

農業の雇用保険について

令和7年2月

農林水産省
経営局就農・女性課

 厚生労働省 ひと、暮らし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

職業安定局雇用保険課

目次

雇用保険制度について（厚生労働省）	2
雇用保険への対応について（農林水産省）	19

雇用保険制度について

職業安定局雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

雇用保険制度の概要（令和6年10月1日時点）

雇用保険制度は、

- ① 労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合及び労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合及び労働者が子を養育するための休業をした場合に、生活及び雇用の安定並びに就職の促進のために失業等給付及び育児休業給付を支給するとともに、
- ② 失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための二事業を行う、雇用に関する総合的機能を有する制度である。

<雇用保険の被保険者>

- 雇用保険の適用事業に雇用される労働者は被保険者となる。
- ただし、一般被保険者については、「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」、「同一事業主に継続して31日以上雇用されることが見込まれない」等の要件に該当する方は適用対象外となる。

失業等給付

【求職者給付（基本手当等）・就職促進給付】 保険料率：8/1000（労使各4/1000） 国庫負担割合：1/4又は1/40等（※1、2）（求職者給付のみ）

- 労働者が失業した場合、『基本手当』として、離職前賃金の50%～80%（給付日額2,295～8,635円（※3））を、年齢と被保険者期間、離職理由に応じて、90日～330日の給付日数の間、失業認定を受けた日について支給。
- 受給資格者が早期再就職等した場合に、就業手当や再就職手当、就業促進定着手当等を支給。
 - ※1 雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合は1/4、それ以外は1/40。
 - ※2 定率負担とは別に、一定の要件の下で機動的に一般会計から繰入可能。
 - ※3 令和6年8月以降適用。

【教育訓練給付】 国庫負担なし

- 主体的な能力開発を支援するため、雇用保険の被保険者又は被保険者でなくなってから1年以内にある者等が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合に、訓練費用の一定割合（※）を支給。
 - ※ 一般教育訓練給付金：20%（上限10万円）、特定一般教育訓練給付金：最大50%（上限25万円）、専門実践教育訓練給付金：最大80%（上限64万円/年）

【雇用継続給付】 国庫負担割合：1/80（令和8年度までの暫定措置。原則は1/8。）（介護休業給付のみ）

- 高年齢雇用継続給付：60歳到達時点の賃金からの低下分の一定割合等を支給。
- 介護休業給付：被保険者が介護休業をする場合、最大93日間、休業前賃金日額の67%（3回まで分割可能）を支給。

育児休業給付

保険料率：4/1000（労使各2/1000） 国庫負担割合：1/8

- 被保険者が出生時育児休業や育児休業を取得した場合において、一定の要件を満たした場合、原則子が1歳になるまでの間、休業開始から通算180日までは休業前賃金日額の67%*（180日経過後は50%）を支給。
 - ※ 給付が非課税であること及び育児休業期間中の社会保険料免除を加味すると、休業前の手取り賃金の実質80%相当。

雇用保険二事業

保険料率：3.5/1000（事業主負担） 国庫負担なし

- 雇用安定事業 → 雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金、労働移動支援助成金など
- 能力開発事業 → 人材開発支援助成金、民間等を活用した効果的な職業訓練等の推進など

雇用保険制度の概要（体系）（令和6年10月1日時点）



※【】内は令和6年度予算額

※1 求職者給付の国庫負担は、政令で定める基準に従い1/4又は1/40となる。(日雇労働求職者給付金については1/3又は1/30)また、定率負担とは別に、失業等給付及び求職者支援事業に要する費用に充てるため、予算で定めるところにより、国庫から繰入を実施できる。

※2 求職者支援事業及び介護休業給付の国庫負担は、当分の間、本則の55%水準に引き下げ。さらに、介護休業給付の国庫負担については、令和8年度までの間は、本則の10%水準に引き下げ。

※3 雇用保険法等の一部を改正する法律(令和6年法律第26号。以下「令和6年改正法」という。)等により、令和7年10月より、教育訓練休暇給付金(国庫負担あり)が創設される。

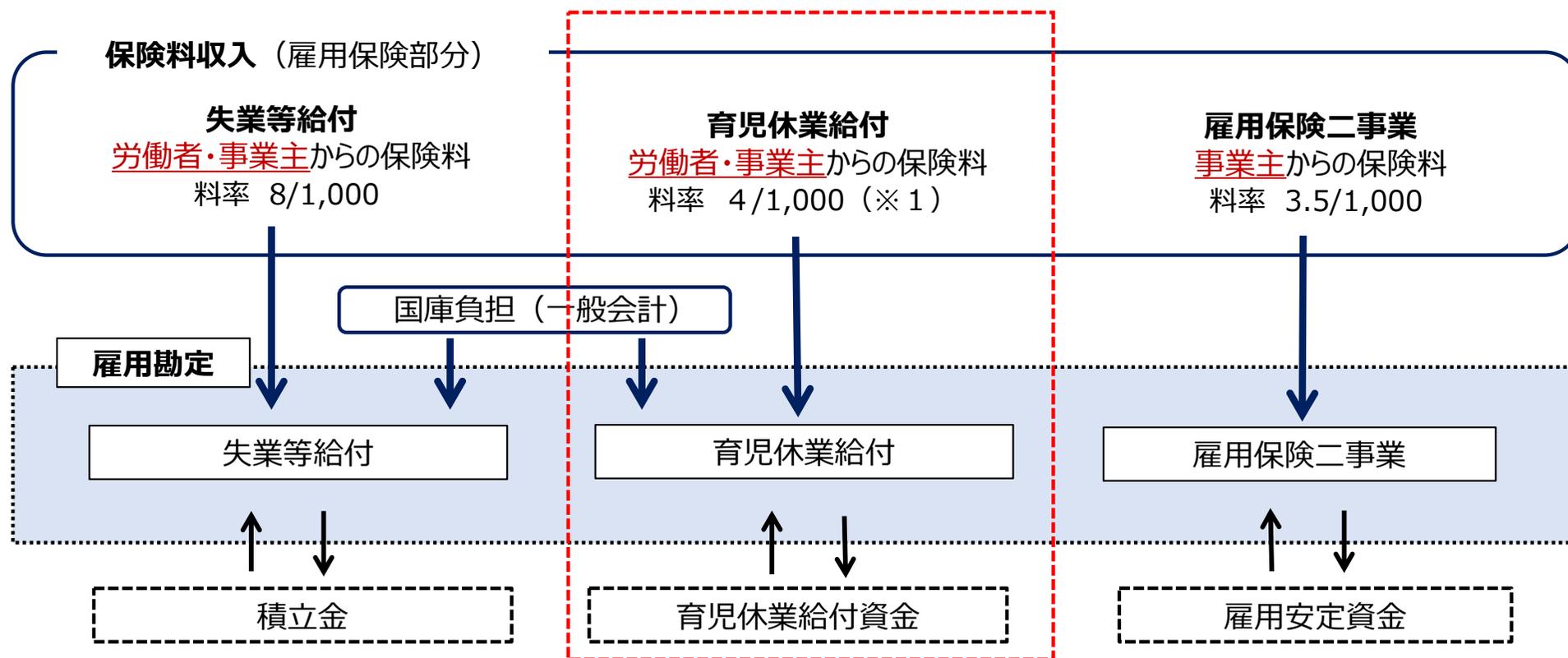
※4 令和6年改正法により、令和7年4月より、「育児休業等給付」として従来の「育児休業給付」に加え、「出生後休業支援給付」及び「育児時短就業給付」が創設される。

雇用保険制度の財政構造

- 雇用保険では、失業等給付、育児休業給付、雇用保険二事業を実施しており、これらを区分経理している。
- 保険料負担は、失業等給付・育児休業給付は労働者・事業主折半。雇用保険二事業は事業主のみ。

労働保険特別会計(雇用勘定)の仕組み

令和7年度から子ども・子育て支援特別会計に移管(※2)



※1 「雇用保険法等の一部を改正する法律」(令和6年法律第26号)により、令和7年度から本則の保険料率を5/1,000に引き上げるが、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整(注)。

(注) 該当年度の積立金残高(見込み)と翌年度の収入(見込み)の合計額が、翌年度の支出(見込み)の1.2倍を超える場合は、翌年度の料率を4/1,000とすることができる。

※2 「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」(令和6年法律第47号)により、労働保険特別会計の雇用勘定(育児休業給付関係)は令和7年度に新たに創設される子ども・子育て支援特別会計に移管される。

雇用保険の適用事業及び被保険者

適用事業及び被保険者について

○雇用保険は、一部の事業（農林水産業の個人事業で常時5人以上を雇用する事業以外＝**暫定任意適用事業**）を除き、労働者が雇用される事業を**強制適用事業**としている。【雇用保険法第5条】

○雇用保険の適用事業（※1）に雇用される労働者を被保険者としている。【雇用保険法第4条第1項】

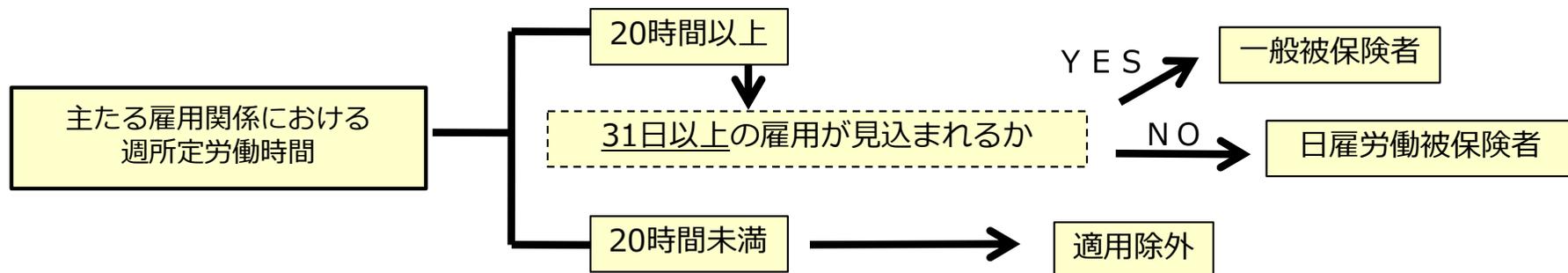
<適用除外>【雇用保険法第6条】

- ① 1週間の所定労働時間が**20時間未満**である者
- ② 同一の事業主に継続して**31日以上**雇用されることが見込まれない者
- ③ 季節的に雇用される者（短期雇用特例被保険者に該当する者を除く。）であって、4月以内の期間を定めて雇用される者又は一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者
- ④ 日雇労働者（※2）であって、適用区域（※3）に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者
- ⑤ 国、都道府県、市町村等に雇用される者
- ⑥ 昼間学生

※1 労働者が雇用される事業（農林水産の事業のうち常時雇用する労働者の数が5人未満の個人事業は暫定任意適用事業）

※2 日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者

※3 東京都の特別区若しくは公共職業安定所の所在する市町村の区域又はこれらに隣接する市町村の全部又は一部の区域であって、厚生労働大臣が指定するもの



基本手当の賃金日額の上下限・給付率（概要）

$$\text{基本手当日額} = \text{賃金日額} \times \text{給付率}$$

賃金日額の年齢別上限額【雇用保険法第17条】（令和6年8月1日～）

年齢区分	賃金日額下限額	賃金日額上限額
30歳未満	2,869円	14,130円
30歳以上45歳未満		15,690円
45歳以上60歳未満		17,270円
60歳以上65歳未満		16,490円

基本手当の給付率【雇用保険法第16条】（令和6年8月1日～）

（60歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,869 - 5,200円	80%	2,295 - 4,159円
5,200 - 12,790円	80 - 50%	4,160 - 6,395円
12,790 - 17,270円	50%	6,395 - 8,635円

（60歳以上65歳未満）

賃金日額	給付率	基本手当日額
2,869 - 5,200円	80%	2,295 - 4,159円
5,200 - 11,490円	80 - 45%	4,160 - 5,170円
11,490 - 16,490円	45%	5,170 - 7,420円

基本手当の所定給付日数

(イ) 倒産、解雇等による離職者（(ハ)を除く）

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
30歳以上 35歳未満		120日	180日	210日	240日
35歳以上 45歳未満		150日	180日	240日	270日
45歳以上 60歳未満		180日	240日	270日	330日
60歳以上 65歳未満		150日	180日	210日	240日

(ロ) 一般の離職者（(イ)又は(ハ)以外の者）

被保険者であった 期間 区分	1年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
全年齢	90日	120日	150日

※ 有期労働契約が更新されなかったことによる離職者については、原則（ロ）の給付日数だが、令和9年3月31日までは、暫定的に（イ）の給付日数となる。

(ハ) 就職困難な者（障害者等）

被保険者であった 期間 区分	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
45歳未満	150日	300日			
45歳以上 65歳未満		360日			

育児休業給付の概要

1) 概要

労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が1歳*1（一定の場合*2には最長で2歳）未満の子を養育するための育児休業を行う場合*3に、育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金*4）を支給。

- *1 配偶者も子が1歳に達する日以前に育児休業（産後パパ育休含む。）を取得している場合は、1歳2か月（「パパママ育休プラス」）。
- *2 保育所の申込みを行ったが利用できない場合や、子を養育している配偶者が死亡した場合等
- *3 育児休業及び産後パパ育休はそれぞれ2回まで分割して取得が可能。
- *4 出生時育児休業給付金は、産後パパ育休（子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能）を取得した場合に支給される。

2) 支給要件

雇用保険の被保険者（原則、週の所定労働時間が20時間以上、31日以上雇用見込み）が育児休業を取得した場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12か月以上あること。

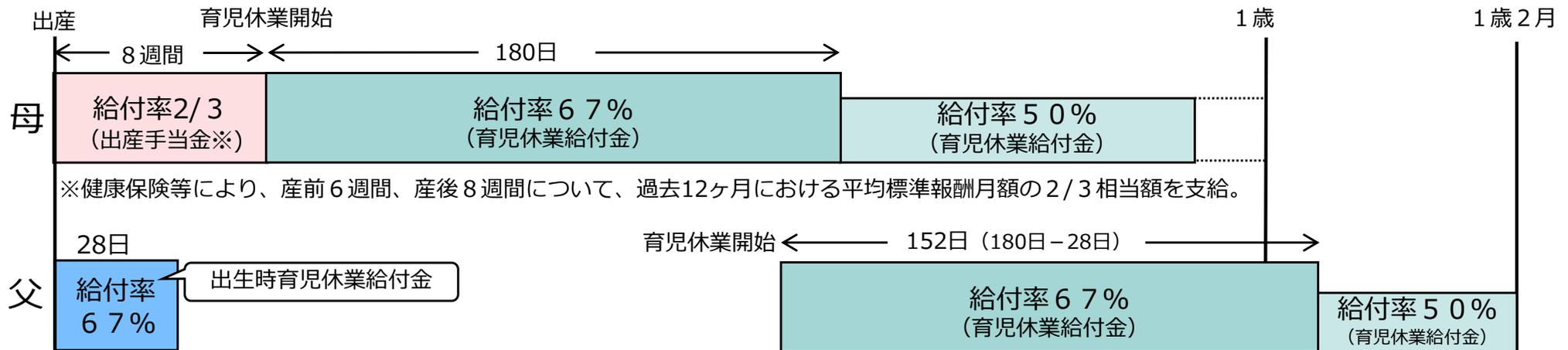
3) 給付額

育児休業開始から180日までは休業開始前賃金の67%相当額*5、それ以降は50%相当額。

- *5 給付は非課税であり、育休中は社会保険料が免除（一定の要件あり）されるため、休業前の手取り賃金と比較した実質的な給付率は8割程度。また、賃金と給付の合計額が休業開始時賃金月額80%を超える場合は、超過分を減額。
- *6 出生時育児休業給付金の支給日数は、支給率67%の日数である180日に通算される。

〔育児休業給付の上限額・下限額（支給日数が30日の場合）：上限額 315,369円（235,350円）、下限額 57,666円（43,035円）
（括弧内は給付率50%の場合。いずれも令和7年7月31日までの金額。）〕

「参考」男女ともに育児休業を取得する場合の例



介護休業給付の概要

1 趣旨

労働者が介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進するために介護休業給付を支給する。

2 支給対象事由

労働者が対象家族の介護を行うための休業を行う場合に支給する。

イ 対象家族

- ① 配偶者（事実上婚姻関係にある者も含む。）、父母、子、配偶者の父母
- ② ①に準ずる者（労働者の祖父母、兄弟姉妹、孫）

ロ 対象となる休業

対象家族1人につき3回、通算93日を限度とする。

3 支給要件

雇用保険の被保険者が、介護休業をした場合に、当該休業を開始した日前2年間に、賃金の支払の基礎となった日数が11日以上ある月が通算して12ヶ月以上あること。

※ ただし、期間雇用者については、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない場合に給付の対象となる。

4 給付額

休業開始前賃金の67%に相当する額

教育訓練給付の概要

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を雇用保険により支給。

	専門実践教育訓練給付 ＜特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象＞	特定一般教育訓練給付 ＜特に労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を対象＞	一般教育訓練給付 ＜左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練を対象＞
給付内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の50%（上限年間40万円）</u> （6か月ごとに支給） ・ 追加給付①: 1年以内に資格取得・就職等 ⇒ <u>受講費用の20%（上限年間16万円）</u> ・ 追加給付②: 訓練前後で賃金が5%以上上昇(※1) ⇒ <u>受講費用の10%（上限年間8万円）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の40%（上限20万円）</u> ・ 追加給付: 1年以内に資格取得・就職等(※1) ⇒ <u>受講費用の10%（上限5万円）</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>受講費用の20%（上限10万円）</u>
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>在職者又は離職後1年以内</u>（妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内）の者 ○ <u>雇用保険の被保険者期間3年以上</u>（初回の場合、専門実践教育訓練給付は<u>2年以上</u>、特定一般教育訓練給付・一般教育訓練給付は<u>1年以上</u>） 		
講座数	3,011 講座	801 講座	12,111 講座
受給者数	36,324人（初回受給者数）	3,670人	76,257人
講座指定要件	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① <u>業務独占資格又は名称独占資格に係る養成施設の課程（4年制課程含む R7.4～）</u> ② <u>専門学校</u>の職業実践専門課程及びキャリア形成促進プログラム 文部科学省連携 ③ <u>専門職大学院の課程及び外国の大学院の経営管理に関する学位課程（R7.4～）</u> ④ <u>大学等の職業実践力育成プログラム</u> 文部科学省連携 ⑤ <u>第四次産業革命スキル習得講座等の課程（ITSSレベル3以上）(※2)</u> 経済産業省連携 ⑥ <u>専門職大学・専門職短期大学・専門職学科の課程</u> 	<p><u>次のいずれかの類型に該当し、かつ就職率等の要件を満たすもの</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① <u>業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係る養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等</u> ② <u>一定レベル（ITSSレベル2）の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程</u> (※2) ③ <u>短時間の職業実践力育成プログラム及びキャリア形成促進プログラム</u> 文部科学省連携 ④ <u>職業能力評価制度の検定（技能検定又は団体等検定）の合格を目指す課程（R7.4～）</u> 	<p><u>次のいずれかの類型に該当する教育訓練</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ① <u>公的職業資格又は修士若しくは博士の学位等の取得を訓練目標とするもの</u> ② ①に準じ、<u>訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能なもの</u> 〔民間職業資格の取得を訓練目標とするもの等〕

（注）講座数は令和6年10月時点、受給者数は令和5年度実績。（※1）令和6年10月1日以降に受講開始した者について適用。（※2）令和6年10月1日付け指定から適用。

雇用関係助成金とは

- 雇用保険二事業（被保険者等に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定を図るための雇用安定事業・職業生活の全期間を通じて、被保険者等の能力を開発し、及び向上させることを促進するための能力開発事業）において、雇用保険適用事業所の事業主を対象として雇用関係助成金を支給している。

失業の予防

- ・ 雇用の維持（雇用調整助成金 など）

雇用機会の増大

- ・ 労働者の雇入れ（特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金 など）

雇用状態の是正

- ・ 就労条件や職場環境の改善（キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金 など）

職業能力の開発・向上

- ・ 従業員の能力向上（人材開発支援助成金）

などを行った事業主に対し助成を実施している。

雇用関係助成金一覧 (13助成金50コース) ※令和6年4月1日時点

1.雇用調整助成金		
2.産業雇用安定助成金		
	1	産業連携人材確保等支援コース
	2	スキルアップ支援コース
3.早期再就職支援等助成金		
	1	再就職支援コース
	2	早期雇入れ支援コース
	3	中途採用拡大コース
	4	UIJターンコース
4.特定求職者雇用開発助成金		
	1	特定就職困難者コース
	2	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース
	3	就職氷河期世代安定雇用実現コース
	4	生活保護受給者等雇用開発コース
	5	成長分野人材確保・育成コース
5.トライアル雇用助成金		
	1	一般トライアルコース
	2	障害者トライアルコース
	3	障害者短時間トライアルコース
	4	若年・女性建設労働者トライアルコース
6.地域雇用開発助成金		
	1	地域雇用開発コース
	2	沖縄若年者雇用促進コース
7.人材確保等支援助成金		
	1	雇用管理制度助成コース(休止中)
	2	中小企業団体助成コース
	3	人事評価改善等助成コース
	4	建設キャリアアップシステム等普及促進コース
	5	若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)
	6	作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)
	7	外国人労働者就労環境整備助成コース
	8	テレワークコース

8.通年雇用助成金		
9.65歳超雇用推進助成金		
	1	65歳超継続雇用促進コース
	2	高齢者評価制度等雇用管理改善コース
	3	高齢者無期雇用転換コース
10.高齢労働者処遇改善促進助成金		
11.キャリアアップ助成金		
	1	正社員化コース
	2	障害者正社員化コース
	3	賃金規定等改定コース
	4	賃金規定等共通化コース
	5	賞与・退職金制度導入コース
	6	社会保険適用時処遇改善コース
12.両立支援等助成金		
	1	出生時両立支援コース
	2	介護離職防止支援コース
	3	育児休業等支援コース
	4	育休中等業務代替支援コース
	5	柔軟な働き方選択制度等支援コース
	6	事業所内保育施設コース(休止中)
	7	不妊治療両立支援コース
13.人材開発支援助成金		
	1	人材育成支援コース
	2	教育訓練休暇等付与コース
	3	建設労働者認定訓練コース
	4	建設労働者技能実習コース
	5	人への投資促進コース
	6	事業展開等リスキリング支援コース

雇用保険制度における農業の位置づけ

- 農業の事業のうち、暫定任意適用事業に該当しない、常時5人以上の労働者を雇用する個人事業及び法人である事業主の事業は、雇用保険の適用事業（強制適用事業）となっている。
- 短期雇用特例被保険者（季節的に雇用される者であって、4か月以上の期間を定めて雇用され、週所定労働時間が30時間以上であるもの）を多数雇用する事業については、給付と負担の均衡を図ることが社会的公平の見地から要請されていること及び雇用保険財政の健全な運営の上からも必要であることから、これらの事業についての雇用保険率は、2/1,000上積みされている。

○ 農業分野の強制適用事業の現状

事業所数：24,139件

被保険者数：164,049人（令和6年10月時点）

○ 短期雇用特例被保険者数（産業別）

（単位：人）

	短期雇用特例被保険者数	全被保険者数	割合
農業、林業※	2,800	117,786	2.4%
全体	43,237	44,708,108	0.1%

（令和4年度実績）

※ 特掲産業のうち、保険料率が一般保険料と同じ事業所は除いて集計。

○ 雇用保険料率（令和6年度）

	①労働者負担 （失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ）	②事業主負担	雇用保険二事業 の保険料率		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育 児休業給付の保 険料率		
一般の事業	6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1000
農林水産・清酒製造の事業（※）	7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1000
建設の事業	7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1000

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖及び特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用。

暫定任意適用事業について

- 雇用保険は、労働者が雇用される事業を強制適用事業としているが、農林水産業のうち、個人事業で常時5人未満を雇用する事業を**暫定任意適用事業**としている。

(参考) 雇用保険法(昭和49年法律第116号)制定時、農林水産の事業については、事業所の把握が困難な場合が多く、また、雇用関係、賃金支払関係が必ずしも明確でない場合が多いため、一時に全面適用とすることは、事務的に困難であるのみならず、その実行を期しがたい状況にあることから、暫定任意適用事業とされた。

○暫定任意適用事業の現状

事業所数：4,362件 被保険者数：8,120人（令和6年10月時点）

雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）（抄）
（適用事業）

第五条 この法律においては、労働者が雇用される事業を適用事業とする。

2 （略）

附則

（適用範囲に関する暫定措置）

第二条 次の各号に掲げる事業（国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業及び法人である事業主の事業（事務所に限る。）を除く。）であつて、政令で定めるものは、当分の間、第五条第一項の規定にかかわらず、任意適用事業とする。

一 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業

二 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他畜産、養蚕又は水産の事業（船員が雇用される事業を除く。）

2 （略）

雇用保険法施行令（昭和五十年政令第二十五号）（抄）

（法附則第二条第一項の政令で定める事業）

第二条 法附則第二条第一項の政令で定める事業は、同項各号に掲げる事業のうち、常時五人以上の労働者を雇用する事業以外の事業（国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業及び法人である事業主の事業を除く。）とする。

参考（暫定任意適用事業を巡るこれまでの主な指摘）

雇用保険部会報告（2024年1月10日）（抄）

第3 雇用保険制度等の見直しの方向

1 雇用保険制度の適用拡大について

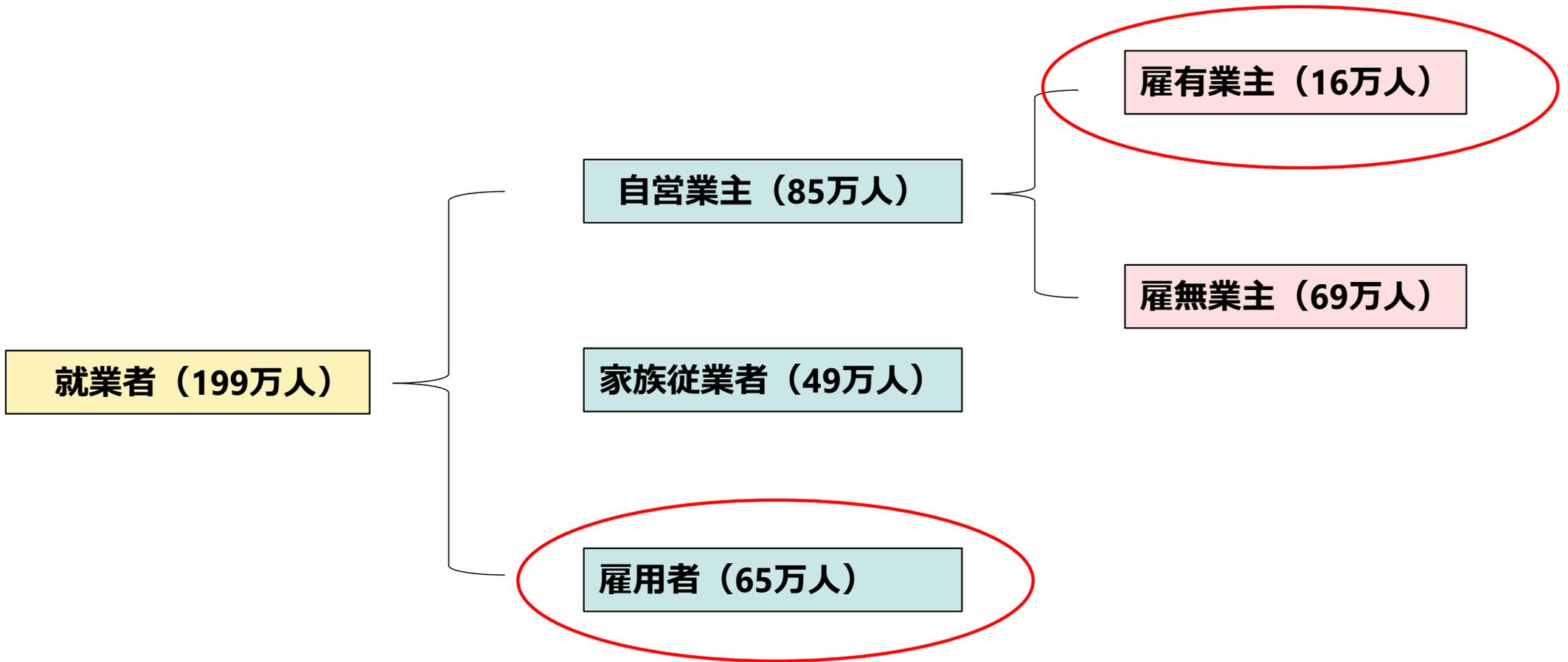
- なお、労働者代表委員からは、当分の間、任意適用事業とされている農林水産業の個人事業で常時5人未満の労働者を雇用する事業について、暫定任意適用事業の撤廃を含めて検討を行うべきとの意見があった。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

（令和6年5月9日参議院厚生労働委員会）（抄）

- 五、雇用保険の強制適用事業ではない暫定任意適用事業について、実態の把握を行い、適用の在り方について労働政策審議会において議論を行うこと。

農林水産業における就業者数



(注1) 上記は産業分類「農業、林業」と「漁業」を合算して算出した値。

(注2) 自営業主：個人経営の事業を営んでいる者

雇有業主：一人以上の有給の従業者を雇って個人経営の事業を営んでいる者

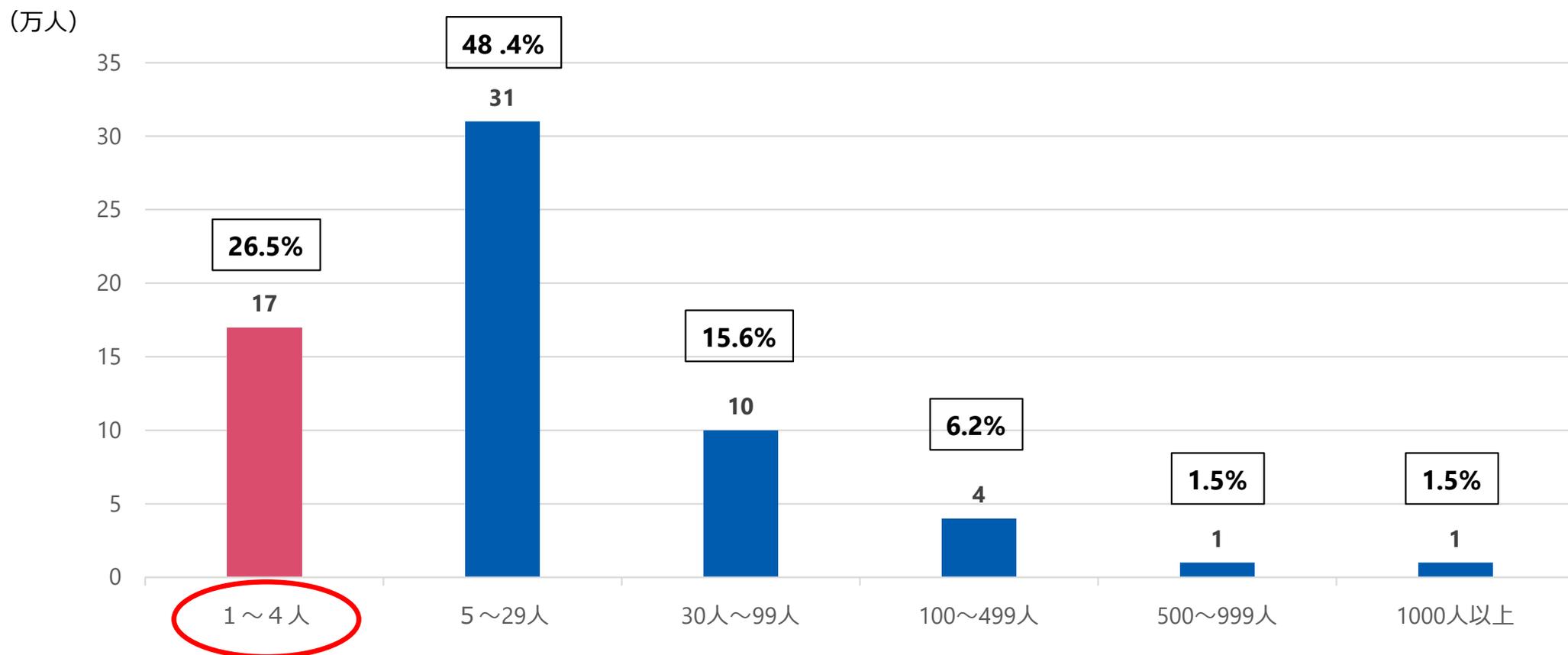
雇無業主：従業者を雇わず自分だけで又は自分と家族だけで個人経営の事業を営んでいる者

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

雇用者：会社・団体・官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、賃金を得ている者及び会社、団体の役員

農林水産業における雇用者（従業者規模別）

- 農林水産業における雇用者について、働いている事業所が属する企業の従業者規模別にみると、従業員数1～4人の企業に雇用されている労働者数は、17万人（26.5%）となっている。



(注) 上記は産業分類「農業、林業」と「漁業」を合算して算出した値。

官公に雇用される者は除いた値。

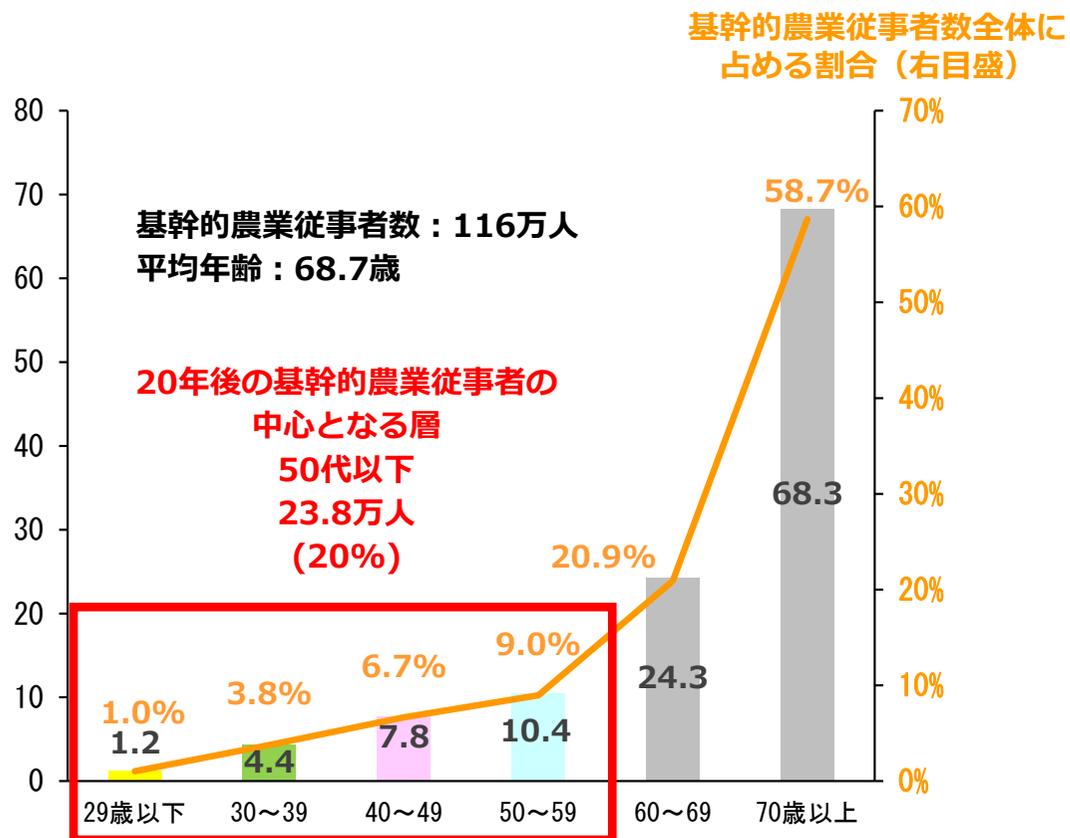
農林水産省
経営局就農・女性課

雇用保険への対応について

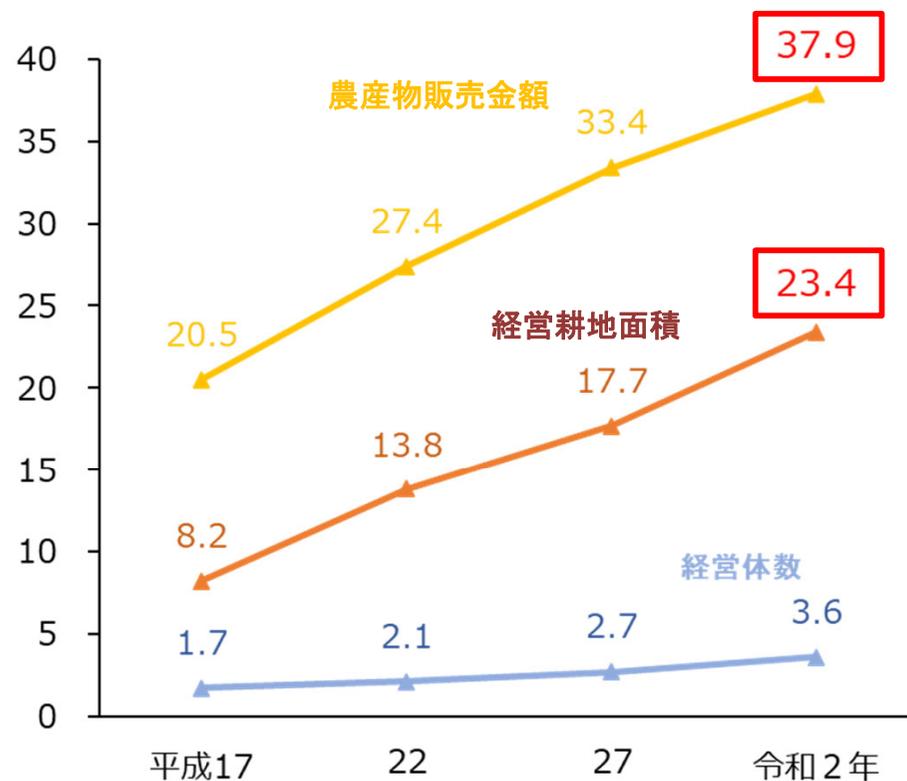
基幹的農業従事者の年齢構成及び法人経営体等のシェアの推移

- **基幹的農業従事者（個人経営体）**は、現在の111万人から、**今後20年で30万人程度**となる可能性。
- 一方で、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きている。

基幹的農業従事者の年齢構成



経営体等に占める法人経営体等のシェア



資料：農林水産省「農業構造動態調査」（2023年）

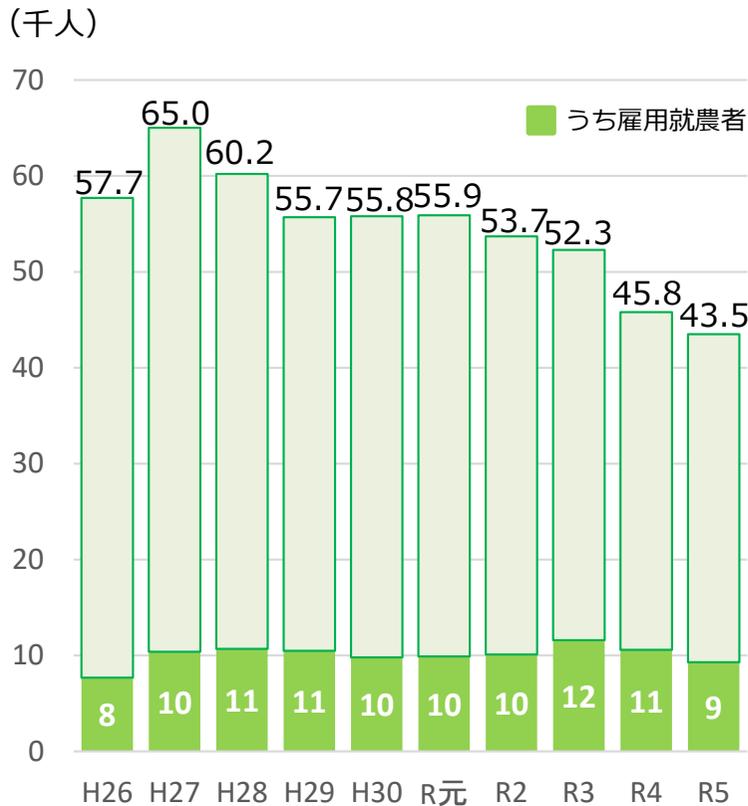
注：基幹的農業従事者とは、15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者（雇用者は含まない）。

資料：農林水産省「農林業センサス」

新規雇用就農者の現状

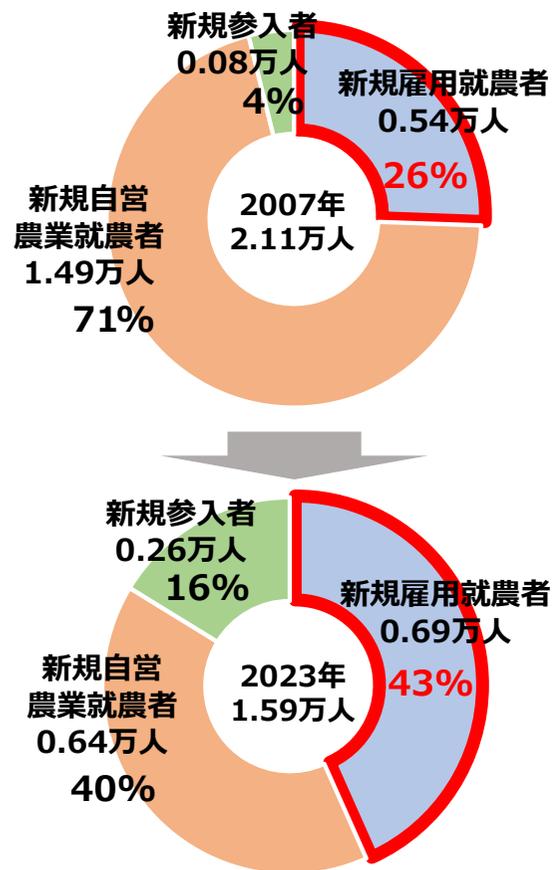
- **新規就農者数**は平成27年をピークに**減少傾向**にある一方、**新規雇用就農者**（農業法人等に雇われる形で就農する者）は、平成27年以降**1万人前後とほぼ同水準で推移**。
- 雇成型経営の規模拡大等が進む中、**49歳以下の新規就農者における雇用就農者の割合も増加傾向**。また、49歳以下の新規雇用就農者の**約9割が非農家出身者**の就業。
- 一方で、**直近3年間では雇用就農者数は減少**しており、**歯止めをかけることが必要**。

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（2022年）

就農者数	就農率	就農者のうち雇用就農者割合
935人	54%	63%

資料：全国農業大学校協議会
 「令和5年度全国農業大学校等の概要」

雇用就農者が重視した労働環境（雇用保険関連）

- 雇用就農者に対して実施したアンケート調査においても、「雇用保険への加入」「資格取得補助等の各種手当の充実」「充実した研修制度」「子育てや介護等に配慮していること」について6割以上が重視したと回答されている。

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
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（繁閑はあるが、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
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

農業分野の就業者の動向（令和4年就業構造基本調査より）

- 平成19年から令和4年までの就業者の動向をみると、全産業では女性の就業者総数の増加により男女計の就業者総数が増加している一方で、農業では男女ともに就業者総数が減少している。
- 雇用者数は農業においても男女ともに増加しているが、雇用者の正規率が全産業と比較して低く、特に女性の正規率は大変低い水準であるだけでなく、減少傾向にある。

従業上の地位別就業者の動向（全産業、農業）

		全産業			農業		
		平成19年	令和4年	増減	平成19年	令和4年	増減
男女計	就業者総数（千人） ^{※注1}	65,978	67,060	↑	2,238	1,472	↓
	うち雇用者数（千人） ^{※注2}	53,263	57,225	↑	222	343	↑
	雇用者の正規率（%）	64.5	63.1	↓	42.4	38.7	↓
男	就業者総数	38,175	36,706	↓	1,256	888	↓
	うち雇用者数	29,735	30,040	↑	90	169	↑
	雇用者の正規率	80.1	77.9	↓	63.3	53.4	↓
女	就業者総数	27,803	30,354	↑	1,028	584	↓
	うち雇用者数	23,528	27,185	↑	132	175	↑
	雇用者の正規率	44.8	46.8	↑	28.2	24.5	↓

資料：総務省「就業構造基本調査」（組替集計）

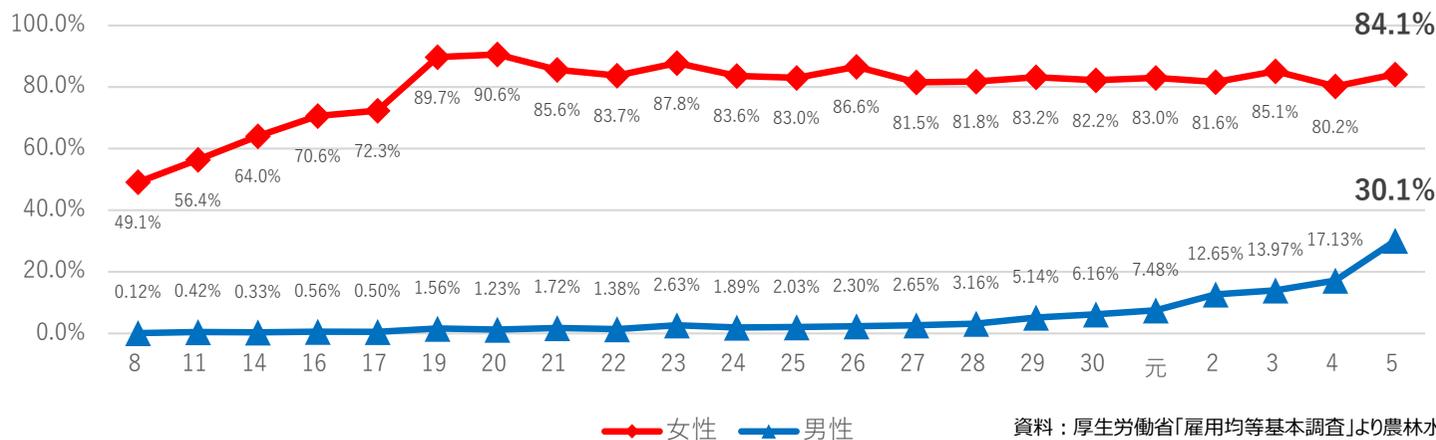
※注1：総数には「不明」が含まれている。

※注2：同一世帯内に農業経営者のいる雇用者は含まれていない（「農業における雇用労働者の実態（農林水産政策研究所）」で用いた定義を参照）。

全産業における育児休業・介護休業の現状

- 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業について、育児休業の取得率は、男性が近年上昇傾向（令和5年度30.1%）にあるものの、依然として女性（8割台）との間には差がある。介護休業の取得率は、男女とも1.6%となっている。
- また、雇用保険に加入することで受けられる**育児休業給付及び介護休業給付の状況を見ると、両給付とも受給者数及び給付額は増加しており、育児・介護休業給付が安定した雇用環境整備の一助となっている。**

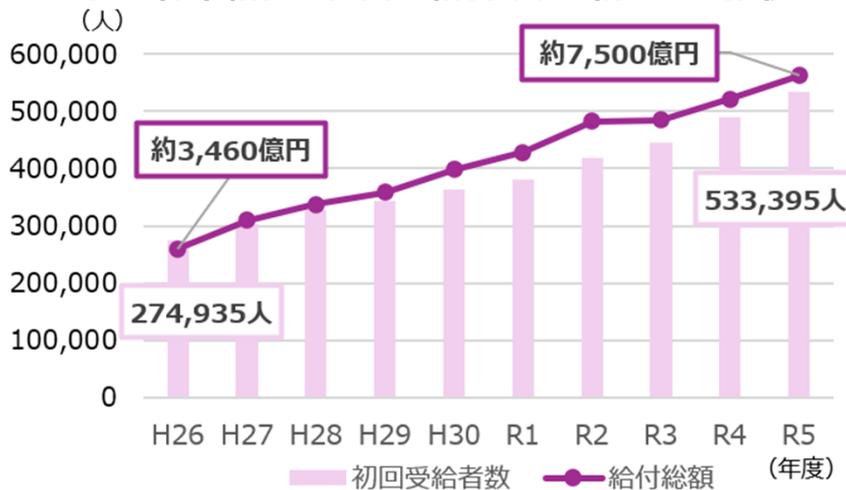
育児休業の取得率



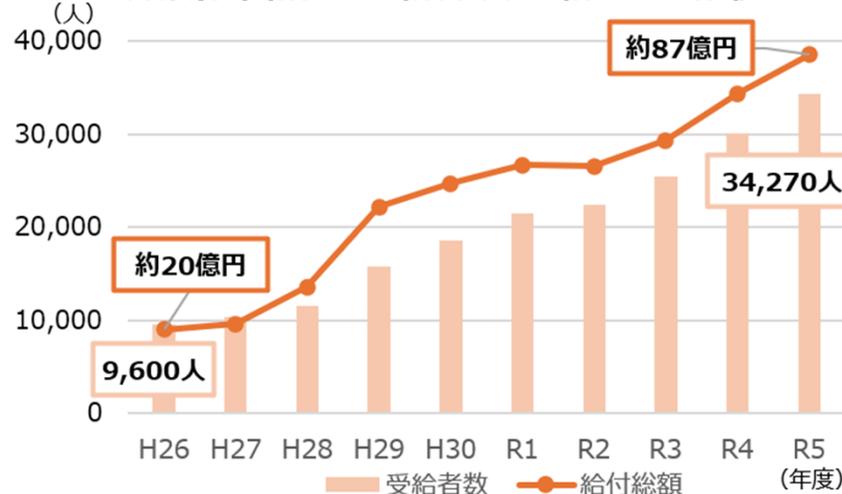
資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」より農林水産省作成

(年度)

育児休業給付の初回受給者数、支給金額の推移



介護休業給付の受給者数、支給金額の推移



資料：厚生労働省「職業安定分科会雇用保険部会（令和6年11月20日）」資料より農林水産省作成

ライフステージにあわせた休業制度等の活用の重要性

- 農業界でも、従業員をしっかりと雇用している経営体ではライフステージにあわせて育児・介護休業制度等を活用できる仕組みを設け、就業継続を実現している。
- 女性の雇用拡大のためには、多くの経営体において「産休・育休制度」や「休みの取りやすい勤務体制」等が重要と考えている。

○ 育児休業の導入等による働きやすい環境整備の事例

（株）ドロップ（茨城県水戸市）

代表者：三浦綾佳氏 経営品目：フルーツトマト
 雇用状況：社員10名（女性4、男2）
 パート28名（女性26、男性2）



【取組内容】

- 就業規則で育児・介護休業、生理休暇、育児休暇等を規定。生産部チーフが育児休業給付を受給した実績があり、復帰後はフルタイムに戻って勤務。制度の整備・実例があることで、他の従業員も「子供ができて大丈夫」という安心感。
- 栽培管理技術や受発注能力、人材マネジメント能力等の評価基準を明示し、男女問わず昇給や管理職に登用。
- 男女別トイレや更衣室等のハード面も整備。完全週休二日制。

（株）陽だまりファーム（静岡県浜松市）

代表者：高橋 博之氏 経営品目：温州みかん等
 雇用状況：正社員3名、パート6名（女性6名）

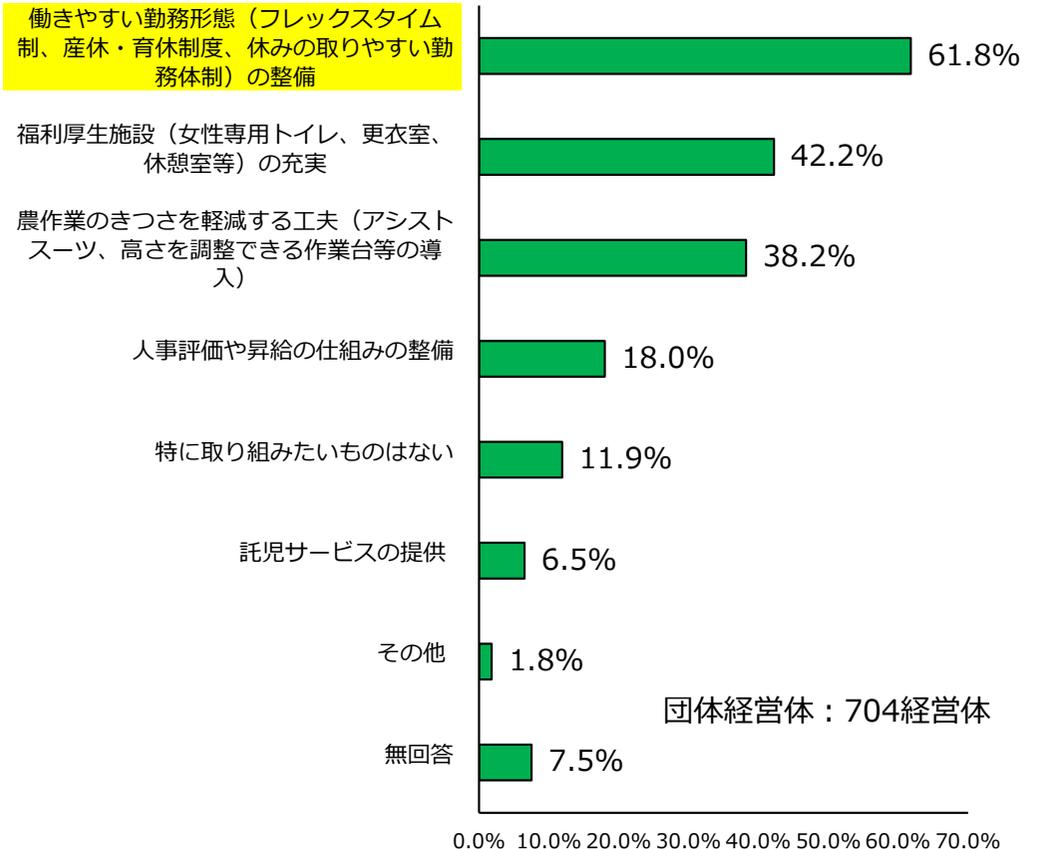


【取組内容】

- 次世代法の一般事業主行動計画により、育児・介護休業規定の周知と相談窓口の設置をしたところ、男性従業員の育児休業2か月の取得（育児休業給付の受給）につながり、社内で育児・介護を応援する体制へ。
- 雇用者のスキルアップに向け、資格取得を有給休暇の対象とし、フォークリフト等の資格取得を会社負担で支援。
- 男女別トイレ、休憩室、シャワールームを整備。

○ 今後、女性の雇用拡大のために取り組みたいこと

女性が「働いている」、「雇用していきたい」という団体経営体において、今後、女性の雇用拡大のために取り組みたいことは、「働きやすい勤務形態（フレックスタイム制、産休・育休制度、休みの取りやすい勤務体制）の整備」が最多。（複数回答）

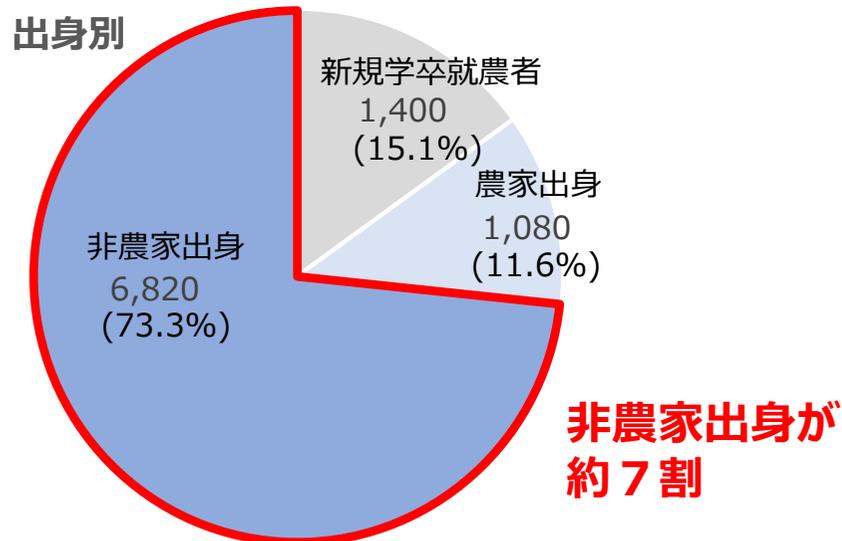
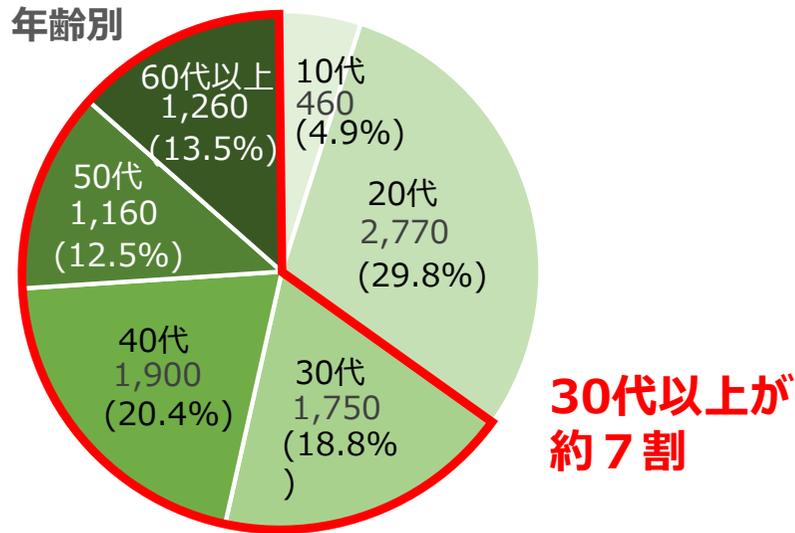


資料：農林水産省統計部「令和4年度 農業における女性活躍に関する意識・意向調査」

雇用就農者の能力開発の重要性について

- 新規雇用就農者は**30代以上が7割**を占めており、他産業からの転職者が多いことが想定され、また、**非農家出身者が約7割**を占めており、**農業に不慣れな非農家出身者を短期間で能力開発することにより、経営が安定する可能性。**
- **経営者が抱える経営課題**についても、**約5割が『人材の育成』と回答している。**

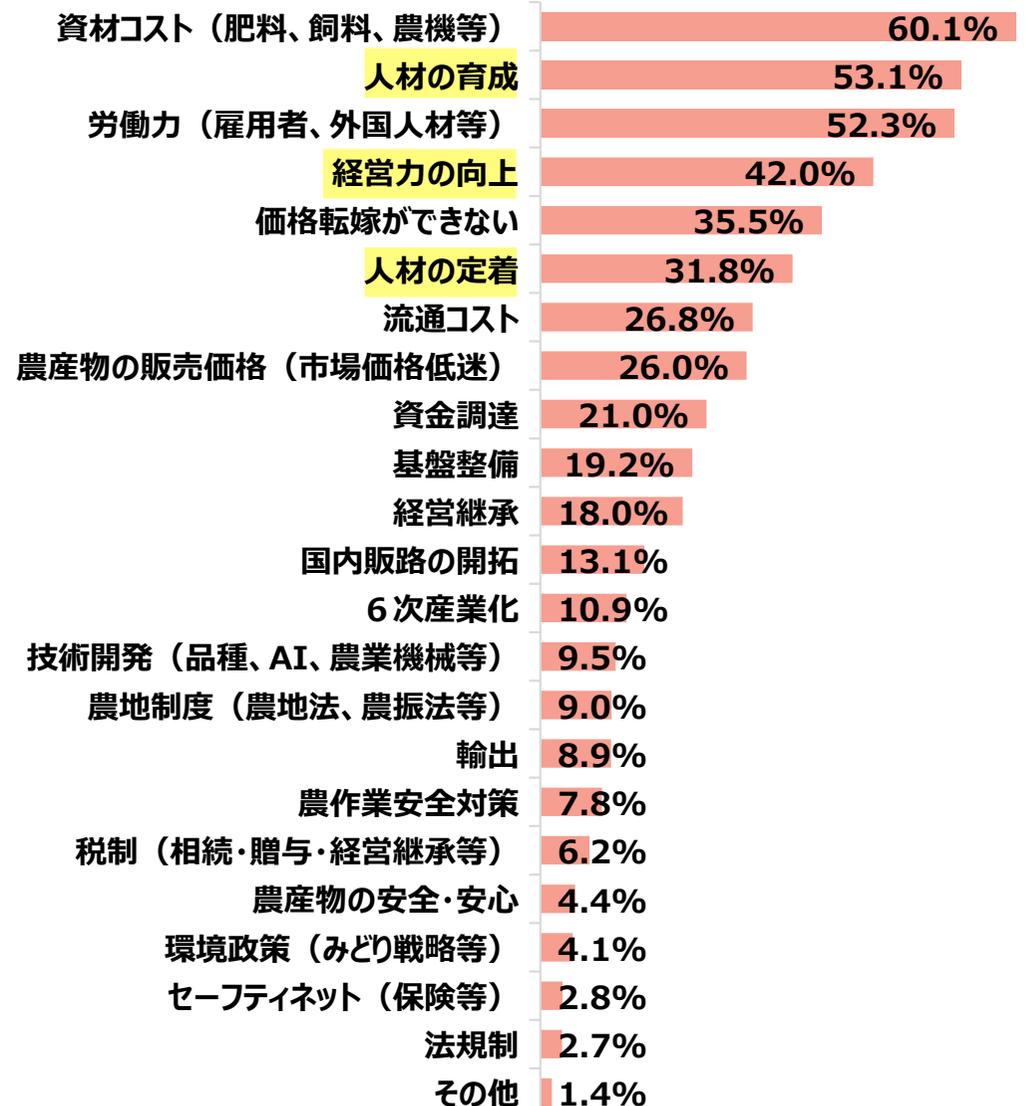
新規雇用就農者の内訳（令和5年）



資料：農林水産省「新規就農者調査」

現在の経営課題

複数回答（単位：先・N=1,325）



資料：日本農業法人協会「2023年版 農業法人白書」

農業経営に求められる知識・技術

- 農業経営に求められる知識・技術は、地域や品目によって異なり、**多岐に渡る知識・技術が必要**。
- **他産業からの転職者も含め、従業員が経営（ヒト・モノ・カネ・情報）に関する以下のような知識・技術を習得することで、組織全体の経営力の向上が期待できる。**

	習得する知識・技術	習得できる場所・ツール
農業生産の 基礎的な 技術・知識	【耕種農業】 定植、収穫、土づくり、施肥、防除、除草、収穫後作業、安全管理、機械整備 等 【畜産農業】 家畜の健康管理、飼料管理、給餌、清掃、と畜、搾乳、繁殖、安全管理、機械整備 等 （参考）日本農業技術検定 等	・農業大学校 ・農業協同組合 ・大学（大学院含む） ・専門学校 ・民間教育機関 ・専門書
発展的な 技術・知識	有機農業、GAP、食品衛生管理、6次産業化、スマート農業（ドローン操縦等）、大型機械の運転 等	
関連事業に 関する技術・知識	加工：農産物加工、畜産物加工、品質管理 等 販売：店舗運営 等 運搬：農産物流通、準中型・中型・大型特殊自動車、フォークリフト、クレーン、けん引 等	等
組織の運営のために 必要な知識・技術	財務管理：財務分析、原価計算、税法 等 人材育成：人事評価、従業員教育、スキル標準、研修の企画・実施 等 労務管理：就業規則、雇用保険、被用者保険 等 マーケティング：販路開拓、Webページ作成 等 経営力：事業計画策定（収支、生産、人員など）、事業環境の分析 等	・農水省が提供するオンライン研修 ・都道府県農業経営塾 ・民間教育機関 ・民間企業 ・専門書

従業員のスキル向上を通じ、組織としての経営力が向上

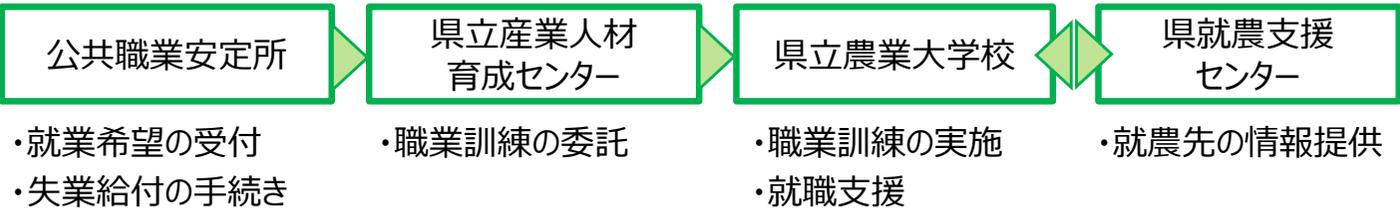
公共職業訓練を活用した就農推進の事例（鳥取県立農業大学校アグリチャレンジ科）

- 鳥取県では、平成27年度に公共職業訓練「アグリチャレンジ研修」を農業大学校にて実施（平成28年度に「アグリチャレンジ科」に名称変更）。
- 就農希望者は、失業給付等を受けながら、農業機械の使い方など基礎的な技能を身に付け、就職先のマッチングを受けながら円滑に就農することが可能。
- 平成27年度から令和5年度までの9年間で331人が修了し、うち262人が就農（就農率79%）。

取組前の課題

非農家出身者の雇用就農が増加する中、農業経営者から「知識やスキルが足りない人が増えているため、事前に基礎を学ぶ機会を与えてほしい」という要望があった。

実施体制



職業訓練の概要

- 約4か月間、農業の基本技能（農業機械の操作等）の習得のための短期職業訓練を実施。

農作業技能演習	学科 (座学講義)	栽培等体験	校外学習
機械関連、小農具の扱い方、応用作業など	植物生理、病害虫・農薬、土壌肥料の基礎、農業経営など	果樹、野菜、花き、作物、畜産各分野の作業を体験	農家視察研修、試験研究機関等視察、農家実習など



トラクター操作



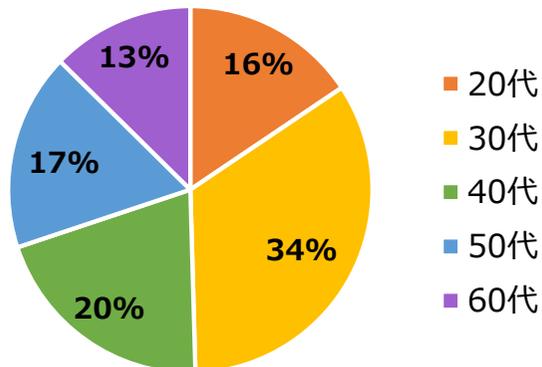
刈払機の安全操作



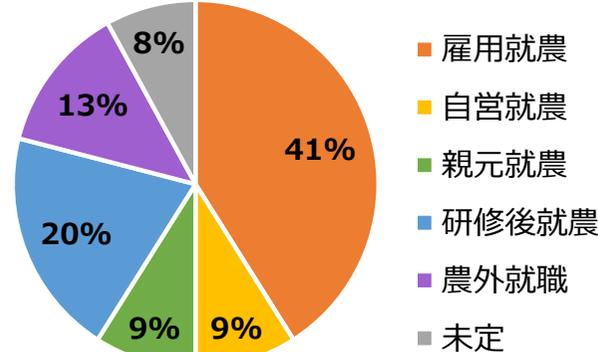
栽培体験

実績

入校者（341名）の年齢内訳



修了者（331名）の進路



<活用者からの声>

（農業経営者）

農業に関する知識や技術を身に着けた方が来てくれてありがたい。今後も、修了生で就農希望者がいれば教えてほしい。

（修了者）

勉強したことが就農後も役立っている。農業の大変さや楽しさをわかった上で就農できた。

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

雇用保険加入の効果について

- 雇用保険への加入により、事業者については保険料の負担が生じる一方で、他産業と同質のセーフティネットの充実により、人材獲得がしやすくなるメリット。労働者においては、失業手当や育児休業給付等を受給可能。
- 特に、他産業で働いていた者や非農家出身の農業大生などにとっては、雇用保険に未加入であることは、職業選択の上で大きなデメリットとなる可能性。

【雇用保険 非加入の場合】

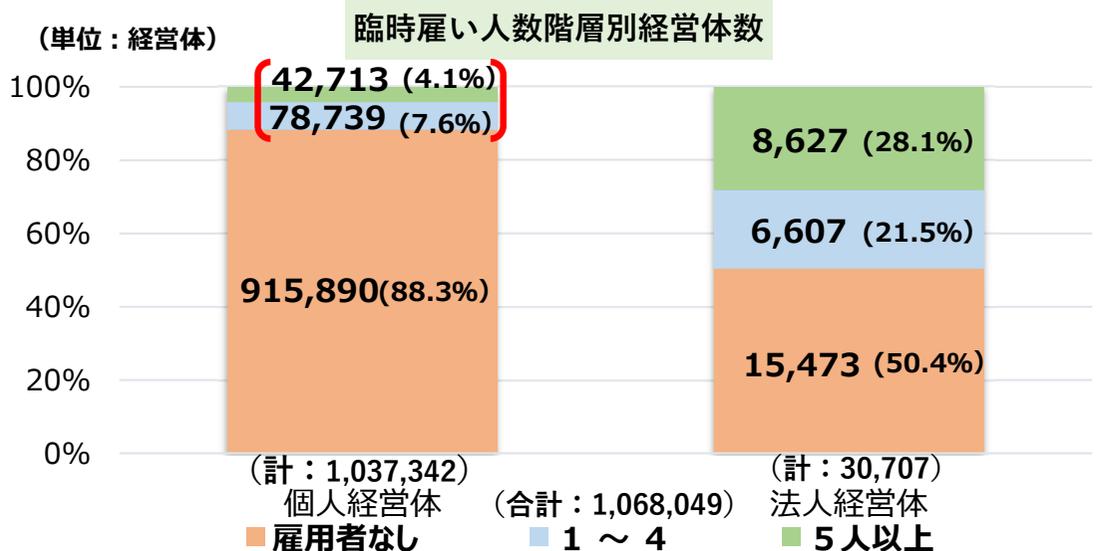
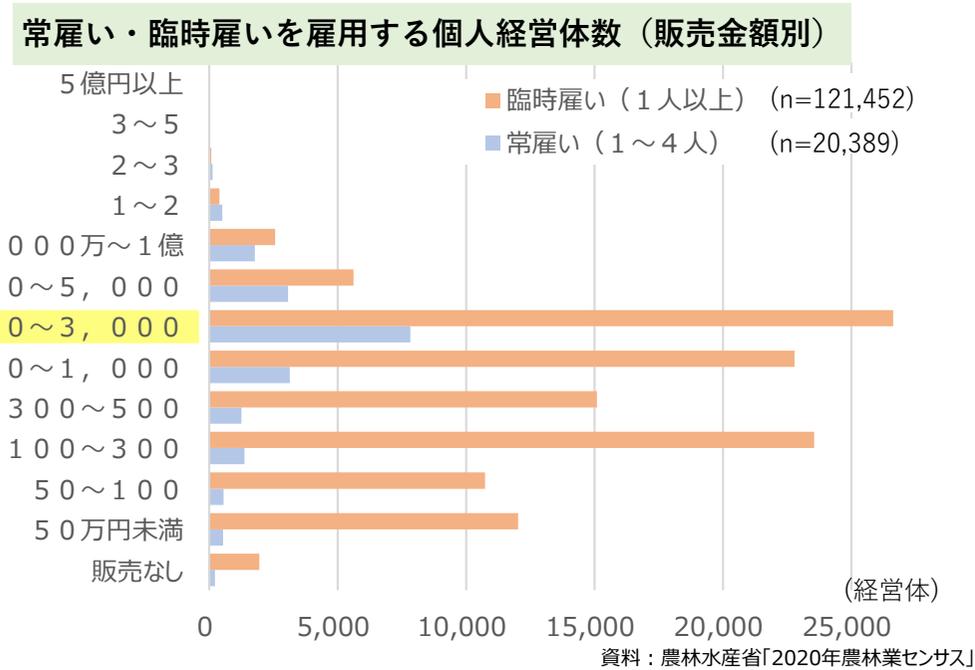
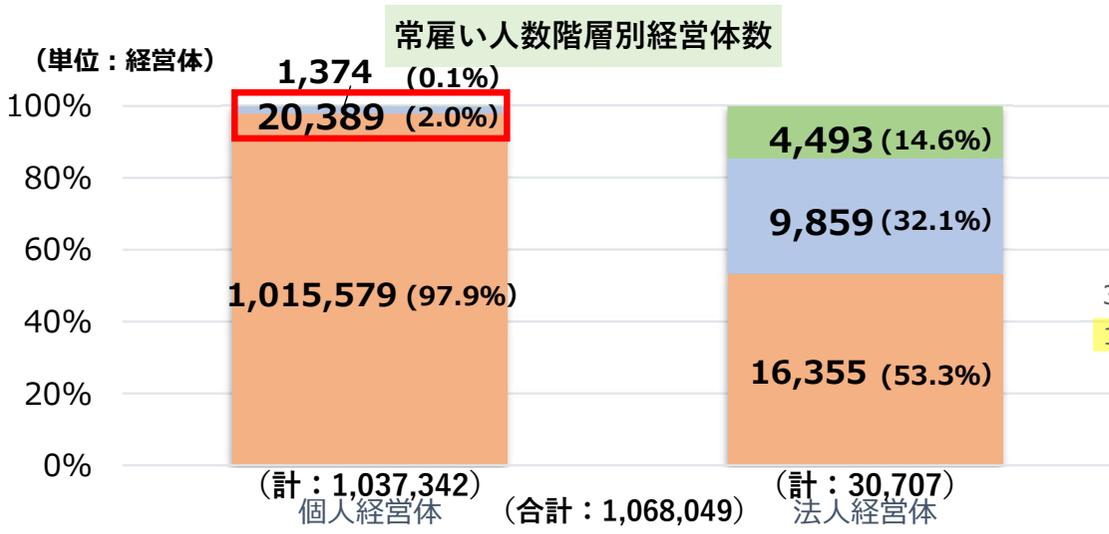
負担・給付	事業者	労働者
【保険料負担】 経営主負担なし 労働者負担なし	メリット ○経営者負担なし ○保険料管理等が不要	メリット ○労働者負担なし
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">人材流入性 小</div>		
【給付】 なし	デメリット ■他産業含め人材確保が困難となる可能性 ■求人申し込みの際にセーフティネットを強みとしてPRできない可能性	デメリット ■失業給付や育児・介護休業給付が受けられない ■教育訓練等による従業員のスキル習得が進まない ■セーフティネットが劣るため、転職先の選択肢にならない可能性

【雇用保険 加入の場合】

負担・給付	事業者	労働者
【保険料負担】 経営主負担 10.5/1000を負担（失業等給付・育児休業給付で7/1,000、雇用保険2事業で3.5/1,000） 労働者負担 7/1,000を負担	デメリット ■雇用保険手続きが発生 ■保険料負担発生	デメリット ■保険料負担発生
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">人材流入性 大</div>		
【給付】 失業等給付 <small>基本手当、再就職手当、教育訓練給付、介護休業給付等</small> 育児休業給付 雇用安定事業 <small>雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金等</small> 能力開発事業 <small>人材開発支援助成金、職業能力開発施設の設置・運営等</small>	メリット ○労働者のセーフティネットが充実することにより人材の確保と定着につながる可能性 ○教育訓練による従業員のスキル習得により、組織全体の経営力向上が見込まれる ○経営体の従業員教育に係る意識が向上	メリット ○失業給付を最大330日受給可能 ○育児休業給付を原則子が1歳になるまで受給可能 ○介護休業給付を最大93日間受給可能 ○教育訓練給付により従業員等のスキル習得が促進 ○充実した社会保障で将来を見越した安定した就労が可能 ○他産業含む就職の選択肢になりやすい 30

雇用保険制度について（経営体と経営規模）

- 農林業センサスによると、雇用保険が強制適用とならない経営体は、常雇いで見ると、労働者を1～4人雇用する個人経営体で約2万経営体（約2%）、臨時雇いで見ると、労働者を1人以上雇用する個人経営体で約12万経営体（約11%）と想定される。
- 農産物販売金額別に見た常雇い1～4人を雇用する個人経営体数は、販売金額1千～3千万円が最多層。臨時雇いの経営体は幅広く分布している。
- 雇用保険料負担については、例えば、年収が300万円の労働者の場合、年間約5万円（雇用主：年間約3万円、労働者：年間約2万円）（試算）。



雇用保険料の負担について（試算）

< 計算方法 >
 当該年度に全ての労働者に支払う賃金総額 × 雇用保険料率

(例) 労働者1名を雇用し、年間の賃金総額が300万円
 (毎月20万 × 12か月、賞与30万 × 2回) の場合

→ 雇用主：約3万円/年、従業員：約2万円/年

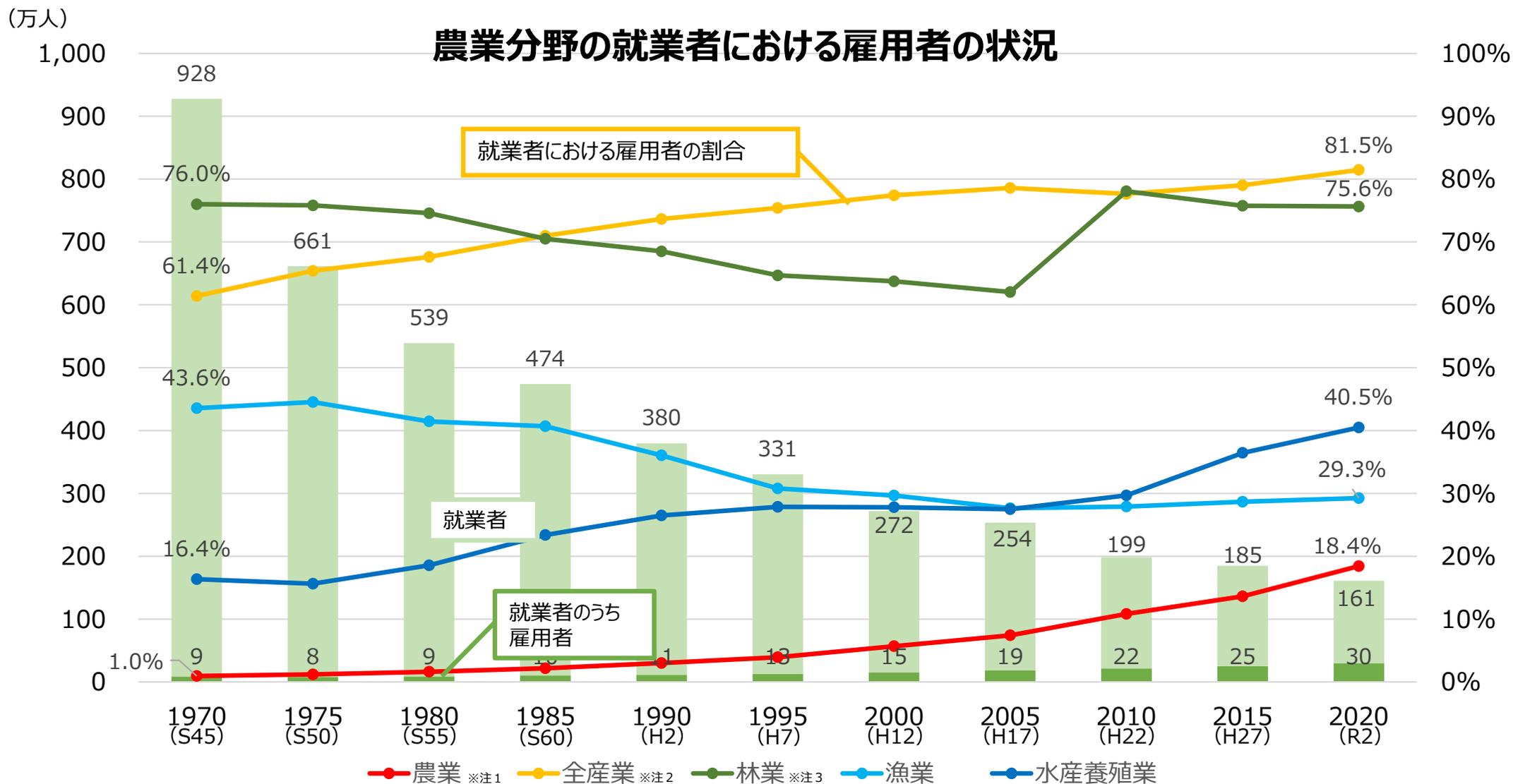
	賃金総額	×	雇用保険料率	⇒	負担額
【雇用主】	3,000,000円	×	10.5/1000	⇒	+31,500円
【従業員】	3,000,000円	×	7/1000	⇒	+21,000円

※労働者数と賃金総額により変動があり得ることに留意

資料：農林水産省「2020年農林業センサス」
 常雇い：あらかじめ、年間7か月以上の契約（口頭の契約でもよい。）で主に農業経営のために雇った人（期間を定めずに雇った人を含む。）をいう。
 臨時雇い：「常雇い」に該当しない日雇い、季節雇いなど農業経営のために一時的に雇った人のことをいう。
 個人経営体：個人（世帯）で事業を行う経営体をいう。なお、法人化して事業を行う経営体は含まない。
 法人経営体：農業経営体のうち、法人化して事業を行う経営体をいう。

農業分野の就業者における雇用者の状況

○ 農業分野における就業者のうち雇用者の割合は、令和2年において18.4%であり、雇用保険が暫定任意適用となった昭和49年頃と比較すると増加しているものの、未だ他産業並みとはなっていない。



資料：総務省「国勢調査」

就業者：調査期間中に賃金、給料、諸手当、営業収益、手数料、内職収入など収入（現物収入を含む。）を伴う仕事を少しでもした者をいう。

また、家族の人が自家営業（個人経営の農業や工場・店の仕事など）の手伝いをした場合は、無給であっても就業者に含める。

雇用者：会社員・工員・公務員・団体職員・個人商店の従業員・住み込みの家事手伝い・日々雇用されている人・パートタイムやアルバイトなど、会社・団体・個人や官公庁に雇用されている人で「役員」でない人をいう。

注1：農業は農業サービス業を除いた値。

注2：全産業の分類については、日本標準産業分類並びに日本標準職業分類を国勢調査に適合するように集約して編成している。

注3：林業について、1970～1980年は狩猟業を含む値。

農業の雇用保険について（検討の視点）

<検討の視点>

視点1 雇用保険制度をはじめとする就業環境の改善の重要性について

① 農業を取り巻く環境の変化について

雇用保険法制定時（昭和49年）より、**農業において、労働者5人未満の個人経営体については**、「事業所の把握が困難な場合が多く、また、雇用関係、賃金支払関係が必ずしも明確でない場合が多いため、一時に全面適用とすることは、事務的に困難であるのみならず、その実行を期しがたい状況にある」との理由から**暫定任意適用事業とされている**。農林水産業以外の全ての業種は、現在までに**完全適用となっている**状況であるが、この点も含め、**農業を取り巻く環境の変化についてはどのように考えるか。**

② 安心して働き続けられる環境整備の観点

- ・ **雇用保険の強制適用とならない、労働者5人未満の個人経営体において、雇用保険の加入手続きを行わない場合は、そこで就労する労働者は、失業給付や育児休業給付、介護休業給付を受けられないことについて、どのように考えるか。**
- ・ **農業分野における従業員の正規雇用化や、育児休業、介護休業等のライフステージに対応できる環境整備について、どのように考えるか。**

③ 能力開発の観点

- ・ **雇用保険の強制適用とならない、労働者5人未満の個人経営体において、雇用保険の加入手続きを行わない場合は、そこで就労する労働者は、教育訓練給付を受けられないことについてどのように考えるか。**
- ・ **農業分野における人材の能力開発のための研修や支援制度等について、どのように考えるか。**

視点2 事業者の経営等への影響について

④ 事業者の経営等への影響について

雇用保険への加入が経営に与える影響について、**事業者の費用（保険料）及び手続の負担や従業員の保険料負担がある一方、他産業出身者等の人材の獲得や定着を容易にすること、能力開発を通じた組織としての経営力が向上すること等が期待できるといったメリットを踏まえ、どのように考えるか。**