

③漁業（養殖業）

売上高 2 億円以上／従業員 3 名以上

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P20

事例 1 省力化機器の導入による労働時間の削減 P21

事例 2 作業の見える化によるコスト削減 P22

事例 3 自社加工・ブランド化による高付加価値化 P23

事例 4 会社の成長を従業員に還元することによるさらなる成長の連鎖 P24

【漁業（養殖業）】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

- 生産コストの約6~7割を占める飼料コストの高止まりに加え、売値が相場に左右されることにより、経営が不安定。
 - 多くの経営体では飼育技術が個人の経験や技能に依存しており、生産性の向上に限界がある。
 - 近年では高水温による養殖魚の弊死やサメによる食害も増加しており、環境要因等によるリスクも高まっている。
- ⇒所得向上に向けて、所得の原資となる「収益の増加」に取り組むとともに、「収益を所得に還元」できる経営体制の構築が必要である。



対策

収益の増加

(1) デジタル技術の導入等による生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- デジタル機器の導入による省力化、コスト削減、作業の「見える化」の推進
- 省力化につながる漁具（網等）の導入
- 出荷作業等の省力化につながる機器の導入
- 補償成長の実践による飼料コストの削減

【県庁側の取り組み】

- 生産性の向上につながるデジタル化・省力化機器の導入支援
- 生産性の向上に係る先進事例の収集と事業者への周知
- 投餌量削減技術の開発・普及

(2) 生産拡大や販路開拓による売上の拡大

【事業者側の取り組み】

- 产地加工やブランド化による付加価値向上
- 大型生簀の導入による生産量・生産効率の向上とリスク対策
- 高水温に強い魚種の導入
- ブリ人工種苗の導入

【県庁側の取り組み】

- 地産外商の推進（大手商社等との商談機会の創出等）
- 加工施設の機能強化等への支援
- ブランド化につながる認証取得への支援
- 生け簀の大型化への支援
- 高水温に強い新魚種の試験研究
- ブリ人工種苗の普及・促進

(3) リスク対策による経営の安定化

【事業者側の取り組み】

- 大型生簀の導入による生産量・生産効率の向上とリスク対策（再掲）
- 環境情報（水温、溶存酸素量等）に基づいたリスク対策の実施
- 高水温に強い魚種の導入（再掲）
- サメに破られにくい高強度の網の導入

【県庁側の取り組み】

- 生け簀の大型化への支援（再掲）
- 水温・溶存酸素量等の観測ブイの設置及びリアルタイムでの情報発信
- 高水温に強い新魚種の試験研究（再掲）
- 高強度の生簀網のモデル的な導入による効果検証への支援

収益を所得に還元

(4) 持続発展的な養殖経営に向けた経営力の向上

【事業者側の取り組み】

- 就業規則の作成・改正
- 昇給制度の導入（新たな役職の設定等）
- 若者等が働きやすい労働環境の整備（省力化による就業時間の短縮等）
- 将来的な需要を見越した経営戦略の策定
- 収益の所得分配の視点も含めた経営分析力の向上

【県庁側の取り組み】

- 専門家（社労士等）の派遣による就業規則の作成等への支援
- 経営体の収益向上と従業員の待遇改善を含めた総合的な経営戦略の策定支援

【漁業（養殖業）】企業等の取組具体事例① 「省力化機器の導入による労働時間の削減」

①企業の概要

事業者名：はやぶさ水産(株)
従業員数：8人
事業概要：マダイの養殖

②取り組みにより得られた成果

- 1日当たりの労働時間（年平均） H30年 8時間 → R7年 約5時間
(**4割削減** ※給与は維持)
- 業務終了時間を正午までとしたことで、職員が副業に就けるようになり、結果的に職員の所得が増大

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・以前は高齢者（60～70代）の従業員が多く作業負担の軽減が必要になったことや、少ない若者の離職を防止する必要があると感じたため
- ・養殖業者が多い宿毛湾において、安定的に人手を確保するためには、労働条件を改善する必要があると感じたため

④具体的な取り組み

- ・タイマー式の自動給餌機や網替え用のクレーン等の機械を導入するとともに、網替えがしやすい網構造への転換を図ったことで、作業時間を削減することができた。
- ・これにより、周年を通して正午には業務を終了できるようになり、従業員が午後の空いた時間に自営漁業や関連会社（種苗生産）の手伝いに従事できるようになった。
- ・この結果、従業員の所得が向上した。
- ・また、雇用されつつ自営漁業を営むこともできるので、自由度が高まり、若者の就業にもつながった。



<本事例を踏まえたポイント>

- 若者等が働きやすい労働環境の整備（事業者）
- 定型作業の機械化等による省力化（事業者）
- 生産性の向上につながる設備投資への支援（県）
- 労働条件の改善等に向けた専門家による経営指導（県）

【漁業（養殖業）】企業等の取組具体事例② 「作業の見える化によるコスト削減」

①企業の概要

事業者名：(有)マリンジャパン
従業員数：18人（うち正職員14人）
事業概要：マダイ・シマアジの養殖

②取り組みにより得られた成果

※小割：養殖生け簀（区画）のこと

- 餌使用量 123,800kg／1小割 → 109,940kg／1小割※ (**11.2%削減**)
- 増肉係数（魚を1kg太らせるのに必要な餌の量）2.5 → 2.3（⇒**生産性が向上**）
- ベテラン職員の給餌方法を他の職員に「見える化」することができ、**技術力の底上げ・均質化が図られたことで、生産性の向上**につながった。
- 給餌ロスを最小限に抑えながら魚の重量を最大限増やすことができた。

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・給餌担当職員の感覚により給餌を行っていたため、担当者間で増肉係数や給餌量にバラツキがあった。
- ・配合飼料の価格が高騰する中で経営を安定させるため、誰が給餌しても同じ成績になるような状況を作りたかった。



④具体的な取り組み

- ・**AI学習機能付きの自動給餌機**をR元年から順次導入したことにより、**給餌担当者の給餌のスピードや頻度を「見える化」でき、成績の良い職員の給餌方法を他の職員が参考にするようになった**。
- ・また、給餌機が魚の動きを感じし、魚が餌を食べなくなるギリギリのタイミングまで給餌ができるようになったことから、**餌の使用量を減らしつつも、出荷時の魚体重を最大限まで増やすことができた**。
- ・その結果、AI学習機能付きの自動給餌機を導入した小割では、餌使用量を11.2%減らすとともに、増肉係数を2.3まで下げることができ、**定期的な昇給にも繋げることができている**。

＜本事例を踏まえたポイント＞

- デジタル機器の導入による作業の見える化（事業者）
- デジタル機器の活用による職員の負担減、スキルアップ及び餌代の削減（事業者）
- 生産性の向上につながる設備投資への支援（県）
- 先進事例の収集と周知（県）

【漁業（養殖業）】企業等の取組具体事例③ 「自社加工・ブランド化による高付加価値化」

①企業の概要

事業者名：荒木水産(株)
従業員数：10人（うち正職員7人）
事業概要：ブリ・マダイの養殖

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ R7年1月から職員の月給を2～5万円アップ°
- 加工品を出荷することで、浜値相場に影響されにくい取引ができるようになった。
- ブランド化により、量販店からの引き合いが強くなった。

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・こだわりを持って育てたブリの差別化を図り、自社の名前を冠したブリを売ることで、浜値相場に左右されづらい安定経営を目指したいと考えたため
- ・魚を捌ける人が少なくなり、未加工魚の需要が減っていくのではないかと考えたため
- ・消費者にすぐに食べもらえるような商品を開発し、販売したいと考えたため



④具体的な取り組み

- ・H27年にグループ会社の「(株)勇進」を設立するとともに加工場を建設
- ・現在は荒木水産が養殖したブリの約6割を勇進がフィレ等に加工して出荷、一部はECサイトでの販売も実施
- ・その結果、浜値相場に影響されにくい価格での出荷が可能となった。
- ・また、荒木水産が生産したブリを「荒木さん家のブリ」として売り出しており、ブランド化されたブリとして量販店からの引き合いが強くなつたほか、一部の量販店とは浜値相場よりも高値での取引が可能となった。
- ・以上の取組の結果、荒木水産の収益が増え、R7年に2～5万円／月の賃上げを行うことができた。

<本事例を踏まえたポイント>

- 将来的な需要等を見越した経営戦略（事業者）
- 産地加工やブランド化による付加価値の向上（事業者）
- 地産外商の推進（県）
- 産地加工体制の強化（県）

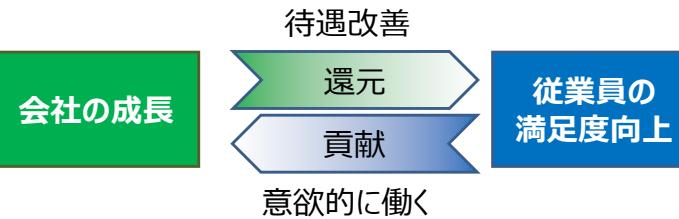
「会社の成長を従業員に還元することによるさらなる成長の連鎖」

①企業の概要

事業者名：安高水産(有)
 従業員数：37人(うちバックオフィス8人)
 事業概要：マダイ養殖

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・従業員が懸命に働いてくれた結果、会社の成長につながった。
- ・こうして働いてくれた従業員が、満足して今後も働き続けてくれるためにはどうすれば良いか常に考えており、従業員の待遇改善（給与、休日）に努めている。



②取り組みにより得られた成果

- 年間出荷尾数 H12年 60万尾 → R6年 170万尾
 - 給与 昇給の実施により従業員の所得が向上
 - 休日增加 週1日→週2日 (日曜固定 + 4日/月の有給休暇)
 - 現在の経営規模に必要な人材が確保・維持できている
- ⇒ **会社の成長が従業員へ待遇改善等の面で還元され、それによる従業員の意欲向上により会社のさらなる成長につながっていくという好循環が生み出されている。**

④具体的な取り組み

- ・以前は小規模な漁場であったものの、従業員の懸命な働きと規模拡大により生産量が増大し、さらに養殖作業・人員配置の見直し（機械ができる作業を機械に置き換え※）を積み重ねることで作業の効率化・安定化が図られ、会社の成長につながった。
※自動活メ機、自動選別機等 様々な機器を導入
- ・こうした会社の成長に貢献してくれた従業員が満足して働くよう、以下の待遇改善を実施。
 - ①給与について、一律ではなく個別評価による昇給を実施しており、現状の成績だけではなく将来の期待値も評価（質問の質や頑張っている表情などで判断）。
 - ②休日については、毎週日曜日+4日/月の有給休暇とし、従業員は希望によって週休2日にすることが可能。（現在の仕組みは本年4～12月までのトライアル実施※）
※トライアル実施後、従業員に無記名のアンケートをとり、その意見をもとに今後の仕組みを決定
 - ③**ハラスマント対策として弁護士と契約し年に1回全ての従業員と弁護士の面談を実施**（面識のある弁護士であれば困ったときに相談しやすくなる）。

<本事例を踏まえたポイント>

- デジタル機器の活用による作業の効率化・安定化（事業者）
- 従業員の満足度向上を目指した待遇改善（給与・休日の見直し）（事業者）
- 生産性の向上につながる設備投資への支援（県）
- 労働条件の改善等に向けた専門家による経営指導（県）