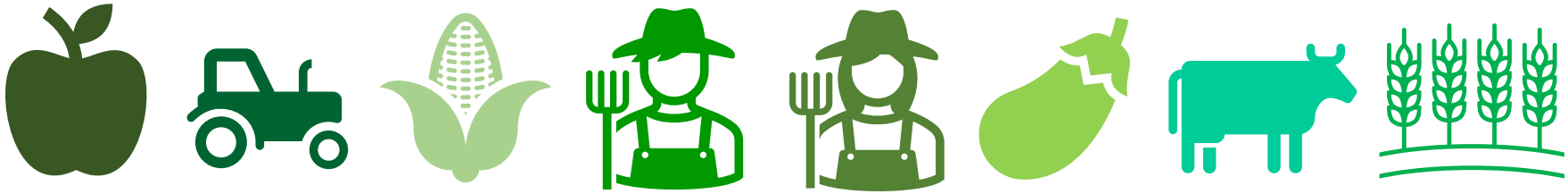
農業の労働力確保について



令和８年11月

農林水産省

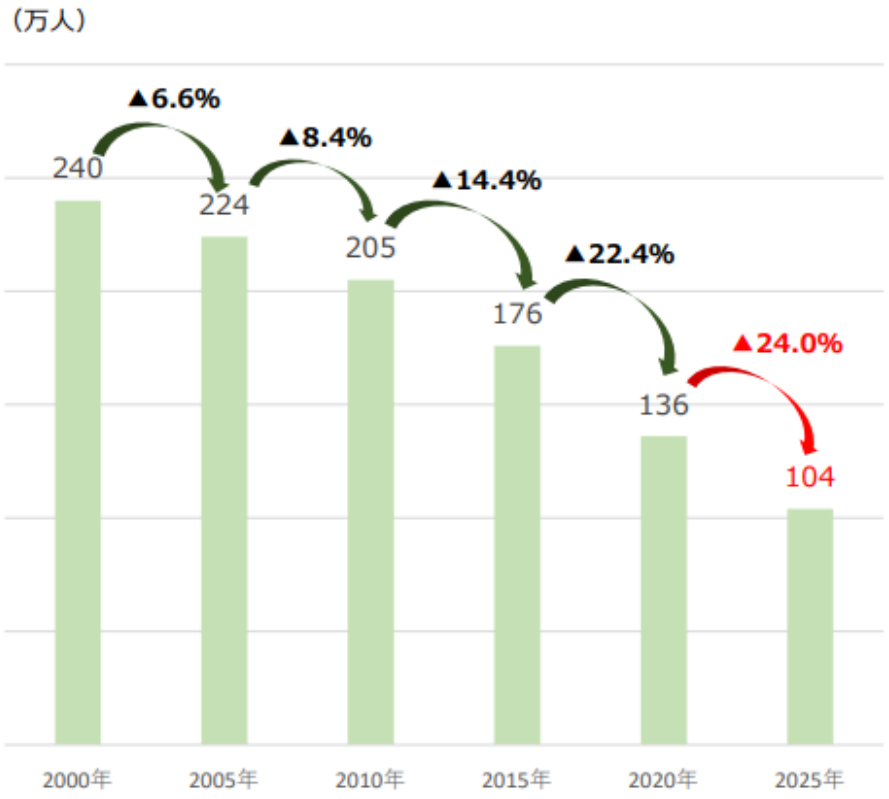
経営局就農・女性課

＜農業の労働力確保に関する現状＞

近年の農業構造の変化

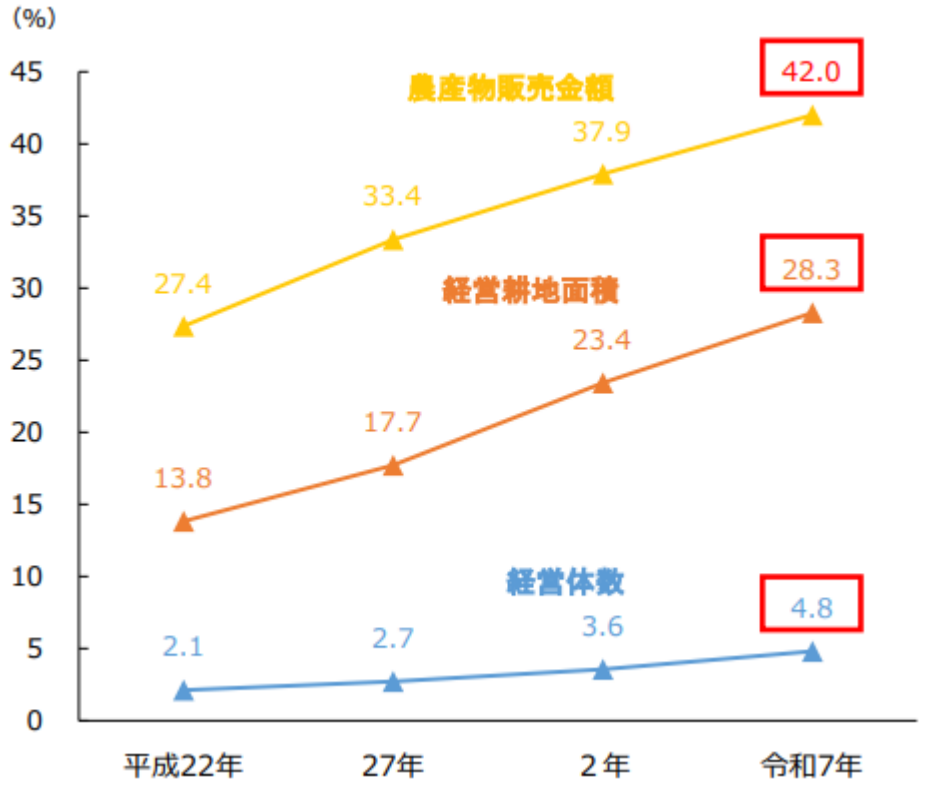
○　個人経営体の農業者である基幹的農業従事者は、**2000年の240万人から104万人に減少**している。特に2015年から2020年、2020年から2025年まで**は２割以上減少**しており、**2000年以降で最大の減少割合**となった。
○　そうした中、法人等の**雇用型経営が、経営耕地面積のシェアを拡大するなど大きな役割**を果たすようになっている。

基幹的農業従事者（個人経営体）数の推移



資料：農林水産省「農林業センサス」
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）。
2010年までは販売農家の数値であり、2015年以降は個人経営体の数値

農業生産に占める団体経営体（法人・その他）のシェア

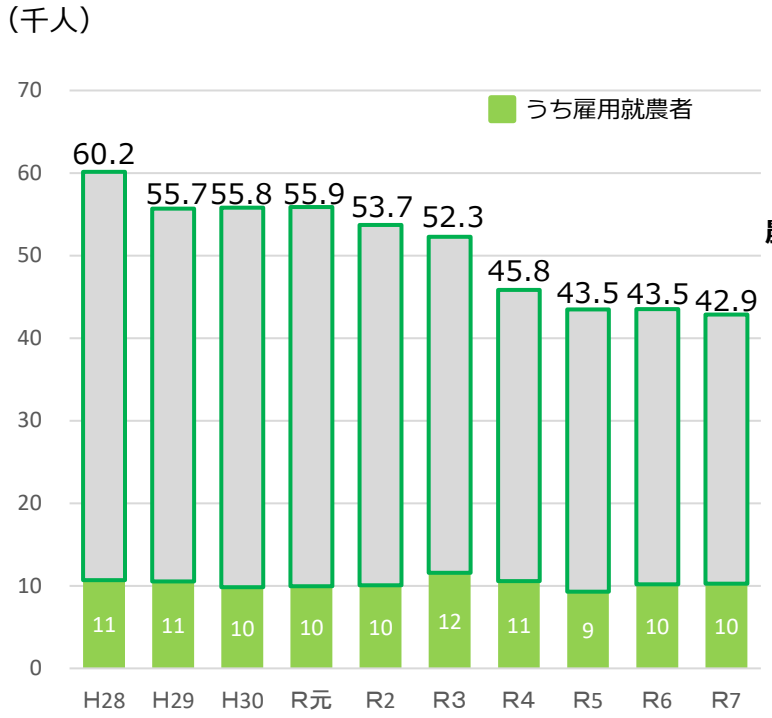


資料：農林水産省「農林業センサス」を基に農林水産省試算。
注１：平成22年の農産物販売金額及び経営耕地面積は、組替集計値を使用。
注２：農産物販売金額は、農産物販売金額規模別経営体数に、それぞれの階層ごとに階層の中間値（50万円～100万円であれば75万円）を乗じて求めた推計結果を基にシェアを算出した。

新規雇用就農者の状況

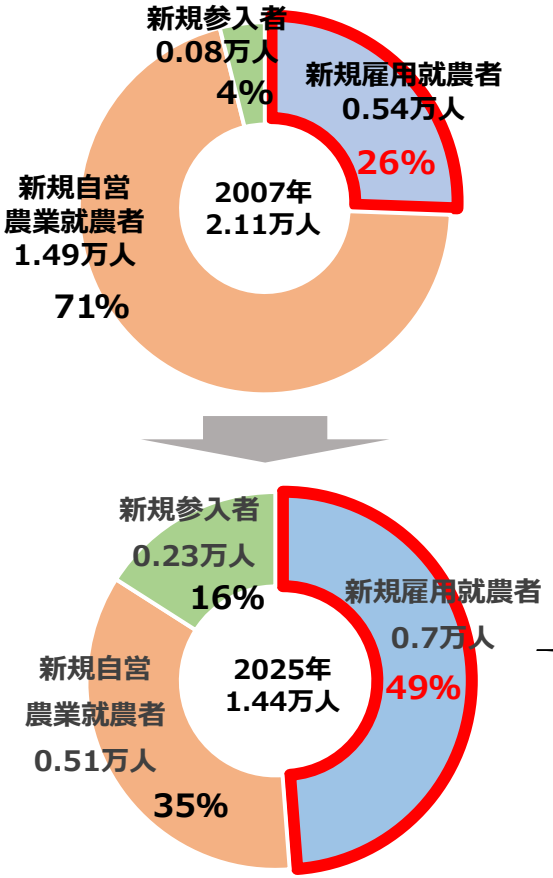
○　新規就農者数は減少傾向にある一方、**新規雇用就農者**（農業法人等に雇われる形で就農する者）は、毎年**１万人前後とほぼ同水準で推移**。
○　雇用型経営の規模拡大等が進む中、**49歳以下の新規就農者における雇用就農者の割合も増加傾向**。全体の**約半数を占め、新規自営農業就農者（親元就農）を上回って**いる。
○　また、49歳以下の新規雇用就農者の**85%が非農家出身**での就業となっている。

新規就農者数の推移



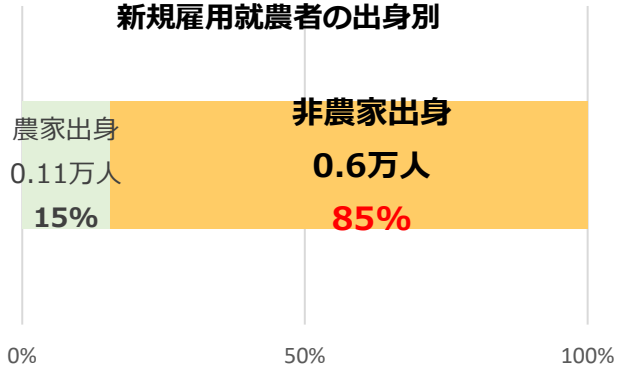
資料：農林水産省「新規就農者調査」
（当該年の２月１日～翌年の１月31日までの１年間に新規就農した者の数）

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」
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。

道府県立農業大学校（養成課程）からの就農状況（2024年）

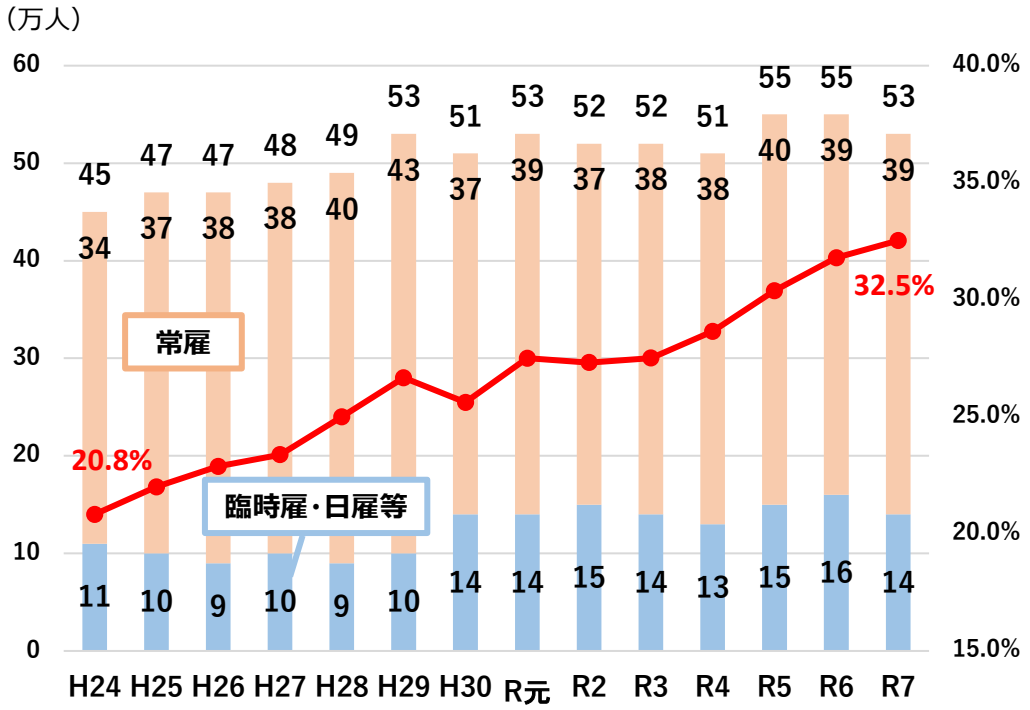
就農者数	就農率	就農者のうち雇用就農者割合
834人	48%	62%

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。

雇用者数や雇用している経営体数の推移

○ 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。
○ また、**雇い入れのある経営体**も2020年から2025年までの５年間で**約1.5倍**に増加している。

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「臨時雇い・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。

雇い入れのある経営体数の推移

	2020年	2025年
雇い入れのある経営体数	156,053	229,696
常雇いのある経営体数	36,563	57,352
個人経営体数	21,763	38,752
団体経営体数	14,800	18,600
うち法人経営体数	14,352	18,158
臨時雇いのある経営体数	138,823	198,948
個人経営体数	121,452	180,675
団体経営体数	17,371	18,273
うち法人経営体数	15,234	16,305

資料：農林水産省「農林業センサス」

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。

雇用就農前に重視した労働環境（n=912）

(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）	50.0
	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	65.6
	週１回以上、または4週間を通じて4日以上の休日が確保されていること	76.3
	週２日の休日が確保されていること	52.7
	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	70.3
	休暇が取得しやすいこと	73.0
	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	59.5
	雇用保険の加入	**84.9**
	労災保険の加入	**84.1**
	健康保険の加入	**84.3**
	厚生年金保険の加入	**82.6**
	給与水準	76.6
	安定した収入	**85.7**
	人事評価による昇給	66.0

	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	43.9
	充実した研修制度	59.3
	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）	56.1
	経営者の人柄	**83.8**
	経営者が将来のビジョンを示す	72.7
	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	54.2
	肉体的負担の軽減に配慮していること	62.5
	子育てや介護等に配慮していること	57.7
	自分の意見を言いやすい職場環境	77.0
	他の従業員（役員、経営幹部を除く。）の存在（先輩・同僚正社員、パート・アルバイト等）	72.0
	セクハラ・パワハラ等のハラスメントが無いこと	**80.0**
	通勤・家族手当や資格取得補助等の各種手当の充実	70.4
	定期的に健康診断を実施していること	65.1

資料：令和６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

アグリメディア資料（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）

雇用条件×キャリアプラン×やりがい

待遇面

給与	月給20万円以上 賞与あり
休暇	休日6日/月 以上
福利厚生	社会保険完備 住居の手配が可能（寮あり）

その他

教育体制	未経験者への丁寧な指導がある
採用活動	労働条件が明確化している キャリアビジョンが提示できる 面接対応がしっかりしている 経営方針・経営者の人柄の理解

形態別の特徴

① **野菜、米、果樹**

給与以外の要素でも比較的集めやすいが、**社会保険「あり」は重要。**

② **酪農、畜産関係**

社会保険「あり」に加え、**寮があることが重要。また教育体系を気にする方が多く、業務体験の要望も多い。**

求職者が欲しい情報

- 組織の理念、ビジョン
- 今後の事業展開の予定
- キャリアステップ/独立支援有無
- 仕事のやりがい
- 直近3年程度の採用者数・離職者数
- 平均勤続年数
- 職場の雰囲気
- 求める人物像
- 将来の年収　　etc.

Copyright 2021 Agrimedia.Co.Ltd All Rights Reserved

＜雇用就農の促進に向けた施策＞

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。**

雇用就農の総合的な推進

令和８年度予算概算決定額　2,816百万円（前年度 3,038百万円）
〔令和７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、**農業法人等による就農希望者の新規雇用、働きやすい環境づくり、他産地・他産業との連携による労働力確保、労働関係法制の見直しに対応するための体制整備**等を総合的に**推進**します。

＜政策目標＞
農業分野における生産年齢人口のうち49歳以下のシェアを全産業並みに引上げ

＜事業の内容＞

１．就農希望者の新規雇用等への支援　資金

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**派遣研修**を実施
（月最大10万円、最短３ヶ月～最長２年間）

２．トライアル雇用就農への支援　トライアル

正規雇用に向けた**トライアル雇用就農のマッチング、フォローアップ**等を支援します。

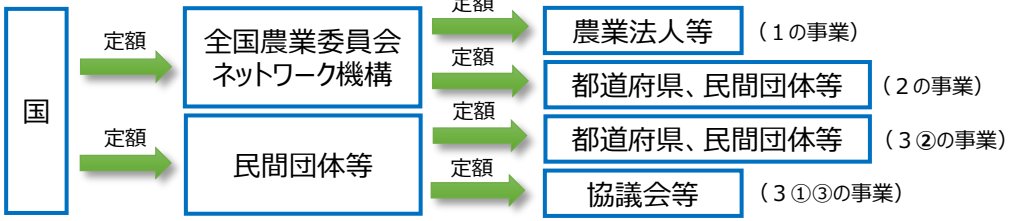
３．【令和７年度補正予算】雇用体制強化への支援

① **働きやすい環境づくりコース**　働きやすい
就業規則の策定や作業工程の見直し等による働きやすい環境づくりを支援します。

② **推進体制整備コース**　推進体制
労働環境改善や**労災保険の加入促進**等のための推進体制の構築等を支援します。

③ **産地間連携等推進コース**　産地連携
繁閑期の異なる他産地・他産業連携による産地の労働力確保を推進します。

＜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８年度予算概算決定額　2,816百万円（前年度 3,038百万円）の内数
〔令和７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＞
農業分野における生産年齢人口のうち49歳以下のシェアを全産業並みに引上げ

＜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。**（年間最大60万円※2、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）

＜事業の流れ＞

国 →（定額）→ 全国農業委員会ネットワーク機構 →（定額）→ 農業法人等

※１　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
※２　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
※３　休憩・休日の確保や雇用保険・労働者災害補償保険への加入　等
※４　採用後１年以内の者を含む

＜事業イメージ＞

農業法人等
- 営農技術等に関する指導を行うこと
- 労働環境改善※3に取り組んでいること

等



正社員として雇用

就農希望者※4
- 49歳以下
- 就農を継続又は独立する強い意欲がある　等



農業法人等への支援	就農後のビジョン
最大60万円×４年間	法人での就農を継続又は独立
最大120万円×２年間＋最大60万円×２年間	独立して新法人を設立

農業法人等の職員
- 55歳未満
- 次世代経営者、役員になる強い意欲がある

等



派遣

派遣先



先進的な農業経営体



異業種の法人
（加工・流通業者等）

農業法人等への支援
最大120万円×2年間（実費相当）

［お問い合わせ先］経営局就農・女性課（03-6744-2160）

静岡県浜松市　株式会社陽だまりファーム

- **人事評価や従業員ごとの目標を見える化することで、成長を促進**
- **従業員同士の活発なコミュニケーションが従業員の定着・安定的な人材確保に繋がり、事業拡大を実現**

経営体の概要

【設　立】平成31年5月

【代表者 】高橋博之

【売上】7,700万円

【事業内容】温州みかん・中晩柑・等の生産・加工・販売

【経営面積】12ha

【主要取引先】量販店、通販サイト、輸出(ニュージーランド他)

【従業員数】９名(うち正社員４人)、季節雇用者100名

【ホームページ】https://hidamarifarm.co.jp/

【会社の特徴(理念)】想いを語れる農産物をつくり、働く人が笑顔となる持続可能な農業を目指す。



特徴的な取組

【人事評価制度】

・年１回、栽培技術力と就業姿勢について、**評価項目の達成状況を点数付けし、合計点数に応じて賃金や処遇を公平に決定**している。

【従業員のスキルアップ】

・年２回、**面談で個人目標を設定**している。

・**資格取得や講習受講などの経費を会社で負担**し、目標の達成を支援している。

【風通しの良い職場づくり】

・**従業員が意見を出し合あえる朝礼や終礼、定期的なミーティングの実施**で、挑戦できるチーム力を創出している。

【ワークライフバランスの向上】

・**有給休暇や育児休業などの取得を推進**しており、有休取得率は100%になっている。男性の育児休業についても取得実績がある。

取組の効果

・社内に笑顔があり、従業員同士で声を掛け合えるため、**退職者は10年間いない**。

・**従業員の技術習得が円滑に進み**、農の雇用事業で研修を受けた従業員が、雇用就農資金対象者の**指導者として成長**した。

・労働力の安定で計画的な経営改善が図られるため、**生産面積や加工商品数、販路が毎年拡大し、売り上げは10年前の6倍に増加**している。

熊本県上益城郡益城町　株式会社みっちゃん工房

- 充実した労働環境の整備と、従業員との経営理念やコスト意識の共有により、意欲・能力の向上を促進
- 従業員の成長に伴い、労働生産性が向上することで、経営規模や売上を拡大し、従業員に利益を還元する好循環を達成

経営体の概要

【設　立】平成27年9月

【代表者 】光永　かおり

【売上】2億1,900万円（2025年）、1億3,369万円（2020年）

【利益】1,600万円（2025年）、193万円（2020年）

【事業内容】ベビーリーフの生産・販売（Global-GAP取得）

【経営面積】3.5ha（2026年、年間約8回転）、3ha（2020年）

【主要取引先】スーパー(九州圏)、業務用(関西圏)、百貨店（関東圏）

【従業員数】12人（男性2人・女性10人、正社員3人・パート5人・特定技能4人）　※育休取得実績：5人、育児短時間勤務取得実績：1人

【ホームページ】https://www.mitchan-kobo.com/

【会社の特徴】女性が主体的に活躍するベビーリーフ栽培を行う農業法人。「人を豊かに、食を豊かに、社会を豊かに」の経営理念に基づき、従業員に寄り添った労務管理、人材育成を充実。



全従業員参加の決算報告会の様子

特徴的な取組

【労務管理】

・**休憩室や男女別シャワー室・トイレの整備**、**圃場や工場の機械化**により働きやすい環境を整えているほか、**総務事務のDX化**による作業労力軽減を推進している。

・従業員参加の上、**能力・職務・成果などの評価を年１回実施**し、評価結果をベースに、生活基盤等の変化も考慮し、**基本給や能力手当、役職手当に反映**している。

・**産休・育休中の従業員分を全員でカバー**するために**業務支援手当を支給**している。

【人材育成】

・年１回、**他の農業法人との技術研鑽に係る勉強会を実施**している。

・朝礼で**経営理念を唱和**した上で、日々の**業務内容や目標を共有**している。

・**役職付社員に一般社員の業務管理を任せ**、前述の評価も担当させている。

・全従業員参加の年1回の決算報告会を実施し、**経営状況の見える化と昇給方針を提示**している。

取組の効果

・**労働生産性の向上により、時間外労働軽減、完全週休2日制を達成**した。

・従業員の**仕事能力や課題の見える化、育成方針の具体化**を実現し、一般社員から**役職付社員に昇格**した女性社員もいる。

・**育休を気兼ねなく取得できる**環境ができた。

・決算報告会への参加等により、**従業員のコスト意識や売上貢献意識が向上**した。

雇用就農の総合的な推進のうち

トライアル雇用就農促進事業

令和８年度予算概算決定額　2,816百万円（前年度 3,038百万円）の内数

＜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。

＜事業目標＞

農業分野における生産年齢人口のうち49歳以下のシェアを全産業並みに引上げ

＜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

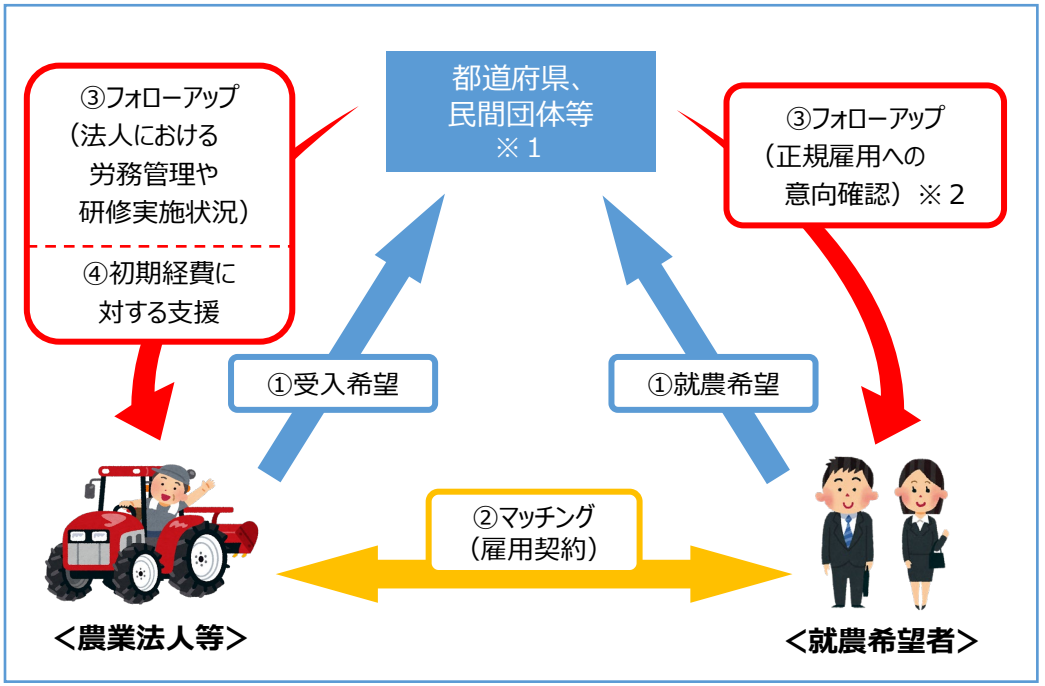
・雇用環境の実態調査

・雇用環境の改善のための研修会の開催、等

＜事業の流れ＞

国 →（定額）→ 全国農業委員会ネットワーク機構 →（定額）→ 都道府県民間団体等

＜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。

［お問い合わせ先］経営局就農・女性課（03-6744-2160）

トライアル雇用就農促進事業　活用者の声　～株式会社スープル（宮崎県）の取組～

農業法人「六車農園」専務取締役・六車隆弘さんに伺いました



Q. トライアル人材を受け入れてみていかがですか。

A. トライアル期間があることで、**働く側にとっても挑戦しやすい**と思います。また、私たち受け入れ側としても、**人柄や仕事ぶりを見ることができます**。弊社では60名ほどの従業員が働いていますが、どの部門でもまずは一緒に働いてみて、現場の空気を知ることが大切です。
　今回来てくれた日野さんは、**トライアル期間が終わった後もそのまま継続して働いてくれています**。本当によく頑張ってくれて、**いい人材に出会えた**と思っています。

就農者、日野勝貴さんに伺いました



Q.「トライアル雇用就農促進事業」はどのように知りましたか？

A. インターネットで農業の求人を探していたときに知りました。**いきなり就職するのではなく、まず働いてから自分に合うか判断できる仕組み**だったので、**チャレンジしやすい**と思って応募しました。
　３カ月という期間は、**仕事の基本を覚えたり、職場にもなじむちょうどいい期間**だと思います。

Q. 実際に農業の現場で働いてみていかがですか？

A. **農業の仕事は自分に向いていて、思っていた以上に面白い**と感じています。
　最初は体力面が少し不安でしたが、もともと体を動かすのが好きなので、**すぐに慣れました**。
　季節によって作業内容は変わりますが、今は白菜の収穫や畑のうねたて、肥料まきなどを先輩に教えてもらいながら学んでいるところです。まだまだ覚えることはたくさんありますが、自分たちがここで育てた白菜が有名メーカーの漬物になると聞いて、「すごいな～」とやる気も出ます。
　直近の目標はフォークリフトの免許を取ることです。六車農園の畑は広々として気持ちが良く、毎日すごく充実しています。**農業は本当に楽しいです！**

雇用就農の総合的な推進のうち

雇用体制強化事業

〔令和７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、**雇用による人材獲得・定着を図るために、働きやすい環境づくりや労働関係法制の見直しに対応するための体制整備、他産地・他産業との連携による労働力確保等を支援します** 。

＜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．働きやすい環境づくりコース

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**就業に関するルール策定や見直し、従業員の労働負荷軽減に資する取組、マネジメント体制強化のためのシステム導入等**を支援します。

※　関係機関（地方自治体・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、地域の核となる農業経営体の場合、１者以上で可）

２．推進体制整備コース

労働関係法制の見直しに対応するための**周知活動や現場のフォロー体制の構築、労災保険の任意加入を促進**するための取組を支援します。

＜全国事業＞

各種制度の周知のための説明会の実施、労災保険の加入促進のための事例調査・手引き作成　等

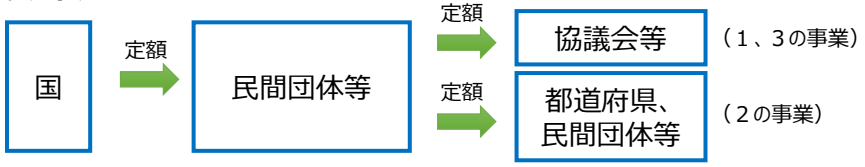
＜都道府県事業＞

地方自治体や農業関係団体と社会保険労務士等が連携する体制の構築、労災保険加入の手続支援相談会の開催　等

３．産地間連携等推進コース

繁閑期の異なる他産地・他産業との連携等による労働力確保を推進するための労働力調査等の実施を支援します。

＜事業の流れ＞



＜事業イメージ＞

１　働きやすい環境づくりに対する支援

【取組例】

○ **就業規則の策定・見直し**
社会保険労務士等へのコンサルティング相談等

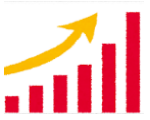
○ **働きやすい環境づくりのための研修**
外部講師を招いた研修会の開催等

○ **労働負荷の低減**
作業のマニュアル化、工程見直し等

○ **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



従業員の作業効率UP

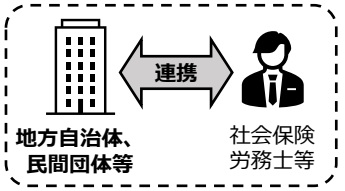


将来のキャリアアップ展望



社会保険労務士へのコンサルティング相談

２　推進体制の整備（都道府県事業）



（取組例）

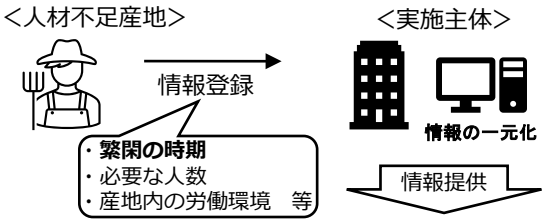


農作業安全の研修会



保険加入の手続支援相談会

３　産地間連携等の推進



伊江村雇用改善協議会 （令和6年度：事業費 約2千万円）

現状・課題

○ 葉たばこ農家は、4月から6月末までの季節雇用に依存しているが、コロナ禍の後、沖縄本島の給与上昇も影響して、労働力確保が一層困難になっている。

○ 各農家は個別に就労条件の見直しや求人方法の改善も実施しているが、有効な対策は見つかっておらず、組織的な取り組みが急務である。

～協議会構成員～

・関係機関：伊江村たばこ振興会
・農業経営体：35経営体

取組内容

○働きやすい環境づくり計画の策定・推進

・ 社会保険労務士が各農家を訪問し、就労条件を確認。見直しに必要な取組を協議。
・ 従業員の満足度調査を実施したところ、
① コミュニケーションがとれている職場では満足度が高い従業員が一定数おり、就業ルールが正確に約束できている職場づくりの重要性が共有できた。
② 一部では、天候によるスケジュール変更について経営者と従業員の合意が不足。変則的な休日体系が存在することを就業規則等に明記することとした。


社労士からの支援

○働きやすい労働環境づくりのための研修等の実施

・ 社労士と人材事業専門家を招いて働き方改革の研修会を開催
① 労働法規や労働保険制度の必要性、雇用契約書の活用を事例を交えて理解
② 従業員が求める労働条件を提示することで「欲しい人材の長期採用」「若い世代の労働力確保」等の具体的なメリットを共有


専門家による研修

＜社会保険労務士への委託内容及び費用（1経営体あたり）＞

就業規則の作成、社会保険加入の書類作成・提出の代行　等	約10万円

まずは農業バイトから！　就農のハードルを下げるアプローチ

○　農業でも、生産者と求職者をマッチングする労働力募集アプリの活用が進展。
○　１日・１時間単位から農作業でき、　学生など若い世代の利用が多い。
○　利用者のうち、46%が農作業の未経験者であり、「まずは体験してみたい」というニーズにもマッチ。

労働力募集アプリの事例

デイワークの仕組み
資料：とかちアグリワーク



https://day.work/

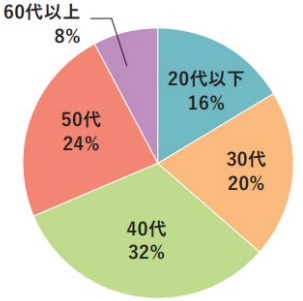
農Howの仕組み
資料：株式会社アグリトリオ



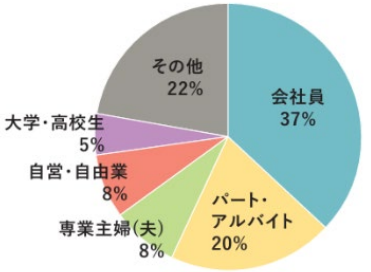
https://agritrio.co.jp/nouhow.html

利用者の特徴

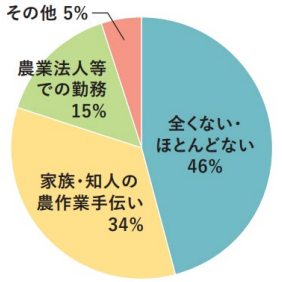
年齢



職業



農作業経験



出典：農業系労働力募集アプリ２社で行ったアンケート結果（令和４年度）

＜農業の労働環境改善の推進＞

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	一部の個人事業主※を除き加入が義務付け ・ 労災保険については、2031（令和13）年度から全面的に加入が義務付けられる見込み	１人でも雇用者がいれば加入が義務付け
労働保険	雇用保険		
被用者保険	健康保険	法人事業所のみ強制加入 （個人事業主は任意加入）	「労働者常時５人未満の個人事業主」を除き加入が義務付け ※一部適用除外の業種あり
被用者保険	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	

※農業においては、労働者常時５人未満の個人事業主

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。
○　食料・農業・農村基本法に「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、「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８年10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）
臼井　稔	（一社）全国農業協同組合中央会 参事兼営農・担い手支援部長
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

開催状況

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

第７回（令和７年１２月）
- 労働政策審議会（労災保険部会）における議論の報告
- 労災保険の加入促進

第８回（令和８年７月）
- 労災保険法改正法案成立の報告
- 任意加入推進の進捗について
- 労働環境改善について（雇用保険・働き方）

第９回（令和８年１０月）
- 雇用保険制度の適用の在り方について
- 農業の労働環境の実態把握について

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における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きており、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。
- 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。
- 若年層は拘束時間が長いと嫌がり、高齢層は拘束時間が長くても休憩時間も長めに確保できれば良い、など年齢層で求めている事が違うことがある。現場の実態を把握する際には性別や年齢も考慮するべき。

【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。
- 労災保険法の改正に対応するために、労働者性を明確にすることで、農業特有のあいまいな働き方を整理して雇用契約を結ぶなどの対応を進めていく必要がある。
- 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。
- 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。
- 労災保険と同様に雇用保険の暫定任意適用の廃止を進めていくとなると現場の負担も重いと考える。現場では制度の理解が進んでいないため、まずは理解促進から始めないといけない。

労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止

背景

○　労災保険は、原則、労働者を使用する全ての事業に適用されるが、当分の間の暫定措置として、農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部については、任意適用となっている。

○　他方で、農林水産業の小規模な事業においても重大事故が見られ、労働者の保護の必要性が高まっている。

改正内容

○　**労災保険の適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。**

【暫定任意適用事業の対象】

農業	**個人経営**で**常時５人未満の労働者を使用する事業**（事業主が農業について特別加入している事業を除く）
林業	**労働者を常時には使用せず**、かつ、**年間使用延べ労働者数が300人未満の個人経営の事業**
水産業	**常時５人未満の労働者を使用する個人経営の水産動植物の採捕又は養殖の事業その他水産の事業**（水産動植物の採捕の事業については、総トン数５トン未満の漁船によるもの又は河川、湖沼若しくは災害発生のおそれが少ない水面において主として操業するもの）

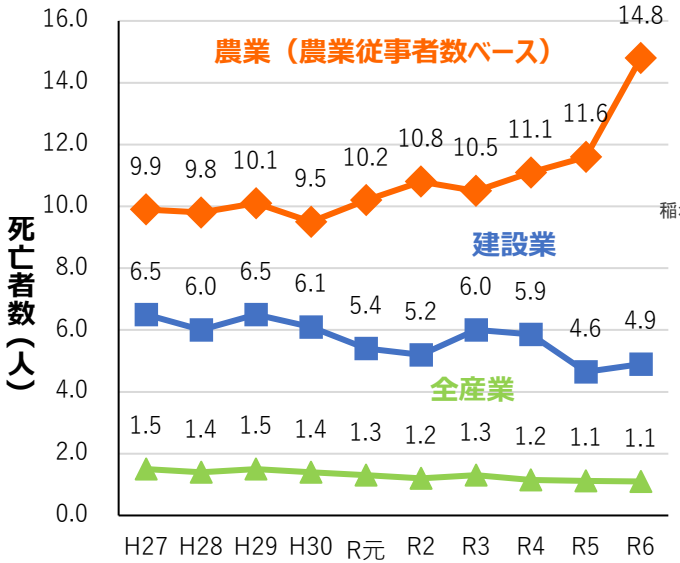
▶ **廃止**

※　施行までに5年程度の準備期間を設ける想定。

農業における労働災害の状況

○ 農業における就業者**10万人当たりの死亡事故者数は14.8人と増加傾向**であり、**他産業に比べて高い状態が継続。**
○ 死亡事故の要因は、**農業機械に係る事故が54%**を占めるほか、**熱中症、ほ場や高所からの転落**等、多岐に渡る。
○ 労働者数５人未満の**小規模経営体**においても、**死亡事故等の労働災害が発生**している状況。

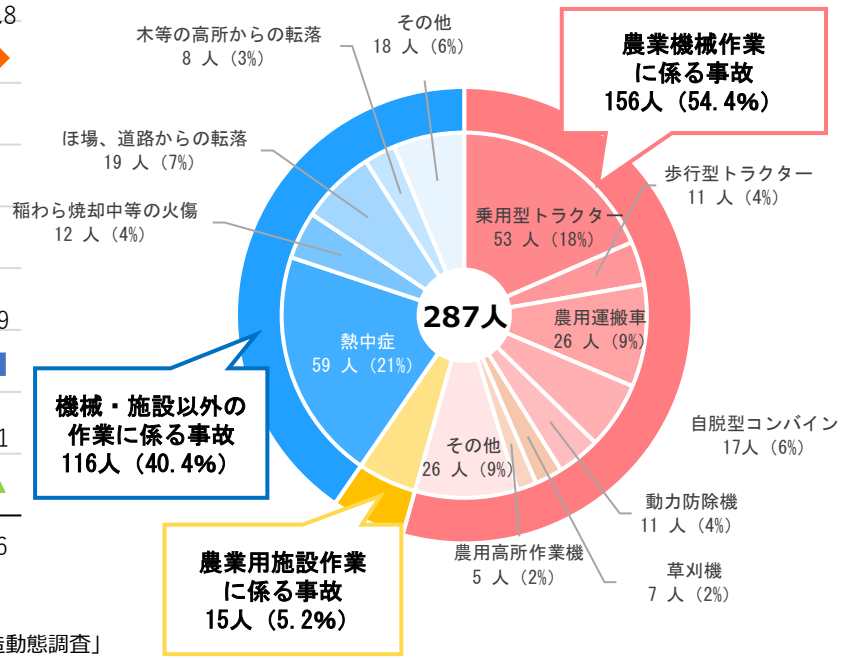
就業者10万人当たり死亡事故者数の推移



資料：死亡者数　農　業：農林水産省「農作業死亡事故調査」
　　他産業：厚生労働省「死亡災害報告」
　　就業者　農　業：農林水産省「農林業センサス」「農業構造動態調査」
　　他産業：総務省「労働力調査」

注：就業者10万人当たり死亡事故者数の算出において就業者として使用していた農業就業人口の調査が令和元年で終了したため、令和２年から農業従事者数を使用して算出。

要因別の死亡事故発生状況（令和６年）



農業の労働災害発生件数（令和６年）

労働者数	労災発生件数（人）	うち死亡者数	うち１か月以上休業	死亡及び休業１か月以上の割合
５人未満	576	12	353	63.4%
５人以上	2,236	11	1,253	56.5%

資料：労働者死傷病報告を基に集計・分析。

⇒ 暫定任意適用の対象となる事業者にも、労働者に対する災害補償責任があり、**経営リスクへの備えが必要。**

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。

農林水産業における労災保険の適用拡大に向けた取組について

○　原則として、一人でも労働者を雇用する雇用主は、労災保険への加入が義務付けられているが、**農林水産業については小規模な個人経営体は任意加入**とされている。
○　厚生労働省では、今国会において、**労災保険法等を改正**し、現行では加入が任意となっている**小規模な個人経営体にも加入**を義務付ける方針**（2031年度より義務化される見込み）**。
○　**加入を促進**するため、**労働災害発生防止の取組**とあわせて**対象者に制度を周知**するとともに、**個別の相談・加入手続支援等にしっかりと対応できる体制を整備**。

雇用をしている経営体数

- 雇用のある経営体数　：　約23万経営体※1
- **個人経営体**のうち、
  常雇い１～４人又は臨時雇い１人以上の経営体数
  ：　約20万経営体※2

※１　2025年農林業センサスにおける「雇い入れた実経営体数」
※２　2025年農林業センサスにおける「常雇い１～４人の個人経営体数」と「臨時雇い１人以上の個人経営体数」の合計から、重複する経営体数及び「臨時雇い１人以上であって常雇い５人以上の個人経営体数」を除いたもの（組換集計）

（参考）
- **任意適用事業場数：　約2.3万**
  ※　令和６年６月時点　厚生労働省データ

＜雇用体制強化事業（Ｒ7補正）による対応＞

制度周知・任意加入の推進体制整備

＜全国推進体制＞
- 労災保険の**制度説明資料等の作成・広報活動**
- **加入マニュアルの作成**　等

＜都道府県推進体制＞
- 加入手続きの**支援体制構築**
- 加入の**手続支援相談会、労働安全の研修会**の開催　等

加入手続等に対する支援

✓専門家へのコンサルティング相談
- **加入の必要書類作成**（賃金台帳等）

✓経営者向け研修会
- **労働関係法制等に関する研修**の実施

✓労務管理のためのITツール導入
- 加入に必要となる、**勤怠状況や賃金支払情報の整理**　等

（取組例）


保険加入の手続支援相談会


労働安全の研修会

雇用保険制度の概要（体系）

雇用保険制度：雇用に関する**総合的機能**を有し、以下を行う制度
① 労働者が失業した場合、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等に、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等給付を支給**
② 失業の予防、雇用状態の是正・雇用機会の増大、労働者の能力の開発等を図るための**二事業を実施**

【】内は令和8年度予算額。

雇用保険

- **失業等給付** 【14,151億円】
  - 保険料率は8/1000（※1）を労使折半★
  - Ⅰ 求職者給付（基本手当等） 【9,779億円】 国庫負担1/4又は1/40
  - Ⅱ 就職促進給付（再就職手当等） 【2,150億円】 国庫負担なし
  - Ⅲ 教育訓練給付（教育訓練給付金、教育訓練休暇給付金） 【556億円】 国庫負担1/4又は1/40（教育訓練休暇給付金のみ）
  - Ⅳ 雇用継続給付（介護休業給付金、高齢継続給付） 【1,666億円】 国庫負担1/8（介護休業給付金のみ）（※2）
- **求職者支援事業** 【215億円】 国庫負担1/2（※2）
  - 保険料は★の内数
- **育児休業等給付** 【9,649億円】
  - 保険料率（育児休業給付に充当）は5/1000（※1）を労使折半
  - Ⅰ 育児休業給付（育児休業給付金、出生時育児休業給付金） 【8,896億円】 国庫負担1/8
  - Ⅱ 出生後休業支援給付・育児時短就業給付 【753億円】 子ども・子育て支援金を充当
- **二事業** 【6,368億円】 国庫負担なし
  - 保険料率は3.5/1000を事業主負担
  - Ⅰ 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等）
  - Ⅱ 能力開発事業（人材開発支援助成金、職業能力開発施設の設置・運営等）

※1 法律の本則上の保険料率を記載。令和8年度は、失業等給付：6/1000、育児休業給付：4/1000。
※2 求職者支援事業の国庫負担割合は、当分の間、本則の55%水準に引き下げ。**介護休業給付金の国庫負担割合は、令和8年度までの間は、本則の10%水準に引き下げ。**

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

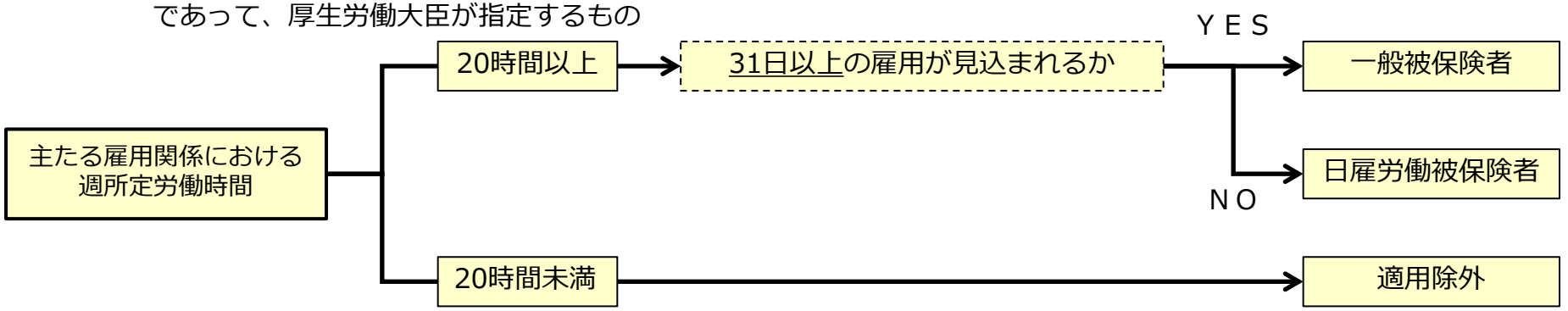
○雇用保険は、一部の事業**（農林水産業の個人事業で常時5人未満の労働者を雇用する事業＝暫定任意適用事業）**を除き、労働者が雇用される事業を**原則全て適用事業**としている。【法５】

○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。【法４Ｉ】

＜適用除外＞【法６】

① １週間の所定労働時間が**20時間**（※**2**）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か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（※**2**）以上30時間未満である者
④ 日雇労働者（※**3**）であって、適用区域（※**4**）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　令和10年10月以降は「10時間」
※３　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
※４　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



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（働きやすい環境づくりコース）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。

● ：厚生労働省施策　● ：農林水産省施策

被用者保険の適用拡大

改正のねらい

○ **年金額の増加など、働くことで手厚い保障が受けられる方を増やします。**
○ **厚生年金や健康保険**（被用者保険）**の加入条件をよりわかりやすくシンプルにし、働く方が自分のライフスタイルに合わせて働き方を選びやすくします。**
○ **人口が減少する中で、事業所の人材確保に資する取組を進めます。**

〔短時間労働者（パート労働者など）の厚生年金等の適用要件を改正〕

撤廃
① 賃金が月額8.8万円（年収106万円相当）以上
② 週所定労働時間が20時間以上（雇用契約で判断）
③ 学生は適用対象外
段階的に撤廃
④ 51人以上の企業が適用対象

賃金要件

最低賃金が1,016円以上の地域では、週20時間働くと賃金要件（年額換算で約106万円）を満たすことから、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極めて撤廃　<公布から３年以内の政令で定める日から施行>

※　最低賃金の減額特例の対象者は、申出により任意加入を可能に。

企業規模の要件

より円滑な施行ができるよう、段階的に撤廃

企業規模（常勤の従業員数で判断）		実施時期
500人超	約107万人（実績値）	2016年10月
100人超		2022年10月
50人超		2024年10月
35人超	約10万人	2027年10月
20人超	約15万人	2029年10月
10人超	約20万人	2032年10月
10人以下	約25万人	2035年10月

今回改正

〔個人事業所の適用業種を拡大（フルタイムも含めた適用拡大）〕

常時５人以上の者を使用する事業所
- 法律で定める17業種　適用（現行どおり）
- 上記以外の業種（※）　非適用 ⇒ 適用

※農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業 等

５人未満の事業所　非適用（現行どおり）

<2029年10月施行>
ただし、経過措置として、施行時に存在する事業所は当面期限を定めず適用除外。

〔支援策〕
※　これらの措置は、適用拡大の対象となる前の事業所が、任意に短時間労働者への適用を行う場合にも活用可能とする。

被保険者への支援（就業調整を減らすための保険料調整）

適用拡大の対象となる比較的小規模な企業で働く短時間労働者に対し、社会保険料による手取り減少の緩和で、就業調整を減らし、被用者保険の持続可能性の向上につなげる観点から、３年間、保険料負担を国の定める割合（下表）に軽減できる特例的・時限的な経過措置を設ける。
（事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援）

標準報酬月額（年額換算）	8.8万（106万）	9.8万（118万）	10.4万（125万）	11万（132万）	11.8万（142万）	12.6万（151万）	13.4万（161万）
労働者の負担割合	50%→25%	50%→30%	50%→36%	50%→41%	50%→45%	50%→48%	50%

※３年目は軽減割合を半減

事業主への支援

被用者保険の適用に当たり、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主をキャリアアップ助成金により支援する措置を検討
（令和７年度中に実施、１人当たり最大75万円助成）

農林水産省の補助事業を通じた労働環境改善の推進（目指そう！ウェル・ビーイング経営）

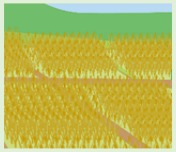
○　農業における労働環境の底上げを図る観点から、**労働法制上で**、労働時間や休日の設定、社会保険加入等の**特例が認められている項目**について、**農林水産省が実施している補助事業において要件化やポイント加算**等を実施。

○　令和８年度は**38事業**で実施中。

＜各種支援＞


機械導入


施設整備


増産

農業経営体を支援対象とした
一部事業について、
労働環境改善の推進に資する取組
（要件化、ポイント加算等）を実施

農業経営体の
労働力の確保を推進！
＋
従業員の働きやすさUP！



＜取り組むメリット＞
- 休日の設定等により、ワークライフバランスを意識した働き方ができる
- 短時間勤務、育児休業等により、子育て世代が働きやすくなる
- マニュアル策定等により、効率よく働くことができる
- 昇給制度、人事評価制度により、向上心を持って働くことができる

＜要件化・ポイント加算等の例＞

労基法関係	農業が適用除外となっている項目への対応（労働時間、休憩、休日、時間外及び休日労働、割増賃金等）　等
保険関係	労働保険・被用者保険の加入
その他	役職手当の導入、定期昇給制度の設定、人事評価制度の設定、育児・介護休業、資格取得を促進する制度の導入　等

38事業で事業を通じた労働環境改善に取り組む

＜取組事業の例＞

みどりの食料システム戦略推進交付金
GAP拡大推進加速化
強い農業づくり総合支援交付金
経営発展支援事業、雇用就農資金
雇用体制強化事業　　等

施策の方向性

○　今後、法人経営が主流化する中で産業としての持続性を確保していくためには、十分な雇用労働力の確保が重要。

○　雇用者側の視点のみならず、働き手側の視点に立った労働環境の構築を進めていく必要がある。