

地域の農業を守るため農園の女将に

おかみ

100年後につながる人材育成に注力



服部農園 有限会社
(愛知県大口町)

女将

服部 都史子 さん

広大な農地で米を育てる

愛知県名古屋から車で30分ほど。大口町は、東西約3・6km、南北約6・1km。木の葉の形をした小さな町だ。古くから稲作が盛んだったが、近年は工場や物流倉庫などが進出。住宅地や工場の間に田畑が点在する。そんななかで、水稻を中心に地域の農業を守り育ててきたのが服部農園有限会社だ。まずは圃場^はへと、女将の服部都史子さん(53歳)が案内してくれる。

青々と頭を垂れる稲穂の田が続いている。「この左手は、うちの圃場です」

しばらく行くと「この辺りも、うちの圃場です。ここは大麦と米の二毛作の圃場なので、大麦の収穫直後にトラクターや田植え機が入って米の苗を植えて、奥ではコンバインが麦を収穫。一つの区画に農業機械が何台も入るので、服部名物といわれています」という。大口町の稲作農地の3分の1に当たる110haを管理している。「東京デイズニールゾートの総面積に匹敵して、東京ドーム約23個分です」というから驚く。

都史子さん夫婦は2代目だ。1960年に父が農家を志したのだった。ところが、20数年前に病に倒れて入院、農作業をするのが難しい状態になってしまった。

手先が器用だった都史子さんは、若いころから憧れていたパタンナーの仕事を得たばかりだったが、父の介護もあり辞めざる



を得なかった。

「幼いころから農家がいやでしたが、なおさら農業嫌いになってしまいました」

ところが、当時、交際中の忠さん(52歳)が、本職の内装業を休んで駆け付け、トラクターに乗れない母に代わって必死で農作業に精を出して窮地を救ってくれた。

「結婚の約束をしていたわけではないのに手伝いに来てくれて、どんどん彼が農業の魅力にはまっていくのがわかりました。稲が時間と共に成長してお米になっていく。



その様子を楽しんでるんです」

忠さんの姿に、都史子さんの農業嫌いも吹き飛んだのだろう。忠さんは、正式に就農。農園が法人化した翌2000年に2人は結婚、14年には忠さんが社長に就任した。

値段を決めて販売

ところが、時をおかずして米価大暴落という緊急事態が勃発。大赤字となった。

「自分たちで値段を決めて売りたい」



P17: 作業倉庫の前の圃場で都史子さん。屋根に看板を掲げたのが2人の初仕事

P18: ライスマーケット店内(上段左)のオムスビハットリでは、精米したての米で握ったおむすびを販売。担当の水野真子さん(中段左) 忠さんと米の育成状況を確認中(上段右) 事務所に集合した社員は23~42歳(中段右) 麦の種まきや追肥にドローンを活用。まずはGPSで位置情報を取得するため、2人でドローンを持ってその場で回る。宇宙と交信のダンスから始まる(下段)

思いは募ったが、どうやって売ればいいのかわからない。地元のスーパーに駆け込み、店長と交渉したり、各地の食品業界の展示会に出品したり。都史子さんは、名簿をもとに社長に手紙をしたため、地方まで足を運ぶなど新規客の掘り起こしに努めた。

そんななかで経営コンサルタントから「決算書も読めずに経営するのは、無免許で車を運転するのと同じだよ」と指摘される。「明確な経営ビジョンを持つべきだ」と、経営者育成研修のボードゲームで学習することを勧められた。

それぞれ学んだ2人は「自分たちはおいしいお米を作ればいい、と思っていただけで、それまでの農作業は経営とは呼べなかったことがわかりました。材料倉庫や工場、営業所も必要。おいしいお米に付加価値をつけることで、会社の魅力となり、売り上げにつながる。そのために大事なことの1つが社員教育でもあることに気づきました」。

18年には、精米工場を新設。併せてハットリライスマーケットをオープンした。米農家直営の米屋さんだ。

都史子さんは、米の年間契約という新しい仕組みを開拓した。一般家庭に年間の必要量を前払いしてもらい保冷倉庫で保管。必要時に、10キロずつ精米して渡すという新方式だ。

「虫も湧かないし、精米したての米が食べられると口コミでどんどん広がって、1000俵分くらいの注文があるんです」

農園の日々を発信

事務所には「10年後、100年後、この町にこの景色を残したい」とスローガンが掲げられている。そして「100年後に繋がる循環型農業に取り組む。100年後に繋がる人材育成に取り組む。100年後に繋がる地域との絆づくりに取り組む。」と経営理念も。きつぱりと力強いビジョンだ。

「夫婦で経営の舵取りをするようになって決めました。地域の土地を次世代につなげることが使命だと思うので」という。

際立っているのが、都史子さんの発信力だ。2016年には「はっとり農園通信」を



販売と総務統括を担当する杉浦正和さんと打ち合わせ中。「私の女房役です。データ分析や経営戦略にたけているので、助かっています」と都史子さん(上) 作業工程を確認中の忠さんとスタッフ(下)

創刊。隔月に配信し、8月で52号を迎えた。創刊号には「地域の方にとって農園がより身近で、季節を感じる、そんな存在になれたらいいなと思っています」とある。スタッフのこと、農業のこと、米の生育状況など身近な目線で、農園の日々や考え方を主要なお客さまや取引先へ伝えている。

「社長が私は農作業に出なくていいようにしてくれたので、発信を手掛けることができました。農業や会社のことを知ってもらいたい、と夢中で書いてきました」

その他のお客さまには、はがきで農園の近況をお知らせするという。「Facebookも毎日同じ時間に、9年間投稿してきました」と、都史子さん。すごい。

未来につながる人材育成

現在、正社員は9人。40代が2人、30代が1人で、あとはみんな20代だ。他にパート7人、学生アルバイトが1人だ。

「以前は、2〜3年で辞める社員が多かった。社員にはできるだけ長く働いてほしい。そのために会社として、一人ひとりの能力を最大限に引き出したいと思いました」

年に複数回研修を実施しているが、4月と9月におこなう社内研修のテーマは、作物やその時のトレンドに合った内容で、全員に受講してもらう。その他にも、講師を呼んで研修会を主催して11年になる。他企業の研修生や若手の農業者などの参加もあり、

従業員一人ひとりの経営に対する自覚が、顕著に育まれるという。

「農業は、みんなで出した成果なので、自分の成長過程が見えづらい。でも、この研修を毎年繰り返すうちに、自分の成長が見えるようになってくるんです」という。

例えば、文字一つでも丁寧に書けるようになったり、事務所の床や道具箱をきちんと整理する姿勢につながったりする。研修を皆で乗り越えることで、個々の意識が培われ、チームワークも育まれていくのだ。

「教育って積み上げ算。何年か経って響いてくるんです」

その結果、一人当たりの生産面積も増加する結果につながっていくという。

ドローンの「一等無人航空機操縦士」資格も4人が取得。取材時には、管理職研修に行っている社員が1人。高額な費用を社員たちに惜しみなく注ぐ。「社員教育にこんなにお金がかかるとは思わなかった」と笑うけれど、忠さんや都史子さんの思いに共感する人が育っている。まさに100年後につながる人材育成なのだ。

農家はどこも人手不足で外国人技能実習生を受け入れる場合も多いが、服部農園では、Facebookを見て訪ねてくる人がいたり「服部さん、いい若者がいるよ」と紹介者が現れたり。

「そんなに雇えないわ」ということになるというのだから素晴らしい。

(片柳草生／文 鈴木一彦／撮影)