

従業員と本音で話せる信頼関係を築き、 急がず、着実に早期継承を実現

Point!

地域の農業を守るため、従業員の中から後継者を選び、早期の継承を考えていた前社長の日野さん。従業員だった稲葉さんと本音で語り合い、社長としてのすべての権限の委譲を終えるまで3年。ゆるやかに引き継ぐことで、お互いの負担も軽く、スムーズに継承することができました。

先代 経営者



農業生産法人 株式会社あぐ里能生
前代表(現会長) 日野 富保さん

地域農業を守るべく、2007年に59歳で株式会社あぐ里能生を設立。当初から継承について考え始め、設立時からの従業員であった稲葉さんに会社を任せると決めた。2016年から経営継承に向けて動き出し、2019年に代表を交代。

後継者



農業生産法人 株式会社あぐ里能生
代表取締役 稲葉 淳一さん

大学卒業後、あぐ里能生の前身団体での研修を経て、株式会社あぐ里能生に初代メンバーとして入社。日野さんとの厚い信頼関係と、地域農業を守りたいという信念のもと、36歳で代表取締役に就任。

経営概況

- 所在地：新潟県糸魚川市
- 事業概要：農産物の生産・販売、作業受託、自社生産米せんべいの製造・販売
- 作目・規模：稲作33.4ha、施設野菜(メロン) 0.1ha、露地野菜(よもぎ) 0.3ha、作業受託(水稻育苗含む) 94.7ha
- 従業員数：継承前(2018年) 12名(役員3名、社員4名、パート3名、季節雇用2名)
継承後(2022年) 13名(役員3名、社員5名、パート3名、季節雇用2名)

継承までの経緯

- 2007年2月 株式会社あぐ里能生設立
- 2009年2月 農業生産法人として認定
- 2016年1月～ 前社長の日野さん(68歳)が従業員の稲葉さん(33歳)に継承を打診。県のアドバイザーから指導を受けながら、経営継承計画を立て、取り組みを進める
- 2019年1月 稲葉さんが代表取締役に就任
- 2021年3月 すべての権限の引き継ぎが完了



設立当時。右から2人目が稲葉さん、3人目が日野さん

● 早期経営継承のススメ ● ● ● 従業員継承 ●

先代経営者 従業員に経営を移譲した日野富保さん

**健康な間に、早いうちに継承に着手すること。
急がず、一定の時間をかけることも大切です。**

早くから経営継承を考えた理由は

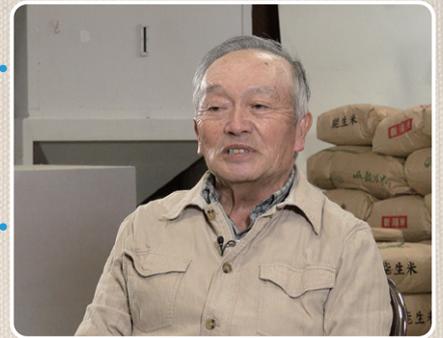
これからは一人ではなく会社として地域の農業を守っていきたくらい、59歳で会社を立ち上げました。そのときから、「健康な間に継承したい」、「70歳になったらできれば従業員から後継者を選びたい」と考えていました。

従業員の稲葉さんに継承してほしいことを伝えると

社長を引き受ける条件として「自分の好きなようにやりたい」という気持ちを聞いたとき、心配は要らないなと思いました。うまくいだろうと確信できました。

経営継承を進めるうえで大切なこと

自分が健康な間に、「早いうちから取り組むこと」が一番大事です。そして、急いで継承するのではなく、一定の期間を設けて着実に継承していくことが大切だと思います。



県のアドバイザーにも支援を受けた

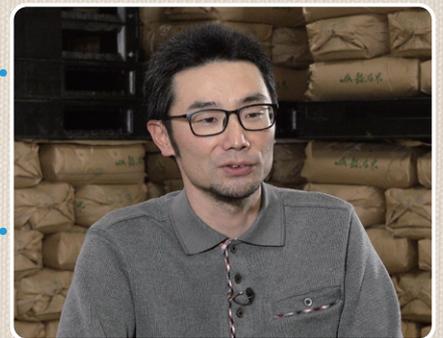
後継者 従業員の立場から経営継承した稲葉淳一さん

**前社長との信頼関係があったことで、
スムーズに継承が進められました。**

経営継承の話聞いて

びっくりしたというか、自分にできるのか？と思いました。もともと、いつかは独立したいという夢があったので、(勤め先の)社長をやることは正直、乗り気ではありませんでした。

自分の夢をあきらめて会社の発展に寄与するのだから、「雇われ社長」はいやだという気持ちがあり、「好きなようにやらせてください」と率直に気持ちを伝えたら、受け入れてもらえました。前社長と思いは一緒に、これからも地域の農業を守っていきたいです。



社長就任後も二人で相談し合う

継承をスムーズに進められたポイント

一番は、前社長との信頼関係です。また、自分の意見だけでは絶対に話が進まないで、「妥協」も必要です。お互いにとって大事なことをわかり合えるように、よく話して伝えることが大切だと思います。