



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」**

**セミナー資料**

**令和元年 11 月 21 日**

**全 日 畜**

**(一般社団法人 全日本畜産経営者協会)**



# 「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。



## ( 目 次 )

### 1 「全日畜セミナー」のご案内

### 2 基調講演

演題	畜産経営における雇用の特徴と動向	・・・・・・・・	1
	( 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

### 3 話題提供

- ① ワークショップの開催報告 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 31
- 報告者 全日畜専門員 内 田 賢 一
- ② アンケート調査の実施状況報告 ・・・・・・・・・・・・・・・・ (別冊)
- 報告者 全日畜専門員 神 谷 康 雄



## **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**





「全日畜セミナー」基調講演

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—

農林水産省農林水産政策研究所  
上席主任研究官

松久 勉

1

本講演の構成

- I はじめに
- II 統計からみた畜産経営の特徴  
—耕種農業との比較から—
- III 外国人労働力の現状と受入れ制度  
(技能実習、特定技能を中心に)
- IV 労働力確保のための対応策

2

# I はじめに

## 講演者のプロフィール

1961年11月生まれ 出身地 栃木県(宇都宮市)  
実家 元農家(少頭数の家畜も飼養していた時期あり)

1984年 東京大学農学部農業経済学科卒業  
農林水産省農業総合研究所入省  
その後、大臣官房調査課(「農業白書」作成)  
東北農業試験場(「寒じめ菜」のマーケティング)

主な研究分野 農業労働力の統計分析(特に、雇用労働力)  
農業労働力に関する政策の分析

3

## 本講演の内容

- 統計分析から、畜産経営における雇用の特徴を明らかに
- 外国人労働力(全体)の現状と制度の説明  
農業分野での外国人労働力の動向
- 労働力確保のための対応策に関するコメント

4

## Ⅱ 統計からみた畜産経営の特徴 — 耕種農業との比較から —

- 農業センサスからみた畜産経営の特徴
- 各種統計からみた畜産雇用の動向
- 「就業構造基本調査」における農業雇用の特徴

5

### ○ 農業センサスからみた畜産経営の特徴

畜産経営は、耕種農業よりも常雇の割合が高い  
特に、養鶏、養豚で割合が高い

農業の経営部門別にみた農業労働力の種類別割合(2015年)

	総数に占める 割合	農業労働力の種類別労働日数割合			
		合計	家族員・役員等	常雇	臨時雇
総数	100.0	100.0	87.2	8.2	4.7
稲作単一	26.6	100.0	<b>96.3</b>	1.5	2.2
工芸農作物単一	2.1	100.0	88.7	4.6	6.8
露地野菜单一	8.0	100.0	86.7	7.4	5.8
施設野菜单一	6.9	100.0	75.9	17.8	6.4
果樹類単一	10.8	100.0	88.9	3.1	<b>8.0</b>
花き・花木単一	3.6	100.0	73.3	20.6	6.1
その他の作物単一	1.6	100.0	51.7	<b>41.9</b>	6.3
<b>畜産計</b>	<b>7.7</b>	<b>100.0</b>	<b>71.2</b>	<b>26.1</b>	<b>2.7</b>
酪農単一	2.4	100.0	83.0	14.5	2.5
肉用牛単一	2.5	100.0	85.9	12.1	2.0
養豚単一	1.0	100.0	51.8	<b>46.7</b>	1.6
養鶏単一	1.4	100.0	44.9	<b>50.2</b>	4.9
<b>その他の畜産単一</b>	<b>0.3</b>	<b>100.0</b>	<b>47.5</b>	<b>47.6</b>	<b>4.9</b>

資料：農業センサス

注：複合経営、「販売ない」は除いた

6

## 畜産経営では、1経営体当たり人数、1人当たり労働日数が多く 男性比率が高い

農業の経営部門別の常雇の特徴(2015年)

	総数に占める割合			1経営体当 たり常雇人 数	常雇1人当 たり従事日 数	男性人数比 率
	常雇のいる経 営体数	常雇人数	常雇延べ日 数			
	(%)	(%)	(%)			
総数	100.0	100.0	100.0	4.1	196.3	51.2
稲作単一	10.9	7.4	4.9	2.8	129.3	<b>73.2</b>
工芸農作物単一	1.9	1.3	1.2	2.8	177.4	<b>65.0</b>
露地野菜单一	9.3	7.5	7.3	3.2	192.5	55.4
施設野菜单一	14.4	15.1	15.0	4.3	195.1	29.7
果樹類単一	8.0	4.8	4.1	2.5	166.2	50.7
花き・花木単一	8.7	9.1	9.1	4.3	195.8	27.3
その他の作物単一	2.7	7.5	8.0	<b>11.2</b>	<b>208.9</b>	37.4
<b>畜産計</b>	<b>14.0</b>	<b>19.7</b>	<b>24.7</b>	5.7	<b>245.8</b>	<b>67.4</b>
酪農単一	4.7	3.3	4.3	2.9	<b>250.4</b>	<b>65.7</b>
肉用牛単一	3.3	3.0	3.8	3.7	<b>249.0</b>	<b>78.8</b>
養豚単一	2.5	<b>4.5</b>	5.8	7.2	<b>252.5</b>	<b>82.1</b>
養鶏単一	2.7	<b>7.4</b>	8.9	<b>11.2</b>	<b>235.4</b>	53.6
その他の畜産単一	0.8	1.5	2.0	8.0	<b>261.0</b>	<b>72.8</b>

資料:農業センサス

注:複合経営、「販売ない」は除いた

7

## 畜産経営では、多数の常雇のいる経営体の割合が高い (特に、養豚、養鶏)

農業の経営部門別にみた常雇人数規模別経営体数割合(2015年)

	(単位:%)						
	合計	常雇なし	1人	2~4	5~9	10~19	20人以上
総数	100.0	96.1	1.5	1.7	0.5	0.2	0.1
稲作単一	100.0	99.1	0.4	0.4	0.1	0.0	0.0
工芸農作物単一	100.0	96.1	1.7	1.6	0.4	0.1	0.0
露地野菜单一	100.0	93.4	2.6	2.9	0.8	0.2	0.1
施設野菜单一	100.0	81.5	5.7	8.5	<b>2.9</b>	0.9	0.5
果樹類単一	100.0	96.5	1.8	1.3	0.3	0.1	0.0
花き・花木単一	100.0	80.3	5.6	8.9	<b>3.6</b>	1.1	0.5
その他の作物単一	100.0	82.1	2.9	6.2	<b>4.1</b>	<b>2.7</b>	<b>2.0</b>
<b>畜産計</b>	100.0	83.1	5.7	6.5	<b>2.5</b>	1.3	0.9
酪農単一	100.0	81.3	8.3	7.7	1.9	0.7	0.2
肉用牛単一	100.0	92.3	3.0	3.0	1.0	0.4	0.2
養豚単一	100.0	<b>52.9</b>	11.4	17.7	<b>9.0</b>	<b>5.4</b>	<b>3.7</b>
養鶏単一	100.0	<b>58.8</b>	7.6	14.0	<b>8.5</b>	<b>5.5</b>	<b>5.6</b>
その他の畜産単一	100.0	69.2	8.7	11.8	<b>5.1</b>	<b>2.8</b>	<b>2.4</b>

資料:農業センサス

注:複合経営、「販売ない」は除いた

8

## 畜産経営では、若年男子の割合が高い (酪農では若年女子、養鶏では中年の女子の割合が高い)

部門別の常雇の男女別年齢別割合(2015年)

(単位:%)

	男女計	男性						女性					
		小計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～64歳	65歳以上	小計	24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～64歳	65歳以上
総数	100.0	51.2	3.9	11.2	9.6	17.1	9.4	48.8	2.7	6.4	8.7	21.0	10.1
稲作単一	100.0	73.2	2.5	8.1	9.4	29.0	24.3	26.8	0.6	2.0	3.8	11.1	9.2
露地野菜単一	100.0	55.4	6.3	17.8	8.6	13.2	9.5	44.6	2.5	6.5	7.8	15.7	12.1
施設野菜単一	100.0	29.7	3.2	8.3	4.7	8.0	5.5	70.3	3.8	10.1	12.2	29.1	15.1
果樹類単一	100.0	50.7	2.2	7.6	7.7	18.2	15.1	49.3	1.0	3.7	7.4	22.0	15.2
花き・花木単一	100.0	27.3	1.9	5.8	5.6	8.6	5.5	72.7	3.0	7.7	14.8	35.3	11.9
その他の作物単一	100.0	37.4	3.8	7.4	8.8	13.0	4.4	62.6	4.7	7.6	11.5	31.1	7.7
畜産計	100.0	67.4	5.8	16.6	15.4	23.5	6.1	32.6	3.4	6.1	6.4	13.2	3.5
酪農単一	100.0	65.7	8.0	20.6	14.1	17.8	5.2	34.3	7.3	12.5	5.5	7.1	1.7
肉用牛単一	100.0	78.8	6.8	19.4	18.0	26.3	8.3	21.2	2.2	3.9	4.1	7.7	3.3
養豚単一	100.0	82.1	6.4	20.7	19.1	29.9	6.1	17.9	2.1	4.1	3.7	6.6	1.4
養鶏単一	100.0	53.6	3.7	9.6	12.0	22.4	5.9	46.4	3.1	5.6	9.2	22.8	5.8
その他の畜産単一	100.0	72.8	7.3	23.7	19.8	16.6	5.5	27.2	2.8	4.5	7.1	9.7	3.0

資料:農業センサス

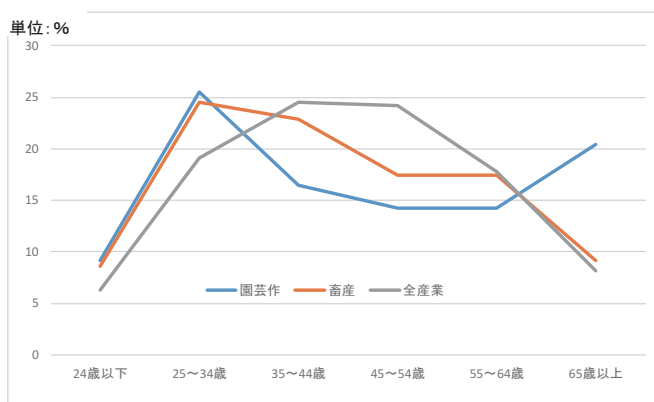
注1)複合経営、「販売ない」は除いた

注2)「45～64歳」は、他の年齢層よりも長いことに注意

9

## 畜産・園芸作の男性常雇は25～34歳の割合が高い(一部は外国人) 園芸作は、中年層が少ないが、畜産は全産業に近い分布

男性雇用者の年齢分布



資料:農業センサス(2015年)、就業構造基本調査(2017年)

注1)園芸作は、露地野菜、施設野菜、果樹作、花き・花木作の合計

注2)園芸作、畜産の「45～54歳」、「55～64歳」は、元データの「45～64歳」は半分に分けた

注3)全産業は、雇用者総数のうち150日以上就業している者

10

## ○ 農業センサスからみた畜産経営の特徴

1. 畜産経営は、他部門よりも常雇の割合が高い(特に、養豚、養鶏)  
→ 雇用者の確保が他の部門よりも深刻な問題に
  2. 畜産経営では、多数の常雇人数のいる経営が多い  
→ 経営者やその家族の労働を少し増やしてもカバーできない  
就業規則(10人以上)など、労務管理が重要に
  3. 畜産経営では1人当たりの労働日数が多い  
→ 「働き方改革」のなかで、雇用者の休日を増やすことが課題に
  4. 畜産経営では、若年の男性の割合が高い  
→ 他産業と競合しやすく、労働力不足がすぐに顕在化
- ◎ 季節性が高く、中高年の女子が多い園芸作とは異なる対応が必要  
→ 農業雇用の問題ではなく、**畜産独自の雇用問題**としてとらえるべき

11

## ○ 各種統計からみた畜産雇用の動向

農業センサスでは、畜産経営でも常雇は増加傾向

部門別の常雇のいる経営体数、常雇人数の動向

	常雇のいる経営体数			常雇人数(人)			経営体数の伸び(%)		人数の伸び(%)	
	2005年	2010年	2015年	2005年	2010年	2015年	05-10年	10-15年	05-10年	10-15年
総数	28,355	40,923	54,252	129,086	153,579	220,152	44.3	32.6	19.0	43.3
稲作単一	1,759	1,872	5,893	4,889	6,270	16,273	6.4	214.8	28.2	159.5
露地野菜单一	1,493	3,540	5,067	4,464	9,932	16,416	137.1	43.1	122.5	65.3
施設野菜单一	3,911	5,866	7,812	16,967	20,683	33,272	50.0	33.2	21.9	60.9
果樹類単一	1,486	2,953	4,323	4,598	6,135	10,628	98.7	46.4	33.4	73.2
花き・花木単一	4,394	4,759	4,725	18,511	17,524	20,127	8.3	△ 0.7	△ 5.3	14.9
その他の作物単一	1,457	1,317	1,478	12,623	12,235	16,561	△ 9.6	12.2	△ 3.1	35.4
<b>畜産計</b>	<b>5,340</b>	<b>7,157</b>	<b>7,605</b>	<b>32,315</b>	<b>35,177</b>	<b>43,475</b>	<b>34.0</b>	<b>6.3</b>	<b>8.9</b>	<b>23.6</b>
酪農単一	1,665	2,493	2,576	4,478	6,431	7,361	49.7	3.3	43.6	14.5
肉用牛単一	1,030	1,593	1,782	4,761	4,967	6,579	54.7	11.9	4.3	32.5
養豚単一	987	1,307	1,376	6,678	8,074	9,893	32.4	5.3	20.9	22.5
養鶏単一	1,331	1,381	1,458	14,290	13,203	16,327	3.8	5.6	△ 7.6	23.7
<b>その他の畜産単一</b>	<b>327</b>	<b>383</b>	<b>413</b>	<b>2,108</b>	<b>2,502</b>	<b>3,315</b>	<b>17.1</b>	<b>7.8</b>	<b>18.7</b>	<b>32.5</b>

資料:農業センサス

注:複合経営、「販売ない」は除いた

12

## 他の統計では、畜産経営の雇用は減少かほぼ横ばい

経済センサスにおける耕種農業、畜産農業の従業員数

(単位:人、%)

	耕種農業			畜産農業			
	平成21年	26年	伸び	平成21年	26年	伸び	
事業所数	9,491	11,302	19.1	7,199	6,685	<b>△ 7.1</b>	
常用雇用者	男女計	67,906	84,893	25.0	54,159	48,683	<b>△ 10.1</b>
	男性	29,959	41,509	38.6	33,872	32,015	△ 5.5
	女性	37,947	43,370	14.3	20,287	16,668	△ 17.8
正社員	男女計	29,066	36,128	24.3	37,441	34,768	△ 7.1
	男性	18,850	<b>24,522</b>	30.1	26,562	<b>25,681</b>	<b>△ 3.3</b>
	女性	10,216	11,592	13.5	10,879	9,087	△ 16.5

経済センサスは、法人のみを対象  
法人が増加している耕種農業は増加  
畜産経営は事業所の減少により常用雇  
用者も減少  
(ただし、男性の正社員の減少率は小さい)

※ 平成26年 男性正社員は耕種農業と  
畜産農業でほぼ同数

資料: 経済センサス

国勢調査での農業で養畜作業者(雇用者)人数の動向

	実数(人)			伸び率(%)		
	2005年	2010年	2015年	05-10年	10-15年	
役員含む	男女計	51,291	53,810	54,710	4.9	1.7
	男性	34,260	37,410	38,610	9.2	3.2
	女性	17,031	16,410	16,100	△ 3.6	△ 1.9
含まない	男女計		48,350	48,640		0.6
	男性		33,050	33,920		<b>2.6</b>
	女性		15,300	14,730		△ 3.7

農業のうち、畜産の作業を行っている者  
役員を含まない雇用者はほぼ横ばい  
男性は微増、女性は微減

資料: 国勢調査

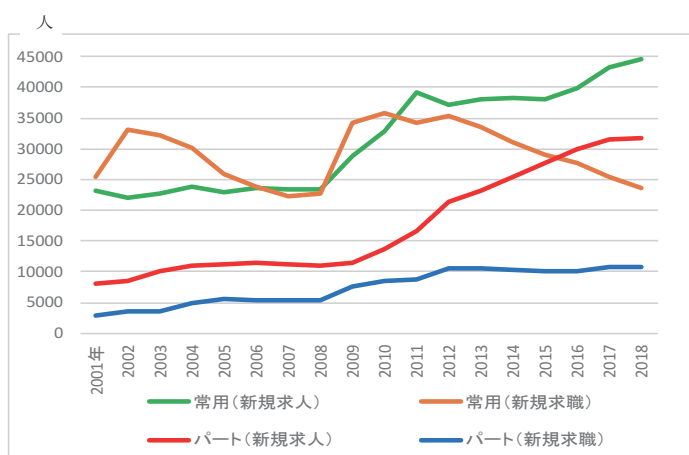
13

## ○ 畜産経営の雇用者数の動向

- ・ 農業センサスでは増加傾向  
他の統計では、横ばいか減少  
→ 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、男性の正社員の減少は小さい  
→ 中核的な労働力を確保しようとした結果と推測

14

## (参考) 新規求人数、新規求職数の動向



農林漁業者の求人倍率の上昇  
 常用(正社員)は、求職者の減少、パートは求人の増加  
 → 正社員では、従来通りの募集では人が集まらない

図1 農林漁業の職業の新規求人、新規求職の推移

資料：厚生労働省「一般職業紹介統計」

15

## ○ 「就業構造基本調査」における農業雇用の特徴

就業に関する調査は主に厚生労働省(毎月勤労者統計など)が実施  
 しかし、農林水産業は、調査の対象外

→ 農業雇用に関する労働実態は把握できない

◎ 政府統計で、農業労働力の実態を把握できる唯一の統計  
 総務省「就業構造基本調査」

公表数値では農業の実態を把握できないので組替集計

→ 平成19年については、平成22年に結果を公表

(平成24年、29年については、集計し、公表する予定)

16



## 農業の労働日数は他産業よりも多い

年間労働日数別就業者数割合(正規職員、平成19年)

		(単位: %、日)								
		総数	50日未満	50~99	100~149	150~199	200~249	250~299	300日以上	平均労働日数
全産業	男性	100.0	0.2	0.4	1.8	3.2	36.4	47.3	10.0	252
農業	男性	100.0	0.8	1.0	1.2	3.8	12.4	40.2	<b>40.2</b>	276
全産業	女性	100.0	0.6	0.7	2.5	4.0	39.2	44.7	7.5	246
農業	女性	100.0	1.1	1.8	4.1	9.0	20.9	39.5	22.7	251

資料: 就業構造基本調査(組替集計)

労働基準法の適用除外により、休日の少ない農業(正規職員、男性)は、300日以上(週休1日未満)が4割、250日以上では8割を占める。

17

## 週間労働時間では、農業と他産業で差は小さい

週間就業時間別就業者数割合(正規職員、平成19年)

		(単位: %、時)								
		総数	34時間未満	35~42	43~45	46~48	49~59	60~64	65時間以上	平均労働時間
全産業	男性	100.0	2.6	<b>25.5</b>	13.6	15.1	24.4	9.6	8.9	49.0
農業	男性	100.0	4.2	17.9	7.9	25.1	<b>25.3</b>	10.1	9.3	49.7
全産業	女性	100.0	7.2	<b>39.8</b>	16.1	13.2	15.5	4.5	3.2	44.9
農業	女性	100.0	14.7	<b>25.3</b>	12.0	21.3	18.0	5.0	3.6	44.4

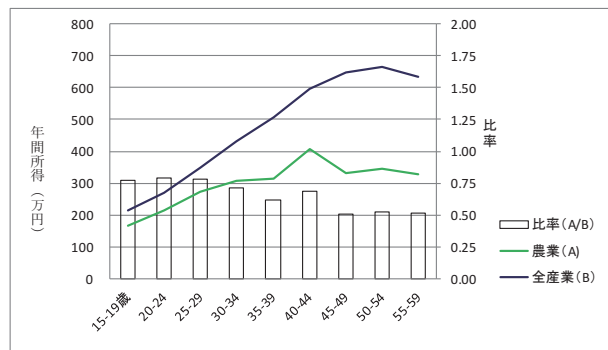
資料: 就業構造基本調査(組替集計)

農業は労働日数が多くなっているが、週間労働時間では差は小さい  
他産業よりも、残業が少ないためと考えられる

18

## 年間収入は、低い年齢で頭打ち

年齢別年間所得の比較(男子正規職員、平成19年)



資料: 総務省「就業構造基本調査(組替集計)

注1) 所得は中位数をウェイトとして計算した

2) 年齢別就業者割合は60歳以上も含む総数に対する割合

全産業では、50歳代まで年功序列賃金が確認できるが、農業では、40歳代で頭打ち(このような傾向は、従業員数の少ない経営で見られる。管理職が少ないため、手当があがりにくい)。

19

## 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

### Ⅲ 外国人労働力の現状と受入れ制度 (技能実習制度、特定技能を中心に)

- 我が国の外国人労働力の現状
- 技能実習制度の概要と制度の見直し
- 農業における技能実習制度と問題点
- 国家戦略特区での農業支援外国人受入
- 特定技能による受入
- 農業における外国人労働の状況について

21

#### ○我が国の外国人労働力の現状

外国人(中長期在留者)では、  
「技能実習」、「技術・人文知識・国際業務」が急増

最近の在留外国人の在留資格別人数(短期在留者を除く)

(単位:千人、%)

		平成27年末(A)	28年末	29年末	30年末	令和元年6月(B)	伸び率(A/B)
実数	外国人総数	2,232	2,382	2,561	2,731	2,829	27
	永住者、定住者等	1,379	1,405	1,434	1,465	1,481	7
	技能実習	192	228	274	328	367	91
	留学	246	277	311	337	336	37
	技術・人文知識・国際業務	137	161	189	225	256	87
構成比	外国人総数	100	100	100	100	100	
	永住者、定住者等	62	59	56	54	52	
	技能実習	9	10	11	12	13	
	留学	11	12	12	12	12	
	技術・人文知識・国際業務	6	7	7	8	9	

法務省調べ

注:永住者、定住者等には、「特別永住者」、「永住者」、「定住者」、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」が含まれる

22

## 外国人労働者で増加しているのは、資格外活動、技能実習

総数 2013年 72万人 18年 146万人 5年で倍増

(在留資格別)

・身分に基づき在留する者 2013年 32万人 18年 50万人

※ 日本人と同等で、制限なく就労可能

・資格外活動(留学等) 2013年 12万人 18年 35万人

※ 週28時間まで就労可能

・技能実習 2013年 14万人 18年 31万人

(2018年 資格外活動と合計すると、総数の45%)

・専門的、技術的分野(積極的に受け入れ) 2013年 13万人 18年 27万人

うち、技術・人文知識・国際業務 2013年 9万人 18年 21万人

(留学生在が卒業後に、関連業務に就職する事例が増えた)

・特定活動(多様な種類) 特区における農業労働力もこの資格

23

規模別でみると、外国人労働力が増えているのは、

**「30人未満」と「500人以上」**

「30人未満」 事業所数が増加(外国人受入する事業所が増えた)

「500人以上」 1事業所当たりの人数が急増

事業所規模別・外国人雇用事業所及び外国人労働者数

(単位:所、人、%)

	事業所数			外国人労働者数			1事業所当たり人数		
	2013年	2018年	伸び率	2013年	2018年	伸び率	2013年	2018年	伸び率
合計	126,729	216,348	70.7	717,504	1,460,463	103.5	5.7	6.8	19.2
30人未満	68,245	127,226	<b>86.4</b>	244,111	506,777	<b>107.6</b>	3.6	4.0	11.4
30~99人	25,483	40,096	57.3	136,593	266,351	95.0	5.4	6.6	23.9
100~499人	17,059	25,321	48.4	175,107	327,966	87.3	10.3	13.0	26.2
500人以上	5,733	8,546	49.1	127,142	297,238	<b>133.8</b>	22.2	34.8	<b>56.8</b>
不明	10,209	15,159	48.5	34,551	62,131	79.8	3.4	4.1	21.1

資料:厚生労働省調べ

24

## ○技能実習制度の概要と制度の見直し

### 当初の外国人技能実習制度(当時は、外国人研修制度)の経緯

- 1990年 入国管理法改正 「研修」の在留資格及びその基準の明確化  
(「研修生」は労働者でない)
- 1991年 (財)国際研修協力機構(JITCO)設立  
外国人研修生に係る行政サービスの機関  
5省庁共管(法務、外務、経産、厚労、国交)
- 1993年 技能実習制度の創設(2年目以降は、労働者(労働法の適用)  
在留資格は「特定活動」)
- 1997年 技能実習の期間の上限  
1年から2年へ(研修と合わせて3年)

25

### 外国人技能実習制度に関する2度の大幅改正

- 2010年度の制度改正の経緯
  - 2006年 規制改革・民間開放推進会議の答申  
「外国人技能実習制度には問題点が多い」 → 2009年度までに法案の提出
  - 2007年 厚生労働省、経済産業省、法務省(長瀬私案)から改正案
  - 2010年 入国管理法改正法案 国会可決
- 主な改正点
  - ① 1年目の研修生も「労働者」に 制度名を外国人技能実習制度に変更  
新たな在留資格の創設 「技能実習1号」(1年目)、「技能実習2号」(2,3年目)  
→ 1年目でも、労働法規適用(最低賃金以上の賃金、残業手当)  
1年目の技能実習制度に係る**費用が急増**
  - ② 常用人数に2年目以降の技能実習生を含めず  
→ 外国人労働力は**常用人数の半数以下**
  - ③ 重大な不正行為に対する罰則 (業務禁止期限 3年のみ→ 1,3,5年に)  
→ 罰則の適用が容易に、最大禁止期間が延長  
→ **受入禁止となる団体が急増**

26

•2016年度の改正の経緯

日本再興戦略改訂2014(2014年6月)の閣議決定

①監理監督体制の強化(新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置等)

②制度の拡充策(対象業種の拡大、実習期間の拡大、受入枠の拡大)

「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」案は、2016年1月に国会提出されたが、審議未了に。同年11月の臨時国会で可決  
新制度の以降は、2017年11月1日から

•主な改正点

「管理体制の強化」

① 制度管理運用機関として外国人技能実習機構の創設

② 監理団体を許可制(以前は届出制)、実習実施者を届出制、技能実習計画は認定制

③ 人権侵害行為等に対する罰則等の整備及び通報・申告窓口の整備

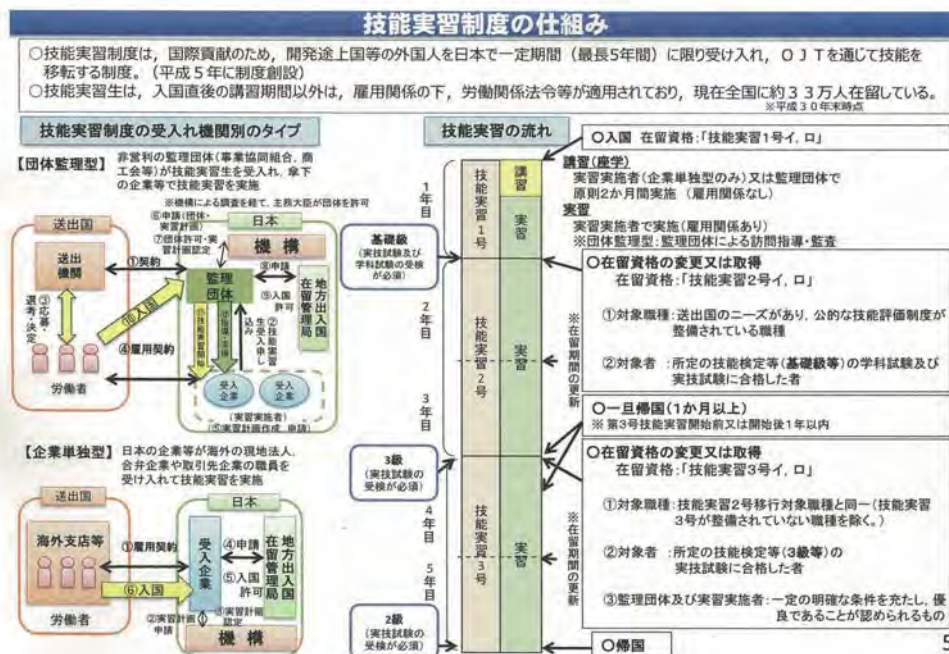
※ 二国間取決の作成(送出国による送出し機関の認定し、不適正な送出し機関を排除)

→ 以前よりも**手続が大変**になるとともに、**監理団体の責務**が重要に

「優良な監理団体等への拡充策」(「優良」な実習実施者・監理団体に対し)

実習期間の延長(技能実習3号の創設)、受入人数枠の拡大(通常の数まで)

→ 「優良」な団体での**技能実習生の増加**



厚生労働省HP「技能実習制度について」(令和元年10月1日一部改正)より引用



## 技能実習生の数

### 基本人数枠

実習実施年度の常勤従業員数	技能実習生の人数
301人以上	常勤従業員数の20分の1
201人～300人	15人
101人～200人	10人
51人～100人	6人
47人～50人	5人
37人～46人	4人
30人以下	3人

### 【参考】旧制度の基本人数枠

常勤従業員数の 人数の範囲	技能実習生の人数
301人以上	常勤従業員数の20分の1
201人～300人	15人
101人～200人	10人
51人～100人	6人
50人以下	3人

※ 常勤従業員数には、技能実習生(1号、2号及び3号)は含まれない。

### 人数枠(団体監理型)

通常の者		優良基準適合者		
第1号(1年間)	第2号(2年間)	第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(3年間)
基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍

### 人数枠(企業単独型)

企業	通常の者		優良基準適合者		
	第1号(1年間)	第2号(2年間)	第1号(1年間)	第2号(2年間)	第3号(3年間)
法務大臣及び厚生労働大臣が個別に実習を行わせる体制を有すると認める企業	基本人数枠	基本人数枠の2倍	基本人数枠の2倍	基本人数枠の4倍	基本人数枠の6倍
上記以外の企業	常勤従業員数の20分の1	常勤従業員数の10分の1	常勤従業員数の10分の1	常勤従業員数の20分の1	常勤従業員数の30分の1

- 団体監理型・企業単独型ともに、下記の人数を超えてはならない。  
1号技能実習生、常勤従業員の総数の2倍、2号技能実習生、常勤従業員数の総数の2倍、3号技能実習生、常勤従業員数の総数の3倍。
- 特有の事情のある職種については、事業所長が定める告示で定められた人数とする。
- 特別な事情で他の実習実施者から転籍した技能実習生を受け入れる場合、上記の人数枠と別に受け入れることを可能とする。

16

厚生労働省HP「技能実習制度について」(令和元年10月1日一部改正)より引用

29

## 常用人数の少ない経営で、外国人技能実習生の割合が高まる要因

常用人数30人以下「3人」が限度(3年目まで、限度まで雇用すると9人)

(ただし、技能実習生の総数が日本人の常用人数を超えないこと)

※ 日本人の常用人数が9人でも、30人でも9人が限度

→ 日本人の常用人数が少ないほど、外国人比率が高まることに

(301人以上では、技能実習2号までの限度は常用人数の15%)

→ 小規模の経営では外国人労働力に依存することに

企業によっては、技能実習生を増やすために、分社化

1社では9人だが、2社にすると最大18人となる

30

## ○ 農業における技能実習制度と問題点

### ・農業分野の技能実習職種の推移

1990年代 技能実習対象職種 未認定

→ 「研修」のみ

2000年 技能実習対象職種に認定

ただし、労働基準法適用(残業に割増手当 日本人雇用と差)

耕種農業(施設園芸)、畜産農業(養鶏、養豚)

2002年 耕種農業(畑作・野菜)、畜産農業(酪農)

2015年 耕種農業(果樹)

現在、2職種6作業 他は「研修のみ」

※ 技能実習職種への移行は、関係団体から要望に基づく

(肉用牛は、和牛の遺伝子流出の懸念から団体がまとまっていない)

31

## 畜産農業の技能実習2号移行者の伸びは緩やか

(単位:人)

	2001年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>農業計</b>	510	849	1,155	1,837	2,758	3,341	4,045	4,981
<b>耕種農業</b>	260	494	847	1,340	2,038	2,643	3,117	3,936
<b>施設園芸</b>	259	415	647	957	1,380	1,854		
<b>畑作・野菜</b>	1	79	200	383	658	789		
<b>畜産農業</b>	250	355	308	497	720	698	928	1,045
<b>養鶏</b>	200	179	167	173	210	199		
<b>養豚</b>	38	106	60	124	193	161		
<b>酪農</b>	12	70	81	200	317	338		

資料:JITCO調べ

最近の数値(JITCO調べ)

2015年度 耕種農業 7250人 畜産農業 1606人

2016年度 耕種農業 8075人 畜産農業 1904人

※ 耕種農業には、技能実習1号のみ(高原野菜、北海道の畑作等)が多数いる。技能実習1号を含まれば、耕種と畜産の差はさらに大きい

32



## 2008年時の調査結果

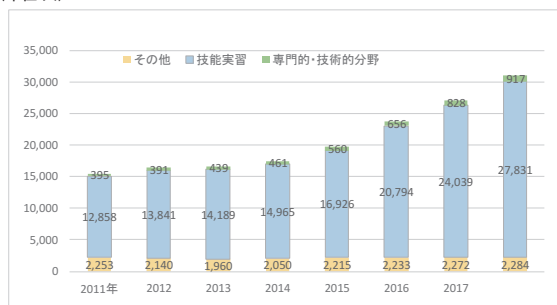
- ① 外国人技能実習生の受入目的は「安定的な労働力の確保」  
正社員の定着率の悪さ、パートの急な休暇の多さ等の問題に対し、外国人技能実習生は、人数制限内ならば、研修生の確保が容易であり、実習期間内であれば、確実な労働力(基本的に、実習先は変更不可)
- ② 経費は、日本人の中高年の女性を雇用するよりも高い  
(外国人を雇用することは経費削減にならない)
- ③ 外国人労働力を多数雇用することで、規模拡大する経営も
- ④ 日本人を雇いたいのが確保できないので、外国人労働力に

33

## ○最近の動向

依然として、技能実習生が主。専門的・技術的分野も増加

(単位:人)



資料:厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(各年10月末日現在)」

「農業、林業」の外国人労働力受入事業所数、人数の推移

(単位:所、人、%)

	実数			対前年増減率		
	受入人数	受入れ事業所数	1事業所当たり人数	受入人数	受入れ事業所数	1事業所当たり人数
2013年	16,668	5,890	2.8			
2014年	17,541	6,214	2.8	5.2	5.5	△ 0.2
2015年	19,776	6,789	2.9	12.7	9.3	3.2
2016年	23,776	7,531	3.2	20.2	10.9	8.4
2017年	27,248	8,199	3.3	14.6	8.9	5.3
2018年	31,189	9,227	3.4	14.5	12.5	1.7

資料:厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況(各年10月末日現在)」

注:2018年の林業の外国人労働者数は200人に満たない

2015年から急増、受入れ事業所数が毎年10%前後の伸び  
1事業所あたりは、3.4人と少ない

34

## 農業の外国人労働力は一部の道県に集中

農業の技能実習1号受入人数(平成28年度)			農業技能評価試験の都道府県別作業別受験数(上位9県)							
人数(人)	構成比(%)		合計	施設	キノコ	畑作	養豚	養鶏	酪農	
総数	12,149	100.0	総数	11,730	4,536	866	3,947	442	734	1,075
茨城県	1,936	15.9	茨城県	2,277	952	6	1,120	93	50	56
長野県	1,773	14.6	熊本県	1,266	998	0	188	20	7	31
熊本県	1,159	9.5	千葉県	851	252	28	335	88	57	91
北海道	1,139	9.4	北海道	826	132	76	80	5	35	493
群馬県	633	5.2	愛知県	672	510	3	46	7	33	62
愛知県	617	5.1	福岡県	569	364	61	91	8	16	24
千葉県	581	4.8	長野県	440	21	252	136	0	0	25
福岡県	477	3.9	群馬県	420	32	9	297	15	35	32
鹿児島県	389	3.2	鹿児島県	418	62	0	279	23	38	12
			上位9県の シェア	66.0	73.3	50.2	65.2	58.6	36.9	76.8

資料:農林水産省調べ

資料:全国農業会議所調べ

技能実習1号は、上位4県でほぼ半数、上位9県で70%を超える  
 長野、北海道は、1号人数に対し試験受験者が少ない(1号のみが多い)  
 試験受験者の多い県は主に、施設か畑作が多い  
畜産は、酪農が北海道に集中。養鶏は上位県では半数未満。

35

## ○ 技能実習制度の問題点(技能実習制度の不正等の調査結果)

### ・「不正行為」(法務省調べ)

件数 平成27年の273件をピークに減少傾向 平成29年213件 平成30年 112件  
 最近の違反行為別の件数(平成28,29,30年)

賃金等の未払い(121,139,82) 偽変造文書(94,73,38) 労働関係法令違反(13,24,11)  
 名義貸し(51,10,0) 技能実習計画との齟齬(38,10,3)

### ・技能実習生の失踪者数 2012年 2005人 → 2017年 7089人 急増

中国 2015年の3116人をピークに減少(2017年は1594人)

ベトナム 毎年 増加する傾向 2012年 496人 → 2017年 3751人(総数の過半数)

それ以外で、増加が目立つのは、ミャンマー、カンボジア

### ・技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(厚生労働省調べ)

件数は増加傾向 調査に入った事業の増加により増加 違反率は70%でほぼ横ばい  
 違反事例(平成30年) 労働時間(23.3%) 安全基準(22.8%) 割増賃金(14.8%)

最近は、労働時間、割増賃金の割合が上昇傾向

36

## ○技能実習制度に関する問題点

- 雇用先に問題があっても、実習先を変更できない  
厚生労働省の調査でも7割の事業所に問題  
→ 経済的な目的で来日している実習生は、少々の問題をがまんしてしまう可能性
- ◎ 経営者からは、期間内は辞めない労働力として、制度を評価
- 来日前の多額の借金、違法な保証金 (主に失踪防止)  
借金返済のために、実習を継続せざるをえない  
(借金返済ができないため、逃亡する例も)  
保証金があるため、辞めたくても辞めることができない
- ※ 送出し機関と実習生との契約が日本ではわかりにくい  
→ 制度改正で、2国間協定(不適切な送出し機関の排除)

37

## ○農業における技能実習制度の問題点(不正に関する調査結果)

- 農業は不正行為で指摘されることが多い  
「不正行為」(法務省)  
毎年、業種別で農業・漁業関係は2番目に多い(1番は、繊維・衣服関係)  
平成28年 67件(1位) 29年 39件(2位) 30年 33件(2位)  
(平成30年は、繊維・衣服と農業・漁業で76%を占める)
- 技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況(厚生労働省調べ)  
農業は、124件(違反率は、67% 平均以下)  
違反理由 安全基準(21%)、賃金の支払い(17%)、労働条件の明示(11%)  
総数で多い「労働時間」、「割増賃金」は少ない

38

## 農業において技能実習の違反が多い理由

- ① 技能実習が想定しているのは、製造業などであり、農業の特殊性を考慮していない  
技能実習は、「定められた時間、場所、作業を行うことと定められている」  
→ 農業では、想定通りの時間に作業を行うことが困難  
(ただし、周年的な長時間労働にはなりにくい)
  - ② 雇用者数が少ない経営が多い(なかには、雇用経験のない経営も)  
→ 労働法規に関する知識が少ない経営者がいる
- ※ 技能実習生に残業手当の支払いが必要なことを問題にする経営者はいる
- ③ 逃亡に関しては、農村部は夜間の人目が少ないので、逃げやすい

39

## ○ 国家戦略特区での農業支援外国人受入

### ・制度成立までの経緯

2015年秋 太滬村からの特区提案

(そのなかの一つに、「農作業における外国労働者の雇用解禁」)

諮問委員会の委員が関心をもつ

- 委員会で「重要な、未実現の規制改革事項」として取り上げれる
- 各省協議(農業雇用の不透明性等により、導入に消極的な法務省、厚生労働省)
- 協議が進展しないことに対し、委員会からの不満
- 特区での受入制度の創設が決定
- 「農業の担い手となる外国人材の就労解禁」を含む特区法案  
2017年通常国会に提出され、6月に成立

◎ 「特定技能」制度が創設され、将来的に統合する方向に

40

## ○ 特定技能による受入

### ・制度受入の経緯

2017年11月 日本商工会議所「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見」

従来「専門的・技術的分野」(積極的に受入) 「単純作業」(受け入れない)

中間的な人材を想定し、それを対象とした「開かれた受け入れ体制」を要望

→ 政府が目し、「経済財政運営と改革の基本方針2018」(2018年2月)に、

「専門的・技術的な外国人についての制度改正の具体的な検討」を実施することを表明

→ 2018年7月 「外国人材の受入れ・共生に関する関係諮問会議」開催

→ 10月 同会議で「出入国管理及び難民認定法」、「法務省設置法」改正案 決定

→ 12月 国会で、一部修正の上、成立

→ 2019年4月 新たな在留資格「特定技能」、入国管理庁の創設

※ 特定技能の認可者は、9月末でも非常に少ない

総数 221人 (農業31人)

41

## 特定技能の概要

### ・在留資格

「特定技能1号」(特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務) 農業、漁業、宿泊、飲食料品製造業、外食業

「特定技能2号」(特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事)  
農業関連はない(建設、造船・船舶工業)

### ・「特定技能1号」の内容

在留期間 通算で5年以内(1年、6カ月、4カ月ごとの更新)

技能水準 試験等で確認(技能実習2号修了者は、試験免除)

日本語能力水準 生活・業務に必要な日本語を試験等で確認(同上)

家族の帯同 基本的に認めない

受け入れ機関又は登録支援機関の支援の対象

### ・受入れ国との2国間協定が原則的には必要

42

## 農業における特定技能の概要

5年間の最大受け入れ人数 36500人

技能試験(農業技能試験) 実施主体 農業会議所

19年秋以降実施予定

(中国、ベトナム、フィリピン、インドネシア、カンボジア、タイ、ミャンマーを検討中)

日本語能力試験 実施主体 (独)国際交流基金

業務 耕種農業か畜産農業

日本人が通常従事している関連業務(農畜産物の製造・加工、運搬、販売の作業、冬場の除雪作業等)に付随的に従事することも可能

受入要件 ① 「農業特定技能協議会」に参加し、必要な協力を行うこと

② 過去5年以内に労働者(含む技能実習生)を少なくとも6か月以上継続雇用

受入形態 ①直接雇用、②労働者派遣(派遣事業者は、農協、農協出資法人等を想定)

43

## (参考) 農林水産省と制度の関わり

- 技能実習制度  
直接的には関与していなかったため、JITCO、農業会議所への委託事業  
2016年の制度改正で、事業を所管する大臣に協力要請  
2018年6月 「農業技能実習事業協議会」(法人協会、全中、会議所)
- 特定技能  
「農業特定技能協議会」(2019年3月設置) 法律で設置が義務付け  
協議会加入者 (11月4日現在) 17名 (メンバーはほぼ同様)

44

## 特定技能への対応

「第3回農業特定技能協議会」(2019年9月5日)資料より

・全中調べ

**JAに対する調査**(技能実習を受入れ57JA)

登録支援機関方向になる11JA 特定技能所属機関になる 7JA

ほぼ半数は、「検討中」(3JA、1中央会は、8月24日現在で登録支援機関に)

**技能実習2号終了予定者**(247人)に対する調査

帰国希望(51%)、3号に移行(その後は未定)(12%)、「未定」(13%)

「特定技能」希望(25%)、一時帰国後(10%)、2号終了後すぐに(9%)、3号終了後(5%)

・法人協会調べ

**技能実習受入れ会員**(67社)

(1年目 115人 2年目 102名 3年目 79名 3号 21名)

2号修了者の3号移行予定者 3割

特定技能希望者 3社(1社は、書類提出済み)

特定技能の理解が醸成されていないので、希望者が少ない(手続き分担、経費の相場)

45

## ○農業における外国人労働力の現状について

・**農業の外国人労働力は増加傾向**(そのほとんどは技能実習生)

農業の技能実習生は、景気の変動に関係なく、増加傾向が続いている

→ 一度、技能実習生を導入すると、依存度が高まっていく

(制度的に、すぐには辞めないという安定的な労働力)

長期間受け入れていくことで、経営者も臨機応変に対応できるようになっていく

・**送り出し国は多様に**

10年前までは、中国が主

最近では、中国が減少し、ベトナムが多い(中国の元高、賃金上昇、認可費用の増大)

東南アジアの人を、韓国、中国と取り合う状況。さらに遠くの国(西アジア)も対象に

農業法人のなかには、現地で送り出し機関をつくり、日本に送り出す事例も

・**特定技能は様子見**

「特定技能」か「技能実習3号」現状であれば、3号の後に技能実習ならば10年在留

外国人からみると、技能実習と同じ事業所ならば条件がわかりやすいが、他の事業所での

作業内容、労働条件はどう判断するのか

46



## 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

### 1. 労働力需要の削減

#### ① 機械化

センサー技術+AI(判断)と自動化技術(ロボット技術)の関連性は？

→ 労働力削減効果は作業により異なる

#### ② 作業の外部化

作業を受託できる組織等の存在が必要(他の経営と協力して創設することも)

外部化によるコストの計算も必要

委託先の組織が労働力不足になることも

#### ③ 作業の効率化(作業の見直し)

生産性向上のために、日頃から努力すべきこと

→ すぐに、労働力削減に結び付くわけではない

定型業務の大幅な見直しは、経営者が判断がないと実行しにくい

#### ④ 規模の縮小

農業の大規模経営の場合、資本投資が大きく、資本の有効利用のためには最低限の規模(飼養頭(羽)数)が必要 → このような戦略を取ることは困難

48



## 2.新たな労働力の確保(1)

### ① 正規職員の採用(主に新卒)の注意

- ・ 募集時に「キャリアパス」(長期間、勤務したらどうなるか)を示す必要
- ・ 「やる気の搾取」になるような募集は不可(雇用者は、経営者ではないという認識)
- ・ 遠距離の者は、住宅のことも考慮する必要(他の労働力でも同じ問題)

### ② 中途退職者(未経験者)の正規職員の雇用

- ・ 厚生労働省に各種の助成金制度があるので、利用を検討  
「特定求職者雇用開発助成金」(三年以内既卒者等採用定着コース(定着後支給)、安定雇用実現コース(1年目に支給)など)
- 「トライアル雇用助成金」(一般トライアルコース)(研修期間(3カ月)に月4万円支給)

### ③ 外国人労働力

- ・ 「特定技能」は様子見、しばらくは「技能実習」が主のままと推測
- ・ 「技術・人文知識・国際業務」で、留学生(畜産学科の者)を採用することも検討

49

## 2.新たな労働力の確保(2)

### ④ 短時間労働者の雇用

- ・ 作業の中で、短時間労働者にまかせられるものがあるかの検討  
→ あるようならば、中高年の女性、高齢者などを対象に募集  
(注意)

最近の若者の応募は、スマホが中心(検索順位が上位、紹介数を多数にする必要)  
→ 募集サイトを地域ごとに立ち上げるよりも、全国的な展開が有利に

- ・ 農福連携も考慮

### ⑤ 定年退職者の再雇用

- ・ 定年で退職した者でも、就業希望者には再雇用を検討

50

### 3.離職の防止(1)

- 厚生労働省の主な雇用対策(雇用保険を原資に様々な対策)
  - ※ 主に、不景気時の離職者防止のための助成金等に用いられる
- 令和元年度労働経済白書 特集「人出不足の下での「働き方」をめぐる課題について」
  - ・人出不足緩和策の取組(8割で実施)
    - 「外部調達」(新規求人、中途採用)、「内部調達」(雇用継続、正社員登用) 実施率高い
    - 「雇用管理の改善」、「従業員への働きがいの付与」 実施率低い
  - ・「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
  - ・雇用管理の改善が、「働きやすさ」の向上、離職率の低下、新入社員の定着率の上昇(中小企業では、有給休暇の取得促進等に効果がある可能性)
  - ・「働きがい」は離職率の低下、定着率の上昇は正の相関。労働生産性とも正の相関
  - ・「働きがい」は過度なストレス・疲労と負の相関
  - ・「働きがい」が高い者は、「職業人生は可能な限り長い方が好ましい」と感じている
  - ・「働きがい」の高い勤め先で実施している人材育成
    - メンター制度(指導役や教育係の配置)、将来展望の明確化
  - ・成長実感のためのフィードバック、労使間との意思疎通の機会も重要

51

### 3.離職の防止(2)

離職理由別の問題と対応策

- ① 本人の病気等、家族の問題
    - 可能であれば、短時間労働などが可能か検討
    - ※ **サドンデスは常に発生する可能性**(経営者も含め、まさかの場合を想定しておく必要)
  - ② 畜産関係の作業が合わない
    - 可能であれば、別の部門への**配置転換等**を検討
  - ③ 職場内での様々な問題
    - 離職理由を明確にし、理由に応じた対応策を検討(低賃金、休暇が少ない、職場環境、人間関係など)
    - 問題が大きくなる前に対応できるように、**従業員との交流を密にする、新人に対する相談役制度、雇用者代表の団体との意思疎通、第3者(コンサルタント)の導入**などを検討
    - 「働きがい」をいかに醸成していくかが課題
- ◎ 離職希望者に対する「強引な引き止め」は、問題になる可能性

52

#### 4.離職者に対する別経営への斡旋

- ・ 畜産経営に一定期間従事していた者の多くは畜産作業の熟練者  
→ 他産業への移行は、本人の経験が活かさない  
業界としても、熟練者を減らすことに  
(特に、今後とも畜産関係で従事したい者は、業界内に留めることが肝要)
- ・ **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**  
従事希望者の登録や畜産経営からの求人をまとめる組織が必要  
(事前に、経営者が求人票を提出、登録した希望者が選択して面接)

(問題点)

- ・ 経営数がそれほど多くないので、離職した経営者が就職先を把握  
(人材を流動化させることが労働力確保と考えるように)
- ・ 各経営の独自技術の流出(流動化する時代では止むを得ない状況)

53

ご清聴ありがとうございました

54



**話題提供 ①**

**課題 ワークショップの開催報告**



## 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。



### ◎ 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

このワークショップは、全日畜が実施する、令和元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、大村）

## 1 全日畜ワークショップ「鹿児島会場」の概要

◎ 開催日 令和元年7月25日(木曜日) 13:00 ~ 16:00

◎ 会場 鹿児島サンロイヤルホテル 2F「高隈の間」

## 2 下表が「鹿児島会場」で事例紹介された畜産経営者とコメンテーターのみなさん

	<p>(有) 築瀬牧場 取締役 <b>築瀬 尚人 様</b> (鹿児島県伊佐市で 肉用牛を経営)</p>	<p>肥育牛1400頭を飼養しています。 30代を中心に幅広い年齢層のスタッフで、楽しい、夢のある牧場を目指します。</p>
	<p>石原畜産(有) 代表取締役 <b>石原 勉 様</b> (鹿児島県鹿屋市で 肉用牛を経営)</p>	<p>畜産クラスター事業で肥育牛舎を整備し、後継者2名を含め13名で現在2000頭を4農場で飼養しています。規模拡大と生産性向上のためには労働力の確保は喫緊の課題です。農大から昨年女性が1名来てくれました。ハローワークへも求人を出していますが、応募がありません。皆さんの取り組みを聞かせて下さい。</p>
	<p>(有) ひこちゃん牧場 専務取締役 <b>吉田 千鳥 様</b> (鹿児島県曾於市・霧島市で 養豚を経営)</p>	<p>平成14年創業。現在4か所の農場で母豚1800頭の一貫経営を行っています。正社員33名で常時飼養頭数25,000頭を管理しています。社員の平均年齢は39歳で、「豚も人もうれしい経営」を目指しています。今年は農業大学校から2名の新入社員を迎えることができました。</p>
	<p>(有) 鹿屋畜産 代表取締役 <b>別府 浩一 様</b> (鹿児島県鹿屋市で 養豚を経営)</p>	<p>母豚1000頭の一貫経営です。社員は12名、全員日本人です。ここ2~3年、地元の高校やハローワークに求人を出しても応募がありません。求職者から選ばれる企業となるよう「2016年ユースエール」の認定企業となりました。今後も人員確保が厳しい状況が続けば、外国人研修生の受け入れも検討します。</p>
	<p>(有) コーシン 代表取締役 <b>熊野 義幸 様</b> (熊本県菊池郡菊陽町で 養豚を経営)</p>	<p>母豚460頭の一貫経営です。3年前の地震でSPF豚舎が被災し、再建中です。農場HACCPを取得し、JGAP認証を目指しています。地域の他産業との共存による養豚経営を目指しています。雇用は7名(日本人3名、外国人4名)です。</p>
	<p>鹿児島県立農業大学校 畜産学部長 <b>梅北 信二郎 様</b> (集会のコメンテーター)</p>	<p>平成30年度の農業大学校養成部門卒業生は、直接就農が58人(70%)のうち48人が農業法人等への雇用就農です。また、農業団体や関連企業への就職が12人(14%)です。農業大学校では、就農相談会の開催などを通じて、県内就農、就職率の向上に努めています。</p>



## 1 全日畜ワークショップ「仙台会場」の概要

◎ 開催日 令和元年8月22日(木曜日) 13:00 ~ 16:00

◎ 会場 ホテル法華クラブ仙台 2F「ピア」

## 2 下表が「仙台会場」で事例紹介された畜産経営者とコメンテーターのみなさん

	<p>有限会社 竹鶏ファーム 代表取締役 <b>志村 浩幸 氏</b> (宮城県白石市でブランド卵を生産)</p>	<p>採卵鶏50,000羽を飼養しています。社員とともに消費者向け広報紙や社内報を発行することで商品PRだけでなく顧客意向の把握や社員のモチベーションアップにも役立っているようです。「事業の目的は、たまごを通して地域の家族の幸せを生み出すこと、ブランド化は品質に責任を負うということ……」その思いを次世代に継承すべく事業を展開しています。</p>
	<p>伊東畜産 <b>伊東 輝美 氏</b> (宮城県登米市で大規模肉用牛経営)</p>	<p>肉用牛2,000頭を飼養しています。子牛の哺育・育成では、個体管理の徹底で事故率の低減を図り、優良な育成牛を生産しています。大型機械の積極導入や活用で、稲ホールクロープサイレージを約60haで生産・活用し、飼料自給率の向上と省力化に努めています。</p>
	<p>株式会社 蔵王あぐり 代表取締役 <b>小林 郁恵 氏</b> (宮城県川崎町で乳肉複合経営)</p>	<p>母娘で乳牛110頭(子牛・育成含め)、肉用牛30頭(繁殖雌牛6頭ほか)を女性従業員と一緒に管理しています。女性ならではの感性と観察眼を生かした飼養管理で、優れた繁殖成績が達成できています。シャワー室や休憩室を設置し、女性が働きやすい、女性に選ばれる職場づくりも進めています。</p>
	<p>有限会社 ふなばやし農産 代表取締役 <b>布施 久 氏</b> (青森県十和田市で養豚・養鶏を経営)</p>	<p>採卵鶏15万羽、母豚1,400頭の一貫生産農場を経営しております。特に養豚は、海外からの圧力が年々強くなる傾向にあり、生き残りには更なるコスト低減、省力化が求められております。今話題のスマート畜産を取り入れて、社員の育成と楽しくやりがいのある職場づくりで、人材確保にも力を注いで参ります。</p>
	<p>株式会社 やまはた 常務取締役 <b>山端 恵祐 氏</b> (青森県十和田市他で養豚を経営)</p>	<p>母豚約1,200頭の一貫経営で、県内外に5か所の農場があります。社員は15名で、外国人実習生をベトナムから3名受け入れ、今年1名を加えて4名となる予定です。ハローワークに求人を出しても応募がないことから、実習生に頼らざるを得ない状況ですが、国内人材の確保や実習生が働きやすい労働環境づくりのアイデアについて皆さんと意見交換したいと思い、ワークショップに参加しました。</p>
	<p>みやぎ農業振興公社 担い手育成部長 <b>津場 俊行 氏</b> (集会のコメンテーター)</p>	<p>宮城県では新規就農者の確保目標を年間130人と定め、支援活動を展開した結果、平成24年以降確保目標を上回る水準を維持しています。新規就農者の就農形態別割合は、年により変動はあるものの概ね自営就農者2割、雇用就農者6割、新規参入者2割前後で推移しています。今後とも地域農業の安定的な発展を図るためには、雇用就農者の安定的確保が重要な課題となっています。</p>

## 1 全日畜ワークショップ「さいたま会場」の概要

◎ 開催日 令和元年8月29日(木曜日) 13:00 ~ 16:00

◎ 会場 ホテル「ブリランテ武蔵野」 5F「フリージア」

## 2 下表が「さいたま会場」で事例紹介された畜産経営者とコメンテーターのみなさん

	<p>有限会社 加藤牧場 代表取締役 <b>加藤 忠司 様</b> (埼玉県日高市で酪農を営む)</p>	<p>経産牛145頭を飼養し22haの農地で自給飼料生産する酪農を営む。社員4名、パート6名が従事。社員は埼玉県農業大学校等から採用、牛毎に担当する人工授精は好成績。牧場内は工場、直売所、レストランを併設し、加工販売は娘三人、長女の婿、パティシエ等、社員7名、パート18名で運営。絶え間ない来場者は従業員の大きな励み。</p>
	<p>有限会社 下山農場 代表取締役 <b>下山 正大 様</b> (千葉県旭市で養豚場を営む)</p>	<p>母豚320頭、常時飼養頭数3,500頭の一貫経営。民間の企業養豚場で契約獣医師として勤務後、昭和59年に母豚100頭の一貫経営農場を開設。現在は3農場を営む。平成27年に農場HACCP認証を取得、安全・安心にこだわったSPF豚を生産。大学生のインターンシップも受け入れている。獣医時代、サラリーマン時代等の様々な経験が今に生きている。</p>
	<p>有限会社 柴畜産 代表取締役 <b>柴 香代子 様</b> (千葉県銚子市で養豚場を営む)</p>	<p>父親が昭和51年に母豚20頭からスタート。現在母豚450頭の一貫経営。平成27年に自家配工場と肥育農場2棟を建設し規模拡大を図る。将来は母豚800頭の一貫経営を目指している。社員全員が気持ちよく働けるよう、ミーティング、勉強会などを開催して社内環境を整える努力をしている。平成27年から6次産業化にも取り組んでいる。</p>
	<p>有限会社 サンファーム 取締役 <b>林 裕子 様</b> (千葉県匝瑳市で養鶏場を営む)</p>	<p>平成15年に(有)九十九里ファームのグループ会社として採卵鶏飼養羽数288千羽の養鶏場を設立。最新のシステムを導入して環境と調和した人に優しい経営を目指している。グループ会社は、(有)九十九里ファーム、(農法)自家配協同農産、九十九里エコ飼料事業組合、(農法)パッケージセンター。グループで生産から加工販売までの6次産業化を展開している。</p>
	<p>神明畜産 株式会社 取締役 <b>高橋 龍也 様</b> (栃木県那須烏山市で養豚と肉用牛を営む)</p>	<p>肉の神明(株)の小売部門に従事した後、那須烏山農場の養豚部門の経営責任者となる。母豚6千頭、常時飼養頭数6万頭の一貫経営。畜産クラスター事業ではコーディネーターとして耕種・園芸農家と連携した地域内資源循環型農業を実践。長年培った繁殖・肥育技術や経営管理の徹底により輸入品に負けない“美味しくくて安全で安い豚肉提供”がモットー。</p>
	<p>元 農林水産省 中央農業総合研究センター 畜産経営研究室長 <b>関澤 啓朗 様</b></p>	<p>元、農林水産省の中央農業総合研究センターで勤務し主に畜産経営問題に係る調査研究を担当。今日の畜産経営は、飼養規模の拡大に伴って雇用確保は深刻な問題となっている。有能な従業員の確保・定着のための労働条件の改善や、スマート畜産の導入による省力化など、畜産経営者に求められる資質は極めて多様。</p>

全日畜ワークショップで事例紹介をされた畜産経営者の経営概要

(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	・母豚 460 頭の一貫経営 ・母豚 1,000 頭の一貫経営 ・母豚 1,800 頭の一貫経営	・母豚 1,200 頭の一貫経営	・母豚 320 頭の一貫経営 ・母豚 450 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 +母豚 1,400 頭	
酪農+肉牛		・乳牛 100 頭+肉牛 30 頭	
養豚+肉牛			・母豚 6,000 頭の一貫経営 +肉牛 4,000 頭

ワークショップを開催した3会場の「論点整理」

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

区分	鹿児島会場	仙台会場	さいたま会場
③	<p><b>優秀な人材確保（採用時における留意点）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生き物が好きであるか、やる気があるかを判断</li> <li>・ 3か月の試用期間の後に採用</li> <li>・ 職場で和を保てる人を採用</li> <li>・ 前の職場でどんな人か確認する</li> <li>・ 同業他社からの応募</li> <li>・ 農業高校の卒業生</li> <li>・ 職歴、学歴は気にせず採用</li> <li>・ 従業員の紹介制度を採用している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自衛隊のOBを雇用</li> <li>・ 面接重視で納得の上で採用</li> <li>・ 基本的な人間性を重視</li> <li>・ 経験者より非経験者</li> <li>・ モチベーションの高い人</li> <li>・ 試用期間を設けている</li> <li>・ 面接時には農場に入り現場をみせる</li> <li>・ 農場の周辺から採用</li> <li>・ 農福連携の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接して適性をみて判断する</li> <li>・ 新卒者には会社の車を貸出し、住居手当、家族手当も支給</li> <li>・ 入社時の配属前に現場、販売など全てを体験してもらう</li> <li>・ 農場の評判を良くすることを心掛ける</li> <li>・ 職人的な専門職はいらない</li> <li>・ H P の制作に十分な資金をかける</li> </ul>

2 採用後における従業員の育成について			
区分	鹿児島会場	仙台会場	
① 従業員の待遇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 残業がない</li> <li>・ 休日は月7日</li> <li>・ 月に2～3日の有給を別に取得</li> <li>・ 年に1回は5連休</li> <li>・ 男性の育児休暇1カ月</li> <li>・ 主婦が働ける勤務時間を設けた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福利厚生充実</li> <li>・ 福利厚生内容を改善</li> <li>・ 就業規則を改善し、育児休暇を設ける</li> <li>・ 評価制度を取り入れ結果は賞与に反映</li> <li>・ パートでも昇給</li> <li>・ 4週6休、半年以上勤務で有給を20日</li> <li>・ 休日は月8回、指定有給休暇を月1回</li> <li>・ 始業、終業時の15分間を時間外手当支給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性には産休と看護休暇</li> <li>・ 子供が小学校を卒業するまで、年10日間の休み</li> <li>・ 週休2日制</li> <li>・ 他社の倍くらいの給料を支給、残業はなし</li> <li>・ 洗車代、パンクの修理代などを交通費とは別に支給</li> </ul>
	② 職場内における人材教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 養豚のプロ集団になるのが目標で、外部の技能研修は会社の経費で行う</li> <li>・ 部門ごとに目標を設け、悪いときは個人の責任にしない</li> <li>・ よいことをほめて、よいところを伸ばす</li> <li>・ 適材適所を心掛ける</li> <li>・ 社長の人間力、魅力が重要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 評価制度を取り入れ、本人の目標を重視</li> <li>・ 教育係をつくり、現場で指導</li> <li>・ 目標を立て、半期に1回振り返って反省し、賞与に反映</li> <li>・ 職員に対し具体的な数字で話す</li> <li>・ パソコンでデータをとり、パワーポイントにまとめて、悩みや意見を発表させる</li> </ul>

区分	鹿児島会場	仙台会場	さいたま会場
③	<p>働き甲斐のある職場づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ みんなで話し合う時間を持つ</li> <li>・ きついところを分散しながら、夢を語っていける牧場へ</li> <li>・ コミュニケーションを欠かさない</li> <li>・ ライフスタイルを楽しめる会社を目指す</li> <li>・ 男性用トイレと女性用トイレを作る</li> <li>・ 賞与は全員査定、担当実績、会社の実績を丁寧に説明</li> <li>・ (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く</li> <li>・ シャワー室を作る</li> <li>・ 社員全員、パート職員にも名刺を作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 子供を大学に行かせられるように待遇改善</li> <li>・ 働きやすく、少ない人数でこなせるシステムへ</li> <li>・ 地域交流で地元小学校とのイベントを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 職場環境をよくするため、更衣室をリフォーム</li> <li>・ 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</li> <li>・ 効率よく作業できるように施設を整備</li> <li>・ 5～6年経っても仕事に飽きないよう育てる</li> <li>・ 特別に夏季の就業時間を設ける</li> </ul>



## ワークショップを開催した3会場の「意見集約」

開催日：鹿児島会場（令和元年7月25日）

（スナップ写真）



会場の様子



女性経営者も参加して

事業の推進委員も参加して





## 1 雇用の確保について

### ① 雇用労働力の必要性

- ・ **クラスター事業で増頭し規模拡大**する中で求人活動を行い従業員を募集。
- ・ **辞めていく高齢者の代わり**に世代交代が必要。
- ・ **従業員の有給休暇取得が法制化**され、余剰人員を抱えるような形でやらないと、経営の規模拡大するにもやっていけない思いがある。
- ・ **規模拡大**をしたいが従業員が集まらない。
- ・ **高齢化**で職人が辞めていく。

### ② 採用時の媒体

- ・ **ハローワークやホームページ**をみて応募してくる。
- ・ **口コミ**で来た人はやめないが、ハローワークの紹介で入ってきた人は腰が痛いなどを理由にして辞めていくケースが多い。
- ・ 10年以上前は、**リクナビ**を利用して新卒の大学生を入れたが辞めていった。現在は**近隣で生活したい**気持ちのある人を中心に採用。
- ・ **生活の基盤が地元**にある県立の農業大学校や農業高校の学生を採用。
- ・ **ハローワーク**からの採用は、ほとんど全滅であった。
- ・ **ハローワーク**は、学生数の倍の求人がある。学生は、SNS、HP、先輩の口コミから情報を得る。**先輩の口コミ**が最も効果的。
- ・ 農場で働いている**息子の人づて**で従業員を採用。

### ③ 優秀な人材確保（採用時における留意点）

- ・ 採用時に、牛が好きであるか、**生き物が好きであるか**を聞いて、**やる気**が有るかないかを判断する。正社員になる前に**3か月の試用期間**を設けている。
- ・ **職場は和が大事**なので、和を持ってない人は採用しない。
- ・ 採用に当たっては**前の職場でどんな人**であったかを確認し不適切な人は入れない。
- ・ **同業他社からの応募**は、先方に迷惑が掛からないか確認して採用。
- ・ **農業高校の卒業生**が多く、採用時に半年間の研修期間を設けて畜産の現場に適応できるか判断する。
- ・ 面接時には、今までの**職歴、学歴は気にせず**に採用する。
- ・ 職員の採用で頼りにしているのは**従業員の紹介**。**紹介制度**を会社の規程で設けており、紹介料を従業員に払っている。

## 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（社会保障、昇給、手当、勤務体制、休日の確保等）

- ・ 8:30 から 17:00 定時。保育園に子供を送って出社できる。給料は安い**が、残業はない。**
- ・ **休日は月 7 日。**みんな月に 2~3 日の有給を別に取得。有給は 90%の取得率。交代制で好きな時にとってよい。**年に 1 回は 5 連休。**会社は職員に無理強いしないを心掛ける。
- ・ **男性の育児休暇** 1 カ月の実績あり。人に余裕があるので休める。
- ・ 駐車場から職場に入っ**てすぐにタイムカードあり。**着替え、シャワーも就業時間としている。
- ・ **主婦が働けるよう 9:00~16:00 の勤務時間を設けた。**

### ② 職場内における人材教育

- ・ 養豚を面白いと思**い、養豚のプロ集団になるのが目標。**外部の技能研修は**会社の経費で、**仕事の時間内で行きたいものには行かせる。
- ・ **部門ごとに目標がある。**悪いときは個人の責任にせず、よくなるよう一緒に考える。
- ・ よいことをほめて、よいところを伸ばす。適材適所を心掛ける。
- ・ **社長の人間力、魅力が最も重要**と思う。

### ③ 働き甲斐のある職場づくり

- ・ 生産性を考えると、人間関係が密ではなくなる。**みんなで話し合う時間**をもって、関係者からも情報をもらいやすい環境をつくる。
- ・ どうやって皆で楽しくやってくれるか、**きついところを分散しながら**皆でやっていけるか、常に探している。一人一人が**夢を語って**引っ張っていける**牧場へ。**
- ・ お茶の時間をとり、仕事の内容、牛の問題、家族の問題などを話し、**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**をたくさん作ったので、女性も喜んで仕事している。
- ・ **賞与は全員査定、担当実績、会社実績を丁寧に説明し、**本人にやる気が出るような場とする。
- ・ 求職者がこの会社に入社して人生設計を描け、夢が叶い、**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**を作り、**社員全員、パートさんにも名刺**を作り、好評であった。

開催日：仙台会場（令和元年8月22日）

（スナップ写真）



会場の様子



東北農政局の幹部から貴重な意見を

生産現場からの事例発表の皆さん



## 1 雇用の確保について

### ① 雇用労働力の必要性

- ・ 家庭の事情や震災、牛舎の新設が重なり、一緒に働いていた二女や中小企業診断士の助言を得て、職員を採用。
- ・ 3 2 年前に飼養規模を拡大し高卒を採用。震災後は応募がなくなり苦勞をしている。
- ・ 創業時の職員が高齢化し、従業員の世代交代が必要。

### ② 採用時の媒体

- ・ 職員の募集はハローワーク、Web で。採用の幅を広げるために、企業説明会で卒業予定の高校生、大学生にも応募を呼び掛ける。
- ・ 地元の高校の就職担当の先生方との懇談会に参加し情報を得る。
- ・ ハローワークの求人、独自の写真入りパンフレットを作って農業高校へ配布。農業高校卒の女子を採用。
- ・ 採用はハローワークが多い。年に7～8人採用し、定着率は半分程度。
- ・ ハローワーク求人、マイナビ、ホームページを活用する。
- ・ 企業説明会で卒業予定の高校生、大学生にも応募を呼び掛け。

### ③ 優秀な人材確保（採用時における留意点）

- ・ 自衛隊のOBを雇用。体力、精神力が鍛えられ、命じたことは必ずやってくれる。
- ・ 面接時に働く環境を3日間体験させて面接時に条件を提示して、面接重視で納得の上で採用を決める。
- ・ 面接では、挨拶をするとか時間を守るなどの基本的な人間性を重視する。
- ・ 経験者より非経験者を重視する。
- ・ モチベーションの高くない人を雇うのは避ける。
- ・ 試用期間を設けて、仕事が合わないと思ったら申し出させる。
- ・ 面接時には農場に入り現場を見てもらう。
- ・ 採用後、定着するのは農場の周辺から採用した人。
- ・ 地元の擁護施設等と連携して、障害者を採用しているが、いろいろと参考になることが多い。

## 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（社会保障、昇給、手当、勤務体制、休日の確保等）

- ・ **福利厚生**の充実に努め、労使関係を良くしている。
- ・ **福利厚生**内容は改善に向けてチェックし、より良く、より効率的に働けるよう考える。
- ・ **就業規則**を改善し、**育児休暇**を設け、育児のためいつでも帰宅できるように配慮している。
- ・ **評価制度**を取り入れ年に1度は昇給する。**パートでも昇給する。評価結果は賞与**に反映する。
- ・ 休みは **4週6休**、**半年以上勤務で有給は20日**。
- ・ 現場の場長にシフトを組ませて、**職員が土日**に休めるようにしている。
- ・ 規律を確保し、**休みは月8回**、**指定有給休暇で月1回**、計月9日の休み。
- ・ 始業、終業時の **15分間は時間外手当**を支給し、終業時の最後の記録や、始業時の朝礼、打合せに使用。

## ② 職場内での人材教育

- ・ **評価制度**を取り入れ、**本人の目標**を重視する。
- ・ 人を育てるため**教育係をつくり、現場で指導**している。
- ・ **目標を立て**、半期に1回振り返って反省し、**賞与に反映**する。
- ・ **職員に対し**あいまいな表現は一切使わず、**具体的な数字**で話す。
- ・ 若い人のモチベーションを上げるため、パソコンでデータをとり、パワーポイントにまとめ**悩みや意見を発表**させる。

## ③ 働き甲斐のある職場づくり

- ・ **自分が働きたい職場**、**女性でも気持ち良く働ける職場**づくりを心掛けている。
- ・ 労使間の取り決めをしっかりと守り、**職員が子供を大学に行かせられるように待遇改善**していく。
- ・ 離乳舎には換気・排気システムを導入し、**働きやすく、少ない人数でやれるシステム**へ変えていく。
- ・ **地域交流**として、地元小学校のイベントでバーベキュー。

開催日：さいたま会場（令和元年8月29日）

（スナップ写真）



会場の様子



コメンテーターによる論点整理

集会を終えて





## 1 雇用の確保について

### ① 雇用労働力の必要性

- ・ 6次化により雇用労働を確保。
- ・ 家族労働だけでは労働力不足で対応不可。
- ・ 経営の多角化（野菜生産など）と飼養規模の拡大。
- ・ 企業化した大規模畜産経営。

### ② 採用時の媒体

- ・ 農業大学校。
- ・ 従業員の紹介。紹介で来る人は定着する。
- ・ ハローワークで採用。
- ・ HPを作り、ネットによる採用。
- ・ リクナビ、人材紹介会社を利用して採用。
- ・ 農業大学校から2名のインターンシップを受け入れ。
- ・ 地縁、血縁などの縁故採用。

### ③ 優秀な人材確保（採用時における留意点）

- ・ 面接して適性を見る。
- ・ 大学新卒者には会社の車を貸出し、住居手当、家族手当も支給。
- ・ 働く意欲が持てるように、入社時の配属前に現場、販売など全てを体験してもらうことで、会社の役割を分かってもらい、その後配属する。
- ・ 農場の評判(従業員と肉の評判)をよくする。
- ・ 職人的な専門職はいらない。
- ・ 農場の良さをアピールするためにHPの制作に十分な資金を投入。

## 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（社会保障、昇給、手当、勤務体制、休日の確保等）

- ・ 女性には産休と看護休暇をつくり、子供が小学校を卒業するまで、年10日間の休み。
- ・ 週休2日制、給与も他社の倍くらいは支給、残業はない。
- ・ 昇給時には面談。
- ・ 会社まで悪路なので、洗車代、パンクの修理代など交通費とは別に支給。

## ② 職場内での人材教育

- ・ 職員の3人が家畜人工授精師なので、種付けする。職員には**種が付いたら獣医と同額の種付け料**を支払う。
- ・ **評価制度**をつくり、自ら目標を設定し、自分で考え取り組んでもらう。目標に対して、自分で評価し、その後会社で評価する。評価は面接で行い、**一人一人とコミュニケーション**をとり、昇給に反映させる。
- ・ 人材教育のポイントは、一人一人の**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**する。
- ・ **コミュニケーションにはラインを活用**して、グループ内のトラブルなど日々の情報を写真付きで共有する。
- ・ 毎年必ず新人を1人採用し、その**新人を2年目の従業員**が教える。
- ・ 3年目の従業員には、**1年、2年の従業員を管理**させる。**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。
- ・ **経営者として管理能力**を社員に身に着けさせる。
- ・ 新人は、**伸びるところを伸ばして**、何年かたったところで不都合なところは直して良くする。
- ・ 大型車などの運転が必要な場合は**免許取得のため補助**を出している。

## ③ 働き甲斐のある職場づくり

- ・ **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。
- ・ 従業員の満足度を上げるために、**食事をしながら面談**。個別面談によりそれぞれの性格にあった役割をはつきりさせ、**目標を話し合い、年俸を決める**。陰で言わず、**面談の場で要望**を出させる。
- ・ 農場の環境をよくするため、**更衣室をリフォーム**。職員がまとまるように、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**。
- ・ 女性や高齢者は戦力になるので、体力のない人が**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育てる**。
- ・ 特別に**夏季の就業時間**を設けて、12時から14時まで休憩として、1時間退社を遅らせる。



**話題提供 ②**

**課題 アンケート調査の実施状況報告**

**( 別 冊 )**







「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>