

農業分野の受入れ制度の概要と活用事例

2025年3月11日

株式会社農林中金総合研究所

石田一喜

石田 一喜（いしだ かずき） 株式会社 農林中金総合研究所 主事研究員

－ 1984年生まれ。福島県会津若松市出身。専門は農業経済学。

－ 東京大学農学生命科学研究科 農業・資源経済学専攻博士課程後（～13年3月）、農林中金総合研究所に入社（13年4月）。

“持続的な農業” 地域資源の利用・管理



農地関連制度・農地利用



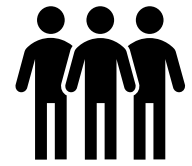
- ・ 農地法改正
- ・ 企業の農業参入
- ・ 農業の第三者承継・M&A
- ・ 集落営農

環境と農業



- ・ “みどり戦略”の動向
- ・ 農業由来にするカーボンクレジットの創出
- ・ 気候変動対応

農業・地方農村部の 人手不足と“しごとづくり”



- ・ 農業労働力の状況
- ・ 農業分野の外国人動向
- ・ 地方での“しごとづくり”
特定地域づくり事業（24年参議院参考人）

持続可能な研究チーム （リーダー）

石田（リーダー）
石塚、宮田、野場



- ・ 気候変動適応策（宮田）
- ・ 豪雨等災害対応・BCP（野場）
- ・ 都市農業・都市農地（石塚）

有機農業チーム （リーダー）

石田（リーダー）
河原林、山本
内田常務



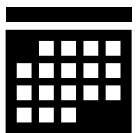
- ・ オーガニックビレッジ調査（石田）
- ・ 地域資源循環など（河原林）
- ・ ドイツ（山本）、フランス（内田）

本日はこれまでの技能実習生・特定技能外国人の制度と受入状況の紹介に加えて、育成就労制度のポイントとして、本日は以下6点を主に紹介いたします



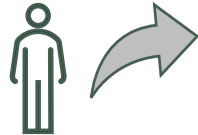
各制度の概要

技能実習制度と特定技能に加えて、27年開始予定の育成就労制度についてもご紹介します



スケジュール

今後の制度に関するスケジュール



これまでの実績・動向等

農業分野における、これまでの外国人雇用の実績・動向・事例を紹介します



農業分野で残された論点

農業分野の育成就労制度において、これから検討される点を紹介します。



新たな育成就労制度の紹介

27年スタート予定の育成就労制度が技能実習制度と異なる点を紹介します



育成就労移行後の展望

報告書の私見(今後の展望)をお話しいたします

本日本話する 内容

1. 農業労働力をめぐる現状
2. 農業分野の技能実習生・特定技能外国人の動向
3. 育成就労制度の特徴
4. 農業分野のポイントと今後の注目点

本日本話する 内容

1. 農業労働力をめぐる現状
2. 農業分野の技能実習生・特定技能外国人の動向
3. 育成就労制度の特徴
4. 農業分野のポイントと今後の注目点

2020年の基本計画は2030年の農業就業者数を140万人と展望

農業就業者



- 基幹的農業従事者

- ✓ 個人経営体の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(常雇い)

- ✓ あらかじめ、年間7か月以上の契約で主に農業(林業)経営のために雇った人



- 役員等

- ✓ 会社等の組織経営における役員、集落営農組織等の構成員のうち、年間150日以上農業に従事する者

2020年食料・農業・農村基本計画

- これまでの農業就業者の減少が続くと、2030年には131万人に減ってしまう。
- 持続可能な農業構造の展望を想定した場合の就業者数は140万人。
- そのため、就労者の世代間バランスの改善を目指し、青年層の新規就農を促進する方針。

最新の実績

- 国は40代以下の農業従事者数について、23年度に40万人とする目標を設定したが、23年の実績は21.5万人。

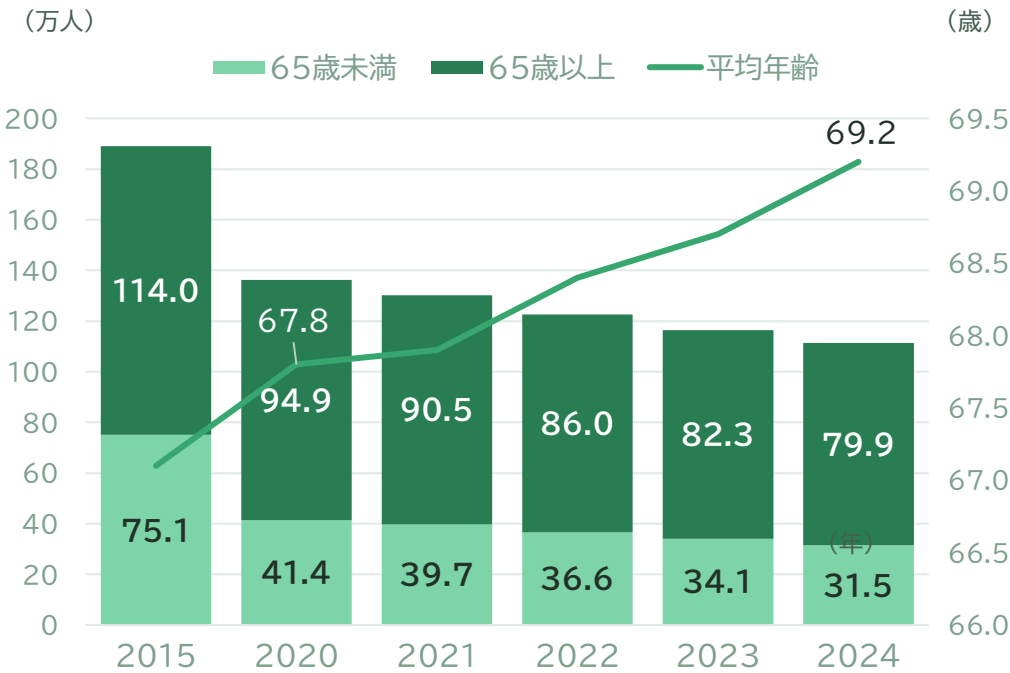
2025年の基本計画の検討状況

- KPIとして農業者数や就業者数は設定しない方針。
- 現時点は「サステナブル（持続可能）な農業者人口の構成を目指す」との記載あり。

基幹的農業従事者数は10年前から4割減減少。65歳以上が経営主となる家族経営の過半が一世代家族経営であり、かつ一人経営の割合が3割を超える

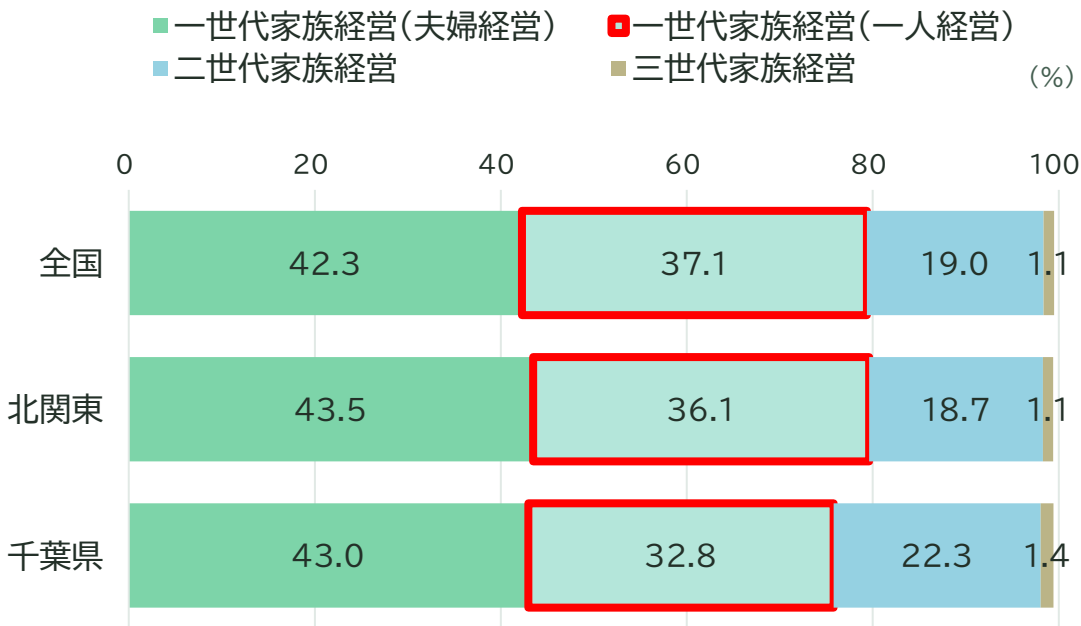
基幹的農業従事者数の推移

- 基幹的農業従事者数は2015年から10年で4割弱減少。
- 65歳以上が7割超。



65歳以上が経営主となる家族経営構成別の経営体数

- 家族経営のうち、65歳以上が経営主となる経営が7割強（千葉県72.4%）。
- 千葉県の農産物販売金額1位の部門別経営体数では露地野菜が多い。



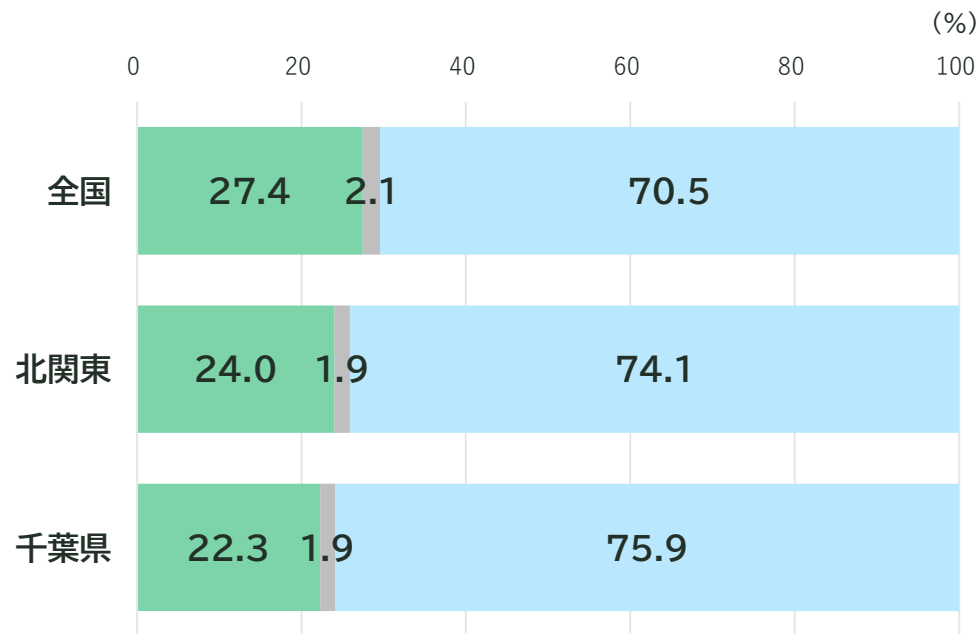
注 農林水産省「農業構造動態統計」および「2020年農林業センサス」より農中総研作成

後継者の確保が進んでおらず、“思い通り”の雇用も実現できていない

後継者の確保状況（65歳以上が経営主）

- 千葉県では、65歳以上が経営主となる経営体の75.9%が後継者未確保。

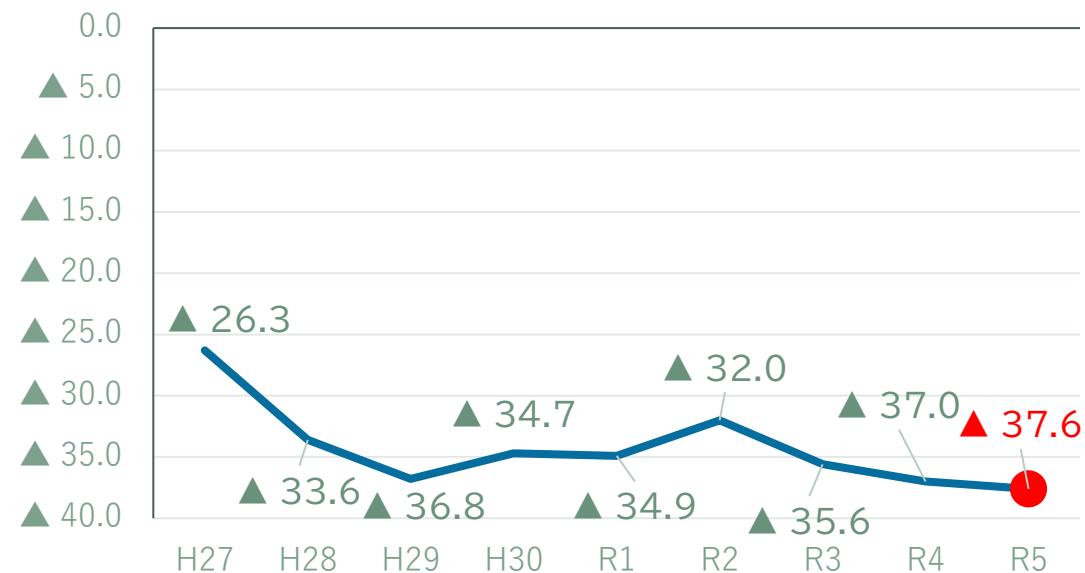
■ 後継者を確保 ■ 5年以内に農業経営を引き継がない ■ 確保していない



雇用状況D.I.

> D.I.はマイナスが継続。十分に雇用できている状況ではない。

雇用状況D.I.



注 雇用状況DIは雇用状況の実績が「過剰である」とする構成比(%)から「不足である」とする構成比(%)を差し引いた値。

労働力の確保が経営課題の上位。“正社員”“臨時アルバイト”の不足が顕著

現在の経営課題における「労働力」の回答割合

2018年 72.9% (1位)

2019年 71.5% (1位)

2023年 52.3% (3位)

- ✓ 23年の1位は「資材コスト(肥料、飼料、農機等)」(60.1%)。次いで、「人材の育成」(53.1%)。
- ✓ なお、稲作、果樹、畜産では、資材コスト、労働力の順に高い。

労働力が不足する人材 (2019年度)

※ () 内は「非常に不足」の割合



正社員

60.4%
(17.0%)



常勤パート

51.3%
(13.4%)



臨時アルバイト

50.9%
(17.3%)

- ✓ アプリの利用や“すきまバイト”の普及

農業法人の労働力不足対応として外国人労働力の導入・増加が選択肢の一つに

農業法人の労働力不足への対応方法

- | | | |
|---|----------------------------|--------------|
| ① | スマート農業の導入・ICT化を進める | 46.4% |
| ② | 雇用者の待遇を上げる | 33.7% |
| ③ | 生産品目の見直しを行う（作目の限定など） | 31.9% |
| ④ | 機械の大型化などに効率化を進める | 30.0% |
| ⑤ | <u>外国人労働力の導入・増加</u> | 29.6% |

日本人の応募がないことが背景
スマート農業と比べると、生産体系の変更等も不要

本日本話する 内容

1. 農業労働力をめぐる現状
2. 農業分野の技能実習生・特定技能外国人の動向
3. 育成就労制度の特徴
4. 農業分野のポイントと今後の注目点

千葉県における在留外国人の数は過去最多の21.9万人。留学生と特定技能外国人の大きく増加している

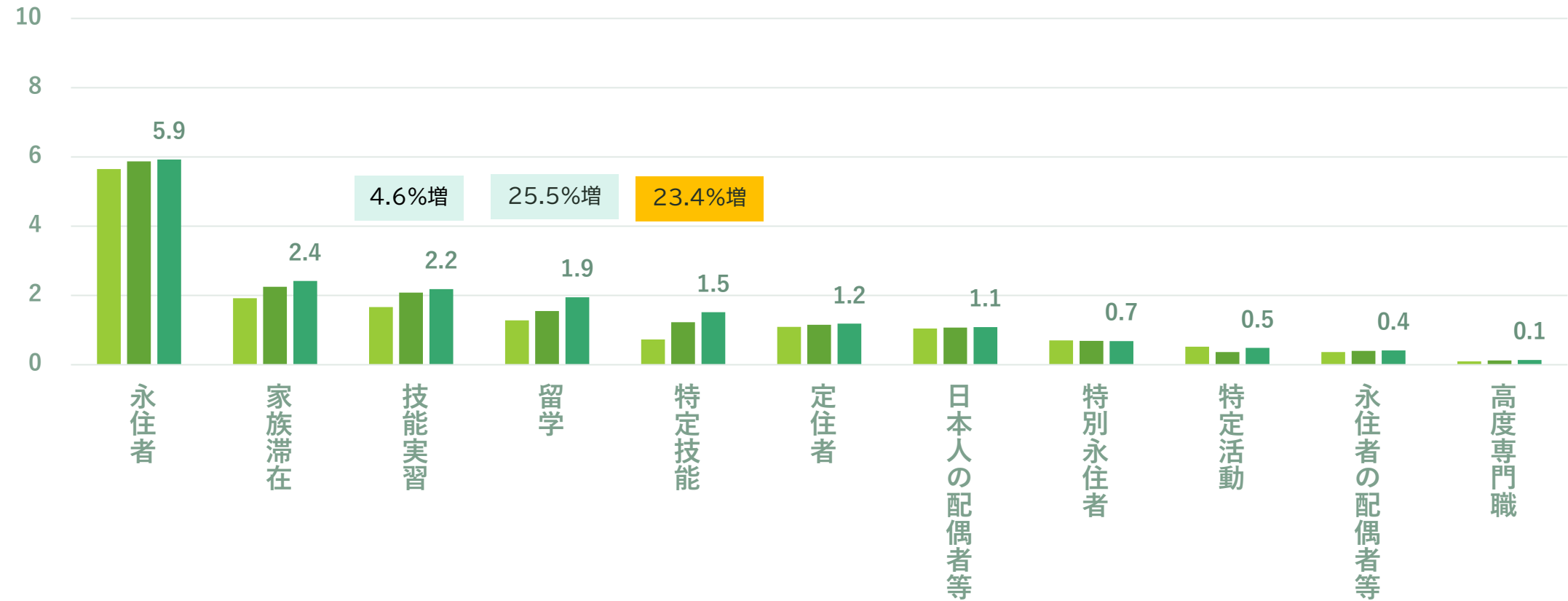
千葉県の在留資格別外国人人数

(万人)

■ 2022年末

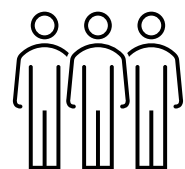
■ 2023年末

■ 2024年6月末



資料 千葉県「令和6年度6月末千葉県内在留外国人人数」

在留外国人労働者数も過去最多の9.3万人。うち2割が特定技能外国人。



千葉県の在留外国人数

21.9万人

(前年比7.4%増、過去最多)



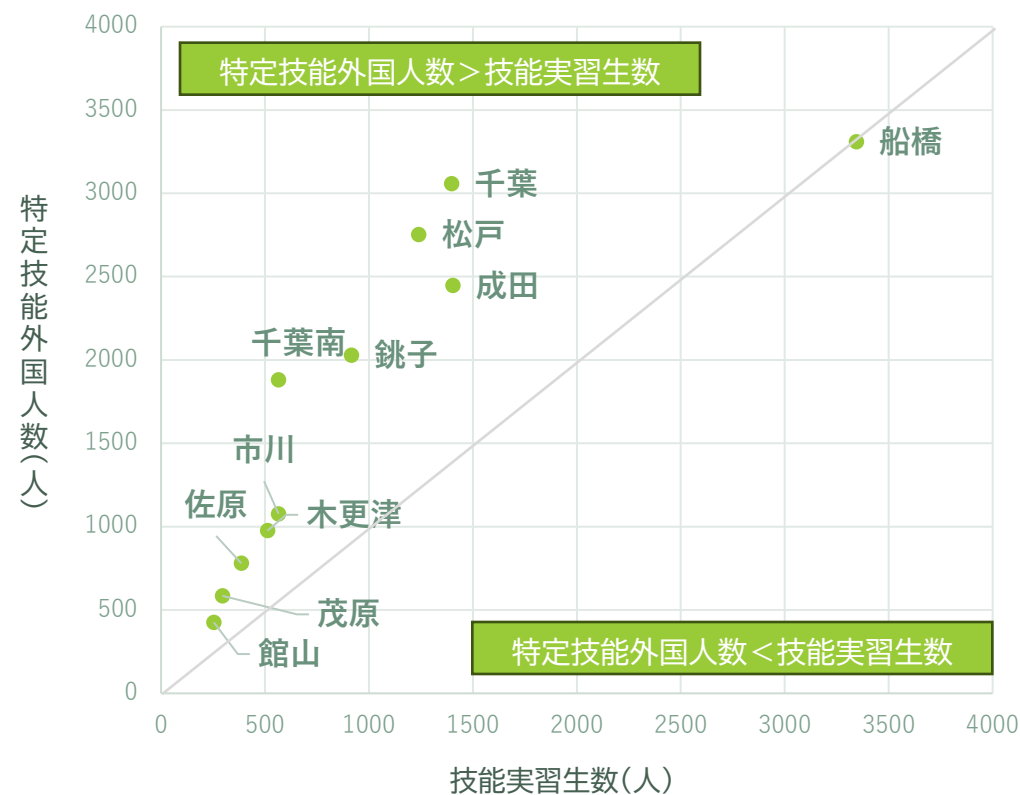
千葉県の在留外国人労働者数

9.3万人

(前年比17.3%増、過去最多)

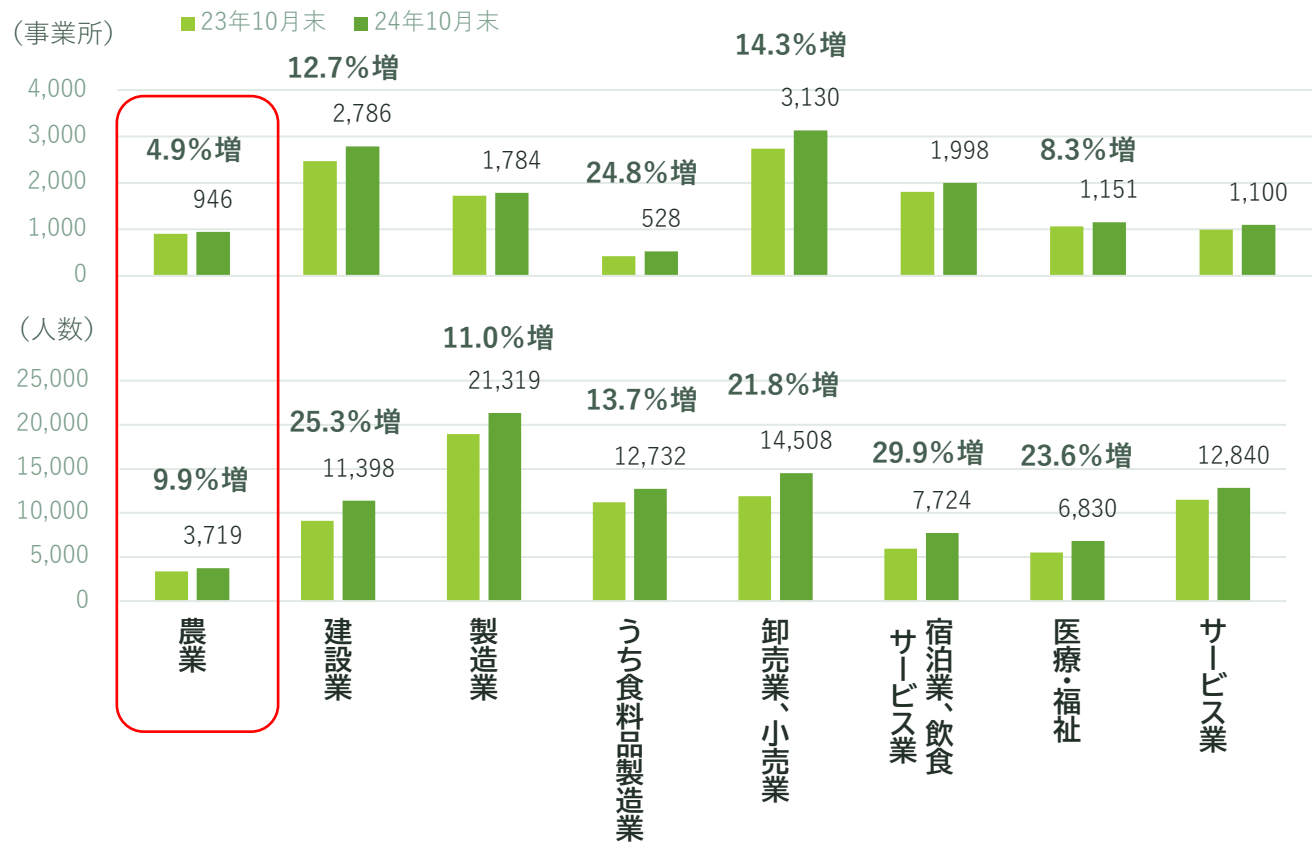
<うち1割が技能実習生>
<うち2割が特定技能外国人>

在留資格別外国人労働者数（職業安定所エリア別）

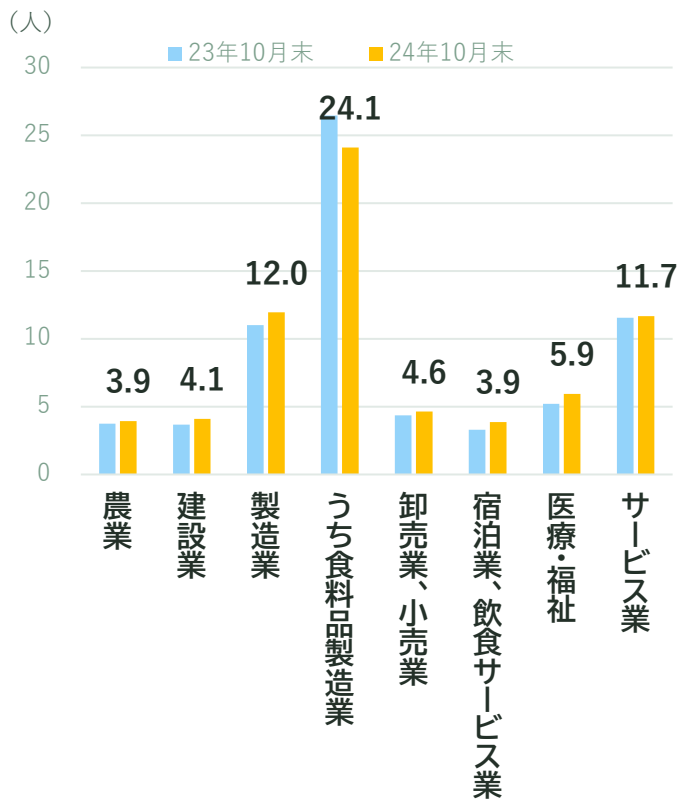


農業分野で外国人を雇用する事業所数946。労働者数は3,719人。事業所の平均労働者数は3.9名。

産業別外国人雇用事業所、外国人労働者数



1事業所あたり外国人労働者数

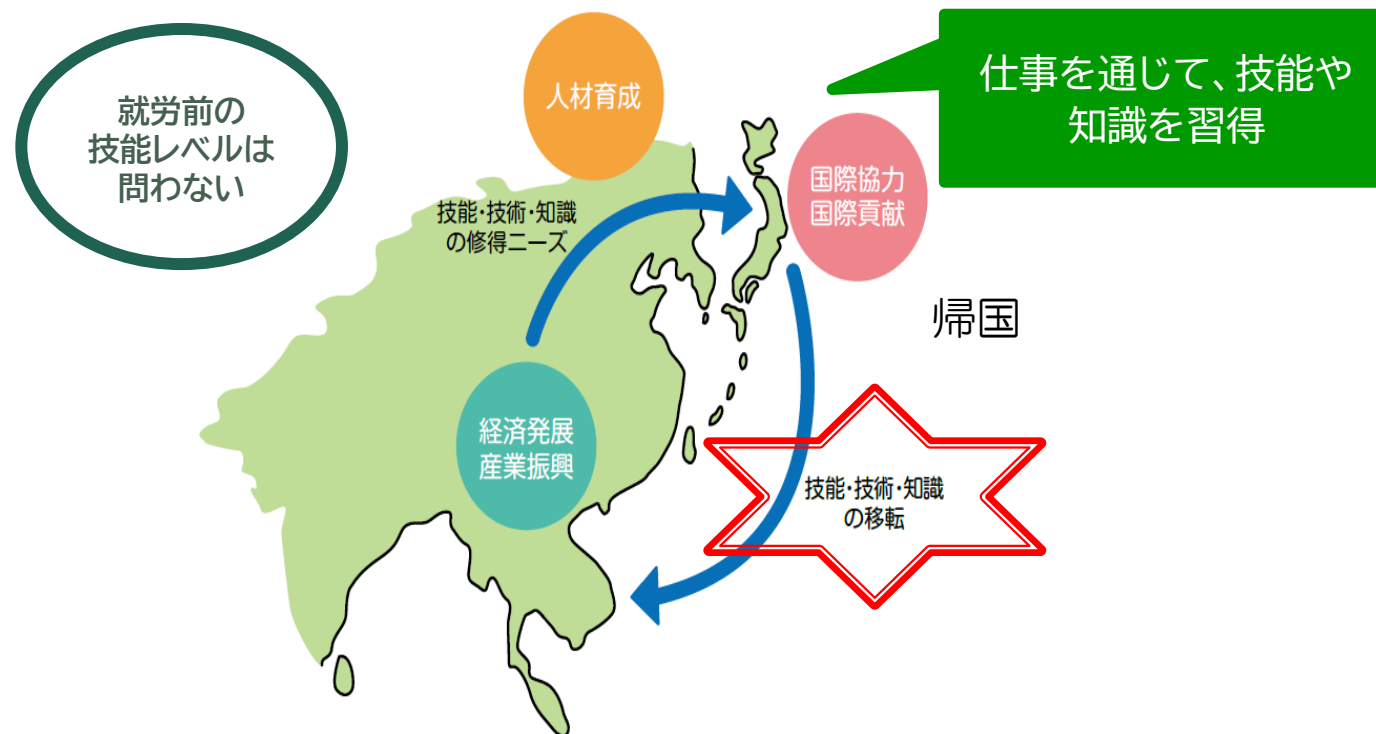


資料 千葉労働局「外国人雇用状況の届出状況」より農中総研作成。

技能実習は国際貢献を目的として、外国人が継続的な就労を通じて技能習得を目指していく仕組み（通常の雇用・労働者とは異なる）

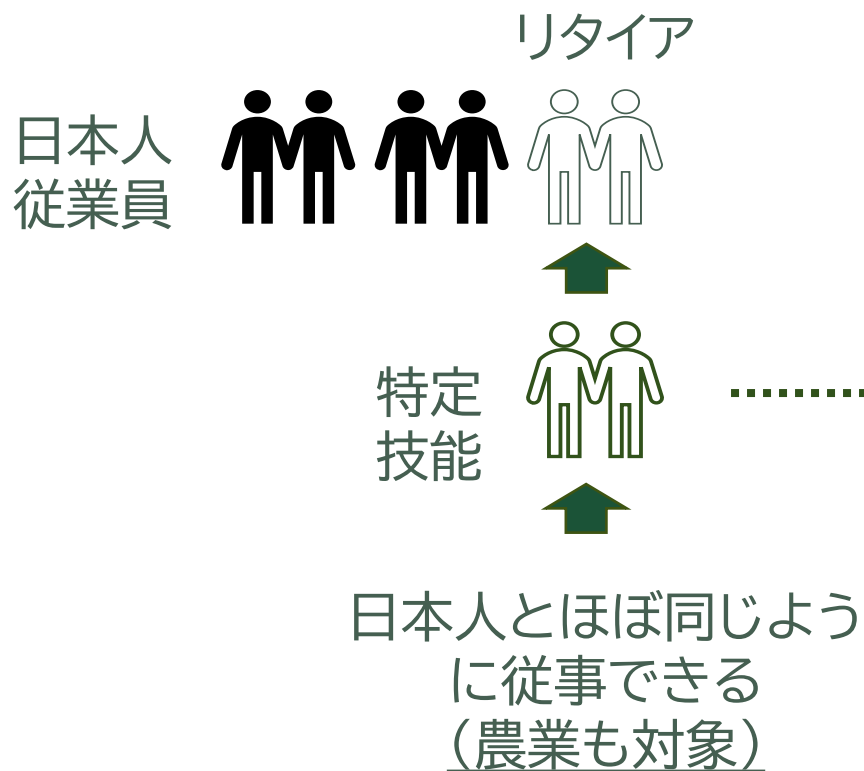
技能実習制度の目的

技能実習法：技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない



特定技能は人手不足解消を目的に技能を有し、即戦力となる外国人を雇用する仕組み（日本人とほぼ同様に従事することが可能、短期雇用も可能）

- 人手不足解消を目的に「即戦力」となる外国人を雇用する仕組み

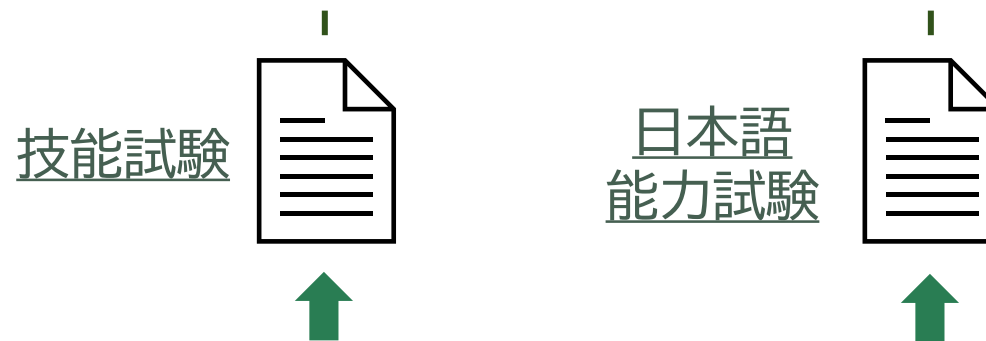


【求める技能水準】

相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有している

【求める日本語能力水準】

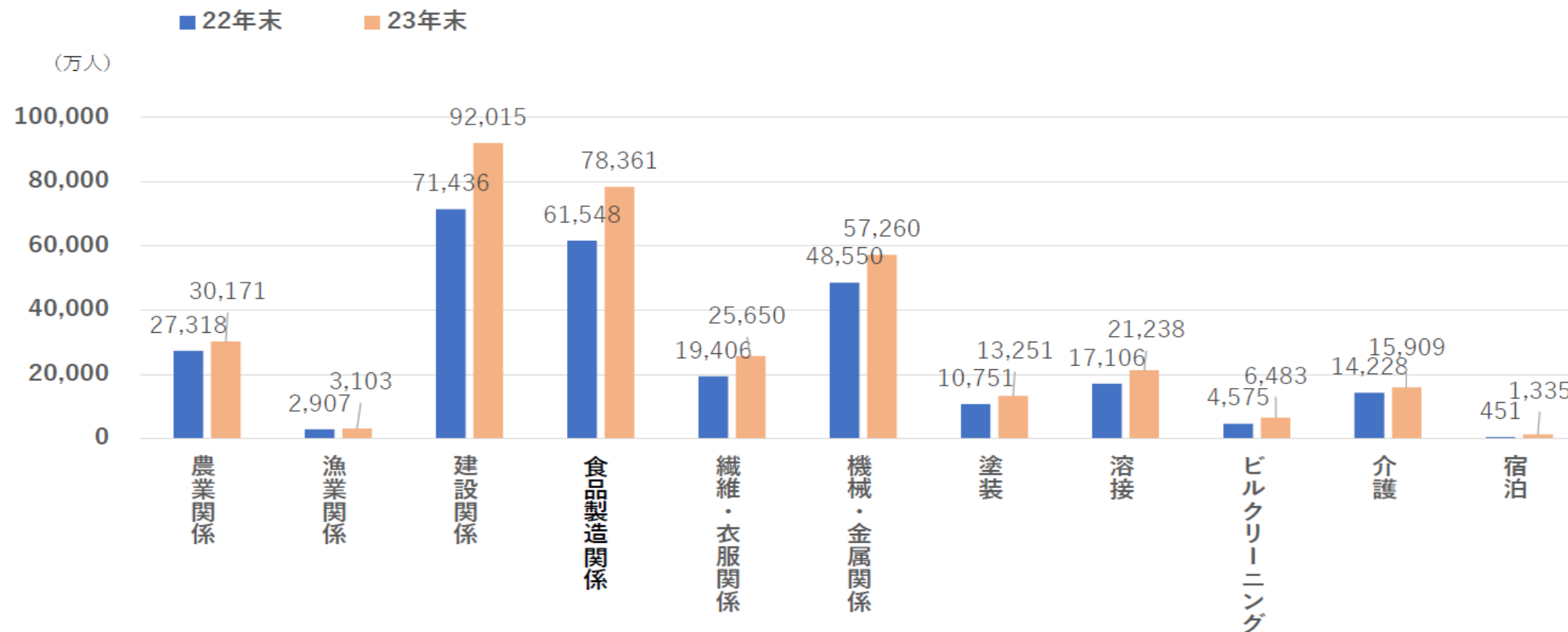
本邦の生活に必要な日本語能力を有している



技能実習を“良好に修了した者”
については、試験が免除となる

技能実習生数は建設、食品製造、機械・金属関係に次いで農業となっている

職種別 在留資格「技能実習」に係る在留者数



技能実習生数は施設園芸で最多。畑作・野菜がそれに次ぐ。養豚でも増加傾向

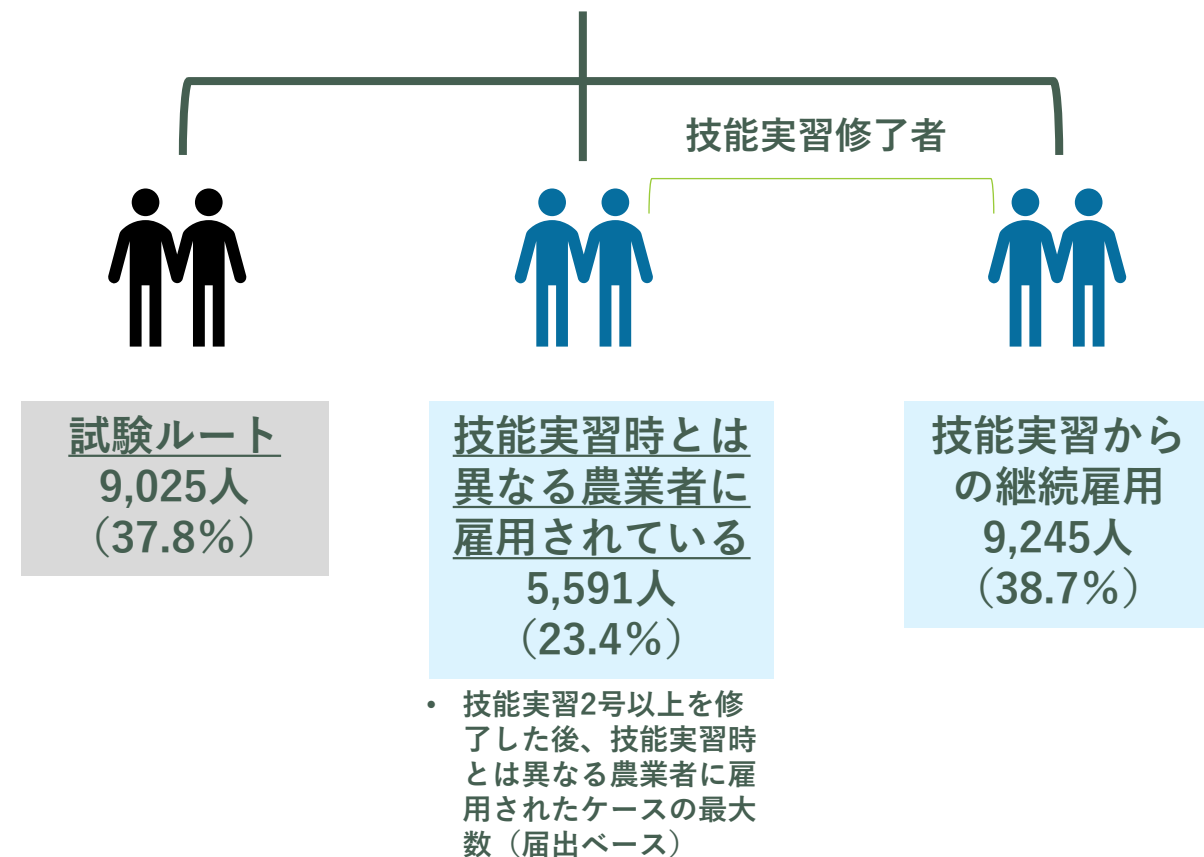
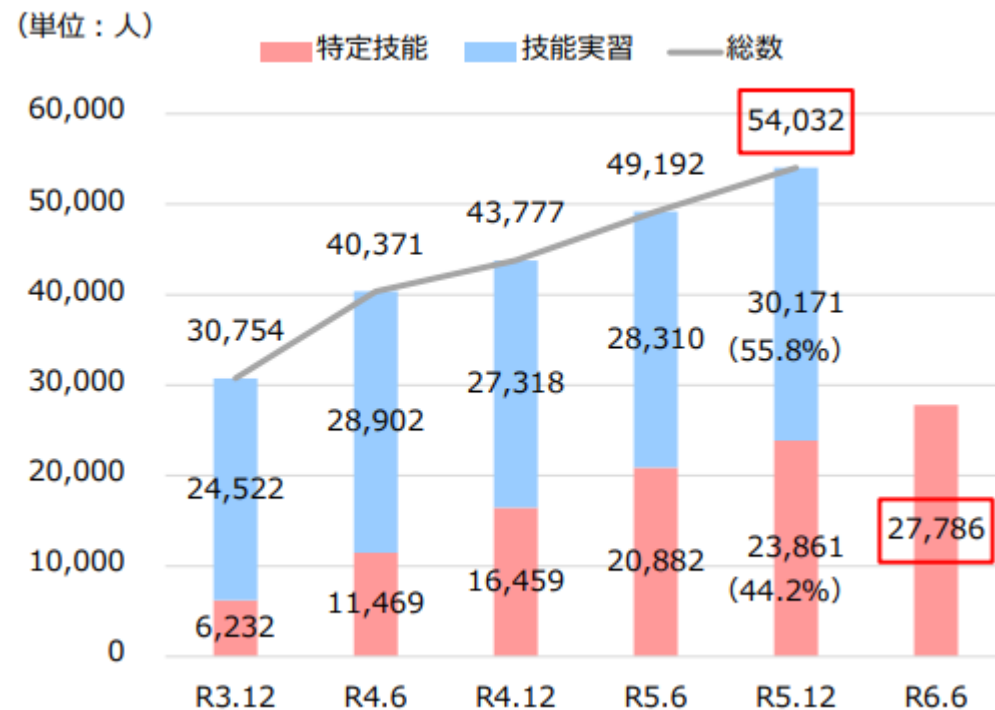
職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数

		在留者数 (22年末)	在留者数 (23年末)	23年-22年 (差分)	23年-22年 (増加率)
耕種農業 21,977人	施設園芸	12,151人	13,431人	1,280人	10.5%増
	畑作・野菜	9,410人	10,538人	1,128人	12.0%増
	果樹	416人	497人	81人	19.5%増
畜産農業 5,341人	養豚	1,023人	1,146人	123人	12.0%増
	養鶏	1,820人	1,999人	179人	9.8%増
	酪農	2,498人	2,560人	62人	2.5%増

注 各年の6月末時点の人数。
資料 法務省「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」より農中総研作成

特定技能外国人数が増加。試験ルートは4割弱。技能実習修了者が多い。

R5年6月の特定技能外国人数23,861人の内訳



注 「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値とはならない」
資料 農林水産省「農業分野における外国人材の受入れ」より引用（左図）。右の届出数は「外国人雇用状況」の届出状況表一覧」

技能実習と特定技能は実質的につながっており、元技能実習生が特定技能外国人として、日本で長く働くことが可能になっている

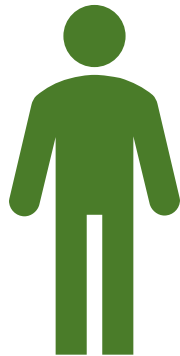
専門的・技術的

“非専門的”

高度専門職
技術・人文知識・国際業務
(経営、獣医など)



特定技能



技能実習

目的が異なる在留資格であるが……

技能実習を2年10か月以上修了し、良好に修了していれば、移行可能(接続する)

- ✓ 技能実習の修了を通じて、技能・日本語能力ともに十分な水準を有しているとみなす(試験が免除)
- ✓ “良好な修了”の判断は、技能検定3級相当の技能実習評価試験の合格を基本とする。
- ✓ 農業分野では、特定技能外国人の7割弱が元技能実習生。

技能実習は技能の習得を念頭におき、対象や業務内容に制約が存在。

	目的	業務内容	対象にかかる要件等
 技能実習	技能修得を通じた 国際貢献 <u>労働力の需給の調整手段として行われてはならない</u> (技能実習法基本理念)	実習のため、業務 内容等の制約あり 1年を超える実習は “2職種6作業”に限定 稲作・肉用牛などは対象外 業務内容に時間的な制約あり	同等業務従事経験 <u>いわゆる職歴要件 もしくは特別な事情を 有すること</u>
 特定技能	人手不足 の解消 農業では 短期的雇用や派遣形態の 雇用も可能	日本人従業員と 同じく業務に 従事可	“相当程度の知識又は 経験を必要とする 技能を有する” 日本語能力水準も条件

日本の外国人受入方針は専門的・技術的分野の外国人は積極的に受け入れる方針であり、特定技能はこちらに分類される（ただし、人数上限あり）

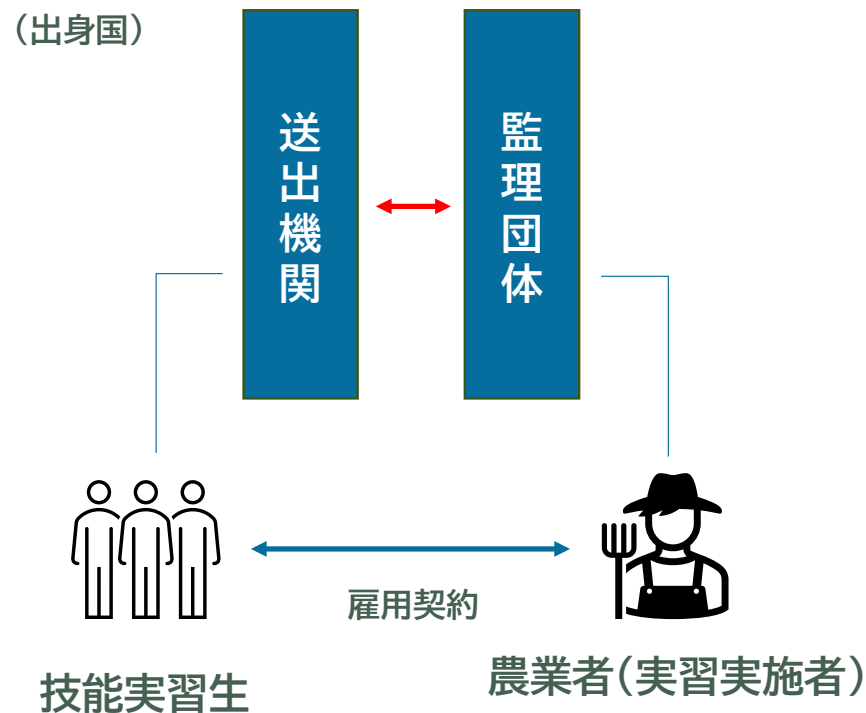
専門的・技術的分野の外国人

- ✓ 積極的に受け入れる方針。
- ✓ 大卒以上を含む外国人については、“高度人材”として、入国・在留制度の整備が進む。
- ✓ 高度人材に対するポイント制度はその一つ。
 - 70点以上のポイント取得者には、永住許可申請に要する在留期間が短縮（5年から3年に）される。
 - 80点以上のポイント取得者には、永住許可申請に要する在留期間を大幅に短縮し、1年とする“日本版高度外国人材グリーンカード”の仕組みが創設されている。

上記以外の分野の外国人

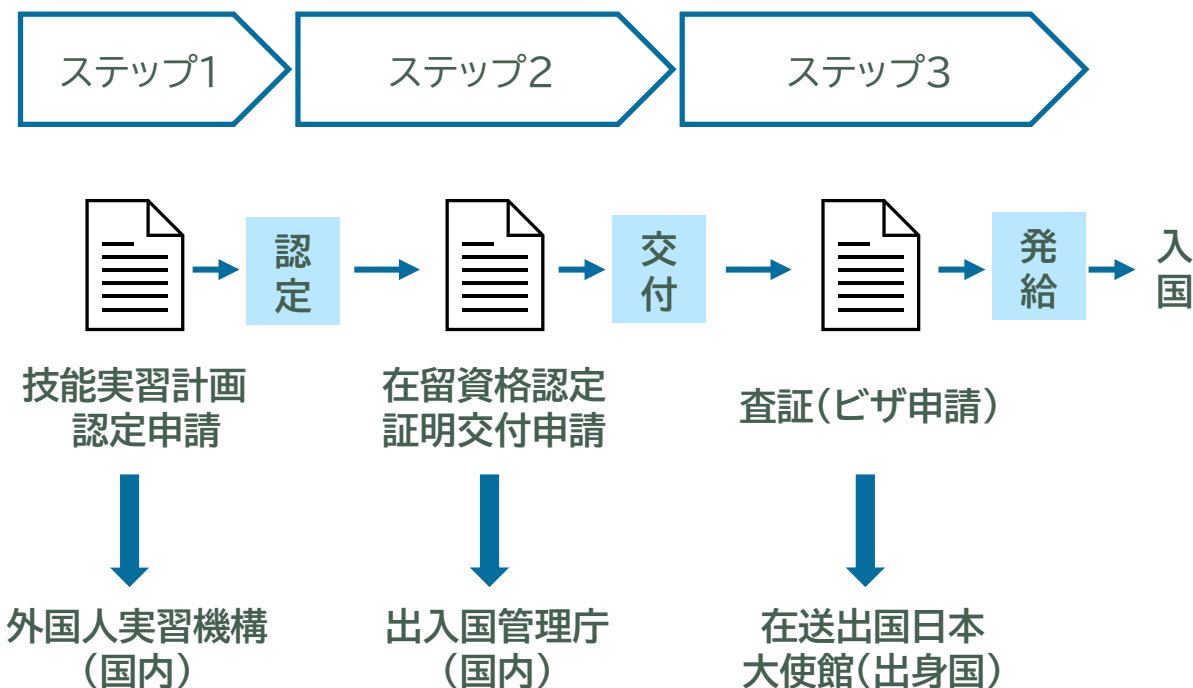
- ✓ いわゆる“単純労働”などとみなされる労働者の受入については、原則受入不可。
- ✓ 他の労働者の就業機会を減少させる、産業構造の転換の遅れをもたらす恐れがあるなど、様々な検討を要することなどが理由。
- ✓ 技能実習生は、技能習得を通じた国際貢献を目的とする受入れであり、単純労働者の受入には該当しないという整理がなされている。
- ✓ 19年施行となった特定技能は、“真に必要な分野”に限り、“即戦力”かつ“一定の技能を有する外国人”の受入れに向けた在留資格であり、非熟練労働者には該当しない。

技能実習制度では監理団体の役割が大きく、技能実習生の受入れ希望時は監理団体を探したうえで手続きを進めていけばよい



- 実習生の出身国の送出機関と監理団体の関与が必須。監理団体は本社等の所在地を問わず選択可能。
- 監理団体は、入国前後の事務や農業者の受入れ前後のサポート、監査業務等を担う。

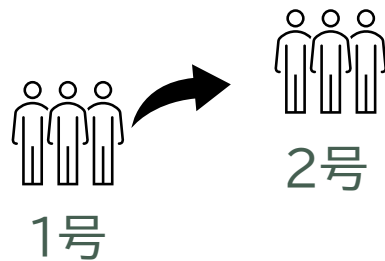
技能実習生ごとに各ステップでの手続きを行う



- 雇用契約手続き等に加えて、入国までの手続きがある。
- すべての手続きにおいて、監理団体・送出機関がサポート。
- このうち、実習計画は実習実施者となる農業者による申請となる。
- 監理団体は点検や取次として対応することができる。

実習計画に関して、特に留意すべき点は以下の通り。このほか、技能実習生の住む住居に関しても基準等があり、その対応が難しいとの意見もある

職種・作業の限定



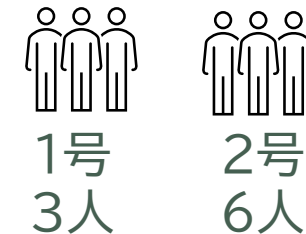
- 2年目以降の実習は、移行対象職種・作業のみが対象となる。
- 3年間が基本(最長5年)。
- 農業では、耕種農業(施設園芸、畑作・野菜、果樹)と畜産農業の(養豚、養鶏、酪農)の**2職種6作業**が対象。
- ここに含まれない稲作や肉用牛の1年を超える技能実習生の受入れはできない。

業務内容に関する制約



- 技能実習では、移行対象職種・作業ごとに定められた“必須作業”を主と実習の実施が必須。
- 農業の必須作業は“農作業”(栽培管理、飼養管理)が該当。
- 必須作業にともなう“関連作業”(他品目への従事など、実習時間の1/2まで)、選果・販売等を含む“周辺作業(同1/3まで)の従事も可能。

受入人数枠の設定

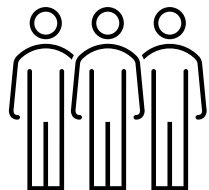


- 技能実習では、常勤職員数に応じて、**技能実習生の上限数**が設定されている。また、1号の人数は常勤職員数が上限。
- 業務経験を有する指導者等の選定を含む、実習体制構築も必須。
- 常勤職員数が30人以下の場合、1号3人、2号6人の計9人が基本(優良なケースでは基本枠の2倍)。

特定技能は監理団体の関与は不要。ただし、生活支援が必須となるため、この生活支援を“登録支援機関”（監理団体が兼ねる）に委託するケースが多い

- 特定技能では、監理団体・送出機関の関与は必須ではない。、あた、従事する作業等を定める実習計画の作成や管理も不要。
- ただし特定技能1号に限り、生活面の支援は必要として、生活にかかる“支援計画”の作成が必須（支援は登録支援機関に委託可）。
- 人手不足の解消を目的としている経緯から、幅広い労働力ニーズに対応することができる。

短期雇用可能



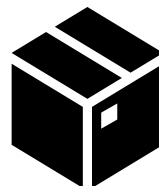
- 短期雇用可能。
- 在留期間中の雇用主の変更可能（転籍可能）。
- 農繁期に応じた移動もできる。

“作業”の制限なし



- 対象となる業務区分は“耕種農業全般”と“畜産農業全般”。幅広く対応可能。
- 稲作、肉用牛でも長期従事可。

業務内容が幅広く



- 従事する業務内容は“農業”が主。
- 技能実習では関連業務・周辺業務だった作業も“農業”に含まれ、選果場を主とする従事も可。

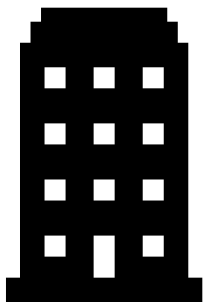
派遣雇用も容認



- 産業の特性から、農業と漁業に限り派遣形態での雇用が容認。
- 直接雇用契約を締結せず、繁忙期のみ派遣労働者を受け入れることが可能。

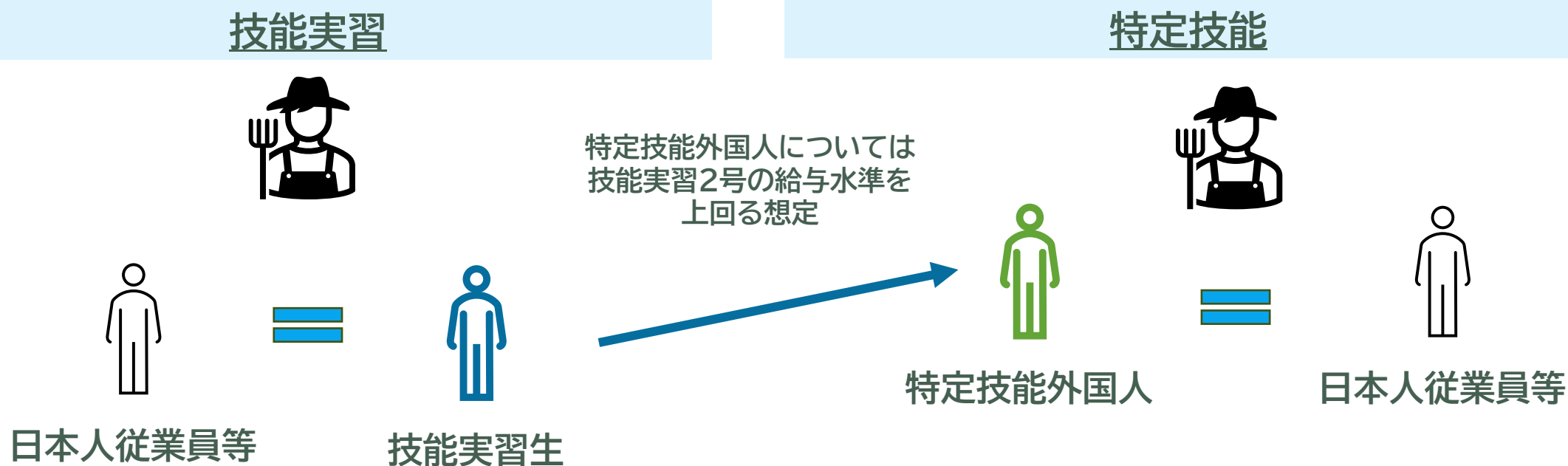
特定技能の派遣はすべての派遣事業者が対応できるわけではない

- 派遣形態での雇用にあたっては“労働者派遣法”に沿った派遣事業の許可が必須。
- 加えて、農業分野にかかる要件設定あり。 すべての派遣事業者が農業での特定技能外国人派遣ができるわけではない。



- ・ 農業又は農業関連業務を行っている者、あるいは農業者等か地方公共団体が関与した事業者であること（資本の過半数出資、業務執行への関与）
- ・ 民間の派遣事業者でも、農業者を役員に迎えて対応するケースあり。
＜北海道と九州などエリアをまたぐ働き方をしている＞

技能実習、特定技能ともに“低賃金”での雇用を認める仕組みではなく、日本人が従事する場合の報酬額と同等以上であることが必須

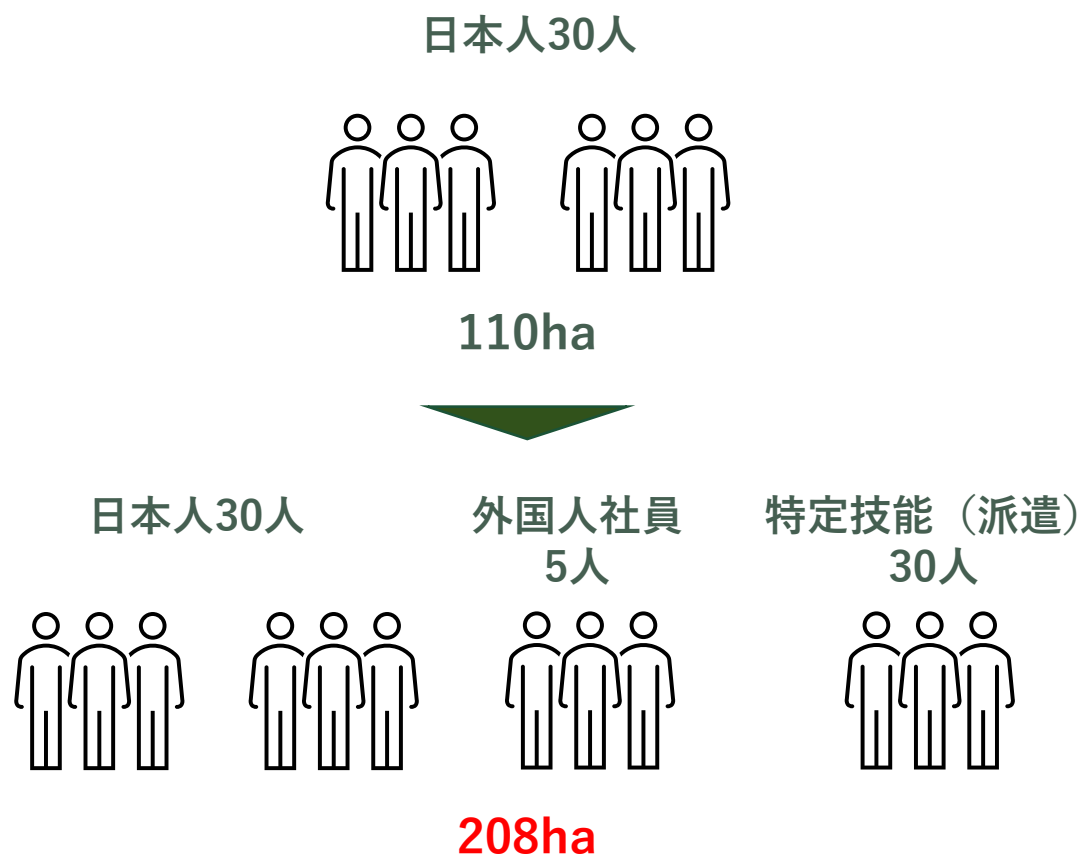


技能実習生の報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること

特定技能外国人の報酬の額は日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること

- 賃金規定を参考にすることが基本だが、規定がない場合は同等の日本人の従事を想定し、合理的な説明を行う必要あり。
- なお、パートタイム・有期雇用労働法においては、技能実習生も有期雇用労働者の対象となる。

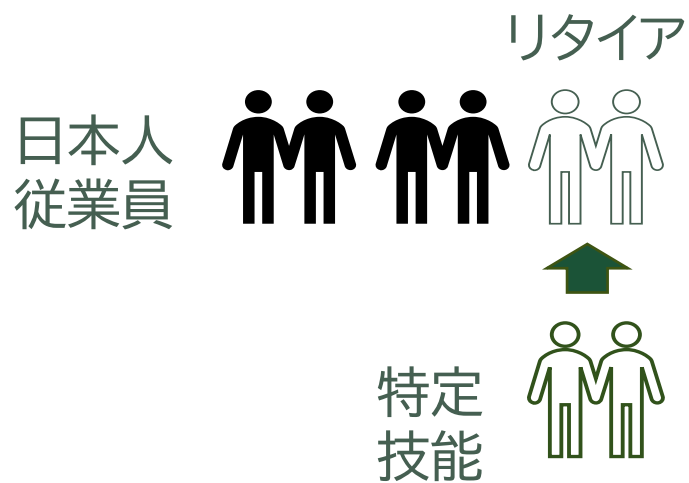
特定技能外国人の雇用と派遣の受入を通じて規模拡大を通じた事例もあり。また、長期的に働くことが見込まれる外国人には機械作業も担当してもらう



- 日本人を多く雇用していた企業だが、規模拡大が急速に進むなかで、外国人雇用を検討。
- 最初は派遣を通じて特定技能外国人を受け入れ、働きぶりをみて、特に仕事に熱心な外国人を社員として雇用（派遣会社によっては認めている、“実質的にお試し受入れ”）。
- 派遣特定技能外国人は選果等に関する業務、外国人社員にはトラクター等の運転技術も伝え、大きな役割を果たしている。
- これにともない、規模も当初の2倍の水準になっている。

選果場での人手不足への対応として、特定技能外国人雇用も広がっている

- 選果場での人手不足が発生
- 選果場の従事者も高齢者が多く、リタイアが増えていることも背景。選果場の大型化も遠因。
- また規模拡大する農業者では収穫は機械化できても、出荷調製に時間・人手がかかる（ネギなど）。



- 技能実習生は選果を主とした業務には従事できなかったが、特定技能では選果を主とすることも可能。
- ほ場での作業は日本人や技能実習生を主として、選果作業を特定技能とするような、制度の使いわけをしているケースもある。
- J A の選果場でも、直接雇用、派遣など繁忙期の長さに応じながら、外国人雇用を行う（請負を利用する事例もある）

<小括>

- 同じく外国人を雇用する場合でも、技能実習制度を通じた雇用と特定技能に基づく雇用の2つのケースがあり、それぞれ必要な手続きも異なる。
- 自らの経営や想定している業務内容が技能実習制度にあわない場合は、特定技能外国人の雇用を選ぶことになる。
- 外国人の雇用については、報酬額は“日本人と同等以上”が必須となったうえで、各種手続きや入国費用を要するため、低賃金での雇用策ではない。
- 千葉県以外で技能実習を修了し、特定技能は千葉県で就労することは可能であり、求人・リクルートは重要。
- 特定技能外国人の雇用を通じた規模拡大の実現のほか、職場が明るくなったなどの派生的なエピソードも聞くことが多い。

本日本話する 内容

1. 農業労働力をめぐる現状
2. 農業分野の技能実習生・特定技能外国人の動向
3. 育成就労制度の特徴
4. 農業分野のポイントと今後の注目点

27年からは技能実習制度を発展的に解消した後の仕組みとして“育成就労制度”がスタート予定。仕組みは技能実習に非常に近いが、目的が異なる。

制度
目的

技能実習制度

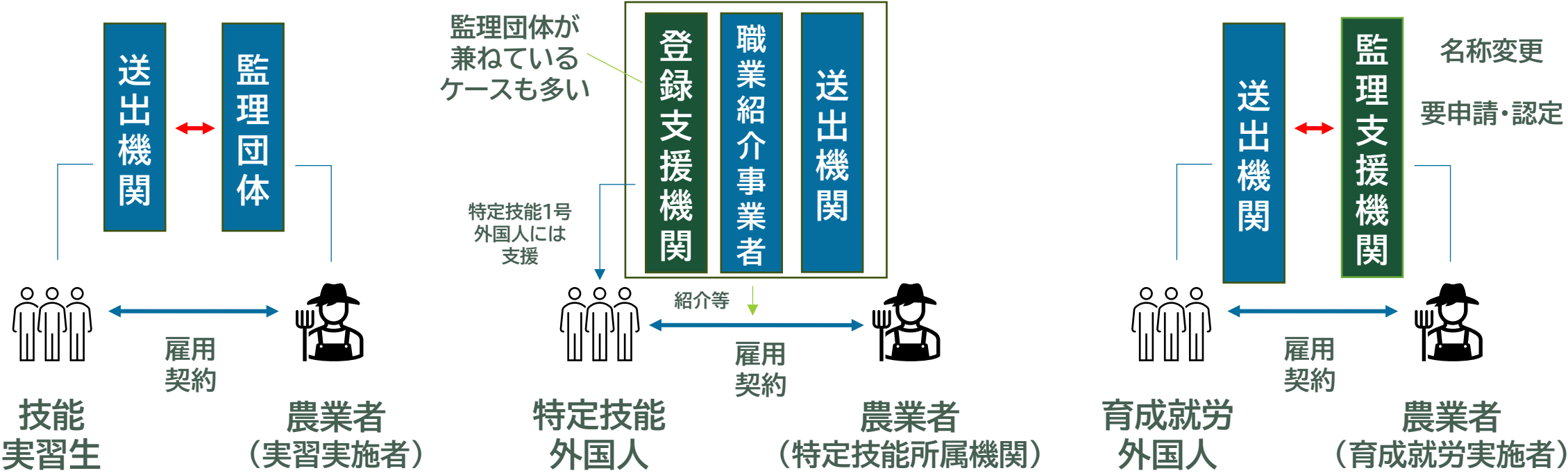
外国人が就労を通じて習得した技能等の移転による国際貢献

特定技能

深刻な人手不足に直面する産業での人材確保(対象:即戦力となる外国人材)

育成就労制度(27年～(予定))

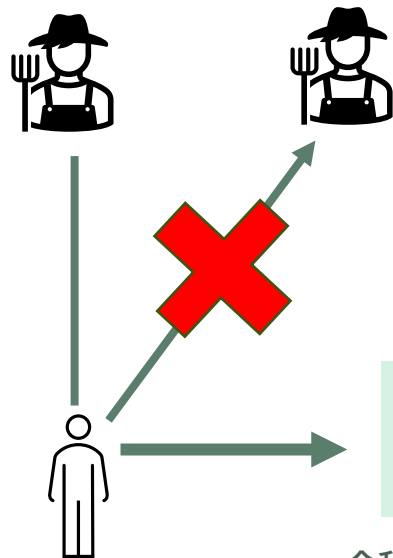
人材育成と人材確保が目的
(技能実習制度を発展的に解消)



技能実習制度は“人権侵害”や“制度目的と実態のかい離”などの指摘があり、廃止ならびに発展的な解消を目指して、22年から新制度の検討が始まった

技能実習制度に対する指摘

人権侵害にかかる指摘（転籍制限）



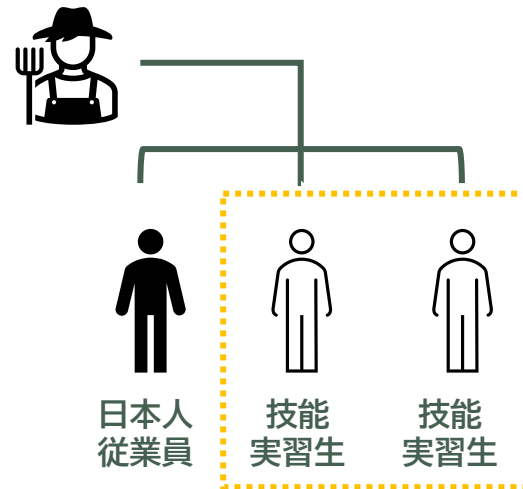
- ・ 同一機関での継続的な実習が重視され、原則として3年目までは同一の農業者のもとでの実習が基本（原則転籍不可）
- ・ “やむを得ない事情がある”場合の転籍は可能だが、基準不明瞭。

こうした“転籍制限”が母国への帰国・強制帰国や失踪につながるなど“人権侵害の温床”との指摘あり。

令和5年の失踪者数9,753人（うち農業834人）
技能実習生数は50.9万人

- ・ なお、特定技能では転籍は可能であり、失踪者数は技能実習と比べて少ない。

制度目的と実態のかい離（実質的な労働力）



- ・ 技能の習得をねらい、各種要件を満たした技能実習計画に従って業務に従事。
- ・ そのため他の日本人従業員とまったく同じように業務に従事することはできない。

しかし、技能実習生の受入れは従業員数の増加にはなるため、実質的に労働力確保になっているとの指摘あり。

技能実習法第3条第2項：基本理念

技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない

(参考) 24年11月の運用要領の改正により、技能実習制度での転籍にかかる“やむを得ない事情”が明確化（本人意向の転籍は依然として原則不可）。

“やむを得ない事情”

- ・ 実習実施者の経営上・事業上の都合
- ・ 実習実施者の労使間の諸問題
- ・ 実習認定の取り消し
- ・ 実習実施者の暴行等の人権侵害行為や対人関係の諸問題

	課題	対応
該当性に関する課題	・ 実習実施者の労使間の諸問題や対人関係の諸問題にどのような場合が該当するか不明確。	“やむを得ない事情を明確化。” 1. <u>暴行やハラスメントを受けている場合</u>(直接被害者に加えて、同僚も対象)。 2. <u>重大悪質な法令違反行為があった場合、重大悪質な契約違反行為があった場合</u>(雇用契約等の条件又は待遇と実態に、社会通念上、技能実習を継続しがたいと認められる相違があり、技能実習生が実習実施者に是正を申し入れたが、是正されない場合)。
手続に関する課題	・ 実習実施者と技能実習生の意見が食い違う場合に、転籍の手続きに時間を要してしまう。	・ 転籍の申し入れについて、外国人の母国語で記した様式を整備。 ・ 事実関係の調査は、事案に即して、技能実習生から提出された録音や写真等の資料により、やむを得ない事情がある場合と認められる場合は転籍可。
生活支援に関する課題	・ 転籍先を確保するまでの期間が長期化する場合の生活支援が不十分。	・ 転籍に向けた手続きの期間中で技能実習を行えない場合には、必要に応じ、週28時間以内に限り、一般的な就労を認めるほか、転籍先の確保ができなかった場合で、特定技能移行の希望があれば、特定活動を認める。

育成就労制度は就労を通じた人材育成と人材確保を目的としている

育成就労制度の目的

「育成就労産業分野(育成就労制度の受入れ分野)」において、我が国での3年間の就労を通じて
特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保すること。

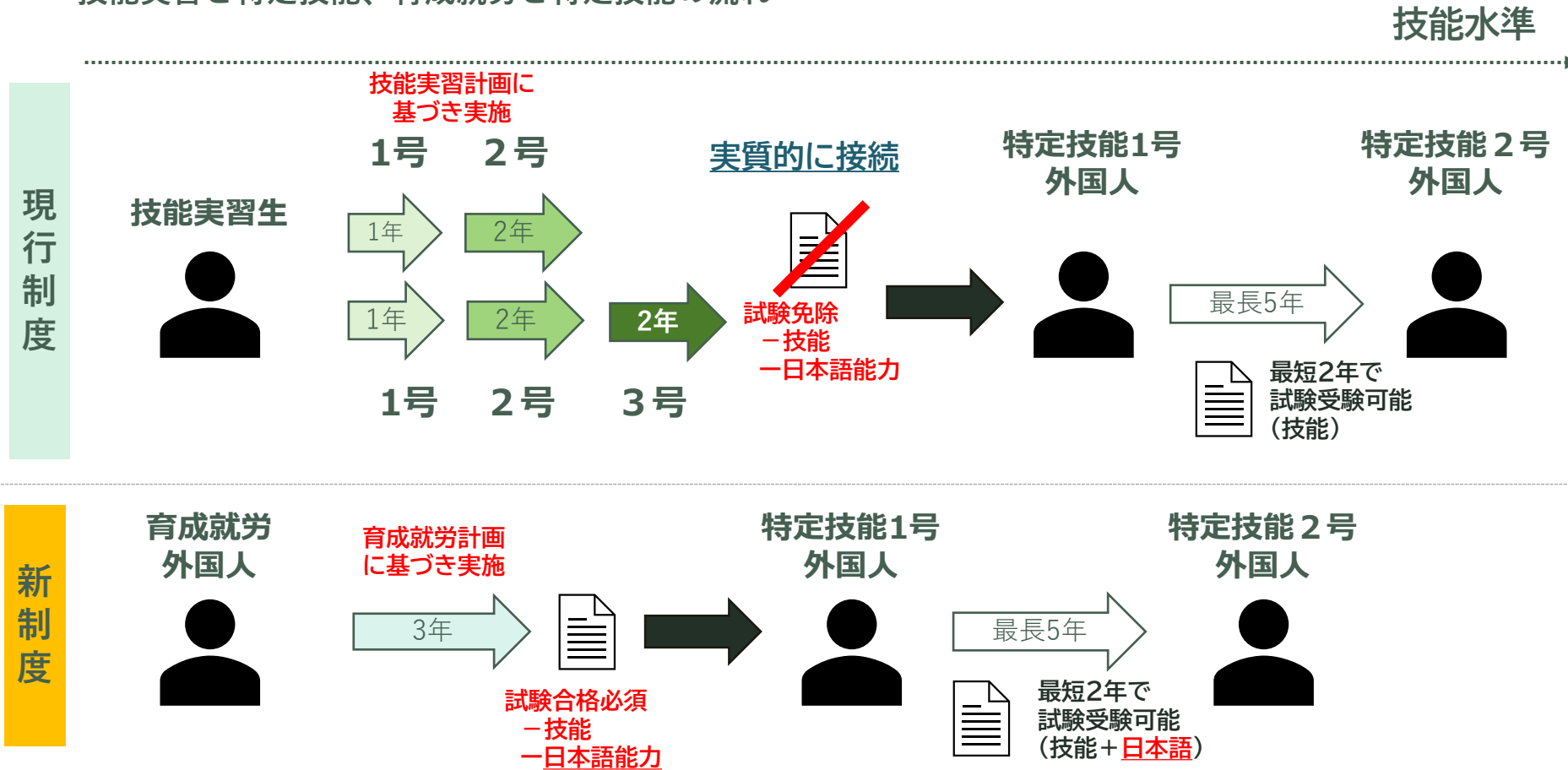
技能実習と同じく人材育成の観点を持ちつつ、
技能実習が実質的に接続していた特定技能との 接続をより強く想定。

人手確保策であることを明記

- 24年6月に“出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律”が成立・交付。
- 育成就労制度は、「技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする」仕組み。特定技能1号水準の技能を有する人材育成を制度目的に明記した点に特徴。

技能実習、育成就労ともに就労を通じた技能習得・育成が基本となり、就労前の技能に関する要件はなし。育成就労では技能実習よりも日本語能力を重視

技能実習と特定技能、育成就労と特定技能の流れ



1 就労前の要件

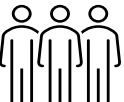
- 両制度とも就労開始前の技能に関する要件はなし。
- 日本語能力について、育成就労では日本語試験の合格か相当する認定日本語教育機関等による日本語講習の受講が必要。

2 特定技能との接続

- 技能実習2号を良好に修了している者は、技能・日本語の試験が免除。
- 育成就労では特定技能移行時に技能・日本語能力の試験合格が必須となる。

注 特定技能2号の試験については、実務経験として現場において複数の従業員を指導しながら差御油に従事し、工程を管理する者としての2年以上の実務経験または3年以上の実務経験が要件となる
資料 農中総研作成

育成就労制度は技能実習制度の仕組みを引き継ぎつつ、特定技能へのスムーズな接続できる内容が意識されている

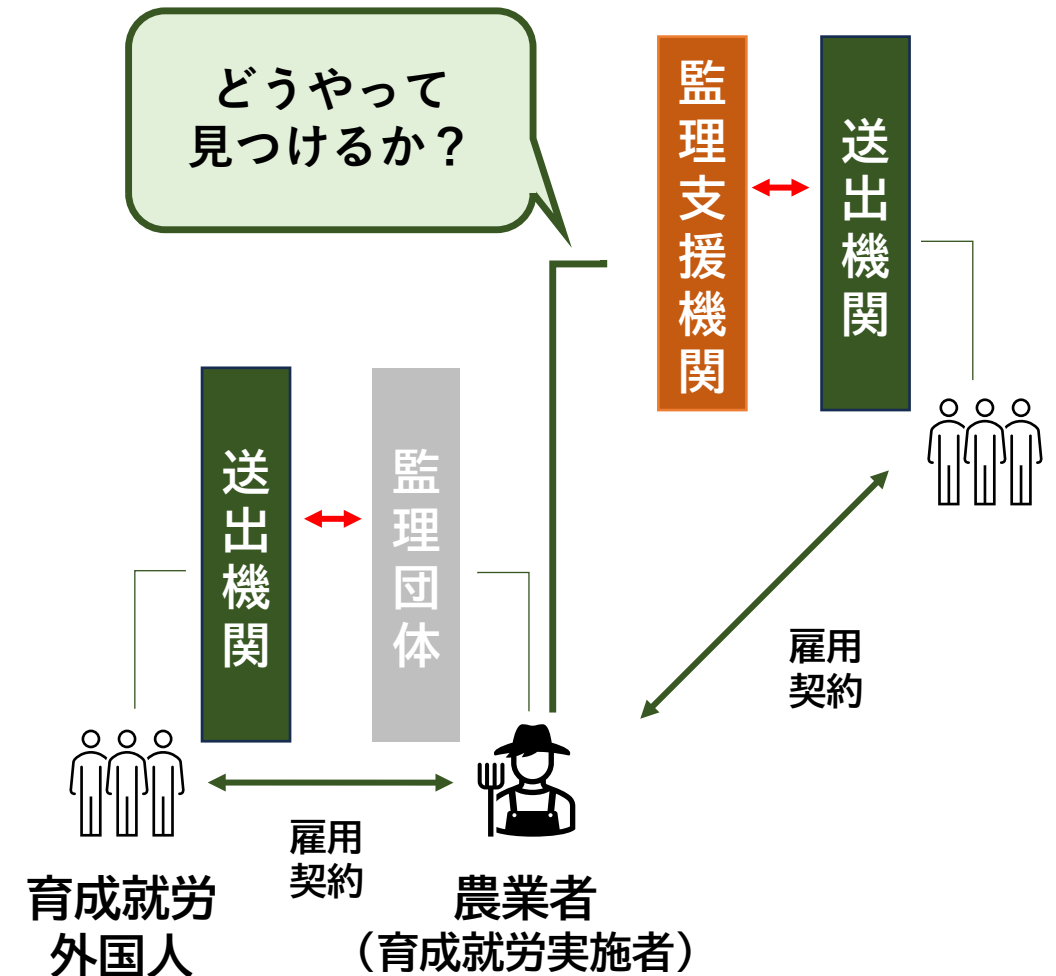
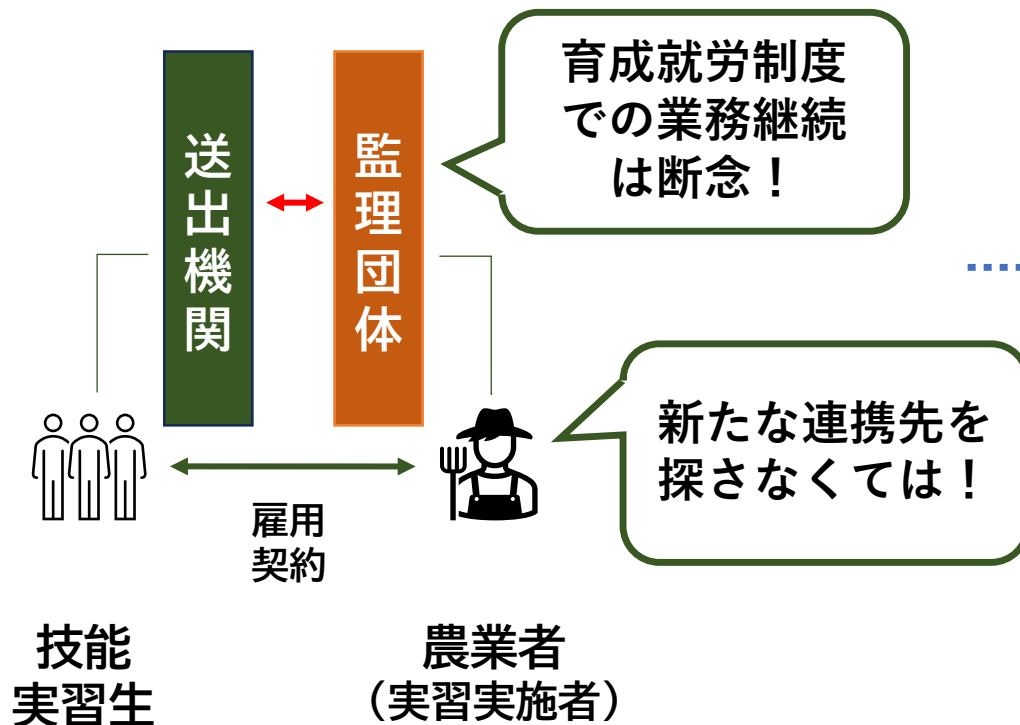
	育成就労	技能実習	特定技能
 事前の計画策定	 育成就労計画 (業務内容基準あり)	 技能実習計画 (業務内容基準あり)	 支援計画 (業務内容と無関係)
 職種・作業の制限	 耕種農業全般 畜産農業全般	 耕種農業3作業 畜産農業3作業	 耕種農業全般 畜産農業全般
 業務内容の制限	 修得すべき“主たる技能” に応じた要件検討中	 必須業務が業務割合の 1/2以上など	 栽培・飼養管理と農畜 産物の集出荷・選別の 業務が主
 受入人数枠	 受入人数枠が 設定予定(法第9条)	 受入人数の枠あり	 事業者ごとの制限なし 分野全体での設定あり
 派遣	 認められる可能性大 (事業者制限は未定)	 認めていない	 可能 (農業、漁業に限る) (事業者制限あり)

監理団体は監理支援機関に名称変更され、外部監査人の設置など許可要件の厳格化が見込まれており、業務継続を断念するケースが生じることも予想できる

監理支援機関の厳格化のハードルが非常に高かった場合・・・

<検討中>

1. 職員の数(監理する受入れ機関数に応じた人数)
2. 財産要件、相談体制



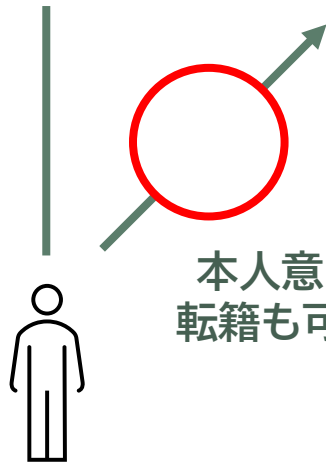
技能実習制度の転籍制限を緩和し、育成就労制度では本人意向による転籍が可能となる

育成就労制度

農業者A



農業者B



本人意向の
転籍も可能に

育成就労外国人

「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大かつ明確化

要件の拡大・明確化と手続きの柔軟化

- ✓ “やむを得ない事情”が今後明確化される予定。
- ✓ 国会でのコメントでは、賃金、労働時間等の契約内容と実態の一定の相違や、生活環境に一定の変化等がある場合との記載あり。技能実習制度での内容も参考になる見込み。
- ✓ “受入機関側の都合による稼働日数が少ないことなどによる一定の賃金低下があった場合、居住費などの本人負担額の増加や生活環境の変化が生じた場合”など。
- ✓ 育成就労制度の分野が“自己に向かない”場合も“やむを得ない事情”となる(要帰国)。

本人意向による転籍が可能に(ただし、以下の要件設定あり)

- ① 転籍先の育成就労実施者の下で従事する業務が転籍前と同一の業務区分であること。
- ② 同一の育成就労実施者において就労した期間が一定の期間を超えていること(分野ごとに1年以上2年以下の範囲内で決定)。
- ③ 就労を通じて学んだ技能が技能検定基礎級等および日本語能力の試験に合格していること。
- ④ 転籍先の育成就労実施者が適切と認められる一定の要件を満たしていること。

“引き抜き”防止策および地方から都市への流出防止策が検討されており、育成就労制度での転籍の規模は未知数（関東圏はむしろ流入が多いエリア）



転籍
先の
基準

転籍先として適切であると認められる要件

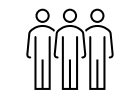
- ✓ 転籍先について、試験の合格率や法令遵守の状況、これまでの育成就労外国人の受入実機などの基準等を設けるか。



費用
補填

転籍時の初期費用の補填の仕組み

- ✓ 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用について、転籍先の受入れ機関が分担することを想定（一律の固定額とする案）。
- ✓ 補填すべき初期費用の考え方および範囲が現在の論点（支払った費用に加えて、育成によるノウハウ等の無形コストも含めるか）。



人数
制限

人数制限:引き抜き抑制策

- ✓ 在籍する育成就労外国人に占める「本人意向による転籍者の割合」の上限を設ける（現在案の上限は1/3まで）。
- ✓ 都市部以外からの転籍について、都市部の受入れに上限を設ける（現在の上限は1/2。“都市部”の定義は未定）。



転籍
情報

転籍先がみつかるか

- ✓ 当分の間、民間の職業紹介事業者の転職手続への関与は認めない方針。
- ✓ 都道府県をまたぐ転籍先の情報がどの程度集約されうるのか未知数。

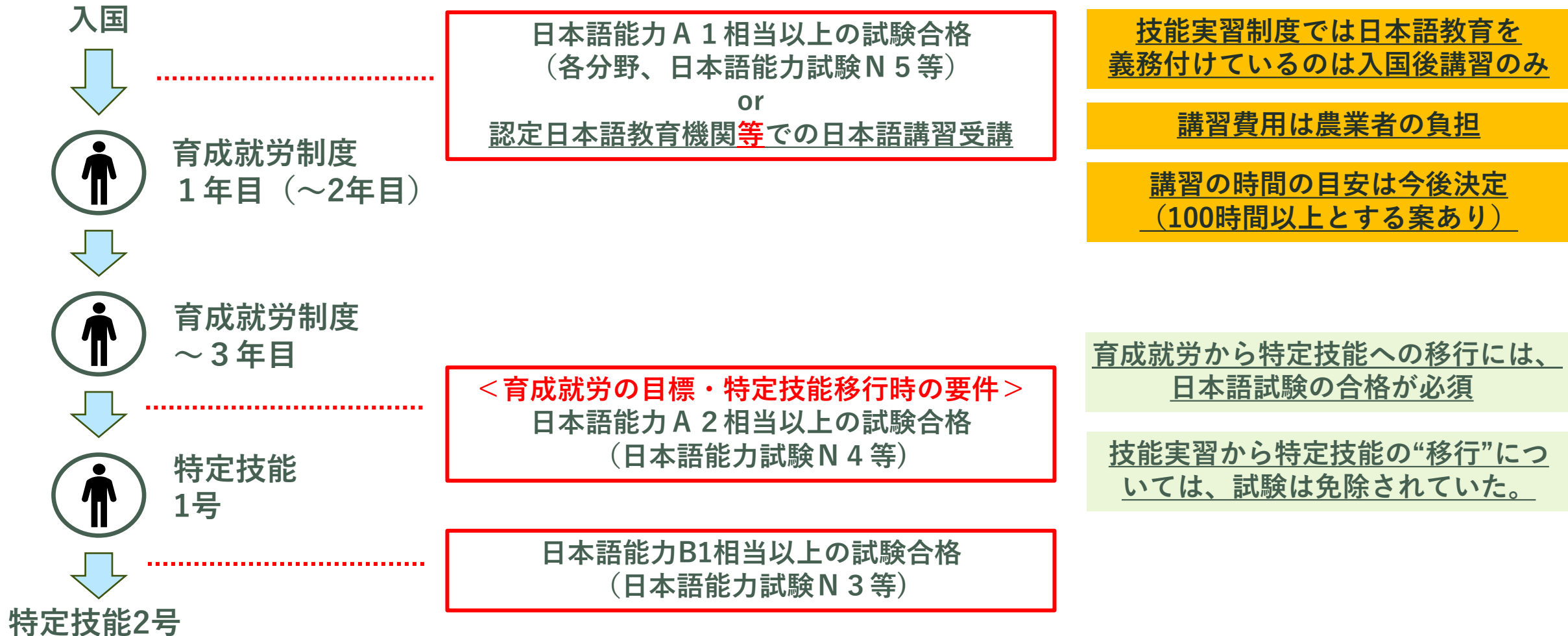
(参考) 特定技能では都道府県をまたぐ移動が広くみられる。最低賃金の格差のもとで“稼げる先”を希望する傾向は否定できない

最低賃金



- 最低賃金の格差のもとで、転籍ができる特定技能では“稼げる先”への転籍が多くみられる。
- また、試験の合格を通じて、農業から他の産業で働くことを選択するケース（食品製造業など）も多い。
- 就労条件や職場の雰囲気などによらず、都市部で生活したいという思いも背景にある。
- 転籍先で手取りが増えるとは限らず、労働条件等の丁寧な説明を含めて、地方や職場の魅力を伝えていくことも重要といえる。

育成就労制度では就労前“育成就労計画”において日本語能力の目標も設定する。
また、就労前の試験合格か就労開始後の講習を求める内容となっている



日本語教育空白地帯が多く存在するなかで、日本語学習機会をいかにして提供していくことができるか検討が必要になる

特定技能における日本語学習支援

特定技能においては、“特定技能基準省令第3条第1項第1号へ”に基づき、日本語学習機会の提供をすることになっている。

1 外部の日本語教室での学習

- ✓ 就労・生活する地域の日本語教室や日本語教育機関に関する入学案内の情報を提供し、必要に応じて、入学の手続の補助を行うこと。

2 独学の支援

- ✓ 自主学習のための日本語学習教材やオンラインの日本語講座に関する情報を提供し、必要に応じて日本語学習教材の入手やオンラインの日本語講座の利用契約手続の補助を行うこと。

3 社内での日本語レッスンの実施

- ✓ 1号特定技能外国人との合意の下、特定技能所属機関等が日本語教師と契約して、当該外国人に日本語の講習の機会を提供すること。

空白地域に関する懸念

- 農村部では、“外部の日本語教室”が存在しないエリアが少なくないと考えられる。

「日本語教育空白地域」が存在

主として「地域における日本語教育」が実施されていない市町村

$$836 / 1,896 = 44.0\%$$

空白地域数

地方公共団体数

農村部での教育機会をどうするか？



オンライン
学習機会

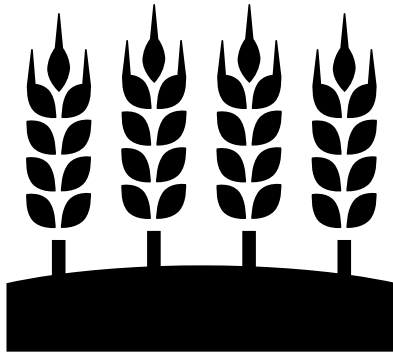


地域での機会構築

農業者単独で可能？

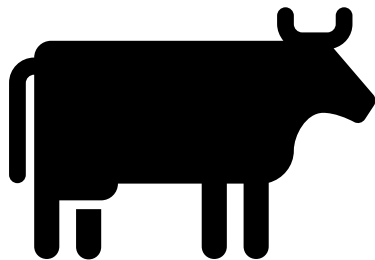
特に長期雇用を希望する場合は、農業の特性に応じて「いつ」「どのように」学習機会を提供するかを検討する必要。

耕種 農業



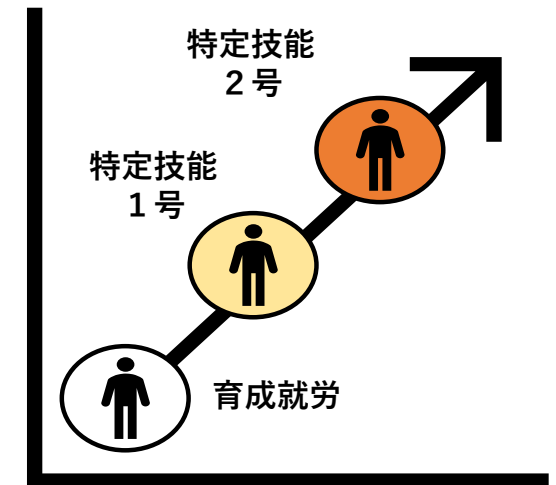
- ・ 収穫期などの繁忙期は終日多忙・・・
- ・ 繁忙期と閑散期の差が明確であり時間あり？

畜産 農業



- ・ 通年で業務あり。
- ・ 朝早いケースも多い。
- ・ ただし、酪農では”昼休み“があり、学習しやすい可能性？

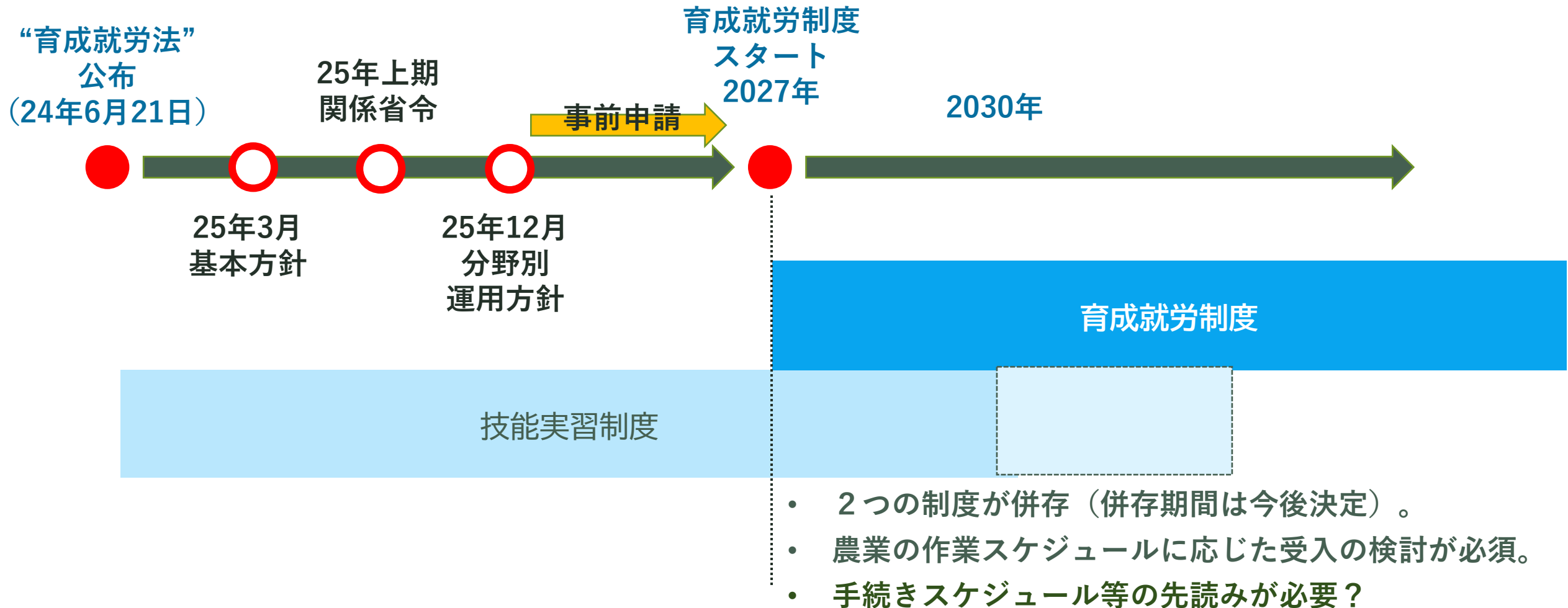
報酬額



技能・日本語能力

- ・ 長期雇用を望む農業者側、継続的な滞在を望む外国人側ともに日本語能力が重要さを増す見込み。
- ・ 農業分野は対応できる？

育成就労制度の基本方針は24年度内、関係省令と分野別運用方針が25年度に決まり、制度は27年スタート予定。当面は2つの制度が併存する見込み。



<小括>

- 技能実習の後継である育成就労制度は、人手の確保を目的として、技能実習制度よりも幅広い業務内容に従事可能となる見込み。
- 本人意向の転籍が可能となる点が技能実習と異なる点の一つ。選ばれる職場がより重要に。一方で、流入が多い関東では、他地域から来る外国人の雇用について、特定技能と育成就労が異なる点の認識しなければならない。
- 長期的な雇用を見据えた場合、日本語能力が重要となる。
- 連携する監理支援機関を早いタイミングで探しておき、手続きを進めることも重要（技能実習生の受入タイミングも前倒しで検討すべき）

本日本話する 内容

1. 農業労働力をめぐる現状
2. 農業分野の技能実習生・特定技能外国人の動向
3. 育成就労制度の特徴
4. 農業分野のポイントと今後の注目点

農業は労働基準法の一部の規定が適用除外となっているが、技能実習生は他分野と同じ扱い。育成就労外国人の扱いについては未定。



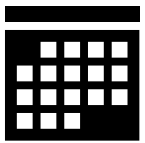
法定労働時間

1日8時間、週40時間を超えないこと



休憩

労働時間が6時間を超えれば45分以上、8時間を超えれば1時間以上の休憩を途中に与えること



法定休日

毎週1日以上または4週間を通じて4日以上の休日を与えること



時間外労働

法定労働時間を超えて労働させる場合は25%以上、60時間以上は50%以上、法定休日は35%の割増賃金を支払うことなど



農業分野の技能実習生：
適用除外ではなく他分野と同じ扱い



育成就労外国人



日本人従業員：**適用除外**



特定技能外国人：**適用除外**

技能実習制度でも時間外労働の実施は可能。しかし、時間外労働を前提とする実習計画作成は不可であり、都度軽微変更が必要。育成就労での扱いは未定。

技能実習制度での時間外の扱い



技能実習生に関しても、36協定に基づく時間外労働は認められている(月45時間、年360時間)

ただし時間外労働を前提とする計画作成は不可

- 「技能実習計画において、時間外労働等を当初から予定した申請がされることは、原則として想定されていません」(運用要領)
- 「また、人手不足等の理由により、時間外労働等を行わせることは認められません」(同)。

「技能等を修得するためのやむを得ない業務上の事情等」での実施は可能

- 超過残業を行った場合は、「理由書」を作成しなければならない(23年4月義務化)。
- また、超過残業時間を監理団体に報告、実習計画の軽微変更を月ごとに行う。



- 育成就労制度においても協定に基づく時間外労働は可能と見込まれるが、育成就労計画上にどのように記載するか等の具体的な内容は未定。

育成就労制度により技能実習制度の懸念点は改善されているが、雇用する農業者は特定技能、派遣などを高く評価する傾向がみえてくる



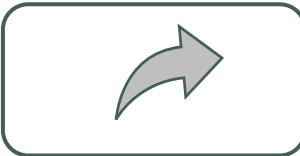
育成就労制度の特徴・ポイント

- 人権侵害や制度目的とのかい離などの従来の指摘事項は改善される見込み。
- **日本語能力への重視**: 特定技能への移行にも試験合格が必要に。農業者にとっては日本語講習費用を見据える必要。
- **転籍制限の緩和**: 本人意向の転籍により、従業員が定着しない可能性は上昇。今後の引き抜き防止策等の内容を見据える必要。
- 特定技能との接続: 長期的な雇用、および滞在を希望する場合は、特定技能2号を見据えて、技能・日本語ともに段階的なステップアップを目指す必要。



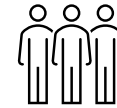
選ばれる職場・地域とは？

働く外国人のニーズに沿った職場・地域。
長く“稼ぎたい”場合は、通年での就労機会がある、スキルアップが可能、特定技能2号への移行が期待できる、などが魅力となる。



転籍の懸念

地方部や通年の仕事がない農業者では、本人意向により転籍される可能性がある（技能実習制度ほど継続雇用が確実ではない）。



特定技能の活用拡大

育成就労を経由した受入れを想定せず、すでに制度的に“慣れている”特定技能を通じた雇用を選択する農業者が増える可能性も…



派遣の利用拡大

繁忙期が短期的な農業者では、就労先の確保や転籍の不安軽減など、派遣を通じた受入れにメリットを感じやすい環境が増える可能性も…

まとめ（私見）

- **通年での雇用が容易な地域・品目**：技能実習・育成就労制度を想定しやすい
 - ✓ 育成就労から特定技能にかけての長期雇用を想定する場合、特定技能に移行する条件となる、技能と日本語能力の試験への合格に向けた環境整備等が重要に。
 - ✓ また、最初に選ばれ、かつ選ばれ続ける地域・農業者となる必要がある。
- **通年の就労機会確保が難しい地域・品目**：特定技能や派遣の活用が増える可能性
 - ✓ 制度的に慣れている特定技能外国人の受入れを選択するケースが高まる可能性。
 - ✓ 育成就労制度での転籍がどの程度広がるか様子見する動きもありうる（なお、外国人の転籍希望は高くないというアンケート結果もある）。
 - ✓ 就労機会の確保する仕組みとして、派遣利用のメリットはより一層高まる見込み。
 - ✓ 都道府県をまたいだ労働需要の組み合わせの実践事例もあり。
 - ✓ 近隣の農業者・地域において、人材の融通ができれば、外国人・農業者双方がプラス。
- ただし、外国人労働力の雇用とあわせて、経営の改善や日本人雇用も含めた将来像（事業承継含む）を固めることや、スマート農業等の技術進歩による省力化もあわせてみていくことが重要。

（参考）鹿児島県は“試験ルート”の特定技能外国人が多く、農業の実務経験がない外国人の受入れが比較的多い県域である。

	特定技能 外国人数 (23年)	増加数 (22年～23年)	うち技能実習 ルート	うち試験 ルート	試験ルート 割合
	<a>		<c>	<d>	d/b
茨城県	3,879	963	483	480	49.8
北海道	3,112	1,100	129	971	88.2
熊本県	1,983	141	230	165	41.8
長野県	2,267	475	99	376	79.2
千葉県	1,587	332	143	189	56.2
群馬県	1,544	476	200	276	56.9
鹿児島県	1,220	392	129	263	67.1
全国計	27,786	6,904	2,337	4,567	66.5