

# 人材募集 チェックシート

近年、農業に限らず失業率は低下、有効求人倍率は上昇傾向にあり、経営者が人材採用を行うためのハードルも年々上がっています。

このような中、農業経営者が今後人材を募集・採用するためには、

- ・ どんな人材が欲しいのか
- ・ どんな条件で働いてもらうのか
- ・ 働く人にとって、自社はどんな環境なのか

などについて整理し、アピールポイントをまとめた上で、採用活動を行うことが必要になってきます。

そこで、農業経営者が人材採用を行うにあたって検討すべき内容についてまとめ、採用活動の一助となることを目指して、このチェックリストを作成しました。

## 目次

はじめに：人材募集の流れ	2ページ
I 希望人材の明確化	2ページ
II 募集要項の決定	3ページ
III 自社PRの検討	6ページ
IV 募集方法の選択	6ページ

# はじめに：人材募集の流れ

## ①希望人材の明確化

「なぜ人を雇いたいのか」「どんな人材を採用したいのか」など、**希望する人材の要件を明確化**します。

詳しくは下記『Ⅰ 希望人材の明確化』

## ②募集要項の決定

採用活動を行うにあたって決めなければならない**条件（給与・業務内容・勤務地・勤務時間・手当など）を明確**にします。

詳しくは3ページ『Ⅱ 募集要項の決定』

## ③自社PRの検討

求職者にとってより魅力的な求人とするために**自社のアピールポイントや、採用後のキャリアパスなどについて検討**します。

詳しくは6ページ『Ⅲ 自社PRの検討』

## ④募集方法の選択

採用したい人材や採用にかけられる費用などに合わせて、**人材を募集するための手段について検討**します。

詳しくは7ページ『Ⅳ 募集方法の検討』

## Ⅰ 希望人材の明確化

「いい人材がいれば採用したい」と漠然と考えるだけでは採用活動は進みません。今後の経営方針とも照らし合わせ、採用したい人材像について明確化しましょう。

### 採用活動の前に整理するポイント

- |                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 採用の背景は？     | <input type="checkbox"/> どんな仕事を任せたいか |
| <input type="checkbox"/> いつまでに・何名必要か | <input type="checkbox"/> 年齢層         |
| <input type="checkbox"/> 求める人物像（能力）  | <input type="checkbox"/> 性別          |
| <input type="checkbox"/> 求める人物像（人間性） | ……等                                  |

何でもできる「スーパーマン」はいません。

今回採用する人材にはどんな仕事をして欲しいのか、その際、

- ・ スキルや業務経験などの『**能力**』面では何を求めるのか、
- ・ 価値観や性格などの『**人間性**』面では何を求めるのか、
- ・ 『**能力**』と『**人間性**』ではどちらを重視するのか、

**優先順位をあらかじめ考えておきましょう。**

また、

- ・ 自社の人材育成のために高いスキルを持ったシニア人材を活用したいのか、
- ・ それとも若手を採用して育成していきたいのか

など、**必要とされるスキルと年齢層のイメージも明確に**しましょう。

## Ⅱ 募集要項の決定

希望する人材のイメージが明確になったら、その人材にあわせて**具体的な応募要項を作成**します。求人を出すうえで必須となる労働条件の項目については明確に答えられるようしておきましょう。

その上で、希望する人材が応募してくるような条件を準備できるか検討します。

### 採用活動時に明示しなければならない労働条件（職業安定法に基づく）

- ① **業務内容**
- ② **契約期間**
- ③ **試用期間**
- ④ **勤務地**
- ⑤ **就業時間・休憩時間・休日**
- ⑥ **時間外労働**（裁量労働制を採用している場合は「裁量労働制により●時間働いたものとみなされます」等の記載が必要）
- ⑦ **賃金**（固定残業代を採用する場合は、基本給に加え「●時間分の時間外手当として△円を支給」などの記載が必要）
- ⑧ **加入保険**（雇用保険・労災保険・厚生年金・健康保険）
- ⑨ **募集者の氏名または名称**  
（・派遣労働者として雇用する場合は、雇用形態が派遣労働者であることを明記）



#### 【その他検討すべき労働条件】

- ・ 交通費の補助、
- ・ 居住面の手当（住居手当、社員寮など）
- ・ 車の貸与
- ・ その他福利厚生（社員旅行、託児所の設置、食事補助・食材の提供など）
- ・ 研修制度、採用後のキャリアパス
- ・ 退職金...等

## 1 雇用形態について

必ずしも正社員だけではありません。高度・専門性を要するが毎日出勤する必要はない業務の場合、予算・任せたい業務を明確化した上で短時間勤務契約や業務委託など、**多様な形態を検討すると希望条件に合う人材が見つかる可能性が高まります。**

スキルや経験を有する人材を募集したい場合、地元での募集だけでは集まりにくいケースもあります。**働き方を柔軟に考えることで、遠隔地の人材を活用できるチャンスも高まります。**

### 【例1】



自社商品の営業を担当する人材が欲しい！

でも...

- ・正社員として雇用するのは人件費負担が大きく難しい
- ・即戦力が欲しいが地元で募集してもスキルや経験のある人が見つからない
- ・社宅の整備や住居手当などの待遇も負担
- ・毎日出社してもらう必要はないかも...？

例えばこんな人材を検討してみませんか？

- ・東京在住、食品の営業経験豊富
- ・月に数度は報告のため出社の必要があるが、それ以外は直行直帰やリモートワークで可
- ・営業以外の業務は基本的にはお願いしない
- ・雇用形態は正社員でなく「業務委託」や「顧問」「契約社員」など

### 【例2】



管理部門を担当してくれる人材が欲しい！

でも...

- ・正社員として雇用するのは人件費負担が大きい
- ・管理部門の業務の経験・スキルは欲しい
- ・経験を若手社員に伝えてくれればシニアでも構わない
- ・管理部門の仕事だけなら、フルタイムでなくても対応できる業務量になりそう

例えばこんな人材を検討してみませんか？

- ・地方都市在住、他産業で管理部門の経験豊富なシニア層
- ・勤務は週2～3日
- ・正社員でなく「業務委託」や「顧問」「契約社員」など

## 2 業務内容について

- ・事前に社内で業務の棚卸を行い、**新たに採用する人物に任せる仕事を明確にしておきましょう。「何でもやってもらう」事を過度に期待すると求職者との間でミスマッチが起きやすくなります。**
- ・募集要項を作成する際には募集「職種」を意識してみましょう。生産現場以外の業務については「営業」「経理」「生産管理」等職種を明確に打ち出してみましょう。他産業からの転職者にも能力が活かせるのではないかと響きやすくなります。
- ・普段の業務でなくとも**農繁期には農作業を手伝ってもらう予定などがあればその旨募集要項に明記**しましょう。

### 3 必要な能力・人物像について

- ・ 必須条件を増やすと応募者は減りますが、少なすぎるとミスマッチが起きやすくなります。任せたい仕事に照らし合わせて「**必須条件**」と「**歓迎条件**」を**しっかり区別**しましょう。
- ・ 「必須条件」を設定する際には、入社後に取得可能なスキルかどうかや想定する採用者の年齢なども考慮に入れましょう。特に「農場管理」等の生産現場経験者は流動性が低く人材市場にはまだ少ないです。**未経験者でも育成できるよう研修教育体制を整備**しましょう。
- ・ 先入観を持たず、幅広い年齢層を視野に入れましょう。

### 4 賃金等について

- ・ 提示する給与額の幅が広すぎたり、「応相談」「人に合わせて」などあいまいな条件の求人は求職者に誤解を招きやすくなります。「未経験者であれば〇〇万円」「□□の経験があれば△△万円」など**具体的なスキル・経験によってある程度金額を明確**しておく**必要**があります。
- ・ 給与額を設定するときは、**最低賃金だけでなく「同地域」「同職種」などにおいて競合となる他産業の求人**もリサーチしたり、**必要に応じて専門家に相談**するなどしましょう。

### 5 労働条件について

- ・ 過度な長時間労働・休日の少ない求人は求職者に敬遠されやすくなります。**なぜそのような勤務体系になるのか、また具体的な時間外労働はいつごろ、どれくらい発生しているかなどについて求職者にきちんと説明**できるよう把握しておきましょう。
- ・ 「農業だから忙しいのは仕方ない」ではなく、**求職者の立場に立って働きやすい環境を整えることも人材を獲得するためには必要**になります。労務管理についても知識を持っておきましょう。

### 6 各種手当について

- ・ 「地元の自宅通勤者を採用」するのか「現在住んでいる場所からの転居を前提に採用」するので応募時の条件を見直す必要があります。**転居を伴う場合においては寮・社宅・家賃補助・転居費用の補助などの対応ができると応募者層が広がる可能性**があります。

※ あるいは自治体などのUターン・Iターン等に対する支援策があるのかどうかについて情報収集しておくことも有効な場合があります。  
(詳しくは次ページ『④仕事だけではなく「暮らし」を視野に』も参照)

### Ⅲ 自社PRの検討

現在は有効求人倍率も上昇しており、採用難の時代です。たくさんある求人の中から自社を選んでもらうためには条件面に加えて、自社の魅力を求職者に伝えることも重要です。自社の強みや、自社で働くメリットは何なのか求職者の目線に立って整理してみましょう。

#### ① 自社の魅力は何か分析しましょう

他の農業法人と差別化できる点、自社の強みなどを客観的に分析してみましょう。また、会社の事業内容だけでなく、**目指す方向性・将来のビジョン**なども求職者を惹きつける要素になります。求職者にしっかりと伝えられるよう整理しておきましょう。

#### ② 自社の魅力をアピールするツールを準備しましょう

農業法人の仕事は、特に他産業の方にはイメージがつきにくいものです。**現場の写真や社員の集合写真、一日・一年の作業スケジュール表**など、**求職者に視覚的に訴えられるツールを準備**するのも効果的です。また、地域貢献・やりがいなどに関心を有する求職者に訴えかけられるような要素がないか検討してみましょう。

#### ③ 求職者の「キャリアパス」を検討しましょう

採用後、働く中でどのように成長していけるか、どのようなスキルが身につくか、どのような仕事を将来任せてもらえるか、どんな能力を発揮してもらえるかなど**求職者がキャリアパスを描けるように**しましょう。それに見合う待遇の検討も必要です。特に若年層の募集にあたっては重要なポイントです。

#### ④ 仕事だけでなく「暮らし」を視野に

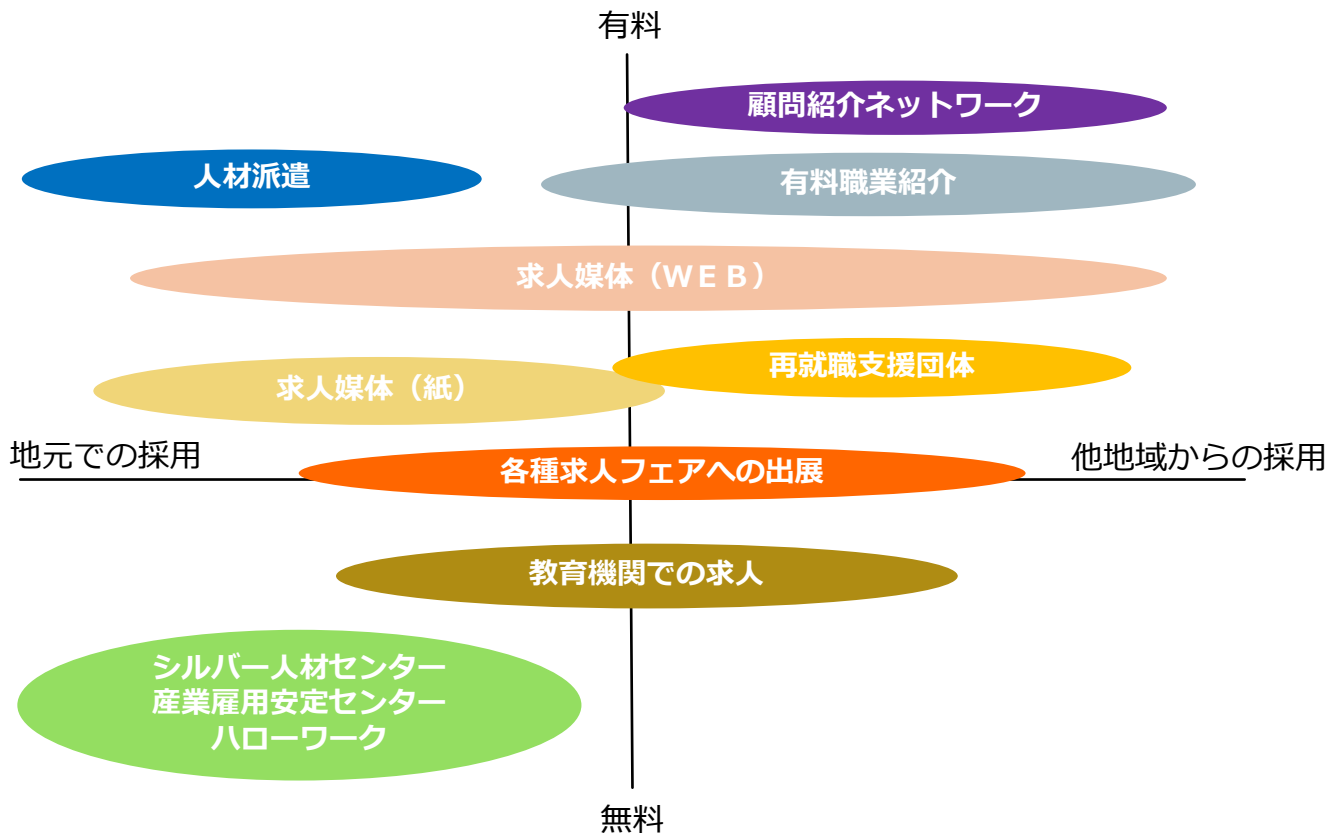
農業の仕事に関心を持つ求職者の中には引越しが必要となる方もいます。**地元自治体のU I Jターン移住支援策（空き家情報提供・各種補助金など）があれば求職者に情報提供提供できるよう事前にチェック**しておきましょう。また**その地域に移住した際の必要な生活費の例を提示**したり、地域の自然や環境の魅力を伝えたり、単に仕事というだけでなく**その地域での暮らしという視点で求職者にとってプラスになる要素を提案**できるようにしてみましょう。

### Ⅳ 募集方法の検討

求人内容・条件・アピールポイントが決まったら、**どの手法で採用活動を行うのか**検討しましょう。人材募集は無料のものと有料のものがあります。それぞれのメリット・デメリットを把握し、採用にかけられる予算や、採用したい人材の層にあわせて募集方法を選択することが重要です。



## 主な求人媒体と保有する人材層



無料で活用できるハローワークやシルバー人材センターは地元での求職者が主な対象になります。また、希望する人材を絞って企業側からアプローチをすることはあまりできません。希望する能力や条件を満たす人材が地元で見つからない場合は広域から人材マッチングが可能な有料求人媒体を利用するのが有効です。

- ・ 求職者に手を挙げてもらうためには自社を知ってもらう機会を作ることが大切です。自社のホームページ・SNSを活用した情報発信や、求人フェアや各種イベントなどの機会を活用し、まずは様々な場面で自社を知ってもらう働きかけをしていきましょう。
- ・ 経営形態を「法人化」することも勤務先としての信頼感につながります。また、社会保険の加入や就業規則の整備を進め、求職者が安心して働ける環境づくりを進めましょう。
- ・ 現在は産業の枠を超えて人材獲得競争が激化しています。優秀な人材の確保は将来の経営発展のための「投資」としてとらえ、費用をかけてでも採用するという意識も必要です。
- ・ 農業は労働基準法のうち労働時間・休憩・休日については適用・除外の対象ですが、優秀な人材を採用するためには他産業に準じた労働条件を整備することも重要です。不明な点は社会保険労務士などに相談することをお勧めします。
- ・ 農業の仕事の魅力を求職者に伝えていくには、書面の求人票だけでは難しい場合もあります。求職者との農業法人の間をつなげる人材市場の相場に知見のある人材コンサルタントなどに相談してみるのも一案です。

### 【参考①】有料人材紹介の費用について

採用決定までの費用負担はなく、採用決定時に採用者の年収の35%を紹介手数料として業者に支払う場合が一般的です。採用3カ月以内に離職した場合には紹介手数料の返金（一般的に50%程度）を受けられることが多いです。（人材派遣会社によって手数料及び返金規定が異なります。）

## 【参考②】 各種雇用形態について

正社員	契約期間の定めがない（定年は就業規則に基づき決定）
契約社員	労働契約にあらかじめ雇用期間が定められている場合。
パートタイム労働者	1週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用されている正社員と比べて短い労働者。「パートタイム労働法」により職務の内容・人材活用の仕組みが正社員と同じ場合は、正社員との差別取扱いは禁止されている。（「アルバイト」「準社員」等呼称が異なっても上記条件にあてはまる場合は「パートタイム労働法」の適用となる）
嘱託社員	契約社員と同じだが、高度な業務に対しての呼称にしていることが多い。
業務委託	雇用契約ではなく、発注者が依頼した業務を受注者が行う契約。
派遣社員	労働者が人材派遣会社（派遣元）との間で労働契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令を受けて働く。
紹介予定派遣	派遣期間（最大6カ月）を経て、正社員または契約社員となる。派遣会社に対しては紹介手数料が発生。
顧問	契約社員もしくは業務委託のどちらか。勤務日数・契約内容は様々。
出向	労働者が雇用関係にある企業に在籍をしたまま、子会社や関連会社において業務に従事すること。業務上の指揮命令は契約によって異なる。

## 【参考③】 労働条件・就業規則について

雇用者が10人以上いる場合には、就業規則を作成した上で、労働者が見やすい場所に掲示する等、周知する必要があります。

就業規則に記載しなければならない事項や労働基準法上守らなければならない事項については、農水省ホームページに掲載されている以下のパンフレットも参考にしてください。

『農業法人労務管理のポイント』

[http://www.maff.go.jp/j/new\\_farmer/pdf/roumu-kanri.pdf](http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/pdf/roumu-kanri.pdf)

『農業法人が加工・販売に取り組む場合の労務管理のポイント』

[http://www.maff.go.jp/j/new\\_farmer/pdf/6roumu.pdf](http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/pdf/6roumu.pdf)

## 【参考④】 働き方改革について

人材に『選ばれる』農業経営体となるためには、『働き方改革』に取り組み、『働きやすい』『やりがいがある』職場を作る必要があります。

農林水産省では農業で『働き方改革』に取り組むにあたっての具体的な手法や、活用可能な支援策、参考になる取組やアイデアについてまとめました。これらを『働き方改革』に取り組む際の一つの参考として下さい。

（農業の『働き方改革』検討会）

<http://www.maff.go.jp/j/study/work/index.html>



# 人材募集時の留意点チェックリスト

## 1 採用を開始する前に

- 採用の背景を正しく把握していますか
- いつまでに・何人採用する必要があるか計画していますか
- 採用者に求める能力は明確ですか  
(例：営業経験2年以上・人事総務の実務経験・パソコン操作・普通自動車運転免許・語学力…等)
- 採用者に求める人間性は明確ですか  
(例：チャレンジ精神がある・忍耐力がある・変化に対して柔軟・真面目にコツコツ取り組める…等)
- 採用者の年代・性別をイメージできていますか、ストライクゾーンを狭く設定していませんか

➡ 詳しくは2ページ『I 希望人材の明確化』

## 2 応募要件の設定にあたって

- 提示する賃金額と具体的な要求スキルをともに明確にしていますか
- 同地域・同職種のお産業の求人と比較して極端に低賃金ではないですか
- 休日はお産業並みですか、極端な長時間労働ではないですか
- 転居費用、交通費、住宅補助、寮の整備など、転居を伴う人材への配慮はできていますか
- 新たに採用する人材に任せたい仕事は明確にしていますか  
(例：「○○の販売企画の立案、営業を担当」「人事総務業務・採用業務」「○○の生産管理、出荷」等)
- 入社後の研修・人材育成の仕組みを準備していますか  
(例：「農作業未経験可／入社後研修あり」「フォローアップ研修(入社後、3,6,12ヶ月後)あり」…等)
- フルタイム正社員以外の雇用形態の検討の余地はありますか

➡ 詳しくは4ページ『応募要件検討時のポイント』

### 3 求職者にとってより魅力的な求人とするために

- 自社の目指す方向・将来のビジョンなどを明確に伝えられますか  
(例：「牧場を新設し規模拡大中」「販路を海外に広げ新しいチャレンジを続けます」「農業を通じて地域を元気に」「豊かな食生活と“健康”“感動”を提供する」等)
- 他産業と比較した上で自社の良いところ・PRポイント・自社で働くことのメリットを打ち出せますか  
(例：「全国の一流ホテルや有名レストランも取引先」「全国トップクラスの設備と技術」「海近の自然豊かな立地で働ける」「男女問わず幅広い年齢層が活躍中」等)
- 採用後のキャリアパスを明示できますか  
(例：「栽培・管理技術を中心に習得し、5年目からは農場長として生産部門を管理」、「経営ノウハウ・栽培技術を習得し、将来的には独立して法人を経営」等)
- 自治体の移住者支援策の情報を把握していますか
- その地域での暮らしの魅力について伝えられますか
- 自社の魅力を求職者に伝えられるような映像・画像ツールを準備していますか

➡ 詳しくは6ページ『Ⅲ 自社PRの検討』

### 4 多くの応募者を確保するために

- 求める人材に合わせて、効果的な募集手段を選択できていますか
- 自社を知ってもらうための広報活動を積極的に行っていますか  
(例：ホームページの作成、SNSを活用した情報発信等)
- 従業員目線に立ち、働きやすい職場づくりのための環境整備を進めていますか  
(例：就業規則の整備、社会保険への加入、福利厚生制度等)
- 人材採用は経営への「投資」という意識を持ち予算を確保していますか

➡ 詳しくは6～7ページ『Ⅳ 募集方法の検討』

# 求人票一例

## 求人票

### 会社概要

企業名	●●株式会社				
業種	農業				
従業員数	30人	売上高	3億円	設立	1971年3月1日
事業内容/ 会社の特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イチゴの生産・販売</li> <li>・イチゴを用いた製菓製造・販売</li> <li>・観光農園事業</li> <li>・レストラン事業</li> </ul> <p>創業以来、イチゴを通して●●市を世界的な観光地にしてい くことを目指しています。 農業を通じて「人づくり」「物づくり」「夢づくり」を応援 します！ イチゴを軸に様々な事業を行っています。 加工品に使用するイチゴは、徹底的にこだわった土作りとミ ツバチによる自然交配によるEM自然農法で栽培したイチゴ です。そのこだわりの栽培方法で育った本物の苺の味を素材 のよさを崩すことなく様々な商品に活用しご好評いただい ております。 2014年からは観光農園に併設してイチゴをたっぷり味わえ るカフェを開店し各種メディア等でも取り上げられています</p>				

事業内容・特徴  
自社の強みやP  
Rできる点、一  
緒に目指したい  
ビジョンなども  
盛り込んでみま  
しょう。  
→詳しくは6  
ページ『Ⅲ 自  
社PRの検討』

### 求人内容

ポジション	マーケティング職
雇用形態	正社員 ※3カ月間の試用期間があります。その間の待遇・給与に変 更はありません。
業務内容	マーケティング/商品開発部門に所属して新商品企画、開発、 試作等の業務に携わっていただきます ■市場分析、調査、販売戦略（通販・量販・専門店）の策定 ■いちごを軸とした商品企画、開発、試作等
募集背景	新規募集
勤務地	〇〇県△△市・・・

業務内容はイ  
メージしやすい  
ように記載。  
→詳しくは4  
ページ『業務内  
容について』

「必須条件」と「歓迎条件」を明確に。  
→詳しくは5ページ『必要な能力・人物像について』

給与額はできるだけ具体的に。年齢・経験ごとの給与モデルなどもあると求職者が将来展望を抱きやすくなります。  
→詳しくは5ページ『賃金等について』

休日・勤務時間は他産業の仕事と極端に乖離しないよう配慮しましょう。  
→詳しくは5ページ『労働条件について』

従業員にとって働きやすい条件・魅力的な制度などをできるだけ記載しましょう。  
→詳しくは5, 6ページ『各種手当について』、『Ⅲ 自社PRの検討』

応募資格	<p>【必須要件】 ■ 商品開発経験、マーケティング経験のある方</p> <p>【歓迎要件】 ■ 食品関連商品のマーケティングや商品開発経験がある方</p> <p>普通自動車免許 ・ PCスキル：ワード、エクセル、パワーポイント(どれも基本操作レベルで構いません)</p>
年齢	年齢不問
語学力	問わない
選考プロセス	面接2回
給与	<p>月給18万円～</p> <p>※経験・能力を考慮のうえ優遇します</p> <p>※経験者は、前職以上になるよう、ベース給を考慮します</p> <p>※固定残業代含む20時間分3万円～。超過分は別途支給</p> <p>【年収例】</p> <p>450万円/35歳・入社12年/月給27万円+賞与</p> <p>290万円/26歳・入社2年/月給19万円+賞与</p>
休日・休暇	完全週休2日制（土日祝）、年末年始休暇、夏期休暇、有給休暇、年間休日120日以上
勤務時間	<p>正社員 : 1日8時間 8:30～17:30 (1時間休憩)</p> <p>時短正社員: 1日6時間以上、週3日以上</p> <p>※働き方の多様化を応援します！</p>
待遇・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会保険完備（健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険）</li> <li>・ 通勤交通費全額支給</li> <li>・ 社員寮完備</li> <li>・ 国内外への社員研修旅行</li> <li>・ 子育て主婦の時短勤務制度</li> <li>・ 一度退職した社員のカムバック制度</li> </ul>