

政府が最重要課題とする「働き方改革」が本格的に動き出した。企業は長時間労働の是正、柔軟な働き方、多様な人材の活用などの検討に着手。これまでの働き方を見つめ直す動きが広がっている。農業ではどうか。法人化や規模拡大が進む一方で、農村部は都市部以上に人口減少と高齢化に悩み、後継者不足も変わらない。しかし、こうした逆風をはね返そうと、農業ならではの働き方改革も進んでいる。企業の労務管理、女性の活躍、労働時間短縮、家族経営協定—工夫で経営を改善する4事例を紹介する。

経営を改善!!

「家業」から「企業」へ

石川・白山市 (株)六星

企業の労務管理

6次化で周年雇用、給与も安定した額に

意欲持って働ける魅力ある職場



六星では新卒、中途、県外出身、非農家出身など多様な従業員が働く

長らく「家業」だった農業者も担い手が多様化し、雇用のやる気を引き出す環境を整備している。市街地から車でおよそ10分。田畑に囲まれたのどかな道を進むと見えてくる魅力的な職場づくり。石川県内で最大の水稻耕作面積を誇る(株)六星(白山市、軽部英俊社長)では、他産業に遜色ない労務管理で従業員を育てている。市街地から車でおよそ10分。田畑に囲まれたのどかな道を進むと見えてくる魅力的な職場づくり。石川県内で最大の水稻耕作面積を誇る(株)六星(白山市、軽部英俊社長)では、他産業に遜色ない労務管理で従業員を育てている。市街地から車でおよそ10分。田畑に囲まれたのどかな道を進むと見えてくる魅力的な職場づくり。石川県内で最大の水稻耕作面積を誇る(株)六星(白山市、軽部英俊社長)では、他産業に遜色ない労務管理で従業員を育てている。

現在、同社では39人の正社員が働く。8割が20〜30代で、平均年齢は34歳。新卒採用を毎年度実施する他、必要に応じて中途採用も行って継続的に従業員を雇用している。自社独自の筆記試験など、優れた人材を得るために他産業に引けを取らない選考方法を採用していることも特徴だ。

若くても昇給や昇進のチャンス

「必要以上に好待遇でなくとも、他産業の水準に負けたくない」との考えから給与は県内の一般中小企業並みに設定し、年収は新卒1年目で約270万円、勤続8年目の30歳男性で約360万円を支給(手当別)。時期を問わず安定した額に設定することで「農業は収入が低く不安定」というイメージを払拭し、安心して働けるようにした。

従業員は①営農課②餅加工課③店舗課—などの7課に配属され、マネージャーが管理職として各課の作業をとりまとめる。人事評価では努力や成果を重視。若くても昇給や昇進のチャンスがあるため、モチベーション向上につながっている。

能力伸ばす評価方法実現を目指す

「農業のよさをかみしめられる教育が理想。優秀をつけるのではなく個々の能力を伸ばす評価方法の実現を目指し、今後も試行錯誤していきつくりたい」と(軽部社長)。「企業としての農業を実践し、同社だからこそ力強く歩んでいく。」



加工・販売の強化が周年雇用確立の鍵

家族経営協定

経営改善にご工房きただ

岩手県盛岡市でリンゴ3畝、水稲1・25畝などを栽培し、直販、農産加工、民泊などにも取り組む「りんご工房きただ」は、家族経営協定を家族構成の変化に合わせて見直し、現在が4回目。経営ビジョンと役割分担、勤務時間、報酬などを明確にして作業も効率化した。ビジネスのアイデア

美さん(36)、息子の学文さん(35)の4人。当時、子供2人は農業研修などで家を出ていた(現在は同居)が、将来を見越しての締結だった。父の善次郎さんはメンバーではないが、庭管理などの役割をつけた。



協定開始から売り上げは1.5倍に増えたが、「農業を楽しめる環境づくりがねらい」と美子さん