



農業の「働き方改革」が目指すもの

平成29年12月19日
農林水産省 経営局

人口減少は不可避 → 農業者の更なる減少 → 未知の人口環境にどう適応していくか

○人口増減率(2010－2050年)別の地点数割合(1km²毎の地点)

100%減少(非居住地化)	19%
50%以上減少	44%
0%以上50%未満減少	35%
増加	2%

(備考)2010年の居住メッシュ(1km²毎・約18万地点)に対する割合。

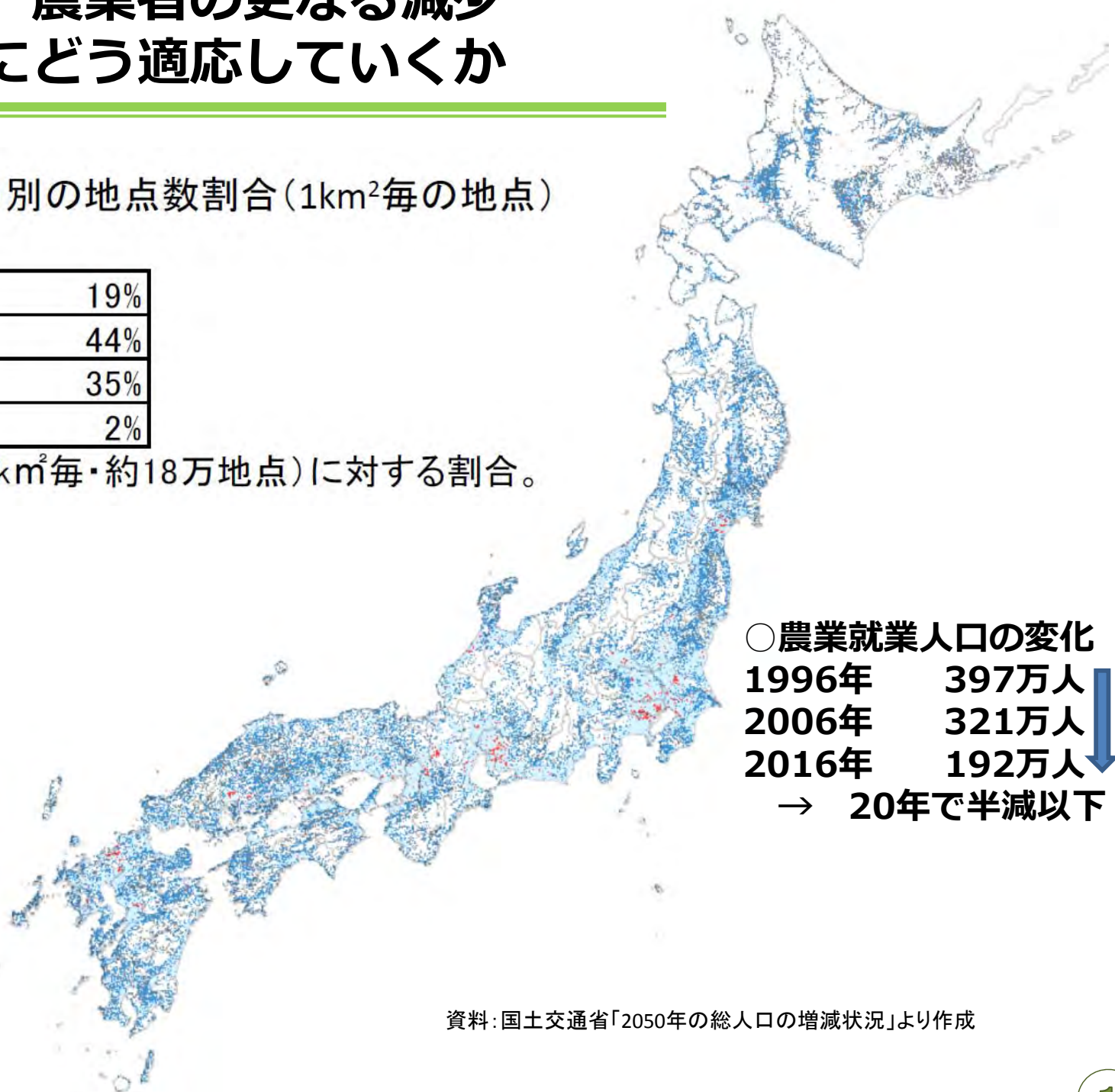
○人口の変化(2010－2050年)

(単位:千人)

	総人口
2010年	128,057
2050年	97,076
増加率	-24%

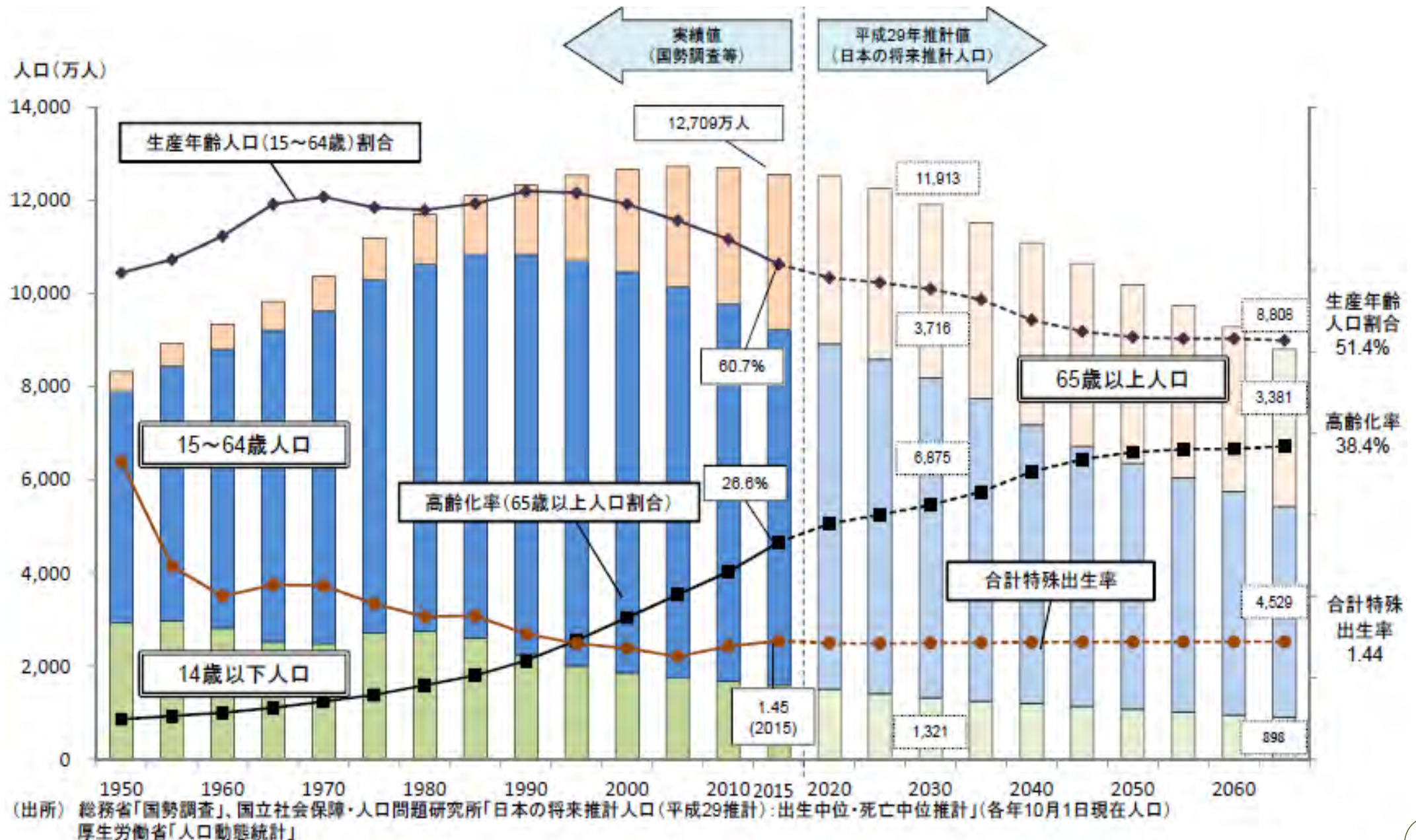
○農業就業人口の変化

1996年	397万人
2006年	321万人
2016年	192万人
→ 20年で半減以下	



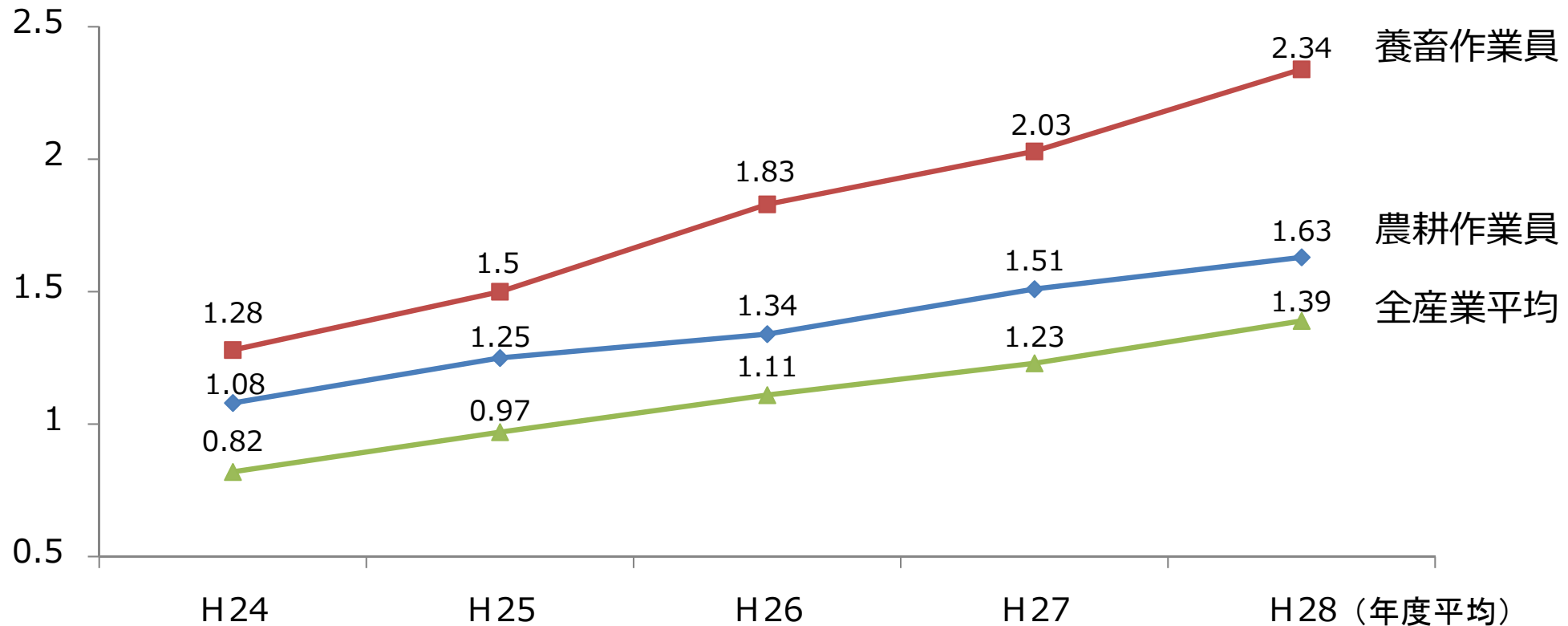
資料:国土交通省「2050年の総人口の増減状況」より作成

高齡化の進展 → 生産年齢人口の減少 → 他産業との人材獲得競争は激化必至ではないか



すでに始まっている人手不足 → 今後、農繁期をどう乗り切るか

➤ 農業の有効求人倍率は全産業平均を上回って推移



資料：厚生労働省「職業業務安定統計」

➤ 人手不足に関する報道

・盛岡市の野菜農家「募集をかけても人が集まらない農家が多い。短期間だけ来てもらうのは難しく、コンビニエンスストアで働いた方がいいと言われる」

・山形のさくらんぼ農家「作業者の高齢化や人手不足などで摘果等、品質向上に欠かせない作業が追い付かなかったという声が多かった。収穫の適期に摘まれなかったサクランボは売り物にならない。」

・十勝の野菜農家「北海道の最低賃金810円の2倍近い時給1,600円でも必要な人数が確保できない農家も多い。稼ぎやすいアルバイトなのに、派遣会社に頼んでも必要な人数の半分が確保できれば良い方」

農繁期に生産作業を担う人材の確保はより困難に → 農業経営者の“意識改革”が必要ではないか

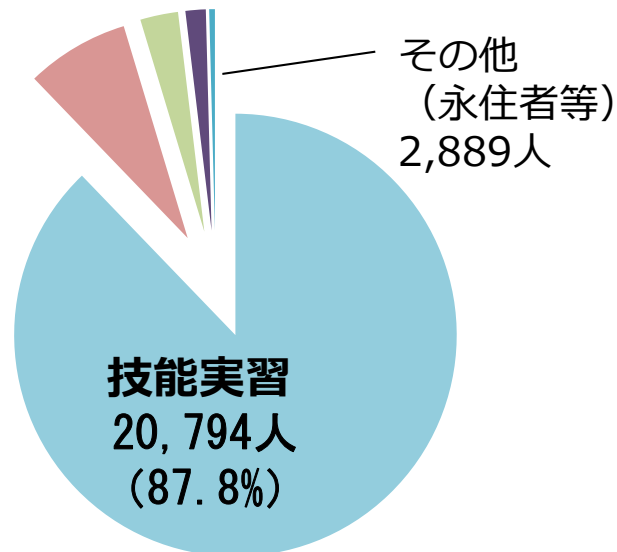
➤ 農業の臨時雇い人数は減少

臨時雇い	H22	H27
人数（万人）	218	146
延べ人数（万人日）	3,435	2,482

資料：農業センサス

➤ 農業分野の外国人技能実習生は2万人を突破。ただし、不正行為（賃金不払い等）の発生も目立つ

農業分野の外国人労働者



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」
（H28.10月現在）

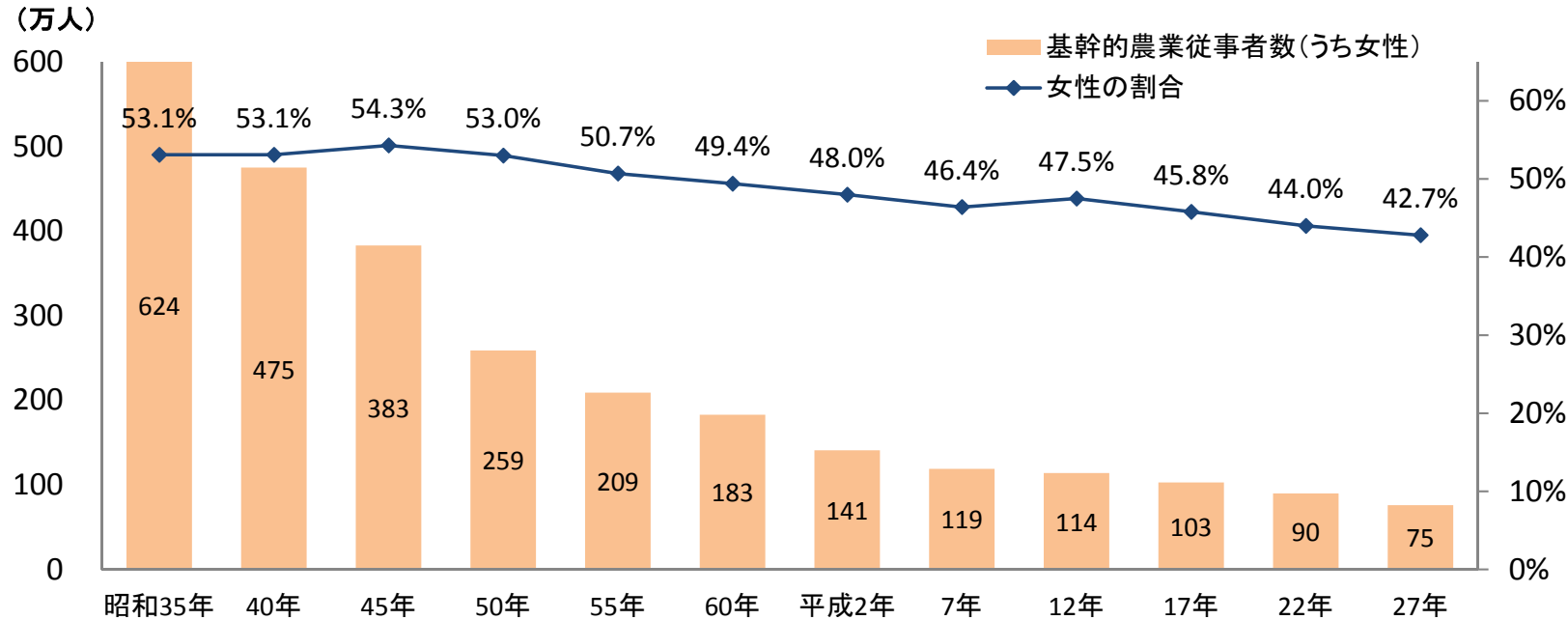
技能実習の業種別「不正行為」機関数

	H26	H27	H28
農業・漁業関係	88	67	67
繊維・衣服関係	76	94	61
建設関係	16	20	38
機械・金属関係	12	10	14
食品製造関係	11	19	13
その他	15	28	9
計	218	238	202

資料：法務省入国管理局「平成28年の『不正行為』について」

女性は地域農業の振興に貢献 → なぜ減少しているのか

➤ 基幹的農業従事者に占める女性の割合は減少傾向



資料：農業センサス、
農業構造動態調査

➤ 家族経営協定を締結しているのは2割程度

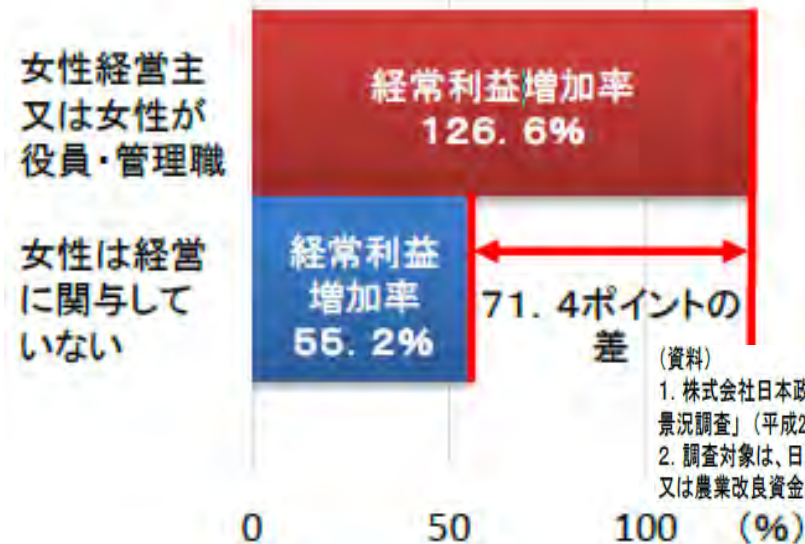
「家族経営協定」の締結数

主業農家数(千戸)	268
家族経営協定の 締結農家数(戸)	57,155
農家に占める 締結農家の割合(%)	21.3%

資料：農業構造動態調査

注：主業農家とは農業収入が農外収入より多く、
かつ65歳未満の農業従事60日以上の方がいる
農家

➤ 女性の経営関与は利益率アップに貢献



(資料)
1. 株式会社日本政策金融公庫「平成28年上半期農業
景況調査」(平成28年9月)による。
2. 調査対象は、日本政策金融公庫のスーパーL資金
又は農業改良資金の融資先。

人手不足の解消に資する技術が登場していく

→ 技術を使いこなせる人材を確保するためには、労働条件の向上が不可欠

自動走行トラクター



- ・ 1人で2台のトラクターを操作可能
- ・ 限られた作期の中で1人当たりの作業面積が拡大

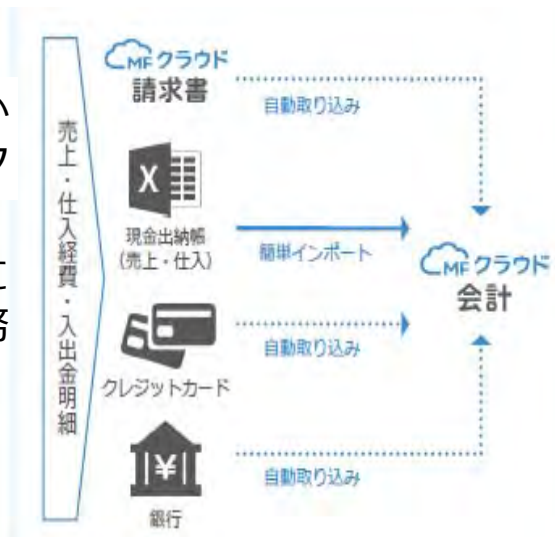
野菜・果樹の収穫ロボット



- ・ 人手がかかる野菜や果樹の収穫作業等を自動化

フィンテック

- ・ 手作業で多くの時間をかけている会計等のバックオフィス業務を効率化
- ・ 規模拡大や直販の増加に伴いバックオフィス業務は増大



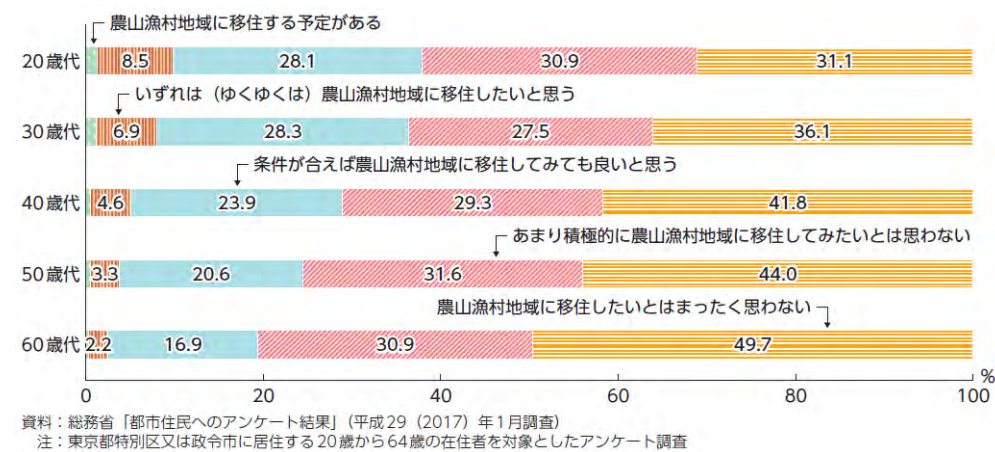
ドローン



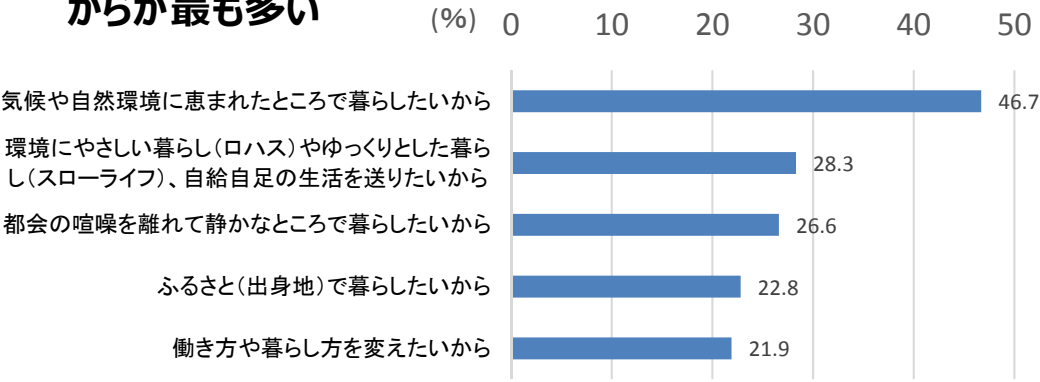
- ・ 生育状況把握や農薬散布作業の省力化
- ・ 危険や負担を伴う急傾斜地でも活用

若者を中心に「田園回帰」の流れ → どのように就農につなげていくか

- 20～30代の1割弱がいずれ農山漁村地域に移住したい、約3割が条件があれば移住したいと回答

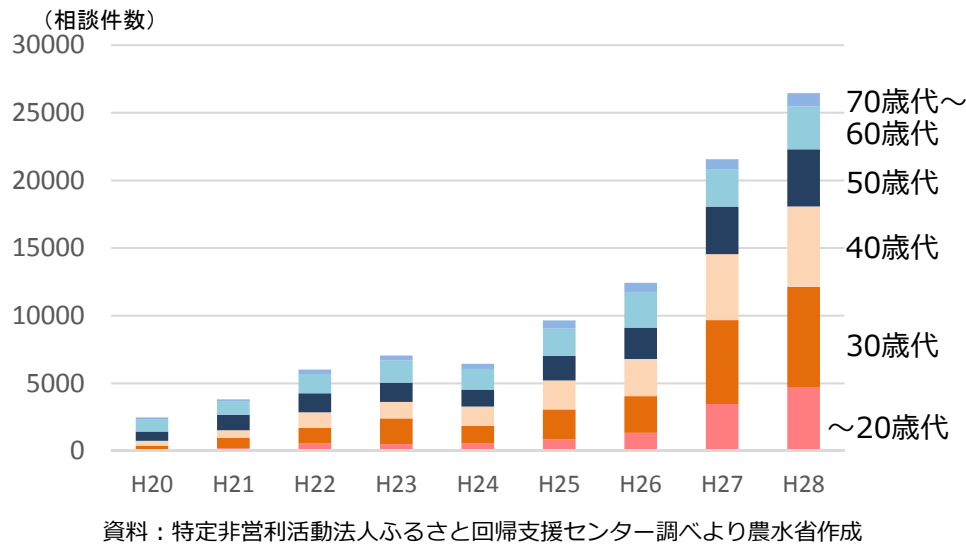


- 移住を希望する理由は、気候や自然環境に恵まれているからが最も多い

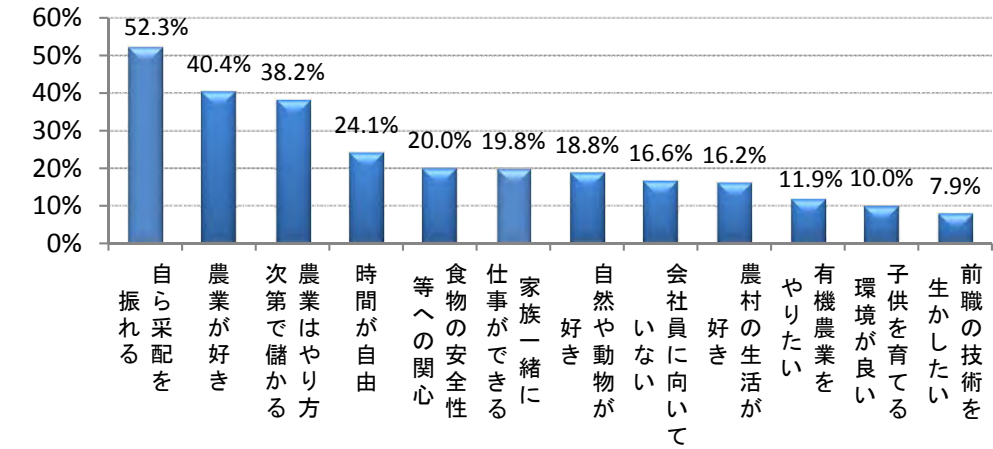


総務省「都市住民へのアンケート調査結果」をもとに農水省作成

- 地方への移住に関する相談件数も若者を中心に増加



- 新規参入者は農業に様々な魅力を感じて就農している



資料：新規就農者の就農実態に関する調査結果（平成29年3月全国新規就農相談センター）

農業に求められる人材の質的变化 → どう適応するか

農業の特性

メリット

どう活かすのか

- ・ 自然豊かな労働環境
- ・ 職住近接
- ・ 農閑期の有効活用

など

デメリット

どう克服するのか

- ・ 天候に左右され不規則
 - ・ 農繁期は長時間労働が必至
 - ・ 長期休暇の確保が困難（特に畜産・酪農）
 - ・ 通年雇用の困難さ
- など

必要な人材

- ・ 経営体の目指す方向に応じた知見を持つ人材：マーケティング、新技術、輸出等（他産業経験者含む）

- ・ 女性：コミュニケーション力・企画力等に長け、消費者目線あり

- ・ 人生100年時代”で活躍を志向する高齢者等や、“半農半X”的働き方を志向する人材

など

必要な対応

0. 経営者の意識改革

- ・ 必要とする人材の目線に立つ

1. 業務を減らす、ならす

- ・ 業務の効率化（少ない人数でも高い生産性を確保）

- ・ 6次化等による通年雇用の実現

2. 人材確保・定着の手を打つ

- ・ 未経験者や高齢者等多様な者が働く事を可能にする環境整備（作業の軽労化、マニュアル化等）

- ・ 従業員のスキルアップ、専門家の活用（会計、IT等）

- ・ 女性が働きやすい環境づくり（育児・介護の短時間勤務制度等）

- ・ “半農半X”的働き方を可能とする就労体系整備
- など

人材の量的な減少

臨時雇いの確保が困難、女性活躍の遅れ etc…

人材の質的な高度化

IoT・AI等の新技術導入、ブランド戦略の構築、輸出への挑戦 etc…

生産性向上努力と相まって、経営展開に必要な人材にとって魅力ある職場環境づくり

= 農業の「働き方改革」

先進的な経営体の取組

(ITを活用した業務効率化) 鍋八農産有限会社

- 農地、作業実績などをクラウドで一元管理し、労働時間を削減、農繁期の休暇を実現。

取組の背景・内容

経営体の概要

代表者名：八木 輝治 所在地：愛知県弥富市
経営形態：有限会社
事業内容：米140ha（販売権有）、70ha（作業受託）
従業員数：27人※H29.4現在
（うち家族・役員4人 正社員13人 パート10人）

作業工程でのミスの発生

- ・ 社長が作業ごとに指示内容を白地図に書き込んでスタッフに配布していたが、労力がかかる上に、作業内容を間違えるなどのミスが発生。



トヨタ自動車の「カイゼン」を農業に導入

- ・ 稲作農業者向けの農業IT管理ツール「豊作計画」と、無駄な作業や短縮できる工程を洗い出す「カイゼン」を組み合わせ、農地、作業実績、栽培履歴など、営農に必要な情報をクラウドで一元管理。
- ・ 作業員は、タブレットやスマートフォンで必要な作業を確認。作業工数・ミスの低減や資材費削減、経営管理レベルの向上。

取組の効果

労働時間の削減

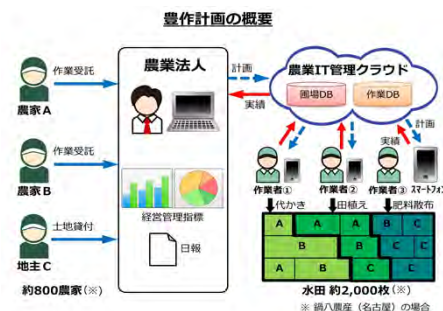
- ・ 1人当たりの稼働時間と作業量を正確に管理できるようになり年間労働時間が15%削減。
田植えで最も忙しい5月の大型連休にスタッフ交代で休暇取得を実現。

従業員の意欲の向上

- ・ 勘と経験だけでなく、データに基づく議論ができるようになったことから、従来より若手も意見を言いやすくなり、『有機農法に挑戦したい』など新たな提案も活発化。

生産コストの削減

- ・ 勘と経験に頼っていた作業にデータの裏付けがされ、労務費が5%削減。育苗費用で30%を削減



(6次産業化による通年雇用) 株式会社 六星

- 6次産業化による通年雇用を実現。経営者の他産業での経験を活かした人材育成。

取組の背景・内容

経営体の概要

代表者名：軽部 英俊 所在地：石川県白山市
経営形態：株式会社 事業内容：6次産業化 売上高：11億円
従業員数：120人※H29.6現在
(うち正社員38人 パート82人)

全国に先駆けた6次産業化

- ・冬場の雇用維持のため6次産業化に取組み。本格展開に当たり営業・商品開発を担当する人材が必要に。



採用の工夫

- ・現社長の他産業勤務の経験から、他産業並みの待遇や、募集対象者の不安払拭に取り組む。
- ・安心して働ける環境を作るため、年齢別モデル賃金体系を構築した。
- ・県内の一般企業向け説明会に出展。商品開発や販売等6次化に取り組む点を一般の人材にアピール。

人材育成

- ・6次化を進めるために不可欠な加工・販売などの多様な知識・経験を各部門間で人事異動・習得。

取組の効果

通年雇用の実現

- ・営農部門の従業員は、1～10月は水稻の生産作業に従事し、11,12月は「餅」の製造等に従事、通年雇用を実現。



他産業並の待遇確保

- ・全部門で年間93日の休暇を設定。
- ・営農部門は、1～3月は完全週休2日制
- ・他産業並みの給与水準などを参考にした給与水準の確保を目指している。

多様な人材の確保・定着

- ・ブランドの拡大や採用の工夫により、全国から若者が集まり平均年齢34歳、一部を除き、ほとんどが非農家出身。
- ・特殊な事情を除き、離職者はほぼ発生しておらず、高い定着率を実現。

若手の気づきによるビジネスの拡大

- ・当初餅のみであったところ、若手従業員の意見も取り入れて始めた総菜加工や和菓子は、現在、餅加工について加工部門の主要な事業となっている。

(女性の活躍) セブンフーズ株式会社

○ 女性社長のリーダーシップで男女ともに快適な労働環境を整備

取組の背景・内容

経営体の概要

代表者名：前田 佳良子 所在地：熊本県菊池市
経営形態：株式会社 事業内容：養豚 売上高：2,078百万円
従業員数：88人※H29.10現在
(うち役員7人 管理職6人 一般職49人 パート15人)

女性従業員の離職をきっかけとした経営者の意識改革

- ・力仕事や重機に乗るといった畜産の特性から、男性中心に組織づくりになっていたこと等から、19名いた女性従業員のうち、6名が1年の間に離職。



一人一人にあったキャリアプランの作成

- ・正社員としての所定労働時間を緩和し、育児や介護を行う社員を支援する制度を導入。
- ・男女共通の研修に加え、女性社員・リーダー研修を設け、女性にも公平に役職者への昇進機会。
- ・本人の意向に応じて女性も幅広い業務を担当。

女性が働きやすい環境整備

- ・休憩室、シャワー室、屋内・野外トイレの設置等。
- ・年に数回経営者と女性社員と交流の場をつくり生の声を聞き、労働環境改善計画を策定。

取組の効果

新規採用における女性の割合の増加

- ・採用説明会の参加者の半分程度が女性。来年度の新規採用予定者も半分程度が女性となった。

職場定着率の向上

- ・就業一年未満の離職率が、以前の50%→ほぼ0に。
- ・結婚等で退職した女性も勤務時間限定正社員制度を活用し、再び正社員として勤務するようになった。
- ・同じ制度を活用して、子育てとの両立が実現できた。

生産性の向上

- ・経営に大きな影響を及ぼす豚の交配・分娩・飼育において、女性社員が豚を我が子のように愛情深く見守りながら飼育管理を行うことにより、生産成績の安定と向上にも寄与。



酪農×アーティスト（北海道大樹町）

○ 酪農家でパート従業員として働きながら、仕事の隙間となる昼間の時間で創作活動

取組の背景・内容

酪農と若手アーティストが抱える課題

- ・雪印の大樹工場が立地する大樹町では、酪農家が80戸存在、一方で、酪農ヘルパー組合は南十勝エリア（広尾町・大樹町・幕別町忠類地区）212戸の酪農家を17人でカバーしており、慢性的に労働力が不足。
- ・都市部のアーティストを志す若者は、制作活動と仕事との両立が困難。



大樹町による酪農×アーティストの募集

- ・北海道大樹町が、若手芸術家と町内の酪農家が抱える課題解決の実現のため、酪農の仕事を行いながら町内遊休施設を改修したアトリエで制作活動を行うアーティストを募集。
- ・佐川麻代さんが第1号として移住。その後2人目も移住。今年も若手芸術家の移住に向け、モニターツアーを実施。

取組の効果

酪農の仕事

- ・酪農家のパート従業員として朝夕各3時間程度、授乳作業や子牛の世話などを実施。

アーティストとの両立

一日のスケジュール

4:00～7:00 搾乳作業や子牛の世話
10:00～14:00 **創作活動**
15:00～18:00 搾乳作業や子牛の世話



- ・カフェで働いていた移住前よりも創作時間が増加。
- ・大樹町の支援の下、2017年3月に、町内の施設で個展を開催、約200人が来場。
- ・今後は、地域の子供向け絵画教室等を開催する予定。



酪農家の負担の軽減

- ・人手の確保に悩んでいた地域の酪農家の負担軽減

本検討会の進め方①



農業の「働き方改革」の検討に当たり、「若い世代からみて何が農業の「魅力」になるのか」「女性農業者はなぜ減少しているのか」など、客観的なデータがなく分からないことも多い。

また、何より、農業者の皆さんに自らの経営展開や、その実現のために必要となる人材について考えていただく必要がある。



このため、本検討会が委員に加え幅広い農業者の方々等の知恵が集まるような場となるよう、工夫をしながら検討する。



本検討会の進め方② 具体的な取組

サテライト開催（地方と東京でテレビ会議）

東京と地方の会議室をつなぎ、検討会を同時開催。
地方の農業者も参加できる開かれた会議運営。



農業経営体・雇用者対象のアンケート調査

全国で100程度の農業法人の経営者と雇用者に
「農業の働き方」に関するアンケート調査を実施。



農業高校等での開催

検討会を農業高校等で開催。
農業の未来を担う学生から率直な意見を取り込む。



ウェブ上で「働き方改革アイデア」募集

農水省HP等で広く「働き方改革」のアイデアを募集。



参 考 資 料

農業高校、農業大学校の学生数、就農状況	… 15
輸出・6次産業化の進展	… 16
新規就農の状況	… 17
農業労働力の構成の変化	… 18
農業経営体の常雇いの推移	… 19
働き方改革実行計画（概要・抜粋）	… 20

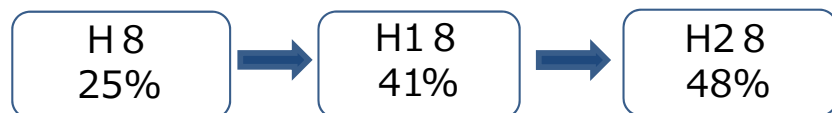
農業高校、農業大学校の学生数、就農状況

- 農業高校の生徒は非農家出身の生徒が多い。近年、女子生徒が増加。食品、生活、森林等就職先は多様であり、就農率は低い。農業大学校卒業生の就農率は5～6割。

➤ 農業高校の生徒の出身家庭状況

- ・ 農業就業者の高齢化等に伴う農家戸数の減少等により、非農家出身の生徒が多数。
- ・ ほぼ100%が非農家出身という学校も。

○女子生徒の増加



※生産系学科（農業、園芸、畜産）の女子生徒率

➤ 道府県農業大学校の入学状況（養成課程）

	平成24	平成25	平成26	平成27	平成28
定員	2,290	2,270	2,290	2,280	2,320
入学者数	1,922	1,904	1,875	1,843	1,911
定員充足率	84%	84%	82%	81%	82%
非農家子弟の割合	52%	51%	54%	56%	58%
農業高校卒業生の割合	52%	53%	49%	51%	55%

➤ 農業高校数、生徒数、卒業生の状況

年度		H28
農業高校数		306 校
農業高校生徒数		82,372 人
卒業生の状況	卒業生数	26,267 人
	就職者数・就職者の割合	14,082 人 53.6 %
	農林業就業者数	679 人
	就職者に占める農林業就業者の割合	4.7 %

➤ 養成課程卒業生の就農状況

	平成23	平成24	平成25	平成26	平成27
卒業生数	2,008	1,907	1,767	1,772	1,736
就農率	49%	54%	56%	59%	56%
うち自営就農	16%	16%	17%	19%	17%
うち雇用就農	21%	24%	27%	30%	29%
農家子弟の就農率	64%	68%	69%	72%	71%
非農家子弟の就農率	31%	37%	46%	49%	53%

輸出、6次産業化の進展

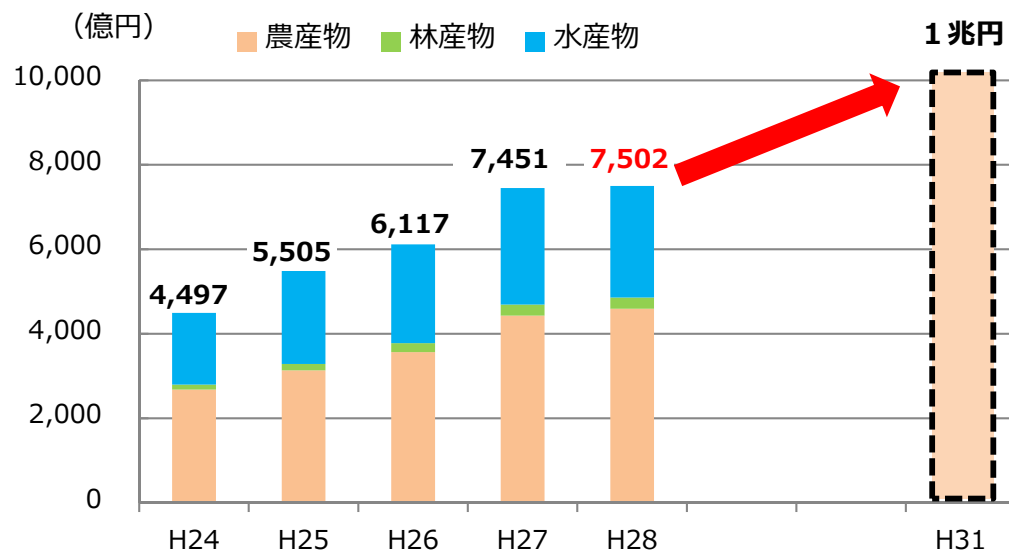
- 国内市場が縮小する一方で、世界の農産物マーケットは拡大する可能性。
- 農林水産物の輸出、6次産業化の取組が進展。

国内人口と世界人口の推移

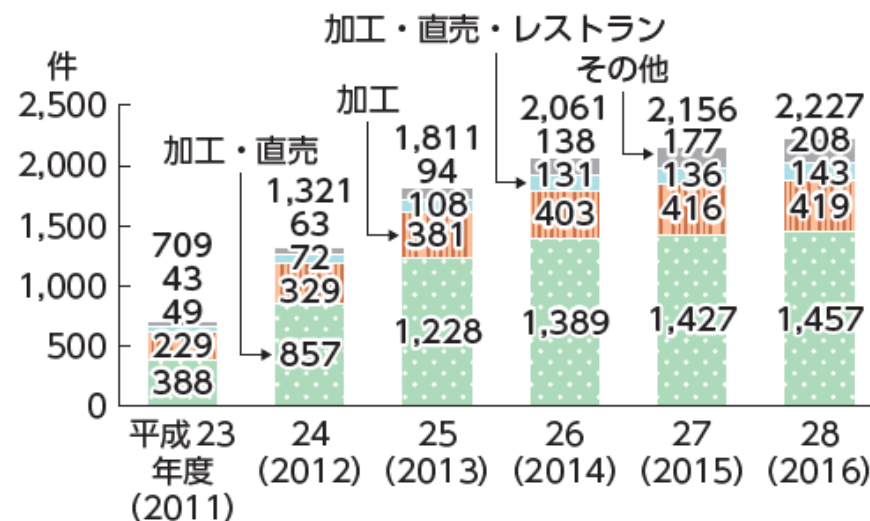
	20年前	現 在	2050年
国 内	1億2,600万人	1億2,700万人	9,700万人
世 界	57億人	73億人	97億人

農林水産物・食品の輸出額の推移

・輸出額は4年連続で増加。



六次産業化・地産地消法に基づく計画の認定件数



資料：農林水産省調べ

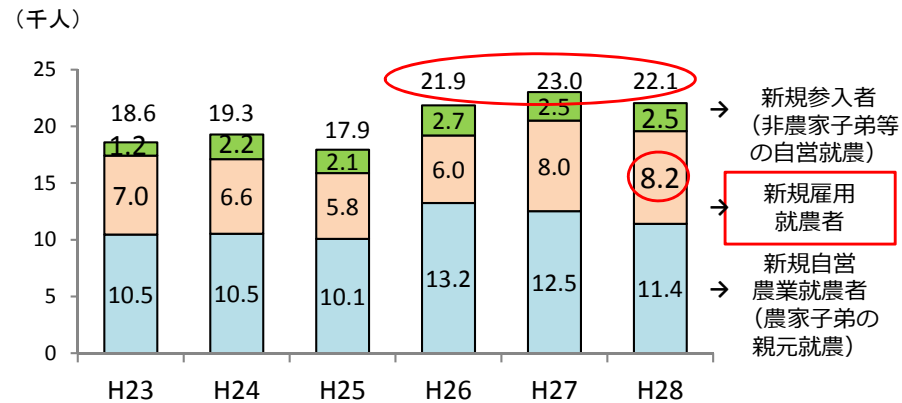
注：1) 各年度末時点の累積値

2) その他は、直売、加工・直売・輸出、輸出、レストラン、ファンド認定案件（新規認定分）

新規就農の状況

- 40代以下の新規就農者は、3年連続で2万人超え。新規雇用就農者は3年連続で増加。
- 新規雇用就農者は、非農家出身で農業以外の勤務経験を持つ若者が多い。

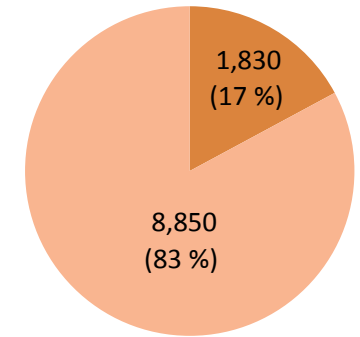
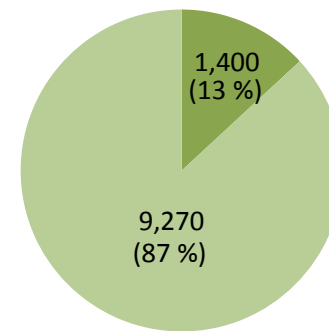
➤ 40代以下の新規就農者数の推移



➤ 新規雇用就農者の属性①

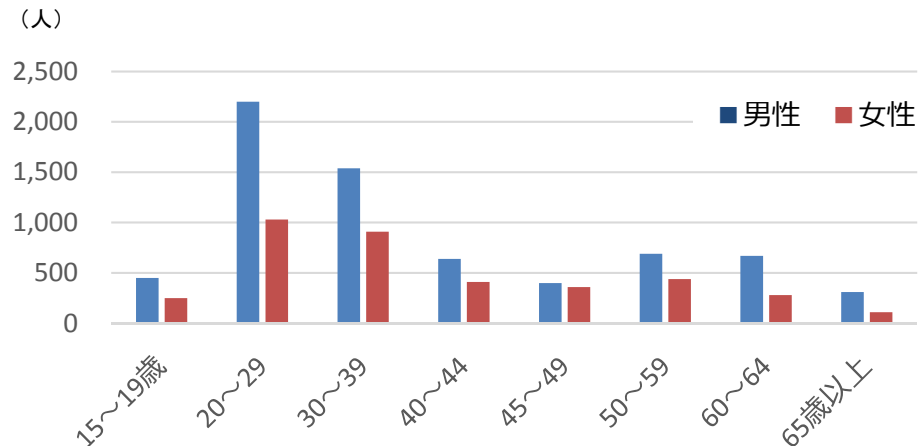
・農家出身は13%

・新規学卒者は17%



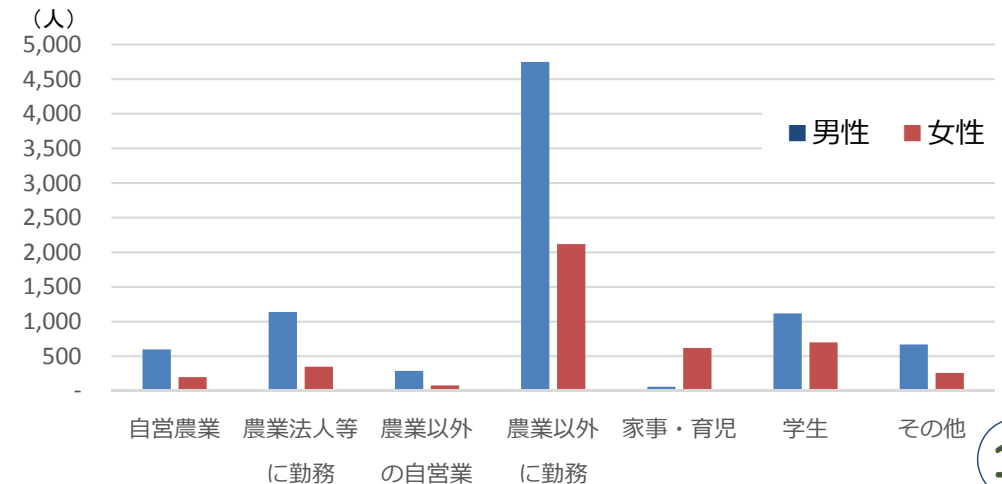
➤ 新規雇用就農者の属性② (年齢)

・男女ともに、20～30代の若者が多い



➤ 新規雇用就農者の属性③ (前歴)

・男女ともに、農業以外の勤務経験者が多い



農業労働力の構成の変化

- 農業者の減少、高齢化が進行する中で規模の大きな経営体数は増加。
- 総農業従事日数は、農家世帯員が減少し、農家世帯員以外が増加。

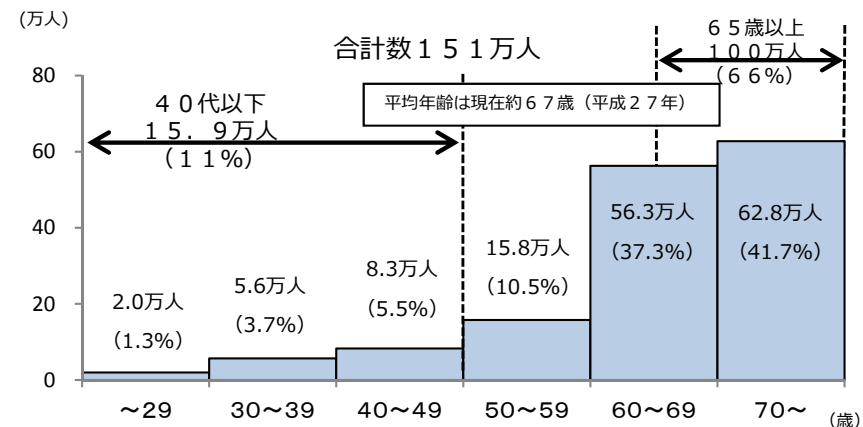
農業経営体数の推移

(単位：万経営体)

経営耕地	H17	H22	H27	H27/H17
計	201	168	138	69%
1 ha未満	115	93	74	64%
～10 ha未満	82	70	58	67%
10 ha以上	4.3	5.0	5.3	123%

販売金額	H17	H22	H27	H27/H17
1千万円未満	186	155	125	67%
～1億円未満	15	13	12	81%
1億円以上	0.5	0.6	0.7	129%

年齢階層別基幹的農業従事者数

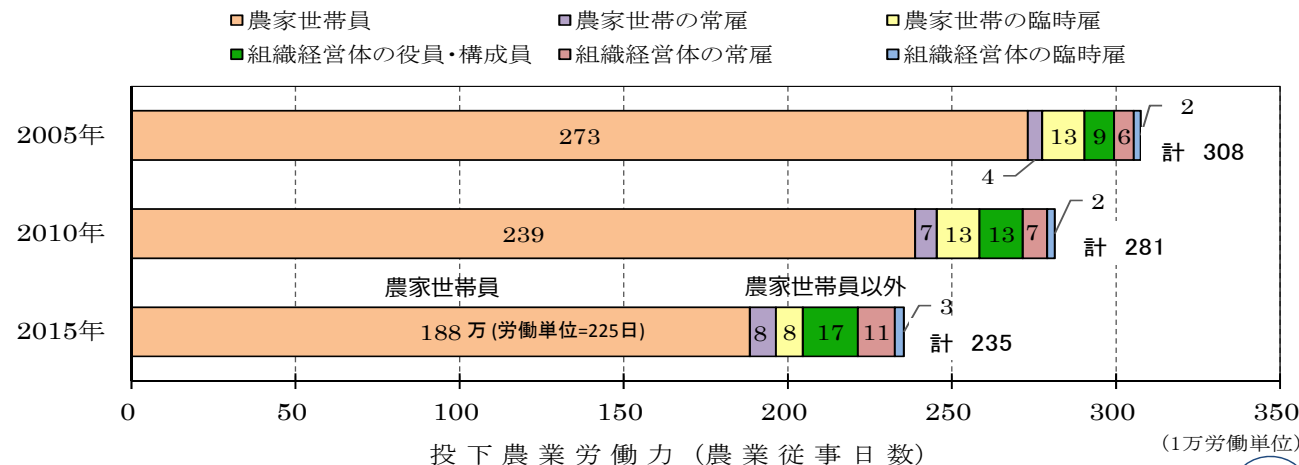


資料：農林水産省「平成29年農業構造動態調査 (H29.2.1現在)」

農業労働力の性格別にみた農業従事日数の推移

(農林水産政策研究所作成)

- ・ 総農業従事日数は、農家世帯員が減少し、常雇い等農家世帯員以外が増加
- ・ 常雇いの従事日数は、10年で約2倍に増加。総量に占める割合は、10年で約2.5倍に増加。



資料：農業センサス(2005年, 2010年, 2015年)
注. 農業従事日数225日を1労働単位として示した.

農業経営体の常雇いの推移

- 常雇いがいる経営体は、この10年で約2倍に増加。
- 1経営体当たりの常雇い者数も増加傾向。

➤ 常雇いがいる経営体数の推移（家族）

H17	H22	H27	H27/H17
21,202	31,909	40,157	189%

資料：農林業センサス

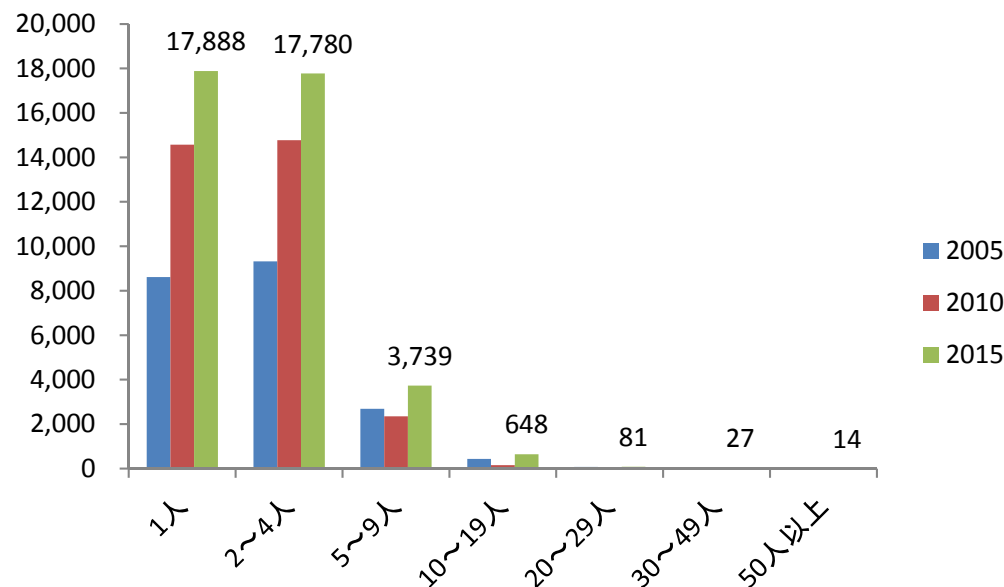
➤ 常雇いがいる経営体数の推移（組織）

H17	H22	H27	H27/H17
7,153	9,014	14,075	197%

資料：農林業センサス

➤ 常雇い者数別経営体数の推移（家族）

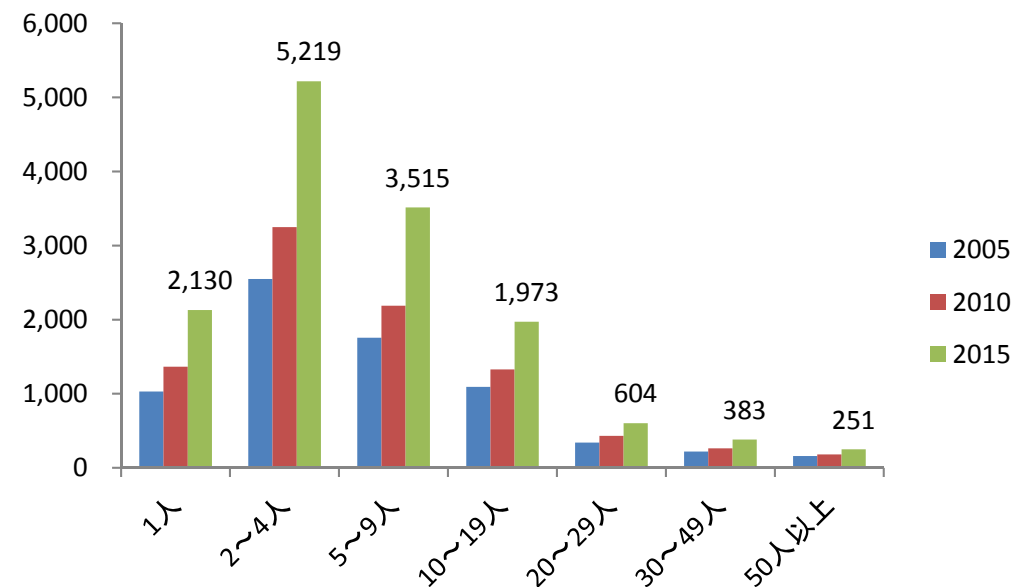
（経営体）



資料：農林業センサス

➤ 常雇い者数別経営体数の推移（組織）

（経営体）



資料：農林業センサス

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）

- 日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。
- 働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。
- 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。

経済社会の現状

- 4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。
 - ✓ [名目GDP]47兆円増加、9%成長
 - ✓ [賃上げ]ベースアップが4年連続で実現しつつある
 - ✓ [有効求人倍率]25年ぶりの高水準、史上初めて47全ての都道府県で1倍超。
 - ✓ [正規雇用]26か月連続で前年を上回る勢い。
 - ✓ [相対的貧困率]足元で減少、子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。
- 他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。
- 経済成長の隘路の根本は、人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足。
- 日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要。
- 一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能。

日本の労働制度と働き方にある課題

正規、非正規の
不合理な処遇の差 = 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。

世の中から
「非正規」という言葉
を一掃していく

正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されている納得感が醸成。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要、それによって労働生産性が向上していく。

長時間労働 = 健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。

長時間労働を自慢
するかのような風潮が
蔓延・常態化している
現状を変えていく

長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。

単線型の
日本のキャリアパス = ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。

単線型の
日本のキャリアパス
を変えていく

転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与。

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

