

令和8年度版！

# 雇用体制強化事業



## 働きやすい環境づくりタイプのご案内

農業現場における人材不足を解消するために  
働きやすい環境づくりに取り組む農業経営体を支援します！

<p>支援概要</p>	<p>就業規則の策定・見直し、人事評価制度の導入、作業工程の見直し等、従業員の働きやすさを高める取組みを支援</p>	<p>&lt;事業実施までの流れ&gt;</p>	
<p>実施主体</p>	<p>協議会※1等</p> <p>※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)で構成することが必須</p> <p>※2 雇用型経営体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</p>		
<p>補助上限(補助率)</p>	<p>ソフト経費: 上限2,000万円※4 (定額)</p> <p>※4 就労条件改善に取り組む農業経営体数×100万円(上限・定額)</p>	<p>step 2 公募申請書(事業計画)を作成</p> <p>提出</p> <p>審査・採択</p>	
<p>その他</p>	<p>将来像が明確化された地域計画(目標集積率8割以上等※5)に位置付けられた農業経営体における取組みは、採択ポイントを加算します。</p> <p>※5 詳細は雇用就農緊急対策実施要綱の別記1別表4を参照</p>	<p>step 3 事業計画・交付申請書を作成</p> <p>提出</p> <p>計画承認・交付決定通知</p>	
<p>公募期間</p>	<p>令和8年3月30日(月)から 7月31日(金)まで</p> <p>※応募者多数の場合は期限前に締め切る場合があります</p>	<p>step 4 事業を実施</p> <p>1 従業員へ満足度調査を実施</p> <p>以下の内容を必須で把握してください。</p> <p>① 設定の就労条件改善事項※について、事業実施前の状況調査</p> <p>※ 項目1: 労働基準関係法令への準拠 項目2: 各種保険制度への準拠 項目3: その他の就労条件改善</p> <p>② ①に対する従業員の満足度調査</p>	
		<p>2 働きやすい環境づくり計画を策定</p> <p>提出</p> <p>承認</p> <p>3 取組を実施</p>	
		<p>4 取組実施の効果を測定</p> <p>以下の内容について測定してください。</p> <p>① 成果目標値 就労条件改善前後での就労条件に対する従業員満足度の変化</p> <p>② 目標年度 事業終了年度の翌年度</p>	

事務局

問合せ先

公益社団法人 日本農業法人協会

TEL: 03-6268-9500 (窓口: 中原、吉澤、西本)

メール: [soudan@hojin.or.jp](mailto:soudan@hojin.or.jp)

ホームページ

雇用体制強化事業のご紹介はコチラ →



# 働きやすい環境づくり計画について

**計画は事業実施過程で作成可能！**

働きやすい環境づくり実現に向けて、地域の現状と課題、新たに取り組む就労条件改善内容、事業の成果目標等を記載した計画を地域の関係機関が連携して策定しましょう。

本事業を通じて、労働力確保のためのモデルを各地で創出し、そのノウハウについて農業分野に関わるみなさんと共有することも本事業の目的の1つです。

## ポイント

### 働きやすい環境づくり計画(イメージ)

実施主体 (協議会)	
就労条件改善に取り組む農業経営体	
経営体名 . . . . .	
関係機関	
関係機関名 . . . . .	
連携機関	
連携機関名 . . . . .	

**I 地域農業の概況 (労働力不足の傾向・雇用管理の現状)**  
〇〇地域においては、雇用就農者数が . . . . . 雇用管理の状況は . . . . .

**II 事業の取組方針**  
地域協議会において、 . . . . .

**III 具体的な取組概要**

① 必須の取組

(1) 働きやすい環境づくり計画の策定・推進

(2) 協議会構成員が取り組む就労条件改善等のための取組

改善に取り組む就労条件の項目	具体的な取組内容
就業規則の策定	社務士に依頼して実施する勤務実態把握、ルール整備
労災保険への加入	賃金台帳の整理、労務管理アプリの導入
人事評価制度の設定	経営コンサルへの相談・委託
. . . . .	. . . . .

**IV 事業スケジュール**

**V 事業完了予定**

**VI 事業の成果目標**

○ 成果目標値： 従業員における就労条件改善前後での就労条件に対する満足度の変化

○ 目標年度： 事業終了年度の翌年度

- 農業経営体: 3経営体以上
- 関係機関: 1者以上 (地方公共団体、指導農業士会、JA、法人協会等)
- 連携機関: オブザーバー等を記載してください。

- 地域で就労条件改善に取り組む上での基礎情報や雇用管理の課題と本事業に参加いただく地域協議会の構成員の現状を記載してください。

- 協議会構成員ごとに**3つ以上**の就労条件改善事項を下記の**項目1・2から2つ以上、項目3から1つ以上(計3つ以上)**設定し、改善のために必要となる取組内容を記載してください。

**[項目1:労働基準法の準拠]**  
就業規則の新規策定、所定労働時間の設定、休憩・休日の設定、時間外・休日労働に関する三六協定の締結、時間外割増賃金の設定 等

**[項目2:各種保険への加入]**  
社会保険、労働保険への加入 等

**[項目3:その他]**  
定期昇給の設定、役職手当の設定、育児・介護休暇の設定、人事評価制度の設定、資格取得制度の導入 等

**事業終了後にはここで設定した成果目標をアンケート等を通じて検証いただく必要があります。**

# 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）  
（定額）

### ★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、会場借料、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：各種保険制度への準拠

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  
[会場借料、講師の謝金・旅費、資料作成の印刷費等]

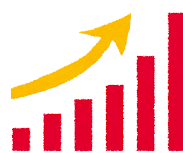
### ★3.就労条件改善の取組

※ 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・営農支援システムの導入等]
- 労働負荷削減のための見直し  
[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]



労務課題の見える化



将来へのキャリアアップ展望



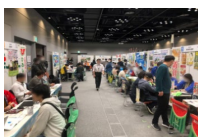
↑ 作業効率UP



↓ 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]



- 就職説明会への出展やイベントの開催  
[出展料、会場借料、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、会場借料等]



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！

# 事業活用のイメージ

## ★ 就業規則を整備

現在の就労条件の課題を知り、専門家のアドバイスを参考にして、基本的なルール整備を実施

取組内容

社労士に相談し、

- ・ 現在の職場の満足度や従業員が何を求めているか等を確認
- ・ 自社の営農の特徴を踏まえつつ、従業員が働きやすい条件（休日、1日の労働時間等）を設定

< 整理する項目（例） >

### 【取組の効果】

- 従業員の希望も踏まえた勤務体系の構築により、満足度アップ
- 勤務体系が明示されることで、就農希望者が求人に応募しやすくなる
- すぐには解消できなくても、構築すべき職場環境の目標ができる

- 始業・終業の時刻
- 休日の数、曜日
- 各種手続き
- 賃金 等

## ★ 人事評価制度・キャリアプランを構築

人材育成による職場全体の底上げと、将来のキャリアアップを展望できる安定雇用を実現

取組内容

先進経営体や経営コンサル会社に相談し、

- ・ 自社で求められるスキルを整理
- ・ スキルの評価方法や、取得状況に応じた職階を設定
- ・ 併せて、従業員のスキル取得に必要な研修内容等を検討

< スキル整理のイメージ >

正社員	入社3～4年目まで 基礎的な営農技術習得
農場長	入社5年以上 営農に関するマネジメント
役員	販売や流通等の経営に関する マネジメント

### 【取組の効果】

- 目指すべき姿が明確になり、従業員のモチベーションがアップ
- 将来の展望が描けることで、就農希望者が求人に応募しやすくなる
- 自社に不足しているスキルや人材を把握し、対応を練ることが可能

## ★ 労務管理の強化・労災保険への加入

ITツールを活用した効率的な出退勤管理や、労災保険加入に必要な書類の整備等を実施

取組内容

- ・ 従業員の勤怠管理や、圃場の栽培管理を行うためのITツールを導入
- ・ 業務体系を見える化し、作業にかかる工数から習熟度を客観的に把握
- ・ 社労士に相談し、賃金台帳等の経営に必要な基礎的な帳簿の作成や、労災保険をはじめとする社会保険加入の書類作成・提出の代行を依頼

### 【取組の効果】

- ITツールの導入により、人材管理を省力化・効率化
- 労災保険の申請～保険料確定の一連の手続きの流れを構築し、次年度以降は自社で実施できるようにすることが可能

