

vol. 06

人材づくりとは 理念をともにする パートナーづくり

Nagai Farm Business Style Note

永井進の 農場スタイル ノート

永井 進

Nagai Susumu

1971年、長野県生まれ。
(有)永井農場専務取締役。長野
県東御市で酪農と稲作の複合
経営に取り組みながら、従来
の大規模化とは異なる農場発
展の可能性を模索している。
<http://www.nagaifarm.co.jp/>



永 井農場が法人化したのは、今から12年前の1996年のことです。今では正社員8名、役員3名の計11名のスタッフで運営するようになりました。12年の間にはスタッフの入れ替わりも少なくありませんでしたが、人材の採用にあたって僕が最初から大事にしているのは、正社員で雇用するということです。若い人たちにとってどんな雇用環境がいいのかを考えた時、まずはきちんと社会

保険などの条件を整えてあげる必要だと思ったからです。できるだけ他産業並みの雇用環境を整えていこうと、就業規則もつくりました。

これからもこの地域で元気に農業を続けていくには、僕たち家族の力だけでは難しい、というのがそもそもの法人化のきっかけです。意欲のある若い人たちが集まり、彼ら彼女らが成長していく環境を作ることは、農場経営においても

とても大切なことだと僕は考えています。永井農場のシンボリックな存在になっているログハウス風の管理棟も、そんな思いから生まれたものです。農場の事務所なんてプレハブで十分じゃないか、という見方もあるかもしれませんが、人づくりのための空間に投資する、という発想があってもいいのではないかと思います。

人材募集の告知については、全国農業会議所の「新・農業人フェ



写真左は管理棟でミーティング中のスタッフ。社会保険などの雇用条件はもちろん、人づくりのための空間設計も大切だと永井氏は考えている。写真右はワインプロジェクトの担当者、小山英明氏とのツーショット。今年の春からワインプロジェクトは永井農場から独立し、別法人となった。これからも永井農場のパートナー企業として、地域の農業を支えていく。ちなみに写真で小山氏が手にしているのは、昨年初めて搾ったワイン用のブドウ果汁だ。

ア」などを利用してあります。毎年
 出展しているわけではありません
 が、過去のデータを見て応募して
 くる方も結構いるんですよ。多い
 時には1名採用のところにも60名
 くらいの応募をいただいたこともあ
 りました。中には定年間際の方や、
 将来的に独立を考えて応募してく
 る方もいます。人を選ぶなんて慣
 れないことです。人を選ばなくても
 研修してから受け入れたほうがい
 いとか、独立させるためにはどう
 すればいいとか、最近少しずつノ
 ウハウをつかみ始めているところ
 です。

採用する際に重視しているのは
 学歴や資格ではなく、かといって
 バリバリと仕事ができる体力だけ
 というわけでもありません。まし
 てや前職が農業の経験者であれば
 いいというわけでもないんです。
 彼ら彼女らは永井農場で楽しく働
 けるだろうか、あるいは個々の夢
 をいかにして実現できるだろうか、
 というフィーリングが大切だと思
 っています。その部分さえしっか
 りしていれば、自然と仕事の効率
 もよくなるし、楽しくなってくる
 ものだと僕は思います。

そんな基準で人選しているせい
 か、永井農場は女性スタッフの割
 合が多いんですよ。今年も乳製品

部門に2人の女性が加わりました。
 これは僕の独断ですが、女性のほ
 うが目的意識がはっきりしていて、
 意思決定が早い気がします。辞め
 るのも早いんですけれど……(笑)。
今では少しずつ改善されてきた
 とは思いますが、やはりもと
 もと家族経営だったところに第三
 者であるスタッフが入ってくると、
 思うようにコミュニケーションが
 とれないこともあります。特に法
 人化した当初は大変でした。失敗
 例を挙げると切りがありませんが、
 たとえば今でも僕と父との間で親
 子喧嘩になり、スタッフに迷惑を
 かけることもあるわけです。

それに僕も父も、ほかの会社で
 働いた経験がありません。スタッ
 フにきちんと仕事を伝えることが
 できていたのか、不安を感じるこ
 ともしばしばです。そんな問題を
 少しでも改善しようと取り組ん
 だのが、ISOの取得でした。商品
 の差別化につながるかと、取引条
 件として不可欠だから取得したと
 いうことではありません。一般企
 業ではどういふ組織管理を行な
 って顧客満足を得ているのか、自
 らの農場をマネジメントするための
 ツールとして勉強してみたいと思
 ったのです。

やはり家族以外のスタッフが少

しずつ増えていく中で、個々のモ
 チベーションを維持したり、やり
 たいことをきちんと目標化して実
 現していく方法を、僕は知らな
 かったんですね。それがISOを取
 得したことによって、目的がより
 明確になり、みんなそこに向かっ
 てやっているんだよ、という思い
 を少しずつ共有できるようになっ
 てきました。まだよちよち歩きの
 状態で、これが本当に農業の現場
 に当てはまるのかわかりませんが、
 いいきっかけになったと思います。

もともと僕自身は、販売の方法
 だとか生産の技術といったノウハ
 ウ論よりも、地域を大切にすると
 いう永井農場の経営理念や、農業
 者としての誇りを若いスタッフに
 伝えていきたいと思っています。
 僕にとつての人材育成とは、農場
 の理念をもとに実現していくパー
 トナーをつくることです。機械の
 設備投資ももちろん大切ですが、
 最終的には人をつくっていくか
 と農場のビジョンはないとさえ思
 っています。お客様は誰なのか、
 お客様をどうとらえるのかとい
 うことを常に意識しながら、この地
 域でずっと農業を続けていく。そ
 んな企業としてのDNAを引き継
 ぐパートナーを、育てていきたく
 と思います。