

## 雇用型法人における人材育成のあり方を議論（世羅町・三次市）

【平成30年2月20日掲載】

2月1日、東部農業技術指導所と北部農業技術指導所は、県三次庁舎で「水稻雇用型法人における今後の人材育成の方向性を考える」をテーマとした意見交換会を開催しました。

当日は水稻雇用型法人として世羅町の(農)穂 MINORI(代表理事 宇坪 實(うつぼみのる)・水稻 50ha)、神石高原町の(株)ヴィレッジホーム光末(代表取締役 光末 幸司(みつすえこうじ)・水稻 30ha)、三次市の(株)ライスファーム藤原(代表取締役 藤原 博己(ふじわらひろみ)・水稻 65ha)の3経営体の代表者に出席していただき、「従業員の定着」や「指示待ちではなく自らが考え行動できる人材の育成」に向け、各経営体における課題や実践取組事例を共有し、今後の人材育成の方向性を探ることを目的として意見交換等を行いました。

最初に、各経営体における人材育成の取組状況についての情報交換と人材育成に係る悩みや課題を共有した後、先進取組事例等を交え、課題解決に向けた今後の取組方向についての議論に入りました。参加経営体からは「従業員を育てるためには任せることが必要だと分かっているが、失敗やリスクを考えるとなかなか思い切れない。」「ひと昔前の厳しいだけの教育では人は育たないのではないかと感じる。常に相手を見ながら人材育成は経営者と従業員の心理戦。」といった意見や「1年間の取組に対する評価・助言をしながら賞与を手渡したところ、後に従業員から『こんなにも高く評価してもらってうれしい、頑張ります。』との返答があり、従業員、経営者両者のモチベーションが高まった。」などのエピソードが紹介されました。

農業法人における人材育成の方向性については、先進取組事例等を踏まえ、一定のモデルとなる取組が整理されていますが、手法は千差万別で、各経営体に合った手法を模索検討していくこと

の重要性が再確認されました。「我々法人の代表者は、会議・研修会等に参加し意見交換する場に恵まれているが、従業員にはこのような機会が少ない。従業員がどのように思っているのか従業員同士で意見・情報交換ができる場があるとよい。」との出席法人代表者の意見を参考に、今後指導所では、経営者視点、従業員視点の両面から人材育成の方向性について、経営体と共に検討する予定です。

