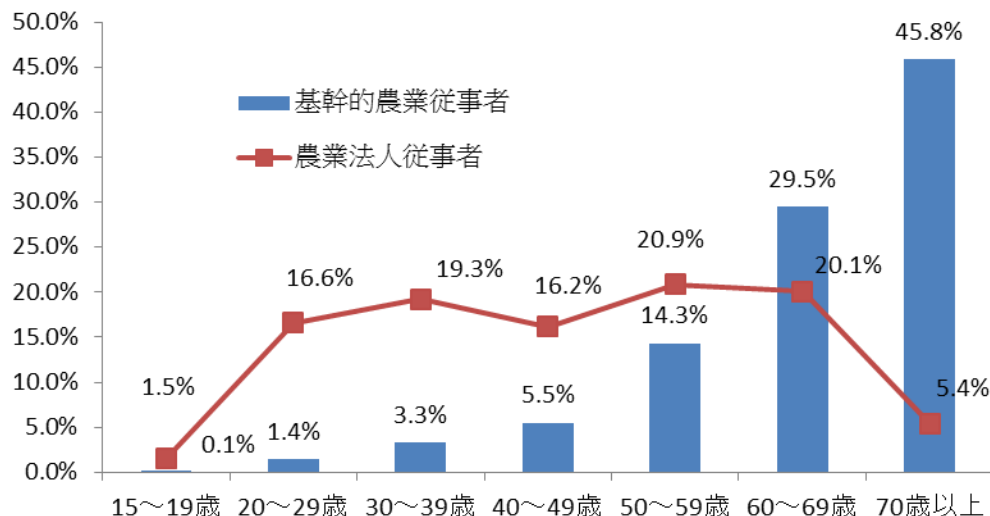


外国人技能実習制度の見直しについて

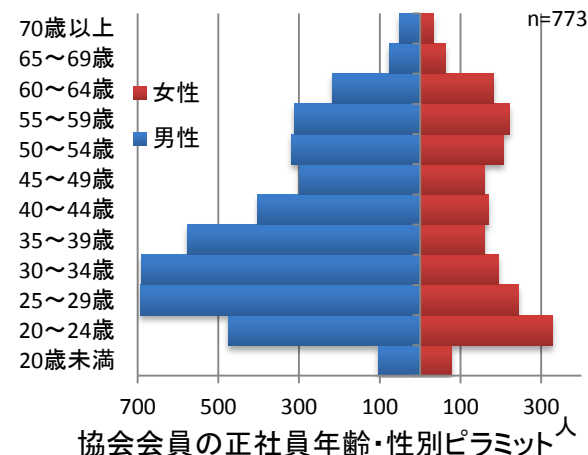
平成26年2月
公益社団法人日本農業法人協会

農業法人従事者と基幹的農業従事者の年齢構成



基幹的農業従事者と農業法人従事者の年齢構造比較

正社員年齢構成
(雇用実態についてのアンケートより)



協会会員の正社員年齢・性別ピラミット

◎農業法人は従事者が若く、雇用吸収力がある

①平均年齢

農業法人従事者：46.4歳 ⇔ 基幹的農業従事者：66.2歳

(役員55.7歳、正社員39.2歳、常勤パート51.2歳)

②65歳以上の割合

農業法人従事者：12.7% ⇔ 基幹的農業従事者：59.6%

③会員1社当たり正社員8.1人で若年層の正規雇用が多い

<備考>

- ・基幹的農業従事者数:177.8万人(出典:農林水産省経営局「農業経営構造の 変化」(2013年2月))。
- ・農業法人従事者:1.3万人(当協会「雇用実態についてのアンケート」回答先(783法人)の合計)。

回答のあった農業法人等の正社員数は6,250人(1社当たり:8.1人)であり、平均年齢は、男性38.4歳(中央値36歳)、女性40.8歳(同40歳)となっている。

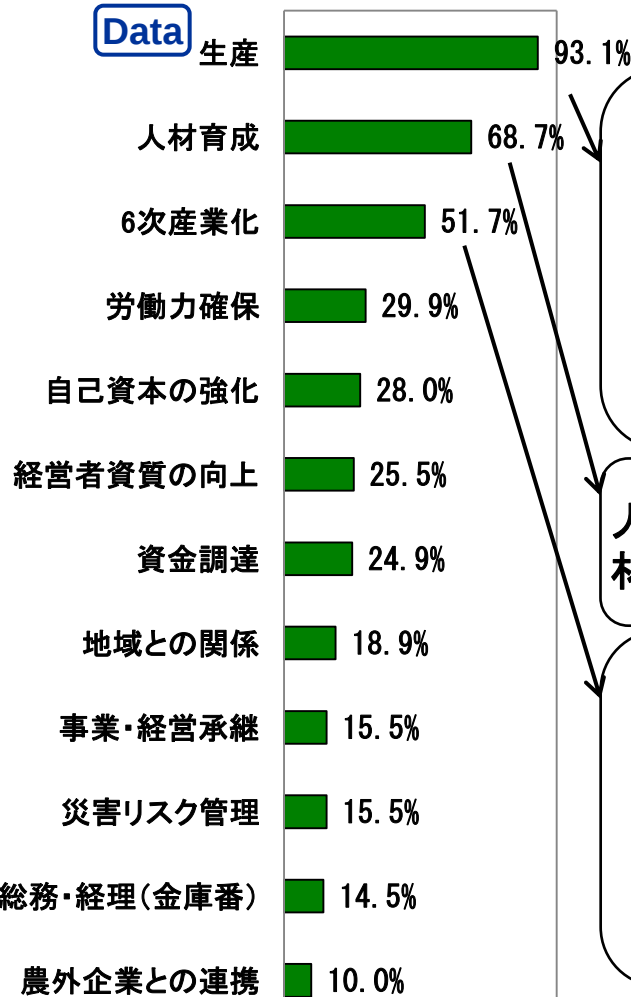
正社員の年齢・性別ピラミットを見た場合、男性は25～29歳、女性は20～24歳が最も多く、農業法人等の正規雇用者として若年層が多い。

会員企業の経営課題

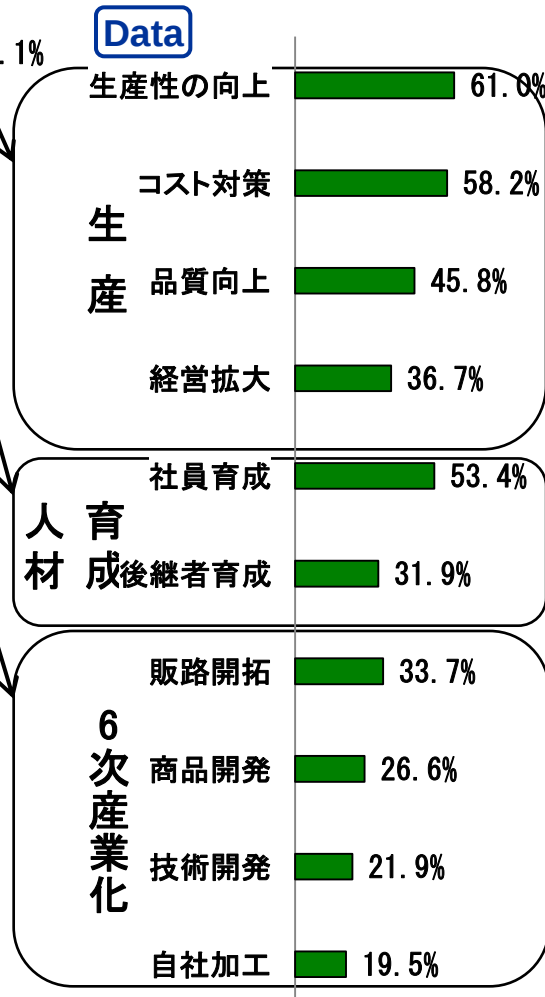
(2013年5月 日本農業法人協会「農業法人白書」より抜粋)

- 経営課題は、生産性の向上・コスト対策・品質向上・社員育成が50%以上と上位を占める。
- 次いで、労働力確保、自己資本の増強、経営管理能力の向上、資金調達が20%以上。

経営課題
(複数回答)n=830



経営課題の内訳
(複数回答)n=830



Data 業種別の経営課題上位3位

業種	1位	2位	3位
稲作	コスト対策	生産性の向上	品質向上
野菜	生産性の向上	社員育成	コスト対策
その他耕種等	生産性の向上	コスト対策	社員育成
畜産	コスト対策	生産性の向上	社員育成

Data 売上規模別の経営課題上位3位

売上規模	1位	2位	3位
～5千万円	生産性の向上	コスト対策	品質向上
～1億円		社員育成	コスト対策
～3億円		コスト対策	社員育成
～10億円		社員育成※	コスト対策
10億円以上	コスト対策	社員育成	生産性の向上

※同数1位

外国人技能実習制度に関する要望

(日本農業法人協会「わが国農業政策へプロ農業者の目線からの提言」より)

1. 有能な外国人技能実習生の更なる技能向上

外国人技能実習生に関して、3年間の実習期間が終了し、JITCO認定評価専門級(上位級)等を取得するなど一定以上の技能を身につけた技能実習生が、更により高度な技能を幅広く習熟できる技能実習の延長等(2年間)を可能とするよう制度の見直しをお願いしたい。

2. 理由

農業における技能実習については、多岐に亘る作業の組合わせで技能の修得・習熟を行っていくが、栽培する作目によっては年に数回程度の栽培しか経験できない。また、気象条件や病害虫の発生等栽培環境が毎年再現できないことにならない。このため、技能実習生がより高度な技能を習熟するためには、技能実習期間の延長等による技能取得機会の確保が必要と考える。

会員企業における外国人技能実習生受入れ状況(参考)

2013年12月 外国人技能実習生受入れに関するアンケート調査結果(抜粋)
回答状況:234社

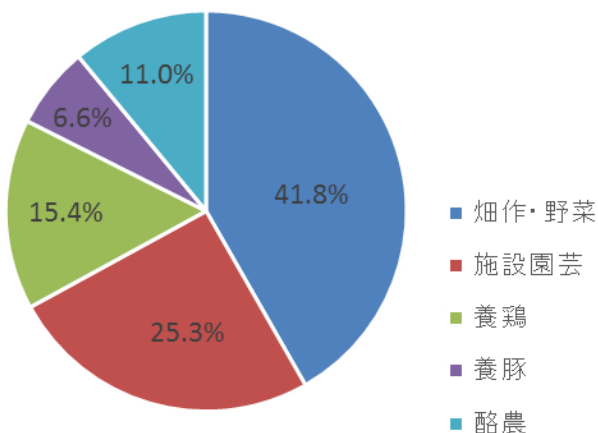
<受入れ職種・作業>

○作業別では、「畑作・野菜」(41.8%)が最も多く、次いで「施設園芸」(25.3%)、「養鶏」(15.4%)となっている。

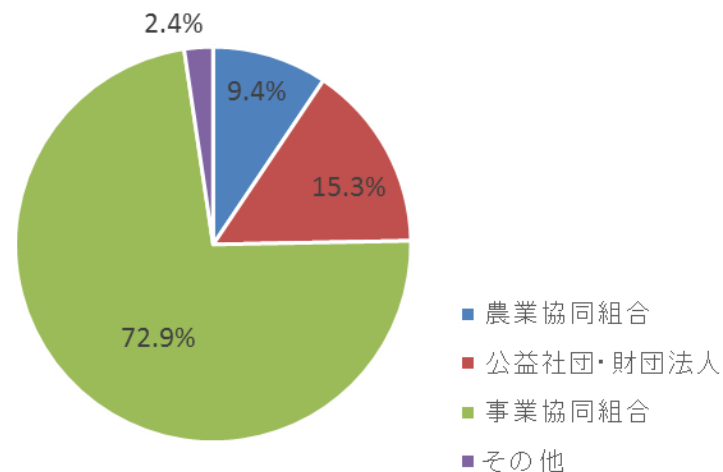
○職種別では、「耕種農業」が67%、「畜産農業」が33%となっている。

<受入れ監理団体>

○「事業協同組合」(72.9%)からの受入れが最も多い。



受入れ職種・作業(n=91)



受入れ監理団体(n=85)

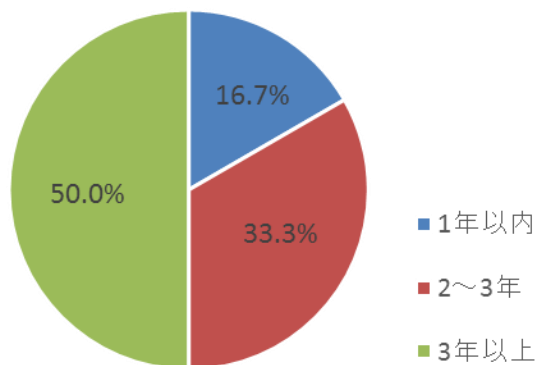
<受入れ職種の技能修得に必要な期間>

○「3年以上」が5割を占めており、必要年数は5年間が最も多い。

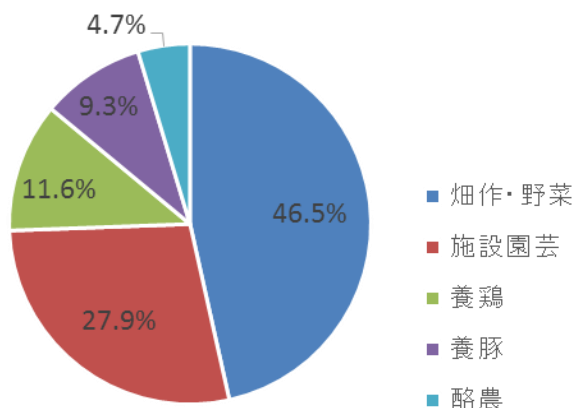
○3年以上必要と回答した会員企業のうち、「耕種農業(畑作・野菜、施設園芸)」が7割を占める。

<技能実習生受入れの効果及び影響>

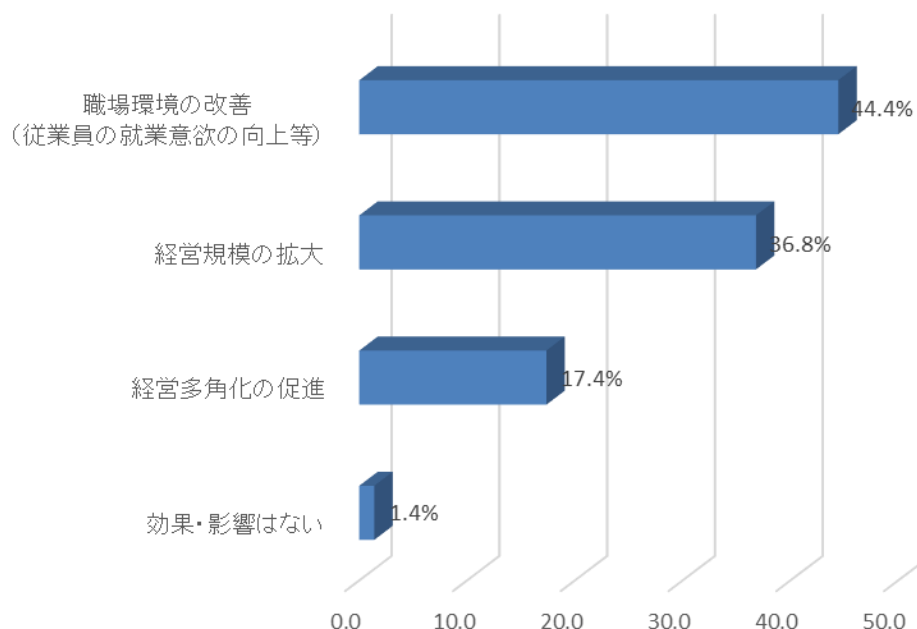
○「職場環境の改善(従業員の就業意欲の向上等)」(44.4%)が最も多く、次いで「経営規模の拡大」(36.8%)となっている。



技能修得に必要な期間(n=84)



3年以上と回答した企業の職種・作業の内訳(n=43)



技能実習生の受入れ効果及び影響(n=144 複数回答)

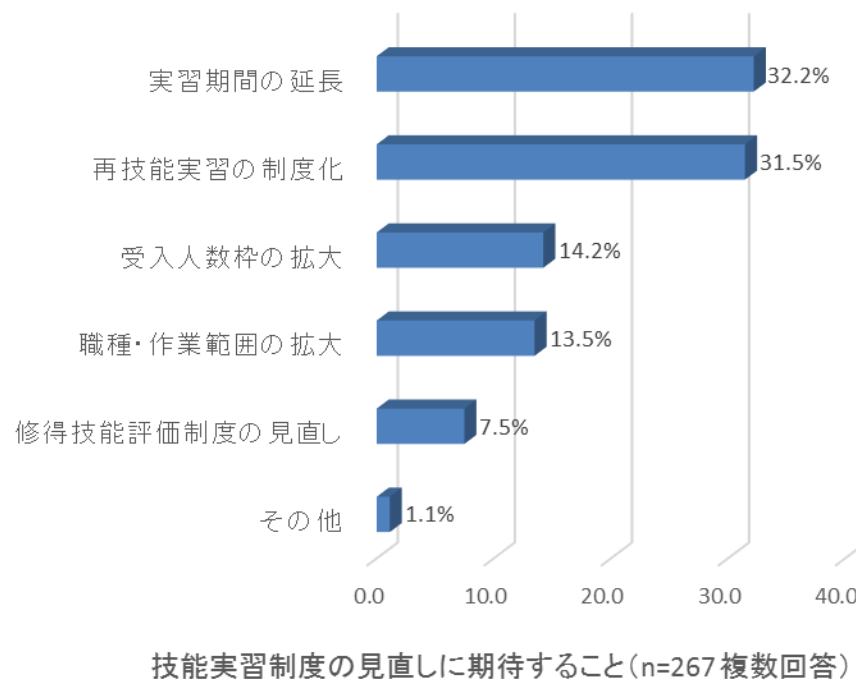
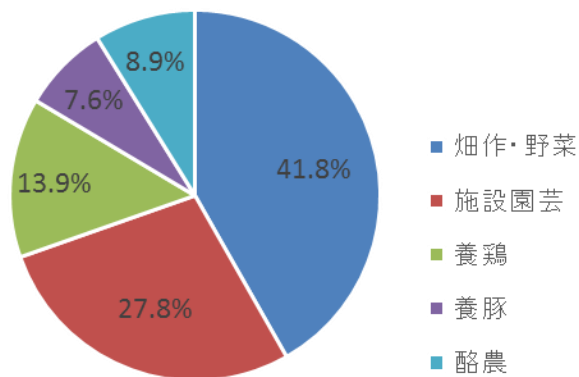
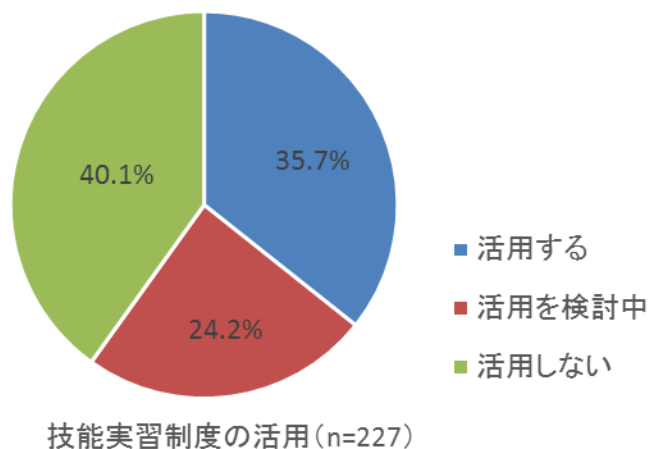
<技能実習制度活用の意向>

○「活用する」と「活用を検討中」と回答した合計は、約6割であった。

○「活用する」と回答した会員企業のうち、「耕種農業(畑作・野菜、施設園芸)」が約7割を占める。

<技能実習制度の見直しに期待すること>

○「実習期間の延長」(32.2%)が最も多く、次いで高度技能の修得のための「再技能実習の制度化」(31.5%)となっている。



従業員の募集・採用について(参考)

(農業法人等における雇用に関する調査結果より抜粋)

農業法人等における雇用に関する調査結果

平成23年 3 月

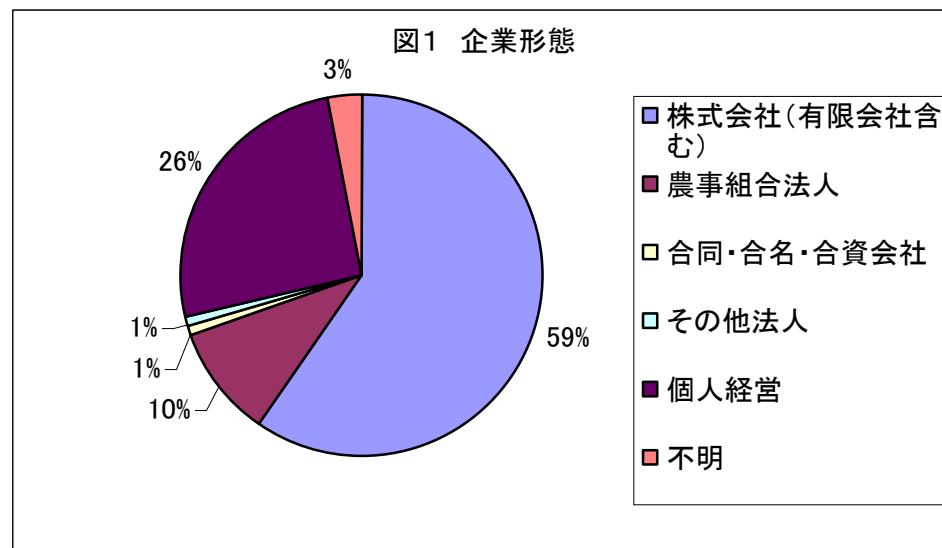
全国新規就農相談センター
(全国農業会議所内)

本アンケートは、「農の雇用事業」実施経営体に対して行われたものである。そのため、全国農業会議所がこれまで行ってきたアンケートとは異なり、法人以外の経営体も含まれていることから、ここでは法人経営と個人経営をわけて集計した結果を主に用いている。ただし、両者であまり違いのみられなかった項目については、煩雑さを避けるために示していない場合もある。

○回答事業体の基本的な項目

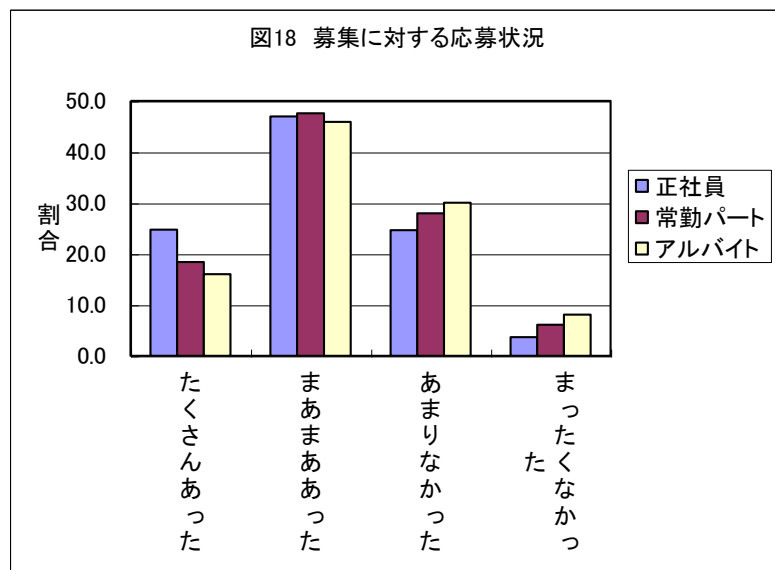
回答総事業体数2,150に対して、法人経営が1,595事業体で74%を占め、個人経営が552事業体で26%となっており、回答事業体は法人経営が多くの割合を占めている。

図1から企業形態別の事業体割合をみると、法人では不明を除くと株式会社(有限会社含む)が全事業体数の59%と半分以上を占めており、次いで農事組合法人10%となっている。この2つ形態で法人経営の大部分を占めている。



○従業員の募集・採用(応募)

図18: 募集に対する応募状況(不明を除く)をみると、「まあまああった」がいずれの雇用形態でも最も多く、およそ半分を占めている。雇用形態別では、正社員では「たくさんあった」の割合が高いのに対して、常勤パートとアルバイトでは「あまりなかった」「まったくなかった」の割合が相対的に高くなっている。



○従業員の募集・採用(不足感)

図19: 人手不足に対しての深刻度をみると、合計では6割で不足感があり、2割で「非常に感じている」、4割で「ある程度感じている」となっている。法人経営と個人経営では不足感に違いはみられなかった。

