

# 農業法人就業希望者の就業意識に関する研究 —2011年度新・農業人フェアアンケート調査結果を基に—

永井 慧<sup>1</sup>・木南莉莉<sup>2\*</sup>・古澤慎一<sup>2</sup>

(平成25年8月21日受付)

## 要 約

近年、日本の農業部門では、就業人口の減少および高齢化が問題となっている一方で、農業法人における雇用就農者は増加傾向にあるものの、就業者の早期離職が問題となっている。すなわち、農業法人経営者側と就業者側の雇用のミスマッチが存在していると考えられる。しかし、農業部門の新規雇用拡大や農業法人におけるミスマッチを改善するためには、農業法人の経営側・就業者側の意識を把握するのみでなく、農業法人就業希望者の就業意識を把握し、効果的な人的資源管理施策を講じる必要がある。そこで本研究では、農業法人就業希望者を対象としたアンケート調査結果を用いて分析し、それらの意識の特徴を明らかにする。加えて中小企業・学生一般の就業意識との比較分析を行い、雇用のミスマッチ解消のための政策提言を行う。

新大農研報, 66(1):25-32, 2013

キーワード：農業法人、雇用のミスマッチ、農業法人就業希望者、キャリア志向、人的資源管理

## 1. はじめに\*

日本の農業では農業従事者の高齢化および、農業就業人口の減少が大きな問題となっている。1990年から2011年の間に141万もの農業経営体が減少し、加えて2000年から2011年の間に129万もの農業就業人口が減少している。また2011年における農業就業人口の平均年齢は65.9歳で全体の約61%を65歳以上が占めている<sup>注1</sup>。このような農業就業人口の減少と高齢化は今後の農業経営体のさらなる減少に繋がると考えられ、これからの日本の農業を持続的に発展させるためには、新規で農業従業者となる新規就農者を継続的に確保することが必要不可欠である。この新規就農者の受け皿として近年注目されているのが農業法人である。「新規就農者調査」(農林水産省)によれば、全体的な新規就農者数は減少しているものの、農業法人等に雇用された新規雇用就農者数は、2006年から2011年の間に6,510から8,920人<sup>注2</sup>へと増加している。しかし雇用就農では、農業法人に就業したものの長期労働に繋がらず離職してしまう者が多いことが問題となっている。「平成22年度農業法人等における雇用に関する調査結果」(全国新規就農相談センター)によれば、正社員の就業5年以内の離職率が30%以上と回答した農業法人は46.5%<sup>注3</sup>に上っている。

この問題の背景には、農業法人の経営側と就業者側との間での雇用のミスマッチの存在が考えられることから、ミスマッチ

の解消には経営側と就業者側の意識の把握、とりわけ就業者の就業意識については就業前段階における意識を把握する必要がある。そこで本研究では、「2011年度新・農業人フェア」でのアンケート調査結果を踏まえ、農業法人就業希望者の就職に対する意識、希望する就業条件、農業キャリア志向、個人の属性、およびこれら間の関係を明らかにする。また一般中小企業への就業意識や、学生一般の就業意識との比較から、農業法人就業希望者の就業に関する意識の特徴を明らかにし、雇用のミスマッチの解消に繋げるための政策提言を行う。

## 2. 既存研究のサーベイと分析方法

澤田(2003)は農業法人経営側へのアンケート調査の分析によって、農業法人における離職要因は経営側・就業者側の双方にあり、就業者の属性や出身地などによって離職率に差があることを明らかにしている。金岡(2010)は農業法人従業員へのアンケート調査に職務満足分析を適用し、就業者の満足度が高い経営管理や、満足度を高めるために改善が必要とされる経営管理を明らかにしている。迫田(2011)は水田作企業経営の事例調査から、従業員雇用の現状や法人経営者の雇用に対する意識、各法人の事業システム面からの雇用の特徴について人的資源管理(HRM)の観点から明らかにしている。

人的資源管理の視点からの定量的な研究として、木南ら(2011)は農業法人経営側へのアンケート調査の分析によって従業員離職率の高低を決定する要因、および離職率低減に寄与する人的資源管理の内容を解明している。また木南・木南(2012)は農業法人従業員に対するアンケート調査結果に共分散構造分析を適用し、従業員のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに注目して、農業法人での就業継続意識に影響を及ぼす人的資源管理施策を明らかにしている。Cao et al. (2012)

\* 本論文は平成24年9月22日に宮崎大学で行われた、平成24年度日本農業経営学会研究会の個別報告で発表した下記の論文を加筆修正したものである(永井・木南・木南「農業法人就業希望者のキャリア志向に関わる意識構造の研究—2011年度新・農業人フェアアンケート調査結果を基に—」)。

<sup>1</sup> 新潟大学大学院自然科学研究科・<sup>2</sup> 新潟大学農学部

<sup>1</sup> Graduate School of Science and Technology, Niigata University

<sup>2</sup> Faculty of Agriculture, Niigata University

\* 代表著者：kiminami@agr.niigata-u.ac.jp

は農業法人の経営者と従業員双方に対するアンケート調査の分析によって、従業員の職務に関するコミットメントや満足には経営者と従業員との間のキャリア形成に関する意識の共有が影響することを解明している。

これまでの既存研究は農業法人経営側と従業員に焦点を当てたものであり、就業希望者を対象とする研究は見当たらないのである。「雇用のミスマッチ」の解消に効果的なHRMを講じるためには、HRMのプロセスが従業員採用から始まる以上、就業前の段階において就業希望者の就業意識および雇用ニーズを捉える必要があると考える。そこで本研究では「2011年度新・農業人フェア」で農業法人就業希望者を対象に行われたアンケートの結果を単純集計、クロス集計の各手法を用いて分析し、農業法人就業希望者の農業キャリア志向と関連する就業への意識の傾向を明らかにする。またクロス集計の際には、農業法人就業希望者固有の就業への意識の特徴を明らかにするため、農業法人就業希望者と中小企業就業者・就業希望者・起業家、および学生一般との就業への意識の比較も併せて行う。

### 3. 分析結果

本研究の分析対象のアンケートは2011年に開催された「新・農業人フェア<sup>註4</sup>」(全国農業会議所主催)の来場者に対して行われ、回収数526、有効回収数403、有効回収率76.6%となっている。アンケートの質問は属性(年齢、職業、家族構成)、就業意識に関する項目(就職希望理由、農業経験、職種・雇用形態の希望、優先項目、就業条件と年収・労働時間の希望、就職意識)で構成されている。また本分析では、農業経験に関するアンケート回答選択肢のうち、「農業法人等での研修」「実家が農家」「知人の手伝い」「農業法人以外での研修」「専門学校等での研修」「農業学校・大学農学部・農業大専攻校での学習」「家庭菜園・市民農園等での農業体験」を「農業経験あり」に分類し、「特になし」「本やインターネットでの情報収集<sup>註5</sup>」を「農業経験なし」に分類し、2次的な属性とする。

#### (1) 単純集計の結果

アンケートの単純集計結果および全体平均の特徴を表1、表2にまとめた。属性における特徴では、「単身者」の割合が

表1 アンケート単純集計結果(属性・農業経験)

属性	年齢	19歳以下	20～29歳以下	30～39歳以下	40～49歳以下		50～59歳以下		60歳以上
		2.5%	33.0%	29.0%	21.8%		10.9%		2.7%
職業	サラリーマン	自営業	学生	フリーター	無職	農業従事者		その他	
	28.5%	4.7%	19.6%	10.7%	26.3%	3.0%		7.2%	
家族構成	単身			配偶者とふたり			それ以上		
	66.0%			11.4%			22.6%		
農業経験	農業経験の有無	農業経験あり				農業経験なし			
		69.7%				30.3%			
	農業経験の詳細	農業法人などでの研修	実家が農家	知人の手伝い	農業法人以外での研修	専門学校等での研修	農業学校・大学農学部・農業大専攻校での学習	家庭菜園・市民農園等での農業体験	その他
	8.9%	9.7%	12.9%	9.2%	4.7%	21.8%	24.8%	4.7%	

出所:「2011年度新・農業人フェアアンケート」の結果から計算。

注:1)「農業経験の詳細」は複数回答となっている。それ以外の質問項目は単一回答である。

2)特に割合の高い項目を点線で囲んでいる。

表2 アンケート単純集計結果(就業意識)

就業希望理由	将来農業で独立するため		農業法人の経営に参加したいから				農業に従事したいから			職を得たいから		その他		
		29.3%		13.2%				41.9%			10.4%		5.2%	
希望職種	農業生産作業		加工				販売・営業			管理・事務		その他		
	80.6%		4.0%				8.4%			3.0%		4.0%		
希望雇用形態	正社員		契約社員				パートタイム労働者			アルバイト		その他		
	81.4%		6.2%				3.5%			4.2%		4.7%		
優先項目	地域条件		経営状況				客観的的人資源管理			主観的的人資源管理		その他		
	地域	生活環境	経営内容(作目)	経営の成長性	経営の安定性	知名度	就業条件(給与、福利厚生、労働時間など)	独立への支援	教育体制	会社の雰囲気	社長の人柄	その他		
	56.3%	25.6%	46.2%	7.7%	12.4%	0.2%	48.4%	17.9%	11.7%	29.5%	13.4%	1.0%		
就業条件	給与額	退職金の有無	残業代の支給	労働時間	休日数	安全・衛生	住居の有無	労働保険(労災・雇用保険)	社会保険(健康・厚生保険)	その他福利厚生	その他			
	59.6%	2.7%	4.7%	24.1%	21.1%	24.6%	35.5%	29.8%	44.7%	4.7%	3.7%			
希望年収額	200万円未満		200～300万円未満		300～400万円未満		400～500万円未満			500万円以上		こだわっていない		
	6.0%		29.8%		21.6%		4.5%			4.5%		33.7%		
希望労働時間(週)	30時間未満		30～35時間未満		35～40時間未満		40～45時間未満			45～50時間未満		50時間以上	こだわっていない	
	3.7%		5.2%		11.4%		17.4%			13.9%			2.2%	46.2%
就職意識(就職観)	収入さえあればいい		楽しく働きたい		自分の夢のために働きたい		個人の生活と仕事を両立させたい			プライドの持てる仕事をしたい		人のためになる仕事をしたい	出世したい	社会に貢献したい
	4.5%		34.7%		18.9%		17.9%			7.4%			9.9%	0.0%

出所:「2011年度新・農業人フェアアンケート」の集計結果から計算。

注:1)「優先項目」「就業条件」は複数回答となっている。それ以外の質問項目は単一回答である。

2)特に割合の高い項目を点線で囲んでいる。

66.0%と高い。また農業経験に関して、「農業経験あり」の割合が69.7%と高くなっており、多くの回答者が何らかの農業経験を持っている。

就業への意識に関して、職種希望では「農業生産作業」の割合が80.6%と高い。また雇用形態希望では「正社員」の割合が81.4%と高くなっている。優先項目においては、56.3%の回答者が「地域」を優先し、就業条件では59.6%の回答者が「給与額」を重視している。

## (2) クロス集計の結果

単純集計を踏まえたクロス集計では農業キャリア志向を、農業法人への就業希望理由に関する質問の回答選択肢から「独立志向・経営者志向・農業従事志向・就職志向」に分類した。比率の差の検定によって回答の比率に有意な差がある項目を抜き出し表3にまとめた。クロス集計結果より各キャリア志向で属性や就業への意識が異なることが明らかになっている。

独立志向の者の特徴は、属性に関して「40～49歳」「サラリーマン」の割合が有意に高いことである。農業経験について見ると、「農業法人以外での研修」の割合が有意に高いが、これは農業法人での研修などに加えて、経営ノウハウや販売など、独立に向けた講習や研修を受けているためと考えられる。就業意識では「自身の夢」と「農業生産作業」を強く意識しており、就職先選択の際の優先項目として「経営内容（作目）」と「独立への支援」を優先している。

経営者志向の者は、農業経験に関して「知人の手伝い」の割合が有意に高い。これは農業経営の手伝いを通じて、直接経営に触れることで就業希望者が経営者志向を高めた可能性があることを意味している。しかしながら、今回の調査では、どのような経営の手伝いを行っているのかは不明である。また、元々経営者志向の強い者が「知人の手伝い」に積極的であった可能性も否めない。就業意識では、農業法人での職種において「加工」「販売・営業」を強く意識している。また就職先選択の際

の優先項目として、「経営の成長性」と「社長の人柄」を優先している。

農業従事志向の者の特徴は、属性に関して「20～29歳」「単身者」の割合が有意に高いことである。就職意識では、職業において「楽しみ」、職種において「農業生産作業」、そして雇用形態において「正社員」を強く意識している。加えて、優先項目に関して「就業条件」を優先しており、その中でも特に「社会保険」を重視している。

就職志向の者は、属性において「無職」の割合が有意に高い。また農業経験において「農業経験なし」、農業経験を持つ者の農業経験において「実家が農家」の割合がそれぞれ有意に高い。これらのことから、就職志向の者は職を得ることに重点を置いており、農業法人は就業先候補の一つとしているため農業への志向は低いと考えられる。また就職志向で農業経験を持つ者の中で「実家が農家」の割合が有意に高いことは、実家での農作業経験から就職先の一つとして農業法人を加えたためであると考えられる。就業意識では、職種希望において「加工」「管理・事務」に対する意識が強い。また労働時間の希望において「30～35時間」「35～40時間」の短い労働時間を希望している。

## (3) 中小企業白書との比較

次に単純集計とクロス集計で得た全体平均および各農業キャリア志向の就業への意識と、中小企業庁『2005年中小企業白書』から得られる中小企業の就業希望者や就業者一般の意識(表4)とを比較して分析する。まず就業先を決めた理由の比較である。中小企業就業者が就業先を決めた理由で最も割合が高いのは「やりたい仕事ができるから」である。一方農業法人就業希望者では就業意識で「農業に従事したい」の割合が高く、これら二つの項目は対応していると考えられる。また農業法人就業希望者の優先項目では「地域」の割合が高い。これも中小企業就業者の「通勤が便利だから」「地元の企業だから」に対応していると考えられ、これらの項目は両グループの意識の共通点と

表3 農業キャリア志向によるクロス集計結果

		農業キャリア志向							
		独立志向 (118人)		経営者志向 (53人)		農業従事志向 (169人)		就職志向 (42人)	
属性および 農業経験	年齢	40～49歳以下	32.2%			20～29歳以下	42.0%		
	職業	サラリーマン	35.6%					無職	47.6%
	家族構成					単身者	74.6%		
	農業経験の有無							なし	47.6%
	農業経験の詳細	農業法人以外での研修	22.1%	知人の手伝い	31.0%			実家が農家	31.8%
	職種希望	農業生産作業	88.1%	加工	11.3%	農業生産作業	88.8%	加工	11.9%
				販売・営業	24.5%			管理・事務	9.5%
	雇用形態希望	契約社員	10.2%			正社員	89.3%		
優先項目	地域条件					生活環境	30.8%		
	経営状況	経営内容(品目)	58.5%	経営の成長性	15.1%			知名度	2.4%
	人的資源管理	独立への支援	43.2%	社長の人柄	22.6%	就業条件	55.6%		
	就業条件					休日数	26.6%		
						社会保険	50.9%		
	年取額								
労働時間(週)	45～50時間未満	19.5%						30～35時間	11.9%
								35～40時間未満	23.8%
就業意識	自分の夢のために働きたい	34.7%				楽しく働きたい	42.0%		

出所：「2011年度新・農業人フェアアンケート」集計結果から計算。

注：1) 農業法人への就業希望理由に関する質問の選択肢には「その他」も含まれていたが、本分析では農業キャリア志向から除外した。

2) 比率の差の検定の結果、 $p < 0.05$ となり、かつ全体平均よりも割合が高い項目を抜き出した。

考えられる。さらに農業法人就業希望者では優先項目として「給与額」の割合が高いが、中小企業就業者の意識でこれらに対応する「賃金が高かったから」の項目の割合は低い。したがって就業先選択の際に給与額を優先することは農業法人就業希望者の特徴と言える。

次に『2012年度中小企業白書』における「中小企業の選考に応募した大学卒業予定者の就職希望理由」と、農業法人就業希望者のうち大学卒業予定者が該当する年齢の「20～29歳以下」で割合の高い「農業従事志向」の者を比較する。両者の割合を比較した結果、中小企業と農業法人の就業希望者では意識の相違が存在する。農業法人就業希望者では「農業生産作業」「正社員」の割合が特に高く、就業先における職種や雇用形態を優先している。一方中小企業就業希望者では「やりたい仕事に就ける」「出身地・地元本社がある」の割合が高く、仕事のやりがいや地元意識を優先している。

また『2011年度中小企業白書』では「起業希望者」の年齢構成と「起業家」の一般企業における起業動機・目的を明らかにしている。これらと農業法人就業希望者のうち「起業希望者及び起業家」に対応する「独立志向」の者を比較する。『2011年度中小企業白書』によれば、2007年時点の「起業希望者」の年齢別構成は「30歳代」の割合が一番高く、次いで「40歳代」「20歳代」となっている。一方「独立志向」の年齢では「40歳代」の割合が高い。ここから中小企業全体ではより若年層が起業を希望していることが分かる。次に「起業家の起業の動機・目的」と「独立志向」の者の特徴を比較する。中小企業起業家の「起業の動機・目的」では「仕事を通じて自己実現を目指したい」の割合が一番高い。「独立志向」の者では就業意識の中でも「農業生産作業」の割合が特に高い。このことから中小企業起業家ははっきりとした自己実現の目標意識を持っている一方で、農業法人の「独立志向」の者では、農作業に関わる職に

就きたいという意識が強いことが分かる。

(4) 2013年度卒マイナビ大学生就職意識調査との比較

「2011年度新・農業人フェア」アンケートの回答者のうち「学生」は79人(全体の19.6%)を占めており、農業キャリア志向では「農業従事志向」の割合が44.3%と最も高い。全体平均における農業キャリア志向でも「農業従事志向」は41.9%と最も割合が高く、優先項目や就業条件の希望についても全体平均と「学生」では共通点が見られる。また多くの学生にとって農業法人就業が初めての就業となる可能性が高く、他の属性と比較しても固有の意識を持っていると考えられる。よってこの属性に注目し「2013年卒マイナビ大学生就職意識調査」から得られる学生一般の就業への意識と比較する。両アンケート結果を比較するに当たり、質問ごとにグループ間の回答分布に有意な差が存在するかどうかについて $\chi^2$ 検定を行った。その結果、表5就職観の比較( $\chi^2 = 29.061 > 14.067$ )、表6就職先選択基準の比較( $\chi^2 = 88.141 > 15.507$ )、表7職種希望の比較( $\chi^2 = 103.314 > 7.815$ )において5%水準でグループ間の回答分布には有意な差が存在することが明らかとなった。

「就職観」に関する表5の各項目についてグループ間の比率の差の検定を行った結果、 $p < 0.05$ となりグループ間で回答の比率に有意な差が存在するのは、「楽しく働きたい」「自分の夢のために働きたい」「個人の生活と仕事を両立したい」「人のためになる仕事をしたい」である。農業法人就業希望学生では「楽しく働きたい」「自分の夢のために働きたい」という意識が学生一般よりも強いと言える。また「個人の生活と仕事を両立したい」「人のためになる仕事をしたい」という意識は学生一般と比較して弱いことが分かる。自分の夢の実現は欲求としては高次なもので、志が高い者が多いことを示している。総じて農業法人就業希望学生の就業意識は、自身の仕事、楽しみ、及び

表4 中小企業および一般企業における就業者、就業希望学生、一般企業起業家の意識

中小企業就業者が勤務先を決めた理由 (複数回答)		大学卒業予定者の中小企業を就職先として希望した理由 (複数回答)		一般企業起業の動機・目的 (複数回答)	
やりたい仕事ができるから	32.2%	やりたい仕事に就ける	46.5%	仕事を通じて自己実現を目指したい	52.1%
通勤に便利だから	30.7%	企業として独自の強みがある	40.8%	自分の裁量で自由に仕事をしたい	49.5%
地元の企業だから	23.2%	企業の雰囲気が良い	40.2%	社会に貢献したい	45.2%
転動がないから	17.4%	出身地・地元本社がある	31.8%	専門の技術・知識等を活かしたい	38.1%
賃金が高かったから	14.7%	仕事の裁量が大き	23.2%	アイデアを事業化したい	29.7%
経営が安定しているから	14.5%	経営者が魅力的	22.5%	より高い所得を得たい	28.8%
社長の人柄がよかったから	12.9%	転居に伴う転動がない	21.9%	年齢に関係なく働きたい	28.5%
将来性のある会社だから	11.1%	内定を取りやすい	18.0%	経営者として社会的評価を得たい	15.1%
休日が多いから	8.9%	将来性がある	13.3%	以前の勤務先の将来の見通しが暗い	15.1%
若いうちに責任のある仕事を任せられるから	8.0%	早い時期に選考が始まる	10.5%	時間的・精神的ゆとりを得たい	13.9%
有名な会社だから	7.1%			親会社等の要請	11.2%
福利厚生が充実しているから	7.0%			親や親戚等の事業経営の経験からの影響	7.3%
経営理念に共感したから	6.7%			他に就職先がない	7.0%
労働時間が短いから	5.9%			以前の勤務先の資金面での不満	5.4%
教育・研修が充実しているから	2.1%			不動産等資産を有効活用したい	3.5%
その他	11.5%			その他	6.3%

出所：中小企業庁『中小企業白書』2005、2011、2012年版より引用。

- 注：1) 「中小企業就業者が勤務先を決めた理由」は2005年度、「大学卒業予定者の中小企業を就職先として希望した理由」は2012年度、「一般企業起業の動機・目的」は2011年度の中小企業白書から引用している。  
 2) 「中小企業就業者が勤務先を決めた理由」は雇用形態が正社員・正職員の者を対象とする。  
 3) 「大学卒業予定者の中小企業を就職先として希望した理由」は2012年3月卒業予定者の大学4年(理系は修士2年を含む)を対象とし、上位10位を抜粋している。  
 4) 「一般企業起業の動機・目的」では、2001年から2010年までに起業された企業10,000社を抽出して調査対象としている。

夢の一体感の程度が強いと言える。

次に就職先選択基準を比較した表6のグループ間の比率の差の検定を行った結果、 $p < 0.05$ となりグループ間で回答の比率に有意な差が存在するのは、「経営内容（作目）、自分がやりたい仕事ができる会社」「経営の成長性、これから伸びそうな会社」「経営の安定性、安定している会社」「給与額、給料の良い会社」「休日数、休日・休暇の多い会社」である。農業法人就業希望の学生では「給与額」「休日数」などの「給与や休日などの労働条件」を重視していることが分かる。一方で「経営内容」「経営の成長性」「経営の安定性」などの「仕事内容や会社の今後や現在の状況」の重要度は低いことが分かる。

職種希望を比較した表7のグループ間の比率の差の検定を行った結果、 $p < 0.05$ となりグループ間で回答の比率に有意な差が存在するのは、「生産・加工」「販売・営業」「管理・事務」である。農業法人就業希望の学生では「生産・加工」の割合が高く、「生産・加工」を構成する項目の中でも「農業生産作業」の割合が81.0%と特に高くなっている。この傾向を「平成22年度農業法人等における雇用に関する調査結果」（全国農業会議所）での「農業法人が従業員を増やしたいと考えている職種（複数回答）」と比較する。同調査結果によれば農業法人の95.1%が農業生産従事者を増やしたいと考えているが、「農産物加工従事者」「管理事務職」「営業販売職」についても20%前後が従業員を増やしたいと考えている。したがって、「農業生産作業」の職に関しては、農業法人就業希望学生と農業法人側の希望が概ね一致しているものの、管理や営業の職に関しては、農業法人就業希望学生側の希望割合が非常に低いため、農業法人側の求人の希望を満たしてはいないと言える。

一方学生一般では「販売・営業」「管理・事務」の職種を希望する割合が高く、「販売・営業」を構成する項目の中では「営業企画・営業部門」の割合が25.3%、「管理・事務」を構成する項目の中では「総務・経理・人事などの管理部門」の割合が

15.2%と特に高くなっている。この傾向を「平成24年3月分及び平成23年度分 一般職業紹介状況」（厚生労働省）より得られる企業の職種別有効求人数と比較して見る。有効求人数は「販売の職業（営業を含む）」は243,842人、「事務的職業」では183,361人、「生産工程の職業」では164,824人である。「販売」「事務」の職業の有効求人数が多く、「生産」の職業では少なくなっているため、学生全体で「販売・営業」「管理・事務」を希望する割合が高いことは、企業側の求人の希望を満たしていると言える。

#### 4. 考察

以上の分析結果から下記の点が明らかになった。単純集計の結果により、農業法人就業希望者の全体平均の属性では、単身者や何らかの農業経験を持つ者の割合が高い。また農業生産作業や正社員といった職種と雇用形態への意識が強く、就業先選

表5 就職観の比較

	農業法人就業希望	学生全体	p 値
収入さえあればいい	1.3%	2.1%	0.61
楽しく働きたい	43.0%	31.0%	0.02
自分の夢のために働きたい	24.1%	11.0%	0.00
個人の生活と仕事を両立させたい	7.6%	20.6%	0.00
プライドの持てる仕事をしたい	8.9%	7.9%	0.75
人のためになる仕事をしたい	7.6%	19.2%	0.01
出世したい	0.0%	1.4%	0.29
社会に貢献したい	7.6%	6.8%	0.78

注： $p < 0.05$ となり、かつ他方のグループよりも割合が高い項目を点線で囲んでいる。

表6 就職先選択基準の比較

新・農業人フェア		マイナビ調査	集計結果		
「就職先を選ぶ際に優先する項目」での項目名	「就職条件で特に重視するもの」での項目名	「企業選択のポイント」の項目名	農業法人就業希望	学生全体	p 値
経営内容（作目）		自分のやりたい仕事（職種）ができる会社	16.2%	44.5%	0.00
	給与額	給料の良い会社	24.1%	7.4%	0.00
	休日数	休日・休暇の多い会社	11.1%	4.3%	0.00
生活環境		転勤のない会社	10.1%	5.2%	0.051
会社の雰囲気		社風が良い会社	18.7%	16.8%	0.65
教育体制		研修制度がしっかりしている会社	5.1%	3.9%	0.60
経営の成長性		これから伸びそうな会社	2.5%	12.2%	0.01
経営の安定性		安定している会社	6.1%	19.4%	0.00
知名度		有名な会社	0.5%	2.3%	0.29

注：1）これらの質問は複数選択による形式であり、1つの項目を選択する重みがそれぞれの質問で違っているため農業人フェアの質問の各項目の割合にこの重みを等しくする処理を行ってから $\chi^2$ 検定と比率の差の検定を行っている。また表6の農業法人就業希望の学生の割合は項目選択の重み付けの処理済みである。

2） $p < 0.05$ となり、かつ他方のグループよりも割合が高い項目を点線で囲んでいる。

表7 職種希望の比較

項目の集約	新・農業人フェア アンケートの項目名	マイナビ調査の項目名	集計結果		
			農業法人 就業希望	学生全体	p 値
生産・加工	農業生産作業	商品企画・開発	82.3%	29.7%	0.00
		設計部門			
	加工	研究・開発部門			
		製造技術・生産管理部門			
販売・営業	販売・営業	営業企画・営業部門	8.9%	39.9%	0.00
		広報・宣伝部門			
		調査・企画部門			
		技術サービス部門			
		海外営業などの海外事業部門			
管理・事務	管理・事務	総務・経理・人事などの管理部門	2.5%	19.8%	0.00
		情報システム部門			
その他	その他	その他	6.3%	10.5%	0.23

注：p < 0.05 となり、かつ他方のグループよりも割合が高い項目を点線で囲んでいる。

択の際は、地域や給与額を優先する者が多いことも明らかになった。

クロス集計の結果により、キャリア志向別に農業法人就業希望者の意識を見ると、各キャリア志向で属性、農業経験、就業先での職種希望、就業先選択の際の優先項目に違いが見られた。

また「中小企業白書」との比較によれば、農業法人就業希望者と農業以外の中小企業就業者の全体平均との間で、就業したい理由に関する意識に違いはないが、各キャリア志向での比較では、働き方や優先項目に関する意識には相違が存在することが明らかになった。

さらに農業法人就業希望学生と学生一般との意識の比較においては就職観、就職先選択時の優先項目、職種希望、キャリアへの考え方において相違が見られる。

農業法人における雇用のミスマッチを解消するためには、農業法人経営側が採用の際に、法人の雇用方針と就業希望者の意識にズレがないことを確認するとともに、就業希望者の多様な意識や経験を踏まえてニーズに合った教育・訓練体制を整える必要がある。一般に農業法人就業希望者は農業以外の中小企業の就業希望者と比べて、就業への目標意識が明確な者が少ないと言える。このことは農業法人における人的資源管理が就業者の就業意識の向上を踏まえたものにする必要があることを示唆している。また農業法人就業希望学生に関しては、就業への意識が非常に多様であることから、農業法人就業への夢・期待と就業先での現実との間のギャップに注意を払う必要がある。このようなギャップの回避もしくは解消については、経営側の労働条件や人的資源管理施策のあり方にかかっている。多様な意識を持つ就業希望者に対して、農業法人経営側が労働条件などの人的資源管理や、経営側の経営理念や方針、就業希望者の就業後のキャリアに関しての考え方を押し付けるのではなく、それらに関して就業希望者とコミュニケーションを密に取り、意識を共有することが農業法人就業に関する意識のミスマッチを防ぐことに繋がると考えられる。

本研究ではアンケート結果に対する単純集計とクロス集計を

通して、農業法人就業希望者の雇用に関わる固有な意識の特徴を明らかにした。しかしながら、就業希望者の意識は多様かつ複雑であり、意識の中でどのような要因と関連しているかをより詳しく解明する必要がある。これらを今後の課題としたい。

#### 謝辞

本研究を進めるに当たり、貴重なご助言と多大なご協力をいただいた東京大学の木南章先生に深く感謝いたします。またグループインタビューに協力して頂いた、農学部・農業生産科学科の農業法人就業希望の4名の学生にも深く感謝の意を表します。インタビュー内容を直接本研究に反映させることはできませんでしたが、今後の研究に生かしたいと思えます。

注1：「平成23年度食料・農業・農村白書」（農林水産省）から計算している。

注2：「平成18年度・平成23年度新規就農者調査」（農林水産省）から引用している。

注3：全国新規就農相談センター平成22年度農業法人等における雇用に関する調査結果のp.129「採用から一定期間に離職する割合」から計算している。

注4：木南ら（2011）によれば、農業法人のうち募集方法で新・農業人フェア等説明会を利用する割合は全体の20.7%である。また5年以内の離職率50%以上の高離職経営の農業法人では33.3%が農業人フェアを利用している。

注5：「本やインターネットでの情報収集」のみ、または「特になし」を併せて選択している者は「農業経験なし」に分類し、それ以外の項目と併せて「本やインターネットでの情報収集」を選択した者は「農業経験あり」に分類している。

引用文献

a) 雑誌

Cao W, Kiminami L.Y and Kiminami A. 2012. Analysis on the attitude of Japanese Employed Farmers: from the Viewpoint of Human Resource Management. 農業経済研究別冊：2012年度日本農業経済学会論文集 :53-60

木南章・木南莉莉. 2012. 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, 50 (1) :58-63

木南章・木南莉莉・古澤慎一. 2010. 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, 49 (1) :13-21

金森正樹. 2010. 農業法人従業員に対する職務満足分析の適用. 農林業問題研究, 46 (1) :69-74

迫田登稔. 2011. 農業における「企業経営」の経営展開と人的資源管理の特質：水田作経営を対象にして. 農業経営研究, 48 (4) :25-35

澤田守. 2003. 農業法人就職者の特徴と課題. 農業経済研究別冊：2003年度日本農業経済学会論文集 :58-62

# Study on the Consciousness of Job Candidates to Agricultural Corporations : Analysis Based on the Result of Questionnaire Survey Conducted at the Fair for New Farmers 2011

Satoshi NAGAI<sup>1</sup>, Lily KIMINAMI<sup>2\*</sup> and Shinichi FURUZAWA<sup>2</sup>

(Received August 21, 2013)

## Summary

In this study, we analyzed the characteristics of consciousness of the job candidates to agricultural corporations based on the result of questionnaire survey from The Fair For New Farmers 2011. In addition, we carried out a comparative analysis about the consciousness of career intention among the job candidates to agricultural corporations, the employees of small and medium sized non-agricultural enterprises and the students in general. Finally, some policy implications were drawn for improving the problem of mismatch of employment in agricultural corporations.

*Bull.Facul.Agric.Niigata Univ., 66(1):25-32, 2013*

**Key words** : Agricultural corporation, Mismatch of employment, Candidates to agricultural corporations, Career intention, Human resource management

---

<sup>1</sup> Graduate School of Science and Technology, Niigata University

<sup>2</sup> Faculty of Agriculture, Niigata University