

西田裕紀の あの農場はこうして 採用に成功した

第5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/

本誌でも度々記事になっている「Made By Japanese」。私は農業経営者のみなさんがどんどん海外へ進出していただきたいと考えています。農業生産において海外進出する際に重要になってくるのが、資金、人材、販路の3つだと考えています。今回は、上記の重要な3項目の中の1つ、「海外進出の際の人材」についてお伝えします。

海外農場を運営する際に、ある程度現地の農場を任せられる人材の確保は業種問わず非常に難しいのが現状です。しかし、人材面においても

▼農場の海外進出における人材確保

上手に海外展開の拡大をしている農場を今までにいくつも見てきました。

うまく人材確保ができているところは、前回お伝えした外国人技能実習制度を上手に活用しているのです。現地で長く働いてくれる日本人の優秀な管理者がいればそれに越したことはありませんが、そのような人材を見つけることや、現状のスタッフの中から探すのは非常に難易度が高いと思います。また行く人がいたとしても、異国文化の環境で働き続けられるかはかなり微妙です。

私の経験上、技能実習制度を使って日本の農場で管理者候補として育

てた優秀な人材と、現地駐在する日本人スタッフをセットで海外進出を展開していることはうまくいっています。当然、農場を運営する国から技能実習生を受け入れます。このセットだと、辞めてしまう場合のリスク軽減と、異国での事業の難しさの緩和という2つのメリットがあります。

現地の管理者として技能実習生を受け入れる際のポイントは2つです。
1. 労働力としての技能実習生とは
人選の段階で分ける

1年間に受け入れできる人数は規

模によって違いますが、従業員が50名以下の経営体では年間3名が上限です。例えば、3名中1名を現地の農場長候補として人選を行ないます。通常、技能実習生を受け入れる場合、労働力と考える場合が多いですが、農場での労働力と管理者候補とでは人選の段階から選考基準が変わってきます。

当然、日本においての実習内容も変えないと任せられるまで育ちません。他の技能実習生との区別を上手にやらないと、労働力として受け入れて他の実習生からの反発を買います。回避策としてはそれぞれで

国を変えるということが挙げられます。受け入れを依頼する組合側にそのことをしっかりと伝えて、慎重に選ぶことが重要です。

2. 学歴や親の職業など、バック
ボーンを重視する

その人の学歴や、兄弟構成、親の職業など、バックボーンを重視した選考を行なうことが重要です。身元が確実なのは当然ですが、現地を任せられる人材なのか、人脈はあるのか（海外でのビジネスでは重要）、また帰国後に責任をもって農場経営に携わる意思があるかなどを見極め

る必要があります。

親や本人に人脈があると、農地の拡大が容易だったり、販路を作る際に有力な会社と交渉できたりとビジネスがうまくいく可能性が高まります。なるべく人選は社長本人が現地に出向き、しっかりと話をする時間を設けたほうが良いです。

上記のように、一見ハードルの高そうな海外展開時の人材確保も、現行の制度を上手に活用することで、クリアすることが可能となります。海外展開の際には、この2点のポイントに注意して技能実習生をうまく活用してみてください。