

若い世代のニーズに合った働き方を追求

東北地方最大の都市仙台市に程近い宮城県名取市にある農事組合法人U.M.A.S.I.を訪問し、理事の太田洋介様と副理事の太田剛造様のお二人にお話を伺いました。

こちらの組合はお米と大豆の2品目のみの生産に絞り、お米は全国へ、大豆は宮城県の主だったところへそれぞれ出荷しているとの事で比重の方はお米の方が断然高いという事でした。

農事組合法人となってから今年でほぼ1年が経ち、本格的に動き出すにあたり、まずは人材の確保からという事でまずは3名の若手従業員を雇用されたそうです。

その中の1名であるAさんは就農者としては特殊な経歴をお持ちで、将来は農業で独立したいという夢を持っている一方、大学卒業から声優を目指して上京して芸能活動も続けていました。彼はどうか2つの夢を同時に実現できないかという事で東京滞在中は悩みに悩んだそうです。そこでそれを理事へ持ちかけたところ、理事からは、「アルバイトだけで活動を続けるのは収入的にもキツイだろう？それも東京で。農業にも挑戦してみたいと言っていたから、この際宮城に帰ってこないか？

稲作には休業期もあるから、その休業期を中心に週のスフト休みもあわせ、それらの時間を使って芸能活動をしてみたらどうか？それなら収入にも困らないし、君の言っている事も実現できるかもしれないよ。」と意見が。

それならば、という事でAさんは理事の意見に従ってこちらへ戻り、現在は農業と芸能活動を両立して充実した日々を送っているそうです。

その事について、理事も副理事も、「最近の若い連中には朝から晩までがんにがらめにやらせているのは長続きなんてしない、仕事以外の好きな事を沢山考える時間を与え、+αの価値を持たせてやらないと」とお話ししてくれました。

そういう事で後継者不足、若手不足に悩む農家の方々に新たな希望が芽生える雇用形態と言えるのではないのでしょうか？

こちらの農事組合の今後の展開にも注目していきたいところです。



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 |

2018.9
vol.9



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：nougou_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。



従業員のモチベーション

(はじめに)

前は体制や職務・権限などを明確にする事で、従業員の職務モチベーションの向上についてお話いたしましたが、そこまで実施した後は維持・継続ができるかが重要となります。

実績の評価をしてあげる

評価というと、ともすれば重箱の隅を突くような減点をイメージする事もあるかもしれませんが。

ここでいう評価とは、従業員が「自分の仕事を評価してくれている」と感じる伝え方をすることが目的であり、それが従業員のモチベーションの継続となります。

減点法ではなく、加点法で「ここが良かったよ」「これに気づいてくれて助かったよ」など、良かった事を伝え、そのうえで「こうなると更にうれしい」と改善点を伝えましょう。

評価方法の例

体制作りの中で「各自の職責」を決めましたが、評価の基本としてそれを活用する方法があります。

(勿論、それ以外にも項目追加したり、職員が自己目標を設定したりしても構いません)

それぞれ職責が異なっても、自分の職責について十分な責任を果たしていたか？が基準になれば、不公平感は和らぎます。

公平な評価の必要性

家族以外の従業員が1名だけの場合は、自分と家族従業員の扱いに不満を持つ懸念があるのは以前に書きましたが、家族以外の従業員が2名・3名と増えてくると、今度はその3名の中で「自分は正当な評価をされているか？最良はないのか？」という不安が出てくる場合があります。

その不安を解消できない場合、最悪の場合は退職してしまうという事も考えられます。

そのためには「自分もあの人も同じ基準で評価を受けている」と客観的に感じる評価の仕組み作りも重要になります。

また、年に1～2回程度は評価について面談で報告する事も必要だと思います。

日常的に業務に追われていても、面談をする事で従業員が仕事に対して考えているアイデアであったり悩みであったりを聞き出すことができ、結果として組織の健全運営と従業員の定着につながる事でしょう。

人事評価シート (係長)

〇〇年度 〇〇部門目標

氏名		所属		職位		初級		勤続年		面接者		面接日	
----	--	----	--	----	--	----	--	-----	--	-----	--	-----	--

1～5の5段階 (最高5)				
今年の目標	実現スケジュール	自己評価	上席評価	ウェイト
				20%

<態度評価>				
1～5の5段階 (最高5)				
要素	評価ポイント	自己評価	部門長評価	ウェイト
積極性	① 仕事の資質向上、量的向上を目指し、意欲的に取り組んでいたか。			40%
	② 仕事に関する知識・技能を向上させようと努力していたか。			
	③ 作業手順や方法の改善・提案などに取り組んでいたか。			
責任性	① 与えられた仕事を完全に成し遂げようとしていたか。			
	② 自己の役割や立場を理解し、期待に応えようとしていたか。			
	③ 自己の責任を他人に転嫁または回避しようとする事はなかったか。			
規律性	① 職場のルールや規律をきちんと守っていたか。			
	② 遅刻・早退などはなかったか。			
	③ 挨拶、服装、身だしなみ等のマナーは守っていたか。			
協調性	① 同僚・上司に協力し、チームワークよく仕事できていたか。			
	② 同僚と人間関係を円滑に保ち、誰とでも仲良くしていたか。			
	③ 社会人としての自覚を持ち、周囲との調和を保とうとしていたか。			

<能力評価>				
1～5の5段階 (最高5)				
項目	評価ポイント	自己評価	部門長評価	ウェイト
生産	決められた手順に従って仕事できていたか			40%
	指示内容は理解でき、またわからないことは進んで聞きに来て積極的に覚えようとしていたか			
共通	提出物は期限内に提出しているか			
	約束や期限を守れない場合はできるだけ早くその旨を伝えていたか			
	不正やごまかしはしていなかったか			
	上司や同僚などからの意見やアドバイスを素直に受け入れていたか			
	失敗やミスをしたときにその原因を究明していたか			

個人評価	部門長評価	代表者評価

次回は給与体系について考えてみたいと思います。