

新人・若手園芸担当者は必読！ 青果物営業のコツとノウハウ

第5回

園芸部の新人への
接し方

ほん だ しげる
本田 茂

農業経営診断士 6次産業化プランナー



1. はじめに

今年の新人が職場に入ってきましたね。園芸部の若手や昨年新人だった皆さんも、かつての新人時代を思い出す時期だと思います。しかし、最近の新人は職場に馴染めずに1年以内で離職してしまうとよく耳にします。園芸担当者のための営業がこの連載のテーマですが、新人への接し方、新人を職場でどう受け入れたらいいか解説してみます。

2. 新人が離職する理由

新人が離職する理由は何でしょうか。ここで読者の皆さんも考えてみませんか？

「今の時代の若い子は自分で問

題解決ができない」「難しい仕事や辛いことがあると諦めてしまう」などと考えてはいませんか？

新人に聞いたものではありませんが、実際の新人の気持ちは違うような気がします。今の新人世代は安定志向があると言われ、転職すれば雇用条件は悪くなることも上の世代を見て知っています。できれば入った会社に定年までいたいと考える新人も多く、決して辞めたくて辞めているわけではないのです。

では、考えられる辞職の理由は何でしょうか？ 上位にランクインするのは、次の表にもあるとおり、新人自身の問題よりは、指導してくれる人がいない、職場に受け込めないなど、職場環境に起因

していると推測されます。入社した当初は新人の環境はいいのですが、半年、1年と経つてくると、仕事を任される反面、指導者不在の状態で放置されているのではないのでしょうか？

新人が辞職する理由
入社前に抱いていたイメージとのギャップが大きい
指導してくれる人がいない
職場にとけ込めていない
仕事が上手くこなせない

3. 新人が組織に求めるものは何か？

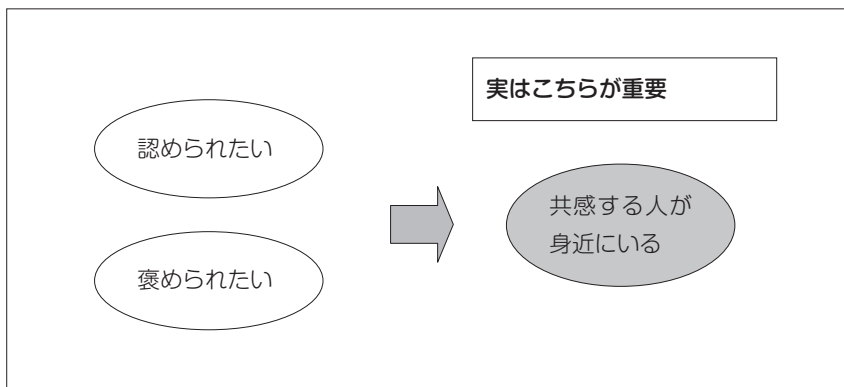
今の世代の若者は、職場の仕事が任され業績を上げるなどの野心が薄く、また褒められてもモチベーションを上げる効果は低いそうです。「褒めて育てろ」と言いますが、褒められると、逆にもっと業績を伸ばさなければならないと

いう、その後のプレッシャーがあるためだと考えられます。

今の世代の若者は、共感が大事です。職場への共感、指導者への共感、同期や親しくなった若手の先輩との共感など、自分と同じ目線で時間を共有できる人や物に居心地の良さを感じるためではないのでしょうか。

「モンハン」(モンスターハンターという怪物を倒すゲーム)が流行るのも、仲間とオンラインでつながって、ゲームの中で闘いの場を共有できるところが大きいと思います。

新人は何もわかりません。入社して会社に慣れたと思っても、困難や課題を乗り越える方法まではわかりません。特に連載当初に触れたとおり、園芸の業務はマニユ



アルにない人間関係の克服や、突然のトラブルなどを乗り越えなければならず、難しいですよ。

そうしたときに、解決する手法を一つ一つ丁寧に教えてくれる先輩、指導者に心を許すのです。「この人についていけば大丈夫」こう思わせることが重要です。新人を育てるには、気長に丁寧に業務を教えていくという職場の意識が大切なのです。

ある農業法人で、筆者は4月に入ったばかりの新人研修を頼まれました。入社して2週間経って、「グループワークでこの2週間で見てきた業務の棚卸をしよう！」というワークを行いました。

たった2週間でも、どんな仕事をしているのか？ これからどのような仕事をしていくのか？ 結構いろいろなことを吸収しています。さらに、職場の人間関係、社長と社員の関係、職場の雰囲気など、仕事はできなくても彼らの視点でいろいろなことを見えています。

そうです。職場にいる先輩職員が新人を見ているだけではなく、新人も皆さんを見ているのです。

4. 新人を育てるポイント

月並みですが、皆さんは新人の立場に立っているのでしょうか？ これまで述べたとおり、彼らが望んでいるのは「教えてくれる人」「同じ価値観を共有できる人」です。そのためにも新人の立場を常に意識した対応を心がけて欲しいのです。何もわからない、何の経験もない立場で園芸部の仕事をやるのはどういう気持ちなのか？ 慣れてきても、トラブルにぶつかった時に対応の仕方がわからないのです。

しかし、「そんなに甘やかしていたらいつまでたっても自立できない」という指導者側の気持ちもあると思います。

新人が先輩を頼って来たときに、どんな言葉で対応しますか？ そんな時の魔法の言葉は「オウム返し」です。答えや手法を全て教えるのではなく、まず新人が困っていることを聞いてあげる。「ふむふむ。A君はこのことで困っているんだね」「ここで上手くいかないのか～」相手が質問してきたことをそのまま返してあげるのです。

新人は、解決方法を自分で持っている場合も多々あります。ただ聞いて欲しい、自分の辛い立場をわかって欲しい、そういう思いで聞いてくる時が多いのです。

そこで、一方的に先輩の経験からこうしろ、ああしろと答えを出してあげるのではなく、そのまま言い返してあげるのです。すると、新人は「この先輩は自分の気持ちをわかってくれる」と、それだけで元気が出る場合も多いのです。

そのうえで「それで、君はどうしようと思うの？」こう聞けば、新人は解決方法を自分で出します。「それで頑張ってみたら。失敗してもいいじゃない。自分が理解しているから」と、あとは背中を押してあげればいいのです。

もっとも、このような対応をしなければならないのは、新人というよりは、昨年入った人に使う場

面が多いのかもしれませんが。このように、相手の立場に立った指導方法があるので、もう一度自分の対応を見直してみませんか？

5. 終わりに

「今の若い子は…」は禁句にしましょう。長らく不況やリストラに苦しむ父親や、離婚率が高く、片親の元などでがんばって育ってきたのが、今の若い世代です。ゆとり教育も大人達の都合であり、決して彼らのせいではありません。「今の若い子は…」と言った瞬間に、若い世代の立場や気持ちを汲み取ることを放棄し、自分達大人世代の一方的な指導になってしまいます。

「今の若い子は…」を「今の若い子はこう思っているはずだ」に変えましょう。



執筆者紹介

本田 茂…農業経営診断士。宮城県在住。農家や農業法人に対する経営支援をおこなうため平成24年10月独立。17年間 JA 全農で青果物流通の現場にいた。主な担当品目は、菌茸類、豆類、土物全般、筍、梅、きゅうりなど。平成22年経済産業省登録中小企業診断士となる。(社)コミュニケーション教育協会理事。農業業界、青果物流通現場にコミュニケーション力導入の活動もおこなう。

●園芸担当者向け研修講師承ります。

お問い合わせは JA 経営実務担当栗野まで awano@zenkyou.com;