

全酪連会報 10

2018 OCT No.637

若手後継者の本音／
半沢健一さん

総務部だより／ご存知ですか？
職場におけるハラスメントの法的責任
法務・コンプライアンス課

酪農トピックス／宮崎経済連 白チームが優勝!!
「第42回九州・沖縄地区酪農団体職員親善スポーツ大会」(福岡)ほか
日本酪農見て歩紀／大山牧場 宮崎県小林市



www.zenrakuren.or.jp/business/kobai/calftop/



全国酪農協同組合連合会

牧場の紹介

今回紹介する半沢牧場は、宮城県丸森町の北部に位置しており、みやぎの酪農農業協同組合（伊藤一成代表理事組合長）に所属し、経産牛頭数35頭、育成牛20頭、繁殖和牛1頭を飼養しています。

おじい様の代から酪農経営が始まり、自家育成による増頭で4回に及ぶ牛舎の増築を行い、時代に合わせた飼養規模で経営を拡大してきました。

労働力は、父親の一良さんとお2人ですが、定期的に酪農ヘルパーを利用しています。健一



今回は、宮城県丸森町 半沢牧場の後継者半沢 健一さんにお話を伺いました。

さんは主に搾乳・育成管理を担当し、一良さんが哺育・飼料給与を担当しています。

就農までの経緯を教えてください

幼いころから牛舎に入って遊んでおり、また、長男だったこともあってか自然と就農の意識は持っていましたね。

仙台の高校を卒業後、県内の農業大学校に進学し、畜産関係の同級生から刺激を受けて就農の意志が固まりました。その後、北海道の福屋牧場で2年間の実習を経て、22才で実家に就農しました。

就農して感じたことは

乳牛は生き物なので、当たり前ですが毎日ちゃんと観察し接しないといけないことです。朝5時の全頭尻尾洗いから牛舎作業が始まり、夜8時に牛舎作業が終わります。朝早いのは実習時に慣れたことが大きかったです。また、機械操作も大学校で免許を取得し、実習中に学んでいたので助かりました。

3戸の共同作業による自給粗飼料収穫では先輩方からアドバイスを貰ってますし、共進会やゲノム検査などでも近所の方の指導をもらい準備を行います。そんな時は仲間や先輩方のあ

りがたさ、大切さがよくわかります。共進会終了後の懇親会・祝賀会では、より懇親を深めさせて頂いてます（笑）。

組合青年部にも参加し、県南地区の広い範囲から多くの後継者が集まり、大変刺激になります。夜に集まる行事では皆が朝方まで熱く語り、とても楽しんでいます。

DMSをやってみて

確定申告書の作成は以前は父が行っていましたが、2年前からDMSを利用し私が行うことになりました。高校で情報処理を学んでパソコンの扱いに慣れていることもあり、入力も分かり易くて助かってます。定期的に組合事務所で開催される入力相談会では、他の生産者も集まって様々なことを話し、組合や全酪連の担当の方からも細かく教えてもらえるのがありがたいです。

将来予測ができるシミュレーションも利用できると聞いたので、機会があれば牛舎増改築等の際に利用し、参考にしてみたいです。

これから取組んでみたいこと

牛舎は古くなっていますが工夫次第でまだまだ良くなるので、家族に負担をかけないよう

若手後継者の

Vol.34

本音

〔経営概況〕

所 属 みやぎの酪農農業協同組合(伊藤一成代表理事組合長)
家族構成 両親、健一さん、妻、息子2人、祖母、弟、妹
飼養頭数 経産牛35頭、育成牛20頭、繁殖和牛1頭

快適で効率的な牛舎を目指して

に作業効率も考慮した牛舎の改築を考えています。我が家の牛舎は天井が低い場所があり、この地域は盆地で夏はとても暑くなるので暑熱対策から手を付けています。屋根をシルバー色にしファンを増設しましたが、今後は飼槽の改造、水回りの交換、ミストの設置等も検討しています。また、人工授精免許を持っていますが、受精率向上に向け勉強中で、授精師・獣医師に授精をお願いしながらレベルアップを目指しています。

増頭はあまり考えていませんが、採卵用の和牛を3頭ほどに増やし、E.T和牛子牛市場に高値販売し、搾乳牛は自家育成で賄っていききたい

です。

学生の頃に野球をやっていたこともあり、友人と野球観戦で東北楽天の応援に良く行きます。行くだけでリフレッシュできますし、子供がもう少し大きくなったら家族で行きたいですね。子供が増えたので車を買って替え、ヘルパーを活用して家族で遠出もしたいですね。

一緒に酪農をしている父もまだまだ元気ですが、今後の体制を両親・妻とも話し合いながら決めていきたいです。子どもたちの将来は、まだ小さいのでわかりませんが、酪農家になりたいとなれば、新しい牛舎を用意して、やり易い環境を整えておかなければいけませんね。



全国の若手後継者の皆さんへ一言!

まわりの酪農家との付き合いを大事にし、様々なことを学んでほしいです。



ご存知ですか？

職場における

ハラスメントの法的責任

法務・コンプライアンス課

企業のみならず、スポーツ界や政界など様々な分野でのハラスメントが、社会的に許されない行為として、連日のようにテレビや新聞で報道されています。

私たちが働く職場におけるハラスメントも、同様に、社会的に許されない、働く人の個人としての尊厳を不当に傷つける行為であり、ハラスメントを見逃すと、働く人の十分な能力発揮が妨げられ、職場秩序の乱れや業務への支障につながるとともに、その組織の社会的評価に重大な影響が及びかねません。

当記事では、職場において問題となる、「パワーハラスメント」（以下、「パワハラ」といいます。）、「セクシュアルハラスメント」（以下、「セクハラ」といいます。）、「妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント」（以下、「マタハラ」といいます。）の3つのハラスメントの定義や該当行為例について整理するとともに、「セクハラ」及び「マタハラ」、「パワハラ」等、職場におけるハラスメントの法的責任、事業主に義務付けられた「セクハラ」「マタハラ」の防止措置の内容について解説します。

I 職場におけるハラスメントの定義

職場における「パワハラ」「セクハラ」「マタハラ」の定義とその解説は次の通りです。

	定 義	解 説
パワハラ	同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの 職場内の優位性 を背景に、 業務の適正な範囲 を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。	職場内の優位性 職務上の地位に限らず、人間関係・専門知識・経験などの優位性も含まれ、上司から部下のみならず、先輩・後輩や同僚間、部下から上司への行為も含みます。 業務の適正な範囲 業務上の必要な指示や指導を不満に感じる場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、「パワハラ」にはあたりません。上司は自らの職位・職能に応じて業務上の指揮監督や教育指導を行うことが求められており、適正な指導が妨げられるものではありません。
セクハラ	職場における、 労働者の意に反する性的な言動 に対する労働者の対応により、その労働者の労働条件について不利益を与える行為、及び労働者の意に反する性的な言動により就業環境を悪化させる行為。	職 場 労働者が業務を遂行する場所を指し、「普段働いている場所」「取引先事務所」「出張先」「会食・宴会」「業務車両の中」等、当該労働者が業務を遂行する場所が該当します。 労働者 正規雇用労働者だけでなく、有期契約従業員等事業主が雇用する全労働者が含まれます。派遣労働者は派遣元及び派遣先事業主双方の防止措置が必要です。 性的な言動 「性的な発言」として性的な事実関係を尋ねること、性的内容の情報の意図的な流布等が、「性的な行動」として性的関係の強要、必要なく身体に触ること、わいせつな図画の配布等が該当します。被害者は男女を問わず、同性同士の言動や性的指向（恋愛・性的な感情の対象となる性的指向）・性自認（自分の性別の認識）に係る言動も対象になるとされています。
マタハラ	職場における、妊娠・出産したことや育児・介護休業等の 制度（※）利用等 に関する言動により、妊娠・出産した女性労働者や育児・介護休業等を申し・取得した男女労働者の 就業環境を害する行為 。	就業環境を害する行為 5つの行為類型が示されています。 「制度等の利用への嫌がらせ型」 ①解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為。 ②制度等の利用の請求又は制度等の利用を阻害する行為。 ③制度等を利用したことにより嫌がらせ等を行う行為。 「妊娠等したことへの嫌がらせ型」 ④解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為。 ⑤妊娠等したことにより嫌がらせ等を行う行為。

※対象となる育児・介護休業等の制度又は措置

「男女雇用機会均等法」や「育児・介護休業法」で、それぞれの制度や措置の適用要件や取得可能限度日数や就業時間の制限等が規定されていますので、その範囲内（就業規則等で制度や措置が労働者により有利に規定されている場合にはその範囲内）の利用等を妨げてはいけません。

男女雇用機会均等法で規定する制度・措置	育児・介護休業法で規定する制度・措置
産前休業	育児休業
妊娠中及び出産後の母性健康管理に関する措置	介護休業
軽易な業務への転換	子の看護休業
変形労働時間制の法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限	介護休暇
育児時間	所定外労働の制限
坑内業務及び危険有害業務の就業制限	時間外労働の制限
	深夜業の制限
	育児のための所定労働時間の短縮措置
	始業時刻変更時の措置
	介護のための所定労働時間の短縮等の措置

Ⅱ このような行為を受けていませんか？（職場におけるハラスメント例） 周りで見聞きしませんか？

(1) パワハラ（全てを網羅するものではありませんが、次の6つの行為類型が示されています）

- ① 身体的な攻撃
 - ・業務指導中物を投げつけられ、身体に当たった。
 - ・いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された。
- ② 精神的な攻撃

(3) マタハラ

- ① 制度等の利用に対し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
 - ・上司に育児に伴う時間外労働の免除を相談したら、「次の査定では昇進しないぞ」と言われた。

(2) セクハラ

- ① 対価型セクハラ（労働者の意に反する性的言動を拒否したことでも利益を受けるもの）
 - ・女性社員が事務所で社長から性的話題を度重なり公然と発言されていることに苦痛を感じ、抗議したら解雇された。
 - ・上司が出張中の車内で女性の部下の腰や胸を触ったが、抵抗されたため、その部下に不利益かつ不合理な配置転換をした。
- ② 環境型セクハラ（労働者の意に反する性的言動が行われ、職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じるもの）
 - ・女性社員が事務所で上司から腰をたびたび触られるので、苦痛に感じ就業意欲が低下している。
 - ・女性部下が上司に休日の食事やデートに執拗に誘われ、職場で顔を合わせるのが苦痛である。

- ③ 同僚の前で、上司から「この給料どろぼう、小学生以下だ」と大声で叱責された。人間関係からの切り離し
- ④ 「説明してもわからないだろう」と1人だけグループ内打合せから外された。過大な要求
- ⑤ 明らかに誰が対応しても期限に合わない事務量の資料作成を強要された。過小な要求
- ⑥ 多種の業務をこなす経験・能力があるにもかかわらず、異動後仕事を何も与えられない。
- ⑦ 個の侵害
 - ・休日の上司の趣味への付き合いを度重なり強要された。

Ⅲ 職場におけるハラスメントについて法律で規定されていること

- ② 制度等の利用の請求又は制度等の利用を阻害する行為
 - ・ 育児休業取得を上司に相談したが、「男のくせに育児休業なんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ③ 制度等を利用したことにより嫌がらせ等を行う行為
 - ・ 同僚に「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と何度も言われ、就業に支障が生じる状況になっている。
- ④ 妊娠等したことにより解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
 - ・ 上司に妊娠を報告したら、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- ⑤ 妊娠等したことにより嫌がらせ等を行う行為
 - ・ 上司・同僚から、「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と連日言われ、就業に支障が生じる状況となっている。

少し前にはなりますが、某大臣が「セクハラ罪という罪はない」という発言を行い、物議を醸しました。

確かに、〇〇ハラスメント罪という罪がないのは事実なのですが、職場におけるハラスメントにより、労働者が心身や健康の悪化を招くことで、ハラスメントを行った本人はもちろん、行為が組織に行われていた場合や、組織がその問題を放置していた等の場合には、使用者にも民法に基づく民事上の責任（損害賠償等）を認めた裁判例が数多く出ています。

また、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」により、事業主による「妊娠・出産を理由とした不利益取扱い」と「育児休業・介護休業等を理由とした不利益取扱い」が禁止されているとともに、職場における「セクハラ」「マタハラ」に対する防止措置を講じることが事業主に義務付けられています。これらハラスメントについて法律で規定されていることを次に解説します。

(1) 加害者の法的責任

- ① 「不法行為に基づく損害賠償責任」（民法第709条）
個人の名誉やプライバシー等を保護するためにそれぞれの個人には

「人格権」という権利があり、故意又は過失によりこれを侵害すれば不法行為責任が問われ、損害賠償責任が生じることがあります。ハラスメントは、被害者の人格権を侵害する行為と見なされる場合があり、被害者の心身の健康が損なわれたとか、退職を余儀なくされた場合等には、「不法行為に基づく損害賠償責任」を問われる可能性があります。

裁判例・先輩によるいじめによる加害者と会社の法的責任

概要 A病院に勤務していた看護師Bは、先輩看護師Cから飲み会への参加強要や個人的用務の使い走り、暴言（死ね）等の執拗ないじめを受け、自殺した。

判決内容 判決でCのBに対するいじめが認定され、CにBの遺族に対し、不法行為責任（民法709条）による損害賠償1000万円と、勤務先であるAに対し、安全配慮義務（労働契約法第5条）の債務不履行責任（民法415条）による損害賠償500万円を命じた。

② 刑法上の責任

職場におけるハラスメント行為は、その内容により、「傷害」（刑法第204条）、「暴行」（刑法第208条）、「名誉棄損」（刑法第230条）、「侮辱」（刑法第231条）、「脅迫」（刑法第222条）、「強制わいせつ」（刑法第176条）、「強姦」（刑法第177条）等に該当する可能性があります。

(2) 事業主（使用者）の法的責任

① 「労働者の安全配慮義務」（労働契約法第5条）

条文は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」となっています。

判例において、労働契約の内容として具体的に定めなくても信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するように配慮すべき安全配慮義務を負っているとされていますが、民法等で明らかになっ

- ② 「債務不履行による損害賠償」（民法第415号）
また、「生命、身体等の安全」には、心身の健康も含まれるとされています。

条文は、「債務者がその債務の本旨に従った履行をしないときは、債権者は、これによって生じた損害の賠償を請求することができる。債務者の責めに帰すべき事由によって履行をすることができなくなったときも、同様とする。」となっています。

前記裁判例では、事業主が職場のハラスメントの被害者に対する「安全配慮義務」の不履行により生じた損害賠償についてこの条文を根拠に支払いを求めたということになります。

③ 「使用者等の責任」（民法715条）

条文は、「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたとき、又は相当の注意をしても損害が生ずべきであったときは、この限りでない。

2 使用者に代わって事業を監督する者も、前項の責任を負う。

3 前二項の規定は、使用者又は監督者から被用者に対する求償権の行使を妨げない。」となっています。

言い換えると次のようになります。

まず、事業主は使用する労働者が職務遂行中に第三者（使用する他の労働者も含まれます）に損害を与えた場合、損害賠償責任が問われます。

また、事業主が使用する労働者の選任や仕事ぶりについて十分監督していたり、十分監督しても損害が生じざるを得なかった場合は損害賠償責任をまぬがれることになっていますが、事業主側にその立証責任があり、実際の裁判ではそのハードルは非常に高いものとなっています。

使用者に代わってその事業を監督する者も使用者と同様の責任を負うこととなっており、使用者や監督者が損害賠償を行ったときは加害者に弁償させることができますが、使用者も加害者を雇って業務を行わせている以上、全額を負担させることはできず、通常一定の範囲の制限があります。

④ 「役員等に対する損害賠償責任」（会社法第429条）

条文は、「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠

償する責任を負う。」とされており、ハラスメントについても役員の重大な過失を認め、役員個人に対し損害賠償を命じた判例もあります。

(3) 職場におけるハラスメントについて法的に禁止されていること、義務付けられていること

① 「妊娠・出産を理由とする不利益取扱いの禁止」（男女雇用機会均等法第9条第3項）

② 「育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止」（育児・介護休業法第10条等）

①②により、事業主による次表の「厚生労働省令で定める事由」による不利益取扱いが禁止されています。

厚生労働省令で定める事由

- ◆妊娠したこと、出産したこと
- ◆産前休業を請求、取得したこと
- ◆産後の休業制限規定により就業できなかったこと、産後休業したこと
- ◆妊娠中・出産後の健康管理に関する措置を求めたり、受けたこと
- ◆軽易作業への転換を請求したり、転換したこと
- ◆妊娠・出産に起因する症状で労務提供できなかったり、作業効率が低下したこと
- ◆法定労働時間超の労働や時間外・休日・深夜労働をしないことを請求したり、しなかったこと
- ◆育児時間を請求、取得したこと
- ◆就業制限業務をしない申し出をしたり、その業務に従事しなかったこと

禁止！

右記の事由で左記の不利益取扱いを行う行為

不利益な取扱い例

- 解雇
- 有期契約従業員の雇止め
- 契約更新回数が明示されている場合の契約更新上限回数の引下げ
- 退職又は正社員の非正規雇用化等の強要・降格
- 就業環境を害する
- 不利益な自宅待機
- 減給、賞与等の不利益評価
- 昇進・昇格、人事考課の不利益評価
- 不利益な配置転換
- 派遣社員の派遣元への派遣役務提供拒絶

Ⅳ

職場における「セクハラ」「マタハラ」を防止するために 事業主が講ずべき措置について

- ③ 事業主が、「妊娠・出産等に関するハラスメント」の防止措置を講じる義務（男女雇用機会均等法第11条2項・平成29年1月1日施行）
- ④ 事業主が、「育児・介護休業等に関するハラスメント」の防止措置を講じる義務（育児・介護休業法第25条・平成29年1月1日施行）
- ⑤ 事業主が、「セクハラ」の防止措置を講じる義務（男女雇用機会均等法第11条）
- 事業主が、職場における「セクハラ」の防止措置を講じる義務は従前から義務付けられていましたが、改正「男女雇用機会均等法」及び改正「育児・介護休業法」が平成29年1月1日に施行されたことによりまして、事業主は「マタハラ」の防止措置も講じなければならなくなりました。

前述の通り、事業主が、職場における「セクハラ」「マタハラ」を防止するための措置を講じる事は法律によって義務付けられるようになりました。同じく職場において大きな問題となり得ます「パワハラ」については、法律では事業主が講ずべき防止措置は規定されていませんが、厚生労働省が主催する「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、平成24年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が取りまとめられています。職場における発生時の影響度を考えた場合、前記提言を参照して、同様に防止措置を構築しておくべきだと考えます。

「セクハラ」「マタハラ」の防止措置については、厚生労働大臣が定めた指針で示され、実施することが望ましいとされているものを除き、事業主はこれらを必ず実施しなければなりません。

指針に定められている、事業主が実施すべき措置は次の通りです。

事業主が講ずべき措置	具体的内容
1. 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	- ハラスメントの内容を明らかに示すこと - ハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化・周知・啓発 - 妊娠・出産・育児・介護等の制度を周知・啓発すること - ハラスメント行為者に対して厳正に対処する方針と規定の作成・周知
2. 相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な態勢の整備	- 相談窓口をあらかじめ定めること - 相談窓口担当者が、内容・状況に応じ適切に対応できるようにすること
3. 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応	- 事実関係を迅速かつ正確に確認すること - 事実確認後、速やかに被害者に対する配慮の指示を適正に行うこと - 事実確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと - 再発防止に向けた措置を講じること
4. 職場における「マタハラ」の原因・背景要因の解消のための措置	業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者、その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること
5. 併せて講ずべき措置	- 相談者、行為者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知すること - 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

職場におけるハラスメントをより理解するための研修用動画等へのアクセス先

職場におけるハラスメントを防止するための研修用動画や各種資料に下記URLでアクセス可能です。
役職員教育等で積極的にご活用をお願いいたします。

- 「パワハラ」関連研修用動画・対策導入マニュアル等の公開サイト「明るい職場応援団」
<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>
- 厚生労働省委託事業で作成された「セクハラ」「マタハラ」関連研修用動画
<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/harassment-boushi-movie.html>

日本酪農 見と未来 紀

No. 305

大山牧場
宮崎県小林市

蛭が舞う名水の郷の酪農経営 宮崎県小林市大山牧場

宮崎県小林市は、南に霧島屋久国立公園の霧島連山を望み、北に九州山脈の南端を背景にした霧島火山帯のカルデラ地帯の陥没により形成された台地盆地に位置します。昼夜の温度格差は著しく、夏は暑く冬は冷え込む温暖内陸型です。平均気温は15・8度、年間平均降水量は、2,500mmに達します。肥沃な土壌に恵まれたこの地では古くから畜産業を中心として土物（里芋・ごぼう等）や施設園芸（メロン・ピーマン等）も盛んな土地です。また、名水の郷としても知られており、日本一に選ばれた星空の下、川辺に蛭が舞う様子はとても美しく幻想的です。

地域の概況

今回訪れた小林市の酪農は、昭和30年代に酪農振興法の集約酪農地域に指定され発展を続け、現在約42戸余の酪農家が在り、県内でも有数の



畜産・酪農地帯となっています。そして、一帯は畜産・酪農の他、梨、ぶどうの産地でもあり、畑作物を中心とした豊かな農村地帯です。

大山さんのご家族は、長男の雅行

▲ 大山雅行さん

宮崎県小林市

さん（38歳）とその奥さんの貴与美さん、お父さんの則夫さん、お母さんのケイ子さんの4大家族で、現在雅行さんご両親の3人が牧場経営に携わっています。飼養頭数は経産牛30頭、未経産・育成牛14頭の計44頭、直近の年間総生産乳量は255tとなっています。

大山牧場の所属する宮崎県経済農業協同組合連合会（新森雄吾代表理事会長）は生乳出荷戸数233戸、年間生乳生産量78,005t（平成29年度実績）となっております。

牧場の歴史

大山牧場の歴史は昭和40年代に雅行さんの祖父が乳牛2頭を飼養したことから始まりました。その後、平成17年に現在の牛舎に移転されました。新牛舎の建設には、お父さんと雅行さんの2人が自ら支柱を立て、飼養規模を25頭から40頭に拡大し現在に至っています。

経営の特徴

小林市は盆地でもあり非常に夏場は蒸し暑いのですが、現在の牛舎は海拔400mの山腹に位置し、牛舎も屋根も高く作っていることから、夏場も良い風が通る立地・構造となっています。さすがに今年の夏は特別だったとのことですが、概ね4℃前後は宮崎市内と比べると気温が低いなど、乳牛が暑熱ダメージを受けにくい牧場です。牛舎は対尻式繋ぎ牛舎でミルカー5台の自動離脱



方式で搾乳しています。

また、牧場から20分ほど離れた6haほどの圃場でイタリアン、スーダン、エン麦を生産されており、系統TMRと併せた給餌体系となっております。平成28年にはベールカッターを導入したことで、粗飼料の給餌量も大幅に改善しております。

最近の成績は、搾乳牛平均28kg／日、体細胞数20万、細菌数1万、平均分娩間隔は430日、空胎日数は150日です。

後継牛の確保にあたり、種付けは7割程度に判別精液の活用により自家育成に努め、残り3割を交雑種と和牛ETとされているそうです。ま

た、平均産次は5産以上と長命連産にこだわっており、近年の初妊牛相場の高騰の経営への影響を最低限にとどめるよう努められています。

これまでと今後の課題について

雅行さんは、18年前の就農時に大山牧場で学びながら、小林を含む西諸地域の酪農ヘルパーの補助員として経験を積みました。そこでは多くの酪農家の様々な給餌メニューや搾乳方法の違いを知り、それぞれの環境や条件に合った手法と、各々の酪農家の経営に対する考えに触れました。その経験が、現在の大山牧場の運営に大きく役





▲ 平成28年導入のバールカッター

に立っているとのこと。また、地域の酪農家との交流を通じ、青年部の活動にも積極的に取り組むようになり、互いが支え合い成り立つ酪農の特徴と、それを支える組織の機能や重要性を知ることになったそうです。

そうしたなか、これまでに全国農協青年組織協議会の副会長を、そして今年からは全国酪農青年女性会議の副委員長を務められております。これまで以上に多くの酪友との交流を通じ大いに刺激を受けるとも

に、新たに知る技術や知識も多く、これまで蓄積された知識や経験を更に深められると意欲を燃やされておりました。

また、現在の大山牧場の課題は、乳房炎対策と発情発見とのことですが、日毎に忙しさは増しているのですが、そうしたなかで可能な限り乳牛観察の時間を作るよう努められているとのこと。そうした取り組みと農場以外での活動の両立はこれからの経営にとってより重要になっていくと語られておりました。

雅行さんの酪農への思い

今年、雅行さんは欧州に視察研修に行く機会があり、そこで日本と欧州の酪農制度や酪農家の違いを知らされたそうです。特にEU内の国では、生産者がしっかりとした経営学教育を受けることも就農資格となっていたり、借地も賃借料も日本とは比にならないほど安いのですが、期間は2代3代と長期にわたって営農を継続することが前提とされていることなど、酪農が国の基幹産業として位置付けられた制度設計がされていることに大いに驚かれたそうです。一方で、そうした酪農経営に関



わる様々なものが投資対象にも位置付けられており、モノ・ヒト・カネがEU内の国境を越えて動くなか、家族経営は厳しい環境に置かれていることも知り、日本でも少なからず同じような問題があるということに深く考えさせられたとのこと。

雅行さんは、本誌をご覧になった生産者に対して、日本の食卓には既に牛乳・乳製品は欠かせないもので、それが当たり前のように供給できていることに誇りを持ってもらいたいし、そしてその責任が思った以上に

大きいものだということを、もっと感じてもらいたいと語られておりました。

また、雅行さんは趣味として、地域の和太鼓チームに所属しておられるとのこと。業種・年齢を問わず様々な方と交流を図ることが、自らのエネルギーとなっているとのこと。多忙さを増す毎日ですが、更に周囲に前向きなメッセージを発信し続けてもらいたいと思う取材でした。大山牧場と雅行さんのこれからの益々の発展と活躍を祈ります。



名古屋
支所発愛知県酪農農業協同組合青年女性部 主催
「親睦会・意見交換会」が盛大に開催！

愛知県酪農農業協同組合青年女性部（岩田周 部長）主催の「親睦会・意見交換会」が、8月30日(木)に愛知県岡崎市「中央総合公園バーベキュー広場」で総勢58名の酪農生産者とその家族、関係機関が参加して盛大に開催されました。

親睦会は岩田部長による開催挨拶で幕を開けました。

続いて各乳業メーカーの紹介が行われました。親睦会は青年女性部部員の皆さんの日頃の労をねぎらい、各乳業メーカーからは協賛として乳飲料・乳製品・ジュースなどが提供され、またバーベキュー大会のメインである牛肉は勿論愛知県酪尾張支所内



▲ 岩田部長 開催挨拶

知多牛肉牛部会（榊原守男 部会長）が手塩にかけて育てた知多牛肉を中心に振る舞われ親睦会参加者は各々豪華な食材の前に舌鼓を打っていました。

また途中ビンゴゲームも行われ、参加したお子さんを中心に歓声が響き渡りバーベキュー大会は大いに賑わいました。

親睦会終了後は役員による意見交換会が行われ、来年3月14日(木)～15日(金)に開催される第48回中部酪農青年女性会議発表大会（愛知県にて開催）に向けて発表候補者について協議しました。

親睦会・意見交換会で今以上に交流を深めて愛知県で開催される第48回中部大会の成功に向けて愛知県酪農農業協同組合青年女性部は一つとなって突き進んでいく姿を見ることが出来ました。（K.T）



▲ 各乳業メーカー 挨拶
協賛品ありがとうございます！



▲ 事務局也大忙し！



◀ BBQ大会 美味しい肉が！



▲ ビンゴゲーム大会 子どもたちに囲まれて



▲ ビンゴゲーム大会 ワクワク！

福岡
支所発

宮崎経済連 白チームが優勝!! 「第42回九州・沖縄地区酪農団体職員親善スポーツ大会」

9月1日(土)～9月2日(日)の2日間、長崎県雲仙市において第42回九州・沖縄地区酪農団体職員親善スポーツ大会が開催されました。

この大会は「九州・沖縄地区の酪農団体職員の資質向上と親善ならびに団結を図る」ことを目的として毎年開催されております。

雲仙宮崎旅館で行われた恒例の前夜祭では、来賓として開催 ▲ 九州酪農協 隈部会長、地雲仙市の金澤市長、長崎県農林部より山形畜産課長、本多主任技師、全酪連から北池専務、西村常務並びに大会役員を迎え盛大に開催されました。

九州・沖縄地区酪農団体協議会の隈部会長の主催者挨拶、来賓挨拶に続き、地元長崎県酪農業協同組合連合会の中村代表理事会長による牛乳での粋な乾杯で発声により、前夜祭は幕を開けました。約200名の酪農

関係団体職員が互いに交流を深め、笑顔あふれる楽しいひと時となりました。アトラクションでは、地元から「のんこの皿踊り」が披露され、続いて各団体別カラオケ大会で歌やダンスが披露され、会

場は大いに盛り上がりました。

翌日は、場所を雲仙メモリアルホールに移してミニバレーボール大会が開催されました。各チーム練習の成果を発揮し激闘を繰り広げ、会場は各チーム応援団の歓声、勝負がついたチームの一喜一憂の声が響いていました。決勝戦では宮崎経済連白チームと長崎県酪連赤チームが対決し、宮崎経済連白チームが優勝しました。

表彰式で宮崎経済連白チームには大会会長賞・全酪連会長賞が、準優勝の長崎県酪連赤チームには中央酪農会議会長賞が、第3位の熊本県酪連赤チームには九州酪農政治連盟協議会会長賞がそれぞれ授与されました。

最後に次回開催県、ふくおか県酪農業協同組合の尾形組合長が閉会の辞を述べ、来年の再会を約束し第42回大会の幕を閉じました。
(M.Y)



▲ 長崎県農林部
山形畜産課長



▲ 九州酪農協 隈部会長



▲ 雲仙市 金澤市長

大会結果

優勝	宮崎県経済農業協同組合連合会	白チーム
準優勝	長崎県酪農業協同組合連合会	赤チーム
3位	熊本県酪農業協同組合連合会	赤チーム



▲ 歓迎挨拶
乾杯音頭「ここにお集まりの女性の皆さんの瞳にカンバイ!!」 長崎県酪連 中村会長



▲ 前夜祭



▲ ミニバレーボール



▲ 優勝 宮崎経済連 白チーム

福岡
支所発

酪農女性の力は大なり!! 「第8回かごしま酪農おごじょの集い」開催

平成30年9月5日(水)、鹿児島県酪農青壮年女性会議（大渡康弘委員長）主催の「第8回かごしま酪農おごじょの集い」が鹿児島サンロイヤルホテルにて開催されました。

冒頭、迫千穂子副委員長より「皆さんに意義のある集いになって頂ければと思います。」との主催者挨拶がありました。



▲ 迫副委員長

次に鹿児島県酪農業協同組合、橋口弘代表理事組合長より「1人でも多くの方が酪農をされていてよかったと言って頂けるよう、一所

懸命に頑張りますのでご協力お願い致します。」との挨拶がありました。

今年度は黄綬褒章を受章された迫千穂子副委員長の経験を踏まえたご講演が披露されました。「仕事はポジティブに考えよう。」「問題は原因究明と解決策を考えることが重要。」など、日常に起こる、様々な問題に対し、誠実に対応されてきた迫副委員長の体験談は多くの来場者にとって関心深い貴重なものとなりました。

体験談発表後、各テーブルの参加者同士でグループ討議となり、活発な意見交換がなされ、鹿児島の酪友の親交が更に深まった実りある集いとなりました。

(I.S)



▲ 集合写真



▲ 会場風景



◀ 橋口組合長挨拶

全酪連は、全国酪農青年女性会議協力のもと、
10月26日(金) 午後1時より、
「イオンモール幕張新都心」にて、
酪農業に対する理解を
深めてもらおうべく、PR活動を行います！

全酪連では、酪農が日本人の栄養摂取や、社会的に様々な役割を担っている事について消費者の方へ訴えと共に、安全・安心の国産牛乳を飲んで酪農家を応援していただくため、PRツール(クリアトートバック・チラシ)をイベントスペースにて配布しPR活動を行います。

場 所 イオンモール幕張新都心
グランドモール1F「グランドコート」
〒261-8535 千葉県千葉市美浜区豊砂1-1

会場場までのアクセス

- 東京駅よりJR京葉線にて海浜幕張駅下車(約30分)
海浜幕張駅よりシャトルバスにて約10分。
(総武線・京成本線幕張本郷駅からもバス運行)
- 羽田空港～海浜幕張駅行きリムジンバス有

ご来場をお待ち
しております！

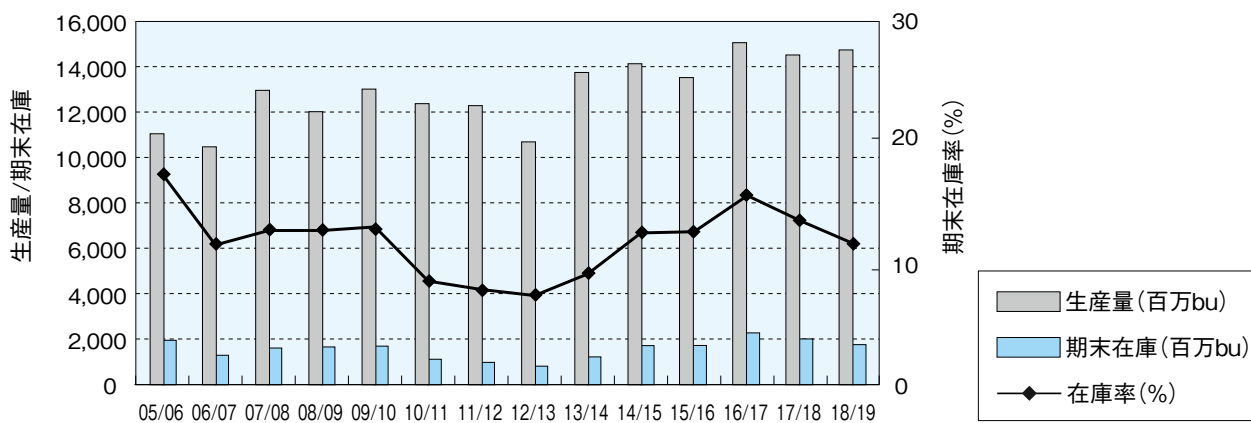
全酪連は、今後も消費者の皆様
に日本の酪農をより知ってもらい、
国産牛乳、乳製品の消費定着化に
向けた取り組みを行って参ります。



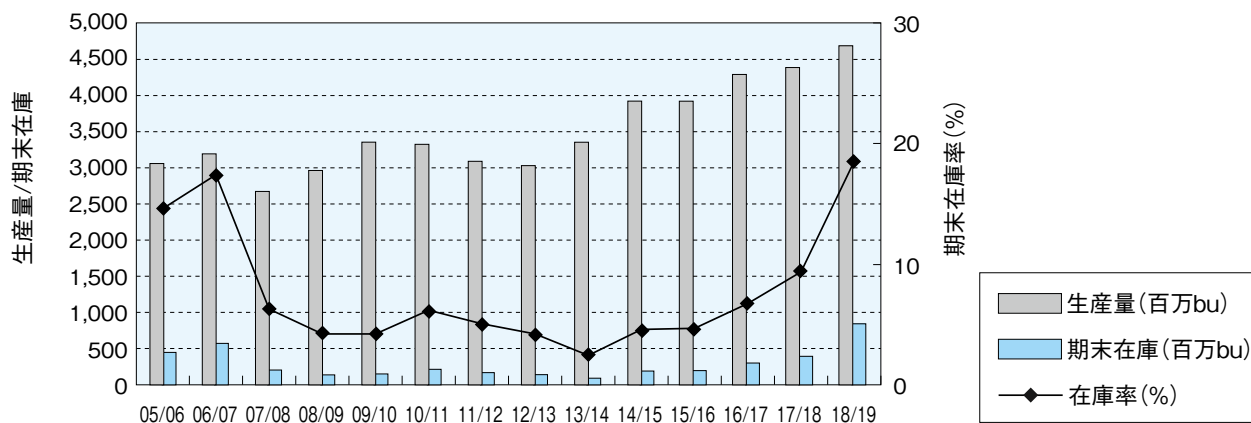


9月12日発表 米国農務省 トウモロコシ 需給予想		17/18年産	18/19年産
	作付面積(百万エーカー)	90.2	89.1
	単 収(ブッシェル/エーカー)	176.6	181.3
	生 産 量(ブッシェル)	146億400万	148億2,700万
	需 要 量(ブッシェル)	149億3,500万	151億500万
	期末在庫(ブッシェル)	20億200万	17億7,400万
	在 庫 率	13.4%	11.7%
トウモロコシ 相場動向	9月の需給発表は、歴代最高を更新する単収発表となり、6年連続の豊作を確信させる内容であった。また、米中貿易問題は、米国中間選挙の11月までは注目トピックであると考えられているが、一進一退の状況である。このことから、すぐに反発し高騰するような展開は予想し難い。しかし、前年に比べ、作付面積の減少と他産地の不振により在庫率が低い点には留意すべきと考え、早霜などの天候と共に注意が必要である。		
大豆粕相場動向	米中貿易摩擦問題は依然として続いている。関連報道に大きく左右され、進展の可能性が出れば上昇、悪化の可能性が出れば下落という相場になっている。引き続き米中貿易摩擦問題の行方に注意が必要であるが、米国産大豆は史上最高の豊作見通しから供給供給過剰になると見られ、その行方にも注意が必要である。		
糟糖類	【一般フスマ】 供給面は今夏の猛暑でパンの消費が振るわず挽砕量が減少、需要面は牛用配合飼料以外の引き合いが強まり、需給はかなり逼迫し、一部地域では出荷制限がかかっており、今後も注意が必要である。		
	【グルテンフィード】 国産グルテンフィードは猛暑の影響から8月の発生量は前年を割れたものの、これまであまり入ってこなかった輸入品が入ってくるようになり、需給は適正で推移している。		
海上運賃	パナマックス型市況は、横ばいで推移している。荷動きがあまり活発でないことから船腹余剰感も出てきているが大西洋水域の好調が市場を下支えている。		

米国産トウモロコシ生産量と期末在庫の推移



米国産大豆生産量と期末在庫の推移





輸入粗飼料の情勢

平成30年9月

北米コンテナ船 フレート	高騰した燃料費の負担を軽減するために、各船社は7月にGRI(海上運賃一斉値上げ)やE-BAF(緊急燃料調整費)を実施し、海上運賃の修復を図っています。さらに、いくつかの船社では10月に再度GRIを画策する動きが見られます。加えて、米中間における貿易摩擦により、米国出し中国向けの貨物が減少しており、今後の海上運賃に影響を及ぼすと予想されています。
ビートパルプ	【米国産】日本向け主産地における2018年産新穀の収穫・製糖作業は8月16日から始まっています。昨年とほぼ同時期ですが、例年よりも10日程度早い作業の開始となります。その他地域においても順次作業は開始され、来春まで製糖及びペレットの生産が続きます。新穀の価格は、ヨーロッパ及び黒海周辺の穀物地帯の早魃の影響で、ヨーロッパ向けの米国産の引き合いが非常に強く、米国内の需要も引き続き堅調なことから、昨年に比べ大幅な値上げとなっています。
アルファルファ	【ワシントン州】主産地コロンビアベースンでは3番刈の収穫が終了しています。ワシントン州では7月下旬頃から産地周辺で山火が発生しており、その煙により太陽光が遮られることで、圃場での乾燥期間は通常よりも長くなっています。このため、3番刈は色目が落ちた、中～低級品の発生が中心となっているようです。また、この煙によって夜露が降りにくくなることから、葉付きが劣るやや乾燥気味の品質が多くなっています。
	【オレゴン州】南部クラマスフォールズでは2番刈の収穫が終了し、現在3番刈の収穫が終盤を迎えています。2番刈は全体的に早刈り傾向にあり、収穫期のほとんどは天候が安定したことから、色目も葉付きも良い上級品の発生が中心となっています。産地相場は米国酪農家や馬向けの需要が強く、昨年の同時期よりも高値で推移しています。中部クリスマスバレーでは2番刈の生産はほぼ終了しています。収穫期に大きな問題は発生しておらず、品質は例年並みとなっています。産地相場については、クラマスフォールズ同様、高値のまま推移しています。
	【カリフォルニア州】南部インペリアルバレーでは7番刈の収穫が進んでいます。高温が続く夏場は低成分で葉付きの良くないものの発生が中心となりますが、今後は産地の気温も穏やかになってくることから徐々に品質・成分は回復してくる見込みです。産地相場は、引き続き堅調に推移しています。背景として、米国内酪農家からの需要が安定していることと、サウジアラビアからの旺盛な引き合いが挙げられます。
チモシー	【米国産】主産地コロンビアベースンおよびエレンズバークでは、2番刈の収穫作業が終盤を迎えています。産地周辺で発生した山火による煙の影響で、通常よりも圃場での乾燥時間が長くなっています。このため、色目の悪化や茶葉の混入割合が多くなることが懸念されますが、8月下旬からは山火の影響は緩和されています。産地相場は、発生量が限られる上級品については昨年と同等レベルで推移しており、生産量の多い中～低級品については軟化傾向にあります。
	【カナダ産】南部レスブリッジ地区では、1番刈の生産は終了し、2番刈の収穫が始まっています。1番刈は上級品の発生が中心となっているようです。産地相場については、韓国からの引き合いが引き続き強く、米国産チモシー1番刈の相場が高値のまま推移していることから、昨年に比べ上昇しています。中部クレモナ地区では1番刈の収穫作業が進んでいます。しかしながら、収穫初期の天候が不安定であったことから、上級品の発生は非常に限られており、中～低級品の発生が中心となる見込みです。また、生育期の降水量が例年よりも少なかったため、収量も例年の半分程度となる見込みで供給力も大幅に減少すると予想されます。
スーダングラス	8月15日時点の作付面積は前年同月比99%となっています。産地では2番刈の収穫が終盤を迎えています。2番刈の品質については、高温・多湿の影響を受け、茎のサイズが中～太目の色抜け品の発生が中心となっています。産地相場は、茎細の上級品は色抜けの有無に関わらず、発生量が少ないことから高値で取引されています。一方、中～低級品については発生量が多く、相場は昨年に比べ弱含みで推移しています。しかしながら、テキサス州やコロラド州で早魃の影響が出ているため自給粗飼料が不足しており、その代替として米国内の肥育農家や酪農家からの低級品への需要が強く、産地価格を下支えしています。
クレイングラス	クレインは全酪連の登録商標です。 8月15日時点の作付面積は前年同月比118%となっています。現在、クレイングラスの収穫は4番刈が終盤を迎えています。新穀になってからもチモシーの割高感が残っていることや、豪州産オーツヘイの低級品の在庫が減少していることから、クレイングラスへの引き合いは強まっています。また、韓国からの需要も引き続き堅調であることから、産地相場は昨年比高値のまま堅調に推移しています。米国金利の上昇もあって、今後の値上げは不可避と考えられます。
ストロー類	主産地であるオレゴン州ウィラメットバレーでは18年産ストロー類の生産が終了しています。収穫期の天候に恵まれたことから品質面では大きな問題は発生していません。産地には繰越在庫はなく、すでに新穀の出荷が始まっています。作付面積はフェスキュー、アニユアルライグラスは増加していますが、ペレニアルライグラスは減少しています。17年産の繰越在庫もなく、新穀の生産量も大きく増えていないため、特にペレニアルライグラスストローは18年産においてもタイトな状況が続くことが予想されます。
オーツヘイ	【豪州産】西豪州では生育期に十分量の降雨があったことから生育は順調で、収量は例年並みかそれ以上になると見込まれています。9月はやや乾燥傾向との長期予報が出ていますが、既に1mを超えるまで生育が進んでいる圃場が多く、現時点では10月初旬に収穫が開始される見込みです。南豪州では一部の地域では十分量の降雨があるものの、早魃が深刻な地域もあり、例年の8割ほどの収量になると予想されています。東豪州の早魃はさらに深刻で、生育期を通して降水量が少なく、生育が不十分で、一部では立ち枯れしている圃場もあります。このため、東豪州の収量は例年の6割程度に留まると予想されていますが、地域によっては極めて単収が低いところも出てきそうです。産地相場については、豪州国内から低級品への引き合いは引き続き強く、低級品相場は高騰しています。上～中級品についても、低級品ほどではないものの、相場は引き続き堅調に推移しています。早魃の影響と繰越し在庫の減少、さらには新穀の生産量の減少が見込まれていることから、新穀価格は大幅に上昇すると予想されています。

初乳粉末製品

GOOD START

グッドスタート プレミアム

PREMIUM

内容量 250g / 袋

生まれたての愛牛を守る手助けをします!

出生24時間以内にIgG量として150~200gを給与することが重要です!

※出生時体重に応じて、IgG必要量は異なります。

(例) 出生時体重45kgであれば、本製品3袋給与を推奨(ホルスタイン牛)。

※IgGとは免疫グロブリンの主成分です。

使用用途

代用初乳
として!

初乳サプリ
として!

和牛子牛
にも!

6つの特長!

- 1 免疫グロブリン70g/袋以上!
- 2 サラッと溶けやすい!
- 3 機能性に優れた全卵粉末を配合!
- 4 エネルギー源となる吸収効率の高い中鎖脂肪酸を配合!
- 5 子牛1日あたりの要求量を上回るビタミン、ミネラルを配合!
- 6 お腹の調子を整える乳酸菌、ビフィズス菌を配合!



【包装形態】 アルミパック1袋250g(10袋入り/1箱)

保存上の 注意事項

- 高温多湿の場所・直射日光の当たる場所での保管は避けてください。
- 開封後長期間保存すると、品質が低下することがあります。
開封後はなるべく早く使い切ってください。

関連製品

全卵粉末、乳酸菌、ビフィズス菌に特化した

グロウパワー も推奨



Your Partner 全酪連

札幌支所 011(241)0765
釧路事務所 0154(52)1232
帯広事務所 0155(37)6051
道北事務所 01654(2)2368

仙台支所 022(221)5381
北東北事務所 019(688)7143
東京支所 03(5931)8011
北関東事務所 027(310)7676

栃木駐在員事務所 028(689)2871
名古屋支所 052(209)5611
大阪支所 06(6305)4196
中四国事務所 086(231)1120

近畿駐在員事務所 0794(62)5441
三次駐在員事務所 0824(68)2133
福岡支所 092(431)8111
南九州事務所 0986(62)0006

乳牛産地情報

平成30年10月1日現在

札幌支所 TEL 011-241-0765
 釧路事務所 TEL 0154-52-1232
 帯広事務所 TEL 0155-37-6051
 道北事務所 TEL 01654-2-2368

価格状況 ▲……強含み ▲……やや強含み →……横這い ▲……やや弱含み ▼……弱含み

事務所	畜種	相場(万円)	価格状況	管内状況
札幌管内	育成牛(10-12月令)	48~58	→	札幌管内の9月中旬までの生乳生産量前年比は、函館管内月計92.0%、累計で100.6%、苫小牧管内月計で83.9%、累計で99.2%の実績となっております。10月の初妊牛動向といたしまして、12~1月分分娩予定、F1及び雌雄選別腹がメインで動くものと思われます。9月の胆振東部地震の影響で、この地域の9月乳牛市場は中止となりました。今後のこの地域の初妊牛価格は予想しづらい状況ですが、この地域の酪農家は停電や断水のため、搾乳牛の乳房炎やコンディション低下がみられ、初妊牛の販売頭数が減ることが予想されます。そのようなことから、この地域の初妊牛・経産牛はやや強含みで推移するものと思われます。
	初妊牛	83~93	▲	
	経産牛	47~52	▲	
釧路管内	育成牛(10-12月令)	60~70	→	根釧管内の9月中旬までの生乳生産量前年比は、釧路管内月計で88.3%、累計で100.0%、中標津管内月計で85.6%、累計で99.9%の実績となっております。10月の初妊牛動向といたしまして、1月分分娩が中心となります。9月管内乳牛市場は道内の新規や規模拡大、道外のメガ・ギガファームの導入が継続しており、平均価格は8月に続き高値横這いとなりました。9月の胆振東部地震の大規模停電の影響により自家保留の傾向もあることから、出回り頭数の減少も見込まれる状況の中、引き合いは道内、都府県とも需要がある為、相場は高値維持にて推移するものと思われます。資源状況につきましては、自家保留の傾向はあるものの庭先購買での頭数確保は例年と同様にご準備出来る状況にあります。
	初妊牛	90~100	→	
	経産牛	60~70	→	
帯広管内	育成牛(10-12月令)	50~60	→	帯広管内の9月中旬までの生乳生産量前年比は、帯広管内月計で96.5%、累計で103.7%の実績となっております。10月の初妊牛動向といたしまして、12~1月分分娩予定でF1腹がメインですが、雌雄選別精液授精腹は十分に確保できるものと思われます。9月の胆振東部地震の影響で道内の酪農家が停電により搾乳ができず、乳房炎が多く発生しており、この分を導入でカバーする動きが出ることも予測されますので、初妊牛・経産牛ともにやや強含みで推移するものと思われます。
	初妊牛	90~100	▲	
	経産牛	57~67	▲	
道北管内	育成牛(10-12月令)	50~60	→	道北管内の9月中旬までの生乳生産量前年比は、稚内管内月計で91.8%、累計で99.7%、北見管内では月計で95.9%、累計で101.7%の実績となっております。10月の初妊牛動向といたしまして、12月~1月分分娩が中心となります。9月胆振頭部地震の影響により道内の酪農家が導入を行うことが予想されます。これに加え、継続して初妊牛購買を行っていた道内外の大規模牧場の初妊牛購買が入ることが予想され、相場はやや強含みで動くものと思われます。資源状況としてはF1腹・雌雄選別腹ともに一定の出回り頭数があるものと予想されます。
	初妊牛	85~90	▲	
	経産牛	50~60	→	
道内総括	育成牛(10-12月令)	55~65	→	道内の9月中旬までの生乳生産量前年比は91.7%、累計で101.3%の実績となっております。10月の初妊牛動向といたしまして、12月~1月分分娩腹が中心となります。今年度の道内酪農情勢につきまして、6月の長雨の影響により大幅な1番牧草の刈遅れが発生し牧草の質が低下した為、今後における生乳生産が心配されておりましたが、さらに9月6日に発生した胆振東部地震による大規模停電の影響で搾乳できなかったことから道内全域で乳房炎を発症する乳牛が急増している等の影響から今後当面、生乳生産量が前年を下回る状況が続く可能性が高いと予想されております。そのようなことから資源状況と致しまして、販売仕向け搾乳用素牛が自家保留仕向けに変わる事も考えられます。初妊牛導入のご予定がございましたら、お早めに注文頂きますようお願い申し上げます。
	初妊牛	87~97	→	
	経産牛	55~65	→	

今月の表紙

今月の表紙は、「第9回酪農いきいきフォトコンテスト」(第47回全国大会にて開催)で応募頂いた作品「行ってきま〜す」(愛知県 山田夏綺氏 撮影)です。



編集後記

- 台風や地震などで被害にあわれた地域の皆さま、1日も早く安全安心となることをお祈りしています。
- 会報に関するご意見・ご要望等があれば、以下のアドレスにメールをいただければ幸いです。

shidoukikaku@zenrakuren.or.jp

平成30年10月10日発行(毎月1回10日発行)

全酪連会報 10月号 No.637

●編集・発行人 戸辺誠司

●発行 全国酪農協同組合連合会

〒108-0014 東京都港区芝四丁目17番5号

TEL 03-5931-8003 <http://www.zenrakuren.or.jp/>

今月の

らくのう

こどもギャラリー

入賞作品紹介



ずっといっしょだよ

那須町立田代友愛小学校(関甲信)3年 小森 遥香

今月の入賞作品は…

那須町立田代友愛小学校(関甲信)3年の小森 遥香さんの作品です。

柔らかな緑色の背景に沢山の色とりどりの花を描きこんで牛さんに頬つべたを舐められた時の驚きや嬉しさ、くすぐったいような喜びなどの心情をよく表現出来ています。水彩絵の具の扱いもとても上手です。濃淡を使って描いた牛さんの青い瞳の表現は秀逸です。



※この作品は本会と全国酪農青年女性会議共催の「第45回らくのうこどもギャラリー」で全国833点の応募作品から入賞12点に選ばれたものです。

主催 全国酪農青年女性会議