

(農の雇用に関する実態調査結果)

(I):「経営体」調査結果の要旨

平成24年3月
鳥取県農業会議

(背景・目的)

県内では、新たな就業希望者を雇用し、経営改善に積極的に取り組まれている個人経営や農業生産法人などの経営体が増加している。

農の雇用事業等がどのように経営改善や新規就農につながっているのか、事業実施経営体の実態を調査し、今後の農の雇用対策の参考にする。

- 1 調査対象 次の事業に採択された経営体を対象とした。
(1) 国の農の雇用事業(平成21年3月～平成22年11月採択)
(2) 鳥取県版「農」の雇用緊急支援事業(同上)
(3) 重点分野雇用創造事業(平成22年7月～平成22年11月採択)
ただし、これらのうち、研修実績がなく、途中で事業を中止した経営体は対象から除いた。
- 2 調査方法 本会より調査対象へ直接郵送、回収
- 3 調査時期 平成23年10月～11月
- 4 主な調査項目
「経営概況」、「雇用の動機」、「情報入手先」、「労働条件」、「雇用事業に対する評価」、
「中途退職状況と定着策」、「研修生育成方針」、「現在の経営状況」、
「今後の経営目標と雇用計画」、「経営者観」等
- 5 回収結果
17市町村138経営体のうち、94経営体から回答を得ることができ、回収率は68%であった。
- 6 結果の要約

《回答のあった経営体の概要》

- ・経営形態は、「個人経営」(69%)、「法人経営」(31%)
- ・経営部門は、「野菜」(58%)、「水稻」(52%)、「畜産」(26%)、「果樹」(17%)、「その他」(44%)
- ・年間販売収入は、「1千万円以下」(19%)、「1001～2千万円」(26%)、「2千万円超」(51%)
- ・正社員は、「1人」(45%)、「2～3人」(27%)、「3～4人」(16%)、「5人以上」(18%)
- ・農の雇用対象者は、「1人」(67%)、「2～3人」(20%)、「3～4人」(3%)、「5人以上」(2%)

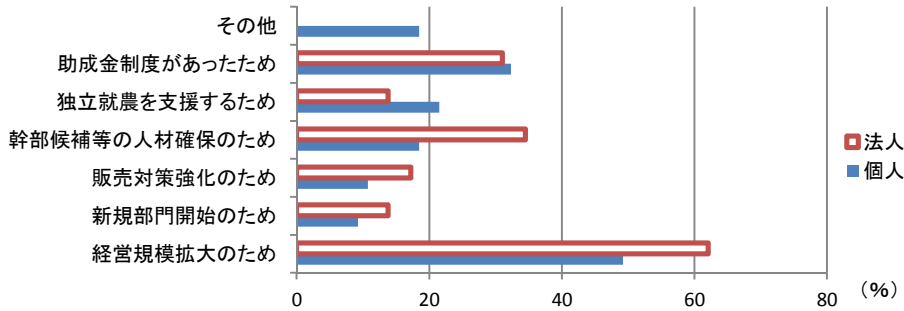
- 雇用の動機は、「規模拡大」が53%でトップ。「助成金制度があったため」は32%で2位。
- 募集情報は「役場・JA等」、研修生情報は「知人・友人」から入手がそれぞれ1位。
- 労働条件「休日、給与、保険加入」は個人経営が不利な傾向にあり、法人経営と格差。
- 雇用は「今回が初めて」の経営体は全体の53%。うち個人経営では6割超。
- 農の雇用事業の評価は95%が「役立った」と高い評価。一方で「手続きが面倒」が8割も。
- 雇用によって「労務管理」、「年間の仕事の確保」等新たな問題が生じたのは半数。
- 「中途退職者がいた」は3割。中退者の6割が「1年未満」。理由は「農業労働に不適」がトップ。
- 研修生の定着には「労働条件整備、職場環境づくり、経営理念の共有」が不可欠。
- 研修生を「今後も継続雇用したい」は過半。「継続に迷っている」はわずか。
- 今後の経営目標は「技術力向上」が個人、法人ともトップ。法人では「販売戦略の強化」もトップ。
- 今後5年間に経営体の半数が新たな雇用を計画。
- 現在の経営状況は7割がほぼ順調。一方で3割は資金繰りに問題。
- 経営者の45%が雇用により経営観に変化があり、収益性、資金繰り、労務管理の重要性を痛感。
- 以上のように、農の雇用制度については書類等の手続面に課題があるものの、高い評価と継続要望があること、経営体育成の面でも、経営体が雇用に踏切る大きな動機づけになっていることなど、経営体育成にプラス効果をもたらしており、制度の拡充、継続が求められるところである。
いずれにしても、農の雇用による貴重な経験、実績が各経営体の経営目標の達成に向けて有効に生かされ、足腰の強い経営体の育成と新規就業者の定着につながることを願いたい。

(結果の概要)

1 雇用の動機について

— 「経営規模拡大のため」が半数以上。「助成金制度があったため」も3割以上 —

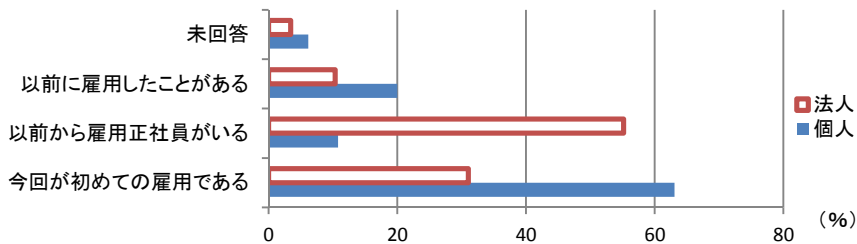
「経営規模拡大のため」が53%でトップ。そのほか法人経営に多かった「幹部候補等の人材確保のため」(23%)、「販売強化のため」など、経営拡大・安定に向けた動機が多かった。「助成金制度があったため」も3割以上あり、研修制度は雇用拡大への動機づけとなっている。また、個人経営では「独立就農を支援するため」とする経営体が多かった。



2 雇用実績について

— 「今回が初めて」の雇用が個人経営では6割超 —

今回の農の雇用事業による雇用が初めてとした経営体は53%。特に、個人経営では6割を超え、多くが初めての雇用に踏み切ったとみられる。

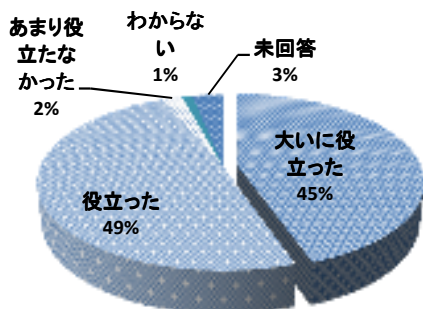


3 農の雇用事業評価について

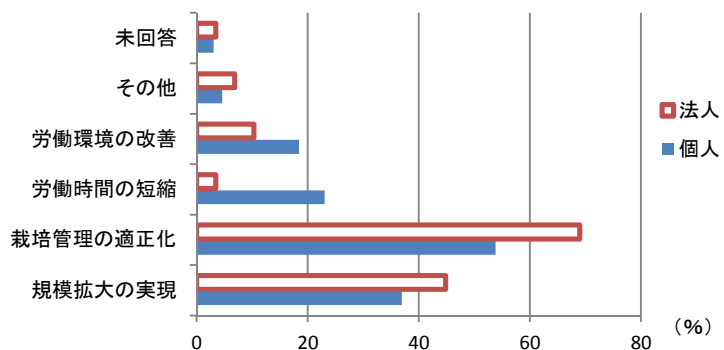
— 大半が経営・労務改善に「役に立った」と高い評価。一方で「手続きが面倒」が8割も —

「大いに役立った」(45%)、「役に立った」(49%)を合わせると、94%が事業を高く評価している。役に立った点としては、人材確保による「栽培管理の適正化」(63%)、「規模拡大の実現」(42%)など。個人経営では「労働時間の短縮」、「労働環境の改善」としたものも目立つ。一方、事業手続きの面では、8割が「面倒」とし、改善を求めている。

「農の雇用事業評価(経営・労務)」



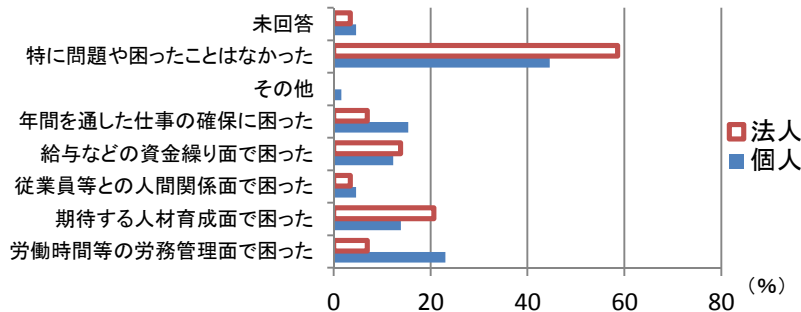
「役に立ったこと」



4 農の雇用で生じた問題や困ったことについて

— 個人経営では「労務管理」と「年間の仕事の確保」に困ったが上位 —

回答があった中では、「特に問題や困ったことはなかった」とした経営体が49%で最も多く、特に法人経営では6割と多かった。
生じた問題等としては、個人経営では「労務管理面で」(23%)、「年間を通した仕事の確保で」(15%)が上位で、法人経営では「人材育成面で」(21%)、「資金繰りで」(14%)が上位を占めた。

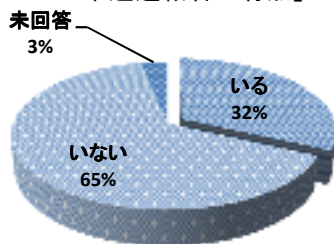


5 中途退職者について

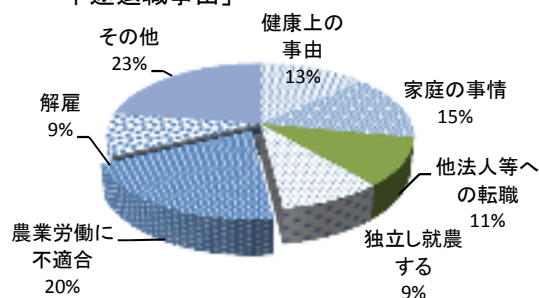
— 中途退職者がいたのは3割、6割が「1年未満」。理由のトップは「農業労働に不適合」 —

中途退職者は1経営体当たり個人経営が1.6人に対し、法人経営では3.0人と約2倍。
在職期間は「1年未満」が60%で最も多い。特に、個人経営では法人経営に比較し、短期在職で退職する割合が多い傾向がみられる。
中途退職事由は「農業労働に不適」(20%)のほか、「健康上の事由」、「解雇」などもあり、事前体験が必要なケースもうかがえる。

「中途退職者の有無」



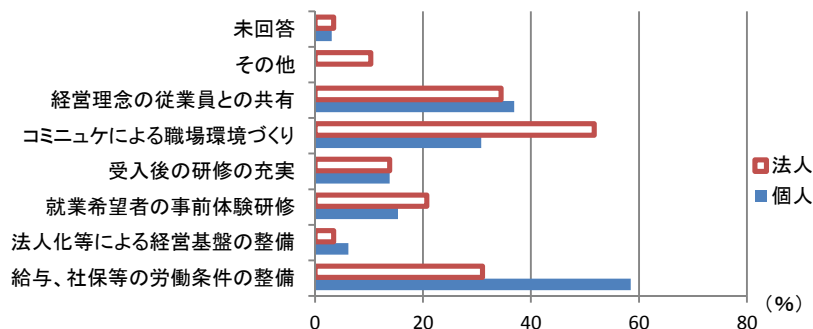
「中途退職事由」



6 研修生の定着策と育成方針について

— 定着には労働条件整備、職場環境づくり、経営理念の共有が不可欠 —

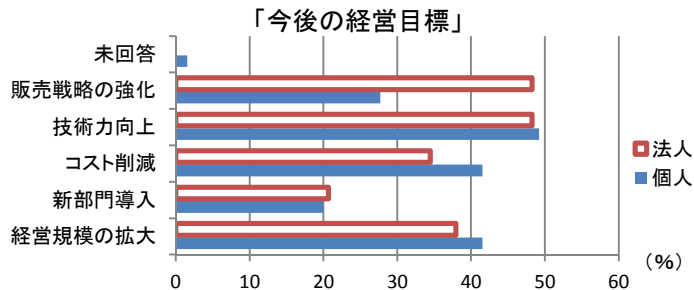
研修生定着のためには、「給与、社会保険等の労働条件の整備」が大切とした経営体が50%で、最も多く、「コミュニケーションによる職場環境づくり」(37%)、「経営理念の従業員との共有」(36%)などが続いた。
今後の育成方針では、「継続雇用したい」が過半を占めたが、「継続に迷っている」もわずかにあった。



7 今後の経営目標と雇用計画について

— 経営目標は「技術力向上」「販売戦略の強化」がトップ。今後も半数が新たな雇用を計画 —

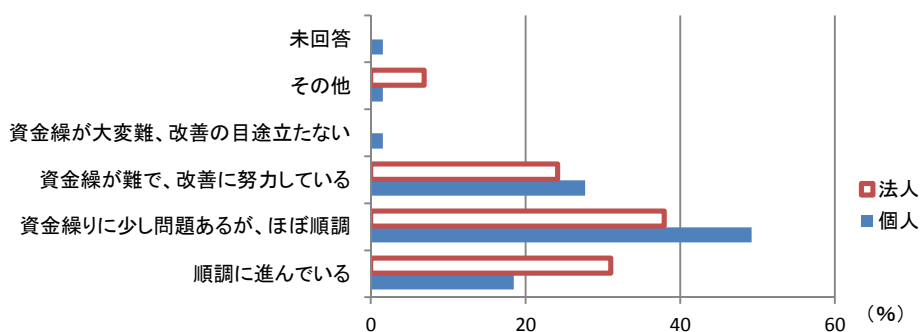
個人経営、法人経営とも「技術力向上」がトップで、次いで「規模拡大」、「コスト削減」を重視しているが、法人経営では「技術力向上」とともに「販売戦略の強化」もトップ。
今後5年間の雇用計画では、「一般従業員」(57%)、「幹部候補」(44%)など半数程度の経営体が新たな雇用を計画している。



8 現在の経営状況について

— 経営は7割がほぼ順調。一方、3割は資金繰りに問題 —

現在の経営状況については、「順調に進んでいる」が22%で、「ほぼ順調」(46%)と合わせると、約7割の経営体が順調としているが、一方で、「資金繰りに困り、改善に努力している」経営体も27%あり、雇用安定のためにも経営健全化が課題である。



9 雇用による経営観の変化について

— 45%が経営観に変化。収益性、資金繰り、労務管理の重要性を痛感 —

雇用によって経営観に変化が生じたかどうかについては、「変化なし」が46%であったが、「変化した」(26%)、「少し変化した」(19%)を合わせると、経営観に何らかの変化があった経営体は45%に及んだ。
変化の内容は、雇用によってこれまで以上に収益性や資金繰り、労務管理の重要性を痛感したとするものが多かった。

