

【R7補正】雇用体制強化事業(働きやすい環境づくりコース) よくあるQA(令和8年3月30日時点)

	問い合わせ	回答
総論		
1	本事業の概要を教えてください。	農業の「働き方改革」を推進するため、労働時間や休日の設定、人事評価制度の導入など就労条件を改善し、魅力ある労働環境づくりに取り組む地域協議会等を支援しています。 事業の概要や実施要綱、その他参考となる資料は、以下に掲載しています。 ○農林水産省HP: https://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyou_jinzaiikusei_kakuho/hatarakikata.html ○公益社団法人日本農業法人協会HP: https://hojin.or.jp/agri/r6koyoutaisei/
2	令和6年度補正予算事業「雇用体制強化事業のうち就労条件改善タイプ」との違いはありますか。	支援内容に概ね変更はありませんが、 雇用体制強化事業(働きやすい環境づくりコース) では、 補助対象経費のうち「その他」の区分に該当する経費(広告費、文献等購入費、会場借料等) に対する補助については、 交付限度額の1/2以内とすることとしました。
地区プロジェクト実施主体 ※公募要領別表2参照		
3	地区プロジェクト公募終了日までに結成しなければならないのですか。	公募終了日までに必ずしも結成しなければならないわけではありません。ただし、 ・地区プロジェクト実施主体を結成できていないことが審査に影響する可能性があること ・検討委員会による審査結果を公表するまでに結成されていない(規約が締結されていない等)場合は不採択となること ・地区プロジェクト実施主体を仮称で申請し、結成後に地区プロジェクト実施主体名が変更された場合、計画変更の届出が必要であること にご留意ください。
4	「雇用型経営体が少ない地域」はどのように判断するのでしょうか。	統計データ、雇用就農資金の活用実績、本事業の地区プロジェクト実施計画等から、日本農業法人協会が判断します。
5	構成員は、従業員を雇用している必要があるとのことですが、雇用契約ではなく請負契約として農作業を任せている経営体は構成員に該当しますか。	請負契約のみを締結している経営体は構成員の 対象外 です。 ただし、 今後、従業員の雇用を予定しており、就労条件改善に取り組む場合は構成員に含めることは可能 です。
6	人材派遣会社を利用して労働者を確保している経営体は構成員に該当しますか。	人材派遣会社を利用して労働力を確保している経営体は、人材派遣会社が雇用契約を締結していると想定されますので、 他に雇用契約を結ぶ従業員がいない場合は構成員の対象外 です。
7	今後、従業員の雇用を予定している経営体も構成員に含めることも可能とのことですが、いつまでに雇用している必要がある等の要件はあるのでしょうか。	事業実施期間内に従業員を雇用、又は採用活動 していただく必要があります。 ※災害発生や経営状況の悪化等、やむを得ない理由により実施できなかった場合は、当該理由を説明していただく必要があります。
8	外国人を常用雇用したいと考えている経営体は構成員に該当しますか。	構成員の要件として、「従業員(雇用契約期間が1か月以上の者で、正規職員・パートタイム職員等の別は問わない)を雇用」としておりますので、 外国人の方であっても対象 となります。ただし、派遣形態で労働者を受け入れている場合には、人材派遣会社が雇用契約を締結しているものと想定されますので、他に 雇用契約を結ぶ従業員がいない場合は構成員の対象外 です。
9	集落営農法人はどのようにカウントしますか。	1つの経営体(地区プロジェクト実施主体の構成員)としてカウントします。 また、働きやすい環境づくり計画に定める就労条件改善事項についても同様に1つの構成員としてカウントしてください。
10	協議会の構成員としてグループ会社を個々にカウントすることは可能でしょうか。	申請可能です。ただし、より高い事業実施の効果が認められるものを優先的に採択することとしておりますので、審査委員会において優先順位が下がる可能性があります。
11	地区プロジェクトに含まれる農業経営体について、20経営体を超える場合は申請はできないのでしょうか。	申請可能です。ただし、20経営体を超える場合でも補助上限は一律で2,000万円となります。
12	1経営体に係る費用として、100万円の上限はあるのでしょうか。	上限はありませんが、地区プロジェクト実施主体の目的達成のため、適切に構成員に分配し活用いただければと思います。
13	関係機関は法人格を有しない任意の団体でも申請可能ですか。	公募要領 別表2 の要件を満たしていれば、任意の団体でも申請可能です。要件に該当するかは、応募書類から判断いたします。

【R7補正】雇用体制強化事業(働きやすい環境づくりコース) よくあるQA(令和8年3月30日時点)

	問い合わせ	回答
14	関係機関はどのような団体を想定していますでしょうか。	以下の機関等が想定されます。 ・公的機関(都道府県の農業普及指導センター、地方公共団体、農業公社等) ・農業協同組合(JA)、全農の都道府県本部 ・指導農業士会 ・農業青年クラブ(4Hクラブ)
15	地区プロジェクトの構成員の中に関係機関がないといけなんでしょうか。地方公共団体が地域協議会の構成員とはならず、オブザーバーという立場で協議会に助言をするという形でも良いでしょうか。	地区プロジェクト実施主体の要件として、関係機関が1者以上必要なため、公募要領別表2にある関係機関が存在しない地区プロジェクト実施主体は本事業の対象となりません。地方公共団体が地区プロジェクト実施主体に参画することが難しくければ、JAや法人協会等の団体が地区プロジェクト実施主体に参画できないかを検討していただきますようお願いいたします。
16	地区プロジェクトの関係機関として地方公共団体が参画する場合に、予算編成や事務局としての役割は必要ですか。	地区プロジェクトにおける関係機関は、予算編成や事務局としての役割を必ずしも求めるものではありません。関係機関は、「働きやすい環境づくり計画に基づく取組に加え、本事業終了後も産地等の就労条件改善を推進する能力及び意欲を有する者」を要件としています。
17	JAの生産部会など既存の団体でも本事業に申請可能とのことですが、生産部会の一部の経営体の本事業に参画する場合、規約等は新たに作成する必要がありますか。	公募要領別表2のとおり、「事業の実務手続きを適正かつ効率的に行うため、代表者、意思決定の方法、事務・会計の処理方法、その責任者、財務管理の方法等を明確にした運営規約が定められていること。」が地区プロジェクト実施主体の要件となっており、必ずしも 新たに規約の作成を求めるものではありません。団体の実情に応じて作成の判断 をお願いします。
18	農作業に従事しない従業員(加工等)のみを雇用する経営体について、就労条件改善に取り組む経営体としてカウントは可能でしょうか。	本事業は、農業現場における就労条件改善を目的としているため、 農業生産に従事する従業員を雇用する場合のみカウントが可能 です。
19	経営を多角化している経営体について、加工や販売等の農業生産以外の業務に係る就労条件改善に取り組むことは可能でしょうか。	原則、農業生産に係る就労条件改善が支援対象 となりますが、当該農業法人等で生産された農畜産物の加工・販売等(いわゆる農業生産関連業務)については 支援対象 とします。
20	令和6年度補正予算雇用体制強化事業のうち産地間連携等推進タイプに取り組んだ地区プロジェクト実施主体が、令和7年度補正予算雇用体制強化事業のうち働きやすい環境づくりコースに申請することは可能でしょうか。	申請可能です。ただし、令和6年度補正予算で新たに採択され事業の2年間継続を希望する 産地間連携等 地区プロジェクト実施主体については、令和7年度補正予算雇用体制強化事業のうち働きやすい環境づくりコースに申請することはできません。
21	令和5年度補正予算労働力確保体制強化事業、令和6年度補正予算雇用体制強化事業のうち就労条件改善タイプに採択された協議会において、事業に参画する農業経営体が異なる場合、今年度雇用体制強化事業の働きやすい環境づくりコースに申請することは可能でしょうか。	申請可能です。ただし、より高い事業実施の効果が認められるものを優先的に採択することとしておりますので、審査委員会において優先順位が下がる可能性があります。
22	令和5年度補正予算労働力確保体制強化事業、令和6年度補正予算雇用体制強化事業のうち就労条件改善タイプに採択された協議会において構成員となっていた農業経営体が、異なる取組を実施する場合、今年度雇用体制強化事業の働きやすい環境づくりコースに申請することは可能でしょうか。	申請可能です。ただし、より高い事業実施の効果が認められるものを優先的に採択することとしておりますので、審査委員会において優先順位が下がる可能性があります。

働きやすい環境づくり計画 ※公募要領3「事業の内容」ア

23	働きやすい環境づくり計画の策定に当たっての考え方を教えてください。	本計画は、農業現場における労働力不足を解消するため、計画的な就労条件改善に向け策定いただくものです。このため、計画については、 地域の農業経営体における労務管理の状況や、労働力確保の状況を踏まえ、実施する就労条件改善や労働力確保の手段が、労働力不足の解消に向けたものになっているか、本事業を活用することの必要性を含めて、なるべく具体的に分かるような内容に していただくようお願いいたします。
----	-----------------------------------	--

【R7補正】雇用体制強化事業(働きやすい環境づくりコース) よくあるQA(令和8年3月30日時点)

	問い合わせ	回答
24	事業実施計画と働きやすい環境づくり計画の違いは何ですか。	事業実施計画に、就労条件改善に取り組む各経営体が設定した就労条件改善事項3点と、その実現に向けた取組、成果目標を記載していただければ、その事業実施計画を働きやすい環境づくり計画とみなすこととします(両計画を作成する必要はありません)。 なお、就労条件改善事項とその実現に向けた取組については、 事業計画とは別に、日本農業法人協会が別に定める様式「実施体制・取組内容一覧」に事業実施前の状況も含め、体系的に取りまとめて提出していただきます。
25	働きやすい環境づくり計画について、計画承認の流れを教えてください。	経営体が設定した就労条件改善事項3点と、その実現に向けた取組を記載した事業実施計画については、働きやすい環境づくり計画として承認します。ただし、 事業実施計画の提出時点で、具体的な就労条件改善事項や取組内容、成果目標が定まっていない場合については、事業実施計画の承認後、変更申請にて働きやすい環境づくり計画として承認することとします。
26	事業実施前に働きやすい環境づくり計画を策定した費用は本事業の支援対象になりますか。	交付決定前 に実施した取組については 支援対象外 です。

就労条件改善等の要件 ※公募要領別表1

27	就労条件改善の具体的な要件を教えてください。	公募要領の別表1に記載のとおり、地区プロジェクト実施主体の構成員ごとに、項目1及び項目2のうちから2点以上、かつ、項目3のうちから1点以上を選択して事業実施計画に位置付けてください。 各項目の就労条件改善事項を既に達成している構成員については、 当該事項の見直し又は取組水準の向上に取り組む場合、選択可能です。 ただし、項目1の「就業規則の新規策定」については、新規に策定する構成員のみが選択可能です。
28	就労条件改善にはいつまでに取り組む必要がありますか。	事業実施期間内 に就労条件を改善していただく必要があります。 このため、事業実施期間中の災害発生や経営状況の悪化等、やむを得ない理由により事業実施期間後に就労条件の改善が実現するような場合については、別途事業実施期間内に就労条件改善が完了しない理由を説明していただく必要があります。
29	就労条件改善タイプの事業申請及び事業終了後の就労条件改善事項の取組状況の確認のために、 <u>どのような確認資料の提出が必要</u> ですか。	構成員が選択した就労条件改善事項に応じて、就業規則や雇用契約書、労働条件通知書(これらに準ずるものを含む。)、出勤簿、保険の加入状況が分かる書類、給料支払明細等が想定されますが、実際に必要な書類については日本農業法人協会にお問い合わせください。
30	就労条件改善事項の中に「 <u>その他事業実施主体が認めるもの</u> 」とありますが、どのような基準であれば認めてよいのでしょうか。	本事業は、 農業現場における就労条件を改善することにより、労働力不足の解消を図るため に実施されるものであるため、本事業趣旨に適合するような事項であることが求められます。判断に迷うものについては、適宜日本農業法人協会にお問い合わせください。
31	項目1のうち「 <u>所定労働時間の設定</u> 」については、労働基準法の法定労働時間(1週当たり40時間以内)に設定しないとならないのでしょうか(現状は何も設定をしていないが、例えば週44時間を設定しても良いか)。	本事業の趣旨は、就労条件改善に向けた目標設定、就労条件改善事項の見直し又は取組水準の向上であるため、ぜひとも積極的な目標設定に努めていただけますと幸いです。 ただし、労働基準法では、労働時間の規定は農業は適用除外であり、週40時間以内に設定しないと法令違反に当たるわけではありません。設定方法等の詳細は日本農業法人協会にご相談ください。
32	項目3「 <u>給与等支給額を前年度比増</u> 」とありますが、前年度以前から定期昇給制度等に従い増加させている場合でも選択可能でしょうか。	実施要綱のとおり、既に就労条件改善の実施項目を達成している構成員については、 事項の見直し又は昇給幅等の向上に取り組む場合に項目の選択が可能 です。

地域の労務管理の状況等に係る調査 ※公募要領3「事業の内容」ア(3)

33	地域の労務管理の状況等に係る調査について、どのような内容を調査すれば良いのでしょうか。	地域の労務管理の状況等に係る調査については、以下の2つを実施していただく必要があります。 ① 地域における現状や課題の調査 (働きやすい環境づくり計画を策定・推進するために必要となる、地域の労務管理の現状や課題を把握するための調査) ② 構成員における従業員の満足度調査 (成果目標を設定するために必要となる、協議会構成員の従業員における就労条件改善前の就労条件に対する満足度の調査) なお、①の調査については、協議会構成員における本事業で設定している就労条件改善事項について、取組開始前における状況の把握を必須とします。その他、構成員以外の農業経営体や地域の社会保険労務士等への調査についても、本事業で実施可能です。 両調査については、参考様式をお示ししていますので、そちらをご活用ください。
----	---	---

【R7補正】雇用体制強化事業(働きやすい環境づくりコース) よくあるQA(令和8年3月30日時点)

	問い合わせ	回答
34	地域の労務管理の状況等に係る調査について、 <u>事業開始前に行ったものを活用することは可能ですか。</u>	可能です。活用可能な内容か不明な場合は、日本農業法人協会にお問い合わせください。
35	満足度調査とは、具体的にどのような方法で実施することを想定していますか。	満足度調査については、公募要領別表1の <u>就労条件改善事項を中心とした従業員の満足度の項目を数値で回答</u> いただきます。
36	満足度調査について、必要な従業員の回答数に目安はありますか。	回答数については特に定めはありませんが、事業終了後の適正な事業評価を行う観点から、 <u>できるだけ多くの方から調査結果を収集</u> しておくことが望ましいと考えます。
計画に基づく取組内容 ※公募要領3「事業の内容」		
37	専門家とはどのような方を想定していますか。	社会保険労務士、中小企業診断士、農業支援サービスを行う事業者やコンサルタント会社等を想定しています。
38	例示されている就労条件改善事項について、既に実施している場合は選択できないのでしょうか。	実施要綱のとおり、各項目の就労条件改善事項を既に達成している構成員については、当該事項の見直し又は取組水準の向上に取り組む場合には選択可能です。
39	社会保険労務士との地域協議会との間の契約で注意すべき点がありますか。	本事業は事業実施主体から地区プロジェクト実施主体が行う就労条件改善の取組に対して補助金を交付するものですので、就業規則作成のため相談・支援業務について、地区プロジェクト実施主体と社会保険労務士の間で支援業務の役務契約を締結して、地区プロジェクト実施主体が支払いを行う場合は、通常の契約事務として社会保険労務士法(昭和43年法律第89号。以下「社労士法」と言います。)上、特段の問題はありません。 ただし、地区プロジェクト実施主体が、地区プロジェクト実施主体の構成員である農業経営体と社会保険労務士の間に入って三者間契約のような形で双方から利益を得ている場合については、社会保険労務士側は社労士法第23条の2(非社労士との提携の禁止)違反、団体側は社労士法第27条(業務の制限)違反となる可能性がありますので、契約に当たっては法令上問題がないか事前に確認を行うなど、十分御注意ください。 詳細につきましては、日本農業法人協会にお問合せください。
補助対象経費 ※公募要領6「補助対象経費の範囲」、別表3、経理処理ガイドライン		
40	「補助率は定額」とはどういう意味ですか。	交付限度額の範囲内において、対象経費については全額補助となります。(ただし、申請金額について、精査により減額することもあります。)
41	「事業実施経費」の積算にあたり、見積りを取得する必要がありますか。	基本的には、見積りに基づいた積算をお願いします。ただし、応募締切りまでに見積書が取得できない場合には、概算で積算いただいて構いません。
42	補助対象経費に消費税は含まれますか。	消費税の仕入税額控除を受ける事業者は、補助金申請額から当該補助金に係る消費税仕入控除税額を減額して申請いただくこととなります。
43	「使用料及び賃借料」について、地区プロジェクト実施主体が外部講師を招いて構成員の経営体向けに講演を実施する場合、本事業に取り組みない他の構成員や不特定多数の者が講演に参加する場合も対象となりますか。	本事業の構成員でない農業経営体や、関係機関がオブザーバーとして講演に参加することは問題ありません。ただし、講演に使用した会場規模が適切であるかどうか(構成員に対して会場があまりにも大きすぎないか)は問われることとなりますので、適切な執行に努めるようお願いします。詳細は日本農業法人協会にご相談ください。
44	地域協議会の構成員となった社会保険労務士に対し、謝金は払えないのでしょうか。	地域協議会の構成員としての専門家については、 <u>事業に参画する者にあたるため、謝金を支出することはできません。</u> 謝金を支払う場合には、地域協議会の活動にはオブザーバー等として参加していただく必要があります。
45	就労条件改善事項の1つに「資格取得を促進する制度の導入」とありますが、従業員の免許や資格取得のための①研修費用、②受験料、③取得奨励金は、本事業の対象となりますか。	お尋ねの経費(①研修費用、②受験料、③取得奨励金)について <u>従業員の免許や資格取得のために直接的に要する経費である場合には、本事業の対象外</u> です。
46	GAPの審査・認証に係る費用は対象となりますか。	GAP認証については、GAPの取組が正しく実施されていることを客観的に証明するためのものであり、 <u>証明を受けること自体は就労条件改善に直接的に資するものではないことから対象外</u> です。

【R7補正】雇用体制強化事業(働きやすい環境づくりコース) よくあるQA(令和8年3月30日時点)

	問い合わせ	回答
47	「就労条件改善等を具体的な就労条件改善につなげるための取組」として、外国人雇用者等の斡旋等に係る費用は対象となりますか。	斡旋等による人材確保は、本事業で整備した就労条件を基に人材を確保するという本事業の趣旨とは異なるため、 対象外 です。
成果目標 ※公募要領5「事業の成果目標」		
48	本事業の事業目標は、農業分野における労働環境の改善とされているが、事業の成果目標としては、どのような設定を考えていますか。	成果目標については、 地区プロジェクト実施主体の構成員である農業経営体の従業員における、就労条件改善前後の就労条件改善に対する満足度の変化 について目標値を設定いただきます。
49	成果目標の達成期限はいつですか。	事業終了年度の翌年度末 です。
50	設定した成果目標の目標値を達成できなかった場合、補助金の返還などが必要になるのでしょうか。	計画どおりに適切に事業を実施したにもかかわらず、成果目標の目標値を達成できなかった場合について、補助金の返還を求めることは想定していません。
応募方法		
51	書類の提出方法を教えてください。	申請書類の提出は、原則電子メールでお願いします。やむを得ない事情がある場合には、郵送又は持参も可能としますが、FAXによる提出は受け付けません。(郵送又は持参でのご提出をご検討の方は、事前にお電話又はメールにてご連絡ください。)
審査		
52	審査はどのような基準で行われますか。	公募要領の審査基準に基づいて、日本農業法人協会が審査を行います。(公募要領別表4) 本事業は、就労条件改善のモデル事例を各地で創出し、そのノウハウについて全国展開させることが目的であるため、審査基準としては主に、 ・事業実施地域に偏りがないよう選定 ・同一地域から複数の応募があった場合、事業の必要性、広域性、実現性の観点から採点をし、審査合計点の高い候補者を優先して選定などがあります。
53	将来像が明確化された地域計画とは何でしょうか。	以下の要件等を全て満たす地域計画 を指します。 ・地域計画の担い手への農用地の集積に関する目標集積率が現状集積率より減少するものでないこと。 また、目標集積率が8割以上であること(中山間地域の場合は例外あり)。 ・地域計画における区域内の農用地等面積から地域内の農業を担う者一覧に掲げる者の10年後における経営面積及び作業受託面積の合計を控除した面積の割合が1割未満であること(中山間地域の場合は2割未満)。
54	将来像が明確化された地域計画に位置付けられている農業者が協議会内にいますが、優先採択等がありますでしょうか。	将来像が明確化された地域計画に位置付けられている又は位置付けられることが確実である場合は、 申請書類に記載いただくことで審査の加点対象 となります。(採択を約束するものではありません。)
55	審査の結果、事業計画を変更する必要が生じることはありますか。	農業現場における労働力不足を解消するという本事業の趣旨に鑑み、事業目的を達成できるように審査過程において事業計画書を修正していただく場合があります。(公募要領10 事業の実施及び補助金の交付に必要な手続等)
その他		
56	問合せ方法を教えてください。	事業内容、実際の運用についての内容は、下記までお問い合わせください。 ■TEL :03-6268-9500 (公益社団法人日本農業法人協会) ■MAIL :soudan@hojin.or.jp 電話が通じない場合がありますので、まずは[MAIL]よりお問い合わせください。また、お電話へのご対応は平日(9:00~17:00)のみとなりますので、予めご了承ください。