

酪農ヘルパー情報



今号の目次

発刊にあたって（会長 隈部 洋）	2
令和4年度酪農ヘルパー事業中央研究会を開催	3
令和4年度会長表彰受賞者の皆さん	5
酪農ヘルパー事業優良事例発表	
今川 大樹氏（株式会社船井総合研究所）	6
日夏 萌氏（有限会社ファム・エイ）	8
奥平 真生氏（全農岩手県本部）	10
菊池 進一郎氏（静岡県富士宮市 新規就農酪農家・元酪農ヘルパー）	12
米田 徹氏、恵美氏（北海道枝幸町 新規就農酪農家・元酪農ヘルパー）	13
岩手県のインターンシップへの取組について （全農岩手県本部 奥平真生氏）	14
就農相談イベント「新・農業人フェア」出展	15
令和5年度酪農経営安定化支援ヘルパー事業（alic事業）の概要	16
中堅酪農ヘルパー指導力向上研修	17
酪農ヘルパー専門技術員養成研修（初任者・中級者）	18
令和4年度研修参加者の感想	19
ご案内	
臨時酪農ヘルパー普通傷害保険制度	20
インボイス制度が始まります	20



「酪農ヘルパー情報」の発刊にあたって

一般社団法人酪農ヘルパー全国協会

会長 隈部 洋

全国の酪農現場でご活躍中の酪農ヘルパー各位ならびに酪農生産者の皆様をはじめ、利用組合や都道府県団体、行政機関や関係機関の皆様におかれましては、日頃より酪農ヘルパー事業の推進にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

令和4年度『酪農ヘルパー情報』の発刊にあたり、一言ご挨拶を申し上げます。

皆様ご承知のとおり、現在、わが国酪農を取り巻く環境は、コロナ禍の影響等による生乳の需給緩和に加え、ウクライナ危機の長期化や円安の進行などを背景に、配合飼料や輸入粗飼料、生産資材、エネルギーなどあらゆる生産コストの高騰が続いています。酪農ヘルパー事業につきましても、この厳しい状況から、酪農家の利用が低迷するのではとの懸念もありますが、家族型経営を維持するうえで酪農ヘルパーの存在は欠かせないものとなっており、要員不足などの課題を解決して一層の充実強化を図ることが求められています。

当協会としても、酪農ヘルパーの利用体制の拡充や普及推進を目的として事業に取り組んでいるところであり、令和4年度は前年度に続いてコロナ禍の影響を受けながらの事業運営ではありましたが、なかでも重要な「酪農ヘルパー初任者研修」につい

て、前年は集合研修の実施は全て断念したものの、今年は3か所で実施することができました。また、今年度の新たな取り組みとして、「中堅酪農ヘルパー指導力向上研修」を3か所で実施しました。職場の中心的立場である中堅ヘルパーの新人に対する指導力やコミュニケーション能力を強化することによって、新人の早期離職を防ぎたいと考えています。さらに「優良事例発表会」につきましても、感染対策のため前年同様オンライン配信により開催し、多くの方に参加をいただきました。なお、これら個別の事業経過につきましても、当情報誌にて詳細に紹介しておりますので、ぜひお目通しをお願い申し上げます。

新型コロナウイルスの感染状況は、このところやや落ち着いて推移しているように見受けられ、生活上の行動制限等は緩和の方向にありますが、基本的な感染防止対策は今後も継続の必要があるものと考えます。令和5年度につきましても、事業推進にあたり一定の影響は懸念されますが、これに適切に対応しながら、酪農ヘルパーの要員確保など課題の解決に取り組んでまいりたいと存じますので、関係者の皆様には一層のご指導ご鞭撻のほどお願い申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。

令和4年度 総会・理事会実施状況

◎令和4年

5月16日 令和3年度期末 監事監査

5月26日 令和4年度 第1回理事会 (定時会員総会議事に付すべき事項の決定)

6月16日 令和4年度 定時会員総会 (①3年度事業・会計報告、②4年度会費の決定)

9月12日 令和4年度 第2回理事会 ※書面決議 (臨時会員総会議事に付すべき事項の決定)

9月28日 令和4年度 臨時会員総会 ※書面決議

(退任＝高橋正副会長・迫田潔専務理事・強谷雅彦理事・苅谷雅行理事、
就任＝折原敬一理事・菊池淳志理事・迫田潔理事・細川正文理事)

9月28日 令和4年度 第3回理事会 (折原敬一理事＝副会長に選任、菊池淳志理事＝専務理事に選任)

◎令和5年

3月10日 令和4年度 第4回理事会 (①4年度事業実施状況、②5年度事業・収支計画、
③5年度定時会員総会の日時・場所・議事の決定 他)

—オンラインにて全国配信— 令和4年度酪農ヘルパー事業中央研究会を開催

令和4年12月7日（水）、東京都渋谷区の酪農会館で令和4年度酪農ヘルパー事業中央研究会が開催された。昨年に引き続き今回も新型コロナウイルス感染拡大を防ぐため東京会場からのオンライン配信としたが、各都道府県団体や利用組合、中央団体等の関係者134名が参加した。

研究会は、年々増加するヘルパー需要に要員不足から十分対応しきれていないという状況を受けて、特に新規採用と定着、それに向けた認知度向上などの事例発表があった。あわせて酪農ヘルパーからの新規就農事例の紹介もされた。

はじめに行われた酪農ヘルパー事業事例発表では、(株)船井総合研究所コンサルタント・今川大樹氏から「自社にマッチした人材を採用するために」と題して、酪農ヘルパーの新規採用と定着に向けた各種施策が発表された。

今川氏は、コロナ禍を経た中途採用市場の動向を解説した上で、①オンラインによる求職活動を前提とした採用サイトの構築・強化、②ターゲット・ポジション・コンセプトを明確にし、本当に必要な人材に向けて訴求することの重要性、③SNSの有効



活用などを提案。「採用の成否だけでなく入社前のイメージと実際の業務のミスマッチを防ぎ、その後の定着にも繋がる」とオンライン対応の強化の重要性を訴えた。



有限会社ファム・エイの日夏萌氏からは「酪農ヘルパーに関して私が考えていること」と題して、酪農未経験のサラリーマンから酪農ヘルパーに就業した経緯、酪農ヘルパーを増やすための方策などの発表があった。

日夏氏は多く

の農家を回り経験を積みやすいことや雇用の安定といった酪農ヘルパーのメリットが就業の決め手となったこと。その一方で牛のための仕事ではなく人のための仕事と認識にギャップがあったこと、採用活動においてもこの点が重要になることなどを発表した。

事例発表の最後は、全農岩手県本部の奥平真生氏が「目指せ！酪農ヘルパー認知度向上！～岩手県の取り組み～」と題して同県における認知度向上に向けた取り組みを紹介した。

岩手県でも要員不足の状況にあるなかで、そもそも認知度不足で就業希望者が少ないという課題を抱えていること。その対策としてHPの作成や県統一ロゴ・キャラクターの作成、CMの放送、など8つの取組事例と効果を紹介した。そのうえで「人材不足、認知度向上は共通の課題、全国で一丸となつての取組みを」と訴えた。

続く新規就農事例では、静岡県で就農した菊池進一郎さんと北海道で就農した米田徹さん・恵美さんのビデオインタビューを紹介した。お二人とも酪農ヘルパーとして複数の酪農家を回ったことが知見を広め、地域と築いた繋がりに就農後も助けられているとして、新規就農を志すなら酪農ヘルパーで経験を積むことが一番だと話していた。

◆「ヘルパー利用農家一戸あたり 年間利用日数は24.1日（全国平均）」

一般社団法人酪農ヘルパー全国協会 隈部 洋会長

酪農ヘルパー全国協会・隈部会長は主催者挨拶の冒頭で「生乳の生産コストがかつてない上昇傾向にある一方、長引くコロナ禍の影響で需要面は低調に推移するなど酪農の経営環境は危機的状況にあり、こうした中で酪農ヘルパー関係者の皆様に、ぜひとも牛乳・乳製品の消費拡大にご協力をお願いしたい」と呼びかけた。

続いて最新の利用実態調査から「令和3年度の利用農家一戸あたりの年間利用日数は全国平均で約24.1日となっており酪農ヘルパーに対する需要は依然として旺盛だが、酪農ヘルパー要員は、令和4年8月時点において前年同月より84名減少しており、需要に応えきれない状況が想定される」とし、全国協会では引き続き職業認知度の向上や育成強化

を図ることにより要員確保に資するよう努めていくと話した。また国からの人材確保・育成に対する支援策を紹介しつつ、「これらの施策を積極的に活用して要員確保と定着促進を図っていただきたい」と述べた。



隈部会長

◆「酪農ヘルパー制度の さらなる強化のため支援を継続」

農林水産省畜産局企画課 渡邊美和課長補佐

来賓挨拶をした農林水産省畜産局企画課の渡邊課長補佐（代読：坂野畜産専門官）は「現在、酪農を巡る情勢は非常に厳しい状況にある。配合飼料価格安定制度、酪農経営に対する緊急対策のほか、飼料、肥料の国産化の推進、生乳需給を早期に改善するための対策など、各種の酪農施策を実施し、これまで積み上げてきた酪農ヘルパー制度の歩みを止めることなくさらなる強化のため、支援を継続していく」と話した。



坂野畜産専門官

令和4年度 一般社団法人酪農ヘルパー全国協会 * 会長表彰受賞者 *

一般社団法人酪農ヘルパー全国協会では、地域の酪農ヘルパー事業推進にご尽力をいただいた団体や役職員、ならびに長年現場にあって献身的に活躍いただいている酪農ヘルパー、また酪農ヘルパーから新規就農された方々に対して、その功績を称え感謝して、これからの事業推進の原点にしたいという考えのもと、会長表彰を実施しています。

令和4年度は、酪農ヘルパー事業の推進に貢献のあった利用組合として1組合、就業経験5年以上で優れた技術を持つ酪農ヘルパーとして12名が会長表彰を受賞しました。

隈部会長は「皆様のこれまでの功績に対して心からの敬意と感謝を申し上げますとともに、今後も酪農ヘルパー事業の発展に一層のご尽力を賜りたい」と感謝の言葉を述べました。

●酪農ヘルパー事業の推進に貢献のあった利用組合又はその会員等

都道府県	利用組合名
北海道	富良野酪農ヘルパー利用組合

*平成元年の設立以来、33年の長きにわたり地域酪農の課題である労働力不足や長時間労働の緩和に取り組み、酪農ヘルパー事業の推進を通じて管内酪農の安定的な発展に大きく貢献されてきました。在籍する5名の酪農ヘルパー全員が10年以上の長期勤続者で酪農家、酪農ヘルパー、利用組合の3者が強い信頼関係で結ばれ、1戸当たりの年間利用日数も北海道内の上位にあります。

●技術に優れ、酪農ヘルパー就業経験5年以上の者

都道府県	氏名	年齢	所属利用組合	勤続年数
北海道	山口 功二	50	富良野酪農ヘルパー利用組合	26年
北海道	萩原 健太	42	富良野酪農ヘルパー利用組合	20年
北海道	久本 卓	44	有限会社ファム・エイ	12年
福島県	小針 浩一	53	福島県酪農業協同組合	12年
福島県	喜古 林尚	43	福島県酪農業協同組合	9年
栃木県	鈴木 浩一	56	酪農とちぎ農業協同組合	21年
栃木県	松本 信宏	36	栃酪酪農ヘルパー利用組合	15年
長野県	片桐 昌彦	46	下伊那酪農ヘルパー利用組合	25年
福岡県	水崎 愛子	66	一般社団法人糸島デーリィサポート	27年
福岡県	石谷 寛彰	53	福岡県酪農ヘルパー利用組合	18年
熊本県	稲葉 愛美	50	熊本県酪農ヘルパー利用組合	19年
熊本県	梶原 修	45	熊本県酪農ヘルパー利用組合	18年

事例発表①

自社にマッチした人財を 採用をするために

株式会社 船井総合研究所 コンサルタント
いまがわ たいき
今川 大樹



コロナで変わったこと、 変わらなかったこと

中途採用市場の採用難度はコロナによって一時期下がったものの、また上がってきています。少子高齢化により労働者が減っていく一方で求人数が増加傾向にあること、ストップしていた採用活動を再開する企業も増えていることから採用活動はより熾烈になっています。

コロナによる良い環境変化としては、即戦力優秀人材と接触するハードルが下がりました。ZOOMなどのWEB会議システムを活用していかに求職者の方と会いやすい状況を作るか。オンライン対応はリスク回避だけでなくファーストコンタクトを取る場としても活用できるのです。特に物理的な距離がある方とコンタクトを取るという視点で活用していただきたいと思います。

第0面接

・ロコミ

求職活動中のWEBによる情報収集は当然のようにされており、オンライン対応の強化が採用の成否だけでなくその後の定着にも繋がっています。面接前にWEBでコミュニケーションを取っておくことで、入社前のイメージと実際の業務のミスマッチを防ぐこともできます。

「第0面接（WEB上での事前接触）」をキーワードとして採用サイトの構築から運用まで実施していただきたいと思います。

採用サイトは見られて初めて価値を発揮するため、求人特化型の検索エンジンと紐付けながら運用することがポイントです。indeedも含めいろいろ

あるので、費用対効果と使いやすさで検討いただければと思います。「クリック課金型広告」といって有料で目にとまりやすい枠に求人載せることも可能です。

構築した採用サイトは、どの媒体とも費用をかけずに紐付け可能です。採用サイトをお持ちであればindeedに限らず効果が出そうな求人特化型検索エンジンとの紐付けをしてください。

自社採用サイトを構築し、求人特化型検索エンジンと紐付ける前に改めて押さえておくべきポイントが求職者に「選ばれる力」（ブランディング）と「選ばせる力」（マーケティング）という二つの考え方の両立です。

採用ブランディング

採用ブランディングの3要素として「ターゲット」「ポジション」「コンセプト」があります。「ターゲット」=どんな人を採用したいか（年齢、性別、性格、保有資格、業界経験…）。採用担当者はここを明確に答えることができるでしょうか。「ポジション」=自社がどのような位置にいるのか。昨今は複数の内定から求職者側が選ぶことが当たり前です。他の企業に対する自社のポジションを認識できているでしょうか。「コンセプト」=自社の社内状況も踏まえて採用コンセプトを定め採用サイトでの訴求やキャッチコピーなどを通して発信しているでしょうか。

本当に採用したい人を明確にした上で、その人に刺さるブランドとして何を伝えていくか整理が必要です。

ポジションに関しては3C分析（市場Customer・自社Company・競合Competitor）を

もとに把握します。第一歩として市場、皆様が採用活動されているエリアと職種名で検索し、どのような求人が出ているか、またその給与設計や仕事内容を把握する。自社のポジションが把握できたら、自社調査・分析から採用コンセプトを考えていきます。入社理由や、自社に対する期待、社内の関係性などについてアンケートをとり、洗い出された課題を解決していきます。優秀な人材はそういった点も見て判断するため、今いる人たちにもフォーカスを当てながらコンセプトを決めていきます。

コンセプトを決めるに当たって下図の視点はぜひ抑えていただきたいと思います。



ポイントは応募者数（アクセス数×応募率）で、採用サイトが求職者の方に対して「見てもらえているのか」「応募につながっているのか」ということです。

アクセス数については検索ワードで改善できます。求職者目線に立って考えると、検索ワードは

社名ではなく、職種×エリアで検索することが多いと思います。また、若手の人材採用ではindeedを経由して採用サイトを見た後、第0面接、SNSを利用して企業の情報を調べることが多く、SNSの活用がキーワードとなります。SNSであれば気軽に投稿ができて、採用サイトより気軽に修正できるため利用者も見やすい。

応募率では、採用サイトが求職者が知りたい情報を訴求している必要があります。転職を考えている方に向けて、前職での

不平不満を解消できるような内容が書かれているでしょうか。たとえばワークライフバランスは？未経験の方には研修制度の整備や入社後のフォローはいかがでしょうか。未経験で入社した方のインタビューがあるだけで求職者の安心感が全然変わります。

入社後のミスマッチを防ぐために、仕事体験の機会を設け入社前のイメージと実際のギャップを埋めていただきたいと思います。

もう一つ。コロナ禍で、学生の「人と会って話をする」機会と体力が減ってきていますので、適性検査を実施して見極めていただきたいと思います。

自社の魅力・強みの整理



自社の特徴を四軸から整理する

下記は自社の魅力及び強みを、働いている社員・社長の魅力（人材）、実際に業務に当たる仕事のやりがい（仕事）、給与や社内制度などの労働環境（待遇）、過去から現在にかけて築いたブランド及び今後のビジョン（事業）に分けて整理したものである

社員間の関係性	チームとして働ける	業務の社会性の高さ	利益<顧客志向
変化に対応できる組織	丁寧なOIT環境	専門的なスキルが身につく	裁量権のある環境
社長との距離感	人財 (社員・社員)	仕事 (職種・業務)	ワンストップサービス
明るい社風			やりがい<お客様からの感謝
高い給与水準	待遇 (給与・休日・制度)	事業 (会社・ビジョン)	地域内での認知度
WLBが整った環境			地域密着
評価制度の導入	研修制度（外部）	地域最大規模の民間工場	県外進出
外部研修への参加	スキルアップ環境	高成長	人財を中心とした事業展望

- ・事業の中でも将来性を中心に据え、過去の実績ではなく「将来の展望・成長」を前面に出すことでベンチャー企業を彷彿とさせる訴求を行うことで既存の自動車会社のイメージからの脱却を図る。
- ・社員の特徴からは「変化に柔軟に対応できる組織」、「チームとしての連携の強さ」がメイン訴求できる要素と言える
- ・ターゲット像には①体育会系部活出身タイプ、②ベンチャー企業志望タイプとが混在しているが、採用ブランドに関しては母集団の観点から①をメインに据えたサイト制作含むプロモーションを行い、コーポレートブランドとしては②を意識した構成での制作が望ましい

56

一つずつは他社でもアピールしていることが多いため、掛け合わせて他社にない魅力に仕上げ、採用サイトに落とし込んでいきます。

採用マーケティング

人材採用は方程式で、これらの掛け合わせで成果が決まります。

人材採用の方程式

表示回数×クリック率×アクセス数（HP閲覧数）
×応募率×面接率×採用率×入社率

事例発表②

酪農ヘルパーに関して 私が考えていること

有限会社 ファム・エイ
(北海道中標津町) ひなつ もえ
日夏 萌



多くの酪農家を回れて研修も手厚い

私は東京出身で大学卒業後、都内で某コンサルティング会社に就職し、令和2年12月に有限会社ファム・エイに入社しました。牛と酒をこよなく愛する酪農女子です(笑)。

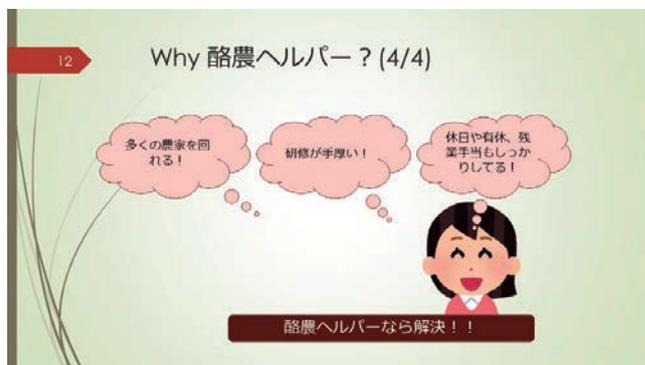
なぜサラリーマンから農業の道に進み、酪農ヘルパーになったのか。締め切りに追われ、心が疲れていた時にふと“自分がやりたかったことって何だろう”と思い、子供の頃から漠然と「自然」が好きだった私は、農業で適度に体を動かしながら早寝早起きしてきれいな空気を吸い、おいしいものを食べて…といったTHE酪農ステレオタイプスローライフに憧れて農業に関心を持つようになったのです。

酪農を選んだのは単純に動物が好きだから。分岐から親牛まで牛の生涯に携わることのできる酪農なら動物好きとしてやりがいがあると思いました。

もともとデスクワークをしていたので経験もないし自信もない。知らないことだらけで不安でいっぱいでした。農業専門の求人サイトで担当者に相談したところ勧められたのが「酪農家の従業員」と「酪農ヘルパー」です。従業員は住み込みや社員寮で働いていて、未経験でも丁寧に一から教えてくれるのではないかと、というイメージがありました。一方で雇用契約が曖昧になるのでは?、大きい農家だと限られた仕事しか任せられないのでは?といった不安もありました。

酪農ヘルパーは未経験でもいろいろな農家を回る仕事で経験が積めるし、会社としての土台があるから雇用が安定しているのではないかと、と思いました。不安な点はOJTが多く一から教えてもらえる機会が少ないのではということでした。また地方で酪農

の仕事をする前提で求職していたので東京からの移住コストも考えていました。



いろいろ探してみてもファム・エイのインターンシップに参加しました。ここは三ヶ月の研修と全国協会が提供する初任者研修に参加できて研修が手厚かった。また会社の雰囲気がよく質問もしやすい。農家さんも優しい方が多く、これならやっていけるかもしれないと思いました。

移住コストは、北海道という土地柄もありますが不動産屋さんがりモートで対応してくれるのでそれほど大変ではありませんでした。また免許は持っていたのですが、車がなかったので車の貸与は非常に大きかったと思います。

多くの酪農家を回れて研修も手厚い。休日・有給・残業もしっかりしていて初心者でもやっていけると思い、ファム・エイに決めました。

酪農ヘルパーは人間相手の仕事

私の酪農ヘルパー歴は丸2年になります。慣れない現場仕事は大変ではありますが、疲れた時に本当に救われたのが農家さんからの「ありがとう」という言葉です。動物が好きでこの仕事を選びましたが、やりがいを感じたのは酪農家さんからの言葉でした。そこが私の認識と実際のギャップで、酪農ヘルパーは牛のために仕事をしているように見えて、実は人のために仕事をしているんです。だから人とのコミュニケーションが必要不可欠。当たり前のことですが、改めて実感しました。



酪農ヘルパーを増やすには

単純な計算式で、離職者を減らし、新規就労者数を増やせば総人数は増えていきます。

離職者を減らすために何が必要か。酪農ヘルパー同士でできることは個々人のスキルアップと、みんなでスキルを共有していくことです。また酪農家さんに対しても酪農ヘルパーに対する理解を深めていただきたいという思いはあります。利用組合には両

者を取り持っていただきたい。環境が改善しない限り、せっかくの新規就労者も長続きしません。

新規就労者を増やすために、私はどんな人をどうやって呼び込むのがいいか着目したいと思います。私はファム・エイの求人活動に携わらせていただいているんですけど、当初は自分のように動物や自然が好き人や酪農に興味がある人に声をかけてきました。しかし、2年間やってみて人とコミュニケーションをとることが好きな人でなければ酪農ヘルパーには向かない様に思いました。では、どうやって呼び込むか。酪農ヘルパーの仕事を通して酪農家と築く人間関係の魅力を伝えていけたら、本当に酪農ヘルパーを続けられる人が見つかるのではないかと思います。人と関わる仕事であることを意識した採用活動というのが私に足りていなかったところかなと思いました。

有限会社ファム・エイの会社紹介

平成元年6月20日設立で、専任ヘルパー19名、臨時ヘルパー20名の総勢39名です。利用農家数は471戸。単体の酪農ヘルパー組織としては日本で最大です。ファム・エイも社内交流が盛んで社員同士で楽しめるイベントを企画して交流を深めています。

求人活動では合同説明会などを参加しています。今は東京・大阪・札幌が中心です。コロナ禍でリモート対応もするようになりました。酪農ヘルパーという仕事について知ってもらう活動をしています。また、インターンシップも実施しています。この活動は弊社と我々の住む中標津町について知ってもらう活動と位置づけています。私もインターンシップを通じてファム・エイを好きになりました。

今後の課題は酪農ヘルパーのより一層の環境改善です。目先の仕事だけでなく広い視野を持って環境改善にどれだけ自分が尽力できるかということを意識して行動していきたいと思います。また人と関わる仕事であることを意識して、採用活動に参加していけたらと思っています。

事例発表③

目指せ! 酪農ヘルパー認知度向上! ～岩手県の取り組み～

全農岩手県本部畜産酪農部酪農課 おくだいら まお
奥平 真生



そもそも「酪農ヘルパー」を知らない

令和3年度の岩手県における一戸当たり年間平均利用日数は21日程度です。全国平均24日に比べると若干少なく、これは人材不足に十分な対応ができていないことが原因の一つだと考えています。そこでなぜ人材確保が難しいのかを考えてみました。昔は後継者や新規就農希望者が酪農ヘルパーになることが多かったのに対し、現在はサラリーマンとして就職、または規模拡大による労働力不足からすぐに就農することが多くなっていると聞きます。また、新規就農希望者については、希望者が少ないことに加えて牧場従業員として働きながら勉強をする方が多いように感じています。

そのため、後継者や新規就農希望者以外から酪農ヘルパーになっていただく必要がありますが、その場合の一番の課題は「酪農ヘルパー」という職業が知られていないことです。私自身、大学で畜産関係のことを学んできましたが、社会人になり担当になるまで酪農ヘルパーという職業を知りませんでした。

そのため、まずは認知度向上に向けた取り組みが必要だと考えました。

認知度向上に向けた取り組み

●ホームページ (HP) の作成

今はインターネットやSNSで情報を収集することが多く、就職活動ではHPを見ることが当たり前です。そのため、そもそもHPが無ければその時点で就職先の選択肢に入りにくいことから、認知度向上への第一歩としてHPを作成しました。

約2年前にHPを作成してから、問い合わせやインターンシップの参加者数が増えました。また、メディアで酪農ヘルパーを紹介する際にホームページへ誘導できるようになり、NHKの全国版で特集が

放送された時は1日で500件以上のアクセスがありました。

●ロゴとキャラクターの制作

キャラクターを使用するメリットは、制作物のビジュアルに統一感を持たせることができ、このキャラクター＝酪農ヘルパーというイメージを印象付けることができることです。个性的で好みは分かれるキャラクターですが、その分印象に残りやすいのではないかと思います。



●県統一つなぎの製作

関係者一体となって県内の酪農ヘルパー事業を盛り上げたいと思いデザインにロゴ・キャラクターを使用したつなぎを製作しました。実際の作業だけでなく職業紹介等のイベントでも着用してPRを行っています。このつなぎは、インターンシップの参加者にも着ていただき、酪農ヘルパーの一員として作業をしていただいています。

●職業紹介の実施

主に県内、東北地域内の学校で実施しています。はじめに乳牛のことなど酪農の基本について説明した後に、現役酪農ヘルパーが動画を使用して仕事内容を説明しています。次にインターンシップをご案内し、質疑応答をして終了という流れです。インターンシップの参加者が増えただけでなく、先生方にも酪農ヘルパーを知っていただくことで、酪農に興味のある学生に酪農ヘルパーを勧めていただくきっかけにもなるのではないかと感じています。

●移住定住イベントへの参加

一見、酪農ヘルパーには関係ないように思われま

すが、移住する方たちが職探しをする上で、酪農ヘルパーという仕事を職業選択の一つにさせていただきたいと思い参加しています。また、県外の方が岩手県で酪農ヘルパーになる場合、住環境の整備が必要になります。この部分のサポート体制を合わせてPRすることで、就職へのハードルを下げるができると考えています。

●CMの放送

認知度向上を図るためには不特定多数に情報発信する必要があると考え、CM2本を制作しました。15秒CMには現役酪農ヘルパーが出演し、実際の仕事内容を紹介する内容にしました。30秒CMは利用農家目線の内容です。酪農家が休日を確保するために酪農ヘルパーが活躍していることを伝えるとともに、利用農家の皆様には酪農ヘルパーに対して「ありがとう」の気持ちを忘れずにいてほしいという想いを込めています。



15秒CM（私たちは酪農ヘルパー編）



30秒CM（酪農ヘルパーさんありがとう編）

全農岩手県本部では毎年県内の小学校およそ20校に酪農出前教室を実施しており、今年度参加した児童へ「酪農ヘルパーを知っていますか?」と質問したところ、1/3程度、多いところでは半分以上が知っていると答えてくれました。また、CMのセリフを真似してくれるなど、酪農ヘルパーの認知度が向上していると感じています。

※テレビ、デジタルサイネージ、HP、YouTubeなどで公開・放送中

●インターンシップの実施

平成29年度から実施しています。期間は2泊3日

程度で、基本的な作業は全て体験していただきます。最終日は関係者の皆さんと意見交換会をすることで、酪農や酪農ヘルパーへの理解を深めていただいています。

参加者からは「将来酪農に関わる仕事をやりたいという気持ちが強くなった」「地域の雰囲気を知ることができ、移住する際の参考になった」という感想をいただいています。

インターンシップを開始して6年になりますが、今年の11月までに30名が参加し、うち3名が酪農ヘルパーを就職先に選んでくださいました。

●その他（キャンペーン）

全農岩手県本部で実施しているクイズに答えて応募するキャンペーンに、酪農ヘルパーに関するクイズを入れ、認知度向上を図っています。消費者からいただいたご意見の中には「酪農ヘルパーって必要だね」「いい制度だね」というコメントが多かったです。

今後の課題

1つ目はHPについてです。HPはつまらない内容だとすぐに読まなくなってしまうため、写真や動画を増やし、見ていて楽しいHPにしていきたいと考えています。

2つ目は職業紹介です。現在酪農に関わっていない学生でも興味を持ってくれる人はいると思うので、大学や普通高校、県外の学校など範囲を広げて実施していきたいと思います。

3つ目はSNSの活用です。インターンシップ参加者へのアンケート結果では、PRにはSNSが効果的という回答がほとんどでした。全農岩手県本部でも「いわての牛乳」Instagram公式アカウントを開設したので、酪農ヘルパーについても紹介していきたいと思っています。

また、酪農ヘルパーの人材確保、認知度向上は全国共通の課題だと考えています。ぜひ、全国一体となった取り組みのご検討をよろしくお願いいたします。

最後になりますが、酪農の強みは全国の酪農に関する様々な仕事をしている人たちがチームになっていることだと思います。私たちもこのチームの一員として、まずは酪農ヘルパーに関わる皆さんで一丸となって酪農家を支えていける環境づくりができたら、と考えています。

新規就農事例①

ヘルパー時代に貯めた自己資金で 念願の放牧酪農



菊池真一郎さんは山梨県富士河口湖町にある豊茂酪農ヘルパー利用組合で6年半勤めた後、ドイツでの実習を経て、富士山の麓、静岡県朝霧高原で新規就農し牧場経営者になりました。

◆菊池牧場の概要

現在は経産牛30頭、育成牛4頭の合計34頭です。草地面積は約10haで、夏は夜間放牧、春秋は昼夜放牧です。大学時代の仲間に手伝ってもらいながら、年間約300tを搾乳しています。

◆富士河口湖町で酪農ヘルパーに 就業した経緯は？

大学を卒業した後、北海道で半年間、酪農実習をしました。実習が終わった時、隣町の酪農ヘルパー組合から働かないかと声もかかったのですが、このときは実家に戻ると決めていたので、酪農ヘルパー全国協会のHPで土地勘のあった山梨県の豊茂酪農ヘルパー利用組合の募集を知り、就業することとなりました。

◆酪農ヘルパーになって良かったことは？

私が回っていた約30軒の農家はどこも違うやり方をしていました。良いところも悪いところも見ることができ今の経営に役立っています。

◆新規就農した経緯は？

就農のチャンスはずっとうかがっていました。酪農ヘルパーを辞めて一軒の農家で勉強したいと思い、ドイツの農家で一年間実習した後、日本に帰ってきて、ヘルパー時代にお世話になった農家さんでアルバイトしていました。この時、酪農ヘルパー時代の友人に紹介され今の牧場に來ました。元々放牧

をやりたいという思いがあり、牛舎と草地が隣接しているここでぜひやりたいと思った次第です。

◆資金は？

一年目は経営継承事業を、その後は青年給付金を活用しましたが、ほとんどは自己資金でした。酪農ヘルパーの時から新規就農を目指して貯めていた資金で7頭の牛を購入してはじめました。

◆新規就農して苦労したことは？

酪農ヘルパーは一般的な作業しかしないので、病気などの知識がなく、そのへんは苦労した。ただ酪農ヘルパーでの活動を通じていろいろな農家を知ったので、困ったときは聞くことができました。周りに助けられてという感じです。

◆今後の目標は？

新規就農した時、この牧場を手に入れることを目標に頑張ってきて、今年、達成することができました。これからは設備や機械に投資して、少しでも楽に経営できるようにしたいです。

◆新規就農を目指す人たちへ

酪農ヘルパーの仕事を一生懸命やりつつ、空いている時間を有効活用して、他の農家に見学に行ったり雑誌を読んだり削蹄や人工授精の勉強をして将来に備えた方がいいと思います。

酪農ヘルパーを通して知り合った酪農家さんに相談できたり、いろいろな方法を見たり経験しているので新規就農後も役に立つと思います。酪農ヘルパーはお薦めです。

新規就農事例②

新規就農を目指すなら ヘルパーで地域との繋がりを

北海道枝幸町の米田徹さん・恵美さんご夫妻です。徹さんは酪農ヘルパーとして13年の経験を積んだ後に新規就農を実現。宗谷南農協に所属して就農6年目を迎えました。

◆米田牧場の概要

現在は経産牛44頭、育成牛10～20頭で合計約60頭です。草地面積は約36ha。年間約400t前後を搾乳しています。

◆酪農ヘルパーに就業した経緯は？

私は大阪出身なのですが、高校卒業後は北海道の酪農学園短期大学部に進学しました。新規就農も一つの目的でしたが、就職活動をしていく中で酪農ヘルパーがいいという気持ちが固まってきました。卒業後、北海道農業担い手センターの紹介で旧北見枝幸酪農ヘルパー利用組合（現 宗谷南酪農ヘルパー利用組合）に就業しました。

◆奥様の恵美さんも酪農ヘルパーでした。なぜ酪農ヘルパーに？

（恵美さんの）実家も酪農経営をしていて酪農ヘルパーさんが来るんです。そこで女性の酪農ヘルパーさんを見て「かっこいいなあ」と思ったのがきっかけです。

◆酪農ヘルパーになってみたら？

枝幸に来た頃は牛の扱いもほぼ素人で見えるものす



米田恵美さん（34歳）



北海道枝幸町 米田徹さん（38歳）

べてが新しかったし、困った（と感じる）ことはなかったんですけど、だんだん慣れてくると人間関係もいろいろ出てきます。そこが苦勞した部分でもあるし、いい勉強になった部分でもありました。安心して遊びに行ってもらうために仕事は責任を持ってやっていましたね。

◆新規就農を決意したのは？

10年近く酪農ヘルパーをやってきて、この先どうするのかいろいろな選択肢を考えていました。その頃、結婚もしたのですが、同じ時期にたまたま今の牛舎が空くという話があったため、新規就農を決意しました。

◆新規就農してみたら？

酪農ヘルパー時代に積み重ねてきた酪農家との付き合いが就農後もすごく生きてると実感しています。困った時は本当に助けてもらいました。気兼ねなく相談できるし、時には手伝いに来てくれることもあります。

◆新規就農に際してどんな支援がありましたか？

北海道農業公社によるリース事業を活用しました。5年が経過し、今年から償還がはじまりました。

◆今後の目標は？

一人の社長として経営していくので、今の目標は自分が稼いだお金で家を建てることですね。

◆新規就農を目指す人たちへ

酪農経営をしていく上で一番重要なことは人とのつながりだと思います。自分も就農後に地域の人に手伝ってもらったり、相談に乗ってもらったこともありました。相談できると思うだけでも気持ちが楽になる。新規就農を目指しているなら酪農ヘルパーとして地域になじんで、顔を覚えてもらうことが大切だと思います。

岩手県のインターンシップへの取組について

全農岩手県本部畜産酪農部酪農課 奥平 真生

酪農ヘルパーの要員確保や認知度向上のため「インターンシップ」が重要な役割を果たしています。そこで優良事例のひとつとして「岩手県のインターンシップについて」をご紹介します（編集部）。

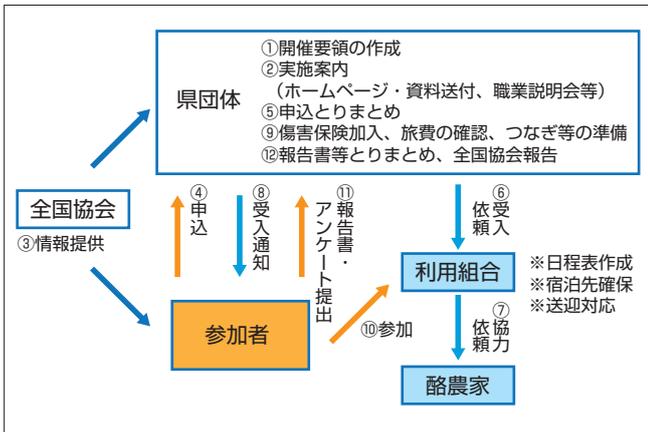
◆インターンシップの目的

参加者の皆さんに酪農ヘルパーの業務や酪農関係者との交流を通じて酪農および酪農ヘルパーへの理解を深め、職業選択の1つとして検討していただくことを目的にインターンシップを実施しています。

◆募集から実施まで

インターンシップの実施の流れは、図1のとおりです。対象者は学生および社会人とし、申込をいただいてから日程調整をしています。学生は長期休み期間中に参加することがほとんどですが、課外授業や他のインターンシップの都合により、決められた日程への参加が難しい場合があります。そのため、申込の都度調整することとし、希望する方がいつでも参加できるようにしています。また、受入利用組合については参加者の居住地・希望地域を考慮し、利用組合と調整の上、決定しています。

図1：インターンシップ実施の流れ



実施期間中の日程表（例）は図2のとおりです。

図2：日程表（例）

	午前	午後
1日目	最寄駅等→研修先へ移動	研修先でオリエンテーション
2日目	【農場での作業体験等】	
～	・作業体験を通じた酪農家との交流 ・牛舎清掃、給餌、哺乳、搾乳体験 ・地域の畜産関連施設見学	
4日目		
5日目	酪農ヘルパーとの意見交換	研修先→最寄駅等にて解散

◆インターンシップ実施状況

平成29年度からインターンシップを開始し、令和4年度で6年目となりました。図3は年度別参加者の内訳です。岩手県では酪農ヘルパーの人材確保にあたり、まずは職業認知度の向上が必要と考え、令和2年度からホームページの作成、テレビCMの制作・放送、職業説明会の実施、イベントでのチラシ配布等に取り組んでいます。その成果もあり、インターンシップ参加者数は年々増加傾向にあります。

図3：年度別インターンシップ参加者数（単位：人）

年度	参加者数	内訳				
		高校	専門学校	農業大学校	大学	社会人
平成29年度	2			1	1	
平成30年度	5			3	2	
平成31年度	1				1	
令和2年度	5		2	1	2	
令和3年度	10	3	5	1	1	
令和4年度	15	3	6	1	2	3
計	38	6	13	7	9	3

◆インターンシップの効果

参加者の大半が「酪農ヘルパーを初めて知って興味を持った」という方々ですが、体験を通じて「酪農ヘルパーのやりがいを知った」「他の地域の利用組合のインターンシップにも参加してみたい」と酪農ヘルパーへの理解が深まり、中にはリピート参加する方もいます。また、就業イメージを掴めることから、体験をきっかけに酪農ヘルパーとして就職する方も複数名おり、人材確保に繋がっています。その他にも、「いつも飲んでる牛乳の見方が変わった」という感想もいただき、理解醸成にも繋がっていると感じています。

また、受入対応をした酪農ヘルパーは「酪農ヘルパーの素晴らしさに改めて気づけた」「説明をするために、自分が勉強するきっかけになった」と刺激を受けているそうです。

今後もインターンシップを通じて参加者に酪農への理解を深めていただくとともに、酪農家のゆとりある持続性の高い酪農経営を実現できるよう人材確保に取り組んでまいります。

※インターンシップに係る参加者の交通費、宿泊費、傷害保険料、つなぎ等の準備については、ALICの酪農経営支援総合対策事業を活用しています。

「農業 EXPO」(東京・大阪会場)に出展し 酪農ヘルパー事業を PR

酪農ヘルパー全国協会では、令和4年度も農業関係の就業相談イベント「新・農業人フェア」にブース出展し、「酪農ヘルパー」という仕事についてやりがいや魅力を紹介しましたので、その模様を報告します。

◆PR・情報発信を主目的とした 農業EXPOに出展

「新・農業人フェア」は自治体や農業法人等が農業分野への就業や就農支援の相談を行う農林水産省後援のイベントです。具体的な就農相談に対応する『農業就職・転職LIVE』と、幅広い対象者・相談内容に対応する『農業EXPO』があり、令和4年度はそれぞれ年4回ずつ開催されています。酪農ヘルパー全国協会では『農業EXPO』の回全てに出展しました。



◆引き続き感染症対策を徹底しつつ 来場者数は大幅増

未だ終わりの見えないコロナ禍における開催で、感染対策こそ引き続き徹底されてきましたが、就職活動は再び活発になってきています。来場者数は前年を大きく超え、中には前年比約300%の大盛況となった回もありました。一方でオンラインブースは大きく減り、面と向かって就農相談をしたいという傾向が見えました。



◆酪農ヘルパー全国協会のブース

今年度も職業認知度向上用のリーフレットなどを使用し、酪農家にとって必要不可欠な酪農ヘルパーの役割や業務、仕事の魅力を紹介。当協会HPや求人情報に誘導するQRコードを配布するなど酪農ヘルパー要員確保のための活動を行いました。

7月23日：東京国際フォーラム (東京)

会場来場者数：1,113人

10月23日：東京国際フォーラム (東京)

会場来場者数：1,512人

11月26日：ハービスホール (大阪)

会場来場者数：792人

1月14日：東京国際フォーラム (東京)

会場来場者数：980人

酪農ヘルパー全国協会では令和5年度も引き続き、新・農業人フェア等を通じて積極的に事業のPR・認知度向上活動を展開する予定です。



令和5年度 酪農経営安定化支援ヘルパー事業 (alic事業) の概要

令和5年度酪農経営安定化支援ヘルパー事業の主な概要をお知らせします。

●酪農ヘルパーの人材不足に対応

1. 酪農ヘルパー人材 確保・育成

【酪農ヘルパー確保のための支援】	補助率
酪農ヘルパーに関心のある学生を対象とした「インターンシップ」の実施	定額 宿泊費 上限 6,000円/泊
募集のためのイベントへの参加・開催・求人広告の掲載	定額 上限1利用組合 1,000千円 (都道府県全域が活動区域 2,000千円) 都道府県を区域とする団体の募集活動対象が、 利用組合数10未満 2,000千円、10以上 4,000千円
認知度向上と要員確保のため実施する出前講座	定額
内定者を対象とした就業前研修	定額 宿泊費 上限 6,000円/泊
臨時ヘルパーの出役支援	定額 1,000円/回 上限 1人あたり120回/年
特定技能外国人活用に向けた課題解決への取組	補助率1/2
酪農ヘルパーを目指す学生への修学支援	補助率1/2 上限 60,000円/月 最大24ヶ月
【酪農ヘルパー等の育成支援】	補助率
雇用前研修手当交付に関する費用	補助率1/2 上限 25,000円/月
酪農ヘルパー技術研修に係る手当	実践研修手当 補助率1/2 上限 37,500円/月 住宅・通勤手当 定額 上限 33,000円/月
業務に必要な免許及び資格取得支援	補助率1/2
酪農ヘルパー対象の資質向上研修会の開催 他団体が開催する研修会への参加促進	補助率1/2 参加促進費 上限 8,000円/日
利用組合等を対象とした酪農ヘルパー定着のためのコミュニケーションの研修等	補助率1/2
酪農後継者を対象とした酪農ヘルパー技術研修等への参加促進	補助率1/2 上限 8,000円/日
酪農経営に新規就農を希望する酪農ヘルパーが離農予定酪農家から円滑な継承を図るための派遣研修等に係る参加促進	補助率1/2 上限 8,000円/日

●酪農家の利用負担を軽減

2. 傷病時利用の円滑化

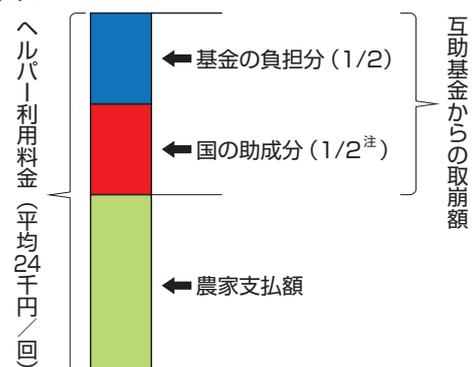
【傷病時における経営継続のための支援】	補助率
傷病時（①～⑤のいずれかの要件）利用料金を軽減するために行う互助基金に対して助成	1/2
①病気・ケガ・事故・出産・死亡 ②忌引き ③父母等の病気見舞いに伴う里帰り ④育児サポート ⑤研修会等への参加	図1

●ヘルパー利用組合の強化

3. ヘルパー利用組合の強化

	補助率
【広域利用調整のための支援】 ・遠距離出役等の経費	1/2
【利用組合の経営改善、体制強化の支援】 ・出役調整の事務軽減を図る電子システム化 ・コンサルタント活用による経営診断 ・酪農ヘルパー傷害補償・損害賠償保険費用	1/2
【家畜防疫対策のための支援】 ・防疫機器等の整備費用	1/2
【地域独自の取り組みへの支援】	1/2
【酪農ヘルパー待遇改善のための支援】 利用料金及びヘルパーの給与を増額改訂、 ヘルパーの待遇改善を促進	表1

図1



注) 複数の利用組合が互助制度を統合した場合、その年度に限り国の助成分が2/3となる。

表1

ヘルパー利用料金の上げ幅	奨励金単価 (月・人)	
	1～12ヶ月	13～24ヶ月
1,000～2,000円/日	10,000円	5,000円
2,000～3,000円/日	20,000円	10,000円
3,000円以上/日	30,000円	15,000円

なお、事業実施にあたっての詳細につきましては、別途お問合せをお願いします。

令和4年度 中堅酪農ヘルパー指導力向上研修 開催

酪農ヘルパー全国協会では、酪農ヘルパーとして就業3年以内に離職される方が数多くいる実情を鑑み、一定の経験を積み基本的な技術を身に付けている中堅酪農ヘルパーの新人への指導力が重要であると考え、コミュニケーションやリーダーシップの向上を目的とした「中堅酪農ヘルパー指導力向上研修」を札幌（11月14～16日）、熊本（1月17～19日）、東京（2月7～9日）の3会場にて開催しました。

この研修の受講対象者は、原則5年以上専任酪農ヘルパーとして従事し、所属利用組合から推薦された指導的立場にある方やこれからその立場になられる方々です。

研修の内容は、搾乳技術や作業安全対策の講義、



人材育成の専門講師による指導力向上研修、意見交換会等を2泊3日の日程で行いました。

メインテーマである「指導力向上」研修では、3会場ともに講師から出題される課題に熱心に取り組み、グループワークにおいて活発な意見が交わされていました。

また研修以外の時間でも、お互いの（新人指導等の）苦労話や活動の状況を話し合うなど参加者どうしの交流も生まれ、有意義な3日間の研修となりました。

全国協会では、今後も新人酪農ヘルパーの定着を促進するために、中堅酪農ヘルパー指導力向上に対する取り組みを進めて参ります。



令和4年度酪農ヘルパー専門技術員養成研修の実施

◆初任者研修 I (2週間コース) II (1週間コース)

令和4年度の酪農ヘルパー初任者研修は、オミクロン株による第6波が急拡大したことから、北海道における4～5月の対面による研修開催は断念し、前年に引き続きDVD研修を実施することとしました。一方、都府県における研修は、初任者研修IIを6月に全酪連酪農技術研究所（福島県矢吹町）、初任者研修Iを9月に蔵王酪農センター（宮城県蔵王町）、11月に中国四国酪農大学校（岡山県真庭市）にて、コロナの感染状況を見ながら、PCR検査の実施など感染防止策を実施し、実現に漕ぎつきました。



よって、日々の仕事の疑問を解決し成果につなげることを目的に、年1回開催されています。今回は7名が参加し、主として酪農学園大学から派遣された講師陣による講義、同大学のインテリジェント牛舎の見学を通じて見識を深めました。

◆中級者研修 (1週間コース)

酪農ヘルパー中級者研修は令和5年1月16日から5日間、北海道農業協同組合学校（JAカレッジ）において感染防止策を実施したうえで、3年ぶりに開催しました。

3年以上の経験を有する専任ヘルパーが参加する中級者研修は、最新知識の習得あるいは学び直しに

カリキュラムは予定通り終了し、最終日の意見交換会では「後輩ヘルパーの育成、新規採用や定着の難しさ、研修の在り方」など、経験者ならではの意見や提案が活発に出され、中級者酪農ヘルパーの課題として共有するとともに今後の養成研修に活かすこととなりました。

《令和5年度酪農ヘルパー養成研修開催計画》

開催場所	種別	初任者研修 I (2週間コース)	初任者研修 II (1週間コース)	中級者研修 (1週間コース)
ホクレン訓子府実証農場 (北海道訓子府町)		10/16～10/27	5/15～5/19	
北海道立総合研究機構畜産試験場 (新得町)			7/3～7/7 10/2～10/6	
北海道立総合研究機構畜産試験場 (中標津町)			5/29～6/2	
北海道農業協同組合学校〔JAカレッジ〕 (江別市)			令和6年 1/15～1/19	令和6年 2/19～2/23
蔵王酪農センター (宮城県蔵王町)		9/4～9/15		
全酪連酪農技術研究所 (福島県矢吹町)			6/12～6/16	
中国四国酪農大学校 (岡山県真庭市)		11/6～11/17		

注) 開催日程は令和5年3月現在のものです。状況により変更が生じることがありますので、最新の情報はホームページにてご確認ください。

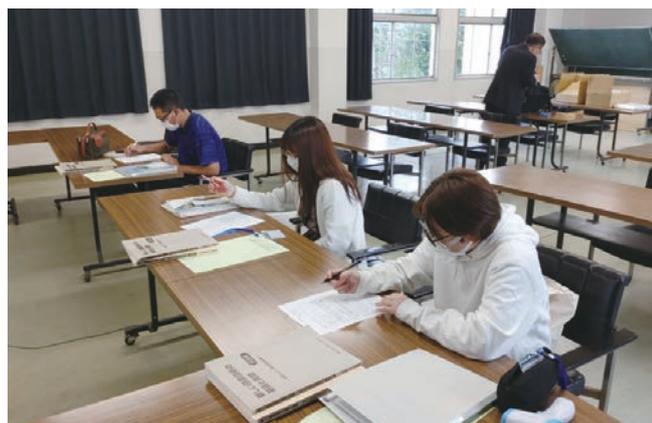
令和4年度酪農ヘルパー専門技術員養成研修

参加者の感想

研修修了後の感想文には、研修を通じて得られたことや、今後の抱負など前向きな意見が多く寄せられました。その中からいくつかの声をご紹介します。

■北海道（檜山地区） Sさん

今後ヘルパーを続けていく上で不安な事が多く、悩んでいるのですが先輩ヘルパーに教えてもらいながら続けていくつもりです。正直不安が無くなる事は無いです。今回の研修をさせて頂いて、色々な事を学べてヘルパーで入る時の不安が減りました。今後この研修の内容を思い出しながら励んで行こうと思います。



■北海道（宗谷地区） Fさん

私の中で、言われた通りに作業をしながら、「何故、これをするべきなのか」「何故、これはしてはいけないのか」という思いが、少しずつ増えていきました。そこで、この研修を受けたことで、その疑問がすっかり無くなりました。講義の内容は初めて聞くことが多かったですが、今までの作業経験とつながり、仕事への理解が深まりました。

■北海道（十勝地区） Mさん

今まで漠然と仕事をこなしていましたが、あの時やっていたことや、なぜこのようになるのかという仕組みが分かるようになりました。この講義で学んだこととこれまで自分が経験したことにプラスにして、この先の仕事に生かしていこうと思います。

■愛知県 Sさん

正直、学校で学んだことをまた聞かされるだろうなと思っていたのですが、実際に講義を受けると知らないことがたくさんありました。学校では教えて頂けなかったことを教えて頂きました。まだまだ私にはこんなにも知らないことがあるのかと驚いたと同時にもっといろいろなことを知りたいと思い、熱心に講義を受けることができました。

■岩手県 Tさん

講義では、講師の先生が丁寧な説明をしてくださったおかげで大変分かりやすく、勉強になりました。乳房炎発症の要因や対策は酪農ヘルパーが熟知していなければならないことで、教えていただいたことを活かし、乳房炎の予防や乳房炎になった牛の管理をしっかりと行っていきたいです。また、搾乳機器の取り扱い方法についても仕組みを知ることができ、トラブルが発生した際に迅速に対応できるよう勉強していきます。

■山形県 Sさん

今回の研修では、座学で学んだ後、実技でその知識を意識しながら作業ができて、これまで全く意識していなかった所がとても重要な意味があることを教えられました。研修中は研修生との間でのチームワークがよく楽しい研修を過ごせました。



臨時酪農ヘルパー普通傷害保険制度（令和5年度）

例年、実施している「臨時酪農ヘルパー傷害保険（死亡・後遺障害・入院・手術・通院の広範囲リスクに対応）」は、全国の利用組合様から年間約550名の臨時ヘルパー様にご加入いただいて運

用しております。臨時酪農ヘルパー業務中の“いざという時”のために是非ご検討いただきますようお願い申し上げます。[掛金は令和4年度と同様です]

●掛金

年払方式（加入月により3,560円～300円）

加入月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
保険料	3,560	3,260	2,970	2,670	2,380	2,080	1,790	1,480	1,180	890	590	300

●補償内容

区分	保険金額
死亡・後遺障害	480万円
入院（手術特約）	10,000円／日（10倍）
通院（手術特約）	6,500円／日（5倍）

●加入方法

利用組合等⇒都道府県団体⇒酪農ヘルパー全国協会

*ご加入方法ほか詳細は当協会ホームページの利用組合向け情報でご確認ください。

*この保険制度は、酪農ヘルパー要員の確保育成による酪農生産基盤強化の一環として、臨時酪農ヘルパー出役中の事故の補償を目的に運用されています。

今年10月1日よりインボイス制度が始まります。

今年10月1日から、売り手が買い手に対し正確な適用税率や消費税額を伝える手段として適格請求書（インボイス）による保存制度が始まります。

10月1日からインボイスを発行するためには、原則3月31日までに課税事業者として税務署長に申請し登録番号を受けることが必要ですが、4月以降の申請であっても9月30日まで行われたものについては10月1日に登録を受けることは可能です（書面提出による申請は登録通知が届くまで2ヵ月ほど要します）。

令和5年度の税制改正で、インボイス制度の特例が公表されました。

利用組合等に関連する特例として

- ①2割特例（免税事業者がインボイス発行事業者を選択した場合、納税額を売上税額の2割に軽減する激変緩和措置を制度開始から3年間講ずる）
- ②基準期間（前々事業年度）の課税売上高が1億円以下である事業者は制度開始から6年間、1万円未満の課税仕入れについて、帳簿のみで仕入税額控除を可能とする。

これからインボイス制度を検討する利用組合は、早めに対応するようにお願いします。

酪農ヘルパー情報（令和5年3月発行）

一般社団法人 酪農ヘルパー全国協会

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1丁目37番2号 酪農会館6階

TEL. 03-5577-5135

URL : <http://d-helper.lin.gr.jp>

FAX. 03-5577-5136

E-mail : info@d-helper.lin.gr.jp

