



農業分野における特定技能外国人受入れの優良事例

向井農園

耕種

～リスク分散しながら経営規模拡大～

- 北海道倶利伽羅郡真狩村
- 耕作面積：43ha（露地）、ハウス1棟
- 主な作物：ばれいしょ、ダイコン、ニンジン等
- 外国人材：特定技能2人、技能実習1人



<特徴的な取組>

- ・農園の敷地内に従業員宿舎を建設し6畳間を1人1部屋としている。住宅手当を月に1万円支給。
- ・外国人材に対し、年2回のストレスチェックを行っている。
- ・日本語の勉強やコミュニケーションのため、1日の仕事を日本語で日記に書いてもらうようにしている。

株式会社グリーンファーム落合

耕種

～100年以上の幅広い野菜栽培でちば野菜エコ認証を取得～

- 千葉県八街市
- 耕作面積：6ha ハウス：水耕1棟、土耕11棟
- 主な作物：水耕栽培小ネギ、パクチー等20品目
- 外国人材：特定技能3人、技能実習1人



<特徴的な取組>

- ・耕作ノウハウを伝授しつつ、可能な限りのIT化、自動化、可視化によりスムーズな業務を実現。
- ・指導役の男性には、人材育成手当（1万円）を支給。
- ・今後は、外国人材を主体とした労働環境になることを想定し、特定技能の3人とも何等かのリーダーにしていける予定。

株式会社Farm大越

耕種

～キャリアアップ、昇給は実力主義～

- 栃木県宇都宮市
- 耕作面積：28ha（露地）、ハウス72棟
- 主な作物：イチゴ、オクラ、水稻等
- 外国人材：38人（うち特定技能29人、技能実習6人）



<特徴的な取組>

- ・就業規則により待遇は日本人と同じ。就労開始後6カ月後には、時給アップにつながる自己アピールの機会を設けている。
- ・外国人リーダーを配置。農場長や管理職への昇格も検討。
- ・GAP（JGAP、グローバルGAP）やHACCP等を取得し教育している。

ゆうき青森農業協同組合酪農振興センター 畜産

～外国人材とともに進める町営畜産振興センター～

- 青森県上北郡六ヶ所村
- 飼育頭数：乳用牛育成 700頭
- 外国人材：特定技能2人、技能実習1人



<特徴的な取組>

- ・作業上必要な大型機械等の資格は、JAが全額補助し取得。
- ・時間外労働は一般企業と同様に割増し、時間外労働は125%、休日出勤は135%としている。
- ・3カ月に1度位、農協の職員全体を対象とした研修に参加し、作業中の事故や交通規則、交通事故等に関する講義を受けている。

外国人材向け・事業者向け相談窓口の設置

- 日本の農業現場で就労する外国人材が働きやすい環境を整備するため、外国人材受入総合支援事業において、外国人材及び事業者向け相談窓口の設置を支援。（事業実施主体は株式会社JTБ）
- 相談窓口は電話とメール、オンライン対面の3種類を設置し、外国語13言語に対応。

特定技能として働いている／働きたい 外国人材の皆様向けの相談窓口について

※受入れ事業者または登録支援機関等各種支援を行っている外国人の方（特定技能1号で在留していない方）は、上記「事業者向け相談窓口」にご連絡ください。

対応言語

英語・中国語・タイ語・インドネシア語・ベトナム語・
ミャンマー語・カンボジア語・ネパール語・シンハラ語・ヒンディー語・
モンゴル語・ベンガル語・ウズベク語

事業者 株式会社JTБ

☎ 03-6628-8605

※受付時間は、平日10:00～17:30（JST/日本標準時）となります。
※三者間通訳（通訳者をはさんで、同時に3人で話す）を利用した通話となります。

※ウズベク語については、メール相談のみ承ります。

✉ maff-gaikokujinzai@jtb.com

メールで相談する際には、必ず以下の内容を書いてください。

①氏名 ②国籍 ③現在住んでいる国 ④在留資格（日本に住んでいる人のみ） ⑤従事したい分野（※次よりご選択ください【農業/その他】） ⑥お問い合わせ内容

オンラインでの相談について

相談窓口では、インターネットのシステム（Microsoft Teamsを予定しております）を使ったオンライン相談もできます。
オンラインで相談したい方は、はじめにお電話かメールでお問い合わせください。

事業者様向けの相談窓口について

対応言語

日本語

事業者 株式会社JTБ

☎ 03-6630-8179

✉ maff-gaikokujinzai@jtb.com

メールでのお問い合わせの際には、必ず以下の項目・内容をご記載ください。

【件名】企業向け農林水産省特定技能外国人相談窓口問い合わせ

①企業名 ②住所 ③電話番号 ④氏名（ふりがな）⑤受入れを検討している分野（※次よりご選択ください【農業/その他】）⑥お問い合わせ内容

オンライン対面窓口について

相談窓口では、オンラインコミュニケーションツール（Microsoft Teamsを予定しております）を利用したオンライン対面相談も受け付けております。ご希望の方は、お電話またはメールでお問い合わせください。

<技能実習に関する問合せ例>

（外国人材から）

- ・ 農業分野の仕事に就く方法を教えて欲しい。
- ・ 技能実習から特定技能として働き続ける方法を教えて欲しい。

（事業者から）

- ・ 技能実習生と特定技能の賃金は同一でよいのか教えて欲しい。

外国人材呼び込みのための現地説明・相談会の取組

- 日本の農業現場への就労意欲の喚起を図るほか、**技能実習制度**及び**特定技能制度**の**理解を促進**することで、来日後のミスマッチングを防ぐ。外国人材受入総合支援事業において令和5年度から開催。
- **技能実習制度**や**特定技能制度**での**外国人材の雇用**に関心のある日本の農業経営体も参加し、外国人材雇用の足がかりとしてもらうほか、日本の農業の魅力を伝える講演も実施。
- 令和5年度はインド、インドネシア、フィリピンで開催し、日本での就労を希望する外国人750人以上（オンライン含む）が参加。（事業実施主体は全国農業会議所）

<現地説明・相談会の内容>

- ① 日本の農業、制度（**技能実習**、**特定技能**）などの説明
- ② 農業経営体の講演
- ③ 農業経営体と参加者との個別相談会

<参加した日本の農業経営体の声>

- ・ 学生とSNSでつながり、今後の採用に向けて足掛かりができた。
- ・ 引き続き面談を行って採用を検討したい人材と出会えた。
- ・ 現地の送り出し機関とつながりができ、今後の採用活動に幅が生まれた。
- ・ インド人の採用も積極的に受け入れたいと思った。



説明会の様子



農業経営体の講演



農業経営体と参加者との
個別相談会

<開催実績>

開催日	実施国	開催場所
令和5年 10月25日～10月27日	インド	①ハリヤナ州パルフルの SUSV（教育機関） ②アッサム州グワハティ
令和6年1月20日	インドネシア	バンテン州タンゲラン （インドネシア農業工学 ポリテック）
令和6年3月22日	フィリピン	マニラ

農業分野の外国人材の人権保護の取組

- 2011年、国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が支持され、企業に人権尊重を求める動きが加速。
- 2022年、日本政府は、国連の指導原則をはじめとする国際スタンダードを踏まえた「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のガイドライン」（以下「人権ガイドライン」）を策定。
- 農業の業界団体においても、日本農業法人協会が「人権方針」を策定するなど具体的な取組の動き。

3
つの
柱

■ビジネスと人権に関する指導原則

a. 人権及び基本的自由を尊重、
保護する国家の既存の義務

b. 法令を遵守し人権を尊重する企業の役割

c. 権利及び義務が侵されるとき実効的な
救済をする必要性

■ 人権ガイドライン

○ 対象
日本で事業活動を行うすべての企業・
個人事業主

○ 企業における人権尊重の取組の全体像

① 人権方針の策定

② 人権デューデリジェンス（※1）の実施

③ 自社が人権への負の影響を引き起こし
又は助長している場合における救済

○ 人権尊重の取組に当たっての考え方

① 経営陣によるコミットメントが重要

② 人権侵害リスクはどの企業にもある

③ ステークホルダー（※2）との対話が重要

④ 優先順位をつけて取り組む

⑤ 各企業の協力が重要

■ 農業の業界団体の主な取組

一般社団法人
全国農業会議所

人権ガイドラインを踏まえた
「外国人材の適正受入れマニュアル」の作成・配布

公益社団法人
日本農業法人協会

「人権方針」を策定・公表（令和5年3月）
農業分野における「ビジネスと人権」対応マニュアル
公開（令和6年2月）

一般社団法人
全国農業協同組合中央会

JAグループSDGs取組方針、JAグループGAP取組方針
に基づき、各取組の推進

■ 外国人材の適正な受入れに向けた対応状況

《周知》

・ 農業技能実習・特定技能協議会を通じた人権尊重の周知

《教育》

・ 受入中又は受入れを検討する農業経営体を対象としたセミナー開催
・ 外国人材の適正受入れマニュアルの作成・公開

《相談対応》

・ 外国人材向け相談窓口の開設（13か国語に対応）、農業経営体への助言活動

《確認》

・ 農業現場に就労する外国人材の労働環境・生活環境に関する満足度調査の実施

《その他》

・ 労働基準法適用除外規定の準拠（技能実習生）
・ 「労働安全」「人権保護」を含む国際水準GAP（農業生産工程管理）の普及・推進

※1 企業が、自社・グループ会社及びサプライヤー等における人権侵害等を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかについて説明・情報公開しにくために実施する一連の行為。
※2 取引先、自社・グループ会社及び取引先の従業員、消費者、業界団体、国や地方自治体等