令和７年度第１回若手リーダー研修会意見交換会Ａ卓

参加者	２　有限会社浜頓別エバーグリーン　様 ３　有限会社中標津ファームサービス　様 ４　阿寒農業協同組合　様 ６　株式会社こしみずエコフィードサービス様 ７　株式会社ドリームゆうべつ　様 ８　合同会社酪援・緑　様 書記：株式会社オーレンス　様		
日　付	令和８年　９月　10 日	時　刻	14：35　～　16：45
場　所	水産ビル８階Ａ会議室	書記名	(株)オーレンス

件　名	テーマ：「経営・財務・人材」に関して

８　配送：土建会社　収穫：コントラ　構成員：バンカー　600ha
６　構成員：10 件　15 期４件離農　500ha　社２名　収穫：コントラ
4　出席者：製造　構成員：20 件　10 年以上
3　構成員：14 件　収穫：別会社　シートは構成員・従業員
7　構成員：21 件　収穫：コントラ　更新もコントラ　100 のつなぎ
8　土建会社は建物も　事務員：１名　外国人２名　日本人は先が見えないのでは？
4　準構成員（JA）製造のみ 40 代後半～4 人
3　タイミー3・2　収穫：タイミー

令和７年度第１回若手リーダー研修会意見交換会Ｂ卓

参加者	有限会社中標津ファームサービス　様 阿寒農業協同組合　様 合同会社ディリーフィードサロベツ　様 株式会社望洋アグリワークス　様 株式会社沙留 TMR センター　様 株式会社オアシス武佐 DK　様 書記：オーレンス税務事務所　様		
日　付	令和８年　９月　10 日	時　刻	14：35　～　16：45
場　所	水産ビル８階 A 会議室	書記名	オーレンス税務事務所

件　名	テーマ：「経営・財務・人材」に関して

※最近の課題：人出不足と高齢化
→　人材確保のため、タイミーを活用
◎ タイミーだと高齢者の応募が少なくて、30～40 代の応募がたくさん来る。
（それを狙っている）
◎ マッチングしやすい
・酪農業界に興味はあるけど、なかなか接点がない層
・良い窓口、みるだけタイミー
粉づくり、軽作業を主にしてもらっている。
→　ヘッドハンティングする前の仕事ぶり、働きぶり
覚えが早いかどうか適正を事前にみられる。
→　一度お仕事された経験が、別のところに働きに行った時に活きて良い人材育成
になる。
→　人手不足が地域の中で緩和されていき、間接的に支えあっていく良い地域づく
りになる。

令和７年度第１回若手リーダー研修会意見交換会Ｃ卓

参加者	(有)サンタドリームサプライ　様 (有)中標津ファームサービス　様 (株)更別 TMR センター　様 (同)秋里 TMR センター　様 (株)とうほろ Dairy Center　様 (株)ドリームゆうべつ　様 (同)デイリーフィードサロベツ様 (株)沙留 TMR センター　様 書記：(株)オーレンス　様		
日　付	令和８年　9月　10 日	時　刻	14：35　～　16：45
場　所	水産ビル８階 A 会議室	書記名	(株)オーレンス

件　名	テーマ：「経営・財務・人材」に関して

- 代替わりして１年目、経営、財務についてはこれから。
- 役員で止まる話もある。
- センターで製造の外国人いますか？自分のセンターでは４月から始めた。
  エージェントさん経由で外国人を雇う。
- 収穫は自走のとこ。沙留、更別、ゆうべつはコントラ。
- 10 件でやっているけどエサに限りがある。頭数増やしたいがエサに限界がある。
  （個人で 180 頭従業員なし）
- 規模拡大のために、いい土作りから行おう。金をかければいいものが出来るとは限らない。スラリー作りにも取り組んでいる。
- デントコーンは減っていますか？
- 『先代は偉大』
- 『発展より維持』
- 『家とセンターは　50：50 ではなく 100：100』
- 講演を聞いた上で、TMR センターが特殊な経営体であることはわかりました。
  その上でセンター自体にお金を残すことも考えないといけないと感じました。

・ それを元にC班で話し合った結果、ネガティブな言葉にはなりますが、

『発展より維持』の部分が共通の話題となりました。

しかし、維持は衰退にもつながるということから各牧場の維持がどうしても必要になってくるという結論に行きつきました。

家とセンターを50：50で頑張るのではなく、100：100でやる気概が重要です。

土作りや人作りも今後あらためて注力して頑張っていくキッカケとなりました。

ありがとうございました。

令和７年度第１回若手リーダー研修会意見交換会Ｄ卓

参加者	(有)中標津ファームサービス　様 (株)更別 TMR センター　様 (同)秋里 TMR センター　様 (同)デイリーフィードサロベツ様 (株)ZAC 智恵文　様 (株)沙留 TMR センター　様 (株)オアシス武佐 DK　様 書記：オーレンス税務事務所様		
日　付	令和８年　９月　10 日	時　刻	14：35　～　16：45
場　所	水産ビル８階 A 会議室	書記名	オーレンス税務事務所

件　名	テーマ：「経営・財務・人材」に関して

○従業員

構成員から従業員の人が気持ちよく仕事できるのも構成員次第。

・従業員サイドで見て、世代交代による技術継承。

→息子さん、牛舎仕事はできるけど、収穫作業に出るようになるとトラクターの運転ができない・けん引できない。

→親子だとギスギスするかもしれないけれど、センターの従業員の方から教えてもらったりすることがメリットだと思う。

○教えるというより作業。

・家だと、自分の家の当たり前があるけれどセンターで作業すると他の人を見て、「もっと効率的にできるな」などの気づきもある。

・昔は、自分の家の敷地で練習できたけど、最初から本番になってしまうので、そこをカバーしあう。

○センターのメリット

・現状は足りているが、人員に余裕を持たせるために求人出したまま。

・人手不足について単純作業はタイミーに頼んで、そこから継続的に来てくれるよう

になった事例もあった。
・父さんたちが出てくれているから作業が足りているが。。。。
・11 人全員構成員、コントラ、1 シートだけ、構成員で行っている。
コントラに頼む、コントラ次第。
・後継者はいるし、みんな出てくれている。
・世代交代できたときに半分くらい済。
・7 人配送、牧草作業も自前で、ダンプだけ地元の会社。
○今後が大変かも・・・従業員
・牧草作業の人手は足りていない。
・スラリー散布、全員構成員、ダンプだけ頼んでいる
・父さんたちが出てこなかったら畑仕事はどうする？
・自分の畑は自分でやる。
→エサの単価は普及所で。畑の管理も自分で日報つける。
→きっかけがあって設計変更する。
・上の世代が引退した時、作業とか回るのかが課題。
・構成員でてこなくていいくらいになってしまっている。
・サイレージの質が悪くても苦情は言えない。
・20 代の人はいますか？
・上の人の方が大変？　（言い方など）
・代表の鶴の一声で変わるときがある。
・世代交代→誰もやりたがらないから。。。。

・社長指名か→代表者。

・スラリーロボット→構成員多いとあふれてしまう。新しいところはフィルターをつけないと。

・牧草の外販はしているか？

→育成センターに売却

→2 番は育成センター

・構成員、役員報酬以上働かないと日当出ない。

・機械だけ貸して終わりという状態になっている（ベーラーだけとか)。

→従業員、充実してる？

・3 日で辞めてしまう人もいる。離農したばかりの人を雇ったりしている。

・従業員は若めだがオペレーターが年配の人。

〇本来目指すところ

・外部作業は委託、飼養管理に集中する。

・2 番日報書かないので消耗する。

・共同でやるのが難しい。

・構成員が機械を貸している。配送関係の機会くらいしかない。

・基本は離農して辞める。

・募集している→人の余裕を出すために、タイミーで粉まぜたりとか。

→前きてくれた人にだけ出している。

→バイトになったりとか。

→人手不足改善のためには→単純作業

・コントラ、収穫作業、エサ作りは運送会社。

・エサ作り、運送会社と部門分けたい。

・エサ作りの人が正式に従業員になった。

令和７年度第１回若手リーダー研修会意見交換会 E 卓

参加者	(有)CFT　様 (株)マイスターフード SFR　様 (株)更別 TMR センター　様 (同)秋里 TMR センター　様 (株)とうほろ Dairy Center　様 (株)こしみずエコフィードサービス様 (株)沙留 TMR センター　様 書記：オーレンス税務事務所　様		
日　付	令和８年　９月　10 日	時　刻	14：35　～　16：45
場　所	水産ビル８階 A 会議室	書記名	オーレンス税務事務所

件　名	テーマ：「経営・財務・人材」に関して

人材～TMR 製造　・外注　配送
・自社
・地域によって自社確保が困難
・育成センター
人材問題で固まって免許のハードル、福利厚生