

西田裕紀の あの農場はこうして 採用に成功した

第11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/

▼面接する側の準備も万全に▲

この連載も残りあと2回となりま
した。今回は採用活動の最後の締め
である「面接方法」をお伝えしま
す。

人材を採用する際、必ず面接を行
なうと思います。農業界の特徴とし
て、遠方からの応募者の場合、電話
面接だけで済ませてしまう農場が結
構あるのですが、電話面接のみでの
採用は極力避けるべきです。

応募者の本気度を確認する意味で
も、少なくとも1回は農場まで来て
もらい面接をしたほうが望ましいとい
えます。実際に面と向かって話す
ことによってお互いに確認できる部

分が多々あり、電話だけでは見えな
いところが見えてきます。

電話だけの面接で採用し、応募者
が農場の雰囲気や地域の環境、寮な
どを確認していない場合、採用後に
イメージと違ったなどの理由ですぐ
に辞めてしまうケースも。これでは
両者にとって無駄な時間とコストと
なってしまういます。

逆に、面接をしたからといって、
必ずうまく採用できるわけでもあり
ません。面接には雇用側も最低限の
準備をして望む必要があります。

以下の4点は当たり前のようで、
意外と準備ができていない農場が多

いのです。この機会に確認してい
た、面接の際にはぜひとも押さえ
ておくべきポイントです。

1. 事前に履歴書、職務経歴書は必
ず郵送などで提出してもらい、
目を通しておく
2. 基本的な質問事項や伝えたい話
などは事前に決めておく
3. 面接にかける時間や質問の流れ
などのスケジュールを事前に準
備しておく
4. 必要があれば採用試験をする

面接時に重要なことは「雇用側も
しっかりと準備をして、間違いのな

いブレない面接をする」ことです。
事前に履歴書や職務経歴書を必ずチ
ェックしておきましょう。

採用したい人数によって異なりま
すが、採用までに複数名の面接をす
ることが一般的だと思います。その
際、基本的な質問内容を統一して質
問することで比較しやすくなりま
す。質問内容については、雇用側で
決めればよいことですが、法的な観
点からも仕事と関係のないことを聞
くのは避けたほうが無難です。

また、面接の流れとスケジュール
を事前に準備し、計画的に面接を進
行することで求職者にしっかりとし

た農場であると認識されます。

採用試験を行なうことも有効で
す。試験といっても時事問題など
はなく、業務上最低限必要なこと
がある場合などに試験を行なうとよ
いでしょう。たとえば、業務で飼料な
どの配合があるとなります。その時
に簡単な分量の計算ができないと仕
事にならないといった場合に、計算問
題を解いてもらうことで、業務に支
障のないレベルかどうかを判断でき
ます。

最後に、面接の目的は「応募者
を見極めること」ですから、採用の基

準をしっかりと決めておく必要があ
ります。この採用基準がなければ、
適切な質問内容、話す内容、試験内
容などを決めることができなくなり
ます。応募者側は農場の雰囲気や経
営者、スタッフをしっかりと見てい
ますので、採用したい人材を逃さな
いためには、準備をして面接に望む
ことが重要です。

人材を採用するまでの流れは、「欲
しい人材像の決定→求人原稿の作成
↓面接」となりますが、これを戦略
的に計画することで、今までと違っ
た採用活動の成果が出ることでし
ょう。