

岐阜県農業会議は平成22年9月4日、美濃市内のホテルで県内農業法人等の従業員を対象に「従業員スキルアップ研修会」を開いた。これは業務を円滑に進めるためには「コミュニケーションの大切さを従業員1人ひとりが十分に理解することが必要」として行ったもの。

2 従業員スキルアップ研修会

テーマ「話す、聴く、コミュニケーションの大切さ」

講師：フリーアナウンサー 透 千保 氏

コミュニケーションのポイント

岐阜県出身のフリーアナウンサーの透千保氏を講師に研修生は「話す、聴く、コミュニケーションの大切さ」を約2時間学んだ。講師はアナウンサーらしく軽快な言葉遣いで「話しの決定権は聞き手にある。一生懸命に話しても相手に伝わるとは限らない」と話し、「コミュニケーションの大切さ」や「聴くときのポイント」「話すときのポイント」をわかりやすく解説した。

話すときのポイント

人と話すには①呼吸をしっかりと整える②発声・発音をきちっとする③ほどよい速度に心がける④適度に間をとる⑤表情豊かに話すなど具体的に説明した。

わかりやすく話すには①全体の話しから細部へ②結論を先に、その後で理由を③抽象的ではなく具体的に④一つの文を短くすることなどがポイントと話した。

夢を語る

グループ研修では「夢」について発表。研修生たちは最初はぎこちなかったが、次第にうち解け、積極的にそれぞれの夢を語り合った。ある研修生は「自分の家を建てる時は1階を農産物直売所、2階を猫カフェ、3階を住まいにしたい」と熱く語り、大きな拍手を受けていた。

最後に講師から「皆さんが関わっている農業は大変だが、やりがいのある部門。将来に向け、夢を持ち、いきいきと輝いた人生を送ってほしい」とエールを送った。



岐阜県農業会議では現在、国が行う「農業雇用改善推進事業」「農の雇用事業」に積極的に取り組んでいます。これらの事業はいずれも雇用情勢が厳しい中で農業法人等の雇用対策・雇用改善への取り組みを支援しようとするもので、農業会議では労務管理面での相談や啓発活動を行っています。

発行：岐阜県農業会議

〒500-8384 岐阜市藪田南 5-14-12 岐阜県シンクタンク庁舎2階

TEL:058-268-2527 FAX:058-273-6177

URL: <http://www.gifu-agri.jp>

発行日：2010年10月

農業と人

農業人財活用セミナー(報告)
従業員スキルアップ研修会(報告)

【神戸町・(有)健康やさい村】



岐阜県農業会議

岐阜県農業会議は平成22年9月10日、美濃市内のホテルで農業生産現場での雇用改善をはかるため、農業法人はじめ農業経営者や農業委員等を対象に「農業人財活用セミナー」を開いた。

雇用を巡るトラブルの件数は全国的に増加している。「農業」を十分に理解しないまま農業法人に就業し

たため、わずかに2~3日で辞めたり、一方で就業規則の不備など受入れ側に課題のある場合もある。

農業経営を取り巻く情勢が厳しい中、この危機を乗り越えるには農業経営者と従業員の双方が互いの立場を理解し合い、信頼関係のもとに良好な労働環境・職場風土を築き上げることが大切である。

1 農業“人財”活用セミナー

講演「脱常識思考の視点とは」

講師：宇都宮大学農学部 齋藤 潔 教授



論理思考を学ぶ

現在の社会状況ではもはや過去の成功体験は通用しない。柳の下に2匹目のドジョウはいない。経営者が成功を再現するためには学びながら行動すること。つまり、論理的にものごとを考える方法を習得することだ。論理的に考えるということは広く（経験思考）、かつ深く（論理思考）考えること。そして常にものごとを「状況」「分析」「対策」の3点でとらえる。このフレームワークをしっかり学ぶことだ。

脱常識思考と戦略脳

脱常識とは思考の建設的な破壊だ。「なぜ」を何度も繰り返し、思考の拘束モードから抜け出すことが大切。そうすることで戦略脳を鍛えるのだ。そのためには①視野を変える②立場を変える③考え方を変える④態度を変える⑤行動を変えるなど自分の立っている位置をずらしてみる。こうすることでモノの見方が変わってくるのだ。

新時代の農業に求められる経営者の資質

論理的に考え、解決策を探ろうという態度、さらにオープンマインドで聴く力を養成し、コミュニケーションスキルを向上する。そして自ら行動するという意思形成をする。つまり、「なぜ？」と疑問を持ち、それを論理的に考え、あらゆる情報を力に自ら行動することだ。

現状を打破し、明日の農業を切り開こう

自分が満足する仕事とは何だったのか。どう社会に期待され、貢献してきたのかと過去を振り返ることが重要だ。期待に応えるにはどんな能力・知識が必要か。それを習得できる学習トレーニングにどう取り組むか。そして常に長期的展望に立って農業ビジネスを考えることだ。決して目先のビジネスゲームにとらわれてはいけない。自分は誰を相手に農業をしていくのか。自分の農業が生み出す新しい価値を創造して欲しい。

教育訓練が大切

次に「採用した人のレベル」を把握し、「求めるレベル」とのギャップを「教育訓練」によって埋める。「求めるレベル」と「採用した人のレベル」が高い方がいいに決まっている。しかし、このような人材はなかなかやっこない。ならば、会社で育てるより仕方ない。教育訓練計画の基本は①何をいつまでに覚えさせるか（知識）、②どのような技能をいつまでに習得させるか（技能）、③仕事に対する意識をどう持たせるか（意識）だ。

講義「農業における人材育成」

講師：社会保険労務士 矢島 友幸 氏

欲しい人材は

人を採用するに当たってはまず、欲しい人材像を明確にすること。「将来的に経営者の片腕となる人材か」「今すぐに労働力として確保したい人材か」で採用の仕方が大きく異なる。いずれにせよ、まず、相手に対して「求めるレベル」を明確にすることだ。

事例発表「意欲ある農業後継者育成のために」

講師：(有)健康やさい村 代表取締役 北村 安幸 氏

産地の農業を守りたい

神戸町は昔から野菜の産地。当然のように就農してきたが、ふと気がつく自分より年少者がいない。生産量を維持・増加するには個々の農家で規模拡大するか農家の数を増やすしかない。「このままではいけない。産地の農業を守りたい」。この思いは地域の仲間たちも同じだった。

マネージャー方式の導入

早速、すでにバラ農家がおこなっていたマネージャー方式を検討した。こうして、平成7年、5名の若手農業者が協業経営組織として「健康やさい村」を設立した。タイミングよく県の補助事業を受けることができた。マネージャー方式とは構成員各自の経営とは別経営によるもの。構成員はマネージャーを育てるだけで労働力とはならない。マネージャーが経営に責任を持って運営する。構成員は自ら行う農業の経営で手一杯だからだ。そこで、毎週、関係者で定例会議を開き、栽培に関して綿密な計画を練り、フォローしている。



法人化で若者を呼び戻す

50歳から始まり、今では355歳と規模を順調に拡大した。栽培品目も状況に応じて変え、現在はコマツナ、葉ねぎ、パセリの契約栽培を主流に取り組む。若い人に関心をもってもらおうと平成14年には法人化した。すると早速、管内の若者がUターンしてきた。

厳しさの中に優しさを

人を育てるには決して甘やかしてはいけない。厳しさの中に優しく見守っていく姿勢が大事だ。農業の厳しさを自ら理解できるようにならないと、よき後継者にはなれない。野菜の単価が低迷し、経営が厳しいが、みんなで知恵を出し、工夫をしながら産地の農業を守っていきたい。

人を育てることは難しい

人を育てることはむずかしい。「アメ」と「ムチ」の使い分けをどうするか大きな鍵になる。甘やかさればますます甘えてしまうし、少し厳しくすると簡単に辞めてしまうのが現実だ。採用に当たってはゆとりを持ってじっくりと相手を見ることだ。一度採用したら簡単に辞めてもらうことはできないし、トラブル発生の原因にもなる。経営者は自分たちが育った時代とは大きく異なることを十分に認識してほしい。

