

大隈酪農ヘルパー利用組合

1. ヘルパー設立の経緯と展開過程

鹿屋市の位置する肝属地域は県下トップの酪農地帯であり、大隈酪農ヘルパー利用組合にはその中核となるメンバーが集っている。

当該ヘルパー利用組合が設立された契機は、1984年（昭和59年）鹿屋市の主催するヨーロッパ視察で、管内酪農家が、酪農家の作業を代行するヘルパー制度に接したことによる。その後、周辺近隣の酪農家にヘルパー制度の必要性を説き、賛同する24戸で自主運営を基本理念として昭和61年2月に大隈酪農ヘルパー組合を設立している。

組織は鹿屋市の酪農家を組合員とし、定休型のヘルパー制度を採用した。つまり、月1回の休みを取ることを基本とし、専従ヘルパー2名でヘルプ作業を行ってきた。利用組合の申し合わせ規定によると、ヘルパーの業務内容は、搾乳、飼料給与、牛舎清掃、一般管理であり、午前、午後それぞれ3時間を原則としている。97年時点では月2回の定休をとることを原則とし、ヘルパー要因は4名に増員している。設立後、退職金制度導入（1987年）、ヘルパーの事故補償保険加入（1995年）、ヘルパー要員に女性を採用（1997年）するなど組織を充実している。

大隈酪農業協同組合（2007年から県酪農業協同組合に統合）に事務所を置き、総会資料の作成や日程調整については酪農協が支援しているが、給料計算、会計事務、雇用保険事務など管理運営業務は基本的に行っている。この点も特筆すべき点である。

利用料金は、加入金10,000円、利用基本料金8,000円/回である。2000年までは、基本料金のうち3,000円については酪農協が助成金を出していたが、経営が順調なため、それ以降助成を中止している。この点は始発期、育成期を経て組合が自立したことを示すものでもある。当該組合設立後、県内や他県でもヘルパー組合が設立され、先駆的役割を果たしている。

2. ヘルパー活動の現況

ヘルパー活動を開始したのは1986年（昭和61年）である。87年以降のヘルパー利用の推移をみたものが表1である。これによると、利用組合員数は設立時の22名から順調に増加し、97年には31戸になっているが、2006年には22戸（24戸登録農家があったが、1戸利用休止し、1戸は離農している）まで減少している。

これには、酪農家自体の減少が関わっていることは言うまでもない。97年の鹿屋市の酪農家は46戸であったが、2006年では31戸まで減少している。しかし、ヘルパー利用組合員率は67.4%から70.9%にむしろ微増している。

表1 ヘルパー利用の推移

(単位:戸、回、頭)

	1987	1992	1997	2006
利用組合員数	22	25	31	22
延べ利用回数	307	497	585	404
延べ利用頭数	11,329	19,997	23,431	17,978
平均利用回数	14.0	19.9	18.9	18.4
平均頭数	36.9	40.2	40.1	44.5

つまり、ヘルパー制度はゆとりある酪農経営に貢献してきたが、酪農経営を取り巻く乳価低迷、生産調整という厳しい環境条件の変化により、酪農家自体の減少を食い止めることができなかつたのである。

環境条件の変化が、ヘルパー利用に影響を及ぼしたこともこの表からうかがうことができる。平均利用回数は87年の14.0回から92年の19.9回と増加してきたが、97年18.9回、06年18.4回へと減少している。当初、月1回の定休日を設けることにしており、年間14回の平均利用はそれが平均的に達成されていることを示している。しかし、月2回の定期利用を原則とするシステムに移行している97年では18.9回(月1.57回)、06年でも18.4回(1.53回)にとどまっている。厳しい環境条件のもとで、現金経費を切り詰めるという農家の行動がヘルパー利用に影響しているとも言えよう。

3. ヘルパー組合員減少の要因と利用効果

上述したように、酪農家が減少したことは組合員減少に直結する大きな要因であることは言うまでもない。他方で、後継者が就農している2世代農家が利用しなくなるなど、労働力に余裕のある大規模農家が離脱したり、利用率が低下する事態も生じている。

以上のような組合員減少の要因と現金支出を切り詰めるという観点から利用を抑制するという農家の意識から利用回数の減少につながっている。

しかしながら、離農した農家が、後継者がいない高齢農家に多いことを考慮すると、疾病時に最も効果を発揮するのがヘルパーとも言え、離農の抑制効果は発揮されると考えられている。また、延べ利用頭数を延べ利用回数で割った平均利用回数をみると、当初の36.9頭から44.5頭に増頭しており、ヘルパー利用が増頭にもつながっているといえる。

なお、疾病時の利用料金半額助成、利用回数の増加にともなう助成等、農家の需要にマッチした助成が利用を支えていることが重要な支援措置となっていることも言うまでもない。

4. ヘルパー要員の課題

利用者側の利用回数減少の問題を指摘したが、サービスを提供するヘルパー要員自体の問題はより重要な課題である。すでに指摘したように、現在、専従ヘルパーは2人にすぎ

ず、臨時ヘルパーが必要に応じて2人従事する状況である。つまり、22戸の組合員が月2回のヘルプを依頼した場合、すでにヘルパー要員が対応できないのである。

専任ヘルパーは酪農家の後継者が実家に就農するまでヘルパーとして従事するタイプが典型的なパターンである。さらに、農業大学校を卒業して従事するパターンがあり、第3にハローワークを通して参入するパターンがある。第3のパターンは酪農についてはまったくの素人が多く、一から酪農協が指導するという大きな問題を抱えている。

平均的には4～5年程度従事すると言われているが、1年もせずにリタイアするヘルパーもあり、ヘルパー要員確保は、当該事業の発展にとって最も大きな隘路になっているとも言えよう。ヘルパーが比較的短期間にリタイアする要員として、ヘルパーの給与水準の低さがあげられる。日給・月給制で一日5,500円が基本であり、経験に応じてこれが若干変動する程度である。厚生面を充実させてきたとはいえ、この賃金水準を上げることができれば、要員確保も若干は改善されよう。

しかし、最も重要なことは、ヘルパーの人材養成、酪農担い手の育成としての位置づけの未熟さであり、そのプログラムの必要性であろう。すなわち、どのような教育を経てヘルパーに採用し、その後、実家の経営に就農させるだけでなく、離農する経営の第三者後継者として就農させるルートを確保するなど、ヘルパーを酪農の担い手のステップとしてどのように位置づけ、どのように育てるかのプログラムの必要性である。もちろん、ヘルパー利用組合の目的は、酪農家のゆとりある生活の達成出ることはいうまでもない。しかし、当該組合も設立後約20年を迎えて、あらためて酪農部門の担い手としてのヘルパー教育プログラムを考慮することも必要である。とりわけ、鹿児島県の場合、県酪農協に合併統合したこともあり、そのような総合的な担い手育成プログラムに、取り組みやすい環境にあるといえる。中期的にぜひ取り組むべき課題である。

5. 酪農ヘルパーの多角化

ヘルパー要員の所得を増やす手段としても、ヘルパーだけでなく、飼料作を部分的に請け負うことが考えられてきた。実際に飼料作委託の要望はあり、利用者とヘルパー間で個人的に作業請負を行っている事例もある。飼料作の請負をヘルパー組合として、組織的に対応するとなると、ヘルパー時間外の活動に対しての保険加入などを迫られることになる。ヘルパー事業から一歩踏み出して事業展開できるか否か、現在も検討課題となっている。