

それでは、実際に家族間のルール（家族経営協定）を紙に書いてみましょう。

北海牧場のルール （家族経営協定書の例）

※ 文中（事例）は実例です。

経営主	北海太郎 ㊟
経営主の妻	北海花子 ㊟
後継者	北海良夫 ㊟
後継者の妻	北海良子 ㊟

第1条（経営目標） 共通の経営目標を持つことでやる気も倍増します。

北海牧場は家族が協力して経営にあたる。

第2条（経営計画の作成）

営農計画書は上記4名が話し合いのうえ作成する。

第3条（役割分担） 経営面・生活面における各自の役割を明確にします。

役割分担は以下のとおり。



これからは、家事も男女平等にやるべきよね。

	農 作 業	生 活
太郎	給 餌	子供送迎
花子	ほ 乳	食事準備
良夫	搾乳・育成	学校・地区行事
良子	搾乳・繁殖	育 児

妻にも共同経営者としての自覚が出てきたな…。



（事例） ※食後の皿洗いは良夫と良子が1週間交代で行うこと

第4条（収益分配） 個人名義の資産は労働の励みになります。

農業経営から生じた収益は、以下の金額を各自名義の口座に振り込む。

太郎 ○万円 花子 ☆万円 良夫 ◇万円 良子 □万円

（事例） 子牛出産1頭につき、2千円のボーナスを良子に支払う。

第5条（休日） 自由時間の確保により社会活動にも積極的に参加する等ゆとりある暮らしができるようになります。

休日は月○回とする。

（事例） 各自の結婚記念日、及び、次の日は休日とし、特別な理由がない限り夫婦で旅行に行く。

第6条（経営移譲） 経営移譲後の生活保障は、大切な取り決めで、移譲をスムーズにします。

経営主が○歳になった時に経営及び家計を移譲する。

移譲後は、良夫及び良子は、太郎及び花子が精神的・経済的にも不安なく老後の生活を送ることができるように努力する。

第7条（〇〇〇〇） 普段、口に出にくい約束事を盛り込みます。

（事例） 太郎及び花子は回復の見込みがない状態での延命治療は望まない。また、花子が死亡した場合、ドナーカードに基づき可能な限り臓器提供を行う。

第8条（その他） 協定書は家族や経営状況に合わせて見直します。

このルールは年1回、営農計画作成時に見直しを行う。

また、内容変更の必要が生じた時は4名の話し合いにより変更ができる。

経営移譲後の生活も安心



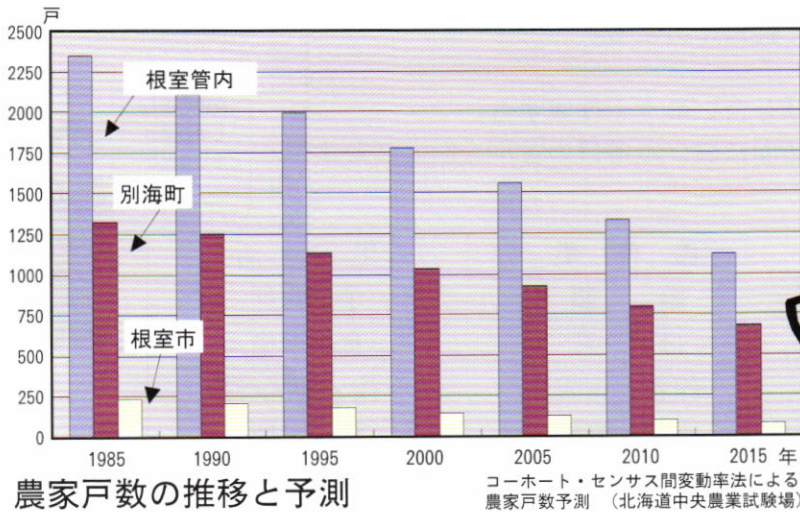
家族経営協定は、財産分与・法的手続き・就業条件策定等と堅苦しく考えがちです。しかし、上記の例のように『我が家の家族間のルールづくり』から始めてみましょう。

また、第三者の立ち会いのもとに締結する事で、協定事項の内容に対する意識が高まり、実効性があります。

担い手を育てる環境づくり

根室管内は後継者の補充率が50%程度で、担い手の問題は深刻です。地域に残る後継者を積極的に育成・サポートしていく環境づくりが重要です。

将来の農家戸数



～地域に子供の姿が見えなくなる…？～

根室管内の農家戸数は、1985年（昭和60年）に2,348戸でしたが、2015年にはおよそ半分の1,114戸への減少が予測されます。

農家戸数の減少は、地域の衰退に結びつくので、担い手が育つ環境づくりをする必要があります。

今後の農業・農村は、食糧の供給という役割の他、農村の多面的な機能が見直され、社会的に求められる健康やアメニティ、環境保全など新たな観点からクローズアップされています。

豊かな農業・農村の条件

- ・消費者ニーズに即した食料の安定供給が出来る
- ・若者が魅力を感じ意欲をもって経営に参画できる
- ・高齢者の持つ豊かな経験や知識・技術を活かし、生きがいを持って暮らせる
- ・地域に住む人々が恵まれた自然を生かし生活を楽しむことができる
- ・都市住民に生活や休養、教育等の場を提供できる開かれた環境である

このような農業・農村を構築するためには、意欲のある優れた担い手を育てることが重要です。

望ましい担い手育成の目標

- ・農業に対する誇りと意欲を持ち、優れた技術や経営管理能力を生かして、プロ農家としての経営手腕を発揮できる
- ・新しい技術の導入や経営の多角化など特色ある農業に積極的にチャレンジするなど地域農業をリードできる
- ・温かくゆとりのある暮らし方を工夫するとともに様々な人との交流を通じ新しい地域づくりができる

これらのことを推進するためには、各機関の役割を明確にし地域が一丸となった支援体制を整備する必要があります。