

| 事業所名 | 従業員規模 | 所在地 | 支援テーマ | 支援回数 |
|------------|-------|---------------|-----------------------------|---------|
| 株式会社丹波婦木農場 | 4名 | 兵庫県丹波市春日町野村83 | 家族経営から雇用経営の転換で丹波の複合経営を次代に継ぐ | 専門家支援6回 |

相談内容・現状課題

■相談内容

1 経営の法人化

代々、家族(本人、妻、長男、次男)で複合経営(水稲、野菜、畜産)を行っており、対外的な信用力を向上し、販売力の強化及び後継者(子弟)への円滑な経営継承を進めるため、個人経営から脱却し法人化を目指したい。

2 雇用体制の整備

法人化後、経営規模の拡大による経営発展を見据え、常時雇用も検討しており、社会保険、労務管理及び就業規則を相談したい。

■現状課題等

複合経営の法人化にあたり、事業目的等の定款作成、税制、法人会計や従業員雇用に関する知見・知識が乏しいことが課題となっている。

現在の労働力は、家族に加え臨時雇用(延べ20名)であるが、経営規模を拡大するためには、常時雇用による経営体質の強化を図る必要がある。

また、法人化により雇用者に対する福利厚生制度の充実を目指している。

相談所の支援体制・改善提案 (問題解決方法)

■支援体制

ひょうご就農支援センターがファシリテーターの役目をし、法人設立に当たっては、税理士、司法書士を、雇用に当たっては、社会保険労務士を派遣、普及センターがそのフォローをした。

1 法人化について

(1)資本金額や出資者の選択、役員報酬の金額の設定、税務上の役員報酬のルール等、法人設立準備について説明、個人から法人へと移行する時の注意点の指導を行った。

(2)定款については、今後家族以外が役員に入ることを考慮し、任期は3年。事業目的は、重なり合う項目もあり、誰が見ても分かりやすいよう、項目の整理を行う等のアドバイスを実施。

2 雇用に当たって

(1)県農業会議が発行した「農業経営法人化ガイドブック」の就業規則(案)を参考に検討

(2)雇用に当たっては、社会保険制度への加入と、就業規則等の労務管理が必要となることを説明。



支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

(1)平成31年2月4日「株式会社丹波婦木農場」を設立

(2)就業規則の制定に向けて個々の条文を検討し、就業規則及び賃金規定が完成した。

今後は、従業員代表の意見を聞き、労働基準監督署へ届け出る。

(3)社会保険(労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金)への加入については、2人の取締役(息子)と相談の上、早急に加入に向けた準備を進める。

(4)規模拡大農地は、(公社)兵庫みどり公社で対応。

■コーディネーター所感

元々、複合経営によるリスク分散や大阪等の消費地に近い丹波市という立地条件を活かした交流型農業を実践しており、問題のない経営であるが、今後の事業承継、後継者による規模拡大を踏まえ、法人化に踏み切った事例である。

専門家も法人化、雇用に長けた者を派遣することで円滑に法人化への支援ができた。

今後は、多角経営の安定に向けた販売力強化、雇用確保の取組を支援することで、丹波市の地域を牽引する法人へと育成していく。