

農業労働力の確保に関する行政評価・監視
－新規就農の促進対策を中心として－

結果報告書

平成31年3月

総務省行政評価局

前 書 き

我が国の農業の持続的発展と農村の振興を実現していくため、農業の競争力強化が求められている。

しかし、農業就業者のうち基幹的農業従事者の数は、平成7年の約256万人から30年には約145万人となり、約20年間で約111万人（約43%）減少している。また、その平均年齢は、平成7年の59.6歳から29年には66.6歳となり、約20年間で7歳上昇するなど農業就業者の高齢化が進んでおり、今後、高齢者のリタイアにより農業就業者の著しい減少が見込まれる状況にある。さらに、我が国の農業総産出額（国内農産物の売上相当額の総額）は、昭和59年の11兆7千億円をピークとして平成26年まで長期的に減少傾向で推移し、28年には9兆2千億円となっている。

このような状況に対し、「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）において、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し、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こととされ、具体的な目標として、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40万人に拡大することが示された。

この目標の達成に向けて、農林水産省は、将来の我が国の農業を支える人材を確保し40代以下の新規就農者を増加させるため、就農に必要な技術を習得する研修を後押しする支援や経営開始直後の経営が不安定な新規就農者への支援などを内容とした、農業人材力強化総合支援事業等の各種支援策を講じている。また、市町村から就農計画の認定を受けた青年等に対し、資金の貸付けなどの支援措置や都道府県等による指導・助言を行う仕組み（認定新規就農者制度）なども構築されている。

しかし、目標として掲げた40代以下の農業従事者数は、平成25年の31万1,000人から29年では32万6,000人と微増にとどまっている。

この行政評価・監視は、以上のような状況を踏まえ、青年層の新規就農の一層の促進や定着を図る観点から、農業労働力をめぐる現状とともに就農希望者や新規就農者に対する公的支援の実施状況等を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

目 次

第1 行政評価・監視の目的等	1
第2 行政評価・監視結果	2
1 農業労働力をめぐる現状	2
2 新規参入者に対する支援の実施状況	11
(1) 新規参入者の就農・定着状況	11
(2) 新規参入を希望する者に対する支援等の実施状況（就農前）	16
(3) 新規参入者に対する支援等の実施状況（就農後）	31
3 新規雇用就農者に対する支援の実施状況	45
(1) 新規雇用就農者の就農・定着状況	45
(2) 雇用就農を希望する者に対する支援等の実施状況（就農前）	48
(3) 新規雇用就農者の離農抑制対策の実施状況（就農後）	59
4 資料編	75

第1 行政評価・監視の目的等

1 目的

この行政評価・監視は、今後、農業就業者の著しい減少が見込まれることを踏まえ、青年層の新規就農の一層の促進や定着を図る観点から、就農希望者や新規就農者に対する公的支援の実施状況等を調査し、関係行政の改善に資するために実施したものである。

2 対象機関

(1) 調査対象機関

農林水産省、厚生労働省、文部科学省

(2) 関連調査等対象機関

18 都道府県（北海道、青森県、岩手県、秋田県、茨城県、千葉県、神奈川県、福井県、山梨県、愛知県、岡山県、広島県、山口県、愛媛県、高知県、長崎県、熊本県、鹿児島県）

35 市町村（旭川市、栗山町、弘前市、十和田市、盛岡市、花巻市、能代市、銚田市、小美玉市、八街市、香取市、横浜市、藤沢市、福井市、あわら市、北杜市、笛吹市、一宮市、大府市、岡山市、倉敷市、福山市、東広島市、山口市、周南市、松山市、八幡浜市、香美市、四万十町、諫早市、雲仙市、熊本市、菊池市、指宿市、薩摩川内市）

関係団体等（都道府県農業会議、青年農業者等育成センター、農業経営体等）

3 担当部局

行政評価局

管区行政評価局 全局（北海道、東北、関東、中部、近畿、中国四国、九州）

四国行政評価支局

行政評価事務所 1 事務所（熊本）

4 実施期間

平成 30 年 1 月～31 年 3 月

第2 行政評価・監視結果

1 農業労働力をめぐる現状

(新規就農者の状況と施策)

「食料・農業・農村基本計画」（平成27年3月31日閣議決定）においては、「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（注1～3）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」こととされている（資料1-①参照）。基幹的農業従事者数は、平成7年の256万人から、30年には145万人と大幅に減少しており、また、図表1-①のとおり、基幹的農業従事者の年齢構成をみると、65歳以上が98.7万人（68%）、40代以下が15.2万人（11%）と偏りがみられる。

一方、「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）において、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こととされ、具体的な目標として、新規に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（注4）を40万人に拡大することが示されている（資料1-②参照）。これは、将来にわたって農業生産を継続するためには約90万人の農業従事者が必要であり、これを60代以下で安定的に担うとすれば40代以下の農業従事者を40万人に拡大することが必要であるという考え方に基づくものである。この目標として掲げられた40代以下の農業従事者数は、図表1-②のとおり、平成25年の31万1,000人から29年では32万6,000人と微増（4.8%増）にとどまっている。

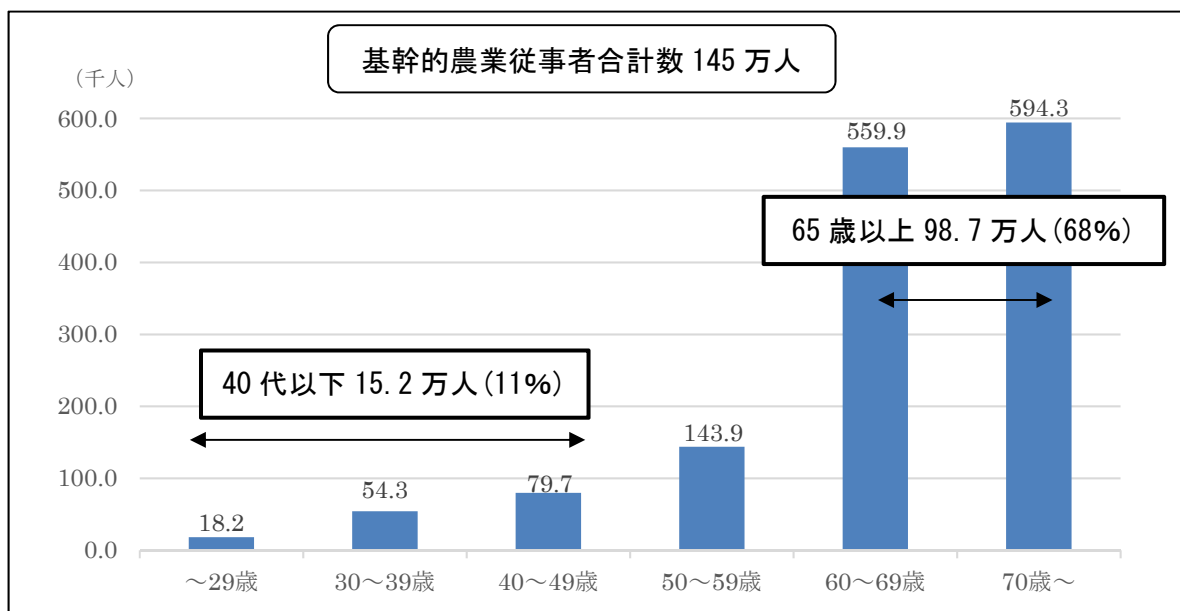
(注) 1 農業就業者とは、基幹的農業従事者及び雇用就農者（農業法人等で雇用されて農業に従事している者）の合計である。

2 基幹的農業従事者とは、普段仕事として自営農業に主として従事している15歳以上の者を指す。新規自営農業就農者、新規参入者を含み、雇用就農者を含んでいない。

3 新規自営農業就農者とは、家族経営体の世帯員で、生活の主な状態が「学生」又は「他に雇われて勤務が主」から「自営農業への従事が主」になった者（農家子弟で親元就農した者）を指す。新規参入者とは、土地や資金を独自に調達し、新たに農業経営を開始した経営の責任者及び共同経営者（非農家子弟等で自営就農した者）を指す。雇用就農者とは、農業法人等で雇用されて農業に従事している者を指す。そのうち、新たに雇用就農者となった者を新規雇用就農者という。

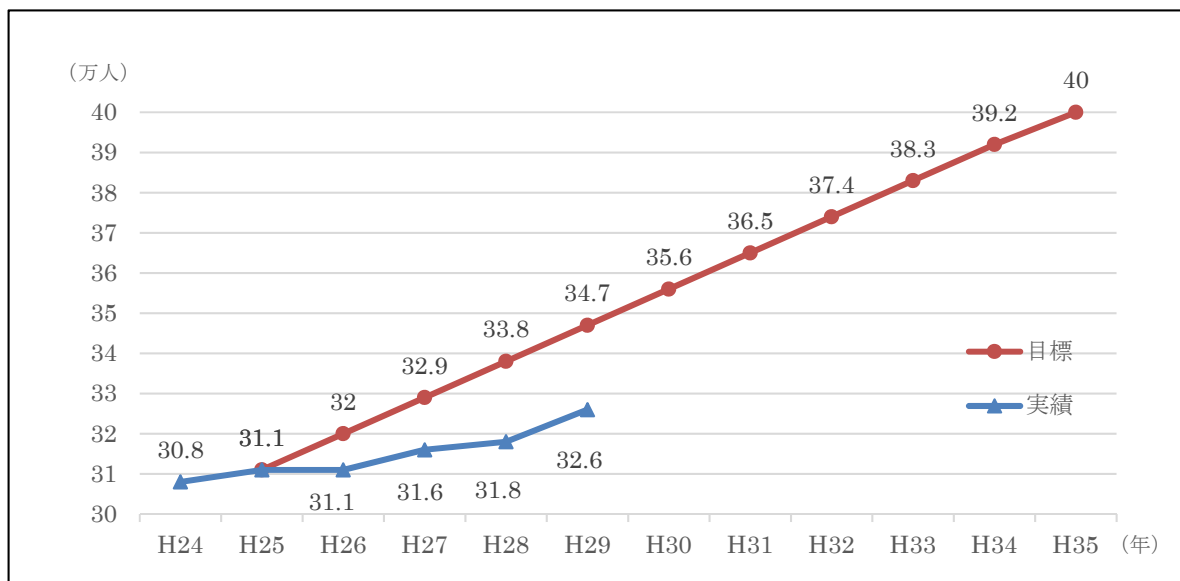
4 「農林水産業・地域の活力創造プラン」における農業従事者は、基幹的農業従事者及び雇用就農者の合計とされており、上記（注）1の食料・農業・農村基本計画にある「農業就業者」と同義となっている。

図表 1-① 年齢階層別基幹的農業従事者数（平成 30 年 2 月現在）



(注) 農林水産省の「平成 30 年農業構造動態調査」に基づき、当省が作成した。

図表 1-② 40 代以下の農業従事者数の推移



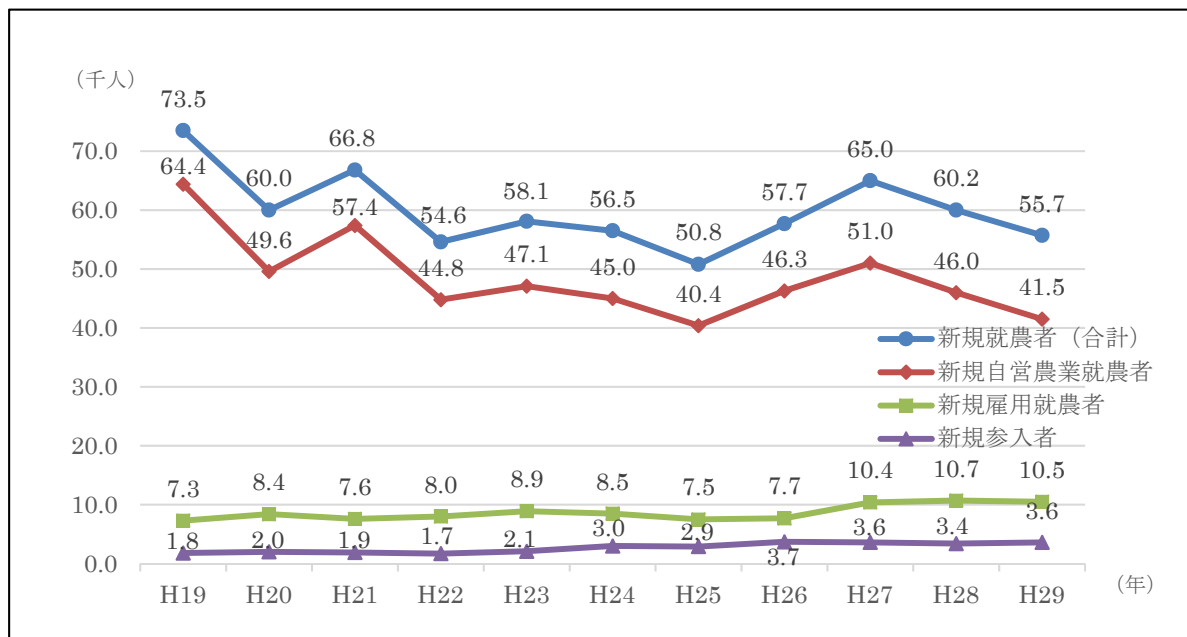
(注) 農林水産省の「平成 29 年度行政改革推進会議秋の年次公開検証（徳島レビュー）【補足資料】」等に基づき、当省が作成した。

また、近年における新規就農者（新規自営農業就農者、新規雇用就農者及び新規参入者）の推移をみると、図表 1-③のとおり、新規就農者数は全体として減少傾向にある。特に、新規就農者のうち大きな割合を占める新規自営農業就農者が減少傾向にある一方、新規雇用就農者及び新規参入者は増加傾向にある。

さらに、40 代以下の新規就農者の推移をみると、図表 1-④のとおり、新規就農者全体の傾向と同様に、新規自営農業就農者は近年減少傾向にある一方、新規参入者と新規雇用就農者につ

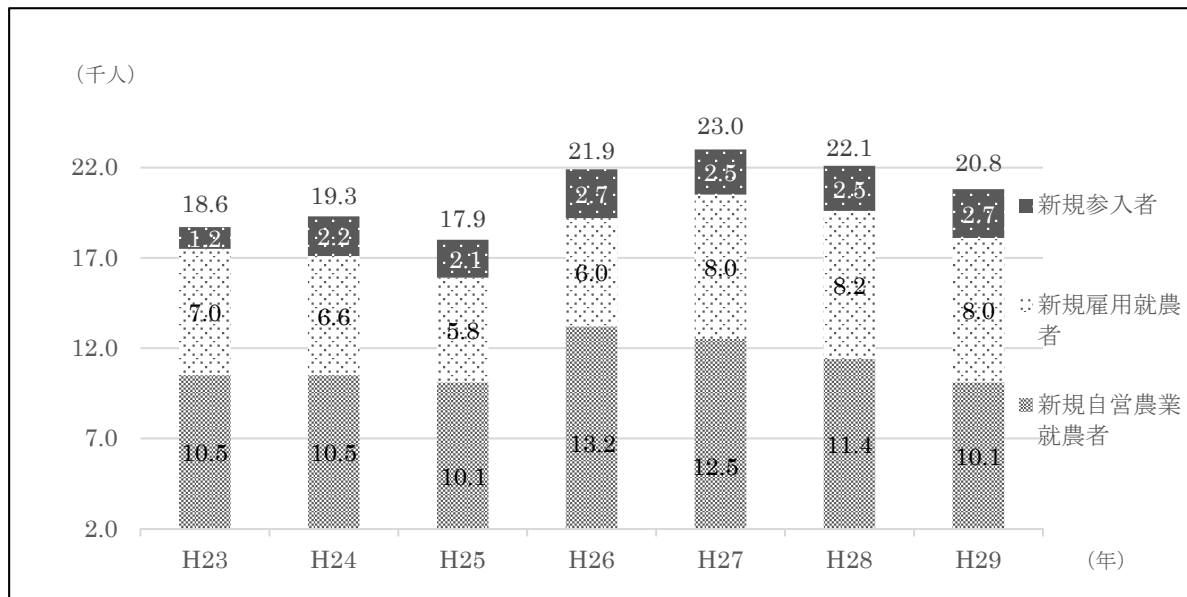
いては増加傾向にある。

図表 1-③ 新規就農者数（全体）の推移



(注) 農林水産省の「新規就農者調査」に基づき、当省が作成した。

図表 1-④ 40代以下の新規就農者数の推移



(注) 農林水産省の「新規就農者調査」に基づき、当省が作成した。

農林水産省は、2023年に40代以下の農業従事者を40万人に拡大するという目標を達成するため、将来の我が国の農業を支える人材を確保し、新規就農者の増加に資する観点から、図表1-⑤のとおり農業次世代人材投資事業等を中心とした各種の施策を実施しているところ、40代以下の新規就農者数は平成26年から継続して2万人を超えている（資料1-③参照）。

地方公共団体は、図表 1-⑥に示す農業振興の体制の下で、これらの施策の実施を担っている。

図表 1-⑤ 主な新規就農支援施策等の概要

区分	支援施策	運営等の主体	概要
就農準備段階	・ 就農相談や短期就業体験等	全国農業委員会ネットワーク機構、都道府県、市町村等	<p>全国の段階では、農業への転職を希望する他産業従事者等を実際の就農に結び付けるための就農相談等の取組を全国農業委員会ネットワーク機構等が実施</p> <p>地方公共団体の段階では、就農希望者に対する情報提供（農業技術習得のための支援や都道府県・市町村が独自に行っている新規就農者の受入支援、就農に向けた研修実施機関に関する情報等）や、短期間の農業の体験ができる講座等の設定を実施</p>
	・ 農業次世代人材投資事業（準備型）	都道府県等	先進農家や農業大学校等での研修受講者に対して、年間 150 万円を最長 2 年間交付する支援を実施
	・ 農業大学校等における研修	都道府県等	就農希望者に対して、技術力及び経営力を養成するための体系的な長期の研修教育等を実施
就農開始段階	・ 認定新規就農者制度	市町村	<p>市町村に青年等就農計画を提出し、認定を受けた新規就農者に対して、早期の経営安定に向けたメリット措置（注）等を実施</p> <p>（注） 認定新規就農者となることは、農業次世代人材投資事業（経営開始型）受給要件の一つとなっている。</p>
	・ 普及指導センター（普及指導員）による巡回指導等	都道府県	巡回指導や相談、講習会の開催等により、直接農業者に接して、農業経営の改善や知識の普及指導を実施。また、新規就農者の育成に関し、技術向上や農業経営の知識習得等を推進する。
	・ 農業次世代人材投資事業（経営開始型）	市町村	45 歳未満で独立して自営就農する認定新規就農者に対して、年間最大 150 万円を最長 5 年間交付する支援を実施
	・ 農の雇用事業（法人等就業研修）	全国農業会議所 都道府県農業会議	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する経費として、年間最大 120 万円を最長 2 年間、農業法人等に対して助成（雇用就農者育成タイプ）

			農業法人等が独立を目指す就農希望者を新たに雇用し、農業法人設立・独立に向けて実施する研修に対する経費として、年間最大 120 万円を最長 4 年間（3 年目以降は年間最大 60 万円）、農業法人等に対して助成（法人独立支援タイプ（注））
--	--	--	--

（注）1 農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。

2 「法人独立支援タイプ」は、平成 30 年 4 月に経営継承する場合を追加する拡充が行われ、「新法人設立支援タイプ」となった。

図表 1-⑥ 地方公共団体における主な農業振興体制の概要

区分	名称	概要
都道府県段階	都道府県農政担当部局	都道府県内の農業施策全般について担当。農業経営基盤強化促進法（昭和 55 年法律第 65 号）第 5 条に基づき、「農業経営基盤の強化の促進に関する基本方針」（都道府県内の 10 年間を見通した今後の農業の基本的な方向を示したもの）を策定する。新規就農者関連施策である農業次世代人材投資事業（準備型）の運用を行う（一部の都道府県では、青年農業者等育成センターで運用を行っている場合あり）。
	普及指導センター	農業改良助長法（昭和 23 年法律第 165 号）第 12 条に基づき、普及指導センターが設置され、同法第 7 条及び 8 条に基づき、協同農業普及事業を実施するための普及指導員が同センターに置かれている。普及指導員は巡回指導や講習会の開催等により、直接農業者に接して、農業経営の改善等の普及指導活動を行う。
	農業大学校	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、農業改良助長法第 7 条に基づき、必要な農業経営等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農業者研修教育施設として 42 道府県に設置され、農業経営の担い手を養成する中核的な機関となっている。
	都道府県農業試験場等	作物の品種改良や新しい農業技術の開発のための農業研究機関。農業者に対する研修を行う場合もある。

	都道府県農業会議（都道府県農業委員会ネットワーク機構）	<p>農業委員会等に関する法律（昭和 26 年法律第 88 号）第 42 条及び第 43 条に基づき、都道府県知事の指定を受け、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行い、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る。</p> <p>農の雇用事業について、指導者養成研修会等の開催や研修実施状況の確認等の業務を担当している。</p>
	青年農業者等育成センター（都道府県農業公社等）	<p>農業経営基盤強化促進法第 14 条の 11 に基づき、新たに就農をしようとする青年等及び青年等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対応や情報提供等の援助を実施している。都道府県は青年農業者等育成センターの確保に努めることとされており、農業公社等がセンターの役割を担当することが多い。</p>
市町村段階	市町村農政担当部局	<p>市町村内の農業施策全般について担当。新規就農者関連施策である農業次世代人材投資事業（経営開始型）の運用のほか、農業経営基盤強化促進法第 6 条に基づき、「農業経営基盤の強化の促進に関する基本的な構想」を策定することができる。また、新たに農業経営を営もうとする青年等から提出された青年等就農計画及びその変更について、認定を行う（認定新規就農者制度）。</p>
	市町村農業委員会	<p>農業委員会等に関する法律第 3 条に基づき市町村に設置され、農地法（昭和 27 年法律第 229 号）に基づく売買・貸借の許可、農地転用案件への意見具申、遊休農地の調査・指導などを中心に農地に関する事務を執行している。農地パトロールの実施や農地基本台帳の整備等も行っている。</p>
	市町村農業公社	<p>市町村等の出資により設立され、農作業（農地の整地等）の受託や、担い手の育成研修等を実施している。設置状況は市町村により区々となっている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

（地方公共団体における新規就農者の状況（当省の調査結果））

前述した新規就農者数については、農林水産省が毎年実施している新規就農者調査によるものとなっており、同調査は、新規参入者を除き標本抽出により実施されていることから、都道府県別、市町村別の数値等は示されていない。都道府県及び市町村では、独自に管内の新規就農者数を把握する調査が行われており、その結果をみると、図表 1-⑦のとおり、国の新規就農者調査の結果と同様に、新規参入者及び新規雇用就農者は増加傾向であった。

図表 1-⑦ 地方公共団体における新規就農者の状況

区分	平成 24 年度		平成 28 年度
都道府県	新規自営農業就農者(注 2)	2,534 人	2,289 人 (9.7%減)
	新規参入者(注 2)	869 人	1,021 人 (17.5%増)
	新規雇用就農者(注 3)	983 人	1,403 人 (42.7%増)
市町村	新規自営農業就農者(注 4)	247 人	298 人 (20.6%増)
	新規参入者(注 5)	134 人	178 人 (32.8%増)
	新規雇用就農者(注 6)	119 人	240 人 (101.7%増)

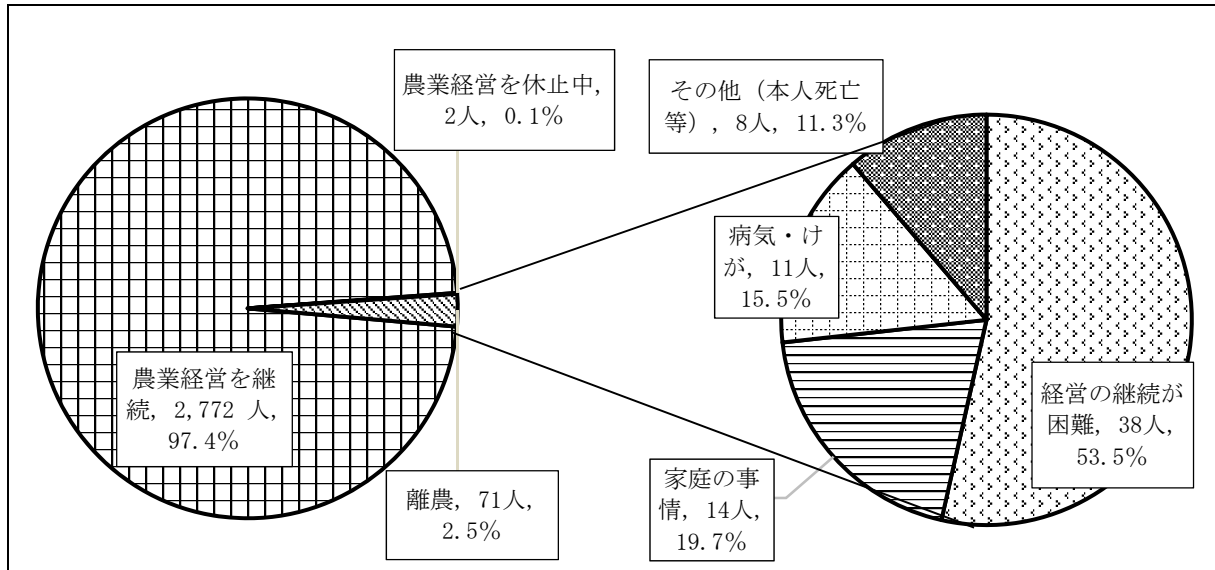
(注) 1 当省の調査結果による。

- 2 調査対象とした 18 都道府県のうち、新規自営農業就農者と新規参入者を区分していない 1 都道府県は除いて集計した。
- 3 調査対象とした 18 都道府県のうち、新規雇用就農者を把握していない 5 都道府県（全ての年度を把握していない場合のほか、一部の年度を把握していない場合を含む。）は除いて集計した。
- 4 調査対象とした 35 市町村のうち、新規自営農業就農者を把握していない 6 市町村（全ての年度を把握していない場合のほか、一部の年度を把握していない場合を含む。）は除いて集計した。
- 5 調査対象とした 35 市町村のうち、平成 24 年度の新規参入者を把握していない 3 市町村は除いて集計した。
- 6 調査対象とした 35 市町村のうち、新規雇用就農者を把握していない 16 市町村（全ての年度を把握していない場合のほか、一部の年度を把握していない場合を含む。）は除いて集計した。

（全国における離農の状況）

青年層の新規就農の一層の促進や定着を図るためには、就農状況のみならず離農の状況も把握する必要があると考えられるが、新規就農者を含む全ての農業者を対象とした、農業に定着せず離農した者の状況に関する全国的な統計調査は存在しない。そこで、農林水産省が実施する主な事業の結果における離農率をみると、図表 1-⑧及び 1-⑨のとおり、経営開始直後の新規参入者を中心とする新規就農者に対して農業次世代人材投資資金を交付する事業（農業次世代人材投資事業（経営開始型）。以下「経営開始型」という。）を利用した者においては離農率 2.5%、新規雇用就農者向けである農の雇用事業（雇用就農者育成タイプ）を利用した者においては 39.5%という状況であった。

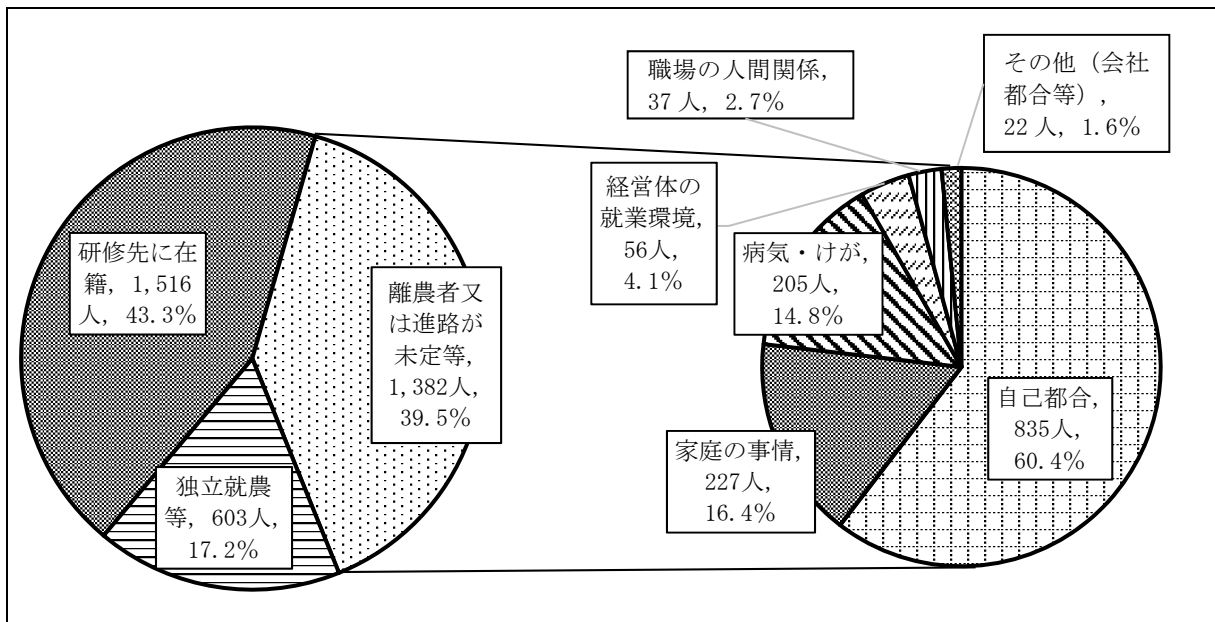
図表 1-⑧ 経営開始型における離農の状況



(注) 1 農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。

2 上記は、平成 28 年 10 月時点で経営開始型の資金交付期間が経過していた 2,845 人について、農林水産省が農業経営を継続しているか否か等を把握したものである。

図表 1-⑨ 農の雇用事業における離農の状況及び離農理由



(注) 1 農林水産省の「農業競争力強化プログラム」の参考資料「平成 24 年度新規採択者の状況」に基づき、当省が作成した。

2 上記は、平成 24 年度に農の雇用事業により新たに研修を受けた 3,501 人について、農林水産省が 27 年 12 月時点の状況を把握したものである。

(地方公共団体における離農の状況(当省の調査結果))

今回、新規参入者の離農状況については、調査対象 35 市町村が把握している平成 24 年度から 28 年度までの新規参入者数と離農者数を確認したところ、図表 1-⑩のとおり、新規参入者の離農率は 5.0%となっている。

また、新規雇用就農者の離農状況については、都道府県及び市町村においてはその把握が一部にとどまっているため、調査対象となる 18 都道府県農業会議において、農の雇用事業による研修を受けた者(主として新規雇用就農者)の離農の状況を確認したところ、図表 1-⑩のとおり、その離農率は 35.4%となっている。

図表 1-⑩ 市町村及び都道府県農業会議における新規参入者及び農の雇用事業による研修を受けた者の離農の状況

区分	平成 24 年度から 28 年度までの新規参入者	左記のうち離農した者
35 市町村合計	804 人	40 人(5.0%)
区分	平成 26 年度に農の雇用事業による研修を受けた者	左記のうち離農した者
18 都道府県農業会議合計	1,591 人	564 人(35.4%)

(注) 1 当省の調査結果による。

2 調査対象とした 35 市町村のうち、平成 24 年度又は 25 年度の新規参入者を把握していない 3 市町村については、25 年度又は 26 年度以降の新規参入者を計上している。

今回の行政評価・監視においては、新規就農者のうち、農家の子弟である新規自営農業就農者と比較して、農業経験や農地等の農業基盤等がぜい弱であると考えられる新規参入者と、離農率が 4 割程度に及んでいる農の雇用事業による研修を受けた者(主として新規雇用就農者)に対し主に焦点を当て、青年層の新規就農の促進や定着を図る観点から、18 都道府県、35 市町村等を対象として、それらの者の就農状況やそれに対する公的支援の状況等を調査した。

2 新規参入者に対する支援の実施状況

(1) 新規参入者の就農・定着状況

(新規就農者のうち新規参入者の位置付け)

項目1で述べたとおり（図表1-④（再掲）参照）、40代以下の新規就農者全体における新規参入者の割合は約1割程度にとどまる一方、増加傾向にあることなどから、今後の新たな担い手の一翼として期待されている。

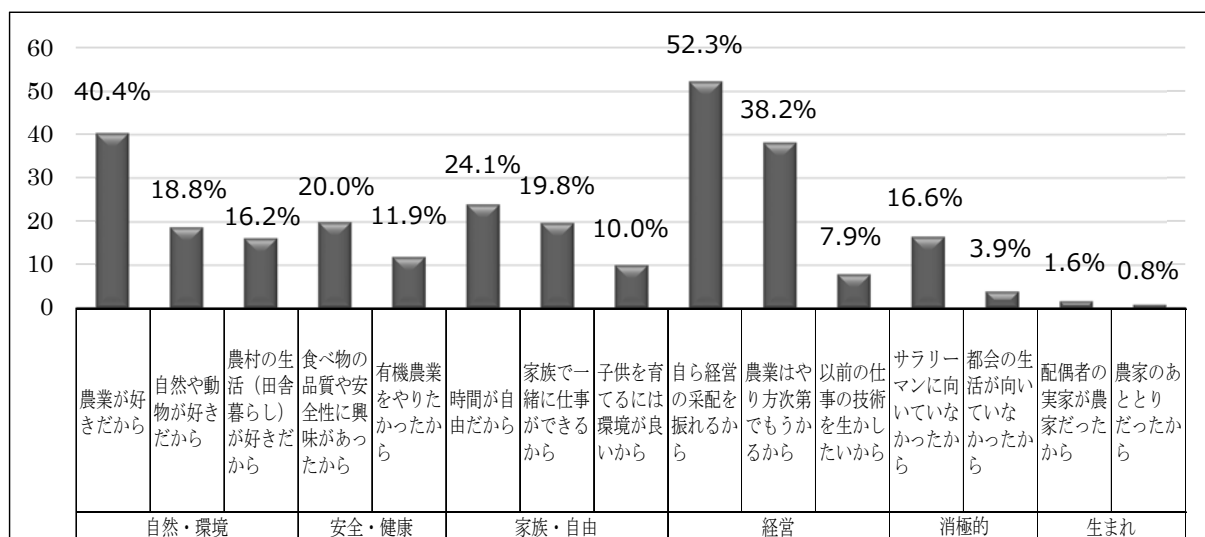
新規参入者は、新規自営農業就農者と比較して、農業経験や農地等の農業基盤等が弱い場合が多いため、新規参入に至ってから経営安定までの間の支援が特に重要と考えられる。

(全国的な新規参入者の就農状況等)

「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）（資料2-(1)-①参照）によると、図表2-(1)-①のとおり、新規参入者の就農理由については、「自ら経営の采配を振れるから」（52.3%）、「農業はやり方次第でもうかるから」（38.2%）といった経営面の理由が多い。しかし、図表2-(1)-②のとおり、農業所得で生計が成り立っているのは新規参入者全体の24.5%にとどまり、新規参入者の4分の1程度しか生計費を補える農業所得を得られていない状況がみられる。

また、農林水産省の調査によると、新規参入者等が交付を受けている経営開始型の資金に係る交付期間（最長5年間）が経過した者の離農状況については、平成28年10月時点における交付期間経過者2,845人のうち、離農者は71人（離農率約2.5%）となっている。また、その離農理由は、「経営の継続が困難」が38人（53.5%）、「家庭の事情」の14人（19.7%）、「病気・けが」の11人（15.5%）の順となっている（図表1-⑧（再掲）参照）。

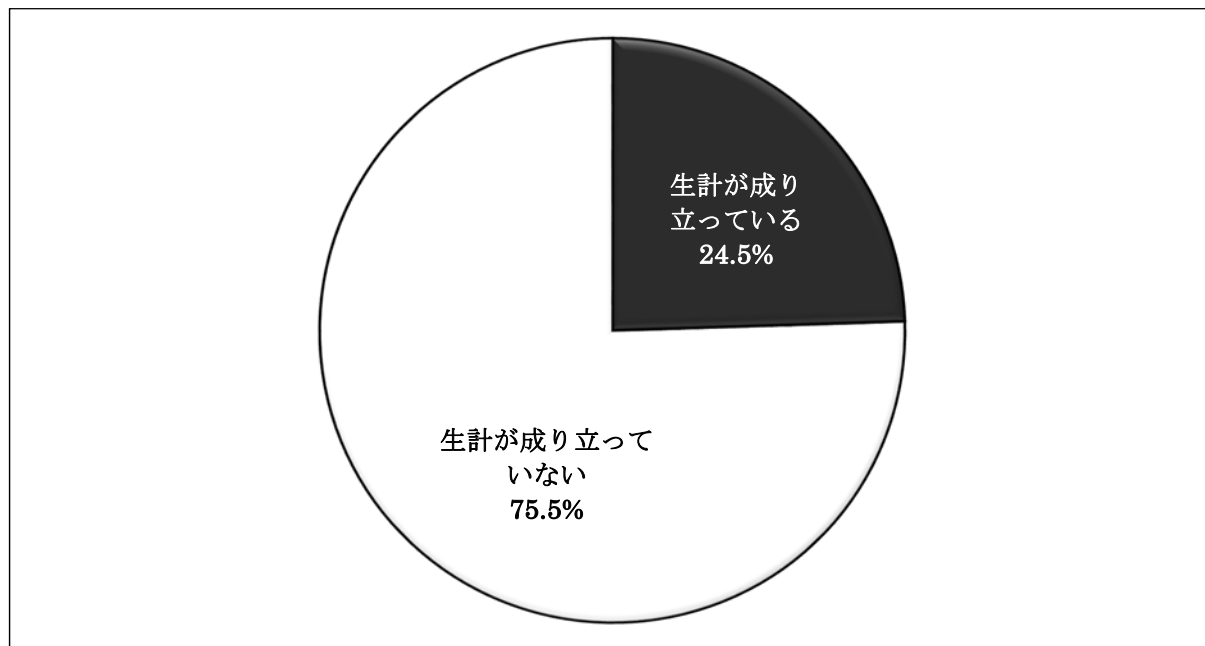
図表2-(1)-① 新規参入者の就農理由



(注) 1 「新規就農者の就農実態に関する調査結果－平成28年度－」による。

2 就農してからおおむね10年以内の新規参入者のうち、就農理由（上位3位まで）について回答のあった2,310人について示したものである。

図表 2-(1)-② 新規参入者の就農後の農業所得



(注) 1 「新規就農者の就農実態に関する調査結果－平成 28 年度－」による。

2 就農してからおおむね 10 年以内の新規参入者のうち、生計の状況について回答のあった 2,265 人について示したものである。

(当省の調査結果で把握した新規参入者の現状等)

今回調査対象とした 35 市町村における平成 24 年度から 28 年度までの間の新規参入者 804 人のうち、調査時点（平成 29 年 12 月末）において、既に離農している者は 40 人（離農率 5.0%）であり、新規参入者の多くは営農を継続している状況にある（図表 1-⑩（再掲）参照）。

この 40 人の離農理由をみると、図表 2-(1)-③のとおり、本人の個別の事情によるものについで、低収入など経済的な事情によるものが多い。

図表 2-(1)-③ 新規参入者 804 人のうち離農者 40 人の離農理由

離農理由	人数	構成率(%)
①本人事情（病気、介護、離婚等）	21	52.5
②低収入、収入不安定など経済的な事情	12	30.0
③労働力の不足等	2	5.0
④その他	3	7.5
⑤離農理由が不明	2	5.0

(注) 当省の調査結果による。

このように、経済的な事情による離農が一定数存在することを踏まえ、新規参入者の農業所得の状況及び青年等就農計画で定めた農業経営に関する目標（注）の達成状況を調査した結果、以下のような状況がみられた（資料 2-(1)-②参照）。

(注) 農業経営基盤強化促進法第14条の4第1項の規定に基づき、市町村は、新たに農業経営を始める者が作成する青年等就農計画を認定することとされている。

この青年等就農計画において、新たに農業経営を営もうとする青年等は、i) 農業経営の開始から相当の期間を経過した時における農業経営に関する目標、ii) 当該目標を達成するために必要な施設の設定、機械の購入その他の措置に関する事項等を定め、市町村は、当該青年等就農計画について、基本構想に照らし適切なものであり、計画の達成される見込みが確実であるときに、認定するものとされている(同法第14条の4)。

市町村から青年等就農計画を認定された者は認定新規就農者となり、国は、認定新規就農者に対して、早期の経営安定に向けた支援措置を集中的に実施している。主な支援措置としては、i) 就農直後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、年間最大150万円を最長5年間交付する経営開始型、ii) 農業経営を開始するために必要な資金を長期、無利子で貸し付ける青年等就農資金等が実施されている。

(新規参入者の農業所得の状況)

今回、調査対象とした63人の新規参入者の直近の農業所得を調査したところ、図表2-(1)-④のとおり、農業所得が不明であった4人を除いた59人中、200万円以上が22人(37.3%)、100万円以上200万円未満が15人(25.4%)、100万円未満が22人(37.3%)となっている。また、この59人のうち、経営開始後5年以上経過し営農が一定の期間継続したと認められる者は21人であり、当該21人の農業所得の内訳をみると、図表2-(1)-⑤のとおり、200万円以上が11人(52.4%)、100万円以上200万円未満が3人(14.3%)、100万円未満が7人(33.3%)となっている。

図表2-(1)-④ 新規参入者の農業所得の状況(全体)

農業所得	人数	構成率(%)
200万円以上	22	37.3
100万円以上200万円未満	15	25.4
100万円未満	22	37.3

(注) 当省の調査結果による。

図表2-(1)-⑤ 新規参入者の農業所得の状況(経営開始から5年以上経過した者)

農業所得	人数	構成率(%)
200万円以上	11	52.4
100万円以上200万円未満	3	14.3
100万円未満	7	33.3

(注) 当省の調査結果による。

(青年等就農計画の認定を受けた新規参入者の農業経営に関する目標の達成状況)

農業経営基盤強化促進法第5条において、都道府県は、新たに農業経営を営もうとする青年等の目標とすべき農業経営の基本的指標を定めた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。）を定めることとされている。また、同法第6条において、市町村は、都道府県の基本方針に即した青年等の目標とすべき農業経営の指標を含めた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、基本構想を定めるに当たっては、都道府県に協議し、その同意を得ることとされている（資料2-(1)-③参照）。

調査対象 35 市町村の基本構想をみると、新たに農業経営を営もうとする青年等の農業経営の開始から相当の期間を経過した時における農業経営に関する目標として定められている所得目標（注）については、最高で 275 万円とする市町村がある一方、最低の市町村は 140 万円となっており、2 倍近い開きがみられた。この所得目標に関しては、図表 2-(1)-⑥のとおり、250 万円（35 市町村のうち 18 市町村）、200 万円（同 11 市町村）としているところが多い。

（注） 基本構想に定める認定新規就農者となるための所得目標の設定方法について、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）では、「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」とされている。

図表 2-(1)-⑥ 調査対象 35 市町村の基本構想における認定新規就農者に求められる所得目標

所得金額	市町村数	所得金額	市町村数
250 万円超	1	200 万円	11
250 万円	18	150 万円超 200 万円未満	2
200 万円超 250 万円未満	1	150 万円以下	2

（注） 当省の調査結果による。

今回、当省が調査対象とした 35 市町村において、調査時点で当該市町村が認定した青年等就農計画の期間が満了し、所得が把握できた 28 人のうち、所得目標を達成していたのは 4 人（14.3%）であり、残り 24 人（85.7%）は未達成の状況となっている。

この 24 人の目標未達成であった理由を分類すると、図表 2-(1)-⑦のとおり、病虫害被害などの栽培管理上の課題や、計画以上の規模拡大等による経費の増加などの経営上の課題がみられる。

図表 2-(1)-⑦ 青年等就農計画に定めた所得目標が未達成の 24 人の未達成であった理由

目標未達成の理由	人数	構成率(%)
①栽培管理上の課題（病虫害被害、技術不足等）	9	37.5
②経営上の課題（計画以上に営農面積の拡大などによる経費（施設機械、雇用等）の増加、原材料費の高騰等）	7	29.2
③労働力の確保上の課題（臨時雇用を確保できなかった等）	3	12.5
④その他（本人の体調不良等）	5	20.8

（注） 当省の調査結果による。

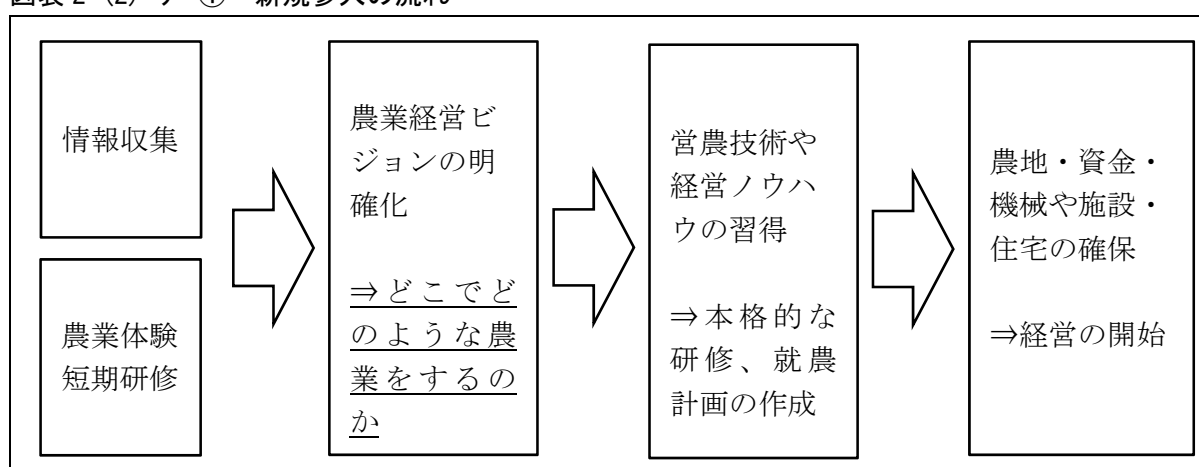
(2) 新規参入を希望する者に対する支援等の実施状況（就農前）

ア 新規参入を希望する者に対する情報の提供状況

【制度等】

新規参入を希望する者（以下「新規参入希望者」という。）は、一般的に、図表 2-(2)-ア-①のとおり、情報収集や農業体験から始まり、営農技術や経営ノウハウを習得し、農地や機械・施設等を確保するという流れに沿って就農に至ることとなる。新規参入希望者は、一般的にどこでどのような農業をするのかを決めるための情報（地域における農業の特性（作目などの地域性）、一般的な農家の実態及びその経営状況、新規参入者に対する公的支援の内容等）を必要としていると考えられる。

図表 2-(2)-ア-① 新規参入の流れ



(注) 新規就農相談ハンドブック（平成 26 年全国農業会議所）に基づき、当省が作成した。

「新規就農者の就農実態に関する調査結果－平成 28 年度－」によると、新規参入者の「就農地の選択の理由」は、図表 2-(2)-ア-②のとおり、「取得できる農地があった」（53.1%）が最も多く、次いで「就業先・研修先があった」（27.7%）、「行政等の受入れ・支援対策が整っていた」（27.0%）等となっている。このことから、新規参入者は、農地取得の可否、研修先の有無や就農支援策の状況等を重要視しており、これらが就農地の選択に影響することがうかがえる。

また、上記の調査結果では、「地域の選択」に係る情報の収集先として、「親や兄弟、親類、知人」（33.1%）が最も多くなっているものの、都道府県等の就農相談窓口や市町村についても一定の割合（それぞれ 18.2%、20.1%）を占めている。「農地の確保」に係る情報の収集先については、「親や兄弟、親類、知人」（32.3%）が最も多くなっているものの、次いで市町村（28.7%）となっている。

これらのことから、就農相談窓口において、新規参入希望者が利用可能な農地に関する情報や、研修先、就農支援策に関する情報などを提供することが就農を促進する上で重要な役割を果たすと考えられる。

図表 2-(2)-ア-② 新規参入者の就農地選択の理由及び経営資源に関する情報の収集先

区分	就農地選択の理由	
就農地選択の理由(複数回答)	取得できる農地があった (53.1%)	その地域をよく知っていた (24.5%)
	就業先・研修先があった (27.7%)	実家があった (24.2%)
	行政等の受入れ・支援対策が整っていた (27.0%)	希望作目の適地である (21.7%)
	自然環境がよい (24.6%)	家族の実家が近い (16.1%)
区分	地域の選択に関する情報源	農地の確保に関する情報源
経営資源に関する情報の収集先(複数回答)	親や兄弟、親類、知人 (33.1%)	親や兄弟、親類、知人 (32.3%)
	研修先 (20.9%)	市町村 (28.7%)
	市町村 (20.1%)	研修先 (28.1%)
	都道府県等の就農相談窓口 (18.2%)	農業委員会 (25.6%)
	インターネット (13.2%)	農協 (15.8%)

(注) 1 「新規就農者の就農実態に関する調査結果—平成 28 年度—」に基づき、当省が作成した。

2 就農してからおおむね 10 年以内の新規参入者のうち、就農地選択の理由について回答のあった 2,346 人、地域の選択に関する情報源について回答のあった 2,242 人及び農地の確保に関する情報源について回答のあった 2,322 人について示したものである。

【調査結果】

地方公共団体における新規参入に関する就農相談窓口は、基本的に、都道府県段階では、農業経営基盤強化促進法に基づき、青年等の就農に関する相談対応や情報提供等の援助の実施をするとされている都道府県青年農業者等育成センターが、市町村段階では、市町村の農政担当部局が、それぞれ担っている。

今回、調査対象とした 18 都道府県青年農業者等育成センター及び 35 市町村の農政担当部局における新規参入希望者に対する就農関係の情報提供状況を調査した結果、図表 2-(2)-ア-③のとおり、主に営農されている作目などの就農する地域の選択に資する情報についてはほぼ全ての都道府県青年農業者等育成センター及び市町村において提供されている状況がみられた。

図表 2-(2)-ア-③ 都道府県青年農業者等育成センター及び市町村の農政担当部局において提供されている、就農する地域の選択に資する情報の提供状況

区分	都道府県内又は市町村内において主に営農されている作目に関する情報の提供状況	農業体験や農業研修を受けられる場所・実施主体・作目等に関する情報の提供状況
18 都道府県青年農業者等育成センター	全て提供あり	全て提供あり
35 市町村の農政担当部局	32 市町村で提供あり	32 市町村で提供あり

(注) 当省の調査結果による。

また、市町村には、上記の農政担当部局以外に、おおむね農地の利用の最適化を担う農業委員会も設置されている。このため、市町村の農政担当部局において、既に提供している主に営農されている作目などの就農する地域の選択に資する情報に加えて、農業委員会が保有している利用可能な農地に関する情報も併せて提供することで、新規参入に向けたより具体的な相談対応が可能となると考えられる。

このことを踏まえ、調査対象とした 35 の市町村の農政担当部局において、利便性の高い形（農業委員会と利用可能な農地に関する情報が共有された状態）で、当該情報が新規参入希望者等に対して提供されているかについて調査した。その結果、図表 2-(2)-ア-④のとおり、利便性の高い形で当該情報の提供が行われているところが 16 市町村（45.7%）、利用可能な農地に関する相談があった場合には、農業委員会を案内するにとどまるなどしているところが 19 市町村（54.3%）となっている。

図表 2-(2)-ア-④ 市町村の農政担当部局による利用可能な農地に関する情報の提供状況

利用可能な農地に係る情報を、農業委員会と共有した上で市町村の農政担当部局で情報提供を実施	16 市町村
農地に関する相談があった場合に農業委員会を案内するにとどまる、市町村の農政担当部局で分かる範囲での利用可能な農地に係る情報提供を実施 など	19 市町村

(注)1 当省の調査結果による。

2 利用可能な農地に関する情報提供について、市町村の農政担当部局ではなく、市町村等が出資している農業公社が実施している 2 市町村を含む。

上記の 16 市町村と、それ以外の 19 市町村について、人口に占める基幹的農業従事者数の割合（どの程度農業が盛んであるかの目安と考えられる割合）の別に、各市町村の基幹的農業従事者数に占める新規参入者の割合を比較した。その結果は、図表 2-(2)-ア-⑤のとおり、利用可能な農地に関する情報提供が利便性の高い形で行われている市町村については、それ以外の市町村よりも、基幹的農業従事者数に占める新規参入者の割合が高くなる傾向がみられた。

また、上記の 16 市町村の中には、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、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、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などがみられた。これらの市町村においては、基幹的農業従事者に占める新規参入者の割合がそれ以外の市町村に比べ高くなる傾向にある（資料 2-(2)-ア-①参照）。

図表 2-(2)-ア-⑤ 人口に占める基幹的農業従事者数の割合別の新規参入者の割合

人口に占める基幹的農業従事者の割合	1%未満 (8 市町村)	1%以上～5%未満 (12 市町村)	5%以上 (15 市町村)
利用可能な農地に係る情報を利便性の高い形で提供している市町村	0.84% (2 市町村計)	0.77% (6 市町村計)	1.12% (8 市町村計)
上記以外の市町村	0.60% (6 市町村計)	0.52% (6 市町村計)	0.35% (7 市町村計)

(注)1 当省の調査結果による。

2 人口に占める基幹的農業従事者数の割合は、平成 27 年国勢調査及び 2015 年農林業センサスの結果から算出した。

3 基幹的農業従事者に占める新規参入者の割合は、2015 年農林業センサス及び当省の調査結果から算出した。

イ 新規参入希望者の必要な技術等の習得に向けた支援等の実施状況

【制度等】

(政府の方針等)

項目 1 で述べたとおり、「農林水産業・地域の活力創造プラン」において、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とされており、その実現に係る具体的な施策として、「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」等が掲げられている（資料 1-②（再掲参照））。

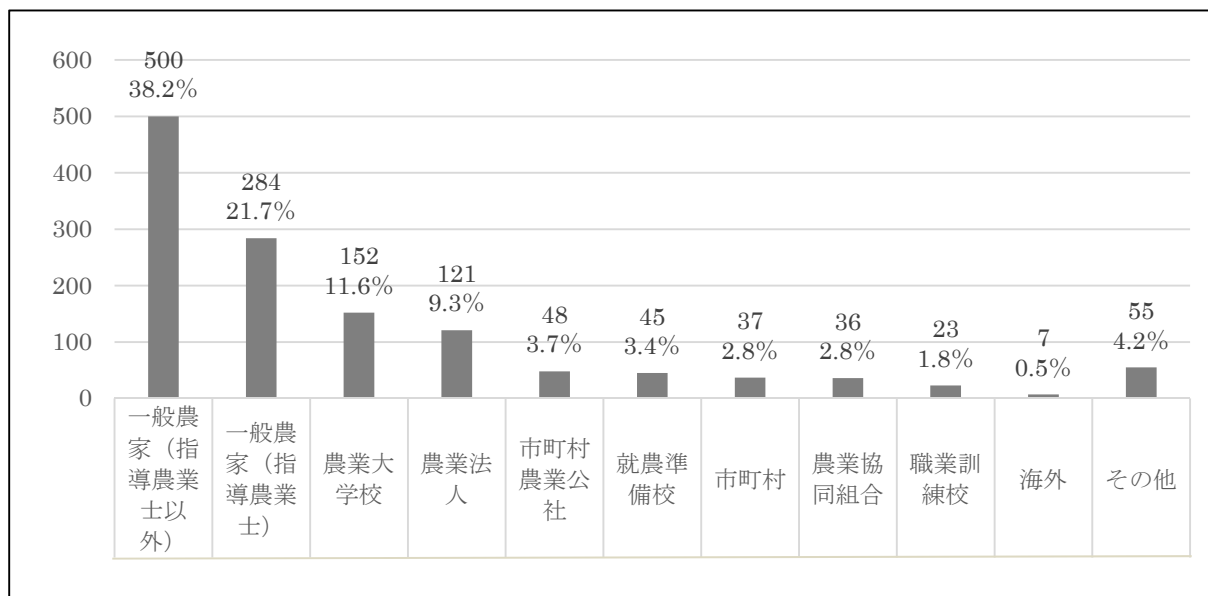
(新規参入者における就農前の技術習得等に係る研修の受講状況)

「新規就農者の就農実態に関する調査結果—平成 28 年度—」によると、新規参入者における就農前の研修の受講割合は 75.0%であり、就農準備段階での研修受講が一般的となっている。この研修受講者の研修先については、図表 2-(2)-イ-①のとおり、一般農家が 59.9%と最も高く、次いで、農業大学校（11.6%）、農業法人（9.3%）となっており、一般農家や農業法人といった農業経営体での研修が約 7 割を占める状況となっている。

また、同調査結果によると、新規参入者のうち農業法人への就業経験がある者は全体で 24.2%となっており、研修という形式ではないものの、まずは農業法人へ就業し、一定期間農業に関する経験を積んでから新規参入する者も一定程度存在している状況となっている。

図表 2-(2)-イ-① 新規参入者の就農前の研修先

(単位：人)



(注) 1 「新規就農者の就農実態に関する調査結果—平成 28 年度—」による。

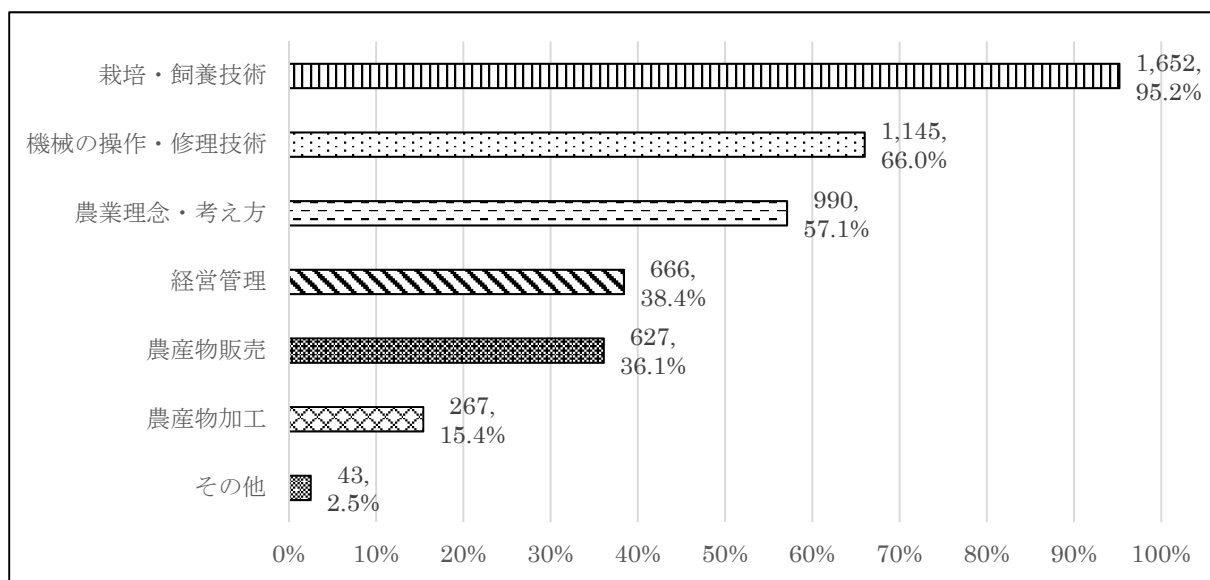
2 就農してからおおむね 10 年以内の就農前に技術習得研修を受けた新規参入者のうち、研修先について回答のあった 1,308 人について示したものである。

3 「指導農業士」とは、優れた農業経営を行いつつ、新規就農者等の育成に指導的役割を果たしている農業者として、各都道府県知事から認定を受けた者（農業経営士などの名称を使っている例あり）のことであり、地域農業の振興に関する活動を全国各地で行っている。

さらに、同調査結果によると、新規参入者が受講した研修の内容については、図表 2-(2)-イ-②のとおり、栽培・飼養技術がほぼ全員（95.2%）となっている一方、栽培・飼養技術とともに、新規参入に必須と考えられる機械の操作・修理技術は 66.0%、経営管理及び農産物販売は、それぞれ 38.4%、36.1%にとどまっている。

図表 2-(2)-イ-② 新規参入者の研修内容

(単位：人)



(注) 1 「新規就農者の就農実態に関する調査結果—平成 28 年度—」による。

2 就農してからおおむね 10 年以内の就農前に技術習得研修を受けた新規参入者のうち、研修内容について回答のあった 1,735 人について示したものであるが、回答は複数回答となっていることから、合計とは一致しない。

(就農前研修に係る国の事業等)

国は、次世代を担う農業者となることを志向し、就農に向けて、道府県の農業大学校等の農業経営者育成教育機関、先進農家、先進農業法人等（技術力、経営力等から見て研修先として適切であると都道府県等が判断した農家、農業法人等）において研修を受ける者に対して、農業次世代人材投資資金を交付する事業（農業次世代人材投資事業（準備型）。以下「準備型」という。）を実施している。

準備型は、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、先進農家、先進農業法人等において、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 年間交付するものとなっている。交付対象者は、研修終了後 1 年以内での就農及び資金交付期間の 1.5 倍（最低 2 年）以上、独立・自営就農又は雇用就農若しくは親元での就農（親元での就農の場合は、就農後 5 年以内における当該農業経営の継承）を行うことなどが求められている（資料 2-(2)-イ-①参照）。

ただし、準備型の対象となる研修に求められている要件は、研修期間及び時間（おおむね 1 年につき 1,200 時間以上）、研修生と先進農家、先進農業法人等との関係（経営主が交付対象者の親族ではない、過去に雇用契約を結んでいない等）などに関して明確に定め

られているものの、具体的な研修内容に関しては、「先進農家・先進農業法人等が、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」を前提としつつ都道府県等が判断することとされており、明確には示されていない（資料 2-(2)-イ-①（再掲）参照）。

（準備型の資金交付実績）

全国における準備型の資金交付実績をみると、図表 2-(2)-イ-③のとおり、毎年 1,500 人前後の者に新規に交付を開始している。なお、直近の平成 29 年度の実績をみると、交付対象者は、i) 男性 82%、女性 18%、ii) 農家出身者 36%、非農家出身者 64%、iii) 交付対象者の研修機関は、農業大学校等 51%、先進農家・先進農業法人等 38%、その他（市町村等）11%となっている。

図表 2-(2)-イ-③ 準備型の資金交付実績

（単位：人）

年度	平成 24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度
件数	1,707 (1,707)	2,195 (1,331)	2,410 (1,490)	2,477 (1,463)	2,461 (1,531)	2,342 (1,394)

- (注) 1 農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。
2 件数の（ ）内の数は、当該年度に交付開始となった数を示す。

また、準備型の支援を受けた研修生の研修終了後の就農状況については、図表 2-(2)-イ-④のとおり、90%以上の者が就農し、就農を断念した者は約 6%となっている。

図表 2-(2)-イ-④ 準備型の資金交付期間終了後における就農等の状況

○全体		○左の就農断念（199 人）理由の内訳	
就農者	2,978 人 (92.9%)	就農条件等が整わなかった	119 人 (59.8%)
継続研修	23 人 (0.7%)	他産業に就職	31 人 (15.6%)
就農断念	199 人 (6.2%)	病気・けが	23 人 (11.6%)
その他	6 人 (0.2%)	家庭の事情	22 人 (11.1%)
合計	3,206 人	その他	4 人 (2.0%)

- (注) 1 農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。
2 平成 26 年度までに準備型の交付が終了した者について、平成 28 年 10 月時点の就農等の状況を取りまとめたものである。
3 「就農者」（2,978 人）の就農形態（独立・自営就農、親元就農、雇用就農等）は農林水産省の資料上明らかにされていないが、今回、当省が調査対象とした 18 都道府県における平成 25 年度及び 26 年度に準備型を活用して研修を受けた者の研修終了後の就農状況をみると、9 割以上の者が就農しており、そのうち約 7 割の者が独立・自営就農となっている（後述の図表 2-(2)-イ-⑨及び 2-(2)-イ-⑩参照）。
4 「就農条件等が整わなかった」とは、就農意欲の減退、農地が確保できない、雇用就農先が見つからない等が該当するとされている。

(農の雇用事業による研修)

国は就農希望者を雇用して農業技術や経営ノウハウの習得を図る実践的な研修を行う農業経営体に対して研修経費を助成する農の雇用事業を実施している(後述 3(1)参照)。農の雇用事業による研修を受けた者の研修終了後の就農状況(注)については、前述のとおり(図表 1-⑨(再掲)参照)、約 4 割が継続して研修先に在籍しており、約 2 割は独立就農等となっている。このように、まず農業経営体に就職し、一定の経験を積んでから新規参入する例もみられる。

(注) 「農の雇用事業による研修を受けた者の研修終了後の就農状況」とは、農の雇用事業の期間終了後(すなわち研修終了後)も就農は続いているか(引き続き農業経営体で雇用されている場合のほか、独立・自営就農、親元就農、他の農業経営体で就農している場合等を指す)否かを示している。

【調査結果】

前述のとおり(図表 2-(2)-イ-①(再掲)参照)、今回、新規参入者の多くが就農前に研修を受けている農家・農業法人等(以下「研修受入農家等」という。)における研修の実施状況(注)や都道府県等における準備型の運用状況を調査した結果、下記の状況がみられた。

(注) 今回調査対象とした研修受入農家等については、準備型を活用した研修生を受け入れている農業経営体のほか、農の雇用事業を活用して雇用した者に対して職場内研修を実施している農業経営体、準備型に類似する都道府県等の独自事業を活用した研修生を受け入れている農業経営体等を含んでいる。このうち、農の雇用事業による研修を受けた者については、当該研修受入農家等における正社員であり既に就農している状況である一方で、職場内研修として栽培技術等の研修を受けている状況でもあり、新規雇用就農者と研修生という二つの側面がある。このような者については、i) その後、当該研修受入農家等で継続雇用される場合のみならず、独立・自営就農する者も一定程度みられるなど、独立・自営就農に至るまでに雇用就農で実務を経験する場合も多いこと、ii) 独立・自営就農を志向する者に対しては、準備型と農の雇用事業という事業の違いはあっても、同じように研修受入農家等で研修は行われることなどから、本細目においては、研修生として取り扱っている。

(7) 研修受入農家等における研修生に対する研修の実施状況

図表 2-(2)-イ-⑤のとおり、調査対象とした 59 研修受入農家等において、平成 26 年度以降 29 年 12 月末までの間に研修期間が終了した研修生 231 人のうち、185 人(80.1%)がその後就農している。

図表 2-(2)-イ-⑤ 調査対象とした研修受入農家等における研修生の就農状況等

研修受入農家等数	平成 26 年度以降 29 年 12 月末までの間に研修期間が終了した研修生数(a)	左のうち、研修期間終了後の就農者数(b)	就農率(b/a)
59 経営体	231 人	185 人	80.1%

(注) 当省の調査結果による。

この 59 研修受入農家等における研修生に対する研修内容等を調査した結果、栽培技術等の習得に係る研修は全ての研修受入農家等で行われていた一方で、図表 2-(2)-イ-

⑥のとおり、農業機械の取扱いに関する研修、肥料や苗等の営農に必要な資材の仕入れ等の調達に関する研修及び販売や流通経路等に関する研修が一部の研修受入農家等において行われていない状況がみられた。

これは、前述のとおり、国の事業である準備型を活用した場合においても、研修受入農家等がどのような研修メニューを実施すればよいのかが具体的に示されていないなど、営農を開始するに当たって、どのような研修を実施する必要があるのかが明確になっていないことによるものと考えられる。

その結果、研修受入農家等で研修を受けても、独立に向けて更なる研修が必要となるなど、円滑な就農が妨げられる状況や、就農後の経営が軌道に乗らずに安定しない状況等が発生することが危惧される。

図表 2-(2)-イ-⑥ 調査対象とした 59 研修受入農家等における直近の研修生に対する栽培技術等の習得以外の研修の実施状況

(単位：経営体、%)

区分	①農業機械の取扱いに関する研修	(農業経営面に係るもの)	
		②肥料や苗等の営農に必要な資材の仕入れ等の調達に関する研修	③販売や流通経路等に関する研修
実施数	52	45	40
実施率	88.1	76.3	67.8

(注) 当省の調査結果による。

また、上記の①農業機械の取扱いに関する研修、②肥料や苗等の営農に必要な資材の仕入れ等の調達に関する研修及び③販売や流通経路等に関する研修について、全ての研修を実施している研修受入農家等と、いずれか又は全て実施していない研修受入農家等との間で、研修終了後に就農した研修生の割合を比較したところ、図表 2-(2)-イ-⑦のとおり、全ての研修を実施している研修受入農家等の方が就農率が高くなる傾向がみられた。

図表 2-(2)-イ-⑦ 調査対象とした 59 研修受入農家等における研修実施状況別の研修生の就農率

(単位：経営体、%)

区分	経営体数	就農者数/研修生数 (就農率)
①農業機械の取扱いに関する研修、②肥料や苗等の営農に必要な資材の仕入れ等の調達に関する研修、③販売や流通経路等に関する研修を全て実施している研修受入農家等	33	113/135 (83.7)
上記①、②、③の研修のうちいずれか又は全て実施していない研修受入農家等	26	72/96 (75.0)

(注) 当省の調査結果による。

このような研修受入農家等における研修内容について、調査対象とした新規参加者からは、「トラクターなどの機械の操作は全くさせてもらえず、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」、「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」などの意見等が聴かれた（資料 2-(2)-イ-②参照）。

上記の「トラクターなどの機械の操作は全くさせてもらえず、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」とした意見が聴かれた新規参入者は、就農前に準備型を活用して研修受入農家等で2年間の研修を受けている。その研修計画をみると、習得する技術として、「農業用機械の操作技術、管理・点検技術」とあり、研修計画の段階では、研修生も研修受入農家等から当該研修を受けることができるものと認識していた可能性がある。しかしながら、当該研修受入農家等では、農業機械に関する研修については、研修生に小型の機械は扱わせているものの、大型の機械は安全上の観点から取扱いに慎重になっているとしており、積極的な研修は実施していないとしている。

また、農業経営に関する研修を行わないとしている研修受入農家等は、その理由として、「研修生の独立後は、研修受入農家等と販路を共有（グループ化、全量買上げ等）するため研修は不要と考えている」との意見が聴かれた一方、「研修生には、金銭に関わる事項に関与させないようにしている」、「研修生には生産に関する業務以外は携わらせておらず、営業に関しては職員が全て行っている」など、研修生に対して自らの経営ノウハウ等を開示することに対する消極的な姿勢を示している例もみられた。研修後に新規参入を希望する研修生にとって、研修受入農家等における経営ノウハウを学ぶことは、今回調査対象とした新規参入者から意見が聴かれたとおり、営農上の参考になるものと考えられる（資料 2-(2)-イ-②（再掲）参照）。

さらに、調査対象とした研修受入農家等からは、「研修生を単なる労働力としてしか見ていない者もいる」、「研修内容の最低ラインとなるものさしを示すべき」等の意見も聴かれており、研修生を受け入れる側に対しても、具体的にどのような研修を行うべきであるのかを明確に提示することが重要となると考えられる（資料 2-(2)-イ-③参照）。

この点に関して、山梨県では、平成 22 年度から、アグリマスター（新規就農者の育成に高い見識と能力を持ち、かつ十分な研修環境を提供できる農業者等として県知事が委嘱した者）の指導の下で新規就農者が長期研修を受けることを支援する「就農定着支援制度推進事業」を実施している。このアグリマスターが実施する研修について、「就農定着支援制度推進事業実施要領」（平成 22 年 4 月 1 日農技第 2820 号山梨県農政部長通知）において、図表 2-(2)-イ-⑧のとおり、研修生に対して「栽培技術の習得研修」のほか、「農業経営管理手法の習得研修」、「農作物の流通・販売に関する研修」、「農業用機械等の運行管理研修」などを実施することとされている。

このように、栽培技術の習得研修以外の研修を実施することを事業要件としていることについて、同県では、「本制度は、主に独立・自営就農希望者を対象としたものであり、事業の目的が就農希望者の共通の課題を解決するためのものであることから、栽培技術の習得以外にも、農業経営管理、流通・販売、農業用機械等は共通の課題と考えており、これらの技能を修得するための研修を実施することとしている。なお、これらの技能の習得以外にも独立・自営就農に必要な農地の確保や地域住民との関係向上に資するものも研修に含めている。」としている。

図表 2-(2)-イ-⑧ 山梨県「就農定着支援制度推進事業」の概要

開始時期	平成 22 年 4 月
事業の目的	新規就農者の確保・育成に必要な、実践的な栽培技術及び経営管理の習得、農地等の確保、地域住民との人間関係の形成など、新規就農希望者が持つ共通の課題を解決し、本県への就農を支援すること
研修対象者	アグリマスター又はアグリマスターグループ（複数のアグリマスターを構成員とする任意団体）の下で支援研修を受け、かつ原則として就農時 45 歳未満の者
研修の内容	研修期間は原則として1年間で、アグリマスター等は以下の内容の研修を実施する。 <ul style="list-style-type: none"> ・栽培技術の習得研修 ・農業経営管理手法の習得研修 ・農作物の流通・販売に関する研修 ・農業用機械等の運行管理研修 ・農地の確保に関する研修 ・地域住民との人間関係の形成のための研修 ・その他研修生の自立に必要と認められる研修
事業の実績	平成25年度から27年度にかけて当該事業を活用した研修生49人のうち、48人が研修終了後に独立・自営就農している。

(注) 山梨県の資料に基づき、当省が作成した。

(イ) 各都道府県における準備型の運用状況

調査対象とした 18 都道府県内における準備型を活用した研修を受けた者について、研修終了後の就農率をみると、図表 2-(2)-イ-⑨のとおり、約 96%となっている。

図表 2-(2)-イ-⑨ 準備型を活用して研修を終了した者の就農状況

(単位：人、%)

年度	研修終了者(A)	研修終了後に就農した者(B)	研修終了後に就農を断念等した者	研修終了後の就農率(B/A)
平成 25	562	537	25	95.6
平成 26	619	597	22	96.4
合計	1,181	1,134	47	96.0

(注) 1 当省の調査結果による。

2 研修終了者(A)は、当該年度から研修を開始し、研修期間を満了した者の数を示す。

また、研修終了後の就農者の就農形態をみると、図表 2-(2)-イ-⑩のとおり、独立・自営就農が約 7 割となっており、準備型は新規参入者の増加に相当程度寄与していると考えられる。

図表 2-(2)-イ-⑩ 準備型を活用後に就農した者の就農形態

(単位：人、(%))

年度	独立・自営就農	親元就農	雇用就農	その他 (継続研修等)	合計
平成 25	397(73.9)	12(2.2)	126(23.5)	2(0.4)	537
平成 26	391(65.5)	51(8.5)	145(24.3)	10(1.7)	597
合計	788(69.5)	63(5.6)	271(23.9)	12(1.1)	1,134

(注) 1 当省の調査結果による。

2 () 内の数字は、合計に占める構成率を示す。

今回、調査対象とした 18 都道府県内における準備型の運用状況等を調査した結果、図表 2-(2)-イ-⑩のとおり、地域ぐるみの取組やセミナーを活用した取組など、準備型の運用を工夫してより効果的に就農まで導いていると考えられる例がみられた(資料 2-(2)-イ-④参照)。一方、図表 2-(2)-イ-⑪のように、準備型の運用の改善を図る余地があると考えられる例もみられた。

図表 2-(2)-イ-⑪ 準備型の運用を工夫していると考えられる例

No.	取組の概要
1	準備型の支援を受けた研修生の受入を研修受入農家等が単独で行うのではなく、地域の農業団体等を行うことにより、地域全体として研修生を受け入れる環境とし、研修中のサポート等を充実させている取組
2	準備型の支援を受けて研修受入農家等で研修を受ける研修生に一定程度の座学の履修を必須とし、農業試験場等でそのためのカリキュラム等を設けている取組
3	準備型の支援を受けた研修生を受け入れる研修受入農家等に対して、人材育成力の向上に資するセミナー等を実施している取組

(注) 当省の調査結果による。

図表 2-(2)-イ-⑫ 準備型の運用の改善を図る余地があると考えられる例

No.	事例の概要
1	<p>【準備型を活用した研修中における農地等の取得等の営農開始準備について】</p> <p>今回調査対象とした準備型の資金交付を受けた研修生を受け入れた研修受入農家等から、「準備型交付期間中における就農準備を可能としてほしい」との研修生の円滑な就農に向けて改善を希望する意見が複数聴かれた。</p> <p>準備型については、前述のとおり、就農前の研修を支援する制度であり、研修後に農業経営を開始した際には、別の支援制度(経営開始型)が設けられている。</p> <p>この「農業経営の開始時期」については、「農業次世代人材投資事業の事務手続きの手引き」(平成 30 年 4 月 26 日農林水産省 経営局就農・女性課)において、以下のように整理されている。</p> <p>○ 農業次世代人材投資事業の事務手続きの手引き(抜粋)</p> <p>原則として、①農地の取得時期、②主要な資産の取得時期、③本人名義の取引開始時期のうち、最も早い時期を経営開始時期とする。</p>

上記 3 要素のいずれかを満たしている場合であっても、研修中や他の事業所等で常勤雇用であるなど、農業経営を開始することができない状態であると認められる場合には、その状態が終わった日の翌日（退職日の翌日等）を経営開始日とする。

研修期間中であっても、農業経営と判断されるような農作物等の販売実績がある場合には、農業経営を開始しているものとする。ただし、研修の一環として、研修で栽培した農作物等を販売することが予め計画されている場合など合理的な理由がある場合を除く。

この手引きの内容のとおり、必ずしも研修中（準備型の資金交付期間中）の農地取得や、当該農地で作業をすることが一律に禁止されているわけではない。そのため、今回調査対象とした都道府県の中には、秋田県のように、研修中に、i) 借り入れた農地に農業ハウスを建て春まき野菜の播種等を実施、ii) 果樹成園（ブドウ）を借り入れ、剪定や肥料等を投入し土壌改良等を実施、iii) 取得した農地に、収穫までに複数年を要する野菜の幼苗を植えて栽培を開始（i～iiiのいずれの例も研修中に収穫・販売を行っていない）、などの研修中の就農準備を認める運用を行っている例もみられた。

一方、岡山県のように、準備型の研修中は一律に農地や農業機械の取得等を認めない運用を行っている例もみられた。同県は、この運用の理由について、「以前は研修期間中の農地の取得等は就農準備と捉え、就農とみなしていなかったが、上記手引きが示されたことや、過去に地方農政局に対して育成期間を必要とする作物の研修期間中の育成について照会した際に、研修期間中における就農準備は、農業経営を開始していると会計検査で指摘される可能性が高いとの見解が示されたため。」としている。

この点に関して、調査対象とした研修受入農家等からは、以下のとおり、準備型の資金交付期間中に研修生の就農準備を制限することにより、研修生の負担になっている等の意見が聴かれた。

○ 調査対象とした研修受入農家等から寄せられた主な意見

果樹の場合、収穫ができるようになる苗木が育つには少なくとも 3 年から 5 年はかかってしまうため、就農を開始してから当該期間は無収入になってしまう。研修期間中に条件の良い農地を見つけても、研修生が保有できないことから、より無収入の期間が長くなっており、就農初期の経営を圧迫している。

農地や農業ハウス、農業機械等についても研修中は所有できないため、就農開始後にそれらを準備しなくてはならず、研修生の大きな負担となっている。

研修に当たって、研修を行う圃場と就農予定地の圃場を明確に分けるよう求められているが、就農予定地の圃場で研修を行えば、土壌の整備方法に関し、土壌の性質に応じたより実践的な内容とすることができる。

このように、準備型という国の支援制度であるにもかかわらず、都道府県によって取扱いが異なる。農業次世代人材投資事業の事務手続きの手引きによれば、農地等を取得した場合は原則として経営を開始した取扱いとなるものの、一律に経営開始とみなされるのではなく、「農業経営を開始することができない状態であると認められる場合」には、農業経営開始とならないことも予定されている。しかしながら、この「農業経営を開始することができない状態であると認められる場合」が具体的にどのような場合かと

	<p>ということが都道府県等に示されておらず、これが前述の都道府県等により異なる取扱いを招いていると考えられる。</p>
2	<p>【道府県農業大学校（養成課程）の在学中に、事実上準備型の活用を一律に認めない運用をしている例】</p> <p>前述のとおり、就農前に準備型の資金交付を受けて研修を受けている者のうち、道府県の農業大学校等で研修を受けている者は、平成 29 年度の場合 51%を占めている。</p> <p>今回、16 道府県の農業大学校の学生に対する準備型の運用状況をみると、1 道府県（山口県）では、農業大学校の養成課程（高校卒業者等を対象として2年間講義と実習を組み合わせ実践的な研修教育を行うもので、全ての農業大学校にある。）に通う者による準備型の活用が図られていない状況にある。</p> <p>この理由について山口県は、農業大学校の養成課程の学生で準備型の交付を希望する者には、個別の相談に応じる等の対応を行ってきたが、i) 農業大学校は全寮制であり、授業料を含め、在学に要する年間経費が少ない（年 60 万円程度）ことから相談件数が少なく、また、ii) 養成課程の在校生は進路変更が多いため、就農しなかった場合には交付金を返納しなければならないという交付要件を説明する中で、交付申請がなく、結果として交付対象となった者がいないとしている。</p> <p>一方で、当省の調査によると、山口県においては、以下のような事実を照らし、事実上、農業大学校の養成課程の学生を準備型の対象としない取扱いとなっているものと認められる。</p> <p>i) 平成 24 年度から 28 年度までの山口県立農業大学校の養成課程に通う者について準備型の交付実績はないが、当省が調査対象とした 16 道府県農業大学校のうち、山口県以外の農業大学校の養成課程では、いずれも準備型の交付実績があること。</p> <p>ii) 準備型の交付事務について定めた「山口県農業次世代人材投資資金（準備型）交付実施要領」においては、準備型の資金交付対象者が提出する「研修状況報告書」の提出方法について、農業大学校の研修課程（社会人を含む就農希望者等を対象に多様な研修等を行うもので、一部の農業大学校にある。）の者の取扱いについて明確に記載されている一方で、農業大学校の養成課程の者の取扱いについては記載されておらず、養成課程の者が準備型の交付対象となった場合が想定されていないこと（注）。</p> <p>iii) 他の道府県の農業大学校のホームページでは、「卒業後、1 年以内に独立・自営就農または農業法人等への雇用就農を目指す学生は、農業次世代人材投資事業（準備型：年間 150 万円の支給）が利用できます。」といったように、養成課程の者向けに準備型の活用が幅広く周知されている例が多くみられる一方で、山口県立農業大学校の場合、このような周知等は研修課程のホームページで行われているにとどまっており、養成課程のホームページでは行われていないこと（注）。</p> <p>（注） 山口県立農業大学校の場合、養成課程のほか、就農を目指す主として社会人を対象とした研修課程が設置されており、研修課程の者（準備型の交付対象となり得る 1 年間の担い手養成研修の受講者）については、準備型の交付実績がある。</p> <p>○ 山口県農業次世代人材投資資金（準備型）交付実施要領（抜粋）</p> <p>第 4 交付対象者の手続き</p> <p>4 研修状況報告</p>

準備型の資金交付を受けた者（以下「準備型交付対象者」という。）は、交付要綱第7条による研修状況報告書を就農予定地の市町を経由して、県に提出する。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。ただし、県農林総合技術センター農業担い手支援部で行う担い手養成研修（注）の受講者については、市町を経由せず、直接、県に提出する。

（注） 「県農林総合技術センター農業担い手支援部で行う担い手養成研修」とは、山口県立農業大学の研修課程の研修を指すものであり、同大学の養成課程は含まれていない。

このような状況について、他の農業大学校等から、「農業大学校であっても飽くまで学生であり、比較的就農の意思が変わりやすい傾向が認められ、過去に1年以内に就農しなかったこと等で返納となるケースもみられることから、交付をためらう気持ちも理解できるが、制度上、農業大学校の在校生を資金交付の対象外とすることは考えられない。」、「制度を承知していないことによる不公平が生じてはならないので、学生の募集案内や新生入学説明会において制度を説明することにより周知に努める一方で、将来要件に該当しなくなった場合は返納することとなることから、準備型の申請に当たっては要件を十分確認して、慎重に判断するよう指導している。」といった意見が聴かれた。

準備型は国が実施している支援制度である中で、特定の農業大学校の養成課程の学生に対して、準備型の活用が事実上認められていないことを踏まえると、当該農業大学校の養成課程に在学する学生は、他の農業大学校の養成課程の学生と比較して不利益な取扱いを受けており、不公平な状況が生じていると考えられる。

（注） 当省の調査結果による。

【所見】

農林水産省は、新規就農の一層の促進を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 準備型等における研修受入農家等の研修内容について、特に新規参入を志向する者に対しては、栽培管理技術のみならず、農業機械の取扱いに関する研修や、農作物の流通・販売、資材調達等の農業経営に関する研修も必要である旨を都道府県等を通じて示すなど、研修内容の充実に向けた取組を推進すること。
- ② 準備型の資金交付期間中において、農地等を取得した場合でも経営開始とみなされない場合の具体例を示すなど、準備型を活用した研修中にどの程度の営農準備が認められるのかを明確化し、それを都道府県等に周知すること。
- ③ 準備型の対象者を他の都道府県等の対象者と比較して事実上不公平に取り扱う運用を行っている都道府県等に対して、是正に向けた指導等を実施すること。

(3) 新規参入者に対する支援等の実施状況（就農後）

ア 普及指導センターにおける新規参入者に対する支援等の実施状況

【制度等】

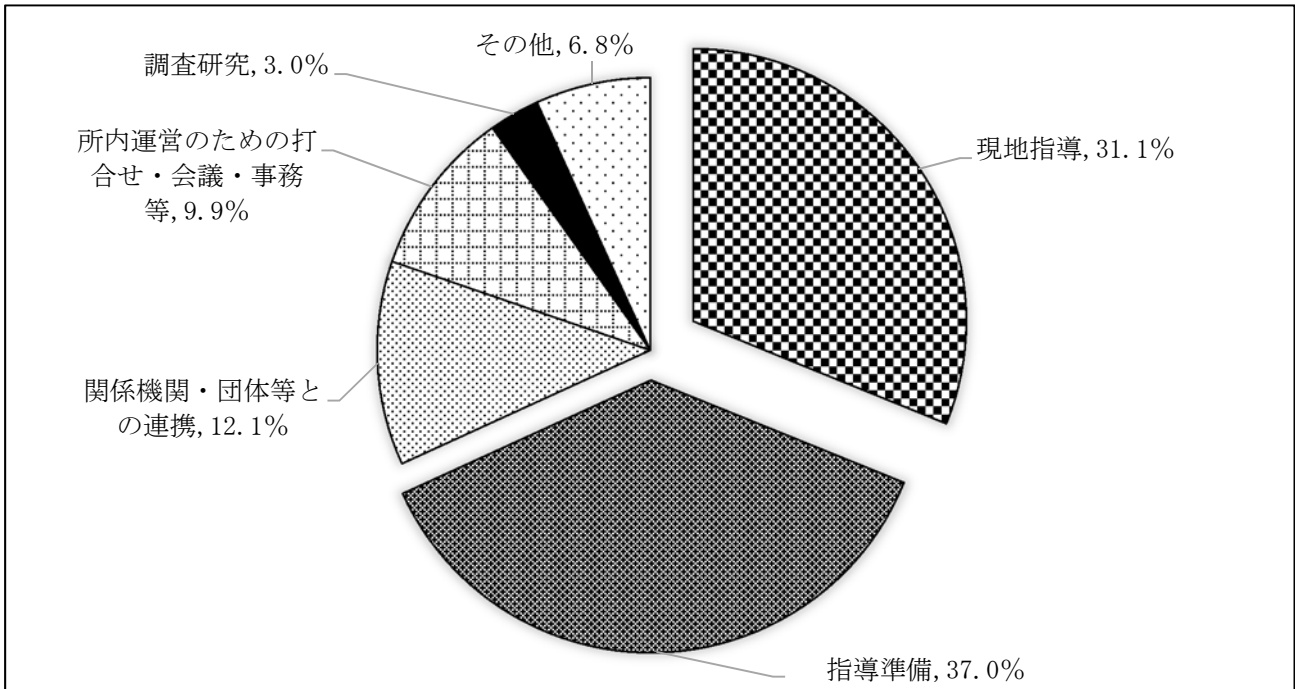
（普及指導センターの設置等）

農業改良助長法第 8 条第 1 項の規定に基づき、都道府県には、協同農業普及事業を実施するため、普及指導員が置かれている。また、同法第 12 条第 1 項の規定に基づき、都道府県には、農業生産方式の合理化、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組織である普及指導センターが設置されている（資料 2-(3)-ア-①参照）。

協同農業普及事業とは、都道府県の専門の職員（普及指導員）が直接農業者に接して前述の普及指導に関する支援を行う事業のことである。具体的には、農業生産性の向上や農畜産物の品質向上のための技術支援、効率的・安定的な農業経営のための支援、農村生活の改善のための支援等が実施されている。このため、全国の普及指導センター等に約 7,350 人の普及指導員等が配置されている。

また、普及指導員による農業者に対する具体的な指導方法としては、農業改良助長法第 8 条第 2 項第 2 号において、「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」とされている。この農業者に対する普及指導については、図表 2-(3)-ア-①のとおり、現地指導及び指導準備で活動の約 7 割を占めている。

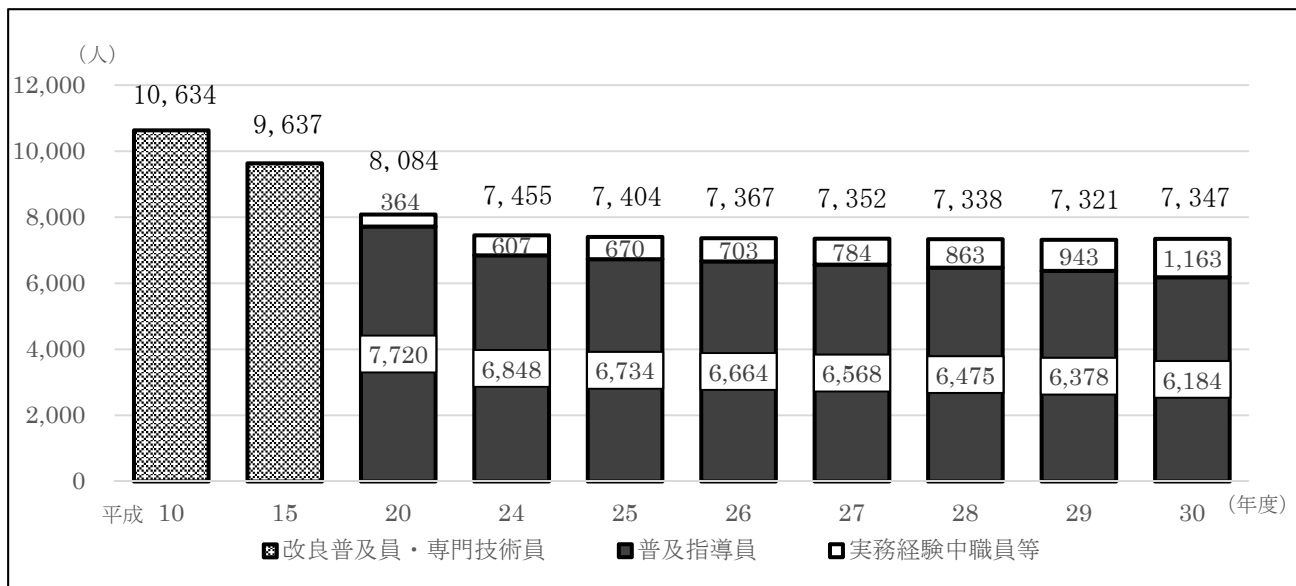
図表 2-(3)-ア-① 普及指導員の現地活動時間の内訳



(注) 農林水産省の普及事業のあり方検討会（平成 23 年 1 月 26 日）資料による。

なお、全国の普及指導員等数については、図表 2-(3)-ア-②のとおり、近年はほぼ横ばいで推移しているものの、長期的にみると減少傾向となっている。

図表 2-(3)-ア-② 普及指導員等数の推移（全国）



- (注) 1 農林水産省の資料（協同農業普及事業をめぐる情勢 生産局技術普及課）による。
- 2 数値は各年度末の設置数となっている（ただし、平成 30 年度は年度当初の設置数）。
- 3 平成 16 年度までの普及職員の資格試験は、改良普及員と専門技術員の二つが実施されていたが、平成 16 年 5 月に改正された農業改良助長法に基づき、都道府県に置く普及職員が「普及指導員」に一元化されたことに伴い、平成 17 年度からは、これら二つの資格試験を廃止し、新たに「普及指導員資格試験」を国が実施しており、改良普及員又は専門技術員となっていた者は、普及指導員資格試験に合格した者とみなされている。
- 4 実務経験中職員等とは、実務経験が不足しており、いまだ普及指導員資格試験に合格していない（普及指導員資格試験の受験には、大学等を卒業後、一定の実務経験が必要）ものの、普及指導センター等で、普及指導の実務を担当している者を示す。

（普及指導センターにおける新規参入者に対する支援の概要）

「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）において、普及指導センターは、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、青年農業者等育成センター等との連携、市町村等の協力を得て、就農の前後にわたる継続的な支援を行うこととされている。また、同指針においては、普及指導活動について、取組の必要性及び緊急性が高いものに重点化するとともに、普及指導活動の対象者については、新規参入者等に重点化することとされている。

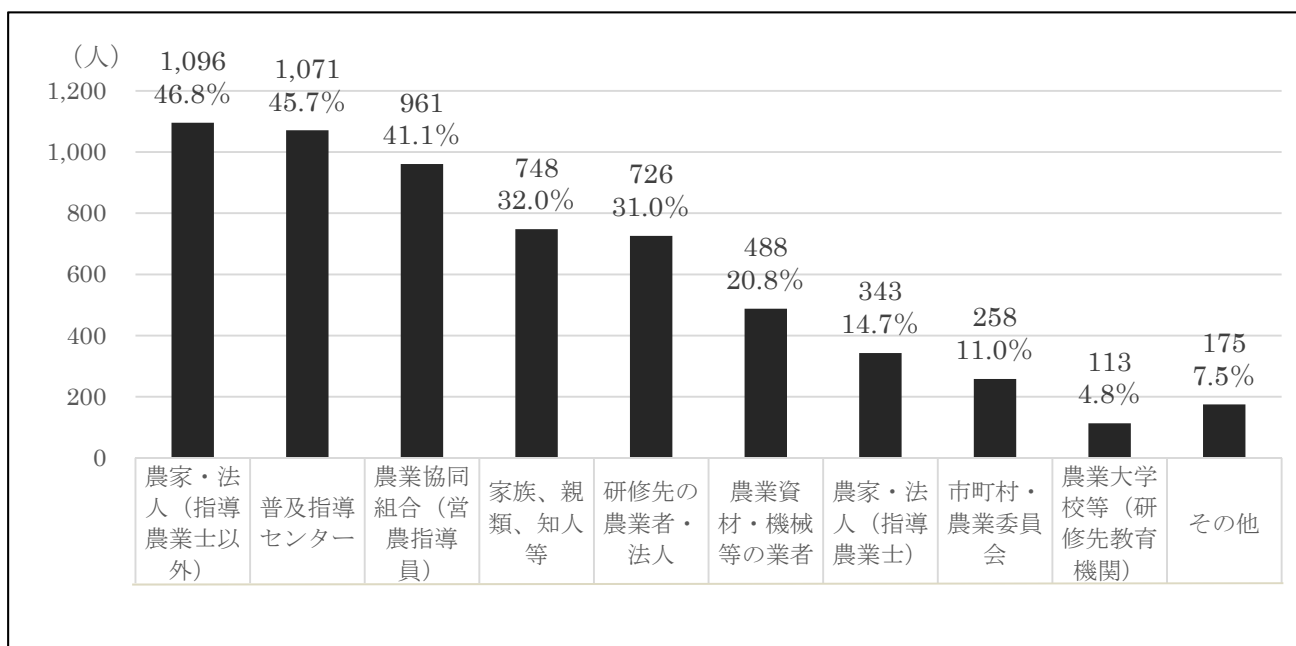
さらに、「協同農業普及事業の実施についての考え方（ガイドライン）」（平成 27 年 5 月 14 日付け 27 生産第 519 号農林水産省生産局長通知。一部改正平成 29 年 5 月 25 日 29 生産第 488 号）では、協同農業普及事業において重点的に推進する取組の一つとして、「新規就農者

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」が示されている（資料2-(3)-ア-②参照）。

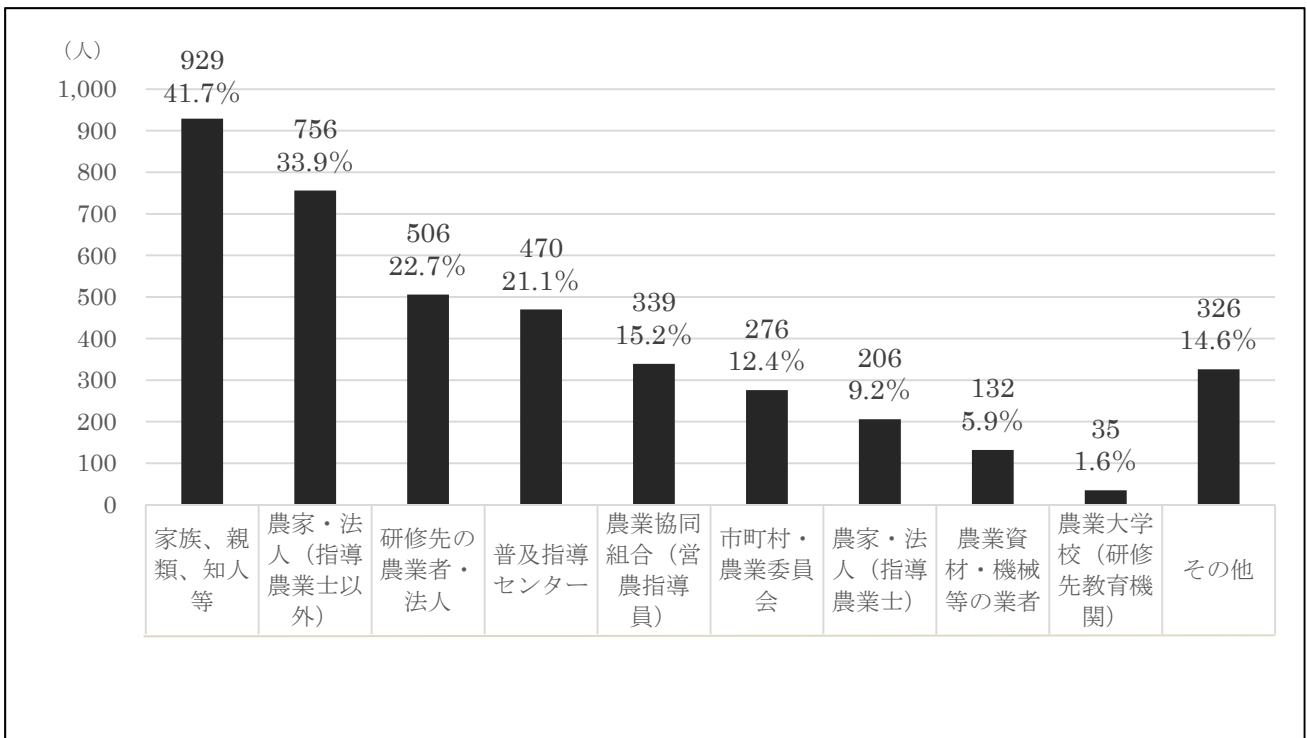
（新規参入者の就農後の相談先）

「新規就農者の就農実態に関する調査結果－平成28年度－」によると、図表2-(3)-ア-③のとおり、新規参入者における就農後の相談先のうち、栽培技術に関しては、「農家・法人（指導農業士以外）」（46.8%）が最も多く、次いで普及指導センター（45.7%）、農業協同組合（営農指導員）（41.1%）、「家族、親類、知人等」（32.0%）、「研修先の農業者・法人」（31.0%）等となっている。また、経営・販売に関しては、「家族、親類、知人等」（41.7%）が最も多く、次いで「農家・法人（指導農業士以外）」（33.9%）、「研修先の農業者・法人」（22.7%）、普及指導センター（21.1%）となっている。これらを踏まえると、新規参入者にとって、その近隣で営農しているとみられる農家・法人や家族、親類、知人等とともに、栽培技術及び経営・販売に関して、普及指導センターは身近な相談先の一つとなっていると考えられる。

図表2-(3)-ア-③ 新規参入者の就農後の相談先
（栽培技術関係）



(経営・販売関係)



(注) 1 「新規就農者の就農実態に関する調査結果—平成 28 年度—」に基づき、当省が作成した。

2 就農してからおおむね 10 年以内の新規参入者のうち、栽培技術関係の相談先について回答のあった 2,341 人、経営・販売関係の相談先について回答のあった 2,230 人について示したものであるが、いずれも回答は複数回答となっていることから、合計とは一致しない。

【調査結果】

今回、18 都道府県管内の 35 普及指導センターにおける新規参入者を中心とした新規就農者 (以下、本細目において「新規参入者等」という。) に対する就農後の支援等の実施状況を調査した結果、以下のような状況がみられた。

(35 普及指導センターにおける新規参入者等に対する巡回指導の取組)

普及指導センターにおける最も典型的な新規参入者等に対する指導方法である巡回指導について、調査対象とした 35 普及指導センターにおける新規参入者等に対する就農後の指導・助言等の実施状況等をみると、図表 2-(3)-ア-④のとおり、20 普及指導センターでは巡回指導を手厚く実施するなど、重点的に指導等の対象とする新規参入者等 (以下「重点指導対象農家」という。) を選定している一方、15 普及指導センターでは、特段の重点化を行わずに対応している状況となっている。また、重点指導対象農家を選定している 20 普及指導センターの中には、定期的な巡回指導を全ての新規参入者等に対して実施 (重点指導対象農家以外については頻度を下げて実施) しているセンターがある一方、新規参入者等の要請がある場合のみ対応するなど、定期的な巡回指導を必ずしも全ての新規参入者等に対して実施していない普及指導センターもあり、その運用は区々となっている。

前述のとおり（図表 2-(3)-ア-②（再掲）参照）、普及指導員数は長期的にみると減少傾向となっていることを踏まえると、「協同農業普及事業の運営に関する指針」に示されているとおり、指導等の必要性が高い者に支援を重点化していくことが重要と考えられる。

図表 2-(3)-ア-④ 普及指導センターにおける重点指導対象農家の選定の有無及び巡回指導の実施状況

重点指導対象農家を選定している	重点指導対象農家以外の者への巡回指導の実施状況	
	重点指導対象農家より頻度は低いものの定期的な巡回指導を実施	11 普及指導センター
	要請がある場合のみ現地に赴くなど、定期的な巡回指導の対象としていない（又は定期的な巡回指導の対象にならない者がいる）	9 普及指導センター
重点指導対象農家を選定していない	15 普及指導センター	

（注） 当省の調査結果による。

また、調査対象とした 35 普及指導センターのうち、重点指導対象農家を選定している 20 センターの選定基準の内容をみると、図表 2-(3)-ア-⑤のとおり、個別の農家の経営状況等から支援の必要性を考慮して選定している例がある一方で、個別的な支援の必要性等を考慮することなく一定の選定基準に沿って画一的に選定している例もみられた。後者の画一的な選定を行っている普及指導センターの中には、専ら普及指導センターが開催する講習会の受講生を選定するなど、必ずしも指導等の必要性が高い者を選定する基準とはなっていないと考えられる例もみられた。

図表 2-(3)-ア-⑤ 普及指導センターにおける重点指導対象農家の選定基準

選定方法の大別	主な選定基準
① 一定の基準を作成した上で、当該基準に該当する者の中から、個別に支援の必要性等を考慮して選定：8 普及指導センター	<ul style="list-style-type: none"> 経営開始型の資金交付対象者の中から、より一層の経営努力が必要（栽培作物の生産性が低い、就農計画に比べて実施が遅れている、農地の管理に問題があるなどによる）な新規参入者等 新規参入者等のうち、就農後 3 年目までの者や経営開始型の資金交付対象者等、技術的にも経営者としても発展途中にある者の中から、経営の安定度合いに応じて毎年見直しつつ 20 人程度を重点指導対象者として選定
② 個別的な支援の必要性等を考慮することなく一定の選定基準に沿って画一的に選定：12 普及指導センター	<ul style="list-style-type: none"> 就農 5 年目（他に 1 年目、3 年目としている例あり）までの新規参入者等（45 歳以下などの年齢要件を付加している例あり） 経営開始型の資金交付対象者 普及指導センターが開催する講習会等の受講生

（注） 当省の調査結果による。

上記の重点対象指導農家の選定方法の大別ごとに、調査対象とした普及指導センター管内の新規参入者に占める離農者数（離農率）をみると、図表 2-(3)-ア-⑥のとおり、個別の農家の経営状況等から支援の必要性を考慮して重点指導対象農家を選定し、重点的な指導・助言を行っている普及指導センター（離農率 3.5%）の方が、個別的な支援の必要性等を考慮することなく一定の選定基準に沿って画一的に重点指導対象農家を選定している普及指導センター（同 4.0%）や、重点指導対象農家を選定していない普及指導センター（同 4.8%）よりも、新規参入者の離農率が低くなる傾向がみられた。このことから、個別の農家の経営状況等から支援の必要性を考慮した上で重点的な支援を行う対象者を選定することにより、新規参入者の一層の定着が期待できると考えられる。

図表 2-(3)-ア-⑥ 普及指導センター管内の新規参入者の離農率

区分	普及指導センター数	離農者数	新規参入者数	離農率
① 個別の農家の経営状況等から支援の必要性を考慮して重点指導対象農家を選定	7 普及指導センター	7 人	201 人	3.5%
② 個別的な支援の必要性等を考慮することなく一定の選定基準に沿って画一的に重点指導対象農家を選定	8 普及指導センター	17 人	422 人	4.0%
③ 重点指導対象農家を選定していない	12 普及指導センター	29 人	608 人	4.8%
合計	27 普及指導センター	53 人	1,231 人	4.3%

(注) 1 当省の調査結果による。

2 当省が調査対象とした 35 普及指導センターのうち、管内における平成 24 年度から 28 年度までの間における新規参入者数及び離農者数を把握できなかった 8 センター（①支援の必要性を考慮して重点指導対象農家を選定している 8 センターのうち 1 センター、②基準に沿って画一的に選定している 12 センターのうち 4 センター、③重点指導対象農家を選定していない 15 センターのうち 3 センター）を除いた 27 普及指導センターの状況を記載している。

これらの普及指導センターによる巡回指導等による指導・助言等に関して、調査対象とした新規参入者に対して意見等を聴取したところ、「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、その原因を特定してくれたことで、その後の対策ができた」等の栽培管理面及び「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」等の経営面に係る指導・助言等がその後の営農に役立っている等とする意見が聴かれており、普及指導員による指導・助言等は、新規参入者の就農後の定着に相当程度寄与していると考えられる（資料 2-(3)-ア-③参照）。

イ 市町村における新規参入者に対する支援等の実施状況

【制度等】

(市町村による新規参入者等に対する支援の内容)

項目 2(1)で述べたとおり、市町村は、新規参入者等が作成する青年等就農計画を認定し、その計画に沿って農業を営む認定新規就農者に対して重点的に支援措置を講ずるものとされている。市町村が認定する青年等就農計画の有効期間については、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）において、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）とされている（資料 2-(1)-②（再掲）参照）。

その間、認定新規就農者は、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。以下「基本要綱」という。）において、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（注）に基づく自己チェックを毎年行うこととし、その結果を市町村へ提出する（以下「農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出」という。）こととなっている。この提出を受けた市町村においては、必要な場合には、都道府県等の関係機関と連携して認定新規就農者の経営状況の把握や指導・助言等を実施することとされている（資料 2-(3)-イ-①、②参照）。

全国における認定新規就農者の認定状況をみると、図表 2-(3)-イ-①のとおり、平成 30 年 3 月末時点では 10,715 経営体となっており、前年の 8,914 経営体に比して 1,801 経営体（20.2%）の増加となっている。特に、青年層（45 歳未満）が増加しており、前年と比べて 1,396 人（19.0%）増加している。

(注) 「我が国の食と農林漁業の再生のための基本方針・行動計画」（平成 23 年 10 月 25 日食と農林漁業の再生推進本部決定）において策定することとされた「農業経営者を客観的に評価する指標」であり、農業者が経営改善に必要な取組の実施状況や経営データを自らの手でチェックすることで、経営マインドの向上や経営内容の改善を促し、ひいては農業所得の向上等に資することを目的としているもので、①経営改善のためのチェックリスト（農業経営の発展に欠かせない経営管理、生産、販売、財務、労務等に関する 14 の取組について、農業者が自らの現在の取組状況を確認することで、確実な実践を促すことを狙いとするもの）、②経営データの記入フォーム（農業経営の基本となる労働力、農地、生産、財務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ことを狙いとするもの）、③指標による評価結果シート（「取組指標」、「技術指標」及び「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ことを狙いとするもの）の 3 点で構成されている。

図表 2-(3)-イ-① 認定新規就農者の認定状況

(単位：経営体、人)

区分	認定新規就農者数	内訳			
		青年(45歳未満)	中高年(45～64歳)	法人	共同申請(夫婦等)
平成 27 年度	6,140	5,199	282	132	527
平成 28 年度	8,914	7,348	490	201	875
平成 29 年度	10,715	8,744	655	260	1,056

(注) 1 農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。

2 各年度とも、3月末時点の数値である。

また、市町村は、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、年間最大150万円を最長5年間交付する国の事業である経営開始型の運用を担当している。この措置は、認定新規就農者となることのメリットの一つとなっている。全国における経営開始型の交付実績をみると、図表 2-(3)-イ-②のとおり、毎年2,000人以上の者が資金交付を受け始めている。直近の平成29年度の実績をみると、i) 交付対象者は、男性83%、女性17%、ii) 営農類型別には、露地野菜が最も多く(28%)、次いで施設野菜(25%)、果樹(16%)の順となっている。

図表 2-(3)-イ-② 平成 24～29 年度における経営開始型の資金交付実績

(単位：件)

年度	平成 24 年度	25 年度	26 年度	27 年度	28 年度	29 年度
件数	5,108 (5,108)	7,890 (3,184)	10,090 (2,938)	11,630 (2,593)	12,318 (2,282)	12,672 (2,130)

(注) 1 農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。

2 件数の()内の数は、当該年度に交付開始となった数を示す。

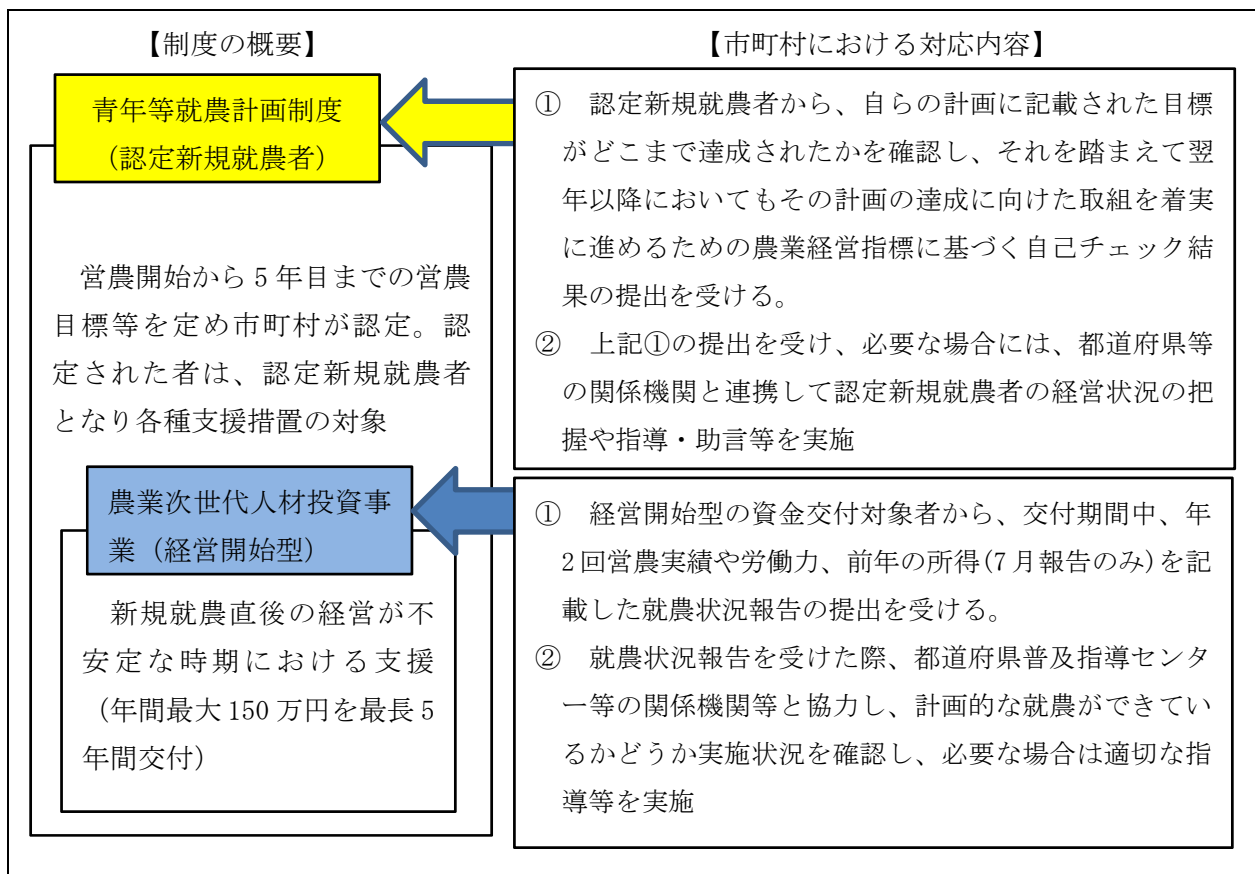
経営開始型の資金交付対象者は、農業人材力強化総合支援事業実施要綱(平成24年4月6日付け23経営第3543号農林水産事務次官依命通知。最終改正平成30年8月2日付け30経営第1053号。以下「事業実施要綱」という。)において、交付期間中は、毎年7月末及び1月末までにその直前の6か月の営農実績や労働力、前年の所得(7月報告のみ)を記載した就農状況報告及び添付資料(作業日誌、決算書等)を交付主体である市町村に提出する(以下「就農状況報告」という。)ことが求められている。

市町村においては、事業実施要綱に基づき、就農状況報告を受けた際は、都道府県普及指導センター等の関係機関等と協力し、計画的な就農ができているかどうか実施状況を確認するとともに、必要な場合は適切な指導等を行うこととされている(資料 2-(3)-イ-③、④参照)。

この認定新規就農者に求められている農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出と、経営開始型の資金交付対象者に求められている就農状況報告については、図表 2-(3)-イ-③のと

おり、対象者が異なる（認定新規就農者か、経営開始型資金交付対象者か）ものの、営農実績（作付面積、販売金額等）、労働力（農業従事者、従事日数等）、所得を報告内容とするなど、営農状況を確認するという点においては共通している。一方、認定新規就農者に求められている農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出では、i) 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、労務等に関する取組指標（生産コストの管理や労働環境の改善に係る取組など）について自身の達成状況を確認できること、ii) 自身の営農状況と同じ作業をしている他の農家の水準との比較（単位当たりの収穫量、土地生産性等）等が可能（一部の品目を除く。）となっているのに対し、経営開始型の就農状況報告の場合はこのような機能はないという点に相違がある。

図表 2-(3)-イ-③ 市町村における青年等就農計画制度及び経営開始型の運用に伴う新規参入者等への対応内容



(注) 農林水産省の資料に基づき、当省が作成した。

このように、市町村は、青年等就農計画制度や経営開始型の運用を通じて、就農後の新規参入者等に対して指導等を行うこととされている。また、前述のとおり（図表 2-(3)-ア-③（再掲）参照）、栽培技術及び経営・販売について、市町村に相談するとしている新規参入者も1割強存在する。これらを踏まえると、市町村は、普及指導センターとともに、就農後の新規参入者に対する定着支援に関して重要な役割を担っていると考えられる。

【調査結果】

(35 市町村における新規参入者等に対する支援等の取組)

前述のとおり、市町村は、新規参入者等に対して、青年等就農計画制度や経営開始型の運用を通じて各種の支援等を実施している。今回、35 市町村における新規参入者を含む認定新規就農者に対する支援状況等を調査した結果、図表 2-(3)-イ-④のとおり、基本要綱において認定新規就農者に求められている農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出について、提出を受ける運用としているのは調査対象 35 市町村のうち 9 市町村にとどまっている。また、当該 9 市町村のうち 3 市町村は、認定新規就農者に対し、認定時に農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出について説明等しているが、提出実績はなく、提出がない者に対し提出するよう働きかけ等も実施していないため、実質的に取組が行われていない状況となっている。

上記以外の 26 市町村においては、認定新規就農者のうち経営開始型の資金交付対象者に対して、事業実施要綱で求められている就農状況報告は受けているものの、経営開始型の資金交付を受けていない認定新規就農者からは、基本要綱で求められている農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出やそれを受けた指導・助言等を行う運用となっていない状況がみられた。その主な理由としては、i) 農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出及びそれに基づく指導等を行うことが求められていることを承知していなかった、ii) 経営開始型の資金交付対象者が多く、それに係る業務量が膨大なため、経営開始型の資金交付対象者以外の認定新規就農者に対し報告を求めることまでは行っていなかった、iii) 経営開始型の資金交付を受けていない者に対し報告を求めることは認定新規就農者の負担であり、かつ、どのような方法で報告を徴収するのが難しい、等が挙げられている。ただし、当該 26 市町村のうち 5 市町村は、認定新規就農者が全て経営開始型の資金交付対象者となっており、結果的に、認定新規就農者の全てから経営開始型に基づく就農状況報告を受け、それに基づく指導・助言等は行われることとなっている。

また、認定新規就農者から農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出を受け、それに基づく指導・助言等を行っている 11 市町村（認定新規就農者全員が経営開始型資金交付対象者である市町村を含み、図表 2-(3)-イ-④の i) 及び iii) に該当する市町村）と、農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出を受けておらず、それに基づく指導・助言等を行っていない 24 市町村（図表 2-(3)-イ-④の ii) 及び iv) に該当する市町村）における新規参入者に占める離農者数（新規参入者の離農率）については、前者の 11 市町村の離農率が 4.1%（離農者 7 人／新規参入者 172 人）であるのに対し、後者の 24 市町村の離農率は 5.2%（離農者 33 人／新規参入者 632 人）となっており、農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出を受け指導・助言等が行われている市町村の方が、新規参入者がより定着している傾向がみられた。

図表 2-(3)-イ-④ 調査対象 35 市町村における認定新規就農者からの農業経営指標に基づく自己チェック結果の受領状況

区分		該当市町村数	新規参入者に占める 離農者数 (離農率)
認定新規就農者から農業経営 指標に基づく自己チェック結 果の提出を受けることとして いる市町村 (9 市町村)	i) 左の運用が適切に行われ ている市町村	6 市町村	4 人/99 人 (4.0%)
	ii) 左の運用が適切に行われ ていない市町村	3 市町村	3 人/58 人 (5.2%)
認定新規就農者から農業経営 指標に基づく自己チェック結 果の提出を受けることとして いない市町村 (26 市町村)	iii) 認定新規就農者が全て経 営開始型資金交付対象者であ る市町村	5 市町村	3 人/73 人 (4.1%)
	iv) 認定新規就農者の中に経 営開始型資金交付対象者では ない者が含まれている市町村	21 市町村	30 人/574 人 (5.2%)

(注) 1 当省の調査結果による。

2 上記 ii) の 3 市町村は、いずれも認定新規就農者の中に経営開始型資金交付対象者ではない者が含まれており、当該者からは定期的な報告がなされていない状況となっている。

調査対象とした 35 市町村における認定新規就農者 895 人（平成 29 年 12 月時点）のうち経営開始型の資金交付を受けていない者は 131 人いるところ、このうち、農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出を受けていない 22 市町村（図表 2-(3)-イ-④の ii）及び iv）に該当する 24 市町村のうち 2 市町村（注）を除く。）の 92 人（認定新規就農者の 10.3%）については、当該市町村への農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出が実施されておらず、それに基づく必要な助言等が受けられない状況となっている。

(注) 経営開始型の資金交付を受けていない認定新規就農者から農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出を受けていない 24 市町村のうち、2 市町村では、認定新規就農者としての農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出は受けていないものの、新規参入者等を含む全就農者を対象とした月 2 回の巡回指導又は全ての認定新規就農者を対象とした年 2 回の面談を行い、必要な指導・助言等を実施している。

なお、認定新規就農者からの農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出が適切に行われている市町村（図表 2-(3)-イ-④の i）に該当する 6 市町村）については、図表 2-(3)-イ-⑤のとおり、認定新規就農者でもあり経営開始型資金交付対象者でもある者に対して、青年等就農計画に基づく農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出と経営開始型に係る就農状況報告の両方の報告を求めている市町村と、いずれか一方の報告で足りるとしている市町村とに分かれている。

これは、基本要綱において、「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。」とされているものの、経営開始型に係る就農状況報告がこの適切なフォローアップに該当するか否かについて、農林水産省から市町村等に対し明確に示されていないことによるものと考えられる。

図表 2-(3)-イ-⑤ 認定新規就農者から農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出を受けている市町村の取組例

No.	内容
1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 青年等就農計画認定事務処理要領に基づき、農林水産省が策定した「新たな農業経営指標」に基づく自己チェックを毎年行うこととし、その結果を6月までに市へ提出を求めている。 ・ 認定新規就農者の認定をした次の年に、農林水産省のホームページに掲載されている経営改善実践システムの様式のコピーを含め4年分の書類を就農者に送付し、報告を求めている。市では所得の変化を確認しているが、就農者本人が経営の状況を把握する意味合いが大きいと考えている。 ・ 農業経営指標に基づく自己チェック結果については、経営開始型の資金交付対象者であっても、就農状況報告とは別に提出を求めている。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月1回の定期巡回指導（関係機関と連携して実施）に代え、2月は、認定新規就農者に来所を求め、市及び普及指導センターの担当者等が、提出資料（決算書等）を基に、認定新規就農者と面談によるヒアリングを行い、農業経営状況や収支計画の達成状況を確認し、必要な指導を実施している。 ・ 農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出について、基本要綱で活用が推奨されている経営改善実践システムは、操作が複雑であると感じていることから、農業者に提出を求めておらず、決算書等で代替している。 ・ 上記取組については、経営開始型資金交付対象者を含む認定新規就農者全員に実施している。
3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 基本要綱の規定に基づき、毎年3月に、経営改善実践システムの経営改善のためのチェックリストの提出を受けている。 ・ 提出を受けた後は、経営開始型の交付対象者と異なり、現地確認は必須としていないが、個別の要望がある場合等、提出内容を踏まえ、必要に応じ指導・助言等を実施することとしている。 ・ 上記取組については、経営開始型資金交付対象者ではない認定新規就農者に対し実施しているものであり、経営開始型資金交付対象者については、就農状況報告のみで対応している。
4	<ul style="list-style-type: none"> ・ 青年等就農計画認定に関する事務取扱要領において、毎年青年等就農計画の達成状況を報告することとしている。報告期限は定めていないものの、報告対象者に時間的な余裕がある時期を聴取したところ、農閑期である6月頃がよいとの意見が多かったため、過去2年は6月30日を期限としている。報告資料は、「新たな農業経営指標に基づき作成したシート（経営データの記入フォーム及び経営改善のためのチェックリスト）及び通帳・帳簿の写しとしている。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 報告の内容をチェックすることよりも、提出の際に認定新規就農者と面談することで現在の状況を確認することが重要であり、また、認定新規就農者が毎年度の経営データを整理していくことに意味があると考えている。 ・ 上記取組については、経営開始型の資金交付対象者であっても、就農状況報告とは別に求めている（ただし、通帳・帳簿の写しについては、就農状況報告の際に提出するため、6月末には添付不要としている）。
5	<ul style="list-style-type: none"> ・ 青年等就農計画認定要領において、農業経営指標に基づく自己チェック結果を毎年作成し、市へ提出するよう求めている。 ・ 報告時期について、経営開始型の交付対象者は、就農状況報告の提出時期である7月に、就農状況報告に合わせて、農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出を求めている。経営開始型の交付を受けていない認定新規就農者は、年1回、7月に農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出のみを求めている。 ・ 上記の提出を受け、経営状況、所得目標の達成状況、計画の進捗状況を確認し、所得目標等が計画どおりではなかった場合、普及指導センターや農業協同組合とともに指導・助言等を実施している。
6	<ul style="list-style-type: none"> ・ 青年等就農計画認定要領では、「認定新規就農者の経営状況の把握に努め、認定新規就農者に対する指導及び助言を必要に応じて実施する」としており、経営状況を把握する方法としては、全ての認定新規就農者（経営開始型の資金交付対象者を含む。）に対して、3月に確定申告書類の写しの提出を求めている。 ・ 確定申告書類の提出を踏まえ、全ての認定新規就農者に対し、公社が面談を実施して、経営状況などに係る指導・助言を実施している。

(注) 当省の調査結果による。

認定新規就農者からの農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出及び経営開始型の就農状況報告を受けた際における市町村による新規参入者に対する指導・助言等について、調査対象とした新規参入者から、栽培管理面においては「作物の栽培について生産量が伸び悩んでいることについて相談し、新しい栽培技術の活用について助言を受けた」等、経営面においては「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いた」、
「決算書等を基に経営状況について助言等を受けた際、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」等、その後の営農に役立っている等とする意見が聴かれている。このような市町村における就農後の支援に係る取組は、新規参入者の就農後の経営の安定についてはその定着に相当程度寄与しているものと考えられる（資料2-(3)-イ-⑤参照）。

【所見】

農林水産省は、新規参入者の一層の定着を図る観点から、次の措置を講ずる必要がある。

- ① 普及指導センターにおける新規参入者への指導等について、個別の農家の経営状況等から支援の必要性を考慮し重点的な指導等の対象者を選定した上で指導等が行われるよう、都道府県に対し、必要な指導・助言等を行うこと。
- ② 認定新規就農者に求められている農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出の代替措置として、就農状況報告も含めてどのような取組が該当するのかについて、市町村に対し明確に示すこと。その上で、市町村に対し、農業経営指標に基づく自己チェック結果の提出等を通じて、経営状況等の定期的な把握及びそれに基づく必要な指導を受けられない認定新規就農者が生じないよう、指導等を行うこと。

3 新規雇用就農者に対する支援の実施状況

(1) 新規雇用就農者の就農・定着状況

(新規就農者のうち新規雇用就農者の位置付け)

新規雇用就農者とは、主として農業経営のために新たに雇われた者のうち、雇用契約に際しあらかじめ7か月以上の期間を定めて（7か月以上の雇用を前提に期間を定めない場合も含む）雇われた人のことである。農林水産省が毎年実施している新規就農者調査によると、図表3-(1)-①のとおり、49歳以下の新規雇用就農者数は、平成25年において5,800人であったところ、29年には7,960人に増加（37.2%増）している。さらに、49歳以下の新規就農者数の内訳をみると、新規就農者数に占める新規雇用就農者数の割合が近年上昇しており、平成29年においては38.3%となっている。

図表3-(1)-① 49歳以下の新規就農者数の内訳

(単位：人)

区分	平成25年	26年	27年	28年	29年
新規就農者数	17,940	21,860	23,030	22,050	20,760
新規雇用就農者数 (新規就農者数に占める割合)	5,800 (32.3%)	5,960 (27.3%)	7,980 (34.7%)	8,170 (37.1%)	7,960 (38.3%)
うち、非農家出身者 数(新規雇用就農者数 に占める割合)	4,580 (79.0%)	4,900 (82.2%)	6,960 (87.2%)	7,100 (86.9%)	6,730 (84.5%)

(注) 農林水産省の「新規就農者調査」に基づき、当省が作成した。

一般的に、新規雇用就農者は、就職後に短期間で離農する者も少なくなく、その背景として農業経営体の労働環境の整備が遅れていることや、将来への展望が見えづらいことなどが指摘されている。また、農林水産省の新規就農者調査において、49歳以下の新規雇用就農者の出身（農家出身又は非農家出身）別にその割合を見ると、図表3-(1)-①のとおり、新規雇用就農者のおおむね8割が非農家出身であることから、新規雇用就農者の多くは農業に慣れ親しんでいない可能性がある。

(農の雇用事業と新規雇用就農者の就農状況)

農林水産省は、雇用就農を促進するため、農業法人や農業者、農業サービス事業者（注）等が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を支援する「農の雇用事業」を実施している。農の雇用事業は、当該事業に採択された農業法人等における雇用の確保（雇用支援）及びこれから農業を担う人材の育成（研修支援）という2つの側面を持ち、さらに、農業法人等において研修を指導する者に対して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。この事業の中核を占めるのが、農業法人等が45歳未満の就農希望者を新たに雇用して実施する研修等に対して年間最大120万円を最長2年間助成する雇用就農者育成タイプの支援である（資料3-(1)-①、資料3-(1)-②参照）。

農の雇用事業の支援の実績については、図表3-(1)-②のとおり、平成25年度においては、全国の45歳未満の新規雇用就農者は5,270人であり、3,097人が農の雇用事業により新たに研修を開始

している。平成28年度においては、農の雇用事業の利用に際し、当該事業を活用した研修の開始時点で4か月以上の雇用実績を有することといった雇用就農者の要件が新たに課せられたことなどから、農の雇用事業により新たに研修を開始した者が減少しているものの、なお45歳未満の新規雇用就農者の多くの者が当該事業を活用していると考えられる。

(注) 農業サービス事業体とは、農業生産に必要な作業の一部をおおむね年間を通じて請け負う事業体。例えば、酪農家が休みをとる際、酪農家に代わって搾乳などの作業を行う酪農ヘルパーの事業体など。

図表 3-(1)-② 農の雇用事業における支援実績

(単位：人)

	平成24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
45歳未満の新規雇用就農者数(a)	6,000	5,270	5,430	7,360	7,410	7,180
研修実績人数	3,501	5,339	5,369	5,448	7,024	6,455
うち新たに研修を開始した者(b)	3,501	3,097	3,496	3,121	2,531	2,294
b/a	-	58.8%	64.4%	42.4%	34.2%	31.9%

- (注) 1 農林水産省が公表した「新規就農者調査」及び「農の雇用事業の実績について」に基づき、当省が作成した。
- 2 「45歳未満の新規雇用就農者数」は、平成24年度から26年度までは各年の4月1日、27年度以降は各年の2月1日現在の数である。
- 3 研修実績人数及び新たに研修を開始した者は、該当年度内に助成金が交付された者の数である。そのため、例えば平成25年度の新規採択者(上表では3,097人)であっても、就農した時点は、必ずしも平成25年度(上表では5,270人)ではなく、それ以前の場合があり得る。

「農業競争力強化プログラム」(平成28年11月29日農林水産業・地域の活力創造本部)における参考資料の「平成24年度新規採択者の状況」(図表1-⑨(再掲)参照)をみると、平成24年度に農の雇用事業による研修を受けた者のうち、平成27年12月時点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%となっている。この継続して就農する意思のない者1,382人の離農理由については、「自己都合」、「家庭の事情」及び「病気・けが」の研修を受けた者の都合によるものが9割を超える状況とされている。

一方、厚生労働省が公表している「新規学卒就職者の在職期間別離職状況」(図表3-(1)-③)によると、平成24年3月に卒業した新規学卒就職者(中学・高校・短大等・大学)の就職後3年目までの離職率は35.9%となっている。

このことから、農の雇用事業による研修を受けた者の離農率は、公的な支援を受けているにもかかわらず、全産業の離職率よりも高い状況にあると言える。それゆえ、新規雇用就農者の定着に関する支援は、農業就業者の拡大にとって重要であると考えられる。

図表 3-(1)-③ 新規学卒就職者の在職期間別離職状況

(単位：人)

卒業年	就職者数	3年目までの離職者数				3年目までの離職率
		1年目	2年目	3年目	合計	
平成24年3月	692,090	109,275	76,031	63,136	248,442	35.9%

(注) 1 厚生労働省公表の「新規学卒就職者の在職期間別離職状況」に基づき、当省が作成した。

2 当該調査の対象者は、平成24年3月1日から平成24年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者である。

(当省の調査結果で把握した新規雇用就農者の現状等)

調査対象とした18都道府県農業会議において、前述のとおり(図表1-⑩(再掲)参照)、平成26年度に農の雇用事業に採択された農業法人等で新たに研修を開始し、実際に支援が行われた1,591人のうち、調査時点までに離農した者(注)は564人(35.4%)であり、離農率は高い状況となっている。

(注) 平成26年度第1回～第4回の募集において農の雇用事業の雇用就農者育成タイプにより新たに研修を開始した者のうち、調査時点までに研修を中止した者及び研修終了直後又は研修終了後1～3年後における今後の進路が「転職(農業以外)」、「就学・研修(農業以外)」、「未定」、又は「不明」とされている者を指す。

平成26年度に農の雇用事業に採択された農業法人等で研修を受けた者のうち離農した者の離農理由について調査したところ、「業務内容が合わない、想定と違っていた」ことが最も多かった(後述の図表3-(3)-ア-②参照)。

前述のとおり(図表1-⑨(再掲)参照)、農林水産省の調査では、「自己都合」、「家庭の事情」及び「病気・けが」の研修生の都合による離農が9割を超える状況となっていたが、当省の調査により、「自己都合」については、単に研修を受けた者の一方的な都合のみによる離農ばかりではない状況が確認できた。

(2) 雇用就農を希望する者に対する支援等の実施状況（就農前）

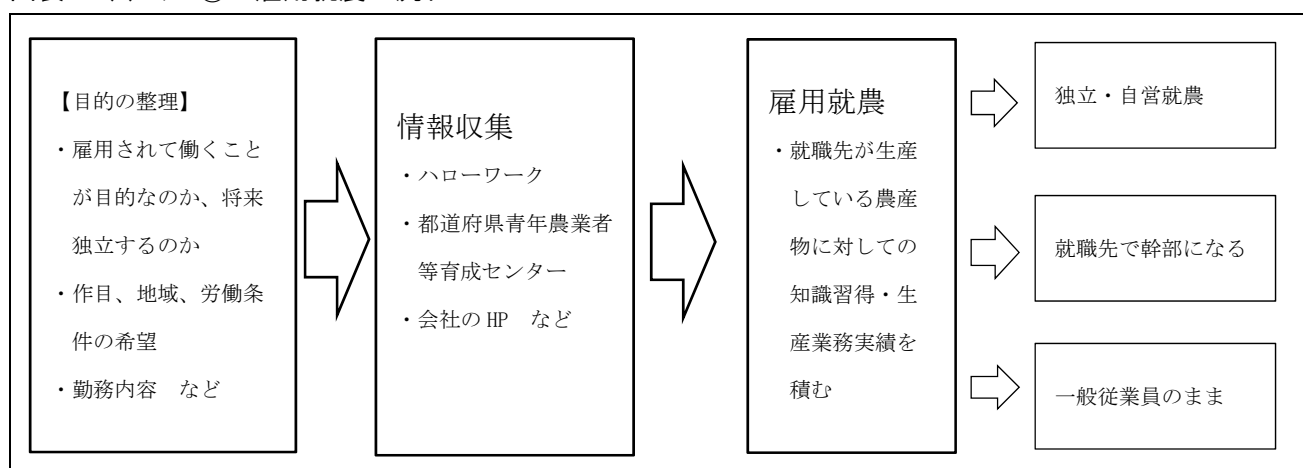
ア 雇用就農を希望する者に対する情報の提供状況

【制度等】

雇用就農を希望する者（以下「雇用就農希望者」という。）においては、図表 3-(2)-ア-①のとおり、一般的に、自らが雇用されて就農する際の目的を明らかにした上での情報収集から活動を始め、雇用就農後は生産している農産物に対しての知識の習得や生産業務実績の蓄積に努め、就職先で幹部になったり、独立・自営就農をしたりする者もいる。

雇用就農希望者が就農する際の目的（将来独立・自営就農するのかなど）にもよるが、一般的に、雇用就農希望者は、就農に際して基本的な情報である作目、地域、労働条件や勤務内容などの基本的な情報を必要としていると考えられる。

図表 3-(2)-ア-① 雇用就農の流れ



(注) 就農案内読本 2018（平成 30 年 6 月全国農業会議所）及び農業法人等における雇用就農者のキャリアアップ（農林水産省委託平成 28 年度雇用就農者のキャリアアップ推進委託事業）に基づき、当省が作成した。

雇用就農希望者が就農する際の情報収集については、「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）（資料 3-(2)-ア-①参照）によると、図表 3-(2)-ア-②のとおり、「就職の際の情報源」としては「知人等の紹介」（42.2%）が最も多く、次いで「ハローワーク」（35.4%）、「学校」（12.0%）となっている。また、同アンケート調査結果における「現在の就職先入社の際に役立った情報源」についても、「知人等の紹介」（41.8%）が最も多く、次いで「ハローワーク」（26.5%）、「学校」（8.6%）となっている。このことから、雇用就農希望者における情報収集先・情報源としては、知人等に次いで、ハローワークが利用されているという結果となっている。

なお、このアンケート調査結果では、就職の際の情報源として「都道府県の就農相談会」は 4.6%であり、市町村の農政担当部局は「その他」（8.4%）に含まれている。このことから、これらは雇用就農希望者によって必ずしも積極的に利用されていない状況であることがうかがえる。

図表 3-(2)-ア-② 「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」の雇用就農者に係る結果概要

	就職の際の情報源			
	就農の経緯について(複数回答)	知人等の紹介	(42.2%)	就農相談センターのHP・窓口
ハローワーク		(35.4%)	都道府県の就農相談会	(4.6%)
学校		(12.0%)	求人雑誌	(1.9%)
会社のHP		(7.3%)	折り込みチラシ	(1.3%)
求人サイト		(6.7%)	その他	(8.4%)
新・農業人フェア		(6.3%)		
	現在の就職先に入社の際に役立った情報源			
	知人等の紹介	(41.8%)	新・農業人フェア	(2.1%)
	ハローワーク	(26.5%)	都道府県の就農相談会	(2.1%)
	学校	(8.6%)	折り込みチラシ	(1.1%)
	会社のHP	(7.3%)	求人雑誌	(0.5%)
	求人サイト	(6.7%)	その他	(8.3%)
	就農相談センターのHP・窓口	(5.7%)		

(注) 「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」に基づき、当省が作成した。

(地方公共団体等における雇用就農希望者に対応する相談窓口)

雇用就農希望者に対応する地方公共団体の相談窓口については、都道府県段階では、基本的に、農業経営基盤強化促進法第14条の11に基づき設置するよう努めることとされている都道府県青年農業者等育成センターが担当している。また、農業委員会等に関する法律(昭和26年法律第88号)第42条により都道府県知事から指定を受けた農業委員会ネットワーク機構(都道府県農業会議)が、地方公共団体以外で雇用就農希望者に対応する相談窓口としての機能を担っている。

全国農業会議所においては、農業人材力強化総合支援事業に位置付けられている新規就農等相談活動事業(注)を実施するため、「新規就農等相談活動事業実施方針」(平成28年4月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)を策定している。この方針の中で、都道府県農業会議及び都道府県青年農業者等育成センターは「都道府県新規就農相談センター」として位置付けられており、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」を行うこととされている(資料3-(2)-ア-②参照)。

(注) 新規就農等相談活動事業とは、就農を希望する者に対する全国的な求人情報や、若年層等に対する就農意欲を喚起するための情報等の提供や就農相談、就業前の短期就業体験を実施する事業である。

(都道府県労働局における雇用就農希望者への対応)

第9次雇用対策基本計画(平成11年8月13日閣議決定)においては、農林水産省が、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し、厚生労働省と連携して農林漁業への就業支援等を実施することと

されている（資料 3-(2)-ア-③参照）。

これを受け、厚生労働省は、農林漁業就業支援事業実施要領（平成 25 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 11 号厚生労働省安定局長通知。平成 29 年 3 月 16 日一部改定。以下「実施要領」という。）を策定している。その中で、各都道府県労働局に対し、管内の公共職業安定所（以下「安定所」という。）が農林漁業に係る求職者に対して効率的・効果的な情報の提供や職業相談・職業紹介等を実施できるよう、安定所を支援するよう指示している。具体的には、図表 3-(2)-ア-③のとおり、各都道府県労働局において、農林漁業への就職促進に必要な情報の収集及びその管内の安定所への提供を始めとする 9 つの取組事項（以下「取組事項」という。）を実施し、安定所を支援することとしている。

図表 3-(2)-ア-③ 実施要領において各都道府県労働局が行う取組事項の概要

取組事項	内容
①農林漁業への就職促進に必要な情報の収集及び管内の安定所への提供	各都道府県労働局は、安定所に来所する農林漁業に就職を希望する者に対して、地域の農業法人等に就職した場合について、1 日及び 1 年の業務の流れなどの事例を収集して、求職者が具体的なイメージを得られるような形に取りまとめるなど、安定所窓口において情報提供できる形としつつ、管轄の全安定所に配布する。
②農林漁業関係の労働市場の分析	臨時的な労働需要を含めた農林漁業の労働市場の状況について、関係機関との連携に努めながら、各都道府県労働局内の状況を詳細に情報収集・分析し、取りまとめ、職員・求職者が利用できるよう管轄の安定所に配布する。
③農林漁業関係の求人の開拓	上記労働市場の分析結果を確認の上、不足している求人について、地方農政局等関係機関へ安定所の活用について協力要請を行う。
④農林漁業のための就職ガイダンス及び農林漁業合同面接会の実施	(農林漁業のための就職ガイダンス) 就職ガイダンスの実施に当たっては、収集し取りまとめた上記「農林漁業への就職促進に必要な情報」も活用し、農林漁業で働くことへの動機付けや農林漁業に対する理解の向上を図る。 (農林漁業合同就職面接会の実施) 面接会の実施に当たっては、関係機関とも連携して、求人・求職の双方に対して事業の周知、参加募集を行うよう努める。
⑤農林漁業関係職業能力開発・技術習得支援の実施	上記労働市場分析を踏まえつつ、必要な訓練コースが設定されるよう、都道府県の訓練担当部局、農業大学校その他の教育訓練機関等に対して働きかける。例えば、新規就農希望者向けに農業全般の基礎知識に関する就農（職業）訓練などを外部（農業大学校等）に委託して実施すること。
⑥都道府県農林漁業等対策・連絡協議会の実施	関係機関等との連携強化を図るため、都道府県農林漁業就業等対策・連絡協議会を設置し、毎年 1 回以上開催する。
⑦農林業職場定着支援事業との連携	厚生労働省本省において委託事業として実施する農林業職場定着支援事業（「農業雇用改善推進事業」（注 2）及び「林業就業支援事業」、資料 3-(2)-ア-④参照）において実施する説明会、ガイダンス等については、その日程等の情報を整理し、安定所へ配布する。また必要に応じてアドバイザー等と連携す

	る。
⑧好事例等の収集	安定所窓口、「農林漁業就職支援コーナー」における農林漁業就職希望者への職業相談の好事例、よくある相談内容と対応例、就職した者の声などを収集して取りまとめ、相談窓口で利用できるようにする。
⑨農林漁業事業者が利用できる各種支援制度の周知	農業法人等事業主に対し、雇用関係助成金等の利用可能な制度及び助成金等の周知を行うとともに、これらの情報を取りまとめて、各安定所の求人部門が利用できるようにする。

(注)1 実施要領に基づき当省が作成した。

- 2 「農業雇用改善推進事業」とは、厚生労働省が外部に委託し、雇用管理に関する研修会や相談会を実施することである。都道府県労働局においては、雇用管理に関する相談があった際にこの事業により設置されたアドバイザーに対して対応を依頼することができる。

【調査結果】

(地方公共団体等における取組)

今回、18 都道府県農業会議及び 18 都道府県青年農業者等育成センターにおける雇用就農希望者に対する就農に向けた支援の取組の有無について調査したところ（図表 3-(2)-ア-④参照）、各都道府県において、都道府県農業会議又は都道府県青年農業者等育成センターのいずれかで都道府県内の農業経営体の求人情報の収集や情報提供などの取組が行われている。

なお、今回調査対象とした 35 市町村のうち 26 市町村の農政担当部局においては、「雇用就農希望者が市町村の農政担当部局に相談に来ることが少ない」ことなどを理由に、雇用就農希望者に対する取組がほぼ行われていない状況となっている。これは、前述の「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」（図表 3-(2)-ア-②（再掲）参照）の状況とおおむね符合していると考えられる。

図表 3-(2)-ア-④ 都道府県新規就農相談センターにおける雇用就農希望者に対する取組状況

区分	都道府県新規就農相談センター	
	18 都道府県農業会議	18 都道府県青年農業者等育成センター
雇用就農希望者に対する都道府県内の農業経営体の求人情報の収集や情報提供などの取組状況	15 都道府県農業会議で取組あり(注2)	17 都道府県青年農業者等育成センターで取組あり(注2)

(注)1 当省の調査結果による。

- 2 同一の都道府県内において、都道府県農業会議と都道府県青年農業者等育成センターの双方が取組を行っていないものはみられなかった。

(都道府県労働局における取組)

今回調査対象とした 18 都道府県労働局における実施要領に定められた取組事項に係る実施状況（以下「実施事項」という。）は図表 3-(2)-ア-⑤のとおりであり、「農林漁業関係の求人の開拓」などがほぼ全ての調査対象とした都道府県労働局で実施され、管内の安定所に対する支援が行われている一方で、「職業相談の好事例・対応例等の収集」については、窓口において農林漁業への就職を希望する求職者が少ないこと等の理由により収集に至っておらず、18 都道府県労働局のうち 4 都道府県労働局で実施されるにとどまる状況となっている。

都道府県労働局では、取組事項のうち実施されない事項があること主な理由について、図表 3-(2)-ア-⑥のとおり、農業についての求職者が少ないことなどを挙げている。

図表 3-(2)-ア-⑤ 実施要領における取組事項の都道府県労働局の実施状況

(単位：労働局)

取組事項	実施労働局数	取組事項	実施労働局数
①農林漁業への就職促進に必要な情報の収集	18	⑥都道府県農林漁業就業等対策・支援連絡協議会の開催	14
②農林漁業関係の労働市場の分析、配布	16	⑦農業雇用改善推進事業の活用	11
③農林漁業関係の求人の開拓	16	⑧職業相談の好事例、対応例等の収集	4
④農林漁業のための就職ガイダンス及び農林漁業合同面接会の実施	ガイダンス:11	⑨農林漁業従事者が利用できる各種支援制度の周知	18
	面接会 :13		
⑤農林漁業関係職業能力開発・技術習得支援の実施	5	—	—

(注) 当省の調査結果による。

図表 3-(2)-ア-⑥ 実施要領における取組事項を都道府県労働局で実施していない主な理由

取組事項	実施していない主な理由
①農林漁業への就職促進に必要な情報の収集	— (全 18 都道府県労働局で実施)
②農林漁業関係の労働市場の分析、配布	農林漁業も含めた全体の労働市場の分析を行っているが、管内の農林漁業関係の求人が少ないこともあり、農林漁業関係の労働市場の分析、配布は行っていない。
③農林漁業関係の求人の開拓	現在の雇用の情勢は回復傾向にあると考えており、農業希望の求職者は減少しているなか、安定所に提出されている現状の農業関係の求人で農業希望の求職者への対応は可能であるため、実施していない。
④農林漁業のための就職ガイダンス及び農林漁業合同面接会の実施	就職ガイダンスについては県の農政担当部局で実施していることを踏まえ労働局としては実施していない。また、合同面接会については

	労働局として開催の意思はあるが、事業主に高齢の個人が多く参加が見込めない状況であり、開催には至っていない。
⑤農林漁業関係職業能力開発・技術習得支援の実施	平成28年度及び29年度に求職者を対象に職業訓練に関するアンケートを実施した結果では、農林水産部門はニーズが低く（29年度：1303人中22人（1.7%）が希望）、仮に訓練コースを設定しても希望者の確保ができないと見込まれるため。
⑥都道府県農林漁業就業等対策・支援連絡協議会の開催	農業については、関係機関の連携体制構築などの取組が十分ではなく、実施には至っていない。
⑦農業雇用改善推進事業の活用	求人企業等から雇用管理改善推進事業を活用したいとの申出がなかったため。
⑧職業相談の好事例、対応例等の収集	実施要領において収集・取りまとめを行うとされている好事例等について、対象となるような個別事例はなかったため。
⑨農林漁業従事者が利用できる各種支援制度の周知	－（全18都道府県労働局で実施）

（注） 当省の調査結果による。

これらの取組について、同程度の農業就業者数を有する都道府県であることを前提としつつ、実施事項が少ない都道府県労働局と実施事項の多い都道府県労働局とを比較したところ、図表3-(2)-ア-⑦、3-(2)-ア-⑧のとおり、実施事項の多い都道府県労働局の方が、農業就業者数に対する常雇いされている者の割合がおおむね高くなる傾向がみられた。

図表3-(2)-ア-⑧のとおり、農業就業者数が4万人以上7万人未満の区分で比較してみると、実施事項の多い愛知労働局や鹿児島労働局では農業就業者数に対する常雇いされている者の割合がそれぞれ16.3%、15.2%となっているが、実施事項の少ない秋田労働局では4.4%となっている。一方、図表3-(2)-ア-⑨のとおり、農業就業者数が4万人未満の区分において実施事項の多い岡山労働局では、この割合が5.2%にとどまるといった例もある（資料3-(2)-ア-⑤参照）。

図表3-(2)-ア-⑦ 実施要領における都道府県労働局の実施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＜農業就業者数が7万人以上＞

（単位：事項、人）

都道府県労働局	実施要領の9つの取組事項のうち、実施事項数	農業就業者数（A） （基幹的農業従事者＋常雇い）	常雇い（B）	B/A
茨城	8	87,804	10,983	12.5%
北海道	6	112,524	23,296	20.7%
千葉	6	73,685	8,586	11.7%
熊本	5	72,873	7,664	10.5%

（注） 当省の調査結果及び2015年農林業センサスによる。

図表 3-(2)-ア-⑧ 実施要領における都道府県労働局の実施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＜農業就業者数が4万人以上7万人未満＞

(単位：事項、人)

都道府県 労働局	実施要領の9つの取組事 項のうち、実施事項数	農業就業者数 (A) (基幹的農業従事者+常雇い)	常雇い (B)	B/A
愛知	8	66,087	10,755	16.3%
鹿児島	8	61,955	9,437	15.2%
青森	6	63,679	5,457	8.6%
岩手	6	64,482	5,320	8.3%
秋田	6	46,943	2,057	4.4%

(注) 当省の調査結果及び2015年農林業センサスによる。

図表 3-(2)-ア-⑨ 実施要領における都道府県労働局の実施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＜農業就業者数が4万人未満＞

(単位：事項、人)

都道府県 労働局	実施要領の9つの取組事 項のうち、実施事項数	農業就業者数 (A) (基幹的農業従事者+常雇い)	常雇い (B)	B/A
岡山	9	39,777	2,062	5.2%
福井	7	15,900	1,735	10.9%
広島	7	35,448	4,140	11.7%
山口	7	25,094	1,763	7.0%
愛媛	7	38,531	3,356	8.7%
長崎	7	35,462	3,743	10.6%
山梨	6	26,309	2,152	8.2%
高知	6	27,454	4,214	15.3%
神奈川	3	21,706	1,404	6.5%

(注) 当省の調査結果及び2015年農林業センサスによる。

イ 道府県農業大学校における雇用就農を希望する学生に対する支援の実施状況

【制度等】

(道府県農業大学校の位置付け、教育内容等)

道府県農業大学校とは、農業改良助長法第7条第1項第5号に基づき、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農業者研修教育施設であり、農業経営の担い手を養成する中核的な機関として、42道府県が条例により設置している(資料3-(2)-イ-①参照)。

道府県農業大学校には、全ての大学校に設定されている、高校卒業者等を対象として2年間講義と実習を組み合わせ実践的な研修教育を行う「養成課程」のほか、一部の道府県農業大学校において設定されている、養成課程の卒業者等を対象として高度な研修教育を行う「研究課程」及び新規就農希望者や青年農業者等を対象に農業経験や技術力及び経営力の習得状況に応じた多様な研修等を行う「研修課程」がある(資料3-(2)-イ-②参照)。

(道府県農業大学校の入学者、卒業者等の状況)

全国の道府県農業大学校の養成課程には、図表3-(2)-イ-①のとおり、毎年平均約1,900人が入学し、近年では非農家子弟の割合が6割近くまで上昇している。また、図表3-(2)-イ-②のとおり、毎年平均約1,800人が卒業しており、その就農率は約6割であることを踏まえると、道府県農業大学校は、新規就農者を輩出する一翼を担っていると考えられる。

図表3-(2)-イ-① 道府県農業大学校(養成課程)の入学者数の推移

(単位：人、%)

年度(平成)	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
定員	2,290	2,270	2,290	2,280	2,320	2,320
入学者数	1,922	1,904	1,875	1,843	1,911	1,879
定員充足率	83.9	83.9	81.9	80.8	82.4	81.0
非農家子弟の割合	51.9	51.2	53.8	55.8	58.3	58.2

(注) 農林水産省及び全国農業大学校協議会の資料による。

図表 3-(2)-イ-② 道府県農業大学校（養成課程）の卒業者数の推移

(単位：人、%)

年度(平成)	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
卒業者数	2,008	1,907	1,767	1,772	1,736	1,741
就農者数	978	1,025	982	1,048	976	994
就農率	48.7	53.7	55.6	59.1	56.2	57.1
農家子弟の 就農率	63.8	67.7	69.1	72.5	70.8	71.2
非農家子弟 の就農率	32.8	39.1	42.9	46.5	44.2	45.0

(注) 農林水産省及び全国農業大学校協議会の資料による。

また、卒業生の就農形態をみると、図表 3-(2)-イ-③のとおり、近年は自営就農よりも雇用就農の割合が上昇している傾向がみられる。

図表 3-(2)-イ-③ 道府県農業大学校（養成課程）の卒業生の就農形態

(単位：%)

年度(平成)	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
就農率(注2)	48.7	53.7	55.6	59.1	56.2	57.1
うち自営就農	15.7	15.8	17.4	18.9	17.2	17.7
うち雇用就農	20.7	23.5	26.5	30.0	29.4	30.1

(注) 1 農林水産省及び全国農業大学校協議会の資料による。

2 「就農率」には、他産業に従事しながら一部農業にも従事している者などが含まれているため、自営就農と雇用就農の合計とは一致しない。

(道府県農業大学校に求められる役割等)

道府県農業大学校では、農業改良助長法第7条第1項第5項において、「農業後継者たる農村青少年その他の農業を担うべき者」に対し研修教育を行うとされているように、以前は学生の多くを農家子弟が占めている状況にあった。しかし、近年は、前述のとおり（図表 3-(2)-イ-①（再掲）参照）、農業大学校に占める非農家子弟の割合が6割近くまで上昇し、農業への転職を希望する他産業従事者等の増加など学生の様相は多様化している。非農家子弟の卒業生が就農する場合、卒業直後に独立就農するのではなく一旦雇用就農する場合が一般的であるが、前述のとおり（図表 3-(2)-イ-②（再掲）参照）、親元に就農する機会が多い農家子弟に比べ、就農率は低調な状況となっている。

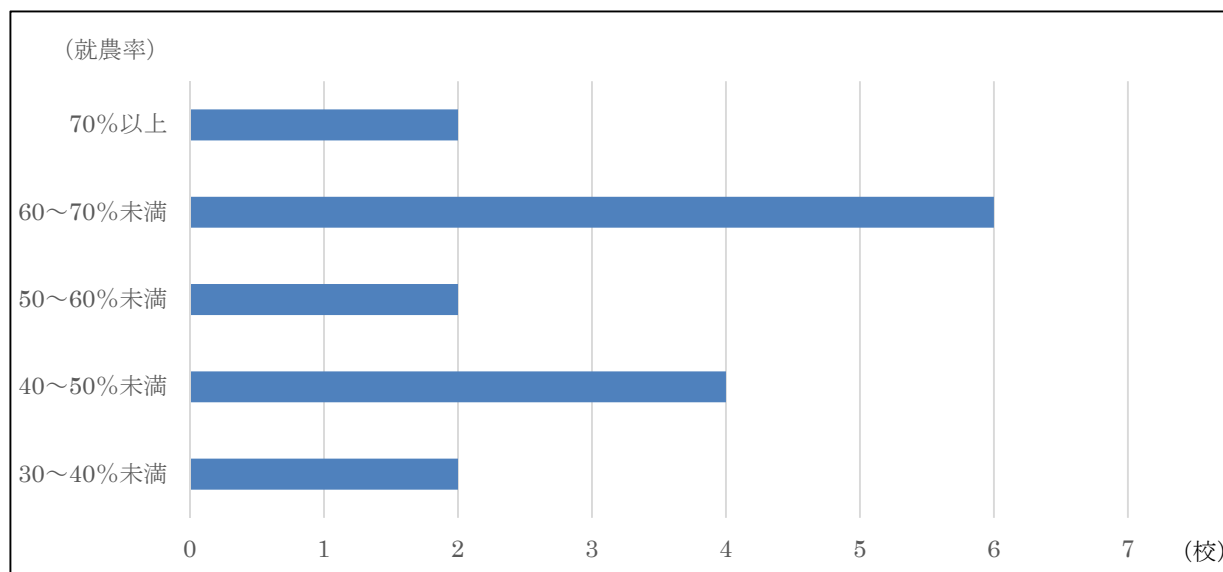
このような状況を背景として、協同農業普及事業の運営に関する指針において、道府県農業大学校は、「農家の子弟でない学生が増加していることを踏まえ、学生の円滑な就農のため、就農相談や農業法人等とのマッチング等の就農支援の取組を推進する」とされている（資料 3-(2)-イ-①（再掲）参照）。

【調査結果】

(調査対象とした道府県農業大学校における学生の就農状況)

全国の42道府県農業大学校のうち16道府県農業大学校を抽出して調査した結果、これら16道府県農業大学校における養成課程の卒業生の直近5年の就農率の平均は56.3%となっている。これを具体的にみると、図表3-(2)-イ-④のとおり、7割を超える就農率となっている道府県農業大学校がある一方、就農率が3割程度となっている例もあるなど、道府県農業大学校において一定の差が生じている状況がみられた。

図表3-(2)-イ-④ 調査対象とした道府県農業大学校（養成課程）の卒業生の就農率別学校数



(注) 1 当省の調査結果による。

2 就農率は、各農業大学校の平成24年度から28年度までの卒業生のうち、農業専従者等となった者の割合を示す。

(就農率の高い道府県農業大学校における雇用就農の促進に資する取組状況)

上記16道府県農業大学校のうち、就農率が低い農業大学校では、その理由として、「農業関連産業（農機具メーカー等）等の求人が多く、その求人条件がよいため就農以外の道を選択すること等が考えられ、また、農家出身者であっても、跡を継ぐには親がまだ若いこと等があり、他産業に就職する者も多いこと」を挙げている。

一方、就農率の高い又は近年就農率が大きく向上している道府県農業大学校では、その理由として、「非農家出身の学生が増加していることもあり、雇用就農に重点を置いた対策をしていること」等を挙げているものが多い。これらの農業大学校では、図表3-(2)-イ-⑤のとおり、雇用就農を希望する学生と求人を希望する農業法人とのマッチングを行うなど効果的な取組が行われている。このような取組については、他の道府県農業大学校においても参考になるものと考えられる（資料3-(2)-イ-③参照）。

図表 3-(2)-イ-⑤ 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	1 年次の早期から、実際の農家・農業法人で営農や農村生活を体験させる「短期農家・法人研修」を行い、その後に雇用就農の希望を示した場合には、翌年 3 月に市町村の担当者も交えた学生との個別面談を実施し、学生の希望や適性に即し、かつ将来の就職先とすることを念頭に研修先を選定している。2 年次には 2～3 日間の短期研修を複数回実施し、さらに、最終的な就職先とすることを念頭に 1 か月間の「長期農家・法人研修」を実施している。
2	2 年次の 5 月に進路についての三者懇談（学生・親・学校）の結果を踏まえ、学生が希望する農業法人等に対し求人を働きかけるとともに、その後も当該農業法人等との連絡調整を行い、実際の会社説明会等の際には学生に随行するなど支援している。また、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、農業法人と学生との個別マッチングをする取組を実施している。
3	都道府県労働局等（労働基準監督署・安定所を含む。）の職員による農業法人等における就業環境等に関する出前講座等を開催している。

(注) 当省の調査結果による。

(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】

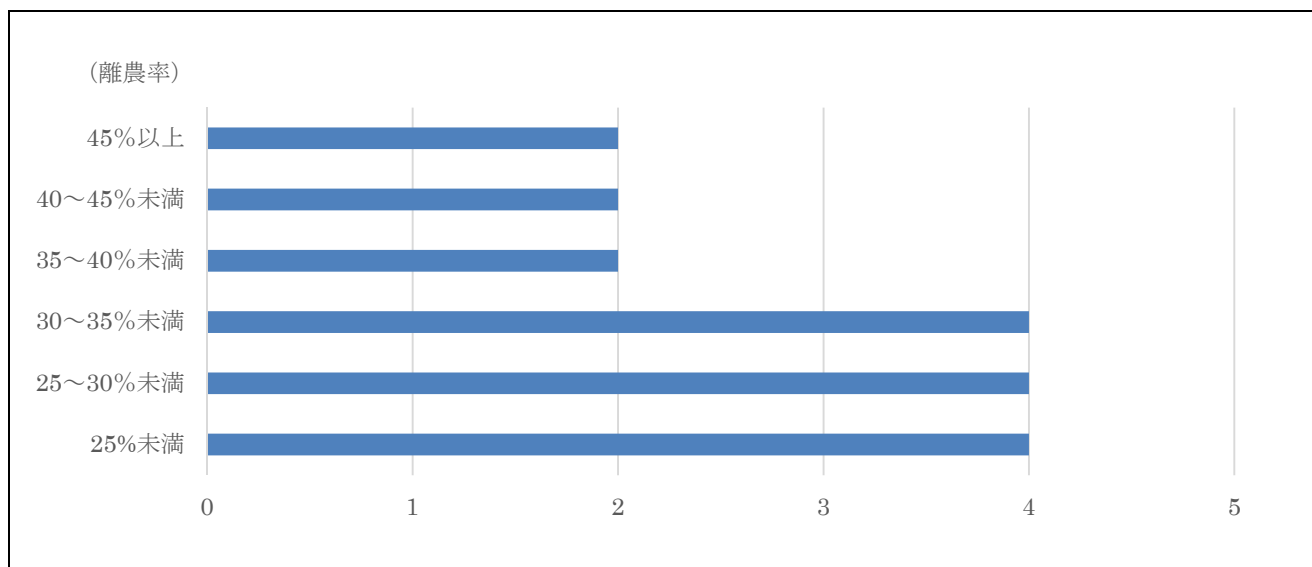
前述のとおり（図表 1-⑩（再掲）参照）、調査対象とした 18 都道府県農業会議において、研修生の離農の状況を確認したところ、平成 26 年度の研修生 1,591 人のうち、離農した研修生は 564 人（35.4%）であり、離農率は高い状況となっている。

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。

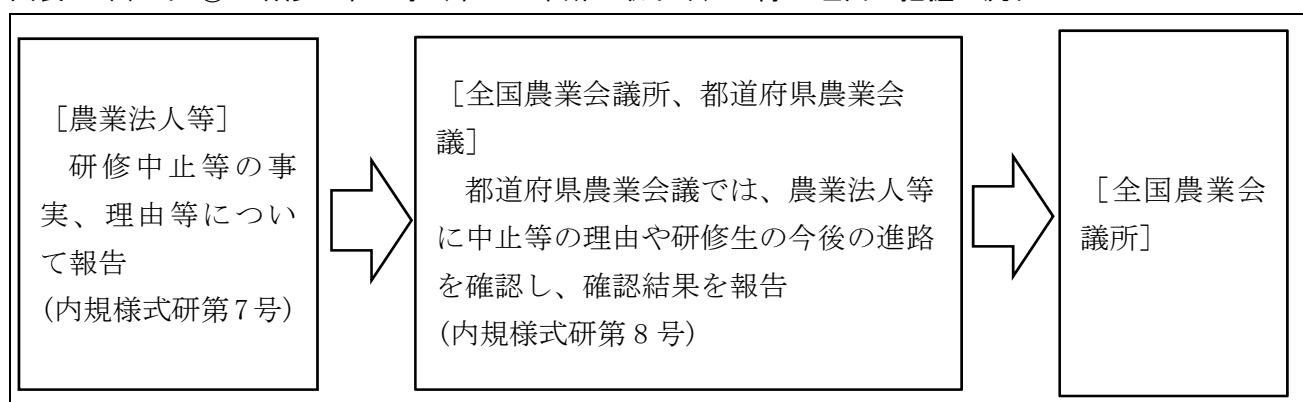
イ 都道府県農業会議における離農抑制対策

【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）。

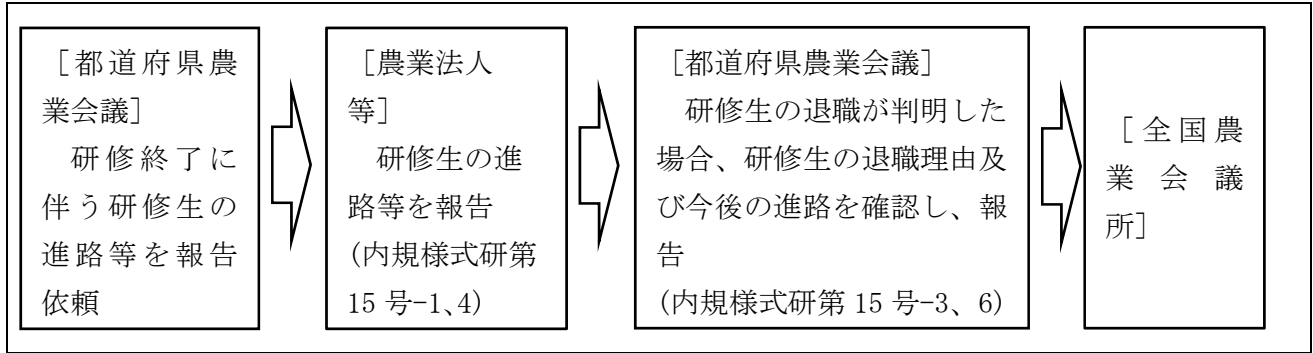
図表3-(3)-イ-① 研修の中止等（中止・中断・取下げ）の際の理由の把握の流れ



(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）。

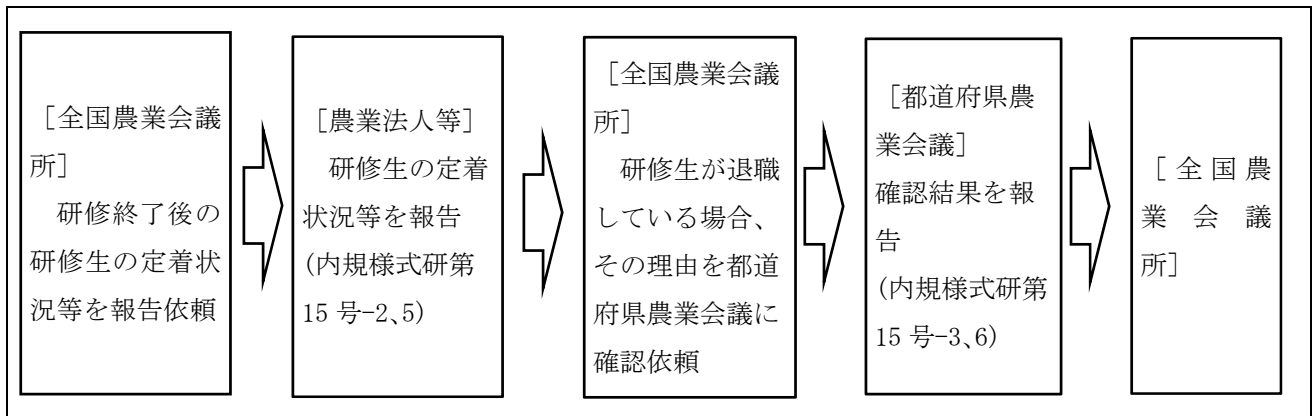
図表 3-(3)-イ-② 研修終了に伴う研修生の進路等についての確認調査の流れ



(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。

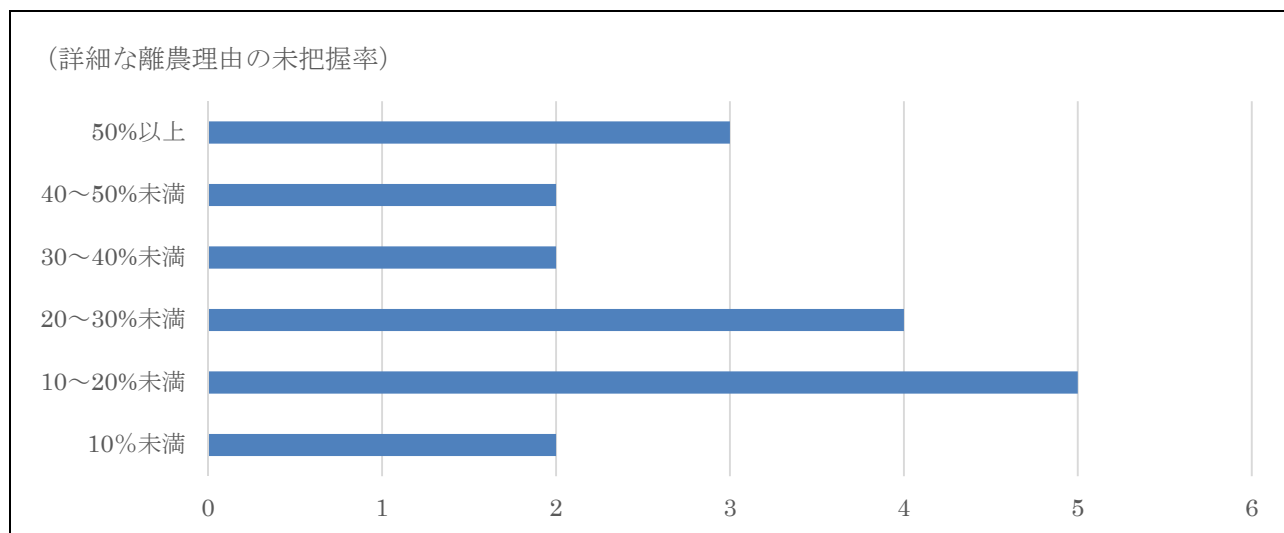
このような離農した経緯の把握状況を都道府県農業会議別にみると、図表 3-(3)-イ-④のとおり、詳細に離農理由を把握できている都道府県農業会議がある一方、詳細に把握できていない都道府県農業会議がみられた。

（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。

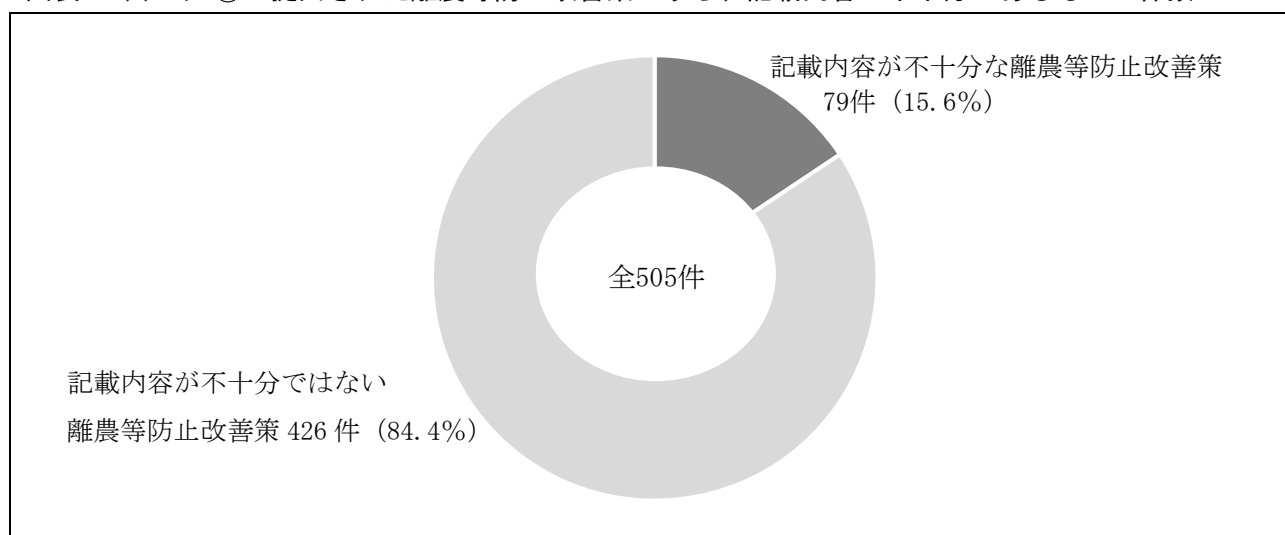
（注）平成 28 年度に農業法人等を退職した件数であり、事業採択年度は問わない。

（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の新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）

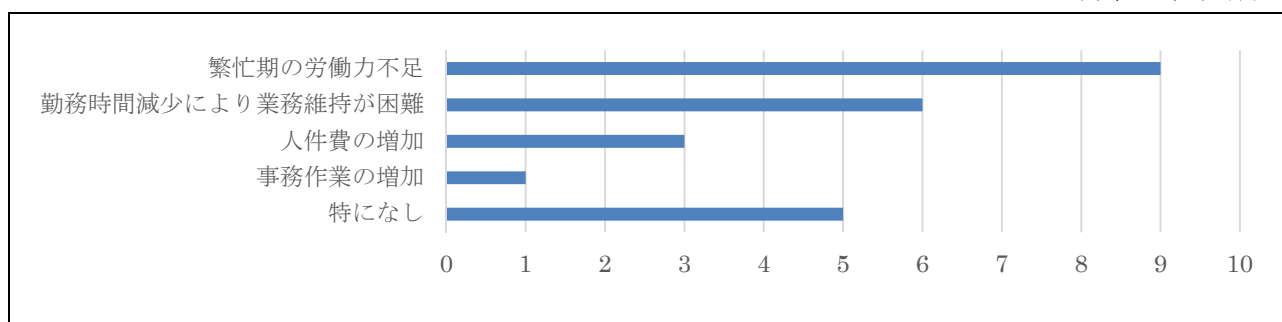
なお、変形労働時間制を採用することにより、年間を平均して 1 週 40 時間（休憩時間を除く）の労働時間となっている場合を含む。

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)

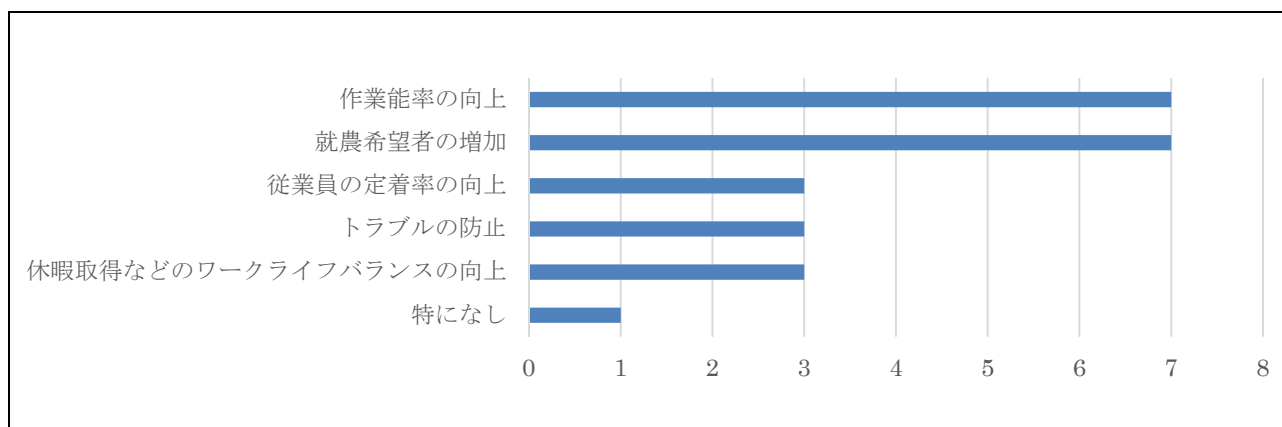


(注) 1 当省の調査結果による。

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。

[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

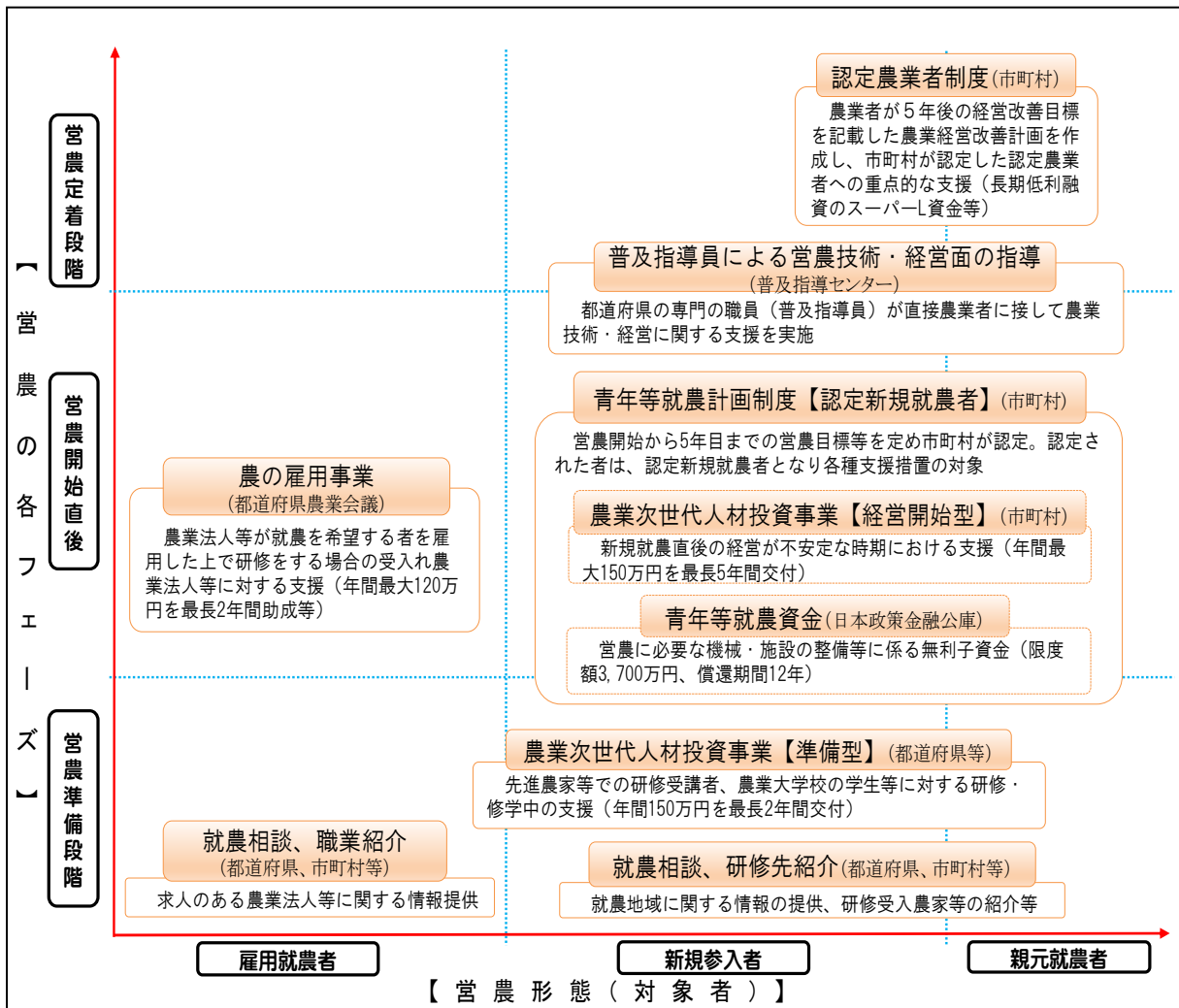
・経営の法人化、集落営農の組織化・法人化に対する支援を実施

・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お半数を占める法人

(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のお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、過去に農業従事のお経験があるが、現在は農業以外のお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術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 他の販売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従事できるよう、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	
配偶者	2 0 0	1 6 0 0 0	1 2 0 0 0	
長男	2 5 0	2 1 0 0 0	2 0 0 0 0	
計 ⁽¹⁾	3 名	7 0 0 0 (2)	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
畑 (牧草地を含む)						
樹園地	8 0			8 0		8 0
計	1 6 0	1 3 2 0	1 4 0 (3)	1 6 2 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
交付金等	10,000,000	37	借入金 ⁽²⁵⁾	4,000,000
その他雑収入	2,300,000	9	その他流動資産	82,000
計 ⁽¹⁶⁾	26,743,000	100	流動資産計	12,899,000
経費	4,761,000	22	減価償却資産 ⁽²²⁾	26,467,000
材料費 ⁽¹⁷⁾	4,761,000	22	土地 ⁽²³⁾	18,796,000
労務費	425,000	2	その他固定資産	40,000
減価償却費 ⁽¹⁸⁾	3,938,000	18	固定資産計	45,303,000
地代・賃借料	1,672,000	8	資本 ⁽²⁷⁾	51,352,000
販売費	4,939,000	22	計 ⁽²⁴⁾	58,202,000
その他	6,321,000	29		
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. 資料調達 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	<p>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。</p> <p>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。</p>
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	
積み立っていない	

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り、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 年の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
<p style="text-align: center;">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</p>		<p style="text-align: right;">株式会社〇〇 代表取締役 〇〇〇〇 印</p>
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退職願い(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 OJT 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が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="261 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。