

西田裕紀の

あの農場はこうして採用に成功した

第2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/

採用した人材の活かし方

農場スタッフを採用されている農業経営者の中には、今までに「やる気のある、農場にとって辞めてほしくないスタッフに限ってなぜか辞めていく」という経験のある方は多いのではないのでしょうか？ その理由は一概には言えませんが、辞めてしまった有能なスタッフは「独立のために辞めた」可能性があると考えられます。

まず、採用した人材は大きくわけて2パターンに分かれると考えてください。サラリーマン志向と独立志向です。サラリーマン志向の方は文

農業で独立したいと考えている人が多いのも現実です。

実際のところ独立希望の方に限って「有能で仕事を覚えるスピードが早く、手放したくない人材」である可能性が高いものです。「独立希望者が多い」とこと「独立希望者に有能な方が多い」という事実を前提とした人材育成の体制を作ることが、採用した人材を活かす上で非常に重要です。

私が5年程前に訪れた農園で、とても合理的な体制でうまく人材を活かしている農場がありました。

がグループのように仲間として関係を保ちながら（生産リスクなしで）、独立するスタッフにとっても、農地取得や農地貸借、初期の費用、販路という問題を解決する仕組みとなるのです。

この農場は、10年以上前からこの仕組みを採用しており、自社スタッフは微増か同じなのですが、独立者を支援することで今までに8名（当時）の独立者を輩出して、販売額が年々伸びる成長をしていました。また、ハウスの費用などは補助金などをうまく活用されていました。こう

字通りですが、他業界と農業界での圧倒的な違いは「独立志向の方が多い」ということです。

私の経験では、農業の仕事を希望している方で、独立を考えている、またはすぐにではなくてもいずれ農業で独立したいと考えている方は全体の半数以上いると実感しています。これは、他の業界と比べると非常に高い数字ではないかと思えます。

農業はそんな甘くない、独立したってうまくいくはずがないとお思い方も多いでしょう。現実成功できるのは少数だと私も思います。

①採用時に、通常スタッフと独立希望の2つの入口を用意

②通常スタッフと独立希望者は違うプログラムで育成

③待遇面は通常スタッフの方が良い

④独立希望者には、独立後に使用するハウス付の農地を独立する前に準備

⑤独立後、希望であれば生産した作物をすべて買い取る

特に注目すべき点は「ハウス付農地の準備」と「生産物の買い取り」です。この2点を留意することで、今までは独立するために辞めてしまった有能なスタッフを別経営体でず

することで、今まではただ辞めてしまっていた人材を上手く活かして経営拡大に成功された例もあります。もちろん、どの農場でも真似ができるわけではないと思いますが、参考になるのではないのでしょうか。

人材は「人財」と良く言われますが、まさに事業は行なう上で人材が重要で、人材あつての事業でもあるわけです。よって、費用も時間もかけて採用し教育した人材をうまく活かす仕組みを作るとは、経営者にとって最も重要な仕事の1つであり、経営者の永遠の課題でもあるといえるでしょう。