

4 労務管理は信頼関係を築く前提

選抜をした上で採用を行い、ようやく雇用開始となります。雇用開始前には必ず具体的な労働条件が記載された労働条件通知書を交付した上で、内容をしっかりと説明します。また、労働条件通知書に記載していない自社のルールなどがあれば、「職場のルール」などとして書面を交付しながら説明することをお勧めします。職場内での服装やスマートフォンの扱い、農業機械の管理方法など、細かいことも含めて職場内でルールがあれば、最初にしっかりと説明しておくことが大事です。



雇用する人数が増えてくると、人材マネジメントや組織管理にむけた取り組みも必要になってきます。マネジメントをしっかりと機能させるためには、まず労働者との間に信頼関係を構築することが必要です。その信頼関係の前提が労務管理です。労働条件について法律で決まっていることは当然ですが、職場のルールとして決まっていることも、最初からしっかりと提示して、納得してもらおう。そうして信頼関係を築き、その上に人事管理があり、マネジメントが機能します。所定労働時間や休日、休憩をしっかりと定めることや有給休暇を取りやすい環境を整える、労働保険や社会保険をしっかりと活用できる会社とするなど、労務管理は会社からすれば手がかかることです。ただ、労務管理をどれだけ充実させても労働者のモチベーションは上がりません。

働きながら、労働条件に不安がある会社で業務に専念することができるでしょうか。安心して働ける条件、安全に働ける環境を整えることが労務管理です。足元がぐらついているところで、踏ん張って業務などできません。足元(安定した環境)を整えること、これこそがモチベーションをもってもらう大前提となります。まちがっても、これでモチベーションが上がることはない、でも大事なことで知っておく必要があります。

労務管理はしっかりと取り組まないと労働者との信頼関係を崩します。労務管理は、人事制度の根幹です。

これからの農業には、人材が欠かせません。これまで農業に携わったことがない方にも、農業を職業として選んでもらうように、また選んでもらった後、しっかりと地域に根差した農業者、労働者として日本の農業を支える人材に育ててもらうために、今、農業経営を営んでいる皆さんの雇用に対する取り組みが大事となります。

農業雇用改善推進事業事務局 (株式会社パソナ農援隊 担当：中島・稲葉)

■東京本社 〒107-0062
東京都港区南青山三丁目1番30号
TEL 03-6734-1260
FAX 03-6734-1269

■メールアドレス koyou@pasona-nouentai.co.jp

■ホームページ <https://teichaku.mhlw.go.jp>

■編集後記

働く人が安心して力を発揮できる環境は、日々の丁寧な労務管理から生まれます。今回の記事が、雇用の見直しや人材育成を考えるきっかけとなれば嬉しく思います。農業経営を次の世代へつなぐためにも、信頼関係を土台とした職場づくりを進めていきましょう。

農業雇用改善 推進事業

もっと、働きやすい農業に。

●農業雇用改善推進事業について

本事業は、農業経営者等の方を対象に、行政・組合・農業支援団体等の関係機関と連携し、農業の雇用管理の知識・経験が豊富なアドバイザーが無料で研修会や個別相談を行い、農業における雇用管理改善をサポートします





人材募集・採用・労働条件



橋本将詞社会保険労務士事務所 橋本 将詞 氏

京都で集荷業を営みながら、農業に特化した社労士事務所を立ち上げ。平成22年に個人農業者でも労災に特別加入できる特定農作業従事者団体を設立。人を雇う前に準備すべきこと、心構えから実際に雇用した後のモチベーションの上げ方、雇用の維持、農作業中事故への対処、安全管理のあり方など、集荷業という農業と市場の現場に携わった経験を交えて指導。全国農業支援社労士ネットワーク会員。特定農作業従事者団体京都農業有志の会理事長。令和7年度農業雇用改善推進事業地域アドバイザーとして、近畿ブロックの研修会講師及び個別相談対応を実施。

今回のポイント

人材を採用するプロセスには「計画」「募集」「選抜」「採用」の4つの段階があります。まずは、何のために、どのような人材が欲しいのか、さらに、自社を広くPRして募集を行うこと、自社が求める人材を明確にして選ぶこと、そして採用して一緒になって働く方が力を発揮しながら働いていただく環境を整備するという流れです。

1 採用の計画

まずは、①雇う目的は何か、②現状（どこに労働力が不足しているのかなど）はどうか、③どのような人材がほしいのかをイメージします。農業の現場において、「労働力が足りない」という言葉はよく耳にします。単に労働力を求めてのものか、それとも右腕となるべき人物を求めてのものか。臨時的な雇用で、収穫時期だけ労働力が足りない場合や、選果する作業だけお願いしたい場合など、あくまでも期間や時間が限られた業務を念頭に募集するのと、常時業務をこなしてもらい、企業として成長する原動力の一翼を担ってもらいたい正規雇用人材を募集するのでは、労働条件も募集方法も違います。まずは自社の現状を把握し、どのような人材を必要としているかをイメージし、計画しましょう。

また、雇用には「労務費」という目線と「労働力」という目線が必要です。つまり、労働力が確保できるだけでなく、当然ながら賃金支払いや安全配慮義務など義務も伴います。労働基準法においては使用者と労働者という定義しかなく、正社員であっても、パート・アルバイトであっても同じ労働者ということは認識しておかないといけません。ですので、採用にはまず、雇用に対する知識を得ること、それを踏まえた「計画」が必要となります。

2 募集

募集は、花火大会と同じです。できるだけ多くの人（求職者）に見てもらわないと意味がありません。3名募集しているところに3名しか集まらなると次の段階「選抜」ができなくなります。ですので、「募集」は、大きくて高い花火でないといけません（広く募らないと多くの方に届きません）し、大きな音（インパクト）がないといけません。皆様の農園ではホームページの作成や、SNSでの情報発信を行っていますか？求人を目にする求職者のほとんどはインターネットを使って「この会社（農園）は、何を作っているのだろうか？」「どういう雰囲気なのだろうか？」ということを調べます。その際に、検索しても何も出てこない、もしくは検索にヒットしても、そこで働くイメージが正確に伝わらない、といったことがあると、それだけで気持ちが離れてしまうことがあります。募集は、自社のブランディングでもあります。営業活動と同じように、自社を求職者にPRするところからはじまります。自社の理念やビジョンを伝えるため、どういった想いで農業に向かい合っているのか、今後どうしたいのか、強みは何かを伝え、魅力・価値をアピールすることが大事です。できるだけ多くの求職者の目にとまるように、どこに情報を発信するのも重要です。これほどSNSが広がっている今でこそ、日本全国どこで農業を営んでいようと、情報発信は可能です。



3 選抜

次の段階として面接等による見極めを行います。応募があったことで安心しがちですが、本当の採用活動はここからです。まず、見極めを行う前に、自社（農園）として、どのような人を採用したいのか、もう一度イメージを作っておくことが大事です。せっかく採用をしたものの、実際に働き始めると求めていた人物像とかけ離れていたり、スキルが不足していたりすると、ミスマッチの要因にもなります。そのため、どのような人物を雇用するのがよいのか、具体的にイメージをすることが重要です。そのイメージをする際に、参考としていただきたいものが以下の表です。

<p>前に踏み出す力→アクション 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力</p> <p>主体性 物事に進んで取り組む力</p> <p>働きかけ力 他人に働きかけ巻き込む力</p> <p>実行力 目的を設定し確実に行動する力</p>	<p>考え抜く力→シンキング 疑問を持ち、考え抜く力</p> <p>課題発見力 現状を分析し目的や課題を明らかにする力</p> <p>計画力 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力</p> <p>創造力 新しい価値を生み出す力</p>
<p>チームで働く力→チームワーク 多様な人々とともに、目標に向けて協力する力</p> <p>発信力 自分の意見をわかりやすく伝える力</p> <p>傾聴力 相手の意見を丁寧に聴く力</p> <p>柔軟性 意見の違いや立場の違いを理解する力</p>	<p>状況把握力 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力</p> <p>規律性 社会のルールや人との約束を守る力</p> <p>ストレスコントロール力 ストレスの発生源に対応する力</p>

これは、社会人基礎力といい、平成18年に経済産業省が産学有識者により「職場や地域社会生活で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として定義づけたもので、3つの能力と12の能力要素からなります。全てを満たすことが望ましいとは思いますが、5教科100点取れる人はなかなかいません。勉強は苦手だが体力がある、体力はないがコミュニケーション能力が秀でている、など自社にあった人材を選抜しましょう。社会人基礎力については、書籍なども販売され、雇用したい人材像をイメージすることはもちろん、面接の材料などにも活かすことができます。ここで、大事なことは、雇用してからのミスマッチをいかに無くすかということです。

下記の、面接時に聞いてはいけないこと、面接の流れなども参考にしてください。

<p>聞いてはいけないこと</p> <p>本人に責任のないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 本籍 ■ 出生地 ■ 家族に関すること ■ 住宅状況・生活環境 ■ 家庭環境 <p>本来自由であること</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 宗教、支持政党 ■ 人生観 ■ 生活信条・思想 ■ 購読新聞 ■ 愛読書 	<p>面接の進行</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 雑談【緊張をほぐす】 2 自社の説明、待遇など 3 基本的な質問 4 志望動機 5 社会人基礎力など評価項目 6 感想・展望等
---	--