



千葉県南房総市白浜地区

あまビジョン 本編

白浜海女まつりの様子（千葉県ホームページより）

令和3年10月

白浜町あま連絡協議会

東安房漁業協同組合

南房総市 農林水産部 農林水産課

千葉県 農林水産部 水産局 館山水産事務所

## I はじめに

## II ビジョンの位置づけ

1. ビジョンの目指す姿
2. ビジョンにおけるあま漁業の担い手の定義

## III 白浜地区のあま漁業の現状と課題

### 1. あま漁業の現状

- (1) あま漁業者が所属する組織
  - ① 東安房漁業協同組合
  - ② 白浜町あま連絡協議会
- (2) あま漁業者数と年齢構成
  - ① 組合員数
  - ② あま漁業従事世帯数
  - ③ あま漁業者数と年齢構成
- (3) アワビの生産量・金額
  - ① 生産量
  - ② 生産金額・平均単価
- (4) 輪採漁場の取組
  - ① 3年型輪採漁場の取組と生産量
  - ② 3年型から4年型への移行
  - ③ 輪採漁場をとりまく環境

### 2. あま漁業の課題

- (1) 担い手の確保
- (2) 輪採漁場の運営
- (3) 種苗放流

## IV 白浜地区のあま漁業への考え方

### 【視点1】輪採漁場の維持管理および適切な種苗放流

1. スキューバ潜水の導入による作業効率の向上
2. 輪採漁場の維持管理に必要な人員の確保
3. 種苗放流方法の適正化

## 【視点2】多様なあま漁業就業希望者の受け入れ体制の整備（就業モデル・育成）

1. あま漁業就業希望者への魅力の配信・共有
2. あま漁業就業希望者の育成
3. あま漁業就業希望者の端境期雇用対策

## V 今後の取組と展開方向

### 【視点1】輪採漁場の維持管理および適切な種苗放流

1. スキューバ潜水の導入による作業効率の向上（各浜での潜水土士の育成）
2. 各浜間の協力体制や陸あま、准組合員等の加入による人員の確保
3. 種苗放流方法の適正化

### 【視点2】多様なあま漁業就業希望者の受け入れ体制の整備（就業モデル・育成）

1. あま漁業就業希望者への魅力の配信・共有
  - （1）就業相談会等を活用した情報提供（10歳代後半～60歳代程度）
  - （2）あま漁業の体験や学習機会の提供（10歳代～30歳代程度）
2. あま漁業就業希望者の育成
  - （1）先輩あま漁業者による操業技術指導、実技講習等の実施
  - （2）漁業権や漁協についての知識等の習得支援の実施
  - （3）輪採漁場を活用しての新規就業希望者の育成
3. あま漁業就業希望者のあま端境期雇用対策
  - （1）地域コミュニティへの順化の支援（主に移住後の日が浅い漁業者）
  - （2）生活面の支援体制の強化
  - （3）あま漁業と兼業可能な他漁業や他業種への着業支援・雇用対策の推進
    - ① あま漁業以外の漁業への就業
    - ② 農業を始めとした他の産業への就業
    - ③ 漁協職雇用型のあま漁業者育成
    - ④ 漁協加工場を活用したあま漁業者育成

## VI ビジョンの期間および進め方

## I はじめに

白浜地区の磯根は、豊かな藻場が広がり、それを餌や生息場所とするアワビやサザエ、イセエビの好漁場となっており、あま漁業によるアワビは、県内でもトップクラスの生産量を誇っています。

また、白浜をはじめとする千倉、和田地区のクロアワビは、「房州黒あわび」として千葉ブランド水産物に認定され、その品質は海外からも高評価を得ています。

しかし、近年は高齢化による漁業者の減少、後継者不足が深刻であり、担い手確保と技術伝承が求められています。

そこで本ビジョンは、白浜地区のあま漁業の継続的な発展に向けて、漁業者、漁協、市及び県の関係者が、地区のあま漁業の現状と課題に対する認識を共有し、連携して指針を策定するものです。

## II ビジョンの位置づけ

### 1. ビジョンの目指す姿

白浜地区のあま漁業を継続的に発展させるためには、地区の漁業者、東安房漁協に対する南房総市、千葉県への支援が必要ですが、その前提として、安定した所得ややりがい、将来の展望が感じられるあま漁業のあり方を検討する必要があります。

白浜地区のあま漁業者の多くは、漁期（5月1日から9月15日まで）以外には、地区内外で他の漁業種類や農業などに従事しています。

あま漁業の担い手確保や技術伝承の対策として、Iターン移住者の受け入れが考えられますが、移住者の多くは、技術習得に時間がかかる上、他の漁業種類、農業、その他業種と連携したアワビ漁期以外の収入源の確保が必要です。

当ビジョンは、白浜地区のあま漁業の現状を把握して課題を抽出した上で、その解決策を検討することにより、10年後も白浜地区の魅力と伝統を継承し、あま漁業生産の維持を目指します。

また資源管理や、収益性の高い漁業経営を推進し、白浜地区の漁業を振興するための取組指針を示します。

## 2. ビジョンにおけるあま漁業の担い手の定義

本ビジョンの「担い手」とは、「白浜地区内に居住し、先輩漁業者と共に生業として、あま漁業に従事し、意欲的かつ継続的に漁協へ水揚げする者、又はこれを目指す者」と定義します。

# Ⅲ 白浜地区のあま漁業の現状と課題

## 1. あま漁業の現状

### (1) あま漁業者が所属する組織

#### ① 東安房漁業協同組合

白浜地区のあま漁業者は、地元の東安房漁業協同組合に正・准組合員として所属しています。あま漁業の他に、刺網漁業（サザエ、イセエビ等）や、採藻漁業（ヒジキ等）などの磯根漁業に従事しています。

#### ② 白浜町あま連絡協議会

白浜地区のあま漁業者は、東安房漁協の下部組織である「白浜町あま連絡協議会」（以下「あま連」という）を組織しています。

あま連では、操業ルールを策定するほか、漁期後の反省会、漁場造成、自主共済会の運営などを行っています。また、後述する輪採漁場の運営に参加するためには、あま連に所属する必要があります。

白浜地区は14の支部により漁場が管理され、このうち9支部に輪採漁場があり、漁場ごとに管理規約等を設け、管理、運用、種苗放流、漁場監視等を行っています。

### (2) あま漁業者数と年齢構成

#### ① 組合員数（資料編 図2）

平成17年以降、白浜地区の組合員数は1,800人前後で推移しています。正組合員数は、平成20年は382人でしたが、令和元年には194人に減少しています。

#### ② あま漁業従事世帯数（資料編 図3）

あま漁業従事世帯数は、平成11年は315世帯（1世帯当たり1.30

人)でしたが、令和元年には191世帯(1世帯当たり1.05人)に減少しています。

### ③ あま漁業者数と年齢構成 (資料編 図4～5)

令和3年3月現在、白浜地区のあま漁業者数は377名(男性286名、女性91名)、平均年齢は65歳(男性62歳、女性71歳)です。70歳代までは男性が多く、80歳代以上で女性が多くなっています。10～30歳代の多くは漁家子弟です。平均年齢のピークは、全体が平成22年の67歳、男性が同年の66歳、女性が平成30年の73歳です。男性は、漁家子弟や定年後帰郷者の就業により平均年齢が下がったものの、次世代を担う20～30歳代は少数です。女性は、若年層が地区外へ流出し、結婚後はUターンが少ないため、高齢化が進んでいます。

## (3) アワビの生産量・金額 (資料編 図6～7)

### ① 生産量 (昭和46年以降)

生産量は、最大が昭和49年、50年の95トン、最小が平成21年の13トンです。最近5年間は16トン(令和2年)から32トン(平成29年)で推移しています。

### ② 生産金額・平均単価 (平成8年以降)

生産金額は、最大が平成29年の2億9千万円、最小が平成21年の8千万円です。単価は、最高が令和元年の11,481円/kg、最低が平成15年の5,382円/kgです。最近5年間の生産額は1億2千万円(令和2年)から2億9千万円(平成29年)で、単価は7,453円/kg(令和2年)から11,481円/kg(令和元年)で推移しています。

## (4) 輪採漁場の取組 (資料編 図8～11)

### ① 3年型輪採漁場の取組と生産量

平成14年から3年型輪採漁場(以下「3年型」という)の造成が始まり、平成26年度までに7地先23区画が造成されました。生産量は、平成17年は0.3トンでしたが、平成21年には2.4トンまで増加しました。平成27年は、天候不良により出漁日数が少なく、一

般漁場の生産量は前年を大きく下回りましたが、輪採漁場の生産量は例年並みで安定していました。白浜地区の生産量に輪採漁場が占める割合は、平成 21 年に 15%まで達し、それ以降は 10 %未満で推移しています。

## ② 3 年型から 4 年型への移行

平成 27 年度からは、単価が高い大型アワビの生産による収益の増加、制限殻長（12 cm）未満の寸足らず貝の減少、及び産卵量の増加による天然資源の増加を目的に、4 年型輪採漁場（以下「4 年型」）の造成が行われています。3 年型に 1 区画を追加する形で 4 年型の造成が進められ、平成 30 年 3 月には合計 4 地区 16 区画 となりました。令和元年 9 月には、最初に造成した島崎地区で 4 年型の口開けが行われ、生産量は 278.3 kg（クロアワビとメガイアワビの合計）でした。

## ③ 輪採漁場をとりまく環境

近年は、勢力が強い台風が、連続して房総半島沿岸に接近または上陸し、時化が長期化して操業日数が減少することがあります。そのような年は、口開けが漁期末の 9 月になり、複数回の操業を行うことができず、生産量が減少します。また、アワビの餌料として重要なアラメ・カジメは、内房地域で広域的に減少しており、外房地域の一部でも減少したとの声があるため、動向を注視する必要があります。

## 2. あま漁業の課題

### （1）担い手の確保

白浜地区は都市部から近く、自然環境に恵まれているため、都市部からの移住希望者はいるものの、人口は減少しています。あま漁業者の高齢化が進む中、技術伝承や漁場管理を行っていくためには、次世代の担い手の確保が必須です。白浜地区への移住者や漁業就業者の背景は、世代別に以下のとおりです。

**20～50 歳代（若い世代）**

- ・将来的に着業可能な期間は20～60年と長く、担い手として最も期待される。
- ・結婚と子育てにはある程度の収入が必要だが、白浜地区は第1次産業が主体であり、あま漁期以外の収入源となる第2次・第3次産業が少ない。
- ・若年移住者向けの住宅が少ない。
- ・雇成型（まき網、定置網）より独立型（あま、釣りなどの小型船漁業など）への憧れが強い。
- ・白浜地区であま漁業者になるために必要な、正組合員資格を取得する際に、要件として3年間以上地区内に居住すること及び、組合への出資が求められる。

#### 60歳代～（定年帰郷世代）

- ・将来的に着業可能な期間は10～20年程度と短い。
- ・白浜地区で生まれ育った人が地区外で就業し定年後、帰郷しあま漁業者になる。
- ・子育てを終えた夫婦が多く、年金や貯蓄がある。
- ・地区内に、親族等が所有する家や土地がある。
- ・地区内で人柄を知られているため、正組合員資格を取得する際の要件として、3年間以上地区内に居住することが求められない。
- ・年齢制限により雇成型漁業（まき網、定置網）に就業することは難しい。
- ・「準組合員資格を有する」、「地元の知り合いから船や資材の譲渡を受けることができる」、「若い頃に漁業経験がある（あま、刺網、釣りなど）」などの場合がある。
- ・子供の頃から海に慣れ親しみ、あま漁業の技術を有している場合は、技術習得に要する期間が短い。
- ・輪採漁場の参加人数が少なく、管理が不十分な浜では即戦力として期待される。

#### 60歳代～（定年移住世代）

- ・将来的に着業可能な期間は10～20年程度と短い。
- ・地区外で就業した人が、定年後に移住し、あまを目指す。
- ・年金や貯蓄がある。
- ・地区内に家を購入して居住しており、最低限必要となる収入が少なく済む。
- ・地域のルールを地域コミュニティから教わる機会が少ない。
- ・漁業経験がないため、技術習得に要する期間が長い。
- ・生活がある程度安定しているため、漁業は生きがいや副収入として考える傾向がある。地域に溶け込み、成功しても、専業あまに比べて操業への熱意に差がある。
- ・生活拠点が白浜地区になく、漁協への水揚げ実績がほとんどない場合がある。

## (2) 輪採漁場の運営 (資料編 図12～14、表1)

輪採漁場は、浜ごとの生産量に大きな差があります。生産量が他の浜に比べて少ない主な要因として、人手不足や、非効率な素潜り作業に起因する、漁場管理の不足が挙げられます。例えば、大型台風や冬～春の南岸低気圧により平板が漁場外へ飛散したり、砂に埋没した場合は、平板直し作業が欠かせません。また、放流したアワビは全量回収が望ましく、取り残しが多いと、その後の種苗放流により密度が高まり、餌不足や漁場外への逸散が生じます。その結果、3～4年後の口開け時には制限殻長(12 cm)未満の寸足らず貝やヤセ貝が増え、生産量が減少します。

## (3) 種苗放流

白浜地区のアワビ種苗配布予定は例年6月です。しかし実際には、各地区の輪採漁場で取り上げが完了する時期が漁期末の9月になり、種苗放流はそれ以降にずれ込んでいます。この状況を改善するため、漁期前に口開け予定日を決め、漁期当初の5～6月に取り上げを行い、漁期中に種苗放流を完了することが必要です。また、種苗配付後、速やかに放流することで、種苗の活力を維持し、生残率を高めることが大切です。

更に、漁場の収容力には限界があり、それを超えて種苗の放流量を多

くしても、それに見合う回収量は期待できません。一般漁場、輪採漁場ともに、適正な密度で放流する必要があります。

## IV 白浜地区のあま漁業への考え方

あま漁業を継続的に発展させるためには、漁業者、漁協、市、県等が、あま漁業の現状や課題に対する認識を共有し、連携して取り組むことが特に重要です。漁業者、漁協は取組みを実践し、市や県はその取組を支援します。

### 【視点1】輪採漁場の維持管理および適切な種苗放流

#### 1. スキューバ潜水の導入による作業効率の向上

輪採漁場に放流したアワビを全量回収する上で、素潜りでは身体的負担が大きく、取り残しが生じます。スキューバ潜水の導入をさらに進めることで、作業効率を向上させ、取り残しを極力減らします。

#### 2. 輪採漁場の維持管理に必要な人員の確保 (資料編 図12)

輪採漁場の維持管理は浜ごとに行いますが、高齢化により、潜水して平板を起す人員が2~3人しかいない地区があります。このような地区では平板を起しきれず、取り残しが増えます。漁場を適正に維持管理するためには10人以上の人員を確保することが必要です。

#### 3. 種苗放流方法の適正化

放流効果を高めるため、種苗放流方法を適正化します。

### 【視点2】多様なあま漁業就業希望者の受け入れ体制の整備 (就業モデル・育成)

#### 1. あま漁業就業希望者への魅力の配信・共有

白浜地区の地域・漁業の魅力を、地区内外のあま漁業就業希望者に伝えるため、背景や世代に応じた適切な情報を配信するとともに、就業体験機会を提供します。

#### 2. あま漁業就業希望者の育成

これまでは、主に漁家子弟が白浜地区のあま漁業を担ってきました。これからは、漁家子弟に加え、その他の地区内外の人材が技術指導を受け、あま連が一定

期間、適性を見極めた上で、あま漁業に就業するモデルを整備します。

### 3. あま漁業就業希望者の端境期雇用対策

現状では、白浜地区の出身者を除き、移住してから3年間はあま漁業に従事することができません。また、あま漁業に就業した後も、一人前の技術を習得するまでに長い年月を要することや、あま漁期は4か月半と短いことから、端境期の雇用対策が必要です。

## V 今後の取組と展開方向

### 【視点1】輪採漁場の維持管理および適切な種苗放流

#### 1. スキューバ潜水の導入による作業効率の向上（各浜での潜水士の育成）

（資料編 図14）

輪採漁場の取り上げ時は、スキューバ潜水士が10人以上で作業することが理想的です。そこで、若い世代（20～40歳代）のあま漁業者を中心に、潜水士免許の取得を推進します。また、免許取得の支援として、漁協での講習開催や、地域の水産業振興基金の活用等を市、県とともに検討していきます。一部の浜では、新規免許取得者を対象に、先輩潜水士が「カジメ刈り」などの機会を活用して訓練・技術指導する取り組みが、始まっています。このような取り組みを推進するとともに、漁協若手職員の潜水士も育成し、漁協が輪採漁場の維持管理を指導する体制を維持します。

#### 2. 各浜間の協力体制や陸あま、准組合員等の加入による人員の確保

（資料編 図15）

平板直しや種苗放流、密漁監視などは共同作業ですが、地元で他業種を兼業する人が6割以上を占め、休日しか参加できない人も多くいます。

しかし、白浜地区のあま漁業者の高齢化、減少は急速に進行していると同時に、令和元年10月の「協議会」の反省会でのアンケートでは、回答者の9割以上が「後継者はいない」と回答しています。新規就業希望者が、あま漁業である程度生活していくためには、長期間の訓練や経験が必要なため、高齢化や減少をすぐに補うことは難しい状況です。

そこで、人手不足を補うために、新たな担い手の育成と平行して、一部の浜では、潜水士資格を持つ近隣の漁業者の協力を得て維持管理作業を行っています。この協力体制について、先のアンケートでは半数以上が「賛成」と回答している一方で、4割程度は「分からない」と回答しており、関心が低い人もいました。

今後は、人手不足の現状について認識を共有するとともに、各浜間の協力体制の強化や、地元の陸あま、准組合員等を取込むことで人手不足を解消し、輪採漁場の受益者を増やすための協議を進めます。

### 3. 種苗放流方法の適正化

漁期当初（5～6月）に取り上げを行い、速やかに種苗放流を行うことで、取上げまでに必要な成長期間を確保します。また、適正な密度（1㎡あたり種苗20個程度）で放流します。さらにスキューバ潜水やパイプによる放流を行うことで、外敵生物（フグ、ベラ、タコなど）による食害を減らし、生残率を向上させます。

## 【視点2】多様なあま漁業就業希望者の受け入れ体制の整備（就業モデル・育成）

### 1. あま漁業就業希望者への魅力の配信・共有

白浜地区の地域・漁業の魅力を生業就業希望者に配信するため、対象者や世代に応じた情報の配信や、就業体験機会などの創出を推進します。

#### （1）就業相談会等を活用した情報提供（10歳代後半～60歳代程度）

就業希望者に情報提供するため、「一般社団法人 全国漁業就業者確保育成センター」による「漁業就業支援フェア」や千葉県館山水産事務所による「館山地域漁業就業相談会」などへの参加等を通じ、地域・漁業の魅力及び就業情報の配信と共有を図ります。

#### （2）あま漁業の体験や学習機会の提供（10歳代～30歳代程度）

地元の漁家子弟を含む地域内外の小・中・高校生や一般の人を対象にした漁業体験などを通じて、地域・漁業の魅力および就業情報を配信し、共有を図ります。

また、市主催の「水産教室」や地元の「館山総合高等学校」での進路

ガイダンス、荒川区の小中学生を対象とした「自然まるかじり体験塾」などのイベントや食育体験を通じて、あま漁業の魅力の配信を行います。

さらに、県の事業である水産業インターンシップ（主に高校生対象）や漁業技術研修（主に既卒者対象）などを活用した漁業体験機会の提供を検討します。

## 2. あま漁業就業希望者の育成

白浜地区のあま漁業は、主に漁家子弟が担っており、現役あま漁業者の多くは、幼少期から海に親しんで育ったため、先のアンケートでは、8割以上の人は操業技術の指導を受けた経験がないようです。

また、新たに就業して、比較的経験の浅い20年以下のあま漁業者は2割程度であり、20-40年が最も多く、20年以上が6割以上を占めています。

しかし、現役あま漁業者の9割以上に後継者や弟子がおらず、それに伴い育成経験も少ないと考えられることから、今後は、漁家子弟以外の移住者などの加入を推進するため、関係者間で連携し、新規就業希望者の背景に応じて、以下のような方法であま漁業の新たな担い手の育成を推進します。

### （1）先輩あま漁業者による操業技術指導、実技講習等の実施

白浜地区で生まれ育った人や定年後に帰郷した人等を除き、多くの新規就業希望者は、アワビを見つけて傷つけずに漁獲する技術がありません。一人前の漁業技術を取得するには長い期間が必要であり、10年程度を要するとの意見もあり、個人の努力のみで技術を身につけることは、大変困難です。

そこで、熟練した技術を有する先輩あま漁業者による技術講習等を実施することにより、地域漁業の担い手の育成を推進する仕組みの構築を目指します。

育成担当者は指導漁業士やそのOBなど、地元のあま漁業者が担当し、1対1の師弟関係ではなく、複数の人数で交代しながら指導を行います。これにより、

- 1) 育成担当者の負担軽減
- 2) 新規就業希望者の人柄を複数人の目で確認
- 3) 育成担当者との新規就業希望者のミスマッチの防止

等の効果を期待しています。

また、新規就業者の受講形態は、通いや白浜地区への移住などが考えられますが、操業には明文化されていないルールやモラルなどがあり、これらを学ぶためには、先輩あま漁業者の船に乗り、現場で指導を受けることが最も効果的です。

そのため、一定の間隔で先輩あま漁業者の操業に同行し、指導を受けながら、技術を身につける方式を検討します。

## (2) 漁業権や漁協についての知識等の習得支援の実施

アワビを漁獲するための漁業権や漁協の仕組み等についての知識を得ることは、新規就業希望者にとって重要です。漁協職員および県（主に館山水産事務所）では、知識等の習得を支援します。

## (3) 輪採漁場を活用しての新規就業希望者の育成

輪採漁場は、水深が3～4mで作業性が良く、平板が飛ばないように波浪や河川水の影響が小さい場所を選定して造成されています。

また、餌環境や底質が良好で水通しの良い場所でもあるため、アワビの生育環境を学ぶ場所として最適です。一方で、あま漁業者の高齢化や減少により、漁場の維持管理を行う上で人手不足の浜もあります。

そこで、輪採漁場を活用し、先輩あま漁業者の指導のもと、一定の訓練を積んだ新規就業希望者に対して、種苗放流や取上げの作業を経験させ、スキューバ潜水を用いた操業技術やルール等の指導を行う仕組み作りを検討、推進していきます。

## 3. あま漁業就業希望者のあま端境期雇用対策

あま漁業では、前述のとおり、端境期の雇用対策が必要です。

### (1) 地域コミュニティへの順化の支援（主に移住後の日が浅い漁業者）

白浜地区に移住した新規就業希望者に対して、地域コミュニティに溶け込むには「どのような点に留意したらよいか」との助言ができる体

制を、漁協、市、県などが連携して構築していきます。内容は、地元の漁協職員、市職員等のほか、移住してあま漁業を営んでいる先輩漁業者などから聞き取った内容も参考とします。

(例) 移住者から聞き取った内容

- ・地元の区長にあいさつに行き、自身のことを地域の人に紹介してもらう。
- ・地元の祭りなどに参加する。
- ・地元の農作業の手伝い（花き、野菜の収穫時期の簡易作業補助など）をする。
- ・エビ網のゴミ取りなど他の漁業種の手伝いをする。

## (2) 生活面の支援体制の強化

新規就業希望者が白浜地区に定着するためには、あま漁業の技術習得だけではなく、住居をはじめとする生活基盤が必要です。地元の漁業者、漁協職員をはじめ、市職員、県職員等の関係者が連携して地域への定着を支援します。

## (3) あま漁業と兼業可能な他漁業や他業種への

### 着業支援・雇用対策の推進（資料編 図15）

新規就業希望者の定着には、技術習得のほか、安定した収入が必要です。

あま漁業は時化や水温などの自然環境に影響を受けやすく、白浜地区の漁期である4ヵ月半に操業出来る日数は、年間20日程度です。そのため、白浜地区の現役あま漁業者の多くが兼業であり、その多くは（9割以上）地元で就業しています。

現役のあま漁業者の収入については、あま漁業を含めた年収全体として、「400～600万円」が最も高く約2割で、「300～400万円」、「400～600万円」で4割程度を占めています。また「～200万円」も3割程度、「1000万円～」は1割未満です。

また、あま漁業のみの年収をみると、「～200万円」が最も高く、8割以上を占め、「1000万円～」の上位層は極めて少なくなっています。

新規就業者は経験が浅く、安定した収入を得ることは難しいものです。そのため、漁業者、漁協、市、県の関係機関が連携して、兼業可能な収入源の検討及び就業希望者への情報提供を推進します。

#### ① あま漁業以外の漁業への就業

白浜地区では、兼業する漁業はイセエビ刺網が6割以上と最も多く、その他に曳縄やつり漁業を行う人もいます。エビ網の漁獲物の取り外しやメンテナンス作業の手伝い等は、地域の漁業者コミュニティとの接点となりやすい側面があり、新規あま就業希望者には是非体験してもらいたい仕事のひとつです。そこで、漁業者、漁協、市、県などが連携して、エビ網の漁獲物の取り外しや網の手入れの手伝いなど、地元漁業者との接点になり得る仕事のマッチングを行う仕組みを検討します。また、指導漁業士などを中心としたベテラン漁業者から、他の漁業（曳縄、つり漁業など）の技術を教わる仕組みを検討します。

#### ② 農業を始めとした他の産業への就業（資料編 図15, 16）

漁業以外の兼業は、農業が最も多く、回答者の約半数です。また、8割以上が農協の組合員資格を持っており、漁業の割合が多いと答えた人は6割程度であり、漁業の比重が大きい人が、やや多い傾向にあります。

白浜地区では花きや菜花、そら豆などを作っている農家が多く、あま漁期の終わる9月頃から翌年4月くらいまでが繁忙期ですが、高齢化や新たな担い手の不足が深刻であり、繁忙期には人手の確保が困難な状況です。作業には、草取りや運搬など比較的簡易なものもあり、時期を限定した求人があります。

そこで、漁業者、漁協、市、県などの水産業関係者が連携するだけでなく、県の農業事務所や農協とも連携して、定期的な意見交換を行い、あま漁業者に漁期外の農業関係の求人や関連する仕事の情報などを提供する仕組みや、農業技術の指導を受ける仕組みを検討します。合わせて、農業分野からあま漁業就業希望者を発掘します。

### ③ 漁協職雇用型のあま漁業者育成

東安房漁協では、漁業者だけでなく、職員も高齢化して慢性的な人手不足となっています。そこで漁協は、市、県と連携し、人材の選定、住宅など、生活基盤に係る情報提供などを行い、組合員になるまでの3年間、職員としてあま漁業就業希望者を雇用し、その間に漁協職員や先輩あま漁業者が、基礎的な知識や浜のルール、操業技術等を指導することで、地元コミュニティーに溶け込み、あま漁業へ円滑に就業するモデルを検討します。

### ④ 漁協加工場を活用したあま漁業者育成

東安房漁協は、白浜地区と千田地区に2つの加工場を有します。これらの施設であま漁業就業希望者をパートタイム雇用し、③と同様に育成します。

## VI ビジョンの期間および進め方 (資料編 図17)

本ビジョンの期間は令和3年度から令和7年度までの5年間とします。また、期間中には、さらに必要な対策の追加や見直しを行い、次年度以降の市、県等の施策、事業を反映させるとともに、必要に応じて令和5年度にビジョンの中間見直しを行います。