

大分県

農業経営継承

事例集

相談窓口

名称（担当部・課）	郵便番号	住所	直通番号
大分県農林水産部 新規就業・経営体支援課	870-8501	大分市大手町 3-1-1	097-506-3598
大分県東部振興局 生産流通部	873-0504	国東市国東町安国寺 786-1	0978-72-1141
大分県中部振興局 生産流通部	870-0021	大分市府内町 3-10-1	097-506-5796
大分県南部振興局 生産流通部	876-0813	佐伯市長島町 1-2-1	0972-22-1195
大分県豊肥振興局 生産流通部	878-0013	竹田市大字竹田字山手 1501-2	0974-63-3177
大分県西部振興局 生産流通部	877-0004	日田市城町 1-1-10	0973-23-2217
大分県北部振興局 生産流通部	879-0454	宇佐市大字法鏡寺 235-1	0978-32-1555

発行・冊子に関するお問い合わせ
大分県農林水産部 新規就業・経営体支援課
tel 097-506-3598



親子継承事例

P 03 case. 01
株式会社 村上農園
村上 潔さん
枝里 さん

P 05 case. 02
株式会社 矢幡農園
矢幡 敏治さん
陽理 さん

P 07 case. 03
太城 好昭 さん
雄次 さん

P 08 case. 04
八川ガーデン
八川 正和 さん
君彦 さん

P 09 case. 05
小野 順一 さん
直樹 さん

P 10 case. 06
飯田開発農場
飯田 祐三 さん

第三者継承事例

P 11 case. 07
かつらぎ梨園
葛城 修 さん

P 12 case. 08
株式会社 樹
住本 雄樹 さん

P 13 経営継承に関する
チェック項目
経営継承に関するサポート

継承のこと、

大分県では、農業に従事する方の平均年齢が70歳と九州で最も高く、そのうち約8割の方に後継者がいない状況です。そのため、県では令和3年度から農業の経営継承を推進する取り組みを強化し、さまざまな支援を行っています。

継承に向けたはじめの一步は継承の必要性・重要性を意識することです。しかし、どういう考え方をすれば良いのか？何から始めたら良いのか？全く分からない方も多いのではないのでしょうか。

そこで、まずは継承の流れをイメージしていただこうと思い、この冊子に継承を経験した方のお話をまとめました。

継承のパターンは人それぞれです。この冊子をきっかけに、皆さんにとって、最適な未来が描けるよう願っています。

また、県では継承の準備、計画、実行まで段階を追ったサポートを行っておりますのでお気軽にご相談ください。

考えていますか？

下記のような継承パターンがあり、それぞれにメリットや課題があります。

パターン	親族内	親族外	第三者
例	子ども、孫、婿、嫁、兄弟、親戚など	従業員、構成員	新規就農者、移住希望者、規模拡大意向のある若手農業者など
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 周囲の理解が得られやすい ▶ 定着率が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 血縁に次いで周囲の理解が得られやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 血縁や地縁にこだわらなければ選択肢を広げられる ▶ 適度な距離感があるのでコミュニケーションが取りやすい
課題	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 関係性が近すぎるため適切なコミュニケーションが取りにくい 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 従業員や構成員に経営者になりたいという人がいるかどうかは分からない 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 後継者候補を見つけるまでに時間がかかる ▶ 後継者候補が見つかったとしても合意できるとは限らない ▶ 資産評価の合意が取りにくい

この冊子には、上の表の中から主に2パターンの事例が登場します。

親子継承 親から子に継承するパターン

第三者継承 血縁のない新規就農者などに農地を継承するパターン

P13へ

最後のページに、現時点での気持ちを確認するワークシートがあります。事例を読んだ後で、チェックをしてみましょう。



「挑戦できる環境を与えてくれた」

株式会社 村上農園

(大分市)

代々続く農家で、昭和 50 年代に
潔さんがニラの専門に転向。い
ち早く定植機を導入するなど、
産地の発展に貢献してきた。

生産品目

●にら (5ha)

継承までの歩み

- 平成 11 枝里さんが就農。
- 平成 23 事業を法人化。
- 平成 27 潔さんが入院。
枝里さんが主体的に
子育てと両立しながら
業務を覚え始める。
- 平成 30 潔さんが枝里さんへの
継承を決意。
3年かけて引き継ぎ。
- 令和 3 枝里さんが社長に就任。
潔さんは会長に。

継承のポイント

- 1 給料を支給できる経営を構築。子にも就業時から給料を支給
- 2 仕事の覚え方は、子の自主性に任せる
- 3 子が挑戦でき、失敗した時に守ってあげられる環境をつくった

自然と農業の世界へ

枝里 高校卒業と同時に家業に入りました。父から「やって」と言われたことも私が「やりたい」と言ったこともなかったのですが、「私がいることで役に立つのなら」と思ったんです。
潔 農業を子に継承できるか否かは、生業として成立することが鍵。親の都合で安く雇って魅力を感じないでしょうから、食べていける環境を整えてあげることが大事です。それが不可能なら次の代には繋げないと考え、しっかりと給料を支払える経営を心がけてきました。
枝里 父がしていることを真似ていき、ひと通り作業を覚えたのが3年ほど経った頃。その間はよく喧嘩していました(笑)。父から厳しいことを言われると私も言い返す、という感じで。そんな時、絶対に私の味方をしてくれたのが母。母が間に立ってくれたことで、良い関係を続けて来られたと思います。



自覚が芽生えた出来事

枝里 家業を継ぐ自覚が芽生えたのは、父が入院した時。父が戻ってくるまで、なんとしても圃場を守らなければと思った時に、それまでとは意識が変わりました。
潔 もともと、娘は仕事のみこみが早い。それに、見て覚えさせてきたのは、自分でやり方を盗むほうが身につくと思ったからです。疑問に思ったことのほうが頭に入るものですから、聞かれたことに対して教える主義を貫いてきたんです。
枝里 父の不在中、実際に責任をもってやってみると、良いニラができたんです！周りからも「親父より良い」と褒めてもらい、初めてつくる喜びを感じて。その楽しさを経験した時でしたね、この仕事にハマってしまったのは。父が戻ってきてからも「お父さんより上



手くやろう」と小さな目標を積み重ね、スキルアップしていきました。手をかけた分だけ良いニラができると知っては、父の忙しさも痛感しました。部会長を務め、会議などで多忙を極めた父は現場にいないことが多かったんです。当然、手加減が必要ですね。とはいえ、部会長の育てるニラの品質がよくなければ産地をリードしていきません。父をバックアップしようと思うようになりました。

仕事と育児を両立

枝里 仕事が楽しくなってきた時期と出産・育児の時期が重なったときは、ハードでしたね。明日にまわせる作業があったとしても、翌日が大変になること

を思うと積み残したくない性格で。手をかければ結果が良くなることを知っていたからこそ、仕事を妥協したくありませんでした。両親や夫がサポートしてくれたのですが、つらかったのは子どもの寝顔しか見られない日があったこと、体力的なこと。そんな私のやり方に口を出さず、自主性に任せてくれた父に感謝しています。
潔 そんな娘の姿を見て、私は引き際を見極めました。長年、一緒に仕事をしてきた中で「も

う手離れしていい頃だ」と感じたこと、それに私自身の農業への未練がなくなったことが判断のきっかけでした。それを本人に告げたのが、交代する3年前。少しずつ経営者としての責任をもってもらうために必要な期間だったと思います。

枝里 継承後は、父や専門家のアドバイスを聞いた上で私が事業に関する決定を行い、結果を父に報告するようになりました。会社の流れはすべて把握してもらっています。

潔 今後は株式の譲渡などに関しても専門家を交えて話し合いを行い、ベストな方法で完了したいと思っています。

枝里 父は数字に強かったけれど、私は苦手なタイプ。専門家をお願いできる部分はお願いして、その分の資金は稼げばいいと考えています。不安はあるんです。例えば台風が来た時は父から経験的なアドバイスがほしいし、経営面にしても聞きたいことは山積み。しばらくは伴走してほしいですね。いつか、父の人脈が、全て私の携帯電話に移ったときに本当に「継承した」と言えるのかもしれませんが。

新たなチャレンジ

枝里 最近は従業員の代替わりも進んでいます。現在 22 名の従業員がいますが、子育て中の女性がたくさん活躍してくれています。私自身の子育て経験をもとに女性が働きやすい職場環

境を構築するとともに、農福連携にも取り組み、障がい者 1 名を雇用しています。

潔 ときどき圃場をまわり、邪魔にならない程度の関わり方をしていますが、様子を見ています。頼もしいですよ。

枝里 次の代にどう繋ぐか、今からもう考えています。大分のニラが誇る西日本トップクラスの生産規模を守るには、農家同士の繋がりも強化して、協力し合える体制を築かなければ。そんな思いから、当社のハウス周辺で管理のできていない農地があれば、無償で整地などを行っています。また、自分の後継は「やりたい」と言ってくれる人なら誰でもいいというのが私のビジョン。自社で運営する『村上農園バスケットボールクラブ』に、従業員や地域の子もたちが参加しているのですが、そのメンバーが手を上げてくれるかもしれないし、息子たちがやりたいと言うかもしれない。誰であっても、やる気のある子に出会える日が楽しみです。これから経営継承を進める方々には、後継者にチャレンジできる環境を与えてくださると嬉しいですね。父はいつも私のやりたいことに同意し、「失敗したらその時に考えればいい」と言ってくれました。私がこうしているいろんなことに挑戦できたのは、チャレンジする機会と、失敗したときに守ってくれる懐があったおかげだと感謝しています。





「子どもたちの方法で地域貢献を」

株式会社 矢幡農園

(九重町)

昭和 57 年に敏治さんがピーマンの栽培を開始。準高冷地という立地を生かした野菜の生産のかたわら、造園業も手がけている。令和 5 年 1 月に法人化。

生産品目

- ピーマン (40a) ●白ネギ (180a)
- その他 (80a) …計 3ha

継承までの歩み

- 平成 25 陽理さんが就農。兄弟 4 人が揃い屋号を矢幡農園に。
- 令和 4 法人化の準備を開始。
- 令和 5 株式会社矢幡農園として法人化。陽理さんが社長に就任。敏治さんは専務に。

継承のポイント

- 1 親が農業を楽しみ、子どもの頃からその魅力を伝えてきた
- 2 長男にこだわらず、子どもたちの個性を尊重して後継者を決定
- 3 法人化の際、振興局に相談

兄弟そろって就農

敏治 我が家には 4 人の息子がいて、全員で事業を継いでくれました。息子たちのほうから「やりたい」と申し出てくれた時は嬉しかったですね。

陽理 最初に「農業をやらないか」と提案したのは、兄（次男）。ふたり同じタイミングで実家に戻ってきた時、兄に誘われて一緒にピーマンを植えたのが始まりです。手をかけるほど育ってくれるのが嬉しく、すぐに「楽しい」と思うようになりました。何年か経って長男と四男も巻き込み、父が個人でやってきた事業を「矢幡農園」という屋号で組織化し、再出発したんです。

敏治 それを令和 5 年の 1 月に法人化しました。三男の陽理が社長に就き、私は専務として支えることになりました。

陽理 自分が農業をするとは思っていませんでしたが、農業にネガティブなイメージもなかったんです。周囲には農業の

ことを嫌な仕事だと言う友人がいましたが、僕は子どもの頃からいちども嫌だと思ったことがありません。それは、親が楽しそうだったからだと思います。

敏治 親の背中を見て感じてくれるものがあつたとは嬉しいですね。多くの方が「農業は大変だ」と言いますが、魅力が感じられなければ後を継ぎたいと思ってもらえないでしょう。私は農業が好き。家に帰ってもよく仕事の話をしていました。農業の魅力とは、自然相手の仕事であり、人が生きる上で必要不可欠な職業であることです。農業とは生きることそのものです。その大切さを、息子たちにはいつも話してきました。

苦労も糧になる

陽理 学校で農業を学んだわけではないので、イチからのスタートでした。基本は独学で、分からないことは父に聞いたりピーマン部会の人にも相談しました。



敏治 私も農業を始めたとき同じ状況だったんです。農協に勤めていたので多少の知識はありましたが、農地も機械も技術も何もないところからスタートし、苦労も失敗もしながら歩んできました。自分で苦労し、悩み、それを乗り越えながら成長することが大事。それでこそ壁にぶつかった時に耐えられる力がつくと思うのです。そのため、アドバイスはしますが決めるのは本人というスタンスで、子どもたちに寄り添ってきました。

陽理 当初は時給制でした。会社の将来を見据えて家族全員で利益を増やそうと、給料は従業員よりも低く設定されていましたが、それに不満はなく、むしろ利益を上げなければ給料が出ないことを学びました。どんどん知識や技術を吸収し、収量を上げたいという目標に向かって頑張ったことを覚えています。

敏治 本当に、よく勉強してくれるんです。私が同じ歳の頃を振り返ってみても「そんなに勉強していただろうか？」と感心するほど。これからはそんな陽理たちを応援し、支える立場でありたいです。

法人化のねらい

陽理 僕が会社の代表をさせてもらうことになったのは、家族

で話し合った結果です。

敏治 息子たちそれぞれの個性を見出し、育てる努力をしてきました。その点、陽理がいちばん経営者に向いていると思いました。4 人とも優しいのですが、陽理は特に気持ちが温かい。長男、次男もみんな同意してくれたのは、陽理がいつも先頭に立って動いているからでしょう。

陽理 みんなが任せてくれるというので、頑張ってみようと思いました。とはいえ自分で考えた方針は、いちど全員に相談してから決定を下しています。

敏治 長男は経理担当、四男は現場、次男は現在、他所の造園業者に修業に出っていますが、いずれは家業に力を貸して欲しいと希望を伝えています。法人化したねらいは、将来的に多種多様な事業に取り組みたいから。農業のかたわら営んでいる造園業のほか、いろんなことに挑戦してもらいたいですね。法人化に関しては、何も分からない状態だったので、西部振興局にサポートしてもらいました。新たな土地・建物探し、融資や農機具の借入など、不明点があればまず相談をしました。フットワーク軽く会いに来てくれたので、安心して準備を進めることができました。

事業規模の拡大が夢

陽理 今後は、父が築いてくれた環境を守りながら事業を拡大していきたいです。農園は準高冷地にあり、朝晩の気温差を生かした良質な作物ができます。ピーマンの収穫や造園の仕事のピークが夏場に重なるので、それを考慮した効率の良いシステムが必要だと感じています。

敏治 地球温暖化の影響もある昨今ですから、自分たちのやりやすいスタイルを追求してもらいたいですね。

陽理 特に力を入れていきたいのが白ネギの栽培。今、数カ所に分散している圃場を整理して、大きな土地で大規模に展開していきたい。先日、県内トップクラスの白ネギ農家さんのお話を聞く機会があり、ひとりでも 10ha を管理できると聞き、夢があると思いました。

敏治 農業は夢をもってやらなければ！事業を拡大できれば雇用を増やすことができ、地域にも貢献できます。若者が農業をやっていると、人材を募集する時も若者が集まるんです。

陽理 地域の方を雇用し、地域に愛される会社に育てていきたいですね。





「全ての日々が継承に繋がった」

通じ合った思い

雄次 父から「後を継いで」と言われたことはないですが、継承を前提に、20代は音楽活動など好きなことを思う存分させてもらっていたんです。

好昭 若者たちが次々にまちを出て行き、息子にも「継げない」と言われれば仕方ないと思っていました。とはいえ実際に後継者がいないのは不安で、期待はしていました。

雄次 自分の気持ちに区切りがついて来た頃、父の元でアルバイトを始めました。この時です、就業時間や給料のことを話し合う中で初めて「うちで働かないか」と誘ってもらったのは。家族経営協定を交わして親元就農をしました。

好昭 一緒に働き始めて、何でもひと通り任せてみたんです。そのうち息子のほうから新しいやり方を提案してくれるようになりました。

雄次 より効率の良い方法や機械を取り入れたくて。新しいものに馴染めない父には納得してもらえるよう努力し、互いの意見を尊重し、口論になっても話し合うことを諦めませんでした。

好昭 昔に比べて科学的な見地も素材も技術も変わりましたからね。自分で勉強してくるのは良いことです。親が経営者でいられるうちに、どんどん経験させ責任をもたせながら、少しずつ仕事を移譲していきました。

雄次 父から栽培の実務を、母から経理を学ぶうち、気がついたら継承の準備ができていた感覚です。継承する前の全てが準備段階だったと感じています。

継承の形は自由

雄次 経営継承のタイミングは、偶然にも父がハウスみかんの部会長を辞める時期と私が柑橘研究会の青年部長を打診された時期が重なって、自然に訪れたんです。いちど廃業届を出し、新たに私の名前で個人事業の開業届を提出しました。このタイミングを逃したら、親が病気になったり亡くなったりするまで、ずるずると経営を交代していなかったかもしれません。

好昭 近年は、後継者が戻ってきた家も多いんです。若者たちで産地を盛り上げていくことを願っています。

雄次 農地の移譲に法律の壁が立ちはだかるなど、課題はたくさんあります。しかし、継承の形は自由な時代。新しい発想で農業の未来を拓いていきたいですね。



太城 雄次

(杵築市)

徳島県勝浦町から杵築市に移住してきて、雄次さんで3代目。露地栽培からスタートし、今はハウスみかんがメイン。

生産品目

- ハウスみかん(50a)
- 無加温デコボン(10a) ●柚子(1ha)
- 温州みかん 他(1ha) …計 2.6ha

継承までの歩み

- 平成 22 雄次さんが就農。家族経営協定を締結。仕事を覚えるなかで自然と経営継承の準備ができていった。
- 令和元 経営継承。雄次さんの名で新たに開業届を提出。役職を交代する時期が転機となった。

継承のポイント

- 1 親が伴走できるうちに少しずつ責任をもたせた
- 2 意見がぶつかった時でも、話し合いを大切にすること
- 3 自分たちのタイミングで、継承の契機を掴む



「互いを尊重することが大事」

多くを語らず分かり合う

正和 息子に農業をする意思があったため、高校卒業後、愛知県の『早川園芸』で施設園芸を学ばせました。

君彦 愛知県は花の先進地であり、大分にはない品種も栽培されていました。住み込みで2年半の修業時代、師匠と一緒に働きながら技を磨きました。

正和 戻ってきたら、栽培を一手に任せました。最先端の商品をつくる人脈が全国にできたわけですから、それを頼れる方がいいと思ったんです。

君彦 経理は父がしてくれましたから、お金のことを気にせず自由に挑戦できる環境をつくってくれたと思います。就農当初からお互い何をすべきかが分かっていたため、1日の計画だけを決めて、あとは黙々と作業をしていました。コミュニケーションはよく取れていたと思いますが、何でも話し合う間柄というよりは、1年間の作業の流れが把握できていたので、多くを語らずに理解し合っていましたね。あれこれ口を出さずに任せてくれたし、僕が考えていることを黙って実行してくれたのは、ありがたかったですね。



正和 もちろん、口を出したい時もあるんです。ただ、息子にもいろいろ考えがあつてのこと。そこを尊重するのはお互いさまです。

君彦 ちなみに、僕が親元就農をした時は由布市の農家で初めて家族経営協定を結ぶことになり、温室に行政の方も来ていただき協定式を行いました。

また次の世代へ

正和 息子が主導権を取れるようになると、経理面も移譲して経営全体を任せました。経営継承をしたのは平成17年。早くから仕事を任せていたこともあり、バトンを渡して何か変わったことがあるかと言われたら、給料を払う側からもらう側に変わったただけでしょうか(笑)。

君彦 帳簿をつけなくて良くなったこともラクになったはず(笑)。継承する少し前から、父が手書きで行っていた帳簿への記帳を私がパソコンに移行しました。令和3年、由布市から親元就農給付金を紹介してもらい、今度は僕の娘が親元就農を果たしました。まだ一専従者で後を継いでくれるかは分かりませんが、少しずつ仕事を覚えていってくれると嬉しいですね。



八川ガーデン

(由布市)

米の生産と畜産から転向し、昭和42年に60坪の温室を建て花き農家に。現在10種ほどの鉢物を栽培。大分県オリジナル品種「チェリービー」の開発にも尽力。

生産品目

- 花き/鉢物(36a) ●水稻(2.7ha)
- …計 3.06ha

継承までの歩み

- 平成 3 君彦さんが就農。家族経営協定を締結。当初から栽培に関して主導権を任されていた。
- 平成 17 経理を引き継ぎ。経営継承。
- 令和 3 君彦さんの娘が親元就農。親元就農給付金を活用。

継承のポイント

- 1 親元就農前、先進地で修業をさせた
- 2 就農当初から生産に係わるいっさいを任せた
- 3 任せたことには口を出さず、互いのやり方を尊重すること



「分業しつつ、ともに寄り添う」

経営の形はそれぞれ

順一 我が家の経営継承は、我が家なりのスタイルで進んでいます。稲作、林業、養鶏の3部門のうち稲作と林業を息子に託し、私は養鶏に専念しています。

直樹 就農した頃から親子で分業してきて、経理だけを父が合算していたのですが、僕の結婚を機に経理も分けて各々が担当する部門の事業主になりました。経営は別々ですが、お互いに必要な時は助け合う間柄。例えば僕は機械の操作が得意で父は苦手なので、養鶏場で機械を使う時は僕が駆けつけます。

順一 継承したら親と子は別々という経営体が多いとか、やり方を巡って険悪になる親子もいますが、私たちは分業しつつ寄り添う間柄。適度な距離感を心地よく感じています。

後継者を育てるには？

順一 地域ぐるみで担い手を大切にしたいと思っていますが、現実には後継者不足の状況。「子どもに継いでほしいと話している

が、実際はどうか」と多くの方が悩んでいます。

直樹 僕が後を継ごうと思った理

由は、父が楽しそうに仕事をしてきたから。親世代の中には「農業はつまらない。辞めていい」と子に伝えている人もいますが、父からはそんな話を聞いたことがありません。しっかり経営をしてきたからだと思います。

順一 農業は、楽しいですよ。自分自身の力でいろいろなことに挑戦し、喜びや達成感を味わってきました。

直樹 言われなくても後を継ごうと思っていたので、農業大学校に進学しました。卒業して1年間、北九州の寿司屋でも働いたことがあるんです。

順一 「将来、いい米をつくるための指標を知りたい」というので、何事も経験してみると良いと思いました。「1年で帰る」という息子の言葉を信じて送り出しました。

直樹 昨年、共有林を購入しました。地域が高齢化し手放す話が出ていたので、防災のためにも僕が山を守りたいと思ったんです。

順一 担い手が減る中で新規就農者を増やすためには、こうして継いで守ることの価値を伝えることも大事かもしれません。

直樹 農業に夢を感じてもらうことも大切。そのため5年、10年後を見据えて米の栽培規模を拡大しており、法人化やオンラインショップの展開、雇用も視野に入れているところです。



小野 順一 / 直樹

(豊後大野市)

代々続く農家。杉の植林とシイタケの栽培から、順一さんの代で養鶏をスタート。もともと所有していた山に加え、参入後の直樹さんが共有林だった約70haを購入。

生産品目

父 ●プロイラー (14万羽)
●林業 (50ha)
子 ●水稲 (7ha) ●林業 (70ha)
…計 77ha

継承までの歩み

平成12 直樹さんが就農。
平成28 直樹さんの結婚を機に稲作部門を継承。
令和4 直樹さんが共有林を購入。

継承のポイント

- 1 親が子に、楽しく仕事をする姿を見せてきた
- 2 全てを任せるのではなく事業の一部を子に継承
- 3 互いの得意分野を生かし、分業をしながらも支え合う間柄でいる



「自ら得た経験が、力になった」

時間をかけて継承

高校時代、週末に家業を手伝うようになり、忙しい両親の姿を見て「僕も支えたい」と思うようになりました。八ヶ岳中央農業実践大学の卒業式の日、父がサプライズで名刺をプレゼントしてくれたんですが、そのとき家業に入る決意ができた気がします。

父は「何事も自分で経験を」という考えをもつ人。最初から月給制で部門をひとつ任せてもらい、作付から資材・肥料の発注、顧客との交渉やスタッフの管理まで全てに責任を持たせてくれました。「親元で甘えが出ないように」という思いからでしょうか。知りたいたいことがあればトップを走る栽培地に赴いて、自らノウハウを吸収しました。1年目は赤字でしたが、失敗も糧にしながら経験を積んできました。

経営継承の準備には約3年間かけました。日頃は放任主義な父ですが、引き継ぎの間だけは意見がぶつかることもありましたが、父はスピード重視派、私は階段を1段ずつ着実に昇るような堅実派とタイプが違うので、父には私の考えを説明し納得してもらえるよう心がけました。継承から1年ほど経ちアドバイスはほぼなくなっています。「もう

任せられる」と感じてもらえているなら嬉しいです。

現在、西部振興局から農業経営相談所(※)を紹介してもらいIT化を進めています。うちの農場は小売もしているため出荷先ごとに量や単価が違い、一般的な経理ソフトでは煩雑な情報を一元化できないのが課題。独自のシステムをつくり、数字を全体的に俯瞰できるようにになればより効率の良い経営ができると思います。

多様性のある経営を

鳥栖に住む姉が近年、圃場を整備したこともあり、飯田高原で野菜が育てにくい冬場はこちらを主な拠点としたい構想もあります。コロナ禍で増えた個人のお客様の中には、SNSに料理や感想を投稿してダイレクトに感想を聞かせてくれます。待っていてくれる方に届けられる経営をしていきたいですし、従来の市場も大事にしたい。多様性の時代にいろんなチャンネルをもちながら、この業界の魅力を伝えられる農業者になりたいと思います。人材を育てたいという夢もあります。『飯田開発農場』という名に恥じないよう“開発”を進めていきます。



飯田開発農場

(九重町)

昭和43年に福岡県久留米市から九重町飯田高原に移住、開墾。祐三さんが3代目。農場のほか隣接する鉄山キャンプ場の経営もしている。現在は父の康人さんがキャンプ場のみを経営。

生産品目

●ほうれん草 (93a) ●パセリ (45a)
●ハーブ (17a) ●レタス (40a)
…計 19.5ha

継承までの歩み

平成20 親元で就農。部門をひとつ任せられ小単位で経営を実践。
平成28 継承の準備を開始。徐々に親の取引先を引き継いだ。

継承のポイント

- 1 就農時から子に部門をひとつ任せ、経営を小規模で体験させた
- 2 親から子に教えすぎず、自ら学び取る力をつけさせた
- 3 3年間かけて徐々に継承



「時間をかけて巡り会えた縁」

第三者継承の難しさ

就農する前は料理人だったんです。「自分が育てた野菜で料理を作りたい」「ミカンを生産していた祖父のようにになりたい」など、いくつもの理由が重なり新規就農を志しました。大分県が主催する農業体験バスツアーに参加したとき、担当者



者に庄内の梨農家を勧められて、すぐに研修をしようと思いましたが、大規模な設備投資を必要としない、廃業を考えている農家さんからの第三者継承という方法があると知ったからです。

ところが、なかなか農園を譲ってくださる方が見つからなかったんです。皆さん、他人ではなく子どもに継承したいという思いがあるのだと思います。ようやく受け入れ先が決まったものの、農地売買はまとまらず別の方を探すことになってしまいました。次に出会った方は、息子さんに継承の意思がないまま高齢になり、農地を手放そうか迷っていたそうです。行政の方が引き合わせてくださり、今度はすんなりと話がまとまりました。巡り会えるまでに3年間かかりましたが、園主さんとは

今も交流があります。

認定農業者となり土地、建物、機械の売買が成立。農林水産省の経営開始資金（農業次世代人材投資資金）の補助や、日本政策金融公庫からの借入を受けて本格的に事業を始めました。就農までは中部振興局や由布市にサポートしてもらいました。

大変だと感じたのは、技術の習得よりも経営のほう。収入と収量のバランスや作業効率の上げ方が全く分からず、自分でコツを掴んでいくしかありませんでした。慣れてくると要領よく作業できるようになり、収量を左右する自然との付き合い方も分かってきます。

人生設計を描いて

これから新規就農を考えている方には、まず人生設計を立てることをお勧めします。自分がどうなりたいのか？どんな暮らしを望んでいるのか？目標から逆算すると、やるべきことが見えてきます。また、土地や人との出会いはタイミングです。「これを逃したら次はない」と焦ると、ミスマッチも起こりがち。本当にフィーリングが合う出会いを見つけてください。

由布市では近年、若手の新規就農者が増えてきました。皆で成長し、数十年後、また次の代に産地を受け継いでいけたらと思います。



かつらぎ梨園

(由布市)

料理人から農家に転身。平成 24 年に大分市から由布市に移住し、研修をスタート。由布市・大分市内にある数カ所の直売処で梨を販売。

生産品目

●梨 (1.2ha)

継承までの歩み

- 平成 24 農業体験バスツアーに参加。大分市から由布市庄内町に移住。
- 平成 25 里親研修に入る。資金の調達など就農の準備を始めるが農地探しが難航。
- 平成 27 認定農業者になる。継承先の農園が見つかり契約成立、独立。

継承のポイント

- 1 行政や金融機関のサポートを最大限活用
- 2 円満な話し合いができる継承先を見つける
- 3 人生設計に沿った就農計画を立てる



「心強かった、数々の支援」

異業種からの参入

以前は不動産会社の営業をしていましたが、リーマンショックの影響で父が営む建設会社に転職。父が考えていた農業への参入を任せられ、ぶどうの生産を手がけることになりました。

まずは知り合いに紹介してもらった生産者さんに設備が必要であること、県や市のサポートを受けることを勧めてもらい、北部振興局に相談。安心院で有名なぶどう農家さんと、1年間の研修を受けました。

父の会社に勤めながら研修を受け、その期間中にぶどう園を購入。園地選びも県に相談し、土地の売買は農地中間管理機構の農地バンクを通じて行いました。廃業して2~3年が経過した農園には、植えられたままのぶどうの樹が残っていましたが、樹齢が30年以上経っていたので植え替えをすることに。不安はありましたが、振興局の担当者に補助金のことなど数多くをサポートしていただき心強かったです。



若い担い手を育てることも私の役割なので、研修生の受け入れを行い、栽培のポイントを紹介する動画も配信しています。

新規就農を目指す時、ゼロから全てを自分で立ち上げるのは難しいですが、第三者継承という形はそのハードルを下げられます。研修や支援制度などバックアップ体制も充実しているので、意欲のある方はぜひ挑戦してほしいと思います。

ハードルが下がる第三者継承

本格的にぶどう農家となったのは、収穫ができるようになった3年目のことでした。最初は失敗の連続。収量を多くしよう



株式会社 樹

(宇佐市)

平成 22 年に設立。順調に事業を軌道に乗せ、平成 28 年県ぶどう品評会のシャインマスカット部門で最優秀賞を受賞。以降、受賞多数。

生産品目

- シャインマスカット (50a)
- ピオーネ (50a) ●メルロー (40a)
- その他 (60a) …計 2ha

継承までの歩み

- 平成 22 農業への参入を決め北部振興局に相談。
- 株式会社樹を設立。研修に入ると同時に農地中間管理機構を通じ1haの農園を購入してぶどう栽培を開始。
- 平成 25 初めての収穫。
- 平成 27 ぶどう栽培が軌道に乗る。

継承のポイント

- 1 働きながら研修を経験
- 2 土地探しに「農地バンク」を活用
- 3 分からないことは振興局に相談

経営継承に関するチェック項目

後継者の有無などによって、考えられる3つの状況別に
経営継承の必要性を確認できる質問をまとめました。

今の時点で、将来のことをどれくらい真剣に考えているかチェックしてみてください。

後継者（親族／従業員／その他）がいる方

- Q1** 事業計画を策定し、中長期的な目標やビジョンを設定して経営を行っていますか？ → はい・いいえ
- Q2** 後継者に対する教育・育成、人脈や技術などの引継ぎ等の具体的な計画や準備を進めていますか？ → はい・いいえ
- Q3** 役員や従業員、取引先など社内外の関係者の理解や協力が得られるよう取り組んでいますか？ → はい・いいえ
- Q4** 法務面や税務面、資金面などについて将来の継承を見据えた対策を進めていますか？ → はい・いいえ
- Q5** 経営継承の実現に向けて「経営継承計画」を作成していますか？ → はい・いいえ

ポイント 経営継承を円滑に行うには、**計画的に進める**ことが必要です。

後継者（親族／従業員／その他）候補がいる方

- Q1** 後継者の正式決定や育成、あなたの退任時期の決定など計画的な継承を進めるために必要な準備期間は十分にありますか？ → はい・いいえ
- Q2** 後継者候補に継承の意向について打診をする時期やあなたがまだ打診していない理由は明確ですか？ → はい・いいえ

ポイント 農業経営の存続に向けて、経営継承に関する**具体的な課題の整理**や**方向性の検討を早急に行う**ことは重要です。

後継者がおらず第三者に譲渡・廃業したい方

- Q1** 今後、事業や資産を第三者に引き継ぐ場合の相手先候補はありますか？ → はい・いいえ
- Q2** 事業や資産を引き継ぐ進め方についてご存じですか？ → はい・いいえ

ポイント 親族や従業員等に後継者が見つからないなどの理由で経営継承に着手しない場合、将来的に廃業することになります。廃業は時間と労力もかかりますし、経営継承に比べて資産を有効に活用できないため、一般的にコストも高くなります。まずは、廃業を決断する前に第三者への経営継承を検討することをお奨めします。

**「いいえ」に一つでもチェックのある方は
振興局や市町村などの相談窓口にご相談ください。**

SUPPORT

大分県では、令和3年度から農業の経営継承を推進する取り組みを強化し、そのための支援体制を構築しています。いつかは、経営継承を考える時が訪れます。

その準備をすることに「早すぎる」ということは決してありません。

経営継承を「考えている」「準備しておきたい」という方はぜひ、**お住まいの地域の振興局**（連絡先は裏面参照）にご相談ください。

実施中の取り組み

経営継承研修

- 継承を進めた農業者による注意点・失敗談や、事業承継士による継承の本質などをテーマにした講演を開催しています。
- 地域や産地、品目ごとに実施しています。



経営継承 コーディネーター

- 第三者の立場で継承を実施する当事者の間に入り、はじめの一步をサポートするなど、話し合いを促進します。
- コミュニケーション力やサポート能力の高いコーディネーターを派遣します。

事業承継ブック (大分県版)

- 経営継承の準備から計画の作成までを解説付きでまとめた手順書です。本の流れに沿って経営継承が進められます。
- 親子等で一緒に使用でき、支援者と一緒に何をしたら良いのかを整理することができます。



家族経営協定

家族で農業経営に携わる場合、就業時間や給与が馴れ合いになりがちです。意欲とやりがいをもって経営に参画できるよう、「家族経営協定」の締結が推奨されています。後継者の就農・結婚、経営継承のタイミングで、家族間で働きやすい就業環境について話し合ってみることをお勧めします。



大分県親元就農 給付金事業

後継者の就農意欲の喚起と定着をはかるため、就農時55歳未満の親元就農者を対象とした給付金制度があります。準備型で最大150万円、開始型で最大100万円の給付を受けることができ、条件や給付の停止・返還要件があります。



おおいた農業経営 ・就農支援センター

おおいた農業経営・就農支援センターでは、法人化、資産相続、経営診断をはじめとするさまざまな悩みや要望のある農業者に対し、税理士や経営コンサルタントなどの専門家を無料で派遣して、アドバイスを行っています。派遣まで約2か月かかりますので、余裕をもってお申込みください。



農地バンク

各都道府県に設置されている農地中間管理機構（農地バンク）では、農業をリタイアするので農地を提供したい人と、新規就農するので農地を探している人のマッチングを行っています。大分の窓口は、大分県農業農村振興公社です。第三者継承を検討されている方は、ぜひご相談ください。

