

酪農を支援する

酪農ヘルパー



平成 23 年度社団法人酪農ヘルパー全国協会会長表彰受賞者のみなさん

71 CONTENTS

■ 全国協会だより	
◆平成 23 年度酪農ヘルパー事業中央研究会が開催される……………	2
〈基調講演〉	
酪農ヘルパーの定着を図るために……………	2
K I D Oライフデザイン研究所 城戸 和子	
〈事例発表1〉	
県域傷病時互助組織立ち上げ、複数利用組合の統合事例……………	4
高知県酪農ヘルパー事業組合 組合長 眞嶋 順一	
〈事例発表2〉	
プロの酪農ヘルパーとしてあるために……………	5
酪農とちぎ農業協同組合 酪農ヘルパー 三浦 篤	
〈事例発表3〉	
酪農ヘルパーから新規就農を実現……………	6
北海道標津郡中標津町 酪農家 阿知波 秀晃	
平成 23 年度社団法人酪農ヘルパー全国協会会長表彰受賞者 ……	10
■ 連載2 「楽農家へのお助けマン」を目指して	
酪農ヘルパー編……………	11
(有) 石田コンサルタントオフィス 代表取締役 石田 邦雄	
■ 編集後記 ……	16



全国協会だより

◆ 平成 23 年度 酪農ヘルパー

事業中央研究会が開催される

平成 23 年 12 月 9 日（金）南青山会館（東京都港区）に於いて平成 23 年度酪農ヘルパー事業中央研究会が開催されました。

当日は中央団体、都道府県団体、利用組合等 85 名が参加し、主催者挨拶、来賓あいさつに続き基調講演、事例発表（3 名）のあと長年酪農ヘルパー事業に貢献された方々への会長表彰がおこなわれましたのでその内容を報告します。



主催者挨拶をする
(社) 酪農ヘルパー全国協会 会長 砂金基太郎氏



来賓者挨拶をする
(独) 農畜産業振興機構 総括理事 清家貴英氏

基調講演

酪農ヘルパーの定着を図るために

K I D Oライフデザイン研究所 城戸 和子

本日は、キャリアカウンセラー、就職支援を担当する私が、普段感じていることの中から、3つのテーマを取り上げてお話させていただきます。

1. 就職支援の現場で感じること

・社会人基礎力の不足

皆さんは「社会人基礎力」という言葉をご存じでしょうか？これは経済産業省が平成 18 年 2 月に「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」としてまとめたもので、3つの能力と 12 個の能力要素から構成されています。注目すべき点は



講演する城戸和子氏

「多様な人々と仕事をしていくために」という部分です。いろいろな価値観・経験を持つ方たちが酪農ヘルパーとして一緒に酪農家さんをサポートするのですから、覚えておきたい内容です。

こうした能力は若い人を中心に弱くなってきているかもしれませんが、社会人経験が長い方の中にも、当たり前すぎてなかなか実践できていないことがあるように感じます。

・自己重要感の不足

就職支援の現場では「自分なんてどうせ」という言葉をよく耳にします。しかし、人間は生まれながらにして、自分の存在価値を認めてもらいたい、という欲求をもっています。ある心理学者によると、「他人に認めてもらいたい」という欲求は人間のもつ欲求の中で最も強い欲求だそうです。私たちはこの自己重要感（自分は大切な存在なんだという気持ち）を、自分自身にも相手の方にも満たしてあげられるような行動や関わり方をする必要があるのではないのでしょうか。

・役割・期待の理解不足

「皆さんが仕事上、会社や上司からどんな期待を受け

「社会人基礎力」とは

▶ 平成18年2月、経済産業省では産学の有識者による委員会(座長:諏訪康雄法政大学大学院教授)にて「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を下記3つの能力(12の能力要素)から成る「社会人基礎力」として定義づけ。

<3つの能力／12の能力要素>

前に踏み出す力(アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性
物事に進んで取り組む力
働きかけ力
他人に働きかけ巻き込む力
実行力
目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力(シンキング)

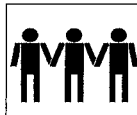
～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力
現状を分析し目的や課題を明らかにする力
計画力
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
創造力
新しい価値を生み出す力

チームで働く力(チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



発信力
自分の意見をわかりやすく伝える力
傾聴力
相手の意見を丁寧に聴く力
柔軟性
意見の違いや立場の違いを理解する力
状況把握力
自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
規律性
社会のルールや人との約束を守る力
ストレスコントロール力
ストレスの発生源に対応する力

「社会人基礎力」とは

て仕事をしていますか」と尋ねると『期待をされているわけがない』という声が出てくることがあります。こうした声を上司に伝えると、がっかりした表情で『そうだったんだ…』という言葉が返ってきます。やはり、あなたにはこんな役割があり、こういう期待をしているよ、と伝えていかなければ、わからないケースが多々あるということではないでしょうか。そしてやり遂げた時にはよくやった、と伝える。日々のコミュニケーションを通じて、お互いに認め合うことが大事なことだと思います。

・人は、仕事を通じて成長する

やる気は、どんな時に高まるのでしょうか？研修の受講生に尋ねると、“お客さまに喜んでもらえた時”“自分や後輩の成長を実感した時に、すごくやる気がでた”という声が非常に多いです。これを聞いた時、やはり人は仕事を通じて成長するんだ、ということを再確認するとともに、「私の居場所は今の会社であり、これをやりたいんだ」という実感をいかにもってもらえ、これが酪農ヘルパーの定着にもつながると考えます。

2. 酪農ヘルパー養成研修に携わってみて

“酪農ヘルパー”という仕事は、酪農家さんをサポートするために、いろいろな技術や知識が必要とされますが、その本質はサービス業ですから、やはり基本的なマナーやコミュニケーションが身につけていて、実践できなければなりません。酪農ヘルパー自身がそれを自覚し、日々の業務で実践していくことも大切ですが、組織全体でも、マナーやコミュニケーションを重要視

しているという雰囲気を浸透させていくことが、更に重要だと感じます。

マナーは、人間関係の基本です。そして、ただ知っているだけでなく、確実に、自然にできるということが求められます。マナーの基本は4つで、まずは【挨拶】です。会った時に言葉を交わすだけでなく、一つ一つの挨拶に意味があります。お辞儀や言葉で感謝や意欲を伝えましょう。【身だしなみ】がだらしなれば、仕事もだらしく見えます。「この人に大事な牛を預けても大丈夫だろうか？」と思われないためにも、身だしなみから信用度を高めたものです。それから【表情】。笑顔が

ある人には心を開きやすいものですし、声をかけやすい雰囲気を作ります。最後は【態度】です。キビキビ、テキパキした動きは見えて気持ちの良いものです。

コミュニケーションには、“一つのものを共有する”という意味があります。財産である大切な牛を預かる上でやらなければいけないことを、コミュニケーションを通して共有していく。コミュニケーションは単なる会話ではない、ということです。

コミュニケーションには“言語によるもの”と“非言語によるもの”があります。問題は後者で、表情や態度、声の調子というのは無意識であることが多いものです。しかも影響度が高い。酪農ヘルパー同志や酪農家さん、関わる人たちに対して、自分が発したメッセージがどんな風に伝わっているのか、今一度考えてみてはいかがでしょうか。

ここで私のメインの仕事でもある「キャリア」についてお話をさせてください。実はキャリアという言葉は、“仕事”だけではなく“これまで進んできた人生そのもの”と捉えられることが出来ます。

縁があって就いた酪農ヘルパーという仕事、または所属している組織、関わっている酪農家さんとのなかで、自分自身に何ができて(能力)、何をしたい(興味)、それをやるのが自分にとってどんな意味があるのか(価値観)、そんな視点を持ってみてはいかがでしょうか。もし、私たちが仕事を通じて自分の能力や興味、価値観を表現し、それを実感できるとしたら、それはとても楽しいことですね。合わせて組織全体には、これらを実感できるようサポートしていくことが、求められているのではないかと考えています。

3. 誇りを忘れない

最後にエンプロイアビリティとエンプロイメンタビリティという言葉をご紹介します。

「エンプロイアビリティ」とは、労働者の雇用される能力です。どこに行っても通用する力をつけるとともに、この人を雇いたい、雇い続けたいと思ってもらえるよう、自分自身の能力を高める努力を忘れてはいけません。反対に「エンプロイメンタビリティ」とは、企業が働く場として選ばれる能力や魅力を持つということです。“ここで働きたい”とか“ここなら「能力・興味・価値観」を表現できるな”と選ばれる組織になるよう、企業も努力していくことが求められているのです。私た

ちの仕事や組織は、お客さまへのお役立ちがなければ成り立ちません。役立てる人材・組織であるために、さまざまな努力をすること。誇りをもって仕事をしていくことが重要なのではないのでしょうか。私自身が日々の業務の中で実感している、そうした事柄を紹介させていただきました。

【KIDOライフデザイン研究所 城戸和子 プロフィール】

会計事務所、コンサルタント事務所で勤務の後、社会保険労務士、キャリアコンサルタントとして平成15年に独立。主にキャリアデザインやコミュニケーションをテーマに企業や学校で研修、講演を行う。

近年は、ユニバーサルサービス（あらゆる人にやさしい接客対応）に欠かせないマインド（配慮、気づき、心くばり）とスキルを備えた人材育成も実践している。

事例発表 1

県域傷病時互助組織立ち上げ、複数利用組合の統合事例

高知県酪農ヘルパー事業組合 組合長 眞嶋 順一

高知県酪農ヘルパー事業組合の概況

当組合は、「南国酪農ヘルパー事業組合」と「高南酪農ヘルパー事業組合」が統合し、平成22年3月18日に設立されました。

役員は組合長1名、副組合長2名、理事が3名、監事2名。組合員戸数は25軒。事務局を高知県畜産会においています。

ヘルパー要員は正職員2名、臨時3名、合計5名です。総利用日数は1,192日／年、1戸当たりの利用日数は、25回／月です。

出役エリアは高知県全域で、要員は自宅から効率的に出役できる範囲を担当します。片道1時間程度で通勤できる範囲を一つの目安としています。現在、県内には71戸の酪農家がありますが、加入率は35%と決して高くありません。これは今後の課題の一つです。

統合に至るまでの経緯

両組合とも組合員減少による組合経営の悪化やヘルパー要員、利用日数の確保といった課題を抱えていたため、将来的な経営基盤の確立に向け、平成20年度から協議を開始しました。

協議に先立ち、両ヘルパー事業組合の事業運営の洗い出しと、統合によるメリット、デメリットの抽出を

行いました。

メリットとしては、①運営管理費の圧縮、②傷病時互助制度の県下全域への拡大、サービスの充実、③広域派遣が可能（ヘルパー不足地区への補充）④利用料金統一による精算業務の効率化、⑤出役回数の安定化、⑥専任ヘルパーの経営参画、が挙げられました。

一方、デメリットには、①市町村・JAからの助成金の中止、②広域化に伴う交通費の増加、③農家との信頼関係、人間関係の再構築、④従来の派遣方式と異なることによる戸惑い、が挙げられました。

統合基本方針

補助金に頼らない経営をめざし、平成25年までに自立化。次いで広域化の実現。リスク回避マネジメントということで詳細を細分化しました。また、技術面では、稼働日数の確保、サービスの充実、スキルアップ、ミストラブル事故による対処、情報の共有化。これらの実行によって農家との信頼関係を構築し、ヘルパー要員の作業スキルを向上させることが絶対条件であると考えております。

統合に向け10ヵ月間で21回の会議

まず、ヘルパー会議及び幹事会で事業運営などの基



事例発表する眞嶋順一さん

本方針を協議していただき、そこで挙げられた課題や懸案事項を準備委員会で解決しながらとり進めていきました。平成20年6月の第1回会議から総会設立まで約10ヵ月間という非常に短期間に21回の会議を行っています。

統合後の利用料金と利用形態

基本料金は1人当たり1万2千円。これに作業時間、搾乳頭数などによる変動価格が設定されています。

東西に広がる地理的条件の中で①出役時間の効率化、②組合員の休暇の有意義な活用、を考慮し、利用形態は晩朝に統一しました。その結果、出役負担の軽減と出役費用の削減が図られただけでなく、組合員も1回の利用によって1泊2日の旅行が可能になりました。

就業時間は原則として、夕方5～8時、朝6～9時（6時間）となっています。

事例発表2

プロの酪農ヘルパーとしてあるために

酪農とちぎ農業協同組合 酪農ヘルパー 三浦 篤^{あつし}

自立するためにやった二つのこと

私は搾乳機や牛の飼料を販売する会社から転職し、酪農ヘルパーになりました。今年で21年目です。当時、うちの組合は全員臨時の登録だったため、副業としてヘルパーをやっている方ばかりでした。私はここで早く一人前になって、ヘルパー一本で生活していきたい、そういう気持ちが強く、二つの行動を取ることになりました。

一つは休みの日を利用して、先輩を手伝いに行ったことです。もちろん先輩たちはただで手伝ってもらえ

大きなメリットがあった互助組織

組合統合にあわせ、互助組織を設立いたしました。酪農家が傷病等により就業不能となり、酪農ヘルパーを一定期間継続利用する場合の経済的負担を軽減するため、利用料金の一部を補填するという趣旨で、1日当たりの利用料金に負担軽減日数を乗じた額の2/3以内を負担軽減率としています。互助制度には、組合員からの積立金を充てることとしており、制度加入時に1戸当たり5万円を徴収しています。

不測の事態に備える互助組織の構築は、組合員・当組合双方に大きなメリットがあり、導入して良かったというのが、実際にご利用されている方も含めての印象です。

統合のまとめ

県域組織を構築することで、①県内酪農家の生産基盤をバックアップ、②ヘルパー要員確保と出役エリアの県域でカバー、③利用条件、利用料金等の平準化、④組合員の傷病時利用のヘルパー利用料金の負担減、⑤事務作業の一元管理、が実現できました。

最後に、私は現在、高知県酪農ヘルパー事業組合の組合長という大役を任されていますが、今後の高知県の酪農振興と利用組合の拡大と経営基盤の確立に向け、皆様のご意見ご指導をいただきながら確実に前に進んでいきたいと考えております。

るということで、いろいろと教えてくれました。もう一つは、知り合いの牧場で、トラクターの牽引の練習をさせてもらう代わりに、餌作りの手伝いをしたことです。そういうことをしているうちに、ようやくヘルパー一本で生活ができるようになりました。

日頃の業務で注意していること

私が新人ヘルパーに教える時に注意することや心がけていることをお話ししたいと思います。

まず最初に教えるのは、道具や機械を使用する前に



事例発表する三浦篤さん

どういう状態かを確認し、必ず同じ位置に戻すことです。二つ目は、コミュニケーションをよく取ること。牧場をお預かりする時は、前日の打ち合わせで顔見せをし、不安感を取り除きます。なかには作業の説明が苦手だったり、なかなか言いづらいこともあるので、こちらから聞き出すよう心がけています。三つ目は牛にいやな思いをさせないということです。牛もお客さまの一部という考えを持ち、他人に触られる恐怖をなるべく取り除くように心がけます。四つ目は言葉の切り替え。いくら普段の会話でため口を聞いていても、作業時は必ず敬語に切り替えます。農家の後継者さんたちが気軽に細かい指示を出しやすくするためです。

酪農家にとって良い酪農ヘルパーとは

昨今の厳しい酪農情勢のなかで、ヘルパーが生き残っていくため、良いヘルパーとはどんなヘルパーだろうかということをいつも考えます。

私が思うに、日頃の作業全般の高い完成度のみならず、高いコミュニケーション能力と突発的に起こる疾病や事故に即座に対応できる幅広い専門知識や技術を持ち、最終的に農家に安心感を与えられるヘルパーであること、ですが、これらは酪農家さんがお金を払ってサービスを受けていると考えるなら、できて当たり

事例発表 3

酪農ヘルパーから新規就農を実現

北海道標津郡中標津町 酪農家 阿知波 秀晃

北海道の大自然で酪農をしたい

北海道に来た目的ですが、子どもの頃から生きものを飼うことが好きだったこと、また北海道の大自然で暮らしてみたいということから、北海道で酪農をした

前のことです。さらに、サービス業であることを常に念頭に置き、利用農家と良好な信頼関係を長期間において構築していけること。これができたなら酪農家さんもきっと安心してうちを留守にすることができると思います。

ここまで偉そうなことをさんざん言ってきましたが、私もまだまだその域に達してはおりません。しかし、そういうヘルパーになるには日頃どういう心構えを持っていたらよいか、ということは自分なりにいつも考えています。

一つ目は、させられたヘルパーからしてあげたいヘルパーになるということです。お人好しになることを心がければ、作業が気分的に楽になるだけでなく、後々の将来の自分の仕事の獲得につながっていくと思っております。二つ目は、お客さまである酪農家の方にまた来てもらいたい、と思ってもらえるヘルパーであること。最後は、やりがいや追求するものを見つけること。ヘルパーは得てして狭い社会のなかで井の中の蛙になりがちです。そうならないよう、常に知っておきたいとか探求したい、という気持ちを持ち続けたいと思っています。

酪農家の存続の危機を救える唯一の職業

酪農業界にとって、休むという習慣はまだ数十年の歴史しかなく、もしヘルパーがなくなれば、この習慣はまた消えてしまうでしょう。今の時代、年中休みがないどころか、引退するまで休めないとなれば就農する率もっと減少してしまうのではないのでしょうか。ヘルパーはファミリー経営の酪農家の営農存続の危機を直接救える唯一の職業だといえます。そんな任務に就いている私はこれからも誇りをもって、この仕事に取り組んでいくつもりです。

いと漠然と思っていました。

地元の高校を卒業後、南九州大学園芸学部農業経済学科へ進学し、農業経済を学びました。この頃は酪農というよりは農業全般に興味がありました。卒業後、平成14年4月から翌年3月までの1年間、北海道の十



事例発表する阿知波秀晃さん

勝管内上士幌町にある猪狩牧場で実習を受け、酪農の基礎を学びました。

それまでは漠然とした夢だったんですが、この頃、酪農をやるなら自分で牧場を持ちたいと思うようになりました。また、いろいろな牧場を見てまわることができる「酪農ヘルパー」という仕事を知り、牧場を持つなら、酪農専業地帯の北海道中標津町ということで、中標津町の酪農ヘルパー利用組合「(有) ファム・エイ」に入社しました。

はじめは、多種多様な経営に対応するための技術習得で必死でした。搾乳機器やトラクターは、メーカーや年式によって操作の方法が全く違うため、身につけるまでに2年かかりました。

仕事、地域に慣れた頃、同じく(有) ファム・エイで働く妻・昌代と出会い、牧場をもちたいという共通の夢をもつ心強いパートナーを得ることができました。

中標津町で就農へ

就農の条件である①酪農経験がある、②配偶者がいる、③手持ち資金があること、が揃い、就農する時期を考えていた時、中標津農協から今の牧場を紹介されました。中標津町で酪農ヘルパーとして活動していたことから話は進み、平成19年11月に入植しました。

農業開発公社の農場リース事業で、リース期間は5年間。平成24年3月に買い取り予定となっています。行政・農協の支援では、北海道から就農支援資金が150万円、中標津町からは中標津町新規就農者対策事業として300万円、JA中標津からは公社営牧場リース料の25%の助成を受けました。

牛に無理をさせない経営を

放牧を主体とした経営を考えており、5～11月は放牧をしています。やっぱり牛は放牧していると生き生きしているので、続けていきたいですね。二つ目は、牛を長持ちさせる経営。長命連産、無理をさせないことです。施設はスタンションからタイストールに改修しました。自由に動ける範囲が広くなり、牛に負担がかからないような施設になっています。

当面は極端な規模拡大を行わず家族二人で行える経営に取り組んでいきます。

その他の経営目標としては、「個体管理を重視した経営（栄養管理や分娩助助、哺育・育成の管理）」や「糞や尿を完熟化させ畑に還元し、肥料費の削減と草地の適正維持」ということがあげられます。うちでは、購入飼料は必要最低限にしています。

酪農ヘルパーから得たもの

まず、搾乳、給餌、哺育、育成、繁殖など牛の飼養管理の技術です。また、さまざまな経営形態を見たことで自分の経営形態の確立につながりました。牛舎、施設、搾乳機器、作業機等の善し悪しもわかってきました。さらに体細胞、抗生物質等衛生的乳質の重要性も知りました。入植地、地域の酪農家との人間関係、信頼関係の構築にもつながりました。

新規就農をめざすヘルパーへ

まず生産技術を身につけること。次にヘルパー業務を通じ、地域や農協の信頼を得ること。そして資金を蓄えることです。

ここで利用組合や農協関係者へのお願いですが、就農地等の情報提供を積極的に行ってほしいと思います。今、(有) ファム・エイにも二組の新規就農希望者がいますが、いつ入れるかわからないということをしごく不安に思っています。

最後に、行政や家族や農協や酪農ヘルパーの仲間や地域の方々やいろいろな方々の支えがあって、今の新規就農の実現につながったと思って感謝をしています。



意見交換会

司 会：本日、司会を務めさせていただきます酪農ヘルパー全国協会の門谷です。今回はヘルパー事業に対する認識の共有化を図る目的で、いろいろと意見が交換できればと思います。

まずは、来賓でお越しいただきました農林水産省畜産企画課の金沢様、一言お願いいたします。

金 沢：本日は貴重な講演・事例発表をありがとうございました。我々も現場の動きを聞く機会はなかなかございませんので、いろいろ参考になりました。眞島さんのところでは、現在の加入率は35%程度ということですが、今後、増える見込みがあるのでしょうか？高知県全体で71戸とだいぶ集約されていますので参加率を上げ、体制整備はできないのかなと思いました。また、補助金に頼らない組織運営の実現に向け活路はあるのか、という点もお聞かせください。

眞 島：実はまだ派遣できていない場所があり、今年からこうした地域にもヘルパーを派遣していこうと体制を整えているところです。外からお声を



意見交換会での眞島順一さん

かけていただいている酪農家さんもあり、現状の組合員を満足いただきながら獲得の努力を続けなければいけません。推進会議や役員会議にヘルパーにも参加していただいて、現場の意見を取り入れながらすすめている最中です。

もう一つのご質問ですが、管理費、運営費が完全に補助金に頼っている状況で、実態としてはなかなか難しい。当然、統合によるメリットは生まれていますが、デメリットも確実に発生しており、特に交通燃料費、高速代は、明らかに多くなっています。こうした経費の削減は現場と一緒に取り組んでいるところです。

司 会：農畜産業振興機構の清家様、一言お願いいたします。

清 家：三浦さんのお話は非常に現実感があり興味深く聞きました。資料を拝見するとちょっと変わった仕事も引き受けられているようです。酪農家の方々はお客さま、というお気持ちからこういうこともされているのかなと思いな

がらも、一方でなにか線引も必要なのでは、とも思います。その点についてぜひお聞かせください。

三 浦：買物や運転手、結婚式の挨拶のことですね。これはヘルパーとしての仕事ではありません。私のところが独特かもしれませんが、こうした仕事



意見交換会での三浦篤さん

事というのは、かなり酪農家さんから信頼がないと依頼されないんですね。ですから、私自身はここまで信頼されていると逆にとても嬉しいぐらいでした。

これもまた独特のことだと思いますが、こういった余計な作業は、なにかしら返ってくるものなんですね。新人ヘルパーさんにも農家さんはかならず見てくれていると教えています。

清 家：阿知波さんの労働能力はお二人ですね。草地も相当な面積があって、非常に大変なのではないかと感じるのですが、どうやって労働力を分担しているのか聞かせてもらえますか。

阿知波：妻が二人目の子供を出産し、育児に専念していることもあり、家に帰るのはご飯を食べる時ぐらい、という日が続くこともあります。そ



意見交換会での阿知波秀晃さん

れでもうちが恵まれているのは妻の両親がときどき手伝いに来てくれることですね。あとは酪農ヘルパーさんを頼んでしのいでいます。

来場者：三浦さんにお伺いします。酪農とちぎ農協の酪農ヘルパーということですが、ご身分は農協の職員でいらっしゃるのでしょうか？また、ヘルパー互助会についてもご紹介いただければと思います。

三 浦：私の身分は酪農ヘルパーの専従職員で、給与体系も農協の職員とは異なります。互助会ですが、たとえば器物破損の免責部分を積み立てから払っていきこうというものです。また、農協の職員と比べれば退職金も微々



中央研修会風景

たるものですから、一人あたり1年に5,000円ずつ積み立てて、退職時にそれを加えれば助かるだろうということではじめてみました。

来場者：眞島さんのところでは、派遣する時の車両費や燃料費は、どうされていますか？

眞 島：専任ヘルパーには車両を与え、燃料費も組合が支出しています。一方、臨時については自己車両を使用していただき、運転日報に基づき燃料代を試算し、お支払いしています。

司 会：阿知波さんは、就農された後、ヘルパーという仕事に対する印象は変わりましたか？

阿知波：ヘルパー同士では仕事をこなすだけでせいっぱいで、どうしても至らない部分が出てきます。酪農家になり、ここはこうしてほしかったんだけど、ということが見えてきました。僕が酪農ヘルパーをやっている時も至らなかった部分もあったんだろうなと思っています。

来場者：私は栃木で酪農をしています。今日は三浦さんの話にとっても感銘を受けました。どうすればヘルパーを三浦さんのレベルまで引き上げられるのかというのが質問です。三浦さんは新人の研修をされているそうですが、特に気をつけていることがあればお聞かせください。

三 浦：新人のヘルパーを雇用する場合、かならず私が面接をして本人の性格を見極めるようにしています。そしてOKを出した場合は、責任を持って私が連れ歩いて面倒を見るようにし

ています。ヘルパーがほかの仕事と違うのは、どこかに奉仕の精神がないと続けることはできないことなんです。技術は本人に学ぶ気があればだいたいの身につきますから、奉仕の精神をもって時間をかけて農家さんと信頼関係を築くことが重要ということを中心に教えています。

来場者：自分がヘルパーをしていて一番難しいと思うのがトラブルの対処です。これには技術だけでなく経験も必要とされます。にもかかわらず、全国的に見ても長く勤められるヘルパーというのは少ないみたいです。そこで、三浦さんに、長く努めてもらうためのお知恵というものはないかお聞きしたいと思いました。

三 浦：新人に何事にも興味を持つように仕向けています。たとえばロボットミルカーをもつ酪農家さんのところでは、組合の収入は少なくなってしまうんですが、新人には「ロボットをタダどころか金をもらって扱わせてもらえるんだぞ」と教えるわけです。

城 戸：今、三浦さんの話を聞いて、やはり何事にも興味を持ち、「やらされている」というより「やれるチャンスを与えられている」と考えられるこ



意見交換会での城戸和子氏

とが重要だと再確認しました。毎日続けていく仕事ですから、楽しさを実感できるように、また楽しさを見つけるためにまわりのいろいろな方たちがサポートしていくことの大切さを実感しました。

司 会：ありがとうございました。以上をもちまして意見交換会を終了いたします。

引き続き酪農ヘルパー事業等に貢献された方々に対する会長表彰がおこなわれました。



意見交換会に臨む発表者の方々

平成 23 年度社団法人酪農ヘルパー全国協会 会長表彰受賞者

★印本人出席

1 酪農ヘルパー事業の推進に貢献のあった利用組合の役員

県名	氏 名	所属団体
岡山	守時 修	おかやま酪農業協同組合
岩手	藤原 和雄	花北酪農ヘルパー利用組合



いわて奥中山酪農ヘルパー利用組合 西館裕也さん

2 技術に優れ、酪農ヘルパー就業経験 5 年以上の者

県名	氏 名	所属団体
北海道	徳竹 哲也	北ひびき酪農ヘルパー利用組合
北海道	三浦 了	豊富町酪農ヘルパー利用組合
北海道	斉藤 勝俊	豊富町酪農ヘルパー利用組合
北海道	佐藤 友彦	豊富町酪農ヘルパー利用組合
岩手	西館 裕也★	いわて奥中山酪農ヘルパー利用組合
群馬	吉野 保★	利根沼田デーリィヘルパー利用組合
群馬	増子 智洋★	東部酪農センターヘルパー組合
栃木	岡 弘文	酪農とちぎ農業協同組合
栃木	郡司 隆行★	栃木県酪農業協同組合
佐賀	中島 久志	佐賀県酪農ヘルパー利用組合 (佐賀県農業協同組合から出向)



利根沼田デーリィヘルパー利用組合 吉野保さん

3 酪農ヘルパー就業経験 1 年以上の者であって、新規就農した者

県名	氏 名	所属団体
岡山	山田 俊宏	おかやま酪農業協同組合



東部酪農センターヘルパー組合 増子智洋さん

4 酪農ヘルパー就業経験 1 年以上の者であって、 酪農後継者の配偶者になった者

県名	氏 名	所属団体
静岡	榛葉 睦美★ (旧姓 杉山)	小笠酪農ヘルパー利用組合



栃木県酪農業協同組合 郡司隆行さん



表彰者のみなさん



元小笠酪農ヘルパー利用組合職員 榛葉睦美さん

※写真は本人出席のみ掲載



酪農ヘルパー要員集合研修会にて

年末も押し迫った12月8～9日の両日、盛岡市にて「酪農ヘルパー要員集合研修会」が開催されました。

あの東日本大震災から約9ヶ月。ここは地震による被災はまだ少ないものの、原発事故による放射能の影響で、牧草問題を初め、酪農家にはもちろんのこと、ヘルパー業務にももろに影響を与えています。

そんな中、「ぜひ元気が出る講演を」と言われ、正直、多少、とまどってしまいました。現にこうして様々な影響を受けている人達に何を話したらよいのだろうか、と。

結局、悩みに悩んだ末に、決めた講演のテーマが「逆境を成長の糧に～4つの誇りを忘れない～」でした。

大震災による放射能の影響等で辛い立場におかれていることはもちろんですが、加えて、長年、この制度を支えてきた「酪農円滑化対策事業」が平成25年度に終了し、酪農ヘルパーの皆様の今後を考えると、決して安閑としてはおれないからです。

そんな意味もあり、あえて取り巻く環境を「順境」ではなく「逆境」と捉え、その中でどう前向きに仕事に向かい、ヘルパーとして活動していくか…そのようなメッセージを送ることで、少しでも元気を与えることが出来たら、と考えたからに他なりません。

話しの内容ですが、まずは大震災に対するお見舞いから始めました。そして酪農業を知らない私が何故、このような研修でお話しをすることになったのか？更に「酪農ヘルパーはサービス業」を日頃から強調している手前、私が養成講座で担当しているコミュニケーションを中心に話を繋げました。

そしてよく私が養成の講座等で話しをする「4つの誇り」を強調しました。以前もこの「酪農ヘルパー」

で若干、ご紹介をしましたがそれは次の4つです。

- 生活の根幹を握る農業に携わる誇り
- 酪農ヘルパーという仕事に対する誇り
- 各々、所属をする利用組合に対する誇り
- そうした誇りある職業等を選択した自分自身に対する誇り

これらの誇りがなければ、確か、この制度を利用する酪農家の皆様方に満足なサービスを提供するのは無理な相談というものではないでしょうか？

なお、その上で、最後に「人は皆、自分の内に自分も知らない大きな可能性を持っている。とすると、それを伸ばすも止めるもあなた次第。敵は自分の内にある、といっても過言ではないと思うのですが。だから自分を信じて頑張りたい」…話しはそのようなことでまとめました。

頑張れ！酪農ヘルパー

ところで話しは少し変わりますが、この研修会の一日目の最後の締めをしたのが、実は酪農ヘルパーの二人の方でした。

彼等は去る10月、酪農ヘルパー全国協会の主催で、岩手県にある16利用組合を代表し、北海道に視察研修として参加をしたのです。その二人とは、一人が西根地区利用組合に所属する松本公平君、もう一人が遠野地区利用組合に籍を置く似田貝淳君でした。

二人は北海道にある浜中町を初めとする現地視察を行い、新規就農への取り組みなどについて、学んできたことなどを発表。酪農ヘルパーは職業柄、皆の前で話しをする…今流にいうと「プレゼンテーション」の

機会は滅多にありません。かなり緊張をするだろうな、
と思いながら見ていると、多少ごちなさはありなが
らも、どうしてどうして、パワーポイントを使い、実に
堂々としたものでした。ヘルパーの方々に共通する実
直さを二人の発表からも感じたものです。そして「酪
農ヘルパーにはこのように素晴らしい人が沢山いる。
こうした方に支えられてこの制度が今あるのだ」と改
めて確認をした私でした。

このように現地の先進的な事例にふれ、それを発表
した二人はもちろんですが、この研修を受講された
方々にとりまして、新規就農への触発等に、ある意
味で大きかったのでは、と思っております。

ちなみにこの二人の内、松本公平君ですが、ただ
今、花嫁募集中とか。現在、彼は33歳。あと2年間く
らいの間には何としても身を固めたいということでした。
後継ぎの関係については家族協定も結び、親子間
でも明確になっているとのこと。もし読者諸兄で、こ
れは、という、彼に相応しいお嫁さん候補が身近にい
らっしゃいましたら、ぜひ、キューピット役をかって
下さいませんか？

酪農ヘルパーという仕事

これまでヘルパー業界とお付き合いをさせて頂き私
が感じていることがいくつかあります。ここで多少、
紹介をさせて頂きます。

まずはこの酪農ヘルパーという仕事についてです。
これは酪農家の皆様方にはもちろんのこと、私は社会的
にも非常に意義深いものだと思っております。牛と
いう生き物と向き合い、常に気を抜けない日々を過ご
している酪農家の皆様方にとっては、まさになくては
ならない業の一つではないでしょうか？

もし「酪農ヘルパー」というこの業がなかったとし
たら、酪農家の皆様方は休みが取れないばかりか、傷
病など万が一のことを考えると、酪農家に新規就労を
しようとしても、それは容易なことではありません。

もちろん今でも、酪農家として業を興している方は、

並大抵でない覚悟をお持ちだとは思いますが、でもそれ
は、この酪農ヘルパーという、ある意味で心の支えが
あったからではないでしょうか？不測の事態等に現に
こうして手伝いにきてくれる人がいる…実際に利用す
るかどうかは別にしても、その存在の有無は酪農家に
とって、その心境に大きな違いがあるはずです。前号で
「酪農ヘルパー制度にはセーフティネットとしての機能
がある」と言ったのはまさにそうした点にもあります。

そう考えてみますと、酪農ヘルパーの皆様は、立派に
酪農業を支え、見事に社会に貢献している…私は心の
底からそう考えています。そうした使命感を持つこと
が、仕事でのやり甲斐に繋がり、ひいてはそれがサー
ビスの提供の質を間違いなく高めます。そして、「臭
い、汚い、きつい」という3拍子揃った、特に若年者
を中心に敬遠をされがちな仕事である故、そうした使
命感なり、仕事への誇り等がなければ、長続き出来な
い仕事といえるのではないのでしょうか？

私の回りでも酪農ヘルパーを経験し、辞めた方が沢
山おります。結構、その方達の多くが口にするのは「朝
が早くて大変だ」とか「匂いがとれなくて嫌になった」
などという声です。となると「仕事がないので仕方が
ないから酪農ヘルパーでもやるか」だとか「周りをみ
ても酪農ヘルパーしかやれる仕事がないので」など、
こうした「でも・しか意識」では、仮に酪農ヘルパー
として就職したとしても、長く続けるのは困難だとい
えるでしょう。それだけ実際には大変で、ただ憧れだ
けで勤まる仕事ではないのです。

逆に考えると、それだけ価値のある素晴らしい仕事
をあなたはしている…その自覚を酪農ヘルパー各人が
持つことを強く願ってやみません。酪農家という利用
者の為に、いや、それよりも酪農ヘルパーという仕事
を選んだ皆様方、ひとり一人のあなた自身の為に。

相棒とお付き合い

それではそれに類する話題を一つ。

福島県の浪江町。そこは福島第一原発から半径

30km以内に位置し、住んでいる者の意思に関わりなく、原発という目に見えない恐怖の為に、警戒区域等に指定をされました。そこで約30年にわたり酪農を営んでいた紺野宏さんという方がいます。

私が彼と知り合ったのは東日本大震災後、8ヶ月ほど経った、新白河でのことでした。そこで「酪農ヘルパー研修A」が行われ、受講者の一人に彼がいたのです。

その際、講義の合間に、あるいは夜の交流会に彼から聞いた話しは強烈でした。

30頭あまりの牛を飼育し、牛に囲まれながらの生活を30年強。酪農家の自分達の食いぶちを運んでくれたのは、朝から晩まで生活を共にし、家族にも似たものを感じていた牛達だ、と彼は言います。

でも大震災という自然災害に加えて、原発事故が重なり、その生活が根こそぎ、一瞬にして覆されたのです。そしてその自分の生活の一部でもあった牛と離れざるをえなくなり、これまで住み慣れた自宅も手放さなければならなくなりました。これまで毎日コツコツと、朝から晩まで、牛と共に暮らしてきた生活は一夜にして一変…根幹から崩れてしまったのです。

牛という、これまでの「相棒」（彼は自分の気持ちとして、一緒に暮らしてきた牛を表現するとこの言葉が一番ピッタリくと話していました）とも別れを余儀なくされました。

でもこれまでの生活を考えると何とかこれからも牛に関わりたい。指を加えてこのまま負けるのはいかにも悔しい。それで別な地に移り、選んだ仕事が酪農ヘルパーだったのです。それから3ヶ月、ヘルパーを経験しての今回の受講でした。

彼はそうした辛い気持ちを微塵も感じさせず、この研修でも、持ち前の前向きさを生かして、ものの見事にリーダー役を担っていたように思います。かつてやったJA青年部長としての経験もだてではない。今、それがこうして立派に生きている…そう彼をみて感じた私でした。

そして、これまで牛を相棒とし、酪農家を生業にし

てきた彼が語気を強めて言います。「酪農ヘルパーは酪農家にとってはなくてはならない制度だ」と。そして「ヘルパーの人達にはそうした自信と誇りをぜひ持つて欲しい」とも。

そんな彼が別れ際に私に言った言葉がこうでした。「先生、見ていて下さい。私はあと3～5年くらいで必ず酪農業を新たに始めます。その時にはまた、先生とお会いしたいです」。

元気をもらうとはまさにこのこと。私は元気や勇気をここに与えにきたつもりだったのに…。いつしか見事に主客が逆転。彼からそれを受ける身になっておりました。頑張れ！紺野さん！この北海道の地から心からのエールを送ります。そして同じ空の下に共にいるように、どこかで心が繋がっておりますから。

女性や中高年齢者の活用も視野に入れて

私のやっている仕事の一つにキャリアカウンセラーというのがあります。これは就職を望む方達と、人が欲しいと言われる企業とを結びつける、今でいう「就活」をお手伝いをする仕事です。

最近の企業における人に関する特徴の一つに、戦後、一貫していわれてきた、わが国の企業経営の特徴である「終身雇用制度」が崩れ始め、雇用の流動化、即ち、転職が当たり前の時代になってきたということがあげられます。そうすると転職の持つ意味も大きく変わってきます。

最近、初任者養成講座の受講者をみると、新規学卒者の割合が少なくなってきて、転職者、即ち中途採用の者の比率が増えているように感じます。先述したように、酪農ヘルパーという仕事は3Kに代表される職業ゆえ、余程、動物などが好きで、あるいは将来の酪農家の後継者としてなどの目的がはっきりしないとなかなか長続きをするのが難しい仕事といえるかも知れません。

ちなみに私の住む北海道に焦点を当ててみますと、ヘルパーになり3年間の中で半分近くの人が辞めてい

る、という事実もそれを物語っています。

これはようやくヘルパーとして仕事のなんたるかを覚え、やっとこれから安心して任せられるようになった頃に辞めていく、ということを意味します。もしかすると雇う側の、待遇面など制度的なものに対する不満等があるかも知れませんが、確か、その職業を選択した、先述した「でも・しか意識」の中で酪農ヘルパーを選んだことも大きくその要因として考えられるのではないのでしょうか？本人が予想し考えていた以上に大変だった、と。

なお、私は少子高齢化という現実ではありますが、残念ながらこれからこうした若年者のヘルパー離れの傾向にはそれほど変わりがないと思います。本人が酪農ヘルパーになりたい、と思っても、女性の生涯出生率は約1.3人。するとその多くが長男、長女。その可愛いわが息子、わが娘を何故わざわざそうした3Kの仕事に就かさなければならぬのだ、と親の側で反対することも十二分に考えられます。

このことはそれを雇用する利用組合としても、人の採用や確保という面からも極めて重要なことになります。約20年後には3人に1人が高年齢者といわれるわが国の人口構成を考慮すると、従来のように「ヘルパーは若手の男性」という、これまでの在り方を変えていく必要があるともいえます。

即ち、若年層に代わる中高年齢者や女性の活用等を考えていかないと、人の面から崩れていく可能性が十分に考えられるからです。これからは酪農ヘルパー制度自体の見直しが求められ、単に自分の地域のみではなく、広域化の視点や、あるいはコントラクター事業への参入などが否応なく要求されてくるかも知れません。そうすると中高年齢者が持つ若者にはない豊富な経験等が生きてくる可能性が考えられます。

また、女性の活用も重要な視点です。これはヘルパーに関する研修等でも感じるのですが、最近、どこかで女性の方が男性以上に目的意識があり、可能なら酪農家に嫁ぎたいなど、非常に前向きな人も多いように思います。ならばこれを活用しない手はない…その場合

にはトイレも含めた働きやすい環境づくりなどが克服すべき課題としてあるとは思いますが。

不満に身をおくか、問題意識に身をおくか

私が転職の相談に乗る場合に念頭においていることがあります。それは転職をする理由（裏を返せば前職を辞めた理由）は何か？ということです。

私はよく「転職にも二つある。それは前向きの転職と後ろ向きの転職です」と言います。この言わんとすることはこうです。前向きの転職とは「自分はこういうことをやってみたい」…将来に向けて自分をもっと生かし、その可能性にチャレンジしてみたいということなどが理由になっている人です。もう一方、後ろ向きの転職とは「給料が安い、人間関係がうまくいかないなどで、もっとよい働き先がないか」…のような理由で、転職をすることです。「青い鳥症候群」といえるかも知れません。

私がこれまで関わってきた相談等の傾向等からいえるのは、前者の人には転職をし成功した事例が多いのですが、逆に後者は失敗に繋がる人が多いようです。とすると、採用する側ではその辺を見破る眼が必要になります。ただ、そんなことを言っている場合ではない。とにかく人がいなければ、と言われればそれまでですが。でも、このパターンでは、やっと一本立ちに育てたヘルパーが辞めていく…“人材の悪循環構造”が続くということを、どこかで覚悟し雇用する必要があるようです。

それに絡めてもう一つ、こんな話しもしておきましょう。

私はよく従業員の教育などでこう言います。同じ状態におかれながらも、一人は「不満」、一人は「問題意識」とに別れる場合があります。この両者は「なるべき状態になっていない」…そのベースは同じなのですが、それに対する心のありようが違うのです。

即ち、不満は「仕事が手段化して、こうなっているのは～してくれないからだ」があるのに比して、もう

一方の問題意識は「仕事が目的化し、そうした状態におかれながらも、そこで自分に何が出来るかを考える」…この二つの心のありようの違いは大きいと思います。

先程言った後ろ向きの転職は、この内「不満」に身をおく人が繋がるのは自明の理です。そしてこうした不満を持つ人は「他人（あるいは組織）がうまくいかない原因を作っている」ということが前提にある為、解決がされなければ不満が不満を生むという、先述した心の悪循環構造に陥る羽目になり、悲しいかな、青い鳥を求めて転職を更に繰り返すパターンになりがちです。

この文章を読みヘルパーであるあなた。あなたの転職動機は？あるいは現在の仕事をするに当たっての気持ちはいかがですか？

自分の将来に貯蓄をする発想を

さて今は預貯金をしても殆ど、利子が見つからない時代です。将来に備えての預貯金の意味は非常に薄くなったと言えます。そこで最近、よく私はこう言います。「こんな先の見えない時代だからこそ、将来の自分に投資していくことが重要だ。その為には、自分の時間とお金の5%くらいは自分を磨くことに振り向けるようにしたいものですね」と。具体的には、時間にすれば1日の24時間の内の約1時間を、お金であれば仮に年収300万円だと15万円くらいを、ということになります。

私はこうして酪農ヘルパーの方とお付き合いをし、感じたままを率直にフィードバックをさせて頂くと、そうした自分自身を磨くということに総じて弱いと思います。毎日の仕事の繰り返しで何となく流されてい

るのでは…と。

私は「人生」をこう読みたい。人は皆、こうして生命を預かり生まれてきた。そしてその内には、自分の知らない自分が眠っている。こうして人として生まれてきたからには、皆、それぞれ無限の可能性を持っている、と。どの人にも平等に与えられた1回こっきりの人生…それをどうするか？決めるのは他人ではなく自分なのです。そう考えると、私は「人生」は「人が生きる」というよりもむしろ「人が生まれる」と読みたい。今、この時に新しい自分が生まれている…と。

そして仕事自体もそうですが、うまく一人の人間として生きていく基本は、新約聖書のゴールデnrル（黄金律）の中にそのヒントがあると思います。

「何事でも、自分にしてもらいたいことは、

ほかの人にもそのようにしなさい」

酪農ヘルパーがサービス業であれば尚更です。

そしてそれが、酪農ヘルパーという仕事を介して、酪農家の皆様方に「楽農家へのお助けマン」をする道とも思うのですが…。

そこでこの連載の最後に私の座右の銘をご紹介します。終りにします。

「今に感謝、今が一生」

弊社には、あるJAの方からオープン時に贈られた、これを書いた銘板が壁に掲げられています。今、改めてその思いを再確認しております。

これまで私のこの原稿をお読み頂き有難うございます。これまでのお付き合いに心から感謝申し上げますと共に、皆様のご健勝をお祈り申し上げます。又、どこかでお会い出来るのを楽しみに。



【著者紹介】

石田 邦雄 有限会社石田コンサルタントオフィス代表取締役
中小企業診断士、シニア産業カウンセラーなどとして、人材育成や組織改革等に携わる。中小企業大学校東京校、JAカレッジを初め、北海道を拠点に、幅広く活躍。研修や講演等では、体験談を踏まえた、甘口・辛口を織り交ぜた語り口が特徴。グループワークも交えた体験学習等を通じて、ヘルパー関係の研修でも好評を博している。著書も「産業カウンセリング」など多数。

アドレス：mederu@guitar.ocn.ne.jp



中央研究会風景

● 編集後記 ●

「機関誌」第 67 号から今回の第 71 号まで編集に携わった間のトピックスをとりあげ「編集後記」とします。

・ テーマの変遷

「機関誌」のテーマは、最初「地球にやさしい仕事をしよう」でしたが酪農をとりまく環境の変化を受け「ゆとりある酪農経営のために」から「酪農を支援する」に変わりました。

・ 紙面を A4 版に

最近の紙面規格は A4 が主流となっていることから機関誌の紙面を B5 版から A4 版に切り替えました。

・ 表紙構成

A4 版への変更を契機に表紙構成を各号の掲載記事に係る「集合写真」シリーズとしました。

・ 連載ものを掲載

石田先生の連載もの「酪農ヘルパー斜め読み」を第 67 号、第 68 号、第 69 号の 3 回にわたって掲載しました。ここでは、酪農ヘルパーや利用組合のあるべき姿や双方のとりべき関係などが述べられ全体では 17 ページにわたる長編となりました。

引き続き石田先生には、「酪農家へのお助けマン」を目指して「利用組合編」「酪農ヘルパー編」をそれぞれ第 70 号、第 71 号に掲載していただきました。

全国協会の機関誌「酪農ヘルパー」は酪農ヘルパーをはじめ利用組合、酪農家、教育機関、中央・地方会員・都道府県団体等向けに毎回約 21,000 部発行しています。内容は全国協会の実施事業に関する情報提供や外部専門家の執筆による啓発情報の発信などとなっています。これらの発信機能は、今後とも全国機能の一つとして必要不可欠ですが、そのためには関係者の協力が欠かせませんので今後ともよろしくお願いします。

平成 24 年 2 月発行／ 社団法人 酪農ヘルパー全国協会

〒 101-0047 東京都千代田区内神田二丁目 5 番 3 号 児谷ビル 2 階
Tel. 03-5577-5135 Fax. 03-5577-5136
URL. <http://d-helper.lin.gr.jp/>
e-mail info@d-helper.lin.gr.jp