

(平成23年度中山間地域活性化支援フォローアップ事業)

平成23年度

農の雇用に関する実態調査結果報告書



平成24年3月

鳥取県農業会議

はじめに

農業を支える担い手の高齢化・後継者不足が深刻化する一方で、大規模経営層では一層の規模拡大と法人化、経営多角化が進み、担い手と人材確保が大きな課題になっています。

また、近年の景気の悪化、雇用不安の中で、農業が新たな雇用の受け皿として期待され、仕事としての農業への関心が高まっています。

このような中、農業法人等が新たに農業に従事する人や将来独立就農したい人を正規に雇用し、基礎的な技術・経営ノウハウを習得するために行う実践研修に対して助成を行う「農の雇用事業」が平成21年から実施されているところです。

県内でもこの事業により規模拡大などの経営改善に積極的に取り組む個人経営や農業生産法人が増加し、この3年間で170経営体にのぼり、303人の研修生が雇用されてきていますが、中途退職がおよそ3割程度あるなど課題もあります。

農業会議では、これらの経営体と研修生（従業員）を対象に、農の雇用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という視点で、本年度実態調査を行い、このほど結果を取りまとめました。

本報告書が関係各位の業務の一助となれば、幸いです。

平成24年3月

鳥取県農業会議

目 次

農の雇用に関する実態調査結果の概要 1
I : 「経営体」調査結果の概要 1～16
II : 「研修生」調査結果の概要 17～26
(別添1) 経営体用 実態調査票 (I)	
(別添2) 研修生用 実態調査票 (II)	

農の雇用に関する実態調査結果の概要

(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んで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、事業実施経営体及び研修生の実態を調査し、今後の農の雇用対策の参考にする。

I:「経営体」調査結果の概要

(I) 調査対象及び調査方法等

1 調査対象

調査対象は、次の事業に採択された経営体とした。

(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)

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調査対象から除いた。

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 調査内容

(別添調査票のとおり)

—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 回答状況

17市町村138経営体のうち、94経営体から回答を得、回収率は68%であった。

表 市町村別経営体数及び回収状況

市町村名	経営体数	回答数	回収率(%)
鳥取市	22	11	50
岩美町	3	2	67
八頭町	5	4	80
智頭町	3	3	100
倉吉市	12	11	92
湯梨浜町	4	3	75
三朝町	2	2	100
北栄町	21	16	76
琴浦町	10	6	60
米子市	18	11	61
境港市	8	4	50
南部町	5	3	60
伯耆町	7	3	43
日吉津村	1	0	0
大山町	13	11	85
日南町	3	3	100
江府町	1	1	100
計	138	94	68

(Ⅱ) 結果の概要

1 経営体の概要

(1) 経営形態について

回答のあった経営体の経営形態は、「個人経営」が69%、「法人経営」が31%であった。

表 経営形態 (単位:経営体、%)

	個人経営	法人経営	未回答	計
全体	65	29	0	94
割合(%)	69	31	0	100

(2) 作付面積・飼養頭羽数について

経営体の経営部門は、「野菜」が57%で最も多く、次いで「水稻」(52%)、「畜産」(26%)、「果樹」(17%)の順であった。「その他部門」が44%と多いが、内訳は飼料作物、葉たばこなどで、ほとんどが複合経営に伴うものであった。

表 作付面積・飼養頭羽数 (単位:経営体、%)

	水稻	野菜	果樹	その他	畜産		未回答	計
					(牛、豚)	(鶏)		
1ha未満	26	20	7	9			1	/
1~5ha未満	7	23	8	15			1	
5~10ha未満	2	10	1	5			1	
10~15ha未満	1	1	0	5			1	
15ha以上	13	0	0	7			1	
計	49	54	16	41			1	
20頭未満					0		1	/
20頭以上					21		1	
計					21		1	
1万羽未満							1	/
1万羽以上							3	
計	49	54	16	41	21	4	1	
割合(%)	52	57	17	44	22	4	1	94

(注)経営部門は、複数にまたがるものがあり、割合の値を合計しても100にはならない。

(3) 年間農業販売収入について

年間農業販売収入は、「2001万円以上」が51%で最も多く、次いで「1001~1,500万円」(19%)、「501~1000万円」(14%)で、「1001万円以上」の経営体が約8割を占めている。

表 年間農業販売収入 (単位:経営体、%)

	500万円以下	501~1000万円	1001~1500万円	1501~2000万円	2001万円以上	未回答	計
全体	5	13	18	7	48	3	94
割合(%)	5	14	19	7	51	3	100
個人	2	11	16	7	27	2	65
割合(%)	3	17	25	11	42	3	100
法人	3	2	2	0	21	1	29
割合(%)	10	7	7	0	72	3	100

(4) 農業従事者数について

従事者数については、1経営体当たり「6人以上」が44%で最も多く、次いで「5人」(16%)、「4人」(14%)、「3人」(12%)、「2人」(9%)の順で、「5人以下」の経営体が56%を占めた。

個人、法人別にみると、個人経営では「1~5人」の比較的小規模の経営体が69%で、法人経営では「6人以上」の比較的大規模の経営体が76%と、対照的になっている。

農の雇用該当研修生についてみると、個人、法人経営とも「1人」の場合が最も多く、それぞれ72%、55%を占めた。また、法人経営では「2人」の場合も31%と高く、「4人以上」の例も1割あったが、個人経営では「4人以上」の例はなかった。

また、個人経営で、農の雇用該当研修生が「なし」とした回答が8件あったが、これは9月末時点の調査であったため、この時点ではすでに該当者が退職していたためと考えられる。

表 従事形態別従事者数別の経営体数

(単位:経営体、%)

		なし	1人	2人	3人	4人	5人	6人以上	計
正社員 (家族)	全体	41	14	21	14	3	0	0	94
	割合(%)	44	15	22	15	3	0	0	100
	個人	12	14	21	14	3	0	0	65
	割合(%)	18	22	32	22	5	0	0	100
	法人	29	0	0	0	0	0	0	29
割合(%)	100	0	0	0	0	0	0	100	
正社員 (雇用)	全体	3	42	16	9	6	1	16	94
	割合(%)	3	45	17	10	6	1	17	100
	個人	3	41	11	6	1	1	1	65
	割合(%)	5	63	17	9	2	2	2	100
	法人	0	1	5	3	5	0	15	29
割合(%)	0	3	17	10	17	0	52	100	
うち、 農の雇 用該当 者	全体	8	63	17	2	1	0	2	94
	割合(%)	9	67	18	2	1	0	2	100
	個人	8	47	8	1	0	0	0	65
	割合(%)	12	72	12	2	0	0	0	100
	法人	0	16	9	1	1	0	2	29
割合(%)	0	55	31	3	3	0	7	100	
パート・ アルバイト	全体	38	16	8	10	5	2	14	94
	割合(%)	40	17	9	11	5	2	15	100
	個人	29	14	7	6	2	2	4	65
	割合(%)	45	22	11	9	3	3	6	100
	法人	9	2	1	4	3	0	10	29
割合(%)	31	7	3	14	10	0	34	100	
計	全体	0	4	9	11	13	15	41	94
	割合(%)	0	4	10	12	14	16	44	100
	個人	0	4	7	10	11	13	19	65
	割合(%)	0	6	11	15	17	20	29	100
	法人	0	0	2	1	2	2	22	29
割合(%)	0	0	7	3	7	7	76	100	

注)未回答欄を省略しているため、経営体の計は一致しない。

2 雇用の動機について

農の雇用事業により新規就農希望者を雇用した動機については、「経営規模の拡大のため」が53%と最も多く、次いで「助成金制度があったため」(32%)、「幹部候補等の人材確保のため」(23%)、「独立就農を支援するため」(19%)などの順で、「販売強化のため」、「新規部門開始のため」としたものはそれぞれ1割程度と少なかった。

表 雇用動機(2つ以内)

(単位:経営体、%)

	ア 経営規模 拡大のため	イ 新規部門 開始のため	ウ 販売対策 強化のため	エ 幹部候補 等の人材 確保のため	オ 独立就農を 支援するた め	カ 助成金制 度があった ため	キ その他	計
全体	50	10	12	22	18	30	12	94
割合(%)	53	11	13	23	19	32	13	100
個人	32	6	7	12	14	21	12	65
割合(%)	49	9	11	18	22	32	18	100
法人	18	4	5	10	4	9	0	29
割合(%)	62	14	17	34	14	31	0	100

(その他の内訳) ・後継者育成のため(8件) ・労働時間削減のため
 ・高齢化のため ・作業強化のため ・待遇改善のため

3 募集情報の入手先について

募集情報の入手先については、「役場、JA等の関係機関・団体」が62%と最も多く、次いで「知人・友人」(22%)、「新聞、テレビ」(12%)の順で、「インターネット」や「情報誌」とした回答はそれぞれ1割以下と少なかった。個人経営では「知人・友人」(26%)が法人経営(14%)より多く、法人経営では「インターネット」(21%)による入手が個人経営の場合(3%)よりかなり多かった。

表 募集情報入手先(2つ以内)

(単位:経営体、%)

	ア 新聞、テレビ	イ 情報誌	ウ インターネット	エ 知人・友人	オ 役場、JA等の関係機関・団体	カ その他	計
全体	11	3	8	21	59	11	94
割合(%)	12	3	9	22	63	12	100
個人	8	2	2	17	39	6	65
割合(%)	12	3	3	26	60	9	100
法人	3	1	6	4	20	5	29
割合(%)	10	3	21	14	69	17	100

(その他の内訳)・普及所(8件) ・法人協会等(2件) ・県庁

4 従業員(研修生)情報の入手先について

研修生情報の入手先は、「知人・友人」が47%と最も多く、次いで「ハローワーク」が37%、「農大・農高等」が10%で、「新規就農相談会」はわずかであった。法人経営では「ハローワーク」(48%)が個人経営の場合(32%)に比べ多く、「知人・友人」と並んで第1位だった。

表 従業員情報入手先(2つ以内)

(単位:経営体、%)

	ア ハローワーク	イ 新規就農相談会	ウ 知人・友人	エ 農大・農高等	オ その他	計
全体	35	3	44	9	18	94
割合(%)	37	3	47	10	19	100
個人	21	2	30	6	15	65
割合(%)	32	3	46	9	23	100
法人	14	1	14	3	3	29
割合(%)	48	3	48	10	10	100

(その他の内訳)・子息等身内(13件) ・普及員(3件) ・役場

5 正社員の雇用労働条件について

(1) 1日の労働時間

1日の労働時間については、「8時間」が65%で最も多く、「8時間未満」が20%、「8時間以上」が10%の順であった。

表 1日の労働時間

(単位:経営体、%)

	ア 8時間未満	イ 8時間	ウ 8時間以上	未回答	計
全体	19	61	9	5	94
割合(%)	20	65	10	5	100
個人	12	42	7	4	65
割合(%)	18	65	11	6	100
法人	7	19	2	1	29
割合(%)	24	66	7	3	100

(2) 休日(定例日)

定例の休日については、「あり」が79%で、「なし」が15%であった。

特に、個人経営では「なし」とした経営体が20%あったが、法人経営ではわずか1件のみであった。

表 休日(定例日)

(単位:経営体、%)

	ア あり	イ なし	未回答	計
全体	74	14	6	94
割合(%)	79	15	6	100
個人	47	13	5	65
割合(%)	72	20	8	100
法人	27	1	1	29
割合(%)	93	3	3	100

(3) 給与

給与形態については、「月給制」が68%で最も多く、次いで「時給制」が21%、「日給制」が5%であった。

特に、個人経営では「時給制」が28%と法人経営の7%と比較し、4倍とかなり多かった。

表 給与形態 (単位:経営体、%)

	ア 月給制	イ 日給制	ウ 時給制	未回答	計
全体	64	5	20	5	94
割合(%)	68	5	21	5	100
個人	40	3	18	4	65
割合(%)	62	5	28	6	100
法人	24	2	2	1	29
割合(%)	83	7	7	3	100

(4) 労働保険

労災保険、雇用保険等の労働保険の加入状況は、「加入済み」が85%と大半であったが、個人経営の場合で「未加入」が15%もあった。

表 労働保険加入状況 (単位:経営体、%)

	ア 加入済	イ 未加入	未回答	計
全体	80	10	4	94
割合(%)	85	11	4	100
個人	52	10	3	65
割合(%)	80	15	5	100
法人	28	0	1	29
割合(%)	97	0	3	100

(注) 農業の場合、労働保険のうち雇用保険については、常時従業員が5人未満の個人経営では任意加入扱いとなっているが、農の雇用事業では特別の事情がない限り、加入が義務づけ。

(注2) 平成21年度の鳥取県版「農」の雇用緊急支援事業においては、労働保険に加入できない場合は加入を要件としていなかった。(雇用主と3親等以内の者を雇用した場合)

(5) 社会保険

健康保険、厚生年金等の社会保険への加入状況は「加入済み」が52%で、「未加入」が44%とかなり多い。

特に、個人経営では「加入済み」が34%となっているが、これは勘違いによる回答の結果ではないかと考えられる。個人経営の場合、社会保険は任意加入扱いとなっており、実態はもっと少ないものと考ええる。

表 社会保険加入状況 (単位:経営体、%)

	ア 加入済	イ 未加入	未回答	計
全体	49	41	4	94
割合(%)	52	44	4	100
個人	22	40	3	65
割合(%)	34	62	5	100
法人	27	1	1	29
割合(%)	93	3	3	100

6 正社員雇用実績について

正社員の雇用について、今回(農の雇用事業)が初めてかどうかについては、「今回が初めて」とした経営体が53%と最も多く、「以前から雇用している」が24%、「以前に雇用したことがある」は17%であった。

特に、個人経営では「今回が初めての雇用」とした経営体が63%と多かったが、法人経営の場合は31%と少なく、「以前から雇用している正社員がいる」とした経営体は、逆に法人経営が55%と多く、個人経営では11%と少なかった。

表 正社員雇用実績 (単位:経営体、%)

	ア 今回が初 めての雇用 である	イ 以前から雇 用している 正社員が いる	ウ 以前に雇 用したこと がある	未回答	計
全体	50	23	16	5	94
割合(%)	53	24	17	5	100
個人	41	7	13	4	65
割合(%)	63	11	20	6	100
法人	9	16	3	1	29
割合(%)	31	55	10	3	100

7 農の雇用事業の評価について

(1) 経営・労務改善面について

経営・労務改善面での事業評価については、「役立った」が49%で最も多く、「大いに役立った」(45%)を合わせると、94%の経営体では「役立った」と評価しており、個人、法人経営間でも差異はなかった。

表 経営・労務管理面での事業評価 (単位:経営体、%)

	ア 大いに役 立った	イ 役立った	ウ あまり役立 たなかった	エ 役立たな かった	オ わからない	未回答	計
全体	42	46	2	0	1	3	94
割合(%)	45	49	2	0	1	3	100
個人	29	31	2	0	1	2	65
割合(%)	45	48	3	0	2	3	100
法人	13	15	0	0	0	1	29
割合(%)	45	52	0	0	0	3	100

(2) 手続き面について

農の雇用事業の書類作成などの手続き面の評価については、「面倒だった」が48%と最も多く、「大変面倒だった」(30%)を合わせると、約8割の経営体で「面倒だった」という感想をもっている。

表 手続面での評価 (単位:経営体、%)

	ア 大変面倒 だった	イ 面倒だった	ウ 普通だった	エ 比較的簡 単だった	オ わからない	未回答	計
全体	28	45	13	3	1	4	94
割合(%)	30	48	14	3	1	4	100
個人	20	31	8	3	1	2	65
割合(%)	31	48	12	5	2	3	100
法人	8	14	5	0	0	2	29
割合(%)	28	48	17	0	0	7	100

(3) 採択要件について

事業の採択要件については、「普通」とした経営体が53%と最も多いが、「厳しい」(28%)、「大変厳しい」(5%)と指摘する経営体が3割程度あった。

表 採択条件の評価 (単位:経営体、%)

	ア 大変厳しい	イ 厳しい	ウ 普通	エ 比較的ゆる い	オ わからない	未回答	計
全体	5	26	50	0	9	4	94
割合(%)	5	28	53	0	10	4	100
個人	3	18	32	0	9	3	65
割合(%)	5	28	49	0	14	5	100
法人	2	8	18	0	0	1	29
割合(%)	7	28	62	0	0	3	100

7-1 経営・労務改善で役立った点について

経営・労務改善で役立った点については、「人材確保による栽培管理の適正化」を掲げる経営体が63%と最も多く、次いで「規模拡大の実現」(42%)、「労働時間の短縮」(18%)、「労務管理知識の習得による労働環境改善」(17%)の順であった。

個人、法人経営別にみると、「栽培管理の適正化」が双方とも最も多かったが、法人経営では個人経営よりその割合は多かった。「規模拡大の実現」は双方とも第2位であったが、これも法人経営では個人経営よりその割合は多かった。

個人経営が法人経営を割合で上回っていたのは、「労働時間の短縮」と「労働環境の改善」においてであった。

表 経営・労務改善面で役立った点 (単位:経営体、%)

	ア 規模拡大 の実現	イ 人材確保 による栽培 管理の適 正化	ウ 労働時間 の短縮	エ 労務管理 知識の習 得による労 働環境の 改善	オ その他	未回答	計
該当者	37	55	16	15	5	3	88
割合(%)	42	63	18	17	6	3	100
個人	24	35	15	12	3	2	65
割合(%)	37	54	23	18	5	3	100
法人	13	20	1	3	2	1	29
割合(%)	45	69	3	10	7	3	100

(その他の内訳) ・資金面・経済面(2件) ・新規事業開始 ・後継者育成

7-2 経営・労務改善面で役立たなかった理由について

経営・労務改善の面で役立たなかったとした経営体はごく少数であったが、その理由としては、「雇用したが中途退職したから」(50%)、「研修期間が短期間(1年)だったから」(50%)がそれぞれ半数であった。

表 経営・労務改善面で役立たなかった理由 (単位:経営体、%)

	ア 農地等が 思うように 調達でき ず、規模 拡大等が 進まな かった から	イ 期待した 人材が 確保で きな かった から	ウ 雇用した ものの、 中途で 退職し たから	エ 研修期 間 が短期 間 (1年) だっ た から	オ その他	計
該当者	0	0	1	1	0	2
割合(%)	0	0	50	50	0	100
個人	0	0	1	1	0	2
割合(%)	0	0	50	50	0	100

注:法人では7の(1)のウの回答に該当者なし

8 農の雇用により生じた問題点、困った点について

農の雇用によって生じた問題点等については、「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、とりわけ法人経営では6割と多かった。続いて、「賃金、労働時間等の労務管理の面で困った」(18%)、「期待する人材に育てるのに困った」(16%)、「資金繰りの面で困った」(13%)、「年間を通した仕事の確保に困った」(13%)などの問題も生じている。

特に、問題点として、「労務管理の面で困った」、「年間を通した仕事の確保に困った」とした経営体は、個人経営では38%あったのに対し、法人経営では14%と少なく、法人経営では「期待する人材に育てるのに困った」とした経営体が21%と比較的多かった。

表 農の雇用により生じた問題点等(2つ以内)

(単位:経営体、%)

	ア 賃金、労働 時間等の 労務管理 の面で困っ た	イ 期待する人 材に育てる のに困った	ウ 他の従業員 等との人 間関係の 面で困った	エ 給与などの 資金繰りの 面で困った	オ 年間を通し た仕事の確 保に困った	カ その他	キ 特に問題 や困ったこ とはなかつ た	未回答	計
全体	17	15	4	12	12	1	46	4	94
割合(%)	18	16	4	13	13	1	49	4	100
個人	15	9	3	8	10	1	29	3	65
割合(%)	23	14	5	12	15	2	45	5	100
法人	2	6	1	4	2	0	17	1	29
割合(%)	7	21	3	14	7	0	59	3	100

(その他の内訳) ・気遣い

9 中途退職者について

中途退職者の有無については、「いない」と回答した経営体が65%、「いる」と回答した経営体が32%で、1/3の経営体においてこれまでに中途退職者があったとしている。

特に、「いる」とした経営体は、法人経営では約半数と多かったが、個人経営では1/4と少なかった。

表 中途退職者の有無 (単位:経営体、%)

	ア いる	イ いない	未回答	計
全体	30	61	3	94
割合(%)	32	65	3	100
個人	16	47	2	65
割合(%)	25	72	3	100
法人	14	14	1	29
割合(%)	48	48	3	100

9-1 中途退職者の在職期間について

中途退職者がいると回答した経営体の中途退職者数は、1経営体当たり個人経営では1.6人であるのに対し、法人経営では3人と約2倍になっている。

中途退職者の在職期間については、「1年未満」が60%、「1~2年未満」が19%、「2~3年未満」が12%と年次経過とともに減少している。

農の雇用該当者については、「1年未満」が62%で最も多く、「1~2年未満」(31%)、「2~3年未満」(8%)と減少している。

また、法人経営の場合は、個人経営の場合より退職までの在職期間がやや長い傾向がみられる。

表 中途退職者の在職期間 (単位:経営体、%)

	正社員				計
	1年未満	1~2年未満	2~3年未満	3年以上	
該当者	41	13	8	6	68
割合(%)	60	19	12	9	100
個人	17	5	2	2	26
割合(%)	65	19	8	8	100
法人	24	8	6	4	42
割合(%)	57	19	14	10	100

	正社員のうち農の雇用該当者				計
	1年未満	1~2年未満	2~3年未満	3年以上	
該当者	16	8	2	0	26
割合(%)	62	31	8	0	100
個人	8	2	1	0	11
割合(%)	73	18	9	0	100
法人	8	6	1	0	15
割合(%)	53	40	7	0	100

	パート・アルバイト				計
	1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上	
該当者	5	2	0	0	7
割合(%)	71	29	0	0	100
個人	5	0	0	0	5
割合(%)	100	0	0	0	100
法人	0	2	0	0	2
割合(%)	0	100	0	0	100

	計				計
	1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上	
該当者	46	15	8	6	75
割合(%)	61	20	11	8	100
個人	22	5	2	2	31
割合(%)	71	16	6	6	100
法人	24	10	6	4	44
割合(%)	55	23	14	9	100

(注)経営体当たりの中途退職者数
 ・個人経営 1.6人
 ・法人経営 3.0人

9-2 中途退職の事由について

前問で回答のあった中途退職者75人の退職の理由については、「農業労働に不適合」が20%、「家庭の事情」(15%)、「健康上の理由」(13%)、「他の法人等への転職」(11%)、「独立就農」(9%)などのほか、経営体による「解雇」が9%、これら以外の事由も23%あった。

表 中途退職の事由

(単位:経営体、%)

	ア 健康上の 事由	イ 家庭の事 情	ウ 他の法人 等への転 職	エ 独立し就農 する	オ 農業労働 に不適合	カ 解雇	キ その他	計
該当者	10	11	8	7	15	7	17	75
割合(%)	13	15	11	9	20	9	23	100
個人	3	5	2	4	7	4	8	31
割合(%)	10	16	6	13	23	13	26	100
法人	7	6	6	3	8	3	11	44
割合(%)	16	14	14	7	18	7	25	100

(注)「解雇」は、研修終了後に行われたものである。

9-3 中途退職後の進路について

中途退職者75人の進路については、「わからない」退職者が56%と最も多かった。進路がわかった中では「農業以外の職業への就職」が58%で最も多く、次いで「独立就農」(19%)、「無職」(10%)の順で、「他の農業法人等への就職・研修」はわずかであった。

表 中途退職者の進路

(単位:経営体、%)

	ア 他の農業 法人等へ の就職・研 修	イ 独立し就農 する	ウ 農業以外 の職業へ の就職	エ 無職	オ その他	カ わからない	未回答	計
該当者	1	6	18	3	2	42	2	75
割合(%)	1	8	24	4	3	56	3	100
個人	1	4	10	0	0	16	0	31
割合(%)	3	13	32	0	0	52	0	100
法人	0	2	8	3	3	26	2	44
割合(%)	0	5	18	7	7	59	5	100

10 従業員(研修生)定着策について

従業員の定着のためにはどのようなことが大切かについては、「給与、社会保険等の労働条件の整備」と回答した経営体が50%と最も多く、次いで「コミュニケーション等による職場環境づくり」(37%)、「経営理念の従業員との共有」(36%)などの割合が多かった。

その他は「就業希望者の事前体験研修」(17%)、「受入後の研修の充実」(14%)、「法人化による経営基盤の整備」(5%)の順であった。

個人経営で最も多かったのは「労働条件の整備」(58%)であったが、法人経営では「コミュニケーション等による職場環境づくり」(52%)で、個人、法人経営とも2番目に多かったのは「経営理念の従業員との共有」があげられ、それぞれ37%、34%であった。

表 従業員の定着策(2つ以内)

(単位:経営体、%)

	ア 給与、社会 保険等の 労働条件 の整備	イ 法人化等 による経営 基盤の整 備	ウ 就業希望 者の事前 体験研修	エ 受入後の 研修の充 実	オ コミュニ ケーション 等の職場 環境づくり	カ 経営理念 の従業員と の共有	キ その他	未回答	計
全体	47	5	16	13	35	34	3	3	94
割合(%)	50	5	17	14	37	36	3	3	100
個人	38	4	10	9	20	24	0	2	65
割合(%)	58	6	15	14	31	37	0	3	100
法人	9	1	6	4	15	10	3	1	29
割合(%)	31	3	21	14	52	34	10	3	100

(その他の内訳) ・住居の有無 ・新卒者採用

11 従業員(研修生)の進路、育成方針について

従業員の進路や育成方針については、「幹部候補として継続雇用したい」とする経営体が67%と最も多く、次いで「一般従業員として継続雇用したい」(52%)、「従業員の独立に向け技術経営ノウハウを伝授したい」(24%)などとなっており、「継続雇用に迷っている」はわずかであった。

特に、法人経営では「幹部候補として継続雇用したい」とする割合が76%と、個人経営の38%の2倍と高くなっている。

表 従業員の進路、育成方針

(単位:経営体、%)

	ア 幹部候補と して継続雇 用したい	イ 一般従業 員として継 続雇用した い	ウ 独立に向け 技術経営ノ ウハウを伝 授したい	エ 継続雇用 すべきかど うか迷って いる	オ その他	カ わからない	未回答	計
全体	63	49	23	5	6	4	8	94
割合(%)	67	52	24	5	6	4	9	100
個人	25	12	19	2	6	3	7	65
割合(%)	38	18	29	3	9	5	11	100
法人	22	9	4	3	0	1	1	29
割合(%)	76	31	14	10	0	3	3	100

(その他の内訳) ・後継者として育成(3) ・共同経営者として育成 ・退職している

12 今後の経営目標と雇用計画について

(1) 経営目標について

今後の経営目標については、「技術力向上」が49%で最も多く、次いで「経営規模の拡大」(40%)、「コスト削減」(39%)、「販売戦力の強化」(34%)、「新部門導入」(20%)の順であった。

特に、法人経営では「販売戦略の強化」と回答した経営体が48%と、個人経営の場合(28%)よりかなり高くなっている。

表 経営目標(2つ以内)

(単位:経営体、%)

	ア 経営規模 の拡大	イ 新部門導 入	ウ コスト削減	エ 技術力向 上	オ 販売戦略 の強化	カ その他	未回答	計
全体	38	19	37	46	32	0	1	94
割合(%)	40	20	39	49	34	0	1	100
個人	27	13	27	32	18	0	1	65
割合(%)	42	20	42	49	28	0	2	100
法人	11	6	10	14	14	0	0	29
割合(%)	38	21	34	48	48	0	0	100

(2) 今後5年間の雇用計画について

今後5年間の雇用については、「一般従業員」の雇用を計画している経営体が57%と最も多く、次いで「パート・アルバイト」(53%)で、「幹部候補」については46%となっており、いずれにしても半数程度の経営体においては新たな雇用を計画している。

表 今後5年間の雇用計画 (単位:経営体、%)

	幹部候補	左の割合 (%)	一般従業員	左の割合 (%)	パート・アルバイト	左の割合 (%)
3名以上	4	4	5	6	18	19
1~2名	40	42	52	55	35	37
なし	24	26	18	19	14	15
未回答	26	28	19	20	27	29
計	94	100	94	100	94	100

13 現在の経営状態について

現在の経営状態については、「給与などの資金繰りに少し問題があるが、ほぼ順調である」と回答した経営体が46%で最も多かった。次いで「資金繰りに困っており、改善に努力している」(27%)、「経営は順調に進んでいる」(22%)、「資金繰りに大変困っており、改善の目途が立たない」(1%)などであり、順調とした経営体が約7割あった一方で、資金繰りに困っている経営体が約3割あった。

表 現在の経営状態 (単位:経営体、%)

	ア 経営は順 調に進んで いる	イ 給与などの 資金繰りに 少し問題が あるが、ほ ぼ順調であ る	ウ 資金繰りに 困っており、 改善に努 力している	エ 資金繰りに 大変困って おり、改善 の目途が 立たない	オ その他	未回答	計
全体	21	43	25	1	3	1	94
割合 (%)	22	46	27	1	3	1	100
個人	12	32	18	1	1	1	65
割合 (%)	18	49	28	2	2	2	100
法人	9	11	7	0	2	0	29
割合 (%)	31	38	24	0	7	0	100

(その他の内訳) ・現在は投資期間であり、10年かかる
 ・牛にトラブルあったが、良くなりかけている
 ・販売・技術等に補強を入れたい

14 雇用による自身の経営観について

雇用によって経営者自身の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%で最も多かったが、「変化した」が26%、「少し変化した」が19%で、経営観になんらかの変化があった経営者が45%みられた。

表 雇用による自身の経営観 (単位:経営体、%)

	ア 変化した	イ 少し変化し た	ウ 変化なし	エ わからない	未回答	計
全体	24	18	43	5	4	94
割合 (%)	26	19	46	5	4	100
個人	16	13	30	4	2	65
割合 (%)	25	20	46	6	3	100
法人	8	5	13	1	2	29
割合 (%)	28	17	45	3	7	100

14-1 変化した経営観の内容

変化したと回答した経営者にそれはどのような変化かを尋ねたところ、従業員を雇用したことにより、これまで以上に収益性の向上、資金繰りなどの経営能力の重要性や新たに生じた労務管理能力の重要性などを改めて痛感したとする内容のものが多かった。

また、雇用によって自身の経営への意欲の高まりや精神的な余裕が生まれたとするものもあった。

表 変化した経営観の内容

項 目	内 容
1 経営管理	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員を雇用することによって経営方法や仕事のやり方、考え方を変えていかなければいけないこと。 ・農産物の販売戦略。 ・経営を長期的に見るようになった。 ・個人経営から法人になって、経営主の責任の重大さを痛感する。 ・資金計画を細密にするようになった。 ・労働環境の改善、栽培管理の適正化。 ・農業で月給にすることは経費がかかり、年間を通して作業体系を作ることが重要である。経営側も年間を通してゆっくりできない。 ・収入については1年単位で考えていたが月々で考えるようになった。 ・雇用するに当たって給与の確保や仕事を年間通して確保すること、計画の重要性、天候、天災に依る想定外の事態に対応できる対策の考慮。 ・コスト削減対策。 ・家族内労働では赤字を吸収できる部分があるが、雇用だと外部へ出る給料を吸収できない。 ・人が多くなると、ますます経営能力が問題となる。 ・作業効率がアップしたことにより経営規模の拡大ができる。 ・作業内容の充実を図ること。
2 労務管理	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事に責任感をもってテキパキとやれる人材育成の大切さ。 ・家族以外の人を使う難しさを感じる。家族なら言わなくても解ることで従業員には改めて言葉にして解ってもらわねばならないこと。 ・研修生の育成や生活、収入を整えていかないと長続きしないと思った。 ・人員が多ければ改善せねばならぬ点、特に労働契約面で苦勞することが増える。 ・仕事の開始時刻と終了時刻がはっきりした。 ・お金にシビアになった。コミュニケーションを大事にするようになった。 ・自分に何が出来るかではなく従業員に何をしてもらうかという意識の変化。経営安定は家族中心ではなく、家族プラス雇用であるということ。 ・仕事を教えることの難しさを感じる。 ・経営理念を受け入れられない人もいる。
3 その他	<ul style="list-style-type: none"> 一日一日の仕事での時間の大切さ。 ・精神的にも身体的にもとても楽になったと思う。 ・自身も向上していくし、めりはりがつく。 ・自分の場合は子供が研修生なので、一家の将来のあり方などを含め考えることが沢山あった。 ・農業に前向きに取り組めるようになった。

15 雇用制度、農業政策全般の意見・要望について

(1) 農の雇用制度について

農の雇用制度については、よい制度であり制度の継続を要望する意見がある一方で、書類作成や手続きの簡素化を望む意見が多い。

また、研修期間の延長や助成金の引き上げの要望などが目立った。

(2) 農政全般について

今の農政では不安が大きく、投資もできず希望がもてない。長期的な視点で生き残れる、魅力ある食料・農業農村政策を望む声が多い。

TPPについても、参加に反対する意見や不安を感じる意見とともに、今後の農業のあり方や施策を明確に提示することを望む声が多い。

表 主な意見・要望

項 目	内 容
1 農の雇用制度	<ul style="list-style-type: none"> ・経営規模拡大等のために良い制度だ。(8件) ・また利用したい。(4件) ・制度の維持を望む。(4件) ・新規就農だったので役に立った。 ・書類の作成や手続を簡単にしたい。(10件) ・研修期間を延長して欲しい。(5件) ・助成金額を上げて欲しい。 ・最初の助成金が出るまでが長い。 ・助成金が少なくてもいいので、3年ぐらいの研修期間が欲しかった。 ・要件の緩和・制度の窓口の拡大・手続きの簡素化を望む。 ・この制度はとてわかりにくかった。1年たってもまだわからないような気がする。 ・審査する側の人審査する内容を十分に理解した上で、審査して欲しい。 ・雇用の時点で随時採択される制度になればよい。 ・農家に農の雇用事業の情報を伝えて欲しい。 ・6次産業化を進めたいので加工・販売での雇用制度が欲しい。 ・農業は他人に雇われて作業しても重労働ばかりで達成感も少なく継続は難しい。自分は当初から独立希望者を優先に雇用し、この10年で7人ぐらいが中途退職したが今年度1名を開業させることができた。 今の農の雇用制度にはそぐわないかもしれないが、今後もこのやり方で1人でも多く新規就農者を育てて行きたいと思っている。 ・農業は独立してやらないと継続が難しい。
2 農政全般 (TPP問題) (農地政策)	<ul style="list-style-type: none"> ・単なる農業政策でなく、食料政策・国土政策として農業に取り組んで欲しい。 ・専業農家、兼業農家、趣味農家等が国の助成金が同率であると、日本の農業は廃れる。区別をはっきり付けるべきだ。TPP導入でも生き残れる農業(農家)でありたい。 ・弱小農家を多く作るための施策なら必要ない。制度そのものを作っている人が何を守りたいのかよくわからない。真剣に日本の農業を考えているとは思えない。 ・農業も雇用制度も長期的な政策が必要である。近視眼的ではだめだ。 ・水田農業には手厚い助成政策があるが畑作農業にはそれが無い。 畑作経営を永久的に維持できる政策を望む。 ・安定した経営が出来るように、農産物の価格安定を実現してほしい。 ・天候不順による不作が続く上、農政の方策が定まらないので不安感が大きい。 リスクを避ける対応になり、資本投資等できるムードはない。 ・今のままでは何年後かには荒れ地と失業者がさらに増えると思う。 失業者の人々に農業の仕事をしてもらい、国の食糧自給率を上げる方向へ導いて欲しい。 ・新規就農がスムーズに出来るよう国が力を貸してほしい。 要するに収入確保がやりやすく希望を持てる農業であってほしい。 ・今の農業は国が対策を立てなくてはならないほど後継者不足だ。 TPP問題もあるが、魅力のある農業を夢見たい。 ・TPP参加には不安を感じる。(2件) ・今後の農業(酪農)のあり方、施策を明確にして欲しい。今のままでは5年先の計画も立てられない。 ・絶対に反対。農家のためだけでなく、食の安全、国民のために反対する。 日本の食・産業を考えて欲しい。 ・TOPP等で先行きが読めないので先行投資に躊躇している。 ・農地の集積をして欲しい。改良区の道を良くして欲しい。 ・農地政策が規模拡大につながる見込みがない。

(Ⅲ) 結果の要約・まとめ

今回の調査は、農業法人等が新たに就業希望者を雇用し、技術や経営ノウハウ等に関する研修を実施する場合に、農業生産法人等に対し研修経費を助成する「農の雇用事業」に採択された経営体及び研修生を対象に、農の雇用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という視点で、実態調査をしたものである。

まず、今回の農の雇用事業を活用してきた県下の経営体は、ここ3年間で延べ228経営体(実数では170経営体)であるが、これらが県下でどのようなポジションにあるのかをみると、およそ次のようである。

近年、県内の農業粗生産額は減少傾向にあり、2010センサスの結果でも、2005年に比べ農業経営体が13%減少している中で、経営面積が「3ha以上」の大型経営体が増加し、農産物販売額も「3,000万円～5,000万円」、「1億円以上」の各上位階層が増加するなど、数では全体のわずかな数%のシェアしかない大規模経営体の健闘がみられる。

特に、農産物販売額が「1,000万円以上」の経営体は、2010センサスでは22,036経営体のうち826経営体と、わずか3.8%に過ぎない中で、今回の調査では、「1,000万円以上」の経営体は73経営体で、回答があった経営体(94経営体)の約8割を占めており、今回の農の雇用事業に取り組んでいる経営体の多くは、県下でも経営規模水準の大きな経営体であるといえる。

しかも、これらの半数が初めての雇用であり、労務管理や年間の仕事の確保、中途退職者の扱いなどに戸惑いながらも、経営感覚に目覚め、経営の改善や人材育成に向けて取り組んできている姿が今回の調査から読み取れる。

また、多くの経営体がこれを契機に、今後も雇用の継続と拡大を図ろうとしており、県下の農業の再生・活性化を図っていく上で中核となる経営体でもある。

これら経営体の前向きな取り組みを関係機関、団体がソフト、ハードの両面から積極的に支援していくことが求められているといえる。

(1) 経営体の概要

回答のあった経営体の経営形態は、「個人経営」が7割、「法人経営」が3割で、経営部門としては「野菜」が約6割と多く、次いで「水稲」が5割、「畜産」が1/4などで、複合経営も多い。

年間農業販売収入では、「1000万円以下」が19%、「1000～2000万円」が26%、「2000万円超」が51%で、「1000万円以上」が8割を占め、大規模経営体が多い。

正社員は、「1人」が45%で最も多く、「2～3人」(27%)、「3～4人」(16%)、「5人以上」(18%)であった。

農の雇用研修生は、「1人」の場合が約7割を占めて圧倒的に多く、次いで「2～3人」が20%で、「7人」を雇用している経営体もあった。

(2) 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 —

新たに就業希望者を雇用した動機については、複数回答であるが、半数以上が「経営規模の拡大のため」とし、「幹部候補等の人材確保のため」(23%)、「販売強化」や「新規部門開始」などもあり、経営の拡大・安定に向けた動機が多かった。中には「独立就農を支援するため」という新規就農応援型のものも2割程度みられた。

これらの動機のほかに「助成金制度があったため」とした経営体も3割以上あり、今回の農の雇用制度が「自らの経営発展に挑戦しよう」とするその動機づけになっているとみられる。

(3) 募集情報等の入手先について

— 情報は、多くが「役場・JA等」のほか「知人・友人」から入手 —

募集情報は「役場、JA等の関係機関・団体」から、従業員、研修生情報については「知人・友人」から入手した経営体が多かったが、法人経営では「インターネット」や「ハローワーク」を通じて情報を入手している場合が多い傾向がみられた。

(4) 雇用労働条件について

— 「休日、給与、保険加入」で個人経営と法人経営の格差が大 —

正社員の雇用労働条件のうち、「1日の労働時間」は8時間、「休日(定例日)」有り、「給与」も月給制とした経営体が多かったが、個人経営では「休日(定例日)」なしが2割、「時給制」が3割もあり、法人経営との条件格差がみられた。

「労働保険」については、大半の経営体が加入しているが、個人経営では15%が未加入であった。これは農業では、個人経営で常時従業員が5人未満の場合、加入が任意扱いとなっているからと考えられる。

また、「社会保険」については、法人経営ではほぼ加入済みである。個人経営で加入済みが3分の1と多いが、これは勘違いによる回答の結果と考えられる。つまり、農業では個人経営の場合、社会保険は任意加入扱いとなっており、実態はもっと少ないものとする。

保険加入の面でも法人、個人経営の間の格差が大きいといえる。

(5) 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 —

従業員(研修生)の雇用は、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、全体の53%を占めた。特に個人経営では初めての経営体が6割を超えたのに対し、法人経営では3割と少なく、多くの個人経営が今回の農の雇用事業により初めての雇用に踏み切ったとみられる。

(6) 農の雇用事業評価について

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

経営・労務改善の面での事業評価については、「大いに役立った」(45%)、「役立った」(49%)を合わせると、9割を超える経営体で有効であったと評価している。

どのような点で役立ったかについては、6割を超える経営体が「人材確保による栽培管理の適正化」を掲げ、「規模拡大の実現」も4割以上であった。また、個人経営では2割の経営体が「労働時間の短縮」や「労務管理知識の習得による労働環境の改善」をあげている。

一方、事業手続きの面では、約8割の経営体で「面倒だった」とし、採択要件についても「厳しい」とした経営体が3割を超え、制度の簡素化、改善を求めている。

(7) 農の雇用により生じた問題点について

— 個人経営では「労務管理」と「年間の仕事確保」に困ったが上位 —

農の雇用によって生じた問題等については、半数の経営体が「特に問題や困ったことはなかった」としているが、「賃金、労働時間等の労務管理の面で困った」、「年間を通じた仕事の確保に困った」とした経営体が、個人経営では合わせて4割近くあったのに対し、法人経営では1割程度と少なかった。法人経営では「期待する人材に育てるのに困った」が2割と比較的多く、個人経営と法人経営で違いがみられた。

また、「給与などの資金繰りの面で困った」としたのは、個人、法人経営とも1割強程度であった。

(8) 中途退職者について

— 「中途退職者がいた」は3割。6割が「1年未満」で、理由は「農業労働に不適合」がトップ —

これまでに中途退職者がいた経営体は、全体の32%であったが、法人経営では約半数で中途退職者があったとしている。

1経営体当たりの正社員の中途退職者数は、個人経営の場合が1.6人、法人経営の場合が3.0人で、法人経営が2倍であった。

また、中途退職者の在職期間をみると、多くが「1年未満」(60%)で、農の雇用対象者についても同様な傾向であった。また、法人経営の場合は個人経営の場合よりも在職年数がやや長い傾向がみられた。

中途退職者の退職理由については、様々であったが、「農業労働に不適合」が2割と最も多く、「健康上の事由」(13%)、「解雇」(9%)などの事由もあり、事前のインターンシップ等による一定期間の農業体験の重要性が伺える。

中途退職者の進路については、「わからない」者が過半を占め、「わかった」者の中では「農業以外の職業への就職」が6割と多く、「独立就農」した者は2割であった。

(9) 従業員(研修生)の定着と育成方針について

— 研修生定着には「労働条件、職場環境づくり、経営理念の共有」が不可欠 —

従業員、研修生の定着のためには、「給与、社会保険等の労働条件の整備」を大切とした経営体が半数を占め、次いで「コミュニケーション等による職場環境づくり」(37%)、「経営理念の従業員との共有」(36%)などが多かった。

従業員、研修生の育成方針については、「幹部候補や一般従業員として継続雇用したい」とする経営体が過半を占め、「継続雇用に迷っている」とした経営体はわずかにすぎなかった。

(10) 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」「販売戦略強化」がトップ。今後も半数が新たな雇用を計画 —

今後の経営目標については、「技術力向上」とした経営体が半数で、次いで「経営規模の拡大」(40%)、「コスト削減」(39%)、「販売戦力の強化」(34%)、「新部門導入」(20%)などで、特に、法人経営では「販売戦力の強化」をあげた経営体が48%とかなり多かった。

また、今後5年間の雇用計画については、「一般従業員」の雇用を考えている経営体が約6割と最も多いが、「パート・アルバイト」や「幹部候補」を計画している経営体も半数程度あり、今後も新たな雇用を計画している経営体が多い。

(11) 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、半数程度の経営体が「給与などの資金繰りに少し問題があるが、ほぼ順調である」と回答し、「順調に進んでいる」(22%)を合わせると、約7割の経営体はほぼ問題ない経営状況であることが伺える。

しかし、一方では資金繰りに困っている経営体が3割近くもあり、雇用安定のためにも経営の健全化が課題と考える。

(12) 経営者の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 —

雇用によって経営者自身の経営観に変化が生じたかどうかについては、「変化なし」とした経営者は46%で、「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者が45%で、それぞれ半々に分かれた。

変化の内容については、従業員、研修生の雇用によってこれまで以上に収益性や資金繰り、労務管理の重要性などを痛感したとするものが多かった。

(13) 農の雇用制度、農業政策全般の意見・要望について

— 農の雇用制度に高い評価と事業継続を要望。一方で書類作成の簡素化などを指摘 —

農の雇用制度については、よい制度であるとし、継続を望む意見が多かった。しかし、一方で、書類作成や手続きの簡素化を要望する意見のほか研修期間の延長、助成金の引き上げの要望も多かった。

農政全般では、TPP問題等を例に、今の農政への不安の声が大きく、長期的な視点で魅力ある政策を望むものが多かった。

以上のように、今回の調査によって9割を超える経営体が、農の雇用事業は人材確保による栽培管理の徹底や規模規模拡大の実現など、経営改善や労務改善の面で役立ったと高く評価するとともに、今後も事業の継続を望んでいる実態が明らかになった。

また、今回、初めて雇用に踏み切った経営体が、全体の過半を占めるなど、農の雇用事業によって自らの経営改善にチャレンジしようとするその動機づけとなっている意義は大きい。

しかし、一方で中途退職者が出た経営体が3割を占める実態や年間を通じた仕事の確保の難しさ、給与等の資金繰り問題など、雇用による新たに問題点も生じ、今後の課題である。

それぞれの経営状況については、7割の経営体がほぼ順調に経過しているとしているが、3割の経営体では資金繰りに苦労している実態も明らかとなった。今後の雇用安定のためにも受入経営体の経営健全化は大きな課題であるといえる。

総括的に農の雇用事業が経営体育成にどのように関わっているかについては、大半の経営体が経営改善・労務改善の面で事業を高く評価していること、この助成制度が雇用拡大に踏み切る大きな動機づけとなっていること、さらにはほぼ半数の経営者が初めての雇用を経験することによって、これまで以上に収益性や資金繰り、労務管理等の重要性を痛感し、経営者の経営観にも新たな変化が生まれてきていることなどを踏まえると、農の雇用事業は経営体育成にプラス効果をもたらしているといえる。事業制度の更なる拡充と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が、今後、それぞれの経営体において、経営目標の達成に向け有効に生かされ、足腰の強い経営体の育成と新規就業者の定着につながっていくことを願いたい。

農の雇用に関する実態調査結果の概要

Ⅱ:「研修生」調査結果の概要

(I) 調査対象及び調査方法等

1 調査対象

調査対象研修生は、次の事業に採択された経営体に雇用された研修生のうち、調査時点で研修を継続している者及び研修終了後も継続雇用されている者を対象とし、既に経営体を退職している者は除いた。

- (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)

2 調査方法

本会より受入経営体を通じて郵送し、研修生から直接回収

3 調査時期

平成23年10月～11月

4 調査内容

(別添調査票のとおり)

—主な調査項目—

「研修・就職の動機」、「研修・就職先選定の理由」、「研修・就農の感想」、
「研修・就農後の農業に対する考え方」、「現在の仕事の内容、環境」、「今後の進路」、
「労働基準法の労働時間等に関する考え方」等

5 回答状況

17市町村138経営体に雇用された180名の研修生のうち、113名から回答があり、回収率は63%であった。

表 市町村別研修生及び回収状況

市町村名	研修生数	回答数	回収率(%)
鳥取市	24	10	42
岩美町	3	1	33
八頭町	6	5	83
智頭町	3	3	100
倉吉市	25	18	72
湯梨浜町	4	4	100
三朝町	2	2	100
北栄町	28	23	82
琴浦町	11	7	64
米子市	29	15	52
境港市	13	5	38
南部町	4	1	25
伯耆町	7	2	29
日吉津村	1	0	0
大山町	15	12	80
日南町	4	4	100
江府町	1	1	100
計	180	113	63

(Ⅱ) 調査結果の概要

1 研修・就職の動機について

研修・就職の動機については、「農業者との出会い」が23%で最も多く、続いて「知人からの勧誘」、「田舎暮らし・農業への興味」がともに19%、「農業体験」が10%であった。「リストラ」、「定年退職」、「食の安全への想い」はわずかで、「就農相談会」と「農地等の荒廃」と回答した人は無かった。

「その他」として、「経営体の後継者である」が7%で、「実家が農家である」、「ハローワーク」がともに3%であった。

表 研修・就職の動機

	ア 就農相談 会	イ 農業体験	ウ 農業者と の出会い	エ リストラ	オ 定年退職	カ 知人から の勧誘	キ 田舎暮ら し・農業 への興味	ク 食の安全 への想い
全体	0	11	26	5	3	22	21	3
割合(%)	0	10	23	4	3	19	19	3

	ケ 農地等の 荒廃	コ その他	未回答	計
全体	0	19	3	113
割合(%)	0	17	3	100

(その他の内訳) ・経営体の後継者である (8件) ・実家が農家である (3件) ・ハローワーク (3件)

2 農業体験・インターンシップの経験について

農業体験やインターンシップの経験については、「ない」と回答した者が74%を占め、「ある」と回答した者は23%と全体の1/4であった。

表 農業体験・インターンシップの経験

	ア ある	イ ない	未回答	計
全体	26	84	3	113
割合(%)	23	74	3	100

2-1 経験期間について

前問で、「農業体験・インターンシップの経験がある」と回答した26人について、その期間を尋ねたところ、「1年以上」が35%で最も多いが、「1ヶ月未満」が31%、「1ヶ月以上～3ヶ月未満」が27%と、「3ヶ月未満」の経験者が6割を占め、短期間の経験者が多かった。

「3ヶ月以上～6ヶ月未満」は該当者がなく、「6ヶ月以上～1年未満」は8%であった。

表 経験の期間

	ア 1ヶ月未満	イ 1ヶ月以上 ～3ヶ月未 満	ウ 3ヶ月以上 ～6ヶ月未 満	エ 6ヶ月以上 ～1年未満	オ 1年以上	計
全体	8	7	0	2	9	26
割合(%)	31	27	0	8	35	100

3 研修先の情報入手先について

研修先の情報入手先については、「知人・血縁」が50%で最も多く、次いで「ハローワーク」が29%で、これらで8割を占めた。「国県等の機関」、「農協」、「学校」についてはそれぞれ4%で、「インターネット」、「テレビ」、「新聞・情報誌」と回答した者は無かった。

表 研修先の情報入手先

	ア ハロー ワーク	イ 国県等の 機関	ウ 農協	エ 学校	オ 知人・ 血縁	カ インター ネット	キ テレビ	ク 新聞、 情報誌
全体	33	4	4	4	56	0	0	0
割合(%)	29	4	4	4	50	0	0	0
後継者	3	1	0	0	15	0	0	0
割合(%)	12	4	0	0	60	0	0	0
後継者以外	30	3	4	4	41	0	0	0
割合(%)	34	3	5	5	47	0	0	0

	ケ その他	未回答	計
全体	10	2	113
割合(%)	9	2	100
後継者	6	0	25
割合(%)	24	0	100
後継者以外	4	2	88
割合(%)	5	2	100

4 研修先の選定理由について

研修先の選定については、「経営者の人柄が良いと思ったから」が23%で最も多く、次いで「自分が研修先の後継者だから」(22%)、「職場の雰囲気良かったから」(20%)、「就業条件等が納得できるものだったから」(15%)、「良い経営方法を学べると思ったから」(12%)の順であった。

表 研修先の選定理由

		ア 自分が 研修先の 後継者だ から	イ 研修先 の施設 を見て 良いと 思った から	ウ 経営者 の人柄 が良い と思っ たから	エ 良い経 営方法 を学べ ると思 ったか ら	オ 職場の 雰囲気 が良く なった から	カ 希望す る経営 作目だ ったか ら	キ 就業条 件等が 納得可 いもの だった から	ク その他
	全体	25	4	26	13	23	10	17	7
	割合(%)	22	4	23	12	20	9	15	6
事前農業 体験の有 無	経験あり	4	0	8	6	5	3	2	1
	割合(%)	15	0	31	23	19	12	8	4
	経験なし	21	4	18	7	18	7	14	6
	割合(%)	25	5	21	8	21	8	17	7

		未回答	計
	全体	2	113
	割合(%)	2	100
事前農業 体験の有 無	経験あり	0	26
	割合(%)	0	100
	経験なし	1	84
	割合(%)	1	100

5 研修・就農の感想について

(1)良かったと感じること(2つ以内)

研修・就農して良かったと感じることとしては、「収穫できた時などの達成感ややりがい」が55%で最も多く、次いで「学ぶことが多く充実感があること」(45%)、「自分のペースで仕事ができること」(27%)、「心と体の健康維持の実現」(13%)、「豊かな環境の中での生活の満足感」(12%)の順であった。

表 良かったと感じていること

	ア 収穫で きた時 などの 達成感 ややり がい	イ 豊かな 環境中 での生 活の満 足感	ウ 自分の ペース で仕事 がで きるこ と	エ 心と体 の健康 維持の 実現	オ 学ぶこ とが多 く充実 感があ ること	カ その他	キ 特にな し	未回答	計
全体	62	14	31	15	51	2	2	4	113
割合(%)	55	12	27	13	45	2	2	4	100

(2) 苦労した(している)こと (2つ以内)

苦労したこととしては、「自然災害の猛威」が47%で最も多く、次いで「栽培・飼育管理の難しさ」が42%で、「労働の厳しさ」と「販売価格の安さと不安定さ」はともに20%であった。

その他、「病害虫による収穫減」は17%、「勤務時間・休日等の労働条件・就業環境」(8%)、「職場の人間関係」(2%)と続いた。

また、事前体験がある者のうち、体験期間が「3ヶ月未満」の場合は、「自然災害の猛威」に対する印象の度合いが強い傾向が見られる。

表 苦労した(している)こと

		ア 自然災害 の猛威	イ 病害虫に よる収穫 減	ウ 労働の厳 しさ	エ 職場の人 間関係	オ 栽培・飼 育管理の 難しさ	カ 販売価格 の安さと 不安定さ	キ 相談でき る人がい ないこと	ク 勤務時 間・休 日等の 労働条 件・就 業環境
	全体	53	19	23	2	48	23	0	9
	割合(%)	47	17	20	2	42	20	0	8
事前農業 体験の有 無	経験あり	8	6	7	1	15	4	0	2
	割合(%)	31	23	27	4	58	15	0	8
	経験なし	45	12	16	1	33	19	0	7
	割合(%)	54	14	19	1	39	23	0	8
事前農業 体験の期 間	1ヶ月未満	4	3	2	0	2	2	0	1
	割合(%)	29	21	14	0	14	14	0	7
	1ヶ月以上～ 3ヶ月未満	4	0	3	0	6	1	0	0
	割合(%)	29	0	21	0	43	7	0	0
	3ヶ月以上～ 6ヶ月未満	0	0	0	0	0	0	0	0
	割合(%)	0	0	0	0	0	0	0	0
	6ヶ月以上～ 1年未満	0	0	0	1	0	1	0	0
	割合(%)	0	0	0	33	0	33	0	0
1年以上	0	3	2	0	7	0	0	1	
割合(%)	0	21	14	0	50	0	0	7	

		ケ その他	コ 特になし	未回答	計
	全体	0	6	3	113
	割合(%)	0	5	3	100
事前農業 体験の有 無	経験あり	0	2	0	26
	割合(%)	0	8	0	100
	経験なし	0	4	1	84
	割合(%)	0	5	1	100
事前農業 体験の期 間	1ヶ月未満	0	0	0	14
	割合(%)	0	0	0	100
	1ヶ月以上～ 3ヶ月未満	0	0	0	14
	割合(%)	0	0	0	100
	3ヶ月以上～ 6ヶ月未満	0	0	0	0
	割合(%)	0	0	0	0
	6ヶ月以上～ 1年未満	0	1	0	3
	割合(%)	0	33	0	100
1年以上	0	1	0	14	
割合(%)	0	7	0	100	

6 農業に対する考え方の変化の有無について

研修・就農によって、農業に対する考え方が変化したかと尋ねたところ、「はい」が74%を占め、「いいえ」は21%であった。

問4で「自分が研修先の後継者である」と回答した25人と、「それ以外の者」88人との比較においても相互に大差はなかった。

表 農業に対する考え方の変化の有無

		ア はい	イ いいえ	未回答	計
	全体	83	24	6	113
	割合(%)	74	21	5	100
後継者か 後継者以外か	後継者	19	4	2	25
	割合(%)	76	16	8	100
	後継者以外	64	20	4	88
	割合(%)	73	23	5	100

6-1 どのような変化であるか

前問で、「研修・就農によって、農業に対する考え方が変化した」と回答した83人について、農業に対する考え方がどのように変化したか尋ねたところ、「農業は安易な考えではできないとわかった」が最も多く、70%を占めた。他には、「農業にやる気がわいてきた」が25%で、「続けることに迷っている」は4%であった。

問4で「自分が研修先の後継者である」と回答した者のうち、考え方が変化したと回答した19人についてみると、「農業は安易な考えではできないとわかった」が53%、「農業にやる気がわいてきた」が47%であった。

一方、「後継者以外の者」で変化したと回答した64人についてみると、「農業は安易な考えではできないとわかった」が75%、「農業にやる気がわいてきた」が19%で、後継者の場合に比べ「農業にやる気がわいてきた」とした割合は1/3と低く、両者の間で意識にかなり違いがみられた。

表 変化の内容

		ア 農業にやる 気がわいて きた	イ 農業は安 易な考え ではでき ないとわ かった	ウ 続けるこ とに迷っ ている	エ その他	計
	全体	21	58	3	1	83
	割合(%)	25	70	4	1	100
後継者か 後継者以外か	後継者	9	10	0	0	19
	割合(%)	47	53	0	0	100
	後継者以外	12	48	3	1	64
	割合(%)	19	75	5	2	100

7 現在の仕事の内容について

(1) 研修中との比較

1年間の研修を経て、現在も研修・勤務を継続している調査対象者に、以前と比べて、現在の仕事はどうであるか尋ねたところ、「判断を任される仕事が多くなった」という回答が67%で最も多く、続いて、「研修中とほとんど変わらない」(19%)、「研修中とは異なる仕事に変わった」(4%)と、時間の経過とともに仕事を任せられてきている実態が伺える。

表 現在の仕事

		ア 判断を任 される仕 事が多 くなった	イ 研修中と ほとんど 変わら ない	ウ 研修中と は異なる 仕事に 変わった	エ その他	未回答	計
全体	76	22	5	2	8	113	
割合(%)	67	19	4	2	7	100	

(2) 仕事の内容や環境に対する満足度

現在の仕事や環境について、どのように感じているか尋ねたところ、「満足している」が52%で最も多く、「非常に満足している」(14%)を合わせると、回答した者のうち7割近くが満足しているという結果が出た。「どちらともいえない」は23%、「満足していない」は4%であった。

表 現在の仕事の内容や環境

	ア 非常に満足している	イ 満足	ウ どちらともいえない	エ 満足していない	オ 非常に不満	未回答	計
全体	16	59	26	5	0	7	113
割合(%)	14	52	23	4	0	6	100

8 今後の進路について

今後の進路についてどのように考えているか尋ねたところ、「従業員として継続勤務を希望」する者が56%で最も多く、「正社員として経営に参画したい」は17%と低かった。

その他「独立就農」と回答した者は11%、「農業以外の職種への転職」と回答した者は6%であった。

また、「後継者」についてみると、「正社員として経営に参画したい」が40%で最も多く、次いで「従業員として継続勤務を希望」(32%)、「農外への転職」(12%)であった。

逆に、「後継者以外の者」についてみると、「正社員として経営に参画したい」は10%と少なく、「従業員として継続勤務を希望」が63%と最も多く、両者の間で生き立ちによる違いがみられた。

表 今後の進路

	ア 従業員として継続勤務を希望	イ 正社員として経営に参画したい	ウ 他の農業法人等での農業研修	エ 他の農業法人等への就職	オ 独立就農	カ 農業外への転職	キ その他	未回答	計
全体	63	19	0	0	12	7	7	5	113
割合(%)	56	17	0	0	11	6	6	4	100
後継者	8	10	0	0	2	3	2	0	25
割合(%)	32	40	0	0	8	12	8	0	100
後継者以外	55	9	0	0	10	4	5	5	88
割合(%)	63	10	0	0	11	5	6	6	100

9 労働基準法での農業適用除外条項(労働時間・休憩時間・休日)について

労働基準法で適用除外になっている農業部門の労働時間や休憩・休日の扱いについては、「農業の性格上、やむを得ない」と回答した者が最も多く、「農業にも法に準じた規定等があるのがよい」は12%で、「法を改正して農業にも適用するのがよい」は、11%であった。

表 労働基準法での農業適用除外条項(労働時間・休憩時間・休日)について

	ア 農業の性格上、やむを得ない	イ 農業にも法に準じた規定等があるのがよい	ウ 法を改正して農業にも適用するのがよい	エ その他	オ わからない	未回答	計
全体	71	14	12	1	10	5	113
割合(%)	63	12	11	1	9	4	100
事前農業体験の有無	経験あり	20	2	2	1	1	26
	割合(%)	77	8	8	4	4	100
	経験なし	51	11	10	0	9	84
	割合(%)	61	13	12	0	11	100

10 農の雇用政策等に対する意見・要望について

(1) 農の雇用政策について

農の雇用事業の継続、助成期間の延長を望む声が複数あった。就農後も農地確保などで支援が欲しいという声もあり、いずれにしても、支援政策が短期間で終わらないよう要望されている。

(2) 研修について

同じ研修生同士の交流の場があれば良かったという声や、他の経営体の仕事の様子を知りたいという声がある。

表 農の雇用政策等に対する主な意見・要望

1. 農の雇用制度	<ul style="list-style-type: none">・助成期間を延長してもらいたい。(2件)・農の雇用事業を今後も継続して欲しい。(3件)・政策を継続・維持し、農業の未来を安定したものにしてほしい。・就農が一時的なものにならないよう、継続的な支援が大切だと思う。・就農後の農地確保の助けが欲しい。
2. 研修全般	<ul style="list-style-type: none">・研修生を対象にした園地視察や講演会などの話を聞く機会があれば良かった。・農業研修制度を利用して農業を学べるのは良いことだ。・研修生の交流の場があれば良いと思う。・他の地方にいて、どのようなしかたをしているか見たい。・毎日、日誌が書けて良かった。・研修費の面で助成が受けられたので安心して研修に取り組むことが出来ました。・経営者が4年目ぐらいなので、ベテランの講習会などがあれば嬉しいです。研修生側の金銭的な面も考えて貰えると続けやすいです。
3. 農業について	<ul style="list-style-type: none">・農業も利益の出る枠作りを考えていかないとおもしろさが伝わらないです。続けたいけれど続けられない人をよく見ます。・若者が農業にどんどん参加していけばいいと思う。

(Ⅲ) 結果の要約・まとめ

今回の調査は、農の雇用事業の研修生として経営体に雇用され1年以上がたち、現在も勤務を続ける研修生・従業員を対象に、働く者の意識を知り、農の雇用の研修生制度がどのように次代の農業を担う人材の育成につながっているかという視点で、実態調査をしたものである。

※文中の「後継者」とは、問4の現在の研修先の法人等を選んだ理由として、「自分が研修先の後継者だから」と回答した者をいう。

今回調査対象とした研修生の年齢構成は、「10代」5%、「20代」41%、「30代」25%、「40代」9%、「50代」14%、「60代」6%で、30代以下が7割を占め、全国集計とほぼ同じ傾向であるが、50～60代については全国では9%と少ないのに対し、本県では20%と中高年層が多くなっている。

また、回答のあった研修生のうち、「経営体の後継者である」とした者(25名)は22%を占め、「それ以外」の者(88名)と比較すると、農業に対する考え方や今後の進路などに双方で違いもみられるが、全体の7割が現在の仕事に満足し、しかも8割以上が農業の仕事の続けたいとしており、関係機関等で独立就農などの今後の進路に注視しながら必要な支援を行っていくことが求められているといえる。

(1) 研修生が農業法人での研修・就職を決意した動機について

— 4割が「農業者との出会い」や「知人からの誘い」によって決意 —

「農業者との出会い」(23%)、「知人からの勧誘」(19%)の他に「経営体の後継者である」(7%)、「実家が農家である」(3%)など、身近な農業関係者の存在や生い立ちが要因となる動機が5割を超え最も多かった。

一方、「農業体験」(10%)、「田舎暮らし・農業への興味」(19%)、「食の安全への想い」(3%)、など農業への特別な想いが要因となっている動機は3割で、具体的な情報ソースを持ち、相談を受ける「就農相談会」については該当が無かった。

他に「リストラ」(4%)、「定年退職」(3%)、「ハローワーク」(3%)など再就職・転職という要因の動機は1割であった。

(2) 農業体験・インターンシップの経験について

① 事前農業体験の有無

— 事前体験のある研修生は23% —

事前体験については、「ある」とした人は23%で、「ない」が74%と、事前体験のない人が大半であった。

② 経験期間

— 3ヶ月未満の短期体験が約6割 —

農業体験・インターンシップの期間については、「1年以上」の長期体験が35%と最も多かったが、「1ヶ月未満」(31%)、「1ヶ月以上～3ヶ月未満」(27%)の短期体験を合わせると、約6割を占めた。「3ヶ月～1年未満」は8%とわずかであり、「3ヶ月未満」の短期体験と「1年以上」の長期体験の両極に分かれた。

(3) 研修先の情報入手先について

— 5割が知人・血縁を通じて情報を入手 —

情報入手先としては、「知人・血縁」が5割で最も多く、次いで「ハローワーク」が3割で、これらが8割を占めている。

「知人・血縁」については、「後継者以外の者」では47%であるのに対し、「後継者」では60%と大きなウエイトを占めている。一方、「ハローワーク」については、「後継者」では12%、「後継者以外の者」では34%と「後継者以外の者」ではハローワークに頼らざるを得ない現状が伺える。

「国県等の機関」、「農協」、「学校」などはわずかであった。

(4) 研修先の選定理由について

— 経営者の人柄や職場環境の良さがポイント —

研修先については、「経営者の人柄が良いと思ったから」が23%で最も多く、次いで「自分が研修先の後継者であるから」が22%であった。続いて「職場の雰囲気良かったから」(20%)、「就業条件等が納得できるものだったから」(15%)と職場環境を重視して選んだものが多かった。

事前体験の有無による違いをみると、事前体験がある人の場合は、「経営者の人柄」や「経営方法」での期待が高い割合を示し、事前体験のない人の場合、「就業条件」についてのウエイトが高い傾向にあり、事前体験のない一般の人の場合、就業条件が大きな判断材料になっていることが伺える。

また、「良い経営方法を学べると思ったから」(12%)、「希望する経営作目だったから」(9%)など、意欲的に研修を受けようとする姿が感じられる回答もあり、「自分が後継者であるから」(22%)と合わせると意欲的ともいえる回答が4割を占めている。

(5) 研修・就農して感じていることについて

① 良かったと感じること (複数回答)

— 達成感、やりがい、充実感が上位 —

研修・就農して良かったと感じる点については、「収穫できた時などの達成感ややりがい」が55%で最も多く、次いで、「学ぶ事が多く充実感があること」が45%を占めていた。続いて「自分のペースで仕事ができること」(27%)、「心と体の健康維持の実現」(13%)、「豊かな環境の中での生活の満足感」(12%)の順であった。

② 苦労した(している)こと (複数回答)

— 自然災害の猛威や栽培・飼育管理の難しさに苦労 —

苦労をした点については、全体では、「自然災害の猛威」が47%、「栽培・飼育管理の難しさ」が42%であった。「自然災害の猛威」については、農業の事前体験が「ある」人では31%が、「ない」人では54%が回答し、経験の有無により印象の度合いに違いが見られる。

特に、事前体験が「ある」人のうち体験期間が3ヶ月未満の場合は自然災害の猛威に対する印象の度合いが強い傾向がみられる。

(6) 農業に対する考え方の変化について

① 研修・就農によって農業に対する考え方が変わったか

— 7割以上が農業に対する考え方に变化 —

研修・就農によって農業に対する考え方が変化したとした人は74%を占めた。

②どのような変化か

－ 農業の難しさを知るが7割、意欲がわいてきたも1/4 －

どのような変化かについては、「農業は安易な考えではできないとわかった」が70%で最も多かったが、「農業にやる気がわいてきた」という前向きな変化も25%みられた。

前者については、「後継者」では53%、「後継者以外の者」では75%の人が回答し、後継者以外の一般の人では農業に対するインパクトが強かったことが伺える。

また、後者については、「後継者」では47%、「後継者以外の者」では19%の人が回答し、後継者の場合は研修・就農によってやる気が湧いてきている様子がみられる。

7)現在の仕事の内容について

－ 「以前よりも判断を任されるようになった」、「仕事に満足している」がいずれも7割近く －

現在従事している仕事の内容については、「前年度の研修内容から比べて、判断を任される仕事が多くなった」が67%で、「研修中とほとんど変わらない」(19%)を大きく上回り、経験の蓄積とともに経営者からの期待の度合いも高くなっていることが伺える。

また、現在の仕事の内容や環境については、「非常に満足している」が14%、「満足」が52%で、合わせて66%を占め、多くの研修生が現状に満足しているとみられる。

(8)今後の進路について

－ 農業の仕事を続けたいが8割以上 －

今後の進路については、「従業員として継続勤務を希望」が56%で最も多く、次いで「正社員として経営に参画したい」(17%)、「独立就農」(11%)と続いており、全体の8割以上が農業の仕事を続けたいと回答している。

「後継者」と「それ以外の者」を比較すると、「後継者」の場合、「正社員として経営に参画したい」が40%で最も多く、「後継者以外の者」(10%)の4倍と高く、また、「従業員として継続勤務を希望」については、「後継者」が32%であったのに対し、「後継者以外の者」では63%と「後継者」の場合の2倍と高く、両者の間で違いがみられた。

(9)労働基準法上の、農業の労働時間等の適用除外について

－ 6割以上が現状に納得 －

農業については、労働基準法上、労働時間等が適用除外となっているが、この点について全体の63%が「農業の性格上、やむを得ない」と回答している。

「やむを得ない」と回答した内訳では、農業の事前体験のある人では77%、ない人では61%と、農業に対する受け止め方に若干の差はあるが、6割以上が現状にやむを得ないと納得していることが伺える。

(10)農の雇用政策等について

－ 農の雇用事業の維持・延長、研修生の交流会を要望 －

農の雇用政策等については、農の雇用政策の維持・延長を望む意見の他、農の雇用事業で開催する研修会、講演、研修生の交流会を望む声が多くあった。

以上のように、農の雇用事業によって県内の経営体に就職就農し、基礎的な農業技術や経営ノウハウを習得するための実践研修を受けてきた研修生の7割近くが現在の仕事に満足し、8割以上が今後も農業を続けたいとしていることが明らかとなった。

多くの困難や驚きに直面しながらも、農業を通して味わう達成感ややりがい、充実感に支えられながら、経営者の期待を背にして現在の仕事に一生懸命打ち込んでいる研修生の実態が今回の調査で浮き彫りになったわけである。日頃現地で目の当たりにする研修生の姿もまさにそうであり、頼もしいと思う。

一方で、別途行った経営体調査からも明らかになったように、やむを得ず中途退職する者も多い。それらの事情は様々で「農業に不適合」、「健康上の理由」、「家庭の事情」など、ひとくくりにはできないが、研修生が研修先を選定する際には「就業条件」以上に「経営者の人柄」や「職場の雰囲気」を重視しているように、苦難を乗り越え、踏みとどまり、頑張っている研修生たちには、経営者や周囲の人たちが大きな支えとなっているはずである。

今後も、経営者をはじめ周囲の多くの関係者との関わりを大切にしながら、更なる研鑽を積み、地域の農業を支える人材として成長してほしいと願っている。

また、今回の調査で明らかになったことの一つに、研修会や講演会、交流会等、研修生が集まる機会を求める声があったことがあげられる。現在、研修生を対象に研修開始直後に一度意見交換会を兼ねた研修会が計画されてきているが、経営体にも経営者の集まりや情報交換の場があるように、将来の農業者をめざして研修に励んでいる研修生にも人脈づくりや情報交換の場がもっとあってよいのではなかろうか。それによって、日々の研修生活にも新鮮な刺激となり、励みになると考えるからである。

今後、事業に関わる関係機関において、このような研修生の要望に応じていくことが、貴重な人材の確保と育成を図る上からも求められると同時に、経営体と連携して研修生の進路の動向等を注視しながら必要な支援を行っていくことが不可欠であると考えます。

いずれにしても、雇用と就業の機会となり、企業的農業経営者の育成と雇用安定、若い農業者の育成につながる農の雇用事業の果たす役割は大きいものがあると考えます。

(別添1) **経営体用**

農の雇用実態調査票(Ⅰ)

平成23年10月20日
鳥取県農業会議

農の雇用受入経営体の皆様へ

この調査は、これまで国や県の「農の雇用事業」を活用されてきた経営体の皆様に、経営の現状等についてお聞きし、今後の農の雇用施策等の参考にするものです。

ご多忙中とは思いますが、本調査票には代表者の方がご記入いただき、平成23年11月30日まで同封の返信用封筒にて当会議に返送していただきますよう、御協力をお願いします。

なお、回答いただいた情報は、厳正に取扱い、目的以外には利用いたしません。

経営体名:

記入者氏名:

問1 あなたの経営体の経営概況(平23年9月末日現在)について教えてください。

該当箇所に○印又は記入をしてください。

(1)経営形態

ア 個人経営

イ 法人経営(会社、農事組合法人)

(2)作付面積・飼養頭羽数

主な作目	水稲	野菜	果樹	畜産	その他	計
作付面積	ha	ha	ha	頭羽	ha	ha

(3)およその年間農業販売収入

ア 500万円以下 イ 501~1000万円 ウ 1001~1500万円 エ 1501~2000万円 オ 2001万円以上

(4)農業従事者数

家族	正社員	人	パート	人	アルバイト	人
雇用	正社員	人	パート	人	アルバイト	人
うち農の雇用該当	正社員	人				
計	正社員	人	パート	人	アルバイト	人

問2 農の雇用事業により新規就農希望者を雇用された動機は何ですか。

次のうち、該当するものに○をしてください。(2つ以内)

ア 経営規模の拡大を図るため
ウ 販売対策の強化を図るため
オ 独立就農を支援するため
キ その他(具体的に:)

イ 新規部門を開始するため
エ 幹部候補等の人材確保のため
カ 助成金制度があったため

問3 農の雇用事業の募集情報はどこで入手されましたか。次のうち、該当するものに○をしてください。

(2つ以内)

ア 新聞、テレビ
ウ インターネット
オ 役場、JA等の関係機関・団体

イ 情報誌
エ 知人・友人
カ その他(具体的に:)

問4 従業員(研修生)の情報はどこで入手されましたか。次のうち、該当するものに○をしてください。

(2つ以内)

ア ハローワーク
ウ 知人・友人
オ その他(具体的に:)

イ 新規就農相談会
エ 農業大学校、農業高校等

問5 あなたの法人等の「正社員」の主な雇用労働条件について教えてください。

次の①～⑤について、それぞれ該当するものに○をしてください。

① 1日の労働時間	ア 8時間未満	イ 8時間	ウ 8時間超
② 休日(定例日)	ア あり	イ なし	
③ 給与	ア 月給制	イ 日給制	ウ 時給制
④ 労働保険(雇用・労災保険)	ア 加入済み	イ 未加入	
⑤ 社会保険(健康保険・厚生年金)	ア 加入済み	イ 未加入	

問6 あなたの法人等では、「正社員」の雇用は今回の農の雇用事業が初めてですか。

次のうち、該当するものに○をしてください。(1つ)

ア 今回が初めての雇用である	イ 以前から雇用している正社員がいる
ウ 以前に雇用したことがある	

問7 あなたが今回実施された農の雇用事業について、あなたはどのような感想をお持ちですか。

次のうち、該当するものに○をしてください。

(1) 経営・労務改善について	ア 大いに役立った ウ あまり役立たなかった オ わからない	イ 役立った エ 役立たなかった
(2) 手続面について (書類作成など)	ア 大変面倒だった ウ 普通だった オ わからない	イ 面倒だった エ 比較的簡単だった
(3) 採択要件について	ア 大変厳しい ウ 普通である オ わからない	イ 厳しい エ 比較的ゆるい

問7の(1)で「ア 大いに役立った」、「イ 役立った」のいずれかに○をされた方にお聞きします。

経営・労務改善で役立ったのはどんなことですか。次のうち、該当するものに○をしてください。(2つ以内)

ア 規模拡大の実現	イ 人材確保による栽培管理の適正化
ウ 労働時間の短縮	エ 労務管理知識の習得による労働環境の改善
オ その他(具体的に:)	

問7の(1)で「ウ あまり役立たなかった」、「エ 役立たなかった」のいずれかに○をされた方にお聞きします。

経営・労務改善で役立たなかったのはなぜですか。次のうち、該当するものに○をしてください。(2つ以内)

ア 農地等が思うように調達できず、規模拡大・経営改善が進まなかったから
イ 期待した人材が確保できなかったから
ウ 雇用したものの、途中で退職してしまったから
エ 研修助成期間が短期間(1年)だったから
オ その他()

問8 農の雇用事業の実施によって、生じた問題点や困ったことなどがありましたか。

次のうち、該当するものに○をしてください。(2つ以内)

ア 賃金、労働時間などの労務管理の面で困った	イ 期待する人材に育てるのに困った
ウ 他の従業員等との人間関係の面で困った	エ 給与などの資金繰りの面で困った
オ 年間を通した仕事の確保に困った	カ その他(具体的に:)
キ 特に問題になったり、困ったことはなかった	

問9 これまで雇用した従業員(農の雇用事業以外の雇用も含む)のうち、研修中途あるいは契約期間中途で退職した人はいますか。

次のいずれかに○をしてください。

ア いる イ いない

問9で「ア いる」に○をつけられた方にお聞きします。

(1) 中途で退職した人の採用から退職までの在職期間について、次の表の該当箇所に人数を記入してください。

在職期間	在職期間			
	1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上
正社員	人	人	人	人
うち農の雇用該当	人	人	人	人
パート・アルバイト	人	人	人	人

(2) 中途退職者の退職事由と退職後の進路について、次のうち、該当するもの全てに○をし、()に人数を記入してください。

① 中途退職の事由について

ア 健康上の事由(人)	イ 家庭の事情(人)
ウ 他の法人等への転職(人)	エ 独立し就農する(人)
オ 農業労働に不適合(人)	カ 解雇(人)
キ その他(人)	

② 中途退職後の進路について

ア 他の農業法人等への就職・研修(人)	イ 独立し就農する(人)
ウ 農業以外の職業への就職(人)	エ 無職(人)
オ その他(人)	カ わからない(人)

問10 従業員(研修生)定着のためには、あなたはどのようなことが大切と考えていますか。

次のうち、該当するものに○をしてください。(2つ以内)

ア 給与、社会保険等の労働条件の整備
イ 法人化などによる経営基盤の整備
ウ 就業希望者の事前体験研修
エ 受入後の研修の充実
オ コミュニケーション等による職場環境づくり
カ 経営理念の従業員との共有
キ その他(具体的に:)

問11 現在雇用されている従業員(研修生)の進路、育成方針について、どのように考えていますか。

次のうち、該当するものに○をし、()に人数を記入してください。

ア 幹部候補として継続雇用したい(人)
イ 一般従業員(パートを含む)として継続雇用したい(人)
ウ 独立に向けて技術・経営ノウハウを伝授したい(人)
エ 継続雇用すべきかどうか迷っている(人)
オ その他(具体的に: 人)
カ わからない

問12 今後のあなたの経営目標と雇用計画について、教えてください。

(1) 今後の経営目標について、次のうち、該当するものに○をしてください。(2つ以内)

ア 経営規模の拡大	イ 新部門導入
ウ コスト削減	エ 技術力向上
オ 販売戦略の強化	カ その他()

(2) あなたは、今後、5年ぐらいの間にどのような雇用計画を考えていますか。

つぎの①～③ごとに該当する人員に○をしてください。

① 幹部候補	ア 3名以上	イ 1～2名	ウ なし
② 一般従業員	ア 3名以上	イ 1～2名	ウ なし
③ パート・アルバイト	ア 3名以上	イ 1～2名	ウ なし

問13 現在のあなたの経営状態について、次のうち、該当するもの1つに○をしてください。

ア 経営は順調に進んでいる。
イ 給与などの資金繰りに少し問題があるが、ほぼ順調である。
ウ 資金繰りに困っており、改善に努力している。
エ 資金繰りに大変困っており、改善の目途が立たない。
オ その他(具体的に:)

問14 雇用によって経営者であるあなたご自身の経営観に変化は生じましたか。

次のうち、該当するものに○をしてください。

ア 変化した	イ 少し変化した
ウ 特に変化はない	エ わからない

問14で「ア 変化した」、「イ 少し変化した」に○をつけられた方にお聞きします。

それはどのような変化ですか。できれば、簡単にご記入ください。

--

問15 農の雇用制度や農業政策全般について、ご意見、ご要望がありましたら、ご自由に記入してください。

--

— 以上で質問は終わりです。御協力ありがとうございました。 —

(調査に関する問い合わせ先)

〒680-8570 鳥取市東町1-271 鳥取県農業会議

TEL(0857)26-8371 FAX(0857)29-4867

農の雇用研修生の皆様へ

この調査は、農の雇用事業を通じて研修された皆様の現在の就農状況等についてお聞きし、今後の新規就農者の育成などの施策等の参考にさせて頂くために行うものです。

ご多忙中とは思いますが、調査票にご記入いただき、平成23年11月30日までに同封の返信用封筒にて当会議あてに返送していただきますよう、ご協力をお願いいたします。

なお、回答いただいた情報は、厳正に取扱い、目的以外には利用いたしません。

研修生氏名	研修開始年月	平成	年	月
-------	--------	----	---	---

問1 あなたが農業法人等での研修・就職を決意した動機は何ですか。

次のうち、該当するもの1つに○をしてください。

ア 就農相談会	イ 農業体験	ウ 農業者との出会い	エ リストラ
オ 定年退職	カ 知人からの勧誘	キ 田舎暮らし・農業への興味	
ク 食の安全への想い	ケ 農地等の荒廃	コ その他(具体的に:)	

問2 農業体験・インターンシップの経験はありますか。

次のうち、いずれかに○をしてください。

ア ある	イ ない
------	------

問2で「ア ある」に○をされた方にお尋ねします。

その期間はどのくらいですか。次のうち、いずれかに○をしてください。

ア 1ヶ月未満	イ 1ヶ月以上～3ヶ月未満	ウ 3ヶ月以上～6ヶ月未満
エ 6ヶ月以上～1年未満	オ 1年以上	

問3 研修先の法人等のことはどこで知りましたか。

次のうち、該当するものに○をしてください。

ア ハローワーク	イ 国・県・役場などの機関	ウ 農協	エ 学校	オ 知人・血縁
カ インターネット	キ テレビ	ク 新聞や情報誌	ケ その他	

問4 現在の研修先の法人等を選んだ理由は何ですか。

次のうち、該当するものに○をしてください。

ア 自分が研修先の後継者だから	イ 研修先の施設を見て良いと思ったから
ウ 経営者の人柄が良いと思ったから	エ 良い経営方法を学べると思ったから
オ 職場の雰囲気良かったから	カ 希望する経営作目であったから
キ 就業条件等が納得できるものだったから	ク その他(具体的に:)

問5 研修・就農して良かったと感じること、苦労した(している)ことを教えてください。

次のうち、該当するものに○をしてください。

(1)良かったと感じること (2つ以内)

ア 収穫できた時などの達成感ややりがい	イ 豊かな環境の中での生活の満足感
ウ 自分のペースで仕事ができること	エ 心と体の健康維持の実現
オ 学ぶことが多く充実感があること	カ その他(具体的に:)
キ 特にない	

(2)苦労した(している)こと (2つ以内)

ア 自然災害の猛威	イ 病害虫による収穫減	ウ 労働の厳しさ
エ 職場の人間関係	オ 栽培・飼育管理の難しさ	カ 販売価格の安さと不安定さ
キ 相談できる人がいないこと	ク 勤務時間・休日など労働条件・就業環境	
ケ その他(具体的に:)		コ 特にない

問6 研修・就農によって、農業に対する考え方が変化しましたか。

次のうち、いずれかに○をしてください。

ア はい イ いいえ

問6で「ア はい」に○をされた方にお尋ねします。

それはどのような変化ですか。次のうち、該当すると思われるものに○をしてください。

ア 農業にやる気がわいてきた イ 農業は安易な考えではできないとわかった
ウ 続けることに迷っている エ その他(具体的に:)

問7 現在、あなたが従事している仕事の内容などについてお尋ねします。

(1) 現在の仕事について、次のうち、該当するものに○をしてください。

ア 研修中より判断を任される仕事が多くなった
イ 研修中とほとんど変わらない
ウ 研修中とは異なる仕事に変わった
エ その他(具体的に:)

(2) 現在の仕事の内容や環境について、次のうち、該当するものに○をしてください。

ア 非常に満足している イ 満足 ウ どちらともいえない エ 満足していない
オ 非常に不満

問8 今後のあなたの進路について、どう考えていますか。

次のうち、該当すると思われるもの1つに○をしてください。

ア 従業員として継続勤務を希望 イ 正社員として経営に参画したい
ウ 他の農業法人等での農業研修 エ 他の農業法人等への就職
オ 独立就農(年後を予定) カ 農業以外の職種への転職
キ その他(具体的に:)

問9 労働基準法では労働時間・休憩時間・休日の規定は、農業については適用が除外されています。

このことについて、あなたはどう思いますか。次のうち、該当するものに○をしてください。

ア 農業の性格上、やむを得ない イ 農業にも労働基準法に準じた規定等があるのが良い
ウ 労働基準法を改正して農業にも適用するのが良い エ その他()
オ わからない

問10 その他「農の雇用」政策等について、ご意見・要望等がありましたら記入してください。

— 以上で質問は終わりです。御協力ありがとうございました。 —

(調査に関する問い合わせ先)

〒680-8570 鳥取市東町1-271 鳥取県農業会議

TEL(0857)26-8371 FAX(0857)29-4867