

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 5 月 30 日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23580292

研究課題名(和文) 農業経営における戦略的人的資源管理に関する研究

研究課題名(英文) Studies on Strategic Human Resource Management in Farm Business

研究代表者

木南 章(Kiminami, Akira)

東京大学・農学生命科学研究科・教授

研究者番号：00186305

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円、(間接経費) 1,170,000円

研究成果の概要(和文)：農業経営において従業員の定着や能力開発を進めるうえで有効な方策について、人的資源管理(HRM: Human resource management)の理論に基づく実証分析によって研究した。その結果、以下のことを明らかにした。従業員の待遇改善は離職率を低下させるがOJTの改善や従業員の能力開発が必要である。従業員の就業意識に最も寄与する要因は職務満足度である。農業インターンシップによって、人的資源管理の効果を高めることができるが、参加者の満足度と雇用実現を両立することは困難である。

研究成果の概要(英文)：We studied on the effective promotion of the retention and human development of employees in farm business by empirical analysis based on the theory of human resource management(HRM). As a result, we clarified the following things. The improved treatment of the employee reduces a job turn over rate, but improvement of OJT and the ability development of the human resources are necessary. The factor to contribute to operation awareness of the employee most is job satisfaction. The farm internship can enhance the effect of the human resource management, but it is difficult to balance employment realization with the satisfaction of the participants.

研究分野：農業経営学

科研費の分科・細目：社会経済農学・経営・経済農学

キーワード：人的資源管理 経営戦略 農業法人

## 1. 研究開始当初の背景

農業が持続可能性と競争力を確保するうえで、人材育成の重要性が高まっている。日本では、農業就業者の減少と高齢化の問題に直面している。しかしながら、農業が持続可能性と競争力を確保するには、単に労働力を獲得するだけでは不十分である。すなわち、人的資源管理の理論に基づいて、安定的に新規の就業者を獲得し、人材を育成し、就業者の能力を發揮させ、次世代の農業経営者を生み出していかなくてはならない。そのため、農業における人的資源管理に関する研究と、それを基にした経営戦略や農業政策の策定が求められるのである。

2008年時点で日本における基幹的農業就業者(主に農業に従事している者)の数は197万人で、1998年からの10年間に20%減少した。さらに農業労働力の60%が65歳以上の高齢者である。人材育成には長いプロセスが必要であるが、農業を持続させるためには、まず新規に就農する者を確保する必要がある。しかしながら、日本における2008年の新規就農者数は6万人で、現在の農業生産を維持するのに十分な水準ではないことに加え、前年に比べて18.3%も減少しているのである。就農形態別では、自営農業就業者(農家の自家農業への就農)は4万9,640人で、新規就農者の82.7%を占めているが、前年より22.9%も減少している。一方、雇用就農者(農業法人等に雇用される者)は7,290人で前年に比べて12.0%増加しており、さらにそのうち、39歳以下が65.8%(新規就農者全体では24.1%)、非農家出身者が83.1%を占めている。雇用就農者が農業就業者全体に占める割合は14%と少ないものの、非農家出身の若い就農者が雇用就農者という形で確実に増加している。その背景には、日本では伝統的な小規模な家族農業経営が減少する一方で、企業的な農業法人が成長している。そして、企業的な農業法人の成長を支えるのが新規の雇用就農者である。しかしながら、農外から就農することは容易なことではなく、また、就農してもわずかな期間で離職してしまうケースも多く、雇用就農者を定着させるための方策が必要である。さらには、雇用就農者を単に農作業に従事させ続けるのではなく、それぞれのもつ潜在力を發揮し、やがて農業経営者へと成長させる人材の育成こそが、農業の競争力を高め持続可能なものにするために必要となる。

## 2. 研究の目的

本研究は、農業の競争力と持続可能性の問題について、人的資源管理(HRM)の側面から明らかにし、同時に経営戦略の中に位置付けることを目的としている。人的資源管理に関する既存研究のサーベイを行い、本研究における分析のフレームワークを構築する。そのうえで、農業法人経営者、従業員に対するアンケート調査などを基に、人材の定着、

人材の就業意識の向上、そして、人材の確保の3つの側面に焦点を当て、HRMの有効性に影響する要因とメカニズムを明らかにする。そのうえで、経営戦略の視点から、HRMの課題を明らかにする。

## 3. 研究の方法

### (1) 従業員離職率に関する分析

HRMと経営成果との関係に関しては多数のモデルがあるが、HRMの実践内容と経営成果の間の関係を計測し、どのようなHRM活動が効果的かを明らかにするのが基本的なモデルである。しかしながら、経営者が求める人材の性質が異なれば、必要とされるHRM活動は異なるはずである。本研究では、農業法人のHRMが、どのような特質の人材の育成において有効に機能しているのかを明らかにするために、人材変数と成果変数の関係を明らかにするモデルを設定する。農業法人が、求める人材の特質に対応したHRMを効果的に実施しているならば、理論的には、経営間で従業員離職率には差がないと考えられる。もし、特定の特質の人材の離職率が高いならば、その分野のHRMがうまく機能していないと解釈することができる。この方法によって、HRMがコアコンピタンスの形成に寄与しているのかを、人材の特質ごとに評価することができる。

モデルにおける成果変数には従業員の離職率を採用し、人材の特質との関係を明らかにする。また、人材の種類に関係なく、離職率に影響すると考えられる変数として、環境変数と待遇変数をモデルに加える。従業員の離職は、雇用のミスマッチと離職コストという2つの基本要因で決定されると考えられる。この2つの要因は直接観察することができないが、これらの要因に影響する人材、環境、待遇の変数を通じて間接的に把握することができる。成果変数に経営成果の変数ではなく、従業員の離職率を用いる理由は、HRMが経営成果に影響するプロセスは複雑であるため、まず、HRMの直接的な成果変数を用いた分析を行い、HRMの効果を把握することが重要であると考えたためである。また、モデルには、人材の種類に関係なく離職率に影響すると考えられる環境変数と待遇変数を加えている。

分析に用いるデータは、全国新規就農相談センター(全国農業会議所)『農業法人における雇用にに関する調査結果 - 平成19年度 -』のデータである。同調査は、(社)日本農業法人協会に所属する農業法人(1,708法人)の経営者を対象としたアンケート調査である。調査票は2008年2月に配布され、同年3月に回収している。554法人から回答を回収し、回収率は32.5%である。ただし、本研究では分析に必要な有効な回答が得られた221法人のデータを分析する。

分析に用いる成果変数「離職率」とは、調査時点前5年以内に雇用した従業員のうち、調

査時点前に離職した者の割合である。従業員には、正規社員と非正規労働者がいるが、本研究では正規社員を分析の対象とする。

## (2) 就業意識形成プロセスに関する分析

人的資源管理に関する実証分析の方法を参考にし、人的資源管理施策から人的資源管理成果に至る関係を明らかにする。本研究の分析対象は、農業法人等に新規に雇用され、「農の雇用事業」に採択された従業員1,540名に対するアンケート調査結果（「新規就業者からみた農業法人等の雇用と満足度に関するアンケート」全国農業会議所、2010年7月と12月に実施）のうち、すべての項目に関して回答漏れのない965名のデータである。調査項目は、従業員および農業法人の属性、人的資源管理施策、従業員の就業に関する意識および態度などである。

分析に用いる変数は、属性変数、人的資源管理変数、従業員態度変数、人的資源管理成果変数に大別され、アンケート調査の結果から作成した。属性変数は従業員変数と組織属性変数から構成される。従業員属性の変数として、年齢、性別、学歴、農業教育の有無を用いた。組織属性の変数には従業員規模を用いた（平均従業員規模は9.9名）。人的資源管理施策変数は、「労働時間」「給与形態」「給与金額」「賞与等」の変数を作成した。なお、いずれも従業員の回答に基づくものであり、その意味では従業員によって認識された人的資源管理施策の現状を表している。

従業員態度変数については、コミットメントと満足度に関する変数を作成した。コミットメントとは、心理学において「人がある対象（組織、集団、個人、行為、目標など）に関わることやそれを行うこと、およびそうすることを約束すること」と説明される。対象が組織や個人であれば、報酬などの目的のためにそれらと関係をもつこと、あるいは、それらに対して愛着や忠誠心、義務感といった特別の感情をもっていることや、そうした感情を背景にそれらに関わり合いをもつことを指す。とくに働くことに関するコミットメントとして、ワークコミットメントの概念があり、コミットメントの対象別に、組織コミットメント、キャリアコミットメント、職務関与、労働倫理観などがある。ここでは、コミットメントの対象から、組織コミットメント（所属している経営に対するコミットメント）とキャリアコミットメント（農業に対するコミットメント）を取り上げる。それぞれの変数は、将来の希望に関する回答結果を基に得点化した。

従業員満足度については、11の項目についての満足度を5段階評価で得点化したものに因子分析を行い、2つの因子得点を算出した。第1因子は総合的な職務満足度であり、第2因子は満足度の方向性に関する因子であり、仕事の満足度よりも待遇の満足度を重視する因子である。

人的資源管理成果変数には、従業員の定着を表す変数を用いる。従業員の定着に関する指標は、従業員の定着実態、意識、勤続状況などから作成されることが一般的である。本研究の分析対象が新規の雇用就農者であることから、現在の勤務先について離職を考えたことがあるかどうかという問いに対する回答を基に、就業継続意識が強いほど大きくなるよう得点化し、「就業意識」変数を作成した。

## (3) 農業インターンシップに関する分析

日本における農業インターンシップにおいて最大規模の活動が、全国農業会議所（一部を日本農業法人が受託）が実施する「農業インターンシップ事業（正式名称：農業就業体験活動）」である。実施の目的は、農業の理解促進や農業法人への就職、就農の推進である。同事業は、農業法人等において、希望者が1週間から1ヶ月間、原則住み込みで就業体験を行うものであり、1999年度より農林水産省の補助を受けて実施されている。対象となる参加者は当初は学生のみであったが、2006年度には社会人、2010年度には農業法人への就職内定者（事前就業体験）も加わった。体験者の数は、2007年度までは年間200名程度であったが、2008年度以降急増し、2011年度には689名となっている。受入実施法人数も、2007年度までは60~80社で推移していたが、その後増加し、2011年度には154社となっている。農業インターンシップに参加する体験者と農業法人が急増した要因の一つとして、農林水産省の農の雇用事業や厚生労働省の緊急雇用創出事業などの政策的要因が考えられる。

本研究が分析に用いる資料は、2010年度の農業インターンシップ事業における体験者が作成した体験申込書と体験報告書、農業法人が作成した実施状況報告書兼交付申請書と受入法人台帳である。就業体験への応募者総数は713名であったが、実際に体験活動を行った者は565名（農業法人就職内定者の事前就業体験は除いた）であった。さらに、農業インターンシップに参加した体験者のうち、体験申込書、体験報告書における記載事項、および体験者を受け入れた農業法人の実施状況報告書兼交付申請書における記載事項が整っている191名分のデータを使用する。

農業インターンシップの事業効果については、体験者満足度、経営者満足度、雇用実現の3つの指標によって把握することとした。

体験者満足度と経営者満足度は5点満点で評価した（大変満足=5、満足=4、どちらとも言えない=3、不満=2、大変不満=1）。平均点はそれぞれ4.43点と4.19点であった。

雇用実現は、事業実施後に体験者が正社員もしくはアルバイトとして就職することを希望し、経営者が採用を希望する状態を指し、変数は該当する場合を1、該当しない場合を

0とした。実際に雇用実現となったケースは全体の10.0%であった。体験者のうち、事前より農業法人を就職先の視野に入れていた者の割合は58.1%であった。それに比して雇用実現の割合は低いが、体験者が自分であった農業法人を探すために複数回参加する場合があることも影響していると考えられる。

そして、体験者の属性、農業インターンシップおよび農業法人への就職に関する意識と農業法人の属性、経営者の農業インターンシップおよび体験者の採用に関する意識、体験活動の内容を説明変数とし、事業効果の指標を被説明変数とする重回帰分析を実施し、農業インターンシップの事業効果を規定する要因を解明する。

#### 4. 研究成果

##### (1) 従業員離職率の原因と影響

農業法人のHRMに関わる環境、待遇、人材の変数が、従業員の離職率に与える影響を計量的に明らかにする。従業員の離職率に影響する要因は多数存在するとともに、相互に影響しあう関係にあるため、多変量解析による分析を行う。

なお、計測に用いる変数について、以下のような操作を行った。農業法人の経営規模に関しては、従業員数を変数に用いた。従業員の年齢構成に関しては、年齢階層のモードに合計して100となるウェイト値を配分した。外的要因が雇用確保に与える影響評価に関する変数は、回答が「大いに影響がある」=2、「やや影響がある」=1、「特に影響はない、分からない」=0とした。

従業員の募集理由、募集方法、採用方針は、多数の変数から構成されているため、数量化3類分析を用いて変数の集約を行った。従業員の募集理由は、技術革新型競争力志向、マーケティング型競争力志向、持続性志向の3変数に集約した。従業員の募集方法の変数は、業界依存、行政依存、人的・地域ネットワーク依存の3変数に集約された。従業員の採用判断の変数は、採用方針の明確度、経営者志向、技術者志向の3変数に集約された。

その他の変数については、それぞれの内容に該当する場合に1、該当しない場合に0の値を付した。

従業員の離職率は、雇用のミスマッチが大きい場合、および、経営者や従業員が従業員の離職によって被る費用および雇用の継続によって得る利益が小さい場合に、高くなると考えられる。そのため、HRMに関する変数が、離職率に与える影響は表1のようになると予想される。予想の前提は、以下の通りである。

環境変数の場合、従業員数が大きい農業法人の場合、HRMのノウハウの蓄積が進んでいるため、雇用のミスマッチは少ないと考えられる。従業員の年齢が高い場合、従業員が転職先を探すことが困難になるため、従業員の

離職コストが高いと考えられる。雇用環境影響度が高い農業法人の場合、雇用環境の変化によって雇用の調整が必要となるため、雇用のミスマッチの発生頻度が高くなる。

待遇変数の場合、雇用保険と年金保険は、従業員が離職した場合の補償となるため、従業員の離職コストを低下させる働きがある。その他の待遇変数は、従業員が離職によって失う利益が大きいことを意味するため、従業員の離職コストを高めると考えられる。

ロジット分析によって、離職率の高低を説明するモデルを計測し、結果を表2に示した。環境変数と待遇変数のパラメーターは、概ね予想通りの符号を示している。とくに待遇変数のパラメーターからは、従業員の待遇改善によって全体の離職率を低下させることができることがわかる。

人材変数において、離職率の減少が統計的に有意な変数は、行政依存型の募集方法、単純重労働である。それに対して、離職率の増加が統計的に有意な変数は、経営管理への従事、様々な作業への従事、である。したがって、農業法人におけるHRMは、行政に依存した従業員の獲得、単純作業のトレーニングにおいては有効に機能しているが、経営管理や様々な作業に従事することができる人材の育成に問題を抱えていることがわかる。

以上の結果を踏まえて下記の結論が導かれた。すなわち、HRMの改善は、農業の競争力と持続性を向上させる可能性があり、今後HRMには、とくに経営者の育成と多様な人材の育成に重点を置く必要がある。

もちろんHRMの水準を高めるにはコストが発生する。たとえば、従業員のトレーニングは、離職率の低下に寄与するが、時間的・金銭的成本を伴う。しかしながら、離職によって発生するコスト、すなわち、従業員に対する投資の損失、再度従業員を雇用しトレーニングするコスト、経営計画が実施できなかったことによる損失など、農業法人が被る離職コストが大きいならば、経営者は従業員のトレーニングを強化するという判断を下すであろう。

表1 離職率の規定要因

	マッチング問題	離職コスト	離職率への影響
1. 環境変数			
経営規模	低		-
従業員年齢		低	-
雇用環境影響度	高		+
2. 待遇変数			
就業規則・給与規定・定期昇給	低	高	-
労災保険	低	高	-
雇用保険・年金保険	低	低	+/-
扶養手当・住宅手当・通勤手当	低	高	-
昇給制度の設定・退職金制度の設定	低	高	-
労働時間の設定・休日の設定	低	高	-

表2 従業員離職率に関するロジット分析

被説明変数:離職率(0-1)	係数	z 値
環境変数		
経営規模(従業員人数)	-0.096	-2.824 ***
従業員年齢構成	0.362	0.007
(年齢 20 代割合)	-0.013	-1.878 *
年齢 40 代割合	-0.314	-0.014
年齢 60 代割合		
待遇変数		
労働条件 就業規則	-1.150	-2.442 **
年金保険	1.049	2.250 **
昇給 定期的に昇給	-0.685	-1.775 *
人材変数		
募集理由 マーケティング型競争志向	-0.225	-1.404
募集方法 行政依存	-0.255	-1.724 *
優先事項 新規学卒就業者	-0.733	-1.609
作業内容 経営を含めた代表のサポート	0.796	1.988 **
単純作業+きつい作業	-0.880	-1.367
様々な作業	1.379	2.899 ***
定数項 011	-0.006	-0.013
サンプル数	221	
AIC	214	
対数尤度	-93.010	
尤度比検定量	$\chi^2(13) 27.688$ ***	
McFadden の擬似決定係数	0.2565	

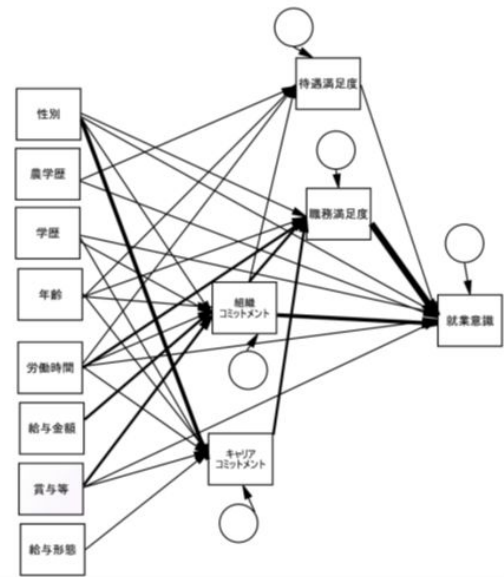


図1 就業意識形成のパス図

(2) 雇用就農者の就業意識形成プロセス

分析結果から、農業法人従業員の「就業意識」に影響する要因とプロセスは以下のよう

にまとめることができる(図1参照)。「就業意識」に直接影響すると予想された

要因のうち、最もその影響が大きかったのは「職務満足度」であり、「組織コミットメントが」それに次ぐ。

「職務満足度」を高める効果が大きい要因は「組織コミットメント」と「キャリアコミットメント」である。

「労働時間」は「職務満足度」「待遇満足度」「組織コミットメント」を通じて就業意識の低下をもたらす。

「給与金額」「賞与等」は、「就業意識」に対する直接効果はほとんど認められないが、「就業意識」に正の影響を与える「組織コミットメント」に対して正の効果をもつ。

従業員属性の「就業意識」に対する直接の影響は強くないが、相対的に「学歴」「農学歴」の影響が大きい。ただし、従業員属性と「就業意識」との関係は複雑である。例えば「年齢」「性別」は、「就業意識」に対する直接の影響は弱いものの、「就業意識」に強く影響する従業員態度変数に影響している。

以上の分析は、雇用就農者の就業意識の形成に至る複雑なプロセスに関して、部分的であるにせよ明らかにしたものであるが、同時に、農業経営における効果的な人的資源管理

施策を考えるうえで、雇用就農者の就業意識を規定する要因や要因間の関係を考慮することの重要性を示している。人的資源管理の

施策において、労働時間の管理、給与等の報酬の管理は、従業員の定着への直接的な影響は大きくはないが、その間接的な効果を考慮

に入れて実施することが重要である。また、従業員の属性は、従業員の態度や意識との関連もあるため、従業員の属性に応じた施策が

求められる。

(3) 農業インターンシップの事業効果

農業インターンシップの事業効果の要因分析に関する結果を表3～5に示した。

体験者満足度については、モデルの説明力は低いものの、体験者の「年齢が高い」「採用の有無を重視雇用就農志向」「居住環境への意識」が負の効果を持っている。このことは、就農の具体性が高い者においては逆に満足度が低い可能性があることを示している。

一方、「経営者理念への意識」や農業法人の作目・部門の「畜産」が正の効果を持っている。全般的に経営者の意識や体験内容が満足度に与える影響は弱い。経営者満足度については、体験者が「女性」「参加目的が就職先

探しよりも農業体験」であること、経営者の「参加目的が明確(参加目的のいずれかの選択肢を選択している)」「就職先を検討する体験者を重視する意識」が正の効果を持つ。

雇用実現については、体験者が「農業経験や雇用就農志向を有している」「相談会等に参加している」ことなどが正の効果を持つ。

また、成果変数と実習態度変数の相関関係を分析したところ、体験者満足度と経営者満足度の間にズレがあること、体験者が実習を

頑張ることによって経営者は満足を得たとしても体験者は必ずしも満足を得ている訳ではないこと、体験活動に対する満足や積極的な実習態度は雇用の実現につながる訳ではないことが明らかとなった。

体験者と経営者とは、農業インターンシップに期待するものが異なっており、それぞれの満足度を規定する要因も異なっている。そのため、双方の満足度を同時に高めることは必ずしも容易ではない。また、雇用実現を

規定する要因も、体験者満足度や経営者満足度を規定する要因とは異なることから、満足

度と雇用実現の両立も容易ではない。

今後の課題としては、参加者に対する面接調査や詳細なアンケート調査や、インターンシップ終了後に農業法人に採用された体験者に対する採用に至るプロセスや採用後の状況の追跡調査による研究が考えられる。

表3 体験者満足度の要因分析

体験者変数		
年齢	(歳)	-0.020(-2.57)**
性別	男性	-0.193(-1.82)
重視する点	居住環境	-0.402(-2.18)*
	経営者理念	0.274(2.32)*
	採用の有無	-0.283(-1.54)
農業法人変数		
重視する体験者の目的	農業体験・就職先検討のどちらでも	-0.182(-1.57)
作目・部門	畜産	0.232(2.05)*
体験変数		
体験内容	関係機関の視察	0.283(1.65)
定数項		4.963(26.09)**
自由度調整済決定係数		0.155

表4 経営者満足度の要因分析

体験者変数			経営者満足度
性別	男性		-0.256(-3.04)**
参加目的	就職先検討		-0.199(-1.88)
	農業体験・就職先検討の両方		-0.370(-2.20)*
重視する点	経営者理念		0.198(1.99)*
	採用の有無		0.361(2.14)*
農業法人変数			
重視する体験者の目的	就職先検討		0.404(4.53)**
作目・部門	果樹		0.208(1.78)
参加目的	農業体験・理解者の増加		0.466(4.04)**
	従業員の確保		0.399(3.13)**
	体験生の確保		-0.349(-2.76)**
体験変数			
体験期間	(日)		0.018(2.52)*
体験内容	関係機関の視察		0.422(2.83)**
	家畜の飼養		0.380(3.98)**
	農産物販売		0.199(1.89)
定数項			3.215(18.57)**
自由度調整済決定係数			0.350

表5 雇用実現の要因分析

体験者変数		
農業経験	あり	0.096(2.53)*
参加目的	農業体験・就職先検討の両方	-0.147(-2.00)*
	全国新規就農相談センターHP	0.110(2.70)*
参加の契機	就職相談会に参加	0.206(3.82)**
	農業法人からの紹介	0.306(4.75)**
重視する点	作業内容	-0.074(-1.99)
雇用就農志向	あり	0.114(2.90)**
農業法人変数		
従業員数	(人)	-0.001(-2.33)*
重視する体験者の目的	農業体験	0.077(2.00)*
参加目的	農業体験・理解者の増加	0.083(1.65)
体験変数		
体験内容	農産物販売	0.099(2.10)*
	機械操作	0.118(1.96)
	経営管理	0.377(2.48)*
定数項		-0.203(-2.97)**
自由度調整済決定係数		0.309

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計4件)

木南章、木南莉莉、農業インターンシップの事業特性と事業効果 - 参加者満足度と雇用実現の規定要因 -、査読有、印刷中

木南章、木南莉莉、雇用就農者の就業意識の形成プロセスに関する分析、農業経営研究、査読有、第50巻第1号、2012、58 - 63

Wenlu Cao、Lily Kiminami、Akira Kiminami、Analysis on the Attitude of Employed Japanese Farmers from the Viewpoint of Human Resource Management、農業経営研究別冊：2012年度日本農業経済学会論文集、査読有、2012、54 - 60

木南章、木南莉莉、古澤慎一、農業法人における人的資源管理の課題 - 従業員離職率に関する分析 -、農業経営研究、査読有、第49巻第1号、2011、13 - 21

〔学会発表〕(計3件)

木南章、木南莉莉、農業インターンシップの事業特性と事業効果 - 参加者満足度と雇用実現の規定要因 -、日本農業経営学会、千葉大学、2013年9月22日

Wenlu Cao、Lily Kiminami、Akira Kiminami、Analysis on the Attitude of Japanese Employed Farmers - From the Viewpoint of Human Resource Management -、日本農業経済学会、2012年3月30日、九州大学

木南章、木南莉莉、雇用就農者の就業意識の形成プロセスに関する分析、日本農業経営学会、2011年9月11日、三重大学

〔図書〕(計1件)

木南章、家族経営の企業形態と経営管理論的研究の課題、日本農業経営学会編、農業経営の規模と企業形態、農林統計出版、印刷中

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

〔その他〕

なし

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

木南章 (KIMINAMI, Akira)

東京大学大学院農学生命科学研究科・教授  
研究者番号：00186305