

地域のマンパワーを活かす 人手不足をチャンスに変える活路

出来高払い

ローズベリーファーム（神奈川県相模原市）

楽しみながらマイペースでも 仕事が終わる仕組みづくり



八木拓美さん

八木拓美さん…1976年、神奈川県旧城山町生まれ。2009年に祖父の畑を借りてブルーベリー栽培開始。

経営概要…栽培面積2カ所計約20a、収穫量1シーズン1tほど。商品は生・冷凍・ジャム・ジュース（製造委託）・ロールケーキ（ケーキ店と提携）。基本的に受注生産。販路は直売、地元郵便局との提携による通販など。

従業員…本人と母親のほか、加工・荷造りなどの時給制随時スタッフ1人（60代女性）、摘み取りスタッフ10数人（ほとんど女性）

ローズベリーファームは、拠点となる加工場兼店舗を、神奈川県相模原市山間部の里山の二画に構える。近隣にもブルーベリー農園がいくつあるが、ほとんどは観光農園だ。そんななかでローズベリーファームは、観光農園化をあえて拒み、自前で販路を開拓してきた。経営には八木拓美さんと母親の啓子さんが



摘み取り作業。ときにはハチが巣をつくることもあるので、注意を促している。

携わる。

能率がバラつく時給制から 出来高払いに転換

八木さんが会社勤めのかたわら起業したのは2009年。自給用に祖父が耕作していた畑15aにブルーベリーの苗を植えたのが始まりだった。本人いわく、椰揄もあるのだろが「なんちゃって農業」。そこには、従来の農業者とは違うという自負心も垣間見える。農業者との付き合いよりも、他業種関係者とのつながりを重視する傾向が強いのも、その表れだろう。

事業化して以降、摘み取り作業は外注している。当初は時給制だった。しかし作業量には個人によってバラつきが出る。能率や摘み取り精度が違って時給は同じ。スタッフの間に不公平感も漂ってくる。そのため出来高払いに転換した。

作業価格は1kg当たり500円。

人によって違うが、1人1回5〜10kgを摘み取る。スタッフは現在10数人。知人を通じて集めた人のつながりがしだいに広がっていった。60〜80代の近隣女性が大半を占める。なかには遠方の横浜から家族連れでやってくる人もいる。

楽しさ+収入がなければ 長続きしない

作業時間はとくに決めていない。ノルマもない。自分のペースで作業できる。決まっているのは計量時刻の午前9時だけというだけ。好きな時間に（といっても早朝に限られるが）、できる量を摘むだけ。「非日常的気分を楽しんでいる感じ。ピクニック感覚ですね。この楽



摘み取ったメイン品種ティフブルー（右）とホームベル

しき+収入の両方がなければ続かないと思います。注意するのは、違う品種・枝や葉を混ぜないこと、完熟した実を選ぶことくらいでしょうか。長く続けてくれる人が多く、最近では安心して任せています」

一般にブルーベリーの収穫率は低い。ローズベリーファームの70%という数字は高い方だろう。収穫期は7月下旬〜9月上旬。同じ株でも枝によって熟度が異なるから、選択して摘み取らなければならない。時期が遅ければすぐに落果してしまう。「昨年は長雨の影響で摘み残しが増えました。適期を逃さないためにも、スタッフを増やそうと思っています」

（取材／八木誠一）

過疎地でありながら 仕事先として選ばれる理由



降矢和敏さん

降矢和敏さん…1974年、福島県郡山市生まれ。大学卒業後、簿記学校講師、会計事務所勤務を経て、33歳で入社。現在、父で代表取締役の降矢敏朗氏のもと、経営に参画している。

経営概要…水耕栽培による清野菜生産販売、放牧豚加工品・イチゴ加工品の販売。作物…サンチュ(約30a…ハウス3棟、各種スプラウト・カイワレダイコン・豆苗(約20a…ハウス2棟)、夏イチゴ(約30a…ハウス1棟、ほか。

従業員…家族5人。時給制正社員13人(70代2人、60代6人、40代以下5人。男女の内訳は男性6人、女性12人)

降矢農園は、福島県郡山市の山間地にビニールハウスを構え、水耕栽培によるスプラウトやサンチュ、豆苗、イチゴなどを周年で生産し、外食産業などに直売している。現在、家族5人のほか、従業員13人が活躍している。

近隣から幅広い世代を 時給制正社員として迎える

過疎地でありながら、なぜこれだけの人数が集まるのか。その理由のひとつは、市街地から通いやすい距離にあることが挙げられる。農園は山間地にあるものの、郡山中心部から車で約20分。従業員は、農園の近所に住んでいる人もいれば、市街地に住んでいる人もいるが、ほとんどが通勤時間は車で約30分以内である。

しかし、市街地にも働き口がある

なかで、降矢農園が選ばれる理由があるはずだ。それは、従業員の年齢を問わず、すべて時給制正社員であることだろう。

時給制正社員というのは、給与体系は時給制だが、社会保険を完備した正社員としての待遇をするものだ。働く側にとっては重要なポイントである。年齢層は、20代から70代までと幅広い。現在、60代が6人、70代も2人勤めている。70代の2人は熟練者で、作業効率が最も高い従業員である。

生産性を高める 人員配置と作業の効率化

年齢も違えば、経験年数も違う。13人の従業員にどうやって力を発揮してもらっているのだろうか。降矢農園の後継者である降矢和敏さんに、その仕組みを聞いた。

農園では、作物ごとに担当するリーダーを置き、そのリーダーのもとで作業する人員でチームをつくっている。栽培管理は、ITを導入し、温度や二酸化炭素、養分などの管理をし、人手がかからないようにし、作物ごとのリーダーが管理をしている。

人手がかかる作業は、サンチュの葉・イチゴの摘み取りや箱詰め、スプラウトや豆苗の箱詰めなどである。こうした作業については、作業員たちが迷わずに作業できるようにルールを設けている。

たとえば、サンチュは、毎日1枚の葉が出荷できる大きさに生長するので、1株から1枚摘むというルールを設けている。大きさを見て判断するという方法を取ると、迷っている時間がロスになるからである。1日1株から1枚と決めれば、新人でも楽に作業ができる。

「熟練の方は、葉の大きさを瞬時に見極めることができるので、本人の力量に任せています」

現在、サンチュは4



サンチュを摘み取る従業員の皆さん

人、イチゴは3人、スプラウトや豆苗は5人というようにリーダーとスタッフが配置されているが、たとえば箱の準備や運搬などは、作物共通のスタッフを置いている。また、時期や作業の内容によって人員配置を変える。

人員配置や作業内容が明確で、従業員たちが迷わず、気持ちよく働ける環境がつけられている。また、リーダーや熟練者たちに、ある程度の采配を持たせていることも、人が集まる理由だろう。(取材/平井ゆか)

従業員定着

児島園芸(有)(兵庫県姫路市)

適性の見極めと、採用後の教育に力を注ぐ

児島 匡さん 1971年、兵庫県姫路市生まれ。大学卒業後、22歳のとき父のもとで農業を始める。現在代表取締役。

経営概要 露地栽培を中心に、地元のスーパーの直売コーナー向けや加工用の野菜を生産。ホウレンソウ・コマツナ・ミズナなどの軟弱野菜(80a)、キャベツ・ハクサイ・ブロッコリー(50a)、サトイモ(40a)、ほか。

従業員 本人(40代)、妻(40代)、社員3人(30代男性、40代男性、40代女性)、パート・アルバイト3人(40代男性、60代男性、60代女性)



軟弱野菜の収穫作業

児島園芸は、軟弱野菜の周年栽培と販売が主軸。代表取締役の児島匡さんと、経理や労務を担当している妻亜弥さんが経営を切り盛りしている。

悩みは、やはり慢性的な人手不足。取引先からはもつと出荷してほしい

と言われており、それに応えて規模を拡大したいが人手がないという状況だ。職業紹介所やインターネットの求人サイトで募集をかけているが、人の取り合いの状態で、新たな採用は厳しい。しかし、ここ数年は雇った従業員を定着させることに成功している。その理由に着目しよう。

採用時にやる気と適性を見極める

数年前に応募してきた20代と30代男性は、「悠々自適」を夢見てやってきた。長時間、ハサミやカマで収穫作業するような農業は、彼らにはできず、半年程度で辞めていった。人手が足りないからといって、来るものは拒まずの考えで採用すれば失敗する。そんな経験を踏まえ、いまは採用前にやる気と適性を見てから判断している。

たとえば、従業員の一人に、ダブルワークの40代の男性がいる。アルバイト採用だが、もともと農業が好きであることから採用し、長く勤めてもらっている。

また、子育て経験のある女性は手際が良く適性が高いことが多い。軟弱野菜の作業は、収穫だけではなく、出荷に伴う外側の葉を取り除く調整作業や、計量して袋詰めをする作業が発生する。

「子育ては、そのつど子供に対応しなければならぬ。農業も同じです。子育て経験のある女性は、臨機応変に作業できるので適性があります」

きちんと教育し、やる気を育てる農業は工業よりも、やる気があるかどうかで労働生産性に大きく影響する。製造工場であれば、製品がベルトコンベヤを自動的に流れてくるので、作業は受動的にならざるを得ない。ところが農業は能動的に作業をするものが多いため、生産性は本人のやる気次第。個人差が大きくなるので、同じ時給の同僚たちの間に溝ができ、作業全体に支障を来すこともある。

きちんとした経営なら人も集まる

どうやってやる気を育てるか。児島さんがまず始めたのは、朝と午後

の一の一日2回、全員で顔を合わせる打ち合わせである。そうすることで年間計画のもと、その日に行なう作業の目標が従業員それぞれ明確になる。

また、新人には作業教育を徹底している。新人にとって、熟練の人たちのなかに突然放り込まれて作業を覚えるのは辛いものだからである。ポイントとは、あいまいさを無くすることだ。たとえばホウレンソウなら外側の葉を3枚取り除くといったルールを決める。いわゆるOJTと呼ばれる現場での訓練もする。こうして新人のやる気と定着を図っている。

現在は、従業員たちのさらなる成長を考えているところ。児島園芸では、作物ごとに担当者が決まっており、時期によって互いの作業内容を調整している。地元のスーパーに出荷しているの、このチームワークがなければ必要な量を出荷できない。児島さんは、担当者同士がチームとして農業に当たる仕組みをつくりたいと話す。

「中長期のビジョンを共有し、地元の食卓を守っているという使命感を持ったチームをつくりたいと思います。きちんとした経営を見せることで、人も集まってくれるのではないかと思います」

(取材/平井ゆか)

「コミュニケーション農業がめざす「農と食」のかたち



笹生剛さん

笹生 剛さん：2012年に農園レストラン「栗の里二本松店（現相模原インター店）」を開店。その2年後から「コミュニケーションとしての農業」に乗り出す。

経営概要：12枚計約1haの借地で各種野菜を栽培。収穫物は出荷せず、レストラン客などに激安販売したり、無料配布したり。そのほか、小学校や幼稚園の体験学習、認定農業者の研修などにも場を提供している。

従業員：レストランスタッフとは別に、高齢者支援センターなどを通じて農作業に来る高齢者が約50人。年齢層は75歳前後が多い。

そもそも発想が違う。優秀なスタッフを確保しようとか、作業の効率化を図ろうとか、売り上げを伸ばそうとか、そんな発想とは無縁な農業。笹生農園の笹生剛さんは「コミュニケーションとしての農業」と呼んだ。農園レストラン「栗の里相模原インター店」のオーナーでもある。むしろ



定植機はなく、作業時間も1時間が限度なので、植え付けには人手が要る

ろレストランのほうが本業だ。

店を通して地元と末永く付き合いたい

耕作面積は約1ha。東京近郊では「大規模」の部類に入る。笹生さんは、畑がまだないときにトラクターを先買いした。借地するのに、手ぶらでは相手に信用されないと考えたからでもある。耕起などの機械作業は、本業の合間をみて、ほぼひとりで行なう。様々な農作業の「助っ人」となっているのが高齢者の方たちだ。

レストランを始めて2年目、笹生さんは市の相原高齢者支援センターや病院に足を運んだ。高齢者の交流の場として農園を利用してほしい。そう提案すると、市側も快く受け入れてくれた。

「農作業を手伝ってくれる人が欲しかったわけではありません。相模原

に店を出したからには地元根付いていきたい。そのために始めたことでした」

こうして最初は30人の高齢者が集まった。会の名称は、レストラン名を取って「栗の里じよいふる農園」。参加条件は65歳以上ということだけ。現在会員は50人近い。なかには認知症やリハビリ目的、義足の人もいる。ハンディキャップのある人は65歳以下でもかまわない。全体の男女比は3…7といったところだ。

いまや農園の欠かせない戦力に

「ボケないように来てんのよう！」ある会員はこう話していた。朝のラジオ体操を終えてから農園に流れ、作業とお茶を楽しみながら午前中を過ごすというのが典型的なパターンになっている。1回の参加費100円、月2回が原則ではあるが、繁忙期には作業が毎日続くことも珍しくない。声をかければすぐに集まってくる。

活動を続けるうち、10人ほどがリーダー格に育った。当初2年間もらっていた市からの「地域活性化事業交付金」年額10万円がなくても自前で運営できるようになった。

いまや会員たちはサービスを受けだけの存在ではない。農園の貴重



洗浄作業。ダイコンは何万本も収穫する

な戦力でもある。開催日以外でも、ハウスの管理など自ら作業を買って出る。作付野菜の提案もする。笹生さんも「何でもいよう」というスタンスで細かな口出しはしない。

収穫した作物の多くはレストラン敷地内で販売される。無人店舗が常設されているほか、ダイコン収穫祭のようなイベント販売も年に何回か。レストランのお客へのサービスとしても使われる。会員たちはこうした商品の準備もする。

「お年寄りたちも売るのが好きなんです。収穫や洗浄などの農作業だけでなく、袋詰めをしたり販売のアイデアを出したり」

（取材／八木誠一）

行政の「援農」事業

長野県松本市

市がリンゴの短期作業に 農家と市民をマッチング

松本市アグリサポート・デイリーサポート事業…前身的事業を除けば2005年に市が無料職業紹介所の届け出をして事業がスタートした。作業謝礼は最低賃金＋交通費が目安。農家から参加者に直接支払われる。傷害保険は市が加入。

かつて、長野県松本市の農村地域では「結い」と呼ばれる労働力を提供し合う助け合いの社会があり、その精神は、「まつもと農村女性協議会」というコミュニティのなかで受け継がれてきた。

現在、松本市農政課では、この「結い」の精神を呼びかけることで、市民が積極的に農作業に就労すること呼びかけている。同課が行なっているのは、短期間人手が欲しい農業者と、農作業に興味がある市民をマッチングして作業をもらい、利用農家は日給または時給による賃金を支払うという事業である。

基本的には、農業に限った無料職業紹介所のようなものである。もちろん市内に無料職業紹介所はあるが、農業者が求人を出したり、職を求める人が農業という選択肢を念頭に訪れたりすることも少なかった。そこで、農政課とJAがマッチングの役割を買って出たという形だ。な

お、ハローワークでも、2018年度から新たに農林漁業の求人部門が設けられている。

松本市が提供するマッチング事業は、どんな仕組みで、どんな人が応募しているのだろうか。

摘果や葉摘みの時期など 短期雇用の仕組みづくり

マッチング事業には「アグリサポート」と「デイリーサポート」の2つがある。

アグリサポート リンゴの間引き作業である摘果と、色付けするための葉摘みや玉回しの作業に限定されている。時期は5月中旬から下旬、および9月下旬から10月上旬で、作業期間は各6日間、申し込みは1日単位である。

デイリーサポート リンゴやブドウ、ネギ、キュウリなど、様々な作物の作業があり、時期や日数、賃金などは、事業主によってそれぞれ設

定することが出来る。いずれも短期間の求人が多い。

求人から就労までの仕組みはこうである。農業者は、所定の用紙に希望を記入し、松本市農政課に求人の希望を提出する。直接、市役所まで行かなくても、仕事の合間に近くのJAに委託することもできる。JAは、情報を取りまとめ、農政課と農業者との間の連絡を担当する。

農政課は、市民から応募者を募り、日程や人数をJAと調整して農業者に連絡をする。実際の作業詳細は、当事者同士で話し合う。当事者同士が認め合えば、翌年からは松本市を通さずに、直接、作業依頼をするケースも多い。

定年退職者や子育て世代のお母さんにも注目

リンゴ作業の「アグリサポート」の状況を見ると、17年度、求人は延べ人数で946人、応募は754人だった。求人数には達しないものの、約80%が賄われている。

応募者のうち、最も比率が高い年齢層は65歳以上で、全体の約7割を占める。続いて55～64歳が約1割、54歳以下が残りの約2割となっている。34歳以下となると、わずか2.5%しかない。なお、男女比はほぼ同じ。

松本市農政課の担当者、三枝成業さんによると、65歳以上の応募者層は、会社を定年退職した人とその奥さんたちであるという。若い世代は、通年の職に就いているため応募しにくいのに対し、時間的にも余裕がある年齢層は、短期間で運動を兼ねて仕事をしたいと応募する傾向がある。

また、「デイリーサポート」は農家と労働時間を調整でき、子育て世代のお母さんにとって働きやすいため、需要があるのではないかと考えている。

市民に募集をかける際は、作業内容を想定し、小さいものを見分けたリ、細かい作業ができたり、上を向いたり、立ったりしゃがんだりしながらの作業をこなせるだけの体力があることなどを条件にしている。

三枝さんは、農作業の経験がない労働者を雇うにはその心得が必要だと話す。

「たとえ体力があるという前提で雇っても、適度な休憩を取らせることが大切です。また、初めに作業の手順をしっかりと教えることで作業効率が上がり、結果的に農業者も助かることとなります。最初にどううまく教えるか、コミュニケーションが大切だということを伝えていきます」

(取材／平井ゆか)

人を集めるには雇用形態の「併せ技」が効果的

西田裕紀さん（株式会社Life Lab代表取締役）

短期労働者が確保できない時代

——野菜や果樹の摘み取りは、まだ機械化が難しい分野です。収穫期に人手がかかる農業経営者からの求人や応募の状況を教えてください。

西田 従来、収穫期などの繁忙期は、パートタイマーやアルバイトで賄ってきました。しかし、最近では集まりづらく、皆さん困っていると聞いています。JAさんなどからも果樹の収穫作業のために、私たちに求人掲載の依頼があります。収穫期だけという短期要員は、本当に不足していて、人手不足は周年栽培の野菜生産の現場でも慢性的に起きています。人手不足の理由はいくつかあります。まず、農業者の高齢化だけでなく、周囲も高齢化しているということです。たとえば、近所の高齢の女性たちが20人いたのが、現在は5人しかない。30人必要な場合、新た

に10人募集をしなければよかったのに、減少した人数の穴埋めも含めて25人募集をしなければならぬ。求人は多いのに応募者は少ないため、さらに人手不足を生んでいます。これが全国的に起きています。

間接的には、時代の変化も考えられます。地方のサラリーマン家庭が、旦那さんの退職後、悠々自適がむずかしいケースや、持ち家でも余裕がない家庭も増えているのではないのでしょうか。できるだけ奥さんたちも収入を得ようとしているなかで、地方にも外食チェーンなどが進出し、人材の取り合いが発生し時給は上昇しています。したがって、時給が良いほうに農業の働き手だった奥さんたちが流れていると思われます。

「ゆい」や「手伝い」は法的にはグレーゾーン

——現在、求人時の年齢条件はどんな例が多いですか。

profile

株式会社Life Lab代表取締役。1978年、愛知県生まれ。2005年に人材事業会社を設立し、翌年農業法人を中心とする一次産業の求人サイト「第一次産業ネット」をオープン。求人広告、人材紹介、人材派遣とトータルで人材サービスを展開している。別組織にて、外国人技能実習生の受け入れも。17年、東京都青梅市に研究施設を設け、植物工場の研究開発事業も開始。

西田 年齢は40歳以下に設定する経営者さんが多い。なかには、農業経験はなくても土木作業の経験者など、体力のある方であれば45歳以下でも良いという方や、50歳代でも若い人より弱音を吐かないので良いという方もいます。高齢の女性の求人をかけることはありませんが、現場では、従業員の女性が、近所の知り合いに声をかけて連れてくるということはあるようです。

——たとえば、「ゆい」や「手伝い」など、昔ながらの形で、高齢者に労働力として手伝ってもらえる可能性はありますか。

西田 基本的には雇用関係を結ばない形は推奨できません。また、労働基準法上の観点から地域最低賃金は守らないといけません。昨今、労働者を守る政策が強まっており、取り締まりも厳しくなっています。

無料で働いてもらう場合は、親戚などに限られるでしょう。その地域

で伝統的な文化として「ゆい」や「手伝い」があったり、コミュニティが成立していたりすれば良いかもしれませんが、法的にはグレーゾーンになります。

時給や日給ではなく、業務委託という方法もあります。たとえば、この作業を1万円で5日間のうちにやってほしいと委託する形です。ただし、雇用主が委託先に対して作業に対して指示することはできませんので、注意が必要です。

安心して応募できる環境づくり

——定年退職したサラリーマンや奥さんたちが労働力になる可能性はありますか。

西田 私も高齢化社会を受けて、定年退職した人が働けるような仕組みづくりを考えてきました。問題は、都市部で定年退職した人は、雇われるために農村部にわざわざ引越したりしないことです。

では、どういう人たちなら可能性があるか。もともと農村部に住んでいて定年退職した高齢者です。しかし、すでに別の仕事を持っていたり、雇う側も「そんな頭でっかちは要らない」という気持ちもあったりして、マッチングが難しい。

——高齢者を雇う場合、気をつけな

ければならないことはあります。西田 経験のない人は、やはり農業に慣れていないので、怪我をしやすい。怪我をしないように配慮することが何より重要です。

——どのような雇用形態が望ましいでしょうか。

西田 近所の人たちにパート、アルバイトとして入ってもらうことも併せて、いろんな方法を駆使して人を集めるのが良いと思います。北海道では、派遣社員を使う農場も多くあります。弊社にも、時給が高くていいから収穫期だけ派遣してほしいという要望もいただいています。雇用形態の併せ技で、労働力を集めることが必要でしょう。

ただし、社員として経営者の右腕になるような人材を雇用し、定着してもらうことが重要です。さらに、後継者が決まっているほうが、雇われる側も将来を見通せますし、使い捨てにされるかもしれないという不安がなくなり、安心して応募できると思います。

労働力を集め定着させるには組織力をつける

——根本的には、どんな対策が必要でしょうか。

西田 いかにも人を雇用して永続的な農業ができる仕組みをつくるかを考

えないと、結局その場しのぎになります。無理に大人数の高齢者を集めるよりも、少人数でも若手を入れてきちんと給料を支払うほうが、いまの時代に合っていると思います。それが外国人でも良いと思います。

たとえば、厳しい経営状況の農業者が10人いるなら、農事組合法人をつくって集約化し、無駄な経費を減らし、代わりに若い人を雇うということもできると思います。

いろんな業界で人手不足が叫ばれているなかで若い人に来てもらうためには、農業を選ぶ明確な理由が必要です。これからの農業は儲かっていないと、経営が成り立ちませんし、そこに人も来ません。まずは、自分のお子さんが後を継ぎたいという経営をすることが先決でしょう。

若手が農業を選ぶ理由は何か。そこで経験が積める、その会社が大きく成長していける、または小さい会社でも経営者が魅力的であるということ。ここにおいても未来がないとか、自分が成長できないと思うと、辞めていきます。つまり、農業分野も、そういう場として組織をつかっていかないとけない。

農業分野でも、魅力的な経営をしている会社はたくさんあります。求人の事業をしている私たちとして、こういうビジョンで農業経営を

していきたいという方に、人を送って応援したいと思っています。

将来は、人手がからない農業へ

——将来的に経営と労働力は、どんな方向に進むと思いますか。

西田 現在、農地拡大しやすい状況にあります。若手には攻めるチャンスでもある。しかし、人が思うように集まらず二の足を踏んでいる方も多い印象です。

そもそも、日本はすでに人数に限りがある時代になっています。農業に限らず、日本全体で、人とお金をどこにどう分配して社会を良くしていくかというのが課題です。日本の農業は、人が減ってもこれまで通り

農作物をつくれる産業にならなければならない。まず、機械化できるところは機械化し、機械の管理など、人しかできないところに労働力を当てていくことが大切です。

私たちは、野菜生産のために植物工場の研究開発事業を昨年から手がけています。人口減少時代の農業を考え、現在は完全自動化設備の研究に取り組んでいます。完全自動化をすることによって、人件費をかなりの部分で抑えることができますし、設備も安価になるように工夫しています。

日本人は単純労働ではなくマネジメントをするのが、これからのあり方になると考えています。

(聞き手／平井ゆか)

77歳女性、自分に合った作物と働き方

鹿児島県種子島で落水農園の代表を務める落水純子さんは現在77歳。45aで観葉植物フェニックスロベレニーやユリなどを栽培している。肥培管理から収穫、出荷用の箱詰め、事務などをほぼ一人でこなす。以前は、サトウキビやサツマイモなどを手広く手がけていたが、年齢を考え、長く続けられる作物に転向した。

フェニックスロベレニーは出荷できるまでに数年かかるが、一度植え付けて生長させれば、その後は上部の葉を収穫しつづけることができる。2001年から始め、16年から出荷できるようになった。70歳を過ぎて始めるには遅いと思ったが、順調に出荷にこぎ着けられたことを考えると、当時、決断してよかったと話す。

それでも週2、3回の出荷日が重なり、きつい。日差しが強い夏場、外で作業するのは、5～10時、15～19時ごろと決めている。「働いていないと、遊んでいるよりしんどい。年を考えて無理をせず、病気になることが大事」

