

酪農ヘルパー情報



今号の目次

ごあいさつ（会長 隈部 洋）	2
令和3年度酪農ヘルパー事業中央研究会を開催	3
令和3年度会長表彰受賞者の皆さん	5
酪農ヘルパー事業事例発表	
井上 晴見 氏（株式会社船井総合研究所）	6
松岡 慶太 氏（北海道浜中町 新規就農酪農家・元酪農ヘルパー）	8
天川 暁誠 氏（北海道浜中町 新規就農酪農家・元酪農ヘルパー）	9
坂本 敬太郎 氏（一般社団法人全酪アカデミー 事務局長）	10
高垣 裕史 氏（一般社団法人中央酪農会議 調査役）	11
将来を見据えた組織整備と人材の確保・育成を	
酪農ヘルパー利用実態調査から	12
令和4年度酪農経営安定化支援ヘルパー事業（alic事業）の概要	14
令和4年度酪農ヘルパー専門技術員養成研修について	15
インボイス制度への対応について	16
就農相談イベント「新・農業人フェア」東京・大阪会場に出展	17
令和3年度初任者酪農ヘルパーDVD研修・参加者の感想	18
臨時酪農ヘルパー普通傷害保険制度（令和4年度）	20



ごあいさつ

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3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。

新型コロナウイルスの感染発生以来、約2年が経過し、日常の経済活動や生活面において、コロナ禍の影響を意識しない日はありません。酪農界にもその影響は色濃く及び、需給緩和への対応や消費拡大活動、あるいは酪農ヘルパーの出役調整等、各部署で忙しい日々が続いているものと推察致します。

このような中、私は令和3年9月13日の理事会におきまして、砂金前会長の後継として酪農ヘルパー全国協会の会長に選任され、同日就任致しました。

当協会では、酪農ヘルパー事業の利用体制拡充や普及推進を目的として事業に取り組んでおりますが、令和3年度は前年度に続いてコロナ禍の影響を強く受け、当初予定された事業内容の変更や中断を

余儀なくされることとなりました。なかでも重要な「酪農ヘルパー初任者研修」について、集合型研修の実施は断念せざるを得ず、DVD教材を視聴する方法により実施しました。また、令和2年度は中止した「優良事例発表会」につきまして、本年度は感染対策のためウェブ配信により開催し、多くの方に参加をいただきました。この他にも、総会・理事会をはじめとする諸会議や研修会等をウェブ形式に変更して実施する等の緊急的な対応を行いました。これら個別の事業経過につきましては、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。

令和4年度につきましては、コロナ禍の一刻も早い終息を望みますが、まだその見通しは立っておりません。事業推進にあたり一定の影響は懸念されますが、適切に対応しながら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3年度 総会・理事会実施状況

◎令和3年

5月17日 令和2年度末 監事監査

5月26日 令和3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3年度 定時会員総会（①2年度事業・会計報告、②3年度会費の決定、③任期満了に伴う役員選任）

6月16日 令和3年度 第2回理事会（①役員選任に伴う役付役員選定、②事務局長交替）

8月27日 令和3年度 第3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13日 令和3年度 臨時会員総会 ※書面決議

（退任＝砂金甚太郎会長・岡田穂積理事、就任＝隈部洋理事・長恒泰治理事）

9月13日 令和3年度 第4回理事会（隈部洋理事＝会長に選任）

◎令和4年

3月3日 令和3年度 第5回理事会（①3年度事業実施状況、②4年度事業・収支計画、③4年度定時会員総会の日時・場所・議事の決定）

令和3年度酪農ヘルパー事業中央研究会を開催

令和3年12月8日(水)、東京都渋谷区の酪農会館で令和3年度酪農ヘルパー事業中央研究会が開催された。今回は新型コロナ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113名が参加した。



研究会は、ヘルパー需要の増加と要員減少という状況を受けて、特に要員確保や新規就農事例、さらに新規就農に向けた情報提供などの事例発表があった。

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・井上晴見氏から「酪農ヘルパー利用組合における酪農ヘルパー新規採用と定着化等に係る取組事例」と題して、酪農ヘルパーの人員不足解決のための各種施策が紹介された。

井上氏は、事前調査の結果から①作業内容に適した手当や②公平で効率的なシフト決め、③採用体制の確立などに改善点を見だし各種施策を

決定・実施、そのうえで「酪農ヘルパーが定着すれば仕事を覚える期間が長くなり、より戦力化していく。その結果、組合員のニーズにさらに対応可能になる、という好循環を目指した」と述べた。

続いて新規就農事例として、北海道浜中町で就農した松岡慶太氏と天川暁誠氏のビデオインタビューを紹介した。松岡氏・天川氏とも、就農に際して浜中町やJA浜中町によるバックアップが大きな支えとなったこと、またいろいろな酪農家をまわりさまざまな技術・経験が身につく酪農ヘルパーの経験が大きく役立ったことを強調した。

その後、新たな担い手への情報提供として、一般社団法人全酪アカデミー事務局長・坂本敬太郎氏より「全酪アカデミー事業について」、一般社団法人中央酪農会議業務部次

長・高垣裕史氏より「新規就農プラットフォームについて」、それぞれ紹介があった。

「全酪アカデミー」は酪農を支える人材を育てるために全国酪農業協同組合連合会と一般社団法人全



国酪農協会が中心となって設立された組織。全国の新規就農希望者を従業員として採用し、カリキュラムに基づき就農に向けて研修を行うと同時に個人では難しい就農地の確保などもサポートする。坂本氏は「酪農の経験が浅い方にはまず酪農ヘルパーを勧める場合がある。全酪アカデミーと酪農ヘルパー利用組合で人材確保の連携ができれば」と今後の展望を述べた。

「新規就農プラットフォーム」は一般社団法人中央酪農会議が令和4年3月開設を目指す、新規就農者向けの情報を一元化した支援サイトで、経営移譲希望農家の情報、従業員やヘルパーの募集、就農支援組織の情報、補助事業や情報交換会・交流会等の情報、さらにこれらの検索機能導入も予定する。高垣氏は各機能やそのコンセプトを紹介しながら「完成の暁にはぜひ皆さんにもご活用いただきたい」と話した。

◆「ヘルパー利用農家一戸あたり 年間利用日数は23.68日（全国平均）」

一般社団法人酪農ヘルパー全国協会 隈部会長

酪農ヘルパー全国協会・隈部洋会長は研究会冒頭の主催者挨拶で「新型コロナウイルス感染症の影響により乳製品の在庫量が過去20年間で最大の水準にある。ようやく成果が出始めた生乳生産基盤強化の流れを止めないためにも年末年始はもう一杯、もう一本の消費を」と関係者に消費拡大を呼びかけた。

続いて令和2年度の利用実態調査から「利用農家一戸あたりの年間利用日数は全国平均で約23.7日と



隈部会長

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、昨年より118名減少しており、需要に応えきれてい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説明した。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、「総合的な酪農ヘルパー対策と全国各地の利用組合や事業実施団体によるPR活動が実を結び、酪農ヘルパーへの就業が増えるよう期待している」と述べた。

◆「ヘルパーの定着に向けて 必要な取組みの検討を」

農林水産省畜産局企画課 今崎裕一課長補佐

来賓挨拶をした農林水産省畜産局企画課の今崎裕一課長補佐は「長年、減少傾向で推移してきた生乳生産量が令和元年に増加に転じ生産基盤の強化が進んできたが、新型コロナウイルス感染症の影響により需給の緩和傾向が続いている。この大きな課題に皆様と手を取りながら対応していきたい」と述べ生乳需給をめぐる危機的状況打開への協力を呼びかけた。



今崎課長補佐

また、隈部会長が紹介したヘルパーの待遇改善を行った利用組合に対する奨励措置と関連して「各地域で酪農ヘルパーの待遇がどういう状況にあるか、また酪農ヘルパーの採用・定着化にむけてどのような取り組みが必要かぜひご検討いただきたい」と話した。

令和3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 ＊

令和3年度の会長表彰は、コロナ禍のため中止となった令和2年度分も含め対象者をご推薦いただき、その結果、就業経験5年以上で優れた技術を持つ酪農ヘルパー24名、就業経験1年以上で、農林水産祭等の催事において意見発表を行った専任ヘルパー1名が会長表彰を受賞した。

なお、農林水産祭等の催事において意見発表を行った矢澤氏は、令和3年7月の第49回全国酪農青年女性酪農発表大会に出場し就農に至るまでの経験談を発表、その中でヘルパー時代の蓄積が役立ったことを紹介した。

●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	年齢	所 属 団 体	勤続年数
北海道	遠山 光一	38	幌延町農業協同組合	15年
北海道	小原 進	51	佐呂間町酪農ヘルパー利用組合	16年
岩手県	村岡 生望	28	花平酪農ヘルパー利用組合	8年
福島県	渡邊 大介	36	一般社団法人安達太良山麓酪農ヘルパー利用組合	12年
茨城県	関 克也	39	ひので酪農ヘルパー利用部	7年
栃木県	小尾 康博	53	酪農とちぎ農業協同組合	19年
栃木県	後藤 直広	38	栃酪酪農ヘルパー利用組合	6年
東京都	岩田 洋平	34	東京都酪農ヘルパー利用組合	7年
岡山県	青草 真一	50	おかやま酪農農業協同組合	30年
岡山県	西山 勝之	51	おかやま酪農農業協同組合	30年
愛媛県	井関 智史	44	東宇和酪農ヘルパー利用組合	19年
徳島県	木村 俊治	39	徳島県酪農農業協同組合ヘルパー利用組合	18年
徳島県	秋田 信吉	54	徳島県酪農農業協同組合ヘルパー利用組合	16年
福岡県	宗野 喜一	61	福岡県酪農ヘルパー利用組合	20年
福岡県	藤木 正文	57	福岡県酪農ヘルパー利用組合	29年
福岡県	西川 和希	53	福岡県酪農ヘルパー利用組合	13年
佐賀県	野田 仁	61	佐賀県酪農ヘルパー利用組合	22年
佐賀県	寺田 守生	60	佐賀県酪農ヘルパー利用組合	22年
熊本県	高岡 純一	43	熊本県酪農ヘルパー利用組合	19年
熊本県	菅 勇児	42	熊本県酪農ヘルパー利用組合	19年
鹿児島県	市原美千代	46	デーリィサポートかごしま	25年
鹿児島県	徳重 勝仁	49	デーリィサポートかごしま	22年
鹿児島県	古川 和幸	43	デーリィサポートかごしま	22年
鹿児島県	寛 広幸	61	デーリィサポートかごしま	20年

●農林水産祭等の催事において、意見発表を行った専任ヘルパー1年以上の者

県名	氏名	年齢	所 属 団 体	勤続年数
茨城県	矢澤 一郎	49	茨城北酪農農業協同組合	2年

事業事例発表

酪農ヘルパー利用組合における 酪農ヘルパー新規採用と 定着化等に係る取組事例

(株)船井総合研究所 コンサルタント
井上 晴見



1.コンサルティングの背景・目的

酪農ヘルパーは要員数の減少に対して年間利用日数が増えています。一人あたりの労働負担はかなり増しており、新規採用によりヘルパー人数を確実に確保しなくてはなりません。さらに早期離職を防ぐため、労働環境を改善し満足度の向上を考えました。ヘルパーが定着すれば仕事を覚える期間が長くなり、より戦力化します。その結果、組合員のニーズにさらに対応が可能、という好循環を目指しました。

2.課題抽出と解決策の提案

ステップ1：調査分析フェイズ

過去に全国協会が実施した酪農ヘルパー向け、組合担当者向けのアンケート結果を分析しました。また、酪農とちぎ農業協同組合、宮城県酪農ヘルパー利用組合を対象として関連資料の読み込みと聞き取り調査を行い以下の課題が浮かび上がってきました。

・採用競争力を上げるため、初任給を上げて年功序列による昇給金額を緩やかにする必要があります。

・手当支給額は勤続年数、出役日数、出役先の頭数等によって決定されている。しかし頭数が多いほど業務が効率的な場合もあり、支給根拠と対象について工夫する余地がある。

・シフトの流動性を増し稼働率を上げるために、必要人員の確保、調整ができる仕組みが必要。

・酪農ヘルパー同士の希望が折り合わない場合や緊急対応が必要な場合にシフト決めによ

るストレスが発生している。こうした状況はシフトの固定化を助長しかねないため、賃金等で調整する必要がある。

ステップ2：施策策定フェイズ

課題の把握とその優先順位付けをしたうえで実行施策を策定しました。

①作業（出役先）による労力の差が賃金に反映されない。シフトが固定されがち。

労力の差が賃金に反映されないと満足度が低下し、離職につながります。

②シフト決定が狭いエリアごとに分かれている。シフトの決め方がオープンではない。

これによりヘルパーが余っているのに出役してもらえないといったミスマッチが発生していました。

③必要数が確実に採用できる仕組みが整っていない。

新規採用数の不足はダイレクトに必要な人員の不足に結びつきます。

課題の構造と課題解決策は図1、2のとおりです。

図1

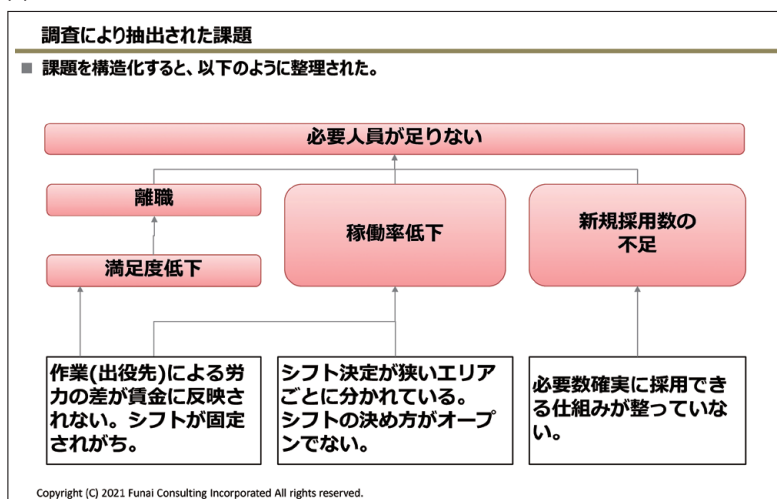
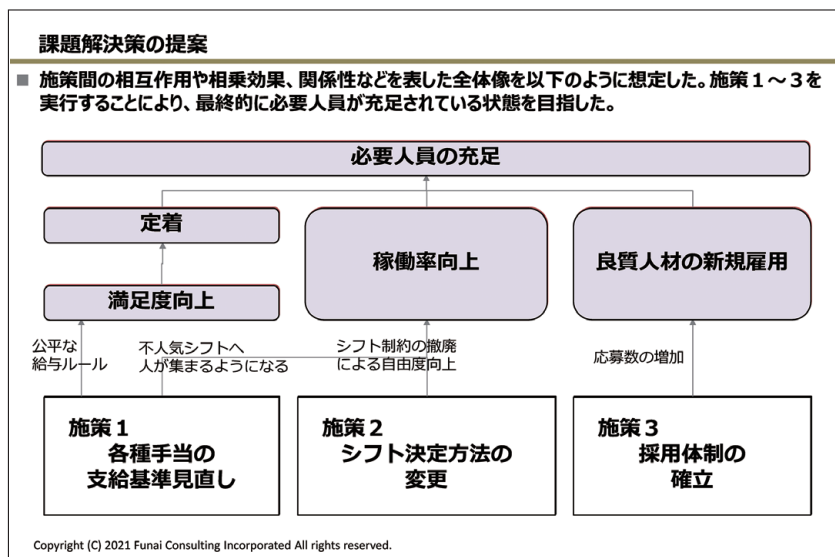


図2



ステップ3：施策を実行

施策1 各種手当の支給基準の見直し

大変な作業に対して手当を高単価とする施策です。公平な給与ルールにより満足度が向上し、離職せずに定着していきます。また各種手当の支給基準を見直し大変な作業にも人が集まるようになります。

施策2 シフト決定方法の変更

シフトについて組合単位でオープンに決める施策です。制約を撤廃し稼働率の向上を狙いました。

施策3 採用体制の確立

HPによる募集の仕組みに改良の余地がありました。採用体制を管理し良質人材を新規雇用します。

●各施策の詳細

施策1 各種手当の支給基準の見直し

初任給をあげる一方で年功序列による昇給を抑えました。また、パフォーマンス・貢献・能力による賃金カーブ差を設け、大変な作業を継続して引き受けている方や能力向上によって難しい作業を請け負える方は昇給幅を大きくしました。

大変な作業を高単価、軽微な作業を低単価としたことで不公平さが解消されるとともに、ヘルパーの希望に合わせた働き方が可能になりました。

手当の支給基準は「集中力」「手作業の多さ」「難解な機械操作」をそれぞれ高中低または多少で評価し、実質的な業務負担へと変更しました。

施策2 シフト決定方法の変更

今まで支部をまたいでカバーに入る体制が整って

いなかったため、エリアの制約条件を緩和し、お互いでカバーできる体制を整え、稼働率向上を図りました。

従来、組合担当者が行っていたシフト決めをヘルパー同士の合議制としました。「シフト管理クラウド」を導入し、シフト決定・変更における実務負担を軽減するとともに、誰がどのシフトに入っているか確認できるようになりました。「googleスプレッドシート」というクラウド上で利用できるサービスを活用し、ヘルパー・酪農家ともに、パソコンや携帯を通じてリアルタイムでシフト状況を確認できま

す。現在、使用している管理表の見た目を大きく変えずクラウド化するというのが非常に難しかった点で、完全なパッケージ商品ではなく、セミオーダーをカスタマイズすることが成功のポイントです。

施策3 採用体制の確立

ホームページ上で応募者を増やす施策を検討しました。若い方はgoogleやyahooで「**（地名）、求人」と検索をして仕事を探すことが多く、ネット検索から採用ページに流入させる工夫を凝らしました。ホームページを作成して5ヵ月間で46名から応募があり、そのうち2名を採用。人員の質を選定できました。

①**魅力的な採用サイトを作成する**：写真の厳選はかなり効果があります。また、ヘルパーのインタビューも掲載しました。スマートフォンとパソコン、両方対応していることが重要です。

②**求人検索エンジンを用いた運用において、戦略をしっかりと立てる**：求職者がどのようなキーワードで検索するか予想・選定し、より多くの人にクリックしてもらえるよう戦略を綿密に立てました。また、求人検索エンジンのなかで表示されるタイトルも重要で、応募者が思わずクリックしてみたい求人タイトルをつけました。

③**応募者対応に力を入れる**：実際に応募があった場合に一週間も放置してしまうと採用にこぎ着けられなくなります。途中離脱させず採用を実現するため、応募から面接連絡までの間隔や面接開始前の業務説明、また面接が適切か、など面接の実施方法についても検討しました。

新規就農事例①

北海道 浜中町 松岡 慶太さん(47歳)



松岡慶太さんは47歳、酪農ヘルパーとして8年間勤めてから就農し牧場経営者になりました。

◆松岡牧場の概要

所属の組合はJA浜中町で、2009年に新規就農したので今年で13年目となります。牧場の敷地は67ha（東京ドーム14個分）です。飼養頭数は現在、牧場にいるのが約120頭。親牛と乾乳牛と子牛がちよっと。あとは育成牧場に預けていて、総頭数で150～160頭です。出荷乳量は昨年度で600～630tですね。

飼養形態はつなぎ牛舎で、放牧を主体としています。有機認証（有機農産物や加工食品の生産・管理基準）を申請中です。すぐ横にチーズ工房を併設して、自分たちの牛乳を使ったチーズの生産と、カフェの営業をしています。家族構成は妻（元酪農ヘルパー）・長男・長女・次女の5人で、みんな元気にやっていますよ。

◆バックパッカーから酪農ヘルパーへ

世界中を旅する生活を送っていたのですが、日本でも生活のためにお金を稼ぐ必要があります。その時に酪農の実習生の募集があって、そこではじめて酪農の仕事に出会い、自然と生きていくという仕事にはまっていきました。その牧場では2年半ぐらい実習をしたのですが、チーズも習ってみたいという気持ちもありました。近くの牧場でチーズ工房が併設されているところがあったので、そこに転職のような形で、実習生として行きました。結局、その牧場はいろいろあって離農したため、どうするか考えていた時に、JA浜中町の高橋参事に誘っていただいて酪農ヘルパー利用組合に入りました。いろいろなやり方や考え方があって驚くことが多かったで

すね。2年半、ずっと同じ農家で働いていたから、ほかの農家のやり方を知らなかったしすごく勉強になりました。

◆新規就農のバックアップ体制

酪農ヘルパーに就業して8ヵ月後に同じヘルパーの女性と結婚して、新規就農を本気で考えるようになりました。JA浜中町では以前から新規就農の受け入れに熱心で、仕組みがしっかりしていたというのが一番でしょうね。こういう経験やこういう手続きを経て新規就農します、ということが確立されバックアップ体制も整っていたので、すごく助かりました。

決断するにあたっては大金が必要になるため不安もありました。そこは新規就農に対しての助成金が国や町から出ているのでそこを活用しつつ、JAから資金を借りて牧場経営をスタートできました。

◆将来の夢は安全の再構築

日本は安全・安心の国だと言われていたけれど、今それが崩れています。その「安全」というものをもう一度「食」のほうから再構築したいですね。「ああ、これが本当に安全という意味なんだ」「この人が言っているなら間違いないよな」とか。そんなことばかり考えていて、よく奥さんに怒られるんです（笑）。

◆新規就農を目指す人へ

私は実習生→酪農ヘルパー→新規就農と進みましたが、いろいろな人がいろいろなことを教えてくれるので、酪農ヘルパーはすごくおすすめです。そこが近道なのかもしれませんね。酪農ヘルパーでの経験は絶対に役立ちます。これは太鼓判です！

新規就農事例②

北海道 浜中町 あまかわ あずみ 天川 暁誠さん (32歳)



天川 暁誠さんは32歳。実家は酪農を営んでいましたが天川さんは新規就農の道を選びました。

◆天川牧場の概要

就農6ヵ月目でJA浜中町に所属しています。総頭数は約46頭です。出荷乳量は年間300 t 超えを目標にしています。

牧場の形態はつなぎ牛舎で、搾乳を終えた昼は放牧をしています。5人家族で妻・長女11歳・長男10歳・次男5歳です。

◆就農した理由

小さい頃から親にトラクターに乗せてもらったり搾乳の手伝いをしたりと酪農が身近だったので、もう酪農しかないかなと。でも本当は、もともと酪農家になる予定ではなかったんです。中学校3年生の冬に親父が亡くなって、兄貴が「自分一人じゃ無理だから一緒にやろうぜ」と。そこで強く“酪農しかない”と考えました。ただ、兄が経営しているとどうしても弟は酪農の経営に携わる機会が少なく、まわりの農家の先輩と話す機会があった時も、なかなか経営面での話についていけなかった。やはり自分で立ち立って一緒に肩を並べて酪農を盛り上げていきたいと思い就農を決めました。

◆豊富な経験を積める酪農ヘルパー

農協に相談したところ、研修牧場か酪農ヘルパーかという選択肢を示してもらいました。酪農ヘルパーになればいろいろなノウハウや技術が身につけられ、研修牧場ではなかなかできない経験ができるということ、新規就農した時にいろいろな牧場を見れば壁にぶつかった時にもいろいろ引き出しができるかなと思い、酪農ヘルパーになることを選び

ました。

実際、今も壁に当たるが多々あるんですけど、そういう時に酪農ヘルパーで培ったものがものすごく役立っています。

◆新規就農の支えとなったもの

この牧場に就農できたのはJA浜中町によるさまざまなバックアップがあったからです。JA独自、浜中町独自の事業を使って、お金に困らないように就農させてもらいました。

◆新規就農への不安（妻・帆奈美さん）

はじめは不安でしたね。でも旦那がヘルパー時代から自信を持って仕事をしているところも見てきたので、新規就農しても頑張ってくれると思っていた。私も一歩後ろで支えながら頑張っています。



妻・帆奈美さんは有能なパートナーです

◆新規就農を目指す人へ

新規就農を目指すならやはり酪農ヘルパーになることが一番の近道だと思っています。いろいろな農家でいろいろな作業を通じていろいろな経験ができる。そうした経験が就農後に役立つので、酪農ヘルパーをおすすめします。

新たな担い手への情報提供①

全酪アカデミー事業について

一般社団法人全酪アカデミー 事務局長
坂本 敬太郎



令和3年8月に設立された全酪アカデミーは新規就農者、牧場従事者、酪農ヘルパーなど酪農を支える人材の発掘と育成を行って就農に結びつけることを目的としています。図1は全酪アカデミーの連携図と役割です。発起人となった全酪連と全国酪農協会が全酪アカデミーの正会員、全国の酪農協、JAなどが賛助会員として加入しています。この他、本事業をご支援いただく特別会員があります。

北海道から沖縄まで全国30会員に賛助会員として本事業を支えていただいております。

図1：全酪アカデミーと各組織の連携図と役割

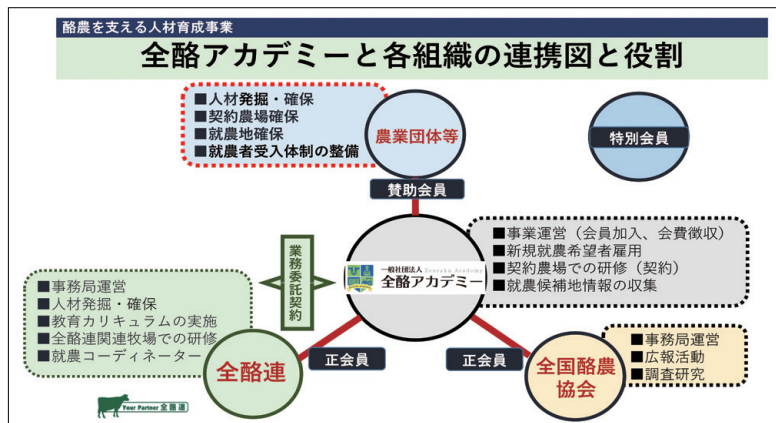
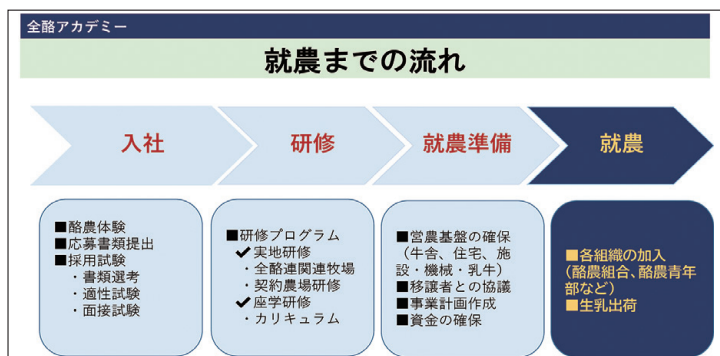


図2は全酪アカデミーによる就農までの流れです。新規就農を志す方を全酪アカデミーの従業員として採用し、入社後は全酪連の研修牧場や全国の契約農場で実地研修および座学研修を行います。同時

図2：就農までの流れ



に就農候補地の視察や協議など就農に向けた準備を進め、最終的に就農となります。

1年目は福島と熊本にある全酪連の関連牧場で、2～3年目は就農希望地に近い契約農場で研修をします。研修では事前に作成した教育カリキュラムに基づき実地および座学を行います。生乳取引、畜産経営、飼養管理、自給飼料生産、畜産関連法など多岐にわたる分野が組み込まれています。

研修生は3年間、全酪アカデミーの従業員として雇用し、業務の中で座学研修、就業地視察など就業活動に充てる日数が確保されています。就業に関する相談は全酪アカデミーの就業コーディネーターが対応します。

就業地の確保に向けて全国の賛助会員から物件情報として、牛舎・堆肥舎・採草地・トラクターやホイールローダー等の情報に加えて、副産物利用・敷料確保・コントラ・利用組合・TMRセンター・若齢預託など地域の状況、酪農組合・行政による就業支援策・支援体制に関する情報、さらに生活環境の情報までご提供いただいております。研修生は就業地情報の中から就業候補地を選定し、視察、継承方法の協議を重ね、資産譲渡契約を結び、最終的に就業となります。賛助会員には地域のサポート体制構築をお願いしています。

最後に研修生は当面、年間2組を採用します。酪農の未経験の方や若い方からの問い合わせに対してはまず酪農経験を積んでいただくため、酪農ヘルパー利用組合を紹介する場合があります。その後、やはりそのまま酪農ヘルパーを続けたい方もいると思いますが、全酪アカデミーでは酪農家になる方だけではなく、酪農ヘルパーを続ける方も含めて酪農を支える人材の発掘と業界への定着を目指します。

新たな担い手への情報提供②

新規就農プラットフォームの構築

一般社団法人中央酪農会議 業務部調査役
高垣 裕史



◆新規就農プラットフォーム構築の背景と目的

生乳生産基盤の強化対策の一つとして、後継者のいない酪農家の経営資産継承による新規就農の支援が期待されています。しかし、支援情報が体系的に整理されておらず情報収集が難しいことや経営移譲意向のある酪農家の実態が未整備であることが課題となっています。

それらの状況を踏まえ、alicの補助事業を活用して新規就農プラットフォーム（webポータルサイト）を作成します。関係者の協力のもと、継承希望者や就農者、酪農ヘルパー等の募集情報を掲載し酪農従事者の拡大を図りたいと考えています。あわせて、就農支援情報や就農支援組織、補助事業等支援策の情報の一元化より新規就農希望者の情報収集の円滑化を図るとともに既存の酪農従事者（酪農ヘルパーや従業員等）が新規就農を目指すための情報を発信します。

◆新規就農と経営移譲を結び

新規就農プラットフォームに盛り込む主な内容としては、経営移譲希望農家の情報、従業員やヘルパーの募集、就農支援組織の情報、補助事業や情報交換会・交流会等の情報、さらにこれらの検索機能も導入を予定しています。

図表はサイトツリーです。

【サイトについて】酪農の仕事について基本的なことをご紹介します。

【酪農家になりたい】酪農家に

なる方法や、新規就農した先輩酪農家の声、相談窓口の紹介、酪農の事業としての仕事やヘルパーとしての仕事を探せます。

【酪農を体験する】軽い酪農体験ができる牧場を紹介します。

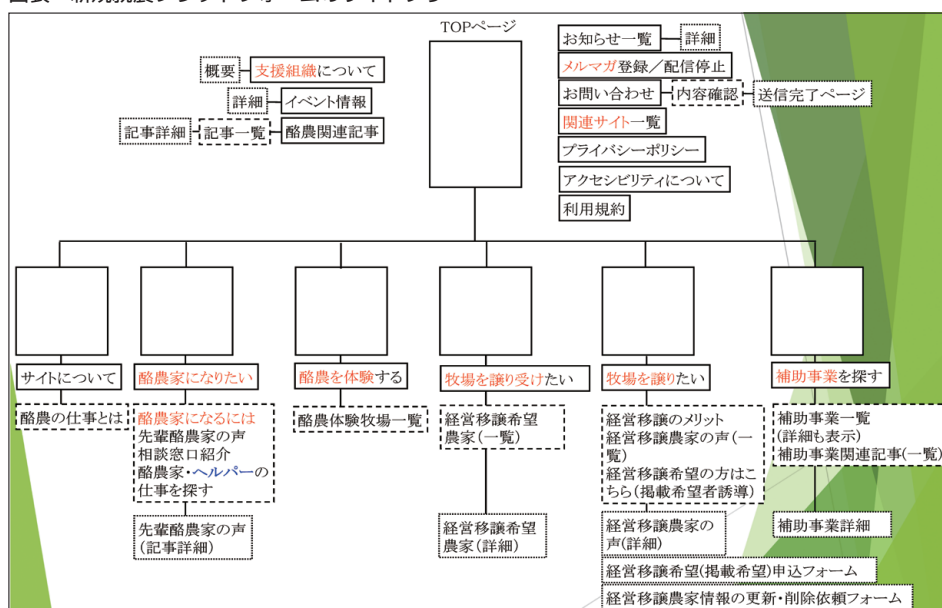
【牧場を譲り受けたい】牧場を譲ってもいいという農家を検索できます。個人情報保護の観点から掲載情報は限定し、詳細は農協を通して確認します。

【牧場を譲りたい】経営移譲のメリットを紹介します。実際に譲った方からのメッセージの掲載も考えています。経営移譲希望の掲載申し込みや掲載内容の修正もここから行います。

【補助事業を探す】新規就農にかかる補助事業を探すことができます。この他、酪農に関する就農支援組織やイベント情報、酪農関連の記事の掲載、メールマガジンも発行予定です。

令和4年3月に完成を予定しています。完成の暁にはぜひ皆さんにご活用いただきたく、よろしくお願いいたします。

図表：新規就農プラットフォームのサイトツリー



◆酪農ヘルパー利用実態調査（令和3年8月）結果から

将来を見据えた組織整備と人材の確保・育成を

わが国の酪農において多数を占める家族型経営にとって病気・ケガなどのトラブル時や冠婚葬祭、育児、地域や学校の行事、旅行などで仕事を休みたい時に、経営主やその家族に代わって飼養管理作業を担う酪農ヘルパーは、頼もしい存在であると同時に、経営継続のためのインフラとしての役割をも担っているといえます。

当協会では、毎年8月に全国の酪農ヘルパー利用組合や事業実施都道府県団体を対象に利用状況等の実態を調査していますが、今般、令和3年8月時点の調査結果（確報）を取り纏めましたので、酪農ヘルパーをとりまく現状についてご報告します。

●酪農ヘルパー利用組合の概況 ～利用農家の小規模化が進行

酪農ヘルパー要員を雇用し、組合員である酪農家への出役と作業の指示を行っている組織を酪農ヘルパー利用組合と定義します。令和3年8月時点で実働している利用組合は全国に268あり、参加（加入）酪農家数は10,013戸、1組合あたりでは37.4戸となっています。利用組合の活動区域内にある酪農家のうち、利用組合参加者の占める割合は北海道で9割を上回る一方で、都府県では8割に達していません（表1）。ヘルパーを利用しない事例としては、多数の従業員を雇用する大型経営や、逆に小規模であって家族内労働ですべて対応している場合などが考えられますが、これら未利用農家への働きかけが、今後の事業存続に必要となってくると考えられます。

また、全国的に利用組合の小規模化が進んでおり、事業運営への影響が懸念されます。図1は、参加戸数規模別の利用組合数の推移を示したものです。年とともに小規模組合（20戸未満）の割合が増えており、令和3年8月時点では134組合（構成比50%）に達しています。

小規模組合においては、専任ヘルパーの数も限られ、例えばヘルパーがケガなどの事情で退職したり

休むようなことになると、たちまち酪農家の利用希望に応えることが難しくなります。また、小規模化によって利用料金収入が減少すると、健全な経営の維持も困難になります。

●酪農ヘルパー要員数と利用日数の推移 ～需要は依然として旺盛だが

酪農ヘルパー要員について、令和3年8月時点で専任ヘルパーが973名、臨時ヘルパーが682名、合計1,655名が全国で活躍していますが、その数は減少傾向で推移しており、現在は専任でピーク時の人数の約3/4、臨時では半数を下回っています（図2）。

また、令和2年8月調査結果と比較しますと、専任・臨時合わせて118名減少（前年比93.3%）しています。コロナ禍の影響により、学校訪問やインターンシップ受入れ等の採用関連活動が通常どおり実施できていない利用組合も多く、退職者の補充が進んでいないことの表れではないかと推測しています。

酪農家1戸あたりの年間平均利用日数は一貫して増加傾向で推移してきました（図3）。令和2年度実績は23.68日で前年（23.60日）に比べほぼ横ばいとなりましたが、概ね月に2日の利用に相当し、酪農家のヘルパー利用への需要は依然として旺盛であると思われます。1戸あたりの利用日数に関しては、多い組合では年間60日超に達する事例もあれば、逆に1ヶ春日数の組合も散見され、利用実績の少ない組合では、ヘルパー要員の不足のため、酪農家の利用需要に応じきれない状況と推測されます。

以上、最新の酪農ヘルパー利用実態調査結果から、一部を抜粋してご紹介しました。コロナ禍の暗雲が社会を覆いつくしている現在、酪農家も生乳需給の緩和や生産コストの上昇に直撃され、酪農ヘルパーの利用が鈍化しているケースもあるかと思われます。しかしながら、アフターコロナを生き残る産業としての酪農におけるヘルパー事業の重要性は今

後ますます高まってくるものと思われます。将来を見据えた組織整備や人材の確保と育成を怠りなく進めていくことが必要であると考えます。

* 酪農ヘルパー利用実態調査結果の全体は、酪農ヘルパー全国協会ホームページの「利用組合向け情報」に掲載しています。



表 1 酪農ヘルパー利用組合への参加状況

区分	ヘルパー 利用組合数	乳牛飼養 戸数	利用組合 活動区域内 酪農家戸数	利用組合に 参加している酪農家		参加率
				戸数	1組合あたり	
	A	B	C	D	D/A	D/C
全国	268	13,820	12,120	10,013	37.4	82.6%
北海道	86	5,710	5,202	4,741	55.1	91.1%
都府県	182	8,110	6,918	5,272	29.0	76.2%

図 1 参加戸数規模別利用組合数の推移

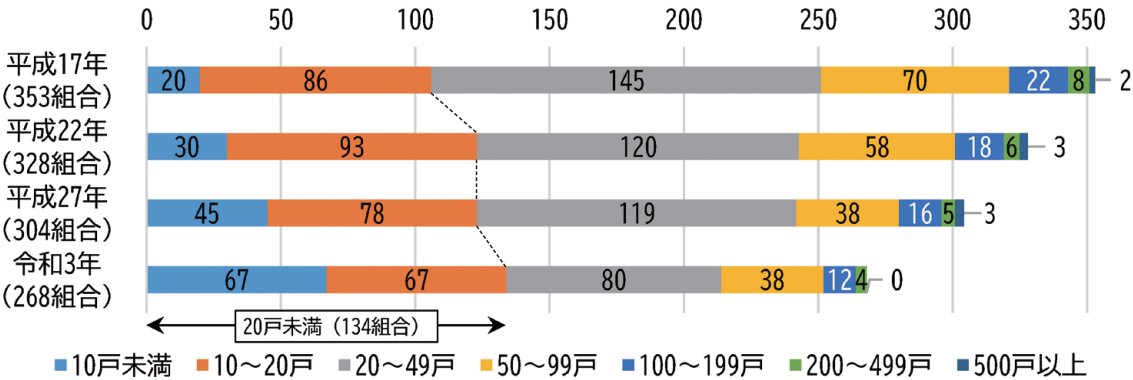


図 2 酪農ヘルパー要員数の推移（各年 8 月時点） 単位：人

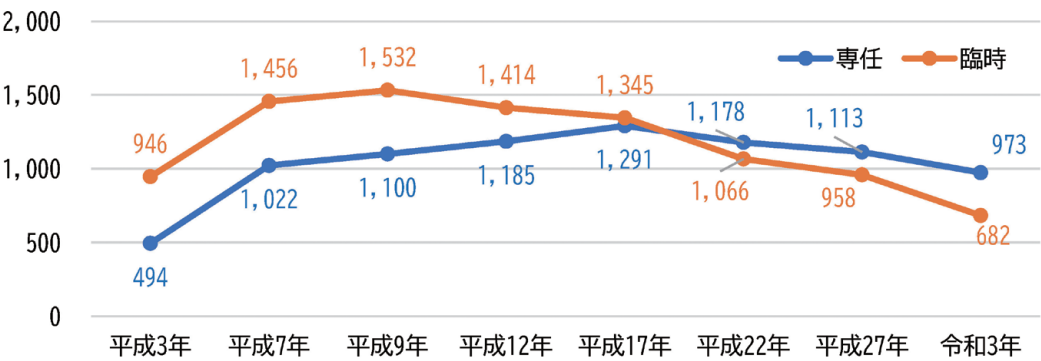
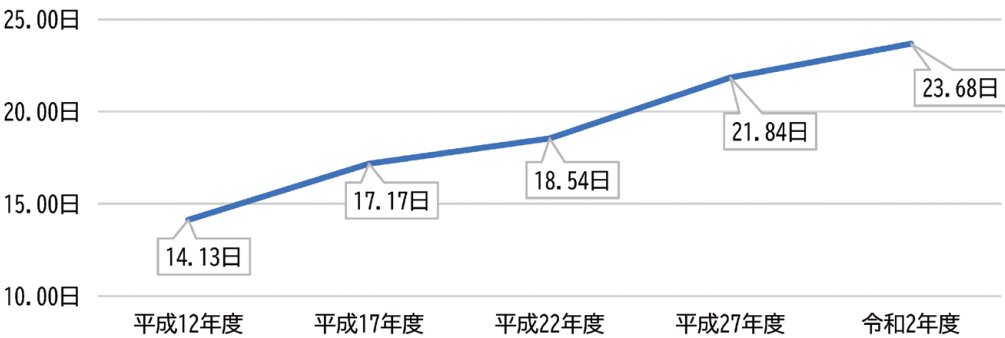


図 3 ヘルパー利用酪農家の年間平均利用日数の推移 単位：日 / 年



令和4年度 酪農経営安定化支援ヘルパー事業 (alic事業) の概要

酪農家が休日を確保できるよう、酪農ヘルパーの人材確保・育成、傷病時利用の円滑化、利用組合の強化等を支援する事業です。

酪農経営支援総合対策事業の一つである酪農経営安定化支援ヘルパー事業の令和4年度事業が決まりましたので、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. ヘルパー人材の確保・育成

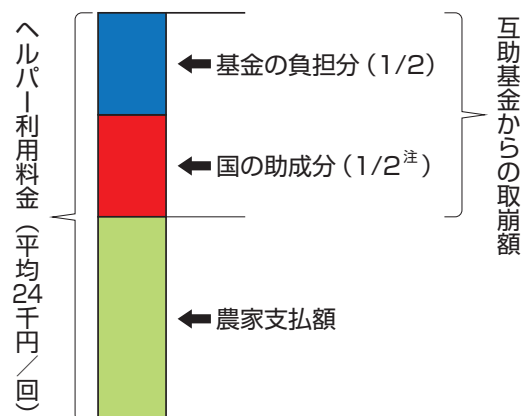
【ヘルパー確保のための支援】	補助率
ヘルパーに関心のある学生を対象とした「学生インターンシップ」の実施	定額 宿泊費 上限 6,000円/泊
ヘルパー募集のためのイベントへの参加・開催 求人広告の掲載	定額 上限1利用組合 1,000千円 (都道府県全域が活動区域の場合 2,000 千円) 都道府県を区域とする団体の募集活動対象が、 利用組合数10未満 2,000千円 10以上 4,000千円
認知度向上と要員確保のため組合が実施する出前講座	定額
ヘルパー内定者を対象とした就業前研修	定額 宿泊費 上限 6,000円/泊
臨時ヘルパー（酪農後継者等）の出役支援	定額 1,000円/回 上限 120回/年
外国人活用に向けた課題解決への取組	補助率 1/2
ヘルパーを目指す大学生及び農業大学校生への修学支援	補助率 1/2 上限 60,000円/月 最大 24ヶ月
【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
ヘルパー業務に必要な免許及び資格取得支援	補助率 1/2
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ヘルパー定着化のためのコミュニケーション等の研修等	補助率 1/2
酪農後継者を対象とした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ヘルパーが離農予定酪農家からの円滑な継承を図るための派遣研修等にかかる参加促進	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を行う互助基金に対して助成	補助率 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

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。

●ヘルパー利用組合の強化

3. ヘルパー利用組合の強化

【広域利用調整のための支援】	・ 往復30km以上の遠距離出役等の経費	補助率 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	補助率 1/2
【家畜防疫対策のための支援】	・ 防疫機器等の整備費用	補助率 1/2
【地域独自の取り組みへの支援】		補助率 1/2
拡充 【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

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/回	10,000円	5,000円
2,000～3,000円/回	20,000円	10,000円
3,000円以上/回	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 酪農ヘルパー専門技術員養成研修について

酪農ヘルパー全国協会では、酪農家に信頼される高い技術と知識を持った酪農ヘルパー要員を養成するため、酪農ヘルパー専門技術員養成研修を実施します。研修は初任者向け（就業1年未満）と中級者向け（就業3年以上）のコースを設けています。初任者研修は酪農の基礎知識を講義で学ぶ1週間コース

と講義に酪農家実習が加わる2週間コースがあります。中級者研修は専門知識・技術のスキルアップを目指した内容となっています。

なお、コロナ禍の収束が見通せない状況のため、開催スケジュールについては現在調整中です。詳細等は当協会ホームページにてご確認ください。

酪農ヘルパー全国協会 ホームページアドレス <http://d-helper.lin.gr.jp>

インボイス制度導入に係る「適格請求書発行事業者」となるための登録申請手続きが昨年10月より受付開始されました!!

令和元年10月1日から消費税が8%と10%の複数税率になり、適用税率と消費税額を取引相手に明確に伝える必要があることから、適用税率と消費税額を区分明記して分かりやすく伝える方式として令和5年10月1日から「適格請求書（インボイス）制度」が導入されます。

また、酪農ヘルパー利用農家への請求方法は、利用組合から利用農家への直接請求より、JAや酪農協からの乳代控除等による請求方法が大多数と思います。

令和5年10月からの適格請求書（インボイス）にスムーズに対応するため

1. 適格請求書発行事業者登録申請の検討
2. 利用組合からの請求書、JAや酪農協の乳代控除明細書等の必要記載事項の確認と変更を行う必要があります。

特に免税事業者として運営している酪農ヘルパー利用組合は下記のどのタイプを選択するか利用農家も含め十分に検討していただき、対応をお願いします。

事業者である酪農ヘルパー利用組合の検討事項

1 どのタイプを選択するか？

【現行】

- ①課税事業者
売上消費税－仕入消費税＝納付額
- ②簡易課税事業者
(課税売上高 5千万円以下)
売上消費税×みなし仕入率＝納付額
- ③免税事業者
(課税売上高 1千万円以下)
納税なし

【令和5年10月より】

- ①適格請求書発行事業者
利用農家は利用料金の消費税額を控除できる
- ②適格請求書発行事業者で簡易課税制度を利用
(課税売上高 5千万円以下)
利用農家は利用料金の消費税額を控除できる
- ③適格請求書発行事業者にならない
利用農家は経過措置期間を過ぎたら利用料金の消費税額を控除できない

利用農家はどの事業者タイプでも消費税額を控除できる

令和5年10月1日から適格請求書発行事業者の登録を受けるためには、原則、令和5年3月31日までに「登録申請書」を提出のこと

- 2 ヘルパー利用料金をJAや酪農協を通じて乳代控除としている場合、ヘルパー利用料金額の他に利用農家が仕入消費税額を控除するための消費税額と消費税額を明記する必要があります
……控除明細書等の記載方法については農協税務担当者に確認のこと
(利用組合が適格請求書発行事業者の場合は、登録番号(T+法人番号13桁)の記載が必要)

「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3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。来場者は参加費無料、入退場自由のため、漠然と農業に興味があるという方から、具体的に就職・転職先を探しているという方までさまざま、将来の情報収集のために高校生なども訪れます。

主に農業法人が出展し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3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。

◆コロナ禍のもと、感染症対策を徹底

今年度もコロナ禍の最中にあり、開催中止こそなかったものの引き続き感染対策がとられ、原則として事前予約制としたうえで場内密集時の入場制限、



ブースを訪れた来場者に、酪農ヘルパーの概要と魅力を紹介する



職業認知度向上用のリーフレットを使って紹介

検温・手指の消毒・マスク着用、アクリル板の設置などが徹底されました。

また出展をオンラインブースに切り替える団体も多く、会場外からアクセスできるオンライン会場「リモビズ」も導入されました。

◆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。

6月27日：東京国際フォーラム（東京）

会場来場者数：820人

9月12日：池袋サンシャインシティ（東京）

会場来場者数：506人

11月13日：ハービスホール（大阪）

会場来場者数：380人

1月29日：池袋サンシャインシティ（東京）

会場来場者数：508人

酪農ヘルパー全国協会では令和4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3年度 初任者酪農ヘルパーDVD研修

参加者の感想

令和3年度酪農ヘルパー専門技術員養成研修の実施については、2021年の年明けから第3波、春先に第4波、夏場に第5波と新型コロナの感染拡大に見舞われ、更に2022年の年明けにはオミクロン株による第6波で感染が急拡大したため、年度内に予定していた対面による研修日程はすべて中止となりました。そのため、昨年に引き続き11月からDVD教材による研修を実施し、32利用組合から64名の参加となりました。コロナ禍という環境の中、酪農ヘルパーという職業に就き半年経過した後にDVD研修を受講した初任者ヘルパーの皆さんの感想文からその逞しく成長した姿が浮かび上がってきます。今後、各地域の酪農を支える酪農ヘルパーとしてますます活躍することを期待します。

●北海道（渡島地区） Iさん

今回の初任者DVD研修を受講して、普段の業務で行なっている作業の意味や重要性を再認識することができました。特に搾乳はどの牧場でも行う作業であり、自分のせいで乳房炎などを発症させないためにも搾乳機械の取り扱い、搾乳手順、洗浄などの正しい知識を持つことは大切だと感じました。自分は将来新規就農を目指していますが、経営の勉強もしていく必要があると感じました。

●北海道（後志地区） Iさん

初任者DVD研修という事で私が最初に感じていた印象を正直に打ち明けると、「約1年間ヘルパーとして働いているのに今頃初任者研修だなんて…」という、決してポジティブな気持ちで机に着いた訳ではありませんでした。しかし、意外と知らない知識が多く、内容が新鮮な情報で、大ざっぱだった既存の知識に、まるでかゆい所に手が届く様に補足してくれる内容だったので大変有意義な時間となりました。

●北海道（十勝地区） Yさん

私は半年間ヘルパーとして働いてから初任者DVD研修を受ける事になりました。私の場合は組合の研修も少しあったのですが、基礎知識を得る機会があまり無いまま働く事になってしまったのでこのような研修を増やして頂けたら助かります。私が半年間ヘルパーとして働き思った事は基礎知識を持って仕事をするのは当然大事ですが、それ以上に各農家の方のやり方を守る方が大事だと言う事です。

●北海道（十勝地区） Kさん

私は初任者DVD研修を終えて、今後仕事に出るのがとてもワクワクしています。少し知識が増え行動に自信がもてると思います。効率よく仕事をするのはとても大切だと思います。しかし、作業に正確さがなければいけないとわかりました。両立させるための大きなヒントになりました。これからもヘルパーを続けていく上でとても



い研修になりました。DVDの講義時間は長かったですが学べることもあり、良かったです。

●北海道（十勝地区） Sさん

私は酪農ヘルパーをやってみて思った事は、農家さんとのコミュニケーションが一番大切だと思いました。農家さんとうまくコミュニケーションが取れていないと、作業を長く感じたり、思った事がうまくいかない事があり、農家さんとのコミュニケーションは大事だと思いました。私は酪農ヘルパーを続けていく上で、今回初任者DVD研修で学んだ事を生かしてがんばっていきたいです。

●北海道（十勝地区） Fさん

ヘルパーの利用回数は年々増加しているのに対し、ヘルパー職員が減少している事を知りヘルパーの大切さを今一度再認識する事が出来ました。これから、信頼されるヘルパーになる為には、専門知識を身につけていかなければならないので、今回学んだ事をたびたび再確認し、身につけていきたいと思っています。そして農家さんや先輩方に信頼されるヘルパーになりたいと思っています。

●北海道（根室地区） MHさん

今回の初任者DVD研修にて、今までおざなりになっていた基礎を学習できたと思います。今回の研修を通じて、飼育から搾乳まで、全て繋がって牛乳が生産されている事を改めて理解しました。今後は普段の業務の中でも、個別に作業を覚えるのではなく、一連の流れを踏まえながら、酪農家や牛にとって何が適切かを考えていこうと思います。

●北海道（根室地区） Mさん

数ヶ月のヘルパー業務を経て今回の初任者DVD研修を受講して、まだまだ知らないことがあるということを感じさせられました。私が知っていたのはほんの一部で酪農は奥が深いものだったのです。特にヘルパーは牛という酪農家の大切な財産を扱っているという自覚をもって仕事に取り組まないといけないと思ったので今後はさらに気を引き締めて頑張らないといけないと思いました。

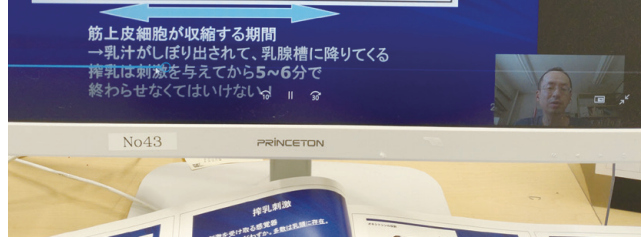
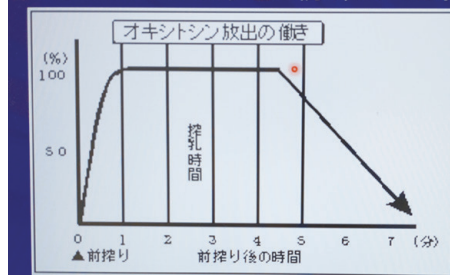
●北海道（釧路地区） Tさん

「酪農ヘルパー事業の概要」の講義では、酪農ヘルパー事業の成り立ちについて話がありました。日頃当たり前のようにヘルパーを利用して下さっている酪農家さんに対して、改めて酪農家さんあつての酪農ヘルパーであり、常に感謝の気持ちをもってヘルパー業に従事しなければいけないと感じました。酪農家さんによくコミュニケーションをとり、信頼を得られるよう仕事の質を向上させていきたいと考えています。

●北海道（宗谷地区） Kさん

初任者DVD研修で先輩や農家さんに教えてもらうだけでは知ることや身に付けることのできなかった様々な知識を蓄えることができました。その他にも作業として教えてもらいつつも、詳しい効果や基本的なやり方などはよく知らずに行っていた部分もあったかと思います。これまで以上に牛を見て作業を理解し進めていくことができるようになったと思います。

恋とオキシトシンは永遠に続くわけでは。。。



●香川県 Kさん

初任者DVD研修では搾乳や飼料以外にも牛の生態、機械の名前・役割などヘルパー業務の中だけでは学べないことを学ぶことができました。搾乳時の手順は、しっかりと基礎を覚え、丁寧に作業をするように心掛けるようにしたいです。研修を受け、これからはヘルパー業務をする上で牛の生態を理解した上でどう接すれば良い生乳が出るか、牛にストレスなく作業できるか、ひとつひとつ考えて行動していきたいと思います。

●宮城県 Kさん

私は高校卒業してすぐに酪農ヘルパー組合に就職し、分からない事だらけで、日々探り探り仕事をしてきましたが、今回の初任者DVD研修で正しい搾乳手順や洗浄方法・殺菌方法などを学び、消費者が安心して口にできる牛乳を生産するためそれらをしっかり守り慎重に仕事をしていきたいです。更に酪農の知識や技術を勉強し、酪農を知らない人達に牛の魅力やすごさを発信し一人でも多く酪農に携わる人が増えてくれると嬉しいです。

令和3年度学生インターンシップPCR検査支援

学生の皆さんが、酪農ヘルパーの業務体験を通じて、酪農・酪農ヘルパーへの理解を深め、酪農ヘルパー利用組合を就業先の選択肢として検討していただくことを目的に学生インターンシップ研修を実施しています。

学生の皆さんの多くは研修実施区域外から参加する事例も多く、酪農家等の現地関係者が安心して受け入れることができる態勢作りとして、参加者のPCR検査を推奨しております。酪農ヘルパー要員確保と酪農ヘルパー認知度向上の促進に資するため、全国協会として利用組合に対しPCR検査（自費検査）費用を支援しております。令和3年度の利用実績は、北海道を中心に5利用組合、延べ参加研修生は47名（男27名、女20名）となりました。

この支援策は令和4年度も実施しますので、詳しいことは当協会にお問合せください。

臨時酪農ヘルパー普通傷害保険制度（令和4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650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3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。

◆◆◆編集後記◆◆◆

令和3年度の「酪農ヘルパー情報」をお届けします。

本年度もコロナ禍が続くなか、当協会でも計画していた多くの事業について内容の変更や中止せざるを得ない状況でしたが、前年度中止となった「酪農ヘルパー事業中央研究会」は、優良事例発

表や情報提供、優秀ヘルパーの表彰を、多くの方々に協力していただきオンライン形式により開催することが出来ましたのでご紹介します。その他にも実施した事業についてご報告します。皆様のご活躍の参考となれば幸いです。

酪農ヘルパー情報（令和4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

FAX. 03-5577-5136

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

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