

全日畜ワークショップ（ファイナル） 「畜産労働力の安定確保を目指して」

速報レポート

- ◎ A会場 鹿児島（リモート型）
 - ・ 開催日 令和2年10月30日（金）
 - ・ 時間 13：00（開会）から15：00（閉会）
 - ・ 会場 鹿児島県配合飼料価格安定基金協会
- ◎ B会場 千葉県（訪問型）
 - ・ 開催日 令和2年11月13日（金）
 - ・ 時間 13：00（開始）から15：00（終了）
 - ・ 会場（有）東海ファーム（千葉県香取郡東庄町）
- ◎ C会場 千葉県（リモート型）
 - ・ 開催日 令和2年11月16日（月）
 - ・ 時間 13：00（開始）から15：00（終了）
 - ・ 会場（有）高秀牧場（千葉県いすみ市）
- ◎ D会場 青森県（リモート型）
 - ・ 開催日 令和2年12月21日（月）
 - ・ 時間 10：00（開始）から11：00（終了）
 - ・ 会場 坂本養鶏（株）（青森県東津軽郡蓮田村）

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12月にかけて実施した、ワークショップ「ファイナル」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「ファイナル」の概要紹介

- ◎ **A会場 鹿児島県（リモート型）**
 開催日 令和2年10月30日（金曜日） 13:00 ～ 15:00
 会場 鹿児島県基金協会 会議室（鹿児島県鹿児島市）
 参加者 牧原牧場（株）（株）ファームテック ほか
- ◎ **B会場 千葉県（リモート型）**
 開催日 令和2年11月13日（金曜日） 13:00 ～ 15:00
 会場 （有）東海ファーム（千葉県香取郡東庄町）
- ◎ **C会場 千葉県（訪問型）**
 開催日 令和2年11月16日（月曜日） 13:00 ～ 15:00
 会場 （有）高秀牧場（千葉県いすみ市）
- ◎ **D会場 青森県（リモート型）**
 開催日 令和2年12月21日（月曜日） 10:00 ～ 11:00
 会場 坂本養鶏（株）（青森県東津軽郡蓮田村）

2 事例紹介をお願いした畜産経営者のみなさんをご紹介します

	<p>牧原牧場 株式会社 代表取締役 牧原 保 様 [鹿児島県] (肉用牛の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・3農場で肥育牛383頭、繁殖牛100頭を飼養 ・労働力は家族労働3名、常雇6名の9名体制 ・スマート畜産技術を導入し省力化を推進中 ・知人からの紹介者は中途退社もなく安定する ・明るい職場環境づくりはコミュニケーション
	<p>株式会社 ファームテック 代表取締役 松本 伸一 様 [宮崎県・鹿児島県] (養豚の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・鹿児島・宮崎両県で母豚1,830頭規模を飼養 ・労働力は53名で全員が正社員 ・就業規則を見直し諸手当や賃金の改定を実施 ・新人指導用に指導マニュアルを作成 ・HACCP認証取得は人材育成に効果がある
	<p>有限会社 高秀牧場 代表取締役 高橋 憲二 様 [千葉県] (酪農の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・乳牛150頭（経産牛96頭、育成牛54頭） ・家族、常雇等、労働力は牧場7名、工房11名 ・雇用問題解決の決め手は6次産業化 ・従業員には将来的な独立を進めて教育している ・経営意識として綺麗で美しい農場づくり
	<p>有限会社 東海ファーム 代表取締役 高木 敏行 様 [千葉県] (養豚の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・規模は母豚1,050頭、年出荷頭数22,500頭 ・労働力は常雇15名のうち外国人技能実習生4名 ・毎年昇給があり賞与は年3回の支給 ・担当ごとに熟練者が指導し、外国人は同国の先輩が指導している
	<p>坂本養鶏 株式会社 代表取締役 坂本 佐祐 様 [青森県] (採卵鶏の経営者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・規模は採卵鶏の成鶏38万羽、育成鶏22万羽 ・従業員は54名（常雇26名、パート28名） ・労働力確保は「ミーダス」「Duta」等の成功報酬型のエージェントに依頼 ・卵の販路拡大で、香港への輸出を始めたところ

全日畜「雇用」ワークショップ（ファイナル・鹿児島会場）の概要

A会場 鹿児島県（リモート型）

1 開催日 令和2年10月30日（金） 12時45分～14時30分

2 会場 鹿児島県配合飼料価格安定基金協会、全日畜事務局

3 出席者

生産者

- | | | |
|---|------------------|---------|
| ① | 牧原牧場（株） 代表取締役 | 牧原 保 氏 |
| ② | （株）ファームテック 代表取締役 | 松本 伸一 氏 |

基金協会

- | | | |
|---|------------------|---------|
| ③ | 鹿児島県配合飼料価格安定基金協会 | |
| | 理事長 | 鶴園眞佐彦 氏 |
| ④ | 鹿児島県配合飼料価格安定基金協会 | |
| | 常務理事 | 野入 宏承 氏 |

全日畜

- | | | |
|---|---------------|-------|
| ⑤ | 全日畜 専門員 | 内田 賢一 |
| ⑥ | 全日畜 専門員 | 神谷 康雄 |
| ⑦ | 全日畜 専門員 | 松原 英治 |
| ⑧ | 全日畜 事務局（常務理事） | 山田 哲郎 |

牧原牧場 概要

住所：鹿児島県鹿屋市串良町下小原 5019 番地 8

TEL：082-250-5603

FAX：082-250-5605

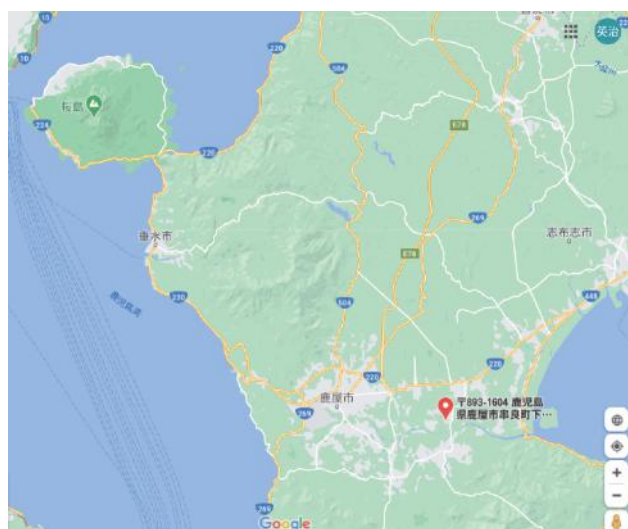
代表者：牧原 保

創業：2016 年法人化

飼養頭数：和牛 570 頭、F1 200 頭、繁殖和牛雌牛 100 頭

従業員：7 名

生産物：肥育牛 430 頭（和牛 331 頭、F1 99 頭）



(株) ファームテック 概要

えびの種豚場

住所：宮崎県えびの市西川北 952-9

大口農場

住所：鹿児島県伊佐市大口小川内 573-116

代表者：吉見隆治

創業：2008 年

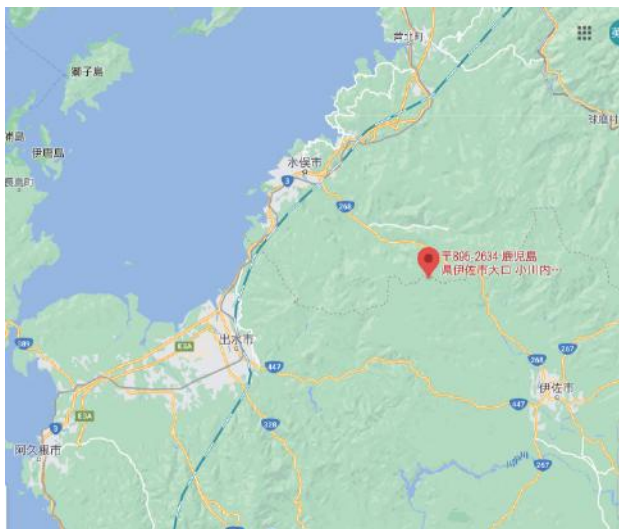
飼養頭数：えびの種豚場 3,300 頭（母豚 330 頭）、大口農場 15,000 頭（母豚数 1,500 頭）

従業員：53 名（全員正社員）

生産物：SPF 豚

SPF 豚の飼育・販売

株式会社ファームテックは、前身であるノーサンえびの種豚場(1986 年設立)と九州ノーサンファーム(1991 年設立)との合併(1997 年)を経て、2008 年に大手飼料メーカーである「日本農産工業株式会社」の 100%子会社として設立された。ファームテックは、特定の病原菌を持っていない状態にある豚「SPF(= Specific Pathogen Free)豚」の飼育・管理をおこない、全国の養豚生産者へ販売している。SPF 豚の飼育には、特定の病原菌の感染がないよう衛生的な管理を必要とするが、ファームテックで生産・販売された SPF の種豚は、特定の病原菌がないことで疾病治療にかかる衛生費が削減でき、発育の改善や肉質の向上など、多くのメリットがある。



鹿児島会場の意見交換

全日畜（山田） 開会あいさつ。

司会（内田） 牧原牧場の経営の概要についてお聞きしたい。

牧原 肥育農場で飼養している家畜は、和牛 630 頭、交雑種 200 頭、計 830 頭である。繁殖は 3 年前のクラスター事業により開始した。現在母牛 100 頭、子牛 50 頭を飼養している。合計飼養頭数は 980 頭である。施設は牛舎 9 棟、堆肥舎 3 棟、倉庫 3 棟で、3 力所に分かれているので施設整備費が高額であった。牧場の従業員は自分を含め 9 名で、息子 2 人を除けば雇用しているのは 6 名である。従業員の年齢構成は、60 代 1 名、50 代 3 名、40 代 1 名、30 代 1 名、20 代 3 名である。20 代の従業員は息子 2 人と、息子の同級生である。今のところこの実施体制で何とか経営が続くと思う。人集めは、知人、従業員の紹介であった。ハローワークやネットの求人サイトによる募集は行っていない。従業員 9 名を 3 力所に分散している。現在の飼養規模では 1～2 人の余剰人員があるという印象で、少し多いとはいえ、突発的な事態に対応するには、人員の余裕が必要である。従業員の勤務年数は、10 年以上 3 名、5 年以上 3 名、3 年以上 2 名、1 年 1 名である。8 年前と 3 年前に規模拡大したので、経験年数は長くない。拘束時間は 06:00～18:00 と長いので、朝と昼に長い休憩を入れている。従業員には 17:00 には仕事を切り上げるように言っている。従業員が増えるときの問題点は、従業員同士気が合った仲間同士でグループができることである。動く人は動くが、動かない人は全く動かないことがある。これからは従業員の管理が重要になってくると思う。農場が 3 力所へ分散しているため、各所で責任者を置いているが、これらの責任者への指導が追い付かない。人が足りているので、外国人従業員や技能実習生はおらず、また積極的に外国人採用に取り組むつもりもない。他の同業者の話によると、外国人の場合、勤務時間に制約があり、宿舍費など様々な負担が大きいとのことで、有利とは思えない。肉用牛飼育は作業内容ごとの時間配分が一定していないところがあり、そのときどきの指導が十分にできないと思う。今後、規模が拡大するのなら、外国人の採用の検討が必要かもしれないが、すぐに対応する予定はない。今後の雇用確保は、スマート畜産の普及に合わせて、機械、装置の有効利用による労働効率の向上、労働の軽減化で代替することになると思う。少数の従業員の体制での労働力確保となるだろう。現在、従業員数、年齢構成のバランスはとれている。従業員の満足できる環境なら、長く働いてもらえると思う。職場の環境が良ければ、従業員が人を紹介してくれ、人員確保できると思う。職場は楽しく、明るく、をモットーに経営している。

司会（内田） 松本さんの経営の概要はいかがか。

松本 会社は、飼料メーカー日本農産工業（株）の 100%子会社で、私の本籍は親会社の日本農産にある。ファームテックにはもう 1 人、親会社からの出向者がいる。農場は、種豚の繁殖が主である。えびの市の農場で 330 頭、ランドレース、大ヨークシャー、デュロックの 3 品種を均等に飼養している。1,000 頭の LW、WL の母豚を生産し、精液も販売している。種豚の選別に漏れたものは、鹿児島と宮崎の 3 つの農場で肥育している。えびの市の農場は純粋豚を 20 頭飼育している。飼養可能な規模は小さい。農場としては母豚用農場 1、肥育農場 3 などである。職員は飼育、管理、配送、営業などに従事し、私を入れて職員数は 50 名である。うち 10 名はえびの市、20 名は伊佐市大口、20 名は配送と管理に従事し、会社としての所帯は大きい。えびの市の農場は平成元年に立ち上げ、純粋種豚を育成している。大口は母豚 800 頭の一貫経営農場であったものを、15 年前にリフォームし、一貫経営から種豚と F1 の生産に切り替えた。従業員は宮崎県では、えびの市のほか、小林市からも通勤しており、鹿児島県は大口のほか、伊佐市、水俣市から通勤している。職員の経験年数は、20～30 年の人から 3～4 年の人までいる。課題は、60 歳に近い定年間近な人や定年後再雇用した人が十数名いるので、5～10 年後にはこれらの人がほとんど完全に退職して、相当数の従業員不足になることである。ここ 3～5 年で、10～15 名の確保が必要である。求人は、ハローワークと地元に出しているが、なかなか応募してもらえない。このため求人に応募してきた人を選ぶわけにいかず、まず雇用して状況判断するしかない。人材が必要なので、ハローワーク以外に、畜産・農業を希望する求人サイトに広告を出している。このサイトには人材紹介サービスもあったので、人材紹介を依頼した。10 月から求人し、求人サイトより 1 名の人材紹介があった。求人サイトは宮崎、鹿児島を対象としており、移住者支援の公的窓口もある。えびの市には陸上自衛隊えびの駐屯地があり、退職自衛官の再雇用の窓口がある。ありとあらゆるチャンネルを利用する。求人に応募して入社しても、なかなか定着しづらい。特に会社内の人間関係を理由に、半年から 1 年でやめた人がいる。今まで社員教育は、先輩や上司に一任していたが、これはまずいと思っている。口で言って、あとは背中を見て覚えさせるといった昔のやり方は、今では通用しない。指導の仕方も、言葉遣い一つでパワハラといわれる。指導する側が、先輩としての後進への指導時の言葉遣いや、資料を使った分かりやすい指導ができるよう、指導方法の知識を身につける必要がある。新しく入った若い子は、3 カ月は試用期間なので、どういったことを覚えてほしい、どういったことをやれるようにしてほしいと、具体的に示すモノサシを会社でつくる必要がある。モノサシに従い、それができたかどうか、3 カ月後に判断する。そのようなモノサシを作ろうと思っている。正社員になれるかどうかの目安である。地元にはそれほど学卒者がいない。県外から転居を伴ってくる人には、交通費、食事手当、家賃補助などを拡充している。賃金は年齢のバランスがあるので簡単に上げられない。手当を少し拡充して対応している。外国人はおらず、その必要性を今のところ考えていない。日本人だけでやっている。

事務局（神谷） 牧原さんへ。U モーション、牛恩恵などのスマート畜産をやっておられるが、飼養頭数の増加にはこの効果もあるのではないか。

牧原 繁殖では、成雌 100 頭、子牛 50 頭で、繁殖棟で飼養し、一部は一貫でやるので、子牛は市場に出さず、このため増頭している。分娩に U モーション、牛恩恵を使用し、分娩が近いとアラートで知らせるので、夜間、農場にいる必要がない。カメラで監視すればよいので労働は軽減された。

事務局（神谷） スマート畜産により、繁殖の事故率は低下したのではないか。

牧原 繁殖はまだ始めたばかりで、最初はいろいろあったものの、近年は事故率が改善されている。

事務局（神谷） 雇用している 6 人は、近隣に居住している人か。

牧原 息子の同級生は鹿児島市の出身で、今は鹿屋市のアパートにいる。残りの人は車で通勤時間 20 分以内のところにいる。男女比では、すべて男性である。

事務局（神谷） 従業員の年齢構成はいかがか。職員の育成のため資格のある人に手当をつけるのか。また手当は社労士に相談するのか。

牧原 年齢構成は、60 代が 1 名で、この人は畜産に関係なかった人である。2 人（50 代 1 人、40 代 1 人）は養豚農場にいたが、牛を飼育するのは初めてであった。資格を取得した人への手当はない。手当としては、住居費、通勤費、扶養手当などである。繁殖の担当者は、分娩があるので、特別手当を出している。昇給は年 1 回、賞与は夏と冬の合計で 2.5 カ月支給している。社労士は雇っていない。株主総会で役員は自分だけなので、昇給額や手当は自分の独断で決めている。

司会（内田） 息子さんの年齢は？

牧原 26 歳と 24 歳。同級生は気心が知れている。人が欲しい時に同級生が来てくれたので助かった。

事務局（松原） 松本さんへ。就業規則などは定めているのか。

松本 就業規則、給与規定、再雇用制度、出産・育児、退職金、旅費などは、親会社の規程に準じている。

事務局（神谷） 松本さんへ。種豚の育成には高い技術が必要だが、職員の人材育成はどのようにしているのか。

松本 人材確保、人材育成では、会社に入ってから覚えてもらうのが実態である。農業大学校出身者もいるが、入社前に技術を覚えるのは難しい。日本養豚協会（JPPA）、養豚大学校などに研修プログラムがあるが、先輩、上司による社内教育が基本である。昇給、昇格は就業規則に定めている。夏冬のボーナスのほか、業績への寄与に応じ、賞与を支給している。以前、親会社出身の社長は、農場へ不定期に来て、社長の胸先三寸で昇給などを決めるのが従来の実態だった。これでは処遇の判断への信頼性が問題となるので、これからは人事評価をやり、評価結果をベースに5%アップ、3%アップなど決めていきたい。評価と連動した昇給制度を検討中である。

事務局（神谷） 賃金相場はいかがか。また男女構成はいかがか。

松本 入社時の年齢がまちまちなので、賃金体系を統一できない。新人の入社時は17～18万円でスタートする。手当を入れれば20万円くらいにはなる。職員はほぼ男性ばかりで、女性は事務職に3人、宮崎の現場に1名（精液販売のための梱包などの作業）、大口にベテランの女性1人（再雇用で分娩舎の管理）という構成である。えびの市ではSPF豚なので、社員は仕事に入るとき全員着替える。このため女性用のシャワー室、更衣室は整備している。

事務局（神谷） 常勤、非常勤の区分はいかがか。

松本 基本は常勤である。えびの市は、農場10人、農場外の浄化槽に2人、計12人である。えびの市は廃水を放流できないので、浄化槽にためて液肥として散布する決まりのため、職員を配置している。大口では職員20名だが、そのうち2人は場外の浄化槽、肥育の配送などに従事している。えびの市の事務職は4人で、うち3人は女性である。

事務局（松原） えびの市の自衛隊退職者は雇用できたのか。

松本 今年になって、1～2カ月ほど働き、体力がないのできついということで辞めた。来年1月に退官する52～53歳の自衛官がいるので、農場で働いてもらう予定である。

司会（内田） 牧原さんへ。人材育成について、繁殖適期の見分け方などはどう教えているのか。
松本さんへ。ファームテックで種付け、人工授精士の資格取得を奨励しているのか。

牧原 繁殖はUモーションで徴候を見つけられる。たとえ見つけられずとも、牛の観察で見つける。2人で担当しているので、練習し、教えあっている。薬品会社の研修が年2～3回あり、こういうのに参加させ、新しい技術を身につけさせている。

松本 年度初めに成績の目標、予算などを決める。毎月2時間かけて、場長を含め責任者を集めて、成績検討会をやっている。検討会では、計画どおりできていないことは農場でどう改善するか、結果はどうか、次の手をどうするかなど、PDCAサイクル（Plan-do-check-act cycle）で話し合う。責任者は毎月、検討会に参加するが、半年に1度、全員参加で農場全般の業務状況や取り組み結果などを報告させ、みんなで対応方法を工夫する。親会社からもう1名来ており、生産部門の総括をやっている。職員とコミュニケーションを図りながら、現場で調整し、データ整理をやっている。年1回は社員1人1人と個人面談し、不平、不満、要望、意見を聞き、会社の考え方を説明し、経営者としての自分の考えを述べ、対応可能な要望には応える。人工授精士にかぎらず、業界のセミナー、教育プログラム、薬品会社のセミナーなどには職員を参加させている。えびの市では農場 HACCP に取り組み、資格のある製薬会社の人に講師になってもらい、HACCP の講習を行っている。2021年には農場 HACCP を取得したい。

事務局（神谷） 牧原さんは開拓農協の理事長をやっておられるが、他の農場との連携はあるのか。

牧原 近隣には大型経営体が1つあり、以前全日畜のセミナーに参加した石原さんが経営している。2,000頭規模の経営で、求人しても人が来ないと悩んでおり、外国人の受入れを検討せざるを得ないと言っていた。

司会（内田） 従業員の働き甲斐についてはどうか。職場づくりで気を付けていることがあるか。

牧原 従業員にとっての働き甲斐は、まずは給料、賃金、福利厚生だろう。ゴミ、ホコリなど職場環境が良くないので、環境整備をやっていきたいが、進んでいないのが現状である。

松本 頑張った職員に対しては、頑張ったことをほめているが、給料への反映など目に見える形で応える必要がある。成果への対価を可能な限り支給するのが第一である。金銭だけではなく、人間関係も重要で、3Kの労働環境も改善する必要がある。結婚、出産・育児、学校など、支出

が増えていくので、家計の維持につながる給与の支給が必要である。また経営者として、職員とフランクに話し合える関係をつくることも重要である。

事務局（山田） 松本さん。働き方改革の実施が厳しいという話を経営者から聞くが、超勤をさせないよう、追加で雇用するなどの対策を行っているのか。次に農福連携についていかがか。大家畜は障がい者には危険だが、中小家畜は可能なので、実績があるかどうか伺いたい。また自衛隊退職者の再雇用について、陸上自衛隊仙台駐屯地、航空自衛隊三沢基地などの事例があったが、自衛隊の人事部局とはどのようにしてつながることができたのか。

松本 中小企業に対して、働き方改革は2021年4月から適用される。再雇用者は十数人おり、手当、賃金水準の見直し、就業規則の見直しも必要なので、社労士と相談している。今年度中に対応する予定である。身障者雇用について、50人の従業員がいれば本来であれば1～2人の障がい者を雇う必要があるが、実際には採用できていない。行政から障がい者雇用の促進について話があるが、動物を相手にするので、就業は厳しい。親会社からも労働災害を発生させないよう厳しく指導されており、もし障がい者を雇用してケガをすれば会社の責任になるので悩ましい。自衛官は大型特殊の免許、危険物取扱などの資格があり、こういう人に来てもらえば助かる。えびの市では、従業員が自衛隊と知り合いだったので、人事部局と相談し、求人登録させてもらった。

牧原 障がい者は雇用していない。牛の飼育では、毎日様々な作業が必要で、単純作業はない。ケガが心配なので、今のところ障がい者を雇う予定はない。働き方改革は進んできている。従業員の休暇は週に1日がやっとの状態である。有給休暇は、最低、年5日間必要なので、なんとかとっているかたち。

司会（内田） 鹿児島基金協会から感想をお願いしたい。

野入 クラスタ事業で機械を導入しているが、帰営者の皆さんには、人材に余裕がなく、カツカツでやっている。高齢化は間違いなく進んでいるので、機械化せざるを得ない。機械も大型化しており、スマート化、人力に代わる機械など、見直しが必要である。

事務局（松原） 松本さんのところでは、高度な種豚生産なので、スマート畜産技術の導入は難しいということか。

松本 宮崎の農場は30年、大口の農場は25～26年と継続しているので、豚舎の老朽化が進ん

でいる。現在の古い豚舎では、作業の自動化はできない。3年前、堆肥用の縦型コンポスト設備を導入した程度である。家畜管理では、豚の移動や豚舎の水洗いなどが大変な作業である。自動洗浄ロボットのことは知っているが、従来の豚舎には使えない。管理以外の作業の省力化により、人手を管理業務に回したい。従来は人手と時間をかけて生き物を飼っていたが、現在では、大規模な設備投資なしには養豚の機械化、スマート化は難しい。

司会（内田） 理事長の感想はいかがか。

鶴園 コロナのため、ワークショップをリモートで行い、調査のまとめができるという新たな時代に入ったことを実感した。JRAの業務でも変化についていかなばならないと思う。牧原さんは家族経営で規模を拡大し、人を雇用して課題に向き合い、働き方改革などの制度改革に対しても、階段を上がっている農家の代表である。松本さんは、商系の企業的な経営を行っており、家族経営とは対照的な経営である。しかし、目立つ課題は一致している。経営者は家族同様の雰囲気の中で経営し、家族のよいところを活かしながら、脱皮していく。各々の経営の特徴の出たワークショップであった。リモート会議は、今後とも求められると思うので、全日畜ともども進めていきたい。

山田：リモートによるワークショップは2度目で、前回の反省をふまえ、画面上チラチラする蛍光灯を消して、スポットライトを2つ設置した。また顔を見せたほうがよい印象となるので、マスクではなく、マウスシールドとした。このように経験を活かして、リモート会議の方法を改善していきたい。本日はありがとうございました。

【ファイナル 鹿児島会場から（リモート型）】

- ・開催日：令和2年10月30日（金）
- ・会場：鹿児島県基金協会と全日畜事務局をつないで
- ・参加者：牧原牧場、ファームテック、ほか

◎牧原牧場（肉用牛）の牧原 保 氏から

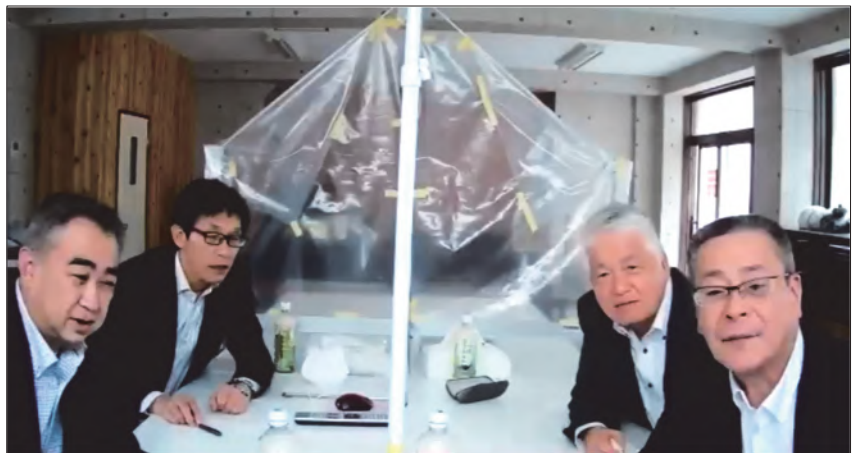
- ・労働力確保は今のところ知人の紹介等で人集めが回っている
- ・規模拡大が進み今後は従業員の管理が重要となる
- ・スマート畜産の推進で労働の軽減化を図ることが重要 等々を紹介

◎ファームテック（養豚）の松本伸一 氏から

- ・農場数も多く従業員の確保は重要課題
- ・経営者としては就業者の定着率の向上も関心事
- ・人材教育に専念するためにも今は外国人労働は導入していない 等々を紹介

◎写真

招待者側の鹿児島
県基金協会から参
加のみなさん



主催者側の全日畜
事務局から調査専
門員のみなさん等



全日畜「雇用」ワークショップ（ファイナル・千葉会場）の概要

B会場 千葉県（訪問型 東海ファーム）

1 開催日 令和2年11月13日（金） 13時00分～14時30分

2 会場 東庄町「いなよし」

3 出席者

生産者

① （有）東海ファーム 代表取締役 高木 敏行 氏

全日畜

② 全日畜 専門員 内田 賢一

③ 全日畜 専門員 神谷 康雄

④ 全日畜 専門員 松原 英治

⑤ 全日畜 事務局（常務理事） 山田 哲郎

東海ファーム 概要

住所：千葉県香取郡東庄町窪野谷 595

TEL：0478-86-1135

FAX：0478-86-5290

代表者：高木敏行

農場：

繁殖本農場：千葉県旭市倉橋 4238

猿田離乳農場：千葉県銚子市猿田町 1676-11

第1肥育農場：千葉県旭市倉橋 4225

第2肥育農場：千葉県旭市倉橋 4104-1

創業：1980年設立

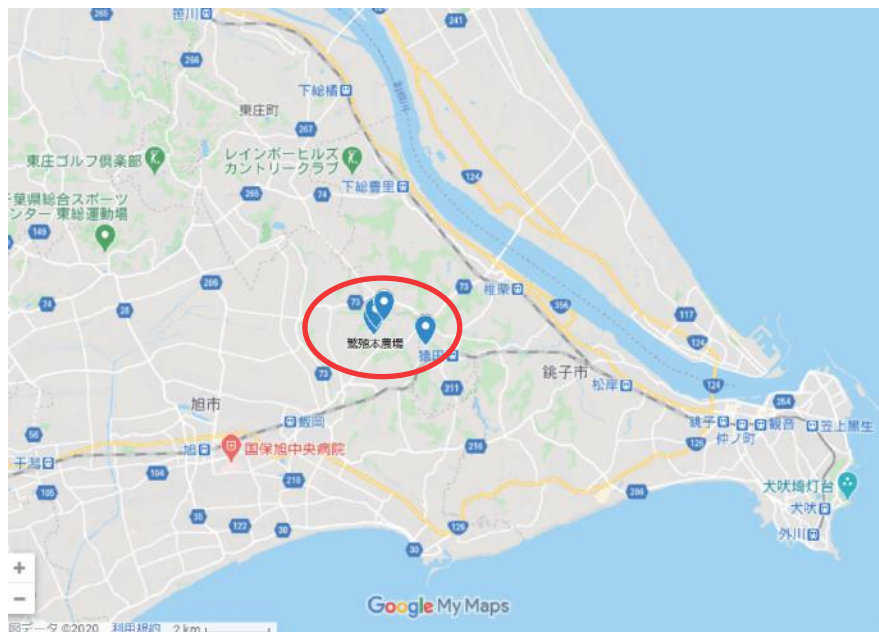
飼養頭数：母豚1,050頭

従業員：14名

生産物：SPF豚22,500頭（豚銘柄：東の匠SPF豚）

所属グループ名：東の匠SPF豚研究会

受賞：平成26年度農林水産大臣賞



東庄町会場 高木敏行氏へのインタビュー内容

- ・ 外国人技能実習生は5名（タイ人3名、中国人1名、ベトナム人1名）雇用していたが、2名帰国。北海道で技能実習生ではなくベトナム人2名を雇用（高度人材と思われる）、期限なしに働いている。ベトナムへ行き、ホーチミン市農林大学の教授（宮崎大学留学）を通じ、学生の面接を行い、5名の応募に対し、2名を選定。東京入管の手続きが不調で、弁護士を介したが、入国できていない。現在は北海道から来た日本語のできるベトナム人を入れて4名。日本人並みの待遇で働いている。
- ・ 従業員は16名いたが、1名は定年退職し、現在は日本人11人、外国人4人の15人体制。パートはいない。
- ・ 日本語のできるベトナム人は、通訳もやり、休みは月1日でよいから働きたいとのことで、働き方改革の関係でどうすればよいか悩んでいる。
- ・ 母豚1,050頭で、後継者は息子夫婦。奥さんは事務担当。もう一人の女性は20年間データ整理しているが、数字を見ているだけで農場の状況がよくわかっている。日清丸紅の養豚生産管理ソフトを使用し、出荷、販売、手取り、事故率などを算定している。
- ・ 外国人の監理団体は3つと契約している。タイは日本畜産振興事業協同組合（茨城県）、中国は千葉畜産農業事業協同組合（千葉県）、ベトナムは息子がインターネットで見つけた Life Lab（東京都）である。他の経営者はフィリピンを中心に実習生を入れている。今のところ入管から調査に入っていない。外国人の熟練者をつないでいくなら1カ国でまとめるのが良いと思うが、監理団体が倒産することがあるので、危険分散の意味で複数の監理団体を選定している。
- ・ 職員は近隣に居住しており、1名が社宅に入っている。外国人はすべて農場に近い社宅に入っている。
- ・ 職員の勤務年数は長くて20～25年の人だが、若い人も10年くらいは働いている。
- ・ 求人は息子が農業求人強い「第一次産業ネット」から情報を得ている。ハローワークは今使っていない。応募してきても、飼料給与や糞掃除しかできない。これからはネットを使えないと

だめと思う。ネットからはいい人が応募してくる。求人は息子任せだが、面接は息子と自分で行う。給与と休みの条件を言うが、若い人は隔週であっても2日間の休みが欲しいと要望する。初めての人の試用期間は1カ月くらいとるが、経験者には試用期間は設けない。他の養豚場で働いていた人は2人いる。前の職場の癖がついているのはあるが、使いづらくはない。

- ・ 昇給はしている。ただし今年は、世間を見て、世間並みに昇給は行わなかった。
- ・ 外国人の給料は、仕事の能力に比べて高いと感じている。初任給で商社系は25万円と高いが、一般的には21万円である。しかしユニクロが初任給2割アップと言い出し、23万円以上となった。外国人は千葉の最低賃金925円/hrで、1週間に1日の休みを買い取り、1.25倍の割増賃金を払い、朝は1時間早く出勤してもらい、早業割増(1.25倍)を払うので、手取りは月20万円を越える。4年制大学卒業の商社職員の初任給と同じレベルである。しかも社宅を提供し、移動用の自転車を出し、来日・帰国の交通費、監理団体への支払い(3.5万円/月/人)がある。年金、社会保険料も事業者分を支払っている。
- ・ 就業規則は社労士に頼んで作ってもらった。勤務時間は08:00~17:00である。出荷時は早朝になるので、07:00に出勤してもらおう。早朝出勤の場合は、1時間は休憩とする。早出残業1時間としている。
- ・ 諸手当では、細かい手当は出していない。賞与は年3回、1.5カ月分、年間4.5カ月分を支給している。税金に持っていかれるよりはましなので、決算前に業績手当として支払う。
- ・ グループ(東の匠SPF豚研究会)の会合でも言っているが、後継者がいるなら、グループ全体で年間25万頭出荷する目標でやらなければならない。近年は減価償却費がなくなってきたので、新たな投資の時期を迎えたと思っている。施設の修理費は年間3~5千万円へ増加している。経費節減のため豚舎数棟分の大量の資材を購入し、必要な補修工事の時に資材を工事業者に提供している。しかし税理士によると修理費は投資にはならないので、減価償却費には関係しないという。豚の相場のよい時に、グループでは、今の母豚5,000頭から1万頭へ、息子の名義で増頭すべきと思っている。
- ・ グループ内で人の融通は行っていない。グループ内の外国人はフィリピン人が多い。経営をすべて外国人で行うことはできない。現在グループ内12経営体のなかで、法人化しているのは5経営体

営体で、残りは個人経営となっている。良い人材を入れ、経営を発展させるには、これからは全て法人化しなければならないと思う。

- ・ グループ内の個々の農場では、生産頭数、飼料代、事故率など正確な数字を共有している。また飼料は同じものを使用し、生産物の販売も統一している。このため、財務諸表は公表せずとも、投資額、人件費以外の経営の内容はだいたい分かる。投資状況も分かるので、あの人がやるならうちも検討しようという感覚になる。
- ・ スマート畜産技術は入れていない。
- ・ 衛生管理に必要なので、女性用の更衣室・シャワー室を 550 万円かけて整備した。
- ・ 人材の育成は、担当ごとの熟練者に指導させることにより行っている。外国人の育成は、言葉の問題はあるが、彼らは見よう見まねで、意外と早くのみこんで、仕事ができるようになっていく。人工授精も中高年の日本人より早く身に付けた。外国人には繁殖や哺乳子豚への分割授乳もやらせている。有能な研修生は 2 年追加で働いてもらうようにしている。
- ・ 企業のステータスというのは、給料を確実に払うことで確保されると思う。雇用で評価され、税金も払うことで評価される。生産物の売価は市場任せで上げられないので、トウモロコシの価格が上がると、年 3 回の賞与が難しくなる。しかし会社は継続していく。グループは結束しており、統合はない。6 次産業化を行わないで、SPF 豚で統一している。
- ・ グループでは指定配合飼料により豚を育成し、生産物は統一して販売し、ソフトウェアを整備し、ケンボローによるアメリカ流の飼養方法に対抗した。豚の調達も一元化している。他にも多くのグループができたが、種豚、母豚の効率性の向上ばかりに努めたため、生産物の評価を落とし、売れなくなった。ケンボローは売れなくなり、シムコの SPF 豚を使う我々は成長した。あれから 40 年、我々以外のグループはすべて崩壊した。グループの結束力が壊れたのが、崩壊した原因である。東の匠グループでは、結束を崩さないために、一人でやりたい人は自分だけでやってくれと言っている。
- ・ 個人の母豚 500 頭とグループの母豚 5,000 頭では、交渉力が全く違う。個人では飼料会社には対抗できない。種豚用の餌として、クランブルがいいと言っていたが、豚はマッシュで普通に成長する。夏を制する者が養豚を制する。餌の配合設計では、日本人の美学に合うものをつくると、味の評価につながる。多産系のトピックスやダンブレッドは生食用ではなくベーコン加工向きで

ある。

- ・ 千葉県に台風が来るのは9月～10月の遅いタイプのもので、大型化する傾向があると思う。豚舎の造りも台風に合わせて必要がある。台風15号では、停電が5日間であった。以前は水槽や洗い場に氷が張っていたが、最近では張らなくなった。夏は40℃近くの高温になる。建物の耐熱チェックを行い、豚舎内の換気や、豚に直接風を当てるなど、換気を工夫している。豚舎内の気温が30℃を越えると、豚の息遣いが荒くなり、夏の消耗が原因で11月頃には発情率、種付け率が落ちる。これを換気により抑える。
- ・ 飼料用米の使用について、仕上げ用としてミニマム・アクセス米を使用するが、常時使用することはない。アクセス米よりは、新しい飼料用米が良いかもしれない。農家は相当の補助がなければ、飼料用米を作らないと思う。飼料用米の混入率は15%程度である。飼料用米の混入率の上限は25%で、それ以上であれば肉色が薄くなる。栄養価はトウモロコシ並みだが、飼料用米のほうが高いので、トウモロコシのほうが良い。
- ・ 水田農業との堆肥の地域循環では、利根川の浚渫土で形成された荒地が80haほどあり、試験的に50～60台分の堆肥を入れた。この地域は水田単作が多く、汎用化していないので、水田への投入量は0.5t/10a程度ではないか。

[ファイナル 千葉会場から (訪問型 東海ファーム)]

・令和2年11月13日(金)

・東庄町「いなよし」にて

13:00~14:30

◎生産現場の実情を話す (有) 東海
ファーム代表取締役 高木敏行 氏



◎ご自慢のトンカツ、東海ファーム
産の美味しい「東の匠 SPF 豚」の
豚肉



◎地域のグループの
リーダーである高
木 氏から、課題へ
の工夫等を伺いま
した。





聞取りを終えて、町内に設置されたPR看板の前で記念撮影

全日畜「雇用」ワークショップ（ファイナル・千葉県）の概要

C会場 千葉県（リモート型 高秀牧場）

1 開催日 令和2年11月16日（月） 13時00分～14時15分

2 会場 高秀牧場（いすみ市）、全日畜事務所

3 出席者

生産者

① （有）高秀牧場 代表取締役 高橋 憲二 氏

全日畜

② 全日畜 専門員 内田 賢一

③ 全日畜 専門員 神谷 康雄

④ 全日畜 専門員 松原 英治

⑤ 全日畜 事務局（常務理事） 山田 哲郎

高秀牧場 概要

住所：千葉県いすみ市須賀谷 1339-1

TEL：0470-86-2131

代表者：高橋憲二

創業：1983年設立

飼養頭数：乳用牛 150 頭（経産牛 96 頭、育成牛 54 頭）

従業員：7 名（牧場）

生産物：酪農+6次産業（生乳 316A／年、チーズ、ジェラート等）

受賞：

- 2014 年「JAPAN CHEESE AWARD'14」で「まきばの太陽」が金賞受賞
- 2015 年国際コンクール「モンドリアル・デュ・フロマージュ」で「草原の青空」がスーパーゴールド受賞

グループ：「アイデナエンタープライズ」は、高秀牧場、田中牧場、所牧場、伊大知牧場、江澤牧場の 5 つの牧場の方々が集まって立ち上げ、最初は、協力して共進会に出場させるという目標で集まった会社だが、今では堆肥・液肥生産や菜の花の栽培、体験会・消費者交流会等さまざまな事業を行っている。その取り組みが評価され、「青年農業者グループ活動コンクール NHK 会長賞」、「第 34 回 日本農業賞」、「平成 28 年度全国優良畜産経営管理技術発表会 農林水産大臣賞」を受賞した。

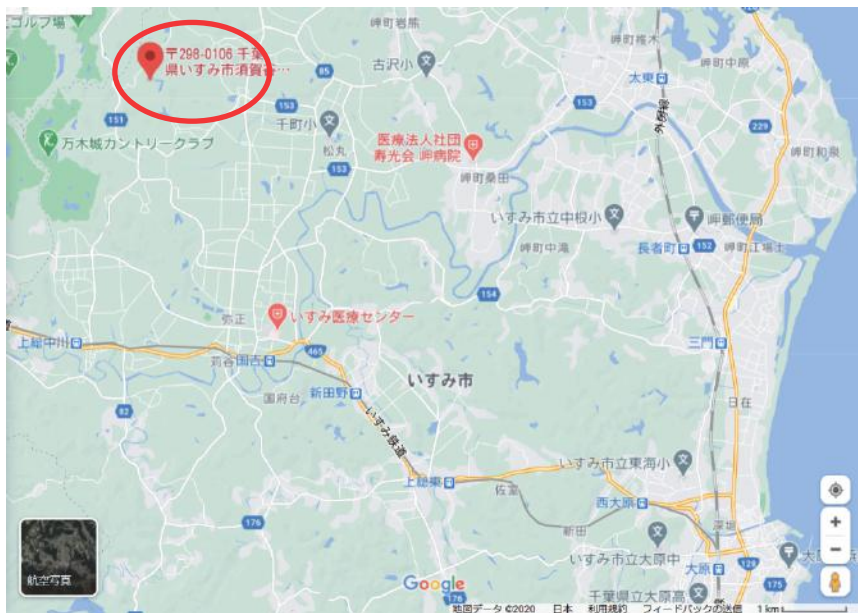


図 1 高秀牧場位置図

創業は1983年。「BM小清水」という微生物を混ぜた独自の飼料を使用し、その牛の糞尿を堆肥・液肥として、米、食用菜の花、野菜等の栽培を行う、「循環型酪農」というスタイルを構築している。高秀牧場が出荷している八千代牛乳は、日本で数少ないHTST（殺菌温度75℃、殺菌時間15秒）法で殺菌しており、本来の牛乳の旨味やコクを残した美味しい牛乳を消費者に届けている。牧場体験や近隣の農家と協力したイベント等も行っている。牛の品評会にも積極的に参加し、数々の賞を受賞している。2011年にチーズ工房、2016年にミルク工房がオープンし、チーズやジェラートの製造も行っている。

ロータリー式堆肥発酵施設

糞を発酵させて堆肥を製造する施設。餌に混入する微生物の「BM小清水」は、牛の消化を助け、糞の発酵も促す。6～9カ月かけて糞の水分等を調整し、その糞をこの発酵施設に投入する。投入3カ月後、「BM小清水コンポスト」という堆肥を完成させる。

ラグーン

ラグーンはバンクリーナーから分離された尿を一年間かけてエアレーションし、液肥を生産する施設。主に稲作農家に供給している。この液肥を使うと土が活性化して、根の張りが良くなり、食味が良くなると評価されている。この液肥を使い、減農薬、減化学肥料栽培で作った米は「万喜米」・「命の綱」というブランド米として販売されている。

高秀牧場のヒアリング概要

全日畜（山田） 開会あいさつ。

司会（内田） 高秀牧場の経営の概要、雇用の状況についてお聞きしたい。

高橋 牧場の飼養頭数は150頭で、搾乳牛は75頭。牧場のスタッフは、自分、妻、息子を入れて7人、ミルク工房とチーズ工房は娘が経営者で、娘を入れて職員5人、アルバイト6人である。ミルク工房は別会社とすべく手続き中で、来年に法人登記する予定である。現在でも牧場とは別会計で、確定申告している。牧場は有限会社で、10年前から社会保険、労災保険、雇用保険に入っている。人の確保には苦労していた。どうすれば人を確保できるか悩んだ。雇用しやすい、働きやすい環境を模索し、20年前から牛舎をフリーストールに替えた。大きな牧場に関心があるのか、優秀な人材は来なかった。しかたがなく外国人技能実習生として中国人を入れた。10年間、外国人を入れ続けたが、何も経営に進化がないことに気づいた。牧場として単に低下しなかったという感じであった。最初の中国人はよく働いたが、他の牧場でトラブルが出てきた。帰国前に残業代が少なかったから、100万円を要求されたり、問題がでてきた。当牧場では何のトラブルもなかったが、外国人から脱却するにはどうすべきか考えた末、6次産業化に行き当たった。チーズ工房をつくり、日本人を募集した。工房を作って5～6年後に日本人からの問い合わせが増えて、採用につながり、今は外国人はいない。帯広畜産大、酪農学園大など酪農を勉強した若い人を採用できるようになった。今では日々進化していると感じている。職員には、うちの牧場の従業員として一生働くつもりでいるな、技術と経験を身に付けて経営者として独立しろ、と言って聞かせている。実際、3～6年間働いて、独立していく職員は多い。現在まで4年連続で、3～6年働いたあと一人ずつ就農していった。再来年はもう1人巣立っていく予定である。その翌年にも1人、就農する予定である。就農の場合は新規就農と、後継者になる場合がある。ミルク工房に職人がいるが、彼も最終的には自分の工房を持ちたいというので、独立させるつもりである。最初の職人は独立して、いすみ市大原の山田地区で「ハル プロマジユリ・カフェ」という工房を2年前にオープンしたが、ここのチーズ工房で3年間働いてくれた。独立してチーズ工房を開くときには支援している。そのかわり、ずっとチーズを作り続けることができるように、独立するまでに後継者を育てるように言っている。新しい職員は新しいチーズを出してくれるので、チーズの種類が増えている。今の職人は那須出身で、自分でチーズ工房を開きたいと言っている。終身雇用制はとっていないので、どんどん独立するように言っている。

事務局（神谷） 職員数について確認したい。

高橋 牧場に7名、工房2つに各2名の職員に経営者である娘を加え5名。工房のアルバイトが6名で、職員12名、アルバイト6名である。

事務局（神谷） BM菌体を使用した独自の餌や堆肥、液肥を作っておられるが、環境循環型酪農を目指しているのか。また農家と連携しているのか。

高橋 そのとおりである。平成7年くらいから、農家と連携して循環型の経営を目指してきた。最初はブランド米づくりからスタートし、12年前からWCSと飼料用米を加えた。いつも言い出しっぺなので、リーダー的な役割を課せられている。

事務局（神谷） 就業規則等を決めるために、社労士を雇ったことはあるか。

高橋 雇用制度について、必要に応じて時々社労士に相談するが、社労士と契約して就業規則等を定めたことはない。

事務局（神谷） 職員は大卒がほとんどということか。

高橋 牧場のスタッフは、大学のほか、中四国酪農大学校、鯉淵学園の卒業生も来ている。みんな優秀である。今年4月から、千葉商科大学を卒業して、後継者として酪農を継ぎたいという子が研修生として入ってきた。2年間ここで研修し、海外でさらに研修し、就農する計画である。学生時代は牛舎に入らなかったようだが、優秀である。

事務局（神谷） 大卒者はネットで公募したのか。

高橋 インターネットの「第一次産業ネット」、(株)あぐりーんの「農家のおしごとナビ」、「あぐりナビ」にお金を払って求人している。ネットの募集では、頻繁に応募が来て、メール連絡や面接など、事務作業が多くなるので、最近(株)あぐりーんに頼んで、当牧場に合いそうな人を紹介してもらい、就職が決まれば30万円の成功報酬を支払う方法に切り替えた。

事務局（神谷） 採用した人の試用期間を設けているのか。

高橋 採用を決めたあと、3～7日間、いっしょに作業し、人物を見極めていく。最初は面接で決めていたが、1時間の面接では人柄が分からないし、相手も緊張している。家族と一緒に泊まり

込みで3日間くらい働けば、相手が分かる。牧場をやめる人は、独立するか、女性の場合は結婚するときなど。人間関係がいやになってやめる人はいない。やめるときはステップアップしてやめること、ステップダウンするなど言っている。親御さんの都合でやめるときなどは、その後も働けるように職を探してやる。人がやめるのは、給料が安いというのではなく、人間関係がよくないのが原因である。人間関係だけは壊さないように、最も気を使っている。

事務局（神谷） 人の育成は高橋さんが一人でやっているのか。

高橋 10年前はすべて私がやっていた。ここ10年は、先輩が後輩を指導するようにしている。人を教えることで自ら学ぶところがある。5～6年前から、月に1度のミーティングの時、最初の1時間は勉強会をやるようにしている。このことでスタッフの意識が変わった。働く人の満足感、給料だけではなく、楽しく勤め、自分が成長する実感を得ることだと思う。毎日同じ作業ではあきてくるので、新しい技術などの勉強をすれば、意識が変わっていくことが分かった。

事務局（神谷） 職員の男女比率はいかがか。年齢構成はいかがか。

高橋 牧場は奥さんを入れて女性3人、男性4人、ミルク工房は男が3人であとはすべて女性である。全体で男性7人、女性10人である。年齢構成は全員が20代で、しかも20代前半が多い。農の雇用制度を利用しており、現在、3人がこの補助（9.8万円/月/人）を受けている。

神谷 初任給、給与、昇給、賞与などはいかがか。

高橋 給料のスタートは18万円/月である。これに交通費1万円、住居費1万円、家族があれば家族手当1万円、残業代が週に3～4時間、これから社会保険料、税金を差し引けば、手取りは21～22万円/月と思う。賞与は5年前は全員に20万円支払ったが、今年は年2回とも出せていない状況である。昇給は毎年1万円アップさせている。もし定年まで働くなら、この昇給では給与支払いが大変になるが、職員は独立や就農により5～6年でやめていく。退職金は積み立てていない。しかし新規就農する子には、飼養している大事な良い牛を1～2頭、持っていかせている。

神谷 スマート畜産技術は入れているのか。

高橋 全日畜のスマート畜産のシンポジウムに参加し、福島、北海道へいったが、そこで情報を得て、Uモーションを今年1月に入れている。今年は12月にパイプラインを更新するので、ス

マート技術ではないが、オリオンのキャリーロボのようなつなぎ牛舎用の「搾乳ユニット自動搬送装置」を導入する予定である。今後に向け、息子が新しい牛舎を作る構想を練っている。栃木県の三和酪農さんや、他の大規模酪農家からの意見を聞いているが、これからは300頭規模以上でなければもうからないとのことで、350～360頭規模でスタートしようとしている。あとは息子が考える。補助事業をあてる予定である。

神谷 低温殺菌ということだが。

高橋 ミルク工房があるので、70℃にあげて下げている。出荷先の八千代牛乳では、75℃で15秒間殺菌し、パック詰めしている。全頭ホルスタインである。

事務局（神谷） 数々の賞を取っておられる。

高橋 牛の共進会が好きなので、コンクールに出している。チーズは奥が深く、チーズ職人とお客は通じ合えないところがあるので、コンクールに出して、同業のチーズ職人と話せば刺激になる。チーズ職人には積極的にコンクールに出すように言っている。自分はチーズの勉強をしていないので、チーズ職人を採用した。チーズは職人に任せたほうが良い。自分がやると、牛がだめになる。製品の販売は夫婦でやっていたら、牛の乳量が落ち、牧場がだめになりそうになった。

事務局（神谷） 奥さんはどのような仕事をしているのか。

高橋 牧場では哺乳、ミルクカーの洗浄など、朝晩1～2時間働いているほか、補助事業関係の書類作成、経理、コントラクターであるアイデナエンタープライズの経理など、事務作業を行っている。稲作農家とは、ブランド米づくりから、20数年の長い付き合いである。

事務局（神谷） B M菌体利用で堆肥、液肥を作っておられるが、どのように利用されているのか。

高橋 水田は液肥で、1年に1回、3t/10a 散布している。堆肥は WCS の収穫後、散布している。耕畜連携の契約をしており、WCS の後に堆肥をまくと、補助金が1万円上乘せされる。堆肥散布後、農家には耕起してもらい、イタリアンライグラスを播種してもらう。こうすれば二毛作の助成があり、補助金が加算される。最初に契約し、そのとおりに進めている。堆肥は7～8t/10a 散布しているが、稲作農家には2 t分の金額しか要求しない。10a 当たり4千円程度である。稲作農家からは、堆肥投入量が少ないのではないかとされている。耕畜連携は12年継続し、農

家も高齢化してきたので、やめる話も出てきている。WCS だけで 80ha を耕作してもらっているが、きつくなっているとのことだった。アイデナエンタープライズができて 25～30 年になり、来年からは農業生産法人を作って、ちゃんとしたコントラクターの組織とし、継続してもらおうと思う。アイデナエンタープライズで酪農と稲作を分担していたが、将来は難しい。新法人では、20 人くらい雇用し、補助金をもらいながらコントラクター業務を行う。TMR センターの設立も考えたが、誰が運営するのか問題となった。茂原市の吉田屋商店さんなどと話し、ちょうど地元集落の長となったので、地元で話し合っている。最初から大型投資をするとリスクが大きく、生産物の価格に上乘せされ、高きつくので、当牧場の施設の一部を使って、TMR センターにしようと考えている。既存のミキサーなどの機械を利用する。酪農家 4～5 戸に飼料供給し、ノウハウを身に付け、順調に運営され、人が増えたら補助事業でセンターを新設する可能性は見えてくる。

事務局（神谷） 3～5 年で人が変わるのでは、雇用の安定という面で大変ではないか。

高橋 メリットとしては、農の雇用事業を受けられることである。今の酪農では、新しいことをやろうとしても、乗ってこれない。2030 年のビジョンを言っても、自分はあと 1～2 年やれるかどうかなので、やってられない、などと言われる。若い子をどんどん就農させて、同業の仲間が増えれば、もっと活性化する。そのほうがはるかによい。同じ人で 10～20 年、継続してやっていくと人件費が高騰し、経営が圧迫される。3～5 年は一生懸命働いてくれるが、それ以降はゆりみが出てくるので、独立させたほうが良い。

事務局（松原） 耕畜連携は将来どのような方向を考えておられるのか。

高橋 農業生産法人を立ち上げて、すぐに数十 ha の耕作をやるのは難しいと思う。現在、近隣で 2021 年に着工する基盤整備の話があり、60ha を整備し、うち 10ha は畑作物だが、残り 50ha は担い手に集積される必要があるのに、実際に耕作する人をどうするのか決まっていない。現状では整備予定の水田は耕作されており、数年間は耕作を続けたいと言っている。しかし法人または営農組合が耕作するでなければ、基盤整備の要件に該当しない。10 年後には 300ha くらいの WCS 栽培をやりたい。2021 年に 1～2 ha くらいからはじめてその後拡大し、10～15ha 増えるごとに 1 人雇用するようなイメージである。とりあえず来年は全部で 10ha くらい増やし、WCS をやりたい。現状でも 80ha をやっているのだから、継続しながら、徐々に増加させ、飼料の供給量を増やす。グループの酪農家にも供給する。現状では酪農家の規模拡大は進んでおらず、これでは若い人たちに元気が出ない。

内田 養豚の高木さんは、自分は規模拡大するには年を取っているのだから、息子たちに任せるが、

減価償却が終わり、養豚が儲かっているうちに、次の投資を考えるべきと話していた。収入が増えないと事業の継続は難しい。

高橋 うちのグループは、ずっと同じ規模でやっており、危機感がない。後継者がいるのに、30頭のつなぎ飼育だったりしている。新しい牛舎を建てて、規模拡大して欲しいと思っている。

司会（内田） 雪印が主導して3人の共同出資事業により株式会社として300頭規模の酪農を進める計画がある。クラスター事業を使うが、総投資額20億円、半額補助としても10億円の資金調達が必要である。

高橋 畜舎の建設費が上がっている。100頭規模の畜舎建設は1億円だったものが、現在は3億円になっている。投資が難しい状況である。

司会（内田） 現在は金利が安く、銀行も信用貸ししてくれる。金融面ではチャンスである。

事務局（山田） 畜産業は汚い、きつい、危険の3Kのイメージがあるが、このデメリットを薄めるために気を使っていることはあるか。

高橋 私も日本の酪農に3Kのイメージを持っていたが、カナダでは牧場経営者は名士で、地域内で一番のお金持ち、牧場経営は誇れる仕事と見なされていた。ヨーロッパも見て歩いたが、牧場はきれいで、美しく、誇れるものと思った。放牧地はきれいで、作業機は手入れされ、うらやましかった。日本の牛舎は汚すぎる。景観にお金をかけていない。北米、ヨーロッパでは景観をもつごく大事にする。牧場をきれいに見せようとする。これは牧場の売り買いが盛んで、購入した後10年くらいで倍の価格で売り、さらに条件の良い牧場を買い、売る、というサイクルを繰り返しているからである。人も施設も新陳代謝が盛んだが、日本は牧場の売り買いは少なく、ずっとやっている。売るという意識があればきれいにしようと思う。自分は景観にこだわってきた。6次化をやっていると、お客からもきれいな牧場と言われ、収益に結びついている。6次化では汚いとイメージダウンする。広々して機械がきれいで、古くないなど条件がそろって売れる。現状では3Kを改善するまで意識が回っていないと思う。

事務局（山田） 職員に独立を進めると労働力の確保が課題となり、新人はローテーションで育成することになるのだろうが、誰が中心となって人材育成や技術の伝承を行っていくのか。

高橋 私がいれば教えられる。また息子がいるので、1人やめて1人入るのであれば対応できる。

4人やめて4人入るのでは難しい。1人ずつ入れ替わることに支障はない。知人によれば、1人前にしたのに出すことは建設業界ではありえないと言われた。しかし独立して酪農家が増えることは仲間が増えることで、1人でやるのとやれることは違ってくる。仲間は重要で、何人か協力すればいろいろなことができる。同業者が多いほうが、その地域に人が集まる。酪農家が多ければ自給飼料も増える。いすみ市では6軒のチーズ工房があるが、いすみ市長はチーズで町を振興しようとしている。仲良く切磋琢磨して競い合えば、技術レベルもアップする。チーズ工房をどんどん増やし、酪農も増やしたい。

事務局（山田） 平成7年から耕畜連携を行っているが、酪農家と農家のどちらがメリットが大きいか。

高橋 おそらく耕種農家のほうが相当メリットがあると思う。酪農側が耕地で作業するにあたり、耕賃は農家からもらっていない。他地区では、耕賃として36,000円/10aもらっている。WCSでは15円/kgを支払っている。稲を使うので、ロール8個で収支が合うが、それより少ないと耕賃のほうが高くなる。畜産農家は大変なので、将来的には耕作者となりながら、コントラクターを経営したい。

【ファイナル 千葉会場から (リモート型 高秀牧場)】

- ・開催日 令和2年11月16日(月) 13:00~14:15
- ・会場 招待者：高秀牧場(酪農)にて、主催者：全日畜事務局

◎コロナ禍を考慮して、全日畜事務局と高秀牧場をつないでのリモート開催

全日畜事務室のヒアリングの様子



◎招待者は(有)高秀牧場代表取締役 高橋憲二氏

後継者の育成、新規就農、外国人労働等、幅広く説明をいただきました。



◎多様な畜産経営を展開する高秀牧場に対して、全日畜の調査専門員のみなさんから多くの質問



全日畜「雇用」ワークショップ（ファイナル・青森会場）の概要

D会場 青森県（リモート型・坂本養鶏場）

1 開催日 令和2年12月21日（月） 10時00分～11時30分

2 会場 坂本養鶏場、全日畜事務所

3 出席者

生産者

① (株)坂本養鶏 代表取締役 坂本 佐佑 氏

全日畜

② 全日畜 専門員 神谷 康雄

③ 全日畜 事務局（常務理事） 山田 哲郎

坂本養鶏 概要

住所：青森県東津軽郡蓬田村田村大字瀬辺地字山田 1 - 1 0 4

代表者：坂本佐佑

創業：1970 年（昭和 45 年）設立

飼養羽数：採卵鶏 3 8 5 千羽、育成鶏（年 220 千羽）

従業員：54 名

生産物：鶏卵（年 6,400t）



1970 年（昭和 45 年）農事組合法人坂本養鶏組合を設立し、1971 年第 1 期工事に着手して、54 千羽数規模の全自動採卵養鶏システムを整備した。1982 年第 2 期工事着手し、10 万羽規模の高床式インラインシステム鶏舎が完成した。着実に飼養規模を拡大し、1987 年には、296 千羽の収容羽数となった。現在は、採卵鶏 385 千羽、卵の生産は年間 6,400 t である。育成部門も有し、年間 22 万羽生産となっている。GP センターは設立時から有し、当初ナベル社製の機械であったが、現在は共和機械製の最新設備にした。2018 年 8 月に JGAP 取得するとともに、GP センターは、2020 年に HACCP を取得した。

鶏卵の生産体制

坂本養鶏(株)は、グループ生産体制を敷いている。坂本養鶏(株)が鶏卵及び特殊肥料の販売、GP センターの運営、(有)青森ファームが鶏卵の生産（成鶏飼育のみ）、(有)フレッグ農産が大雛育成及び特殊飼料の製造を担う 3 法人で構成されている。3 つのグループで品質の良いたまごの持続的生産を目指して、雛育成、卵生産、パッキング、鶏ふん処理の役割分担をしている。

配合飼料

配合飼料は、飼料会社と相談しながら、動物性たんぱく質飼料をしっかりと配合し、また、現場段階で臭いをとる竹酢液やよもぎ、アスタキサンチン酸を配合している。

鶏ふんの処理

鶏ふんは、高床式鶏舎を水洗した後、種菌を厚さ 30～40cm に敷く。新たに上から溜ったふんは種菌により発酵が進み、理想的な発酵乾燥鶏糞ができる。一次、二次発酵は、ウインドレス鶏舎と育成鶏舎分と混ぜて堆肥槽で発酵処理して、最終的に乾燥と粒度選別して「発酵乾燥鶏糞ファーク」[®]として販売している。

坂本養鶏場のヒアリング概要

全日畜（山田） 開会あいさつ。本調査の目的、内容、そして、本日のリモートによる Web 会議の主旨及び進め方についてなど。

1. 経営の概要と労働力

司会（神谷） 先ず、(株)坂本養鶏の経営の概要について、飼養規模、労働力、経営開始から現在までの経緯などについてお聞きしたい。経営開始から現在までの経緯については、インターネットの情報もありますので詳細は結構です。

坂本 坂本養鶏(株)は、グループ生産体制を敷いておりまして、坂本養鶏(株)が鶏卵及び特殊肥料の販売、GPセンターの運営、(有)青森ファームが鶏卵の生産、(有)フレッグ農産が大雛育成及び特殊飼料の製造を担う3法人で構成されています。3法人の代表は、私、坂本がすべて務めています。卵を生産しているのは(有)青森ファームという会社になります。成鶏の飼養羽数ですけれども、最大で成鶏が38万5,000羽となっております。飼養しているのは、白鶏と赤鶏を生産しておりまして、青森県は、白鶏だけとか、そういう生産農場が多いのですけれども、赤鶏もやっているのが当社の1つの特徴となっております。年間の鶏卵の出荷量はおおよそ6,400tぐらいになっております。生産した鶏卵は全量(株)坂本養鶏が販売をしておりまして、(株)坂本養鶏は、GPセンターも運営しており、生産現場とインラインでつながっています。

(株)坂本養鶏が親会社としますと、子会社に(有)フレッグ農産がありまして、大雛育成をやっており、8回ぐらいローテーションで、年間22~24万羽ほど育成鶏を生産し、子会社の鶏卵生産を担う(有)青森ファームに販売しています。

次に、労働力ですが、(株)坂本養鶏GPセンターは、雇用労働力が32名で、常雇い16名、パート16名です。(有)青森ファームは、雇用労働力12名で、常雇い3名、パート9名です。(有)フレッグ農産は、雇用労働力10名で、常雇い7名、パート3名となっております。

司会（神谷） 育成部門担当(有)フレッグ農産は、大雛育成と鶏ふん処理をやっていますが、鶏ふん処理の要員はどのようになっていますか。

坂本 育成部門は正社員が4名、鶏ふん処理部門が正社員3名の配置で、パートは両部門で3名となっております。

司会（神谷） 労働力の配置は分かりました。その中で、外国人の技能実習生とか、特定技能枠で

の採用者は何人ほどいますか。

坂本 外国人は、去年雇用しようと思って動いたけれども、御存じのとおりコロナの影響で延期になりまして、来年から3名の雇用予定です。

司会（神谷） 予定とのことですが、これは初めて外国人を入れるということですか。

坂本 初めてです。やはり田舎だとなかなか募集をかけても日本人が集まりにくいというところがありまして、チャレンジしてみよう考えました。それで初の試みが1年延期になったような状況です。

司会（神谷） どちらの国から来日してもらう予定ですか。未定ですか。

坂本 そこは決まっています。中国からです。

司会（神谷） 一応候補者はもう面接等をされて決めておられるようですが、男性ですか。配置先はどの部門ですか。

坂本 入国が1月中旬ぐらいでして、1カ月ぐらい日本語の勉強をさせるということで、農場に配属になるのは2月中旬ぐらいです。男性を入れる計画です。GPセンターは女性のベトナム人が良いとの話を聞きましたが、配置は農場を予定しており、男性を考えています。

司会（神谷） 中国を選んだ理由は何故ですか。

坂本 特に何かあるというわけではないのですが、たまたまベトナムか中国の二択だったので。人材監理団体が、コスト的には今は中国のほうが安いし、農場で使うのであれば中国人の方があまり力仕事などに文句も言わないし、良いよというお勧めもあり、決めました。

司会（神谷） どこの監理団体ですか、青森ですか。

坂本 広島に本部があり、青森にも支社がある団体です。

司会（神谷） それでは次に、経営開始から現在までの推移ですが、冒頭お話ししましたように概ね把握できています。確認ですが、昭和57年に10万羽の高床式のインラインシステムを

完成させ、昭和 62 年に収容羽数が約 30 万羽規模になったようですが、G P センターは何時整備されましたか。

坂本 G P センターはもともと、10 万羽規模の時に整備しました。途中、やり替え、やり替えて今の G P センターになっています。移転したのは 1 回です。

司会（神谷） G P センターは、H A C C P の認証取得もされているようですが、いつ取得されましたか。また、JGAP も取得されています。これは、いつ取得されましたか。

坂本 HACCP を取得したのは、今年 2020 年です。JGAP の取得は、一昨年 2018 年 8 月です。

司会（神谷） 鶏卵生産は、複数のロットの複合生産ではなく、ロットごとにやられているようですが、このロットというのはどのぐらい規模でやられていますか。3 万羽ぐらいの規模ですか。

坂本 そうですね、大体 1 ロット 3 万羽前後でやっています。

司会（神谷） それでは次に、労働力の確保について質問します。大体雇用されている人の出身地というのは青森県の人ばかりですか。近場が多いですか。

坂本 青森県出身者が多く、近場出身者を雇用しております。ただ、マネージメント層は都内の方から来てもらったりしています。

司会（神谷） 次に年齢構成ですけれども、ザッとでいいのですけれども、30～40 歳ぐらいと 40～60 歳ぐらいまで、あとは 60 歳以降ぐらいの割合はわかりますか。農場のみで結構です。

坂本 青森ファーム農場は、常雇い 3 名が 50 歳代と 40 歳代です。パートは 9 名いますが、30 歳代が 2 人で、あとは 60 歳代です。

司会（神谷） 高齢者はそれほど雇用していないということですね。

坂本 一応 60 歳で定年ということにしまして、その後は本人の希望で働きたければ 70 歳ぐらいまで、体調を見ながら働いてもらうことにしています。

司会（神谷） では、大体正社員の人は 50 歳代までということですね。

坂本　そうです。今、入社しているのはグループでは30歳代とか20歳代の方をメインで採用するようにはしていますけれども、農場のほうは40～50歳代ですね。

司会（神谷）　男女比率はどのようになっていますか。

坂本　男女比率は、農場はやはりほぼ男です。女性が2割くらいです。GPセンターになるとこれが逆転して、女性が6割くらい、男性が4割くらいです。

司会（神谷）　貴農場の規模になると、身障者の農福連携みたいなことをぜひお願いするという話があるかと思いますが、実績はありますか。

坂本　今、農家さんが結構ゆったりしているのですが、当场ではまだ採用実績はありません。機会があれば、そういうお声がけをしていただければチャレンジしてみたいと思います。

2. 雇用の際に気をつけていること

司会（神谷）　それでは、今度は本日の主題に入っていきますけれども、雇用の際に気を付けている点ということで、募集というか採用はどのようにやられていますか。ハローワーク等を使われていますか。

坂本　やはり人を採るために、今まではハローワークだけだったのですが、応募者が少なく、今は転職エージェントみたいなものも使ったりしております。お金はかかりますけれども興味のある方を教えていただくというか、それで実際に面接をして雇用に至ったケースもあるということです。

司会（神谷）　それは成功報酬型のものですか。

坂本　そうです。

司会（神谷）　雇用エージェントというのは、名前が分かれば教えていただけますか。

坂本　媒体は、デューダ（DUDA）、ミイダスです。リクルート系の会社だと思います。

司会（神谷） 農業高校とか農業大学校とか、そうしたところからの採用はないですか。

坂本 まだチャレンジしていないのですけれども、今後はそういうところにも募集をしていきたいと考えています。

司会（神谷） DUDA とかマイダスからの紹介で一応決まりますと。そのとき面接はやられると思うのですが、面接での人物評価の方法とか、試用期間ですね、それは設けておられるのですか。

坂本 面接は基本的にその現場のトップが一次面接をして、キャリアアッププラン等をお伝えして、労働条件を提示して行っております。ただ、新型コロナウイルス感染症の発生になってからは非対面的な面接も何回かやっているようです。

司会（神谷） インターネットで掲げられている情報をみますと募集の要項等も入っています。どんな条件で募集をかけておられるのかというのは大体分かります。ハローワークのヒット数というのはどのぐらいですか。

坂本 ハローワークは、今厳しいです。ほとんど来ないです。来ても2カ月に1件程度です。

司会（神谷） 採用してこの仕事は合わないのと、途中で辞める人の率というのはどんな感じですか。

坂本 大体試用期間を3カ月設けていまして、本当に全然合わないという人は1カ月以内で辞めてしまうことが多いです。大体3カ月を過ぎればそれなりに仕事ができるので、ある程度続きます。

司会（神谷） 試用期間の3カ月を過ぎて、どのぐらい辞める人はいますか。

坂本 農場のほうでは7割ぐらいが辞めてしまいます。今、若者を限定して採っていまして、お年を召された方はそんなに辞めないのですけれども、若い者がなかなか続かないということです。

司会（神谷） ほかの生産者に聞いたことですが、ハローワークとか、エージェントを使ってとか色々あるのですが、やはり人伝に紹介された方が定着の確率が高いし、かつ、しっかりした人が来てくれるという話があったのですが、やはりそんな感じはありますか、どうですか。

坂本 やはり田舎なので、そういう人を介しての紹介の方が辞めないというか、しっかりした人が来てくれるというところがあります。

司会（神谷） 賃金水準というのは、青森ですと首都圏に比べて大分下がると思いますが、県の平均ぐらいで設定されているのですか。

坂本 県の平均年収は恐らく 240 万円とか 250 万円の水準です。生産農場の年収はそれよりはちょっと高くなっていて、正社員で賞与込みだと 350～400 万円程度水準にしています。雇用の安定維持のための意図的に上げている面はあります。

司会（神谷） パートの方は、青森県だと時給 700～800 円台だと聞きましたが。

坂本 青森県の最低時給が 793 円ですね。当時は今、900 円でやっています。女性が 870 円、男性が 900 円、仕事ができる人は 1,000 円くらいにしています。それと、パートの方にも額はもちろん少ないのですけれども、賞与を出しています。

3. 定着のために気をつけていること

司会（神谷） 次に、今、生産現場は途中退職が 7 割という話を聞いてびっくりしてしまったのですけれども、定着のために気を付けている点ということでお聞きしていきます。就業規則は、これだけの人数を雇用されていますので社労士などを使って決められていますか。

坂本 そうです。社労士は使っています。3つの会社ごとに就業規則はあります。

司会（神谷） 勤務時間とか、残業の有無とか、国の働き方改革などの影響などについてはどうですか。

坂本 基本的に生産現場は残業はなしで、ルーチン業務で残業があるところは残業代をお支払いしています。

司会（神谷） 週休 2 日でやられているのですか。

坂本 ローテーションで月 7～8 回です。

司会（神谷） このほかに年休というのはあるのですか。

坂本 もちろん年休も取れます。ただ、やはりシフトで動いていますので、現場の長がそれをまとめて、なるべく希望を聞くようにしています。

司会（神谷） 諸手当ですね、危険手当とか、有資格者への手当、通勤手当などはどのようになっていますか。

坂本 通勤手当だけは別にしてはいるのですけれども、手当もすべて含んで年俸ベースで出しています。仕事のスキルに応じて、年1回の昇給としています。賞与は年2回、2020年度は約4か月分支給しました。農場の方は大変ですから、支給額は少し高めています。

司会（神谷） 農場は、農場手当みたいな形ですね。成績によって賞与などは変わるわけですか。

坂本 変わります。特に場長はK P I（Key Performance Indicator:目標を達成するためにプロセスが適切に実行されているかを計画・評価する指標）という指標で農場成績等を見て賞与の額を決定しています。

司会（神谷） 評価制度を2年ぐらい前に入れたということでしたが、簡単に言うとどんな制度ですか。

坂本 ルーチン業務と不定期の業務に分けるのですけれども、業務一つ一つを10段階ぐらいの出来栄で割り振って、そのレベルが上がれば仕事ができるようになっていくというイメージなのですけれども、そこを見える化しているということです。例えば餌の調製だと、機械を動かすだけというのはレベルが低いとすれば、鶏の体調を見ながら餌を給与するとか、このスペックだからこういうふうにやってくださいというのができるようになるとか、仕事のステップがあるので、それを全部文書化して見えるようにしているということです。

司会（神谷） GPセンターなどは女性が多いとの話ですが、女性への育休とか、産休とかの制度は設けていますか。

坂本 女性への育休とか、産休とかの制度は設けています。

司会（神谷） 特にG Pセンターなどは女性が多く、職場の人間関係でトラブルになって辞めて

しまうという話を聞くのですけれども、職場内のコミュニケーションというか、トラブルはどんな具合ですか。

坂本 基本的に、先ほど農場は6から7割ぐらいが辞めると言ったのですけれども、今、GPセンターはほとんど辞めなくて、人数も多いし、若い人が増えてきています。それと、割とGPセンターの方は応募が多いということもあり、結構ハードルが高くて、それもあるのではなかなか辞めにくいということもあるかと思います。しかし、基本的に農場を運営していくとなるといろいろな仕事ができる人を育てなければいけないので、グループ間で異動させたりということももちろんやるようにはしています。

司会（神谷） 職場内の意思疎通を図る上で、その他の取り組みはありますか。

坂本 コミュニケーションとなると、GPセンターと生産農場間は、卵の質とか、そういうことだけになるので、今年はちょっとできていないのですけれども、なるべく懇親会をやったり、事業発表会というか、今期の目標はこういうことをやりましょうとか、そういうことはそれぞれ年1回やるようにしています。

司会（神谷） 若くて女性が多いところのGPセンターは非常に定着率が良いということは、シフト制で、例えば、それぞれ若い奥さんなどの子育ての時間帯をうまく自宅にいられるようするとか、そうした配慮により、非常に働きやすい環境を作っている側面があるのではないですか。

坂本 女性は、特にバスで送り迎えをしまして、夕方5時に出発するルールにして、パート従業員の残業はほぼないということをやっているのです。ネットにも掲載していたと思いますが、GPセンターの機械を更新してから残業がほぼ無くなったので、たまに仕入れをしてもっと多くつくらなければいけないようなときには残業をさせたりということはありますけれども、基本的には残業無しとしています。

司会（神谷） パートは、育休とか産休取得というのは難しいかもしれないですね。

坂本 坂本養鶏は、休みは間違いなく月に9日取らなければいけないので、休みは取れています。しかし、育休、産休になるとやはりシフトの問題があって、早めに申し出てもらわないとできないということはありません。努力して休める体制にもってきており、有給の取得率もいいです。

司会（神谷） GPの性能のいいものを入れられ、ひび割れなど異常卵の自動検査ができる機械

にされたのですか。

坂本　　そうです。共和機械の最新の装備を有するものにしております。

司会（神谷）　　自動給餌、給水、自動採卵、自動排ふんは装備され、鶏舎はウインドレスで環境制御できる設備ではないですか。

坂本　　給餌、給水、採卵、排ふんは自動です。鶏舎はウインドレスと開放の両方があります。開放鶏舎も換気などは自動化されています。

司会（神谷）　　職場環境の整備ですけれども、女性も入っているということでしたが、更衣室やトイレ等は別につくられていますか。

坂本　　更衣室やトイレ等は別につくっています。

4. 人材育成

司会（神谷）　　次に人材の育成ですけれども、若い人が入ってきたら、やはり場長が指導して育成されているのですか。それとも、場の中に誰か中間的な人材育成をする人が配置されているのですか。

坂本　　人材育成担当がおりまして、もともと評価制度に移行したのが2年ぐらい前なので、そこで必要なスキルを全部出して、上司がどこまで追っているかというところを見える化してやっています。新入社員育成の3ヵ月マニュアルも整備しております。

司会（神谷）　　採用する人はほとんどが未経験者ですか。

坂本　　未経験者多いです。

司会（神谷）　　人材育成について、養鶏ではなくて養豚経営者ですが、今年採った新入生には去年採った新入生が教育係で1年付かせるという例がありました。直接ベテラン級の場長が話すと余りにもギャップがあり過ぎて、なかなか技術移転がスムーズにいかない、それで年代の近い者が教えるということですが、坂本さんはそういうやり方をどのように思いますか。

坂本 それが一番いいですね。従って、うちも教育担当というのは1年上の人なのです。上の方は農場の数値管理とか、できない仕事を自分でやるとか、そういう仕事になっていくので、基本的に教えるのは5～6年選手の先輩になるのですが、1年上の先輩というイメージです。

司会（神谷） 朝の合同のミーティングみたいなものはありますか。

坂本 あまり人が関わらない方がいい部署もあるので、一応月曜日には全体的にやって、あとは部門ごとで朝礼を8時ぐらいからやっています。場長が労働安全に関してとか、今日の作業の内容の確認とかをやっていて、個人については月に1回、K P I（重要業績評価指標）をやっているのです、その面談をします。

5. 農畜連携について

事務局（山田） ちょっと雇用から外れますけれども、飼料用米について聞きたいのですけれども、養鶏の方は結構使われているのですが、社長さんのところはどうか。

坂本 使うか使わないかでいうと、使いたいということです。

司会（神谷） まだ使っていないのですか。

坂本 使っています。大体10%前後飼料用米を混ぜるよということ、取引飼料メーカーさんにはお話ししています。ただ、我々の売りというのが卵の卵黄色が高いものですから、それをお客様は価値を感じて使われている方も多いので、配合し過ぎると卵黄色が下がってしまうのです。従って、今、一応10%というくくりでやらせていただいています。

司会（神谷） それは直接購入するのではなく、飼料メーカーが買って配合して持ち込む方式ですか。

坂本 そうです。多分、県配合飼料価格安定基金協会の人から聞いておられると思うのですが、青森県の場合は、飼料用米の基地みたいなものがある、配合飼料メーカーさんがそれを一括で購入されているところがあります。当時は鶏ふんでつながりがあったりしますので、なるべく地元の生産者のものを使うように、飼料メーカーさんにも一応お話ししています。

司会（神谷） その鶏ふんは直接運ぶのですか、それとも飼料メーカーが仲を取り持ってくれる

のですか。

坂本 鶏ふんは飼料メーカーを介して販売していません。私たちが鶏ふん販売をするときに飼料米の情報等を聞いてくるということでつながりがあります。

司会（神谷） 鶏ふんの処理はどうですか。全て販売できますか。

坂本 この辺はやはり農業県なので、農家の数は減っていますが、逆に一戸当たりの農業法人が大きくなっていますので、そういうところでは結構量を使うこともあり、販売ではまだ恵まれています。ただ、一番怖いのは今年のように米の値段が下がってしまうとか、野菜が駄目となると、肥料を使わない作物に変更したりされると、有機物を使っていただけの農家が減ってくるのを懸念しております。今のところは肥料の販売に関してはそれほど苦労していません。

司会（神谷） 発酵鶏ふんというのは管理をきちんとされているように思うのですが、遠くまで運んでおられるのでしょうか。県内だけではなくて県外にも出しておられるのでしょうか。

坂本 はい、県外にも出しています。袋詰めかフレコンに入れて、販売しています。

6. 鶏卵の輸出について

事務局（山田） 県配合飼料価格安定基金協会の人から、鶏卵の香港への輸出の話聞いたのですが、どのようないきさつで、今どのようなになっているか、お話しいただきたい。

坂本 輸出に取り組み始めたのは2年前です。もともと青森県はリンゴを香港に輸出していましたので、その強みがあったのです。たまたま香港のコーディネーターの方が卵も扱ってみたいという話になって、ちょうど我々もGPセンターを新しくしたばかりだったので、お見せしますということで、香港から40名ぐらい来られたのです。鶏卵生産環境とか、GPセンターにおけるパッキングなどいろいろ見ていただきました。そのときにバイヤーさんもいらっしまったので、ちょっと取引してみようかという話になって、やり始めたのが2019年の夏ぐらいです。段々増えていって、今年はコロナもあるので結構な量を出荷してくれということになって、リンゴ屋さんと手を組んでやっているというような状況です。

事務局（山田） 何十トンとかいう単位ですか。

坂本 1回に持っていくのは11トンぐらいです。それを輸出先の情勢を見て量を調整する方式です。

事務局（山田） :農場で荷渡ししたら、そこでもう縁が切れるのですか。どこまで坂本養鶏が関わるのですか。

坂本 関東のほうまで我々が運びます。

事務局（山田） それはリンゴと同じラインですか、それとも卵だけのラインですか。

坂本 船はリンゴと一緒に持っていくのですけれども、卵は卵でコンテナ単位です。

事務局（山田） やってみて少し将来性があるという感じですか。ちょっと興味を示しておられる感じですか。

坂本 日本がこんなに相場が悪いので、逆にやってみてよかったなというふうには思っています。やはり市場性とかはもちろん海外のほうがこれから需要も伸びていく国もあると考えています。需要が伸びそうな国に、日本の品質の良さというか、生産管理がしっかりした鶏卵を輸出することは将来性があるとみています。

司会（神谷） サルモネラ菌もきちんと処理させていますし、日本の卵は生卵で食べられるから、向こうは欲しいでしょうね。

坂本 主にはGPセンターの管理ももちろん優れているというのもあるし、あとは農場の一つ一つの作業等を日本のほうが細かくやっていますので、そこを、香港のお客様に認めていただくと伸びるかと思えます。

事務局（山田） 中央畜産会とか養鶏協会とかも少し後方支援してくれているのですか。

坂本 支援は全然受けていなくて、リンゴ輸出業者さんとやり取りしています。コーディネーターの方が香港の方なので、やはりつなげていただけるというか、実際使う方からの意見をもらってうちの生産農場の改善にも役立てるといようなやり取りをできるということです。

事務局（山田） それだけきちんとサルモネラの処理をやられているから、すごいな、大丈夫だな

と思います。

司会（神谷）　こちらでお聞きしたいことは以上ですけれども、この後、若干の追加資料の提供などで御協力いただければと思います。本日は、多忙な中ご協力頂き有難うございました。

[ファイナル 青森会場から (リモート型 坂本養鶏場)]

- ・開催日 令和2年12月21日(月)
10:00~11:30
- ・会場 招待者：坂本養鶏場(採卵鶏)
主催者：全日畜事務局



◎事前の提供写真から：

坂本養鶏(株) 代表取締役 坂本佐祐 氏

青森県東津軽郡に所在する坂本
養鶏場(事前の提供写真から)



◎リモートによるヒアリング

- ・若者の試用期間での中途退社率が高く悩み
- ・採用時の面接は大事で主に現場のリーダーが当たる
- ・初めて応募した外国人労働者はコロナの影響で入国が延期中 等々を報告



[メ モ]

A series of horizontal dashed lines for writing notes.



「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>