

社会課題の解決を通じて業界固有の課題を解く

2017年5月に内閣府に「生産性向上国民運動推進協議会」が発足してから、およそ2年が経過した。取り組みの成果は着実に進んでいるものの、特定の業界において人手不足という状況は変わらず、生産性向上は、今もなお喫緊の課題となっている。

特に、農業界における人手不足は、他業界と比較しても顕著である。PMR2018年1月号「農業界における生産性向上の実現に向けて ― 異業種から農業起業家（アグリアントレプレナー）への転身の推進 ―」では、農業界の人手不足、担い手不足解消のための方策について、事例をまじえて論じた。具体的には、農業界の人手不足の現状を踏まえ、農業界にこれまでなかった新しい知見やスキルを有する他業界からの新規就農者の呼び込みをもって、農業界の生産性向上、活性化の実現について言及したところである。

一方、農業界の生産性向上以外の社会課題に目を向けると、最近では、ホワイトカラーを中心に働き方改革が進む。従業員の副業・兼業解禁を宣言する企業が登場するとともに、健康経営の実施、テレワークの推進といった取り組みが進みつつある。ただし、副業解禁の流れを受け、検討するも、社員にどのような活動を推奨すればいいのか悩ましく考えている企業も多い。自社と近い業種・業態での副業が進めば、企業情報の漏えいリスクは高まり、他社への転職推進につながる可能性もあり、安易に副業を推進できないという声がある。また、健康経営の推進にあたって、労務管理の徹底や禁煙外来サポートの提供など、対症療法としての活動はすでに実施しているものの、さらに発展的な取り組みを期待する声もある。

上記のように、農業界の人手不足と、ホワイトカラーを中心とした働き方改革それぞれの課題が生じているという状況を踏まえれば、農業界の固有の課題を、働き方改革の取り組みによって、解くという手法の実現が考えられるのではないだろうか。

具体的には、従業員による農業体験や農家支援プログラムの提供を、企業自らが実施することが考えられる。企業にとっては、健康経営が目指す心身快気の実現のほか、複数人で参加することによる社内融和やチームビルディングといった副次的な成果が期待できる。一方、農家にとっては、播種（はしゅ）・収穫における作業ピーク時の負荷を軽減でき、一時的に生産力を維持することが可能となる。また、農業を身近なものとして捉える機会の提供によって、国産農林水産物の消費促進にもつながるだろう。

企業は、これからも働き方改革への対応を進めていく。上記のような成果の実現に向けて、各施策を所管する省庁間も連携し、農業と働き方改革の双方の課題が同時に解かれるサービスの誕生を期待したい。

社会システムコンサルティング部
プリンシパル
坂口 剛