

雇用型経営における従業員の 作業遂行マネジメント能力育成のポイント

規模拡大が進み、家族以外の従業員を多く雇う雇用型経営では、組織の成長のため、従業員が作業指示や要員配置などの「作業遂行マネジメント」を担うことが求められます。そのため、複数の社員に作業の進捗管理を任せている成功事例に注目し、それら事例間で共通するポイントとなる取組内容を抽出し、「農業法人における人材育成のポイント」としてまとめました。

☆ 技術の概要

- 成功事例で共通する能力養成に向けた取組は4つあり(図)、①従業員参加と情報共有の推進は、農場運営に対する従業員の関心を高め、作業遂行に関わる業務改善に寄与します。②個人目標に対するPDCAサイクルの推進は、各人が目標を立てた上で、その目標の成否の検証や達成に向けた改善策の検討を課すことで、作業遂行マネジメントに必要なPDCAサイクル的思考を従業員に浸透させます。作業状況を踏まえた判断能力の習得には経験学習が有効なため、作業者としては必ずしも一人前ではなくても、③早期の権限移譲を進めることが重要です。④定期的なフィードバックは、作業の進捗管理に関する評価や今後の課題などを定期的に伝えることであり、従業員の行動内容の修正やモチベーション向上に寄与します。

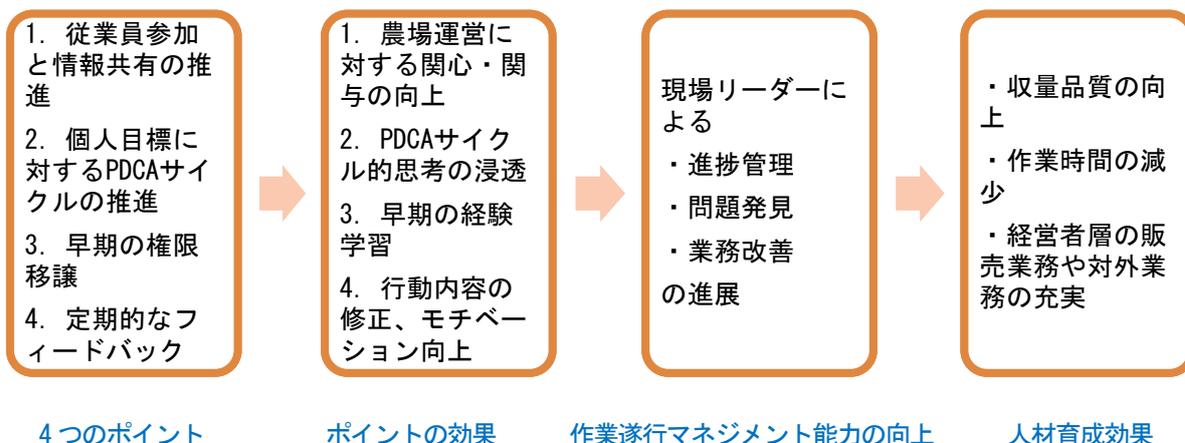


図 作業遂行マネジメント能力育成の4つのポイントと育成の効果

- このように作業遂行マネジメント能力が養成された事例の人材育成効果としては、問題発見の迅速化と業務改善の進展に伴う収量品質の向上や作業時間の減少、作業を従業員に任せることで経営者層の販売業務や対外業務の充実などの効果が見られます。
- 取り組み支援に向けたパンフレットでは、4つの成功事例(水田作2、露地野菜1、施設野菜1)を取り上げ、①抱えていた人材育成課題、②課題解決に向けた取組内容、③人材育成に関する取組の効果を詳述しています。

☆ 活用面での留意点

本パンフレットは農研機構マネジメント技術の Web サイト (<https://fmrp.dc.affrc.go.jp/>) からダウンロードできます。

(農研機構 北海道農業研究センター 水田作研究領域 田口光弘)

