（改訂版）

「家族経営協定」推進のためのヒント Q&A

夢のある元気な農業経営のために

農山漁村男女共同参画推進協議会

事務局：（社）農山漁村女性・生活活動支援協会

●「Q&A」の作成にあたって●

農山漁村男女共同参画推進協議会では、平成２３年度から一体的に農山漁村女性の経営参画・社会参画の加速化に取り組んでおります。その中で、家族経営協定は、社会参画、経営参画、次世代育成・農業の担い手確保、老後の安心の全ての場面で重要となる手法として取り組んで参りました。

既にご案内のように、家族経営協定は、平成２２年３月に閣議決定された食料・農業・農村基本計画の「人材の育成・確保」において、「家族経営協定の締結の促進等」が盛り込まれ、同年 12 月に閣議決定された男女共同参画基本計画の「第６分野　活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進」においても「家族経営協定の締結数の一層の拡大と有効活用を進める。」とされています。平成３２年度には、７万件の締結が成果目標となっています。

そこで、この度、家族経営協定を推進する中での疑問や推進のポイントをわかりやすく解説した「Q&A」（改訂版）を作成することとしました。

さらに、家族経営協定書の具体例を充実した「家族経営協定」のすすめ（改訂版）パンフレットも巻末に掲載しました。

本資料を十分ご活用いただき、夢のある元気な農業経営の実現に役立てていただければ幸いです。

平成２５年３月

農山漁村男女共同参画推進協議会

「農山漁村男女共同参画推進協議会」とは

農山漁村女性の社会参画及び経営参画を推進し、男女共同参画社会の実現に取り組む任意団体です。８つの全国団体で構成されています。（事務局：農山漁村女性・生活活動支援協会）

【全国農業会議所、JA 全国女性組織協議会、全国農業改良普及支援協会、全国生活研究グループ連絡協議会、全国女性農業経営者会議、農山漁村女性・生活活動支援協会、全国漁協女性部連絡協議会、全国林業研究グループ連絡協議会女性会議】

家族経営協定推進のためのヒント
問の一覧

〔協定の概要〕

問１　家族経営協定とはどのようなものですか　6

問２　協定を結ぶと制度上どのようなメリットがありますか　7

〔農業経営改善関係〕

問３　協定を結ぶと農業経営が良くなるのですか？改善事例にはどんなものがありますか　9

問４　これまでも話し合い、意思疎通をとりながら経営しているので、これで十分ではないでしょうか　11

問５　休みや給料などの就業条件を協定で予め決めるのではなく、経営状況を見ながら経営者が決めれば良いのではないでしょうか　12

問６　家族経営協定の中の給料（報酬）と青色申告の専従者給与との関係はどのように考えればよいのですか　14

問７　家族経営協定を結ぶことで、例えば節税効果はあるのでしょうか　15

問８　農業は天候に左右されるので、農休日や役割分担などを決めてもその通りには行かないのですが　16

問９　農業経営改善計画を達成するために「家族経営協定」は有効と聞きましたが、具体的にはどのようなやり方があるのですか　18

問１０　息子の妻が地域の若手リーダー育成研修に参加したいと私に相談してくれましたが、ちょうどその頃は我が家では大根の播種期で夫（経営主）がうんといってくれるか心配です。日頃から家族員全員の意識の共有が必要であると思っていますが、そのためにはどんな取組みが有効でしょうか　28

問１１　集落営農に取り組む兼業農家であり、我が家で完結する農業経営ではないので経営の役割分担も自分達だけでは決めることができません。家族経営協定を結ぶのが難しいと思いますが　29

問１２　兼業農家であり、家計は夫の他産業収入でやりくりしています。農業は自分が一人でやっているので家族経営協定はいらないのではないでしょうか　30

問１３　我が家は法人化したので協定は不要だと思いますが、法人になっても家族経営協定は必要なのですか　31

〔生活部分の協定関係〕

問１４　協定を結ぶと農家生活の何を変えることができるのですか？農家生活の改善事例はどんなものがありますか　32

問１５　営農部分はともかく、生活部分までなぜ協定を結ぶ必要があるのでしょうか　33

問１６　生活部分の協定はプライベートな内容なので、公の場で見せたくないのですが　34

問１７　農村女性起業活動に参加していますが、家事・育児・介護と家の農業経営との両立がとても大変です。何か良い改善方策はないでしょうか　35

問１８　農業を維持しているだけの高齢農家であり農業経営の拡大も考えていないのですが、家族経営協定を結ぶ必要があるのでしょうか　36

〔協定の文書化、締結式〕

問１９　文書にする必要があるのですか　37

問２０　締結式など公の場で調印する場合としない場合とを聞いたのですが、何がどう違うのですか　38

問２１　協定の締結に第三者が立ち会う意味は何でしょうか　39

〔協定への心理的な面〕

問２２　今更夫婦や家族で協定を結ぶのは水くさいと思いますが　40

問２３　協定で決めたことは必ず守らないとならないのですか。もし守れない場合はどうなるのでしょうか　41

問２４　農業者年金など他の制度の対象になるための家族経営協定の締結では気が進まないのですが　43

問２５　農業者年金の政策支援を得るためと思って「家族経営協定」を結んだところ、経営への位置づけが明確になった反面、農業経営に対する精神的・肉体的負担が増えたような気がしています。　44

問２６　協定は家族関係を悪化させるという話を聞きました。本当でしょうか　45

問２７　「男女共同参画」と言いますが我が家では妻の方が強いので、家族経営協定は必要ないのではないでしょうか　46

〔締結や更新の時期〕

問２８　どんなタイミングで協定を結んだら良いのですか　47

問２９　協定の締結や更新が面倒です。このままでよいのではないでしょうか　49

問３０　息子が後継者として農業を選んでくれました。家族農業の良さを生かして息子の夢を実現したいと思います。どのような方法がありますか　50

協定の概要

問１　家族経営協定とはどのようなものですか

ヒント

1 「家族経営協定」とは家族で取り組む農業経営について、経営の方針や家族一人ひとりの役割、就業条件・就業環境について家族みんなで話し合いながら決めるものです。

そして、家族みんなで実行し、経営の状況と家族の状況の変化に併せて内容の見直しも行っていくことが必要です。

たとえば、農業経営状況の変化としては、経営規模の拡大や縮小、経営作目の変化、生産だけでなく加工販売を手がけるなどの経営スタイルの変化があります。また、家族の状況の変化としては、後継者の就農、結婚、経営移譲などがあります。

2 家族経営協定の取組経緯

昭和 30 年代の中頃から 40 年代にかけて、農業後継者対策の観点から「父子協定」として父と後継者である子との間で「親子間における申し合わせ」を結び、例えば父は稲作、息子は花き等の農業の部門分担やこづかいの支払い、経営移譲の時期などについて取り決めて農業経営を行うやり方があり、一部の地域で取り組まれていました。

その後、「農山漁村の女性に関する中長期ビジョン」（農林水産省、平成４年）の中で、家族経営の中で働く女性に着目し、経営責任の分担、報酬の確保、共に働いて得た財産の扱い、老後の生活費の保障等を家族で取り決める「家族員相互間のルールづくり」が提唱されました。農山漁村女性の役割評価や経済的地位の向上の方法として積極的に推進されました。

更に、「家族経営協定の普及推進による家族農業経営の近代化について」（平成７年２月農林水産省構造改善局長及び農蚕園芸局長連名通達）により、はじめて「家族経営協定」の用語に統一され、農業経営改善に有効な方法として、また女性農業者や後継者を経営に明確に位置づけるものとして全国的に推進され、今に至っています。

協定の概要

問２　協定を結ぶと制度上どのようなメリットがありますか

ヒント

1　家族経営協定を結ぶ制度上のメリットとしては､夫婦や親子による認定農業者の共同申請、農業者年金の保険料に対する国庫助成など多くのメリットがあります。詳細は、以下をご覧下さい。

なお、家族経営協定は単に制度的メリットを得るための手段として考えるだけではなく、具体的な経営改善や男女共同参画に必要なものとして取り組むことが必要でしょう。

2　制度的メリットは次のようなものがあります。

家族経営協定を結び、経営に参画している**女性農業者**には、農業者年金、農業近代化資金等の制度の中で、つぎのような便ぎが図られています。

○認定農業者制度（平成１５年６月～）
実質的に共同経営を行っている場合、収益の配分と経営方針決定への参画が明確にされている家族経営協定が結ばれていること等を要件に、夫婦等による認定農業者の認定の共同申請が認められています（**女性農業者や農業後継者も、パートナーとともに認定農業者となることが可能**）。なお、平成２０年より、同一世帯に属する者に加え、かつて同一の世帯に属していた者（後継者、その配偶者を含む）が世帯を独立した場合でも、共同申請が認められるようになりました。 ※ 申請に必要な「農業経営改善計画認定申請書」記載欄（様式）が変更になり、経営の各構成員の役割・貢献がより明確になりました。
○農業者年金（平成１４年１月～）
青色申告をしている認定農業者等と家族経営協定を締結して、経営に参画している配偶者、後継者に対しては、基本となる保険料（２０，０００円）のうち一定割合の国庫助成（政策支援）が行われます。
○農業近代化資金・経営体育成強化資金（平成１４年７月～）
経営主以外の者でも、経営のうち一部の部門について主宰権があること等が明確になっている家族経営協定を締結している女性農業者や農業後継者は、当該資金の貸付対象者となります。

○農地のあっせん（１５年度～）
家族経営協定において、経営内での役割分担が明確化され、夫婦共が経営方針の決定に参画しており、かつ以下のような協力関係があって、**両者共が共同経営主であることを確認できる場合には、あっせん名簿にその両者を登録することができます。** ① 農産物の出荷者名が共同名義となっているか、若しくはそれぞれが出荷者となっている経営部門が実際にあること ② 収入の分配について明確に規定され、かつ実施していること
○農林水産祭参加の表彰行事における夫婦連名表彰（１３年度～）
表彰行事の開催要領、審査要領等に、夫婦連名による表彰の基準が明記されており、かつ、経営への**配偶者の貢献度が高いことが明らかな場合**には夫婦連名で表彰が受けられます。その際、①家族経営協定書、②作業日誌等、当該表彰に係る部門における経営主の配偶者の部門分担、従事日数等が概ね５割に達していると確認できる書類、③農業普及指導センターなどの現場指導組織による意見書、の**いずれかで確認することとなっています。**
○新規就農対策の青年就農給付金経営開始型の特例（２４年度～
青年就農給付金のうち、経営が不安定な就農直後の所得の確保を支援する「経営開始型」は、人・農地プランに位置付けられている（又は位置づけられると見込まれる）原則４５歳未満の独立・自営就農者について、年間１５０万円を最長５年間給付するものです。この特例として、夫婦ともに就農する場合で、夫婦が共同経営者であることが規定されている家族経営協定が結ばれていること等を要件に、夫婦合わせて１．５人分の年間２２５万円が給付されます。なお、給付要件、給付停止要件の詳細は別途確認して下さい。

農業経営改善関係

問３ 協定を結ぶと農業経営がよくなるのですか？　改善事例にはどんなものがありますか

ヒント

1 家族経営協定は、家族一人ひとりの能力を生かし、共同経営を確立することを通じて経営改善を図る取り組みです。

経営ビジョンを明確にして共有すること、能力に応じた役割分担をして共に働く（協働）意識を高めること、経営に携わる一人ひとりの意思・情報を共有することを通じて経営改善を図ります。

2 つまり、家族経営協定を締結すれば自動的に農業経営がよくなるというより、家族経営協定締結に向けた現状分析・話し合いや、家族経営協定を実行するプロセスを通じて、農業経営を改善していこうとする取り組みです。「農業経営がよくなるように家族経営協定に取り組む」といった方がわかりやすいでしょう。

3 図１は、家族経営協定を締結後どのような変化があったか、宮崎県にて締結農家にアンケート調査を行った結果です（『家族経営協定を経営改善に活用しましょう』宮崎県・宮崎県農業会議・宮崎県担い手育成総合支援協議会実施）。

経営面・生活面いずれにおいても「家族で話し合う機会が増えた」を挙げる回答が多くなっています。話し合いの場づくりは、経営や生活の見直しの第一歩であり、ここから「役割分担が明確になった」「経営の目標が明確になった」「共同経営者としての自覚が増した」「働く意欲が増した」といった効果が期待できることがわかります。

4 実際にも、「一定の部分を任せてもらえた」「ただ指示に従うのではなく自分の意見も聞いてもらえるようになった」ためにやる気が高まったという意見や、家族経営協定によって役割分担が確立し、それが営農体制の整備につながって法人化に結びついた事例、家族経営協定に向けた話し合いを行う過程でＧＡＰ（生産工程管理手法）の導入に至った事例など、経営改善・経営発展に結びついた事例が見られます。

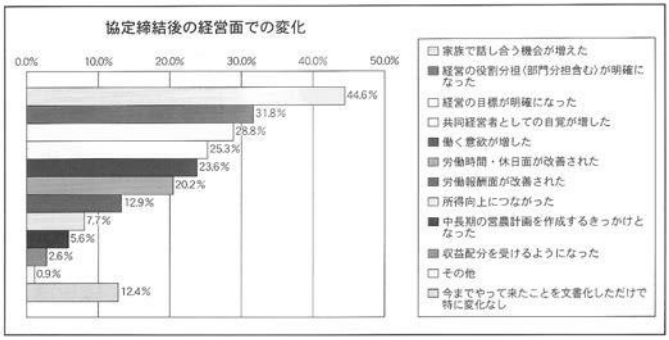
図１

家族経営協定締結後の変化

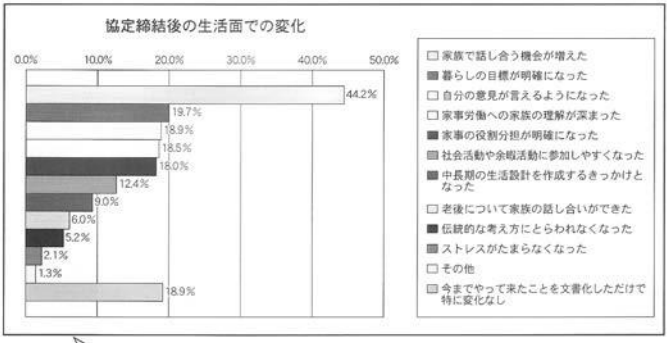
（家族経営協定締結農家のアンケート調査結果より）

家族経営協定の締結後、どのような変化があったのでしょうか？

農業経営面での変化



農業生活面での変化



「家族で話し合う機会が増えた」が最も多い結果となっています。
家族経営協定をきっかけに、話し合いの場ができたことは、農業経営や暮らしの見直しの第一歩です。
話し合いの場をさらなる農業経営・暮らしの改善に活かしましょう！

一方、「変化がない」という答えられた方もいました。協定は締結して終わりではありません。協定の内容をわが家に合う内容に見直し、活用していくことで、家族みんなの共同参画意識を高め、経営発展につなげていきましょう！

（出典：宮崎県ほか「家族経営協定締結農家に対するアンケート調査」平成 19 年実施）

農業経営改善関係

問４ これまでも話し合い、意思疎通をとりながら経営しているので、これで十分ではないでしょうか

ヒント

1 農業経営における話し合いは重要です。そして、話し合いを行った結果を書面（備忘録）として残すのが家族経営協定です。

　話し合いを行っても、その内容を忘れたり、間違って記憶してしまうことがあります。人間は忘却の動物です。口頭にとどめず、書面に残すことで話し合いの結果をより明確に記録することができます。

2 改めて書面にすることで、同じことを言っているにもかかわらずお互いに違った考えを持っていることに気づいたり、役割分担に改善の余地が見出されることもあります。さらに、定期的（概ね１年）に見直すことで、農業経営や家族のこれまでの取り組みを再確認し、翌期以降の取り組みに生かすこともできます。

3 「話し合いができているから家族協定はいらない」のではなく、「話し合いをより円滑に進めるため」の家族経営協定です。話し合いをきちんとされているのであれば、話し合いの結果を書面として残すだけですから、それほど負担も大きくなりません。

4 農業経営は毎年同じことを繰り返すのではなく、後継者の就農、後継者の結婚、経営移譲（準備も含めて）など、経営に関わる人に大きな変化が生じることがあります。後継者（や配偶者）は、自分がこれからどのように農業に携わり、経営を任せられていくのか、期待と不安が大きいのが実情です。彼らに心の準備をしてもらうためにも、話し合いと書面による記録が重要です。

5 また、経営転換（作目・品目の変更や有機農業等への取り組み）、規模拡大、法人化、経営再建といった形で、経営の内容が大きく変更されることもあるでしょう。このような経営の転機では、「あうんの呼吸」も通じませんので、話し合いがより重要になります。話し合いを行い、取り決めた事項を家族経営協定として締結することで、経営の転機をスムースに乗り越えることにつながります。

農業経営改善関係

問５ 休みや給料などの就業条件を協定で予め決めるのではなく、経営状況を見ながら経営者が決めれば良いのではないでしょうか

ヒント

1 休日の設定や給料制の導入も家族経営協定で取り決められる重要な項目ですが、家族経営協定は就業条件のみを定めるものではありません。

家族経営協定で取り決める主な項目には、①経営方針の決定（我が家のモットー、長期的な経営目標など）、②話し合いの場づくり（年間計画の策定や家族会議の開催など）、③役割分担の明確化（経営・生活・社会貢献など）、④就業条件（報酬・収益、時間・休日など）、⑤経営移譲（時期、方法、移譲後の農業への参画など）などが挙げられます。

2 家族経営協定はこれらを全て盛り込むものではありません。これらの項目の中から、我が家の経営や暮らしの中で「このようなことを決めるともっと良くなる」と思うことを家族で話し合って取り決め、実行していくものです。これら５項目以外にも必要だと思うことは協定書に含むべきです。実際、「終末期宣言」など人生そのものに対する思いを項目に含めた協定書もあります。

3 就業条件についても、それぞれが取り組む農業の内容に応じて、家族経営協定では様々な形で取り決めがされています。休日を定休日ではなく「月何回」といった形で設定するケース、農繁期と農閑期で休日の取り方を調整するケースなどです。

4 また、給料についても、青色申告の専従者給与などを基本としつつも、収益の状況に応じて調整することを謳っているものもあります。

家族経営協定による給料制は「単純な給料制」とは異なることが特徴です。家族経営協定により給料制を導入したある後継者は「協定締結に向けた話し合いの中で経営の内容がわかってくれば、利益を出さないと給料が出ないことも理解する。単に『ほしい』というのではなく、給料をきちんともらえるだけの仕事をしようと思う」とコメントしています。

5 また、ある事例では「経営が苦しく、危機意識を家族で共有してもらうために協定を締結した」という経営主の思いがありました。このように、経営の実情や経営に対する思いなどをみんなで共有し、それを就業条件に生かすことができるのも家族経営協定の重要な役割の一つです。

6 このように家族経営協定の内容は当事者の自由な思いを反映するものですが、一点注意が必要なのは制度面の整合性です。家族経営協定を締結し、認定農業者の共同申請を行う場合等には、家族経営協定に意思決定への参画や収益の分配といった特定の事項を記載し、共同経営者であることを明確にする必要があります。この点には注意が必要です。

問６ 家族経営協定の中の給料（報酬）と青色申告の専従者給与との関係はどのように考えればよいのですか

ヒント

1 農業における青色申告の専従者給与は、専ら農業に従事している家族員（事業主と生計を同一にする配偶者その他親族）に対して支払った給料を、税務所得の計算上、全額必要経費に算入できるものです。給与額が適正か否か（必要経費に全額算入できるか否か）は、労務に従事した期間・労務の性質・事業の規模や収益の状況からみて判断されます。

2 このような青色申告専従者給与の制度と家族経営協定による給料制の取り組みの関係を見た場合、結論からいえば、両者とも、その金額は実態に合わせて統一すべきだといえます。

3 青色専従者給与の金額と家族経営協定における給料･報酬額に大きな差がある場合、税務上の問題が発生する場合があります。具体的には、家族経営協定における給料・報酬の金額が青申専従者給与よりも著しく低い場合、青申専従者給与が適切に支払われていないとみなされ、青申専従者給与の必要経費算入が否認される恐れがあります。

4 反対に､家族経営協定におけるそれが青申専従者給与よりも著しく高い場合は、事業主から当該家族員への贈与とみなされ、贈与税が賦課される恐れもあります。すなわち、両者の金額が著しくかい離した場合は、どちらか（もしくは両方）の記載が真実でないとみなされる可能性があります。

5 家族経営協定の取り組みの中には、支払われた給料の中から一定の「家計費」を拠出しあうものや、給料とは別に「お小遣い」を設定しているものもあります。このような場合、青申専従者給与を支払った上での（決算を行った後での）取り扱いであって、金額が常識の範囲内であれば構いません。

6 もちろん、家族経営協定上の「文言」が税制上の不利益に直結するわけではありません。青申専従者給与が必要経費に算入されるか否かは、実態（労務の内容がその対価に見合ったものか、適正に支払われているか）から判断されます。青色申告にせよ家族経営協定にせよ、実態に即した内容とすることが大切です。

農業経営改善関係

問7 家族経営協定を結ぶことで、例えば節税効果があるのでしょうか？

ヒント

1 結論からいえば、家族経営協定を締結することによる直接の節税効果はありません。所得税（および法人税）に関して言えば、納税額の多寡に直接影響するのは、青色申告、法人化による法人所得申告、民法上の組合もしくはLLP（有限責任事業組合）の設立による複数事業主としての申告などであり、家族経営協定が税務上の取り扱いに直接の影響を与えるものではありません。

2 ただし、これらの取り組みを行うためには実態を伴う必要があります。いずれの場合でも、一定水準以上の簿記記帳の体制を整えることが必要条件になります。

3 また、青色申告や法人申告では、税務当局から適正と認められる給与・報酬（青色申告専従者給与や法人における役員報酬）を確実に支払うことができるかが重要です。LLP などの組織形態を活用する場合は、構成員が事業主としての内実を有するとともに、組合契約を締結し登記の手続きをとる必要もあります。

4 これらの取り組みを行う前提として、簿記記帳などの役割分担の明確化や給料制・部門制の導入といった取り組みに有効なのが家族経営協定です。すなわち、家族経営協定によって役割分担・部門分担・給料制などに取り組み、態勢を確立した上で青色申告や法人・LLP の設立などに展開していくことで、節税につながるともいえます。

5 なお、青色申告、法人申告、民法組合・LLP ともに、導入すれば必ず節税になるわけではありません。節税メリットは個々のケースによって異なることにご注意ください。

農業経営改善関係

問８ 農業は天候に左右されるので、農休日や役割分担などを決めてもその通りには行かないのですが

ヒント

1 家族経営協定で定める就業条件や役割分担は、何が何でも守らなければならないものではなく、経営を改善していくための努力目標として考えるのが適切だと思われます。目標値を定め達成に向けて努力し、以前より少しでも状況が改善されることが大事です。この観点からいえば、定めてみたがどうしても順守できない項目があれば、目標値を下げてみるのも１つの方法です。

2 天候などの状況に応じて臨機応変に動くのが農業です。しかし、だからといって休日や就業時間、役割分担等が不要というわけではありません。何もないままの状況よりも就業条件・役割分担などがあったほうが効率的な営農や生活が可能になります。

3 実際、ある協定締結者は「役割分担を明確にしたおかげで、逆に用事・仕事を頼みやすくなった」といいます。つまり、役割分担が不明確な中で誰かに用事・仕事をお願いするよりも、役割分担によって自分がすべき仕事・用事であることが明確になっていた方が、やむを得ず誰かにお願いしなければならなくなったときに、「これは本当なら自分の仕事だけど・・・」と逆に頼みやすいという効果があります。

4 また、ある後継者は、家族経営協定で農繁期の就業時間を定めたが、実際には守れないことが多いそうです。それでも、「協定を締結する前は、なんでこんなに働かないといけないのかと思っていたが、協定によって就業時間が定められたことで、逆に『今日はここまで収穫しないといけないから、就業時間が守れないのは仕方がない』と納得できるようになった」とコメントしています。

5 役割分担というと、定められた役割以外はやらないようなイメージもあるかもしれませんが、実際の役割分担はこのように固定的に行うものではありません。スポーツに例えれば、打順や守備位置が固定的な野球ではなく、ディフェンダーが攻撃に参加したりフォワードが守備をするサッカー、前衛と

後衛がそれぞれを補いあうテニス（ダブルス）などのように、役割分担は柔軟に行われると考えるべきでしょう。

　また、役割分担を書面で予め定めておくことで、「自分で一々指図しなくてもすむので楽になる」とコメントされる経営主もいます。家族経営協定は、役割分担によって他の参加メンバーにも一定の経営責任を担ってもらうことで、経営主の「重荷」を軽減する機能もあります。

農業経営改善関係

問９ 農業経営改善計画を達成するために「家族経営協定」は有効だと聞きましたが、具体的にはどのようなやり方があるのですか

ヒント

1 農業経営改善計画は経営の５年後の目標を設定しますが、どのようなプロセスでその目標に到達するかは必ずしも明らかではありません。そこで、５年後の「あるべき姿」に近づくために１年１年をどのように過ごすかの行動計画として家族経営協定を活用することが考えられます。

2 地域によっては、年毎の行動計画として家族経営協定を毎年改訂しているところもありますし、経営改善計画や家族経営協定の締結内容を実行するための「家族経営協定実行計画書」を毎年策定している事例（２０～２７ページ）もあります。

3 このような取り組みをさらに推し進め、家族経営協定と経営改善計画を「合体」している事例（１９ページ）も見られます。この事例では見開き２ページの左側に経営改善計画の概要をまとめ、経営改善計画の内容を踏まえて就業条件や役割分担などを決定する家族経営協定（右側）の様式を策定しています。この例では、経営改善計画の内容を常日頃から意識し、その実現に向けて不断の努力をするための取り組みとして家族経営協定が活用されているといえます。

A　門川町の家族経営協定様式

農業経営改善計画認定申請書

平成16年9月22日

住所　門川町大字〇〇　　氏名　水田　耕作

門川町家族経営協定書の事例

①目標とする営農類型		水稲＋施設野菜（きゅうり）			
②経営改善の方向の概要		後継者が農業大学校を卒業し就農した。経営基盤の充実、拡大を図るため、経営内容の見直しを行い施設整備を実施する。年間労働時間2000時間、年間所得800万円をめざす。			
		農業所得（単位：千円）		年間労働時間（単位：時間）	
		現状（平成16年）	5年後	現状（平成16年）	5年後
		10,429	13,010	2,500	2,000

③農業経営の規模の拡大に関する目標

作目・部門名	現状（平成16年） 作付面積 飼養頭数	現状（平成16年） 生産量	目標（5年後） 作付面積 飼養頭数	目標（5年後） 生産量
施設きゅうり	2500㎡	40t	3500㎡	60t
水稲	100a	450kg	100a	500kg
経営面積合計				

経営耕地 区分	地目	所在地	現状（平成16年）	5年後
所有地	田 畑	〇〇町	150a 10a	150a 10a
借入地				
合計				

作業受託 作目		作業	現状（平成16年）	5年後
水稲	耕起・代かき		200a	300a
	田植え		100a	300a
	収穫		300a	600a
	単純計		600a	1200a
	換算後		200a	400a

その他の関連附帯事業	事業名	内容	現状（平成16年）	5年後

④生産方式の合理化の目標

機械及び施設	機械及び施設名	型式・性能・規模及び台数 現状（平成16年）	5年後
	トラクター	20ps　1台	30ps　1台
	田植え機	3条刈り　1台	5条刈り　1台
	コンバイン	3条刈り　1台	5条刈り　1台
	トラック	2t　1台	2t　1台

	現状（平成16年）	目標（5年後）
農用地の利用条件	10～30a区画中心	30a区画以上のほじょうを中心に土地の集積を図る。施設の集積を図る。

作目・部門別合理化の方向	部門	現状（平成16年）	目標（5年後）
	施設きゅうり	2人体制での規模	3人体制で出来るよう規模拡大と作業の効率化を図る。
	水稲	こしひかり中心	受託作業時期のきゅうりとの労働競合を避けるため雇用を導入

	現状（平成16年）	目標（5年後）
⑤経営管理の合理化に関する目標	青色申告をしているが、経営内容を十分把握できていない。	パソコンを利用し、経営分析を行い、経営管理や計画に活用する。
⑥農業従事の態様等の改善の目標	不定であるが、余り取れていない。	農休日を設定

⑦目標達成するためにとるべき措置

経営改善の目標	措置
農地の集積と規模拡大	・今のところ現状維持
生産方式の合理化	・自動開閉機等の導入による管理作業の省力化を図る。
経営管理の合理化	パソコンによる経営分析を行う。 ・研修会や記帳会に参加して、簿記と経営分析を修得する。
環境対策	・施設・機械については、補助事業や制度資金を検討し施設整備を計画的に行う。

家族経営協定書

平成　　年　　月　　日

氏名　　印

氏名　　印

氏名　　印

立会人　門川町農業委員会会長

立会人　門川町役場産業振興課長

立会人　東臼杵南部農業改良普及センター所長

1. 我が家のモットー

家族が健康に気をつけ、お互いが協力して楽しい農業・生活を行う。

2. 経営目標

★年間所得800万円をめざすため、きゅうりの生産量を10a当り18tをめざす。
★役割分担をして、無理な働き方をしないようにする。

3. 家族の話し合い

★必要に応じて、仕事の段取りや、行事を話し合う。
★週に一度、月曜の朝ミーティングで家族の予定を確認し合う。
★月初めには、月間予定を確認し合おう。（カレンダーにかくこと）

4. 役割分担　　◎は主担当、〇は副担当

		耕作	久美	安子
①生産面	農薬散布	◎		
	水稲管理作業		◎	〇
	受委託作業	◎		
	施設きゅうりの管理作業	◎	〇	〇
	収穫・出荷作業		◎	〇
②経営面	農業複式簿記	◎		〇
	家計費		◎	
	労働日誌	〇	◎	〇

		耕作	久美	安子
③生活面	炊事	〇	◎	
	洗濯（分担）	〇	〇	〇
	掃除（各部屋分担）	〇	〇	〇
	布団上げ	〇		◎
	買い物	〇	◎	
	介護（夫婦で協力）	◎	◎	

大切なことは、「我が家の経営や暮らしの中で、このようなことを決めるともっと良くなる！」と思うことを家族で話し合って決めていきましょう★

協定書は、一度取り決めたら終わりではありません。状況が変わったら見直しましょう！

5. 就業条件

労働時間	労働時間は、午前8時から午後7時までを原則とする。ただし農繁期は協力して対応する。
休日	休日は、毎月第1と第3土曜日とする。
収益配分	耕作：　円、久美　円、安子　円それぞれの口座に20日に振り込む。 みんなでがんばり、予定より収入が上がったらボーナスを出す。

6. 経営移譲計画

★経営主が〇〇歳になったら、経営を移譲する。委譲後の準備として退職金の積み立てを行う。

7. その他

★仲良く農業経営に参画するために・・・家族旅行の実施
★健康で農業経営を行うために・・年1回健康診断の受診をする。労災へ加入する。
★家族全員の資質向上のために、各種研修会へ積極的に参加する。

Ｂ　「家族経営協定書」と「単年度ごとの実行計画書」と「農業経営改善計画認定申請書」が相互に関連づけられている例

家 族 経 営 協 定 書

(目　的)

第１条　　この協定は、経営主である夫：　　と、パートナーである妻：　　とが、お互いに責任を持って、経営への参画を通じて近代的な農業経営を確立し経営を安定させるとともに、健康で明るい家庭を築くことを目的とする。

(協定の策定及び決定)

第２条　　両者は、資金計画、作付計画、施設の導入、就業条件の整備、農家生活の改善等を協議し、お互いに理解した上で策定し決定する。

(協定の具体的事項)

第３条　　営農、生活計画の具体的な協定事項は十分協議し、別紙に定める。
また、毎年１年単位の目標や実行したい事項を盛り込んだ実行計画書を作成し、実行するものとする。

(将来の経営移譲)

第４条　　経営移譲は農業者年金受給時に財産の一部を後継者に移譲する。
経営主及び妻が有する経営用資産としての農地等を移譲するに当たっては、経営主及び妻の合意に基づき行うものとする。

(その他)

第５条　　この協定書に規定されている以外の事項で、決定すべき事項が生じた場合は、その都度協議し決定するとともに、必要に応じて改定を行うことができる。

(附　則)

１　この協定は、平成２０年２月　日より実施する。
２　この協定の有効期限は、実施の日より１年とし、毎年見直しをする。
ただし、当事者から申し立てがない限り自動的に更新されるものとする。
３　この協定書は、5通作成して各自一通ずつ保有する。また、立会人は一通ずつ保管するものとする。

住　所　　＿＿県＿＿＿＿＿＿

協定者

＿＿夫＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿＿妻＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

立会人

＿農業改良普及センター所長＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿町農業委員会長＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＿家族経営協定協議会＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

別紙

第３条の具体的事項

１　我が家の目標

農業経営ビジョン：チャレンジ精神で農業所得アップを目指そう。

生 活 の 目 標 ：健康でゆとりある農家生活、笑いのある家庭を作ろう。

老 後 の 計 画 ：老後を安心して暮らすため二人で個人年金、農業者年金に継続して加入する。

２　経営上、生活上の役割分担

作業の分担は下記のとおりとするが、お互いに協力すること。

	農業経営上の分担		生活上の分担
	農作業	農作業以外	
名前	水稲、作業受託、小麦、大豆 椎茸	経営企画、情報収集、福利厚生	炊事、掃除、買い物、交際、住宅管理、庭管理、介護
名前	水稲、作業受託、ハウス野菜、枝豆	経営企画、記帳、税申告 情報収集	炊事、洗濯、掃除、買い物、家計簿、介護、教育、健康管理、家庭菜園
名前			炊事、洗濯、買い物、子育て、子供の送迎

３　就業条件

①　労働時間は、農繁期は１０時間以内、農閑期は６時間以内とする。
　午前、午後とも休憩時間は２０分間とする。

②　休日は農繁期が月１回、農閑期が月４回取るように努める。
　ビーチバレーボールの試合の日は休日に当てる。

③　労働報酬については妻に月額〇〇万円を毎月２５日口座に支払うこととする。
　また、年末にボーナスとして〇〇万円を支給する。
　なお、妻は報酬の中から生活費の一部を負担する。

④　共通家計費は経営主の全額負担とするが一部妻も負担する。

⑤　家族会議は２月に開き経営について検討することとする。

４　その他

①　後継者が結婚した時点で養子縁組をする。

②　介護が必要になった時は、お互い協力して行う。

③　社会参画：お互い協力し支援すること。

平成２０年２月　　日

.（家族経営協定書第３条関連）

家族経営協定実行計画書（平成 20 年）

１．年の所得目標と売上目標

○　所得目標　　万円

○　売上目標

米	万円（所得　　万円）		椎　茸	万円（所得　　万円）	
麦	万円（所得　　万円）		野　菜	万円（所得　　万円）	
大豆	万円（所得　　万円）		作業受託	万円（所得　　万円）	

２．生産と販売の改善計画

〇水稲直播栽培について

・規模拡大はせず持続する。
・コスト削減・肥培管理を研究して反収４８０kg を目指す。
・発芽率を良くするため、播種後のみぞ切りを実施する。
・鳥害対策を実施する。
・直播き研究会に積極的に参加するなど技術向上に努める。
・初期除草剤の検討をする。

〇転作麦・大豆の面積拡大

・麦については、温湯消毒を実施し、良品質を目指す。
・大豆については、密植栽培にし、できるだけ草を出さないようにする。
・適期の防除剤散布を心がける。

〇椎茸

・ホダ木を有効に活用し収穫率を高める。
・春の自然子を摘みとり体験させ販売したい（水稲の作業とかち合うため）。
・冬の現金収入として継続する。

〇野菜

・育苗ハウス２棟を利用しこまつなを栽培し、冬の現金収入を確保する。

〇ブルーベリー

・育成苗木６０本を定植し、収穫した実でジャム作りをする（販売まではせず自家用や交際用とする）。

〇米粉・小麦粉の加工

・パンやうどんの加工に取り組む。

３．生活面の目標と計画

・健康診断を必ず受診する。
・ボランティア活動に取り組む
・ゆとりある生活をする（ビーチバレーボール、旅行等を楽しむ）。
・全国農業担い手サミット等研修に積極的に参加する。
・農機具収納庫の建設計画を立てる（２３年改築を目標に）。
・乗用車を購入する。

様式第１号(第４関係)

(共同用)　　農業経営改善計画認定申請書（抜粋）

平成１７年２月○○日

○○町長　○○○○殿

申請者住所：○○町○○○

フリガナ

氏名（名称・代表者）：○○○○○　㊞

電話：

Fax：

共同経営者（家族経営協定を締結している農業者）

経　営　主	氏名：○○○○○ 昭和○○年○○月○○日生（○○歳）
経営主の配偶者	氏名：○○○○○ 昭和○○年○○月○○日生（○○歳）
	氏名： 昭和　　年　　月　　日生（　　歳）
	氏名： 昭和　　年　　月　　日生（　　歳）

農業経営基盤強化促進法(昭和 55 年法律第 65 号)第 12 条第１項(農業経営基盤強化促進法施行規則(昭和 55 年農林水産省令第 34 号)第 13 条)に基づき、次の農業経営改善計画の認定を申請します。

農　業　経　営　改　善　計　画	
①目標とする営農類型	水稲＋受託＋椎茸
②経営改善の方向の概要	・面積拡大分は直播して技術の確立を計る。 多目的田植機を利用し低コストの実現に向け農薬の削減を計る。 ・冬期の現金収入として椎茸・施設野菜を続ける。 ・ブルーベリーを植栽し果実を販売、又、加工販売もする。

	作目・部門名	現　状		目　標（22 年）	
		作付面積 飼養頭数	生産量 （販売量）	作付面積 飼養頭数	生産量 （販売量）
③農業経営規模の拡大に関する目標	水稲	763.3a	(37,740kg)	1,250a	(60,000kg)
	転作	203.3a	(2,070kg)	200a	(6,000kg)
	椎茸	3,000 本	(819.4kg)	3,000 本	(900kg)
	野菜	150 坪	(347.9kg)	150 坪	(350kg)
	ブルーベリー		(　　)		(　　)
			(　　)		(　　)
			(　　)		(　　)
	経営合計面積				

④生産方式の合理化の目標	機械・施設	機械・施設名	形式、性能、規模等及びその台数	
			現　状	目　標（22年）
		トラクター　2台	42ps、39ps	
		多目的田植機　1台	８条	
		コンパイン５条　1台	５条	
		トラック	２t、軽	
		乾燥機　3キ	45石２キ、40石１キ	
		スプレヤー　1台		
		調整機　1式	40インチ	50インチ
	農用地の利用条件	現　状	目　標（　　年）	
		30a区画	100a区画	
	作目・部門別合理化の方向	作目・部門名	現　状	目　標（22年）
		水稲	直播、中耕除草	低コスト、農薬削減

	現　状	目　標（22年）
⑤経営管理の合理化の目標	パソコンで複式簿記を実施 経営分析を実施している。	
⑥農業従事の態様等の改善の目標	家族経営協定を締結し、労働時間・休日等を明確にしている。	後継者との再協定締結

	経営改善の目標	措　　置
⑦目標を達成するためにとるべき措置	生産方式の合理化	・多目的田植機の導入により直播技術を 120%にもっていく。 ・農薬を使用しない自然環境を考えた種子消毒法、温湯殺菌法に取り組む。
	経営管理の合理化	・稲作においては、営農組織を充分に活用し、転作においても機械の利用効率をあげる。

⑧その他	現在の取り組みについて該当するほうに○をつけてください。 複式簿記の記帳　　(している)・していない 青色申告の実施　　(している)・していない 家族経営協定の締結　　(している)・していない 農業者年金の加入　　(している)・していない

参考　農業労働力	氏　名 (家族農業従事者及び 農業生産法人の構成員)	年齢	経営主との 続柄等	年間農業従事日数	
				現　状	見通し
	○○○○○	○○	妻	270	250

常時雇（年間）	実人数	現状	人	見通し	人
臨時雇（年間）	実人数	現状	人	見通し	人
	延べ人数	現状	人×　日	見通し	人×　日

(参考)	認定市町村名	認定年月日	備考
他市町村の 認定状況			

資料：平成１９年度「経営体育成と家族経営協定シンポジウム」―経営と協定のグレードアップをめざして―
報告書（㈳農山漁村女性・生活活動支援協会）　２９～３７ページ

農業経営改善関係

問１０ 息子の妻が地域の若手リーダー育成研修に参加したいと私に相談してくれましたが、ちょうどその頃は我が家では大根の播種期で夫（経営主）がうんと言ってくれるか心配です。日頃から家族全員の意識の共有が必要であると思っていますが、そのためにはどんな取り組みが必要でしょうか

ヒント

1 農繁期と研修などが重なることは多々あります。現在の農業経営は栽培する作物や形態が個々に違うために、なかなか農閑期が地域で一緒にならなくなっている上に、農繁期は一時を争い、猫の手も借りたい忙しさです。

自分の若い頃を思い出し比較して見てください。せっかく若手リーダー研修の参加に意欲を出している息子の妻を応援するために、まず夫である経営主をあなたが説得してみてください。

2 研修は農業の中の仕事と位置づけている農家もあります。女性農業者であるあなたが、夫を説得し、若い人の研修意欲を叶えてやりましょう。

そして次からは家族の共有意識が持てるように、家族経営協定を結んで、そこを乗り越えていけることを期待します。

3 こんなことがありましたので参考にして下さい。水田地帯のＹ町の田植え時期にＹ町が急に県からの視察先に選ばれ、重要な会合が開かれることとなりました。

「農繁期であっても、たったの 2～3 時間の会合に妻を参加させられないような経営ではだめだよ」と言った経営主の前向きな言葉で、当日の欠席は 1 人、14 人が参加できました。参加した内の数戸の農家が「家族員各々が研修には積極的に参加する」という家族経営協定が結んであり、それに周囲の農家がみならったのでした。

農業経営改善関係

問１１ 集落営農に取り組む兼業農家であり、我が家で完結する農業経営ではないので経営の役割分担も自分達だけでは決めることができません。家族経営協定を結ぶのが難しいと思いますが

ヒント

1 あなたの農業経営の内容は、集落営農に関わってオペレーターや共同作業として働く部分と自家の経営作目や家庭菜園など集落営農以外の農業部分を併せたものと考えられます。

2 更に、家庭生活の運営上必要となる家族の役割分担があります。どの働きを誰が行いその結果の収入をどう家族で分配したらよいのか。仕事の責任者はだれかなど家族構成員が地域の農業と我が家の農業と生活にどのように関わっているのかを整理し概括できるのが「家族経営協定」です。

3 集落営農に取り組んでいればなおさら家族で話し合い、家族の関わる営農と生活を整理するために、家族経営協定が必要となるのではないでしょうか。

農業経営改善関係

問１２ 兼業農家であり、家計は夫の他産業収入でやりくりしています。農業は自分一人でやっているので家族経営協定はいらないのではないでしょうか

ヒント

1 農業収入より他産業収入の方が大きい場合に「兼業農家」とされますが、農業への関わり方からみれば、あなたは独立した農業経営主と考えられます。自分の考えで農業経営を行いその結果、収入もあなたに帰属するのではないでしょうか。

2 しかし、仮に夫が、農地の名義人であり、農協の正組合員であり、農業資材の購入は夫名義であり、農業収入も夫名義となっている可能性もあります。そうなるとあなたは、農業で働いていても形式的には無収入である可能性があります。自分で働いた収入で農業に投資をしても夫名義の財産を殖やすだけになる可能性があります。

3 あなたの財産形成の結果を証明し、農業で働いていることを対外的に明らかにするためには、夫との間で家族経営協定を結ぶことが有効です。あなたを農業経営の責任者として位置づけ、農業収入を明確にすることにより、あなたが財産形成する力があることが証明できます。

4 農地や農業機械などの権利名義がない兼業農家の女性にとっては、自分の農業での働きを明らかにできる手段として家族経営協定は有効です。

問１３ 我が家は法人化したので協定は不要だと思いますが、法人になっても家族経営協定は必要なのですか

ヒント

1 法人化は農業経営の１つの到達点ですが、法人化がゴールではありません。法人化後の経営発展を図るために、家族経営協定は有効だと考えられます。実際に法人化後に家族経営協定を締結した事例も少なくありません。農林水産省によれば、平成 20 年 3 月時点で家族経営協定を締結している 40,663 戸の農家のうち 2.6%にあたる 1,050 戸が法人化している農家による家族経営協定の締結です。

2 一戸一法人の場合、法人化しても営農と生活が一体化している場合が少なくありません。「法人化したが営農の実態はあまり変わらない」という意見が多いのもこのためです。そこで、「法人としての体裁・内実を整える一環（就業規則代わり）」として家族経営協定に取り組むケースや、生活部分も含めて家族経営協定を締結し、経営の効率化をはかるケースが見られます。

3 このときに重要になるのが「ワーク・ライフ・バランス」の概念です。ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事をよりよく行うためには仕事と生活のバランスをとらなければならない」「仕事だけ効率化しようとしても、生活面の見直しがなければ効果が上がらない」という考えです。

4 農業においても、営農と生活を分離し、営農だけを改善しようとしても効果は限定的です。この点から法人化を考えると、法人化は営農部分の効率化に一定程度有効ですが、生活部分までは網羅できません。農業におけるワーク・ライフ・バランスを実現するために、営農部分だけでなく生活部分を含めて家族経営協定を締結して実践することが有効だと考えられます。

5 法人化と家族経営協定の関連で言えば、家族経営協定により就業条件や役割分担を明確化し、一人ひとりの能力が発揮できる形で法人化を行う場合（法人化のステップとしての家族経営協定）、法人化後の経営改善に生かすために家族経営協定を締結する場合（法人化後の経営改善ツールとしての家族経営協定）の両方が考えられます。

生活部分の協定関係

問１４ 協定を結ぶと農家生活の何を変えることができるのですか。農家生活の改善事例はどんなものがありますか

ヒント

1 法人の場合は経営部門のみが対象ですが、家族で農業を営む場合は、営農と生活が一体化しています。

そのため、生活関係の項目を話し合って加えて締結することが重要です。ほとんどの協定書が生活部門を盛り込んでいます。

2 その改善事例

（１）役割分担に営農上の仕事と並列して家事分担を次のように入れた事例。

「家事全般は○○が中心になってするが、できるだけ全員が協力する。」

これにより、夫をはじめ家族に、年中行事の料理や、主婦が出かけるとの食事つくりなどが頼みやすくなった。

（２）若い長男の妻に「育児手当」を支払うことを協定に盛り込んだ。育児を大事な労働と位置付けたことで、家族関係がスムーズになった。

（３）高齢社会の現在、老後の介護は大きな課題である。介護が起きた時のルール・家族の協力以外に社会施設への依頼、延命治療の有無などを締結内容に入れて、女性の負担にならないように配慮している。

3 上記の他に生活関連項目は、共通家計費の担当と拠出方法、多世代家族の住まい方（同居・宅地内別居、通勤農業）健康診断、旅行などの余暇活用等があります。

これらを加えた協定が実行されれば、農家生活は豊かな充実したものへと改善されます。

生活部分の協定関係

問１５ 営農部分はともかく、生活部分までなぜ協定を結ぶ必要があるのでしょうか

ヒント

1 経営の中で役割を発揮すると同時に頑張って地域活動をしている女性農業者をみますと、そこには、必ず家族の理解があります。つまり、農業労働を支える衣食住に関する家事の部分の家族間協力体制が、出来ているからです。この協力体制を文書化したのが、生活部分の協定です。

2 今、他産業の企業では、「ワーク・ライフ・バランス＝仕事をよりよく行うためには、仕事と生活のバランスをとらなければならない」という考えの下、フレックスワーク制や育児支援が行われています。

3 農業もワーク・ライフ・バランスは重要です。営農だけ改善しようとしても効果は限られます。特に家族で取組む農業は経営と生活が表裏一体で営まれていますので、生活部分まで協定を結ぶ必要があるのです。

ほとんどの協定が生活部分を入れて締結し、効果を上げています。

生活部分の協定関係

問１６ 生活部分の協定はプライベートな内容なので、公の場で見せたくないのですが

ヒント

1 生活に関する項目としては、生活の計画や目標、家事・育児・介護など生活面の役割管理、経営管理のみならず家計管理の方法、多世代での住まい方（同居か別居かなど）、老後の生活設計、家族で介護が必要になった時の対応の方法、家族の健康管理、旅行・レクレーションなど余暇の過ごし方、生活面に関する移譲の時期や方法、資産の相続のあり方、両親の老後の生活保障、地域活動の分担などがあげられます。これらの生活に関する項目は、家族員が協同してゆとりある暮らしや円滑な生活面の移譲を実現するためには大変重要といえます。

2 さらに、家族農業経営においては、経営と生活、さらには地域活動を中心とした社会貢献がバランスよく行われること＝家族農業経営におけるワーク・ライフ・バランスの実現が重要であり、家族経営協定は家族農業経営においてワーク・ライフ・バランスをもたらす役割があるため、生活面の協定については、狭い意味の農家生活のみならず、社会貢献に関わる取り決めが盛り込まれることが重要と考えられます。

3 このように大変重要な生活部分の協定ですが、締結項目や内容についてプライバシーの問題が心配な場合は、該当する部分については、「別紙のとおり定める」などとして、他の協定の項目や内容と別に書き分けてその部分は公開の場で見られないように工夫することが可能です。

生活部分の協定関係

問１７ 農村女性起業活動に参加していますが、家事・育児・介護と家の農業経営との両立がとても大変です。何か良い改善方策はないでしょうか

ヒント

1 今や女性起業活動は女性の地位向上や経営参画のみでなく、農業の振興や農村の地域活性化の面でも重要となっています。

起業活動に参加する農村女性のライフステージも多様化してきています。

そこで問題になるのが、家事・育児・介護との両立です。

これは農村女性起業に参加する女性だけでなく、一般の就労女性も抱えている問題です。

2 まず、家事・育児・介護はアンペイドワークですが、非常に大切な仕事であること、社会施設などに委託すれば、たいへんな金銭的負担を伴うことを、家族で理解することです。

3 また、現在の女性起業活動も責任とやりがいのある仕事ですから、農業経営の１部門という形で、家族に理解してもらいます。

その話し合いの結果を、家族でできるもの、他者に依頼する（老人介護施設・保育園）ものなどに分け、経営と生活の役割分担を明確にします。

そして内容を文書で表現して、家族経営協定として家族で締結することをおすすめします。

生活部分の協定関係

問１８ 農業を維持しているだけの高齢農家であり農業経営の拡大も考えていないのですが、家族経営協定を結ぶ必要があるのでしょうか

ヒント

1 農業と生活を営む中で、年齢に応じて重要と考えるテーマは違ってくるものです。家族経営協定書の内容も高齢農家であればこそ、家族（夫婦）で話し合い、内容を確認し了解しておくことが必要な事項があります。

2 たとえば、第１条は「目的」を書くようになっています。実際に家族経営協定を締結した夫婦の話を聞きますと、この「目的」をどのようにするのかでかなり夫婦で議論したそうです。そして、共通の目的をもって農業と生活に取り組めるようになったことが良かったと語っていました。この「目的」も若い時と高齢になってからとは異なってくることもあります。

3 そのほかに高齢農家にとって重要と考えられる協定の内容としては次のようなものがあります。

- ○ 健康管理に関すること
- ○ 安全で快適な作業環境に関すること
- ○ 旅行や休暇に関すること
- ○ 介護に関すること
- ○ 老後の扶養
- ○ 相続

いずれにしましても、この項目は必須であるというのではなく、高齢期の農業と生活をどのように充実させていくかについて家族で話し合い書面にするプロセスが大切です。

問１９　文書にする必要があるのですか

ヒント

1 文書にするのはお互いの認識を客観的に共通のものにするためです。

口頭だけの合意ですと、その内容はお互いの頭の中にあるだけになります。したがって、ある人の頭の中で理解していることと別の人の頭の中で理解していることが一致しているのかどうか確認することができません。人間、思った以上に思い違いがあるものです。

文書にして書き表してみれば、思い違いがあったとしてもそのことを客観的に判断することができます。もし考えていることが文書で表されたところのものと違うとしたら、それを改めるように提案することもできます。

特に合意内容にある程度の分量がある場合、口頭では到底食い違いを防止できません。

2 したがって、合意したことを文書にすることは、今や現代社会においては当たり前のことになったと言っても過言ではありません。人間関係を円満なものにするための基礎的な条件として、合意した中味が正確に家族の間で共有されることが大切です。

3 また、文書にすれば、当事者間だけではなく、第三者に対しても、その存在を主張できます。家族経営協定を締結していることが政策的支援措置の要件になっている場合がありますが、その場合、文書化された協定を提示することは必要不可欠となります。

協定の文書化、締結式

問２０ 締結式など公の場で調印する場合としない場合とを聞いたのですが、何がどう違うのですか

ヒント

1 家族経営協定はそれぞれの経営や生活の実状に合わせて家族の間での話し合いを基に自由に締結されるべきものであり、必ずしも締結式など公の場で調印しなければならないということはありません。

しかし、現在、各地で推進されている家族経営協定の締結は、多くの場合、市町村農業委員会や農業改良普及センター、農協等の関係機関など第三者の立ち会いの下、公の場で調印されています。

2 これは、関係機関など第三者の立ち会いの下、公の場で調印を行った場合は、社会的に認知され、協定の取り決めを守ろうとする気持ちが強くなり、家族だけで結んだ場合よりもより確かで実効性の高いものにすることが可能となるからです。

3 社会的に認知されることで、家族員、特に女性や青年において、経営や生活を行っていく意欲が増したり、経営者としての責任がより強くなるケースが多く見られます。

また、関係機関など第三者の立ち会いの下、公の場で調印を行うことは、家族経営協定のＰＲにつながるといえます。

4 さらに、協定の内容をめぐり家族員でトラブルが起きた際に、第三者の立ち会いの下、公の場で調印を行った場合は、第三者による調整を受けやすいと考えられます。

5 以上のような観点から、調印式における第三者の立会人しては、市町村農業委員会や農業改良普及センター、農協などの関係機関や、地域社会で人望がありそりなりの立場にある方が望ましいといえます。

また、認定農業者の共同申請や農業者年金など家族経営協定の締結が条件となっている制度的支援については、公の場での調印式は必要ありませんが、締結した協定の写しを担当の関係機関に提出する必要があります。

問２１　協定の締結に第三者が立ち会う意味は何でしょうか

ヒント

1 家族経営協定の締結そのこと自体は当事者が合意すれば可能です。

しかし、協定締結に第三者が立ち会うこととされているのは、第１に、当事者間で合意が成立したことについて第三者が客観的に証明するという意味があるからです。協定の締結を要件とした各種の助成措置もありますが、第三者が立ち会った協定であれば、その成立について疑われることはありません。一般の契約でも、公証人役場で公正証書にしてもらうことがありますが、それに似たような意味があると言えましょう。

2 また、第２には、第三者に見守られることによって、当事者間に協定を守ろうという心理が働くことが期待されているからです。みんなのいるところで「禁煙宣言」をすると禁煙期間が長持ちをすると言われますが、そういう効果も期待できるのです。第三者の立ち会いは、どちらかと言えば、弱い立場にある人にとって意義が大きいのです。

協定への心理的な面

問２２ 今更夫婦や家族で協定を結ぶのは水くさいと思いますが

ヒント

1 男女共同参画が各方面で推進されている中で、農業に従事している女性の現状はどうでしょうか。黙って今までどうりの慣習で過ごしていても、魅力的だと言って後継者が農業をやるでしょうか。

2 まず、女性が勇気をもって夫である男性と話してみてください。
家族経営協定は「意識の変革」です。
農業は一つの経営体です。そこにルールがないのはおかしいし、経営発展につながりません。

3 水くさいとう意識があるかぎり、持続可能な農業経営はのぞめないのではないでしょうか。まず、女性農業者が意識改革して、夫を説得する勇気を持つことが大事です。
「水くさい」を乗り越えて、協定を結び「農業をしてきてよかった」といえる生活を築きましょう。

協定への心理的な面

問２３ 協定で決めたことは必ず守らないとならないのですか。もし守れない場合はどうなるのでしょうか

ヒント

1 家族経営協定は家族相互で話し合い、それぞれの経営や生活の実状に合わせて家族の約束事とする項目や内容を決めて締結することが必要とされますので、家族経営協定で決めたことは原則としてできるだけ守られる必要があります。

2 また、守ることが可能な事項や内容で締結することが望ましいことは言うまでもありません。協定に盛り込もうとする項目や内容は、実現可能性や必要性から優先順位をつけて、最終的に締結を行うことが重要です。実効性の確保についてもよく考えて協定の締結を行う必要があるといえます。

3 しかし、家族経営協定は何が何でも守らなければならないということはありません。

協定で決められた項目や内容が守れなかった場合は、むしろ、なぜ守れなかったり達成できなかったのか、次年度以降どのようにして守っていったり達成していくのかなどについて、家族での話し合いをもとに見直しを行うことが肝要です。

4 特に、労働報酬や収益の分配、休日や労働時間については、経営の実状に鑑みて実際には実現することが難しいといった声や、その年の経営の成績次第で実現できるかどうかが変わってくるので実効性の確保が難しいといった声をしばしば耳にします。そのため、協定の締結に後ろ向きになったり、労働報酬や収益の分配、休日や労働時間の項目や内容について盛り込むことができないと考えてしまうケースも見られます。

5 しかし、労働報酬や収益の分配については、月額○×円と具体的な金額を示した場合、その金額が払えない場合のことが気になる場合は、協定書に「状況によっては（不測の事態が起こった場合は）この金額が支払われないことがある」という但し書きを加える方法もあります。収益の分配や賞与につい

ては、金額ではなく、分配の割合や「その年の経営の状況に応じて金額を決める」などというような書き方も可能です。

6 休日や労働時間については、農繁期とそれ以外の時期で締結の内容を変えるような事例も見られますし、休日についていえば、定期的なものではなくて、「年間合計○×日の休日を取ることができる」というような書き方も可能です。

問２４ 農業者年金など他の制度の対象になるための家族経営協定の締結では気が進まないのですが

ヒント

1 家族経営協定には、認定農業者の共同申請、農業者年金の保険料に対する国庫助成、農業近代化資金等の貸付などの政策メリットがあります。しかし、家族経営協定は制度的メリットを本来の目的とするものではなく、農業経営の改善や男女共同参画をめざした個々の農業経営の継続的な取り組みです。継続的な取り組みの中で、政策支援を是々非々に活用することが肝要で、政策支援を受けるためだけに家族経営協定を締結するのでは本末転倒です。この点は、特に普及推進にあたる関係機関は銘記する必要があります。

2 もっとも、実際に普及されている家族経営協定は、必ずしも制度とリンクされているわけではありません。農林水産省によれば、平成 20 年 3 月末現在で締結されている家族経営協定は 40, 663 件です。これに対して、同時期の農業経営改善計画の認定数は 239, 286 件、うち共同申請は 4, 926 件にとどまっています。

3 また、同時期の農業者年金の被保険者数は 59, 179 人、うち家族経営協定を締結して政策支援加入しているのは 3, 719 人です。このように、家族経営協定の多くは、制度とは直接つながらず、経営改善や男女共同参画のための独自の取り組みとして行われているといえます。逆に、制度的なメリットが十分に周知されていないケースも少なくなく、家族経営協定と諸制度との関連については、正確な情報を普及・啓発することが重要になります。

協定への心理的な面

問２５ 農業者年金の政策支援を得るためと思って「家族経営協定」を結んだところ経営への位置づけが明確になった反面、農業経営に対する精神的・肉体的負担が増えたような気がしています。

ヒント

1 農業者年金の加入や認定農業者の共同申請などに、家族経営協定の締結が必要です。地域で周囲の農業者仲間が年金に加入したりすると、家族の話し合いによる合意が十分できないまま、急いで「我が家も」と添付書類のひとつ位の考えで、協定書に印を押す場合があります。あなたの場合もそのようではなかったでしょうか。そのため精神的・肉体的負担が増えたと感じたのかもしれません。

2 しかし、協定を結んだのは一つの進歩です。精神的・肉体的負担の具体的内容はなにか、自分自身で問題点を整理してから、締結相手である経営主ともう一度話し会ってみて下さい。また同時期に協定を結んだ女性農業者の中に、あなたと同じように悩んでいる方がいたら、話し合ってみて下さい。

3 家族経営協定は協定書の他に「家族経営協定実行計画書」（２２ページ参照）を作成している農家もあります。協定内容を具体的に今できるものから項目分けして、家族で合意した「実行計画書」を作ることをお勧めします。あなたの家のみでなく地域の締結仲間と一緒に作るのも一案です。

家族にオープンになった内容なら実行も可能になり、負担も軽くなります。

協定への心理的な面

問２６ 協定は家族関係を悪化させるという話を聞きました。本当でしょうか

ヒント

1 家族経営協定は家族関係を悪化させる、という話を聞かれたとのことですが、そんなことは全くありません。

家族経営協定は家族一人一人がお互いに個性と能力を認め合い、かけがえのない存在として営む共同経営を実現し、経営や生活の発展を目指すものです。協定の締結にあたっては、家族での話し合いを進め、経営や生活に関する共通の目標やその実現手段について新たに考えたり確認したり、各自の意向や能力を踏まえて役割分担や就業・生活条件などを決めたり、見直したりするものです。むしろ家族の間の風通しがよくなり、家族関係をよくすることにプラスに働くものといえます。

2 家族経営協定は家族関係を悪化させるという危惧の背景には、家族内で約束事を取り決め、さらには文書化するのは水くさい、さらには家族の間ではなじまないものであり、家族関係をギクシャクさせるという抵抗感があります。

しかし、家族が力を合わせて経営や生活を営み、発展させていくためには、経営や生活に関して一定のルールを決めてやっていくことが必要となります。また、家族内での口約束は、曖昧になることが少なくありません。家族にとって特に大切な約束事は文書にすることにより明確となり、お互いの誤解をなくすことができます。

3 家族経営協定は、女性や後継者などの身勝手な権利の要求であり、そのため、家族関係にマイナスに働く、というような声も聞かれます。

しかし、こうした声は、家族経営協定に対する全くの誤解に基づくものであり、家族経営協定のことが理解されてないといえます。

こうした誤解を解いていくためには、家族経営協定の目的や実際、効果などについて、さらなる広報活動を進めていく必要があるといえます。

協定への心理的な面

問２７　「男女共同参画」と言いますが我が家では妻の方が強いので、家族経営協定は必要ないのではないでしょうか？

ヒント

1　家族経営協定の主要な目的の１つが，農業に主体的に従事している女性農業者の役割を適切に評価し，共同経営者として位置づけるという男女共同参画の実現にあります。また、その一方で，農業経営の経営改善にも有効です。「男女共同参画を通じた経営改善」が近年の家族経営協定の大きな目的になっていますので，経営改善を目指される方は，（たとえ女性が農業に一切関わっていないとしても）家族経営協定に取り組む意義があります。

2　また，１つ１つの農業経営なり農家家族において男女共同参画が実現しているかどうかは，男性側が主観的に判断すべきことではなく，第三者もしくは女性側から判断すべきものです。家族経営協定を締結することが男女共同参画の１つの証明になるならば，「妻の方が強い」ことは家族経営協定の取り組みを容易に行える条件が整っていることを意味します。「妻の方が強い」からこそ，家族経営協定に取り組んでいただければと思います。

締結や更新の時期

問２８ どんなタイミングで協定を結んだら良いのですか

ヒント

1 家族で経営や生活を営んでいくにあたっては、家族のライフサイクルや経営の展開などの要因に基づきいろいろな節目や転換が考えられます。

たとえば、経営主夫婦の立場からすると、後継者の就農や結婚、後継者夫婦の子どもの誕生、後継者夫婦の子どもの学校への入学・卒業、経営・生活移譲、主力作目の転換、雇用者の導入などがあげられます。

2 こうした経営や生活の節目や転換を捉えて、経営や生活の見直しを家族の話し合いをもとに行うことは大変重要なことです。協定の締結は、そうした経営や生活の見直しに大変有効な手段です。経営や生活の節目に合わせて協定の締結や見直しを行うことをおすすめします。

3 例えば家族のライフステージ別では、後継者が就農する時期には、後継者にやる気や自信、さらには責任を持たせ、仕事にメリハリを生み、暮らしに楽しみをもたらすことを目的として、営農計画や経営・生活の役割分担（部門分担）、労働報酬や収益分配、労働時間や休日、農業に関する研修参加、将来の経営移譲の時期や内容などの項目を中心とした協定を締結することが考えられます。また、こうした協定の締結により、後継者が将来結婚する際に自分の経営や生活の内容を説明しやすくなります。

4 後継者が結婚する時期には、家族の一員として後継者の配偶者を迎え、経営主夫婦と後継者夫婦との間の円満な関係を築き、経営・生活移譲の時期や内容を明確化し、将来の経営・生活設計を立てやすくするため、経営・生活の役割分担（責任分担）、労働報酬・収益分配、経営移譲の時期・方法、後継者夫婦の農業・生活研修への参加などの項目を中心とした協定を締結することが考えられます。後継者の妻が気兼ねなく安心して出産や育児ができるような環境づくりや経営主夫や後継者夫の家事・育児・介護の参加を促して家族全員がワーク・ライフ・バランスをとれるような項目の締結も重要といえます。

5 経営移譲をする時期は、スムーズな経営・生活移譲と経営主夫婦の移譲後の生活保障に配慮するため、役割分担（責任分担）や労働報酬・収益の分配、相続（の準備）に関する項目を中心とした協定を締結することが考えられます。相続については、経営主妻や後継者妻の財産分与についても配慮することが重要です。

4 夫婦二人で農業経営を行う時期は、お互いが共同経営者として認め合い、経営・生活においてパートナーシップを確立するため、営農計画や経営・生活の役割分担（責任分担）、収益の分配、健康づくりなどの項目を中心とした協定を締結することが考えられます。家事や育児・介護についても仕事として位置づけつつ、分担したり協力し合っていくための項目を入れた締結も重要といえます。

締結や更新の時期

問２９ 協定の締結や更新が面倒です。このままでよいのではないでしょうか

ヒント

1 協定を締結した場合でも、見直しや更新がめんどうくさいという声をしばしば聞きます。

しかし、経営や生活は時間の経過によって基本的にはどんどん変わっていきますので、経営や生活の変化に対応して締結する項目や内容を見直していくことは必要となります。また、協定の締結項目や内容の充実を検討していくことも重要です。

2 家族経営協定は家族にとって大切な約束事を取り決めたものですので、締結する項目や内容を変える必要がない場合でも、年に１回は家族相互に確認し合い、もし守れなかったり達成できなかった項目があれば、なぜ守れなかったり達成できなかったのか、今後どのように対応を考えたらよいかなど家族の間で話し合う必要があります。

締結や更新の時期

問３０ 息子が後継者として農業を選んでくれました。家族農業経営の良さを生かして息子の夢を実現したいと思います。どのような方法がありますか。

ヒント

1 後継者の就農に際して、家族農業経営の良さを生かして後継者の夢の実現を図る場合には、家族経営協定が大変有効な方法といえます。

　そのためには、後継者の就農時に、両親と後継者との話し合いをもとに、経営や生活の目標を見直します。その際、短期だけではなく、後継者の農業にかける夢を明確化して長期の経営や生活の将来目標を作成してその実現の手段を考え、対応する経営・生活の仕組みの見直しを行うことが肝要です。

　また、後継者にやる気や自信、さらには責任を持たせ、仕事にメリハリを生み、暮らしに楽しみをもたらすことが重要といえます。

2 そのため、営農計画や経営・生活の役割分担（部門分担）、労働報酬や収益分配、労働時間や休日、農業に関する研修参加、将来の経営移譲の時期や内容などの項目を中心とした家族経営協定を締結することが考えられます。また、合わせて、長期の経営・生活設計書（ライフプラン）を作成することが効果的といえます。

3 宮城県のある経営では、就農時に後継者と親夫婦との話し合いをもとに、長期の経営生活・設計を行い、経営と生活の将来目標を明確化し、あわせてそれを実行するための仕組みづくりとして家族経営協定を締結しています。

4 この経営では、さらに、経営移譲が近づいた時期に、長期の経営生活・設計と家族経営協定の見直しを行い、経営や生活の変化に対応してそれぞれの内容を改訂して再締結を実施し、経営移譲後にさらに家族経営協定の見直しと改訂を行い、後継者世代の夢の実現に向けた取り組みを進めつつ、スムーズな経営・生活移譲を実現しています。

家族経営協定書の具体例充実！

「家族経営協定」のすすめ

（改訂版）

夢のある元気な農業経営のために

農山漁村男女共同参画推進協議会

事務局：社団法人　農山漁村女性・生活活動支援協会

「家族経営協定」ってなに？

家族経営協定とは、家族で取り組む農業経営について、経営の方針や家族一人ひとりの役割、就業条件・就業環境について家族みんなで話し合いながら取り決めるものです。そして、家族みんなで実行し、必要に応じて内容の見直しも行っていくことです。

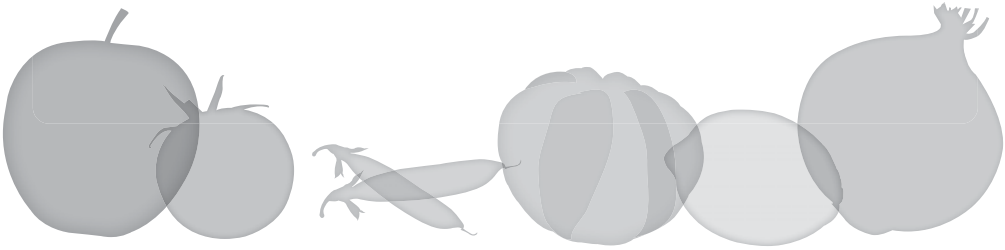
何のために結ぶの？

農林漁業の経営が
家族の話し合いと男女の共同参画によって
充実・成長していくため

家族一人ひとりが
尊重される家族関係を
作っていくため

次の世代にスムーズに
引き継いでいくため

家族一人ひとりがお互いに
個性と能力を認め合い
かけがえのない対等な仲間として営む
共同経営的な経営に

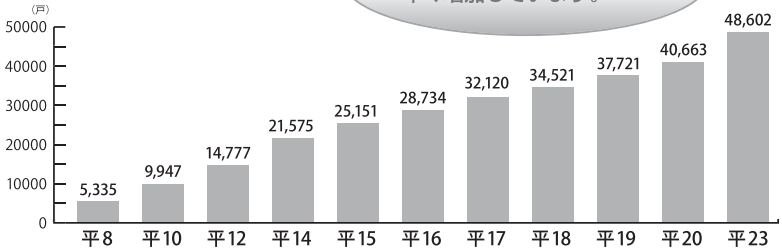


1 「家族経営協定」の現状は？

どんなきっかけで家族経営協定を結んでいるの？

家族経営協定を結んでいる農家数は？

協定を結んでいる農家数は、年々増加しています。



注1．平成11年までは8月1日現在、平成14年以降は3月31日現在。（ただし、平成14年の一部に8月1日現在の地域がある。）
注2．東日本大震災の影響により、宮城県及び福島県の一部の締結農家数については、平成22年3月31日現在のデータを引用。

取り決めている家族経営協定の主な内容は？

■上位5位の回答（複数回答）

区　分	平成20年
農業経営の方針決定	90.4%
労働時間・休日	88.4%
農業面の役割分担（作業分担，簿記記帳等）	79.3%
労働報酬（日給，月給）	72.7%
収益の配分（日給，月給以外の利益の配分）	46.7%

他にも次のような多様な内容があります。
あなたの家族の実情に合わせて内容を盛りこむとよいでしょう。

○生活面の役割分担（家事、交際）　○経営移譲（継承を含む）
○労働衛生・健康管理　○社会・地域活動への参加
○移譲者（老後）の扶養（居住・生活・介護等）　○育児の役割分担

協定締結農家数の割合

農家数（千戸）	360
家族経営協定の締結農家数（戸）	48,602
農家に占める締結農家の割合（%）	13.5%

資料：2010年世界農林業センサス

注：農家数は主業農家数。なお、主業農家とは農業収入が農外収入より多く、かつ65歳未満の農業従事60日以上の者がいる農家

2 「家族経営協定」を結ぶ手順は？ ―家族の話し合いから協定を結ぶまで―

家族経営協定を結ぶときは、形式にこだわらず、家族みんなで話し合いながら、あなたの経営にピッタリの家族経営協定をむすんでみませんか。

あなたの農業経営をより良くするために、**5つのステップを踏んで**家族経営協定に取り組んでみましょう。

ステップ1 家族で話し合います

わが家の経営の現状や課題を整理し、今後の経営方針、家族の就業条件、生活の目標などで要望を話し合い、明らかにします。

所得目標、経営計画・役割分担・収益配分・経営移譲・家計費・介護など

ステップ2 対策を考えます

話し合いを踏まえ、わが家の経営課題の解決方法や、経営方針や生活目標を実現するための具体的対策について、どのような取り組み（協定）が必要かを検討し合い、項目をあげます。

中長期の営農計画と生活設計<家族のライフサイクルと必要資金>、所得目標、労働計画、家計目標、家事分担、就農条件、財務管理、労働・生活時間、経営移譲、税金、老後の保障など

ステップ3 協定を結びます

家族で話し合った結果を文書にすると、取り組む内容がより明確になりますので、まず協定書の試案を作ってみます。何から取り組むか家族間で検討、普及指導センターや農業委員会などの指導機関からの意見もきいてみます。協定を結ぶときは家族員だけでなく、指導機関の立ち会いがあると、さらに確かなものになります。

ステップ4 協定を実行し内容を見直します

結んだ内容が実行されているか見直し、必要があれば新たな項目や内容を追加しましょう。できれば定期的に（年に1回は）見直し更新するようにしましょう。

- **家族構成の変化**
  後継者の結婚で家族員が増えるなど…
- **協定内容が不都合になった場合**
  労働報酬の支給額、支給方法の変更、休日、休暇の時期、日数などの変更、経営を移譲したとき、経営内容（作目）の変更
- **不都合がない場合でも**
  毎年お正月に見直してみるなど…

「家族経営協定」を結ぶとこんな制度上のメリットや要件が得られます

家族経営協定を結び、経営に参画している女性農業者には、農業者年金等の制度の中で、つぎのような便ぎが図られています。

認定農業者制度（平成15年6月～）

実質的に共同経営を行っている場合、収益の配分と経営方針決定への参画が明確にされている家族経営協定が結ばれていること等を要件に、夫婦等による認定農業者の認定の共同申請が認められています（女性農業者や農業後継者も、パートナーとともに認定農業者となることが可能）。なお、平成20年より、同一世帯に属する者に加え、かつて同一の世帯に属していた者（後継者、その配偶者を含む）が世帯を独立した場合でも、共同申請が認められようになりました。

農業者年金（平成14年1月～）

青色申告をしている認定農業者等と家族経営協定を締結して、経営に参画している配偶者、後継者に対しては、基本となる保険料（20,000円）のうち一定割合の国庫助成（政策支援）が行われます。

農林水産祭参加の表彰行事における夫婦連名表彰（13年度～）

経営への配偶者の貢献度が高いことが明らかな場合には夫婦連名で表彰が受けられます。その際、①家族経営協定書、②作業日誌等、当該表彰に係る部門における経営主の配偶者の部門分担、従事日数等が概ね5割に達していると確認できる書類、③農業普及指導センターなどの現場指導組織による意見書、のいずれかで確認することとなっています。

3 「家族経営協定」に盛り込むとよい事項

取り決めの内容や様式は「こうしなければならない」と決まっているものではありません。
家族みんなの話し合いを通じ、必要なことから一つずつ始めてみましょう。

協定に盛り込む内容は

やりがいを持って働くために

- 農業経営のビジョン・目的は …… 家族みんなの意向で
- 日々の労働時間・休憩時間は …… 季節による始業・終業時刻、休憩時間、一日あたり労働時間など
- 休日・休暇は …… 繁忙期、通常期、特別休暇など
- 給料や収益配分は …… 役割や働き方に応じて
- 農作業の役割分担は …… 部門・作業分担、経営管理等、安全・快適な労働のための工夫や労働環境など

みんなで経営を充実させよう

- 短期・長期の経営計画は… 経営の目標、資金計画、所得目標、経営規模など
- 簿記記帳は誰の担当か
  経営状況の把握は
  家族会議は開いているか
  経営の役割分担は
  経営戦略は、法人化は
  後継者等の養成・教育

ゆとりある暮らしのために

- 生活の目標は、生活面の役割分担は… 家事・育児の担当など
- 家計状況は把握しているか
  共通家計費の担当と支払い方法は… 家計簿記帳など
- 多世帯家族の快適な住まい方は… 後継者夫婦との同居・別居など
- 老後の生活設計は …… 介護、生活費、年金など
  健康診断を受けているか
- 余暇、地域活動は …… 旅行・レクリエーションなど

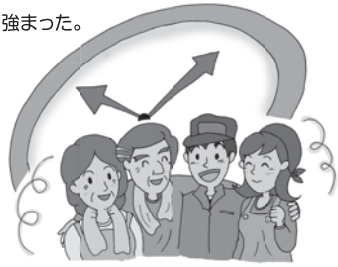
これからも農業を続けていくために

- 後継者への譲り渡しは… 経営権や経営資産の移譲について、時期、方法など
- 相続への対応は …… 親子、兄弟姉妹で合意していることはあるか、経営の細分化防止の方法はあるかなど

4 「家族経営協定」を結ぶと、こんな効果が！

協定を結んで、経営に活かした多くの農業者の声から

- 経営理念や経営方針を家族みんなで共有できるようになり、家族全員の経営意識が向上した。
- 経営のこと以外についても話し合う機会が増え、家族みんなで協力し合い、結束が強まった。
- 役割分担や就業規則の取り決めを通じて、経営の合理化が進んだ。
- 共同申請制度を利用して、後継者や配偶者も認定農業者になった。また、配偶者や後継者が利用できる制度的なメリットもあるので経営にゆとりができた。
- 部門を任されるようになって、以前よりも責任とやりがいを感じる。
- 決まった給与を貰えると、将来設計が立てやすくて助かる。
- 気持ちと時間の余裕が生まれ、研修や地域活動に参加しやすくなった。
- 後継者へ経営移譲がスムーズにできそうだ。



5 ライフステージ別協定の目的とメリット

1 後継者が就農する時期

【目　的】**後継者にやる気・興味・自信を持たせる**

【メリット】

- 親子の話し合いにより、経営の目標が決定し、後継者が農業経営に主体的に参画するようになる。
- 後継者が給料をもらえることで責任をもって農作業に取り組む。
- 定期的な休日を決めることで、労働時間もはっきりし、仕事に張りも生まれ、くらしに楽しみが出てくる。また、計画的に作業を行える。
- 後継者が将来結婚する際に自分の仕事の内容を説明しやすい。

営農計画／役割分担／労働時間休日／農業技術研修／健康づくり

2 後継者が結婚する時期

【目　的】**家族の一員として配偶者を迎え、親夫婦との円満な人間関係を作る**

【メリット】

- 経営内において、各個人が適正な役割と評価を得ることができる。
- 経営移譲の時期や内容が明確になり、将来の経営計画が立てやすい。
- 収益の分配により報酬が支給されることで、後継者夫婦の経済的な裁量が広がり、生活面の計画が立てやすくなる。
- 家事も労働の一部として位置付けされ、家事分担も明確になり、やりやすくなる。
- 後継者の配偶者にとっては、気兼ねなく、安心して育児ができる。

役割分担／収益の分配／経営移譲の時期・方法／後継者の妻(夫)の報酬／後継者の妻の産休・育児期間の確保／後継者の妻の農業・生活技術研修／高齢者の介護／後継者の妻への財産分与

3 経営移譲をする時期

【目　的】**スムーズな経営・家事の移譲と親夫婦の生活保障に配慮する**

【メリット】

- 後継者はすべてを任されたことで、経営に対する意欲が高まると同時に責任が持てるようになる。
- 移譲後の報酬や扶養・介護が明確になり、老後の保障ができ、精神的・経済的にも安心できる。
- 親夫婦は体力にあった作業分担ができる。
- 相続の話し合いにより、スムーズな経営移譲がなされる。

役割分担／収益の分配／親夫婦の扶養・介護／親夫婦の住まい方／相続にむけての準備

4 夫婦二人での農業経営

【目　的】**お互いが自立した農業者として対等な立場で経営を築く**

【メリット】

- お互いが共同経営者と認め合い、経営に積極的に参加するようになる。
- 家事は分担したり協力したりして行う。
- 移譲や老後の生活について話し合い、経済的・精神的にも安心できる。

営農計画／役割分担／収益の分配／経営移譲／老後の生活／健康づくり

6 家族経営協定を結んでいるあなたも認定農業者になりましょう！

認定農業者とは、経営の規模拡大や生産方式・経営管理の合理化等農業経営の改善を図るための「農業経営改善計画」を作成し、市町村からその計画を認定された農業者です。

※女性農業者や農業後継者、新規就農者も認定農業者になれます
※共同経営者であれば、共同申請で、複数の者が認定農業者になれます

共同申請に必要な要件は？

（1）農業経営改善計画の認定申請者が、すべて同一の世帯に属する者か、またはかつて同一の世帯に属していた者（その者の配偶者を含む）であること。
（2）家族経営協定等の取り決めの中で収益の配分と経営方針決定への参画が明確にされていること。
（3）家族経営協定の取り決めが遵守されていること。

共同申請を行うための家族経営協定書の例

【文案例１】

健康で、快適に働き、楽しく暮らすための取り決め書

●目　標　（略）

●家族全員の参画による経営方針・計画の検討

営農方針・計画の樹立、施設等の投資及び資金の借入、新部門の導入、経営転換の実施並びに経営形態の変更（法人化への移行）等、家族経営の重要な意志決定にあたっては、家族全員が参画し、十分な話し合いを行って決めることとする。

●経営の役割分担

農業経営における個人の責任を明確にするため、それぞれの希望・特技・技能等を互いに尊重しながら、以下のように役割を分担する。なお、農繁期や災害対応等には、協力しあう。

〔○○夫…米、麦、大豆、搾乳
○○男…作業日誌記帳、飼養管理、粗飼料確保、搾乳
○○子…家事全般、搾乳
○○美…家計簿・経営簿記記帳、飼養管理〕

●収益の配分

1.給与　農業経営から生じた収益については、家族で話し合い、給与として下記の表のとおり配分する。ただし、予期せぬ事情によりこの額を変更しなければならないときには、家族で協議し合意を得るものとする。

対象者	給与月額	方 法	備 考
○○夫	○○万円	口座振込み	
○○子	○○万円	口座振込み	
○○男	○○万円	口座振込み	
○○美	○○万円	口座振込み	

2.賞与　上記の給与のほか、所得目標を達成した場合については、その状況に応じて、賞与を振り込むことができるものとする。

【文案例２】

第１条　目的（略）
第２条　経営方針・計画の決定（例-1の２条と同じ）
第３条　経営の役割分担の実施（略）
第４条　収益分配の実施
　農業経営から生じる収益については、甲および乙ならびに丙で十分協議して、それぞれの年齢、役割分担等を考慮した額が配分されるものとする（以下略）
第５条　（以下略）

7 農業経営改善計画と家族経営協定を結びつけるための工夫

参考　門川町の家族経営協定様式

農業経営改善計画認定申請書

平成16年9月22日

門川町家族経営協定書の事例

住所　門川町大字〇〇　　氏名　水田　耕作

①目標とする営農類型		水稲＋施設野菜（きゅうり）			
②経営改善の方向の概要		後継者が農業大学校を卒業し就農した。経営基盤の充実、拡大を図るため、経営内容の見直しを行い施設整備を実施する。年間労働時間2000時間、年間所得800万円をめざす。			
		農業所得（単位：千円）		年間労働時間（単位：時間）	
		現状（平成16年）	5年後	現状（平成16年）	5年後
		10,429	13,010	2,500	2,000
③農業経営の規模の拡大に関する目標	作目・部門名	現状（平成16年）		目標（5年後）	
		作付面積 飼養頭数	生産量	作付面積 飼養頭数	生産量
	施設きゅうり	2500㎡	40t	3500㎡	60t
	水稲	100a	450kg	100a	500kg
	経営面積合計				
	経営耕地 区分	地目	所在地	現状（平成16年）	5年後
	所有地	田 畑	〇〇町	150a 10a	150a 10a
	借入地				
	合計				
	作業受託 作目	作業		現状（平成16年）	5年後
	水稲	耕起・代かき		200a	300a
		田植え		100a	300a
		収穫		300a	600a
		単純計		600a	1200a
		換算後		200a	400a
	その他の関連附帯事業	事業名	内容	現状（平成16年）	5年後
④生産方式の合理化の目標	機械及び施設	機械及び施設名		型式・性能・規模及び台数	
				現状（平成16年）	5年後
		トラクター		20ps　1台	30ps　1台
		田植え機		3条刈り　1台	5条刈り　1台
		コンバイン		3条刈り　1台	5条刈り　1台
		トラック		2t　1台	2t　1台
	農用地の利用条件	現状（平成16年）		目標（5年後）	
		10～30a区画中心		30a区画以上のほじょうを中心に土地の集積を図る。施設の集積を図る。	
	作目・部門別合理化の方向	部門	現状（平成16年）	目標（5年後）	
		施設きゅうり	2人体制での規模	3人体制で出来るよう規模拡大と作業の効率化を図る。	
		水稲	こしひかり中心	受託作業時期のきゅうりとの労働競合を避けるため雇用を導入	
⑤経営管理の合理化に関する目標		現状（平成16年）		目標（5年後）	
		青色申告をしているが、経営内容を十分把握できていない。		パソコンを利用し、経営分析を行い、経営管理や計画に活用する。	
⑥農業従事の態様等の改善の目標		不定であるが、余り取れていない。		農休日を設定	
⑦目標達成するためにとるべき措置	経営改善の目標	措置			
	農地の集積と規模拡大	・今のところ現状維持			
	生産方式の合理化	・自動開閉機等の導入による管理作業の省力化を図る。 パソコンによる経営分析を行う。			
	経営管理の合理化	・研修会や記帳会に参加して、簿記と経営分析を修得する。			
	環境対策	・施設・機械については、補助事業や制度資金を検討し施設整備を計画的に行う。			

家族経営協定と経営改善計画を「合体」し、経営改善計画の内容を踏まえて就業条件や役割分担などを決めている家族経営協定の例です。経営改善計画の内容を常日頃から意識し、その実現に向けて不断の努力をするための取り組みとして家族経営協定が活用されています。この事例は、『「家族経営協定」推進のためのヒントQ＆A』19ページの抜粋です。

家族経営協定書

平成　　年　　月　　日

氏名　　印 氏名　　印 氏名　　印	立会人　門川町農業委員会会長 立会人　門川町役場産業振興課長 立会人　東臼杵南部農業改良普及センター所長

1．我が家のモットー

家族が健康に気をつけ、お互いが協力して楽しい農業・生活を行う。

2．経営目標

★年間所得800万円をめざすため、きゅうりの生産量を10a当り18tをめざす。
★役割分担をして、無理な働き方をしないようにする。

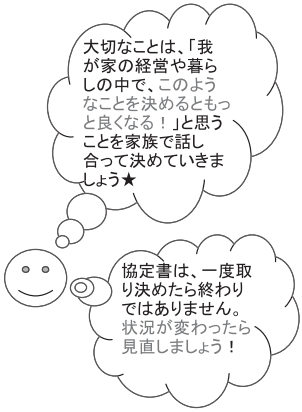
3．家族の話し合い

★必要に応じて、仕事の段取りや、行事を話し合う。
★週に一度、月曜の朝ミーティングで家族の予定を確認し合う。
★月初めには、月間予定を確認し合おう。（カレンダーにかくこと）

4．役割分担　　◎は主担当、○は副担当

		耕作	久美	安子
①生産面	農薬散布	◎		
	水稲管理作業		◎	○
	受委託作業	◎		
	施設きゅうりの管理作業	◎	○	○
	収穫・出荷作業		◎	○
②経営面	農業複式簿記	◎		○
	家計費		◎	
	労働日誌	○	◎	○

		耕作	久美	安子
③生活面	炊事	○	◎	
	洗濯（分担）	○	○	○
	掃除（各部屋分担）	○	○	○
	布団上げ	○		◎
	買い物	○	◎	
	介護（夫婦で協力）	◎	◎	



5．就業条件

労働時間	労働時間は、午前8時から午後7時までを原則とする。ただし農繁期は協力して対応する。
休日	休日は、毎月第1と第3土曜日とする。
収益配分	耕作：　　円、久美　　円、安子　　円それぞれの口座に20日に振り込む。 みんなでがんばり、予定より収入が上がったらボーナスを出す。

6．経営移譲計画

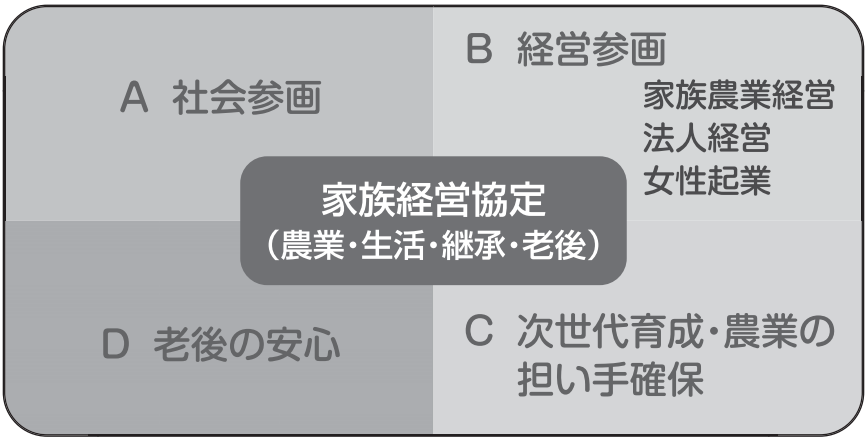
★経営主が○○歳になったら、経営を移譲する。委譲後の準備として退職金の積み立てを行う。

7．その他

★仲良く農業経営に参画するために・・・家族旅行の実施
★健康で農業経営を行うために・・年1回健康診断の受診をする。労災へ加入する。
★家族全員の資質向上のために、各種研修会へ積極的に参加する。

8 家族経営協定は、社会参画、経営参画（家族農業経営・法人経営・女性起業）、次世代育成、老後の安心の全ての場面で重要な手法です。（下図参照）

家族経営協定の関連図



社会参画の時間を生み出すために

方針決定の場に参画したくない理由のトップは「自分の農業で精一杯」が６割、「家事・育児・介護等の負担が大きい」が３割を占めています。女性は、農作業に加え、家事・育児・介護などを担当し男性に比べ労働時間が長くなる傾向があります。ここを見直し、男性も家事や介護などに関わっていくことが必要です。家族で十分話し合い、家族経営協定の中で農業・生活の役割分担を決めていくことが有効です。

ワーク・ライフ・バランスとは？

老若男女だれもが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態のこと。このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤としてきわめて重要である。

『男女共同参画ハンドブック』平成20年３月
内閣府男女共同参画局発行より

9 家族経営協定はワーク・ライフ・バランスの実現にも有効です

数年先の農業所得見通しや生活計画などを盛りこんだ「農業経営計画と生活設計」を付けた家族経営協定を結び、仕事と生活のバランスを保ち、協定を上手に経営に役立てています。家族構成員がやる気を高めつつ家族農業経営を発展させ、所得を確保し、安心の出来る将来を築くために、家族経営協定は有効です。（親夫婦と子夫婦の４者協定のケース）

その具体例を紹介します。

事例１

わが家の生活と農業経営の協定書

（夫婦及び後継者夫婦の４者による場合）

（目的）

第１条　この協定書は、A（夫）　　、B（妻）　　、C（後継者）及びD（後継者の配偶者）が、相互に責任ある経営への参画を通じて、近代的な農業経営を確立するとともに、健康で明るい家庭の建設を目的とする。

（経営計画）

第２条　A、B、C及びDは協議の上、今後の資金計画、作付計画、施設の導入、就業条件の改善等を内容とする長期農業経営改善計画及び毎年の具体的事項を内容とする年度別経営計画を作成する。

（経営・生活の主な役割分担）

第３条　経営の部門のうち、○○に係わるものについてはC及びDが、○○以外に係るものについてはA及びBが主体となり、他の２者と相談の上行うものとする。（また、簿記記帳については○が、労働日誌の記帳については○が行うものとする。）

（収益分配・労働報酬）

第４条　農業経営から生じた収益について、下記の額を毎月○○日にA、B、C及びDで協議の上定めた額を臨時に振り込むことができるものとする。なお、配分額については、農業収益、経営計画に基づく企画労働、農作業労働等の従事状況を勘案し、毎年１回見直しを行うものとする。

	支給月額	支給期日	支払方法	備　考
A（夫）	12万	毎月25日	口座振り込み	
B（妻）	8万	〃	〃	
C（後継者）	8万	〃	〃	
D（後継者の配偶者）	8万	〃	〃	

（就業条件）

第５条　就業条件は次の通りとする。

①1 日の労働時間は、A及びCは○時間、B及びDは○時間を原則とし、農作業の繁閑によりA、B、C及びDで協議の上延長又は短縮する。

②休日は、A、B、C及びD各々につき原則として月○回とするが、農作業の繁閑、健康状態、他の仕事への従事状況を踏まえ、A、B、C及びDで協議の上変更することが出来るものとする。また、正月、盆等の休日については、A、B、C及びDで協議の上定めるものとする。

（将来の経営移譲）

第６条　A及びBが有する経営権及び経営用資産については、将来、A及びBの合意に基づきC及びDに移譲する。
移譲の時期及び方法は、C及びDの意向を踏まえながらA及びBが十分協議の上定めるものとする。

（その他）

第７条　この協定書に規定されている以外の事項で、決定すべき事項が生じた場合は、その都度A、B、C及びDで協議の上決定するとともに、必要に応じて（立会人の相談の上）改訂を行う。

（附則）

①この協定書は、平成　年　月　日より実施する

②この協定書の有効期限は、実施の日より○年間とし、当事者から申立てがない限り自動的に更新されるものとする。

③この協定書は、５通作成し、A、B、C、D及び立会人が各１通を保有する。

平成　　年　　月　　日

住所

A（夫）　　印

B（妻）　　印

C（後継者）　　印

D（後継者の配偶者）　　印

立会人　　印

事例２

家族経営協定書

（目的）

第１条　夢を持ち、やりがいのある農業を実現させるため、家族各自の能力を発揮し、円滑な家族関係のもと、我が家の農業と農家生活の健全化を図ることを目的とし、協定書を結ぶ。

（経営方針）

第２条　経営方針、経営計画の策定にあたっては、家族全員が参画して行うものとする。

１）現状維持は衰退につながる。緩やかな規模拡大を進めていく。

２）常にプロ意識を持って農業生産に関わる。

３）経営状況を記帳・把握・分析して、自由な発言の場をもつ。

（経営の役割分担）

第３条　役割分担は次のとおりとする。

１）生産活動の運営に関すること

果　樹　　主担当：〈経営主〉　副担当：〈後継者〉

野　菜　　主担当：〈後継者〉　副担当：〈経営主〉

直売所　　担　当：〈経営主の配偶者〉

２）農業簿記及び青色申告に関すること

主担当：〈経営主の配偶者〉

副担当：〈後継者・後継者の配偶者〉

３）作業日誌の記帳

主担当：〈後継者・後継者の配偶者〉

副担当：〈経営主の配偶者〉

（収益分配）

第４条　農業経営から生じた収益については、家族の話し合いにより次のとおりと定める。

１）報酬の種類　　月給制

２）支払い期日　　月末

３）支払い方法　　口座振替

４）特別手当　　年２回（８月、12月）

５）金額

対象者	支払い月額	特別手当
経営主	○○万円	○○万円
経営主の配偶者	○○万円	○○万円
後継者	○○万円	○○万円
後継者の配偶者	○○万円	○○万円

※但し、事情により、この額が著しく不適当になったときは家族協議の上変更することができる。

（労働条件）

第５条

１）一日の労働時間は、８時間を原則とし、農作業の繁閑により延長又は短縮することができる。

２）休日は週一回（日曜日）とするが、必要に応じて変更可とする。

（営農計画と簿記の記帳）

第６条　我が家の営農と生活が調和のとれた姿で発展するよう、営農計画及び生活設計を家族協議の上作成する。

なお、毎年度の経営目標の設定、経営成果の評価のため、農業簿記、家計簿等を記帳するものとする。

（将来の経営移譲）

第７条　経営主が６５歳になったら、経営権及び経営用資産を経営主及び配偶者の合意に基づき後継者に移譲する。

（住まい方、健康維持、介護）

第８条

１）お互いのプライバシー（お金、時間の使い方）を尊重しつつ、家族生活の円滑化を図る。一年に一回は家族全員が総合検診に行く。

２）後継者の結婚を機に敷地内別居をするが、両親に介護の必要が生じたときは愛情と責任を持ってあたる。

（家事分担）

第９条　家事、育児は後継者の配偶者が主に担当するが、そのための時間も労働時間として認める。必要に応じて役割を分担しあい、快適な生活をするために全員が思いやりの気持ちをもって力を出し合う。

（研修等）

第10条　経営発展のため、各種研修会、研究会、視察等に積極的に参加するようにする。

（その他必要な事項）

第11条　この協定に定めることのほか、必要な事項は家族全員で協議し決定する。なお、農業経営や生活及び家族の状況に変化が生じた場合は必要に応じて見直すものとする。

（付則）１．この協定書は毎年１月に見直すものとする。

２．本協定を証するために、それぞれ署名捺印をし、家内に見えやすく掲示する。

平成○年○月○日

協定者　経営主　○○　○○　印

経営主の配偶者　○○　○○　印

後継者　○○　○○　印

後継者の配偶者　○○　○○　印

立会人　○○県○○市農業委員会

会長　○○　○○　印

○○県○○農業改良普及センター

所長　○○　○○　印

10 家族経営協定は、直売や加工販売に取り組む女性の起業活動にも有効です。

農山漁村女性の起業活動数は年々増加傾向にあります。しかし、農業に起業活動、家事、育児、介護などによる過重労働や起業活動による収益の帰属など、新たな対応が必要となってきます。家族経営協定は、それらを解決するためにも有効です。

事例

健康でゆとりある暮らしの実現に向けた夫婦のルール
[家族経営協定書]

（目的）
第１条　この協定書は夫「○○」妻「○○」が協力し堅実で安定的な農業経営を確立し、健康でゆとりのある暮らしを実現することを目的とする。

（夫婦の農業経営に対する信条）
第２条　夫婦が農業経営に夢中で励める目標年齢を５５歳とし、その後は趣味を生かしながら、ゆとりのある農業経営をめざす。
農業経営は目標を定め、その実現に向かって夫婦が共に力を合わせて努力し、柔軟な発想を持って取り組む。

（経営方針の決定　営農計画の樹立）
第３条　夫「○○」妻「○○」はお互いの能力、得意分野を生かした農業経営を実現するため、記帳結果に基づき、作業が一段落した１２月下旬から１月中旬にかけ十分に協議し、今後の資金計画、作付計画、施設の導入、就業条件等について長期及び年度別経営計画を樹立し経営方針を決定する。

（農業経営上の役割分担）
第４条　前条の経営計画に基づき、お互いの健康や得意な分野を考慮し、次のように分担をする。
①夫は稲作全般、ダイズ、直売のための出荷調整、販売後のかたづけ、加工時の水仕事等を担当する。
②妻は葉物野菜、直売部門の野菜出荷調整、直売部門の総菜加工、出荷、販売等を担当する。
③簿記記帳は夫、作業日誌は各自の担当部門について責任を持って記帳する。

（収益の管理、配分）
第５条　農業経営から生じた収益については夫婦が次のように分担して管理し、使い方については協議して決定する。
①稲作、ダイズの収益は夫が管理し、経営に係る経費、保険、税金、電気光熱費等を支出する。
②葉物野菜、直売部門の収入は妻が管理し、生活費と子供の学資等を支出する。
③夫のバイト代、妻のバイト代はそれぞれの趣味や研修費に充てて良い。
④経営改善や大型機械購入等に要する経費はお互いが管理している中から話し合って負担する。

（家事、子供の教育、介護の役割分担）
第６条　家事、子供の教育、介護は夫婦が協同で行うことを基本とし、次のように分担し、家族や兄弟姉妹からも積極的に協力してもらう。
①妻は食事づくり、買い物、洗濯を分担する。
②夫は屋敷廻りや作業小屋の清掃など作業しやすく、生活しやすい環境づくり、食事の後かたづけ、食事時のサービスを行う。
③子供の教育は夫婦が協力し、夫婦で話し合ってあたる。
④両親の介護は夫婦が協力して行うが兄弟姉妹にも積極的に協力要請をする。

（能力向上、ゆとりの創造）
第７条　能力向上とゆとりの創造等のため、次のことを行う。
①経営に関する視野を広め、知識技術を高めるため、様々な機会を捉え国内外をとわず積極的に研修等に参加する。
②夫婦はお互いに感性を養い、幅広いものの見方、考え方ができるよう趣味を持ち、お互いの趣味には干渉せず、信頼し、協力し合う。
③夫婦での会食、旅行は気分転換を図るうえから積極的に実施する。

（夫婦の努力による資産形成、老後の資金）
第８条　夫婦が努力して得た収益からそれぞれの名義の資産を持ち、働きがいのある条件づくりをするとともに安らかな老後のために資金の準備をする。
①夫は自家用車
②妻には現在夫名義となっている宅地を譲る。譲る時期は夫婦が協議して決める。
③老後の資金は経営部門及びお互いのバイト代から積み立て準備する。

（その他）
第９条　この協定書に規定されている以外の事項で決定すべき事項が生じた場合には、その都度夫婦が協議のうえ決定するとともに、必要に応じて立会人に相談のうえ改訂を行う。

（附則）
①この協定書は平成○年○月○日より実施する。
②この協定書の有効期間は実施より１年とし、当事者から申し立てのない限り継続する。
③この協定書は夫、妻及び立ち会い人が各１通を保有する。

平成○年○月○日

締結者　……住所……
夫　○○　○○　㊞
妻　○○　○○　㊞

立会人　○○県○○市農業委員会
会長　○○　○○　㊞
○○県○○農業改良普及センター
所長　○○　○○　㊞

11 新規参入した若夫婦を支える家族経営協定

新規参入者にとって家族経営協定は、励みとなります。また、農業に関する知識や技術、経験が少なく知人も多くない新規参入者にとって、家族経営協定が地域の農業指導者や農業関係機関を結びつけてくれます。

事例

家族経営協定書

（目的）

第１条　この協定書は、甲（夫・○○○○）乙（妻・○○○○）が、相互に責任ある経営の参画を通じて近代的な農業経営を確立するとともに、健康で明るい家庭の建設を目的とする。

（経営計画の策定）

第２条　甲、乙は協議のうえ今後の資金計画、作付計画、施設の導入、就業条件の改善を内容とする長期農業経営改善計画及び毎年の具体的事項を内容とする年度別経営計画を作成する。

（収益分配）

第３条　農業経営から生じた収益について定めた額を毎月１０日に振込み又は現金払いとする。

（就業条件）

第４条　就業条件は次のとおりとする。

１日の労働条件は、甲、乙は７時間を原則とし、農作業の繁閑により甲、乙で協議のうえ、延長又は短縮とする。休日は、甲、乙各々につき原則として月４回とするが、農作業の繁閑、健康状態等を踏まえ、甲、乙で協議のうえ変更できるものとする。

（その他）

第５条　この協定書に定めていない事項については、この地域の慣行に従い、立会人等の助言を受けて、誠意を持って協議し決定する。

（付則）

（1）この協議は平成○年○月○日より実施する。

（2）この協定書は、同文を３通作成し、その各々に甲、乙並びに立会人が各１通を保有する。

平成○年○月○日

住　所　○○県○○市○○○
甲氏名　○○　○○　㊞
乙氏名　○○　○○　㊞

立会人　住　所　○○県○○市○○○
氏　名　○○県指導農業士
○○　○○　㊞

12 「家族経営協定」は、法律に基づく基本計画の中に位置づけられています。

★男女共同参画社会基本法第13条に基づく基本計画

男女共同参画基本計画

（平成 22 年 12 月 17 日閣議決定）

第６分野　活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進【抜粋】

農山漁村に特に根強い固定的性別役割分担意識の解消、政策・方針決定過程への女性の参画を促進する。
女性が対等なパートナーとして経営等に参画できるようにするため、男女共同参画と農業経営の改善を一体的に推進する家族経営協定の締結数の一層の拡大と有効活用を進める。また、起業活動等への支援を通じた女性の資産の形成など経済的地位の向上を図る。

〈成果目標〉

	現　状	成果目標（期限）
農業委員会、農業協同組合における女性が登用されていない組織数（注）	農業委員会：890（平成20年度） 農業協同組合：535（平成19年度）	**農業委員会、農業協同組合とも 0（平成25年度）**
家族経営協定の締結数	40,000件（平成19年度）	**70,000件（平成32年度）**

（注）農業委員、農業協同組合役員を対象

★食料・農業・農村基本法第15条に基づく基本計画

食料・農業・農村基本計画

（平成 22 年 3 月 30 日閣議決定）

人材の育成・確保（抜粋）

「農業人口の過半を占め、農業や地域の活性化で重要な役割を果たしている農村女性の農業経営への参画や、地域資源を活用した加工や販売等に進出する女性の起業活動を促進する。また、女性の地域社会への一層の参画を図るため、家族経営協定の締結の促進等を通じ、農村における仕事と生活のバランスに配慮した働き方を推進するとともに、政府の男女共同参画に関する目標の達成に向け、農業協同組合の女性役員や女性農業委員等の登用増等の目標を設定し、その実現のための普及・啓発等を実施する。」

家族経営協定等に関するご相談窓口

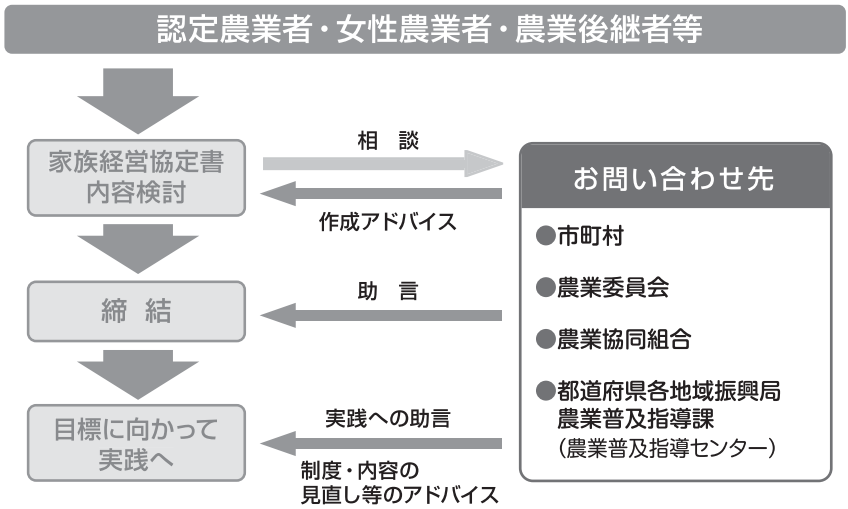
家族経営協定・認定農業者の共同申請に関するご相談は

最寄りの

- 市町村
- 農業委員会
- 農業協同組合
- 農業普及指導センター

へお問い合わせください。

ご相談のしくみ図



平成２１年度　農業・農村男女共同参画チャレンジ推進事業

家族経営協定推進活動検討委員会

検討委員（五十音順）

内山　智裕	三重大学大学院生物資源学研究科准教授
小井川敏子	前埼玉県吉見町農業委員会会長、 元埼玉県浦和農業改良普及センター所長
川手　督也	日本大学生物資源科学部食品経済学科産業社会学研究室准教授
髙木　　賢	弁護士

事務局：（社）農山漁村女性・生活活動支援協会

齋藤　京子	専務理事／事務局長
森　眞理子	普及推進課長（事業課長　併任）
鎌田　正男	事業課
吉岡　和美	事業課

◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇

Q&A 執筆分担

内山　智裕 委員	問３～９、問 13、問 24、問 27
小井川敏子 委員	問 10、問 14～15、問 17、問 22、問 25
川手　督也 委員	問 16、問 20、問 23、問 26、問 28～30
髙木　　賢 委員	問 19、問 21
齋藤　京子 事務局長	問１～２、問 11～12、問 18

お問い合わせ先一覧

農政局等名	担当都道府県	住所・電話	
農林水産省　経営局就農・女性課 女性・高齢者活動推進室	北海道	住所	〒100－8950 東京都千代田区霞が関1-2-1
		電話	03-3502-6600
東北農政局 経営・事業支援部　経営支援課	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県	住所	〒980－0014 宮城県仙台市青葉区本町3丁目3－1 仙台合同庁舎
		電話	022-221-6217
関東農政局 経営・事業支援部　経営支援課	茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、長野県、静岡県	住所	〒330－9722 埼玉県さいたま市中央区新都心2－1 さいたま新都心合同庁舎2号館
		電話	048-740-0393
北陸農政局 経営・事業支援部　経営支援課	新潟県、富山県、石川県、福井県	住所	〒920－8566 石川県金沢市広坂2丁目2－60 金沢広坂合同庁舎
		電話	076-232-4238
東海農政局 経営・事業支援部　経営支援課	岐阜県、愛知県、三重県	住所	〒460－8516 愛知県名古屋市中区三の丸1丁目2－2 農林総合庁舎1号館
		電話	052-223-4620
近畿農政局 経営・事業支援部　経営支援課	滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県	住所	〒602－8054 京都府京都市上京区西洞院通下長者町下ル丁子風呂町
		電話	075-414-9055
中国四国農政局 経営・事業支援部　経営支援課	鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県	住所	〒700－8532 岡山県岡山市北区下石井1丁目4－1 岡山第2合同庁舎
		電話	086-224-8842
九州農政局 経営・事業支援部　経営支援課	福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	住所	〒860－8527 熊本県熊本市西区春日2丁目10－1 熊本地方合同庁舎
		電話	096-211-9595
沖縄総合事務局 農林水産部　経営課	沖縄県	住所	〒900－0006 沖縄県那覇市おもろまち2丁目1－1 那覇第2地方合同庁舎2号館
		電話	098-866-1628

平成24年度　農林水産省男女共同参画加速化事業

編集・発行

農山漁村男女共同参画推進協議会

事務局：社団法人　農山漁村女性・生活活動支援協会

〒105-0011 東京都港区芝公園2-6-8　日本女子会館4F

TEL.03-5777-5383　FAX.03-5777-5385

MAIL : weli@weli.or.jp　URL : http://www.weli.or.jp/