

ちむ美らさ

第66号

発行：北部農林水産振興センター
農業改良普及課
沖縄県名護市大南1-13-11
電話：0980-52-2752
FAX：0980-51-1013

パイナップルの夏植えに向けて

みなさん、植付準備は万全ですか？

植付時期、苗の善し悪しは株の生育や収量に大きく影響します。
基本を再確認しましょう！

目次

- 1P・パイナップル夏植え
- 2P・カボチャ着果安定対策
- 3P・マンゴー収穫後の管理
- 4P・労務管理について

🍍 土壌について

排水が悪い圃場は **深耕**や **心土破砕** (図1) による **排水対策** を行いましょう。
また、土塊が大きいと発根が悪くなり、生育が遅れるので **丁寧に碎土** しましょう。

🍍 植付時期について

10月上旬までには植付 しましょう。植付が遅れると活着が悪く、生育が遅延するだけでなく、心腐病、基腐病などの発生が多くなります。

🍍 台風対策について

植付後の台風対策として **目焼け防止ネット** 等を **べたがけ** し、鉄筋等で周囲をしっかりと固定し、備えましょう。(図2)

また、台風通過後は **かん水** し、**塩分を除去** しましょう。



図1. プラソイラ



図2. べたがけの様子

かぼちゃの着果安定対策について

北部地区の主要品種である「えびす」は低温での花粉発生が悪く、変形果や交配できないという事態が発生しています。そのため、しっかりと対策を行い、着果の安定に努めましょう。

対策1: 適期植付の徹底

・10月中旬までには植付しましょう。植付が遅れると交配期が低温にあたる可能性が高くなります。ポット育苗、防風ネットのべたがけなど、台風対策を行いながら適期植付を徹底しましょう。

※早植えする場合はアブラムシ対策も行いましょう。

対策2: 花粉発生の良い品種の導入・転換

・地域や年によっては、10月中旬までに作付しても開花期が低温にあたると花粉が出ない場合があります。リスク回避のため、花粉交配用品種(低温でも花粉発生の良い品種)を導入しましょう。

例) 銀世界、くりほまれ、くり将軍、こぶき、ほつとけ栗たん、ほっこり133 など

・花粉交配用品種の植付数は「えびす」の1割程度が目安です。

※寒すぎる場合、花粉交配用品種の花粉が出ていても着果しない場合もあります。



マンゴーの収穫後の管理ポイント

★早めの管理が次年度の開花につながります。

来年花を咲かせるためには、この9月～11月の期間に充実した結果母枝を育成できるかが勝負です。以下の3つのポイントをおさえて管理しましょう

【充実した枝づくりに重要となる管理作業】

- (1) 収穫が8割終わったら、樹の状態、年数を考慮して早めの施肥とたっぷりかん水！
- (2) 収穫後のせん定の基本は弱せん定！

①樹勢が強い樹や枝のせん定方法



②樹勢が弱い樹や枝のせん定方法



- (3) 新芽は、強い枝は2～3本！弱い枝は1本に整理しよう！

【収穫後は早めにビニールを除去しよう】

以下のメリットがあります。

(1) 温度が下がる。

枝の生育温度は28℃といわれています。

この時期ビニールを被覆したハウスの内部は30℃を超えるので、ビニールを除去することで樹勢の回復が促進されます。

(2) 雨でかん水の効果

300坪のハウスに1mmの雨が降ると、かん水量1tに相当します。

【病害虫防除】

結果母枝を充実させるには、収穫後の新芽を健全に育成する必要があります。新芽を加害するスリップス、タマバエ、キドクガ等に注意し早めの防除を心がけましょう。

また、剪定クズなどは炭そ病や軸腐病、害虫の住みかになりますので、ハウス外に持ち出し、ビニール等に入れ処分しましょう。

労務管理について

労務管理とは、労働者の採用、研修、賃金や労働時間の管理、昇給、退職など労働者の管理に関することです。生産性の向上や利益を上げるためには従業員にやる気を出して働いてもらうことが大切です。しかし、「職場環境が良くない」との理由でやめてしまう労働者がいることも事実です。従業員の能力を発揮し、長く働いてもらうためにも、適正な労務管理をしましょう。

= 労働契約を結びましょう =

- 使用者は労働者に対して**重要な労働条件を**書面で示して**労働契約を結ぶ**必要があります。
- 原則として労働者と使用者の合意により決まりますが、**労働条件の最低基準(労働基準法)**を下回る**労働条件は無効**です。

(明示しなければならない内容)

- 労働契約はいつまでか
- 仕事をする場所と仕事の内容
- 仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、就業時転換(交替制)勤務のローテーション等
- 賃金の決定、計算と支払いの方法、締切りと支払いの時期
- 退職に関すること(解雇の事由を含む)

※最低限守る労働条件の主な基準

- 労働条件の明示
- 1回の契約期間は原則3年を超えない
- 賃金は月1回以上一定日に支払う
- 労働時間が6時間を超えれば45分以上、8時間を超えれば1時間以上休憩を労働時間の途中に与える(分割可)
- 休日は週1日以上または4週間を通じて4日以上与える
- 最低賃金を確保する
- 解雇するときは30日前までに予告

= 労働保険に入りましょう =

- 公的保険には、労働保険(労災保険・雇用保険)と社会保険(医療保険・年金保険)があり、**労働者数や事業形態(個人事業、法人事業)で適用要件が異なります。**
- パートタイマーについても労働時間によっては加入する必要があります。(労災保険については時間によらず加入可)

労災保険とは？

※農作業中に発生したケガは健康保険の対象外

- 労働者の業務上の事由又は通勤による労働者の傷病に対して必要な保険給付を行い、あわせて被災労働者の社会復帰の促進等の事業を行う制度です。
- **業務上負傷をした場合は、使用者は療養に必要な費用を補償する義務があります。**労災保険により補償が受けられる場合は、使用者は補償する必要はありません。



労働保険

労災保険・雇用保険

加入義務

・個人	・法人
従業員が5人未満 任意加入	従業員が5人以上 強制加入

加入対象者

雇用保険 週20時間以上働く社員(労災は全社員)

保険料 賃金の2.1%

※お問い合わせ: 労災保険は名護労働基準監督署(名護地方合同庁舎内 52-2691)、雇用保険は名護公共職業安定所(52-2810)です。

(担当: 豊里)