

雇用就農資金のねらいと 事業実施の留意点

「雇用就農資金」のねらい

- ① 農業従事者の高齢化・後継者不足と、規模拡大・経営多角化による幅広い人材の確保が急務
- ② とりわけ、世代間バランスのとれた農業就業構造にするため新規就農者の定着を拡大し、40代以下の農業従事者の確保が必要
- ③ 雇用就農者や独立を目指す新規就農者を確保・育成し、40代以下の農業人材の確保と地域農業の発展を目指し支援する



次世代の農業を担う人材の 育成・確保および定着率の向上

「雇用就農資金」の支援の概要

雇用就農の促進のため、50歳未満の就農希望者を
新たに雇用し、実践的な研修を行う
農業法人等に対して資金を助成する

〈Point〉

本事業は、次世代の農業を担う人材の育成・確保と定着率の向上が目的。

研修にあたっては、応募時に定めた研修計画の「作業内容」と「習得させる技術」を指導する側（指導者）と指導を受ける側（雇用就農者）が共通認識を持ち、「指導者が作業をやってみせて、説明し、雇用就農者にやらせてみて、良いところは褒めながら、直すべきところは丁寧に指導する」ことが重要となる。

次世代の農業を担う人材の 育成・確保および定着率の向上

事業応募の要件：定着率要件

雇用就農資金、雇用就農緊急支援資金、農の雇用事業、雇用就農者実践研修支援事業、就職氷河期世代雇用就農者実践研修支援事業（以下、本事業等と呼ぶ）において令和2年度～令和6年度までに支援対象となった法人等雇用就農者等が2人以上いる場合、農業に従事している法人等雇用就農者等の数が、過去に受け入れた雇用就農者等の数の1/2以上であること

事業応募の要件：増加分支援要件

雇用就農資金では、新規雇用就農者の増加分が支援対象となる（＝**増加分支援要件**）。そのため、過去に雇用就農資金の支援対象となった新規雇用就農者が農業法人等の責めに帰すべき理由により離農している場合、新たに支援を受けるためには、当該離農者分にあたる新規就農者（＝補完雇用就農者）を雇用しなければならない。
補完雇用就農者については、支援対象の新規雇用就農者と同様の条件で雇用されている者とする

募集・助成等の期間と助成額

募集回	募集期間	支援対象となる 新規雇用就農者の採用日	支援期間
第1回	2025年3月4日～4月7日	2024年 6月1日～2025年 2月1日	2025年 6月1日～2029年5月31日
第2回	2025年 7月1日～8月4日	2024年10月1日～2025年 6月1日	2025年10月1日～2029年9月30日
第3回	2025年10月～11月（予定）	2025年 2月1日～2025年10月1日	2026年 2月1日～2030年1月31日

助成期間	助成額 ※1,2
最長 4年間	年間最大 60万円 (月額 5万円)

- ※1 事業実施期間が3ヶ月未満の場合は助成金は交付されません。
- ※2 1経営体当たりの新規採択人数は、年間5人まで且つ3人目以降は年間最大20万円の助成額となります。
- ※3 新規雇用就農者が多様な人材（障がい者、生活困窮者、刑務所出所者等）の場合は年間最大15万円が加算されます。

忘れてはいけない主な要件

- 要件を満たさない場合、採択取り消し
- 虚偽・不正が認められた場合、ブラックリストに

1 法人等雇用就農者および農業法人等の要件

(1) 法人等雇用就農者の要件

- ① 2024年6月1日から2025年2月1日までに農業法人等で正社員（独立希望者は従業員でも可）として就業を開始しており、支援開始日時点で正社員としての就業期間が4ヶ月以上12ヶ月未満を経過している者であること
- ② 過去の農業就業期間等(正規の従業員、パート、期間雇用、季節雇用、アルバイトを含む)または農業研修の期間が5年以内であること
- ③ 法人等雇用就農者が代表者の3親等以内の親族の場合、代表者と同居しておらず、かつ親族以外の正社員がおり雇用条件が同等であること
- ④ 法人等雇用就農者が外国人の場合、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」「特別永住者」のいずれかの在留資格を有する者であること
- ⑤ 法人等雇用就農者が過去に本事業等で採択されたことがないこと

※助成を受けずに研修を中止、または取り下げている場合は除く

- ⑥ 過去に農業法人等で就農準備資金（2021年度以前は農業次世代人材投資資金の準備型、2016年度以前は青年就農給付金の準備型）、就農準備支援資金、就職氷河期世代の新規就農促進事業、新規就農促進研修支援事業、または就農準備支援事業の交付を受けていないこと(ただし、過去に農業法人等で準備型または就職氷河期世代の新規就農促進事業の交付を受けて研修していた耕種・畜種の職種と、本事業における研修の職種が異なる場合及び道府県の農業大学校等の農業経営者育成教育機関で準備型または就職氷河期世代の新規就農促進事業の交付を受けて研修していた場合はこの限りでない)
- ⑦ 当該法人等雇用就農者を含め、当該農業法人等において同一年度内に新規に対象となる法人等雇用就農者数が5名以内であること

(2) 農業法人等の要件

- ① おおむね年間を通じて農業を営み、本支援終了後も継続して農業経営を行う事業体（農業法人、農業者、農業サービス事業体等）又は新規就農者を雇用して技術を習得させる機関であること
- ② 法人等雇用就農者は正社員(農業法人等の役員は含まない)として雇用(雇用契約を締結)し、1週間の所定労働時間(年間平均)が原則として35時間以上であること

※障がい者の場合は20時間以上

※正社員とは1週間の所定労働時間が当該農業経営体の他の従業員と同じ(就業実態に即したフルタイムの勤務体系であり、嘱託、パート、期間雇用、季節雇用、アルバイトを除く)で、雇用期間の定めのない者

※研修後に独立等をするを前提とした法人等雇用就農者(以下「期限付き法人等雇用就農者」)については、従業員として雇用契約を締結すること

※育児・介護を理由に短時間勤務を実施する場合の1週間の所定労働時間（年間を通じた平均）については20時間以上で可とする

③ 法人等雇用就農者を農畜産物の生産(当該農畜産物の加工・販売を含む)に従事させ、栽培・飼養技術、加工・販売のノウハウ等を指導すること。なお、**研修はおおむね年間300時間以上行うこととし、栽培・飼養技術の研修は、必須とする。**また、**期限付き就農者については、経営ノウハウを身に付ける研修を、必須とする**

④ 十分な指導ができる研修指導者(農業経験5年以上。経営主本人を含む。法人等雇用就農者1名につき複数名設置可能)を置き、技術、経営ノウハウを習得させるための指導を行うこと

※5年未満の場合、認定農業者（ただし、法人の場合、研修指導者は代表者に限る）であれば可

⑤ 法人等雇用就農者を雇用保険、労災保険に加入させること。また、法人については、厚生年金保険・健康保険に加入させること

⑥ 地域計画に農業を担う者として位置づけられた者又は位置づけられることが見込まれる者であること

⑦ 常時10人以上の従業員がいる場合、就業規則を定めていること

⑧ 労働基準法等で定められた管理帳簿(出退勤・休憩の時間が記された出勤簿、賃金台帳、労働者名簿)を整備していること

⑨ 従業員が6ヶ月間継続勤務し、その6ヶ月間の全労働の8割以上を出勤した場合は、10日以上の有給休暇を付与すること。また、その後は、継続勤務日数1年ごとに、その数に1日（3年6ヶ月以後は2日）を加算した有給休暇を総数が20日に達するまで付与すること

⑩ 次の項目を就業規則等に規定している又は研修開始後1年以内に新たに規定すること

(ア) 労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を労働時間の途中に確保すること

(イ) 毎週1日以上、又は4週間を通じて4日以上の日を確保すること

⑪ 次の項目のいずれか2つ以上に既に取り組んでいる又は研修開始後1年以内に新たに取り組むこと（（イ）の場合は、既に取り組んでいる又は研修開始後の翌決算期までに取り組むこと）

※要件を満たさなければ採択取消となり、条件付きで支払った助成金がある場合は返還

(ア) 就業規則等（労使協定の締結を含む）に年間総労働時間（所定労働時間及び残業時間の合計）を2,445時間以内とすることを規定すること

(イ) 就業規則又はこれに準ずるもの（労使協定の締結を含む。）に産前産後休業や育児・介護休業等、働きやすさを向上させるための内容を規定すること。

(ウ) 従業員の人材育成および評価の仕組みを整備すること

(エ) 農業の「働き方改革」に資する施設を整備すること

(オ) 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（「プラチナくるみん」「くるみん」又は「トライくるみん」）を受けていること

(カ) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定（「プラチナえるぼし」又は「えるぼし」）を受けていること

⑫ 過去に、雇用及び研修に関して法令の違反や虚偽の報告など、本事業等に関する不正を理由に事業の取消等のトラブルがないこと(是正後1年を経過していれば可)

- ⑬ 過去に返還すべき助成金がないこと
- ⑭ 法人等雇用就農者の就農状況等の調査について、事業期間中、事業終了直後及び事業終了1年後に報告することを確約していること
- ⑮ 研修の実施に対する助成や、本事業の支援期間と重複する雇用に対する国の公的助成を受けていないこと

※ 正規雇用前までの「トライアル雇用」は可

- ⑯ 令和2～令和6年度までに本事業等の支援対象となった法人等雇用就農者等が2人以上いる場合、農業に従事している者の数が過去受け入れた者の2分の1以上であること（＝**定着率要件**）

※「離農」に該当するかは、39頁の「研修中止時に法人等雇用就農者が退職する際の留意点」を参照。

- ⑰ 研修内容等を就農に関するポータルサイトに掲載すること

- ⑱ 農業法人等の代表者等は、国が提供する農業経営人材育成研修プログラムの中級コースのうち「労務管理」の科目を修了している、又は支援開始後1年以内に修了すること。

- ⑲ 研修指導者または経営者等は、雇用就農者の育成強化に資する研修またはセミナーを内容に組み入れた指導者養成研修会に出席すること

- ⑳ 法人等雇用就農者に日本農業技術検定※を受験させる等またはその他の手法により技術習得状況の確認に努めること

（参考）令和7年度日本農業技術検定 スケジュール

試験日：【第1回】2025年 7月5日（土）〔申込期間：2025年4月16日～5月7日〕※実施済

【第2回】2025年12月6日（土）〔申込期間：2025年9月1日～10月7日〕

※申込み等は都道府県農業会議まで（申込期間は雇用就農者向けの日程です）

- ㉑ 達成目標と具体的な取組を記載した農業の「働き方改革」実行計画を作成し、公表等の方法により、従業員と共有すること

(3) 補完雇用就農者の要件

雇用就農資金では、新規雇用就農者の増加分が支援対象となる（＝増加分支援要件）。雇用就農者の自己都合での離農は、この限りではない※1。そのため、過去に雇用就農資金の支援対象となった雇用就農者が経営体都合で離農している場合、新たに支援を受けるためには、当該離農者分にあたる新規就農者（＝補完雇用就農者※2）を雇用しなければならない。

補完雇用就農者については、支援対象の新規雇用就農者と同様の条件で雇用されている者とする。

※1 経営体都合による解雇、雇用契約内容とは異なり雇用就農者の同意のない労働条件の悪化、ハラスメント、経営体都合で研修が行えなくなった等で離農をした場合は、補完雇用就農者が必要となる。

※2 「離農」に該当するかどうかは39頁の「研修中止時に法人等雇用就農者が退職際の留意点」を参照。



※法令違反、虚偽の申請、不正等があった場合、次回から雇用就農資金を実施できなくなるので要注意！

雇用就農者の育成・定着のためのヒント ～業務日誌を記録してみよう！～

業務日誌とは：従業員が日々の作業内容や指導されたポイントなどを記録する日誌

★業務日誌を記録する意義

○ 年間を通した業務の流れ・作業のポイントを理解できる

新規雇用就農者にとっては、日々、初めて体験する作業の連続です。

記録する内容は、簡単でも問題ありません。日々の作業内容や反省点を蓄積し、いつでも振り返れる状況にしておくことで、年間を通した業務の流れの理解・翌年度以降のスムーズな業務遂行につながります。

独立支援タイプの新規雇用就農者にとっても、蓄積された記録は、自身の経営を開始したときに大きく役立つでしょう。

○ 新規雇用就農者の理解状況を知ることができる

新規雇用就農者が業務をどのくらい理解しているか、指導者が業務日誌に目を通すことで把握しやすくなります。

また、雇用就農者の心理・身体状況はどうか、業務を行う上で困ったことはないかなど、日々のコミュニケーションの中では見えづらい部分の把握を助けることも、業務日誌を記録する目的の一つです。

参考：業務日誌の記入例

農業は、基本作業は同じであっても天候によって作業内容は変化します。
天候を記入することで、より緻密で振り返ったときに役立つ日誌になります。

1	2	3	4	5	(今週の指導者コメント)
[業務時間]8:44 [天気]晴れ [業務内容]9月29日に並べたタマネギ苗箱の被覆剥ぎを3列行い、被覆に使用していたシート巻き取りを行った。シート巻き取り方の指導を受けた。葉ニンニク播種を7列行い、葉ニンニクの播種方法について指導を受けた。	[業務時間]8:30~18:04 [天気]晴れ [業務内容]播種機を使用し900枚分タマネギ(品種●●)の播種を行った。その後、ブームスプレーヤーの条間除草機の整備を行った。年末までの作業計画会議に参加。	[業務時間]8:30~18:43 [天気]晴れ [業務内容]昨日に引き続きタマネギ(品種●●)の播種を900枚行った。その後、コンバイン(機械名:△△)で稲刈り(ヒノヒカリ)の指導を受けた。	[業務時間]8:30~19:18 [天気]曇り [業務内容]コンバイン(機械名:△△)で稲刈り(ヒノヒカリ)を行い、137.86a分刈り取った。その際、畦、畦際のコンクリートにコンバインの爪をぶつけてしまい曲げてしまい刈取り方法について指導を受けた。要因として自身の注意不足と畦草が茂っていたことでの視界不良だと考えた。そこで、畦草刈りの重要性に気付いた。次回からは稲刈りシーズンまでに出来るだけ畦草の除草を行いたい。また、畦際を刈る際に無理して刈らず最後に逆刈りを行うようにする。	[業務時間]8:30~11:59 [天気]雨 [業務内容]ブームスプレーヤーの条間除草機の整備と当分使用しないため取り外しを行った。二度目の整備でおまかな点検箇所・整備法・部品の交換法を学ぶことができ、次回から自分だけでも出来るようになった。	コンバイン操作を指導した。欠損事故が発生したが雑草管理が事故につながることを学んでほしい。また圃場毎に回り方を判断できる様指導した。
■研修時間(3時間)	■研修時間(2時間)	□研修時間(時間)	■研修時間(3時間)	□	

作業内容に加えて、失敗したことや反省したことを記入することで、次回同じ作業を行う時に、役立ちます。使った農機具などをあわせて記入するとより良いでしょう。

可能な限り、1週間に1回は指導者が日誌を確認し、記載内容に間違いがないかや、業務成果や課題、気をつける点等コメントを記入し、共有しましょう。

業務日誌の参考様式(Excel)を、
雇用就農資金ホームページ(農業をはじめる、JP)に掲載しています。
ぜひご活用いただき、新規雇用就農者の育成・定着に役立ててください!

URL: https://www.be-farmer.jp/farmer/employment_fund/original/conducted/

※ 業務日誌の記入・提出は事業要件ではありません

法人等雇用就農者による 他事業(新規就農)の活用について

- 採択された法人等雇用就農者に必ず伝えてください。

	事業名	可否
「雇用就農資金」 (法人等へ就職・研修) 年間最大60万円×最長4年 法人等に支給 ※今回の事業	「就農準備資金」 (新規就農前に研修) 年間最大150万円×最長2年 研修生本人に支給	原則不可 交付主体の都道府県 (公社)等に確認が必要。 ※雇用就農資金、就農準備資金は、 どちらも研修の実施を前提(要件) としているため
	「経営開始資金」 (新規就農後に交付) 年間最大150万円×最長3年 研修生本人に支給	原則可能 交付主体の市町村に 確認が必要

【雇用就農資金】雇用就農者の確保・育成を推進するため、就農希望者を新たに雇用する農業法人等に対して資金を助成
 【就農準備資金】次世代を担う農業者となることを志向する者に対し、就農前の研修を後押しする資金(2年以内)を交付
 【経営開始資金】次世代を担う農業者となることを志向する者に対し、就農直後の経営確立を支援する資金(3年以内)を交付

雇用就農の総合的な推進

【令和7年度予算概算決定額 3,038 (2,542) 百万円】
(令和6年度補正予算額 1,275百万円の内数)

＜対策のポイント＞

農業従事者の減少が加速する中、安定的な労働力を確保するため、雇用就農の拡大に向けた労働環境の整備、他産地・他産業との連携等による労働力確保、農業法人等による就農希望者の新規雇用等を総合的に推進します。

＜政策目標＞

40代以下の農業従事者の拡大

＜事業の内容＞

1. 就農希望者の新規雇用等への支援

労働環境の整備

就労条件

- ・就業規則（休日、賃金等）作成
- ・経営者向け研修の実施
- ・従業員のための研修計画、作業マニュアル等の作成
- ・労務管理のためのシステム導入

資金

※活用時の要件

- ・休憩・休日・有給休暇の確保
- ・労災保険・雇用保険加入 等

人材の呼び込み

産地連携

- ・他産地・他産業等との連携体制構築
- ・1日単位で働ける労働力募集アプリ等の活用

就労条件

- ・求人広告の掲載や就職説明会への出席

安定的に労働力を確保し、

2. 雇用体制強化への支援

資金		【令和6年度補正予算】1,275百万円の内数	
① 就労条件改善タイプ 地域協議会等が「働きやすい環境づくり計画」に基づき実施する、就業規則の策定や作業工程の見直し等の就労条件改善のための取組を支援します。(補助率：定額)		就労条件	
② 産地間連携等推進タイプ 繁閑期の異なる他産地・他産業との連携等により産地の労働力確保を推進する取組を支援します。(補助率：定額)		産地連携	

＜事業の流れ＞

