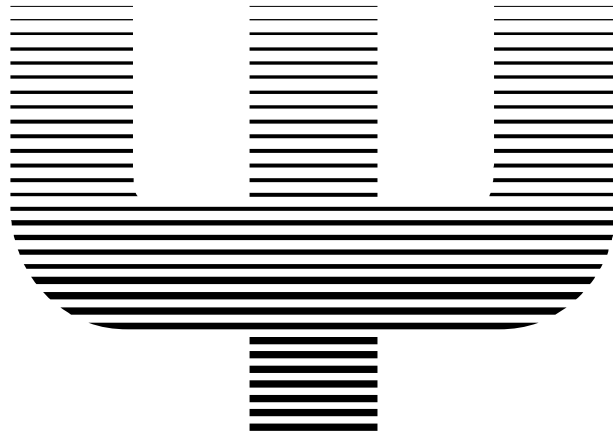


調査研究資料 No. 125-5
要約版 2010



平成 21 年度

農業(野菜作農業(露地野菜))に係る総合的かつ
体系的な職務分析の推進に関する調査研究

独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

平成 21 年度
農業(野菜作農業(露地野菜))に係る総合的かつ体系的な
職務分析の推進に関する調査研究 作業部会

(敬称略、順不同)

作業部会委員

田中 進	株式会社サラダボウル 代表取締役
嶋崎 秀樹	有限会社トップリバー 代表取締役社長
松本 武	有限会社松本農園 取締役
西宮 聡	茨城県農業総合センター 専門技術指導員
丸山 義昭	全国農業会議所 新規就農・人材対策部長
佐藤謙一郎	社団法人日本農業法人協会 参事
辻村 英樹	株式会社コンサルティングオフィス辻村 代表取締役

オブザーバー

藤田 裕一	農林水産省 経営局人材育成課 課長補佐
藤村 伸治	(独)雇用・能力開発機構 業務推進部 能力評価課 課長

事務局

(独)雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 開発研究部

長瀬 安信	開発研究部 部長
鐵本 運一	調査研究室 室長
横山 知子	調査研究室 研究員
工藤 晋司	調査研究室 研究員

研究担当室

(独)雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター 開発研究部 調査研究室

(所属・役職は平成 22 年 3 月時)

平成 21 年度 農業(野菜作農業(露地野菜))に係る総合的 かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究 一 要約版一

調査研究の目的

少子・高齢化等の労働市場を取り巻く変化、技術革新・産業構造の変化、国際競争力の激化等の社会・経済情勢の変化などを背景として、産業界、事業主団体、企業等は、変化に対応できる人づくりの強化を図るため多様な職業訓練や教育訓練の機会を確保する必要がある。

一方、企業等における教育訓練の実態は、能力開発に積極的な大企業においては、海外進出等のグローバル化や IT 化等の技術革新に対応するため、集合研修などの OFF-JT のほか、労働者自らが能力を向上するための支援の試みもあるものの、中小企業等では、人材育成の必要性を認識しながらも、日々の業務が優先され、取り組みが遅れている状況にある。

独立行政法人雇用・能力開発機構（以下、「機構」という）では、このような中小企業の人材育成の取り組みを支援するため、職業能力開発関係機関や中小企業等産業団体と連携を図り、毎年度産業分野や業種を選定し、段階的かつ体系的に職務内容を分析し、仕事の体系（以下、「職業能力体系」という。）のモデルデータ化に関する調査研究を行っている。

開発された職業能力体系は、企業等における経営戦略に沿った人材育成や課題解決に活用することにより、仕事の明確化、能力の明確化、目標の明確化、能力開発の明確化の 4 つの明確化が図られ、段階的かつ体系的な人材育成に取り組む早道となる。

また、当該体系は訓練コースの設定・評価・見直しに至る PDCA サイクルを軸とした職業訓練の質の保証、及び職業訓練全体の水準の維持・向上に不可欠であり、国の教育訓練プログラム等の均質化、維持・向上を図る上で重要な財産となることから、継続的にそのモデルデータの蓄積と更新を図ることが求められている。

調査研究結果の概要

1. 調査研究概要

平成 21 年度に取り組む本調査研究の業種選定においては、平成 20 年度に労・公・使の有識者を委員とする生涯職業能力開発体系調査研究会において対象業種の検討を行い、その結果、日本標準産業分類の中分類の業種にこだわらず、小分類レベルでの業種も対象とし、日本版デュアルシステム、実践型人材養成システム等や人材育成研究会に取り組む企業など、企業内における能力開発の計画や実施が活発化している業界団体、および今後法人企業の増加に伴って就業人口が増加すると予想される業界団

体を対象として、職業能力体系（モデルデータ）を整備することとした。

当該研究会の検討結果を受け実践型人材育成システム等に取り組む企業の状況や企業と求職者とのマッチングを支援する上で有効な「ジョブ・カード制度」の取組状況情報収集の結果、これまで生涯職業能力開発体系の拡充において、第1次産業について取り組んで無かったことから、全国農業会議所・(社)日本農業法人協会と協議を行った。同協会では、農業における雇用労働力の活用を円滑にするため、新たに就業希望者（研修生）を雇用するための対策など積極的に取り組んでおり、農業（野菜作農業(露地野菜)）における職業能力体系（モデルデータ）を整備することによって、非常に効果的な人材育成システムが構築できるのではないかと提案をいただいた。

以上のことから平成 21 年度は、農業（野菜作農業(露地野菜)）を選定したものである。なお、農業（野菜作農業(露地野菜)）を営む農業法人の形態が、図表 1 に示すように範囲が広いことから、標準的なモデルデータとするため、農業生産法人を中心に取り組むこととした。

図表 1 農業法人の形態

農業法人	農業生産法人 (農地必要)	農事組合法人（2号法人）	
		会社法人	合名会社
			合資会社
			有限会社 株式会社
	一般農業法人 (農地不要)	農事組合法人（1号法人）	
		会社法人	合名会社
	合資会社 有限会社 株式会社		

出典：秋田県農林政策課「法人化支援運動マニュアル～農業経営の法人化に向けて～」法人設立編

2. 農業(野菜作農業(露地野菜))の概要

(1)野菜作農業とは

野菜作農業とは、日本標準産業分類において、大分類A農業・林業、中分類 01 農業、小分類 011 耕種農業、細分類 0113 野菜作農業（きのこ類の栽培を含む）に分類される。主として、果菜類（えだまめ， さやえんどう， とうもろこし等の未成熟子実を含む）， 葉茎菜類（はくさい， キャベツ， ねぎ等）， 根菜類（だいこん， にんじん， さといも等）を栽培し、出荷する事業所をいう。さらに、実態上、露地野菜と施設野菜に大別されるので、本調査研究においては、露地野菜の果菜類、葉茎菜類、根菜類について取り扱うこととした。

(2)農業法人とは

食料・農業・農村基本法（平成 11 年 7 月）には、我が国の農業が抱える 1. 食料自給率の低下、2. 農業者の高齢化・農地面積の減少など、3. 農村の活力の低下といった諸課題に対応するための施策の一つとして農業経営の法人化の推進が明記されている。法人経営には、経営管理能力の向上、対外信用力の向上、経営継承の円滑化等の経営

上のメリットがあるとともに、農業従事者の福利厚生面の充実が図られ、新規就農の受け皿としても期待されている。

(3)企業規模と従業員の構成

2005年農林業センサスによると、販売目的で露地野菜の作付を行っている農業経営体数は439,599経営体で、その作付面積は240,139haである。農家以外の農業事業体（農業組合法人、株式会社、有限会社、公共団体等）は1,729経営体（全体の0.4%）、作付面積は7,430ha（全体の3.1%）を占めるに過ぎない。しかしながら、野菜類の作付けを行っている農家以外の農業事業体数は2000年比で3.4倍、作付面積では2000年比で3.0倍となっており、農家以外の農業事業体による野菜類の作付けが大幅な増加傾向にあることがうかがえる。

また、露地野菜・施設野菜の販売金額が1位の農業事業体の企業形態をみると、露地野菜・施設野菜とも、株式会社・有限会社の増加が顕著である。

農家以外の農業事業体全体（野菜類の栽培を行っていない事業体を含む）のうち、従業員の常用雇用があるのは、41.3%である。常用雇用人数としては、2～4人、5～9人の事業体が比較的多い。

3. 業界を取り巻く状況と今後の動向

農業総産出額（野菜作）は平成2年に約2.6兆円でピークを迎えた後、平成17年まで減少傾向となったが、平成19年までのところ、約2.0兆円から2.1兆円で下げ止まりの様子がみられる。

野菜の1人あたり消費量は減少傾向にあるが、食育などを通じ、野菜の消費を進めている。また、野菜安定価格制度により、野菜農家の経営に及ぼす影響を緩和し、消費者への野菜の安定的な供給を図るとともに、業務用野菜のニーズに対応した国内生産・流通対策を推進している。

野菜作農業の収益性を高めるためには、一般的に企業が採用している生産管理や財務会計・管理会計に関する手法を取り入れることが有効である。また、農産物加工やレストラン、観光農園、体験農園など、関連産業の市場開拓を進めることや、付加価値の高い野菜づくりのために、ナノテクノロジー、バイオテクノロジー、IT等を活用した計測制御手法等の先端技術の導入を行っていくことが重要である。

4. 職業生涯設計

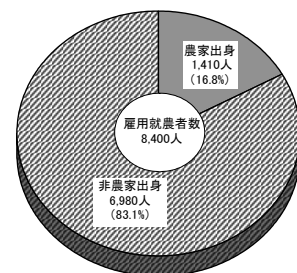
前述のように、技術動向を研究・導入し、多角経営など経営改善のためには、専門的知識を有する従業員の育成が不可欠で、基本的な作付けの研修にとどまらず、高度な知識・技能の習得に向けた人材の確保・育成が求められている。

しかしながら、農業は一般的に重労働の上、所得の低いことが指摘されており、我

が国の農業全体としては、人材確保・定着が難しく、後継者不足も深刻な問題となっている。

近年では、農業経営の法人化が進み、新規就農者のうち、雇用就職者が増加傾向であるとともに、その8割以上が非農家出身となっている（図表2）。非農家出身の雇用就農者の多くは、これから農業技術を身につけていこうとする者であり、雇用主である農業法人の経営者等には、こうした就農者を自らの農業経営で活躍できる人材として、現場で知識及び技能・技術を指導し育成する役割が求められている。

図表2 新規就農者のうちの雇用就職者

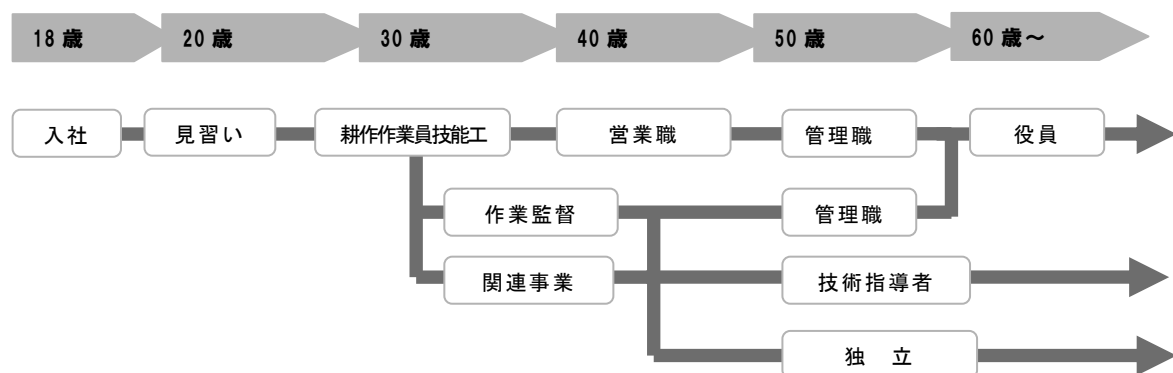


注：野菜類の作付けを行っていない事業体を含む

出典：平成20年新規就農者調査結果

しかしながら、農業経営の法人化は歴史が浅く、農業法人に勤務する生涯キャリアとして一般的な形態はまだできあがっていない。このため、我が国全体の労働者の年齢・勤続年数と賃金の関係から、今後、野菜作農業法人に勤務する従業者が進む生涯キャリアのモデルイメージとしては次のようなもの（図表3）が考えられる。

図表3 野菜作農業法人におけるキャリアイメージ



まず、十分な技能を持たずに入職した場合、見習い期間も経ながら、徐々に農業技術を身につけていくこととなる。農業は、必要な知識や技術の修得とともに、経験も重要な職業である。基礎的な技術のある程度身につけた後は、責任者や管理職的な役割を果すことが求められるようになる。

また、生産部門での経験を積む以外に、加工部門、販売・営業部門への転属、経営自体に参画していくことで、生産だけではない法人経営の多様なスキル・ノウハウを身に付けていく場合もある。その後は、農業法人の基幹的職員や役員への昇格、子会社の創設と経営への参画、さらに、農業法人として独立していくことも考えられる。

生涯にわたり現役としてキャリアを重ねることが可能な職業の一つでもある。

5. 農業(野菜作農業(露地野菜))職務分析データ構築に係るポイント

今回作成した農業(野菜作農業(露地野菜))に係る職業能力体系(モデルデータ)は、従業員規模が10~20名程度の法人とし、現場の標準的な作業工程から職務を洗い出し、名称や表現についても一般的で汎用性のある表現、もしくは、農業界標準となっているような商標・機器・固有名を用いて表現することによって、より多くの事業所で活用できるよう考慮した。

しかし、専用設備や機械による仕事、勘や経験則からなる熟練技術を要する作業等については標準化できないため、各企業独自に加筆・修正を加え活用していただくことを想定している。

作業部会における各委員からの意見をまとめ整理した職務構成表は、図表4のとおりである。

図表4 農業(野菜作農業(露地野菜))職務構成表

団体または企業名	部門		職務名
野菜作農業(露地栽培)	経営企画 管理	総務	経営企画 総務 人事・労務管理 施設・農機具等管理
		経理	財務・予算管理 原価管理 購買
	品質管理		品質管理
	営業・販売		営業・販売
	栽培	栽培管理	栽培管理 安全・衛生管理 環境配慮 農機具等保守点検 段取り
		栽培(露地栽培)	果菜類栽培 葉茎菜類栽培 根菜類栽培
	出荷		出荷調整加工 出荷

6. まとめ

本調査研究は、全国農業会議所、(社)日本農業法人協会の協力の下に、農業(野菜作農業(露地野菜))の農業法人等が計画的な人材育成を行う支援として、業種の職務を洗い出し、それに繋がる「仕事」や「作業」の項目や内容等について分析し、職業能力体系(モデルデータ)として整理したものである。

今後就業者数が増加し、組織的な企業運営が必要と考えられる農業(野菜作農業(露地野菜))の農業法人等の人材育成等に係る課題解決のために、この職業能力体系(モデルデータ)から能力開発の目標を明確にし、その目標に応じた教育訓練や職業訓練を段階的かつ体系的に計画・実施できるよう開発したものである。

また、公共職業能力開発施設等での活用にあたっては、企業の要望を十分把握し、本モデルデータを基本として企業規模や地域性、企業の独自性などを付加して、各社オリジナルの生涯職業能力開発体系を構築することが大切である。

現在、整備を行った各業種の職業能力体系(モデルデータ)は、機構本部をとおして全国の都道府県センターに送信されているので是非ご活用いただきたい。

報告書の構成

はじめに

第1章 調査研究概要

1-1 調査研究概要

第2章 農業法人における農業（野菜作農業（露地野菜））の現状と課題

- 2-1 農業法人の特徴
- 2-2 業界を取り巻く環境の変化
- 2-3 経営上の課題
- 2-4 職業生涯設計

第3章 農業（野菜作農業（露地野菜））の職務分析の流れ

- 3-1 農業（野菜作農業（露地野菜））の職務分析に係る調査研究の流れ
- 3-2 農業（野菜作農業（露地野菜））の職務分析の流れ・生産工程
- 3-3 農業（野菜作農業（露地野菜））職務分析データ構築に係る部門・職務等の概要と整理のポイント

第4章 生涯職業能力開発体系について

- 4-1 生涯職業能力開発体系とは
- 4-2 人材をめぐる環境変化と求められているもの
- 4-3 生涯職業能力開発体系の構成
- 4-4 生涯職業能力開発体系を活用した人材育成の流れ
- 4-5 生涯職業能力開発体系のデータ構造

第5章 職業能力体系（モデルデータ）について

- 5-1 生涯職業能力開発体系における用語の定義
- 5-2 職務分析にあたっての区分方法
- 5-3 職務分析にあたってのレベル区分と「仕事」の概念
- 5-4 職務分析結果の表記方法等

第6章 まとめ

- 6-1 農業（野菜作農業（露地野菜））における職業能力体系（モデルデータ）の活用
- 6-2 職業能力体系（モデルデータ）の評価・検証の必要性
- 6-3 職業能力体系（モデルデータ）の普及のあり方

資料

- 資料1 職務構成表
- 資料2 職務構成表（作業名まで）
- 資料3 様式1（生涯職業能力開発体系）
- 資料4 様式2（職務別職業能力体系）
- 資料5 様式3（職務別能力要素の細目）
- 資料6 様式4（職務別能力要素の細目の内容）

本資料等は、能力開発研究センター「職業能力開発ステーションサポートシステム・能力開発研究センター刊行物検索」から閲覧、ダウンロードができます。

URL : <http://www.tetras.uitec.ehdo.go.jp/>

調査研究資料 No.125-5 要約版

平成 21 年度 農業(野菜作農業(露地野菜))に係る総合的かつ
体系的な職務分析の推進に関する調査研究

発行 2010 年 3 月

発行者 独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

所長 川村英治

〒252-5196 神奈川県相模原市緑区橋本台 4-1-1

(2010 年 4 月 1 日より政令指定都市移行に伴い新住所表記にしました)

電話 042-763-9046 (普及促進室)

印刷 株式会社 芳文社

〒194-0033

東京都町田市木曽町 2320

TEL 042-792-3100

本書の著作権は、独立行政法人雇用・能力開発機構が有しております。

調查研究資料 No. 125-5
要約版 2010

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY