

04

I-1 次代を支える農林業の担い手の確保・育成

農業就業人口の減少と高齢化が進む中、産業の担い手である認定農業者を確保し、持続可能な産地づくりを進めるため、新規学卒に加え、県内外からのU・Iターン者への就農支援を強化すること等により、新規自営就農者の増大を図ります。

また、雇用型経営や林業事業体の就業環境を改善し、農林業を良質な就業の場とすることにより、新規雇用就業者の増大を図ります。

これらの取組は、JA 部会^{*1}等が策定する「担い手育成計画^{*2}」に加え、集落単位等で策定した人・農地プランに作付計画を連動させる「人・農地・産地プラン^{*3}」、林業事業体による林業版産地計画^{*4}づくりと併せて推進します。

● KPI	現状	令和7年度	現状年度
新規自営就農者・雇用就業者	559人/年	641人/年	H30



就農相談会（関東地区）

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

現状と課題

- 就農希望者に対する就農情報の発信や相談窓口のワンストップ化の体制整備を図るとともに、就農希望者の研修などの受入態勢を整えた産地を登録する「受入団体等登録制度^{*5}」の活用により、新規自営就農者は平成22年度から26年度の平均159名より大幅に増加し、223名（H28年度～R元年度平均）を確保しました。

- 新規自営就農者の確保は進んでいるものの、産業の担い手の中心である認定農業者は減少しており、さらに、65歳以上で後継者がいない認定農業者が約1割いることから、更なる新規自営就農者や雇用就業者の確保・育成が必要となっています。
- 新規就農者の就農ルートでは、農家出身のUターン者の就農が半数を占めています。また、非農家出身者からの就農も増えている一方、新規学卒者の就農は伸び悩んでいます。
- 林業新規就業者の確保が進み20～30代の作業員が増加しているものの、65歳以上の作業員が全体の18%を占めており、更なる若手作業員の確保と技術継承が必要となっています。また、令和元年度から新たな森林管理システム^{※6}がスタートするなど、今後、更なる森林整備の拡大が見込まれることから、就業者を増やし担い手を育成する必要があります。

施策の展開方向

- 1 県の新規就農相談センター^{※7}が就農・就業相談のワンストップ窓口として、県内外の就農・就業希望者に対する相談体制と情報発信を強化します。
- 2 「受入団体等登録制度」を充実させ、産地の担い手確保に向けた行動計画（担い手育成計画）を策定し、産地自らが就農希望者を呼び込み、呼び戻す取組（産地主導型就農ルート）を推進します。
- 3 農業高校、農業大学校^{※8}等と連携し、若い世代に伝わるよう農林業の実態と魅力を発信し、就農・就業意欲を高める取組を行います。
- 4 各種事業を活用し、就農・就業前後の負担軽減と所得の確保をサポートします。
- 5 県と市町等が連携した地域就農支援センター^{※9}が中心となり、新規就農・就業者の定着に向けたフォローアップ支援を行います。

●KPI

	現状	令和7年度	現状年度
担い手の確保にかかる行動計画を策定した産地数	—	123産地	—
林業専業作業員数	348人	400人	H30

※1 JA 部会 JAの組合員組織のうち、農作物の種類ごとに生産者が組織した作目別生産組織。
 ※2 担い手育成計画 JA部会や農業法人等が策定する、産地の担い手確保に向けた具体的な行動計画。
 ※3 人・農地・産地プラン 人・農地プランに、品目の作付計画を連動させた地域農業の将来像。誰（地域の担い手）が、どのエリアで、何を作付けするかを明確化することで、団地化や排水対策等の条件整備を推進。
 ※4 林業版産地計画 林業事業者が策定する、作業班ごとに森林整備の事業量を見える化し、生産性向上や事業量拡大に向けた取組及び実施体制を具体的に記載した計画。
 ※5 受入団体等登録制度 新規就農を目指す方を支援するため、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、就農希望者の受入態勢を整えた産地や農業法人等を登録する長崎県独自の制度。
 ※6 新たな森林管理システム 森林経営管理法に基づき、適切な経営管理が行われていない森林について、市町村が森林所有者の意向を確認した上で、経営に適した森林は意欲と能力のある林業経営者に経営管理を集積・集約化し、経営に適さない森林は市町村が管理を行う仕組み。
 ※7 新規就農相談センター 新規就農者の確保・育成を推進するため、就農希望者の支援窓口として、相談から研修、就農までの一体的な支援を行う県の機関。
 ※8 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者を対象に、原則2年間の研修教育を実施。
 ※9 地域就農支援センター 新規就農者の確保・育成を推進するため、県（振興局）、市町、農業団体等で構成された組織。就農啓発活動や新規就農希望者への支援活動を実施。

具体的振興方策

① 就農相談の体制整備と情報発信力の強化

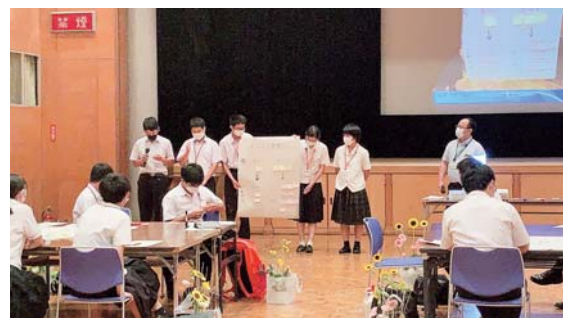
- 長崎県新規就農相談センターが就農・就業相談のワンストップ窓口となり、県内外の就農相談会に積極的に参加するとともに、オンラインでの就農・就業相談を行います。
- 本県農林業の儲かる姿や地域の魅力、生活環境情報、支援制度などを併せて情報を発信するほか、SNS等を活用し、就農者や林業就業者からの情報発信を進めます。

② 産地自らが就農・就業希望者を呼び込み、呼び戻す取組の推進

- 就農に必要な技術習得のための研修やハウス・機械等の経営資源のあっせんなど、受入態勢を整えた産地や農業法人等を登録する「受入団体等登録制度」により、県内外からの就農希望者を受け入れ、育成します。
- 特に、本県の新規自営就農者の半数を占める農家出身者のUターン就農を拡大するため、産地が将来の担い手を確保する行動計画（担い手育成計画）を策定し、産地自らが就農希望者を呼び込み、呼び戻す取組（産地主導型就農ルート）を推進します。
- これらの取組は、集落において人・農地プランに作付計画を連動させる「人・農地・産地プラン」づくり、林業事業体において生産性向上や事業量拡大を図り、雇用を拡大していくための林業版産地計画づくりと併せて推進します。

③ 若い世代への農林業の理解促進と就農・就業意欲の喚起

- 農業高校、農業大学校と連携し、若い世代に対し、最先端農業技術の情報提供や若い農業経営者との交流を深め、就農意欲を高める取組を行います。
- 農業団体と教育団体との連携を強化し、先進農家研修など就農につながる教育プログラムを推進します。
- 農林業に関心のある学生やU・Iターン^{*1}希望者を対象とした、お試し就農体験・林業体験やインターンシップ、就業ガイダンス等により、就農・就業意欲を喚起します。また、農業サービス事業者との連携等により、就業希望者と就業先とのマッチングに取り組みます。



県内農業高校生の合同研修会

④ 就農・就業前後の負担軽減と所得の確保

- 就農前の研修制度や就農直後の経営安定に向け、農業次世代人材投資事業^{*2}や農の雇用事業^{*3}により、就農・就業にかかる初期投資の負担軽減を図ります。
- 新規就農に必要な機械・施設の整備について、新規就農者向けの補助事業や融資事業を積極的に活用し、初期投資の負担を軽減します。また、林業事業者が新規就業者を雇用する際に必要な機械器具（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。

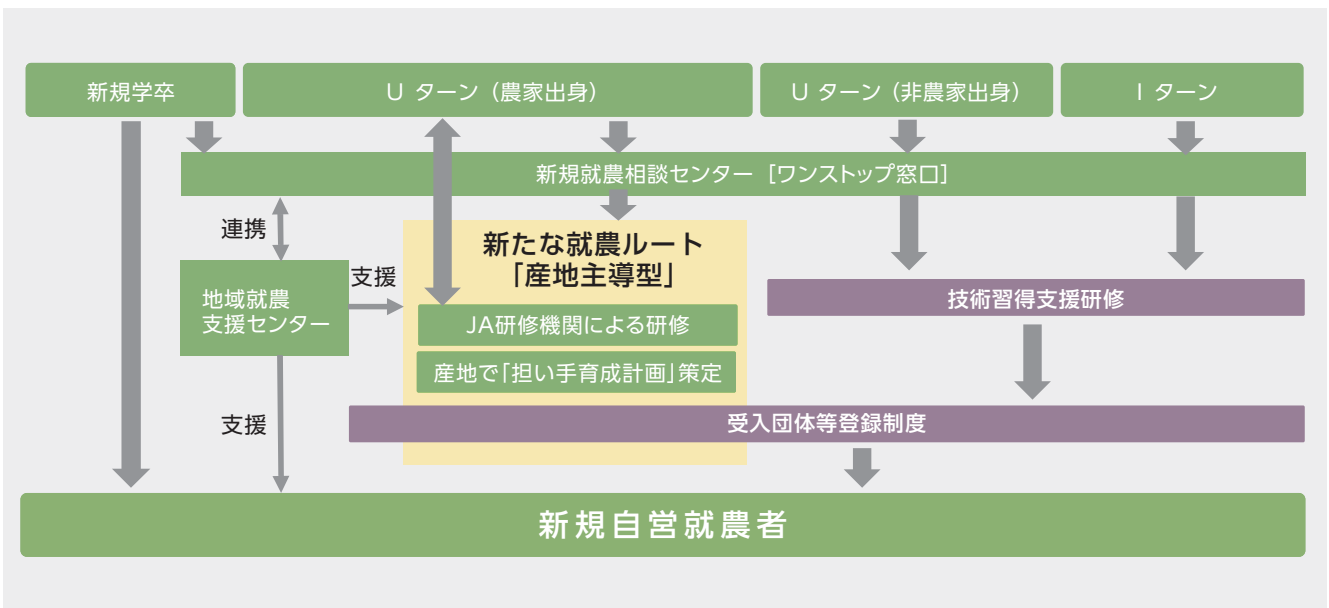
⑤ 新規就農・就業者の定着に向けた支援

- 県、市町、JAなどの関係機関で構成される地域就農支援センターが中心となり、新規就農者・就業者の技術や経営における課題解決へのアドバイスや指導を行うフォローアップ支援により、就農・就業の定着を図ります。
- 林業では、「緑の雇用」事業^{*4}や森林整備担い手対策基金^{*5}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みます。



高校生への林業説明会

● 就農ルート別の組織的な取組（イメージ）



※1 U・Iターン 県外に居住する人が、卒業、退職、転職等を機に、故郷（Uターン）や自分の出身地以外の地方（Iターン）に住居を移すこと。
 ※2 農業次世代人材投資事業 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）の経営確立を支援する資金を交付する事業。
 ※3 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事業。
 ※4 「緑の雇用」事業 林業の担い手育成を目的として、都道府県知事の認定を受けた林業事業者に対し、新規就業者を雇用して行う研修等に必要経費を支援する事業。
 ※5 森林整備担い手対策基金 長崎県の林業の担い手を安定的に確保するために設置された基金。林業労働者の技術・技能の向上、労働安全衛生及び福利厚生の充実などの対策を実施。



新規就農相談センターでの現地研修

②農林業の実践力・経営力を育む研修教育の実施

現状と課題

- 新規自営就農者数を拡大するためには、本県の新規就農者の半数を占める農家出身者のUターン希望者をはじめ、就農を希望するU・Iターン者が技術を習得するための実践力の高い研修の仕組みが必要です。
- 次代を担う経営力を持った農業経営者の育成のため、高度な農業技術の習得など農業大学の教育機能の充実が求められています。
- 林業事業者の多くが小規模零細であり、人材の確保・育成に向けて十分な時間や経費を負担することが難しい状況の中で、新規就業者に対し、生産性向上や安全確保に向けた生産技術の習得を図る必要があります。
- 農林業においては、農業就業人口当たりの死傷事故発生率が他産業と比べて高いことから、作業安全対策を徹底する必要があります。

施策の展開方向

- 1 | 産地主導型就農ルートを確立し、JA等が農家子弟を呼び戻し、定着させるための研修体制を整備する取組を推進します。
- 2 | 新規就農相談センターが、就農を希望するU・Iターン者に対する技術習得支援研修を行い、県内各地域へのスムーズな定着を促します。
- 3 | 県立農業大学の教育機能の充実により、次代の本県農業を担う経営感覚に優れた農業経営者を育成します。
- 4 | 林業事業者が、林業版産地計画に基づき担い手の確保や生産性向上を図るため、林業専門作業員等に対し実践的な研修・教育を行い、安全管理の徹底や資質向上を図ります。

5 | 農林業における作業安全対策を推進するため、講習会の実施及び広報等による注意喚起を行います。

●KPI

	現状	令和7年度	現状年度
JA等が主体となった研修機関数	—	7機関	—
林業版産地計画を策定した林業事業体数	10者	17者	R元

具体的振興方策

①農家子弟を呼び戻し定着させるためのJA等の研修体制の整備

- 産地自らが後継者を地域に呼び込む産地主導型就農ルートを確立するため、JA等が主体となって研修機関を設置し、農業後継者等に対して産地が一体となった研修体制を整備し、就農の促進と定着を図ります。



JA 研修機関における研修

②就農を希望するU・Iターン者を呼び込み、定着させるための技術習得支援

- 就農を希望するU・Iターン者に対し、新規就農相談センターによる農業基礎研修とマンツーマンの実践研修を組み合わせた技術習得支援研修を行い、自立した農業者として育成します。
- 受入団体等登録制度に登録した産地で先進農家派遣研修を行うことにより、就農後の地域（産地）へのスムーズな定着を促します。

③ 県立農業大学校の教育機能の充実による次代の農業経営者の育成

- 県立農業大学校において、スマート農業や最先端技術、実践教育ハウス^{*1}での自主運営を学び、経営感覚に優れた農業経営者を育成します。
- 独立自営を目指す新規就農者を養成するため、新規学卒者、リターン者に対する農業教育や農業者に対するリカレント教育^{*2}を通じ経営力の高い農業経営者を育成します。
- 農業高校と農業大学校との連携強化により、農業高校から農大への進学を促し、高度な知識や技術を有する農業経営者を育成します。
- 外部講師や先進農家への派遣など、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む、長崎県農業を担うリーダーとなる人材を育成します。

④ 林業専門作業員等に対する安全管理の徹底、資質向上

- 林業事業者が林業版産地計画を策定し、計画的な事業量や担い手の確保を図るとともに、必要な資格取得支援や多様なニーズに対応した研修の受講、技術交流を通じた実践により従事者の資質向上を図ります。
- 安全性や生産性の向上を図るため、県が林業事業者の技術者等を対象とした安全研修の実施や、現場技術者研修、視察等を開催します。
- 次世代を担うリーダーを育成するため、技術交流会や伐木・安全競技会を開催し、伐木技術の向上や安全管理の徹底による林業のイメージアップを図ることで新規雇用の拡大につなげます。
- 農林業における作業安全対策を推進するため、講習会の実施及び広報等による注意喚起を行います。



林業専門作業員スキルアップ研修



※1 実践教育ハウス 長崎県立農業大学校に設置された農業用ハウスで、野菜、花き等の生産から販売までの模擬経営を行うことにより経営感覚を養成するハウス。
※2 リカレント教育 農業者の更なる資質向上のために行う教育・学び直し。