

II 経営感覚に優れた次代の担い手の確保・育成

農業就業者の高齢化に伴う就業人口や農家戸数の減少が加速化する中、認定農業者を中心とした産業の担い手の確保を図り、耕地等の経営資源を集約化することで、産業の担い手全体の経営規模拡大と地域に雇用を生み出す雇用型経営体を増大させます。

そのため、販売農家数が平成27年22,200戸から平成37年には14,700戸と減少が見込まれる中、農業としての産業を担う経営体数を平成27年の8,000経営体から平成37年に7,595経営体を確保してまいります。

	現 況	平成32年度	平成37年度
地域農業を担う経営体数(経営体)	8,076	7,721	7,595

※地域農業を担う経営体数とは、認定農業者、認定新規就農者、基本構想水準到達者、今後育成すべき農業者の合計

II-1 新規就農・就業者の増大

新規就農者・新規就業者数を安定して確保していくためには、就農希望者を地域に呼び込む仕組みを強化するとともに、就農時に必要となる初期投資のリスク軽減等を図る必要があります。

また、林業専門作業員については、65歳以上の作業員が全体の1割を占めるなど高齢化が進んでいることに加え、今後、木材生産が増加することから、若手作業員の確保と技術継承が必要です。

	現 況	平成32年度	現況年度
新規自営就農者数(人/年)	159	250	H22~26の平均
新規雇用就業者数【農業】(人/年)	115	250	H22~26の平均
新規雇用就業者数【林業】(人/年)	23	23	H22~26の平均



都市部での就農相談

1 就農・就業希望者を地域に呼び込む組織的な取組の推進

県内外から広く意欲のある就農・就業希望者を確保し、就農・就業の準備段階から定着までの切れ目のない支援を行います。

1 新規就農・就業者の確保に向けた情報発信力の強化

- 技術習得のための研修先や営農開始時に必要となる経営資源の手当てなどの受入態勢を整えた産地や農業法人等を登録(受入団体等登録制度)し、農業で稼げる姿や地域の魅力、住居等の生活環境情報、国・自治体の支援策等と併せ、就農・就業支援のワンストップ窓口から全国へ情報発信します。
- 就農・就業希望者が安心して本県農林業を選択できるよう、学生や他産業従事者の就農・就業体験(インターンシップ)の実施体制を整備します。

2 就農・就業前後の所得確保

- 青年の就農意欲の喚起と就農後の定着を確保するため、「青年就農給付金^{※1}」や「農の雇用事業^{※2}」の活用により、就農前後の所得確保を図ります。
- 「緑の雇用^{※3}」やながさき森林づくり担い手対策基金を活用した事業等により、林業専門作業員の確保、高性能林業機械を活用した作業システム普及推進による生育コストの縮減や、林業専門作業員に対する技能研修により技術力の向上を図ります。
- 林業事業体^{※4}が林業専門作業員の増員に取り組めるよう、森林整備事業の年間計画公表による事業量の見える化、大口発注や年度にとられない発注の検討等による事業量の拡大、安定化に取り組めます。

3 初期投資リスクの軽減

- 就農時に必要となる施設・機械等について、新規自営就農者向けの補助事業や制度資金等により、初期投資に係る負担の軽減を図ります。
- 就農希望者が最小限の負担で産地での研修終了直後から円滑に経営開始できるよう、受入団体等登録制度において、リタイア予定者等の経営資源をリスト化し就農希望者へ斡旋する仕組みを整えます。
- 就農希望者の経済的負担を軽減するため、農業法人等での安定雇用の下、技術習得や就農時に必要となる施設等の整備を計画的に行い、一定期間後に独立した自営就農者へ育成する仕組みを整えます。
- 林業事業体が新規就業者を雇用する場合に必要な機械器具(チェーンソー、安全防護服等)の導入に係る負担軽減を図ります。

※1 青年就農給付金 就農意欲の喚起と就農後の定着を図るため、就農前の研修期間(2年以内)と経営が不安定な就農直後(5年以内)の所得を確保するために給付するもの。

※2 農の雇用事業 農業法人等が就業希望者を新たに雇用して、生産技術や経営ノウハウ等を習得させる経費の一部を助成するもの。

※3 緑の雇用 林業の担い手育成と過疎地の定住促進を目的に森林組合等が雇用する作業員に対する研修費等支援する制度。

※4 林業事業体 森林の伐採や植林等の作業を行う森林組合や会社などの組織。

4 新規就農・就業者の定着に向けたフォローアップ

- 地域段階の啓発活動やフォローアップ活動等により、新規就農・就業の促進及び定着を図ります。
- 林業では、ながさき森林づくり担い手対策基金を活用した事業により、労働安全や福利厚生等の労働条件の改善に取り組めます。



新規就農者へのフォローアップ活動



技術習得研修状況

2 農業の実践力・経営力を育む研修教育の実施

就農希望者に対し実践的な研修・教育を行い、円滑な就農につなげるとともに、多様なニーズに対応した研修の実施により農業者の資質向上を図ります。

1 実践的な研修による即戦力の養成

- 就農希望者について、先導的農業者等の協力の下、マンツーマンの研修を実施することにより、実践的な技術力・経営力の向上を図り、本県農業の即戦力に育成します。

2 県立農業大学校^{※1}の機能強化

- 県立農業大学校について、新規学卒者を対象とする新規就農者養成コースのほか、農業を志す他産業従事者に対応したコースを新設するとともに、農業者の経営ステージ・ライフステージに応じて必要となる知識・技能を修得するためのオープンアカデミー機能を整備します。
- 外部講師の活用や先導的農業者等への派遣など、実践重視のカリキュラムにより、意欲を持って農業に取り組み、かつ先進的な経営を実践できる人材を輩出します。

II-2 個別経営体の経営力強化

認定農業者を中心とした産業の担い手が、経営の規模拡大や多角化を図り、経営力や経営基盤の強化に取り組むとともに、地域に良質な雇用の場を創出するため、雇用型経営体や法人経営体を育成・増大する必要があります。

また、木材生産の増加等による林業事業体の経営安定を実現するためには、林業専門作業員の生産技術の向上と、施業提案できる森林施業プランナーの育成による事業量の確保が必要です。

	現 況	平成32年度	現況年度
農業所得1,000万円以上が可能となる経営規模に達した経営体数(経営体)	224	539	H26年
農業法人数(法人)	296	500	H25年
うち集落営農法人数(法人)	10	61	H25年



ながさき青年農業経営塾

1 農業経営体・林業事業体の経営力向上の推進

次代の地域農林業の担い手の経営力強化を図り、農業経営の多角化・法人化等へステップアップしていく取組を推進します。

1 マネジメント能力・実践力の強化と農業経営のステップアップ

- 次代の優れた経営者を育成するため経営者マインドやリーダーシップを身に付け、実践的な経営ノウハウを習得するための「ながさき青年農業経営塾^{※2}」を実施します。

2 農業経営の多角化・法人化等へのステップアップ

- 法人化を志向する農業者に対し、法人化を進める上で必要となる知識を学ぶための「農業法人化塾」を実施します。

※1 農業大学校 地域の農業事情や社会情勢に応じた農業後継者の育成を主な目的として設置されている道府県の教育施設。高卒程度の学力を有するものを対象に、原則として2年間の研修教育を実施。

※2 ながさき青年農業経営塾 長崎県が本県農林業の牽引役となる将来のトップリーダーを養成するために実施している講座(全8回)。講師には全国トップクラスの経営者や金融機関等の専門家を迎え、トップリーダーに必要な知識習得や経営事例研究、グループ討議等を通じて経営計画のブラッシュアップを図っている。

○意欲ある経営体が経営の発展段階に応じた経営戦略を具現化できるよう、制度資金や補助事業の活用を促進します。

3 農業等の経営ステージやニーズに対応した各種研修の実施

- 農業者の経営力向上に向けて農業経営力地区別セミナーを実施します。
- 農業者のライフステージ・経営ステージに対応した学習の機会を設け、農業経営者としての資質向上を図ります。



経営力を高める農業経営力向上セミナー

4 林業事業体の経営改善・強化

- 森林整備事業の年間計画公表、大口ツ、年度にとらわれない発注の検討等による事業量の拡大、安定化に取り組みます。
- 施業プランニング^{※1}ができる森林施業プランナーを育成し、個人有林の施業を面的に集約化し、事業量の確保を図ります。
- 「緑の雇用」やながさき森林づくり担い手対策基金を活用した事業等により、林業専門作業員の生産技術の向上に取り組み、事業コストの低減を図ります。
- 木材生産量増加に対応できる大口ツ、安定有利販売の定着を推進します。
- 森林組合連合会と連携し、森林組合^{※2}理事者との意見交換や勉強会、経営改善セミナー研修を実施し、経営力の向上を図ります。



森林施業プランナー研修



2 農業所得1,000万円以上を確保する経営体の育成

家族経営を基本とし、後継者の就農意欲を高めながら、また次の世代へ経営の継承を図るため、農業所得600万円以上を目指す先導的農業者の更なる規模拡大を促し、雇用型経営や新規就農者の受入れを目指す農業所得1,000万円以上となる経営体を育成します。

1 農業所得1,000万円以上を確保する経営体育成の推進

- 農業所得600万円以上を確保する経営体を増大させるために、農業所得600万円規模を達成した先導的農業者の事例を広く紹介し、産地計画を推進する中で育成します。
- 雇用型経営で農業所得1,000万円以上を目指す先導的農業者を<雇用型経営志向農家>としてリストアップし、雇用型経営への展開のイメージを作成・提案するとともに、その実現を推進します。

2 雇用者としての意識向上

- 雇用型経営への転換を志向する農業者に対し、雇用者に必要となる労務管理研修を実施するとともに、資金の運用計画や人件費、作業環境等の分析を行い、人件費管理能力の向上を図ります。
- 作業手順の明確化・マニュアル化を図り、雇用者としての意識向上と作業効率の向上を図るとともに、被雇用者が安心して働けるよう労災への加入を推進します。

3 優良な人材の安定確保

- 県全体を網羅する農業サービス事業体を育成するなど、地域間における労力の過不足調整を図るとともに、臨時雇用から正規雇用へのステップアップが図られるよう、雇用者と被雇用者のマッチングを推進します。



集落営農研修会

3 農業経営の法人化と経営継承等の推進

個別経営体や集落営農組織の法人化や、次代の担い手への円滑な経営継承を推進します。

※1 施業プランニング 効率的な森林経営を進めるため、小規模な森林を集約して低コストで間伐等を行うようにプランニングすること。

※2 森林組合 森林所有者（個人・団体など）が出資して設立された協同組合であり、組合員の所有する森林の経営に関する相談や、組合員の委託による森林施業や木材の販売などを行っている組織。

1 スペシャリストの育成

- 農業経営の法人化・経営継承に関する専門家育成セミナーを開催し、増加が見込まれる個別相談に対応し得る体制を整備します。

2 個別経営体及び集落営農組織等の法人化の推進

- 農業者の法人化に対する相談窓口を設置し、税理士・中小企業診断士等の専門家による助言や経営診断を実施します。
- 法人化計画を有する集落営農組織の法人化を推進するため、農業法人経営コンサルタント等のスペシャリストを派遣します。

3 経営継承の円滑化

- 優良な農業経営を円滑に次代に引き継げるよう、経営継承を控える経営体に対し、経営継承に向けた計画作成のための専門家派遣等の支援体制を整備します。
- 離農者や後継者不在農家の経営資源をU・Iターン就農者等へ継承するため、課題解決に向けた専門家の活用等を行います。



4 地域と一体となった法人等の参入

地域と一体となって農業に取り組む法人等の農業参入を推進します。

1 農業参入を志向する法人等に対する相談窓口の設置

- 本県での農業参入を希望する法人等の相談窓口を設置し、法人参入を希望する地域とのマッチングを推進します。
- 新たに農業法人の設立が必要な場合には、法人設立に向け、税理士・中小企業診断士等の専門家による助言や経営診断を実施します。



5 青年農業者や女性農業者等の資質向上とネットワークの強化

地域農業の担い手の情報収集や自己研鑽の場となる青年農業者や女性農業者等の活動組織と支援組織の強化により、資質の向上を推進します。

1 青年農業者のグループ活動の強化を通じた地域の活性化

- 青年農業者活動の支援により課題解決能力の向上を図り、地域農業の担い手を育成します。また、青年農業者のパートナー確保の活動を通じ、経営安定及び地域の活性化を推進します。
- 自らの農業経営を確立し高度な農業技術・指導力を有する農業士^{※1}の新規就農者・農業後継者の資質向上に向けた活動を推進します。
- 次代の優れた経営者及び地域農業の担い手を育成するため、「ながさき青年農業経営塾」等による人材育成を計画的に実施し、資質の向上を図ります。



地域資源を生かしたプロジェクト活動に取り組む青年農業者

2 女性の農業経営への参画促進と次世代リーダーの育成

- 女性が積極的に経営に参画することで農業所得の向上を目指します。また、認定農業者になることで、経営における女性の位置づけを明確にします。
- 次世代女性リーダーを育成するとともに、女性が活躍できる環境を整備し、各種委員会等への女性登用の機会の増加を図ります。

※1 農業士 自らの優れた農業経営の実践を通じて、地域の青年農業者に励みと目標を与え、その育成に指導的な役割を果たす農業者（県知事認定）。