

会員農場における 労働力確保の実情

日本SPF豚協会「SPF豚セミナー」

令和8年1月19日

会員農場での人材確保の課題

- SPF豚農場でのバイオセキュリティへの対応
- 多産系繁殖母豚や子豚のケアへの対応
- 特徴豚肉・銘柄豚生産へ対応
- たい肥生産・汚水処理へ対応
- その他、地域対応等

生産記録、体重測定、頭数計測、飼料給与など
コンピュータ化や、ITは進んでいるが、
やはり、人が担う部分が多い

養豚場での人材確保の困難さ

- ・農家戸数の減少による、後継者不足、研修生の減少
- ・畜産系、農業系の学校の衰退（畜産から生命科学へ）
- ・農業生産の休みの問題
- ・養豚場で働くかなくても、職はいろいろある
- ・他の畜産業（酪農、肉牛、養鶏）でも同様

会員農場での事例①

- ・A農場 北日本の大型一貫生産農場
- ・人員構成

役員	4
獣医師	1
社員	1 7
パート	3
技能実習生	1 3

会員農場での事例①

- ・募集しても日本人の応募がないため、10年（2015年）ほど前から、外国人採用に踏み切った
- ・外国人技能実習生斡旋事業組合を通じ、ベトナム人3名からスタート、優良事業所に
- ・その後年3人ずつ増加して現在は斡旋会社4社を通じベトナム、タイ、ミャンマー、インドネシアから計13名
- ・対面またはWEBによる面接により、社長が採用

会員農場での事例①

- 問題点

入国前研修費、渡航費、日本語研修、仲介業者への管理費支払など費用がかかる

住宅・寝具・家電等もすべて準備して受け入れ
家賃補助も必要

運転免許がないので送迎が必要

長続きしない

国によっては出国が目的、嘘をつく

現地で実習生の資格を取って来日するとほぼ1年
以内で辞める（過去には脱走も）

同じ国の者同士でユニオンをつくる
実習生同士のいじめ

会員農場での事例①

- ・指導する管理職の能力が必要
- ・農場の成績を左右するような、重要な交配管理などは任せられない
- ・斡旋会社を使い分け、できるだけ1国に偏らないように採用、職場でも同じ国の者同士で組ませない（日本語を共通語に）
- ・できれば日本人を採用したい

会員農場での事例②

- ・B農場 関東地方の中規模一貫生産
(300×2) で繁殖・肥育の2サイト
- ・人員構成

役員	2
社員	1 3
パート	3

会員農場での事例②

- ・これまで求人には苦労せず、すべて日本人
- ・2025年春、突然の退職者
農業求人サイトを通じて求人も全く応募なし
- ・近隣野菜農家の紹介で実習生仲介業者（司法書士）に相談
- ・運よく短期間で特定技能2名（畜産経験者、ベトナム人）採用
- ・2名とも優秀で即戦力
- ・実習生同士のネットワーク情報網による宣伝効果も

会員農場での事例②

- ・別の仲介業者の紹介で、リモート面接等を行い
年明けから初めて技能実習生2名を採用予定
- ・期待もあるが不安も
- ・今後も日本人採用は難しい。職場環境を整えて、
外国人従業員のリーダーも育成したい。
- ・初期費用がかかる（語学研修、渡航費用、住
宅・家具家電の整備等）
- ・業者に支払う月々の手数料も発生