

事務事業評価シート

評価実施年度：平成30年度

上位の施策名称 施策I-2-3
農林水産業の担い手の育成・確保

1. 事務事業の目的・概要

事務事業担当課長 農業経営課長 瀬尾光広 電話番号 0852-22-6860

事務事業の名称	新規就農者確保・育成事業		
目的	(1) 対象	就農希望者（自営・雇用）	
	(2) 意図	厳しい経済情勢と農林水産業への就業志向者が増える中で、県内外から就農者を確保し将来の担い手を育成確保する。	
事業概要	1. 新規就農者育成確保推進事業：新規就農者の確保のため、PRや就業プランナーの設置、自営就農者、半農半X実践者への支援等を行う。 2. しまね農業人材育成事業：新規就農者の育成や地域リーダー候補の養成までそれぞれの段階に応じた「しまねアグリビジネス実践スクール」を実施する。 3. 企業の農業参入支援事業：雇用就農先の拡大に向け、資本金や経営力のある企業の農業参入を促進する。 4. 農業高校地域連携推進事業：農業高校生等について、将来の職業としての農業への関心を高め、地域の担い手として就農するまでの対策を推進する。		

2. 成果参考指標

成果参考指標名等		年度	27年度	28年度	29年度	30年度	31年度	単位
1	指標名 新規就農者数	目標値	(180.0)	180.0	360.0	540.0	720.0	人
	式・定義 新規就農者数(自営就農者+雇用就農者+半農半X実践者)	実績値	169.0	173.0	336.0	-	-	
		達成率	(93.9)	96.2	93.4	-	-	%
2	指標名	目標値						
	式・定義	実績値						
		達成率	-	-	-	-	-	

3. 事業費

	前年度実績	今年度計画
事業費(b) (千円)	192,988	201,993
うち一般財源(千円)	192,988	170,227

4. 改善策の実施状況

前年度の課題を踏まえた改善策の実施状況	②改善策を実施した(実施予定、一部実施含む)
---------------------	------------------------

5. 評価時点での現状(客観的事実・データなどに基づいた現状)

- 新規就農者数は目標に達しなかったが、163人と平成25年度以降5年連続160人以上の確保数となった。
- 確保数のうち、Uターン者数も52人と過去3番目の高水準の確保数となった。

6. 成果があったこと(改善されたこと)

就業相談プランナーの設置による就業相談活動から、就業時の施設整備、就業後のスキルアップまで、各段階ごとにきめ細かく総合的な新規就農支援を展開することができ、5年連続160人以上の新規就農者と確保することができた。

7. まだ残っている課題(現状の何をどのように変更する必要があるのか)

①困っている「状況」

- 新規就農者の確保数は近年高水準を維持しているが依然農業の担い手不足は続いている。
- 認定新規就農者の多くは就業計画の目標を達成できず、経営確立にいたっていない。

②困っている状況が発生している「原因」

- 担い手不足については、農業従事者の高齢化に伴う離農に対して、持続的な新規就農者確保ができていない。
- 就業計画目標の未達者は、栽培技術不足や圃場条件の不良、労力不足、計画出荷、施設・機械整備等の指導等の対応が十分でない。

③原因を解消するための「課題」

- 引き続き総合的な支援を基本としながら新規就農者の確保を継続し、さらに高齢等で離農を希望する経営体の資産を効果的に引き継ぐ「第三者継承」といった資産の有効活用を加速する必要がある。
- 就業ニーズの高い園芸品目への就業を促進に向け就業パッケージの増加、改良する必要がある。
- 新規就農者の確保に加えて、自営就農者の早期の経営確立を後押しする市町村や県、JAが一体となったサポート体制の強化していく。
- 雇用就農者の離職防止では、雇用主側のコーチング力の向上や、被雇用者が人間関係に悩んで離職することが多いことから孤独にさせない取り組みの強化が必要である。

8. 今後の方向性(課題にどのような方向性で取り組むのかの考え方)

①新規就農者の持続的な確保

これまでの総合的な取り組みにより、近年新規就農者は高い水準で確保できていることから、現行の総合的な対策は引き続き進めながら、経営が安定しやすく就業ニーズも高い園芸品目への就業を誘導する就業パッケージを県全体で増やし就業希望者への提案や、半農半Xなど島根ならではの取り組みを特に強化していく。

②新規就農者の定着に向けた取り組み

自営就農者では、市町村や県、JAが一体となったサポートチームによる確保した就農者の早期経営確立を後押しする支援策も検討していく。雇用就農者の離職防止では、雇用主が被雇用者をケアする声掛け等のコーチング手法を学ぶ講座の取り組みや、被雇用者が孤独を感じないような交流活動を強化する。