

人・浜プラン

(未来へつなぐ漁業担い手プロジェクト推進指針)

平成29年3月

宮 崎 県

I プランの役割

- 平成25年の本県漁業経営体数は、平成15年比で約28%(450経営体)の減少であり、組織形態別には、個人経営体が約31%(433経営体)減、団体経営体が約9%(17経営体)減となるなど、特に、全体の約85%を占める個人経営体の大幅な減少が全体数に大きく影響している。
- また、個人経営体(1経営体=1漁業就業者)の年齢構成を見ると、60歳以上が約68%を占めており、近い将来、これらの層の大量リタイアの中で、急激な漁業就業者数の減少、言い換えれば、漁業経営体数の大幅な減少に至ることが予見される。
- 一方、団体経営体においては、雇用する就業者が60歳代を持って確実に下船(退職)する傾向にあり、経営体維持のためには、これら退職者相当数を補うための計画的な新規就業者の確保が必要である。現在、経営的視点を含め外国人の雇用等を優先しているが、外国人の乗船人数には限界がある中、近い将来、高年齢層の大量下船(退職)の時期を迎え、これらの数を外国人で補うことは困難であり、日本人の新規就業者が確保できなければ、操業体制が整わず、漁業経営体数の減少に繋がるのが危惧される。
- 漁業就業者は、本県漁業の原動力であり、その減少は、本県漁業生産力や漁村活力の低下を来し、ひいては、地域経済の減退、国民への多種多様な水産物の供給機能の低下などの社会的影響も大きいことから、減少する漁業就業者数を早急に回復させることが重要課題である。
- このような中、第5次宮崎県水産業・漁村振興長期計画(後期計画)において、漁業担い手の確保・育成を施策の柱に据え、その強力な推進を図るため、「未来へつなぐ漁業担い手プロジェクト」を掲げたところである。
- このため、本プランは、漁業就業者の確保・育成に関する課題を再度明らかにした上で、関係者が担い手の確保・育成にどのように取り組んでいくべきか、また、関係者がどのように関与すべきかを提示し、関係者が未来へつなぐ漁業担い手プロジェクトに対して一体となって取り組むための指針として位置づけるものとする。

漁業就業者数の実績及び趨勢予測

(人)

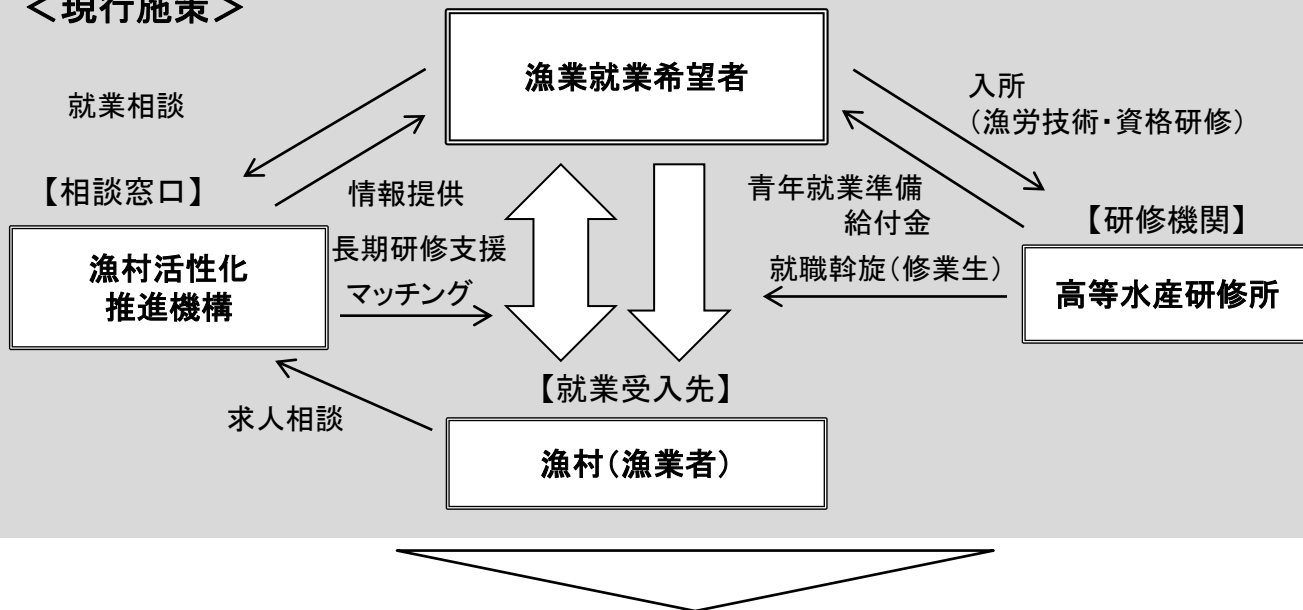
	H10	H15	H20	H25	H30	H35	H40
個人経営体	1,602	1,412	1,216	985	858	606	535
	H25との差異			0	-127	-379	-450
団体経営体	2,675	2,337	2,144	1,692	1,640	1,342	1,322
	H25との差異			0	-41	-339	-359
	外国人研修生のフル活用後の差異			0	+59	-197	-217
合計	4,277	3,749	3,360	2,677	2,498	1,948	1,857

予測

※実績値は漁業センサスより

II 新規就業者の確保・定着に係る取組の課題

<現行施策>



<現 状>

- ・新規就業者数の低迷(42名/年)
- ・特に、個人経営体への新規参入者数の低迷(約8名/年)
- ↓
- ・H25の漁業経営体数がH10比で28%(450経営体)の大幅減
- ・H25漁業就業者数がH10比で29%(1,072人)の大幅減
- ↓
- ・漁業生産力・漁村活力、多種多様な水産物供給機能の低下等
- ※本県水産業の持続性の危機

- 就業支援フェアや個別相談は、本県漁業への関心が低く参加者が少ないため、就業希望に繋がる者(分母)が増えない傾向にあることから、その新規就業者確保の前提として本県漁業への関心を高める必要がある。
- 受入側とのマッチングや長期研修、県立高等水産研修所の修業生への就業斡旋など、従来の取組が実質的に団体経営体向けとなっていることから、個人経営体をも対象とした取組が必要である。
- 県立高等水産研修所は10名程度の入所で、団体経営体の求人数にも十分に対応できていないことから、研修所の機能強化を図るための取組が必要である。
- 個人経営体としての新規参入を希望する際、受け入れる浜・漁業の存在や採算性等が不明瞭なため、就業斡旋の選択肢となり難いことから、これらの情報を正確に把握し発信する取組が必要である。
- 沿岸漁業の漁労技術を習得する機会が少ないため、漁労技術を身につけられない、就業の具体的なイメージが湧かずに参入に至らないケースがあることから、漁労技術等の習得機会を増やす取組が必要である。
- 個人経営体への新規参入に当たって、資本力が乏しい中で、漁船、漁具等の購入がネックとなって就業に至らないケースがあることから、就業負担の軽減を図る必要がある。
- 個人経営体への新規参入当初は漁労経験・知識が未熟なため、収入が不安定となり、離職を余儀なくされるケースがあることから、就業から経営が安定するまでの間の経営支援が必要である。

漁業に関心を持つ人を増やす施策の強化

就業意欲の高い人を増やす施策の強化

円滑に着業させるための施策の強化

確実に定着させるための施策の強化

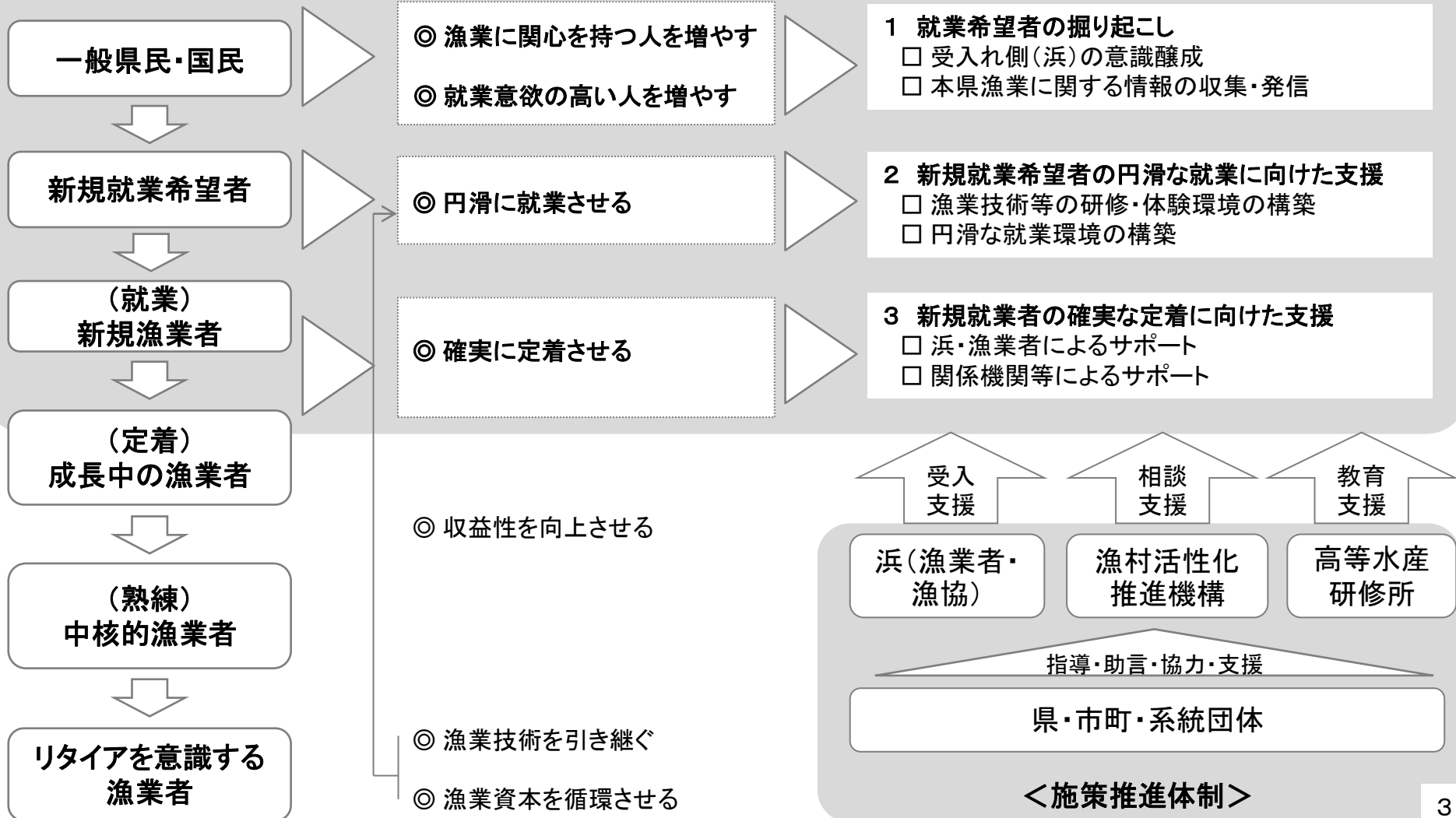
Ⅲ 今後強化すべき取組の体系

<担い手のステージ>

<取組の視点>

<今後強化すべき取組項目>

— 本プランの対象 —



IV 今後強化すべき取組の内容

1 就業希望者の掘り起こし

就業希望者を増加させるためには、新規就業者の受入れ側(浜)の意識醸成の上で、本県漁業・浜の情報を一般の人々に広く発信することで、多くの人に本県漁業を知ってもらい、その中から本県漁業への就業に関心を持つ人を増やすこと、また、関心を持った人に対して、どこで、どのような漁業を行うことでいくら位の所得に繋がる(生活ができる)といった情報を提供することで、就業に安心感を持たせ、就業を決意させることが重要である。

(1) 受入れ側(浜)の意識醸成

- 各浜の将来の漁業者数、年齢構成、生産量などの趨勢及び課題を整理した上で、これらを浜の漁業者に提示し、浜での対策の話し合いを深めることで、浜の危機感の共有と新規就業者の受入れ意識の醸成を図る。

(2) 本県漁業に関する情報の収集・発信

① 浜の受入情報の収集と発信

- 個人経営体に関して、浜ごとの新規漁業者(個人経営体)の受入れの可否及び受入れ可の場合の受入れ可能な漁業種類、受入れ人数、儲かる漁業経営像を確認し、就業希望者に提示する。
- 団体経営体に関して、船員数、年齢構成、外国人雇用の実態等を確認した上で、新規就業者の受入れ希望人数、受入れ条件を明確化し、就業希望者に提示する。
- UJIターン等によって本県漁業に就業した者から、就業までに知りたかった情報や苦労した点、支援の欲しかった点等を聴取し、具体的な対策を構築した上で、就業希望者に発信するとともに、着業までのきめ細やかな相談対応を行う。

② 情報発信力の強化

- 機構の就業相談窓口や本県漁業を多くの人に広く周知するため、関心を引くホームページ、ポスターの作成・掲示や様々なイベント・企画、漁業者による漁業の魅力等の発信等を通じたPRを実施する。
- 就業支援フェアはもとより、宮崎ひなた暮らしUJIターンセンター等を活用した就業に関心を持つ者へのきめ細やかな情報発信及び就業に関する講座の開催等を実施する。
- 漁師体験塾の開講や既存経営体でのお試し就業機会等を常設し、これらの体験を通じて漁業就業の不安払拭、漁業の魅力を体感させる。

IV 今後強化すべき取組の内容

2 新規就業希望者の円滑な就業に向けた支援

新規就業希望者、特に、個人経営体(沿岸漁業)の円滑な新規参入を図るためには、着業したい漁業技術を浜に溶け込んでしっかりと習得させるとともに、できるだけ少ない投資で漁業が開始できる環境及び参入したい漁業種類を選択できる環境の整備が重要である。

(1) 漁業技術の研修・体験環境の構築

- 県立高等水産研修所において、本科生、専攻科生のみならず、一般研修者への研修機能の強化を図り、本県漁業の概要、漁業経営等の座学研修を実施するとともに、就業に必要な各種資格取得研修を実施するなど就業希望者のニーズに応じた研修機能の強化を図る。
- 新規就業者が円滑に中核的な漁業者にステップアップするための漁労技術、経営ノウハウ、各種資格取得等の研修を実施する。
- 受入れ浜において、漁業士等の地域リーダーやリタイアを考える熟練漁業者等を漁業技術研修先として就業希望者への研修を実施する。
- 漁業技術研修先による研修が円滑に実施できるよう、研修先へのフォロー等の各種支援を行うとともに、団体経営体への就業を目指す者に対しては全国就業者確保育成センターの長期研修制度を積極的に活用する。
- 漁協団体等が新規就業者の一次受入れ先となって、新規就業希望者を募集・雇用し、漁業技術等の実習や漁業への不安払拭を図り、その後の自営独立、他漁業経営体への就業に繋げるなど新たな漁業者確保システムの構築を促進する。
- 浜での研修において、浜を知る、浜に暮らす人を知る、浜の生活に慣れることも重要であることから、漁協が世話役となって新規就業希望者の宿泊施設の手配や浜での交流機会づくり、浜での水産全般の知識習得を行うための職場研修・体験を実施する。

(2) 円滑な就業環境の構築

- 漁業をリタイアする意向のある漁業者のうち、他人に漁業資本を譲渡する意思のある者の譲渡対象資本や譲渡条件を集約し、受入れ浜で研修した者を優先に譲渡の仲介を行う。
- 新規就業希望者による漁船、漁具、資材等の購入の際、漁船リース事業や定着試験等を実施する各種事業の優先採択及び沿岸漁業改善資金等の制度資金等の活用を促進する。
- 新規就業希望者の経営安定のために必要と判断される漁業許可について、受入れ浜の意向を踏まえた上で、漁業許可定数や漁業許可の制限条件等の見直しを実施するとともに、新規就業者への優先的な許可発給に努める。
- 就業当初は漁労経験が浅いため、収入が不安定となる心配から着業に踏み出せないケースが考えられることから、不安払拭のため、農業で制度化されている青年就農給付金(経営開始型)を水産業界においても制度化するよう国に強く働きかける。

IV 今後強化すべき取組の内容

3 新規就業者の確実な定着に向けた支援

就業当初は、漁労経験が浅いために経営的に不安定であることや浜での生活環境に不慣れなことから離職する可能性が高いため、新規就業者が確実に定着するためには、これらの時期を浜(地域の漁業者)や関係機関等が経営面・生活面双方からサポートすることが重要である。

(1) 浜・漁業者によるサポート

- 新規就業者及びその家族の漁業経営、生活の状況等を浜で暮らす人々が常に関心を持って見守り、必要に応じて、指導・助言を行うよう、地域において、就業後の状況を把握し、また、浜の人々への働きかけを行う。
- 浜を牽引する漁業者や漁業技術研修を引き受けた漁業者等の中から新規就業者等の「浜の里親」を取り決め、新規就業者等の漁業経営や暮らしをサポートする。
- UJIターン等によって就業した先輩漁業者等が連携し、新規就業者を対象とした浜回りや研修会、意見交換会を実施する。

(2) 関係機関等によるサポート

- 新規就業者の操業効率化につなげるため、海の天気図、漁海況情報等の科学的データに基づく情報の効果的な提供に努める。
- 新規就業者に対して、就業状況や経営状況等を継続して把握し、経営等が不安定な新規就業者に対して、漁業技術・操業方法の点検や漁業種類の転換等の個別経営改善指導を実施するとともに、経営改善に必要な各種支援を積極的に実施する。
- 新規就業者を対象に、個別相談窓口を開設し、相談者の希望に応じたきめ細やかな対応を行う。