

## 第6 農林水産業を担う人材の確保・育成



## 第6 農林水産業を担う人材の確保・育成

農業：農業で働く魅力を伝える情報発信や、地域での受入体制の構築、就業環境整備への支援等により、就農希望者の受入拡大を促進  
林業：学生向け林業体験ツアーの開催等により新規就業促進を図ったほか、林業に関心のある企業への実務研修会の開催、OJTの実施や機械レンタル経費の支援等により異業種等からの参入を促進  
漁業：高校生等を対象とした出前授業及び漁業体験研修の実施により若者等の就業意欲を喚起

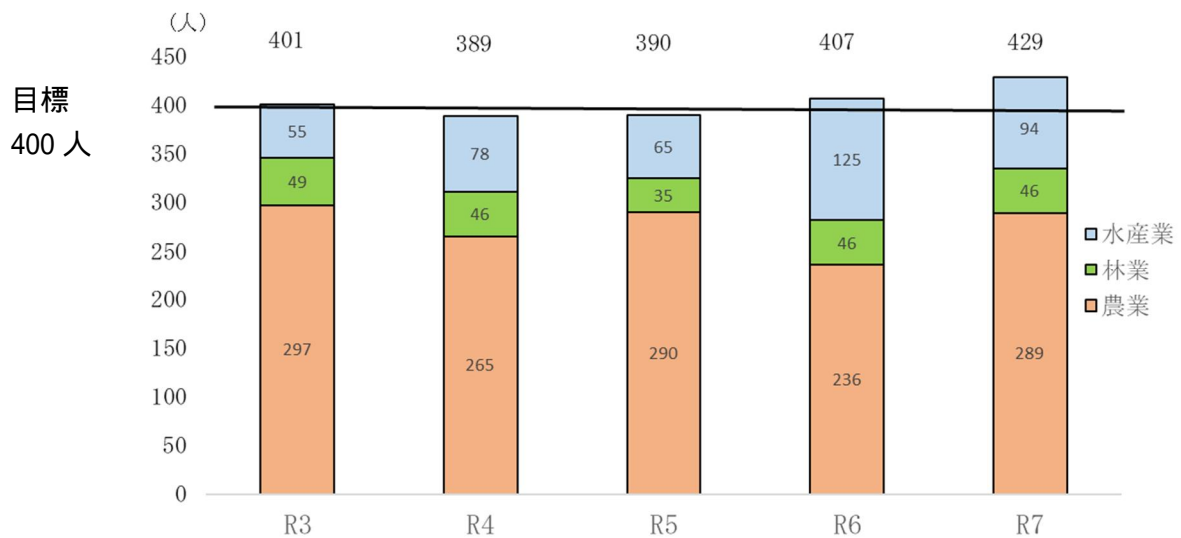
### 1 動向

#### (1) 新規就農者・就業者数は全体で増加

本県農林水産業の持続的な発展のためには、新たな就業者を継続的に確保する必要があるため、毎年確保すべき就業者数の目標を400人として取り組んでいる。

令和7年の農林水産業の新規就農・就業者数は、全体で22人増え429人となった。

#### 【新規就農者・就業者の推移】



資料：経営普及課、林政課、水産課調査

注：農業：44歳以下の就農者・農業法人等就業者

林業：認定事業体に新たに就業した森林技術員

水産業：沿海漁業協同組合の新規組合員になった者

#### ア 新規就農者数は目標人数を確保

本県農業の維持・発展には、新たな人材を継続的に確保していく必要があり、毎年、県全体で280人の新規就農者を確保することを目標とし、新たな人材の確保・育成や受入体制の構築に取り組んだ。

令和7年の新規就農者数は289人で、目標の280人を上回った。「独立・自営就農」は近年増加傾向であることに加え、「農業法人等就業」は経営規模の拡大に伴う人材確保への意欲の高まりなどで増加しており、いずれも過去10年で最多となった。

背景として、米を中心に「食」への関心が高まる中、農業法人における雇用意欲の向上や就業環境の整備、新規就農者の受入体制づくりの取組推進等が要因となっている。

【新規就農者数の推移】

単位：人

年	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7
新規就農者数	285	276	273	283	279	273	297	265	290	236	289
親元就農	109	93	104	104	76	90	90	99	105	54	53
農業法人等就業	146	153	147	157	175	166	192	157	163	154	200
独立・自営就農※1	30	30	22	22	28	17	15	9	22	28	36

資料：経営普及課調査（各年12月末日現在） 注：15歳～44歳以下（H28年以前は15～42歳以下）

1 独立・自営就農者：経営基盤がない状況から資産等を独自に調達し就農した者

### イ 林業就業者数は横ばい傾向

安定的で十分な木材供給と効率的な林業経営の実現により、本県林業を持続的に発展させるために必要な新規就業者数の目標を50人と設定し、林業就業者の確保と育成に向けた施策に取り組んだ。

新規就業者数は、令和7年は46人で、昨年と同数になった。森林整備を主体的に担っている認定事業体<sup>2</sup>の林業就業者（森林技術員）は長期的に減少傾向であったが、近年は横ばいで推移し、令和7年度は484人となった。

【林業新規就業者数の推移】

単位：人

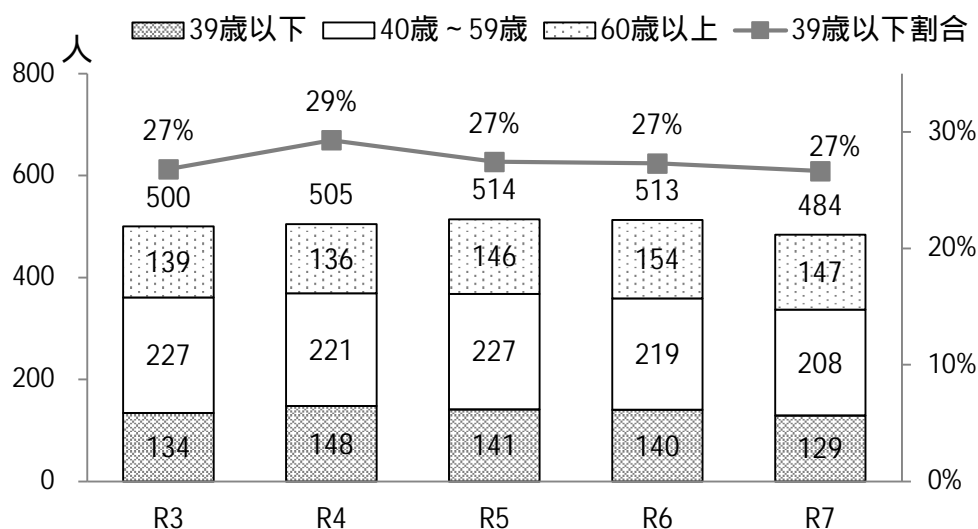
年	R2	R3	R4	R5	R6	R7
新規就業者数	44	49	46	35	46	46

資料：林政課調査

注：（R6まで）認定事業体に新たに就業した森林技術員の数

（R7以降）認定事業体に新たに就業した森林技術員及び新規認定事業体の森林技術員の数

【認定事業体の森林技術員の推移（新潟県）】



資料：林政課調査

注：R7年度以降、集計期間を年次から年度に変更

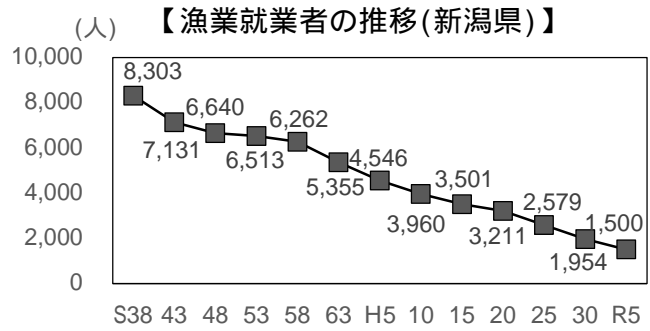
2 認定事業体：雇用管理の改善と事業の合理化に取り組む事業体（県認定）

## ウ 漁業就業者数は減少

本県の漁業生産を維持するために必要な新規漁業就業者数の目標を60人と設定し、新規就業者の確保及び定着に向けた施策に取り組んだ。

漁業就業者は長期的な減少傾向が続いており、令和5年の漁業就業者は1,500人で平成30年から23.2%減少した。

令和7年の新規就業者数は94人で、過去5か年(令和2年～令和6年)の平均(86人)を上回った。



資料：漁業センサス

## 【新規就業者数の推移】(水産課更新)

年	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6	R7
新規就業者数(人)	68	71	69	75	67	105	55	78	65	125	94
うち中核的漁業(経営体)	11	23	12	10	14	10	8	7	10	8	5
割合(%)	16%	32%	17%	13%	21%	10%	15%	9%	15%	6%	5%

資料：水産課調査

3 中核的漁業：3トン以上の漁船を使用して行う定置網、底びき網、いか釣り、知事認可の刺網、かご漁業

## 2 施策の取組状況と成果

### (1) 人材の確保・育成

#### ア 農業

##### (ア) 本県農業の魅力発信

若者等から農業を職業の選択肢の一つとして関心をもってもらうため、就農ポータルサイトや就農相談等の機会を通じて、先輩農業者の取組を紹介する動画配信や、新規就農希望者向けの法人見学会を行うなど、情報発信に取り組んだ。

非農家出身者やU・Iターン等、多様なルートからの就農を促進するため、新潟県新規就農相談センターによる就農相

談活動を支援し、県内での就農相談会を11回、首都圏等の移住希望者を対象とした東京等での出張相談会を8回実施し、就農相談数は138件となった。

新規就農者の過半を占める農業法人等就業を進めるため、就業希望者と農業法人等とのマッチングを図る「就農・就業マッチングフェア」等を5回開催し、農業法人の取組や仕事内容等の情報を直接知る機会を設け、参加者は118人となった。

また、指導農業士等の協力を得て、将来職業として農業を志す学生を対象とする農業インターンシップを実施し、農業大学校生3人、高校生19校58人の参加があり、就業体験を通じて農業への理解促進を図った。



< 新規就農希望者への法人見学会 >

#### (イ) 着実な就農・定着への支援

就農者の定着には、就農相談から就農・経営発展まで一貫した支援が必要なことから、地域における受入体制整備や就農前後の資金交付、技術習得支援を行うとともに、初期投資の負担軽減策を拡充し、円滑な就農・定着を図った。

また、園芸生産の担い手の確保と生産技術の習得を目的に、園芸生産の導入・拡大を志向する農業者、就農候補者等を対象に「園芸参入塾」を全地域振興局で開講した。地域の指導農業士等が塾長となり、園芸産地発展ビジョンが策定されている品目を中心に19コースを設定した。148人が参加し、各地域の実情に即した技術の習得や更なるスキルアップが図られた。

#### (ウ) 経営発展へのフォローアップ

企業的で労働生産性の高い農業経営体を育成するため、経営者・従業員向け研修会の開催等により、農業人材のスキル向上を図るとともに、就業規則や人事評価、育成計画の策定支援など、農業経営体における働きやすい環境づくりに向けた取組を推進した。

また、農業従事者の約3割を占める女性農業者の活躍促進を図るため、リーダー育成研修会等を開催するとともに、異業種交流や食育活動など、自主的な取組を行う4HCや青年農業士など若手農業者組織に対して、それらの取組の企画・立案・実践への助言を行うなど、円滑な活動をサポートした。



<女性農業者のためのリーダー育成研修会>

#### (エ) 新潟県農業大学校の取組

県農業大学校は、農業を学ぶ2年制の専修学校で、「農業の可能性を広げ、新しい時代を切り拓く、創造性豊かな人材の育成、新潟県農業をリードする優れた農業経営者、指導者の育成」を教育方針として、広大なキャンパスを活用し、農業の基礎から応用まで、理論と実践的な研修を組み合わせた授業を行っている。

昨年度に続き、環境に配慮した農業の取組として、本県の米菓会社である岩塚製菓株式会社と連携し、米菓用の原料米の安定生産・供給に向けて、多収性品種の「ゆきん子舞」で基肥に鶏ふんを使った栽培実証を行うなど、カリキュラムの充実を図った。

加えて、リカレント教育として、県内での就農・就業を考える社会人を対象に、実践技術や経営スキルを学ぶ就農支援研修を実施し、延べ16人が受講した。

こうした取組をHPやラジオ番組等で積極的に情報発信するとともに、オープンキャンパスやアグリキャンパスツアーなどの学校見学を実施し、高校生等370人の参加があった。



<リカレント教育・就農実践技術コース野菜>

学生の卒業後の進路は、自家就農や法人等就業が6割を超えており、県内生産現場の即戦力として活躍できる人材の育成に寄与している。

## イ 林業

新規就業者を確保するため、林業への就業を目指す3名の学生に就業準備給付金を支給し、必要な知識や技術の習得を支援したほか、若者等の就業意欲の喚起を図るため、高校・専門学校でのガイダンスや学生向け林業体験ツアーを開催した。林業体験ツアーには高校・専門学校から26名が参加し、林業の仕事について理解できた、林業に興味を持ったとの評価があった。

また、林業労働力確保支援センターに設置された就業相談・あっせん窓口や就業相談会への支援により22件の就業相談に対応した。

さらに、異業種等からの参入を促進させ、新たな担い手を確保するため、新規参入普及啓発説明会や実務研修会を開催し、延べ12社の事業体等が参加した。

また、新規参入事業体の技術向上を図るため、既存事業体によるOJT研修の実施を支援(2地域6件)するとともに、実践をサポートするため3事業体に対し高性能林業機械のレンタル経費の支援を行った。

森林技術者の育成においては、林業労働力確保支援センターが実施する技術者の知識・技能の習得やレベルアップを支援した結果、新たに26名がフォレストワーカーとして登録されるとともに、2名が森林施業プランナーに認定された。

## ウ 漁業

新潟県漁業協同組合連合会が実施する漁業就業のための研修活動を支援しているが、令和7年度は中核的漁業経営体等における研修受講者はいなかった。

新規就業者候補の掘り起こしを行うため、高校生等を対象とした出前授業及び漁業体験研修を開催し、令和7年度は5名が受講した。



< 漁業体験研修 >

## (2) 受入体制構築の推進

### ア 農業

多くの就農希望者は、経営に必要な農地の確保や実践的な技術の習得などの課題が多いことから、就農希望者が安心して経営を開始し、定着できるよう、地域ぐるみで就農相談から営農の開始・経営発展まで一貫して支援する受入体制づくりを推進した。

佐渡地域では、就農希望者に対する独自の就農研修制度を展開しており、研修中の就農相談や若手交流会の実施、就農後の技術指導等、各種支援を関係機関が一体となって取り組んでいる。特にJA佐渡の研修制度は、3年間、JA佐渡の契約職員として、希望する就農スタイルに合わせて、島内の農業法人や農業者の元で研修することができる特徴的な制度となっている。令和3年の制度開始以降、10人の研修生を受け入れ、令和7年度2名の研修終了生を含め、延べ6名の就農に結びつけた。今後も、研修時から就農後の定着まで関係機関一体となって支援していく。



就農研修制度 紹介パンフレット

全県では、21地域・産地で就農希望者の受入体制づくりに取り組んでおり、令和7年度は、19名の就農希望者を研修生として受け入れ、うち7名は、令和8年度末までに就農する予定となっている(経営普及課調べ)

また、新潟県新規就農相談センターとの連携により、就農マッチングイベントを年5回

開催し、参加した地域・産地は体験・研修の受入や支援策等の説明を行い、就農希望者の受入推進が図られた。

## イ 漁業

円滑な技術の継承と、新人漁業者の経営の早期安定化を図るため、ベテラン漁業者を講師とした独立後のアフターフォロー研修の活用を推進した。また、資産の継承や新規独立を推進するため、中核的漁業経営体への漁船リースを支援し、令和7年までに23経営体が漁船の取得・整備を行った。

地域の実情に合わせた担い手の受入体制を構築するため、各地域に担い手地域検討委員会（漁業者、漁協、市町村、県で構成）を設置し、新規就業者の受入れ・育成に向けた取組を支援した。

## 3 課題と展開方向

### (1) 農業

本県農業の維持・発展に必要な新規就農者等を安定的に確保・育成するためには、若者から農業に関心を持ってもらえる訴求効果の高い情報発信をはじめ、地域・産地における受入体制の構築や円滑な技術・経営スキル等の習得支援が必要である。

このため、以下の取組を進める。

- ・ ホームページ等を通じて就農相談や農業体験への誘導を図るとともに、SNS等を活用し、農作業だけでなく多様なスキルを活かして働いている人材や、地域の文化・伝統なども含めた本県農業の魅力に関する情報発信の強化
- ・ 初期投資の負担軽減に向けた第三者継承の取組や、半農半Xなど地域農業に多様な形で関わる人材の呼び込みなどを地域ぐるみで支援する体制の構築
- ・ 農業大学校や農業普及指導センター等による技術習得のための研修会等の開催や、就業規則の作成や人材評価制度の導入など、人材の受け皿となる経営体における働きやすい環境づくり

### (2) 林業

新規就業者を確保するため、広く林業の仕事をPRすることやその後の就業を促進する取組が必要であり、関係機関と連携しながら就業ガイダンスや林業体験のほか、高性能林業機械等の技術講習等を実施する。

森林技術員の定着を促進するため、就業継続へのモチベーションを高める必要があり、技術の向上を図る研修を実施するとともに、事業体の経営基盤の強化による雇用条件の改善に関するセミナーを開催する。

就業相談については、オンラインによる相談窓口の開設や、予約制での相談会の開催等を継続し、県内外の就業希望者が相談しやすい体制を確保する。

新規就業者の確保に加え、異業種等から林業への参入を促進するため、説明会・研修会の開催のほか、既存の林業事業体等によるOJT研修の実施や高性能林業機械のレンタル経費の支援を行う。



< 異業種等新規参入説明会の様子 >

### (3) 漁業

新規学卒者等の若者の新規就業者を確保するためには、就業希望者に対する意識啓発に加え、就業後の技術習熟を支援する必要があることから、県内外の教育機関への働きかけや、就職フェア等を通して求職者を募り、あわせて漁業講座や体験研修を経て、漁業者とのマッチングを実施するとともに、新規就業者が速やかに漁業技術を習得できるよう、地域ぐるみで担い手を育成する体制を構築する。

求職者が実際の漁業現場に触れる機会を確保するため、漁業におけるスポットワークサービスの活用を促進する。

新規就業者の定着を促進するため、雇用主による公的保険制度の利用促進など、福利厚生を含めた就業環境の改善を推進するとともに、漁業をベースとした多様な働き方の提案や、地域の空き家を活用した居住環境の整備など、総合的に就業支援できる地域の受入体制を構築する。

新たな情報発信として、バーチャルで乗船体験ができる Web コンテンツを導入し研修教材等に活用するとともに、フィッシングショー等への出展により幅広い就業者を確保する。

## 「新潟あぐりトップランナー養成講座」を開催

農業者の減少や高齢化に伴う担い手への急激な農地の集積や、人口減少に伴う産業を越えた人材確保競争が激化する中、これらの情勢変化に対応しながら、付加価値が高い持続可能な農業の実現する農業経営者を育成するため、「新潟あぐりトップランナー養成講座」を開催した。

講座は全5回開催し、第1回から第4回は、県内において100haを超える大規模土地利用型経営や、販売額1億円を超える園芸專業経営を営む経営者の優れた「経営理念」や「経営発展プロセス」等をトークセッション形式で学んだほか、経営課題解決に必要な知識・ノウハウの習得に向けたグループワーク等を行った。

第5回では、全受講者を一堂に会した全体交流会を開催し、各講座の代表者から経営発展ビジョンを発表してもらい、それぞれの講師から目標達成に向けたアドバイスをいただいた。

受講者からは、「規模拡大に向けた具体的な手順がイメージできた」「講師が実践している人材評価手法を自身の経営にも取り入れたい」「講師をはじめ意欲ある経営者との人脈形成に繋がった」など、将来の目指す姿の実現に向けた手ごたえを感じていた。

### <開催実績>

回数・開催日	研修テーマ・講師	会場
第1回 (7月23日)	大規模土地利用型経営(中山間)の発展プロセス 有限会社 山波農場 代表取締役 山波 剛 様	各法人が所有 する施設等
第2回 (8月20日)	6次産業化経営(観光農園)の発展プロセス 有限会社 白根グレープガーデン 取締役会長 笠原 節夫 様	
第3回 (10月17日)	大規模園芸專業経営の発展プロセス エンカレッジファーム株式会社 代表取締役 近藤 敏雄 様	
第4回 (10月30日)	大規模土地利用型経営(平場)の発展プロセス 有限会社 穂海農耕 代表取締役 平井 雄志 様	上越市板倉区 総合事務所 (市民ホール)
第5回 (2月5日)	全体交流会 ・講座の開催実績について ・受講者による経営発展ビジョンの発表 ほか	ANA クラウン ラザ ホル (飛翔の間)



<トークセッション>



<グループワーク>



<全体交流会>