とやま
農業経営継承
ハンドブック

～留意点と事例～

令和７年３月

富山県農業経営・就農支援センター
富山県農業経営サポートセンター
富山県就農サポートセンター

富山県

1　富山県の現状

○経営体数は10年で46%減。2030には7,118(2020比42%減)に激減の見通し！

○農業者は平均71.3歳(2020)で全国平均67.8歳より約15年も早く高齢化！

○新規就農者数は約70人/年(県調査、直近10年平均)で、
離農者数528人/年(2010・2020農林業センサスより算出)に追いつかない！

○経営体の64%は「後継者を確保していない」！ (2020農林業センサス)

○集落営農の67%は後継者が無く、５年後の労働力確保が困難！(2023県調査)

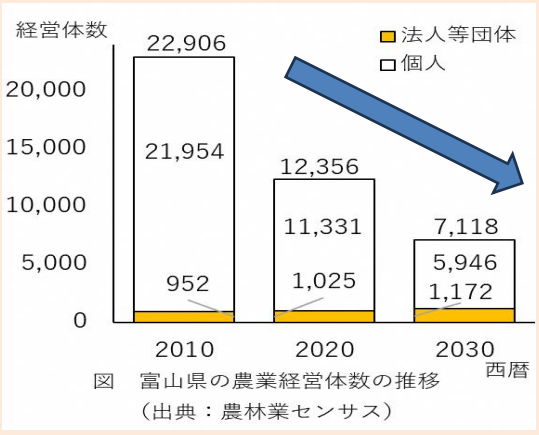


図　富山県の農業経営体数の推移
(出典：農林業センサス)

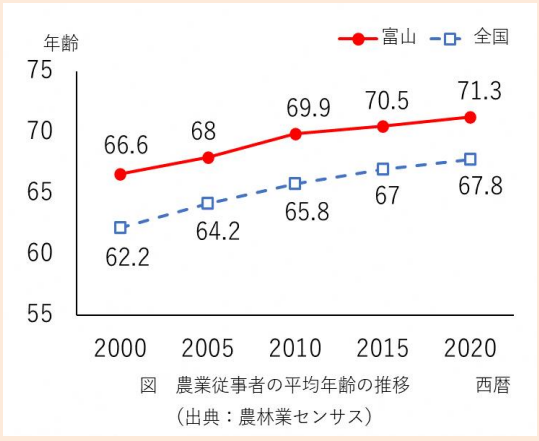


図　農業従事者の平均年齢の推移
(出典：農林業センサス)

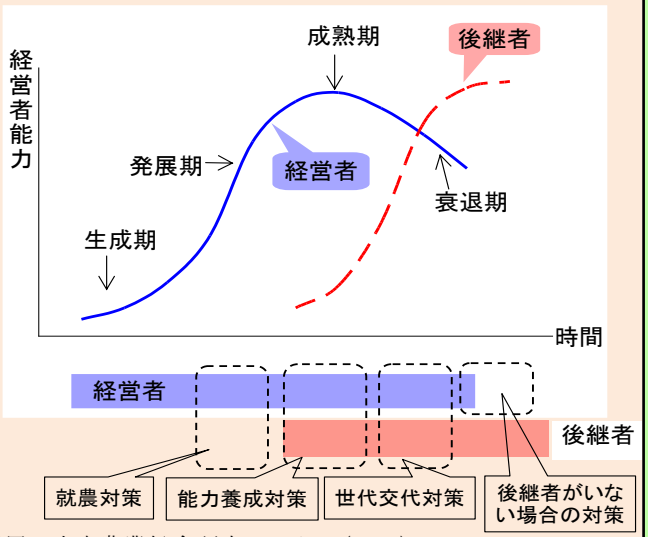
このままでは地域農業が消滅する恐れ！

2　経営継承のプロセスと主なタイプ

(1) 経営継承のプロセス

・右図のとおり、後継者の経営者能力は、最初から高くありません。
・そのため、段階に応じて徐々に養成する必要があります。

【経営者のライフサイクルと経営継承プロセス】



引用：中央農業総合研究センター(2008)
『農業経営の円滑な継承に向けて－進め方とポイント－』

(2) 経営継承のタイプ

①親族内継承
子など親族に継承

②従業員継承
法人等組織内で親族以外の役員や従業員に継承

③第三者継承
後継者不在の経営体で第三者の新規就農者に継承

**ライフサイクルにあわせて
各対策に取組みましょう！**

３　経営継承の事前準備

（１）継承（引退）時期や後継者等のイメージの具体化

①いつ　何歳で継承（引退）したいですか？

時期を明確にしましょう

②誰に　どんな人に引き継ぎたいですか？

後継者に求める資質を具体化しましょう

③何を　有形資産（機械等）のうち、何を譲渡し、何を貸しますか？
無形資産（技術、販売先、信頼等）も次世代に残しませんか？

全ての資産をリストアップしましょう

（２）現在の経営状況の確認

機械・施設の更新や、借入金の返済、経営収支は順調ですか？

引き継ぎやすいよう準備しましょう

（３）引退後の資金

国民年金、農業者年金の他に、資金はありますか？

引退後の生活に必要な資金を確保しましょう

（４）後継者候補とよく話合いを

後継者候補と、今後のことを話合っていますか？

ご家族や従業員などと話合いましょう

別添「経営継承シート」で
早めに計画しましょう！

４　第三者継承のメリット

（１）移譲する経営体にとって

資産の売却等による対価獲得に加え、技術や経営ノウハウ、信用など、築いてきた無形資産を次世代に残すことが可能です。

（２）後継者にとって

一定の規模で経営を開始でき、早期に安定した経営確立が可能です。

（３）地域農業にとって

地域特有の技術や資源、雇用などを継承でき、地域農業の維持・発展が可能です。

後継者がいない場合は、
第三者継承に取り組みましょう！

５　第三者継承の各ステージでの留意点

当事者だけでなく、県農林振興センターやＪＡなど関係機関を確保することが重要です。

特に、第三者継承では、移譲者と後継者の信頼関係構築が最も重要です。

＜第三者継承のステージ＞　　＜実施内容と留意点＞

相談・情報収集・マッチング

〇就農希望者の募集
- 就農フェアや相談会等に登録したり、友人・知人・関係機関に依頼したり、知り合う方法はいろいろ。
- アンテナを高くし、早めに行動を開始しましょう。

事前研修

〇適性と相性の確認
- 本格的な研修に入る前のお試し・お見合い期間。
- 後継者として求める資質があるか見極めを。

実践研修＋継承準備

〇実践研修の開始

①研修期間の設定
- 作物や栽培方法に応じて設定。目安は１～２年。
- 長過ぎは仲が悪くなるケースも。

②栽培技術やノウハウの引継ぎ
- 作物や土壌・気象など地域に応じた「生産技術」、理念、販売、経理など「経営方法」の研修を実施。
- 後継者を労働力とみなさないように。
- 適度な距離感で、しっかりと話合いましょう。

③地域社会との協調
- 近隣経営体や業者等に紹介し信頼関係を構築。

〇継承の準備
- 当事者だけでなく、県農林振興センター、市町村、ＪＡなど間に入ってくれる機関を確保しましょう。

①継承時期の提示
- 時期をはっきりさせると、後継者が安心。

②経営情報の開示
- 「栽培出荷記録」「経営収支」など経営に関する詳しいデータを開示しましょう。

③資産の継承方法の決定
- 譲渡か貸借か法人化か、双方が納得する方法に。
- ヌケ・モレ等がないよう早くから検討しましょう。

④資産の評価、　譲渡価格やリース料の算出
- 税理士、公認会計士、不動産鑑定士など専門家を活用しましょう。
- 後継者の経営が成り立つ譲渡になるよう、十分にシミュレーションしましょう。

＜第三者継承のステージ＞

＜実施内容と留意点＞

実践研修＋継承準備

〇後継者の就農準備
・経営計画の作成や、資金の借入、補助制度の活用など経営開始に向けた準備を進めましょう。

契約書（合意書）作成

〇契約書（合意書）の作成
・検討した内容になっているか、双方しっかり確認しましょう。
・解約に関する事項も忘れずに。

①　②　③

法人設立による共同経営

共同経営

〇継承（経営移譲）
・合意書を作ってすぐに継承するパターンと、何年か共同経営して継承するパターン等があります。

①研修終了後移譲方式
研修終了後、早期に継承し、必要に応じて技術的経営的支援を行う方式

②継承法人設立による移譲方式
移譲者と後継者が共同で法人を設立し、後継者が法人運営に参加後、経営者を交代していく方式

③共同経営後移譲方式
共同経営で責任を分け合い、時期を見計らって経営交代を行い、事業資産を移譲していく方式

継承（経営移譲）

継承後のフォローアップ

〇後継者の経営確立の支援
・就農した後継者が円滑に経営していけるように、栽培や経営をサポートしましょう。

引用：農研機構経営管理技術プロジェクト(2015)
『新規就農指導支援ガイドブック－新規就農者の円滑な経営確立をめざして－』手引き編

6　第三者継承の失敗事例の主な原因（全国の事例から）

（１）コミュニケーションが苦手
・双方が思っていることをうまく伝えられなくて、関係が悪くなる。

（２）家族（親族）への説明が不十分
・移譲者の子弟が、他産業をやめて自家農業に従事した。
・移譲者と後継者双方の配偶者の関係が悪い。

（３）後継者側の資質不足
・農作業をやってみたら、体力がなかった。
・ほ場に植えた野菜苗を踏みながら歩く。
・移譲者の意見や方法を尊重しない。
・他の場所で覚えてきた栽培方法の方がいいと主張する。

7　成功の主なポイント（全国の事例から）

（１）移譲者・後継者の双方に求められるポイント

・基本的に包み隠さずよく話し合う人はうまくいく。
・近付きすぎず離れすぎず、適度な距離でお互いの話をよく聞いているところはうまくいく。
・移譲者も後継者も、家族を含め良好な関係を築くよう心掛けるとうまくいく。
・当事者だけで話を詰めることは難しい。移譲者と後継者の間に入ってくれる関係機関を確保することが重要。

（２）移譲者に求められるポイント

・移譲者は、後継者を様々な能力の水準が高くなるように育てること。
・大規模法人では、段階を経ていろんな経験を踏んで任せていく流れ。経営者として計画的に育てていくということが、非常に大事。
・移譲者が大きな気持ちで、見守るとかアドバイスするとか、ときには叱るとか、包み込むような形で接するところはうまくいっている。
・移譲者は、引退の時期や内容を明確にし、家族への説明も含め、計画的に実行すること。
・水稲など土地利用型大規模経営では、「あなただから貸していたのに、全く知らない人に経営を譲ると言われても私は貸せないよ。」という地権者はたくさんいる。地権者の説得も含め、早めの取組みが大事。
・後継者がいない場合、自分の農業者年金はいつからもらえるかなども踏まえ、早めに継承プランを考える人がうまくいっている。
・80代とか差し迫った状況では、借金があったり、施設が老朽化していたりなどでうまくいかない。少しでも早い段階から行動を。

（３）後継者に求められるポイント

・後継者に、経営継承に向けた前向きな姿勢があるとうまくいく。
・後継者は、移譲者の意見や方法を尊重するとうまくいく。

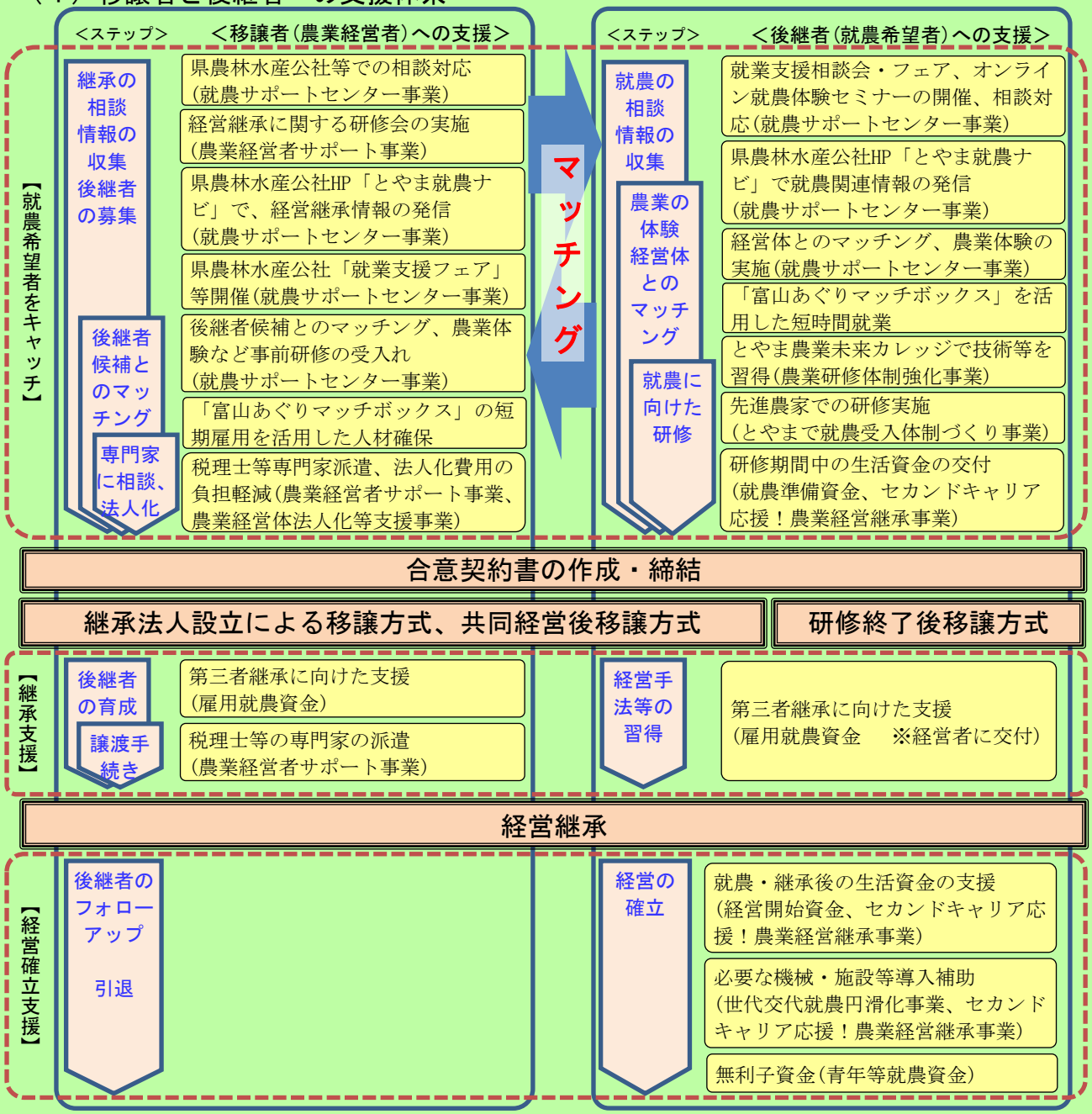
（４）関係機関に求められるポイント

・関係機関は、様々な専門的な知識を駆使しなくてはならない。
・第三者継承など経営継承に関するノウハウを蓄積し、支援する人材を育成することが重要。
・実際の譲渡額は、個別資産の評価額の積上げだけで決めるのではなく、後継者の経営がきちんと成り立つことをシミュレーションすること。

8　経営継承に関する主な支援（令和７年度）

（１）移譲者と後継者への支援体系

※（　）内は、国や県等が実施する支援事業名



（２）地域での新規就農者の誘致体制と研修農場の整備支援（とやまで就農受入体制づくり事業）

①新規就農者の誘致体制を整備！
- 誘致に関する検討会や先進地視察の実施
- 離農予定者や継承等が可能な遊休資産の把握
- 現地見学会の開催等就農希望者の誘致の実施
- 先輩による技術指導等トータルサポート

②研修農場に必要なハードを整備！
- 研修に必要な農機・施設等の整備

※研修農場は、主体となる経営体（集落営農や法人）の経営農地を設定することが可能（R7.2月現在、国実施要綱作成中のため変更可能性有り）

③就農希望者の募集！
- ＰＲパンフレット作成やSNSでに広告宣伝など
- 支援体制や求める人材像等を記した産地提案書を作成し、「とやま就農ナビ」で発信

④先進農家研修【就農準備研修】の実施！
- 青年等就農ビジョン認定者を対象とした先進農家等での研修を支援

９　支援事例　①
認定農業者の経営を新規就農者に第三者継承

（１）経営継承の概要

・主な作目：水稲
・経営規模：継承時８ha
・経営継承時期：R4年１月
・継承種類：第三者継承

（２）経緯

・Ａ氏は、水稲・大麦などを作付けする主穀作の認定農業者。
・Ｂ氏は、他県からＵターンし、R2年４月からＡ氏を含む３経営体で技術等の習得の研修を受け、就農準備を進めていた。
・R4年１月、認定農業者Ａ氏から第三者継承し経営開始。
・マッチングのきっかけは、両者の情報を県農林振興センターが持っていたこと。

（３）主な課題

①経営継承時の資産評価の仕方　　②譲渡時の税金　　③Ａ氏とＢ氏の手続き
④地元への定着

（４）対応

①経営継承時の資産評価の仕方

・土地：路線価又は倍率表　・農舎：固定資産税納税通知書に記載の評価額
・機械：時価（農機具メーカー評価額。簿価との乖離が少ない場合は簿価もあり）

②譲渡時の税金

・売買：譲渡価格と簿価との差額の売却益に応じて、譲渡所得又は事業所得、
　　土地以外の資産は消費税（農地の譲渡は譲渡方法によっては税額が軽減）
・贈与：譲受人に贈与税、移譲者に消費税のみなし譲渡課税（土地以外）
　　（ただし、農地猶予の特例制度・個人版事業承継税制有り）

③Ａ氏とＢ氏の手続き

・農業委員会の許可取得　　・契約書締結
・納税義務者は契約日翌年3/15までに確定申告　　・開業届、青色申告届など

④地元への定着

・Ａ氏が地主と結んでいた農地の利用権設定をＢ氏に引継ぐため、一緒に地主を訪問し、経営者が交代することを説明した。
・また、Ａ氏は、Ｂ氏が信用を得て地元に認めてもらうため、また、Ｂ氏の定着のため、継承後も経営をサポート。

（５）支援担当者の所感

・第三者継承は、移譲者と譲受人がお互いの状況を理解し、歩み寄ることが大切。

９　支援事例　②
経営を法人化して子への親族内継承

（１）経営継承の概要

・主な作目：水稲
・経営規模：継承時35ha
・経営継承時期：R3年３月
・継承種類：親族内継承

（２）経緯

・Ｃ氏は、造園事業も行う水稲中心の認定農業者。受託面積の拡大と高齢化に伴い、「法人化して社会保険制度を整え、子（Ｄ氏）に農業部門を継承したい」と相談。
・Ｄ氏は、R2年４月からＣ氏のもとで従業員として働いていた。
・R3年３月に株式会社を設立し、Ｃ氏から親族内継承。

（３）主な課題

①法人形態　②法人への営農資産・スーパーＬ資金・基盤強化準備金の引継方法
③社会保険の整備

（４）対応

①法人形態

・株式会社と合同会社で、対外的信用度、株主構成、資本金などを比較検討。

②法人へ資産の引継方法

・営農資産は、消費税等を考慮し、当面Ｃ氏が所有し法人に減価償却相当額で賃貸。
・Ｃ氏は、個人事業主として造園業を続け、青色申告は従来どおり継続して行う。
・Ｃ氏名義のスーパーＬ資金は、Ｃ氏が連帯債務者となることを条件に法人に継承。
・農業経営基盤強化準備金は、Ｃ氏が清算。

③社会保険の整備

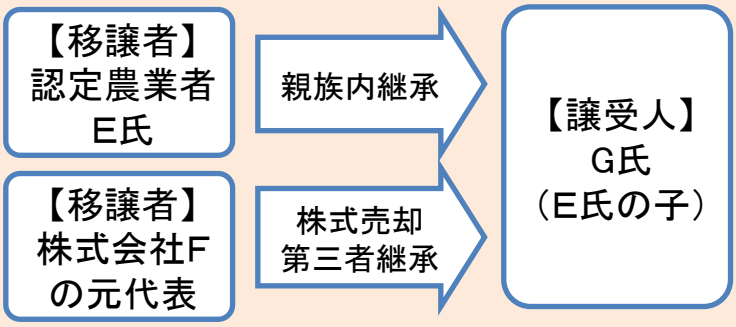
・加入のメリットや、法人化後の社会保険料の負担等について説明。
・労災保険、社会保険（健康保険・厚生年金）について、いくつか給与パターンを示し、法人の社会保険料負担額を比較検討。

（５）支援担当者の所感

・年間所得が低い経営であったため、Ｄ氏には、①機械を大切に使う、②単収を上げる、といった経営改善の基本を十分に説明した。
・その上で、損益計画を立て、経常利益からしっかり給与を導き出すことを、税理士など専門家を交えながら支援した。
・担当普及指導員を主体に専門家を交えた支援チームが、経営体に出向き、現状と課題を確認しながら進めることが重要。

９　支援事例　③
自らの経営を吸収させた株式会社を、子に第三者継承

（１）経営継承の概要
- 主な作目：水稲、ソバ等
- 経営規模：継承時29ha
- 経営継承時期：R7年２月
- 継承種類：親族内継承
  第三者継承



（２）経緯
- Ｅ氏は、以前からＦ社から経営への参画と法人継承の要請を受けていた。
- Ｇ氏が他産業を辞め就農意思を示したことをきっかけに、Ｅ氏が「子ＧをＦ社の代表とし、法人継承の形で新規就農させたい」旨を県農林振興センターに相談。
- R7年２月、総会でＦ社の定款変更を承認。会社名、会計期間などを変更。

（３）主な課題

①Ｅ氏の経営をＦ社に吸収する方法　　②Ｇ氏のＦ社における立ち位置
③Ｅ氏所有の農業機械をＦ社に移行する方法

（４）対応

専門家を交えた支援チームによる経営相談会を実施し、各課題に対応。

①Ｅ氏の経営をＦ社に吸収する方法
- Ｆ社は経営面積２haであり、経営を成立させるにはＥ氏の27haを取込む必要。
- Ｇ氏に農業経験がなかったので、Ｆ社を親子で引き継ぐことにした。
- 株式を譲渡する方法が一番コストがかからないので、株式譲渡契約書を交わした。
- Ｆ社の債務は、元代表が清算。

②Ｇ氏のＦ社における立ち位置
- 当面の間、Ｅ氏とＧ氏の２人を代表取締役とする体制とした。
- Ｇ氏が「十分な農業経験」や「周囲からの信用」を得るまでは、Ｅ氏がサポート

③Ｅ氏所有の農業機械のＦ社への移行方法
- Ｅ氏が課税事業者である間は、新会社に賃貸。

（５）支援担当者の所感
- Ｅ氏の経営のＦ社への吸収には、Ｅ氏の正確な経理が必要なので、相談の早い段階から複式簿記を指導。
- Ｆ社に不良債権や法務上の問題を抱えていないかの確認が重要。
- 新会社の決算期は、未収穫農産物の計上が少なくなる２～４月を提案。

10　＜支援機関紹介＞富山県農業経営・就農支援センター

富山県農業経営・就農支援センターでは、農業者向けの経営相談窓口と、就農希望者向けの就農相談窓口を設置しています。
法人化や経営継承に関する相談から、就農先や研修先の紹介まで、幅広く対応しています。
ぜひ、ご相談ください。

【経営相談窓口】＜富山県農業経営サポートセンター＞
住　　所：富山県富山市舟橋北町４－19　　富山県森林水産会館６階
（一社）富山県農業会議
電話番号：076－441-8961
受付時間：平日9:30～12:00、13:00～17:00

【就農相談窓口】＜富山県就農サポートセンター＞
住　　所：富山県富山市舟橋北町４－19　　富山県森林水産会館６階
（公社）富山県農林水産公社　農業部農業担い手育成課
電話番号：076－441-7396
受付時間：平日8:30～12:00、13:00～17:00

11　雇用に関する支援
人手不足だから「規模縮小」の前に、雇用しませんか？

（１）富山あぐりマッチボックス

富山あぐりマッチボックスは、１日数時間の短時間雇用をきっかけに、農業を担う人材確保を目的とした県公式農業専門求人サイトです。ぜひ、ご活用ください。

・**サイトURL**：https://matchbox.jp/toyama/toyama-agri
・**お問合せ先**：マッチボックス運営事務局
((株)Matchbox Technologies ※県から運営委託)
・**電話**：0120-425-362 平日9:00～18:00
・**メール**：mb-info.jichitai@matchbox.jp

WEB申し込み
はこちら＞

（２）とやま就農ナビ「農業求人情報」

とやま就農ナビ「農業求人情報」では、経営体の皆様の求人情報を掲載しています。ぜひ、ご活用ください。

・**サイトURL**：https://taff.or.jp/nou/syunou-navi/recruit/
・**お問合せ先**：(公社)富山県農林水産公社農業部
・**電話**：076-441-7396　平日8:30～17:15
・**メールフォーム**：https://taff.or.jp/nou/syunou-navi/contact/

○とやま就農ナビでは、
「農業経営継承情報」を募集しています。

※「とやま就農ナビ」は、県内の就農関連情報をまとめて発信している
就農ポータルサイトです。

詳しくは、（公社）富山県農林水産公社ホームページをご覧ください。
https://taff.or.jp/nou/syunou-navi/

＜お近くのご相談先＞

①富山県新川農林振興センター　経営支援班　TEL：0765（52）0268
②富山県富山農林振興センター　経営支援班　TEL：076（444）4521
③富山県高岡農林振興センター　経営支援班　TEL：0766（26）8474
④富山県砺波農林振興センター　経営支援班　TEL：0763（32）8111

＜本パンフレットに関するお問合せ先＞

富山県農業経営課経営体支援係　TEL：076（444）3266

令和7年3月