

特定技能実証試験の最終報告について

令和5年12月15日

北海道農業協同組合中央会

目次

1. 北海道における農業労働力の状況
2. 北海道の酪農ヘルパー利用組合をめぐる情勢
3. 特定技能実証試験の概要
4. モデル組合受入れ概要
5. 実証試験の検証:モデル組合の比較検証
実証試験の検証:特定技能外国人材の比較検証
6. 実証試験の検証結果
7. 最終総括まとめ

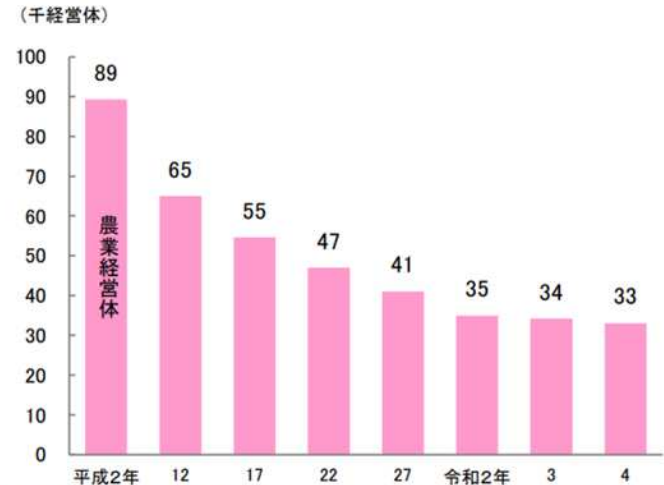
1. 北海道における農業労働力の状況

1. 北海道における農業労働力の状況①

✓北海道の農業経営体数及び新規就農者数について

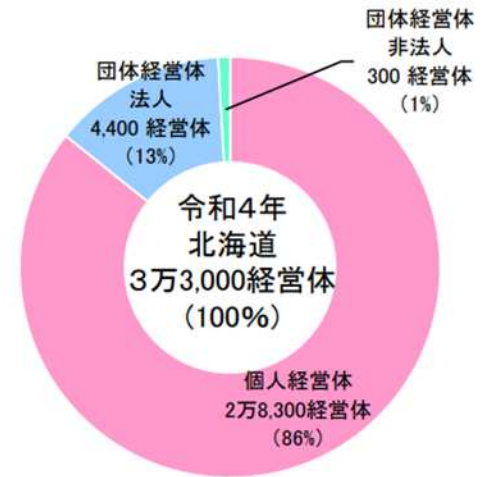
・北海道の農業経営体数は減少傾向が続いており、令和2年以降は4万を切っている状況。また、新規就農者は、年々減少傾向にあり、近年は横ばいの状況にある。

グラフ1:北海道における農業経営体数の推移



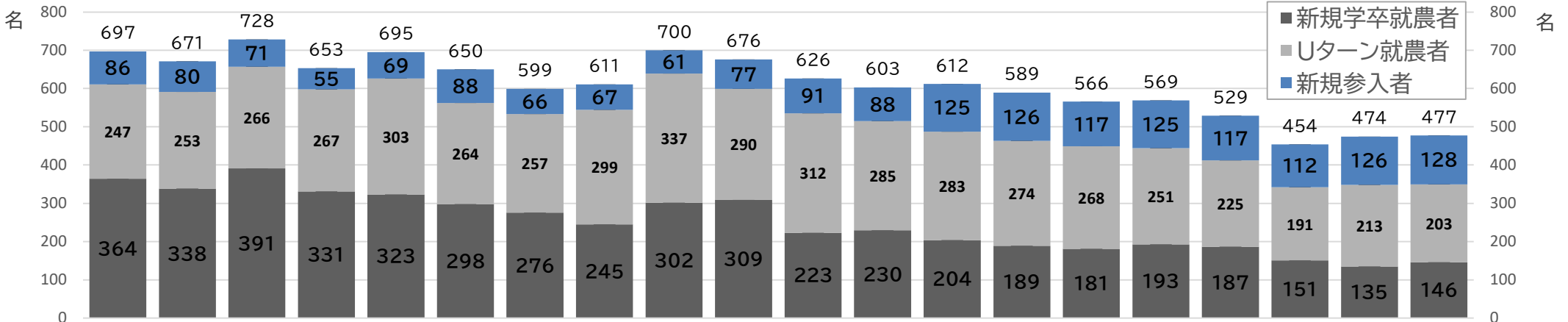
資料：農林水産省統計部「農林業センサス」、「農業構造動態調査結果の概要（概数値）」
注：平成2・12年の農業経営体数は、販売農家、農業以外の農業事業体及び農業サービス事業体数を合計した事業体数である。

グラフ2:北海道の農業経営体の内訳



資料：農林水産省統計部「農業構造動態調査結果の概要（概数値）」
注：四捨五入のため割合の合計が100%にならない場合がある。

グラフ3:北海道の新規就農者数の推移



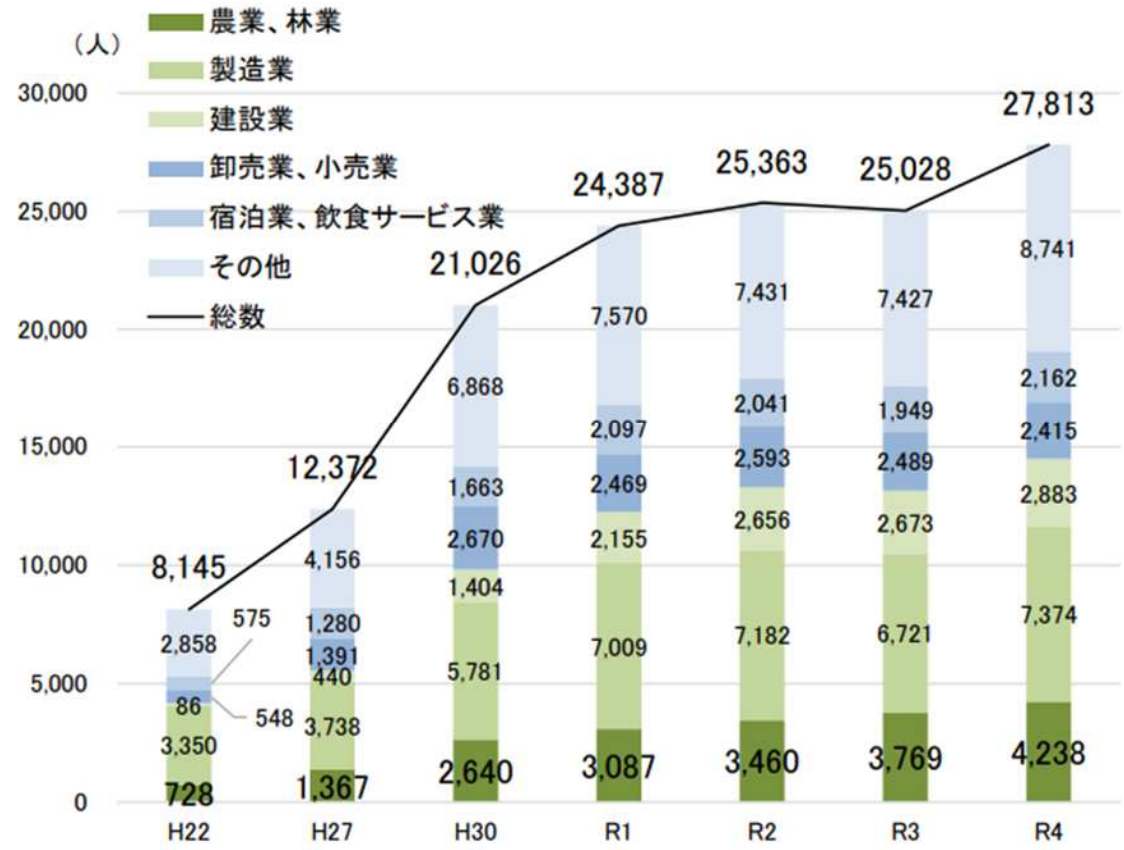
出所：北海道農政部調べ

1. 北海道における農業労働力の状況②

✓北海道農業における外国人材の雇用状況(令和4年10月末時点)

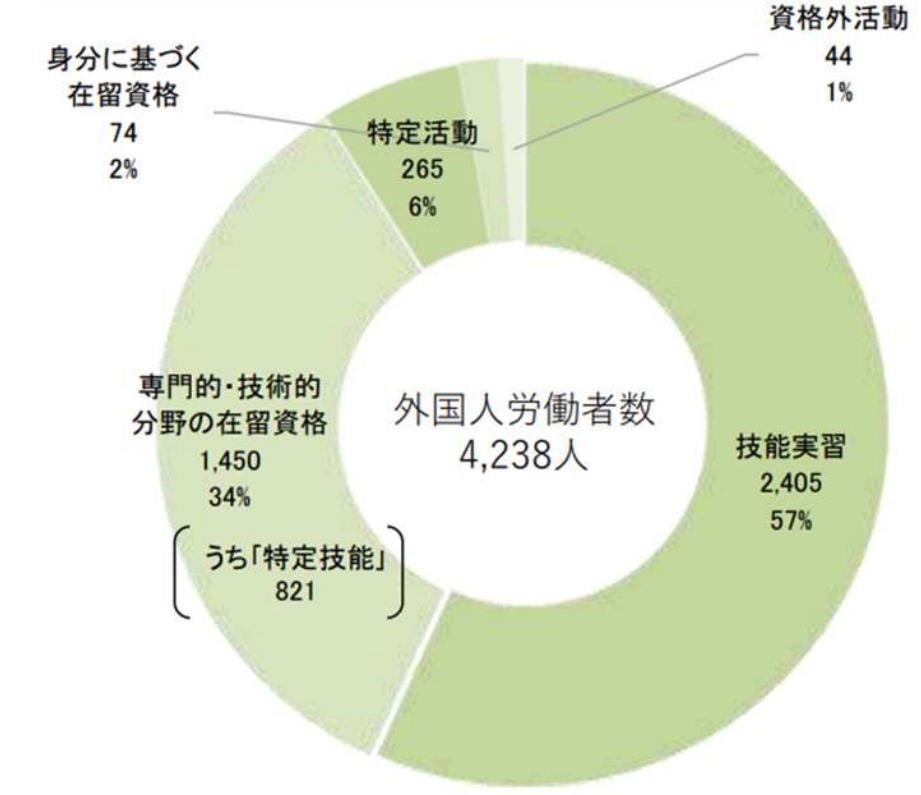
- ・道内の外国人労働者は27,813人であり「農業、林業」は4,238人(15.2%)と、「製造業」に次いで多く、他の産業と比べ高い割合で増加している。
- ・農業分野における外国人労働者数の在留資格別の内訳は、「技能実習」が2,405人と過半を占めており、次いで特定技能(821人)を含む「専門的・技術的分野の在留資格」が1,405人となっている。

グラフ1:産業別外国人労働者数の推移
(北海道)



資料：北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末現在)
注：「農業、林業」のうち農業の数値は、内数が示されている平成30年(2018年)以降、99%以上を占めている。

グラフ2:農業分野における在留資格別外国人労働者数
(北海道)



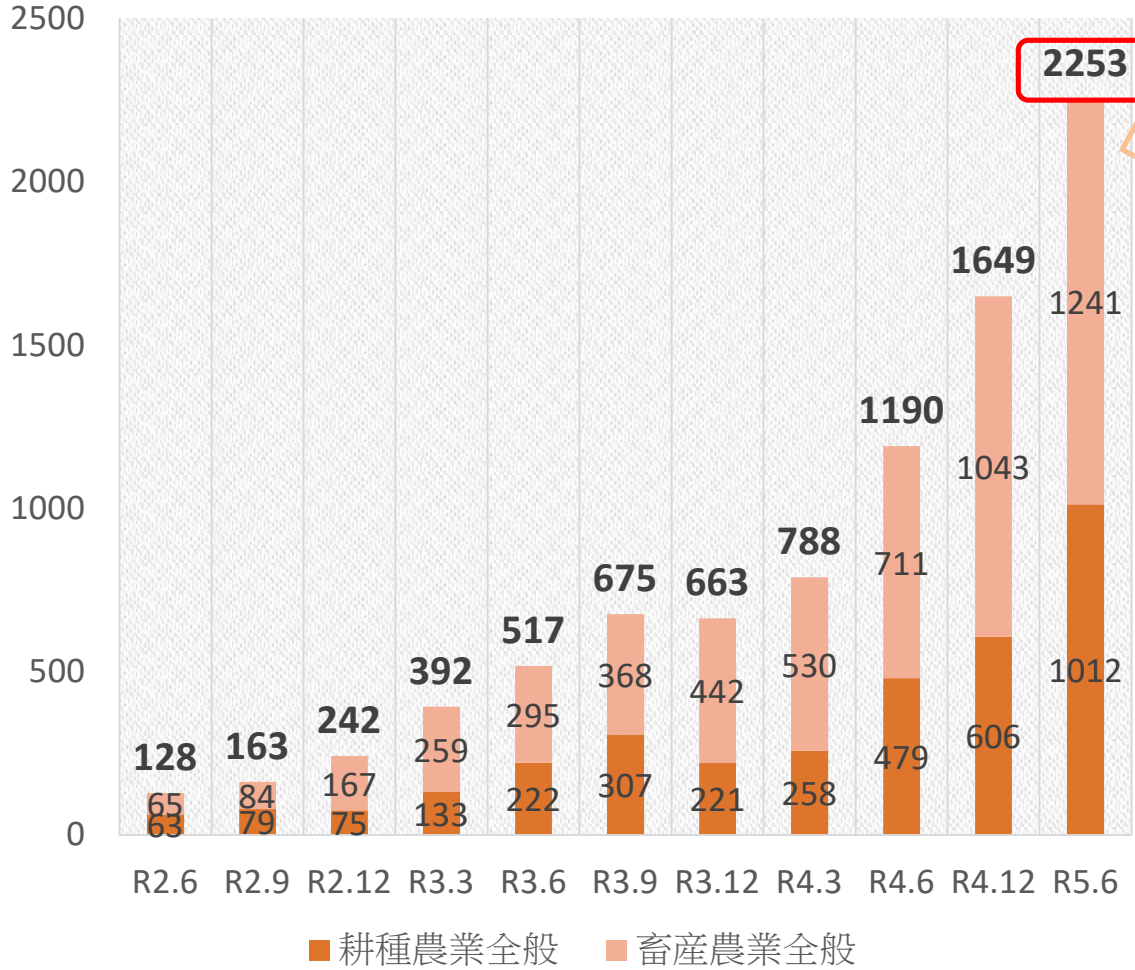
資料：北海道労働局「外国人雇用状況の届出状況」(令和4年10月末現在)
注1：外国人労働者数(4,238人)には、林業の9人が含まれる。
注2：専門的・技術的分野の在留資格には、「特定技能」のほか、「技能」、「技術・人文・国際」、「研究」などが含まれる。

1. 北海道における農業労働力の状況③

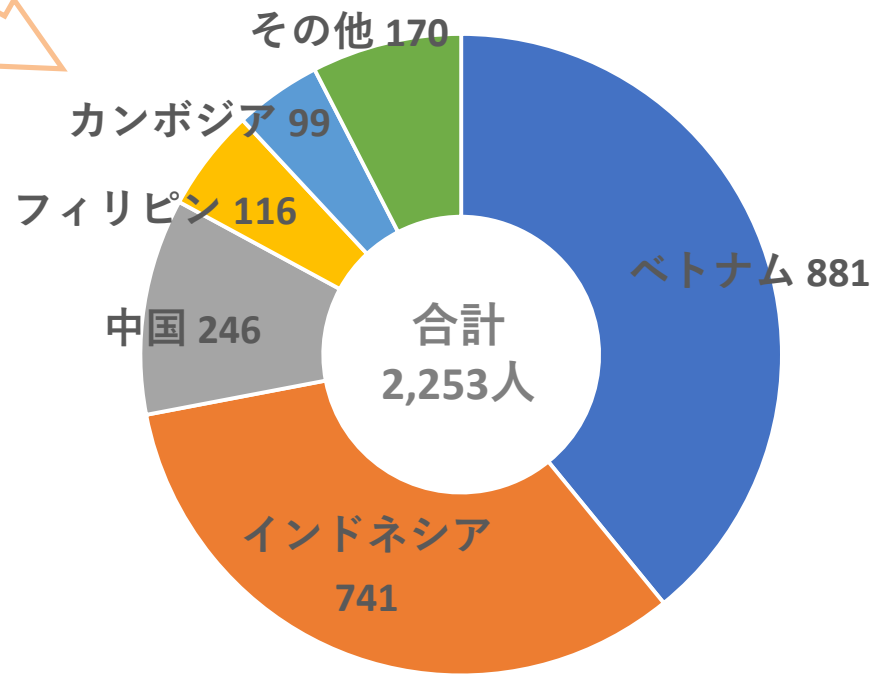
✓北海道における特定技能外国人の受入動向(令和5年6月末時点)

- ・特定技能1号による農業分野の受入人数推移はグラフ1のとおりで、耕種畜種ともに年々増加しており、令和5年6月末時点で2,253人にのぼる。
- ・国籍別の受入人数については、ベトナム人が881人と最も多く、次いでインドネシア人が741人と近年の増加が著しい。

グラフ1:北海道における農業分野の特定技能
受入人数推移(人)



グラフ2:北海道における農業分野の特定技能
国籍別受入人数(人)



資料:北海道労働局の調査結果より中央会が作成

2. 北海道の酪農ヘルパー利用組合をめぐる情勢

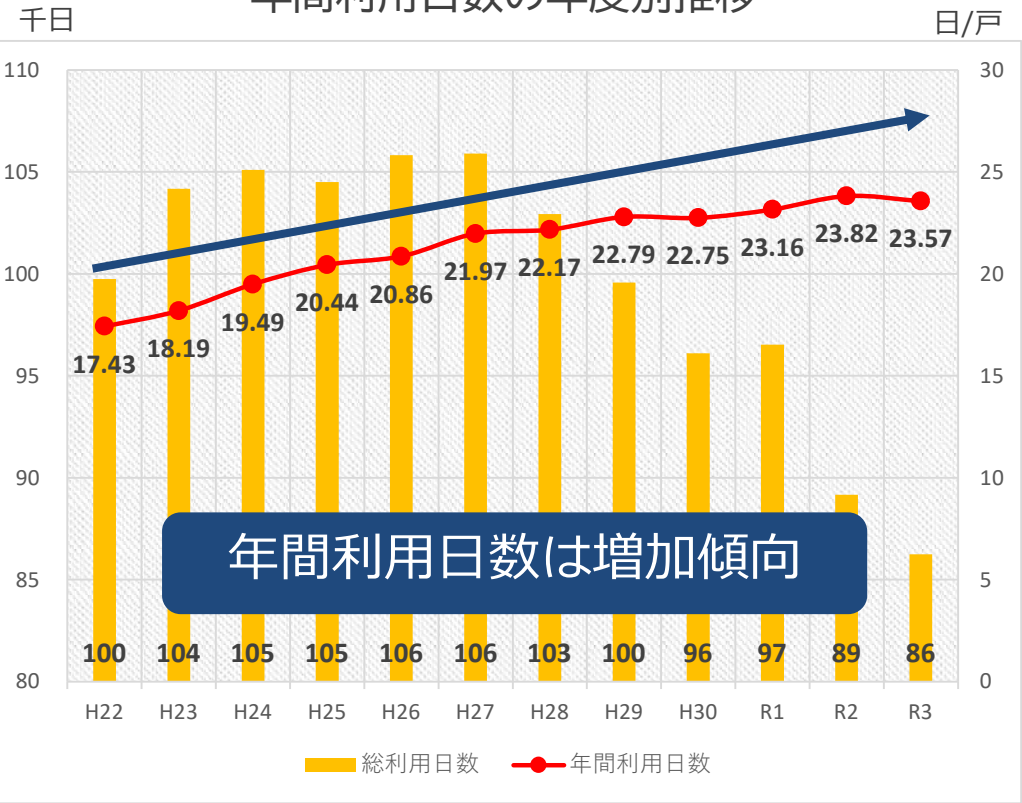
2. 北海道の酪農ヘルパー利用組合をめぐる情勢①

✓全道の酪農ヘルパー利用実態

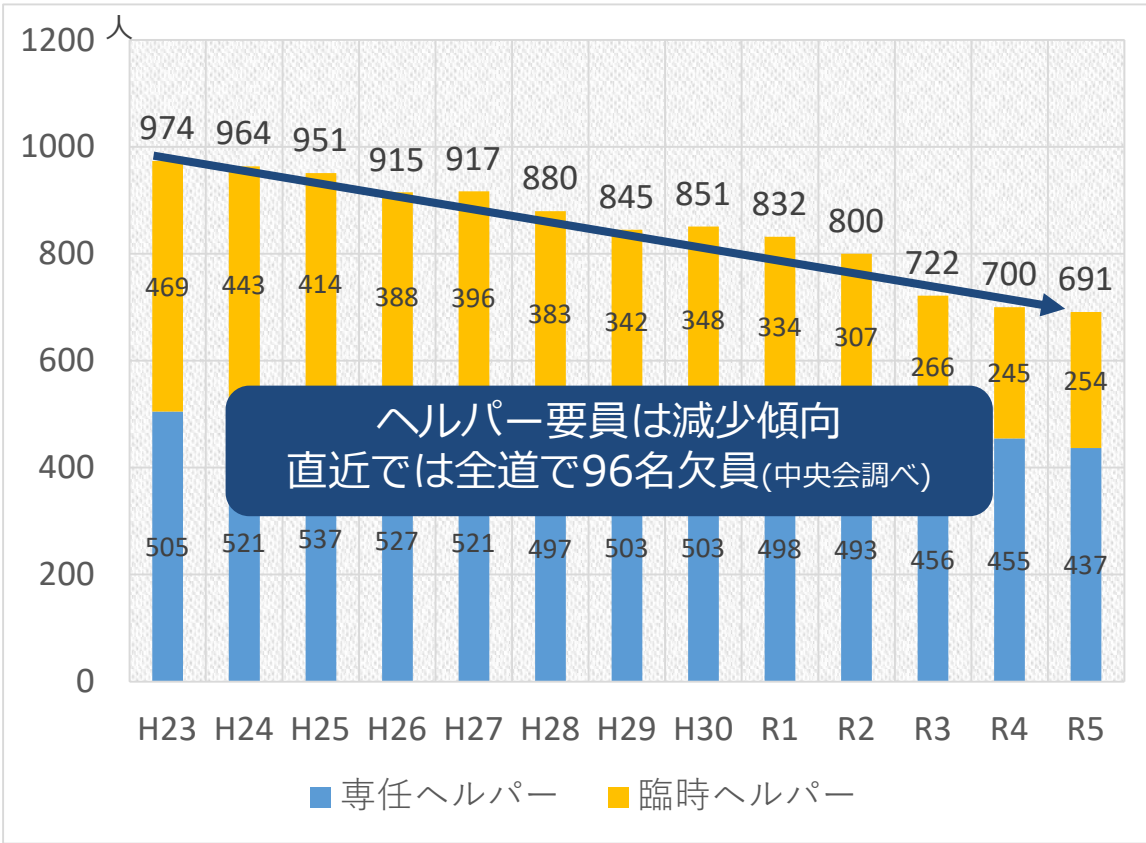
- ・グラフ1では、1戸あたりの酪農ヘルパー年間利用日数が増加傾向にある一方で、グラフ2のとおりヘルパー要員は減少傾向にある。
- ・特に臨時ヘルパー職員の減少が大きな要因となっているため、酪農家の労働負担軽減に向けて、酪農ヘルパーの利用日数の増加に合わせた要員体制の整備が必要な状況にある。

グラフ1:酪農ヘルパー総利用日数及び

年間利用日数の年度別推移



グラフ2:北海道の酪農ヘルパー要員の推移



※酪農ヘルパー全国協会「酪農ヘルパー利用に関する資料」より

年間利用日数の増加に合わせた要員体制の整備が必要

2. 北海道の酪農ヘルパー利用組合をめぐる情勢②

✓酪農ヘルパー利用組合の動向と課題

酪農ヘルパー要員は不足が続いており、令和5年度の調査によると全道で96名が不足している。採用者数より退職者数が上回る年が続いており、安定的な人材確保を進める必要がある。また、1年で退職する職員も多く、退職の理由は様々であるが、課題は労働力の確保のみならず労働者が働きやすい環境整備も必要とされている。

図1:北海道における酪農ヘルパーの不足人数



図2:酪農ヘルパーの退職年数

	1年	2年	3年	4年	5年以上
R5	32	13	7	3	24
R4	42	16	9	6	22

1年で退職する職員が多く、職員が働きやすい環境等の整備が課題。

酪農家の利用日数が増加傾向にある中、安定的な要員確保を図ることが必要。

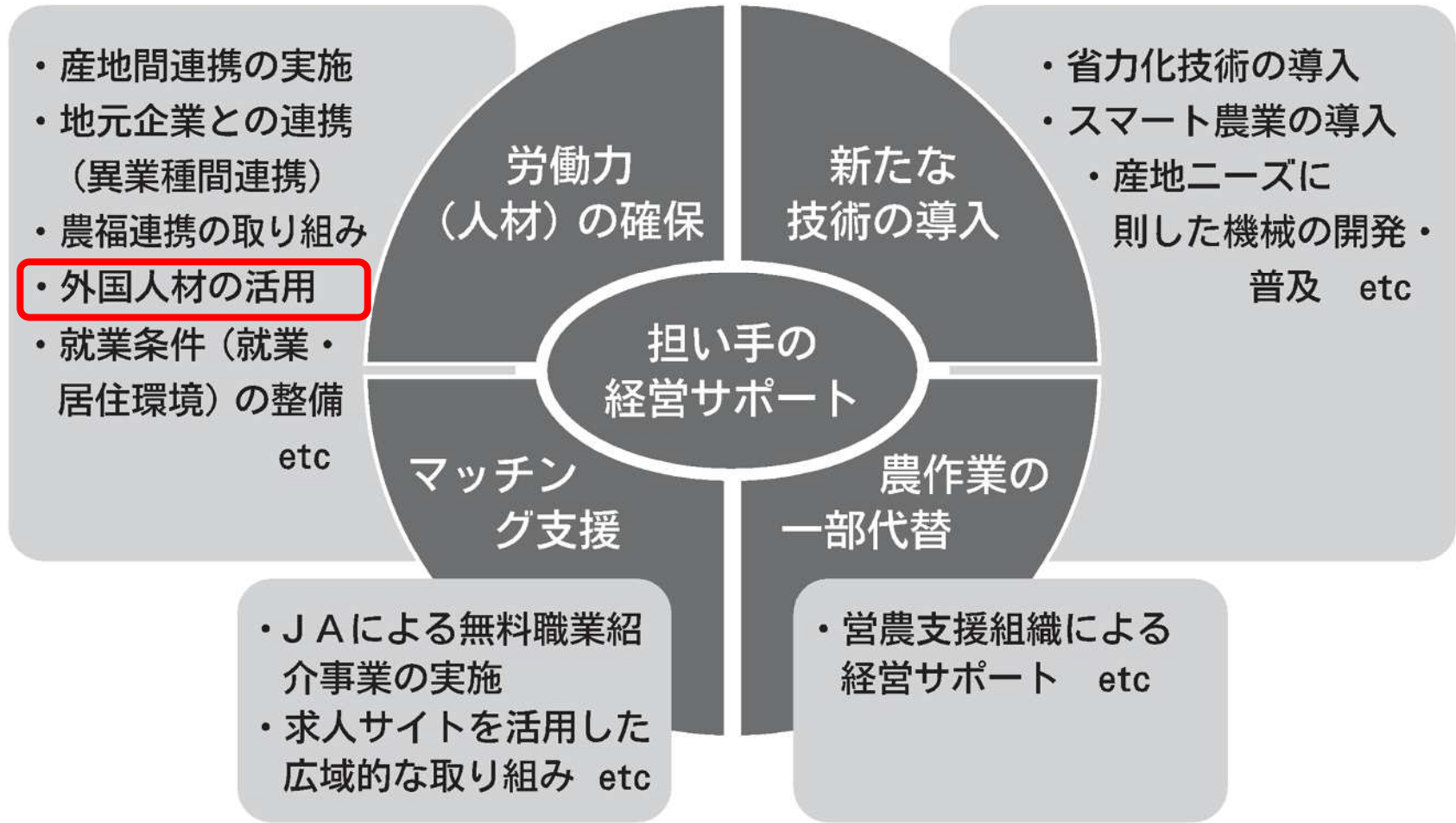
※酪農ヘルパー利用組合実態調査より

3. 特定技能実証試験の概要

3. 特定技能実証試験の概要①: 実証試験に取り組む意義・経過

✓平成30年11月に開催された第29回JA北海道大会において、近年の労働力不足が深刻化する中、担い手の経営をサポートするため、地域の農業労働力の需給調整に効果的・一元的に取り組むことを決議し、労働力確保対策の一つとして外国人材の活用も位置付けられた経過にある。

<第29回JA北海道大会重点取組事項～地域で連携・協同した労働力確保の実践～>




**JA北海道大会の重点取組事項の一つとして
外国人材の活用に向けた取組みについて検討を進めてきた**

3. 特定技能実証試験の概要②: 連携協定の締結について

- ✓令和3年3月に農業分野で外国人材の派遣実績のある(株)アルプス技研・北海道・本会による連携協定を締結し、酪農ヘルパーにおける特定技能実証試験を開始した。
- ✓モデル組合の選定は北海道酪農ヘルパー事業推進協議会が行うこととし、選ばれた組合に特定技能を派遣し、検証作業を進めることとした。

人が未来-Next Technology Frontier®

 Alps 株式会社アルプス技研

外国人材の派遣に
実績のある派遣事業者



農業現場における
外国人材の適正な受入れを指導

 JA北海道中央会

JAグループ北海道の代表として
持続可能な北海道農業を推進

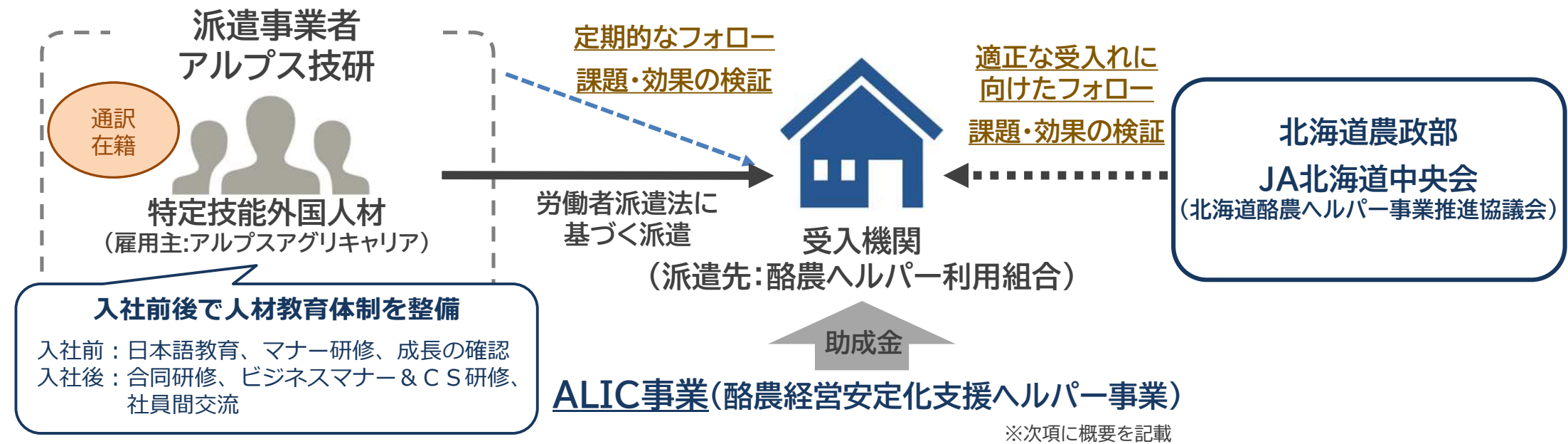
連携協定を締結

支援先ならびに派遣先を酪農ヘルパー利用組合から始める理由

- ①ヘルパー要員の不足(R2年時点で全道において125名が不足)
- ②組合員個々への支援・派遣と比較し、酪農ヘルパー組合への支援・派遣の方が地域組合への受益性が高い。
- ③中央会は酪農ヘルパー利用組合の全道・地区協議会事務局を担っていること、JAが組合の事務局を担っているケースが多いことを踏まえ、事業展開しやすい環境にある。
- ④最大5年間の通年就労が基本となるため、安定した就労先として見込まれる。
- ⑤酪農の場合、耕種と比べて技能実習2号修了者が多数見込まれるため、即戦力の人材を確保しやすい環境にある。
- ⑥令和2年度ALIC関連対策(酪農経営支援総合対策事業)において、酪農ヘルパーにおける外国人材の活用に向けた取組み等を支援することが盛り込まれた。

3. 特定技能実証試験の概要③: 実証試験のスキーム及び検証内容

✓ 特定技能実証試験のスキーム及び検証内容は以下の通り。円滑かつ適正な受入れに向けた課題、効果の検証を目的とした実証試験を実施。



〈検証内容〉

※日本人と同等に経験値を上げていけるかどうかを示す

1. 酪農ヘルパー業務の検証

- ✓ 多様な酪農形態の請負先で円滑に酪農ヘルパー業務を行うことができるか検証を行う。
- ✓ 日本人ヘルパーと外国人材のチームによる酪農ヘルパー業務が円滑に行われるか検証を行う。

1年目に検証

2. 労務管理の向上

- ✓ 外国人材の受入れを契機として、組合の組織体制の強化、労務管理の向上を図る。
- ✓ 労務管理の向上等を踏まえ、外国人材が働きやすい環境づくりが可能か検証を行う。

1年目に検証

3. 外国人材のスキルアップ※

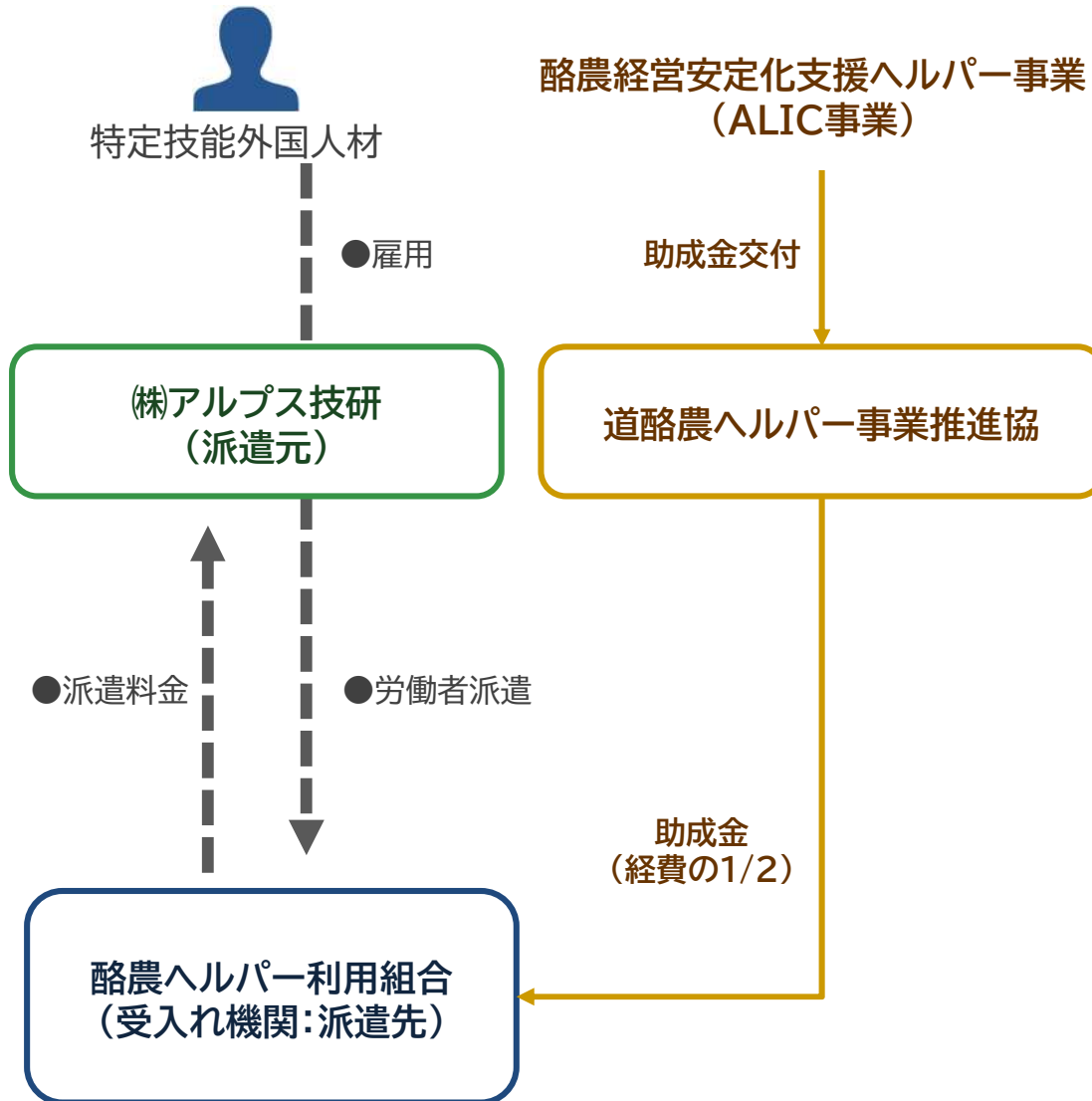
- ✓ 外国人材が酪農ヘルパー業務を通じて、酪農ヘルパーとして必要な基礎知識や技術などを習得し、スキルアップ可能な体制を構築できるか検証を行う。

2年目に検証

3. 特定技能実証試験の概要④:ALIC事業の活用概要について

✓実証試験を実施するにあたり、ALIC事業(酪農経営安定化支援ヘルパー事業)の内「酪農ヘルパー事業を推進するための地域独自の取組に要する経費」への支援を活用した。

《ALIC事業の活用スキーム》



《助成概要》

1. 助成対象者

北海道酪農ヘルパー事業推進協議会が定めたモデル組合選定の考え方(以下)に基づき、協議会が選定した組合

(1)前提条件

- ・特定技能外国人材を「安い賃金で確保する」という考え方ではなく、日本人従業員と同等以上のコストが発生するとの認識が共有されている利用組織
- ・外国人材の活用を契機として、酪農ヘルパー利用組合を「雇用の場」としてさらに魅力を高めるべく、組織体制の見直し、雇用条件の改善、適正な酪農ヘルパー事業の実施などの改善を図ることができる利用組織

(2)基本条件

- ①法人格を有する組織
- ②適切な労務管理体制が構築されている組織
- ③2名以上のヘルパー体制が確保されている組織
- ④関係法令を遵守する組織
- ⑤利用組織内や地元JAとの合意形成が整った組織

2. 助成対象経費

- (1)外国人材派遣料※掛かり増し経費が対象
- (2)組合の作業マニュアル等の翻訳代
- (3)社会保険労務士の旅費、宿泊費、日当
- (4)その他

3. 特定技能実証試験の概要⑤:実証試験にかかる検証の取り進め

✓特定技能外国人材が酪農ヘルパーとして定着し、北海道酪農を支える担い手として活躍することを目的として、酪農ヘルパー利用組合の受入れ体制の強化スキルアップに向けたOJTならびに研修体制の構築を目指す。

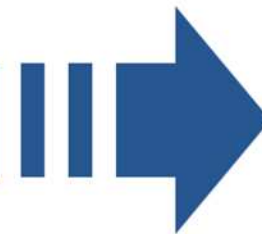
受入れから12か月

1. 目的

- ✓外国人材が多様な酪農形態の請負先で酪農ヘルパー業務を行うことができるか、検証する。
- ✓外国人材の受入れを契機として、組合の組織体制の強化、労務管理の向上を図る。

2. 実施内容

- ✓日本人ヘルパー要員に同行し、補助的な酪農ヘルパー業務を行う。(OJT)
- ✓酪農ヘルパー業務に必要な専門用語を理解する。(OJT)
- ✓法人格を有しない組織が受け入れる場合、法人化等の組織変更を図る。
- ✓就業規則の見直し、働き方改革への対応を図る。



次の12か月

1. 目的

- ✓専任ヘルパーとして必要な基礎知識や技術、コミュニケーション力等を向上させ、サポートなしでも業務を行うことができるか検証する。

2. 実施内容

- ✓酪農知識、搾乳技術、疾病予防、コミュニケーション力、食品衛生など、酪農ヘルパーとして必要な基礎知識や専門技術を学ぶ。
 - ☞酪農ヘルパー専門技術員養成研修(初級)を受講する。
- ✓請負先酪農家の引継ぎを主体的に受けた上で、適正にヘルパー業務を行う。

外国人材によるヘルパー業務の検証
受入れ体制の強化

専任ヘルパーのサポートなしでも
酪農ヘルパー業務を
行うことができるか

3. 特定技能実証試験の概要⑥: 事前研修の実施

✓即戦力の人材を現場へ提供する観点を踏まえ、モデル組合への派遣にあたり、ホクレン訓子府実証農場で事前研修を実施した。

場所:ホクレン訓子府実証農場

	1日目 7月5日(月)	2日目 7月6日(火)	3日目 7月7日(水)	4日目 7月8日(木)				
5:30		<p>実習(搾乳等作業)</p> <p>朝食</p> <p>農作業安全について～家畜編～ 講師:網走農業改良普及センター</p> <p>昼食</p>	<p>実習(搾乳等作業)</p> <p>朝食</p> <p>実習(管理作業)</p> <p>昼食</p>	<p>実習(搾乳等作業)</p> <p>朝食</p> <p>実習(管理作業)</p> <p>昼食</p>				
6:00								
7:00								
8:00								
9:00								
10:00								
11:00								
12:00								
13:00					オリエンテーション 講師:ホクレン訓子府実証農場	<p>実習(管理作業)</p>	<p>実習(管理作業)</p>	
14:00					酪農ヘルパー業務紹介 講師:JA北海道中央会			
15:00	農場内見学、施設・機械説明 講師:ホクレン訓子府実証農場							
16:00	<p>実習(搾乳等作業)</p>	<p>実習(搾乳等作業)</p>	<p>実習(搾乳等作業)</p>					
17:30								

*E組合へ派遣したベトナム人女性の行程

4. モデル組合受入れ概要

4. モデル組合受入れ概要①: D組合

- ✓モデル組合の選定については、日本人従業員と同等以上のコストが発生するとの認識のもと、人材確保の最後の手段の一つとして、北海道酪農ヘルパー事業推進協議会が考え方を整理した。(法人格を有すること、組合の雇用環境改善を図ること、適正なヘルパー事業を実施していること、関係法令を遵守することなど)
- ✓特に、**D組合**においては、特定技能外国人の派遣受入に伴い、任意組織として行っていたヘルパー事業をJA営農部の直轄事業とした経過にある。

JA及び地域の概要

- (1)R3正組合員戸数:94戸(内、酪農経営59戸)
- (2)1戸当たりの平均飼養頭数:126頭(経産牛67頭)
- (3)特徴:繋ぎ飼い牛舎でミルク搾乳が大半を占めている。

受入の背景及び課題

- ✓専任ヘルパー不足及び傷病等の臨時的なヘルパー依頼への対応が課題であり、緊急対応に支障をきたす状態であること。

特定技能受入概要

- (1)期間:令和3年1月~12月末 ⇒ 以降、**E組合**への再派遣を実施
- (2)特定技能:30代ベトナム人女性
- (3)就労形態:日本人ヘルパー職員との2名体制

組合の概要(R2年時点)

- (1)専任ヘルパー:6名
- (2)臨時ヘルパー:5名
- (3)組織形態:任意組合



⇒特定技能の派遣受入に向けて

JA営農部直轄事業へ変更

4. モデル組合受入れ概要②：E組合

✓モデル組合の二つ目として、過去から法人として運営している、E組合を選定した。

JA及び地域の概要

- (1)R3正組合員戸数:266戸(内、生乳出荷組合員151戸)
- (2)1戸当たりの平均飼養頭数:142頭(経産牛約76頭)
- (3)特徴:放牧を主体とした家族経営を重視した酪農形態

組合の概要(R2年時点)

- (1)専任ヘルパー:10名
- (2)臨時ヘルパー:9名
- (3)組織形態:有限会社



受入の背景及び課題

✓ヘルパー業務を遂行するために必要な要員数を15名としているが、10名のスタッフで業務を回しており、慢性的な人材不足状態にある。

※R5年時点の酪農情勢においては、専任ヘルパー10名体制でも十分な稼働を得られたが、急な人員増員は無理があるので15名体制を目指して人員募集を行っている。10名体制でも乗り切ることが出来たほど現在の酪農家の経営状態は最悪な状況。

特定技能受入概要

- (1)期間:①令和3年7月～令和4年9月 ②令和4年11月～令和5年5月
- (2)特定技能:①30代ベトナム人女性 ②30代フィリピン人女性
- (3)就労形態:日本人ヘルパー職員との2名体制により、ヘルパー業務を実施

※単独ヘルパー業務も検討

5. 実証試験の検証

5. 実証試験の検証:モデル組合の比較検証①酪農ヘルパー業務の検証

✓2組合における実証試験を踏まえ、①酪農ヘルパー業務の検証について 組合毎の事例を整理した。

D組合

- ①R3年1月から派遣開始された**特定技能A**について、最初の2か月は外国人材の対応に慣れている職員がマンツーマンで指導しており、問題無くスムーズに業務が行われていた。
- ②マンツーマンの指導が終了した3か月目頃から様子が変わり、日本人ヘルパーの報告によると「仕事が遅い、覚えようとしない」といった評価が目立つようになった。明らかなモチベーションの低下も見受けられた。
- ③コロナ過により、派遣元による面談もオンラインに限定されたこと、慣れない過疎地域での買い物等がままならなかったこと等、いくつかの原因も想定されたが、直接的な理由は不明であったことから、E組合への再派遣を行うこととした。

E組合

- ①R3年7月から派遣開始された**特定技能B**に対する組合の評価は「日本人ヘルパーの中堅クラス」「誰とでも組ませられる」と高評価。
- ②酪農ヘルパーに必要なスキルとして酪農家等とのコミュニケーションが挙げられるが、この点についても全く問題がなく、業務への積極性も高かった。
- ③D組合へ派遣されていた**特定技能A**についてE組合へ再派遣したところ、実習後最初の1か月は特定技能Bを含めた3名体制で問題無く業務に当たっていたが、2か月目に2名派遣としたところ、怠惰な様子や仕事が覚えきれず向上心も無い状況が見受けられた。
- ④R4年11月から派遣開始された**特定技能C**について、ヘルパー業務に大きな課題は無く円滑に進んだが、日本語に課題があることと、恥ずかしがり屋の性格が影響し、コミュニケーションがうまく取れなかった様子。

酪農ヘルパー業務の検証に関する まとめ

- ・外国人材が酪農ヘルパー業務に従事することに関して、生産現場での理解力、コミュニケーション能力、業務に対する積極性によって、成否が左右されることが考えられる。
- ・3名の受入を通じて『特定技能外国人が酪農ヘルパー業務に従事すること』は可能と言える。業務に限らず生活面においても一定程度の積極性が求められるが、受入側としても外国人材が孤立しないよう接する機会を作る必要がある。
- ・実証試験では日本人とペアで業務を行ったが、外国人材の運転免許の取得が課題。

5. 実証試験の検証:モデル組合の比較検証②労務管理の向上

✓2組合における実証試験を踏まえ、②労務管理の向上について結果を整理した。

D組合

- ①当該組合では、特定技能の派遣受入れを契機に、酪農ヘルパー事業を令和2年6月よりJA営農部の直轄事業としJA職員としての人材募集に切替え、福利厚生面等の充実を図ってきた経過にある。
- ②ヘルパー手当約5万円の加算や週休2日制の導入等、労働力の補強だけでなく日本人専任ヘルパーの雇用条件の改善も含めて実施した。
- ③また、「定期型ヘルパー利用推進」が導入され、従来の予約制の業務とは別に全利用者を定期的に巡回することで、専任体制においても傷病等の緊急対応が可能となるよう体制の整備を進めた。
- ④JAの営農支援事業の充実を図るため、利用組合員の合意により利用料金の見直しをおこなうことにも繋がった。

E組合

- ①当該組合では、2005年に会社化してから相応の年数が経過しており、民間企業としての就業条件や福利厚生も一通り整備されている状況。
- ②組合の事務所裏には職員住宅を併設しており、女性ヘルパー専用の社宅を構えている。
- ③特定技能受入れ前の令和2年度に、ヘルパー利用料金及び日本人ヘルパーの賃金アップを行った経過にある。

労務管理の向上に関する まとめ

- ・特定技能の派遣受入れを行う組合として必要な組織体制の強化・労務管理の向上について、法人化並びに週休2日制の導入、就業規則の再整理など、**一定の成果を得ることができた。**
- ・安定的な労働力確保に向けては、短期間で辞めてしまう日本人ヘルパーも多いという現状等も踏まえると、外国人材に限らず**日本人も含めた労務管理・待遇改善(賃金アップなど)・働きやすい環境づくりが必要。**

5. 実証試験の検証:モデル組合の比較検証③外国人材のスキルアップ

✓2組合における実証試験を踏まえ、③外国人材のスキルアップ※について結果を整理した。

※日本人と同等に経験値を上げていけるかどうかを示す

D組合

- ①**特定技能A**について、訓子府実証農場での事前研修後、技能実習生を雇用している個別経営で1週間実習を実施。
- ②その後2か月は技能実習生と働いた経験を持つ日本人ヘルパーが指導係としてマンツーマンで定期型ヘルパーに従事。
- ③技能実習の経験をふまえ、即戦力として期待された人材であったが、大規模酪農経営でのフリーストール・ミルクパーラー方式での搾乳経験しかなく、**D組合**構成員の主な作業形態である繋ぎ飼い・ミルクカー方式について修得するには時間を要した。
- ④別の見方をすると、ヘルパー組合で就労することで必然的に様々な酪農家での作業を経験することになり、技能実習ではパーラーの経験に限定されたが、ヘルパー組合での就労を経てミルクカー方式の経験も得られることから、個人のスキルアップに繋がることとなった。

E組合

- ①**特定技能B・C**について、訓子府実証農場での事前研修後、個別経営体で約1か月間の実習を行い、主につなぎ牛舎での作業を学んだ。
- ②**特定技能B・C**共に、基礎技術は習得済みであることから、1か月間の実習の間に専任ヘルパー全員から合格点をもらい、2か月目からはヘルパー業務にあたることとなった。
- ③未経験の日本人の場合、3か月間を使用期間として実習を行うが、今回の特定技能は3名とも技能実習で酪農を経験していたため、実習期間は1か月で終了している。
- ④専任ヘルパーにおいては、①言ったことが正確にできるか
②基本の酪農作業ができるか
③報連相ができるかという点を主に意識して合格点を出している。
- ⑤**特定技能B**については、試行的に3日間単独で業務を行った経過にあるが、請負先の酪農家から高評価を得ている。

外国人材のスキルアップに関する まとめ

- ・事前研修及び組合のフォローは必須であるが、ヘルパー組合で就労し様々な酪農家の作業を経験すること自体が外国人材にとってスキルアップと言える。
- ・人材のスキルアップを図るためには「技能実習修了者＝即戦力」と一括りの採用をせず、①技能実習を行った農場や農作業経験を確認し、地域の酪農形態を踏まえたマッチングを行うこと ②十分な事前研修とスキルを確認しながら丁寧に支援すること ③技術と合わせて日本語能力の上達に向けた支援を行うこと が必要。
- ・技能実習生と働いた経験を持つ日本人ヘルパーの存在が大きいとの事例もあることから、外国人材のスキルアップに関しては、指導する側を育成する視点も必要。(例:外国人活躍推進研修の受講 等)

5. 実証試験の検証: 特定技能外国人材の比較検証①外国人材の概要

✓以下の概要の通り、2組合における合計3名の実証試験を終了したが、**E組合**では結果的に3名全ての特定技能を受け入れることになったため、評価様式により3名の比較検証を依頼。

✓なお、3名に共通する点は ①日本語検定N3合格者 ②3年間の技能実習終了 ③女性 であること。

特定技能A	特定技能B	特定技能C
<p>①期間: 令和3年1月～12月末(D組合) 令和4年1月～3月(E組合)</p> <p>②特定技能: 30代ベトナム人女性(N3)</p> <p>③背景: 高卒。愛知県の牧場で3年間の技能実習(パーラー)を経験。</p> <p>④運転免許: 無し</p> <p>⑤組合の評価: ✓作業スピードが遅く、理解力に難があるため、日本人ヘルパーの負担となっていた。 ✓派遣元のアルプスアグリキャリアによる個人面談などによりてこ入れを図ったが改善しなかった。</p>	<p>①期間: 令和3年7月～令和4年9月</p> <p>②特定技能: 30代ベトナム人女性(N3)</p> <p>③背景: 短大卒。道内の牧場で3年間の技能実習を経験。日本語力・コミュニケーション力共にレベルが高いとの評価。</p> <p>④運転免許: 無し</p> <p>⑤組合の評価: ✓日本語が上手く、コミュニケーションに問題なし。前の派遣先がフリーストールのため、つなぎの業務メインに勉強。 ✓理解力が高く、業務上の問題は生じていない。単独ヘルパー業務も検討したが、運転免許が無いいため試行的な単独派遣に留まった経過にある。※母国での結婚を控えていたため、約1年で派遣終了</p>	<p>①期間: 令和4年11月～令和5年5月</p> <p>②特定技能: 30代フィリピン人女性(N3)</p> <p>③背景: 高卒。岡山県の牧場で3年間の技能実習(パーラー)を経験。シングルマザーであり母国に2人の子どもを残して来日。</p> <p>④運転免許: フィリピンの免許取得済み。</p> <p>⑤組合の評価: ✓ヘルパー業務に大きな課題は無し。 ✓日本語に若干課題があることとあわせて、恥ずかしがり屋の性格が影響し、コミュニケーションがうまく取れなかった。 ✓子供二人を母国に残してきたこともあり、ホームシックになってしまった。</p>

評価項目(分類)

(1)現場作業に関する項目

- ①搾乳技術・ミルク機器等の扱い
- ②哺育・育成の扱い
- ③繁殖・分娩
- ④一般管理全般

(2)執務態度に関する項目

- ①規律性
- ②協調性
- ③積極性
- ④責任性

8分類44個の評価項目
について3者の比較を実施

5. 実証試験の検証: 特定技能外国人材の比較検証②現場作業に関する評価

✓評価方法は8分類44の項目を設けて5段階評価(5・大変良い 4・良い 3・普通 2・悪い 1・大変悪い)を実施。

✓現場作業のうち、③繁殖・分娩については専任ヘルパーの対応事項であることから、今回は【該当なし】となった。

また、現場作業に関して差が出た項目は次の通り。※項目は評価様式からそのまま抜き出したものであり、評価の良い順にB⇒C⇒Aとしている。

①搾乳技術・ミルクカー機器等の扱い	B	C	A
牛舎施設に合わせた搾乳ができるか(つなぎ・パーラー・アブレスト等)	5	3	2
搾乳時の観察ができていないか(乳房炎・発情等)	4	3	2
搾乳における作業において迅速かつ丁寧で正確にできるか	5	3	2
搾乳前・搾乳後のミルクカーの洗浄ができるか	5	3	2

» 技術面で【悪い】評価となったのは1名。観察・洗浄・丁寧さ等、本人の意識で変えられる差と言える内容が多い。

③一般管理全般	B	C	A
一般管理全般における作業において迅速かつ丁寧で正確にできるか	5	3	1
仕事の結果は正確で丁寧であるか	5	3	1
農家さんとのコミュニケーションはとれているか	5	3	1
上司[先輩]・同僚の話を良く聞き理解しているか	5	2	1
引継ぎ・打ち合わせが正確にできているか(対農家さん・対ヘルパー間)	4	3	2
掃除を行っており、掃除道具を大切に使用しているか	5	3	2

» ①同様、丁寧さや正確さ・話の聞き方等、意識による差も多いが、ヘルパー業務はコミュニケーションをとる相手が多く引継ぎも発生するため、個別酪農家での就労と比較して、より丁寧なコミュニケーションと日本語能力の高い人材が求められる。

5. 実証試験の検証: 特定技能外国人材の比較検証③執務態度に関する評価

✓次に、執務態度に関して差が出た項目は以下の通り。特定技能B・Cに関しては執務態度に大きな課題は無かった。

②協調性(組織の一員としての自覚を持ち、組織全体の能率向上に資することに努める態度)

B

C

A

チームワークを重んじ、個人プレーに走ることは無かったか	5	3	2
上司に報告・連絡・相談は行っているか	5	3	1

③積極性(高い目標や困難にチャレンジする姿勢)

B

C

A

担当以外の仕事も精力的に手伝う等、臨機応変に仕事をしていたか	5	3	1
疑問・質問などわからないことを、上司(先輩)などに積極的に聞いていたか	5	3	1
積極的に仕事をしていたか	5	4	1

④責任性(与えられた仕事を自己の責任においてやり遂げようとする姿勢)

B

C

A

与えられた仕事を責任を持って行っているか	5	4	1
事後の連絡や報告はいつも適正確実であったか	5	3	2

» E組合の事務所はオープンにしており、コミュニケーションがとれるよう専任ヘルパーからも声をかけていたが、積極的に事務所へ顔を出していたのは特定技能Bのみ。

» 基本的なヘルパー業務(搾乳技術等)には大きな差が現れなかったが、コミュニケーション能力や報告・連絡・相談の有無等が全体の評価に大きく影響している。

5. 実証試験の検証: 特定技能外国人材の比較検証④比較的高評価の項目

✓評価項目中でも、以下については比較的高評価であり、人材による大きな差は現れなかった。

①搾乳技術・ミルク－機器等の扱い	B	C	A
基本的な泌乳生理を理解できているか	5	5	4
各農家の搾乳手順・方法に順応できるか	4	3	4
個体の認識が正確にできているか	5	3	4
搾乳時に使用するツールを正しく理解し使用できるか(導入管・バケット・キックノン・胴締め等)	5	3	4
①規律性(上司[先輩]の指示や社内規則を守り、職場の風紀・秩序を維持する態度)	B	C	A
会社の方針や就業規則に定める服務規律に従って誠実に勤務していたか	5	3	4
社内の風紀・秩序を乱したり、他人に迷惑をかけることは無かったか	5	3	4
提出書類などを期限までに出しているか	5	3	4
身だしなみは整っているか。健康管理はできていたか	5	3	4
遅刻や無断欠勤はなかったか	5	3	5
②協調性(組織の一員としての自覚を持ち、組織全体の能率向上に資することに努める態度)	B	C	A
責任を回避したり他人に転嫁するようなことは無かったか	5	4	4
③積極性(高い目標や困難にチャレンジする姿勢)	B	C	A
仕事は中途半端で無かったか。仕事に対する不平不満を言うことはなかったか	5	4	4

≫現場作業及び執務態度面において、『基本的』ととれる項目に関する大きな差は現れなかった。

6. 実証試験の検証結果

6. 実証試験の検証結果①前半(受入から12か月)

✓実証試験を行うにあたり、受入れの前半は『外国人材によるヘルパー業務の検証・受入れ体制の強化』をテーマとした。



検証内容①受入れから12か月 : 外国人材によるヘルパー業務の検証・受入れ体制の強化

1. 目的

- ✓外国人材が多様な酪農形態の請負先で酪農ヘルパー業務を行うことができるか、検証する。
- ✓外国人材の受入れを契機として、組合の組織体制の強化、労務管理の向上を図る。

2. 実施内容

- ✓日本人ヘルパー要員に同行し、補助的な酪農ヘルパー業務を行う。(OJT)
- ✓酪農ヘルパー業務に必要な専門用語を理解する。(OJT)
- ✓法人格を有しない組織が受け入れる場合、法人化等の組織変更を図る。
- ✓就業規則の見直し、働き方改革への対応を図る。

中間総括において、次の通り整理した



6. 実証試験の検証結果①中間総括1

中間総括

外国人材による酪農ヘルパー業務

- ✓ E組合の特定技能Bは、組合から非常に高い評価を受けており、外国人材でも業務上の問題は生じていない。コミュニケーション能力ならびに業務に対する積極性は高い。
- ✓ 一方、D組合の特定技能Aは、作業スピードが遅く理解力に課題があった。コミュニケーション能力ならびに業務に対する積極性は特定技能Bと比較して低い傾向にあった。E組合へ再派遣を行い、再検証したものの改善しなかった。
- ✓ 上記を踏まえると、外国人材が酪農ヘルパー業務に従事することは、現時点で可能であることが考えられるものの、生産現場での理解力、コミュニケーション能力、業務に対する積極性によって、成否が左右されることが考えられる。

派遣形態による酪農ヘルパー業務

- ✓ 特定技能は農業ならびに水産分野で派遣形態が認められており、実証試験においても、アルプスアグリキャリアが派遣元となり、モデル組合に対して派遣を行った。
- ✓ 派遣形態の場合、ミスマッチが生じた場合に派遣契約を解除できること、受入れ側の労務管理に係る事務が大幅に簡素化されること、特定技能外国人材の制度上の義務に係る責任の所在は派遣元になること、などを踏まえると一定のメリットがある。一方、直接雇用に比べて人件費が高くなる傾向があることがデメリットである。

組合の労務管理

- ✓ モデル組合の選定については、日本人従業員と同等以上のコストが発生するとの認識のもと、人材確保の最後の手段の一つとして、北海道酪農ヘルパー事業推進協議会が考え方を整理。
 - ・法人格を有する、組合の雇用環境改善、適正なヘルパー事業の実施、関係法令の遵守など
- ✓ 当該モデル組合では、受入れを契機として、法人化ならびに週休2日制の導入、就業規則の再整理など、一定の労務管理向上を促す形となった。

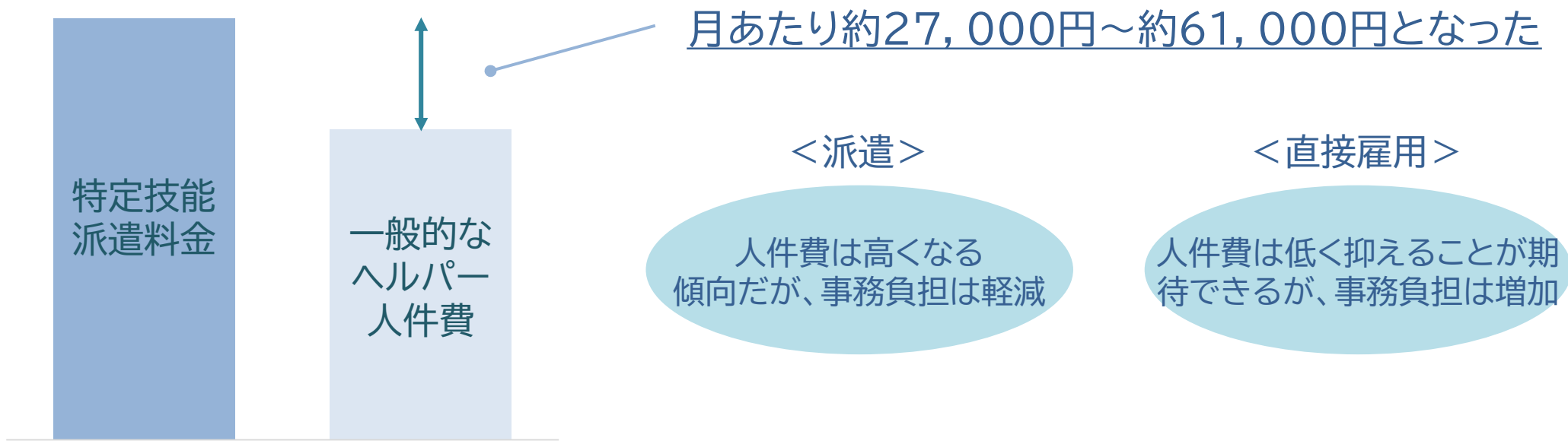
6. 実証試験の検証結果①中間総括2

中間総括（抜粋）

外国人材の受入れコストに係る就労形態の比較

- ✓ 特定技能外国人材を派遣で受け入れる場合、直接雇用と比べて、高くなる傾向にあった。
- ✓ ただし、派遣料金には、採用コストや特定技能外国人材の受入れに係る各種手続きに要するコスト、雇用に関する責任の所在に係る負担なども含まれているため、ある程度のコスト負担を覚悟の上、採用・雇用に係る事務負担を軽減するには有効な手法である。
- ✓ 人件費を抑える観点を重視するのであれば、直接雇用が望ましいが事務負担の増加を考慮する必要がある。

図：特定技能実証試験における派遣料金と一般的な酪農ヘルパー人件費の比較



6. 実証試験の検証結果②後半(次の12か月)

✓受入れの後半は『サポートなしでも酪農ヘルパー業務に従事できる体制を構築』することをテーマとした。

🔍 検証内容②次の12か月：専任ヘルパーのサポートなしでも酪農ヘルパー業務を行うことができるか

1. 目的

✓専任ヘルパーとして必要な基礎知識や技術、コミュニケーション力等を向上させ、サポートなしでも業務を行うことができるか検証する。

2. 実施内容

✓酪農知識、搾乳技術、疾病予防、コミュニケーション力、食品衛生など、酪農ヘルパーとして必要な基礎知識や専門技術を学ぶ。

👉酪農ヘルパー専門技術員養成研修(初級)を受講する。※コロナ過により研修中止

✓請負先酪農家の引継ぎを主体的に受けた上で、適正にヘルパー業務を行う。

3. 中間総括で確認した検証事項

- ① 特定技能外国人材が働きやすい環境づくりに向けて酪農ヘルパー利用組合として必要な事項
- ② 就労実態や外国人特有の課題検証
- ③ 酪農ヘルパー業務が特定技能外国人のスキルアップに繋がるか

中間総括の内容をふまえ、次の通り整理した

6. 実証試験の検証結果② 後半の12か月①

✓中間総括で確認した3つの検証事項と検証結果は次の通り。

① 特定技能が働きやすい環境づくりの検証

- ・特定技能は『新人ヘルパー』の扱いであり、組合に新人レベルのヘルパーが多いことで、外国人材も横並びで新人教育を受けられるメリットがある。
- ・同郷の外国人材がヘルパーの行先に居ることで、外国人材同士の交流機会が作りやすい。地域内の酪農家で雇用されている外国人材がいる場合は組合が接点を作る等の仲介役となることが求められるが、上記の観点から、ヘルパー組合で外国人材を雇用する場合は、同郷の人材を2名受入れることが理想。
- ・外国人材の不安を取り除き地域へ早く慣れてもらう為に、牛舎・事務所・宿舎以外に地域内外のコミュニティや研修会への参加を促し、組合や支援機関がそのような場を定期的に提供することが必要。
(例: ビジネスマナー研修等の受講、外国人材のコミュニティの紹介 等)

6. 実証試験の検証結果② 後半の12か月②

✓中間総括で確認した3つの検証事項と検証結果は次の通り。

②就労実態や外国人特有の課題検証



・ヘルパー業務を安全に、確実にこなすためには、各酪農家における作業を正確に理解し、丁寧に対応する必要があることから、個別酪農家で就労する場合よりも高い日本語能力が必要とされる。

⇒作業・技術面に全く問題が無くても、日本語能力やコミュニケーション能力で就労の可否が左右される事例が確認されたことから、雇用開始前の十分な日本語能力等の習得に加えて、就労後の日本語勉強機会を定期的に提供することが必要。

・『サポートなしでもヘルパー業務に従事出来る体制』に向けては、外国人材が運転免許や作業免許を持たない故に、担当業務に限られる(1人で派遣させられない)といった課題が現れた。

⇒優良な人材であっても、自動車免許等が無い場合は日本人ヘルパーの補佐に留まってしまうことや、免許取得時の費用負担を誰がするかといった課題があることから、特定技能に対して免許取得をどのように促すか、という視点が必要。1人立ちを目指す場合は、自動車免許等の取得・外免切替の支援について、労災の観点も踏まえた検討が求められる。

6. 実証試験の検証結果② 後半の12か月③

✓中間総括で確認した3つの検証事項と検証結果は次の通り。

③酪農ヘルパー業務が特定技能外国人のスキルアップ※に繋がるか



・複数の酪農家と関わり、様々な作業を経験することになるため、ヘルパー業務がスキルアップに繋がると言える。

そのためには、

⇒採用後の研修の中で、複数の酪農作業を一定期間経験しておくことが必要。

⇒外国人材の作業経験を具体的に確認したうえで、最初の数か月は苦手分野(未経験の作業)を克服できるよう、計画を立てたうえで経験値の向上に繋げていくことが必要。

⇒日本人と外国人がチームとなり、円滑に業務を行えるよう、外国人材を指導する日本人ヘルパーの育成が必要。

⇒外国人材が安心して生活・行動できるよう、地域における外国人材の受け入れへの理解が重要。

⇒日本人ヘルパーや酪農家と良くコミュニケーションがとれるよう、日本語の勉強機会を提供し、日本語能力のスキルアップを後押しすることも必要。

・コロナ過により中止となったが、酪農ヘルパー専門技術員養成研修の受講等、各種研修の斡旋及び受講費支援を組合や支援機関で積極的に行うことが有効。

※日本人と同等に経験値を上げていけるかどうかを示す

7. 最終総括

7. 最終総括

✓中間総括及び今回の検証では、『受入れから12か月』と『次の12か月』で段階を踏んで整理をおこなったが、実証試験の目標について以下の通り結果を整理した。

1. 外国人材が多様な酪農形態の請負先で酪農ヘルパー業務を行うことができるか、検証する。

➔ 特定技能外国人材が多様な請負先で酪農ヘルパー業務を行うことは可能。

2. 外国人材の受入れを契機として、組合の組織体制の強化、労務管理の向上を図る。

➔ 外国人材の受入により、組合の組織体制の強化、労務管理の向上を図ることができた。
労働力確保に向けては、外国人材に限らず、日本人も含めた労務管理・待遇改善（賃金アップなど）・働きやすい環境づくりが必要

3. 専任ヘルパーとして必要な基礎知識や技術、コミュニケーション力等を向上させ、サポートなしでも業務を行うことができるか検証する。

➔ ヘルパー業務は外国人材のスキルアップに繋がるが、個別酪農家で就労するよりも高い日本語能力が求められる。
専任ヘルパーとして日本人のサポートなしで業務を行うには、自動車免許等が必要。