

雇用条件（重複回答）

	現在	将来
労災保険	64%	64%
賞与	43	50
従業員住宅	36	65
雇用保険	29	53
社員教育	29	50
就業規則	21	50
退職金	7	36
厚生年金	7	28

現在6割が労災保険に加入し、従業員住宅は36%が整備、将来的には65%が整備したいと考えています。

雇用保険、社員教育、就業規則については、将来半数が整備したいと考えています。

現状で退職金を整えている割合は7%のみですが、将来はもっと整備をしたいと考えている人もいます。

募集の方法

雇用主	募集の方法	従業員
4戸	知人・人の紹介	4人
4	J A 紹介	3
4	ハローワーク	1
4	アルバイト・就職情報誌	1
1	町実習生受入	1
2	新聞折り込み	—
1	農業法人合同説明会	—
1	ホームページ	—

募集は様々ですが、なかなか集まらないとの声が聞かれました。

従業員から聞き取った結果、J A・知人からの紹介による就職が多く、これ以外の募集方法は知らないとの声もありました。

（重複回答）

雇用の利点と欠点（雇用者の声）

利 点
<ul style="list-style-type: none"> ・規模拡大ができた ・経営主の甘えが無くなる ・急な用事に対応できる ・手の届かない部分が解決 ・考える余裕が出来る ・子供との交流時間が増える ・ヘルパーを頼まなくても旅行が出来る

欠 点
<ul style="list-style-type: none"> ・家族経営の気楽さが無くなる ・仕事の段取りが大変 ・従業員がやりがいを感じるような職場作りに気を遣う ・他産業から来た人を教えるのが大変 ・自分の希望通りの成果を上げるような労働へ誘導できない。社員教育の難しさを感じる。 ・住み込みの場合、精神的に大変である

雇用に当たっての心構え

雇用には多くの利点がありますが、留意しなければならないこともあります。そのためには、

- ・雇用条件の明確化（給与額、保険、作業内容、休暇条件など）
- ・作業体系のシステム化
- ・プライバシーへの配慮
- ・社員教育の実施（事故・けがの予防も含む）

- ・ ・ ・ 実習生と雇用の違いに注意 ～実習生は酪農応援団～

出面さんとして扱われてしまうことに、すごく不満。実習生だから、もっとその地域の農業や文化を知りたいし、知る権利があると思います。農家にならなくても、農業の実情を知ることが食べ物の感謝につながり大切だと思います。（農業体験実習生の感想より抜粋）

営農支援システム

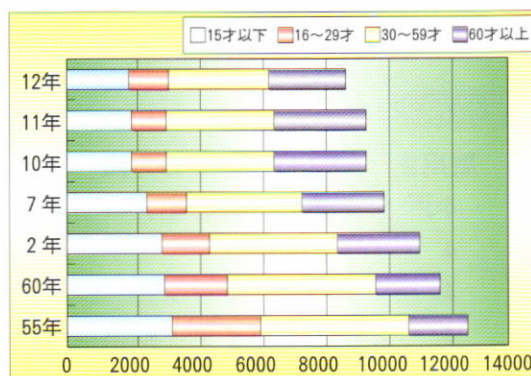
酪農経営における規模拡大は労働時間の増加をもたらし、家族労働だけでは限界となっている農場があります。その打開策として、作業の一部を外部委託し、農協や非農業部門の企業がその作業を受託する営農支援システムが注目されています。

誰もが安心して、営農が持続できる環境づくり

農家戸数の減少は農村の活力と集落機能の減退を招くばかりか、酪農を中心とした地域経済へも大きく影響します。

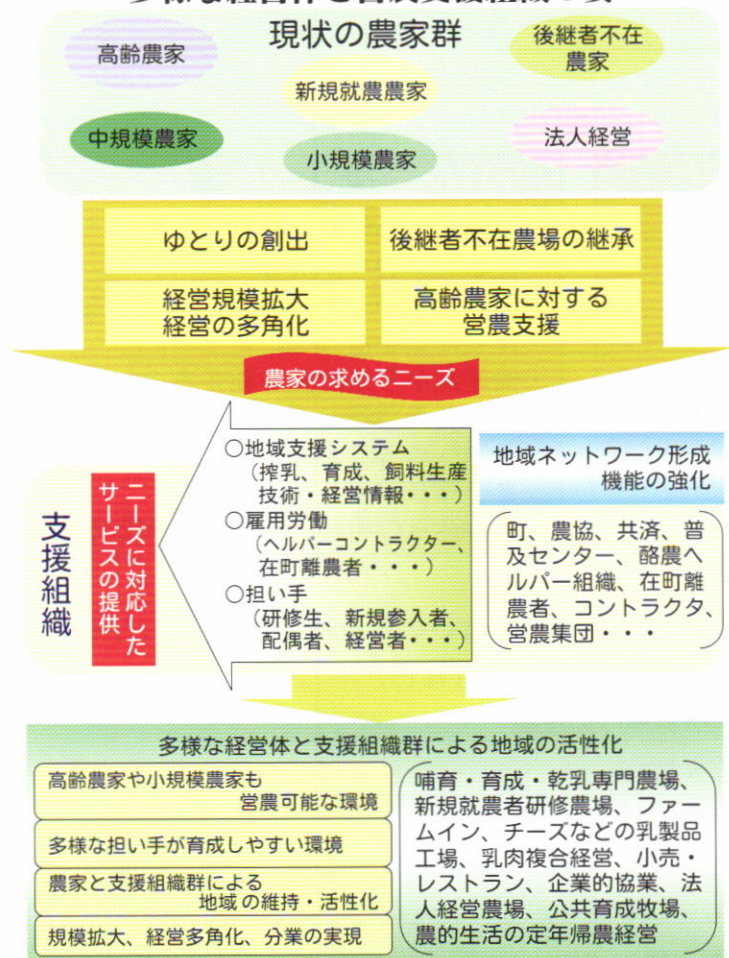
酪農経営を取り巻く環境が厳しさを増す中で、将来を見据えた経営戦略に立脚した新たな経営手法が求められており、農作業の外部委託がクローズアップされています。

そこで、多様な経営体の営農支援のため、育成牛管理部門や飼料作物の収穫調製等、酪農経営の二次的部門を担う支援システムの確立が求められています。



根室管内の農家人口の推移 (人)

多様な経営体と営農支援組織の姿



(第4次北海道酪農・肉用牛生産近代化計画より)

外部委託にあたって

農作業を「委託する側」にとって営農支援システムの活用は『外部資源の活用』にほかなりません。

経営の目標を達成するために、経営内に不足する資源(労働力・機械装備・専門技術など)を外部から調達します。この時、経営内の整理が必要になります。大型機械の作業性に考慮したり、不要となった機械を処分したり等です。

外部委託の活用目的「何のために」が不明確であったり、「受け手側」との関係が緊密でない場合に、支援システムが『有効であっても有用ではない』ということもあります。

経営の大きな転換点となりますので十分な情報の収集と家族間で話し合いを行う必要があります。

外部委託の目的

- 経営の効率化を図るため
- 総合的な経営戦略として
- 外部の専門性を活用するため