

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
福岡	家族4名 臨時雇用3名	糸島市	経営計画策定および実践支援	専門家派遣回数 1回 (R4 公認会計士 1回)

相談内容・現状課題

■相談内容

前年度から柑橘部会の若手を対象とした経営研修会に参加し、自身の経営改善に取り組みたいと考えていた。規模拡大を効率的かつ安定的に進めるためには、経営計画の策定が必要だと感じているが、どのように策定したらよいか分からない。

そこで、決算書から経営面の課題を整理するとともに、経営計画の立て方や実現性についてご助言いただきたいと相談があった。

■現状課題等

柑橘中心に野菜を組み合わせた複合経営を行っている。

両親の高齢化に伴い将来的に労働力が不足する見込みであり、常時雇用の導入や子供への経営継承を検討している。将来的な雇用や経営継承を考慮し、売上を増やすための中長期的な目標設定に取り組む必要があった。

支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

経営計画の策定にあたり、現状分析を行うためSWOT分析を実施し、経営の改善点および将来的なリスクについて整理を行った。また、専門家派遣を活用し、公認会計士・税理士に決算書の見方や経営上の課題、計画の策定方法等についてアドバイスを受けた。

SWOT分析および専門家派遣で明確となった課題から、経営戦略や1年ごとの具体的な行動計画を策定し、目標とする売上の設定に取り組んだ。

また、目標達成に向けた新技術導入、優良品種・品目への改植を進めるため、勉強会への参加や先進地視察を支援した。

我が家の強み ・栽培技術が高く、安定生産が可能① ・平坦な園地が多く、園地集約ができている② ・土壌環境が良く、収量性が高い③ ・人脈が広く、雇用環境が充実している④	機会(チャンス) ・JAによる柑橘長期貯蔵等、販売力強化⑨ ・空き園地の増加により規模拡大がしやすい⑩ ・糸島産農作物への関心が高まっている⑪ ・国産レモンのブーム⑫ ・全国的な生産量低下による単価向上⑬
我が家の弱み ・機械、施設の老朽化⑤ ・パート雇用には技術の必要な作業が難しい⑥ ・柑橘の老木園更新が必要⑦ ・両親が高齢のため、将来的に労働力が不足する⑧	脅威(リスク) ・資材の高騰⑭ ・他産地との競合による価格の低下⑮ ・温暖化による生理障害、病害虫等の発生リスク上昇⑯

SWOT分析による現状把握

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

経営計画を策定し、今まで頭で考えていたことを具体的な数字目標にすることで、今後取り組むべきことや時期が明確になった。また、専門家からアドバイスを受けたことで、実現性の高い経営計画の策定や、10年後の経営目標(売上:現状+1千万円)の設定ができた。

目標達成に向け、既に老木園の改植、品目転換、園地の借り受け、スマート農業技術導入、機械化を進めている。

今後は、技術支援、情報提供を継続するとともに、雇用導入や法人化等の検討を行い、経営計画の達成に向けたフォローアップに取り組む。

■サポート専属スタッフ所感

・経営計画策定に向け、SWOT分析による課題整理を実施し、専門家助言も受け、具体的行動計画作成を含めて支援
 ・経営計画・目標設定ができ、改植、規模拡大、新技術導入が進められている
 ・経営計画達成実現と今後の経営継承に向けた継承計画作成の伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口:北筑前)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
北筑前	家族 3名 常時雇用 4名 臨時雇用 2名	宗像市	経営継承	専門家派遣回数 3回 (R3 税理士 1回、 R4 公認会計士 2回)

相談内容・現状課題

■相談内容

近い将来経営継承の予定がある。経営継承にむけ条件整備を行い、継承時期を明確にしたいので、助言をいただきたい。

■現状課題等

相談者(経営主夫婦と後継者)は、施設トマトと水稲との複合経営で、経営主は、麦・大豆を生産する農事組合法人の理事でもあり、主要なオペレーター業務を担っている。

経営主の妻と後継者(30代)は、主にトマトに従事し、雇用者を活用している。

経営主夫婦から後継者に経営継承を行うため、経営環境を整え、経営継承時期を明確にしようと考えていた。

また、経営継承と併せて法人化も検討していた。



支援体制・改善提案
(問題解決方法)

■支援内容

円滑な経営継承に向けて、専門家、普及指導センター、市による支援チームを編成し、支援を実施した。

○1回目:経営継承の時期と方法について

・専門家から、経営主に水稲を残し、後継者にトマト部門のみ経営継承を行う事が、経営全体の診断から適切との助言があった。継承時期は、トマトの収穫が無い時が適切と助言された。

・この助言により、トマト部門をすぐ後継者に継承する事になった。市と普及指導センターは、経営継承による家族経営協定や経営改善計画の見直し、栽培施設の引継ぎ等について支援を行った。

○2回目:経営継承の点検と今後の経営課題

・経営継承に伴う各種手続きは、後継者がほぼ行った。後継者の経営上の疑問点について、専門家から助言いただいた。

・トマト部門の今後の経営課題について助言をいただき、法人化については、トマトの収量向上をさらに図り、収益を向上させてから行うことになった。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

・初回相談時が、トマトの収穫の無い時期であり、相談後すぐにトマト部門を後継者に経営継承した。

・相談者の経営体では、先代から親世代が普通作、後継者が園芸を担ってきたため、トマト部門のみを後継者に継承する事について、抵抗はなかった。

・今後後継者は、トマトの年次売上目標を明確に持って、収益向上を図り、トマト部門のみの法人化をめざしていく。

■サポート専属スタッフ所感

・専門家の助言を適時に受ながら、支援チーム内の役割分担で家族経営協定の見直し、資産引継ぎ等の支援が進められた

・家族内での協議が円滑に進められ、また後継者の精力的取組でトマト部門の継承が実現

・今後の経営目標設定、経営計画作成に向けた伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口：朝倉)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
朝倉	①家族3名 (②うち役員1名) ③常時雇用6名	朝倉市	労務管理	専門家派遣回数 5回 (R3:社会保険労務士2回、 R4:社会保険労務士3回)

相談内容・現状課題

■相談内容

現在雇用している従業員を今後も継続して安定的に雇用するため、労務管理について学びたいと相談があった。

■現状課題等

平成4年に法人化し、鉢花を生産している。
経営主は、経営継承後、栽培管理や販売管理は生産販売を通じて習得してきた。さらに法人の経営力を強化するためには働きやすい職場づくりによる生産性の向上が必要。

支援体制・改善提案
(問題解決方法)

■支援内容

社会保険労務士、普及指導センター(地域係・花き係)による支援チームを編成し、2年間にわたり支援

【R3年度】

- ①雇用状況を聞き取り、社会保険等の加入義務や要件、関係法令等を説明。必要な書類の整備と雇用保険の適用事業所としての手続きを提案。
- ②雇用契約書や法定帳簿(労働者名簿、出勤簿、賃金台帳)について内容確認し改善点を提案。さらに就業規則の作成を提案。

【R4年度】

- ①作成した就業規則原案をもとに疑問点に対する修正案を提示。また、従業員が読みたくなる就業規則にするため、就業規則の第1条の前に会社の理念や経営者の想いの記載を提案。
- ②定年規定や定年後の継続雇用についての考え方について提案。また、就業規則の複雑化を避けるため、育児・介護休業規則を別に作成することを提案。
- ③正社員とパートの賃金や昇給の考え方について提案。また、給与規則の作成も提案。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・雇用保険の適用事業所として手続きを行うとともに、労務管理において法に基づいた書類を整備できた(R3)。
- ・就業規則、育児・介護休業規則、給与規則が作成できた(R4)。
- ・各規則の作成を通して、関係法令や労務管理の基礎知識を深めることが出来た。
- ・令和5年4月1日付で各規則の運用開始。作成した規則に従い、今後従業員への研修を定期的実施して、従業員と各規則を共有し、従業員が長く働き続けたいと感じる会社づくりを行っていく。

■サポート専属スタッフ所感

- ・雇用環境、労働条件整備に向けて、専門家を活用しながら支援がなされた
- ・法定3帳簿はもとより各種規則も整備され、更に就業規則に経営理念を掲載する等、その過程で労務管理能力が向上
- ・今後、後継者の経営者能力向上に向けた伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口:久留米)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
久留米	家族 2名 従業員 11名	久留米市荒木町	労働環境の整備	専門家派遣回数 4回 (R2 中小企業診断士 3回 R4 社会保険労務士 1回)

相談内容・現状課題

■相談内容

相談者はリーフレタス、スイートコーン、オクラなどの露地野菜の生産を行っている。子育て世代の女性パートを中心に雇用し、規模拡大を進めてきた。

女性パートの中には子供の成長によりフルタイム勤務への移行を希望する者がおり、相談者も人材育成の必要性を感じているため、従業員のライフスタイルに合わせてキャリアを選択でき、長く安心して働ける農園にしたいので就業規則の作成について相談があった。

■現状課題等

野菜の単価低迷により、売上が伸び悩んでいる。従業員のキャリアアップ体制や社会保険などを整備するためには売上増加が実現できる事業計画の作成と実行が必要。



**支援体制・改善提案
(問題解決方法)**

■支援内容

就農当初から、市、JA、普及指導センターによる支援チームを編成し、生産技術や経営管理に関する支援を継続的に実施した。

また、R2からは専門家(中小企業診断士、社会保険労務士)からの助言も受け、経営発展に向けて事業計画の見直しや法人化の検討を行った。

1 支援チームによる支援

- ・事業計画作成支援
- ・作付計画作成支援および生産技術指導
- ・法人化にかかる基礎知識の習得支援

2 中小企業診断士からの助言

- ・相談者のライフプランを考慮、人件費の増加と設備投資が可能な10か年の事業計画を作成
- ・福利厚生 of 充実と安定的な雇用確保のため、法人化を検討
- ・労働環境にマッチした新規品目の導入
- ・直接販売の強化による収益性向上

3 社会保険労務士からの助言

- ・就業規則の作成手順
- ・人材育成の必要性
- ・従業員への関わり方、マネジメントの心構え

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

1 法人化

福利厚生 of 充実と直接販売強化のため、R4年11月に販売部門を法人化した。パート2名を含む3名が社員となり、従業員が10名から11名に増加した。現在、就業規則の作成に取り組んでいる。

2 周年雇用体制の整備

女性が働きやすいように、軽量で夏の日中でも作業ができるキクラゲ、従業員に自主性とやりがいを持たせるためにイチゴ、じゃがいも、サツマイモを新たに導入したことで周年雇用につながった。

■サポート専属スタッフ所感

- ・経営発展、労働環境整備に向けて、事業計画作成支援、品目導入支援、法人化、労務管理について、複数年に渡り支援がなされた
- ・販売強化と労働環境整備に向け会社設立がなり、就業規則整備に取り組んでいる。また、複数品目導入による周年雇用態勢を実現
- ・長期計画の実現に向けた伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口:北九州)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
北九州	構成員26名	遠賀郡遠賀町	法人活動強化	専門家派遣回数1回 (R3 税理士1回)

相談内容・現状課題

■相談内容

今後の法人活動の在り方や、遠賀町北部の広域的な法人化の進め方についての助言

■現状課題等

遠賀町の鬼津地区は、水稻・麦・大豆の土地利用型農業を中心とした農業地域であるが、高齢化や後継者不足が課題となっている。このため、持続的な農業を展開していく基盤づくりとして、令和3年4月に当該法人を起ち上げた。将来は、鬼津地区を含む遠賀町北部地域の農業の維持発展のため、広域的な法人化を目指しており、設立間もない法人の活動をどのように行っていくかが課題である。



法人設立総会の様子

支援体制・改善提案
(問題解決方法)

■支援内容

前身である鬼津地区機械利用組合より法人化の相談を受け、町・JAと9回の検討会を重ね、法人設立に至った。

法人化後は、毎月理事会に参画し、農地中間管理事業を利用した農地集積や、省力化に向けたスマート農業の推進など、経営基盤強化に向けた支援を行っている。

この中で、将来構想である遠賀町北部地域の広域的な法人化の実現を目指すため、

- ①法人活動の在り方
 - ②広域的な法人化の進め方
- について、経営の専門家からの助言・指導を受けることを提案した。



スマート農業研修会の様子

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

役員4名を対象に指導を受け、以下の対策を図るなど、今後の法人活動に対する意識づけを強化することが出来た。

○現状の経営は、大豆と麦1作目に取り組んでおり、次年産から水稻作も取り組むとともに、所得の安定に向けた生産性向上を図る。

○会計管理は、法人の収支の動きが見えるよう、整備する。

○若手の構成員に対し、管理指導など徹底して育成を行うとともに、状況に応じて雇用も検討する。

○広域的な法人化は、近隣の法人や生産者と話し合いを進め、関係機関の支援も受けながら、地域に適した法人経営体の設立を目指す。

■サポート専属スタッフ所感

・集落営農組織法人の経営強化に向けた支援をチームで実施

・法人経営の基盤強化に向けて、生産性向上や人材育成等の取組が進められている

・更なる経営基盤強化に向けた伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口:飯塚)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
飯塚	役員 2名 従業員 1名	福岡県鞍手郡鞍手町	法人化	専門家派遣回数2回 (R4 司法書士 1回、 R4 社会保険労務士 1回)

相談内容・現状課題

■相談内容

家族で水稲、麦、大豆、露地野菜の大規模複合経営を行っており、収量レベルの高い経営体である。

地域の高齢化に伴い、規模拡大をする必要性を強く感じており、そのため近い将来、雇用導入が必要と考えている。

雇用者が安心して働ける環境づくりのため、専門家に相談しながら、法人設立と、雇用条件の整理を進めることとした。

■現状課題等

法人設立の意向があり、税理士と相談済みであったが、以下の点で準備・知識が不足している状況であった。

- ・法人の定款作成
- ・法人設立の手続きとスケジュール
- ・雇用導入に当たり整備すべきこと
- ・社会保険の取り扱いと加入方法

支援体制・改善提案
(問題解決方法)

■支援内容

法人設立に向けて、専門家、普及指導センターによる支援チームを編成し、以下の支援を実施した。

1 課題整理

普及指導センターから、法人設立の基礎知識、メリット・デメリットの説明を行い、法人設立の目的と必要な支援の整理を行った。

2 司法書士による相談会

司法書士から、法人の定款作成に当たっての注意点、法人設立の手続きとスケジュールに関する知識について指導を受けた。

普及指導センターから、他法人での決算期や事業内容の設定事例を紹介した。

3 社会保険労務士による相談会

社会保険労務士から、雇用導入に当たって整備すべき書類や必要な事務処理、社会保険等の知識や手続き方法について指導を受けた。

相談会后、普及指導センターから、上記社会保険労務士の指導を踏まえて、法人としての労働条件通知書、就業規則の作成を支援した。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

令和4年9月に法人を設立した。

社会保険や労災保険、雇用保険についての知識が深まり、さらに、法人として今後使用する労働条件通知書や就業規則(案)が作成できたことで、雇用導入に向けた準備が進んでいる。

■サポート専属スタッフ所感

- ・経営規模拡大、雇用導入に向け法人化を志向する経営体へ、法人設立手順、労務管理について専門家の助言を受けながら支援
- ・法人が設立され、就業規則も整備し、規模拡大・雇用導入の準備ができた
- ・経営発展に向けた伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口:田川)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
田川	家族1名 常時雇用3名	福智町他	雇用環境整備	専門家派遣回数3回 (R4社会保険労務士3回)

相談内容・現状課題

■相談内容

現在3名の常時雇用をしているが、雇用する際の労務管理等について、知識が十分でなく、今後も雇用を続けていくために、雇用環境整備について学びたいと相談があった。

■現状課題等

地域の担い手として、土地利用型経営に取組み、水稲3ha・麦40.5ha・大豆24haを経営している。現在、家族の他に3名の常時雇用を入れているが、右腕となる人材育成(後継者育成)が課題で、雇用環境整備が必要である。

支援体制・改善提案
(問題解決方法)

■支援内容

労務管理等について、現状の整理をしたうえで、人材育成を視野に入れた雇用環境の整備に向けて、社会保険労務士、普及指導センターによる支援チームを編成し、労務管理の基礎知識習得、雇用契約書・就業規則作成における経営主の注意点に関する支援を実施した。社会保険労務士の派遣後も、経営主と今後の方向性の確認を行い、雇用環境の整備を進めている。



支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

現状整理と社会保険労務士の助言により、経営主の労務管理と人材育成への意識・理解が高まった。
経営主と関係書類の必要性について共有し、雇用契約書や就業規則を作成することができた。
今後、法人化を検討しており、来年度協議・支援に入ることを確認した。
さらに、人材育成にむけて、研修会への参加や視察等を検討していくことになった。

■サポート専属スタッフ所感

- ・雇用環境整備に向けて、専門家の助言も得ながら支援
- ・労務管理に対する意識醸成がなされ、就業規則も整備された
- ・人材育成、経営発展に向けた、伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口:南筑後)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
南筑後	家族:3名 常時雇用:4名 臨時雇用:2名	みやま市	法人化、雇用・労務管理、 規模拡大	専門家派遣回数5回 (R2 中小企業診断士 1回、社会保険労務士 1回 R3 税理士 1回 R4 農業法人経営者 2回)

相談内容・現状課題

■相談内容

- ・家族経営から雇用を導入しナスを規模拡大する中で、法人化のメリット・デメリット及び労務管理の基礎知識について相談があった。
- ・雇用型経営になり、法人化を目指す上で目安となる売上、所得等の基準やタイミング、経営方針、経営目標の考えを法人経営者に相談したい。

■現状課題等

- 〈R2～R3〉
規模拡大と雇用型経営による経営戦略の立て直し、労務管理及び法人化に対する知識を習得する必要があった。
- 〈R4〉
規模拡大に伴い、販売額は増加しているが、雇用費等の経費も増加しているため所得が増えない。
法人化に向けた従業員が働きやすい環境や経営品目等の課題整理が必要であった。

**支援体制・改善提案
(問題解決方法)**

■支援内容

- 経営発展の意欲が高く、H28年から経営体支援活動対象として支援した。雇用を活用した経営を進める中で、専門家、普及指導センターによる支援チームを編成し、以下の支援を行った。
- 〈R2～R3〉
- ・中小企業診断士から、法人化のメリット・デメリット、経営状況をもとに売上・原価分析を受けた。
 - ・社会保険労務士から、社会保険制度や労務管理について指導を受け、労災保険に加入するよう助言を受けた。
 - ・税理士から、法人化した場合の社会保険と税制の説明を受け、リスク対策としての手持ち資金の必要性の助言を受けた。
- 〈R4〉
- ・福岡県農業法人協会会長、副会長から、経営者としての心構え、従業員の働き方、福利厚生について指導を受け、新たな品目導入や販売先の助言を受けた。



支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- 5回の専門家派遣により以下のような支援成果が得られた。
- ・労災保険に加入し、令和4年から雇用している方には、将来の右腕として必要な技術・経営ノウハウを習得するため、雇用就農資金を活用した。
 - ・令和4年度より、ナスの施設規模を51aから74aに拡大した。
 - ・法人化について前向きに検討を行っている。

■サポート専属スタッフ所感

- ・経営戦略、労務管理、法人化について、複数年に渡り、専門家、先進経営者の助言も得ながら支援
- ・労災保険加入、人材育成に取り組んでいる。更に、収益確保に向けて規模拡大がなされた。
- ・社会保険導入等の労働環境整備、法人化検討についての伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口:八女)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
八女	役員1名 常雇用7名	八女市	法人化に伴う新たな経営計画の策定	専門家派遣回数3回 (R3社会保険労務士1回 R4中小企業診断士2回)

相談内容・現状課題

■相談内容

法人化に伴う新たな経営計画の策定と労務環境の整備

■現状課題等

当法人は令和4年1月に設立され、個人経営から法人経営に移行した。なお、法人化の目的は、雇用確保に向けた体制整備である。

法人化を行ったが、法人経営を行うには経営規模が小さく、規模拡大やそれに伴う雇用確保、労務環境の整備が急務であった。

代表取締役は法人化以前に経営計画を策定していたが、法人化に伴う環境変化により、新しい経営計画を策定する必要があった。

支援体制・改善提案
(問題解決方法)

■支援内容

専門家、普及指導センターで支援体制を編成し、経営計画策定及び労務環境の整備を支援した。

経営計画の策定について、専門家より以下の助言が行われた。

- ①経営理念及び経営ビジョンについて「根底となる考え」の再整理が必要。理念やビジョンを十分に説明できる内容とし、文字として表現すること。
- ②現在の経営目標は、リスクを加味して過少となっている。保有している経営資源を整理し、それらを最大限活かした計画の数字が、経営目標の最低限の数字となる。

その後、経営理念及び経営ビジョンの掘り下げや、農地を始めとする経営資源の洗い出し、それらを最大限活かした経営計画の策定など、普及指導センターとの面談を重ねながら支援した。

労務環境の整備について、専門家より以下の助言が行われた。

日本人正社員と外国人技能実習生に対する、事象ごとの事例を整理し、労務環境の整備に向け普及指導センターとの面談を通して支援した。

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ①10年後までの目標を具体的に設定した新しい経営計画を策定
- ②上記で策定した計画に基づき、令和5年度より夏秋ナス10a,キク10aを新規で作付けし経営規模の拡大予定
- ③2名の正社員雇用に伴い、キャリアアップの見える化に向け体制整備を開始

■サポート専属スタッフ所感

- ・経営戦略、中長期の経営計画作成について、専門家の助言も得ながら支援
- ・長期経営計画が作成され、規模拡大、新規品目導入、人材育成の取組がなされた
- ・長期経営計画の実現に向けた伴走支援が望まれる

農業経営・就農支援センター
(サテライト相談窓口:京築)

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
京築	サポート部員8名	行橋市	組織の法人化	専門家派遣回数 3回 (R3 税理士 1回、 R4 税理士 2回)

相談内容・現状課題

■相談内容

JA生産部会の内部組織の法人化に向け、以下の点について相談があった。

- ・内部組織の事業展開、経営戦略
- ・どのような法人形態が適切か
- ・法人登記までの流れや具体的な作業、留意点
- ・役員報酬や作業料金、賃金設定等

■現状課題等

- ・当部会は部会員数97名(R4年)、平均年齢79歳、栽培品目はいちじく、もも、なし、キウイフルーツ等、園地面積は約29haである。
- ・経営面積が小さく、高齢化による担い手不足が問題となり、部会内に果樹サポート部(8名)を平成28年に設立し作業支援を行ってきた。
- ・サポート部では当初、せん定作業が主であったが、夏秋期の収穫作業等の依頼も増え、雇用労力の活用が検討されてきた。任意組織では雇用ができないため、将来のリタイヤ農家の受け皿作りも視野に、法人化を検討した。

支援体制・改善提案
(問題解決方法)

■支援内容

法人の事業内容・経営戦略、法人化の検討、組織体制づくり、雇用導入を含めた事業計画作成に向けて、専門家、JA、普及センターによる支援チームを編成。組織的な運営体制整備に向けて支援を実施した。

【R3 専門家派遣による助言】

- ・法人設立に関する知識(形態、経費、保険等)

【R4 専門家派遣による助言】

- ・目指すべき法人の姿にあった法人形態
- ・法人設立に向けた手続き、スケジュール、進め方の確認
- ・雇用導入を含めた事業計画の検討。



(専門家による助言)

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

- ・専門家の助言により、法人設立に向けて課題整理、知識習得、法人形態の決定、運営方針等協議が進み、令和5年3月1日法人登記。
- 事業内容:「農畜産物の生産及び販売」「農畜産物を原材料として使用する食料品等の製造又は加工及び販売」「農作業の受託」「新規就農者への技術研修」「法人管理園地の設置及び管理」
- ・協議が進むにつれ、役員の実情が深まり、円滑な法人運営に向けて意識醸成ができた。
- ・法人設立後も、JA・普及センターで円滑な運営に向けて伴走支援し、雇用を活用した園地の維持に向けて仕組みづくり等検討を進めていく。

■サポート専属スタッフ所感

- ・内部組織の将来展望、経営戦略、事業内容を協議しながら、法人化の形態・手順、事業計画、雇用環境整備を専門家から助言を受けながら支援
- ・事業計画、運営方針が作成され、3年越しの支援で株式会社が設立された
- ・作業受託に加え、園地の受皿、人材育成も期待され、今後の事業展開も含めた伴走支援が望まれる