

幸	を	見	す	農
せ		え	る	業
		る		ビ
		化		ジ
				ネ
				ス
V	O	L	16	

時代の変化を受け入れる 仕組みづくり

✓プロパーを育てる

近年、雇用に力を入れている。3年ほど前から、会社が発展していく一方で、このまま規模拡大しても「どうにもならない」と懸念していた。仕事があっても人材が不足しては、やりようがない。そうして、一昨年HPをリニューアルし、設けた求人ページからの問合せが約100件。県外からの応募が多く、新卒を中心に採用している。試験は筆記と学科、面接を行ない、農業についての論文も書いてもらう。単なる労働者として扱うのではなく、プロパーを育てるためだ。当然、周年雇用する。企業として発展するためには絶対に避けて通れない道だ。

農業ブームのおかげか、人材を選べるようになった。優秀な人間が農業をしたいと言う。かつては、選択肢のないまま農業を選ばざるを得ない人たちが雇用する状況にいた。農

業を選んで応募してくる人とはモチベーションがまるで違う。意識の高い人たちが雇用できることはチャンスでもあり、彼らを農業の世界に受け入れることで、農業の発展に寄与できればと思う。

応募者にはお互いのことを理解するために、1日作業体験してもらおう。畑で手足の動きを見ればその人の考え方は一目瞭然だ。採用後、お互いに「失敗した」とならないためでもある。本人が、口で言うことと体でやるのが違えば、そこで自ずと判断がつく。

農業工程管理システム部門の担当者として、今年、はじめてSE（システムエンジニア）も採用した。農業をノウハウ化することがビジネスになるということを、ひとつの形にするためだ。農家がシステムをつくるって売るといえるのはこれまでになく、驚かれることがある。だが現実を見てほしい。大企業が農業に参入

しても、みな撤退していく。高学歴で資本もふんだんにある人間が失敗に終わっているのだ。農業がいかに困難であるかを象徴する事態といえる。ノウハウを構築すれば大企業に勝つことができる。システムはノウハウの塊だ。システム化によってノウハウを具現化できたわけだ。

✓事業を継続する仕組みをつくる

システム化が欠かせないもうひとつの理由が、農業には一般企業のように、後輩が入ってくる仕組みがないことだ。そのため農業人口が増えない。これから10年間、誰も後輩が入ってこなければ、自然と、ある畑はすべて私が耕さなければならなくなる。それこそ60歳になれば、何万haにもなる。いま、農家の集まる会合に行けば60代の人や「若者」扱いだ。その「若者」たちもあと20年もすればいなくなる。そのような環境においては誰でも、自分がその分の面



仕事の環境や進め方など、定期的に若手社員と腹を割って議論できる場を設けている。社員数は20名を突破。

積をやらなければならないという思考になる。世の中が求めている。私



(有)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、焼酎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。03年、500馬力のコーンハーベスタ購入に自己資金3000万円を投下し、トウモロコシ事業に参入。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。売上高1億6000万円。08年から食品加工事業に進出。剣道7段。

坂上隆

Takashi Sakane

にできることは、時代を受け入れる準備をすることだ。仕組みとしてしっかりつくらなければ、途中で崩壊してしまうだろう。

仕事で損をするときには必ず理由がある。経営が甘かったり、費用が回収できなかつたり。だが、うまく世の中の需要にのることができれば、間違つて勝つことはある。ということは間違わないようにしておけば、負けることはないということだ。仕事を全うするための人を育てたり、育つ環境をつくる。つくつてしまえば、会社は自然と大きくなる。いま、私がつくつたものを維持するだけでは、やがてそれは消えてな

くなってしまふ。しかし、組織として構築しておくことで引退しても続いていく。プラス、発展できるようなしておかなければならない。あの意味さかうえは経営者育成の場でもある。今年、これらのことを実証するために会社の規模をさらに拡大していこうと考えている。

☑仕事を平準化し周年雇用する

仕事を平準化することで雇用が安定し、周年雇用ができるようになる。平準化とは、作付け品目を増やすこととで労働力の季節変動をなくすことであり、栽培技術を統一化すること、作業する人を選ばず、みなが対

応できるようにすることだ。

さかうえの一年をざっと見てみると、作業上、一番人が必要なのは7〜3月のケール栽培の間だ。4月にはサツマイモとデントコーンを植える。サツマイモは10ha程度、コーンは大型機械でやるため、そう人手はかからない。5〜6月にはジャガイモの収穫、10人程度いけばいい。作業のない、4〜8月の期間はお茶農家に社員を派遣している。さかうえでは現在、その期間の作物を栽培する技術を習得中であり、社員は派遣先で栽培技術を学んで帰ってくる。仕事は、会合などで、「うちの社員使ってもらえませんか」と営業をか

けて得た。派遣の許可を得て行っており、派遣先からは、給与に必要な経費のみをプラスした金額をもらっている。

派遣先の都合で、送り込んだ社員を6月に帰されるといったこともある。しかし、人材は今後も増やしていくつもりだ。仕事を探すより、人を探すほうが難しい。抱えた人の数だけ、仕事をとってやるのができる。

農業を取り巻く環境は劇的に変わっている。世の中の流れを肌で感じ、次世代を担う農業経営者としてやらなければならないことをやっている。