

分野	第1期計画(H21～H23)の課題	第2期計画に向けて強化するポイント	
		これからの対策	概要
農業	育成 意欲ある地域や団体の取組への支援により、加工品の商品化や、直販店の充実などの動きが見られ始めたが、農業者の所得向上や地域活性化のためには、地域資源の発掘や商品開発、販路開拓など、自ら企画・実践できる農業者を育成することが必要。	6次産業化をリードする人材育成	農業創造セミナーを通じて、自ら魅力ある商品づくりの企画・提案を行い実行できる人材の育成に取り組むとともに、地域資源の商品化に向けた発掘や活用、販路開拓への支援を行う。
	確保 新規就農者は年々増加し人材確保は進んでいるが、さらに、新規就農者がスムーズに営農を開始し、農業の担い手として地域に定着するためには、就農開始時の施設整備等の初期負担の軽減や、資金(信用力)を確保するための営農実績づくりが必要。	・実践研修への支援 ・営農定着への支援	就農を希望する研修生への青年就農給付金の創設など、就農前の技術習得のための実践研修の取組を強化する。 また、新規就農者のスムーズな営農開始と地域への定着を図るため、これまで行ってきたレンタル用の新設ハウス整備への支援や農地の情報提供に加え、新規就農者が就農開始の1～2年間営農実績を積むための就農サポートハウスの整備に対する支援を行う。 ※サポートハウス整備の実施主体はJAを想定
	意欲ある担い手の育成や企業的経営体の育成に向けた取組を行ってきたが、今後、さらに雇用就農者の拡大や、農業者の経営力強化を進めていくためには、企業的経営の実現と法人化を進めていくことが必要。	・法人経営体の育成 ・法人経営体の組織化と経営発展への支援	規模拡大に向けた農地集積や施設整備等への支援に加え、経営発展を志向する農業者に対し、法人化に向けたセミナーの開催や、専門家の活用による農業者の経営計画の作成と実践を支援する。また、県内の農業法人の情報交換や交流の機会を設け、相互の経営発展の促進に取り組む。
林業	育成 森林経営計画の作成から森林整備の提案までを行い、提案型集約化施策を着実に実践できる能力を有する森林施業プランナーの実践力の向上を図ることが必要	森林経営計画の策定等に向けた集約化の促進(森林施業プランナーの育成)	森林組合連合会と連携し、これまで森林施業プランナー研修を修了した50名について、実践力の向上を図るとともに、新たなプランナーの育成を支援
	確保 銘建工業の進出等に伴う木材の増産に向け、素材生産や道づくりを効率的に行える現場技術者の確保が必要	林業技術者養成手法の改善、強化	これまでの森林研修センターでの研修に加えて県内の先進的事業体への現場技術者の派遣研修や造林作業から伐出作業への転換を図るための現場研修などを支援し、増産に対応できる技術者の確保・育成を強化
水産	育成 漁業者や地域を支える漁協役職員の役割は重要性を増しているものの、漁協系統の財務面やマンパワーの面で自律的な人材育成が困難な状況となっている。	漁協役職員の人材育成	漁協の職務の一環として研修事業が定着し、経営改善の中核となる役職員が育成されている姿を目指し、中長期的な視点で幹部役職員や若手職員の育成に取り組む。
	確保 研修開始者数及び新規就業者数は増加傾向に転じたものの、釣り漁業に比べ初期投資が大きいためこれまで受け入れのなかった網漁業や、研修未実施地区での取り組みを拡大する必要が生じている。	漁業の担い手の確保	これまで受け入れのなかった研修未実施地区や、小型底びき網、機船船びき網、シイラまき網等の幅広い漁業種類を対象に、受け入れを促進する。
商工	育成 公立専門学校等に対して県内企業の魅力を伝える取組に加えて、県外大学へ進学した学生のUターン就職を促進するために、多くの生徒が県外大学に進学する私立高等学校においても、県内企業を周知し、職業理解の促進と情報提供を行う必要がある。	県内産業や県内企業に対する生徒・教員の理解促進	私立高等学校を対象に企業見学・職業講話を実施する。
	育成 企業ニーズに応じた技術や能力、資格を持った人材を育成するため、県立高等技術学校において職業訓練を行なっているが、入校生が定員を充足せず、自己都合による途中退校者も多い、また、就職率も伸び悩んでいるなど、せつかくの体制が活かしきれていない。	県立高等技術学校の機能の強化	小中高生や産業界、一般県民に向けた広報活動の強化による入校生の確保や、訓練生への生活面を含めた指導による自己都合退校の防止の強化、職業訓練指導員や就職支援コーディネータによる就職支援の強化により就職率の向上を図るなど、産業界のニーズに沿った技術や技能、資格を持った人材を供給するという機能を強化していく。
	製造業を中心とするものづくり分野の民間企業においては、新入社員に対して技術や技能を身につけさせ、育てていく余力がない。	在職者訓練の充実	県立高等技術学校において企業の新入社員に対する基礎的技術を身につけるための長期訓練を新たに実施する。
	今後さらなる高齢化の進行によりニーズの増大が見込まれる介護・福祉分野の離職を防止するために、在職者に対するキャリア形成支援の充実が必要である。	介護・福祉分野の人材育成	人材育成研修事業における介護・福祉関係事業所枠を新たに設定する。

分野	第1期計画(H21～H23)の課題	第2期計画に向けて強化するポイント	
		これからの対策	概要
商工	確保	若年労働力の確保のため、ジョブカフェ利用者の就職率の向上、また、就職者における正規雇用割合及びジョブカフェ来所者のうちの相談割合を増やす必要がある。また、就職者数が伸び悩んでいる幡多サテライトの機能充実を図る必要がある。	就職支援相談センター「ジョブカフェこうち」による若年者の就職促進 しごと体験講習受入れ企業の正規雇用求人の開拓を強化し、しごと体験から就職する者の正規雇用率の向上と、ジョブカフェ来所者への相談利用を強化しキャリア形成の支援の充実を図る。また、幡多サテライトの人員増による体制の充実を図る。
		県外大学の学生にとって県内企業に関する情報が不足しているため、県内企業の情報提供のチャンネルを増やすとともに、よりきめ細やかな取組を行う必要がある。また、保護者の県内企業への理解促進を図る取組や県外大学に進学する高校生に対して県内企業の情報提供を充実させる必要がある。	本県出身の県外大学生等への県内企業の情報の提供 ダイレクトメール、保護者会などを通じて、県内企業の企業説明会等の情報を提供、東京・大阪の就職相談会では、高知の企業情報や就職情報を提供することにより、県内への就職促進を図る。また、民間と連携して、県外大学生に対する県内インターンシップ情報を提供し、県内企業の理解促進を図る。私立中高等学校に対して企業見学・職業講話を実施する。(再掲)
		県内企業の求める人材を確保するため、U・Iターンの登録企業と求職者の登録増を図り、マッチングを促進する必要がある。	U・Iターン希望者と企業とのマッチングの強化 企業訪問による県の無料職業紹介対象企業の求人開拓、及び広報等による求職者の登録の促進を図るとともに、登録企業のニーズの把握と求職者への情報提供を行う。また、「U・Iターン人材情報システム」を周知するため、多くの生徒が県外に転出する県内高校生に対して広報する。
		今後さらなる高齢化の進行によりニーズの増大が見込まれる介護・福祉分野の人材の安定的な確保のため、若い時から介護・福祉分野に対する理解促進を図る必要がある。	介護・福祉分野の人材確保 高校生に対して介護・福祉事業所での企業実習を実施する。また、ジョブカフェにおいて介護・福祉事業所の職場体験セミナーを実施する。
観光	育成	地域の観光振興に関する取組を継続し、発展させるためには、その担い手となる人材を幅広く育成することが必要である。	地域観光を担う人材の育成 観光地づくりに関わる事業者や市町村等を対象にした観光人材育成塾を県下7ブロックで開催し、地域に埋もれた資源の発見などにより周遊プランづくりに取り組む。また、プランづくりやセールス活動を通じて明らかになった課題を解決するPDCAサイクルを実行していくことで、観光地づくりのノウハウを有する担い手の育成を図り、地域が自立的に観光商品を次々と生み出し販売していくことを目指す。
教育	育成	発達段階に応じたキャリア教育が実施されるためにも、キャリア教育についての理解を一層深めるとともに、キャリア教育全体計画の作成率を上昇させ、その内容を充実していく必要がある。	キャリア教育全体計画の充実 ・学校支援訪問による指導・助言の充実 ・先進地域の取組事例紹介 ・キャリア教育連絡協議会の開催 ・職場体験実施状況調査の実施
		これまでは3年生を対象とした取り組みがほとんどであったが、事業をより効果的なものにするため、1、2年生の早期からの取り組みが必要である。	高校生スキルアップ講習会 ・各学校でキャリア教育の全体計画の中に位置づけ、3年間をとおして社会人基礎力の育成を図る。 ・1年生では、基本的な生活習慣の確立とともにマナーアップを図る。 ・2年生では、SPIなどの就職試験対策に取り組む。
		発達段階に応じた系統的体系的なキャリア教育のなかに、インターンシップをしっかりと位置づけ、事前事後指導を行い効果的な取組にする必要がある。	インターンシップ事業 ・小中高の系統だったインターンシップの取り組みを推進する。 ・普通高校への取り組みを推進する。
		就職の多い学校での偏った実施が多かったが、今後はキャリア教育の取り組みの一環として、進学校にも実施していく必要がある。	保護者対象進路講演会 ・キャリア教育の一環として、進学校での実施を拡大していく。
その他(産学官連携)	育成	地域アクションプランへの民間活力の導入促進や中山間対策の抜本強化を図るうえで、その主役となっていただけのような人材を増やしていく必要があり、さらなる人材育成策の強化が必要である。	産学官連携による産業人材育成 大学や産業団体等と協働して策定を進めている「産業人材育成プログラム」に基づき、体系的な人材育成に取り組む。また、受講希望者に適した研修を紹介する仕組みや、プログラムの設計等をコーディネートする仕組み、さらには、今年の県民世論調査で最も声が多かった「身近な場所で受講できる仕組み」等も検討し、受講者が自らのニーズやレベルに応じて柔軟に受講できるような環境の整備を図る。
その他(移住対策)	確保	移住促進に取り組む地域間での競争が激しくなっており、本県を移住の地を選んでもらうためには、より移住に結びつく情報発信が必要。	都市部での移住・新規就業希望者相談会等の実施 移住フェア等への参加に加え、意識の高い移住希望者を対象とした高知県独自の小規模相談会を実施する。また、観光部門と連携し、地域体験や交流に関する情報も提供することで、観光・交流を入り口に高知県の魅力を知ってもらい、二地域居住やその後の移住、定住へと結びつける。

産業成長戦略【農業分野】の概要

消費者に選ばれる産地へ

農業産出額の増加・所得の向上

安心して農業を継続



I 本県農産物の高付加価値化

生産・出荷における高付加価値化の推進

- ①高収量・高品質・低コスト化技術等の普及による「まとまりのある園芸産地」の育成
- ②IPM技術の普及等の環境保全型農業の推進の取り組みにより
→本県農産物の安全・安心の価値をさらに強化し、競争力を有した生産体制を構築する。



①まとまりのある園芸産地総合支援

【まとまりづくり】

- 拡**・「学び教えあう場」による高収量・高品質技術の普及拡大
- ・生産コストの低減 (例:新エネルギーの導入)
- ・有望な園芸品目の導入
- ・園芸品目の総合戦略支援

【施設の整備】

- ・高知県版ハサップ等の安全・安心な加工施設の整備等の支援

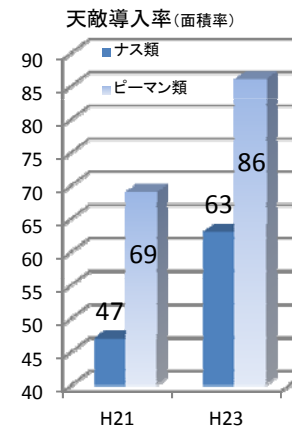


- 新**・集出荷等施設を再編・集約し、機能の向上等を図る。



②環境保全型農業のトップランナーの地位を確立

- ・IPM技術を全品目に普及
- ・GAPの活用
- ・土づくりと施肥の改善
- 拡**・新施設園芸のシステムの構築
- ・オランダウェストラント市との友好園芸協定の活用
- ・有機農業の推進



取組

【産地づくり】

- ・レンタルハウス整備事業の推進
- 新**・園芸用ハウスの流動化促進

産地を伝える販売

フィードバック

販売を見据えた生産

③流通・販売の支援強化

- 園芸連販売の基幹流通の強化に加え、オリジナル商品の受発注システムの構築など、顧客への柔軟な対応を進める。

基幹流通の強化

- ・パートナー量販店での販売強化
- ・新園芸ブランドによる販売強化
- ・業務需要開拓の強化

新たなシステムの構築

- 新**・顧客と産地をつなぐ新たな受発注システムの構築

- 産地と実需者の多様なニーズに対応したマッチングの取り組みを進める。

新規開拓

- 新**・こだわり野菜・果実と実需者とのマッチング



PR・消費拡大

- ・高知フェアの開催
- ・メディアを活用した効果的なPR

- ・アンテナショップ等での販売促進活動の展開
- ・出前授業の実施

輸出の推進

- ・テストマーケティング
- ・商材提案

本県農産物の高付加価値化による農家所得の増加

Ⅱ 中山間地域の農業・農村を支える仕組みを強化



中山間地域の重要性

- ・高知県では、中山間地域が農業生産額・耕地面積・農家人口が8割以上を占める。
- ・水源涵養や、生物多様性など多面的機能面で大きな役割を担う。

中山間地域の課題

高齢化	経営規模が狭小
耕作放棄地の増加	担い手不足
不利な生産条件	鳥獣被害 など


中山間地域

① 集落営農の推進

- 集落営農の裾野を広げ、足腰の強い組織を育成
 - ・話し合いの場づくり、コーディネーター、集落リーダーの育成
 - ・農業機械・施設等のハード整備
- こうち型集落営農の実現
 - ・所得確保を目指す園芸品目の導入、周年化
 - ・農産物加工、グリーン・ツーリズムの取り組みやハード整備
- 新** ○法人化(財務体質強化)による経営の安定化、雇用の確保



セーフティーネット

- 戸別所得補償制度 
- 中山間地域等直接支払制度

② 6次産業化の取組による拠点ビジネスづくり

- 6次産業化をリードする人材育成
 - ・農業創造セミナー
- 農産物加工等のブラッシュアップ
- 新** ○地域資源の商品化に向けた発掘・活用・販路拡大への支援
- こうち型集落営農を通じた拠点ビジネスづくり

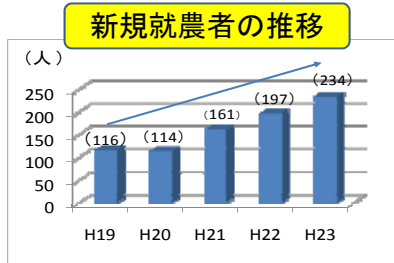


中山間地域で安心して農業を続ける仕組みを構築

Ⅲ 新たな担い手の確保・育成と経営体の強化

これまでの取り組みと成果

研修制度の充実等により新規就農者が増加
(研修支援事業の拡充など)



担い手育成の残された課題

就農時

農地(施設)の確保

資金(信用力)の確保

就農初期の経営安定



経営発展時

<規模拡大>

- ・農地の集積
- ・施設の整備
- ・雇用の確保

<経営力の強化>

- ・財務体質の強化
- ・人材の育成

さらなる発展を目指す

担い手育成の取り組みをさらに強化

農業を新たに始める人材の確保

新規就農者の確保・育成

就農までの支援

○PR・相談活動の実施

- ・ホームページでの紹介
- ・県内外での就農相談会
- ・「こうちアグリスクール」の開講(東京・大阪)

○農業技術の習得

- 拡**・研修期間中に最長2年、年間150万円を給付【青年就農給付金(国)】
- ・市町村等での実践研修(国事業への継ぎ足しなど)

就農への支援、経営安定への支援

○農地やハウスの確保

- ・農地や遊休ハウス情報の収集および提供

新・営農実績を積む「就農サポートハウス」の整備

- ・レンタルハウス整備事業

○経営の開始と経営安定

- 新**・就農から最長5年間、年間150万円を給付【青年就農給付金(国)】
- ・概ね就農5年以内の認定就農者等の現状把握と技術面、経営面での助言

地域農業を支える担い手の育成

企業的経営体の育成

農地の集積への支援

- ・耕作放棄地対策による遊休農地の活用
- ・県農業公社や各市町村の農地利用集積円滑化団体による農地の利用集積

施設整備等への支援

- ・規模拡大のハウス整備(レンタルハウス)
- ・機械等の整備(経営体育成支援事業(国))

人材の育成への支援

- 拡**・雇用による新規就業者への研修経費を最長2年、月額10万円を補助(国)
- ・従業員のスキルアップを支援(農業会議)

新 法人化などへの支援

- ・セミナーの開催、専門家を活用した計画作成を支援
- ・県内農業法人の交流の場を設置し、情報交換などを通じて相互の発展を推進

地域農業の担い手を育成・雇用の創出

(目標)
新規就農者
年間200人

現 状

- ◆本県水産業の現況
 - ・漁業就業者の減少、高齢化
 - ・魚価の低迷、燃油の上昇等

漁協に影響

- ◆沿海漁協の概要(平成21年度)
 - ・組合員数、役職員数ともに減少傾向にある
 - ・水産物の販売取扱高も減少(平成12年度比78%)
 - ・経営面では、当期利益で約3億5千万の赤字で、22組合中11組合(50%)が赤字となっている
- ◆産業振興計画に取り組む上で、漁業者や地域を支える漁協職員の役割は重要性を増している

■組合員・役職員数の推移 (単位:人)

	平成7年度	平成12年度	平成17年度	平成21年度
組合員数	17,126	15,904	14,109	12,304
役員数	816	629	467	226
職員数	436	393	309	294

■事業量の推移 (単位:百万円)

	平成7年度	平成12年度	平成17年度	平成21年度
販売品取扱高	35,565	25,060	20,165	19,653
購買品供給高	4,896	3,249	2,872	2,035

■経営の推移 (単位:百万円)

	平成7年度	平成12年度	平成17年度	平成21年度
事業総利益	2,976	2,257	2,024	1,718
事業管理費	3,057	2,563	2,127	1,940
事業利益	▲81	▲306	▲103	▲222
当期利益	▲70	116	190	▲353
当期利益での赤字組合数	32	26	18	11
組合数	78	61	47	22
赤字組合の割合(%)	41.0	42.6	38.3	50.0

課 題

- ◆漁協システムの財務面やマンパワーの面で自律的な人材育成が困難

- ◆漁協役職員の資質向上と中核となるべき人材の育成

必要な取り組み

- ◆教育・研修等の場を提供することで人材を育成

■研修会の開催

- 〈ねらい〉
 - ・研修に参加しやすい環境の整備
 - ・経営改善に積極的に取り組む漁協を支援
 - ・中長期的な視点で幹部役職員や中堅若手職員を育成

これからの対策

役職員教育研修事業の実施

《事業の目的・内容》

漁協の経営改善を進めるため、漁協役員や管理職が明確な経営戦略を策定し、そのもとで職員が着実に実務を遂行することができるよう、研修を通じた人材育成を図る

【ブロック別研修会】

- 2ブロック(東部・中央ブロック、西部ブロック)で、「役員・管理職員」及び「中堅・若手職員」を対象とする階層別研修会を開催
- テーマに応じたカリキュラムを設定し、講師を派遣
 - 意識改革
 - ・現状を踏まえ、漁協の将来に責任を持つための意識の醸成
 - スキルの習得
 - ・経営戦略を実行するための手法や組織マネジメントのスキルを習得(役員・管理職員)
 - ・漁協簿記など仕事を進めるうえで必要な知識の習得(中堅・若手職員)
- 受講者には年間(1コース計6回)を通じた受講を要請
- 参加予定人数
 - ・各研修20名程度

目指すべき姿

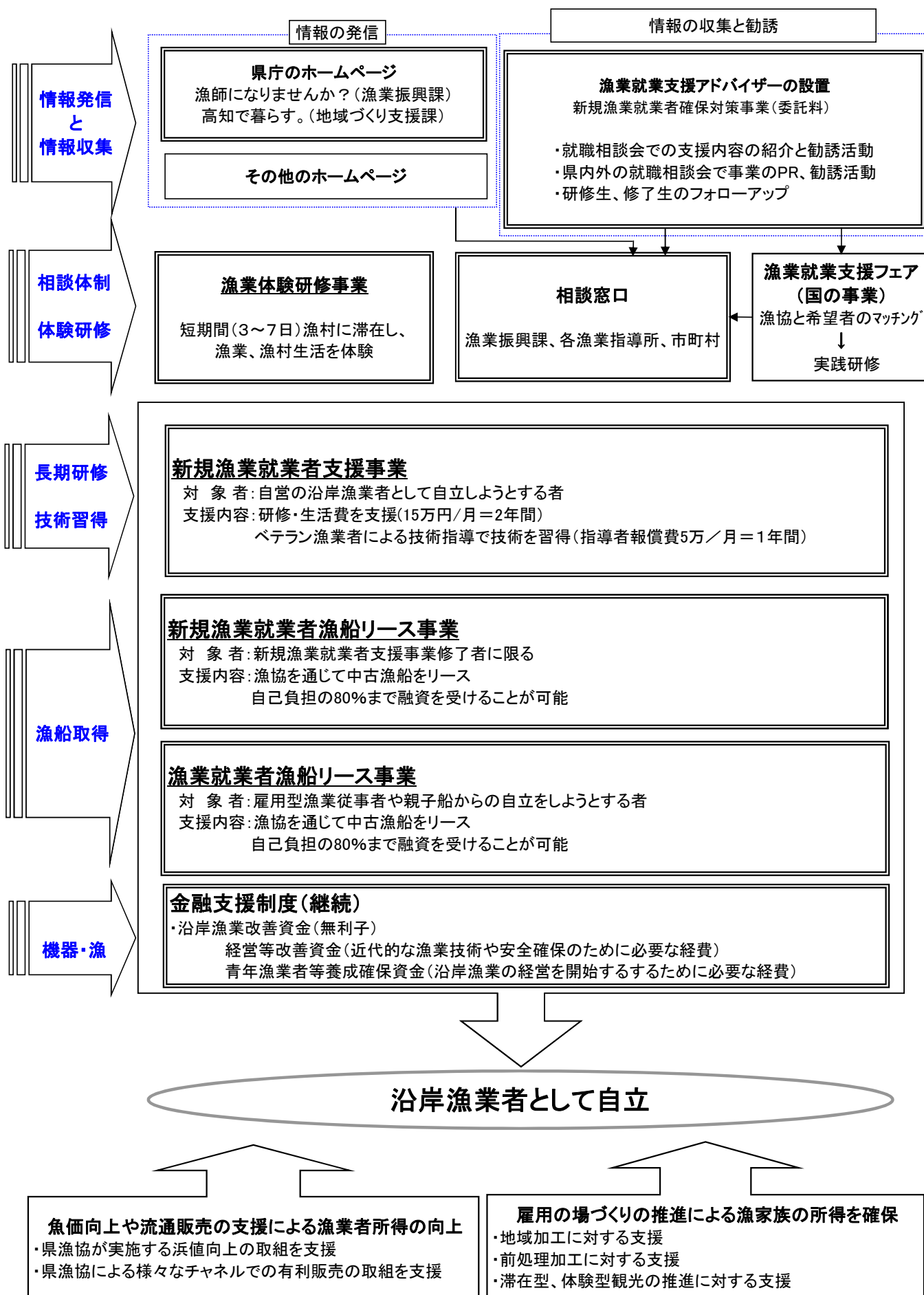
《短期的な視点》

- 職務の一環として研修事業が定着するとともに、経営改善の中核となる役職員が育成される

《中長期的な視点》

- 若手・中堅職員の意識改革が進み、経営改善に向けた取り組みが継続できる仕組みが確立される

漁業の担い手の確保



(仮称)観光人材育成塾を生かした地域観光の推進

観光政策課
H24.1.13

観光人材育成塾の目的

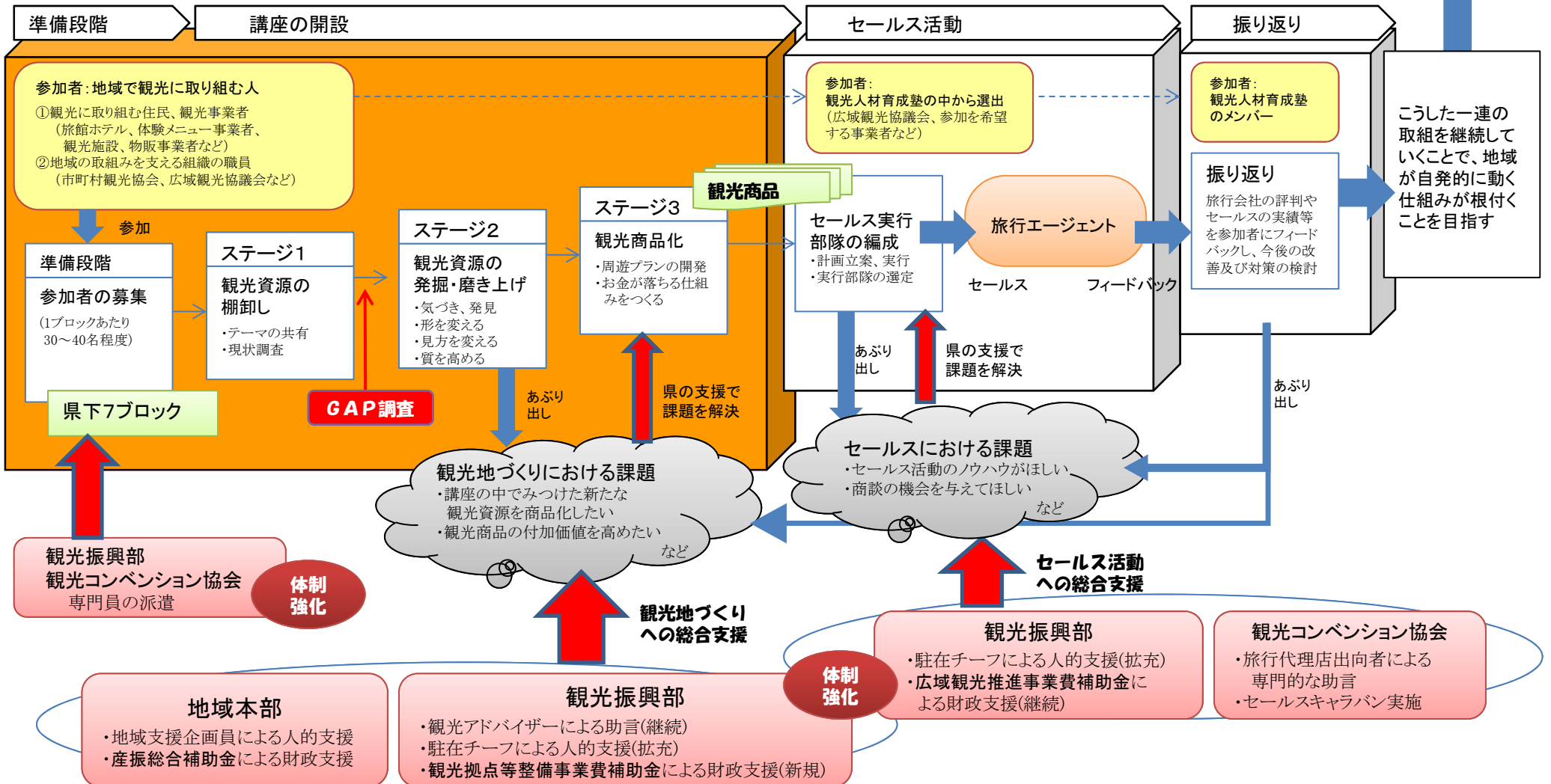
観光地づくりや旅行エージェントへのセールスに関するノウハウを学び、地域自らが継続して観光商品を作り出し、売り出していくとともに、地域観光を担う人材を生み出していくため、観光関係者等を対象にした観光人材育成塾を開設する。

地域の魅力に気づかせる
参加者のやる気に火をつける
地域にお金の落ちる仕組みをつくる

将来の目標

地域観光の担い手が育ち、特色ある観光商品が次々と生み出され販売されている

概要



産業人材育成プログラムについて

策定の目的

本県の産業を継続的に底上げするためには、地域や企業を支える人材の育成が大きな課題。そのため、人材育成のメニューを体系化し、受講者のニーズやレベルに応じて受講できるような環境を整備することにより、本県の産業や地域を支える人材の育成を進める。

対象者

- ①地域産業リーダー(地域産業の実践者) ②地域産業リーダー(地域産業のコーディネーター)
③経営リーダー ④技術者リーダー ⑤一般従業者(営業、経理、技術員等) ⑥第一次産業等の担い手

- ★希望者には、面談により研修をオーダーメイド
- ★科目単位で受講可能
- ★身近な地域で受講可能

プログラムの構成等

	コース	内容・回数等	講師	遠隔授業	受講料
共通 拡充 再編	面談	受講者のニーズやレベルに応じた受講が可能となるよう希望者に実施	応用・実践編のクラス担任(県外講師)等		無料
	入門編	◆ビジネスの心得(2時間) のべ750名 ①商品開発入門(2時間) ②マーケティング入門(2時間) ③パソコン&プレゼンテーション入門(2時間)	県内の高等教育機関、民間企業・団体等に依頼	○	無料
	基礎編	①商品企画(15コマ) のべ1200名 ②経営・マーケティング戦略(15コマ) ③財務戦略(15コマ) ④サプライチェーンマネジメント(15コマ) ⑤貿易実務(随時)		○	有料 1コマ:500円 1コース:5,000円
	応用・実践編	①ビジネスプラン磨き上げ(15コマ) 40事業者 ②商品磨き上げ(商人塾)(3日×6回) ③農商工連携ビジネス(商人塾)(3日×6回) ④6次産業化(農業創造セミナー)(1泊2日×3回) ⑤観光人材育成塾(1~2日×6回)	県内外の高等教育機関、民間企業・団体等に依頼		一部有料 (①~③のみ) 1コース:10,000円
	専門知識・技術	各産業分野の専門知識、技術(OJT含む) 食品加工(随時)			
	フォローアップ	専門家派遣、ステップアップ補助金、商談会等を通じたフォローアップ(随時)			

農業

林業

水産業

商工業

観光

役割分担

産: 受講しやすい環境づくり、広報、研修講師、学: 研修(教育)内容の検討、研修講師(選定・紹介含む)
官: 全体調整、運営