

酪農に農業教育を受けた青年を呼び込むために

小島 敏之¹

¹ 鯉淵学園農業栄養専門学校 アグリビジネス科 畜産コース

キーワード：雇用酪農，人材育成，教育再生

I 雇用酪農に優秀な人材を集めるためには

筆者は以前、畜産コンサルタント誌（公益社団法人中央畜産会発行）とデーリィマン（北海道協同組合通信社発行）に農業分野，とりわけ畜産分野における人材育成の必要性について執筆したことがある。また現在は、鯉淵学園農業栄養専門学校において主に就農を目指す青年を対象とした教育に携わっている経験から、畜産分野における人材確保・養成について深く考えるようになった。

少子高齢化は生産年齢人口や労働力人口の減少につながるが、将来的には必ずしも労働力の減少には結び付かないという議論がある（小林信一郎，2009）。しかし，ここでは働き手不足という現状をどう打開するか観点で考えたい。就労現場では，過剰労働やパワハラによる被雇用者の基本的人権の侵害が問題になっているが，農業分野も例外ではなく，雇用主は世間的にも容認される対策を講じなければならないことは当然であろう。

少し古くなるが2017年3月29日に時の政府が公表した「働き方改革実行計画」によれば，10年先を見据えて，非正規雇用の処遇改善（同一労働・同一賃金など），賃金引き上げと労働生産性の向上，長時間労働の是正，柔軟な働き方の実現，女性・青年を対象とした人材育成，活躍しやすい環境整備，病気の治療や育児・介護と仕事の両立，障がい者就労，転職・再就職支援，教育環境の整備，学び直し，高齢者の就業促進，外国人人材の受け入れが骨子案として提言されている。これらはいずれも，優秀な人材が殺到する雇用酪農を構築するためには今後参

考にしなければならない重要な事柄である。

II 外国人も積極的に働き場所を求めよう な酪農

家族経営酪農から雇用酪農に踏み出すのは，規模拡大による所得向上を目指す以外に，法人化することによって事業継承を円滑にする，そしてその法人の永続性を担保するためでもある。一般的に，個人または家族で経営しているときは隅々まで目が行き届くが，規模拡大すると，あるいは規模拡大に伴い従業員を雇用するとそれが難しくなり，いろいろな所にほころびが出てくるのが普通である。この問題を解決するには，雇用主が従業員に対して経営理念をしっかりと伝え，理解してもらうことはもちろん，個々の職場の事情に応じた適切な対策を講じて，風通しの良い職場環境を創ることが基本になる。また，酪農に限らず，社会全体が人手不足なので，とりわけ労働集約性が高い酪農に求職する人材を増やす戦略も必要である。表1に示すように，雇用酪農にもさまざまな形態があり，求める人材も一様ではない。

昨今，少子高齢化により働き手不足とよく言われる。しかし，農業，その中でも酪農での働き手不足はかなり前から慢性化している。それを補うために東南アジアから多くの青年，ときに母国で獣医師の免許を取得した者も含めて外国人技能実習生が法人，家族経営を問わず全国の酪農現場で働いている姿を見かける。コロナ禍の最初のピークであった2019年の410,972人から大幅に減少しているが，2021年末時点での法務省統計によれば，全産業分野86職種158作業の合計で276,123人が日本国内で実習している。農業分野に従事する実習生はその約10%，酪農に従事する実習生はさらにその10%

¹ 〒319-0323 茨城県水戸市鯉淵町 5965

表 1. 酪農の雇用形態別分類とそれぞれの非雇用者の種類

酪農の雇用形態別分類		主たる被雇用者の種類
非雇用酪農（純家族経営型）		酪農ヘルパーの利用
		TMR センター、コントラクターの利用
雇用酪農	非正規・非常勤雇用家族経営型	非正規・非常勤
		TMR センター、コントラクターの利用
	法人経営型	家族経営からの移行型
		企業経営
		専門職
		非正規・非常勤
	マネージャー	
	専門職	
	非正規・非常勤	

以下（約 2,500 人）と見積もられる。本来の技能実習は、母国に戻ってその産業の発展に資するために日本の受け入れ先企業等で技術の研鑽に励む制度であるが、雇用者側から見た場合、最長 3 年間滞在後の帰国、そしてその後は新たな未経験の技能実習生が来日する繰り返しのため技術の蓄積がなされないというジレンマがある。それでも技能実習生を雇用する最大のメリットは人件費が安く抑えられることにあり、今までわが国の酪農の人手不足を補ってきた実態がある。しかし、一方では第 2 次や第 3 次産業並みの給与を支払っても、質の高い日本人の働き手が来てくれないところに酪農の雇用問題の複雑さがある。近い将来、仮にわが国でも移民受け入れが始まった場合、技能実習生の経験者を中心に積極的にわが国の酪農現場に働き場所を求めてくるような環境を整えることにも留意する必要がある。そのためには、技能実習生を日本嫌いにして帰国させるようなことがあってはならない。

Ⅲ 農業再生と教育再生は深くつながっている

雇用酪農は、法人の代表者／農場主の経営能力と共に、従業員の質がその命運を握っていると言っても過言ではない。成功の鍵を握る要素のひとつが、多種多様で複雑な作業をこなす従業員の質であることを経営者はより強く自覚するべきである。しかし、実際は外国人技能実習生や非正規・非常勤職員が主たる労働力として扱われていることが多いのが現状で、このような体制で質を求めるのは難しい。ここで言う「質」とは、学歴や経験を指すのではなく、「協調精神を持ち、与えられた職務に対して如何に上質の仕事をするかを常に意識して技術と知識の習得に励み、それにより所属する組織が安定・発

展し、自らの給与が増え、地位も上がっていくことを自発的に自覚できる資質」のことである。

本来、この資質は終身雇用が当たり前だった日本社会の中で多くの日本人が持ち、受け継いできたものである。しかし、今日では黙ってはいこうした人材は現れにくくなっている。こうした人材を確保・育成するにはどうしたらよいのだろうか。

筆者は過去 6 年間、教授として獣医科大学で専門教育に携わってきた経験から、専門教育を受ける以前の教育環境が組織にとって「人財」になるかどうかの鍵を握っていると確信する。具体的に言うと、上位成績優秀者以外を切り捨てる小、中、高の今の教育環境を改善しない限り、自ら発想、工夫する人材は多く産まれてこない。特に、農業生産現場は大学卒業生が就職先として選ぶことは少なく、いわゆる成績優秀者が大挙して押し寄せる職場ではない。しかし、学校教育の中で自己達成感および自己肯定感を育ててきた学生の多くは、学ぶことや働くことが自分の欲求充足や自己実現につながることを体験として知っており、組織にとって重要な「人財」に育つ可能性を持っている。

雇用主として将来に対する期待を青年に抱かせ、魅力あふれる農業にする努力はもちろん非常に大切であるが、その青年自身を育てる教育体制の再構築も大切である。競争と管理と評価のある学校からいじめと懲罰的指導をなくするのは難しい。教育を変えるには、学校生活において学生に自己達成感および自己肯定感を育むことを最優先に考えた教育システムの構築を目指すべきである。学生がまず学校の中心、ピラミッドの頂点にいて、それを支える存在として教職員と管理職が存在するのが本来の学校の姿である。

生活保護を受ける家庭で育った子どもは中学校の不登校率が高く、高校への進学率も低く、また高校

での中退率がそうでなかった学生よりも有意に高い。この意味で、昨今話題になっている給付型奨学金制度のさらなる拡充が求められる。さらに、幼児教育から初等、中等、高等教育までの公財政支出を高めて、保育士や教員の待遇改善と給与アップを実現し、優秀な保育士や教員を多数確保して、子どもたちが児童・学生時代に自己達成感および自己肯定感を育むことができる人材の養成の体制充実が求められる。教育再生と農業再生は、深くつながっているのである。

IV 今後の酪農教育の方向をデンマークに見る

日本が模範とすべき酪農教育のシステムは、酪農先進国のひとつであるデンマーク SEGES に見ることができる。デンマークでは、就農する条件に専門の教育を受けることが求められる。その教育システムは、農作業の実習と教室での理論学習の2部構成となっていて、授業時間の約2/3は実習、残りは学科である。こうした実習重視のシステムは学生に好評で、動物や自然に囲まれて働けることに魅力を感じる学生も多く見られるそうである。ここでは、早朝から学生に特定の農作業で重要な責任を与え、農業文化に馴染み、チームワークに貢献できるよう導く。しばらくすると、学生たちは週末や休暇の時期に農場全体の運営を任される。こうした責任がモチベーションの向上につながっていると考えられる。残念ながら、わが国の農業教育機関にはこのデンマークの SEGES のようなスタンスに立っている教育機関は少ない。

米国では、職業教育の現場で必要とする人材教育がなされていないとして、教育改革の必要性が喫緊の課題であると報じられた（2017年3月16日付、日本経済新聞電子版）。社会に出て役に立つ職業教育改革のために産学が連携する体制を組むと言う。わが国でも、実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関（専門職大学）の在り方についての案（審議まとめ素案）が、2014年9月に取りまとめられ、職業教育の重要性が再認識されつつある。

V 畜産を勉強してきた青年にとって魅力的な雇用酪農を

潜在的な被雇用者は、現状では農業高校、農業専門学校、農業大学校、農業専門職大学（現時点では

静岡県農林環境専門職大学のみ）、日本農業経営大学校、短期大学・4年制大学の畜産系学部の各卒業生である。そう考える理由は、一定の専門的知識と技術を学んでおり、法人経営酪農の発展に即戦力として寄与するところが大きいと考えるからである。しかし、現状の多くの雇用酪農は、学んできた専門知識と技術を活かせる魅力的な職場とはそれら学生には必ずしも思われていない。つまり、産業構造の変化に雇用構造が追いついておらず、さらに求人側と求職側のミスマッチが起きている。

わが国でも動物が好き、牛が好き、牧歌的風景が好きという青年は多い。しかしながら、特に非農家出身者を中心にして、およそ1/3は資金的ハードルの高さから酪農への就農を初めから敬遠する傾向がある。したがって、この層を雇用酪農に呼び込むことが出来れば大きな財産になることは間違いない。青年が魅力を感じる職場にするためには、従業員の明やかなキャリアアップ体制を構築する、牧場間でのキャリアパスを明確化する（例えば、職場が変わっても前の職場でのキャリアが活かされるような公的な資格制度の創設など）、教育研修制度を充実させることが考えられる。将来的に独立や新規就農を志向する従業員の積極的雇用（夫婦での雇用も含む）と就農支援をする体制が普遍的なものになれば、酪農家戸数の減少に一部歯止めをかけることができると共に、一時的にせよ雇用酪農の重要な担い手としての活躍も期待できる。

雇用酪農における人材確保ならびに人材養成についていろいろな面から考察してきた。もうひとつ根本的なこととして、経営者は経営改善に取り組むことが雇用条件の改善につながると強く意識すべきである。すなわち、損失低減（乳房炎、周産期疾病、繁殖障害、蹄病などが原因の消極的淘汰を少なくする）による利益率の向上が、結果的に人材確保、人材養成のための資金的余裕をもたらす。ヨーグルトやチーズの加工・販売を行う6次産業への進出、地域内での酪農分業化（例えば、哺育・育成・搾乳・乾乳・分娩の集中化など）による経営の効率化の推進も選択肢かも知れない。ロボットや情報通信技術などによる無人化、ビッグデータを活用した超効率的な管理などが実現すると、酪農分野でも多くの作業の省力化が予想されるので、上質な仕事をする人材しか需要がなくなることを意識して、マネージャーやスペシャリスト（専門職）に育つ人材を今から確

保する方策を考えるべきである。

さらに、獣医師（臨床、コンサルタント）や公務員体制下の農業改良普及員・専門技術員以外に、酪農場に常時出入りする飼料会社などの営業担当者に雇用酪農の従業員教育、飼養管理などの改善提案の役割を担わせるなど、官民挙げて取り組むべき時期に来ているのではないだろうか。

VI 酪農は国内の牛肉供給にとっても重要な役割を担っている

日本の農業総産出額に占める畜産、酪農の地位を表2に示す。表から明らかのように、畜産総産出額は農業総産出額の1/3以上を占め、畜産は重要な農業分野である。その中でも、養牛部門である酪農と肉用牛がそのうちの半分近くを占めている。また、牛のと畜頭数の種類別割合を見ると、酪農産業由来の交雑牛、乳牛雄去勢および乳牛雌の合計が50%を超えていることを考えると、酪農は国内牛肉供給にとって重要な産業であることがわかる。また、胚移植技術を用いて酪農家が飼養する乳牛を借り腹にして黒毛和種を生産する体制（約45千頭；2021年）が全国の開業獣医師・家畜体内／家畜体外受精卵移植師・人工授精師によって構築されている。

VII 畜産を学んだ上質な青年を酪農に呼び込む

わが国の牛肉の自給率は重量ベースで36.4%（2021年）で、国内牛肉生産量335千トンに対し、米国、カナダ、オーストラリアを中心に585千トンを輸入している。安全・安心な牛肉という観点から、EUは肥育ホルモン剤を使用している米国等から牛肉を輸入していない。しかし、わが国は自国内では

肥育ホルモン剤の使用が禁止されているが（1960～90年代まで17β-エストラジオールの天然型肥育ホルモン剤の使用が認められていた）、依然として肥育ホルモン剤投与を行っている国々から輸入を続けている。その上、残留基準値や検査体制があいまいで実態が良く分かっていない現状がある。したがって、国民の健康を守る意味でも、国産牛肉の自給率をこれ以上上げることは避けなければならない、50%を超える肉用牛を産み出している酪農産業を維持していかなければならない。

この状況を一般消費者に正確に伝えることによって、牛乳の消費拡大推進および牛に対するマイナスイメージ（ゲップによる温室効果ガスであるメタン排出）の軽減を図り、畜産を学んだ上質な青年の酪農産業への就職に対するモチベーションを醸成することができると思われる。

VIII 参考文献

- 1) 小島敏之（2013），巻頭言：人材育成の必要性，畜産コンサルタント 49(583)，公益社団法人中央畜産会，東京。
- 2) 小島敏之（2017），農業教育を受けた若者が就農したいと思える環境に－従業員の質が成功の鍵を握ると認識すべき－，デイリーマン 6月号：74-75。
- 3) 小林真一郎（2009），少子高齢化が進むと労働力は本当に不足するのか，経済のプリズム 66: 1-21。
- 4) 八山政治（2014），農業分野における外国人技能実習制度の現状と課題－農業分野の技能実習を中心に－，農村と都市をむすぶ（全農林労働組合）64(2)：4-14。
- 5) 農林水産省・地域の活力創造本部（2016），「農業供用力強化プログラム」農政新時代に必要な人材力を強化するシステムの整備。
- 6) SEGES ウェブサイト，<https://www.seges.dk/kurser-og-uddannelser/kvaeg>
- 7) 大呂興平（2019），日本の和牛受精卵移植の伸展とその「仕組み」づくり～全農ET研究所の模索から～，畜産の情報 10月号：53-71。

表2. 日本の農業総産出額に占める畜産，酪農の地位

分類	産出額（億円）	比率（%）
生乳	7,797	24.1
肉用牛	7,385	22.8
豚	6,619	20.4
鶏卵	4,546	14.0
ブロイラー	3,621	11.2
畜産総産出額	32,372	36.2* (100)
農業総産出額	89,370	100

*農業総産出額に対する畜産総産出額の割合と畜頭数（比率）2020年の種類別比率（下線は酪農由来）：
和牛 484千頭（45.7%）、交雑牛 228千頭（21.5%）、乳牛雄去勢 160千頭（15.1%）、乳牛雌 168千頭（15.9%）