

「雇用就農資金」 Q & A

【Q①】「農の雇用事業」と「雇用就農資金」の違いを教えてください。

【A】 基本的な事業要件の違いはありませんが、支援の考え方が大きく異なります。「農の雇用事業」は、研修指導者が研修生に、農業技術等の指導を行った事に対する「研修指導謝金（指導単価：2,500円）」として支援していました。

一方、「雇用就農資金」は「雇用継続」されている事に対する支援となります。ただ、「雇用就農資金」も「農の雇用事業」同様に採択を受けた従業員の人材育成を行う事は重要である為、応募申請時に定めた研修計画に基づき、研修指導者が支援対象となる従業員に研修指導を行う事は必要となります。事業要件では年間300時間以上（月当たり25時間以上）の研修が必要となっています。

【Q②】 助成金申請事務は何か変わりますか。

【A】 「農の雇用事業」は、研修指導に対する謝金として支援を行う事から、研修指導を行った日毎に、その都度、研修時間と研修内容等を事細かに整理する必要性がありました。

「雇用就農資金」では、雇用継続に対する支援である事から、「農の雇用事業」の様な事細かな研修時間や研修内容の整理は求められません。ただ、「年間300時間以上の研修」を行う事が求められる為、月当たりで何時間の研修を行ったか、どの様な研修を行ったか、等の整理はこれまで同様に求められます。

よって、助成金申請事務としては、大幅に軽減されています。

なお、出勤簿や賃金台帳の管理・提出は、労働基準法の観点から整備が求められている内容であり、雇用就農資金でも同様に整備が求められます。

【Q③】 研修指導するという事は、どの様な事ですか。

【A】 応募申請時に定めた研修計画に基づき、研修指導者が支援対象となる従業員に仕事を通じて農業技術や知識、経営ノウハウ等を教える必要があります。これを「OJT研修」と言います。

一般的に「OJT研修」は、対象となる従業員の仕事の質や量、責任、権限等を整理した上で、研修計画を立案し、それに基づき、①やってみせる（指導する側が手本を示す）、②説明・解説する（指導する側が手本の意味等を説明・解説する）、③やらせてみる（対象となる従業員にやらせてみる）、④評価・指導する（やらせた結果に基づき、出来ている部分、出来ていない部分を確認・評価し、出来ている部分は伸ばし、出来ていない部分は追加指導する）の行程を繰り返して行く中で、成長を促していく事が求められます。加えて、研修計画は、対象となる従業員の能力や成長速度に応じて、見直して行く事も重要です。更に、その成長如何によって、出来る仕事が増え、質も高まれば、給与査定等に反映する事で、従業員のモチベーションも高まり、結果、定着率も高まる事になります。

【Q④】 研修指導者となる方が農業経験5年に満たないですが、応募申請出来ますか。また、経営開始資金（旧農業次世代人材投資資金経営開始型）を受給中ですが、応募申請出来ますか。

【A】 農業次世代人材投資資金経営開始型早期経営確立者又は認定農業者の経営改善計画認定書の認定を受けている場合は、その代表者が研修指導者になる場合に限り、5年の農業経験がなくても問題ありません。なお、経営開始資金（旧農業次世代人材投資資金経営開始型）受給中の経営者については、雇用就農資金も同じ「新規就農総合対策」に係る事業であるため、重複受給と見なされる事から応募申請出来ません。

[Q⑤] 正社員であれば、応募申請出来ますか。また、特定期間内で独立就農を目指す方を雇用した場合はどうですか。

[A] 正社員であっても、募集期間内で募集要領等に定められた正社員採用期間内に採用・就業開始している必要があります。当事業要件では、支援開始迄に正社員として4ヶ月以上、1年以内の就業をしている事が前提となります。それを超える正社員の就業期間がある場合やそれに満たない就業期間の場合は、応募申請出来ません。なお、採用は雇用契約を交わして就業開始する期間であって、内定日とは異なります。

また、当事業は雇用就農志向者だけでなく、独立就農志向の方も応募申請出来ます。この場合、特定期間内で独立就農を目指す事が決まっていれば、期間の定めのある雇用契約でも可能となっています。ただし、独立就農志向の方であっても、雇用就農志向者同様に①週労働時間 35 時間以上の勤務や②雇用保険・労災保険の加入（法人の場合は厚生年金・健康保険の加入）は義務化されています。なお、独立就農志向の申請の場合、研修計画に経営ノウハウの指導を行う事が盛り込まれ、かつ実践する事が必須であるのと、支援期間終了後の独立就農に係わる継続的なフォローアップが必須となっています。

[Q⑥] 外国人を雇用していますが、応募申請出来ますか。

[A] 日本に在留資格（在留証明書が必要）のある定住外国人は応募申請出来ます。

しかしながら、外国人技能実習生や特定技能外国人は一定期間で母国に帰国するため、期間の定めのない正社員の雇用契約が出来ない事から対象外となります。

[Q⑦] 過去に「農の雇用事業」等で2名採択を受け、助成金も受給しましたが、いずれも離農しました。定着率に課題がありますが、応募申請出来ますか。

[A] 募集開始する年度から過去5年間に遡り、「農の雇用事業」等雇用就農関連事業の研修生数が2名以上いて、助成金を受給した場合、定着率1/2以上でないと応募申請出来ません。

なお、雇用就農資金で1名採択を受け、助成金を受給した後に離農した場合、次に応募申請する為には、離農した従業員と同等の労働条件の方（補完雇用就農者）を1名採用し、更にもう1名採用（増加分）しないと申請する事は出来ません。但し、この場合、補完雇用就農者は支援対象外となります。

「雇用就農資金」の目的は、次代の農業の担い手を増やして行く事であるため、このような制度設計となっています。

[Q⑧] 「農の雇用事業」では常時従業員10名以上について、応募申請制限がありました。が、「雇用就農資金」では同様の要件はありますか。

[A] 「農の雇用事業」では、年度内に応募申請出来る人数は、常時従業員10名以上20名未満は2名、20名以上は1名と制限がありました。一方、「雇用就農資金」では、応募申請制限が撤廃され、常時従業員数に係わらず、年度内に事業要件に該当する方を採用していれば、何名でも申請する事が可能となっています。

「雇用就農資金」では、人材育成や労務管理力、経営力等に優れた経営体で、従業員の定着率も良ければ、年度内に何名でも申請する事が可能となっています。

[Q⑨] 50歳以上の方を正社員雇用しましたが、応募申請出来ますか。

[A] 50歳以上に対する応募申請の特例措置はありません。令和元年度から令和2年度に掛けて、緊急的に50歳以上60歳未満のシニア世代を対象として、「農の雇用事業」の関連で研修支援事業が仕組みま

したが、現在は、これに変わる事業は仕組まれていません。

【Q⑩】 代表者の親族（三親等以内）でも応募申請出来ますか。

【A】 代表者と同居しておらず、親族以外の雇用条件が同等の従業員（労働条件が同じでかつ、保険関係が加入されている従業員）がいれば、申請出来ます。なお、比較対象となる従業員と労働条件や賃金等において差が確認された場合、その理由書を求める場合があります。

【Q⑪】 県立農業大学校で就農準備資金（旧農業次世代人材投資資金準備型）を受給した者を正社員雇用しましたが、応募申請できますか。

【A】 県立農大の他、全国型の準備型を受けた者の場合は、雇用就農資金への移行は可能です。また、準備型から雇用就農資金への移行について、畜種から耕種や耕種から畜種への移行は認められています。

【Q⑫】 応募申請様式の研修計画はどの様にして作成したら良いですか。

【A】 研修計画は、研修作目毎に年間作業内容を洗い出し、その作業に対してどの様な技術、知識が必要となるかを整理する必要があります。

また、4年間の研修計画を整理する上で、対象となる従業員の成長も鑑み、発展的な計画を整理する事が求められます。したがって、1年目、2年目、3年目、4年目で対象となる従業員にどの様に成長して欲しいか、どの様な仕事の責任・権限を与えて行くかも考慮しながら作成する事が求められます。

※上記以外で、「雇用就農資金」の事業要件や応募申請方法の他、準備する書類等、ご不明な点は、熊本県農業会議迄ご相談下さい。（TEL：096-384-3333、担当：岩崎、松嶋、出田）