

[資料編]

資料目次

資料 1-① 「食料・農業・農村基本計画」(平成 27 年 3 月 31 日閣議決定) <抜粋> ……	75
資料 1-② 「農林水産業・地域の活力創造プラン」(平成 25 年 12 月 10 日農林水 産業・地域の活力創造本部決定。平成 30 年 11 月 27 日改訂) <抜粋> ……	76
資料 1-③ 新規就農の促進対策に関する政府の主な施策等(イメージ) ……	77
資料 2-(1)-① 「新規就農者の就農実態に関する調査結果ー平成 28 年度ー」(平成 29 年 3 月一般社団法人全国農業会議所・全国新規就農相談センター) の実施要領等<抜粋> ……	78
資料 2-(1)-② 青年等就農計画の認定等に関する法令等 ……	79
資料 2-(1)-③ 農業経営基盤強化促進基本構想に関する法令等 ……	83
資料 2-(2)-ア-① 利用可能な農地に関する情報提供の例 ……	85
資料 2-(2)-イ-① 準備型の概要等 ……	87
資料 2-(2)-イ-② 調査対象新規参入者における就農前研修に係る主な意見等 ……	88
資料 2-(2)-イ-③ 調査対象とした研修受入農家等における研修実施に当たっての 主な意見等 ……	89
資料 2-(2)-イ-④ 準備型の運用を工夫している例 ……	89
資料 2-(3)-ア-① 普及指導員及び普及指導センターに関する法令等 ……	92
資料 2-(3)-ア-② 普及指導センターにおける新規参入者等に対する支援に係る規定等 ……	93
資料 2-(3)-ア-③ 普及指導センターの指導・助言等に関する新規参入者の主な意見等 ……	94
資料 2-(3)-イ-① 青年等就農計画のフォローアップに関する規定 ……	95
資料 2-(3)-イ-② 農業経営指標に基づく自己チェックの内容 ……	96
資料 2-(3)-イ-③ 経営開始型の交付対象者に求められる就農状況報告等の制度の概要 ……	98
資料 2-(3)-イ-④ 就農状況報告の様式 ……	99
資料 2-(3)-イ-⑤ 市町村による新規就農後の指導・助言等に関する新規参入者の主な 意見等 ……	104
資料 3-(1)-① 農の雇用事業(雇用就農者育成タイプ)の概要等 ……	105
資料 3-(1)-② 農の雇用事業の創設・主な見直しの経緯 ……	106
資料 3-(2)-ア-① 農業法人等従業員雇用定着のためのアンケート調査結果(平成 25 年 3 月全国農業会議所)の目的等 ……	107
資料 3-(2)-ア-② 雇用就農希望者に対応する相談窓口に関する法令等 ……	107
資料 3-(2)-ア-③ 第 9 次雇用対策基本計画(平成 11 年 8 月 13 日閣議決定) <抜粋> ……	109
資料 3-(2)-ア-④ 厚生労働省平成 29 年度農林業職場定着支援事業(農業雇用改善推進 事業の概要) ……	109
資料 3-(2)-ア-⑤ 農林漁業就業支援事業実施要領における都道府県労働局の取組事項 数と農業就業者数及び常雇いされている者の人数の割合 ……	110
資料 3-(2)-イ-① 道府県農業大学校に関する法令等 ……	111

資料 3-(2)-イ-②	道府県農業大学校の各課程の概要等	112
資料 3-(2)-イ-③	道府県農業大学校における雇用就農の促進に資する効果的な取組事例	112
資料 3-(3)-ア-①	「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所（平成 29 年 4 月 20 日最終改正））＜研修中止等における手続に関する規定の抜粋＞	114
資料 3-(3)-ア-②	「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所（平成 29 年 4 月 20 日最終改正））＜研修終了後（直後を含む）の定着状況調査に関する規定の抜粋＞	114
資料 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具体例	115
資料 3-(3)-イ-①	農の雇用事業研修（中止・中断・取り下げ）届出書（内規様式研第 7 号）	116
資料 3-(3)-イ-②	農の雇用事業研修（中止・中断・取り下げ）確認報告書（内規様式研第 8 号）	117
資料 3-(3)-イ-③	「農の雇用事業」（雇用就農者育成タイプ）の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）	119
資料 3-(3)-イ-④	「農の雇用事業」の研修終了後の定着状況調査（内規様式研第 15 号-2）	123
資料 3-(3)-イ-⑤	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）	125
資料 3-(3)-イ-⑥	「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所（平成 29 年 4 月 20 日最終改正））＜離農等防止改善策に関する規定の抜粋＞	126
資料 3-(3)-イ-⑦	農の雇用事業改善指導通知（内規様式研第 16 号）	126
資料 3-(3)-イ-⑧	農の雇用事業改善指導通知（内規様式研第 17 号）	127
資料 3-(3)-イ-⑨	定着状況一覧表兼離農等防止改善策実施状況（内規様式研第 2 号-1 別紙 2）	128
資料 3-(3)-イ-⑩	離農等防止改善策実施状況届に対する見解等について（内規様式研第 18 号）	129
資料 3-(3)-イ-⑪	「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所（平成 29 年 4 月 20 日最終改正））＜指導者養成研修会及び事業説明・研修会に関する規定の抜粋＞	130
資料 3-(3)-イ-⑫	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る例	131
資料 3-(3)-イ-⑬	研修会等で離農要因の整理・分析結果とその解消方法を情報提供している例	131
資料 3-(3)-イ-⑭	農の雇用事業応募申請時に面談を行い、研修生の就農動機や目標、経営体の就業環境等を確認し、研修実施状況の確認にいかし	

ている例	133
資料 3-(3)-イ-⑮ 研修生に対してきめ細かなフォローをしている例	134
資料 3-(3)-ウ-① 平成 30 年度食料・農業・農村施策（第 196 回国会（常会）提出）＜抜粋＞	134
資料 3-(3)-ウ-② 農業法人等のためのモデル雇用契約書（平成 24 年 11 月全国農業会議所）＜変形労働時間制の例の抜粋＞	135
資料 3-(3)-ウ-③ 他産業並みの就業環境を整備することの課題	136
資料 3-(3)-ウ-④ 他産業並みの就業環境を整備することとした経緯とその効果	136

第 3 食料、農業及び農村に関し総合的かつ計画的に講ずべき施策

2. 農業の持続的な発展に関する施策

(1) 力強く持続可能な農業構造の実現に向けた担い手の育成・確保

② 新規就農や人材の育成・確保、経営継承等

将来に向けて世代間のバランスのとれた農業就業構造を実現するためには、青年層の農業就業者を増加させていくことが喫緊の課題である。このため、農業の内外からの青年層の新規就農を促進する。また、次世代に農地等の資源を着実に継承するための経営継承や、リース方式による企業の農業参入を促進する。

ア 青年層の新規就農

就農意欲の喚起と就農後の定着等を図るため、就農の準備や所得の確保、農業法人等が実施する新規就農者に対する実践研修等を支援する。また、無利子資金の貸付け等により、農業機械等の取得に係る初期投資の負担軽減を図る。さらに、ハローワークなどの関係機関や教育機関等と連携した就農情報の提供や就農相談等の取組を充実する。

このほか、地域の農業大学校、農業高校等の卒業生の就農を促進するため、関係府省や都道府県等の連携の下、先進的な農業経営の学習の充実や就農支援体制の強化等を図る。

イ 経営感覚を持った人材の育成・確保

今後の地域農業のリーダーとして、農業界を牽引する優れた経営感覚を備えた農業経営者を育成するため、農業界と産業界が連携した研修教育等を充実する。

農業経営に必要な財務・経理や生産管理、労務管理、マーケティング等に係る知識・技能の習得等を確認するための手法の活用など、農業就業者のキャリアアップを促す取組や、他産業での経験を有する者と農業法人等の人材ニーズを結び付ける取組など、農業就業者の育成・確保の取組を促進する。

ウ 次世代の担い手への円滑な経営継承

今後、担い手の優れた技術や農地等の生産基盤を確実に次世代の担い手に継承していくため、農業法人や大規模な家族農業経営が経営継承の重要性の理解を深め、円滑に経営継承を行うための具体的な計画を策定し、実施する取組を促進する。

エ 企業の農業参入

企業の農業参入は、農業界と産業界の連携による地域農業の発展に資するとともに、特に担い手が不足している地域においては農地の受皿として期待されていることから、農地中間管理機構を中心としてリース方式による企業の参入を促進する。

(注) 下線は当省が付した。

資料 1-② 「農林水産業・地域の活力創造プラン」（平成 25 年 12 月 10 日農林水産業・地域の活力創造本部決定。平成 30 年 11 月 27 日改訂）＜抜粋＞

Ⅲ 政策の展開方向

3. 農地中間管理機構の活用等による農業構造の改革と生産コストの削減

農業の競争力を強化し、持続可能なものとするためには、農業の構造改革を加速化することが必要である。

このため、都道府県ごとに農地中間管理機構を整備し、地域内に分散・錯綜する農地を整理して、担い手ごとの集積・集約化を推進する。

併せて、経済界の知識や知見も活用しながら、新しい発想で、生産性の向上や農業につながる取組を進めるとともに、農業の自立を促進する施策への転換によりチャレンジする人を後押しすることによって、多様な担い手の育成・確保を図り、経営感覚豊かな農業経営体が 大宗を占める強い農業を実現する。その際、女性農業経営者の能力の積極的な活用を図る。

これにより、農業構造の改革と生産コストの削減を図る。

<目標>

- 2023 年度までに、担い手の農地利用が全農地の 8 割を占める農業構造の確立
- 2023 年までに、資材・流通面等での産業界の努力も反映して担い手の米の生産コストを 2011 年全国平均比 4 割削減
- 新規就農し定着する農業者を倍増し、2023 年に 40 代以下の農業従事者を 40 万人に拡大
- 2023 年までに、法人経営体数を 5 万法人に増加

<展開する施策>

- ① 農地中間管理機構による担い手への農地集積・集約化、耕作放棄地の発生防止・解消等
- ② 多様な担い手の育成・確保（法人経営、大規模家族経営、集落営農、新規就農、企業の農業参入）
- ③ 女性農業経営者の能力の積極的な活用（農業女子プロジェクト、ビジネス発展支援等）
- ④ 高付加価値化・生産コスト削減に資する大区画化と、国土強靱化を踏まえた水利施設の整備等
- ⑤ 経済界との連携等による、大規模経営に適合した省力栽培技術・品種の開発・導入、生産資材費の低減、先端モデル農業の確立等

V 具体的施策

3. 農地中間管理機構の活用等による農業構造の改革と生産コストの削減

② 多様な担い手の育成・確保（法人経営、大規模家族経営、集落営農、新規就農、企業の農業参入）

・法人雇用による就農の拡大、就農しようとする青年の研修及び経営の確立のための支援を実施

・経営者らしい農業者を育成するための農業経営者教育に対する支援を実施

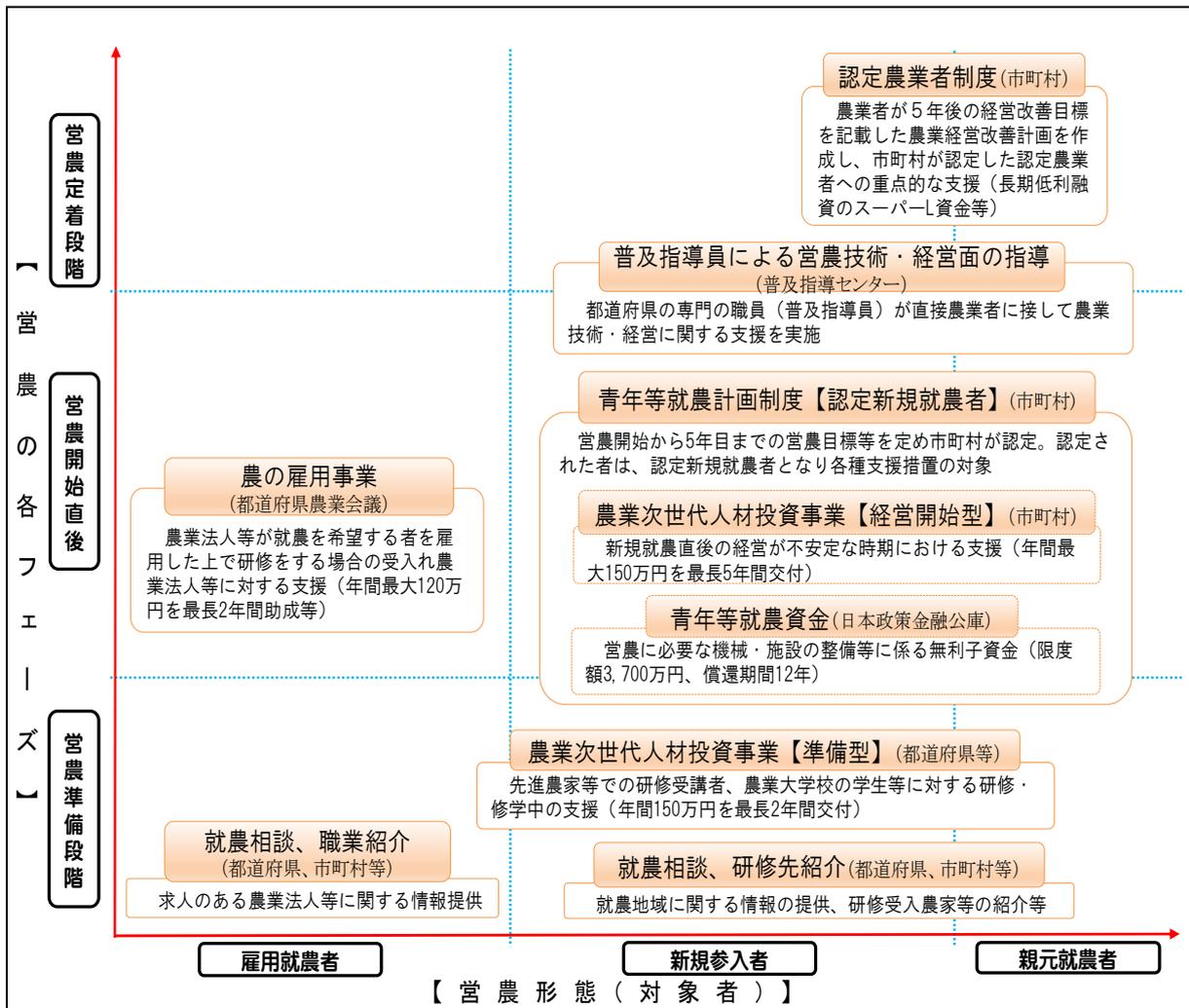
・経営の法人化、集落営農の組織化・法人化に対する支援を実施

・日本政策金融公庫の融資制度、農業法人投資円滑化法に基づく農業法人への出資支援の強化等の担い手に対する金融支援を実施

・国家戦略特区において農業生産法人の6次産業化推進のための要件（役員の農作業従事要件）の緩和及び商工業とともに行う農業への信用保証制度の適用を実施

（注） 下線は当省が付した。

資料 1-③ 新規就農の促進対策に関する政府の主な施策等（イメージ）



（注） 農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。

資料 2-(1)-① 「新規就農者の就農実態に関する調査結果－平成 28 年度－」（平成 29 年 3 月－
 一般社団法人全国農業会議所・全国新規就農相談センター）の実施要領等＜抜粋＞

新規就農者の就農実態に関する調査実施要領	
調査名称	新規就農者の実態調査に関する調査
調査項目	<p>① 回答者属性 住所、年齢、性別、同居世帯員数、最終学歴、農業とのかかわり、就農前の就業状態、就農前住所、出身地、配偶者の有無と農業へのかかわり、青年就農給付金の受給状況</p> <p>② 就農の経緯と具体的な取り組み 就農までの期間、就農理由、就農地選択理由、就農に際して苦労した点、就農情報の収集先、技術習得の内容、農業法人での就業経験、就農に要した費用、就農のための自己資金、資金の借入れ、住宅確保、経営継承の有無と内容、公的支援措置の利用状況</p> <p>③ 農業経営の状況（就農時・現在） 農地・施設面積、飼養頭羽数、主な経営作目、売上高・所得、労働力、販売ルート、資材の購入先、有機農業・減農薬への取り組み、就農前の就業体験と現在の農業経営とのかかわり、経営・生活面での課題、就農後の相談先と研修、今後の農業経営の展開、認定新規就農者・認定農業者制度の利用、農業経営の法人化、納税申告</p> <p>④ 地域農業や地域活動とのかかわり 作業受託、集落営農のオペレーター、新規就農者間の交流</p>
調査対象	<p>① 非農家出身で、新たに農業経営を開始した者</p> <p>② 親（三親等以内の親族（配偶者の親等を含む）「以下同じ」）の農業経営を継承（全部又は一部）して農業経営を開始した者</p> <p>③ 親の農業経営とは別に新たな部門の経営を開始した者</p> <p>④ 親の自営農業に従事した者</p> <p>※ 青年就農給付金の受給者、青年等就農計画の認定を受けた方（認定新規就農者）は全員対象。</p> <p>※ 夫婦等で共同経営を行っている場合は、いずれかひとりが回答。</p>
調査方法	A) 青年就農給付金受給者、B) 都道府県農業会議および都道府県青年農業者等育成センターが選定した人、C) 農業委員会が選定した人等に郵送・配布し、返信用封筒にて回収。
調査時点	2016 年 8 月

アンケート回収状況

	回収数	集計数		分析対象外 実数 割合(%)
		新規参入者 実数 割合(%)	親元就農者 実数 割合(%)	
全国	5,413	2,310 (43.8)	2,007 (37.1)	1,036 (19.1)
北海道	320	148 (46.3)	96 (30.0)	76 (23.8)
東北	779	188 (24.1)	438 (56.2)	153 (19.6)
北陸	215	82 (38.1)	94 (43.7)	39 (18.1)
関東・東山	1,199	568 (47.4)	357 (29.8)	274 (22.9)
東海	432	294 (68.1)	83 (19.2)	55 (12.7)
近畿	373	192 (51.5)	122 (32.7)	59 (15.8)
中国	407	264 (64.9)	102 (25.1)	41 (10.1)
四国	417	171 (41.0)	198 (47.5)	48 (11.5)
九州	1,089	389 (35.7)	461 (42.3)	239 (21.9)
沖縄	158	74 (46.8)	52 (32.9)	32 (20.3)
不明	24	0 (0.0)	4 (16.7)	20 (83.3)

(注) 下線は当省が付した。

資料 2-(1)-② 青年等就農計画の認定等に関する法令等

○ 農業経営基盤強化促進法(昭和55年法律第65号) <抜粋>

(青年等就農計画の認定)

第14条の4 同意市町村の区域内において新たに農業経営を営もうとする青年等(新たに農業経営を営む青年等で農業経営を開始してから農林水産省令で定める期間を経過しないもの(次項第一号において「既に農業経営を開始した青年等」という。))を含み、認定農業者を除く。)は、農林水産省令で定めるところにより、青年等就農計画を作成し、これを同意市町村に提出して、当該青年等就農計画が適当である旨の認定を受けることができる。

2 前項の青年等就農計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 農業経営の開始の時点における農業経営の状況(既に農業経営を開始した青年等にあつては、農業経営の現状)
- 二 農業経営の開始から相当の期間を経過した時点における農業経営に関する目標
- 三 前号の目標を達成するために必要な施設の設置、機械の購入その他の措置に関する事項
- 四 第四条第二項第二号に掲げる者にあつては、その有する知識及び技能に関する事項
- 五 その他農林水産省令で定める事項

3 同意市町村は、第一項の認定の申請があつた場合において、その青年等就農計画が次に掲げる要件に該当するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

- 一 基本構想に照らし適切なものであること。
- 二 その他農林水産省令で定める基準に適合するものであること。

○ 農業経営基盤強化促進法施行規則（昭和 55 年農林水産省令第 34 号）〈抜粋〉

（法第 14 条の 4 第 1 項の農林水産省令で定める期間）

第15条の2 法第14条の4第1項の農林水産省令で定める期間は、五年とする。

（青年等就農計画の認定申請手続）

第15条の3 法第14条の4第1項の青年等就農計画は、農林水産大臣の定める様式により作成するものとする。

（青年等就農計画の認定基準）

第15条の4 法第14条の4第3項第2号の農林水産省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 その青年等就農計画の達成される見込みが確実であること。
- 二 法第4条第2項第2号に掲げる者にあつては、法第14条の4第2項第4号に掲げる事項が同項第2号の目標を達成するために適切なものであること。

（青年等就農計画の認定の有効期間）

第15条の5 法第14条の4第1項又は第14条の5第1項の認定の有効期間は、法第14条の4第1項の認定をした日から起算して五年とする。ただし、同項に規定する既に農業経営を開始した青年等にあつては、同項の認定をした日から、農業経営を開始した日から起算して五年を経過した日までとする。

○ 「農業経営基盤強化促進法の基本要綱」（平成24年5月31日付け24経営第564号農林水産省経営局長通知。最終改正：平成30年1月17日付け29経営第2814号）（抄）

第5の2 青年等就農計画の認定制度

1 認定新規就農者制度の趣旨

認定新規就農者制度は、将来において効率的かつ安定的な農業経営の担い手に発展するよ
うな青年等の就農を促進するため、新たに農業経営を営もうとする青年等が基本構想に示さ
れた農業経営の目標に向けて農業経営の基礎を確立しようとする青年等就農計画を市町村が
認定し、これらの認定を受けた者に対して無利子資金の貸付け等の支援措置を重点的に講じ
ようとするものです。

2 青年等就農計画の作成

- （1）青年等就農計画の認定を申請する者（以下「就農計画申請者」といいます。）が作成する青年等就農計画は、告示に定める様式によるものとし（参考2）。
- （2）都道府県（普及指導センターを含む。第5の2において同じ。）、市町村、育成センター、農業者研修教育施設等の関係機関・団体等は、青年等就農計画を作成しようとする青年等に対し必要な指導・助言を積極的に行うものとし。

3 青年等就農計画の認定申請

就農計画申請者は、その市町村の区域内において新たに農業経営を営もうとする青年等（農業経営を開始して5年以内の青年等を含む。以下同じ。）であつて、青年等就農計画を

作成して認定を受けることを希望する者です。したがって、その市町村の区域内に農用地を所有しない者や現に住所を有していない者も認定申請を行い、認定を受けることができます。

(1) 青年等の範囲

青年等就農計画を作成することができる青年等とは、次のア～ウのいずれかのものとします。

ア 青年（18歳以上45歳未満）

ただし、地域に担い手がいない等やむを得ない事情があると市町村長が認める場合には、50歳未満とします。

イ 65歳未満の者であって、かつ、次の各号のいずれかに該当するもの

(ア) 商工業その他の事業の経営管理に3年以上従事した者

(イ) 商工業その他の事業の経営管理に関する研究又は指導、教育その他の役務の提供の事業に3年以上従事した者

(ウ) 農業又は農業に関連する事業に3年以上従事した者

(エ) 農業に関する研究又は指導、教育その他の役務の提供の事業に3年以上従事した者

(オ) (ア) から (エ) までに掲げる者と同等以上の知識及び技能を有すると認められる者

ウ ア又はイに掲げる者であって法人が営む農業に従事すると認められる者が役員の過半数を占める法人

(2) 就農計画申請者に関する留意事項

ア 新たに農業経営を営もうとする青年等の年齢は、農業経営の開始時の年齢で判断します。ただし、法人にあつては、登記日等農業経営を開始したと判断できる日における役員年齢で判断することとします。また、認定後に農業経営を開始する青年等にあつては、農業経営開始後直ちに様式第2-2号により市町村に報告することとします。

イ 次の(ア)及び(イ)については、農業経営の開始に当たり自らが行う農業経営についての収支を明らかにし、親族(三親等以内の者をいう。)の経営との区分を明確にするため、自らの農業経営の経営収支に関する帳簿の記載と自己の預貯金口座の開設を行うことが必要です。

(ア) 親族の農業経営とは別に新たに農業部門の経営を開始する場合

(イ) 農業経営の継承者が親族の農業経営を全部または一部継承して農業経営を開始する場合

ウ 新たに農業経営を営もうとする青年等には、過去に農業従事の経験があるが、現在は農業以外の職業に従事している者であつて、新たに農業経営を営もうとする青年等も含まれます。

エ 新たに農業経営を営もうとする青年等には、農業法人等の従業員として現に農業に従事している者も含まれます。

(3) 複数市町村にまたがる経営の取扱い

(略)

(4) 夫婦等の共同申請の取扱い

(略)

4 青年等就農計画の認定

(1) 青年等就農計画の認定要件

市町村は、申請された青年等就農計画が次に掲げる要件を満たす場合に、その認定を行うものとしします。

- ① その計画が市町村の基本構想に照らして適切なものであること。
- ② その計画が達成される見込みが確実であること。
- ③ 3の(1)イに掲げる者にあつては、その有する知識及び技能が青年等就農計画の有効期間終了時における農業経営に関する目標を達成するために適切なものであること。

また、その際の具体的な認定基準は別紙4-2に掲げるとおりとします。

(2) 青年等就農計画の認定に関する処理期間

就農計画申請者の円滑な農業経営の支障をきたさないよう、認定に要する標準的な処理期間の目安を定めて公表するように努めてください。

(3) 青年等就農計画の認定の通知

市町村が青年等就農計画の認定を行ったときは、様式第2-1号により、認定した旨を当該就農計画申請者に通知するとともに、青年等就農計画申請書の写しを付してその旨を関係市町村、関係市町村を区域とする都道府県、農業委員会、農地中間管理機構その他関係機関に連絡するものとしします。

(4) 青年等就農計画の有効期間

青年等就農計画の有効期間は、青年等就農計画の認定をした日から起算して5年（既に農業経営を開始した青年等にあつては認定をした日から、農業経営を開始した日から起算して5年を経過した日まで）とします。

また、計画を変更した場合や、既に認定を受けている計画について新たに他の市町村で認定をした場合は、当該計画の有効期間は、当初認定した計画の有効期間の終期までとなります。

(5) 青年等就農計画の審査体制

(略)

(6) 青年等就農計画の広域認定に当たっての市町村等との連携

(略)

(7) 青年等就農計画の却下等

(略)

(注) 下線は当省が付した。

資料 2-(1)-③ 農業経営基盤強化促進基本構想に関する法令等

○ 農業経営基盤強化促進法(昭和55年法律第65号) <抜粋>

第5条 都道府県知事は、政令で定めるところにより、農業経営基盤の強化の促進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めるものとする。

2～7 (略)

第6条 市町村は、政令で定めるところにより、農業経営基盤の強化の促進に関する基本的な構想（以下「基本構想」という。）を定めることができる。

2 基本構想においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 農業経営基盤の強化の促進に関する目標
- 二 農業経営の規模、生産方式、経営管理の方法、農業従事の態様等に関する営農の類型ごとの効率的かつ安定的な農業経営の指標
- 三 農業経営の規模、生産方式、経営管理の方法、農業従事の態様等に関する営農の類型ごとの新たに農業経営を営もうとする青年等が目標とすべき農業経営の指標
- 四 効率的かつ安定的な農業経営を営む者に対する農用地の利用の集積に関する目標その他農用地の利用関係の改善に関する事項
- 五 農業経営基盤強化促進事業に関する次に掲げる事項
(略)
- 六 農地利用集積円滑化事業に関する次に掲げる事項
(略)

3 基本構想は、基本方針に即するとともに、前条第四項に規定する計画との調和が保たれたものでなければならない。

4～6 (略)

○ 「農業経営基盤強化促進法の基本要綱」(平成24年5月31日付け24経営第564号農林水産省経営局長通知。最終改正：平成30年1月17日付け29経営第2814号) <抜粋>

(別紙2) 農業経営基盤の強化の促進に関する基本構想の内容

第2の2 農業経営の規模、生産方式、経営管理の方法、農業従事の態様等に関する営農の類型ごとの新たに農業経営を営もうとする青年等が目標とすべき農業経営の指標

都道府県が作成する基本方針の「新たに農業経営を営もうとする青年等が目標とすべき農業経営の基本的指標」と同様(※)に記述するものとします。

なお、次に掲げる事項に留意してください。

- 1 指標の作成に当たっては、目標とすべき所得、労働時間等を当該市町村又はその近隣の市町村において農業経営で生計が成り立つ水準のものとし、新たに農業経営を営もうとする青年等にとって現実性があるような指標とすることが重要です。
- 2 基本方針において示されていない営農類型についても、当該市町村の地域の特性からみて必要があれば基本構想において経営の指標として示すものとします。

※ 都道府県が作成する基本方針(基本要綱別紙1)

この場合、効率的かつ安定的な農業経営についての目標とすべき所得水準及び労働時間は、農業を職業として選択するに足る魅力とやりがいのあるものとするため、主たる従事者が当該地域の他産業並みの年間労働時間で他産業従事者と遜色のない生涯所得を実現し得る年間所得とすることを基本とします。（中略）また、新たに農業経営を営もうとする青年等が目標とすべき所得水準及び労働時間は、農業経営開始から5年後に達成すべき目標として示すものとします。この場合、当該目標の認定について、本方針に定める効率的かつ安定的な農業経営についての目標とすべき水準に対する割合で示す等工夫をすることが可能です。

（注） 下線は当省が付した。

資料 2-(2)-ア-① 利用可能な農地に関する情報提供の例

1	<p>都道府県の出先機関、市町村の農政担当部局、農業委員会及び農業協同組合が共同して就農相談に対応している例【鹿児島県指宿市】（平成 24 年度～28 年度新規参入者計 67 人）</p> <p>（注）基幹的農業従事者に占める新規参入者の割合：2.81%（67 人/2,386 人）</p> <p>平成 22 年 5 月に、市の農業政策を進めるに当たっての官民の農業関係機関の連携強化や農業従事者等の利便性向上を目的として、それまで別々の場所に所在していた指宿市（農政部、農業委員会）、いぶすき農業協同組合、鹿児島県南薩地域振興局十二町駐在を同一フロアに集約し、「いぶすき農業支援センター」を開設し、同センター内に「営農なんでも相談コーナー」を設置した。</p> <p>新規参入希望者を含む新規就農希望者が相談に訪れた場合、上記各機関が共同して対応することにより、いわゆる「たらい回し」を防止し、どのような相談にも即座に対応できるワンストップ化が図られている。</p>
2	<p>市町村ホームページにおいて農業委員会と共有した利用可能な農地に係る情報を掲示している例【愛媛県松山市】（平成 24 年度～28 年度新規参入者計 33 人）</p> <p>（注）基幹的農業従事者に占める新規参入者の割合：0.71%（33 人/4,646 人）</p> <p>平成 18 年度から利用可能な農地情報の公開を開始し、市自ら情報収集を行うとともに、農業委員会とも情報共有を行い、新規参入希望者に情報提供を行っている。具体的に提供される情報の例は以下のとおり。</p> <p>（利用可能な農地の地図）</p> 

(利用可能な農地の一覧 (抜粋))

松山市農地情報公開台帳 H30.12更新

※農地情報公開台帳は随時更新予定です。

通番号	地区	希望種	農地所在地	面積 (㎡)	地目	作付状況	貸付希望額 (円/月)	売却希望額 (円/筆)	備考
1	粟井	貸付・売却	西谷甲198番	798	田	果樹	要相談	要相談	
2	粟井	貸付・売却	西谷甲388番1	521	田	不作付地	要相談	要相談	
3	粟井	貸付・売却	西谷甲388番2	60	田	不作付地	要相談	要相談	
4	粟井	売却	和田甲170番	878	田	不作付地	-	要相談	
5	北条	売却	牛谷乙58番	181	畑	耕作放棄地	-	要相談	
6	北条	売却	牛谷乙59番	140	畑	耕作放棄地	-	要相談	
7	北条	売却	牛谷乙60番	126	畑	耕作放棄地	-	要相談	
8	北条	売却	牛谷乙61番2	6,142	畑	耕作放棄地	-	要相談	
9	北条	売却	牛谷甲223番	226	畑	耕作放棄地	-	要相談	
10	河野	貸付・売却	府中497番	101	畑	耕作放棄地	無償	¥2,000,000-	
11	河野	貸付	河野別府83番	233	畑	不作付地	無償	-	
12	河野	売却	河野別府31番	717	田	野菜	-	要相談	
13	河野	売却	佐古甲42番2	276	畑	果樹	-	要相談	一括売買希望
14	河野	売却	佐古乙6番2	767	畑	耕作放棄地	-	要相談	
15	河野	売却	佐古甲21番	183	畑	耕作放棄地	-	要相談	
16	河野	売却	佐古甲36番2	362	畑	耕作放棄地	-	要相談	
17	河野	売却	佐古甲37番2	72	畑	耕作放棄地	-	要相談	
18	河野	売却	佐古甲277番1	457	畑	耕作放棄地	-	要相談	一括売買希望
19	河野	売却	佐古甲289番1	856	畑	耕作放棄地	-	要相談	
20	河野	売却	佐古甲208番	632	田	野菜	-	要相談	

3 農業委員会等の関係機関と連携し、農地に係る相談についてはワンストップで対応を行い、日々の管轄地域の巡回により利用可能な農地を把握した上で、情報提供を行っている例【山梨県北杜市農業振興公社】 (平成24年度～28年度新規参入者計85人)

(注) 基幹的農業従事者に占める新規参入者の割合：3.03% (85人/2,804人)

北杜市農業振興公社は、公益財団法人となった平成24年度から、日常的に北杜市農業委員会、北杜市農政課、普及指導センター及び山梨県農業振興公社と連携をとって利用可能な農地に係る情報共有を行っているほか、山梨県の農政担当部局とおおむね1か月に1回程度の頻度で担当者会議を開催し、利用可能な農地についての情報共有を行っている。

また、管轄地域の巡回を頻繁に行っており、自ら利用可能な農地について情報収集を行い、利用可能と思われる農地があった場合には、当概農地の地権者にアンケート(農地に関する意向の調査。北杜市農業振興公社への貸出しが可能かどうかなどを確認するためのもの)を実施している。

北杜市農業振興公社は、現在約600haの農地を管理(貸出中の農地も含む)しており、新規参入希望者からの借受希望があった場合には、新規参入希望者の営農計画などについて確認の上で、利用可能な農地を案内している。

これらの取組の成果もあり、北杜市農業振興公社に借受希望を行った新規参入希望者60人(平成28年度27人、29年度33人)のうち29人(28年度14人、29年度15人)が農地を借り受け、現在も営農を継続している者は27人となっている。

(注) 当省の調査結果による。

資料 2-(2)-イ-① 準備型の概要等

<p>制度の概要等</p>	<p>次世代を担う農業者となることを目指し、原則として 45 歳未満での就農に向けて、道府県農業大学校等の農業経営者育成教育機関、研修受入農家等において、必要な技術等を習得するための研修を受ける者に対して、都道府県等を通じて、年間 150 万円を最長 2 年間交付するもの。</p>
<p>主な交付要件等</p>	<p>【交付要件】</p> <p>① 就農予定時の年齢が、原則 45 歳未満であり、次世代を担う農業者となることについての強い意欲を有していること</p> <p>② 独立・自営就農または雇用就農を目指すこと 親元就農を目指す者については、研修終了後 5 年以内に経営を継承するか又は農業法人の共同経営者になること</p> <p>③ 研修計画が以下の基準に適合していること</p> <p>i) 都道府県等が認めた研修機関・先進農家・先進農業法人でおおむね 1 年以上（1 年につきおおむね 1,200 時間以上）研修</p> <p>ii) 先進農家・先進農業法人で研修を受ける場合にあつては、以下の要件を満たすこと</p> <p>a 先進農家・先進農業法人が、その技術力、経営力等から見て、研修先として適切であること（都道府県普及指導センター、市町村等の推薦や過去の研修実績があるなど、諸般の情報により判断）</p> <p>b 先進農家・先進農業法人の経営主が交付対象者の親族（三親等以内の者）ではないこと</p> <p>c 先進農家・先進農業法人と過去に雇用契約（短期間のパート、アルバイトは除く。）を結んでいないこと</p> <p>④ 常勤の雇用契約を締結していないこと</p> <p>⑤ 生活保護、求職者支援制度など、生活費を支給する国の他の事業と重複受給でないこと</p> <p>⑥ 原則として青年新規就農者ネットワーク（注）に加入すること</p> <p>（注） 青年新規就農者ネットワーク「一農（いちのう）ネット」は、農林水産省が運営する若年層の農業者や就農希望者等を対象としたネットワークであり、農林水産省からのメルマガ配信、地域別の交流会等が実施されている。</p> <p>【返還の対象となる場合】</p> <p>① 適切な研修を受けていない場合 交付主体が、研修計画に則して必要な技能を習得することができないと判断した場合</p> <p>② 研修終了後に 1 年以内に原則 45 歳未満で独立・自営就農又は雇用就農しなかった場合</p> <p>③ 交付期間の 1.5 倍（最低 2 年間）の期間、独立・自営就農又は雇用就農を継続しない場合</p> <p>④ 親元就農者について、就農後 5 年以内に経営継承しなかった場合又は農業法人の共同経営者にならなかった場合</p> <p>⑤ 独立・自営就農者について、就農後 5 年以内に認定農業者又は認定新規就農者にならなかった場合</p>

研修の実施状況の確認	<p>【交付対象者】</p> <p>○ 準備型交付対象者は、研修状況報告書を交付主体に提出する。提出は半年ごとに行い、交付対象期間経過後、1か月以内に行う。</p> <p>【交付主体（都道府県等）】</p> <p>○ 研修状況報告を受けた交付主体は、研修機関や都道府県普及指導センター等の関係機関と協力し、研修計画に即して必要な技能の習得ができているかどうか研修の実施状況を確認し、適切な指導を行う。また、必要な場合は道府県の農業大学校等の農業経営者育成教育機関や都道府県普及指導センター等の関係機関と連携して経営に係る研修等の適切な指導を行う。</p> <p>確認は、研修状況確認チェックリストを使い、以下の方法により行う。</p> <p>ア 交付対象者への面談 （ア）技術の習得状況（イ）就農に向けた準備状況</p> <p>イ 指導者への面談 （ア）技術の習得状況（イ）就農に向けた準備状況</p> <p>ウ 書類確認 （ア）成績表（教育機関で研修を受ける場合）、（イ）出席状況</p>
------------	---

（注） 農業人材力強化総合支援事業実施要綱の「別記 1 農業次世代人材投資事業」に基づき、当省が作成した。

資料 2-(2)-イ-② 調査対象新規参入者における就農前研修に係る主な意見等

分類	主な意見
農業機械の取扱いに関するもの	<p>（研修してほしかった内容等に関する意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> トラクター、田植え機、コンバインなどの機械の操作は全くさせてもらえなかったため、就農時はトラクターでの畝立てや耕耘などが上手くできなかった。 薬剤散布のために使用する農機の運転操作等の実習があれば役立った。 <p>（研修を受けられて良かった内容等に関する意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> トラクター等機械を使わせてもらったことが良かった。
農業経営に関するもの	<p>（研修してほしかった内容等に関する意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 農業経営（特に収支に係る部分）について研修があればよかった。農業技術は研修先農家で得られたが、農業経営については当初どうしたらよいか分からなかった。 営農技術に関しては、研修受入農家等における研修で習得することができるが、同研修では収益等の経営を意識するまでには至っていなかったため、就農開始段階で苦労した。 作物全般の出荷調整に関する研修があれば良かった。 栽培技術は習得できたが、安定した販路の開拓方法、帳簿の作成など経営面までは教えてもらなかった。 簿記や税制に関する研修があれば良かった。 <p>（研修を受けられて良かった内容等に関する意見）</p> <ul style="list-style-type: none"> 売上の細かい数字を見せてもらえたことや農協以外の販路開拓が経験できたことが良い経験になった。

	・ 冬季の作業及び収入確保の方策、販売方法等に関する研修が役立った。
--	------------------------------------

(注) 当省の調査結果による。

資料 2-(2)-イ-③ 調査対象とした研修受入農家等における研修実施に当たっての主な意見等

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現状、他の受入農家の研修のやり方が全く分からず、他の研修生から受入先の農家に対する不満が聞こえてくることもあることから、研修・農作業内容の最低ラインとなるものさしを示すべきでないか。 ・ 農業法人の経営者と話をしていると、研修生を単なる労働力としてしか見ていない者もいるのではないかと感じる。農業法人で研修を受講したが、独立就農のための十分な知識が得られず、その後改めてこちら（家族経営農家）で研修を受けに来た者もいる。このような経営者のいる農業法人では、会社の歯車として一部の仕事しかできず、研修にならないのではないか。 ・ 現状、研修期間中にどのような内容・日程で研修を実施するかは研修受入農家等任せになっているが、研修生の家族に理解され、また、本人の健康維持を図るため、「休日●日間の確保」など研修生が就職しやすい労働環境のひな型を作成すべきでないか。 ・ 従業員ではなく、いずれ独立を目指す研修生であることを考慮して、栽培管理技術のみではなく、農産物の生産から販売まで、「農業＝事業」としての意識付けができるように、日々の研修を実施することが重要と考えている。
--	---

(注) 当省の調査結果による。

資料 2-(2)-イ-④ 準備型の運用を工夫している例

No.	事例の概要
1	<p>準備型の場合、農林水産省が定めた事業実施要綱において、研修生を受け入れる研修受入農家等について、「技術力、経営力等から見て、研修先として適切であること（都道府県普及指導センター、市町村等の推薦や過去の研修実績があるなど、諸般の情報により判断）」とされており、その具体的な認定の基準等は各都道府県により異なっている。</p> <p>今回調査対象とした熊本県では、準備型の研修受入農家等の認定について、個別の研修受入農家等ではなく「就農準備研修機関」（主に農業協同組合、有機農業等の農家の集合体、農事組合法人、市町村等で構成する協議会等）を認定している。この場合、研修生は個別の研修受入農家等で研修を行う点については他の都道府県と同様であるものの、研修受入農家等は県から認定を受けた「就農準備研修機関」の管下にある点が異なる。研修生と研修受入農家等の間に就農準備研修機関を介在させることで、研修生と研修受入農家等のミスマッチの防止（事前に研修生と研修受入農家等の目指す農業の方向性の確認等）や就農定着へ向けた継続的な支援（月に1回程度、就農準備研修機関が各研修受入農家等における研修の実施状況等を確認等）が行われる仕組みを構築している点などが注目される。</p> <p>上記の取組を実施している熊本県内において、平成25年度及び26年度に、準備型の交付を受けて就農準備研修機関管下の研修受入農家等で研修を受けた者は51人であり、うち49人（96.1%）が就農している。就農しなかった2名についても、研修内容とは関係</p>

	<p>のない本人都合の理由によるものであり、効果的に就農まで導いている取組と考えられる。</p> <p>なお、農林水産省が定めた事業実施要綱では、研修受入農家等における研修中、少なくとも年2回、事業実施主体の都道府県等が実地に研修の実施状況を確認することとされている。しかし、今回調査対象とした新規参入者のうち同県以外の新規参入者の中には、「2年間の研修期間中、繁忙期は毎日12時間近く働く等、過酷な状況を研修日誌として都道府県等に提出したが何のアクションもなかった」、「研修受入農家等と折合いが悪かったが、都道府県等のサポートは特になかったこともあり、結果として満足のいく研修を受けられず、十分な技術等を習得できなかった」など、事業実施主体による研修開始後の見守りや研修生と研修受入農家等のマッチング等が十分に図られていないことを示唆する意見も聴かれた。</p>
2	<p>今回調査対象とした秋田県では、新規参入者等が研修受入農家等において受講する研修を支援する独自の事業（地域で学べ！農業技術研修）を実施しており、当該研修の一部に準備型を組み込んでいる（同事業では研修生に研修奨励金を交付しているが、準備型の対象となる者については準備型を交付し、準備型の対象にならない者については独自事業に基づく研修奨励金を交付等）。このため、県内で準備型を活用する場合、独自の事業における研修実施の要件の適用を受けることとなる。</p> <p>この独自の事業における研修実施の要件の一つとして、「1年当たりおおむね50時間以上の座学研修を実施すること」といった準備型にはないものが設けられている。上記の要件を設けている理由について、同県では、「研修を専門的に実施する研修機関（農業大学校等の公的機関等）に比べ、研修受入農家等における研修では実際の農作業等が中心となる傾向があり、その経験は研修生の就農後に有益である反面、農業研修を行う機関で研修を受ける場合と比べ農業の体系的な学習をする機会が少なくなるため、これを補完するために設けている。」としている。この50時間の座学研修については、研修受入農家等だけで実施するのは困難であることから、県の農業試験場において研修受入農家等で研修を受けている者を対象とした「就農準備基礎」（主な内容：病虫害防除、土づくり（土壌学、肥料学）、農業経営（複式簿記等）等）を開催することにより実施されている。</p> <p>このような取組もあり、秋田県内においては、平成25年度及び26年度に準備型の交付を受けて研修受入農家等で研修を受けた者が8人いるところ、その全員が研修終了後に就農している。</p> <p>なお、上記の取組は、研修受入農家等における研修について、他の機関による研修を加えることにより研修内容を補完している例であるが、就農希望者等に研修等を行う機関としては、農業改良助長法に基づく農業者研修教育施設である道府県農業大学校がある。この点について、協同農業普及事業の運営に関する指針においては、「農業者研修教育施設は、当該施設の学生以外であって、農業者等の下で研修を受けている就農希望者に対し、受入先の農業者や普及指導センターとの役割分担の下、必要に応じて研修の補完を行うものとする。」とされている。</p>
3	<p>調査対象とした北海道旭川市（注）では、過去に研修生と研修指導者の人間関係がうまく構築されなかった例や、「研修指導者が過度に厳しい」との意見が研修生から寄せられ</p>

た例があったことを踏まえ、次のとおり、平成 26 年度から年 1 回、研修受入農家等を対象にした外部講師による人材育成力の向上に資するセミナーを開催するほか、指導に係るコミュニケーションの手引として、平成 27 年度にリーフレット「指導農家のためのコミュニケーションのすすめ」を作成し、研修受入農家等に配布することで、研修受入農家等の資質向上による研修受入体制の強化を図っている。

① セミナーにおいては、「怒り」のコントロールや、研修生に対する分かりやすい説明の方法について学び、指導者としての資質を向上させることを狙いとした講義を行っている。

また、スポーツクラブのオリエンテーションを通じて指導を受ける側の立場を経験することで、実際の指導において、研修生へ配慮できるようになることを期待した取組等を実施している。

② リーフレットは、農業指導を行う中で想定される研修生とのコミュニケーションについての模範例や、研修の時期に応じた指導のコツなど、実際の農業指導におけるアドバイスを紹介する内容となっている。

(注) 準備型の運用は都道府県（又は都道府県青年農業者等育成センター）が実施するものとなっているが、本取組は北海道内の一市町村の取組であり、道域全体の取組ではない。

(注) 当省の調査結果による。

資料 2-(3)-ア-① 普及指導員及び普及指導センターに関する法令等

○ 農業改良助長法(昭和23年法律第165号) <抜粋>

(協同農業普及事業)

第7条 この章の規定により交付金を交付される「協同農業普及事業」とは、次に掲げるものをいう。

- 一 普及指導員を置くこと。
 - 二 普及指導員が次条第二項各号に掲げる事務を行うことにより、普及指導活動を行うこと。
 - 三 普及指導センターを運営すること。
 - 四 普及指導協力委員が第十三条第二項の規定により活動を行うこと。
 - 五 農業者研修教育施設において農業後継者たる農村青少年その他の農業を担うべき者に対し近代的な農業経営の担当者として必要な農業経営又は農村生活の改善に関する科学的技術及び知識を習得させるための研修教育を行うこと。
 - 六 普及指導員の研修及び農業経営又は農村生活の改善を目的とする農村青少年団体の指導者の育成を行うこと。
- 2 農林水産大臣は、政令で定めるところにより、次に掲げる事項を内容とする協同農業普及事業の運営に関する指針（以下「運営指針」という。）を定めるものとする。
- 一 普及指導活動の基本的な課題
 - 二 普及指導員の配置に関する基本的事項
 - 三 普及指導員の資質の向上に関する基本的事項
 - 四 普及指導活動の方法に関する基本的事項
 - 五 その他協同農業普及事業の運営に関する基本的事項
- 3 農林水産大臣は、運営指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、都道府県の意見を聴かなければならない。
- 4 農林水産大臣は、運営指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、都道府県に通知しなければならない。
- 5 協同農業普及事業は、この章の規定により交付金の交付を受ける都道府県が、運営指針を基本として定める協同農業普及事業の実施に関する方針（以下「実施方針」という。）に従つて、これを実施するものとする。
- 6 実施方針には、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 普及指導活動の課題
 - 二 普及指導員の配置に関する事項
 - 三 普及指導員の資質の向上に関する事項
 - 四 普及指導活動の方法に関する事項
- 7 実施方針には、前項各号に掲げる事項のほか、協同農業普及事業の実施に関する事項を定めるよう努めるものとする。
- 8 第五項の都道府県は、第四項の規定による通知を受けたときは、遅滞なく、実施方針を定め、又はこれを変更しなければならない。
- 9 第五項の都道府県は、実施方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、農林水産

大臣に報告しなければならない。

(普及指導員)

第8条 都道府県は、前条第一項第二号、第五号及び第六号の協同農業普及事業を行うため、普及指導員を置く。

2 普及指導員は、次に掲げる事務を行う。

一 試験研究機関、市町村、農業に関する団体、教育機関等と密接な連絡を保ち、専門の事項又は普及指導活動の技術及び方法について調査研究を行うこと。

二 巡回指導、相談、農場展示、講習会の開催その他の手段により、直接農業者に接して、農業生産方式の合理化その他農業経営の改善又は農村生活の改善に関する科学的技術及び知識の普及指導を行うこと。

3 都道府県は、普及指導員の行う前項第1号の調査研究と都道府県試験研究機関等の行う前条第1項第2号の協同農業普及事業に必要な試験研究とが緊密な連絡を保ちながら行われることにより、有用な成果が得られるよう必要な措置を講ずるものとする。

(普及指導センター)

第12条 都道府県は、普及指導センター（以下「センター」という。）を設けることができる。

2 センターは、次に掲げる事務をつかさどる。

一 普及指導員が第8条第2項各号に掲げる事務を行うことにより得られた知見の集約その他農業経営及び農村生活の改善に関する科学的技術及び知識の普及指導を総合するための活動を行うこと。

二 農業者に対し農業経営又は農村生活の改善に関する情報を提供すること。

三 新規就農を促進するための情報の提供、相談その他の活動を行うこと（第7条第1項第5号の研修教育を除く。）。

(注) 下線は当省が付した。

資料2-(3)-ア-② 普及指導センターにおける新規参入者等に対する支援に係る規定等

○ 「協同農業普及事業の運営に関する指針」（平成27年農林水産省告示第1090号）〈抜粋〉

第五 普及指導活動の方法に関する基本的事項

一 農業者に対する支援の充実・強化

4 新規就農者等の育成強化

世代間のバランスのとれた農業就業構造の実現に向けて、農業の内外からの青年層の新規就農を促進するとともに、次世代に農地等の資源を着実に継承することが重要であることから、新規就農者の育成、円滑な経営継承、企業の農業参入及び新規就農の受皿となる農業経営の法人化の推進を強化する。

なお、就農希望者が円滑に就農し、地域への定着が図られるよう、普及指導センター、青年農業者等育成センター、農業者研修教育施設等が連携し、市町村、先進的な農業者等の協力を得て、就農の前後にわたる継続的な支援を行うものとする。

7 普及指導活動の重点化

普及指導活動については、1から6までの取組をはじめとして、農政の展開方向及び各地域の状況に応じて、普及指導員による取組の必要性及び緊急性が高いものに重点化する。

普及指導活動の対象者については、経営改善に意欲的な農業者及びその集団、新規就農者、新規参入者、経営参画に意欲的な女性農業者等に重点化するものとする。

また、現場における重要な課題については、普及指導活動の目標、期間、体制等を明確に定めた重点プロジェクト計画を農業革新支援専門員等が定め、普及指導センターと連携して当該計画に基づく活動を推進する。

- 「協同農業普及事業の実施についての考え方（ガイドライン）」（平成27年5月14日付け27生産第519号農林水産省生産局長通知。一部改正平成29年5月25日29生産第488号）<抜粋>

別紙1 協同農業普及事業において重点的に推進する取組

1 農業の持続的な発展に関する支援

- 認定就農者（農業経営基盤強化促進法（昭和55年法律第65号）第14条の4第1項に規定する認定就農者をいう。）制度等の活用を通じた新規就農者及び農業に新規参入する者の確保及び定着や、次世代を担う農業者になるための技術・経営力の向上等による経営発展に対する支援（先進的な農業者及び農業者研修教育施設との連携を含む。）。
- 認定農業者等の担い手に対する農業経営指標を活用した自己チェックの普及及びその結果に基づく経営指導などの経営改善に向けた支援。

（注） 下線は当省が付した。

資料2-(3)-ア-③ 普及指導センターの指導・助言等に関する新規参入者の主な意見等

No.	意見の内容
1	就農地域は、自身が栽培している作物の産地ではなく、近隣に同じ作物を栽培している農家が少なくもあり、販路を共有する者や、農業経営上の課題への対処について情報交換できる者が少なかった。そのため、普及指導センターに依頼し、他地区で同じ作物を栽培している農家や団体（研究会）などを紹介してもらったことで、情報交換を行うことが可能となった。これを契機として、今後、近隣市町村で同じ作物を栽培している農家による団体を立ち上げ、活動を行っていくことを予定している。
2	栽培している作物の奇形が多い状況が続いており、その原因が分からなかったことから、普及指導員の巡回指導を受けた際に相談したところ、その原因を特定（病気ではなく業者から購入した種に原因等）してくれたことで、その後の対策ができた。そのほか、普及指導員の定期的な巡回指導の際には、除草剤散布の時期や、鳥獣被害の対策等についても相談している。

3	栽培している作物の病気が発生したときに、現地に来てもらって対応方法の指導を受けるなど、営農上の問題が発生した際には、その都度指導を受け、それを参考にしながら対応している。
4	普及指導員は2か月に1回程度付近を巡回しており、その時期に気を付けるべき事項（病気や虫への対応など）への注意点等のアドバイスが参考になっている。
5	普及指導員には毎日のように電話で連絡しており、肥料等についてアドバイスを受けている。普及指導員によって対応は異なるが、現在の担当者は、電話をするとすぐに畑まで来て、実際に圃場を確認した上で助言等をもらえるので頼りにしている。
6	就農当初、作物の奇形が多く収穫量が上がらないため、普及指導員に相談したところ、何度も圃場に来てくれて、原因を突き止め改善することができた。
7	普及指導員から、より経営効率を高めるために、現在作付けしていない品種の生産を取り入れてはどうかという提案をいただき実践している。このような経営面のアドバイス等を参考にしながら、経営の効率化等を図ってきている。
8	普及指導員は農地に来られることが多く、特に就農を開始した当初は、いろいろ営農上の悩み等もあったが、週1回くらいの頻度で来ていただき、肥料の施肥量、農薬の散布方法、作物に障害が発生した場合の対処方法など、技術的な指導等を受けられたこともあり、最近では栽培が軌道に乗ってきていると感じている。
9	普及指導員は、自分の営農状況を気にかけてくれているのか、度々訪問して、栽培方法・管理や経営に関する指導をしてくれている。

(注) 当省の調査結果による。

資料2-(3)-イ-① 青年等就農計画のフォローアップに関する規定

○ 「農業経営基盤強化促進法の基本要綱」(平成24年5月31日付け24経営第564号農林水産省経営局長通知。最終改正：平成30年1月17日付け29経営第2814号) <抜粋>

5 青年等就農計画のフォローアップ等

(1) 認定新規就農者が青年等就農計画に沿って農業経営の確立に向けた取組を着実に進めるため、農業経営指標を積極的に活用することとします。

具体的には、当該認定新規就農者は、自らの計画に記載された目標がどこまで達成されたかを確認し、それを踏まえて翌年以降においてもその計画の達成に向けた取組を着実に進めるため、農業経営指標に基づく自己チェックを毎年行うこととし、その結果を毎年市町村へ提出するものとします。その際、通帳及び帳簿等の写し等必要書類も併せて提出し、当該認定新規就農者の経営管理の状況を市町村へ提出するものとします。

市町村は、このことについて農業者に対して指導を徹底するとともに、農業者が農業経営指標に基づく自己チェックを行うに当たっては、農林水産省が提供している経営改善実践システム (<https://shihyo.maff.go.jp/>) を活用するよう促してください。

(2) 市町村は、チェック結果等の報告を踏まえ、必要な場合には、都道府県、農業協同組合、農業委員会、株式会社日本政策金融公庫、育成センター等と連携して認定新規就農者の経営状況の把握や指導・助言等を実施し、その指導結果等を整理するものとします。

なお、都道府県や市町村等において、農業経営指標に準じた指標を用いる等により適切なフォローアップを実施することとしている場合には、そのような方法でフォローアップを実施することも差し支えありません。

このような取組により、青年等就農計画の最終年である5年目においては、当該青年等就農計画に記載された目標が確実に達成されるよう努めてください。

(注) 下線は当省が付した。

資料 2-(3)-イ-② 農業経営指標に基づく自己チェックの内容

i) 経営改善のためのチェックリスト

経営改善のためのチェックリスト						
目的: 農業経営の発展に欠かせない経営管理、生産、販売・加工、財務、労務等に関する14の取組について、農業者が自らの実施状況を確認することで、確実な実践を促す。				○: 早急(1年以内)に改善すべきもの △: 2~3年以内に改善すべきもの ×: 当面取り組む考えのないもの -: すでに優れた取組が行われているもの		
[取組指標]						
分野	番号	項目	取組指標	選択肢	取組状況	改善の優先度
経営管理	1	目標設定	中長期的に目指す経営の姿を経営目標として定め、家族・従業員等と共有している。	① 明確な目標を立て、それを家族・従業員等と共有できている。 ② 目標は立てているが、家族・従業員等と十分に共有できておらず、自分でもあまり意識していない。 ③ 目標を立てていない。	①	-
	2	計画立案	目標達成に向けた経営計画を立て、それに従って営農活動を行っている。	① 文書化した経営計画があり、これを基に、営農活動を行っている。 ② おおまかな計画はあるが、必ずしも計画を厳密に営農活動を行うこともある。 ③ 経営計画を立てていない。	②	○
	3	評価・改善	定期的に経営状況の確認・評価を行い、経営改善を図っている。	① 毎年、経営計画の達成状況を確認・評価し、次期計画の改善に結び付けている。 ② 経営判断をしたり、問題が発生しそうな時には、経営状況の確認・評価を行うようにしている。 ③ 経営状況の確認・評価を意図的に行ったことがない。	②	△
生産	4	農作業記録	毎日の農作業記録を書面で残し、作業の改善に役立っている。	① GAP等に基づき、生産工程を適切に管理し、作業改善に結び付けている。 ② 主な農作業については、作業内容や作業時間等の記録を残すようにしている。 ③ カレンダーに記入したり、メモを残しておく程度できちんとした農作業の記録は付けていない。	①	-
	5	資材調達	資材価格の比較・検討を行い、調達先を決めている。	① 複数の調達先を比較・検討し、価格・サービスを総合的に判断して調達先を決めている。 ② 他の調達先についても調べているが、調達先を変更したことはない。 ③ 調達先について比較・検討したことがない。	②	△
	6	コスト管理	生産に係るコストを常に管理し、収益の増加を図っている。	① 機械の償却費や支払金利等も含め、すべての生産コストを把握し、その低減に努めている。 ② 資材費等の直接的な経費については、生産単位(10a、1頭など)当たりで把握できている。 ③ 生産に係るコストを自分で計算したことがない。	②	△
販売加工	7	強み把握	他と比較して、自らの農産物の品質や特性の強みを把握している。	① 市場のニーズや消費者の評価を把握し、強みを活かした販売戦略の構築や商品開発を行っている。 ② 強みを把握しているが、販売戦略には十分には活かされていない。 ③ 強みが何かよく分からない。	②	○
	8	販路確保	複数の販路を比較・検討して販路を決定するなど、安定的な販売のための取組を行っている。	① 複数の販路を比較・検討し、総合的に判断して販路を決定している。 ② 他の販路先についても検討したことがあるが、基本的には販路は固定している。 ③ 販路を変更しようと考えたことがない。	①	-
	9	付加価値	リスクへの備えをした上で、食品加工や直接販売等による付加価値の向上に取り組んでいる。	① 付加価値の向上に取り組むとともに、食の安全や消費者の信頼に関わる取組を行い、リスクに対応している。 ② 付加価値の向上に取り組んでいるが、食品事故等のリスクへの対応が十分とは言えない。 ③ 付加価値の向上に取り組んでいない。	③	×
財務	10	資金区分	経営のための資金と家計のための資金を明確に区分している。	① 経営と家計の間の資金移動について、事業主報酬や給与の形で定額とするなど一定のルールを定めている。 ② 経営と家計の資金を区分しているが、経営と家計の間の資金移動に特段ルールを設けていない。 ③ 経営と家計の資金を区分していない。	①	-
	11	財務諸表	財務諸表を整備し、適切な財務管理や税務申告を行っている。	① 貸借対照表を作成し、適切な財務管理を行っている。 ② 帳簿を付け、青色申告を行っているが、貸借対照表は作成していない。 ③ 青色申告に必要な帳簿を付けていない。	②	○
労務	12	労働環境	家族・従業員の意欲を高めるために、労働環境の改善に取り組んでいる。	① 家族や従業員が意欲を持って仕事できるよう、労働環境の改善に積極的に取り組んでいる。 ② 農作業安全への配慮など、一定の労働環境の改善には取り組んでいる。 ③ 労働環境の改善について、あまり関心をもっていない。	①	-
	13	福利厚生	家族や従業員を含め、必要な社会保険や労働保険、公的年金等に加入している。	① 家族や従業員等すべてに必要な社会保険や労働保険、公的年金等に加入している。 ② 必要な保険・年金に経営主は加入しているが、家族や従業員は加入していないものがある。 ③ 必要な保険・年金のうち、経営主が加入していないものがある。	③	○
地域活動	14	地域活動	地域農業の発展に資する活動を行っている。	① 地域農業に関する活動で中心的な役割を担っている。 ② 関係者とともに地域農業に関する活動に参加している。 ③ 地域農業に関する話合いには最低限参加しているが、具体的な活動は行っていない。	①	-

ii) 経営データの記入フォーム

経営データの記入フォーム

目的：農業経営の基本となる労働力、農地、生産・販売、財務のデータについて、税務申告書等を活用しながら自ら記入することで、経営の現状と目標を数値の形で客観的に把握する。

[労働力]

記入例は、水田作(都府県)経営のもの。

農業従事者	[現 状]		[目標(5年後)]	
	農業従事日数 (年間)	農業労働時間 (年間)	農業従事日数 (年間)	農業労働時間 (年間)
本人(経営主)	2 5 0	2 1 0 0 0	2 0 0 0 0	2 0 0 0 0
配偶者	2 0 0	1 6 0 0 0	1 2 0 0 0	1 2 0 0 0
長男	2 5 0	2 1 0 0 0	2 0 0 0 0	2 0 0 0 0
計 ⁽¹⁾	3 名	7 0 0 0	5 8 0 0 0	5 2 0 0 0

[農地]

	[現 状]			[目標(5年後)]		
	所有し耕作している農地面積 ⁽¹⁾	他から借り入れて耕作している農地面積 ⁽²⁾	基幹作業を委託して耕作している農地面積 ⁽³⁾	合計 ⁽¹⁺²⁺³⁾	合計 ⁽¹⁺²⁺³⁾	合計 ⁽¹⁺²⁺³⁾
田	8 0	1 3 2 0	1 4 0	1 5 4 0	1 7 2 0	1 7 2 0
畑 (牧草地を含む)						
樹園地	8 0			8 0	8 0	8 0
計	1 6 0	1 3 2 0	1 4 0	1 6 2 0	1 8 0 0	1 8 0 0

[生産・販売]

品目	[現 状]			[目標(5年後)]		
	作付面積 ⁽¹⁾	生産量 ⁽²⁾	販売金額 ⁽³⁾ (売上)	作付面積 ⁽¹⁾	生産量 ⁽²⁾	販売金額 ⁽³⁾ (売上)
米	9 1 0	45,000	6,200,000	1 2 0 0	65,000	9,000,000
小麦	1 3 3 0	56,000	5,700,000	1 4 0 0	59,000	6,500,000
ぶどう	7 5	5,000	773,000	7 5	9,000	2,000,000
計 ⁽⁷⁾	2 3 1 5		12,673,000	2 6 7 5		17,500,000
農業関連事業						
農産加工			1,770,000			2,000,000
計 ⁽¹⁵⁾			14,443,000			19,500,000

[財務]

科目	[現 状]		[現 状]	
	金額	割合	資産	負債・資本
収入	14,443,000	54	現預金 ⁽²¹⁾	12,817,000
支出	10,000,000	37	借入金 ⁽²⁵⁾	4,000,000
経費	2,300,000	9	その他流動資産	82,000
計 ⁽¹⁹⁾	26,743,000	100	流動資産計	12,899,000
材料費 ⁽¹⁷⁾	4,761,000	22	減価償却資産 ⁽²²⁾	26,467,000
労務費	425,000	2	土 地 ⁽²³⁾	18,796,000
減価償却費 ⁽¹⁸⁾	3,938,000	18	その他固定資産	40,000
地代・賃借料	1,672,000	8	固定資産計	45,303,000
販売費	4,939,000	22	資本 ⁽²⁷⁾	51,352,000
その他	6,321,000	29	計 ⁽²⁴⁾	58,202,000
計 ⁽¹⁹⁾	22,056,000	100		
農業所得 ⁽²⁰⁾	4,687,000		[目標(5年後)]	7,000,000 49 %増

iii) 指標による評価結果シート

指標による評価結果シート

目的：「取組指標」、「技術指標」、「財務指標」の3つの指標により、現在の経営状況の評価を行い、経営発展の方向性と目標達成への道筋を明らかにする。

[現状と目標]

項目	単位	現状	目標
農業従事者数 ⁽¹⁾	人	3	3
総労働時間 ⁽²⁾	時間	5,800	5,200
経営跡地面積 ⁽³⁾	a	1,620	1,800
総売上 ⁽¹⁶⁾	千円	26,743	32,000
総費用 ⁽¹⁹⁾	千円	22,056	25,000
農業所得 ⁽²⁰⁾	千円	4,687	7,000

[取組指標]

（取組の水準）

取組状況	現在	1年以内	2~3年以内
① 優れた取組が行われている	1. 目標設定 4. 農作業記録 8. 販路確保 10. 資金区分 12. 労働環境 14. 地域活動	2. 計画立案 7. 強み把握 11. 財務諸表	3. 評価・改善 5. 資材調達 6. コスト管理
② ある程度の取組が行われている			
③ 取組が行われていない	9. 付加価値 13. 福利厚生		

[技術指標]

項目	単位	現状	指標値①	指標値②	評価
米 ⁽⁸⁾	kg/10a	495	528	564	
小麦 ⁽⁹⁾	kg/10a	421	393	401	
ぶどう ⁽¹⁰⁾	kg/10a	667	1,103	1,265	
土 ⁽¹²⁾	千円/10a	68	112	124	
小麦 ⁽¹³⁾	千円/10a	43	27	29	
ぶどう ⁽¹⁴⁾	千円/10a	103	558	795	
全体 ⁽¹⁵⁾	千円/10a	89	138	181	
労働生産性 ⁽¹⁶⁾	円/h	4,611	5,005	8,370	
農業従事者1人当たり農業所得 ⁽²⁰⁾	千円/人	1,562	2,759	5,417	
生産単位当たり労働時間 ⁽²⁾	時間/10a	25	27	16	
売上高材料費比率 ⁽¹⁷⁾	%	18	19	15	
農業所得率 ⁽²⁰⁾	%	18	38	48	

[財務指標]

項目	単位	現状	望ましい水準	評価
売上高借入金比率 ⁽²⁵⁾	%	15	0~100	
生産単位当たり借入金 ⁽²⁵⁾	千円/10a	25	0~130	
生産単位当たり農業用固定資産額 ⁽²²⁾	千円/10a	163	0~130	
自己資本比率 ⁽²⁷⁾	%	83	30~100	
売上高現預金比率 ⁽²¹⁾	%	48	20~200	

<評価の例>

- A: トップクラスの水準(上位20%内)の項目
- B: 平均的な主業農家の経営を上回る水準の項目
- C: 平均的な主業農家の経営を下回る水準の項目
- D: 算出に必要なデータが把握されていない項目

○: 望ましい水準の範囲内にある項目
 △: 望ましい水準の範囲外にあり、注意を要する項目
 ▲: 経営と家計の区分がされていない可能性のある項目

(注) 農林水産省の資料による。

資料 2-(3)-イ-③ 経営開始型の交付対象者に求められる就農状況報告等の制度の概要

経営開始型の概要等	次世代を担う農業者となることを目指す者の経営確立を支援するため、原則として45歳未満で独立・自営就農する認定新規就農者に対し、市町村を通じて、年間最大150万円を最長5年間交付するもの。
就農状況報告の内容等	経営開始型交付対象者は、交付期間中、毎年7月末及び1月末までにその直前の6か月の就農状況報告を交付主体に提出する。また、交付期間終了後5年間、毎年7月末及び1月末までにその直近6か月の作業日誌を交付主体に提出する。 なお、交付期間終了後5年間の間に農業経営を中止し、離農した場合は、離農届を提出する。
就農状況報告を受けた市町村の対応	<p>就農状況報告を受けた市町村は、サポートチーム（注）を中心に、都道府県普及指導センター等の関係機関や指導農業士等の関係者と協力し、青年等就農計画等に即して計画的な就農ができているかどうか実施状況を確認し、必要な場合は、サポートチームを中心に、都道府県普及指導センター等の関係機関や指導農業士等の関係者と連携して適切な指導を行う。</p> <p>確認は、就農状況確認チェックリストを使い、以下の方法により行う。</p> <p>(ア) 開始型交付対象者への面談</p> <p> a 青年等就農計画等達成に向けた取組状況</p> <p>(イ) 圃場確認</p> <p> a 耕作すべき農地が遊休化されていないか、b 農作物を適切に生産しているか</p> <p>(ウ) 書類確認</p> <p> a 作業日誌、b 帳簿、c 農地基本台帳の写し</p> <p>(注) 平成29年度から、交付主体である市町村に対し、事業実施要件として、新規交付対象者の「経営・技術」、「営農資金」、「農地」の各課題に対応できるよう、都道府県普及指導センター、農業協同組合、株式会社日本政策金融公庫等金融機関、農業委員会等の関係機関に所属する者、指導農業士等の関係者で構成するサポート体制を構築することとされており、同体制の中から、交付対象者ごとに「経営・技術」、「営農資金」、「農地」のそれぞれの専属の担当者（サポートチーム）を選任し、交付対象者の各課題の相談先を明確にしている。</p>

(注) 農業人材力強化総合支援事業実施要綱の「別記1 農業次世代人材投資事業」に基づき、当省が作成した。

資料 2-(3)-イ-④ 就農状況報告の様式

別紙様式第 9-1 号

就農状況報告(独立・自営就農)

経営開始〇年目・交付開始〇年目 前半・後半(〇~〇月分)

※下線部は、交付が終了した後は「交付終了後〇年目」とする。

平成 年 月 日

殿

氏名 印

農業人材強化総合支援事業実施要綱(平成 24 年 4 月 6 日付け 23 経営第 3543 号農林水産事務次官依命通知)別記 1 第 6 の 2 の (6) の規定に基づき就農状況報告を提出します。

※下線部は準備型の場合は「1 の (7)」とする。

1. 独立・自営就農(予定)時期(どちらかにチェックする。(経営開始型受給者の場合は記載不要。))

<input type="checkbox"/>	既に就農している	年 月 日就農
<input type="checkbox"/>	まだ就農していない ※	年 月就農予定

※まだ就農していない場合は、以下の欄は記入不要

2. 営農実績報告

作物・部門名	作付面積(a)・飼養頭数等		
合計			
家族労働力	氏名	年齢・続柄等	農業従事日数
雇用労働力		(人・日)	

3. 経営規模の報告

経営耕地	区分		面積 (a)
	所有地		
	借入地	親族から	
		第三者から	
作業受託	作目	作業内容	実績

4. 前年の所得 *1

	万円
--	----

5. 農業経営基盤強化準備金（どちらかにチェックする。）

	積み立てている	
	積み立てていない	

農業者が、経営所得安定対策等の交付金を農業経営改善計画などに従い、「農業経営基盤強化準備金」として積み立てた場合、この積立額について、個人は必要経費に、法人は損金に算入できる制度。

6. 地域のサポート体制について

	専属担当者（経営・技術）	専属担当者（営農資金）	専属担当者（農地）
氏名又は職名			

相談実績又は今後相談したいことについて

--

7. 報告対象期間における交流会への参加について（どちらかにチェックする。）

	参加した
	参加しなかった

（「参加した」にチェックした場合は以下も記載する。）

参加した回数	回	
--------	---	--

交流会の内容 (対象者、実施内容など)	
------------------------	--

8. 農業共済その他農業関係の保険への加入状況について
(どちらかにチェックする。)

<input type="checkbox"/>	加入している
<input type="checkbox"/>	加入していない

(「加入している」にチェックした場合は以下も記載する。)

加入している農業共済等の名称	
----------------	--

9. 計画達成に向けた今後の課題

--

添付書類

別添1. 作業日誌の写し*₂

2.

決算書及び所得証明書の写し(7月の報告の際のみ添付する。)*₃

3. 通帳及び帳簿の写し*₂

4. 農地及び主要な農業機械・施設の一覧、農地基本台帳及び契約書等の写し*₂

(変更がない場合、2回目以降の報告の際は既に提出している農地基本台帳及び契約書の写しは省略することが出来る。) ※親族からの農地が主で独立・自営就農し、農地の所有権を移転した場合は農地基本台帳の写し等の提出が必要。

5. 青色申告決算書(農業経営基盤強化準備金を積み立てている場合)*₃

6. 農業経営改善計画又は青年等就農計画認定書の写し*₄

*₁ 7月の報告の際のみ記入する。(資金を除く。)

*₂ 準備型研修終了後については、交付期間の1.5倍(別記1第5の1の(2)なお書きにより海外研修を実施した場合は5年間)又は2年間のいずれか長い期間(親族から貸借した農地が主で独立・自営就農する場合は除く。)及び、親元就農した者が当該農業経営を継承する又は当該農業経営を法人化している場合は当該法人の経営者(親族との共同経営者になる場合を含む。)となる場合の1回目の報告の際のみ添付する。

*₃ 経営開始型の交付期間のみ添付する。

*₄ 準備型の交付を受けた場合、認定後最初の報告のみ添付する。複数の新規就農者で法人を立ち上げる場合又は既存の法人に役員として加わる場合は、法人の定款等の確認できる書類の写しを添付する。

※ 様式の2、3及び別添2の内容について、基盤強化法の基本要綱に基づく農業経営指標による自己チェックを提出している場合は、そのチェック表を添付することで、2、3及び別添2の記載を省略できる。

別添 1

作業日誌

	作 業 内 容	作業時間
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
月 日		
合 計		

※ 上記内容が記載された作業日誌であれば、本様式に限らない。

別添2

決 算 書

		計 画 a	実 績 b	実績/計画 b / a	
農 業 収 入	〇〇 (作目)	経営規模			
		生産量			
		売上高			
		経営規模			
		生産量			
		売上高			
		経営規模			
		生産量			
		売上高			
	その他				
	農業次世代人材投資資金				
	収 入 計 ① (資金を除く)				

		計 画 a	実 績 b	実績/計画 b / a
農 業 経 営 費	原材料費			
	減価償却費			
	出荷販売経費			
	雇用労賃			
支 出 計 ②				
【参考】設備投資 (内容、金額)				
農業所得計 ③ = ①-②				
農 外 所 得 ④		所 得 合 計 ③+④		

(注) 農業人材力強化総合支援事業実施要綱の「別記 1 農業次世代人材投資事業」に基づき、当省が作成した。

資料 2-(3)-イ-⑤ 市町村による新規就農後の指導・助言等に関する新規参入者の主な意見等

No.	内容
1	市町村の担当者の訪問時に、新たな販路の開拓について相談したところ、主作物以外の作物を取り扱っている販売先を紹介していただいたことで、新たな販路を獲得し、その結果、売上高の増加に結び付くこととなり、売上高は従前と比較して1.5倍に増加した。
2	市町村の担当者から、決算書等に基づき経営状況について指導等を受けた際、経費抑制の観点から肥料・資材等の使用割合の削減について助言を受け見直すことができた。
3	市町村担当者の訪問時に、労働力の不足により圃場の一部が作付けできていないことの指摘を受けるとともに、その対応方策として、雇用に関する支援制度の案内、求人表の提出先など雇用の確保が期待できる方法などの助言があり、それを踏まえ、雇用の確保に取り組んでいる。
4	市町村担当者の訪問時に売上状況を確認され、作付けをしていない時期に新たな作物の栽培について助言を受けており、経営上の参考としている。
5	生産物の規格外品（形が悪く売れないが、品質に問題なし）を利用したお菓子やドレッシングを作りたいと市町村職員に相談した際に、他の農家の取組状況や補助金等の制度について助言を受けて対応した。
6	市町村担当者の訪問時に、切花の収穫作業の効率化等について相談したところ、商工会議所の担当者の紹介を受け、収穫作業を効率化するための収穫用台車の開発等を開始することができた。また、販売経路等についても相談した結果、観光協会主催の物産展での展示の提案を受け、展示する機会を得た。
7	就農計画の目標を達成するために、営農規模を拡大していく必要があると、市町村の担当者に相談した結果、農業委員会を通じて遊休農地の紹介を受けることができた。 また、資金に余裕のない就農時に経営開始型を活用しながら、青年等就農計画の達成状況を確認しつつ経営を進めていくことは、意欲の向上につながった。
8	市町村担当者の訪問時に、作物（青ネギ）が栽培しにくい時期があり、生産量が伸び悩んでいること等を相談したところ、連作障害軽減対策のための市園芸センターの実証展示栽培技術の活用等について助言を受けた。
9	市町村は、経営に関する相談にも丁寧に対応してくれて心強い。また、就農状況報告や、その他面談の予定についても当方の都合を優先してくれており、大変助かっている。
10	市町村の担当者と面談した際に、経営内容について助言を求めたところ、当初作付けを予定していた作物が、主要作物の収穫時期等が重なるため、主要作物に集中し売上高の向上を図ることや、収益を上げていくための栽培面積の拡大などの具体的な助言を受けた。
11	市町村は、経営開始型の資金交付の有無や青年等就農計画の認定の有無にかかわらず、全ての就農者を対象に月2回の巡回指導を実施しており、その際に、近隣農家において発生している病原菌の対策等の指導を受けている。 また、農地を拡大するに当たり、有休農地等があるか確認したところ、貸出しが可能な農地の情報の提供を受けるとともに、活用可能な補助金等の説明を受けている。

(注) 当省の調査結果による。

資料 3-(1)-① 農の雇用事業（雇用就農者育成タイプ）の概要等

<p>制度の概要等</p>	<p>農の雇用事業は、新規就農者の雇用就農を促進するため、農業法人等が原則 45 歳未満の就農希望者を雇用して実施する農業技術や経営ノウハウの習得を図る実践的な研修等に対して、年間最大 120 万円を最長 2 年間助成するもの。</p>
<p>主な交付要件等</p>	<p><農業法人等の主な要件></p> <ul style="list-style-type: none"> ① おおむね年間を通じて農業を営む事業体（農業法人、農業者、農業サービス事業体等）であること ② 正社員として雇用すること（期間の定めのない雇用契約） ③ 雇用就農者を農畜産物の生産や加工販売等の業務に従事させ、就農・法人設立に必要な技術、経営力等を習得させるための実践的な研修を行えること（農業次世代人材投資事業（経営開始型）の交付を受けている経営体ではないこと） ④ 労働保険（雇用保険、労災保険）に加入すること 農業法人は社会保険（厚生年金保険、健康保険）に加入すること ⑤ 常時 10 人以上の従業員がいる農業法人等は就業規則を整備していること ⑥ 過去に雇用及び研修に関して、法令に違反する等のトラブルがないこと ⑦ 国による雇用就農者の人件費に対する助成、雇用奨励金（例：特定求職者雇用開発助成金、地域雇用開発助成金）等を受給していないこと ⑧ 過去 5 年間に本事業の対象となった雇用就農者が 2 名以上の場合、農業への定着率が 2 分の 1 以上であること ⑨ 原則として、経営者等が雇用就農者の育成強化に資するセミナー等を受講すること <p><雇用就農者に関する主な要件></p> <ul style="list-style-type: none"> ① 原則 45 歳未満の者であること ② 農業就業経験が原則 5 年以内であり、研修終了後も就農を継続する強い意欲を有する者であること ③ 雇用就農者が過去に本事業の対象となっていないこと ④ 雇用就農者が過去に農業次世代人材投資事業（青年就農給付金を含む）の準備型で同様の研修を受けていないこと ⑤ 正社員として研修開始時点で 4 か月以上継続して雇用されていること
<p>研修の実施状況の確認等</p>	<p>【助成対象者】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 支援を受けようとする農業法人等は、研修計画等の事項を記載した研修実施計画書を作成し、事業実施主体に提出する。 <p>【事業実施主体（全国農業会議所、都道府県農業会議）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 事業実施主体は、研修開始直後から定期的（年度毎におおむね 6 か月おき）に現地にて関係書類の確認並びに農業法人等及び研修生に対する聴取により、次に掲げる事項について把握・確認し、必要に応じて農業法人等及び研修生の双方に対して適切な指導・助言及び両者の調整を行うものとする。 <ul style="list-style-type: none"> ア 研修実施状況（現地での研修状況、研修に関する課題） イ 雇用実態（雇用契約書、賃金台帳、出勤簿、雇用保険及び労働者災害補償保険の加入を証する書類） ウ その他必要な事項

（注） 農業人材力強化総合支援事業実施要綱の「別記 2 農の雇用事業」及び農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。

資料 3-(1)-② 農の雇用事業の創設・主な見直しの経緯

時期	主な見直しの内容
平成 20～23 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援内容：月額上限 9.7 万円（年間最大 116.4 万円） 最長 1 年間 ・ 主な要件：正社員、年齢の定めなし
平成 24 年度	<p>《雇用就農者育成タイプ》 農業法人等が就農希望者を新たに雇用して実施する研修に対して支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援内容：年間最大 120 万円、最長 2 年間 ・ 主な要件：正社員（期間の定めのない雇用契約）、原則 45 歳未満
平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修生に関する要件として、正社員として研修開始時点で 4 か月以上継続して雇用されていることを追加 ・ 研修生が研修期間中又は研修終了後の 3 年間に離農した場合に、農業法人等に対して離農防止に関する改善策の提出を新たに義務づけ
平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業法人等の要件として、i) 過去 5 年間に本事業の対象となった雇用就農者が 2 名以上の場合、農業への定着率が 3 分の 1 以上であること、ii) 原則として、経営者等が雇用就農者の育成強化に資するセミナー等を受講することを追加 ・ 農業法人等における離農等防止改善策の提出要件について、農業法人等が新規で事業採択申請する場合及び事業実施期間中又は終了後に農業法人等における研修生の定着率が 6 割未満となった場合に変更
平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業法人等の要件として、過去 5 年間に本事業の対象となった雇用就農者が 2 名以上の場合、農業への定着率が 2 分の 1 以上であることと変更

(注) 1 農の雇用事業には雇用就農者育成タイプのほかに法人独立支援タイプ等が存在するが、本表では雇用就農者育成タイプの見直しの経緯を記載した。

2 見直しの経緯のうち、各年度の主な変更点を記載した。

資料 3-(2)-ア-① 農業法人等従業員雇用定着のためのアンケート調査結果（平成 25 年 3 月全
国農業会議所）の目的等

[I] 農業法人等従業員雇用定着のためのアンケート調査結果

本調査の目的は、農業法人等における人材育成の取り組みについて明らかにすることである。全国農業会議所では同様の調査を 2010 年、2011 年に行っており、今回で 3 回目の調査となる。平成 24 年度「農の雇用事業」の実施している 2,185 経営体に配布し、事業主と、なるべく年齢や職歴が異なる正社員 1~3 名に回答を求め、事業主 846 経営体、従業員 1,296 人から回答を得た。経営体における有効回答率は 38.7%である。

今回の調査では、経営体における①経営概要について、②労働環境について、③人材の課題の項目を、従業員における①属性について、②就職の経緯について、③労働環境について、④今後の希望の項目についてとりまとめた。

「農の雇用事業」は正社員として採用した新規就業者にかかる研修費用を経営体に助成する事業であり、対象は法人だけでなく、個人経営体も含まれる。ただし、労災保険、雇用保険への加入を要件としているため、法人経営体のほうが多く今回の調査でも全体の 68.2%が法人経営となっている。

今回の調査では個人経営体も含め常雇用を行っている経営体から広範に回答を得ることができている。

(注) 下線は当省が付した。

資料 3-(2)-ア-② 雇用就農希望者に対応する相談窓口に関する法令等

○ 農業経営基盤強化促進法（昭和 55 年法律第 65 号）〈抜粋〉

（青年農業者等育成センター）

第 14 条の 11 都道府県は、新たに就農をしようとする青年等及び青年等（第四条第二項第三号に掲げる者を除く。）をその営む農業に就業させようとする農業者並びにこれらの者の関係者からの青年等の就農に関する相談に応じ、並びに当該者に対し、青年等の就農に関する情報の提供その他の援助を行う拠点（次条第一項において「青年農業者等育成センター」という。）としての機能を担う体制を、単独で又は共同して、確保するように努めるものとする。

○ 農業委員会等に関する法律（昭和 26 年法律第 88 号）〈抜粋〉

（指定）

第 42 条 農林水産大臣又は都道府県知事（以下「農林水産大臣等」という。）は、農業委員会相互の連絡調整、情報提供等によるネットワークの構築及び当該ネットワークを活用した業務の実施を通じて農業委員会の事務の効率的かつ効果的な実施に資することを目的とする一般社団法人又は一般財団法人であつて、次条第一項又は第二項に規定する業務（以下「農業委員会ネットワーク業務」という。）を適正かつ確実に行うことができると認められるものを、その申請により、全国又は都道府県にそれぞれ一を限つて、農業委員会ネットワーク機構として指定することができる。

2 農林水産大臣等は、前項の規定による指定（以下「指定」という。）をしたときは、農業委

員会ネットワーク機構の名称、住所及び事務所の所在地を公告しなければならない。

- 3 農業委員会ネットワーク機構は、その名称、住所又は事務所の所在地を変更しようとするときは、あらかじめ、その旨をその指定をした農林水産大臣等に届け出なければならない。
- 4 農林水産大臣等は、前項の規定による届出があつたときは、当該届出に係る事項を公告しなければならない。

○ 「新規就農等相談活動事業実施方針」（平成28年4月20日全国農業委員会ネットワーク機構、一般社団法人全国農業会議所）＜抜粋＞

一般社団法人全国農業会議所（以下「本会」という。）は、就農希望者の新規就農（独立就農・雇用就農）を総合的に支援・促進することを目的とする「新規就農相談事業」及び「第三者による農業経営継承事業」を、農林水産省補助事業である新規就農・経営継承総合支援事業のうちの「新規就農等相談活動事業」として実施するにあたり、以下のとおり事業実施方針を定める。

第1 事業実施方針

農業を支える担い手の減少・高齢化が深刻化する一方で、農業経営の法人化の推進と相まって、農業法人等の大規模経営層による更なる規模拡大や経営の多角化（6次産業化）も進行しており、若い担い手と意欲ある人材の確保・定着が緊急の課題となっている。

このような中で、農林水産省では平成24年度から、若い新規就農者をこれまでの年間1万人程度から2万人に倍増させる目標を掲げ、新規就農・経営継承総合支援事業を実施しており、青年就農給付金事業、農の雇用事業とあわせて、新規就農意欲喚起・相談等支援事業（新規就農等相談活動事業、農業就業体験活動事業、就農相談会事業）もその一環として位置づけられている。

なかでも、この支援事業は、若者の農業への関心を高め、就農希望者への就農相談と農業体験を通じて実際の就農につなげていく、新規就農対策の中でも極めて重要な事業である。

このため、本会に設置している「全国新規就農相談センター」（以下「全国センター」という。）と都道府県段階（農業会議、青年農業者等育成センター）に設置している「都道府県新規就農相談センター」（以下「都道府県センター」という。）の機能を最大限に活用し、独立就農や雇用就農等に対する全国規模での支援活動を展開するとともに、農業法人等への就業者を経営の中核を担う優秀な人材に育成し、地域農業の発展に寄与する。

具体的には、以下の活動を一体的に行う。

- (1) 独立就農や農業法人等への雇用就農のための「就農情報の収集及び発信活動事業」
- (2) 若者等の農業への関心を高めて就業につなげるための「就農希望者に対する就農相談等活動」
- (3) 後継者のいない農家が有する経営資産、営農技術等を新規就農者へ継承することを支援する「農業経営継承活動」（情報収集、マッチング、事前体験）

(注) 下線は当省が付した。

資料 3-(2)-ア-③ 第 9 次雇用対策基本計画（平成 11 年 8 月 13 日閣議決定）〈抜粋〉

Ⅲ-1-(8) 地域雇用対策の推進

(略)

また、農山漁村地域においては、担い手不足等による農林漁業の低迷や過疎化・高齢化による地域社会の衰退が懸念される中、雇用・就業機会の確保等を通じた地域の活性化が重要な課題となっている。このため、基幹産業である農林水産業の振興や地域資源を活用した各種産業の振興等による新たな雇用・就業機会の創出に向けた取組を支援する。

さらに、過疎地域については、国土保全等過疎地域の役割を踏まえつつ、地域の活性化、雇用構造の改善に資する上で必要な対策を講じる。

その他、労働者の地方志向の高まりに対応していくためには、人材の移動を円滑に進めていくことが重要である。このため、地方の産業振興対策と連携を図りつつ、地方の雇用情報の提供、きめ細かな職業相談に併せ、地方の生活関連情報の収集・提供を行うことにより、人材の地方への移動を推進するとともに、地方自治体の人材還流対策を支援する体制の整備を図る等魅力ある地域づくりを進める。

特に、都市生活者の自然及び地方生活への関心の高まり等を背景に、農林漁業への就職、就業のニーズが高まっていることから、こうしたニーズに的確に対応するため、農林漁業への人材移動が的確に行われるよう、農林漁業関係団体や就農準備校等との連携を図りつつ、きめ細かな情報提供、就職相談、職業紹介等の施策を推進する。

(注) 下線は当省が付した。

資料 3-(2)-ア-④ 厚生労働省平成 29 年度農林業職場定着支援事業（農業雇用改善推進事業の概要）

○事業の目的

農業への就職、職場定着の促進、雇用による農業従事者の確保

趣旨： 農業従事者の減少と高齢化の進展等により、農業担い手の確保が課題となっています。一方では、近年の 6 次産業化の取り組みや農業法人の増加等により、農業求人数は増加傾向にあり、担い手の確保が期待されるところです。

しかしながら、農業における雇用管理の実態を見ると、季節や天候など自然の制約を受けやすい産業としての特性や、経営規模が小規模、脆弱である経営体が多いため、労使条件や就業環境の問題を抱えています。

本事業は農業法人等における自発的な雇用改善の取組みを推進するため、労働者の雇入れ、労働条件の決定・管理、労働関係法令、社会保険制度等についての支援を行います。

○事業の内容

雇用管理研修会の開催、雇用管理相談の実施、雇用管理改善モデル事例の紹介

雇用管理研修会

人材の募集・採用・定着・育成や、魅力ある職場作りをするための研修会を全国で60回実施

雇用管理相談

全国の農業法人等からの雇用管理改善に関する相談対応を委託

雇用管理改善モデル事例の紹介

雇用管理改善を実施した結果、経営・組織運営に好影響をもたらした事例と、改善がうまくいかなかった事例を取りまとめ、モデル事例として紹介

(注) 農業雇用改善推進事業のホームページに基づき、当省が作成した。

資料 3-(2)-ア-⑤ 農林漁業就業支援事業実施要領における都道府県労働局の取組事項数と農業就業者数及び常雇いされている者の人数の割合

都道府県労働局	要領の9つの取組事項のうち、実施している数	農業就業者数 (A) (基幹的農業従事者+常雇い)	常雇い (B)	B/A
北海道	6	112,524 人	23,296 人	20.7%
青森	6	63,679 人	5,457 人	8.6%
岩手	6	64,482 人	5,320 人	8.3%
秋田	6	46,943 人	2,057 人	4.4%
茨城	8	87,804 人	10,983 人	12.5%
千葉	6	73,685 人	8,586 人	11.7%
神奈川	3	21,706 人	1,404 人	6.5%
福井	7	15,900 人	1,735 人	10.9%
山梨	6	26,309 人	2,152 人	8.2%
愛知	8	66,087 人	10,755 人	16.3%
岡山	9	39,777 人	2,062 人	5.2%
広島	7	35,448 人	4,140 人	11.7%
山口	7	25,094 人	1,763 人	7.0%
愛媛	7	38,531 人	3,356 人	8.7%
高知	6	27,454 人	4,214 人	15.3%
長崎	7	35,462 人	3,743 人	10.6%
熊本	5	72,873 人	7,664 人	10.5%
鹿児島	8	61,955 人	9,437 人	15.2%

(注) 当省の調査結果及び2015年農林業センサスによる。

資料 3-(2)-イ-① 道府県農業大学校に関する法令等

○ 農業改良助長法(昭和23年法律第165号) <抜粋>

(協同農業普及事業)

第7条 この章の規定により交付金を交付される「協同農業普及事業」とは、次に掲げるものをいう。

- 一 普及指導員を置くこと。
- 二 普及指導員が次条第二項各号に掲げる事務を行うことにより、普及指導活動を行うこと。
- 三 普及指導センターを運営すること。
- 四 普及指導協力委員が第十三条第二項の規定により活動を行うこと。
- 五 農業者研修教育施設において農業後継者たる農村青少年その他の農業を担うべき者に対し近代的な農業経営の担当者として必要な農業経営又は農村生活の改善に関する科学的技術及び知識を習得させるための研修教育を行うこと。
- 六 普及指導員の研修及び農業経営又は農村生活の改善を目的とする農村青少年団体の指導者の育成を行うこと。

○ 「協同農業普及事業の運営に関する指針」(平成27年農林水産省告示第1090号) <抜粋>

第五 普及指導活動の方法に関する基本的事項

二 普及指導活動の効果的な実施

4 研修教育の充実強化

農業者研修教育施設については、就農希望者、青年農業者等に対する都道府県における中核的な教育機関として、実践的な技術力と経営力を備えた農業者の育成が図られるよう、先進的な農業者、民間の農業経営者教育機関等と連携し、その研修教育の内容の充実強化を図り、効率的かつ効果的な研修教育を行うものとする。

また、農家の子弟でない学生が増加していることを踏まえ、学生の円滑な就農のため、就農相談や農業法人等とのマッチング等の就農支援の取組を推進するとともに、就農後における地域への定着が図られるよう継続的な支援を行うものとする。

さらに、農業者研修教育施設は、当該施設の学生以外であって、農業者等の下で研修を受けている就農希望者に対し、受入先の農業者や普及指導センターとの役割分担の下、必要に応じて研修の補完を行うものとする。

なお、農業者研修教育施設は、研修教育の内容、その成果及び実施体制について、先進的な農業者等による外部評価を実施し、その結果を踏まえて研修教育の内容等の改善を行うものとする。

このほか、農業高等学校の卒業生の就農促進のため、農業高等学校の生徒に対する研修の機会の提供等を行うものとする。

(注) 下線は当省が付した。

資料 3-(2)-イ-② 道府県農業大学校の各課程の概要等

課程	対象者	標準的な履修時間	教科	学習の方法
養成課程	高校卒業程度の学力を有する方	2年間 2,400 時間 (80 単位) 以上	分野に応じた専門課程 (稲、畑作物、野菜、果樹、花き、酪農、肉牛、養豚、養鶏など)	講義、演習、実験と実習がおおむね半分ずつ
研究課程	農業大学校養成課程卒業生や短大卒業生	2年間 2,400 時間 (80 単位) 以上 (※1 年間の学校も有)	分野に応じた専門課程 (稲、畑作物、野菜、果樹、花き、酪農、肉牛、養豚、養鶏など) 養成部門で学んだ学習内容をさらに深め、高度な農業技術や経営能力等を養成	講義、演習、実験と実習がおおむね半分ずつ
研修課程	技術・知識の向上を目指す農業者の方や就農を希望する方	1 日～数週間程度 (コースにより異なる)	分野ごとにコースが設置 (農業技術、農業機械操作、経営管理、農業体験など)	受講者の経営の発展段階、受講者のニーズ等を踏まえて学習を実施

(注) 農林水産省のホームページによる。

資料 3-(2)-イ-③ 道府県農業大学校における雇用就農の促進に資する効果的な取組事例

No.	事例の概要
1	<p>山口県立農業大学校では、1 年次の早期 (6 月) から、実際の農家・農業法人で営農や農村生活を体験させつつ、雇用就農や自営就農の具体的なイメージを把握させる「短期農家・法人研修」を行い、12 月の三者面談 (学生・親・学校) で学生が雇用就農の希望を示した場合には、翌年 3 月の「新規就農円滑化促進会議」において市町村の担当者と学生が個別面談の上、学生の希望や適性に即し、かつ将来の就職先法人とすることを念頭に研修先法人を選定している。</p> <p>その後、2 年次の 4 月から 8 月にかけての 2～3 日間の短期研修 (インターンシップ) を複数回実施することにより当該研修先法人との適性を相互に確認した上で、9 月には最終的な就職先法人とすることを念頭に 1 か月間の「長期農家・法人研修」を実施することにより、当該研修に参加した大半の学生が、研修終了後に事実上の就職内定を獲得している。</p> <p>これらの取組のほか、同農業大学校では、入学者選抜における就農への具体的な意欲の確認や経営感覚を備えた人材確保のための試験方法の実施 (経営者等として必要なコミュニケーション能力について面接で確認、基礎的な計算力、数的読解力について確認する試験の実施等)、各授業科目の見直し等も行ってきたこともあり、卒業生の就農率は、平成 24 年度の 52.6%から 28 年度には 68.9%まで上昇している。</p>
2	<p>今回調査対象とした 16 道府県農業大学校では、いずれも職業安定法に基づく無料職業</p>

	<p>紹介事業を実施しており、多くの農業大学校における同事業の取組内容は、求人票の受付や校内への掲示、会社説明会の開催等となっている。このうち、一部の道府県農業大学校では、学生と会社との連絡調整・マッチング等を手厚く実施することにより、学生の雇用就農を支援している例がみられる。</p> <p>例えば、岡山県農林水産総合センター農業大学校では、2年次の5月に進路についての三者懇談（学生・親・学校）があり、その結果に基づいて、希望する会社（農業法人含む）に対し、農業大学校の概要を説明するとともに、求人の有無を確認し、求人がある場合は、学校宛てに求人票を提出してもらうようにしている。その後は、会社説明会やインターンシップについて学生の意見を聴きながら、会社との連絡調整を行い、実際の会社説明会等の際には、極力学生に随行し、学生が希望する会社についての情報を得られるように支援している。</p> <p>このような取組を行う理由について、同農業大学校では、「学生と求人企業間に道府県農業大学校が入ることで、道府県農業大学校についてより理解を得るとともに、情報交換等の連携が密になり、当該企業とも信頼関係を構築することができるようになり、その結果として依頼しなくても求人票が届いたり、道府県農業大学校の学生の求人を優先的にしてくれるようになってきている。」としている。</p> <p>また、同農業大学校では、岡山県農業会議を通じて管内の農業法人に対して学内での説明会への参加を呼び掛け、年2～3回、20法人程度が参加する「農業法人説明会」を開催している。当該説明会では、農業法人による学生への説明後、農業法人と学生との個別マッチングをする取組が実施されている。平成28年度の場合、2学年全員が参加し、そのうち約20名が雇用就農を希望していたところ、説明会開催後、参加企業の会社説明会や現地訪問まで進んだ者（マッチング成立数）は12名、最終的に雇用就農まで至った学生は9名となっている。</p> <p>なお、同農業大学校では、上記以外にも、農業法人で働くとはどういうことかを学生に理解させることを目的として、同農業大学校出身で農業法人を立ち上げた先輩や農業法人で雇用就農している卒業生と学生との交流会を実施したり、毎月安定所から農業関係の求人情報の提供を受けて学内に掲示したりするなどの取組も行っていることもあり、卒業生の就農率は、平成24年度の38.7%から28年度には78.1%まで上昇している。</p>
3	<p>調査対象とした16道府県農業大学校のうち5道府県農業大学校（青森県、神奈川県、愛知県、広島県及び熊本県）では、雇用就農を希望する学生の増加等もあり、農業法人等における就業環境等に関するカリキュラムとして、都道府県労働局等（労働基準監督署・安定所を含む。）の職員による出前講座等を開催している。</p> <p>これら5道府県農業大学校のうち4農業大学校における平成24年度から28年度までの就農率の平均は、70%以上の2校を含めいずれも60%以上と高い状況にあり、残る1校も調査対象とした道府県農業大学校の就農率のほぼ平均となっているなど、同種の取組を行っていない道府県農業大学校と比べ、卒業生の就農率が高い傾向がみられる。</p>

(注) 当省の調査結果による。

資料 3-(3)-ア-① 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所（平成 29 年 4 月 20 日最終改正））＜研修中止等における手続に関する規定の抜粋＞

第 4 農業法人等就業実践研修支援事業

5 助成金の申請

(6) 研修の中断・中止等の取り扱い

ア 農業法人等は研修の中断及び中止等が必要となった場合には「研修（中止・中断・取り下げ）届出書」（様式研第 7 号）を、速やかに農業会議に提出する。

イ 農業会議は、農業法人等より研修の中断及び中止等が必要となった経緯等を確認し、「研修（中止・中断・取り下げ）確認報告書」（様式研第 8 号）を速やかに本会に提出する。

研修の中止・中断等の理由が、次の事項に該当する場合は、助成金は交付しない。

(ア) 著しく研修実施計画に即した研修が行われていないと認められる場合

(イ) 著しく研修の効果が認められない場合

(ウ) 農業法人等の都合により研修を中止した場合（天災その他やむを得ない事情により研修の継続が不可能となったこと、又は研修生の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

(エ) 本会が定める内規及び事業実施にあたっての指導等に違反した場合

(オ) 虚偽の報告等、本研修に関する不正が認められた場合

ウ 中断は、研修生の傷病等により 2 週間を超えて研修が出来ない場合とし、2 ヶ月以内に研修を再開した場合は、中断した日数と同じ日数分の期間を延長して研修を実施することができるが、2 ヶ月を超えて中断した場合には、中断が始まった日をもって中止とする。ただし、本会が災害等により 2 ヶ月を超える中断がやむを得ないと認める場合を除く。

エ 農業法人等は、研修を中止・中断及び再開した場合は、すみやかに農業会議に連絡しなければならない。

(注) 下線は当省が付した。

資料 3-(3)-ア-② 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所（平成 29 年 4 月 20 日最終改正））＜研修終了後(直後を含む)の定着状況調査に関する規定の抜粋＞

第 4 農業法人等就業実践研修支援事業

6 実施状況の調査及び指導

(2) 定着状況の調査

ア 農業法人等は、研修終了直後、1 年後、2 年後、3 年後の研修生の就農等の状況について、本会に報告しなければならない。

研修終了直後、1 年後、2 年後、3 年後の調査については、様式研第 15 号で行い、農業法人等は、本会が指定する期日までに提出する。提出されない場合は、研修生は農業に従事していないものと見なす。また、提出されない場合、新たに申請を受

け付けられないほか、助成金を支払わない場合がある。

イ 本会は、上記調査及び5の(6)の報告の結果、農業に従事している研修生の数が過去に受け入れた研修生の数の60%未満となった農業法人等に対し、様式研第16号により改善指導を行うとともに、当該農業法人等から「離農等防止改善策実施状況届」(様式研第17号)を提出させるものとする。また、農業会議は、提出された離農等防止改善策実施状況届について、様式研第18号によりその妥当性を判断し、その結果を本会に報告するものとする。

ウ 農業会議は、研修生からの研修内容等に関する苦情が繰り返されるなどの場合には、状況を精査し、必要に応じて様式研第19号により改善を指導し、様式研第14号を本会に提出するものとする。

(注) 下線は当省が付した。

資料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具体例

1 農業の理想と現実のギャップ	<ul style="list-style-type: none">・ 独立就農を視野に入れて研修を行っていたところ、友人から就農直後の経営の難しさなどを聞くうちに独立就農から方向転換することを決意し、退職することとなった。・ 酪農にのんびりと農作業を行うイメージを持っていたが、思い描いていた酪農のイメージと違っていたため退職することとなった。
2 労務管理不満(給与関係)	<ul style="list-style-type: none">・ 以前努めていた会社では給与額が労働時間に依存する算定方法を採用していたところ、農業では、天候によって仕事量や休みが左右されるので、給与が安定せずに退職することとなった。・ 研修先の農業経営体が個人事業主であり一部の社会保険に未加入なため、今後への不安を感じ退職することとなった。
3 労務管理不満(勤務時間関係)	<ul style="list-style-type: none">・ 会社の休みが週に1日しかなく友人と遊ぶ時間が少ないので、もう少し休みが欲しいと思い退職することとなった。なお、当社は、酪農に加えて6次産業化も展開しており、就職する際の面談時に週に1日の休みしか取得できない旨を説明し、離農者の了解を得ていた。・ 長時間にわたって拘束される労働ができなくなったため退職することとなった。
4 生活・将来不安	<ul style="list-style-type: none">・ 定年のない農業に生涯の仕事として魅力を感じていたが、農地や建物、施設設備等の経営基盤に多額の資本力を必要とすることが分かり、将来の就農は困難と考え直し、退職することとなった。・ 研修中に台風対策や長雨対策にかなり苦労してきたこともあり、将来を考えたときに、就農することに不安を感じたため退職することとなった。
5 体力面・精神面不安	<ul style="list-style-type: none">・ 農業ハウスの中での作業は、想像以上に体力を消耗することから、体力的に限界を感じ退職することとなった。・ とても忙しい業務内容で、体力的につらくなり退職することとなった。
6 技術習得上の課題	<ul style="list-style-type: none">・ 研修生が仕事を覚えることに苦労し、幾度となく先輩職員に質問をしていたことに併せて作業速度が遅いため、居場所がなくなっていくように感じた

	<p>ため退職することとなった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 機械類の操作が上達せず、農作業の意欲・向上心をもてなくなったために退職することとなった。
7 OJT 研修への不満	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容が研修生の希望していた内容と違ったため、退職することとなった。 経営責任者はあまり指導に携わずに、先輩職員に指導を任せるなど、指導方法に不満があり退職することとなった。
8 コミュニケーショントラブル（労使関係）	<ul style="list-style-type: none"> 以前から研修責任者の指導方法が厳しく、優しく指導していただくよう申し出ていたが、農繁期等に指導が厳しくなり、研修責任者から「農業に適正がない」と言われたことを契機に退職することとなった。 会社の運営や経営方針が研修生の目指す方向と違っており、研修生の提案等も受け入れてもらえなかったため退職することとなった。

(注) 当省の調査結果による。

資料 3-(3)-イ-① 農の雇用事業研修（中止・中断・取り下げ）届出書（内規様式研第 7 号）

様式研第 7 号		平成 年 月 日	
一般社団法人全国農業会議所会長 殿			
都道府県農業会議会長 殿			
		株式会社〇〇	
		代表取締役 〇〇〇〇 印	
農の雇用事業研修（中止・中断・取り下げ）届出書			
<p>農の雇用事業（平成 年度第 回／ 雇用就農者育成タイプ・新法人設立支援タイプ）により取り組んでいた〇〇〇〇（研修生氏名）の研修につきましては、下記により（中止・中断・取り下げ）したいので研修（中止・中断・取り下げ）届出書を提出いたします。</p>			
記			
1	研修日等		
	研修開始日	平成 年 月 日	
	〈中 止〉		
	研修中止日	平成 年 月 日	

〈中 断〉

研修中断期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日

研修再開予定日 平成 年 月 日

〈取り下げ〉

取り下げ日 平成 年 月 日

(注) 取り下げは、採択決定後、研修開始日までの間に研修が行えなくなった場合のみ。

2 (中止・中断・取り下げ) の理由

※ 研修生が退職した理由を証明する書類があれば、提出ください。提出されない場合は経営体都合による退職と判断します。

例 ①雇用保険被保険者離職票

②解雇通知書

③退職願い(理由が記載されているものに限る) など

(注) 「農の雇用事業」実施に関する内規(平成25年8月20日一般社団法人全国農業会議所。平成29年4月20日最終改正)による。

資料 3-(3)-イ-② 農の雇用事業研修(中止・中断・取り下げ)確認報告書(内規様式研第8号)

様式研第8号

番 号
平成 年 月 日

一般社団法人全国農業会議所会長 殿

〇〇農業会議会長 印

農の雇用事業研修(中止・中断・取り下げ)確認報告書

農の雇用事業(平成 年度第 回/ 雇用就農者育成タイプ・新法人設立支援タイプ)により、〇〇〇で実施されていた〇〇〇〇氏の研修が(中止・中断・取り下げ)に至った経緯等について、下記のとおり確認しましたので連絡します。

記

1 研修（中止・中断・取り下げ）に至った経緯等について

（会社側と研修生の双方から聞き取ること）

（1）農業法人等からの聞き取りの内容

（2）研修生からの聞き取りの内容

※経営体から研修生が退職した理由を証明する書類の提出があった場合には、提出すること。

例 ①雇用保険被保険者離職票 ②解雇通知書 ③退職願いなど

（3）研修生の中止・退職理由と今後の進路について

※（参考表）「研修生の中止・退職理由及び今後の進路の分類項目について」から項目を選択する。

2 その他特記事項

（参考表）研修生の中止・退職理由及び今後の進路の分類項目について

解雇・退職	解雇・退職の理由	A・Bの研修生の今後の進路
A 解雇	1 経営体側の問題（人員整理等） 2 研修生側の問題（欠勤等）	1 独立就農 2 実家・親元で就農 3 転職（農業関係） 4 転職（農業以外） 5 就学・研修（農業関係） 6 就学・研修（農業以外） 7 未定 8 不明
B 退職	1 独立就農 2 研修生の病気 3 研修生のケガ 4 研修生の家庭の事情 5 職場の人間関係 6 業務が合わない（体力面や仕事内容が想定と違っていたなど） 7 教育・研修が十分に行われていない 8 法人等の就業環境が悪い（休日、休憩、労働時間、早朝・深夜勤務など） 9 法人等の就業環境が悪い（社会保険・福利厚生面など） 1 法人等の就業環境が悪い（給与、賞与、昇給面など） 0	

	1 今の法人等に不満がないが、他に条件の良い転職先が決まったため 1 1 その他 2	
退職しない	中止の理由	Cの研修生の今後、雇用形態
C 退職しない	1 経営体の都合（指導者の転退職、事業の取消等） 2 研修生の都合（出産・子育て等） 3 研修計画よりも短期間で研修を終了 4 その他	1 正社員として雇用を継続 2 正社員以外として雇用を継続

(注) 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成25年8月20日一般社団法人全国農業会議所。平成29年4月20日最終改正）による。

資料 3-(3)-イ-③ 「農の雇用事業」（雇用就農者育成タイプ）の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）

様式研第15号-1

「農の雇用事業」（雇用就農者育成タイプ）の
研修終了に伴う研修生の進路等についての確認調査
《平成 年度第 回募集分》

「農の雇用事業」実施経営体・研修生 各位

「農の雇用事業」の研修にお取り組みいただき、ありがとうございました。今後の本事業推進の参考にしますので、研修終了後の研修生の進路、本事業についてのご意見等をお聞かせください。

なお、本調査は同事業の規定に基づいて研修生の定着状況を確認するものであり、本調査票の提出をもって研修の終了となりますので、研修終了後2週間以内に提出してください。本調査票が提出されていないと、助成金のお支払いが出来ませんので、よろしく願いいたします。

(提出先：各都道府県農業会議)

都道府県名	
経営体名	
記入者氏名	
研修実施期間	平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日

研修生氏名			
性別		年齢	

I 研修実施に対する評価

事業の申請時に「研修実施計画書」の研修計画に記載した「研修により習得させる技術（3つ以上）」について、研修生の習得状況を研修生自身及び研修指導者がそれぞれ評価を行ってください。

研修開始時に習得を目指した技術	研修生自身による自己評価※	研修指導者による評価※
・	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
・	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
・	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
・	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1
・	5 4 3 2 1	5 4 3 2 1

※設定した「技術」について、以下の5段階評価で行ってください。

- 5…他の従業員等よりうまく行うことができる（目標レベル以上）
- 4…他の従業員等と同等のレベルで行うことができる
- 3…他の従業員等より時間はかかるが、研修生ひとりで行うことができる（目標レベル）
- 2…他の従業員等と一緒にあれば、行うことができる
- 1…行うことができない（目標とした技術が習得できなかった）

(研修生自らの総合評価)

--

(研修指導者の総合評価)

--

II 研修終了後の進路に関する調査

②解雇通知書（写）

③退職願（理由が記載されているものに限る）など

ウ) 退職後の研修生の進路は？

①独立就農する

②親元・親族等で就農

①独立就農する場合及び②親元・親族等で就農の場合

→<就農時期>平成 年 月

<就農地域>都道府県名（ ） 市町村名（ ）

<経営内容>（ ）

<就農時の役職>（例）経営者、役員、従業員等

③転職（農業関係）（具体名 ）

④転職（農業以外）（具体名 ）

⑤就学・研修（農業関係）（具体名 ）

⑥就学・研修（農業以外）（具体名 ）

⑦未定

⑧不明

（4）本事業を実施してみて、本事業に対する意見・要望等を、経営体、研修生それぞれ記載してください。

経営体記入欄

※経営面、人材育成確保の面などで役にたった点や、本事業への意見・要望 等

研修生記入欄

※就農する上で役にたった点や、本事業への意見・要望 等

ご協力ありがとうございました

（注）1 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所。平成 29 年 4 月 20 日最終改正）による。

2 内規様式研第 15 号-4 は、15 号-1 の様式と題名が異なる（「法人独立支援タイプ」と表示）のみであるため省略している。

様式研第 15 号-2

「農の雇用事業」の研修終了後の定着状況調査
《平成 年度第 回募集分》研修終了 年後

「農の雇用事業」実施経営体・研修生 各位

「農の雇用事業」の研修にお取り組みいただき、ありがとうございました。貴経営体の事業の効果確認及び今後の本事業推進の参考にしますので、研修終了後の研修生の進路、本事業についてのご意見等をお聞かせください。

なお、本調査は同事業の規定に基づいて研修生の定着状況を確認するものであり、本調査票の提出内容に基づく、定着状況が今後の事業要件にもなっていますので、期日までに提出してください。本調査票が提出されないと、当該研修生が事業上は経営体の責による離職と判定され、他の研修生分の助成金のお支払いが出来なくなる場合があります。

（提出先：全国農業会議所）

都道府県名							
経営体名							
記入者氏名							
研修実施期間	平成	年	月 日	～	平成	年	月 日

研修生氏名			
性別		年齢	

経営者等（研修指導者）にお答えいただく内容

（1）研修生の在籍の有無について（ 年 月 日時点で）

- ① 勤務している →（2）、（3）へ
- ② 退職した →（4）、（5）へ

（2）（1）で①勤務していると回答した方へ 研修生の現在の雇用形態について

- ① 期間の定めのない正規社員 →（現在の役職 ）
- ② 有期雇用社員（ 年）
- ③ パート、アルバイト
- ④ 季節雇用
- ⑤ 研修生

(3) (2) で②～⑤の正規社員以外と回答した方へ 期間の定めのない正社員から契約変更した理由は何ですか。

- ① 経営体都合 (具体的理由)
- ② 研修生都合 (具体的理由)
- ③ その他 ()

(4) (1) で②退職したと回答した方へ 退職の理由は何ですか。

- ① 経営体の都合による解雇
- ② 研修生の責めに帰すべき理由による解雇
- ③ 研修生側からの退職の申出
- ④ その他 ()

解雇・退職に至った具体的な理由を教えてください。

※ 後日、研修生が退職した理由を証明する書類があれば、提出ください。提出がない場合は経営体都合による退職と判断します。

例 ①雇用保険被保険者離職票

②解雇通知書

③退職願 (理由が記載されているものに限る) など

(5) 研修生の退職後の進路を教えてください。(現時点で把握できること)

- ① 独立就農
- ② 親元・親族等で就農
→①独立就農する場合及び②親元・親族等で就農の場合
＜就農時期＞平成 年 月
＜就農地域＞都道府県名 () 市町村名 ()
＜経営内容＞ ()
＜就農時の役職＞ (例) 経営者、役員、従業員等
- ③ 転職 (農業関係) (具体名)
- ④ 転職 (農業以外) (具体名)
- ⑤ 就学・研修 (農業関係) (具体名)
- ⑥ 就学・研修 (農業以外) (具体名)
- ⑦ 未定
- ⑧ 不明

ご協力ありがとうございました

(注) 1 「農の雇用事業」実施に関する内規 (平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所。平成 29 年 4 月 20 日最終改正) による。

2 内規様式研第 15 号-5 は、15 号-2 の様式と題名が異なる (「法人独立支援タイプ」と表示) のみであるため省略している。

資料 3-(3)-イ-⑤ 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）

様式研第 15 号-3 (様式研第 15-1 及び 2 において研修生が退職した場合に作成)

番 号
平成 年 月 日

一般社団法人全国農業会議所会長 殿

〇〇農業会議会長 印

農の雇用事業研修生の定着状況確認報告書

農の雇用事業（平成 年度第 回／ 雇用就農者育成タイプ）により、〇〇〇で実施されていた〇〇〇〇氏の研修生が退職に至った経緯等について、下記のとおり確認しましたので連絡します。

記

- 1 研修生が退職に至った経緯等について
（会社側と研修生の双方から聞き取ること）
 - (1) 農業法人等からの聞き取りの内容
（農業法人等から研修生が退職した理由を証明する書類の提出があった場合は添付する。
①雇用保険被保険者離職票 ②解雇通知書 ③退職願など
 - (2) 研修生からの聞き取りの内容
 - (3) 研修生の退職理由と今後の進路について
※（参考表）「研修生の中止・退職理由及び今後の進路の分類項目について」から項目を選択する。
- 2 その他特記事項

(注) 1 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所。平成 29 年 4 月 20 日最終改正）による。

2 内規様式研第 15 号-6 は、15 号-3 の様式と題名が異なる（「法人独立支援タイプ」と表示）のみであるため省略している。

資料 3-(3)-イ-⑥ 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所（平成 29 年 4 月 20 日最終改正））＜離農等防止改善策に関する規定の抜粋＞

第 4 農業法人等就業実践研修支援事業

6 実施状況の調査及び指導

(2) 定着状況の調査

ア 農業法人等は、研修終了直後、1年後、2年後、3年後の研修生の就農等の状況について、本会に報告しなければならない。

研修終了直後、1年後、2年後、3年後の調査については、様式研第 15 号で行い、農業法人等は、本会が指定する期日までに提出する。提出されない場合は、研修生は農業に従事していないものと見なす。また、提出されない場合、新たに申請を受け付けられないほか、助成金を支払わない場合がある。

イ 本会は、上記調査及び5の(6)の報告の結果、農業に従事している研修生の数が過去に受け入れた研修生の数の60%未満となった農業法人等に対し、様式研第16号により改善指導を行うとともに、当該農業法人等から「離農等防止改善策実施状況届」（様式研第17号）を提出させるものとする。また、農業会議は、提出された離農等防止改善策実施状況届について、様式研第18号によりその妥当性を判断し、その結果を本会に報告するものとする。

ウ 農業会議は、研修生からの研修内容等に関する苦情が繰り返されるなどの場合には、状況を精査し、必要に応じて様式研第19号により改善を指導し、様式研第14号を本会に提出するものとする。

(注) 1 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所。平成 29 年 4 月 20 日最終改正）による。

2 下線は当省が付した。

資料 3-(3)-イ-⑦ 農の雇用事業改善指導通知（内規様式研第 16 号）

様式研第 16 号

番 号
平成 年 月 日

殿

一般社団法人全国農業会議会長 印

農の雇用事業改善指導通知

農業人材力強化総合支援事業実施要綱（平成24年4月6日付23経第3543号農林水産事務次官依命通知。以下「実施要綱」という。）別記2の第6の7の（1）に基づき、貴経営体における定着状況を把握した結果、定着率が60%未満となり改善が必要と認められることから、実施要綱別記2の第6の7の（2）に基づき、○月○日までに離農等防止改善策実施状況届（様式研第17号）を○○農業会議に提出願います。

なお、期日までに同届が提出されなかった場合及び同届の内容が不十分と判断した場合には、助成金額の一部又は全部を支給できなくなりますので、ご承知願います。

（注） 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成25年8月20日一般社団法人全国農業会議所。平成29年4月20日最終改正）による。

資料3-(3)-イ-⑧ 農の雇用事業改善指導通知（内規様式研第17号）

様式研第17号

番 号
平成 年 月 日

一般社団法人全国農業会議所会長 殿

株式会社○○
代表取締役 ○○○○ 印

離農等防止改善策実施状況届

平成 年 月 日付け 号で改善指導通知のあった件について、農業人材力強化総合支援事業実施要綱（平成24年4月6日付23経第3543号農林水産事務次官依命通知。以下「実施要綱」という。）別記2の第6の7の（2）に基づき、下記のとおり離農等防止改善策実施状況届を提出する。

記

別添「定着状況及び離農等防止改善策実施状況一覧表」のとおり

（注） 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成25年8月20日一般社団法人全国農業会議所。平成29年4月20日最終改正）による。

様式研第 2 号—1 別紙 2

定着状況一覧表兼離農等防止改善策実施状況

経営体名： _____

(1) 経営体全体の定着状況

平成 24 年度から 28 年度に農の雇用 事業を活用した研 修生の数 ①	継続雇用 (※1) ②	独立就農等 (※2) ③	それ以外 ④ (①- ②-③)
人	人	人	人

※本様式は採択審査の際の重要な資料ですので、実態をふまえ、できるだけ詳細な記入をお願いします。

※1 継続雇用には、法人独立支援タイプの「研修中及び研修終了後 1 年以内の法人独立」を含みます。

※2 独立就農等には、「親元・親族等で就農」、「農業法人への転職」、「農業関係への就学・研修」を含みます。

(2) 研修生の定着状況

平成 24 年度から 28 年度に農の雇用事業を活用した研修生全てについてご記入ください（太枠内のみ）。（取消は含み、支援を受けずに中止又は取り下げた研修生は除く）

活用した研修生の内、農業に従事している研修生の数が 60%未満の場合は、②及び③もご記入ください。

研修生名	研修実施年度	研修状況 (1つに○)	現在の定着状況 (1つに○)	①継続雇用していない場合 (離職・離農)の実態・経緯・問題点等	②継続雇用していない場合 (離職・離農)の改善策	③改善策の実施状況
	年度	・研修中 ・研修終了 ・研修中止	・継続雇用(※1) ・独立就農等(※2) ・それ以外			
	年度	・研修中 ・研修終了 ・研修中止	・継続雇用(※1) ・独立就農等(※2) ・それ以外			

※1 継続雇用には法人独立支援タイプの「研修中及び研修終了後 1 年以内の法人独立」を含みます。

※2 独立就農等には、「親元・親族等で就農」、「農業法人への転職」、「農業関係への就学・研修」を含みます。

(注) 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成25年8月20日一般社団法人全国農業会議所。平成29年4月20日最終改正）による。

資料3-(3)-イ-⑩ 離農等防止改善策実施状況届に対する見解等について（内規様式研第18号）

様式研第18号

番 号
平成 年 月 日

一般社団法人全国農業会議所会長 殿

〇〇農業会議会長 印

離農等防止改善策実施状況届に対する見解等について

〇〇〇より提出のあった離農等防止改善策実施状況届に対する見解等は、下記のとおりです。

記

- 1 離農等防止改善策実施状況届に対する見解
- 2 離農等防止改善策実施状況届の妥当性※
- 3 その他特記事項

※妥当性が判断できない場合は再提出を求めること

(注) 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成25年8月20日一般社団法人全国農業会議所。平成29年4月20日最終改正）による。

資料 3-(3)-イ-⑪ 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所（平成 29 年 4 月 20 日最終改正））＜指導者養成研修会及び事業説明・研修会に関する規定の抜粋＞

7 研修会の開催等

(1) 指導者養成研修会の開催

ア 農業会議は、就業実践研修を行う農業法人等の研修指導者等を対象に、労務管理・人材育成等に関する指導者養成研修会を開催する。1 回目の同研修会は原則として研修開始後 1 ヶ月以内に開催することとし、以降は必要に応じて開催する。なお、参集対象人数に応じて、個別研修として行うこともできることとする。

イ 本事業を実施する農業法人等の研修指導者等は、指導者養成研修会に出席しなければならない（同一年度中に既に指導者養成研修会に出席している農業法人等で、農業会議が再度の出席は必要ないと認めた場合はこの限りでない。）。正当な理由がなく出席しない場合、採択を取り消すこととする。

(2) 研修説明会等の開催

ア 農業会議は、農業法人等の研修指導者等と研修生を対象とした事業説明・研修会を開催する。1 回目の同説明・研修会は原則として研修開始後 1 ヶ月以内に開催することとし、以降は必要に応じて開催する。また、同説明・研修会では、必要に応じて、農業法人等が行う O J T 研修を補完する座学研修等を行うことができることとする。

イ 本事業を実施する農業法人等は、研修生を研修説明会に参加させなければならない。 正当な理由がなく参加しない場合、事業の採択を取り消すこととする。

(3) 合同開催について

ア (1) と (2) は合同で開催することができる。

(4) 本会は、(1) 及び (2) の実施に当たり、農業災害補償法（昭和 22 年法律第 185 号）に基づく農業共済その他農業関係の保険への積極的な加入の促進、(5) の取組を通じた農業法人等による定着に向けた取組の促進など経営の安定に資する説明・研修を併せて行うものとする。

(5) 優良事例について

ア 農業会議は、6 実施状況の調査及び指導等により、定着及び法人設立による独立に関する優良事例を収集・整理し、本会へ報告する。

イ 本会及び農業会議は、報告を受けた優良事例については、ホームページ等に公開するなど、他の農業法人等に提供するとともに、農業法人等が事例を参考として定着に向けた取組を行うよう指導する。

(6) 新規就農者交流会の開催について

ア 本会及び農業会議は、都道府県、市町村等の関係機関と密接に連携し、支援の対象となった研修生が就農者として定着するまで丁寧にフォローするものとする。

イ 本会及び農業会議は、研修生を含む新規就農者の交流会の開催に努めるものとする。

(注) 1 「農の雇用事業」実施に関する内規（平成 25 年 8 月 20 日一般社団法人全国農業会議所。平成 29 年 4 月 20 日最終改正）による。

2 下線は当省が付した。

資料 3-(3)-イ-⑫ 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る例

No.	事例の概要
1	<p>岡山県農業会議では、研修生が研修を中止等した際に農業法人等及び研修生から聞き取った中止・退職理由を踏まえて、離農等防止改善策の作成支援をしている。また、併せて、採用前の意向確認や採用後の業務の習熟度、研修生の性格や生活状況等を把握することは研修生定着にとって重要であることから、普段から研修生とのコミュニケーションが必要であることを助言している。</p> <p>なお、岡山県農業会議に提出され、当省で確認した離農等防止改善策 5 件のうち、離農の経緯が不明又は改善策に記載がない離農等防止改善策は見受けられなかった。</p>
2	<p>高知県農業会議では、離農等防止改善策の提出が必要な農業法人等に対して、現地調査時又は電話で、研修生との信頼関係を築くために日頃からコミュニケーションをとるよう助言するほか、労働環境に問題がないか再度確認するように助言している。</p> <p>なお、高知県農業会議に提出され、当省で確認した離農等防止改善策 8 件のうち、離農の経緯が不明又は改善策に記載がない離農等防止改善策は見受けられなかった。</p>

(注) 当省の調査結果による。

資料 3-(3)-イ-⑬ 研修会等で離農要因の整理・分析結果とその解消方法を情報提供している例

No.	事例の概要
1	<p>熊本県農業会議では、制度開始からの県内における農の雇用事業による研修生の定着状況を確認するため、平成 25 年 11 月に採択を受けた全農業経営体を対象に独自に調査を実施した。それ以降、事業の運営において把握したデータ及び全国農業会議所が把握しているデータを活用して当該調査結果を更新することにより、継続的に研修生の定着状況を把握している。</p> <p>把握した研修生の定着率は、指導者養成研修会及び事業説明・研修会において情報提供し、農業法人等における定着や人材育成に関する問題提起をすると同時にそれに応じた適切な労務管理の重要性を説明している。</p> <p>また、どのような要因が定着率を下げているのかを整理するため、平成 26 年 5 月に「農の雇用事業研修（中止・中断・取下げ）確認報告書」（様式研第 8 号）で把握した研修生が研修を中止等した経緯等を基に、離職・離農に係る要因の整理を行っている。それ以降も継続的に離農要因の整理を行っている。</p> <p>この整理結果について、指導者養成研修会及び事業説明・研修会において情報提供し定着率の向上に向けた労務管理の実施について注意喚起を行っている。</p> <p>これらの取組を通して、当農業会議の離農率は 25.9%と当省が調査対象とした 18 都道府県農業会議の平均である 35.4%と比べて低い状況にある。</p> <p>さらに、上記の研修生の定着率及び離農要因について整理した結果を、平成 27 年度第 2 回以降の指導者養成研修会や平成 28 年度以降の事業説明・研修会を実施する際の研修テーマの参考にしている。平成 29 年第 1 回の指導者養成研修会では、「如何に従業員が退職せず、従業員が生き生きと仕事出来る職場環境を作れるか？」をテーマに、整理・分析した離農要因を踏まえたグループディスカッションを行い、参加者の労務管理実践例な</p>

	<p>どを交えて意見交換を行っている。</p> <p>また、平成 29 年度の事業説明・研修会では、研修生の都合による離農要因として、同僚等と十分なコミュニケーションがとれないことが含まれることを踏まえて、研修のテーマを「効果的なコミュニケーションの取り方について」という研修テーマを設定し、同テーマについてのグループディスカッションを行っている。</p>																				
2	<p>岩手県農業会議では、研修生の研修中止率が高い状況を受け、指導者養成研修会で使用する講義資料について、平成 27 年度第 2 回の当研修会以降、県内の研修生からヒアリングした研修中止の理由を盛り込むなど、研修生の定着率向上を目的とした内容としている。</p> <p>研修生の定着率向上に係る内容として、①県内における研修生の離職状況、②研修中止の要因（研修生からの聞き取り内容を基に作成）、③農業法人等が研修生の定着のために留意したい事項、④県内の農業法人における研修生の定着に向けた取組の実例が盛り込まれている。</p> <p>さらに、農業法人等への研修実施状況の現地確認時に、指導者養成研修会で紹介した内容について聞き取りを行った結果、講義の内容を理解し、実践している農業法人等が多い状況であった。</p> <p>研修生の研修開始 1 年目での研修中止者数（表①参照）をみると、平成 25 年度に 13 人（中止率 35%）であったが、28 年度に 6 人（中止率 15%）に減少している。なお、取組を開始した平成 27 年度では、研修中止者数が 9 人（中止率 21%）となっているが、本取組は平成 27 年度第 2 回から実施された取組であり、指導者養成研修会における参加者数等の実績（表②参照）をみると、平成 27 年度の研修参加人数のうち半数が第 1 回の受講であり本取組の対象となっていない。</p> <p>表① 岩手県農業会議管内の研修生の研修 1 年目での中止率等</p> <table border="1" data-bbox="263 1301 1382 1547"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>新規採択者数</th> <th>研修中止者数</th> <th>中止率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成 25 年度</td> <td>37 人</td> <td>13 人</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>平成 26 年度</td> <td>46 人</td> <td>9 人</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>平成 27 年度</td> <td>43 人</td> <td>9 人</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>平成 28 年度</td> <td>41 人</td> <td>6 人</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table>	年度	新規採択者数	研修中止者数	中止率	平成 25 年度	37 人	13 人	35%	平成 26 年度	46 人	9 人	20%	平成 27 年度	43 人	9 人	21%	平成 28 年度	41 人	6 人	15%
年度	新規採択者数	研修中止者数	中止率																		
平成 25 年度	37 人	13 人	35%																		
平成 26 年度	46 人	9 人	20%																		
平成 27 年度	43 人	9 人	21%																		
平成 28 年度	41 人	6 人	15%																		

表② 岩手県指導者養成研修会における参加者数等の実績	
年度・回	参加対象農業法人等数（参加人数）
平成 27 年度 第 1 回	16 農業法人等（17 人）
平成 27 年度 第 2 回	6 農業法人等（7 人）
平成 27 年度 第 3 回	6 農業法人等（6 人）
平成 27 年度 第 4 回	5 農業法人等（5 人）
平成 28 年度 第 1 回	14 農業法人等（16 人）
平成 28 年度 第 2 回	9 農業法人等（9 人）
平成 28 年度 第 3 回	7 農業法人等（7 人）
平成 29 年度 第 1 回	9 農業法人等（11 人）
平成 29 年度 第 2 回	12 農業法人等（15 人）

（注） 当省の調査結果による。

資料 3-(3)-イ-⑭ 農の雇用事業応募申請時に面談を行い、研修生の就農動機や目標、経営体の就業環境等を確認し、研修実施状況の確認にいかしている例

事例の概要
<p>熊本県農業会議では、①研修生が農の雇用事業の内容を十分に理解していないまま事業の採択を受けた事例がみられたこと、②就農・就業動機が漠然としている者や意欲が乏しい者、将来目標が漠然としている者は定着に課題がみられたことから、平成 23 年度第 2 回採択以降、農の雇用事業の応募申請時に、農業法人等における研修生への農の雇用事業の説明状況、研修生の就農動機や就農・就業意欲・目標等の確認を行うため農の雇用事業に応募した全ての農業法人等（経営者や研修責任者等）及び研修生に対し面談を行っている。</p> <p>面談の中で特に、①就農動機、②農業法人等に就職後、主に担当した仕事内容及び就農した感想、③将来への展望を聞き取ることで、研修生の就農に対する意識を把握している。</p> <p>当該面談結果は、応募申請に係る審査の判断材料とするため、判定案（○（要件に適合しており、採択上問題なし）、△（一部問題が見られるが、採択の可能性有）、×（要件に不適合であり、採択の可能性なし）の 3 区分）を作成している。「△」が付された研修生については、就農継続に対する意識が低い印象があるため、農の雇用事業が研修事業である点を踏まえ、平成 28 年度からは申請時の面談で把握した事項や雇用先農業法人等の雇用就農者定着に関する課題などを事前に現地確認調査を行う担当者に文書で連絡し、当該研修生及び農業法人等の状況の把握に努めている。また、研修実施状況の現地確認対応では、次の観点について、面談結果により把握した研修生及び農業法人等の個々の事情を勘案し指導・助言を行い、研修生の定着率の向上に努めている。</p>

(現地確認時に行う指導・助言の観点)

- ① 研修生の就農意欲等に課題のある農業法人等が採択を受けた場合の現地確認ポイント
(将来にわたって農業の分野で就業継続する強い意思があるかなど)
- ② 経営力(売上・所得等)の乏しい農業法人等が採択を受けた場合の現地確認ポイント
(将来にわたって研修生を正社員として雇用継続して行くための収支計画・経営方針等があるかなど)
なお、経営力が乏しいと判断される農業法人等(例えば、前年度売上÷常時従業員数で300万円未満の農業法人等)については、応募申請面談段階で決算書、収支計画書等の取り寄せを行う場合もある。
- ③ 研修生の定着率が低調な農業法人等の現地確認ポイント(定着率を高めるための離農等防止改善策や人材育成をどの様に進めて行くかなど)
- ④ 研修生の悩み等、当会議が知り得た情報に基づく現地確認ポイント
- ⑤ 助成金申請書の確認段階等で判明した労務管理問題に基づく現地確認ポイント(研修生の定着に係る労務管理問題(給与計算等)に基づく現地確認ポイント)

(注) 当省の調査結果による。

資料 3-(3)-イ-⑮ 研修生に対してきめ細かなフォローをしている例

事例の概要

高知県農業会議では、平成 28 年度以降、研修生の研修実施状況の確認の際に、研修生から農業に携わる中での不安や悩み事などを聴き取り、日頃から相談をするように勧めるなど研修生に対してきめ細かにフォローをしている。また、農業法人等には、日頃から研修生とよくコミュニケーションをとり、研修生との信頼関係を築くよう助言をしている。

当概都道府県農業会議では、農業法人等と研修生との間で十分な信頼関係が築けていないことから、小さなトラブルが原因で離農してしまう研修生がいたため、このような取組を実施している。

なお、当該都道府県農業会議における、平成 26 年度に研修を開始した研修生の離農率は 27.8%と調査対象 18 都道府県農業会議の平均である 35.4%よりも低い状況となっている。

(注) 当省の調査結果による。

資料 3-(3)-ウ-① 平成 30 年度食料・農業・農村施策(第 196 回国会(常会)提出)〈抜粋〉

Ⅲ 農業の持続的な発展に関する施策

1 力強く持続可能な農業構造の実現に向けた担い手の育成・確保

イ 農業経営体の法人化等の加速化

- (イ) 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とともに、従業員のキャリアパスとして新たな法人を設立する取組等を推進します。

(注) 下線は当省が付した。

資料 3-(3)-ウ-② 農業法人等のためのモデル雇用契約書（平成 24 年 11 月全国農業会議所）＜
変形労働時間制の例の抜粋＞

月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	合計
所定労働日数 (日)	17	20	27	25	25	24	23	20	26	27	23	23	280
所定労働時間 (時間)	102	150	216	200	200	180	162	160	205	210	160	140	2,085

1月の予定表

＜所定労働日数：17日/1日の所定労働時間：6時間/1か月の所定労働時間：102時間＞

1(火)	休み	8(火)	6時間	15(火)	休み	22(火)	6時間	29(火)	6時間
2(水)	休み	9(水)	6時間	16(水)	休み	23(水)	6時間	30(水)	6時間
3(木)	休み	10(木)	休み	17(木)	休み	24(木)	休み	31(木)	休み
4(金)	6時間	11(金)	6時間	18(金)	6時間	25(金)	6時間		
5(土)	6時間	12(土)	6時間	19(土)	6時間	26(土)	6時間		
6(日)	休み	13(日)	休み	20(日)	休み	27(日)	休み		
7(月)	6時間	14(月)	休み	21(月)	6時間	28(月)	6時間		
週労働 時間	18時 間	週労働 時間	24時 間	週労働 時間	18時 間	週労働 時間	30時 間	週労働 時間	12時 間

3月の予定表

＜所定労働日数：27日/1日の所定労働時間：8時間/1か月の所定労働時間：216時間＞

1(土)	休み	8(土)	休み	15(土)	休み	22(土)	休み	28(土)	8時間
2(日)	8時間	9(日)	8時間	16(日)	8時間	23(日)	8時間	30(日)	8時間
3(月)	8時間	10(月)	8時間	17(月)	8時間	24(月)	8時間	31(月)	8時間
4(火)	8時間	11(火)	8時間	18(火)	8時間	25(火)	8時間		
5(水)	8時間	12(水)	8時間	19(水)	8時間	26(水)	8時間		
6(木)	8時間	13(木)	8時間	20(木)	8時間	27(木)	8時間		
7(金)	8時間	14(金)	8時間	21(金)	8時間	28(金)	8時間		
週労働 時間	48時 間	週労働 時間	48時 間	週労働 時間	48時 間	週労働 時間	48時 間	週労働 時間	24時 間

8月の予定表

<所定労働日数：20日/1日の所定労働時間：8時間/1か月の所定労働時間：152時間>

1(水)	8時間	8(水)	8時間	15(水)	休み	22(水)	8時間	29(水)	8時間
2(木)	8時間	9(木)	8時間	16(木)	休み	23(木)	8時間	30(木)	8時間
3(金)	8時間	10(金)	8時間	17(金)	休み	24(金)	8時間	31(金)	8時間
4(土)	休み	11(土)	休み	18(土)	休み	25(土)	休み		
5(日)	8時間	12(日)	休み	19(日)	休み	26(日)	8時間		
6(月)	8時間	13(月)	休み	20(月)	休み	27(月)	8時間		
7(火)	8時間	14(火)	休み	21(火)	8時間	28(火)	8時間		
週労働時間	48時間	週労働時間	24時間	週労働時間	8時間	週労働時間	48時間	週労働時間	24時間

資料3-(3)-ウ-③ 他産業並みの就業環境を整備することの課題

1	繁忙期に仕事が集中するため、毎週1日以上 of 休みや時間の制限を一律に設けることは難しい。農作業では毎日作業が必要になってくるため、従業員が休日の場合は、従業員が担当している農作業を役員で代わる場合がある。そのため、他産業並みの就業環境を整備することにより従業員の休みが増えると、役員の負担が増加する。
2	農繁期と農閑期では、作業内容や作業量が違い、さらに季節によって日照時間等が異なるため、1年を通して他産業並みの就業環境を整備することは困難である。
3	他産業並みの就業環境では、農繁期の作業量をこなすことができず、正社員の年間雇用が困難である。
4	就業環境を他産業並みにすると、人手が不足し業務量に追いつかなくなる。求人募集をしても応募者がなかなか集まらないため、農作業のシステム化を進めて一人当たりの作業効率をあげる必要があるが、システム化するには設備投資をする資金が必要になる。

(注) 当省の調査結果による。

資料3-(3)-ウ-④ 他産業並みの就業環境を整備することとした経緯とその効果

1	<p>農業は、労働基準法による労働時間の上限がないため、労働時間が最低賃金を下回らないようにするなどし、他の民間会社を参考にしながら就業環境を整備することが農業の定着率、若者の雇用につながると考えた。</p> <p>就業環境の整備により、農業以外から参入するスタッフを募集しやすくなった。また、会社全体で働き方に対する意識が高まり、部門ごとに労働時間を短縮させる取組を検討する機運が醸成され、時間外労働が減少した。</p>
2	<p>従業員の増加に伴い明確な就業環境の定めが必要と考えたため、就業環境を整備した。</p> <p>就業環境を定めて以降、従業員が時間・コストを意識して作業を行うようになった。また、求人票に他産業並みの就業規則を定めていることを記載することができ、</p>

	今のところ離職者はいない。
3	<p>農の雇用事業や準備型の研修生を受け入れるに当たり、研修ではなく単なる労働力として働かされているとの印象をもたれることを避けるために、他産業並みの就業環境を整備した。</p> <p>不透明な就業環境ではなくなったため、従業員とトラブルになることはない。</p>
4	<p>農業において長期的に就業し、キャリアアップを目指せる企業となることを目標に他産業並みの就業環境を整備した。</p> <p>他産業並みの就業環境を整備することで、ワークライフバランスを確保した結果、従業員の定着率が向上し、就業年数の増加に伴って生産性が向上した。</p>

(注) 当省の調査結果による。