

# 西田裕紀の あの農場はこうして 採用に成功した

## 最終回



(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/>

早いもので連載開始から今号で丸1年となり、今回が最後となりました。先輩経営者の皆様に対して生意気かもしれませんが、最終回ということで、私が農業経営者の方々と話していて「人材に対する考え方」について、度々疑問に思うことがあるのでお伝えします。

農業経営者の方とお話する中でこんな会話が飛び出します。

- ①「日本人は年間〇〇〇万円のコストで外国人はこれくらい……」
- ②「働かせてやっている、給料をあげている」

## ▼人材採用で問われる

## 〃経営者〃

①のようなお話をなさる方は、「スタッフの人件費をどれだけ抑えられるのか」という考えが根底にあるようです。すなわち人件費＝コストという考え方です。売上－原価＝売上総利益、売上総利益－販管費＝営業利益というこの中の販管費に人件費が入ってくるわけです。コストという考え方からすると、いかにここを削って利益を出せるのが重要ということになります。

しかし視点を変えれば、人材は「経営資源」とも考えられます。その場合、数字上は確かに販管費の中の人件費なのですが、「人件費からどれだけの売上（または利益）を生むのか」という思考になってきます。人材を経営資源ととらえることで、スタッフにどれだけ活躍してもらうかを考えるようになり、またその人材に対して働きやすい環境を用意して売上を伸ばしていくことになるでしょう。

このような考えを持った農場は経営も順調に伸びていき、新しい人材もどんどん入ってくるという好循環が生まれていくようです。

人材面から様々な農場を見てますが、この経営者の考え方の違いが経営スタイルに顕著に出て、業績に影響していることが多いようです。

また②のような話をされる方も農業界に多いと私は感じていますが、経営者の端くれとして一番違和感を覚えるところでもあります。

スタッフ（人材）個人に目を向けてみると、それぞれの人生があり、勤続年数にもよりますが、それぞれの目標や人生観、思いがあり大事な人生の一部、時には大部分をみなさんの農場で過ごしているわけですから、こう考えるだけで、経営者ならばスタッフに感謝の気持ちが出てくると思えます。

感謝の気持ちはあっても「雇用しているのは経営者である俺だ！だから働かせてやっているのだ」という言い分も理解できませんが、言い方を変えれば「働いてもらっている」わけです。今のスタッフがいないとなったら農場が回らなくなるかもしれません。このように考えるだけで、スタッフに対して自然と今までは違った対応になるはずですが、そしてその対応は、人材の定着にもよい意味での影響を与えることでしょう。

最後に、私がこの連載で一番お伝えしたいのは、人材採用において何が問われるかということ、経営者つまりみなさん自身であるということだと思います。よい人材を採用できないのも、全て経営者に問題があると考えられるべきで、スタッフや環境、取引先のせいではないのです。業績がよくないのもまたしかり……。採用活動や人材教育に正解はないものだと思います。それぞれの農場に合った、その時の最善の方法を常に探ることが成功への近道となるでしょう。

これまでお伝えしたことが、皆様の採用活動や人材教育の際に少しでもお役に立てれば幸いです。