

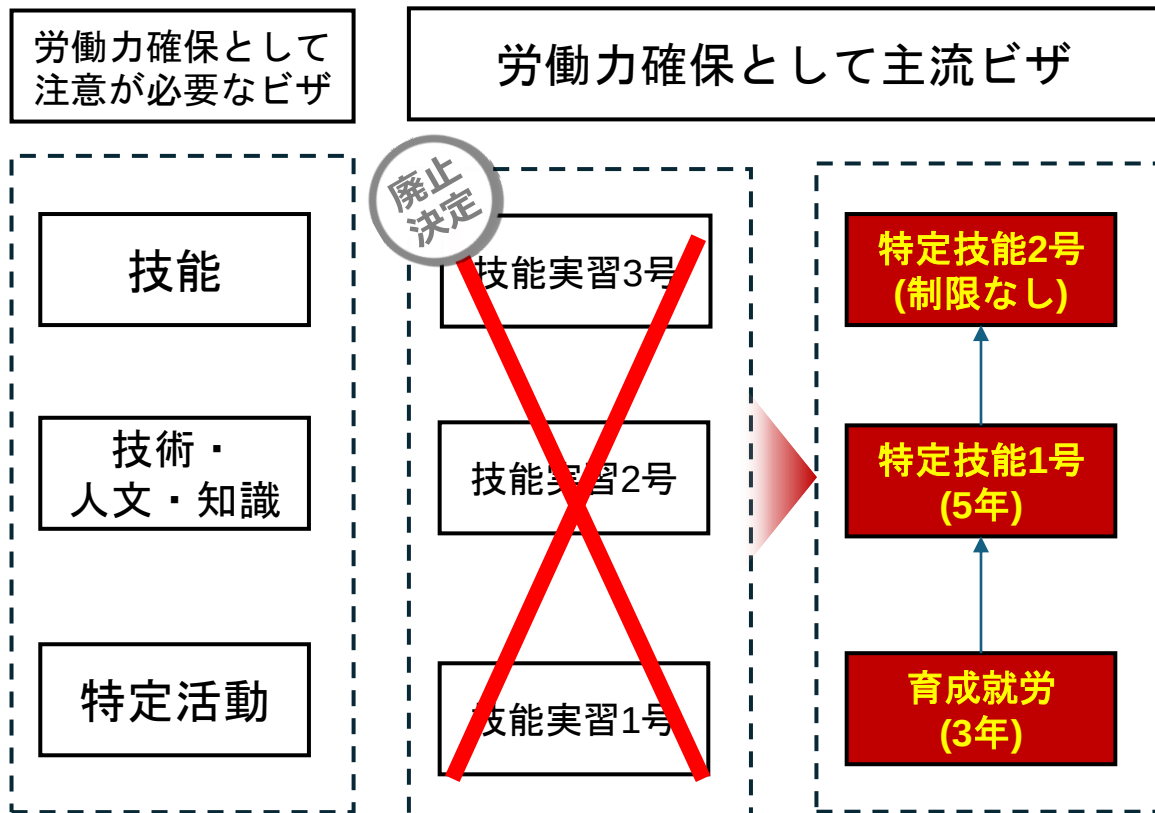
農業分野

派遣形態での受入れにおける 働き方と定着支援について



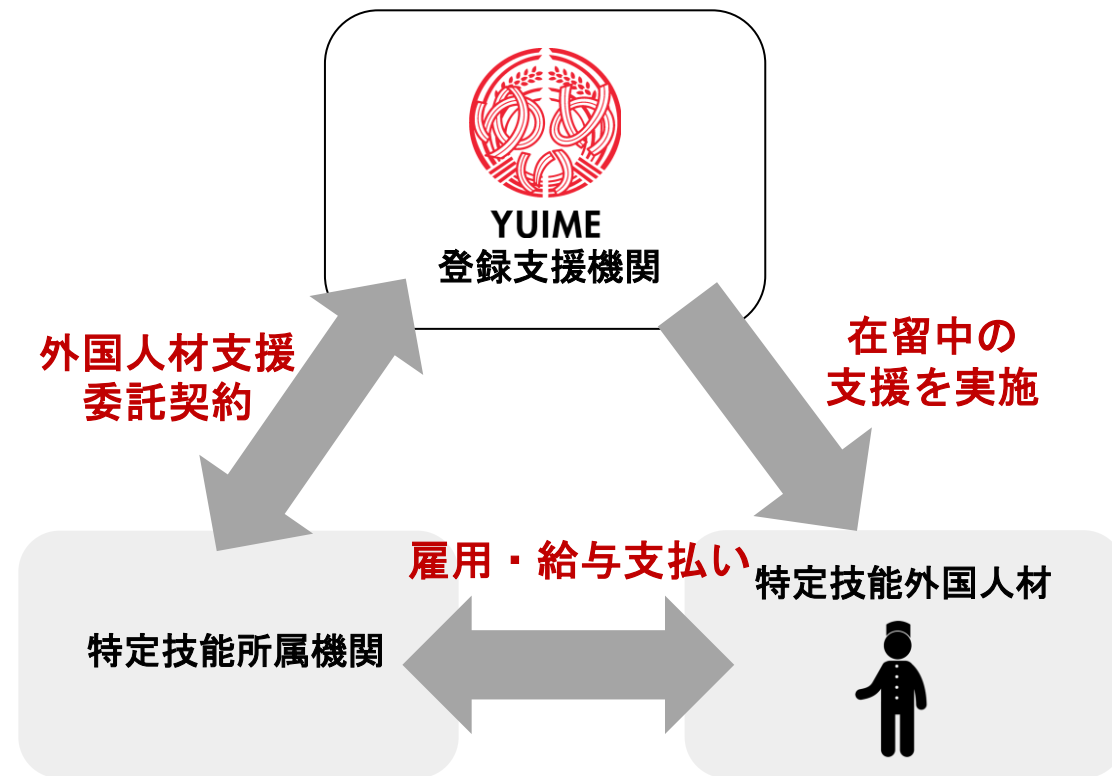
YUIME

在留資格－技能実習から特定技能制度への転換



登録支援機関とは

特定技能制度において、受入する企業が外国人材に行うべき義務的支援を、受入企業に代わり支援することが可能な機関で、国の許可が必要となります。



特定技能は「就労目的」で、日本人と平等に働ける制度です

特定技能制度の概要

特定技能は2019年4月よりスタートした新しい制度となり、各分野とも基本的に直接雇用を基本とするが、農業は特定技能の中で派遣が認められている分野。

ただし、派遣を行える企業には制限があり、特定技能外国人を派遣ができる企業は限られる。

- “ 「派遣元」は以下の①～④のいずれかに該当している事業者が可能
- ①農業または農業に関連する業務を行っている者であること
 - ②地方公共団体または①に掲げる者が資本金の過半数を出資していること
 - ③地方公共団体の職員又は①に掲げる者もしくはその役員もしくは職員が役員であることその他地方公共団体または①に掲げる者が業務執行に実質的に関与していると認められる者
 - ④国家戦略特別区域法16条の5第一項に規定する特定機関（農業支援活動を行う外国人の受入を適正かつ確実にを行うために必要なものとして政令で定める基準に適合する機関）であること

特定技能外国人の受入に関する運用要領

● 特定技能14分野と5年間の受入人数上限

分野	5年間の受入人数	雇用	支援サポート	派遣
外食	53,000人	基本的に直接雇用	可能	
飲料品製造	73,000人			
宿泊	22,000人			
航空	2,200人			
自動車整備	7,000人			
建設	40,000人			
造船・船用	13,000人			
電気・電子情報	4,700人			
産業機械	5,250人			
素形材	21,500人			
ビルクリーニング	37,000人			
介護	60,000人			
農業	36,500人			可能
漁業	9,000人			可能

統合

以下の追加が閣議決定

- 林業
- 鉄道
- 木材加工
- 自動車運送業

特定技能12分野の内、農業と漁業分野のみ派遣が可能

人材支援 -外国人 短期派遣の仕組み-



沖縄で培ったノウハウを活かし、
農繁期の循環型派遣で本州、四国、
九州など対応地域を拡大中！

九州・沖
縄

12月～3月

慢性的な人材不足

夏

冬

広域産地間連携

北海道

7月～11月

慢性的な人材不足

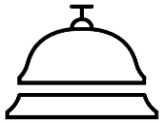
12月～4月

農作業は減少

特定技能外国人を繁忙期にあわせて派遣し、産地を広域循環する仕組み

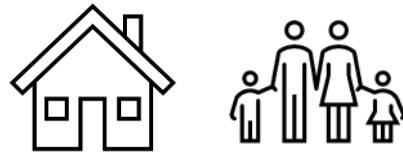
外国人材が必要とする地域のサポート

専用窓口



- 自治体による外国人のための相談窓口の設置
- 専用窓口の一元化

住まい探し



- 自治体宿舎を賃貸に
- 廃校のリノベ物件紹介

地域のメリット



- 外国人のスムーズな受入れ
- 受入れ農家の負担軽減
- 地域の新たな付加価値向上

自治体窓口を軸とした、**地域全体のサポート**による受入れ体制の整備

地域の未来を担う人材育成への道

派遣での受入れ
地域関連人口の増加

特定技能 1 号

- ・ 長期（通算 5 年）での就業見込み
- ・ 農業と水産等他産業との二刀流も

特定技能 2 号

- ・ 家族単位での永住可能
- ・ 就学サポート等が新たに必要

就業や生活環境の整備をサポート

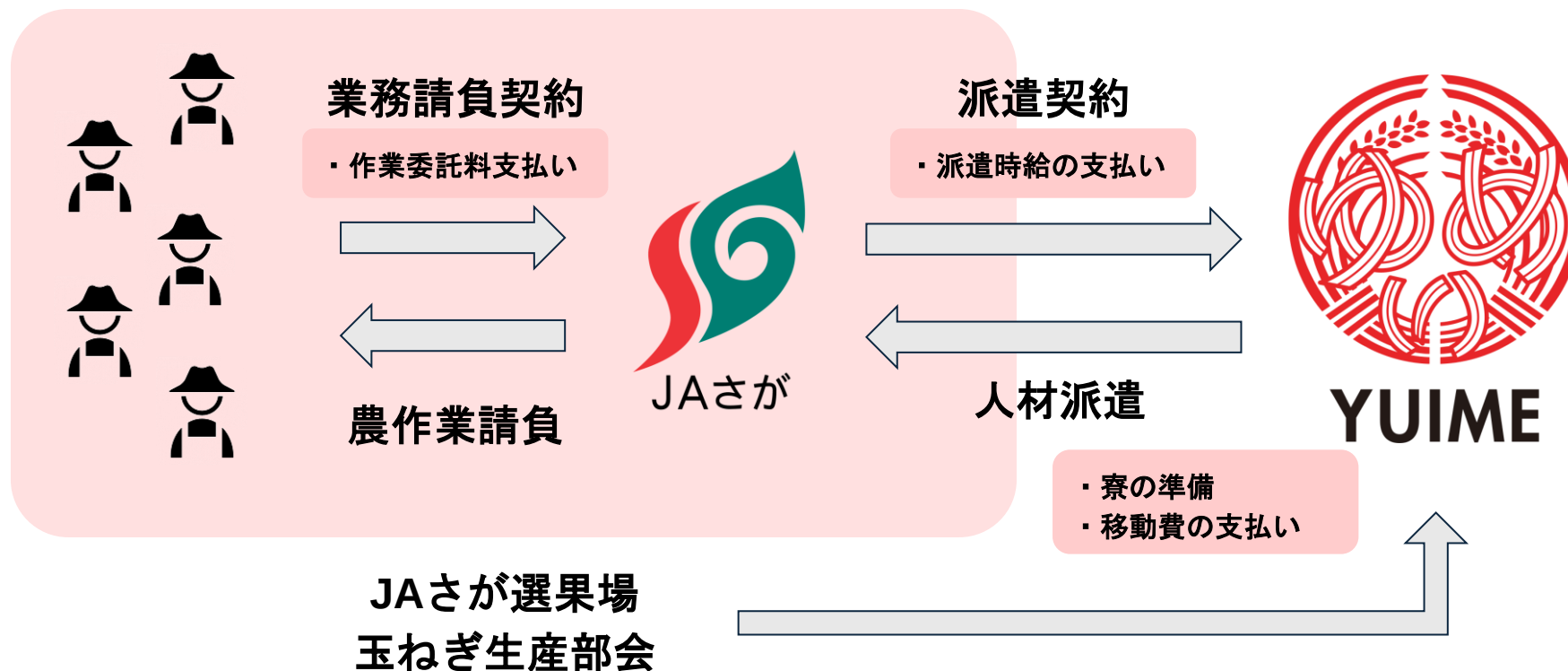
いかに当該地域に根付く人材を育てるか

地域の将来に
不可欠なアクション

安定的な人材の定着により、地域の存続から発展へ

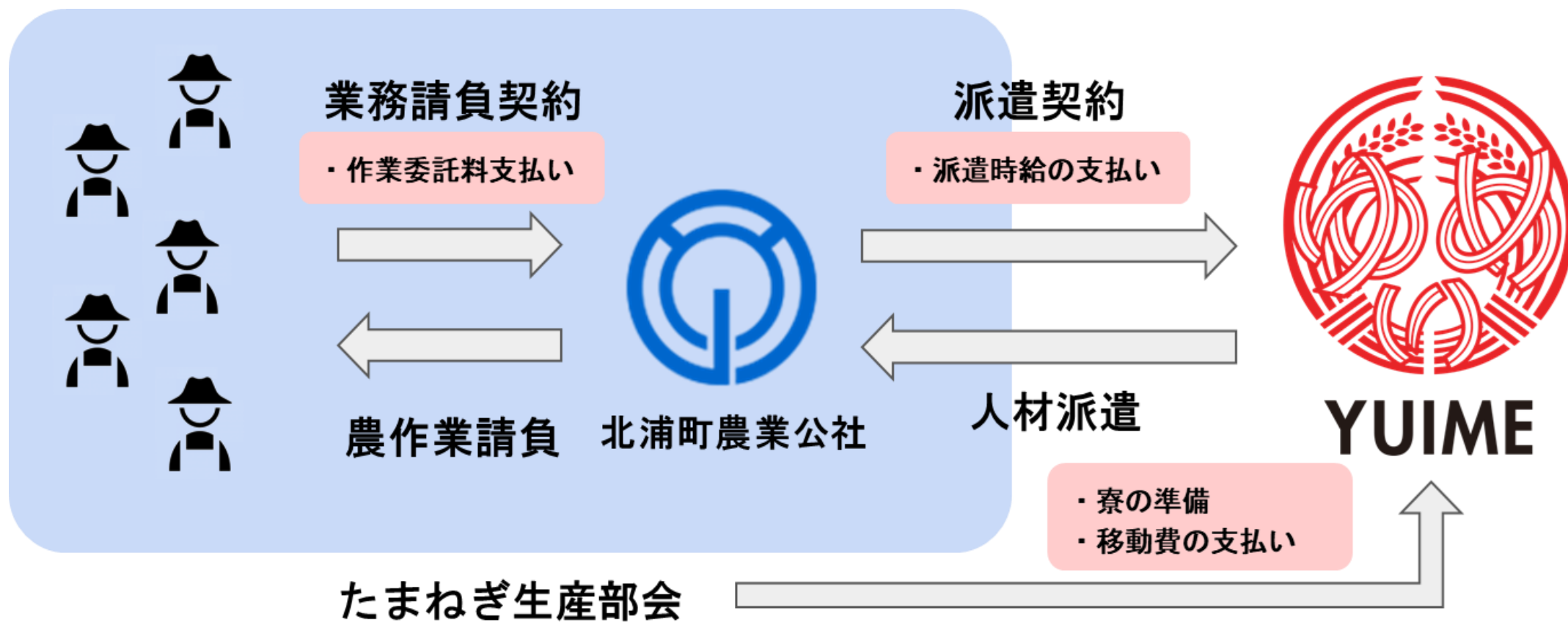
事例紹介

事例紹介① 佐賀県白石町

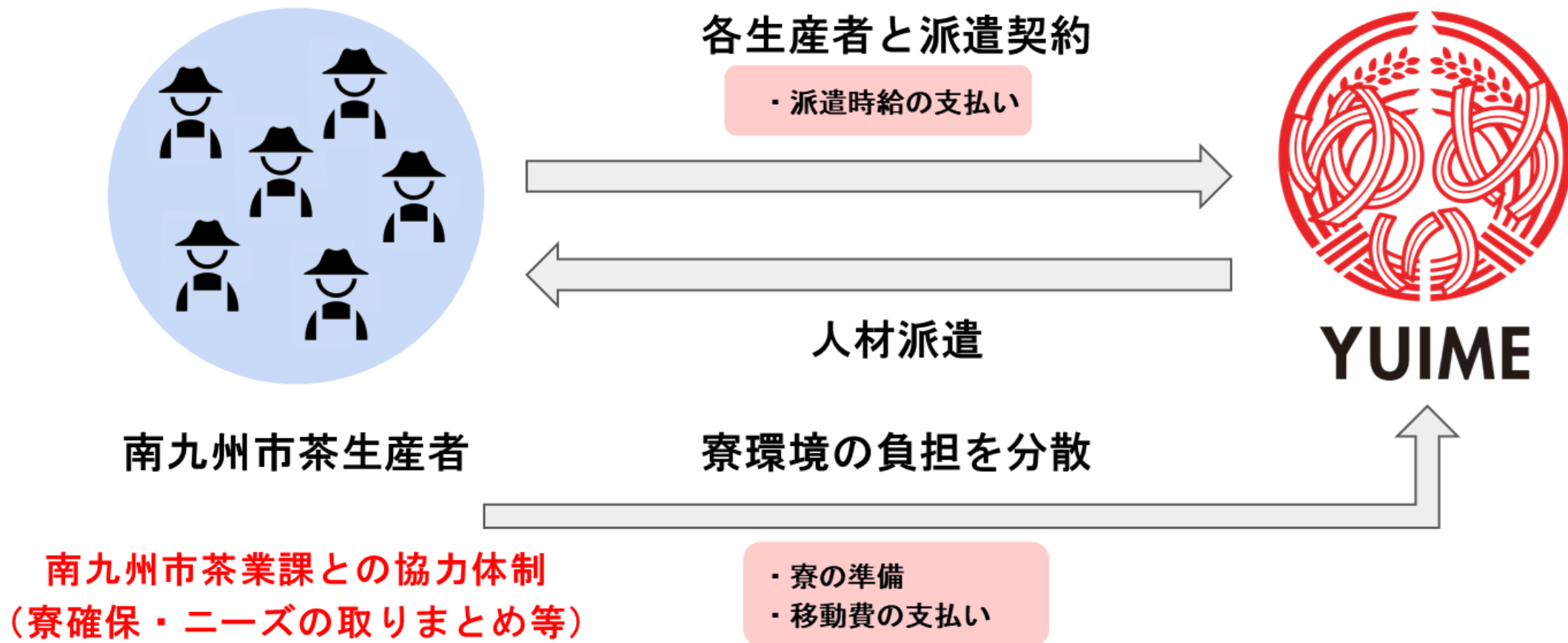


JAさがと派遣契約、JAと各農家が請負契約で圃場と選果場業務

事例紹介② 宮崎県延岡市



事例紹介③ 鹿児島県南九州市



農業分野の特定技能派遣事業者 コンソーシアムについて

コンソーシアムの概要

目的

特定技能外国人の派遣を認められた労働者派遣事業者が相互に研鑽し合い、諸課題への対応を行っていくことにより、業界全体のイメージ向上、企業価値拡大を目指すとともに、農業全体の発展へ寄与することができるよう活動を行う。

特に、企業活動による人権侵害について企業の責任に関する国際的な議論が活発となっていることを踏まえ、人権方針の策定・実行を中心に、派遣外国人材のキャリアアップに向けた仕組みづくり等を通じて事業者の自発的な発展を促進する。

構成員

派遣事業者 10社

・YUIME株式会社（事務局）



・株式会社アルプスアグリキャリア



・株式会社グロップ



・PERSOL Global Workforce株式会社



PERSOL Global Workforce

【オブザーバー】（一社）全国農業会議所

・株式会社ジョブズ・エル



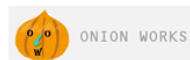
・株式会社ワークマネジメント



・株式会社HRC

株式会社HRC

・株式会社Mプランニング



・スタッフ・パートナーズ株式会社



・株式会社グローバルヒューマニー・テック



グローバルヒューマニー・テック

主な活動

【これまでの取組】

令和6年4月 コンソーシアム発足

令和6年10月 人権保護方針の策定、公表

【今後の取組予定】

・人権デューディリジェンス（DD）に係る取組の具現化

・人権DDの周知徹底と適切な実行

・特定技能外国人材のキャリアプランの仕組みづくり

コンソーシアムに関する
お問合せ

事務局（YUIME株式会社）へ

人材の派遣に関するご相談

各個別企業へ

コンソーシアムの「人権保護方針」概要

第1 はじめに

◇人権保護方針の位置付け

- ・農業分野で特定技能外国人材の派遣を認められた労働者派遣事業者が、相互に研鑽し合い、諸課題への対応を行うことにより、農業経営者、農業関係事業者、外国人材等から信頼と賛同を得て、業界全体のイメージ向上、企業価値拡大を目指す。
- ・関係するビジネスパートナー（派遣先の農業経営体等）などすべての人々に対して、コンソーシアムの信念や見解を共有するために人権保護方針を策定。

◇人権保護方針の適用範囲

- ・本コンソーシアムの構成員である派遣事業者に所属する全ての役員及び農業分野の特定技能外国人を含む従業員
- ・派遣先の農業経営体をはじめとしたビジネスパートナーに対しても方針を遵守いただくことを期待。

第3 推進方法

◇人権DD（デューディリジェンス）

- ・構成員それぞれが人権に対する負の影響を特定・評価し、負の影響を防止・軽減するための措置を講じる。

◇是正・救済

- ・人権への負の影響を受けた外国人材等の視点に立ち、適切な手続きにより是正・救済を行う。
- ・外国人材等が人材に関する相談・通報ができる体制を整備する。

◇ステークホルダーとの対話

- ・対話を通じて人権に対する負の影響の把握と改善を行う。

◇人権保護方針の理解促進

- ・構成員企業内のみならず、関係するビジネスパートナー等への啓発を継続的に行う。

第2 人権保護方針

◇国際的に認められた人権の尊重

- ・「国際人権章典」、ILO宣言に規定されている原則に表明されている人権並びに関連する法令における人権を尊重。

◇人身取引・強制労働の防止

- ・人身取引及び強制労働を禁止し、これらを知った際は適切な対応に努める。

◇差別及びハラスメントの禁止・防止

- ・人種、民族、言語、文化など不合理な差別及びハラスメントを行わず、ビジネスパートナーを含むすべての人々に対して差別及びハラスメントの禁止・防止を求める。

◇プライバシーの尊重

- ・外国人材のプライバシーの権利を尊重し法令に従った取り扱いとし、すべての個人データを適切な方法で管理する。

◇労働条件の確保

- ・外国人材の派遣先での処遇等については関係法令を遵守し、外国人材に対して労働条件を説明する際は、母国語などの言語で適切に説明する。

◇安全衛生環境の整備

- ・外国人材の労働環境及び生活環境において、必要な配慮が日本人同様に行われているか確認し、不具合がある場合は改善を図る。

◇理解の促進

- ・外国人材の宗教や文化の違いによる行動について理解醸成を図る。
- ・外国人材に対して、日本の文化や習慣への理解を促進する。