

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 22 日現在

機関番号：11501

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010～2012

課題番号：22580233

研究課題名（和文） 農業労働力激減期における地域農業の人材創出に関する研究

研究課題名（英文） The study of securing of human resources of rural agriculture in the reduction stage of the agricultural labor

研究代表者

角田 毅（SUMITA TSUYOSHI）

山形大学・農学部・准教授

研究者番号：60355261

研究成果の概要（和文）：現在の農業労働力の脆弱化に対し、若年層の就農を促進するためには法人化等の組織化が一つの有効な手段であることを明らかにした。優秀な人材を確保するためには集落や地域内にこだわらず地域外からの雇用も積極的に検討すべきである。また、組織内で人材を育成していくためには、従業員の努力が報酬に反映されるような就業条件づくりやキャリアパスと役割分担の明確化が有効であることを示した。

研究成果の概要（英文）：In order to increase the number of young agricultural labor, it is one of the effective way to establish organizations, such as community based farming. It is very important to recruit the staff not only from local community but from outside of community. And the essential points for human resource development are 1)to make working conditions which reflect staff's efforts and 2) clarification of career path and separation of responsibilities.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	600,000	180,000	780,000
2011年度	700,000	210,000	910,000
2012年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	2,100,000	630,000	2,730,000

研究分野：農学

科研費の分科・細目：農業経済学

キーワード：人材確保、キャリア形成、集落営農、モチベーション

1. 研究開始当初の背景

（1）現在、日本の農業労働力は大幅な減少期に突入しており、このままの状態では、耕作放棄地などが多発する危険に直面している。したがって、若く優秀な農業者を創出していくことが急務の課題となっている。

（2）2007年からの政策的誘導（水田経営所得安定対策）により、全国的に、集落営農組織（集落を単位として農業者が共同で営農を行う組織）が大幅に増加した。また個別経

営においても、数10から100haを越えるような大規模経営が出現し始めている。したがって、若年就農者を創出していく場合は、これまでのように「家族経営」だけでなく、集落営農組織や地域的な広がりをもつ大規模法人経営などを中心に考えていく必要がある。

（3）しかしながら、これまでの集落営農組織等に関する研究では、こうした人材創出に関して必ずしも十分な研究蓄積が行われてこなかった。

2. 研究の目的

そこで本研究では、地域農業の主要な担い手となりつつある集落営農組織や大規模法人経営等を対象に、①若者が主体的に就農しうる組織内の条件整備に加え、②優秀な人材を採用するための方策と円滑な就農を支援するシステムを検討することにより、地域の内外から優秀な人材を創出するための条件を明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

本研究では地域の内外から地域農業の優秀な人材を創出するための条件を明らかにする。まず、①現在の若年層の就農意識について、とりわけ集落営農等の組織に対する意向を把握する。その上で②モチベーション理論等を分析のフレームワークとし、人材創出に向けた集落営農組織等の条件整備の実態調査・分析、③若年層の就農満足度・ニーズ分析を実施し、より有効な条件整備のあり方を解明する。

4. 研究成果

(1) 若年層の就業意識と農業

①若い人材の育成が急務の課題となる中、就農者確保策として多様な就農ルートが求められている。とりわけ農業法人など組織的農業経営体への就職は非農家出身者も容易に就農することが可能であり、集落営農組織などの農業法人が若者を雇用し育成していくことが人材創出につながるのではないかと考えられる。そこで、農業系学校で学ぶ学生を対象に農業法人に対する就業意識調査を行い、雇用マッチングにおける課題の検討を行った。調査対象は、山形県の農業高校全6校3年生及び山形県立農業大学校1・2年生である（配布数566、有効回答率94.8%）。②まず農業高校生の約20%（82名）、農業大学校生の約60%（64名）、全体数531のうち27.5%（146名）が農業法人への就職を考えたことが「ある」と回答した。その属性は農家出身者が6割、非農家出身者が4割であり、農業法人への就職は出身を問わず検討されていることが示された。

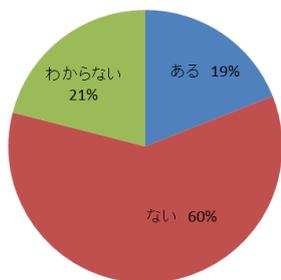


図1-1 農業法人への就職を考えたことがあるか

③次に、農業法人へのイメージとして最も多くあがった回答は、「農業の知識や技術をい

かせる場」であった。また、農業法人へ就職する場合に重視する点は「興味ある仕事ができること」や「学校で学んだことをいかせること」が多かった。とりわけ興味ある農産物では「稲作」を挙げる学生が最も多かった。さらに農業法人へのニーズとして「求人情報や事業情報をもっと知りたい」や「受け入れ態勢を整備してほしい」などがあげられた。

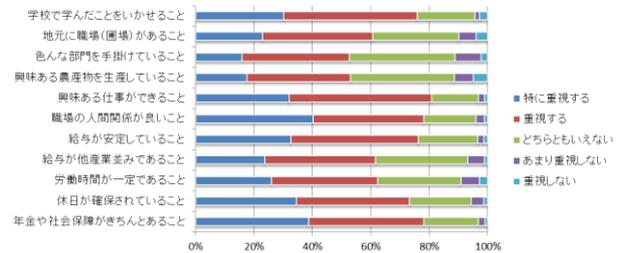


図1-2 農業法人へ就職する場合に重視する点

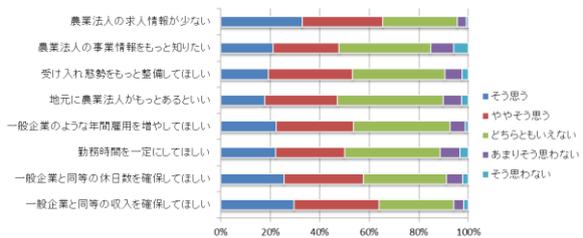


図1-3 農業法人に対するニーズ

④以上より、現代の若者は「農業」という職業を肯定的に捉え農業法人を選択しようとしていることが明らかになった。すなわち、農業サイドの方が法人化等の組織化を促進させ、職業として農業を希望する若者が就農しうる場をもっと積極的に創出していく必要があり、このことにより農業の後継者不足が大きく改善されることが示唆されているのである。一方で、農業法人側の「求人・事業情報の提供」や「受け入れ態勢」が整っていないことが若者との雇用マッチングにおける課題といえる。こうした若者のニーズにこたえ、若者の参入を促進しうる条件を作り、それによる経営展開をはかっていく必要がある。

(2) 農業法人における人材確保策

①集落営農等の組織化をはかっても、多くの組織では若い人材を確保できていない現状にある。またただ単に人手を確保できれば良いというのではなく、今後の厳しい経営環境の中でマネジメントしうる優秀な人材の確保が求められている。そこで、実際に地域内外から優秀な人材確保をはかり、育成している法人を対象に、その実態と課題を検討した。

②当農場は山形県飯豊町に位置し、花卉を中心に、アスパラガスやしいたけ等の栽培を行

っている。当農場では、地域内外から就農希望者の研修受入と独立のための農地の斡旋等の支援により、多くの新規参入就農者を育成するとともに、地域の生産者拡大と産地化の形成に大きく貢献していることに注目される。

③当農場が雇用した40名の研修生の内、23名(57.5%)が農業人フェアを利用し、就農に至っていた。経営者が当該フェアを利用する要因は「優秀な人材獲得」であり、実際に大学院卒業や遺伝子工学研究等の経歴を持つ人材を獲得していた。

農場の経営者が、新たに従業員を採用する際、どのような点を重視しているかをみると、もっとも重視するのは、農業に対する意欲・積極性であり、次いで学歴と年齢の若さであった。また当農場では、研修終了後の営農指導によるつながりの持続、販売ルート確保による経営の安定化を図っている。このため当農場が雇用した研修生40名の内、離農に至った人数は2名(5.0%)と少なく、定着率が非常に高いことが大きな特徴である。

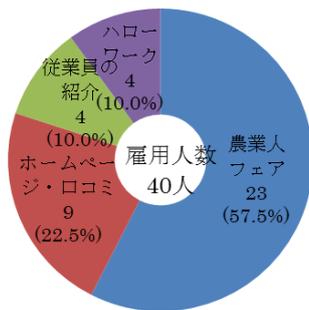


図2-1 従業員の就農ルート

表2-1 採用の際重視する点

	重視する	やや重視	重視しない
意欲・積極性	○		
学歴		○	
若さ		○	
農業経験			○

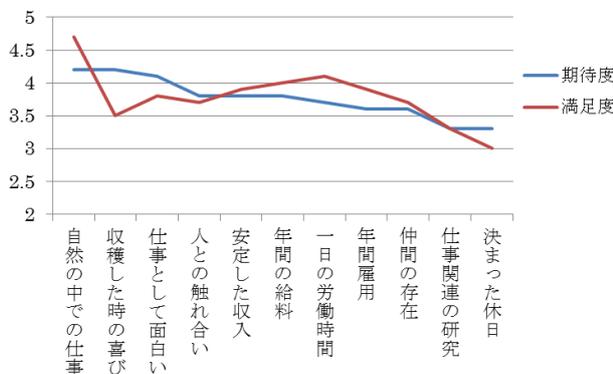


図2-2 従業員の職務満足度

④従業員アンケートの結果から、当農場に就職する際に「事業内容」「安定した収入」を重視し、職務満足度は「自然の中で仕事ができる」「年間雇用」「安定した給与」「労働時間」で高い満足度を得られていることが明らかになった。以上より従業員が重視する項目と満足度の高い項目が合致しており、このことが当農場への定着要因として重要であると考えられた。

(3)人材育成と労務管理

①次に、確保した人材を組織内でいかに育成していくかが極めて重要な課題となる。しかし現状では、従業員を雇用する多くの経営では、「従業員のモチベーションの低下」や「従業員の早期退職」といった雇用管理上の問題に直面している状況にある。

②そこで短期間で多くの雇用を導入し、それを活用すべく組織作りを積極的に行っている秋田県A法人を対象にその管理上の特質と直面する課題を明らかにし、雇用・労務管理の在り方を検討した。調査方法は当該法人の経営者に対する経営概要及び人材育成等に関する面接調査と従業員に対する就農プロセスや職務満足度に関する面接調査及びアンケート調査である。なお、A法人を選定した理由は、われわれが行った秋田県、山形県庄内地方を中心に大規模法人経営の雇用管理の実態について調査(計7法人)において、ほとんどの法人では従業員はもっぱら作業員として管理される傾向にある中、A法人は従業員にも権限を移譲するなどもっとも進んだ労務管理が行われていたからである。

③A法人の経営概要は水稲が42ha、大豆が7ha、養鶏(地鶏)が13,000羽、露地・施設野菜が12haである。現在、構成員は役員1名・常時雇用9名・臨時雇用3名である。A法人は水田の利用権設定面積の増加などの理由により雇用労働を導入、経営の多角化を図ってきた。その労務管理の特徴は以下の通りである。

④まず給与は月給制で、年1回定期昇給が行われる。昇給の度合いは経営者が従業員の働きぶりを評価し、経営者単独の判断で決定さ

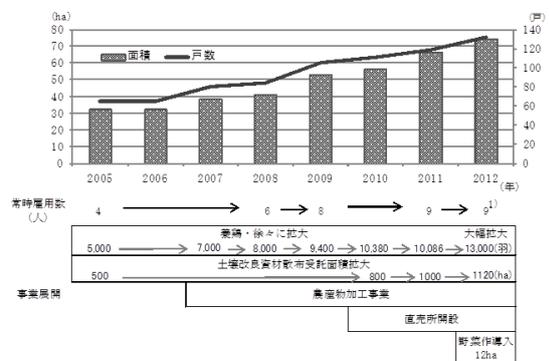


図1 A法人の利用権設定戸数及び面積の推移と経営展開
資料：表1に同じ
注1) 2012年正社員としてさらに1名採用予定

れる。一方、社会保障（労災保険、雇用保険、厚生年金など）や基本的な労働条件（有給制度、勤務時間、定休日）及び通勤手当、扶養手当、時間外勤務に対す超過勤務手当等基本的な手当の整備も行われていた。これらに加え、従業員の意欲を向上させるため、先述の昇給制度に加え、①フォークリフト等の資格を所得した者に対する技能手当（最大月1.5万円）、②職階制の導入と職階に応じて支給される役付き手当（最大月2万円）、③経営者が毎月個々の働きぶりを評価し査定する勤勉手当（2500円刻みで最高3万円）等の工夫を行っていた。このように個人の努力次第で収入を高めることが可能な仕組みをつくり、個々の意欲向上を図ろうとしていることが明らかになった。

④さらにA法人では従業員のモチベーション向上のため、2012年から新たに「職階制」を導入した。法人の部門は農作業を行う現業部門と経理・事務部門の二つに分けられているが、役職はその部門別に設置されている。役職は経験年数や従業員の能力等に基づき、経営者の判断で決められている。また、これにともない作業計画の決定等については従業員に権限移譲を行った。このように職階制を導入することにより組織内における従業員のキャリアパスが明確化され、個々の従業員の昇格に対する意欲が向上するとともに、役職が与えられることにより責任感が醸成されることが期待される。この結果、経営者の評価として1）従業員が自分で積極的に勉強するようになった（例：従業員自ら参考書等を購入して勉強）、2）自分の仕事に対する責任感が醸成され、仕事の譲り合いが少なくなった（例：従業員が自発的に朝礼前に集まりミーティングを開催）、3）経営者の圃場作業が大きく軽減され、経営管理や営業・対外交渉などにより時間が割けるようになった等の効果があったことが指摘された。

このように従業員の努力が報酬に反映されるような就業条件づくり、朝礼等によるコミュニケーションの円滑化、従業員の適性や経験に基づく職務配置、職階制の導入によるキャリアパスと役割分担の明確化といった様々な工夫を図ってきており、それが従業員のモチベーション向上に向けた労務管理上のポイントであることが示唆された。

表3 従業員の役職と役割分担

部門	番号	役職	水稲	大豆	養鶏	野菜	経理
現業	1	部長	●	●	●	●	
	8	課長	○	○		●	
	6	次長		●			
	4	課長補佐	●				
	5	係長			●		
	7	係長			●		
	9	なし					○
経理・事務	2	部長					○ ●
	3	次長					●

資料) 図1に同じ

注) ●は経営者とともに作業計画等を策定し作業も中心となって行う者、○は作業計画策定には参画しないが作業を中心となって行う者。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計3件)

①佐藤千尋、角田毅、中村勝則、上田賢悦、東北水田作経営における雇用導入の特質と課題、農村経済研究、査読有、第31巻第1号、2013(印刷中)

②角田毅、東北水田経営における大規模法人経営の継承と課題、農業と経済、査読無、第79巻第6号、2013、62-66

③相馬裕司、角田毅 農業経営者による新規就農者育成の取り組みとその意義、農村経済研究、査読有、第29巻第2号、2012、22-27

〔学会発表〕(計6件)

①角田毅、東北水田作経営における雇用導入の実態と課題、日本農業経営学会分科会、2012年9月22日、宮崎大学

②佐藤千尋、角田毅、中村勝則、上田賢悦、東北水田作経営における雇用導入の特質と課題、第48回東北農業経済学会、2012年8月25日、東北大学

③佐藤健太、角田毅、宗田敏明、農業法人への学生の就農意識と課題、第48回東北農業経済学会、2012年8月25日、東北大学

④中村勝則、後藤哲、渡部岳陽、角田毅、佐藤了、長期不況下における農業経営継承の東北的特質、第48回東北農業経済学会、2012年8月25日、東北大学

⑤伊藤さやか、角田毅、農業法人における地域農業の人材育成と課題、第47回東北農業経済学会、2011年9月3日、秋田県立大学

⑥相馬裕司、角田毅、農業経営者による新規参入者育成の取り組みと課題、第46回東北農業経済学会、2010年8月28日、山形大学

6. 研究組織

(1) 研究代表者

角田 毅 (SUMITA TSUYOSHI)

研究者番号：60355261

山形大学・農学部・准教授