

求む労働力・後継者

日本の酪農家数は急速に減少している。2011年3月の震災、その後の放射能汚染により更にその勢いが増してきている。この流れは止めようがない事態であるが、何もしていないわけにも行かない。少しでも減少する酪農家戸数を食い止めるために、新規就農者、企業酪農（農業）の従業員を増やしたい。

自分に何ができる？情報発信なら1人でも可能であろう。いやもっと広く人を集めるために、その道の専門家を酪農業界に引き込むことはできる。人材派遣や仕事のポータルサイト運営者に声を掛けてみる事にした。

●酪農家(会社)に求められる人材

求められる人材は2種類ある。汗をかく人間と知恵を出す人間である。酪農家も規模が小さい時代には、求められる人は汗をかく人であった。親方の手になり足になり、体を使い汗をかく仕事をする人であった。知恵は親方自ら出して経営を行っていた。

2000年になり酪農家の規模拡大も進み、300頭程度の搾乳牛を要する酪農家は企業としての経営を考えるようになってきている。この段階で必要とされる人は、汗をかく人と知恵を出す人の2種類が必要とされる。当然ながら知恵を出すにしても急にできる訳ではない。基礎教育と経験が必要となり、現場での再教育も必要である。当然ながらこれらの人は農業系大学卒業の資格を必要とする。

更にもう1種類の人材が必要である。これは将来酪農家として自立経営を目指す人である。酪農家になるまでの経過は別にして、将来自立酪農経営をする人が少しでも増えない限り、酪農家戸数の減少は食い止められない。現状の酪農家の子供でも良いが、後継者としての自覚が必要となる。離農する酪農家はますます増えて来るであろうが、その後を後継する人を如何にして育て、就農させるかが決めてである。この種の人材の発見とサポート体制の整備を考えねばいけない。

●就農希望者から見た就職先(酪農企業)

求人する側だけの視線ばかりでなく、就農する側の視線も大事である。就農する側にすれば、きちんとした経営体である法人を選択したい。個人経営よりは法人経営の酪農企業を選ぶ。また、他産業の企業と同じように、従業員の福利厚生、社会保険、厚生年金などの社会保障も当然ながら必要とされる。さらに、酪農家は田舎に存在し、早朝勤務が多いので、社宅や寮などの設備も備えなければいけない。これらが揃って初めて人を雇える体制が整ったとしなければいけない。人が集まらなると嘆く前に、集まらない理由を考えてみる必要がある。

若者にはコンビニ近く、ネット環境整備などが案外重要である。

●離職理由

酪農家に勤めた人の離職率は高いだろう。経験上人の入れ替わりが多い。仕事がつらくて止める人、想像と違っていたので止める人。色々の理由があるが、これは何も酪農産業だけに言えることではない。一般的企業も多くがこの問題を抱えている。従業員が長く勤めている企業とはどんな企業であろうか。何かの記事で読んだが、離職理由の一番は賃金ではなく人間関係である。企業内での人間関係が悪くなり、離職する。

酪農産業で長く努めてもらうには、農場内の人間関係をよくし、社長と従業員のコミュニケーションを図らねばいけない。今まで個人経営でやってきて、急に法人に変えたのでこの点は不得手な酪農家が多い。また、今まで自分自身が逆の立場で従業員として勤めた経験もない人もいる。社員とのコミュニケーションの重要性を理解すべきである。以心伝心はあり得ない。判っているだろうと思われることでも再確認を必要とする。

●離職理由調査結果 若年者の離職理由と職場定着に関する調査 2007 より

(独) 労働政策研究・研修機構

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm>

資料を見る限りにおいて、止める理由は賃金よりも人間関係や休日に関する不満である。就職のための重点項目も、仕事の内容と休日に関するものである。若者の会社に対する要望は、仕事と家庭の両立を求めており、賃金よりも休日、労働時間が大きな部分を占めている。

求職者へのアンケート

仕事上のストレス	27.2%
労働時間が長い	20.4%
職場の人間関係が辛い	19.4%
肉体的精神的に健康を損ねた	15.4%
結婚出産育児のため	14.6%

求職の重視条件

休職者アンケート

仕事の内容	31.8%
労働時間・休日・休暇	14.2%
採用後の賃金	9.4%
仕事と家庭の両立	9.3%
職場の人間関係	8.8%

若者従業員が求める会社への定着対策は

休職者アンケート

休日を取りやすくする	33.6%
仕事と家庭の両立	24.9%
賃金の引き上げ	23.2%
希望を活かした配置	20.2%
残業の削減	19.0%