

西田裕紀の

あの農場はこうして採用に成功した

第8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/

三重県の養豚業を営む農業法人が行なっている、離職率の低下に繋がっている取り組み事例を皆様に紹介します。

同社は約6年前から当社の媒体を使っていたいております。求人広告を継続掲載をしていたので「採用しても続かないのか？」と正直思っていました。ところが、続かないのではなく、逆に採用した人のほとんどが辞めずに続いていたのです。

同社は掲載を続ける中で、良い人材からの応募があれば面接し採用をし、従業員の数をどんどん増やして

従業員に任せるといふ器

いました。

そこで社長に「離職率が低い理由は何だと思えますか？」と尋ねたところ、こんな答えが返ってきました。

「採用後、ある程度仕事に慣れてきたら、段階を追って責任のある仕事をそれぞれのスタッフに任せている。例えば豚に与える飼料の配合などの養豚経営において重要な仕事もすべて。それが、スタッフのやりがいにも繋がっているようだ。やりがいのある職場であれば、そうそう辞める人はいないよ」

「スタッフに任せる」ということは、簡単そうに思えます。しかし規模の

小さい事業体にとつては、意外と難しいことなのではないでしょうか。

実際、私も零細企業の経営者として、「任せる範囲」には、常に頭を悩ませています。自らがやった方が早い、正確にできる、あるいは重要であるといった理由から、つい自分ですべてやってしまいがちであり、スタッフに的確に任せることはまだまだできていないというのが正直なところでは。

社長からはこんなこともいわれました。

「経営者自らが細かい仕事の隅々ま

でやっている、いつまでたっても仕事量が減らず、次のステージに進むことができない。大体完璧主義の経営者ほど、スタッフに任せることができなから、規模も拡大できず現状のまま苦労しているよ」

思わず「わかっているけど難しいのです」と言いそうになってしまいました。ですが、その通りだと思います。

離職率低下に向けて、同社が行なっているユニークな取り組みがもうひとつあります。それは「退職者からのアンケートだよ。その内容を経営にしっかりと反映させている」ということでした。

アンケートとは、農場で働いていて不満だったことや、直した方がよいと思う点、逆にここは良かったという点などを、忌憚なく書いてもらうそうです。不満などは書きにくい

のでは？ と思いましたが、辞めて出て行く日か、後日郵送で受け取る仕組みになっているとのこと、意外と皆正直に書いてくれるそうです。もちろん、アンケートは書いてもらうだけでは意味がなく、経営者が回答をしっかりと受け止めて改善をしたり、良い部分を伸ばすことが必要です。同社では、アンケートを

必ず経営会議で取り上げて、スタッフ全員で共有した上で、改善策の意見を出し合っているそうです。

このように、当たり前のようですが、意外と見落としているところが経営の中にはあるのです。農業分野においては、技術面などで任せることが難しい場面もあると思いますが、任せて失敗したとしても、全部経営者自らの責任だと思ってしまうに任せられる経営者としての「器」も農業経営者に必要なことなのではないでしょうか。そして、そういった経営者の器も、従業員はしっかりと見ているものなのです。