

しがの農業経営相談所

経営改善・診断

雇用・労務

経営継承・相続

事業所名	従業員規模	所在地	支援テーマ	支援回数
有限会社M農場	10名	滋賀県長浜市	法人後継者による 組織運営・人材育成計画の作成	専門家支援5回

相談内容・現状課題

■相談内容

100ha超の水田経営を行う法人の営農部長(社長の息子:後継者)から、従業員のモチベーション向上と定着対策の検討・実施について相談があった。

■現状課題等

- 聞き取りの中で、次の課題が明確となった。
- ・経営陣の中での意思統一が不十分。
 - ・経験の浅い営農部長は、技術面や人材育成面での指導力が十分でない。
 - ・人材不足と従業員の定着不良で、作業が計画通り進まない。
 - ・従業員が指示待ちで、営農部長の負担が大きい。
 - ・従業員の人材育成プログラムが無く、やる気と技術向上が進まない。



相談所の支援体勢・改善提案 (問題解決方法)

■支援内容

コーディネーター、中小企業診断士、県普及指導員からなる支援チームを派遣し、営農部長を主な対象として支援を実施。
コーディネーターが全体進行を担い、中小企業診断士が具体的な手法の提案、普及指導員が農業経営・技術面のフォローを行い、営農部長自身が計画等を作成できるよう支援。

【営農部長への提案と実践支援】

- ・聞き取り、課題抽出と改善方策の提案 (第1・2回)
- ↓
- ・経営理念や会社の強み、弱み等について検討 (第3回)
- ↓
- ・難易度を勘案した「作業行程表」の作成
- ・将来を見据えた「組織図」の作成 (営農部長自らが案を作成し、それに対してチームでアドバイス・修正提案を繰り返す)
- ・経営会議の開催と参画 (第4・5回)
- ↓
- ・次年度も継続支援

支援の成果・その後の状況

■支援の成果・その後の状況

経営全体のヒアリングから重要な課題を抽出することで、「作業行程表」や「組織図」の必要性が理解され、営農部長自らが考え・作成に取り組んでいる。
引き続き支援を行い、組織運営の充実と営農部長の指導力向上を目指し、将来の円滑な事業継承に備える。

■コーディネーター所感

本年度の支援では、同社の組織強化のため、社長の息子である営農部長を核として従業員のなかからリーダー育成を目指す土台づくりを行った。
望ましい組織をイメージ(組織図)し、営農部長が従業員と相談しながら現状と期待するスキルを明確にして育成する(作業工程表)こととした。期待するスキルは、会社の事業計画とのすり合わせが必要であり、同計画は普及指導員のアドバイスにより作成している。
人材育成は、試行錯誤が重要なため、今後の農閑期に進捗状況を確認して、同社の組織強化プランの修正を行う等の支援を継続していくこととしたい。