

- キャリアパスの明確化、定期面談を実施。労使の納得感を重視し人材定着を為す。
- 経営状況をできる限り開示。経営の透明性と従業員に経営参画意識の醸成。

## 概要

【設立】 2010年12月

【代表者】 佐藤 司 / 佐藤 朋美

【売上】 14,392万円

【事業内容】 水稻・麦・小ネギ・タマネギ等の生産

【経営面積】 水稻約210ha 小ネギ4ha

【主要取引先】 JAおおいた、大手小売店

【従業員数】 正社員19名、パート10名、外国人材13名

【ホームページ】 <https://raimu-koubou.com/>



入社式の様子

## 人材育成に係る取り組み

### 【キャリアパスの明確化及び定期面談】

- ・社内のポジション、給与テーブルを開示。また、ポジション毎に求められるスキルの説明を行う。「どれくらい稼ぎたいか」「どのポジションを目指すか」を面談を通して、従業員一人一人の価値観を尊重して目指すところを確認。
- ・定期的に面談を実施し、目指すところの確認を繰り返すことで、労使ともに「納得感」のあるキャリア形成に取り組むことで定着率向上に繋がっている。

### 【責任感・主体性の醸成】

- ・従業員に一つ一つの業務が経営数字を形成していることを実感してもらうため、決算内容の一部を開示。
- ・みなし残業手当を設け、少ない労働時間での成果を求める働き方模索を推奨。仕事を「自分ごと」にしてもらうため、コーチング式指導を基に自ら仕事への工夫、姿勢を見出してもらう。

## 指導イメージ

一通りの作業指導で全体把握・企業展望の理解促進

「何故その作業が必要なのか、その作業の注意点はどこなのか」作業意義を指導

「次何をすべきと思うのか」という問いかけによる主体性の醸成