

○雇用受入体制整備と労働生産性の向上(果樹:1.7ha)

支援テーマ:雇用体制の整備

相談内容

■相談内容

A氏が営農する地域は生産者の高齢化と農地の遊休化が進む。
・A氏は新規参入者で、遊休農地を徐々に借り入れ、R1年度には地域の平均的な経営規模になったことで達成感を感じており、これ以上従業員を雇用し、規模拡大を図る企業的な経営は望んでいなかった。
・しかし、周囲は高齢農家のリタイアで農地がさらに遊休化しており、A氏に管理を求める期待は大きく、やむなくR2年度に遊休農地50aを借り受けたため、規模が1.7haとなった。
・この規模を管理するためには常雇従業員を一人増やす必要があり、その手法について指導してほしいとの要請があった。

■現状課題等

・令和元年度は売上1,400万円を達成。令和2年度当初の経営規模は1.2ha、労働力は本人、妻、臨時雇用の3名。
・ここに常雇1名を入れる場合の受入体制整備及び労働生産性を高めるための手法の整理・構築

相談所の支援内容

■支援内容(税理士)

・支援チームは税理士、JA大阪中央会、府南河内農の普及課で編成した。
・従来、経営主を対象にコンサルティングするケースは多いが、2回目以降は、妻、従業員も含めて実施し、全体の意向把握、各者の役割分担の構築に努めた。
○雇用受入体制整備
・雇用契約書、社会保険の加入について情報提供を行った。
・大阪府農業会議と連携し、農の雇用事業の導入支援を行った。
○経営理念の作成
○労働生産性の向上

動画マニュアルの作成

業務仕分けと責任者の設定

倉庫の整理整頓

圃場地図、農場ルールの設定

動画マニュアルの作成とSNSによる情報共有



▲ほ場地図



▲動画マニュアル

支援の成果・現在の状況

■支援の成果・その後の状況

・地域の平均的な家族経営を志向していたA氏を企業的な経営に転換できた。
・妻は出荷調製の責任者、従業員は労働安全の責任者というように役割分担が明確化されたことで、各々のモチベーションが向上し、A氏自身の労働負担が軽減された。
・図画や口頭では伝達が難しいデラウェアのジベレリン処理、シャインマスカットの花穂整形と摘粒について、動画マニュアルを整備できた。
・R2年度の売上は過去最高の1,700万円を達成した。
・課題としては、A氏自身の所得が伸び悩んだこと。A氏は今後、さらなる労働生産性の向上に努めるとしている。