

観天 望気

多様化するニーズと採用戦略

高齢化により、持続可能性が危ぶまれる農業。若い働き手の確保と定着は、農業経営者戦略における重要事項と言えるでしょう。

農業分野における人材の採用戦略は言うまでもなく、経営規模や栽培品目によって大きく実態が異なります。家族経営や単身で農業をしている人の場合には繁忙期における期間雇用のニーズがほとんどですが、一方で中規模以上の農業法人となると、長期的に働いてくれる正社員の確保にも注力しています。

正社員雇用の動きで特徴的なのが、与えられる役割や責任、待遇など、多様化する求職者のニーズに応じた採用手法が講じられている点です。大規模経営体では特に、新卒採用へ注力した動きが目立ちます。競合となる地場の企業と比較して待遇を検討するなど、優秀な人材を獲得すべく戦略を巡らせています。

一方で、成長期にある経営体では、メディアを活用しながら自社の理念や将来的なビジョンを打ち出し、存在を訴求していく戦略を取る動きが多く見られます。

採用を考えるうえでは、従業員が定着するための手立ても合わせて考える必要があります。例えば、冬の閑散期に社内体制の改善を図るプロジェクトを発足し、メンバーの意見をベースとした次年度の計画表を考案する取り組みを通じて、よりよい職場環境づくりと能力の底上げにつなげている農家さんや、働くママたちのために社内託児所を開設し、育児に伴う離職を大幅に削減した法人経営体もあります。このように、基幹的農業従事者が減少傾向にある農業界では、雇用した人材を育て、定着させていく体制の構築が不可欠です。

農家と働き手をつなぐなかで、労働力確保に関する好事例や好循環も多く生まれています。今後も、一次産業の就職・転職など出会いの場を創出しつつ、さまざまな媒体や講演を通じて広く情報発信していくことにより、当事業部のビジョンである「農家をもっと豊かに」の実現をめざしてまいります。



横山 拓哉

株式会社マイナビ 地域活性CSV事業部
事業部長

よこやま たくや
北海道出身。2007年株式会社毎日コミュニケーションズ（現 株式会社マイナビ）に入社。国内外大手300社以上への採用実績、地域創生事業部門などで企画・サービスの立ち上げをおこなう。23年4月より現職。