

令和4年度
酪農ヘルパー利用組織取組事例調査

酪農ヘルパーの待遇改善
に向けた取組事例集

令和5年5月31日

北海道農政部生産振興局
畜産振興課

[はじめに]

道では、令和3年度（2021年度）に道内の酪農ヘルパー利用組合等（以下、利用組合等）による酪農ヘルパーの確保と定着化に向けた取組を促進させるため「酪農ヘルパーの確保・定着化に向けた取組事例集」を作成し、道のホームページで公表するなど、その普及に取り組んでまいりました。

利用組合等は、令和4年（2022年）8月1日現在、道内で86組織あり、道東や道北などの酪農専業地帯では、ほぼすべての市町村に設立されています。利用組合等では持続的・安定的に運営していくために酪農ヘルパーの育成や確保などに取り組む一方で、ヘルパーの数は減少していることから要員確保と待遇改善などが大きな課題となっています。

このような中、国では令和3年度（2021年度）から酪農経営支援総合対策事業（酪農経営安定化支援ヘルパー事業）により、酪農ヘルパーの待遇改善に向けた利用料金の引き上げを支援するメニューなどを追加し、利用組合等におけるヘルパーの育成・確保や待遇改善に向けてさらなる取組の促進が図られているところです。

このため、道では令和4年度（2022年度）に利用組合における酪農ヘルパーの待遇改善の取組について調査することとし、北海道農業協同組合中央会及び地域の利用組合等の方々の御協力の下、取組事例を取りまとめましたので、要員確保や待遇改善の参考としていただき、利用組合等の発展の一助となれば幸いと存じます。

北海道農政部生産振興局畜産振興課長

1 目的

道内の酪農ヘルパー利用組合等による酪農ヘルパーの待遇改善に向けた取組を促進させるため、先進事例を調査し、その普及を図る。

2 方法

- (1) 調査者
北海道農業協同組合中央会と連携し、北海道農政部畜産振興課が実施
- (2) 期間
令和5年1月～2月
- (3) 調査対象
道内3つの酪農ヘルパー利用組合等
- (4) 調査の方法
酪農ヘルパー利用組合等の事務局に対する現地聞き取り調査

3 目次

○ 取組事例

- ☆ 基本給引き上げ ……p5
- ☆ 手当の新設と休日の増加 ……p6
- ☆ 既存手当の増額と基本給引き上げ ……p7

○ 参考データ ……p8



私はD子！道で実施した「令和4年度酪農ヘルパー利用組織取組事例調査」の優良取組事例を紹介いたします！参考にさせていただければ幸いです♥

待遇改善取組

基本給
引き上げ

日頃からの信頼関係が 待遇改善につながる

A組合 基本情報	参加戸数	1戸あたり 利用日数	利用料金 (/50頭・1人)	専任 ヘルパー数	高卒 初任給	手当
	60~99戸	25~44日	15,000~19,999円	15~19人	18~20万円	燃料
待遇改善の 内容	令和3年度から基本給の引き上げ(+2%) 【取組理由】 ・将来的な要員の確保 【金額の根拠】 ・組合収支を勘案し余裕をもって給与を支払える水準を算出					
利用料金の 引き上げ	令和3年度から基本料金+6,000円/回 【金額の根拠】 ・組合収支を勘案し基本給の引き上げを実現できる水準を算出					
検討方法	役員会で検討(3~6ヶ月)後、総会で承認					
規程の整備	事業規程、給与規程					
役員/組合員/ ヘルパーから の意見・対応	役員	・従前から要員確保に向けた給与改善が必要という意見があった。				
	組合員	・昨今の物価上昇を考慮し、追加の引き上げが必要				
	ヘルパー	・町内では比較的高い給与水準であり、元々不満はなし				

事務局からのコメント



ヘルパーの待遇改善に向けて利用料金を引き上げる場合には、**組合員とヘルパー間の信頼関係**がないとなかなか理解が得られにくいと思いますので、日頃から、組合員さんの期待に応えられるような組合運営に努めています。

また、当組合の組合員さんたちは、**ヘルパーが自分たちの組合の職員であるという意識**が強く、ヘルパーの育成や待遇改善に気を掛けてくれているので、働きやすい雰囲気醸成されていると思います。

今後の課題

今後、町外・道外から要員を確保していくためには住宅の整備・確保が必要であると考えています。

調査員の所感



A組合では組合員のニーズ(希望通りの利用や質の高い作業)に対するサービスへの満足度の高さを背景に、ヘルパーの待遇改善や利用料金の引き上げに対する理解が醸成されていると感じました。

待遇改善によってヘルパーのモチベーションが向上し、さらに作業の質が向上することで、組合員の満足度がさらに満たされるという好循環が生まれると推察されました。

給与UPは求職者に有効 要員維持にはまず「コミュニケーション」を

B組合 基本情報	参加戸数	1戸あたり 利用日数	利用料金 (/50頭・1人)	専任 ヘルパー数	高卒 初任給	手当
	30～59戸	25～44日	15,000～19,999円	5～9人	18～20万円	住宅・家族
待遇改善の 内容	令和3年度から待遇改善手当新設(5,000円/月)、休日増加(4週6休→月22日勤務) 【取組理由】 ・将来的な要員の確保 【金額の根拠】 ・1等級昇級分の上げ幅(3,000円/月)を超える水準					
利用料金の 引き上げ	令和2年度から利用頭数割単価+150円/月 【待遇改善以外の取組理由】 ・組合収支バランスの悪化から赤字決算が続いていたため 【金額の根拠】 ・組合収支バランスに余裕が持てる水準(余剰時は割戻しを実施)					
検討方法	役員会で半年程度検討					
規程の整備	組合規程、就業規定					
役員/組合員/ ヘルパーから の意見・対応	役員	・利用料金の引き上げ額が高すぎる(+100円程度が妥当では?)との意見があったが、組合収支状況(赤字決算)の改善を目指すことと割戻しをすることで、理解を得た。				
	組合員					
	ヘルパー	・給与水準は町内の水準より高く、不満はなし				

事務局からのコメント



これまでの経験から、求職者の目からすると、給与の多寡が応募するか否かのポイントになっていると感じる一方、**要員の維持に関しては給与の多寡はあまり影響しないと感じています。**
採用した人を定着させるために必要なのはコミュニケーションです。特に新卒採用者は、新社会人としての不安を抱えながらやってくるので、関係者が積極的に声がけしていくことが大事だと思います。実際に、ヘルパーからも「**組合員さんからの感謝の言葉がやりがいにつながる**」などの声が聞かれています。

今後の課題

就職した人を辞めさせないためには、ヘルパーに対する積極的なコミュニケーション能力の向上が必要と考えています。

調査員の所感



B組合では、ヘルパーの待遇を考える土壌がもともと整っていたと感じました。

そういった雰囲気ヘルパー自身も感じており、それが「やりがい」(待遇への納得感)につながっているのではないかと感じられ、ヘルパー全員が管外出身者であっても定着していることも納得できました。

待遇改善取組

既存手当増額
基本給引き上げ

「あるべき姿」を明確にし、 給与体系や利用料金を決定

C組合 基本情報	参加戸数	1戸あたり 利用日数	利用料金 (/50頭・1人)	専任 ヘルパー数	高卒 初任給	手当
	100~199戸	~24日	20,000~24,999円	5~9人	18~20万円	住宅・寒冷地・決算
待遇改善の 内容	令和4年度から役職手当+5,000円/月、基本給の引き上げ（平均+14%） 【取組理由】 ・他地域の酪農ヘルパーの給与水準に引き上げ（これまで少し低かった） ・要員確保に向けた基本給の引き上げ 【金額の根拠】 ・他地域の酪農ヘルパーの給与水準					
利用料金の 引き上げ	令和4年度から年間利用賦課金+20,000円、基本料金+3,000円/回 【待遇改善以外の取組理由】 ・組合収支状況（3年連続赤字決算）の改善 【金額の根拠】 ・将来的な収支バランスを考慮し算出					
検討方法	役員会で1年間検討後に決定しコロナ禍もあり決定内容を各地区へ説明					
規程の整備	組合事業規程、給与規程					
役員/組合員/ ヘルパーから の意見・対応	役員	・利用料金の引き上げには反対意見もあったが、組合収支改善を図ることで、やむを得ないものとして理解を得た。				
	組合員					
	ヘルパー	・要員確保に向けた給与体系を変更し歓迎されている。				

事務局からのコメント



給与体系はヘルパー視点と組合視点の両方を持って作成しています。ヘルパー視点では、**「50歳前後の時に子供を大学まで行かせてあげられるか」をイメージして作成**しています。

一方、組合視点では、**収入（利用料金や利用率）と支出（要員構成と給与体系、要員確保にかかる費用）の損益分岐点を把握しておくことが大切**です。

今後の課題

定時出役制度（早朝手当）を検討しています。作業開始時間が毎日異なるヘルパーへの配慮が必要だと考えています。

調査員の所感

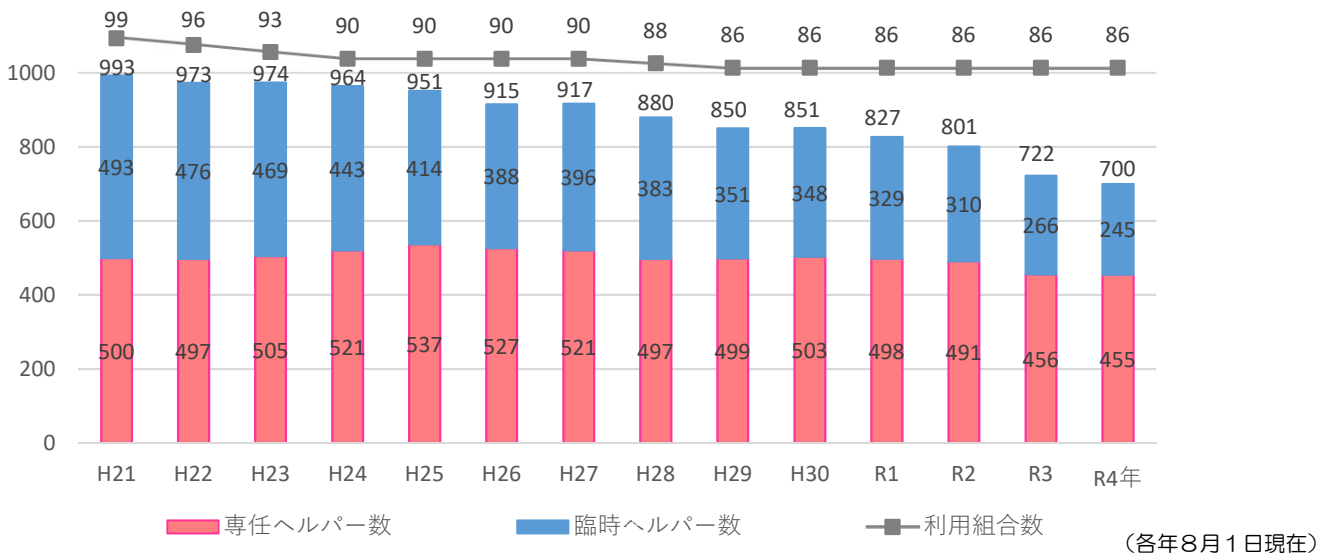


C組合では、組合としての「あるべき姿」が明確になっていると感じました。

「あるべき収支構造」や「あるべき要員体制」が明確、かつ連動しているため、そのために必要な利用料金改定や待遇改善、要員確保へ投資について、組合員から理解が得られやすくなっていると感じました。

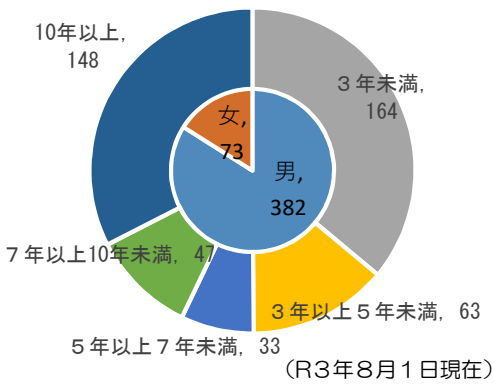
参考データ

■酪農ヘルパー利用組合数・酪農ヘルパー要員数の推移

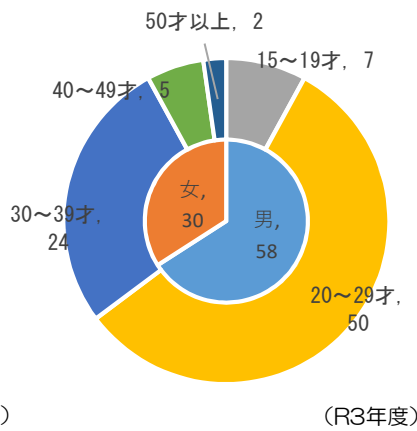


■専任ヘルパー要員の内訳について

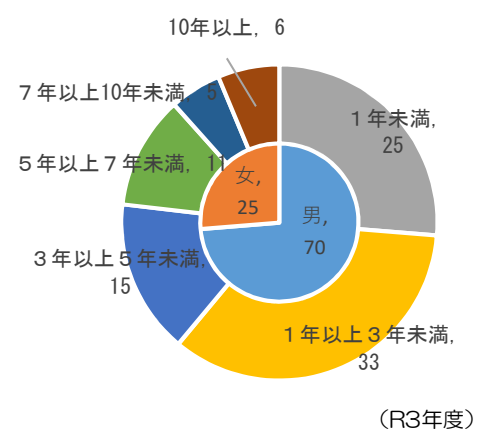
専任ヘルパー勤続年数別構成



新採用専任ヘルパー年齢構成



退職専任ヘルパー勤続年数別構成



■酪農ヘルパー利用状況の変化

区分	乳用牛飼養戸数 A	利用組合の活動範囲内戸数 B	利用組合参加戸数 C	利用組合カバー率 B/A	利用組合参加率 C/B	利用農家一戸あたり利用日数	ヘルパー要員一人あたり出役日数
H27年	6,680	6,081	5,507	91.0%	90.6%	22.17	115.49
R2年	5,840	5,291	4,875	90.6%	92.1%	23.57	111.31
R3年	5,710	5,202	4,741	91.1%	91.1%	-	-

Aの飼養戸数：各年2月1日現在（農水省「畜産統計」）BCの戸数は各年8月1日現在 利用日数・出役日数は前年度集計

出典：ヘルパー関連：酪農ヘルパー利用に関する資料（一般社団法人 酪農ヘルパー全国協会）



酪農ヘルパーの未来のために・・・



お問い合わせ先
北海道農政部生産振興局畜産振興課酪農振興係

TEL : 011-204-5438

FAX : 011-232-1064

メール : nosei.rakuchiku1@pref.hokkaido.lg.jp