

普及指導員調査研究報告書

課題名：柳井地域の農村女性起業の法人化に向けた基礎調査及び働く環境づくり

柳井農林事務所農業部 担当者氏名：村上千智、増富和恵、中村紀美子

<活動事例の要旨>

農山漁村女性起業グループのうち企業組合3法人を対象に、設立までの経緯や法人化することによる効果等の調査を実施し、分析を行った。

1 普及活動の課題・目標

柳井管内の農山漁村女性起業の経営形態の特徴は、生改連等のグループ活動から派生した任意グループ、売上の増加等により法人化した企業組合、集落営農法人の経営安定のため多角化を図っている起業グループに分類される。企業組合は4法人あるが、それぞれが企業組合を選択した理由等は明確になっていない。

そこでこのたび、管内3企業組合を対象に設立までの経緯や法人化することによる効果等の調査を実施、分析を行うことで、管内の任意グループが今後、経営発展を考える際の参考の一助とする。

- 活動対象：①A企業組合
②B企業組合
③C企業組合

2 普及活動の内容

(1) 実態調査

- ア 法人化経緯についての聞き取り
イ 働く環境と活動効果に関するアンケート調査（農技センター）

(2) 実施方法

法人化経緯についての聞き取りは、代表者対象に行った。働く環境と活動評価に関するアンケート調査は、代表とグループ員に直接説明しながら実施した。

(3) 結果を踏まえての検討及び改善

働く環境についての改善事項を代表者と検討し、グループ員へ提案した。

3 普及活動の成果

(1) 法人化の経緯の取りまとめ結果

① A企業組合

- ・法人化のきっかけ

販路が広がり、売り上げが伸びたことで、税金関係で不安になった。売上が1000万円以上になり、消費税を払う必要が出てきたため。

- ・法人化して解決したこと

部門ごとに会計が別々であった会計を一元化し、賃金を統一するなどの改善を図ることができ、経営の把握ができるようになった。

会計を1つにしたことで経営の把握ができ、税金が払えるまでになった。以前の部門管理では、責任体制が明確でなかったが、法人化したことで、運営体制が整うと

ともに代表としての立場での発言、改善点を言えるようになった。

・経営管理

会計担当が会計ソフトに入力し、税理士からチェックしてもらうとともに毎月の経営指導を受けている。決算処理、申告も税理士に委託している。外部からの指摘を受けることで、経営発展することができた。

賃金は、個人の働き方に応じ、労働時間を目安に固定給で支払う。

② B企業組合

・法人化のきっかけ

機器等の購入の際、個人名義で購入するため、税金等が個人に課税されるなど、代表に責任がかかるようになり、対応できなくなった。また、社会的責任を明確にする必要があった。

・法人化して解決したこと

個人に負担がかかることが回避できた。社会的責任、信頼性が出てきた。

・経営管理

会計担当が行い、会計ソフトを使って日々の記帳の入力をした後、税理士から毎月指導を受けている。決算処理も税理士に委託している。賃金は、最低賃金を時給で支払う。

③ C企業組合

・法人化のきっかけ

社会的信用の得られる組織、社会的責任をおえる組織にしたい。責任の所在を明らかにするため。売上が上がったため。また、地域に密着し、伝統を継承させる使命があった。平成16年のグループ設立から、5年が経過し、転換期を迎えたため設立した。

・法人化して解決したこと

自分たちの意識が変わった。商工会サイドの支援を受けられるようになり、経営面での支援が受けられるようになった。自他ともに、より上を目指す意識付けができるようになった。

これまでの4部門体制から単独の組織となったことで、他の組織から口出しされなくなった。

他団体と関わることで、自分たちでは築けないネットワークが生まれ、交流ができるようになった。

・経営管理

会計ソフトを使って日々の記帳の入力をした後、税理士から月々の指導を受ける。決算処理も税理士に委託。最低賃金を時給で支払う。

・問題点

これまで、一緒に歩んできた生改連と目指す方向性で相違が生まれ、別々のグループとなってしまった。距離ができてしまった。

法人化することで、消費税、社会保険、法人税などの支払いの義務が出てくるようになった。こうした税金は、経営的に成り立った上でないと、支払は難しいと感じている。

(2) 働く環境と活動効果に関するアンケート調査結果

① A企業組合

ア 属性

- ・構成員の高齢化、構成員の固定化が課題。

- ・3年未満にリタイヤする可能性を示唆。
 - ・起業活動に対する満足意識が半数。
 - ・就業経緯は、組織からの勧誘が多い。
 - ・組織が取り組むべき活動は、「次の経営を担う後継者育成」、「新規組合員の確保」、「ブランド認定数の増加」の3項目。
- インターネット・通信販売、委託加工の引き受けの関心が高い。

イ 労働環境の認識状況について

- ・待遇（給与、労働環境、疲労）などの改善優先度が高い。
- ・対人（チームワーク、相互扶助、上司の人望、職場外の関係など）、職務（仕事の達成感、やりがい）、理念（経営目標の認知、一体感など）はほぼ評価を得ている。
- ・特に労働時間についての問題がある。時間短縮に向けた改善が必要である。
- ・チームワーク、職場の和がやや低い。向上に向けた改善が必要である。
- ・仕事への達成感が高い。自信、適正感につなげる組織改善が必要である。
- ・理念の認知度は低く、経営目標や活動目標の再検討、組織内の共有化の改善が必要である。

ウ 代表者と構成員が求める役割（経営目標、理念の一致度）

- ・大きな差はなく、一体的に取り組んでいる。

② B企業組合

ア 属性

- ・60～70歳代の構成員割合が高い。
- ・就業年数5～10年未満の構成員割合が高い。
- ・在籍可能期間が、1年未満、全員が3年未満で退職する可能性を示唆。
- ・満足意識の低い構成員割合が多い。
- ・就業経緯は、通勤時間が短い、知人等が働いていた等。
- ・組織が取り組むべき活動内容と考えている項目は、「新商品開発」と「新たな販路開発」。

イ 労働環境の認識状況について

- ・職務（仕事の達成感、やりがいなど）と理念（経営目標の認知、一体感など）が県平均に比べ低い。理念の改善優先度が高い。対人（チームワーク、相互扶助、上司の人望、職場外の関係）なども今後改善が必要である。
- ・労働時間に対する実現度が低い。労働時間の明確化や構成員の体力に応じた職務体系の提案等の必要がある。
- ・能力の承認（仕事上で他の構成員から認められている）と自信の実現度が極めて低く、仕事の進め方、評価の方法等を考える必要がある。
- ・理念の認知、目標の一致度、役員の伝達の実現度が極めて低い。統一された意識の下で起業活動に取り組まれていない恐れがある。法人が単なる就職先の1つとして選択されている可能性がある。

ウ 代表者と構成員が求める役割（経営目標、理念の一致度）

- ・大きな差はなく、双方の目標が一致している。

③ C企業組合

ア 属性

- ・構成員の年代は、50～60代の割合が高い。
- ・全体の60%が3年未満の在籍、全員が5年未満で退職の可能性を示唆。新規構成員の確保・育成が喫緊の課題。

- ・組織が取り組むべき活動は、「新規組合員確保」「新たな販路」
- イ 労働環境の認識状況について
- ・待遇（給与、労働環境、疲労）などの改善優先度が低い。「設備や職場環境」、「給与の仕事との比較」、「労働時間」の実現度が特に低く、改善が必要である。
 - ・職務（仕事の達成感、やりがい）は県平均より実現度が高く、達成感や成長感が得られている。
 - ・理念（理念の認知、一体感）のうち、「役員の伝達」は特に低い。組織の理念や目標を明確にするとともに、共有化を図る組織体制が必要である。
- ウ 代表者と構成員が求める役割（経営目標、理念の一致度）
- ・代表者と構成員との関わり方、目標に意識差がある。

(3) 法人化の活動効果に関するアンケート調査結果

① A企業組合

- ・個人に対する効果は、生きがい対策、社会への道義的な責任感の増加、社会的な視野の拡大について評価が高い。
- ・組織に対する効果は、起業活動の活発化、責任の明確化と迅速な意思決定、地域内外の農業者・企業組織との連携について評価が高いが、経営継承に受けた人づくりや給与体系など労働環境改善の評価が低い。
- ・地域に対する効果は、マイナス評価はなく、訪問客の増加、地域のイメージアップへの貢献、女性の社会参画の促進について評価が高い。

② B企業組合

- ・組織と地域に対する評価は、法人化の効果が表れていない。組織に対する効果は、信用力の向上、機械導入による製造・売上の増加、地域内外の農業者・企業組織との連携で評価が低い。
- ・地域に対する効果は、女性の社会参画の促進、地域の雇用・所得増加への確保、地域文化の継承について評価が低い。

③ C企業組合

- ・個人に対する効果は、生きがい対策、所得の向上、人間関係の形成について評価が高い。
- ・組織に対する効果は、経営継承に向けた体制整備や適正な人員配置等、体制整備について評価が低い。
- ・地域に対する効果は、組織における後継者の確保・育成、定住人口の増加について評価が低い。

4 今後の普及活動に向けて

(1) 結果を踏まえての検討及び改善とグループの今後について

① A企業組合

- ・現メンバーの人員減少や高齢化に伴う体制の見直しとして、労働時間の短縮や労賃削減の見直しを検討した。具体的には、食堂部と惣菜部を統合し、毎日4人体制から3人体制として行い、合理化し週休2日を実現する。メニュー決めと買い出し・技術伝承担当を新たに置き、技術伝承を経験の少ない若手のフォローをする体制とする。メンバーを増員するのではなく、現メンバーの効率的な働き方の見直しをして、足りないところを雇用でカバーし、月々の給料や役員手当、交通費にかかる費用を抑える内容として、試行を開始した。

- ・直売に係る経理の軽減として、ポスレジを導入し、会計の集計業務を軽減することとした。
- ・今後は、検討事項の実践と見直しをしながら、より良い働く環境について模索し、働く環境を充実させる。

② B企業組合

- ・各個人の経営者意識向上のために研修会を開催した。経営理念や目標の確認とそれを実践できる役割分担の提案を行った。
- ・今後は、各人の希望に応じた労働時間やローテーションの見直し等を検討する。

③ C企業組合

- ・解決策として、取り組んでいる項目もあり、引き続き実践を行う。
具体的には、毎週1回、代表陣を除いたメンバーで加工を行う日を設けているが、今後はこの回数を増やし、若手の自主性をのばす。
- ・労働環境については、昨年あたりからだんだんと改善しており、働き方について良くなっているとの認識であり、今後も引き続き改良を行う。

(2) 女性企業法人化の必要性と法人化を推進する際のポイントについて

① 法人化の必要性

- ・起業グループの経営発展の経過として、機器の更新の際や次の設備投資のための余剰金を保有しやすいなどの利点があり、経営体質を高めるために法人化も視野に入れた組織形態を検討する必要がある。
- ・持続可能な経営体としていく際に、法人化も含めて検討する必要がある。
- ・女性の社会的・経済的自立のため、経済循環の核となるような女性の能力発揮の場として、経営発展に意欲的な起業グループに対し法人化を誘導する。

② 法人化対象の見極めと法人化する際のポイント

- ・売れる商品があり、今後も経営確立する見通しが立っている。
- ・会計担当がおり、経営記帳等の体制が整っている。
- ・組織の継続を考える上で形態を考える必要のあるグループである。
- ・構成員が、常に経営理念や目標を共有し、経営への参画意識を持ち、参画できるような体制とする必要がある。
- ・法人化後には、徐々に各人の待遇が改善されるよう働き方の効率なども検討していくことが必要である。
今後、管内の任意グループの中で、法人化対象を見極め、以上を配慮しながら法人化を進めていきたい。