

平成29年度 行政改革推進会議  
秋の年次公開検証（徳島レビュー）  
【補足資料】

○農林漁業の人材確保

- ・ 農業人材力強化総合支援事業
- ・ 「緑の新規就業」総合支援対策
- ・ 新規漁業就業者総合支援事業

平成29年11月19日

農林水産省 経営局就農・女性課  
林野庁林政部経営課  
水産庁漁政部企画課

## 農業・林業・漁業における新規就業支援施策

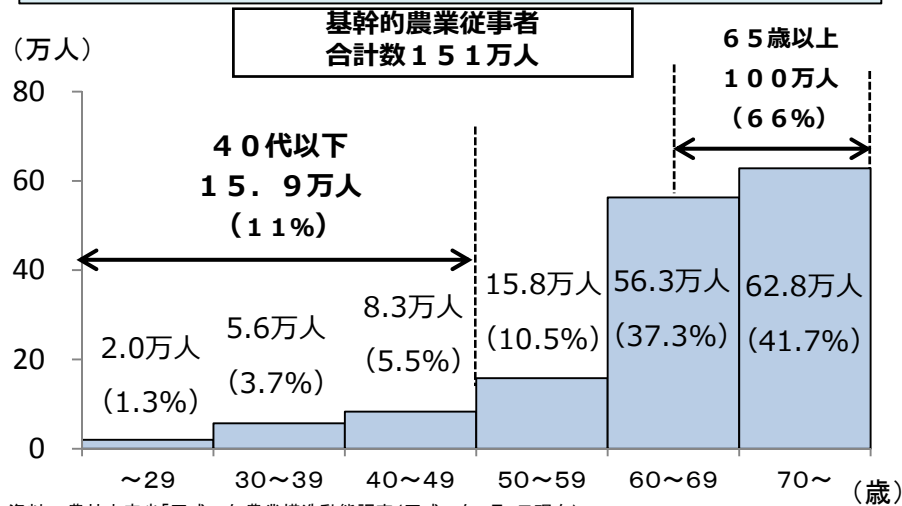
農林漁業の就業者数は年々減少を続けており、将来的な食料等の安定供給にも支障を及ぼしかねないところ、農林水産省として、次世代の担い手となる新規就業者に施策を集中し、その育成・確保に努めている。

|    | 28年度予算額 | 就業準備段階の支援  | 就業後の支援   |
|----|---------|--|--|
| 農業 | 193億円   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 農業次世代人材投資事業(準備型)<br/>就農に向けて農業大学校等で研修を受ける者に、年間最大150万円を最長2年間交付<br/>【対象要件:研修終了後1年以内に原則45歳未満で就農する者】<br/>28年度採択者: 1,531人</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 農業次世代人材投資事業(経営開始型)<br/>経営リスクを負っている新規就農者の経営が確立するまでの間を支援(年間最大150万円、最長5年間)<br/>【対象要件:原則45歳未満で独立・自営就農した認定新規就農者】<br/>28年度採択者: 2,282人</li> <li>○ 農の雇用事業<br/>農業法人等が雇用した新規就農者を対象とした研修を支援(年間最大120万円、最長2年間。法人独立に向けた研修のみ最長4年間(3年目以降は年間最大60万円))<br/>【対象要件:研修生は原則45歳未満】<br/>28年度採択者: 2,531人</li> </ul> |
| 林業 | 57億円    | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 緑の青年就業準備給付金<br/>林業就業に向けて林業大学校等で研修を受ける者に、年間最大150万円を最長2年間交付<br/>【対象要件:研修終了後1年以内に原則45歳未満で林業に就業する者】<br/>28年度採択者: 202人</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「緑の雇用」現場技能者育成推進事業<br/>新規就業者を対象とした研修を支援(月額9万円、3年間等)<br/>【対象要件:研修終了後、5年以上就業できる者。年齢制限なし】<br/>28年度採択者: 1,230人</li> </ul>  |
| 漁業 | 5.8億円   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 青年就業準備給付金事業<br/>※ 現 次世代人材投資(準備型)事業<br/>漁業就業に向けて漁業学校等で研修を受ける者に、年間最大150万円を最長2年間交付<br/>【対象要件:研修終了後1年以内に原則45歳未満で漁業に就業する者】<br/>28年度採択者: 41人</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 新規就業者確保・育成支援事業<br/>新規就業者を対象とした研修を支援(年間最大141~338.4万円、最長3年間)<br/>【対象要件:研修生の年齢制限なし】<br/>28年度採択者: 262人</li> </ul>   |

# 新規就農支援策の必要性と効果

- 現在、我が国の基幹的農業従事者は、65歳以上が6割強、40代以下が1割と著しくアンバランスな状況であり、農業の内外から新規就農を促進していくことが重要。
- 就農初期は、営農経験が乏しく栽培技術が確立していないこと等から生産性が低く、農業所得の確保が極めて困難。農業人材力強化総合支援事業により新規就農者数は年々増加し、3年連続で2万人超。

年齢階層別基幹的農業従事者数（平成29年概数値）

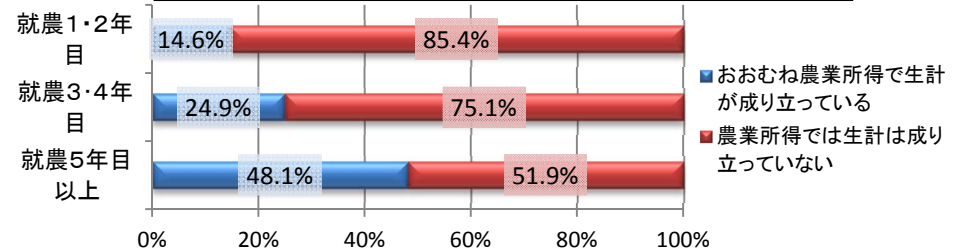


資料：農林水産省「平成29年農業構造動態調査（平成29年2月1日現在）」  
注：「基幹的農業従事者」とは、農業就業人口のうち、普段仕事として主に自営農業に従事している者をいう。

基幹的農業従事者に常雇いを加えた40代以下の青年農業従事者は、31.8万人（平成28年）。安定した農業構造とするため、平成35年までにこれを40万人に拡大することが目標

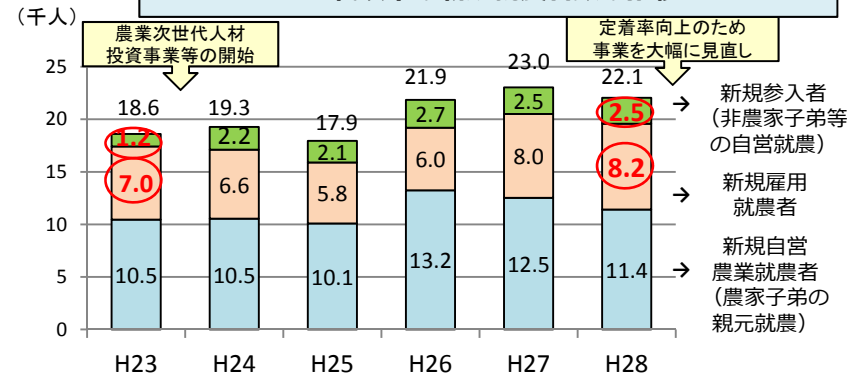
**31.1万人（平成25年） → 31.8万人（平成28年） → 40万人（平成35年目標）**

新規参入者の生計の状況



資料：新規就農者の就農実態に関する調査結果（平成29年3月全国新規就農相談センター）  
注：就農してから概ね10年以内の農業外からの新規就農者（新規参入者）が対象。

40代以下の新規就農者数の推移

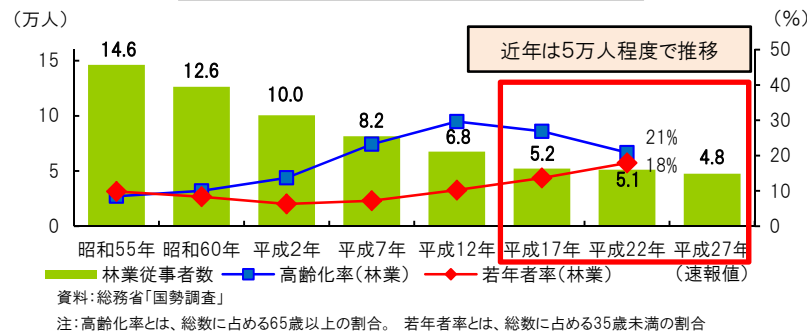


資料：農林水産省「新規就農者調査」

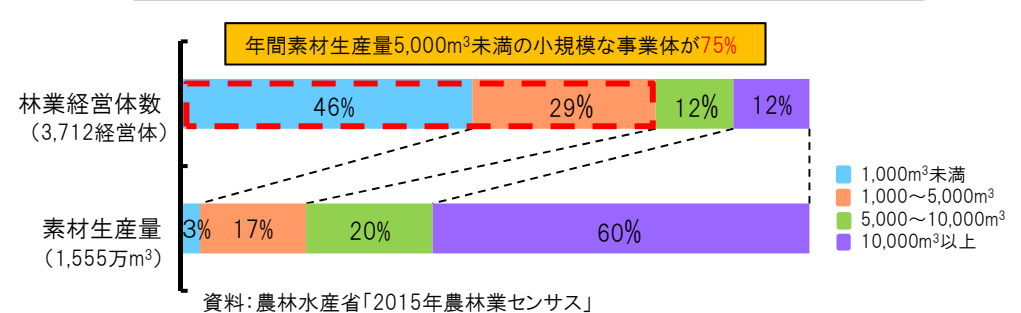
## 林業における新規就業支援策の必要性と効果

- 森林・林業基本計画の木材供給量の目標値(H32:3,200万m<sup>3</sup>)達成には、林業従事者が5万人程度必要であり、現在の林業従事者数、特に新規就業者数を維持・増加させることが重要。
- その受け皿となる林業事業者の多くは小規模・零細で、人材育成のための体系的・計画的な研修支援が必要。また、林業の労働災害発生率は全産業の14倍と最も高く、労働安全に係る知識・技能の早期習得が重要。
- 「緑の雇用」事業により、林業への新規就業者は増加し、現状では3,000人程度となっており、林業従事者の確保に貢献。

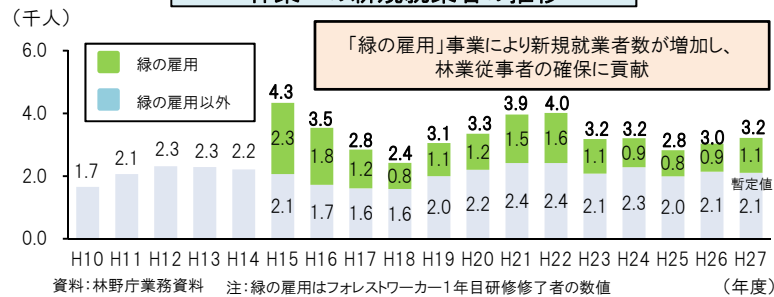
林業従事者数の推移



林業経営体の素材生産量規模別の経営体数と素材生産量



林業への新規就業者の推移



労働災害発生率

|   |   | 死傷年千人率 |      |
|---|---|--------|------|
| 全 | 産 | 業      | 2.2  |
| 林 |   | 業      | 31.2 |

資料:厚生労働省「業種別年千人率」(平成28年)

注:千人率とは、労働者1,000人当たり1年間に発生する労働災害による死傷者数(休業4日以上)

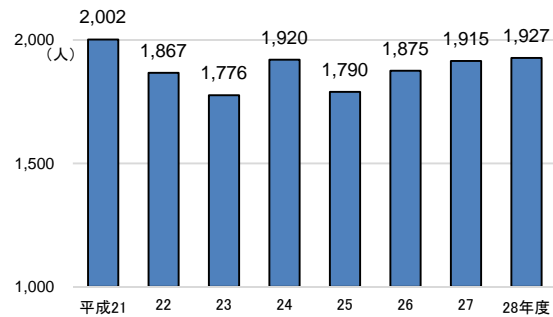
# 漁業における新規就業支援策の必要性と効果

- 我が国の漁業就業者数は約16万人(平成28年)であり、65歳以上の高齢漁業者がその37%を占めることから、新規就業者の確保が重要。
- 漁業が将来にわたって活力ある生産構造を維持するためには、一定の漁業就業者数を維持し、青壮年層が相当数を占めるバランスのとれた年齢構造を目指す必要。
- 新規漁業就業者の就業初期の課題である、漁業に関する技術や知識の習得や、独立に必要な資金の確保などを支援する新規漁業就業者総合支援事業は若い新規漁業就業者の着業に寄与。

## 目標:新規漁業就業者数 【毎年2,000人を確保】

- 現在の新規漁業就業者の数と年齢構成を維持しながら、今後毎年安定して確保していくことで、一定の漁業就業者数を維持し、青壮年層が相当数を占めるバランスのとれた年齢構成を目指す。

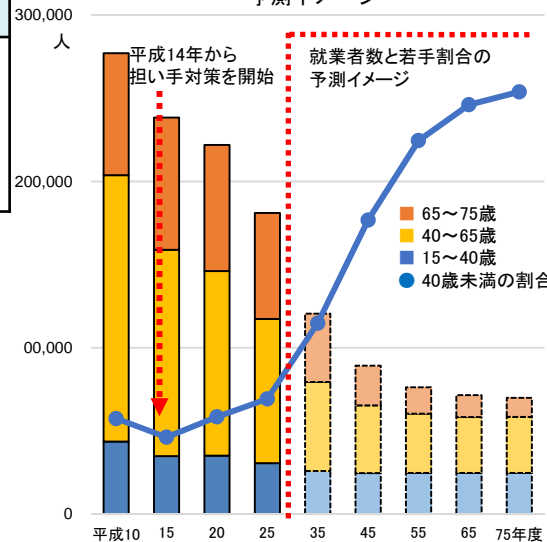
図1 新規漁業就業者数の推移



資料:都道府県及び(一社)全国漁業就業者確保育成センターが実施した調査を水産庁にて集計

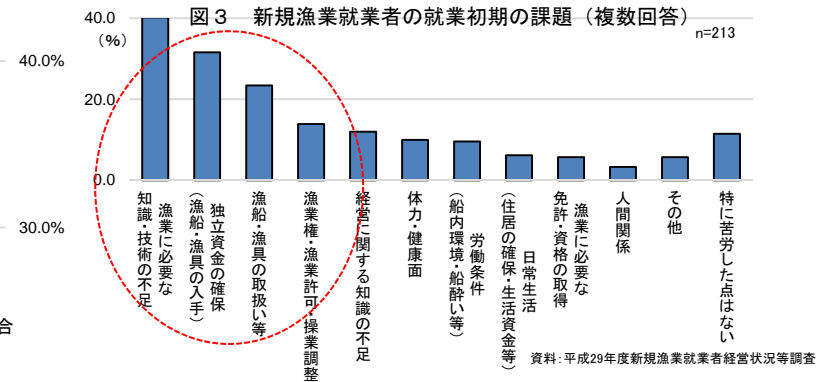
新規漁業就業者のうち40歳未満が約7割を占める

図2 漁業就業者数と年齢構造の推移と予測イメージ



資料:水産庁業務資料  
算出方法:漁業センサス、漁業就業動向調査より、各年齢階層の漁業就業者の増減率(過去10年間)が、今後も同様に変化すると仮定して推計

図3 新規漁業就業者の就業初期の課題(複数回答) n=213



資料:平成29年度新規漁業就業者経営状況等調査

表1 新規漁業就業者と新規漁業就業者総合支援事業利用者の年齢構成比較

| 年齢(歳)   | 新規就業者全体 | 新規漁業就業者総合支援事業利用者 |              |
|---------|---------|------------------|--------------|
|         |         | うち 青年就業準備給付金対象者  | うち 長期研修支援対象者 |
| 15~19   | 18%     | 57%              | 29%          |
| 20~29   | 31%     | 22%              | 35%          |
| 30~39   | 21%     | 18%              | 22%          |
| 40~49   | 14%     | 4%               | 11%          |
| 50~59   | 8%      | -                | 3%           |
| 60~69   | 7%      | -                | 1%           |
| その他・不明  | 2%      | -                | 0%           |
| 平均年齢(歳) | 32.3    | 22.7             | 27.8         |

資料:水産庁業務資料

平成29年度 行政改革推進会議  
秋の年次公開検証（徳島レビュー）  
【参考資料】

○農林漁業の人材確保

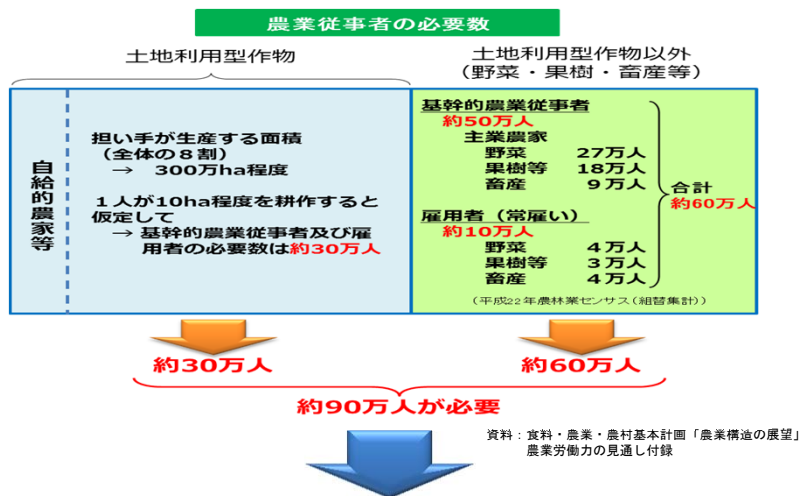
- ・ 農業人材力強化総合支援事業
- ・ 「緑の新規就業」総合支援対策
- ・ 新規漁業就業者総合支援事業

平成29年11月19日

農林水産省 経営局就農・女性課  
林野庁林政部経営課  
水産庁漁政部企画課

## 農業従事者の必要数及び現状

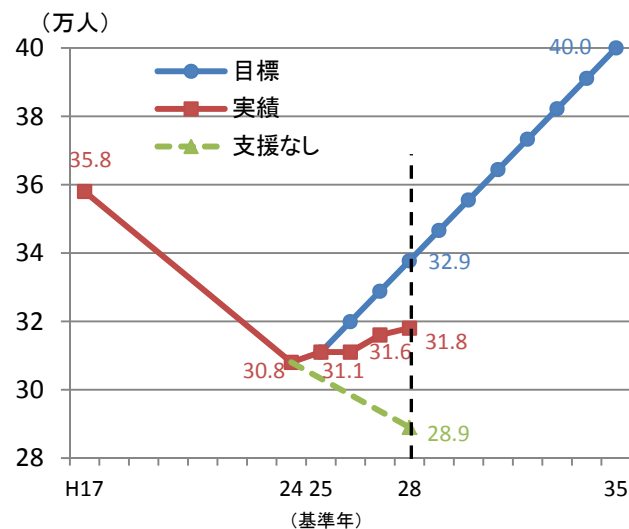
- 将来にわたって農業生産を継続するためには90万人の農業従事者が必要であり、これを60代以下で安定的に担うとすれば、40代以下の農業従事者を40万人に拡大することが必要。
- 本事業の支援がなかった場合は、28年には28.9万人であったと想定されるが、24年度から本事業を実施した効果により、31.8万人まで増加。



これを、60代以下で安定的に担うとすれば  
**新規就農し定着する農業者を倍増し、平成35年度に40代以下の農業従事者を40万人に拡大**

**農業従事者数 平成25年：31.1万人 → 平成28年：31.8万人  
(達成度94%)**

**40代以下の農業従事者数の推移**



資料：農林水産省大臣官房統計部「農林業センサス」、「新規就農者調査」  
及び総務省統計局「国勢調査」より農林水産省作成  
注：支援なしは、事業対象者が就農しなかったと仮定した場合の推計

## 農業競争力強化プログラム（抜粋）

（平成28年11月29日農林水産業・地域の活力創造本部決定）

### 3. 人材力の強化

#### (2) 就職先としての農業法人等の育成

- ・ 農業法人の増大と雇用力充実のため、農業界と経済界との連携を強化し、他産業からの人材活用を促進する。
- ・ また、都道府県の法人化推進体制強化のため、税理士等の専門家の派遣・相談対応、農業融資の機会の活用、集落営農等に対する法人化への働きかけを促進する。
- ・ 農の雇用事業における研修生の定着率向上のため、事業実施を希望する法人等について、過去の定着率を考慮して、採択の可否を判断する仕組みを導入するなど見直しを行う。
- ・ 農の雇用事業を活用する経営者が、研修生を次世代を担う人材として育成強化する観点から、経営者自身のセミナー等の受講を義務付ける。

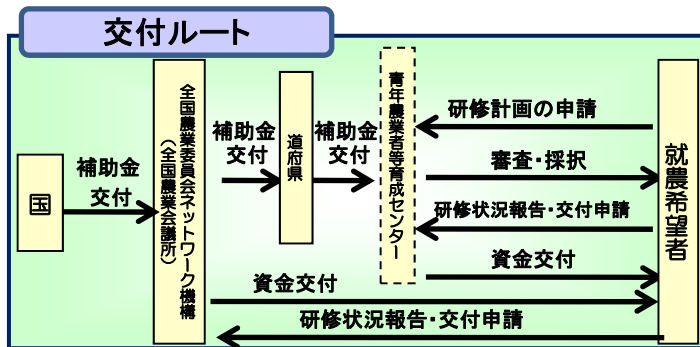
#### (3) 次世代人材投資

- ・ 次世代を担う農業者への支援であることを明確にするため、青年就農給付金を「農業次世代人材投資資金」に改め、
  - ① 次世代を担う意欲ある新規就農者に対し、経営・技術、資金、農地のそれぞれに対応するサポート体制を明確にするとともに、
  - ② 上記サポート体制の整備を前提に、交付3年目までに経営確立の見込み等を見極め、早期に経営確立する者には、さらなる経営発展に繋がる対策を講じることとする。



## 農業次世代人材投資事業（準備型）の概要

○ 次世代を担う農業者となることを志向する者に対し、道府県等が認めた研修機関・先進農家・先進農業法人で概ね1年以上、就農前の研修を支援（年間最大150万円、最長2年間）



- 主な要件**
- 1 就農時の年齢が原則45歳未満の研修に専念する就農希望者であること
  - 2 独立・自営就農又は雇用就農又は親元就農をめざすこと
  - 3 研修終了後1年以内に就農し、交付期間の1.5倍（最低2年）以上就農すること
  - 4 独立・自営就農で農地が親族からの貸借が過半である場合、就農後5年以内に所有権移転をすること
  - 5 独立・自営就農の場合、就農後5年以内に認定新規就農者になること
  - 6 親元就農の場合、5年以内に経営を継承するか又は法人の共同経営者になること
- （要件3～6に違反した場合は全額返還）
- ※赤線は29年度に農業競争力強化プログラムに基づき要件を追加

**就農・定着に向けたフォローアップ**

【研修期間中】年2回 都道府県が研修機関等と連携し、研修状況を確認（面談等により就農に向けて助言・指導）

【研修終了後】6年間年2回 就農地の自治体等と連携し、就農状況を確認（交付期間の1.5倍（最低2年）の期間は、面談等により助言・指導。）

**28年度交付対象者の年齢構成**

| 年齢別 |     |
|-----|-----|
| 10代 | 12% |
| 20代 | 41% |
| 30代 | 33% |
| 40代 | 15% |

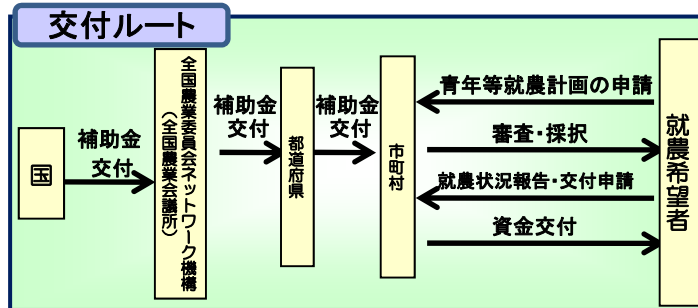
**準備型の支援実績**

（単位：人）

|         | 24年度  | 25年度  | 26年度  | 27年度  | 28年度  |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 交付人数    | 1,707 | 2,195 | 2,410 | 2,477 | 2,461 |
| うち新規採択者 | 1,707 | 1,331 | 1,490 | 1,463 | 1,531 |

## 農業次世代人材投資事業（経営開始型）の概要

○ 次世代を担う農業者となることを志向する認定新規就農者に対し、就農直後の経営確立を支援（年間最大150万円、最長5年間）



**主な要件**

- 1 原則45歳未満に独立・自営就農した認定新規就農者であること
- 2 農家子弟の場合は、新規参入者と同等の経営リスク（新たな作物の導入、経営の多角化等）を負うと市町村長に認められること
- 3 農地が親族からの貸借が過半である場合は、交付期間中に所有権移転をすること
- 4 人・農地プランに位置づけられている、もしくは位置づけられることが確実なこと、または農地中間管理機構から農地を借り受けていること
- 5 交付終了後、交付期間と同期間以上営農すること

※赤線は29年度に農業競争力強化プログラムに基づき要件を追加

**就農後のフォローアップ**

【交付期間中】年4回 市町村がサポートチーム(※)等と連携し、営農状況を確認(面談等により営農の諸課題に対し助言・指導)

【交付終了後】5年間年2回 普及指導センター等と連携し、就農状況を確認

※ 平成29年度より交付対象者毎に、普及指導員等による「経営・技術」、農協融資担当者等による「営農資金」、農業委員等による「農地」のそれぞれの課題に対応するサポートチームを配置。  
また、交付3年目に経営確立の見込み等について中間評価を実施し、支援方針を決定。

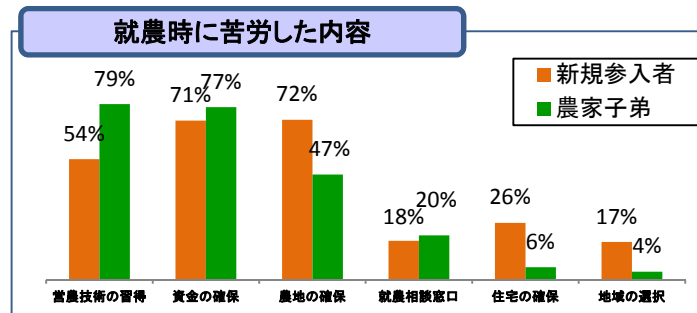
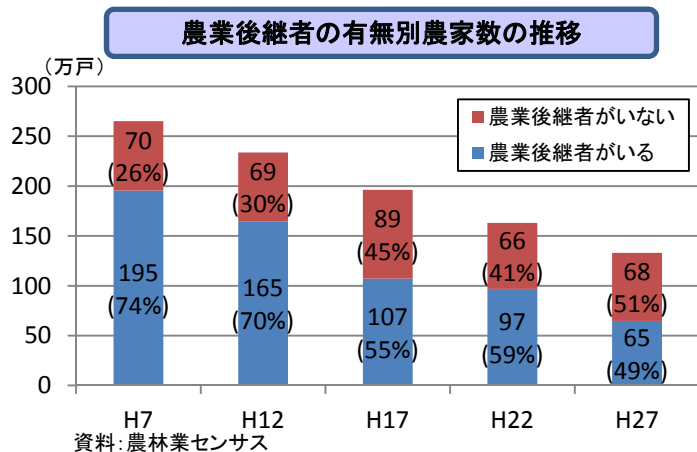
### 交付対象者の定着状況

| 年度     | H24   | H25   | H26   | H27   | H28   |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 新規採択人数 | 5,108 | 3,184 | 2,938 | 2,593 | 2,282 |
| 定着率(※) | 97.2% | 97.7% | 98.5% | 99.3% | 99.8% |

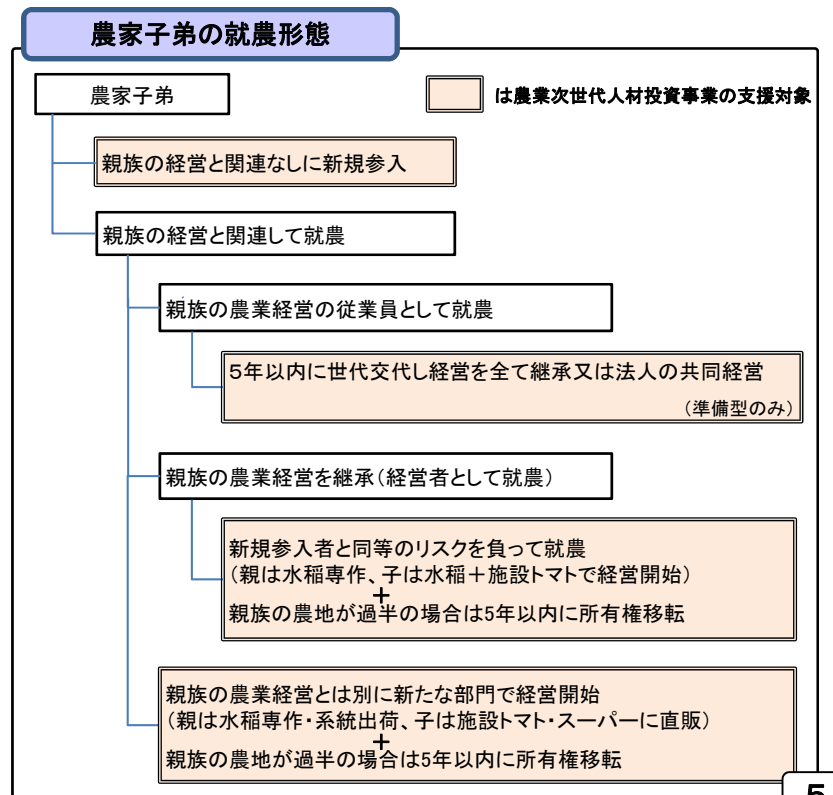
※ 交付期間中に経営を継続している者の割合(29年3月時点)

## 農業次世代人材投資事業の農家子弟への支援について

○ 農業は、生産品目によって栽培方法等が大きく異なり、従事する品目を変えることは別な産業に転職するのも同然。そうした「転職」リスクへの支援は親の職業によって差をつけるべきではなく、リスクを負って就農する農家子弟も対象にしている。

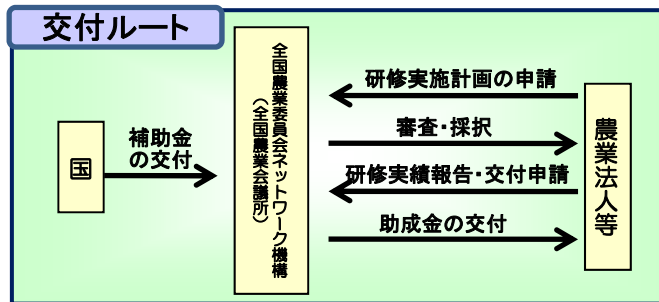


資料: 新規就農者の就農実態に関する調査結果 (平成29年3月全国新規就農相談センター)



## 農の雇用事業の概要

- 新規就農者の雇用就農を促進するため、農業法人等が就農希望者を雇用して実施する農業技術や経営ノウハウの習得を図る実践的な研修等を支援(年間最大120万円、最長2年間。法人独立に向けた研修のみ最長4年間(3年目以降は年間最大60万円))。



### 交付単価の考え方

・月に40時間のOJT研修が行われるものとして交付額の上限を設定し、研修指導者の労賃等の、研修に要する実費相当額を交付。

(法人独立に向けた研修は月に20時間の研修が行われるとして上限を設定。)

### 主な要件

- 1 原則45歳未満の正社員を雇用し、生産技術等の実践的な研修を実施する農業法人等であること
- 2 法人等の都合で研修を中止した場合は返還
- 3 研修対象者は研修実施法人等に正社員として研修開始時点で4ヶ月以上雇用されていること

### 定着率向上に向けた取組

- ・研修直後から3年後までの定着状況をフォローアップ(研修生が離農している場合は、離農の原因も調査)
  - 過去5年間に本事業の対象となった雇用就農者の定着率が3分の1未満の場合は、申請不可
  - 過去の定着率が60%未満の経営体には、離農防止のための改善策の提出を求め、実施状況を現地調査等で確認
- ・経営者等が雇用就農者の育成強化に資するセミナー等を受講することが必須

※赤線の取組は29年度に農業競争力強化プログラムに基づき追加

### 農の雇用事業の支援実績

(単位：人)

|         | 24年度  | 25年度  | 26年度  | 27年度  | 28年度  |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 研修実績人数  | 3,501 | 5,339 | 5,369 | 5,448 | 7,024 |
| うち新規採択者 | 3,501 | 3,097 | 3,496 | 3,121 | 2,531 |

注：25年度から27年度は前年度からの継続者を含む。28年度は26年度及び27年度からの継続者を含む。

### (参考)農の雇用事業の実施経営体の正社員数

| 正社員数       |
|------------|
| 1～4人：56%   |
| 5～9人：26%   |
| 10～19人：12% |
| 20～29人：3%  |
| 30人以上：3%   |

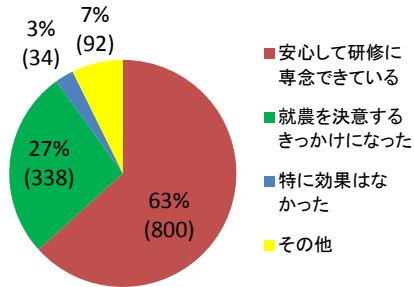
資料：農の雇用事業に関するアンケート調査結果(H29)

# アンケート調査結果

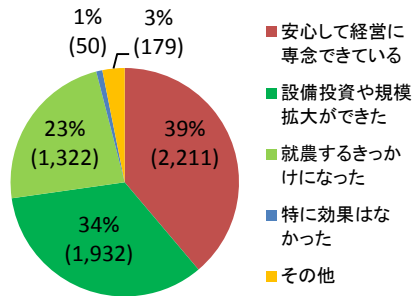
## <農業次世代人材投資事業の 交付者に対するアンケート>

あなたにとって、給付金はどのような効果がありますか。

○準備型



○経営開始型

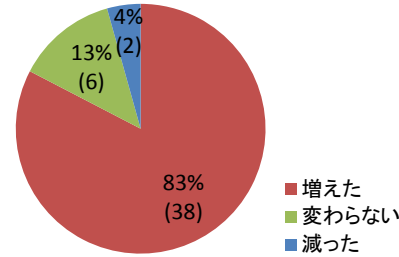


資料：一農ネットアンケート調査結果（平成28年10月）

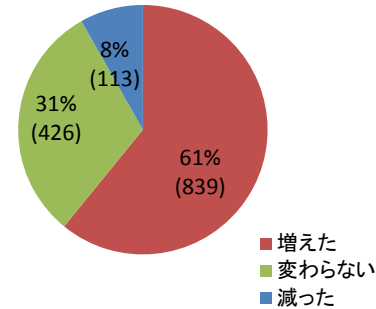
## <地方自治体に対するアンケート>

平成27年度の新規就農者は、平成23年度以前に比べて増えましたか。

○道府県回答



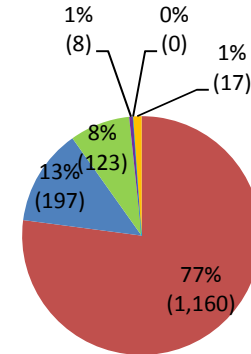
○市町村回答



資料：青年就農給付金に関するアンケート調査結果（平成28年9月）

## <農の雇用事業の実施経営体 に対するアンケート>

「農の雇用事業」は新規就農者の確保・農業界への定着にどのように役立っていると考えますか。



- 新規就農者の確保・農業界への定着の両面に役立っている
- 新規就農者の確保には役立っているが、農業界への定着には役立っていない
- 新規就農者の確保には役立っていないが、農業界への定着には役立っている
- あまり役立っていない
- 全く役立っていない

資料：農の雇用事業に関するアンケート調査結果（28年度事業実施経営体が対象。平成29年9月）

## 若者の就農促進に向けた広報の取組

- 新技術を活用した新たな農業の展開について若者に伝えるため、以下のような取組を推進。
  - ・大学生等に向け、新技術の活用も含め「職業としての農業」を知ってもらうための出前講座
  - ・農業女子プロジェクトメンバーが、プロジェクト参画企業の新技術を体験し、一緒にPR 等
- また、農業大学校等においては、新たな農業技術を取り入れた実習を積極的に実施。

### ■ 出前講座の実施



@学習院大学  
農業について考えるワークショップ。学生からは、「IoTを駆使した農業ができるのでは！」との意見。

### ■ 農業女子PJ参画企業とコラボしたPR



(株)NTTドコモは、Googleマップや航空写真を利用したインターネット上の農業日誌を開発し、農業女子とPR。



井関農機(株)は、女性でも扱いやすい耕耘機などを開発。学生にも使ってもらい、扱いやすさを実感する取組も実施。

### ■ 農業大学校や農業高校で取り組む新たな技術を取り入れた実習



(1)  
農業大学校で実施された  
農業散布用ドローンを使った実習

(2)  
農業大学校のハウスに  
設置されているIoT機器。  
環境データの収集・蓄積・  
分析が可能



(3)



(4)

(3) 農業大学校で実施されたGPSを活用した飼料用とうもろこしの不耕起播種等の研修  
(4) GLOBALG.A.P.の認証取得により経営管理能力等を高める農業高校（写真は認証審査の様子）。

## 「緑の新規就業」総合支援対策の概要

### ○ 林業への就業前の青年に対する給付金や新規就業者の育成研修に取り組む林業事業者等を支援

#### 就業前の対策

##### 緑の青年就業準備給付金事業

- ▶ 林業への就業に向け、林業大学校等で学ぶ青年が安心して研修に専念できるよう給付金を支給。



##### 多様な担い手育成事業

- ▶ 若者・女性・林業グループ等の育成や林業への新規参入を支援。
- 高校生等に対する就業体験、女性林業従事者のネットワーク化等を推進



林業の成長産業化の実現に向けて、林業労働力の確保、森林施業の効率化を推進

#### 就業後の対策

##### 「緑の雇用」現場技能者育成推進事業（「緑の雇用」事業）

###### ① 新規就業者の確保・育成・キャリアアップ対策

- ▶ 新規就業者の確保からキャリアアップまで、林業事業者<sup>※</sup>が新規就業者を雇用して行う人材育成研修に要する費用等を助成。

注) 「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づき都道府県知事の認定を受けた事業者

###### 〔主な支援内容〕

- 新規就業者に対して、林業に必要な資格取得に加え、森林施業を安全かつ効率的に行える現場技能者を育成するための3年間の研修
  - 林業作業士（フォレストワーカー）研修
- 効率的作業を主導する現場技能者を育成するためのキャリアアップ研修
  - 現場管理責任者（フォレストリーダー）研修
  - 統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）研修



###### ② 林業労働安全推進対策

- ▶ 就業環境の改善に繋がるよう、労働安全の専門家を活用して行う労働安全活動を支援。
- 林業事業者への安全診断、安全担当者への指導・教育等を実施

## 緑の青年就業準備給付金事業の概要

- 将来的に林業経営をも担い得る人材として期待される青年に対し、都道府県が認めた研修機関で概ね1年以上、就業前の研修を支援(年間最大150万円、最長2年間)

### 対象者の要件

- ① 林業に就業し、将来的にはその中核を担う強い意欲を有している
- ② 就業予定時の年齢が原則45歳未満
- ③ 常用雇用の雇用契約を締結していない
- ④ 原則として生活費の確保を目的とした国の他の事業(生活保護、求職者支援制度など)による給付等を受けていない 等

### 対象者の義務

(違反した場合は給付金の一部又は全額返還)

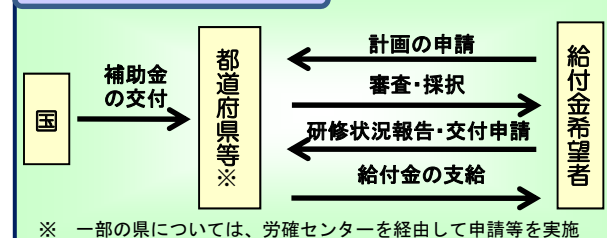
- ① 研修終了後1年以内に林業分野へ就業しなかった場合
- ② 林業分野への就業を給付期間の1.5倍又は2年間のいずれか長い期間継続しない場合
- ③ 研修を受けなかった場合
- ④ 必要な報告を行わなかった場合
- ⑤ 虚偽の申請等を行った場合 等

### 就業・定着に向けたフォローアップ

【研修期間中】年2回 研修機関等と協力して、研修生から研修状況報告を受け、研修状況を確認するとともに、面談等により就業に向けて指導・助言

【研修終了後】5年間年2回 研修生から就業状況報告の提出を受け、就業状況を確認するとともに、面接等を行い、適切に指導・助言

### 交付ルート



### 支給の実績

(単位：人、府県)

|       | H25 | H26 | H27 | H28 |
|-------|-----|-----|-----|-----|
| 支給者数  | 114 | 114 | 146 | 202 |
| 実施府県数 | 9   | 10  | 11  | 15  |

### 支給者の年齢構成(平成28年度)

| 年齢別 | 割合  |
|-----|-----|
| 10代 | 55% |
| 20代 | 28% |
| 30代 | 13% |
| 40代 | 4%  |



## 多様な担い手育成事業の概要

- 次代の林業を担う人材を確保・育成するとともに、女性林業者等の定着促進を図るため、高校生等に対する就業体験や女性林業者のネットワーク化等を支援

### 若者(高校生等)

#### 課題

- ・ 森林・林業関係高校における実践的なカリキュラムが不十分
- ・ 高校生等は林業にふれる機会が少なく、自らの就職先の選択肢となりづらい

↓ 林業グループと連携

- 高校生等に対する林業就業体験（インターンシップ）の推進
- 森林・林業体験学習の実施 等

### 女性

#### 課題

- ・ 林業は9割以上を男性が占める職場であり、女性のための就業環境の改善が急務
- ・ 林業就業者数の確保のためには、女性林業者等の参入・定着促進が必要



- 女性林業者のネットワーク化
- 林業体験による参入促進
- 女性従事者が抱える問題の実態把握・解決 等

### 林業グループ

#### 課題

- ・ 林業グループの知識・技術の充実、新規参入者の技術力向上により、地域林業の底上げ・活性化が必要



- コンクール開催等による知識・技術の向上
- ※林業グループ：意欲的で地域のリーダー的な林業経営者などを中心に組織されるグループ。全国約1,000グループ、1万8千人。

### 支援実績

(単位：参加者数(人))

| 年 度                 | H26年度  | H27年度  | H28年度 |
|---------------------|--------|--------|-------|
| 就業体験、森林・林業体験学習等参加者数 | 12,028 | 11,525 | 6,678 |

## 「緑の雇用」現場技能者育成推進事業の概要

- 林業への新規就業者を促進するため、林業事業者が新規就業者を雇用して実施する林業技術や知識の習得を図る実践的な研修等を支援(研修生1人当たり月額9万円 等)

### ①新規就業者の確保・育成・キャリアアップ対策

- 林業への新規就業者の確保に向けた就業ガイダンス、作業実態等の理解を図るためのトライアル雇用
- 新規就業者を現場技能者(林業作業士(フォレストワーカー:FW))として育成するための3年間の体系的な研修、研修指導者の育成研修
- 効率的な現場作業を主導することのできる現場技能者(現場管理責任者等(フォレストリーダー:FL)、フォレストマネージャー:FM))を育成するためのキャリアアップ研修
- 就業者のキャリア形成を通じて、雇用の安定を図るための能力評価システムの導入

#### 主な要件

- 研修生の要件
  - 1 労働条件等を明確にした雇用契約により採用される者であること
  - 2 研修修了後、5年以上就業できる年齢であること
- 林業事業者の要件
  - 1 労確法に基づいて都道府県知事が改善計画を認定した事業主であること
  - 2 改善措置意見を付されている林業事業者については、当該意見に対する改善が図られていること

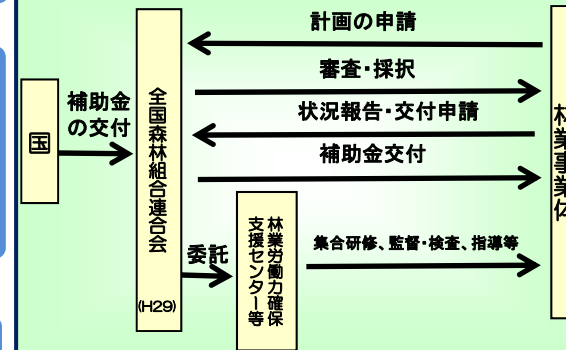
#### 定着向上に向けた取組

- 研修直後から定着状況をフォローアップ(研修生が離脱している場合、離脱の原因も調査)
  - 過去3か年のFW(1年目)研修生が3名以上かつ1/2以上離脱している事業者には改善措置意見を通知するとともに、定着に向けた改善方針の提出を求め、実施状況を現地調査等で確認
  - 改善措置意見の通知を累計3回受けた場合には、研修を停止(翌年度も申請不可)
- FL、FMのキャリアアップ研修の実施による将来像の提示と指導層の育成力強化
- 人事評価制度の構築支援などを通じた就業者の雇用・就業環境の改善

### ②林業労働安全推進対策

労働安全の専門家を活用した林業事業者の意識改革や地域の安全指導能力の向上、業界全体への安全に関する普及啓発活動

#### 交付ルート



#### 支援実績

(単位:人)

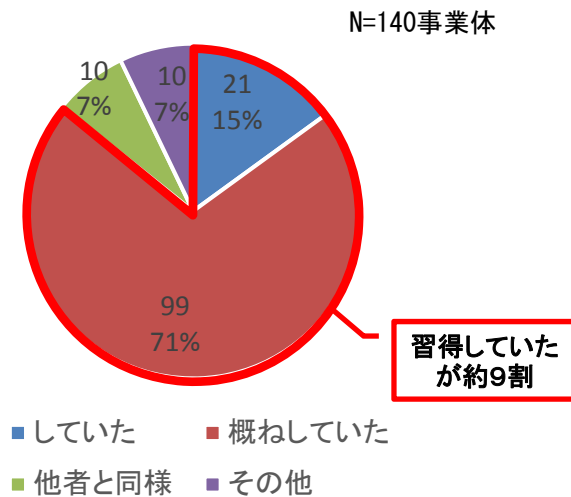
|     | H26   | H27   | H28   |
|-----|-------|-------|-------|
| FW  | 2,218 | 2,431 | 1,979 |
| FM等 | 175   | 217   | 243   |

注:支援実績は、各研修区分の研修修了者数。FM等はFL、FM。

## アンケート調査結果

### <緑の青年就業準備給付金の支給者を採用した事業体に対するアンケート>

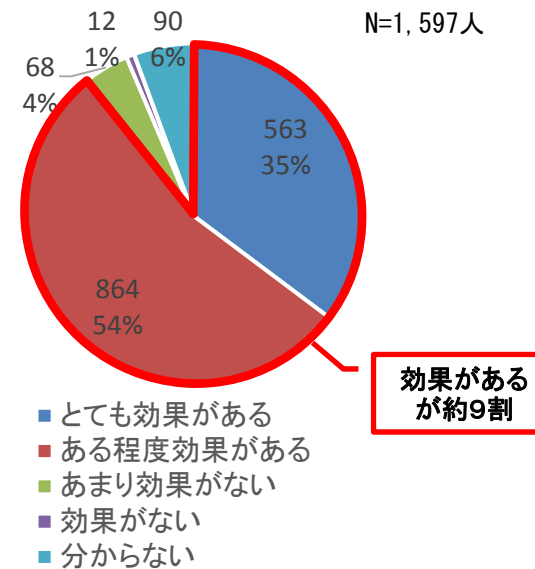
給付金の支給者は、林業就業に必要な知識等を習得していましたか。



資料：林野庁経営課調べ (平成29年5月)

### <「緑の雇用」事業のFW研修生に対するアンケート>

FW研修のOJTは技術、知識等の習得に効果があると思いますか。



資料：H29.2全国森林組合連合会「平成28年度『緑の雇用』事業の評価に関する調査報告書」

## 若者の林業就労促進に向けた広報の取組

- 「緑の雇用」総合ウェブサイトや林野庁ホームページのほか、ポスター、パンフレット等により、林業の仕事の内容や「森林の仕事ガイダンス」の案内、「緑の雇用」事業についての情報を広く提供
- イベントなどで高性能林業機械や格好の良い防護服等も見せながら若者にPR
- 林業に触れる機会が少ない高校生等を対象に林業就業体験等を実施し、就業前の生徒に林業に対する認識を深めてもらい、林業への就職を促進

### ■ 林業の格好良さを積極的にPR



見栄えのするチェンソー防護服



高性能林業機械による  
効率的な施業  
(森林・林業・環境機械展示実演会  
(毎年開催))

### ■ ホームページや各都道府県等による情報提供



森林の仕事ガイダンス



「緑の雇用」  
総合ウェブサイト



各都道府県においても、林業就業者確保に向けて高校や大学等に積極的にPR



子供達も大喜び!

「森林(もり)ではたらく機械に乗ってみよう！」  
(H29.8月こども霞ヶ関見学デー(農林水産省))



映画「WOOD JOB!  
(ウッジョブ!)」

### ■ 高校生等に対する林業就業体験



林業機械操作体験  
(三重県 久居農林高校)



高性能林業機械の仕組みやパソコン上での地図情報の取り扱いについて説明(北海道 帯広農業高校)

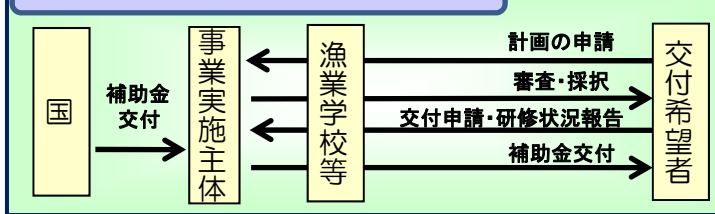
## 青年就業準備給付金事業（現 次世代人材投資（準備型）事業）の概要

### ○ 漁業への就業に向け、漁業学校等で学ぶ若者に対する資金を交付

#### 就業準備段階の支援

漁業就業に向けて、都道府県が認めた漁業学校等で研修を受ける者に対して資金を交付（年間最大150万円、最長2年間）

#### 交付ルート



#### 漁業学校等に対する主な要件

- 1 漁業への就業を目的として、漁業技術及び必要な資格の取得を支援する機関であって、その活動を都道府県が認めたもの。
- 2 研修カリキュラムが事前に明示されているもので、研修時間が概ね100時間/月（年間換算1,200時間）またはそれ以上であり、研修期間が3ヶ月以上であること。

#### 青年就業準備給付金の交付実績

（単位：人）

|       | 26 | 27 | 28年度 |
|-------|----|----|------|
| 交付対象者 | 22 | 49 | 41   |

#### 支援対象者に対する主な要件

- 1 漁業に就業する強い意志を有しており、就業予定時の年齢が原則45歳未満であること。
- 2 これまでに累積1年以上漁業への就業経験が無いこと。
- 3 漁業学校修了後、3親等以内の親族が経営する機関への就業を予定していないこと。

#### 交付停止・返還要件

- 1 研修修了後1年以内に漁業に就業しなかった場合。
- 2 資金の交付を受けた期間の2倍又は2年のいずれか長い期間漁業就業を継続しなかった場合。
- 3 研修修了後、3親等以内の親族が経営する機関に就業する場合。

#### 就業・定着に向けたフォローアップ

##### 【研修期間中】

研修期間中は漁業学校等を通じて事業実施主体に研修状況を報告。漁業学校等では、研修後の就業に向けて指導・助言。

##### 【研修終了後】

研修終了後、都道府県庁や漁業学校等と連携し、返還要件をクリアするまで（受給期間の2倍または2年のいずれか長い期間）半ごとに漁業への就業状況を確認。

## 新規就業者確保・育成支援事業（長期研修支援）の概要

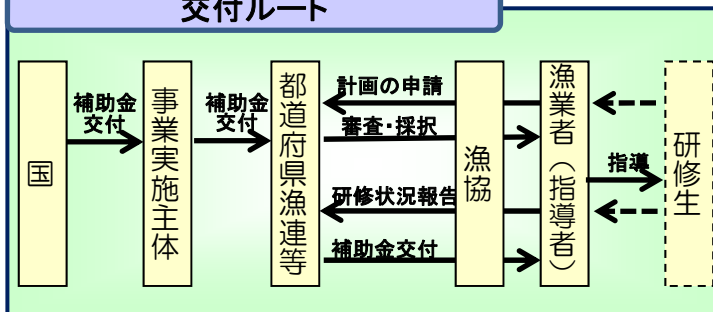
### ○ 新規漁業就業者の漁業現場での長期研修を支援

#### 就業・定着段階を支援

漁業者が新規就業希望者を雇用して漁業現場で実施する研修に対して指導謝金等を支援

| 支援体系           | 謝金額(月最大) | 支援期間(最大) |
|----------------|----------|----------|
| 雇成型            | 14.1万円   | 1年間      |
| 雇成型<br>(幹部養成型) | 18.8万円   | 2年間      |
| 独立型            | 28.2万円   | 3年間      |

#### 交付ルート



#### 長期研修の支援実績

(単位：人)

|       | 26  | 27  | 28年度 |
|-------|-----|-----|------|
| 支援対象者 | 517 | 525 | 496  |

#### 受け入れ漁業者に対する主な要件

- 1 研修生に対し漁ろう技術を教授できる十分な能力を有すること。
- 2 研修生との関係が3親等以内でないこと。
- 3 過去に受け入れた研修生の漁業からの離職率が70%未満であること。
- 4 研修生との間に雇用契約を締結すること。

#### 研修生に対する主な要件

- 1 過去に累積1年以上、漁業への就業経験が無いこと。
- 2 独立・自営を目指す者の場合、独立後の営漁計画について、漁連等の認定を受けていること。
- 3 研修修了後、雇成型の場合は受け入れ先で引き続き漁業に従事すること。独立型の場合は受け入れ地域で独立・自営すること。

#### 交付停止・返還要件等

- 1 虚偽の報告があった場合、適切な研修が実施されていないと判断された場合は支援停止又は返還。

#### 定着率向上に向けた取組

研修開始後5年間の定着状況や離職した場合にはその理由などを調査しフォローアップ。

⇒過去に受け入れた研修生の定着率が3割未満の場合は新規受入不可  
⇒研修生が一人でも離職している場合は改善計画の提出を義務づけ

## 若者の漁業就業促進に向けた広報の取り組み等

- 漁業就業に興味を持つ者を対象に就業相談会の開催や水産高校生に対する漁業に関する講義を推進。
- 水産庁Facebookを通じ、漁業や水産物、魚食や水産庁の各施策に関する広報活動を実施し、国民の水産業に関する理解を促進。

### ■就業相談会の開催等



漁業の就業相談会を開催し就業を促進



(2)



水産高校生に対し漁業に関する講義を実施

### ■Facebookを利用した新技術の広報



漁場データをスマホ等で「見える化」する技術を水産庁Facebookを通じて広報

17