

食料・農業・農村をめぐる情勢の変化 （人口減少下における担い手の確保）

令和4年11月

農林水産省

目次

1. 食料・農業・農村基本法における担い手の位置づけ	
① 食料・農業・農村基本法における担い手 （農業経営、農業者等）の位置づけ	3
② （参考）食料・農業・農村基本法に基づく 担い手関係の主な施策の変遷【全体概要】	4
③ （参考）食料・農業・農村基本計画（2020年3月策定） における「農業構造の展望」	5
④ 認定農業者数の推移	6
⑤ 担い手への農地集積の推移	7
2. 基本法制定以降の情勢の変化	
（1）農業構造の変化	
① 食料・農業・農村基本法制定時における 「望ましい農業構造」の展望と現状（全体概要）	9
② 基幹的農業従事者数の推移・年齢構成の動向	10
③ 基幹的農業従事者の年齢構成	11
④ 基幹的農業従事者の年齢構成 （販売金額1位の部門別）	12
⑤ 経営耕地規模別経営体数の推移	13
⑥ 販売農家数の減少と借地による流動化の進展	14
⑦ 販売農家数の減少と上層規模経営体への 農地集積動向	15
⑧ 農業経営体数の推移・経営形態別のシェア	16
⑨ 農産物の販売規模別の農業経営体数	17
⑩ 経営体数等に占める個人経営体と 法人その他団体経営体のシェア	18
⑪ 法人経営における組織形態別・販売金額規模別の 経営体数の割合等	19
⑫ 法人その他団体経営体の農業就業者の年齢構成 （販売金額1位の部門別）	20
⑬ 地域農業を支え、雇用の受け皿となる農業経営体	21
（2）農業法人の経営課題	
① 農業経営における個人・法人の比較	24
② 農業法人の財務基盤に関する指標	25
③ 肥料や燃油等のコスト高騰による農業法人経営への影響	26
④ 農業法人の労働力の不足状況等	27
⑤ 農業分野における雇用者数の推移（労働力の確保）	28
⑥ 農業における労働力の不足状況等	29
⑦ 他産業との労働環境の比較①（労働関係の規制）	30
⑧ 就農前後の労働環境に対するイメージの変化	31
⑨ 就農継続意欲の減退要因（現在の雇用先での満足度）	32
⑩ 他産業との労働環境の比較② （労働時間、休日の設定、有給休暇の取得）	33
⑪ 他産業との労働環境の比較③ （時間外、休日労働に対する割増賃金、社会保険の加入）	34
（3）外国人労働者の動向	
① 農業分野における外国人労働者数の推移	36
② 外国人労働者の受入れ （参考：技能実習制度及び特定技能制度）	37
③ （参考）「ビジネスと人権」に関する行動計画	38
（4）新規就農者の動向	
① 農業経営体の後継者の不在	40
② 生産年齢人口等の推移	41
③ 新規就農者数の推移	42
④ 基幹的農業従事者の年齢構成（2015年→2020年）	43
⑤ 農業法人が地域の雇用の受け皿や独立の足掛かりと なっている事例	44
3. 論点	46

1. 食料・農業・農村基本法における 担い手の位置づけ

食料・農業・農村基本法における担い手（農業経営、農業者等）の位置づけ

○ 現行基本法上の条文上の扱い （意欲ある担い手の確保・育成に向けた施策の集中と充実）

- 担い手は、**農地や農業用水その他の農業資源とともに、農業の持続的な発展に必要な基盤**との位置づけ。
- 地域の特性に応じてこれらが効率的に組み合わせられた「**望ましい農業構造**」が**確立されること等が必要**。（第4条）
- 「**望ましい農業構造**」とは、「**効率的かつ安定的な農業経営**」が、**農業生産の相当部分を担う農業構造**。（第21条）
- 専ら農業を営む者や経営意欲のある者の経営展開の重要性に鑑み、経営の発展や円滑な経営継承を支え、**家族農業経営の活性化を図るとともに、法人化を推進**。（第22条）
- 次代の農業を担い得る人材を量的・質的に育成・確保する観点から、農業者及び新規就農者の農業技術や経営管理能力の向上のための施策を講じる。（第25条）

○ 基本法制定前後の想定と課題

【当時の想定・課題】

- 65歳以上の農業者が4割以上。主たる農業者層である昭和一桁世代のリタイアが迫っており、今後も農業者の減少と高齢化が進展。
- 旧農業基本法のもと、すべての農業者の他産業並の所得の確保を目的としてきたが、新政策に基づく基盤強化法により、施策の対象としての「**効率的かつ安定的な農業経営**」を明確に位置付けた。
- 「**効率的かつ安定的な農業経営**」については、当時の実態から、**専業農家を中心とする個人事業主を主として想定**しており、法人化については**まず推進する**という規定にとどまっている。
- 高齢農業者のリタイアによる労働力不足を補う新規就農については、1995年制定の青就法以降、**18歳以上45歳未満を就農施策の基本的な対象**としている。

食料・農業・農村基本法（関連抜粋）

第一章 総則

（農業の持続的な発展）

第四条 農業については、その有する食料その他の農産物の供給の機能及び多面的機能の重要性にかんがみ、必要な農地、農業用水その他の農業資源及び農業の担い手が確保され、地域の特性に応じてこれらが効率的に組み合わせられた望ましい農業構造が確立されるとともに、農業の自然循環機能（農業生産活動が自然界における生物を介する物質の循環に依存し、かつ、これを促進する機能をいう。以下同じ。）が維持増進されることにより、その持続的な発展が図られなければならない。

第二章 基本的施策

（望ましい農業構造の確立）

第二十一条 国は、効率的かつ安定的な農業経営を育成し、これらの農業経営が農業生産の相当部分を担う農業構造を確立するため、営農の類型及び地域の特性に応じ、農業生産の基盤の整備の推進、農業経営の規模の拡大その他農業経営基盤の強化の促進に必要な施策を講ずるものとする。

（専ら農業を営む者等による農業経営の展開）

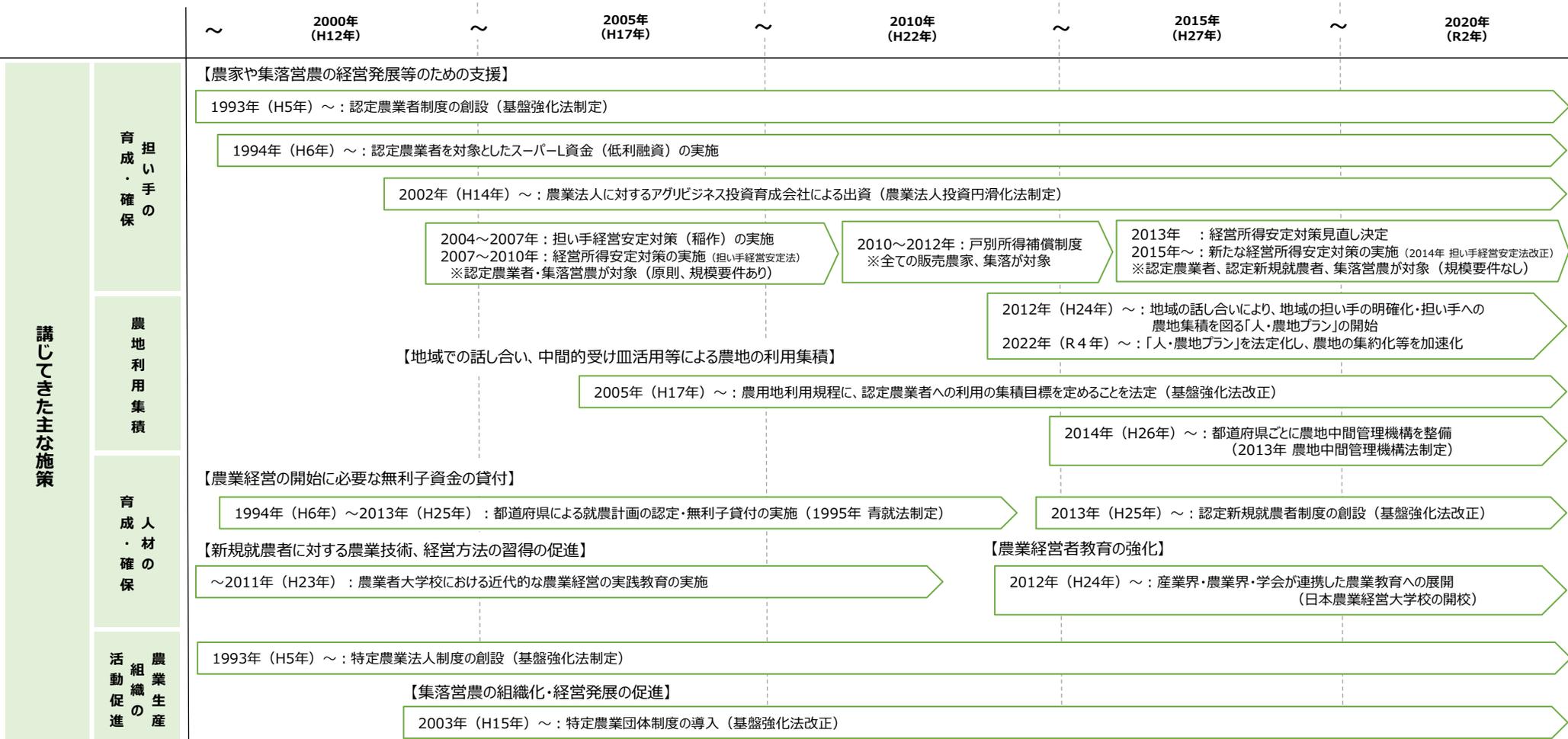
第二十二条 国は、専ら農業を営む者その他経営意欲のある農業者が創意工夫を生かした農業経営を展開できるようにすることが重要であることにかんがみ、経営管理の合理化その他の経営の発展及びその円滑な継承に資する条件を整備し、家族農業経営の活性化を図るとともに、農業経営の法人化を推進するために必要な施策を講ずるものとする。

（人材の育成及び確保）

第二十五条 国は、効率的かつ安定的な農業経営を担うべき人材の育成及び確保を図るため、農業者の農業の技術及び経営管理能力の向上、新たに就農しようとする者に対する農業の技術及び経営方法の習得の促進その他必要な施策を講ずるものとする。

2 国は、国民が農業に対する理解と関心を深めるよう、農業に関する教育の振興その他必要な施策を講ずるものとする。

(参考) 食料・農業・農村基本法に基づく担い手関係の主な施策の変遷【全体概要】



		2000年 (H12年)	2005年 (H17年)	2010年 (H22年)	2015年 (H27年)	2020年 (R2年)
情勢の変化（主要指標）	基幹的農業従事者数 (うち65歳以上の割合)	240万人 (51.2%)	224万人 (57.4%)	205万人 (61.1%)	176万人 (64.9%)	136万人 (69.6%)
	法人経営体数	5,272法人 (1戸1法人等含まない)	19,136法人	21,627法人	27,101法人	30,707法人
	集落営農数	-	10,063 (うち法人646)	13,577 (うち法人2,038)	14,853 (うち法人3,622)	14,832 (うち法人5,458)
	認定農業者数	15万経営体	19万経営体	25万経営体	24万経営体	23万経営体
	農地面積	483万ha	469万ha	459万ha	450万ha	437万ha
	担い手利用面積シェア	28%	39%	49%	52%	58%

(参考) 食料・農業・農村基本計画 (2020年3月策定) における「農業構造の展望」

望ましい農業構造の姿 令和12年(2030年)

効率的かつ安定的な農業経営(主たる従事者が他産業従事者と同等の年間労働時間で地域における他産業従事者と遜色ない水準の生涯所得を確保し得る経営)になっている経営体及びそれを目指している経営体の両者を併せて、「担い手」とする。

ここで、効率的かつ安定的な農業経営を目指している経営体とは、

- (1) 「認定農業者」
- (2) 将来認定農業者となると見込まれる「認定新規就農者」
- (3) 将来法人化して認定農業者となることも見込まれる「集落営農」

をいう。

これらの経営体については、家族・法人の別など経営形態にかかわらず、経営所得安定対策、融資等の施策により、効率的かつ安定的な農業経営となることを支援していく。

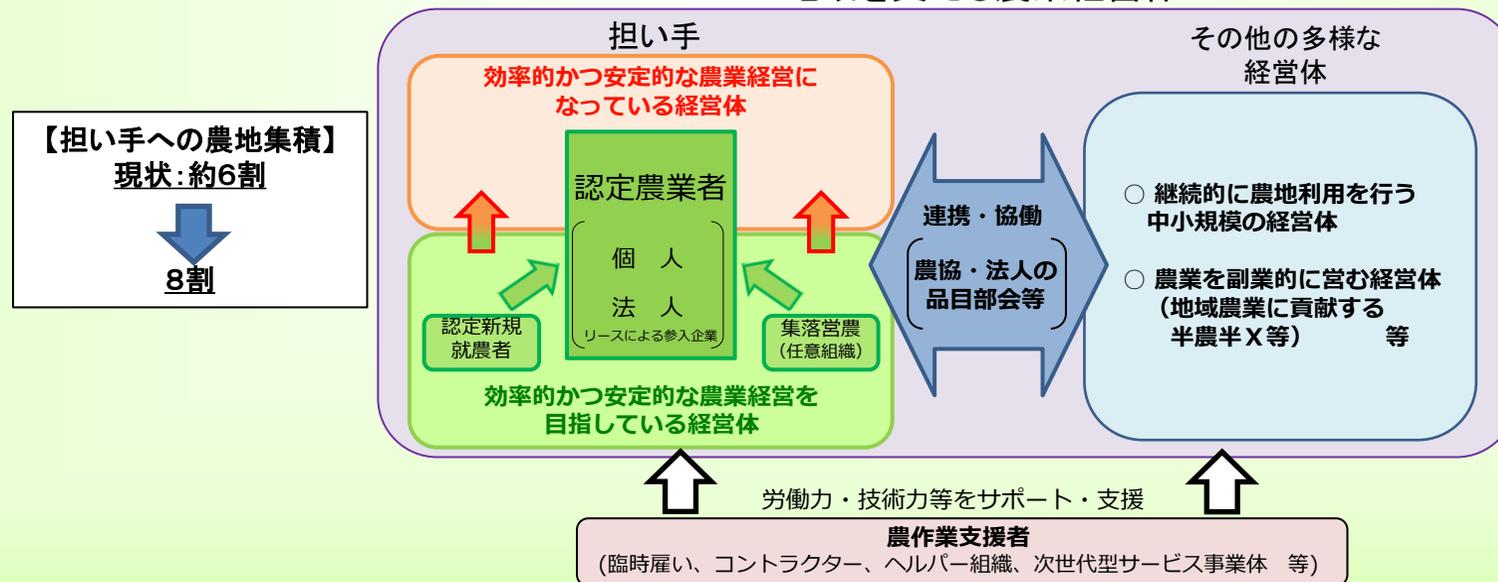
その上で、農地バンクの発足(平成26年(2014年))以降、担い手への農地の集積率が約6割まで上昇している中、基本法第21条を踏まえ、全農地面積の8割が担い手によって利用される農業構造の確立を目指す。

その際、

- (1) 中山間地域等の地理的条件や、生産品目の特性など地域の実情に応じて進めていくとともに、
- (2) 担い手に利用されていない農地を利用している中小規模の経営体等についても、担い手とともに地域を支えている実態を踏まえて、営農の継続が図られるよう配慮していく。

また、担い手やその他の経営体を支える農作業支援者の役割にも留意する必要がある。

地域を支える農業経営体



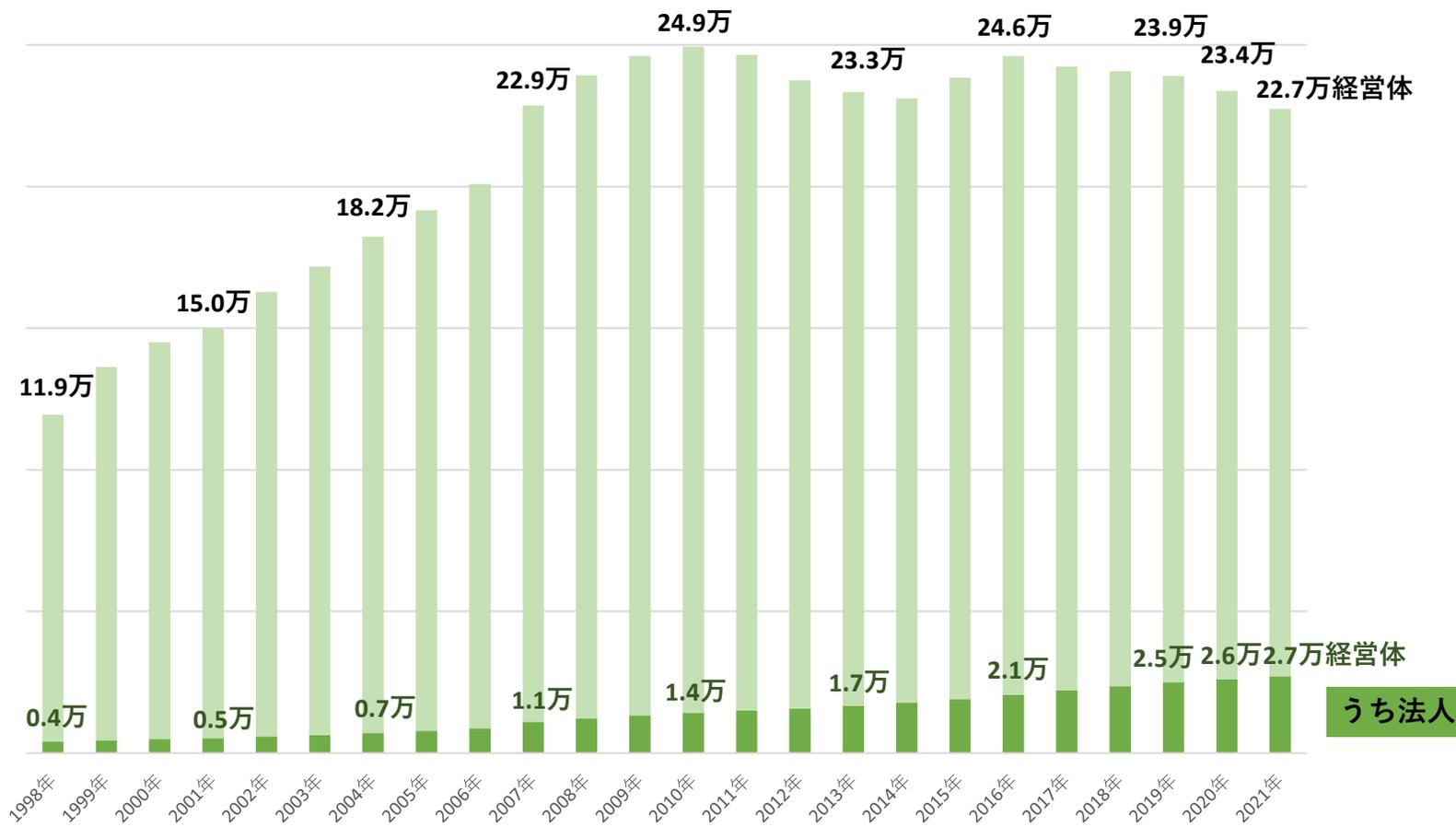
※「農業経営基盤強化促進法の基本要綱(平成24年 農林水産省経営局長通知)」において、効率的かつ安定的な農業経営についての目標とすべき所得水準及び労働時間は、主たる従事者が当該地域の他産業並みの年間労働時間で他産業従事者と遜色のない生涯所得を実現し得る年間所得とすることを基本としており、地域の実情に応じて都道府県・市町村が定める基本方針・基本構想においてそれぞれ設定することとされている。

(47 都道府県が策定した直近の基本方針における主たる従事者1人当たり年間農業所得 350万円~600万円(2022年11月17日調査時点))

認定農業者数の推移

- 担い手が農業生産の相当部分を担う農業構造を確立するため、農業経営基盤強化促進法（1993年制定）に基づく認定農業者制度を創設。
- 認定農業者数は2010年まで順調に増加。その後、人口減少・高齢化により全体の経営体数が減少する中で微減傾向にあるが一定数を維持。
- 2021年における認定農業者数は22.7万経営体、うち法人は2.7万経営体となっている。

認定農業者数の推移



資料：農林水産省経営局経営政策課調べ（各年3月末時点の数字）

注：認定農業者とは、農業経営基盤強化促進法に基づき、自らの農業経営を計画的に改善しようとする者が、農業経営改善計画を作成し、市町村等から当該計画の認定を受けた者。

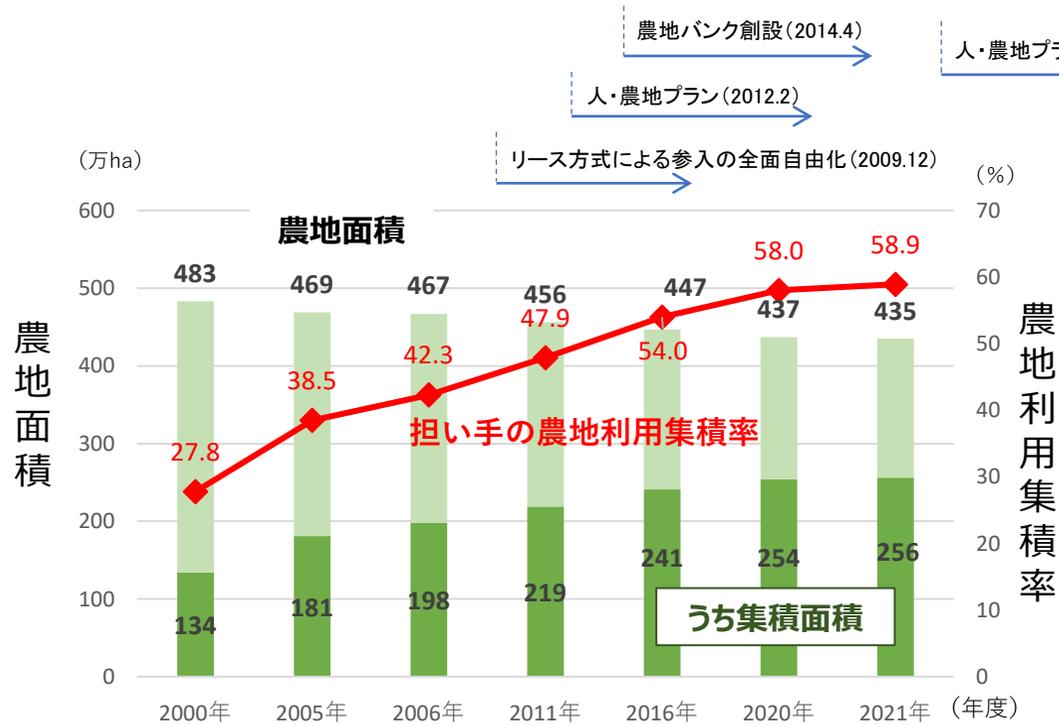
2009年からは、特定農業法人で認定農業者とみなされている法人を含む。

主に「個人経営体のうち主業経営体」（2020年 23.1万経営体）及び「法人経営体」（2020年 3.1万経営体）の一部が認定農業者となっている。

担い手への農地集積の推移

- 担い手への農地利用集積は、農地バンクを創設した2014年以降、加速化し、2021年度の集積率は58.9%となった。
- 他方、担い手の経営耕地は分散しており、集約化はまだ途上にある。

担い手の農地利用集積面積・集積率の推移



リース方式による一般法人の借上面積合計

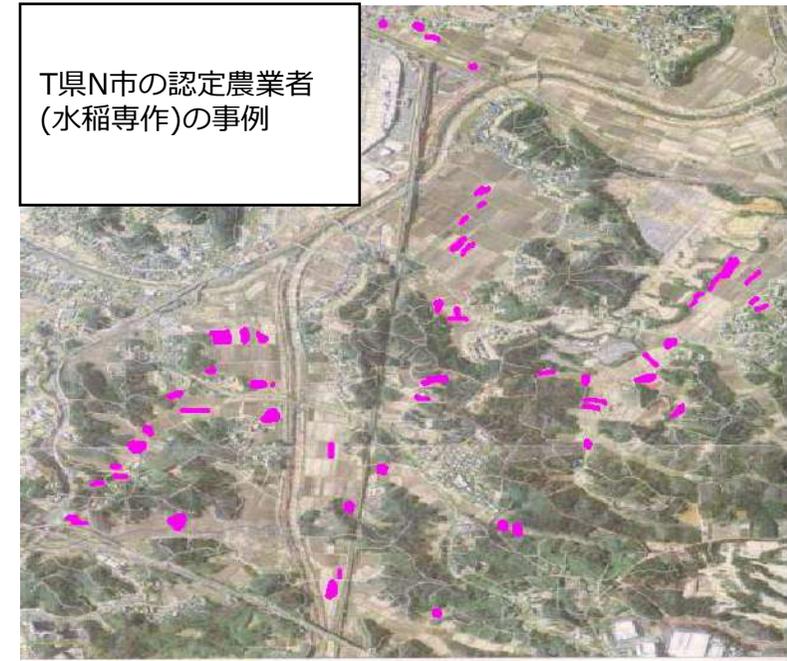
2011年	2016年	2020年	2021年
1,427ha	7,428ha	10,804ha	12,260ha

(上グラフ) 資料：農林水産省調べ

注：担い手の農地利用集積面積とは、認定農業者、認定新規就農者、市町村基本構想の水準到達者、集落営農経営が所有権・利用権・特定農作業受託により経営する面積

(下表) 資料：農林水産省経営局調べ

経営耕地が分散している事例



経営面積**16.4ha**が、**70か所**に分散して存在している。
(1か所当たり平均23a。写真は一部。)

最も離れている**農地間**の直線距離は**5km**。

資料：農林水産省「平成25年度農地の面的集積に関する市町村実態調査」

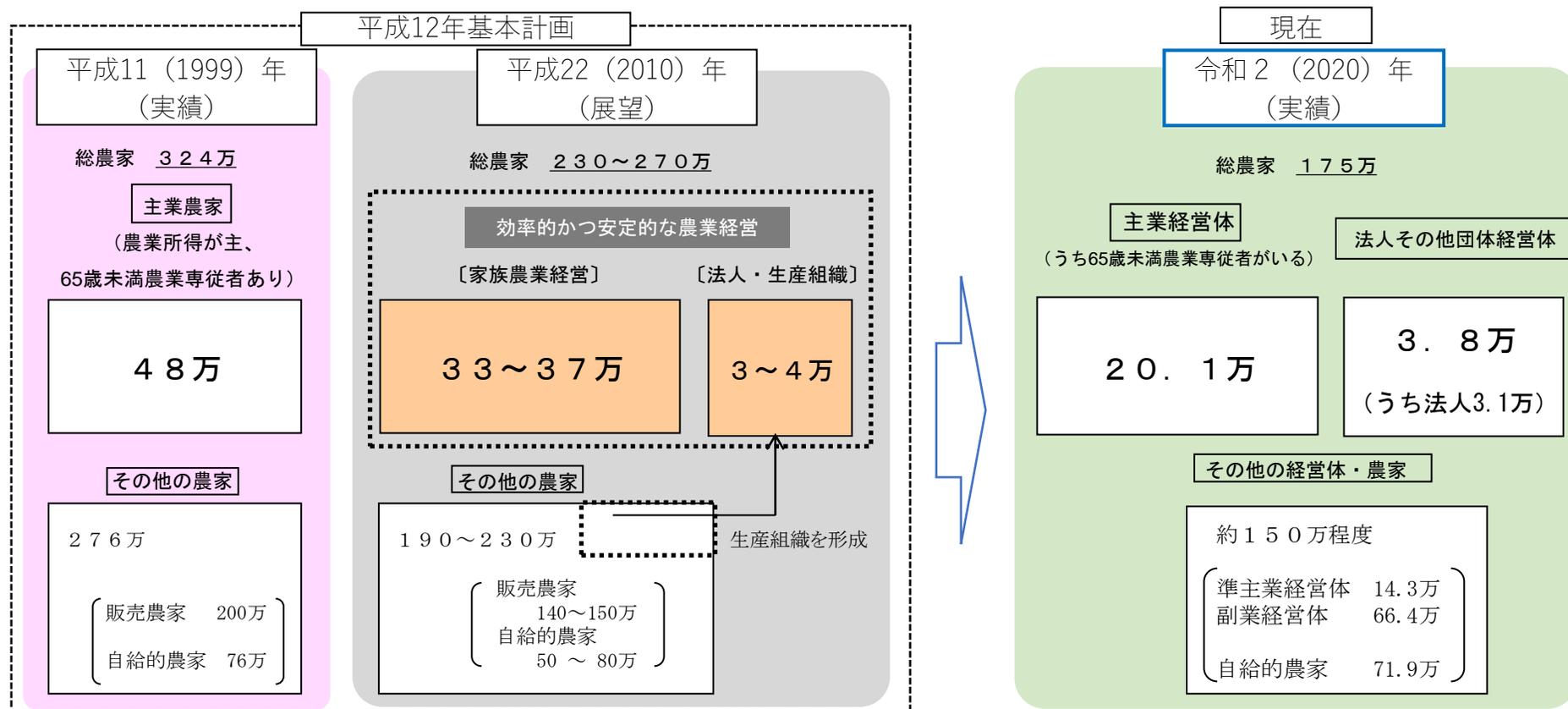
2. 基本法制定以降の情勢の変化

(1) 農業構造の変化

- － 認定農業者に対して各種施策を講じてきた結果、農業者全体が減少する中においても、農業経営の中心となる認定農業者は微減しつつも維持。
- － 「効率的かつ安定的な農業経営」を目指す認定農業者等によって、農業生産や農地といった基盤を維持することに、はっきりとした効果が認められる。
- － 基幹的農業従事者数は2000年から20年間で半減し、副業経営体なども減少。
- － 基幹的農業従事者の年齢構成は、70歳以上層が最多となっており、今後10年から20年先を見据えると、基幹的農業従事者の数は急減する見込み。
- － 減少する農業経営の農地等は農業法人等が引き受けており、今後ともその傾向は続くと思われる。これらの状況の中、20ha以上層や売上1億円以上の経営体の増加率が上昇しており、大規模な経営（その多くは法人経営）が増加していく。

食料・農業・農村基本法制定時における「望ましい農業構造」の展望と現状（全体概要）

- 基本法制定から約20年間（1999年→2020年）で、
 - ①法人その他団体経営体数は増加したが、個人経営体のうち主業経営体（うち65歳未満の農業専従者がいる）数は、5割以下に減少。
 - ②農地面積は約10%減少。農業総産出額は2010年（8.1兆円）以降は増加傾向で推移し、2020年は1999年比で約5%減の8.9兆円となった。



	平成11 (1999) 年	平成22 (2010) 年	令和2 (2020) 年
農地面積 (万ha)	487	459	437
農業総産出額 (兆円)	9.4	8.1	8.9

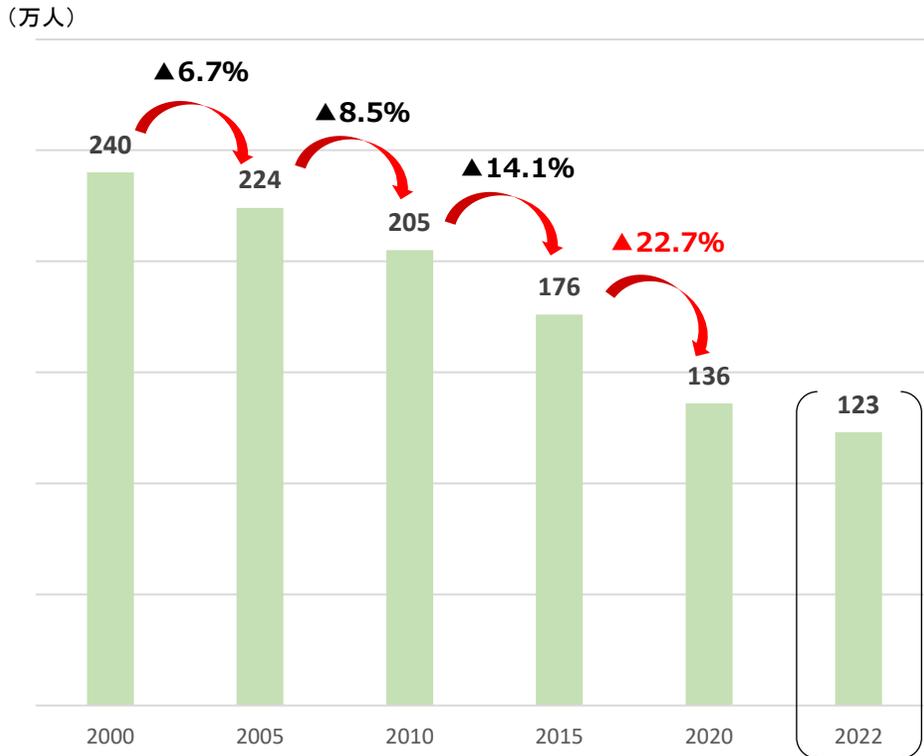
資料：平成11年（実績）、平成22年（展望）は平成12年「農業構造の展望」より引用。
令和2年実績は「2020年農林業センサス」より作成。
農地面積は「耕地及び作付面積統計」、農業総産出額は「生産農業所得統計」より作成。

主業経営体：農業所得が主（世帯所得の50%以上が農業所得）で、調査期日前1年間に自営農業に60日以上従事している65歳未満の世帯員がいる個人経営体
準主業経営体：農外所得が主（世帯所得の50%未満が農業所得）で、調査期日前1年間に自営農業に60日以上従事している65歳未満の世帯員がいる個人経営体
副業的経営体：調査期日前1年間に自営農業に60日以上従事している65歳未満の世帯員がいない個人経営体
自給的農家：経営耕地面積が30a未満かつ農産物販売金額が年間50万円未満の農家

基幹的農業従事者数の推移・年齢構成の動向

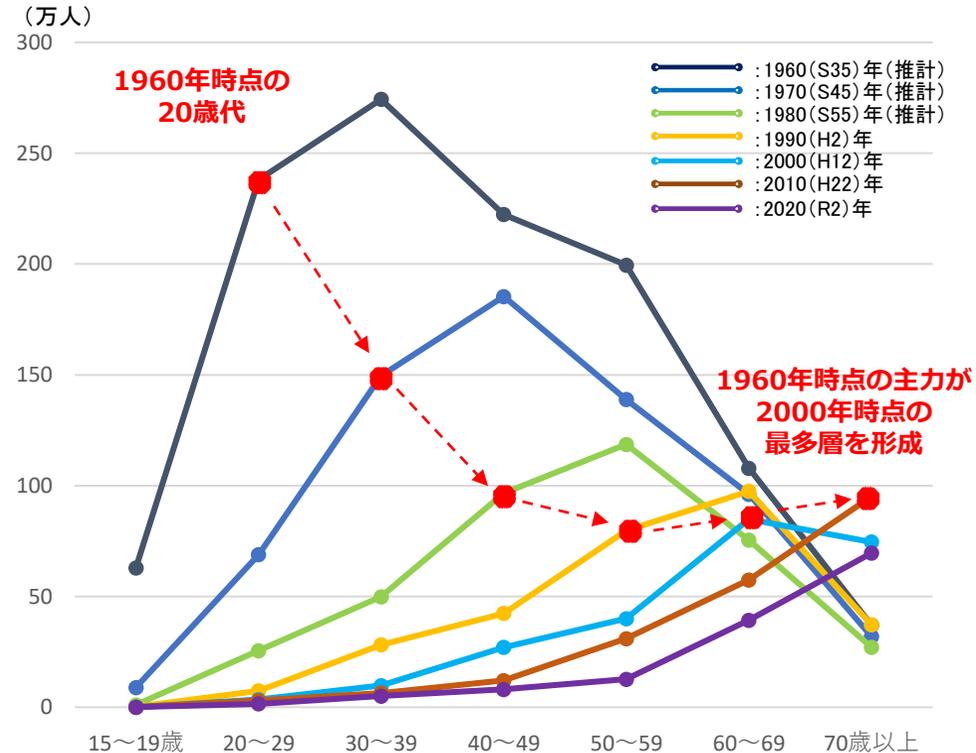
- 基幹的農業従事者数は2000年から20年間で、240万人から136万人に半減している。特に2015年から2020年の5年間で2割以上減少しており、2000年以降で最大の減少割合となった。
- 基幹的農業従事者の年齢構成をみると、1960年時点で20歳代であった主力層が高齢化し、2000年時点での最多層を形成しており、2010年以降の最多層は70歳以上となっている。

基幹的農業従事者数の推移



- 資料：
- ・ 農林水産省「農林業センサス」(2022年のみ「農業構造動態調査」であり第一報)。
 - ・ 基幹的農業従事者とは、15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者(雇用者は含まない)。
 - ・ 2010年までの数値は販売農家であり、2015年以降は個人経営体の数値であることに留意。

基幹的農業従事者の年齢構成の動向

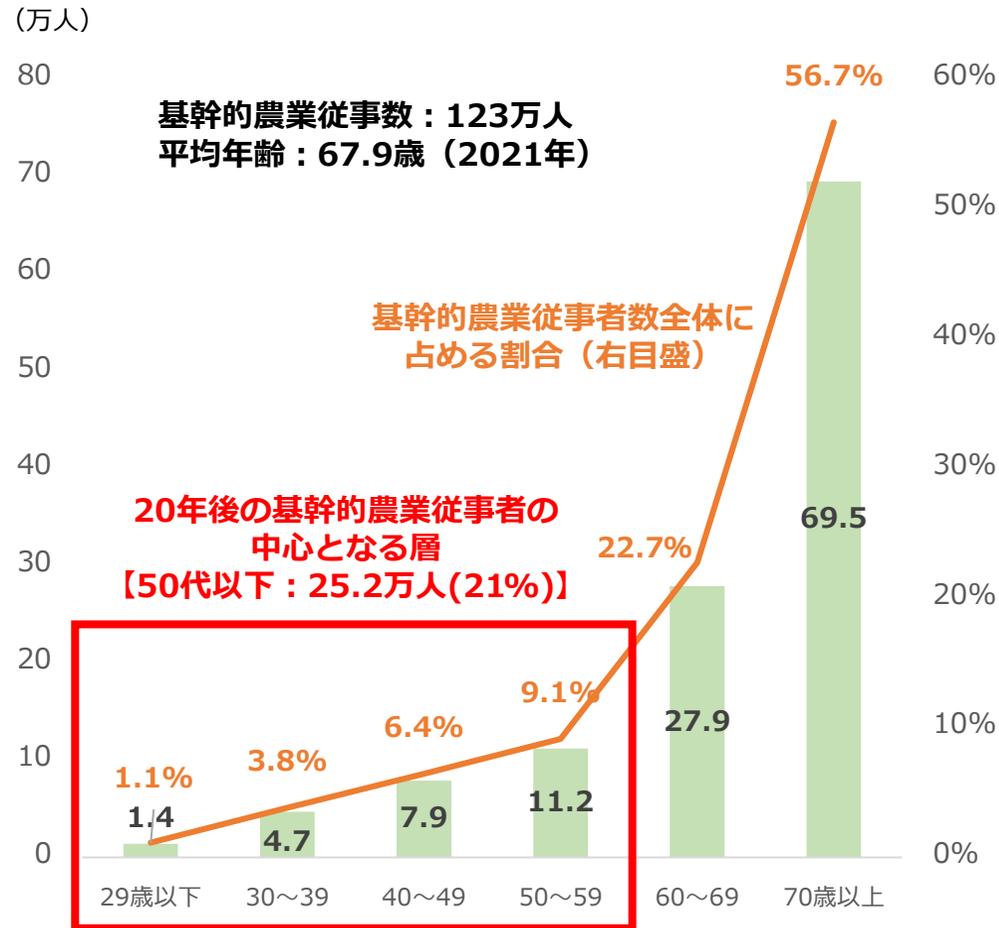


- 資料：
- ・ 農林水産省「農林業センサス」、総務省「国勢調査」により作成。
 - ・ 基幹的農業従事者とは、15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者(雇用者は含まない)。
 - ・ 昭和35年は農業就業者数(国勢調査)の年齢構成から推計。また、昭和55年以前は、平成2年の総農家と販売農家の比率(年齢階層別)から推計。
 - ・ 平成2年までは、16歳以上、平成7年以降は15歳以上。

基幹的農業従事者の年齢構成

- 2022年における基幹的農業従事者数は123万人、平均年齢は67.9歳（2021年）で、年齢構成は70歳以上の層がピークになっている。
- 今後10年から20年先を見据えると、基幹的農業従事者数は大幅に減少することが確実であり、少ない経営体で農業生産を支えていかねばならない状況。

基幹的農業従事者数の年齢構成（2022年）



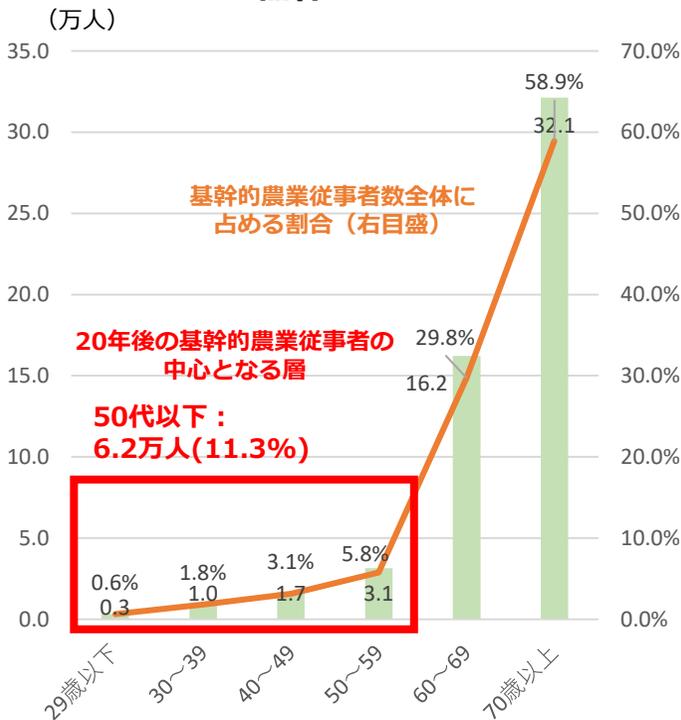
資料：農林水産省「農業構造動態調査」（2021年、2022年）

注：基幹的農業従事者とは、15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営農業に従事している者（雇用者は含まない）。

基幹的農業従事者の年齢構成（販売金額1位の部門別）

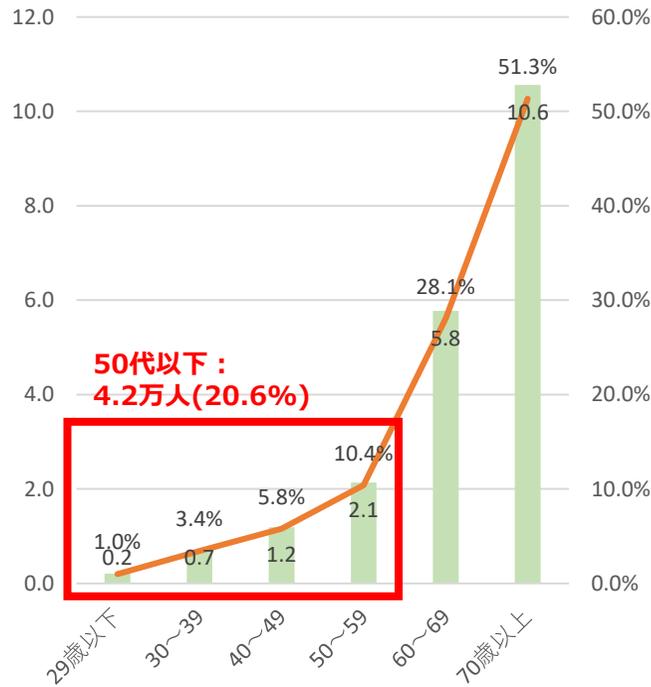
- 販売金額1位の部門別に基幹的農業従事者の年齢構成をみると、特に高齢化が進んでいる稲作では20年後の中心層となる50歳代以下の割合は1割程度、果樹では2割程度となっている。
- 比較的若年層が多い酪農においても50歳代以下は全体の約5割であり、いずれの部門においても高齢者の退出を補う受け皿の確保が重要な課題となっている。

稲作



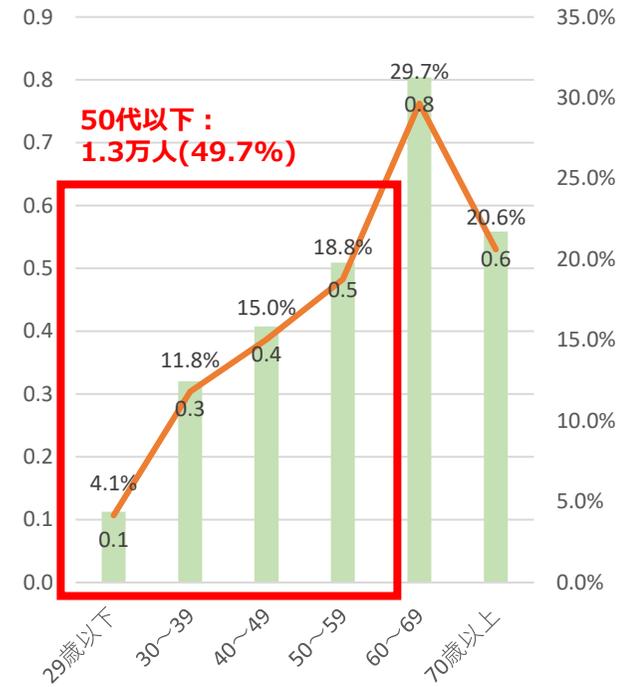
✓ 稲作は農業機械による作業体系が確立しており、比較的高齢者でも作業しやすい労働環境

果樹



✓ 果樹は剪定や葉摘み、玉回しなど技術・経験を要する作業が多く、若手人材の育成・確保が比較的難しい部門

酪農



✓ 酪農は早朝を含め日々の農作業があり、また比較的多くの肉体労働を伴うため、一定程度若い労働力が求められる部門

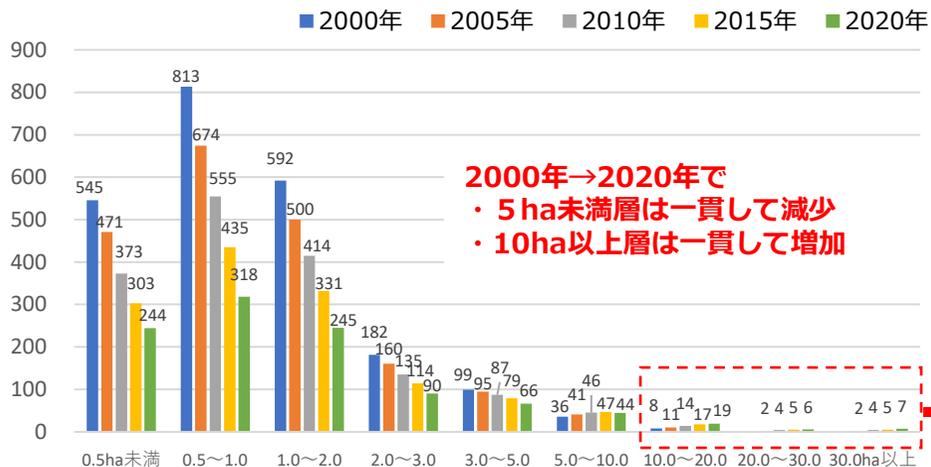
資料：農林水産省「2020年農林業センサス」（組替集計）より作成
各個人経営体における販売金額1位の部門ごとの基幹的農業従事者を年齢構成別に集計

経営耕地規模別経営体数の推移

- 都府県における経営耕地規模別の経営体数は2000年以降、5ha未満の経営体数は一貫して減少する一方、10ha以上の経営体数は増加。
- 2015年から2020年にかけての経営体数の変化率は、2010年から2015年の変化率と比べ、5ha未満層の減少率と20ha以上層の増加率が拡大。
- 特に大規模層ほど法人経営が占める割合が増加しており、30ha層では2015年に50%であった法人の割合は2020年には60%に拡大。
- これらのことから、離農した経営体の農地の受け皿となり農業法人の大規模化が進展していることがうかがわれる。

経営耕地規模別の経営体数の推移 (都府県：2000年～2020年)

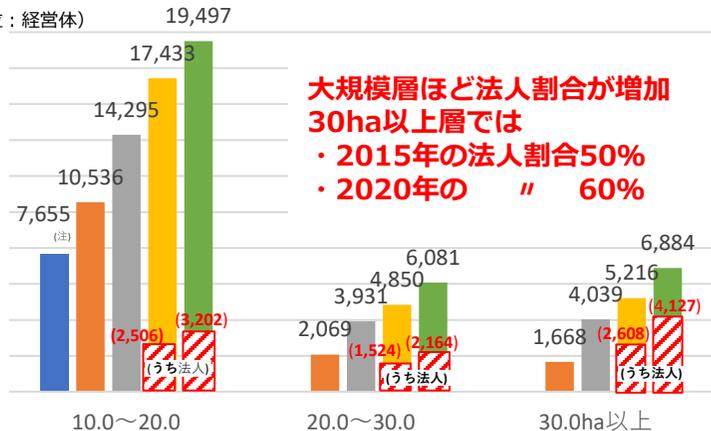
(単位：千経営体)



2000年→2020年で
 ・ 5ha未満層は一貫して減少
 ・ 10ha以上層は一貫して増加

10ha以上層のみ

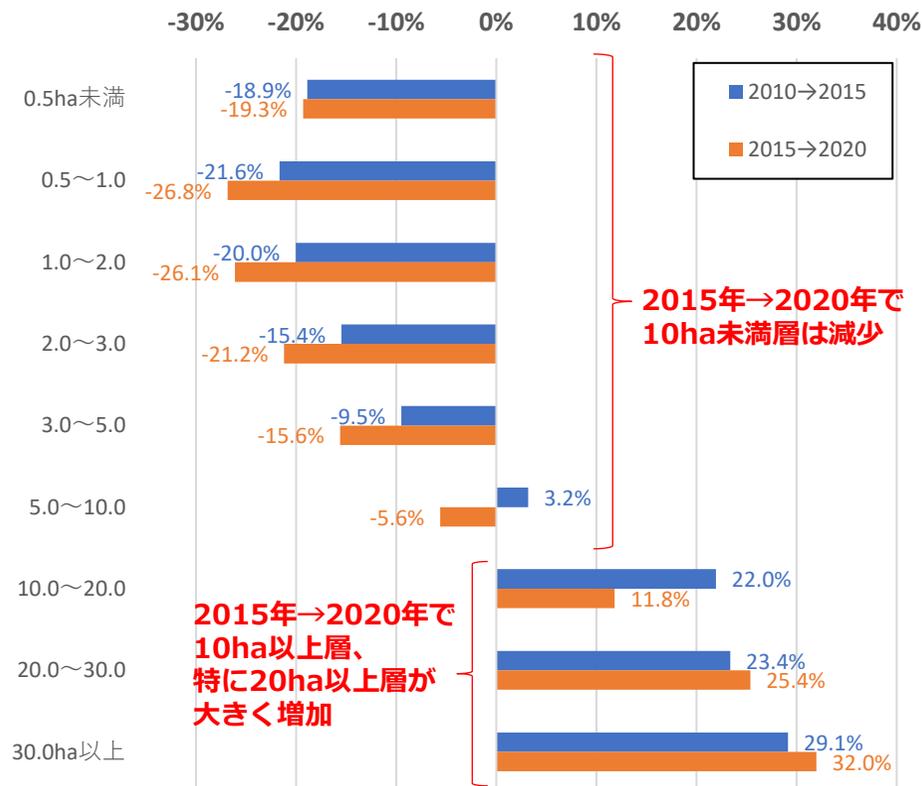
(単位：経営体)



大規模層ほど法人割合が増加
 30ha以上層では
 ・ 2015年の法人割合50%
 ・ 2020年の " 60%

(注) 2000年における10.0~20.0haの値は10~15haと15ha以上の経営体数を合計して算出

経営耕地規模別の経営体数の変化率（都府県）



2015年→2020年で
 10ha未満層は減少

2015年→2020年で
 10ha以上層、
 特に20ha以上層が
 大きく増加

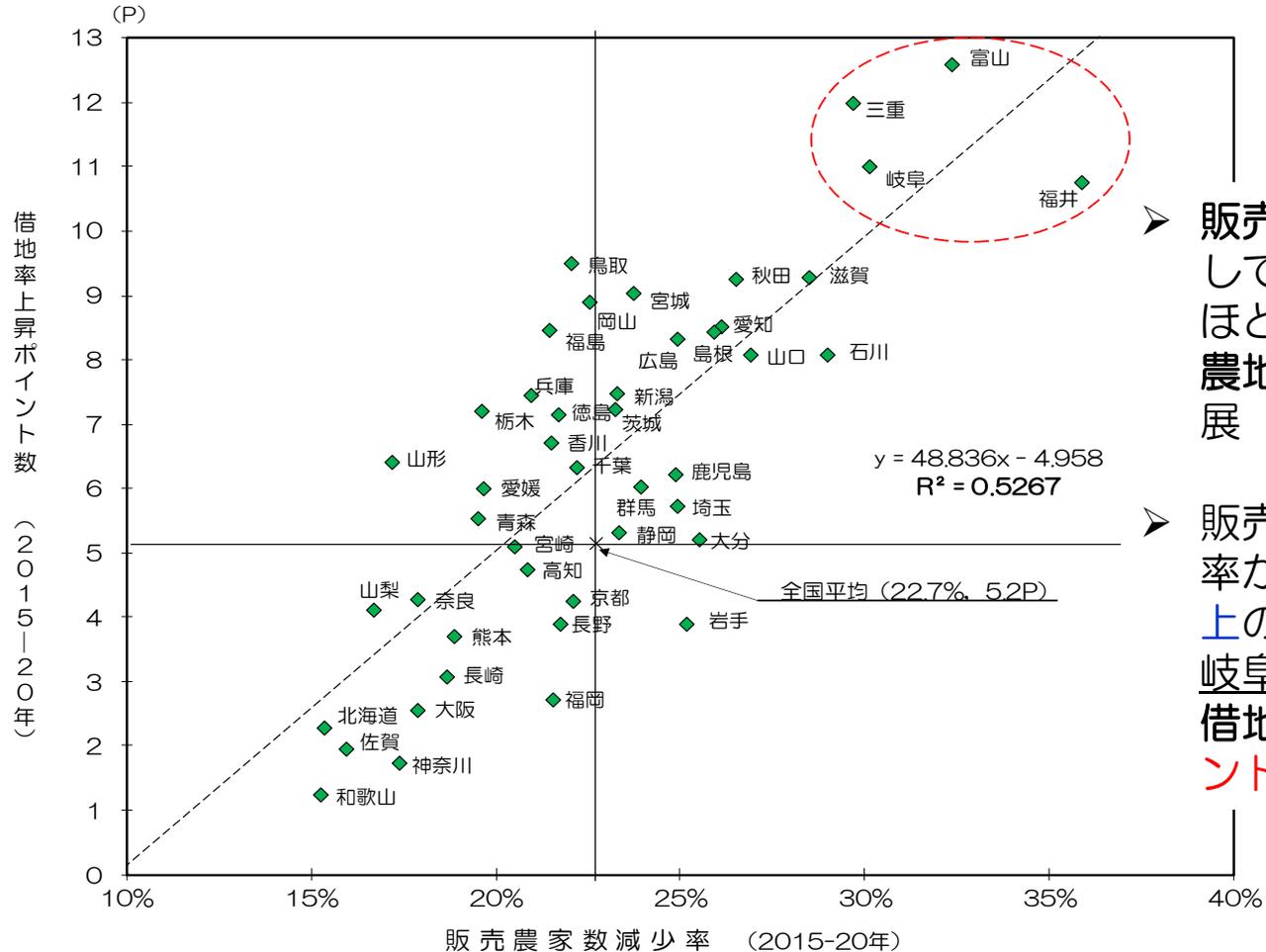
**離農した経営体の農地を引き受けることによって、
 経営体の大規模化が進展**

資料：農林水産省「農林業センサス」

注：2000年は販売農家、2005年以降は農業経営体の数値である。

販売農家数の減少と借地による流動化の進展

- 農林業センサスに基づく構造変動に関する報告によると、2015年から2020年にかけて販売農家が減少している都府県ほど、借地による農地流動化が進展。
- 特に販売農家数減少率が30%程度以上の福井県、富山県、岐阜県及び三重県では借地率が10ポイント以上上昇。



➤ 販売農家が減少している都府県ほど借地による農地流動化が進展

➤ 販売農家数減少率が30%程度以上の福井、富山、岐阜、三重では借地率が10ポイント以上上昇

図10 販売農家数の減少と借地による農地流動化の進展との関係

資料：農林業センサス（2015年、2020年）

注：経営耕地面積と借入耕地面積がともに10%以上減少している東京都と沖縄県を除く。

販売農家数の減少と上層規模経営体への農地集積動向

- 農林業センサスに基づく構造変動に関する報告によると、販売農家数が減少している都府県ほど10ha以上規模経営体への農地集積が進行しており、離農した経営体の農地が上層規模経営体に集積していることが示唆。

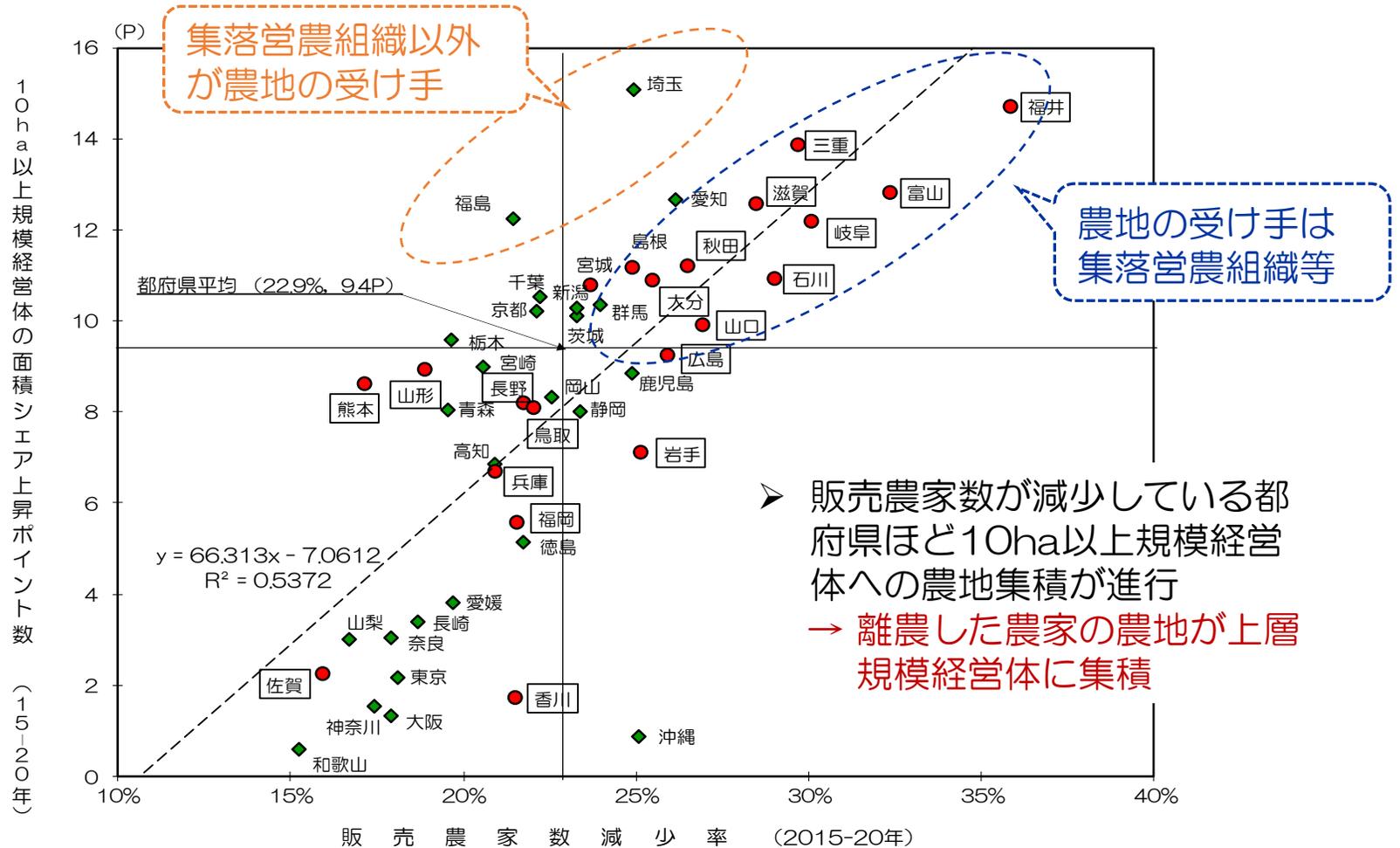


図12 販売農家数の減少と上層規模経営体への農地集積動向との関係 [都府県]

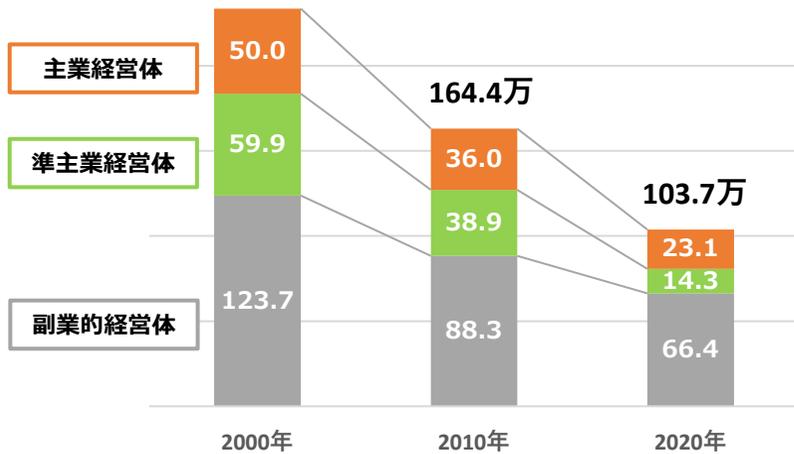
資料：農林業センサス（2015年，2020年），集落営農実態調査（2020年），耕地及び作付面積統計（2020年）。
注．集落営農組織による2015年の農地集積率が都府県平均（12.9%）以上の県名を口で囲い，●印で示した。

農業経営体数の推移・経営形態別のシェア

- 個人経営体は総じて減少し、特に副業的経営体が大きく減少。他方で、法人をはじめとした団体経営体数は着実に増加。しかしながら、2020年の個人経営体数は約100万、法人経営体数は約3万であり、経営体数は圧倒的に個人経営が多い。
- 多くの品目で主業経営体及び法人その他組織経営体が農業生産の相当部分を担う構造を実現。水稻及び果樹については担い手シェアは5割程度に留まっている。

個人経営体数の推移

233.7万経営体

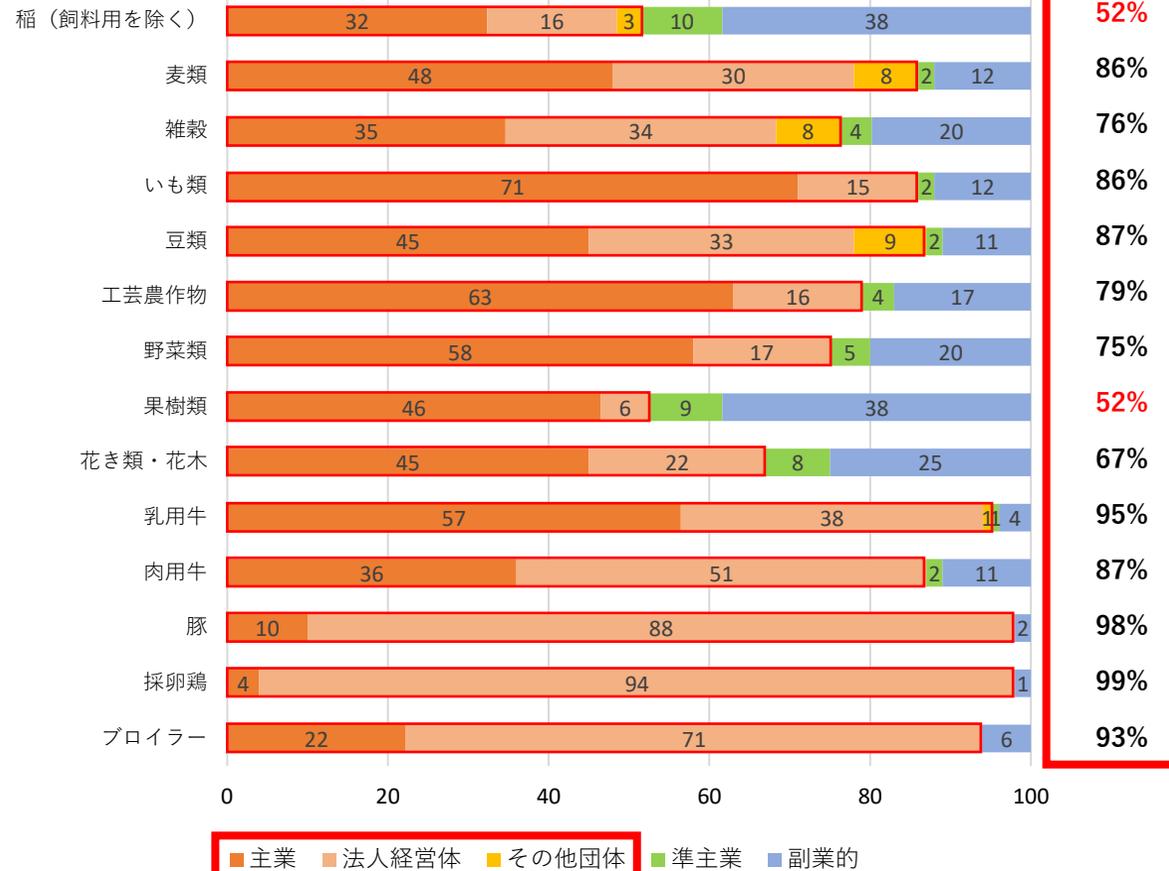


法人経営体数の推移

0.5万経営体



2020年の経営形態別シェア (作付面積、飼養頭数ベース)



資料：農林水産省「農林業センサス」

上グラフにおいて、2000年及び2010年の主副業別経営体数は販売農家の数値
下グラフにおいて、2000年には一戸一法人は含まない

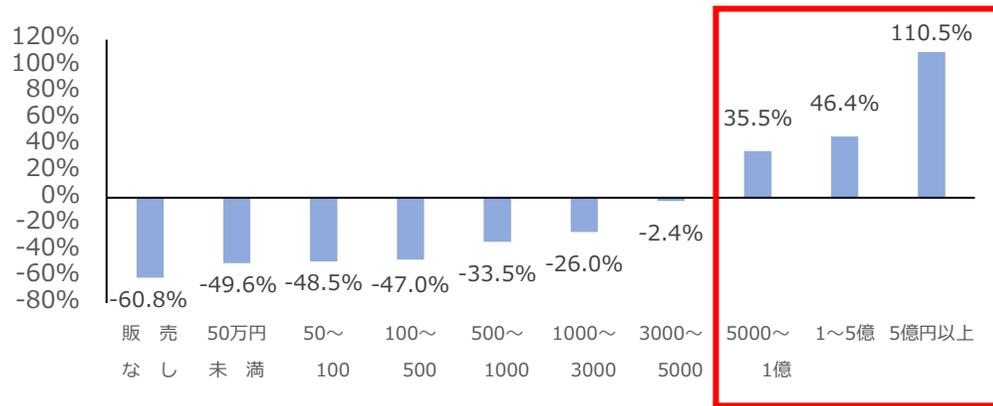
資料：農林水産省「農林業センサス」

主副業別などシェアの数字については、四捨五入の関係でそれぞれの品目の和が
100%にならない場合や、グラフ右欄の「主業+団体シェア」と一致しない場合がある。

農産物の販売規模別の農業経営体数

- 農業経営体数は2005年から2020年にかけて、販売額5000万円以上の層で増加。特に5億円以上の層が2倍以上に拡大している。
- 販売規模の上位層ほど、法人が占める割合が増加し、2020年における1～5億円の経営体の6割強、5億円以上の経営体の9割強は法人となっている。

農産物販売金額規模別の農業経営体数
増減率（2005（H17）年→2020（R2）年）



	総数	販売なし	50万円未満	50~100	100~500	500~1000	1000~3000	3000~5000	5000~1億	1~5億	5億円以上
2005年	2,009,380	248,625	570,143	341,461	559,390	137,893	116,469	20,623	9,683	4,463	630
2020年	1,075,705	97,495	287,122	175,832	296,243	91,764	86,145	20,122	13,120	6,536	1,326
	うち法人 30,707 (2.9%)	2,755 (2.8%)	802 (0.3%)	720 (0.4%)	2,951 (1.0%)	2,816 (3.1%)	6,645 (7.7%)	3,945 (19.6%)	4,438 (33.8%)	4,367 (66.8%)	1,268 (95.6%)

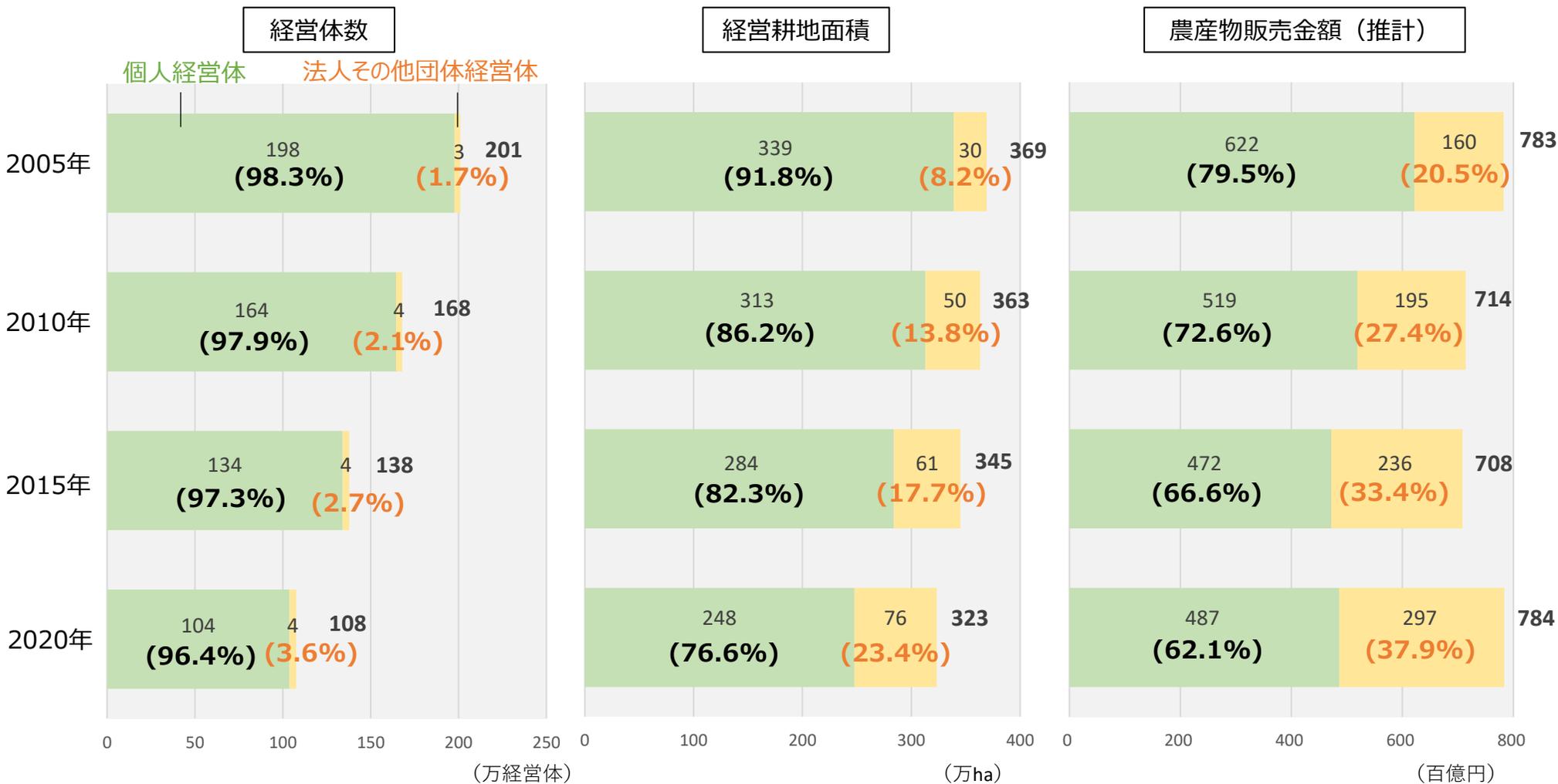
2005年→2020年
2倍以上に増加

2020年
1～5億円を販売する
経営体の6割強、
5億円以上販売する
経営体の9割強は法人

資料：農林水産省「農林業センサス」

経営体数等に占める個人経営体と法人その他団体経営体のシェア

- 2020年における「法人その他団体経営体」のシェアは、経営体数は全体の3%程度であるが、経営耕地面積は約1/4、農産物販売金額は約4割まで拡大。
- 少ない農業法人が離農する個人経営体の農地等を引き受け、食料生産・供給を支えている構造となっている。
- 経営体の数は大きく減少しているものの、経営面積や農産物販売金額は維持ないし小幅な減少にとどまる。



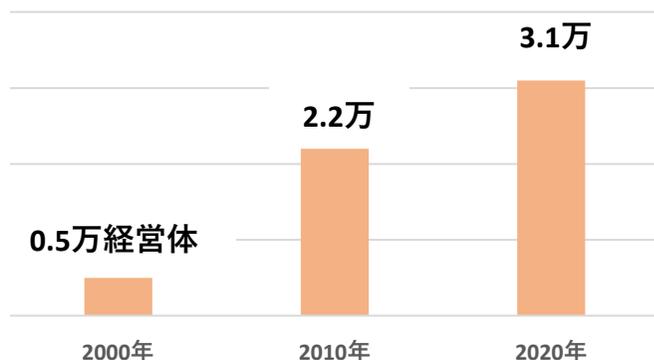
資料：農林水産省「農林業センサス」

注：農産物販売金額は、農産物販売金額規模別経営体数に、それぞれの階層ごとに階層の中間値（50万円～100万円であれば75万円）を乗じて求めた推計結果を基にシェアを算出した。

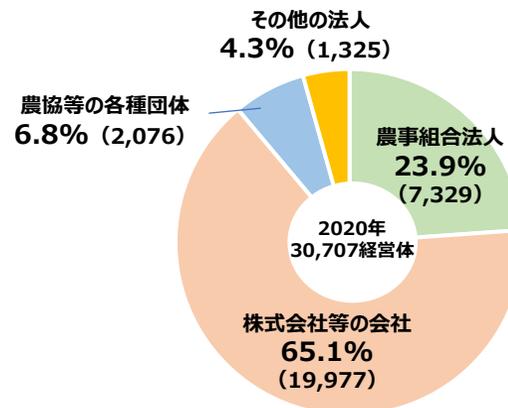
法人経営における組織形態別・販売金額規模別の経営体数の割合等

- 法人経営体数は2020年に30,707法人まで増加。
- 組織形態については、株式会社等の会社形態をとっている経営体が全体の約2/3、農事組合法人が約1/4を占めている。
- 農産物の販売金額規模別の経営体数をみると、100万円未満から5億円以上まで多様な販売金額規模の経営体が存在。

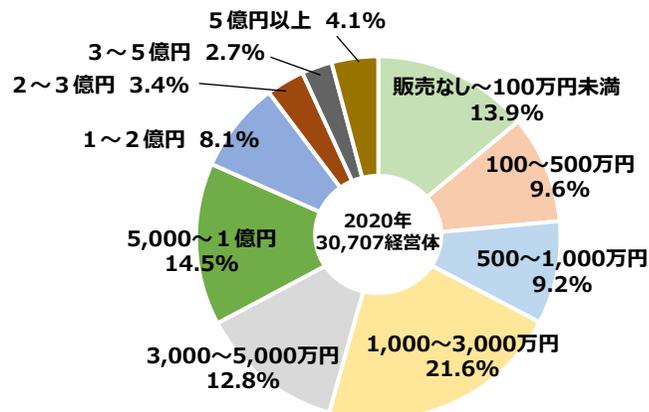
法人経営体数の推移



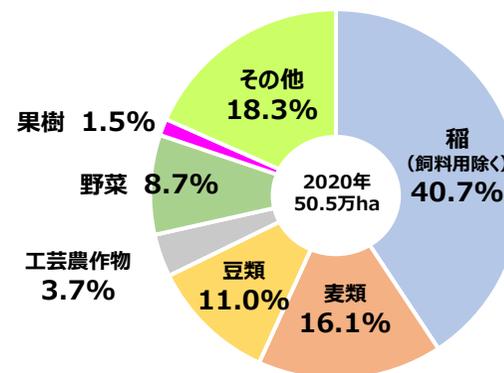
法人経営における組織形態別の経営体数の割合



法人経営における農産物の販売金額規模別の経営体数の割合



法人経営における販売目的の作物の類別作付（栽培）割合



資料：農林水産省「農林業センサス」、左上グラフの2000年の数値には一戸一法人は含まない。

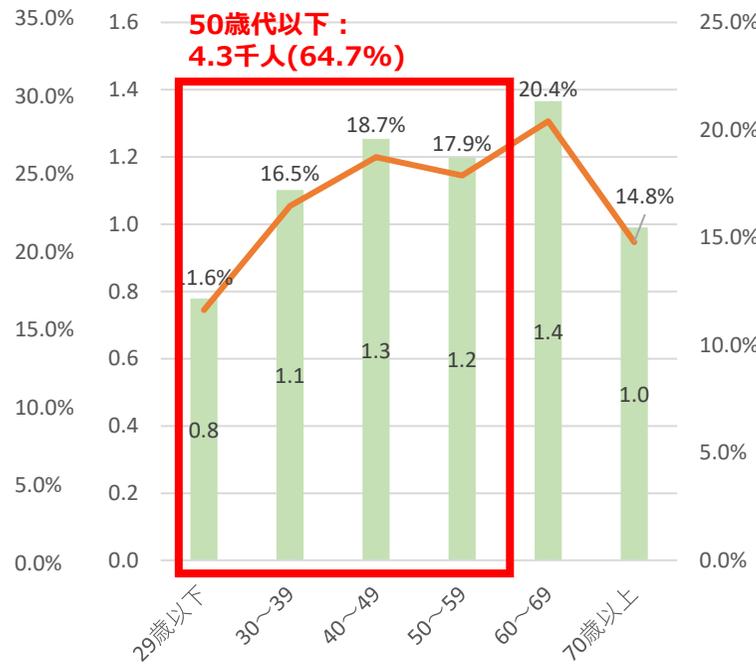
法人その他団体経営体の農業就業者の年齢構成（販売金額 1 位の部門別）

○ 販売金額 1 位の部門別に法人その他団体経営の農業就業者の年齢構成をみると、一般に高齢化が進んでいるといわれる稲作において、50歳代以下は約 5 割、果樹は約 6 割を超えており、個人経営に比べてバランスがとれた年齢構成となっている。

稲作



果樹



酪農



資料：農林水産省「2020年農林業センサス」結果を基に試算
各経営体を販売金額 1 位の部門ごとに分類、役員・構成員（年間150日以上従事）と
常雇を合計年齢不詳者は各年齢層の割合で按分

地域農業を支え、雇用の受け皿となる農業経営体の事例①

- 農業経営体が、地域の信頼を得て、農地を引き受けながら徐々に経営拡大・高度化を図り、雇用の受け皿となるなど地域農業・農村社会の維持・発展に欠かせない存在となっているモデル的な事例が全国各地で出てきている。

有限会社グリーンファーム清里（新潟県上越市）

設立：平成5年3月
売上高：2.7億円（農業粗収益）
経営面積：米150ha 等
構成員：役員5名、従業員18名
取組内容：

・平坦地・中山間地をセットで受入れ

離農者・全作業委託希望者が増加する中、「郷土の農地を守る」との経営理念を掲げ、離農農家の受け皿として設立。中山間地の農地保全という社会的使命と経営体としての採算性を両立。

・地域の集落法人との連携

農地を徐々に引き受けてきた結果、自社のみでは限界があるため、地域の各集落に呼びかけて5つの集落法人を立ち上げ、法人同士で農作業の相互協力、農地利用調整、共同販売を行う基盤を構築。

・周年雇用と地域貢献の両立

水稻育苗ハウスを有効活用したアスパラ菜などの冬期栽培、歩道等の除雪作業の受託等により、従業員の周年雇用と地域貢献を両立。

・後継者の育成と女性登用

若手従業員の教育、他地域からの就農希望者・研修生や福祉施設作業員の受入れを行い、地域全体の後継者を育成。

地域の女性を積極的に雇用・役員登用し、オペレーター、ほ場責任者にも任命。



中山間地の農地も受託



冬期の除雪作業を受託

有限会社 安井ファーム（石川県白山市）

設立：平成13年
売上高：2.9億円
経営面積：ブロッコリー84ha、米42ha、大豆17ha 等
構成員：役員2名、従業員9名、パート15名
取組内容：

・地域水田を期間借地により高度利用

設立当初の水稻単作からブロッコリー等による水田複合経営へ。大麦収穫後水稻作付けまでの地域の未利用水田を期間借地し、貸し手と相互にメリット享受。仕事ぶりが評価され、当初の地権者ごと交渉から、地区生産組合との一括交渉による借地へ。他地域にも展開。

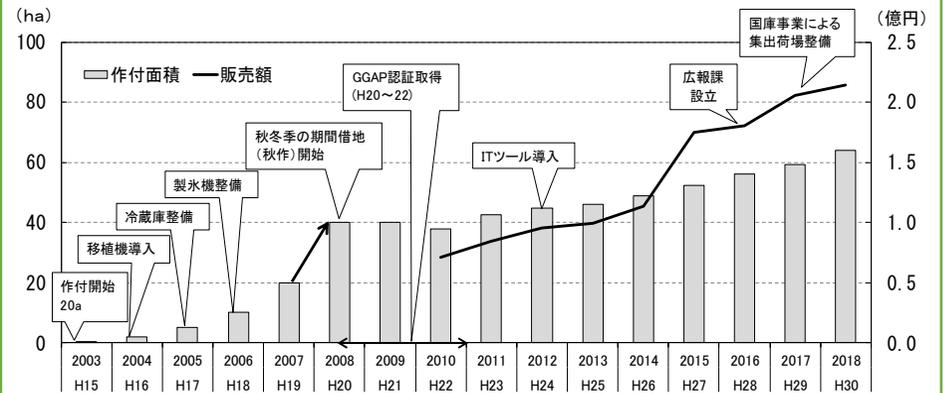
・人材育成を通じた経営の持続性確保

目標管理シートなどの業務改善活動によりスタッフを育成。各部門の責任者として配置し、意思決定権を移譲。

スマートフォン活用により、栽培履歴や生育状況、販売状況を全スタッフで共有。

・各種施設整備による長期安定出荷

選果場、冷蔵庫、ライスセンター、集出荷施設等を順次整備し、品質向上・量確保により、食品大手へ長期安定出荷を実現。



ブロッコリーの作付面積と販売額の推移

地域農業を支え、雇用の受け皿となる農業経営体の事例②

- 人口減少・高齢化がさらに進展する中、より少ない担い手で生産基盤を維持していくためには、これらモデル的な農業経営体の創出を促進するとともに、当該経営体や地域農業をサポートしていく体制の構築が必要。

有限会社 内田農場（熊本県阿蘇市）

～大区画を利用した生産と契約販売～

事業内容：農産物の生産・販売（水稻、大豆、大麦、作業受託）

設立：平成7年4月

売上高：1億円

経営面積：55ha(食用米9種類、酒米6種類、大豆)

構成員：役員3名、従業員3名、パート2名

取組内容：

・農地集約と大区画化

30a区画の圃場を地権者の承諾を得て、60a～1ha区画の大型圃場に自主施工。

・スマート農業

クラウド型の作業履歴アプリを導入し、作業内容やトレーサビリティの記録管理を効率化。GPSを搭載したトラクターによる自動操舵や防除用ドローンの導入により省力化を実現。

・実需者ニーズに即した生産

主食用・加工用ともに多品種を安定契約生産することにより作期やリスクを分散。人・施設・機械をパンクさせずに適期収穫。

・従業員の育成や独立支援

作業内容や経営を学んだ従業員3名が地域で独立。



自主施工による大区画化



実需者専用水田による米生産

株式会社ベジーツ（長野県御代田町）

～生産工程管理を通じた効率経営の実現～

事業内容：農産物の生産・販売（レタスなどの契約栽培等）

設立：平成元年10月

売上高：5億円（グループ全体）

経営面積：30ha(レタス、ロメインレタス、パクチー、栗など)

構成員：役員1名、従業員8名、パート13名

取組内容：

・外食企業等との共同会社設立

(株)モスフードサービスと共同出資で会社を設立し、農産物を各地の店舗へ出荷。

・雇用就農者の確保

部門ごとの農場長制を採用。チームで年間の作業計画を作成し、当日の作業量に応じた人員配置、農機具の整理整頓や作業進捗管理の徹底などにより、年間総労働時間を削減。

・生産原価を踏まえた価格設定

生産コストをデータで把握し、契約販売をしている取引先に提示することにより、適切な販売価格を設定。

・広報専任者の採用

自社ブログを年間100本発信。スタッフ紹介の充実等により正社員だけでなくアルバイトの採用に効果大。



社員の平均年齢は28歳



整理整頓の徹底などで、無駄を削減

2. 基本法制定以降の情勢の変化

(2) 農業法人の経営課題

- － 離農する経営体の農地等の受け皿として、農業法人は重要な役割を担っている。
- － そのため、農地等の受け手となり、食料供給を担う農業法人の経営の持続性が重要。
- － 一方、農業法人の財務基盤や収益性は他産業と比べて脆弱。売上下落時などに赤字に陥りやすい。
- － また、事業継続や経営規模拡大に不可欠な、雇用労働力の確保に不安がある。
- － そのため、農業法人の経営基盤の強化や待遇を含めた労働環境の改善等による労働力の確保が必要。

農業経営における個人・法人の比較

- 担い手の経営発展のためには、資金調達や人材（労働力）確保、経営継承の面でメリットの多い法人化が有効な手段。
- 法人では家計と経営が明確に分離しているため、債務超過となると事業継続が困難となることから、より厳格な経営管理が求められる。
- また、個人では代表者交代に伴う資産や経営関係の継承手続きが煩雑である一方、法人は代表者が交代しても資産の帰属や対外的な契約関係が継続することから、円滑な経営継承が可能であり、この観点での経営の持続性が高い。

		法人	個人
経営・運用面	経営管理	● 家計と経営が明確に分離され、経営管理が徹底される	● 家計と経営が分離されていないケースが多い
	対外信用力	● 計数管理の充実、各種法定義務（経営報告など）を伴うため、金融機関や取引先に対する信用力が向上し、取引金融機関からの資金調達が円滑化 ▲ 複式簿記での記帳が義務化されるなど経理・申告事務が増加	● 経営者個人に対する信用力に限定
	人材の確保・育成	● 社会保険制度の整備により、外部から人材を確保しやすい	● 社会保険制度が未整備な場合が多く、親族以外からの人材が確保しにくい
	経営継承	● 代表者が交代しても事業資産の帰属や対外的な契約関係が継続 ● 後継者を役員や従業員から確保しやすく、他の法人との合併等も可能であり、円滑な経営継承が可能（経営の持続性が高い）	● 個人名義の取引や契約の締結のため、代表者交代に伴う資産や経営関係の継承手続きが煩雑 ● 後継者は親族中心
制度面	税制面	● 個人に一定以上の所得規模がある場合は税負担が軽減（定率課税の法人税が適用されるほか、所得分配による事業者自身への課税軽減） ▲ 法人に利益がなくても都道府県民税（均等割）等の納税義務が発生	● 累進課税の所得税が適用
	社会保険制度	● 社会保険制度の充実により、外部からの人材を確保しやすい ● 福利厚生等の待遇改善により多様な人材確保の期待 ▲ 社会保険制度の導入に伴う事業主の負担が発生	● 労災保険・雇用保険は、任意適用（注1） ● 国民健康保険・国民年金の加入 (法人) ● 労災保険・雇用保険は、強制適用（注2） ● 健康保険・厚生年金保険は、強制適用（注3） ● 労働時間等の就業規則が整備されるなど、就業条件が明確化（注4）
	制度資金	● 融資に限らず、出資・増資による資金調達のオプションが増える 〔制度資金の融資限度額が拡大するほか、農業法人投資育成事業を営む株式会社等（アグリビジネス投資育成株式会社など）からの出資が受けられる〕	● 制度資金（スーパーL資金等）の融資が受けられる。

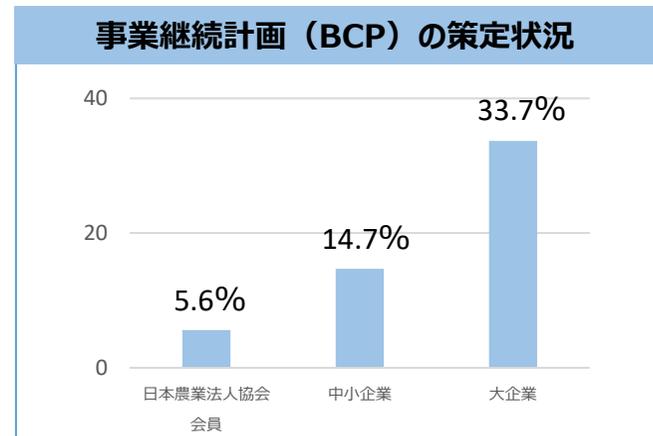
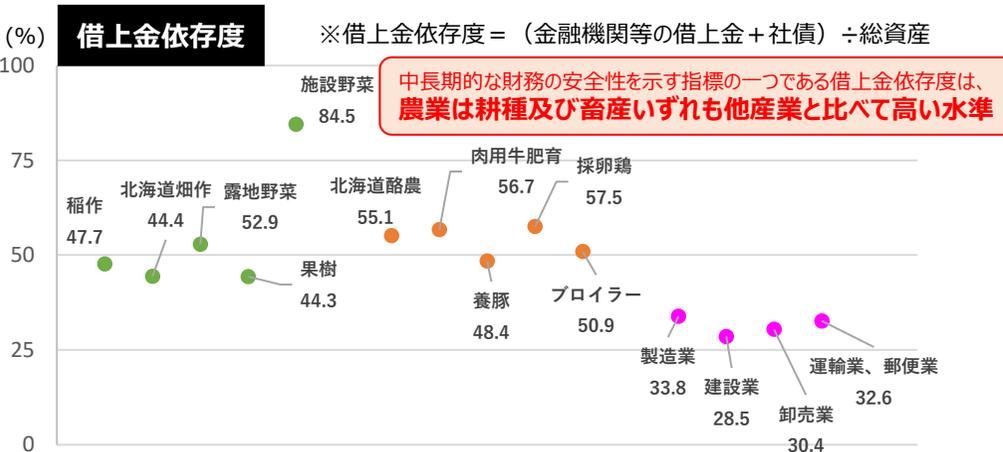
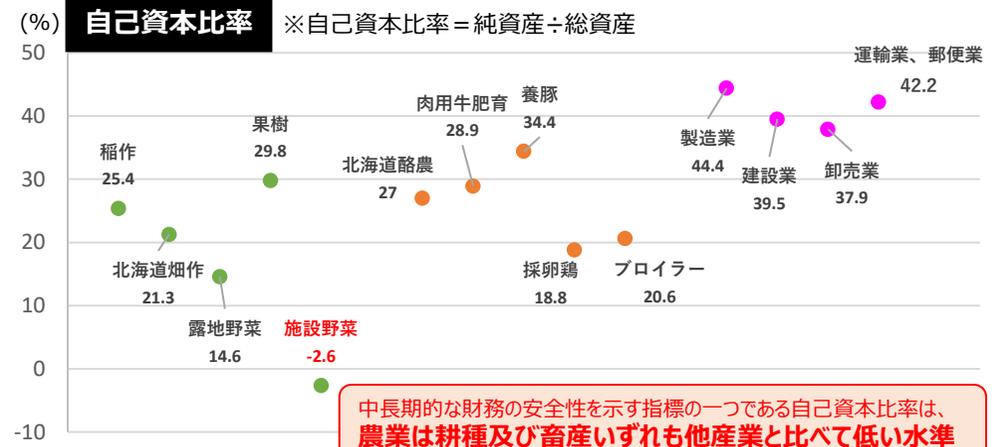
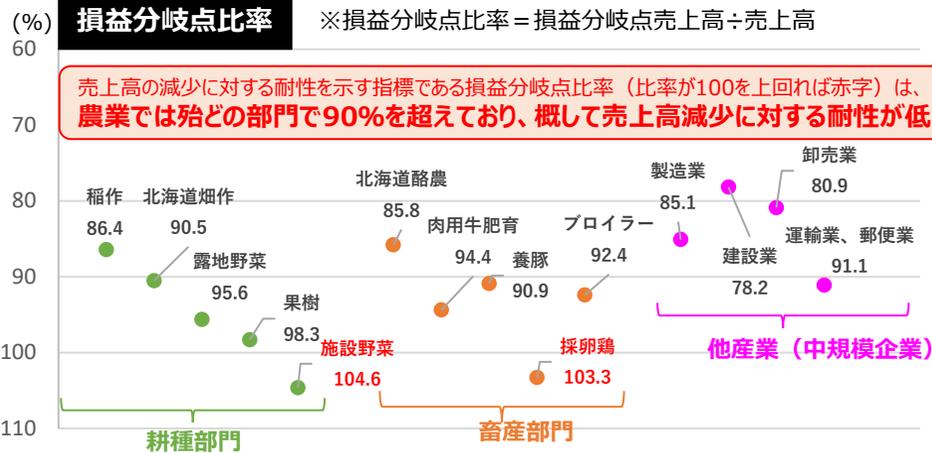
資料：農林水産省「農業経営の法人化のすすめ（個人版）」を参考に作成

注1：常時雇用従業員が5人以上の場合は強制適用。注2：農事組合法人（従事分量配当制）の場合において、組員（出資者）は労災保険は特別加入（任意）、雇用保険は加入不可
注3：農事組合法人（従事分量配当制）の場合において、組員（出資者）は国民健康保険及び国民年金に加入。注4：常時雇用従業員が10人以上の場合は、就業規則を定める必要。

農業法人の財務基盤に関する指標

- 法人の売上高の減少に対する耐性を示す指標である損益分岐点比率は、農業では殆どの部門で90%を超えており、概して売上減少に対する耐性が低い。
- また、中長期的な財務の安全性を示す指標の一つである自己資本比率について、農業法人は耕種部門及び畜産部門いずれも製造業など他産業の中規模企業と比較して低い水準にある。（対して、借上金依存度は高い水準）
- 事業継続計画（BCP）の策定率も低く、債務超過に陥った時等の経営の強靱性が弱く、倒産しやすい実態。

農業法人の財務基盤に関する指標（2019年）



資料：農業（耕種＋畜産）は日本政策金融公庫「令和元年 農業経営動向分析結果（2020年12月）」。

他産業は財務省「法人企業統計調査年報（2019年）」。

注：グラフ中の農業の数値は、日本政策金融公庫の融資先の農業法人の2019年決算データを分析した結果である一方、他産業の数値は無作為抽出による標本調査により母集団法人の2019年度の推計値であることに留意。

なお、ここでいう中規模企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業である。

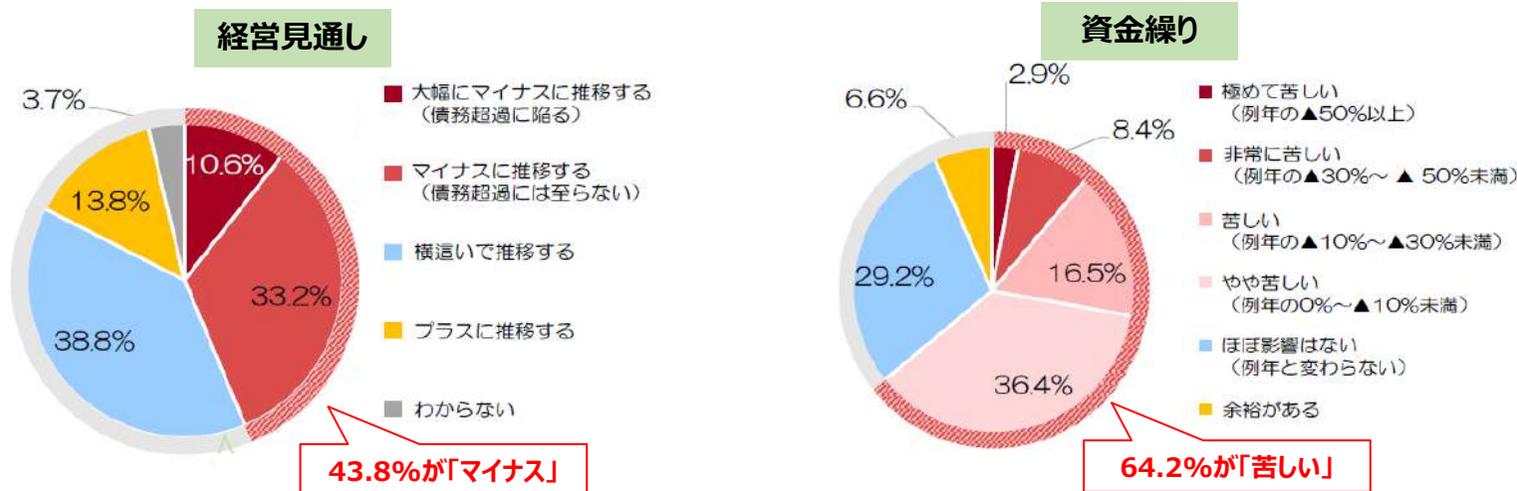
資料：日本農業法人協会「2021年度版 農業法人白書」（n=1419）

（株）帝国データバンク「事業継続計画（BCP）に対する企業の意識調査（2022年）」

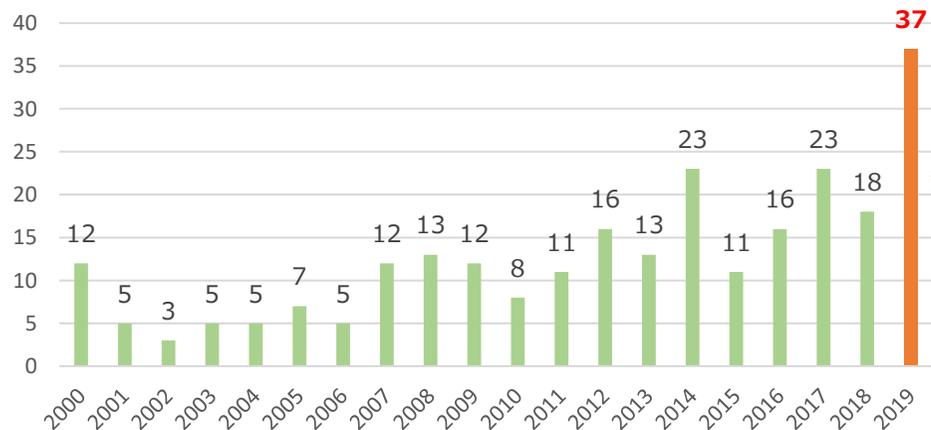
肥料や燃油等のコスト高騰による農業法人経営への影響

- 近年の肥料や燃油等のコスト高騰に関する農業法人の経営への影響等の調査によると、経営の見通しについては「マイナス」（大幅にマイナスまたはマイナス）と回答した法人は全体の4割を超え、資金繰りについては「苦しい」（極めて苦しい～やや苦しい）と回答した法人は全体の6割を超えている。
- 野菜作の農業法人は、2019年度に過去20年間で最多の37件が倒産。特に施設野菜では設備投資が事業継続の負荷となっている可能性。
- 食料安全保障上のリスクの高まりを、国内の農業生産の不安定化に繋げないためにも、農業法人等の経営基盤の強化が重要。

生産資材コスト高騰を受けた農業法人経営の見通し等（2022年調査 n=407）



野菜作の農業法人の倒産状況（2000～2019年度）

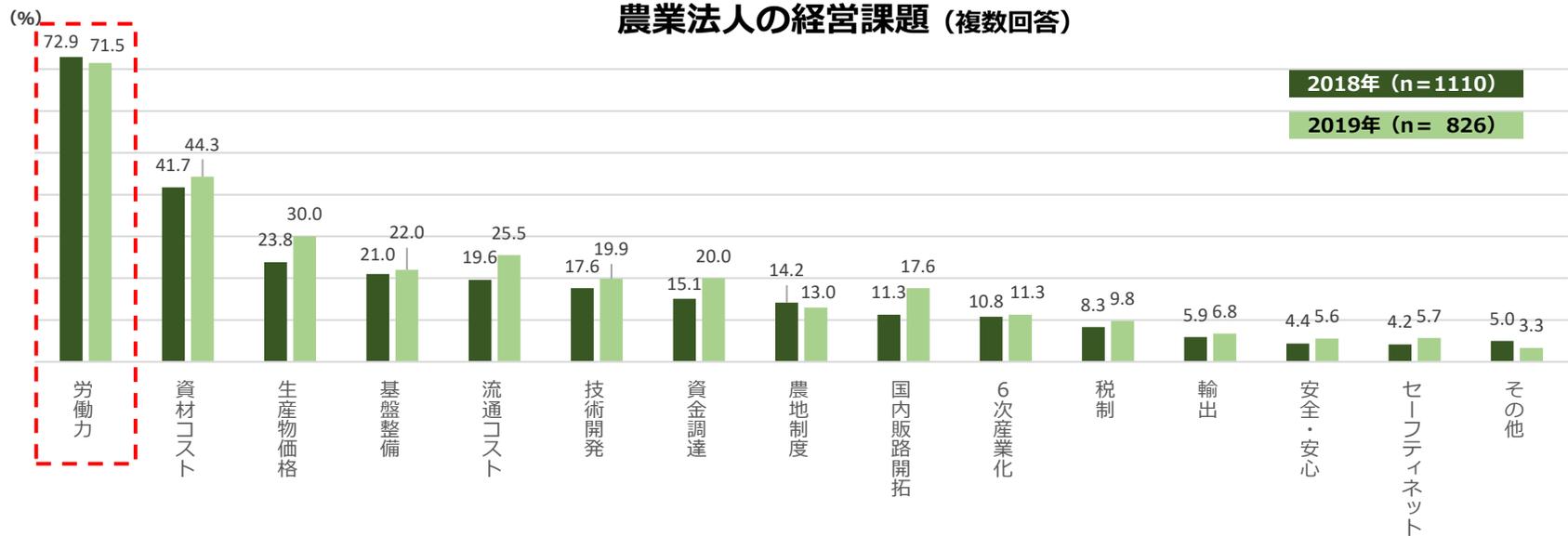


- ✓ 2019年度の「野菜作農業」は過去20年で最多の37件。
- ✓ 原因別では、販売不振が17件、既往のしわ寄せ（赤字累積）が8件。
- ✓ 資本金別では、最多は1百万円以上5百万円未満が16件、5百万円以上1千万円未満が5件。（資本金1億円以上は0件）

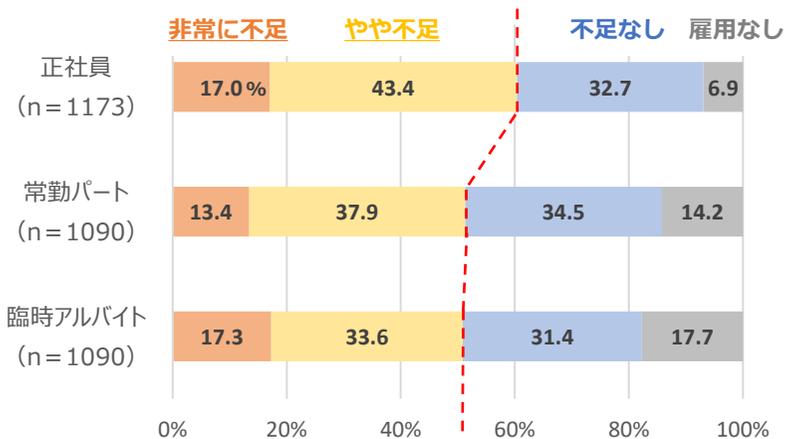
資料：（上グラフ）日本農業法人協会「コスト高騰緊急アンケート」（2022年5月）、（下グラフ）東京商工リサーチ「2019年度「野菜作農業」の倒産状況」（2020年4月）

農業法人の労働力の不足状況等

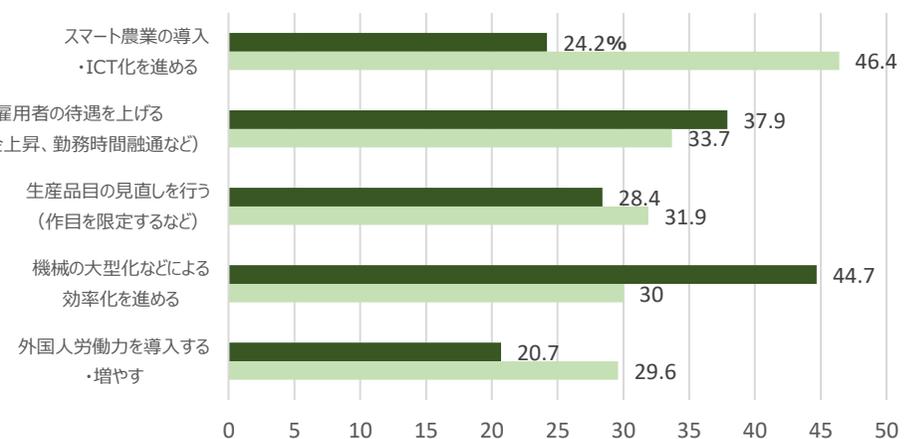
- 農業法人を対象とする調査（2019年）によると、前年2018年の調査結果と同様、約7割の農業法人が『労働力』を経営上の課題として挙げており、2位以下の課題を大きく引き離している。
- 労働力の不足状況については、正社員、常勤パート、臨時アルバイトのいずれも「非常に不足」、「やや不足」の合計が5割を超えている。



農業法人における労働力の不足状況



労働力不足への対応方法（複数回答）

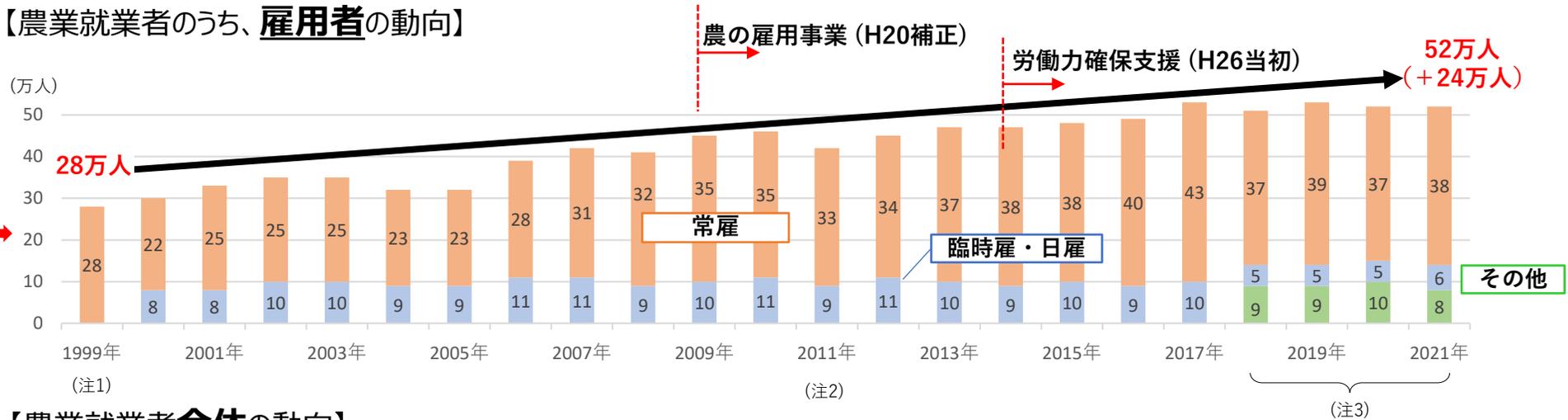


資料：日本農業法人協会「2019年版 農業法人白書」

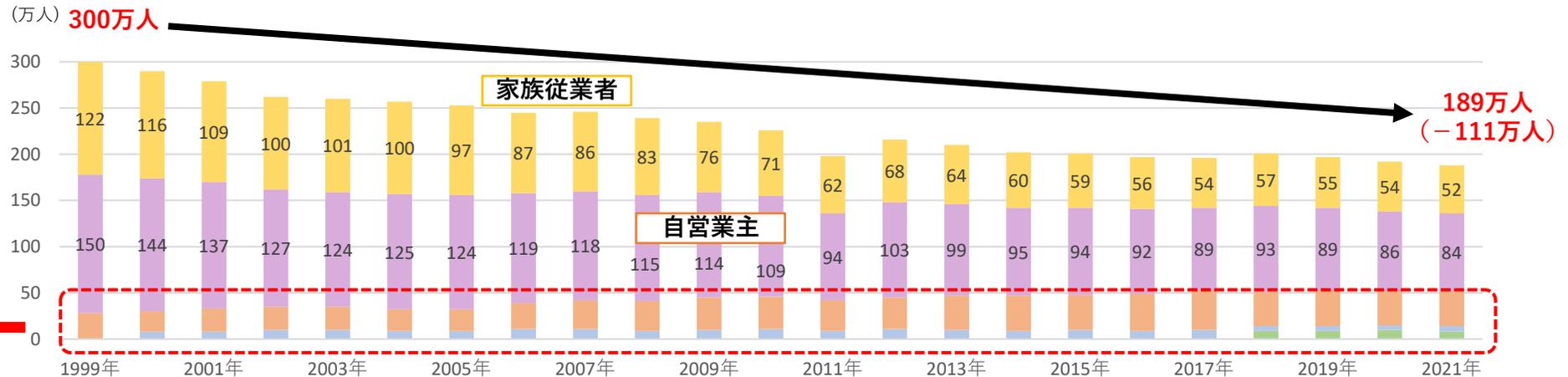
農業分野における雇用者数の推移（労働力の確保）

- 農業就業者全体は、1999年から約20年間で111万人減少し、2021年には189万人となった。
- 他方、このうち雇用者については、農の雇用事業等の雇用支援施策の効果もあり、同じ約20年間で24万人増え、2021年に52万人となった。
- しかしながら、今後人口減少・高齢化が進む中で必要な労働力の継続的な確保が課題となっている。

【農業就業者のうち、雇用者の動向】



【農業就業者全体の動向】



資料：総務省「労働力調査」

- 1) 自営業主：個人経営の事業を営んでいる者
 - 2) 家族従業者：自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している者
 - 3) 常雇：役員と一般常雇（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者で「役員」以外の者）
 - 4) 臨時雇：1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者
 - 5) 日雇：日々又は1か月未満の契約で雇われている者
- この資料の「農業就業者」は、上記の1）～5）までをいう。

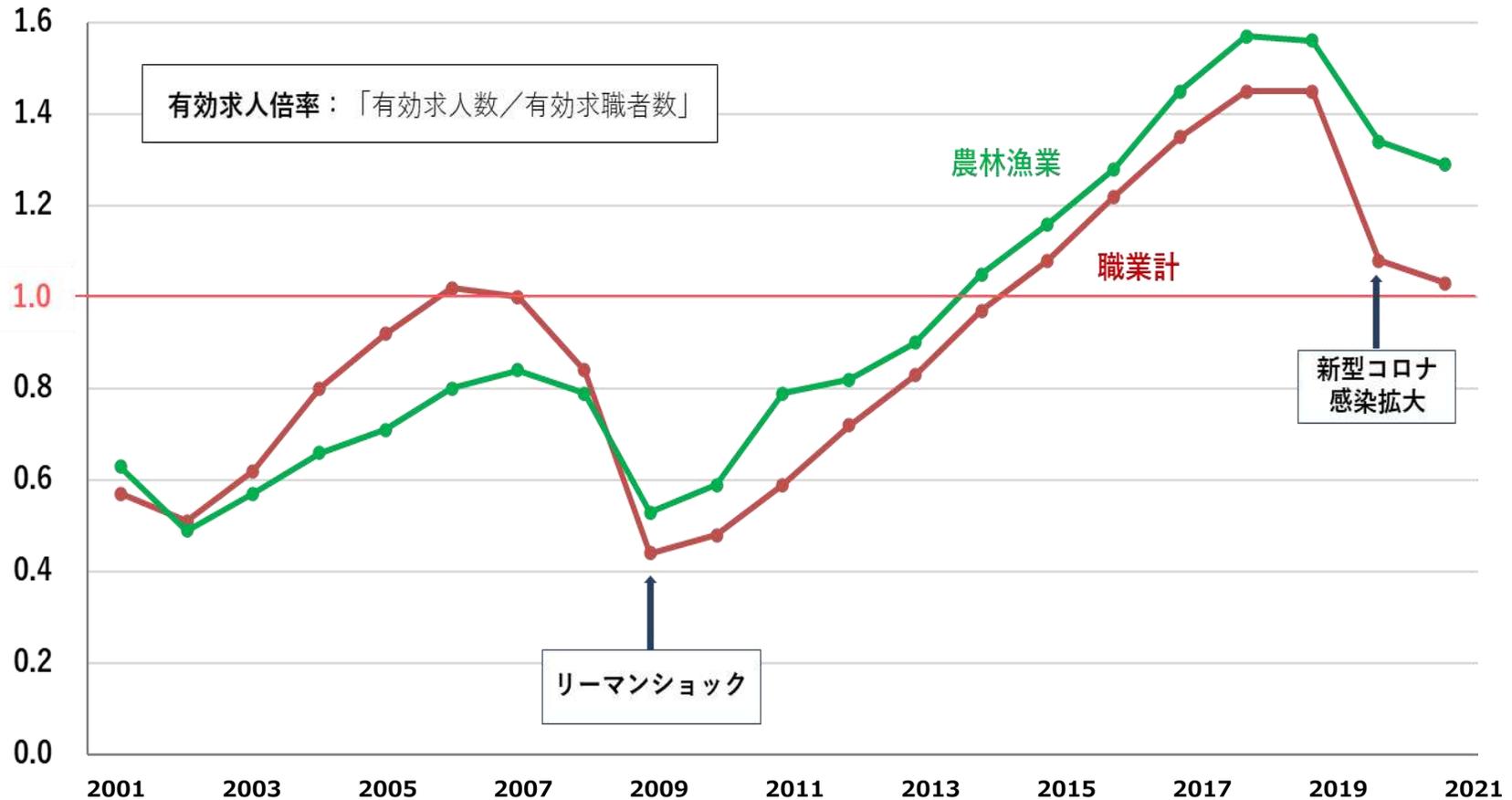
注1：1999年は、雇用者計の値。

注2：2011年は、東日本大震災の影響により、岩手県・宮城県・福島県を除く値。

注3：2018年以降は、調査事項の変更があったことから、雇用契約期間に基づき、定めがない者及び1年超の者を「常雇」、1年以下の者を「臨時雇・日雇」、期間がわからない者及び定めがあるかわからない者を「その他」としている。

農業における労働力の不足状況等

○ 農林漁業の有効求人倍率は、平成21年以降、職業計よりも高い水準で推移（平成26年以降1.0を超過）しており、人手不足の状況。



資料：厚生労働省「一般職業紹介状況」

注1：有効求人数は、求人票の有効期限内で未充足の求人数（新規求人数を含む）をいう。

注2：有効求職者は、求職票の有効期限内で就職未決定の求職者（新規求職申込件数を含む）をいう。

注3：有効求人倍率は、パートタイム含む常用の値。

他産業との労働環境の比較① (労働関係の規制)

- 農業は、天候や季節等の自然的条件に強く影響されること等を理由に、労働基準法の一部項目（労働時間等）の適用除外、保険加入の特例が認められている。

■ 労働基準（労働基準法関連）

適用除外項目	農業・漁業	他産業（※林業はH6年から適用）
労働時間	適用除外	1日8時間、1週間40時間以内
休憩	〃	労働時間6時間で45分以上、8時間で1時間以上
休日	〃	毎週1回又は4週4日以上
時間外・休日の労働	〃	36協定の提出、1ヶ月45時間、1年360時間以内
時間外・休日の割増賃金	〃	時間外労働125%以上、休日労働135%以上

■ 労働保険・社会保険制度

適用除外項目		農業・林業・漁業	他産業
労働保険	労災保険	「労働者常時5人未満の個人事業主」が任意加入 (これ以外は強制加入)	1人でも雇用者がいれば強制加入
	雇用保険		
社会保険	健康保険	法人事業所のみ強制加入 (個人は任意加入)	「労働者常時5人未満の個人事業主」を除き強制加入 ※一部適用除外の業種あり
	厚生年金		

就農前後の労働環境に対するイメージの変化

- 就農前は、収入面や体力面に関するネガティブイメージが高い割合。
- 就農後、雇用継続希望者では収入や福利厚生、勤務時間等に関するポジティブイメージが高まっている一方、転職希望者では人間関係に関するネガティブイメージが高まっている。

■ 就農前における農業に対するイメージ（5つまで選択）

選択項目	割合（N=1,157）
収入が高い	5.0
収入が低い	33.2
安定した収入を得られる	5.9
収入が不安定	31.3
ワークライフバランスが取りやすい	9.1
ワークライフバランスが取りにくい	11.8
福利厚生が整っている	3.0
福利厚生の制度がなさそう	16.2
周囲の人との交流がある	11.7
周囲との交流がない	5.7
人間関係に悩まない	19.1
人間関係が複雑	3.4
長期間働ける	8.6
長期間は働けない	4.8
勤務時間の融通が効く	11.2
勤務時間の融通が利かない	9.2
体力を活かせる	20.4
体力的につらい	27.7

■ 就農後における農業に対するイメージ（5つまで選択）

選択項目	雇用継続希望 （N=591）	転職希望 （N=181）
収入が高い	5.4	3.3
収入が低い	13.5	30.4
安定した収入を得られる	26.4	19.3
収入が不安定	6.9	14.9
ワークライフバランスが取りやすい	12.7	6.1
ワークライフバランスが取りにくい	5.1	11.0
福利厚生が整っている	26.2	12.7
福利厚生の制度がなさそう	2.2	3.9
周囲の人との交流がある	22.5	17.1
周囲との交流がない	2.0	10.5
人間関係に悩まない	15.7	11.0
人間関係が複雑	4.7	17.7
長期間働ける	12.7	4.4
長期間は働けない	1.9	11.6
勤務時間の融通が効く	23.0	12.7
勤務時間の融通が利かない	2.5	9.4
体力を活かせる	20.1	22.7
体力的につらい	9.0	17.7

資料：令和2年度「農の雇用事業」の採択者（研修生）に対するアンケート結果

注1：労働環境に関する項目のみ抜粋。色付きは、そのうちで上位5位の項目を表す（赤はポジティブ・青はネガティブイメージ）

注2：雇用継続希望は、現在の雇用先でできるだけ長く雇用を継続されることを希望する者

注3：転職希望は、良い仕事が見つかるまで現在の雇用先で継続して雇用されることを希望する者及び他の農業法人等又は業種で働くことを希望する者

就農継続意欲の減退要因（現在の雇用先での満足度）

○ 現在の雇用先における労働環境の満足度について、休憩・休日等に関しては雇用継続希望者・転職希望者に差はほとんどない一方、「経営者の人柄」や「自分の意見を言いやすい職場環境」等では開きがある。

■ 現在の雇用先で満足している労働環境

（満足度の高い項目の上位5つを選択）

（単位：％）

	雇用継続希望 (N=591)	転職希望 (N=181)
所定労働時間が1日8時間以内、週40時間以内	21.2	16.0
休憩時間について、労働時間6時間以上の場合45分以上、8時間以上の場合60分以上確保	16.6	19.3
週1回以上、または4週間を通じて4日以上の日が確保	24.4	24.3
週2日の休日確保	17.9	18.8
時間外及び休日の労働について、所定の割増賃金が支払われている	13.0	15.5
休暇が取得しやすい	41.6	37.0
1ヶ月当たりの時間外及び休日の労働時間が45時間以内、かつ年間の時間外及び休日の労働時間が360時間以内	5.8	8.8
雇用保険の加入	14.7	27.6
労災保険の加入	11.7	21.0
健康保険の加入	19.8	24.9
厚生年金保険の加入	19.8	22.1

	雇用継続希望 (N=591)	転職希望 (N=181)
給与水準	13.5	7.7
安定した収入	37.6	28.2
人事評価による昇給	8.3	6.1
キャリアパスが示されている	2.4	1.1
充実した研修制度	7.8	9.9
福利厚生施設の充実 (休憩室、男女別トイレ、更衣室、シャワー等)	8.3	11.6
経営者の人柄	41.5	26.0
経営者が将来のビジョンを示す	15.9	6.6
肉体的負担の軽減に配慮	16.6	15.5
子育てや介護等に配慮	12.5	10.5
最先端の農機や技術の導入等によって業務を効率化している	13.4	9.9
自分の意見を言いやすい職場環境	26.1	17.1

資料：令和2年度「農の雇用事業」の採択者（研修生）に対するアンケート結果

※ 色付きは上位10位の項目を表す

※ 雇用継続希望は、現在の雇用先ですできるだけ長く雇用を継続されることを希望する者

※ 転職希望は、良い仕事が見つかるまで現在の雇用先で継続して雇用されることを希望する者及び他の農業法人等又は業種で働くことを希望する者

他産業との労働環境の比較 ② (労働時間、休日の設定、有給休暇の取得)

- 1日の所定労働時間は、ほとんどの経営体が他産業並の対応となっている一方、1週間の所定労働時間は、他産業並の対応は約6割にとどまる。
- 他産業で全体の半数が採用している週休2日制の経営体は約3割にとどまり、他産業と比較して休日が少ない状況。一方、有給休暇の取得率は他産業より高い。

■ 平均的な1日の所定労働時間

(他産業は、労基法により1日の所定労働時間は8時間以内)

(単位：%)

	8時間以内	8時間超	未回答
農業 (N=1,091)	92.0	6.4	1.6
他産業※2	99.4	0.6	—

他産業並の対応をしている経営体の割合

■ 平均的な1週間の所定労働時間

(他産業は、労基法により1週間の所定労働時間は40時間以内)

(単位：%)

	40時間以内	40時間超	未回答
農業 (N=1,091)	59.6	36.1	4.3
他産業※2	97.2	2.8	—

他産業並の対応をしている経営体の割合

■ 所定休日の設定状況

(他産業は、労基法により週1日以上又は4週間で4日以上の日を設定)

(単位：%)

	週休1日制	週休1.5日制※3	週休2日制	天候等で適宜決定	その他	未回答
農業※1 (N=1,091)	18.3	27.8	30.4	7.7	14.4	1.4
	週休1日制又は1日半制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度※4	完全週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度※5		
他産業※2	8.0	35.0	48.4	8.5		

■ 有給休暇の取得状況

(農業含む全産業で、労基法により6ヶ月以上勤務・出勤8割以上の場合に10日以上の有給休暇を付与)

(単位：日、%)

	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
農業 (N=672)※6	12.1	7.7	67.5
他産業※2	17.9	10.1	56.6

資料：農業は令和2年度「農の雇用事業」の採択者（経営体）に対するアンケート結果

他産業は厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

注1：農の雇用事業において、労基法に準拠した休日確保について就業規則等に規定していること、又は支援開始後1年以内に新たに規定することが要件となっている。

アンケートは令和2年度採択者が対象となっているため、アンケート回答時点では、ほぼすべての経営体が対応済み

注2：就労条件調査で調査対象の日本標準産業分類に基づく16大産業（農業、林業・漁業・公務・分類不能の産業を除く）の平均値

注3：「週休1.5日制」は、休日が隔週で1日と2日となっている休日の形態

注4：「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、隔週の週休2日制の他、3勤1休など実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいう。

注5：「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休など実質的に完全週休2日制より休日日数が多いものをいう。

注6：有給休暇の平均付与日数及び平均取得日数の両方とも回答した経営体。付与日数よりも取得日数を大きく回答している経営体については、取得日数を付与日数にあわせる修正を行った。

他産業との労働環境の比較②（時間外・休日労働に対する割増賃金、社会保険の加入）

- 時間外・休日労働への割増賃金を他産業並に満額支払っている経営体は約 6 割にとどまり、約 3 割は支払っていない。
- 社会保険について、他産業では強制加入の従業員 5 人以上の個人経営（個人事業所）において、農業での加入割合は約 3 割にとどまる。

■ 割増賃金の支払状況

（他産業は、労基法により、時間外及び休日の労働に対し、それぞれ通常の25%、35%以上の割増賃金を支払い）（単位：％）

		支払っている	満額支払い	一定程度支払い	支払っていない	未回答
農業	(N=1,091)	72.2	55.1	17.1	25.7	2.1
個人経営体	(N=238)	63.9	43.7	20.2	34.5	1.7
法人経営体	(N=853)	74.6	58.3	16.3	23.2	2.2
他産業		労基法の規定に基づき他産業は満額支払い			—	—

他産業並の対応をしている割合

■ 社会保険の加入状況

（他産業は、個人事業所について、従業員 5 人未満は任意・5 人以上は強制加入（農業はどちらも任意）。
法人事業所は、農業含む全産業で従業員数に関わらず強制加入）

（単位：％）

		健康保険			厚生年金保険		
		加入	未加入	未回答	加入	未加入	未回答
農業（個人経営体）	(N=238)	33.6	64.7	1.7	23.1	73.5	3.4
従業員 5 人未満 [※]	(N=120)	35.0	64.2	0.8	20.8	76.7	2.5
従業員 5 人以上 [※]	(N=117)	32.5	65.0	2.6	25.6	70.1	4.3

他産業並の対応をしている割合（労基法に基づき他産業は強制加入）

資料：農業は令和 2 年度「農の雇用事業」の採択者（経営体）に対するアンケート結果
注：従業員数は、常時雇用する従業員及びパート・アルバイト等の合計。従業員数が不明の経営体が 1 ついるため、計と内訳の合計は一致しない。

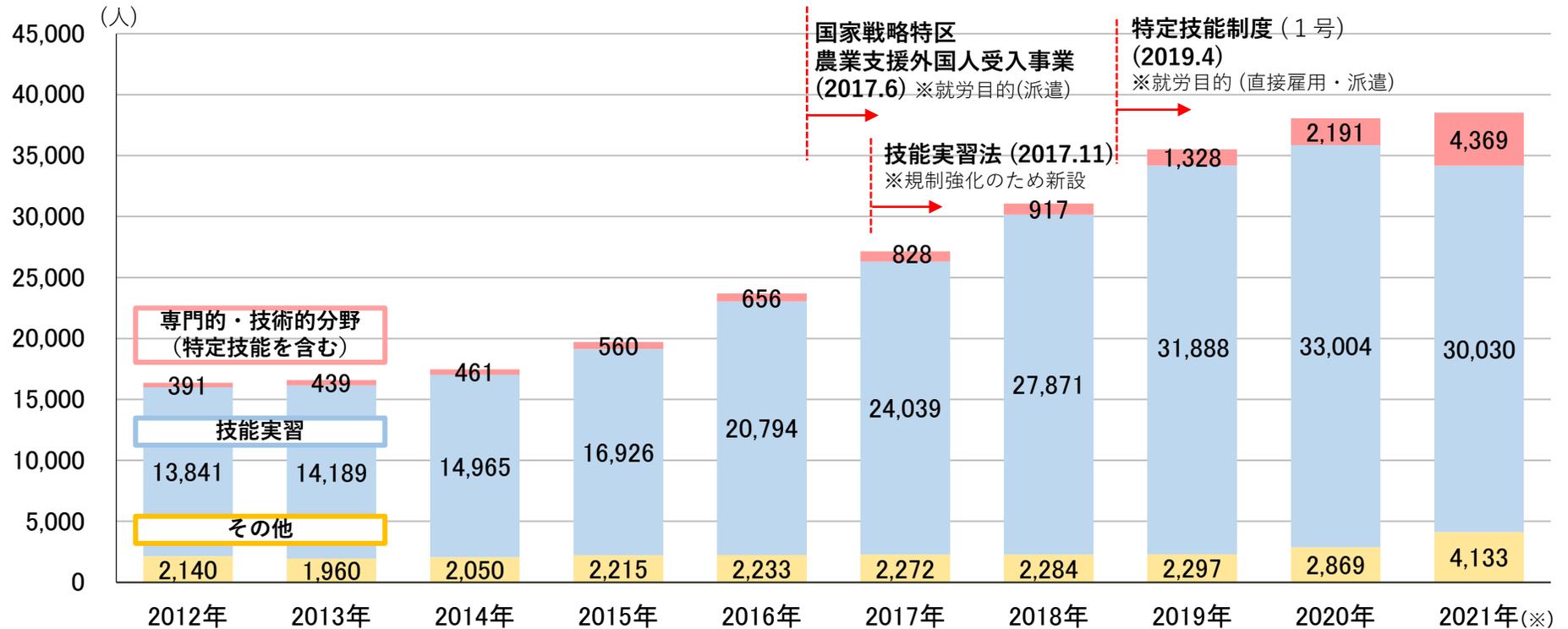
2. 基本法制定以降の情勢の変化

(3) 外国人労働者の動向

- 農業分野における外国人労働者はここ10年間で2.4倍に増加しているが、今後の継続的な確保が課題。
- 技能実習制度については、一部の実習実施者等による労働関係法令違反、人権侵害行為等といった問題もある。
- 外国人材の受入れ及び外国人との共生社会の実現に向けた環境整備について、総合的な検討を2022年より開始。

農業分野における外国人労働者数の推移

○ 農業分野の外国人労働者数はここ10年間（2012年→2021年）で2.4倍に増加。他方で、国内外での人材獲得競争が激化し、継続的な外国人労働者の確保が課題。



※「外国人雇用状況」の届出は、雇入れ・離職時に義務付けており、「技能実習」から「特定技能」へ移行する場合など、離職を伴わない場合は届出義務がないため、他の調査と一致した数字とはならない。

資料：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況から特別集計（各年10月末日現在）

※ 2012年以前は在留資格別のデータなし。

入国制限により、国内に在留する他分野の外国人材を確保

外国人労働者の受入れ（参考：技能実習制度及び特定技能制度）

- 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議が2022年6月に取りまとめた総合対応策において、技能実習制度については、一部の実習実施者等による長時間労働や賃金不払といった労働関係法令違反、人権侵害行為、失踪といった問題がある旨、指摘がなされている。
- 政府において、技能実習制度・特定技能制度の見直しに向けた検討を2022年より開始。

■ 農業分野における現行制度の概要

	技能実習制度	特定技能制度 (出入国管理及び難民認定法)
在留資格	「技能実習」(⇒ 実習目的)	「特定技能1号」(⇒ 就労目的)
在留期間	最長5年(1号:1年、2号:2年、3号:2年) ※第3号技能実習開始前又は開始後1年以内に、1か月以上帰国させる必要	通算で最長5年
従事可能な業務の範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・ 耕種農業のうち「施設園芸」「畑作・野菜」「果樹」 ・ 畜産農業のうち「養豚」「養鶏」「酪農」 ※農作業以外に、農畜産物を使用した製造・加工の作業も関連業務として可能 ※上記業務以外の業務も1号のみの受入れが可能	<ul style="list-style-type: none"> ・ 耕種農業全般 ・ 畜産農業全般 ※日本人が通常従事している関連業務（農畜産物の製造・加工、運搬、販売の作業、冬場の除雪作業等）に付随的に従事することも可能
技能水準	—	「受入れ分野で相当程度の知識又は経験を必要とする技能」 (一定の専門性・技能が必要) ※業所管省庁が定める試験等により確認。ただし、技能実習(3年)を修了した者は試験を免除。
日本語能力の水準	—	「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力を有することを基本」 ※試験等により確認。ただし、技能実習(3年)を修了した者は試験を免除。
外国人材の受入れ主体(雇用主)	実習実施者(農業者等) ※農協が受入れ主体となり、組合員から農作業を請け負って実習を実施することも可能	<ul style="list-style-type: none"> ・ 農業者等 ・ 派遣事業者(農協、農協出資法人、特区事業を実施している事業者等を想定)

■ 制度の見直しに向けた検討

- 2022年2～7月にかけて、両制度の問題点を把握するための法務大臣勉強会「特定技能制度・技能実習制度に係る勉強会」を開催し、論点を整理。
 - 論点**
 - 政策目的・制度趣旨と運用実態に乖離のない、整合性のあるわかりやすい仕組みであること
 - 人権が尊重される制度であること
 - 関係者いずれもが満足するものとする
 - 外国人の受入と共生社会づくりがどうあるべきか考え、考えに沿った制度にすること 等
- ＜ 技能実習制度 ＞

 - 人づくりによる国際貢献という技能実習制度の目的と人手不足を補う労働力として扱う実態のかい離
 - 実習実施者と実習生の間の事前情報の不足によるミスマッチ
 - 実習生の日本語能力不足による意思疎通の困難性 等
- ＜ 特定技能制度 ＞

 - 特定技能1号人材の有効な確保策
 - 特定技能1号を終えた者が円滑に2号に移行できる環境の整備 等が求められる
- 年内に有識者会議を立ち上げ、具体的な見直しの議論に着手。

(参考) 「ビジネスと人権」に関する行動計画

- 2011年、「ビジネスと人権に関する指導原則」が国連人権理事会において全会一致で支持。また、「OECD多国籍企業行動指針」の2011年改訂において、人権デュー・デiligenceに関する規定が追加された。
- 日本においても、2020年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）』を策定。また、国際スタンダードを踏まえた企業による人権尊重の取組をさらに促進すべく、2022年に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のガイドライン」を策定。これらにおいて、日本で事業活動を行うすべての企業（個人事業主を含む。）に対して、人権のデュー・デiligence（人権への負の影響を特定、評価すること等）が求められている。

「ビジネスと人権」に関する行動計画（概要）

令和2年10月

「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」

第1章

行動計画ができるまで

1 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性

- 「OECD多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」の策定、国連グローバル・コンパクトの提唱といった中、**国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持。G7・G20の首脳宣言でも行動計画に言及。**
- 投資家等の求めもあり、企業も人権尊重への対応が必要。**企業自らが、人権に関するリスクを特定し、対策を講じる必要。**
- 日本ではこれまで人権の保護に資する様々な立法措置・施策を実施し、企業はこれに対応。
- 「ビジネスと人権」に関する社会的要請の高まりを踏まえ、一層の取組が必要との観点から、政府として行動計画を策定。
- 新型コロナウイルス感染症の文脈においても、行動計画を着実に実施していく必要。

2 行動計画の位置付け

- 「指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。
- SDGsの実現に向けた取組の一つと位置付け。

3 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの

- 国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進
- 「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保
- 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上
- SDGsの達成への貢献

4 行動計画の策定プロセス

現状把握調査を含め、経済界、労働界、市民社会等との意見交換会を実施。令和2年2月に原案を作成し、パブリックコメントを実施。

第2章

行動計画

1 基本的な考え方

- (1) 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する**理解促進と意識向上**
- (2) 企業の「ビジネスと人権」に関する**理解促進と意識向上**
- (3) 社会全体の人権に関する**理解促進と意識向上**
- (4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備
- (5) 救済メカニズムの整備及び改善

2 分野別行動計画

→詳細は次頁。

第3章

政府から企業への期待

政府は、その規模、業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、**人権デュー・デiligenceのプロセス**（※）を導入することを期待。

（※ 企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行うこと。）

第4章

行動計画の実施・見直しに関する枠組み

行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表3年後に中間レビュー、5年後に改定。

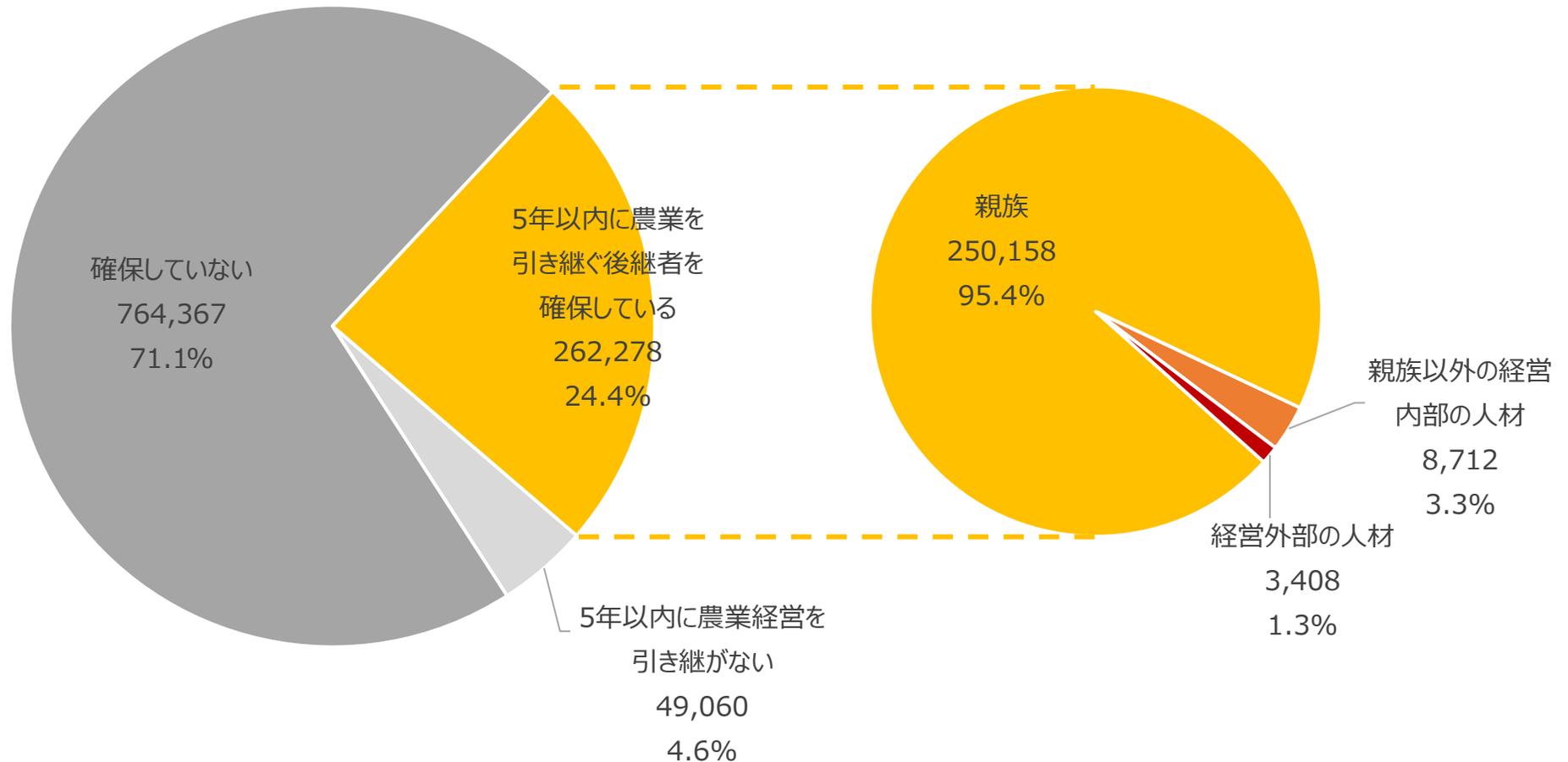
2. 基本法制定以降の情勢の変化 (4) 新規就農者の動向

- － 個人・法人経営体ともに事業継続、経営規模拡大のため、新規就農者の確保が重要。
- － 人口減少・高齢化により総人口は30年後に約2500万人（豪州の人口に相当）減少する見込みの中、これまでどおり新規就農者が確保できなくなる。
- － 新規就農者のうち40歳以下は2万人前後で推移しているが、農業従事者の減少分を補うには足りていない状況。
- － このような状況において、新規就農者を確保し、増加させていくためには、間口を広くし、多様な手法で多様な人材の就農を促す必要。

農業経営体の後継者の不在

- 5年以内の後継者の確保状況について、71.1%の経営体が「確保していない」と回答。
- 生産基盤の維持には、後継者を確保し、国内市場の縮小を防ぐためには、経営継承を行うことが必要。

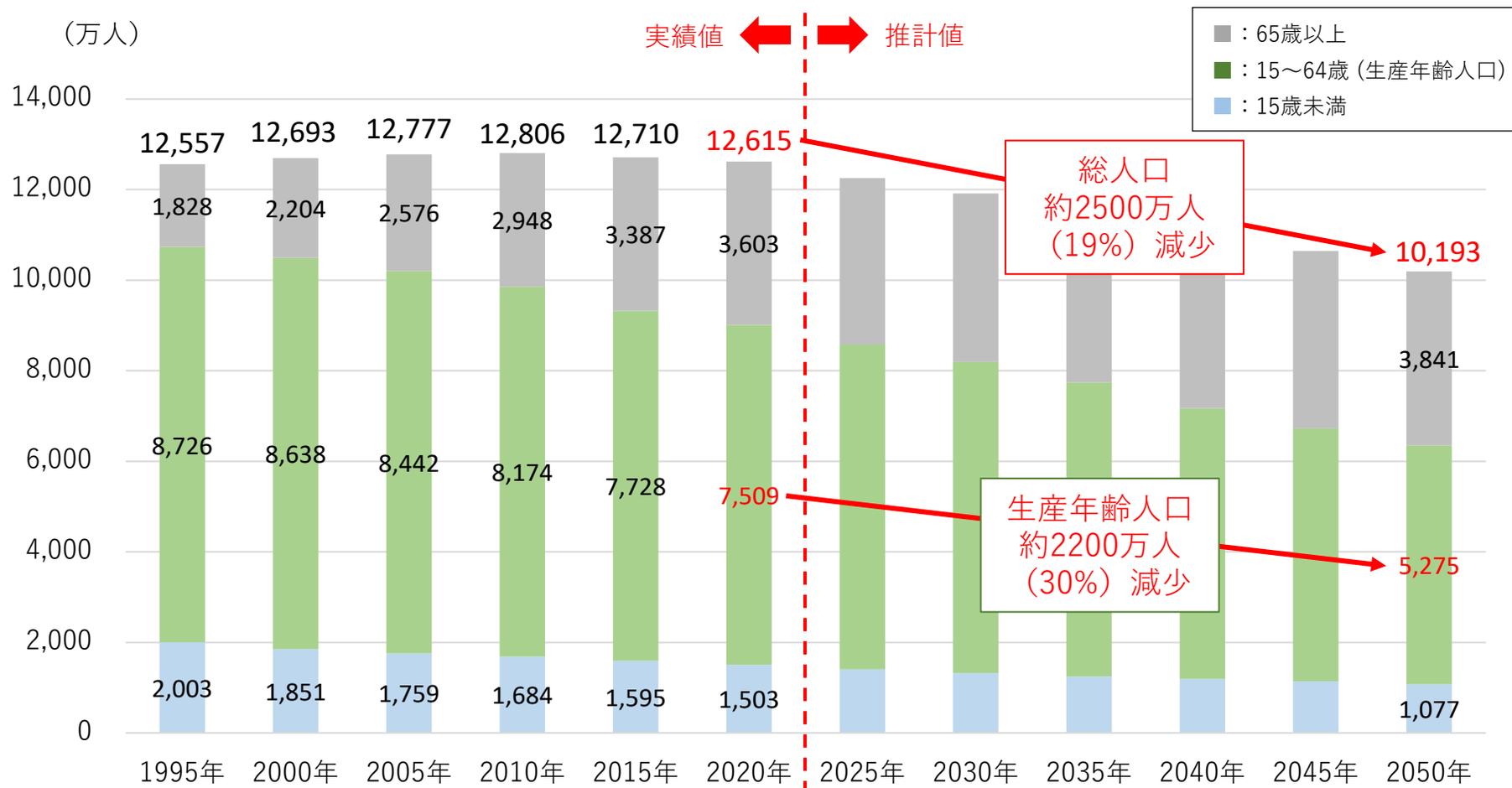
○ 5年以内の後継者の確保状況別経営体数（単位：経営体）



資料：農林水産省「2020年農林業センサス」

生産年齢人口等の推移

- 国立社会保障・人口問題研究所（厚労省所管の研究機関）によると、30年後に総人口は現在より約2500万人（豪州の人口に相当）、生産年齢人口は約2200万人減少すると予測されている。
- 各産業において、若年層労働力の奪い合いが起こる可能性がある。



資料：総務省「国勢調査」・「人口推計」

注：2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。

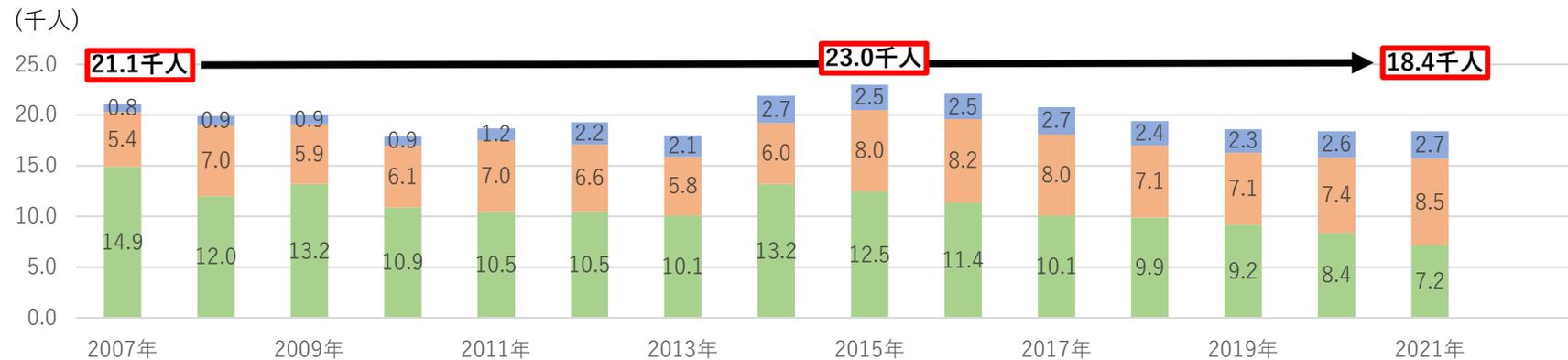
新規就農者数の推移

- 将来の担い手として期待される40代以下の新規就農者は2万人前後で推移しており、これまでの就農施策に一定の効果。他方、経営開始後の着実な経営発展が課題。
- 一方、農業従事者の減少分を補うには足りていない状況。

【新規就農者全体の動向】



【新規就農者のうち、40代以下の動向】



資料：農林水産省「新規就農者調査」

(各年の数値は、2014年以前は当該年の4月1日～翌年の3月31日まで、2015年以降は、当該年の2月1日～翌年の1月31日までの1年間に新規就農した者の数)

※ 新規雇用就農者：新たに法人等に常雇い（年間7カ月以上）として雇用されることにより、農業に従事することとなった者

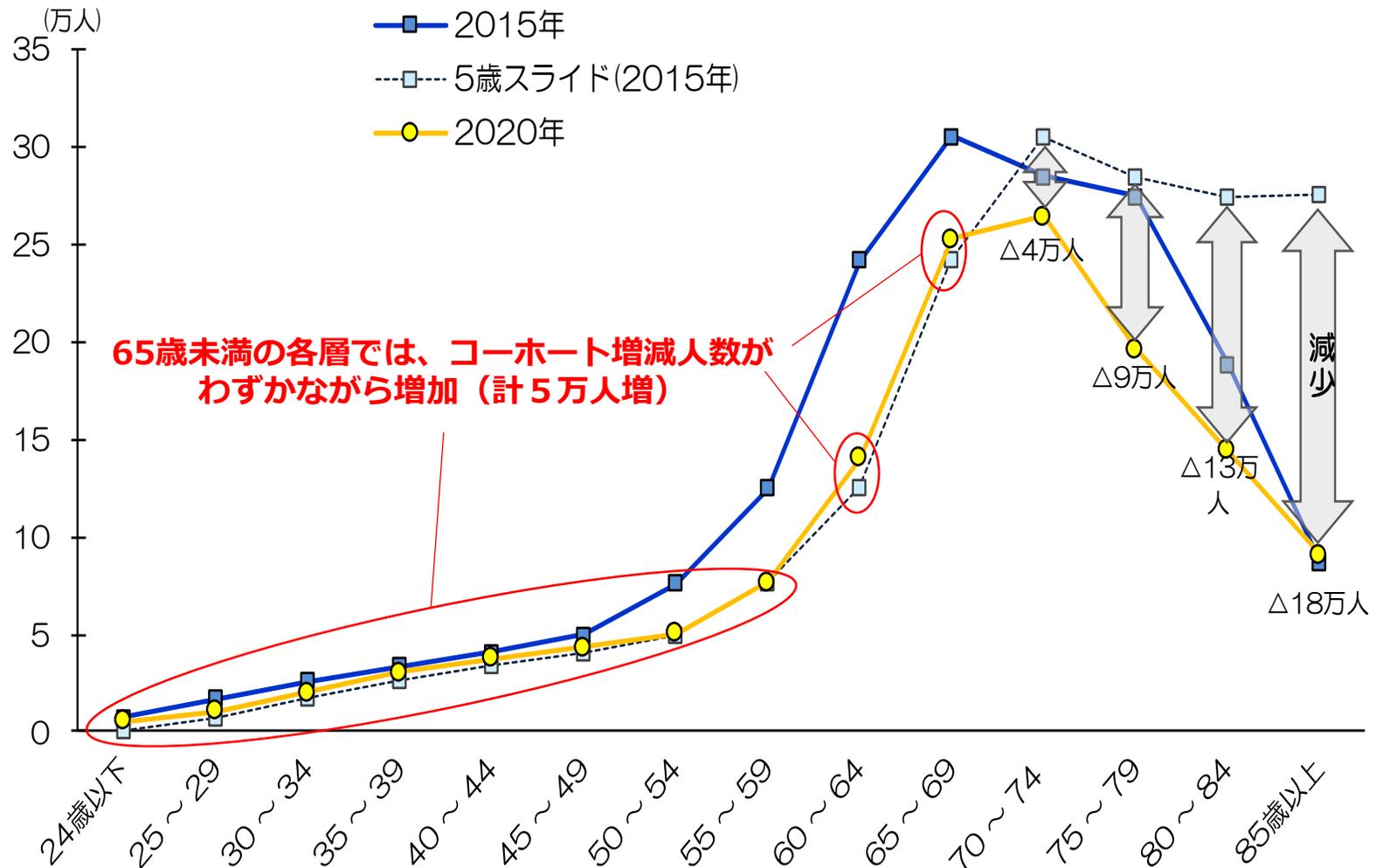
(外国人技能実習生及び特定技能外国人並びに雇用される直前の就業状態が農業従事者であった場合を除く)

※ 新規参入者：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（相続・贈与等により親の農地を譲り受けた場合を除く）

※ 新規自営農業就農者：個人経営体の世帯員で、生活の主な状態が、「学生」から「自営農業への従事が主」になった者及び「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

基幹的農業従事者の年齢構成（2015年→2020年）

- 農林業センサスに基づく構造変動に関する報告によると、2015年から2020年にかけて基幹的農業従事者は専ら70歳以上層で減少しているが、65歳未満の各層ではコーホート増減人数が僅かながら増加。
- 特に60～70歳層で増加しており、定年退職者が就農し、基幹的農業従事者となったと考えられる。



資料：農林業センサス（2015年、2020年）

資料：農林水産政策研究所 橋詰 登「農業センサスに見る構造変動の特徴と分析課題－2020年結果の概要分析から－」（2021年11月3日 2021年度農業問題研究会秋季大会特別セッションにおける報告資料）より引用。

農業法人が地域の雇用の受け皿や独立の足掛かりとなっている事例

- 法人には、①高齢者等の雇用の受け皿、②他産業からの参入により新たな雇用の確保、といった側面がある。また、法人として、独立就農を支援する取組を行っている事例もある。

高齢者など幅広い世代の雇用創出

(有限会社新福青果)

取組内容

- ・ (有)新福青果は、1998年頃から先駆けて農業のスマート化、ICT導入を進めている。
- ・ 初めての人でも簡単に作業ができる機械の導入や、労働環境をバックアップする体制を充実させ、高齢者や大学生など、立場が異なる方々の能力も最大限に発揮できる働き方の充実を目指し、雇用創出をしている。



ゴボウ製造ライン (高齢者、外国人技能実習生、主婦など様々な方が勤務)

他産業からの参入による事業拡大

(株式会社神宝あぐりサービス)

取組内容

- ・ 親会社であるシンポー工業(株)は、建設工事業や水道工事業を行う会社。2009年に、岡山県瀬戸内市内の農業振興の一端を担おうと、マンゴー栽培により農業参入。
- ・ 現在、臨時のアルバイト含め、7~8名で、顧客への直接販売を中心に生産。



瀬戸内の神宝マンゴー

農業法人による独立支援

(株式会社野菜くらぶ)

取組内容

- ・ (株)野菜くらぶでは、2001年より、独立支援プログラムを開始。1年以上野菜くらぶ生産者農家で研修を受けたうえで、会社設立の資金のサポートや販売先の確保などのバックアップを実施。
- ・ これまで20名の研修生を受け入れ、13名が独立を果たし活躍している。



HP上にこれまでの研修生のストーリーを掲載

3. 論点

【ポイント】

- 今後20年で高齢者がリタイアした後、基幹的農業従事者数は現在の約1/4まで激減するおそれ。(約120万人→30万人)
- 認定農業者は農業者全体が減少する中においても一定数を保っており、これら「効率的かつ安定的な農業経営」を目指す認定農業者等が農地等の農業生産基盤の維持や食料供給に重要な役割を担っている。
- 今後、法人経営は、離農する経営体の農地等の受け皿として、また、経営の多角化・複合化や食品産業との連携等に取り組みやすい特徴を活かして、食料生産・供給において重要な役割を担うことが求められる。
一方で、農業法人の財務や収益性等の経営基盤は他産業と比べて脆弱。また、雇用労働力の確保が課題。
- 農業分野で活躍する外国人労働者は増加しているが、その安定的な確保のためには、環境整備が必要。
- 生産年齢人口そのものが減少する状況の中で、今後かつての主たる農業者層のような規模で若い就農者を確保することは困難。

【論点】

上記のような状況を踏まえて、以下のような施策を考えることが必要か。

- ✓ 稲作等の土地利用型農業、施設園芸や畜産等の労働集約型農業の特性の違いを踏まえ、離農する経営体の農地の受け皿を確保する必要があることから、
 - ① 引き続き一定の農業生産を担い、地域農業に欠かせない個人経営について、その経営発展を支援する必要がある一方、
 - ② 農業生産におけるウェイトが今後も高まるが見込まれる農業法人について、現行基本法にある「法人化の推進」だけでなく、その果たすべき役割を明確化しつつ、経営発展を支援していくことが必要ではないか。
- ✓ 農業法人が持続的に食料供給の一定割合を担っていくためには、
 - － 農業法人の経営基盤の強化の在り方
 - － また、外国人労働者を含め雇用労働力の確保の必要性があることから、労働環境の整備や地域内外での労働力の調整の在り方を検討することが必要ではないか。
- ✓ 個人については、経営継承にあたって対外的な契約等が断絶するといった持続性について課題を抱えており、後継者、新規就農者を確保する必要があることから、
 - － 多様な手法で多様な人材の就農を促すことが必要ではないか。
 - － 経営を継承する者の確保や円滑な経営継承のための方策を検討すべきではないか。