

西田裕紀の

# あの農場はこうして採用に成功した

第1回



(株)Life Lab  
(ライフラボ)

西田 裕紀  
Hironori Nishida

1978年愛知県生まれ。2005年に会社を設立し、翌年農業法人を中心とする一次産業の求人サイト「第一次産業ネット」をオープン。同サイトの会員（求職者）数は2万人。就職実績は年1000件を誇る。外国人技能実習生の受入れを担う、アジアアグリ協同組合代表理事も務める。http://www.life-lab.co.jp/

農業経営者読者の皆様、はじめまして！ 農業界での採用など人材全般について、これまでの農業界での人材事業における私の経験をもとに本音で書かせていただきます。

さて、農業求人サイト立ち上げ当初より何度か求人掲載をいただいていた千葉県の花弁農場（ここではA社とします）のX社長から、こんな相談がありました。「応募は十分きて、採用もできるのだが定着率が悪い。どうにかならないか？」と。

確かにその農場は毎回掲載終了時には募集人数分の採用ができてい

にもかかわらず、そんなに間をあけずにまた掲載依頼をいただくことがしばしばあったのです。

人材の定着率が悪いという悩みを抱えている農業経営者は少なくありません。今まではかの農場から、何度かご相談いただいたことがありましたが、みなさん「農業」や「田舎」という、いわば環境のせいにして解決には至っていませんでした。

さて、先ほどのご相談を受け、すぐに農場へ行きX社長、さらに農場長へ話を聞きました。すると、今までは面接をして、良さそうと思った求職者はとにかく正規採用をし、農

場長が教育にあたっていました。

今回の「採用後の定着率が悪い」という課題を解決するには、まずなぜすぐに辞めてしまうのかという現状を分析する必要があります。A農場の場合は、以下の理由で辞めてしまうか、農場側でお断りするということが判明しました。

## ▼求職者・被雇用者側の理由

- ・ 思ったより仕事がつらい
- ・ 農業のイメージと違った

## ▼雇用側の理由

- ・ (実際に雇ってみると)使えない、仕事ができない

## 「せっかく採用した人材が定着しない」を解決する

つまり、この結果は、要は採用時のマッチングがうまくいっていないからです。マッチング精度を上げるために、以下の提案をしました。

- ① 諸条件などの契約を結んだ上での試用期間を3カ月設ける
- ② 本採用する基準を作成する
- ③ 試用期間中は、農場長ではなく一番新しいスタッフを教育係としてつける。

①で雇用側、求職側がお互いに見極める期間を設定することにより、期間内であればお互いに、おとがめなく辞めるという決断ができるようにし、②で本来必要としていた人材

と違う人材を採用してしまったりリスクを減らし、③の初心を一番理解している若手を教育係にすることにより、新人スタッフにとって働きやすい環境を用意することで、ミスマッチの解消を図ろうとしたのです。

また①③のコツとして「試用期間中の待遇や仕事内容などを書面で明確化して、求職者と契約を結ぶ」「新人から社長までの意見をうまくまとめて基準を作成し、その基準は妥協をしない」「社長の意向を農場長がしっかりと把握した上で農場長と教育係が連携する」こともあわせ

て提案しました。

結果、A農場ではすぐに辞めてしまいう人材を雇用することはなくなり、正規雇用したスタッフ（試用期間をクリアしたスタッフ）はほぼ全員辞めずに続くようになり、順調に経営規模を拡大しています。

このようなケースのように、「人材が続かない、定着率が悪い……」という課題には、地域や業種、個々の農場の状況などによって異なってきますが、必ず理由があります。その理由を1つずつつぶすための工夫をすれば、課題の解決の糸口は見えてくるのです。