

令和 5 年 6 月 20 日現在

機関番号：10105

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2022

課題番号：18K14536

研究課題名（和文）農業の組織経営体における組織経営能力と経営成果の関係性の解明に関する研究

研究課題名（英文）A Study on the Relationship between Organizational Management Capability and Business Performance in Agricultural Organizational Management

研究代表者

河野 洋一（KAWANO, Yoichi）

帯広畜産大学・畜産学部・准教授

研究者番号：80708404

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では農業法人等の組織構成員に対する人材育成事業及びその効果の把握と経営者及び従業員の能力の把握、また、経営者及び従業員の能力の相互作用と位置づける組織能力と経営成果の関係を明らかにすることを研究目的とし、以下の知見を得た。

組織能力の維持・発揮において重要な要因である後継者については、就農前後の状況によって、技術獲得をはじめとする能力育成の状況が異なるとともに、前職経験を活用することで組織能力の向上の可能性が示唆される。特に農業法人において重要な組織経営能力の要因である従業員は、キャリアの志向性によって人材育成施策をアレンジすることで、定着率の向上と効率的な組織経営の可能性がある。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の成果のうち、特に、組織を構成する後継者や従業員の人材育成の方向性を示したこと、従業員のキャリア志向性による人材育成の違いなど、組織能力の重要な要因である後継者、従業員に対する人材育成施策のあり方を明確にしたことに大きな意義がある。これについては学術雑誌に掲載済みであること、また、一般雑誌等での公開も実施しているが、継続的な研究成果の創出が求められる。また、これらの研究成果は、我が国の農業をとりまく環境を踏まえると、今後、その件数が増加するであろう農業法人を中心とした雇用型農業経営において、組織構成員の定着率向上や、効率的な人材育成事業の展開に関する指針となりうる成果であると考えられる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to understand human resource development programs and their effects on members of agricultural corporations. Additionally, the study aimed to assess the capabilities of managers and employees and clarify the relationship between organizational capabilities and management outcomes, particularly focusing on the interaction between managers and employees.

The following key findings were obtained: Successors in the farming sector exhibited variations in skill development and technology acquisition based on their pre- and post-employment status. These findings suggest the potential to enhance their organizational abilities by leveraging their previous work experience.

Employees in agricultural corporations have the potential to improve retention rates and enhance organizational management efficiency by aligning human resource development measures with their career aspirations.

研究分野：農業経営学

キーワード：経営者能力 従業員能力 組織能力 人材育成

1. 研究開始当初の背景

近年、わが国の農業は、担い手不足や高齢化、それに伴う農家戸数の減少など変化が著しい。さらに、国外産農産物に対する輸入関税の削減・撤廃による安価な農産物や加工品の国内市場への流入などに起因する生産品目の大幅な転換や、販売経路の転換など、農業経営をとりまく外部環境は大きく変化している。これらの課題に対応するために、わが国の農政は、意欲のある農業者が本格的な農業経営者へと成長し、更なる経営発展を図ることができるよう、農業経営の法人化を推進し、同時に経営の質の向上を支援するための事業として「農業経営力向上支援事業」を展開している。農林水産省は、法人化による農業経営力の強化について、法人化体制の整備、農業経営の法人化等の支援、農業経営の質の向上促進などを主な内容として掲げており、農業の法人化を契機に、日本農業の全体的な経営力強化を目指している。また平成25年に閣議決定され、平成27年に改訂された「日本再興戦略」では、平成35年までに法人経営体数を5万法人（2015年現在で2万7千法人）に増加させることを目標とし、そのペースを加速させるために各都道府県において法人化支援事業の整備を推進している。

しかしながら、当該事業については、その主体的な人材である農業経営者や、法人化・組織化を展開するにあたり経営者とともに組織経営の実行者となり得る家族労働力や常雇いの従業員などの組織構成員のキャリアアップについて触れられてはいるものの、法人化・組織化を果たすことで雇用することとなる多様な人材が開発すべき能力や能力形成の方向性などについては明示されていない。

農政が推進する本質的な日本農業の経営力向上を目指すのであれば、経営の内的要因である経営者自身の組織経営に対応した経営者能力の開発が不可欠である。同時に、能力開発のための能力形成プロセスの明確化や組織構成員の能力形成に資する研究成果の創出が急務であり、これらの解明が今後のわが国の農業のさらなる発展のための重要な研究課題である。

2. 研究の目的

本研究の究極の目的は、農業法人を中心とした組織経営体を構成する経営者の能力と家族労働力や従業員などの組織構成員が発揮する能力の相互作用が、当該組織の経営成果にどのような影響を与えたかを明らかにすることにある。個別経営体と組織経営体の経営者における経営者能力の明確な比較検討はこれまでされてきておらず、経営者能力研究をさらに深化・発展させるために不可欠な研究課題である。そこで、本研究では組織経営体を対象とした調査研究を行い、これまで申請者が蓄積してきた個別経営体における経営者能力に関する研究成果と比較検討することで、組織経営体の経営者における固有の経営者能力を明らかにする。

3. 研究の方法

本研究では、上述した研究目的の達成のため、①組織経営体を経営する経営者の固有の経営者能力の解明、②家族や常雇いの労働力である従業員などの組織構成員における能力の解明と経営者能力に対する補完性及び能力育成の方向性の解明、③経営者及び組織構成員の能力の相互作用による組織経営能力の解明、④組織経営能力と経営成果の関係性の解明、といった4つの課題を設定する。

4. 研究成果

(1) 農業後継者の就農経路に応じた能力形成

1) 研究課題における位置づけと研究背景

本研究課題において解明すべき究極の目標である、組織経営能力と経営成果の関係性を分析するにあたり、まず、農業の後継者による能力形成と、形成された能力の経営への貢献の関係性を把握した。このような、担い手の成長や後継者の農外経験の重要性、また後継者就農後の経営の変化を明らかにした研究は多く存在するが、後継者の技術獲得や獲得した技術の活用による経営転換の実態について、総合的に分析・検討した研究成果はあまりみられない。

したがって、ここでは、後継者の就農経路を決定づける前職経験の有無や、前職経験と就農後の技術獲得の特徴の把握を前提とし、就農経路や技術獲得が異なる後継者による自家経営の刷新や展開等の経営への貢献の関係性を総合的に検討することで、今後の農業後継者の安定的な確保・効率的な就農および定着に向けた、農業後継者の技術獲得の方向性を提示した。

2) 多様な就農経路と技術獲得

第1表に就農経路別の農業後継者の技術獲得プロセスを示す。まず、前職・有の事例では、就農前では、畑作経営を展開する農業法人に勤務していたA氏を除き、農業技術については基本的に未獲得であった。内容をみると「資料作成」「営業」「情報収集」「食品加工」「経営管理」「資格・免許（非農業）」など、各事例ともに前職に不可欠な技術を獲得し、それらを現経営に活用していると回答している。就農後には、自家経営に求められる農業技術である「作業内容（農業）」「作業技術（酪）」「作業技術（畑）」「資格・免許（農業）」などの技術獲得を先行し、その後、

第1表 就農経路別・農業後継者の技術獲得プロセス

	就農前								就農後																
	-10	-9	-8	-7	-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
前職・有	A					内農	畑技	農免	内農	酪技	管理	交換	分析												
	B						衛生	加工	内農	酪技	農免	管理	分析	開発	分析										
	C		内非	コミ	資料	会議	資料	情報	情報	内農	畑技	分析	開発	分析	開発	分析									
	D					営業	情報	資料	資料	内農	畑技	分析	情報	営業											
	E					営業	非免	管理	酪技	内農	畑技														
前職・無	F					内農	コミ	酪技	分析	管理	市場														
	G					コミ	資料	畑技	分析																
	H						内農	分析	管理	先進	市場	分析													
	I						内農	管理	分析	先進	市場	分析	市場	分析	市場										
	J						内農	管理	分析	先進	分析	市場	分析	市場	人材										

出所：筆者調査による

注：各項目は第1表の集約項目の略記を示す（作業内容（農業）：内農，作業技術（畑）：畑技，作業技術（酪）：酪技，資格・免許（農業）：農免，交換耕作：交換，経営管理：管理，経営分析：分析，作業内容（非農業）：内非，コミュニケーション：コミ，申請書・資料作成：資料，会議運営：会議，情報収集：情報，衛生管理：衛生，食品加工：加工，加工品開発：開発，営業：営業，資格・免許（非農業）：非免，市場調査・分析：市場，先進技術：先進，人材育成：人材）。

「経営分析」「経営管理」や他産業および同業者との連携事業である「交換耕作」「加工品開発」、消費者や飲食店への直接販売のための「営業」などの技術を、多様な人材との交流によって獲得していることがわかる。

つぎに、前職・無の事例では、最終学歴の違いによって異なる傾向がみられた。農学系大学出身であるF、G氏は、自家就農前に座学や実習を通じて獲得した農業の基礎知識・技術としての「作業内容（農業）」に加え、大学生活での友人らとの交流や部活・サークル活動を体験するなかで獲得した「コミュニケーション」に係わる技術を現経営に活用していると回答している。また、就農直前・直後では、自家経営への就農を目的に、「作業技術（畑）」「作業技術（酪）」といった自家経営に不可欠な農業技術を獲得している。さらに、就農後2年を超えると「経営分析」といった経営面での技術を獲得している。

一方の農業高校出身である、H、I、J氏においては、自家就農前に自家経営における農作業の基本的な技術や年間スケジュールなどの「作業内容（農業）」を理解し、就農後は「経営分析」「経営管理」といった経営面での技術獲得に集中していることがわかる。また、農業経験が高校在籍時を含め8年目以降になると、他地域での「市場調査・分析」や「先進技術」に係わる技術の獲得を志向する傾向にあることがわかった。つまり、新規学卒者では、農業経験の長期化にともない、自家経営外・地域外での技術獲得を目指し、先進農業者への視察や研修での技術獲得や、後輩農業者などの人材育成に係わる技術の獲得を志向する状況にあることがわかった。

3) 技術獲得と経営成果の関係性

ここでは、前職経験の成果として、前職で獲得した技術と後継者が主体的に実施した経営転換の関係性について整理する。第2表に、前職・有の事例による、前職経験で獲得した技術の活用による経営転換の状況について示した。

第2表 前職・有の後継者の主導による経営転換

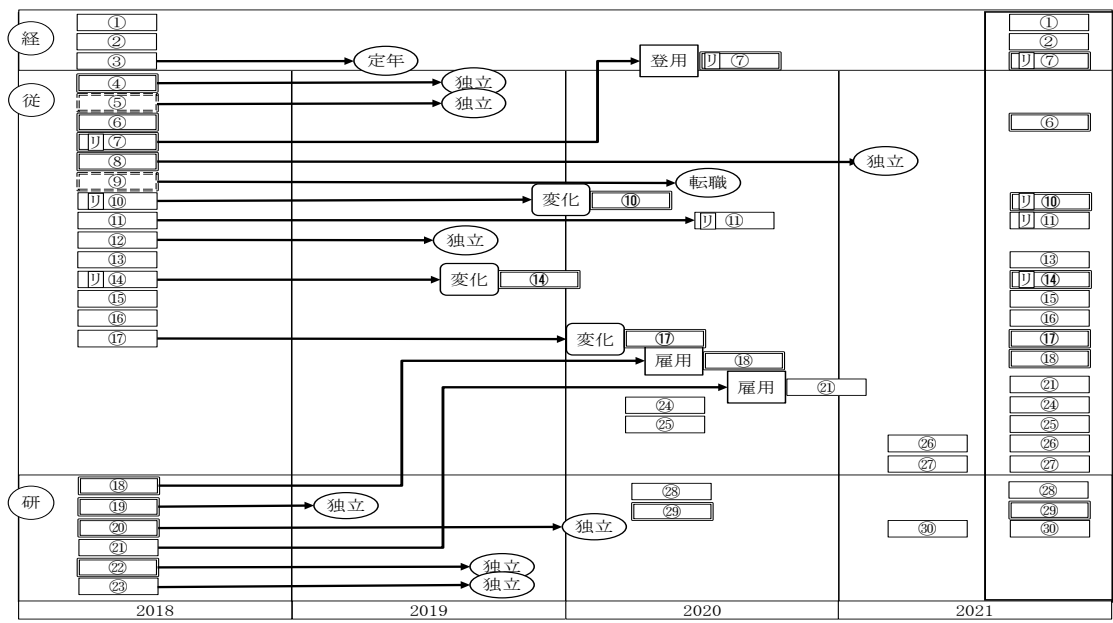
	前職で獲得した技術	経営転換
A	畑作関連技術	地域の畑作農家との交換耕作
B	食品加工技術	生乳を活用した加工品開発
C	申請書・書類作成技術	農商工連携, 6次産業化
D	営業・マーケティング技術	他地域・都市部の消費者への直販
E	営業技術	—

出所：研究代表者調査による

畑作農業法人に勤務していたA氏にお

いては、前職で得た畑作関連の知識や技術をもとに、就農後に地域内の畑作農家と連携し交換耕作を実施している。また、新事業として交換耕作に取組むことで、他の経営体における農業の考え方や連携の難しさを実感し、効率的な連携を取るための技術を含めた交換耕作に係る技術を獲得している。また、B氏においては、前職で得た食品加工技術を活用することで、自家経営の生産物である生乳を加工した商品開発を実施している。この経営転換により、加工品開発に係る技術を獲得している。同様に商品開発を実施したC氏においては、前職で6次産業化や農商工連携に係わる担当者の経験に加え、申請書・資料作成や指導役を担当していた。そのため、前職で獲得した技術を活用し、同制度を積極的に活用することで地域内の他産業者等と商品開発に着手するとともに、加工品開発に係る技術を獲得していた。さらに、D氏においては、前職で獲得した情報収集や営業に係る技術を活用することで、独自に市場分析を実施し、消費者や飲食店への直接販売を実施している。就農後4年であるE氏は、現在、自家経営内でのOJTによる技術獲得を実施しているため、E氏の主導で実施した経営転換はみられなかった。

結果から、前職・有の後継者は、前職で獲得した多様な専門的技術を活用することで、主体的に自家経営の経営転換を実施していることがわかった。また、経営転換を経験することで、それらに関連する技術獲得も実施されていることがわかった。また、前職・無の後継者は、自家の経営転換に関係する技術獲得は確認出来なかったが、就学期間で獲得したコミュニケーションに係わる技術や自家経営内での農業技術の獲得が、生産者組織への参加や地域農業の課題の発見につながっていると考えられる。



第1図 組織構成員のキャリアパス・志向性の変化

出所：筆者調査による。
 注：1) 図中の四角で示したもののうち、二重線は独立志向型、実線は従業員志向型、破線は転職志向型のキャリア志向性を示す。
 2) 図中の「U」は現場責任者・リーダーの登用を示す。
 3) ゴシック体での表記はキャリアの志向性が変化した雇用就農者を示す。

(2) 農業法人の従業員におけるキャリア志向性と人材育成の関係性

1) 研究課題における位置づけと研究背景

ここでは研究課題のうち、農業法人経営における組織能力の大部分を構成する従業員が、いかに能力形成を果たしてきたかについて把握するとともに、高い組織経営能力を継続させるための人材育成の実態について明らかにした。研究背景として、我が国の多くの産業において人材不足が顕著であることを前提とすれば、法人化、大規模化を果たした酪農経営体では、その組織の運営の効率化を図るため、雇用労働力の安定的な確保と定着が最重要課題として位置づけられることにある。近年においては農業が就職先のひとつとして確立されつつあるが、従業員の定着を重視した人材育成施策のうち、特に、雇用就農者のキャリアの志向性との関係性を視点とした現場対応をはじめ、それらを課題とした研究成果は管見の限りみられない。そこで本研究では、キャリアを「専門的な知識・技術・技能を持つことによって選択することが出来る仕事や職業」と位置づけ、雇用就農者のキャリア志向性と人材育成の関係性について、以下の3タイプをもとに検証する。①独立志向型：独立就農により経営者を志向するタイプ、②従業員志向型：所属経営体での長期効用を志向するタイプ、③転職志向型：農業経験をキャリアパスとして捉えるタイプの3つである。この分類をもとに、雇用就農者のキャリアの志向性の違いに応じた人材育成のあり方を検証する。また、それぞれの志向性に応じた人材育成施策のあり方や、雇用就農者に対する影響を明らかにした。

2) 従業員のキャリア志向性の変化と人材育成の関係性

調査は、北海道十勝地域で雇用型の酪農経営を展開するA法人に対して実施した。第1図に、2018年度から2021年度にかけてのA法人における組織構成員のキャリアパス・志向性の変化を示す。2018年度においては、経営者・役員3名、従業員13名、研修生6名であったが、2021年度においては、経営者・役員3名、従業員14名、研修生3名になっている。

従業員として所属している雇用就農者のキャリアの志向性を確認すると、2018年度においては、独立志向型の雇用就農者が4名、従業員志向型の雇用就農者が8名、転職志向型の雇用就農者が2名であったが、2021年度においては、独立志向型の雇用就農者が5名、従業員志向型の雇用就農者が4名、転職志向型の雇用就農者は0名であった。なお、従業員のうち、実際に独立就農した雇用就農者は4名、他産業に転職した雇用就農者は1名であった。

A法人では、雇用就農者のキャリアの志向性を適宜把握したうえで、人材育成施策を実施しているが、実際に属性に応じた人材育成施策を享受した雇用就農者であっても、キャリアの志向性が変化していることがわかる。なお、A法人においては、キャリアの志向性が変化した際には、雇用就農者の意向を重視して、業務内容および人材育成施策を転換している。

3) キャリア志向性の変化の要因

① 独立就農した雇用就農者の特徴

独立志向型の雇用就農者で実際に独立就農した雇用就農者は2名（図中④、⑧）確認できた。

同様に、従業員志向型の雇用就農者1名（図中⑫）、転職志向型の雇用就農者1名（図中⑤）も独立就農している。

従業員志向型1名、転職志向型1名は、2019年度に独立就農している。該当する雇用就農者のキャリア志向性の変化の理由については、従業員志向型の雇用就農者（⑫）では、意思決定に伴う業務や責任のある業務と所得のバランスがとれていない、A法人が実施する人材育成施策により、自身の農業経営に対するスキルが向上したという理由から、独立就農を意識したとの回答を得ている。また、転職志向型の雇用就農者（⑤）については、実際に農業を職業にし、多様な経験をする中で、これまでの農業のイメージとは異なる良い印象を受けたこと、A法人の組織構成員や近隣農家らと農業について情報交換したこと、所得や福利厚生面の待遇が良い先進農場の視察経験などが契機となり、自身で参入する意欲が増したとの回答を得た。なお、当該転職志向型の雇用就農者はA法人が存立する地域内で独立就農しており、現在でもA法人経営者らとの情報交換や育成牛の預委託などの多様な交流が図られている。

② 定着している雇用就農者の特徴

一方、2018年度に独立志向型でありながら、2021年度においてもA法人に在籍する雇用就農者（図中⑥、⑦）のうち、従業員として在籍する雇用就農者（⑥）は、在籍の理由として、独立に不可欠な酪農に対する知識・技術の習得や、JAや乳業メーカーなどの関連組織とのネットワーク構築が不足しているためとの回答を得た。また、2020年度に役員に登用された雇用就農者（⑦）は、入社当初より独立就農を希望していたため、酪農業に係る知識・技術の習得に積極的であったことや、A法人が存立する地域内の酪農家との交流を積極的に行い、ネットワークを形成していたことなど、酪農経営に不可欠な能力を獲得することに積極的であった。これらの理由から、A法人の経営者・役員らによって長期に在籍に向けた積極的なアプローチを行っている。具体的には、給与・福利厚生に係る待遇の改善、現場責任者や農場長などの職階の付与、農場内作業における意思決定権の付与、JAや普及センターなどの関連組織をはじめとする外部との交渉対応などである。これらの取り組みは、独立就農を希望する雇用就農者（⑦）にとってもメリットのある施策であったこと、さらに、2020年度より役員（農場長・責任者）に登用されたことで、長期の在籍を意識するようになったとの回答を得ている。

4) 結論と今後の課題

A法人においては、経営者らが実施する人材育成施策によって従業員の志向性が一定程度の変化を見せていることがわかった。特に、経営者らによって意図的に現場責任者やリーダーを経験させた雇用就農者は、その志向性を従業員志向型から独立志向型へ変化させている。これらは、与えられた業務に対する責任・業務量とその業務に応じた待遇のバランスがとれていないことが要因である。特に、A法人では、組織構成員数の増減への対応のため、パート等の臨時雇用を増加させることで作業遅延等を防ぐ対応をしており、それに伴う現場責任者の業務負担解消と、これらの業務負担増加に対する福利厚生等の充実化が課題である。

また、安定した従業員の確保と定着率向上のためには、各雇用就農者のキャリアの志向性に適した人材育成施策や、従業員として継続的な雇用への動機づけを意識した人材育成施策が必要であることがわかった。

まず、独立志向型の雇用就農者に対しては、自身が独立した際に不可欠な要因となる経営面での知識・技術の習得やネットワーク形成を促進させることなど、所属組織の効率的な運営の双方を達成することを目指した人材育成施策が求められる。具体的には、農業に係わる知識・技術の習得のための先進農家視察や研修への参加促進、外部関連組織とのネットワーク形成のための交渉窓口の委任、所属組織への経営への参画などである。

次に、調査事例のような、管理職やリーダーへの登用が採用の条件となっている、長期雇用を希望する従業員志向型の雇用就農者に対しては、長期的な定着を図るための人材育成施策として、OJTによって現場責任者やリーダーを委任すると同時に、それら業務負担量に適した給与や福利厚生等を実施することが重要である。

最後に転職志向型の雇用就農者については、農業に係わる興味関心を育成することを前提とした人材育成事業の展開が求められる。A法人では転職志向型の雇用就農者が同一地域内で独立就農した事例が確認された。これは、地域農業全体の強化につながる重要な取組であることから、A法人の人材育成施策が効果的であったといえる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計8件（うち査読付論文 5件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 5件）

1. 著者名 河野洋一	4. 巻 59 (4)
2. 論文標題 雇用型農業法人における組織能力の構成要素に関する事例研究 - 北海道十勝地域における肉用牛経営を対象に -	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 農業経営研究	6. 最初と最後の頁 75-80
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11300/fmsj.59.4_75	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 河野洋一	4. 巻 86 (10)
2. 論文標題 農業法人が担う人材育成の進化	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 農業と経済	6. 最初と最後の頁 23-29
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 河野洋一, 後藤聖奈, 志賀永一	4. 巻 91 (1)
2. 論文標題 十勝農業における畑作物の技術的・経済的性格の変化と作付選択要因に関する研究	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 農業経済研究	6. 最初と最後の頁 29-34
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11472/nokei.91.29	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 河野洋一	4. 巻 57 (2)
2. 論文標題 農業後継者の就農経路に応じた技術獲得の特徴 北海道を対象に	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 農業経営研究	6. 最初と最後の頁 41-46
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11300/fmsj.57.2_41	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 武田和磨, 河野洋一, 志賀永一	4. 巻 57 (2)
2. 論文標題 北海道における大規模酪農経営体の雇用管理に関する事例研究 職務満足分析を活用して	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 農業経営研究	6. 最初と最後の頁 47-52
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11300/fmsj.57.2_47	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 河野洋一	4. 巻 56 (4)
2. 論文標題 農業への新規参入におけるキャリアデザインの活用 - 兵庫県S市N農場経営者T氏を対象に -	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 農業経営研究	6. 最初と最後の頁 29-34
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11300/fmsj.56.4_29	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 河野洋一	4. 巻 67 (1)
2. 論文標題 働きやすい牧場とは-従業員「職務満足調査」のススメ	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Dairy Japan	6. 最初と最後の頁 12-15
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 河野洋一	4. 巻 67 (1)
2. 論文標題 農産物の高付加価値化	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 北海道農業教育研究	6. 最初と最後の頁 34-40
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計14件（うち招待講演 4件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 河野洋一・高橋優磨
2. 発表標題 十勝地域の畑作農業におけるマーケットイン型経営の特徴 バリューチェーンモデルの応用による分析
3. 学会等名 実践総合農学会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 河野洋一
2. 発表標題 十勝農業における畑作物の技術的・経済的性格の変化と作付選択要因
3. 学会等名 端野町農業情報研究会（招待講演）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 河野洋一
2. 発表標題 十勝農業の現状と課題
3. 学会等名 端野町農業情報研究会（招待講演）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 河野洋一
2. 発表標題 産学連携に大学が期待されるもの
3. 学会等名 日本農業経営学会 第2分科会（招待講演）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 窪田さと子, 高橋彩咲, 河野洋一
2. 発表標題 広域生産グループにおける国際水準食品安全認証取得推進の展開
3. 学会等名 日本農業経営学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 河野洋一
2. 発表標題 経営者・従業員における技術・知識獲得と人的資源管理の方向性の解明
3. 学会等名 帯広畜産大学 産学官金連携交流会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 河野洋一, 森正彦
2. 発表標題 小豆新品種の畑作経営への導入条件
3. 学会等名 実践総合農学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 河野洋一, 武田和磨
2. 発表標題 コスモスファームにおける従業員満足度調査結果
3. 学会等名 コスモスファーム定期ミーティング(招待講演)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 河野洋一・後藤聖菜・志賀永一
2. 発表標題 十勝農業における畑作物の技術的・経済的性格の変化と作付選択要因に関する研究
3. 学会等名 日本農業経済学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 河野洋一
2. 発表標題 農業後継者の就農形態による技術獲得プロセスの特徴 北海道農業における後継者を対象に
3. 学会等名 日本農業経営学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 武田和磨・河野洋一・志賀永一
2. 発表標題 北海道における大規模酪農経営体の雇用管理に関する事例研究 - 職務満足分析を活用して -
3. 学会等名 日本農業経営学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 河野洋一・窪田さと子
2. 発表標題 大規模畑作地域における地域GAPの推進実態と今後の課題 -十勝型GAPを対象に-
3. 学会等名 実践総合農学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 武田和磨・河野洋一・志賀永一
2. 発表標題 北海道十勝地域の大规模酪農経営体における従業員マネジメントの影響分析 職務満足分析を活用して
3. 学会等名 日本農業経済学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 河野洋一
2. 発表標題 農業従業員のキャリア志向性と人材育成の関係性に関する研究-北海道S町の雇用型酪農経営A法人を事例に-
3. 学会等名 日本農業経営学会
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関