

調査研究資料 No.125-6
要約版 2010



平成 21 年度
農業(酪農業)に係る総合的かつ体系的な
職務分析の推進に関する調査研究

独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

平成 21 年度
農業（酪農業）に係る総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する
調査研究」作業部会

（敬称略、順不同）

作業部会委員

須藤 泰人	有限会社 ロマンチックデーリィファーム	代表取締役
広野 正則	有限会社 広野牧場	代表取締役
及川 竹生	岩手県中央農業改良普及センター	主任農業普及員
佐藤 謙一郎	社団法人 日本農業法人協会	参事
丸山 義昭	全国農業会議所	新規就農・人材対策部長
辻村 英樹	株式会社コンサルティングオフィス辻村	代表取締役

オブザーバー

藤田 裕一	農林水産省 経営局人材育成課	課長補佐
板野 隆文	(独)雇用・能力開発機構	業務推進部 調査役

事務局

(独)雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター

長瀬 安信	開発研究部	部長
鐵本 運一	調査研究室	室長
工藤 晋司	調査研究室	研究員
横山 知子	調査研究室	研究員

研究担当室

(独)雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター 開発研究部 調査研究室

（所属・役職は平成 22 年 3 月時）

平成 21 年度「農業(酪農業)に係る総合的かつ体系的な 職務分析の推進に関する調査研究」 －要約版－

調査研究の目的

少子・高齢化等の労働市場を取り巻く変化、技術革新・産業構造の変化、国際競争力の激化等の社会・経済情勢の変化などを背景として、産業界、事業主団体、企業等は、変化に対応できる人づくりの強化を図るため多様な職業訓練や教育訓練の機会を確保する必要がある。

一方、企業等における教育訓練の実態は、能力開発に積極的な大企業においては、海外進出等のグローバル化や IT 化等の技術革新に対応するため、集合研修などの OFF-JT のほか、労働者自らが能力を向上するための支援の試みもあるものの、中小企業等では、人材育成の必要性を認識しながらも、日々の業務が優先され、取り組みが遅れている状況にある。

独立行政法人雇用・能力開発機構（以下、「機構」という）では、このような中小企業の人材育成の取り組みを支援するため、職業能力開発関係機関や中小企業等産業団体と連携を図り、毎年度産業分野や業種を選定し、段階的かつ体系的に職務内容を分析し、仕事の体系（以下、「職業能力体系」という。）のモデルデータ化に関する調査研究を行っている。

開発された職業能力体系は、企業等における経営戦略に沿った人材育成や課題解決に活用することにより、仕事の明確化、能力の明確化、目標の明確化、能力開発の明確化の 4 つの明確化が図られ、段階的かつ体系的な人材育成に取り組む早道となる。

また、当該体系は訓練コースの設定・評価・見直しに至る PDCA サイクルを軸とした職業訓練の質の保証、及び職業訓練全体の水準の維持・向上に不可欠であり、国の教育訓練プログラム等の均質化、維持・向上を図る上で重要な財産となることから、継続的にそのモデルデータの蓄積と更新を図ることが求められている。

調査研究結果の概要

1. 調査研究概要

平成 21 年度に取り組む本調査研究の業種選定においては、平成 20 年度に労・公・使の有識者を委員とする生涯職業能力開発体系調査研究会において対象業種の検討を行い、その結果、日本標準産業分類の中分類の業種にこだわらず、小分類レベルでの業種も対象とし、日本版デュアルシステム、実践型人材養成システム等や人材育成研究会に取り組む企業など、企業内における能力開発の計画や実施が活発化している業界団体、および今後法人企業の増加に伴って就業人口が増加すると予想される業界団体を対象として、職業能力体系（モデルデータ）を整備することとした。

当該研究会の検討結果を受け実践型人材育成システム等に取り組む企業の状況や企業と求職者とのマッチングを支援する上で有効な「ジョブ・カード制度」の取組状況情報収集の結果、これまで生涯職業能力開発体系の拡充において、第1次産業について取り組んで無かったことから、全国農業会議所・(社)日本農業法人協会と協議を行った。同協会では、農業における雇用労働力の活用を円滑にするため、新たに就業希望者(研修生)を雇用するための対策など積極的に取り組んでいることが分かった。

さらに、農業(酪農業)では、乳牛の管理や飼養の管理、育種改良、繁殖管理等の生産部門や、搾乳機械等の機械のメンテナンスおよび衛生管理、糞尿処理などに対する多様かつ専門的スキル、さらには機械操作やIT技術を導入した管理システムの運用・管理など業務も複雑化しているため職業能力体系(モデルデータ)を整備することによって、効果的な人材育成システムが構築できるのではないかと提案をいただき、農業(酪農業)を選定したものである。

2. 農業(酪農業)の概要

(1) 酪農業とは

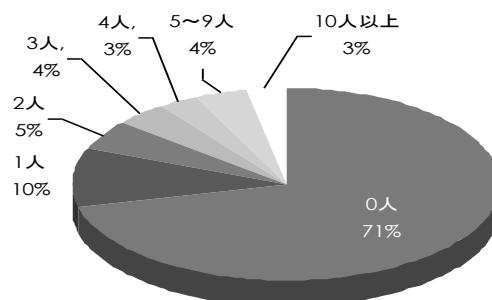
酪農業とは、日本標準産業分類において、大分類A農業・林業、中分類01農業、小分類012畜産農業、細分類0121酪農業に分類される。主として生乳を生産し、出荷する事業所をいう。

(2) 企業規模と従業員の構成

酪農経営の主な経営形態としては、専業酪農経営、複合酪農経営、都市型酪農経営、山地型酪農経営、畑作酪農経営、草地型酪農経営が挙げられるが、酪農経営の典型的な経営形態は家族経営である。後継者が家業を継ぐ場合が多いが、最近では酪農経営法人への就職や、都会の青年が酪農を創業するケースも増加している。ただし、酪農法人の7割は家族のみの労働力で経営している。一戸当たりの酪農経営規模は、概ね5名の世帯員で、農業就業者は3名以下となっている(平成19年度)。(図表2-1参照)

生産コストをみると、平成19年度の搾乳牛1頭当たりの生産費合計は約73万円で、費目では資料費が44.8%と最多で、労働費が23.0%とこれに続く。総合乳価も上昇傾向(平成20年度で838円/10kg全国平均)にはあるが、飼料価格も上昇傾向(平成19年度

図表 2-1 法人経営における家族外従事者数



出典：(社)中央酪農会議
「酪農全国基礎調査」

61,056 円/1t) にある。

家族労働報酬額をみると、平成 16 年までは概ね 1~1.5 万円/1 人 1 日であったが、それ以降急落し、平成 19 年には 1 万円前後に落ち込んだ。

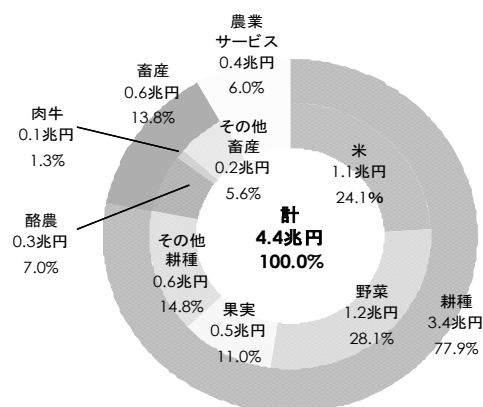
一方、家族経営が殆どを占める酪農家にとって、休みをとる際に搾乳や飼料給与などの作業を行う仕事に従事する酪農ヘルパーが注目されている。酪農ヘルパーの存在は極めて重要であり、酪農ヘルパーの定着・普及にあたっては、国や地方公共団体の支援も行われている。酪農ヘルパーの利用農家 1 戸当たり利用日数は、平成 20 年度で年間約 18 日と増加している。

3. 業界動向

(1) 生産動向

平成 19 年度における農業の国内総生産は、4 兆 3,908 億円であった。部門別に見ると、耕種部門が 3 兆 4,209 億円 (77.9%)、畜産部門が 6,079 億円 (13.8%) であった。畜産部門のうち酪農部門が最も多く、3,061 億円であった。農業純生産については、平成 19 年度においては、前年度に比べ 5.5% 減少し、3 兆 2,287 億円であった。これは、米、野菜、果実、畜産物等において、生産額は横ばいであるものの、飼料や原油等の価格上昇により、中間投入額が増加したことによるものである。(図表 3-1 参照)

図表 3-1 農業の国内総生産 (平成 19 年度)



出所：農林水産省大臣官房情報評価課
「平成 19 年度農業・食料関連産業の経済計算 (速報)」

(2) 自治体等の動き

国の動きをみると、酪農・乳業に係る各般の施策の見直しが行われ、「新たな酪農・乳業対策大綱」(平成 11 年 3 月)、「食料・農業・農村基本法」

(平成 11 年 7 月)、「酪農及び肉用牛生産の近代化を図るための基本方針」と「家畜改良増殖目標」(平成 17 年)が策定された。「平成 21 年農業技術の基本指針」

(平成 21 年 3 月)では、酪農の技術的対応の方向として、①人材の育成及び確保、②生産コストの低減及び省力化、③乳用牛生産技術の向上が挙げられている。

*1 農業総生産＝農業生産額－中間投入(肥料、農薬等)
*2 農業純生産＝農業総生産－(固定資本減耗＋間接税－経常補助金)粗収益から物財費を差し引いたもので、農業生産で新たに付け加えられた価値の合計額である。農業純生産も投下生産要素単位当たりに換算すると生産性を表す指標となる。農家経済調査では農業純生産をそれぞれ農業投下労働時間、経営耕地面積、農業固定資本額で除して、労働生産性、土地生産性、資本生産性を計算している。

また、ポジティブリスト制度や加工原料乳生産者補給金制度や緊急支援対策により、国として食の安全と安定供給を支えている。

酪農はまた、自治会、PTA、自衛消防団など農村社会の中心的役割を担っている場合がある。また、酪農の牧場から生産される堆肥が、地域の耕種作物の栽培に活用されるなど、酪農は、地域農業の物質循環のコアとなっている。

最近、特に注目されているのが、牧場空間のもつ保健休養機能や教育機能で、具体的には、牧場を舞台にした消費者との交流活動や、酪農教育ファーム活動である。外国人に対しても、研修・技能実習制度を創設し、毎年多くの研修生・技能実習生が母国で役立つ技術を学んでいる。

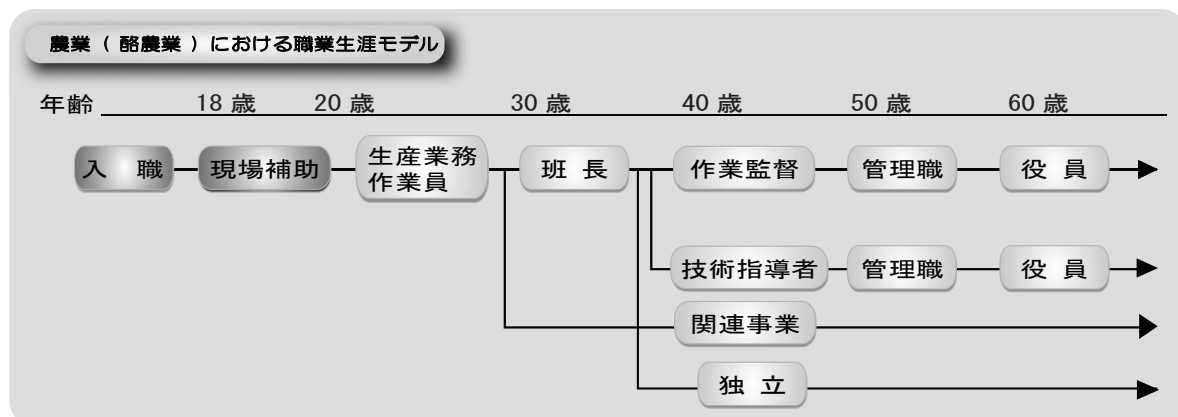
4. 職業生涯設計

酪農経営には、よい牛群をつくるための育種・遺伝学から、能力の高い牛を飼うための繁殖・生理・栄養・飼養学、良質な自給飼料生産のための草地・飼料作物学、経営学（資金・運営・管理）など、多分野にわたる高い技術と知識が必要である。近年の酪農後継者は、こうした酪農についての技術や知識をまず専門の学校で学ぶことが多く、その後、酪農家のもとで1、2年間実習し、乳用牛飼養の方法などの厳しい指導を受ける。こうして実力を磨いた後、家業の酪農経営に従事するといった人が増えている。

酪農業における農業法人は、まだ始まったばかりであり、生涯キャリアとして一般的なものはできあがっていない。しかし、高校や大学の農業科等で必要な専門知識や技術を学ぶことができ、就農後は先輩農業者による指導を受け各作業プロセスやノウハウを学んでいく。

また、農業法人で、販売、加工、観光農園等の職務を行うことや、一定の年齢で独立することも考えられる。

図表 4-1 農業法人(酪農業)を想定したキャリアイメージ



※ 関連事業：酪農業を経営しながら乳製品等の加工販売を行うなど、職業分類上酪農業にあてはまらない、業種を手がけることをイメージしている。

今後酪農業の法人化が進むことを想定した場合、就職後 10 年間ほど現場等で働き、経営委譲等を受け、業務拡大、法人化等を経ると考えられる。（図表 4-1 参照）

5. 農業（酪農業）職務分析データ構築に係るポイント

職業能力体系（モデルデータ）を整備するにあたっては、近年の加工品まで扱う酪農法人等まで扱うには、職務が多岐になり、また産業分類上の区分においても整理に時間を要すると考え、「生乳生産・生乳販売」を中心に扱う酪農業及びそれに関連する職務分析に特化し、企業規模は農業法人で 10 名弱を対象にすることとした。

図表 5-1 農業（酪農業）職務構成表

団体または企業名	部門		職務名
農業(酪農業)	経営管理		経営
			経理財務
			総務・人事
	生産管理	搾乳管理	生乳生産管理
		飼養管理	衛生管理
			飼育管理
			繁殖管理
			牛売買
		粗飼料生産管理	粗飼料生産管理
		糞尿処理	購入飼料管理
混合飼料調製管理			
	有機肥料生産・販売		
	尿処理		
	洗浄排水処理	洗浄排水処理	
	施設管理維持	施設保守点検管理	
		カウコンフォート	
		電気・燃料・水	
	安全管理	安全管理	

詳細な職務分析を進めるにあたっては、まず標準的な作業項目を生産資源の観点から大きく「牛舎」、「牛」、「餌」の 3 点について整理することとした。（図表 5-1 参照）

6. まとめ

本調査研究は、全国農業会議所、(社)日本農業法人協会の協力の下に、今後法人化企業の増加が予想される農業(酪農業)経営者等が計画的な人材育成を行う支援として、業種の職務を洗い出し、それに繋がる「仕事」や「作業」の項目や内容等について分析し、職業能力体系（モデルデータ）として整理したものである。

今後就業者数が増加し、組織的な企業運営が必要と考えられる酪農業界の人材育成等に係る課題解決のために、この職業能力体系（モデルデータ）から能力開発の目標を明確にし、その目標に応じた教育訓練や職業訓練を段階的かつ体系的に計画・実施できるよう開発したものである。

また、公共職業能力開発施設等での活用にあたっては、企業の要望を十分把握し、本モデルデータを基本として企業規模や地域性、企業の独自性などを付加して、各社オリジナルの生涯職業能力開発体系を構築することが大切である。

現在、整備を行った各業種の職業能力体系（モデルデータ）は、機構本部をとおして全国の都道府県センターに送信されているので是非ご活用いただきたい。

目 次

はじめに

第 1 章 調査研究概要

1 - 1 調査研究概要

第 2 章 農業法人における農業(酪農業)の現状と課題

- 2 - 1 酪農業の特徴
- 2 - 2 業界を取り巻く環境の変化
- 2 - 3 経営上の課題
- 2 - 4 職業生涯設計

第 3 章 農業(酪農業)の職務分析の流れ

- 3 - 1 農業(酪農業)の職務分析に係る調査研究の流れ
- 3 - 2 農業(酪農業)の職務分析

第 4 章 生涯職業能力開発体系について

- 4 - 1 生涯職業能力開発体系とは
- 4 - 2 人材をめぐる環境変化と求められているもの
- 4 - 3 生涯職業能力開発体系の構成
- 4 - 4 生涯職業能力開発体系を活用した人材育成の流れ
- 4 - 5 生涯職業能力開発体系のデータ構造

第 5 章 職業能力体系(モデルデータ)について

- 5 - 1 生涯職業能力開発体系における用語の定義
- 5 - 2 職務分析にあたっての区分方法
- 5 - 3 職務分析にあたってのレベル区分と「仕事」の概念
- 5 - 4 職務分析結果の表記方法等

第 6 章 まとめ

- 6 - 1 農業(酪農業)における職業能力体系(モデルデータ)の活用
- 6 - 2 職業能力体系(モデルデータ)の評価・検証の必要性
- 6 - 3 職業能力体系(モデルデータ)の普及のあり方

資料

- 資料 1 職務構成表
- 資料 2 職務構成表(作業名まで)
- 資料 3 様式 1 (生涯職業能力開発体系)
- 資料 4 様式 2 (職務別職業能力体系)
- 資料 5 様式 3 (職務別能力要素の細目)
- 資料 6 様式 4 (職務別能力要素の細目の内容)

本資料等は、能力開発研究センター「職業能力開発ステーションサポートシステム・能力開発研究センター刊行物検索」から閲覧、ダウンロードができます。

URL : <http://www.tetras.uitec.ehdo.go.jp/>

調査研究資料 No.125-6 要約版

平成 21 年度 農業(酪農業)に係る総合的かつ体系的な
職務分析の推進に関する調査研究

発行 2010 年 3 月

発行者 独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

所長 川村英治

〒252-5196 神奈川県相模原市緑区橋本台 4-1-1

(2010 年 4 月 1 日より政令指定都市移行に伴い新住所表記にしました)

電話 042-763-9046 (普及促進室)

印刷 株式会社 芳文社

〒194-0033

東京都町田市木曽町 2320

TEL 042-792-3100

本書の著作権は、独立行政法人雇用・能力開発機構が有しております。

調查研究資料 No. 125-6
要約版 2010

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY