



畜産経営雇用促進調査事業

事業報告書（中間報告書）

[令和元年度（平成31年度）]

令和2年3月

（全日畜）

一般社団法人 全日本畜産経営者協会

はじめに

わが国では、近年、労働力不足が産業を問わず問題となっており、農業においては、農家世帯員の高齢化や生産地域の人口減少等の影響により、他産業にも増して労働力確保が困難となっております。

一般社団法人全日本畜産経営者協会（通称「全日畜」）は、令和元年度の日本中央競馬会の畜産振興事業として、「畜産経営雇用促進調査事業」（令和元年度～令和2年度）を実施し、アンケート調査を通じた畜産経営者の雇用の実態把握、ワークショップなどを通じた工夫された雇用の確保事例の収集及び持続的な雇用確保のための意見交換などを実施したところです。

本書は、令和元年度（一年次）の事業成果を取りまとめた事業中間報告書です。別途整理した付属書も併せて、畜産経営者等の皆さんの一助となれば幸いです。

最後に、本事業の推進にご尽力いただきました畜産経営雇用促進調査推進委員会の委員の先生方をはじめ関係者の皆様に深謝申し上げます。

令和2年3月

一般社団法人 全日本畜産経営者協会
(全日畜)

目 次

1. 事業概要	1
2. 畜産経営体の雇用実態調査	3
2. 1 雇用実態調査の概要	3
2. 2 アンケート調査結果の概要	4
2. 3 アンケート結果のコメントの要約	6
3. ワークショップ「畜産労働力の安定確保を目指して」の開催	25
3. 1 第1回ワークショップ（鹿児島会場）	25
3. 2 第2回ワークショップ（仙台会場）	29
3. 3 第3回ワークショップ（さいたま会場）	33
3. 4 工夫された雇用確保の事例調査	37
3. 4. 1 創意ある対策により雇用を確保している事例調査	37
3. 4. 2 工夫された雇用確保事例の現地調査	46
4. セミナー「畜産経営における安定した労働力確保」の開催	50
4. 1 セミナーの概要	50
4. 2 意見交換会の概要	53
5. 畜産経営雇用促進調査推進委員会	57
6. 畜産経営者のための雇用対策指針準備調査	59
7. 令和2年度の実施方針	60
引用文献	61
付属書	62
付属書1 畜産経営雇用促進にかかる経営体へのアンケート調査	63
付属書2 事例調査報告書	101

1. 事業概要

畜産経営では、少子高齢化、若者の都市への流出等により、経営規模の維持・拡大に雇用が大きな障害となっている。本事業では、地域で畜産経営者が参加するワークショップを開催する他、全国でのアンケート調査を実施し、雇用の実態と創意ある取組みで雇用を確保している事例を調査し、調査成果は全国の畜産経営者の代表等が参加するセミナーを開催して検討を重ね、事業最終年度には「雇用対策の指針」を取りまとめ、畜産経営における雇用の確保に資することを目的としている。本事業の基本構成を図 1.1 に示す。



図 1.1 畜産経営雇用促進調査事業の基本構成

本事業では、令和元年度から令和2年度の2年間において、以下を実施する。

- ① 全国の畜産経営体の雇用実態調査
 - ・ 令和元年度に実施する。
 - ・ 雇用の実態及び雇用確保の取組みについて、全国 500 名の畜産経営者（5 畜種）に対し、郵送によるアンケート調査を実施する。
- ② 畜産経営者が参加するワークショップを開催
 - ・ 令和元～令和2年度に実施する。
 - ・ 地域ブロックの代表的な畜産経営者を招集し、地域でワークショップを開催して雇用確保に係る体験・課題等について意見交換を行う。併せて、工夫された雇用事例等を収集する。ワークショップは年3回開催し、2年間で6カ所で開催する。
- ③ 畜産経営における雇用をテーマにセミナーを開催
 - ・ 令和元～令和2年度に実施する。
 - ・ 雇用確保の促進を目的として、年1回都内においてセミナーを開催し、全国の畜産経営者の代表者等と雇用について意見交換を行う。

- ④ 畜産経営雇用促進調査推進委員会（以下、「推進委員会」と称す）の開催
 - ・ 令和元～令和2年度に実施する。
 - ・ 委員会は畜産経営の専門家等10名をメンバーとし、年2回開催し、2年間で4回開催する。調査方法の検討や調査により明らかになった課題等を検討する。併せて、地域ブロックで開催するワークショップに参加いただき、助言をいただく。
- ⑤ 雇用対策の指針の作成
 - ・ 令和2年度に作成する。
 - ・ 畜産経営の雇用確保に関する情報やノウハウを記載した「畜産経営者のための雇用対策指針（仮称）」を作成し、配布・普及啓発を行う。

令和元年度は、第一年次として、次の事業を実施した。

- ① 全国の畜産経営体の雇用実態調査
 - ・ 推進委員会での審議等を経て、アンケート調査票を作成。
 - ・ 令和元年9月月初旬に調査票を配布し、調査票の回収とデータ整理、調査結果のとりまとめ作業を行った。
 - ・ アンケートは410経営体から回答があり、分析作業を実施した。
- ② 畜産経営者等が参加するワークショップを開催
 - ・ ワークショップは、7月に鹿児島県（51名参加）、8月に宮城県（28名参加）、9月に埼玉県（35名参加）の3回開催した。3回開催したワークショップには、推進委員会の委員にも参加を要請した。
 - ・ 開催したワークショップの結果については、「速報レポート」を作成して、タイムリーな普及啓発活動を実施した。
 - ・ 工夫された雇用事例を7事例収集した。
- ③ 畜産経営における雇用をテーマにセミナーを開催
 - ・ アンケート調査及びワークショップの開催結果などを踏まえ、「畜産経営における安定した労働力確保」と題して、令和元年11月に東京都において、セミナー（52名参加）を開催した。
- ④ 推進委員会の開催
 - ・ 事業の運営、アンケート調査内容、畜産経営者のための雇用対策指針の作成等を審議するため、雇用促進調査推進委員会を2回開催した。

令和元年度は、台風の襲来など自然災害の発生で、調査地域の生産者が被害を受け、アンケート調査の実施などで当初予定のスケジュールが遅れる場面があった。しかし、予定した内容は全て実施できた。

アンケート調査の結果からは、畜産業への参入者が少なく、生産者が雇用労働力の確保で苦労している様子が明らかになるとともに、生産者に法人組織経営者が多いこともあり、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取り組み、持続的な雇用労働者の確保が図られている実態が明らかになった。

ワークショップ開催における生産者からの発表・意見交換及び現地での実態調査などを通じ、地域での工夫された雇用労働力確保の事例が収集できた。

セミナーでは、各地域の畜産経営者の代表等に参加いただき、農林水産省農林水産政策研究所の上席主任研究官 松久勉氏を招き、「畜産経営における雇用の特徴と動向 ー外国人労働力の動向を踏まえながらー」と題した、基調講演をお願いし、活発な意見交換ができた。

本報告書では、令和元年度（第一年次）の調査結果を報告する。

2. 畜産経営体の雇用実態調査

わが国の畜産経営における安定した雇用の確保に向け、現状を把握するため、畜産経営者に対し、雇用確保にあたっての課題、費用、効果、雇用促進事例等についてアンケートによる実態調査を実施した。

2. 1 雇用実態調査の概要

(1) 調査対象

調査対象は、全国の5畜種（乳用牛、肉用牛、豚、採卵鶏、ブロイラー）の畜産経営体とした。

アンケートが回収できた経営体数は、410経営体であった。アンケート票の回収目標数は500経営体であり、目標達成率は82%であった。

有効回収数は410経営体であった。1経営体が全問無回答であり、409経営体の分析を行った。409経営体の営農類型は、表2.1に示すとおり、酪農101経営体、肉用牛75経営体、養豚92経営体、養鶏（採卵鶏）89経営体、養鶏（ブロイラー）25経営体、酪農・肉用牛・養豚2経営体、酪農・肉用牛17経営体、肉用牛・養豚5経営体、肉用牛・ブロイラー・採卵鶏1経営体、養豚・採卵鶏1経営体、採卵鶏・ブロイラー1経営体であった。

表2.1 アンケート調査集約経営体数

営農類型	経営体数	割合 (%)	備考
酪農	101	25	
肉用牛	75	18.3	
養豚	92	22.5	
養鶏（採卵鶏）	89	22	
養鶏（ブロイラー）	25	6.1	
酪農・肉用牛・養豚	2	0.4	
酪農・肉用牛	17	4.1	
肉用牛・養豚	5	1	
肉用牛・ブロイラー・採卵鶏	1	0.2	
養豚・採卵鶏	1	0.2	
採卵鶏・ブロイラー	1	0.2	
合計	409	100	

(2) 調査内容

調査の内容は、以下の8項目とした。

- ① 経営の基礎的な情報について
- ② 従業員の状況について
- ③ 従業員の募集・採用について
- ④ 今後の従業員の採用予定について
- ⑤ 2019年4月1日から施行される「働き方改革関連法」への対応について
- ⑥ 業員の離職・独立について
- ⑦ 社員について
- ⑧ 障がい者の活用について

2. 2 アンケート調査結果の概要

畜産経営者へのアンケート調査結果について、次のように集約できる。

①経営の基礎的な情報について

- ・ 経営形態については、株式会社経営が回答数 409 経営体の 71%を占めており、個人経営は 25%と少ない。
- ・ 農業以外の参入か否かの問いに対し、農業以外からの参入ではない（非参入）が 89%と多く、他部門からの参入は少ない。
- ・ 家畜・家禽の飼養頭羽数は、乳牛、肉用牛、豚、採卵鶏、ブロイラーいずれの畜種とも全国平均を大きく上回る飼養規模である。
- ・ 経営部門については、農畜産生産物の販売が 98%を占めているが、付加価値を高めるため、畜産加工・販売など 6 次化に取り組む経営体も増えている。

②従業員の状況について

- ・ 商系飼料の利用者は比較的経営規模が大きいこと、法人化が進んでいることなどにより、常勤役員数が男女とも多くなっている。正社員及び常勤パートとも、農家以外からの就農者を雇用している経営体も多い。また、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。
- ・ 従業員の年齢層は、正社員は若い年齢層の割合が高い。常勤パートは、高齢者が多い。アルバイトは、男性は高齢者の占める割合が高く、女性は若年齢層も多い。
- ・ 規則・制度の制定については、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、多くの経営体に取り組んでいる。

③従業員の募集・採用について

- ・ 過去 3 年間の募集状況は、「正社員」及び「常勤パート」については、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多い。
- ・ 雇用人数の平均をみると、「正社員」3 人程度、「常勤パート」2 人以下、「アルバイト」は 1 人以下である。しかし、「外国人技能実習生」は 2 人以上となっており、外国人労働力は貴重な戦力となりつつあるようである。
- ・ 予定人数の新規採用状況は、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。常勤パートも採用が厳しい状況と言える。
- ・ 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」、「いい人材がいない」などにより、採用が難しくなっている。
- ・ 募集に対する応募は、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について

- ・ 経営上の人手不足は、回答生産者の 76%が「非常に感じている」及び「ある程度感じている」としており、人手不足を深刻な問題と感じている結果となった。
- ・ 生産現場で、正社員の人手不足が深刻な課題となっている。
- ・ いずれの募集ともハローワークが第一位となっているが、採用してできるだけ長く定着して欲しい意識があるのか、どのような人物かある程度情報が得られるよう、口コミによる募集方法をとっている生産者も多い。また、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比較的多い。
- ・ 従業員を増やしたい部門については、「生産部門」が圧倒的に多いが、「加工」及び「配送運搬部門」も増やしたい部門となっており、6 次化の進展を伺わせる。
- ・ 採用する際の重視点は、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、「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。

⑤働き方改革関連法への対応について

- ・ 残業時間は、正社員、常勤パート、アルバイトともに、男女とも「0～20時間未満」が第一位であり、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。
- ・ 正社員の年次有給休暇の取得は、生き物を扱う現場の宿命か、取得日数は男女を通じて少ない。ただし、10日以上も取得している実績（男が16%、女が21%）も見られ、休暇を取得しやすい体制をとっている生産者もいる。
- ・ 働き方改革関連法による人手不足と経費増の対応策は、「募集活動の強化」が49%、「スマート畜産技術の導入」が43%、「70歳までの雇用拡大」が21%となっている。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、生産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

- ・ 離職した従業員の募集方法は、「ハローワーク」が60%と一番多く、「ロコミ」が32%、「求人サイト」が19%の順位となっている。一般の求人募集と同様、「ハローワーク」、「ロコミ」が多くなっている。
- ・ 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」、「別の仕事に転職」が上位にきている。ただ、「不明」もそれぞれ20%程度あり、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。
- ・ 給与水準の引き上げが決め手の感がするが、イベント開催や福利厚生の実施を上げる経営者も多くおり、従業員間の意思疎通を図る催しの開催、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労が見える結果となっている。

⑦社員について

- ・ 正社員選考方法については、「個人面接」が80%以上を占めており、経営者は、人物評価は面接を通じてみることを重要視している表れである。
- ・ 正社員のうち経営の中核となる人材に期待する事項は、「責任感」、「決断力・実行力」、「専門的知識・技能」、「熱意・意欲」、「コミュニケーション能力」をあげている。なかでも、「責任感」を第1位に上げた割合が一番高い。
- ・ 正社員の人材育成・能力開発の課題は、「育成しても辞めてしまう」、「指導する人材の確保」及び「優秀な雇用人材の確保」などである。労働力不足で、「人材育成の時間不足」も大きな課題である。
- ・ 正社員の退職があなたの経営に与える影響について、「問題である」と「やや問題がある」の両者を足すと61%となり、正社員の退職は経営に大きな影響を与えている。
- ・ どのような業務で正社員が不足しているかの問いに対し、「農場運営の中核を担う専門的な業務」、「特定の部門を管理・運営する業務」及び「従業員を指導・監督する業務」などが挙げられており、農場運営に深刻な影響を与えそうである。
- ・ 正社員からの苦情は、「人間関係」が一番多い。コミュニケーションのとりかたなどで工夫して問題解決に取り組んでいる経営体もあり、縦・横の情報交換などで問題解決を図ることが重要と思われる。

⑧障がい者の活用について

- ・ 障がい者の雇用は、「生産部門」が一番多い。次いで、「加工部門」、「管理事務部門」の順位となった。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。

⑨今後期待される雇用対策についての自由意見について

- ・ 行政への政策改善・支援策、自身の経営改善対策及び雇用改善に向けた対策などについて、多くの生産者が意見を率直に述べている。

2. 3 アンケート結果のコメントの要約

次に、アンケート結果のコメントの要約を以下に示す。

なお、アンケートの質問票、集計結果及び詳細なコメントは、付属書1「畜産経営雇用促進にかかる経営体へのアンケート調査報告書」に示す。

1. 経営の基礎的な情報について

問1. 経営形態について

株式会社経営が回答数 409 経営体の 71%を占めており、個人経営は 25%と少ない。

我が国の農業経営体の太宗は家族経営であるが、組織経営体(法人等)のみをとりだすと、畜産部門の組織経営体の数は増加傾向にあり、かつ、組織経営経営体数が多い。2015年の全国の農業経営体に占める農業組織経営体は 2.4%、うち、畜産部門については 9.0%であり、酪農は 5.1%、肉用牛 4.0%、養豚 35.5%、養鶏 31.8%となっている。全国の畜産部門経営体数の割合からみても、全日畜の経営体の組織経営体数は非常に多い(図 2.1)。

問1. 経営形態について

1. 個人経営(家族労働主体)
2. 株式会社(有限会社含む)(出資者人)
3. 農事組合法人(出資者人)
4. 合同・合名・合資会社(出資者人)
5. その他() (出資者人)

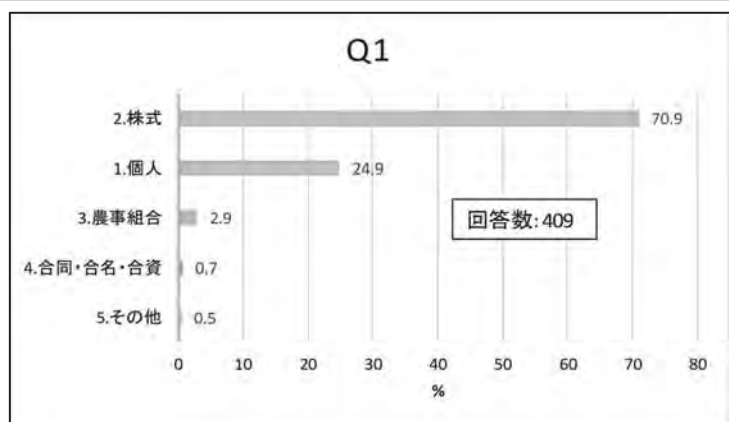


図 2.1 アンケート回答者の経営形態

問2. 農業以外からの参入企業(特定法人を含む)か否かについて

368 経営体から回答があり、図 2.2 に示すとおり、農業以外からの参入ではない(非参入)が 89%と多く、他部門からの参入は少ない。農業以外では、食品加工及びその他が 5%となっている。

問2. 農業以外からの参入企業(特定法人を含む)か否かについて、

1. 建設業からの参入
2. 食品加工業からの参入
3. その他の業種からの参入(業種)
4. 農業以外からの参入ではない。

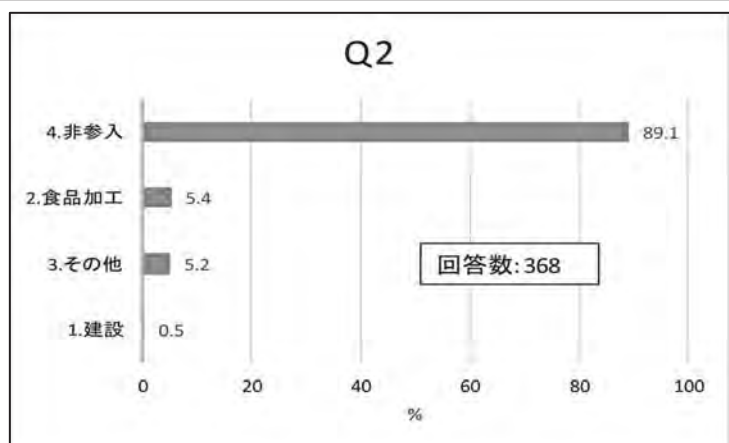


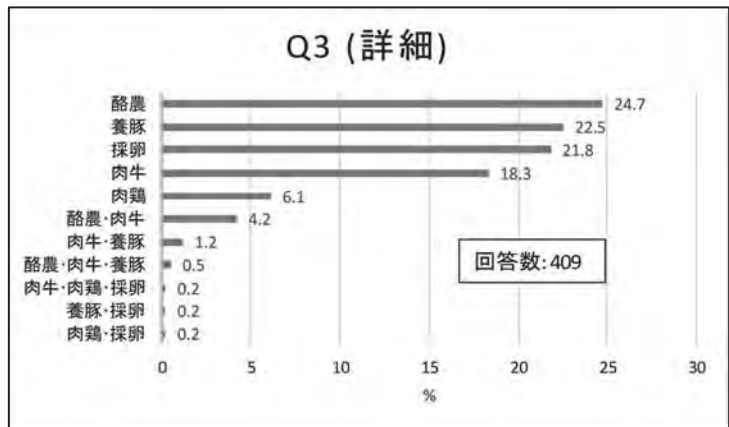
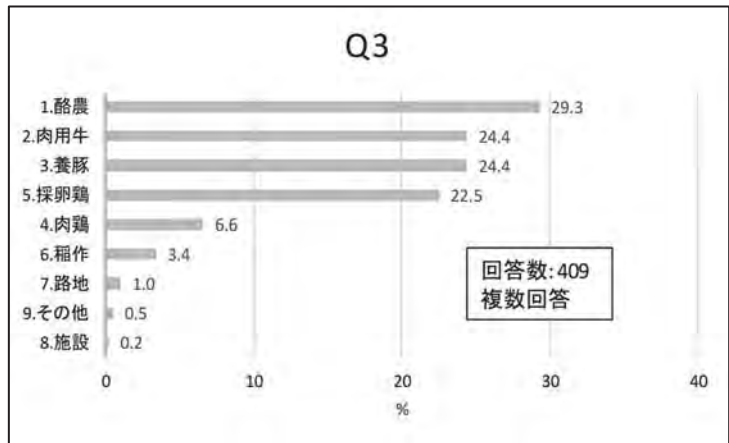
図 2.2 農業以外からの参入企業の状況

問3. 農業経営形態及び経営規模（常時飼養頭羽数）について

409 経営体(複数回答)から回答があり、図 2.3 に示すとおり、経営形態は、酪農 29%、肉用牛 24%、養豚 24%、採卵鶏 22%、ブロイラー7%、稲作が 3%となっている。

問3. 農業経営形態について、併せて、経営規模（常時飼養頭羽数）について

1. 酪農（成牛、育成牛）
2. 肉用牛（繁殖雌牛、肥育牛）
3. 養豚（繁殖雌豚、30kg 以上肥育豚）
4. 肉鶏（羽数羽）
5. 採卵鶏（成鶏羽数）
6. 稲作（面積 ha）
7. 露地野菜（面積 ha）
8. 施設野菜（面積 ha）
9. その他（ ）



Q3 規模

	1.酪農		2.肉用牛		3.養豚		4.肉鶏	5.採卵鶏	6.稲作	7.露地野菜	8.施設野菜	9.その他
	(成牛)	(育成牛)	(繁殖雌牛)	(肥育牛)	(繁殖雌豚)	(30kg以上肥育豚)	(羽数)	(成鶏羽数)	(面積)	(面積)	(面積)	()
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410
空欄	292	298	362	323	313	330	385	322	398	407	409	
回答数	118	112	48	87	97	80	25	88	12	3	1	
平均値	391.3	119.7	431.2	1,591.2	759.4	6,680.9	2,818,520.0	310,808.6	6.6	5.2	4.0	
最大値	8,900	1,000	5,843	13,930	6,000	41,000	30,000,000	6,000,000	18	10	4	
最小値	23	0	2	0	0	150	3,000	3,400	1	1	4	
中央値	116	53	65	500	450	3,450	400,000	120,000	5	5	4	

図 2.3 農業経営形態及び経営規模

また、営農類型の詳細をみると、酪農専業 24.7% (101 経営体)、肉用牛専業 18.3% (75 経営体)、養豚専業 22.5% (92 経営体)、養鶏専業 (採卵鶏) 21.8% (89 経営体)、養鶏専業 (ブロイラー) 6.1% (25 経営体)、酪農+肉用牛 4.2% (17 経営体)、肉用牛+養豚 1.2% (5 経営体)、酪農+肉用牛・養豚 0.2% (2 経営体)、肉用牛+ブロイラー・採卵鶏 0.2% (1 経営体)、養豚+採卵鶏 0.2% (1 経営体)、採卵鶏+ブロイラー 0.2% (1 経営体) であった。酪農と肉用牛の複合経営が 4.2%、肉用牛と養豚の複合経営が 1.2%となっている。

また、経営規模については、図 2.3 に示すとおりである。

酪農経営は、平成 30 年の経産牛の戸当たり飼養頭数は、全国 54 頭、北海道 75 頭である。調査対象の酪農家の平均飼養頭数規模は、平均値で 391 頭、中央値で 116 頭であり、全国平均値を大きく超える規模といえる。

肉用牛経営の繁殖雌牛飼育は、1 経営体の平成 30 年の全国平均の戸当たり頭数が 14.6 頭であり、

商系飼料の利用農家の経営規模の平均値は431頭、中央値で65頭であり、極めて大きいといえる。肥育牛飼養農家の飼養頭数の平均値は1,591頭、中央値で500頭であり、平成30年の全国平均の戸当たり頭数が143.5頭であることから、商系飼料の利用農家の経営規模は極めて大きいといえる。

養豚繁殖経営は、繁殖雌豚飼養農家の平均飼養頭数は759頭、中央値は450頭であり、平成30年の全国の子取用雌豚頭数の平均は226頭であることから、全国平均より3.4倍の飼育規模となっている。養豚肥育経営は、平均飼養頭数は6,681頭、中央値は3,450頭であり、平成30年の全国の肥育豚頭数の平均は2,056頭であることから、全国平均より3.2倍の飼育規模となっている。

肉鶏(ブロイラー)経営の平均飼養羽数は2,818,520羽、中央値は400,000羽であり、平成30年度の全国平均飼養羽数は、61,400羽であることから、商系飼料利用生産者は、全国平均より45.9倍の規模である。

採卵鶏経営の採卵鶏(成鶏)平均飼養羽数は310,809羽、中央値で120,000羽であり、平成30年の成鶏雌の戸当たり平均飼養羽数は63,200羽となっていることから、回答が得られた生産者の平均値310,809羽は約4.9倍の飼養規模である。

問4. 経営部門について

408経営体(複数回答)から回答があり、農畜産産物の販売が98%を占めている。付加価値を高めるため、畜産加工・販売など6次化に取り組む経営体も増えており、17%を占めた。

問5. 問4の回答の中で、経営の主体となっている部門について

406経営体から回答があり、経営部門のなかで、経営の主体となっている部門は、「農畜産産物の販売」が95%を占めた。しかし、「農産加工・販売」も3%を占めており、経営者の付加価値を高め、収益性の向上を図ろうとする志向が強いことを示す結果となった。

2. 従業員の状況について

問6. 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

従業員の規模を図2.4に示す。商系飼料の利用者は経営規模が大きいこと、法人化が進んでいることなどにより、常勤役員数が男女とも多くなっている。中には、「常勤役員(男)」だけで10人という大企業並みの経営体もある。法人化して「事業主家族」が役員(男)に就いている経営体は50%を超えており、「事業主家族」が女性役員に就いている経営体の割合は84%に達する。

「正社員」の中には、農家以外からの就農者を雇用している経営体も多い。

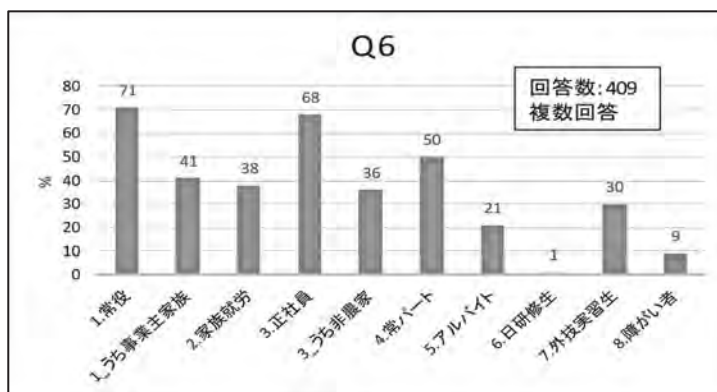
男性は、正社員272経営体のうち、146経営体が農家以外からの就農者を雇用しており、女性についても、正社員176経営体のうち、108経営体が農家以外からの就農者を雇用している。

「常勤パート」も回答数409経営体のうち、男性が139経営体、女性が163経営体雇用していると回答しており、男女とも3割を超える経営体が雇用している。

また、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。「外国人技能実習生」は、409経営体のうち、男性が102経営体(25%)、女性が72経営体(18%)雇用している。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。回収した409経営体のうち、男性が47経営体(11%)、女性が29経営体(7%)雇用している。

問6. 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）について伺います。

1. 常勤役員
2. うち事業主の家族
3. 常勤家族就労者
4. 正社員
5. うち農家以外の出身者
4. 常勤パート
5. アルバイト
6. 日本人研修生
7. 外国人技能実習生
8. 障がい者



Q6 従業員規模

	1.常勤役員		うち事業主家族		2.常勤家族就労者		3.正社員		うち農家以外		4.常勤パート		5.アルバイト		6.日本人研修生		7.外国人技能実習生		8.障がい者		
	1(男)	1(女)	1(家族)	1(家族)	2(男)	2(女)	3(男)	3(女)	3(非農家)	3(非農家)	4(男)	4(女)	5(男)	5(女)	6(男)	6(女)	7(男)	7(女)	8(男)	8(女)	
入力数																					
150																					
無回答数																					
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	
空欄	126	238	244	265	268	266	138	234	264	302	271	247	319	356	384	387	308	338	363	381	
回答数	284	172	166	145	142	144	272	176	146	108	139	163	91	54	26	23	102	72	47	29	
平均値	2.0	1.2	1.6	1.2	1.4	1.2	15.7	9.6	8.6	4.9	4.6	7.7	1.8	2.1	0.2	0.0	4.4	6.3	1.4	0.6	
最大値	10	4	4	4	4	3	300	350	70	100	103	79	17	17	3	0	29	53	5	2	
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
中央値	2	1	2	1	1	1	6	3	4	2	2	3	1	1	0	0	3	3	1	0	

図 2.4 常勤従業員の規模

問7. 正社員、常勤パート、アルバイトはどの年齢層について

「正社員」は、男女とも若い年齢層が高い結果となった。また、女性の「正社員」の年齢層の若さが目立つ結果となった。「常勤パート」は、男女とも高齢者が多い。特に男性は60歳以上が大きな割合を占めている。「アルバイト」は、男性は高齢者の占める割合が高い。女性は若年年齢層も多い。

問8. 正社員、常勤パート、アルバイトの給与形態について

正社員は、338 経営体から回答があり、「月給制」が85%と多いが、「日給制」が10%、「時給制」が4%あり、必ずしも「月給制」ではない。常勤パートとアルバイトは「時給制」が多い。

問9. 規則・制度の制定状況について

規則・制度の制定状況を図 2.5 に示す。社会保険制度については、「労災保険」は80%、「雇用保険」は75%が加入している。「健康保険」は74%、「厚生年金保険」は73%が、「民間の傷害保険」は31%が加入しており、社会保険には多くの経営体が加入している。

就業規則などについては、「就業規則」は74%、「賞与」は75%、「給与規定」は69%、「年休」は63%、「退職金制度」は47%、「残業代」は61%、「定期昇給制度」は40%、「その他の休暇」は21%と、規則を制定したり、制度を設けている。

各種手当については、「通勤手当」は65%、「慶弔金制度」は40%、「扶養手当」は37%、「住宅手当」は33%、「社宅制度」は31%、「食事手当」は15%と、種々の制度を設けている。

法人組織が多いこともあり、雇用環境改善のため、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。

問 9. 規則・制度の制定状況について

1. 就業規則
2. 給与規定
3. 退職金制度
4. 社宅制度
5. 定期昇給制度
6. 慶弔金制度
7. 労災保険
8. 雇用保険
9. 健康保険
10. 厚生年金保険
11. 民間の傷害保険
12. 賞与（ボーナス）
13. 通勤手当
14. 住宅手当
15. 扶養家族手当
16. 食事手当
17. 残業代
18. 年次有給休暇
19. その他の休暇

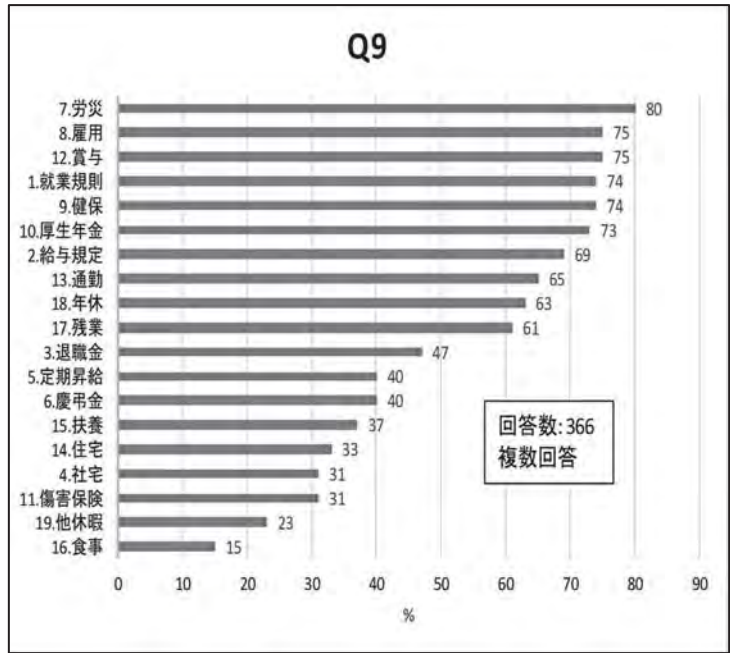


図 2.5 規則・制度の制定状況

3. 従業員の募集・採用について

問 10. 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は何ですか

従業員を募集した理由について、図 2.6 に示す。正社員については、「労働力不足」が 59%と圧倒的に多い。「非募集」は 30%、「規模拡大」は 27%となっている。将来のための「経営継承」が 9%あり、経営者の交替に備えた動きは法人経営が多いことの特徴と言えよう。

常勤パートについては、「労働力不足」が 57%と圧倒的に多い。「非募集」も 39%と比較的が多い。アルバイトについては、「非募集」が 55%と多い。次いで「労働力不足」が 38%となった。

問 10. 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は何ですか。

理由: 正社員: 常勤パート: アルバイト

1. 募集していない（非募集）
2. 現状での労働力不足
3. 経営規模の拡大
4. 新規部門の開始
5. 販売対策の強化
6. 新技術の導入
7. 将来の経営継承のため
8. その他（具体的に）

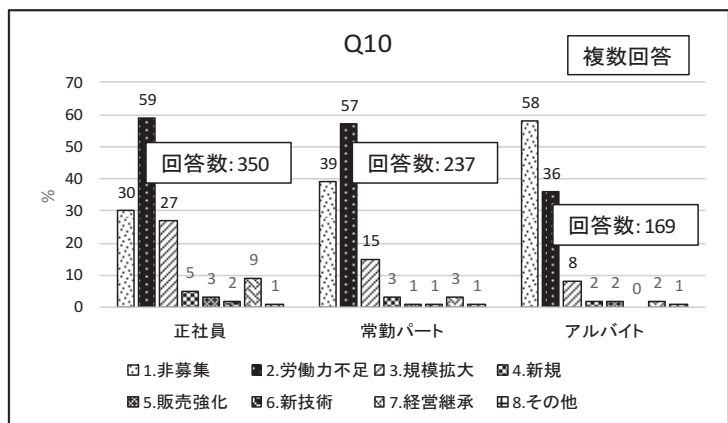


図 2.6 従業員を募集した理由

問 11. 過去 1 年間で新たに雇用した人数は何人ですか

雇用形態について、図 2.7 に示すとおり、回答数 409 経営体のうち、「正社員(男)」は 41%、「同(女)」は 19%、「常勤パート(男)」は 11%、「同(女)」は 14%となっている。「外国人技能実習生(男)」は 13%、「同〔女〕」は 11%と比較的が多い。「正社員の雇用人数」は、男の平均が 2.8 人、女の平均が 2.2 人

と3人程度が1年間で雇用されている。

「常勤パート」は、男の平均が1.3人、女の平均が2.1人と、女性の雇用人数が男性を上回っている。

「アルバイト」は、男の平均が0.8人、女の平均は0.6人となっている。

「外国人技能実習生」は、回答数77経営体のうち、男は平均2人、女は平均2.8人となっており、外国人技能実習生の労働力は貴重な戦力となりつつある。

問11. 過去1年間で新たに雇用した人数は何人ですか。

1. 正社員 (男)
2. 正社員 (女)
3. 常勤パート (男)
4. 常勤パート (女)
5. アルバイト (男)
6. アルバイト (女)
7. 日本人研修生 (男)
8. 日本人研修生 (女)
9. 外国人技能実習生 (男)
10. 外国人技能実習生 (女)

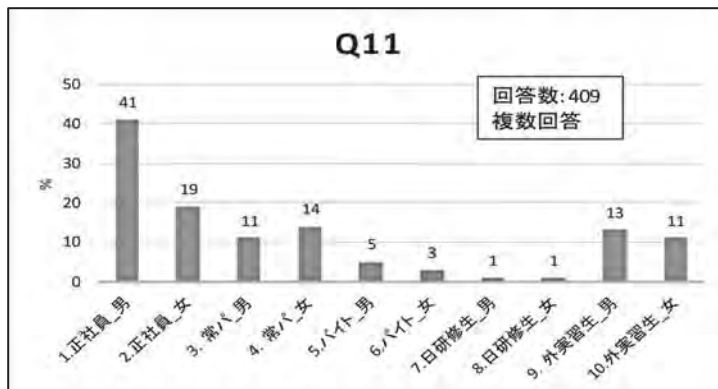


図 2.7 過去1年間の雇用形態

問12. 過去1年間で予定した人数（正社員、常勤パート、アルバイト）のうち、実際にどの程度採用できましたか

過去1年間で予定した人数について、図2.8に示す。正社員は、「十分採用」が14%、「ほぼできた」が17%、「ある程度できた」が16%で、計47%である。また、「あまり採用できなかった」が13%、「ほとんど採用できなかった」が12%と、計25%が採用が難しい状況となっている。

常勤パートは、「十分採用」が10%、「ほぼできた」が12%、「ある程度できた」が11%で、計33%である。また、「あまり採用できなかった」が16%、「ほとんど採用できなかった」が14%と、計30%が採用が難しい状況となっている。

アルバイトについては、「採用予定無し」が57%を占めている。「十分採用ができた」が14%、「ほぼできた」が6%、「ある程度できた」が12%で、計32%である。また、「あまり採用できなかった」が5%、「ほとんど採用できなかった」が6%と、計11%が採用が難しい状況となっている。

正社員の採用は、半数の経営体で採用ができていたようだが、25%程度の経営体が採用が難しい状況である。常勤パートも、採用が厳しい状況と言える。

問12. 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。

採用: 正社員: 常勤パート: アルバイト

1. 採用予定がなかった
2. 十分採用できた
3. ほぼできた
4. ある程度できた
5. あまり採用できなかった
6. ほとんど採用できなかった

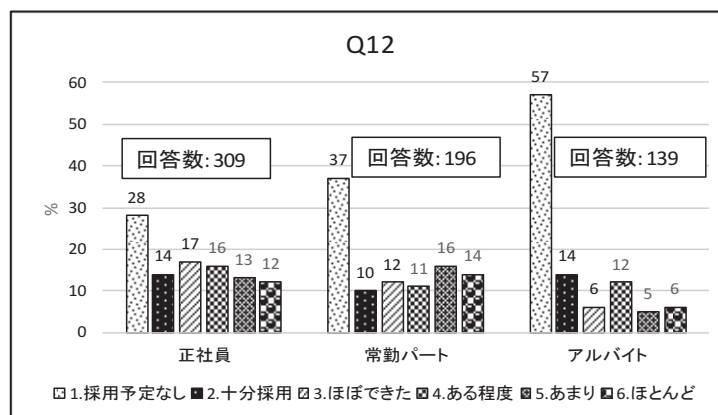


図 2.8 過去1年間で予定した人数のうち採用できた割合

問13. 問12で、十分採用できなかった理由は何か

畜産経営の雇用は、正社員、常勤パート及びアルバイトとも、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おり、畜産経営の労働力確保の難しさを示す結果となった。

問14. 募集に対して応募はどの程度ありましたか

回答数 238 経営体のうち、正社員については、「あまりなかった」及び「まったくなかった」を加えると72%が応募が少ない状況であり、常勤パートについては、正社員同様77%が応募が少ない状況であった。アルバイトについても78%が応募が少ない状況であった。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

問15. 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 406 経営体のうち、図2.9に示すとおり、「非常に感じている」が42%、「ある程度感じている」が34%と、計76%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。

8割近い経営者が人手不足を深刻に捉えており、畜産経営の雇用の深刻さを物語る数字である。

問15. 経営の上で、人手不足は深刻な問題と感じていますか。

1. 非常に感じている
2. ある程度感じている
3. どちらともいえない
4. あまり感じていない
5. 全く感じていない
6. わからない

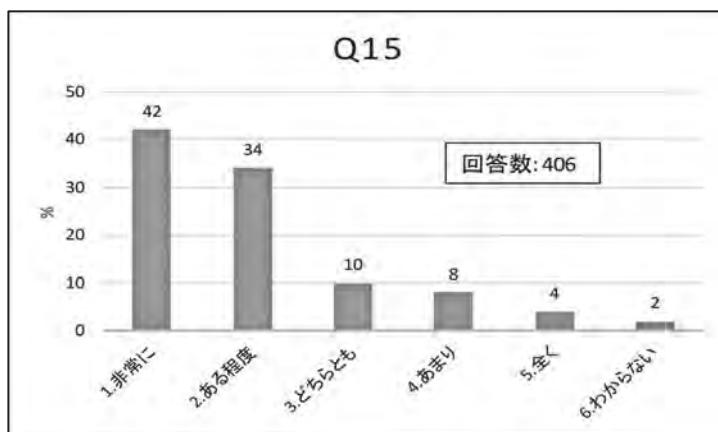


図2.9 経営上の人手不足の状況認識

問16. 問15で「1. 非常に感じている」、または「2. ある程度感じている」と回答した方にお聞きます。不足しているのはどのような人手ですか

図2.10に示すように、回答数308経営体のうち、「正社員」が79%、「常勤パート」が42%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。

問16. 前問の問15で「1. 非常に感じている」、または「2. ある程度感じている」と回答した方にお聞きます。不足しているのはどのような人手ですか。

1. 正社員
2. 常勤パート
3. アルバイト
4. 日本人研修生
5. 外国人技能実習生

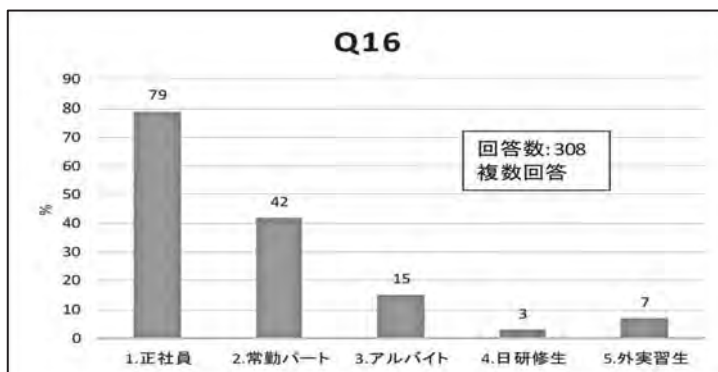


図2.10 不足しているのはどのような人手

問17. 現在、従業員の募集をしていますか

正社員については、「募集中」と「予定あり」を加えると、66%となり、正社員の労働力不足が伺える。一方、「募集の予定が無し」が常勤パートでは46%、アルバイトでは67%と、それぞれ第1位となっており、このことは募集しても応募者が少ないことにも起因しているものと思われる。

問18. 正社員、常勤パート、アルバイトの募集方法について

正社員の募集方法は、「ハローワーク」が圧倒的に多く64%となっている。次いで、「口コミ」が31%、「求人サイト」が27%の順位となっている。

一方、常勤パートの募集方法は、「ハローワーク」が圧倒的に多く62%となっている。「口コミ」が41%、「求人雑誌」が22%、「チラシ」が17%の順位となっている。

また、アルバイトの募集方法は、「ハローワーク」が54%、「口コミ」が51%、「求人雑誌」が18%の順位となっている。

いずれの募集とも「ハローワーク」が第一位となっているが、採用してできるだけ長く定着して欲しい意識があるのか、どのような人物かある程度情報が得られるよう、「口コミ」による募集方法をとっている経営体も多い。また、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。

問19. 正社員及び常勤パートの採用方針について

正社員については、「こだわっていない」が49%と多いが、人物本位の採用を意識してか、「新卒・中途にかかわらず採用する」も37%と比較的多い。やはり、正社員は長く働いてもらいたいので、「新規学卒者の採用」も10%を占めている。

常勤パートについては、応募者の少ない事情もあるのか、回答数87経営体のうち、「こだわっていない」が71%を占めている。

問20. 最近の求職する人の数はいかがですか

最近の求職する人の数は、図2.11に示すとおり、正社員については「変わらない」、「減っている」、「ほとんど来ない」がそれぞれ、33%、31%及び31%とほぼ同じ割合であり、畜産分野への求職人数が少ない事情がみてとれる。常勤パートについても、回答数76経営体のうち、「ほとんどこない」が42%もあり、厳しい状況である。

問20. 最近の求職する人の数はいかがですか。該当するものに○を記入してください。(各区分1つだけ○を記入してください。)

求職動向：(正社員:常勤パート)

1. 増えている
2. 変わらない
3. 減っている
4. ほとんど来ない

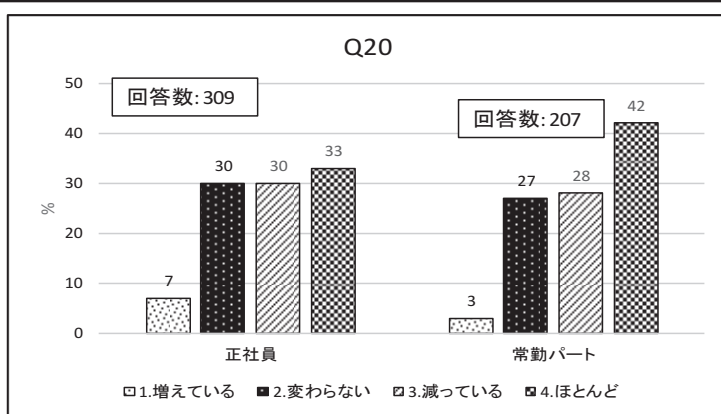


図2.11 最近の求職する人の数

問21. 今後5年間の従業員数の予定はいかがですか

正社員については、56%が「増やしたい」としている。常勤パートは、「横ばい」が51%と多く、次いで「増やしたい」が44%となっている。アルバイトについては、やはり、「横ばい」が64%と多く、次いで「増やしたい」が26%となっている。正社員、常勤パート及びアルバイトのいずれの雇用形態とも「減らしたい」と回答した経営体は無かった。いずれの雇用形態でも「増やしたい」と回答しており、畜産現場の人手不足の実態が見える数字である。

問 2 2. 前問の問 2 1 で「1. 従業員を増やしたい」と回答した方に伺います。増やしたい部門別に採用見込み人数について

図 2.12 に示すとおり、回答数 214 経営体のうち、96%が「生産部門」と回答しているが、「加工部門」が 9%、「配送運搬部門」が 6%増やしたいとしており、6 次化の進展を伺わせる数字である。

畜産現場では、生産部門の労働力が圧倒的に少ない実態が明らかになった。併せて、近年付加価値を高めた生産物の販売を志向する農家が増えてきており、流通・加工部門の人手も不足している実態も見えてきた。

問 2 2. 問 2 1 で「1. 従業員を増やしたい」と回答した方に伺います。増やしたい部門別に、採用見込み人数を記入してください。

部門：(正社員:常勤パート:アルバイト)

1. 生産部門
2. 営業販売部門
3. 加工部門
4. 配送運搬部門
5. 管理事務部門
6. 企画部門
7. その他

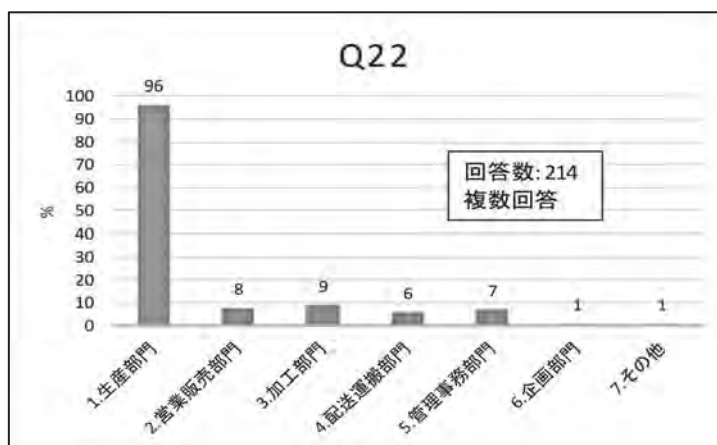


図 2.12 従業員を増やしたい部門

問 2 3. 生産部門で求人した場合の想定する作業内容はどれですか

正社員については、「従業員指導」が 38%、「専門的技術」が 36%と多く、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 42%、「予定無し」が 30%、「きつい作業」が 27%であった。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 48%、「繰り返し作業」が 32%、「きつい作業」が 19%、「補助作業」が 14%、の順位であった。アルバイトは不定期の採用であり、補助的で簡単な作業を担わせる役割になっている。

問 2 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

正社員及び常勤パートを採用する際に重視する点を図 2.13 に示す。

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 33%、「人柄」が 27%、「長く働いてくれそうな人」が 22%であった。

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、「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。第 2 位にランクされた項目をみると、「熱意」が 11%、「人柄」が 19%、「長く働いて欲しい」が 25%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、「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ですか。

1. 畜産に対する熱意
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（就農理由を含む）
11. 家庭などの背景
12. 特にこだわらない
13. その他（ランク、内容）

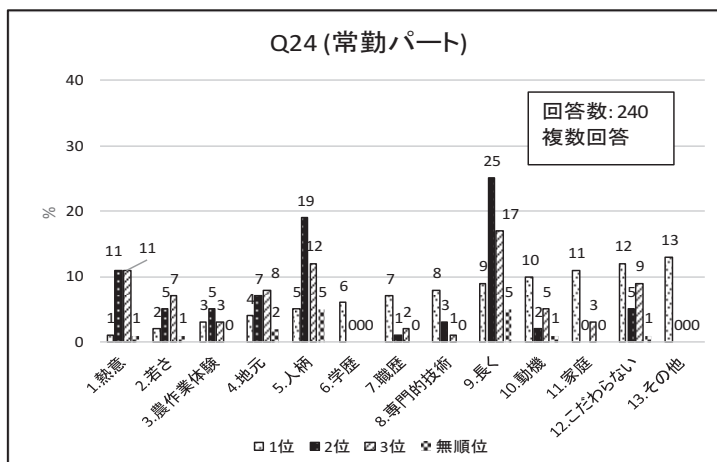
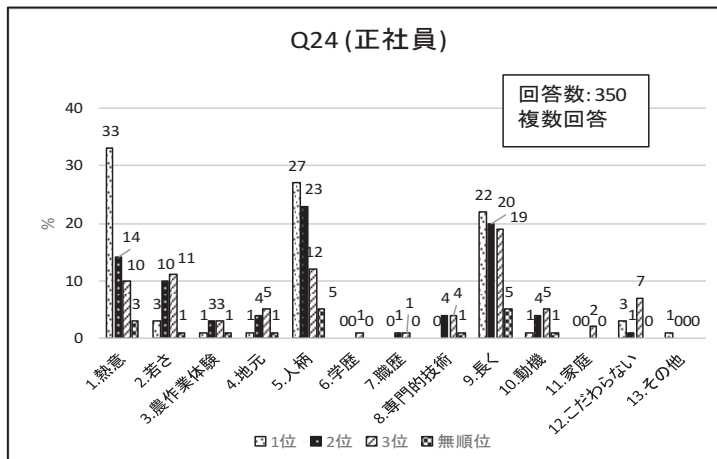


図 2.13 正社員及び常勤パートを採用する際に重視する点

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%の経営体が「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。多くの経営体が事前体験を行っていない実態が明らかになった。

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

問26. 現在、従業員の平均月残業時間はどの程度ですか

従業員の平均月残業時間を図 2.14 に示す。正社員、常勤パート、アルバイトともに、男女とも「0～20 時間未満」が第一位であり、残業時間は少ない実態が明らかになった。正社員については、男女とも、「20～40 時間未満」については、他の雇用形態と比べ多い。常勤パート及びアルバイトともに、「40 時間以上」の残業時間は皆無であり、雇用環境が厳しい中、全体に残業時間は少なく、働き方改革関連法がよく守られているといえる。

問26. 現在、従業員の平均月残業時間はどの程度ですか。(各区分1つだけ○を記入してください。)

正社員(男):正社員(女):常勤パート(男):
常勤パート(女):アルバイト(男):アル
バイト(女)

1. 0~20 時間未満
2. 20~40 時間未満
3. 40~60 時間未満
4. 60~80 時間未満
5. 80~100 時間未満
6. 100 時間以上

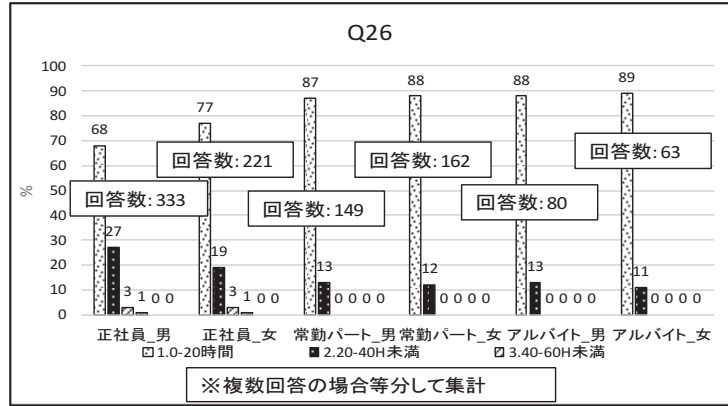


図 2.14 従業員の平均月残業時間

問27. 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

正社員(男)については、回答数 334 経営体のうち、「0~3日」が 33%、「4~5日」が 28%、「6~7日」が 19%であり、同(女)は、回答数 235 経営体のうち、「0~3日」が 27%、「4~5日」が 29%、「6~7日」が 16%である。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」では、男が 16%、女が 21%となっており、休暇を取得しやすい体制をとっている生産者もいる。

問28. 「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?

「働き方改革関連法」による人手不足と経費増の対応策を図 2.15 に示す。「募集活動の強化」が 49%、「スマート畜産技術の導入」が 43%、「70歳までの雇用拡大」が 21%となっている。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、経営体の意識改革が図られている現状を示している。

問28. 「働き方改革関連法」では、残業時間の上限を月 45 時間、年 360 時間を原則とし、年次有給休暇を 5 日以上義務付けることとなります。このことにより人手不足と経費増が懸念されますが、どのような対応を考えておられますか。

1. 従業員募集活動の強化による雇用拡大
2. 就職氷河期世代の雇用拡大
3. 女性の雇用拡大
4. 70 歳までの雇用拡大
5. 障がい者の雇用拡大
6. 省力化に貢献するスマート畜産技術の導入
7. 現在の従業員数に見合った経営規模へ転換
8. その他

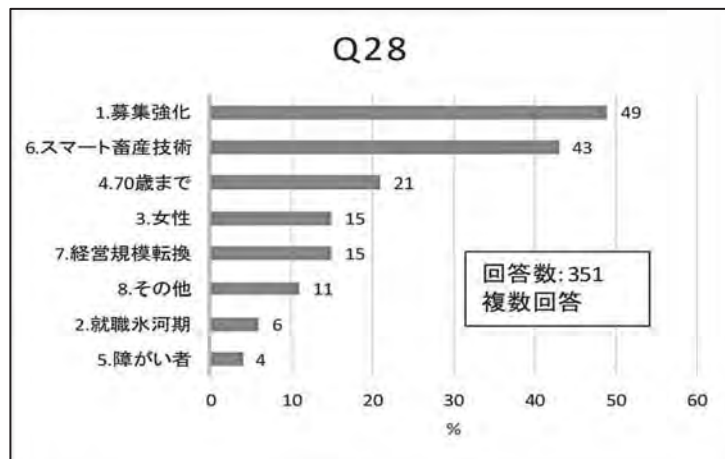


図 2.15 「働き方改革関連法」による人手不足と経費増の対応策

6. 従業員の離職・独立について

問 29. 採用から一定期間後に離職する割合はどの程度ですか

図 2.15 に示すとおり、正社員については、「1～3 年未満」が 46%と一番多いが、全体としては採用後の離職するまでの経過期間は様々である。一方、常勤パートの場合、「1 カ月未満」が 41%と一番多い。いずれも、全体としては、採用後の離職するまでの経過期間は様々である。

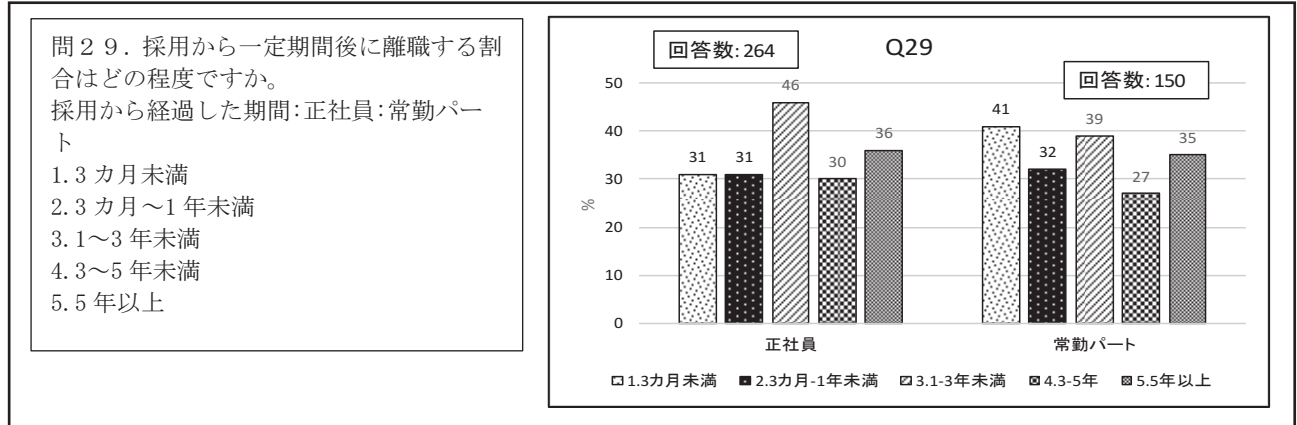


図 2.15 採用から一定期間後に離職する割合

問 30. 離職した従業員の募集方法はどのようなものが多かったですか。該当する理由について

図 2.16 に示すとおり、「ハローワーク」が 60%と一番多く、「ロコミ」が 32%、「求人サイト」が 19%の順位となっている。ハローワーク、ロコミが多くなっている。

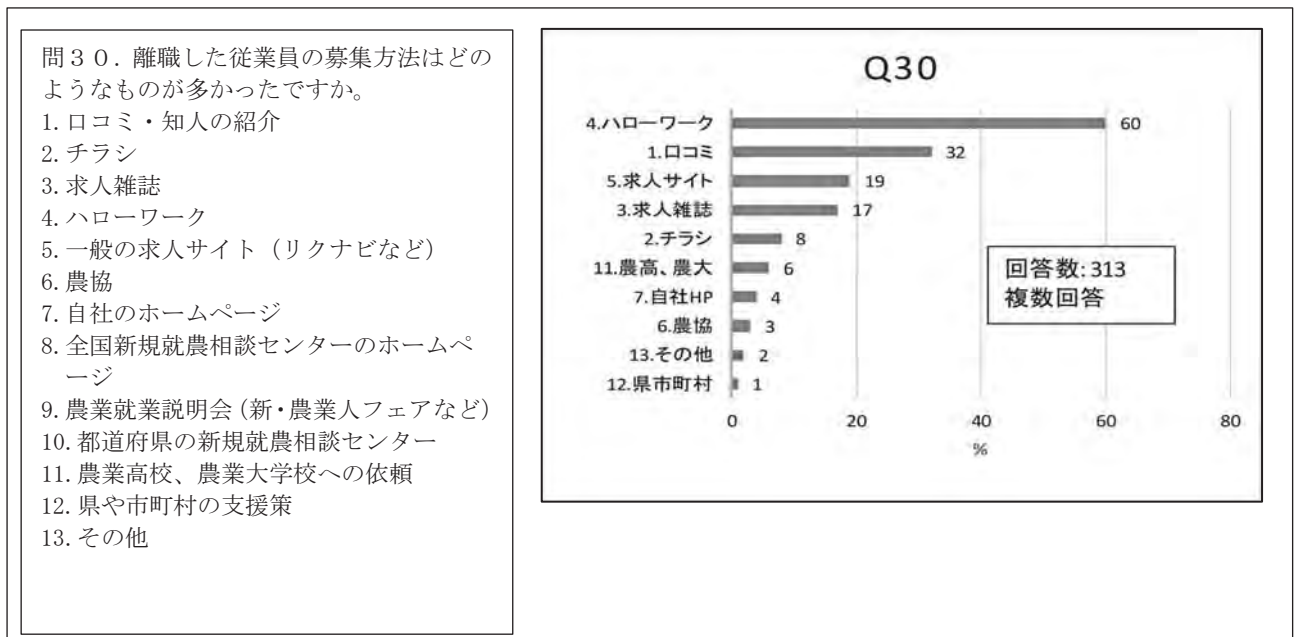


図 2.16 離職した従業員の募集方法

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

図 2.17 に従業員の離職理由を示す。

正社員については、回答数 285 経営体のうち、「仕事内容が合わない」が 47%、「別の仕事に転職」が 35%、「健康上」及び「不明」がそれぞれ 20%と上位になっている。また、常勤パートについては、回答数 154 経営体のうち、「仕事内容が合わない」が 45%、「別の仕事に転職」が 29%、「不明」が 21%、

「高齢」が20%、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。

問3 1. 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. 独立して就農
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

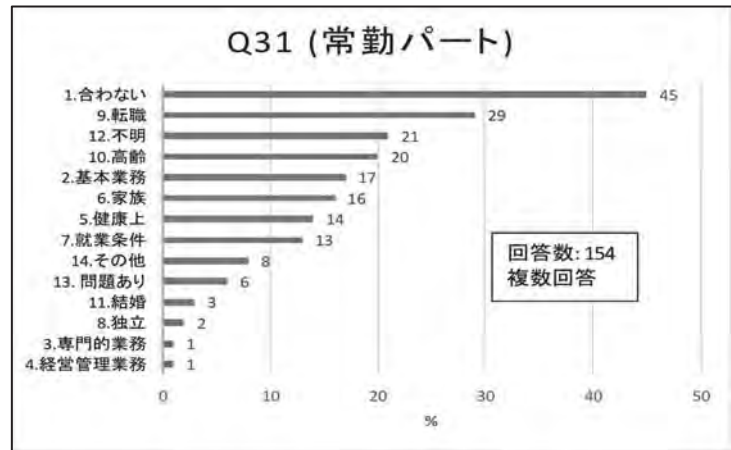
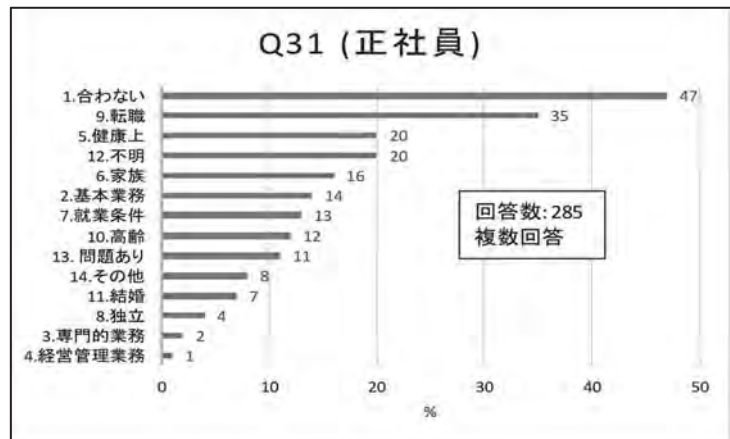


図 2.17 従業員の離職理由

問3 2. 従業員の定着のために実施していることについて

従業員の定着のために実施していることを図 2.18 に示す。338 経営体 (複数回答) から回答があり、「給与水準の引き上げ」が41%、「定期昇給」が37%、「先輩のフォロー」が34%、「イベントの開催」が29%、「面接・カウンセリングの実施」が28%、と上位対策となっている。やはり、「給与水準の引き上げ」、「定期昇給」など賃金水準の引き上げが決め手の感がするが、「イベントの開催」、「福利厚生充実」なども上位となっており、従業員間の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労が見える結果となっている。

問3 2. 従業員の定着のために実施していることについて、

1. 面接・カウンセリングの実施
2. 先輩職員によるフォロー
3. 定期昇給
4. 給与水準の引き上げ
5. 懇親イベントの開催
6. 希望する部門への異動
7. OJTの徹底
8. 業績・能力の見直し
9. 能力開発の支援)
10. 福利厚生 of 拡充
11. 勤務日数の削減
12. 実労働時間の削減
13. 業務量の削減
14. 子育て・介護支援
15. その他

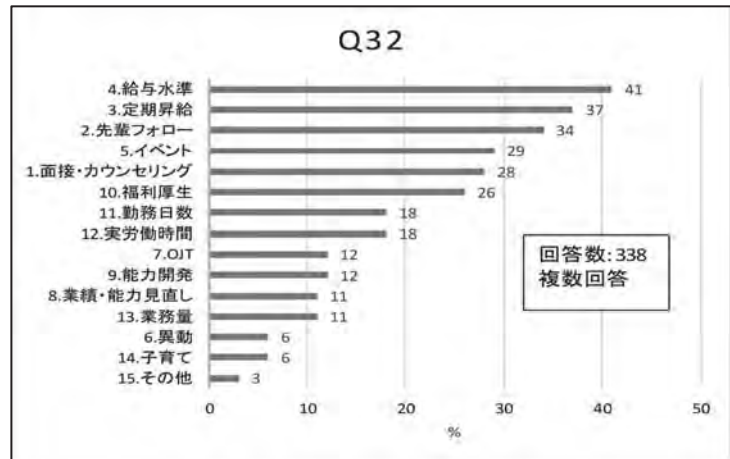


図 2.18 従業員の定着のために実施していること

問3 3. 過去5年間で被雇用者の方が独立して就農しましたか

図 2.19 に示すとおり、94%が被雇用者の方が独立して就農していないと回答している。就農したのはわずか6%である。離職した場合、多の職種につくことが多い実態を示す結果となった。

問3 3. 過去5年間で被雇用者の方が独立して就農しましたか。該当するもののいずれかに○を記入してください。併せて該当者がいた場合は人数も記入してください。

1. いなかった
2. いた

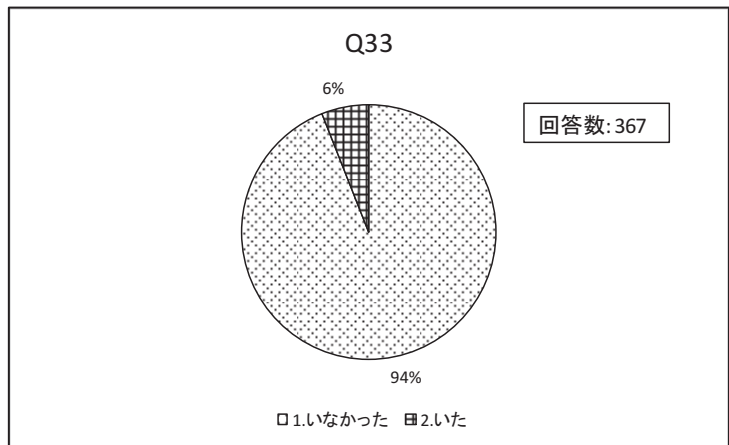


図 2.19 被雇用者の方が独立して就農した状況

問3 4. 独立して就農した方の雇用期間は何年程度でしたか

独立して就農した者は少ないことが判明したが、「1年以上～5年未満」が36%と一番多かった。経営や畜産技術を習得して、独立したいと意気込んで就農した人は、短期間で技術を磨いて就農していると考えられる。

7. 社員について

問35. 正社員選考方法について

図 2.20 に社員の選考方法について示す。「個人面接」が 81%、「書類選考」が 61%、「試用期間として様子を見る」が 33%の順位となった。経営者は、人物評価は面接を通じてみることを重要視している表れである。

問35. 正社員選考方法について、該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

1. 書類選考 (履歴書選考を含む)
2. 一般常識の筆記試験
3. 専門分野の筆記試験
4. 適正テスト
5. 作文・論文
6. 個人面接
7. 集団面接
8. グループワーク (共同作業)
9. 農作業実技
10. 試用期間として様子を見る
11. アルバイトとして様子を見る
12. 研修生から
13. その他

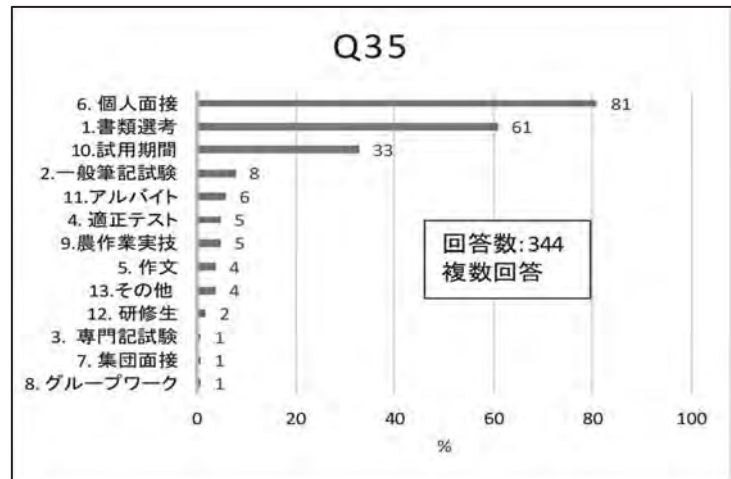


図 2.20 社員の選考方法

問36. 正社員採用までの問い合わせ、書類選考、面接人数について

問い合わせのあった人数は、「0～5人」が 84%と一番多い。書類選考をした人数は、「0～5人」が 90%と一番多い。面接をした人数は、「0～5人」が 89%と一番多い。いずれの場合も、5人以内での採用に至っている実態が明らかになった。

問37. 正社員一人当たりの採用までの費用について

「5万円未満」が 67%と一番多い。次いで、「5万円～10万円未満」が 17%となった。採用までの費用は、「10万円未満」が 84%となっており、経費は抑え気味で採用活動がなされている。

問38. 正社員の将来について

「従業員のまま」が 69%と一番多い。次いで、「経営幹部にしたい」が 48%を占めている。正社員については、経営の幹部として期待する経営体は少ない。

問39. 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、図 2.21 に示すとおり、「決断力・実行力」「専門的知識・技能」、「責任感」、「熱意・意欲」などを期待する割合が高く、その中でも、「責任感」を第一位に上げた割合が 36%と最も高い。中核となる人材であり、与えられた仕事を責任をもってやり遂げるということは一番必要なことであり、当然の結果と思われる。

問39. 経営の中核となる人材に期待することについて、

1. 決断力・実行力
2. 指導力
3. 専門的知識・技能
4. 統率力
5. 責任感
6. 熱意・意欲
7. コミュニケーション能力
8. 創造力・企画力
9. 国際感覚・グローバルな視野
10. その他

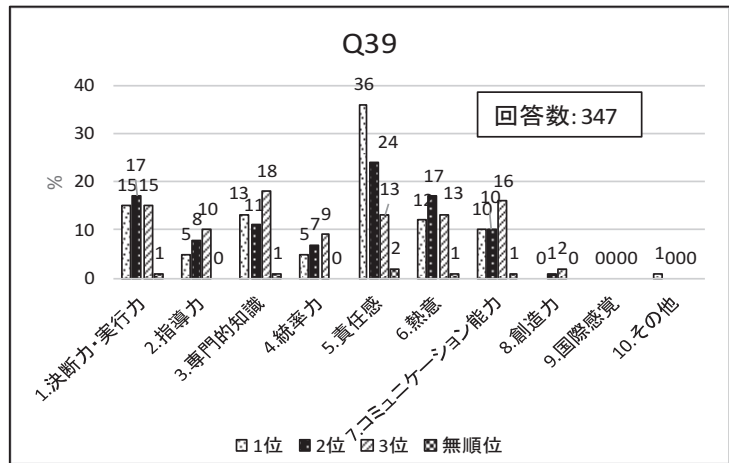


図 2.21 正社員のうち経営の中核となる人材に期待すること

問40. 正社員への対応について

- ・給与は職務実績によって決めている
「そう思う」が38%、「ややそう思う」が36%であり、計74%となり、給与は職務業績によって決めることは重要と経営者は考えている。
- ・同業他社と同等以上の給与を支払う
「そう思う」が25%、「ややそう思う」が30%、「どちらとも言えない」が37%となっている。引き抜きなどの事態が生じないように、経営者は同業他社と比べ、同等以上を意識して給与を支払っている実態を示す結果になった。
- ・教育訓練に多くのコストをかける
「どちらとも言えない」が40%と一番割合が多い。次いで、「あまりそう思わない」が22%である。教育訓練は、他業種と比べそれほど多くのコストをかけていない実態を示す結果となった。
- ・中途退職者が出た場合は退職理由を的確につかんでいる
「どちらとも言えない」が29%と一番割合が多い。次いで、「ややそう思う」が27%、「そう思う」が20%の順位となっている。退職理由については、概ね面接等を通じて的確につかんでいるようである。
- ・全員が意欲を持つようにしている
「ややそう思う」が47%、「そう思う」が28%の順位であり、経営者の多くは、正社員が良い仕事をしようとする意欲を持ってもらおうという認識がある。
- ・全員に一体感を持ってもらうようにしている
「ややそう思う」が42%、「どちらとも」及び「そう思う」が26%であり、経営者は、正社員が経営全体として一体感を持つことが大切なことであると認識している。

問41. 正社員人材育成・能力開発についての問題について

図 2.22 に示すとおり、「人材を育成しても辞めてしまう」及び「指導する人材が不足している」が36%、「鍛えがいのある人材が集まらない」が33%、「人材育成の時間がない」が24%の順位となった。畜産が3Kと言われ、魅力ある産業でないせいか、「人材を育成しても辞めてしまう」ということが課題で、魅力ある産業に成長させる努力が必要となっている。また、労働力不足で、人材育成の時間不足、指導する人材の確保なども重要課題である。

問 4 1. 正社員人材育成・能力開発についての問題について

1. 人材を育成しても辞めてしまう
2. 鍛えがいのある人材が集まらない
3. 指導する人材が不足している
4. 育成を行うための金銭的余裕がない
5. 人材育成を行う時間がない
6. 人材育成の方法が分からない
7. 適切な教育訓練機関がない
8. 技術革新や業務変更が頻繁なため人材育成が無駄になる
9. その他
10. 特に問題はない

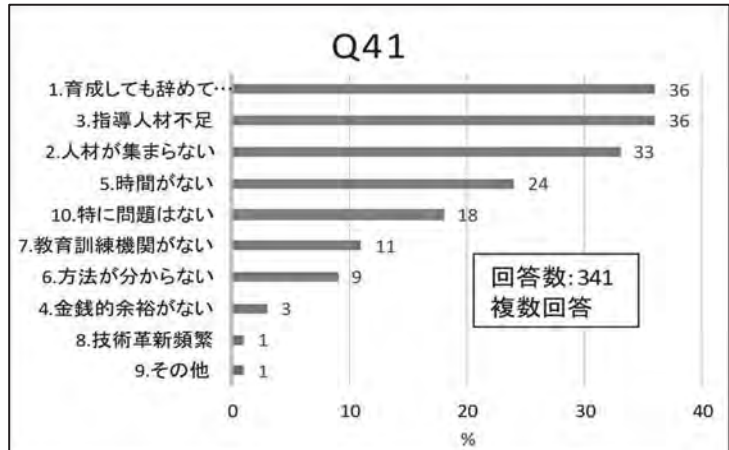


図 2.22 正社員人材育成・能力開発についての問題

問 4 2. 過去 5 年間に退職した正社員について

正社員のうち 64%が退職している、と回答があった。畜産生産現場では、人の出入りが激しい実態を示す結果となっている。

問 4 3. 正社員の退職があなたの経営に与える影響は問題となっていますか

図 2.23 に示すとおり、「問題である」が 32%、「やや問題」が 29%と両者を足すと 61%となり、正社員の退職は経営に大きな影響を与えている。

問 4 3. 正社員の退職があなたの経営に与える影響は問題となっていますか？該当するものに○を記入してください。（1つだけ○を記入してください。）

1. 問題である
2. やや問題である
3. どちらともいえない
4. あまり問題ではない
5. 問題ではない
6. わからない

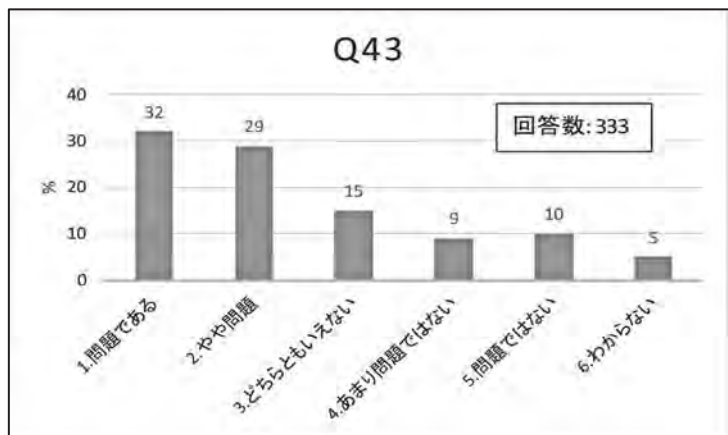


図 2.23 正社員の退職があなたの経営に与える影響

問 4 4. どのような「業務」で正社員が不足していますか

「一般的な業務」が 51%、「専門的な業務」が 36%、「特定の部門を管理・運営する業務」が 18%、「従業員を指導・監督する業務」が 16%の順位となっている。正社員の中でも農場運営の中核を担う「専門的な業務」、「特定の部門を管理・運営する業務」及び「従業員を指導・監督する業務」などの不足は、農場運営に深刻な影響を与えることが懸念される。

問45. 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

図 2.24 に示すとおり、「人間関係」が 35%、「特に苦情や不満は寄せられていない」が 30%、「休日」が 28%の順位となっている。職場の人間関係に対する難しい状況を示す結果であるが、「特に苦情や不満は寄せられていない」とする回答も多く、職場内での人間関係が一番の問題であり、コミュニケーションの取り方などを工夫して問題解決に取り組んでいる経営体もあるので、横の情報交換などで問題解決を図ることも重要である。

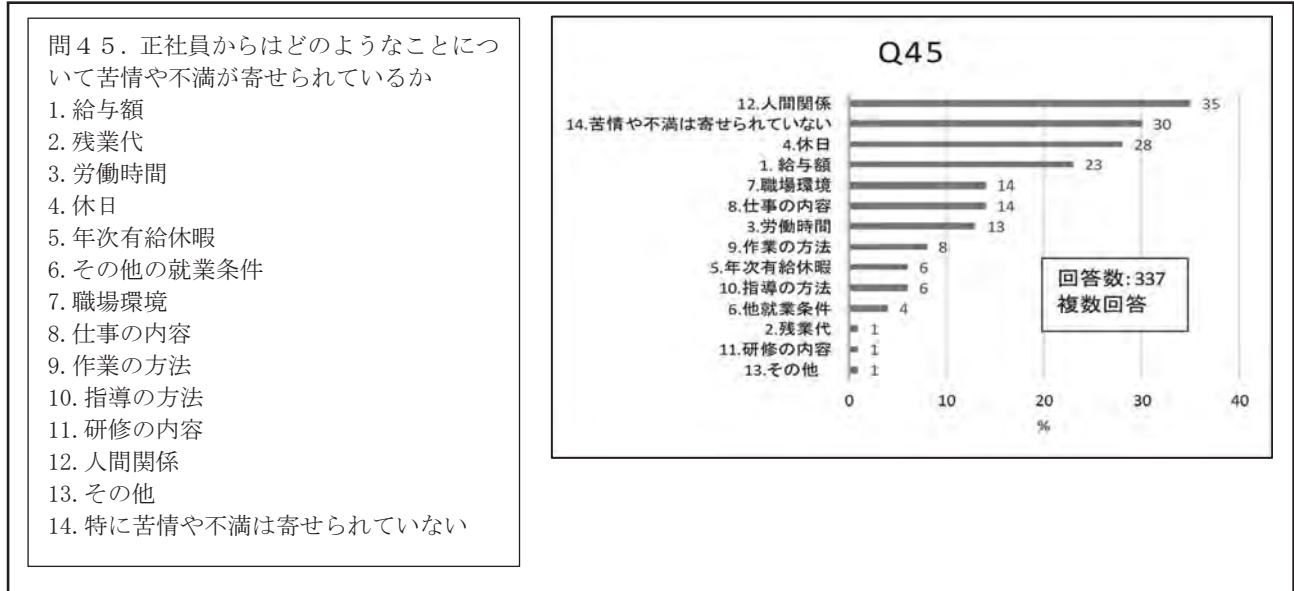


図 2.24 正社員からの苦情や不満

8. 障がい者の活用について

問46. 「8. 障がい者」どのような部門で活用していますか

図 2.25 に示すとおり、「生産部門」が 71%と一番多い。次いで、「加工部門」が 15%、「管理事務部門」が 12%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 次化の取り組みを進めている経営体では、加工部門への採用も多くなっている。

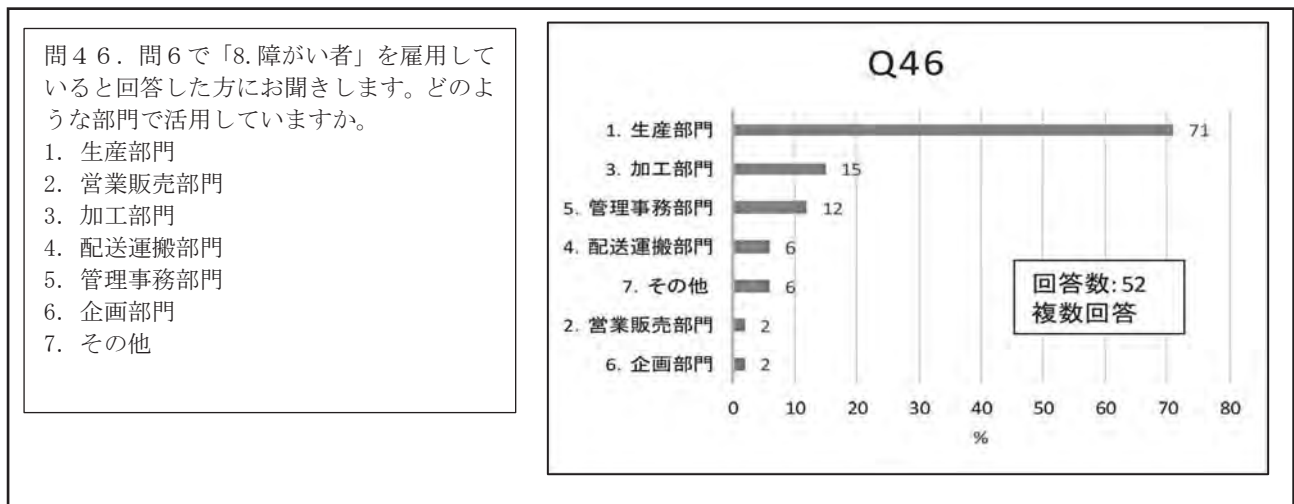


図 2.25 障がい者雇用者の働く部門

9. 今後について

問47. 今後期待される雇用対策について、ご意見を記入してください。
雇用環境の厳しい中、多くの生産者が率直に意見を記入している。

1. 行政への政策改善、支援
 - ・雇用対策への補助金増額
 - ・働き方改革の改善・見直し
 - ・価格安定対策
 - ・外国人雇用に対する支援
 - ・雇用助成金
 - ・社会保険制度の拡充
 - ・全畜種間に差のない助成
 - ・正規雇用に対する助成
 - ・雇用助成
 - ・施設整備補助金申請の簡素化
 - ・外国人雇用などに係る書類の簡素化、
 - ・肉用牛農家にも外国人雇用が可能になるように
 - ・農業大学校、農業高校との接点を持つ機会を増やして欲しい
2. 自身の経営改善対策として
 - ・働き甲斐のある職場づくり
 - ・若い人に魅力ある職場環境の創設
 - ・雇用者の人材育成に積極的に取り組む
 - ・スマート畜産技術の導入
 - ・雇用者と被雇用者とのマッチングをいかに図るか
 - ・会社の価値の向上
 - ・高学歴の社員雇用
 - ・自社の広報を通じた従業員の募集
3. 雇用改善に向けた対策
 - ・女性が働きやすい職場環境の整備
 - ・女性や高齢者が働きやすい職場づくり
 - ・福利厚生充実
 - ・休憩室の設置

経営体は、厳しい雇用環境のなか、自身の色々な努力で、雇用労働力の持続的な確保に向け努力されていることがアンケートの回答の中でも明らかになった。

3. ワークショップ「畜産労働力の安定確保を目指して」の開催

ワークショップは、「畜産労働力の安定確保を目指して」をテーマとして3カ所の会場（鹿児島市、仙台市、さいたま市）で開催した。

3. 1 第1回ワークショップ（鹿児島会場）

<p>1 全日畜ワークショップ「鹿児島会場」の概要紹介</p> <p>◎ 開催日 令和元年7月25日（木曜日） 13:00 ~ 16:00</p> <p>◎ 会場 鹿児島サンロイヤルホテル 2F「高隈の間」</p> <p>2 下表が「鹿児島会場」で事例紹介される畜産経営者とコメンテーターのみなさん</p>		
	<p>㈱ 築瀬牧場 取締役 築瀬 尚人 様 (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㈱ 代表取締役 石原 勉 様 (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>㈱ ひこちゃん牧場 専務取締役 吉田 千鳥 様 (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カ所の農場で母豚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>㈱ 鹿屋畜産 代表取締役 別府 浩一 様 (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>㈱ コーシン 代表取締役 熊野 義幸 様 (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 梅北 信二郎 様 (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%）でうち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>

図 3.1 ワークショップ「鹿児島会場」のプログラム

令和元年7月25日（木）、鹿児島県鹿児島市のサンロイヤルホテルにおいて、「全日畜ワークショップ鹿児島会場」を開催した。

本ワークショップでは、雇用確保に係る体験・課題等について意見交換を行うほか、創意ある対策により雇用を確保している事例等の収集を目的としており、参集範囲は、生産者、飼料メーカー、行政機関、農業大学校、畜産団体、基金協会等で、参加者数は51名であった。

（1）事例紹介と意見交換

ワークショップは、コメンテーターとして、鹿児島県立農業大学校畜産学部長の梅北信二郎氏を招いて、地域の実情を踏まえたアドバイスを頂いた。なお、本ワークショップには、当事業の推進委員会から（公財）食品等流通合理化促進機構 専務理事の織田哲雄氏、宮崎県配合飼料価格安定基金協会常務理事の戸高憲幸氏、牧原牧場（株）代表取締役の牧原保氏が参加した。

ワークショップの第一部では、参加した5名の経営者からそれぞれの経営において、日本人労働力を安定的に確保するため、①採用に当たってどのような媒体手段を採用しているか、②採用時に特に留意している点、③従業員が定着するために留意している点等について発表いただき意見交換を行った。

後半の第二部は、第一部の議論をさらに深めるため、①従業員確保のための採用方法、②従業員の人材育成の方法の2点に絞って、各経営者からの発表と参加者による意見交換を行った。



写真 3.1 コメンテーター



写真 3.2 生産現場の実情を発表



写真 3.3 活発な意見交換の様子

ワークショップの発表者の発表のポイントと意見交換の内容は以下のとおり。

事例紹介

築瀬尚人 氏（肥育牛 1,400 頭）

- ・ 生産性だけを追求すると、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。
- ・ 目標は「日本一幸せな牧場を作る」である。
- ・ 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るかを、常に探している。一人一人が夢を語っていける牧場にしたい。

石原 勉 氏（肥育牛 2,000 頭）

- ・ ハローワークからの紹介者はやめる方が多いが、口コミできた人は長続きする。牛が好きの人を見つけるようにしている。
- ・ 10時から30分、3時間やったら30分、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合い、コミュニケーションを欠かさない様になっている。
- ・ 雇用はハローワーク頼り、外国人頼りである。
- ・ 夜中の見回りは「U-motion」。従業員に交代で20:00から21:00に夜の見回り。仕事は17:00で終わって、残業は一切させない。
- ・ 正社員になる前に必ず3ヵ月間の試用期間で意見を述べ合う。

- ・ 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。

吉田千鳥 氏 (母豚 1,100 頭)

- ・ ここで生活したい気持ちのある人を中心に採用。地元縁のある人を積極的に採用。
- ・ 8:30 から 17:00 までの就業時間。保育園に子供を送って出社できる。給料は安い、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。交代制で好きな時取ってよい。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。
- ・ ライフスタイルを楽しめる会社を目指す。
- ・ 60 歳定年後再雇用せず、新規・中途採用。従業員数が多く、ゆとりがあるので丁寧な指導が可能。
- ・ 男性の育児休暇 1 ヶ月の実績あり。職員数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がある。着替え、シャワーも就業時間としている。
- ・ 養豚を面白いと思ひ、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。
- ・ ほかの職場への旅立ちもある。よい条件で雇ってもらうのも一つの考え。ドラフト会議のようなもの。

別府浩一 氏 (母豚 1,000 頭)

- ・ 2016 年度ユースエール認定企業に選ばれたが、名刺にロゴを入れる程度。ほかに効果は特に感じない。
- ・ 和と人柄が大事。和を保てない人は入社させない。前の職場でどんな人だったか、確認する。
- ・ 賞与は全員査定、担当した仕事の実績、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。よいところをほめて伸ばす。適材適所に心掛ける。
- ・ 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。
- ・ 社長の人間力、魅力が最も重要と思う。
- ・ 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。
- ・ シャワー室を作り、社員全員パートさんにも名刺を作った、好評であった。
- ・ 主婦が働けるよう 9:00～16:00 の勤務時間を設けた。

熊野義幸 氏 (母豚 460 頭)

- ・ 4 名のベトナム人研修生。規模拡大には外国人に頼らざるを得ない。
- ・ 入社予定者には半年間の研修期間を設けている。
- ・ ハローワークから雇用したとき、ほとんど全滅だった (退社した)。
- ・ 循環型農業を実現できればと思っている。

梅北信二郎 氏 (鹿児島県立農業大学校 畜産部長)

- ・ ハローワークからの募集は学生数の倍の求人がくる。学生は SNS、HP、先輩の口コミ等で情報を得ている。
- ・ 先輩の口コミが最も効果的。辞める理由の多くは、人間関係。
- ・ コミュニケーションを取りながら仕事にやりがいや楽しみを見つけていければ長く働いてくれる。
- ・ 女子はよく働いてくれる。女子のためのインフラ整備、労働条件整備が必要である。実際には更衣室、トイレが未整備で、女子の受け入れ可能な農場はあまりない。
- ・ 人口動態的に若い人は増えない。60 歳定年ではなく、もっと続けてもらうことが重要。

意見交換

意見交換の論点整理を①従業員確保のための採用方法と②従業員の人材育成の方法の2点にしぼりとりまとめると次のとおりである。

① 従業員確保のための採用方法

区 分	意 見 集 約
1. 雇用労働力の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・ クラスタ事業で増頭し規模拡大したので（するので） ・ 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
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 ・ 息子の人づて
3. 優秀な人材確保（採用時における留意点）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生き物が好きであるか、やる気があるかを判断 ・ 3ヵ月の試用期間の後に採用 ・ 職場で和を保てる人を採用 ・ 前の職場でどんな人か確認する ・ 同業他社からの応募 ・ 農業高校の卒業生 ・ 職歴、学歴は気にせずに採用 ・ 従業員の紹介制度を採用している

② 従業員の人材育成の方法

区 分	意 見 集 約
1. 従業員の待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業がない ・ 休日は月7日 ・ 月に2～3日の有給を別に取得 ・ 年に1回は5連休 ・ 男性の育児休暇1ヵ月 ・ 主婦が働ける勤務時間を設けた
2. 職場内における人材教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 部門ごとに目標にして、悪いときは個人の責任にしない ・ 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、魅力が重要
3. 働き甲斐のある職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ みんなで話し合う時間を持つ ・ きついところを分散しながら、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る ・ シャワー室を作り、社員全員、パート職員にも名刺を作成

3. 2 第2回ワークショップ（仙台会場）

<p>1 全日畜ワークショップ「仙台会場」の概要紹介</p> <p>◎ 開催日 令和元年8月22日（木曜日） 13:00 ～ 16:00</p> <p>◎ 会場 ホテル法華クラブ仙台 2F「ピア」</p> <p>2 下表が「仙台会場」で事例紹介される畜産経営者とコメンテーターのみなさん</p>		
	<p>有限会社 竹鶏ファーム 代表取締役 志村 浩幸 氏 <small>（宮城県白石市でブランド卵を生産）</small></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 伊東 輝美 氏 <small>（宮城県登米市で大規模肉用牛経営）</small></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、稲ホルクropp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 蔵王あくり 代表取締役 小林 郁恵 氏 <small>（宮城県川崎町で乳肉複合経営）</small></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 布施 久 氏 <small>（青森県十和田市で養豚・養鶏を経営）</small></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います。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 山端 恵祐 氏 <small>（青森県十和田市他で養豚を経営）</small></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 津場 俊行 氏 <small>（集会のコメンテーター）</small></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>

図 3.2 ワークショップ「仙台会場」のプログラム

令和元年8月22日（木）、宮城県仙台市のホテル法華クラブにおいて、「全日畜ワークショップ仙台会場」を開催した。

本ワークショップでは、雇用確保に係る体験・課題等について意見交換を行うほか、創意ある対策により雇用を確保している事例等の収集を目的としており、参集範囲は、生産者、飼料メーカー、行政機関、畜産団体、基金協会等で、参加者数は28名であった。

(1) 事例紹介と意見交換

ワークショップは、コメンテーターとして、みやぎ農業振興公社の担い手育成部長の津場俊行氏を招いて、地域の実情を踏まえたアドバイスを頂いた。また、推進委員会からは、青森県基金協会常務理事の高橋邦夫氏が出席した。

ワークショップの第一部では、参加した6名の経営者からそれぞれの経営において、日本人労働力を安定的に確保するため、①採用に当たってどのような媒体手段を採用しているか、②採用時に特に留意している点、③従業員が定着するために留意している点等について発表いただき、意見交換を行った。

後半の第二部は、第一部の議論をさらに深めるため、①従業員確保のための採用方法、②従業員の人材育成の方法の2点に絞って、各経営者からの発表と参加者による意見交換を行った。



写真 3.4 課題は多様



写真 3.5 生産現場は深刻



写真 3.6 活発な意見交換の様子

ワークショップの発表者の発表のポイントと意見交換の内容は以下のとおり。

事例紹介

志村浩幸 氏 (採卵鶏 48,000 羽)

- ・ 企業説明会で卒業予定の高校生、大学生に応募を呼び掛けた。
- ・ 3日間農場で体験して、会社の状況を見てもらい、面接で条件を示して、ここなら働けるといふ気持ちをもってもらう。
- ・ 2時間、3時間でも働ければ雇用する。最も重要なのは面接。
- ・ 職員の定着のため、福利厚生の実施に努め、労使関係を良くしている。職員の要望は、できるだけ取り入れる。
- ・ 評価制度を取り入れ、本人の目標を重視する。評価は年に1度実施し、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。
- ・ 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。
- ・ 人を育てるため教育係をつくり、現場で指導している。

小林郁恵 氏 (乳用牛 113 頭)

- ・ 雇用については、借金返済の相談にのってくれた中小企業診断士の助言を得ている。
- ・ 独自の写真入りのパンフを作り、農業高校にも配布。農業高校卒の女子を採用した。
- ・ 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。
- ・ 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。

伊東輝美 氏 (肥育牛 1,900 頭)

- ・ 労働力8名で、みんなで工夫して隙間なく仕事するよう努めている。

- ・ 週1日は休み、夏休み・冬休みは自分の都合でとる。面接では人間性、非経験者を重視する。
- ・ 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。
- ・ 1年でも長く勤めてもらうための工夫を意識すると、女性の受入れも可能となる。女性の目線は違うので、牛舎がよく整理される。
- ・ 職員に対しては、あいまいな表現は一切使わず、具体的な数字で話す。
- ・ 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出せるように待遇改善していく。

布施 久 氏 (採卵鶏 15万羽、母豚 1,400頭)

- ・ 養豚では、正職員は43名、そのうち定年延長した60歳以上が6名、障がい者1名、ベトナム人の技能実習生が4名。
- ・ 休みは4週6休、半年以上勤務で有給は20日。
- ・ 採用後、定着するのは農場の周辺から採用した人。
- ・ 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取り、パワーポイントにまとめ、悩みや意見を発表させる。
- ・ 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。
- ・ 離乳舎には換気・排気システムを導入し、分娩舎にも導入予定。働きやすく、少ない人数でやれるシステムへ変えていく。

山端輝美 氏 (母豚 1,200頭)

- ・ モチベーションの低い人を雇うのは避ける。新規採用では、試用期間を設け、自分に合わないと思ったら言ってもらおう。面接時には農場に入り、現場を見てもらう。
- ・ 辞めていく人には、思うところはあっても感謝を伝える。辞めた人から感情に任せて農場のネガティブな情報を出されることは避ける。
- ・ 定着してもらうには規律を確保し、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。うまく機能している。
- ・ 地域交流として、地元小学校のイベントでバーベキュー。

意見交換

意見交換の論点整理を①従業員確保のための採用方法と②従業員の人材育成の方法の2点にしぼりとりまとめると次のとおりである。

① 従業員確保のための採用方法

区 分	意 見 集 約
1. 雇用労働力の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭の事情や震災、牛舎の新設 ・32年前に飼養規模を拡大 ・創業時の職員が高齢化
2. 採用時の媒体	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク、Web サイト ・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
3. 優秀な人材確保（採用時における留意点）	<ul style="list-style-type: none"> ・自衛隊のOBを雇用 ・面接重視で納得の上で採用 ・基本的な人間性を重視 ・経験者より非経験者 ・モチベーションの高い人 ・試用期間を設けている ・面接時には農場に入り現場をみせる ・農場の周辺から採用

② 従業員の人材育成の方法

区 分	意 見 集 約
1. 従業員の待遇雇用	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生の充実 ・福利厚生内容を改善 ・就業規則を改善し、育児休暇を設ける ・評価制度を取り入れ結果は賞与に反映 ・パートでも昇給 ・4週6休、半年以上勤務で有給を20日 ・休日は月8回、指定有給休暇を月1回 ・始業、終業時の15分間を時間外手当支給
2. 職場内における人材教育	<ul style="list-style-type: none"> ・評価制度を取り入れ、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1回振り返って反省し、賞与に反映 ・職員に対し具体的な数字で話す ・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
3. 働き甲斐のある職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・職員が子供を大学に出せるように待遇改善 ・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

3. 3 第3回ワークショップ（さいたま会場）

<p>1 全日畜ワークショップ「さいたま会場」の概要紹介</p> <p>◎ 開催日 令和元年8月29日（木曜日） 13:00 ~ 16:00</p> <p>◎ 会場 ホテル「プリランテ武蔵野」 5F「フリーシア」</p> <p>2 下表が「さいたま会場」で事例紹介される畜産経営者とコメンテーターのみなさん</p>		
	<p>有限会社 加藤牧場 代表取締役 加藤 忠司 様 (埼玉県日高市で酪農を経営)</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経営。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 下山 正大 様 (千葉県旭市で養豚場を経営)</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農場を経営。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 柴 香代子 様 (千葉県銚子市で養豚場を経営)</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 林 裕子 様 (千葉県匝瑳市で養鶏場を経営)</p>	<p>平成15年に銜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、銜九十九里ファーム、(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 高橋 龍也 様 (栃木県那須烏山市で養豚と肉用牛を経営)</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实践。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 関澤 啓朗 様</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>

図 3.3 ワークショップ「さいたま会場」のプログラム

令和元年8月29日（木）、埼玉県さいたま市のホテル「プリランテ武蔵野」において、「全日畜ワークショップさいたま会場」を開催した。

本ワークショップでは、雇用確保に係る体験・課題等について意見交換を行うほか、創意ある対策により雇用を確保している事例等の収集を目的としており、参集範囲は、生産者、飼料メーカー、行政機関、学術・試験研究機関、畜産団体、基金協会、報道機関等で、参加者数は35名であった。

(1) 事例紹介と意見交換

ワークショップは、コメンテーターとして、元農水省 畜産経営研究室長の関澤宙朗氏を招いて、地域の実情を踏まえたアドバイスを頂いた。

ワークショップの第一部では、参加した 5 名の経営者からそれぞれの経営において、日本人労働力を安定的に確保するため、①採用に当たってどのような媒体手段を採用しているか、②採用時に特に留意している点、③従業員が定着するために留意している点等について発表いただいた後、意見交換を行った。

後半の第二部は、第一部の議論をさらに深めるため、①従業員確保のための採用方法、②従業員の人材育成の方法の 2 点に絞って、各経営者からの発表と参加者による意見交換を行った。



写真 3.7 コメンテーター



写真 3.8 工夫とアイデア発表



写真 3.9 活発な意見交換の様子

ワークショップの発表者の発表のポイントと意見交換の内容は以下のとおり。

事例紹介

加藤忠司 氏 (搾乳牛 190 頭)

- ・ 従業員 11 名中、5 人は家族。これまで楽にやれたので雇用はあまり考えなかった。
- ・ 牧場は甥が中心で、埼玉農業大学校の後輩など女性 3 人が入り、10 年以上働いてくれた。
- ・ 4 人目に採用した職員は農業大学校から入ったが、今は岩手で牧場を経営している。
- ・ 酪農では育種が面白く、職員の 3 人が家畜人工授精師なので、乳牛の種付け作業をする。職員には種が付いたら獣医と同額の種付け料を支払う。

下山正大 氏 (母豚 320 頭)

- ・ 従業員の評判と肉の評判をよくすることを最優先に考えている。従業員が満足すれば、知り合いを紹介してくれる。紹介で来る人は定着してくれる。
- ・ 従業員の満足度を上げるために、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はっきりさせ、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。
- ・ 35 年間で、辞めた人は 2 人しか出していない。私の自慢。
- ・ 70 歳以上の人も 2 人。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。
- ・ ネットで募集しているが、知り合いの紹介が重要。外国人は期限付きなので、好ましくない。
- ・ 女性には産休。看護休暇をつくり、子供が小学校を卒業するまでの間、年 10 日間の休みを取る制度がある。

柴 香代子 氏 (母豚 450 頭、Ms)

- ・ すべてハローワークで安易に採用したため、よくないことがあり、人材の採用はしっかりやろうと決意した。HP を作り、ネットで求人。面接し、適性を見る。
- ・ 週休 2 日制をとり、昇給も他社の倍くらい、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。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。
- ・ 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。豚舎の屋根は深いブルー、壁は真っ白に塗り替えた。

林 裕子 氏 (採卵鶏 28.8 万羽、Ms)

- ・ グループ内で連携し、グループ内の雇用は 100 名程度。正職員とパートの比率は半々で、外国人は社員の 1/4、パートの 1/5。
- ・ HP を開設、フェイスブックを活用し、農業の取組み、社会性をアピール。しかし新卒の学生と接点を持っていない。
- ・ リクナビ、人材紹介会社を利用して従業員を採用。20 代が活躍しているが、中間管理者が育っていない。
- ・ 評価制度をつくり、自ら目標を設定、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し、昇給に反映させる。
- ・ 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させ、会社の役割を分かってもらい、その後配属先を決める。
- ・ グループラインを使って、写真付きで問題、課題をタイムリーに共有している。
- ・ 農業大学校から 2 名のインターンシップを受け入れ、有益であった。

高橋龍也 氏 (母豚 12,000 頭)

- ・ 長く勤めてもらうためには、人材教育が重要。人材教育について勉強し、コーチングやライフデザインについて学んだ。
- ・ 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こと。
- ・ 毎年必ず新人を 1 人採用し、その新人を 2 年目の新人が教える。3 年目の新人には、1 年、2 年の新人を管理させる。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。
- ・ 上に立つほどいろいろな処理が必要となるので、苦勞を知ってもらい、5～6 年経っても仕事に飽きないよう育てる。
- ・ 新人は伸びるところを伸ばし、何年かたってから不都合な所は直してよくする。
- ・ 肥育農場で女性を配属している。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する。

意見交換

意見交換の論点整理を①従業員確保のための採用方法、②従業員の人材育成の方法の 2 点にしぼりとりまとめると次のとおりである。

① 従業員確保のための採用方法

区 分	意 見 集 約
1. 雇用労働力の必要性	<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

	<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・県農業大学校 ・自社で働く従業員の紹介 ・ハローワーク ・HP を作りネットで ・リクナビ、人材紹介会社 ・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）	<ul style="list-style-type: none"> ・面接して適性をみて判断する ・新卒者には会社の車を貸出し、住居手当、家族手当も支給 ・入社時の配属前に現場、販売など全てを体験 ・農場の評判を良くすることを心掛ける ・職人的な専門職は知らない ・HP の制作に十分な資金をかける

② 従業員の人材育成の方法

区 分	意 見 集 約
1. 従業員の待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・女性には産休と看護休暇 ・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 ・他社の倍くらいの報酬を支給、残業はない ・昇給時には面談を実施 ・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教育	<ul style="list-style-type: none"> ・乳牛が妊娠し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 ・一人一人と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ラインを活用 ・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て不都合なところは直して良くする ・重機等の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	<ul style="list-style-type: none"> ・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

3. 4 工夫された雇用確保の事例調査

本事業のコンセプトとして、ワークショップや現地調査を通じて、創意ある対策により雇用を確保している事例等を事業期間2年間で10事例収集する計画となっている。

今年度は、開催した3回のワークショップ及び現地実態調査を踏まえて、工夫された雇用確保を7事例収集した。

7事例の経営概要、経営の特徴及び雇用の確保における多様な工夫などについて、表3.1に示す。また、各経営体の詳細は、付属書2「事例調査報告書」に掲載する。

3. 4. 1 創意ある対策により雇用を確保している事例調査

(1) 株式会社 やまはた (青森県・養豚)

1973年に現代表が母豚80頭規模の養豚事業に着手し、現在の飼養規模は母豚約1,200頭。農場は、十和田市に2農場、委託農場3農場。労働力は、22名、常勤役員等3名、正社員15名、海外技能実習生3名、派遣事務員1名の構成。

青森県は雇用労働力の確保が非常に厳しい。雇用労働力の確保は、地域の給与水準より高めに設定、面接時に農場に入り見てもらい、労働基準法の順守、各種の手当の支給などを提示して採用する。定着のため、農場が分かれており、場長手当、出荷手当なども出している。PEDは入っていないが、防疫も大切であり、防疫手当も出している。有給休暇は10日。従業員は有給休暇をフルに使っている。ボーナスは、年2回支給。過去には年3回支給したこともある。

ベトナム人技能実習生を3人雇用している。アパートは借り上げている。外国人は通信設備を気にするので、Wi-Fiは利用できるように設置している。実習生には、始業前5分、終了前10分の計15分の時間外手当をつけている。

(2) 有限会社 竹鶏ファーム (宮城県・採卵鶏)

宮城県白石市で採卵鶏48,000羽を飼育する養鶏会社。企業理念は、「日本で一番、ありがたいの“わ”が生まれる養鶏場を目指して」である。雇用労働力は、パートも含めて30人。地域人的資源の最大限の活用を図っている。養鶏事業、アグリビジネス事業、フードビジネス事業及び販売サービス事業の4事業に取り組んでいる。地域雇用の創出、持続可能な開発目標(SDGs)の取り組み、地域振興活動(竹炭/竹チップ生産における農福連携、地元福祉事業所との連携、飼料米の生産農家との連携、牡蠣殻やホヤ殻の利用における生産加工業者との連携など)における各セクターとの連携などを通じて、養鶏による工夫した雇用創出を実践している。

(3) 有限会社 平山牧場 (千葉県・酪農)

千葉県銚子市で、乳牛経産牛450頭規模の酪農を経営。労働力は、役員3名従業員15名で、海外技能実習生も雇用。

雇用環境が厳しいので、初任給は高目に設定。雇用は、地縁、血縁関係は採用せず、農業大学校を通じたり、アグリナビ、マイナビ、リクナビを利用。社労士に頼み、就業規則を定め、社会保険制度も充実させた。

「特定技能」枠でのミャンマー人4人をスカイプで面接して採用。外国人労働者の採用に当たっては、「技術・人文知識・国際業務」で、ベトナム人で獣医師の資格を有する人を日本に留学させ、日本の獣医師の資格をとらせて採用した実績もある。

(4) 有限会社 下山農場 (千葉県・養豚)

千葉県旭市の岩井農場及び旭市飯岡農場の3ヵ所。母豚320頭規模の一貫経営。平成26年に火災で1農場が焼失し、現在再建がほぼ終了。労働力は8名で、うち6名が雇用で1名が外国人。

雇用の際、気を付けていることは、1週間程度の体験をさせて、お互いに合うか合わないか確認。紹介で来る人はなかなか辞めず、長く働いてくれる。従業員の満足度を上げるために、食事しながら面談する。食事しながら面談すれば距離が縮まると言われている。定着のために、気を付けることは、①年に1度個別面談により年棒を決定すること、②問題があれば、随時面談により解決、従業員に裁量権を与えることにより、仕事に対するやる気を起こさせる、③旅行や帰省などの休暇制度、例えば、10年ごとに7日の休日と報奨金を支払いなどがある。女性も雇用しており、産休をとらせた。産休後、復帰しても保育所からの呼び出しがあるので、看護休暇の制度をつくり、子供が小学校を卒業するまで、年10日間の休みを認めている。

外国人は期限付きで働くので、好ましいとは思わない。日系ブラジル人を雇っているが、日本の国籍を持っているので問題ない。しかし優遇されるのは3世までで、4世からは外国人扱いされるので問題がある。研修員は、大学生のインターンシップと後継者の研修を受け入れている。

(5) 有限会社 サンファーム (千葉県・養鶏)

(有)九十九里ファームの一員。グループ内では、養鶏、酪農、飼料の配合、鶏糞発酵、野菜生産、デントコーンの自家生産、6次産業などを行っている。サンファームは、千葉県 匝瑳市で採卵鶏288千羽を飼養。労働力は15名、うち、常勤役員等3名、雇用12名、うち外国人5名。平成24年に農業の6次産業化事業計画が農水省から認定され、GPセンターも所有し、直販施設もある。

機械化を進めているが、人材採用には苦労している。HPを開設し、フェイスブックもやっている。農業の取組み、社会性をアピールしているが、新卒の学生と接点を持っていない。リクナビ、人材紹介会社も利用し、3名入社。昨年も人材紹介会社を通じ3名入社。20代が活躍しているが、中間管理者が育っていない。評価制度をつくり、業績目標、生産性向上などで自ら目標を設定し、自分で考え取り組んでもらっている。プロセスも自分で評価する。たとえば報告、連絡、相談ができていないか、観察力がついていないか、効率化ができていないか、自分に何が求められそれができているかなど。これらは文書化している。評価は面接で行い、一人一人とコミュニケーションをとる。このことは会社にとって良かった。評価に基づいて昇給。家賃の補助を行い、手当てを見直している。働く意欲が持てるように、入社の時、配属前に現場、販売など全てを体験させ、会社の役割を分かってもらい、その後配属。千葉県農業協会と提携して、農業大学校から2名のインターンシップを受け入れた。この制度は、農業をやりたい人のインターンは有効で、1人は来年就職することになり、ありがたかった。

(6) 石原畜産 有限会社 (鹿児島県・肉用牛)

昭和56年に、乳用種去勢300頭肥育で経営開始し、交雑種の肥育、そして、平成14年頃から和牛肥育経営に徐々に畜種を変更して、平成7年3月に法人化し現在に至る。現在肉用牛肥育2,000頭規模の大きな経営であり、鹿児島県に4農場を有する。労働力は、13名で9人が雇用。

採用時には、牛が好きであるか、生き物が好きであるかを聞いて、やる気が有るか無いかを判断。正社員になる前に必ず3カ月間の試用期間で意見を述べ合い、それから正社員にしている。毎朝、従業員が集まる機会を設けて仕事の内容等を話し合いながら、従業員とのコミュニケーションに努めている。また、3時間ごとの仕事の合間に30分程度の休憩時間を設けている。福利厚生充実に取り組み、働きやすい職場づくりのために、男性用と女性用とを分けてトイレを作っており、女性の方も喜んで仕事をしてもらっている。

(7) 有限会社 ひこちゃん牧場 (鹿児島県・養豚)

平成 14 年、母豚 1100 頭の農場を購入して創業開始。養豚経営の日は浅い。現在、母豚 1800 頭、常時飼養頭数およそ 25000 頭規模で、鹿児島県曾於市 2 農場、霧島市 1 農場、宮崎県都城市 1 農場を有し、労働力は 36 名、うち雇用は 33 名。

「豚も人もうれしい経営」を目指し、できるだけ効率よく成績を向上させられるよう常に経営の見直しを行っている。雇用対策では、会社に過度な期待をしないよう、課題などについても正直に伝えるようにしている。雇用に当たっては、長く定着してもらえよう、縁故採用や地元優先にしている。技能講習費用の負担や年に一度は 5 連休の長期休暇取得などの制度を創設。今は人が辞めない会社というのを目指している。辞めないようにどうするかというところで、嫌なことは強いらないし、できるだけライフスタイルをいろいろな形で楽しめるような会社になりたいなというふうに思っている。

表 3.1 畜産経営雇用促進調査事業 (事例調査リスト 7 事例)

その 1

NO	地域区分	県名	畜種	経営体の名称	経営体の代表者等	経営の概要
1		青森県	養豚	株式会社 やまはた	常務取締役 山端恵祐	<p>1. 飼養規模： 母豚約1,200頭（うち委託農場に計600頭）</p> <p>2. 農 場： 十和田市に2農場、委託農場3農場（弘前市、北津軽郡鶴田町及び岩手県九戸郡九戸村に各1農場）</p> <p>3. 労働力： 22名（常勤役員等3名、正社員15名、海外技能実習生3名、派遣事務員1名）</p>
2	東北	宮城県	養鶏	有限会社 竹鶴ファーム	代表取締役 志村 浩幸	<p>1. 飼養規模： 採卵鶏 48,000羽</p> <p>2. 農 場： 宮城県白石市福岡深谷 採卵鶏舎 3棟</p> <p>3. 労働力： 30名（常勤役員等3名、雇用27名）</p>
3	関東・甲越	千葉県	養豚	有限会社 下山農場	代表取締役 下山 正大	<p>1. 飼養規模： 母豚320頭、常時飼養頭数およそ3,500頭 年間出荷頭数7,600頭</p> <p>2. 農 場： 有限会社下山農場（千葉県 旭市岩井農場、旭市飯岡農場）</p> <p>3. 労働力： 8名（常勤役員等2名、雇用6名、うち外国人1名）</p>

経営の特徴	雇用の確保における多様な工夫事例
<p>1. 直営が2農場、委託が3農場で計5農場のすべてが繁殖肥育一貫農場となっている。</p> <p>2. この分散している農場形態は、防疫上を考慮のことだが、作業効率の面ではあまりよくない。</p> <p>3. 農場毎に特色ある豚の生産に取り組むことが当面の課題。</p>	<p>1. 雇用の際、気を付けていること</p> <p>①地域の給与水準より高めに設定。</p> <p>②労働基準法の順守、各種の手当の支給などを提示して採用。</p> <p>2. 定着のために、気を付けていること</p> <p>①農場が分かれており、場長手当、出荷手当、防疫手当などを出している。</p> <p>②有給休暇は10日ある。従業員は休暇はフルに使っている。</p> <p>③雇用する時経験を加味している。ボーナスは、年2回支給している。</p> <p>3. 研修生の受け入れ（高校、大学校、外国人）</p> <p>①ベトナム人技能実習生を4人雇用している。技能実習生はいろいろな業務をやってもらっている。</p> <p>②アパートは借り上げ、外国人は通信設備を気にするので、Wi-Fiは利用できるように設置している。</p> <p>③実習生には、始業前5分、終了前10分の計15分の時間外手当をつけている。</p>
<p>1. 日本で一番、ありがとうの”わ”が生まれる養鶏場を目指し、販売は宅配や通販などの直売がほとんどである。</p> <p>2. 竹から生まれたタマゴ「竹鶏物語」、日本最古の物語とも伝わる「竹取物語」のように、たくさんの人々から長く愛される「物語」であり「ものづくり」をしていきたい。</p> <p>3. 生きる力を未来につなぐふるさとをつくることを会社の目的理念として活動を展開している。</p> <p>4. 全社共通の行動理念として、自然の恵みを大切に新たな環境創りに挑戦し、幸せと健康を提供する企業を目指す。</p> <p>5. 地域の雇用創設に心がけ、地域振興としての各分野との連携を図る。</p>	<p>1. 雇用の際、気を付けていること</p> <p>①働く環境を見てもらい、「一緒に働きたい」を基準とし人間性を重視する。</p> <p>2. 定着のために、気を付けていること</p> <p>①福利厚生充実のため、労使双方向でチェック機能を働かせている。</p> <p>②評価システム（本人、上司、役員による査定）を導入し、昇級、賞与へ反映している。</p> <p>③社内外の社員教育受講機会を活用し、社員の成長を後押ししている。</p> <p>3. 研修生の受け入れ（高校、大学校、外国人）</p> <p>①高校、障がい者のインターンシップを受け入れている。</p>
<p>1. 安心・安全にこだわった肉豚の生産。</p> <p>2. 認証基準の厳しいSPFぶた、自然に近い環境づくり、HACCP認証に基づく管理。</p> <p>3. 農場はフェンスなどで外部からの遮断、部外者の立ち入りを厳しく制限するなどして徹底した防疫により、徹底した防疫コントロールを行っている。</p> <p>4. より一層社員が働きやすい安全な職場環境を志向している。</p> <p>5. 肥育農場は土着菌方式により床材はリサイクルされて外部へ出す堆肥のにおいは少ない。</p>	<p>1. 雇用の際、気を付けていること</p> <p>①1週間程度の体験をさせて、お互いに合うか合わないか確認する。</p> <p>2. 定着のために、気を付けていること</p> <p>①1年に1度個別面談により年俸を決定する。</p> <p>②問題があれば、随時面談により解決する。</p> <p>③従業員に裁量権を与えることにより、仕事に対するやる気を起こさせる。</p> <p>④旅行や帰省などの休暇制度（10年ごとに7日の休日と報奨金）。</p> <p>3. 研修生の受け入れ（高校、大学校、外国人）</p> <p>大学生のインターンシップと後継者の研修を受け入れている。</p>

NO	地域区分	県名	畜種	経営体の名称	経営体の代表者等	経営の概要
4	関東・甲越	千葉県	養鶏	有限会社 サンファーム	代表取締役 林 共和	1. 飼養規模： 採卵鶏飼養羽数 288千羽 2. 農場： 有限会社サンファーム（千葉県匝瑳市野手） 3. 労働力： 15名（常勤役員等3名、雇用12名、うち外国人5名）
5		千葉県	酪農	有限会社 平山牧場	代表取締役 平山 明	1. 飼養規模： 乳牛経産牛450頭、北海道に育成牛200頭預託、繁殖和牛10頭 2. 農場： 銚子市猿田町1037 銚子市に2カ所、旭市に1カ所場 3. 労働力： 家族労働 夫婦 息子（27歳）、雇用15名（5名が正社員、外国人労働力8名を含む。）
6	九州	鹿児島県	肉用牛	有限会社 石原畜産	代表取締役 石原 勉	1. 飼養規模： 肉用牛肥育2,000頭、（施設規模 2,100頭） 2. 農場： 4農場（鹿児島県鹿屋市3農場、大崎町1農場） 3. 労働力： 13名（常勤役員等4名）、雇用9名（うちパート3名）、全員の平均年齢44歳（パート除きで38歳）

経営の特徴	雇用の確保における多様な工夫事例
<ol style="list-style-type: none"> 1. 耕畜一体の循環型農業を通じて安心・安全にこだわった卵の生産。 2. 温度・給餌管理に優れ、環境と調和した鶏にも人にも優しい最新システムを整備した鶏舎を建設。 3. 良質な発酵鶏ふん製造を目的にリース事業により鶏ふん処理施設を設置。 4. 地域の関係事業者と連携して、地域ぐるみで飼料米や休耕地を活用した地域活性化を目指す畜産クラスター体制づくりを構築している。 5. 吟味された原料（飼料米、トウモロコシ、大豆粕、カキ殻他）を配合した自家配合飼料を給与した卵生産。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用の際、気を付けていること ホームページ及び就職サイトを開設して、募集要領により仕事の内容、雇用形態、待遇、応募方法などを説明している。 2. 定着のために、気を付けていること <ul style="list-style-type: none"> ・年に数回面談を実施してコミュニケーションをとる。 ・家賃の補助。 ・社会保障制度の充実。 ・昇給制も取り入れ作業に見合った手当を支給。 ・入社後の部門研修実施により連携と役割の確認。 3. 研修生の受け入れなど（高校、大学校、外国人） <ol style="list-style-type: none"> ①外国人14人のうち、「技術・人文知識・国際業務」枠で中国人で3年の就業経験ある人、日本に留学経験がある人、留学して卒業するため当社で働いているといった人がいる。 ②2020年4月から千葉県農業協会と協定を結んで農業大学校から男女1名ずつ2名の派遣をしてもらう予定をしている。
<ol style="list-style-type: none"> 1. 搾乳部門と哺育・育成部門を分離し、多くの育成牛は北海道に預託している。 2. 現在経営規模を400頭から倍にする計画が進行中。近隣に用地を確保して、新しいフリーバーン牛舎は自己資金で建設し、畜産機器は、補助金を得て、スマート畜産技術を導入する予定。 3. 堆肥は、50戸ほどの野菜栽培農家へ無償配布している。 4. TPP、EUとのEPA、アメリカとの貿易交渉など酪農を取り巻く環境が厳しいなか、現状、酪農は安定していると考えている。乳価、子牛価格など安定して推移している。 5. 後継者もおり、外国に負けない酪農経営を目指したい。 6. 雇用問題は、就業規則の制定、社会保険制度の順守、就労環境の整備をきちんとすれば、課題は解決するをモットーに経営を進めている。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用の際、気を付けていること <ol style="list-style-type: none"> ①給与は高目の設定をしており、正社員の給与は、経験者50万円/月、未経験者40万円/月からのスタートとなる。 ②職員の採用などに当たり、社労士に依頼して、就業規則をきちんと定め、外国人雇用も色々工夫して定期的に採用している。 2. 定着のため、気を付けていること <ol style="list-style-type: none"> ①雇用者の宿舍を用意し、住居手当も支給している。 ②ボーナスは、年2回支給している。長年勤めておれば3ヵ月程度。 ③昇給は5,000円/年、技能手当が入ると10,000円/年程度になる人もいる。 ④有給休暇制度は設けている。 3. 研修員の受入れ（実習生、外国人、研修生） <ol style="list-style-type: none"> ①「技術・人文知識・国際業務」枠で、ベトナム人で獣医師の資格を有する人を日本に留学させ、日本の獣医師の資格をとらせて採用した。 ②外国人従業員の管理職は、本場の主任（28歳）が1名いる。子牛部門で女性（40歳）1人、そして、堆肥部門で責任者1名がいる。こうした責任者は給与を上げている。
<ol style="list-style-type: none"> 1. 家族経営から徐々に規模を拡大し、法人化を図る。 2. 3畜種の肥育を経験し、現在は和牛雄牛肥育が主体。 3. スマート畜産に取組み、「U-motion」導入で起立困難牛の早期発見による事故防止に努めている。 4. 経営の課題は、 <ol style="list-style-type: none"> ①労働力の確保 ②良質で安価な素牛の確保 ③堆肥処理 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用の際、気を付けていること <ol style="list-style-type: none"> ①牛が好きの人であるか。 ②やる気のある人であるか。 2. 定着のために、気を付けていること <ol style="list-style-type: none"> ①働きやすい職場づくり。 ②福利厚生の実施。 3. 研修生の受入れ <ol style="list-style-type: none"> ①応募があれば積極的に受け入れたい（宿舍や食事等、具体的な受入れ条件等にもよるが）。

NO	地域 区分	県名	畜種	経営体の名称	経営体の代表者等	経営の概要
7	九州	鹿児島県	養豚	有限会社 ひこちゃん 牧場	専務取締役 吉田千鳥	<p>1. 飼養規模： 母豚1800頭、常時飼養頭数およそ25000頭</p> <p>2. 農 場： 有限会社ひこちゃん牧場（鹿児島県曾於市2農場、島市1農場、宮崎県都城市2農場）</p> <p>3. 労働力： 36名（常勤役員等3名、雇用33名）</p>

経営の特徴	雇用の確保における多様な工夫事例
<p>1. 「豚も人もうれしい経営」を目指し、できるだけ効率よく成績を向上させられるよう常に見直しを行っている。</p> <p>2. 社員も役員も残業はほとんどしない、有休や育休も積極的に取得している。</p> <p>3. 豚舎の老朽化が進んでいるため、新農場建設を目指し計画を進めているが許認可に時間がかかっている。</p> <p>4. よりいっそう社員が働きやすい安全な職場環境を志向している。</p>	<p>1. 雇用の際、気を付けていること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社に過度な期待をしないよう、課題などについても正直に伝えるようにしている。 <p>2. 定着のために、気を付けていること</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 地元での生活に慣れている、親族がいるなど、何かしら縁のある方が定着しやすい。 ② 技能講習等業務に必要な資格については、本人の希望を尊重し会社負担で資格取得できる。 ③ 年に一度は5連休を取得できる、旅行や帰省などリフレッシュ休暇を推奨している。 <p>3. 研修生の受け入れ（高校、大学校、外国人）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今のところ受け入れていない。

3. 4. 2 工夫された雇用確保事例の現地調査

ワークショップ開催後、更に、詳細な実態を把握するため、千葉県と青森県で、ワークショップでの発表者以外の生産者も含めて、経営概況、雇用の確保、求人・求職の状況、外国人労働力の雇用、雇用不足への対応について聞き取り調査を実施した。本項では、主に労働力確保に関して、得られた情報を整理する。

調査項目は、次のとおり。

- ・ 経営の概況とこれまでの規模拡大の経緯
- ・ 農業労働力の概況（世帯員、雇用者）
- ・ 雇用者の労働条件（労働時間、休暇等）
- ・ 雇用者の処遇等（賃金体系、各種保険の加入、諸手当の有無等）
- ・ 最近の求人、求職状況（含む求人募集方法）
- ・ 機械化等の導入による必要労働力の変化
- ・ 労働力不足への対応策（労働条件の改善、処遇の改善等）
- ・ 外国人労働力の状況
- ・ 労働力不足に関する課題と今後の方向について

(1) 千葉県の現地調査

1) 月 日：2019年12月10日

2) 場 所：千葉県銚子市及び匝瑳市

3) 調査対象者：

酪農及び複合経営（採卵鶏、酪農、野菜栽培）を営む次の2経営体。

① 千葉県銚子市の有限会社 平山牧場（酪農）

② 千葉県匝瑳市の有限会社 九十九里ファームグループ（採卵鶏、酪農、野菜栽培）

4) 調査結果：

有限会社 平山牧場（酪農）

- ・ 労働力確保は、首都圏に近いこともあり給与を相当上げないと採用できない。
- ・ 日本人の採用が難しいので、ミャンマー人の特定技能実習生をスカイプで面接して採用。
- ・ 「技術・人文知識・国際業務」で、獣医師の資格を取得させベトナム人留学生を採用。
- ・ 外国人労働者を含め、就業規則や職場環境、住居などをきちんとすれば人は必ず来る。
- ・ 免許を取得している人には、車洗浄、人工授精師、大型特殊運転資格者などの手当を支給。
- ・ 5年ほど前に、1名途中退職者がいたが、これは、社会保険加入など雇用条件が整っていない時で、最近は途中退職者はいない。
- ・ 社労士にお願いして就業規則をきちんと設け、社会保険にも加入。
- ・ 有給制度、昇給制度、ボーナス支給制度などは設けている。
- ・ 外国人技能実習生にも、「牛温恵」などスマート技術を導入し、分娩管理などを分担。
- ・ 規模拡大を目指しており、人材確保が難しくなることも想定して、規模拡大する畜舎には、搾乳ロボットなどスマート畜産技術の導入も考えている。



有限会社 九十九里ファームグループ (採卵鶏、酪農、野菜栽培)

- ・ 海が近くにあり、自然が豊かなこともあり、比較的若い人が集まってくる。直販所の設置、アイスクリームの製造など6次化への取り組みなども功を奏して労働力確保はそれほど問題ではなかった。しかし、雇用環境は厳しくなっているので、働く環境の整備を行った。社会保険の加入、従業員就業規則制定、6次化への取り組みなど。
- ・ 外国人労働力の確保については、外国人研修制度の活用を5～6年前から始めた。外国人受け入れに際し、中国人事務員の指導をいただき研修事業も始めた。
- ・ 養鶏、酪農、野菜栽培と複合経営で、6次化も実施。職員の採用はグループで一括して雇用している。
- ・ 就業規則を設け、定期昇給制度もあり、昇給は、自己評価と会社での評価(面接)で決めている。育休制度も設けている。
- ・ 従業員の住居として、アパートを用意している。独身者用の寮も用意。家族のための社宅もある。
- ・ 特殊な手当として、鶏は、育雛があり、鶏舎を移動させなければいけない。鶏舎移動作業従事者に移動手当を支給している。
- ・ 野菜栽培、GPセンター、集卵などの分野にはパート従業員が多い。これは季節性などにも考慮した雇用形態。
- ・ 最近の採用者は7人。新卒者が多い。アグリナビ、アグリーンの紹介者は直ぐ辞めてしまうことが多い。
- ・ 従業員は20代が多い。出身地は、関東近辺だけではない。大卒者もいる。農学分野だけでなく、文系や電機大学出身者もいる。
- ・ 千葉県農業協会と協定を結んで農業大学から男女1名ずつ2名の派遣を計画。
- ・ 外国人は、「技術・人文知識・国際業務」枠で、中国人で3年の就業経験ある人、日本に留学経験がある人、留学して卒業するため当社で働いている人など。
- ・ ベトナムの農業大学との協定を締結して6名のインターンシップを受け入れる予定がある。



(2) 青森県の現地調査

- 1) 月 日：令和元年12月10日
- 2) 場 所：青森県七戸市、十和田市及び野辺地町
- 3) 調査対象者：

調査対象の生産者は、次の2経営体であった。

- ① 青森県七戸市の有限会社 金子ファームグループ (肉用牛及び乳用牛)
- ② 青森県十和田市の株式会社 やまはた農場 (養豚)

金子ファームグループ (肉用牛及び乳用牛)

- ・ 農協の合併で、酪農経営の継承の話があり、引き受けた。元の農場主は、買収した酪農場の労働者として働いてもらっている。
- ・ 障がい者の雇用もある。
- ・ 農業高校、農業大学にもお願いしているが、県の短大や大学を卒業した人はなかなか来ない。中卒の人の方が定着率はよい。
- ・ 労働者の仕事分担については、牛の管理(給餌など含む)、ふん尿処理、おがくずの運搬・搬入などに分けており、この他、牧草、トウモロコシ収穫時期などは作業班を組む。

(酪農)

- ・ 酪農部門は、交代制にしており、朝早い人は、6時から午後3時まで。昼からの人は、午後1時から午後10時まで。哺育は残業により1時間多くしている。搾乳は主として女性の仕事。ベトナム人の技能実習生を6人採用しており、2交代制で3人ずつ配置。
- ・ 産休制度も設けている。女性のパート従業員には事務作業の在宅勤務を行っている。
- ・ 酪農は、余裕をもった要員確保が必要。中途採用者の離職は多くはないが、1年に2から3人いる。余裕を持った配置にしている。
- ・ 分娩に2時間程度必要であり、グループをつくって対応。毎日4～5頭生まれる。夜は最低2人配置している。獣医は1人配置している。
- ・ 昇給は毎年ある。ボーナスも支給している。面接評価を反映させて決めている。
- ・ 外国人技能実習生は、労働時間を守り、シフト制で、休暇もきちんと与えている。休暇は最大21日付与。
- ・ 求人はハローワークもあるが、友人の紹介が多い。2～3カ月に1回程度面接に行っている。



写真3.12 金子ファームでのヒアリング

株式会社 やまはた (養豚)

- ・ グループ全体で50人以上。若い人は少なく、主力が55～57歳。若い人に募集をかけても2ヵ月で1人程度の応募しかない。2年ほど全く応募者なしの時もあった。インターネットの募集で来るのは少ない。雇用者は、300千円/月、初任者は、200千円/以上。経験を加味している。ボーナスは、年2回支給。過去には年3回支給したこともあった。
- ・ 労働力不足への具体的対応策としては、ベトナム人技能実習生を4人雇用。全て男性。技能実習生にはいろいろな業務をやってもらっている。機械が使うことが多いので講習が必要。言葉の問題もある。実習計画の作業項目は養豚協会が作成している。
- ・ 外国人のアパートは借り上げ。外国人は通信設備を気にするので、Wi-Fiは利用できるように設置している。
- ・ 農場が分かれており、場長手当、出荷手当なども支給。PEDは入っていないが、防疫も大切であり、防疫手当も出している。2農場に肥育出荷の専門員も配置。
- ・ 外国人の時間外や休日出勤は基本的にはない。
- ・ 勤務はシフト制を採用。場長が定める。
- ・ 有給は10日あり、休暇はフルに使っている。
- ・ 外国人4人のレクリエーションは、奥入瀬溪谷に行ってバーベキューパーティをしたりして息抜きの機会を作っている。
- ・ 外国人は年齢層が30歳以下で、比較的若く、言葉は早く覚える。来日前に言葉の勉強はしてくるが、初めは話せない。
- ・ 求人は、農業高校や農業大学校の新卒者ではなく、社会経験のある人を採用している。
- ・ 自衛隊を退役した人から応募があり採用予定。
- ・ 採用に当たり、有資格を問わない。雇用環境が厳しいので、来てくれれば優先採用する。
- ・ 60歳定年制を敷いている。65歳まで延長可能。60歳を超えた人は給与体系を変える。60



写真3.13 やまはた

- 歳超えた人は、機械点検修理、トラクター運転などの仕事を分担。
- 自動給餌ラインの導入により省力化を図っているが、スマート技術の導入はこれからの段階。畜産技術の導入には、畜舎の改築などが必要なものもある。したがって、洗浄ロボットなどの技術は取り込めない。今考えているのは、「自動目勘」などの導入を検討している。

4. セミナー「畜産経営における安定した労働力確保」の開催

4. 1 セミナーの概要

11月21日、令和元年度に実施した3会場でのワークショップや、生産者へのアンケートによる実態調査等を踏まえて、全国の畜産経営者の代表等を招集して、全日畜セミナー「畜産経営における安定した労働力確保」を開催した。

「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。

図 4.1 全日畜セミナーのプログラム

セミナーの参集範囲は、生産者、飼料メーカー、配合飼料安定基金協会、行政機関、報道、畜産団体などで、52名が参加。

(1) 基調講演・話題提供

セミナーでは、金子全日畜理事長の開会挨拶に続いて、農林水産省農林水産政策研究所上席主任研究官 松久勉 氏による基調講演を行った。引き続き、話題提供として、全日畜の専門員内田賢一が「ワークショップ3会場の開催報告」及び全日畜の専門員神谷康雄が「アンケート調査中間報告」を行った。

3名の発表のあとには、講師等も参加して、会場での意見交換会を行った。

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

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 氏

発表2：アンケート調査中間報告
発表者：全日畜 専門員 神谷 康雄 氏



写真 4.1 質疑に答える松久講師



写真 4.2 生産者が抱える課題は多様



写真 4.3 時間を超過して続く質疑応答

松久氏の講演要旨は以下のとおり。

松久 勉 氏

1) 統計からみた畜産経営の特徴

(a) 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。

(b) 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。

(c) 「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。

2) 外国人労働力の現状と受入れ制度

(a) 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。

(b) 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。

(c) 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。

(d) 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。

(e) 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、希望者は少ない。

(f) 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。

3) 労働力確保のための対応策に関するコメント

(a) 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。

(b) 不足している労働は、量か質か

- ・ 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。

(c) 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。

(d) 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。

(e) 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（指導役や教育係の配置）、将来展望の明確化。配置転換も検討する必要。

(f) 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。

話題提供における各発表者の発表概要は以下のとおり。

内田 賢一 氏

3ヵ所で実施したワークショップでの発表、意見交換を踏まて、①雇用の確保、②採用後における従業員の育成について、それぞれ論点整理した結果の概要を報告した。

雇用の確保については、①雇用労働力の必要性、②採用時の媒体、③優秀な人材の確保などについて等を整理して説明した。

採用後における従業員の育成については、①従業員の待遇、②職場内における人材育成、③働き甲斐のある職場づくりの3点に項目をしぼり、意見交換の結果を集約して説明した。

神谷 康雄 氏

畜産経営者に対するアンケート調査は実施中であることから、既に調査票の提出があった150件について、話題提供用に分析等を試みた中間レポートとして報告した。

アンケート調査の実施目的は、畜産経営における雇用確保の実態を把握するもので、畜産経営者に対して行った。調査対象は、全国の5畜種（酪農、肉用牛、養豚、採卵鶏、ブロイラー）で、調査票回収500件を目標に調査を実施した。

なお、調査票は以下の5点を視点として、全体で46問の設問となっている。

- ① 経営体の雇用の実態
- ② 経営体の雇用対策
- ③ 雇用対策への支援体制
- ④ 働き方改革への対応
- ⑤ 今後期待される雇用対策

今回の中間レポートでは、①経営の基礎的な情報について、②従業員の状況について、③従業員の募集・採用について、④今後の従業員の採用予定について、⑤2019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、⑥従業員の離職・独立について、⑦社員について及び⑧障がい者の活用についての8項目とし、回収した150件の傾向を報告した。

4. 2 意見交換会の概要

(2) 意見交換

基調講演及び話題提供の後、会場参加者との意見交換が行われた。意見交換会における主な質疑などは以下のとおり。

Q: 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: 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: 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うような状況になるのか。

A: 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: 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: 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: 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: 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: 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: 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: 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、ロ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。

A: 外国人技能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: 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：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険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：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：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：全日畜は、商系の畜産経営者で構成され、比較的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：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勞されている。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：論点整理として整理された、3カ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：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：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：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 A：今日は、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。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。

推進委員 B：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。酪農部門のコントラクター、TMR センター等でも、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。

5. 畜産経営雇用促進調査推進委員会

本事業では、学識経験者や畜産経営者から成る推進委員会を設置し、事業の効率的かつ円滑な推進に関する検討、調査の実施方法や調査により明らかになった課題等の検討を行うとともに、最終年度の事業の自己評価の検証をいただくこととしている。令和元年度は2回の委員会を開催した。推進委員会は、表5.1に示すメンバーのとおり。

表5.1 畜産経営雇用促進調査推進委員会の委員

役職	氏名	所属等
委員	織田 哲雄	公益財団法人 食品等流通合理化促進機構 専務理事
	金谷 勉	一般社団法人 日本草地畜産種子協会 専務理事
	松木 英明	公益社団法人 千葉県畜産協会 専務理事
	高橋 昭彦	一般社団法人 北海道配合飼料価格安定基金協会 常務理事
	高橋 邦夫	一般社団法人 青森県配合飼料価格安定基金協会 常務理事
	戸高 憲幸	一般社団法人 宮崎県配合飼料価格安定基金協会 常務理事
	山端 恵祐	株式会社 やまはた 常務取締役 [養豚経営]
	高橋 憲二	有限会社 高秀牧場 代表取締役 [酪農経営]
	香川 雅彦	有限会社 香川畜産 代表取締役 [養豚経営]
	牧原 保	牧原牧場 株式会社 代表取締役 [肉用牛経営]

(1) 令和元年度の第1回委員会

令和元年6月26日(水)、第1回の委員会を開催し、畜産経営雇用促進調査事業の概要、令和元年度の事業計画等について検討を行った。また、委員会の委員長に 公益社団法人 食品等流通合理化促進機構の専務理事 織田哲雄 氏 を選出した。

議事の主な内容は以下のとおり。

- 1) 畜産経営雇用促進調査推進委員会の発足
- 2) 畜産経営雇用促進調査事業について
- 3) 令和元年度事業について
 - ① ワークショップの開催について
 - ② アンケート調査の実施について
 - ③ セミナーの実施について

事務局説明に対し、委員から出された主な意見等は以下のとおり。

- ・ 委員会の役割、セミナーの実施について了解。
- ・ 3ヵ所で開催するワークショップは、かなり接近したスケジュールで実施となる。加えて、アンケート調査も同時期に実施するスケジュール。スケジュール管理を適切に。
- ・ ワークショップの結果を反映させて、セミナーを開催する計画となっている。セミナーの

実施では本事業のアウトプットをよく考えて実施するように。

- ・ ワークショップでは参加者の意見を十分に汲み取れるよう工夫するように。
- ・ アンケート調査では、目的とする調査内容や本年4月1日から順次施行される「働き方改革関連法」との整合性をよく整理すること。
- ・ 鹿児島県鹿児島市、宮城県仙台市、埼玉県さいたま市で開催するワークショップと、都内で開催するのセミナーについて、委員の参加を予定していることを説明し了解を得た。

(2) 令和元年度の第2回委員会

令和2年3月13日（金）、第2回委員会を開催した。なお、新型コロナウイルスの感染防止対策に沿って、書面決議会議として開催。議題は次の3項目。

- ①令和元年度の事業報告について
- ②令和2年度事業計画について
- ③その他

委員からの意見等は以下のとおり。

- ・ 令和元年度の事業報告については了解。
- ・ なお、アンケート調査結果については、次回委員会において補足説明を行うこと。
- ・ 令和2年度のワークショップ会場は、前年度同様に全国バランスを考慮して開催地を選定すること。

6. 畜産経営者のための雇用対策指針準備調査

「畜産経営者のための雇用対策指針」は、アンケート調査結果、ワークショップ及びセミナーの開催結果等を反映させて最終年度（令和2年度）に作成することになる。具体的には、ワークショップにおける生産者の雇用をめぐる工夫した優良事例などの紹介、アンケート結果から見えてくる雇用を巡る生産現場の課題などの例示、政府の雇用をめぐる出入国管理法改正、働き方改革などの具体策の提示などを検討中。

表 6.1 に、現在検討中の目次構成（案）を示す。

表 6.1 「畜産経営者のための雇用対策指針」の目次（構想）

畜産経営者のための雇用対策指針（目次構成案）	
はじめに	
目次	
用語・略語	
1. 畜産業における雇用の現状	
畜産労働統計分析	
畜産経営体へのアンケート調査結果から得られる畜種別・地域別の畜産雇用状況	
2. 畜産業の雇用をめぐる政策	
農の雇用事業	
働き方改革	
改正国家戦略特区法	
外国人技能実習法	
出入国管理法改正	
3. 新たな政策への経営者の対応方法	
雇用促進施策への対応	
働き方改革への対応	
外国人実習生への対応	
4. 畜産業の雇用確保に向けた取り組み事例	
優良経営体によるワークショップ結果から得られる対策事例	
経営のあり方の見直し	
規模拡大・経営の効率化	
労働環境の改善	
労働条件の改善	
女性・高齢者の働き方の見直し	
人材育成の取り組み	
分社化による後継者育成	
地域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の重要な問的な取り組み（閑散期のある耕種部門との労働調整）	
5. 雇用にかかる畜産経営体へのアンケート調査結果	
6. 雇用に係る優良経営体によるワークショップ結果	
引用文献	

7. 令和2年度の実施方針

令和2年度は、本事業の実施最終年度であり、「畜産経営雇用促進調査推進委員会等事業」及び「畜産経営雇用促進調査・普及事業」を次の実施方針で進める。

(1) 畜産経営雇用促進調査推進委員会開催等事業

令和2年度の推進委員会は、第二四半期と第四四半期の2回開催する。第1回委員会では、令和2年度事業の内容等について検討を行う。第2回委員会では、事業実績を基に自己評価について検証を行う。

(2) 畜産経営雇用促進調査・普及事業

令和2年度は、畜産経営者等が参加する3回のワークショップの開催、都内で開催する雇用をテーマとしたセミナーの開催を実施し、2年間の調査実績を基に「畜産経営者のための雇用対策指針」の作成を行う。

1) 畜産経営者が参加するワークショップ開催等

昨年度は、鹿児島県、宮城県及び埼玉県においてワークショップを開催した。今年度も3回の開催を計画。開催地については、全国バランス等を配慮して決定する。

畜産経営における雇用の確保に関する多様な工夫事例調査は、昨年度7事例を調査したことから、今年度は引き続き調査を実施する。

2) 畜産経営における雇用をテーマにセミナー開催

今年度は、事業最終年度であり、昨年度のアンケート調査結果、2ヵ年にわたる6回のワークショップの開催成果等を踏まえた統括セミナーとして都内で開催する。

3) 雇用対策の指針の作成

雇用対策の指針は、実態調査、生産者から聴取した意見、ワークショップや現地調査で収集した「雇用の確保に関する多様な工夫事例」などを盛り込んだ、畜産経営者が利用しやすい資料として整理する。

引用文献

- ・若林剛志(2017・9) 「畜産部門における組織経営の進展と農業労働力の変動」－1995年～2015年の農林業センサスから－ 農林中金総合研究所 <http://www.nochuri.co.jp/>
- ・農林水産統計 平成30年度版

付属書

付属書 1	畜産経営雇用促進にかかる経営体へのアンケート調査	63
付属書 2	事例調査報告書	101

付属書 1

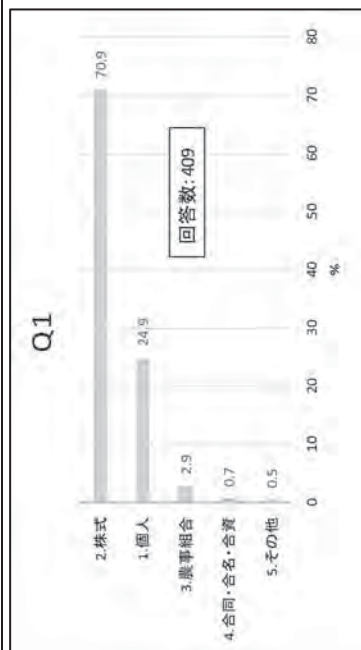
畜産経営雇用促進にかかる経営体へのアンケート調査

設問

1. 経営の基礎的な情報について

問1. 経営形態について伺います。該当する経営形態について、該当するものに○を記入してください。併せて、出資者数についても記入してください。

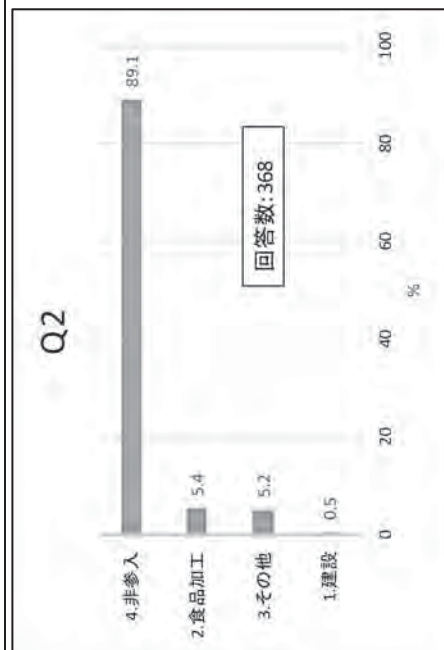
- 1. () 個人経営(家族労働主体)
- 2. () 株式会社(有限会社含む) (出資者)
- 3. () 農事組合法人(出資者)
- 4. () 合同・合名・合資会社(出資者)
- 5. () その他() (出資者)



	Q1 出資者数				
	2. 株式会社(有限会社含む)	3. 農事組合法人	4. 合同・合名・合資会社	5. その他()	
回収数	410	410	410	410	410
空欄	217	402	408	408	408
回答数	193	8	2	2	2
平均値	3.0	6.8	3.0	12.0	12.0
最大値	14	16	4	23	23
最小値	1	1	2	1	1
中央値	3	5	3	12	12

問2. 農業以外からの参入企業(特定法人を含む)か否かについて、該当するものに○を記入してください。

- 1. () 建設業からの参入
- 2. () 食品加工业からの参入
- 3. () その他の業種からの参入(業種)
- 4. () 農業以外からの参入ではない。



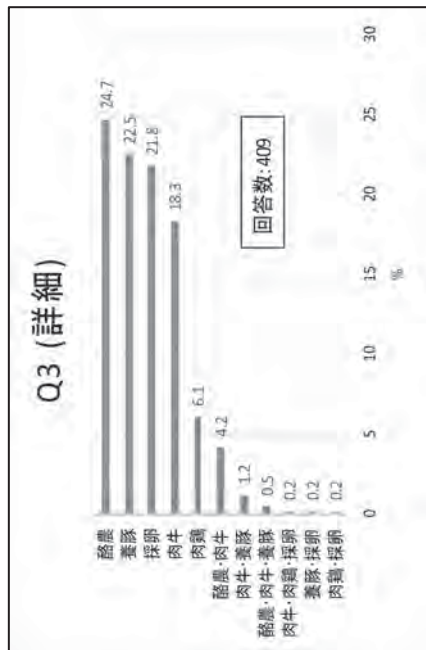
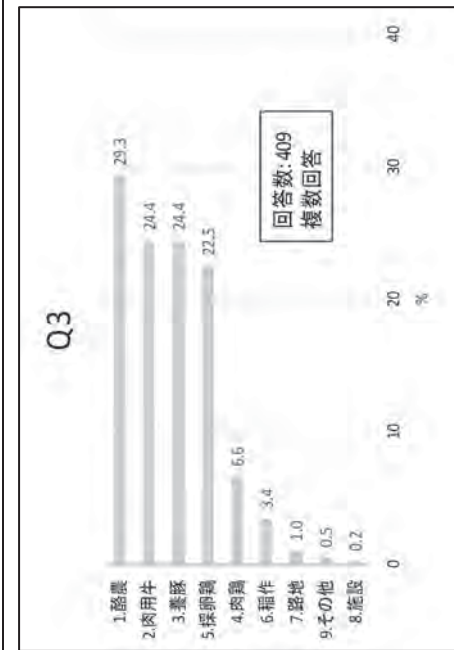
コメント

問1. 経営形態について
株式会社経営が回答数409経営体の71%を占めており、個人経営は25%と少ない。我が国の農業経営体の太宗は家族経営であるが、組織経営体(法人等)のみをとりだすと、畜産部門の組織経営体の数は増加傾向にあり、かつ、組織経営体数が多い。2015年の全国の農業経営体に占める農業組織経営体は2.4%、うち、畜産部門については9.0%であり、酪農業は5.1%、肉用牛4.0%、養豚35.5%、養鶏31.8%となっている。全国の畜産部門経営体数の割合からみても、全日畜の経営体の組織経営体数は非常に多い。
出資者数は、株式会社(有限会社を含む)は、193経営体から回答があり、平均が3人、最大は14人となっている。農事組合法人は、8経営体から回答があり、平均6.8人、最大16人となっている。

問2. 農業以外からの参入企業(特定法人を含む)か否かについて
368経営体から回答があり、農業以外からの参入ではない(非参入)が89%と多く、他部門からの参入は少ない。農業以外では、食品加工及びその他が5%となっている。

問3. 農業経営形態について、該当するものに○を記入してください。併せて、経営規模（常時飼養頭数）についてご記入してください。

1. () 酪農（成牛頭、育成牛頭）
2. () 肉用牛（繁殖雌牛頭、肥育牛頭）
3. () 養豚（繁殖雌豚頭、30kg以上肥育豚頭）
4. () 肉鶏（羽数羽）
5. () 採卵鶏（成鶏羽数羽）
6. () 稲作（面積 ha）
7. () 露地野菜（面積 ha）
8. () 施設野菜（面積 ha）
9. () その他()



問3. 農業経営形態及び経営規模（常時飼養頭数）について
409 経営体の営農類型は、酪農 29%、肉用牛及び養豚 24%、採卵鶏 23%、ブロイラー 7%、稲作 3%及び露地野菜 1%であった。

また、畜産部門に限って営農類型の詳細をみると、酪農専業 24.7%（101 経営体）、肉用牛専業 18.3%（75 経営体）、養豚専業 22.5%（92 経営体）、養鶏専業（採卵鶏） 21.8%（89 経営体）、養鶏専業（ブロイラー） 6.1%（25 経営体）、酪農＋肉用牛 4.2%（17 経営体）、肉用牛＋養豚 1.2%（5 経営体）、酪農＋肉用牛＋養豚 0.2%（2 経営体）、肉用牛＋ブロイラー＋採卵鶏 0.2%（1 経営体）、養豚＋採卵鶏 0.2%（1 経営体）、採卵鶏＋ブロイラー 0.2%（1 経営体）であった。

酪農と肉用牛の複合経営の割合が高いのは、近年、肉用肥育素畜の価格が高騰しており、乳牛の借り腹利用による肉用肥育素牛生産が盛んになり、受精卵移植技術の導入などにより、酪農と肉用牛の複合経営を志向する経営体が増加しているからである。

（経営規模；常時飼養頭数）

酪農経営

酪農経営は、118 経営体から回答があり、成牛の飼養頭数平均値は 391 頭、最大値は 8,900 頭、最小値は 23 頭、中央値は 116 頭であった。1 経営体が 8,900 頭の飼育規模で、これが数字を押し上げている。平成 30 年の経産牛の戸当たり飼養頭数の平均値は、全国 54 頭、北海道 75 頭である。調査対象の酪農家の平均飼養頭数規模は 391 頭、中央値で 116 頭であり、全国平均値の平均頭数で 7 倍、中央値で 2 倍の飼養規模であり、規模が大きいいえ。

また、酪農の育成牛は、112 経営体から回答があり、育成牛の飼養頭数平均値は 120 頭、最大値は 1000 頭、最小値は 0 頭、中央値は 53 頭であった。1 経営体が 1000 頭の飼育規模で、これが数字を押し上げている。

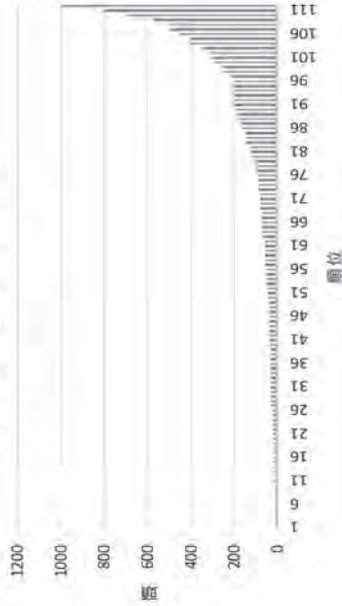
**肉用牛経営
肉用牛繁殖**

肉用牛経営は、繁殖雌牛飼育農家 48 経営体から回答があり、飼養頭数の平均値は 431 頭、最大値は 5,843 頭、最小値は 2 頭、中央値は 65 頭であった。1 経営体が 5,843 頭の飼養規模であり、これが平均値を押し上げる結果となった。
1 経営体の平成 30 年の全国平均の戸当たり頭数が 14.6 頭であり、平均値で 30 倍、中央値でも 4 倍以上の規模であり、商系飼料の利用農家の経営規模は極めて大きいといえる。

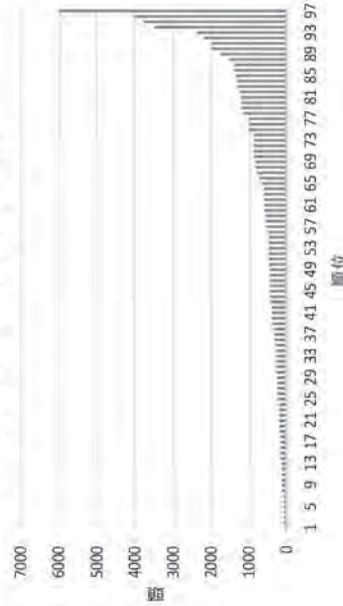
肥育牛

肥育牛は、飼養農家 87 経営体から回答があり、飼養頭数の平均値は 1,591 頭、最大値は 13,930 頭、中央値は 500 頭であった。平成 30 年の全国平均の戸当たり頭数が 143.5 頭であり、中央値で見ても 3.5 倍の規模であり、平均値では 11 倍の規模である。商系飼料の利用農家の経営規模は極めて大きいといえる。

Q3 1.酪農(育成牛)



Q3 2.肉用牛(繁殖雌牛)



Q3 2.肉用牛(肥育牛)



Q3 3. 養豚(繁殖雌豚)



Q3 3. 養豚(30kg以上肥育豚)



Q3 4. 肉鶏(羽数)



養豚経営 養豚繁殖

養豚繁殖経営は、繁殖雌豚の飼養農家 97 経営体から回答があり、平均飼養頭数は 759 頭であり、最大値は 6,000 頭、最小値は 0 頭、中央値は 450 頭であった。平成 30 年の全国の子取用雌豚頭数の平均は 226 頭であり、中央値で見えた場合、全国平均より 2.0 倍、平均値では 3.4 倍の飼養規模となっている。

養豚肥育

養豚肥育経営は、30kg 以上肥育豚の飼養農家 80 経営体から回答があり、平均飼養頭数は 6,681 頭であり、最大値は 41,000 頭、最小値は 150 頭、中央値は 3,450 頭であった。平成 30 年の全国の肥育豚頭数の平均は 2,056 頭であり、中央値で見えた場合、全国平均より 1.7 倍、平均値で 3.2 倍の飼育規模となっている。

養鶏経営 肉鶏(ブロイラー)

肉鶏(ブロイラー)経営は、ブロイラー飼養農家 25 経営体から回答があり、平均飼養羽数は 2,818, 520 羽であり、最大値は 30,000, 000 羽、最小値は 3,000 羽、中央値は 400,000 羽であった。一経営体が 30,000,000 羽の飼養規模であり、平均値を上げている。平成 30 年度の全国平均飼養羽数は、61,4000 羽であり、商系飼料利用生産者は、全国平均より中央値で見ても 6.5 倍、平均値で 45.9 倍の飼養規模である。

Q3 5. 採卵鶏(成鶏羽数)



採卵鶏
採卵鶏経営は、採卵鶏(成鶏)飼養農家 88 経営体から回答があり、平均飼養羽数は 310, 809 羽であり、最大値は 6, 000, 000 羽、最小値は 3, 400 羽、中央値は 120, 000 羽であった。一経営 6, 000, 000 羽の飼養規模であり、平均値を押し上げている。平成 30 年の成鶏雌の戸当たり平均飼養羽数は 63. 200 羽となっており、回答が得られた生産者の平均値 310. 809 羽は、約 4. 9 倍の飼養規模である。

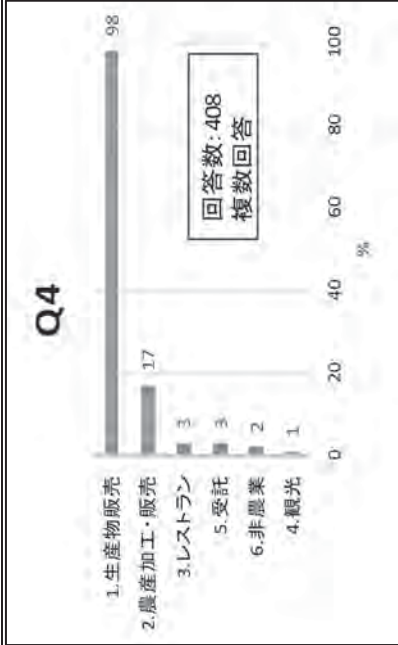
Q3 規模

	1.酪農		2.肉用牛		3.養豚	
	(成牛)	(育成牛)	(繁殖雌牛)	(肥育牛)	(繁殖雌豚)	(30kg以上肥育豚)
回収数	410	410	410	410	410	410
空欄	292	298	362	323	313	330
回答数	118	112	48	87	97	80
平均値	391.3	119.7	431.2	1,591.2	759.4	6,680.9
最大値	8,900	1,000	5,843	13,930	6,000	41,000
最小値	23	0	2	0	0	150
中央値	116	53	65	500	450	3,450

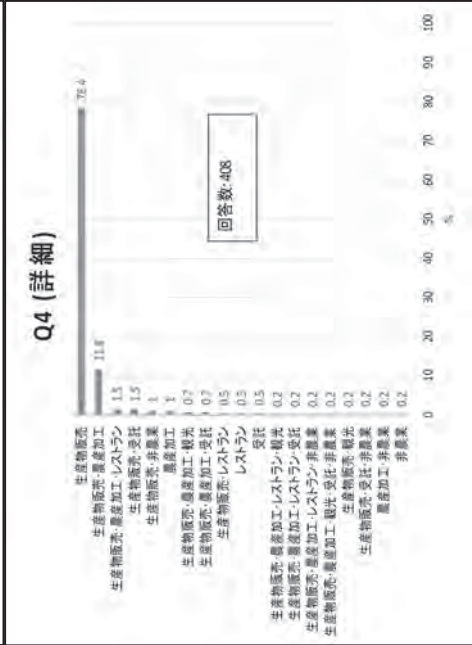
	4.肉鶏		5.採卵鶏		6.稲作		7.露地野菜		8.施設野菜		9.その他	
	(羽数)	(成鶏羽数)	(成鶏羽数)	(面積)	(面積)	(面積)	(面積)	(面積)	(面積)	(面積)	(面積)	(面積)
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410
空欄	385	385	322	398	407	409	409	409	409	409	409	409
回答数	25	25	88	12	3	1	1	1	1	1	1	1
平均値	2,818,520.0	310,808.6	6.6	5.2	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
最大値	30,000,000	6,000,000	18	10	4	4	4	4	4	4	4	4
最小値	3,000	3,400	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
中央値	400,000	120,000	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

問4. 経営部門について、該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

1. () 農畜生産物の販売
2. () 農産加工・販売事業
3. () レストラン
4. () 観光農園・交流事業など
5. () 農作業受託
6. () 非農業部門 (具体的に)

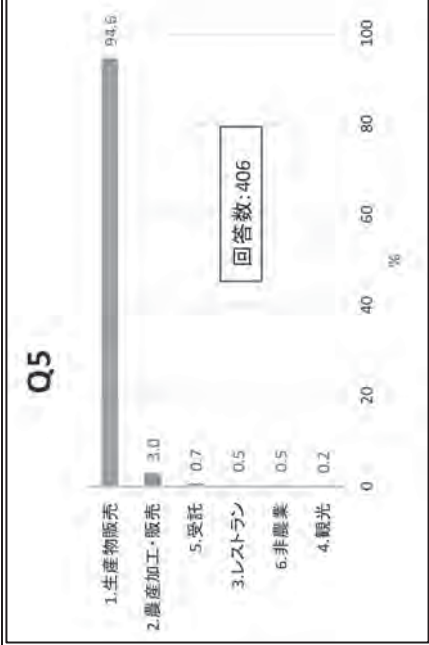


問4. 経営部門について
408 経営体(複数回答)から回答があり、「農畜生産物の販売」が98%を占めている。付加価値を高めるため、「畜産加工・販売」など6次化に取り組み経営体も増えており、17%を占めた。「レストラン経営」、「農作業受託」による収益確保に取り組み農家もそれぞれ3%ある。「観光農園」なども1%ある。



問5. 前問の問4の回答の中で、経営の主体となっている部門の番号を記入してください。

中心的となる経営部門の番号()



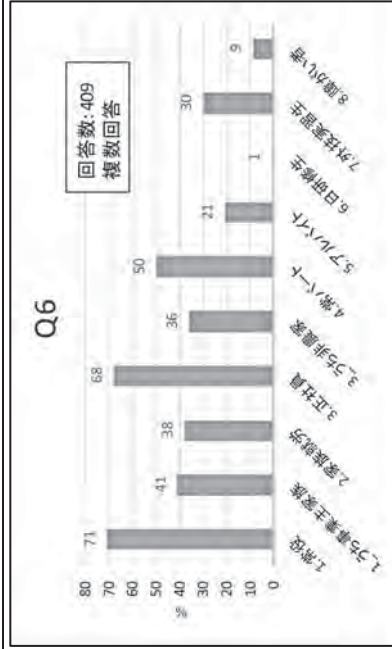
問5. 前問の問4の回答の中で、経営の主体となっている部門について
406 経営体から回答があり、経営部門のなかで、経営の主体は、「農畜生産物生産物の販売」が95%を占めた。しかし、「畜産加工・販売」も3%を占めており、6次化などにより、経営者の付加価値を高め、収益性の向上を図ろうとする志向が強いことを示す結果となった。

設問 2. 従業員の状況について

問6. 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）について同いいます。（）内に数字を記入してください。（いない場合は空欄のままか、0を記入してください。）

1. 常勤役員男（）人、女（）人
- うち事業主の家族男（）人、女（）人
2. 常勤家族就労者男（）人、女（）人
3. 正社員男（）人、女（）人
- うち農家以外の出身者男（）人、女（）人
4. 常勤パート男（）人、女（）人
5. アルバイト男（）人、女（）人
6. 日本人研修生男（）人、女（）人
7. 外国人技能実習生男（）人、女（）人
8. 障がい者男（）人、女（）人

回答集計結果



Q6 従業員規模

	1. 常勤役員		2. 常勤家族就労者		3. 正社員		4. 常勤パート		5. アルバイト		6. 日本人研修生		7. 外国人技能実習生		8. 障がい者			
	1(男)	1(女)	1(家族男)	2(家族女)	2(男)	2(女)	3(男)	3(女)	4(男)	4(女)	5(男)	5(女)	6(男)	6(女)	7(男)	7(女)	8(男)	8(女)
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410
空欄	126	238	244	265	268	266	138	234	264	302								
回答数	284	172	166	145	142	144	272	176	146	108								
平均値	2.0	1.2	1.6	1.2	1.4	1.2	15.7	9.6	8.6	4.9								
最大値	10	4	4	4	4	3	300	350	70	100								
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
中央値	2	1	2	1	1	1	6	3	4	2								

	4. 常勤パート		5. アルバイト		6. 日本人研修生		7. 外国人技能実習生		8. 障がい者	
	4(男)	4(女)	5(男)	5(女)	6(男)	6(女)	7(男)	7(女)	8(男)	8(女)
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410
空欄	271	247	319	356	384	387	308	338	363	381
回答数	139	163	91	54	26	23	102	72	47	29
平均値	4.6	7.7	1.8	2.1	0.2	0.0	4.4	6.3	1.4	0.6
最大値	103	79	17	17	3	0	29	53	5	2
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中央値	2	3	1	1	0	0	3	3	1	0

コメント

問6. 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、「常勤役員(男)」について、284 経営体から回答が得られ、平均値は2人、最大値は10人、最小値は0人、中央値は2人となっている。「同(女)」について、172 経営体から回答が得られ、平均値は1.2人、最大値は4人、最小値は0人、中央値は1人となっている。「そのうちの事業主家族」についてみると、事業主家族(男)について、166 経営体から回答が得られ、平均値は1.6人、最大値は4人、最小値は0人、中央値は2人となっている。同(女)について、145 経営体から回答が得られ、平均値は1.2人、最大値は4人、最小値は0人、中央値は1人となっている。

「常勤家族就労者(男)」は、142 経営体から回答が得られ、平均値は1.4人、最大値は4人となっている。「同(女)」は、144 経営体から回答が得られ、平均値は1.2人、最大値は3人となっている。「正社員(男)」は、272 経営体から回答が得られ、平均値は15.7人、最大値は300人となっている。「同(女)」は、176 経営体から回答が得られ、平均値は9.6人、最大値は350人となっている。

「うち農家以外の出身者(男)」は、146 経営体から回答が得られ、平均値は8.6人、最大値は70人、同(女)は、108 経営体から回答が得られ、平均値は4.9人となっている。

「常勤パート(男)」については、139 経営体から回答が得られ、平均値は4.6人、最大値は103人となっている。「同(女)」については、163 経営体から回答が得られ、平均値は7.7人となっている。「アルバイト(男)」については、91 経営体から回答が得られ、平均値は1.8人。「同(女)」については、54 経営体から回答が得られ、平均値は2.1人となっている。「日本人研修生の受け入れ(男)」については、26 経営体から回答が得られ、平均値は0.2人となっている。「日本人研修生の受け入れ(女)」については、23 経営体から回答が得られ、数字の記載はない。「外国人技能実習生(男)」については、102 経営体から回答があり、平均値は4.4人、最大値は29人となっている。「同(女)」については、72 経営体から回答が得られ、平均値は6.3人、最大値は53人となっている。「障がい者(男)」については、47 経営体から回答が得られ、平均値は1.4人となっている。「同(女)」については、29 経営体から回答が得られ、平均値は0.6人となっている。

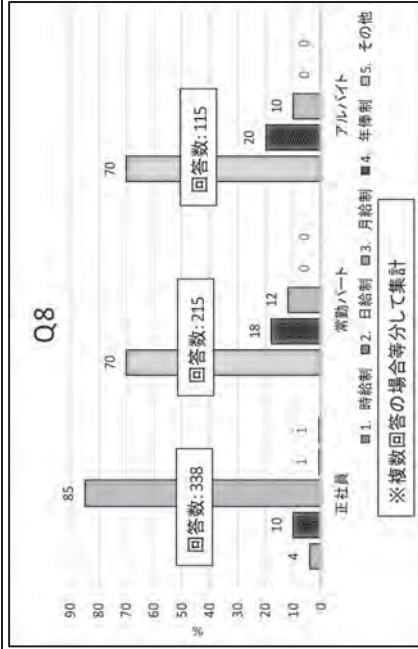
商系飼料の利用者は経営規模が大きいこと、法人化が進ん

		<p>でいることなどにより、常勤役員数が男女とも多くなっている。中には、常勤役員（男）だけで10人という大企業並みの経営体もある。法人化して「事業主家族」が役員（男）に就いている経営体は50%を超えており、「事業主家族」が女性役員に就いている経営体の割合は84%に達する。</p> <p>「正社員」の中には、農家以外からの就農者を雇用している経営体も多い。男性は、正社員272経営体のうち、146経営体が農家以外からの就農者を雇用しており、女性についても、正社員176経営体のうち、108経営体が農家以外からの就農者を雇用している。</p> <p>また、近年の特徴として、労働力不足を補う方策として外国人実習生の雇用も男女を通じて拡大している。外国人技能実習（男）の受入れが102経営体、同（女）が72経営体あり、平均男が4.4人、女が6.3人を雇用している。最大、男29人、女53人の雇用者を受け入れている。</p> <p>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。回収した410経営体のうち、男性が47経営体（11%）、女性が29経営体（7%）雇用している。</p>
<p>問7. 正社員、常勤パート、アルバイトはどの年齢層が多くなっていますか。一番多い年齢層に○を記入してください。（各区分1つだけ○を記入してください。）</p> <p>正社員（男）：正社員（女）：常勤パート（男）：常勤パート（女）：アルバイト（男）：アルバイト（女）</p> <p>1. 10代 2. 20代 3. 30代 4. 40代 5. 50代 6. 60歳以上</p>	<p>Q7</p> <p>※複数回答の場合等分して集計</p>	<p>問7. 正社員、常勤パート、アルバイトはどの年齢層が多くなっているか</p> <p>「正社員（男）」は、「40代」が33%、「30代」が29%、「50代」が18%の順位となった。「正社員（女）」は、「40代」が25%、「30代」が23%、「20代」が22%の順位となった。正社員は若い年齢層が高い結果となった。また、女性の正社員の年齢層の若さが目立つ結果となった。</p> <p>「常勤パート（男）」は、「60歳以上」が59%と高い割合になっており、「50歳代」も23%いる。「常勤パート（女）」は、「50歳代」、「60歳代以上」がともに32%、「40歳」が52%である。男女とも常勤パートは高齢者多い。特に男性は「60歳以上」が大きな割合を占めている。</p> <p>「アルバイト（男）」は、「60歳以上」が41%と高い割合となっている。「アルバイト（女）」は、「50代」が23%と多いが、「20代」が19%、「40代」が20%となった。アルバイトも男性は高齢者の占める割合が高い。女性は年齢層が多岐にわたっている。</p>

問8. 正社員、常勤パート、アルバイトの給与形態についてお選びください。該当するものに○を記入してください。(各区分1つだけ○を記入してください。)

正社員：常勤パート：アルバイト

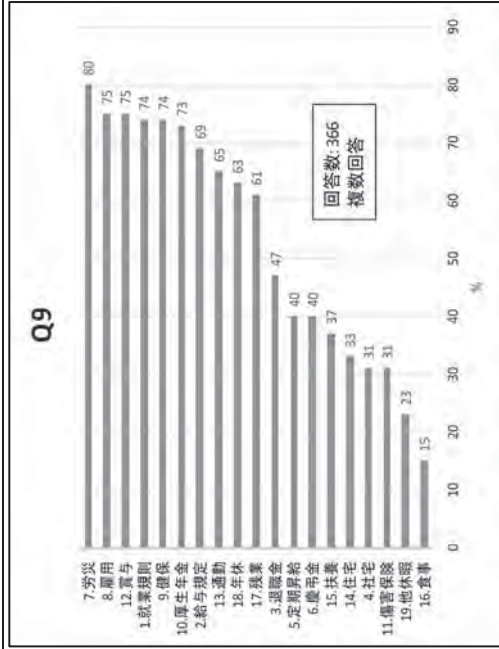
1. 時給制
2. 日給制
3. 月給制
4. 年俸制
5. その他



問8. 正社員、常勤パート、アルバイトの給与形態について
正社員は、338 経営体から回答があり、「月給制」が85%と多いが、「日給制」も10%、「時給制」が4%あり、必ずしも月給制ではない。
常勤パートは、215 経営体から回答があり、「時給制」が70%、「日給制」が18%、「月給制」が12%となった。
アルバイトは、115 経営体から回答があり、「時給制」が70%、「日給制」が20%、「月給制」が10%となった。常勤パートとアルバイトは時給制多い。

問9. 規則・制度の制定状況について、該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

1. 就業規則
2. 給与規定
3. 退職金制度
4. 社宅制度
5. 定期昇給制度
6. 慶弔金制度
7. 労災保険
8. 雇用保険
9. 健康保険
10. 厚生年金保険
11. 民間の傷害保険
12. 賞与(ボーナス)
13. 通勤手当
14. 住宅手当
15. 扶養(家族)手当
16. 食事手当
17. 残業代
18. 年次有給休暇
19. その他の休暇



問9. 規則・制度の制定状況について
366 経営体 (複数回答) から回答があり、**社会保険制度**については、「労災保険」は80%、「雇用保険」は75%が加入している。「健康保険」は74%、「厚生年金保険」は73%が、「民間の傷害保険」は31%が加入しており、社会保険には多くの経営体加入している。
就業規則などについては、「就業規則」は74%、「賞与」は75%、「給与規定」は69%、「年休」は63%、「退職金制度」は47%、「残業代」は61%、「定期昇給制度」は40%、「その他の休暇」は23%と、規則を制定したり、種々の制度を設けている。
各種手当については、「通勤手当」は65%、「慶弔金制度」は40%、「扶養手当」は37%、「社宅制度」は31%、「住宅手当」は33%、「食事手当」は15%と、制度を設けている。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、多くの経営体を取り組んでいる。

設問

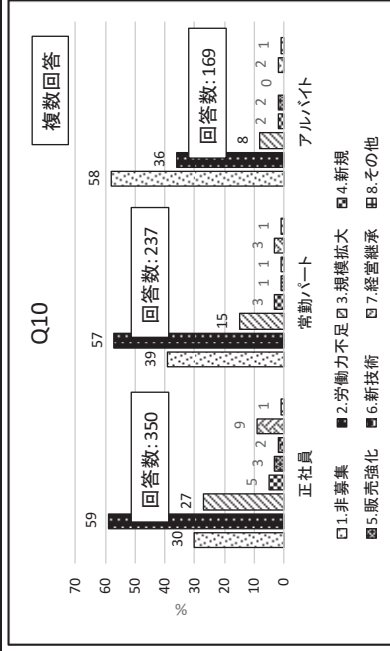
3. 従業員の募集・採用について

問10. 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は何ですか。(該当するものをそれぞれ3つまで選んで○を記入してください。)

理由：正社員：常勤パート：アルバイト

1. 募集していない
2. 現状での労働力不足
3. 経営規模の拡大
4. 新規部門の開始
5. 販売対策の強化
6. 新技術の導入
7. 将来の経営継承のため
8. その他（具体的に）

回答集計結果

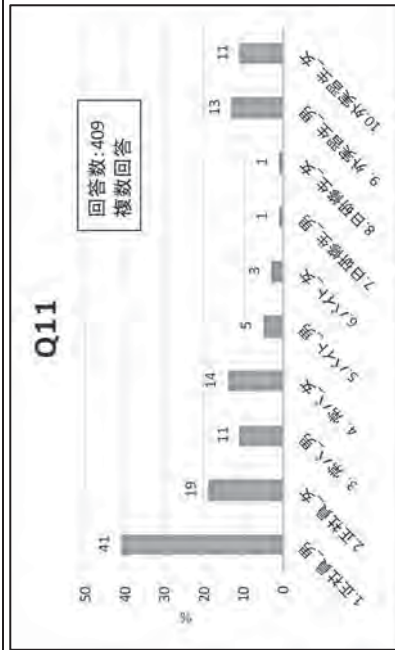


コメント

問10. 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は何か。
 正社員については、350経営体から回答(複数回答)があり、「労働力不足」が59%と圧倒的に多い。「非募集」は30%、「規模拡大」は27%となっている。「将来のための経営継承」が9%あり、経営者の交替に備えた動きは法人経営が多いことの特徴と言える。
 常勤パートについては、237経営体から回答があり、「労働力不足」が57%と圧倒的に多い。「非募集」も39%と比較的多い。
 アルバイトについては、169経営体から回答があり、「非募集」が58%と多い。次いで「労働力不足」が36%となった。
 正社員及び常勤パートに労働力不足による募集が多いことは、近年の生産現場での雇用労働力不足の実態を物語っている。非常勤パートやアルバイトの非募集は、不安定な雇用形態により募集しても応募がないことに起因している。

問1 1. 過去1年間で新たに雇用した人数は何人ですか。数字を記入してください。(いない場合は空欄のままか、0を記入してください。)

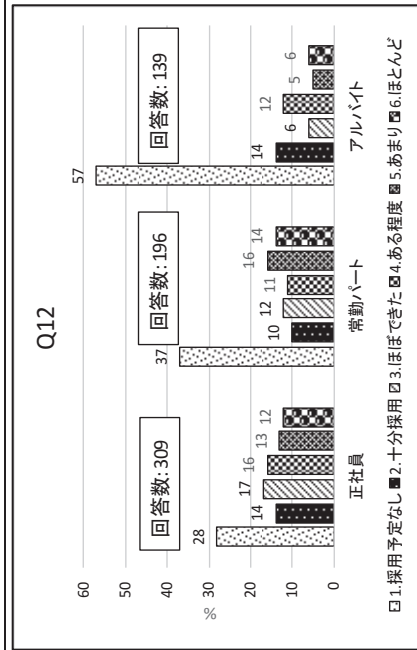
1. 正社員 (男) ()人
2. 正社員 (女) ()人
3. 常勤パート (男) ()人
4. 常勤パート (女) ()人
5. アルバイト (男) ()人
6. アルバイト (女) ()人
7. 日本人研修生 (男) ()人
8. 日本人研修生 (女) ()人
9. 外国人技能実習生 (男) ()人
10. 外国人技能実習生 (女) ()人



	1.正社員(男)	2.正社員(女)	3.常勤パート(男)	4.常勤パート(女)	5.7 (男)	6.7 (女)	7.日研修(男)	8.日研修(女)	9.外実習(男)	10.外実習(女)
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410
空欄	222	308	337	327	360	374	377	380	333	344
回答数	188	102	73	83	50	36	33	30	77	66
平均値	2.8	2.2	1.3	2.1	0.8	0.6	0.4	0.2	2.0	2.8
最大値	79	29	19	30	10	6	5	3	14	28
最小値	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
中央値	1	1	1	1	1	0	0	0	1	2

問1 2. 過去1年間で予定した人数(正社員、常勤パート、アルバイト)のうち、実際にどの程度採用できましたか。該当するものに○を記入してください。(各区分1つだけ○を記入してください。)

- 採用:正社員:常勤パート:アルバイト
1. 採用予定がなかった
 2. 十分採用できた
 3. ほぼできた
 4. ある程度できた
 5. あまり採用できなかつた
 6. ほとんど採用できなかつた



問1 1. 過去1年間で新たに雇用した人数は何人ですか。409経営体から回答(複数回答)があり、「正社員(男)」は41%、「同(女)」は19%、「常勤パート(男)」は11%、「同(女)」は14%となっている。「外国人実習生(男)」は13%、「同(女)」は11%と比較的多い。

正社員の雇用人数は、回答数188経営体のうち、男の平均が2.8人、最大値が79人、中央値は1人である。回答数102経営体のうち、女の平均が2.2人、最大値が29人、中央値が1人となっている。

常勤パートは、回答数73経営体のうち、男の平均が1.3人、最大値が19人、中央値は1人である。回答数83経営体のうち、女の平均が2.7人、最大値が30人、中央値が1人となっている。女性の雇用人数が男性を上回っている。

アルバイトは、回答数50経営体のうち、男の平均が0.8人、回答数36経営体のうち、女の平均は0.6人となっている。外国人技能実習生は、回答数77経営体のうち、男は平均2人、最大値が14人、回答数66経営体のうち、女は平均2.8人、最大値が28人となっている。外国人技能実習生の労働力は貴重な戦力となりつつあるようである。

問1 2. 過去1年間で予定した人数(正社員、常勤パート、アルバイト)のうち、実際にどの程度採用できましたか。

正社員は、309経営体から回答があり、「採用予定無し」が28%と多い。「十分採用」が14%、「ほぼできた」が17%、「ある程度できた」が16%で、計47%である。また、「あまり採用できなかつた」が13%、「ほとんど採用できなかつた」が12%と、計25%が採用が難しい状況となっている。

常勤パートは、196経営体から回答があり、「十分採用」が10%、「ほぼできた」が12%、「ある程度できた」が11%で、計33%である。また、「あまり採用できなかつた」が16%、「ほとんど採用できなかつた」が14%と、計30%が採用が難しい状況となっている。

アルバイトについては、139経営体から回答があり、「採用予定無し」が57%を占めている。「十分採用」が14%、「ほぼできた」が6%、「ある程度できた」が12%で、計32%である。また、「あまり採用できなかつた」が5%、「ほとんど採用できなかつた」が6%と、計11%が採用が難しい状況となっている。

状況となっている。
正社員の採用は半数の経営で採用できているようだが、25%程度の経営が採用が難しい状況である。常勤パートも採用予定なしを除けば採用が厳しい状況と言える。

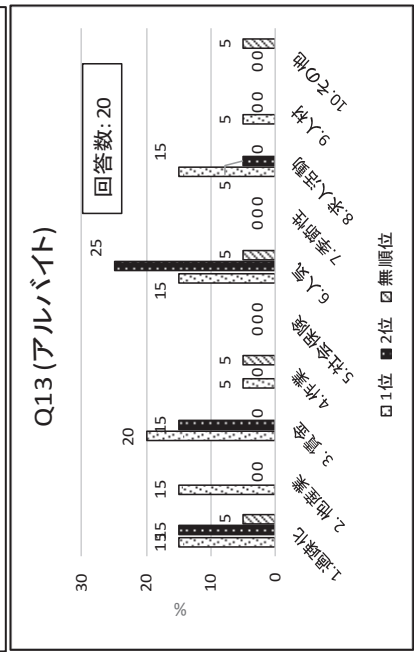
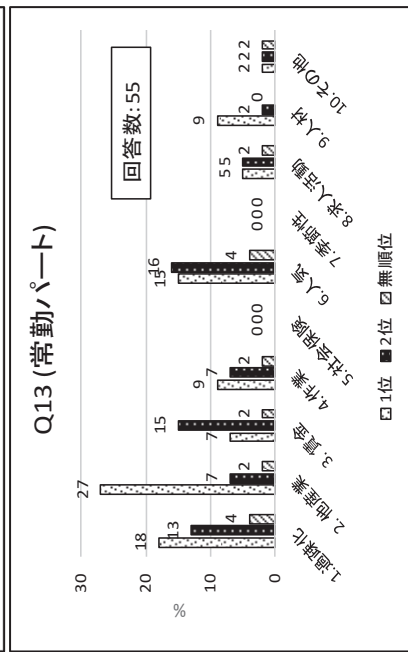
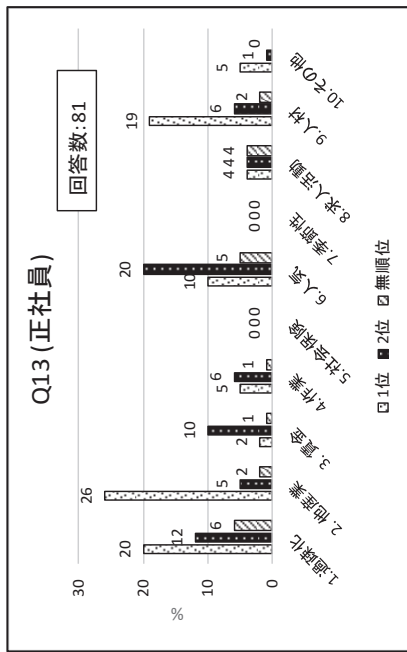
問13. 前問の間12で、十分採用できなかつた理由は何か。

正社員については、回答数81経営体のうち、第1位にあげたのは、「過疎化」が20%、「他産業への求人が増えている」が26%、「いい人材がいらない」が19%となった。また、第2位に上げて割合が高い理由は、「過疎化」が12%、「賃金が安い」が10%、「農業・畜産に人気がない」が20%となった。

常勤パートについては、回答数55経営体のうち、やはり第1位にあげたのは、「過疎化」が18%、「他産業への求人が増えている」が27%、「求人活動が十分でなかつたから」が5%、「人材がいらない」が9%となった。

アルバイトについては、回答数20経営体のうち、第1位にあげたのは、「過疎化」が15%、「他産業への求人が増えている」が15%、「賃金が安いから」が20%、「求人活動が十分でない」が15%、「人材がいらない」が5%となった。

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、いい人材がいらないなどにより、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おり、畜産経営の労働力確保の難しさを示す結果となった。



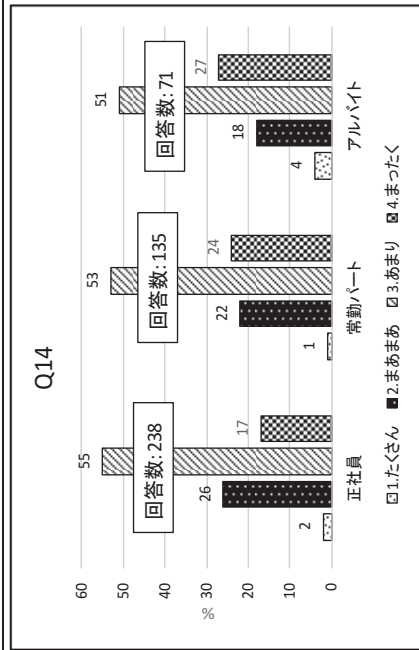
問13. 前問の間12で、それぞれの区分について「5. あまり採用できなかつた」、または「6. ほとんど採用出来なかつた」を選択した方に質問します。十分採用できなかつた理由は何ですか。(第1位に「1」、第2位に「2」を記入してください。)

- 理由：正社員：常勤パート：アルバイト
1. 過疎化などで地域に人がいないから
 2. 他産業の求人が増えているから
 3. 賃金が安いから
 4. 作業が大変だから
 5. 社会保険に加入していないから
 6. 農業・畜産に人気がないから
 7. 作業の季節性が大きいから
 8. 求人活動が十分でなかつたから
 9. いい人材がいなかつたから
 10. その他

問14. 募集に対して応募はどの程度ありましたか。該当するものに○を記入してください。(各区分1つだけ○を記入してください。)

応募状況：正社員：常勤パート：アルバイト

1. たくさんあった
2. まあまああった
3. あまりなかった
4. まったくなかった



問14. 募集に対して応募はどの程度ありましたか。正社員については、238 経営体から回答があり、「あまりなかった」が55%、「全くなかった」が17%と、計72%が応募が少ない状況であった。常勤パートについては、135 経営体から回答があり、「あまりなかった」が53%、「全くなかった」が24%と、計77%が応募が少ない状況であった。アルバイトについては、71 経営体から回答があり、「あまりなかった」が51%、「全くなかった」が27%と、計78%が応募が少ない状況であった。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。

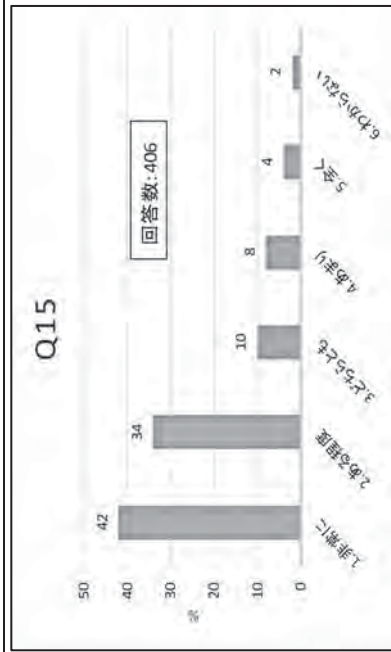
回答集計結果

設問

4. 今後の従業員の採用予定について

問15. 経営の上で、人手不足は深刻な問題と感じていますか。該当するものに○を記入してください。(1つだけに○を記入してください。)

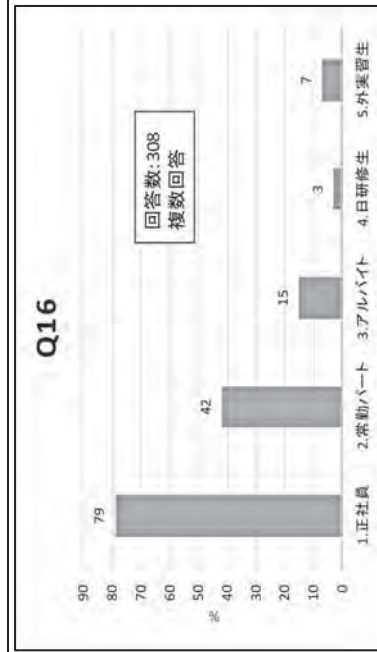
1. () 非常に感じている
2. () ある程度感じている
3. () どちらともいえない
4. () あまり感じていない
5. () 全く感じていない
6. () わからない



問15. 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406経営体のうち、「非常に感じている」が42%、「ある程度感じている」が34%と、計76%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。8割近い経営者が人手不足を深刻に捉えており、畜産経営の雇用の深刻さを物語る数字である。

問16. 前問の問15で「1.非常に感じている」、または「2.ある程度感じている」と回答した方にお聞きします。不足しているのはどのような人手ですか。(あてはまるものすべて○を記入してください。)

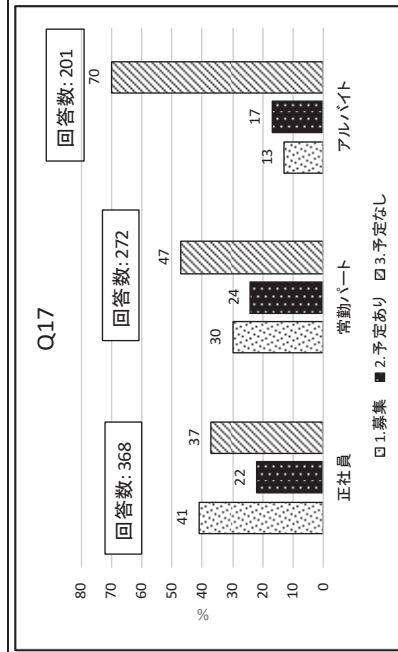
1. () 正社員
2. () 常勤パート
3. () アルバイト
4. () 日本人研修生
5. () 外国人技能実習生



問16. 前問の問15で「1.非常に感じている」、または「2.ある程度感じている」と回答した方にお聞きします。不足しているのはどのような人手ですか。回答数308経営体のうち、「正社員」が79%、「常勤パート」が42%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。

問17. 現在、従業員の募集をしていますか。該当するものに○を記入してください。(各区分1つだけ○を記入してください。)

- 募集状況: 正社員: 常勤パート: アルバイト
1. 募集している
 2. 今は募集していないが、予定あり
 3. 募集の予定なし



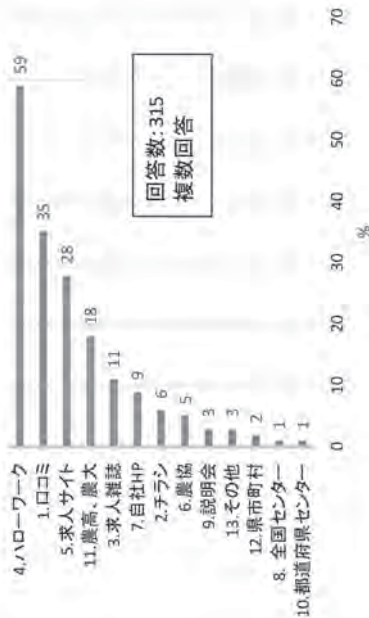
問17. 現在、従業員の募集をしていますか。正社員については、回答数368経営体のうち、「募集中」と「予定あり」を加えると、63%となり、正社員の労働力不足が伺える。一方、「募集の予定が無し」が常勤パートでは47%、アルバイトでは70%と、それぞれ第1位となっており、このことは、募集しても応募者が少ないことにも起因しているものと思われる。

問18. 正社員、常勤パート、アルバイトの募集方法について、該当する主なものを各区分2つまで○を記入してください。

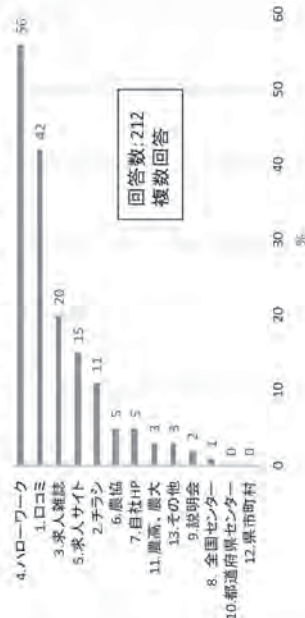
募集方法:正社員:常勤パート:アルバイト

1. 口コミ・知人の紹介
2. チラシ
3. 求人雑誌
4. ハローワーク
5. 一般の求人サイト (リクナビなど)
6. 農協
7. 自社のホームページ
8. 全国新規就農相談センターのホームページ
9. 農業就業説明会 (新・農業人フェアなど)
10. 都道府県の新規就農相談センター
11. 農業高校、農業大学校への依頼
12. 県や市町村の支援策
13. その他

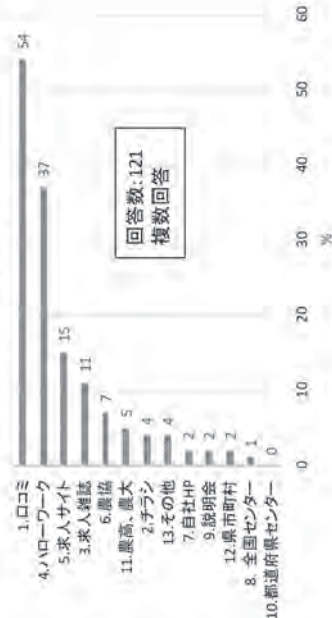
Q18 (正社員)



Q18 (常勤パート)



Q18 (アルバイト)



問18. 正社員、常勤パート、アルバイトの募集方法について
正社員の募集方法は、回答数(複数回答)212経営体数のうち、「ハローワーク」が圧倒的に多く59%となっている。次いで、「口コミ」が35%、「求人サイト」が28%の順位となっている。

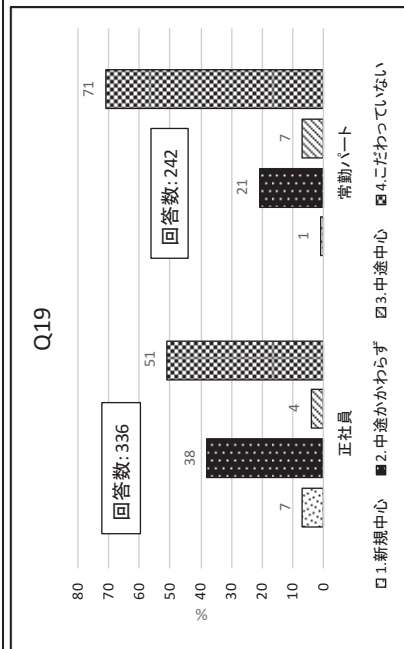
常勤パートの募集方法は、回答数(複数回答)212経営体数のうち、「ハローワーク」が圧倒的に多く56%となっている。「口コミ」が42%、「求人雑誌」が20%、「求人サイト」が15%、「チラシ」が11%の順位となっている。

アルバイトの募集方法は、回答数(複数回答)121経営体数のうち、「ハローワーク」が54%、「口コミ」が37%、「求人サイト」が15%の順位となっている。

いずれの募集とも「ハローワーク」が第一位となっているが、採用してできるだけ長く定着して欲しい意識があるのか、どのような人物かある程度情報が得られるよう、「口コミ」による募集方法をとっている経営体も多い。また、正社員は、優秀な人材を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18%と比較的多い。

問19. 正社員及び常勤パートの採用方針について、該当するものに○を記入してください。(各区分1つだけ○を記入してください。)

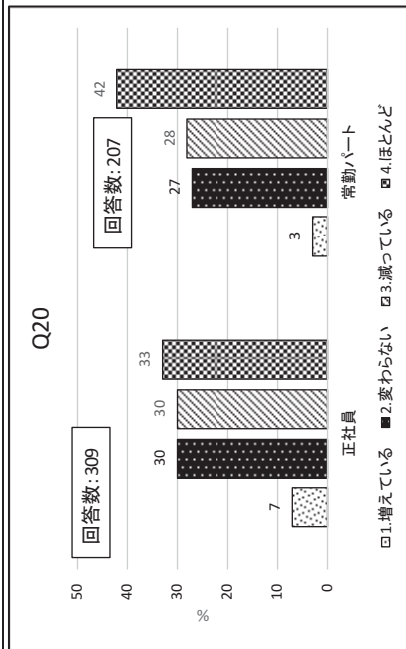
- 採用方針:正社員:常勤パート
 1. 新規学卒者を中心に採用する
 2. 新卒・中途にかかわらず採用する
 3. 中途採用者を中心に採用する
 4. こだわっていない



問19. 正社員及び常勤パートの採用方針について正社員については、回答数336経営体のうち、「こだわっていない」が51%と多いが、人物本位の採用を意識してか、「新卒・中途にかかわらず採用する」も38%と比較多い。やはり、正社員は長く働いてもらいたいので、新規学卒者の採用も7%を占めている。常勤パートについては、応募者の少ない事情もあるのか、回答数242経営体のうち、「こだわっていない」が71%を占めている。

問20. 最近の求職する人の数はいかがですか。該当するものに○を記入してください。(各区分1つだけ○を記入してください。)

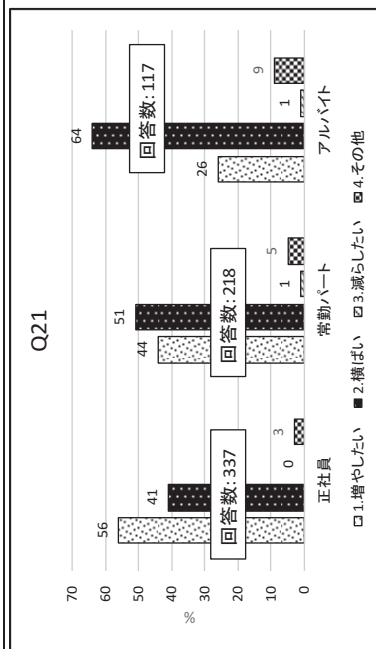
- 求職動向:正社員:常勤パート
 1. 増えている
 2. 変わらない
 3. 減っている
 4. ほとんど来ない



問20. 最近の求職する人の数はいかがですか。正社員については、回答数368経営体のうち、「変わらない」、「減っている」、「ほとんど来ない」がそれぞれ、30%、30%及び33%とほぼ同じ割合であり、畜産分野への求職人数が少ない事情がみとれる。常勤パートについても、回答数207経営体のうち、「減っている」が28%、「ほとんど来ない」が42%もあり、厳しい状況である。

問21. 今後5年間の従業員数の予定はいかがですか。該当するものに○を記入してください。増減のある方はどの程度増やす(減らす)のか数値を記入してください。(各区分1つだけ○を記入してください。)

- 今後の従業員数:正社員:常勤パート:アルバイト
 1. 増やしたい()人程度
 2. 離職者の補充だけで横ばい
 3. 減らしたい()人程度
 4. その他



問21. 今後5年間の従業員数の予定はいかがですか。正社員については、回答数337経営体のうち、56%が「増やしたい」としている。常勤パートは、回答数218経営体のうち、「横ばい」が51%と多く、次いで「増やしたい」が44%となっている。アルバイトについては、やはり、「横ばい」が64%と多く、次いで「増やしたい」が26%となっている。常勤パート及びアルバイトは、いずれも減らしたいと回答した経営体が1%あったが、正社員は0%であった。

従業員数の予定数について、正社員は、187経営体から回答があり、平均4.5人の増、最大100人の増、最小1人の増、中央値は2人の増であった。常勤パートは、92経営体から回答があり、平均4.1人の増、最大100人の増、最小1人の増、中央値は2人の増であった。アルバイトは、30経営体から回答があり、平均2.2人の増、最大20人の

増、最小1人の増、中央値は2人の増であった。殆どの雇用形態で「増やしたい」と回答しており、畜産現場の人手不足の実態が見える数字である。

Q21 従業員数の予定

	(正社員)			(常勤パート)			(アルバイト)		
	1.増	3.減	4.10	1.増	3.減	4.10	1.増	3.減	4.10
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410
空欄	223	410	318	407	380	409			
回答数	187	0	92	3	30	1			
平均値	4.5	-	4.1	2.0	2.2	1.0			
最大値	100	0	100	2	20	1			
最小値	1	0	1	2	1	1			
中央値	2	-	2	2	2	2			

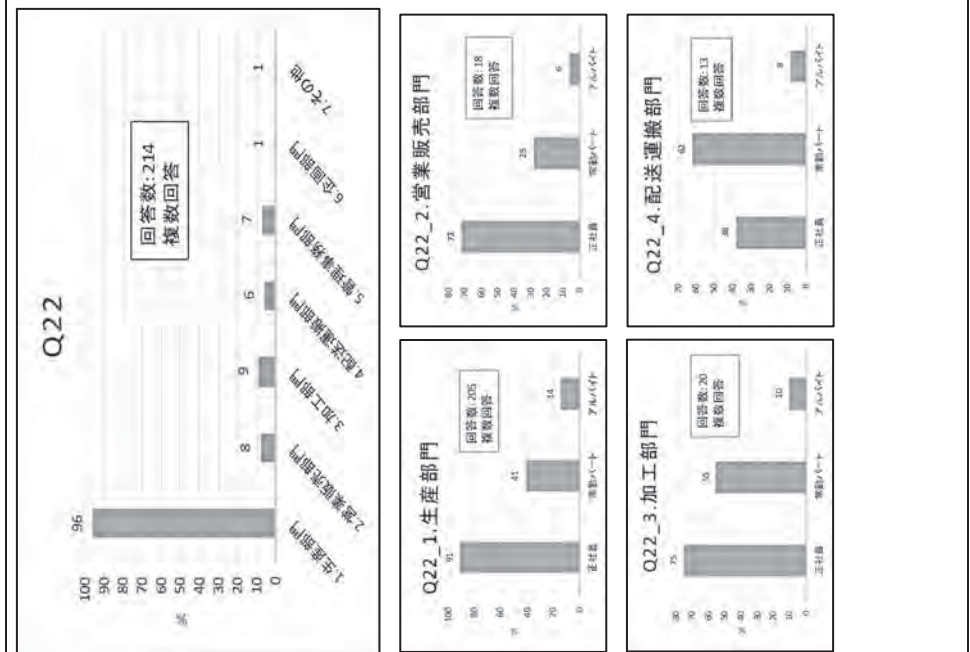
問22. 前問の間21で「1.従業員を増やしたい」と回答した方に伺います。増やしたい部門別に、採用見込み人数について

回答数214経営体(複数回答)のうち、96%が「生産部門」と回答しているが、「加工部門」が9%、「営業販売部門」が8%及び「配送運搬部門」が6%増やしたいとしており、6次化の進展を伺わせる数字である。

部門別採用見込みをみると、「生産部門」、「営業販売部門」、「加工部門」、「管理事務部門」及び「企画部門」では、正社員の採用を考えている割合が多かった。「配送運搬部門」は、常勤パートの採用をあげている経営体の割合が多かった。

部門別採用見込み人数についてみると、正社員については、187経営体から回答があり、平均4.2人、最大値が99人、中央値が2人、常勤パートについては、84経営体から回答があり、平均4.7人、最大値が99人、中央値が2人、アルバイトについては、29経営体から回答があり、平均5.6人、最大値が99人、中央値が2人となっている。

畜産現場では、生産部門の労働力が圧倒的に少ない実態が明らかになった。併せて、近年付加価値を高めた生産物の販売を志向する農家が増えてきており、流通・加工部門の人手も不足している実態も見えてきた。



問22. 前問の間21で「1.従業員を増やしたい」と回答した方に伺います。増やしたい部門別に、採用見込み人数を記入してください。

部門:正社員:常勤パート:アルバイト

1. 生産部門 ()人
2. 営業販売部門 ()人
3. 加工部門 ()人
4. 配送運搬部門 ()人
5. 管理事務部門 ()人
6. 企画部門 ()人
7. その他(部門、人数)



Q22 部門別採用見込み数

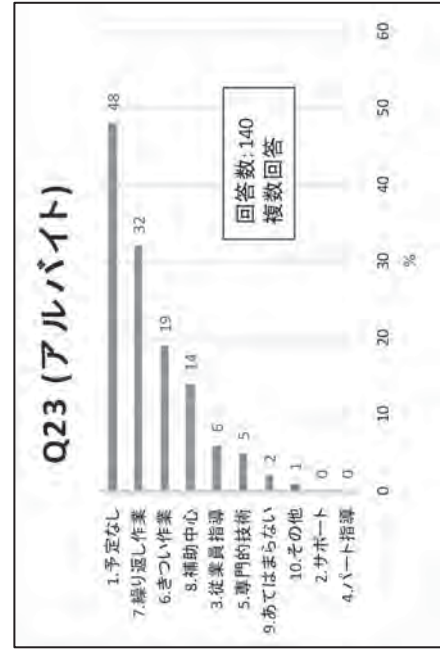
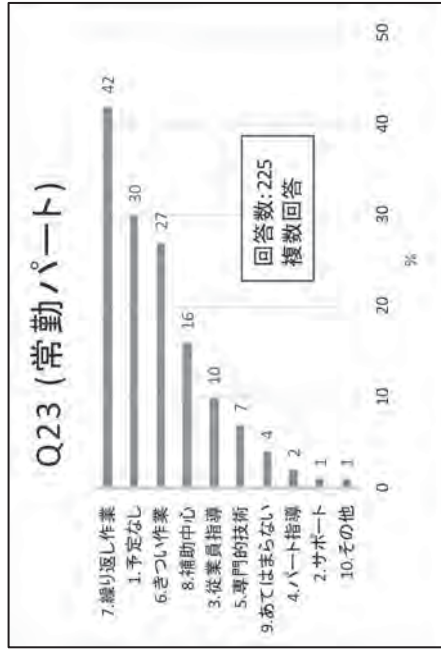
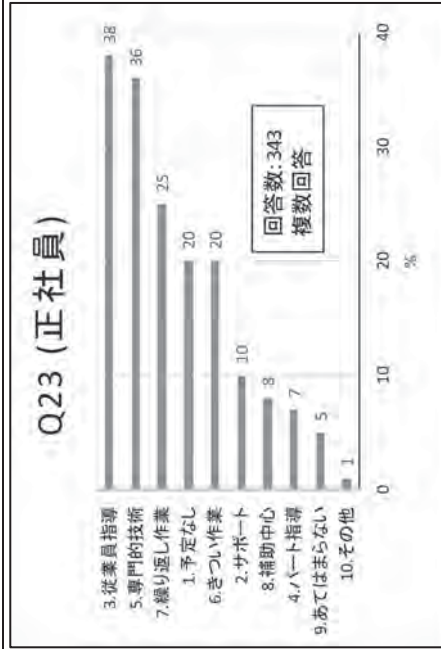
	1.生産部門			2.営業販売部門			3.加工部門			4.配送運搬部門		
	(正)	(常)	(ア)	(正)	(常)	(ア)	(正)	(常)	(ア)	(正)	(常)	(ア)
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410	410
空欄	223	326	381	397	405	409	395	399	408	405	402	409
回答数	187	84	29	13	5	1	15	11	2	5	8	1
平均値	4.2	4.7	5.6	1.8	1.4	2.0	6.5	3.9	2.0	1.8	1.8	2.0
最大値	99	99	99	3	2	2	30	10	2	5	5	2
最小値	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
中央値	2	2	2	1	1	2	2	2	5	2	1	1

	5.管理事務部門			6.企画部門			7.その他		
	(正)	(常)	(ア)	(正)	(常)	(ア)	(正)	(常)	(ア)
回収数	410	410	410	410	410	410	410	410	410
空欄	397	407	410	407	410	410	407	410	410
回答数	13	3	0	3	0	0	3	0	0
平均値	1.8	1.8	-	1.7	-	-	2.8	-	-
最大値	5	3	0	3	0	0	4.5	0	0
最小値	1	1	0	1	0	0	2	0	0
中央値	1	1.5	-	1	-	-	2	-	-

問23. 生産部門で求人した場合の想定する作業内容はどれですか。それぞれについて、あてはまるものすべてに○を記入してください。

作業内容:正社員:常勤パート:アルバイト

1. 求人する予定はない
2. 経営(管理)を含めた法人代表のサポート
3. 家畜の管理方針など、他の従業員を指導
4. 他の常勤パートの指導が中心
5. 専門的な技術、作業経験が必要な業務
6. 短期間で作業をほぼ覚えられるが、中にはきついと思われる作業がある業務
7. 短期間で作業をほぼ覚えられるが、繰り返しの多い作業
8. 正社員や他の常勤パートの補助を中心とした業務
9. 様々な作業がありどれもあてはまらない
10. その他



問23. 生産部門で求人した場合の想定する作業内容はどれですか。

正社員については、回答数(複数回答)343経営体のうち、「従業員指導」が38%、「専門的技術」が36%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。

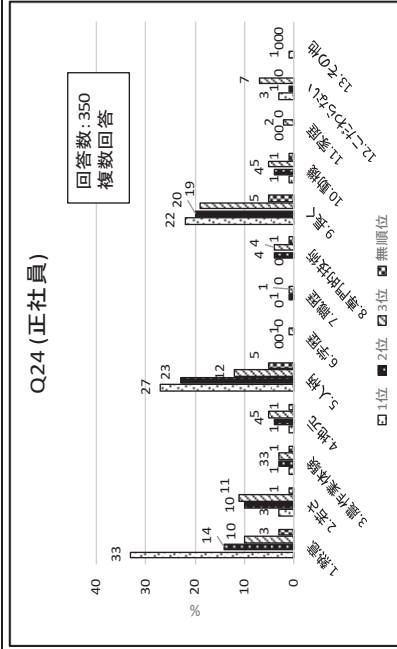
常勤パートについては、回答数(複数回答)225経営体のうち、「繰り返し作業」が42%、「求人する予定無し」が30%、「きつい作業」が27%であった。常勤パートには、簡単な作業を担わせる人材の確保を狙った求人になっている。

アルバイトについては、回答数(複数回答)140経営体のうち、「求人する予定無し」が48%、「繰り返し作業」が32%、「きつい作業」が19%、「補助作業」が14%の順位であった。アルバイトは不定期の採用であり、補助的で簡単な作業を担わせる役割になっている。

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。それぞれについて、該当するものに1～3位のランクをつけてください。(「1」、「2」、「3」の数字を記入してください。)

採用上重視する項目：正社員：常勤パート

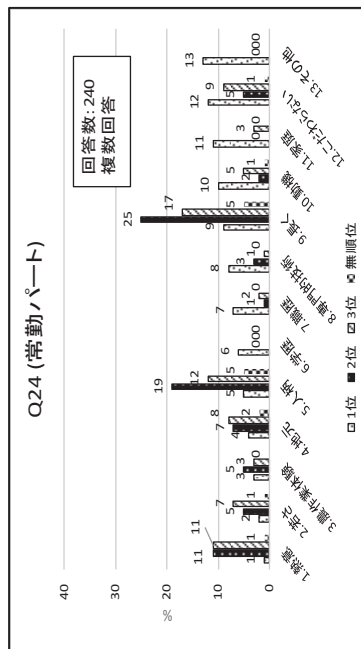
1. 畜産に対する熱意
2. 若さ
3. 農作業体験（研修含む）の有無
4. 地元出身
5. 人柄
6. 学歴
7. 職歴
8. 専門的技術の有無
9. 長く働いてくれそうな人
10. 応募動機（就農理由を含む）
11. 家庭などの背景
12. 特にこだわらない
13. その他（ランク、内容）



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。
正社員については、350 経営体からの回答（複数回答）のうち、第1位にランクされた項目をみると、「熱意」が33%、「人柄」が27%、「長く働いてくれそうな人」が22%となった。第2位にランクされた項目をみると、「熱意」が14%、「若さ」が10%、「人柄」が23%、「長く働いてくれそうな人」が20%となっている。

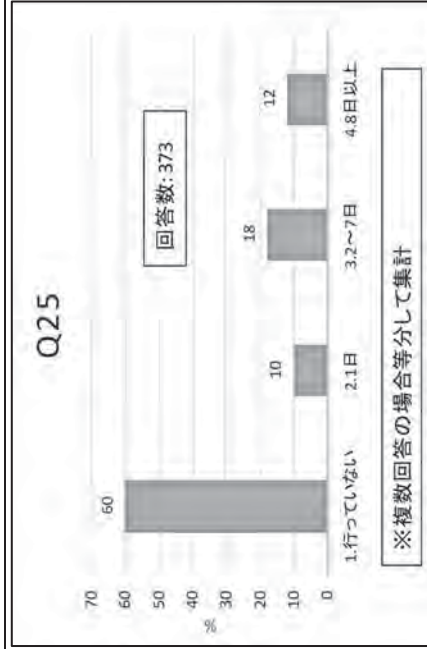
常勤パートについては、240 経営体からの回答（複数回答）のうち、第1位にランクされた項目をみると、「学歴」が5%、「職歴」が7%、「専門的技術」が8%、「動機」が10%、「家庭などの背景」が11%、「こだわらない」が12%、「およびその他」が13%となっている。第2位にランクされた項目をみると、「熱意」が11%、「人柄」が19%、「長く働いてほしい」が25%であった。

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25. 採用前にどれくらい期間の事前体験を行いますか。該当するものに○を記入してください。(1つだけ○を記入してください。)

1. () 行っていない
2. () 1日
3. () 2～7日
4. () 8日以上



問25. 採用前にどれくらい期間の事前体験を行いますか。
回答数373 経営体のうち、60%の経営体が「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。多くの経営体が事前体験を行っていない実態が明らかになった。

設問

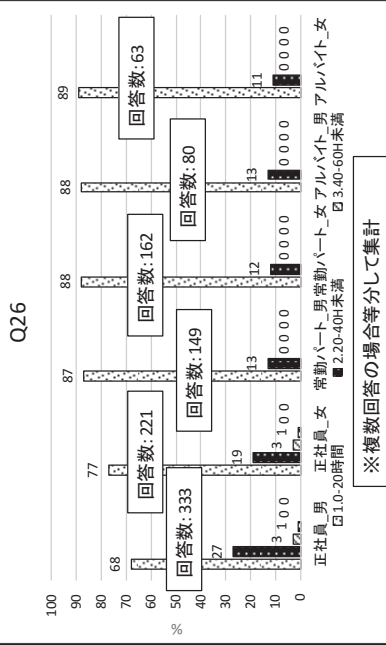
5. 2019年4月1日から順次施行される「働き方改革関連法」への対応について

問2 6. 現在、従業員の平均月残業時間はどの程度ですか。(各区分1つだけ○を記入してください。)

正社員(男)：正社員(女)：常勤パート(男)：常勤パート(女)：アルバイト(男)：アルバイト(女)

- 1. 0～20時間未満
- 2. 20～40時間未満
- 3. 40～60時間未満
- 4. 60～80時間未満
- 5. 80～100時間未満
- 6. 100時間以上

回答集計結果



※複数回答の場合等分して集計

コメント

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

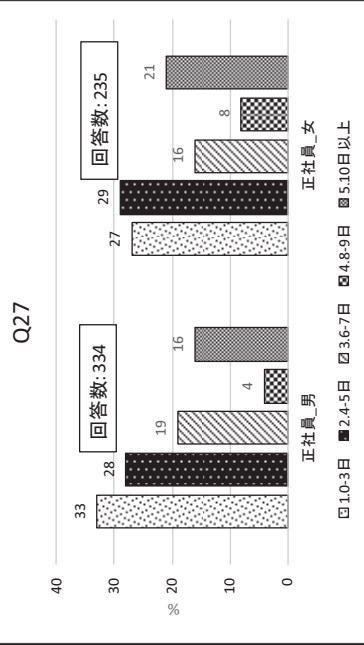
問2 6. 現在、従業員の平均月残業時間はどの程度ですか。

正社員、常勤パート、アルバイトともに、男女とも「0～20時間未満」が第一位であり、残業時間は少ない実態が明らかになった。正社員については、「20～40時間未満」については、他の雇用形態と比べて多いが、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。

問2 7. 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。(各区分1つだけ○を記入してください。)

正社員(男)：正社員(女)

- 1. 0～3日
- 2. 4～5日
- 3. 6～7日
- 4. 8～9日
- 5. 10日以上



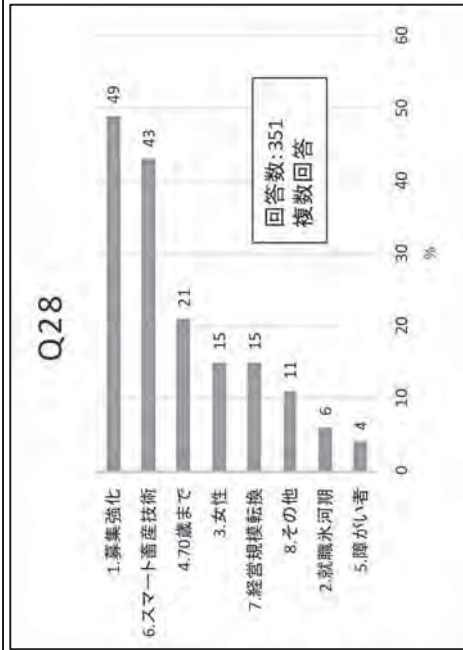
問2 7. 現在、正社員の年次有給休暇(夏休み含む)の取得状況はどの程度ですか。

正社員(男)については、回答数334経営体のうち、「0～3日」が33%、「4～5日」が28%、「6～7日」が19%であり、同(女)は、回答数235経営体のうち、「0～3日」が27%、「4～5日」が29%、「6～7日」が16%である。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」も男が16%、女が21%となっている。休暇を取得しやすい体制をとっている生産者もいる。

問28. 「働き方改革関連法」では、残業時間の上限を月45時間、年360時間を原則とし、年次有給休暇を5日以上義務付けることとなります。このことにより人手不足と経費増が懸念されますが、どのような対応を考えておられますか。該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

1. () 従業員募集活動の強化による雇用拡大
2. () 就職氷河期世代の雇用拡大
3. () 女性の雇用拡大
4. () 70歳までの雇用拡大
5. () 障がい者の雇用拡大
6. () 省力化に貢献するスマート畜産技術の導入
7. () 現在の従業員数に見合った経営規模へ転換
8. () その他

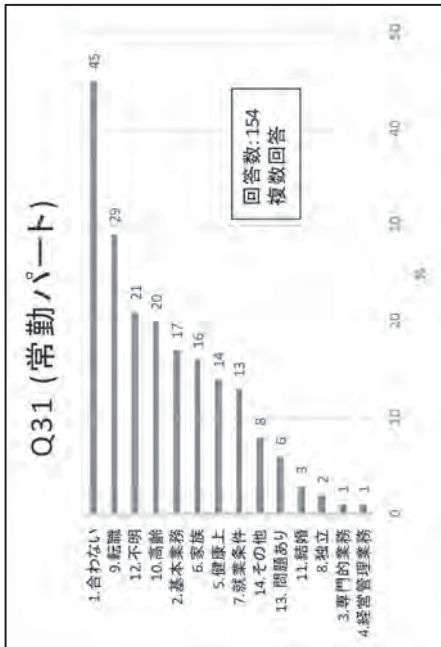
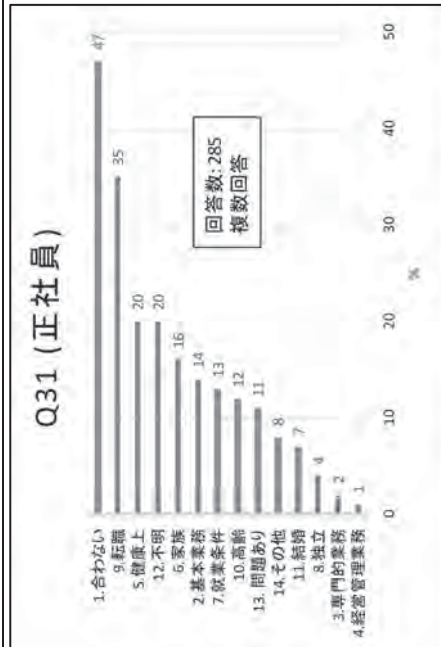
問28. 「働き方改革関連法」による人手不足と経費増が懸念されますが、対応策は、
 回答数(複数回答)351 経営体のうち、「募集活動の強化」が9%、「スマート畜産技術の導入」が43%、「70歳までの雇用拡大」が21%となっている。スマート畜産技術の導入による対応が多く、経営体が多く、近年のIoT、AI技術の進展とも符合しており、生産者の意識改革が図られている現状を示している。



<p style="text-align: center;">設問</p> <p>6. 従業員の離職・独立について</p> <p>問29. 採用から一定期間後に離職する割合はどの程度ですか。該当する期間の欄に数字をご記入してください。</p> <p>採用から経過した期間: 正社員: 常勤パート</p> <p>1. 3カ月未満()割</p> <p>2. 3カ月～1年未満()割</p> <p>3. 1～3年未満()割</p> <p>4. 3～5年未満()割</p> <p>5. 5年以上()割</p> <th data-bbox="97 763 592 1440"> <p style="text-align: center;">回答集計結果</p> <p style="text-align: center;">Q29</p> <table border="1"> <caption>Q29 回答集計結果</caption> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>正社員 (%)</th> <th>常勤パート (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 3カ月未満</td> <td>31</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>2. 3カ月～1年未満</td> <td>36</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>3. 1～3年未満</td> <td>41</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>4. 3～5年未満</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>5. 5年以上</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> <th data-bbox="97 114 592 763"> <p style="text-align: center;">コメント</p> <p>問29. 採用から一定期間後に離職する割合はどの程度ですか。</p> <p>正社員については、回答数264経営体のうち、「1～3年未満」が46%と一番多いが、全体としては採用後の離職するまでの経過期間は様々である。一方、常勤パートの場合、回答数150経営体のうち、「3カ月未満」が41%と一番多い。いずれも、全体としては、採用後の離職までの経過期間は様々である。</p> </th></th>	<p style="text-align: center;">回答集計結果</p> <p style="text-align: center;">Q29</p> <table border="1"> <caption>Q29 回答集計結果</caption> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>正社員 (%)</th> <th>常勤パート (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 3カ月未満</td> <td>31</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>2. 3カ月～1年未満</td> <td>36</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>3. 1～3年未満</td> <td>41</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>4. 3～5年未満</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>5. 5年以上</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> </tbody> </table> <th data-bbox="97 114 592 763"> <p style="text-align: center;">コメント</p> <p>問29. 採用から一定期間後に離職する割合はどの程度ですか。</p> <p>正社員については、回答数264経営体のうち、「1～3年未満」が46%と一番多いが、全体としては採用後の離職するまでの経過期間は様々である。一方、常勤パートの場合、回答数150経営体のうち、「3カ月未満」が41%と一番多い。いずれも、全体としては、採用後の離職までの経過期間は様々である。</p> </th>	期間	正社員 (%)	常勤パート (%)	1. 3カ月未満	31	39	2. 3カ月～1年未満	36	32	3. 1～3年未満	41	27	4. 3～5年未満	30	35	5. 5年以上	30	35	<p style="text-align: center;">コメント</p> <p>問29. 採用から一定期間後に離職する割合はどの程度ですか。</p> <p>正社員については、回答数264経営体のうち、「1～3年未満」が46%と一番多いが、全体としては採用後の離職するまでの経過期間は様々である。一方、常勤パートの場合、回答数150経営体のうち、「3カ月未満」が41%と一番多い。いずれも、全体としては、採用後の離職までの経過期間は様々である。</p>				
期間	正社員 (%)	常勤パート (%)																						
1. 3カ月未満	31	39																						
2. 3カ月～1年未満	36	32																						
3. 1～3年未満	41	27																						
4. 3～5年未満	30	35																						
5. 5年以上	30	35																						
<p>問30. 離職した従業員の募集方法はどのようなものが多かったですか。該当する理由について2つまで○を記入してください。</p> <p>1. () 口コミ・知人の紹介</p> <p>2. () チラシ</p> <p>3. () 求人雑誌</p> <p>4. () ハローワーク</p> <p>5. () 一般の求人サイト (リクナビなど)</p> <p>6. () 農協</p> <p>7. () 自社のホームページ</p> <p>8. () 全国新規就農相談センターのホームページ</p> <p>9. () 農業就業説明会 (新・農業人フェアなど)</p> <p>10. () 都道府県の新規就農相談センター</p> <p>11. () 農業高校、農業大学校への依頼</p> <p>12. () 県や市町村の支援策</p> <p>13. () その他</p>	<p style="text-align: center;">Q30</p> <table border="1"> <caption>Q30 回答集計結果</caption> <thead> <tr> <th>理由</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4. ハローワーク</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>1. 口コミ</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>5. 求人サイト</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>3. 求人雑誌</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>2. チラシ</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>11. 農高、農大</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7. 自社HP</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>6. 農協</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>13. その他</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>12. 県市町村</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	理由	割合 (%)	4. ハローワーク	60	1. 口コミ	32	5. 求人サイト	19	3. 求人雑誌	17	2. チラシ	8	11. 農高、農大	6	7. 自社HP	4	6. 農協	3	13. その他	2	12. 県市町村	1	<p>問30. 離職した従業員の募集方法はどのようなものが多かったですか。該当する理由について</p> <p>回答数313経営体のうち、「ハローワーク」が60%と一番多く、「口コミ」が32%、「求人サイト」が19%の順位となっている。</p>
理由	割合 (%)																							
4. ハローワーク	60																							
1. 口コミ	32																							
5. 求人サイト	19																							
3. 求人雑誌	17																							
2. チラシ	8																							
11. 農高、農大	6																							
7. 自社HP	4																							
6. 農協	3																							
13. その他	2																							
12. 県市町村	1																							

問3 1. 従業員の離職理由として該当するものはどれですか。それぞれ主なものを3つまで○を記入してください。

- 離職理由：正社員：常勤パート
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. 独立して就農
 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3 1. 従業員の離職理由として該当するものはどれですか。

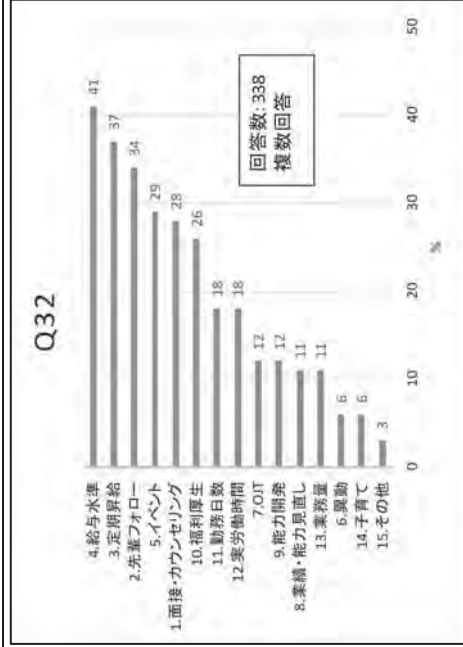
正社員については、回答数（複数回答）285 経営体のうち、「仕事内容が合わない」が 47%、「別の仕事に転職」が 35%、「健康上が及び不明」が 20%と上位になっている。

常勤パートについては、回答数（複数回答）154 経営体のうち、「仕事内容が合わない」が 45%、「別の仕事に転職」が 29%、「不明」が 21%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」及び「別の仕事に転職」が上位にきている。ただ、「不明」も 20%以上と多くなっており、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。

問3 2. 従業員の定着のために実施していることについて、該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

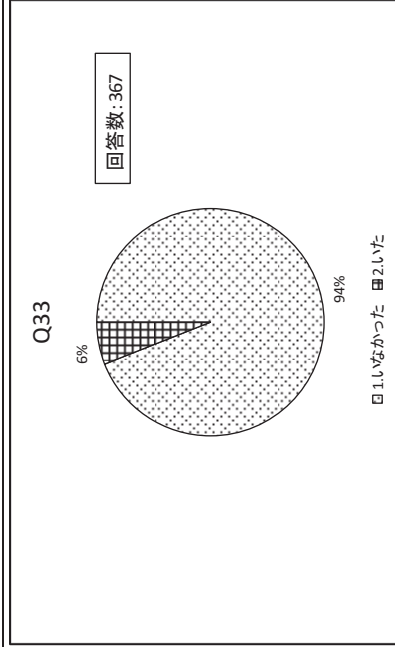
1. () 面接・カウンセリングの実施
2. () 先輩職員によるフォロー
3. () 定期昇給
4. () 給与水準の引き上げ
5. () 懇親イベントの開催
6. () 希望する部門への異動
7. () OJT (従業員の職場内教育) の徹底
8. () 業績・能力の見直し
9. () 能力開発の支援 (社外研修など)
10. () 福利厚生 の 拡 充
11. () 勤務日数の削減
12. () 実労働時間の削減
13. () 業務量の削減
14. () 子育て・介護支援
15. () その他



問3 2. 従業員の定着のために実施していることについて
 回答数 (複数回答) 338 経営体のうち、「給与水準の引き上げ」が41%、「定期昇給」が37%、「先輩のフォロー」が34%、「イベント開催」が29%、「面接・カウンセリングの実施」が28%及び「福利厚生」が26%と、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」なども上位になっており、従業員間の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。

問3 3. 過去5年間で被雇用者の方が独立して就農しましたか。該当するもののいずれかに○を記入してください。併せて該当者がいた場合は人数も記入してください。

1. () いなかった
2. () いた()人



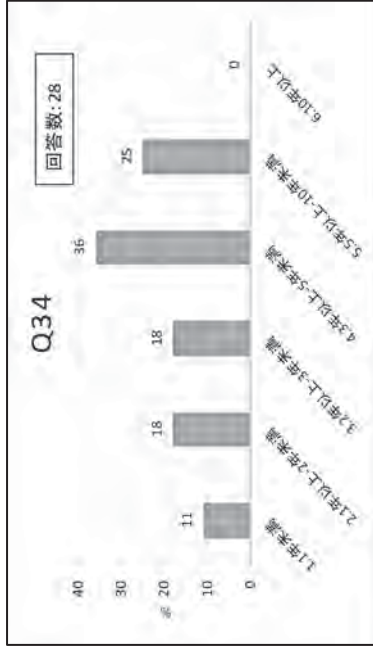
問3 3. 過去5年間で被雇用者の方が独立して就農しましたか。
 回答数 367 経営体のうち、94%が「被雇用者の方が独立して就農していない」と回答している。「就農した」のはわずか6%である。離職した場合、他の職種につくことが多い実態を示す結果となった。

問34. 独立して就農した方の雇用期間は何年程度でしたか。あてはまるものすべてに○を記入して、それぞれに人数を記入してください。

1. () 1年未満 () 人
2. () 1年以上～2年未満 () 人
3. () 2年以上～3年未満 () 人
4. () 3年以上～5年未満 () 人
5. () 5年以上～10年未満 () 人
6. () 10年以上 () 人

問34. 独立して就農した方の雇用期間は何年程度でしたか。

回答数は28経営体と少ない。独立して就農した者は少ないことが判明したが、「3年以上～5年未満」が36%と一番多かった。ただ、「3年未満」が47%に達しており、経営や畜産技術を習得して、独立したいと意気込んで就農した人は、短期間で技術を磨いて就農していると考えられる。



設問

7. 社員について

35. 正社員選考方法について、該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

- 1. () 書類選考 (履歴書選考を含む)
- 2. () 一般常識の筆記試験
- 3. () 専門分野の筆記試験
- 4. () 適正テスト
- 5. () 作文・論文
- 6. () 個人面接
- 7. () 集団面接
- 8. () グループワーク (共同作業)
- 9. () 農作業実技
- 10. () 試用期間として様子を見る
- 11. () アルバイトとして様子を見る
- 12. () 研修生から
- 13. () その他

問36. 正社員採用までの問い合わせ、書類選考、面接人数について、該当するものに○を記入してください。(1つだけ○を記入してください。)

(1) 問い合わせのあった人数

- 1. () 0～5 人
- 2. () 6～10 人
- 3. () 11 人以上

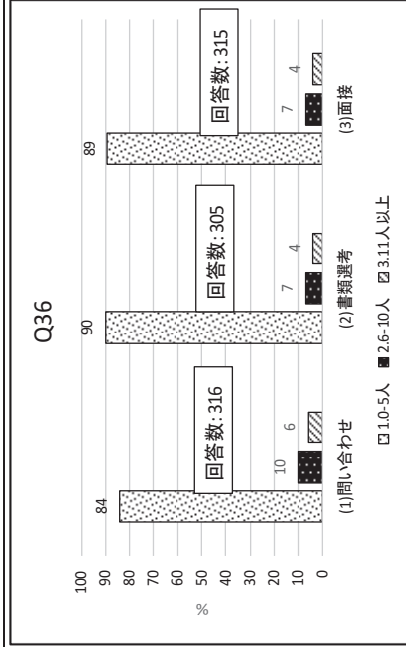
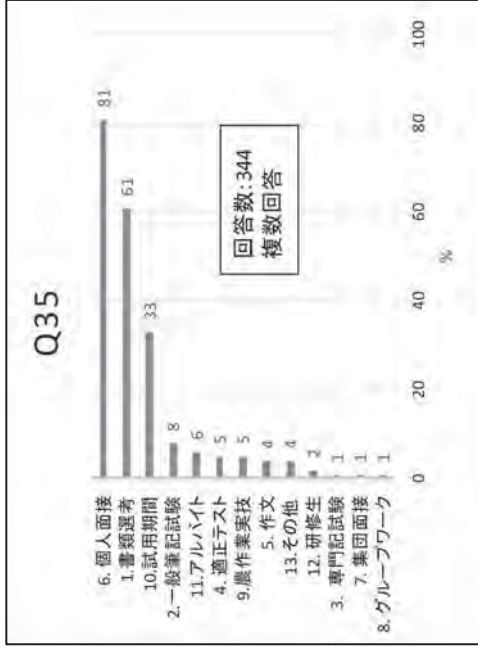
(2) 書類選考をした人数

- 1. () 0～5 人
- 2. () 6～10 人
- 3. () 11 人以上

(3) 面接をした人数

- 1. () 0～5 人
- 2. () 6～10 人
- 3. () 11 人以上

回答集計結果



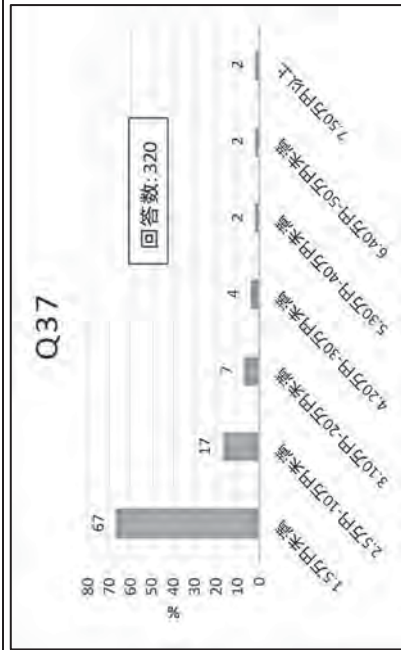
コメント

問35. 正社員選考方法について回答数(複数回答)344 経営体のうち、「個人面接」が81%、「書類選考」が61%、「試用期間として様子を見る」が33%の順位となった。経営者は、人物評価は面接を通じてみることを重要視している表れである。

問36. 正社員採用までの問い合わせ、書類選考、面接人数について問い合わせのあった人数は、回答数316 経営体のうち、「0～5人」が84%と一番多い。書類選考をした人数は、回答数305 経営体のうち、「0～5人」が90%と一番多い。面接をした人数は、回答数315 経営体のうち、「0～5人」が89%と一番多い。いずれの場合も、5人以内での採用に至っている実態が明らかになった。

問37. 正社員一人当たりの採用までの費用について、該当するものに○を記入してください。(1つだけ○を記入してください。)

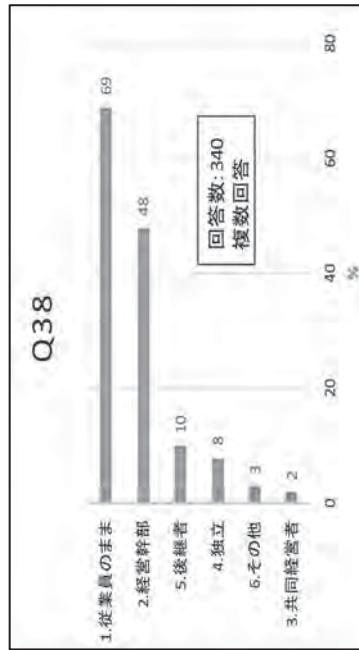
1. () 5万円未満
2. () 5万円以上～10万円未満
3. () 10万円以上～20万円未満
4. () 20万円以上～30万円未満
5. () 30万円以上～40万円未満
6. () 40万円以上～50万円未満
7. () 50万円以上



問37. 正社員一人当たりの採用までの費用について、回答数320。経営体のうち、5万円未満が67%と一番多い。次いで、「5万円～10万円未満」が17%となっており、採用までの費用は、「10万円未満」が84%となっており、経費は抑え気味で採用活動がなされている。

問38. 正社員の将来について、該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

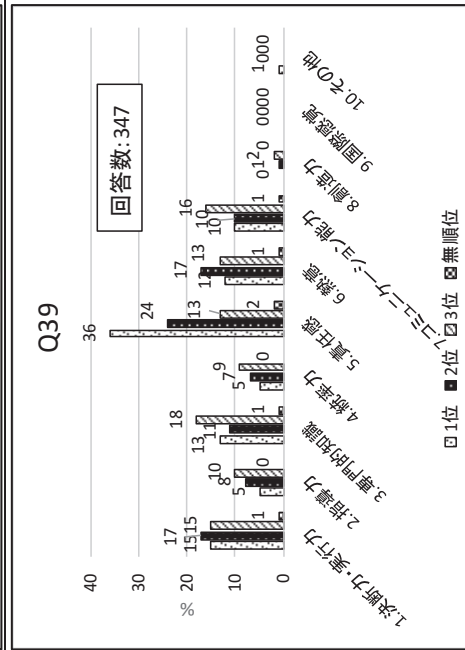
1. () 従業員のまま
2. () 経営幹部にしたい
3. () 共同経営者になりたい
4. () 畜産経営者として独立させたい
5. () 自分の経営の後継者になりたい
6. () その他



問38. 正社員の将来について、回答数(複数回答)340。経営体のうち、「従業員のまま」が69%と一番多い。次いで、「経営幹部」が48%を占めている。「後継者にしたい」が10%、「独立させたい」が8%と続く。正社員については、従業員のままが多いが、経営幹部、後継者、或いは独立させたいとする回答も多くあり、将来は経営者として期待する経営体も多い。

問39. 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、該当するものに1～3位の数字を記入してください。(「1」、「2」、「3」の数字を記入してください。)

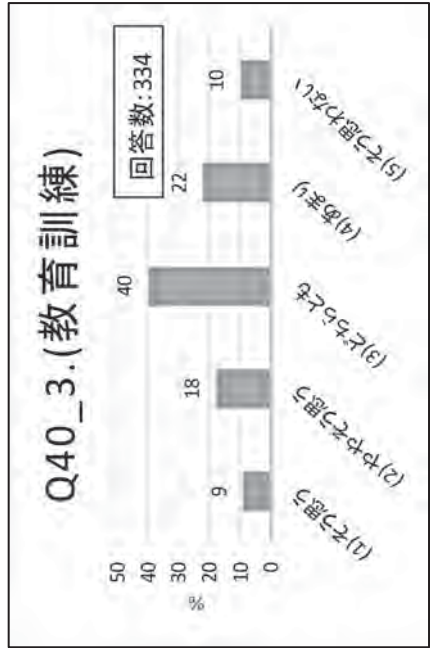
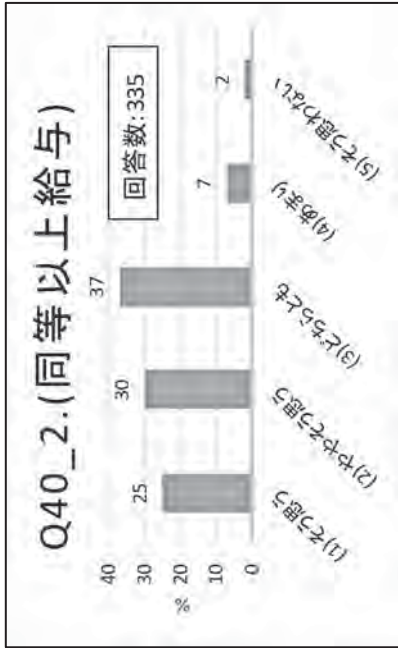
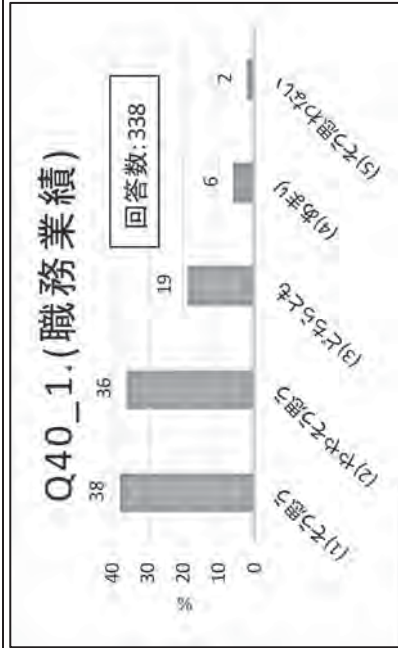
- ランク
1. 決断力・実行力
 2. 指導力
 3. 専門的知識・技能
 4. 統率力
 5. 責任感
 6. 熱意・意欲
 7. コミュニケーション能力
 8. 創造力・企画力
 9. 国際感覚・グローバルな視野
 10. その他



問39. 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」、「3. 専門的知識・技能」、「5. 責任感」、「6. 熱意・意欲」などを期待する割合が高く、その中でも、回答数347。経営体のうち、「責任感」を第一位に上げた割合が36%と最も高い。中核となる人材であり、与えられた仕事を責任をもってやり遂げるということとは一番必要なことであり、当然の結果であると思われる。

問40. 正社員への対応について、該当するものに○を記入してください。(各項目1つだけ○を記入してください。)

- (1) そう思う
 - (2) ややそう思う
 - (3) どちらともいえない
 - (4) あまりそう思わない
 - (5) そう思わない
 - (6) そう思わない
1. 給与は個人の職務業績によって決めている
 2. 同業他社で同じ職務内容の人と比べて同等以上の給与を支払っている
 3. 同業他社に比べて、教育訓練に多くのコストをかけている
 4. 中途退職者が出た場合は面接等を通じて退職理由を的確につかんでいる
 5. 全員がより良い仕事をしようとする意欲を持っている
 6. 全員に経営全体としての一体感がある



問40. 正社員への対応について
(職務業績)

回答数 338 経営体のうち、「そう思う」が 38%、「ややそう思う」が 36%であり、計 74%となり、給与は職務業績によって決めることは重要と経営者は考えている。

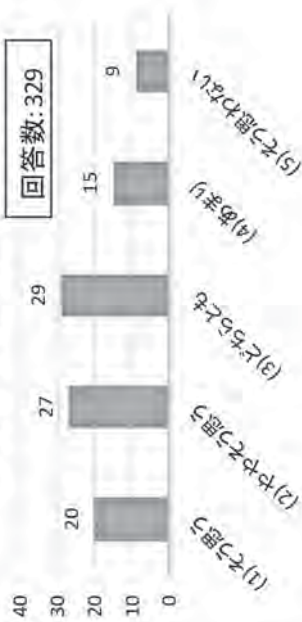
(同等以上の給与)

回答数 335 経営体のうち、「そう思う」が 25%、「ややそう思う」が 30%、「どちらともいえない」が 37%となっている。引き抜きなどの事態が生じないように、経営者は同業他社と比べ、同等以上を意識して給与を支払っている実態を示す結果になった。

(教育訓練)

回答数 334 経営体のうち、「どちらともいえない」が 40%と一番割合が多い。次いで、「あまりそう思わない」が 22%である。教育訓練は、他業種と比べそれほど多くのコストをかけていない実態を示す結果となった。

Q40_4.(退職理由)



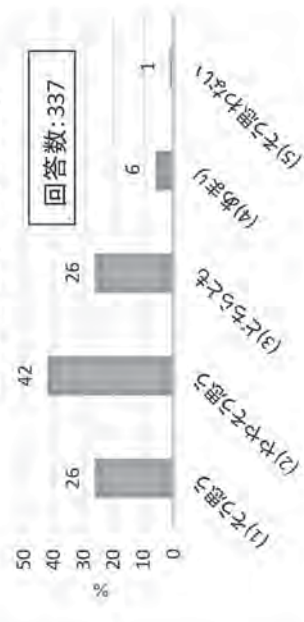
(退職理由)
 回答数 329 経営体のうち、「どちらともいえない」が29%と一番割合が多い。次いで、「ややそう思う」が27%、そう思うが20%の順位となった。退職理由については、概ね面接等を通じて的確につかんでいるようである。

Q40_5.(意欲)



(意欲)
 回答数 337 経営体のうち、「ややそう思う」が47%、「そう思う」が28%の順位であり、経営者は、正社員に良い仕事を求める意欲を持ってもらおうという認識がある。

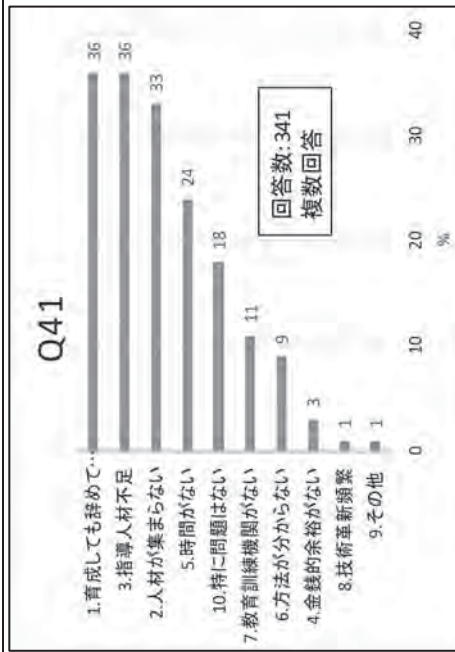
Q40_6.(一体感)



(一体感)
 回答数 337 経営体のうち、「ややそう思う」が42%、「どちらともいえない」及び「そう思う」が26%の順位であり、経営者は、正社員が経営全体として一体感をもって従事することが大切であると認識できている。

問 4 1. 正社員人材育成・能力開発についての問題について、該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

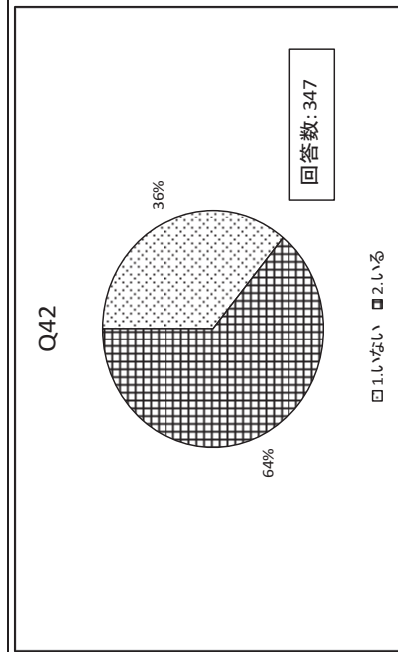
1. ()人材を育成しても辞めてしまう
2. ()鍛えがよいのある人材が集まらない
3. ()指導する人材が不足している
4. ()育成を行うための金銭的余裕がない
5. ()人材育成を行う時間がない
6. ()人材育成の方法が分からない
7. ()適切な教育訓練機関がない
8. ()技術革新や業務変更が頻繁なため人材育成が無駄になる
9. ()その他
10. ()特に問題はない



問 4 1. 正社員人材育成・能力開発についての問題について
 回答数 (複数回答) 341 経営体のうち、「指導する人材が不足している」及び「人材を育成しても辞めてしまう」が 36%、「鍛えがよいのある人材が集まらない」が 33%の順位となった。
 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。労働力不足で、人材育成の時間不足も大きな課題である。

問 4 2. 過去 5 年間に退職した正社員について、該当するものいずれかに○を記入してください。

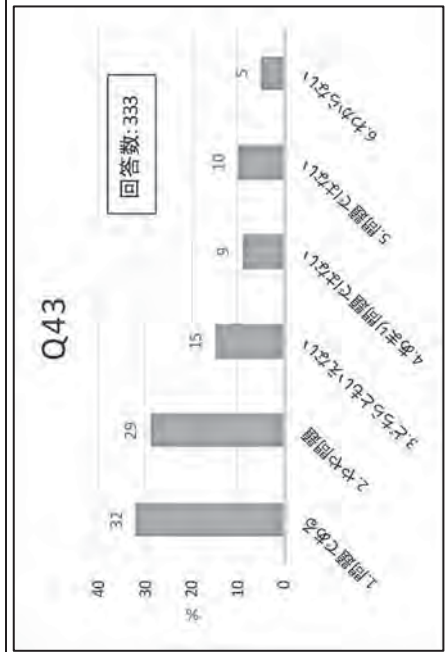
1. ()退職した正社員はいない
2. ()退職した正社員がいる



問 4 2. 過去 5 年間に退職した正社員について
 回答数 347 経営体のうち、正社員のうち 64%が「退職した正社員がいる」と回答している。畜産生産現場では、なかなか定着は難しく、人の出入りが激しい実態を示す結果となった。

問 4 3. 正社員の退職があなたの経営に与える影響は問題となっておりますか？該当するものに○を記入してください。(1つだけ○を記入してください。)

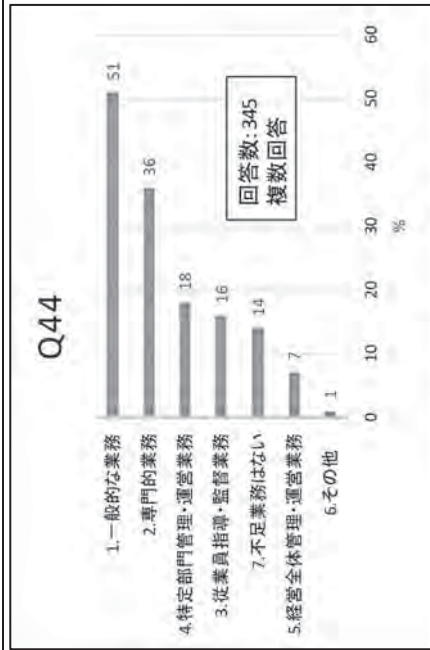
1. ()問題である
2. ()やや問題である
3. ()どちらともいえない
4. ()あまり問題ではない
5. ()問題ではない
6. ()わからない



問 4 3. 正社員の退職があなたの経営に与える影響は問題となっておりますか。
 回答数 333 経営体のうち、「問題である」が 32%、「やや問題」が 29%と両者を足すと 61%となり、正社員の退職は経営に大きな影響を与えている。

問4.4. どのような「業務」で正社員が不足していますか？該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

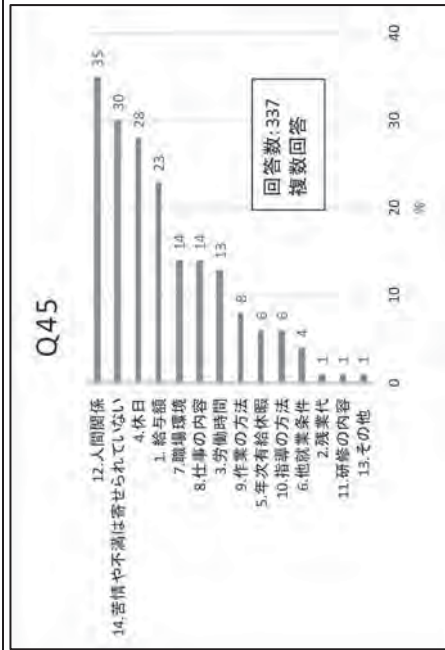
1. () 一般的な業務
2. () 専門的知識・技術を要する業務
3. () 従業員を指導・監督する業務
4. () 特定の部門を管理・運営する業務
5. () 経営全体を管理・運営する業務
6. () その他
7. () 特に不足している業務はない



問4.4. どのような「業務」で正社員が不足していますか。
 回答数 (複数回答) 345 経営体のうち、「一般的な業務」が51%、「専門的業務」が36%、「特定の部門を管理・運営する業務」が18%、「従業員を指導・監督する業務」が16%の順位となっている。正社員の中でも農場運営の中核を担う「専門的業務」、「特定の部門を管理・運営する業務」及び「従業員を指導・監督する業務」などの不足は、農場運営に深刻な影響を与えることが懸念される。

問4.5. 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？該当するものに○を記入してください。(複数回答可)

1. () 給与額
2. () 残業代
3. () 労働時間
4. () 休日
5. () 年次有給休暇
6. () その他の就業条件
7. () 職場環境
8. () 仕事の内容
9. () 作業の方法
10. () 指導の方法
11. () 研修の内容
12. () 人間関係
13. () その他
14. () 特に苦情や不満は寄せられていない



問4.5. 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。
 回答数 (複数回答) 337 経営体のうち、「人間関係」が35%、「特に苦情や不満は寄せられていない」が30%、「休日」が28%の順位となっている。
 職場の人間関係に対する難しい状況が多い実態を示す結果であるが、「特に苦情や不満は寄せられていない」とする回答も多く、職場での人間関係が一番の問題であり、コミュニケーションのとりにかたなど工夫して問題解決に取り組んでいる経営体もあるもので、横の情報交換などで問題解決を図ることも重要である。

設問 8. 障がい者の活用について	回答集計結果	コメント																
<p>問4 6. 問6で「8.障がい者」を雇用していると回答した方にお聞きします。どのような部門で活用していますか。該当するものに○を記入してください。(複数回答可)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="checkbox"/> 生産部門 2. <input type="checkbox"/> 営業販売部門 3. <input type="checkbox"/> 加工部門 4. <input type="checkbox"/> 配送運搬部門 5. <input type="checkbox"/> 管理事務部門 6. <input type="checkbox"/> 企画部門 7. <input type="checkbox"/> その他 	<p style="text-align: center;">Q46</p> <table border="1"> <caption>Q46 回答集計結果</caption> <thead> <tr> <th>部門</th> <th>割合 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. 生産部門</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>3. 加工部門</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>5. 管理事務部門</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>4. 配送運搬部門</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7. その他</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2. 営業販売部門</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>6. 企画部門</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">回答数: 52 複数回答</p>	部門	割合 (%)	1. 生産部門	71	3. 加工部門	15	5. 管理事務部門	12	4. 配送運搬部門	6	7. その他	6	2. 営業販売部門	2	6. 企画部門	2	<p>問4 6. 問6で「8.障がい者」を雇用していると回答した方にお聞きします。どのような部門で活用していますか。回答数(複数回答) 52 経営体のうち、「生産部門」が71%と一番多い。次いで、「加工部門」が15%、「管理事務部門」が12%、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次化の取り組みを進めている経営体では、加工部門への採用も多くなっている。</p>
部門	割合 (%)																	
1. 生産部門	71																	
3. 加工部門	15																	
5. 管理事務部門	12																	
4. 配送運搬部門	6																	
7. その他	6																	
2. 営業販売部門	2																	
6. 企画部門	2																	

設問 9. 今後について	回答集計結果	コメント
<p>問47. 今後期待される雇用対策について、ご意見を記入してください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若い人が農業に従事しやすいうように農家に対しても、もう少し雇用補助を増やして欲しい。 ・ 法定年の引き上げを検討して欲しい。 ・ ベースアップの財源になるような農業用の補助(例えば正社員一人当たり3万円とか)。畜産物価格の安定や買い控えないようにするためのPR。 ・ 人不足を補う最先端技術導入の費用補助を手厚くして欲しい。 ・ 農の雇用のような補助金をもっと拡充して欲しい。 ・ 農業分野の雇用対策をして欲しい。特に若い年齢(35歳以下)の採用に対する支援。社会保険に加入している経営者を守って欲しい。 ・ 農業の景気が良くなければ雇用ができない。農畜産物の関税引き下げの問題や米の価格安定を図れる政策を考えてもらいたい。 ・ 全畜産の間で格差のない補助対策をしてもらいたい。(例)採卵鶏などにもヘルパー制度を作るなど。 ・ 正規雇用に対する行政からの雇用企業への助成制度の充実 ・ 社会保険の税率を下げたい。消費税を下げたい。 ・ 資格取得に対して会社が費用負担する場合があります。ありがたい。畜産系の作業をするに当たり、教育動面があるとうれしい。若い人は特に動画を用いてのOJTが有用であると感じている。 ・ これまでも農の雇用事業等の助成金を使わせてもらうことにより、雇用の充実に大変役立てていたが、それが終了し次の課題が生まれている。特に賃金の面で経営を圧迫しつつあり、今後長期雇用していくに当たり重要な課題となっている。何か良い方法があれば知りたい。 ・ 雇用補助金の増額と期間を3年間にして欲しい。(農の雇用事業やステッパアップなど) ・ 公的支援の充実 ・ 一次産業向けの雇用維持支援対策として、助成金の充実を期待したい。また、職業紹介等の機会を増やし、民間企業の雇用創出への取り組みを図ってもらいたい。 ・ 働き方改革をするなら、働かない人に対しての手当をするのではなく、働く人への手当をすることを望みます。 ・ 働き方改革の見直し ・ 働き方改革で労働時間が減り、社員の所得が減っている。労働者は益々貧乏になる。もっと仕事をして収入を増やしたい人には仕事をさせるべき。 	<p>多くの生産者が雇用環境の厳しい中、率直に意見を記入している。</p> <p>1. 行政への政策改善、支援をみると、 ・ 雇用対策への補助金増額、働き方改革の改善・見直し、価格安定対策、外国人雇用に対する支援、雇用助成金、社会保険制度の拡充、全畜産間に差のない助成、正規雇用に対する助成、雇用助成、施設整備補助金申請の簡素化、外国人雇用などに係る書類の簡素化、肉用牛農家にも外国人雇用が可能になるように、農業大学校、農業高校との接点を持つ機会を増やして欲しいなどの意見を挙げている。</p> <p>2. 自身の経営改善対策として、 ・ 働き甲斐のある職場づくり、若い人に魅力ある職場環境の創設、雇用の人材育成に積極的に取り組む、スマート畜産技術の導入、雇員と被雇員とのマッチングをいかに図るか、会社の価値の向上、高学歴の社員雇用、自社の広報を通じて従業員の募集などの意見を挙げている。</p> <p>3. 雇用改善に向けた対策として、 ・ 女性が働きやすい職場環境の整備、女性や高齢者が働きやすい職場づくり、福利厚生充実、休憩室の設置などの意見を挙げている。</p> <p>生産者は、厳しい雇用環境のなか、自身の色々な努力で、雇用労働力の持続的な確保に向け努力されていることがアンケートの回答の中でも明らかになった。</p>

- ・書類の簡素化。実習生の採用のしやすさ、使いやすさ。
- ・外国人労働力の確保
- ・外国人労働者の積極的な雇用策
- ・外国人労働者、業高校、農業大学校からの生徒の斡旋。
- ・外国人材の積極的な雇用制度の拡充。
- ・外国人雇用を受け入れるまでの手続きの簡素化と費用の改善
- ・外国人雇用に対する法律の緩和
- ・外国人研修生が働ける職種、業種をもっと増やして欲しい。
- ・海外人材の幹部候補などの検討。海外人材の有効活用。
- ・海外研修生の受け入れ規定の緩和。酪農が可で肉用牛が不可は理解できない。
- ・魅力ある経営体であれば自ずと人は集まってくると思う。
- ・働きがいのある職場作りに努力したい。
- ・農業の現場で若い人がやりがいを持って働けるようにしなければならぬ。公務員給与よりもはるかに高い給与をとれる産業にしないと農業がダメになる。
- ・農業に期待を寄せる若い人の雇用ができるよう、農大や農学部のある学校、農業高校との接点を持つ機会を増やして欲しい。
- ・どのような職業に就いても勤めながら他の職を探すことがあたりまえになるような気がしている。今の仕事に不満はあるが辞めて本気にその仕事に就いたとき後悔はしないか不安があると思う。仕事をしながら次の仕事を探す形が通常となり理想する仕事にタイムロスなく就けるようなスタイル、制度ができると働く側と雇う側にとっても良いと思う。
- ・女性を受け入れる場合の個室やトイレの増設、洗濯機のほか、個々の机、パソコンなどを確保し、自覚を持って仕事に取り組ませたい。そのための資金(福利厚生)の充実に図りたい。できれば独立させて経営者として育ててやりたいが、難しい。
- ・女性や高齢者などの人材受け入れを積極的に考えていきたい。
- ・休憩所や更衣室の整備への助成、研修期間の給与助成を年齢や性別に関係なく行って欲しい。
- ・大学卒を中心に採用を進めていきたい。
- ・専門知識を身につけた人材確保。他業種への流出防止。
- ・人材育成。畜産業の省力化。
- ・“自社のPRをインスタグラム等で頻繁に行い、より多くの人々に牧場について知ってもらおう。(求人サイト→SNSの流れで興味を持ってもらう。) →若い子達が集まるのではな

いか。

- ・ 学生受け入れを続ける。(正社員の一人が新卒で就農した例があるため。
- ・ 今後多くの人が畜産に興味を持ってもらいたい。
- ・ 雇用側と被雇用側のマッチングをどうするか。
- ・ 求職者と会社間のそれぞれのリクエスツトのマッチングをしつかりと！ 適材適所が理想。
- ・ 農業・畜産業は人材不足、鳥インフル対策や働き方改革対応など仕事が多い。地方や農村に会社があるため、少子高齢化、過疎の影響が大さいが全く仕事がないわけではないし、人間がいけないわけではない。求職者の働き方、仕事内容に対する要望と求人を出す側の「仕事に対するそれぞれの立場の条件」が一致しなければ、早期離職者やトラブルが増え、雇用・人材問題は解決しない。もっと細かい求人、仕事内容、職場環境の情報を公開すれば、少しはマシになるのではとも思うが、衛生面で慎重にならざるを得ない畜産業では難しい。(誰でも見学・撮影 OK にはできない、動物愛護団体とのトラブルも避けたい)ここが農畜産雇用の問題点の一つでもある。
- ・ 会社の価値を向上させ、地域でも一目置かれる経営体を目指す。
- ・ 畜産 IoT の技術導入
- ・ AI 化、機械化を進めていくことしかないように思える。
- ・ 労務管理が複雑化で大変である。
- ・ 酪農を理解している人材を見つけて欲しい。
- ・ 販促できる営業、アルバイト等
- ・ 畜産に熱意のある人を雇用したい。
- ・ 専門的な知識を持っている人、会社の社員でリーダーとして実行力のある人を雇用したい。
- ・ 現在働いている正社員も高齢になってきているので、何かあったときには心配だが一人欠の状態でつなぎ、働き手を探すしかない。近場で通いの人がいるならベストだが、いい場合は何らかの方法を考えなければならぬ。しかし現在はまだ考えが出ていない。

付属書 2

事例調査報告書

雇用確保の事例集

R1-①

所在地	青森県	名称	株式会社 やまはた	氏名	常務取締役 山端 恵祐
-----	-----	----	-----------	----	-------------

①
スナップ等



②
経営の概要


- 1 飼養規模 母豚約1,200頭（うち委託農場に計600頭）
- 2 農場 (株)やまはた（十和田市に2農場）、委託農場（弘前市、北津軽郡鶴田町及び岩手県 九戸郡九戸村に各1農場、計3農場）
- 3 労働力 22名（常勤役員等3名、正社員15名、海外技能実習生3名、派遣事務員1名）
- 4 経営開始から現在までの推移
 - ・1973年山端康一郎（現代表）が母豚80頭規模の養豚事業に着手。
 - ・1977年農事組合法人山端農事実行組合を設立し舘沢農場（十和田市）開始。
 - ・1986年柏木農場（十和田市）開始しその後鶴田町に委託農場を設置。
 - ・2007年農事組合法人山端農事実行組合を「株式会社やまはた」に組織変更。
 - ・2011年九戸農場（九戸村）開始。2014年大森農場（弘前市）開始。

③
労働力の確保状況等

1. 雇用の際、気を付けていること
 - ・休みは月9回、面接時には農場を実際に見てもらうこととしている。
 - ・新規採用では、試用期間を設け、自分に合わないと思ったら申し出させる。
 - ・履歴では、できるものは全て書かせているが、資格や経験のある業務をやらせようとしたとき業務内容に書いていないというので拒否されたことがある。おおざっぱであっても業務内容に関連する業務を書いておく必要がある。
 - ・採用では、知人から紹介された人は長く働いてくれる。面接であまり饒舌にしゃべる人はこれまでの経験で長続きしない。
2. 定着のために、気を付けていること
 - ・賞与は年2回支給、利益によっては3回目を出すこともある。また、有給のうち最大12日は、指定有給として消化してもらっている。さらに、始業前の5分と終業後の10分の計15分について、時間外勤務手当を支給し、ミーティングや報告の時間に充てている。
 - ・規律を確保し、休みは月8回としている。指定有給休暇があり月1回取得させているので、月9日の休みがある。
 - ・地域交流として、食育の授業の一貫として、地元小学校のイベントでバーベキューをして、小学生、保護者においしい豚肉をふるまい将来の就労者になってもらえることを期待する。
3. 研修生の受け入れ（高校、大学校、外国人）
 - ・現在3名の外国人技能実習生を受け入れ、今年、1名増やす予定。
 - ・外国人実習生にはアパートは借り上げている。外国人は通信設備を気にするので、Wi-Fiは利用できるように設置している。
 - ・実習生には、奥入瀬溪谷に行ってバーベキューパーティをしたりして息抜きの機会を作っている。
 - ・大学からの実習生は、数年に1度あるかないかで、要請があれば受け入れするが、実習の目的が実家や出身地で養豚を始めるためなので、雇用には結びついていない。

雇用確保の事例集

R1-②

所在地	宮城県	名称	有限会社 竹鶏ファーム	氏名	代表取締役 志村 浩幸
① スナップ等					
② 経営の概要	<p>1 飼養規模 採卵鶏 48,000羽</p> <p>2 農場 宮城県白石市福岡深谷 採卵鶏舎 3棟</p> <p>3 労働力 30名 (常勤役員等 3名、雇用 27名、うち外国人 名)</p> <p>4 経営開始から現在までの推移</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昭和40年現社長の祖父が成鶏100羽で創業。 ・その後2代目が経営に参加して生産から販売までの一貫経営により8,000羽飼養に規模拡大。 ・昭和57年現社長が経営参加して農業近代化資金で鶏舎を新築して22,000羽飼養規模に拡大。 ・平成6年竹炭の消毒・消化作用に着目、飼料・飲水への添加を開始。 ・平成8年竹鶏物語の商標取得、平成10年採卵鶏の飲用水及び混合飼料の製法特許取得。 ・平成29年「食材王国みやぎ」推進優良活動表彰、大賞受賞。 				
③ 労働力の確保状況等	<p>1. 雇用の際、気を付けていること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働く環境を見てもらい、「一緒に働きたい」を基準とし人間性を重視する。 ・地域の雇用創設に心がけ、地域振興としての各分野との連携を図る。 ・面接のとき、働く環境を見てもらう。一緒に3日間体験してみて、会社を見てもらい、面接で条件を提示し、ここなら働けるという気持ちをもってもらう。 ・採用の幅を広げるため、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ている。 ・地元の高校の就職担当の先生方との懇談会にも参加している。 ・濃福連携にも力を入れ、地域の雇用の場の提供に力を入れている。 <p>2. 定着のために、気を付けていること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生充実のため、労使双方向でチェック機能を働かせている。 ・評価システム（本人、上司、役員、査定）を導入し、昇級、賞与へ反映している。 ・社内外の社員教育受講機会を活用し、社員の成長を後押ししている。 <p>3. 研修生の受け入れ（高校、大学校、外国人）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校、障がい者のインターンシップを受け入れている。 				

所在地	千葉県	名称	有限会社平山牧場	氏名	代表 平山 晃
-----	-----	----	----------	----	---------

①
スナップ等



②
経営の概要

- 1 飼養規模
 - ・乳牛（ホルスタイン種）経産牛 450 頭、未経産牛20 頭 哺育・育成 60頭、
 - ・黒毛和牛繁殖雌牛 10頭 北海道に乳牛育成牛200頭預託
- 2 農場 第一牧場 千葉県銚子市猿田町1037、第二牧場 千葉県旭市三川字倉橋前14817-2
哺育牧場：千葉県銚子市猿田町1293
- 3 労働力 役員3名、従業員 約15名（実習生、研修員含む）
- 4 経営開始から現在までの推移：
 - ・昭和40年に先代（平山豊）が創業
 - ・平成8年から、千葉県猿田町に移転し、フリーストール牛舎、ミルクングパーラーを整備
 - ・平成13年に法人（有限会社）化
 - ・平成15年に乾乳舎新築（400㎡）、平成18年堆肥舎新築（1,500㎡）、平成21年にフリーバーン牛舎（1,200㎡）新築、平成23年第2牧場新設、平成25年育成舎新築、平成27年新牛舎（1,200㎡）新築
 - ・現在更に規模拡大を目指し、搾乳ロボットを併設した新牛舎の建設を計画

③
労働力の確保状況等

1. 雇用の際、気を付けていること
 - ・正社員の給与は、高日に設定し、経験者50万円/月、未経験者40万円/月からのスタートとなる。
 - ・求人サイトを設けている。
 - ・地縁、血縁関係は採用していない。農業大学校を通じたり、アグリナビ、マイナビ、リクナビ、アグリーンなども活用している。
 - ・厳しい雇用環境のなか、なかなか応募しても人は集まらない。就業規則、社会保険制度の充実、職場環境や住居の整備など色々工夫している。
2. 定着のために、気を付けていること
 - ・社会保障制度の充実、社労士に頼み、就業規則を定め、職場環境の整備、住居を用意などしている。
 - ・ボーナスは年2回支給している。長年勤めておれば3ヵ月程度。勤めて1年経てば1.5ヵ月支給している。昇給は5,000円/年、技能手当が入ると10,000円/年程度になる人もいる。有給休暇制度は設けている。
 - ・免許取得者には手当を支給し、このほか、車洗浄、人工授精師、大型特殊運転資格者などに手当を支給している。
 - ・女性の産休・育休制度は、現在は雇用保険の中での対応になっているが、将来は必要と考えている。
 - ・従業員には住居手当を支給している。アパートは、不動産屋を通じて紹介してもらい確保している。
3. 研修生の受け入れ（高校、大学校、外国人）
 - ・東金と千葉の支援機関を利用して、「特定技能」枠でのミャンマー人4人をスカイプで面接して採用した。
 - ・「技術・人文知識・国際業務」で、ベトナム人で獣医師の資格を有する人を日本に留学させ、日本の獣医師の資格をとらせて採用した。
 - ・技能実習生は、1ヵ所3人/1部屋、もう1ヵ所は、3室あり5人入っている。Wi-Fiは設置は必須である。
 - ・技能実習生には家族への送金もあり、短時間で稼ぎたい意向が強く、実習生の残業時間は多い。時間外手当は25%割増して支給している。

雇用確保の事例集

R1-③

所在地	千葉県	名称	有限会社 下山農場	氏名	代表取締役 下山 正大
-----	-----	----	-----------	----	-------------

①
スナップ等



②
経営の概要

- 1 飼養規模 豚 320頭、常時飼養頭数およそ 3,500 頭 年間出荷頭数 7,600頭
- 2 農場 有限会社下山農場（千葉県 旭市岩井農場、旭市飯岡農場）
- 3 労働力 8 名（常勤役員等 2 名、雇用 6 名、うち外国人 1 名）
- 4 経営開始から現在までの推移
 - ・ 昭和59年、農場を購入して100頭の一貫経営を開場
 - ・ 平成2年、第2農場の母豚300頭の一貫農場を建設
 - ・ 平成17年、第3農場を新設して650頭の一貫経営に
 - ・ 平成26年、第2農場火災で焼失
 - ・ 平成27年、農場HACCP認証取得
 - ・ 平成31年、新会社で第2農場再開

③
労働力の確保状況等

1. 雇用の際、気を付けていること
 - ① 1週間程度の体験をさせて、お互いに合うか合わないか確認する。
 - ② 評判をよくすることを最優先した。評判とは従業員の評判と肉の評判である。従業員が満足すれば、知り合いを紹介してくれる。紹介で来る人はなかなか辞めず、長く働いてくれる。
 - ③ 個別面談によりそれぞれの性格をつかんで、その人にあった役割をはっきりさせる。要望を出してもらい、目標ができたできないで話し合い、年俸を決める。陰で言わず面談の場で要望を出させる。
2. 定着のために、気を付けていること
 - ① 1年に1度個別面談により年俸を決定。
 - ② 問題があれば、随時面談により解決。
 - ③ 従業員に裁量権を与えることにより、仕事に対するやる気を起こさせる。
 - ④ 旅行や帰省などの休暇制度。（10年ごとに7日の休日と報奨金）
 - ⑤ 女性も雇用しており、産休をとった。産休後、復帰しても保育所からの呼び出しがあるので、看護休暇の制度をつくり、子供が小学校を卒業するまで、年10日間の休みを認めている。
3. 研修生の受け入れ（高校、大学校、外国人）

大学生のインターンシップと後継者の研修を受け入れている。

雇用確保の事例集

R1-④

所在地	千葉県	名称	有限会社 サンファーム	氏名	代表取締役 林 共和
-----	-----	----	-------------	----	------------

①
ス
ナ
ッ
プ
等



②
経
営
の
概
要

- 1 飼養規模 採卵鶏飼養羽数 288千羽
- 2 農場 有限会社サンファーム (千葉県 匝瑳市野手)
- 3 労働力 15名 (常勤役員等 3名、雇用12名、うち外国人5名)
- 4 経営開始から現在までの推移
 - ・平成15年、九十九里ファームのグループ会社として有限会社サンファームを設立
 - ・平成22年飼料米利用開始
 - ・平成24年、農業の6次産業化事業計画が農水省から認定
 - ・平成25年、鶏糞を肥料として野菜生産を開始
 - ・平成30年クラスター事業を活用して飼料米倉庫建設

③
労
働
力
の
確
保
状
況
等

1. 雇用の際、気を付けていること
 - ・ ホームページ及び就職サイトを開設して、募集要領により仕事の内容、雇用形態、待遇、応募方法などを説明。
 - ・ 地域の雇用環境が厳しいので、働く環境の整備を行った。社会保険の加入、従業員の就業規則制定、6次化への取り組みなどである。
 - ・ 外国人研修制度の活用も5～6年前から始めた。外国人受け入れに際し、中国人事務員の指導を仰いだりして研修事業も始めた。
 - ・ 求人はマイナビの活用、求人サイトを設けたり、試験説明会の開催などしている。
 - ・ パート従業員の給与は、この辺りでは、1,500円/hrでも来てくれないので、1,800円/hrで募集をかけている。
2. 定着のために、気を付けていること
 - ・ 年に数回面談を実施してコミュニケーションをとる。家賃の補助。社会保障制度の充実。
 - ・ 定期昇給は、自己評価と会社での評価(面接)で決めている。昇給は評価結果で決めている。
 - ・ 入社後の部門研修実施により連携と役割の確認。
 - ・ 鶏は、育雛があり、鶏舎を移動させなければいけない。鶏舎移動作業従事者に移動手当として、4000円/日支給している。
 - ・ 育休制度を設けている。公休は6日/月、将来は8日/月にしたい。
 - ・ 雇用者にはアパートは用意している。独身者用の寮も用意している。家族の人用に社宅もある。
3. 研修生の受け入れ(高校、大学校、外国人)
 - ・ 2020年4月から千葉県農業協会と協定を結んで農業大学校から男女1名ずつ2名の派遣をしてもらう予定をしている。
 - ・ ベトナムの農業大学校との協定を締結して6名のインターンシップを受け入れる予定。
 - ・ 特定技能3号の人を雇う場合の管理団体は、元は中国人で帰化した人がおり、農業協力会という組織を立ち上げており、そこを通じて雇用している。
 - ・ 外国人14人のうち、「技術・人文知識・国際業務」枠で中国人で3年の就業経験ある人、日本に留学経験がある人、留学して卒業するため当社で働いているといった人がいる。

雇用確保の事例集

R1-⑥

所在地	鹿児島県	名称	石原畜産 有限会社		氏名	代表取締役 石原 勉
① スナップ等						
② 経営の概要	<ol style="list-style-type: none"> 1 飼養規模 肉用牛肥育2,000頭、（施設規模 2,100頭） 2 農場 4農場（鹿児島県鹿屋市3農場、大崎町1農場） 3 労働力 13名 常勤役員等4名、雇用9名（うちパート3名） 4 経営開始から現在までの推移 <ul style="list-style-type: none"> ・昭和56年に、乳用種去勢300頭肥育で経営開始 ・平成16年に、300頭増頭（賃借のちに取得） ・平成28～29年に、畜産クラスター事業等で施設整備（徐々に増頭し2,100頭規模に） ・当初乳牛種肥育経営から交雑種の肥育、平成14年頃から和牛肥育経営に畜種を変更 ・平成7年3月に法人化し現在に至る 					
③ 労働力の確保状況等	<ol style="list-style-type: none"> 1. 労働力13名で、全員の平均年齢44歳（パート除きで38歳）と比較的若い。 2. 雇用の際、気を付けていること <ol style="list-style-type: none"> ① 牛が好きな人であるか ② やる気のある人であるか ③ 正社員になる前に必ず3カ月間の試用期間で、それから正社員にしている。 3. 定着のために、気を付けていること <ol style="list-style-type: none"> ① 働きやすい職場づくりに心がけ、朝夕30分のミーティングで、お茶を飲みながら仕事の内容や農場での作業の確認、牛の状態、その他家族の話を話題にしてコミュニケーションをとっている。 ② 福利厚生の実施 ③ 働きやすい職場づくりのために、男性用と女性用とを分けてトイレを作っており、女性の方も喜んで仕事をしてくれている。 4. 人材育成 <ol style="list-style-type: none"> ① 現場責任者の育成 ② 農大や農高卒の若い人の採用 					

雇用確保の事例集

R1-⑦

所在地	鹿児島県	名称	有限会社 ひこちゃん牧場	氏名	専務取締役 吉田千鳥
-----	------	----	--------------	----	------------

①
スナップ等



②
経営の概要

- 1 飼養規模 母豚1800頭、常時飼養頭数およそ25000頭
- 2 農場 有限会社ひこちゃん牧場（鹿児島県曾於市2農場、霧島市1農場、宮崎県都城市1農場）
- 3 労働力 36名（常勤役員等3名、雇用33名、うち外国人0名）
- 4 経営開始から現在までの推移
 - ・ 平成14年、母豚1100頭の農場を購入して創業開始
 - ・ 平成17年、霧島市に母豚800頭の一貫農場を建設
 - ・ 平成22年、曾於市に4500頭収容の肥育農場を建設し、現在の規模になる。

③
労働力の確保状況等

1. 雇用の際、気を付けていること
 - ① 会社に過度な期待をしないよう、課題などについても正直に伝えるようにしている。
 - ② 近隣で生活して何か由縁のある人でここで生活をしたいという人を入れている。
2. 定着のために、気を付けていること
 - ① 地元での生活に慣れている、親族がいるなど、何かしら縁のある方が定着しやすい。
 - ② 技能講習等業務に必要な資格については、本人の希望を尊重し会社負担で資格取得できる。
 - ③ 年に一度は5連休を取得できる、旅行や帰省などリフレッシュ休暇を推奨している。
 - ④ 社員も役員も残業はほとんどしない、有休や育休も積極的に取得している。
 - ⑤ よりいっそう社員が働きやすい安全な職場環境を志向している。
 - ⑥ 老朽化した畜舎の建て替えと防疫レベル向上のため、新農場建設を計画中であり、職場の生産性向上を目指している。
 - ⑦ 無駄な仕事を減らし効率アップを図る。
3. 研修員の受入れ（高校、大学校、外国人）

今のところ受入れしていない。