

# 労働力不足対応（省力化:スマート農業技術の活用）

- 省力化機器を導入している酪農・畜産経営は増加しており、導入農家では労働時間の削減に効果。
- 10月1日にはスマート農業技術活用促進法が施行。生産方式革新実施計画の認定等を通じて、生産現場での省力化機器の導入を推進。
- 一方で、畜産の機械は高額なものも多く、費用対効果を十分に検討した上で導入することが重要。

## スマート農業技術活用促進法の概要

農林水産大臣（基本方針の策定・公表）

申請↑

↓認定

申請↑

↓認定

### ①生産方式革新実施計画

#### 【生産現場での導入】

- スマート農業技術の活用
- 効果を十分に発揮させる取組（新たな生産方式の導入）をセットで実施。

知見

←成果

### ②開発供給実施計画

#### 【技術開発】

- スマート農業技術の開発
- 開発した技術を活用した機械・サービスの供給を一体的に実施。

## 生産方式革新実施計画の認定



| 飼料管理システム |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 飼料       | 水  | 飼料 | 水  | 飼料 | 水  | 飼料 | 水  | 飼料 | 水  |
| 1        | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 |
| 11       | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21       | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31       | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |

AIカメラ  
（発情発見・事故対策）

飼料管理に  
データを活用

## 支援措置・税制特例

### 【メリット】

○長期低利融資  
（日本政策金融公庫）

○設備投資に係る  
法人税・所得税の特例\*  
特別償却率  
・機械装置等 32%  
・建築物 16%

## 導入に当たって留意すべきポイント

### 【費用面】

- 本体価格
- 付帯施設費  
（畜舎の新築・改修等の整備が必要なことも）
- ランニングコスト  
（通信費・メンテナンス費用など）
- 修理・更新費用
- 資金調達の方法・借入金償還 等

### 【機能面】

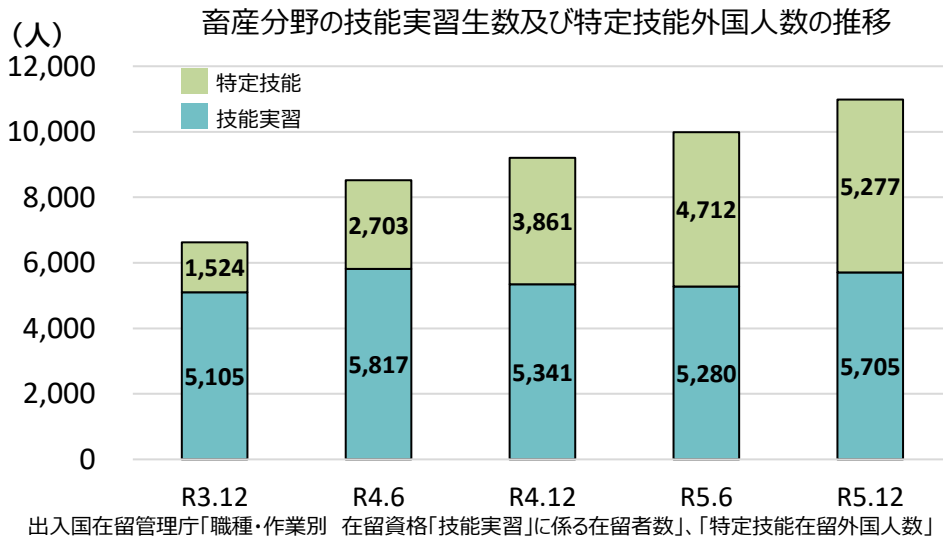
- 導入目標を達成できるか  
（省力化により収益性の向上等が達成できるか）
- 用途に照らして過剰な性能になっていないか
- 操作性・運用性  
（牧場主だけでなく従業員も操作できるか） 等

出典：（公社）中央畜産会 令和5年度家族経営における畜産DX推進事業  
技術普及ガイドブック

\*開発供給実施計画の場合、法人税・所得税の特例ではなく、登録免許税の軽減措置を実施。

# 労働力不足対応（外国人材の活用）

- 技能実習生及び特定技能外国人数は増加傾向にあり、**人手不足への対応として、外国人材の活用も進展。**
- 入管法等の改正（R6.6）に伴い、人材確保・育成を目的とした育成就労制度が創設（R9施行予定）。
- 外国人材の定着・活躍には、待遇や仕事面だけでなく、**生活面の支援や地域の理解醸成等の環境整備が重要。**



| 現行制度と育成就労制度の比較 |                                      |                                                           |
|----------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
|                | 技能実習制度（現行）                           | 育成就労制度（R9～）                                               |
| 目的             | 技能移転による国際貢献                          | 人手不足分野における人材確保と人材育成                                       |
| 在留期間           | 1号:1年<br>2号及び3号:2年<br>(実習終了後は原則帰国)   | 3年<br>→特定技能1号水準の人材を育成。<br>特定技能への移行により、<br>長期間産業を支える人材を確保。 |
| 従事可能業務         | ・ 畜産農業全般（第1号）<br>・ 酪農、養豚、養鶏（第2号、第3号） | 畜産農業全般                                                    |

| 特定技能制度の概要 |                          |                                                      |
|-----------|--------------------------|------------------------------------------------------|
|           | 特定技能1号                   | 特定技能2号                                               |
| 目的        | 人手不足分野における人材確保           |                                                      |
| 技能水準      | 相当程度の知識・経験<br>(即戦力となる人材) | 熟練した技能<br>(高度な技術的・専門的判断が可能な人材)<br>(監督者として業務を統括できる人材) |
| 在留期間      | 最大5年<br>(1年以内の期間で更新)     | 制限なし<br>(3年以内の期間で更新)<br>※条件を満たせば家族の帯同も可能             |
| 従事可能業務    | 畜産農業全般                   |                                                      |

## 【優良事例】株式会社メイプル牧場（酪農・肉牛一貫、島根県）

### <経営の概況>

肉用牛 330頭（うち繁殖雌牛200頭弱）  
乳用牛 1,600頭（搾乳1,100頭）  
職員 日本人28名、外国人18名



外国人材（ベトナム）

### <受入れのための取組>

- ・常に登録支援機関に相談できる体制（SNS）
- ・通訳を介した、毎月の個人面談
- ・家具・家電、Wi-fi等完備の宿舎を整備。
- ・日本人と区別をしないキャリアアップ
- ・地域の行事にも積極的に参加。



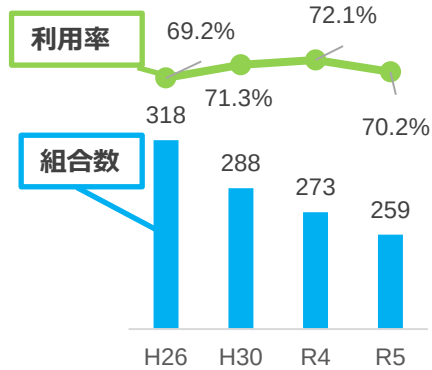
敷地内の宿舎

資料：農業分野における特定技能外国人受入れ優良事例集を基に作成

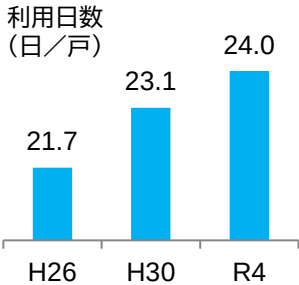
# 労働力不足対応（酪農ヘルパー）

- 酪農ヘルパーは、特に**中小規模の家族経営の休日確保等に重要な役割**を担うほか、ヘルパーからの新規就農など、**知識や技術の習得の場**としても重要。
- 組織数・要員数は減少。組合**運営の安定化**や、ヘルパー人材の**確保・育成、定着**に向けた取組が必要。
- 若手ヘルパーの定着に向けて、ヘルパーの処遇改善や、酪農家とヘルパーとの円滑な関係づくりも重要。

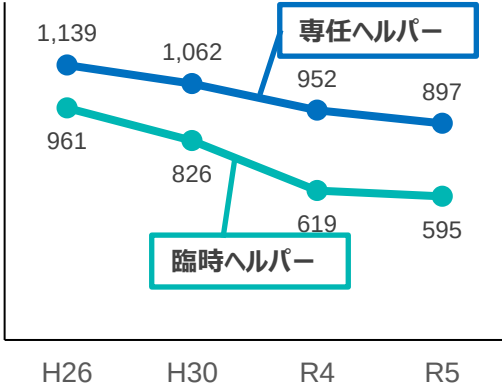
酪農ヘルパーの  
利用組合数・利用率の推移



酪農ヘルパーの1戸当たり  
年間利用日数の推移



酪農ヘルパー要員数の推移（全国）



専任酪農ヘルパーの主な離職理由（R4）

| 勤続年数                   |                      |                      |
|------------------------|----------------------|----------------------|
| 3年未満                   | 3～7年未満               | 7年以上                 |
| 1 牧場へ就職                | 牧場へ就職                | 家庭の事情<br>(結婚・介護・病気等) |
| 2 家庭の事情<br>(結婚・介護・病気等) | 異業種へ転職               | 異業種へ転職               |
| 3 人間関係                 | 家庭の事情<br>(結婚・介護・病気等) | 定年退職                 |
| 4 仕事内容                 | 給与・待遇                | ヘルパー開業<br>牧場へ就職      |

(令和4年の離職者154人から聞き取り。複数回答あり)

専任酪農ヘルパーの年齢別構成（R5）

| 20歳代以下 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳以上 |
|--------|------|------|-------|
| 236    | 210  | 256  | 195   |

酪農ヘルパーからの新規就農者数

| H30 | R1  | R2  | R3  | R4 |
|-----|-----|-----|-----|----|
| 5人  | 21人 | 14人 | 13人 | 5人 |

酪農ヘルパーは、技術や経営を学ぶ機会となるだけでなく、地域の酪農経営者との関係が築けることで、就農後も相談できる環境が得られることが利点



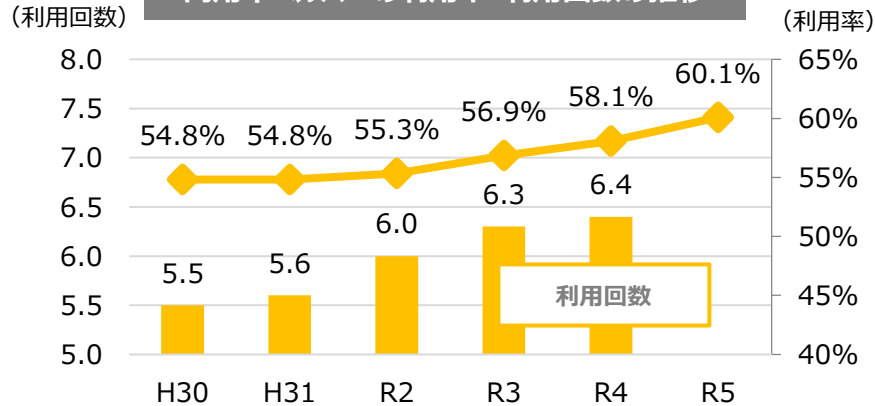
資料：（一社）ヘルパー全国協会「酪農ヘルパー利用に関する資料」を基に農林水産省で作成

# 労働力不足対応（肉用牛ヘルパー、CS・CBS）

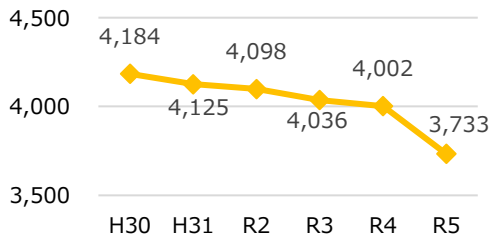
- 肉用牛ヘルパーは多くが農家の共同出役による互助的な組織。高齢化の進む繁殖経営で、一時的な力仕事（牛をトラックに載せたり、家畜市場での誘導など）等を担っている。**ヘルパー要員は減少しており、要員の確保が課題。**
- 子牛の哺育・育成を行うキャトルステーション（CS）、繁殖雌牛の分娩・種付けまで行うキャトルブリーディングステーション（CBS）の施設数は着実に増加。

## 肉用牛ヘルパー

肉用牛ヘルパーの利用率・利用回数の推移



ヘルパー要員数の推移

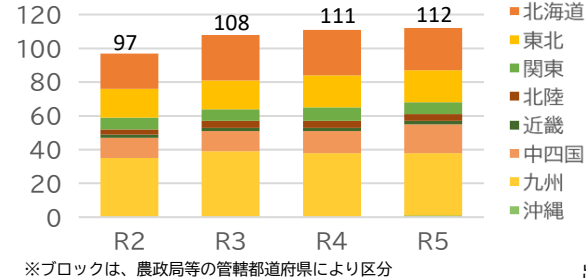


ヘルパー要員の構成（R5）

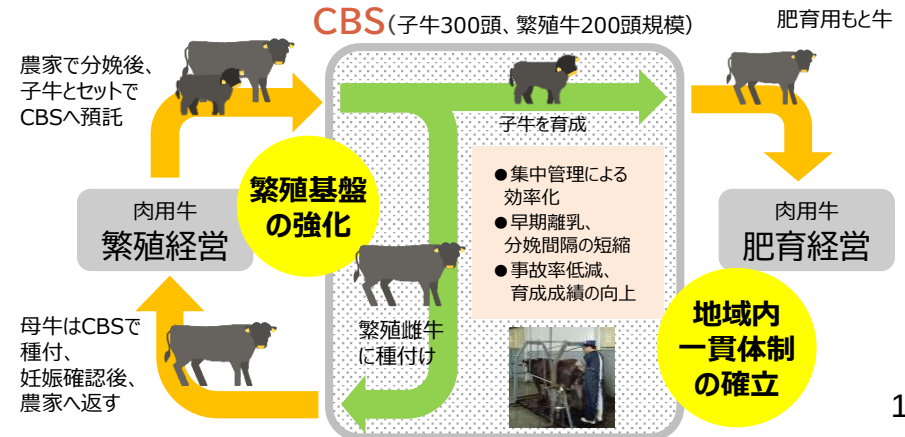
| 農家  | 後継者 | 専任 | その他 |
|-----|-----|----|-----|
| 86% | 8%  | 2% | 4%  |

## CS・CBS

CS・CBSの施設数（ブロック別）



CBSを活用した繁殖基盤強化の事例（長崎県）



家畜防疫等