伝承・我が技

農地所有適格法人トップリバー

班別にリーダー、営農学ぶ

複数人でつくる班ごとに指導役の社員が収穫・出荷を管理する（御代田町）

農地所有適格法人トップリバー（御代田町）は栽培技術から農業経営のノウハウまでを入社後の約6年で学ぶ研修プログラムを設け、早期のリーダー育成に取り組んでいる。3年目以降の社員はパートらの班のリーダーになって、出荷計画の作成や労務管理など農業経営を体験する。社員個々が経営感覚を磨くことで、組織の底上げを図ることが狙い。同時に、同法人を卒業して農業経営者となった人材も多く、リーダーの輩出を通じて地域の農業振興にも貢献している。

「しばらく雨が続いたけれど、病気になっていないか」「もう少し作業を速めて」。御代田町にある同社のレタス畑では、早朝から若手社員が声を掛け合いながら収穫作業をする。「リーダー」と呼ばれる指導役が後輩社員やパート、アルバイトの動きを見渡して指示を出し、出荷計画に見合った作業効率になっているかどうかや、作物の状態などを確認する。

トップリバーは現在、20～30代を中心とした40人程度の社員のほか、繁忙期で40～50人程度のパートやアルバイトを雇用する。社員は入社1～2年目に土作りや病気の見分け方などの栽培技術、農業機械の操作方法など農作業に必要な基礎知識を学ぶ。先輩社員から学びながら実際の栽培・収穫作業も担う。

3年目以降は農業経営の実践に入る。社員とパート、アルバイトを含めた4～13人規模の班を作り、3～4年目以降の社員が班のリーダーに就く。各班は御代田町と富士見町にある畑の一部を受け持ち、作物の年間出荷計画の作成から栽培・収穫、出荷まで独立して運営する。

組織底上げ、人材輩出も担う

各班がいわば小さな農地法人となる。リーダーは部下の労務管理や会計管理も任される。嶋崎秀樹社長は「社員がハングリー精神を持ってノウハウや精神面のスキルを磨くことで組織が強くなり、収益力が向上する」と、制度の狙いを説く。

ほかにも、金融機関や農業関連メーカーなどから外部講師を招いた研修やリーダー社員を集めた意見交換会も開催する。座学や社員同士の交流を通じ、より具体的な経営センスを身につけてもらう。一連の研修を通して「『いつ、どこで、誰が、何を、なぜ、どのように作りたいのか』という5W1Hの問いへの答えを自分なりに考えてもらう」（嶋崎社長）。

00年に設立したトップリバーは順調に売り上げを伸ばし、2015年12月期の売上高は約12億円に成長した。リーダー育成のもう一つの大きな狙いは、地域へ人材を輩出することにある。

設立後、腕を磨いた社員約25人が同法人を卒業し、長野県を含む全国で活躍している。新たな農地所有適格法人を設立したり、実家の農家を継いだりと進路はさまざまだが、全員が現在も農業分野に携わっている。

嶋崎社長は「トップリバーの使命は次代を担う農業経営者の育成にある。自分の会社だけでなく地域や農業自体の発展につなげたい」と意気込みを語る。

（白岩ひおな）

長野
長野支局 026-232-2111
松本支局 0263-36-3007