

農業インターンシップの事業特性と事業効果

ー参加者満足度と雇用実現の規定要因ー

木南章*・木南莉莉**

(*東京大学・**新潟大学)

Characteristics and Effects of Farm Internship in Japan (Akira KIMINAMI, Lily KIMINAMI)

I 序

インターンシップとは、一般には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことである。ただし、実施主体、実施期間、実施形態等によって多様なものがある。日本の農業におけるインターンシップは、農業法人等での就業体験によって、就職先としての農業や食料の現状を広く知ってもらうこと、雇用就農予定者の適性や技術の確認を通じた雇用の改善などを目的としており^{注1)}、農業における経営環境の改善および人材育成に寄与する効果があると考えられる。近年、日本における農業インターンシップへの参加者数は増加傾向にあるが、農業インターンシップに関する研究は、現状分析が中心であり、インターンシップの有効性に関する理論的・実証的分析などの総合的研究が極めて不足している。そこで本研究は、既存のインターンシップ研究の成果を基礎として、農業インターンシップの事業効果と事業特性の関係を明らかにする。

注1) 全国新規就農相談センターの農業インターンシップ募集資料による。

II 既存研究のサーベイ

インターンシップに関する理論的・実証的研究においては、インターンシップがもたらす効果に

関する研究が近年発展している。Taylor^[12]は、インターンシップの経験者と非経験者とを比較し、インターンシップが就業意識の具体化、リアリティショックの低減、就業機会の拡大を促進することを明らかにしている。また D'abate et al.^[11]はインターンシップの満足度に仕事の性質や労働環境が影響することを重回帰分析によって明らかにしている。さらに Narayan et al.^[8]は、既存研究を理論（社会化論、学習理論、人的資源理論など）、方法、対象、主要な結果の側面から整理したうえで、インターンシップを企業と個人との間の知の移転プロセスとして捉え、前提条件・プロセス・成果（企業の事業成果、体験者の満足）の因果モデルを想定し、共分散構造分析を用いてインターンシップの有効性の要因分析を行っている。

以上の一連の研究は、インターンシップの効果には多様な側面があると同時に、インターンシップに参加するインターンおよび企業の特性やインターンシップの内容が、インターンシップの効果を規定していることを明らかにしている。

一方、日本におけるインターンシップの現状については、大学等の取り組み事例が多数報告されているとともに、全体的な動向については古閑^[5]、厚生労働省^[6]などの報告がある。またインターンシップの効果については、高良・金城^[10]や佐藤・堀・堀田^[9]が、インターンシップの満足度に影響する要因の分析から、効果的なインターンシップの条件を明らかにしている。さらに、インターンシップが、大学生の職業レディネスを高める効果（高良・金城^[10]）、新入社員の社会人基礎力を高める効果（真鍋^[7]）や職場適応力を高め

る効果（古田^[2]）を有することが確認されている。しかしながら、農業におけるインターンシップに関しては、津田^[13]の就農支援の視点からの現状分析、香川・長命^[3]の農業法人の実態分析、田崎^[11]による体験者の進路選択とキャリア形成に関する分析などに限られている。したがって、農業インターンシップの事業効果の規定要因を解明する研究の意義は大きいと考えられる。

Ⅲ 分析の課題と方法

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。

本稿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。

第1表は体験者の属性をまとめたものである。なおnは回答者数を表す（以下同様）。

第1表 体験者の属性

単位：％

性別	男	64.6
(n=565)	女	35.4
年齢	10歳代	14.1
(n=565)	20歳代	64.3
	30歳代	15.7
	40歳代	4.8
	50歳以上	1.1
職業	学生	57.5
(n=565)	社会人	42.5
	会社員	9.9
	アルバイト	6.5
	無職	22.5
	不明	3.5
農業経験	あり	63.7
(n=562)	学校の実習程度	27.0
	実家等農業の手伝い	20.1
	その他	17.6
	なし	36.3
参加目的	農業体験	56.5
(n=524)	就職先検討	31.1
	農業体験・就職先検討の両方	8.8
	その他	3.6
重視する点(2つまで)	作業内容	50.6
(n=520)	作物	37.3
	経営者との意見交換	32.3
	経営者理念	27.7
	地域	26.2
	採用の有無	11.3
	居住環境	6.5
	職場の雰囲気	0.4
	給与	0.2
	仕事のやりがい	0.0
	研修・教育体制	0.0
	休日	0.0
	労働保険・社会保険	0.0
参加の契機	全国新規就農相談センターHP	30.1
(n=551)	学校でのポスター・チラシ	18.3
	就職相談会に参加	14.7
	農業法人からの紹介	14.5
	学校の授業の一環	7.6
	ハローワークのポスター・チラシ	4.9
	友人からの紹介	4.7
	その他	4.2

回答割合は、性別では「男性」、年齢では「20歳代」、職業では「学生」、農業経験では「何らかの農業経験がある者」、参加の目的では「農業体験」がそれぞれ高いことがわかる。体験への参加に当たって重視する点は、「作業内容」が最も高く、「作物」、「経営者との意見交換」がそれに続く。参加の契機は、「全国新規就農相談センターHP」が最も高く、「学校でのポスター・チラシ」、「就職相談会に参加」がそれに続く。

体験者を受け入れた農業法人は124社であり、1社当たりの平均体験者数は5.8名である。なお、従業員数は平均18.6名（ $n=111$ ）であった。第2表は農業法人の属性をまとめたものである。回答割合は、重視する体験者の目的では「農業体験」、

第2表 農業法人の属性

単位：％		
重視する体験者の目的 ($n=115$)	農業体験	53.0
	就職先検討	47.8
	どちらでも	19.1
	その他	5.2
作目・部門 ($n=113$)	野菜	70.8
	稲作	30.1
	果樹	19.5
	畜産	14.2
	観光	11.5
	花き	9.7
	その他	15.9
参加目的 ($n=100$)	農業体験・理解者の増加	83.0
	従業員の確保	64.0
	体験生の確保	57.0
	その他	8.0

第3表 体験内容（ $n=552$ ）

単位：％	
農作物の栽培	90.2
家畜の飼養	22.6
農産物販売	20.8
農産物加工	17.4
経営者の外出に随行	12.5
機械操作	7.4
関係機関の視察	7.4
地域活動への参加	4.5
経営管理	2.9
その他	18.1

経営する作目・部門では「野菜」、参加目的では「農業体験・理解者の増加」がそれぞれ最も高い。

第3表は農業インターンシップで実施した体験内容である。「農作物の栽培」が最も多く含まれ、「家畜の飼養」がそれに次いで多いが、「農産物販売」や「農産物加工」などの多角化部門においても体験活動が実施されている。なお、体験日数は7日から54日で平均12.4日（ $n=554$ ）であった。

以下の分析では、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。体験者が自分にあった農業法人を探すために複数回参加する可能性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。

IV 分析結果

農業インターンシップの事業効果の要因分析に

関する結果を第4表に示した。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ことがわかる。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。

第4表 満足度と雇用実現の要因分析

		体験者満足度	経営者満足度	雇用実現
体験者変数				
年齢	(歳)	-0.020(-2.57)**		
性別	男性	-0.193(-1.82)	-0.256(-3.04)**	
農業経験	あり			0.096(2.53)*
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)*	-0.147(-2.00)*
参加の契機	全国新規就農相談センターHP			0.110(2.70)*
	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	居住環境	-0.402(-2.18)*		
	経営者理念	0.274(2.32)*	0.198(1.99)*	
	採用の有無	-0.283(-1.54)	0.361(2.14)*	
	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)*
	就職先検討		0.404(4.53)**	
	どちらでも	-0.182(-1.57)		
作目・部門	畜産	0.232(2.05)*		
	果樹		0.208(1.78)	
参加目的	農業体験・理解者の増加		0.466(4.04)**	0.083(1.65)
	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	0.283(1.65)	0.422(2.83)**	
	家畜の飼養		0.380(3.98)**	
	農産物販売		0.199(1.89)	0.099(2.10)*
	機械操作			0.118(1.96)
	経営管理			0.377(2.48)*
定数項		4.963(26.09)**	3.215(18.57)**	-0.203(-2.97)**
自由度調整済決定係数		0.155	0.350	0.309

注：1) ()内はt値である。

2) **, *はそれぞれ1%, 5%水準で統計的に有意であることを表す。

3) 変数選択は変数増減法 (Fin, Fout=2.0) による。

4) 説明変数のうち、「年齢」「従業員数」「体験期間」以外の変数は、該当の有無による1-0の変数である。

第5表 成果変数相互の相関係数

	体験者 満足度	経営者 満足度	雇用 実現	実習 態度
体験者満足度	1.000	0.278	-0.054	0.273
経営者満足度		1.000	0.088	0.703
雇用実現			1.000	0.107
実習態度				1.000

第6表 満足度の回答理由における頻出語と頻度

体験者(n=145)		経営者(n=188)	
できる:43	仕事:13	作業:32	刺激:15
体験:41	様々:10	積極的:27	他:15
農業:19	経験:10	仕事:22	取り組む:14
作業:17	自分:9	研修生:22	良い:14

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」、体験が「長期で内容が多角的」であることが正の効果を持つことがわかる。

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」、経営者が「農業体験自体を重視している」、体験内容に「経営管理や農産物販売が含まれている」ことなどが正の効果を持つことがわかる。

さらに、これらの成果変数の意味および相互の関係を明らかにするため、体験者の実習態度を表す変数を経営者による評価から作成した（大変頑張った=4、頑張った=3、どちらとも言えない=2、頑張れなかった=1）。平均点は3.38点であった。

第5表は成果変数および実習態度変数の相互の相関係数をまとめたものである。まず、体験者満足度と経営者満足度の間の相関係数は高くはないことから、両者の満足度の間にズレがあることがわかる。また、実習態度は経営者満足度との相関係数は非常に高いが、体験者満足度との相関係数は低い。すなわち、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のである。一方、雇用実現との相関係数はいずれの変数においても非常に低い。一般には、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と予想

されるが、そのような関係は確認できない。

さらに、満足度に関する質問に対して「大変満足」または「満足」と回答した体験者と経営者の回答理由をテキストマイニングによって分析し、頻出語を抽出した結果が第6表である。分析にはIBM SPSS Text Analytics for Surveys 4を使用した。体験者は農業の様々な体験ができたことから満足を得ているが、それに対して経営者は体験者が積極的に作業に従事することや周囲に良い刺激を与えることによって満足を得ていることを示している。

農業インターンシップにおいて、一般的に経営者は体験者の実習態度を重視する傾向がみられる。しかしながら、上記の分析結果は、そのような傾向によって体験者の満足度および雇用の実現の効果が損なわれる可能性があることを示唆しており、さらに体験者と経営者の間のズレによって、結果的に参加者の減少につながるケースも考えられる。

現状において、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ことが明らかとなった。

V 結語

以上の分析は、農業インターンシップの事業特性が事業効果を規定することを実証的に明らかにし、インターンシップに関する先行研究を農業分野において応用したものと位置付けられる。事業特性が事業効果に影響を与えることから、体験者と農業法人の意識や特質を的確に把握し、両者のマッチングや体験プログラムを適切に設定することによって農業インターンシップの事業効果を高める余地があることを示唆している。

また、農業インターンシップを通じての雇用は、体験者と経営者のインターンシップに対する満足や就職・採用の意思が強いことをもって実現する訳

ではなく、体験者が農業に対する一定の理解をもっていること、および経営者が農業体験を広める意識を有していることが重要であることが明らかとなった。しかしながら、少なくとも体験者と経営者のいずれか一方が農業インターンシップから満足を得ることができなければ、事業としての持続性は失われ、結果的に雇用実現の効果も失われるということには注意を要するであろう。

したがって、農業インターンシップを効果的に実施するには、まず、体験者と経営者がインターンシップに期待するものが何であり、体験の内容や実施方法についてどのように評価しているのかを把握しておく必要がある。そのうえで、効果的な体験メニューの作成、インターンシップ実施のガイドラインやマニュアルの作成が求められる。

しかしながら、本稿の分析は農業インターンシップ事業に関わる業務資料をデータソースとしているものであり、研究を目的としたアンケート調査や参加者に対する聞き取り調査に基づいたものではないため、事業特性に関しては外形的な指標が中心であり、参加者のモチベーションや心理の深層部分を捉えたものではない。そのため、より実態に迫る研究とするには、参加者に対する面接調査や詳細なアンケート調査の実施が必要となる。また、堀田^[3]が指摘するように、インターンシップには RJP (Realistic Job Preview: 現実的な仕事情報の事前開示) の効果として、従業員採用後の定着や能力開発に与える効果があるとされる。このような効果の分析には、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関して、採用に至るプロセスや採用後の状況の追跡調査が必要となる。以上の点については今後の研究課題として残されている。

[引用文献]

- [1] D'abate, C., Youndt, M. and Wenzel, K.(2009): "Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction" *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), pp.527-539.
- [2] 古田克利(2010): 「インターンシップ経験が新入社員のキャリア適応力に及ぼす影響」『インターンシップ研究年報』13, pp.1-7.
- [3] 堀田聡子(2010): 「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方—RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』567, pp.60-75.
- [4] 香川文庸・長命洋佑(2009): 「農業インターンシップによるジョブ・エントリーに向けたキャリア支援」小田滋晃・増淵隆一編『農業におけるキャリア・アプローチ—その展開と論理—』農林統計協会, pp.288-300.
- [5] 古関博美編(2001): 『インターンシップ—職業教育の理論と実践』学文社.
- [6] 厚生労働省(2005): 『インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書』.
- [7] 真鍋和博(2010): 「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」『インターンシップ研究年報』13, pp.9-17.
- [8] Narayan, V.K., Olk, P.M. and Fukami, C.V.(2010): "Determinants of Internship Effectiveness: An Exploratory Model", *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), pp.61-80.
- [9] 佐藤博樹・堀有喜衣・堀田聡子(2006): 『人材育成としてのインターンシップ—キャリア教育と社員教育のために』労働新聞社.
- [10] 高良美樹・金城亮(2001): 「インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果—職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として」『人間科学』8, pp.39-57.
- [11] 田崎悦子(2013): 「農業インターンシップが進路選択やキャリア形成に与える影響—北海道で就農した若年者と研修生を対象に—」『札幌大学総合論叢』35, pp.113-132.
- [12] Taylor, M.S.(1988): "Effects of College Internships on Individual Participants", *Journal of Applied Psychology*, 73(3), pp.393-401.
- [13] 津田渉(2008): 「農業インターンシップの実績と課題—就農ルート多様化のなかの就農支援—」青柳斉・秋山邦裕編『雇用と農業経営』農林統計協会, pp.38-47.