

## 【配分基準表（取組内容ポイント）】

### ①経営管理の高度化

配点の水準	点数	運用
ア GLOBALG.A.P.又はASIAGAPの認証を取得している。	1点	【確認資料】 認証を証する書類 等
イ 青色申告を行っている。	1点	<p>➤ 青色申告承認申請書を提出するだけでなく青色申告を行うことが必要です。</p> <p>【確認資料】 青色申告を証する書類 等</p>
ウ 農業版事業継続計画（BCP）を策定（農林水産省が公表している自然災害等のリスクに備えるためのチェックリスト「事業継続編」により策定した簡易版等を含む。）している。	1点	<p>➤ 事業継続力強化計画の認定（中小企業庁認定）を受けている場合で、認定を受けた計画の内容が、農業版BCPの内容を包括する場合は、ポイント算出可能です。</p> <p>➤ 認定を受けた当該計画の記載が農業版BCPに照らして不足等している場合は、不足等事項を別紙等で補ってください。</p> <p>【確認資料】 農業版BCP（事業継続計画） 等</p>

### ②環境配慮の取組

配点の水準	点数	運用
環境負荷低減事業活動実施計画若しくは特定環境負荷低減事業活動実施計画の認定を受けている。	2点	【確認資料】 認定を証する資料 等

## 【配分基準表（取組内容ポイント）】

### ③輸出の取組

配点の水準	点数	運 用
ア 輸出事業計画の認定を受けている、又は認定を受けた輸出事業計画に連携者として位置付けられている。	2 点	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ アの輸出事業計画は、輸出事業計画の認定規程（令和 2 年 4 月 1 日付け農林水産大臣決定）により大臣が認定した計画をいいます。</li> <li>➤ イの認定フラッグシップ輸出産地は、フラッグシップ輸出産地選定実施要領（令和 6 年 4 月 19 日付け 6 輸国第 256 号）第 5 の規定により認定証の交付を受けた産地をいいます。</li> </ul>
イ フラッグシップ輸出産地に参画している。	1 点	<p>【確認資料】認定された輸出事業計画、認定された輸出事業計画に連携者として位置付けられていることを証する書類、フラッグシップ輸出産地認定証、認定フラッグシップ輸出産地に参画していることを証する書類 等</p>

## 【配分基準表（取組内容ポイント）】

### ④ 女性の取組

配点の水準	点数	運 用
<p>以下のいずれかに該当している。</p> <p>ア 女性農業者（自らが農業経営を行っている又は部門間で区分経理を行っている場合に当該部門の責任者である者に限る。）</p> <p>イ 代表者が女性である若しくは役員若しくは構成員のうち女性が過半を占める法人又は任意組織</p> <p>ウ 法人又は任意組織であって、部門間で区分経理行っており、女性が当該部門の責任者であるもの</p>	2点	<p>➤ アは、女性農業者が申請する場合です。（申請者が女性であっても、実質的に男性の取組である場合は対象とはなりません。）</p> <p>➤ イは、代表者が女性であるか、役員又は構成員のうち女性が過半を占める場合です。女性が半数（50%）の場合は、「過半」ではないことから対象ではありません。</p> <p>➤ ア又はウによりポイント算出する場合は、当該女性が責任者の部門で必要な機械等の導入の場合に限ります。</p> <p>【確認資料】マイナンバーカード等女性であることを公的に証する書類、履歴事項全部証明書（登記簿謄本）、損益計算書（区分経理が分かる資料）等</p>

#### 〔誤った事例〕

- 1 助成対象者の妻も農業経営に参画（経営者ではない）していることを捉えて、ポイント算出できるものと誤認してしまった。
- 2 構成員2名中1名が女性であったことでポイント算出をしてしまった。
- 3 部門間で区分経理をしていることを確認せず、女性が園芸部門の責任者であることのみでポイント算出してしまった。

#### 〔解説〕

- 1 女性が農業経営に参画しているだけではポイント算出できません。
- 2 女性の構成員が過半を占める場合は、50%ちょうどではポイント算出できません。
- 3 女性が部門責任者であることでポイント算出する場合は、部門間で区分経理を行っている必要があります。

## 【配分基準表（取組内容ポイント）】

### ⑤労働環境の改善

配点の水準	点数	運 用
ア 労働保険（労働者災害補償保険・雇用保険）に加入している。	1 点	【確認資料】 労災保険加入証明書・雇用保険被保険者証 等
イ 社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入している。	1 点	【確認資料】 資格取得確認証・資格確認書 等
ウ 労働時間、休憩及び休日について他産業と同等の労働環境を整備している。	1 点	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働基準法に準拠した労働時間、休憩及び休日を、就業規則又はこれに準ずるもの（労使協定の締結等）に規定していることが必要です。</li> <li>➤ 例えば、以下の①～③全てに該当する場合は、ポイント算出が可能です。               <ul style="list-style-type: none"> <li>① 労働時間について、1 日 8 時間以内及び 1 週間 40 時間以内、並びに、時間外労働時間について、1 か月 45 時間及び年間 360 時間以内とすること又は年間総労働時間を 2,445 時間以内とすることを規定している</li> <li>② 休憩時間について、労働時間が 6 時間を超える場合には 45 分以上、8 時間を超える場合には 1 時間以上の休憩を労働時間中に確保することを規定している</li> <li>③ 休日について、毎週 1 日以上又は 4 週間を通じて 4 日以上の日を確保することを規定している</li> </ul> </li> </ul> <p>【確認資料】 就業規則 等</p>