

(3) 新規雇用就農者の離農抑制対策の実施状況（就農後）

ア 雇用就農者の定着に関する現状等

【制度等】

（新規雇用就農者の定着の状況、支援制度）

項目 3(1) で述べたように、農の雇用事業に採択された農業法人等（注 1）で新たに研修を開始し、実際に支援が行われた研修生（注 2）であって、平成 24 年度から 27 年 12 月までの間で離農又は進路が未定等として継続して就農する意思のない者は、全体の 39.5% となっており、新規雇用就農者の定着に関する支援は重要であると考えられる。

（注） 1 以下、本細目において「農業法人等」と記載する場合は、農の雇用事業に採択され、研修経費の助成を受けて、新たに雇用した従業員（新規雇用就農者であり、研修生でもある）に対し研修を行った農業経営体を指す。

2 以下、本細目において「研修生」とは、農の雇用事業に採択された農業経営体において、研修を受け新たに雇用された従業員を指す。

農の雇用事業等の具体的な運用が定められている事業実施要綱では、農の雇用事業の事業実施主体に全国農業委員会ネットワーク機構（全国農業会議所）が指定されている。また、全国農業会議所は事業を円滑に実施するために事業実施に関する内規を作成することとなっており、内規を作成又は修正した場合には、農林水産省経営局長の承認を得ることとされている。さらに、事業実施要綱では、「本事業の実施に当たっては、事業実施主体や都道府県、市長村等の関係機関は互いに密接に連携し、支援の対象となった農業法人等就業研修生が雇用就農者や農業経営者として定着するまで丁寧にフォローするものとする」とされている。

事業実施要綱を受けて全国農業会議所により定められた「「農の雇用事業」実施に関する内規」（平成 29 年 4 月 20 日最終改正。以下「内規」という。）では、全国農業会議所は都道府県農業会議や都道府県青年農業者等育成センター等に農の雇用事業の一部を委託することとしている。

内規において、農業法人等は、研修の中断、中止及び取下げが必要になった場合に全国農業会議所及び都道府県農業会議に対し研修中止等の日及び中止等の理由を報告することとされている。報告を受けた都道府県農業会議は、その経緯や研修生の今後の進路などを確認し、全国農業会議所に報告することとされている。また、農業法人等は、研修終了直後の研修生の今後の進路などの定着状況について報告することとされており、その中で研修生が退職している場合は、その理由についても報告することとされている。農業法人等から研修生が退職しているとの報告を受けた都道府県農業会議は、その経緯や研修生の今後の進路を確認し、全国農業会議所に対して報告することとされている。この研修終了後の定着状況の確認については、研修終了後 3 年の間継続して行われる（資料 3-(3)-ア-①、資料 3-(3)-ア-②参照）。

【調査結果】

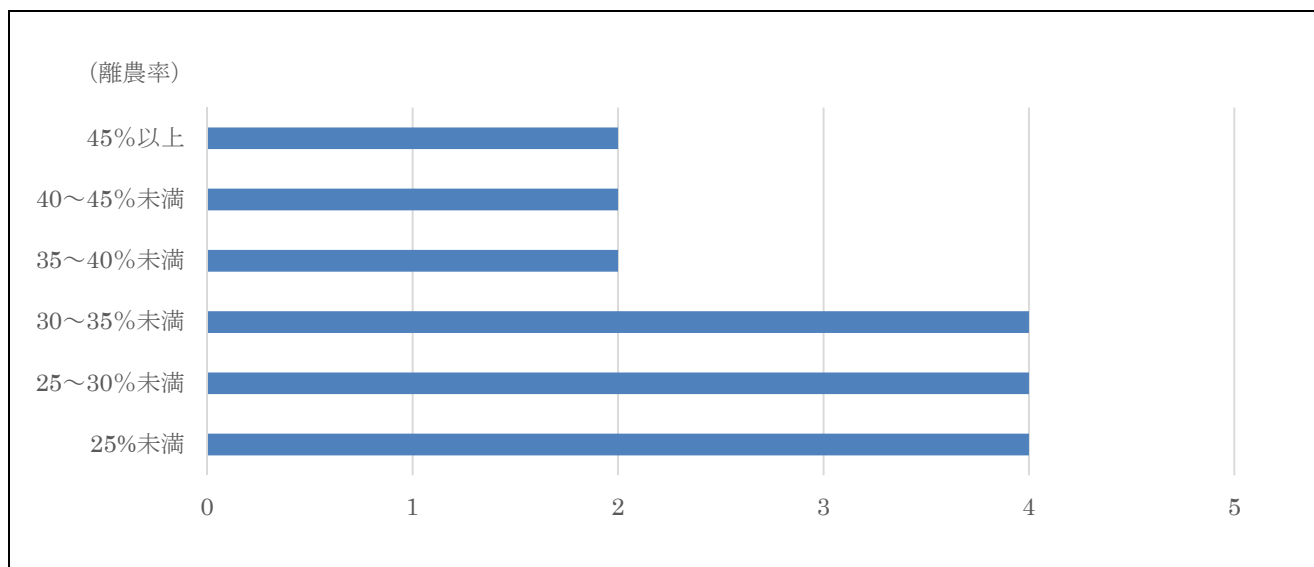
前述のとおり（図表 1-⑩（再掲）参照）、調査対象とした 18 都道府県農業会議において、研修生の離農の状況を確認したところ、平成 26 年度の研修生 1,591 人のうち、離農した研修生は 564 人（35.4%）であり、離農率は高い状況となっている。

また、上記で対象とした研修生に係る都道府県農業会議別の離農率をみると、図表 3-(3)-ア-

①のとおり、離農率が25%未満の都道府県農業会議がある一方、45%以上の都道府県農業会議があるなど、都道府県農業会議において離農率に差が生じている状況がみられた。

図表 3-(3)-ア-① 平成 26 年度の研修生の離農率別都道府県農業会議数

(単位：都道府県農業会議)



(注) 当省の調査結果による。

また、平成 26 年度の研修生のうち離農した研修生 (527 人) (注) の離農の経緯を調査したところ、図表 3-(3)-ア-②のとおり、「業務内容が合わない、想定と違っていた」(35.9%)ことが離農理由として最も多かった。また、「業務内容が合わない、想定と違っていた」の内訳をみると、図表 3-(3)-ア-③のとおり、「農業の理想と現実のギャップ」(31.5%)が最も多く、次いで「労務管理不満(給与関係)」(19.7%)、「労務管理不満(勤務時間関係)」(13.4%)となっている(資料 3-(3)-ア-③参照)。

このように、単に研修生の一時的な都合のみによる離農ばかりではなく、労務管理不満や農業の理想と現実のギャップによる離農など、農業法人等や全国農業会議所等の農の雇用事業の事業実施主体の取組により一定程度解消され得る離農要因による離農も多いことが明らかとなっている。

以上のことから、農の雇用事業では、研修生の定着の観点から全国農業会議所等の農の雇用事業の事業実施主体に対し、農業法人等及び研修生への支援に関する取組が求められているところ、研修生の定着率を向上させる余地があると考えられる。

(注) 研修の中止又は研修終了直後から3年後までに離農した者は564人とされているが、離農した研修生の理由が農業法人等から報告されていないなどにより未把握である案件があるため、これを除いた527人を対象とした。

図表 3-(3)-ア-② 平成 26 年度の研修生のうち離農した者の理由

(単位：件)

離農理由	1 業務内容が合わない、想定と違っていた	2 研修生の病気、ケガ	3 研修生の家庭の事情	4 左記以外の理由による転職	5 解雇(経営体都合)	6 解雇(研修生都合)	7 その他(無断欠勤等)	合計	詳細が不明
件数	127	76	72	24	7	6	42	354	173
割合	35.9%	21.5%	20.3%	6.8%	2.0%	1.7%	11.9%		32.8%

(注) 1 当省の調査結果による。

2 研修の中止に際して研修生が離農した場合の離農理由等については、都道府県農業会議が農業法人等及び研修生から研修生の退職理由等を確認した結果(内規様式研第 8 号(後述))に基づき集計した。一方、研修終了直後から 3 年後までに研修生が離農した場合の離農理由等については、農業法人等が全国農業会議所又は都道府県農業会議に対する研修生の就農状況の報告(内規様式研第 15 号-1, 2, 4, 5(後述))に基づき集計した。

3 詳細が不明なものとは、離農の経緯が「一身上の都合」や「転職したため」のみの記載となっており、明確ではないもの。

4 割合については、1~7 の離農理由により離農した件数(354 件)のうち、該当理由により離農した件数を表す。ただし、詳細が不明については、1~7 の離農理由により離農した件数と詳細が不明な件数を合わせた件数(527 件)のうち、詳細が不明な件数を表す。

図表 3-(3)-ア-③ 「業務内容が合わない、想定と違っていた」ことによる離農理由の内訳

(単位：件)

離農理由	1 農業の理想と現実のギャップ	2 労務管理不満(給与関係)	3 労務管理不満(勤務時間関係)	4 生活・将来不安	5 体力面・精神面不安	6 技術習得上の課題	7 OJT 研修への不満	8 コミュニケーショントラブル(労使関係)	合計
件数	40	25	17	13	13	7	6	6	127
割合	31.5%	19.7%	13.4%	10.2%	10.2%	5.5%	4.7%	4.7%	

(注) 1 当省の調査結果による。

2 研修の中止に際して研修生が離農した場合の離農理由等については、都道府県農業会議が農業法人等及び研修生から研修生の退職理由等を確認した結果(内規様式研第 8 号(後述))に基づき集計した。一方、研修終了直後から 3 年後までに研修生が離農した場合の離農理由等については、農業法人等が全国農業会議所又は都道府県農業会議に対する研修生の就農状況の報告(内規様式研第 15 号-1, 2, 4, 5(後述))に基づき集計した。

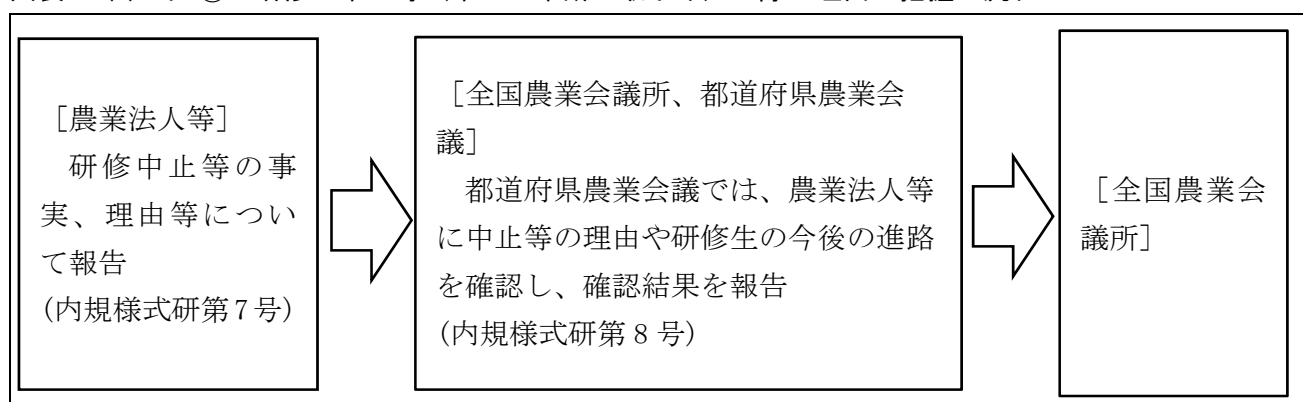
イ 都道府県農業会議における離農抑制対策

【制度等】

（研修生が研修を中止等した場合の理由の把握）

内規において、農業法人等は、研修の中断、中止及び取下げが必要になった場合に、全国農業会議所及び都道府県農業会議に対し「農の雇用事業（中止・中断・取下げ）届出書（内規様式研第7号）」に基づき報告することとされている。また、報告を受けた都道府県農業会議は、農業法人等及び研修生から研修の中断、中止及び取下げが必要になった経緯や研修生の今後の進路などを確認し、「農の雇用事業研修（中止・中断・取下げ）確認報告書（内規様式研第8号）」に基づき全国農業会議所に報告することとされている（図表3-(3)-イ-①、資料3-(3)-イ-①、資料3-(3)-イ-②参照）。

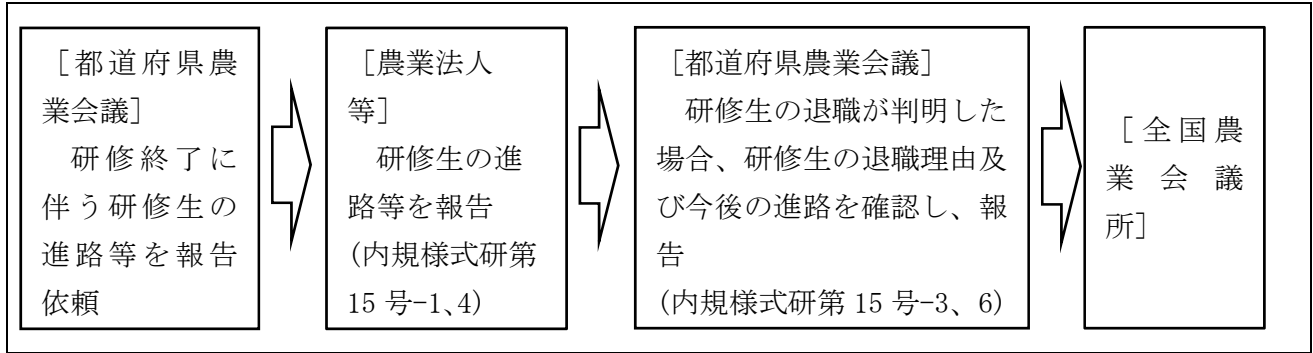
図表3-(3)-イ-① 研修の中止等（中止・中断・取下げ）の際の理由の把握の流れ



(注) 内規に基づき、当省が作成した。

また、農業法人等は、都道府県農業会議に対して研修終了直後の研修生の定着状況に関し、「研修終了に伴う研修生の進路等についての確認調査（内規様式研第15号-1、4）」に基づき報告することとされている。その中で、農業法人等における研修生の退職が判明した場合、報告を受けた都道府県農業会議は、農業法人等及び研修生から、研修生が退職等した経緯を確認し、「農の雇用事業研修生の定着状況確認報告書（様式研第15号-3、6）」に基づき、確認した結果を全国農業会議所に対して送付することとされている（図表3-(3)-イ-②、資料3-(3)-イ-③、資料3-(3)-イ-⑤参照）。

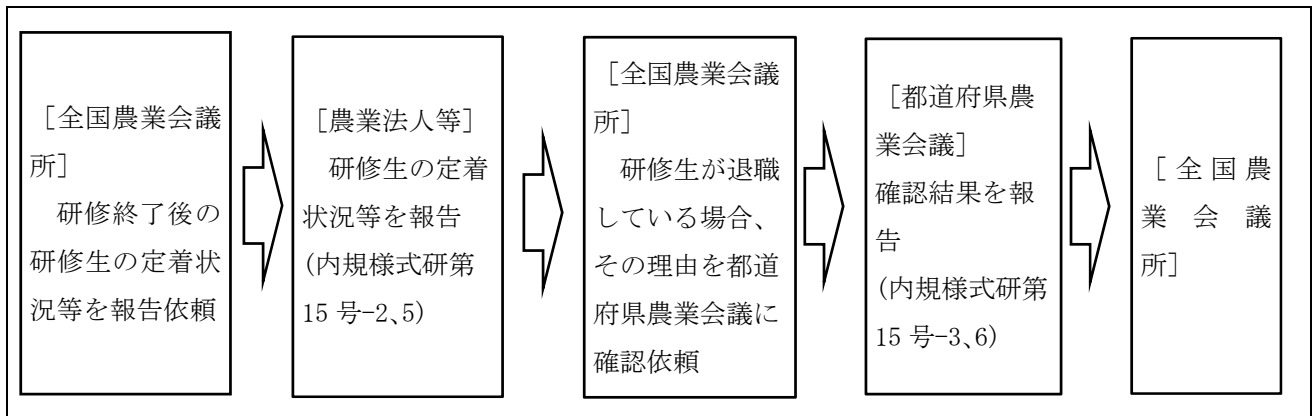
図表 3-(3)-イ-② 研修終了に伴う研修生の進路等についての確認調査の流れ



(注) 内規に基づき、当省が作成した。

さらに、農業法人等は、全国農業会議所に対して研修終了から1年後、2年後及び3年後の定着状況を「研修終了後の定着状況調査（内規様式研第15号-2、5）」により報告することとされている。その中で、農業法人等における研修生の退職が判明した場合、報告を受けた全国農業会議所は都道府県農業会議に対して研修生が退職等した経緯の確認の依頼をし、依頼を受けた都道府県農業会議は、「農の雇用事業研修生の定着状況確認報告書（様式研第15号-3、6）」に基づき、事業を活用した農業法人等から研修生が退職等した経緯を確認した結果を全国農業会議所に対して送付することとされている（図表 3-(3)-イ-③、資料 3-(3)-イ-④、資料 3-(3)-イ-⑤参照）。

図表 3-(3)-イ-③ 研修終了後（1年、2年及び3年後）の定着状況調査の流れ



(注) 内規に基づき、当省が作成した。

（農業法人等が作成する離農等防止改善策への指導・助言）

平成27年度行政事業レビューにおいて40代以下の農業従事者数等の成果目標達成に向けた支援方策の見直しを指摘されたことを受け、平成28年度において、農の雇用事業における研修生の定着を促進する観点から、事業実施要綱が改定され、事業採択申請時及び研修生が研修中止に当たり離農した時に、農業法人等から全国農業会議所に離農防止に関する改善策の内容及び改善策の実施状況を報告することとされた。

さらに、平成28年11月に農林水産業・地域の活力創造本部が決定した農業競争力強化プログラムにおいて、「農の雇用事業における研修生の定着率向上のため、事業実施を希望する法人等について、過去の定着率を考慮して、採択の可否を判断する仕組みを導入するなど見直しを行う」とされたことを受けて、平成29年度に事業実施要綱が改定され、事業の採択申請時及び研修生の

農業法人等における定着率が 6 割を下回った場合、全国農業会議所は当該農業法人等に対して農の雇用事業改善指導通知（様式研第 16 号）を発出し、離農等防止改善策実施状況届（様式研第 17 号）を「定着状況及び離農等防止改善策実施状況一覧表」（農の雇用事業内規様式研第 2 号-1 別紙 2。以下「離農等防止改善策」という。）を添付の上、都道府県農業会議に提出するよう求めることとされた。離農等防止改善策では、平成 28 年度から報告することになっていた農業法人等の離農防止に関する改善策の内容及び改善策の実施状況に加えて、研修生の定着状況と研修生を継続雇用していない場合の経緯についても報告することとされている（資料 3-(3)-イ-⑥、資料 3-(3)-イ-⑦、資料 3-(3)-イ-⑧、資料 3-(3)-イ-⑨参照）。

また、都道府県農業会議では、提出された離農等防止改善策について「離農理由」と「改善策」に関連性はあるかなどの観点から「離農等防止改善策実施状況届けに対する見解等について」（内規様式研第 18 号）に基づき妥当性を判断して全国農業会議所に報告することとされており、全国農業会議所では、農業法人等が過去に研修生を受け入れ、更に新たに研修生を受け入れる場合、報告の結果を考慮して事業の採択の可否を審査することとなっている。なお、都道府県農業会議において、離農等防止改善策の内容が不十分であるなどにより妥当性が判断できない場合、農業法人等に対して再提出を求めることとされている（資料 3-(3)-イ-⑩参照）。

（指導者養成研修会及び事業説明・研修会における情報提供等）

内規では、都道府県農業会議は、農業法人等の研修指導者等を対象に、研修開始後原則 1 か月以内に労務管理・人材育成等に関する指導者養成研修会を開催し、以降は必要に応じて開催することとされ、農業法人等の研修指導者等は本研修会に参加しなければならない。

また、内規では、都道府県農業会議は、農業法人等の研修指導者等と研修生を対象に、研修開始後原則 1 か月以内に事業説明・研修会を開催し、以降は必要に応じて開催することとされ、農業法人等は研修生を参加させなければならないこととされている。なお、指導者養成研修会と事業説明・研修会とは合同で開催することも可能となっている（資料 3-(3)-イ-⑪参照）。

【調査結果】

（研修生が研修を中止等した場合の理由の把握状況）

前述のとおり（図表 3-(3)-ア-②（再掲）参照）、研修中止報告と研修終了直後、1 年後、2 年後及び 3 年後の研修生の定着状況の報告により、調査した 18 都道府県農業会議における平成 26 年度の研修生 1,591 人のうち、調査時点までに離農した研修生 527 人の離農の経緯を確認し、集計した。

この集計に当たり、都道府県農業会議による研修を中止した研修生の離農した経緯の確認結果（424 件（注））をみると、「一身上の都合」や「転職したため」のみの把握にとどまり、離農した経緯が明確になっていないものが 132 件（31.1%）あった。

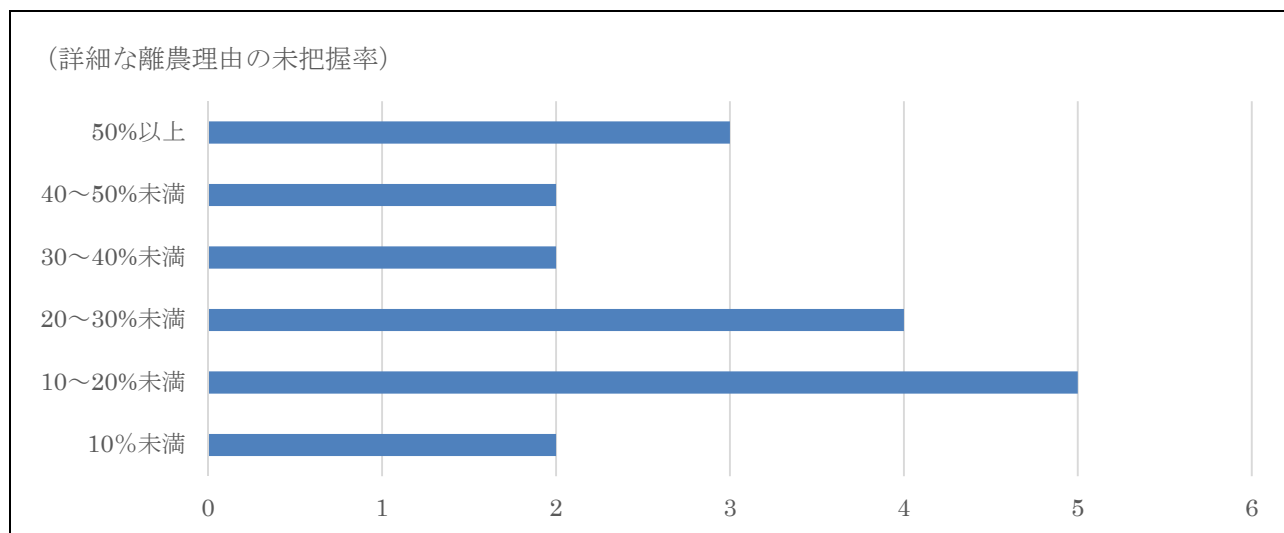
このような離農した経緯の把握状況を都道府県農業会議別にみると、図表 3-(3)-イ-④のとおり、詳細に離農理由を把握できている都道府県農業会議がある一方、詳細に把握できていない都道府県農業会議がみられた。

（注） 本集計においては、研修生が農の雇用事業を中止等した場合に都道府県農業会議が農業法人等及び研修生に対して退職理由を確認する「農の雇用事業研修確認報告書」（様式研第 8 号）に記載されている退職理由のみを集計対象としており、研修終了直後、1 年後、2 年後及び 3 年後に退職した者を対象にした退職理由は

含まない。

図表 3-(3)-イ-④ 農の雇用事業研修確認報告書（内規様式研第 8 号）において詳細な離農理由が把握できていない件数の割合別にみた都道府県農業会議数

（単位：都道府県農業会議）



(注) 1 当省の調査結果による。

2 中止等報告数のうち、詳細に離農理由が把握できていない件数の割合を示したものである。

3 中止等報告数は、研修生が農の雇用事業を中止等した場合に都道府県農業会議が研修生の退職理由を確認し全国農業会議所に報告する「農の雇用事業研修（中止・中断・取り下げ）確認報告書」（様式研第 8 号）について、平成 26 年度の研修生が研修を中止した際に発出された件数である。

4 詳細に離農理由が把握できていない件数は、上記の中止等報告数のうち、報告の中での離農の経緯が「一身上の都合」や「転職したため」のみの記載となっており、離農した経緯が明確になっていない件数である。

調査した 18 都道府県農業会議の平均離農率 35.4%より低い離農率である 12 都道府県農業会議では、研修を中止した研修生の離農経緯等を確認した 206 件のうち、詳細な離農経緯を把握できていないものは 38 件（18.4%）であった。これに対して、離農率が平均よりも高い 6 都道府県農業会議では、研修を中止した研修生の離農経緯等を確認した 218 件のうち、詳細な離農経緯を把握できていないものは 94 件（43.1%）であった(図表 3-(3)-イ-⑤参照)。

これらのことから、離農率が低い都道府県農業会議では、研修生の離農経緯を詳細に把握できている傾向がみられる。

図表 3-(3)-イ-⑤ 研修生の離農率が平均より高い都道府県農業会議及び低い都道府県農業会議における詳細な離農理由の把握状況

(単位：件)

都道府県農業会議の区分	都道府県農業会議による、研修を中止した研修生の離農経緯等の確認件数	左記のうち、詳細な離農理由を把握できていない件数	詳細な離農理由を把握できていない割合
離農率が平均より低い都道府県農業会議 (12 都道府県農業会議)	206	38	18.4%
離農率が平均より高い都道府県農業会議 (6 都道府県農業会議)	218	94	43.1%
合計	424	132	31.1%

(注) 当省の調査結果による。

この離農経緯を詳細に把握している都道府県農業会議では、研修実施状況の現地確認等(注)において、研修生や農業法人等に対して把握した結果を踏まえた指導・助言を行うことが可能と考えられる。一方、都道府県農業会議が詳細に離農理由を把握していなければ、このような指導・助言を行うことができない。また、前述のとおり、研修生の定着率が低い状況から研修生の離農を抑制する施策を実施することが必要となっているところ、後述する離農等防止改善策の作成支援や研修生の離農要因を解消させる取組の啓発など、農業法人等が実施する研修生の離農抑制に資する取組に関する効果的な支援を実施するためにも、詳細な離農理由を把握することが重要と考えられる。

(注) 農の雇用事業において、都道府県農業会議は、研修開始後、国の予算区分ごとに最低1回以上かつ原則として6か月ごと、その他必要に応じて、研修計画等の書類に記載されている内容に沿って研修が行われているかなどについて現地確認を行うこととなっている。研修の実施状況の実態と研修計画等の提出書類との齟齬や雇用・研修に問題があった場合には、改善指導や助言などの処置を講ずることとなっている。

(研修生が研修終了直後から3年後までに離農した場合の離農理由の把握状況)

調査対象18都道府県農業会議における平成26年度の研修生(1,591人)のうち、調査時点までに農業法人等が全国農業会議所又は都道府県農業会議に提出した、研修終了に伴う研修生の進路等についての確認調査(内規様式研第15号-1、4)及び研修終了後の定着状況調査(内規様式研第15号-2、5)で離農の経緯を把握できた研修生(103人)についてみると、35件(34.0%)が「一身上の都合」や「転職したため」のみの記載にとどまっており、詳細な離農の経緯を把握できていない。

また、この35件のうち、農の雇用事業研修生の定着状況確認報告書(内規様式研第15号-3、6)に基づいて都道府県農業会議が離農した経緯を確認した件数は8件(22.9%)となっており、農業法人等から報告された研修生の離農理由について、都道府県農業会議が必ずしも確認を行っていない状況がみられた。このように、研修中止時における離農理由の把握と同様に、研修後における離農理由についても、必ずしも詳細に把握されているわけではない。

なお、研修生の進路等についての確認調査及び研修終了後の定着状況調査において、平成28年度に研修生が農業法人等を退職した件数は全国で716件(注)あったところ、そのうち都道府県農

業会議が研修生の退職理由を農の雇用事業研修生の定着状況確認報告書（内規様式研第 15 号-3、6）に基づいて確認できていない件数は 691 件（96.5%）となっている。

この理由について、全国農業会議所は、研修終了直後、1 年後、2 年後及び 3 年後に研修生が退職した場合に都道府県農業会議が退職理由を聴取するとの運用は平成 28 年度から開始されているが、都道府県農業会議において十分に浸透されていないためとしている。また、研修終了から 1 年後、2 年後及び 3 年後の定着状況調査においては、全国農業会議所から都道府県農業会議に対して研修生の退職経緯等に関する確認依頼を行うこととしているが、当該事務作業が滞っているため、都道府県農業会議に対して退職経緯等の確認依頼ができていない状況であるとしている。なお、平成 30 年 9 月以降、担当者会議等により周知を行うなど、当該事務作業の改善を図る取組を実施している。

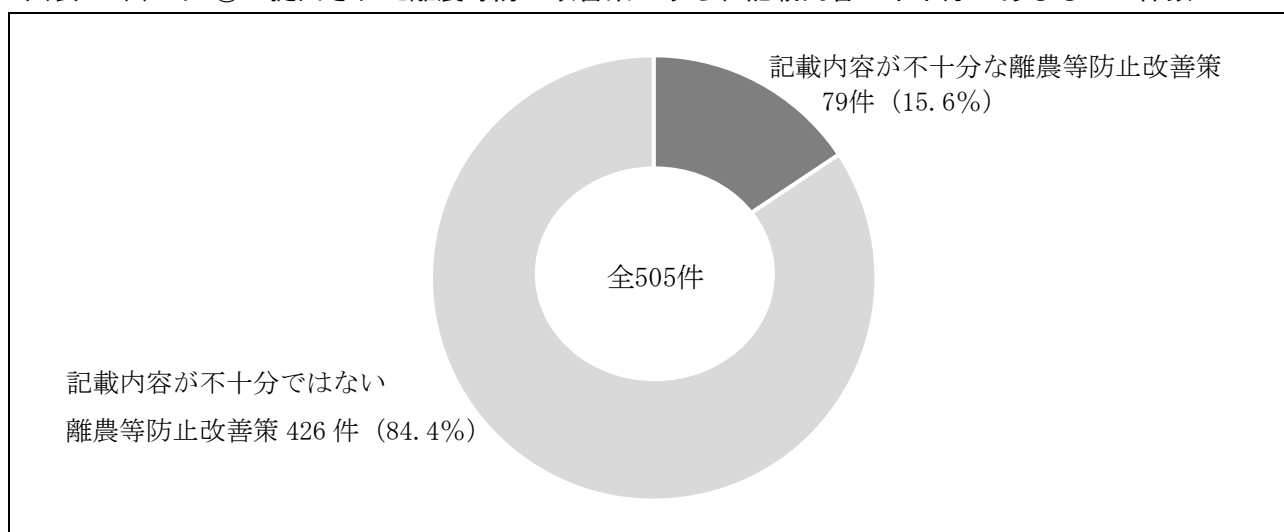
（注） 平成 28 年度に農業法人等を退職した件数であり、事業採択年度は問わない。

（農業法人等が作成する離農等防止改善策への指導・助言の状況）

行政事業レビュー等の指摘を踏まえて、研修生の定着を促進するため、研修生の定着率が低い農業法人等に対して離農等防止改善策の提出を義務付けているものの、図表 3-(3)-イ-⑥のとおり、調査対象 18 都道府県農業会議において、調査時点までに研修生の定着率が 6 割を下回った農業法人等から提出された離農等防止改善策 505 件のうち、「継続雇用していない場合（離職・離農）の実態・経緯・問題点等」に「離職」としか記載がないなど離農の経緯を詳細に把握できず離農等防止改善策が離農の経緯を踏まえた実効性のあるものか判別がつかないものや、「継続雇用していない場合（離職・離農）の改善策」に記載がないもの（注）が 79 件（15.6%）見受けられた。

（注） 改善策に記載がないもののうち、研修生の離農の経緯が、病気や家庭の事情等のやむを得ないものであり、農業法人等が改善策を記入し難いものを除く。

図表 3-(3)-イ-⑥ 提出された離農等防止改善策のうち、記載内容が不十分であるものの件数



（注） 当省の調査結果による。

これに関して、一部の都道府県農業会議では、提出された離農等防止改善策において、具体的な記載内容となるよう農業法人等に対して求めず、いずれの離農等防止改善策も妥当性の審査をせず全国農業会議所に報告している例や、農業法人等が講ずる離農等防止改善策は、次回の事

業採択の判断要素とするとともに定着率の改善を促すためであるが、現在事業を実施しておらず今後も事業への応募意向がない農業法人等に離農等防止改善策の提出を求めることは難しいとして、このような農業法人等に対して離農等防止改善策の提出依頼をしていない例がみられた（図表 3-(3)-イ-⑦参照）。

図表 3-(3)-イ-⑦ 都道府県農業会議における農業法人等への離農等防止改善策の作成支援を行っていない例

区分	事例の概要
離農等防止改善策が具体的な記載となるよう求めている例	改善策の内容について指導することは農業法人等の経営内容等に関与することになるとして、提出された離農等防止改善策の審査を行わずに、いずれも妥当であるとして全国農業会議所に報告している。 なお、当省で確認した離農等防止改善策 26 件のうち、8 件が離農の経緯が不明又は改善策の記載がないなど、離農等防止改善策の記載内容が不十分なものがみられた。（茨城県農業会議）
離農等防止改善策の提出依頼をしていない例	離農等防止改善策を提出させる趣旨は、次回の事業採択の判断要素とするとともに定着率の改善を促すためであるが、現在事業を実施しておらず今後も事業への応募意向がない農業法人等に離農等防止改善策の提出を求めることは難しいとして、このような農業法人等に対して離農等防止改善策の提出依頼をしていない状況がみられた。（千葉県農業会議）

(注) 当省の調査結果による。

一方、農業法人等が提出する離農等防止改善策について、より具体性があり、研修生の離農経緯や農業法人等の労務管理等の問題点に対応した実効性のあるものになるよう、把握した研修生の離農理由等を踏まえて農業法人等に対して離農等防止改善策の助言をするなどの支援をしている例がみられた（資料 3-(3)-イ-⑫参照）。

農の雇用事業では、雇用就農の促進という事業趣旨だけではなく、雇用就農者の育成強化に資する研修又はセミナーの受講を義務付けるなど、経営者の雇用能力を向上させるという事業趣旨も含まれている。このような中で、離農等防止改善策の作成に係る支援を行うことは、農業法人等が従業員への定着に効果的な取組を行う上で必要であると考えられる。

(指導者養成研修会及び事業説明・研修会における離農要因等の情報提供状況)

都道府県農業会議が開催する指導者養成研修会及び事業説明・研修会については、調査対象とした 18 都道府県農業会議で全て開催されていた。

これら指導者養成研修会等の開催内容を見ると、内規で定められたとおり、労務管理や人材育成についての説明が多くなっている。一方で、単にこれらの説明を行うだけでなく、研修生の定着率を整理した結果を提示することで従業員定着への問題提起をし、さらに研修生の離農要因について都道府県農業会議が独自に整理・分析した結果と併せて、離農要因を解消する取組を紹介するなど、農業法人等が離農抑制策を講じやすいよう研修会の内容を工夫している例がみられた（資料 3-(3)-イ-⑬参照）。

前述のとおり、農の雇用事業では就職先としての農業法人等の育成という事業趣旨も含まれて

いる中で、農業法人等及び研修生が参加を義務付けられている指導者養成研修会及び事業説明・研修会において、従業員の定着をテーマとして、離農要因の分析の結果と併せて研修を行うことは、多くの農業法人等に対する啓発に資するため、新規雇用就農者の定着に効果的な取組であると考えられる。

(独自に個別の研修生に対する支援を行っていた都道府県農業会議)

前述のとおり(図表 3-(3)-ア-③(再掲)参照)、研修生は、農業の理想と現実のギャップや、農業法人等の労務管理に関する不満を感じるにより離農する場合が一定数みられた。

これに関し、一部の都道府県農業会議においては、農の雇用事業応募申請時に農業法人等及び研修生に対して面談を行い、特に研修生に対して農業法人等との雇用契約内容確認書の確認の有無や就農動機、就農するに当たっての将来目標などを確認することで、研修開始前に研修生が想定している業務内容等と農業法人等が想定している業務内容等に相違がないか確認を行っている例などがみられた。これは、離農要因として最多であった「業務内容が合わない、想定と違っていた」ことを解消しようとするものであり、離農率の抑制に寄与する取組であると考えられる(資料 3-(3)-イ-⑭、資料 3-(3)-イ-⑮参照)。

これらの取組を実施している都道府県農業会議においては、平成 26 年度の研修生の離農率は 25.9%となっており、調査対象 18 都道府県農業会議の平均の 35.4%に比べて低い状況となっている。

ウ 農業経営体における雇用就農者離農抑制対策

【制度等】

（農業経営体の就業環境に関する離農抑制対策）

第 196 回国会（常会）に提出された「平成 30 年度食料・農業・農村施策」（注）では、平成 30 年度食料・農業・農村施策として、「労働力不足の状況に対応し、農業法人において、幅広い年齢層や他産業からの人材等の活用を図るため、他産業並の就業環境の整備を推進する」こととされている。（資料 3-(3)-ウ-①参照）

（注）食料・農業・農村基本法（平成 11 年法律第 106 号）第 14 条第 1 項の規定に基づく平成 29 年度の食料・農業・農村の動向及び講じた施策並びに同条第 2 項の規定に基づく平成 30 年度において講じようとする食料・農業・農村施策について報告を行うものである。

また、「農業者・農業法人労務管理のポイント」（平成 28 年 2 月改定。農林水産省、厚生労働省）では、従来の家族経営から規模拡大や加工・販売への取組により労働者を雇用する組織経営が増えている（図表 3-(3)-ウ-①参照）中で、雇用就農者の育成及び定着の重要度は増しているとしている。その上で、職場環境が良くないことを理由に辞める労働者がいることから、雇用就農者の能力を発揮し定着してもらうためには、適正な労務管理が不可欠であると指摘している。

このような中で、農林水産省で開催された「農業の「働き方改革」検討会」が平成 30 年 3 月に公表した「農業の「働き方改革」経営者向けガイド」では、農業の人手不足を解消するためには、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の労働時間等の規定の適用除外（注 1）だから何もしなくてよいで終わるのではなく、仕事の内容を柔軟に組み立てられる農業の特性を生かして 1 年単位の变形労働時間制（注 2）を準用するなどにより農業の特性に合った就労条件を作成することを推奨している。

さらに、全国農業会議所が平成 24 年 1 月に公表した「農業法人等のためのモデル雇用契約書」では、通年雇用を前提とした正社員として地域の若者等を雇用するのであれば、労働基準法に規定されている労働条件、いわゆる他産業並みの労働条件を用意する努力が必要とし、年間の総労働時間を他産業並みに設定している農業経営体では、所定労働時間の設定を農繁期は長く、農閑期に短くするために、農閑期に休日を多く設定している例（資料 3-(3)-ウ-②参照）を紹介している。

（注）1 労働基準法第 41 条第 1 号において、同法における労働時間、休憩及び休日に関する規定は、「土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業」（林業を除く）又は「動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業」に従事する労働者については適用しないとされている（図表 3-(3)-ウ-②参照）。これは、この種の事業がその性質上天候等の自然的条件に左右されるため、法定労働時間及び週休制になじまないものとして適用除外されたものである。

2 1 年単位の变形労働時間制は、休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するため、1 か月を超えない 1 年以内の期間を平均して 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度（労働基準法第 32 条の 4）である。

図表 3-(3)-ウ-① 農業経営体数に占める組織経営体数の割合

(単位：経営体)

年度	農業経営体数	組織経営体数の割合		
		家族経営体数	組織経営体数	
平成 22 年	1,679,084	1,648,076	31,008	1.85%
平成 27 年	1,377,266	1,344,287	32,979	2.39%

(注) 1 2015 年農林業センサスに基づき、当省が作成した。

2 家族経営体とは、1 世帯（雇用者の有無は問わない）で事業を行う者をいう（農家が法人化した形態である一戸一法人を含む）。

3 組織経営体とは、会社や集落営農など、世帯で事業を行わない者（家族経営体ではない経営体）をいう。

図表 3-(3)-ウ-② 農業、水産業等において労働基準法の適用が除外されている項目

適用除外項目	他産業における定め	農業における定め
・労働時間 (労基法第 32 条)	1 日 8 時間、1 週 40 時間を超えて労働させてはならない（休憩時間を除く）	労働時間の定めは適用除外となる
・休憩 (労基法第 34 条)	労働時間が 6 時間を超えたときは 45 分以上、8 時間を超えたときは 1 時間以上の休憩を与えなくてはならない	休憩についての定めは適用除外となる
・休日 (労基法第 35 条)	1 週間に少なくとも 1 日、又は 4 週間で 4 日以上の日を与えなくてはならない	休日についての定めは適用除外となる
・割増賃金 (労基法第 37 条)	1 日 8 時間、1 週 40 時間を超える労働、法定休日と深夜に行った労働については、割増率を乗じた賃金を支払わなくてはならない	深夜労働に係る割増率以外の割増率は不要
・年少者の特例 (労基法第 61 条)	満 18 歳に満たない年少者を深夜労働に就かせてはならない	年少者へ時間外・休日労働をさせることができる 年少者へ深夜労働させることができる
・妊産婦の特例 (労基法第 66 条)	妊産婦が請求した場合には、変形労働時間制、非定形的変形労働時間制を採用している場合であっても 1 日又は 1 週間の法定労働時間を超えて労働させてはならない 時間外労働、休日労働をさせてはならない	時間外、休日労働をさせることができる（ただし、深夜労働はさせてはならない）

(注) 1 全国農業会議所の資料に基づき、当省が作成した。

2 年少者とは、満 15 歳以上で満 18 歳未満の者（満 15 歳に達した日以後最初の 3 月 31 日までの間を除く）を指す。

3 妊産婦とは、妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性を指す。

4 深夜労働とは午後 10 時から午前 5 時までに行った労働で、通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。（労基法第 37 条）

【調査結果】

今回調査対象とした 59 研修受入農家等のうち、労働時間・休憩時間・休日に関する就業環境を定めていることが把握できた 44 経営体（注）について、労働時間等について他産業並みの就業環境の整備（①1 日 8 時間、1 週 40 時間（休憩時間を除く）の労働時間（労働基準法第 32 条）、②労働時間が 6 時間を超えたときは 45 分以上、8 時間を超えたときは 1 時間以上の休憩（労働基準法第 34 条）、③1 週間に少なくとも 1 日、又は 4 週間で 4 日以上の日（労働基準法第 35 条））となっているか調査を行った。この結果、図表 3-(3)-ウ-③のとおり、他産業並みとなっている研修受入農家等は 20 経営体（45.5%）であり、半数以上の研修受入農家等において、主に労働時間の面で就業環境が他産業並みの水準には至っていなかった。

主に労働時間の面で他産業並みの就業環境には至っていなかった 24 研修受入農家等では、その理由として、図表 3-(3)-ウ-④のとおり、繁忙期の労働力不足（9 経営体（37.5%）、勤務時間の減少により業務維持が困難（6 経営体（25.0%））などとしている（資料 3-(3)-ウ-③参照）。

一方、他産業並みの就業環境を整備している 20 研修受入農家等では、図表 3-(3)-ウ-⑤のとおり、就業環境の整備によって、作業能率の向上（7 経営体（35.0%））、就農希望者数の増加（7 経営体（35.0%））、雇用就農者の定着率の向上（3 経営体（15.0%））等に効果があったとしている。このことから、他産業並みの就業環境の整備は、雇用就農者数の増加や雇用就農者の定着率の向上に一定程度寄与し得るものと考えられる（資料 3-(3)-ウ-④参照）。

（注） 就業環境について就業規則等により明文化されている研修受入農家等のほか、実際の運用として労働時間等について取決めがされている研修受入農家等を含んでいる。農業次世代人材投資事業の準備型を活用し研修生のみを受け入れている場合など、雇用された従業員がおらず就業環境の整備が必ずしも必要でない研修受入農家等を除いている。

図表 3-(3)-ウ-③ 労働時間・休憩時間・休日に関する就業環境を定めていることが把握できた 44 経営体における「他産業並みの就業環境」の整備状況

（単位：経営体）

1 日 8 時間、1 週 40 時間（休憩時間を除く）の労働時間となっている経営体	労働時間が 6 時間を超えたときは 45 分以上、8 時間を超えたときは 1 時間以上の休憩となっている経営体	1 週間に少なくとも 1 日、又は 4 週間で 4 日以上の日となっている経営体
20	44	44

（注） 1 当省の調査結果による。

2 「他産業並みの就業環境」の水準とは、以下の 3 点を全て満たしている場合を指す。

i) 1 日 8 時間、1 週 40 時間（休憩時間を除く）の労働時間となっている。（労働基準法第 32 条）

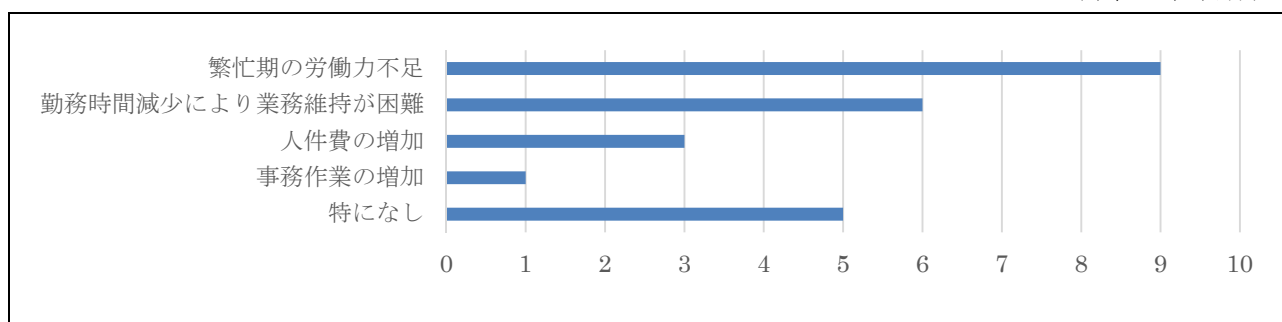
なお、変形労働時間制を採用することにより、年間を平均して 1 週 40 時間（休憩時間を除く）の労働時間となっている場合を含む。

ii) 労働時間が 6 時間を超えたときは 45 分以上、8 時間を超えたときは 1 時間以上の休憩となっている。（労働基準法第 34 条）

iii) 1 週間に少なくとも 1 日、又は 4 週間で 4 日以上の日となっている。（労働基準法第 35 条）

図表 3-(3)-ウ-④ 他産業並みの就業環境を整備することの課題

(単位：経営体)

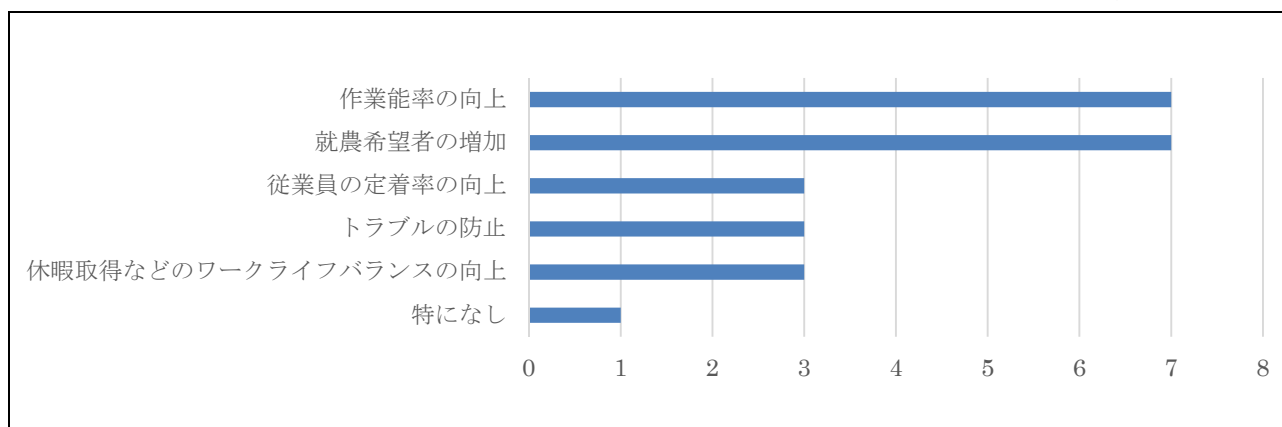


(注) 1 当省の調査結果による。

2 他産業並みの就業環境に至っていない 24 研修受入農家等について、単数回答で集計した。

図表 3-(3)-ウ-⑤ 他産業並みの就業環境を整備したことによる効果

(単位：経営体)



(注) 1 当省の調査結果による。

2 他産業並みの就業環境を整備している 20 研修受入農家等について、複数回答で集計した。

調査対象とした研修受入農家等の中には、季節により繁忙期があることや、天候によって作業が左右されるなどの農業の特性上、他産業並みの就業環境を整備することは困難であるとしているものもみられた。しかし、他産業並みの就業環境としている 20 研修受入農家等の中には、繁忙期の労働力不足などを解消するため農業の特性を踏まえた労働時間等の整備を行う手段として、変形労働時間制を採用し、農繁期には労働時間を増やし、農閑期に労働時間を減らす工夫をしている研修受入農家等が 11 経営体みられた。その具体的な変形労働時間の設定例は図表 3-(3)-ウ-⑥のとおりとなっている。

図表 3-(3)-ウ-⑥ 農業の特性を踏まえて、変形労働時間制を採用している例

当該研修受入農家等では、農業の特性上、農閑期と農繁期で必要となる労働時間に大きな差があるため、1日単位や1週間単位で労働時間を設定するすると現実にそぐわない就業環境となってしまうことから、1年単位の変形労働時間制を採用し、1年を平均して週40時間以内となるよう所定労働時間・休日を取り決めている。なお、始業・就業時間はともに各部署のスケジュールにより、毎年8月までに部署ごとのスケジュール及び勤務シフト表を作成し、雇用就農者へ事前通知している。

(変形労働時間制の具体例)

	所定労働日数	1日の所定労働時間	始業時間	就業時間	昼休憩時間	間休憩時間	1か月の所定労働時間
1月	18日	5.5時間	8時	15時	60分	30分	99時間
2月	18日	5.5時間	8時	15時	60分	30分	99時間
3月	24日	5.5時間	8時	15時	60分	30分	132時間
4月	23日	7.5時間	7時	16時	60分	30分	172.5時間
5月	26日	9時間	6時	17時	60分	60分	234時間
6月	25日	9時間	6時	17時	60分	60分	225時間
7月	23日	8時間	6時	16時	60分	60分	184時間
8月	22日	8時間	6時	16時	60分	60分	176時間
9月	25日	9時間	6時	17時	60分	60分	225時間
10月	26日	9時間	6時	17時	60分	60分	234時間
11月	24日	7.5時間	7時	16時	60分	30分	180時間
12月	22日	5.5時間	8時	15時	60分	30分	121時間
年間合計	276日	—	—	—	—	—	2081.5時間

(注) 当省の調査結果による。

【所見】

農林水産省は、新規雇用就農者の一層の定着を促す観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 農の雇用事業において、i) 農業法人等が行う離農抑制策に資するよう、研修生の離農理由の的確な把握に努め、主な離農の要因とその解消方法に関する情報を指導者養成研修会や事業説明・研修会などの場で提供する取組を推進すること。また、ii) 研修生の離農抑制を指向しつつ丁寧にフォローしている都道府県農業会議の取組例を把握し、周知を図ること。
- ② 従業員を雇用している農業経営体の就業環境を改善することを目的として、変形労働時間制の採用等、就業環境の改善に必要な具体的な情報などを改めて周知すること。