

# 家族経営協定締結事例

## 【経営の改善】

## これからの新しい農業体系をめざして

○個人・法人名 小形農園  
小形輝生、小形梅子、  
小形暢志、小形愛梨

○所在地 青森県平内町

○生産品目 水稲

○締結年 平成29年



○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材 投資資金	農業者年金
経営主	60代	○		○
妻	50代			○
後継者	30代	○		
後継者の妻	20代			

○締結のきっかけ

町農業委員会の会長である経営主は、協定締結により受けられる政策面の利点をPRしたいと思っていた中、後継者が就農計画の目標を達成したことを契機に、将来、法人化をするための第一歩として協定を締結した。あわせて、認定農業者の共同申請をした。

○取り決め概要（ポイント）

後継者が意欲的に農業経営に取り組めるよう、農業経営管理の主担とした。また、組織活動に参加し視野を広めて欲しいことから、農業関係研修会の参加は労働時間に含めることや地域活動への参画を明記し、参加しやすい環境を整えた。

○締結の効果

経営主が生産管理を、後継者は農業経営管理の主担としたことで、後継者が、米の販売計画を自主的に立てて実行したり、簿記記帳の研修会に夫婦で参加したりする等、農業経営に積極的に関わるようになった。経営規模の拡大についても家族で話し合い、将来的には大規模経営ができるよう法人化できればと考えている。

生活面では、後継者の家事参加や共通の生活費に関する事、旅行や健康診断等福利厚生についても明記するなど、互いの協力と思いやりをもって家族経営を進めている。

## 後継者夫婦へのスムーズな経営移譲を見据えて

- 個人・法人名 藤沼 秀男、藤沼 敏子、  
藤沼 明良、藤沼 奈央子
- 所在地 栃木県下野市
- 生産品目 施設キュウリ・スナップエンドウ  
水稲、麦、加工



○締結年 平成27年

### ○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材 投資資金	農業者年金
経営主	60代	○		
経営主の妻	60代			
後継者	30代	○		○
後継者の妻	30代			

### ○締結のきっかけ

下野市(旧南河内町)の勧めで、平成12年2月に夫婦間の家族経営協定を締結した。その後、妻が農業委員となり、平成27年2月に後継者の農業者年金加入とスムーズな経営移譲を考え家族経営協定を見直し、経営主と妻・後継者とその妻の4者で締結した。

### ○取り決め概要(ポイント)

経営の役割分担では、後継者夫妻が経営に真剣に向き合えるように責任ある役割を位置づけた。後継者は、販売部門の統括、後継者の妻は子育て中であるが経理事務を任せた。

将来の経営移譲では、経営主が65才に到達するまでに経営移譲がスムーズに行えるように、それまでの期間をかけて家族で十分話し合い、合意した上で移譲することと、後継者とその妻が習得すべき事項と日々習得に努めることを明記した。

家庭生活においても、家事作業や家計費の管理、年金の確保など夫婦単位の生活を尊重した。

### ○締結の効果

後継者夫妻が経営に真剣に向き合い、経営収支を把握した上で、新規作物の導入による所得アップに努め、その中で計画的な設備投資を行うようになった。また、パートのシフト制やスケジュール管理などを主体的に行い、効率的な雇用管理に努めており、目標とする65才には、安心して経営移譲ができるまでに成長している。

## 後継者夫妻の経営参画で販路拡大

- 個人・法人名 遠藤ファーム  
遠藤隆男、遠藤美知子  
遠藤友章、遠藤政子
- 所在地 埼玉県熊谷市
- 生産品目 ネギ、大和芋、はちみつ ほか
- 締結年 平成25年
- 締結範囲



構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材 投資資金	農業者年金
経営主	70代	○		
妻	60代			
後継者	40代	○		
後継者の妻	40代			

### ○締結のきっかけ

後継者である友章氏の結婚を機に、後継者夫婦が主力として経営に参画できるようにするため、それまでの経営主夫婦だけの家族協定を見直し、後継者夫婦を含めた2世代で再締結した。

### ○取り決め概要（ポイント）

経営計画は家族全員が経営に参画できるよう、全員の話し合いで決めることとした。

また、農業イベントや研修などへ積極的に参加することに抵抗のある親世代とのギャップを解消し、後継者の妻である政子氏が販売経験を活かして経営参画できるよう、政子氏の役割分担に出荷・販売を明記し、研修等に積極的に参加することとした。家事については、できる範囲で家族で分担して行うこととした。

### ○締結の効果

家族経営協定の締結後、体力に自信のなかった政子氏は、肉体的負担が少なく過去の業務経験も活かせる出荷・販売を主に担当するとともに、農業女性の地位向上や社会貢献ができるよう農業女子プロジェクトにも参加した。その活動を通じて、(株)ローソンと共同で開発した「蜂蜜プリン」などを、期間限定で関東4000店舗で販売したほか、海外(香港)でネギや大和芋などの生産物の販売にも取り組み、販路拡大に繋がった。

後継者の妻が外で活動することにより、家族内で他の先進的な取組事例が共有され、その結果、イベント販売や体験農業などの消費者と向き合う機会を大切にし、農作物の栽培から販売までを家族一丸となって取り組むようになった。

今後法人化を計画しており、経営形態の変化に伴い、再度、家族経営協定を見直す予定である。

## 後継者と経営主の妻の就農を機に、就業環境の整備に取り組む

○個人・法人名 島垣内 伸治、良子、祐輝、幸恵

○所在地 岐阜県高山市

○生産品目 ほうれんそう、水稲

○締結年 平成30年

○締結範囲



構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
経営主	50代			
妻	40代			
後継者	20代			
経営主の母	70代			

○締結のきっかけ

平成29年4月に後継者が就農、続いて平成30年4月に経営主の妻が公務員を離職して就農したことをきっかけに、妻から、家族経営協定を結んで家族内の申し合わせ事項を作りたいと申し出があった。

○取り決め概要（ポイント）

- ・ 経営状況を記帳、把握、分析して自由な発言の場を持つ。
- ・ お互いにプライバシーを尊重し合う。
- ・ 報酬は、月給制で月末に口座振込する。12月に特別手当を支払う。
- ・ 12月に総括家族会議を開催する。毎日ミーティングを行い農作業の進捗状況や作業調整を行う。
- ・ 副業がある場合は、調整、協力して休める体制をつくる。
- ・ 休日は原則週1回とするが、必要に応じて変更可能とする。
- ・ 家族のリフレッシュのため、年1回は旅行等を行う。
- ・ 営農と生活が調和のとれた姿で発展できるよう、営農計画及び生活設計を協議の上作成する。
- ・ 家計費は経営主が負担し、家計管理は経営主の妻が行い、その収支について報告する。

○締結の効果

- ・ 特に妻にとって、サラリーマンの時と同じように、経営内での立場を明確にし、役割分担や労働報酬もしっかり明文化したことで、経営パートナーとして張り合いと責任を持って農業経営に取り組む環境が整った。
- ・ 後継者にとっても、研究ほ場管理を任されるなど責任ある立場によりプロ意識も向上し、労働に見合った報酬や特別手当、将来の経営継承への取り決めにより、風通しの良い農業経営が明文化された。

## ライフステージに応じた役割分担で、明るい農家生活を築く

○個人・法人名 豊田ファーム  
豊田 雅広、豊田 康恵

○所在地 山口県美祢市

○生産品目 ナシ（二十世紀、新高等）

○締結年 平成 25 年 9 月



○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材 投資資金	農業者年金
経営主	40代		○	
妻	30代		○※	

※育休中は休止

○締結のきっかけ

夫雅広氏は、大学卒業後に就職した東京都内の金融機関で多数の経営者と接するうちに、自分自身で経営に挑戦してみたいと意識するようになった。31歳で「秋芳梨」の産地である山口県美祢市秋芳町に帰省し、両親が経営する梨園で栽培技術を学んだ後、平成24年に園地の一部を譲り受けて経営主として経営を開始した。また、同時期に結婚したことから、生活面でも転機を迎えた。

自身を取り巻く状況が様々に変化する中で、家族で支え合って仕事や家事を行うことができるよう、互いの役割分担を明確にする良い機会ととらえて、妻・康恵氏と家族経営協定を締結した。

○取り決め概要（ポイント）

「家計費」の項目を盛り込み、夫婦で協議しながら、ともに家計費を負担し、経営発展等将来を見据えた備えについても心がけている。

また、これまで主に子育ての役割を担っていた妻が、平成30年秋からは農作業でも仕事復帰する予定である。新たなライフステージを迎えるにあたって、改めて協定の内容を見直し、より働きやすく暮らしやすい環境をつくりたいと考えている。

○締結の効果

親元から独立する際に、曖昧になりがちな農家ならではの家族間のルールや経営方針等を目に見える形にしたことで、農業経営における家族の位置づけを整理することができた。また、非農家出身の妻にとって、農家における今後の暮らしの見通しを立てる良いきっかけとなった。

妻・康恵氏が「協定を結んだ瞬間は、自分も夫と同じ経営者として認めてもらえた実感が湧き、ただひたすらにうれしかった。同時に、一緒に経営に参画していくことに対する強い覚悟が生まれた。」と語られるように、協定を締結したことによって夫婦間の絆が深まり、対等な共同経営者としてパートナーシップ経営の実現につながっている。

# 家族経営協定締結事例

## 【生活面の役割分担】

## 労働環境の改善で得られた家族と過ごす時間

- 個人・法人名 田中継美、田中枝里
- 所在地 青森県三沢市
- 生産品目 ながいも、ごぼう、にんにく
- 締結年 平成29年
- 締結範囲



構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
経営主	30代			
妻	30代			○

### ○締結のきっかけ

- ・農業者年金について農業委員会に相談した際、家族経営協定締結による国庫助成制度があることを教えてもらい、家族経営協定を締結するに至った。

### ○取り決め概要（ポイント）

- ・1日の労働時間を8時間、夫婦同日の休日取得について取り決めたところ、休日確保に向けた農作業の効率化に対する意識が働き、労働環境の改善に繋がった。その結果、夫の育児参加機会が増加し、妻の育児負担の軽減が図られた。

### ○締結の効果

- ・経営の役割分担や就業条件等が明記されたことで、協定を遵守しようという意識が働き、農作業の効率化による作業時間の短縮等、労働環境の改善に繋がった。協定締結による効果の実感により、定期的に協定内容を見直し、さらなる経営改善を図りたいという意識も働くようになった。
- ・労働環境の改善により定期的な休日取得が可能となり、夫婦そろって子供と触れ合う時間の増加、夫の育児参加機会の増加等、充実した家庭生活を送ることが可能となった。
- ・農業面は経営主が、生活面は妻が主体的に行うこととしているが、常に話し合い、協力し合っている。夫は、子供のおむつ交換、入浴、寝かしつけ等育児に積極的に取り組むイクメンとして活躍している。



## 家族全員が積極的に参画できる経営を！

○個人・法人名 千葉晃彦、千葉早苗、千葉佑太郎

○所在地 宮城県黒川郡大郷町

○生産品目 水稲、葉タバコ、野菜

○締結年 平成28年

○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
経営主	50代	○		
妻	50代	○		
長男	20代	○		

○締結のきっかけ

- ・女性の働き方や、現在行っている葉タバコ栽培の次の経営を考えるため、以前から家族経営協定を締結しようと考えていたが、平成27年に長男が農業大学校を卒業・就農したことが大きなきっかけとなった。

○取り決め概要（ポイント）

- ・基幹作物である葉たばこ栽培からの品目の転換について、経営主である夫と妻が60歳になるまでに具体的な道筋を考えること。
- ・経営主だけでなく、家族全員が社会参加や自らの知識・技術を高めるための研修会には積極的に参加すること。
- ・家事労働には男性も積極的に参加すること。

○締結の効果

- ・協定書を作成するにあたり、今後の経営についてきちんと家族全員で話し合うことができ、新たな経営部門として農産加工にも取り組み始めた。
- ・家事労働への男性の参加をしっかりと明記したことにより、妻が研修会や会合で留守にする場合も、夫と長男で家事を当たり前のようにするようになった。

## 同じ目標を持ち、楽しく農業を！

○個人・法人名      ボッサファーム  
おかこい                      おかこい  
 御園   大介、御園   香苗

○所在地            富山県黒部市

○生産品目        水稲、ぶどう

○締結年           平成27年



○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材 投資資金	農業者年金
経営主	30代	○	○	
妻	30代	○		

○締結のきっかけ

妻が平成27年に就農した際、夫と今後の農業経営の目標や方針、栽培計画、家庭内の育児、家事などについて役割分担を話し合い、共通認識を持つ必要性を感じた。

同時期に県の農林振興センターより家族経営協定の話聞き、自分達が話し合ったことを明文化し、意識付けることの大切さを感じたため、平成27年に締結した。

○取り決め概要（ポイント）

- ・「経営計画・作業計画の策定」は、毎日の作業内容を前日に確認し合い、毎月1回は、月間予定を話し合うなど、スムーズな作業運営ができるよう心掛けている。
- ・労働面では、時間や休日、報酬以外にも福利厚生や健康管理について決めている。現在は「健康重視と意欲向上」を中心とした内容であるが、年数の経過とともに、その時に適した内容に見直すこととしている。
- ・「家庭生活」の項目を作り、親子のふれあい、家事作業、付き合いの大切さなど互いを尊重しながら気持ちよく生活できるようにしている。

○締結の効果

- ・平成28年4月に夫婦ともに認定農業者となったことから、経営者としてお互いに自覚とモチベーションが高まった。
- ・ぶどう栽培を開始し7年間が経過したが、お互いを尊重し経営状況や毎日のスケジュールは共通認識のもとで行っているため、スムーズに作業が進んでいる。
- ・夫は作物の栽培管理や作業計画、妻はぶどうの加工品開発や直売所の運営など、それぞれが得意な部門を担当することで責任を持ち、将来を見据えながら積極的に知識の習得や技術の向上に努めるようになった。
- ・現在、子供がまだ小さいため、妻は家事と育児を優先することを協定書で明確にしたことで、心にゆとりを持ち子育てに対応できている。

## 家業から事業への転換を目指して

○個人・法人名 萩原苺農園  
萩原 健、萩原 智世子、  
萩原 健司、萩原 実加

○所在地 奈良県奈良市  
○生産品目 イチゴ、水稲

○締結年 平成29年



○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材 投資資金	農業者年金
経営主	60代	○		
経営主の妻	60代			
後継者	30代	○		
後継者の妻	30代			

○締結のきっかけ

常時雇用を置き、経営の拡大を図っているところである。経営改善策の一つとして、また経営移譲の準備段階として、後継者は経営主との共同申請という形で認定農業者となった。また、後継者の妻は結婚を機に長年、農園の一員として萩原苺農園の業務に携わっている。各人の役割を文書にして明確にした方が やりがいと責任感をもって働きやすい環境になると思い、家族経営協定を結ぶこととした。

○取り決め概要（ポイント）

締結前から構成員それぞれが得意な分野を自分の業務として経営に参画していた。今回はそれをきっちりと文書化し、個々構成員の役割と責任を再確認した。

経営面だけの協定ではなく、生活面の重要性も認め合い、介護や育児も重要な役割であると位置づけた。

後継者の妻については3人の子供にまだまだ手のかかる時期であるため、育児に関する時間を考慮し、現在、萩原苺農園に関する業務は午前中だけとしている。

○締結の効果

構成員それぞれが自分の役割と責任を再認識し、自分の役割についての責任感が高まった。

これからの経営拡大に向け、個々構成員が萩原苺農園の一員であるという自覚を持って取り組んでいく体制づくりができた。

家業から事業に転換するための有益なツールだと感じている。

## 家族で農作業・家事を分担、前向きでゆとりある農業を実践！

○個人・法人名 玉代勢安子、玉代勢兼正、玉代勢幸子

○所在地 沖縄県南城市

○生産品目 サヤインゲン、マンゴー

○締結年 平成11年（平成20年及び平成26年に見直し）

○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材 投資資金	農業者年金
経営主（妻）	60代	○		
夫	60代	○		
娘	30代			

○締結のきっかけ

妻が就農し夫は会社勤めの兼業農家で、農作業は経営主である妻が行っていたが、部会の会合や栽培講習会には夫が参加していた。経営主が日中に行った野菜の誘引作業を、仕事から帰ってきた夫に「こうではなかった」と言われ、その日に行うべき作業内容をお互いが確認する場（ミーティング）の必要性を感じていた。また、家事も経営主が全て担っていたが、普及センター主催の簿記記帳講座に参加した際に家族経営協定の存在を知り、1年間かけて夫を説得、理解を得て平成11年に締結した。

その後、農業で頑張っている両親を見ていた長男と長女が仕事を辞めて農業を手伝うようになり、平成20年に締結内容を家族4人に変更した。平成26年には長男が農地の一部を任せられ独立就農した事を機に、家族3人で再度協定内容を見直した。

○取り決め概要（ポイント）

農業は楽しくすべきだという目標を立て、無理なことを取り入れるのではなく、普段の仕事を基にそれぞれの言い分を出し合いながら家族で計画を立てた。

○締結の効果

最初は家事をすることを嫌がっていた夫が役割分担を前向きに考えるようになり、退職した今では機械を使った防除作業等を夫が行い、経営主は出荷調整や経営管理と役割分担しお互いにフォローし合いながら農業に取り組んでいる。

生活面では、誰もが家事をするようになり時間に余裕ができたことで、地域や学校行事に積極的に参加するようになった。

前向きに農業に取り組む姿を見て、子供たちが自然と農作業や家事を手伝うようになり、平成26年の長男の独立につながった。

家族経営協定締結事例

【女性の社会参画】

## 家族の和、地域とのつながりを大事にし、夢と希望を実現

○個人・法人名 和の農家 かとう農園  
加藤敏幸、加藤さおり

○所在地 青森県黒石市

○生産品目 トマト

○締結年 平成25年

○締結範囲



構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
経営主	40代		○	
妻	40代		○	

○締結のきっかけ

夫婦で農業経営を始めた時に、農業委員会から家族経営協定の締結によって青年就農給付金を夫婦で受給できるという説明を受け、家族のルールを話し合い文書化した。

○取り決め概要（ポイント）

- ・農作業全般は主に夫、経営管理及び家事全般は主に妻としながら相互に協力相談して経営に取り組んでいる。
- ・講習会や研修会への参加を労働時間としてとらえ、参加しやすい雰囲気を作るため、「就業条件」の項目を取り決めした。
- ・各種会合に参加し、様々な情報を得ることが、自身の資質向上につながるため、「資質向上と福利厚生」の項目を取り決めした。

○締結の効果

- ・妻が女性起業講座や6次化相談会などの研修に参加したことで、トマトジュースの委託加工と販売をスタートさせた。
- ・妻が地域の若手女性農家の集まりに参加し、情報交換ができたことで、地域とのつながりができた。
- ・夫婦で勉強会や会合などに参加して得た知識や出来事などをその都度報告しあい、経営改善方向を検討するようになった。
- ・居間に掲げてある協定書を見ながら、締結内容を確認することで、共に経営するパートナーとしての自覚が持て、やる気につながり、経営面でも精神面でもメリットとなっていると感じている。

## 家族経営協定でメリハリのある農家生活を実現

○個人・法人名 工藤農園  
工藤誉子、工藤涼平

○所在地 青森県つがる市

○生産品目 水稻、野菜（ねぎ）

○締結年 平成25年



○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材 投資資金	農業者年金
経営主	50代	○		○
後継者	20代			○

○締結のきっかけ

後継者は平成22年にUターンして農業を手伝っていたが、平成25年から本格的に就農することになった。これを機に夢があり魅力が感じられる農家生活を実現させたいと思い、そのためには、役割や責任を明確にする必要があると考え、同時に、将来のためには農業者年金加入も必要であり、その政策支援（保険料補助）を受けたいと考え、家族経営協定を締結した。

○取り決め概要（ポイント）

経営主と後継者が平等な立場で農業経営に参画することを基本に、営農と生活の役割分担、労働時間や休日、後継者の労働報酬、将来の経営移譲などを明確にしている。

○締結の効果

後継者の農業経営における立場や就労条件等が明確となり、就農当初から意欲をもって農業経営に参画することができた。経営主はJAフレッシュミズ等の組織に加入し、地域活動にも積極的に参画できるようになった。また、経営主・後継者ともに自己研鑽のための研修会に気兼ねせずに参加できるようになった。

以上の様に、家族経営協定の締結により、メリハリのある農家生活の実践とともに、経営の改善や女性の社会参画促進につながっている。

## 共同経営者として互いに頼れるパートナーになりました！

○個人・法人名 前岸良彦、前岸多紀子、前岸建也

○所在地 長崎県雲仙市

○生産品目 ばれいしょ、水稻、ブロッコリー

○締結年 平成29年

○締結範囲



構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
経営主	50代	○		
妻	40代	○		
後継者	20代			

○締結のきっかけ

平成25年までは、夫は勤めに出て、妻と、妻の両親が主に営農している兼業農家だった。認定農業者の認定申請をして本格的な専業農家となることを決めたタイミングで、今まで実践していたことを明文化した家族経営協定を締結した。

また、現在は他産業に従事している後継者の役割を明確にすることも協定締結の目的としている。

○取り決め概要（ポイント）

目的を「3人が家族楽しく収益の上がる農業を行うために締結する」としている。

農業経営面では、計画の策定や役割分担、労働時間、収益配分、研修受講について取り決めている。

生活面では、役割分担や家計費の負担について、福利厚生として年1回の健康診断受診について取り決めている。

○締結の効果

- ・役割分担したことで、家族員の役割意識、やりがい、責任感が強くなっている。
- ・仕事と所得の平準化を目指しての経営戦略についての検討を家族で話し合うことで、妻も後継者も共同経営者としての意識が高まっている。
- ・妻は、長崎県農業士に認定され（H29年）、女性農業者の経営参画・社会参画の模範となるべく、研修会や情報交換会で事例等の収集に励んでいる。



## 経営方針を家族みんなで共有し経営意識の向上とゆとりをめざす

○個人・法人名 杉果園  
杉本 幸介、杉本夏奈江、  
杉本 清和、杉本 純子



○所在地 熊本市西区河内町

○生産品目 ミカン、ナシ、ユズ、タケノコ

○締結年 平成17年（平成24年見直し）

○締結範囲

構成員	年齢	認定農業者	農業次世代人材投資資金	農業者年金
経営主	40代	○		○
妻	40代			○
経営主の父	70代			
経営主の母	60代			○

○締結のきっかけ

経営主は平成11年に妻と出会い結婚。平成13年に、両親が経営していた農業を継ぐため、それまで勤めていた会社を辞め就農。

平成17年（父親が経営主の頃）、意欲と生きがいを持って農業に取り組むために働き方を見直し、家族経営協定を締結した。経営委譲準備期を経て、平成21年に経営を譲り受けた。

平成24年に協定内容を見直し、家族労働中心の経営から外部雇用を積極的に活用した経営へと移行し、ゆとりある経営を目指している。

○取り決め概要（ポイント）

協定内容は、農業経営計画、経営規模、施設整備、資金、労働条件等について、親夫婦及び後継者夫婦間で互いの意見を尊重し決めている。

また、農業面では、経営管理・農薬管理・出荷管理・税務管理・農業簿記管理・機械整備を経営主、農作業計画・作業日誌記帳については経営主と妻が行い、生活面は、家事全般及び農産加工を母と妻が行う等の役割分担を決めている。

○締結の効果

農業経営における役割分担が明確になり、責任感が高まった。更に、家族の一員として配偶者を迎えるにあたって、わが家の農業経営に参画できるきっかけができ、親夫婦との円満な人間関係づくりに役立った。また、報酬や収益分配を取り決めることで、後継者世代の生活設計が立てやすかった。育児も気兼ねなく安心してできた。

各種研修会等への参加も、家族で調整し、積極的に参加できる環境づくりができた。