

**経営力向上支援事業企業経営実践支援業務
公募型プロポーザル選定委員会議事要旨**

項 目	内 容
1	日 時
2	場 所
3	出席委員
4	議 題
5	担当部署
6	開催方法
7	議事内容

令和5年4月11日（火）14:00～15:20

Zoomによるオンライン会議システム

広島県商工労働局経営革新課長
 広島県農林水産局販売・連携推進課長
 広島県農林水産局就農支援課長
 広島県農林水産局農業技術課長
 広島県農林水産局畜産課長
 広島県農林水産局農業経営発展課長

令和5年度経営力向上支援事業企業経営実践支援業務公募型プロポーザルに係る最優秀提案者の選定について

広島県農林水産局農業経営発展課

参集（オンライン）

審査は提案書及びプレゼンテーションの内容により、各選定委員が審査表に基づき採点した。

得点の最も高かった事業者を選定することに選定委員からの異論はなく、業務予定者をアグリコネクト株式会社に決定した。

なお、プレゼンテーション時の質疑応答は次のとおり（●：選定委員 ○：事業者）。

【NBC コンサルタンツ株式会社】

●Ⅲ層からⅣ層レベルの経営体の支援に必要な期間は十分可能ですか。そうでない場合は、どれくらいの期間が欲しいという目安はありますか。

○これまでの実績では、Ⅲ層からⅣ層レベルの経営体であれば、1年間である程度のフレームが完成し、2年目以降は各経営体がそれぞれ取組を自走化できるというところまではもっていける。

●人材育成についてどのような方法で説明すれば人の考えが変わるのか実感があれば教えてください。

○弊社では、現場において人材育成の支援を行っており、Ⅳ層からⅤ層レベルの経営体では、会議や個別相談の中で指導及び助言している。

経営者だけでなく一般社員から相談されることもあり、経営者と一般社員の間の中間的な役割で寄り添い、両者の橋渡しをしながら育成するスタンスをとっている。

●人材育成の取組について具体的に説明してください。

	<p>○支援経営体は、集合して意思疎通を図る機会がないため、集合型の勉強会の開催を習慣化させ、課題に取り組む場を設定し、従業員の会社への帰属意識を喚起させることができた。</p> <p>また、支援経営体は、予実管理が不十分であったが、グラフや数値によって可視化させ、従業員へ意識啓蒙につながり、また、自発的な改善活動をする従業員も見受けられ、人材育成に繋がった。</p> <p>●当社の強み「ネットワーク」の部分具体的に説明してください。</p> <p>○ネットワークは弊社の支援経営体とコンサルタントの2つがあり、前者は、全国、全業種にわたる支援先があり、それらを参集した勉強会を企画し、支援先同士のビジネスマッチが可能である。後者は、全国各地に特徴的な経営体の支援をしているコンサルタントがおり、本事業の支援に関連性のあるメンバーを参画させることが可能である。</p> <p>【アグリコネクト株式会社】</p> <p>●集落型農業生産法人で実施した人材育成のしくみづくりの難しさについて教えてください。</p> <p>○集落型農業生産法人でも、組織体制においてトップを中心としたピラミッド型になっている法人であれば、通常の企業とそれほど差はない。</p> <p>一方、農事組合法人において組合員と従業員で人事制度をつくった事例では、人事評価制度まで行かず、面談の仕組みを導入するなどその法人に応じた仕組みづくりの導入を行った。</p> <p>●農業技術指導所との連携についてももう少し詳しく教えてください。</p> <p>○これまではコンサルタント中心の支援になっており、農業技術指導所の関与は少ない部分があった。</p> <p>今年度は、経営体の支援前に農業技術指導所と打合せを実施し、支援と支援の間の進捗管理を農業技術指導所にやってもらうなどの役割をもってもらうことにより、全体がチームとして機能するよう取り組んでいきたい。</p> <p>【株式会社成研】</p> <p>プレゼンテーションの希望なし</p>
--	--