

水産政策審議会企画部会

第 1 1 8 回議事録

水産庁漁政部企画課

## 水産政策審議会第118回企画部会

### 1. 開会及び閉会日時

開会 令和8年6月25日（木）13時00分

閉会 令和8年6月25日（木）15時12分

### 2. 出席委員（五十音順、敬称略）

（委員）神吉 佳奈子 窪川 敏治 佐々木 淳 佐々木 貴文  
武井 ちひろ 波積 真理 細谷 恵 町野 幸 三浦 秀樹  
渡部 完 渡邊 英行

（特別委員）釜石 隆志 川畑 友和 後藤 理恵 齋藤 広司 新谷 真寿美  
関 義文 笛木 大二郎 前田 若男 吉村 公尋

### 3. 水産庁側出席者

高橋漁政部長 柿沼資源管理部長 魚谷増殖推進部長  
清水企画課長 櫻井管理調整課長 松尾国際課長  
渡邊計画・海業推進課長 新村防災漁村課長 梅田企画課調査官

### 4. 議 事

別紙のとおり

水産政策審議会第118回企画部会  
議事次第

日 時：令和8年6月25日（木）13:00～15:12

場 所：農林水産省8階 中央会議室

（東京都千代田区霞が関1丁目2番1号）

1 開 会

2 議 事

（1）経営環境の変化にも対応できる経営体の育成について

①漁業経営基盤の強化（漁船漁業の構造改革等）

②人材育成

（2）その他

3 閉 会

○企画課長 定刻となりましたので、ただいまから水産政策審議会第118回企画部会を開催いたします。

私は、本日の事務局を務めます水産庁企画課長の清水でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、委員の出席状況について御報告申し上げます。

水産政策審議会令第8条第3項で準用する同条第1項の規定により、審議会の定足数は過半数とされておりますが、本日は委員11名中ウェブによる御参加も含め11名の御出席を頂いており、定足数を満たしておりますので、本日の企画部会は成立していることを御報告いたします。

また、特別委員は16名中、オンラインでの参加を含め9名が御出席されています。

続きまして、当審議会の議事の取扱いにつきまして御説明いたします。

水産政策審議会議事規則第6条の規定により、会議は公開とされており、傍聴者もお見えになっています。

また、同規則第9条第1項の規定により、議事録を作成し、公開することとされております。会議終了後、委員の皆様に議事録を御確認いただいた上で水産庁のホームページに掲載して公表させていただきますので、御協力をお願いいたします。

それでは、今回の配付資料の確認をさせていただきます。

議事次第と、資料としては「経営環境の変化にも対応できる経営体の育成（漁業経営基盤の強化、人材育成）」となっております。そのほか机上配付資料も1枚ございます。

もし足りない資料等がございましたら、お知らせ願います。よろしいですか。

それでは、ここからの議事進行は佐々木部会長にお願いしたいと存じます。

佐々木部会長、よろしくお願いいたします。

○佐々木部会長 皆様お忙しい中お集まりいただきまして、どうもありがとうございます。

水産政策審議会企画部会の部会長を務めております佐々木です。

それでは、本日の議題に入ります。

本日の議題は、「経営環境の変化にも対応できる経営体の育成」についてでございます。

1点目が漁業経営基盤の強化、そして2点目が人材育成でございます。

先月の企画部会よりテーマ別の議論に移行しておりますけれども、本日は、この二つのテーマについて議論を進めてまいりたいと思います。

委員の皆様との意見交換になるべく多くの時間を確保したいと考えておりますので、事

事務局におかれましては可能な限り御説明は短くしていただきますようお願い申し上げます。

また、ここで、本日御出席いただいております委員の皆様には御意見の頂き方について少しお願いがございます。

昨年来、企画部会では水産白書の内容について御審議いただいておりますが、本日は白書ではなく、次期水産基本計画に向けた検討の場となっております。そのため、提示された資料の「てにをは」といった表現ぶりなどというよりも、今後5年間の施策の方向性について御審議いただければと思います。

我々には、水産庁が検討を進めるに当たりまして新たな視点やアイデア、事例等を提案することを期待されていると私は理解しておりますので、是非そのような視点を皆様から頂きたい、御検討いただきたいと考えておりますので、何とぞよろしくお願いいたします。

本日事務局から御説明いただく資料は、水産基本計画の検討に向けた参考資料として御覧いただきまして、委員の皆様からは、例えば各地での優れた、先進的な取組事例ですとかそうしたことに関連する知見などについて積極的に御発言いただきたいと考えておりますので、どうぞ御理解のほどよろしくお願いいたします。

最後に、本日の会議は15時までを予定しております。円滑な議事進行へ御協力くださいますよう、何とぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速ですけれども、事務局より御説明をお願いいたします。

○企画課長 「経営環境の変化にも対応できる経営体の育成」という資料をお開きいただければと思います。

今日の構成、目次としましては、1. 人材の確保・育成・強化のお話をさせていただいた後、2. 沿岸漁業、3. 沖合・遠洋漁業という形で資料は構成しております。

すみません、議事次第では①漁業経営基盤の強化、②人材育成となっていますけれども、資料を作成してみたら人材育成のお話を先にさせていただいた方が分かりやすい感じになるかなと思ひまして、ちょっと次第と違うんですけれども、資料の構成は人材の方から入らせていただく形になっております。

では、中身に入っていきます。

2 ページは「漁業・養殖業の就業者数の見通し」です。

これは以前、3月の水産業をめぐる状況のときにも御説明させていただいたものになります。現在のトレンドで減少していくとすると、こういった形になるという推計でございます。

おめくりいただきまして3ページ、右下にページ番号がありますが、「環境変化に対応した経営体の育成に向けて」ということで、今日、御審議いただく内容について、私ども資料を作成した側の問題意識を簡単に1枚にまとめております。

外部環境の変化には、大きく分けて社会環境の変化と海洋環境の変化があると思っております。社会環境の方では労働人口の減少もありますし、昨今ですと不安定な国際・エネルギー情勢ですとか資材費の高騰によるコスト増、それによって利益が圧迫されているというところがあります。これが漁業経営体の皆様の経営余力の低下につながっている。右側、海洋環境の方には気候変動、海水温の上昇などがございます。これで不漁が継続しているですとか、漁獲地域と加工・消費地域が合わなくなるといったことが生じてきております。

今回、検討に当たっては、まず、人口は今後どうしても減少していくというのはありますので、漁業就業者数についても一定程度減少していくことはやむを得ないと考えております。その中でどうやって将来の漁業の担い手、新規就業者を確保するかが課題であると考えております。

こういった社会環境や海洋環境の変化に負けない強靱な漁業経営を確保するとともに、「コストカット型経済」と書いておりますけれども、いわゆるデフレ経済ですとかそういったところ、コストを削減して何とか収益を上げていくというところから成長型経済、インフレですとか金利のある世界が常態化していく中で、コストのカットも大事ですが、全体の売上というか、収益を上げていくことも大事になっていく、そういう大きな流れの中で、水産物の新たな需要の獲得など経営感覚に優れ、かつ人材獲得競争の中で水産業、漁業が就業希望者に選ばれる、そういう就労環境を備えた将来の漁業の担い手をどう創出していくかを考えなければいけないという視点で今回、資料をまとめさせていただいております。

おめくりいただきまして、まず5ページ、6ページですけれども、こちらは前々回ですか、こちらの企画部会に提出させていただいた現行の水産基本計画の検証の資料を抜粋したものにしますので、説明は省略させていただきます。

7ページに飛んでいただければと思います。

現状の分析ということで、まず、新規就業者の状況を御説明させていただきます。

近年のところはおおむね1,700人程度で推移しておりまして、内訳的には、いわゆる雇用型、会社経営体等での雇用が3分の2、個人経営体の下で独立を目指すような独立型が

3分の1となっております。

また、独立を目指す新規就業者の方の3分の2が漁業以外、他産業から就業していらっしゃるのが現状でございます。

こういった他産業から新たに就業しようとする方が将来のイメージを描きづらい、漁業に就業すると十年後二十年後どのようになっていくのかがなかなか描きづらいというのも、一つ新規就労される際のハードルになっているのではないかと考えております。

漁業へ就業する上で重要視していることというアンケート結果を左下のグラフに載せていますけれども、給料、地域、仕事内容が上に来ていますけれども、人間関係とかそういったところもかなり上の方に来ている。また、福利厚生とかそういったところもかなり重視されている状況でございます。

おめくりいただきまして、8ページです。

こういった人材獲得が全体の労働人口減少の中で厳しくなっていく、競争になっていく中で、やはり漁業は海上での労働環境ということで、非常に厳しい。その中で見合った対価が得られなければ定着しないということになっていきます。

今回、長期研修を受けて、その後、残念ながら離職された方に漁業からの離職理由を聞いておりますので、その数字を棒グラフに載せております。とはいえアンケートというのはなかなか本音を書きづらい、言いづらいものではあるかと思いますが、参考になる情報として載せております。

病気・けがが一番多いんですが、次に人間関係ですとか体力的な厳しさ、家族の希望といったところが上位に来ておりまして、なかなか人間関係も——もちろん他産業でもありますがけれども、右側の四角の中に書いてありますように、やはり地域、漁村社会、そういったところになじむのがなかなか難しい。また、家族の希望というのは家族が望む労働条件でなかったということで、収入ですとか休みの件、労働時間、そういったところも上がってきているということで、私どもとしては、上の四角の中の二つ目の「・」に書いていますけれども、十分な収入を確保できる経営体を育成していかなければいけない。かつ人間関係とか、いろいろなじむのが難しいというところについては、漁業者の方同士の横のつながりづくり、そういったところも重要なのではないかと考えております。

おめくりいただきまして、9ページをお願いします。

こちらは現行の基本計画のときから取り上げられていましたけれども、就業確保のためには、やはり今の時代、洋上での通信環境、スマホが使える、動画が見られるといった居

住環境の整備が重要だというところで、ここについてはここ2年ぐらいで非常に大きく環境が変わってきていまして、衛星通信環境が整ってきた。かつ、それを安価に利用できるようになってきているところでございます。

Starlinkさんですとグローバルの契約、地球上どこにいてもつながるような形が基本料金2万円と500ギガバイトで7万円とかですから、10万円ぐらいで相当、スマホが自由に使えるような形には十分になってきている状況ですので、それを使って船の上での生活環境をよりよくする。ネットを使った健康相談みたいな話ですとか、あるいは機関の修理等のアドバイスをもらう、そういった動きが出てきていることも御紹介させていただいております。

10ページは具体的な例ということで、海外まき網漁船の居住空間を改善した例と、それによって20代の若い方が乗るようになってきているというデータを紹介しております。

11ページを御覧いただければと思います。

より専門的な人材の方、海技士と水産教育、水産高校のお話をさせていただきます。

水産高校は今、全国に46校あるんですけれども、生徒数は7,000人でございます。ただ、残念ながら水産高校の生徒さんも減っていて、普通科の生徒さんの減り具合よりも大きい。立地条件的に、もともと人口減が激しい地域に存在しているということもあるんですけれども、専門高校の魅力を発信していったって、生徒数の減少などにも歯止めをかけなければいけないのではないかと考えております。

12ページを御覧いただければと思います。

水産高校を出ても漁業の世界に入る生徒さんが余り多くないということも現実としてあります。ですので漁業ガイダンスを実施してきておりますし、更に一昨年からは、実際に漁船に乗って漁船内の見学をして、漁業に就業して船に乗るとどういった生活を送ることになるのかが分かるような、船と漁業を知る授業も始めておりまして、それが就業につながっていくような事例も出てきております。

こういった全国的な取組に加えて、各業界団体さん、各漁業会社さんが自主的にされている取組もありますので、そういった、実際に水産高校の生徒さんに船に乗ってもらって将来の仕事ぶりがイメージできるような、そういう機会を設けることが今後も重要だと考えております。

おめくりいただきまして、13ページをお願いします。

海技士さん、航海士さん、機関士さんの年齢構成を載せていますけれども、特に左下の

棒グラフ、外航船、内航船、漁船ということでそれぞれ載せていますけれども、漁船は特に60歳以上のところが多くて40歳未満のところが非常に少ない状況になっていまして、若い人に選ばれる職場づくり、就労環境、給与、待遇、そういうものを考えていかないといけない。

機関長不在による影響の例を右上に載せていますけれども、もう既にこういった状況になってしまっていますので、若い世代に選ばれる職場づくりが必要であると考えております。

14ページは、幾つかの漁業種類ごとに実際の年代について載せております。

15ページを御覧いただければと思います。

水産庁で所管しております国立研究開発法人水産研究・教育機構の、水産大学校の状況を整理しております。

水産大学校では、やはり大学校で学んだ実践的な知識、技術をいかせる水産関連分野への就職が多くて、80%の卒業生の方が水産関連分野に就職されている状況です。

本当はいろいろ説明したいんですけれども、部会長からも説明は極力短くというお話がありましたので、ちょっと飛ばさせていただきます。

16ページは「水産高校卒業生を対象とした海技士養成事業の実施状況」ということで、ちょっと細かい図になっていますけれども、乗船実習コースなどを設置して海技士さんの育成に努めておりますという内容であります。

17ページでございます。

ここからちょっと話が変わりまして、もちろん漁業の世界でも日本人の人材をしっかり確保していくことが重要なわけですが、女性の方に来てもらう、高齢者の方にもまだ働いてもらう、そういったことをやってもなお人手が不足している場合には、外国人による人材の確保を図ることが今の政府の方針としてございまして、現状、約1万2,000人の外国人の方が日本の漁業分野で働いている状況でございます。

18ページを御覧ください。

新しい動きとしましては、入管法が改正され、来年4月から技能実習制度から育成就労制度に変わることになっておりますので、今、その準備を進めているところでありますけれども、やはり人材獲得競争は、国内だけでなく海外の国との人材獲得競争というのがありますので、漁業分野においても外国人材から選ばれる国になっていかなければいけないということで満足度調査などをした結果を見ますと、やや満足度が低いところとしては昇

給・キャリアパス、やはり給料ですね、それから生活情報の入手方法等といったところがありますので、29ページの（参考）に付けていますけれども、そういったところも見えるような形にしていかなければいけないと思っております。

人材獲得競争がどんな感じかというのは、左下の右側のグラフが日本、台湾、韓国の1人当たりGDPですけれども、余り差がない状況になってきていますので、給料だけでなく満足度の高い就業環境、生活環境、こういったものをつくっていかなければいけないと考えております。

19ページは新しい育成就労制度の概要になりますので、説明は飛ばさせていただきます。

20ページは、こういった外国人材と共生していくというところでいろいろな取組がなされているという紹介になります。安全対策の講習などもやっておりますし、外国人受入れマニュアルなどもつくって、広く活用されているところでございます。

21ページを御覧いただければと思います。

ちょっと話のテイストが変わるんですけれども、水福連携という取組でございます。「水産分野における障害者をはじめとする多様な人材の活躍を促進する取組」ということで、もちろん新たな働き手の確保なども行っているんですけれども、障害者の社会参画というところでの、こういった水福連携の取組も重要だと考えております。ただ、養殖業や水産加工業の一部で取組は始まっているんですけれども、まだまだ限定的な状況でして、実際に水福連携に関してアンケートを取ったところ、理解不足ですとか障害者等の適性に応じた作業を創出するのが難しいといった課題が浮かび上がってきていますので、こういったことに対処していく必要があると考えております。

右側に水産加工品のシーリング作業の様子を載せていますけれども、このシーリング作業を障害者の方にやってもらうことで大幅に作業時間が短縮できて、生産量もアップできたみたいなお話も実際にありますので、こういったところで是非活躍してもらえればなと考えております。

そういう意味では、実は水本特別委員がこの水福連携の取組をされているので、今日は是非いただきたかったんですけれども、残念ながら御欠席となっています。

すみません、時間がないので急がなければいけないですね。

22ページを御覧いただければと思います。

健康対策・女性ということで、従業員等の健康管理を重視していく健康経営というのは、企業間、産業間での人材獲得競争が厳しくなってくる中で重要になっていますけれども、

参考情報として、令和7年度に認定された健康経営優良法人が2万社あるんですけれども、調べてみたら漁業は9社のみであったというように、漁業の世界で船員さんの健康づくりへの意識というのは、なかなか高くなってきていないと思っております。

ただ、先ほど通信環境のところで申し上げましたけれども、洋上でのオンラインによる医療相談ですとか、船の上でもできることが少しずつ出てきていますので、そういったところを活用するような取組を進めていくことが、新規就業者、従業員の確保というところからも重要ではないかと考えています。

また、女性の活躍ということで、残念ながら漁業就業者における女性の割合は少しずつ減っている。女性の減り方の方が速いということで、割合としては減ってきているんですけれども、一方で新規漁業就業者における女性の割合は、まだ5%ぐらいではありますが、減っていないということで、女性の皆さんに活躍していただけるような水産業界にしていけることも重要ではないかと考えております。

23ページをお開きいただければと思います。

安全対策ということで、労働災害の発生を防いでいくことも選ばれる職場にするという観点では非常に重要だと思っております。安全講習会の実施ですとかVRの事故体感動画の作成ですとか、そういった取組を行ってきてはいるんですけれども、それでもまだ他産業平均の4倍という労働災害発生率になっていますので、ここの取組は引き続きしっかりやっていかなければいけないと考えております。

また、今、ちょうど国会で審議中ですが、労災保険について、今まで農林水産業は暫定任意適用事業ということで、平たく申し上げますと、5人未満しか雇用しておらず個人事業主である方については労災保険の義務加入の対象外だったんですけれども、これを他産業と同じく義務加入にしていくという法律改正の議論が今、進められております。先日衆議院を通過したところです。こういった労災保険の義務化といった取組も、法律改正が成立した暁には進めていかなければいけないと思っております。——任意加入の促進をまずは進めていかなければいけないと思っております。

人材育成の課題ということで、24ページにまとめております。

どうしても労働力人口は減っていかざるを得ませんし、人手不足が深刻化しておりますけれども、ICT等の新技術を活用したり外国人材、福祉人材の活用もしていきながら、何とか労働力を一定程度確保していく必要があると考えております。

25ページに今後の方向性ということで、すみません、字ばかりの資料で恐縮ですが

も、まとめております。

居住環境、通信環境の改善、安全対策の徹底で魅力ある労働環境の整備を促進していく必要があると考えておりますし、水産高校生に対してもより漁業ガイダンスを魅力的な形で実施していくですとか、漁業就業者の方同士の横のつながりの確保、地域での受入態勢の整備、こういったことが必要だと考えています。

また、実際に就業された漁業就業者の方が、将来的に協業化ですとか法人化ですとか、そのように漁業経営を発展させていくために勉強したいという方がいらしたら勉強できる、そういう環境、機会をつくっていくことも重要だと考えております。

海技士さんの確保の取組も、引き続き進めていく必要があると考えております。

その他、安全対策、外国人関係、水福関係、それぞれ取り組んでいく必要があると考えております。

26、27、28ページは、それらに関連して、キャリア形成はこんなふうにしていくことが今、考えられるのではないかとすとか、28ページでは就労環境改善への取組イメージということで、参考として資料を付けさせていただいております。

取りあえず、1番についての私からの説明は以上になります。

○企画課調査官　続きまして、沿岸漁業について御説明させていただきます。資料の30ページ以降になります。

まず、31ページを御覧ください。31ページは4月20日の企画部会で御提示した資料です。

ここで一定の分析をしておりますが、（現状の分析）の二つ目の○を見ていただきたいと思いますけれども、ここでは販売金額で分析していて、販売金額1,500万円から1億円の経営体は増加している。全体の経営体は減っている中で、生産性を確保できた経営体は持続的な経営を確保しているという分析を一定しております。

続いて、32ページを御覧ください。

32ページからが今回の資料になりますが、今度は経営体の種類ですね。団体経営体、個人経営体別に数の減りぐあいを分析しております。

左下の棒グラフを御覧ください。

青色が個人経営体、オレンジが団体経営体になっています。団体経営体というのは、下にありますとおり、会社ですとか組合等になっています。

見ていただきますとほとんど、95%以上が青色、個人経営体となっていて、2013年、2018年、2023年と減っている状況ですが、個人経営体、団体経営体別の減り具合をそれぞれ

れ折れ線グラフで見えますと、黄色の団体経営体ですと2013年と2023年の比較で78.9%になっていますが、灰色、個人経営体は2013年に比べて66.1%。団体経営体の方が減りが少ないことが見て取れます。

続いてオレンジ、団体経営体の内訳を真ん中の棒グラフに示しています。

全体の経営体数が減少する中で、青色、会社経営体の数は増加している状況が見て取れます。

続いて今度は個人経営体ですけれども、右下の表を御覧ください。

個人経営体における後継者の有無の割合ということで、後継者無しという経営体が87%と多くを占めている状況になっています。持続的な経営体の創出が必要と考えております。

なお、参考までですが、これは漁業センサスに基づくデータでして、漁業センサス上の「後継者」の定義を見ますと「満15歳以上で調査期間前1年間に漁業に従事した者のうち、将来自営漁業の経営主になる予定の者をいう」ということでセンサス上で「後継者有り」と回答したケースが87%というものであります。

続いて、33ページを御覧ください。

前のページで経営体の減少が特に個人経営体で大きい、また、センサス上ですが後継者がいない経営体が多いというお話をしました。この減っている要因は一概には特定できないと考えていますが、ここで個人経営体、それから協業した場合、法人経営をした場合、それぞれの特徴を表形式でまとめております。

表の「全般」のところを御覧いただきたいんですが、まず、個人経営のところですね。当然個人経営ですので、設備投資とか資材調達は個人で行う必要がある。それから病気、けがなどあったときには操業が困難になるリスクがあると思います。

右にいきまして、これが協業することによって、一つ目の「・」ですが、共同で資材を調達することができるためランニングコスト等の負担が軽減される。また、不慮の事故等があった場合にも役割分担が可能になるということで、操業自体を止めないことが可能になる可能性があるという特徴があると思っています。

その下「経営面」を見ていただきますと、先ほど、個人経営体では後継者がいない等、御紹介しておりますが、右側の法人経営の部分を見ていただきますと、三つ目の「・」後継者を役員や従業員から確保しやすいですとか、その下の「・」では、そもそも社会保険制度の整備によって人材自体を確保しやすいという特徴はあると思っています、持続的な経営が期待できるものと考えております。

続きまして、34ページ以降に四つ、協業化した事例、法人化した事例を御紹介しております。簡単に御紹介いたします。

まず34ページですが、北海道のサケ定置の例です。

後継者不足の中で、人材確保したいということで2社で協業化したという例です。2社で8隻あったものを6隻体制にするとか、網起こしの作業の効率化等を行うことによって着実に利益を出しているというケースです。

続いて35ページですけれども、銚子の沖合漁業生産組合、底びき網の例です。

もともと70トン型で4経営体4隻でやっていましたが、経費が掛かり過ぎるということで小型船、19トン船へ転換してコスト削減の取組をした結果、黒字が継続できているという例です。

続きまして、36ページは法人化の例ですけれども、長崎県の三井楽の定置です。

人手不足の状況下で安定を図りたいということで、従業員の確保とか待遇改善、社会保障制度の充実、それから、法人化したことで信用力が向上して資金調達が円滑になったということで、安定的な経営が可能になったという例です。

続きまして37ページですけれども、鹿児島県指宿の小型定置網の例で、これは川畑委員の例です。御協力ありがとうございます。恐縮ながら、私から御紹介させていただきます。

従業員の生活安定、社会保障の拡充を図りたいとの思いで令和元年に法人化されたと承知しております。社会保障を充実させて、かつ費用対効果による経営管理の判断をされたということで、従業員の生活の安定、確保を可能にした例でございます。

続きまして、38ページを御覧ください。

浜の活力再生プラン、いわゆる浜プランです。地域の創意工夫によって漁業者の所得向上を目指す取組です。

優良事例も多く出ておりまして、こういった地区においては問題意識を持った漁業者が課題を明確にしてリーダーシップを発揮するとか、あとは漁獲するだけで完結せずに流通・販売も含めた取組をやっている。下の取組事例①②を見ていただいても、ブランド化等をして単価向上を図っている、こういった取組が優良事例として挙げられるのかなと思っています。

続いて、39ページを御覧ください。

漁獲だけで完結せずにと申し上げましたが、もともと我が国では古くから鮮度を重視した生食をはじめとする魚食文化が発展しておりまして、漁獲だけでなく一時処理において

も様々な工夫が行われていると承知しています。

左下のカラフルな棒グラフを見ていただきたいと思いますけれども、消費者物価指数をグラフにしたもので、まず折れ線グラフを見ていただきますと、一般の食料品が黄色、紺色が魚介類で、2017年より以前は一般食料品の方が高かったんですが、その後、魚介類の方が高い状況になっていることが見て取れます。

また、棒グラフは一般外食が緑、赤とか水色がすしですけれども、これも近年、すしの方が高くなっている状況がありますので、水産物自体の国内の需要は大きいことがうかがえます。

それから右上の折れ線グラフ、棒グラフを見ていただきますと、折れ線が訪日外国人観光客数、棒グラフが食関連の消費額の推移を示していますが、共に増加しています。

このように需要は出てきていますので、的確に対応することで漁業経営の安定が図られる可能性があると考えております。

続いて、40ページを御覧ください。

海洋環境の変化は大きなリスクだと思っていまして、海水温の上昇、海流の変化等によって魚の分布域が変わってきていることは御承知のとおりです。このような変化に対応して、漁業権の新規免許をする事例も出てきていますけれども、仮に規制の見直しが十分に行われない場合には機会損失が発生する可能性があるかと認識しております。

続きまして、41ページを御覧ください。

漁船漁業の基礎資材である漁船のお話です。

まず漁船の数につきましては、左側に棒グラフを載せていますが、過去30年間を見ていただきますと、一貫して減少が見て取れると思います。

一方でその右側、水色の棒グラフを見ていただきますと、震災時には頑張って大きく建造したところがありますが、少なくとも過去10年程度を見ていただくと、800隻ぐらいで横ばいという状況になっています。

また、右下の折れ線グラフは造船所の数で、水産庁から各都道府県へのアンケート調査によるものですが、見ていただきますと、大きく減っている状況は見取れません。

このような状況ですが、年間800隻程度の造船能力を仮に今後、維持できたとしても、現在の漁船数を維持するには到底足りません。今後、船が減ることは避けられないということを前提として種々の検討を進める必要があると考えております。

次に、42ページを御覧ください。

ただいま申し上げたような話を、ここでまとめとして入れておりますが、総合的な視点で経営を変革していくことが必要と考えております。

43ページを御覧ください。

これもまた文字ばかりで恐縮ですが、今後の方向性を記載しております。

まず、一つ目ですけれども、沿岸漁業は、高鮮度で水産物を供給することで漁村地域の活性化等に貢献していると認識しています。この沿岸漁業が持続的に行われるようにするために、強くしていくという意味で、先ほど表で見ていただいたように生産とか経営面でメリットが期待される協業化ですとか、人材確保、経営承継の円滑化などメリットの多い法人化、こういった経営の変革に積極的に取り組む漁業者を集中的に支援するという方向性を書いております。

続いて二つ目ですけれども、我が国の水産物の価値に対する世界的な認知は高まっていると考えています。単に漁獲物を市場に出荷するだけではなく、売り先のニーズを踏まえた漁獲ですとか処理の工夫を含め、高く売ることによって漁業経営の強靱化を図ろうという取組を促進すると書いております。

続いて三つ目ですけれども、これら沿岸漁業の取組を推進する方法の一つとして、浜プランがあります。優良事例が出てきておりますが、まだまだ所得目標未達成のものも多く、こういった取組の見直しに向けた指導の強化、きちんと検証する等を含めて取組の実効性の向上を図るとしております。

四つ目ですけれども、海洋環境の変化とか従事者の変化に対応して、漁場を有効活用する観点から、海面利用制度がありますので、これを活用して漁場の生産力の最大化を図ることと、こういった環境の変化に柔軟に対応できるような操業規制等を見直しも後押しするということを書いております。

最後は漁船の話ですけれども、漁船を今後とも円滑に更新するために、まず、地域に関係者が集まって、地域の漁業の核となる造船所を漁業関係者と一緒に考えていただいて、漁船建造を将来にわたって継続するために必要な方策、先ほどちょっと説明を飛ばしましたけれども、造船所のヒアリング等でも共通船型にして効率性を上げるですとか、建造計画が見えるようにすれば造船側として効率が上がるよという話もありますので、こういったことを参考にしながら、各地域で協議する場をつくったらどうかということを書いていきます。

これらの取組を総合的に進めることで、沿岸漁業の経営の強靱化を図ってまいりたいと

考えております。

沿岸漁業については以上にします。

○管理調整課長 管理調整課長です。説明を続けます。

44ページからは、沖合・遠洋漁業のパートになります。

45ページを見ていただきますと、この部分はほかのところと一緒に現行計画の抜粋ですので、省略いたします。

初めに沖合・遠洋漁業ですが、今ほど説明があった沿岸漁業が操業している前浜の更に沖、EEZ——排他的経済水域ですとかその先の公海、もっと行って外国水域といったところが沖合・遠洋漁業の漁場になっております。沖へ行くということで、大型船による漁船漁業だということです。許可制度としては、農林水産大臣が人と船を定めて許可を出している。後で「大臣許可漁業」という言い方も出てきますけれども、そういう体系で管理されている漁業だということです。

46ページを御覧ください。現状の分析①です。

左上の円グラフを見ていただきたいと思いますけれども、沖合・遠洋漁業という括りで言いますと我が国の漁業生産量の57%を占めていて、食料安定供給という観点において重要な役割を担っております。ただ、これまでも繰り返し出てきましたが、海洋環境の激変で漁獲の主要魚種であるサバ、サンマ、スルメイカ等々、不漁が継続しております。

右側の赤い折れ線グラフを見ていただきますと、近年みんな右肩下がりになっているということです。

分布の変化という話も先ほど出てまいりましたが、これが陸上処理能力等の関係で、漁獲される地域と加工をやる地域、消費される地域との間にアンマッチ、ずれが生じている。これが顕在化しているということです。

結果として、一番右端に写真と図がありますように長距離輸送に取り組む必要が出てきているんですけれども、コスト面等々から課題が多いということです。

漁場についても、燃油高騰の世の中になっていますので、そこら辺も含めて操業効率が非常に悪いといったことが問題点だということです。

47ページを御覧ください。

一般的に20年以上たつと大型の漁船も代船建造が必要と言われておりますが、左側の円グラフを見ていただきますと、20年以上の船が半数以上を占める。更に、30年以上になると古い漁船ということになってくるわけですが、これが全体の30%を占めている。先ほど

造船のところでも言及がありましたけれども、今の造船能力ではそういう船を全て代船することは現実的ではないということで、今後は大臣許可漁業の隻数は減少することを前提に、いろいろ考えていく必要があるということだと思います。

一方で、漁法、それから魚種も複合化といったことを含めてきているわけですが、これは一定の成果が上がっておりまして、今、前提と言った漁船隻数が減ってきたとしても、漁獲量を維持・増大させていく方法もありますし、可能性もあると考えております。

一方で、造船については建造費が非常に高騰しております。それから集中しているとかいろいろなことがあって、納期の長期化がボトルネックになっている。ただ、漁船の大型化は必要でありますし、改正漁業法のコンセプトでもあるわけですので、漁獲能力というよりは、この囲みの一番下の部分にもありますけれども、労働だとか居住環境の改善、先ほど海まき船の写真が出てきましたけれども、そういったところに効いてくるということですので、大型化と規制の見直しを進めていく必要があるという整理です。

48ページを御覧ください。こちらは遠洋漁業の分析です。

遠洋まぐろはえ縄漁業の話が出ておりますが、コスト高、乗組員不足といった厳しい経営状況になっている。

それから海外まき網漁業、大型の単船のまき網ですけれども、漁獲量のほとんどがパプアニューギニアとミクロネシア。中ほどに海域図が出ておりますけれども、外国水域へ入漁しておりまして、そちらの国の事情でいろいろなことが変化するカントリーリスクですとか、それからカツオ資源も漁場が変化したり資源量の変動したりということで、気候変動が起きているという話もここに書いてありますけれども、いろいろ考えていく必要があるということです。

二つの漁業とも今は持ち帰ってきて国内市場のみを販売先としておりますが、海外市場を含めた多様な需要への対応を検討する必要があるという整理になっております。

49ページを御覧ください。こちらは遠洋漁業の中でも捕鯨業です。

左側の図を見ていただきますと、我が国の捕鯨業は大きく分けて母船式と基地式となっています。だんだんと獲ることができるクジラも広がってきていて、ここに挙げているような鯨種を獲っています。

49ページの右側に鯨肉の生産量等と在庫量の推移がありますけれども、一つ目にあるように、鯨肉の消費は低迷しております。なので、突き詰めると消費拡大と、それを通じた経営の改善が課題だということです。

獲れ方で申し上げますと、左側の下にありますけれども、母船式は比較的よく獲れているというか、枠を満たすぐらいで獲っておりますが、基地式捕鯨業についてはちょっと獲れ方が悪いといったこともあるということです。

50ページを御覧ください。

以上のようなことをまとめると、このようなことになっておりまして、海洋環境の変化や就労人口の減少が問題ですが、現行規制や流通形態の見直し等を進めた上で、新しい操業形態、ここに補助金を投入したりして今までもやってきておりますが、こういったものを通じて沖合・遠洋漁業の経営の強靱化、水産物の安定供給を図っていく必要があるということです。

図示すると、その下の部分ですが、三つの要素の関係性は相互にこのようになっているといったことですが、目指すところは、一番下にあるように強靱な経営体への転換、それから食料安定供給の確保となっています。

51ページを御覧ください。今後の方向性です。

上から申し上げますと、海洋環境の変化、それから乗組員不足等々の問題はありますが、優秀な乗組員の確保等をはじめとして対応していくということです。

二つ目、「資源管理の徹底と関係者の協議・調整を前提として」と書いてありますが、大型化をはじめとして規制を見直して、安全性だとか居住性、効率性を向上させた次世代型の漁船の導入を図っていく必要がある。

三つ目、加工品の原料になっている、それから養殖魚のエサになっている、そういうものを供給するのもこの漁業の大事な役目です。ただ、繰り返しになりますが、海洋環境が変化する中で原料としても安定供給が図られるように、ここは漁港の要素が加味されますけれども、中ほどにある圏域計画に基づいて、冷凍だとか冷蔵施設の再編等を考えていくということです。

四つ目、遠洋漁業。これは引き続きとなると思いますけれども、太平洋島嶼国をはじめとする入漁先との交渉、それから海外での安定的な操業の確保を図る。

下から二つ目ですが、その上で、特に遠洋まぐろはえ縄漁業については収益性の改善を目指していく。それから、これはテクノロジーの部分ですけれども、電子モニタリングみたいなこともやって、透明性の確保への対応も進めていく。もう一つの漁業種類である海外まき網漁業については、国際競争力を高めていかなければいけないということで、漁船の大型化を進めていく、それから、海外市場も念頭に置いて販路の多角化等を図っていく

ということ。

最後、捕鯨業につきましては、売れるようになることが最優先だと思います。販売促進、それから効率的な操業を目指してやっていくということです。

もう一枚めくっていただきますと、参考として「漁業の効率化に向けた技術展望」という資料が何枚か付いております。これは説明の冒頭で人材の話が出てきましたけれども、今後、漁業就業者が減少していくことはやむを得ない状況かなということにおいて、ここに挙げたような新しい技術を活用して効率化を図っていくことが重要になってくる。

①②のようにまだ研究段階にあるものとか、③のように既に実用化されているものとかいろいろあって、それぞれの一番下にフェーズがあって、更にその下、枠の外に「※フェーズについて」という解説があります。これぐらいいろいろなものがフェーズとしてあるということで、参考に御覧いただければと考えております。

事務局からの説明は、以上です。

○佐々木部会長 ありがとうございました。

それでは、委員の方々に御意見等を伺いたいと思います。

今回のテーマは人材育成と漁業構造ということで、現場で様々な問題に直面されている委員もおられると思いますので、多くのアイデア、御提案があろうかとは存じますが、限られた時間でございますので、お一人お一人は可能な限り手短にお願いできればと願っているところでございます。

先に会場に御出席の方、次にオンラインで御出席の方の順番で御指名します。

それでは、まず会場に御出席の委員の皆様、いかがでしょうか。

釜石委員、お願いいたします。

○釜石特別委員 全日本海員組合、釜石でございます。

部会長から資料の書きぶり等は後に置いておいてという前置きがありましたので、書きぶりに対する指摘は後ほど事務局にメールさせていただきたいと思います。

建設的な意見からということで、まず、人材の話でございます。

こちらに書かれていることは至極当然な話ですけれども、例えば13ページに機関長がいないから船が止まっていますよという現状を書いているんですが、これは現状ですよ。ここまで書くなら、やはりなぜ不足したのかという原因も書かないと「今、こういう現状だから、では、どうするんだ」では付け焼き刃にしかならないと考えるところです。

この原因は何か。単純に、採用しなかったんですね。私、今年4月末時点のある遠洋漁

業種の日本人船員の年齢構成を調べてまいりました。40代は全体の3%しかありません。手前みそで申し訳ございませんが、私自身も今、48歳。40代で、学校を卒業して遠洋漁業に職を求めましたが、海技資格者でなければ採用しないという時期が平成の1桁後半にあったわけです。それがこの機関長不足の原因の一つとしてあることは、水産庁の皆様にも認識していただきたいと思います。

その上で、向こう5年間を見据えた水産基本計画をつくるわけですから、平成29年度に漁船乗組員確保養成プロジェクトを立ち上げて、今、既にありますね。その活動の一環で水産高校の漁業ガイダンスをやっています。企画課長にも休みも顧みず出席していただいて、水産庁にもバックアップいただいているわけですが、これを開始した当初は1年間の漁船乗組員確保養成プロジェクトの総括をしていたわけです。そして「では、次年度はこういうふうに改善していきましょう」「今年はこういうことがありました。来年度にこのようにつなげていきましょう」というのをやっていたわけですが、これが今、やられていない現状にあります。そして、いつの間にか水産基本計画からはそのプロジェクトの文字も消えています。

今回の資料でいろいろ有効なことをお示しいただいているわけですから、漁船乗組員確保養成プロジェクト、まだ生きていると思いますので、ここでもう少し深まった議論が必要ではないかということで意見させていただきます。

一方、私、調べてきましたら、国土交通省で今年2月に、水産高校の生徒を対象に情報発信していく「船員養成・就業拡大に向けた訴求強化戦略」という冊子を出しているんですね。私、なぜ国土交通省が水産高校にと疑問を持ったわけですがけれども、言わずもがな、水産高校は水産業の担い手育成、海洋資源の保護・研究、地域社会の産業振興を担っており、座学だけでなく実習船での航海や食品加工などを通じて社会に直結する実践的なスキルを学ぶことができることが存在意義である、これは農林水産省のホームページにも書いてあります。

ですので、いま一度、水産高校本来の役割を次期水産基本計画で取り上げてはいかがでしょうかというのが人材育成に関する私からの意見でございます。

それから、沖合・遠洋漁業の今後の方向性のところでございます。

海外まき網漁業で記載がありましたけれども、「入漁先国での現地化など」と書いてあるんですね。私、この業界に携わって約30年になりますけれども、日本漁船の外国籍化で成功した例をまだ耳にしたことがありません。ですので、成功例があるのであれば、お示

しいただいた上で御説明いただければと思います。

直近で、我々が担当する乗組員が乗っている船、外国籍から日本フラッグに戻すという案件が実はございました。その会社の方からは明確に「外地籍にしたことが失敗であった」ということで、その船は解撤になって乗組員は解雇となっています。なので、何のメリットも生み出さない。船もなくなる、漁業許可も使えなくなる。国益に資することではないと理解しております。

外国籍化というのは英語でF O Cと呼ばれたりします。フラッグ・オブ・コンビニエンス、訳では「便宜置籍」という言葉が使われたりしますけれども、過去には水産庁の代表者の方の「F O C 漁船イコール I U U 漁船だ」という発言もあったやに聞いています。なぜここでまた外国籍化を取り上げるのか。やはり失敗したものは検証して、成功に結び付くんだというものがなければ基本計画に記載するべきではないのではないかと思うところが1点です。

それからW C P F Cで、今、オブザーバーや電子モニタリングということが話されている一方で人権の話も出ていますね。N G Oは東南アジア圏においてF O N Cキャンペーンを行いますと明言しています。F O N Cはフラッグ・オブ・ノンコンプライアンスの略だそうです。簡単に言うと「旗国の法律の適用が及ばない漁船」と定義付けているようです。つまり、日本漁船が意図的に外国フラッグ化を図って日本国の法律が及ばない措置を講じていると判断された場合には、このキャンペーンのターゲットになりかねないと危惧しております。

地域漁業管理機関であるW C P F Cで乗組員の労働問題もクローズアップされている中において、適切ではないと考えているところですので、この点、指摘しておきたいと思います。

以上でございます。

○佐々木部会長 では次は、窪川委員、お願いいたします。

○窪川委員 石川県で大型定置網漁業を営んでいる窪川です。

私の専門分野のテーマですので、必要なだけ意見させていただこうと思います。

三つあります。

まず資料7ページ、四つ目の●の後半に「沿岸漁業について経営を含めた指導ができるような指導漁業者の育成や、漁業就業者の経営ノウハウを学ぶ機会の提供が必要」とあります。漁業は経済、親方は漁業者であるとともに経営者です。親方は確かに漁師としては

プロフェッショナルでしょうが、一方で、やはり経済、経営については甚だ勉強不足であると感じています。

その原因の一つとして、中小の経営体における事業継承の構造的な問題があって、後継者がいるところはそのほとんどが血縁関係で、その後継者は待っていれば偉くなれるので、わざわざ難しい社会科の勉強を進んでしようとはしません。後継者がいないところは船頭など乗組員の中から優秀な人間が引き継ぐのが基本で、ただ、その優秀というのは飽くまで漁師として優秀なので、経済、経営については全くの素人です。

そういった中で、この四つ目の●の「経営ノウハウを学ぶ機会の提供」というのは非常に重要な取組になってきていますので、是非とも機能的で実践力のある展開をお願いします。

そこで一つ提案なのですが、例えば、皆さんそろそろ年1回の健康診断の季節だと思いますが、その結果シート、左側に自分の体の数字、右側に適切な数値の範囲が書かれていて、それをA B C Dと判定されていると思いますが、その健康診断の紙で右側に書かれているような指標、これが漁業経営においてもつくれるはずなのに存在しないというのが大きな問題ではないかと思います。

20年くらい前は水産庁がつくっていたという話を聞いたことがあるんですが、今はないと思います。親方が自社の数字がいいのか悪いのか、乗組員1人当たりの水揚げは幾らがいいのか、売上高人件費比率はどれぐらいのパーセントで収めなければいけないとか、「みんなこれぐらいの数字で経営していますよ」という指標は改善に取り組むきっかけとしてとても有効なものだと思います。

また、地域や事業規模が変われば数字が変わるから、指標はつukれないという意見もあるかもしれませんが、実際、私の下には全国から漁業経営者が学びに来ていて、地域や規模が違うのに、それでも「大変勉強になった」と言って帰っていきます。

基本計画ができてからの内容になると思いますが、経営指標が示されることは漁業経営者にとって大変意味のあることだと思いますので、是非次回センサスでそういった経営上の数字まで突っ込んだリサーチをしていただければと思います。

2点目、22ページの一つ目の●に健康経営について書かれています。

私の経営している会社は、見事この2.2万社のうちの9社の一つになるんですけれども、この書きぶりはちょっと直していただきたいと思います。

まず、この健康経営優良法人の認定自体は、さほど難しいものではありません。一般的

な会社がふだんやっている人材に対するマネジメントに、少しだけやれる範囲の取組を加えるだけで十分合格基準に届くような認定です。費用も1万6,500円なので、激安です。

では、なぜ漁業者が9社しかないのかというと、理由は恐らく二つあります。一つは、そもそもこの制度を知らない。この制度は経産省と厚労省が主導しているものですが、水産庁はその二つと仲よくないのではないかと思ってしまうほど我々に情報が下りてきていません。知らなければやれないよねという状態です。

もう一つは、申請書が大変です。これについては地元の商工会などに健康経営エキスパートアドバイザーという資格を持った人が必ずいますので、その人に頼ってクリアできると思います。

そうすると、この22ページの一つ目の●の後半「船員の健康づくりに取り組んでいない理由」「健康対策を企業で取り組む考えが広がっていない」この表現はちょっと誤解があると思います。申請すれば認定が取れるレベルまでは既に取り組を行っている会社も、漁業にはまだまだたくさんあると思います。ですので、この部分是对外的にも「まずはこの制度を積極的に活用していきましょう」「申請していきましょう」くらいの書き方が現状としては合うのかなと思います。

最後、三つ目です。

38ページの枠の中、1行目の最後からです。「鋭敏な問題意識を持った漁業者」「②長期的な展望を持った漁業者」とありますが、行政がスーパーマンに頼るのはいただけないのではないのでしょうか。行政は、こういう人がいなくても誰がやってもよくなる、そういう制度設計、仕組みづくりをゴールとすべきで、また、スーパーマンを育成すればいいという考え方についても、一般的にすごく優秀な人、スーパーマンになり得る人は全産業の中で取り合いになっていますので、その人が果たして漁業を選ぶかは未知数です。

したがって、スーパーマンに頼る、スーパーマンがいるからできるというのは危ういということを御認識いただければと思います。

以上です。

○佐々木部会長 ほかの委員、いかがでしょうか。

川畑委員、お願いいたします。

○川畑特別委員 沿岸漁業者の川畑です。

先ほど37ページで私の経営を紹介していただきました。これにちょっと乗っかってお話しさせてもらおうと、網染め加工をさせていただいています。また、機械化もかなり進めま

した。なので大体2人で操業できるような感じになっています。

網染めの省力化はてきめんに出ていまして、通常私は11月から年明けて7月まで操業するんですけども、大体2週間に1回、網変え作業をしないといけないんですね。網染め加工をすると、その網変えがないです。なので9か月間、魚を獲るだけの状態ですね。網変えがないので修理する網が上がってきません。なので、日中やることがないです。

究極私が考えているのは、どれだけ楽しんで仕事をするかというふうな。すみません、こんなことを言うとはよくないかもしれませんが、雇用という部分、海が好きだからとか海ですることが楽しいからといった部分、分かるんですけども、結局「家族を食わせられない」ということでやめてしまうんですよね。ただ、「楽しい」の反対に「楽」という言葉があって、楽して飯を食える。

私は一応固定給で支払っているんですけども、売上げに応じて若干増やしてあげるといったこともさせてもらっています。なので一応、山川という場所は土地代も安くて家賃も低いので、最低限生活できるんですけども、プラスαの部分をしっかり補填してあげる。また、社会保障を充実するというのはもう当然だと思っていますので、その辺もしっかりケアしてあげるといったことをさせていただいています。

何が言いたいかというと、私自身が考えていることなんですけれども、「楽」ということをうまくはめ込んでやると、「あ、それぐらいの労働時間でこれぐらいもらえて、自分の時間もできるし」という部分をつくってあげることが重要なのかなと私としては勝手に思っています。

余り参考にならないかもしれませんが、以上です。

○佐々木部会長 分かりました。

細谷委員、お願いいたします。

○細谷委員 主婦連合会の細谷です。

22ページの女性の参画の件ですが、この資料でちょっと不思議に思うのは、外国人のところには収入の例があります。でも、ここにはありません。それから年齢分布もなく、離職理由もないんですね。女性が実際に離職した理由、それから年代分布があれば、もう少し実態が分かるのではないかと思います。

それから23ページ、事故の件ですね。

既に実際の事故についてはいろいろVRですとかそういうものを使われていると思いますが、その根本的な、例えば健康管理。非常に睡眠が短い状況が続いていたとか血圧とい

った根本的な健康管理と結び付けた事故の詳細が分かることで、実態がもう少し見えてくるのではないかと思います。

もう既にされているかもしれませんが、そういう視点も含めて基本計画の中に入れていただけたらいいのかなと思います。

以上です。

○佐々木部会長 分かりました。

波積委員、お願いいたします。

○波積委員 熊本学園大学の波積と申します。よろしくお願いします。

4点、御質問したいと思います。

まず一つ目ですけれども、全体的にワードとして「選ばれる」という言葉があって、すごく耳に残っていいなと思ったんですが、この「選ばれる」と言う場合、他産業と比較して選ばれるということでありまして、マーケティングの分析から言うとS W O Tとかポストニング分析とかあるんですが、そのときに、いかに自分の強みをアピールするかがすごく重要になるので、全体の説明をお聞きしたときに「弱みをカバーする」という表現が非常に多くて、それも最重要な課題だとは思いますが、強みを伝えるというところもあってもいいのではないかと思います。

私としては、食料供給であつたり日本の食文化を担っていたり、環境問題に取り組む最前線の産業であるとか、そういったすばらしい社会的使命を果たしているといったところがありますが、ほかにもたくさんあると思うので、そこら辺も伝えられるといいなと思います。

それから、12ページの専門高校生に向けたといったところで、ガイダンスが非常に効果があつたといった御意見があつたんですが、大学の現場ではもうここ10年、インターンシップという形での就職が外せなくなっているんですが、水産のところではインターンシップが進んでいないというか、定着していない特別な状況が何かあるのかなと。インターンシップの活用は今後どうなっていくのだろうかと思いました。

3点目ですが、38ページの浜プランのところで、水産物は地域で生産されるという工業製品にはない特性があつて、私はブランド研究をしているんですが、今後、農水産物は地域ブランドとして確立していくことが、すごくその特性をいかせる方向だと強く思っているんですね。そのときに、先ほどもちょっとお話がありましたが、どうやってそれをマネジメントしていくのか。個別ブランドというか、自分のところだけでやるわけではなくい

ろいろな資源を巻き込んでやるので、その組織化の取組だとか構成だとか運用だとか、そこを見えるような形でお示しいただくと参考になるのではないかと思います。

4点目は、39ページのインバウンドの話です。

日本食が非常に外国人の方の楽しみになっていて、日本食、すしに対する支出が多いということで、それが輸出にもつながっていることを農林水産省の白書で見たと思いますが、輸出にもつながるんだという記述があってもいいのではないかと思います。

以上です。

○佐々木部会長 分かりました。

ほかの委員、いかがでしょうか。

佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木（淳）委員 東大の佐々木でございます。

17、18ページの外国人材に関わるあたりの話ですけれども、現状ということで整理されていて、18ページの下グラフは非常に興味深いなと思って見ていたんですが、台湾とか韓国はGDPが日本より大分低かった時代に既に外国人材の割合が高くなっている、そのように理解したんですけれども、そういった国々でどういうことをやったらこういうふうにならってきたのか、そういう外国の先例といいますか、うまくいっているかどうかはちょっと分かりませんが、そういった事例を是非分析いただいて、そういうところで真似できるというか、参考になるような知見となかなか日本には適用できないような知見、そういったあたりの整理などを含めて、この件に限りませんが、是非外国の先進事例とか、うまくいってそうな事例などをよく調べていただいて、日本にどうやって持ってこられるかといった観点でも是非検討いただきたいと思います。

人材的には、日本は人口減少、少子化ですのでどうしても外国人材に頼らざるを得ない、そういう状況にはなるんだろうと思いますが、一方で、52ページあたりから御紹介いただいているITとかAIとか、通信技術も含めた近年のすごい進歩があるので、そういったもので人材が少なくなっても対応できるような話というのは多分出てくる。いろいろな産業でそういうことをされているかと思いますが、出てくるとしますので、教育面あるいは人材獲得面でも、そういう人たちが少しでも入ってくるような、そういうことも必要かなと思います。

農林水産業は絶対に必要で、ほかの分野のいろいろな産業関連では大体欲しいものはあるなという感じもあるので、何といたってもおいしいものを食べるというのは非常に大事な

ことですから、そういうところにしっかり I Tとか先端的な技術を持ったような人たちも入ってきて、うまくサステイナブルにしていく、そういうところも戦略的にやっていく必要があるかなと思います。

やはりそういうオピニオンを形成するような、例えばテレビのコメンテーターとかそういった人たちも結構重要なのではないかなと思いますが、そういう人たちにも分かりやすく伝わるような、そういうことを戦略的にやっていただけるといいかなと思います。

以上です。

○佐々木部会長 それでは前田委員、お願いいたします。

○前田特別委員 全国海水の前田といいます。

トラフグの養殖をしていますけれども、38ページのブランド化について、私のところの取組をちょっとお話ししたいと思います。

私のところはトラフグを養殖していますけれども、全国的には2年で養殖するところを、3年養殖して出荷するという特徴を持った養殖をやっています。そうすることで地元・大阪のマスコミが取材に来まして、そうすることで地元のホテル、旅館さんにいっぱいお客さんが来るようになって、そうしていると商工会、観光協会、そういったところが「一緒にやりましょう」ということでどんどんPRしてくれることで、更に淡路島にお客さんが来てくれるようになって、そうなってくると今度、地元の行政から「何か手伝うことはないですか」ということで、そこまで来ると行政が手伝ってくれるようになります。

そして行政もPRを強化してくれたり、また「地域団体商標を「淡路島3年とらふぐ」という名前で取れるよ」とか、そのうちに「GIも取得できるよ。協力しましょう」ということでどんどん協力してくれて、出荷するホテル、旅館さんからは「今まで冬場の淡路島の観光はひまだったけれども、忙しくなった。ありがとう」と、我々生産者が「買ってもらってありがとう」なのに買ってくれる方から「ありがとう」と言ってくれるような、そういった協力体制の下でやれるようになりました。

そのおかげで、やはりトラフグも市場流通させるとほかの産地との価格競争に巻き込まれるんですけれども、地元の淡路島で観光客がかなり食べてくれるので、そういったことにも巻き込まれずに安定した価格で売れるようになって、生産者も安定して安心して生産できるような、そういった状況になってきています。

ちょっと自慢話みたいになってしまったんですけれども。

また、地元の養殖業の人などがよく言っていることですけれども、やはり人材がいなく

て外国人労働者を雇うんですけれども、ようやく覚えてきて新たな外国人労働者に教えられる立場になった頃に帰らないと駄目ということをよく聞くので、もっと外国人労働者を長期間働かせてもらえるような、そういった仕組みづくりをしてほしいと聞いています。

以上です。

○佐々木部会長 分かりました。

会場の委員の皆様、ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、一旦オンラインの方に行きたいと思います。

オンラインで御出席の委員の皆様、いかがでしょうか。何かございましたら挙手ボタンをクリックしてください。

齋藤委員が最初に手を挙げられたように思いますので、齋藤委員、よろしくお願いいたします。

○齋藤特別委員 西川の齋藤です。お疲れさまでございます。

私も漁業者に比較的近いところで水産加工の仕事をしているものですから、客観的に私の思っていることをお話しさせていただきたいと思います。

我々は廻船問屋ということで、前浜の漁港にカツオの一本釣り漁業、マグロの延縄漁業、巻網漁業など沖合漁業の船を誘致して、水揚げ、商売させていただいてます。一方で、目の前の地元には小型沿岸漁業がキンメのはえ縄をやっていたり、海女さんが素潜り、また伊勢海老の漁をやっていたりするものですから、身近なところで漁業者の方と一緒に商売させていただいています。

私自身も水産高校の出ですので、この資料の人材のところ、特に水産高校のところで思ったことですが、去年でしたか、千葉県でも水産系高校のあり方検討会議に呼ばれて、実際こういうことを考える機会があったんですけれども、水産に興味を持った子たちは一定数いるということで、その子たちを効率よく担い手として漁業の方に送ってあげたいというところから私が感じるのは、やはり漁師さんと高校生の間にはすごく高い壁というかハードルがありまして、やはり入りにくい。幾ら実習をして学校で実習船に乗って体験したり、講師に来ていただいて説明していただいても、実際本当の漁師さんとはなかなか——というのがあるようで、よりリアルな実習ができればいいのではないかと考えているんです。

例えば沿岸漁業で言えば、地元の——もちろんそもそも子供たちを漁業にというところであるとすれば、必ず経営がしっかりしている漁業が地元になんないと思います。

れども、そういうところの船に実際年間何回、漁協さん等ともいろいろ調整が必要だと思いますけれども、実際にそこに行って事前の勉強から、キンメで言ったら二、三回慣れてきたら縄を落とさせてもらうとか、それが水揚げにまでつながって最後は収益性のお勉強まで、1回の水揚げで幾らになった、魚が幾らだ、船が幾らするんだ、漁具が幾らするんだ、こういうふうに経営していると——という感覚が入ってくると「あ、僕も漁業で御飯食べていけるかな」とか、そういった発想ができると入っていきやすいかなと。

沖合漁業でも、例えばカツオの一本釣り船になりますけれども、沿岸漁業と違って毎日家には帰ってこられないんですね。カツオで言うと沖合で釣ったものをその時々で近い相場のいいところに揚げにいきますので、年間で家に何回帰れるかというところで、今日水揚げしても何日か沖で釣って、三日後四日後、長いと1週間後という水揚げになるので、その内容をよくよく、座学ではなく、沖合の漁業は乗せてもらうのはなかなか厳しいかもしれないけれども、実際に行くと今ではWi-Fiで通じていたりとか仲間うちで楽しくやっていたりという部分もあるので、体験してみると「あ、これならできるな」という人もいると思うんです。

それから、聞くところによると、家には帰れない、3日後には帰ってきそうだけれども時化でやはりもう何日か沖にいる、彼女とデートの約束もできない、結婚した後は子供の運動会にも行けないという話がよく飛び交うので、ただ、やはりそれ以上にやりがいもあるでしょうし、その辺は、実際のリアルな実習の中で使ってあげられたら少しハードルというか、壁が下がるのかなとふだん思っていたので、今日はそれを伝えさせていただければと思います。

以上になります。

○佐々木部会長　ありがとうございました。

武井委員、よろしくお願いいたします。

○武井委員　今の齋藤委員のお話にもちょっと関連することです。

私、ふだん福井県で地魚料理教室をしています、今は漁業に関心がある高校生とか水産関連の大学生に対して地元の魚のおいしさとか流通の有り難さ等を伝えることもありますので、その立場から1点だけお願いします。

12ページに漁業ガイダンスの取組が書かれていますが、先日のオンラインでの事前ミーティングの際に、漁業ガイダンスにプラス造船業の担い手育成、担い手確保のための漁業ガイダンスをしてほしいという提案をしましたが、あれから家に持って帰ってよく考えた

んですけれども、私の住む福井県には県立大学の海洋学部があるんですけれども、その学生さんの中には漁業者になりたい人、目指している人もいますが、水産関連のITとかデータ分析、流通に興味があって学んでいる学生さんもあります。そういう学生さんは、「漁業ガイダンス」としてしまうとそこには参加できませんよね。でも、もうちょっと広く捉えて、余りぼやけさせては駄目だと思いますけれども、「海の仕事ガイダンス」などのように「海の仕事にはこういうものがあるんだよ」と入り口を広げて参加者数を増やしてはどうかという思いがあります。

しかし、漁業者がいないことには水産はスタートしませんので、漁業者確保のためには海の仕事ガイダンスの中央に漁業者ブースを大きくドンと構えてもらって、漁業者の担い手確保の動線もつくるようにしてはどうかと思います。

何が言いたいかといいますと、担い手確保のために、オンラインのときに窪川委員から、ヤンマーさんなど民間企業も一緒にガイダンスに参加してはどうかという意見がありましたので、間口を広げた海の仕事ガイダンスに民間企業に複数社来てもらって、一緒に連携して積極的に海に関する担い手を増やしていくことを検討してもらってはどうかと思います。

以上です。

○佐々木部会長 次は町野委員、お願いいたします。

○町野委員 私からは、2点ほどです。

21ページの水福連携のところでございます。

アンケート調査結果の記載がありまして、「水福連携の理解不足」が最も多く、認知向上となるさらなる情報提供も必要ということですが、こちら調査自体も見たんなんですけれども、そもそも調査自体の項目が「水福連携の理解不足」としか書いていなかったの、そのとおり記載いただいたのかなとも思いますけれども、もう少し具体的に、「理解不足」と一口に言っても結構広いものがあると思うので、何についての理解が不足しているのか。例えば障害者の方に向いている形態が何かとか、できる作業の種類が何かといったところの聞き取りですとかそういうことをされた上で書かれるといいかなと思います。

そうすると、今後、認知向上となる情報提供が必要ということで、どんな認知が必要なのかという政策の内容にもつながってきますので、少しだけそのあたりをクリアにしたいだけというのかなというのがまず1点です。

もう一点は、42ページの沿岸漁業課題（まとめ）のところでは、

課題の一番上の「経営体の変革」のところで「「大漁」を重視する操業から、漁獲物の高付加価値化やコスト削減等、経営の視点を重視した経営への転換」ということで、大漁を重視する操業からの転換はすごくいいといいますか正しいといいますか、賛同できるものだと思います。

ただ、毎度のことになって恐縮ですが、ここにもう一点、やはり「資源管理との両立」という視点を一言加えていただくのがいいかなと思っています。

そうすることは経営体の変革にもつながるということで、これは実は3ページの「環境変化に対応した経営体の育成に向けて」でも思ったんですけれども、「外部環境の変化」の右側の下「不漁の継続」の上にあるように、海水温の上昇や海流の変化、水産物の分布域の変化、それは正しいと思うんですけれども、やはり資源管理、資源の減少というところも一つ要因としてあろうかと思しますので、ここは資源管理について詳細に書く章ではないということは存じていますけれども、やはりどうしても経営体の経営と切り離せないところだとは思っておりますので、その視点を加味していただくといいかなと思っております。

私からは以上です。

○佐々木部会長 分かりました。

オンラインで御出席のほかの委員の皆様、いかがでしょうか。もしございましたら挙手ボタンを押していただければと思いますけれども。

齋藤委員。

○齋藤特別委員 すみません、先ほどちょっと本業のことを伝え忘れてしましまして。

漁業のお話をさせていただいたんですけれども、水産高校生と漁業者、漁師さんとの壁がという話だったんですけれども、我々の本業の水産加工のこともちょっと。

ごめんなさい、今日は漁業の方のお話だったんですけれども、ちょっと付け加えさせていただくと、水産加工の方にも本当に言えることでありまして、食品関係、加工関係のお勉強をする水産高校生が学校の持っている実習場で缶詰を作る、レトルト食品を作るといっても、やはり高校生の実習場には最新の機器とか今、トレンドの、例えばミールキットですとかスーパーマーケットで売っている売れ筋のものを加工する機械等が揃っていないものですから、やはりそこでもリアルな実習が必要だと思うんです。

例えば食品工場、水産加工場に行って最新の機器に触れてみる。やはり原料を解体するなど血だらけになってやるものもありますけれども、実は機械でガチャガチャ大量生産が

できたりという現場もあるので「あ、食品工場はこんなことになっているんだ」と。イメージよりも実際に見てもらおうと「あ、これなら楽しそうだな。やってみようかな」ということにもなると思うので、やはりリアルな実習をと言ったのは漁業者だけではなく、水産加工、水産全般で言えることだということを付け加えさせてください。

以上になります。

○佐々木部会長 分かりました。

新谷委員、お願いします。

○新谷特別委員 内容についてではないんですけども、私もカキに関わる加工メーカーとしての意見です。

2 ページに「養殖業も減少しているが80%にとどまっており」と書かれていて、確かに現状では80%にとどまっているのかもしれませんが、私たちは生産者からカキを買ってそれを加工するので、生産者にカキをつくっていただかないと私たちのような加工メーカーは成り立たないんですが、その中で、例えば今、広島には300件ぐらいある中で100件ぐらいから私たちはカキを買わせていただいているんですけども、もう後継者がいないし生産者自体がもう70代、80代で、5年以内にやめる生産者さんがたくさんいらっしゃるんですね。5年後には本当に、今、250件ぐらい広島の生産者がいらっしゃる中で、多分200件ぐらいに減るだろうと言われているんです。

そういったことへの対策を今のうちからやらないと、多分もう広島のカキ業界はどんどん衰退していくしかないと思っておりますので、今のところ私たちのような法人が直接海でカキを養殖することは漁業権の兼ね合いでできませんけれども、そういった対策も国として何かしら立てていただかないと恐らくどんどん減って、特にむき身の方、殻付きの生産者は全国的に若い人を含めて増えているんですけども、むき身にする生産者は多分どんどん減っていくので、そうすると、例えばカキフライといったものも作れなくなっていく。

そういった対策についても今後、考えていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○佐々木部会長 ありがとうございます。

オンラインの委員の皆様、ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

会場で御出席の委員の皆様もよろしいですか。

渡部委員、お願いいたします。

○渡部委員 1点だけ。

水産基本計画で今後5年間どうやっていったらいいかという方向性を示していくことが目的だろうと思うので、余り否定的なこととかネガティブなことはそぐわないかなと思いつつも、先般もちょっと意見として言わせていただいたんですけれども、今度、労災が強制適用になりますね。この23ページを見る限りでは、事故も多いし、労災を適用することによって安全対策を推進して、ひいては漁業に対する勤労意欲にも影響してほしい、そういう書きぶりでありますけれども、この表だけ見てもやはり漁船のところ、赤く囲ってありますけれども、全産業では結構低いんですけれども、やはりどうしても高い数字になってくる。

数字が高いということは、決して労災の保険料率は一定ではないんですね。もう全然違う。10倍ぐらい違うわけですよ。ここには書いていませんけれども、労災がほかの労働保険とか社会保険と違うところは、全部事業主が負担するということですね。普通、社会保険等でしたら労働者と雇用主とで折半が原則なんですけれども、労災の場合は雇用主が全額払うということで、はっきり見たことはありませんけれども、恐らく1000分の30ぐらいになるのではないかと思います。そうしたら3%ですね。普通の労災比率は大体給料をベースにしているんですけれども、恐らくこれは給料ベースにならなくて、労務比率とかそういったもので役所の方が決めた率を掛けて、それで計算していくことになろうかと思うんです。

これを進めていったら、やはりかなり抵抗があると思うんですね。「安全のためにやりますよ、いいことですよ」こういうことで「強制適用でみんな入れるようになりました」と言うけれども、いざ現場に行ってみたら「そんなこと、こっちは頼んでいないよ」といったことがあろうかと思います。しかし、安全のため、そしてまた保険適用することによって安全対策としての一つが担保できるということですから、それは私は絶対いいことだと思うんですけれども、この書きぶり云々ではないですけれども、やはりちょっと否定的なことも、マイナス要因も書いていくことが重要ではないか。

きれいなことばかり書いてあるというようなことで、実際、適用になったときに「全然話が違う」「やはり負担が多いな」というようなこと、そして何よりも売上とかそういうものを全部きっちりと出さないといかんということになってしまいますので、特に零細の人が多い、沿岸なども多いということが書かれていまして、そこがまた後継者が少ないと

かいうことで、そこを何とかしなければいけないんだろうけれども、やはり零細の経営体にとってはハードルが幾つもあるから、そこは何とか書きぶりというか、ちょっとマイナスのことも書いていって、やはり現状に近いような表現にしておいた方がいいだろうなと思います。

○佐々木部会長 分かりました。

そろそろ時間ですが……、三浦委員、お願いします。

○三浦委員 全漁連の三浦です。

今日は皆さんのご意見を聞きたくて、自分からの発言はするつもりではなかったんですけども、2点だけ発言します。

22ページに、多彩な能力を持つ女性漁業者が力を発揮できる環境整備、という箇所があると思います。このことは本当に、この世の中、男性と女性しかいない中において非常に重要なことだと思っております。そしてまた、我々 J F グループとしても、2025年度からの運動方針の中に女性参画をしっかりと明記し、運動しているところです。

そのようにして今までも取り組んでいるのですけれども、例えば各漁協の女性部ですか、その都道府県域の女性部連合会や全国女性連といった組織を全漁連自体がサポートしながら、経営研修ですとかフレッシュ・ミズ・プログラムなどの各種研修で若い人たちがどのように漁業経営等に参画していけるようになっていったら良いのか考えたりする、そういった研修やグループリーダー研修会というようなものを実施しているのですけれども、なかなか漁業経営等において活躍する女性が増えていかない状況にあるのかなと思っています。

この表を見ても、なかなか伸びていない。なぜ伸びていかないのかをもうちょっと深掘りしていく必要があると考えています。我々も言葉で「女性参画」といつも言っているのに、やはり漁業界ではちょっとそれが遅いですね。ほかの業界では女性参画が進展してきている中で、やはりどこに問題があるのか、そしてまた、それを進めるためにどんな施策をしたらいいのか。我々も必死に考えていかなければいけないことではあると思うのですけれども、水産基本計画やそれに基づく施策も活用しながら、水産庁さんとも一緒になって考えていきたいので、どうやったら女性が生き生きと漁業でも力を発揮できるか、そういったことをこれからもっともっと考えていかなければいけないのかなと思っております。

2点目は、今日の議論ではないのかもしれませんが、スマート水産業や I C T を活用し

た省人化、省力化です。人材育成のところにも絡んでくるのかなと思うのですが、やはりそういった機器を操る人や、そういった技術を持った方たちをもっともっと登用すること等も含めた総合的な人材育成といいますか、今までの漁業と同じではない部分の漁業といいますか、養殖を含めて、こういうものを使うことによって今まで5人でやってきたことが3人でできるようになるですとか。そういった部分が今回なかったのも、次回以降、ほかの回で取り扱う場面があるのかなと思っていますが、その辺の検討について、次回以降、期待しています。

以上です。

○佐々木部会長　ありがとうございます。

確かにスマート漁業を進めた結果、高齢者が取り残されるといった事例も私、聞いておりますので、確かにその御指摘はあるのかなと思います。

次に渡邊委員、手を挙げていらっしゃいましたか。

○渡邊委員　昨年委員に就任したとき、流通、加工の分野からの意見をということで就任したわけですがけれども、今日のペーパーを見ていても「水産加工」というワードがほとんどないということで、ちょっと残念なんですけれども、水産基本法の第3条には、水産業の健全な発展には漁業と加工、流通の連携が必要と謳われております。先般配付していただいた「令和7年度　水産の動向」という210ページぐらいの分厚い資料の中でも、加工のページはたった1ページしかないんですね。水産庁の方には、今後は加工の分野についてもしっかりと施策に取り入れていただきたいと思いますと思っています。

具体的に1点だけ。

私は全水加工連の副会長を10年ぐらいやっていますけれども、外国人材について水産業界でいろいろな議論がありまして、当初、水産加工業は飲食料品製造分野の中に含まれるとなっていて、我々、水産加工業者は非常に反対しました。どういうことかといいますと、技能実習生には3年間という縛りがありますから、例えば水産加工で3枚卸を習得したら飲食料品製造業に、大手のスーパーのバックヤード等にすぐスカウトされて、移ってしまうんですね。そういうことが多々散見されまして、いろいろロビー活動をして、やっと切り分けされております。

ただ、当初3年間ということだったんですが、1年とか2年とかいう、人権問題もあるものですから縛りはそんなに長くできないだろうということで、水産加工業は別になって、かつ2年ぐらいになったんですけれども、そのように制度が大きく変わってきております

ので、水産加工業、今後はもう専門人材を育てる。要するに、技能実習生というのは日本で覚えたことを本国に帰っていかすという立て付けだったと思うんですけども、今後は日本に定住するという前提——か分かりませんが、専門人材として育成するという制度に変わってきていると認識しておりますので、こういった制度上の変化も踏まえた施策といいますか——を取っていただけるといいのではないかと。

具体的にこの資料で言うと、例えば17ページ、漁業に関する就労者数が棒グラフで載っているんですけども、水産加工業は桁違いに人材が多い。ここには記載されておられませんけれども。

そういう面も含めて、是非「水産加工業」というワードを今後もし取り入れていっていただければと思っております。

ちょっと僭越な意見で大変申し訳ございません。

○佐々木部会長　ありがとうございました。

まだまだ皆様から御提案やアイデア等あるかと思っておりますけれども、時間がせまっておりますので、事務局からの御回答に移りたいと思います。

よろしくお願いいたします。

○企画課長　順番に回答させていただきます。

まず、私から回答できる部分についてお答えします。

総論としましては、今日、頂いた御意見はこの資料を直すということではなく、骨子案とか本文案を議論するときに反映していくような形で考えています。

それと、今日は人材育成と漁業経営ということで御説明、御審議していただいておりますけれども、養殖ですとか流通、加工は次の回以降、7月になるか8月になるかちょっと分かりませんが、また別途取り上げる予定ですので、そこでしっかり御説明させていただいて、御意見を頂きたいと思っております。

最初に、釜石委員から頂いた御意見ですが、漁船乗組員確保養成プロジェクト等について、しっかり取り組んでまいります。

水産高校への訴求というところは、国交省さんがされていることも知っているんですけども、私どもも水産高校の校長会さんに行って漁業への就業というところをいろいろと訴えています。水産高校の先生方も「漁業への就業、大事だね」とはおっしゃるんですが、やはり魅力ある職場でないと心から生徒に勧められない部分もあるし、「親が反対してしまうんです」とか、そういう話も聞いておりますので、やはり安心して働ける魅力あ

る職場をつくっていくことが大事だと、それがあってこそ水産高校へのお願いが通じていくということかなと思って、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

窪川委員から頂いた御意見で、経営能力のところ、これからしっかり取り組んでまいりたいと思います。経営指標のところも、過去どんなことをやっていたかも含めて、いろいろ調べたりしながら検討したいと思います。

健康経営優良法人につきましては、「こういった制度を活用していこう」というふうにすべきということで、本文案のときに検討させていただきます。

川畑委員の御意見は、資料を作成するときにも御協力いただいて、本当にありがとうございました。今後の検討にも使わせていただきます。

細谷委員から御意見、御質問があった女性の参画のところですが、この担い手の確保という分野は実は非常に論点がいっぱいありまして、資料もたくさんありまして、もともとと何十ページも作ることができるんですが、それだとさすがに量が多過ぎるということでいろいろ載せていない部分があるんですが、女性の年齢分布とか、そういうデータはあります。収入はちょっと……、漁業就業者の女性の方1人の収入というのはちょっとなかったと思いますけれども。

年齢分布とか離職した理由も、私どもの長期研修に参加した方は、税金を使って研修を受けていただいたので「何で辞めたの」というところは必ずフォローするようにしているんですが、一般的な職業で転職した方を把握するのは行政として非常に難しいので、そこはなかなか分らないです。私どもが持っているデータで見ると、やはり女性の方が就業している漁業分野は沿岸漁業が多くて、やはり遠洋漁業とか沖合漁業で活躍している女性の方は非常に少ないので、沿岸漁業の従事者が減るということは、イコール女性の漁業就業者もかなり減るという形になっていまして、女性漁業者の減りの方が男性よりも多いというのは、そこに起因するのかなと見ております。

それから、細谷委員からの事故の分析ということで、事故の分析は私どもの事業の中でもやっておりますが、今日はその詳細を書く大変でしたので、ちょっと省略させていただきますけれども、基本計画でも分析等をして、いろいろなマニュアルとか事故対策に反映させていくというのは書かせていただきます。

また、大きな漁船事故ですと、別途国交省の運輸安全委員会の方でも詳細の分析などはされています。

波積委員から頂いた選ばれる産業にということでの強みのアピールというところも、今

後のPRのところでは取り上げていきたいと思います。やはり漁獲のおもしろさというところはあるかと思うので、今、日かつさん等がすごく再生回数が多い動画とかいろいろ作られていますけれども、若い人がそれだけ、何十万回、何百万回も再生されるぐらいみんなが見るというのは、やはり魚を獲るのはおもしろいというところがあるんだと思いますので、そこは今後の参考にさせていただきます。

インターンシップについては、実は漁業でもインターンシップやっております、私どもの事業を活用していただいているところもあります。たしか京都府等が結構インターンシップの取組をされているんですけれども、一方で、やはり船に乗っていただくのはちょっと危ないとか、船に一般の人を乗せるには許可を取らなければいけないとかそういうところもありますので、安全面にも配慮しながらとなると、そんな簡単に明日来て乗ってもらうとかは難しいところがあるというのも漁船のインターンシップで難しいところではあります。

それから、インバウンドの御指摘を頂きました。輸出にもつながっていくという観点は今後、またこの後に水産物の流通、加工、輸出という回を設けようと思っていますので、そこで取り上げていきたいと思います。

佐々木委員から頂いた御意見で、韓国とか台湾ではどういうことをやったら増えたのかというところですが、今日お示しした資料は漁業分野に限らない全体的な――18ページの左下ですか、外国人労働者割合というのは全体の話になりますので、これは水産庁、漁業分野の枠ではとても収まらない全体の、外国人を日本社会でどう受け入れていくかといったお話かなと思いますので、なかなか私の立場では申し上げにくいところです。

ITとかAIを使う人材をというところは、ほかの委員からも御意見がありましたので、検討していきたいと思います。水産高校に出向いてスマート水産業の出前授業をするマイスターハイスクールですとか、現状やっているいろいろな取組もありますので、そういったところは今後も積極的にやっていきたいと思います。

前田委員から外国人のお話がありましたけれども、そういった人材を雇っても、帰ってしまっただけでまた入れるの繰り返しというところから、もともとの技能実習制度から特定技能の制度が入って、特定技能2号のように長く働けるような制度もできてきて、今度また育成就労制度ができてといった形になっていますので、そういう仕組みづくりということでは国全体で、今、入管庁なども中心に検討しているところであります。

齋藤委員からお話があった実習のハードルというところですが、そうですね、や

はり沖合漁船に高校生を乗せるのは、実習船以外の形ではなかなか難しいかなと思うんですけれども、水産高校に関しては、たまたまこの4月から7月に「サバ缶、宇宙へ行く」というテレビドラマが放送されて、水産高校が全国放送のテレビドラマになるというのは余りなかったかなと思うんですけれども、いろいろな意味で認知度も広がったかなというところがあります。水産高校校長会等でも話題になっていました。

また、専門高校の充実という意味では、文科省で専門人材育成のグランドデザインですとか新しい動きが出てきていまして、また、交付金の予算拡充等があって、農業高校、水産高校で使えるような予算の充実も検討が進んでいますので、そういったところで新しいハード面の設備とか、実習がより充実するようなものができてくるのではないかと考えております。

武井委員がおっしゃった合同ガイダンスに関してですけれども、今、漁業就業フェアをやらせていただいている、1回の漁業就業フェアで80ブースぐらい設けているんですが、実はブースを出したいという漁業の方が多くてお断りするような状況でして、更に造船業と合同でやるというのはかなり大変な部分があるんですけれども、ちょっと検討したいと思います。

町野委員からあった21ページの水福連携で、理解不足の内容をというお話でしたけれども、たしかこの調査ではこれ以上のことは分からないんですけれども、ほかの様々な聞き取り等からすると、やはりどんな作業内容をお願いできるのかとか、どういう条件ならいいのかとか、使える制度、支援にはどんなものがあるのかとか、あるいは障害者の方がけがをしたら誰の責任になるのかとか、そういういろいろな不安があるから取組めないみたいなお話を聞いておりますので、そういったところの不安を解消するような情報発信等も必要かなと考えております。

渡部委員からお話がありました労災保険についてですけれども、保険料率は、ちょっと今、手元に正確な数字がないんですけれども、たしか全産業の10倍ということはなかったと思います。労災保険の制度上、全額雇用主負担であるというのは事実となっております。保険料率に関しては、漁業の中でもたしか3種類に分かれていまして、それぞれの危険度に応じた保険料率になっております。その料率を賃金台帳上の賃金に掛け算して掛金を出すという計算になっておりますので、賃金が安ければ安い掛金になるという形です。

私どもとしては、現状でも漁業で雇われている方が何か事故に遭ったときには雇用主さんに保障の義務があるんですけれども、労災保険に入っていなかったら雇用主さん自身が

全額払わなければいけなくなりますので、今でも事故が起きたときの賠償責任は負うんですよということがある中で、労災保険に入っていたら保険から出るんですよということがあるので、そこは農業や漁業以外の産業と同じように、やはり人を雇われた方の責任として労災保険には入っていただくことが必要なのかなと考えております。

ただ、まだ法律が成立していませんので、今、審議中ですので、任意加入を促進することが大事だと今は考えております。

三浦委員がおっしゃった多彩な能力を持つ女性の活躍というところは、一緒に考えさせていただければと思います。

○国際課長 国際課長です。

釜石委員から、海外まき網漁業の現地化について御意見を頂きました。

過去に太平洋島嶼国に転籍する形で現地化した海外まき網漁船が、結局うまくいかずに撤退したという事例があることは承知しておりますし、それによって現地化そのものに否定的な意見が業界内にあることも承知しております。私どもとしても、将来的に絶対あり得ない選択肢とまでは言いませんが、そんな生易しいものではないことは十分認識しております。

今日の資料の51ページに書いた今後の方向性につきましては、飽くまでも議論を拡散させていく過程におけるアイデアとして、国際競争力の向上に向けた方策の一つとして例示したものでございますけれども、最終的にどういうふうに対応方向を絞り込んで、それを基本計画に落とし込んでいくかについては、また関係漁業者等の意見をよく聞きながら検討してまいります。

○企画課調査官 町野委員から頂きました沿岸漁業の課題のところでは、大漁重視からの転換はいいんだけど、資源管理との両立というお話を頂きました。

資源管理については前回5月の企画部会の中で、特に沿岸については、令和8年3月にできたガイドラインに従ってこれから資源管理協定の検証等を進めていくというステージにありますので、その中でもしっかりとやっていくということで、しっかりと、資源管理については当たり前のように根付いていると思っています。

特に38ページの浜プランで、特に優良事例を取り上げているのでということはありませんけれども、両方の取組とも一つ目の「・」を見ていただくと「資源管理を徹底」とか「多角的な資源管理を実施」とあって、資源を管理して獲る量を少なくする中で、いかに大事に売っていくかという方向に転換していくという思いを書いたものですので、資源管理は

当然と認識しております。

以上です。

○佐々木部会長　ありがとうございました。

○防災漁村課長　すみません、浜プランについての御指摘がありましたので、私から。

防災漁村課長の新村です。

窪川委員から浜プランについての御指摘、御意見がございました。漁業者の中でスーパーマンみたいな人はなかなか出てきにくいものだという御指摘。それから、波積委員からはブランド化の際などですかね、どうマネジメントしていくかを示されるといいなということでありました。

43ページの「今後の方向性」の中で書かせていただきましたが、優良事例について分かりやすくお示しするというのはとても大事な事かなと考えておまして、全漁連さんなどが動画で優良事例等を複数アップされていますので、それは一つ参考になるんですが、それに加えるような形で成功のポイントみたいな要因分析が必要だな、あった方がいいなと考えておまして、そういったことも今後、検討していきたいなと考えております。

複数要因があらうかと思います。要因をできるだけ客観的にお示しする中で、スーパーマンでなくてもできるとか、マネジメントするときにどういったことをやればいいのかといったヒントになるようなことも記載できるのではないかと参考になりそうなことは記載できるのではないかと考えておりますので、ちょっと御紹介させていただきます。

○佐々木部会長　ありがとうございました。本議題はここまでとさせていただきます。

それでは、次にまいります。

お配りした次第にもあります「その他」ですが、報告事項といたしまして、事務局から机上配付資料の御説明をお願いいたします。

○企画課長　机上配付ということで、6月11日の第146回資源管理分科会の主な御意見取りまとめを配らせていただいております。

前回の企画部会で、資源管理については資源管理分科会に報告してコメントを頂きますと申し上げまして、6月11日に資源管理分科会が開催されましたので、そこで企画部会の議論の内容を御報告させていただきました。まだ資源管理分科会の議事録案もできていない状況ですので、当日の様子から水産庁の方で暫定的に取りまとめたものになります。

もう時間が過ぎていきますので御説明は省略させていただきますけれども、骨子案ですとか本文案を作成する際に、資源管理分科会の委員から頂いたコメントも反映すべく検討し

ていきたいと考えております。

以上でございます。

○佐々木部会長 ありがとうございました。

最後に、事務局から連絡事項等がありましたらお願いいたします。

○企画課長 本日は御審議いただき、ありがとうございました。

次回の第119回企画部会は、7月14日火曜日の開催を予定しております。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

内容としては、養殖業ですとか内水面漁業などを想定して準備を進めております。

事務局からは以上です。

○佐々木部会長 ありがとうございました。

時間を超過しまして恐縮ではございますが、本日の企画部会をこれで終了したいと思います。

長時間ありがとうございました。