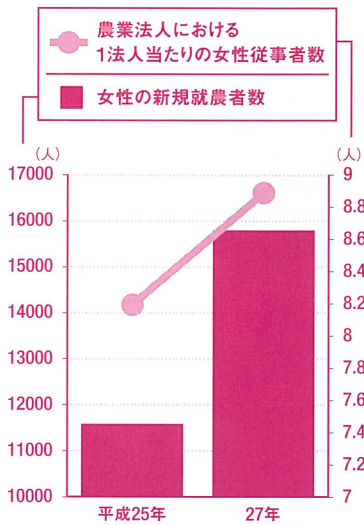


女性が経営の力に

農林水産省によると、女性の新規就農者は増加傾向で、平成27年には1万5840人と、25年(1万1580人)より37%増えました。日本農業法人協会の調べでは、農業法人における女性従事者(役員、従業員、常勤パート)は、25年に1法人当たり8.2人でしたが、27年には8.9人にまで伸びています。さらに経営への参画も進んでいます。日本政策金融公庫の調べによると、「経営者が女性」「役員として登用」「管理職など幹部登用」のいずれかに一つ以上当てはまる経営体は、53.8%と過半数に上りました。

高まる女性の力!

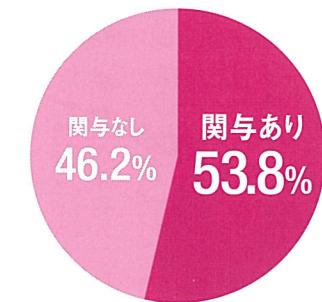
女性の新規就農者数と農業法人における1法人当たりの女性従事者数の推移



女性の新規就農者数・農水省統計
農業法人における1法人当たりの女性従事者数・日本農業法人協会「農業法人白書」

過半数超え、進む女性の参画!

女性が経営関与する経営体の割合



日本政策金融公庫調査
(平成28年9月15日)より
「関与している n=2,469」
「関与していない n=2,116」

女性経営者の経営力アップへ 「カイゼン」を習得、経営マインドの共有も

女性農業者研究グループ・農林中央金庫 共催 農作業現場改善セミナー

改善の4原則

- 排除** その作業をなくせないか
- 結合と分離** 同時にできないか。別々にできないか
- 入れ替えと代替え** 順序・タイミングを変えられないか
- 簡素化** 距離を短く。重量を軽く。もつと簡単にできないか



開催概要
平成29年1月27日(金)、28日(土)
(有)アクト農場(茨城県茨城町)
2月23日(木)
農林中央金庫本店会議室(東京)

実践現場の概要
(有)アクト農場(関治男代表)。経営面積は約30haで、施設の薬物野菜とハーブ類の周年生産・販売を行っています。構成員は53人(役員2人、社員11人、パート25人、外国人研修生15人)です。

スタッフとの参加に手応え



(株)大嶋農場
取締役
大嶋美智子さん

参加者の声



生産管理担当 両谷省吾さん
社員 安藤由華さん
(有)アクト農場
取締役
関美恵子さん

仕事量の数値化
モチベーション向上に

スタッフと一緒と同じことを学んだので、実践の際に温度差なく進められそうです。作業の定量化にしても数字で明らかにできるので良かったです。今後、スタッフと自社のことについて検証していくことも確認し合え有意義でした。

関さん 数値にして見える化すると、伝えやすいですね。1日の仕事量を「やるだけだった人さん」ではなく数値で示せば、作業する人も達成感があり、次のモチベーション向上につながりそうです。

1日目

Step 1 概要把握・目標設定

小松菜、シュンギク、パクチーの作物別に、各社混成の3チームを編成。収穫後の調製、計量、袋詰め、梱包など出荷直前までの一連の作業改善にトライしました。実際の現場を見て、基本的な概要や、前提条件、制約条件などを理解し、目標を設定しました。



Step 2 生産性状況の把握・現状分析

生産性の観点から、改善効果大きい(生産量が多い。改善の水平展開が期待できる)ことを考慮。作業の工程や動線、日報など多角的に現状を確認し、定量化しました。定量化の際は、例えば「袋を取る」作業を、「手を袋に伸ばす」「袋をつかむ」「袋を引き寄せる」などと細かく分け、スマートフォンなどで動画を撮影し、それぞれにかかる時間を計測しました。



雨谷さん 農場の仕事はさまざまです。パートには85歳の高齢者や、外国人研修生らがあり労働力は多様です。改善の内容を水平展開していくには、実際に見せることが大事になりそうです。

手法を実践的に学びました。

山梨県の農業法人(有)ぶどうばたけの取締役で、日本農業法人協会前理事の三森かおりさんは主催者を代表し、「農業法人に就職する女性は増えており、女性が経営について学ぶ必要性は高まっています」と経営の主力として、女性の資質向上を訴えました。さらに、重労働に向かないなど女性の不利な面を逆手に取り、誰でも働きたい労働環境をつくる観点から、「作業を定量化・マニュアル化するなど企業的な手法を取り入れたい」と「カイゼン」に着目した理由を話しました。その過程では、「経営者と従業員がコミュニケーションを取り、経営マインドを共有すると、日常的な業務改善や、人材育成につながるやすい」と話し、セミナーの意義を強調していました。

2日目

Step 3 改善方向の検討・要因分析・改善案の検討

現場の観測・分析に基づき、特性や問題点を把握し、課題を抽出しました。改善アイデアはメンバー全員で出し合うことで、できるだけたくさんの改善案を出しました。その他実現可能性と効果の両面から改善案を評価しました。

Step 4 改善案の現場トライとブラッシュアップ

改善策を現場で試しながら、自社に持ち帰り、自社への応用を自習(1カ月間)。



自習期間(1カ月間)

3日目

Step 5 改善案の検討・トライ効果の試算

効果も含めてモデル農場での改善策をさらに検討するとともに、自社での応用状況もグループで共有しました。



Step 6 報告会で内容を共有・まとめ

自社での作業改善プランを発表し、参加者皆で討議しました。



「気づき」が大事、改善の型を覚えよう

今回、問題の見つけ方、改善の仕方を学んでもらいました。出発点となる問題点の見つけ方で重要なのは、「改善点は必ずあるはず」と常に意識すること。「このやり方で本当に正しいのか」と疑うことです。改善手法では実際の作業現場で、作業工程を切り分け、定量化することを柱に学びました。作業を数値化することで無駄がみえてきて、対策を合理的に立てやすくなります。水平展開していくには「改善の型」(考え方・手順)を覚えなければなりません。今回、一つ学びまし

たので、今後自社農場の特性に合わせて、しっかりと型を身に付けていってほしいです。経営は規模拡大する前に、まずマネジメントのしっかりとした仕組みづくり、人材育成を進めておくべきです。作業の改善を積み重ねていけば、経営全体の改善にもつながっていきます。

(株)日本能率協会コンサルティング
プロジェクトマネージャー
シニア・コンサルタント
(アグリビジネスPJT責任者)

今井一義氏



講師から