

幸	を	見	す	農
せ		える	る	業
		化		ビ
				ジ
				ネ
				ス
21	L	O	V	

若い人材を育てよう

我が社には、若者たちが夢や目標を持って集まってきている。経営者としても、一緒に働く彼らの夢を叶えてあげたいと考えている。

そこで、今回は、若い人材を育てる手法について、具体的に述べよう。キーになるのは、「Big Picture（目標・ゴール）」と「Small Win（成功体験）」だ。

20人の社員がいれば、二十様でそれぞれ育ってきた環境も違えば、性格も能力も経験も違う。経営者はそれぞれの「Big Picture」と社員一人一人に合わせた人材育成法を選び、「Small Win」を経験できるようにそれぞれのステップを設定することが重要だ。

入社したばかりの時には、漠然とした夢を持っているが、右も左も分からず、一歩目を踏み出せない姿を見る。何をしたらいいのかわからず、なかなか行動に移せないでいる姿を見ると、農業の分野では彼らより経

験を積んでいる私は、もどかしくなる。若者が思い描いているほど、夢に届くまでの道のりは最初から見えるわけではない。夢を叶える近道は、何と言っても、単純作業といわれることでもコツコツと積み上げていくことなのだ。私自身、自分と他人とは何が違うかということ問いかけてきた。見えてきた答えは、目の前

に見えていることをキッチリとやることだったのである。そのことを伝えるには、畑に出て、若い社員と一緒に現場で汗を流すことが必要だと思ひ、先月、作業服を新調した。

✓現場でノウハウを伝授する

現場で教えたい項目は、優先順位のつけ方や農業の技術的な要素、そして時間軸の考え方だ。

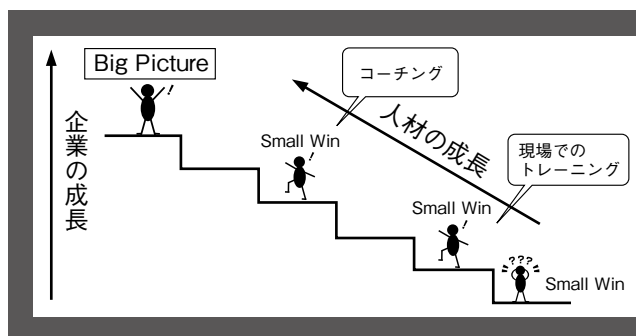
中でも一番肝心なのは時間軸である。農業はそもそも製造業なので、農産物製造の一通りの過程が分から

ないことには始まらない。モノ作りであれば、その日に工程をやめた時点で中断するが、農業の場合は工程を止めても、物事は進んでいく。例えば、種を播いたら芽が出て、大きくなつて、その前に準備することが決まってくる。その間は人間の都合で止めることはできない。また、やり直しが効かないというのも、農業の大きな特徴である。問題が発生すれば、修復するしかないのだ。単純な作業と思えることでも、農作業の

いいところは、ここなのだ。農業では、適期にやらないと、要らないことを後々やらなければならなくなることもある。季節と関係することについては、大きな1年というサイクルの中でも変えられないものが出てくる。植物の生育を中心に、気温の変化や天候、生育の善し悪しなど関わるものによって、工程ややり方、優先順位が変わってくる。人間がそれに合わせなければいけない

ことを体得してもらいたい。昔は議論して説明していたが、限界があった。特に繁忙期には作業が集中するので、一つ一つやり切ることを優先する。いくつかの作業が同時進行して物事が進むのを見せる機会はトレーニングに最適だ。

「やれよ」と言ってやらせても、先の工程が分からなければできない。その場合は説明するよりもルールに従ってやって見せる方が早い。ノウ



企業の成長段階に応じて、社員一人一人の人材が成長していくことが不可欠だ。分らないことばかりの状況から、「Small Win（成功体験）」を積み重ねて勝ち癖をつける。そうすれば、自ずと「Big Picture（目標・ゴール）」に近づくことができる。



ハウの伝授が大事だからだ。前工程、後工程を考えて作業をするという感覚をつかめば、作業の段取りも、現場での判断も要領よく進められるようになる。

✓成功体験で自信をつける

ここで忘れてはいけないのが、彼らの意欲を保つこと。やる気が高まっていると、時間を作って知識を吸収しようとしたり、自ら勉強したりするなど前向きな行動につながる。そのためには、「Small Win」を経験してもらおう。言葉を変えれば、「自分ではできないんだ」と思わせるのだ。

こういった小さな成功体験が積み重なれば、彼らの自信になる。自信があれば、積極的に変化を受け入れるモチベーションになり、成長するという良い循環に発展するからだ。

将来的には、社員の彼らにも、リーダー（農業経営者）に成長してもらいたいと思っている。現場に出ると、想定外のことが起こり、その対応を迫られる場面にあう。その繰り返しから現場に適応した行動が取れるようになる。対応力がついてきた段階の課題は、どの状況でも思考は続けるといふことだ。仕事の負荷がかかって時間がなくても、思考を止めてしまうと、判断を誤ったり、次

の行動が遅れたりしてしまふ。その状況を避けるには、暑さや寒さの中心があっても、農作業後の肉体的疲労という強い精神力を鍛えていかなければ



ならない。
人材の育成は、企業の成長・発展を担う重要な柱である。わが社の「Big Picture」は彼らの成長とともにあると肝に銘じている。



弊社の組織は、文鎮型である。一人一人の社員を私が見るようにしている。現場で話を聞き、それぞれの状況を確認しながら作業をする時間を今年は多く取っている。また、社員が集まる会議を開いて、横の関係も作りつつ、頻繁に情報を共有している。

さかうえ代表取締役。1968年鹿児島県生まれ。24歳で就農。コンビニおでん用ダイコンの契約栽培拡大を通して、98年から生産工程・投資・予算管理の「見える化」に着手。これを進化させたIT活用による工程管理システム開発に数千万円単位で投資し続けている。現在、150haの作付面積で、青汁用ケール、ポテトチップ用ジャガイモ、焼耐用サツマイモなどを生産、提携メーカーへ全量出荷する。「契約数量・品質・納期は完全100%遵守」がポリシー。コーンサイレージ製造販売とデントコーン受託生産管理を組み合わせた畜産ソリューションを日本で初めて事業化。農商工ベストプラクティス30に入選。売上高2億1000万円（2009年度）。A-1グランプリ2009で初代A-1大賞を受賞。剣道7段。

坂上隆
Takashi Sakae