

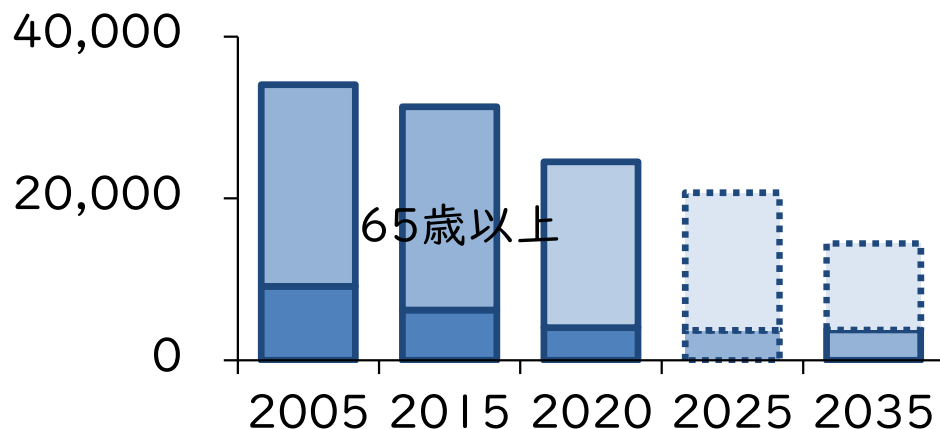
農業経営の発展のプロセス

自らの経営をどこまで発展させるのか

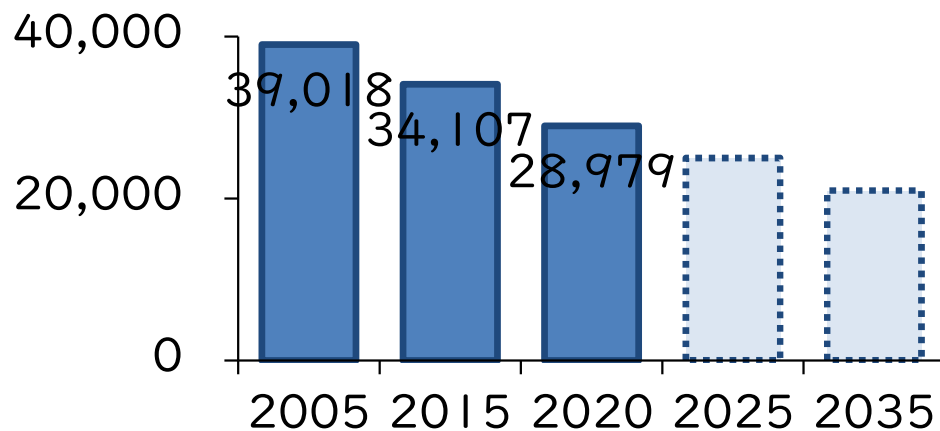
広島県農林水産局

なぜ企業経営を目指すのか

基幹的農業従事者数の推定 (単位:人)



経営耕地面積の推定 (単位:ha)



[農業経営発展課試算]

このままの傾向が続けば

基幹的農業従事者は半減
農地の4割は耕作放棄

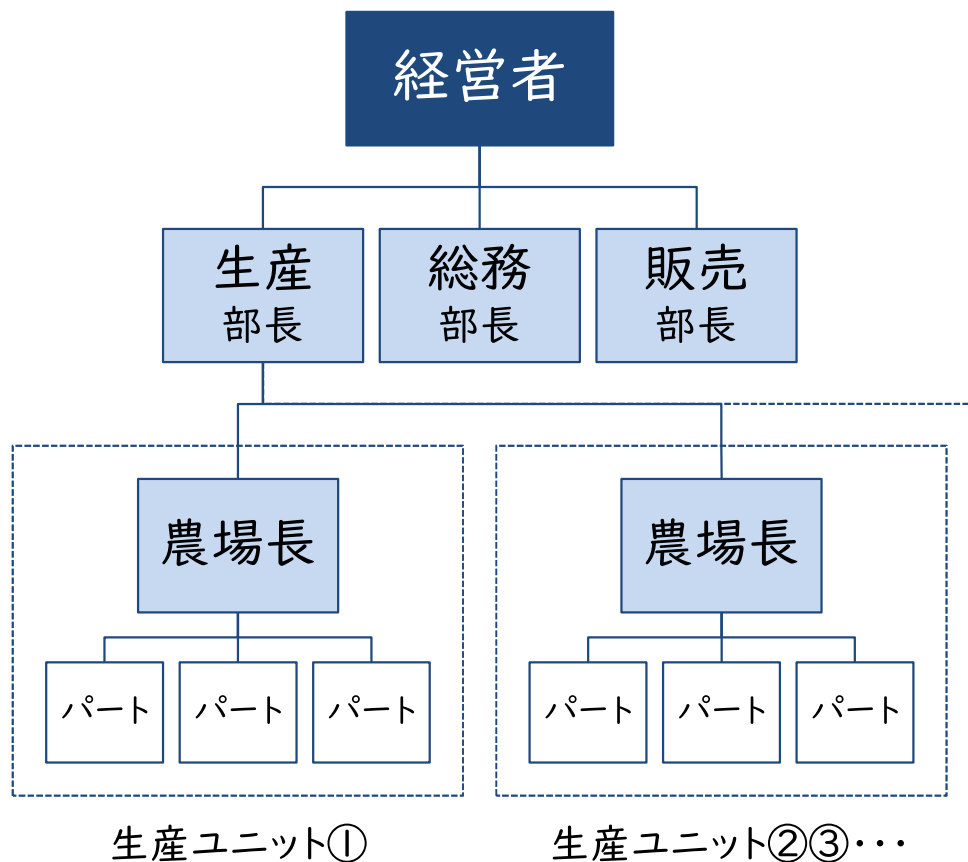
- ・農地の集積, 団地化が可能となり, 作業効率の良い大規模なほ場を整備
- ・スマート農業の導入や経営規模の拡大により, 収益性の高い農業を展開

積極的に投資を行い,
経営発展に取り組む体制が必要

家族経営から企業経営へ
若い人を雇用し優良農地を集積

目指す企業経営とは (V層の経営体とは)

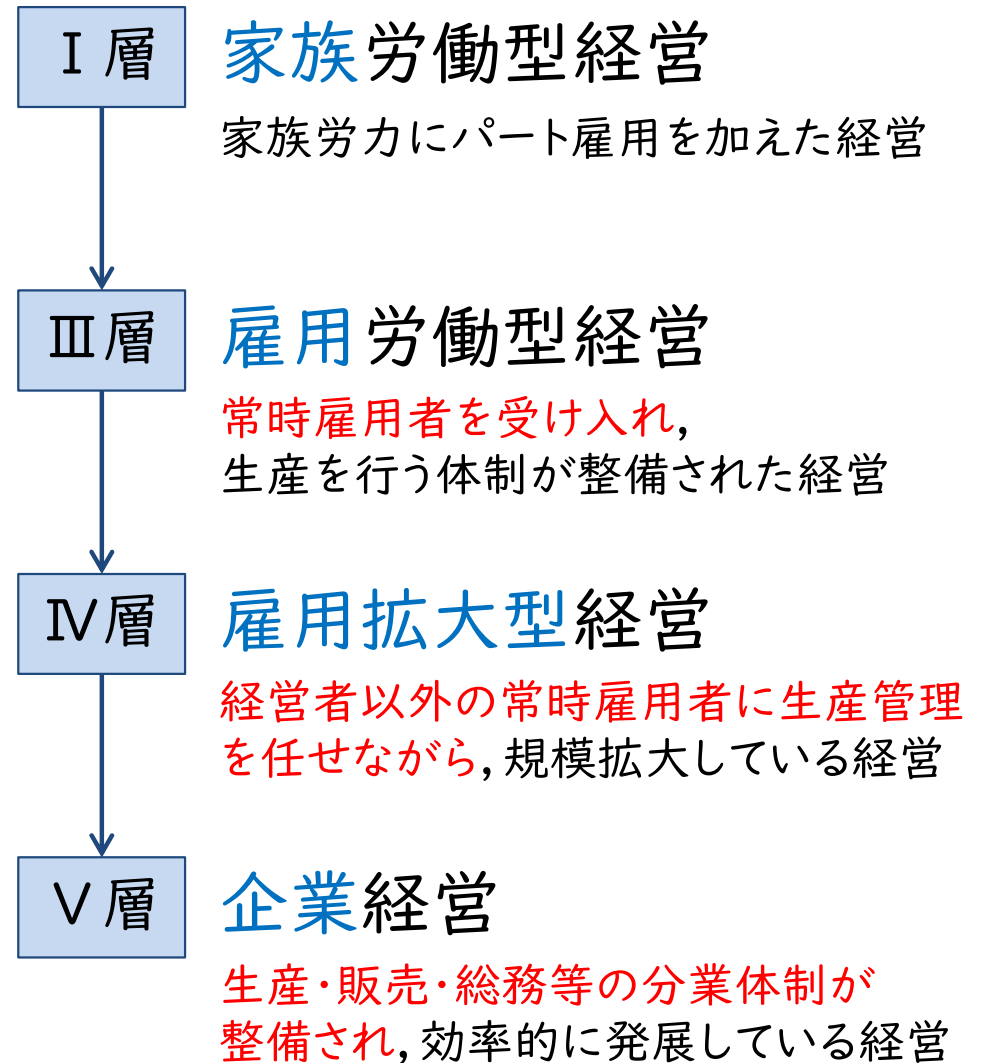
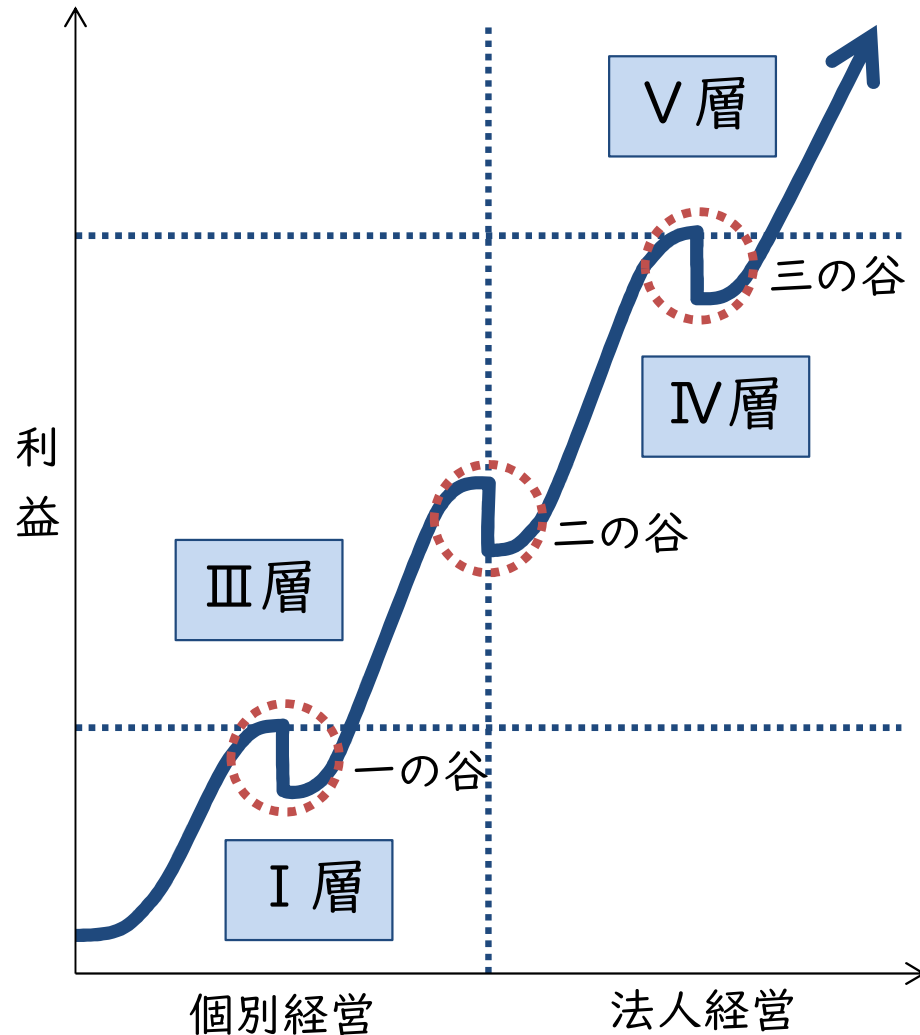
目指す経営体のイメージ



- 年間農業販売額**1億円**以上
- 単位面積当たり収量が地域の標準以上であるなど, 生産性が高い
- 事業形態は**法人**
- 経営理念, ビジョン, 経営戦略, 経営計画を作成し, 社内で共有
- 社員のキャリアパス, **人事評価制度**及び報酬制度を整備
- 生産・総務・販売等の**部門管理体制**が整備され, 責任者を配置
- 責任者には500万円以上の給料
- 四半期ごとに財務諸表を作成し, **事業の進捗管理**
- 販路拡大の**マーケティング**戦略
- 生産工程管理に**GAP**を導入

企業経営へのロードマップ

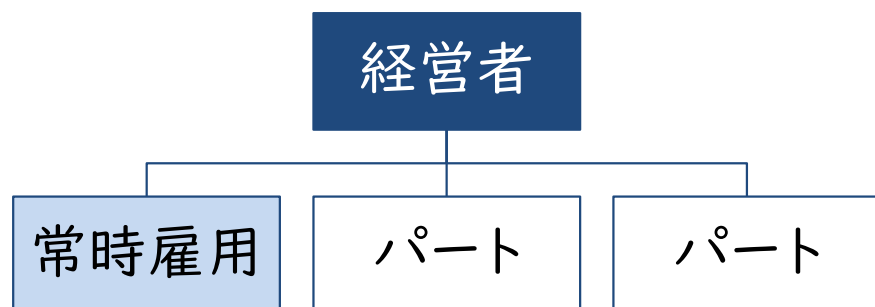
経営発展のプロセス



雇用労働型経営（Ⅲ層）となるためには

Ⅲ層 雇用労働型経営

常時雇用者を受け入れ、
生産を行う体制が整備された経営



- ・売上 **2千万円以上**
- ・単位面積当たり収量が地域の標準以上など、**高い生産性**
- ・個人経営が主、**一部は法人化**
- ・規模拡大に向け、生産管理を任ずることのできる**常時雇用者を受入**

※ 売上目標は品目ごとの利益率によって異なります。

I → Ⅲ層への心配 一の谷

常時雇用者を受け入れると
赤字経営になることへの不安

課題

常時雇用者の受入が可能な
収益力の向上

対応策

分散した農地の集積, 作業性の高いほ場の整備
環境制御などスマート農業の導入など

生産技術の再構築

労働生産性・土地生産性の向上

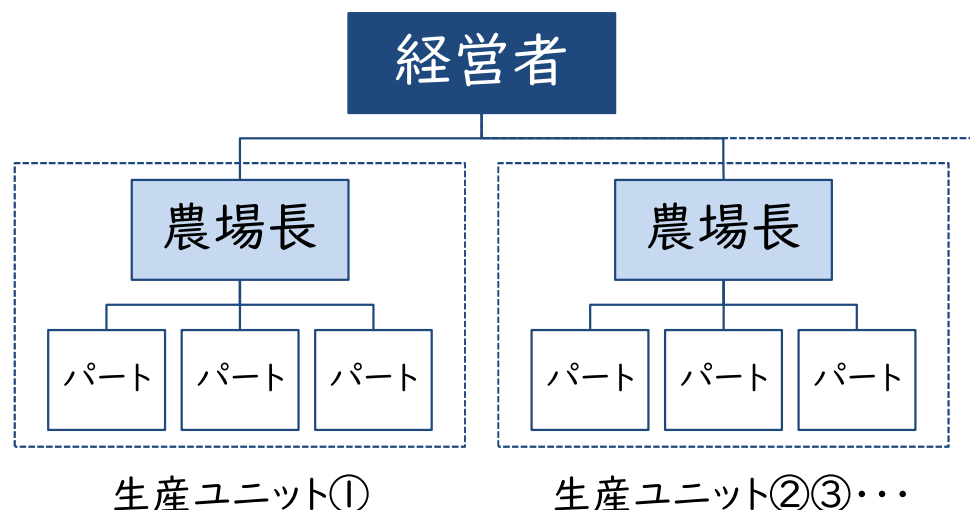
生産ユニットの確立

売上2千万円以上が得られる生産の仕組み

雇用拡大型経営（Ⅳ層）となるためには

Ⅳ層 雇用拡大型経営

常時雇用者に生産管理を任せながら、規模拡大している経営



- ・売上 5千万円以上
- ・事業形態は、法人経営
- ・社員のキャリアパス、人事評価制度及び報酬制度を整備

※ 売上目標は品目ごとの利益率によって異なります。

Ⅲ→Ⅳ層への心配 二の谷


従業員に生産管理を任せると収入が減少することへの不安

課題

従業員を自らの右腕とする
人材育成の仕組み

対応策

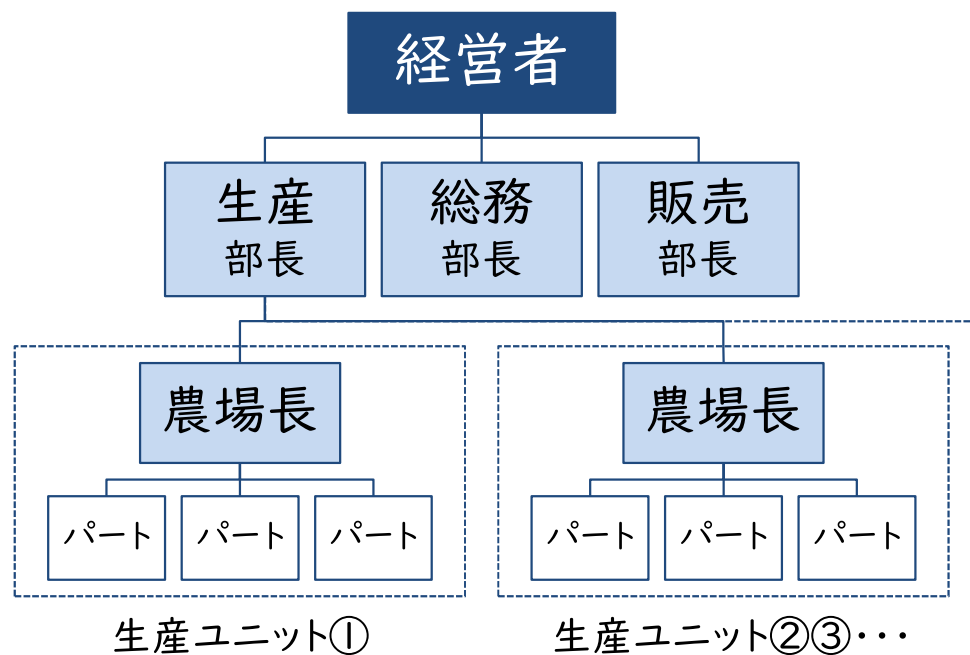
従業員を生産ユニットの責任者（農場長）とし
ユニット単位での管理体制

- 
- ①管理マニュアルの作成（GAPの導入）
 - ・農場長として習得すべきスキルの明確化
 - ②作業管理状況の見える化（ICT活用）
 - ・農場長の目標に対し、定期的に評価

企業経営（V層）となるためには

V層 企業経営

生産・営業・販売等の分業体制が整備され、効率的に発展している経営



- ・売上 1億円以上
- ・四半期ごとに財務諸表を作成し、
事業の進捗管理

※ 売上目標は品目ごとの利益率によって異なります。

IV→V層への心配 三の谷

これ以上規模拡大を進めたら自分だけではマネジメントできない

課題

効率的なマネジメントが可能な体制の構築

対応策

従業員の登用やヘッドハンティングなどにより生産・総務・販売等の部長を配置

階層型（ピラミッド型）組織の構築

- ・業務の専門性を高め、効率性を向上
- ・責任分担が明確で、事業の進捗管理が容易