

令和 6 年 6 月 14 日現在

機関番号：82111

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2023

課題番号：20K06291

研究課題名（和文）農業法人における従業員の人材育成とエンプロイアビリティに関する実証的研究

研究課題名（英文）Empirical study on human resource management and employability of employees in agricultural corporations

研究代表者

澤田 守（Sawada, Mamoru）

国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構・中日本農業研究センター・グループ長補佐

研究者番号：60355469

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究課題では、農業法人における従業員の人材確保・育成を促すために、農業におけるエンプロイアビリティに着目し、その効果について考察した。分析手法に関しては、農業法人へのアンケート調査分析、及び実態分析である。分析の結果、現状では従業員のエンプロイアビリティの把握が進んでいないものの、エンプロイアビリティの把握が、従業員の人材育成、評価にとって効果があることが示唆された。その効果としては、第一に従業員に対して長期的な目標が提示でき、身につけるべき能力が明確になる点、第二に、従業員の人事評価が容易になる点、第三に、社内において必要とされる人的資源が明確になる点などが挙げられる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

農業法人においては、近年規模拡大、事業の多角化に伴い、多数の従業員を雇用する傾向にある。だが、短期に離職する従業員も多く、定着が大きな課題となっている。特に、経営幹部、農場長などの中間管理者層の人材需要が高まる一方で、数年をかけて育成した従業員が退職するケースも多く、人材育成にかけた時間、費用が無駄になることも少なくない。本課題では、その対応策の一つとして、従業員のエンプロイアビリティに着目し、エンプロイアビリティの把握がもたらす効果について明らかにした。これらの成果は、研究分野の進展に貢献するとともに、農業法人の従業員の人材確保、育成に対して有益な情報を提供している。

研究成果の概要（英文）：In this research, we examined the employability of employees for human resource development in agriculture. The analysis method is a questionnaire survey of agricultural corporations and a case study of advanced agricultural corporations. As a result of the analysis, many agricultural corporations are unable to grasp the employability of their employees. However, it was inferred that the grasp of employability was effective for the human resource development of employees. Advantages include, first, the ability to present long-term goals to employees, second, the ease of personnel evaluation and labor management and third, the clarity of human resources within the company.

研究分野：農業社会構造

キーワード：農業雇用 エンプロイアビリティ 人材育成 労務管理 農業法人

1. 研究開始当初の背景

政府が策定した「日本再興戦略 2016」においては、法人経営体数を 2023 年までに 5 万法人にまで増加させることを目指しており、雇成型農業法人の育成が急務となっている。特に、近年の農業法人においては、規模拡大、事業の多角化に伴い、多数の従業員を雇用する傾向にあるが、短期に離職する従業員も多く、定着が大きな課題となっている。また、農業法人においては、経営幹部、農場長などの中間管理者層の人材の需要が高まる一方で、数年をかけて育成した管理職候補の従業員が退職するケースも多く、人材育成にかけた時間、費用が無駄になることも少なくない。

他産業に目を向けると、労働力の確保に関しては、会社内の内部労働市場と外部労働市場を組み合わせて多様な人材の確保を図っている。しかし、国内の農業法人においては、その多くが自社内での育成であり、外部労働市場から農場長などの人材を中途採用するケースはあまりみられない。その要因としては、職業能力が農業法人内部の基準でしかなく、農業法人を超えて通用する職業能力であるエンプロイアビリティの基準が存在しないことが一因としてあげられる。エンプロイアビリティとは、厚生労働省(2001)の定義では「労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力」とされ、農業においても適用可能性を検討することが重要と考える。

2. 研究の目的

本研究では、農業法人における従業員の人材確保・育成を促すために、エンプロイアビリティに着目する。作目別に農業法人におけるエンプロイアビリティの評価状況を分析し、従業員の人材育成・確保に及ぼす効果を明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

最初に全体的な国内農業の動向を把握するために、第一に、農業における雇用労働力の導入状況、法人経営の動向について統計分析を実施する。第二に、畜産法人へのアンケート調査の分析により、従業員のエンプロイアビリティの把握状況とその特徴、さらに、エンプロイアビリティの導入の課題について把握する。第三に、作目別の農業法人の実態調査をもとに、エンプロイアビリティの把握状況、および農業経営に及ぼす効果について分析する。

4. 研究成果

(1) 農業の雇用労働力に関する統計分析

1) 国勢調査からみる労働力の変化

最初に近年の農業労働力の推移について国勢調査から確認した。5 年毎に実施される国勢調査では、就業者の産業(小分類)別の中で、抽出詳細集計として農業(農業サービス業を除く、以下同様)の雇用者、役員数などを把握することができる。国勢調査と農林業センサスでは、調査時期(農林業センサスは 2 月、国勢調査は 10 月)、雇用の定義がやや異なるものの農林業センサスの場合は雇い主(経営者)への調査であるのに対して、国勢調査では雇用者に対して直接調査していることから、より詳細なデータが得られると考えられる。

国勢調査をもとに 2015 年と 2020 年の農業就業者の推移をみたものが表 1 である。農業全体をみると、就業者総数は 2015 年の 185 万人から 2020 年の 161 万人に、5 年間で 20 万人以上(13%)減少している。ただし、その内訳について従業員上の地位別にみると、「雇人のない業主」(個人又は家族とだけで事業を営んでいる人)、「家族従業者」(農仕事を手伝っている家族)の減少幅が大きく、「家族従業者」では 5 年間で 22%の減少、「雇人のない業主」に関しては 19%の

表 1 従業員上の地位別にみた就業者数の推移(農業)

	総数	雇用者				役員	雇人の ある業 主	雇人の ない業 主	家族従 業者
		正規の 職員・従 業員	労働者派 遣事業所 の派遣社 員	パート・ アルバイト・ その他					
2015年計	1,848,760	251,970	101,610	3,880	146,480	26,700	94,800	759,390	713,490
男	1,064,670	122,700	68,770	2,370	51,560	20,070	88,750	679,740	151,780
女	784,090	129,270	32,840	1,510	94,920	6,640	6,060	79,650	561,710
2020年計	1,610,230	296,850	121,680	4,920	170,240	34,160	103,410	612,890	559,010
男	935,420	145,060	81,360	2,920	60,790	26,180	96,500	548,990	115,930
女	674,810	151,790	40,330	2,000	109,450	7,980	6,910	63,900	443,090
増減率計	-13	18	20	27	16	28	9	-19	-22
男	-12	18	18	23	18	30	9	-19	-24
女	-14	17	23	32	15	20	14	-20	-21

注:農業については、産業(小分類)における農業(農業サービス業を除く)の数字である。

資料:国勢調査各年版。

減少になっている。その一方で増加しているのが「雇用者」であり、5年間で18%(4.5万人)の増加になっている。また、「雇用者」の増加に合わせて、「雇人のある業主」も9%の増加となり、「役員」についても28%の大幅な増加になっている。これらの結果をみると、国内農業労働力については、2015年から2020年にかけて家族労働力が減少する一方で、雇用を導入する経営が増え、雇用労働力が拡大しているとみることができる。

この「雇用者」の内訳についてみると、最も多いのは「パート・アルバイト・その他」であり、17万人に達する。それ以上に高い増加率を示しているのが「正規の職員・従業員」である。「正規の職員・従業員」に関しては、5年間で2万人(20%増)の大幅な増加となっている。また、人数は少ないものの「労働者派遣事業所の派遣社員」も5年間で27%増と高い増加率を示している。これらの結果からは、「家族従業者」の減少を補う形で、正規、非正規を含め雇用者が増えていることが確認できる。

2) 農業法人の比重の高まり

雇用就農の増加に対して重要な役割を担っているのが農業法人である。そこで農林業センサスから農業経営の法人化の状況について確認する。農林業センサスをみると、農業法人数は2015年の2.3万経営体から、2020年には2.8万経営体に増加した(表2)。2005年と比較すると、会社法人では2.3倍、農事組合法人では4.0倍に増えている。しかし、直近の2015~2020年の組織法人の増減率をみると、農事組合法人に関しては25%増、会社に関しては11%増にとどまり、2000年代に比べて増加率が若干鈍化する傾向にある。一方、農業法人の中で近年増加しているのが、家族による一戸一法人である。一戸一法人は、2015年の4,204経営体から2020年には6,277経営体へと49%の増加となり、法人全体の22%を占める。近年の一戸一法人の増加については、家族経営の世代交代、雇用労働力の導入を契機として法人化するケースが多くなっていることが推察される。

表2 組織形態別の農業法人数の推移

組織法人 (千経営体)		2005年	2010年	2015年	2020年	2020年 /2005年 (倍)	増減率 (15-20 年,%)	構成比 (2020 年,%)
		農事組合法人	1.6	3.1	5.1	6.4	4.0	25
会社	会社	5.9	8.4	12.2	13.4	2.3	11	48
	各種団体	0.5	0.6	0.7	0.6	1.2	-14	2
	その他	0.3	0.4	0.7	1.2	3.6	63	4
一戸一法人(千経営体)		5.1	4.4	4.2	6.3	1.2	49	22
合計(千経営体)		13.5	16.9	23.0	28.0	2.1	22	100

資料：農林業センサス各年版。農林業センサス組替集計。

注：1) 法人経営体数は、農産物販売金額がない法人経営体を除いたものである。

2) 会社は「会社法」に基づく株式会社、合名・合資会社、合同会社及び「保険業法」に基づく相互会社をいう。2005年は有限会社を含む。

3) 各種団体は農協、農業共済組合や農業関係団体、又は森林組合等の団体をいう。

(2) 農業法人へのアンケート調査分析

農業法人におけるエンプロイアビリティの把握状況について分析するために、雇用労働力への依存が高い畜産法人へのアンケート調査の分析を実施した。アンケートについては公益社団法人日本農業法人協会が2023年に実施し、回答数は138件(回答率35%)であった。

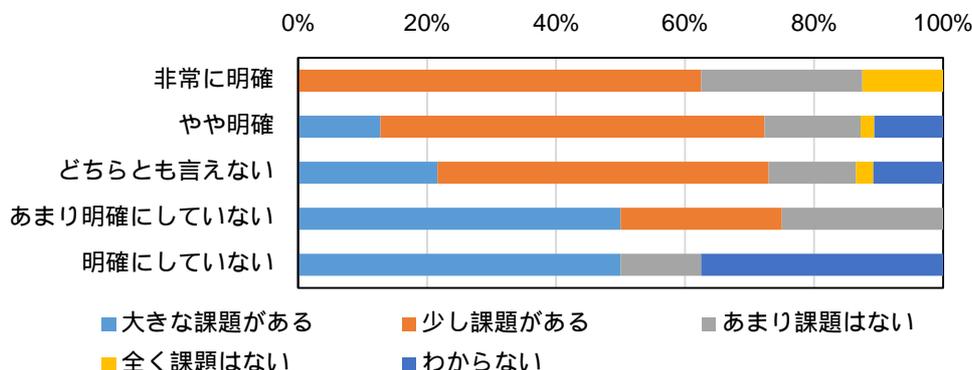


図1 能力の明確化別にみた人事評価の課題

資料：アンケート結果より作成。

アンケートでは、農業経営者に対して「従業員に求められる仕事上の能力を明確にしている」かどうかを聞いている。この設問への回答割合をみると、「明確にしている」、「やや明確にしている」をあわせても 48%にとどまり、全体の半数以上は、仕事上の能力を明確化していない傾向が確認された。

「仕事上の能力」を明確化している経営の特徴をみると、「人事評価の課題」について、「大きな課題がある」とする回答割合が低い傾向にあり、「仕事上の能力の明確化」により、人事評価の課題が少なくなる可能性が示唆された(図1)。一方、「仕事上の能力の明確化」ができていない経営では、人事評価の課題として「具体的な評価基準を定めることができない」と回答する割合が高く(図省略)、能力把握の困難さが、評価基準の制定に影響をしている可能性がうかがわれた。

(3) 農業法人の実態調査分析

アンケート分析でみると、農業法人においては、求められる仕事上の能力を明確化している経営がまだまだ少ない。その一方で、一部の先進的な農業法人においては、従業員のエンプロイアビリティの把握が進んでいる。そこで稲作、園芸、畜産別に先進的な農業法人を対象として従業員のエンプロイアビリティの把握状況、さらに経営に及ぼす影響について実態調査を実施した。なお、ここでは稲作、園芸作の事例についてのみ記載する。

1) 稲作の農業法人事例 - A 法人

A 法人は 2004 年に創業した株式会社である。主要作物は水稲(69ha)・大豆(30ha)・そば(28ha)・イチゴ等であり、土地利用型作目を主体とした大規模複合経営である。A 法人の特徴は、農業生産以外に農産物の加工に取り組み、さらには別の関連法人で、宿泊・小売販売、レストランなどを運営し、6 次産業化を図っている点あげられる。A 法人の正社員は 9 名、パート・アルバイトが 4 名であり、持続可能な農業を目指すために、「働きやすい」「やりがい」を実感できる職場づくりを行っている。

A 法人の人材育成の第一の特徴が、長期的なキャリアパスの整備である。従業員に対して等級別の役割を定め、管理職系と専門職系を分けることで、具体的なキャリアパスを設定している。管理職系の場合は等級を 5 段階に分け、それぞれのモデル年数と等級ごとの役割を示すことで、長期的なキャリアパスを従業員に提示している。また、専門職系の場合は、各等級の役割を定義するとともに、等級ごとに身につけるべき標準作業レベルを設定している。この標準作業レベルについては、レベル 1~5 までの 5 段階が設定され、一般作業技術、オペレーター技術、事務・管理技術について作業レベルの内容を定めている。標準作業レベルを設定することで、各従業員にとって現在の作業レベルの把握が可能になり、さらに長期的な視点で具体的な目標を持つことが可能になっている。

従業員の育成に関する第二の特徴が、従業員向けの「行動着眼点集」の策定である。A 法人では従業員に対して、仕事ができる人の共通的行動を「行動着眼点集」としてまとめ、社内で共有したい行動、ノウハウとして整理している。その目的は、仕事のできる人のノウハウ・コツを社内でも共有し、他の従業員が実践することで行動の質を高め、成長につなげるためである。従業員に対し、各行動に対する実行状況を 3 段階で自己評価させ、上司の評価と組み合わせることで、コンピテンシーに沿った従業員の評価・育成を図っている。

2) 園芸作の農業法人事例 - B 法人

B 法人は、2000 年に有限会社として設立され、契約販売を軸に大規模に露地野菜を生産している法人である。B 法人では、設立当初から独立就農を目指す就農者を受け入れ、雇用しながら農業経営に関する必要な技術やノウハウを習得させ、独立までのサポートを行っている。法人での従業員の研修の流れを整理すると、研修の 1 年目では、圃場での作業をメインとして、元農協職員等のアドバイザーから営農指導を受けながら農作業の基本を習得し、農閑期に座学が集中的に行われる。2・3 年目では、農業者として一人前になるために技術を習得し、副農場長や農場長として農場運営に加わり、部下等の指導、人材マネジメントや労務管理について学ぶほか、経営的なことも学んでいる。また、座学では自ら講師として教える立場となり、経験の浅い社員に対する教え方を学ぶことで、より一層の知識や技術の理解を深めている。この法人では、独立までの期間の目安を 3 年から 6 年としており、目安よりも短期間で独立することも可能となっている。

B 法人のもう一つの特徴が ICT 技術の積極的な活用である。B 法人では生産から販売に至るプロセスで ICT 技術を活用しており、研修生が独立後、利益を着実に確保できる経営者能力が身につけられるように多くの情報を蓄積し、能力向上に役立てている。法人内には、AI を活用した生育予測に基づく出荷予測を行うシステム、実需者からの注文を一元化し、需給調整を行う受発注システムなどがあり、販売面で活用されている。その他に近年進めているのが人材育成への ICT 技術の導入である。B 法人ではこれまでパソコンソフトを活用し、従業員ごとに教育プログラムの進捗管理を行ってきたが、習得すべき知識やノウハウは、入社年度や熟練度等によって個人差があるため育成上の課題となっていた。その改善のため、農業分野におけるタスクについて 5 段階の評価項目を用いて習熟度を診断する農業版の iCD (i コンピテンシ・ディクショナリー) を 2020 年に開発、2021 年より運用を開始し、従業員が自己診断を行い、その診断結果を教

育プログラムに連動させている。この農業版の iCD により、従業員の理解度や習得状況等が把握でき、従業員に合わせた適切な指導を可能にしている。また、従業員にとっては、タスクの項目から、今後の作業内容や流れについて前もって理解することができ、今後克服すべき課題が明確になるという利点を得ている。

(4) 分析結果

以上の分析結果からは、現状では従業員のエンプロイアビリティの把握が進んでいないものの、エンプロイアビリティの把握が、農業法人の人材育成、人事評価にとって大きな効果があることが示唆される。特に多数の従業員数を雇用する農業法人においては、各従業員にあった人材育成対策が講じることが難しく、人事管理の一つとして、エンプロイアビリティの把握が重要になっている。さらにエンプロイアビリティの把握により、以下のような効果が確認された。

第一に、従業員に対して長期的な目標が提示できる点である。特に農業の場合は、長期的なキャリアパスが設定されていない場合が多く、従業員にとって長期的な目標が見出しづらい。求められる能力の明確化によって、具体的な目標、今後習得すべき点が示され、定着に寄与すると考えられる。第二に、従業員の人事評価が容易になるという点である。農業分野における人事評価については、会社への貢献度が図りづらく、他産業に比べて客観的な評価が難しいという課題を抱えている。そのような課題に対して、従業員の能力を一つの基準とすることで、より客観的な人事評価が行いやすくなる可能性がある。第三に、社内において必要とされる人材が明確になるという点である。社内の従業員の能力を把握することで、社内の人的資源がより明確になり、人材確保を含め、将来を見据えた対策をとることが可能になっている。

なお、本研究課題に関連して、2023年2月に農林統計出版より『農業労働力の変容と人材育成』を刊行している。本書では農業労働力の変化と従業員の人材育成に関する分析結果をとりまとめ、研究分野の深化にも貢献している。

<引用文献>

厚生労働省「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書」、2001年

(<https://www.mhlw.go.jp/houdou/0107/h0712-2.html>)、

澤田守、農業労働力の変容と人材育成、農林統計出版、2023年

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計13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 0件）

1. 著者名 澤田守	4. 巻 75(8)
2. 論文標題 日本農業における雇用労働の現状と課題	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 月刊NOSAI	6. 最初と最後の頁 14～19
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 澤田守	4. 巻 290
2. 論文標題 2020年センサスからみる後継者の確保状況	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 農業経営通信	6. 最初と最後の頁 6～7
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 澤田守	4. 巻 61(3)
2. 論文標題 農業法人における従業員の人材育成・定着のためのガイドブック	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 技術と普及	6. 最初と最後の頁 12～13
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 澤田 守	4. 巻 95
2. 論文標題 農業センサスデータ活用による農業構造変動分析の動向と展望	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 農業経済研究	6. 最初と最後の頁 123～134
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.11472/nokei.95.123	査読の有無 有
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 澤田守	4. 巻 54(2)
2. 論文標題 農業労働力の変化と経営継承	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 農業問題研究	6. 最初と最後の頁 17～27
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 有
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 鈴木 貴博、田口 光弘	4. 巻 61
2. 論文標題 鈴生グループの事業展開と今後の展開方向	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 農業経営研究	6. 最初と最後の頁 44～48
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11300/fmsj.61.1_44	査読の有無 有
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 田口光弘	4. 巻 74(7)
2. 論文標題 農業法人における人材育成のポイント	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 農業いばらき	6. 最初と最後の頁 14～17
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 緩鹿泰子、澤田守	4. 巻 2022年春号
2. 論文標題 農業経営における人的資源の調達と管理を支援する農業ビジネス	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 農業と経済	6. 最初と最後の頁 119～127
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 前田佳良子・納口るり子・澤田守・青山浩子・氏家清和	4. 巻 93(2)
2. 論文標題 農業法人における従業員満足と役職志向 - 大規模養豚法人を対象として -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 農業経済研究	6. 最初と最後の頁 232 ~ 237
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.11472/nokei.93.232	査読の有無 有
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 前田佳良子・澤田守・納口るり子	4. 巻 59(3)
2. 論文標題 戦略的人的資源管理と組織文化 - 大規模養豚法人を事例として -	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 農業経営研究	6. 最初と最後の頁 22 ~ 31
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 有
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 澤田守	4. 巻 72(7)
2. 論文標題 離職を防ぐ、働きたい職場づくりのために	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 農業いばらき	6. 最初と最後の頁 36 ~ 37
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 澤田守	4. 巻 585
2. 論文標題 新型コロナウイルス感染症が及ぼす農業経営への影響	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 農政調査時報	6. 最初と最後の頁 11 ~ 19
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 山本淳子	4. 巻 58
2. 論文標題 農業経営における経営継承について	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 技術と普及	6. 最初と最後の頁 20～24
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8件 (うち招待講演 6件 / うち国際学会 0件)

1. 発表者名 田口光弘
2. 発表標題 雇用型経営における人材育成の重要性とポイント
3. 学会等名 海部農業経営者の会 経営講演会 (招待講演)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 田口光弘
2. 発表標題 従業員の定着に関わるモチベーション向上のポイントと具体的な取組
3. 学会等名 千葉県 従業員の定着率・生産性向上セミナー (招待講演)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 澤田守
2. 発表標題 農業労働力の変化と担い手の動向
3. 学会等名 農業問題研究学会2022年度春季大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 澤田守
2. 発表標題 コメント～労働力の視点から
3. 学会等名 農業問題研究学会2021年度秋季大会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 田口光弘
2. 発表標題 大規模施設園芸における組織づくりと人的資源管理
3. 学会等名 2021年度園芸学会秋季大会シンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 田口光弘
2. 発表標題 大規模施設園芸における組織づくりと人的資源管理
3. 学会等名 2021年度日本農作業学会秋季大会シンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 田口光弘
2. 発表標題 農業法人における人材育成の重要性とポイント - 従業員の定着、技能育成、モチベーション向上、農場長の育成を中心に -
3. 学会等名 長崎県「規模拡大志向経営体支援強化研修（農業法人の人材育成研修）」（招待講演）
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 田口光弘
2. 発表標題 大規模施設園芸における 組織づくりと人的資源管理
3. 学会等名 大阪府立大学 植物工場指導者育成研修2020 (招待講演)
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計4件

1. 著者名 澤田 守	4. 発行年 2023年
2. 出版社 農林統計出版	5. 総ページ数 150
3. 書名 農業労働力の変容と人材育成	

1. 著者名 堀口 健治、澤田 守	4. 発行年 2023年
2. 出版社 筑波書房	5. 総ページ数 275
3. 書名 増加する雇用労働と日本農業の構造	

1. 著者名 澤田守・田口光弘・澤野久美	4. 発行年 2021年
2. 出版社 農研機構マネジメント技術	5. 総ページ数 53
3. 書名 農業法人における従業員の人材育成ガイドブック	

1. 著者名 鈴木貴博・田口光弘	4. 発行年 2024年
2. 出版社 筑波書房	5. 総ページ数 239
3. 書名 鈴生グループの事業展開と今後の展開方向, 『農業法人のM&A』 渋谷 往男 (編) (分担執筆, 担当ページpp.220-232)	

〔産業財産権〕

〔その他〕

<p>農業法人における従業員の人材育成ガイドブック https://fmrp.rad.naro.go.jp/publish/management/HRM_Guide/</p>
--

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
研究分担者	山本 淳子 (Yamamoto Junko) (00355471)	琉球大学・農学部・准教授 (18001)	
研究分担者	田口 光弘 (Taguchi Mitsuhiro) (90391424)	国立研究開発法人農業・食品産業技術総合研究機構・本部・上級研究員 (82111)	
研究分担者	緩鹿 泰子 (Yuruka Yasuko) (90803841)	宮城大学・食産業学群・講師 (21301)	

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
---------	---------