



日本中央競馬会
特別振興資金助成事業

全日畜セミナー
「畜産経営における安定した労働力確保」

速報レポート

令和元年 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、令和元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調査を実施して、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、令和元年度に実施した3会場でのワークショップや、現在実施中のアンケートによる実態調査の中間状況等を踏まえて、全国の畜産経営者の代表等にご参加いただき、11月に開催した「全日セミナー（テーマ：畜産経営における安定した労働力確保）」の概要を整理した「速報レポート」です。多くのみなさんにご覧いただき、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。

令和元年 11 月

一般社団法人 全日本畜産経営者協会
(全日畜)

※セミナー会場で配布した講演資料は、全日畜ホームページの「資料室」に掲載しております。併せてご覧ください。

「全日畜セミナー」のご案内



テーマ

「畜産経営における安定した労働力確保」

【ご挨拶】

畜種横断の畜産経営者の団体である「全日畜」は、令和元年度のJRA事業に応募し、生産現場での安定した労働力確保に資するため「畜産経営雇用促進調査事業」を実施しています。この事業の一環として開催するセミナーは、全国の畜産経営者のみなさんとの雇用対策についての意見交換の場です。多くの皆様のご参加をお待ちしております。



「全日畜セミナー」の概要

- 1 開催日 令和元年11月21日（木）
- 基調講演
13:30 ~ 15:00 (B3階 研修2号室)
 - 意見交換会
15:15 ~ 17:00 (B3階 研修2号室)
 - 情報交換会
17:15 ~ 19:15 (B3階 レストラン)
- 2 会場 機械振興会館
〒105-0011 東京都港区芝公園 3-5-8
TEL 03-3434-8211 (代表)

【基調講演の講師ご紹介】



講師 松久勉氏

演題 畜産経営における雇用の特徴と動向
— 外国人労働力の動向を踏まえながら —

講師 松久勉氏
農林水産省 農林水産政策研究所 上席主任研究官

プロフィール 東京大学農学部農業経済学科卒 政策大学院大学政策研究科
博士課程修了 1984年 農林水産省農業総合研究所入省、
大臣官房調査課、東北農業試験場等に勤務

【講演の要旨】

最近のわが国における労働力不足のため、畜産経営における労働力確保は重要な問題となってきている。本報告では、労働力確保対策を考えるために、耕種部門の雇用との比較から畜産経営における雇用の特徴を明らかにする。加えて、畜産経営の雇用の動向について整理した結果を示す。その際、外国人労働力（主に技能実習生）の制度の変遷を概観する。

[速報レポート]

全日畜セミナー 「畜産経営における安定した労働力確保」

日 時 : 令和元年 11 月 21 日 13:30~17:00

場 所 : 機械振興会館 (東京都港区芝公園 3-5-8)

参加者 : 52 名

全日畜での初のセミナーで開会
の挨拶をする金子理事長

会場は全国から参加の畜産経営
者の皆さん等で満員



基調講演

演 題：畜産経営における雇用の特徴と動向 –外国人労働力の動向を踏まえながら–

講 師：農林水産省農林水産政策研究所 上席主任研究官 松久 勉 氏

松久講師は統計データに基づき実情を丁寧に解説



要 旨

I 統計からみた畜産経営の特徴

1. 農業センサスからみた畜産経営の特徴

畜産経営は、多数の常雇人数のいる経営が多い。他部門よりも常雇の割合が高い。雇用者の確保が他の部門よりも深刻な問題になっている。畜産経営では1人当たりの労働日数が多い。若年の男性の割合が高く、他産業と競合しやすく、労働力不足がすぐに顕在化する。

2. 各種統計からみた畜産雇用の動向

農業センサスでは雇用労働力は増加傾向。しかし、農業センサスは調査対象を拡大した影響があり、実態は、横ばいか微減。そのなかで、中核的な労働力を確保しようとした結果、男性の正社員の減少は小さい。

3. 「就業構造基本調査」における農業雇用の特徴

労働日数が多く（週間労働時間は差が小さい）、収入が少ない。このため、労働条件等の改善が必要。

II 外国人労働力の現状と受入れ制度

1. 我が国の外国人労働力の現状

技能実習及び技術・人文知識・国際業務が急増。500人以上の事業所で急増。

2. 技能実習制度の概要と制度の見直し

1990年の入国管理法の改正で、外国人技能実習制度における「研修」の在留資格及びその基準の明確化。2度の大幅改正が実施された。

3. 農業における技能実習制度と問題点

受け入れ目的は安定的な労働力確保。基本的には実習先の変更は不可であり、外国人を雇用することは経費の削減にならないなどの課題がある。農業の外国人労働力は一部の道県に集中している。来日前の多額の借金、違法な保証金なども課題である。

4. 国家戦略特区での農業支援外国人受け入れ

2017年、農業の担い手となる外国人材の就労が解禁になった。

5. 特定技能による受け入れ

2019年4月、新たな在留資格「特定技能」、入国管理庁の創設。在留期間通算で5年以内。家族の帯同は基本的に認められない。特定技能の理解が醸成されていないこともあり、希望者少ない。

6. 農業における外国人労働の状況について

農業の外国人労働力は増加傾向。送り出し国は多様になり、ベトナムが多い。特定技能については、様子見の状況。

Ⅲ 労働力確保のための対応策に関するコメント

1. 労働力確保問題は、総論（畜産全体）の問題か個別の経営の問題か

畜産経営全体では労働力不足だが、個別にみると充足している経営もある。個々の経営の状況に応じた対応策が必要。

2. 不足している労働は、量が質か

量的な不足の場合は未経験者も採用。質的な不足の場合は、中途退職者を採用。

3. 労働力需要の削減方策

機械化、作業の外部化、作業の効率化、規模の縮小などが考えられる。

4. 新たな労働力の確保

正規職員の採用上の注意点、中途退職者の正規職員への雇用に対する助成、外国人労働力、短時間労働者の雇用、定年退職者の再雇用などの検討。

5. 離職の防止

「働きやすさ」の向上、「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が必要。メンター制度（指導役や教育系の配置）、将来展望の明確化。配置転換も検討する必要。

6. 離職者に対する別経営への斡旋

離職者で畜産関係に従事することを希望する者に対する斡旋制度の創設。

IV 労働力確保のための対応策に関するコメント

・労働力確保問題は、総論(畜産全体)の問題か・個別の経営の問題か

畜産経営全体では労働力不足だが、個別にみると充足している経営も労働力不足の背景も、畜種、地域の状況、個別の経営の問題等様々
→ 個々の経営の状況に応じた対応策を考える必要
(画期的な対策はなく、地道に試行錯誤をするしかない)

・不足している労働は、量か質か

量的な不足の場合(個々の労働者の能力、熟練は問わない)

→ 未経験者や短期的な労働力などを対象にかき集める

質的な不足の場合(必要とされる作業が遂行できる能力、熟練が必要)

→ 未経験者の教育・訓練(一定の時間がかかる)、中途退職者の採用

※ 仕事における能力以外の資質(まじめ、熱意など)も重要視される傾向

47

統計からみた畜産経営の特徴 ーまとめー

農業センサスからの特徴

畜産経営は、耕種農業と大きく異なっており、独自の対応が必要

雇用の動向からみると、労働者数はほぼ横ばいではないか

男性正規職員の減少は少ない

畜産経営を含めた農業雇用者の特徴は、

労働日数が多く(週間労働時間は差が小さい)、収入が少ない

→ 労働条件等の改善が必要

20

話題提供

発表1：ワークショップの開催報告

発表者：全日畜 専門員 内田 賢一

調査担当の内田専門員から
3会場の論点説明



要旨

1. 雇用の確保

(1) 雇用労働力の必要性

・職員の高齢化、・規模拡大、・従業員有給休暇取得の法制化、・6次化への対応、・家族労働の不足分の雇用、経営の多角化

(2) 採用時の媒体

・ハローワークやホームページ、・口コミ、・リクナビ、・農業高校や農業大学校へ出向く、・近隣の生活者、・企業説明会の開催、・先輩の 口コミ、自社で働く従業員の紹介、・地縁、血縁などの縁故採用

(3) 優秀な人材の確保

・生き物が好きか、やる気があるか、・試用期間の設定、・面接による適正判断、・同業他社からの採用には配慮、・農業高校の卒業生、・職歴や学歴は気にせず採用、・農福連携の活用、・自衛隊OBの採用、・基本的には人間性を見て採用、・経験者より非経験者を採用、・モチベーションの高い人を採用、・採用時には現場をみせる、・新卒者には会社の車の貸し出しをして、住居手当や家族手当などを支給、・職人的な専門職は採用しない、・HPの制作に十分なお金をかける

2. 採用後における従業員の育成について

(1) 従業員の待遇

・残業がない、・休日を月7日、・男性に育児休暇付与、・主婦が働ける勤務時間の設定、・福利厚生充実、・評価制度を設け賞与に反映、・パートでも昇給、・始業、終業時の15分間は時

間外手当を支給し打合せ等に使用、女性には産休と看護休暇付与、・子供が小学校を卒業するまで年 10 日間の休み付与、・給与を他社に比べ約 2 倍支給、・週休 2 日制の採用、・洗車代、パンクの修理代などを交通費とは別に支給

(2) 職場内における人材育成

- ・外部の研修の経費は会社負担、・部門ごとに目標を設け、悪いときは個人の責任にしない、
- ・良いことをほめて良いところを伸ばす、・適材適所を心掛ける、・社長の人間力、魅力が重要、
- ・評価制度を導入し本人の目標を重視、・教育係をつくり、現場で指導、・目標を立て、半期に一度振り返り反省し、賞与に反映、
- ・職員に対し具体的な数字で話す、
- ・PC でデータを取り、パワーポイントにまとめて、悩みや意見を発表させる、
- ・職員が種付けを行い、乳牛が妊娠したら獣医と同額の種付け料を払う、
- ・評価制度を設け、自ら目標を設定し、自己評価してもらう、
- ・一人ひとりとのコミュニケーションを重視、
- ・能力、個性を見ながら何でもできるオールマイティな人材を育成、
- ・コミュニケーションには Line を活用、
- ・新人を 2 年目の従業員が教える、
- ・4 年目からは将来の場長を目指させ、それに見合った教育を行う、
- ・新人は伸びるところを伸ばし、不都合なところは直して良くする、
- ・重機免許取得のための補助制度

(3) 働き甲斐のある職場づくり

- ・みんなで話し合う時間を持つ、
- ・きつい作業等を分散しながら、夢を語っていける牧場へ、
- ・コミュニケーションを欠かさない、
- ・ライフスタイルを楽しめる会社を目指す、
- ・男性用トイレと女性用トイレを作る
- ・賞与は全員査定、担当実績、会社の実績を丁寧に説明、
- ・(経営者は) 人生を預けるに足る会社となるよう心掛けている、
- ・シャワー室を作る、
- ・社員全員、パート職員にも名刺を作成
- ・自分が働きたい職場、女性でも気持ち良く働ける職場づくり、
- ・子供を大学に行かせられるように待遇改善、
- ・働きやすく、少ない人数でこなせるシステムへ、
- ・地域交流で地元小学校とのイベントを実施
- ・定年後も働ける人は働いてもらうので、職員には安心感がある、
- ・食事しながら面談。個別面談によりそれぞれの性格にあった役割をもたせる、
- ・個々の目標を話し合い、年俸を決め、面談の場で要望を聞く、
- ・職場環境をよくするため、更衣室をリフォーム、
- ・昼休み後の 10 分間、みんなで手作業の草取り、花も植え、農場をきれいにする、
- ・効率よく作業できるように施設を整備、
- ・5 ～ 6 年経っても仕事に飽きないように育てる、
- ・特別に夏季の就業時間を設ける

全日畜フークショップ「畜産労働力の安定確保を目指して」への参加経営の概要

(戸)

畜種	鹿児島会場	仙台会場	さいたま会場	合計
酪農	—	—	1	1
肉牛	2	1	—	3
養豚	3	1	2	6
養鶏	—	1	1	2
養鶏+養豚	—	1	—	1
酪農+肉牛	—	1	—	1
養豚+肉牛	—	—	1	1
計	5	5	5	15

(戸)

企業形態	鹿児島会場	仙台会場	さいたま会場	合計
法人	5	4	5	14
非法人	—	1	—	1
計	5	5	5	15

飼養規模	鹿児島会場	仙台会場	さいたま会場
酪農			・乳牛 145 頭
肉牛	・肉牛 2,000 頭 ・肉牛 1,400 頭	・肉牛 2,000 頭	
養豚	・母猪 460 頭の一貫経営 ・母猪 1,000 頭の一貫経営 ・母猪 1,800 頭の一貫経営	・母猪 1,200 頭の一貫経営	・母猪 320 頭の一貫経営 ・母猪 460 頭の一貫経営
養鶏		・採卵鶏 5 万羽	・採卵鶏 28.8 万羽
養鶏+養豚		・採卵鶏 15 万羽 +母猪 1,400 頭	
酪農+肉牛		・乳牛 100 頭+肉牛 30 頭	
養豚+肉牛			・母猪 6,000 頭の一貫経営 +肉牛 4,000 頭

セミナー資料

全日畜セミナー「畜産労働力の安定確保を目指して」

(ワークショップを開催した3会場の「意見集約」)

1 雇用の確保			
区分	鹿児島会場	仙台会場	さいたま会場
① 雇用労働力の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・クラスター事業で増強し規模拡大 ・辞めていく高齢者の代わり ・従業員の有給休暇取得が法制化 ・飼養規模の拡大 ・従業員の高齢化 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭の事情や震災、牛舎の新設 ・3 2 年前に飼養規模を拡大 ・創業時の職員が高齢化 	<ul style="list-style-type: none"> ・6 次化への対応 ・家族労働だけでは労働力不足 ・経営の多角化 ・飼養規模の拡大 ・企業化した大規模畜産経営
② 採用時の媒体	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークやホームページ ・口コミ ・リクナビ ・近隣での生活者 ・生活の基盤が地元で農業大学校や農業高校の学生 ・先輩の口コミ ・息子の入つて 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク、Web ・地元高校の就職担当教師 ・パンフレットを作って農業高校へ ・マイナビ、ホームページ ・企業説明会 	<ul style="list-style-type: none"> ・県農業大学校 ・自社で働く従業員の紹介 ・ハローワーク ・HPを作り、ネット ・リクナビ、人材紹介会社 ・地縁、血縁などの縁故採用

発表2：アンケート調査の実施状況報告（中間レポート）

発表者：全日畜 専門員 神谷 康雄

調査担当の神谷専門員から 46 問
のアンケート調査の中間報告



要旨

1. 経営の基礎的な情報について

(1) 経営形態について

株式会社経営が回答数 150 経営体の 79%を占めており、個人経営は 19%と少ない。

(2) 農業経営形態及び経営規模（常時飼養頭羽数）について

150 経営体(複数回答)から回答があり、経営形態は、採卵鶏 36%、酪農 26%、肉用牛 24%、養豚 21%、ブロイラー11%、稲作が 1%となっている。いずれの経営体とも家畜飼養規模は全国平均を大きく上回る規模である。

2. 従業員の状況について

(1) 令和元年8月現在の従業員規模（常時勤務している従業員）について。

正社員及び非常勤パートとも、農家以外からの就農者を雇用している経営体が多い。近年の特徴として、労働力不足を補う方策として外国人技能実習生の雇用も男女を通じて拡大している。更に、特筆すべき特徴として、障がい者の雇用も積極的である。

(2) 規則・制度の制定状況について。

法人組織が多いこともあり、社会保険制度、就業規則などの制定、各種手当の支給などについて、多くの経営体が取り組んでいる。

3. 従業員の募集・採用について

(1) 過去3年間で正社員、常勤パート、アルバイトを募集した理由。

正社員及び常勤パートとも、労働力不足が圧倒的に多い。アルバイトについては、非募集が 55%と多い。

(2) 過去1年間で予定した人数のうち、実際にどの程度採用できましたか。

正社員の採用は半数程度が採用できている。しかし、31%程度が採用が難しい状況である。常勤パートも正社員と同様、採用が難しい状況と言える。

(3) 前問で、十分採用できなかった理由は何か。

畜産の雇用は、人口流出による地域の過疎化、他産業の求人が増加している、いい人材がないなどにより、採用が難しくなっている。また、賃金が安いこと、農業・畜産に人気がないことも採用が難しい理由となっている。

(4) 募集に対して応募はどの程度ありましたか。

募集に対して、いずれの雇用形態も応募が少ない実態が明らかになった。

4. 今後の従業員の採用予定について

(1) 経営の上で、人手不足は深刻な問題と感じていますか。

回答数 148 経営体のうち、82%の経営体が人手不足を深刻な問題と感じている結果となった。

(2) 前問で不足していると回答したなかで、不足しているのはどのような人手ですか。

回答数 120 経営体のうち、正社員が80%、常勤パートが43%と高い割合となった。正社員の人手不足は畜産現場では深刻な課題となっている。

(3) 正社員、常勤パート、アルバイトの募集方法について

正社員、非常勤パート及びアルバイトとも募集方法は、ハローワークが圧倒的に多い。正社員は、優秀な人材を確実に確保したいという経営者意識の表れか、農業高校、農業大学校への依頼も19%と比較的多い。

(4) 正社員及び常勤パートを採用する際に重視する点は何ですか。

採用に当たり、正社員については、熱意、人柄、長く働いて欲しいが上位になり、常勤パートは、人柄、長く働いて欲しいなども重視して採用されている。

5. 2019年4月1日から順次施行される「働き方改革関連法」への対応について

(1) 現在、従業員の平均月残業時間はどの程度ですか。

正社員、常勤パート、アルバイトともに、残業時間は少ない実態が明らかになった。雇用環境が厳しい中、残業時間は少なく、働き方改革関連法がよく守られているといえる。

(2) 現在、正社員の年次有給休暇（夏休み含む）の取得状況はどの程度ですか。

生き物を扱う現場の宿命か、休暇取得日数は男女を通じて少ない。ただ、10日以上取得している男性が14%、女性が17%となっており、休暇を取得しやすい体制をとっている経営者もみられる。

(3) 「働き方改革関連法」による人手不足と経費増が懸念されますが、対応策は。

募集活動の強化、スマート畜産技術の導入、70歳までの雇用拡大が多い。スマート畜産技術

の導入による対応を多くの経営体が考えており、近年のIoT、AI技術の進展とも符合しており、経営者の意識改革が図られている現状を示している。

6. 従業員の離職・独立について

(1) 従業員の離職理由として該当するものはどれですか。

従業員の離職理由は、正社員及び常勤パートともに、仕事内容が合わないが上位にきている。ただ、不明もそれぞれ23%と多くなっており、突然の離職で生産現場で経営者が困惑している実態が見える。

(2) 従業員の定着のために実施していることについて

給与水準の引き上げが41%、定期昇給が37%、面接・カウンセリングの実施が31%、先輩のフォローが30%、が上位対策となっている。意思疎通を図る催しの開催、福利厚生の拡充も従業員の定着には必要な対策と言える。現場では、様々な工夫により従業員の定着を図る努力をしている経営者の苦勞が見える結果となっている。

7. 社員について

(1) 正社員選考方法について

個人面接が84%、書類選考が67%、試用期間を設けて様子を見るが30%という順位となった。経営者は、人物評価は面接を通じてみるということを重要視している表れである。

(2) 正社員のうち経営の中核となる人材に期待することについて

正社員のうち経営の中核となる人材に期待する事項は、①決断力・実行力、②専門的知識・技能、③責任感、④熱意・意欲などが多い。その中でも、責任感を第一位に上げた割合が40%と最も高い割合であった。

(3) 正社員人材育成・能力開発についての問題について

指導する人材が不足しているが38%、人材を育成しても辞めてしまうが35%、鍛えがいのある人材が集まらないが25%という順位となった。課題は、指導する人材の確保、優秀な雇用人材の確保などである。

(4) 正社員からはどのようなことについて苦情や不満が寄せられますか。

職場の人間関係に対する苦情が多い実態を示す結果となっている。

8. 障がい者の活用について

(1) 障がい者を雇用している方にお聞きします。どのような部門で活用していますか。

生産部門が83%と一番多い。次いで、管理事務部門が17%、加工部門が13%となっている。生産部門への雇用が圧倒的に多いが、近年の6次化などにより、加工部門への採用も多くなっている。

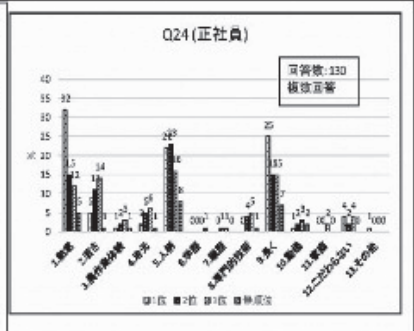
問23. 生産部門で求人した場合の想定する作業内容

正社員については、従業員比率が43%、専門的技術が46%が多く、現場で指導的役割を担う人材の確保を狙っていることが分かる。
 常勤パートについては、繰り返し作業が50%、予定無し及びきつい作業がそれぞれ24%となった。常勤パートには、簡単な作業を担わせる人材の確保を狙った求人になっている。
 アルバイトについては、予定無しが44%、繰り返し作業が28%、補助作業が24%、きつい作業が20%の順位となった。アルバイトは不定期の採用であり、補助的な簡単な作業を担わせる役割になる。

問24. 正社員及び常勤パートを採用する際に重視する点は何かですか。

正社員については、第1位にランクされた項目をみると、熱意が22%、長く働いてくれそうな人が25%となった。
 常勤パートについては、第1位にランクされた項目をみると、熱意が11%、学歴が6%、職歴が7%、専門的知識が8%、応募動機が10%、家庭などの背景が11%、とくにこだわらないが12%となっている。採用に当たり、正社員については、熱意、人柄、長く働いて欲しいが上位になり、常勤パートは、人柄、長く働いて欲しい、学歴、職歴、専門的知識、応募動機なども重視して採用されている。

- 問24. 正社員及び常勤パートを採用する際に重視する点は何かですか。
1. 素直に對する熱意
 2. 若さ
 3. 農作業体験（研修含む）の有無
 4. 地元出身
 5. 人柄
 6. 学歴
 7. 職歴
 8. 専門的技術の有無
 9. 長く働いてくれそうな人
 10. 応募動機（就活理由を含む）
 11. 家庭などの背景
 12. 偏にこだわらない
 13. その他（ランク、内訳）



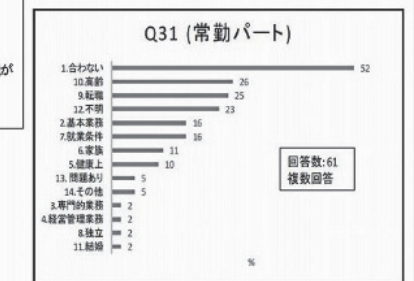
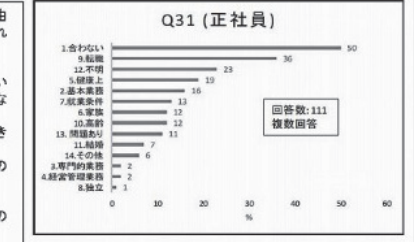
問25. 採用前にどれくらいの期間の事前体験を行っていますか。

63%の経営者が行っていないと回答している。次いで、2〜7日が18%になった。多くの経営者が事前体験を行っていない実態が明らかになった。

問31. 従業員の離職理由として該当するものはどれですか。

正社員については、仕事内容が合わないが50%、別の仕事に転職が36%、不明が23%と上位になっている。常勤パートについては、仕事内容が合わないが52%、高齢が25%、別の仕事に転職が23%、不明が23%と上位になっている。従業員の離職理由は、正社員及び常勤パートともに、仕事内容が合わないが上位にきている。ただ、不明もそれぞれ23%と多くなっており、突然の離職で生産現場で経営者が困惑しておられる実態が見える。

- 問31. 従業員の離職理由として該当するものはどれですか。
1. 仕事内容が合わない
 2. 基本業務が習得できない
 3. 専門的業務が習得できない
 4. 経営管理業務が習得できない
 5. ケガ・病気など健康上の問題
 6. 家族の問題
 7. 給与額など就業条件への不満
 8. 独立して就業
 9. 別の仕事に転職
 10. 高齢
 11. 結婚
 12. 理由不明
 13. 勤務状況・態度に問題があり辞めてもらった
 14. その他



問32. 従業員の定着のために実施していることについて

給与水準の引き上げが41%、定期昇給が37%、面接・カウンセリングの実施が31%、先輩のフォローが30%が上位対策となっている。やはり、給与水準の引き上げが決め手の感があるが、イベントの開催、福利厚生の実施などもそれぞれ24%となっており、従業員間の意思疎通を図る雇用の関係、福利厚生の実施も従業員の定着には必要な対策と言える。現場では、様々な工夫により従業員の定着を図る努力をしている経営者の苦勞が見える結果となっている。

意見交換

Q (A 氏) : 畜産の仕事内容は、「家畜管理」、「獣医」、「経営・事務管理」と多様。最近では、スマート畜産技術の導入で新たな能力も必要となっている。このような多様な人材確保を、どのように進めたらよいか、いいアドバイスがあれば教えて欲しい。

A (松久氏) : 人材確保は難しい。最近の畜産は、特に輸出を目指そうとしている生産者はそれなりのスペシャリストを配置しないとできない。AI、IoT 技術の進展で、畜産業も家畜飼育や獣医などの技術者だけでなく、コンピューターやスマートフォン利用によるデータ処理に長けた理工系の知識を有する専門家の確保も必要である。大学の農畜産学以外の分野にもあたる必要がある。業務の外部委託化なども考えなければならないかもしれない。

Q (B 氏) : 先日、中東カタールに旅行してきた。カタールは人口が 230 万人ほどしかない。そのうち、カタール人は 40 万人ほどである。カタールには、東南アジア諸国から多くの外国人労働者が働きに来ていた。住居、食事などは用意して、50,000 円/月程の給与で働いていた。日本も将来、外国人に働いてもらって、みておればよいような状況になるのか。

A (松久氏) : カタールは、石油資源があり、国の財政は豊かで、国民一人当たりの GDP も高い。AI や IoT 技術の導入により労働生産性を上げることは可能であるが、畜産分野は、家畜を飼育しており、人間の目での確認が必要な部分がある。AI や IoT 技術は、省力化の一つのツールとみるべきである。

Q (C 氏) : 農業分野への外国人技能実習生の参入は多い。畜産分野はそれほど多くない。外国人技能実習生の雇用では、働く場の移動が認められていない。現場では、場所の移動が認められていないというのは、外国人技能実習制度の課題と考えている。場所の移動を認めてもらえるような制度改正の動きはないか。

A (松久氏) : 外国人技能実習生の受入れについては、受け入れ制度が出来てから、残業手当の支給などで特殊扱いが出来ないなどの事由により、農業分野の参入が 10 年ほど遅れた。他産業と比べ、農業の特殊性を説明できていない状況である。また、働く場所の移動については、制度改正の動きがあるとは聞いていない。

Q (D 氏) : 農村部においては、外国人技能実習生の受入れ体制が出来上がってきている。しかし、農村部で受け入れる場合、住居の基準など厳しい制約があり、受入れに苦労した経験がある。

1戸建ての低家賃の住宅を確保することはなかなか難しい。マンションの一室を借りて対応したような状況。

A (松久氏) : 農林水産省では、受入れに際し、住居について、現場でご苦労されている事例があるとは聞いている。住居については、アパートなどを用意して受け入れている事例なども聞いている。基本的には、外国人と日本人とを差別しない方向で受入れていくことになる。

意見 (E 氏) : 畜産の魅力をもっとアピールしなければいけない。「日本食肉格付協会」は食肉産業界に思うように人が集まらなかったことから、「ミートジャッジング」の大会をやり、オーストラリアで開催される世界大会にも派遣する催しを開催したところ、多くの人材が集まるようになった。また、「和牛甲子園」という大会がある。農業高校の生徒が和牛甲子園の大会に参加して競う機会を設けたら、大会で優秀な成績を収めた高校の受験倍率が0.5~0.7が1.2~1.5の倍以上になったという話を聞いている。畜産業界はもっと外部に対して畜産の魅力を発信していくことがポイントだと思う。イメージ作りが大事である。

Q (F 氏) : 松久講師にこれまでの意見交換、話題提供を踏まえてコメントがあればお願いしたい。アンケート調査結果を見ると、松久先生の講演で報告のあった、「農業センサスからみた畜産経営の特徴」と、符合する傾向等が見られたと感じている。松久先生はどのように感じられたか、感想を聞かせて欲しい。

A (松久氏) : 経験者を雇用したほうがよいか、未経験者を雇用した方がよいか。意見が分かれるところである。畜産は、口コミや他業種からの斡旋で雇用される場合も多い。未経験者も多くが就農している。農業センサスからみられる畜産経営の特徴は、雇用者の確保が他の部門より深刻であり、多数の常雇人がいる経営が多い、一人当たりの労働日数が多い、若年の男性労働が多いなどであるが、アンケート集計結果はまさにこれらと符合するものである。

(司会) : ここで、生産者の参加者の中から、外国人技能実習生の雇用で色々苦労されているかと思うので、苦労された点、住居提供などで配慮されている点などその実情をお聞かせ願いたい。

A (柴氏) : 外国人実習生の受入れでは、提供する宿舎については、最低限のプライベートが守られるような物件の提供などに配慮している。

A (林氏) : 以前、外国人技能実習生を受け入れた。寮は、敷地内に低コストで造った。一人当たりの面積など基準があることは承知していた。受入れ体制の不備で入管の職員が現場検査に入

ったこともあった。アパートなどを借りる場合、保証人が必要で、会社の名義でやろうとしたが、個人でないとダメと言われ、私名義で借りたこともある。

意見 (G 氏) : 農業大学校に勤務経験がある。学生を送り込むことで注意した点は、農場に社会保障制度、就業規則、各種手当などがきちんと定められているかなどチェックした。アンケート調査の中間報告をみると、全日畜の生産者は法人組織も多いことから、多くがきちんと社会保障制度など定めて対応されている。こうしたことは、雇用の安定確保につながると思う。また、最近のスマート畜産技術の発展に対応した生産体制の確立、安全・安心な畜産物生産のための HACCP の取得なども必要と感じている。農場の良いイメージ作りが大切である。

意見 (H 氏) : 畜産は担い手不足、労働力不足、高齢化と雇用をめぐる課題を抱えている。地方では、畜産関係は、流通・加工分野、特に運輸部門も含めて全て人手不足である。こうした課題に対しては、流通・加工を含めた地域全体の産業振興をどうしていくかの視点で考えていく必要がある。畜産だけでなく、農業以外の産業も含めた地域全体の地域振興策を考えていかなければならない。

A (松久氏) : おっしゃる通り、地方の地域振興は農林水産省だけの施策では解決できない。流通や加工、地域インフラなど省庁を横断した施策の対応が必要である。農業分野では自動運転機械なども入ってきている。国、県及び市町村が地域対策に連携して取り組むことが重要である。

Q (I 氏) : 全日畜は、商系の畜産経営者で構成され、家畜飼養規模も大きく、それなりに、外国人技能実習生を受け入れている事例も多い。2019 年 4 月、新たな在留資格「特定技能」が創設された。受け入れ体制の不備で、特定技能認可者はまだまだ少ないとの報道もある。現場では、どのように特定技能者の受け入れを進めたらよいか戸惑いの声も聞こえる。今後、特定技能者の受け入れの必要性は益々高まる。生産者の声を聴いて、受け入れ体制作りを進める必要があると思う。「特定技能」についての現状、受け入れの課題など教えて欲しい。

A (松久氏) : 農業分野は、技能実習制度における受入れも他産業と比べ 10 年ほど遅れ、現場では生産者が雇用するにあたり色々苦労されている。特定技能制度による受入れについては、手続き分担、経費の相場などの課題に加え、受入れ体制の不備というところもあり、受入れ人数が少ない現状である。農業分野は、様子見の状況である。まずは、外国人技能実習制度での第 3 号技能実習生への移行での受入れがよいのではないかと。

Q (J 氏) : 論点整理として整理された、3 か所の会場で収集できた生産者の報告・意見等は、労働力確保の具体的な声、雇用安定につながる具体的な方策等が示されていて、大変貴重な資料と感じた。この調査事業では、最後に、「畜産経営者のための雇用対策指針」がとりまとめられる予定であるが、ワークショップで発表頂いた事例等は、これに盛り込まれるのか教えて欲しい。

A (内田氏) : 3 会場での生産者の報告・意見等は雇用の確保につながる具体的な例示であり、「畜産経営者のための雇用対策指針」には、ワークショップ結果から得られた畜産業の雇用確保に向けた取り組み事例など盛り込む予定である。

Q (K 氏) : アンケートに回答頂いた生産者は、労働力確保で大変苦勞されていることが感じられた。また、雇用の課題に対処するため、色々努力されている実態も見られる。これらの最終的な調査結果は、「畜産経営者のための雇用対策指針」に盛り込まれることになるのか、伺いたい。

A (神谷氏) : 雇用にかかる畜産経営体へのアンケート調査結果は、指針に一項目を設けて盛り込む予定である。

推進委員 2 名の発言

高橋氏 (推進委員) : 今日、松久先生から、畜産における雇用情勢について詳細な解説があった。外国人労働者の雇用では、技能実習制度による雇用から、「特定技能」による新たな制度の問題解説もあった。「特定技能」ではまだまだ課題もあるようである。青森県では、大規模飼育の経営体では、地元での雇用労働力の確保が難しく、外国人技能実習生の受入れも進んでいる。全日畜では、雇用問題について各地域、各県の課題を集めている。松久講師の話にあったように、畜産は常雇人については、若い人の雇用が多い。しかし、養豚や養鶏の分野では、なかなか若い人が入れない実態もある。養豚、養鶏の魅力を若い人に発信していくことが必要と感じる。外国人の雇用確保も重要であるが、地元農業高校の生徒を中心に畜産経営に採用していくことが持続的な労働力確保につながると考えている。

金谷氏 (推進委員) : 今日のセミナーでは畜産の雇用問題解決に色々なアイデアが出た。畜産草地種子協会でも、コントラクター、TMR センター等の事務局をやっており、労働力確保が大きな課題となっている。今日の意見交換の中で色々アイデアが出ていた。皆さんからの意見の中にもあったように、雇用を安定確保するには、その職場をどのようにアピールし、魅力あるものであるかをみせることが重要との意見は、とても貴重と感じた。

全日畜セミナーには全国の畜産経営者に多数ご参加いただきました。

(貴重なご意見等、どうもありがとうございました)





基調講演と話題提供2題を踏まえての意見交換では、畜産の生産現場目線での意見等が沢山出されました。



推進委員を代表して高橋委員（左）、金谷委員（右）からもご意見をいただきました。



情報交換会から

情報交換会は北海道の橋谷理事が開会。



日本飼料工業会の安井参事様からご挨拶をいただきました。



日ごろからお世話になっております、飼料メーカー各社の代表者様からもご挨拶をいただきました。



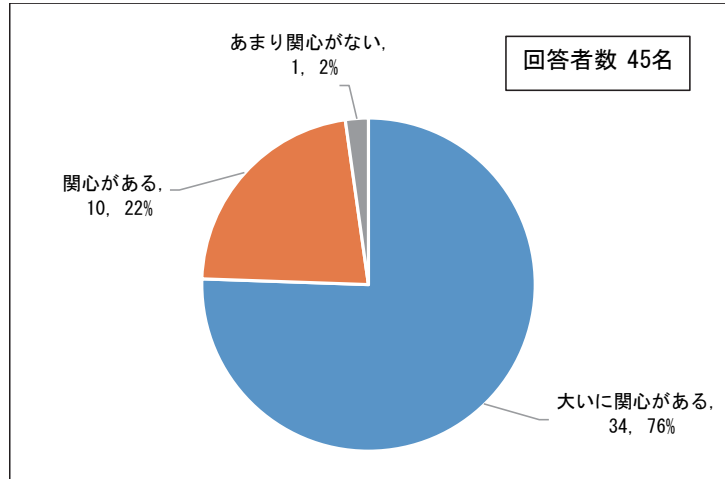
情報交換会の最後は、鹿児島島の鶴園理事から、課題は多いが、しっかり協力し合っ
て前に進みましょうと挨拶。



会場アンケート調査から

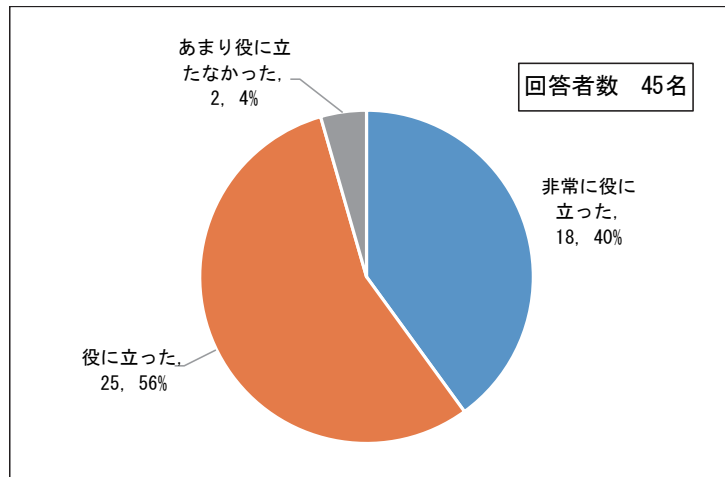
問3 関心度について

「大いに関心がある」が76%、
「関心がある」が22%で、関心度は高い。



問4 セミナーは役に立ちましたか

「非常に役に立った」が40%、
「役に立った」が56%で、大多数が好評価。



問8 この事業の重要性について

「とても重要である」が80%、
「ある程度重要である」が20%で、全員が肯定的。

