



ようこそ!
パートさん、
バイトさん!

農家のための

パートさん 採用・受け入れ ガイドブック



受け入れの心得

10^歩

農家さんが悩んできたことや、
試してみたら上手くいったことなど、
大切なポイントを「心得」として
整理してみました。
ぜひお試しください。





「年々、パートさんが集まらなくなっている」
「ほかの農家は、どうやってパートさんを確保してるの？」
近ごろ、農場のアチラコチラでそんな声を耳にします。

確かに最近の世の中は、慢性的な人手不足。
都市部の会社や店舗でさえも人材の募集には手を焼いているようです。

しかし、どこも同じように困っているわけではありません。
学生やフリーターに人気のバイト先があるように、
上手にパートさんを集めている農家さんも
実はたくさんいるのです。

「一体どうやっているの？」

それをご説明するのがこの冊子。
受け入れのための大切な心得や
上手くいっている農家さんの事例などを通じて
パートさん集めのノウハウや募集のコツをたっぷりとお伝えします。

この小冊子が農家さんの
人手不足の解消に少しでもお役に立てたら幸いです。

受け入れの心得

10歩

＼始まるよ！／



パートさん、
どうして
うちの仕事に
来てくれないんだ？



と ある農家さんがお話し
てくれました。

「農繁期だけ一日中働いてく
れて、休まなくて、作業も早
い人はいないかな…」

残念ながらそんな人はなか
なが見つかりません。では、ど
んな人なら近くにいますしよ
う。労働力確保のためにちょっ
とだけ発想を変えてみませ
んか？

毎日しっかりと働きたい人
は、既に仕事を持っています
でも、家庭に負担をかけずに
働きたいという主婦は、まだ
まだまだわりにはいるはず。そ
んなパートさんも何人が集まる
ことで立派な戦力になります
それどころか、その頑張り
で売上をアップしてくれる大
切なパートナーにもなってく
れるのです。

ここがポイント！
採用のための費用は無駄な
支出ではありません。売上や生
産性を高めるための必要な経
費・投資と考えてみましょう。

う いでにこの仕事も
やっとならね」全部
任せていい？」ついついパー
トさんにあれもこれもとお願
いしてしまうこと、あります
よね。中には「どうして自分
みたいにできないの」なんて
首をかしげてしまったり。
気持ちには分かりますが、最
初はうまくできなくて当たり
前と考えましょう。パートさ
んは農家ではありません。
パートとは、「一部」という
意味もあります。いきなり高
いレベルの仕事を期待するの
ではなく、数ある仕事の一部
をお願いする気持ちを持つこ
とも大切なのです。

主婦のホンネ
時給や勤務時間も大切。そ
れ以上に大切なのは、仕事場
の雰囲気なの。嫌味を言われ
たり怒鳴られたりすると、落
ち込んでしまう…。



いないと困る…

パートさんは

農家の宝物です。



第1歩



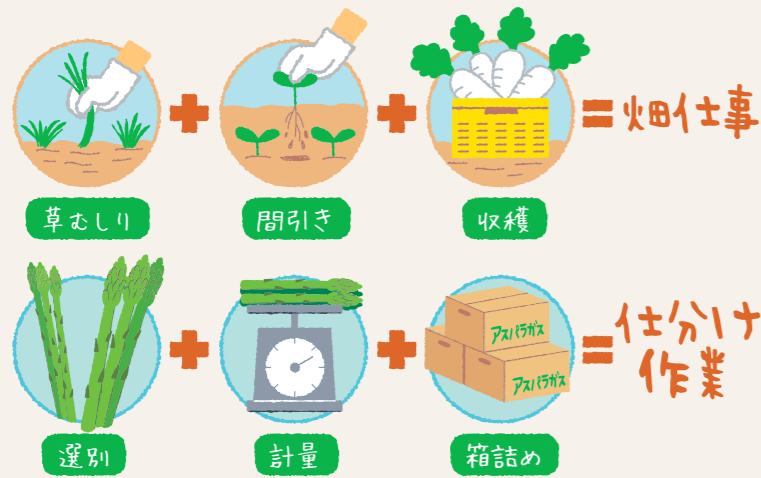
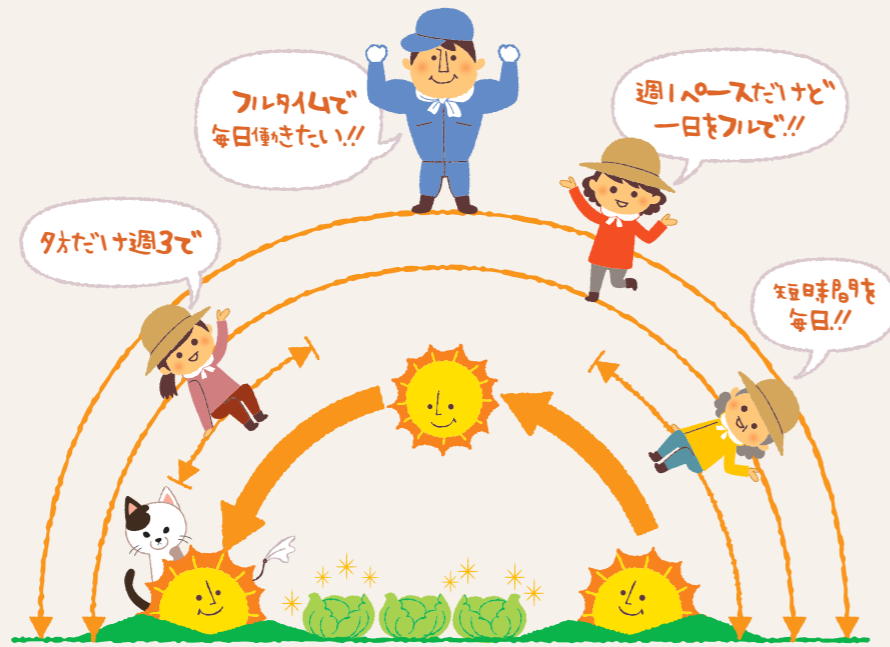
パートさんには
仕事の一部を
担当してもらおう
気持ちで。

第2歩



仕事時間・日数を分解しましょう!

「朝の短時間」「子どもが学校にいる昼間」さらに「平日だけ」「週末のみ」などなど、労働日数や時間帯のさまざまな希望を組み合わせ、全体で必要な労働力を確保するのがコツです。この日のこの時間帯なら働ける、そんなパートさんが必ず現れます。



仕事内容を分解しましょう。

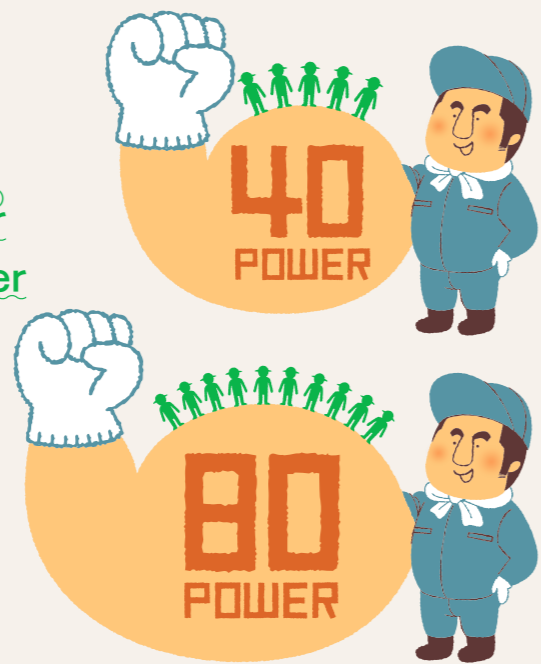
例えば「畑仕事」なら「草むしり」「間引き」「収穫」など、「仕分け作業」なら「選別」「計量」「箱詰め」というように、仕事の内容も細かく分解しましょう。パートさんも仕事のイメージがつかめるようになり募集の時も役立ちます。

必要な労働力を把握しましょう。

- 定植 一日(8時間)×5人=40power (労働力)
- 収穫 一日(8時間)×10人=80power

…というように、各時期に必要な労働力を把握しておきましょう。募集の目安となります。

定植で40power必要であっても、仮に10人のパートさんが集まれば、一人あたりの労働時間は4時間で済むことになります。



ここがポイント!
 小さなお子さんを持つパートさんが職場に複数いると、急な発熱や学校行事はお互い様なので、パートさん同士でもフォローしあってくれます。



ここがポイント!
 常に現場監督の気持ちで。「草むしりを三時間、次は間引きを一時間」というように、順番や効率を考えながら細かな仕事をたくさん用意するのがコツです。(もちろん配慮を忘れずに!)

時間や内容で 仕事を分解し、 整理しましょう。

で は主婦の方々は、どんな働き方をしたいのでしょうか? 週に数日、短時間で、しかも農業は未経験:そんな人ができる仕事はない? いえ、きっとあるはず。時間や仕事の内容を細かく分解してみてください。きっとそれぞれの人にあうような時間や仕事が見つかるはず。また、採用した主婦が子どもも成長とともに長い時間働けるようになったり、環境は変わっていきますので、状況を把握しながらお付き合いするのがコツ。さらに主婦だけではなくまだ働きたいと考えているシニア層も増えています。

第3巻

専門求人誌& web求人サービス

各地域に密着したものから業界に特化したもの、主婦向けのサービスなど、様々な媒体がありますので、募集の内容に応じて、どの媒体が適しているかを考えながら使い分けるのがオススメです。



ホームページ・SNS

自社ホームページやSNSなどはスペースの制限もなく多くの情報を伝えられる場です。他の求人媒体と組み合わせて情報発信するとより効果的です。



人材派遣

募集から面接、事務手続きといった直接雇用の煩わしさは一切ありませんが、その分コストが割高になっています。地域によっては派遣に頼っている農家さんもたくさんいます。



オススメの求人媒体!

長野県の農業求人サイト

おいしいをずっと!
信州農業で働きませんか

JA長野県で運営する農業のお仕事検索サイトです。
直接募集もしくはJA無料職業紹介所を通じた募集により
短期雇用(アルバイト)から正社員まで、
さまざまな形態で働き手の募集ができます。

<https://entori.jp/naganoken-nogyou/>



パートさん募集に欠かせないのが求人媒体。伝えたい内容や届けたいターゲットに応じて、上手に使い分けることも大切です。まずはどのような種類があるのか、比較し検討してみましょう。



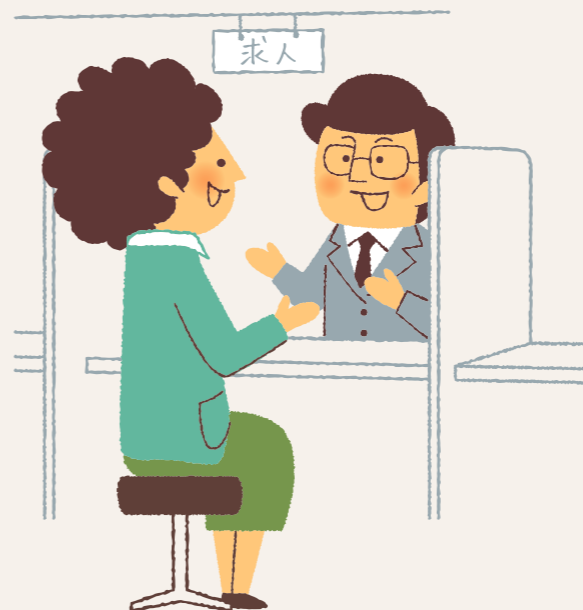
パートつながり

パートさんの「口づて」は信頼性大! 良い噂も悪い噂も広まりやすいので、働きやすい職場づくりを。

パートさん募集に
欠かせないのが
求人媒体です。

折り込みチラシ

配布する地域を特定でき、また情報も比較的多く掲載できるため、近隣のパートさん募集には効果的です。



ハローワーク

地元の求職者に届きます。利用料は無料ですので、必要な期間はお願いしておくのが吉。

第
4
冊

応 募の電話は、応募者と
交わす初めての会話。
とりわけ大切なのは第一声。
まずは「お電話ありがとうございます
ございます」という感謝の意を
伝えてみましょう。

さらに電話の向こうでは、
あなたの声や言葉づかいで
「やさしい声」「職場」「横
暴な言い方」行くのはやめよ
う」など、さまざまな思いを
巡らせています。

その後の話も簡潔に。電話
ですべてを伝えるのではなく、
応募者の都合を優先しながら、
面接の日時を決めましょう。

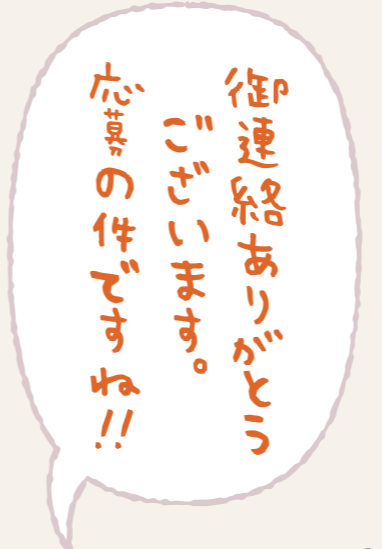
ここがポイント!
畑に出ていて、自分以外の人
が対応する際「折り返しかけ
ます」はNG。あらかじめ面接
可能な日程を農場内で共有し
ておくなど、**対応方法を決めて
おく**とGOOD!

条 件が合わなかったり、
定員オーバーになって
しまったら。採用活動の中
では、やむなくお断りしなけれ
ばならないケースもあります。
ここでもご注意を。採用し
ないからといって、連絡を
怠ったりぞんざいな態度をと
るのは御法度!断った人がお
客さんになることもあります
し、悪い印象がパートさん
中でウワサとして広まったり、
SNSに書き込まれることも
十分に考えられるからです。
パートさんの募集は毎年続
いていきます。今年お断りし
ても、来年は大切な戦力にな
るかもしれません。お断りの
電話こそ丁寧に対応しましよ
うね。

ここがポイント!
やむなくお断りする場合
も、**次回の募集予定時期をお
伝え**したり、こちらから**連絡
してもいいですか?**と許可をも
らっておくのも吉。



応募電話には、
やさしく
対応しましょう。



第7



お断りの
電話対応こそ
最も丁寧に。



第6

面

面接は採用する側が人材を一方的に判断する場ではありません。農家とパートさん、お互いの考えを伝え合う、いわばお見合いの場のようなものなのです。

ですから一方的に要件を説明したり、募集条件に無理やり収めるのはルール違反。「働ける時間帯は？」「扶養控除内が希望ですか？」「気になることはありますか？」など応募者の要望や疑問もしっかり聞き、双方が納得できる着地点を見つけてみましょう。特に初心者の場合には不安も多いもの。和やかな話しやすい場を作ることも大切になってきます。

主婦のホンネ

面接だからといってなんでも聞いていいわけじゃない。興味本位でプライベートなことまで立ち入られるのはイヤだし、法的にもNGなの。



そうですか。なるほど。ふむ、ふむ。はい、はい。

いざ面接。

面接はお見合いと考えるて。



初心者なのですが…。子どもがまだ小さくて…。扶養控除内で働きたい。

第8

パ

パートさんの採用はギリギリの人数となりがち。しかしそれだと、パートさんは「急には休めない」「頑張らないと終わらない」など、モチベーションが下がってしまいます。その一方、頑張ろうと思っているのに「明日仕事ないから休んで」と急に言われるとこれまたションボリ…。必要な労働力とパートさんの要望をマッチさせることはとても重要なのです。

オススメは少しでも余裕のある人数にすること。これだとパートさんのストレスもななく長く働きたいと考えてくれるはず。多少人件費が増えるも定着が進むので、ベテランさんも育ち効率アップが見込めるかも！

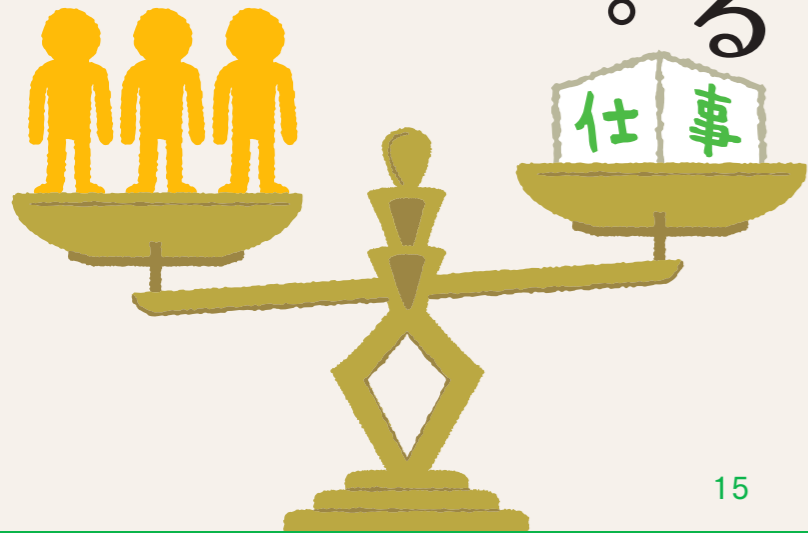
ここがポイント!

自分も含めてギリギリの人員だと、急な休みの対応などで全員が疲弊してしまいます。余裕のある人員は結果的にさまざまな好循環に繋がります。



少しだけ

余裕ができる人員配置を。



第9

いよいよ

仕事が始まる！

大切なのは…

長 かった採用活動も終
わり、いよいよ畑の仕
事がスタート！でも気合を
入れすぎて、パートさんを怒
鳴ってしまったり、忙しさの
あまり適当に扱ったりでは、
これまでの苦労も水の泡。
せっかく揃えたパートさん
が辞めてしまうかもしれま
せん。

ここからは農作物と同様、
じっくり丁寧にパートさん
と向き合うのが農家
さんの新しい仕
事です。パート
さんの立場や
都合を気につ
ながら、一人ひとり

が楽しく働けるよう、この農
家で働いてよかったですと思っ
てもらえるよう、今まで以上に
心掛けてみませんか？
パートさんの元気な働きが
りは、「評価」や「売上」となっ
て、そのまま自分に返ってく
るわけですから。

パートさんの元気な働きが
りは、「評価」や「売上」となっ
て、そのまま自分に返ってく
るわけですから。



第10歩

「見て覚えろ」は、NGワード！

未経験者は最初は何もできなくてあたりまえ。簡単な仕事からやさしく指導しましょう。適性にあった担当を見つけるのも大切です。

褒めて伸ばすのが、今風。

怒鳴ったり、けなしなどの指導では、イマドキ誰もついてきません。働いてくれてありがとう、という感謝の気持ちを持ち続けましょう。

定期的に面談を。

「働きぶりをちゃんと見ているよ」「理解しているよ」と言ってもらえるだけで安心して働けるものです。定期的に話を聞く機会を設けましょう。

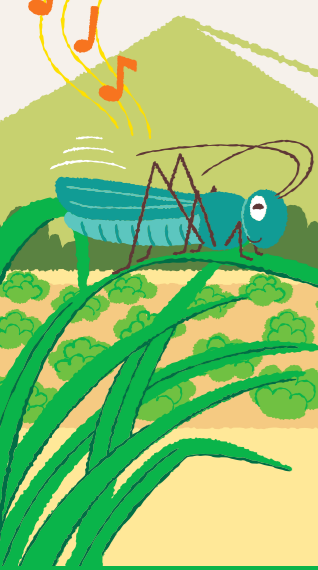
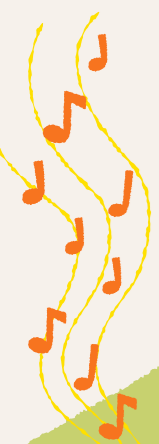
不満は代表に話して。

パートさん同士では解決できない問題も多々あります。小さな不満や悩みが生じた時は、必ず代表に言ってくださいとお願いしましょう。

来年も来てもらえるように。

シーズンの終わりには来年もまた働きに来てもらえるようにお話をしましょう。子どもの成長に応じて働ける時間が長くなったり、短時間パートさんが数年後に熟練出面さんのように成長する可能性も十分にありますので、お互いに良い関係を長く続けられるよう心掛けましょう。

ココが
大切！





Q&A 教えて、雇用のこと。

保険や法律などパートさんを雇用する上で、あらかじめ知っておかなければならないことがあります。その基本的なものをQ&A形式でピックアップしてみました。

Q5

勤務態度があまりよくない人を解雇できますか？

労働契約法では、『解雇は、客観的に合理的な理由が無い場合は無効』、『期間の定めのある労働契約についてやむをえない場合以外は契約期間が満了するまで解雇することはできない』と定めています。また、労働基準法ではやむをえず解雇をする場合は、少なくとも30日前に『解雇の予告』をするか、平均賃金の30日分以上を解雇予告手当として支払わなければいけないとしています。但し、以下の場合は適用除外となります。

- 日雇労働者（1カ月を超えて引き続き雇用されるに至った場合を除く）
- 契約期間が2カ月以内の者（所定の契約期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- 4カ月以内の季節労働者（所定の契約期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）
- 試用期間中の者（14日を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く）

Q4

農業は労働基準法の適用除外ってあるのでしょうか？

農業で適用除外になるのは、労働時間や休憩・休日など一部です。深夜割増賃金や解雇、最低賃金などは他の事業と同じく適用になります。優秀な人材確保や長く働いてもらうために、働きやすい魅力的な職場づくりを心掛けましょう。



採用に関するお悩み、お気軽にご相談ください。

「はじめて人を募集するのだけど」「効果的な人の集め方は？」「すぐに辞めちゃうんだけど」など、採用に関するお悩みはお気軽にご相談ください。各エリア管轄のJA担当者から課題解決のご提案をさせていただきます。

Q3

パートや期間雇用の労働者も保険に入る必要はありますか？

パートさんも該当する場合は保険の手続きが必要です。個人事業主で労働者が常時5人未満のところについてはすべて任意加入、法人事業所と労働者が常時5人以上いる個人事業所は強制加入となります。

【労災保険】

すべての労働者が対象になります。労働者が業務上負傷等をした場合は、雇用主が療養に必要な費用等を支払う義務があるため、労災保険は任意加入の事業所も加入しておくべき保険です。

【雇用保険】

週の所定労働時間が20時間以上で、かつ31日以上の雇用の見込みがある場合は加入が必要です。

【健康保険・厚生年金保険(※)】

労働時間と労働日数のいずれもが、その事業所で同種の業務に従事する一般の労働者の3/4以上ある場合、パート労働者も対象となります。

※個人事業所の場合は、国民健康保険・国民年金となります。



Q1

人を雇用する上で気にしなければいけない法律はありますか？

労働条件の最低基準を定めた「労働基準法」をはじめ、さまざまな法律があります。個人経営であっても、労働者を1人でも雇用するとこれらの法令の適用を受けることになりますので、最低限の知識は持つておく必要があります。

Q2

給与などの労働条件は口約束でいいの？

使用者は、労働者に対して重要な労働条件を書面で示して、労働契約を結ぶ必要があります。明示しなければいけない項目は下記です。

- 契約期間
- 仕事をする場所と仕事の内容
- 勤務時間、休憩時間、休日・休暇
- 賃金支払いに関すること
- 退職に関する決めごと
- 期間に定めのある労働契約を更新する際の基準



●発行日

2019年9月

●発行

JA長野県農業労働力支援センター

長野県長野市南長野北石堂町1177-3

TEL 026-236-2019 / 026-236-3701

<https://www.ijjan.or.jp/>

●発行協力

株式会社アルバイトタイムス

静岡県静岡市駿河区中原584番地1

TEL 054-287-5959

<https://www.atimes.co.jp/>

本誌は、ホクレン農業協同組合連合会と(株)北海道アルバイト情報社が企画制作した出版物を一部改編し、JA長野県農業労働力支援センター並びに(株)アルバイトタイムスが、長野地域の生産者の皆様のパートさん採用に貢献すべく発行したものです。

