

氏名	飯場 聡子		
授与した学位	博士		
専攻分野の名称	農学		
学位授与番号	博乙第	4515	号
学位授与の日付	2020年 3月25日		
学位授与の要件	博士の論文提出者  (学位規則第4条第2項該当)		
学位論文の題目	農業雇用労働者の雇用管理と能力開発に関する研究		
論文審査委員	教授 横溝 功	准教授 駄田井 久	准教授 大仲 克俊
<b>学位論文内容の要旨</b>			
<p>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、雇用就農は新規就農へのルートの一つとして期待されてきたため、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。また、従業員の年収が低いため、離職が起これり人材育成に課題を抱える。そのため、賃金をはじめとした良質な労働条件を提供できるよう、経営体の経営基盤強化も必要となってくる。</p> <p>そこで、本研究では、雇用の受け皿である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、新たな人材の就業・ミスマッチ回避のための募集・採用方法、就職後のキャリアアップについて、職場学習論の観点から従業員の能力形成を検討した。結果は以下のようになる。</p> <p>第1に、認定農業者の自己評価アンケートによると、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る者は経営管理能力が高いことを明らかにした。</p> <p>第2に、育児期女性及び就農希望の学生を対象にそれぞれ農業就業体験を実施した結果、体験が育児期女性の入職ルートになりうること、第3に、学生は体験先への就職と自身の将来ビジョンが合致したときに就職意欲が増加することを示した。そして第4に、土地利用型法人従業員の能力形成において、経営者、先輩、同僚から業務に関する直接の支援、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ることを明らかにした。そして、これらの支援が生まれる組織要因として、①育成期間を考慮し余裕を持たせた人員計画、②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・同僚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。</p> <p>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。</p> <p>第1に、他業種の専門家の活用事例などを積極的に情報収集し、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。</p> <p>第2に、育児期女性など新しい人材に向けた、農業を知る機会の創出である。その際、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る対象者への情報提供や体験の運営が重要である。</p> <p>最後に、従業員の能力形成には余裕のある人員配置を行うことが必要である。人件費捻出のため、外部のファームサービスの活用による設備投資抑制など思い切った方策をとっていく必要がある。</p>			

## 論文審査結果の要旨

現在、農業雇用労働者が我が国の農業に果たす役割は、大きくなっている。しかし、新規就農の担い手になるステップの一つとして、農業雇用労働者を捉える立場が、学会レベルだけではなく、政策や現場レベルでも圧倒的に多く、農業雇用労働者そのものに対するアプローチは極めて弱かった。

本研究では、農業雇用労働者そのものに脚光を当てたところに、高いオリジナリティがある。そして、下記の四つの章から農業雇用労働者に対する雇用管理、能力開発についての現状と課題を分析し、あるべき姿を導出している。第1に、三重県内の認定農業者のアンケート調査（サンプル795名、回収率44.5%）で、法人化の意向の有無が、経営管理能力に有意に、税理士や社会保険労務士などのアドバイザーの有無が、中期計画の明確性に有意に影響していることを明らかにしている。

第2に、三重県内の育児期女性による農業就業体験への参加を通じて、育児期女性と受入農家の農業就業調整を行うNPO法人の仕組みを整序している。さらに、農業就業体験を通じて、育児期女性による農業就業への意識の醸成、パートタイムでの農業就業につながることを明らかにしている。

第3に、三重県内の学生13名による農業就業体験事業を通じて、体験先への就業意識の変化について、体験前後での意向調査を行い、2名が体験先への就職意欲を高め、8名が減退させていた。就業体験に、学生が体験先との適合性を判断するスクリーニング効果があることを明らかにしている。

第4に、三重県の大規模な土地利用型法人を対象に、従業員的能力開発において、経営者、先輩、同僚から業務に関する直接の支援（業務支援）、振り返りを促す支援（内省支援）、精神的な安息を提供する支援（精神支援）が行われていることを整序している。

最後に、雇用型農業経営サイドにおいて、意思決定や農業就業調整の外部支援、およびファームサービスを活用することの重要性について言及している。

以上のように、農業雇用労働者そのものに視点を置いた上で、雇用型農業経営サイドになりうる認定農業者の意向調査、雇用管理と能力開発を整序したことは、経営経済学的研究として高く評価することができる。それ故、本研究は、博士（農学）に値するものと判定した。