

往復書簡 (前編)

「感動農業・人づくり・土づくり」の経営理念のもと、農産物や有機農産物の栽培・加工・販売などを行っている澤浦彰治さん(株式会社野菜くらぶ 代表取締役、グリーンリーフ株式会社 代表取締役)。独立支援プログラムを立ち上げ、日本農業を担う若手新規就農者の支援も積極的に行っています。

拝啓 高木 勇樹様

秋涼の候、いかがお過ごしでしょうか。

高木さんには、事務次官在任中だけでなく、退官後も、私が高木さんと同郷ということもあり、色々な勉強の場でご指導いただき心より感謝申し上げます。

お陰様で経営規模も二七億円を超え、群馬だけに留まらず青森、静岡、京都、島根、岡山にも関連会社や仲間の農場をつくり、シラタキのEUへの輸出も手がけるようになりました。振り返ると、その節目で必ず新しい農政の制度改正や、商法、会社法など様々な法律改正があり、それによって成長できたと感じています。

今、私達が取り組んでいる経営課題の一つは「人材育成」。二つ目は「商品開発・サービス開発」です。特に最近、労働力不足による生産力の低下を感じる事が多く、農業界も人材確保が今以上に重要な課題になっています。

今年に入って野菜の相場は高騰し、普段でしたら安くなる時期でも高値です。生産者にとっては目先良いことですが、長期的には諸手を挙げて喜べる状態ではありません。その理由は、農家が労働力を確保できない事で、生産規模を維持できず、需要に応えられていない、つまり、労働力不足が生産力低下を招いているからです。労働力確保はどの産業でも成長の絶対条件です。農家が農業生産技術を持ちながら、それを使い切れていない今の状況は勿体ないと感じています。現在、外国人実習生の存在は大きいのですが、制度上の問題、円安や労働法の制約から、外国人実習生にとって日本は魅力的な働き場では無くなり、ここでも国際競争力を失っています。外国人の季節雇用や有期間雇用の法整備を待ち望んでいるところです。

一方、私達もただ待っているだけではなく、雇用創出を考

え、内託児所の整備を始めました。「子供と一緒に出社して、子供と一緒に昼食をとり、子供と一緒に退社する」「両親の働く姿を見られる会社作り」を目指しています。この発想は戦前にあった大家族経営の仕組みを今風に変えてできました。これで、子供が小さくて働くことができなかった女性が働けるようになり、今まで活用されなかった労働資源を活かすと同時に、女性社員さんが結婚し出産した後も働ける環境になることで、安心して仕事のスキルを高めることができます。来年の夏頃から託児所の運営が始まるので、まだ成否は分かりませんが、私の中では「いける」という根拠のない自信となっています。

最近私は、戦前の農村と在任地主の経営にとっても興味を持っています。そこに今後の農業経営のヒントが多くあるように思います。他業種や老舗企業から学ぶことは大切ですが、農地解放後、自作農を束ねた農協を中心とした農業の時代から変化している中で、戦前の農業経営と農村経済の運営方法の中に、これからの法人経営に参考になることが多くあると思います。

二つ目の経営課題「商品開発・サービス開発」については次回にお話ししたいと思います。

平成二十七年九月吉日

敬具

澤浦 彰治 (さわうら しょうじ)

- 1964年 群馬県生まれ
- 1992年 野菜くらぶを3人の仲間と創業
- 1994年 グリーンリーフ有限会社を設立し、代表取締役になる
- 1996年 有限会社野菜くらぶを設立し、代表取締役になる
- 2002年 株式会社野菜くらぶ、グリーンリーフ株式会社に変更



拜復 澤浦 彰治 様

9月中旬の記録的豪雨がもたらした大災害は秋涼の候を楽しむ気分を台なしにしてしまったような気がします。

いつも思うのですが、大災害のあとの晴天、特に真青な吸い込まれるような空の紺青色は、自然の偉大さに対する人間の畏怖の象徴の色のように思います。

最近では貴兄が多忙のせいもあり、直接お会いする機会はとてども少なくりましたが、逆に活躍ぶりは著書やメディア、それから人伝で聞く話で十二分に承知しております。

今回お話いただいた経営課題の一つ目の「人材育成」ですが、日本全体の課題であり、これまで曲りなりにもわが国への供給源であった発展途上国が経済成長を遂げていけば「人材」のとり合いになることも視野に入れなければならなくなるのではと考えます。

御社のように産業としての農業を持続する経営体として展開しておられる企業（私が主張する「農業」とは人、農地、技術、企画・商品開発・販売力、管理能力などの経営資源を自己責任で創意工夫・努力により活用し、産業として持続する経営を行う総合知識集約産業＝持続的農業経営体）を実践しておられる企業）にとって、重要な経営資源たる「人材」の育成、確保は企業活力の死命を制するものということでしょう。

ここで貴兄があえて「人材」ではなく「人財」を用いている意味も「企業にとって必要なスキルを持った人」の育成・確保と理解しました。

貴兄はこのため、地域の人材を人財にするため、企業内での対応と、更に戦前の農村と地主による農業経営の中に解決のヒントを見出そうとしておられます。

貴兄らしいと思いました。日本という国の経済社会には「断絶」

はないからです。戦前と戦後は変化・改革はあってもそれを実行するのは人で、日本民族としての知恵は連続とつながっているからです。

労働力不足解消にICT、ロボット技術、更にこれから異業種で開発・実用化されるであろう新技術などを活用することは御社の経営にとつてどのような位置付けなのでしょう。

また、外国人については「研修」でなく「農業作業」を一定の技術と位置付け、日本語の習得と一定期間（三〜五年）後、本国に帰ることを義務付け、「技術者」として受け入れることを私は主張しています。これがいいかでしょう。

次回、二つ目の「商品開発・サービス開発」をお話いただくとき、お考えをお聞かせください。

平成二十七年九月吉日

敬具

高木 勇樹（たかぎ ゆうき）

一九四三年 群馬県生まれ

一九六六年 東京大学法学部卒業後農林省入省。食品流通局砂糖糖類課長、大臣官房企画室

長などを経て、食糧庁管理部長、畜産局長、大臣官房長、食糧庁長官などを歴任。

一九九八年 農林水産事務次官、二〇〇一年退官

二〇〇二年 ㈱農林中金総合研究所理事長

二〇〇三年 農林漁業金融公庫総裁、二〇〇八年同公庫

退任

二〇〇七年 NPO法人日本プロ農業総合支援機構副理

現在、NPO法人日本プロ農業総合支援機構理事長などの立場から、わが国農業・農村の活性化、食の問題の解決に向けた活動に尽力。

