

## [成果情報名] 企業的かんきつ経営体への経営実態調査と大規模化への提案

[要約] かんきつ栽培で企業的経営に発展するには、規模拡大、外部労力の活用等が必要であるが、農地の流動化、耕作放棄地の活用など解決すべき課題が多い。また、優秀な外部労力を確保するために、各種保険制度、就業規則などの整備が必要である。

[キーワード] かんきつ経営、企業的経営、規模拡大、外部労力活用、生産費

[担当] 長崎県農林技術開発センター・研究企画部門・研究企画室

[連絡先] (代表) 0957-26-3330、(直通) 0957-26-4328

[区分] 総合・営農

[分類] 行政

[作成年度] 2013 年度

---

### [背景・ねらい]

家族経営から企業的経営、企業経営へと発展することで、農業経営の体質強化が図られる。経営支援の参考とするため、かんきつ栽培で企業的経営を実践している経営体を対象に、規模拡大、外部労力の活用、6次産業化等の経営改善への取り組み状況、課題等について事例調査を行うとともに、企業的経営（大規模経営）を実践している経営体の生産費を分析し、規模拡大等を図る際の経営計画策定の基礎指標とする。

### [成果の内容・特徴]

1. 条件の良い農地は流動化が進んでいない、耕作放棄地は不在地主も多く、地権者との調整に時間がかかる等、規模（農地）の拡大には難しい側面が多い（表1）。
2. 企業的経営（大規模経営）においては、通年雇用の導入により、経営を支える人材を育成することの重要性を認識しているものの、年間を通じた仕事量・賃金の確保が難しく、導入に至らない経営体も多い。一方、規模拡大、新規品目の導入または6次産業化により、収入を確保し、雇用を創出する経営体もある（表1）。
3. 優秀な雇用労力を確保するために、通年雇用以外（非常勤パート、シルバー人材センター）でも雇用者を固定している。また、休暇を取りやすくする、コミュニケーションを大切にするなど、働きやすい環境づくりに重点を置いている（表1）。
4. 各種保険制度への加入の必要性を認識しながらも、保険料の負担などが生じることから未加入となっている事例もある。また、就業規則の書面化は進んでいない状況であるが、法人化を見据え、整備が必要である（表1）。
5. 企業的経営（大規模経営）を実践している経営体の全算入生産費のうち、雇用労働費の占める割合は、極早生温州 18.9%、早生温州 19.2%、させば温州 18.7%、普通温州 18.3%であり、長崎県農林業基準技術（平成26年2月）の「かんきつ専業経営Ⅰ（露地、SS防除体系）」と比較して、高い傾向である（表2）。

### [成果の活用面・留意点]

1. 企業的経営を志向する経営体が、外部労力を活用する際に必要となる人材育成能力の向上、就業規則の整備などを支援する施策の必要性を提言する。
2. 「企業的（大規模）かんきつ経営における生産費」は県内4件の事例から試算した。
3. 「企業的（大規模）かんきつ経営における生産費」は当センターが開発した所得等簡易試算ツールの基礎数値として活用することで、企業的経営（大規模化）を目指す経営体の経営試算に活用できる。

[具体的データ]

表1 企業の経営体への聞き取り結果

分類	大規模果樹経営	大規模果樹経営	大規模果樹経営	果樹経営 6次産業化	果樹経営 6次産業化	
調査対象	A経営体	B経営体	C経営体	D経営体	E経営体	
経営概要	果樹	果樹 加工業務用野菜	果樹	果樹 加工品製造	果樹 加工品製造	
規模(農地)拡大の問題点			・近隣で条件が良い園地は極めて少ない。流動化の動きもない。		・耕作放棄地は、不在地主も多いことから、借入が難航。	
外部労力(雇用)の活用	運営体制	・通年雇用1名(30代男) ・常勤パート2名、非常勤パート1名、シルバー人材 4名(固定) ・労働者災害補償保険、雇用保険に加入。	・通年雇用1名(50代男) ・臨時雇用:延べ340日程度(摘果、収穫) ・就業規則等は未整備 ・労働者災害補償保険に加入。	・非常勤パート(固定)を1日あたり3~4名雇用(登録者7名、収穫期中心)。 ・就業規則等は未整備 ・労働者災害補償保険に加入。	・非常勤パート(固定)を雇用(摘果、草刈、収穫)。 ・加工部門では、3月~7月に3名(固定)雇用。 ・就業規則等は未整備	・近隣から不定期雇用 ・就業規則等は未整備。法人化に向け、労働者災害補償保険、雇用保険等の加入検討。
	留意点	・コミュニケーション、信頼関係 ・自由な休暇取得 ・通年雇用の導入にあたり規模(園地)を拡大。	・コミュニケーション ・通年雇用者の賃金確保のため、加工業務用野菜を導入(夏期収入の確保)。	・休暇の取れる環境を作り、意欲の高い人に続けてもらう。	・コミュニケーション ・経営主も一緒に仕事をする。	・コミュニケーション ・地域雇用の活用
	人材育成	・通年雇用者には経営主不在時のまとめ役を期待。	・通年雇用者には、ある程度任せられる。 ・臨時雇用には、作業毎の指示で対応。	・作業毎の指示で対応。	・作業毎の指示で対応。	・作業毎の指示で対応。 ・通年雇用なら技術も向上。
その他	・経営規模の維持・拡大のためには、外部の雇用労力を活用する判断が必要。		・通年雇用により意欲の高い従業員を確保、育成できる。年間を通じた仕事量、賃金の確保のため、規模拡大や他品目の導入が必要。		・規模拡大においては、雇用労力の活用が不可欠。 ・シルバー人材は、傷害保険に加入しており、負担が軽減される。	

表2 全算入生産費および雇用労働費の比較

	企業の(大規模)かんきつ経営				長崎県農林業基準技術「かんきつ専業経営Ⅰ」 (10aあたり)			
	極早生温州	早生温州	させぼ温州	普通温州	極早生温州	早生温州	させぼ温州	普通温州
全算入生産費	344,051	346,988	372,411	359,400	361,688	389,767	387,359	389,994
うち労働費	133,157	137,266	144,787	135,225	150,294	147,679	151,151	149,771
家族労働見積費	68,126	70,557	74,993	69,336	133,633	113,527	115,928	122,913
雇用労働費	65,031	66,709	69,794	65,889	16,661	34,152	35,223	26,858
全算入生産費に占める割合(%)	18.9%	19.2%	18.7%	18.3%	4.6%	8.8%	9.1%	6.9%

長崎県農林業基準技術:平成26年2月刊行

[その他]

研究課題名: 企業の農業経営確立手法の開発

予算区分: 県単

研究期間: 2011~2013 年度

研究担当者: 植村直己、盛高正史