

西田裕紀の あの農場はこうして 採用に成功した

第6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、明けましておめでとうございます。

この連載も早いもので6回目（半年）を迎えました。今年も現場で感じたことや、業界の傾向、採用時のコツなど「農業界の人材」という観点からお伝えしていきたいと思えます。皆様の経営に少しでもお役に立てれば幸いです。

毎月、様々な地域の農業経営者の方々に訪問して、人材に関する悩みや今後の方針などを聞く機会が多々あるのですが、最近は人材ニーズの二極化が進んでいるように見受けられます。

▼人材ニーズの二極化進む!? ▲

れます。

ひとつは、業績や規模を順調に拡大している農業経営者による「新人スタッフは確保できているが、ある程度任せられる管理者がいない」という管理者のニーズです。

もうひとつは、「単純に労働力が足りていない」という労働力のニーズです。

この2つは、単に経営体の規模の違いという考え方もできますが、それだけではないように思われます。

一概にも言えませんが、前者の傾向として30〜40代で、農業界では若手といえる経営者の方々に多く、そ

れに対し後者は、長年農業をしている60代以降の経営者に多い傾向があります。

管理者を求める経営者は、人材不足といわれる農業界でも新人スタッフの採用を上手におこない、労働力のニーズは満たしているのです（管理者ニーズについてはまた違う機会にお伝えしたいと思います）。

では、どうやってふさわしい管理者こそいないものの、うまく現場を回す人材を確保できている経営者はどのような取り組みをしているのでしょうか。

それぞれの農場で、様々な工夫がなされていますが、いずれも共通しているのは、人が集まる農場には「未来への経営ビジョンや夢」があり、それを「スタッフにしっかりと浸透させ、外部にも分かりやすく伝えていく」ということです。

経営者自身がビジョンや戦略を考え、自分たちが進む道を決定し、それらを実行しているのです。

これは経営者の仕事であり、他のスタッフではできない仕事です。求人の際にも、これらの情報をうまく求職者に伝えていくことで、他との差別化を図ることが可能になってき

ます。

ちなみに、ここで重要なことは、貴農場で働こうとしている求職者、もしくは既に働いているスタッフが「10年後に自分が成長している姿がイメージできるか」ということです。また、それができるようなビジョンや環境を用意することができているかが、人の集まる農場と、人材不足に悩んでいる農場とを分けるのです。

一方で、現状を維持することに必死になっている農場や、単にスタッフを労働力と考えている農場では、人材不足で悩んでいます。これは農

業界だけの話ではなく、どんな業界でも同じことがいえるのだと思います。

新年ということで、経営者の方は今後の経営について今一度考えてみてはいかがでしょうか。人材採用だけでなく、後々の業績にもつながる重要なことですので、しっかりと考える時間を作ることも、経営者の仕事だと思えます。

