HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	漁業の担い手確保に資する価値観分析の試み ： 価値観の多様性・共感・経済的効用の統合的検討
Author(s)	名畑, 公晴
Description	この博士論文の全文は利用可能日以降に公開されます。利用可能日以前の閲覧方法は https://www.lib.hokudai.ac.jp/dissertations/copy-guides/ をご参照ください。
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(環境科学)
Dissertation Number	甲第16732号
Issue Date	2026-03-25
DOI	https://doi.org/10.14943/doctoral.k16732
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/99577
Type	doctoral thesis
File Information	NAHATA_Kimiharu_abstract.pdf, 論文内容の要旨 https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

学 位 論 文 内 容 の 要 旨/Dissertation Abstract

博士（環境科学）　　氏　名/Applicant　名畑　公晴

学 位 論 文 題 名/Title of Dissertation

漁業の担い手確保に資する価値観分析の試み
― 価値観の多様性・共感・経済的効用の統合的検討 ―
（An integrative analysis of value orientations for securing human resources in fisheries: examining diversity, empathy, and economic utility）

本研究は、漁業分野における担い手確保・定着の課題に対し、その解決の糸口を見出すために、個人と組織の価値観の適合（Person-Organization fit: P-O fit）の観点からアプローチしたものである。新規就業者の減少と高齢化が進むなか、従来の施策は制度的支援や研修体制に偏重し、求人組織および求職者の心理的側面への理解が十分でなかった。そこで本研究では、潜在的な求職者である中高生と、雇用主体である現役漁業者の価値観を中心に分析し、これに漁協組織の視点を補足的に加えることで、担い手確保・定着の促進に資する実践的示唆を導出することを目的とした。

第2章では、潜在的な担い手である中高生の漁業への認識を把握し、その形成に関わる要因を推定することを目的に、主に道南地域の中高生を対象とした質問紙調査を実施した。漁業に対する職業魅力度と個人属性・価値観との関連をクロス集計とχ^2検定で分析した結果、職業魅力度を高く評価した層は全体の約3割であった。漁業体験の経験や漁業者との接点が魅力度の高評価に関連し、漁獲行為や水中生物への好奇心などの仕事内容に加えて、水産物の供給や自己成長への期待といった要素も魅力度を高める要因として示唆された。一方で、「自然と関わる」「身体を動かす」といった要素は魅力度との関連がみられたものの、それらが好まれない場合に全体の評価を下げる基盤的要素として機能していた。さらに、職業を魅力的と認識することと、実際に就業先を選択する際に重視する考え方とは必ずしも一致せず、関心と行動の間に一定の乖離が存在することが示唆された。

第3章では、道南地域の現役漁業者を対象に質問紙調査を行い、回答データを用いて数量化Ⅲ類分析によって漁業における就業動機の多様性を明らかにした。分析の結果、「経済的満足―自律・挑戦」の対比をはじめとする、漁業者の就業動機を分類する四つの軸が得られ、漁協や主に営む漁法の違いによる価値観のばらつきが定量的に示された。自立的な経営や経済的安定など、各組織で実態的に漁業者を動機づける要素を求職者へ訴求することで、P-O fit の促進が期待される。また、漁業者の価値観の不均一性が実証されたことで、「漁業者」という職業を一括りにし、ステレオタイプ的なイメージ喚起を行うことは、むしろ各地の漁業組織と求職者のミスマッチを生じさせる恐れがあると考えられた。

第4章では、中高生と漁業者の双方における漁業に対する認知的価値を、数量化Ⅲ類によって重ね合わせることで、P-O fit を促すための知見を求めた。中高生の推定サンプルスコアの算出結果より、

中高生が漁業の中で「魅力と思う」と認識していた要素と、それらを実態的な動機づけとして強く位置づけている漁業組織の属性とを対応させることができた。また、中高生の認知的価値の分布に偏りがあったことから、漁業に関するステレオタイプ的な価値観の存在が示唆された。多様な価値観をもつ漁業組織が情報発信を行わない場合、若年層は固定化された印象のみで求職行動を取らざるを得ないため、着業後の早期離職のリスクが高まることが考えられた。一方で、中高生のイメージには無かった漁業の価値を適切に情報発信することで漁業への関心の間口を拡げられる可能性があることも考察された。

第5章では、若年層が漁業就業先の選択においてどの条件を重視するかを選択型コンジョイント分析により推定した。給与水準のほか、地域の受容性や仕事の自由度など複数の条件を組み合わせた漁業地域のプロファイルを提示し、中高生が選択した希望先のデータから各水準の効用値を推定した。分析の結果、月給の高さが高い効用値を示し、経済的条件の重要性が定量的に裏づけられた。一方で、外部参入に受容的な気風の有無など、非金銭的な条件にも高い効用値が確認された。効用値をもとに限界支払い意思額を算出したところ、月給にして数万円レベルの価値があると推定された。これらの結果をP-O fitの観点からみると、担い手確保には漁業地域の経済的な発展だけでなく、地域の気風や働き方といった価値観の発信も重要であることが確かめられた。

第6章では、担い手不足の問題に関する当事者構造を、心理的距離（社会的・時間的）の観点から質問紙調査と半構造化インタビューで検討した。自分自身を当事者とみなす漁業者は約2割にとどまり、多くは漁協や地域などの共同体を当事者と捉えていた。若年層ほど自己を当事者とし、高齢層ほど共同体を当事者とする傾向がみられ、時間的距離では「すでに問題を実感している」との回答が過半数を占め、喫緊性は高かった。漁協へのインタビューからは、制度的な制約や人手不足、過去の新規参入施策の失敗経験に基づく諦観が行動を阻害していることが明らかになった。総じて、担い手不足の問題に対して自ら行動を起こす主体の不足が示唆されたことから、内部の動機づけに加え、第三者の協力を視野に入れた施策設計の必要性が示された。

本研究の成果を総合的に考察すると、漁業における担い手確保と定着には、P-O fitの促進が非常に重要な役割をもつことが示唆された。職業魅力度や就業条件の選好から、若年層は経済的条件だけでなく、地域の受容性や仕事の自由度といった非金銭的価値にも強く反応しており、これらの価値を的確に伝える情報発信が求められる。また、漁業者側の動機も一様ではなく、地域や漁法ごとに多様な価値観が存在することから、均一的なメッセージではなく、組織の特徴に合わせた発信戦略が必要である。こうした取り組みは、求職者と漁業組織の相互理解を深め、求職者の増加や早期離職の防止に効果的であると考えられた。しかし、こうした取り組みを漁業者や漁協単位で自前に行うことは、人員や専門性の制約から容易ではない。この状況を踏まえると、求人広告会社など外部専門機関へのアウトソーシングにより、人材確保の戦略立案の支援を受けることが有効と考えられる。行政による支援を併用することで、地域全体の発信力を底上げし、適合度の高い人材の確保が促されると期待される。さらに、P-O fitの実現は地域社会の価値観を変化させる契機にもなり得る。外部からの参入者が地域で成果を上げることにより、地域の受容性が高まることを示唆する報告例もある。担い手確保策は多人数の獲得を優先するよりも、まず初期の適合者を丁寧に発見・支援することが好循環の起点となり得る。P-O fitの促進は単なるマッチング技術としてではなく、地域の変化を引き出す起点として位置づけることが、漁業の持続性を高める鍵であると結論づける。