

(株)ASAHIサポートセンターにおける酪農ヘルパーの処遇改善やキャリアパス

主任研究員 小田志保

株式会社ASAHIサポートセンターはJA道東あさひ(以下「同JA」)の子会社で、酪農ヘルパー事業と飼料生産のコントラクター事業を行っている。これらの事業は酪農家の作業を代行するサービスであり、酪農専業地帯にある同JAは事業計画に「持続可能な経営支援」を掲げ、過重労働の緩和策に同事業を位置づけている。

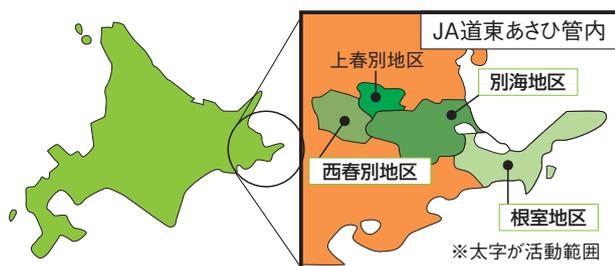
同社の酪農ヘルパー事業の特徴は、人材確保に向けた待遇改善やJA職員等への転職といったキャリアパスにある。酪農家の規模拡大に伴い、一層重要になる外部支援組織の取組みを紹介したい。

1 JA管内の酪農

2021年度と同JAの生乳生産量は37.9万トンである。この生産量は、JA単位で見ると全国第1位であり、日本の生乳生産量の5%ほどを占めている。

近年の補助事業等で、管内でも省力化や大型化が進んだ。480戸の出荷戸数の4割ほどで、増頭に対応するためのフリーストール牛舎やミルクパーラー・搾乳ロボットが導入済みである。

第1図 ASAHIサポートセンターの酪農ヘルパー事業の活動範囲



資料 JA道東あさひのウェブサイトから筆者作成

規模拡大に伴い、酪農家を外部から支援する組織の重要性は高まる。管内の飼料生産面積では、作業を請け負う「コントラクター」といった外部支援組織が既に5割を担当している。

同社はこうした外部支援組織として、酪農ヘルパー事業を行っている。その担当エリアは、別会社が活動する上春別を除いた、同JA管内である(第1図)。

2 体制や酪農ヘルパーの利用

22年4月では、同社の役員は常勤者1名と、後述のヘルパー利用組合の役員1名、およびJA役職員との兼務者4名からなる計6名である。28名の正社員のうち20名が酪農ヘルパー業務を担当し、その他は飼料生産等に従事する。酪農ヘルパー部門の20名は専任であり、20歳代で、勤続3~5年未満の若手が多い。

このほかに、同社は15名のフリーランスに酪農ヘルパー業務を委託している。

以下に、利用の流れを示す。まず組合員は、JAが事務局を務める「道東あさひ酪農ヘルパー利用組合」に半年分の利用申請を提出する。JAと同社は協力して、利用申請をとりまとめ、酪農ヘルパーのシフトを組む。同社は酪農ヘルパー部門の正社員を3地区に配置しており、利用の調整はこの地区内で行われる。

利用者の年齢層は幅広い。とくに若年層では子供の学校行事などへの参加を目的とした、ワークライフバランスの改善につながる利用となっているという。

利用の希望は、年度末などの学校行事が多い時期や牧草の収穫期などの繁忙期に集中す

る。また怪我をした酪農家が緊急で利用を希望することもある。このような際、フリーランスの酪農ヘルパーが活躍する。

3 処遇改善や転職制度の設置

09年度の合併により同JAが誕生した際、酪農ヘルパー業務の一元化に取り組むべき、との共通認識がうまれた。あわせて管内での人手不足感の高まりから、処遇改善で酪農ヘルパーの人材確保を、という組合員の声が強まった。そこで17年の同社設立に合わせ、酪農ヘルパーの処遇改善にも取り組んだ。

まずは、65歳定年制、福利厚生や諸手当といった、正社員としての身分の保障である。利用料金を2.2万円／日・人へ引き上げ、30歳代半ばまでの酪農ヘルパーの基本給(年齢給と職能給)はJA職員を1万円ほど上回る水準に設定した。当初は不慣れな社員も多く、顧客満足度は低かったが、現在はベテランも増え、リーズナブルな利用料水準との評価である。

人件費(福利厚生等を含む)は400万円／人ほどとなる。需要が大きく供給を上回る状態にあり、働き手が集まるほど、事業として成り立ちやすいとのことである。

さらに21年度には賃金体系を見直し、50歳代になると一定の所得が期待できるようにした。この結果、平均して2.6万円／月・人の増給となったが、経験値を積むと一層の昇給を約束する賃金体系を用意したことで、同社で長く働くことに対して、若手社員のインセンティブが高まった様子である。

加えて、酪農家としての新規就農以外にも、JA職員への転職制度も整えた。同社は資格取得の経費を負担する。この転職制度は、そうした資格取得者が希望する場合には、社内審査を経てJAへ営農相談員等として推薦する仕組みである。同社設立前に転職者の実例があったことと、有資格者はやはり人手不足感の

強いJAでも重宝されるとの認識から、同制度が設計された。

この制度を利用した人はまだいないが、転職制度と処遇改善で、人材確保の効果は実感されているという。同社の20名の酪農ヘルパーのうち、道外出身者は9名と実に多い。酪農家やJA職員への転職の可能性は、就職後に仕事に向かない場合についての心理的ハードルを下げたといえよう。

4 今後の発展

課題は作業の標準化である。伝統的に引き継がれてきた作業方法は各地区で異なるため、酪農ヘルパーは、担当地区が変わると新たな作業方法への対応に苦勞する。

地区を超えて、作業方法を高位平準化させるのは、JAの営農指導事業の役割である。しかし、酪農家が先祖伝来の作業方法を変えるほどの強い信頼が必要で、簡単ではない。酪農ヘルパー業務を通じて信頼関係を培った人材がJA職員となることで、同社はこの課題の解決が進むものと期待している。

また、酪農家の規模拡大に伴う過重労働から、需要過剰が著しくなっている。JA管内の酪農ヘルパーの平均利用日数は、20年度の実績では年間18.3日／戸だが、別海地区では年間10.3日／戸と管内平均を下回る。これは酪農家戸数に対する十分な酪農ヘルパーが確保できていないからである。

今後の人材確保に向けては、組合員からの意見もあり、JA・ヘルパー利用組合と同社のコミュニケーションの活性化に取り組んでいる。具体策として、3者による会議体を設置した。

こうしたコミュニケーション活性化と、前述の作業標準化が進むことで、酪農ヘルパーの人数の倍増を含めた各担当者の負担軽減が目指されている。

(おだ しほ)