

学位論文の要旨

Abstract of Thesis

研究科 School	環境生命科学
氏名 Name	飯場 聡子

学位論文題目 Title of Thesis (学位論文題目が英語の場合は和訳を付記)

農業雇用労働者の雇用管理と能力開発に関する研究

学位論文の要旨 Abstract of Thesis

雇用労働力は今や我が国の農業経営体を支える重要な労働力である。しかし、農業経営者の確保・育成が政策上の重要課題であったことから、雇用就農は新規就農者になるための就農ルートの一つとして期待されてきた。その結果、雇用労働者としての確保・育成は、経営者や後継者候補ほど重視されてこなかった。

農業経営研究における人材育成・確保の研究対象も主に経営者や後継者候補であり、優れた農業経営者の確保に資する研究がなされてきた。近年は労働力不足がいよいよ深刻になってきたこと、雇用人材の確保・活用が重要な経営課題となってきたことから、経営者や後継者候補だけでなく、いわゆる労働者層を含めた従業員確保の重要性が認識されているものの、それら人々の確保につながる就業動機ややりがい、能力形成といった視点での研究が進んでいるとは言い難い。さらに、既往研究からは、人材育成の前提となる従業員の定着に課題があり、その要因の一つとして低年収があることが報告されている。賃金をはじめとした良質な労働条件を提供するには、雇用型経営体側の経営基盤強化も必要となってくる。

そこで、本研究では、雇用の受け皿である農業経営体の経営基盤強化に向けた支援のあり方を検討するとともに、新しい人材確保策が持つ可能性や就業希望者に与える影響、従業員の能力形成に対する職場での支援について検討することを目的とした。結果は以下のようになる。

第1に、経営管理に関する認定農業者の自己評価アンケートによると、法人化意向が強いほど、経営管理能力が高くなる傾向があった。また、法人化意向を示す認定農業者のうち、組織外部にアドバイザーがいない者はアドバイザーがいる者と比較して、販売部門の強化、経営計画の策定と点検、研修参加による情報収集とその活用が進んでいないことが明らかになった。つまり、農業経営体の経営管理能力向上のために、専門知識を持った支援者の支援が有効であることを示した。

第2に、柔軟な勤務形態を要する育児期女性を対象に農業就業体験を実施し、体験を通じた募集・採用の可能性を検討した。育児期女性が農業就業体験に参加した理由は、子育て期間の息抜きや、体験の間だけ一時的に働く機会を求めたためであり、本格的に体験先の農業経営体に就職することを想定していたわけではなかったが、参加者の23%が体験先への就職意欲を示し、実際に5人が体験先へ就職したことから、農業就業体験は育児期女性の入職ルートになりうる。また、体験参加には、託児環境と柔軟に体験に参加できる仕組みが必須で、さらに子育ての息抜き、同じ育児期女性との交流ができる等の魅

力提示が重要であることが明らかになった。

第3に、就農希望の学生を対象とした農業就業体験の事例をもとに、体験が学生の就農・就職意識の変化に与える影響を検証した。体験に参加した学生13名に半構造化面接を行い、体験で得た情報を収集した。その結果、【業務が持つ特徴】等6つのカテゴリからなる概念が抽出された。体験者はこれらの情報に加え、自身の置かれている状況、過去の経験や培われた価値観をもとに、体験先への就職を判断していた。その結果、体験先への就職意欲は2名で増加、8名で減少し、体験は学生自らが体験先との適合性を判断する「スクリーニング」の効果を持つことが示された。

第4に、三重県の土地利用型法人の事例を対象に、従業員の能力形成に他者が与える支援について、職場学習の視点から明らかにし、支援が存在する組織要因について考察した。能力形成場面において、従業員は経営者、先輩、同僚から業務に関する直接の支援だけでなく、振り返りを促す支援、精神的な安息を提供する支援が行われていた。そして、これらの支援が生まれる組織要因として、①機械操作や各種研修での学習時間を確保するため、育成期間を考慮して、余裕を持たせた人員計画、②助け合いの組織風土を醸成することによって良好な人間関係を維持し、従業員同士の活発な対話を起こしていること、③経営者・先輩・同期・後輩が、それぞれの立場から、精神的支えとなる役割を果たしていること、の3点を提示した。

以上を踏まえ、雇用労働者の雇用管理と能力開発に向けた支援の方向として、以下のとおり提起する。

第1に、高度化・複雑化する経営課題に対応していくため、他業種の専門家の活用事例などを情報収集し、専門的知識を有する人材の活用によって農業経営体の基盤強化を図る必要がある。

第2に、育児期女性など新たな人材確保を目的とした、農業を知る機会の創出である。しかし、農業経営者や農業関係者はそれらの人材にアクセスする術がないことが多いため、農業とは別分野で活躍するNPO法人等団体との協働により、対象者への情報提供や体験の運営が重要である。

最後に、農業経営体が従業員の能力形成を重要な経営課題と位置付けるのであれば、必要最小限の人数で経営するという考え方から脱却し、余裕を持たせた人員配置を行うことが重要である。それには人件費の増加が伴うため、例えばライスセンターを活用して設備投資を抑制しつつ、人的資源への投資を図っていく必要がある。支援方策としては、外部のファームサービスを充実させ、またその活用を農業経営体へ提案していく必要がある。