

いわて農業経営相談センター 専門家活用事例集

税理士

所得税、法人税、消費税、
贈与税などの税務相談

社会保険労務士

労働・社会保険、雇用管理、
人材育成などの労務相談

中小企業診断士

経営戦略の策定と実行に
向けた総合的な経営相談

行政書士

官公署に提出する書類の
作成に関する相談

専門家と 相談内容(例)



農業法人経営者

企業経営全般について実践者
の立場からアドバイス

弁護士

相続や労働などのお悩み、
企業法務に関する相談

大学教授

経営戦略や農産物流通など
研究者の立場からアドバイス

知的総合支援アドバイザー

特許や商標などの知的財産
に関する相談

- ◆ 農業経営に関する幅広い分野でアドバイスいたします！
- ◆ 農業系や商工系の団体のほか、税理士、社会保険労務士、中小企業診断士といった専門家の団体で構成しています！

①



農業経営の課題について
現地支援チームに相談

②



相談内容を踏まえて、
相談センターの
重点支援対象者に決定

③



現地支援チームと専門家
が**連携**して課題解決に
向けてアドバイス！

1 個別経営体への支援事例

事業所名	所在地	支援テーマ	活用した専門家	ページ
S氏	北上市	法人化	中小企業診断士	1
株式会社S	雫石市	法人化、税務、労務管理	税理士、社会保険労務士	2
A氏	奥州市	法人化	税理士、社会保険労務士	3
T氏	陸前高田市	法人化	税理士	4
A氏	軽米町	法人化、税務	税理士	5
A氏	一関市	事業承継（親子間）	税理士	6
K株式会社	盛岡市	人事制度の構築	社会保険労務士	7
株式会社I	山田町	雇用管理	社会保険労務士	8
B氏	軽米町	労務管理、法人化	社会保険労務士	9
K氏	久慈市	労務管理	社会保険労務士	10
T氏	北上市	経営分析、労務管理	社会保険労務士、中小企業診断士	11
株式会社A	奥州市	経営改善	中小企業診断士	12
B氏	一関市	経営分析	中小企業診断士	13
その他の専門家活用事例				14

2 研修会への派遣事例

研修会名	実施地区	研修会テーマ	活用した専門家	ページ
集落営農法人における消費税のインボイス制度研修会	盛岡	インボイス制度	税理士	15
労働力の確保・育成を考える研修会	八幡平	雇用活用	農業法人経営者	16
酪農家のための経営継承・税務研修会	奥州	事業承継、税務	税理士	17
認定農業者研修会	久慈	事業承継、税務	税理士	18

個別経営体への支援事例

[13事例]

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
S氏	家族労働3名 臨時雇用7名	北上市	法人化	1回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・経営の安定化と雇用の確保を図るため、法人化を希望。
- ・前年度の法人化及び雇用にかかる労務関係の具体的な手続きの内容についての相談を踏まえ、令和5年度中に法人化をすることとした。
- ・法人化に向けての経営分析・診断による課題の抽出と中期経営計画の方向性を検討したい。

■現状・課題等

- ・予想以上に農地が集まり、管理が疎かになっているため、農地の集約をしていかなければならない。
- ・農作物の売上の幅が大きく、収入保険の補償を受けるなど、安定した所得が確保できない。
- ・法人化後は常時雇用1名を採用する予定であり、農繁期の仕事の円滑化を図る。



支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 1 活用した専門家（個別相談）
 - ・中小企業診断士 1回
- 2 専門家からのアドバイス等
 - ・収入や所得の目標に対して「実現するためには何が必要か？」を考える。
 - ・法人化すると、社会保険の負担の増と役員報酬への所得税などで負担が増えるため、所得が900万円を超えないとメリットは無いが、「税制面での不利益を上回るだけのメリットを雇用確保で生み出す」と考えることができる。
 - ・収入金額のうち、雑収入（交付金含）の割合が高いことが、将来に向けての不安要素。
 - ・原価率・経費率が東北地区の平均より上回るものは要注意。農薬衛生費、修繕費。運賃荷造手数料が多い。雇人費も多く、より一層の生産性向上が必要。
- 3 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・法人化に向けたスケジュールの提案を行い、法人化に向けた手続きについて支援。
 - ・法人化後の具体的な中期の経営計画及び目標の作成誘導。
 - ・栽培管理の指導を順次行い、生産性向上を支援。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・支援により、法人化に向けて、法人名、经营理念、事業内容、資本金の額等が明確になった。
- ・令和6年3月1日に法人登記を行った。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・雇用確保と経営者としての自覚や地域の信用が得られるなど、法人化のメリットを感じた。
- ・経営分析により、スケールメリット以上に経費が掛かっていたことが分かった。コストに気をつけて積極的に投資していきたい。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・関係機関の連携により、円滑に法人化が進められた。
- ・法人化後、1名常時雇用する予定であり、引き続き就業規則の作成支援を行う。
- ・生産性向上のための指導を行い、経営が安定するように導く。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
株式会社 S	3 名	雫石町	法人化・税務・労務管理	18回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・株式会社 S の代表取締役（重点支援対象者）は、相談時まで個人の農業者として菌茸を中心とした経営、父親は水稻を中心とした経営と、別々に経営していた。
- ・法人化を希望する中で、経営の一本化を検討していたことから、関係する税務や就業規則の作成、人的資源活用について、専門家派遣の希望があった。

■現状・課題等

- ・農業経営者となって5年以上になり、国庫事業（融資残補助事業）を活用し、菌床ブロック製造施設を建設するなど、経営規模を拡大し販売額は伸びており、経験を積んでいる従業員に加え、新規に従業員の採用も予定している。
- ・法人形態は株式会社で、法人化後には父親の経営と一本化し、菌茸、水稻、畜産の経営を行っていく方針を決定していた。
- ・令和4年度から設けられた法人化に係る農業経営高度化支援事業を希望していた。

支援体制・改善提案 （問題解決方法）

■支援内容

- 活用した専門家（個別相談）
 - ・税理士（R4：3回）
 - ・社会保険労務士（R4：6回、R5：9回）
- 専門家からのアドバイス等
 - 【税理士】
 - ・個人経営で所有する施設機械の扱い簿価が時価を下回る可能性があることから、時価での取引となる。個人から法人に売却または賃貸借とする。所得税額を低く抑えるため、高額な施設は賃貸借とすることを勧める。
 - ・売掛金
 - 個人経営の収入として決算することを勧める。
 - ・法人設立後の消費税の関係
 - 販売の関係でインボイスの対応が必要なのであれば、課税事業者となる手続きを行うこと。
 - 【社会保険労務士】
 - ・人的資源管理の体系
 - 職能資格、人事考課、賃金・賞与、教育訓練等について、内容を指導
 - ・就業規則、労働時間、休日
 - 就業規則の各項目、特に労働時間と休暇休日、ハラスメント等について、内容を指導
- 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・相談者からの疑問等に対し、各種情報提供を行いながら法人化を支援した。
 - 法人化後は、人的資源管理の支援を継続した。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・法人設立にあたっての税務関係の手続きは、税務士からの指導を受けて進めた。
- ・就業規則は、項目毎に時間をかけて作成した。労働条件通知書の書き方も指導を受け、詳細な内容のものができた。
- ・人的資源管理については、経営発展のためにも重要な内容であると理解して人事制度の構築に取り組んだ。時間的な関係で法人設立前に指導を受けられなかった項目について、継続して専門家派遣を行い取り組みを進めている。
- ・法人設立の手続きは、司法書士に依頼して行い、令和5年5月に法人を設立した。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・税理士からの指導で、法人化時に税務の重要な方針を決めることができた。
- ・社会保険労務士からの指導で、しっかりした就業規則を作成することができたとともに、会社として経営を行ううえで、人的資源管理の必要な基礎を学ぶことができた。役員と従業員のライフプラン作成から実践していく予定です。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・税理士、社労士からの指導内容は、法人設立時の経営発展のために重要な内容だった。重点支援対象者の意欲も高く、引き続き支援していく。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
A氏	常時雇用2名	奥州市	法人化	2回

相談内容・現状課題

■相談内容

【税理士】

- ・A氏は、夫婦で果樹栽培と加工部門を経営してきた。加工部門の規模拡大に合わせて加工部門と農業部門を併せた法人化を検討。法人化に伴うメリット、デメリットの確認、法人化の進め方を相談したい。

【社会保険労務士】

- ・経営の安定化のため、社会保険の充実を図り、常時雇用者の正社員化や新卒者の雇用を考えている。これらに必要な手続きや準備事項などを確認したい。

■現状・課題等

- ・事前のヒアリング・経営診断により、農業部門の品質・単価、加工部門の雇用・労働力等に課題があることを確認。



支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

1 活用した専門家（個別相談）

- ・税理士 1回
- ・社会保険労務士 1回

2 専門家からのアドバイス等

【税理士】

- ・法人の経理・税務・手続等について
- ・貸借対照表上は法人化が可能な水準

【社会保険労務士】

- ・雇用契約、就業規則等について
- ・加工部門の正社員化と新卒者の雇用に向け、就業規則と雇用契約書の作成を進めること
- ・農業部門（りんご）と加工部門それぞれについて、就業規則、雇用契約を作成すること

3 現地支援チームによるフォローアップ

- ・経営改善等の販売額目標達成に向け、りんご指導会での集合指導、個別相談に対応する等、栽培技術指導で、品質・単価向上等を支援

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・法人化のメリットデメリットを理解し、進め方について相談したうえで、法人化に向けた手続きを進めていくことを選択。
- ・社会保険労務士の助言から就業規則や雇用契約書の作成を進めた。
- ・従業員が安心して働ける所得の確保と労働環境を整えるとともに、経営管理の高度化を目指している。
- ・農業部門は栽植面積を維持し、品質・単価向上に向けて栽培技術向上、販路拡大及び付加価値向上を進めていく。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・法人化への不安が払拭され、やるべきことが整理できた。
- ・規模拡大のタイミングで相談できたことが良かった。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・税理士による助言で法人化の手続きに弾みがついた。
- ・専門家の活用により雇用に必要な手続きや就業規則の作成等を進めることができた。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
T氏	臨時雇用1名	陸前高田市	法人化	1回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・陸前高田市の中心経営体であるT氏は、規模拡大の意向があり、また、将来経営継承する際に後継者へ円滑に事業を継承するため、法人設立を目指している。
- ・法人化に伴う資産継承及び事務手続き等について知識が不足していることから、各種手続き及び個人所有資産の継承について税理士の助言を受けたいとの相談があったもの。

■現状・課題等

- ・経営主が70代と高齢なこともあり、事業継承に向け継承計画の作成が必要。
- ・今まで簡易に決算書を作成していたが、法人化を見据え簿記ソフト等による決算書作成を行う必要がある。
- ・主食用米の面積拡大に加え、葉ねぎや醸造用ぶどうの栽培を始めており技術向上が課題。

支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 1 活用した専門家（個別相談）
 - ・税理士 1回
- 2 専門家からのアドバイス等
 - (1) 法人化に係る各種手続きの確認
 - ・設立時及び設立後に係る諸経費
 - ・定款に記載する絶対的・必要記載事項
 - (2) 個人所有資産の継承
 - ・T氏所有の農機を法人へ貸借する際の契約書内容に係る相談
 - ・継承資産の査定方法の確認
 - (3) その他相談内容
 - ・税制面で有利となる所得水準
 - ・役員人数や役員報酬設定の考え方
 - ・税理士との顧問契約料の相場
- 3 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・農業簿記ソフトによる決算書の作成を支援。
 - ・専門家からのアドバイス事項を基に、必要な支援を継続する。



支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・法人化に係るメリット及びデメリット、留意事項が明確になり、今後の経営計画作成の参考となった。
- ・個人所有資産リストを基に、各資産の継承方法等について整理することができた。
- ・法人化に向けて取り組む事項が明らかとなり、各種手続きを農閑期に着々と進めている。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・会社設立に伴う一連の流れを理解した。
- ・個人所有資産を贈与する場合と貸借する際のメリット、デメリットを理解した。
- ・法人化による税制面のメリットを享受するには、所得額が不足していることから、産直活用など更なる所得向上に向け取り組んでいる。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・今回の相談内容を議事録にし、T氏に配布することで詳細な内容を再確認できるよう支援した。
- ・T氏が、法人化に係る事務を円滑に行えるよう、支援を継続する。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
A氏	家族労働3名 臨時雇用3名	軽米町	法人化・税務	1回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・ A氏は、野菜及び畑作物を家族経営で営む経営体である。
- ・ 法人化を進めるにあたり、経営資産の移転方法や借入金の処理方法について相談があったもの。

■現状・課題等

- ・ 個人名義の機械や設備等の経営資産を多数所有しており、法人化した場合の利用方法について検討することが必要。

支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 1 活用した専門家（個別相談）
 - ・ 税理士 1回
- 2 専門家からのアドバイス等
 - (1) 経営資産の法人経営への移転について
 - ・ 農業機械等の経営資産の法人利用は、「個人から法人へ時価で売却するか」、「賃貸借契約書を作成し、個人から法人へ貸す方法」がある。
 - ・ 補助事業で導入した機械を法人利用する際は、関係機関への届出が必要となるため、事前に手続きを確認すること。
 - (2) 個人経営の借入金の扱いについて
 - ・ 現在の借入金は、認定農業者として個人で借りているものであるため、法人化後の処理方法については借入先に確認して対応すること。
- 3 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・ 専門家からの上記アドバイスを受け、経営資産の移転方法について意向を確認。
 - ・ 年度内の法人設立に向けて、相談者と現地支援チームで具体的な取組スケジュールを共有し、進捗確認を実施。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・ 税理士への個別相談により、経営資産の法人利用方法や借入金の取扱いについて理解された。
- ・ 現在は、家族内で話し合いを進め、法人設立に向けて定款作成等を進めている。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・ 税理士への相談により、経営資産の法人利用方法や借入金の取扱いについて理解できた。年度内の設立に向けて手続きを進めていく。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・ 相談者が目標とする設立時期に向けて準備が進められている。引き続き進捗状況を確認しながら支援していく。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
A氏	家族労働3人	一関市	事業継承（親子間）	1回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・A氏は、家族労力で水稲30ha規模の大規模経営体である。
- ・令和6年に後継者へ経営移譲する予定であり、資産（所有農地、作業機械）の継承について令和4年度に税理士への専門家相談を実施した。
- ・法人化も検討したほうがよいというアドバイスがあり、令和5年までに家族で検討することとしていた。

■現状・課題等

- ・経営継承の形について、親子間継承と法人化のどちらを選ぶか家族で検討した結果、親子間継承することとした。
- ・今後のスケジュールや必要事項について整理が必要である。

支援体制・改善提案 （問題解決方法）

■支援内容

- 活用した専門家（個別相談）
 - ・税理士 1回
- 専門家からのアドバイス等
 - ・親子間継承であれば相続時精算課税制度を活用したほうがよい。
 - ・機械類の評価額が約1,100万円で、土地（農地、宅地）と建築物を加えると2,500万円の特別控額を上回るため、土地・建築物に関しては親子間の使用貸借とする。
 - ・父は、令和5年産米の精算金があるので、令和6年度までは所得税申告を継続し、令和7年度に廃業届を提出する。
 - ・子息は、経営移譲後に開業届等必要書類を税務署に提出する。令和7年3月15日までに贈与税の申告を行う。
- 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・子息の要望に対応し、若手農家対象のインボイス研修会開催（令和5年8月28日）を支援（講師の手配、運営等）。
 - ・令和5年10月16日に現地支援チームによる現地訪問を実施、支援対象の抱える課題等について共有した。
 - ・経営継承に係る手続き等について、助言等の支援を継続する。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・令和6年1月1日、子息への経営移譲が完了した。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・専門家に相談したおかげで、相続時精算課税制度を活用し、贈与税を負担せずに資産を継承することができ助かった。
- ・機械類以外の資産（農地、建物等）の継承について今後も支援してもらいたい。
- ・将来的には法人化も検討したい。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・専門家の助言を得ることで、経営継承がスムーズに進んだ。
- ・今後も重点支援対象者として、農地等資産の継承、パソコン簿記指導、乾田直播を含めた省力化技術の導入支援を継続する。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
K株式会社	4名	盛岡市	人事制度の構築	9回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・K株式会社は、両親の代から肉用鶏を飼養しており、飼養頭数年間57万羽。令和2年12月に法人化した。
- ・雇用の確保に苦労しており、今後、安定的に雇用を確保育成していくために、どのようなことが必要か相談があったもの。

■現状・課題等

- ・従業員を確保育成するための賃金体系や人事考課、教育訓練、就業規則整備に関する知識と各種規程の整備が必要である。

支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 活用した専門家（個別相談）
 - ・社会保険労務士（R4：2回、R5：7回）
- 専門家からのアドバイス等
 - 雇用の確保と人材育成について
 - ・年齢給と職能給による賃金体系とその根拠となる作業手順書、組織規程、職務権限規程等の作成を行うことが大切である。
 - 作業手順書の作成について
 - ・準備段階から作業終了するまでの作業工程を記載。各作業に必要な資格、急所、標準作業時間や過去の事故・災害事例等を記載。
 - ・労災防止のため、10年以上経験を積んだ者が作成すること。
 - 人事制度の構築について
 - ・従業員の育成や評価は、成績・情意態度評価表等を基に行うが、同時に従業員の家族状況や就業に関する意向も面接を通じて丁寧に把握することが大切である。
 - 教育訓練について
 - ・従業員の意向を反映させながら、年間の教育訓練計画表等を作成し、人材育成を行う。
- 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・専門家の説明時に、相談者の理解促進のための助言や疑問に対する回答の整理、確認を行い、効果的な相談となるように支援。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・雇用の確保育成のため、作業手順書の作成と更新を行いながら、賃金・賞与等規程の作成ができた。
- ・人事制度全般について具体的な手法を理解し、従業員の意向把握や人事考課の実施に向けて、ミーティングや面接準備を始めている。
- ・教育訓練の内容を理解し、雇用者の労働安全確保のための訓練制度を検討している。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・賃金体系の作成に係る仕組みや人事考課の手法等を理解できた。今後は、賃金規程の運用に向けて準備していきたい。
- ・雇用者との面接により、雇用者の希望等を把握することで、働きやすい環境づくりに取り組み、長く働いてもらえる会社になりたい。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・相談者は、人材育成のため、人事制度の仕組みや就業規則について理解を深め、賃金規程の作成ができた。
- ・今後は、休日等を含めた就業規則の整備に向け、法人から社会保険労務士に依頼して取り組む予定としているため、一般指導に切り替え、必要に応じて支援を継続していく。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
株式会社 I	6 名 (正社員 2 名・パート 4 名)	山田町	雇用管理	2 回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・株式会社 I は、令和 4 年 3 月に法人化。
- ・法人化を機に個人経営時以上に労働条件及び従業員の働きやすい労働環境の整備を考えるようになった。
- ・就業規則の作成が必要であると考え、どのような内容及び条件が必要か専門家に相談したい。

■現状・課題等

- ・施設ほうれんそうを主体にブロッコリーやトマト、寒じめほうれんそう等を通年で野菜を栽培している。
- ・有機農業や農薬をほとんど使用しない栽培に取り組み、環境にやさしい農業を生かした販路を確保している。
- ・従業員の年齢は比較的若く、また、就農志向の研修生の受け入れも積極的に行っている。
- ・経営規模拡大及び安定生産を図るため、労働力の安定確保、定着が課題である。

支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 1 活用した専門家（個別相談）
 - ・社会保険労務士 2 回
- 2 専門家からのアドバイス等
 - (1) 就業規則について
 - ・就業規則の作成が義務なのは、常時10人以上の従業員を雇用している事業所である。義務づけられていない事業所においても、就業規則を作成することはよいことである。
 - ・就業規則には必ず記載しなければならない絶対的必要記載事項がある。
 - ・従業員によって労働時間等が異なる場合、社員についてのみ就業規則に記載し、パートについては個別の雇用契約書で定める。
 - ・就業規則が完成したならば、事務所に置き、従業員と共有すること。
 - (2) 従業員とのコミュニケーションについて
 - ・職場のパフォーマンス高めるためには従業員のモチベーションの向上が必要である。
 - ・従業員個々との定期的な面談を行い、要望等を把握する必要がある。
- 3 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・相談事項等を事前に専門家に示し、相談がスムーズに実施できるようにした。
 - ・専門家からの指導事項をまとめ、相談者と情報共有を行った。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・1 回目の専門家のアドバイスにより、相談者は疑問点が解決され、就業規則の完成に向けて具体的な内容が整理できた。
- ・就業規則の作成をきっかけに、従業員にとって働きやすい職場環境を整備することの重要性を再認識することができた。
- ・1 回目の相談後、労働条件等の確認を行いながら、就業規則の早期完成に向けて修正作業にとりかかった。
- ・2 回目の相談で再度労働条件等の確認及び詳細な事項の整理を行い、概ね完成させる目途が立った。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・専門家に相談できて非常によかった。相談前は就業規則の内容に疑問点が多かったが、具体的に指導をいただきとても参考になり、頭の中が整理できた。今回の指導を参考に就業規則を早期に完成させ、従業員に示したい。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・従業員が安心して働くために就業規則を作成することは重要であると考えられる。就業規則を整備することにより、雇用の確保及び定着率の向上に繋がるものと期待される。
- ・今後も雇用管理等について情報提供等の支援を行う。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
B氏	家族労働3名 常時雇用2名	軽米町	労務管理・法人化	1回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・B氏は、野菜や畑作物を家族経営で営む経営体である。
- ・現在の経営規模から、数年後には法人化を検討している。
- ・個人経営から法人化した場合に、雇用者の保険等の取扱いがどのように変わるのか相談があったもの。
- ・今後の雇用確保や人材の定着のために必要な労務管理について理解を深めたい。

■現状・課題等

- ・常時雇用2名のほか、季節雇用で5名ほど勤務している。今後の経営発展のため労働環境を整備し、安定的な労働力確保を図っていくことが必要。
- ・将来の法人化を見据えて、法人化後の社会保険・労働保険にかかる必要な手続き等を確認することが必要。

支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 1 活用した専門家（個別相談）
 - ・社会保険労務士 1回
- 2 専門家からのアドバイス等
 - ・労務管理では、安全で働きやすい職場づくりが重要であり、次に留意すること。
 - ・労災加入やパワーハラスメント防止、同一労働・同一賃金となるよう注意すること。
 - ・季節雇用者の雇用保険加入は、週の労働時間20時間以上が目安となる。ただ、扶養の範囲内で働くことを希望している場合は所得金額に注意すること。
 - ・法人化した場合、社会保険・労働保険は強制加入となり、国民健康保険は健康保険に、国民年金は厚生年金に切り替わり、報酬月額により納付金額は変わる。
 - ・個人事業主でも、事業主や家族従事者は「労災保険特別加入制度」に加入できるので、担当窓口相談すること。
- 3 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・専門家からの上記アドバイスを受けて、今後取り組むべき事項を確認し、実践を促す。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・労務管理のポイントや、法人化した場合の雇用関係の取扱いについて理解できた。
- ・賃金台帳等の法定帳簿はすでに整備しているが、雇用保険の加入など、雇用者にとってメリットとなる取組を検討していく。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・労働保険加入など、雇用者が働きやすい環境を整備するために取り組むべき事項を理解することができた。法人化に向けて、今後も情報収集していきたい。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・相談者が、労働環境の整備や労働保険加入の必要性について再確認する機会となった。相談者の意向に沿った法人設立ができるよう、引き続き支援していく。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
K氏	常時雇用3名	久慈市	労務管理（就業規則作成）	11回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・ K氏は、常時3～4名を雇用して和牛一貫経営を行っている。
- ・ しかし、短期間での離職が続くなど、雇用が安定せず、経営面でも不安定な状況にあったことから、安定雇用を目指すための就業規則を整備したいという相談があったもの。

■現状・課題等

- ・ 従業員の入れ替わりが多く、農場作業や機械作業の習熟が進まず、経営主の負担が大きいと感じている。
- ・ 就業規則や作業マニュアル等、雇用や従業員の育成等に関するルールが不明確。

支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 活用した専門家（個別相談）
 - ・ 社会保険労務士（R4：7回、R5：4回）
- 専門家からのアドバイス等
 - 経営戦略について
 - ・ 経営主として、どのような経営を目指すかを考える中で、人的資源をどう確保・育成していくかという項目が出てくるもの。
 - ・ 目指す姿が無く、就業規則だけを作成しても無意味である。
 - 経営者として
 - ・ 夢を語るだけでは経営は良くならない。経営者には理想と現実のギャップを埋める能力が求められる。
 - 雇用について
 - ・ 少子高齢化の流れの中、最低賃金も上がり、雇用しながら成長しようという経営体では、一層の生産性向上又はコストカットが必要。
 - ・ 雇用するということは、従業員の生活や人生を預かるということ。求職者に選ばれる職場であるためには何が必要か。
 - 就業規則について
 - ・ 人事制度を構築（職能資格等級、人事考課、賃金・賞与等）し、それを文章化して就業規則を整理すること。
 - ・ まずは、農場内の全ての作業を洗い出し、難易度をつけて、作業手順書を作成するところから。それをもとに、職能等級に応じた作業分担や人事評価につなげていくこと。
- 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・ 専門家派遣に立会し、互いの理解が深まるよう補足説明や質問を行った。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・ 経営主と従業員との意識の差や、作業上の問題点等について確認するため、従業員とのミーティングが行われた。
- ・ 従業員にも日頃の作業をメモしてもらうなど、作業手順書の作成に向けた動きも見え始めた。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・ 自分の経営を守るためのルール作りとして就業規則があればと思ったが、先生がそれだけではダメだということを再三説明してくれた。
- ・ 1回2回の説明では、「農家」の感覚を変えることは出来なかったが、これまでの支援のおかげで、「雇用主」として従業員が働きやすい仕組みづくりが必要だという意識を持つことが出来た。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・ 当初は、支援者との間に意識のギャップがあると感じていたが、経営の研修を受講する等、徐々に意識の変化が見て取れた。
- ・ 自身の経営をどういう姿にしていきたいかを考える契機にもなっており、地域を支える担い手として、引き続き支援していく。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
T氏	常時雇用1名	北上市	経営分析・労務管理	2回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・地域の基幹的な担い手として、地区の水田を集積し、大規模経営を実践している。
- ・引き続き農地の利用集積による規模拡大を図るため、雇用を増やしたいと考えている。
- ・将来的に法人化を行いたいと考えており、経営分析による経営状況の把握を行い、今後の経営の方向性の検討と、雇用確保のための労務管理の基本に関することを知りたいと相談があった。

■現状・課題等

- ・常時1名を雇用しているが、適期作業ができていない。
- ・単収が低いので、基本的な栽培技術の習得が必要である。
- ・資本力が弱く、再生産のためには流動資産の確保が必要である。



支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 1 活用した専門家（個別相談）
 - ・中小企業診断士 1回
 - ・社会保険労務士 1回
- 2 専門家からのアドバイス等
 - 【中小企業診断士】
 - ・貸借対照表が作成されていない。貸借対照表により資金の流れが分かるため、作成を目指してほしい。
 - ・交付金による雑収入に偏っていることは、不安要素。
 - ・修繕費が多いので、保全のための機械等の清掃や点検を行い、修繕費の削減が必要。
 - ・法人化すると社会保険加入の義務が出てくるため、所得アップをしていかなければならない。
 - ・法人になると金融機関からお金を借りやすくなるため、過剰な設備投資をしないように注意。
 - 【社会保険労務士】
 - ・株式会社だと農業以外の業務を請け負えるため、通年雇用を行うための手段が増えてくる。
 - ・若い人が求めているのはお金ではなく休み。使用者は働く人の意識を考慮する必要がある。
 - ・正社員を休ませるため、サポートとしてアルバイトを雇うという考え方である必要がある。
 - ・雇用者が就業時間を任意に変更することができるが、長い期間通常の勤務時間ではない時間に働く可能性があるならば、契約書に時間を明記したほうがよい。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・専門家の指摘により、コスト削減と収量向上の必要性への理解を深めることができた。
- ・貸借対照表の作成に向け、複式簿記記帳に取り組み始めた。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・法人化のメリット・デメリットを改めて確認できて良かった。
- ・売上高が低いのは理解していたが、改めて指摘され、収量向上に向けて努力していかなければならないと感じた。
- ・雇用確保に向け、就業規則の作成等の労務管理の基本について、インターネットで調べてもモヤッとしていたところがはっきりして勉強になった。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・貸借対照表の作成ができるよう簿記記帳指導を実施するとともに、法人化をするのかを含めた具体的な経営計画および目標の作成誘導を行う。
- ・技術指導を順次行い、所得向上を図る。
- ・法人化の目的が労働力確保であることから、労務管理に係る支援を実施する。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
株式会社 A	16人	奥州市	経営改善	2回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・従業員の労働生産性等のさらなる向上や経営改善等に必要な課題を把握し、改善の方向を検討したい。
- ・社員の労働意欲と生産性の向上を図るための人材育成方法と会社の魅力向上について相談したい。

■現状・課題等

- ・複数品目の生産に取り組んでいるが、一部の野菜品目の単収が低い等、収益性の向上が課題。



支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 活用した専門家（個別相談）
 - ・中小企業診断士 2回
- 専門家からのアドバイス等
 - ・決算書の数値を統計データと比較し、経営状況を分析。売上高人件費率等の指標により、労働生産性に課題があることを指摘。
 - ・経営改善のためには、社員との面談や社員に経営理念を理解してもらうことが必要。また、社員の意識を変えるには手法を変えつつ継続して取り組むことが必要。
 - ・社員のコミュニケーションを活性化するため、朝礼等で発言の機会を設けること。
- 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・専門家派遣後に、アドバイス内容の再確認。アドバイスの実践に向けた優先順位の整理を支援し、実践状況を確認。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・専門家の助言を受け、経営理念を理解する機会を設け、社員面談を実施した。1回目の取組では、社員の意識等に大きな変化は見られなかったが、継続して実施する予定である。
- ・労働生産性向上に向けて、社員の能力判断、能力向上の指標とするため、多能工チェックリストの作成に取り組む。
- ・後継者の経営状況に関する理解が進み、経営改善に意欲的となった。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・経営者と後継者が一緒に専門家からの支援を受けたことで、後継者と経営状況を共有できた。また、経営改善に向けた労務上の課題や対応策について検討できた。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・中小企業診断士に相談したことで、経営状況を客観的に捉え、会社全体の課題が整理できた。今後は、課題の進捗状況に応じて専門家の派遣を支援していく。

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	専門家活用回数
B氏	家族労働2人	一関市	経営分析	1回

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・B氏は、管内の若手酪農家のリーダー的存在である。
- ・令和4年度にB氏が代表を務める若手酪農家グループで、中小企業診断士を講師に経営分析に関する研修会を実施した。研修会后、もっと詳しく話を聞きたいとのことで、個別相談の実施について要望があった。

■現状・課題等

- ・令和3年度までは安定した経営を維持してきたが、令和4年度に子牛市場価格が下落、飼料・肥料価格が高騰し経営が不安定になりつつあり、より経営状況を把握・分析する必要がある。



支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

- 活用した専門家（個別相談）
 - ・中小企業診断士 1回
- 専門家からのアドバイス等
 - 経営計画の内容確認
 - ・所得目標は令和3年の実績を基準にしたとのことだが、子の教育資金等の積上げで考えるといよい。
 - ・経営継承について、子への継承は考えていないとのことだが、法人化を検討してもよい。優秀な経営者は60歳を節目に考えている。
 - ・現在、法人化目的の第1位は雇用の確保。所得が900万円を超えると、個人経営より節税となる。
 - 決算書分析
 - ・貸借対照表を見ると、元入金が借入金より大きく財務的に落ち着いている。
 - ・交付金が少なく雑収入の占める割合が少ないのがよい。雑収入を除き、売上に対する経費（飼料費、荷造運賃手数料、人件費等）の割合を業界平均と比較し、厳しく見た方がよい。
 - ・農業関係の簿記ソフトは、ソリマチやFreeが多い。財務分析もできる。
- 現地支援チームによるフォローアップ
 - ・補助事業の活用検討に伴い、中期及び単年度経営計画の作成を支援。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・支援対象の経営に関する知識が深まった。
- ・家の建替え資金、子の教育資金等を試算した必要金額を所得目標に反映させた計画に修正する意向。

■重点支援対象者の意見・感想等

- ・専門家とじっくり話すことができ、面白かった。
- ・資金計画表を作ってよかった。
- ・貸借対照表の読み方について理解が深まった。
- ・アドバイスに従い、所得目標は必要な金額の積上げで試算してみたい。

■現地支援チームの見解・対応等

- ・酪農の担い手として、今後も支援を継続する。
- ・今後は飼料価格高騰対策として、粗飼料増産に向け草地管理等の支援を継続する。
- ・要望があれば、他の専門家（税理士、社労士等）との相談も検討する。

○ その他の専門家活用事例

専門家	相談内容	助言内容
税理士	・ 法人化に関する税務	・ 法人化のメリット、デメリットについて ・ 法人化による節税効果と検討すべき事項について
	・ 親子間での事業承継に関する税務	・ 資産の引き継ぎにおける各種手続き、留意点について ・ 相続税、贈与税、消費税など、税制ごとの留意点について（円滑な資産の継承）
	・ 親子間での事業承継と法人化に関する税務	・ 法人設立と事業承継のタイミングについて ・ 法人設立に向けたスケジュール、準備と手続きについて ・ 個人と法人の税務申告の切り替えについて
社会保険労務士	・ 雇用に関する制度全般	・ 社会保険の概要と加入資格や留意点について ・ 給料、労働時間、休暇の決め方について ・ 災害補償、安全衛生、福利厚生等の留意点について
	・ 就業規則作成を含めた人事制度の構築	・ 就業規則（社員・パート）の必要性、内容等について ・ 人事考課基準について ・ 賃金体系（基本給・能力給等）作成について
	・ 就業規則の見直し	・ 社員向けの内容から季節労働を含めた規則への見直しについて ・ 休日や有休休暇の、時間外労働や休日出勤について
	・ 労務管理の基本	・ 若い人が求める労働条件等について ・ 給与形態の考え方について ・ 雇用保険や労災保険の考え方について
中小企業診断士	・ 法人化に向けての経家分析・診断	・ 法人化を検討する際の所得の目安、所得目標について ・ 法人化の目標設定、雇用の考え方について ・ 法人化の手続きについて
	・ 規模拡大に向けた中期計画の考え方	・ 中期の経営方針と目標設定について ・ 法人化の検討や資金繰りの考え方について
	・ 経営計画に対する助言	・ 経営ビジョン、5か年計画、単年度計画の内容について ・ 法人化に向けた手続き等について（資産の移行等）

研修会への派遣事例

[4 事例]

研修会名	実施地区	研修会テーマ	対象	参加人数
集落営農法人における消費税のインボイス制度研修会	盛岡	集落営農法人における消費税のインボイス制度	集落営農法人等	集落営農組織21名（17組織） （関係機関等 計34名）

背景・研修の目的

■背景・課題

- ・消費税のインボイス制度が令和5年10月から実施されるにともない、集落営農法人において、主に従事分量配当や構成員への作業委託料に係る課税仕入れの関係で大きな影響がでることが懸念されている。

■研修の目的

- ・集落営農法人における従事分量配当や作業委託料等と消費税のインボイス制度の関係について、理解を深めること。



研修内容

■研修内容

- 活用した専門家（研修会）
 - ・税理士
- 研修内容
 - ・従事分量配当や作業委託料に係る消費税のインボイス制度との関係
 - ・令和5年10月以降は、取引相手（従事分量配当の場合は構成員、作業委託は構成員も含めた委託先）からインボイスが発行されないと仕入れ税額控除ができないが、免税事業者からの課税仕入れに係る経過措置がある。

令和5年10月1日～	80%
令和8年10月1日～	50%
令和11年10月1日～	控除不可
- 研修内容のポイント
 - ・消費税のインボイス制度に関係する従事分量配当から、関係しない給与制に変更するかは、仕入れ税額控除について免税事業者からの課税仕入れにつき80%控除が可能な期間に経営状況に対する影響を検討しながら、同50%控除が可能な時、同控除不可の時にどうするか判断する方法がある。

研修への反応・今後の対応

■参加者（重点支援対象者）の意見・感想等

- ・消費税のインボイス制度に関する研修会は、これまで何回か受講したことがあるが、更に理解が深まり、課題が整理された。
- ・仕入れ税額控除について免税事業者からの課税仕入れに係る経過措置があることが判ったので、数年間状況を判断して決めていきたい。
- ・経過措置の仕入れ税額控除の割合が変わる数年後に、インボイス制度に関係する経営改善の研修会を開催して欲しい。

■現地支援チームの見解・今後の対応等

- ・消費税免税事業者から課税仕入れに係る経過措置期間における集落営農法人の経営状況把握に努めていく。
- ・仕入れ税額控除の経過措置変更時期に備え、消費税のインボイス制度を含む経営改善研修会の開催を検討していく。

研修会名	実施地区	研修会テーマ	対象	参加人数
労働力の確保・育成を考える研修会	八幡平	雇用を活用した農業経営の発展について考える	重点支援対象者等	重点支援対象者等14名 (関係機関等 計23名)

背景・研修の目的

■背景・課題

- ・将来的に労働力人口の減少が予想されている中、45歳未満の年齢階層で既に減少傾向が見られている。一方、転職入職率は年齢が若くなるほど高くなっている。農業分野においても安定的な労働力確保に向け、雇用条件を整えるとともに、労働者の定着のための取組が必要となっている。

■研修の目的

- ・農業法人等の大規模経営体において、経営基盤を強化し、持続的な経営を展開していくためには、労働力の確保・育成が課題となる。そこで、雇用を活用した農業経営の発展に資するため、本研修会を開催した。



研修内容

■研修内容

- 1 活用した専門家（研修会）
 - ・農業法人経営者
- 2 研修内容
 - (1) 講演1：雇用するための手続き概要
講 師：八幡平農業改良普及センター職員
 - (2) 講演2：「人を雇う」とは
講 師：農業法人経営者
 - (3) 意見交換
- 3 研修内容のポイント
 - (1) 講演2
 - ・法人化の経緯、外国人研修生から始めた雇用、地元雇用への移行、労働条件の整備、若い人を定着させる難しさ、世代間ギャップに関する悩み等、講師がこれまで試行錯誤して取り組まれてきたことをお話いただいた。
 - (2) 意見交換
 - ・労働力確保に係る有効な方法：基本的にハローワークを活用しているが、農場のHPやSNS等を活用する場合は多くの人の目に留まる発信が必要。
 - ・労働者定着、育成：正規雇用の必要性について述べることで回答。

研修への反応・今後の対応

■参加者（重点支援対象者）の意見・感想等

- 【参加者アンケート結果】
- ・97%が「大変参考になった」「参考になった」と回答。
 - ・今後の研修内容は県内外の先進事例の希望が多かった。
- 【実際の声】
- ・「25年の苦労が感じられた」
 - ・「他経営体の具体的な雇用状況の話は普段なかなか聞けないので参考になった」

■現地支援チームの見解・今後の対応等

- ・アンケート結果を参考に、県外の先進的経営体の取組事例の講演を企画する。
- ・参加者の集まりが悪かったので、周知方法についても検討する。

研修会名	実施地区	研修会テーマ	対象	参加人数
酪農家のための 経営継承・税務研修会	奥州	酪農家の経営継承における 税務上のポイント等	酪農経営体等	酪農家7名 (関係機関等 計14名)

背景・研修の目的

■背景・課題

- ・当地域は経営継承のタイミングを迎える酪農家が一定数あり、生産基盤を維持・拡大するためには、後継者への経営継承をスムーズに行う必要がある。
- ・経営継承の一番の課題である税制の理解を深める必要がある。

■研修の目的

- ・酪農家の親世代・後継者の双方が経営継承にかかる税務上のポイントを理解する。
- ・経営継承を計画的に行う必要性を理解する。



研修内容

■研修内容

- 1 活用した専門家（研修会）
税理士
- 2 研修内容
 - (1) 事業承継の現状
 - ・事業承継の課題は後継者不在が第一
 - ・事業承継と相続の混同等の情報不足
 - (2) 事業承継の事前準備
 - ・資産と負債の把握
 - ・資産の承継方法の選択
 - (3) 事業承継の方法とその課税関係
 - ・資産の承継方法別の課税種類
 - ・各承継方法の税務上のポイント
 - ・事業承継に係る税務上の届出書等
- 3 研修内容のポイント
 - ・事業承継は計画的に進める
 - ・3～5年かかる覚悟で取り組む
 - ・事業承継はケースバイケースであり、税務のアウトラインを把握しつつも、実際の事業承継の際は税理士等に相談して取り組む必要がある。

研修への反応・今後の対応

■参加者の（重点支援対象者）意見・感想等

- ・経営継承の税務上の課題は何となく聞いたことはあるが、複雑だと感じた。
- ・自分が親から経営を引き継いだ際はこのような手続きをした覚えがなく、今は手続きが多いことが理解できた。
- ・後継者にとっては初めて聞く内容も多く、理解が追い付かない点もあった。
- ・経営継承の方法として、今後の経営展開を見据え、法人化も選択肢として考えたい。
- ・実際に経営継承を進めるには第3者の支援が必要だと感じた。

■現地支援チームの見解・今後の対応等

- ・研修会や相談会等による理解促進を引き続き図る。
- ・経営継承を計画している酪農家に対しては、必要に応じて重点支援対象者に誘導し、専門家等のアドバイスを受けながら、経営継承の支援を行っていく。

研修会名	実施地区	研修会テーマ	対象	参加人数
認定農業者研修会	久慈市	経営継承	重点支援対象者等	重点支援対象者6名 (関係機関等 計25名)

背景・研修の目的

■背景・課題

- ・後継者が就農し、将来の継承を考えている経営体の多くは、日々の作業を通じて技術の継承は行われているものの、経営に関する継承の準備を始めている経営体は少ない。
- ・資材高騰の影響等により収益性が低下している状況下で、特に、牛舎等資産が多い畜産経営体において、継承時に予想される納税額の多さから継承を先送りにする事例も見られている。

■研修の目的

- ・安定した営農の継続と円滑な継承による一層の経営発展に向け、経営継承の準備の必要性や経営継承に関する税制度について学ぶ。



研修内容

■研修内容

- 1 活用した専門家（研修会）
 - ・税理士
- 2 研修内容
 - (1) 農業に関する税法の取扱い
 - ・農業所得に該当する事業の種類、肉用牛の免税制度、農業事業主の判定
 - (2) 財産を相続または贈与された際の税
 - ・相続税について、贈与税のあらましと種類
 - (3) 納税の猶予
 - ・相続税及び贈与税の納税の猶予及び免除
 - (4) 事業承継税制
 - ・個人事業承継税制、法人事業承継税制
 - (5) 法人化
 - ・法人の種類、法人化のメリット・デメリット、法人化で法人に引き継ぐ資産・負債の注意すべき事項
 - (6) 事業の開（廃）業に関する届出の種類と内容
- 3 研修内容のポイント
 - ・経営継承時には相続税又は贈与税が発生するが、条件を満たすことにより納税が猶予又は免除される制度がある。
 - ・どの制度を活用し、どのような手順で進めるのがよいのかは経営体により異なるので、個別に税理士等に相談してから進めるのがよい。

研修への反応・今後の対応

■参加者（重点支援対象者）の意見・感想等

- ・全く税についてはわからなかったので、とても参考になった。
- ・継承の時期にきているので、考える参考になった。
- ・今後継承を考えているが、何をどうしたらよいかわからなかったもので、参考になった。
- ・近いうちに、親と継承について話し合う機会を作ろうと思う。
- ・税については、繰り返して研修会があるとよい。

■現地支援チームの見解・今後の対応等

- ・重点支援対象者については、スムーズな継承が行われるよう、必要に応じて専門家の個別相談を活用するなどして、引き続き支援していく。
- ・重点支援対象者以外の参加者で、経営継承を進めることを考えている経営者については、必要に応じて重点支援対象（候補）者に位置付けて支援を行う。
- ・引き続き、集合研修により共通課題の解決について支援していく。

