

**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
第5回検討会 議事概要**

I 日時：令和7年6月6日（火）15:00～17:00

II 場所：農林水産省技術会議委員室

III 出席委員：別紙1のとおり

IV 概要：

【議題：農業現場の人材採用や労働環境の実態に関するヒアリング】

○ 株式会社アグリメディア（人材採用）

【発表概要】

- ・ 「農業を、人生の選択肢に。」をキャッチコピーとして、「あぐりナビ」という農業に特化した求人サービスを手掛けている。
- ・ 求職者の内訳は、男性が65%、女性も35%いる。また、就農経験がある方は約2割で、残りの8割は未経験者。農業界の外から入ってくる方が多い。
- ・ 大規模化が進む中で、経営体の中にも営業や事務、配送など様々な職種が出てきているが、やはり生産・飼育作業に係る求人が圧倒的に多い。
- ・ 多くの場合、転居を伴うため、居住地を変えるという大きな変化に見合うだけの雇用条件を提示できるかは、就職を決める大きな要素の一つ。住宅手当等の $+\alpha$ があるかどうかも大事。
- ・ 当然だが、若い方で休みが無くていいという方はいない。年間休日数も大事だし、連休を取得できるかどうかも意外と大事。
- ・ その他、資格の取得を支援してくれる会社なのか、社会保険が整備されているか、未経験者でもしっかり指導してくれる組織なのか、といった点も、働く側がよく見ているポイント。
- ・ まだまだ経営規模によっては、人事や採用に対する意識や体制が弱いのが実態。経営者が重要なことを全てやるのではなくて、一部を高度な人材に担っていただくとか、副業で専門性のある方を活用するとか、あるいは業務をアウトソーシングするサービス等

も農業では十分に活用できていないのではないか。

- 雇用就農を推進するためには、我々も含め、人材活用等をサポートするようなサービスが、農業にとって必要だと認識され、先行投資も含めて育っていくことが必要。そのためには、官民連携が重要であり、行政からも、引き続き、現場の課題、ボトルネックがどこにあるのかということ、整理・発信していただきたい。
- 資料最終ページのとおり、当社は収益性改善の中で、農地のゾーニング及び集約の推進を関係者の連携のもとで進めることが大事だと考えており、農地集約と合わせて、面での人材確保をしっかりと進めていきたいと考えている。

【主な質疑応答「・」が委員発言、「⇒」は発表者回答（以下同じ。）】

- 一度退職して農業を辞めた方に、再度農業に戻ってきてもらうためには、どんなことが必要か。
⇒ 一度農業界を辞めた方が、再度戻ってくる数は、圧倒的に少ないのが実態。そうしたミスマッチを生まないためにも、入口段階で雇用条件を明確化することが大事。
- 農業では、農繁期等で、雇用契約で定めた労働時間や休日数よりも忙しくなるケースがあると思うが、どのように求職者に伝えているか。
⇒ 農繁期の状況も含めて、雇用条件を明確化することがとても大事。農業では、一部の項目が労働基準法の適用除外だからということで、曖昧なまま提示しているケースがある。業界として厳しさが足りない部分だと感じる。
- 農業分野では、ステップアップするための資格等が少ないとよく聞くが、人材を紹介する側として求めている資格、技能等はあるか。
⇒ 公的な資格は少なく、一般化されていない印象。一方で、農業経営体の中で、素晴らしいキャリア制度等を工夫して整備している事例も多くあるので、そうした制度を横展開していくのも

いいのではないか。

○ Kamakura Industries 株式会社（人材採用）

【発表概要】

- 「daywork」という、1日農業アルバイトの求人アプリの開発・運営を行っている。
- 農家とすれば、忙しい時期だけ、毎日同じ人が働きに来てくれることが理想。ただ、そのような都合のいい方はなかなかいないので、1日単位で求人を出すという仕組みを始めた。この仕組みによって、本業を持っている方で、副業として休日や短時間で農作業をしたいという方を取り込むことに成功。
- 日雇いを繰り返すことで、地域に少しずつ経験者を増やしていくという考え方のもとでアプリを使っている。また、気に入った方にだけオファーを出すことや、自社に引き抜いて正規雇用となる事例もある。
- 同じ人が何度も働きに来てくれるような、人材確保を上手くできているケースでは、求職者が何を重視しているかを考えて求人に活かしている生産者であると考えられる。
- 給料は重要な要素だが、最低賃金+ α 程度のキリの良い数字で設定されていることが多いのが実態。加えて、交通費の支給の有無も重要なポイントになる。
- 募集内容の丁寧な記載も重要なポイント。作業内容や集合場所、服装、雨の日の対応等、しっかり記載されていれば、安心して来ていただける。
- 設備の面で、トイレや休憩する場所が整っていないと、再度来てもらえない。
- 約束を守らないケースは、上手くいかない。仕事内容が募集と違う、時間にルーズで勤務時間ギリギリまで圃場で作業をさせる等。トラブルになると、その方が二度と働きに来てくれないだけでなく、悪い評価が広まり、他の応募者を確保するのも難しくなる。

- 当社のサービスを使うこととで、強制的に法令に準拠した雇用に変えていきたい。1点目は、労災保険（又は労災に準ずる保険）への加入で、サービス利用の条件にしている。2点目は、労働条件通知書の交付で、募集内容を入力するとアプリ上で自動で出力されるようにしている。
- 求職者の方の評判機能によって、指摘を受けた事業者には当社から連絡し、改善している事例もあるが、改善いただけない場合には利用停止とさせていただいている。
- 今後は、展開エリアと利用生産者の拡大により全労働人口が求職者になり得るようなサービスとしていきたい。また、副業推進や障害のあるなど多様な求職者へも対応できるようにしていきたい。

【主な質疑応答】

- 募集内容の記載について、雨天時の対応というのは具体的には。
 - ⇒ 雨でも仕事があるのかどうか。ある場合は、どういう作業になるのか。中止になる場合は、前日の何時までに連絡する等。
- 農業は労働基準法が一部適用除外なので、深夜以外は割増賃金は必要ないが、割増賃金の割増率 1.25 などは自動で反映される仕組みなのか。
 - ⇒ 他産業では自動的に反映されるのが一般的だが、daywork の場合にはデフォルトで割増無しという設定になっている。農家の意向で割増を出す場合には自分で入力できるようになっている。
- 1日農業アルバイトから引き抜いた従業員を、実際に1名直接雇用している。雇用のきっかけとして、非常に重要と考える。
- 日雇いの労働者だと、慣れるまで作業効率が上がらないというのは、どうしても起こり得ること。地域全体で、その方を何度も雇用することで、当社に来るのは初めてでも、他の農場で同じ作業を経験している状態、地域として人材を育てていくというのも大事だと考える。
- 評判機能の書き込みを見て、経営者が自分の経営を見直すとい

う例はあるか。

⇒ 結構、気にして見ている農家が多く、改善の1つのきっかけになっていると感じている。

○トヨタ自動車株式会社 新事業推進部 アグリバイオ事業室 現場改善グループ（労働環境）

【発表概要】

- ・ 生産性向上という観点から、トヨタ生産方式を農業に応用し、農業現場のカイゼンを支援している。
- ・ カイゼンの二本柱は、必要なものを必要な時に必要なだけ作る「ジャストインタイム」と、悪いものの発生を未然に防ぎ、後工程や顧客に流さないニンベンのついた「自動化」。
- ・ 我々のサービスは、一言で表すと「強い現場づくり」。経営者が経営戦略や営業活動等、やりたいことに専念できるように、現場リーダー以下でしっかり組織を作る。
- ・ トヨタの現場の任務をベースに、安全、品質、生産、コスト、人材育成等の観点から、生産性向上に取り組む。
- ・ 具体的な活動は、まず整理整頓。これによって、必要なものがいつでもすぐに使えるようになり、探す時間を削減。
- ・ 次に、見える化。ホワイトボードでのスケジュールや作業内容の共有。指示待ちをなくし納期への意識を高めるとともに、タイムリーに遅れ等が分かるようになり対策をしっかりと検討できる。また、能力マップで、誰がどの作業をどのレベルでできるのかを見える化。これによって、現場リーダーで人の手配が可能になり、どの能力を伸ばすかというところで人材育成にも繋がる。
- ・ さらに、小集団活動。トヨタの問題解決手法に沿って、自ら問題を見つけ、原因を特定し、対策を立案・実施することで、体系的に改善を実践する。
- ・ 事例一つ一つの削減工数は、極めて多いという訳ではないが、これを自分たちで積み重ねていくことが大切。

- ・ 活動の効果は、生産性向上という部分で数字として現れるが、それだけでなく作業者の負担を軽くすることにも繋がる。
- ・ 就農希望者向けの教育に加え、県の普及指導員やJAの営農指導員も生産性向上の指導ができるように、指導者向けの教育支援も実施しており、今後拡充していきたい。

【主な質疑応答】

- ・ トヨタの発表を通じて、農業経営者には、労働時間の意識はしっかり持っていただきたいと再認識した。
- ・ 経営体に対して伴走支援されるのだと思うが、経営体で自走してカイゼンの取組を実施できるようになるまで、どれくらいの期間がかかるか。
⇒ 自立するまで3年を目標に支援している。
- ・ 従業員が問題点を見つけて改善していくという点で、生産性向上だけでなく、人材育成の面でも非常に大きな効果のある取組だと感じた。
- ・ 効率化を図ろうとすると、どうしても業務を細分化して、単純作業で習熟度を上げてもらうことになる。その方が効率は良いが、仕事としてはどんどんつまらなくなってしまう、モチベーションの面で課題が出てくるが、工夫している面はあるか。
⇒ 1つの仕事に集中して技術を習得してもらうことはどうしても必要。その上で、できる技術や工程を増やしていく、さらに現場リーダーとして作業者を統括するといった中長期的なキャリアプランをしっかりと話し合うのがいいのではないかと。

○ 全国社会保険労務士会連合会（労働環境）

【発表概要】

- ・ 全国 4.6 万人以上の社会保険労務士を会員とし、その活動・成果の充実のために活動している団体。
- ・ 本日は、農業以外の一般の中小企業が、働き方改革にどのように

取り組んできたかという観点から、お話ししたい。

- 働き手の不足、後継者不足の解決のため、働き方改革関連法が提出されロードマップが示された際、我々社労士もすぐに働き方改革の勉強会を行い、各社労士が顧問先に向けて周知活動を行った。
- それまでの間も、労働時間が長い企業に対しては、ずっと注意をしてきた。このままでは労働者が疲弊してしまうということをお伝えし、目標を定めて少しずつ削減に向けた活動をしてきている。
- 今は企業が労働者を選ぶ時代ではなく、企業が労働者に選ばれる時代変わったということに、ようやく気づいてくれた経営者もいる。そのような経営者は、女性の働き方に合わせた年次有給休暇の時間単位取得やその他の休暇制度にも取り組んでいる。
- 中小企業の実態も、農業と同じで、人手不足は深刻。法令順守だけでは、求職者は来てくれない。
- 給与水準はもちろん大事だが、年間休日数も整備していかないと選ばれない。特に土日休みの完全週休2日制を重視。その理由は、家族・子どもができた際に、保育や子育てが原因で辞めるケースが多いため。学校も土曜日は休みであることが多い。
- 労働条件通知書や就業規則も、最近の労働者はしっかり見て、ずっと持っており、トラブルが発生した際に労働者から指摘される。このため、(労働基準法は作成義務がない) 従業員10人未満の企業でも、就業規則の作成を依頼してくる事例が増えている。
- 従業員のモチベーション維持にはまず、ハラスメント対策が重要。次に賃金基準の明確化・公平性のために、評価制度を導入する企業も増加。
- DXの導入による作業の短時間化の取組や、地域の子どもたちや従業員の親御様を対象としたイベントを開催して会社のことを理解してもらうなど、素晴らしい工夫事例もある。
- 我々、社労士としては、求人募集のアドバイスや業務に支障が出ないような年間休日・労働時間の設定、法改正に対応した労働条件通知書の作成等を支援できる。

- ・ 特に農業は、季節性の労働が多いため、変形労働時間制を導入して、ほぼ1か月間休みの時期を作り、その間の給与も月給制とすれば正社員にできるといった助言をする。
- ・ 季節労働の場合、4か月を区切りにして、社会保険や雇用保険の加入条件が変わり、一時期に何十人もの雇用保険手続が発生し、事務が非常に複雑になるため、社労士が代行業務も行っている。
- ・ 外国人の時間外労働の割増賃金について、農業は労働基準法の割増賃金の規定が適用除外となっているが、技能実習生には適用される。一方で日本人には適用がされていないということで、この部分は、今後は是正していかないといけない課題と認識。
- ・ 当連合会では、「社労士診断認証制度」という、労働社会保険諸法令の遵守状況や職場環境改善への積極的な取り組みなどを進める「人を大切にせる企業」を当連合会が認証する制度を運用しているので、取組の励みにしてもらいたい。

【主な質疑応答】

- ・ 社労士診断認証制度は、法定労働時間が適用除外の業種でも対応可能なのか。また、適用除外の場合にはまったくチェックしないのか。
⇒ まず適用除外業務も対応可能。その上で、労働時間や休憩、休日が適用除外になっているのは違法な状態ではないことは確認しつつ、一般企業と同じように8時間労働の就業時間を目指してほしいと伝えることにしている。
- ・ 賃金台帳、出勤簿等から見える問題点について、こういった指導をしているのか。
⇒ まずは、帳簿をしっかりと作成できているかどうか、適切な計算ができているかどうかを指導する必要。さらに従業員数が多い企業については、全体的な給料のバランス等も確認している。
- ・ 社会保険料の算定基礎となる4～6月の報酬月額は、農繁期に当たるため、農業では社会保険料が高くなる傾向にあり、課題。

⇒ 季節的業務であるということが認められれば、1年間の平均報酬月額を採用することも可能。

- 本日の話を伺った上で、農業だから何か特別ということではなく、他の中小企業と同じ考えで取り組んでいくべきと感じた。

○ 全体総括

- 今は企業が求職者に選ばれる時代。その状況の下で、どうやって農業経営が人材を確保していくための条件を整えていくのか。そのためには、収入の確保や雰囲気づくりなど、総合的な取組が必要ということをご指摘いただいた。
- 必要なこと、やらないといけないことは認識しているが、実態とのギャップをどう埋めていくかが課題になってくると感じた。

(以上)

(別紙1)

第5回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
委員等一覧

【委員】

- 梅本 雅 株式会社ファーム・マネージメント・サポート 代表取締役
(前国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構 非常勤顧問)
- 漆山 陽子 漆山果樹園代表
(※所用のため、欠席)
- 笠木 映里 東京大学大学院法学政治学研究科 教授
- 佐藤 陽平 一般社団法人全国農業会議所 経営対策部長
- 鈴木 泰子 社会保険労務士法人リライアンス代表
(全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク 会長)
- 林 俊秀 株式会社 Tedy 取締役会長
(公益社団法人日本農業法人協会 副会長)
- 水野 弘樹 農業経営者・野菜ソムリエ
(全国農業青年クラブ連絡協議会 会長)
- 元広 雅樹 一般社団法人全国農業協同組合中央会
営農・担い手支援部長

(五十音順・敬称略)

【主催】

- 杉中 淳 農林水産省経営局長