



# 農業雇用改善 推進事業

もっと、働きやすい農業に。

## ●農業雇用改善推進事業について

本事業は、農業経営者等の方を対象に、行政・組合・農業支援団体等の関係機関と連携し、農業の雇用管理の知識・経験が豊富なアドバイザーが無料で研修会や個別相談を行い、農業における雇用管理改善をサポートします

株式会社パソナ農援隊 本事業は厚生労働省の委託を受け、(株)パソナ農援隊が運営をしております。

## 7 農福連携において「雇用する」場合の手順（実務の流れ）

農福連携は、福祉事業所への作業委託という形だけでなく、農業者・農業法人が直接雇用する形で進められるケースも増えていきます。ここでは、「直接雇用」を行う場合の基本的な手順を、実務の流れに沿って整理します。

### 【1】雇用形態と業務内容を整理する

最初に、雇用形態（パートタイム、短時間雇用、季節雇用など）と、担当してもらいたい業務内容を整理します。農福連携では、短時間・短日数からスタートするケースが多く、作業の切り出しが適切に行われているかが、その後の定着を左右します。併せて、作業場所（圃場・施設内）、作業時間帯、繁忙期と通常期の違いも明確にしておきます。

### 【2】支援機関・関係機関と事前に相談する

障害のある方を雇用する場合、本人だけでなく、就労支援を行う福祉事業所、相談支援専門員、ハローワークなどの関係機関と事前に情報共有を行うことが重要です。本人の得意なこと、配慮が必要な点、体調面の留意事項などを共有し、農業現場で無理なく働ける環境を一緒に考えます。

### 【3】求人条件を明確にし、募集・マッチングを行う

業務内容や労働条件が整理できたら、求人条件を明確にします。賃金、労働時間、休日、通勤方法、送迎の有無などは、できるだけ具体的に示すことが大切です。なお、賃金は地域別最低賃金を守ります（減額許可制度あり）。ハローワークや福祉事業所を通じた紹介により、職場見学や実習（トライアル雇用等）を行い、実際の作業との相性を確認することで、ミスマッチを防ぐことができます。

### 【4】雇用契約の締結と労働条件の明示

雇用が決まったら、労働条件通知書（または雇用契約書）を交付し、賃金、労働時間、休日、業務内容などを本人が理解できる形で説明します。障害のある方の場合、分かりやすい表現や、口頭説明の補足、家族・支援者同席での説明なども有効です。

### 【5】社会保険・労働保険の手続きを行う

雇用形態や労働時間に応じて、雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険の加入可否を判断し、必要な手続きを行います。短時間雇用であっても、労災保険は原則として適用されます（暫定任意適用事業制度あり）。「農福連携だから特別」ということはなく、一般の雇用と同様の取扱いが必要です。

### 【6】受入れ初期のフォローと定着支援

雇用開始後は、特に初期段階のフォローが重要です。作業内容や体調面について、本人・支援者と定期的に確認し、必要に応じて作業量や時間の調整を行います。小さな不安やつまづきを早めに共有し、改善することで、長期的な定着につながります。

### 【7】国による障害者雇用の採用・定着・助成金などの支援

障害者雇用については、ハローワーク以外にも地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターといった国の支援機関があり、採用から定着まで各段階での支援を受けられます。また雇用保険適用事業所であれば、障害者雇用にあたり助成金を受けられる場合があります。

「障がい者」身体以外にも精神や知的など障害は様々です。その特性に合わせて検討を。

## 農業雇用改善推進事業事務局

(株式会社パソナ農援隊 担当：中島・稲葉)

■東京本社 〒107-0062  
東京都港区南青山三丁目1番30号  
TEL 03-6734-1260  
FAX 03-6734-1269

■メールアドレス koyou@pasona-noutai.co.jp

■ホームページ <https://teichaku.mhlw.go.jp>

### ■編集後記

農福連携は、農業の人手不足と福祉の就労機会確保という二つの課題を同時に解決する取組です。成功の鍵は、作業を細かく切り出し、危険を減らし、関係者間で情報を丁寧に共有すること。最初から完璧を目指すのではなく、成果が見えやすい工程から小さく始め、改善を重ねる姿勢が定着につながります。本号が現場づくりのヒントになれば幸いです。



## 農福連携の意義と実践

地域アドバイザー（九州ブロック）  
いのしし社会保険労務士事務所 代表 **中村 雅和 氏**

2008年（平成20年）4月に福岡にて「いのしし社会保険労務士事務所」を開設。2011年（平成23年）には農業者向けの労災保険特別加入団体をJAと共同で設立。全国各地で、農業者や行政、JAなどに向けた労務管理の研修会講師や個別農業者のコンサルティングを行う。全国農業経営支援社会保険労務士ネットワーク理事や日本農業労災学会の理事を歴任。今では、農業者のみならず同業の社会保険労務士からの問い合わせも増えている。

### 今回のポイント

農福連携は、農業分野の人手不足・高齢化と、福祉分野の就労機会確保という双方の課題を同時に解決する取組です。農作業を工程ごとに分解し、特性や体調に応じた役割を設計することで、無理のない就労と生産性向上の両立が可能になります。導入時は目的と範囲を明確にし、危険度が低く成果が見えやすい作業からスモールスタートすることが重要です。写真付きマニュアル等による手順の見える化、安全対策のルール化、農業側と福祉側の連携体制の構築が定着の鍵となります。

### 1 なぜ今、農福連携なのか

農業分野では担い手不足と高齢化が進み、繁忙期の作業が回らない、収穫・調製が追いつかない、通年雇用が難しい、といった課題が全国各地で顕在化しています。一方、福祉分野では、就労機会の確保や社会参加の促進、働く場の多様化が重要なテーマです。農福連携は、こうした双方の課題を“同時に”前へ進める取組です。農業は多様な工程があり、作業を分解して設計すれば、個々の得意・不得意や体調に合わせた役割づくりが可能です。結果として、農業側の人手不足の緩和だけでなく、工程の見える化や標準化が進み、経営全体の生産性向上につながることも少なくありません。

### 2 農福連携とは（基本の整理）

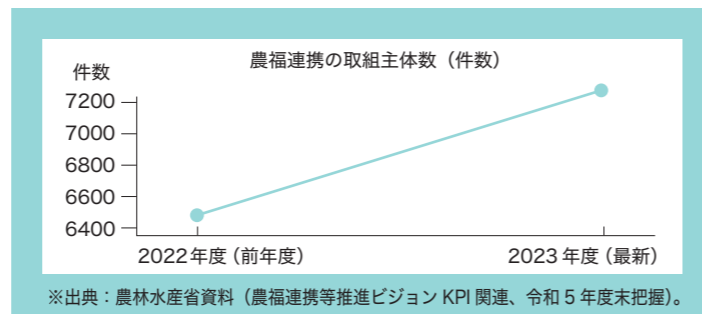
農福連携とは、農業者・農業法人等と、障害者就労施設（A型・B型）や福祉サービス事業所、自治体・関係機関等が連携し、障害のある方をはじめ、就労に困難を抱える方が農業分野で活躍できる機会を広げる取組です。形態は大きく次の2つに分かれます。

- (1) 福祉事業所等が農作業を請け負う（委託・請負等）
- (2) 農業側が直接雇用する（雇用契約）

どちらの形でも、現場の“作業設計”と“安全配慮”、そして関係者の“情報共有”が定着のカギになります。

### 3 取組の広がり

農林水産省等の資料では、農福連携等に取り組む主体数（把握件数）が、前年度の6,343件から、令和5年度末時点で7,179件へ増加したことが示されています（括弧内が前年度調査結果）。ここでは参考として、2時点の推移を図示します。



### 4 受け入れ側の準備を詳しく（“始める前”に整えること）

#### 【1】受け入れの目的と範囲を決める

最初に「何のために農福連携を行うのか」を言語化します。繁忙期の補助なのか、通年での工程の一部を担ってもらうのか、将来的に直雇用も視野に入れるのかで、準備の深さが変わります。併せて、対象となる作業範囲（圃場／施設内／選果場等）、受け入れ人数、頻度（週〇回、繁忙期のみ等）を決め、無理のないスモールスタートを設計します。

#### 【2】作業を「切り出す」：工程分解と役割設計

農福連携がうまくいく現場の共通点は、作業を“人に合わせる”のではなく、作業を分解して“役割をつくっている”点です。例として、播種／育苗トレーの準備、定植補助（苗渡し）、除草（区画指定）、収穫補助（重量・時間を調整）、選別・計量・袋詰め、シール貼り、箱詰め、出荷準備などがあります。最初は「品質への影響が比較的小さい」「危険が少ない」「成果が見えやすい」作業から始めると、達成感が得られ定着しやすくなります。

#### 【3】手順を「見える化」：誰がやっても同じ品質へ

口頭説明だけでは、理解の差やミスが起きやすくなります。写真付きマニュアル（1工程＝1枚、手順は短く）、完成見本（良品・不良品）での基準共有、道具の置き場の固定と表示、作業台の高さ調整、作業量の上限設定（ここまでやったら終了）など、“ミスが起きにくい仕組み”を先に整えることが重要です。

#### 【4】連携体制を整える：窓口・共有・改善のルール

農業側と福祉側の窓口担当者を決め、連絡手段と頻度（連絡ノート、チャット、週次ミーティング等）を定めます。当日の体調・配慮事項・危険ポイント・作業内容の事前共有、欠席時の連絡、送迎の段取り、ヒヤリハット共有と改善反映など、“運用のルール”を最初に決めておくと、受け入れが安定します。

### 5 安全面での配慮を詳しく（“気をつけて”をルールに変える）

#### 【1】危険作業は「やらない」ことを決める

受け入れ初期は、刈払機・チェーンソー等の操作、傾斜地や高所作業、重量物の反復運搬、農薬の希釈・散布、大型家畜の取り扱い等、危険度の高い作業を除外することが重要です。安全度の高い工程で習熟し、体調・特性・経験に応じて段階的に範囲を検討します。

#### 【2】暑熱対策：熱中症は「予防設計」で防ぐ

暑い時期は、作業時間帯の調整（朝夕中心）、こまめな休憩、水分・塩分補給、日陰・送風の確保を“ルール化”します。「〇分作業→〇分休憩」など時間で区切り、体調不良のサイン（顔色、息切れ、反応の鈍さ）を共有し、中止基準を決めます。涼しい休憩場所、飲料、帽子・冷感タオル等の準備も有効です。寒冷期も同様に、防寒具・休憩場所・手指の冷えへの配慮を行います。そのうえで、熱中症が疑われる場合の処置の流れや熱中症に罹ったときの緊急連絡先を定めて、周知する必要があります。

#### 【3】転倒・切創・挟まれ対策：動線と道具で防ぐ

段差、ぬかるみ、狭い通路、刃物の扱いなどは事故につながりやすいポイントです。作業動線の整理（通路確保、滑り注意の掲示）、刃物の渡し方・置き方の統一と保管場所固定、手袋・安全靴など保護具の準備と着用ルール、農機稼働エリアの明確化と立入禁止表示など、“環境”と“道具”を整えることが安全対策の基本です。

#### 【4】衛生・食品安全：ルールを短く、分かりやすく

選別・袋詰め・加工に関わる場合は、手洗い、手袋、異物混入防止、体調不良時の対応などの衛生ルールを短く整理し、掲示します。作業が増えることを、衛生レベルを底上げする機会として活かれます。また直接雇用となったときには週の所定労働時間に応じて定期健康診断を受けさせたり、給食関係業務の場合には月1回以上の検便が義務付けられること、などがあります。

#### 【5】ヒヤリハット共有：小さな気づきを改善へ

ヒヤリハットを「言いやすい」雰囲気にし、改善につなげることが事故防止の近道です。簡単な記録用紙（いつ／どこで／何が／どう改善）やクラウドでの入力表（Google フォームなど）を用意し、月1回でも振り返りを行い、改善点を掲示して共有します。

### 6 農福連携を進める際のポイント

#### 【1】危険作業は「やらない」ことを決める

受け入れ初期は、刈払機・チェーンソー等の操作、傾斜地や高所作業、重量物の反復運搬、農薬の希釈・散布、大型家畜の取り扱い等、危険度の高い作業を除外することが重要です。安全度の高い工程で習熟し、体調・特性・経験に応じて段階的に範囲を検討します。

項目	内容	ポイント（実務）
作業の切り出し	播種・除草・選別など	工程を分解し、危険度の低い作業から開始
見える化	写真マニュアル・完成見本	言葉より「見て分かる」仕組みを整える
安全衛生	暑熱・農機・段差	やらない作業を決め、休憩・中止基準をルール化
連携体制	窓口・共有ルール	体調・配慮事項を事前共有し改善サイクルを回す
労務管理	雇用・委託の整理	雇用なら条件明示／委託なら責任分担を明確化