

4. 管理運営

入来牧場における業務打ち合せの意義

伊 東 繁 丸

入来牧場では昭和43年の開設以来、特別な日を除き、毎朝業務打ち合せを行なった後、当日の業務を行っている。大学の牧場は一般の牧場と異なり、生産は教育と研究を発展させるためになされている。予算と収益は別建ての会計であるため、一定の予算の範囲内で最大の生産をあげることが必要である。また、その生産は教育と研究に沿ったものでなければなりません。こういった複雑な要素を含んだ業務の成果を出していくには、打ち合せの中で、主任、事務補佐員および8名の技官のそれぞれの立場の意見が、日々の業務に十分に反映できることが必要である。その場が日々の業務打ち合せである。全てを職員全体が知る状態で進めないと、仕事のどこかで問題が出てきます。オープンで充実した業務打ち合せこそ、職場発展の基礎であると考えます。牧場の開設当初には家畜が食う草すらない状況でした。現在の牧場を作り上げてきたのは、3カ年計画、5カ年計画および10カ年計画をたて、その目標に向かって、方向性をその瞬間の状況により、日々の業務打ち合せで修正し、職員が相互の意見を出して理解しながら業務を進めたからであります。毎日のことから、いろいろな問題で方向性を見失うことも多くあります。しかし、大局的にはこの方法が職場を長期に発展させる最良の方法であると考えます。

技官8名は実質的には上下の関係はなく、業務はスタッフ制で行われています。しかし、それぞれの考えを尊重し過ぎて、自由かってになり、考えが分散すると、現実の生産の効率は大きく低下し、成果をあげることが困難になります。日々の業務打ち合せの中では、だれが業務遂行上の中心になるかが大きな問題になります。勿論主任を中心にしながら、技官としては上下の関係ではなく、分担によるそれぞれの分野の担当者が、その分野の仕事の中心になることが必要です。主任の指示だけで仕事を進めていくと、どうしても表面的な成果しか出ないことが多い。業務打ち合せで全体の合意によって生み出された成果は、職場全員の成果になり、一人一人が心からの喜びになります。

しかし、問題がないわけではありません。感情の人間である以上、いろいろなことがあるのが当然です。担当分野に情熱を失う人・時期があります。こういった場合、相互に意見を出し合って、お互いに鍛えられながら立直っていく状況をつくり出すことが重要です。なれ合いで進むと成果が出ず、問題をおこしやすく、よいことはありません。それぞれの分担については研究心をもって業務にあたるのが、個人としても職場としても発展につながります。しかし、分担が長期になってマンネリ化する場合もあるため、分担を交代して、気分を一新させていくことも必要です。このため、分担は3年程度で部分的に交替します。この場合、本人の希望と全体の討議により納得して交替します。こうすることにより、お互いの担当の苦勞がわかり、協力心も強まり、技術的にも飛躍することが出来ます。

打ち合せについで熱が入り、時間を食うことがあります。そのことに不満も出ます。今後の課題は打ち合せ時間を短くして、なお内容のある打ち合せをどう実現していくかです。これは、牧場での世話役ともいえる主任、業務長および班長の力量をどう高めるかにかかっていると考えます。

研究と実習指導が目的である職場である以上、技官はそれにふさわしい指導力を身につけることが不可欠です。このためにはこれまで以上に有能な研究・指導のスタッフになることが求められています。特に、実習は実際の生産を通じた生きた教育であります。将来農業分野の指導者になる学生に対して、少しでも興味・理解を深めるような指導ができるよう、技官自身の主体的な努力が必要です。実習期間中は技官の負担も大きくなりますが、学生を指導することで自信を得ることが出来、そのことが、業務内容や研究をさらに充実させるエネルギーになります。学科の再編に伴って、現在は実習の結果で学生が進路を選択するシステムになっており、実習は学生が専門分野選択上重要な役割をもつようになりました。

充実した実習を行なうには、職場の和が極めて重要になります。技官が運営の中心的役割をはたしている農場では、職員相互が尊重し、自己の職責を果たしながら、全体を見渡し、日々の業務打ち合せを起点に、更に仕事を充実させることが必要であると考えます。