

要 請 書

令和元年6月25日

全国認定農業者協議会

我々、全国19県の認定農業者の自主的組織で構成する「全国認定農業者協議会」は、組織会員が自ら農業経営改善計画などの達成に向けて経営改善に取り組むとともに、組織の結集力を活かして効率的かつ安定的な農業経営の確立ならびに地域農業・農村の維持発展のため、「全国認定農業者協議会行動指針」（別紙①参照）に基づき、組織活動や個々の農業経営の発展に資する取り組みを行っているところである。

しかしながら、認定農業者など担い手の高齢化と後継者不足の進展、経営継承の困難さが深刻を極めており、地域農業・農村の維持は危機的な状況にある。

我々認定農業者は、地域農業の担い手としての自覚を持ち、安定的な農業経営の確立と担い手の育成・確保に努め、地域農業・農村が持続的に発展するための自発的な取り組みを展開するが、その後押しとなる以下の提案事項の実現を要望する。

1. 認定農業者制度の拡充などについて

(1) 広域認定制度の確立と新たな支援策の構築

農地中間管理事業5年後見直しにおいて、広域に営農活動を展開する認定農業者を都道府県または国が認定する仕組みが措置されることとなったが、認定手続きにおいて、農業者の負担が生じないように十分な措置を講じること。

また、広域認定を受けた経営体に対する新たな支援策を措置すること。

(2) 農業経営の発展課程に応じた支援体系の構築

地域農業の中心的な担い手である認定農業者の育成・確保、さらには経営継承対策や働き方改革、法人化などを促進する観点から、全国認定農業者協議会として「農業経営発展過程・経営管理モデル」に基づく活動展開を図ることとしている（別紙②参照）。特に経営継承対策が重要であり、今後の人口減少や農地を維持していく観点からも、経営継承の加速化を推進する必要がある。

このため、農業経営相談所では、農業経営改善計画を実情に即したものとなるように、計画の作成に当たって、専門家に相談できる体制とすることはもとより、特に経営改善計画の再認定に際し、高齢の農業者が経営継承の計画の作成・実践をするに当たっては、専門家に相談ができるように体制強化を図ること。

2. 「人・農地プラン」の実質化について

広域認定を受けた認定農業者が営農する複数地域の「人・農地プラン」において、確実に中心的経営体に位置づけられるよう、関係市町村間での情報共有を徹底すること。

また、地域の農地利用の合理化を図るためには、認定農業者など担い手同士の利用権交換による農地の集約（団地）化と大区画化が必要であることから、そのための話合いが「人・農地プラン」の実質化に向けた話合いの場で設定されるよう、現場への周知とその話合いについて支援すること。

全国認定農業者協議会行動指針

全国認定農業者協議会は、認定農業者が農業構造をより望ましい方向へ改善する「地域農業のけん引役」を果すとともに、県認定農業者組織と連携を図りながら、①認定農業者の経営発展、②働きやすい経営環境の整備、③地域農業の発展などを目指して、必要な取り組みを実践します。

1. 認定農業者等の経営の改善

- 経営理念・経営戦略の構築を推進します。
- 農業経営改善計画の配偶者や後継者（その配偶者も含む）の共同申請を推進します。
- 経営継承の加速化を推進します。
- 簿記記帳・青色申告を推進します。
- 「農業経営者間の利用権交換運動」などによる農地の集積と集約化を推進します。
- 農業経営の法人化を推進します。
- 農業生産工程管理（GAP）の取組みを推進します。

2. 働きやすい、働きがいのある経営環境の整備

- 配偶者、後継者とその配偶者の経営参画を促進します。
- 就業条件の整備に向けて、家族経営協定の締結や農業者年金の加入を促進します。

3. 地域農業の発展と地域への貢献

- 次世代を担う人材育成と就農希望者への支援に取り組みます。
- 農業青色申告会づくりを推進します。
- 食農教育・地産地消の推進による農業への理解促進を進めます。
- 農業者の代表として積極的に農業委員に応募し、地域農業の振興に貢献します。

4. 認定農業者組織活動の活性化

- 女性・青年農業者の組織活動への参画を促進します。
- 経営者組織間の連携による研修の共同実施に取り組みます。
- 組織活動を支える事務局職員の育成支援に取り組みます。
- 全国農業新聞・全国農業図書の普及・活用で研鑽を深め、組織活動の活性化に取り組みます。

平成30年7月11日
全国認定農業者協議会
県認定農業者組織
(令和元年6月25日改定)

2019年5月

全国認定農業者協議会
全国農業会議所

ステージ1 経営と家計の未分離

- ① 会計管理は未実施
- ② 白色申告
- ③ 就業環境は未整備の状態

全国認定農業者協議会行動指針に基づき、農業委員会ネットワーク機構と連携して、「農業経営発展過程・経営管理モデル」*に対応した活動を展開。

認定農業者等が、自己の経営を改善・発展させるための課題に“気づくこと”ができるよう、事務局担当組織等と連携して認定農業者組織活動を推進。

課題認識の基礎となる複式農業簿記記帳と青色申告が継続できる環境づくりを推進。

課題を解決するために、関係機関・団体から必要な情報や支援が得られる体制づくりを推進。

*◎全国認定農業者協議会・全国農業会議所

ステージ2 経営と家計の分離の取り組み

- ① 収支計算・青色申告の取り組み
- ② 農業者年金の加入など労務管理の初歩の取り組み

ステージ3

ポジション1 経営と家計の分離の発展

- ① 経営理念・経営戦略の構築
- ② 複式農業簿記記帳・青色申告の取り組み
- ③ 労務管理の取り組み
労働時間、休憩・休日、
農業者年金、小規模企業共済、
中小企業退職金共済制度 等
- ④ 家族経営協定の取り組み
部門・役割分担、給与制、
労務管理、家庭生活 等
- ⑤ 雇用の導入
労務管理面のゆとりの確保と経営発展
- ⑥ 経営支援制度・税制等の活用
- ⑦ 経営分析・診断の取り組み

ポジション3 法人経営への展開

- ① 経営理念・経営戦略の構築
- ② 経営と家計の完全分離
- ③ 充実した家族経営協定の実践
* 法に基づく労務管理
* 部門・役割分担の明確化
* 経営継承・相続対策の検討
- ④ 法人化メリットの発揮
* 経営多角化・規模拡大
* 優秀な人材確保
- ⑤ 農業生産工程管理(GAP)の取り組み
- ⑥ 経営支援制度・税制等の活用

ポジション2 個人経営の発展

- ① 経営理念・経営戦略の再構築
- ② 環境変化に応じた家族経営協定の
見直しと実践
* 経営継承対策
* 相続対策
* 労務管理の充実
* 部門・役割分担
- ③ 農業生産工程管理(GAP)の取り組み
- ④ 経営多角化・規模拡大
- ⑤ 経営を担える人材の確保・育成
- ⑥ 経営支援制度・税制等の活用
- ⑦ 地域・社会貢献

ポジション4 法人経営のさらなる発展

- ① 経営理念・経営戦略の再構築
- ② 更に充実した家族経営協定の実践
* 経営継承(後継者の確保・育成)対策
* 相続対策
- ③ 更なる法人化メリットの発揮
* 経営を担える人材の確保・育成
* 経営多角化・規模拡大
- ④ 経営支援制度・税制等の活用
- ⑤ 地域・社会貢献