

釜石地域における漁業担い手の 独立経営モデルの作成

理論経済学ゼミ

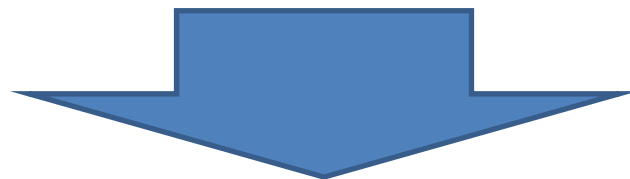
研究学生：4年 菊池研治

4年 米田聖程

指導教員：杭田俊之

背景

岩手県沿岸では40年以上前から漁家経営体数の減少が進んでいる。県の水産行政でもこれを問題視し、新規就業者の増加を目指して政策を行っている。

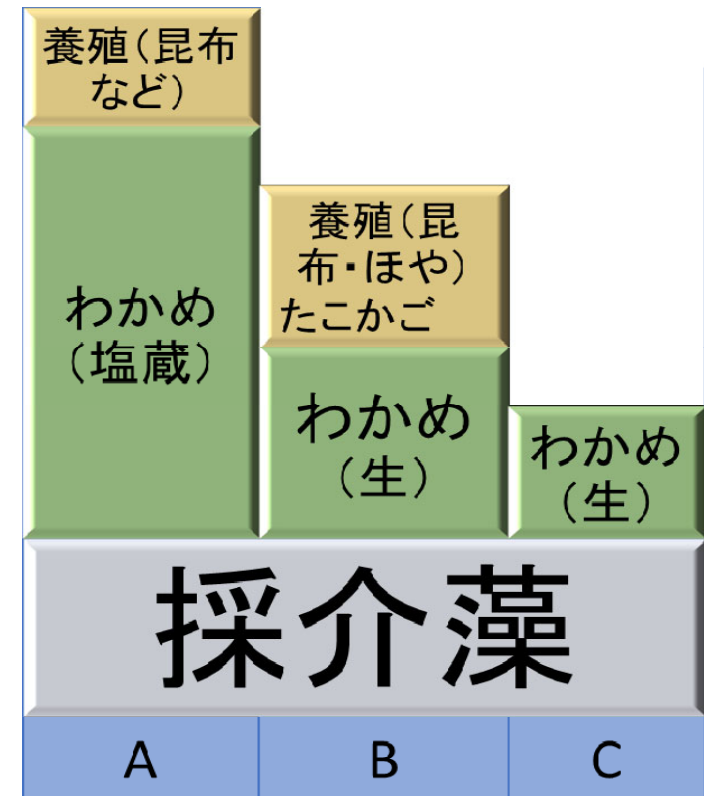


課題

新規就業から定着、独立に至るまでの各段階における課題を明確にし、独立経営を行うにあたっての条件を示す。

これまでの取り組み

- わかめ養殖を主な収入源とする佐須地区で養殖漁家の経営を研究した。
- 漁労作業の体験と聞き取りから家内労働力に基づいて生産規模を分類し、費用や収入についても調査した。
 - ▶ 家内労働力増
 - 塩蔵可能
 - 収入増

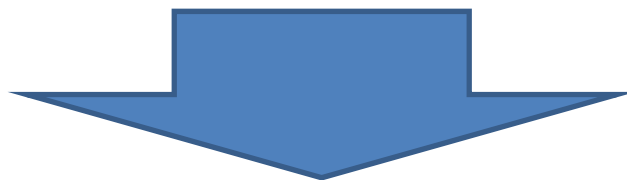


↑高齢になると労働投入量が減少し右へスライドしていく

これまでの取り組み

養殖漁家9軒のうち、後継者が確保できているのは1件のみであった。

近い将来には養殖文化、漁村のコミュニティーの維持が困難な状況に陥ると予想される。



家族経営の形態の維持が難しい現実。
新規就業者の確保が重要になっている。
行政や漁協、指導漁家となる漁業者は独立に至るまで
どのようなバックアップをしていくべきか？

独立までのおおまかな流れ

- ① 漁業フェア等で新規就業希望者を募集
- ② 研修・実習

----- 機会創造・受入体制整備 -----

- ③ 指導漁家の下で経験を積む
コミュニティからの信頼を得る
- ④ 正組合員資格・漁業権の取得
※着業から2～3年程度はかか

----- 就業・育成 -----

- ⑤ 船舶・道具などの調達

(必要初期費用が大きい) → 指導漁家から独立



新規就業者が抱える問題

独立を目指すIターン新規就業者(2015～)
が抱える受入体制に対する不安

- ・組合員資格取得の条件が不透明
- ・浜や漁協とのマッチング
- ・独立のための道具や資金の調達
- ・住居等生活基盤の確保

受入側の事情

高齢化が進行に伴い、人手不足が顕著

→ 外部からの新規就業者の定着は
その解消の手段としても大きな意味を持つ

モデルとして確立 …… 継続的な新規就業者の確保

しかし、漁船の確保や組合員資格取得の道筋などに
課題があり、浜全体として受入に対する認識が弱い
というのが現状

まとめ

現在のマッチング、組合員資格取得などの仕組みでは外部からの新規就業者は独立までの見通しを立てることは難しい。

- ▶新規就業者が浜の一員となって独立し、定着できることを示すことが長期的に見た担い手の確保につながる。
→漁業技術や共同作業、経営ノウハウの習得など、浜や地域全体で「育てていく」という意識が必要。
- ▶さらに新規就業者が抱える問題を独立・定着に向けた条件として捉え、バックアップしていくことが大変重要。

今後の展望

新規就業者のための制度拡充と併せて、
技術習得を効率的に進めていくことも重要。

空き漁場や引退する漁家の資材等を活用して、
新規就業者が経験を積む機会を増やしていくとよいと
考えられる。

今後は各支援主体が漁場のルールを踏まえながら
連携し、そこに新規就業者の意見も取り入れて
一体的な制度の設計、モデルの確立を目指していく
ことが望ましい。