

農業法人の雇用への取り組み紹介

— 株式会社 六星（後編） —

○さまざまな労務管理の取り組み

《細分化された組織》

株式会社 六星の組織機構は、非常に細分化されている。従業員は、「営業本部」「生産本部」「管理本部」の下に置かれた3つの部と12の課に属している。細分化の理由について軽部社長は「生産から加工、販売までと業務範囲が広がったことがきっかけですが、課のトップに立つマネージャーの人数も多くなるので、その分従業員がより会社全体を意識するようになりました」と効果を話す。

《若くても昇進》

本部長やマネージャーへの昇進は、経験や管理能力などを総合的に判断して決まる。年齢や在籍年数だけでなく、能力や仕事へのモチベーションも重視して、33歳の本部長、27歳のマネージャーもいる。若手の積極的な登用は「組織全体に活気を与えている」（軽部社長）という。

《他産業水準の給与額》

毎月の給与は、年齢給と職能給からなっている。年齢給は年に1回定期昇給し、50歳まで昇給していく。職能給は人事考課により昇給や昇給額が決められる。賞与は夏季、冬季、決算期末と年に3回支給され、人事考課により支給月数が決められる。一般的には年間4～5か月分支給されている。4年生大学新卒で初年度年収が320万円ほどになり、県内他産業と遜色のない水準となっている。また、その他に退職金も整備されている。

《年に3回の人事考課》

人事考課は年に3回行って、2回は夏季と冬季の賞与支給時に業績や目標到達度などを勘案して所属長が考課。その考課を参考に経営者が賞与の支給月数を決定している。年度末に行う考課では、昇給と昇格を経営者が判断している。

《新卒者への配慮》

適任者がいなければ採用を控えるが、新卒者を採用する場合は、複数人採用するようにしている。軽部社長は「ともに学び考えていける同期は、新卒者には非常に大切です。気持ちの面で全然違いますし、彼らの成長や定着率にも影響します」と説明する。



東京出身の軽部社長

◆事務局便り◆

前号に続き、株式会社 六星における労務管理の取り組みの様子をご紹介しました。同社の素晴らしいところは、従来の農業的な経営から脱却した時点で、人事・雇用の労務管理についても、一般他産業水準の運営を実践している点です。

その取り組みは、高い給与額や定期昇給のほか、人事考課や独自の採用活動から新卒者への配慮など幅広く、従業員のやる気と定着率に大きく作用しています。