

(有)だんだん 頑張る農家プラン

—従業員の高齢化・人員不足の環境下での事業継続のために—

作成年度 平成 30 年度(令和2年2月修正)

作成者 (有)だんだん

代表取締役 石川 哲嗣

(有)だんだん がんばる農家プラン

ー従業員の高齢化・人員不足の環境下での事業継続のためにー

作成者(有)だんだん

事業主体(有)だんだん

プラン作成に至る経緯

■地区においては(一社)笠木営農組合の下に、集落営農の実働部隊として当社を設立し役割分担して活動してきた。設立当初から地域内が高齢化した場合、地区外雇用して営農活動の継続を図るべく、いち早く社会保険制度と定年65歳を採用した。しかし、従業員の高齢化で定年退職者が毎年生じているが、若年従業員の確保が思うに任せない状況である。50代以下の年齢では仕事に対する価値観も変化しており、従業員の部門別採用や農業生産部門と分離させた就業規則や雇用契約等、柔軟な雇用形態と共に安定した給与と労働の軽減策を講じなければ、有能な従業員の確保と定着はないと考える。併せて、高齢従業員の作業負担を軽減すると共に、可能な限り少数精鋭主義の管理をおこなわなければ、待遇改善と財務状況改善の両立は不可能である。

1. 現状の経営概要について

- ・日南町■地区内及び米子市内で計2,294aの農地を管理(水稲、大豆、ピーマンなど)
- ・農家レストラン ■の運営
- ・主たる農外事業:米子道の除雪事業など

現有の機械、人員で規模拡大を図るには標高差を利用した作業期の分散が必要という考えを基に、中間管理機構制度を活用して実践した。

しかし、現実には米子での育苗センター、CE利用では自主的な営農活動が不可能な事が分かり、苗の持出、初め持帰りの体制づくりをしたが一層の改善を図る必要が有る。

2. 近年の若年従業員確保について

県立農大出身者(3年目)1名 日野高校農業科 新卒 1名

前記は■ではあるが当社には過大な人材である。この繋がりが冷めないうちに次の人材をと試みるが未だ実現はしていない。人材育成も含め今後も挑戦する。

しかし、給与待遇の改善や雇用形態の選択肢、3K仕事の改善をしなければ人材は集まらなると考える。

このような観点から、当社では同一作業に携わる人員を少なくすることを目標に初集荷用自立型フレコンの導入、苗箱5000枚全量の敷物不要の箱へ更新、播種作業が天候に左右されないよう作業場造り等を自助努力に於いても着手したところであるが、部分的改善では効果が乏しい。健全経営を進める上では資金繰りもあり、一挙に体制整備が困難であるために本プランの申請をするものであります。

1. 生産・経営の現状と課題

山間地の広い急傾斜畦畔、山裾を這う長い水路での生産活動であり、 地域に於いても小作契約の希望者は後を絶たない。集落営農の一環を担うことを目標に掲げているが、地域内の約75haにもわたる農地規模では(有)だんだん1社で維持する事は困難である。また、小作希望の農地を(有)だんだんのみに集約する事は、 地域内の基幹農家の経営を圧迫するとともに地域を守るべき農家数の減少にもつながってしまう。

このような状況の中で、(一社)笠木営農組合の活動においても、基幹農家の高齢化により現状の小作地が宙に浮かないように共同管理による耕作と、共同のミニライスセンター建設構想を考えられてはいるが、事業費の大きさもあり体制構築には数年を要するところであり、当面は当社の営農活動に頼られる状況である。

(* (有)だんだんと(一社)笠木営農組合の関係性については別添資料を参照)

I. 現 状

1) 雇用、労働関係面

- ① 定年退職者及び退職者の補充が出来ない事に加え、臨時雇用者も高齢化がすすみ、人手不足となっている。数合わせだけの採用では全体の作業能力が劣る。
- ② 従業員の高齢化がすすんでおり、作業における体力的負担軽減が必要である。特に炎天下の急傾斜地における畦畔草刈は体力消耗が激しい。

2) 省力、機械化

- ① 総体的に人海戦術的な作業形態をおこなっているが、高齢化と共に年々作業能力が低下している。
- ② 現在、自家育苗における播種作業時では、播種機に5人、箱運搬並べに5人の計10人が必要で春作業の労力配分割合が大きい。
- ③ 収穫時に集荷拠点から少し距離が遠くなれば、軽トラック積載型の刎運搬機材ではコンバイン1台に3人(3台)必要であり、現状では運搬作業の効率化を図るのに限界を感じている。また、収穫調整後に玄米の穀物冷蔵庫への搬入作業(6~800袋)も6~8人を要している。
- ④ 会社設立時から機械導入に対するコスト低減のためにも、構成員の個人所有機械をリースして活用している。

3) 経営・財務

- ① 機械投資等に加え、僅かでも退職金の支払うことで財務の安定感が不足している。
- ② 農業試験場とコラボして 圃場の水位センサー、育苗ハウス内の温度、湿度のリアルタイムの計測器等、農業のIT化試作機を製作しているが、実用化レベルに達していない。

II. 課題

1) 雇用、労働関係面

- ① 従業員に若年者および特技を有する者の確保が必要。
- ② 急傾斜かつ大面積の畦畔が多く畦畔管理の負担が大きい。併せて、耕作面積に対して圃場枚数が多く、水管理に多大な時間を要する。
- ③ 大豆については本来転作のブロックローテーションで栽培していたが、平野部の飼料米作付増で主食用米の作付が減少し、山間部では可能な限り主食用米の作付けが勧められて連作圃場ばかりとなっており、収量の減少と共に外来雑草の宝庫となっている。手作業の抜取では限度があるものの、現状では避けられない。
- ④ 野菜(ピーマン)については、パートの確保が出来なければ、繁忙期作業が困難となり撤退も有りうる。

2) 省力、機械化

- ① 水稲については、今後も小作希望は増えると考えているが(一時的には基幹農家へ貼り付けるとも)自家育苗ハウスが限度に近づいている。そこで、育苗機を導入して苗の管理期間を短縮し、米子の圃場分と合わせて2回転することも検討中である。
- ② 収穫作業、運搬作業に多大な人員配置を割いており、従事人員の削減と労力の再配分をおこなう必要がある。
- ③ 現状は粗選別をおこなっておらず、異物混入により籾摺り機の跳ね上げ羽の破損が生じたケースや機械の大型化による大きな石が混入すること多くなっている。今後もこの状況の改善は望まれずロール損傷の懸念も大きい。
- ④ 構成員所有のトラクター(32ps)を使用しているがアワーメーターからして、耐用の極限まで使用すればアタッチ装備しているドッキングローダーが使用できなくなるので使用に耐える段階で返却する必要に迫られている。

3) 経営・財務

- ① キャッシュフローの安定化を図る必要がある。(年平残で人件費の3ヶ月 + 減価償却累計/2 現状では最低■■■■と考える)
- ② 農業施策の変更により米の価格変動に不安を持つ。併せて産地間競争の激化も想定される場所である。
- ③ 試験研究への協力を続けつつ、スマート農業の実用化に注視しながらも、現実的に導入できる省力化技術を積極的に各管理作業に導入することで、少数精鋭管理を達成する必要がある。ただし、ラジコン草刈機とドローンについては集落営農の中で取組を進める。ドローンの飛行性能は安定してきたものの未だ発展中途の機材であり、本体の耐久性が確認でない面や保険を含め維持コストが高く付き集落営農の中でも業者委託を進める方針である。

2. 生産・経営の改善内容と効果

I. 改善策

1) 雇用、労働関係面

- ① 農業高校、県立農大に対して新卒の採用活動を継続する。併せて就業規則を見直し部門別に策定する。給与体系の見直し、中小企業退職金制度に加入。
- ② 定年退職及び退職者の補充が出来ないが、安易な数合わせ採用でなくて新卒と即戦力となる農業経験者を求める。併せて地域おこし協力隊を活用できるよう町に要請する。

2) 省力、機械化

- ① 歩行自走型ハンマーモア、スイング式自走草刈機のセット作業とグラスショット等成長抑制剤の散布部分との組み合わせで畦畔管理。また、米子市内の圃場付近の細い畦畔もスイング式自走草刈機により 1人1往復で作業が可能となる。
- ② 大豆連作圃場を2条播種にして、刈払機アタッチの株間攪拌除草と中耕培土の組合せをおこなう。また、普及所、農業試験場とも相談し、連作障害の回避、難雑草の減少に資する輪作作物の模索、研究をおこなうが現状は良策もない。株間攪拌除草も面積と作業時間を勘案すると現実的でないことが分かった。難雑草の多い圃場を単年度自己管理転作として、耕耘とグリホサート剤散布を繰り返し雑草密度を下げる方策を今年度実施。
- ③ 播種作業の省力機材を導入し、作業人員を6人で可能にする。
玄米の穀物冷蔵庫への搬入作業も(600~800袋)現状6~8名から1~2名で可能になる。
- ④ 粗選別機を新規導入し、初摺機に入る前の段階で粗選別を実施する。
- ⑤ リースで対応していたトラクターを自社所有の増車に切り替え、馬力アップで作業能率改善を図る。

3) 経営・財務

- ① 人材豊富な環境下では拡大思考で収入増を図れるが、人口密集地から遠く労働人口減少の激しい立地では逆に縮小集約思考で労働力ロスをなくし、事業集約の必要が有る。
- ② 栽培作物はパート作業員の確保の可否に懸るが、定年退職及び退職者の人員補充が出来ない今は赤字部門の運営及び栽培を断念し、ピーマン、ホウズキを廃止、リスクのあるTMR事業から撤退、収益性は低くとも、収入予測の立ちやすい水稻中心の経営にする。品種は業務用仕向け品種を米子に作付し、地元では標高を活かしコシヒカリ及びヒメノモチの組合せで作業の分散を図りながら良質米の生産を目指す。
財務面では人員減で経費減少している間にキャッシュフローの改善を図る。

II. 事業効果

1) 雇用、労働関係面

- ① 最近の50歳代以下の仕事に対する価値観の変化に対応した採用が可能になる。退職共済金制度の導入により、会社のイメージアップと従業員の定着。

2) 省力、機械化

- ① 高齢化に対応して作業の身体的負担軽減と、現状の人員で作業時間の創出が可能。モチ作付圃場の早期作業着手によりハウスの2回転利用も考慮、併せて中古ハウスを調達して移転の作業中でもある。水管理要員の確保、畦畔管理の軽減で米子における水管理要員(特に代掻、田植前と除草剤散布後の10日間)が捻出できることは大きい。
- ② 収穫作業を向上させながら、粗選別機の導入による調整ラインの機械保護と作業精度を向上させる。これらにより作業中断のロス時間を減らしながら秋作業の全体的な効率化を図る。

3) 経営・財務

- ① 予算計画に基づき場当たりの支出を無くすと共に恥ずかしながら、当社に於いては予算管理に基づく、事業遂行が完全に出来ていない。改善目標で掲げる中小企業退職共済金加入により退職金の支払が不要となり、積立金(掛金)は損金計上が出来るので黒字年は節税にもなりキャッシュフローの早期安定化と退職金支払発生年度の財務の安定が図れる。
- ② 2)の①と重複の面もあるが、作業労力配分とあわせて目途が立てば、今後の平坦部、山間部の組合せによる、さらなる規模拡大が期待できる。
- ③ 水稲がおかれた農業環境は不透明で先が読めないが、土地利用型作目の大豆栽培を継続することは 一社)笠木営農組合及び基幹農家と役割分担と連携する事により、他地区にはない 2階建構想で地域の農地を守って行く体制が継続できる。

3. 目標達成に向けての取組

1) 目標値設定

〈目標値〉

	*参考 平成29年	現状(1年目) 平成30年	2年目 令和1年	3年目 令和2年	目標年 令和3年
経営面積	2,339a	2,294a	2,415a	2,500a	2,600a
水稲面積	2,098a	2,128a	2,248a	2,350a	2,450a

2)目標達成に向けた取り組み

《年次別の行動計画》

項 目	内 容	H30 1年目	H31 2年目	H32 3年目
規模拡大	作付け及び受託面積の増	○	○	○
雇用条件の見直し	就業規則、給料体系の見直し			○
雇用条件の改善	中小企業退職金共済の加入			○
経営管理の改善	予算管理による事業遂行			○
大豆難雑草対策	単年度自己保全管理で雑草密度低下			○
春作業(自家育苗)の改善	播種作業省力関連機器導入による作業体系の再構築	◎		
調整ラインの機械保護	籾粗選別機の導入		◎	
直販米 穀物冷蔵庫搬入作業の軽減化	運搬、搬入作業の効率化 (ハンドリフト、パレットの導入)		◎	
畦畔省力化管理の実施	畦畔管理省力化機器の導入 (歩行自走型ハンマーモア、スイング式自走草刈機)			◎
春作業の効率化	トラクター増車体制整備			◎

※ ◎は県、町の支援が必要なもの(がんばる農家プラン事業)、○は自社対応。

4. 支援事業について

支援事業の内容

(単位:円)

内 容	事業費(税抜き)			負担区分
	H30(計画)	R1(計画)	R2(計画)	
播種作業省力関連機器 (育苗箱供給機、フレコン培土排出装置、自動箱積機、苗箱並べ機)	987,000			県 1/3 町 1/6 本人 1/2
畦畔管理省力機器 (畦畔刈機、ハンマーナイフモア)			619,000	
籾粗撰機		240,000		
運搬、搬入作業機器 (パレット)		514,000		
トラクター(45ps)、ロータリー、ウイングハロー一式			6,721,000	

5. その他

《添付書類》

- 組織構成図((有)だんだん と (一社)笠木菅農組合の関係性について)
- 経営試算表
- 見積書、カタログ
- 管理圃場図