

若手の育成は一筋縄ではいかない！！

横浜市内の住宅地に一角に位置する戸塚区名瀬にて農業を営む門倉農園の社長兼代表である門倉麻紀子氏にお話を聞いてきました。

こちらの農家さんはブルーベリー、イチゴの果樹を中心としてその他きゅうり、トマト、ジャガイモ等の夏野菜も栽培しております。その中でも観光農園としても経営をされており、只今の時期はイチゴだそうです。(夏場はブルーベリー)

そして、経営全体においては北海道のように広大な土地があるはずがなく、少ない土地で限られた範囲のみでしか作れないため基本的には毎月赤字だそうです。その分県の農業事業で支給される補助金で賄っているそうです。あわせて、人材の確保育成がままならないという現状にも言及してらっしゃいました。

そんな中でも人材育成の観点から現在は1名20歳の男性を雇用して後継者の育成を進めている最中ですが、それが中々上手く行かないそうです。

一例を挙げますと、彼はこちらで働き始めてまもなく1年が経つという事ですが、未だに門倉氏が目を離してしまうと手を抜いてしまって与えられた事すらできていない事が多くその他の業務に支障をきたすことが時々あるそうです。

そのため、毎回細かい指示を出して何とかその日の目標を達成できるかできないかという状況だそうです。それがその先も続くようだと売り上げにも影響を及ぼしかねず、彼自身のモチベーションが低すぎるとも嘆いており、若手を育成していくのに沢山の試行錯誤を繰り返さないといけないのかとも。

それでも、何とかやっていかないといけないので、彼にはこれからもどんどん自覚を促してモチベーションを高めて行きたい。と最後に締めくくって下さいました。

彼の今後の活躍に期待したいといったところでしょうか？



農業雇用だより

| 厚生労働省委託事業 | 農業雇用改善推進事業 |

2018.7

vol.8



発行元



平成30年度農林業職場定着支援事業（農業雇用改善推進事業）事務局
〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-18-19 虎ノ門マリンビル11階
株式会社日本旅行 ECP営業部 内
TEL：03-5402-6401 FAX：03-3437-3944 Email：nougyou_soudan@nta.co.jp

HP：<http://web.apollon.nta.co.jp/agricultural/>
HPからも各種お問い合わせいただけます。
「農業雇用改善推進事業」でウェブ検索していただき、「日本旅行」が運用しているページが平成30年度のホームページです。



社内体制について

(はじめに)

一般的に会社などの経営体は「社内体制」が明確です、これを読まれている皆さんの職場はいかがでしょうか？

農業は特別ではない

従業員を雇用する場合、まずはじめに「体制」を意識する必要がありますが、家族経営の場合、それを意識せずに経営している方もいらっしゃると思います。

業種が「農業だけ」であり、経営しているという点では他の業種と同じ条件ですから「農業だから考えなくて良い」ということはありません。

体制が明確でない

家族主体の経営の場合によく見られる傾向として、次のようなことがあります。

- 従業員が自分の扱いについて、家族従業員と差別化されているのではないかと不安になる。
- 責任や権限の範囲が曖昧となり、結果的に指示された最低限のことしかやらなくなる。
- 代表者の指示には従うが、他の社員の指示には従わない。

結果的に従業員の早期離職など定着率の悪化の原因となってしまうことがあります。

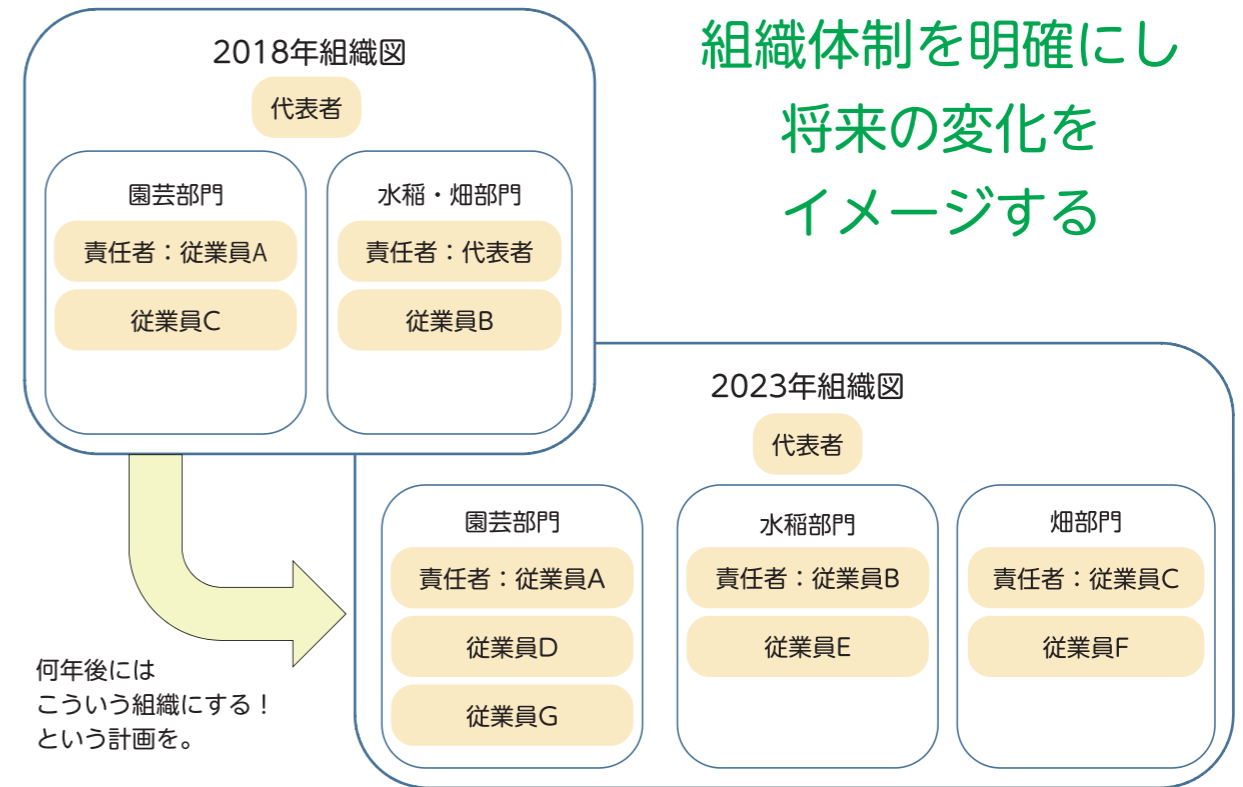
体制を明確にすると

「誰が〇〇の担当」＝「責任者」だという事を明確にすると、指揮命令系統が整理され、「一人親方式」の経営から脱却することができます(勿論、最終的な責任者は代表者です)。

特に現場での権限を委譲することで、指示された事しかやらなかった従業員が、「自ら考え、行動するようになった」という変化が起きることもあります。同時に、5年後・10年後に目指す体制も提示することで、従業員も「5年後にはこのポジションにつきたい」と向上心を持って仕事に取り組むようになるでしょう。

経営を発展させる為に、「いかに従業員の力を引き出すことができるか」も、経営の手腕と言えるでしょう。

組織体制を明確にし 将来の変化を イメージする



職務や責任を、役職毎に決めて明文化する。

- 播種は曲がることなくまっすぐ行う
- 安全を確保し作業機の操作を適切に行う
- 作物の変化・病害虫について理解し、その発生時には上司へ報告する
- 後輩や部門内のメンバーに対して、聞かれたことに嫌がることなく丁寧に教える
- 業務上の資材や農機具、備品、資料などは、すぐに活用ができるように整理整頓する
- 作業手順や方法の改善・提案などに取り組む
- 失敗やミスをしたときに、同じことをしないよう対策を講じる
- 仕事の資質向上、量的向上を目指し、意欲的に取り組む
- 仕事に関する知識・技能を向上する
- 与えられた仕事を完全に成し遂げる
- 自己の役割や立場を理解し、期待に応える努力をする
- 自己の責任を他人に転嫁しない
- 職場のルールや規律をきちんと守る
- 遅刻・早退などをしない
- 挨拶、服装、身だしなみ等のマナーは守る
- 同僚・上司に協力し、チームワークよく仕事を行う
- 同僚と人間関係を円滑に保つ
- 社会人としての自覚を持ち、周囲との調和を保つ

← 勤務状況を評価してあげる
ベースになる

次回は従業員のモチベーションの維持について考えてみたいと思います。