

主 催：愛媛県信用漁業協同組合連合会

第27回「えひめ水産業WEBセミナー」

日 時：令和6年9月10日（火）15：00～16：30

次 第

1. 開会

2. 講演「漁業人材の育成と確保」

中小企業診断士 扇山 光一 氏

3. 閉会

留意事項

1. 受講中は、「カメラ OFF、マイク OFF」にして頂きますようお願い致します。
2. 通信環境によっては、**映像及び音声**が途切れる場合があります。
3. 受講後は、**アンケート**にご協力願います。

※当会ホームページ（オンラインセミナー）に、アンケートの入力ボタンをご準備しております。

4. **本セミナーの受講内容は録画しており、見逃した方に向けて、後日当会ホームページにて配信する予定ですので、ご了承ください。**



浜鯛長（はまたいちょう）

●浜鯛長

愛媛県JFマリンバンクのイメージキャラクター。
愛媛県では瀬戸内の鯛、愛鯛といった名称やキャッチコピーで赤く綺麗な鯛を生産していますので、そこから生まれたキャラクター。

●特徴

漁師を引っ張る浜の隊長であり、鯛の王様という意味の名称。
漁師の前掛けをイメージした腰巻にある「喜」という文字は、皆様に消費していただいた魚の骨の絵です。

愛媛県信用漁業組合連合会
第27回 えひめ水産業WEBセミナー

漁業人材の育成と確保

2024年9月10日

有限会社ピー・ダブル・オー
中小企業診断士 扇山 光一

自己紹介

扇山 光一(おおぎやま こういち)

1964年(昭和39年)生まれ

広告代理店と出版社を経て、有限会社ピー・ダブル・オーを設立。
コンサルティング、リサーチ、プランニング、制作ディレクションを手掛ける。

2023年5月中小企業診断士登録。

“これからを見据えた成長の実践的な仕組みをつくる”をテーマに、
県内の中小企業や団体の経営支援に取り組んでいる。

人材の育成と確保は、どの業種でも悩まれている課題です。
今回は水産業について、深く掘り下げていきたいと思います。



漁業人材の現状と課題

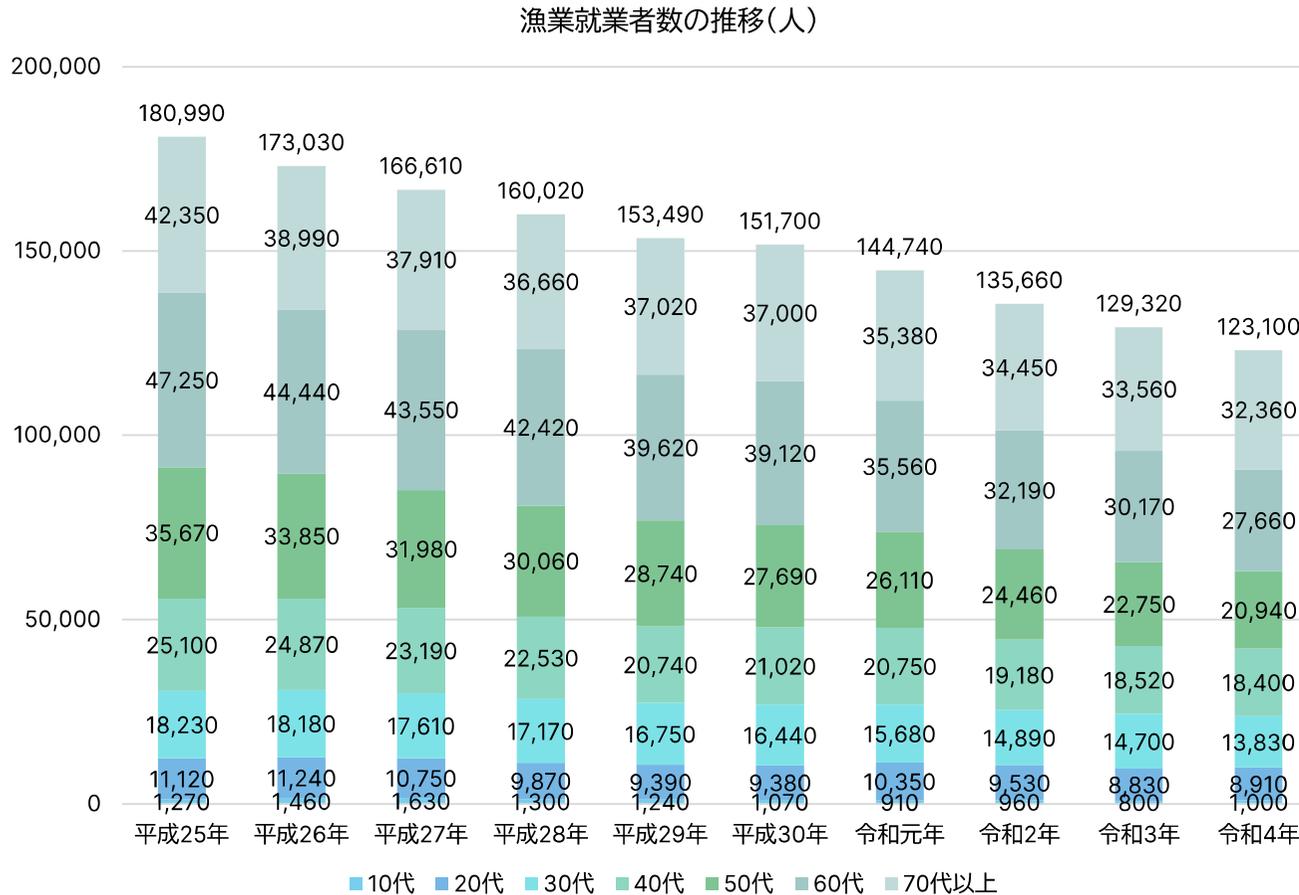
新規就業者の育成・確保

外国人材の受け入れ・確保

人材育成・確保の新しい動き

まとめ

漁業就業者数の推移



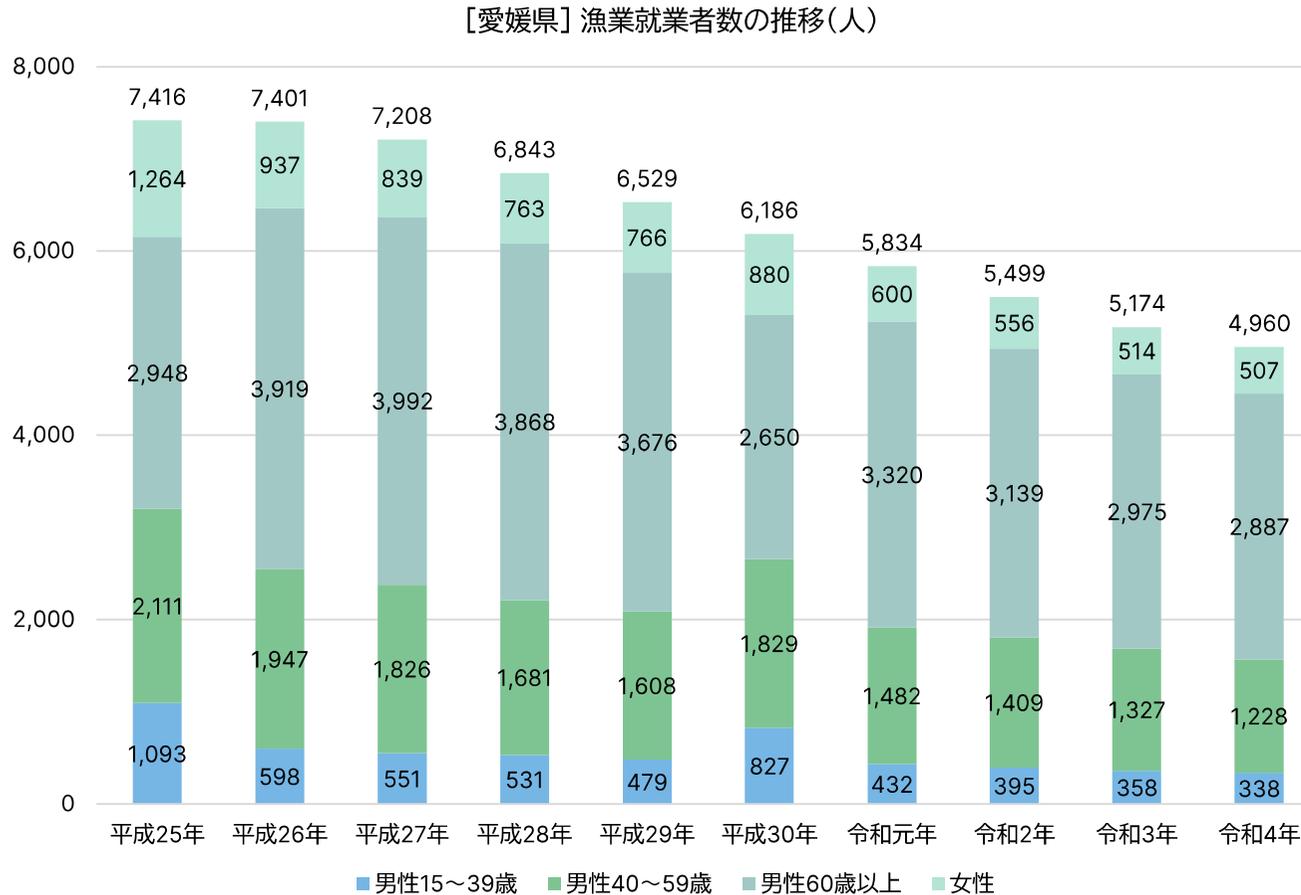
漁業就業者は一貫して減少。

高齢に偏った就業構造のため、今後も減少は続くと予想。



- 10年間で57,890人減、
10年間で約1/3が減少。
(※平成25年を100とした令和4年の指数は68)
- 年平均では6,432人減少。

漁業就業者数の推移 [愛媛県]



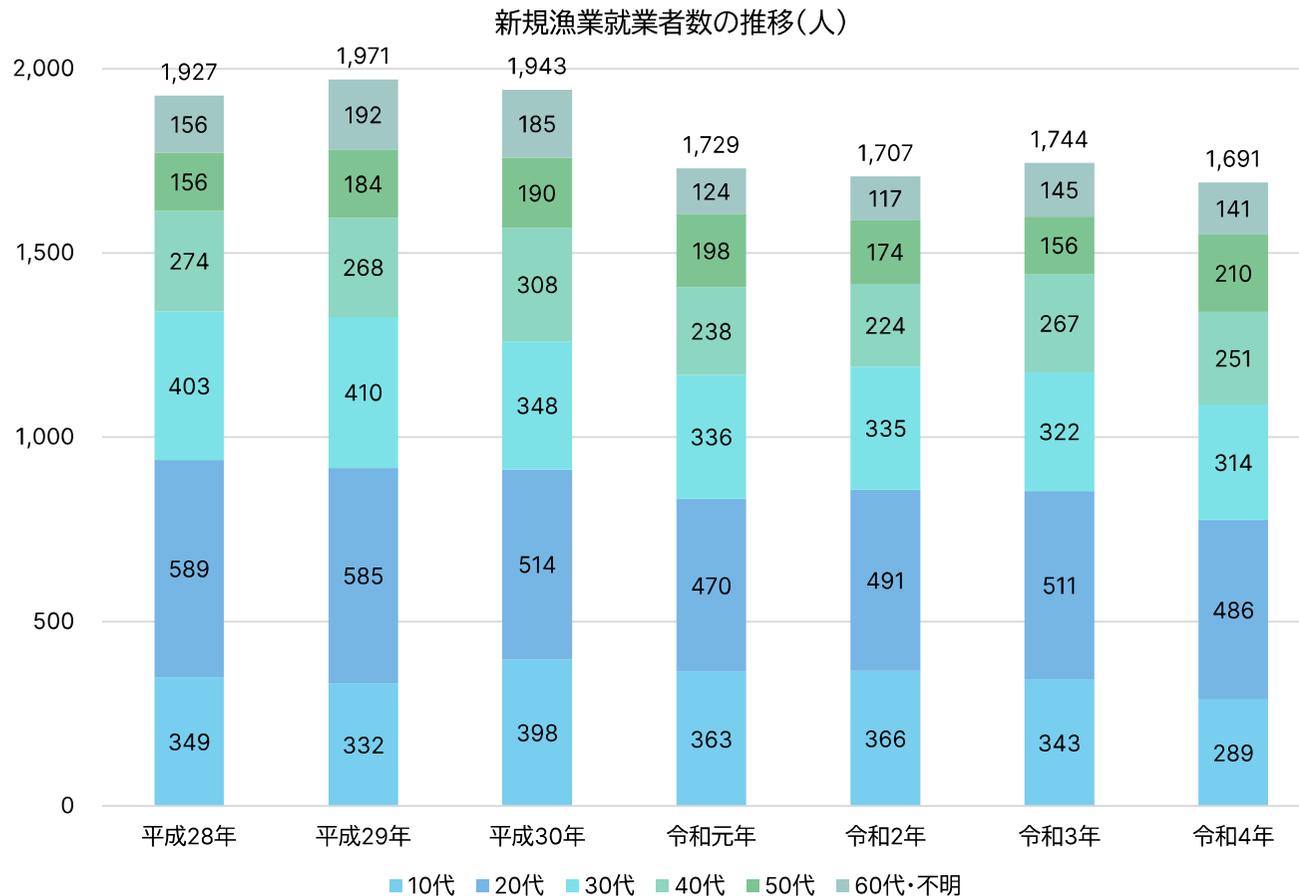
愛媛県においても漁業就業者は一貫して減少。

高齢に偏った就業構造は全国よりも顕著で、今後の減少ペースは全国より早まる可能性もある。



- 10年間で2,456人減、10年間で約1/3が減少。減少ペースは全国と同等。(※平成25年を100とした令和4年の指数は67)
- 年平均では273人減少。

新規漁業就業者数の推移



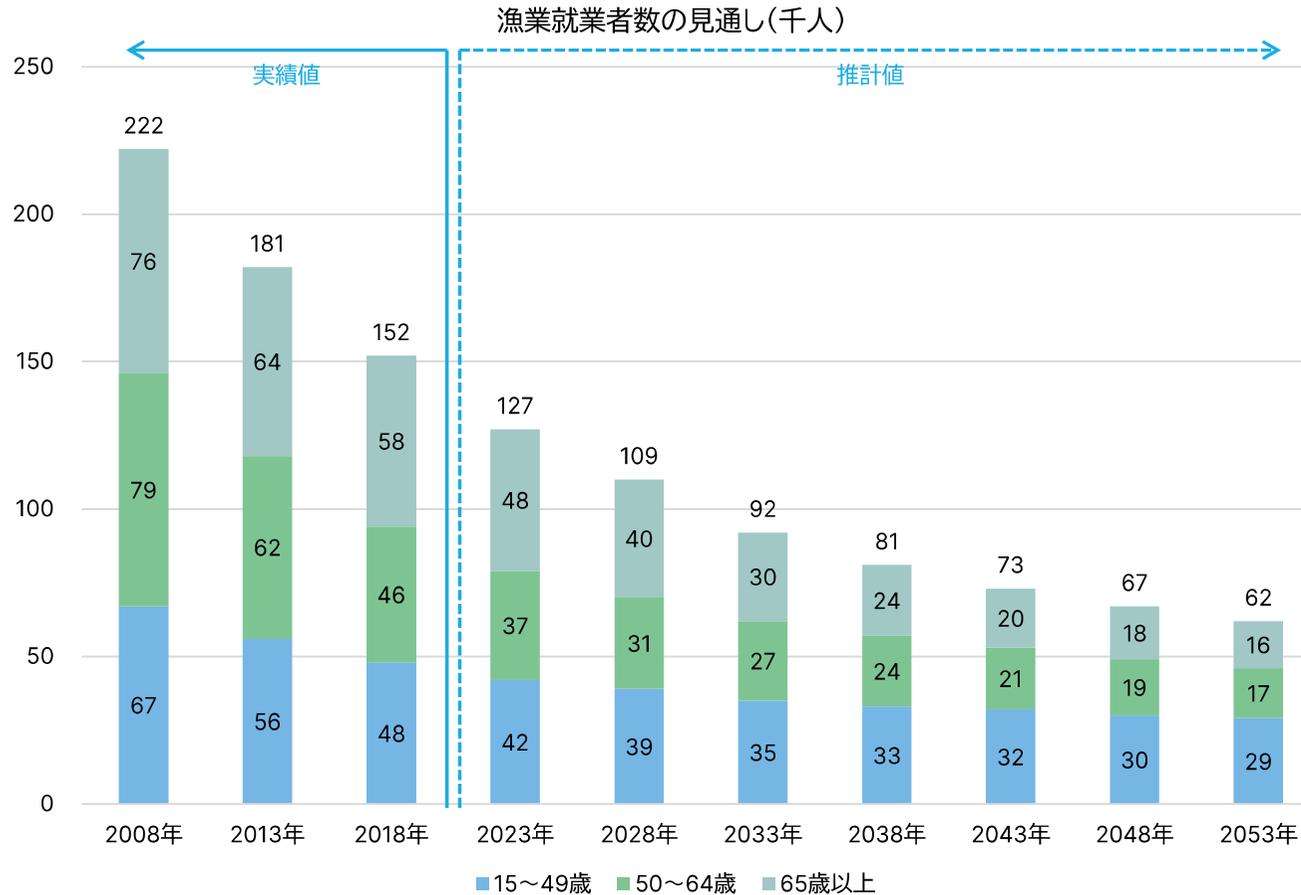
新規就業者は2,000人近くで推移していたが、令和元年以降は1,700人前後に大きく減少。

構成比率が高い10～30代の減少が目立つ。



- 就業者数の減少6,437人(P3)を賄うには、年間約4,700人不足。

漁業就業者数の見通し



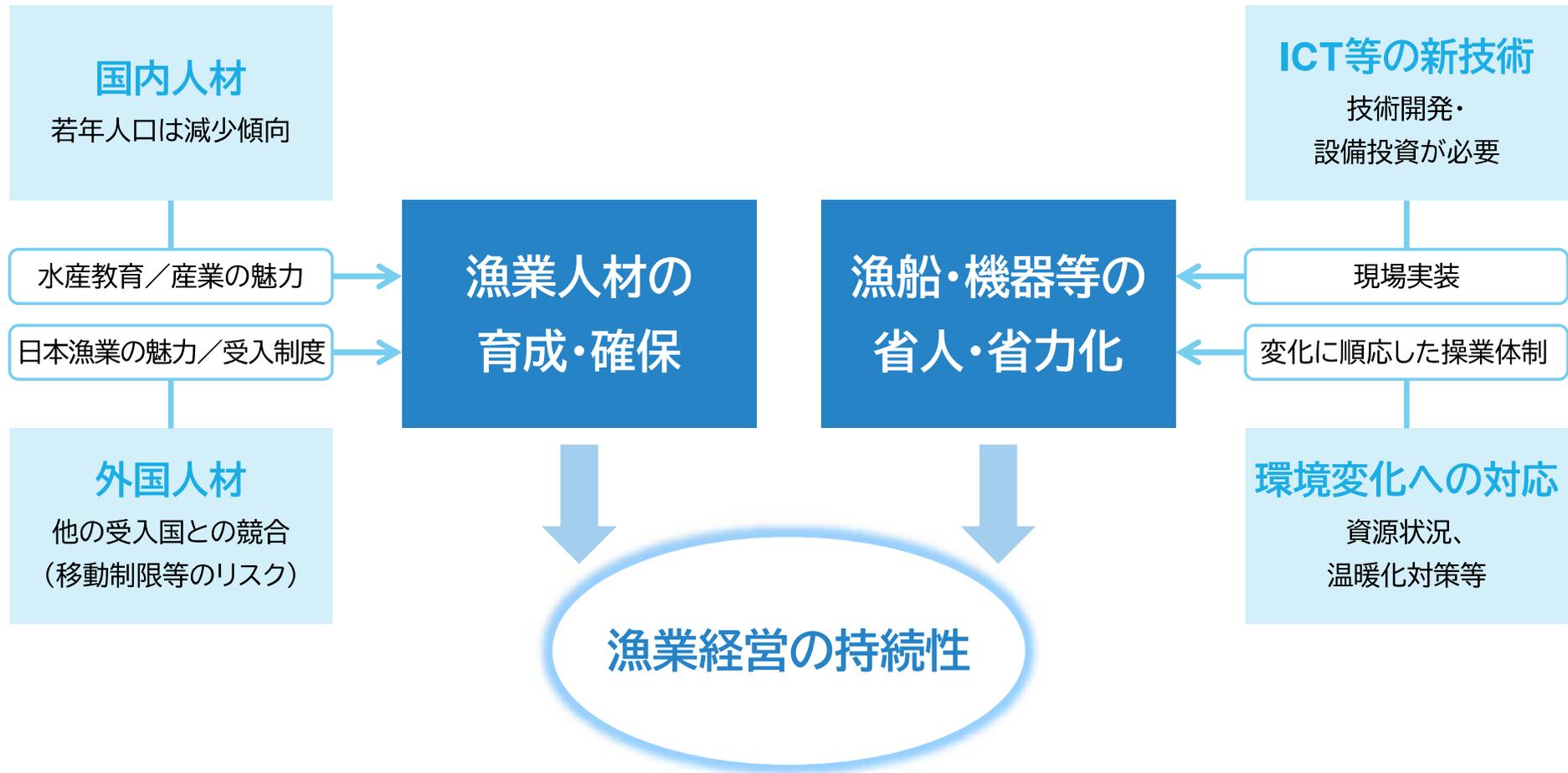
将来の漁業就業者数は10年後(2033年)に約9万人、20年後(2043年)には約7万人に減少する見通し

※国内労働力人口の減少に伴い、漁業の新規就業者も減少していくと見込んだ場合



- 令和4年(2022年)の実績は12.3万人(P3)で、見通しよりも早いペースで減少が進行。
- 10年後は2023年の72%、20年後は57%の水準。
(※2023年を100とした指数)

漁業経営の課題



漁業人材の課題

新規就業者の 育成・確保

- 新規就業者は若年層が中心だが、49歳以下の就業者数は減少傾向
- 長期研修受講者は5年後には半減、定着率の改善が必要
- 漁業の持続には、年齢バランスの改善が必要
- 不足する労働力は、外国人材の活用、ICTの活用等による省力化・省人化の推進も必要

水産教育

- 高度化する水産業の現場ニーズに対応した水産高校等における専門教育の充実が必要
- 水産大学校の水産関連分野への高い就職割合を引き続き確保していくことが必要

海技士等の 人材育成・確保

- 高齢に偏った年齢構成で、若手人材の確保・育成が喫緊の課題
- 水産高校生が漁業就業で重視しているのは、給料に次いで“休暇の確保”。長期研修受講者の離職理由でも、休日等の労働条件を挙げる者が多数

外国人材の 受入れ・確保

- 不足する労働力は、外国人材の活用も必要
- 広く特定技能制度を活用していくためには、日本人との共生を図るとともに、外国人材にとって日本の漁業が魅力あるものとなるよう、生活支援や相談対応の充実など、満足度の高い受入環境の整備が重要

漁業人材の現状と課題

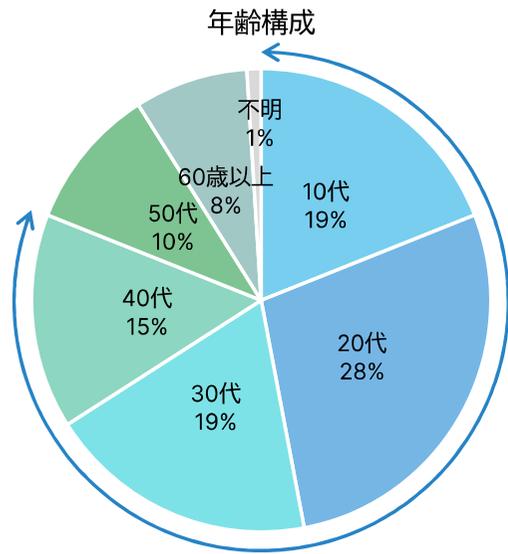
新規就業者の育成・確保

外国人材の受け入れ・確保

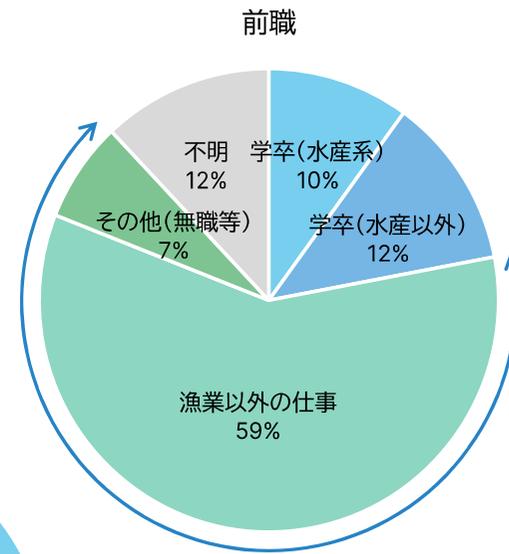
人材育成・確保の新しい動き

まとめ

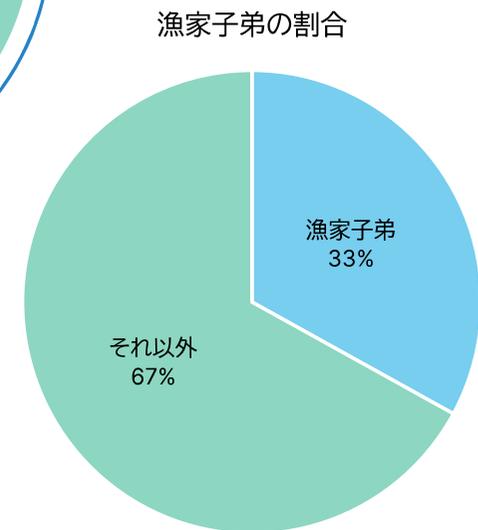
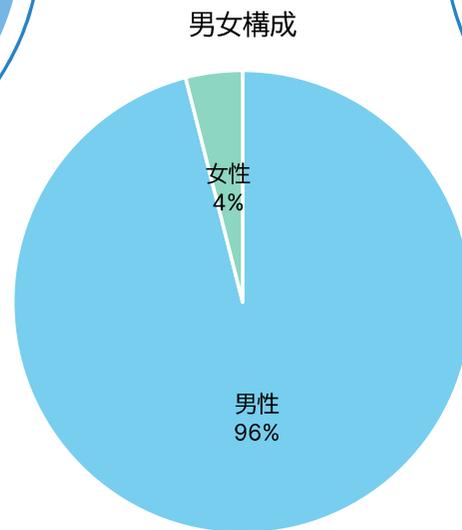
新規就業者の特徴



40代以下が8割



転入者が7割



[出典] 水産庁「漁業生産を支える人材確保」令和3年7月：新規就業者の年齢構成等(2017～2019年度)～都道府県が実施している新規就業者に関する調査から水産庁で推計～

新規就業者の支援制度

就業前

就業相談会の開催・
インターンシップ・就業体験

就業準備資金の交付
(最大150万円、最長2年間)

就業・定着

長期研修

雇用型	雇用型	漁業経営体への就業を目指す 最長1年間※、最大14.1万円/月を支援
	幹部 養成型	沖合・遠洋漁船に就業し幹部を目指す 最長2年間※、最大14.1万円/月を支援
独立型	独立・自営を目指す 最長3年間※、最大28.2万円/月を支援	
	実践型(水揚目標等を定めた経営計画の実証) 研修2年目以降に実践研修経費を交付 最長2年間、最大150万円/年	
雇用就業者の独立自営・経営の起ち上げにも適用 (最長2年間)		

※就業準備資金の交付が1年以下の場合、研修期間を1年延長可能

経営・技術の向上を支援

漁業就業フェアの開催

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
開催回数	4	3	3	6
来場者数	769	680	762	637

漁業学校等(漁業研修機関)で学ぶ就業前の若者への資金の交付

	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
交付者数	34	37	40	37

漁業現場でのOJT方式による長期研修 ※前年度からの継続受講者を含む

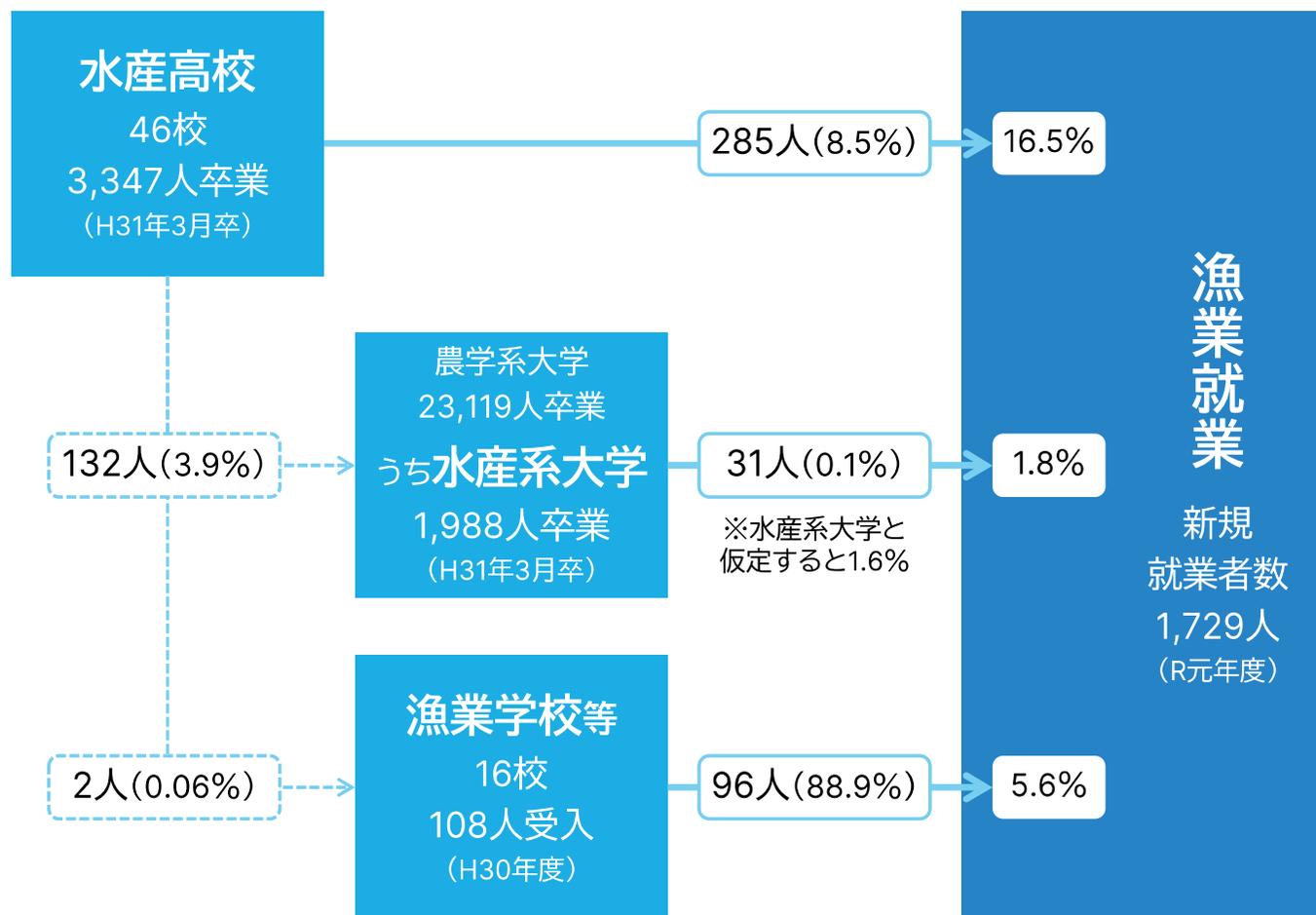
	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
交付者数	479	431	428	403

愛媛県の漁業就業関連の支援制度

自治体	支援制度	独立支援	研修制度	その他
愛媛県	新規漁業就業者育成強化事業	●		
愛媛県	漁業人材育成総合支援事業			●※1
宇和島市	宇和島市漁業新規就業者支援事業			●※2
宇和島市	宇和島市新規漁業就業者育成強化事業	●		
八幡浜市	八幡浜市の漁業を支える担い手育成事業	●	●	
八幡浜市	八幡浜市漁業新規就業者支援事業補助金			●※3
伊予市	伊予市新規漁業就業者育成強化事業	●		
西予市	西予市漁業新規就業者等支援事業	●		
上島町	上島町農林漁業インターン事業		●	
伊方町	伊方町新規就業者支援対策事業		●	
愛南町	愛南町新規漁業就業者育成強化事業	●		

※1:就業希望者への情報提供 ※2:研修生受け入れの就業・移住支援 ※3:研修費・生活費補助

学校等からの就業状況



漁業学校の卒業者の漁業への直接就業率は高いが、水産学校、農業系大学の卒業者の直接就業率はあまり高くない。

漁業側からみると、水産系学校からの直接就業率は23.8%

[出典] 水産庁「漁業生産を支える人材確保」(令和3年7月～文部科学省「学校基本調査」、全国水産高等学校校長調べ及び水産庁調べ)を元に作成

新規就業支援の事例(1)北海道礼文島

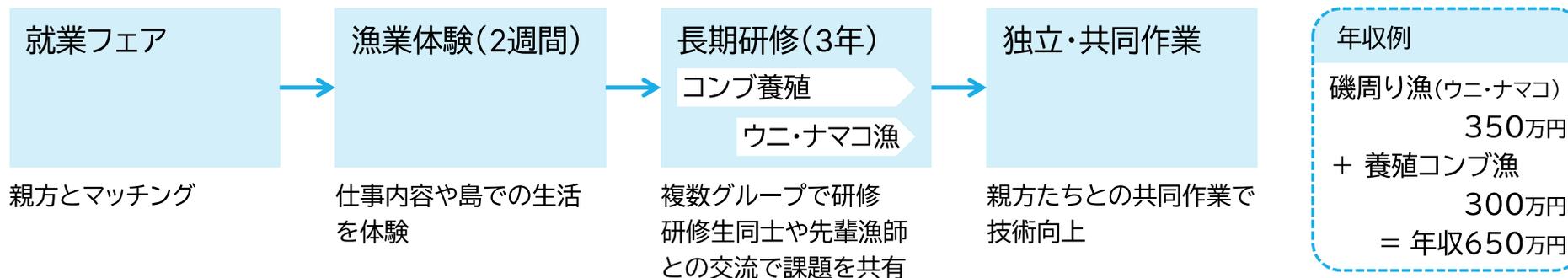
地域の概要

- 島外から就業希望者を積極的に受け入れるため、**利尻漁協、利尻島及び利尻富士町が中心となって、島全体で取り組みを推進。**
- 11年間で34名が研修を受け、28名が地域に定着（定着率8割）。
- 島外からの移住漁師とその家族で実質的に89名の人口増加。

取り組み事例

新規就業者の定着モデルで支援

- 就業フェアでマッチング後、2週間の漁業体験。
- 長期研修では、新規就業者でも働きやすいコンブ養殖を中心に、ウニ・ナマコ等の採貝藻を組合せ。
- 研修後は、親方たちとの共同作業、漁船漁業の乗組員や水産加工等でも働く。
- 数年後には、頑張り次第で採貝藻だけで500万円の収入も可能。



[出典] 水産庁「漁業生産を支える人材確保」令和3年7月

新規就業支援の事例(2)東京都三宅村

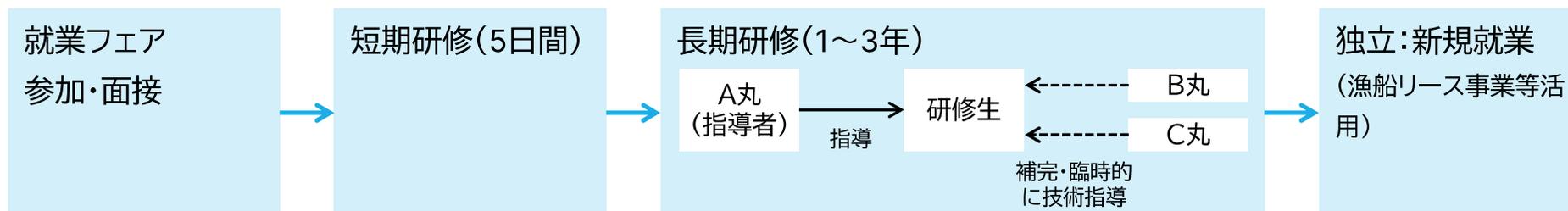
地域の概要

- 漁業者の増大と定着を目標に漁協、漁業者、村及び都が一体となった「後継者対策実行委員会」を立ち上げ、新規就業者の確保・育成に取り組み。
- 7名の長期研修生が漁業に取り組み、そのうち4名の新規就業者が独立。この4名のうち3名は令和元年の正組合員の平均水揚げ金額を上回り、残り1名もそれに近い水揚げ。

取り組み事例

漁業就業希望者が独立するまで支援

- 漁業就業希望者を漁協のホームページや就業者フェアとのマッチングで募る。
- 短期研修(5日間)の後、長期研修を希望する研修生に操業や技術取得のため長期研修(1年~3年)を実施、補完的に複数の指導者から指導を受け、複数の漁法を習得。
- 長期研修終了後は、新規漁業就業者として独立。



働き方改革の事例(1)沖合底びき網業

経営の悩み

- 古くから「沖合底びき網」漁業を営む。漁場が遠く、船上生活が長い厳しい職場という条件のもと、長く働いてもらえる漁船員の雇用・育成が課題。

漁業経営の基本

- 天然資源への感謝と豊かな食生活に貢献することを目指し、「一魚一会」を企業理念として掲げる。
- 企業理念に基づき、「新しい水産流通システムの確立」「我が国の伝統的食文化の継承」「安心・安全、豊かな食生活の創造」を使命とし、漁業のほか、水産加工業にも取り組む。
- 船員法に基づき、労働時間や休日等を定めるほか、定期的に安全講習を実施する等、安心して就労できる職場を実現。

魅力ある職場

- 近年、リシップを行い、安心・安全を実現する高鮮度流通や衛生管理のための機器を導入。このほか、AISの設置、シャワー、浴槽の設置といった船内の快適性の確保、社員寮の整備等、総合的に労働環境を向上。

人材を活かす仕掛け

- 人材育成のため、乗船履歴を満たしたのものには海技士等の資格取得のための資金を援助。
- 将来的な世代交代に対応するため、水産高校との関係づくりを強化。漁師になりたいという気持ちの他に、学校の先生や家族など周りからのサポートや励ましが重要だと感じ、学校や両親と積極的にコミュニケーション。

働き方改革の事例(2)養殖漁業

経営の悩み

- 4代続く漁師で、現経営者は大学卒業後にUターンして漁業に就業。対象魚種の生産過剰、外国産魚介類・魚類の輸入増加により、養殖方法の見直しが課題。また、従業員の定着率が低く、経営のあり方の見直しも課題。

漁業経営の基本

- 「石の上にも3年」を信条に、対象魚種の養殖方法（2年養殖から3年養殖へ）を見直すと共に、地域と一体となったブランディングを実施。
- それまでの個人経営から株式会社を設立し、法人化に取り組むこと、地元出身者を中心に採用することで、従業員が定着。

魅力ある職場

- 養殖漁業は、就労時間が規則的であることに加え、ブランディングの成功で販売が安定していることから、出荷シーズン等忙しい時期でも比較的余裕のあるスケジュールで作業が行え、長時間労働もない、魅力的な労働環境を実現。

人材を活かす仕掛け

- 生産技術の確立に伴い、生産に関わる管理業務は現場の従業員に権限を委譲、従業員は責任感を持って仕事に取り組んでいる。
- 経営者が、地元仲買人、観光協会、商工会、消防団等、地元の団体とネットワークを有し、地域活性化に積極的に取り組んでいることから、従業員が日々の仕事に社会的意義を感じる環境。

漁業人材の現状と課題

新規就業者の育成・確保

外国人材の受け入れ・確保

人材育成・確保の新しい動き

まとめ

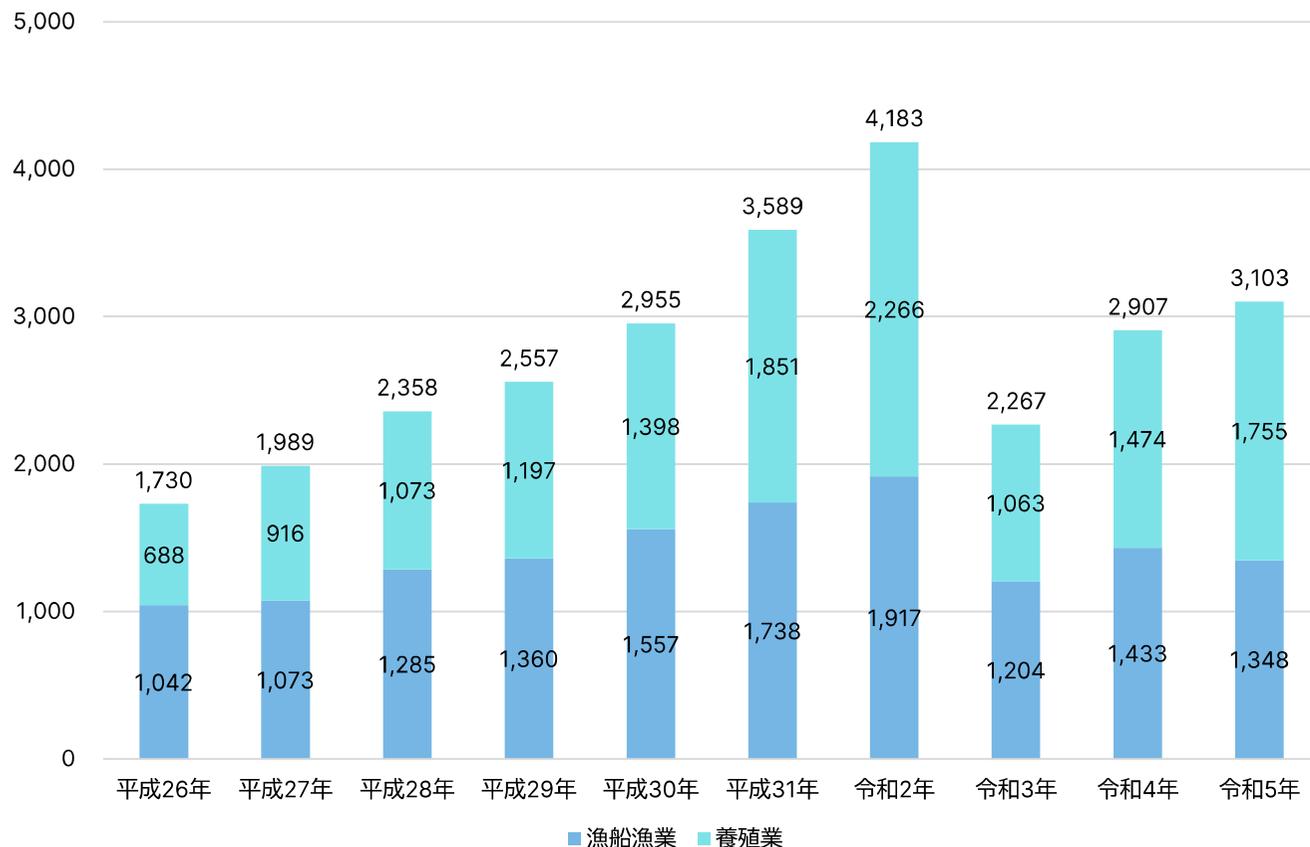
外国人材の受け入れ制度の概要

2027年

	技能実習	育生就労	特定技能
制度目的	国際貢献・人材育成	人材育成・人材確保	即戦力人材確保
在留期間	最長5年 (1号:1年、2号:2年、3号:2年)	原則3年	最長5年 (2号は制限なし)
就労時点の技能水準	なし	なし	相当程度の知識・経験 (技能測定試験 ※技能実習2号を良好に修了すれば免除)
就労時点の日本語能力	なし	日本語能力試験N5等	日本語能力試験N4等 (技能実習2号を良好に修了すれば免除)
転籍	原則不可	可能	可能
派遣	不可	農業漁業では可能	農業漁業では可能

技能実習生の受け入れ状況

漁業分野の技能実習生の在留者数の推移(人)



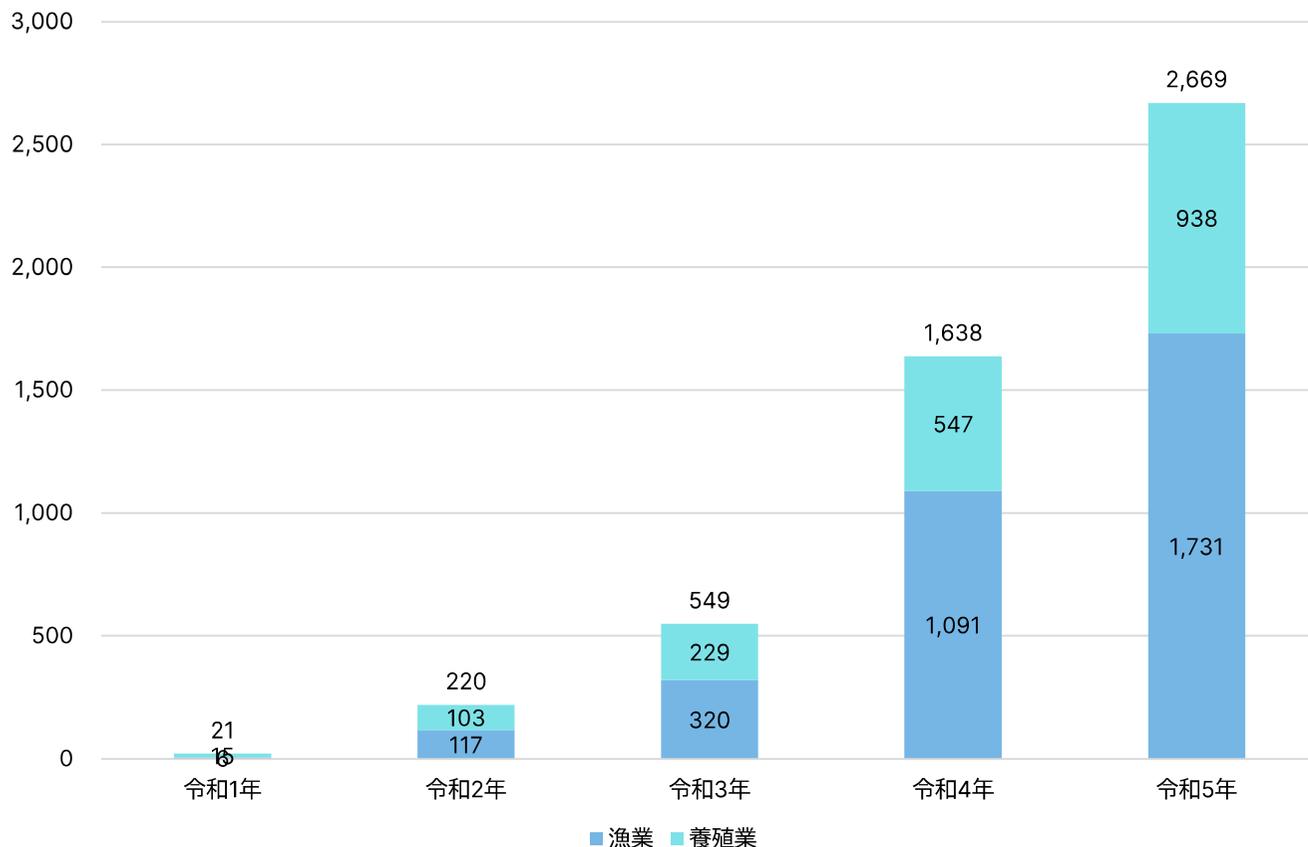
技能実習生は年々増加していたが、令和3年は新型コロナウイルス感染症の影響で減少。

令和4年からは再び増加に転じているが、コロナ前の水準には回復していない。

[出典] 令和3年～令和5年:出入国在留管理庁「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」/平成26年～令和2年:水産庁「漁業生産を支える人材確保」※令和3年～5年は12月末の数値、平成26年～令和2年は3月末の数値

特定技能外国人の受け入れ状況

漁業分野の特定技能1号在留外国人数の推移(人)



特定技能外国人は平成31年4月※の制度発足以降、年々増加。※5月から令和

直近では技能実習生の9割近くの水準にまで増加している。

- 令和5年の技能実習生と特定技能外国人の合計は5,772人。就業者数の年平均減少6,437人(P3)の約9割を賅っている計算。

[出典] 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」※各年共に12月末の数値

外国人材の受け入れ事例(1)愛媛県:鮮魚卸売/水産加工品製造販売

受け入れ事業者の概要

地域	愛媛県
事業内容	鮮魚卸売、水産加工品製造販売
従業員数	18名(社員12名、パート6名<※外国人従業員>)
外国人従業員	技能実習生6名(カンボジア:男性3名、女性3名、年齢は18歳~28歳、全員が鮮魚加工に従事)
備考	新たに技能実習生3名、特定技能外国人1名の受け入れを決定済。今年中に加わる予定。



受け入れの経緯

鮮魚卸、鮮魚加工、冷凍など、事業を拡大していく中で、慢性的に人手不足な状態が継続。

水産業は若年層に敬遠されがちで、田舎から都市部への流出も根強く、今後も採用が見込めないことから、外国人材の受け入れを考え始める。

最初は漠然とイメージ。公的支援機関の無料経営相談を活用して、外国人材の受け入れや事前の整備について相談。

その後、既に外国人材を受け入れている同業社に相談。技能実習生が確かな戦力になることを確認、手続きや監理団体などの情報を収集。

具体的な手続きは6ヶ月前から着手。3ヶ月前にオンライン面接をして、令和4年10月に1期生3名、令和5年10月に2期生3名を受け入れ。

手続きの流れ

1. 受け入れ計画の決定



2. 求人依頼～面接～採用決定



3. 技能実習計画の作成～申請



4. 技能実習計画の認定



5. 在留資格認定証明書の交付申請



6. 査証(ビザ)申請



7. 入国日の決定



8. 1か月間の入国後講習

- 手続きは監理団体がサポートしてくれるので、さほど負担はない。 ※監理団体によって違いも
- 面接は受け入れ事業者、監理団体、送り出し機関を結んでオンライン対応。通訳がたまたま日本人でコミュニケーションはとりやすかった。
- いろいろと経費はかかる。渡航費用、研修費用、通訳費用など。外国人を安く雇用できるといった、一昔前のイメージのようなことは全くない。
- 外国人材を他国と取り合う状況が起きている。その筆頭は韓国で、採用決定を出しても韓国に流れてしまうケースがある。
- 監理団体とは月1～2回のミーティングを行い、情報収集と意思疎通を図っている。

整備したこと

- 男女別に寮を用意。空き家の活用も検討したが難点があり、賃貸を利用。数カ所に分かれているので、将来はまとめていきたい。
※国によっては住居環境や食べ物に配慮する必要あり
- 移動手段は自転車を用意。警察官による交通ルール講座を実施して、事故防止に努めている。
- 就業規則を整備し、日本人従業員に受け入れのための社内教育を実施。指示書などはクメール語（カンボジアの公用語）でも作成。
- 実習生は日本語を毎日1時間勉強することをルーティン化。年2回は会社負担で日本語能力検定も受験。
- 1期生をリーダーにして、実習生同士の指揮系統やまとまりにも配慮。

外国人材との接し方

- 家族のような感じで、情をもって接している。監理団体からはドライでいいと言われるが、コミュニケーションをとりながら関係づくりに努めている。
- コミュニケーションをとることは社員にも徹底。言葉の壁はあるが、翻訳アプリやジェスチャーなどを使って積極的に意思疎通を図っている。
- 食事などの生活面や病気などの健康面には特に気をつけて、毎日声をかけるようにしている。
- 監理団体とのミーティングには、実習生も月1回は全員参加。
- 5年間の在留や特定技能の取得など、就業の継続に意欲を示す実習生も出てきている。

受け入れの成果

- 技能実習生たちには、すごく助けられている。時間に追われる鮮魚加工の人手不足をカバー。仕事も徐々に覚えてきて、工場全体の作業効率が向上。
- 実習生と触れ合うことで、グローバル展開に対する考え方がガラッと変わった。外国人と触れ合うことで、壁が取り払われ抵抗感がなくなった。
- 日本人従業員にとっても学びがあり、従業員同士の関係性も良くなった。実習生の覚悟や頑張る姿勢には刺激を受けている。

今後の課題

- 1期生は日本語を結構話せるようになったが、2期生は1期生が通訳になり、日本語の修得が停滞気味。新たな特定技能外国人が刺激となることに期待。
- 実習生の地域交流を役場にも投げかけているが、未だ実現していない。地域住民や受け入れ事業者合同でのスポーツ大会や学生との触れ合いなど。県内にはそういう事例はあまりない模様。
- 実習生を地域の祭りに誘ってもなかなか来なかったが、最近では盆踊りに見学に来るなど変化も。

外国人材の受け入れを検討する事業者へのメッセージ

ハードルは多々ありますが、受け入れてみたら、さほど問題はなくて、自然にすっと入ってくる感じです。あまり重く考えなくてもいいのかなと思います。逆に学びもあって、僕にとってはいいことだらけです。今後も社内のバランスを取りながら、外国人材の受け入れを継続していこうと考えています。

外国人材の受け入れ事例(2)長崎県／石川県～実習生と共に地域活性化～

受け入れ事業者の概要

- 地域:長崎県
- 漁業種類:中型まき網
- 実習生:4人(インドネシア)

取り組み事例

余暇の充実

- 漁師塾(県主催の新人漁師対象の座学と実地の研修会)への参加
- 県内外のインドネシア技能実習生受け入れ機関への訪問・実習生同士の交流



地域交流

- 夏祭りや産業祭でインドネシア料理を販売・無料配布
- 教育委員会の依頼でインドネシア料理教室を開催

受け入れ事業者の概要

- 地域:石川県
- 漁業種類:いか釣り
- 実習生:79人(インドネシア)

取り組み事例

日本語習熟

- 日本語学習の一環としてNPO法人の協力を得て日本の歌を練習



地域交流

- 平成13年から毎年オーディションでインドネシア人漁業実習生バンドを結成(バンド名:チュミ・ボーイズ※)し、地元の福祉施設や公民館、学校などを訪問して日本とインドネシアの歌やダンスを披露
※「チュミ」はインドネシア語で「イカ」を指す

漁業人材の現状と課題

新規就業者の育成・確保

外国人材の受け入れ・確保

人材育成・確保の新しい動き

まとめ

水福連携

障がい者が水産業に従事する取り組み。水産業の人材不足の解消と、障がい者の就労機会の拡大を図る。福祉サービス事業所(施設)では、雇用されることが難しい障がい者向けに就労支援サービスを提供しており、障がい者(利用者)は施設内外で作業を行うことで賃金・工賃を得ている。

【事例】 社会福祉法人志摩市社会福祉協議会（三重県）

- 平成25年から水福連携に挑戦。就労継続支援A型事業所「ひまわり」、同B型事業所「はばたき」において水産業に取り組んでいる。
- 障がい者が作業しやすい道具の開発、作業の細分化、作業指導ができる専門指導員の配置など、様々な工夫で幅広く事業を展開している。
- 三重県より「アコヤ稚貝付着器作製」、民間事業者より「アオサ網支柱清掃／修繕作業」などを受託。
- 施設内作業での「牡蠣養殖用丸かご修理」、施設内作業での「牡蠣殻清掃」に加え、平成29年から自主事業として「牡蠣養殖」にも取り組んでいる。
- 移動販売車と店舗で、自主生産の牡蠣や漁協から仕入れた鮮魚を販売。



【事例】 就労継続支援B型事業所リヴよどえ（鳥取県）

- 漁業者から「わかめ干し作業」を受託。作業施設を設置して自前の干しわかめ製造を経て、2013年8月に漁協より仲買権を付与される。
- 仲買権により仕入れた地元水産物を加工・販売できるようになった。主な商品は「板わかめ」「乾燥わかめ」「干しホタルイカ」など。
- 漁協からの声かけもあって、同事業所を運営するNPO法人が漁港の団体組合員となり漁業権を取得。小型漁船でカゴ網漁にも取り組んでいる。



【事例】 就労継続支援A型事業所エコテリアなんぐん市場（愛媛県）

- 後継者問題を抱えていた事業者から事業承継して、アマゴの養殖事業を開始。
- 愛南漁業協同組合青年漁業者連絡協議会が、新たな魚種としてサツキマスの開発を考えていく中で、アマゴの養殖を営む同事業所と連携。愛媛大学・南予水産研究センターの指導を仰ぎながら、1.5~2.0kgのサツキマスの開発に取り組んでいる。
- 現在0.8~1.0kgまで到達しており、新たな地域特産品としてサツキマスの完成を目指している。



漁業ワーケーション

ワーケーションは仕事(Work)と休暇(Vacation)を組み合わせた新しい働き方。

「休暇型」と「業務型」があり、「業務型」には「地域課題解決型」「合宿型」「サテライトオフィス型」がある。

「地域課題解決型」は地域の人々と交流して問題解決に努めるもので、一次産業をテーマにしたものが出てきている。

【事例】 福井県大飯郡高浜町ほか「TUNAGUプロジェクト」

- (一社)日本ウェルビーイング推進協議会による、一次産業ワーケーションを活用した、農漁村と地域の関係人口創出を目的とした人材育成プログラム。和歌山県みなべ町・すさみ町、石川県能登町と共に、3県4地域で2023年9月から2024年2月にかけて実施。農林水産省補助事業。
- 事前オンライン研修を経て、現地で延べ15日間の実地研修(3泊4日×2回、6泊7日×1回)。各地域の定員は10名。高浜町は延べ18名が参加。
- 高浜町での研修内容は、水揚げの見学、漁協組合長から漁や漁具の話、加工手伝い、昼市の実践販売、ワークショップなど。ありのままの海辺の生活と漁業の現場を、感じてもらうプログラム。



漁業人材の現状と課題

新規就業者の育成・確保

外国人材の受け入れ・確保

人材育成・確保の新しい動き

まとめ

まとめ

- 人材不足は避けられない課題、既成概念にとらわれない対応が必要
- 働きやすく暮らしやすい魅力的な労働環境づくり
- 事業者・漁業・自治体が一体となった地域ぐるみの独自の取り組みが鍵
- 外国人材の受け入れは費用も手間もかかるが、新たな学びも多い
- 水福連携や漁業ワーケーションなど、視点を広げれば多様な可能性も

愛媛県の水産業を応援すると共に、
今後も持続的に発展していくことを期待しております

ご清聴ありがとうございました

第27回「えひめ水産業WEBセミナー」

セミナー閉会

本日は、ご参加・ご視聴頂きまして誠にありがとうございました。

次回セミナーのご案内 日 時：令和6年11月12日（火）15：00～16：30

テーマ：「事業承継・相続について」

講師：中小企業診断士 西下 郁馬 氏

セミナーは、愛媛県信漁連ホームページ（オンラインセミナー）からお申込み頂けます。

皆様のご参加をお待ちしております。

（主催：愛媛県信用漁業協同組合連合会）