

# 働き方改革・産業人材確保対策

## 特別委員会資料

令和3年6月28日

農 政 水 産 部  
環 境 森 林 部

# 目 次

農業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて . . . . 1

漁業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて . . . . 3

林業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて . . . . 5



# 農業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

農業担い手対策課

## 1 担い手の状況

- ・総農家戸数、基幹的農業従事者数ともに年々減少
- ・新規就農者数は、過去5年平均406人

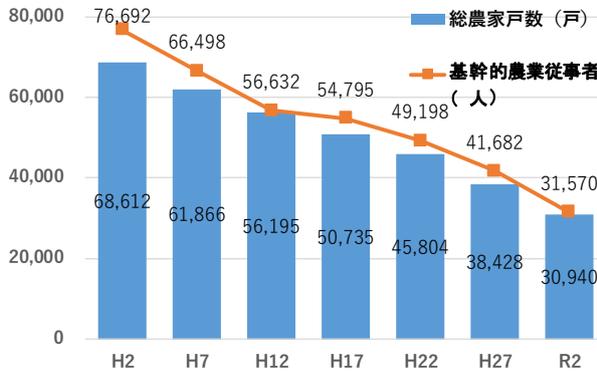


図1 総農家戸数と基幹的農業従事者数の推移

※出典：農林業センサス

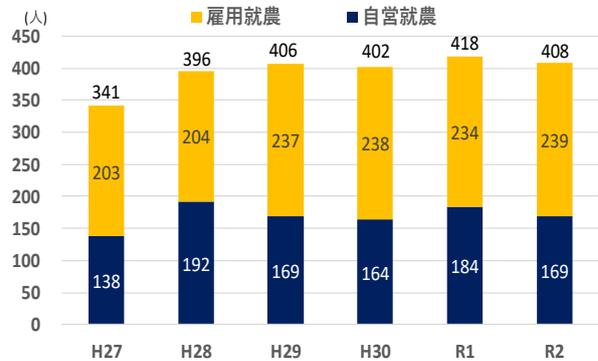


図2 新規就農者数の推移

## 2 担い手確保・育成の取組

### (1) 就農希望者の確保

様々なスキルや経験を持つ方の就農を促進するため、令和元年に農業人材の確保・育成等に関する協定を締結した(株)マイナビと連携し、県内外で就農相談会やオンライン相談等を開催。

相談内容は、データベースシステムで管理し、県と農業振興公社で共有。



就農相談会

### (2) 就農トレーニング施設等での農業研修

耕種部門では、県やJA等で園芸ハウスを就農トレーニング施設として整備、畜産部門では、JA等で繁殖・肥育センター等を整備し、技術の習得を支援。

### (3) 県立農業大学校での育成

本県の農業や食の未来を担う確かな生産技術と経営スキル、地域リーダーとしての人間力及び実践力を備えた人材を育成。昨年度、農業用ドローンや自動操舵対応の大型トラクター等を導入し、先進技術を活用できる人材の育成を強化。

### (4) 県内の農業法人等での「お試し就農」

県内の農業法人等において就農希望者を対象に「お試し就農」(数か月間の派遣型の就農研修)を実施。令和2年度からは、コロナ禍への対応として、参加者枠を例年の2倍(80人)に拡大。

### (5) 就農者の定着促進

農業次世代人材投資事業(国庫)に加え、農業人材投資事業(県単)により、自営就農者の経営安定を支援するとともに、就農先の市町村や普及センター、先進農家等で支援チームを編成し、訪問・面談によるサポートを実施。

## (6) 多様な労働力の確保

無料職業紹介事業を活用した「援農隊」の組織化、農業のパート・アルバイトに関する説明会の開催、農作業請負組織による短期就労モデルの実証。

農福連携セミナーや農作業体験会等の開催、農業経営体と福祉事業所とのマッチングを推進。



## (7) 雇用主に対する労務管理研修や実態把握

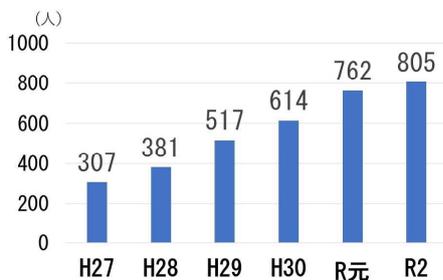
農業法人等を対象とした労務管理研修会の開催、雇用状況調査等の実施。

農業のパート・アルバイト説明会

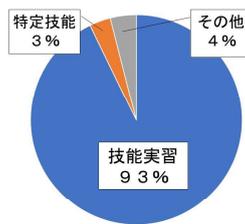
## 3 外国人材の受入れ

### (1) 現状及び課題

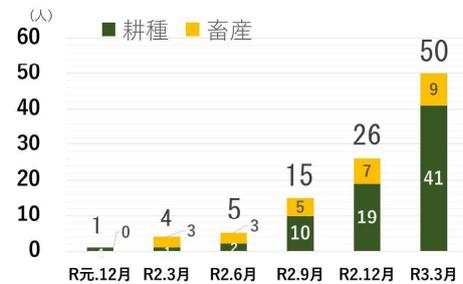
- ・ 県内農業における外国人労働者は年々増加傾向で、うち技能実習生が9割を占める
- ・ 平成30年度に創設された特定技能人材も増加傾向で、耕種部門での雇用が多い
- ・ 施設園芸等で技能実習生を受け入れる場合、農閑期を補う周年雇用体制が必要
- ・ コロナ禍で外国人材の出入国が制限され、新たな受入ができない状態が継続中
- ・ 他産業や他県、他国との競争が今後懸念され、選ばれるための環境づくりが必要



(出典) R2.10月現在 宮崎労働局データ  
※H27~29のデータは林業を含む農林業の数値



(出典) R2.10月現在 宮崎労働局データ



(出典) R3.3月現在 出入国在留管理庁データ

図3 県内農業の技能実習生推移

図4 県内農業の外国人材内訳

図5 県内農業の特定技能人材推移

### (2) 対策

- ・ 送出機関や監理団体との情報共有、相談員設置（ベトナム出身）等による外国人材の受入れ環境向上を目指した体制づくり
- ・ 農繁期の異なる他県との相互連携による通年就業体制の実証

## 4 今後の対応

### (1) 国内人材

- ・ 全国的な田園回帰やコロナ禍等に伴い、本県への移住・就農相談が増加している現状を好機と捉え、新規就農者の確保に向けて、情報発信・研修体制を強化
- ・ データベースシステムの情報共有機関を市町村やJA等に拡大するなど、就農相談体制を強化
- ・ Wワークや農福連携等地域の特性に合わせた最適な人材の組合せの検証、休憩所や簡易トイレ等の整備による就労・定着しやすい環境づくりを推進
- ・ 中山間地域での人材確保に向けて、特定地域づくり事業協同組合等を活用し、農林業を中心に、多様な産業間で周年雇用ができる環境づくりを推進

### (2) 外国人材

外国人材が本県で安心して実習・就労できる環境や農業経営体への円滑な受入へ向け、海外の送出機関と国内の監理団体や登録支援機関が連携した受入体制の構築。

# 漁業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

水産政策課

## 1 担い手の状況

- ・ 漁業就業者数、漁業経営体数ともに年々減少
- ・ 新規就業者数は、過去5年平均50名。このうち、9割が雇用者として就業



図1 漁業就業者数と経営体数

(出典：漁業センサス)

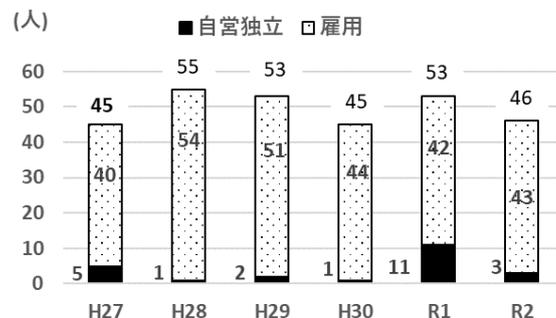


図2 新規就業者数の推移

## 2 担い手確保・育成の取組

### (1) 就業希望者の確保

(公社)宮崎県漁村活性化推進機構が、相談から就業までのワンストップ窓口となり、都市部で開催される漁業就業支援フェア等で就業希望者等と面談を行い、就業マッチング等を実施。



就業支援フェア

### (2) 人材育成のための技術習得・研修の実施

就業希望者に対し、一週間程度の体験研修（短期研修）や一か月程度の実践研修（中期研修）を実施。さらに、最長3年の長期研修を実施するなど、担い手育成対策を実施。



短期研修

### (3) 県立高等水産研修所での育成

県立高等水産研修所では、水産業を担う幅広い視野と高度な技術・知識を備えた人材を育成。在所中、無線通信士、小型船舶操縦士、海技士等の免許・資格を取得しほぼ全員が県内の漁業（経営体）に就業。

### (4) 地域漁業担い手確保・育成協議会による受入体制の整備

新規就業者の着業や生活等を支援する地域漁業担い手確保・育成協議会を設置し、各地域において新規就業者の受け入れと定着を促進。

### (5) 就業時の初期投資軽減及び就業後の経営安定促進のための支援

中古漁船等の経営資源を新規就業者に円滑に承継する取組を実施。また、親元就業者や自営独立者に対して経営開始初期の経済的負担軽減のための資金を交付。

## (6) 快適な職場環境づくりの支援

自動操舵システムや省力化機器等の導入による作業負担の軽減や水産試験場が提供する海況情報システムを活用した操業効率化などのスマート漁業を推進。

## 3 外国人材の受入れ

### (1) 現状・課題

- ・ 漁業における外国人材の受入れ数は、近年増加傾向
- ・ 技能実習生はかつお一本釣り漁業が6割、マルシップ方式はまぐろ延縄漁業のみ
- ・ コロナ禍で、インドネシアからの技能実習、特定技能の新規入国が出来ず、漁業経営体は減員体制で操業
- ・ 漁業就業者が減少する中、特定技能を含め地域における外国人材の受入れ環境の整備が必要

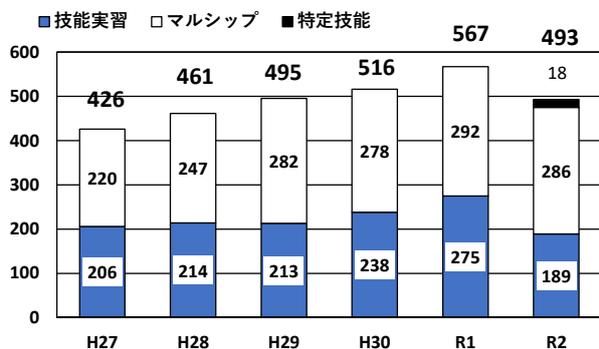


表1 令和3年2月末時点の漁業種類別外国人材受入れ数 (マルシップ除く)

	かつお一本釣り	まぐろ延縄	大型定置	中型まき網	計
技能実習	122	22	21	24	189
特定技能	3	1	5	9	18
計	125	23	26	33	207
割合(%)	60%	11%	13%	16%	100%

図3 漁業における外国人材受け入れ数の推移

### ※マルシップ方式

日本法人等が所有する日本船舶に日本人船員を乗り込ませ(配乗)、外国法人等に貸渡し(裸用船)、当該外国法人が外国人船員を配乗し、貸渡人たる日本法人等がチャーターバック(定期用船)し、運航・操業する方式。

### (2) 対策

- ・ 漁協等の漁業団体が行う行政手続き等に係る経費等の支援

## 4 今後の対応

### (1) 国内人材

- ・ (公社)宮崎県漁村活性化推進機構と連携し、漁業や就業に関する情報発信の強化や就業支援フェアへの積極的な参加
- ・ 地域漁業担い手確保・育成協議会の体制強化及び活動に対する支援を図るとともに、経営開始初期の負担軽減対策の実施

### (2) 外国人材

- ・ 漁業経営体のニーズに応じた外国人材の円滑な受け入れを可能とする登録支援機関の一元化を検討
- ・ 県立高等水産研修所において、新規外国人材が就労の際に必要な技術研修を実施

# 林業分野における担い手確保・育成対策、外国人材の受入れについて

森林経営課  
山村・木材振興課

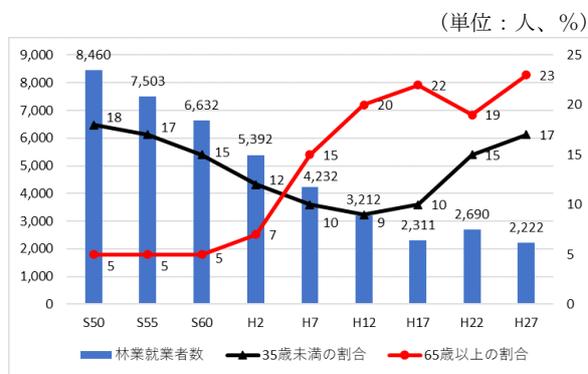
## 1 担い手の状況

### (1) 林業就業者数の推移

平成27年の国勢調査によると本県の林業就業者数は2,222人で、5年前に比べ約17%減少している。また、65歳以上の割合は23%と5年前に比べ4%上昇し高齢化が進行する一方、35歳未満の割合が17%と5年前に比べ2%上昇し一定の若返りが図られている。

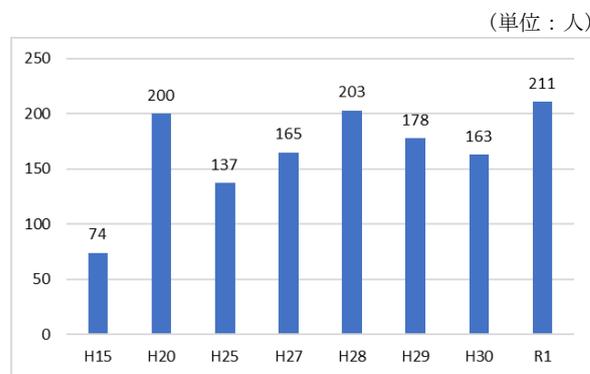
### (2) 新規林業就業者数の推移

令和元年度における本県の新規林業就業者数は211人で、前年度から48人増加しており、国において新規就業者のOJT研修を実施する事業体を支援する「緑の雇用事業」が始まった平成15年度以降は、年平均約180名が就業している。



(資料：国勢調査)

図1 林業就業者数の推移



(資料：山村・木材振興課)

図2 新規林業就業者数の推移

## 2 担い手確保・育成の取組

### (1) 林業就業への働きかけ

- ① 県内外における就業相談会の開催や移住相談会への参加
- ② SNSと連動した林業紹介HPの運営、就業事例を紹介するパンフレットの作成
- ③ 林業求職・求人相談窓口を（公社）宮崎県林業労働機械化センターに設置
- ④ 高校生向けの高性能林業機械操作体験の実施

### (2) みやざき林業大学校の取組

- ① 平成31年4月に開講したみやざき林業大学校「長期課程」では、林業就業に必要な資格を有し即戦力となる新規就業者を育成
- ② 「長期課程」研修生に対しては、1年間の研修に安心して専念できるよう就業準備給付金を給付（年間最大141万9千円）



みやざき林業大学校「長期課程」

### (3) 魅力ある職場環境づくりに向けた支援

- ① 休憩施設付自動車や仮設トイレなど、福利厚生施設の導入
- ② 空調服など施業の軽労化に繋がる資機材の導入
- ③ 労働災害防止のための安全教育の励行、安全性を高める資機材の導入
- ④ 若年就業者を継続雇用する事業体への助成

#### (4) 国の動き

特定地域づくり事業協同組合による担い手の確保に向けて、在籍型出向の仕組みを活用して、当該協同組合の組合員（林業経営体）の下で、職員に対して職業能力開発研修を実施する手続等が新たに整備された。

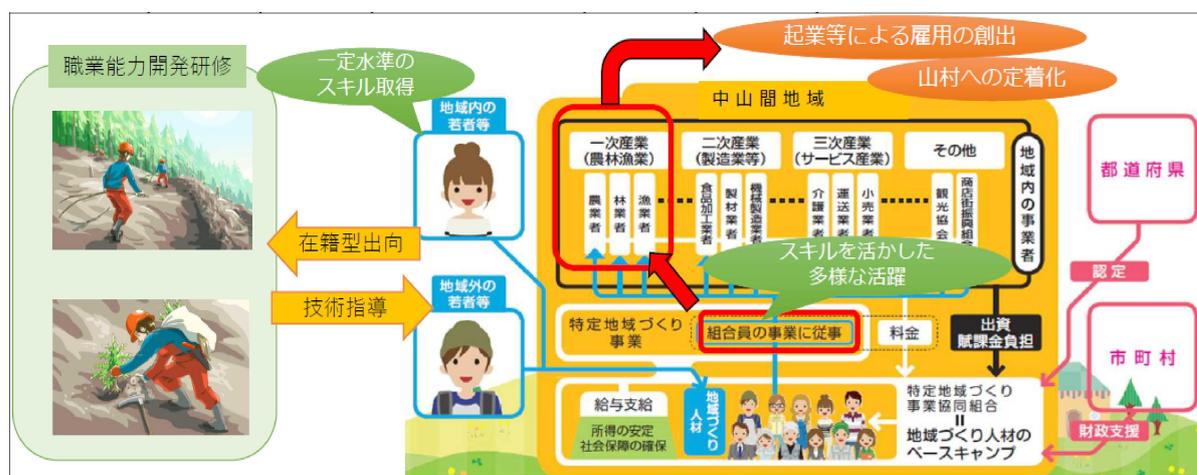


図3 特定地域づくり事業協同組合による林業分野での研修スキーム

### 3 外国人材の受入れ

林業は、在留期間が1年で職種を問わない技能実習1号としての活用は可能であるが、在留期間が3年となる技能実習2号の対象職種にはなっていない。

これは、海外実習ニーズの把握や業界内の合意形成が不十分なことに加え、1号から2号対象職種へ移行するために必要な、技能評価試験（学科・実技）が整備されていないことなどが主な要因となっている。

#### (1) 全国状況

愛媛県では、県の委託事業として、平成29年度から外国人技能実習1号の実習生の受入れが行われている。

#### (2) 中央団体等の動き

全国森林組合連合会など関係7団体が平成31年4月に設立した「林業技能向上センター」を中心として、林業分野における令和3年度以降の業界試験の創設が検討されている。

また、国等において、令和4年度以降に送出国ニーズ把握、国家試験の創設を行い、令和6年度に林業分野を技能実習2号に追加する検討がなされている。

#### (3) 県内の状況

県内の林業団体は、受入れに対して賛否あることから、要望等は行われていない。

### 4 今後の対応

- ・「ポストコロナを見据えた持続可能な森林づくり推進事業」による担い手の確保  
人材派遣会社を活用した植栽等における労働強度等の調査・分析を実施するとともに、担い手と労働内容のマッチングを検討する（6月補正予算案）
- ・森林施業の効率化に向けたスマート林業の推進  
苗木運搬ドローンや自走式刈払機等の導入により、森林整備の省力化を図る