

## 農林水産業人材確保・育成戦略検討委員会 第3回分野横断会議 議事要旨

### 1 日 時

令和6年11月25日(月) 10:30~12:30

### 2 場 所

京都府庁 3号館 第7会議室

### 3 出席者

別紙のとおり

### 4 内 容

#### (1) 開会あいさつ(小瀬部長)

これまで農業分野、林業分野、水産業分野それぞれ3回の分野別会議及び2回の分野横断会議での意見を相互に反映させて、今回中間案を作成した。農林水産業を生業として生計を立てていただく担い手を育成するためには、経営と技術両面からしっかりと高度化を図っていく必要がある。また、農山漁村を支えていく人材、共生社会を実現する人材などに対してもしっかりと農林水産業を支えていただけるよう、裾野を広げていく必要がある。これらに対応するには、今までの農林水産だけの考えだけでは視野が狭いため、分野横断会議の意見をしっかりと反映していきたいと考えているので、忌憚のないご意見をいただきたい。

#### (2) 報告事項

(事務局) 資料1により第2回分野横断会議の概要について、資料2により第3回分野別会議の概要について報告。

#### (3) 議題

(事務局) 資料3により京都府農林水産業人材確保・育成戦略(中間案)について報告。

○第3の担い手像は良くまとまっていると考える。また、第5の人材育成センター及び人材育成ネットワークの構築は非常に大事であり、特に誘導から経営発展までの一貫サポートは重要でばらばらにならないよう、センターの中の協力体制をしっかりと構築されるようお願いしたい。ネットワークに関連し、分野を超えた同期の横のつながりのプラットフォームになるものと思うので、是非、楽しい場、ワクワクする場になってほしいと思う。共生社会の部分で女性について記述が多くなってよかったと思うが、D&Iというのは、性別や年齢だけでなく国籍や宗教、身体的特徴も含めたもので、特に外国人技能実習生については何か方針があっても良いとは思う。今後、最終案にしていく過程で、一般の方に加えて、府内の就業者、府研修教育機関の研修生、卒業生の見ていただいてインプットいただくのが良いと思う。

○バラバラではない支援は大切だと思うが、それを担保する仕組みも必要と思う。それぞれの支援が一時的、断片的にならず継続して支援を受け続けられるような仕組みはないかと思う。また外国人就労者に関する意見があれば教えていただきたい。

(事務局) 外国人材の登用については、現在府内において南部では進んでいるが、中央、北部の農村地域についてはこれからというところ。理由としては、生活と仕事が一体化しているため、受入体制として成熟していないことが挙げられる。外国人就労者に関する制度が改正され、R9に施行されるが、これに伴い短期的な労働力としてだけではなく、持続的に地域に定着することも可能となる。現状、外国人就労者については多様な担い手の一部として位置づけ、普及センター等で技術的な支援等を行うに留まるが、本格的な経営体としての支援としては、R9以降の制度の運用状況を見ながら検討していきたい。

○それぞれの人材育成のイメージ図に関して、水産業のイメージが弱いと感じる。特に農業、林業とは異なり人材育成センターそのものがそれぞれの段階に対する支援を行っていくということだが、もう少しイメージづくりをして発展させてほしい。また、海の民学舎の知名度が低いように思うので、その辺りもてこ入れしてもらえたら思う。

○欠席された委員の意見についてあれば報告願いたい。

(事務局) 主な意見として、高度な技術人材の育成について、農林水産業は民間企業で行っている技術がまだまだ適応されていない部分もあるため、先進的な技術の適応先として魅力的であり、連携をしていけたらよい。移住に関して、まず学生が在学期間中に地域といかに連携できるかが重要であり、例えば、学生寮について、民間と連携した新しい形の寮というのも面白いかもしれない、など意見をいただいている。

○内容は良いと考えるが、実際にこの戦略がしっかりと周知され、若い人が魅力を感じて来てくれるか、定着するのかというところに不安がある。具体的な部分はこの案だけでは見えてこないのは当然だが、実際に施策を行う際には、京都として売り出して、生業としてしっかり生活していけるということを考えないといけないし、それを若手に伝えていかないといけない。

○他県等で新規就農者の呼び込みと育成に成功している事例を見ると、年間の労働時間や手取りなどのモデルが示されている場合が多い。そこに至る研修の過程が示されているのが非常に重要と考えている。例えば、京都の万願寺甘とうなどはある程度経営のモデルができていると思う。これが府内の各地域、林業や漁業などある程度整理して呼び込みに活用するとともに、今後付加価値を高めることで経営モデルをより増やしていくことが必要。

既存で既に経営モデルを整理できるところがあるのではないかと思います。

○P25 の目標数値の移住者のうち農林水産業に従事する者の割合について、総合計画など別の計画に、目標とする移住者の絶対数があるのか。割合だけだと不十分と感じた。また、移住に関し、府内の若者や退職された方の誘導などは良く書かれているが、京都に憧れる外国人の方への誘致もあるかと思う。

○リカレントの関係について、生涯現役クリエイティブセンターもそうだが、ここ最近の動きとしては、定年後の学び直してだけではなく、若年層や中高年層の学び直しにより新たな人生を考えることも支援に入ってきている。今後の具体策についていろいろ検討されると思うが、京都のブランドを背負って立つ、生きがい、プライド、収入面、暮らしが成り立つための所得を得ることが重要と思うので、具体策の検討において、目玉になるようなアイデアをどんどん出して行ってほしい。また、その中で企業と連携しながら、いくつかのPRやイベントを立ち上げることが重要ではないか考える。

○待ちの姿勢だけではなく、人材を見つけて取りに行くような積極的な施策が良いと考える。

○雇用型の経営体をいかに増やしていくのかということも盛り込んでいただくとよりよくなるのではと思う。目標値として掲げるのは難しいと思うが、雇用型の経営体の増加に向けた施策が今書かれている施策と連携できたらよいかと思う。例えば、インターンシップ研修について、働きたいと思う側だけではなく、雇用型に進んでいこうと思う側にとっても勉強になると思う。また、農福連携の中で事業所含めて振興を図っていくことについて、雇用型の経営体を育てていくという視点に立ち、農福連携にうまく取組めない課題はどこにあるのかを細分化することで、経営体自体の課題解決にもつながると思う。

(座長まとめ) 基本的には本戦略に関して農林水産業、農産地域に関わる人材が成長できる環境を総合的に整備しようという強い意志が表れていたと思う。農林水産業に入っていこうと思う個人の方に寄り添い、切れ目のない環境を提供してあげる必要があるということから、伴走支援的な要素が入ってくると思う。また、ある程度長期に関わる事であり、継続的に支援をしていく体制をお願いしたい。長期になると技術変化や市場変化がある中で、新たに就業する人にはとってはチャンスになる場合もあり、難しくなる場合もあるので、迅速な対応ができるような体制が必要になってくると思う。

人材確保育成については、農林水産業の最大の課題と考える。多くの組織と連携することなので、それぞれの組織間での連携、風通しのよい状況をつくっていく必要があるのと同時に、フィードバックも重要と感じた。

#### (4) 閉会あいさつ（青山技監）

人材育成ネットワークの表現についてたくさんご指摘いただき、わかりやすい形で示したいと思う。共通して心配されていることとして、この戦略をどのように執行管理していくのが重要な点と考えている。一つ大きなポータルサイトを作ってそこから人の流れを持っていくという意見をいただいたが、現在、農林水産業ジョブカフェを行っているが参考にしてやっていきたい。一貫したサポートが大切でありバラバラではない支援を行っていることについてはしっかり肝に銘じていきたい。また、待ちの姿勢だけではなく働きかける施策というのを忘れずにやっていきたい。今後、いただいた意見を反映し、議会報告した後、パブリックコメントにつなげていきたいと思う。