

京都府農林水産業人材確保育成戦略（仮称）

（中間案）

～魅力ある京都府農林水産業の実現に向けて～

令和6年12月

京都府

目 次

第1 戦略策定の趣旨	1
第2 担い手の現状、構造変化と課題	1
第3 育成すべき担い手像	3
第4 人材確保・育成施策の取組状況と課題	4
第5 施策の基本的な方向性	11
第6 分野ごとの具体的な施策	15
第7 他の計画との連携	23
第8 計画期間及び目標数値	24
第9 農林水産業人材確保・育成戦略策定検討委員会の開催	28

第1 戦略策定の趣旨

農林水産業・農山漁村は、府民の衣食住を支える基盤として、安心・安全で安定的に食料や資材を供給するとともに、国土や自然環境を保全し、美しい景観や伝統的な風景を保持するなど重要な役割を果たしていますが、農林水産業・農山漁村を支える担い手の数は年々減少するとともに、高齢化が加速化しており、農林水産業の生産基盤の弱体化や地域コミュニティの衰退、農地・森林の管理不足、国土保全機能の低下などが懸念されています。

農のある暮らし志向者や定年帰農者など、農林水産業への関わり方も変化が見られる中で、農林水産業の成長産業化を担う専門的な人材に加え、地域社会の維持を図る兼業的な人材や様々な形で農林水産業に関わる多様な人材を確保・育成することが求められており、今後は農林水産業に関する知識・技術の習得に加え、様々な教育ニーズに的確に対応する必要があります。

そのため、京都の強みを活かした産学公民の連携強化により、人材確保・育成に関する施策を総合的かつ効果的に推進し、農林水産業の成長産業化と農山漁村の維持・活性化を図ることを目的として、本戦略を策定します。

第2 担い手の現状、構造変化と課題

1 農林水産業

(1) 現状、構造変化

- ・ 国勢調査によると、京都府における農林水産業就業者数（※）は、過去20年間で34,853人から21,319人と38.8%減少しています。

※職業を農業、林業、水産業と回答（主に仕事、家事のほか仕事、通学のかたわら仕事、休業者）した者の合計

- ・ 農業分野では、基幹的農業従事者数は、過去20年で25,661人から15,130人と41.0%減少しており、60歳以上が占める割合は5.1ポイント増加し、高齢化が進行しています。（図1）
- ・ 林業分野では、林業労働者数は、過去20年で1,097人から463人と57.8%減少する一方で、60歳以上が占める割合は24.7ポイント減少し、若返りしています。（図2）
- ・ 水産業分野では、就業者数は、過去20年で1,470人から773人と47.4%減少する一方で、60歳以上が占める割合は11.1ポイント減少し、若返りが進んでいます。（図3）
- ・ 一方、会社経営体（農業：企業の経営体、林業：林業事業体、水産業：会社経営体）は増加し、経営規模の拡大が進むなど、構造変化が進んでいます。
- ・ 新規就業者は10年間で、農業では毎年平均149人、林業では毎年平均34人、水産業では毎年平均49人確保していますが、近年、全産業分野において人材不足が深刻化しております。

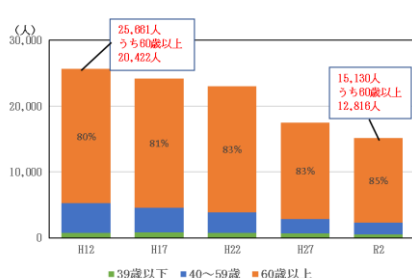


図1 京都府における基幹的農業従事者数の推移
（出典：農林業センサス）

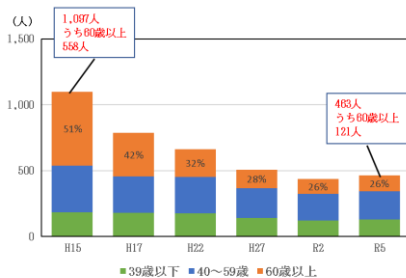


図2 京都府における林業労働者数の推移
（出典：京都府林業振興課調べ）

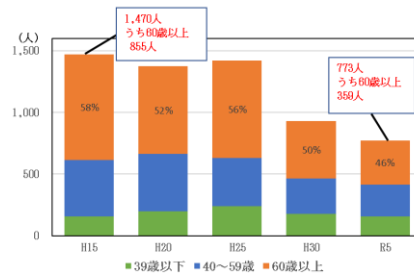


図3 京都府における水産業従事者数の推移
（出典：漁業センサス）

(2) 課題

- 近年、京都府の農林水産業では、会社経営体が増加傾向にある一方、高齢化により家族経営体は減少傾向にあります。京都府の農林水産業の維持・発展に向けて、増加する会社経営体を担う人材として、経営者としてマーケティングや財務などの高度な経営力を持つ人材や技術者として高度な知識や技術力を持つ人材を育成することが必要です。

2 農山漁村

(1) 現状、構造変化

- 国の調査では、農山漁村の高齢化・人口減少は都市に先駆けて進行しています。（図4）
- 山間農業地域は人口減少が顕著であり、令和27年(2045年)には平成27年(2015年)から人口が半減すると見込まれています。
- 京都府内の農業集落数は1,700前後と、過去30年間でほぼ横ばいですが、農業集落内に占める農家の割合は9.1%から3.4%に減少しています。（図5）
- さらに、集落機能の実施率が急激に下がる目安となる農家戸数が10戸未満の農業集落数は、この30年間で190集落から736集落に増加するなど、農家戸数は減少しています。
- また、京都府内における荒廃農地は、一部農地に再生しているものの、令和3年602ha、令和4年に212ha新たに発生するなど、荒廃化が進んでいます。（表1）

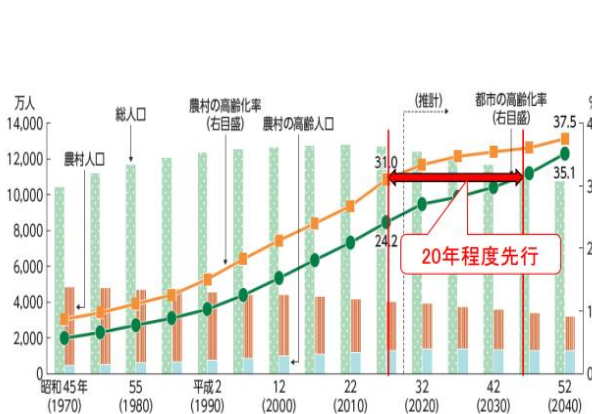


図4 全国における都市人口、農村人口、農村の高齢人口、高齢化率の推移及び今後の予測(出典：農林水産省)

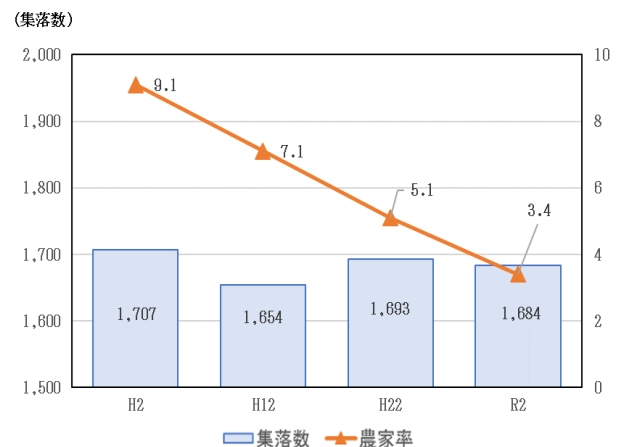


図5 京都府内における農業集落数及び集落内の農家の割合(農家率)の推移(出典：農林業センサス)

表1 京都府内における耕地面積及び荒廃農地発生状況(出典：農林水産省)

	令和3年	令和4年
耕地面積	29,700ha	29,500ha
新たに発生した荒廃農地面積	602ha	212ha

(2) 課題

- 農山漁村の人口減少・高齢化が進展し、地域コミュニティの維持・存続が困難となっています。一方、田園回帰志向や仕事のスタイル多様化などにより農林水産業・農山漁村への関心は高く、移住者は増加傾向にあるため、このような多様な人材を村の担い手として確保することが必要です。

第3 育成すべき担い手像

京都府の農林水産業の維持・発展に向けて、増加する企業的経営を担う次世代の専門的な人材として、経営者として独立・自営就業を行う人材や、技術者として法人等へ雇用就業する人材など、専門性の高い人材を育成する必要があります。

また、農山漁村のコミュニティを維持していくためには、農山漁村を支える兼業的な人材やそれらを支える人材も、併せて確保・育成することが必要です。

農林水産業に求められる専門性の向上や田園回帰と働き方の多様化など、社会情勢の変化を踏まえ、今後育成すべき担い手像を明確化し、それぞれに応じた支援体制を構築し、具体的な施策を展開する必要があります。

1 農林水産業の成長産業化を牽引する専門人材

(1) 生産から消費までを見据え、様々な経営リスクに柔軟・的確に対応できる高度経営人材

世界情勢の変化による生産資材の高騰、他産地との競合による京のブランド産品をはじめとした京都府内産農林水産物の相対的地位の低下などの他律的要因により、経営環境が悪化しており、生産から消費までを見据え、様々な経営リスクに柔軟・的確に対応できる人材

(2) 環境変化に対応し、最先端技術を積極的に取り入れ、生産効率を向上できる高度技術人材

慢性的な人手不足に加え、異常気象が頻発化する状況においての安定的な生産や変化する魚種構造、有機農産物等環境に配慮した農産物に対する消費者の関心の高まりなど、既存技術では解決できない問題が増えており、環境変化に対応し、最先端技術を積極的に取り入れ、生産性向上と高付加価値化を実現できる人材

2 様々な形で農林水産業へ関わり、農山漁村を支える多様な人材

田園回帰志向やライフスタイルの多様化に伴い、農林水産業・農山漁村への関心が高まっており、半農半Xや定年帰農者など、様々な形で農林水産業への関わりを持ち、農山漁村のコミュニティや多面的機能を維持するとともに、その重要性を社会に発信するなど、農山漁村を支える多様な人材

3 自らの特性を活かし、共に活躍する共生社会を実現できる人材

地域の子育て世代や女性、高齢者、障がい者、外国人など、それぞれの経験や知識を活かし、地域社会の維持に貢献し、持続可能な農林水産業の発展と自らの活躍の場を創出することにより、ともに活躍する共生社会を実現できる人材

第4 人材確保・育成施策の取組状況と課題

1 農林水産業

<取組状況>

- ・ 京都府の農林水産業の人材確保・育成については、京都ジョブパーク内に「農林水産業ジョブカフェ」を設置し、就業相談に対応するとともに、農林水産業各分野において就業フェアや相談会、インターンシップなどを実施し、分野毎に研修や就業、経営発展などの各段階に応じた支援につなげています。
- ・ 令和5年度の農林水産業ジョブカフェのホームページアクセス数は6,007件で(図6)、近年は同水準で推移しているものの、相談件数は295件(図7)、就業者数も11人といずれも減少傾向にあります。
- ・ 研修については、京都府立農業大学校や京都府立林業大学校、海の民学舎など(以下、「府研修教育機関」という。)、分野別に実施し、各分野に求められる基礎的な知識・技術の習得を中心に、事業者による実践的な研修なども含めて実施しています。

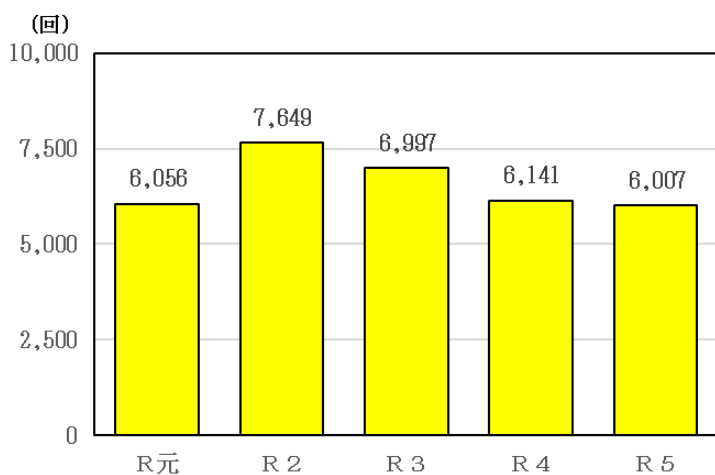


図6 農林水産業ジョブカフェHPのアクセス回数の推移(出典:農林水産業ジョブカフェ)

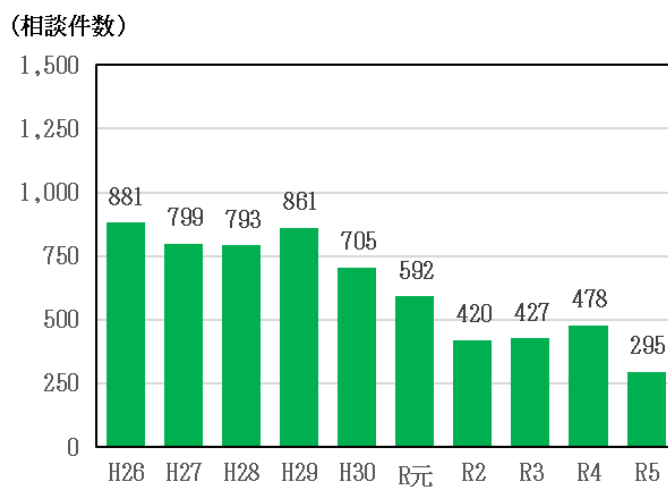


図7 農林水産業ジョブカフェにおける相談件数の推移(出典:農林水産業ジョブカフェ)

<課題>

- ・ 全国的に全ての産業分野で人材不足が深刻化する中、京都府の農林水産業の就業相談件数は減少傾向にあります。府研修教育機関では定員割が継続しており、魅力ある研修カリキュラムの構築と効果的なPRによる誘導、丁寧な相談対応が求められます。
- ・ 府研修教育機関の卒業生が地域に定住し、府内南北地域の均衡ある農林水産業の振興・発展につなげていくためには、各地域の移住対策なども併せて、定着に向けた総合的なサポート体制を構築することが必要です。
- ・ 高度な専門経営人材や専門技術人材、多様な担い手、共生社会を実現する人材など、それぞれの農林水産業への関わり方が異なる中で、それぞれのニーズに合った教育・研修を提供するためには、府農林水産部の人材育成政策だけでは限界があり、産学公民の様々な主体との連携による多様な教育メニューを提供する必要があります。
- ・ 農林水産業の成長産業化には、フードテックやスマート農林水産業技術(以下「フードテック等」という。)など最先端の知識・技術の活用が不可欠であり、最先端技術を学べる教育環境の整備が必要です。

(1) 農業

＜取組状況＞

- ・ 京都府の農業分野の人材確保・育成については、「京都農人材育成センター（構成：京都府、一般社団法人京都府農業会議、京都府農業協同組合中央会 H28 設立）」が、誘導、相談・体験、実践研修、就業及び経営発展の各段階を通じ、一貫したサポートを行っているほか、京都府において農業大学校、宇治茶実践型学舎、畜産人材育成研修制度において、座学や実習により、知識・技術の習得のための研修を実施しています。
- ・ また京都府では、就農希望者と農業の担い手が不足する地域とをつなぎ、研修修了後は農業経営者として自立し、地域農業を担う一員となることを目的に実践的な研修や地域への定着に向けた取組を行う「農業チャレンジ支援事業（以下「実践農場」という。）を実施しています。

① 農業大学校

＜取組状況＞

- ・ 農業大学校は農業技術者養成機関として、大正 9 年(1920 年)に府立農事試験場練習生制度として発足しました。現在は、2 年制の農業科（野菜経営コース・茶業経営コース）と研修科で構成されております。
- ・ 農業科においては、独立就農や法人への就業などプロ農家を育成するため、農業知識・技術習得を中心とした研修、農家における実践研修を実施しています。定員は各学年 20 名ですが、平成 30 年度以降は定員割れが続いています。また、府内への就農・就業率は、平成 30 年度以降の合計で 74.7%（表 2）であり、他の都道府県への就農・就業を含んだ全国の農業大学校平均（48.4%）と比較しても高くなっています。
- ・ 研修科においては、平成 25 年度以降、定年帰農者を対象とした農業基礎講座（就農ステップイン講座）を実施しており、これまで 173 名が受講しています。現在は、京都府生涯現役クリエイティブセンターと連携したリカレント教育としても位置づけられ、多様な担い手の育成につながっています。
- ・ 農業科の学生は原則全寮制で、大学校で実践的な研修を行うと共に、学生寮で集団生活を行い、社会人基礎力を習得しています。一方、社会人経験者や既婚者にとっては、全寮制がネックとなり、入学をためらうケースもあります。また、学生寮は男子寮が建設後 30 年強、女子寮は 40 年強経過しており、老朽化が進み、補修も十分行われていない状況となっています。
- ・ 農業大学校は農業の基礎技術を身につけた即戦力を育成する場として評価されており、在籍・卒業することで社会的信用を得ることができます。

表 2 農業大学校（農業科）における卒業生の進路状況（出典：京都府経営支援・担い手育成課調べ）

入学年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	合計	就農・就業率
入学生数	18	15	17	18	19	12	12	87 ^{※1}	
卒業生数	18	13	17	17	18	在学中		83	
就農・就業	14	12	9	13	14			62	74.7%
うち府内に就農・就業	13	12	9	13	12			59	71.1%
うち現在も同じ法人等に就業	4	10	6	4	12			36	61.0%
うち茶業へ就農・就業	0	0	0	1	0			1	1.2%
関係機関 ^{※2} に就職	3	1	7	3	4			18	21.7%

※1：R5, 6 除く

※2：JA、地方公共団体、機械メーカー等

＜課題＞

- ・ 生産コストの上昇や高温障害に加え、ブランド産品等の相対的な競争力や販売価格の低下など、農業を取り巻く環境は大きく変化しており、経営者として情勢に応じた経営判断を可能とする高度経営人材の育成が必要です。また、企業の経営体の所得向上を図るためには、フードテック等の最先端の農業技術を活用した効率的な生産・管理が不可欠であり、生産者としての技術力を有する高度技術人材の育成が必要です。
- ・ 高度な専門経営人材や専門技術人材の育成には、法人経営に必要な経営スキルとフードテック等最新の農業技術を学ぶため、大学、企業などの経営に関する専門機関や試験研究機関と連携したカリキュラム設定するなど、より高度なスキルを習得する機会が必要です。
- ・ 研修科では、受講者の志向は地域の直売所向けの生産、加えて近年は有機農業など高度化・多様化しており、ニーズに応じたカリキュラムを設定することが必要です。
- ・ 学生寮については、学生を対象に実施したアンケートでは、遠方出身者でも進学しやすい、卒業後の自立に向けた意識がつく、集団生活を送ることで人間関係について学べると評価する声があります。一方、老朽化による劣悪な環境と共同生活でのストレス、人間関係のこじれなどのデメリットを挙げる回答もあるなど、現在の学生のライフスタイルも勘案し、対応を検討する必要があります。

② 茶業

＜取組状況＞

- ・ 茶業の担い手育成は、農業大学校における「茶業経営コース」、京都府茶業研究所における「茶業技術研修制度」及び「宇治茶実践型学舎」、実践農場にて実施しています。
- ・ 「茶業経営コース」は、平成21年の設置以降49名が卒業しましたが、茶業への就農は3名、茶生産法人への就業は4名で、茶業への就農・就業率が14%と低くなっています。
- ・ 「茶業技術研修制度」は、茶業農家や茶商工業者の子弟を対象に1年間の実習や講義を行う制度で、大正14年度創設以降、203名が研修を修了し、生産者や茶商として活躍しています。
- ・ 「宇治茶実践型学舎」は、社会人の茶業新規就農希望者を対象に最大2年間の技術研修や先進農家での実地研修を実施する制度で、令和元年度創設以降、3名が入舎し、全3名が就農しています。
- ・ 「実践農場」の内、茶業については、茶園の確保とともに農業技術等の研修を最大2年実施する制度で、平成14年度創設以降、茶業で9箇所（すべて中丹地域）開設され、6名が就農しています。

＜課題＞

- ・ 茶業は、生産者の高齢化が進む一方で、茶園や製茶工場の確保など初期投資等がネックとなり、新規就農が困難であるため、地域や法人が新規就農希望者を受け入れ、円滑に事業継承していくための体制づくりが必要です。
- ・ 「宇治茶実践型学舎」については、指導者及び世話役等のマンパワーが不足していることもあり、農業大学校「茶業経営コース」と併せ、茶業担い手を効率的に育成する体制を強化することが必要です。
- ・ 茶業は3月から10月までは一番茶及び二番茶の収穫、製茶及び管理作業の繁忙期ですが、11月から翌2月までは農閑期となっており、安定的な収入確保のための他品目との複合経営を踏まえ、農業全般の基礎知識を習得することも有効と考えられます。

③ 畜産

<取組状況>

- ・ 畜産の担い手育成は、畜産センターにおいて「畜産人材育成研修制度」を実施しています。この制度は、原則2年間、畜産の基礎的な知識や技術の習得と農家でのインターンシップ等を組み合わせた実践型研修で、府家畜保健所などを中心に、関係団体、市町村などと構成する「京の畜産応援隊」により、新たな担い手の確保・育成や経営向上の取組を実施畜産現場における即戦力を養成しており、令和2年度設立以降、6名が入学し、うち3名が府内法人等に就業しました。

<課題>

- ・ 畜産は、畜舎等施設・設備の確保や家畜の導入等に多額の初期投資が必要なため、研修終了後、直ちに独立就農することは困難なことから、独立就農を希望する場合にあっても、研修終了後は、まず雇用就農することを前提に、雇用先となる法人の確保や、市町村と連携した地域の受入体制を整備することが必要です。
- ・ 新たに畜産経営を開始する場合に必要な経費の目安、経営計画、事務手続きなどを就農希望者自らが明確にすることは困難であることから、具体的な経営開始のための計画立案を支援する体制が必要です。
- ・ 初期投資を抑え、小規模に畜産業に携わる多様な人材が地域に定着するためには、経営基盤が整うまでの経営初期を支援する体制が必要です。
- ・ 「畜産人材育成研修制度」は、畜産センターにおいて畜産技術の指導に加え、農業との複合経営、耕畜連携を踏まえ、農業全般の基礎知識の習得が求められ、農業大学校農業科と連携し、畜産担い手を効率的に育成する体制を強化する必要があります。

④ 実践農場

<取組状況>

- ・ 平成14年度の事業創設以降、府内150箇所(9市2町)で開設、うち119箇所(79.3%)で現在も営農・研修が継続されていますが、31箇所(20.7%)で研修中や就農後に収入面への不安、人間関係が原因で離農しています。
- ・ 府中北部は、農地の確保も比較的容易ですが、府南部(京都乙訓地域及び山城地域)は農地の確保が困難で、これまでの取組実績は4箇所と少ない状況です。(表3)

表3 農業経営チャレンジ支援事業(実践農場)の地区別取組実績
(出典：京都府経営支援・担い手育成課)

単位：箇所

	設置数	うち現在も 営農・研修継続中	市町村別設置実績 ()内は現在も研修・営農継続数
京都乙訓	3	2	京都市3(2)
山城	1	1	木津川市1(1)
南丹	63	51	亀岡市23(19)、南丹市26(21)、京丹波町14(11)
中丹	62	50	福知山市19(15)、舞鶴市22(19)、綾部市21(16)
丹後	21	15	宮津市2(2)、京丹後市14(9)、伊根町5(4)
合計	150	119	

※茶業も含む

<課題>

- ・ 府南部における取組に加え、土地利用型作物及び果樹を対象品目とする取組の場合も農地確保が独立就農のネックとなるため、法人雇用を想定した制度創設が必要です。
- ・ 就農・就業後も定期的に巡回し相談に乗るなど、定着のためのフォローをすることが必要です。
- ・ 農業に関する知識・技術に加え、農業経営に求められる財務やマーケティングなど、幅広い研修メニューの提供が必要です。

(2) 林業

＜取組状況＞

- ・ 林業の人材確保・育成については、京都府が林業大学校において学生等を研修教育しているほか、公益財団法人京都府林業労働支援センターが府内林業事業体と連携しながら、就業希望者の相談対応から、林業体験や実践研修、就業支援、経営発展などのサポートを行っています。

○ 林業大学校

＜取組状況＞

- ・ 林業大学校は、平成 24 年に日本で 3 番目かつ西日本で唯一の林業大学校として設立され、これまで 179 名の卒業生を輩出しています。
- ・ 2 年制の森林林業科（林業専攻・森林公共人材専攻）と研修科で構成されており、森林林業科は即戦力として活躍する人材を育成するため、森林・林業の基礎から経営管理、実践的な技術・知識を習得するための研修を実施しています。
- ・ 森林林業科の定員は各学年 20 名ですが、平成 28 年度以降定員割れが続いています。また、府内就業率は開校以降の合計で 53.1%（表 4）となっています。
- ・ 研修科は、早期就業希望者や林業事業体の経営力向上を支える人材の育成研修など、社会人が働きながら学べるコースとして設置されています。

表 4 林業大学校における卒業生の進路状況 単位：人（出典：京都府林業振興課）

入学年度		H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
入学生数		21	23	20	22	17	15	12
卒業生数		17	23	18	20	14	16	12
うち府内法人等に就業		12	12	7	6	11	6	5
うち現在も同じ法人等に就業		6	5	4	4	9	6	2

入学年度	R元年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度
入学生数	15	16	16	16	11	12
卒業生数	15	16	13	15	在学中	
うち府内法人等に就業	4	12	8	12		
うち現在も同じ法人等に就業	3	11	5	12		

合計	就業率
193*	
179	
95	53.1%
67	70.5%

※R5,6除く

＜課題＞

- ・ 京都府の農林水産業の担い手の減少、高齢化が進む中、林業事業体は増加傾向にあります。林業事業体が主な収入源である素材生産により安定的な経営を維持するには、生産性や収益性の向上が必要です。
- ・ 森林資源が充実するなか、主伐・再生林による資源の循環利用を推進するには、安定した事業量を確保し、長期にわたる持続的な林業経営を担う人材の育成が必要です。
- ・ 林業大学校の入学者数を確保するため、他の林業大学校と比較し、魅力あるカリキュラムを設置するとともに、幼少期から森林や林業を知る機会の創出によって、次代の担い手の確保が必要です。
- ・ 就業後の府内定着率を高めるため、府内高校等への訪問や学校説明会の強化と、学生が地域と協働する機会や同世代の他学生との交流を深めるなど、地域への愛着を深めることが必要です。

(3) 水産業

<取組状況>

- 水産業の人材確保・育成については、一次産業を主な対象にし、京都府、京都府漁業協同組合、府内沿海市町及び水産業関係団体が連携し、就業希望者の相談対応から、体験、実践研修、就業支援、経営発展の各段階においてサポートを行うほか、海の民学舎を設置し、研修等を実施しています。

○ 海の民学舎

<取組状況>

- 海の民学舎は、水産業の知識や技術、府内各漁村の特徴などを2年間の研修を通じて学び、京都の海で一人前の漁師を育成する事を目的に、平成27年に業界団体や沿岸市町とともに設立され、全国的にみても手厚い研修を行い、これまで32名の卒舎生を輩出しています。
- 海の民学舎は2年制で、1年目は水産業や水産研究のエキスパートによる講座・実習を、2年目は漁村に定住しながら、水産業経営体で実践研修を実施しています。
- 定員は各学年10名ですが、定員割れする年度が多いほか、入舎者数（50人）に対する卒舎生数（32人）の割合は64.0%となっています。
- 府内就業率は開校以降の合計で100%であり、就業先は定置網漁業が大半となっていますが、現在も同じ府内法人等に就業している卒舎生は65.6%となっています。（表5）

表5 海の民学舎の卒舎生の進路状況 単位：人（出典：京都府水産課）

入舎年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度		
入舎生数	10	8	7	4	3		
卒舎生数	7	3	4	3	1		
うち府内法人等に就業	7	3	4	3	1		
うち現在も同じ府内法人等に就業	5	1	2	1	1		
入学年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度	R6年度	合計	就業率
入舎生数	6	9	3	2	11	50※	
卒舎生数	5	7	2	在学中		32	
うち府内法人等に就業	5	7	2			32	100.0%
うち現在も同じ府内法人等に就業	2	7	2			21	65.6%

※R5,6除く

<課題>

- 新規就業者の定着のためには、就業先と就業者間のコミュニケーションが重要であり、その能力の向上が必要です。
- 経営体を牽引できる人材を育てるために、経営体側の人材育成体制の強化が必要です。
- 定置網漁業など欠員が生じている経営体の人材を海の民学舎と連携して確保する必要があります。
- 底びき網漁業の船主や乗組員は高齢化が進んでいるが継承が円滑に行われないケースもあり、経営体数は今後減少していくと予想されるため、法人化による大型船導入や、中長期的な人材育成をすすめることで当該漁業を存続させる必要があります。
- 退舎生数の減少及び就業後の府内定着率向上のため、地域と協働する機会の増加や府内同世代の農林水産業者との交流など、就業者自身が地域への愛着を深める必要があります。また、漁村に定住し、家庭を持ち、漁村地域を支える人材となるため、他部局とも連携した交流の場も必要です。
- 経営の安定化や更なる収入の確保に向けて、地域の資源を活用した海業など水産業だけではない多角経営ができ、将来の漁村を担う人材育成が必要です。
- 漁村自体が高齢化しており、荷捌き等の作業を行う人材不足が懸念されています。そのため、専業者に限らず水産業の一端を担える人材の確保も必要です。

2 農山漁村

<取組状況>

- ・ 京都府においては、総合政策環境部地域政策室と農林水産部農村振興課が共管で移住施策に取り組んでいます。農山漁村への移住促進は農村振興課が主となり、一般社団法人京都府農業会議と連携し、実施しています。
- ・ 京都府内への全体の移住者数は、平成 26 年度の 108 名から令和 5 年度には 616 名と、約 10 年で 5.7 倍に増加しています。その内、移住後の職業が判明している者は過去 5 年間で 1,052 名、うち農林業を行う者は 92 名で、過去 5 年間の合計で 8.7%となっています。（図 8）
- ・ 府内の農業改良普及センターで、定年帰農者など就農直後のフォロー研修として、農業基礎講座を実施しているほか、農業大学校において、京都府生涯現役クリエイティブセンターと連携し、定年帰農者を対象にリカレント研修（就農ステップイン講座）を実施しています。
- ・ 近年の田園回帰志向や仕事のスタイル多様化により農林水産業・農山漁村への関心は高く、農林水産業の就業以外に村の担い手（多様な担い手）としての人材確保も期待できます。

<課題>

- ・ 府移住担当部局や移住コンシェルジュと連携して移住フェアに出展し、相談者に対して農業、林業及び水産業のあるくらしや半農半X等のライフスタイルの提案が必要です。
- ・ 農林水産業で育成すべき人材確保・育成の側面から、市町村の農林水産振興及び移住担当課との連携を促進し、田舎ぐらしナビゲーターや地域おこし協力隊等を活用した農林水産業への誘導で定着までのフォロー及び地域社会への参画を促すスキームを確立することが必要です。
- ・ 家族で移住する場合においては、世帯収入と住居を確保することが必要です。

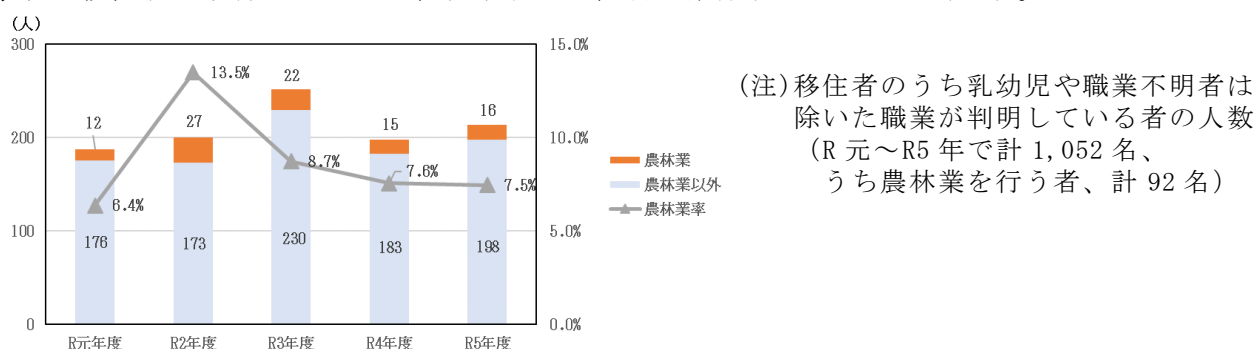


図 8 京都府内への移住者の移住後の職業（出典：京都府総合政策環境部）

3 共生社会の実現

<取組状況>

- ・ 農福連携を軸とした障がい者の就労促進について、「きょうと農福連携センター（構成：府健康福祉部、農林水産部：平成 29 年 5 月設立）」が舵取り役として実施しているほか、農業改良普及センターが野菜等の栽培指導、加工品開発等の支援を行っています。
- ・ 女性、子育て世代、高齢者、日本人の配偶者を持つ外国人に対しては、それぞれからの要請により農業改良普及センターが技術指導等を実施しています。
- ・ 外国人労働者については、府南部地域の農業法人等において雇用が進んでいる一方、農産漁村における受入は、まだ少ない状況です。

<課題>

- ・ 農福連携については、農作業は季節性が高く、障がい者を通年雇用するために、多種多様な品目の栽培を行うほか、個々の特性に合わせた適切な技術指導を行う必要があります。
- ・ 子育て世代、女性、高齢者、外国人等個々の関わり方に応じた支援が必要です。

第5 施策の基本的な方向性

今後育成すべき担い手を確保・育成するため、これまで農業、林業、水産業の分野それぞれ独自に実施してきた人材確保・育成施策を、横断的に誘導から相談・体験、実践研修、就農・就業支援、経営発展の各段階を一気通貫し、効率的に支援する体制を整備するとともに、大学、民間企業などと連携し、高度な知識や技術習得を可能とするためのネットワークを構築し、京都の強みを活かした他府県にはない魅力ある研修体系を確立することにより、京都府における農林水産業の成長産業化と農山漁村の活性化に資する人材を育成します。

1 推進体制の整備

重点施策

- 農林水産業人材育成センター（仮称）の設置
- 農林水産業人材育成ネットワーク（仮称）の構築

（１）農林水産業人材育成センター（仮称）の創設

農業・林業・水産業を横断し、京都府農林水産業への誘導、相談・体験、実践研修、就農・就業支援、経営発展までを一貫サポートする人材育成施策の司令塔として「農林水産業人材育成センター（仮称）」を創設します。

農業大学校や林業大学校、海の民学舎などの府研修教育機関における実践研修や経営発展段階において、産学公民による多様な教育メニューを効果的・効率的に提供し、各種施策と連動できるよう「農林水産業人材育成ネットワーク（仮称）」と連携し、トータルマネジメントを実施します。

農業・林業・水産業の分野を超え、府研修教育機関の学生や卒業生などによるプラットフォームを創設し、定期的に交流する機会を創設するなど、人材のネットワークづくりを推進します。

（２）農林水産業人材育成ネットワーク（仮称）の構築

京都府の施策との連携に加え、関係団体や大学、民間の研究機関や事業体、市町村、NPO 法人など、産学公民の多様な主体の連携による人材育成ネットワーク「農林水産業人材育成ネットワーク（仮称）」を構築します。

産学公民による人材育成ネットワーク構築により、府研修教育機関や府立高校等とも連携し、育成すべき担い手のニーズに応じ多様な教育メニューを効果的・効率的に提供するとともに、新たな担い手を受け入れる経営体の発展につなげます。

農林水産業人材育成センター（仮称）が実施する取組の効果及び実績について検証を行い、改善点の検討を行うほか、個々の参画主体においては、農林水産業の分野横断や各分野で取り組む高度経営、高度技術、定住促進等の取組について、専門の立場で個別に連携し、効果的な人材確保・育成施策を推進します。

＜主な連携先と人材確保・育成メニュー＞

○京都府労働部門

京都ジョブパークは全産業分野を対象とした就職相談窓口を設置しており、農林水産業を職業選択の一つとして検討するよう農林水産業ジョブカフェへの相談に誘導します。また、府研修教育機関の学生にＪＰカレッジセミナーで実施する就活準備コースや社会人基礎力コースなどの受講を促し、コミュニケーション能力向上につなげます。

また、京都府生涯現役クリエイティブセンターと連携し、経営力向上に関する研修や多様な人材及び共生社会を実現する人材を対象としたリカレント教育として農業人材コース及び林業人材コースの受講を促進します。

○京都府商工部門

府内農林水産業経営体を対象に、中小企業支援に関する情報提供を行い、経営発展を促進し、新規就業者を受け入れる魅力的な経営体育成につなげます。

○京都府観光部門

府内観光、交流施策との連携を図り、経営の多角化による周年雇用の実現を図るなど、持続的な経営体育成につなげます。

○大学

人口あたりの大学数が全国トップである強みを活かし、府内大学と連携し、府研修教育機関の学生等が経営力や高度な専門技術等に関する知識を習得するための講座を開設するほか、地域活性化、女性活躍に向けた共同プログラムを設置します。

大学及び府研修教育機関の共同カリキュラムの設置や単位互換制度を創設するなど、連携を図ります。

○民間企業

民間企業と連携し、府研修教育機関の学生や府内農林水産業経営体等の経営者等を対象に、最先端の経営知識及び企業的経営マインドを習得する場を設置するほか、企業経営者との交流を促進し、高度経営人材の育成につなげます。

○民間研究機関

民間研究機関と連携し、府研修教育機関の学生や府内農林水産業経営体等の社員等を対象に、フードテック等最先端知識及び技術を習得する場を設置するほか、研究機関技術者との交流を促進し、高度技術人材の育成につなげます。

○市町村

市町村と連携し、地域定住に向けた住環境等の条件整備を推進すると共に、地域への定着支援を図ります。

○NPO 法人等

移住・定住支援団体と連携し、移住者が地域で孤立しないためのフォローを行うと共に、福祉事業所と連携し、農福連携を推進します。

2 育成すべき担い手に寄り添った支援

重点施策

- 誘導から相談・体験、実践研修、就業支援、経営発展に至る一貫サポート
- 育成すべき担い手に応じた支援
- 魅力ある教育環境の整備

(1) 誘導から相談・体験、実践研修、就業支援、経営発展に至る一貫サポート

「農林水産業人材育成センター(仮称)」を司令塔として、農林水産業を横断し、誘導から相談・体験、実践研修、就業支援、経営発展まで一人一人の希望に寄り添ったサポートを行います。

ア 誘導段階

「きょうと食育ネットワーク」や「きょうと食いく先生」、「きょうと食の安心・安全ヤングサポーター」などによる食育活動を通じて、子どもや大学生などに対して、職業としての農林水産業の魅力などを伝え、次代の農林水産業・農山漁村を支える担い手の裾野の拡大を図ります。

府内で活躍する農林水産業の経営体等の先進的な取組を紹介するなど、京都府農林水産業の新たな魅力を知ってもらい、将来の職業選択の候補とするため、子ども世代や高校生、大学生等を対象とした講演会の開催や体験メニューを実施します。

現在農業分野で実施している農作業ボランティア募集（援農マッチング事業）を林業・水産業にも拡大し、実施します。

イ 相談・体験段階

京都ジョブパークと連携し、希望する就業分野が定まっていない方も含め、府の農林水産業の魅力や人材育成施策を紹介するとともに、府農林水産業ジョブカフェにおける就業相談の実施や移住フェア等の相談会への出展、府研修教育機関の学校説明会やオープンキャンパスの開催など幅広い人材への働きかけを強化し、農林水産業に関わる人材を発掘し、就業相談につなげます。

府内における就業を目指す高校生（農林水産業の専攻を有する高等学校を含む）や大学生、社会人等を対象に、農林水産業を体験する「インターンシップ研修」を実施します。

ウ 実践研修段階

大学、民間企業と連携し、府研修教育機関の学生を対象に、経営、マーケティング、財務など実践的な研修及びコミュニケーション能力向上のための合同研修を実施します。併せて、将来の人材ネットワークの基礎を構築するため、学生同士の親睦を図る行事等を開催し、交流を促進します。

京都府生涯現役クリエイティブセンターと連携し、社会人、高齢者、子育て世代を対象とした農林水産業基礎講座を設置するほか、大学、企業等と連携し、女性を対象とした研修など、女性活躍に向けた取組を実施します。

エ 就農・就業支援段階

独立就業を目指す者に対し、実践的な研修（インキュベーションファーム）を行う先進的な経営体や事業体（以下「経営体等」という。）の取組を支援します。

また、将来の見通しを立て、経営開始を迎えるための具体的な計画づくりや手続きの補助などの伴走支援体制を強化します。

更に、離業を防ぐため、定期的に就農・就業者を巡回するなど定期的なフォローを行うとともに、先輩就業者・移住者など地域内の多様な人材と交流する機会を創出します。

オ 経営発展段階

経営力に優れ、持続的な経営を実践する経営体等を育成するため、経営体等への伴走支援や、高度経営力習得のための講座「高度経営塾」を開設します。

また、新規就業者の雇用先となる経営体等の経営改善に向けた取組を支援するほか、土木建築業等異業種との連携や他経営体等との協業も含め、府と連携し人材育成及び農林水産業の魅力向上に取り組む経営体等を先進的な経営体等として認定する新たな制度を創設します。

(2) 育成すべき担い手に応じた支援

府農林水産技術センター、農業改良普及センター及び「農林水産業人材育成ネットワーク(仮称)」と連携し、育成すべき人材に応じた多様な教育メニューを効果的・効率的に提供します。

ア 農林水産業の成長産業化を牽引する専門人材

(ア) 生産から消費までを見据え、様々な経営リスクに柔軟・的確に対応できる高度経営人材

様々な経営リスクに対応する高度経営人材を育成するため、企業、関係団体及び大学と連携し、大学教授や企業経営者等を講師として、研修、就農及び就業、経営発展の各段階に応じ、京ブランドを活かしたマーケティングや財務など経営力向上につなげる研修を実施します。

(イ) 環境変化に対応し、最先端技術を積極的に取り入れ、生産効率を向上できる高度技術人材

異分野・異業種の技術等を学び、自ら新たな技術や方法を模索し、農林水産業の活動の中で実践できる人材を育成するため、府農林水産技術センターに加え、企業、大学及び研究機関との連携のもと、試験研究への参画や共同カリキュラムの実施などを通じ、最先端の知識、技術の習得を目指します。

イ 様々な形で農林水産業に関わり、農山漁村を支える多様な人材

ライフスタイルの多様化により増加する半農半X及び農のある暮らし志向者、定年帰農者等が地域に定住し、農林水産業への関わりを増やすため、副業的に農林水産業を経営するための支援を強化するとともに、市町村移住担当部局、移住関係のNPO法人及び京都ジョブパークと連携し、農林水産業相談窓口や就業フェア等において、就業支援策及び移住情報の発信を行い、農林水産業への誘導を図ります。

ウ 自らの特性を活かし、共に活躍する共生社会を実現できる人材

女性、子育て世代、障がい者、高齢者及び外国人が、それぞれの特性を活かし、農林水産業への関わりを増やすため、京都府生涯現役クリエイティブセンター、企業が実施するリカレント教育、NPO法人等が実施する農福連携などと連携し、農林水産業への参画を誘導します。

(3) 魅力ある教育環境の整備

最先端技術や高度な専門技術を習得でき、農林水産業への従事を希望する多様な人材にとって魅力ある教育環境を整備します。

ア 教育施設

気候変動対応などの持続可能性に配慮した環境にやさしい技術やフードテックなどの高度な専門教育を行うため、府農林水産技術センターと府研修教育機関の機能強化との一体的運用を図ります。

イ 生活環境

府研修教育機関の近隣も含めた在所市町村での定住・定着を促進するため、市町村やNPO法人と連携し、在学期間中に地域との交流や協働活動を実施することで、地域への愛着を深め、就農・就業後に孤立しないよう、人脈形成につなげます。

寮については、現在のライフスタイルに対応し、入学希望者にとって魅力ある環境となるよう改修を図ります。

第6 分野ごとの具体的な施策

1 農業

(1) 農業大学校

ア 教育内容の充実

(ア) 農学科の教育内容の充実

- ・ スマート農業技術などフードテックの最先端知識習得の場を設置するほか、大学や企業と連携し、高度な経営力及びコミュニケーション能力向上の授業を実施します。
- ・ 農業専門高校（農芸高校）をはじめとする府内農業系高校と連携した講義や実習を実施し、高校生が早期に実践的なスキルを習得する機会を作り、農業大学校を卒業後の魅力的な進路選択肢とするよう誘導します。
- ・ 卒業後は、必要に応じて人材育成を行う先進的な経営体の実施する「インキュベーションファーム」で実践的な研修を行い、就農につなげます。
- ・ 宇治茶実践型学舎及び畜産人材育成研修制度と連携し、試験研究機関と連携した講義、現地法人等における研修など、即戦力を養うための効率的な教育を実施します。

(イ) 研修科の教育内容の充実

- ・ 企業向けリカレント教育対象者や定年帰農者等を対象とした農業講座（就農ステップイン講座）について、半農半X、農のある暮らし志向者等多様な人材、子育て世代等共生社会を実現する人材など幅広い人材まで拡充して実施します。
- ・ 半農半Xなどの多様な人材から要望の多い、有機農業基礎講座を開設します。
- ・ 集落営農組織から要望の多い、オペレーター育成のための農業機械士養成研修及び牽引免許取得に向けた研修及び試験実施の場とします。

(ウ) 高度な技術と経営力を習得できる新たなカリキュラム等の策定

- ・ 農学科卒業後、更なる修学機会として、高度経営人材を育成する農業版 MBA や、高度技術人材育成につながるスマート農業技術などフードテック等の最先端の知識・技術習得の場を設置します。なお、カリキュラムの対象は農学科卒業生だけではなく、若手農業者、農業法人社員等も含めます。

(エ) 農林水産技術センターとの一体的運営

- ・ 農林水産技術センターが、農業大学校用地内に移転することに併せ、AI、ICT、ロボット等の最先端技術の研究開発や、気候変動・SDGsに対応したフィールド研究に学生が触れる機会を創出し、高度な知識・技術を駆使できる人材の育成につなげます。

(オ) 地域との交流活動の拡大等

- ・ 農大マルシェなど周辺地域住民との交流の場を拡大するとともに、在学時から綾部市及び近隣市町内の地域活動への参加を通じ、地域への愛着を高めることにより、府内就業率及び定着率の向上を図ります。

イ 施設・設備の整備

(ア) 農業大学校、農林水産技術センター、畜産センターの再編

- ・ 異業種を含む産学公連携の推進と分野横断型の研究体制を構築し最先端の試験研究を実施するとともに、次世代の京都府農業を支える人材にとって魅力のある施設を機能別に整備します。

○ 分野横断型産学公連携推進棟（新築）

分野を横断し使用する共同実験室、アイデアを出し合う産学公交流エリア、貸研究室等のリエゾン機能、分野横断型研究体制を構築するための集約化した執務室

○ 実験棟（畜産センターを改修）

スマート技術の開発・実証を行うロボットセンター実験室、各研究機関の集約した実験室から構成

○ 教育棟（改修）

農業大学校農学科の学生を対象に、高度化・複雑化する農業に対応した教育プログラムを実践することが可能な施設

○ 研修棟（改修）

新たなカリキュラム等の実施のための高度化された教育環境に加え、研修科の学生を対象に、社会人へのリカレント教育、多様な担い手育成のための基礎講座を実施することが可能な施設

○ 専攻教室（改修）

京野菜等品目に応じた授業を実施可能な施設

○ 農業機械研修室及び農業機械練習場（改修）

土地利用型作物オペレーター育成を目的とした農業機械士養成研修のための施設及び資格取得のための農業機械練習場

（イ）学生寮の改修

- ・ 社会人経験者や既婚者など入学希望者が多様化していることに併せ、全寮制を改め、自宅からの通勤も可能とし、交通手段の確保や学生用の駐車場等の整備に向け検討します。
- ・ 若者のライフスタイルの変化に対応し、プライバシーを保護するための個室化するなど、学生にとって魅力ある施設の検討を進めます。

（２）宇治茶実践型学舎

- ・ 農業大学校に設置されている茶業経営コースと宇治茶実践型学舎と連携し、効率的・効果的に茶業の担い手を確保・育成します。
- ・ 土壌、病害虫など農業共通のカリキュラムについては農業大学校と連携して学び、専門的な茶業技術は茶業研究所で、実践的な研修は法人等で行うなど、効率的な研修プログラムを設定します。
- ・ 市町村と連携し、研修生を受け入れ、さらに実践的な研修を実施する法人や担い手として受け入れる地域を拡大します。

（３）畜産人材育成研修制度

- ・ 畜産センターで実施している畜産人材育成研修制度において、複合経営として農業分野に加え、経営など畜産・農業分野共通の内容については農業大学校と連携して学び、スマート畜産技術や加工技術習得は畜産センター等で、実践的な研修は法人等で受講するなど、効率的な研修カリキュラムを設定します。
- ・ 市町村と連携し、卒業生を受け入れ、さらに実践的な研修を実施する法人や担い手として受け入れる地域を発掘します。

(4) 実践農場

ア 法人雇用の推進

- ・ 府南部地域における取組や土地利用型作物、茶業、畜産業、果樹など、農地の確保や施設整備等に過大な初期投資が必要で、独立就業が困難な品目を対象に、法人雇用を前提とした制度の推進を図ります。

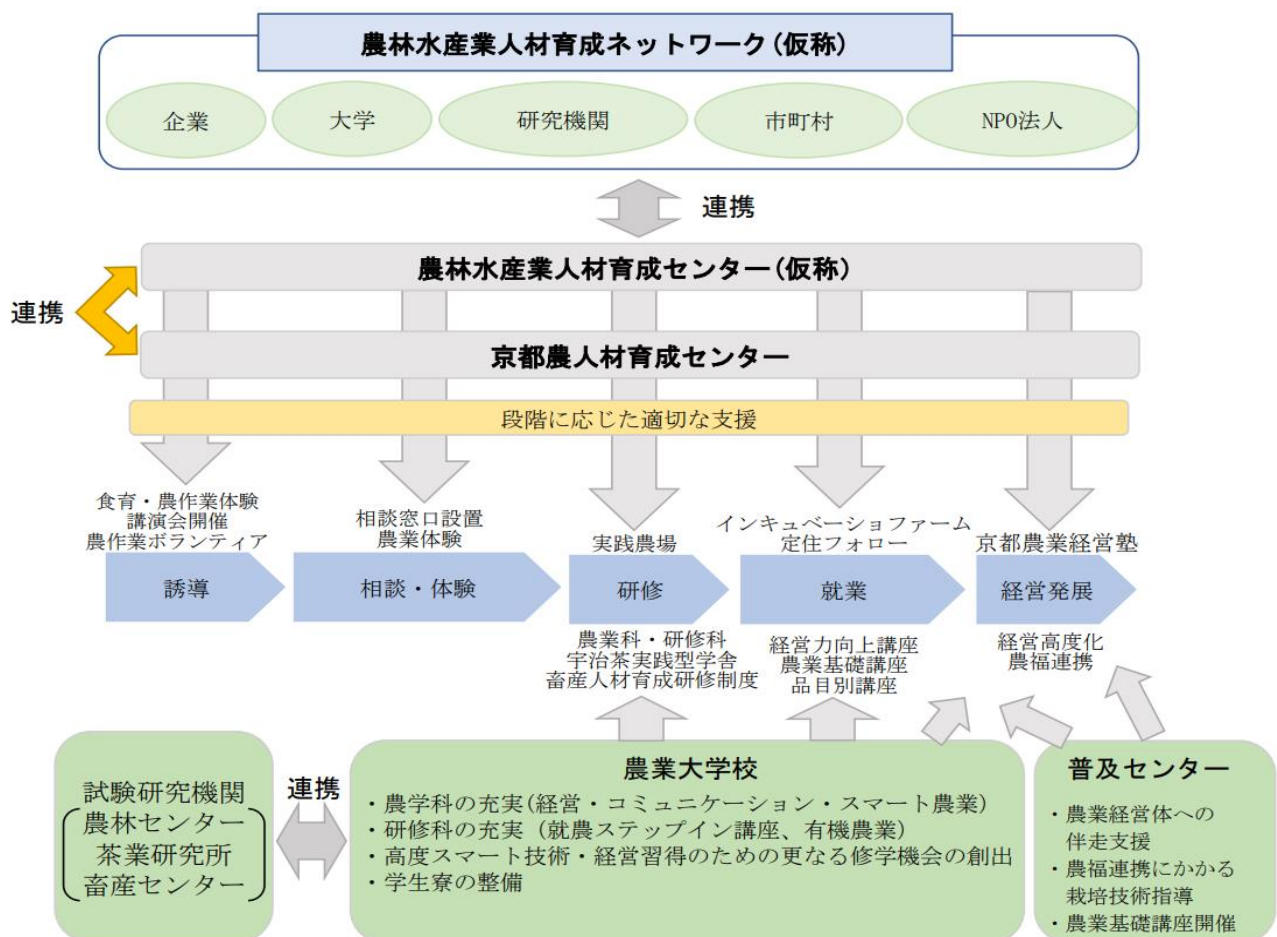
イ 受入体制の整備

- ・ 新たな人材を受け入れ、地域内への就農・就業を促すため、法人等受入側の体制の整備を図るとともに、研修専門機械・施設の導入を支援します。

(5) その他の人材育成対策

- ・ 農業大学校や実践農場を経由せず就農する農家子弟やU・Iターン人材などを対象に、各農業改良普及センターが実施する農業基礎講座及び品目別講座への参加を誘導するほか、京のブランド産品等の特産品づくりを希望する人材に対しては、農業改良普及センターが技術指導を行うほか、研修会を開催し、参加者同士の技術研鑽と交流を図ります。

＜農業分野における誘導から相談・体験、研修、就業、経営発展までのイメージ＞



2 林業

(1) 林業大学校

ア 教育内容の充実

(ア) 森林・林業科の教育内容の充実

- ・ スマート林業技術など時代のニーズに応じた知識・技術の習得の場を設置します。
- ・ 京都・長野・岐阜の3林業大学校による合同授業など、他の林業大学校との連携、情報共有により、カリキュラムの追加・充実を図ります。
- ・ 府内林業系高校（北桑田高等学校）と連携した講義や実習を実施し、高校生が早期に実践的なスキルを習得する機会を作り、林業大学校を卒業後の魅力的な進路選択肢となるよう誘導します。
- ・ 京都府立大学と連携した講義や実習など、京都府立林業大学校ならではの取組を強化・発信します。

(イ) 研修科の教育内容の充実

- ・ 土・日開催やオンライン研修など研修生が参加しやすい環境を整備します。

(ウ) 高度な技術と経営力を習得できる新たなカリキュラム等の策定

- ・ 森林・林業科卒業後の更なる修学や、起業等を目指す若手林業者の学び直しなどの機会として、事業地の集約、主伐再造林及び有利販売等の実践力養成に向けた研修の場を創出します。
- ・ 府内トップクラスの林業事業体における効率的な施業や、Jクレジット等を駆使した収益性の高い経営能力を習得するカリキュラムを実施します。

(エ) 農林水産技術センター（森林技術センター）との一体的運営

- ・ 隣接の森林技術センターとの一体的運用による、林業の研究・普及・教育の拠点化を図ることにより、スマート林業等の最先端技術、機械設備に学生が触れる機会を創出します。

(オ) 地域との交流活動の拡大等

- ・ 林大祭への参加呼びかけなど周辺地域住民との交流の場を拡大するとともに、在学時からの京丹波町及び近隣市町内への居住や、地域活動への参加を通じ、地域への愛着を高めることにより、府内就業率及び定着率の向上を図ります。

イ 施設・設備の整備

- ・ 五感で木材の良さを感じながら就学できるよう、木造の学生寮など、学びの場の環境整備に向け検討します。

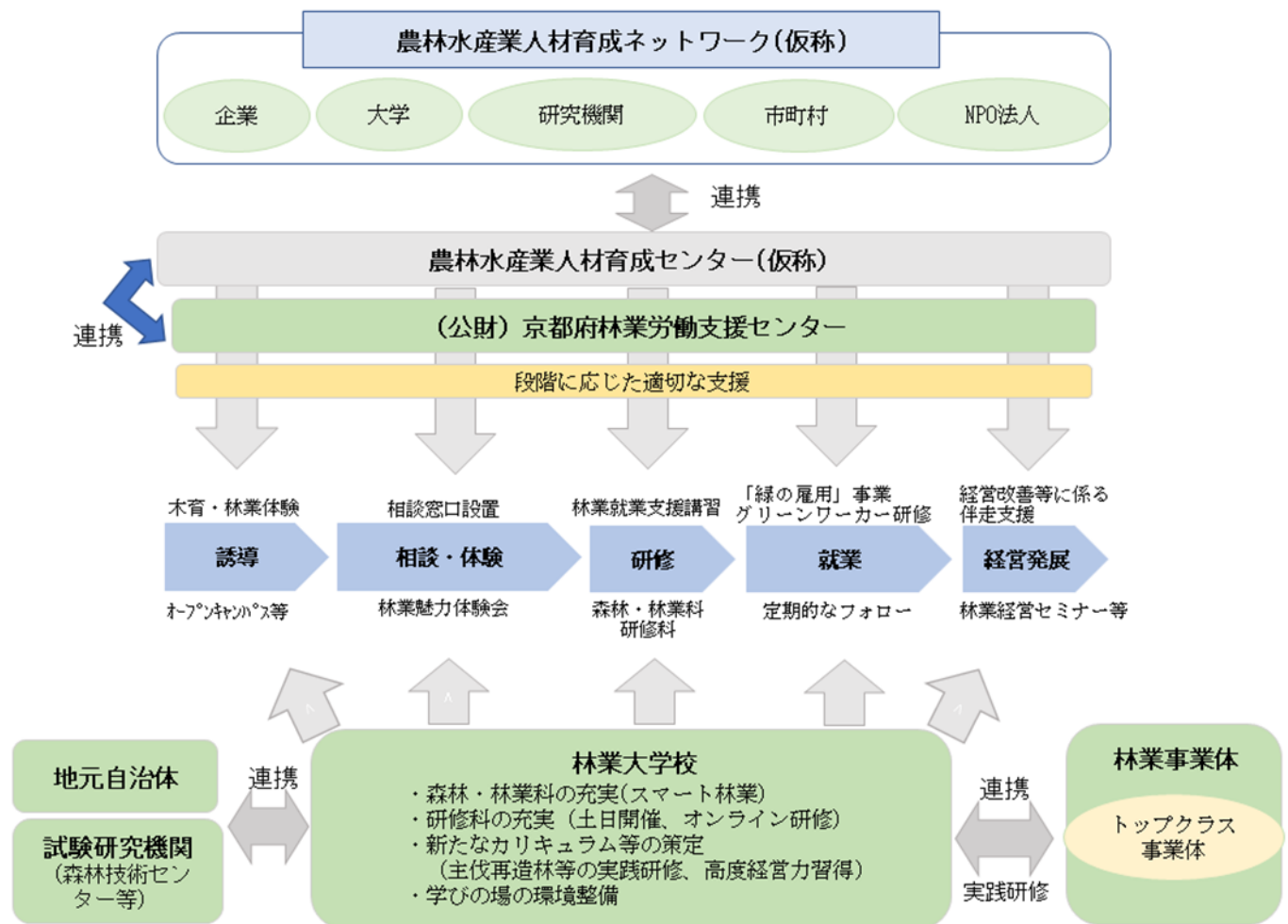
(2) 林業事業体の育成対策（林業分野人材確保・育成戦略事業費等）

労働環境の向上や資格・能力に応じて昇給昇任等を行うキャリアアップシステムの導入など、林業の魅力向上に取り組む事業体において、林業技能検定をはじめとした技能向上の取組支援や、収益性の高い林業経営の実現に向けた実地研修など、林業事業体の育成対策を展開します。

（３）その他人材育成対策

- ・ 森林に関わる関係人口を増やすことで、林業の担い手の確保につなげるため、森林空間を活用した体験プログラムや場の提供など、新たな森林資源を活用した取組を推進します。
- ・ 幼少期から林業の大切さや必要性を習得することで、林業が職業として選択されるよう、小中学生等を対象に、人々の生活や環境との関わりについての理解と関心を深める「森林環境教育」の取組を推進します。
- ・ 林業を志す人材を確保するため、建築物の木造・木質化をはじめ、木工教室の開催や木育スペースの設置、さらには、府民が多く集まる施設への木製品の導入など、木材に触れる環境を創出し、その魅力を伝える取組を推進します。

＜林業分野における誘導から相談・体験、研修、就業、経営発展までのイメージ＞



3 水産業

(1) 海の民学舎

ア 教育内容の充実

(ア) 新規就業者講座の教育内容の充実

- ・ 漁村の定着率向上や漁村活性化のため、コミュニケーション能力向上のための研修を実施した上で、漁村コミュニティへの参加機会を創出します。
- ・ 豊かな自然環境の形成や海の安全の提供など水産業の多面的機能を学ぶ場を設置します。
- ・ 生産効率の向上のために流通の川下のニーズを捉える調査や研修を実施します。
- ・ 府内水産系高校（海洋高校）と連携した講義や実習を実施して、海の民学舎生が就業に必要なスキルを向上させるとともに、次代の担い手候補となる海洋高校生と交流する機会を作ります。

(イ) 経営力向上講座の教育内容の充実

- ・ 海の民学舎修了生や若手漁業者を対象とした生産効率の向上やコスト管理といった経営力を向上させる講座や、水産業の先進地視察研修などを実施します。

(ウ) 高度な技術と経営力を習得できる新たなカリキュラム等の設定

- ・ 環境変化に対応できる生産技術の習得の場を設置します。
- ・ 異業種との連携による新規ビジネス立ち上げ講座を設置します。
- ・ 学び直しの場合として関係者のニーズに応じた講座を設置します。

(エ) 農林水産技術センター・海洋センターとの一体的運営

- ・ 農林水産技術センターや海洋センターといった府の研究施設において ICT や IoT 等の最先端技術の研究開発や気候変動に対応したフィールド研究、機械設備を学べる機会を創出し、高度な知識・技術を駆使できる人材の育成につなげます。
- ・ 研究機関と連携して、主な就業先となる定置網や底曳網、釣延縄漁業で水揚げされる魚種を対象とした実践的な資源管理の研修を実施します。

(オ) 地域との交流活動の拡大等

- ・ 研修時からの府内沿海市町への居住や地域活動への参加を通じ、地域への愛着を高めることにより、府内就業率及び定着率の向上を図ります。

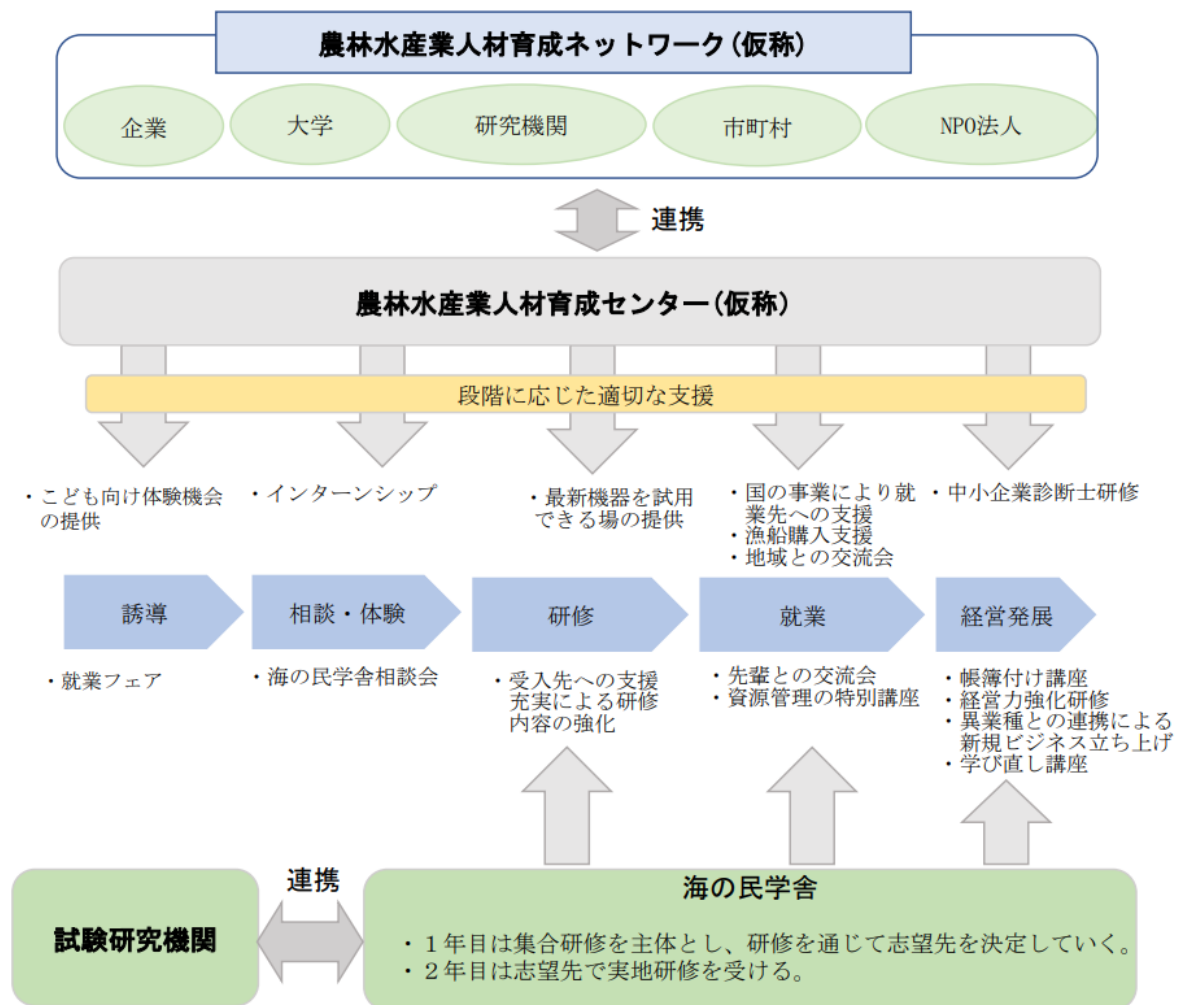
イ 施設・設備の整備

- ・ 研修生が安心して学びに専念できるよう、学舎寮の修繕など、学びの場の環境整備を進めます。

（２）その他人材育成支援

- ・ 人材育成の実践的な機能を有する水産業経営体を対象に、雇用環境の改善や新規就業者への指導に対する支援を強化します。
- ・ 新規就業者を受入可能な水産業経営体への中小企業診断士などによる伴走型の経営力強化支援や人材育成に係るプログラムの支援を行います。
- ・ 定置網漁業では会社毎の中期的な従業員募集計画を把握し、計画的に学舎生の雇用につながるようにします。
- ・ 底びき網漁業では実践的な技術習得を含め人材育成ができるような会社経営化を検討します。
- ・ 他部局とも連携し若い漁業者が地域で定着するよう、出会いの場づくりを進めます。
また、海洋高校とも連携し、地域の魅力発見を行う機会をつくり、地域への愛着を深めます。
- ・ 漁業の一端を担う人材の確保のため、半漁半Xや子育て世代、障害者などの様々な人材との連携に向けた取組みを進めます。
- ・ 経営の安定化や更なる収入の確保に向けて、漁業以外にも海業などによる経営力強化の取組を進めます。

＜水産業分野における誘導から相談・体験、研修、就業、経営発展までのイメージ＞



4 農山漁村

- ・ 市町村と連携し、地域おこし協力隊制度を活用した農林水産業への新規就業スキームを確立し、移住者の確保に努めます。
- ・ 移住コンシェルジュと連携し、移住希望者に京都府における農業・林業・水産業のインターンシップ研修制度等の府の就業施策の情報提供を行い、農林水産業への誘導を図ります。
- ・ 田舎ぐらしナビゲーターや移住・定住支援団体と連携し、空家紹介や移住後のくらし、集落活動などの情報提供を行うとともに、先輩移住者や農山漁村地域での起業者等との交流の場づくりを進め、多様な人材とのつながりを創出し、新規就業者の定住・定着を図ります。
- ・ 農業大学校研修科に加え、各農業改良普及センターで開設している農業基礎講座を、定年帰農者や半農半Xなど多様な人材にも対象を広げ、実施します。
- ・ 「京都食ビジネスプラットフォーム」や「京都フードテック研究連絡会議」、「京都府木材生産業者等連絡協議会」などに参画する企業と連携し、定年退職者や定年退職を控えるシニア層に対して、農林水産業や田舎暮らしなどの魅力を発信するとともに、農林水産業に必要な技術・知識を学べる研修や相談等のサポートを情報提供し、農林水産業への誘導を図ります。
- ・ 農業と林業、農業と水産業などの半農半Xや女性、子育て世代の農林水産業への参画を推進するなど、移住者の世帯収入確保を図り、移住促進につなげます。

5 共生社会

- ・ 子育て世代や女性、高齢者、外国人などが、それぞれの特性や状況に応じた形で、農林水産業の現場で活躍できるよう、「農林水産業人材育成ネットワーク(仮称)」や京都府生涯現役クリエイティブセンターなどと連携し、府内で既に活躍されている方の事例紹介や、農林水産業に必要な基礎技術などに関する研修の開催を実施します。
- ・ 中高年や若者についても、京都府生涯現役クリエイティブセンターにおける学び直しとして、農林水産業の人材育成コースを設置し、新たな人生の選択肢として農林水産業も候補となるよう誘導します。
- ・ 京都府男女共同参画センター(らら京都)やマザーズジョブカフェなどと連携し、女性のキャリア形成の中で、農林水産業への参入も1つの選択肢になるよう、セミナーの開催や情報発信を実施します。
- ・ 京都府農林水産業をけん引する経営者として多くの女性が活躍できるよう、男女別の更衣室やトイレなど就業環境の整備を行う経営体への支援、女性農林業者の知恵や思いを共有し、企業と連携した商品開発や農業経営能力の向上に取り組む「京の農林女子ネットワーク」の活動の推進など、女性が活躍しやすい環境づくりを進めます。
- ・ 障がい者の雇用を希望する農業者に対し、きょうと農福連携センターと連携し、支援策についての情報提供を行うほか、農業改良普及センターが障がい者の年間雇用につなげるための複数品目の提案、加工品づくり等の伴走支援を行います。
- ・ 福祉事業所に対して、農業改良普及センターが中心となって、農業技術の指導や障がい者と事業所職員の作業分担に関する提案などを行い、障がい者が個々の特性に応じた作業に意欲的に取り組める環境づくりを進め、農福連携を推進します。
- ・ 農福連携の認知度向上を図るため、取組事例の情報を幅広く発信するとともに、農福連携によって生産された農林水産物の6次産業化やブランド化の支援、福祉事業所における伝統野菜等の栽培・販売等の取組を支援することで、農福連携を推進します。

第7 他の計画との連携

1 京都府総合計画

京都府総合計画においては、農林水産業の成長産業化に向けた「対応方向・具体方策」において、次世代を担う人材の確保・育成を掲げています。

本戦略を上記「対応方向・具体方策」の具体的な施策体系と位置付けて推進し、総合計画の実現を目指します。

2 京都府農林水産ビジョン

京都府農林水産ビジョンにおいては、将来ビジョンの実現に向けた5つの重点戦略の1つに「戦略4 人づくりの裾野を広げ、産業・地域を支える多様な人材を育む」を掲げています。

本戦略を上記「戦略4」の具体的な施策体系と位置付け、他の重点戦略とも連動させながら、総合的に推進し、ビジョンの実現を目指します。

3 京都フードテック基本構想

京都府の農林水産業の人材を確保・育成するためには、農林水産業が魅力ある産業として選択されるよう、安定収入の確保と労働環境の改善を進める必要があります。

このため、本戦略と併せて京都フードテック基本構想を推進し、府農林水産業の生産性向上と高付加価値化を図り、成長産業化につなげます。

4 茶業振興計画

茶業の人材確保・育成のためには、茶業研究所や茶業生産法人等と連携し、京都府茶業に応じた高度技術及び高度経営能力の習得が必要です。

受け手となる茶業経営体の育成及び地域の受入体制づくりも必要で、茶業振興計画と連携し、効果的・効率的な担い手の確保・育成策を推進します。

5 京都府農業経営基盤強化促進方針

当基本方針において効率的かつ安定的な農業経営の基本的指標として、主たる従事者一人あたり、年間農業所得 500 万円、年間総労働時間 2,000 時間を掲げており、本戦略を推進し、その実現につなげます。

また、持続的な地域農業の実現に向けた担い手の育成のため、中間管理機構において利用権設定を行うとともに、担い手の希望に応じた基盤整備等を推進します。

第8 計画期間及び目標数値

1 計画期間

令和7年度～11年度

2 目標数値

(1) 農林水産業分野横断の目標数値

ア 農林水産業ジョブカフェにおける相談件数

現状（令和5年度） 295件

目標（令和11年度） 600件

イ 高度経営力向上講座の参加経営体数

現状（令和5年度） 0経営体（未実施）

目標（令和7年度～11年度累計） 270経営体

ウ 移住者のうち農林水産業に従事する者の数

現状（令和元年度～5年度累計） 92名

目標（令和7年度～11年度累計） 428名

エ 農福連携に取り組む経営体数

現状（令和5年度） 110経営体

目標（令和11年度） 185経営体

(2) 農林水産業分野別の目標数値

ア 研修教育機関の入学生数

農業 現状（令和5年度） 12名 目標（令和11年度） 20名

林業 現状（令和5年度） 11名 目標（令和11年度） 20名

水産業 現状（令和5年度） 2名 目標（令和11年度） 10名

イ 府内に就業した研修教育機関卒業生の5年間定着率

農業 現状（平成30年度～令和4年度卒業生） 61.0%

目標（令和6年度～令和10年度卒業生） 85%

林業 現状（平成30年度～令和4年度卒業生） 80.5%

目標（令和6年度～令和10年度卒業生） 85%

水産業 現状（平成30年度～令和4年度卒業生） 72.2%

目標（令和6年度～令和10年度卒業生） 85%

ウ 先進的な人材育成機能を有する経営体数

農業 インキュベーションファームを設置する経営体数

現状 0経営体 目標（令和11年度） 5経営体

林業 林業大学校と連携し高度な実践研修を実施する経営体数

現状 0経営体 目標（令和11年度） 5経営体

水産業 先進的な技術や取組の研修を若手漁業者に対して実施する経営体数

現状 0経営体 目標（令和11年度） 5経営体

(参考) 当戦略と連携し、推進することで達成を目指す他の計画・施策の目標数値

(1) 京都府総合計画

新規就業者数（農業）	基準(令和4年度)164人	目標600人（令和5～8年度累計）
新規就業者数（林業）	基準(令和4年度)34人	目標140人（令和5～8年度累計）
新規就業者数（漁業）	基準(令和4年度)48人	目標200人（令和5～8年度累計）

(2) 京都府農林水産ビジョン

新規就業者数（農業）	基準(※)164人	目標160人（令和8年度）
うち宇治茶	基準(※)11人	目標14人（令和8年度）
うち畜産	基準(※)9人	目標12人（令和8年度）
新規就業者数（林業）	基準(※)34人	目標35人（令和8年度）
新規就業者数（漁業）	基準(※)48人	目標50人（令和8年度）

※平成29年～令和3年の5年間中の最大と最小を除いた3年間の平均

(参考) 新規就業者・研修生からの意見・要望等

○分野共通

- ・住居等、受入体制の整備が必要
- ・幅広い知識と人脈の形成に向けた支援が必要
- ・先進技術の習得が必要
- ・経営力強化・経営感覚の習得が必要
- ・コミュニケーションの能力の向上が必要
- ・子供への体験を増やし、農林水産業への親しみを持たせることが必要

○農業

- ・農業簿記や経営力向上に向けた講習の充実が必要
- ・農業分野以外の幅広い知識を学ぶ場が必要

○林業

- ・ドローンやGNSS測量機器を活用した森林航測技術の習得が必要
- ・林業大学校の卒業後に、卒業生が集まり交流を行う機会が必要
- ・主伐・再造林の一貫作業に関する技術の習得が必要

○水産業

- ・地元定着に向けて、住宅、船舶の確保に加えて生活面の支援が必要
- ・独立型の漁業では、帳簿付け、経営計画づくりができる研修が必要
- ・就業するにあたりICT技術等、先進的な漁業技術の習得が必要

(参考)用語集

(以下の説明は本戦略内におけるものであり、一般的なものとは異なる場合があります)

分野横断

語 句	説 明
インキュベーションファーム	就業間もない担い手を雇用関係を締結し、社員として実践的な研修を通じて経営知識や生産技術を学び、後に独立することを支援する取組を指す。
京都府生涯現役クリエイティブセンター	生涯活躍し続けるための確実な知識及び学び・働くことへの意欲獲得を目指すリカレント研修の提供を中心に、キャリア相談や求人情報とのマッチング支援などを行うことを目的に京都府が開設している。
京都ジョブパーク	ハローワークと連携し、相談から就職、安定した生活を実現するまでを支援する京都府の就業支援拠点施設。大学生・留学生、若年者、中高年齢者や女性の方など、幅広い府民の皆さんの就業活動をサポートしている。
研修教育機関	京都府においては、京都府立農業大学校、京都府立林業大学校に加え海の民学舎を指す。
雇用就業	法人等に雇用される形で、農林水産業に従事すること。ただし、販売業務等農林水産業生産に従事しない場合は、含まない。
独立・自営就業	新たに経営主となり、農林水産業に従事すること。

農業・農山漁村

語 句	説 明
基幹的農業従事者	15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として農業に従事しているもの。
企業的経営体	農業分野で明確な理念と目標を掲げ、目標達成を目指して所得の拡大や経営発展に向けた事業を展開するとともに、経営の継続性を備えた経営体。
荒廃農地	現に耕作されておらず、通常の農作業では作物の栽培が不可能な農地。
就業	企業として農業生産を行っている経営体などで、従業員として働き、給与をもらい農業に従事すること。
就農	新たに仕事として農業を始めたもの。なお、農業協同組合等の関連団体や地方公共団体に就職した者はカウントされない。
集落	(農山漁村地域において地縁的、歴史的な背景等から)一定の土地に数戸以上の社会的なまとまりが形成された住民生活の基本的な生活単位であり、市町村行政において扱う行政区の基本単位。
常時雇用経営体	常雇いを雇い入れた経営体。
定年帰農	農村出身者が定年を契機に故郷の農村に戻る、農村に移住するなどして農業に従事すること。
独立(自営)就農	新たに経営主となり、農業に従事すること。
農のある暮らし	生活の一部に農に関わる活動を取り入れ、農の部分で収入を得ながら、地域に溶け込み、農村での暮らしを実践すること

農業版 MBA	農業における経営戦略やマーケティング、組織論など企業経営に関わる知識を習得できる講座
半農半X	他に仕事を持ちながら農業を営む働き方、ライフスタイルを指す

林業

語句	説明
林業への新規就業者	新たに仕事として林業を始めたもの。森林組合に就職したものを含むが、関連団体及び地方公共団体に就職したものはカウントされない。
素材生産量	立木を伐採し、枝葉や梢端部分を取り除き丸太にした量の体積を表し、一般的には立方メートル(m3)の単位で表示する。
林業事業体	他者からの委託または立木の購入により、事業主自身若しくは直接雇用している現場作業職員により又は他社への請負により、伐採、造林などの林業生産活動を行う森林組合、素材生産業者などの事業体
林業労働者	府内に住所を有し、1年間に30日以上林業労働に従事し、賃金の支払いを受けたもの
基幹的な林業人材	地域林業の基幹的役割を担う森林作業技術者
林業現場技能者	専門的かつ高度な知識・技術・技能を有し、造林・間伐等の森林施業を効率的に行える現場技能者

水産業

語句	説明
会社経営体	会社法に基づき設立された株式会社、合名会社、合資会社及び合同会社で水産業を営むもの
水産業	魚介類及び海藻類を、捕獲または養殖し、収入を得ること。 海面水産業（遠洋水産業、沖合水産業、沿岸水産業）、海面養殖業、内水面水産業、内水面養殖業に分かれる。
水産業経営体	水産業を営むすべての経営体
個人経営体	個人で水産業に営むもの
就業	新たに仕事として水産業を始めたもの。水産業協同組合等の関連団体や地方公共団体に就職したものはカウントされない。

第9 農林水産業人材確保・育成戦略策定検討委員会の開催

1 開催状況

分野横断会議及び分野別会議を相互に連動させながら有機的に開催し、効果的な人材育成施策の在り方に関する検討を行い、得られた意見を踏まえ戦略として策定

(1) 分野横断会議

開催日	内容
(第1回) 令和6年6月5日	京都府における農林水産業の人材確保・育成の現状の取組、実績及び課題について
(第2回) 令和6年9月3日	京都府農林水産業人材確保・育成戦略中間案について
(第3回) 令和6年11月25日	京都府農林水産業人材確保・育成戦略中間案について

(2) 分野別会議

ア 農業

開催日	内容
(第1回) 令和6年7月10日	京都府における農業の人材確保・育成の現状の取組、実績及び課題について
(第2回) 令和6年8月29日 (書面開催)	京都府農林水産業人材確保・育成戦略中間案について
(第3回) 令和6年11月19日	京都府農林水産業人材確保・育成戦略中間案について

イ 林業

開催日	内容
(第1回) 令和6年7月11日	京都府における林業の人材確保・育成の現状の取組、実績及び課題について
(第2回) 令和6年8月27日	京都府農林水産業人材確保・育成戦略中間案について
(第3回) 令和6年11月20日	京都府農林水産業人材確保・育成戦略中間案について

ウ 水産業

開催日	内容
(第1回) 令和6年7月4日	京都府における水産業の人材確保・育成の現状の取組、実績及び課題について
(第2回) 令和6年8月20日	京都府農林水産業人材確保・育成戦略中間案について
(第3回) 令和6年11月11日	京都府農林水産業人材確保・育成戦略中間案について

2 委員構成(50音順、敬称略)

(1) 分野横断会議

氏 名	役 職	備 考
伊 藤 慎 吾	(株)マイナビ地域活性CSV事業部 農業活性営業部長	
大 野 一 成	アグリコネクト(株) マネージャー	
岡 村 充 泰	(株) ウエダ本社 代表取締役社長	
桂 明 宏	京都府立大学公共政策学部 教授	農業分野座長
阪 尻 茂 之	日新電機(株) 理事	
鈴 木 博 之	(株)国際電気通信基礎技術研究所 副社長	
田 村 篤 史	(株)ツナグム 代表取締役	
中 山 玲 子	京都女子大学 副学長	
古 田 裕 三	京都府立大学大学院 生命環境科学研究科 生命環境科学研究科長・教授	林業分野座長
星 野 敏	京都大学 名誉教授	座長
牧 野 光 琢	東京大学大気海洋研究所 教授	水産業分野座長

(2) 分野別会議

分 野	氏 名	役 職	備 考
農 業	岡 安 賢 治	J A京都にのくに万願寺甘とう部会協議会 会長	
	桂 明 宏	京都府立大学公共政策学部 教授	座長
	北 本 錦 司	京都府茶生産協議会 副会長	
	小 林 敏 和	綾部市農林商工部 次長	
	杉 山 裕 亮	(株)ミルクファームすぎやま 代表取締役社長	
	古 谷 規 行	(一社)京都府農業会議 副局長	
	村 上 友 一	J A京都中央会 参事	
	村 田 正 己	京都府農業法人経営者会議 会長	
	湯 川 佳 秀	京都府立農芸高等学校 校長	
林 業	芦 田 竜 一	京都府木材生産業者等連絡協議会 会長	
	磯 本 有 朋	(公財)京都府林業労働支援センター 事務局長	
	田 中 良 泰	京都府立北桑田高等学校 校長	
	古 田 裕 三	京都府立大学大学院 生命環境科学研究科 生命環境科学研究科長・教授	座長
	松 田 純 一	京都府森林組合連合会 参事	
	山 内 敏 史	京丹波町産業建設部農林振興課 課長	
	安 達 純	京丹後市農林水産部海業水産課 課長	
水 産 業	井 谷 匡 志	(公財)京都府水産振興事業団 専務理事	
	上 林 秋 男	京都府立海洋高等学校 校長	
	倉 幹 夫	京都府定置漁業協会 会長	
	仲 野 東	京都府信用漁業協同組合連合会 専務理事	
	中 村 善 之	宮津市産業経済部農林水産課 課長	
	橋 本 利 将	伊根町地域整備課 課長	
	牧 野 光 琢	東京大学大気海洋研究所 教授	座長
	真 下 了 代	舞鶴市産業振興部水産課 課長	
	松 尾 信 一	京都府漁業協同組合 専務理事	