

目指そう！ウェル・ビーイング経営

～ 農林水産省の補助事業を通じた
労働環境改善の推進について ～

令和7年4月
農林水産省

【本資料について】

基幹的農業従事者の減少や高齢化、農業経営の高度化の進展を背景に雇用型経営が大きな役割を果たすようになっていきます。

こうした状況を踏まえ、**食料・農業・農村政策審議会の答申において「雇用労働力の持続的な確保のために労働環境の整備等に関する施策を行うべき」との方向性が示されました。**

そのため、農林水産省では、**農業の働き方改革の一環として、従業員を含む農業者の身体的・精神的・社会的に良好な状態を維持し、経営体の成長を目指す経営（ウェル・ビーイング経営）を推進してまいります。**

今般、農林水産省が実施する一部事業において、**労働環境改善に資する取組を実施することから、これらの事業を活用する農業者の皆様や事業運用に携わる地方公共団体、農業関係団体の方を対象に、経緯や具体的な取組内容等についてまとめた資料を作成しました。**

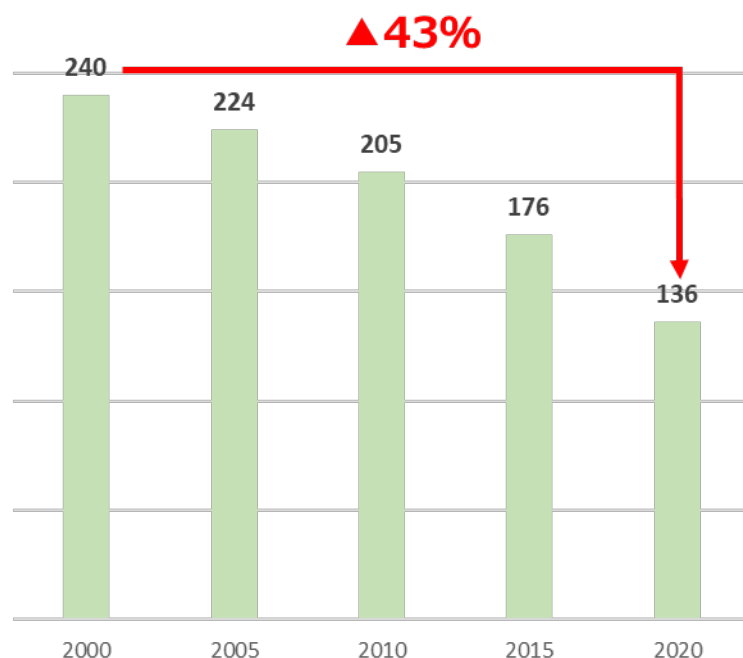
本資料が、労働環境改善の取組実施の一助となれば幸いです。

現状① 基幹的農業従事者数及び法人経営体等のシェアの推移

- 農業の担い手である**基幹的農業従事者数**は**20年間で約4割減少**しており、今後も更なる減少が見込まれます。
- そうした中、法人等の**雇用型経営が、経営耕地面積のシェアを拡大するなど大きな役割**を果たすようになっていきます。

基幹的農業従事者数の推移

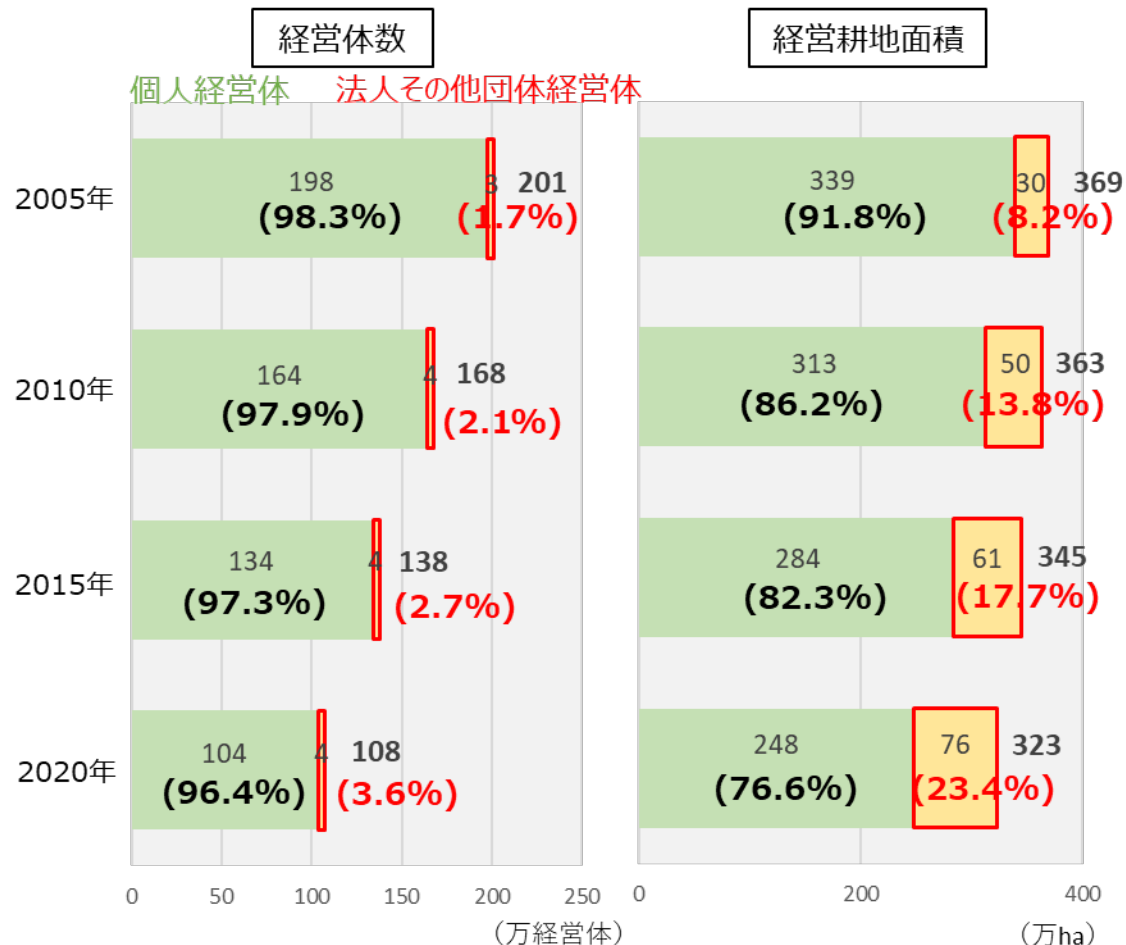
(万人)



資料：農林水産省「農林業センサス」

- ・ 基幹的農業従事者とは、15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者（雇用者は含まない）。
- ・ 2010年までの数値は販売農家であり、2015年以降は個人経営体の数値であることに留意。

経営体数等に占める法人経営体等のシェア

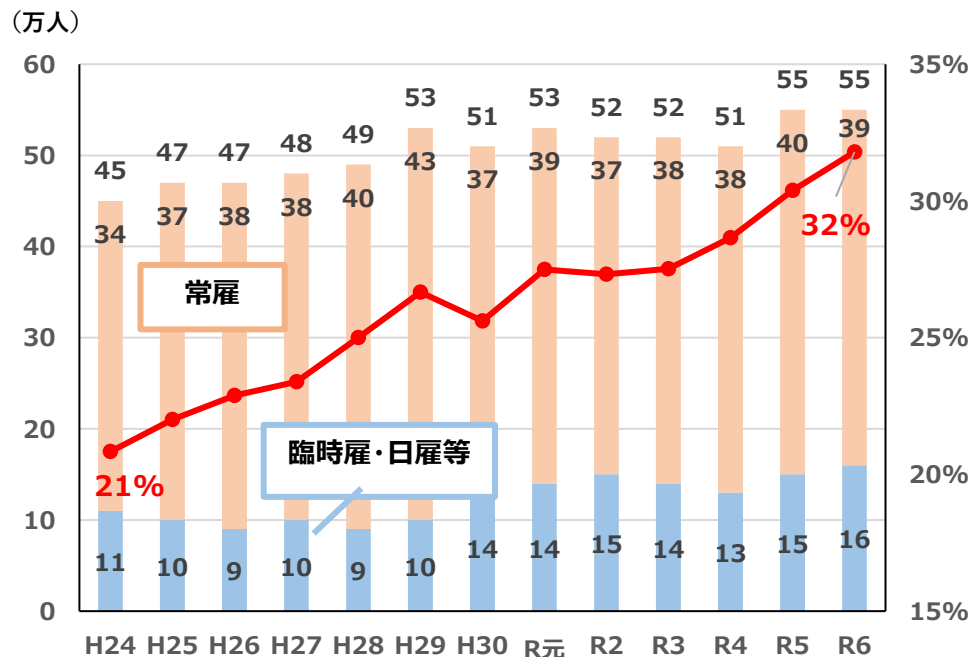


資料：農林水産省「農林業センサス」

現状② 農業における労働力不足の状況

- 雇用型経営の規模拡大等が進む中、**農業就業者における雇用者数及び雇用者の占める割合は増加傾向**にあります。
- しかしながら、**雇用者が増加してもなお人手不足**の状況が続いており、**更なる労働力の確保が必要**となっています。

農業就業者における雇用者数・雇用者の占める割合



資料：総務省「労働力調査」

1) 常雇：役員と一般常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者）

2) 臨時雇：1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者

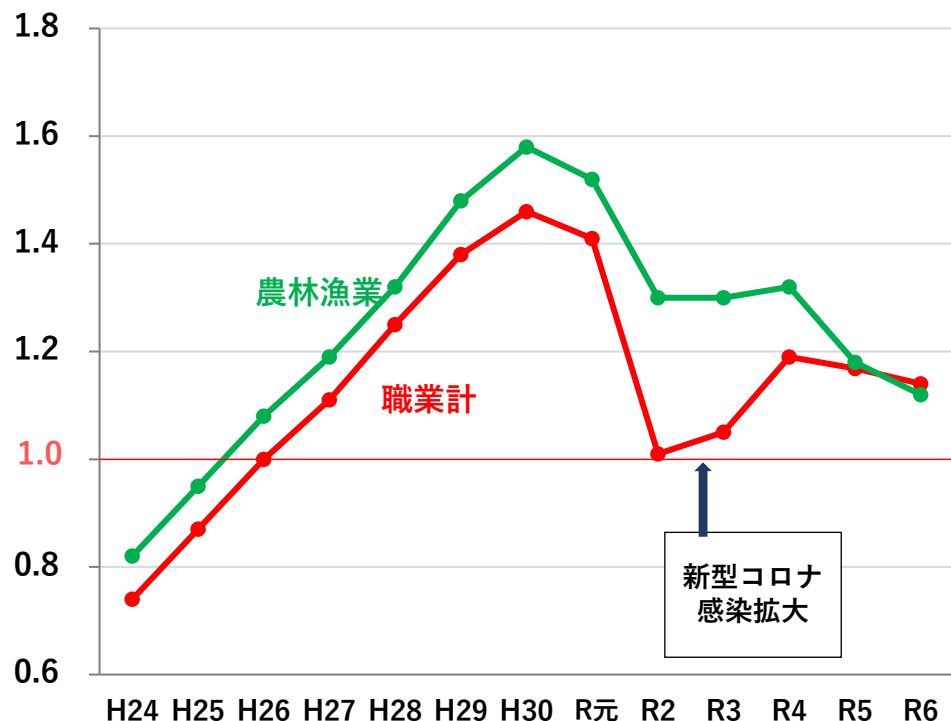
3) 日雇：日々又は1か月未満の契約で雇われている者

注1：H30以降は、調査事項の変更があったことから、雇用契約期間に基づき、定めがない者及び1年超の者を「常雇」、1年以下の者を「臨時雇・日雇」、期間がわからない者及び定めがあるかわからない者を「その他」としている。

注2：農業就業者は、上記1)～3)に自営業主（個人経営の事業を営んでいる者）及び家族従業者（自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者）を合わせたもの。

注3：四捨五入の関係で、合計値と内訳の計は一致しない場合がある。

農林漁業の有効求人倍率



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

※ 有効求人倍率（有効求人数／有効求職者数）は、パートタイム含む常用の値。

※ 有効求人数は、求人票の有効期限内で未充足の求人数（新規求人数を含む）をいう。

※ 有効求職者は、求職票の有効期限内で就職未決定の求職者（新規求職申込件数を含む）をいう。

※ 職業系について、R4以前は平成21年12月改定「日本標準職業分類」に基づく区分、R5は平成23年

改定「厚生労働省職業分類」に基づく区分。

現状③ 他産業との労働環境の比較

- 農業は、自然的条件に強く影響されること等を理由に、労働基準法の一部項目の適用除外、保険加入の特例が認められています。
- こうした状況が、労働者が「農業は体力的につらい」などのネガティブなイメージを持つ（労働力確保を阻害する）要因になっていると考えられます。

■ 労働基準（労働基準法関連）

適用除外項目	農業・漁業	他産業 (※林業はH6年から適用)
労働時間	適用除外	1日8時間、1週間40時間以内
休憩	〃	労働時間6時間で45分以上、8時間で1時間以上
休日	〃	毎週1回又は4週4日以上
時間外・休日の労働	〃	36協定の提出、1ヶ月45時間、1年360時間以内
時間外・休日の割増賃金	〃	時間外労働25%以上、休日労働35%以上

■ 労働保険・社会保険制度

		農業・林業・漁業	他産業
労働保険	労災保険	「労働者常時5人未満の個人事業主」が任意加入※ (これ以外は強制加入)	1人でも雇用者がいれば強制加入
	雇用保険		
社会保険	健康保険	法人事業所のみ強制加入 (個人は任意加入)	「労働者常時5人未満の個人事業主」を除き強制加入 ※一部適用除外の業種あり
	厚生年金	・ 2029(令和11)年10月から非適用業種を解消 ※農業、林業、漁業、宿泊業、飲食業等 ・ ただし、2029年10月時点で既に存在している事業所は当分の間、対象外	

※労災保険は農業・漁業のみ（追加要件あり）。林業は年間延べ300人未満（追加要件あり）。

■ 農業に対する就農前のイメージ

選択項目（5つまで選択）	割合 (N=1,157)
収入が高い	5.0
収入が低い	33.2
安定した収入を得られる	5.9
収入が不安定	31.3
ワークライフバランスが取りやすい	9.1
ワークライフバランスが取りにくい	11.8
福利厚生が整っている	3.0
福利厚生の制度がなさそう	16.2
周囲の人との交流がある	11.7
周囲との交流がない	5.7
人間関係に悩まない	19.1
人間関係が複雑	3.4
長期間働ける	8.6
長期間は働けない	4.8
勤務時間の融通が効く	11.2
勤務時間の融通が利かない	9.2
体力を活かせる	20.4
体力的につらい	27.7

資料：令和2年度「農の雇用事業」の採択者（研修生）に対するアンケート結果
注：労働環境に関する項目のみ抜粋。色付きは、そのうちで上位5位の項目を表す。(赤はネガティブ・青はポジティブイメージ)

農業の働き方改革の取組事例

- 既に経営の改善に取り組んでいる農業経営体では、従業員の確保・定着を実現しています。
- 今後、他産業との人材獲得競争が激化する中で従業員を確保していくためには、**農業界全体で労働環境の改善に取り組む必要**があります。

セブンフーズ株式会社 (熊本県菊池市)

経営の概要

代表の前田氏が、先代から養豚業を継承し、平成4年に法人化。現在の年間出荷頭数は約5万頭。



取組のポイント

- **階層的な組織体系及びキャリアパスの整備**
 - ・ 階層的な組織体系を整備し、責任体制を明確化。
 - ・ 従業員と10年先のキャリアプランを話し合いつつ、希望に応じた人事配置を行うなどキャリアパスを整備。
- **柔軟な働き方を可能にする勤務体系の整備**
 - ・ 各農場での仕事のやり方を見直し、完全週休二日制を実施。
 - ・ 長期休暇予定を「マイウィーク」として事前設定することで取得を促進。
 - ・ 従業員からの要望に応じて時短勤務制度を導入。
- **情報格差の解消**

全従業員と改めて秘密保持契約を結び、通常幹部のみまでのデータ等も共有可能にすることで、経営課題のスピーディーな改善を実現。

株式会社みっちゃん工房 (熊本県益城町)

経営の概要

平成16年に親元に就農し、平成22年に経営継承、平成27年に法人化。女性でも栽培や作業がしやすい作物としてベビーリーフを栽培し、従業員の働きやすい環境の整備を実施。



取組のポイント

- **柔軟な働き方を可能にする勤務体系の整備等**
 - ・ 女性が多い職場のため従業員のライフステージが変化しても仕事が続けられるように、完全週休二日制や有給休暇の取得推進等を実施。
 - ・ 育児・介護休暇制度を利用した従業員全員の職場復帰を実現。
- **従業員との関係性向上と人材育成**
 - ・ 毎年、決算報告会を開催し、従業員への情報開示をすることで、従業員のコスト意識を醸成する場として機能。
 - ・ 新規の従業員に対しては、職業教育やキャリアアップの講習、経営理念や行動指針などの説明を実施。
 - ・ 働き方改革により、1人あたりの労働時間も月平均195時間から163時間に減少。
 - ・ 求人に対して県外からの応募があるとともに従業員の定着につながっている。

労働力確保に向けた施策の方向性

- 令和6年5月に食料・農業・農村基本法の改正法が成立し、この中で、農業経営の基盤強化を図るため、「雇用の確保に資する労働環境の整備」に必要な施策を講ずることが明記されたところです。

望ましい農業構造

○第26条 望ましい農業構造の確立（拡充）

国は、効率的かつ安定的な農業経営を育成し、これらの農業経営が農業生産の相当部分を担う農業構造を確立するため、営農の類型及び地域の特性に応じ、農業生産の基盤の整備の推進、農業経営の規模の拡大その他農業経営基盤の強化の促進に必要な施策を講ずるものとする。

- 2 国は、望ましい農業構造の確立に当たっては、地域における協議に基づき、効率的かつ安定的な農業経営を営む者及びそれ以外の多様な農業者により農業生産活動が行われることで農業生産の基盤である農地の確保が図られるように配慮するものとする。

農業経営の基盤強化等

○第27条 農業経営の展開（拡充）

国は、専ら農業を営む者その他経営意欲のある農業者が創意工夫を生かした農業経営を展開できるようにすることが重要であることに鑑み、経営管理の合理化その他の経営の発展及びその円滑な継承に資する条件を整備し、家族農業経営の活性化を図るとともに、農業経営の法人化を推進するために必要な施策を講ずるものとする。

- 2 国は、農業を営む法人の経営基盤の強化を図るため、その経営に従事する者の経営管理能力の向上、雇用の確保に資する労働環境の整備、自己資本の充実の促進その他必要な施策を講ずるものとする。

農林水産省の補助事業を通じた労働環境改善の推進（目指そう！ウェル・ビーイング経営）

■ 概要

- 農業における労働環境の底上げを図る観点から、労働基準法の適用除外・保険加入の特例が認められている項目について、令和6年度から補助事業等を通じた労働環境改善の推進に資する取組を実施。

■ これまでの取組の成果

- 令和7年度に労働環境改善に資する取組を実施する事業は**34事業**。



＜取組の一例＞

労基法関係

労働基準法で農業が適用除外の項目への対応
（労働時間、休憩、休日、時間外及び休日労働、割増賃金等）
労働環境改善に関する研修実施 等

保険関係

労働保険・社会保険の加入

その他

賃上げ、役職手当の導入、定期昇給制度の設定、人事評価制度の設定、育児・介護休業、資格取得を促進する制度の導入 等

＜取組事業の例＞

みどりの食料システム戦略推進交付金
GAP拡大推進加速化
強い農業づくり総合支援交付金
経営発展支援事業、雇用就農資金
経営継承・発展等支援事業 等

農業経営体の
労働力の確保を推進！

+

従業員の働きやすさUP！

＜取り組むメリット＞

- 休日の設定等により、ワークライフバランスを意識した働き方ができる
- 短時間勤務、育児休業等により、子育て世代が働きやすくなる
- マニュアル策定等により、効率よく働くことができる
- 昇給制度、人事評価制度により、向上心を持って働くことができる

34事業で事業を通じた労働環境改善に取り組む

労働環境改善に取り組む事業一覧①

【取組要件とする事業※】

No.	事業	取組内容		
		労基法	保険	その他
1	持続的生産強化対策事業のうちG A P 拡大推進加速化（持続可能性配慮型畜産推進）	—	○	—
2	持続的生産強化対策事業のうち養蜂等振興強化推進（蜂群配置調整適正化支援事業）	—	○	—
3	畜産生産力・生産体制強化対策事業のうち家畜能力等向上強化推進	—	○	—
4	畜産生産力・生産体制強化対策事業のうち肉用牛短期肥育・出荷月齢の早期化推進	—	○	—
5	飼料備蓄・増産流通合理化事業のうち国産飼料増産対策事業（飼料生産組織の体制強化等支援）	—	○	—
6	担い手経営発展支援金融対策事業	○	○	—
7	農業経営基盤強化資金利子助成金等交付事業	○	○	—
8	集落営農連携促進等事業	○	○	—
9	雇用就農資金	○	○	人材育成及び評価の仕組みの制度等
10	雇用就農緊急対策のうち雇用就農緊急支援資金	○	○	人材育成及び評価の仕組みの制度等
11	雇用就農緊急対策のうち雇用体制強化事業（就労条件改善タイプ）	○	○	賃上げ、手当設定等

※ 取組の具体的な内容については、各事業の要綱等の規定に準ずるものとする。

労働環境改善に取り組む事業一覧②

【ポイント加算等がある事業※】

No.	事業	取組内容		
		労基法	保険	その他
12	みどりの食料システム戦略推進総合対策のうちみどりの食料システム戦略推進交付金	○	○	—
13	みどりの食料システム戦略緊急対策事業のうちみどりの食料システム戦略緊急対策交付金	○	○	—
14	持続的生産強化対策事業のうちGAP拡大推進加速化（国際水準GAP普及推進交付金）	○	○	定期昇給制度等から選択
15	持続的生産強化対策事業のうち茶・薬用作物等地域特産作物体制強化促進（さとうきび農業機械等導入支援事業）	—	○	—
16	生産力強化に向けた水田経営モデル確立支援事業	—	○	—
17	雇用就農緊急対策のうち女性の就農環境改善・活躍推進事業	○	—	くるみん認定、えるぼし認定
18	新規就農者育成総合対策のうち農地の受け手確保に向けた新規就農者誘致環境整備事業	○	○	労働負荷軽減、人事制度等
19	新規就農者育成総合対策のうち農業教育高度化事業	○	○	労働負荷軽減、人事制度等
20	新規就農者育成総合対策のうち経営発展支援事業	○	○	—
21	新規就農者確保緊急円滑化対策のうち世代交代・初期投資促進事業	○	○	—
22	農地利用効率化等支援交付金	○	—	—
23	担い手確保・経営強化支援事業	○	—	—
24	経営継承・発展等支援事業	○	—	—

※ 取組の具体的な内容については、各事業の要綱等の規定に準ずるものとする。

労働環境改善に取り組む事業一覧③

【その他、都道府県等が取組を促す事業※】

No.	事業	取組内容
25	強い農業づくり総合支援交付金	—
26	新基本計画実装・農業構造転換支援事業	—
27	国産小麦・大豆供給力強化総合対策事業	—
28	持続的生産強化対策事業のうち戦略作物生産拡大支援（作付体系転換支援事業）	—
29	持続的生産強化対策事業のうち持続的種子生産に向けた生産・供給体制構築支援	—
30	持続的生産強化対策事業のうち養蜂等振興強化推進（花粉交配用蜜蜂の安定調達支援事業、在来種マルハナバチの利用拡大支援事業）	—
31	新規就農者育成総合対策のうち経営開始資金	—
32	新規就農者確保緊急円滑化対策のうち就農準備・経営開始支援事業	—
33	多面的機能支払交付金	共同活動時の保険加入の啓発
34	中山間地域等直接支払交付金	共同活動時の保険加入の啓発

※ 取組の具体的な内容については、各事業の要綱等の規定に準ずるものとする。

【参考】雇用体制強化事業（令和6年度補正事業）

- 経営体の魅力ある労働環境づくりを推進するため、**労働時間・休日の設定や保険加入などの就労条件改善に必要な取組を実施する地域協議会を支援するための「雇用体制強化事業」**を措置しています。併せてご活用ください！

＜事業リーフレットと内容のイメージ＞

人材確保に悩む産地の皆様へ

令和7年度版！雇用体制強化事業のご案内

農業現場における人材不足を解消するために
働きやすい就労環境づくりに取り組む産地を応援します！

	就労条件改善タイプ	産地間連携等推進タイプ
支援概要	就労条件や労働環境改善など、従業員の働きやすさを高める取組を支援 事業活用イメージは、5ページを参照	産地における求人募集ツールの導入や他産地・他産業連携等を通じた労働力確保の取組推進を支援
実施主体	協議会※1等 ※1 農業経営体（3経営体以上※2）と関係機関（地方公共団体、農協等）を構成員に含むことが必須。 ※2 雇用手数割合が少ない地域において、地域計画に位置付けられる等の地域の核となる農業経営体の場合は、1経営体以上	地方公共団体、農協、協議会※3等 ※3 農業経営体を構成員に含めないことも可能
補助上限補助率	ソフト経費：2,000万円※4（定額） ※4 実施主体構成員のうち就労条件改善※5に取り組む農業経営体数×100万円（最大2,000万円） ※5 就労条件改善の取組は、就業規則や就労条件の見直しも対象	① ソフト経費：350万円（定額） ② 旅費※6：1,000万円（定額） ※6 他産地・他産業との連携による労働力確保に取り組む場合、確保した労働者の交通費・宿泊費を支援
その他	将来像が明確化された地域計画（目標集積率8割以上※7）に位置付けられた農業経営体における取組は、採択ポイントを加算します。 ※7 詳細は担い手確保・経営強化支援事業実施要綱の別記第1の2の（1）を参照	NEW!!

（※）同一年度に 両タイプを重複して実施することはできません。

問合せ先 農林水産省 経営局就農・女性課（雇用グループ）
TEL: 03-6744-2160



就労条件改善タイプ



産地間連携等推進タイプ

就労条件改善タイプ

支援対象となる取組・支援経費の例 ★は取組必須項目

補助金額 協議会構成員のうち
就労条件改善に取り組む農業経営体数×100万円（最大2,000万円）

★1.働きやすい環境づくり計画の策定・推進

- 働きやすい環境づくり計画の策定や取組状況の確認
〔会議開催のための資料印刷費、会場賃料、専門家謝金等〕
- 協議会構成員（農業経営体）における現状の就労条件の把握と従業員の満足度調査
〔調査のための旅費、人件費等〕

【調査内容について】
以下の内容を必須で把握してください。
① 本事業で設定している就労条件改善事項について、取組開始前における状況
※項目1：労働基準関係法令への準拠
※項目2：各職種の労働者への意識
※項目3：その他の就労条件改善
② ①に対する従業員の満足度調査

★2.働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

- 就労条件改善、労務管理に係る研修会の開催・パンフレットの作成
〔会場材料、講師の謝金・旅費、資料作成の印刷費等〕

★3.就労条件改善の取組 ※ 機械・施設の整備は対象外

- 就業規則等の策定・見直し
〔社会保険労務士等によるコンサルティング費用等〕
- 労働時間の削減
〔経営計画の見直し、経営分析・営業支援システムの導入等〕
- 労働負荷軽減のための見直し
〔作業工程の見直し、作業マニュアルの作成等〕
- マネジメント体制の強化
〔人事制度や人材管理システムの導入等〕



↑ 作業効率UP

↓ 労働負荷DOWN



★4.就労条件改善を労働力の確保につなげるための取組

- 労働力ニーズの詳細や地域の状況の把握
〔調査のための旅費、人件費等〕
- 求人広告の掲載
〔求人広告の掲載費用〕
- 就職説明会への出席やイベントの開催
〔出張料、会場賃料、PR資料作成の印刷費等〕
- 応募した労働者に対する研修会の開催
〔研修会開催のための謝金、旅費、会場賃料等〕



労働力の確保

魅力ある職場を実現するためのはじめての
一歩を、力強く支援します！

リーフレットや説明動画は、
農水省HPの「農業の働き方
改革」ページに掲載



https://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyou_jin_zaiikusei_kakuho/hat_arakikata.html

お問合せ先

農林水産省経営局就農・女性課 雇用グループ

代表：03-3502-8111（内線5196）

ダイヤルイン：03-6744-2160

HP：https://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyou_jinzaiikusei_kakuho/hatarakikata.html

<農林水産省窓口一覧>

	電話番号
北海道農政事務所担い手育成課	011-330-8809
東北農政局経営支援課	022-221-6217
関東農政局経営支援課	048-740-0394
北陸農政局経営支援課	076-232-4238
東海農政局経営支援課	052-223-4620
近畿農政局経営支援課	075-414-9055
中国四国農政局経営支援課	086-224-8842
九州農政局経営支援課	096-300-6340
内閣府沖縄総合事務局経営課	098-866-1628

農業 働き方改革

検索



農水省HP
「農業の働き方改革」
トップページ

