

【R5補正】労働力確保体制強化事業（就労条件改善タイプ） よくあるQA（令和6年3月25日時点）

問い合わせ	回答
<b>総論</b>	
<p>1 本事業の概要を教えてください。</p>	<p>農業の「働き方改革」を推進するため、令和5年度補正予算により、新たに、労働時間や休日の設定、保険加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する「労働力確保体制強化事業」を創設しました。</p> <p>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。</p> <p>○農林水産省HP：<a href="https://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyou_jinzaiikusei_kakuho/hatarakikata.html">https://www.maff.go.jp/j/keiei/nougyou_jinzaiikusei_kakuho/hatarakikata.html</a></p> <p>○マイファームHP：<a href="https://myfarm.co.jp/roudouryoku/">https://myfarm.co.jp/roudouryoku/</a></p>
<b>地区プロジェクト実施主体 ※公募要領別表2</b>	
<p>2 地区プロジェクトの最小の構成員はどのような形態になりますか。</p>	<p>地区プロジェクトの最小構成員は以下のとおりです。</p> <p>① 従業員を雇用し、就労条件改善に取り組む経営体を<b>3者以上</b>          ※従業員は雇用契約期間が1か月以上、正規職員・パートタイムの別は不問</p> <p>② 関係機関（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<b>1者以上</b></p> <p>なお、①に加え、今後雇用を予定しており、就労条件改善に取り組む経営体も構成員に含めることは可能です。</p>
<p>3 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、<u>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。</u></p>	<p>請負契約のみを締結している経営体は構成員の<b>対象外</b>です。</p> <p>ただし、<b>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</b>です。</p>
<p>4 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。</p>	<p>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、<b>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</b>です。</p>
<p>5 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、<u>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。</u></p>	<p><b>事業実施期間内に従業員を雇用、又は採用活動</b>していただく必要があります。</p> <p>※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。</p>
<p>6 <u>外国人を常用雇用</u>したいと考えている経営体は構成員に該当しますか。</p>	<p>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、<b>外国人の方であっても対象</b>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<b>雇用契約を結ぶ従業員がいない場合は構成員の対象外</b>です。</p>
<p>7 集落営農法人はどのようにカウントしますか。</p>	<p>1つの経営体（地域協議会の構成員）としてカウントします。</p> <p>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。</p>
<p>8 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。</p>	<p>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。</p>

【R5補正】労働力確保体制強化事業（就労条件改善タイプ） よくあるQA（令和6年3月25日時点）

9	1 経営体に係る費用として、100万円の上限はありますか。	上限はありませんが、協議会の目的達成のため、適切に構成員に分配し活用いただければと思います。
10	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。	<a href="#">公募要領別表2</a> 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。
11	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。	<a href="#">公募要領別表2</a> 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 <b>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</b> をお願いします。
12	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、 <b>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</b> です。
13	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。	<b>原則、農業生産に係る就労条件改善が支援対象</b> 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 <b>支援対象</b> とします。
14	同一協議会名で、就労条件改善タイプと産地間連携等推進タイプに同一年度に申請することは可能でしょうか。	<b>同一団体が同一年度に両タイプを実施することはできません。</b>
<b>働きやすい環境づくり計画 ※公募要領3「事業の内容」ア</b>		
15	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、 <b>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ください</b> ようお願いします。
16	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。	<b>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</b> （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、 <b>事業計画とは別に、マイファームが別に定める様式「就労条件改善一覧」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。</b>
17	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、 <b>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</b> することとします。

【R5補正】労働力確保体制強化事業（就労条件改善タイプ） よくあるQA（令和6年3月25日時点）

18	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。	<b>交付決定前</b> に実施した取組については <b>支援対象外</b> です。
<b>就労条件改善等の要件 ※公募要領別表 1</b>		
19	就労条件改善の具体的な要件を教えてください。	<b>公募要領の別表 1</b> に記載のとおり、 <b>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</b> てください。 各項目の就労条件改善事項を <b>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</b> 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。
20	就労条件改善にはいつまでに <b>取り組む必要</b> がありますか。	<b>事業実施期間内</b> 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。
21	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、 <b>どのような確認資料の提出が必要</b> 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マイファームにお問合せください。
<b>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）</b>		
22	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。 <b>a 地域における現状や課題の調査</b> （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） <b>b 構成員における従業員の満足度調査</b> （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、a 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。この他、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。
23	地域の労務管理の状況等に係る調査について、 <b>事業開始前に行ったものを活用</b> することは可能ですか。	可能です。活用可能な内容か不明な場合は、マイファームにお問い合わせください。
24	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、 <b>就労条件改善事項に掲げられているすべての事項について従業員の満足度を数値で回答</b> いただきます。
25	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、 <b>できるだけ多くの方から調査結果を収集</b> しておくことが望ましいと考えます。

【R5補正】労働力確保体制強化事業（就労条件改善タイプ） よくあるQA（令和6年3月25日時点）

計画に基づく取組内容 ※公募要領3「事業の内容」		
26	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。
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		
27	「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。）
28	「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。
29	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。
30	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、 <b>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。</b> 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。
31	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 <b>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</b> です。
32	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、 <b>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</b> です。
33	「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、 <b>対象外</b> です。
成果目標 ※公募要領5「事業の成果目標」		
34	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、 <b>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</b> について目標値を設定いただけます。
35	成果目標の達成期限はいつですか。	<b>事業終了年度の翌年度末</b> です。

【R5補正】労働力確保体制強化事業（就労条件改善タイプ） よくあるQA（令和6年3月25日時点）

応募方法		
36	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		
37	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、マイファームが審査を行います。（ <a href="#">公募要領別表4</a> ）  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、 <u>・事業実施地域に偏りがないう選定</u> <u>・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行い、審査合計点の高い候補者を優先して選定</u> などがあります。
38	審査の結果、事業計画を変更する必要があ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。（ <a href="#">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</a> ）
その他		
39	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については、マイファームまでお問い合わせください。 ■ TEL : 050-3333-9769 （株式会社マイファーム 農業労働力支援事務局） ■ MAIL : roudouryoku@myfarm.co.jp ■ お問い合わせフォーム : <a href="https://forms.gle/T5Gyb9vEcZamTG6s8">https://forms.gle/T5Gyb9vEcZamTG6s8</a>  電話が通じない場合がありますので、まずは[問い合わせフォーム]または[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のみとなりますので、予めご了承ください。