

全日畜ワークショップ（中国西部会場）
「畜産労働力の安定確保を目指して」

速報レポート

- ◎ 広島会場（リモート型）
 - ・ 開催日 令和2年10月12日（月）
 - ・ 時間 10：00（開会）から12：00（閉会）
 - ・ 会場 生産者の農場等

- ◎ 山口会場（集会型）
 - ・ 開催日 令和2年11月18日（水）
 - ・ 時間 13：00（開始）から16：00（終了）
 - ・ 会場 「翠山荘」（山口市内）

令和2年12月

全 日 畜

（一般社団法人 全日本畜産経営者協会）

はじめに

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

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

本書は、令和2年10月から11月にかけて実施した、ワークショップ「中国西部会場」の概要を整理した「速報レポート」です。多くの方にご覧いただき、喫緊の課題である、畜産経営における安定した労働力確保の一助となれば幸いです。

令和2年12月

一般社団法人 全日本畜産経営者協会
(全日畜)

令和2年度「全日畜 ワークショップ」



「畜産労働力の安定確保を目指して」

◎ ワークショップの進め方

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



◎ こんな「声」を聞きませんか？

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

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

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

1 全日畜ワークショップ「中国西部会場」の概要紹介

◎ 山口会場（集会型）

開催日 令和2年11月18日（水曜日） 13:00 ～ 16:00
会場 「翠山荘」2階会議室（フリージア）

◎ 広島会場（リモート型）

開催日 令和2年10月12日（月曜日） 10:00 ～ 12:00
会場 参加者側：養鶏場等 主催者側：全日畜事務局

2 事例紹介をお願いした畜産経営者のみなさんのご紹介

	<p>深川養鶏農業協同組合 代表理事組合長</p> <p>末永 明典 様</p> <p>〔山口県〕 (肉用鶏等の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の出荷は肉用鶏650万羽規模 ・常雇420名、組合員数153名の大型経営 ・外国人技能実習生は処理工場を主に66名 ・地元の農業高校生等の採用を強化している ・人材確保には何といても給料がポイント
	<p>有限会社 萩見蘭牧場 代表取締役</p> <p>藤井 照雄 様</p> <p>〔山口県〕 (肉用牛の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・見島牛35頭、見蘭牛300頭が飼養規模 ・雇用労働力は常雇3名規模 ・農業大学校やハロワークともに応募が少ない ・畜産の専門知識が無ければ入社後に畜産試験場等で知識を取得させている
	<p>有限会社 鹿野ファーム 代表取締役</p> <p>隅 明憲 様</p> <p>〔山口県〕 (養豚の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・養豚部門は母豚2,200頭規模の経営 ・雇用労働力は常雇60名、パート20名 ・外国人技能実習生が中国から3名 ・従業員は年齢に関係なく実力で評価、若い工場長や部門長もいる
	<p>株式会社 秋川牧園 代表取締役社長</p> <p>秋川 正 様</p> <p>〔山口県〕 (肉用鶏等の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・肉用鶏210万羽、採卵鶏11万羽等を飼養 ・従業員は400名、外国人も14名雇用 ・社業のスローガンを掲げて職員募集 ・価値創造がスローガンで健康な食品づくりを目指し生産・加工・販売まで手掛ける
	<p>株式会社 出雲ファーム 代表取締役</p> <p>中尾 哲也 様</p> <p>〔山口県〕 (採卵鶏の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・採卵鶏48万羽が飼養規模 ・エッグトレーサビリティを採用し地域の飼料用米生産農家との連携を實踐中 ・従業員70名、うち外国人技能実習生4名 ・出雲ファームブランド力のアップで応募増
	<p>有限会社 向原農園 取締役</p> <p>鳴輪 秀樹 様</p> <p>〔広島県〕 (採卵鶏の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・飼養規模は採卵鶏48万羽 ・労働力は常雇30名、外国人技能実習生3名 ・地縁、血縁にこだわった採用はしていない ・労働生産性を上げる工夫として鶏舎へのカメラ設置やスマート畜産を推進している
	<p>有限会社 菅藤養鶏場 代表取締役</p> <p>菅藤 裕美 様</p> <p>〔広島県〕 (採卵鶏の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・採卵鶏29,000羽が飼養規模 ・家族労働3名、常雇1名、パート3名 ・バランスのとれた配合飼料にビール酵母を加える等飼料を工夫して「ふみちゃん家のたまご」として出荷している

全日畜「雇用」ワークショップ 中国西部会場の概要

広島会場 (リモート型)

- 1 開催日 令和2年10月12日(月) 10時00分～12時00分
- 2 会場 広島県配合飼料価格安定基金協会、菅藤養鶏場、全日畜事務所

3 出席者

生産者

- ① (有) 向原農園 取締役 鳴輪 秀樹 氏
- ② (有) 菅藤養鶏場 代表取締役 菅藤 裕美 氏

基金協会

- ③ (一社) 広島県配合飼料価格安定基金協会
常務理事 奥山 博 氏

全日畜

- ④ 全日畜 専門員 内田 賢一
- ⑤ 全日畜 専門員 神谷 康雄
- ⑥ 全日畜 専門員 松原 英治
- ⑦ 全日畜 事務局 (常務理事) 山田 哲郎

向原農園経営 概要

住 所：広島市南区仁保沖町 1 番 33 号（マルサン）、広島県安芸高田市向原町坂 1927

TEL：082-250-5603 FAX：082-250-5605

代 表 者：鳴輪英司

創 業：昭和 21 年 4 月

飼養羽数：84 万羽（グループ全体）

従 業 員：93 名

生 産 物：みのり、向原農園たまご 彩、煌き卵、植物育ち、賢いママのこだわり卵、朝食の卵、
カープ応援卵、ふんわりたまご、たまご日和、向原農園たまご「陽」

社名：株式会社 マルサン

創業：昭和 21 年 4 月

事業内容：鶏卵の加工、販売および液卵加工、飼料、堆肥の販売

事業所

- ・ 本社 G P センター：〒734-0057 広島市南区仁保沖町 1 番 33 号
- ・ 向原 G P センター：〒739-1201 広島県安芸高田市向原町坂 1927 番地
- ・ 液卵工場：〒739-1201 広島県安芸高田市向原町坂 1927 番地
- ・ 千代田飼料倉庫：〒731-1512 広島県山県郡北広島町川東 3282 番 1 号
- ・ 育成場：〒739-1201 広島県安芸高田市向原町坂 1927 番地

グループ会社

- ・ 有限会社 向原農園（成鶏農場、育成場）：〒739-1201 広島県安芸高田市向原町坂 1927 番地
- ・ 有限会社 大土山ファーム（成鶏農場、三和育鶏農場）：〒739-1201 広島県三次市三和町上板木字上武流地 480 番地

セールスポイント

広島県のほぼ真ん中に位置する安芸高田市向原町の標高 600m ほどの緑豊かな農場で生産している。夏場も朝・夕はとても涼しいという高地における育成の魅力を最大限活用した非常に良い環境となっている。マルサンという社名は、3 人の創業者が丸く 3 人で進んでいこうという思いで、命名されたと言われている。今は、創業者の思いをマルサン・向原農園・大土山ファームの 3 つの会社が受け継ぎ、一丸となって進みより良い商品作りを共同で行っている。また、飼料の販売も創業当時より商いをしているため、お客様のニーズに合わせた飼料を扱えることも魅力の 1 つである。

商品の特徴

パプリカを飼料に加えることにより卵黄色が見たことのない鮮やかなオレンジ色となっている。さらに魚粉も飼料に多く加えることにより、黄身が濃厚な味わいになっている。「彩」という名前は卵黄の鮮やかな色合いと穏やかで緑豊かな農場をあわせたイメージを、お客様から愛してもらいやすいと思われる漢字 1 文字で命名した。ラベルは高級感を出したく、赤い箔を使用した。ホテル・飲食店様など業務用が御入用のお客様には、紙・ダンボールで製造していない大容量タイプのプラスチック容器での製造・販売も行っている。

生産・販売に関する特徴

産まれたばかりの雛（0 日令）から、親鶏までの一貫育成を行っている。弊社工場は現在は国際規格 ISO9001 を取得しているが、お客様により安心していただくため、さらなる安全な商品を目指し、H30 年（2018 年）2 月に食品安全システム FSSC22000 を取得。農場から採卵したものを当日の内に洗浄⇒殺菌⇒パック詰めと行っている。広島県では唯一、農場と GP センター・液卵工場の 3 つを要しており、生産から販売まで全てを行っている。お客様に安心していただける、「見える化」が整った産地と工場である。



有限会社菅藤養鶏場 概要

住 所：広島県世羅郡世羅町下津田 59-1

TEL：0847-39-1700 FAX：0847-39-1166

代 表 者：菅藤裕美

創 業：平成2年

飼養羽数：29,000羽

従 業 員：6名（うちパート3名）

生 産 物：ふみちゃん家のたまご 普通卵各サイズ

にわたりの餌にこだわりました！

バランスのとれた配合飼料に、海藻、ヨモギの成分のほか、ビタミン・アミノ酸を豊富に含んだ“ビール酵母”を配合。鶏の健康をサポートしている。サルモネラについて、サルモネラワクチン接種済みである。安心して食べていただくために、毎月検査を行っている。

臭みの少ない卵である。毎朝、広島県世羅郡菅藤養鶏場「ふみちゃん家のたまご」のとれたて卵を出荷している。くさみの無い卵なので、食材の香りを引き立て、ケーキの風味をよりアップする。



広島会場での意見交換

全日畜（山田） 開会あいさつ

司会（内田） 始めます。向原農園の経営の概要についてお聞きしたい。

鳴輪 採卵鶏の経営で、飼養羽数は60万羽である。従業員は30名程度で、すべて正社員である。外国人技能実習生は3人で、3年ごとに更新している。農場は山間部にあるので、日本人を募集しても応募してくれない。社員が高齢化しつつあり、今後10年間は大丈夫だが、今後の雇用の確保が課題である。外国人技能実習生も当面大丈夫である。コロナにより入出国で苦労したが、5～6年は安定すると思う。最近はベトナム人も会社を選ぶようになってきており、地理的に中心部から遠い、山間での畜産業はそれなりに不利になると予想される。日本人の募集は継続していく。広島市内から1時間くらいの場所なので、市内の賃金相場を勘案して、労働条件を決めている。機械化を進めており、ローテーションで持ち場を変え、持ち場の仕事をこなすことで社員教育を行っている。職員の高齢化で、ワクチン接種などを確実に行うのが大変なので、これらを含め一部の業務を専門業者に外注している。専門業者もなかなかいないので、何でもやってくれる業者に委託している。ハードな仕事は委託し、機械化により軽労化、カメラで種鶏の確認、スマホによるリアルタイム確認、数量確認などで高齢化に対応している。管理業務はシステム化しやすいが、現場業務はシステム化が難しい。日々の管理を効率化しながら、業務全体を効率化したい。

司会（内田） 菅藤養鶏場の経営の概要についてお聞きしたい。

菅藤 飼養羽数は29,000羽で、小規模経営である。正職員1名、パート3名で運営し、父親が手伝ってくれる。正職員は昨年12月に、会社始まって以来初めて雇用した。2年前の10月頃から「あぐりナビ」で公募したが、それまで何の反応もなかったのが、やっと確保できた。最初に電話で問い合わせがあり、糞処理があると聞くと考えさせてくれと言われ、これをはずすと難しいと思い、説得し、納得してもらった。パートは長い人で20年、他の人も10年前後働いてくれ、うまく回っていると思う。高齢化問題があるので、次の世代となる若い人を入れたいが、難しいので悩んでいる。正職員を雇うのは初めてで、高額な給与を払えないので、何を重視するか悩み、いろいろ条件を提示し、納得してもらった。仕事のやりがいがあり、報酬を支払える経営が重要と思う。人材育成では、正職員には農場の管理を担当させ、これまで自分がやってきたことをやってもらっている。羽数が少ないので、人の目が届く。本人はモノづくりや機械が好きなので、助かっている。外国人の雇用は考えたことがない。従業員としてやってもらうのは難し

いと思う。

事務局（神谷） 鳴輪さんの向原農園は、(株) マルサンの3つの関連企業の一つとされているが、本日は向原農園の話として伺ってよいか。→そのとおり。

事務局（神谷） 外国人技能実習生3名は、どの国の出身か。

鳴輪 これまで来てもらったのは、ベトナム、ミャンマー、カンボジアの3か国で、今はベトナム人が多い。ローテーションで来てもらっているが、今後はベトナム人だけにする予定である。

事務局（神谷） (株) マルサンは昭和21年創業で、向原農園は平成2年から業務開始となっているが、向原農園は採卵だけやっておられるのか。GPセンターや加工はやっていないのか。

鳴輪 加工販売は(株) マルサンが行い、向原農園は採卵のほか、育雛、育成を行っている。農場は2カ所ある。

事務局（神谷） 職員のおおよその年齢構成はいかがか。また採用時の試用期間や賃金はいかがか。

鳴輪 60歳以上が7～8人、50～60歳が同じく7～8人で、残りは50歳未満である。男女比は半々である。リクナビで公募している。ハローワークにも公募を出しているが、応募してくる人は少ない。農業高校、農業大学の卒業生を採用したことが過去にあったが、最近は少ない。リクナビからの応募者の採用時、試用期間として1カ月程度を確保している。仕事を体験してもらい、納得の上、働いてもらうことにしている。入社してすぐ辞める人もいる。賃金はある程度高くしないと来てもらえない。最近では最低賃金が上がり、5～6年前は時給800～850円で固定されていたが、最近では市内でも時給900円である。募集するときは市内の時給を目安とし、その前後の賃金を設定している。

事務局（神谷） 就業規則があると思うが、働き方改革により残業が難しくなっているのではないか。手当や昇給はいかがか。

鳴輪 社会保険労務士と相談のうえ、働き方改革に対応している。就業規則はほぼ毎年更新し、同一労働・同一賃金、年休5日の順守などへ見直し、パートさんにも対応できるものを制定している。広島市のマルサンの例を参考とし、問題が生じないようにしている。手当については、以

前はいろいろあったが、厳しく見直し、家族手当は残したものの、住宅手当などは基本給に算入し、職員に納得してもらえるようにした。残業時間は30時間以内としている。昇給については、初任給が上がっており、最近の賃上げのテンポが速いため、まあまあの線で昇給している。職員も外部の情報を持っている。

事務局（神谷） スマート畜産技術も取り入れているのか。また職場環境の改善はいかがか。

鳴輪 カメラによる監視、自動採卵、ウィンドレス鶏舎による環境管理などを行っている。職場環境として、男女別のトイレ、更衣室、休憩室などがある。

事務局（神谷） 外国人技能実習生の育成では、先輩から受け継がせているのか。

鳴輪 新たな実習生には先輩から指導させるのが原則である。重要事項は写真付きのマニュアルで指導している。日本人の管理者が、マニュアルどおり実施しているか、指導内容を確認している。

事務局（神谷） 日本人職員はどう育成しているのか。また養鶏技術のポイントは何か。

鳴輪 管理者が若い人を育成している。技術的なポイントはいろいろあるが、採卵鶏の鶏種によって管理の仕方が異なるので、その違いをきちんと実行するのが重要である。例外を出さないよう、鶏種ごとに効率的に管理する必要がある。

事務局（松原） 外国人技能実習生から特定技能へ移行できればさらに5年間勤務できるが、特定技能への対応を考えておられるのか。

鳴輪 特定技能への資格取得を奨励しており、すでに1名合格した。

司会（内田） 60万羽のウィンドレス鶏舎では、1棟に何羽飼養しているのか。鶏種はどのようなものか。

鳴輪 1棟6万羽だが、3万羽×2ロットである。鶏種はマリア、ボリスブラウン、ジュリアライトである。マリアは中国地方では少なく、飼養が難しい。

事務局（山田） 途中で退職する人はどの程度いるのか。また退職理由はいかがか。

鳴輪 最近は途中で退職する人はいない。高齢となって家庭の事情で退職する人はいる。新しい人は思っていたのと違うという理由で辞めた人がいた。最初に鶏糞やトリを見て、嫌に思う人はやめる。やめるような人は、働き始めてすぐに辞める。養鶏に適している人にとっては良い職場と思う。

事務局（神谷） 菅藤さんへ。HPでは4万羽の飼養とあったが、現在減少しているのはなぜか。

菅藤 老朽化した鶏舎が2棟あり、低床式鶏舎で手集卵だったので、非効率なため廃止した。現在の鶏舎はひな壇4段の高床式鶏舎で機械作業ができるので残した。育雛は行っていない。今後飼養羽数を増やす計画はない。祖父が昭和47年に養鶏業をはじめ、平成2年に法人化した。

事務局（神谷） 女性経営者として、六次産業化など将来の経営戦略があるか。

菅藤 とくにない。やりたいことだけをやる方針である。オリジナルの加工品としては工場に頼んでマヨネーズを作ってもらっている程度。お客さんがうちの卵を使ってケーキ作りをしているが、原料を供給しているだけである。お客さんの感想では、臭いのない、卵臭さのない卵なので、ケーキにあうようだ。飼料は指定配合で、日本農産から入れている。

事務局（神谷） パートの男女比はいかがか。

菅藤 女性2名、男性1名である。正社員は男性で、40代である。同じ町内の人ばかりである。鶏種はボリスブラウンのみである。

司会（内田） 卵の販売は問屋に卸すのか、自家販売か。

菅藤 2割は自家販売である。ネット販売もしている。自動販売機が2カ所に4台と5台設置している。近くのスーパーや直売所にも出している。

司会（内田） 1～2万羽の養鶏場では、自家販売であれば利益率は高い。

事務局（神谷） 差別化した卵の生産ということと思う。高床式で全部自動集卵であれば、糞が下に落ちるが、処理はどのようにするのか。

菅藤 ホイルローダーで集め、鶏糞乾燥機で乾燥させる。その後、堆肥処理場に運搬する。堆肥処理場への運搬頻度は週3回程度。堆肥処理場は補助事業で建設されたものと思う。

司会（内田） 正社員の採用時に面接を行ったのか。

菅藤 採用時に面接を行い、試用期間を3カ月とした。正社員の業務は鶏舎に係る全般的なことで、パートは集卵とパック詰めを行う。鶏舎の業務は、餌やり、水やり、モニターカーテンの上げ下げ、鶏糞処理などで、以前は私がやっていた。本人は、養鶏ははじめてだが、牧場で以前働いていた。機械が壊れた時に直してくれるので、ありがたい。

事務局（神谷） 賃金はどのように設定したのか。

菅藤 近場の賃金を参考とした。本人が辞めないように、今後もしっかり対応したい。父は鶏糞処理などを支援している。

事務局（神谷） 周辺への環境問題は生じていないか。

菅藤 以前から養鶏場をやっており、人口も増えていないので、周辺から苦情はきていない。臭いはするが、大きな問題になっていない。

事務局（神谷） 指定配合では、自ら栄養の勉強をして、ノーサンに配合設計したものを指定したのか。

菅藤 自ら希望を出し、CPの計算などノーサンにお願いし、希望を入れた配合をしてもらう。自分で配合することはない。産卵率は、採卵鶏の経営技術指標以上を達成している。

事務局（山田） 女性経営者だからうまくいっているという面があるか。

菅藤 女性というより、性格的に向いているからやっている。男女を問わず、自分に合った仕事をやればよいと思う。

司会（内田） 奥山さんのほうで何かあるか。

奥山 コロナは、日本人の雇用に大きな影響を与えた。日本人の失業率が少し上がり、畜産業でも求人を出したときに応募する人が以前より増えている。来年の新規採用者数が落ちれば、学生の応募も増えるかもしれない。外国人技能実習生についても、3年過ぎても帰れない人が出ている。このようなことが気になっている。

司会（内田） 千葉県では、酪農で雇用期間が過ぎたのに帰国できない外国人の例があった。また入国後、残り期間があったので影響のなかった例もある。

奥山 酪農では即戦力となる人を求めている。日本人を募集したところ、今年はずっとより応募が多かった。外国人は帰国できず、就業期間を延ばした例がある。肉用牛では、少子化のため地方では人を集めるのが難しくなるので、担い手を育成しないと10年で衰退する。しかし人の確保は難しい。大学、高校から就農してもらおうよう学校側と連携するのも大切で、無理をしても雇用すべきだろう。

司会（内田） 鳴輪さんへ。鹿児島では採用の時、経験者ではなく未経験者のほうが良い、同業会社を退職した人を採用するときはやめた理由を聞く、などの意見があったが、この点いかがか。

鳴輪 同業会社から採用することがあったが、前の会社が倒産したのが応募した理由であった。面接でも退職した理由を聞くが、以前の勤め先はあまり関係ない。畜産に限らず、採用者のうち3～4割は退職するので、採用者の半分が残ればよいと思う。どの会社でも歩留まりを見ながら採用している。

司会（内田） 従業員とのコミュニケーションをとるため、朝礼や打ち合わせ、勉強会などを行っているのか。

鳴輪 朝礼は必ず行っている。管理者については、勉強会も実施している。

事務局（山田） 農福連携で、身障者を雇用しているか。

鳴輪 身障者は雇用しており、向原農園で1名、マルサン全体で5～6名である。主な業務は単純作業で、管理者が作業結果をチェックしている。原則として障害の程度の大きくない人で、管理者1人で対応可能な人を採用している。

事務局（山田） 外国人は3カ国から採用しているが、ベトナムに一本化する理由は何か。

鳴輪 ベトナム以外の国は、母国での日本語研修の水準が低いので、日本に来てからコミュニケーションに困る。その点ベトナムは日本語の研修体制が整っており、レベルが高い。

司会（内田） 菅藤さんへ。正社員を雇用したことで、成果はあったか。

菅藤 正社員のおかげで、大幅に楽になった。これまでは鶏舎での作業をしていたので、配達に出かけられるのは17:00~18:00であったが、今では16:00に出られる。作業を任せて、道の駅など直売所へも期限の時間までに配達できるようになった。経営者として販売できるようになり、大幅に楽になった。

司会（内田） 鳴輪さんへ。女性が働きやすいよう、配慮していることがあるか。

鳴輪 産休1年間の制度があり、子供が小さい間は柔軟に勤務できるようにしている。

司会（内田） 菅藤さんへ。何か参加者へ質問があるか。

菅藤 鳴輪さんに伺いたい。正社員の雇用の時、給料を決めるのにどうすればよいのか悩んだ。結局、回りをよく見て、1年待たずに賃上げした。給料はどのように決めればよいのか。

鳴輪 年齢を見て、同格の人の横並びで決めている。リクナビでは、最低年収は350万円で、これを下回ると応募してこない。25歳以上の人を雇うのであれば、これがポイントとなる。農場での作業より配達のほうが給料は高額である。宅急便などの配達量の増大により、配達員の給料は毎年上がっており、今は年収600万円くらいである。配達員は会社間で奪い合いになっている。当社の場合、配達員はマルサンで雇用し、配達業務に特化している。現場作業はマイナビ、リクナビで募集をかけているが、現場作業が嫌な人は多い。農場作業では周りを見ながら、年収300万円~400万円で公募している。

事務局（山田） 菅藤さんへ。養鶏の経営で迷うことがあると思うが、父親やノーサンに相談しているのか。

菅藤 養鶏の技術は、20代の時、JAから教わり、勉強した。わからないことは父が教えてくれた。同業者に相談できる人はあまりいない。同じ町内で、経営者の集まる会があり、そこでア

ドバイスをもたらしている。

司会（内田） 最後に、全般について奥山さん、松原さんに感想をお願いしたい。

奥山 リモートでの会議は初めてだったが、興味があった。大人数では集まるのが難しいので、リモートによるこのような少人数での話し合いや意見交換は有意義であった。

事務局（松原） 採卵鶏に係る大規模経営及び家族経営の雇用について話を伺い、有益であった。少子高齢化は地方で深刻になる一方なので、女性、高齢者、身障者が働きやすい職場を作り、雇用確保することが重要になる。

事務局（山田） 閉会。

【ワークショップ広島会場から（リモート型）】

◎コロナ禍に配慮して、広島会場は、全日畜事務局と養鶏場や基金協会を結んで、不慣れなリモートによるワークショップとなりました。

- ・上段左
菅藤裕美 様
- ・上段右
全日畜事務局
- ・下段左
鳴輪秀樹 様
- ・下段右
奥山 博 様
(広島県基金協会)



◎向原農園のと取締役 鳴輪秀樹 さん

- ・地縁、血縁にこだわった採用は避けていると紹介
- ・スマート畜産の推進で労働生産性を上げることが大事と報告



◎菅藤養鶏場の代表取締役 菅藤裕美 さん

- ・家族経営規模で、飼料の工夫で「ふみちゃん家のたまご」を安定して出荷していると報告



全日畜 「雇用」ワークショップ 中国西部会場の概要

山口会場 (集会型)

1 開催日 令和2年11月18日(水) 12時45分～15時45分

2 会場 湯田温泉「翠山荘」2F会議室

3 出席者

生産者

- | | | |
|---|--------------------|---------|
| ① | 深川養鶏農業協同組合 代表理事組合長 | 末永 明典 氏 |
| ② | (有)萩見蘭牧場 代表取締役 | 藤井 照雄 氏 |
| ③ | (有)鹿野ファーム 代表取締役 | 隅 明憲 氏 |
| ④ | (株)秋川牧園 代表取締役社長 | 秋川 正 氏 |
| ⑤ | (株)出雲ファーム 代表取締役 | 中尾 哲也 氏 |

山口県等

- | | | |
|---|------------------|---------|
| ⑥ | 山口県農林水産部畜産振興課 主査 | 大元 義彦 氏 |
| ⑦ | (公)やまぐち農林振興公社 参与 | 中村 滋 氏 |

基金協会

- | | | |
|---|----------------------|---------|
| ⑧ | 山口県配合飼料価格安定基金協会 常務理事 | 山尾 春行 氏 |
|---|----------------------|---------|

全日畜

- | | | |
|---|----------------|-------|
| ⑨ | 全日畜 専門員 | 内田 賢一 |
| ⑩ | 全日畜 専門員 | 神谷 康雄 |
| ⑪ | 全日畜 専門員 | 松原 英治 |
| ⑫ | 全日畜 事務局 (常務理事) | 山田 哲郎 |

深川養鶏農業協同組合 概要

住所：山口県長門市東深川 1859-1

TEL：0837-22-2121

FAX：0837-22-5432

代表者：末永 明典

創業：昭和 23 年 5 月

飼養頭羽数：成鶏 年間 650 万羽出荷

従業員：常雇い 420 名

事業内容：総合食品製造業チキンの生産・処理・販売、養鶏用飼料・資材・器具・薬品・ヒナ等の販売、鶏卵肉の加工食品、冷凍食品の製造・販売、菓子類の製造・販売、肥料の製造販売

養鶏場他：

ブロイラーセンター 〒759-4101 山口県長門市東深川 505-1 TEL:(0837)26-1218 FAX:
26-3122

加工事業部 第一工場（田屋工場）〒759-4101 山口県長門市東深川 505-1

第二工場（丸山工場）〒759-4101 山口県長門市東深川 679-1

山口センター 〒759-4106 山口県長門市仙崎 303

製菓部 第一工場 〒759-4101 山口県長門市東深川 707-1

第二工場 〒759-4101 山口県長門市東深川 706

孵卵場 〒759-4102 山口県長門市西深川 581-1

大内山農場 〒759-4401 山口県長門市日置上 2434-2

美東農場 〒754-0213 山口県美祢市美東町長登 214-5

小郡センター 〒754-0012 山口県山口市小郡船倉町 3-8

広島センター 〒739-0443 広島県廿日市市沖塩屋 4-4-51

松江センター 〒690-0017 島根県松江市西津田 7-15-18

環境保全課 油谷工場 〒759-4713 山口県長門市油谷角山 262

大峠工場 〒759-4104 山口県長門市渋木 3034

組合員数：144 名（正組合員 46 名・准組合員 98 名）

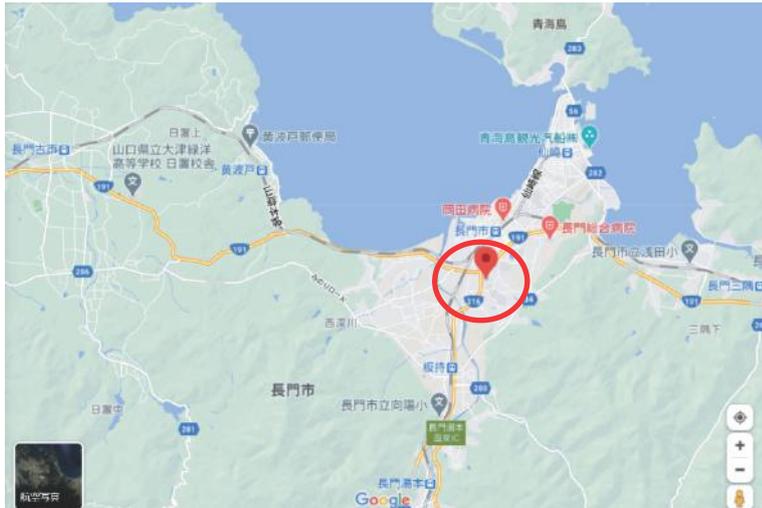


図1 深川養鶏農業協同組合位置図

深川養鶏農業協同組合は、長門市を中心に、種鶏（親どり）の育成から雛の販売、鶏肉の製造・加工・販売と一貫管理を行い、肉用鶏専門の農業協同組合である。鶏の病気に対する防疫対策はもちろん、高品質の鶏肉を提供するために新しい技術を取り入れている。

種鶏事業

長州どり、長州黒かしわの親どりとなる種鶏を専用の農場（種鶏場）で育成し、種卵を生産している。種鶏事業は深川養鶏農協の基盤となる事業で、専門の熟練したスタッフが生産管理を行ない、種卵の安定供給を可能にしている。種鶏（親どり）が健康であることが良い種卵を生むことにもなり、ひいては良い鶏肉を作ることに繋がっている。

孵卵事業

種鶏場から運ばれてきた種卵から雛を孵化させ、契約農家などに販売している。種卵の扱いは繊細さを求められるため、コンピューターによる集中コントロール機能を搭載した孵卵器で管理されている。また、生まれたばかりの雛は弱いため、環境や衛生面を常に最適な状態に保っている。

生産事業

鶏のスペシャリストである「生産指導員」が育成状態を最適な状態に保つために常に連携して鶏の飼育を行っている。また、鶏の健康状態を管理するために専属獣医師が定期的に農場巡回を行うなど、あらゆる角度で生産の維持に努めている。長門地域の契約農家を主体に法人を含む約30戸により生産が行われており、年間約650万羽の鶏を飼育している。

ブロイラー事業

農場から出荷された鶏を食鳥検査員がチェックした後、スーパーなどで販売して製品（鶏肉）にしている。鶏肉の鮮度と品質を保つためには、鶏肉の温度が低い状態を維持しなければならない。鶏肉を出来るだけ人の手で触らず温度が上昇しないようにオートメーションラインによる処理を行っ

ている。包装された製品はフリーザーを通すことによりさらに0℃近くまで冷却して温度上昇を防ぎ、異物の混入検査を受けた安全な鶏肉だけが出荷される。

加工事業

「鶏の唐揚げ」や「チキン南蛮」などの揚げ物、クリスマスシーズンの「ローストチキンレッグ」を主に製造している。なかでも「チキンスープ」は学校給食などにも使用されており、鶏ガラをふんだんに使用した鶏の生産をしているからこそ作れるメーカー直売品である。さらに、過熱蒸気焼成ラインも備えており、加熱時の油脂の酸化を抑えながらビタミンの破壊を抑制するなど、「油で揚げない唐揚げ」など身体に優しい製品も製造している。

製菓事業

山口県の銘菓として知られている「鶏卵せんべい」は深川養鶏農協のオリジナル商品である。丹念に焼き上げたカステラ風味の鶏卵せんべいは、子供からお年寄りまで長年愛され続けている自慢の一品である。他にもチーズケーキやバームクーヘン、マドレーヌなどを製造しており、贈答品やお土産としても幅広く利用されている。第二工場は、米菓子の「岩おこし」「粟おこし」「生姜おこし」といった大阪に古くから伝わる銘菓を製造している。蜜の仕込みや練り込みなどは、熟練した技術者が長年の経験をもとに、緻密な調整を加え煮詰めることで、変わらぬ味を守り続けている。

衛生管理

食品を扱う工場では、食品の汚染はあってはならない。深川養鶏農業協同組合では、衛生的な環境で作業に従事できるように、衛生管理を専門に担当する品質管理室を設けている。品質管理室は独立した権限を持っており、食品の安全と品質を守るため、各工場の指導や衛生管理体制の確認、食品の安全検査などを通じ、食品の安全性を確保している。

種である見島牛のきめ細かな霜降りと濃厚な赤身の肉質を色濃く引き継いでいる。見蘭牛は見島牛の種の保存と利用を目的とし、昭和 48 年にみどりやと名古屋大学が一体となりプロジェクトチームが結成され、昭和 54 年に民間初、見蘭牛第一号が誕生。昭和 55 年には販売がスタートした。現在では、萩市木間地区のみどりや直営の萩・見蘭牧場で、約 300 頭余りが肥育されている。

見蘭牛の仔牛は生後わずか一週間で、この牧場にやってくる。その個体一頭ずつ発育に合わせてエサや栄養・健康管理に常に気を配り、大切に育てる。出荷を迎える二年後には、体重は約 750 kg となる。

見島牛で作られた「みどりや」直営牧場「萩見蘭牧場」の見島ビーフソーセージは、フジテレビの「うまいもん認定委員会」で紹介され、全国的にも有名になり今では入手困難となっている。

(有) 鹿野ファーム 概要

住所：山口県周南市大字巢山 1950

TEL：0834-68-3617

FAX：0834-68-3909

代表者：隅 明憲

創業：昭和 57 年 8 月

飼養頭数：母豚 2,200 頭（年間 51,000 頭出荷）

従業員：正社員 60 名(男 45 名・女 15 名)、パート等 20 名

事業内容：原種豚飼育、種豚生産販売、肉豚生産販売、農畜産物生産販売、食肉加工品製造販売、黒毛和牛繁殖、肥育

会社沿革：

- 昭和 57 年 鹿野ファーム本場法人設立、昭和 58 年 施設完成とともに業務開始
- 昭和 59 年 ハイポーGP 農場認定
- 平成 01 年 阿東町徳佐分場開設、食肉加工部門開始（手造りハイポーハム）、コープやまぐち産直開始、JA 鹿野堆肥センター稼働
- 平成 03 年 和牛部門開始
- 平成 06 年 畜産物加工施設新設（ハム工房）
- 平成 07 年 豚舎増改築（セミウインドレス）、種豚（CD♀）生産農場
- 平成 08 年 徳佐分場を種豚（AB♂）生産農場へ改造、県内スーパー産直開始
- 平成 09 年 繁殖牛舎、肥育牛舎等整備
- 平成 16 年 阿武町阿武分場開設
- 平成 17 年 ハム工房 ISO9001 認定取得、バイオガスプラント新設
- 平成 21 年 山口県エコ・ファクトリー認定

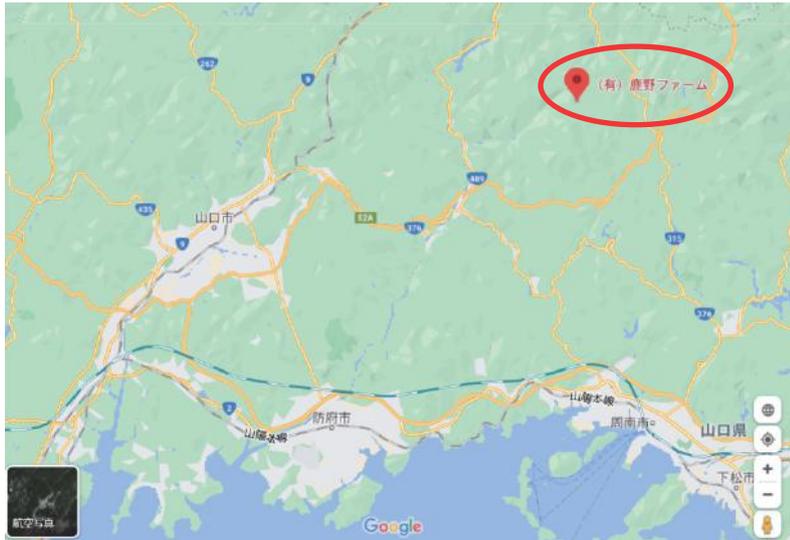


図3 鹿野ファーム位置図

西の京・山口県周南市（旧鹿野町）は全国に誇る清流・錦川の源流を有する、緑豊かな高原に位置する。鹿野ファームはこの高原のまちから更に人里離れた深山で飼育を行っている。真夏でも木陰に入るとひんやりする高原は養豚には理想的な環境であり、この恵まれた環境の中、肉質が柔らかく、きめ細かな特徴を持つハイポー豚を徹底した衛生管理のもとで、丹精込めて育成している。

鹿野ファームは、昭和 58 年より養豚事業を開始、現在、育成から加工・製品販売を展開している。養豚事業開始当時は、自社でハム・ソーセージなどの自社加工・製品化は携わっておらず、創業者である佐武克也は、養豚先進国であるヨーロッパ各国の養豚技術や設備などをつぶさに見て回り、その先端技術の習得に余念がなかった。そんな中、とある国で食べたハム・ソーセージのあまりの美味しさに衝撃と感動を受け、最高のハム・ソーセージを届けたいという想いから、鹿野ファームの農場の隅にある小さなガレージで、ハム作りへの挑戦がはじまった。豚肉を燻製するスモークハウスも見よう見まねで自分たちで造った粗末な物。ボイル漕もなく、従業員宅の納屋で埃をかぶっていた大きな鉄鍋を借りてきてハムをボイルした。そして、幾度とない失敗と試行錯誤の末、ようやくヨーロッパで食べたあの味が出来上がった。その後、研修を重ね、営業許可を取得し、地元鹿野町の農業祭で初めてハムを販売。当初の不安とは裏腹に、お客様の評判は上々で、あっという間にその日の予定分を売り切ってしまった。

「お客様と対面して物売る」。今まで経験したことのない喜びは、鹿野ファームが進むべき道筋を示してくれた。そして昭和 64 年に食肉加工部門を設立。私は、平成 21 年 3 月より、先代社長から代表取締役社長を引き継ぎ、平成 26 年には、本社・直営農場から車で約 15 分の地にハム工房・総菜工場を新規設立。現在は、ハムやソーセージなどの加工品や総菜を製造販売し、山口県内を中心に出荷している。

高度な交雑技術が成し得た品質

鹿野ファームの豚舎で育てているのが、「鹿野高原豚」として流通する四元豚、通称ハイパー豚である。「ハイパー」とは「ハイブリッドポーク」を略した名称で、無計画に交配した雑種とは全く異なるものである。ハイブリッドポークは、異なる種のかげあわせで生まれてできた子の能力が、両親より優れた遺伝的能力（病気に強い・肉質が良い・沢山子供を産む・沢山母乳を出す等々）を有する雑種強勢という現象を利用して、人間が求める理想に近い豚を産出しようとして出来上がったものである。これは、どんな組み合わせでも良い訳ではなく、種の組み合わせにより異なった能力を持った子が生まれる。この雑種強勢（ヘテロシス効果）には以下のレベルに分けられ、私たちが飼育しているのはこの内の最高レベルに位置する四元交配豚である。

四元豚（通称ハイパー豚）とは

四元豚は、四系統の固定された「基礎豚群（A,B,C,D）」から、異なる2系統（仮にAとB、CとD）の豚を交配して生まれた豚（A B）と（C D）を、交配させたもので、「基礎豚群」を作出する段階から、既に20数種類の優良品種を交雑し、四系統の「基礎豚群」を固定しているため、現在一般に出回っている豚肉の大部分を占める「三元交配豚」に比べ、交雑の次元が高く、肉豚1頭、1頭に肉質のばらつきが無く、常に安定した品質の豚肉になるのがハイパー豚の特徴である。

(株) 秋川牧園 概要

住所：山口県山口市仁保下郷 10317 番地

TEL：083-929-0630

代表者：秋川正

創業：1972 年

飼養頭数：肉養鶏 210 万羽、採卵鶏 11 万羽、乳牛 60 頭

従業員：400 名（パート含む）

事業内容：

- 生産卸売事業：鶏肉、豚肉、牛肉、牛乳、鶏卵、無農薬野菜の生産やそれらの素材を使用した冷凍食品などの加工品を製造・販売している。販売先は、生協、量販店、小売店等である。
- 直販事業：生産卸売事業において生産された製品を一般消費者に宅配の形態を中心として直接販売している。生産、加工および販売、生活提案までを一貫して行える事業は、当社の大きな強みである。

関連会社：(株)チキン食品、(有)あきかわ牛乳、(有)菊川農場、(有)篠目三谷、(有)むつみ牧場、(株)ゆめファーム

経営参加制度：秋川牧園では社員一人ひとりが経営に携わる「全員経営」という意識を大切にしている。私たちの会社では、社員のだれもが株主になることができ（持株会制度）、十分に公開された経営のもと、全員集会や株主総会などを通じて社員が経営に参加している。秋川牧園が今日あるのは、単に健康な食べ物づくりについて先駆的な役割を果たしたことだけでなく、それ以上にこの経営参加制度が大きな力になっている。年に数回、開催される全員集会では全社員が参加し、事業計画や、利益連動制による労働分配金（賞与）案、決算報告等、経営の詳細にわたって社員に情報開示が行われ、これらは、全員集会での決議を経て決定している。社員一人ひとりが経営に携わるという自覚をもち、与えられた役割・責任をしっかりと果たしていくことは、会社の成長に大きくつながっている。

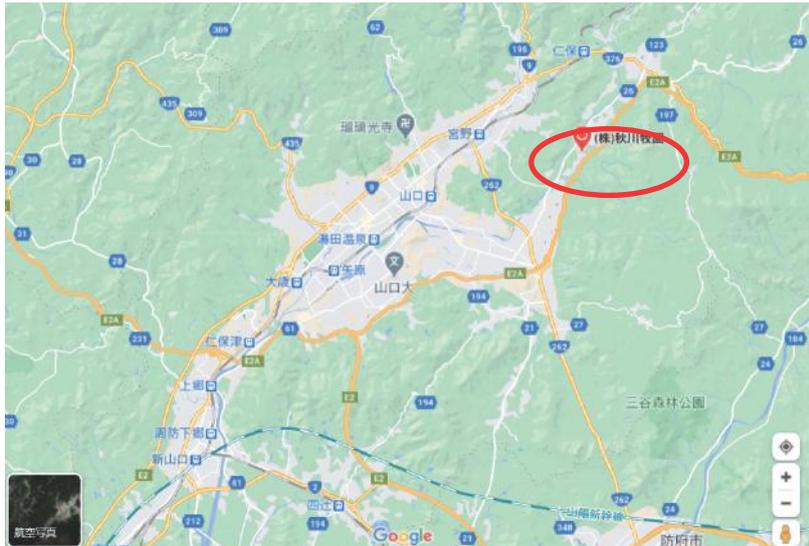


図 4 秋川牧園位置図

健康で美味しい食べ物にこだわり、新たな価値を創造する。当社は「よい人生に、よい食べ物」という企業理念のもと 1972 年に創業した。1997 年には日本初となる農業生産からの株式上場を達成した（日経ベンチャー1998 年 1 月号に掲載）。当初は鶏卵の生産のみだった事業も、現在では鶏肉、豚肉、牛肉、牛乳、無農薬野菜、冷凍加工食品、乳製品など、多くの商品を生産・加工するまでになった。

秋川牧園の強みは、その安全性もあるが、それ以上に単純に美味しい!!ということである。当社の食品は自社の直営農場の他、提携農家に委託して飼育・栽培をしているが、若鶏であれば餌、野菜であれば肥料から無農薬・遺伝子組み換えなしにこだわり、技術指導や生産管理を行っている。また、「価値創造」をスローガンに、残留農薬が極めて少ない鶏卵の開発や世界初となる若鶏の無投薬飼育に成功するなど、食品に安心・安全な価値をつけるために、日夜、研究開発に努めている。

・消費者のライフスタイルを提案するオンリーな企業へ

当社では、産直型生協、量販店、一般消費者への直売と多くの流通チャンネルを用意して商品を提供している。特に、“あなたの農園”と銘打った直販事業では「生産者である農家自身が食べるような最高の肉や野菜を、直接お客様に届ける」というコンセプトのもと、健康的で美味しい商品を日本全国の消費者の皆様へ直接お届けしている。また、当社独自の視点で選んだデイリー商品の紹介や、レシピの提案など、食生活全体を提案する企業として、消費者の皆様健康づくりに貢献できる会社を目指している。

・仕事のフィールドの広さ、求める人材の多様さ

当社は創業当時から第 6 次産業に取り組んできた。常日頃から食の安心・安全を確立する高い志を持ち、生産現場と真摯な気持ちで向き合っている。そして商品と技術の開発、素材の良さを活かし

た加工品づくり、厳しい品質管理を徹底的に追求している。また、特筆すべきはその価値を消費者に伝えるための営業力とマーケティング力への自信。これらすべてを自社の特長とし、高い優位性を発揮してきた。農業に関する専門知識はなくとも、向上心が強く社会貢献に積極的な方であれば、当社で成長していける土壌が整っている。

(株) 出雲ファーム 概要

住所：山口県山口市徳地堀 940 番地

TEL：0835-52-0743

FAX：0835-52-1832

代表者：中尾哲也

創業：平成 24 年 4 月（2012 年）

飼養頭数：採卵鶏 48 万羽

従業員：70 名（常雇い 40 名、嘱託 5 名、パート 25 名）

事業内容：鶏卵の生産、加工、販売及び発酵有機肥料の販売、月間生産能力 有色卵 580t

設備：育成舎／ウインドレス育成舎 5 棟 収容羽数 80,000 羽、成鶏舎／2 団地ウインドレス鶏舎 24 棟 収容羽数 480,000 羽（20,000 羽×16 ロット／A 団地、20,000 羽×8 ロット／C 団地）バリー社製 4 段ゲージ FACCO 社製 8 段ゲージ 自動給餌・集卵システム、GP センター／ナベル社製 4 万卵パッケージライン（汚卵、ヒビ卵、異常卵検知器）、肥料工場／コンポスト 2 基 自走式発酵装置 2 基 自動袋詰機

特徴：雛の育成、鶏の飼育、採卵までを一貫した生産農場、20 千羽×16 ロット・15 千羽×8 ロット 28 日更新の安定した生産、GP による自家生産 100%の製品化

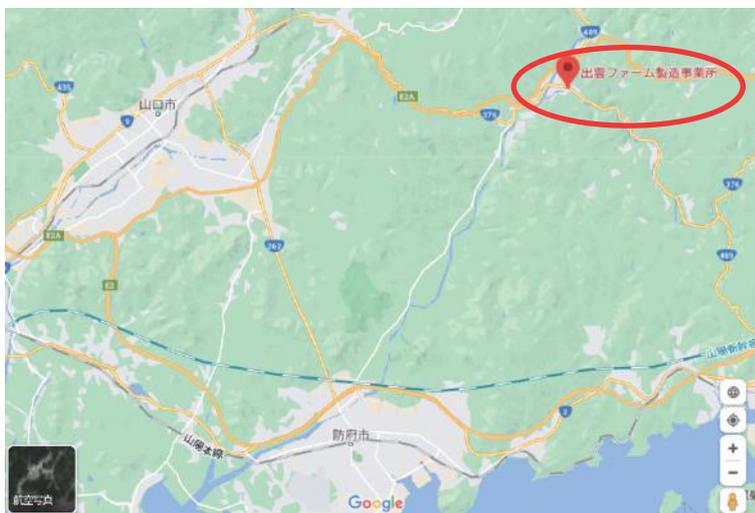


図 5 出雲ファーム位置図

山口会場での意見交換

全日畜（山田） 開会あいさつ。

司会（内田） 未永さんから、経営の概要、雇用の実態等についてお聞きしたい。

未永 深川養鶏農業協同組合は、ブロイラー専門の農協で、農家数は 30 名である。以前は 100 名いたが、創立 70 周年では 30 名へ減少した。年間 600 万羽を処理し、種鶏、孵卵、加工、菓子製造の事業も行っている。従業員は 420 名で、ピーク時には 650 名を雇用していた。外国人技能実習生はこれまで 70 名を受け入れ、処理に 50 名、加工に 10 名、農場に試験的に 6 名などへ配置している。通常作業では人手が足りず、集卵でも機械でやれないところがあり、実習生が必須である。平成 10 年から受け入れを始め、当初は中国人だったが、給料が上がり、高コストになったので 7～8 年前からベトナム人へ切り替えた。実習生の人数は、常勤職員総数の 5%なので、20 名まで受け入れ可能である。職員の募集は「マイナビ」などで行い、大学生、専門学校生を毎年 3～4 名採用している。とくに地元の高校生の採用に努め、2 名前後採用している。日本海側は高校生の数が少ないので、県内の高校を回って、足でかせいでいる。職員の平均年齢は 47 歳で、65 歳まで再雇用し、技術者を優先してその後も残ってもらい、健康な人で 70 歳まで働いてもらっている。生産性を向上させ、働きやすいように処理場の機械整備など、年間 7～8 千万円を投資している。職員の育成には、生産、加工、製造など多様な部門があるので、まだまだ十分ではないと思っている。山口県全体の人口が減少しており、給料をそれなりに上げているが、公務員の水準には達していない。優秀な人材の確保は難しい。ベトナム人実習生はあと 2～3 年は続けられると思うが、コロナが読めないので、情報収集している。日本食鳥協会を通じて、研修制度の見直しや、移民とはならない前提で、第一次産業については実習生に係る規制を緩和してほしいと申し入れている。受け入れ側の監理団体の経費は高額なので、価格を引き下げてもらいたい。また安い賃金で実習生を酷使している会社もあるようだが、監理団体の監視を強化し、不適正な監理団体は摘発すべきである。

司会（内田） 藤井さんはいかがか。

藤井 萩見蘭牧場は、平成 12 年に有限会社として設立した。萩市が整備した畜産団地に入植し、見島牛、見蘭牛というブランド牛を飼養している。平成 14 年に畜産振興総合対策事業により、ハム、ソーセージの加工部門を整備し、経営の多角化を行った。職員は、牧場に 3 名おり、見島牛 35 頭、見蘭牛 300 頭を飼養し、年間見島牛 10 頭、見蘭牛 130 頭を小倉の北九州市立食肉センターへ出荷している。職員は全員 20～30 代の男性である。加工施設には職員 2 名で、男女同

数である。外国人、障がい者の雇用はない。職員の募集方法は、農業大学校へ募集する以外はハローワークを使っている。しかし思ったような人はなかなか来てくれない。2年前に農の雇用事業を使って大学卒業生を1名採用したが、1年もたないうちにやめて、他の一般業種へ移った。賃金格差があるので、就業しても定着率が悪い。農の雇用事業の担当者から、就農して定着させるため雇用側もしっかり対応するように言われた。県の費用により農業大学校で教育しても定着しない問題があり、県には教育方法を考えてもらいたい。ハローワークの上席職業指導官と面談した時、まず雇用する側とハローワークの人間関係をつくるべきといわれ、実際に応募してもらうにはどうすればよいか、細々とアドバイスをもらった。外国人はいないが、萩市に語学専門学校のさくら国際学園というのがあり、留学生が50名いるので、アルバイトとして5名くらい使っている。出身国は中国、ベトナム、ネパールである。パートやアルバイトでも人が集まらない。会社の規模からいって就業規則を定める必要はないが、就業規則があるとそれを順守する義務が生じるので、作成していない。マルキン事業などでなんとか動ける程度の営業利益を考えると、昇給、有給休暇、賞与など全く出せない。

司会（内田） 隅さんはいかがか。

隅 鹿野ファームは、先代らが昭和58年に脱サラで作った養豚中心の経営で、総合農場を目指している。母豚300頭からはじめ、養鶏の計数管理や、新たな経営理念を前近代的な養豚事業に持ち込み、ハイブリッドポークという新しい品種で競争できると考えていた。養鶏では種鶏が変わるとオセロのように一気に変わるので、同じように養豚も変わるものと、ハイポー豚に幻想を抱いた。しかし養豚は簡単にいかず、生産性はよいものの、これはすごいという驚きはなかった。養豚は装置産業だが、手持ち資金がなく、100%借金で整備し、苦しい経営が続いた。設備投資は農林中央金庫の長期低利融資でなんとかなったが、母豚の導入、飼料代、人件費、光熱費などの運転資金は銀行から借りた。当時は高金利時代で、運転資金は翌月から返済が始まるので、かなり営業利益が出ないと返済できない。この状態が2年間続いた。収益を上げるために増頭し、ハム・ソーセージの加工、食肉の卸売りなど6次産業化を進めた。創業以来38年になるが、いまだに経営が厳しい。自分は大卒後、東京の不動産会社に就職していたが、呼び戻され、手伝うようになった。自分が入ったときの年齢は25歳で、すぐ上の先輩が40代後半、あとは高齢者だったので、人手不足で倒産すると思った。しかし農場は山中にあるので、求人は難しい。そこで6次産業化し、販売を増やし、ネームバリューを上げ、バイオマス発電など新しいことをやり、エコや社会貢献する食品メーカーというイメージをつくった。このことで人が集まるようになった。利益が上がらない中で、若い世代をどう確保するか苦しんだ。利益があろうがなかろうが、とにかく企業として恥ずかしくないまっとうな給料を払うという方針で臨んだ。ダメな人をいくら集めても進まないの、一般の中小企業の中では負けない給料を払い、よい人を集めようとし

た。しかし4～5年前からこれには限界があると実感している。増頭・規模拡大をやってきたが、母豚1,200頭、3つの農場で26,000頭出荷している。全量を加工販売している。加工場は50人程度の職員で運営し、あまり利益が出なかったが、ISOの認定を受け、ISOに含まれる教育・研修を行って改善している。ハム工場に有能な人が入ったのは大きい。就業規則はつくっており、完全週休2日制である。ただし、ちゃんと休暇を取れる人は全体の半分程度で、休暇の取れなかった人は全て休日手当を支払っている。グループ企業である(有)三原ファームと増頭を進め、母豚は2,200頭になり、今年の10月からフル稼働している。年間出荷頭数は51,000頭になる。このうち30,000頭は買い戻し、残りは市場に販売する。この増頭に対し、一挙に15名の採用が必要になった。求人難の時期だったので、クラスター事業により施設は整備され、母豚が入ったのはいいが、人がいないという状況を想像すると夜も眠れないほど追い詰められた。最後の最後に、「めぐりナビ」、「農家のおしごとナビ」などの農業専門の求人ナビで公募した。リクナビ、マイナビを利用したが求める人材が得られなかったため、ターゲットを絞ってうまくいった。「農家のおしごとナビ」では成功報酬型のタイプがあり、一本釣り採用し、1年後に成功報酬を払うことで人材確保した。このタイプで紹介された人はよい人材であった。このほかハローワーク、山口県の就農促進の面接の機会、学校の就職説明会も利用し、あるものは全部やる方針で臨み、1.5年間継続した。このことで予定より多く採用できた。能力的にはピンからキリまで幅広いが、途中で辞めた人は2人であった。これ以外にも中途採用を募集していたので、補充できた。外国人実習生は、業務により千差万別である。スーパーマーケットのバックヤードでの材料の仕込み作業は100～150人必要で、日本人だけでカバーするのは難しい。継続的に3年ごとに外国人を入れ、人員を確保する選択肢は当然ある。現在中国人を3人入れている。増頭・規模拡大により人手が不足するので、必要人数15人を埋めるため、相手国で面接し、6カ月後に希望した人数が必ず確保できるのは有利である。実習期間中、途中でやめていく不安もない。日本人の求人に努めながら、まず3人の外国人を受け入れた。労働力を確保し、企業としてのモチベーションを高めながらちゃんとした技能を伝承するのは重要である。外国人に対し、3年でいなくなると思うのか、3年でいなくなってくれると思うのか、考え方の問題と思う。1人ずつであれば、外国人がいなくなっても確保できるし、よい人であれば6カ月前に決断し、延長することができる。3人とも来年満期となるが、2人は帰国させ、1人は残りたいというので延長することとした。この間、日本人2人を確保できた。ハム工場では派遣職員をかなり使っている。若い女子社員は産休、育児休暇が多いが、休暇後会社に戻りたいというのであれば、戻ってもらう。この間、派遣の人を使う。農場で派遣社員を入れようとしたことがあるが、技術がなかった。派遣職員を入れるとすれば、加工や事務部門である。

司会 (内田) 秋川さんはいかがか。

秋川 秋川牧園は、鶏肉、鶏卵、牛乳、豚肉、野菜などの事業をやっている。1972年に創業し、鶏卵、鶏肉の生産を開始した。現在は生産物の6割以上が鶏肉で、次に鶏卵が来る。牛乳や豚肉は少ない。健康で安全な食の提供を心掛けている。1972年は公害問題が深刻で、わずかに有機農業が試みられていた頃で、創業の理念は健康・安全な卵を作ろうということだった。卵は協力してくれる農場や農家に生産してもらっていたが、しだいに直営生産のウェイトが高まってきた。秋川牧園の強みは、農家からの協力と加工機能があることである。鶏卵は加工していないが、鶏肉はパック詰め工場がある。一次処理も自ら行うようになり、子会社化した。鶏肉パック、冷凍食品に力を入れ、余った胸肉なども有効利用している。リバランスを取ることが重要である。よい生産物を作るにはコストがかかるが、それは売値にはね返るので、価値を消費者に認めもらう必要がある。今は生協との取引が多い。宅配形態も進めており、これも生協が多く、7割のウェイトがある。ここ20年間力を入れているのが直販事業である。消費者への直販は宅配形態が多く、全体売り上げの2割である。連結で、従業員はパートを入れて400人で、工場での雇用が最も多い。工場に200人、一次処理に80人、農場に40人、その他事務、直販等に80人といった構成である。協力農家は別である。鶏肉がメインで、年間210万羽を処理している。非遺伝子組み換えの飼料、無投薬飼育などに努めている。210万羽の6割が直営生産で、以前の100%農家依存から脱却した。平成元年から大卒の技術者が入社し、直営農場で増羽が進んでいる。現在では120万羽を社員が飼養している。(有)菊川農場(下関市)で20人が飼育に従事している。8,300坪の鶏舎で60日間飼育し、出荷は年4回と少ない。雇用について、工場、農場2つ(酪農、野菜)、鶏卵生産は直営で雇用している。酪農だけは、会社経営では難しい。野菜は無農薬、多品種栽培なので、雇用は簡単ではない。若鳥は会社向きで、農家より成績が良い。規模が大きくなると、職員個々人の責任感は農家にかなわないにしても、チーム力が働く。スケールが確保され、これをベースにすることでプラスに作用し、仕事も適度に忙しくなる。ヒマをもてあそぶこともあったが、解消した。もともと生産性が農家ほど高くないので、メリハリのある仕事のやり方が必要である。やりがいを持つことが重要で、新しい価値を作り出すためにチャレンジし、より良い生産物を作り出せば、給料に反映させるようにしている。実用的なIT化を進め、温度管理などを効率化する。直営農場は社員が基本で、請負や、結果として自立し就農する道も選択肢としてはある。請負のほうが収入がよいが、責任が重い。農場には外国人はいない。一次処理工場に8人のフィリピン人がいる。加工工場には中国人が6人いる。食品加工業での人員確保は難しい。

司会(内田) 中尾さんはいかがか。

中尾 出雲ファームは採卵養鶏を行っている。創業は昭和50年で、平成24年に株式会社となった。自分が社長になったのは5年前である。飼養羽数は成鶏48万羽で、育成農場では2万羽×

5棟で10万羽を飼養している。卵は全て自家育成した成鶏で生産している。ピンク卵は48万羽、白卵は8万羽飼養し、年間出荷量はピンク卵6,700t、白卵1,300t、合計8,000tである。GPセンターは鳥インフルエンザ予防のため、山の上であり、クラスター事業で建設した。出荷先は5,500tがスーパー向けのパックで、残り2,500tがキューピーや他のGPセンターへ出荷している。5年前からGPセンターの一部で加工を始め、菓子、パン、ピザ生地などを生産している。来年2月にはGPセンターに併設して加工場が完成する予定である。直売所・飲食コーナーもあり、卵、たまごかけ醤油などを販売している。従業員は70名で、社員37名、準社員2名、パート26名、嘱託5名である。嘱託は60歳以上で、当社の出身者2名、よそから来てもらった人が3名である。この3名のうち1人は、フォークソングの店を経営していたが、やめるといって来てもらった。店を経営していたので、営業部長として、会社の運営の仕方や営業力の強化を担当してもらっている。もう一人はこのあたりで名のあるデザイナーで、卵パック、職員募集のポスターなどのデザイン、企画をやってもらっている。年代的に最も多いのは44歳未満のひとたちで、40名くらいの人数である。男女比は、社員で男23、女13、パートで男3、女26である。障がい者は3名、軽度の人と重度の人がいる。外国人はベトナム人2人、インドネシア人2人の4人（女性）である。外国人実習生はこれまでのべ10名雇用した。基本的にはよく働いてくれるので、今後も継続したい。毎年実習生を連れて花火大会へ行っていたが、今年は中止となったので、錦帯橋へ連れて行った。彼女たちをみて思うのは、国に残した子供たちが可哀そうなことである。ハローワークへ求人を出すほか、ふるさと山口Uターン就職フェアなどへ3年前から参加している。5年前は中途採用ばかりだったが、最近は高校生が毎年数名入るようになった。会社ではアウターブランディングとインナーブランディング¹をやっているが、直売所の看板が広告替わりとなり、県内に知名度が上がってきた。就業規則を定めており、完全週休2日制である。有給による強制5日年休も順調にこなしている。他との競争を考えると、祝日や盆正月の休暇が出せるのかという問題になってきた。優秀な人材を確保するためにお金を使うのか、お金をためて優秀な人材を雇うのか、悩ましい。賞与は頭の痛い問題だが、支給している。人材育成として、農場では10日ごとに生産実績、予算との比較などを発表させ、定期的に生産性の点検、維持管理を行っており、全員に情報提供している。また農場HACCP、GPHACCPを導入し、衛生管理システムの普及と推進を行っており、勉強の機会になっている。最近の若い人を見て思うのは、自ら工夫する観点が全然見られないことである。既存のものを使うのはよいが、完全に

¹ 社内のスタッフ向けにブランドコンセプトを伝えていく活動をインナーブランディングと呼ぶのに対して、社外の顧客や一般消費者に向けてブランドをアピールしていく活動をアウターブランディングという。具体的な手法としては、アウターブランディングではブランドのコンセプトを定め、そのコンセプトに沿ったロゴの作成や商品パッケージのデザイン、イメージ広告などを行う。消費者が接する様々なものを、ひとつの世界観のもとで総合的にデザインすることで、ブランドとして認知してもらうことができる。一方、インナーブランディングでは、ブランドのコンセプトをまとめたブランドブックの作成や目標とするブランドの信念を端的にまとめたクレドの作成、社内向けのWebサイトの開設などを行う。これらを通じて社員にブランドについての理解を深めてもらい、ブランドにふさわしい行動をとってもらうためである。特に、接客業ではスタッフの行動がそのままブランドの体験に結びつくため、ブランドの価値観を共有する活動は重要である。

できあがったものはないので、常に改良する必要がある。自分よりもっとできる人が社長にならないと、会社を続けられないと思っている。

司会（内田） 休憩後の追加の話を伺うために、事前に質問を投げかけたい。まず神谷さんから。

事務局（神谷） 末永さんへ。職員 420 名の配置を伺いたい。組合員の農家 30 戸はどのような生産をしているのか。外国人実習生の制度の見直し要望とはどのようなものか。特定技能への移行は考えないのか。

末永 処理場 150 名、加工場 100 名、菓子製造 50 名、あとは直営農場、直販所などに配置している。生産では、直営が 3 割で残りは農家である。農家の経営はいろいろある。1,000 坪の夫婦による経営で所得補償で原価を積み上げ、買取している。鶏種はチャンキーで、丸紅が輸入した原種鶏を導入している。戦前は卵主体だったが、戦後に設立したあと、肉鶏を入れた。安いトウモロコシなどの餌が海外から入るといふ見込みで戦略を立てた。農業構造改善事業により補助金を得て、種鶏、孵卵、生産のコンビナートをつくり、一気に生産体制を整えた。農協として信用事業をやっていたので、資金繰りに問題なかった。20 億円の借金を返済していったが、4 代目の組合長の時 2 億円の赤字を出した。外国人実習生で、特定技能へ移行した例がある。外国人実習生受け入れについて、外務省と入管では考え方が異なり、入管は外国人を入れたくないスタンス。実習生の意味を理解していないと不審に思う。食鳥協会から実習制度の必要性を説明し、少子高齢化時代に労働力がないと日本の産業は遅れると言っている。送り出し機関や監理団体が高額の経費をとり、実習生から中抜きしているのも問題である。

事務局（松原） 私のほうから、今後重要な労働資源となる女性と高齢者の労働条件についてどのように配慮されているのか伺いたい。

司会（内田） 職員の定着、育成について、どのように対応されているのか伺いたい。末永さんへ。自分も外国人実習生について、入管に問い合わせの電話をしたことがある。入管は外国人技能実習生をあくまで研修制度、海外協力の一環として入国を認めており、農業側は労働力確保が目的という、認識の違いがある。このような立場の違いがあれば、話し合っても平行線で、無駄となる。福島をはじめあちこちで、制度の緩和を求められるが、現実是不変である。

末永 農協として、農家に理解を求める必要があるので、入管と打ち合わせ、当方の実情は理解してもらった。何かの技術を身に付けて帰国してもらおうという建前は分かっている。

事務局（山田） 企業経営者として、社長が職員の安定確保に向ける労力のウェイトはどの程度か伺いたい。

事務局（神谷） 皆さんの活動は地域の活性化に結びついていると思うが、具体的にいかがか。スマート畜産への取り組みはいかがか。藤井さんへ。就業規則がないとのことだが、賃金相場、賞与の支給などはどうされているのか。

末永 人材確保のためには給料が最も大きい。賞与は3カ月分出している。給与、賞与をきちんと出さないと、人材確保できない。社長として、隅さんのように自ら現場へ行って指導するのが社長の役目である。

【休憩】

司会（内田） 後半は、中尾さんからお願いしたい。

中尾 以前は農場だけだったので、女性の雇用はなかった。今は営業など、女性が働いている。女性は妊娠、出産があるので、法律を最低限守り、引き続き勤めてもらっている。女性を10名雇用しているが、多くが若い女性で、条件整備は今後の課題である。労働日数には注意し、配属に当たっては、配属予定の現場を事前に見てもらっている。職員の定着について、本人の適性や希望を勘案する。外部のセミナーに参加させ、必要な資格をとる際の受験費用、資格取得後の手当を支給している。年2回、花見や忘年会には、パートを含め全員参加してもらう。人事考課を行っており、実績について面談し、1次考課、2次考課とABCDの4段階で評価する。評価結果に応じて、次年度の待遇と連動させる。アウトブランディングとインブランディングを進め、月に1度の割合で、社内報を発行している。無理をしながらも、社会保険に入り、退職時に退職金を支払えるよう積み立てている。社長として、雇用には20%くらいの役割を果たしている。給料は山口では普通くらいのレベルで支給している。賞与は3.5カ月出しているが、今年は出せないかもしれない。高齢者は嘱託として働いてもらい、現在4~5人いる。女性は職種によって活用する。農業高校の女子生徒を3名採用し、1名は農場に定着したが、2名は他の部署に異動させた。ワクチン接種や鶏の移動など、女性にとって農場は重労働になる。

司会（内田） 秋川さんはいかがか。

秋川 女性に対し、産休、育休は定め、職場復帰できるように心がけているので、職場ではそれが普通という雰囲気はできている。工場では硬直的なシフトをとっていないので、休みがとりやす

く、学校の行事などで休んでも、何十人も職員がいるので融通がきく。このことは職員に喜ばれている。職員の定着について、入社直後が重要である。オリエンテーションをしっかりとやり、仕事を指導した後、作業してもらおう。教えもしないで叱るようなことではダメ。教えて、やらせてみて、注意する手順を大事にする。職員の育成は悩むポイントである。上司が部下を指導する体制だが、十分ではないかもしれない。4年制の大卒は、3年間は配属場所で勤務し、その後、ローテーションで他の部署を経験させるようにしている。これは本人のためになると思う。社長の雇用への関与について、総務に採用や人事管理をまかせているので、あまり高くはない。給与、賞与について、年2回、人事考課を行う制度をつくっている。職員の成果を部門長が評価し、その後、みんなでチェックする。自由に意見交換し、公平性、透明性を保っている。当社では、職員に株主になるよう働きかけている。年3回は全員集会を開催し、部門ごとに計画と実績、よい話、悪い話をさせ、経営の現状を共有する。当社では賞与を分配金と呼んでおり、決算後、残った利益を分配する。よい会社になれば、利益が上がり、自分に返ってくるので、会社を大事にしてくれる。農場ではインセンティブを出している。坪当たりの粗利益が一定の範囲を越えれば、超えた部分を配分するもので、年に4回の出荷時に配分する。ただし、マイナスになったときに、マイナスを課すると士気が下がるので、上昇した時だけカウントするようにしている。これは若鳥についてやりやすいが、卵は無理である。

司会 (内田) 藤井さん、いかがか。

藤井 肉用牛は先を見通せないなので、養豚や養鶏に早く追いつきたいと思う。なんと言っても儲かる体制作りが必要である。今まで、農業大学校生に期待し、畜産学科で肉用牛の専門知識を持った人が必要と思っていたが、建設会社で型枠を専門にやっていた、畜産とは場違いな人が入ったときに考えが変わった。この人は40代で、牛を飼いたいというので入ってきたが、溶接、重機の運転など牛舎のメンテナンスは全部できるので、修繕を別に頼む必要がなくなった。今は堆肥づくりを勉強したいというので、畜産試験場で勉強することになっている。また農業大学校生で、就職して結婚したが、奥さんに同じ会社に勤めてもらい、加工場で総菜を作ってくれている。結婚してくれたおかげで、職員が一人増えたことになる。人が少ない中で、このような雇用のあり方があると思った。

司会 (内田) 隅さん、いかがか。

隅 女性の雇用について、ハム工場で立ち上げから30年勤めてくれた女性は、年103万円の配偶者控除の範囲で働いてくれていたが、仕事は手際よく、正規職員を越える能力があった。子育てが終わり、フルタイムで働ける人が出ており、正社員にして、社会保険に入れている。管理職

になっている人もいます。希望しない人はパートのままで働いている。問題となるのは人手が足りない時で、配偶者控除の範囲で働くパートの人は、時間的に働けるのにモチベーションが高くない。フルタイムで社会保険にも入っているが、パートの延長という意識の人の扱いが問題で、責任がないので職場の雰囲気が悪くなることもある。出産、育児休暇は法律どおりに設定している。当社では事務職で若い女性を3人採用していたが、産休入りが続き、そのときの人繰りで苦労したので、子育ての終わった人を採用するのが良いと思っている。しかしそのように働ける人は、地方にはなかなかいない。職員の定着について、就職説明会では、今どき週休完全二日制でない会社には、若い子は目もくれない。彼らを不便な山中の農場に採用するには、程度のよい借り上げ宿舎を準備し、通勤手当は月最大4万円支給し、借り上げ宿舎に住まないものは通勤手当最大4万円の範囲で住居手当を支給している。この制度を作ってから、大卒、高卒の採用実績が一挙に増えた。新卒者が会社を選別するとき、条件が低いと会社が足切りされるので、そうならないように気を付けている。新卒の初任給は175,000円である。中途採用も新卒並みに180,000円から始める。ただし中途採用で、この人とは思える人は、1～2年で高く昇給し、250,000円くらいにする。そうでもない人は、普通に昇給する。人材育成や賞与、給与は悩んでいる。10～20人だったのがあつという間に増えて、名前も覚えられず、把握できなくなった。どうやって評価するのか、広島県の大卒製造業の賃金をネットで検索し、参考としている。中高大卒の学歴区分はつけていない。勤続年数などシステムチックな人事評価制度はない。エクセルに入力した職員の情報を見ながら、自分で考えて決めている。目標を決めて、成果と比較して評価するなどというのを一時やってみたが、うまく動かなかった。賞与は3カ月分、夏に1.3カ月、冬に1.7カ月を支給している。どんな赤字の状態でも絶対に払う。私が入ったとき、母豚の年間平均産子数は18頭で、分岐点の23～24頭から見てはるかに低く、赤字となるのは明確だった。社長には25頭で間違いなく利益が出るので、改善しようと言ったのだが、自分の代では責任をとれないので、お前らがやれとのことだった。そこで職員に呼びかけ、賞与を出し続け、賞与のたびに目標に対する成果についてレポートを作成し、職人に説明した。これを3年間、毎年続け、設備を更新し、意識改革した。この結果、26頭を達成し、今は27頭を目標にしている。ただし、当時に比べ飼料代が上がり、人も100人以上抱えているので、計画よりは儲かっていない。

司会 (内田) これからは全体で意見交換したい。

藤井 皆さんに聞きたいが、高齢者の活用について、仕事の場はどのようにしているのか。

秋川 給与は、正職員、パートのほか、日給月給で働く職員の3タイプに分けている。パートは配偶者控除の範囲内の仕事をするが、日給月給の職種の人（ほとんどが女性）は、6,400円/日で、月22日仕事をしてくれる。賞与は正職員4カ月に対し、日給月給の人は2カ月支払っている。

正職員の定年は60歳だが、日給月給の人は65歳で、1年ごとの更新。再雇用は70歳まで働けるだけ働ける。70歳以上の人も、全体で10人ほど働いている。給料を下げるのは難しいので、据え置いている。動作が悪くなり、効率が悪くなれば、合意の上給与を下けている。

中尾 60歳を超えて農場で働いてもらっているが、給料は下げている。経験を生かせるので、営業、配達でも60歳を超えた人に働いてもらっている。定年は65歳にせざるを得ないと思う。

隅 60歳定年で、65歳まで再雇用している。若い人のことを考えれば、本来は60歳でやめてもらうべきだろうが、そうはいかない。日給など条件を変えて残ってもらう。80歳まで働いてくれた人がいる。さすがにもういいのでは、と勇退を進めたが、もともと大工の人で現場からどうしても残してくれと言われた。日給へ条件を変えても、どんどん残っていただく。将来は定年制度がなくなると思う。

司会（内田） 定年後は1年ごとの雇用契約なのか。

秋川、中尾、隅 1年契約である。

事務局（山田） 自衛隊OBの雇用についていかがか。また外国人の活用について、一定数いたほうがよいのか、メリットは何か、伺いたい。

隅 元自衛官を採用したことはない。話ができれば前向きに対応したい。外国人が農場で働き続けることは良いとは思わない。あくまで日本人を雇うためのつなぎと考えている。ハム工場では毎日同じ仕事なので、昇給対象となりにくく、外国人向きと思う。3年ごとに若い外国人が入れ替わりで工場に来てくれるのはありがたい。

藤井 自衛隊協力会に入っているので、応募があれば協力したい。自衛隊にはいろいろな人がいるので、個人差がある。元自衛官で面接に来たが、その後消息不明になった人がいる。チャンスがあれば雇用したい。外国人は、語学専門学校からパート、アルバイトで来てもらっており、正社員ではない。近くに住む日本人に来てもらいたい。日本人が休むときに外国人が埋めてもらえるのは助かる。

秋川 元自衛官を2～3人雇用した。外国人はモチベーションが高い印象がある。一方で、社宅の手配、監理コストなどがかさんでいる。日本人を優先したい。

中尾 10年前に自衛隊の再就職窓口にコンタクトしたことがある。しかし応募がなかった。機会があれば雇用したい。外国人について、日本に労働力として来てしあわせなのかとどうしても思う。会社として、安全・安心を消費者に届けるとともに、社員にもしあわせになって欲しい。社員のしあわせは会社の責務と思う。

司会（内田） 県、公社、基金協会から感想をお聞きしたい。最後に専門員の松原から感想を。

大元 本日、労務管理、雇用に苦勞された貴重なお話を聞き、参考となった。藤井さん、末永さんから農業大生を採用了のに、育成が難しく1年持たないでやめた話をいただいた。自分も農業大生に勤務したことがあるが、2年間の在籍期間で、技術面だけではなく、2年目は精神面でも指導し、法人の期待に応えられるよう育成したいので、引き続き活用願いたい。県内の畜産はほとんどが個人経営に担われており、個人経営で法人経営の感覚をどう持ってもらえるのか、事業存続のためどのように意識を持ってもらえるか、皆様のアドバイスをいただきながら、引き続き考えていきたい。

中村 公社では4つの柱があり、これには新たな担い手の育成、6次産業化が含まれる。印象に残ったのは、経営者の感覚として備えている、経営理念、就業への姿勢である。職員にモチベーションやインセンティブは不可欠であり、職員、従業員の中で話し合いを行い、就業規則とは別枠のルールとしてうまくいけばよいと思う。仲間づくりの環境を整えることや、個人経営の継承など、多様な経営形態の農家へ、皆さんの感覚を伝えていくのが私の役目と思う。

中尾 山口県基金協会、全日畜として、基金活動や調査活動などをつなぎながら、皆様の経営の向上に結び付けたい。

事務局（松原） 本日は大きな畜産経営体における雇用の現状、課題を聞かせていただき、参考となった。これまで得られた個人経営の雇用に係る情報と合わせ、最終成果の一つとして雇用指針をまとめる予定であり、皆様のお役に立てるものへ仕上げたい。

【ワークショップ 山口会場から】

◎深川養鶏農業協同組合の代表 理事長 末永明典 氏

- ・大規模組合の雇用の実情を紹介
- ・人材確保のポイントはやはり給与水準が左右すると報告



◎萩見蘭牧場の代表取締役 藤井照雄 氏

- ・農業大学校卒やハローワークからの応募は少ないと報告
- ・専門外でも採用後に試験場の研修に派遣して人材育成と紹介



◎鹿野ファームの代表取締役 隅 明憲 氏

- ・畜産経営の厳しい実情を紹介
- ・年齢に関係なく実力で勤務評価、若い幹部も誕生と報告



◎秋川牧園の代表取締役社長

秋川 正 氏

- ・ 社業のスローガン「価値創造」で畜産経営
- ・ 生産から加工・販売まで手掛ける幅広い業務に対応する労働力確保について紹介



◎出雲ファームの代表取締役

中尾哲也 氏

- ・ 地域で飼料用米生産農家と連携を实践
- ・ 出雲ファームのブランドカが雇用確保に好影響と紹介



◎山口県 農林水産部 畜産振興課

主査 大元義彦 氏

- ・ 農業大卒の卒業生雇用に取り組んで欲しい
- ・ 今日雇用確保に苦勞されている貴重な話を伺ったと紹介



◎やまぐち農林振興公社 参与
中村 滋 氏

- ・ 公社でも新たな担い手育成は大きな課題
- ・ 職員にモチベーションやインセンティブは不可欠であると紹介



コロナ禍に配慮して開催した会場の様子から



一瞬、マスクを外して撮影に協力いただきました





「全日畜」は畜種横断の畜産経営者の団体です



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