

高齢者の知恵を 農業経営に活かす

今回のキャスト

社長

藤田 匠

社員

西園寺 千代

剪主

伝法院 千里

藤田社長の農業の先輩が高齢のため、農作業の現場を離れてコンサルティング業務に乗り出すらしい。長年培った能力を活かして。

藤田 山崎農園の社長から相談があったんだけど、先代時代から働いている野上さん、退職するらしいよ。千代 野上さんには、私が山崎農園で研修したときにお世話になりました。引退して何をされるんですか。

藤田 とりあえずゆつくりするみたい。それなら、辞めなくても休職でもいいような気がするよね。千代 きつと野上さんにも考えがあるんじゃない。山崎農園に迷惑をかけたくないとか、それにしても、野上さんは本当に農業が好きなの

で、他の仕事をしているイメージは全然湧かないですね。藤田 そうだね。僕は学生るとき山崎農園でバイトしていて野上さんにはお世話になった。山崎社長から

は、野上さんをうちで雇えないかって相談があったんだよね。千代 えっ！ 野上さんが辞めることも、一緒に働く可能性についても考えたことがなかった。でも、野上さん

さんうちの農園の現状を見てもらって改善していただくのもいいかもしれないですね。うちは施設栽培は苦手ですが、山崎農園は施設栽培がメインで、野上さんはその中心メンバーですから、ノウハウはありそうですね。

藤田 たしかに。ただ野上さんほどの先輩に加わってもらうのも、なんか気が引けちゃうというか、恐れ多い気がするんだよね。伝法院 藤田社長、千代さん、こんにちは！

まさにいま山崎農園に

高齢になっても働き続けたい人のために

高齢者雇用安定法の改正があり、令和3年4月1日に施行されま

行ってきましたよ。野上さんは一念発起して起業するらしいですよ。

藤田 独立するんですか。

伝法院 いやいや、そもそも退社理由は体力が主なんです。現場作業から手を引き、アドバイスやコンサルティングをしていくそうですよ。施設栽培技術や若い社員への指導を外部からサポートするとか。野上さんももう70歳ですからね。山崎社長も何度も引き留めたんだけど、意志は固く、ダメだったみたいです。

藤田 でも、農業という業界には残ってくれるみたいで、そこは安心しました。正式に施設栽培のアドバイスを依頼したいなあ。

伝法院 そうですね、雇用を継続するにしても、起業するにしても、いまはけっこう制度的なバックアップがありますよ。

した。新たに従業員の70歳までの就業機会の確保が、事業主の努力義務と定められています。

以前より、農業はシニア活躍の舞台として語られてきました。今回の法改正の概要は次ページを参照ください。併せて高齢者雇用関連の助成金などの支援策について紹介していきます。

今回の執筆者
矢尾板 初美

(有)人事・労務パートナー/
行政書士/
903シティファーム
推進協議会委員長



明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。NPOの設立支援や運営サポートなどコミュニティ創りを支援している。次代に持続可能な農と食を残していくため903シティファーム推進協議会を自ら設立。次世代の農業経営者を応援する「ローカルとつながる田心マルシェ」も開催。

令和3年4月施行 改正高齢者雇用安定法

現行 65歳までの雇用確保（義務）

- 60歳未満の定年禁止
 - 65歳までの雇用確保措置
- 定年を65歳未満に定めている事業主は、以下いずれかの措置を講じなければならない。
- ①65歳までの定年引き上げ
 - ②定年廃止
 - ③65歳までの継続雇用制度（再雇用・勤務延長等）を導入



新設 70歳までの就業機会の確保（努力義務）

- 65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務を新設（70歳までの定年引き上げを義務付けるものではない）。

- ①70歳までの定年引き上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度）の導入

【創業支援措置の導入】

- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度
65歳以上の社員がフリーランサーまたは新規法人による起業、あるいは事業主が支援する社会貢献事業に携わる場合等に、当該事業主等と同人が労働契約以外の業務委託契約等を締結することをもって、事業主による「高齢者就業確保措置」が講じられたことになる。
- ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

高齢者の活躍を 後押しする助成金

① 65歳超雇用推進助成金

以下の3コースが設けられている。65歳超継続雇用促進、高齢者評価制度等雇用管理改善、高齢無期雇用転換。

② 特定求職者雇用開発助成金

③ 人材開発支援助成金

④ 生涯現役起業支援助成金

40歳以上の方の起業を支援する助成金。助成額最大200万円。中高年齢者が起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員

（中高年齢者）の雇い入れに伴う雇用機会の創出を行なう事業主に對して助成。以下の2種類がある。

- (1)雇用創出措置…中高年の雇用の際に発生する募集・採用・教育訓練のための費用を助成。起業日の年齢が40歳以上の方が、計画書を提出し、計画期間内（12カ月以内）に60歳以上の者を1名以上、40歳以上60歳未満の者を2名以上または40歳未満の者を3名以上新たに雇用した場合、募集・採用に関する費用を助成。
- (2)生産性向上…助成金を受けた後の一定期間で生産性が向上した場合に別途支給。

- ⑤ 高齢労働者処遇改善促進助成金
※各種助成金の申請や問い合わせは都道府県労働局へ（ハローワークで受け付ける場合もあり）。
- 「生涯現役」をめざす
雇用・就業促進の取組

助成金ではありませんが、高齢者が退職後も生きがいを持って地域社会に参加するために、中高年齢者および関係機関に向けて、生涯現役促進地域連携事業が走り出し、下記のような働きかけが行なわれます。

■中高年齢者の方々への働きかけ

- ① 高齢期の就労・社会参加に向けた意識改革

- ② 就労・社会参加へのきっかけづくり
- ③ 「企業人」から「地域人」として、高齢者は地域の支え手へ

■関係機関等への働きかけ

- ① 地域の様々な機関をつなぐプラットフォームとコーディネーターの設置

- ② 専門的な知識・技術・経験を地場の企業で生かす仕組み

- ③ シルバー人材センター・社会福祉協議会・地域包括支援センターの活性化

現在、少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっているなかで、働く意欲のある高齢者が能力や経験を活かし、年齢に関わりなく働くことができる環境を整備していくことが重要です。高齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組を支援し、多様な雇用・就業機会を創出していきたいと思えます。

とくに農業においては、高齢者の活躍が目立ちます。生涯現役をめざす方もたくさんいます。農業経営者にとっても、そうした高齢者のもつノウハウや技術が大きなメリットをもたらす可能性は大きいのではないのでしょうか。助成金や各種支援事業は、農業経営の後押しをしてくれるはずです。ご検討してみてくださいいかがでしょうか。