

16. 豊後大野市肉用牛定休型ヘルパー組合を利用した働き方改革 と次世代を担う若手の育成

豊肥振興局、1) 農林水産研究指導センター、2) 地域農業振興課、3) 畜産振興課
○目原唯・宮木隆裕・内村誠¹⁾・工藤宏子²⁾・中野里香³⁾

【背景・目的】

肉用牛農家は牛が相手の産業であるため、年中無休の労働環境である。飼料給与や分娩、治療など毎日必ず作業があり、いつ何が起こるか分からないため、決まった休日が確保できない状況であった。豊後大野市では以前から生産者同士の助け合いによる臨時型ヘルパー制度はあったものの毎月決まった日に休むヘルパー制度はなかった。「休みがない状況を変えたい」「後継者に負担をかけたくない」などの声が上がリ、有志の農家を中心に定休型ヘルパー組合の設立が決められた。休日を確保することで心身の静養を図り、ゆとりある肉用牛経営の実現と次世代を担う若手の育成・円滑な就農を目的とし、豊後大野市と連携しヘルパー組織の設立・運営支援を行った。

	臨時型ヘルパー	定休型ヘルパー
ヘルパー要員	地域の肉用牛生産者	専従者 (ヘルパー組合が雇用)
利用者	地域の肉用牛生産者など	ヘルパー組合
利用日	必要な時(臨時型)	毎月決まった日数(定休型)
作業内容	冠婚葬祭・傷病時の飼養管理、市場出荷・引出、家畜の運搬、削蹄など	飼養管理 (餌やり、観察、簡単なボロだしなど)

図1 臨時型ヘルパーと定休型ヘルパーの違い

【取組内容】

- 2018年1月に、一部の生産者からの意向を受け朝地町温見地域畜産振興会学習会にて肉用牛定休型ヘルパー組合について説明。また、2020年2月に対象地域を市内全体に広げるため肉用牛振興大会にて、久住地域肉用牛ヘルパー組合長による事例発表と振興局から定休型ヘルパー制度の概要について説明。この際にヘルパー設立に関するアンケート調査を実施(参加者112名、回答45名)。



図2 肉用牛振興大会

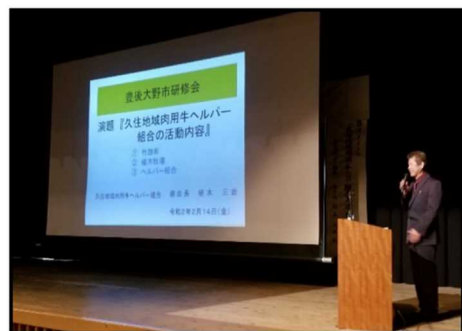


図3 事例発表(久住地域肉用牛ヘルパー組合)

- ・アンケート調査結果について（一部抜粋）
 - Q. 定休型ヘルパー組合を設立した方が良いか→必要：73%
 - Q. 1日何時間くらい利用したいか→朝から夕方まで：51%
 結果により、豊後大野市内でも定休型ヘルパー組合が強く望まれていることが判明した。
- ・2020年6月～2021年1月間の取組内容
 - ①先進事例の視察（日田地域畜産ヘルパー組合）
 - 組織立ち上げの経緯、組合員・ヘルパー要員の募集方法、ヘルパー要員への事前研修、シフト作成方法、給与の設定などについて聞き取りを行った。
 - ②ヘルパー設立に関するアンケート調査まとめ
 - ③事務局である市と生産者を交えた規約や料金などの検討
 - ④加入意向農家に向けた地区別説明会の開催
 - ⑤ヘルパー要員確保に向けた支援
 - 募集チラシを作成し、市内へ配布。また、農業大学校の生徒の勧誘を実施。
- ・2021年2月に設立総会を行い、加入農家14戸、ヘルパー要員2名で運営を開始。

<組合の概要>

利用回数：月2回（固定）

利用料金：10頭以下	6,000円
11～20頭	7,000円
21～30頭	8,000円
31～40頭	9,000円
41頭以上	10,000円



図4 豊後大野市定休型ヘルパー組合設立総会

※加入農家である組合員が飼養している頭数は合計682頭であり、豊後大野市内で飼養している頭数の約45%に相当する。

- ・運営開始後の取組内容
 - ①各組合員・要員に対し、組合の満足度や規約、現地での活動に問題がないかどうかのアンケート調査を実施。
 - <調査結果（一部抜粋）>
 - 組合員 満足度→92%
 - 組合利用後、休憩時間（作業しない時間）は増えたか→はい：71%
 - 要員 満足度→100%
 - 感想：要員の仕事は勉強になる。自分の牛への飼養管理に活かしたい。
 - ②アンケート調査により、以下の問題点が明らかになった。問題点について生産者、市、振興局で運営課題の解決に向けた協議を実施。
 - <問題点>
 - 組合員 要員の技術差が気になる。利用回数の固定（月2回）を変更したい。

※技術差・・・要員によって給与する飼料の量が違う、除糞や牛舎の掃除などで仕事の丁寧さに差があるなど。

要員 要観察牛などの伝達不足。規約以外の仕事（機械作業）を頼まれる。

※伝達不足・・・分娩や発情が近いから見てほしいなど事前情報がないまま観察していて、万が一事故があったらなど不安を抱えながら仕事をすることがある。

※機械作業・・・地域内の付き合いなどがあり頼まれても断れないことがある。規約に反していることもあり、罪悪感がある。

<解決策>

技術差→要員によって出勤回数が異なる。今回のアンケート調査の中で要員にしてほしいことなどを聞き取り、要員へ改善できるかどうか提案を実施。

利用回数の変更→要員の給与を確保するため、変更は難しいという結論に。

伝達不足→各組合員に伝達用のホワイトボードを配布しているため、再度総会にて使用を徹底するよう呼びかけを実施。

機械作業→総会にて、規約を遵守するよう呼びかけを実施。

③組合員拡大を目的とし、豊後大野ケーブルテレビを利用したヘルパー組合の周知を実施。2021年9月に定休型ヘルパー組合の取組内容を紹介。2022年12月に取組内容紹介に加え、ヘルパー要員の募集も行った。放送後、要員への志願者が1名いたが、採用条件などが合わず、採用までには至らなかった。

【成果】

- ヘルパー組織の意義を生産者全体に説明することで今後の肉用牛経営の持続に向けた新しい仕組みを考えるきっかけとなった。

- 肉用牛農家の休日の確保に成功

運営後のアンケート調査より組合員からは、「自分の時間が取れるようになった」「自分の予定が立てられる」「病院などの外せない用事以外で休日を取ることができた」「子どもの行事に参加できるようになった」「体力的に余裕ができた」などの声があり、働き方改革に向け一歩進むことができた。他にも「後継者が帰ってきた」「作業マニュアルを作るきっかけになった」など後継者が帰って来やすいような環境を整えることができ、日々行っていた自分の農場の作業を見直す機会にもなった。

- 新たな担い手の育成にも貢献

現在ヘルパー要員の1名が2024年度の新規就農予定者となっている。ヘルパー要員は、様々な農家の技術（飼養管理時の工夫、牛舎の構造・動線など）を直接学ぶことができ、次世代を担う若手の技術力育成に貢献している。

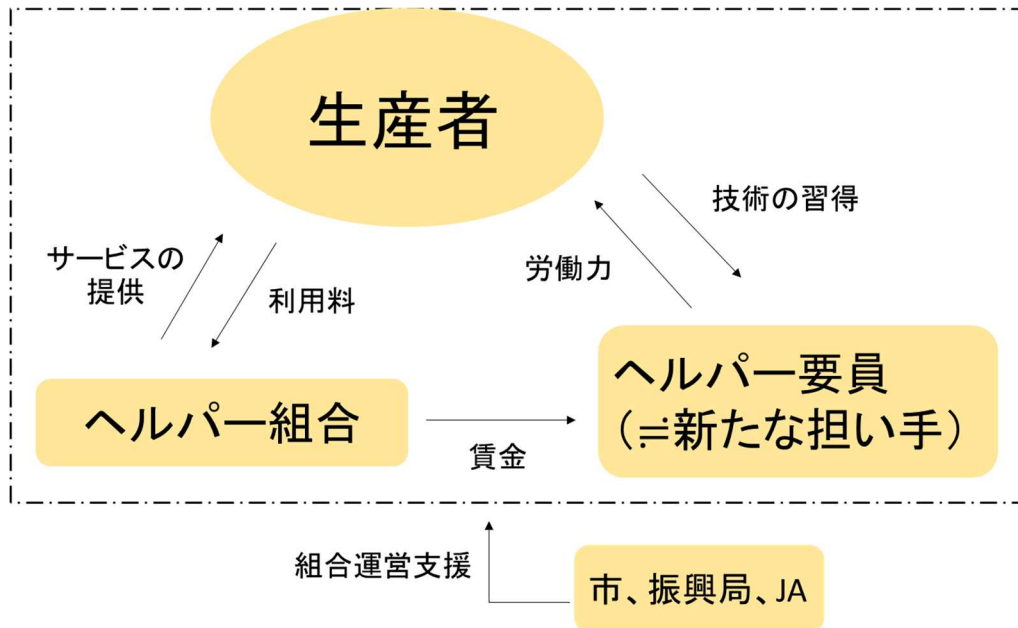


図5 ヘルパー組合と関係機関との関係図

【残された課題】

- ・ 現ヘルパー要員の就農に伴う、新たな要員の確保・育成。
- ・ 肉用牛経営安定対策補完事業(肉用牛ヘルパー推進)、助成金(市、JA)終了後の組合維持のための資金繰り。