

もともと地域で抱えていた課題及び取組の概要・コンセプト

熊本阿蘇、大分九重地区では夏場の冷涼な気候を活かしてトマト、キュウリ、アスパラ、いちご、なす等多品種の野菜栽培と稲作が行われている。

昨今、農業従事者の減少と高齢化が顕著で慢性的な人員不足の状態である。加えて近隣に外資系半導体企業の進出と円安による外国人労働者の確保が難しい状況が重なり、人材の確保に対するハードルがさらに上がっている状況が慢性化している。

その対策として弊社の福岡、佐賀での取組みを生かし、近隣の部である福岡地域から研修受講者及び作業経験者を即戦力として投入し、作業効率化を図り働き方改革につなげていく。

事業実施主体構成員

(株)Newアグリ福岡本社、(株)Newアグリ佐賀支店、(株)Newアグリ熊本支店

協力機関・連携先等

JAふくれん、JA阿蘇、(株)農協観光

設定した成果目標・目標に対する進捗状況

【大目標値】

事前調査(行政、普及センター及びJA関連の調査の結果)現在阿蘇地域における農業関連の求人充足率35%から45%これ为目标値と設定

大目標達成のための手法及び目標値

- (1)作業スタッフ50名を確保し作業投入する
- (2)作業スタッフ利用者の登録者120~170名を確保する

【結果】

生産部会プレゼン及び研修会、戸別訪問により求人数700名に対し410名のスタッフを作業投入で求人充足率58.6%実現

手法目標値の結果

- (1)作業登録スタッフ174名、事業内実稼働41名(充足率82%)
- (2)利用登録者→一般農家84名・生産組合11ヶ所・農業法人24社(充足率70%)

令和6年度取組み内容

今年度の取組み内容

ア 労働力の需給状況の把握 (地域の状況及び労働力提供可能な者の把握等)

意見交換会、作業研修及び作業視察、生産部会プレゼン、労働力確保に関する研修会の開催による情報収集

参加者(生産部会理事等生産者・生産部会員・選果業務担当者・流通関係者・JA指導員・バイヤー・農業試験場担当者・労務士・弊社技能職員)

- ①阿蘇トマト生産部(作業受け入れ生産者含む11名) 現状の労働条件の場合・・・500名 働き方改革実現の場合・・・800名
- ②竹田ミニトマト生産部(作業受け入れ生産者含む生産者17名) 現状の労働条件の場合・・・700名 働き方改革実現の場合・・・1000名
- ③阿蘇アスパラ生産部(作業受け入れ生産者含む11名) 現状の労働条件の場合・・・1500名 働き方改革実現の場合・・・2000名
- ④阿蘇小国米生産組合(作業受け入れ生産者含む11名) 現状の労働条件の場合・・・1000名 働き方改革実現の場合・・・2000名

アンケート及びヒアリングにより、現状の労働条件を維持する場合でも、現実的に確保可能な労働力は55~70%にとどまっておりその要因として、確保予定の人員が高齢で来てくれるのか?雇用予定の外国人労働者が本当に確保できるのか?不安との声が多く加えて、給与面での待遇の改善経費を圧迫されている、必要な時に即戦力の人材が欲しいとの切実な声が多い状況。

今年度の取組み内容

イ 産地内での労働力確保・育成 / ウ 他産地・他産業との連携による労働力確保

8月より求人サイト、人員配置及び作業依頼受け入れソフト導入し、2月末実績で登録スタッフ174名、41名の作業投入。

作業依頼登録が個人・生産組合・法人で119件あった。

必要なスタッフ像【必要な時に即戦力】を実現する為に各品目、品種についての作業マニュアルを作成し、現地作業投入前に研修及び類似作業の作業体験を行い手順や制度、スピードの判定を実施し阿蘇地域への作業投入を行った。また、収穫作業の商品企画基準(大きさ、硬さ、色付き等)のマニュアルを作成し収穫判定基準の明確化を測った。

作業内容

評価

減点部分

中玉トマト(収穫・脇芽取り・誘引作業)



個人の技量スピードのバラつき
管理作業での取り残し

ミニトマト(収穫・脇芽取り)



作業スピード

米・麦・大豆(備蓄作業)



無し

いちご(育苗・管理作業)



道具・作業着・靴等の滅菌処理の徹底

アスパラガス(生産後片付け作業)



作業スピード

※評価を◎○△×で評価依頼した結果

本事業取組みにおける成果項目

事業期間が実質的に約6ヶ月での取組みとなったが、集中的にヒヤリングや研修会、作業へのスタッフ投入を行ったことで想定した作業以外の情報収集が図れた。具体的には、生産現場を取り巻く、選果やパッケージ作業、生産物の備蓄作業、生産活動後の片付け作業や翌年に向けての育苗作業であり、その部分についてのマニュアル作成や、必要な人員の想定が出来たことでさらに、人材支援計画が明確に出来た。

次年度以降の取組み内容

導入した配置作業ソフトの継続的な運用で作業スタッフと作業依頼の確保を計り作業項目を作業マニュアルと紐付けと細分化によって各作業項目のスペシャリストの育成を実施。また、類似作業を福岡、佐賀地域と阿蘇地域の紐付けを行い、作業研修を細分化することでスタッフの通年での経験値の積み上げを行う。