

**農業分野での高齢者の多様な働き方を創設**  
**～自主選択制勤務日数、在宅就労、新たな職域開発～**  
 有限会社新福青果



本社外観

## I 会社概要

本社所在地	宮崎県都城市
設立年	1987年(昭和62年)
事業の種類 具体的事業内容	産業分類[農業] 地域の高齢化及び後継者難から発生した遊休農地及び耕作放棄地を利用した、安心、安全な野菜生産・加工生産・販売
従業員数 55歳以上の高齢者率	40名(男性17名、女性23名)※関連会社含む 45.0%
定年年齢	65歳
継続雇用制度	定年を迎えた者で、希望があれば、関連会社において引き続き、同様の職種で勤務できる70歳までの再雇用制度を導入している。

## II 雇用の概況

平成23年1月現在 (60歳以上) 男 5名 女 10名 計 15名

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
40名	17名	5名	3名	12名	1名	2名
100%	43%	12%	8%	30%	2%	5%

同社の従業員総数は40名(関連会社における再雇用者含む)であり、内訳は上表のとおりである。55歳以上の高齢者比率は45.0%であり、60歳以上では37.5%である。

平成17年4月に65歳定年制を導入しており、定年を迎えた者で希望者は関連会社において同一職種で再雇用できる制度としている。

農業における労働環境は、自然が相手なだけに極めて厳しい環境にあり、若年層の就農者減少と

併せて、担い手不足は深刻である。

その理由として、①自然環境での作業のため、厳しい労働環境にあり、年間を通しての体力維持が必要であること、②労働時間が長く、休日が少ないこと、③他産業と比較して賃金水準が低いことが挙げられる。

こうした中、同社では、加齢に伴う体力等の低下を考慮し、勤務日数を短縮する等により、高齢者が無理なく働けるよう、勤務形態を多様化することにより、70歳定年制さらにはエイジレス就労を目指すこととした。

### Ⅲ 事業の背景・課題

我が国の食料自給率は40%を切り、大半が外国からの輸入に頼っているのが現状であるが、中長期的に世界の穀物需給はひっ迫することが予測されており、今後、同社のように遊休農地及び耕作放棄地等の生産資源を有効に活用した事業は食料自給率向上の面から見ても重要となってくることが見込まれる。

その一方で、農業の担い手不足は深刻である。特に、都城市の60歳以上の高齢者は33.9%、65歳以上は25.5%を占めており、中でも、農業分野は少子高齢化が急速に進んでいる。

さらに、若年者の農業離れから、今後の農業の労働力は必然的に高齢者に依存せざるを得ない。

しかしながら、農作業は自然環境に左右されること、また、かなりの重量物の取扱いが日常であることから高齢者にとって作業負担は大きく、年齢が増すにつれ、作業負担による体力の消耗は顕著に表れているため、如何に高齢者が働きやすい労働環境を整備し、長く働き続けてもらうかが大きな課題となっている。

### Ⅳ 事業の目的

同社における従業員構成においても高齢化が進み、基幹事業である農業を支える高齢者の活用は必至であり、エイジレス就労を可能にする新しい就労形態の実施が不可欠である。

このため、以下の点について取り組み、高齢者の雇用継続、雇用の新規拡大を図る。

#### ①高齢者の希望により選択可能な短日数勤務の検討・導入

労働時間短縮による作業負担の軽減のため、高齢者に選択可能な短日数勤務の就業形態を設定する。

#### ②在宅就労の検討・導入

働きたくても屋外での労働が困難な事情がある高齢者に対して、在宅で可能な作業の洗い出しを行い、新しい勤務形態として検討・導入する。

#### ③高齢者の能力に応じた製造ラインの検討・開発

屋外の農作業に限らず、本人の希望する屋内の選果作業、野菜カット工場等におけるライン作業において、スピードに追われない高齢者のみのセクションを設け、高齢者にとって無理のない働き方を検討する。

④高齢者が長年培った知識・経験を活用した新たな職域の開発

小型農機具のメンテナンス・修理業務部門を創設し、知識と経験のある高齢者の活用を検討する。



洗浄・加工作業場風景

## V 検討体制と活動

### 1. 検討体制

同社代表取締役を委員長とする推進委員会を設置し、事業を行った。

区分	所属	役職	年齢	内部/外部
委員長	(有) 新福青果	代表取締役	57	内部
委員	(有) 新福青果	総括本部課長	37	内部
委員	(有) 新福青果	総務課	56	内部
開発事業担当者	(有) 新福青果	総務課	30	内部
外部委員	社会保険労務士法人 オフィスCOA	代表社員 社会保険労務士	67	外部

主な役割

委員長：同社における高齢者の労働力の有り方を総合的に判断し、事業を実施。

委員：(総括本部課長)若年者と高齢者の混在する職場のセクションの中で、高齢者の作業の難易度、作業負担を考慮しながら高齢者の働きやすい職場環境作りと若年者の就労意欲・環境のミスマッチが起こらないよう、また、会社の生産性の効率を熟慮しながら事業を実施。

委員、開発事業担当者：(総務課) 事業活動のスケジュールに基づき具体的な活動と事務分野を実施・担当。

### 2. 活動概要

(1) 高年齢者就業形態開発支援事業推進委員会の開催

平成21年5月～平成23年2月まで18回開催

(2) 高齢者の意欲を活用し、快適な職場環境を目指すための高齢従業員に対する就労意識等に関するアンケート調査の実施

(3) 高齢者との混在職場で働く若年者に対する就労意識等に関するアンケート調査の実施

(4) 従業員に対する就労実態と今後の働き方に関するヒアリング調査の実施（高齢者層・若年者層別）

(5) 新たな就業形態等の検討・試行・導入

- ①短日数勤務の検討・試行・導入
- ②在宅就労の検討・試行・導入
- ③職域開発の検討・試行・導入

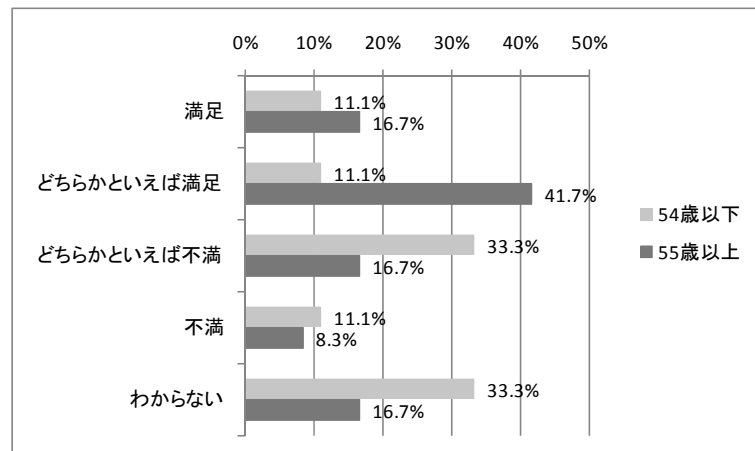
## Ⅵ 事業内容と結果

### 1. 従業員に対する就労意識アンケート調査結果

屋外での農作業、工場内での夏場の高温、冬場の低温作業は年齢が高くなるほど、肉体的負担が大きく、作業能率に大きく影響しており、所定休日外で体調不良のため休む高齢者も見られることから、今後働きやすい就労環境、形態を検討するにあたり、就労状況・意識の現状について調査を行った。また、高齢者との混在職場で働く若年者にも併せて調査した。

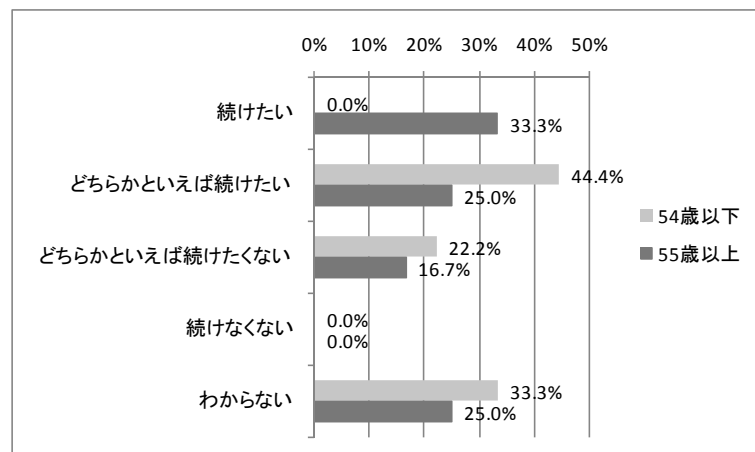
①今の仕事に満足感はあるですか

高齢者では満足、どちらかといえば満足と感じている者が58.4%と、若年者22.2%を上回っている。



②今の仕事を続けたいと思いますか

高齢者では、58.3%が今の仕事を続けたい（どちらかといえば続けたい）と考えている一方で、若年者ではどちらかといえば続けたい44.4%にとどまる。



③1日の労働時間についてどう思いますか

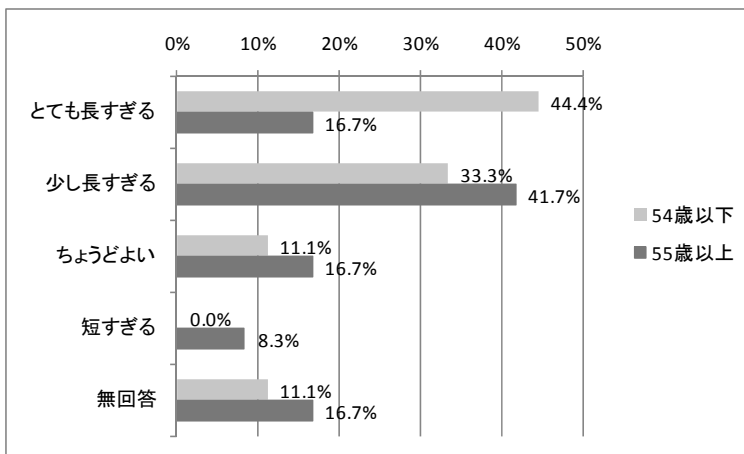
通常：実働7.5h、午前8:00～午後5:00、うち10:00～10:15、12:00～1:00、3:00～3:15は休憩時間

夏場：実働7.5h、午前8:00～午後6:00、うち10:00～10:15、12:00～2:00、3:00～3:15は休憩時間

冬場：実働7.5h、午前8:00～午後5:00、うち10:00～10:15、12:00～1:00、3:00～3:15は休憩時間

(ただし、8:00-9:00は工場(屋内)作業)

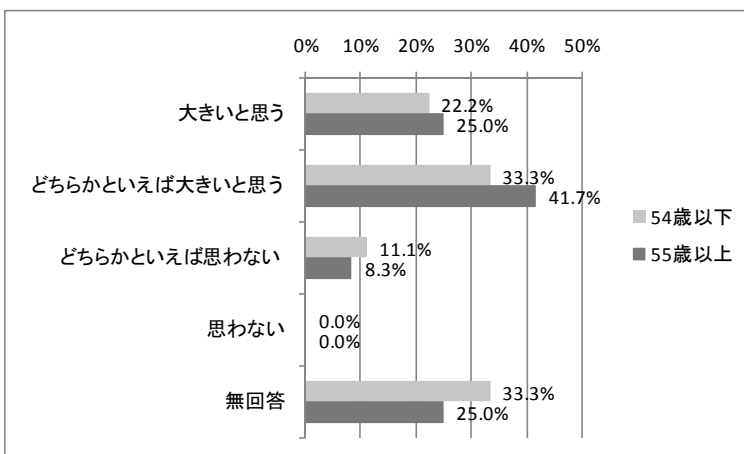
高齢者では、少し長すぎると41.7%の者が考えており、とても長すぎるのは16.7%にとどまる。若年者ではとても長すぎると44.4%が考えており、少し長すぎると併せると7割強が長いと考えている。



④作業負担は大きいと思いますか

高齢者では作業負担が大きい、どちらかといえば大きいと思う者が66.7%に対して、若年者では55.5%にとどまる。

『仕事の疲れが残ることがありますか』という問いに対して、高齢者の約9割が「残る」「少し残る」と感じている。



⑤働く上で強く希望するものは何ですか(若年者へは「高齢者となって働く上で希望するものは何ですか」)(2つ選択)

高齢者では、「給与の引き上げ」58.3%が一番多く、次いで「作業時間の短縮」41.7%、「作業負担の軽減」25.0%、「休日の増加」16.7%と続く。

若年者では、「作業時間の短縮」が44.4%と多く、「休日の増加」「給与の引き上げ」が22.2%と続いている。

⑥その他

高齢者との混在職場の若年者の7割強は「高齢者から学ぶことがある。技能の向上に役立っている」と考えており、高齢者との混在職場について支障はないと答えている。

農業は屋外での労働が主であり、作業はいずれも天候に左右され、特に夏場、冬場の作業は過酷である。アンケート調査においても55歳以上の6割強が作業負担が大きいと考えている。農作業に

おけるハード面のサポートは逐年進んではいるものの、人力に頼る作業が多く、かといって、労働者を増加すれば人件費の負担が大きくなる。

何歳まで働き続けられるかという問いに対しては、エイジレスに働きたいという希望はあるものの、現行の労働環境の厳しさと体力の限界から高齢者の 50.0%が「60～65 歳まで」と回答し、「65～70 歳まで」は 25.0%にとどまる。

## 2. 労働日数・時間短縮の検討・試行

### ①検討

高齢者に対しては、既に夏場 7 月～9 月の労働時間は短縮している。また、冬場 12 月～2 月においては、高齢者の選択により朝の出勤時刻を遅らせて調整できるとしている。このため、本事業では、労働日数の短縮、つまり休日の増加によって労働時間を短縮し、高齢者の体力に合わせた、自主選択可能な勤務日数を検討・試行することとした。

### ②試行

試行期間：平成 21 年 7 月～12 月

試行者：15 名（60 歳～70 歳）

試行内容

現行、毎週日曜日、国民の祝日、年末年始（12 月 30 日～1 月 3 日）、お盆（8 月 13 日～8 月 15 日）を所定休日としているが、体力の消耗を軽減し、労働時間短縮により作業負担を軽減するため、高齢者（試行では 60 歳以上を対象とした）に対し、5 月、6 月、8 月、9 月、12 月の繁忙期を除き、月間の休日が最大 6 日となるよう休日の増加を試行した。

### 【試行に対する個別ヒアリング調査】

目的：試行した高齢者に対し個別ヒアリング調査を実施し、高齢者の意欲と体力的な問題を把握し、改善点を早期に是正することにより、今後の労働条件の基準を定める要素とした。

概要：平成 22 年 12 月 8 日実施

○年齢別	60 歳	5 名	
	61～62 歳	4 名	
	63～65 歳	3 名	
	66 歳以上	3 名	計 15 名
○男女別	男 7 名		
	女 8 名		

### ○調査結果（個別回答内容）

- i. 多忙期を除く、現在「毎週日曜日」の休日から「月に 6 日間の休日」として試行しましたが、休日の増加で仕事の疲労はとれていますか？
  - ・ 休みは多いほうがよい、週休 2 日を望みたい。
  - ・ 農業は初めてなので、8 月、9 月の疲労が大きい。
  - ・ 休日の増加で体力が継続できる。

- ・ 自分の体調で休日を取りたい、疲労が重なった時は休みたい。
  - ・ 65歳を過ぎたら、週4日位の労働日が適当と思う。
  - ・ 体力があるので、休日の増加は必要としていない。雨天の休日が増加となって充分である。
- ii. 多忙期には休日の増加を除きましたが、多忙期のうち6月、8月、9月の夏場の作業は体力の消耗が大きいと思いますが、負担がありますか？
- ・ きつい時には休日を申請している。
  - ・ 7月は雨で休みが多いので回復できるが、夏場は特に疲労が残るので休日が欲しい。
  - ・ 部署によっては他の人に負担をかけるので、休みが取れない時もある。
  - ・ 特に7月、8月が疲労度が高い、多忙期も休日が取ればよい。
  - ・ 夏場の作業は体力的に厳しいが、慣れたらそれほど苦にはならない。
- iii. 作業がきついと思うことがありますか？
- ・ 重量物（10 kg程度）が、年を取るごとに負担となる。
  - ・ 責任に対する精神的なプレッシャーがきつい。
  - ・ お盆、正月前は作業負担が大きい。
  - ・ 重量物（20 kg～30 kg）を一人で持つこともある。重くなると作業がきつい。
  - ・ 自分の体力と相談しながら休むことができたので、特に問題はない。
  - ・ 特にない。最近、慣れてきたのできついと思わない。仕事は楽しい。
- iv. 何歳くらいまで仕事が続けられると思いますか？
- ・ 体力が続く限り続けたい。今の仕事は楽しい。
  - ・ 年齢ごとに労働日数が調整できれば、何歳までも働けそうである。
  - ・ 仕事はおもしろいが、責任も生じるので70歳位だと思う。
  - ・ 65歳以上に段階的に休日の増加があれば70歳以上でも続けられる。
- v. 職場の安全や快適さの改善に希望はありませんか？
- ・ トラクターの乗り入れに当たっては、作業中の者に注意してもらいたい。
  - ・ リフトが作業所内を自在に走るの、時々ヒヤリ・ハットが起きる。
  - ・ 工場内の照明を明るくしてもらいたい。年を取ると目が悪くなるので暗く感じる。
  - ・ もう少し整理整頓が必要である。
  - ・ 休日よりも1日の労働時間をもっと短くして欲しい。
  - ・ 危険と思うような作業はあまりない。

### ③結果

高齢者の希望により、夏場、冬場における労働日数を短縮したことで、高齢者への作業負担が減り、体力の消耗を防止し、疲労度蓄積の減少が図られた。しかし、試行者に対するヒアリング調査結果から、固定的に高齢者全員の労働日数を短縮することは、時間給制もしくは日給制の高齢者の場合、収入が低下することから、必ずしも全員の賛成は得られず、高齢者それぞれが、個人の疲労度を測りながら休日取得を増やす方法とした。

また、会社側からは、生産性を確保しつつ、効率よく休日の増加を図りたい側面があり、多忙期を除くことが提案され、高齢者が最も体力消耗の激しい夏場が中心となった。冬場においても検討されたが、冬場は比較的休日も多く、また最近では防寒への対処方法は夏場より容易であるため、冬場における休日の増加は不必要との結果となった。

よって、当初の計画においては、5月、6月、8月、9月、12月の繁忙期を除くこととしていたが、5月、6月は休日増加対象月とし、当初の計画を緩和した上で、各月6日を限度として、休日の増加を図った。

なお、1日の労働時間の短縮については、体力の消耗が激しい夏場においても、休憩時間（夏場の休憩時間は1時間30分）を充分にとっているため、従来どおり1日労働時間8時間でも、さほど肉体的な影響はないようであった。

労働日数の削減、すなわち、休日の増加は肉体的な消耗の防止のみではなく、夏場に希望によって休日取得が出来るという精神面での効果も大きい。

### 3. 在宅就労の検討・試行

#### ①検討

働きたくても屋外での労働が困難な事情がある高齢者や通勤手段がないため在宅就労を希望する高齢者のために、作業の洗い出しを行った結果、「里芋の子離し」作業を対象とすることとした。当該作業は、1年を通して発生する作業であり、お盆や正月前に出荷のピークがあるが、作業内容は比較的安易で、作業負担も少なく、年齢的には70歳を超えても作業が可能であると考えられるため、新たに在宅就労として検討・試行した。



子離後の里芋

なお、通勤での作業の希望があれば、在宅、通勤いずれかを選択して働き易い方法で受け入れることとした。

#### ②試行

試行期間：平成21年8月～12月

試行者：3名（65歳、67歳、67歳）

試行内容：在宅による里芋の子離し作業

試行当初は、同作業を高齢者が通勤により1日実働5時間30分で行った結果、高齢者であっても作業負担はないとの結果であった。ただし、同業務については、年間を通じて作業は発生するものの、シーズンによる生産量の変動や、作業による出来高差、かつ、同業務を障害者作業施設へも同時に業務委託している関係から、在宅就労の実施にあたっては、さらなる検討を要した。

#### ③結果

在宅就労の試行にあたっては、労働時間の管理が困難であること、指揮命令下でないこと、



かつ、生産量の季節的変動や、人により出来高量にバラつきがあることから、採算性の関係で出来高制の請負契約での実施とし、3名の高齢者（うち2人は夫婦）で行った。

同作業は重量物の取扱いは発生せず、農業未経験者でも可能な仕事内容であり、概ね1カ月で要領を習得でき、勤務時間にとらわれないため、高齢者の作業内容としては好適であった。高齢者夫婦で月額80,000～100,000円となり、今後も障害者作業施設の利用と並行して高齢者を活用していくこととした。

#### 4. 高齢者の能力に応じた製造ラインの検討・開発

##### ①検討

屋外の農作業に限らず、工場内におけるライン作業において、スピードに追いつかない高齢者のみのセクションを設け、高齢者にとって無理のない働き方を検討する。

##### ②試行

試行期間：平成21年8月～12月

試行者：12名（55歳～70歳）

試行内容：

屋外で行う農作業では、農作物等重量物の運搬、免許の必要な重機の操作、農機具の使用等が含まれるため、作業の一部を高齢者のみとする設定には無理があった。

一方、選果場での野菜の加工である屋内作業では、ハード面での使い易さからベルトコンベアの高さの調整や速度を落とすなどして、高齢者のみの作業場を試行したが、高齢者のみのセクションでは、商品完成がかなり遅くなった。野菜類は鮮度保全の観点から限られた時間での出荷が不可欠であり、効率面から問題が生じた。さらに、袋詰めした根菜類は30kg以上となり、重量物の作業負担が大きく若年者への応援を求めるなど、時間的な効率が極めて悪くなった。

なお、高齢者と若年者の混在職場において実施したアンケート調査においては、混在による働きづらはなく、むしろ高齢者から若年者への技能の伝承が行われていることがわかった。

##### ③結果

当初予定していた高齢者のみのライン設置を変更し、各セクションを5つに分け、セクションごとに高齢者と若年者を混在した作業のシステムとした。このことにより、高齢者の重量物の作業負担を軽減でき、高齢者から若年者への技能の伝承も可能となり、懸念された生産性のスピードアップ化にも大きな支障はみられなかった。



ごぼうの加工過程

#### 5. 高齢者のための新たな職域の開発・試行

##### (1) 配送業務

##### ①検討

1日4～5時間の短時間労働で、野菜や果実等を得意先に直接配送する業務と、在宅作業へ材料を配送し、出来上がった商品を回収する業務で、高齢者2人の新規雇用を予定した。

## ②試行・結果

試行期間：平成21年9月～12月

試行者：1名（53歳）

配送業務は、常時25kg～40kg位の袋詰を運搬する作業となり、高齢者を対象に試行したが重量物の作業負担が大きいため、高齢者が作業を継続するには無理があることがわかった。毎日の作業であり、重量物の作業負担を削減できるハード面のサポートがなければ、高齢者のルーチンワークとしては継続が困難である。現在、53歳の男性を雇用し当業務を行っている。

## (2) 農機具の修理業務

### ①検討

比較的簡単な農機具のメンテナンスが出来る作業場を設置し、農機具修理の経験のある高齢者1名を常用雇用で採用し、高齢者の職域拡大を図る。

## ②試行・結果

試行期間：平成22年8月～12月

試行者：1名（67歳）

平成22年8月2日から67歳の高齢者を雇用し、約15坪の作業場で農機具のメンテナンス業務を開始した。大型機械は依然としてメーカーに修理を依頼しているが、小型の農機具の修理については、採用した高齢者が機械修理に関する長年の経験もあることから、技能レベルも高いため、修理の大半を自社でまかなっている。

また、長年の経験を元にした5S活動にも力を入れており、生産性の向上や若年者の指導面にも効果は大きい。

## 6. 就業規則、各契約書等の整備

①労働時間、休日の変更に伴う規程の整備を行い、平成23年1月7日に就業規則の変更を都城労働基準監督署に届け出し、60歳以上の高齢者に8月、9月、12月を除き、月間最大6日間の休日を設定し、平成23年1月1日から施行した。

②在宅就労の契約を明確にし、請負契約書として規定した。

③配送業務、農機具修理業務について、それぞれ新規に雇用した。

## Ⅶ 今後の課題

国内の農業を取り巻く情勢は、WTO・FTA参加の是非が議論され、国際競争が激化しているほか、担い手の減少や高齢化の急速な進行など課題が多いが、本県でも高齢者が増加しており、農業における高齢者の活用の依存度は、特に担い手不足からますます増加するものと思われる。こうした中、セクションごとに高齢者を活用し、その能力と加齢による体力や機能の低下をどう事業運営にマッチさせていくかが課題であるが、一方で、同社の生産性を考慮していくことも重要である。

約2年間にわたり、高齢者就業形態開発支援事業を実施し、高齢者が安心してエイジレスに働ける場を策定するために取り組んできた。①労働時間の短縮（休日の増加）、②在宅就労、③高齢者のみのセクションの設置、④新たな職域の開発（配送業務、農機具の修理業務）と4つの柱を課題として、初年度に試行した内容に更に検討を重ねた結果、③は方針のみの転換を図ったが、①②④については、前述のとおり、一応の成果を上げることができた。この1年間には高齢者の離職もなく、むしろ増員が図られた。しかしながら、農業という自然環境の中での高齢者の就業の場としては他の業種には見られない厳しさもあり、今後は、ソフト面の改善だけでなく、機器導入等による作業姿勢・作業環境等のハード面の改善も含め、両輪での対策を講じていく必要がある。また、エイジレスに働ける職場を目指し、高齢者である労働者もそれを願っているが、年齢を重ねるごとに労災面、つまり労災事故に遭遇する可能性も大きくなるため、高齢者のみならず、全従業員への5S活動、ヒヤリハットKY活動等を行いつつ、高齢者への対策をなお一層、細やかに実施することとし、高齢者の活用の場を拡大することとしたい。