

ママ友ネットワークを活かした人材確保

だいきち
【大吉農園（指宿市）】

【ポイント】

- 子育て中の女性など、働く側のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方が可能になっている。
- 経営主側と従業員との間でコミュニケーションがとれており、互いに意思の疎通が図られている。
- 班体制やリーダーの設置など、従業員が主体性を持って仕事に取り組める体制が整備されている。

【経営概要】

- 経営面積：約30ha
- 主な品目：キャベツ25ha, えだまめ5ha, ケール2ha
- 労働力：経営主夫婦(2人), 女性常時雇用(パート)10人, 男性シーズン雇用1人, 臨時的パート登録者数44人
- 経営理念:「消費者目線にたち, 我が子に喜ばれる野菜づくり」
「農業って, 楽しくてやり甲斐のある仕事」



【取り組むに至った経緯】

- H20年頃の就農当初, 夫婦2人でかぼちゃ栽培(約4.5ha)を行っていたが, 労働力不足を実感。
- 子供の部活動のママ友に「作業の手伝いにちょっと来てくれない」と誘ったところ, パートとして働いてくれるようになったことがきっかけで, ママ友やその知り合いなど女性のネットワーク(口コミ)を活かした人材確保に取り組んでいる。

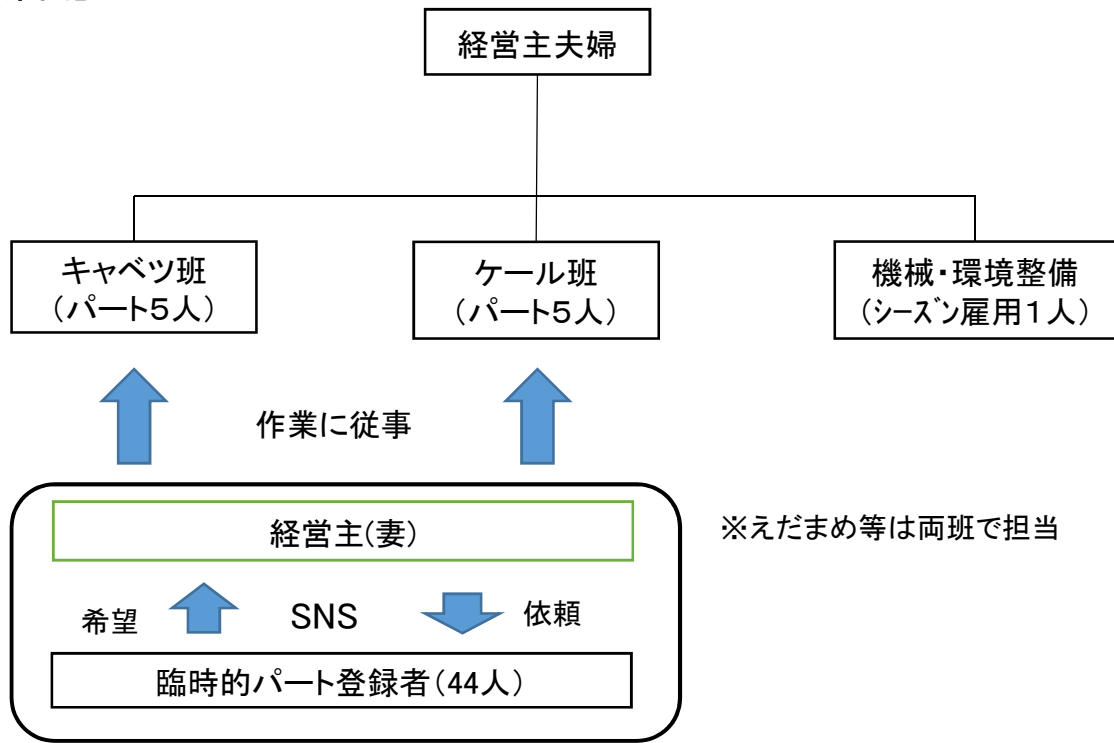
【成果】

- 子育て中の女性など, 地域の新たな人材の掘り起こしによる労働力を確保。
- 従来のフルタイム正規雇用にこだわらない柔軟な雇用体系の確立。

【取組内容】

- ◆女性がそれぞれのライフスタイル(結婚, 子育て, 介護等)に合わせた働き方ができるよう, フレックスタイムの導入や, 作業シフトにこだわらない柔軟な働き方を実践。
- ◆週休2日や夏休みの設定など, 子育て中の女性が働きやすい環境づくりを整備。
- ◆SNSに登録している臨時パート希望者が44人おり, 本人の空いた時間に可能な時間だけ勤務に入ってもらう。また, 人手不足の時は, こちらから声を掛けて都合のつく人に勤務してもらう(臨時パート希望者は, 自分の空いている時間を有効に使って働くことが可能)。
- ◆パート従業員の従事する作業内容は, 本人の希望をふまえて決めている(屋外, 屋内, パック詰めのみ, シール貼りのみ等)。
- ◆常時パート従業員を2班に分け(キャベツ班とケール班), 各班にパートリーダーを設置し, 班員に対する作業の指示や作業記録等をまかせている。
- ◆農園の事業計画は, 作業中や休憩時間等にパート従業員とコミュニケーションをとる中で共有している。

【体系図】



【取り組むにあたっての留意点や改善点など】

- ◆ 経営者側は、常に従業員に対する配慮が必要。
- ◆ 従業員とのコミュニケーションを大事にしており、経営主側が農園の方針を勝手に決めるのではなく、パートリーダーと話し合った上で方向性を決めている(従業員側が農園の業務を理解することで、円滑な運営が実現)。
- ◆ 新たに、地域の高齢者層の人材募集も実施中。