# **八天堂ファーム：与件文（事例Ⅰ・組織・人事）人員構成・組織体制・権限委譲・人材育成・理念共有・多様性マネジメント**など

【企業概要】  
 C社は広島県竹原市に所在し、農産物の生産・加工・販売を行う地域商社である。理念は「良い品・良い人・良い社会づくり」であり、農業と福祉を結ぶ農福連携モデルを掲げる。小規模ながらも、障害者や高齢者、子育て世代など多様な人材の雇用創出を重視している。

【組織体制】  
 経営トップは地元出身でMBAを修了した二代目社長である。組織は、生産部門、加工・物流部門、販売・広報部門、管理部門の4部門に分かれるが、正社員数は少なく、各部門にパートや就労支援人材が配置されている。繁忙期は季節要員も加わる。意思決定は社長に集中しており、現場の裁量が限定的である。

【人員構成と課題】  
 農福連携を推進する中で、障害者を含む就労支援人材は年々増加しているが、現場の指導・育成は一部ベテラン社員に依存しており、指導方法も属人的である。そのため、担当者の負担が大きく、指導品質にばらつきが生じている。また、繁忙期には新人教育と生産対応が重なり、混乱が発生しやすい。

【人材育成】  
 多能工化を進める方針はあるものの、体系的な教育プログラムは整備されていない。OJTが中心で、計画的なスキルマップや評価制度は未整備である。社長は今後、農業と福祉の両方に強みを持つ「次世代リーダー人材」の育成を重視したいと考えている。

【組織文化と理念】  
 C社は社会的使命を重視しているが、従業員への理念浸透は十分ではない。農業経験を持つ者と福祉経験を持つ者が混在しているため、価値観の違いから意思疎通に課題もある。社長は「社会性×品質」を両立させる文化を根付かせたいと考えている。

【外部環境】  
 行政や地域団体からの支援や注目度は高いが、それに応えるためには組織基盤の強化が不可欠である。特に、①人材の定着率向上、②リーダー層の育成、③部門間連携の円滑化が求められている。

【当面の課題】  
 ①人材多様化に対応した育成・評価制度の整備  
 ②権限委譲と中間管理職層の強化  
 ③理念浸透と組織文化の統一  
 ④繁忙期に対応できる柔軟な人員配置  
 ⑤持続的なリーダー人材の確保