



日本中央競馬会
特別振興資金助成事業

全日畜ワークショップ（南東北・北関東会場） 「畜産労働力の安定確保を目指して」

速報レポート

- ◎ 南東北会場（集会型）
 - ・ 開催日 令和2年8月25日（火）
 - ・ 時間 13：00（開会）から16：00（閉会）
 - ・ 会場 ホテル「ザ・ホテル大亀」（福島駅東口）

- ◎ 北関東会場（訪問型）
 - ・ 開催日 令和2年9月15日（火）
 - ・ 時間 10：00（開始）から16：00（終了）
 - ・ 会場 生産者の農場訪問にて（栃木県内）

令和2年12月

全 日 畜

（一般社団法人 全日本畜産経営者協会）

はじめに

私たち、畜種横断の畜産生産者の団体「全日畜」は、令和2年度の日本中央競馬会畜産振興事業として「畜産経営雇用促進調査事業」を実施しております。

この事業は、担い手の減少や高齢化等に起因して、近年急速に困難さを増している、畜産経営における労働力確保について、畜産経営者が参加するワークショップの開催や、アンケート調査の実施等を通して、雇用問題の実情と対策・方向性を明らかにすることを目的としています。

本書は、令和2年8月から9月にかけて実施した、ワークショップ「南東北会場・北関東会場」の概要を整理した「速報レポート」です。多くの方にご覧いただき、喫緊の課題である、畜産経営における安定した労働力確保の一助となれば幸いです。

令和2年12月

一般社団法人 全日本畜産経営者協会
(全日畜)

令和2年度「全日畜 ワークショップ」



「畜産労働力の安定確保を目指して」

◎ ワークショップの進め方

- 1 ワークショップは全国3か所（3ブロック）で開催します。
- 2 テーマである「畜産の雇用」に知見をお持ちの方にご参加いただきます。
- 3 参加された皆さんと「安定した労働力の確保」について意見交換します。
- 4 ワークショップの成果は、中央で開催する「セミナー」でさらに深掘りします。
- 5 調査の成果は事業報告書等に取りまとめます。



◎ こんな「声」を聞きませんか？

- 少子高齢化が心配、人材確保の厳しさが増している、将来の労働力確保が大変心配
- 労働条件・労働環境を工夫して、「優秀な人材確保と定着」を目指している
- 最近の従業員は、責任の重いポストを敬遠する傾向、管理者の人材育成が難しい
- 畜産業のイメージアップを図らなければ（迷惑産業というレッテルは困る）
- 外国人技能実習生を受け入れないと、仕事が回らない
- パート労働者は、女性と高齢者が戦力（頼り）
- 設備を充実して仕事を効率化しないと（現在の人員で可能なように） 等々

全日畜が、地域で開催するこのワークショップは、全日畜が実施する、令和2年度の日本中央競馬会 畜産振興事業「畜産経営雇用促進調査事業」の一環として実施いたします。

（問合せ先） （一社）全日本畜産経営者協会（全日畜） TEL 03-3583-8034 （山田、陣野原）

1 全日畜ワークショップ「南東北・北関東会場」の概要紹介

◎ 南東北会場

開催日 令和2年8月25日(火曜日) 13:00 ~ 16:00
会場 ホテル「ザ・ホテル大亀」(福島駅東口)

◎ 北関東会場

開催日 令和2年9月15日(火曜日) 10:00 ~ 16:00
会場 各生産者の農場訪問にて(栃木県内)

2 事例紹介をお願いした畜産経営者のみなさんのご紹介

	(有) 酒井養鶏場 代表取締役 酒井 裕之 様 (採卵鶏の経営者) [南東北会場]	<ul style="list-style-type: none"> 福島県石川郡浅川町で、採卵鶏36万羽を飼養 労働力は60名で、外国人雇用が半数以上 雇用者の定着が不安定で、外国人雇用に依存 同一労働、同一賃金で、差別なく条件設定 休暇、就業時間、残業時間など就業規則を制定
	伊達物産(株) 代表取締役 社長 清水 建志 様 (肉用鶏の経営者) [南東北会場]	<ul style="list-style-type: none"> 福島県伊達市等で、肉用鶏220万羽等を飼養 労働力は180名(グループ全体で1,000名) 外国人雇用は、ベトナムの技能実習生36名 募集はハローワーク中心で、就職イベントも開催 肉用鶏は集鶏技術が重要で、危険手当を支給
	(有) 中山養鶏場 代表取締役 中山 宗隆 様 (採卵鶏の経営者) [南東北会場]	<ul style="list-style-type: none"> 福島県伊達郡国見町で、採卵鶏20万羽を飼養 労働力は23名で、うち外国人雇用が6名 面接で、就農希望者の人物チェックや意向を確認 コミュニケーションを密に、適正を常に確認 日本に慣れてもらうための生活支援を実施
	(株) 伊奈養鶏場 代表取締役 齋藤 実 様 (採卵鶏の経営者) [南東北会場]	<ul style="list-style-type: none"> 福島県東白川郡塙町で、採卵鶏40万羽を飼養 労働力は24名で、外国人雇用は7名 求人サイトには、仕事内容を詳細に掲載する 賃金水準は、地元水準より高目に設定 初心者の教育はベテラン社員が行う
	(株) アグリテクノ 取締役 副社長 三品 重利 様 (採卵鶏の経営者) [南東北会場]	<ul style="list-style-type: none"> 福島県伊達市等で、採卵鶏170万羽を飼養 労働力は223名で、うち外国人雇用は19名 チームワーク、人間性、協調性を重視している 新卒者には、先輩社員が精神的なフォローを実施 HACCPを取得し、外部講師による研修を実施
	那須野ヶ原牧場(株) 代表取締役 松本 光治 様 (肉用牛の経営者) [農場訪問]	<ul style="list-style-type: none"> 栃木県那須塩原市で、和牛繁殖雌360頭を飼養 労働力は9名で、うち常勤8名、パート1名 前職の離職理由等を丁寧に聴取する 就業規則を定め、住居手当、扶養手当等を充実 有資格者には手当を支給している
	(有) グリーンハートティアンドケイ 代表取締役社長 津久井 宏哉 様 (酪農等の経営者) [農場訪問]	<ul style="list-style-type: none"> 栃木県大田原市で乳牛1300頭、肉牛600頭を飼養 労働力は65名で、うち外国人雇用が24名 外国人雇用はフィリピン人で、酪農技術を習得 人材育成は、トップダウンでなく自己研鑽型で 現場実践(座学でなく)を重視した研修を実施
	(株) 前田牧場 常務取締役 齋藤 一久 様 (肉用牛肥育の経営者) [農場訪問]	<ul style="list-style-type: none"> 栃木県大田原市で、乳用種肥育牛2,500頭を飼養 労働力は29名で、うち常勤16名、パート13名 採用時に、体験2~7日後に試用期間1~3ヵ月 近隣が工業団地のため雇用賃金は高目に設定 人材育成は、農業部門と畜産部門のトップが担当

全日畜ワークショップ（南東北・北関東会場）の概要

南東北会場

1 開催日 令和2年8月25日（火） 13時00分～16時00分

2 会場 ザ・ホテル大亀 会議室（福島駅東口）

3 出席者

生産者

- ① (有) 酒井養鶏場 代表取締役 酒井 裕之 氏
(福島県で採卵鶏 36 万羽を飼養)
- ② (株) 伊達物産 代表取締役 清水 建志 氏
(福島県で伊達鶏 52 万羽、ブロイラー 220 万羽を
グループ経営で飼養)
- ③ (有) 中山養鶏場 代表取締役 中山 宗隆 氏
(福島県で採卵鶏 20 万羽を飼養)
- ④ (株) 伊奈養鶏場 代表取締役 齋藤 実 氏
(福島県で採卵鶏 40 万羽を飼養)
- ⑤ (株) アグリテクノ 取締役副社長 三品 重利 氏
(福島県、茨城県で採卵鶏 170 万羽を飼養)

基金協会

- ⑥ 福島県配合飼料価格安定基金協会
常務理事 松田 秀樹 氏

全日畜

- ⑦ 全日畜 専門員 内田 賢一
- ⑧ 全日畜 専門員 神谷 康雄
- ⑨ 全日畜 事務局 (常務理事) 山田 哲郎
- ⑩ 全日畜 事務局 (事務局長) 陣野原 隆

4 主な発言メモ

開会 全日畜の山田常務理事が開会の挨拶。この中で、畜産経営雇用促進調査事業に取り組んだ背景と趣旨及びワークショップの目的について説明。コロナ禍のなか、今年度は集会規模を縮小するなどワークショップの開催を工夫したこと、当ブロックでは、南東北が福島県、北関東は栃木県下での分散型開催としたこと等を説明。

司会・進行役 今日のワークショップでは、まず5名の参加経営者から、それぞれの経営の概要（飼養規模、労働力、経営の変遷など）について説明して頂き、続いて、労働力を安定的に確保するため、①雇用の実態や従業員を雇う際に気を付けている点、②定着のために気を付けている点等を中心に、説明をお願いします。

（各経営者からの発言は次のとおり。 「第一部」）

酒井 規模を大きくしてナンバーワンを目指すのではなく、顧客に対し、Only oneの特別な卵生産を目指している。会社は3つに分かれており、生産農場は、酒井養鶏場、松川養鶏場の2カ所、それと、GPセンターのサカイフーズ。生産は昭和60年に開始し、昭和62年に法人化した。法人化した時の飼養規模は16万羽で、平成20年に松川養鶏場と合併し、平成29年に20万羽、平成30年に浅川町に平飼い農場を建設して、2カ所の生産農場合せて、現在の飼養規模の採卵鶏36万羽となった。

労働力は全体で60人。労働力確保は、ハローワークを通じて募集をかけているが、なかなか長く定着してくれる人材は集まらない。定着しない理由はよく分からない。国の「働き方改革」が雇用の足かせになっている面もある。週40時間労働規制、残業時間の制限、週休2日制の取入れなどもあり、現場の要員配置は余裕をもった配置にしなければならない状況になっている。現在、3社とも各20名程度いるが、元々はもっと少ない人数で回していた。週休2日制の導入で、2~3名増やさないと回せなくなった。当社は、就業規則を定め、時間外労働を少なくし、年有給休暇も5日設けている。

雇用労働力の割合は、外国人70~80%、日本人20%程度。外国人を計画的に入れるようになってから雇用は安定した。外国人は、年齢も若く、日本語を早く覚える。酒井養鶏場は、総労働力20人のうち外国人が技能実習生6人、特定技能者4人、エンジニア（高度人材枠でのビザ取得者）1人の計11人。松川養鶏農場は、総労働力19人のうち外国人が、技能実習生7人、特定技能者3人、エンジニア2人と計12人。ともに外国人比率は50%以上である。エンジニアは、

外国に出向いて大卒の人材を探してきた。雇用の面でも日本人の大卒と変わらない待遇にしている。外国人雇用での問題は、ビザ更新で入国管理局において、農業労働者の技術を理解してもらえないこと。当社では、外国人労働者のエンジニアなどは技術も高く、貴重な戦力となっている。しかし、入国管理局では、農畜産分野の外国人労働者を一般労働者としかみていない。

畜産現場で働く労働者の人材育成も課題である。一般ワーカーは、外国人技能実習生でもよいが、幹部候補生の育成となると、外国人エンジニアなども候補生として育てることを考えなければならぬ。外国人労働者を指導する人材育成も課題である。当社では、特定技能者が技能実習生を教える体制をとっている。

中山 伊達郡国見町で、曾祖父が50年ほど前に養鶏経営を立ち上げた。曾祖父から、父が採卵鶏10万羽規模で引き継ぎ、父の代で15万羽まで拡大した。私は、14万羽で父から引き継いだ。法人組織にして25年が経過する。5年前、ウインドレス鶏舎1棟4万羽規模を2棟建設し、オープン鶏舎12万羽規模と併せ、現在は成鶏20万羽規模である。育雛部門もあり、1ロット3万羽規模が2ロットある。GPセンターは、地元で共同運営する形態をとっている。

労働力は、23名、常勤雇用が17名、パートが6名となっている。外国人は、全て技能実習生で6名を雇用している。雇用にあたっては、日本人、外国人ともに協調性が大切と考えており、面談でよく人物を見定めて雇用している。面接でチェックし、試用期間を設け、ダメであれば辞めてもらう。他の会社を辞めてきた人も特別問題がないと判断すれば採用している。継続して働いてもらうため、従業員とはコミュニケーションを密にし、仕事が合っているかどうか確認しながら就農させている。手当は、従業員としての育成期間も支給するようにしている。

人材育成では、外国人技能実習生に対しては、日本語や日本の習慣に慣れてもらうように、従業員だけでなく管理職も積極的に話をしてフォローアップしている。外国人技能実習生には特定技能者になりたい人もいる。特定技能者の受け入れには、ある程度会社が優良企業にならないと雇用ができない。その為、優良企業を目指して組織強化を図っている。特定技能者の雇用は日本人と同じ条件。福島の賃金水準と都会と比べると格差があるので、技能実習生は賃金の高い方へ移ってしまうのではないかと懸念している。

齋藤 昭和40年12月に埼玉県伊奈町において10万羽規模で農場を開業し、平成11年3月に福島県塙町へ農場を移転した。平成11年8月には、GPセンターを新設し、平成12年8月に鶏ふん発酵施設を新設した。平成19年10月にGPセンターの洗卵選別機を更新し、成鶏5・6号舎を新設した。平成24年8月には、(有)あぶくま鶏卵の株式を取得して子会社化した。平成

27年9月には、成鶏7号舎を新設し、成鶏飼養羽数40万羽規模となった。

労働力は24名、うち常勤雇用者は23名、パートは1名。23名の常勤雇用者のうち、7名が外国人で、4名が技能実習生、3名がエンジニアである。外国人技能実習生は、埼玉県から福島県に移転した当時から雇用していた。当初はフィリピンからの女性2～3名を雇用していた。中国からの女性2名を雇用した実績もある。優秀であったが、その後、中国から来た実習生は不真面目で、1名は失踪した。その後、ベトナムの実習生は優秀で真面目だと聞いたので、最初2名を雇用した。最初来た実習生は非常に熱心に働いてくれたが、3年目に来た実習生は問題を起こした。現在は、ベトナムのエンジニア3名、インドネシアの実習生2名、そして、フィリピンの実習生2名の3カ国の外国人雇用となっている。外国人の雇用者は、一つの国に偏るのではなく、言葉の問題はあるけれど、色々な国から来てもらった方が競争して仕事も頑張ってくれるし、悪いことは引きずらないので良いと考えている。課題は、酒井さんところでも話題になったが、エンジニア3人のビザ更新が難しくなっていること。3名ともこの11月に帰国せざるを得ない状況にある。3名が抜けた後の人材募集をかけているところである。

雇用の際、気を付けていることは、ハローワークにお願いして採用する事例が多いが、「エンゲージ」という雇用サイトに募集をかけることもある。募集をかける際は、仕事内容を分かりやすく説明するとともに、地元の賃金相場と比べて、やや高目の設定としていることを強調している。就業規則も定め、週休2日制、残業は基本的に無しとしている。定着のためには、年2回ほど従業員と面談し、給与の引き上げなどについては、お互い納得の上決めている。職場は人間関係で揉めることが多く、コミュニケーションをとるように配慮するとともに、特にGPセンターで働く女性の人間関係には十分注意して、雇用の継続・定着を図っている。外国人の場合、住居は個室を用意し、Wi-Fiの環境なども整備している。新規採用者は、30代から40代が主流となっている。中には20代もあり、マネージャーが新規採用者を教育している。養鶏では規模が大きい経営体は、鶏舎の環境管理、給餌、給水、集卵、選別などスマート畜産技術の導入が進んでいるが、使っている中でセンサーが壊れたりする。スマート畜産技術の管理ができる人材育成も必要となっており、今はエンジニアを配置して対応している。

清水 当社は、阿武隈山脈の西側に位置する桃が特産品の福島県伊達市梁川町に祖父が昭和32年に創業した会社である。最初は養鶏ではなく、野菜販売などを手掛けていた。「農は国の基なり」という創業者の思いがあり、なんとか地元の労働力の流出をくい止めなければという信念から、創業10年目から肉鶏事業に参入した。20年ほどブロイラー事業を展開してきて、多い時、100軒ほどの契約農家があったが、規模の大きい生産者には勝てないようになって、父の代になった昭和60年頃に、自分たちで価格が決められる商品生産を目指して「伊達鶏」の銘柄鶏の

生産を始めた。しかし、農家の後継者がなかなか集まらない状況になり、30軒の生産者で伊達鶏一本にしぼった経営戦略を立て、5年ほど前に父から私が経営を引き継いだ。現在では伊達市を中心に、宮城県丸森町まで契約農家が広がっている。徹底した管理のもと、鶏のアニマルウェルフェアにも配慮した飼育を行っていて、グループによる運営で、29農場（福島県20農場、宮城県9農場）がある。

労働力は、180名であり、グループ全体では約1,000名となっている。180名は、農場、工場及び営業部の要員で、うち、外国人はベトナムからの技能実習生36名を雇用している。伊達物産として、1,000名の従業員となっているが、外食を中心としたグループ会社の雇用者もカウントしている。外食産業のケンタッキー、ドトールコーヒー、大阪大将などとも取引がある。工場では、障がい者も10数名雇用している。

雇用確保での課題は、なかなか人が集まらないことと、正社員の募集では人が来なくて、パートの募集の方はちらほらと来ている状況。パートの高齢化も課題、平均65歳くらいで75歳、80歳の人もある。雇用は、ハローワークが主となっているが、地域における就農イベント開催も実施している。新卒者の雇用の際には、他業種と比べてやや高めの賃金設定としていることを主張するようにしている。

定着のための工夫としては、就農者の個人個人に合った仕事配置に配慮している。また、肉用鶏では集鶏技術がポイント。従業員は、現場は汚いとの意識が強いいため、危険手当などを支給し、従業員にインセンティブを持たせている。業績を見て、賃金をUPしたり、送迎者には、運転手当の支給をしている。女性労働者に配慮した職場環境の整備にも注意を払っている。また、職場内のコミュニケーション、良好な人間関係の構築に配慮して、芋煮会や新年会などイベントの開催も行っている。

三品 当社は、福島県伊達市に拠点を置き、茨城県と福島県の農場で採卵鶏170万羽を手掛けている。経営の沿革としては、1961年に有限会社三品種鶏場として開業し、福島県内唯一のレイヤー種の孵化を定着させて南東北一円に事業拡大した。1984年に養鶏事業に加えて規格外の卵への付加価値を高めた卵豆腐・茶碗蒸しの加工製造を行い、首都圏のスーパーマーケットに出荷した。1991年に社名を株式会社アグリテクノに変更。1997年に、第3採卵農場に直立8段ケージ・トンネル換気システム鶏舎を完成させた。2005年に伊達GPセンターを稼働。2012年に宮城県名取市の株式会社フクベイフーズをグループ化。2017年に桜川農場に多段式平飼い鶏舎を建設し、「たまごのお店 CoCCo」を開店した。

労働力は、会社全体で 223 名の従業員。うち、従業員常雇い 212 名、パート 10 名、外国人技能実習生 19 名となっている。

雇用の際、気を付けている点は、チームワークを重視しており、人間性や協調性の高い者を採用している。新卒採用に関しては年齢の近い若手スタッフに任せるようにしており、説明会では座談会の時間を長めに取るようにしている。

現在の課題としては、外国人実習生は貴重な戦力ではあるが、入れ替えの人材がコロナの影響で入国できなくなっており、一時的な人材不足になりそうなことである。

雇用者の定着のために注意している点は、新卒者に関しては先輩社員による精神的フォローが一番重要と考えている。また、職場環境の改善では、今まで女性用トイレや女性用更衣室がなかったり、労働環境が良くない職場であったが、現場からの声を聴きながら、少しずつ改善している。

従業員の育成については、従業員の評価は年齢に関係なく実力で評価するようにしており、優秀で責任感のあるスタッフは 20 代で農場長や部門長になった人もいる。各部門の HACCP 認証の取得を目指して若手チームを中心に参加させている。HACCP の取得では意識レベルが向上し、人材の育成に繋がっている。アニマルウエルフェアにも配慮した卵生産にも取り組んでいる。また、外部講師によるセミナーも定期的に開催している。

司会・進行役 第一部の感想として、本日の発表者は 5 名で、採卵鶏経営が 4 経営体、肉鶏経営が 1 経営体で皆さん養鶏経営者である。今日の発表を聞いて、まだまだ多くの雇用労働力を必要としていると感じた。特に、雇用労働力確保では、国内の人材確保が難しく、外国の技能実習生、特定技能、そして、エンジニアにまで及んでいることに驚いた。入管法改正により、昨年春からスタートした特定技能による人材確保は余り受入れが進んでいないと聞いていたが、今日の生産者のなかに多くの特定技能者による人材配置、また、エンジニア（高度人材）まで採用されている実態を聞き驚いている。

（各経営者からの発言は次のとおり。 「第二部」）

司会・進行役 ここからの第二部では、更に経営者が雇用対策として、現場で悩んだり、工夫されている点などについて、深掘りした意見交換をお願いします。初めに、養鶏経営における特殊技術とはどんなところか。また、その特殊技術を身に付けさせるための人材育成はどのようにしているのかについてのお話をお願いします。

酒井 養鶏経営において、一番難しいのは、鶏ふん処理かと思う。従って、農場の中で一番仕事ができる人を配置している。鶏ふん処理を行う人の人材育成は難しい。養鶏は、数字が非常に細かい。機械化が進み卵生産環境は素晴らしい。黙っていても産卵率などは93～94%程度までは問題ない。そこから数パーセントアップさせることが難しい。その数パーセント上げるところに技術がいる。給水、給餌、鶏舎環境の管理、そして、集卵、選別でも注意しないと商品化率が低下する。養鶏場の50～60代の方はベテランの域に達しているが、中堅技術者の高齢化が悩みの種となっている。豚とか牛を扱う農場には、獣医がいたりする。しかし、我々養鶏場には、獣医は来ない。我々養鶏場は、長年の積み重ねと経験が利益を上げることにつながる。

中山 養鶏の仕事に慣れるには、30年から40年と言われている。集卵、鶏ふん処理をやっている人は、技術が身についている。また、鶏舎の環境管理も難しく、非常にシビアである。

齋藤 技術面では、酒井氏や中山氏の発言にあるように、鶏ふん処理の経験が必要であり、一番難しい。また、雛の育成も、雛の育て方が産卵成績に結び付くので難しい技術を必要とするところ。この辺は、特定技能で配置している外国人人材に期待している。

清水 肉鶏の場合、集鶏技術がポイント。鶏舎は、汚い、臭いというイメージがある。現場作業はなかなかハードなので、危険手当などを支給している。マッスルスーツの着用なども試用したが、着用や脱着に手間がかかり現場では受け入れられなかった。

酒井 養鶏経営は、やはり人材育成がポイントだと考えている。人材育成がしっかりできているところは生産は安定する。

中山 養鶏場の雇用労働者は高齢化が進んでいる。日本人の雇用が難しくなってきた現状では、ベトナムなど海外人材の特定技能レベルでの雇用への移行も考えていかなければならない。しかし、外国人には任されないというところもある。コロナ禍で失業者が出たりして、国内人材の確保についても少し明るい兆しが見える気もしてきた。

司会・進行役 スマート畜産技術の普及は、養鶏部門が一番普及が進んでいる。人材育成はどのようにしているか。

齋藤 ウインドレス鶏舎の環境管理、集卵、選別などは自動化が進んでいる。問題は、環境管理のセンサーなどが壊れた時の対応である。高度な技術を要する人材の確保・育成が必要となる。

酒井 GPセンターはスマート化というか、自動化が進んでいる。破卵もスマート化で検出可能である。段ボールパックなどはスマート化で対応可能である。しかし、スーパーマーケットなどへの卸になると、パッキングは色々注文に合わせなければならない。

中山 スマート畜産技術の導入は、20万羽規模では難しい。労働力として、20万羽で20人の雇用が妥当と考えている。伊奈養鶏は、人数の割に飼養羽数が多い。羽数を増やして労働力を節減した場合、生産性向上はよいがトラブル発生の時、大きなダメージを受ける。

三品 父は（社長は）、人は財産ということで社内従業員の育成には力を入れてきた。研修会も外部講師を呼んで開催しているし、外国にも研修に出している。経営の多角化で養鶏を魅力あるものにしていこうという父の取り組みは人材確保につながってきた面はある。各部門 HACCP の認証取得に向けた行動が人材の育成に繋がったところもある。しかしここ10年くらい前から、日本人労働者だけでは、雇用確保は難しい状況となり、GPとか生産現場の集卵などでは、外国人労働者を採用しているが、最近のコロナ禍で出入国が制限され、持続的な確保が難しくなっている。

司会・進行役 外国人雇用のエンジニアは、農場において、どのような役割をもたせているのか。農場管理のどの部門をまかせているのか。また、私の認識では、養鶏は規模拡大が進み、スマート技術の導入も先進的で、要員はそれほど要らないとの認識であったが、今日話を聞くと、養鶏の中規模経営では雇用労働力が必要で地元の人にとっては大事な職場との感じ。この辺についてももう少しお話し願いたい。

酒井 エンジニアは、次の農場長的な存在（位置づけ）。養鶏業界には、日本人の優秀な人材はなかなか来ない。農場では、まだまだ、手による集卵作業も残っている。スマート畜産技術の導入は、コストもかかり、コストパフォーマンスが悪ければ、導入できない。また、地元の方は、求人を出してもなかなか来てくれない。生産現場（農場）ではなく、GPセンターなどだったらまだ人は来てくれる。

中山 雇用労働者の出身地をみると、地元から1/3程度、後は、福島市からの通勤となっている。

司会・進行役 先ほど、農福連携という話が出ていた。障がい者を雇用している事例はないか。

齋藤 以前は、面倒を見てくれるアルバイトの年配者がいたので、障がい者は1名雇用した。しかし、面倒を見てくれる人がいなくなって、現在は雇用していない。GPは正確性を求められ、

難しい。

酒井 1名雇用している。集卵作業のみをやらせている。15日/月程度の就労である。

清水 障がい者は、主に工場で10数名雇用している。単純作業、事務補助要員である。

司会・進行役 外国人雇用者の国籍は様々。国による技量の差、真面目に労働に取り組んでくれるかどうか、言葉の問題など色々あるかと思う。国による差はどのようにみているか。また、農場から逃げるのは中国人、ベトナム人という話を聞く。フィリピンは余り逃げたりしないと聞いたがどうか。

齋藤 これまで、ベトナム、フィリピン、インドネシアなどから来てもらった。国というより、来る人によると思う。インドネシアからの人は、非常に真面目に働いてくれた。フィリピンは、2人いたが、一人は非常に良かった。日本語に関しては、インドネシアからの人は、事前に勉強してきたのか、非常に良かった。フィリピンは、英語が通じるので、言葉はそれほど問題ないが、フィリピンから来日する人を雇用する場合、多く費用がかかると聞く。

清水 外国人技能実習生はどここの国の人が良いとは一概に言えない。本国が経済発展すると、優秀な人は地元で就業する。当场では、ベトナムからの実習生の1人が逃亡した。2人は強制的に辞めさせた。1人は、別の仕事をみつけて転職した。

司会・進行役 酒井養鶏場は、ベトナムからの雇用者が技術移転により、ベトナムで養鶏経営を立ち上げ、それを支援していく体制を作ったとの話を聞いたが上手くいっているか。また、特定技能による雇用は、移動の自由が保障される。移籍などの実態はどのようになっているか。

酒井 一番初めに来た技能実習生に、ベトナムで養鶏場を立ち上げ、経営を開始させたが、初め病気の発生で経営を軌道に乗せるのに苦労した。この頃は少し安定してきた。ベトナムの技能実習生を日本で技術移転して、帰国して農場経営をやらせるのは、正に外国人技能実習制度にかなったものである。ただ、国が違くと生産環境が色々違うので、なかなか軌道に乗せるのは容易でないと思っている。

中山 移籍が自由となったので、外国人特定技能による雇用者も日本人と同じとみるべきである。技能実習生は、地域の最低賃金水準での雇用と考えてきたが、特定技能になると、同一労働、同一賃金と見なければいけない。技能実習生の賃金が上がり過ぎれば、県の最低賃金水準で雇用で

きなくなる。特定技能で雇用する場合、特別賃金を上げるつもりはない。技能に応じた賃金水準を考えている。

酒井 特定技能で、5年残ってくれる人は、車の免許取得に35万円ほどかかるが、15万円から20万円補助することになっている。しかし、特定技能で他の職場に移る場合は、補助した免許取得費用は返還させる縛りを設けている。

司会・進行役 長時間にわたり有意義な意見交換ができました。ありがとうございました。最後に、福島県配合飼料安定基金協会の松田常務から今日の議論の感想等をお願いする。

松田(常務) 本日は、コロナ禍で多人数での開催が難しいところ、多忙中5名の生産者に集まっただき、生産現場の貴重な生の声を聴くことができました。5点ほど感想を述べる。

- ① 養鶏経営は、経費の削減によるコスト下げが求められているが、働き方改革による雇用労働力確保の増というコストアップにつながる面もあり、しっかりした経営マインドをもたないと、安定した経営に結びつかない。
- ② 経営の効率化のみでなく、アニマルウエルフェア、HACCPへの対応の取り組みも必要であり、すでに取り組んでいる経営体もある。
- ③ 中規模経営は、まだまだ労働力が必要なところがあり、労働力を安定的に確保するため、生産者の生産現場の環境整備、就業規則の制定、職場のコミュニケーションを密にする対策など様々な工夫がされている。
- ④ 雇用した労働者の人材育成には、指導者の不足などもあり、苦勞されている。
- ⑤ 日本人の労働力の安定確保には限界を感じており、労働力不足を補う方策として、外国人の雇用がポイント。しかし、農業(畜産部門)部門の外国人労働者は、ビザ取得など入管でも技術を理解してもらえないことなど課題が多く経営者は苦勞されている。

以上です。今日は、大変良い勉強ができました。

司会・進行役 ありがとうございました。

[ワークショップ福島会場から (南東北)]

- ・ 令和2年8月25日 (火)
- ・ 福島県 ホテル大亀
- ・ 13:00~16:00

コロナ対策を万全にして開催



- ◎ コロナ禍で外国人技能実習生を多く抱える経営者に皆さんは共通してこの対応に苦慮されていました。



- ◎ (有) 酒井養鶏場 代表取締役の 酒井裕之氏からの報告

- ・ 計画的に外国人を雇用し労働力の約7割を占めるまでに。
- ・ 就労区分は技能実習生、特定技能者、エンジニアの3区分。



◎ (有) 中山養鶏場 代表取締役 中山宗隆
氏からの報告

- ・ 職場での日本人と外国人の協調が大切、面接でこの辺の適正を見極める。
- ・ 特定技能者になることを希望している者もいる。特定技能者の雇用条件は日本人と同じ。



◎ (株) 伊奈養鶏場 代表取締役 齋藤 実
氏からの報告

- ・ コロナ禍で帰国や次期予定者の入国問題等が課題になっている。
- ・ 複数の国から雇用しているが適度に競争心が芽生えて効果がある。



◎ (株) 伊達物産 代表取締役 清水建志
氏からの報告

- ・ 雇用人数が多いので計画的に採用していくことが大変 (集めるのが難しい)。
- ・ やや高値の賃金設定や高齢者の活用等、課題は多い。





(写真) 会場全景から

(写真) 最後に一瞬マスクを外して記念撮影



[速報レポート]

全日畜ワークショップ（南東北・北関東会場）の概要

北関東会場

那須野ヶ原牧場 調査

1 開催日 令和2年9月15日（火） 10時30分～12時00分

2 会場 那須野ヶ原牧場 会議室

3 出席者

生産者

① 那須野ヶ原牧場（株） 代表取締役 松本 光治 氏

基金協会

② 栃木県配合飼料価格安定基金協会
常務理事 田村 孝二 氏

全日畜

③ 全日畜 専門員 内田 賢一

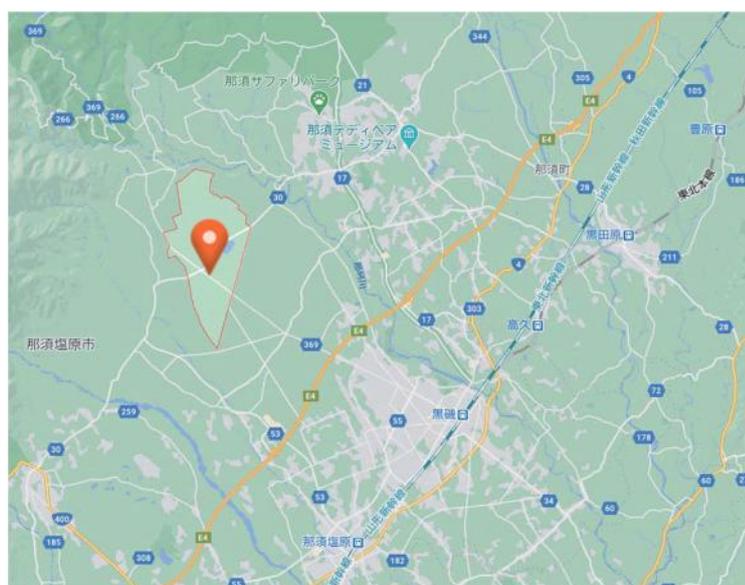
④ 全日畜 専門員 神谷 康雄

⑤ 全日畜 専門員 松原 英治

⑥ 全日畜 事務局（常務理事） 山田 哲郎

経営概要：

- 飼養規模：和牛繁殖成雌牛 298 頭、和牛子牛 145 頭、交雑種雄子牛 40 頭、乳用種成雌牛 24 頭
- 労働力：9名、正社員 8名（うち常勤職員 8人、パート 1人）
- 平成 30 年度に当地において繁殖牛舎、哺育育成牛舎、堆肥舎、副資材保管施設、飼料原料保管庫、管理棟を整備し、和牛繁殖経営を開始。
- 和牛繁殖成雌牛 360 頭を目標に増頭中。
- 生産子牛は 7 ヶ月齢以降に系列会社に販売。
- 令和元年度から地域の酪農家と連携し、和牛受精卵移植を開始。乳用種成雌牛を北海道から導入し和牛受精卵移植して酪農家へ販売し、連携酪農家から受精卵移植による初生牛（生後 3 日以内）の買受を実施。
- 那須塩原市内に系列肥育牧場（280 頭規模）があり、再雇用者（60 歳以上）1 名と当牧場等職員 1 名で運営。



◎主な発言メモ

司会（内田） 経営の概要についてお聞きしたい。

松本 2019年3月に建物が完成した。土地はつきあいのあった人から購入した。この土地では震災前は酪農を行っており、3haの土地のうち2haを購入した。震災後、土地が放置されていたが、農業委員会から土地利用について話があり、購入した。当牧場はエスフーズ（株）の系列で、（株）遠野牧場も経営している。遠野牧場は、エスフーズが肥育、加工、流通を手掛け、（株）イトヨーカドーが精肉や加工品を自社ブランドとして販売している。当牧場は令和元年2月にクラスター事業を活用して設立し、別会社とした。クラスターの協議会には、当牧場の外地域の酪農家が2戸参加している。2018年に開始し、2019年2月末に建物の引き渡しが終わった。酪農のフリーストール式を応用し、肉牛を飼養している。2019年3月から、農協から進められて引き継いだ那須塩原市埼玉（さきたま）の牧場から牛を入れている。当牧場では繁殖を行い、埼玉の牧場は300頭規模の肥育を行っている。埼玉の牧場の従業員はそのまま雇用し、当牧場にも来てもらい、新たに2名採用した。埼玉の牧場からは雌牛150頭を導入（経理上は購入）し、将来は、年に50頭ずつ増やし、最終的には和牛繁殖360頭規模を目指している。去年から開始したばかりで畜舎に余裕があるので、一部F1をやり、初生牛（ヌレ子）を買って育成し、その後、埼玉の牧場へ移して肥育している。クラスターの協議会メンバーの酪農家は、白老の牧場から乳用繁殖素牛（乳用種成雌牛）を24頭購入し、良い系統の和牛の種を体外受精させ、生まれたヌレ子を当牧場で引き取り、乳用素牛は酪農家が飼養する。当牧場では、和牛を基本とし、交雑種を減らしていく予定である。従業員は、埼玉の牧場から2名転籍してもらい、地域の酪農の牧場（グリーンハートT&K）から場長クラスの人を採用し、ハローワークからも1人採用して、従業員4人でスタートした。その後、ハローワークで3人採用し、他に岩手農業大学校を卒業した新卒者を1名採用し、現在常勤従業員は8名である。この新卒者は農業（畑作）を志望していたが、畜産に鞍替えした。もとは都会で自動販売機の飲料の補充をやっていたが、地元に戻り、畜産をやってみたいとのことだった。30歳くらいである。クラスター事業では、機械が入るのが遅いので、やむをえずリースを活用して導入したが、高額なので購入にした。最初のころは人手が足りず、せつせと人を集めた。その後1人辞めたので、場長クラスの従業員のついで、現状の酪農の仕事に不満のあった人に来てもらい、採用した。面接では、何が不満だったのかしっかり聞いている。面接後、実際に仕事をやってもらい、技量を確認した。労働条件は前職と最低限同じとしている。酪農はきついが、肉牛はそうでもない。勤務時間は8:00~17:00で、残業は少ない。分娩は日中となるよう飼料で調整（飼料の給与時間で分娩をコントロール）しているので、夜に勤務することはほとんどない。たまに夕方に生まれかかった牛が出て、1時間残業することがある。拘束時間が決まっているのがよいと思う。良い条件を求めて大手の酪農経営を渡り歩く人が

いるので、同業者間で話し合っ、このような人は採用しないことにしている。

司会（内田） 那須の給与水準は高いのではないか。

松本 給与はかなり高い。しかし高い給与を出さないと人は来ない。地域のつながりや従業員のつてで人が集まり、ハローワークから来る人は少なくなった。パートはハローワークの募集に出して、女性が1名採用した。パートの条件は週4日だが、もっと働きたいと言っている。しかし給与を高め設定したので、それ以上働いてもらうわけにいかず、そのままにしている。機械がそろえば、労働力は軽減できる。遠野牧場から若い人が1人来て、手伝ってくれている。

司会（内田） クラスタ事業において、この牧場と酪農家2戸の連携はどうなっているのか。

松本 牛舎の空いたスペースを埋めるために、和牛の受精卵を移植した酪農家の乳用種雌牛を北海道から導入した。クラスタ事業の構成員は3経営体で、そのうちの一つの酪農家は地元で長くやっている1,000頭規模の経営体、他は60頭規模の新規酪農家である。当牧場では乳用種雌牛を買い、人工授精し、種がついた牛を子持ちのまま酪農家に販売する。酪農家で生まれた和牛は買い取り、哺育して、埼玉(さきたま)の牧場に販売し、肥育する。ここで搾乳は行わず、ホルスタインの分娩もない。交雑種雄子牛は60日までの初生牛を買ってきて育てる。人工哺乳だが、手作業での哺乳なので人手がかかる。

司会（内田） ここは北関東なので、とくに若い人は給与を上げないと来てくれないのではないか。

松本 従業員の採用はうまくいったと思う。遠野牧場と比べ、25歳の基本給で5万円以上の差がある。

司会（内田） 千葉県は給与水準が非常に高いが、それを出さないと来てもらえない。

松本 酪農のつてで来てくれた人を見ていると、お金だけではなく、やりがいを求めていると思う。

事務局（神谷） 外国人実習生は考えなかったのか。

松本 外国人は考えなかった。しかしモンゴル人の永住者が入ってくれた。彼は結婚して子供が

おり、家も建てている。

事務局（神谷） 若い人が多い印象だが、従業員の年齢構成はいかがか。

松本 常勤は8名で、うち半分は20代、あとは30代。パートの女性が最も年齢が上である。最初の半年は人が来なかったのが、大変だったが、人が集まってよかった。ここより、遠野のほうが人が来ない。

事務局（神谷） 雇用はハローワークが主か。

松本 ハローワークからは3人採用した。人のつながりで入った人が多い。埼玉の牧場では2人やめたが、ここはやめた人はいない。8名中、肉用牛飼養の未経験者は4人だった。経験者は、場長クラスの人、埼玉でやめて入った人、小林農産をやめてきた人、中国籍のモンゴル人である。

司会（内田） 種付けはここでやっているのか。

松本 ここでは経験者も種付けのレベルに達していない。那須には獣医、人工授精士、削蹄師をそろえたサービス会社があるので、この会社に人工授精を頼んでいる。

事務局（神谷） 職員に運転免許などの資格を取らせるための補助をしているのか。

松本 従業員には資格を取らせており、経費はすべて会社が負担している。資格は勤務時間内に取得することとしている。

事務局（神谷） 人工授精の研修などは行っているのか。

松本 未経験者には場長クラスの経験者が現場で指導し、定期的にレクチャーしている。このためか、受胎率は向上している。

司会（内田） 九州でのワークショップでは、採用に当たって経験者にこだわらないという経営者の話があった。

松本 経験者と未経験者は差がある。実作業は経験者が主導し、未経験者を指導する。未経験者は積極的に質問することで学んでいくが、質問しないとダメである。確かに経験者は自分の経験

から良いと思って勝手にビタミンを加えたり、配合飼料のあとに乾草を出したりしたことがあった。ビタミンを加えすぎると脂肪が厚くなったり、エサを取り過ぎたりする。未経験者は言われたとおりにする。繁殖牛はステージごとにエサを変えるが、これは場長クラスの人が行っている。分娩の予定日なども経験者が牛をよく見て判断している。経験者は緻密な作業を行い、未経験者はそれに従う。

事務局（神谷） 分娩・発情監視システムは入れていないのか。

松本 従業員がやりたいというのでファームノートを入れた。牛はファームノートカラーを付けるタイプではなく、データ管理用のソフトウェアである。経験を積んでデータの見方が分かるようになれば、あと1年後くらいに後にファームノートカラーを入れてみたい。

事務局（神谷） ファームノートはもともと酪農用なので、肉用牛は U-motion や牛恩恵がよいのではないか。

松本 U-motion は初期のころに遠野牧場にデザミス社から話があったが、牧場内で話しあって、効果が明らかになるまで入れられないと断わった。最初から考えて新設した牛舎と古い牛舎とは違う。この牧場では分娩事故は少ない。エサをやる時間を決めて、日中の分娩となるよう調整している。牛恩恵についても遠野で話があったが、全部の牛に入れると経費が高額となるので入れていない。

司会（内田） 勤務時間は 8:00～17:00 としているが、夜中の見回りは必要ないということか。

松本 この牧場では必要ない。9割は日中分娩である。遠野牧場では見回りしているが、高齢化が進んでいるので、夜間の見回りをやった翌日は休みとしている。日中の人手を補うため、当番で早朝出勤している。寝てから起き上がれない牛や、クロストリジウム感染症による急死なども、ワクチン接種などにより、この1年間で減少した。

司会（内田） 哺乳が手作業では大変ではないか。

松本 哺乳は2人でやっている。哺乳の必要な子牛は最大100頭もないので、2人で大丈夫である。従業員が当牧場と埼玉の牧場を行き来していると、病気が出て、哺乳中の子牛が死んだことがあった。従業員は1農場の作業に限定することで病気は減った。こまめに消毒することが重要である。

司会（内田） 報酬以外の労働条件はいかがか。

松本 1カ月当たり6日の休日で、有給休暇は通常どおり、年5日間は必ず取るようにしている。作業に支障が出ないように、従業員間で休日は調整している。手当として、借家住まいの人は住居手当、家族がいれば扶養手当、人工授精士の資格があれば技能手当を出している。まだ就業規則を労働基準監督署に提出していないが、遠野牧場の例などで大体決めている。

司会（内田） 人を雇用する際に気を付けることは何か。

松本 初めて就職する人を面接したことはない。他の職業経験者や前の職場をやめてきた人たちなので、やめた理由は何なのか、しっかり聞いている。

司会（内田） 賃金アップは行っているのか。

松本 今年はコロナのせいで、年齢が上の人は現状維持とし、若い人は上げた。年齢の上の人はもともとの給与がよかったので、問題となっていない。

司会（内田） 若い人の定着のため、人間関係に気を付けていることはあるか。

松本 今のところは問題ない。コロナのため、食事会や歓迎会をやれないが、若い人は趣味のなかでつながっている。例えばマラソンの好きな人がいて、同好の人といっしょにやっていた。

司会（内田） クラスタ事業で計画している機械が入ってこないのでは、省力化できないのではないか。

松本 予定している機械のうち自走式給餌機、カッター、ダンプトラックが入っていない。2018年度の補正予算なので、2019年度に申請し、審査があるので、時間がかかる。クラスタの機械が入るのを待ちきれずに購入した機械があるが、クラスタの機械が入った後はエスフーズへ売却する予定。先日農政局と県の畜産振興課がクラスタ事業のハード部分を視察に来たが、条件の緩和を考えているとのことだった。建築基準法の緩和がらみかもしれない。クラスタ事業の建物の建設費は2億円程度で、北海道の牧場の人が概略設計した。設計に当たり酪農家の畜舎を見て回り、フリーストールの和牛舎としたが、大き目なので多少不具合がある。堆肥処理施設もできればよかったが、上屋をかけただけで、堆肥はトラクターショベルで切り返す必要がある。

別の牧場からブロワーを持ってきて、少しでも乾燥できるようにした。那須は堆肥を受け取ってくれる農家が多い。安愚楽牧場時代の知り合いが多いので、堆肥を出せる。ヤシのおがくず、火災の消火活動で水をかぶった敷料などをもらって、敷料にしている。ただし中途半端な堆肥は受けてくれず、雨続きで散布のタイミングが合わないときも翌シーズン回しにされたりする。自給飼料はないので、粗飼料は地元で作った稲わら、輸入した乾牧草を使用している。WCS も購入している。堆肥の切り返しは従業員が行っているが、水分調整が課題である。繁殖牛の糞尿は水分が多い。近所に住宅があるので、苦情が出ないよう気をつけている。埼玉の牧場から肥育牛の堆肥を持ってきて、かわりにこの牧場の堆肥を引き取ってもらう方法で水分調整している。コロナの影響で子牛の値段が下がったが、持ち直してきた。当牧場は繁殖と言いながら、実質は一貫経営なので、子牛の価格の低下はそれほど経営に影響しない。去勢雄牛は遠野牧場で肥育し、遠野牛としてイトーヨーカドーのプライベートブランドで出荷、雌牛は埼玉の牧場へ入れている。遠野牧場の従業員は 15 名で、平均年齢は 40 代後半。50 才以上が 3 人、再雇用で 80 才のパートもいる。以前は遠野農業高校から 2 年に 1 人くらいの割合で採用してきたが、最近は採用できていない。職安から話があり、障がい者雇用を考えている。単純作業であればできるし、まじめに働いてくれる。遠野には外国人実習生が増えているが、遠野牧場では入れていない。しかし人材確保に行き詰まったら、外国人を検討せざるを得ない。汚れ仕事をする人がいなくなった。

司会 (内田) 若い人で独立してやりたい人はいないか。

松本 ここにはそのような人はいない。実家で牧場をやっていたら跡を継ぐこともあるだろうが、今の時代は牧場より外に働きに出るほうが良いと思う。

司会 (内田) 千葉県では酪農や肉用牛をやりたい人がいれば支援をしている経営者がいるが。

松本 初期投資を抑えるため、廃業した経営体を紹介する。埼玉県で大きくやっている経営体の例では、経営悪化した牧場を買って、規模拡大し、意欲のある人には住宅を建てて担当させ、何年か経営させてうまくいけば独立させている。武州和牛としてブランド化している。

松本 自分は、安愚楽牧場が破綻 (2011 年) したとき、エスフーズから声がかかり、採用された。遠野牧場も安愚楽牧場の系列だったので、担当することになった。広島県出身で宮崎の大学を出たので、安愚楽牧場の九州地域で 13~14 年勤め、それから仕事を代わって 10 年たつ。もとはコンピュータ会社にいた。遠野牧場ではオリンピックを控え、JGAP をとった。HACCP はとっていない。エスフーズにはムラチクがグループ入りし、後に合併、現在のエスフーズの社長はムラチクの創業者・社長が就任している。遠野牧場は 2,300 頭の肉用牛一貫経営で、預託牛を含め、

飼養規模は 3,200 頭である。遠野牧場の社長も兼ねているので、月に 2 回、月末、月初には遠野牧場へ出向いている。北海道白老にもエスフーズの子会社の牧場が 2 つある。

調査時のスナップ写真

(栃木県)

- ・ 那須野ヶ原牧場
- ・ 9月15日(火)
- ・ 牧場訪問型調査

松本代表からの聞き取り調査



3名の全日畜の専門員（調査担当）と、質疑応答



調査を終えて

調査へのご協力ありがとうございました。



グリーンハート T&K、前田牧場 調査

1 開催日 令和2年9月15日(火) 14時30分～16時00分

2 会場 グリーンハートT&K 会議室

3 出席者

生産者

① (有)グリーンハートT&K 代表取締役社長 津久井 宏哉 氏

② (株)前田牧場 常務取締役 齋藤 一久 氏

基金協会

③ 栃木県配合飼料価格安定基金協会

常務理事 田村 孝二 氏

全日畜

④ 全日畜 専門員 内田 賢一

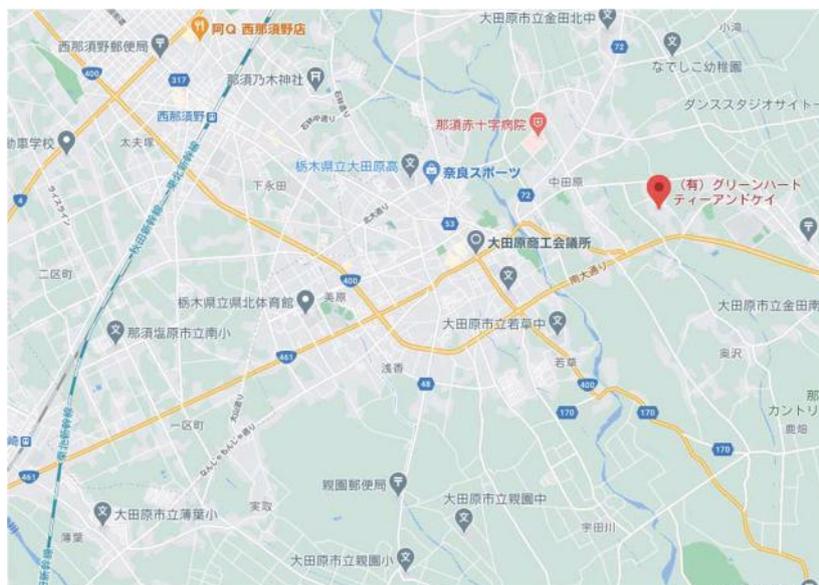
⑤ 全日畜 専門員 神谷 康雄

⑥ 全日畜 専門員 松原 英治

⑦ 全日畜 事務局 (常務理事) 山田 哲郎

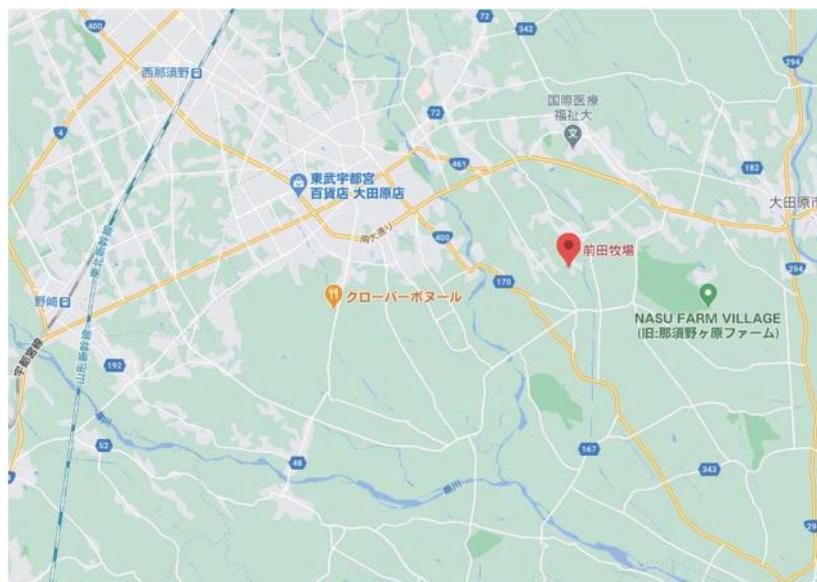
グリーンハート T&K 経営概要：

- 飼養規模：酪農、搾乳牛 1,300 頭（令和元年出荷乳量 12,000 t）、和牛繁殖・育成牛 600 頭
- 労働力：65 名、正社員 55 名（うち酪農部門；常勤職員 40 人、パート 5 人）
- 1974 年に開田地の地力増進のため肉牛飼育（10 頭）を開始
- 1996 年に乳牛 150 頭を導入し酪農部門導入に着手。1997 年乳牛 250 頭で搾乳を本格的に開始。
- 2014 年年間搾乳量 10,000t、次世代閉鎖型畜舎開発研究に参加。
- グループは搾乳部門、肉用牛肥育部門、堆肥部門に分け、有機循環農業を目指している。



前田牧場 経営概要：

- 飼養規模：乳用種肥育牛 2,500 頭、耕種・園芸部門（水稻 15ha、麦 7ha、大豆 5ha、いちご、人参、ハウレンソウ、枝豆、アスパラ等）
- 労働力：29 名、正社員 16 名（うち常勤職員 16 人、パート 13 人）
- 1970 年にホルスタイン 1 頭により飼養開始
- 1978 年に乳用種肥育牛 10 頭から 180 頭に増頭
- 1998 年に乳用種肥育牛 2,500 頭に増頭するとともに、施設野菜（アスパラガス）生産開始
- 2002 年に大田原市に「ミートショップ前田牧場」・「Farmers Café」オープン
- 2005 年にいちごハウス整備、アスパラガスハウス増設
- 2014 年にドライエイジングビーフ加工施設・BBQ ハウス整備、干し芋加工販売開始
- 2019 年に「大田原 前田牧場赤身牛」として大田原ブランド認定、乳用種スモール導入開始



◎主な発言メモ

司会（内田） グリーンハート T&K の経営の概要についてお聞きしたい。

津久井 酪農をやっており、平成 7 年（1995 年）に法人化した。搾乳牛 1,300 頭で、出荷乳量は 12,000 t、生乳だけで約 12 億円の売り上げ。肉用牛は一貫経営で繁殖牛 70～80 頭、育成牛 400 頭規模である。このほか 3 カ所の農場で肥育を行い、北海道の大樹町及び芽室町にも農場がある。総飼養頭数はグループ全体で 3,500～3,600 頭である。従業員は 65 名で正規職員 55 名である。正規職員 55 名のうち外国人技能実習生が 24 名ですべてフィリピン人（24 人のうち女性が 4 割、男性が 6 割）である。技能実習生は近くのアパートに住まわせて、2 名で 1 個室を与えている。技能実習生は制度ができた当初から来てもらっている。以前は中国人だったが、共産主義国と民主主義国では合わないところがあるので、8～9 年前からフィリピン人に切り替えた。すでに技能実習 3 号まで 5 年間勤め帰国段階の人がいるが、帰国後は特定技能で戻ってきてほしいと思っている。

もともとは父である会長が牛を飼いたいと思い、母の実家が前田牧場だったので修行にいき、自ら牛を飼い始めた。日本人に募集をかけても、反応よく来てもらえない。牧場の仕事はいろいろあるが、応募してきた職種を選ばれるとマッチしないところが出てくる。このため採用に至らないことが多く、日本人の人手不足となっている。2019 年に農業高校の新卒を採用したが、これからも採用していきたい。

司会（内田） 雇用するときに気を付けることはどのようなことか。

津久井 毎年採用するわけではない。2 年に 1 人の割合で続けたい。

司会（内田） ハローワークで募集しているのか。HP では募集していないのか。

津久井 ハローワークには常時募集をかけている。また、HP での募集はしていない。

司会（内田） 従業員 55 名の年齢構成はいかがか。

津久井 50 代後半から 60 代が 2 割で、それ以外は 40 代が数人、残りは 30 代と 20 代で半々である。ここ数年は雇用に問題ないが、退職者が増えるまでになんとか人材を確保したい。従業員は基本的に近隣からきており、新卒者だけは全国から募集している。社宅を借り上げるので、住居は問題ない。

司会（内田） やめる人はいるのか。

津久井 1年以内にやめる人がいる。しかしやめる人の割合は高くない。法人化したとき、常勤者は少なかった。法人化後26年たつが、最も長く勤めている人で18年くらい。特定の人は長く勤めてくれている。

司会（内田） 職員の定着のために何かやっているのか。

津久井 牛の命をいただくので、年に一度、お寺に来てもらい供養している。食事会、忘年会をやっている。

司会（内田） 職員が多いので、管理が大変ではないか。新人教育はどうしているのか。

津久井 他の会社と同じと思う。縦割りではないが、中間管理職を置いて、管理している。新人は経験者が直接現場で指導する方法をとっている。座学より現場で指導する現場主義である。高齢で経験のない人は、牛を扱うのは危険なので、畑作など牛と直接かかわらないところで働いてもらっている。酪農はいろいろな技術を学ぶことが多いが、研修の頻度は少ない。現場で学ぶことを重視している。外部の人から学校みたいな職場と言われたことがある。座学は少ない。

事務局（神谷） 外国人技能実習生は24人とのことだが、1年に何人入れ替わるのか。

津久井 外国人技能実習生は徐々に増やしていった。決まりに基づききちんと対応しているので、牧場は国から優良認定を受けている。全員フィリピン人なので、母国語でコミュニケーションでき、英語もできる。新しく来た人には先輩が教えるので、人が入れ替わってもフォローアップできている。良くないことも引き継がれるのが問題だが、うまくやっている。男女の割合は、男性6、女性4くらい。帰国のタイミングがいろいろなので、数に増減がある。技能実習3号は5年で終了し、特定技能で来てもらえれば10年働ける。

事務局（神谷） 中国人からフィリピン人へ変えた理由は何か。

津久井 8～9年前まで中国人だったが、共産主義国はタイプが違うので、トラブルがあり、フィリピン人に変えた。報酬は最低賃金以上とし、日本人と同様に社会保険に入れている。フィリピン人のほうが報酬が高いかどうかは、他の経営体とやり方が違うので、私には分からない。

事務局（松原） フィリピン人、とくに女性は、外国の生活のストレスを緩和するため、カトリックの教会へ行きたがるが、このあたりに教会はあるのか。

津久井 近隣に教会がないので、採用時にはこのことを伝え、念押ししたうえで雇用している。宿舎は牧場から歩いて3分のところのアパートを借りている。1室2名だが、1人当たりの居住面積の基準は満たしている。

事務局（神谷） 閉鎖型畜舎の実証事業に参加されているが、若い従業員などスマート畜産の技術者を確保しているのか。

津久井 搾乳ロボットを2台入れている。メンテナンスはメーカーがやるのでスマート畜産技術者として養成してはいない。ロボットの操作やデータ管理は従業員がやる。搾乳ロボットのほか、パーラーがあり、人手はかかる。搾乳ロボットの搾乳は24時間行っている。搾乳後は自動で掃除をするシステムだが、掃除できないところが残るので、1人2時間くらいをかけて、掃除している。パーラーは20頭規模の平行パーラーで、3回搾乳するので人手がかかる。

事務局（内田） 夜間に機械がエラーを出したときはどうするのか。

津久井 エラーが発生したときアラートの通知が入る。オリオン社のソフトウェアが入っており、アラートは社長の携帯電話に入る。畜舎にはカメラを取り付けているので、外部から畜舎内が確認でき、遠隔操作により緊急停止も可能である。どうしてもなければ、自ら畜舎へ行って確認し、自分で無理な場合はメーカーに来てもらう。搾乳ロボットが2台あるので、1台が不調でも他の1台で処理できるので、24時間継続して人が搾乳ロボットに張り付くことはない。搾乳ロボットは80頭規模なので、計算上は160頭の搾乳が可能だが、80頭程度に抑えている。将来はすべてロボットで搾乳することにしたい。

司会（内田） 前田牧場の経営の概要についてお聞きしたい。

齋藤 ホルスタインの去勢牛の肥育を2,500頭規模で行っている。このほか、水田と畑をやっている。職員は29名で、うち16名は正社員、パートは13名である。正社員16名中、12名が畜産で、4名が野菜部門で働いている。パートは畜産が2名、畑が11名で野菜を担当している。忙しいときは人を融通しあって調整している。社長が1970年にホルスタイン1頭からはじめ、昨年まで北海道の新得農協から8カ月令の牛を入れてきた。那須家畜市場からスモール牛を200

頭入れている。スモール牛は1カ月当たり20頭弱を入れていることになり、肥育している。野菜、牛、コメ以外では、ミートショップを経営し、3次産業は第三者が運営し、牧場は場所だけを提供している。2014年に助成金をもらってドライエイジングビーフ加工工場をつくった。2019年は「前田牧場赤身牛」として大田原市のブランド認定を受けた。

司会（内田） 外国人を雇用しているのか。

齋藤 フィリピン人の夫婦が常勤で20年近く働いてくれ、60歳を超えたので再雇用で、イチゴ、アスパラガスを生産している。以前は夫婦の子供たち男の子3人も働いてくれていた。他にも、フィリピン人が2～3人働くことがあった。

司会（内田） 従業員は近隣からきているのか。

齋藤 車で30分くらいの範囲で通勤している。福島のホテルの厨房で働いていた人が、コロナの影響で派遣切りにあい、ハローワークを通じて働かせてほしいとやってきた。事務所の2階が空いていたので住み込みで働いている。先月から働き始めたのでまだ試用期間中である。ハローワークには常時求人を出している。野菜は季節性が高いので、パートでやってもらっている。

司会（内田） 従業員の年齢構成、経験年数はいかがか。

齋藤 30代3人、40代3人、うち1人は女性でスモール肥育を担当、残りは60才前後である。経験年数は10年以上あり、60才定年を超えた2人は再雇用している。

司会（内田） 労働条件はいかがか。

齋藤 勤務時間は7:45～17:15で、昼休み1時間、午前午後15分間の休憩を入れ、実働8時間である。週休は基本的に1日で、シフト制なので2日休む人も出る。時間給制である。ホル雄なので夜間の見回りはしない。

事務局（神谷） 肉牛農家は、ガスでの死亡を防ぐため、夜間の見回りをしばしば行う。ホル雄に決めた理由は何か。

齋藤 ホル雄は回転率がよいことと、飼育が簡単で手間がかからないため、メインの畜種とした。北海道の素牛経営者から、消費地に近いところでホル雄を肥育することを勧められた。よいホル

雄を北海道から仕入れ、肥育するとすぐお金になった。

事務局（神谷） オーストラリアから安い肉が入るので、競争にならないか。

齋藤 国産牛なのに安いことがメリット。ホル雄肥育がメインの経営体は少ないので、肉のメーカーから引き合いがある。ホル雄は安いのが売りなので、売る側としても売りやすい。高くしようとして営業をかけても、ホル雄は安いという印象を覆すのは難しい。子牛は8カ月令 340～350kgを30万円程度で新得農協から購入する。北海道もホルスタインが減少気味なので、那須家畜市場からスモール牛を追加で入れることとした。ホルスタインは後継牛の確保を重視するので、オスが生まれにくい状況である。

司会（内田） 雇用の維持、人材育成はいかがか。

齋藤 応募してくる人は、経験者を除き、自然の中でのびのび仕事ができるというイメージを必ず持つので、3～7日間、お試して体験させるようにしている。におい、ほこりなどで耐えられない人も出てくる。お試し期間を過ぎてもやりたい人は試用期間として1～3カ月働いてもらい、お互いを見極め、話し合いでその後どうするか決める。重機の運転免許を持っていない人は、失業期間中であれば助成があるが、そうでなければ会社で全額費用を負担して、取得してもらおう。免許取得のためには補助金が出ないので、是非、資格取得のためのサポートや助成制度を設けてもらいたい。畜産では重機の運転免許は必須である。

津久井 外国人にも免許を取らせている。外国人の自動車の運転免許は、交通ルールの問題があり難しいが、構内作業に限るのであれば問題ない。同一作業、同一時期の採用であれば報酬は同額だが、そうでなければ待遇に差を設ける。ただし重機の運転ができるかどうかで、待遇に差はない。

齋藤 資格のある人は、インセンティブを与えるため手当てを出している。

事務局（神谷） 飼料作物を栽培しているのか。

津久井 牧草、デントコーンの畑が35haある。年配者は牛の世話より自給飼料生産を好む。しかしこの面積では足りない。一部では自前の機械によりWCSをやっているが、量は少ない。

齋藤 自前の水田の稲わらがあり、4ha分はサイレージも作っている。外国産の稲わらは使用し

ていない。不足分は近隣の水田農家へ稲わらを買っている。牧草も自前で、全体の10%くらいは外国産の乾牧草を使用している。

事務局（神谷） 外国人技能実習生は、実習→特定技能→高度人材といった流れで、長く働いてもらう方法があるが、制度的にこうして欲しいというものがあるか。

津久井 制度上、節目ごとに帰国が必要となる。2号が終了後、帰国が必要で、帰国期間中抜けた後をカバーできない。帰国のタイミングを融通できれば多忙期の調整ができる。幅を持たせた帰国が可能となればありがたい。外国人もできるだけ長く働きたいと希望しており、5年間の実習後は特定技能で来てもらいたい。ただしフィリピン人は家族思いなので、節目に帰国する要望は強い。

事務局（松原） 一定期間後帰国させるのは、入国管理の問題なので、実施機関の都合がどうであれ、融通はきかない。ビザの切り替えを伴うので、帰国をのばすことはできない。

司会（内田） 人材育成はいかがか。

津久井 人材は現場で育成する。現場であれば本人が理解しやすいし、間違いない。実際に経験させることが重要である。外国人の育成については、フィリピンで送り出し機関が語学を含む研修を行うほか、入国後1カ月の研修がある。牧場に来た後は、フィリピン人の先輩が指導してくれる。日本側では、協会が監理団体となっている。フィリピンの場合は、送り出し機関が日本に来て、すべての実習先を訪問し、現状確認する。

事務局（神谷） 経営体の中には、1カ国に集中せず、3カ国くらいから均等に実習生を受け入れるのがよい、としているものがある。

津久井 1カ国では悪い部分も引き継がれるのがよくない。違う国の人を集めると、相互に監視するので、よくないことが防げる効果があるかもしれないが、管理は難しいと思う。

司会（内田） 外国人は向上心がないと言われる。酪農で外国人は生産性が上がらず、日本人に変えたら生産性が上がったという事例がある。

津久井 それは人によると思う。実習生を選ぶ時の問題だろう。目的を持ってくる人を選ぶようにしている。フィリピンで牛を飼っていた人とか、募集するときに酪農を選ぶ人を求めている。

事務局（松原） 従業員に定着してもらうためには、コミュニケーションが重要と思われるが、いかがか。

津久井 特別なコミュニケーションを行っていない。トップダウンではなく、自分たちで考えるように指導している。朝礼は毎朝やり、月に1度は会議を開いている。

齋藤 畜産と農業に分かれて、各々の部門のトップが中心となって、従業員とコミュニケーションしている。社長がフレンドリーで垣根のない人なので、社員との距離が近い。経営のことを考えないで、頑張ったから給料を上げると言い出すような社長なので、コミュニケーションは良いと思う。

司会（内田） 社会保険制度は事業者の負担が大きくないか。

津久井 社会保険は外国人を含め事業者分を負担している。外国人は帰国時に脱退一時金が出るので、個人負担の保険料はほぼ返済される。

司会（内田） 農福連携はいかがか。今後障がい者を雇用する可能性はあるか。また働き方改革や障がい者雇用の義務付けなどにつき、どう対応しているのか。

津久井 肥育で足に障がいのある人を雇用したことがある。牛の世話には事故リスクがあるので、障がい者には担当させられない。この人のあとは採用していない。働き方改革について、24時間搾乳しているので、1人当たり労働時間は長くなるので人を増やすしかない。このため働き方改革に追いついていない。

齋藤 精神障がいのある人を2名雇用したことがあるが、今は雇用していない。肥育作業はすべて事故につながる危険性があり、草刈り、重機の運転なども難しい。危険な仕事が多いので、指導者は注意を促すため障がい者への言葉がきつくなる。これに耐えられず自分のほうから来なくなった。このため障がい者の雇用には二の足を踏んでいる。今後も障がい者の雇用は考えていない。働き方改革では、勤務時間内に終わらせるようにしている。多忙期には1カ月くらい残業するが全体には影響しない。一時あったのが、女性の出産にともなう産前、産後、育児のための休暇で、やめてもらうわけにいかない立場なので、休暇で不在の期間は雇用を増やさざるを得ず、復帰後は余剰人員をかかえることになった。会社には補填がないので、負担となった。働き方改革は働く人のための制度だが、それを実施する企業への支援が必要と思う。

事務局（神谷） 那須の賃金は高めなのか。

津久井 那須地域では企業誘致が進み、人の取り合いとなっている。賃金の単価も上げざるを得ない。

会社情報

グリーンハートティーアンドケイ

創業 1995年3月30日

資本金 1,000万円

代表者名 代表取締役会長 津久井富雄（大田原市長：2018年から3期目）

従業員数 65名（正社員40名）

売上高 20億円（2014年度実績）

事業所

●本場 〒324-0018 栃木県大田原市上奥沢 594 TEL:0287-22-5404 FAX:0287-22-7800

●高原農場 〒329-2216 栃木県塩谷郡塩谷町上寺島 1579 TEL:0287-45-1259 FAX :
0287-45-1259

●鍋掛農場 栃木県那須塩原市鍋掛

事業内容 地域密着型有機循環農業

- 酪農部／搾乳牛 1100頭、搾乳育成牛 100頭
- 肥育部／肉用牛 1400頭、肉用育成牛 760頭
- 耕種部／水稲作 15ha、転作作物 4.5ha、牧草地 31ha
- 野菜部／しいたけ 20,000（菌床数）、アスパラ栽培 90a

株式会社 前田牧場

代表取締役 前田 昭(まえだ あきら)

住所 〒324-0017 栃木県大田原市奥沢 111 TEL 0287-22-5617 FAX 0287-24-2463

従業員数 40名（平成28年10月現在）

事業内容

- ・ 牧場部門 赤身牛(肉用ホルスタイン牛)肥育 2,500頭
- ・ 杉パーク牛ふん堆肥製造・販売 15,000t / 年
- ・ 農業部門
 - 稲作 23ha : コシヒカリ他
 - 畑作 20ha : ブロッコリー、アスパラガス、ネギ、黒大豆、イチゴ他

※ 前田牧場で肥育されているのは、全国でも珍しい肉用のホルスタイン牛。ホルスタイン牛は、赤身にサシが入らないので、『赤身牛』と呼び、新しい肉の価値観を提供。その特長は、サシがない分、肉本来の味を堪能できること。鉄分豊富でヘルシーな肉であることがあげられる。脂を過剰摂取しないので子供からお年寄りまで胃もたれを気にすることなく食べられる。

調査時のスナップ写真

(栃木県)

- ・グリーンハートティアンドケイ
と 前田牧場
- ・ 9月15日(火)
- ・ 牧場訪問型調査

聞き取り調査の会場から



グリーンハート
津久井社長

前田牧場
齋藤常務



調査を終えて

調査へのご協力ありがとうございました。



[メ モ]

A series of horizontal dashed lines for writing.



「全日畜」は畜種横断の畜産経営者の団体です



全日畜HP <http://www.alpa.or.jp>
全日畜HP <http://www.alpa.or.jp>
全日畜HP <http://www.alpa.or.jp>
全日畜HP <http://www.alpa.or.jp>