

農業の労働力確保について



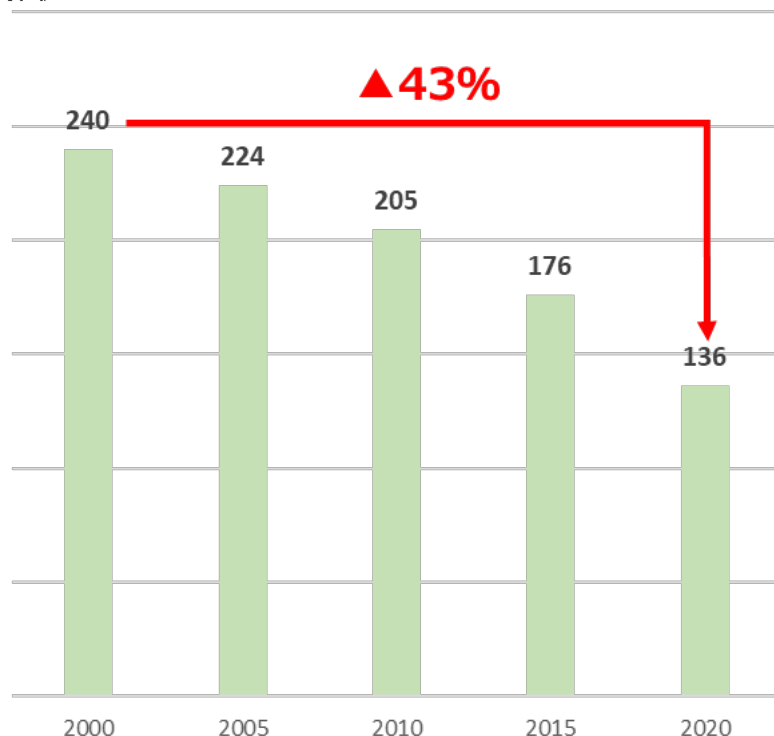
令和7年9月
農林水産省
経営局就農・女性課

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る。
- 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る。

基幹的農業従事者数の推移

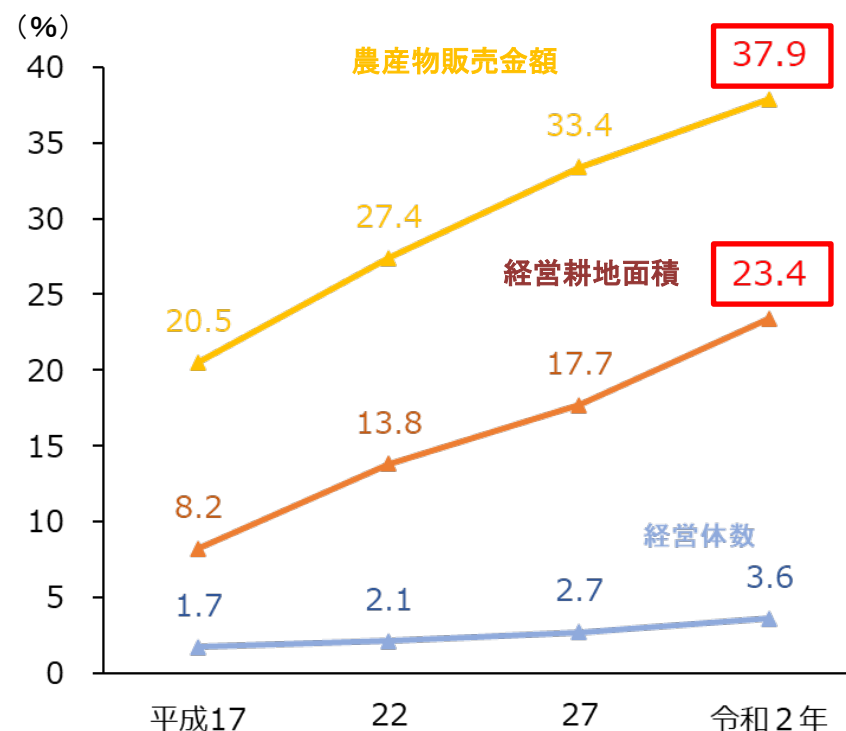
(万人)



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。

農業生産に占める団体経営体（法人・その他）のシェア

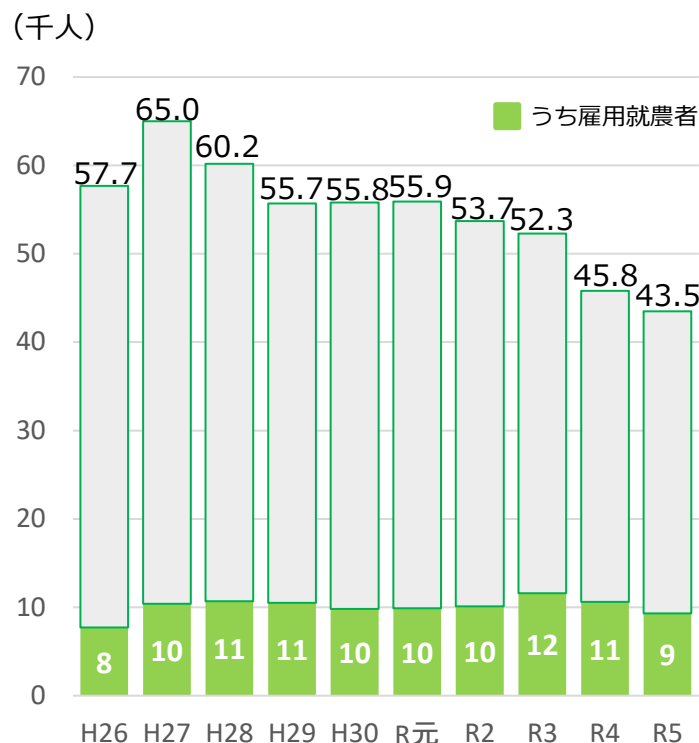


資料：農林水産省「農林業センサス」

現状② 新規雇用就農者の状況

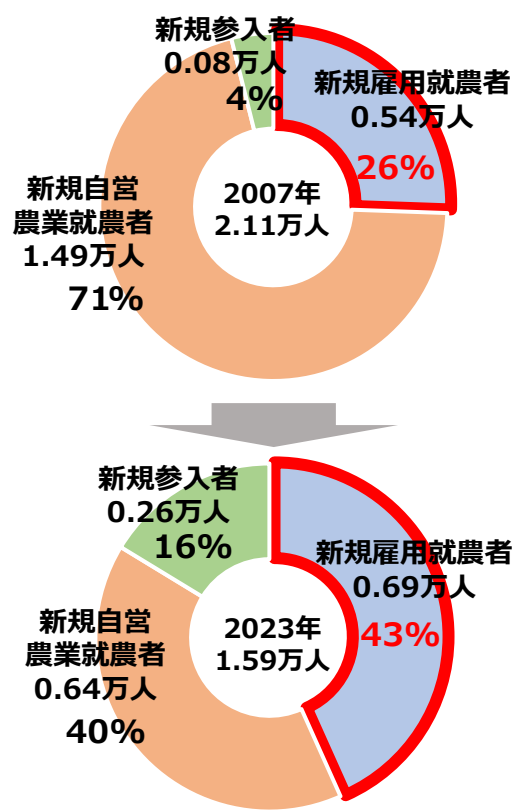
- 新規就農者数は平成27年をピークに減少傾向にある一方、**新規雇用就農者**（農業法人等に雇われる形で就農する者）は、平成27年以降 **1万人前後とほぼ同水準で推移**。
- 雇用型経営の規模拡大等が進む中、**49歳以下の新規就農者における雇用就農者の割合も増加傾向**。
- また、49歳以下の新規雇用就農者の**約9割が非農家出身**での就業となっている。

新規就農者数の推移



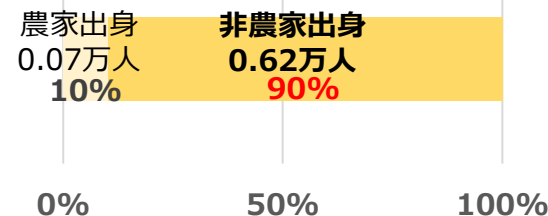
資料：農林水産省「新規就農者調査」
 (平成25年～26年の数値は、当該年の4月1日～翌年の3月31日まで、平成27年以降の数値は、当該年の2月1日～翌年の1月31日までの1年間に新規就農した者の数)

49歳以下の新規就農者の内訳



資料：農林水産省「新規就農者調査」

49歳以下の新規雇用就農者の出身別



資料：農林水産省「新規就農者調査」

道府県立農業大学校（養成課程）からの就農状況（2023年）

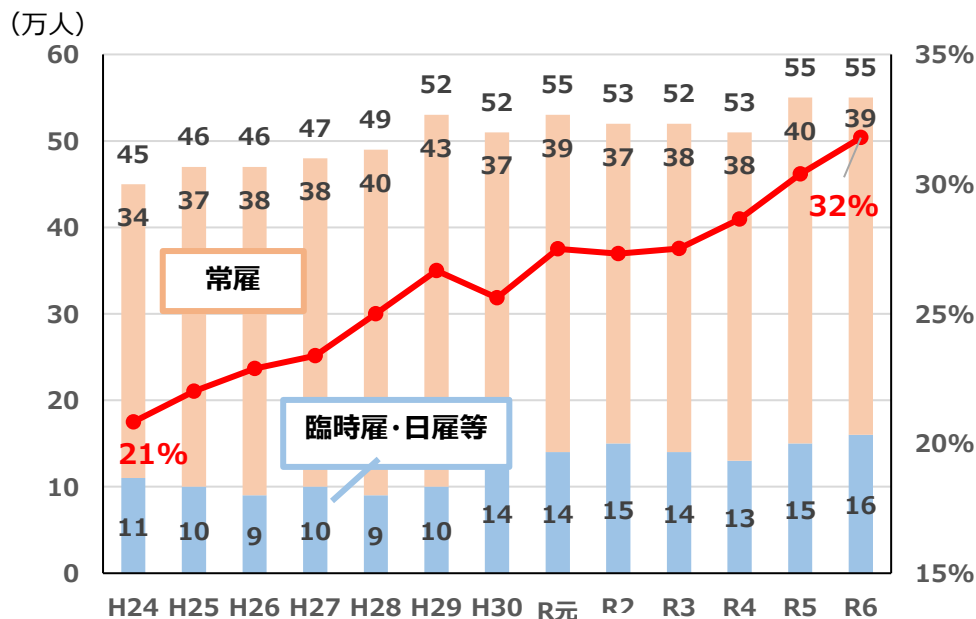
就農者数	就農率	就農者のうち雇用就農者割合
897人	53%	63%

資料：全国農業大学校協議会「全国農業大学校等の概要」
 ※静岡県立森林環境専門職大学の短期大学部を含む。

現状③ 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**にある。
- 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**となっている。

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

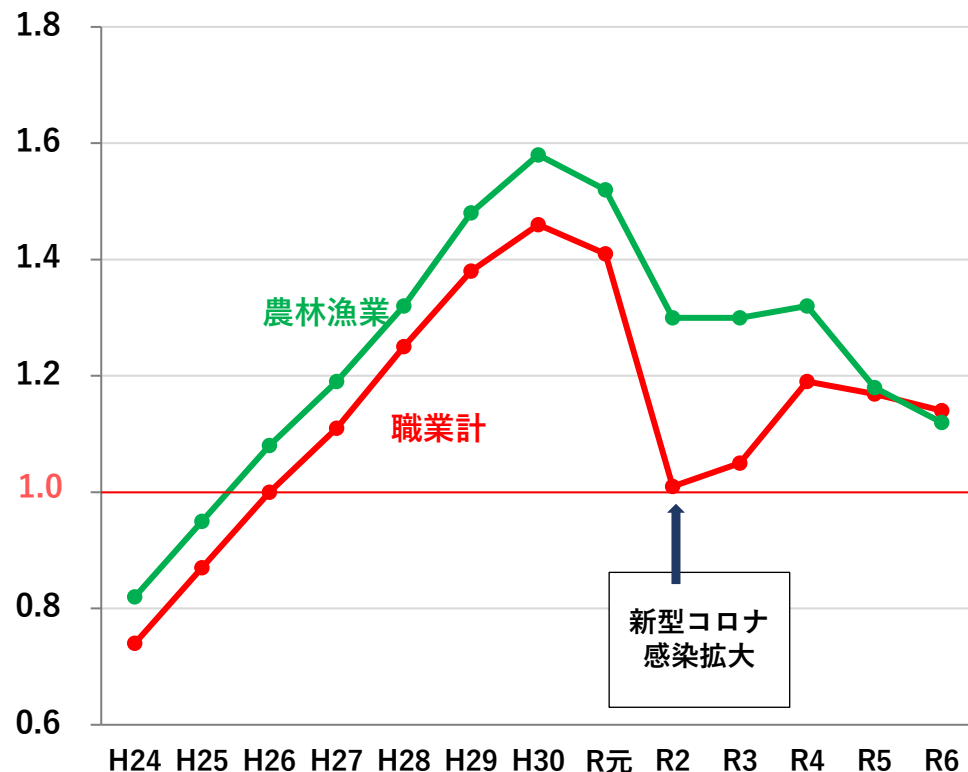
注1：雇用契約期間に基づき、定めがない者及び1年超の者を「常雇」、

1年以下の者、期間がわからない者及び定めがあるかわからない者を「臨時雇・日雇等」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。

他産業との労働環境の比較（労働関係の規制）

- **農業**は、天候や季節等の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（労働時間等）の適用除外、保険加入の特例が認められている。**

■ 労働基準（労働基準法関連）

	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時間超で45分以上、8時間超で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）。

雇用就農者が労働環境整備に求めるもの

- 雇用就農者が就農前に重視した労働環境については、特に「安定した収入」「経営者の人柄」「ハラスメントが無いこと」、「雇用保険・労災保険・健康保険・厚生年金保険への加入」の割合が8割を超えている。
- 今後、人材獲得競争の中で就農者を確保するためには、農業分野においても労働環境整備を推進していく必要がある。
- なお、各種保険の加入については、雇用就農者側だけでなく使用者側にもメリットがある（参考：P7、8）。

雇用就農前に重視した労働環境（n=1,217）

（単位：％）

選択項目		重視する
労働環境等	所定労働時間が1日8時間以内、週40時間以内であること（繁忙はあるが、年間を通じて週40時間以内となっている場合も含む）	51.4
	休憩時間について、労働時間が6時間以上の場合は45分以上、8時間以上の場合60分以上確保されていること	64.3
	週1回以上、または4週間を通じて4日以上の日が確保されていること	77.5
	週2日の休日確保されていること	51.5
	時間外及び休日の労働について、所定の割増賃金が支払われること	69.6
	休暇が取得しやすいこと	76.2
	1ヶ月当たりの時間外及び休日の労働時間が45時間以内、かつ年間の時間外及び休日の労働時間が360時間以内であること	59.9
	雇用保険の加入	84.1
	労災保険の加入	83.4
	健康保険の加入	83.6
	厚生年金保険の加入	81.9
	給与水準	77.9
	安定した収入	85.2
	人事評価による昇給	64.3

選択項目		重視する
労働環境等	キャリアパスが示されていること	43.5
	充実した研修制度	63.0
	福利厚生施設の充実（休憩室、男女別トイレ、更衣室、シャワー等）	59.2
	経営者の人柄	84.1
	経営者が将来のビジョンを示す	73.4
	最先端の農機や技術の導入等によって業務を効率化していること	60.0
	肉体的負担の軽減に配慮していること	66.3
	子育てや介護等に配慮していること	62.2
	自分の意見を言いやすい職場環境	79.5
	セクハラ・パワハラ等のハラスメントが無いこと	84.0
	通勤・家族手当や資格取得補助等の各種手当の充実	73.8
	定期的に健康診断を実施していること	65.4

資料：令和4年度「雇用就農資金」の採択者（研修生）に対するアンケート結果
 ※赤色に着色したものは、重視すると回答した割合が上位のもの

【参考】使用者の災害補償責任と、労災保険の補償内容

- **事業者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、療養補償として必要な療養を行う等の災害補償責任を負っている。**しかし、**労災保険に基づいて補償を受けられる場合には、事業者は災害補償の責を免れる。**
- **暫定任意適用の対象となる事業者であっても、労災保険の加入申請をしておらず、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり又は死亡等した場合には、労働基準法による災害補償の規定により、事業主が災害補償責任を果たす必要がある。**

労災保険未加入で、労働災害が発生した場合の負担の例

業務災害	死亡	障害	疾病	負傷
災害事例	・農機の下敷となり死亡 ・作業中に熱中症となり死亡	・農機具に巻き込まれ片手の全指を切断 ・重機の騒音により両耳に重度の難聴	・作業中に熱中症となり入院 ・農薬散布作業中に中毒症状を発症し入院	・機械作業中に裂傷 ・収穫作業中に高所から転落し大腿部を骨折
労災保険補償例	・遺族補償(一時金) 約1,000万円 ・葬祭料 約60万円	・療養補償(医療費) 約100万円 ・障害補償(一時金) 約670万円	・療養補償(医療費) 約20万円 ・休業補償 約1.2万円 ※ 2日間程度の入院の場合	・療養補償(医療費) 約80万円 ・休業補償 約12万円 ※ 20日間程度の入院の場合
労働者の負担	・事業者の倒産等で求償ができない場合には、十分な補償が受けられない可能性			

※本表における医療費等の額は、参考として一定の前提の下で農林水産省において試算したものであり、記載した業務災害が実際に発生した場合における額とは異なる点について留意が必要。
※本計算に当たっては、年齢40歳、月収30万円、年収400万円の従業員が被災したと仮定して農林水産省において試算。

【参考】雇用保険の加入により受けることができる給付金・助成金等

- 雇用保険加入により、雇用者が失業した場合の生活の安定確保やスキルアップ、雇用の安定に資する給付・支援等が活用可能。

雇用保険に加入することで受けることができる給付金・助成金等

【失業した場合の生活の安定等を確保するもの】

● 失業給付（基本手当） ※個人向け支援

倒産、契約期間の満了等により離職した場合に支給。

【スキルアップのための環境を提供できるもの】

● 教育訓練給付 ※個人向け支援

在職者又は離職後1年以内の者が自ら厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講・修了した場合に、費用の一部を支給。

● 人材開発支援助成金による支援 ※事業者向け支援

労働者に専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

● 雇用就農資金による支援 ※事業者向け支援

雇用保険への加入や労働基準の設定等の要件を満たした農業法人等における49歳以下の就農希望者の雇用を支援。

【雇用者の就業継続や雇用の安定に資するもの】

● 育児休業給付 ※個人向け支援

原則1歳未満の子を養育するために育児休業を行う場合、育児休業給付金等を支給。

● 介護休業給付 ※個人向け支援

対象家族の介護を行うために休業をする場合、介護休業給付金を支給。

● キャリアアップ助成金による支援 ※事業者向け支援

有期雇用労働者等の正社員転換、処遇改善の取組を実施した場合に助成。

● 両立支援等助成金による支援 ※事業者向け支援

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む場合等に助成。

（参考）雇用保険に加入していなくても受けることができる給付金・助成金等

● 雇用体制強化事業（就労条件改善タイプ）による支援

※事業者向け支援

就業規則の策定や作業工程の見直し等の就労条件改善のための取組を支援。

● 業務改善助成金 ※事業者向け支援

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資を中小企業等が行った場合、費用の一部を助成。

● : 厚労省施策 ● : 農林水産省施策

農業の働き方改革の推進

- 人口減少社会の到来等に伴う人手不足に対応するため、農業経営者や有識者をメンバーとした『**農業の「働き方改革」検討会**』を開催。現場の実例をもとに、段階的に取り組む具体的手法を「**経営者向けガイド**」として取りまとめ。
- 「**働き方改革**」**実行宣言サイト**を開設し、農業経営者からの、生産性が高く、「人」に優しい職場環境づくりの取組の宣言を紹介。

農業の「働き方改革」検討会

農業の「働き方改革」検討会 開催経緯

- 2017
12/19 第1回検討会 検討会の設置、農業の「働き方改革」が目指すものヒアリング①(委員の取組紹介)
- 2018
1/24 第2回検討会 農業高校生(都立園芸高校)との意見交換
- 2/9 第3回検討会 ヒアリング②
 山雅 FABRICANT 山下希氏(岡山・ぶどう)
 鹿児島黒牛美由紀牧場 上別府美由紀氏(鹿児島・肉牛)
 パソナ農援隊 政久優実子氏
 南会津町 星太樹氏
 働き方改革に資する技術、農業・農村における女性の減少要因取りまとめの考え方(案)
- 2/28 第4回検討会 ヒアリング③
 阿部梨園 佐川友彦氏(栃木・梨)
 ベジータ 山本裕之氏(長野・野菜)
 フクハラファーム 福原悠平氏(滋賀・稲作)
 取りまとめ骨子案
- 3/20 第5回検討会 取りまとめ(案)

【検討会の様子】



都立園芸高校で開催した第2回農業の「働き方改革」検討会の様子

【成果①】 経営者向けガイド等のとりまとめ

<経営者向けガイドの記載事項>
(詳しくは以下の二次元コードから)



取り組む際の実践
ワークブックはこちら



1 今こそ農業経営者に「働き方改革」が必要なとき
なぜ、農業経営者に働き方改革が必要なのでしょう？

2 「働き方改革」への3つのステージ

ステージ1 経営者が自らの働き方を見つめ直す

ステージ2 「働きやすい」「やりがいがある」実感できる職場を作る

ステージ3:人材を育成し更に発展する

品目ごとの課題と
経営者の取組はこちら



【成果②：「働き方改革」実行宣言サイトの開設、実行宣言の募集・とりまとめ

<「働き方改革」実行宣言の例>

農業者の宣言

- ・農業を1つの働く職場の選択肢になるよう魅力を高めます。
- ・私たちは、小さなカイゼンを積み重ねます！
- ・私たちは、未来に投資します！
- ・ママ達が楽しく働ける職場を目指します！

学生の宣言

- ・最強の生産性で、最高の仲間たちと、最高級の農産物をつくる。
- ・事故0%、笑顔100%



農業の働き方改革の取組事例①

業務改善

道具の整理整頓

【取組内容】

全ての道具の置場を決め、道具を持ち出したら自分の名前が付いた札をその場所の釘に掛けておくようにした。

【効果】

誰が道具を持ち出しているかすぐ分かり、無くさなくなった。毎日夕方に道具の整理状況をSNSにアップすることで、無くした日がすぐ分かるようになった。



作業のマニュアル化

【取組内容】

従業員と一緒に議論しながら作業のマニュアル化・見える化を行った。

【効果】

従業員の失敗が減り、作業効率が高まることで、経営者が自分の仕事に専念できる時間が増えた。

全従業員がどの作業も対応できるようになり、誰が休んでもフォロー可能になった。



労働環境改善

更衣室等の設置

【取組内容】

ほ場のトイレ、更衣室を設置するとともに、ほ場の清掃を徹底した。

【効果】

そのまま保育園の送り迎えに行ける清潔な職場環境となり、子育て中の女性が働きやすくなった。

休みやすい環境づくり

【取組内容】

冠婚葬祭・子供の学校行事・私的旅行などの情報を従業員同士で共有した。

【効果】

従業員それぞれの休暇希望日を考慮したシフト調整が可能になった。



就業規則等の整備

【取組内容】

就業規則、賃金規程、退職金規程等の諸規程を整備するほか、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入した。

【効果】

業務上の病気やケガで通院・入院が必要となった際の社員の負担を減らすことができるようになった。



農業の働き方改革の取組事例②

- 農業経営の改善や地域農業の振興・活性化等に係る取組において優れた功績を挙げた農業者を表彰する『**全国優良経営体表彰**』において、生産性が高く、「人」に優しい職場環境作りを行っている経営体を表彰（働き方改革部門）している。

全国優良経営体表彰「働き方改革部門」 農林水産大臣賞受賞者

【令和4年度受賞者】

株式会社ニューズ（愛媛県伊方町）

経営の概要

昭和53年に設立した柑橘の農業法人で、平成26年に現代表が経営を継承。多品種栽培による通年出荷のほか、6次産業化や台湾への輸出等にも取り組み、先進的な経営を展開。



取組のポイント

○ スタッフが成長できる組織づくり

- ・ 繁忙期の勤務実態を示した上で、会社のビジョンに共感を持った人材を採用。
- ・ 定期的な個人面談や評価制度の導入により、
 - ①スタッフの目標実現のためのアクションプラン・会社のサポート体制を確認
 - ②個人目標の達成度を評価して賞与・昇給を決定するなどして、スタッフ・組織双方の成長を実現。

○ 柔軟な働き方を可能にする勤務体系の整備等

- ・ 女性スタッフのライフスタイルの変化に対応した配置転換や勤務形態の変更を実践。
- ・ 作業工程や収支等のデータ把握や業務の見える化の実践により、業務の改善・効率化を推進。

【令和5年度受賞者】

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。

食料・農業・農村基本法の改正内容

- 令和6年5月に食料・農業・農村基本法の改正法が成立し、近年の我が国における人口の減少、食料・農業・農村をめぐる諸情勢の変化等に対応し、食料安全保障の確保、農村における地域社会の維持等を図るための基本理念が定められた。
- 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。

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。**

農業の労働環境改善に向けた政策の在り方に関する検討会

- 農業法人等が、人・農地の受け皿として将来にわたって発展していくためには、他産業と遜色のない雇用環境の整備が急務。改正基本法において「農業の雇用に資する労働環境の整備」が明記されたことを受け、現在、農水省に「農業の労働環境改善に向けた政策の在り方に関する検討会」を設置し、労働法制の在り方も含めた政策の在り方について検討を深めているところ。

委員（令和7年8月時点）

梅本 雅（座長）	（株）ファーム・マネージメント・サポート 代表取締役 （元農研機構非常勤顧問）
笠木 映里	東京大学大学院法学政治学研究科 教授
川口谷 仁	（公社）日本農業法人協会 副会長
佐藤 陽平	（一社）全国農業会議所 経営対策部長
鈴木 泰子	全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク 会長
中村 美紗	株式会社フルトリエ代表取締役
前田 彩花	全国農業青年クラブ連絡協議会 会長
元広 雅樹	（一社）全国農業協同組合中央会 営農・担い手支援部長

※上記の委員に加え、厚生労働省関係部局からもオブザーバー参加。

開催状況（令和7年8月時点）

第1回（令和6年10月）

- ・ 農業をとりまく労働環境や他産業との比較、労働関係法制の現状整理等
- ・ 被用者保険制度の見直しの方向性

第2回（令和6年11月）

- ・ 被用者保険制度の論点整理（見直しの意義、経営への影響や事務負担など）
- ・ 暫定任意適用となっている労災保険制度の現状分析等

第3回（令和7年2月）

- ・ 暫定任意適用となっている雇用保険制度の現状分析等
- ・ 農業雇用の実態に係る統計データの研究・分析（有識者ヒアリング）

第4回（令和7年3月）

- ・ 雇用環境整備に取り組む農業経営者からのヒアリング

第5回（令和7年6月）

- ・ 農業の人材確保や労働環境の整備に関する有識者からのヒアリング

第6回（令和7年8月）

- ・ 被用者保険の改正内容報告
- ・ 労災保険制度における暫定任意適用に係る課題の洗い出し等

委員からの主な意見

【農業の働き方】

- ・ 地域によっては常雇いの人材の確保が難しくなっており、労働環境改善は重要な課題。農業は季節や天候等に仕事が影響されるなどの特異性があるが、将来に向け、農業の目指すべき働き方を考えていく必要。
- ・ 家族経営が中心である点は変わらないが、現行制度制定時と比べると、機械化、雇用の増加、経営規模の拡大など、農業を取り巻く環境には大きな変化がある。
- ・ 若い世代にとっては労働時間、働き方、休みやすさが非常に重要。

【各種保険制度（厚生年金、健康保険、労災保険、雇用保険）関係】

- ・ 保険の加入により、他産業と同質の福利厚生が提供でき、人材獲得がしやすくなる一方で、保険料負担や事務負担の増加が想定。生産性の向上に向けた支援や、社労士との連携強化によるサポート体制の構築等の支援を行うべき。
- ・ 厚生年金は被用者の人生設計に関わる重要な制度。経営への影響や事務負担の増加に配慮しつつ、加入を促進する必要。
- ・ 労災保険への加入は、労働災害が多い農業において必要不可欠。現在の暫定任意適用の制度は見直すべき。
- ・ 雇用保険への加入により、失業給付、育児休業給付等、従業員のキャリアにとって重要な給付を受けられるだけでなく、能力開発を通じて経営体としての能力向上にも繋がる。他産業からの人材受入の面でも加入が必要。

雇用就農の総合的な推進

【令和7年度予算額 3,038（2,542）百万円】
（令和6年度補正予算額 1,275百万円の内数）

<対策のポイント>

農業従事者の減少が加速する中、安定的な労働力を確保するため、雇用就農の拡大に向けた労働環境の整備、他産地・他産業との連携等による労働力確保、農業法人等による就農希望者の新規雇用等を総合的に推進します。

<政策目標>

40代以下の農業従事者の拡大

<事業の内容>

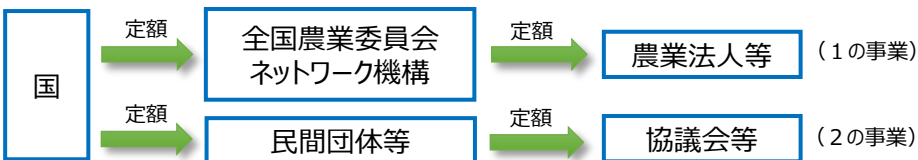
1. 就農希望者の新規雇用等への支援 資金 3,038百万円 【令和6年度補正予算】1,275百万円の内数

- 農業法人等が行う以下の取組に対して、資金を交付します。
- ① **49歳以下の就農希望者**を新たに雇用し、研修を実施
（年間最大60万円※、最長4年間）
※ 1経営体当たりの新規採択人数は5人まで、かつ3人目以降は年間最大20万円
 - ② **新法人の設立を目指す49歳以下の就農希望者**を一定期間雇用し、研修を実施
（年間最大120万円、最長4年間（3年目以降は年間最大60万円））
 - ③ **55歳未満の職員を次世代経営者として育成するために異業種の法人・先進的な農業法人等へ派遣して研修を実施**（月最大10万円、最短3ヶ月～最長2年間）
また、正規雇用に向けて行われる**トライアル雇用就農のマッチング及びフォローアップ**等を支援します。

2. 雇用体制強化への支援 資金 1,275百万円の内数

- ① **就労条件改善タイプ** 就労条件
地域協議会等が「働きやすい環境づくり計画」に基づき実施する、**就業規則の策定や作業工程の見直し等の就労条件改善**のための取組を支援します。（補助率：定額）
- ② **産地間連携等推進タイプ** 産地連携
繁忙期の異なる**他産地・他産業との連携**等により産地の労働力確保を推進する取組を支援します。（補助率：定額）

<事業の流れ>



<事業イメージ>



雇用就農の総合的な推進のうち
雇用就農資金

【令和7年度予算額 3,038百万円（2,542百万円の内数）】
（令和6年度補正予算額 1,275百万円の内数）

＜対策のポイント＞

地域雇用を押し上げる農業経営体の育成に向け、**農業法人等が49歳以下の就農希望者を新たに雇用する場合に資金を交付**します。また、**農業法人等が職員等を次世代経営者として育成するために実施する派遣研修を支援**します。

＜事業目標＞

40代以下の農業従事者の拡大

＜事業の内容＞

1. 雇用就農者育成・独立支援タイプ

農業法人等が就農希望者を新たに雇用し、農業就業又は独立就農に必要な研修を実施する場合に資金を交付します※1、2。（年間最大60万円※3、最長4年間）

2. 新法人設立支援タイプ

農業法人等が、新たな農業法人を設立して独立就農することを目指す就農希望者を一定期間雇用し、独立就農に必要な研修を実施する場合に資金を交付します※1。
（年間最大120万円、最長4年間（3年目以降は年間最大60万円））

3. 次世代経営者育成支援タイプ

農業法人等が職員等を次世代経営者として育成するために異業種の法人・先進的な農業法人へ派遣して実施する研修にかかる経費を助成します。

（月最大10万円、最短3ヶ月～最長2年間）

4. トライアル雇用就農の推進

正規雇用に向けて行われる**トライアル雇用就農のマッチング及びフォローアップ**等を支援します。

＜事業の流れ＞



- ※1 新規雇用就農者の増加分が対象
（離農理由が農業法人等の責によらない場合は、この限りではない。）
- ※2 多様な人材（障がい者、生活困窮者、刑務所出所者等）の場合は、年間最大15万円を加算
- ※3 1経営体当たりの新規採択人数は年間5人まで、かつ、3人目以降は年間最大20万円
- ※4 休憩・休日・有給休暇の確保等に加え、
①年間総労働時間の就業規則等への規定、②産休・育休等の就業規則等への規定、
③人材育成及び評価の仕組みの整備、④男女別トイレ等働き方改革に資する施設の整備、
⑤くろみん・えるぼしの認定
のいずれか2つ以上を実施

＜事業イメージ＞

○ **雇用就農者育成・独立支援タイプ／新法人設立支援タイプ**



＜農業法人等の主な要件＞

- 1 新規雇用就農者との間で正社員として期間の定めのない雇用契約を締結すること
（独立前提の場合は期間の定めのある雇用契約で可）
- 2 労働環境の改善※4に既に取り組んでいる、又は新たに取り組むこと
- 3 過去5年間に本事業等の対象となった新規雇用就農者が2名以上の場合、
農業への定着率が2分の1以上であること

＜新規雇用就農者の主な要件＞

- 1 支援終了後も就農を継続又は独立する強い意欲を有する**49歳以下**の者であること
- 2 支援開始時点で、正社員として採用されてから4ヶ月以上12ヶ月未満であること
- 3 過去の農業就業期間が5年以内であること

○ **次世代経営者育成支援タイプ**

＜派遣元農業法人等の主な要件＞

- ・ 派遣研修生を研修終了後1年以内に役員等へ登用すること

＜派遣研修生の主な要件＞

- ・ **原則55歳未満**の者であること



【お問い合わせ先】 経営局就農・女性課（03-6744-2160）

＜対策のポイント＞

- 正規雇用への移行を前提としたトライアル雇用就農（3か月程度の有期雇用）を推進し、
 - ① 就農に関心がある求職者が、農業界にチャレンジしやすくする
 - ② 農業経営体が、正規雇用の拡大に向けて必要な環境を整えることを促す
- トライアル雇用就農の実施期間中に、当該経営体で正規雇用への移行を希望しないケースが発生した場合は別の経営体・産地での就農を促し、農業界への定着を図る。

＜事業の内容＞

都道府県等における以下の取組を支援します（上限1,000万円/県）

1. 求人状況の調査、就農希望者の募集

- ・農業法人等の求人状況の調査
- ・就農希望者の募集のための周知活動（チラシ、イベント等）

2. 農業法人等と就農希望者のマッチング

- ・トライアル雇用契約の締結

3. トライアル雇用就農期間中のフォローアップ

- ・就労状況の確認や正規雇用への移行に向けた助言
- ・他の経営体、産地での就農継続の斡旋

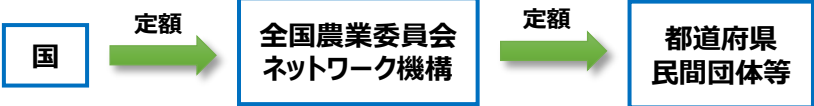
4. トライアル雇用の実施に係る経費支援

- ・農業法人等に対して、雇用の実施に係る初期経費相当を支援（就農希望者1人当たり2万円/月以内、最大3か月）

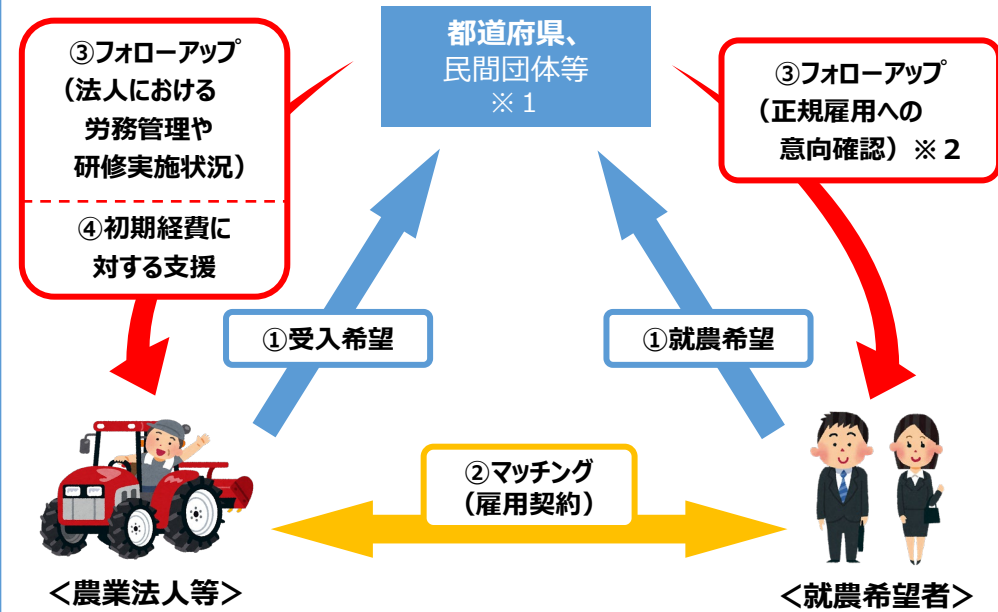
5. その他

- ・雇用環境の実態調査
- ・雇用環境の改善のための研修会の開催、等

＜事業の流れ＞



＜事業イメージ＞



※1 事業内容として、職業紹介事業に該当する取組が含まれるため、職業紹介事業の許可を受けた機関と協力し、職業安定法等の関係法令を遵守の上、事業を実施すること。
※2 必要に応じて、他の経営体へ紹介することも可能。

＜対策のポイント＞

農業従事者の減少が加速する中、安定的な労働力を確保するため、**就労条件改善**や**他産地・他産業との連携等**による**労働力確保**の取組を支援します。

＜事業目標＞

農業分野における労働環境の改善

＜事業の内容＞

1. 就労条件改善タイプ

地域協議会等※が「働きやすい環境づくり計画」に基づき実施する、就業規則の策定や作業工程の見直し等の就労条件改善のための取組を支援します。

【補助率：定額（上限2,000万円）】

※ 関係機関（都道府県・市町村・JA等）＋農業経営体3者以上（人材を雇用する経営体が少ない地域で、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、1者以上）

2. 産地間連携等推進タイプ

産地内における労働力確保を推進するための取組や、**繁忙期の異なる他産地・他産業との連携等**による**労働力確保**の取組を支援します。

【補助率：定額（上限350万円/年）】

また、**他産地・他産業との連携等**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・宿泊費を支援します。

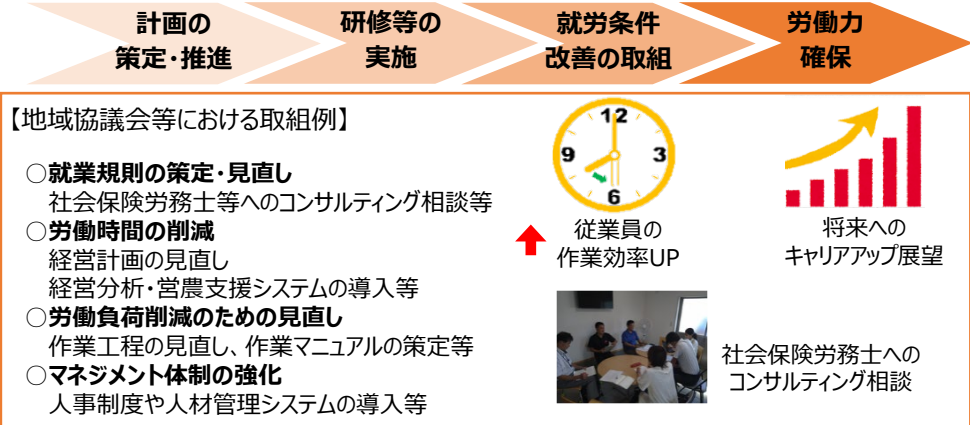
【補助率：定額（上限1,000万円）】

＜事業の流れ＞

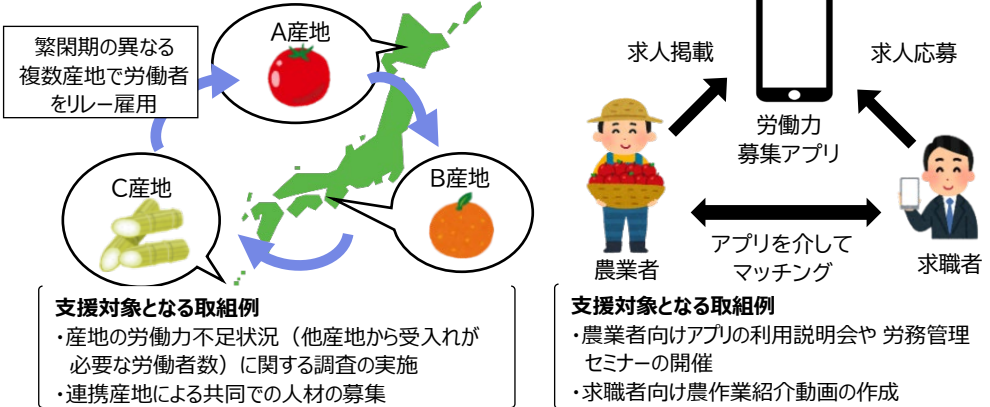


＜事業イメージ＞

1 働きやすい環境づくり計画に基づく就労条件改善等のための取組



2 他産地・他産業との連携等による労働力確保



【参考】雇用体制強化事業(令和6年度補正事業)の取組事例

- 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。
- 事業リーフレットは右の二次元コードからご覧いただけます。



専門家との連携による就労条件の改善 静岡県雇用労力確保推進協議会(静岡県)

中小企業診断士や社会労務士等と連携して、経営者向けの研修会や相談会を実施。

取組内容

- 人事評価制度や、従業員の能力やモチベーションの引き出し方をテーマに研修会を開催。併せて、ワークショップを実施し、各自の組織課題を抽出し、解決策を検討。
- 就業規則の策定や各種保険の整備等について、社会保険労務士との相談会を実施。
- 取組内容を波及させるため、経営ビジョンや人事評価制度を構築するための「農業人財評価マニュアル」を策定。
- 就労条件改善を労働力の確保につなげるため、就職説明会に出展。

【抽出された課題①】
売上規模拡大を目指すも、日々の業務に追われ、新たな体制を構築する余裕がない。

【抽出された課題②】
女性スタッフの採用人数も定着率も上がらない。

【解決策】
役員候補の人材を育成・確保し、新たな体制を構築していく。
・各従業員の描くキャリアプランをヒアリング
・経営体としての目標設定や評価・報酬制度の整備
等

【解決策】
・トイレや更衣室などの整備
・出産後の復職や短時間勤務を可能にする制度の整備
・多様な働き方を許容できる風土づくり
等

ワークショップの具体例



社会保険労務士との相談会



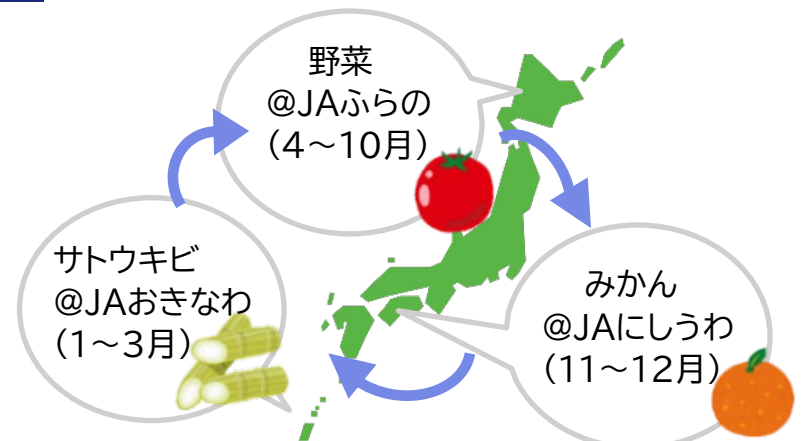
農業人財評価
マニュアル

産地間連携による人材確保 西宇和農業協同組合(愛媛県)

繁忙期の異なる複数産地で連携し、農繁期に必要なアルバイトを確保。

取組内容

- 3JA共同で、人材募集チラシの作成・求人サイトへの求人情報掲載等を行いアルバイトを募集。
- 従事中のアルバイト向けに、他地域の担当者が現地へ赴き業務説明会を開くなど、移動先の産地でスムーズに農作業に従事できるよう工夫。



西宇和農業協同組合による産地間連携の例