

農業法人の労働環境整備等の状況に関するアンケート調査

令和3年1月

岩手県農林水産部農業普及技術課

1 目的

農業法人における労働環境整備等の状況を調査し、調査結果を分析及び還元することによって、各経営体における労働環境整備に対する意識啓発や、従業員の確保・定着に向けた取組の推進等に資することを目的とする。

2 対象者

認定農業者となっている県内の農業法人 620経営体
(令和元年度に先行して聞き取り調査を行った49経営体を除く)

3 方法

郵送及びWebフォームによる回答

4 期間

令和2年11月18日～令和3年1月9日

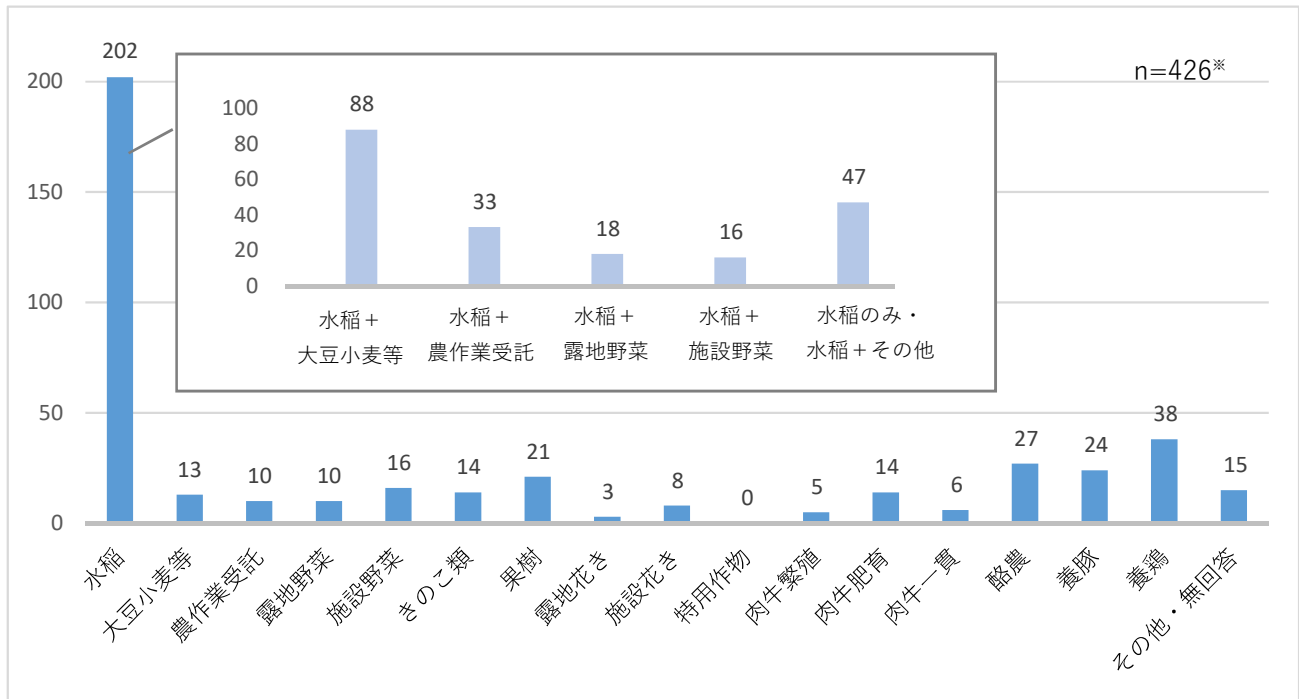
5 アンケート回答者数

377経営体 (回答率 60.8%)

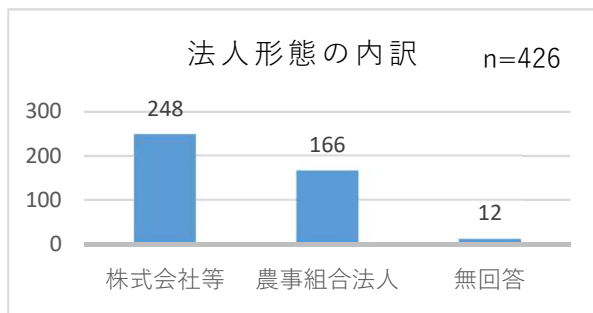
6 その他

設問の一部について、令和元年度に先行調査を行った49経営体の回答を含む

Q1 主な経営作目（販売額第1位の部門。水稲は第2位までの内訳）

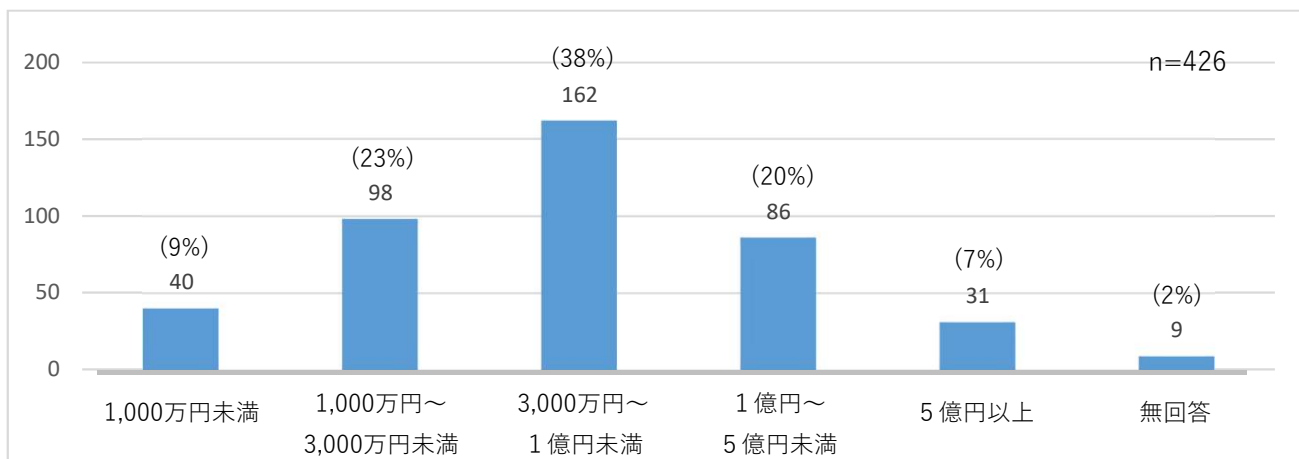


※ グラフ中の“n=”の数値は各設問のサンプル数を表す。（以下、Q2～8も同じ）



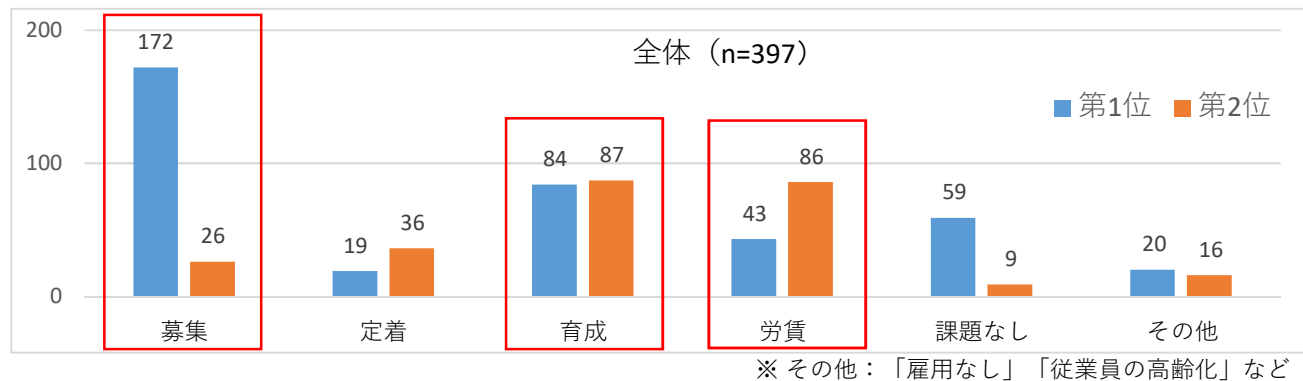
- ◆ 主な経営作目は「水稲」が最も多かった。次いで「養鶏」「酪農」の順に多くなっている。
- ◆ 「その他」は、飼料生産、米・大豆の乾燥調整、農産加工品の販売などとなっている。
- ◆ なお、法人形態の内訳は、株式会社等が248経営体、農事組合法人が166経営体となっている。

Q2 農畜産物の年間販売額の合計（交付金等を含む）



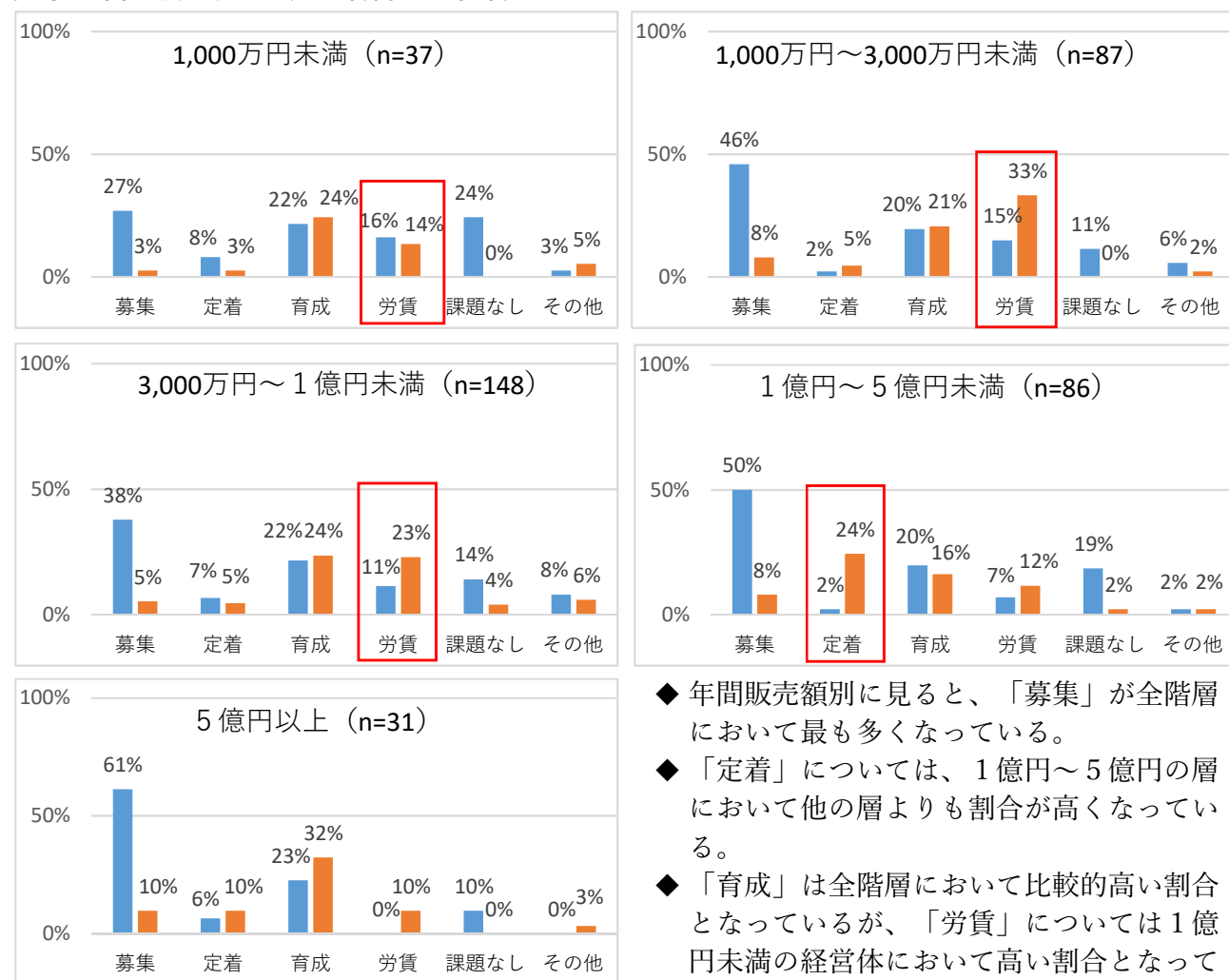
- ◆ 年間販売額は、3,000万円～1億円未満の経営体が最も多く、約4割を占めている。
- ◆ 3,000万円未満の経営体が32%、3,000万円～1億円未満の経営体が38%、1億円以上の経営体が28%となっている。

Q3 雇用について感じている課題（複数回答 第2位まで）



◆ 第1位と第2位を合計すると、「募集」について課題を感じている経営体が最も多く(198経営体(49%))、次いで「育成」(171経営体(43%))、「労賃(労賃の捻出など)」(129経営体(32%))となっている。

参考：年間販売額別に見た各課題の割合



【まとめ】

- ◆ 回答があった397経営体のうち、85%の経営体が雇用に関して何らかの課題を感じており、特に「募集」を課題として挙げた経営体が最も多く49%となっている。
- ◆ 次いで「育成」、「労賃(労賃の捻出など)」を課題に挙げた経営体が43%、32%となっており、各経営体において、人材の確保とともに、従業員の育成による能力向上や作業効率化等による売上高増加やコストの削減が課題になっていると考えられる。

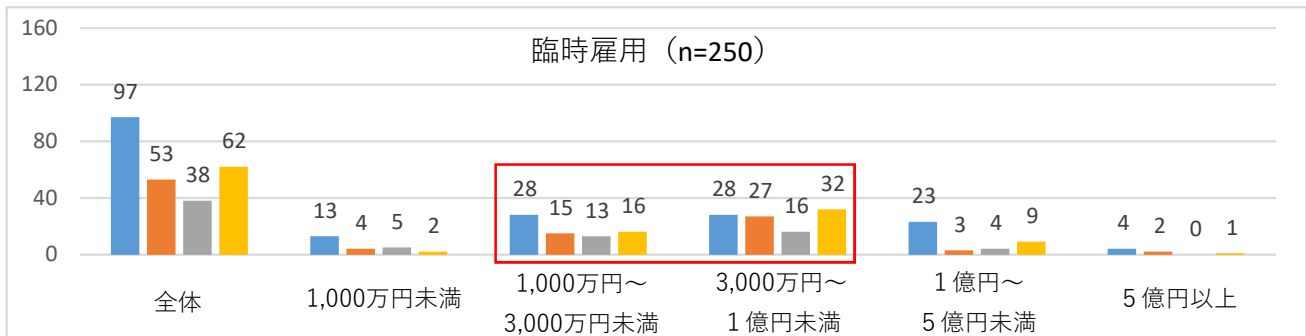
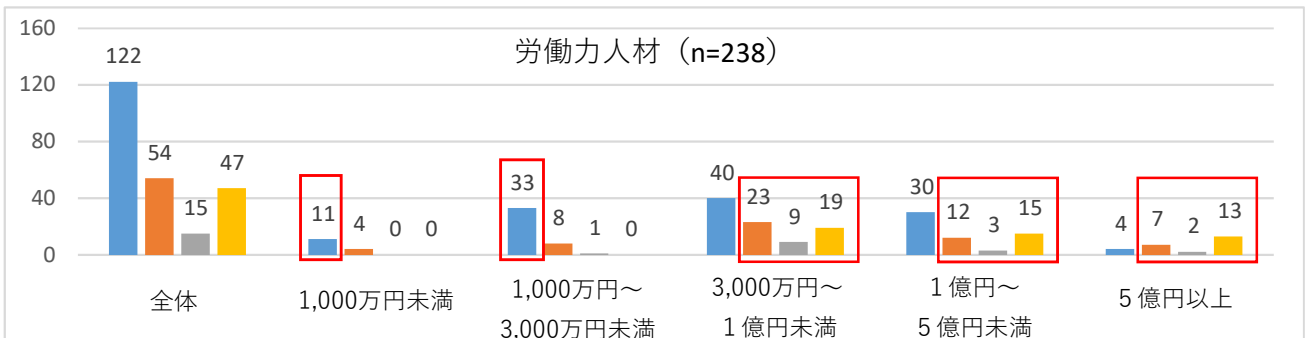
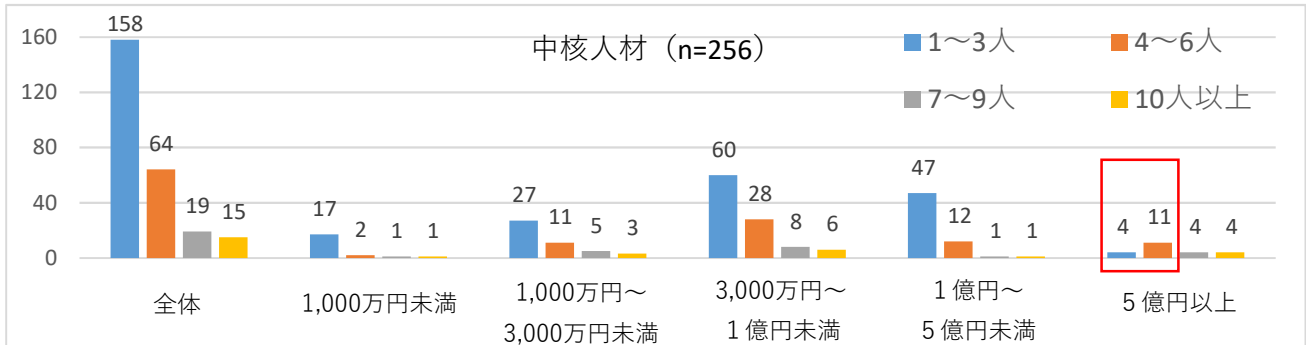
Q4 雇用人数（年間販売額別）

◆ 次の区分について、経営体ごとの雇用人数を調査した。

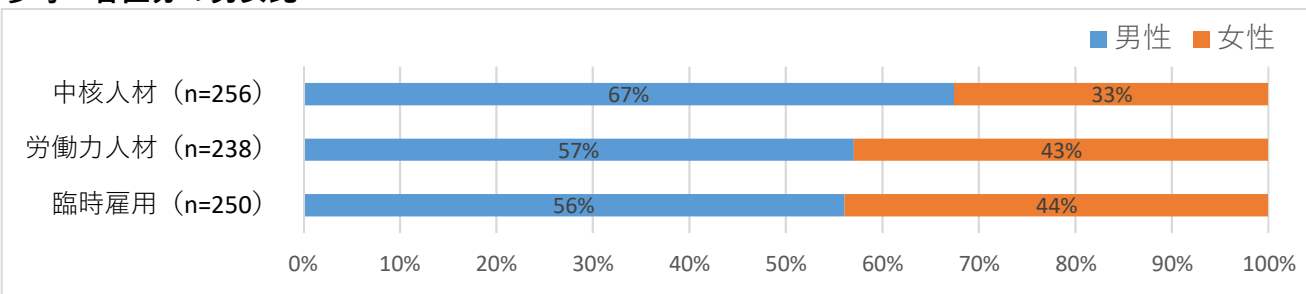
中核人材：常時雇用のうち部門長や幹部候補など経営の中核を担う人材

労働力人材：常時雇用のうち主に労働力を担う人材（パートを含む）

臨時雇用：繁忙期など、一定期間のみ臨時で雇用する従業員



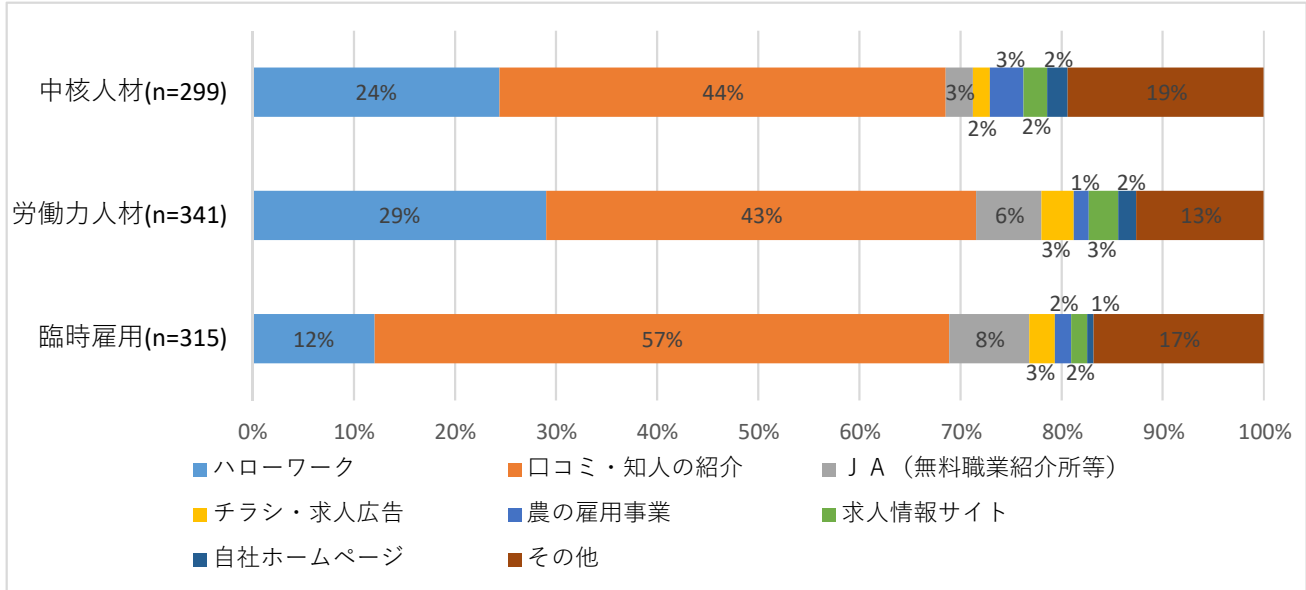
参考：各区分の男女比



【まとめ】

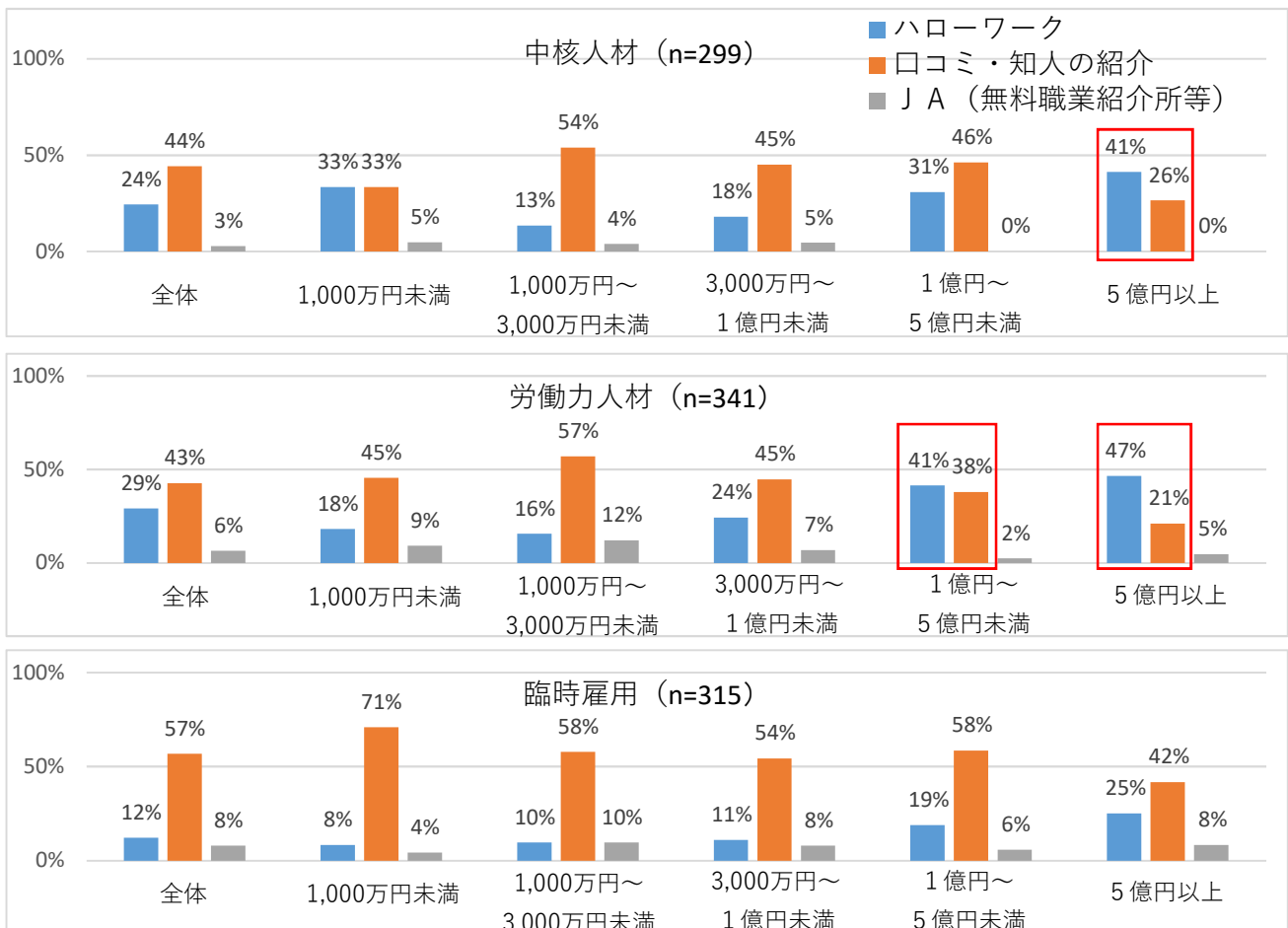
- ◆ 「中核人材」については、5億円未満の経営体では1～3人の雇用が多く、5億円以上の経営体では4～6人の雇用が多くなっている。
- ◆ 「労働力人材」については、3,000万円未満の経営体では1～3人の雇用が多く、3,000万円以上になると4人以上雇用している経営体の割合が増加する傾向にある。
- ◆ 「臨時雇用」については、1,000万円から1億円未満の経営体で多く雇用されている。このことから、1億円以上の経営体では常時雇用を中心に労働力を確保していることが伺われる。

Q5 主な採用ルート



※ その他：「組合員（農事組合法人）」「家族」「シルバー人材センター」「学校への求人」「就農相談会」など

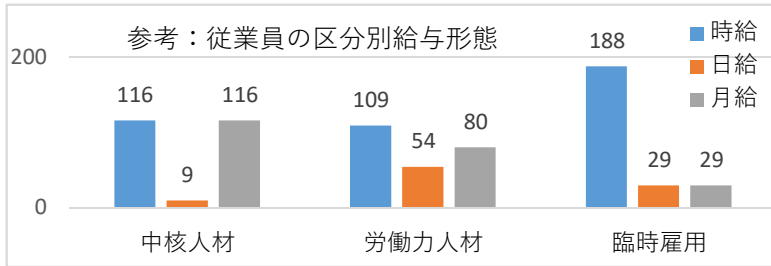
参考：年間販売額別（上位3項目を比較）



【まとめ】

- ◆ 全ての区分で「口コミ・知人の紹介」の割合が最も高く、次いで「ハローワーク」「J A（無料職業紹介所等）」となっている。
- ◆ 一方で、年間販売額別に見ると、「中核人材」では5億円以上の経営体になると「ハローワーク」の割合が最も高くなり、「労働力人材」では1億円以上の経営体になると「ハローワーク」の割合が最も高くなっている。

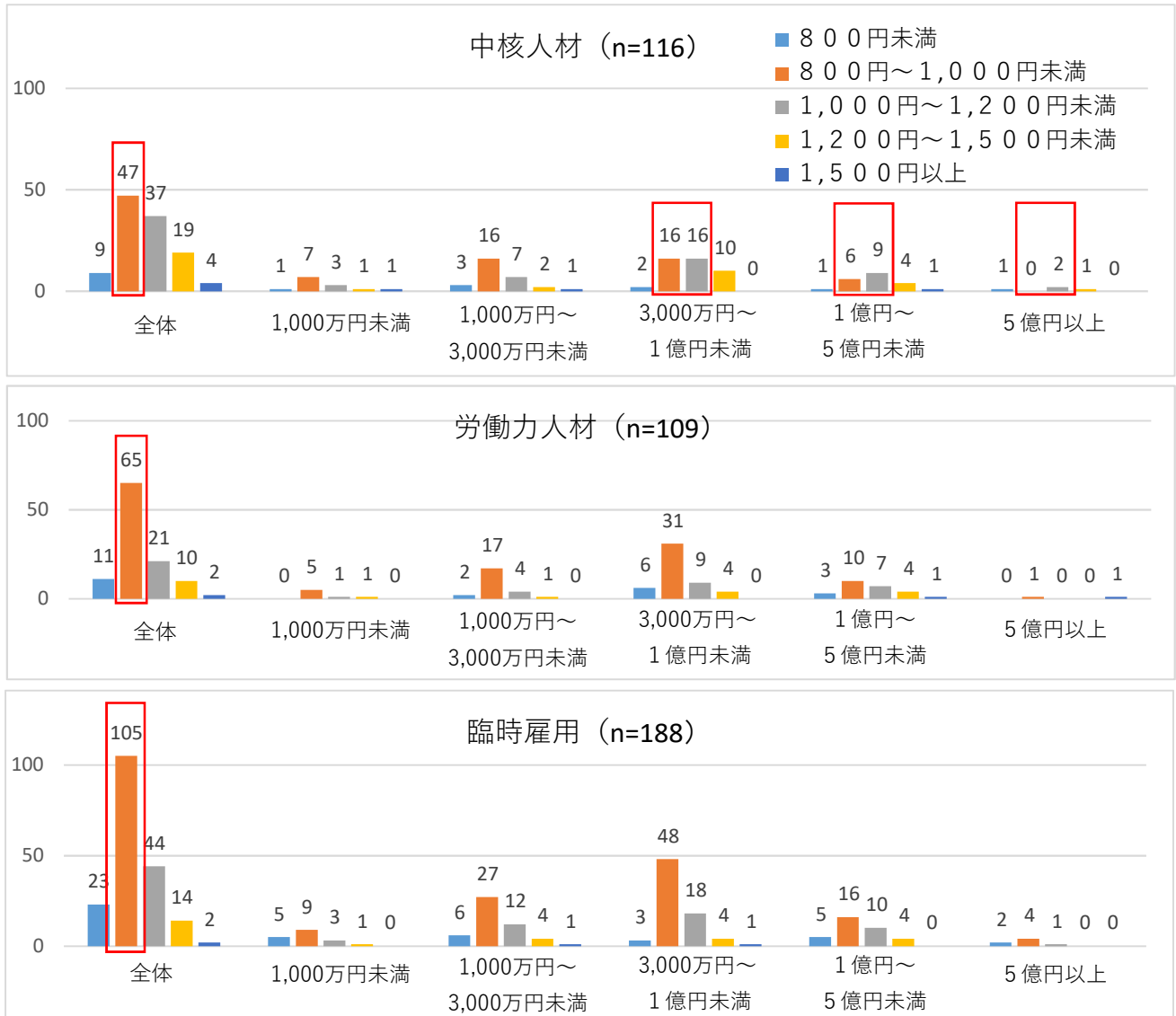
Q6 新規採用時の賃金水準



- ◆ 「中核人材」では時給と月給が同数となっている。
- ◆ 「労働力人材」では時給がやや多く、他の区分より日給の割合が高い。
- ◆ 「臨時雇用」では時給の割合が他の区分よりかなり高くなっている。

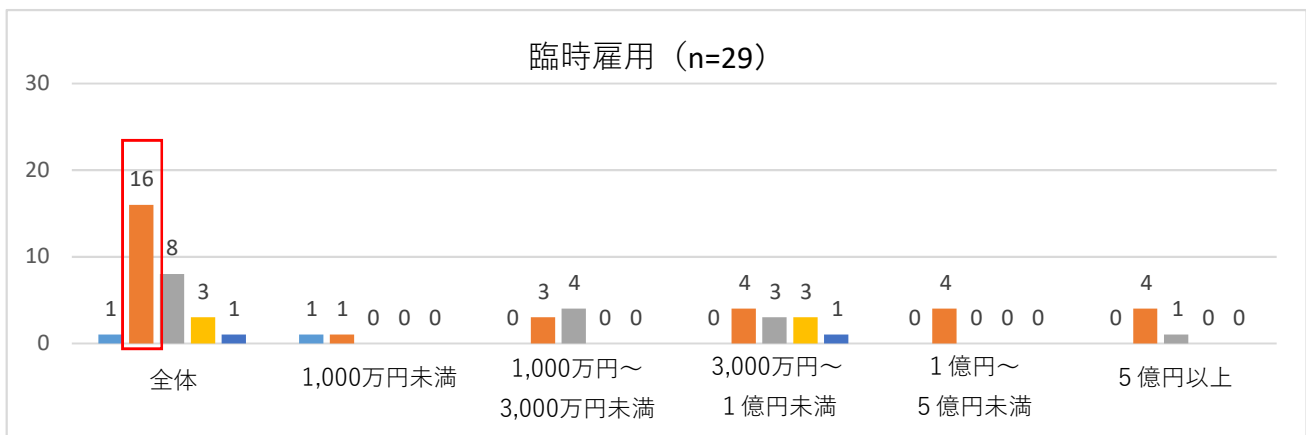
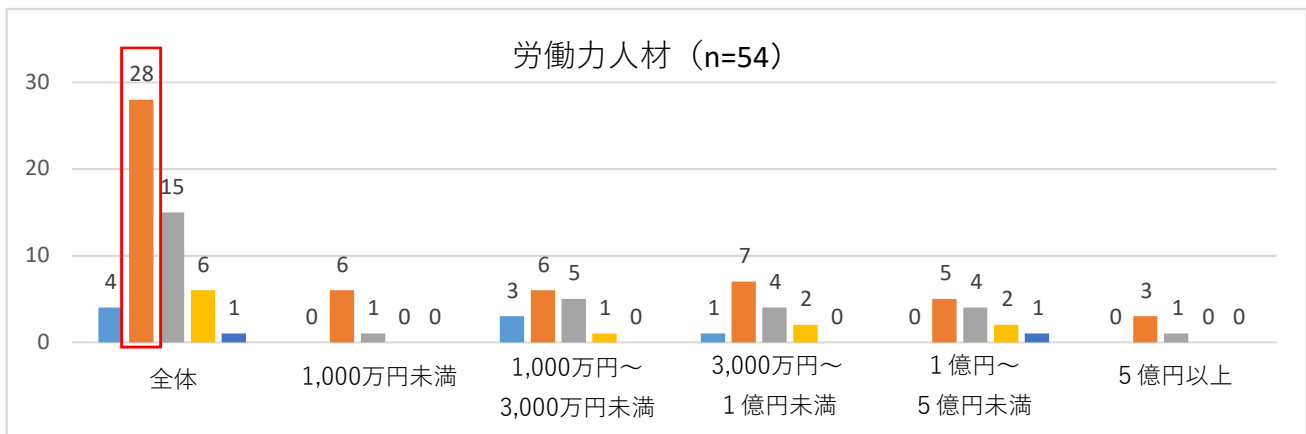
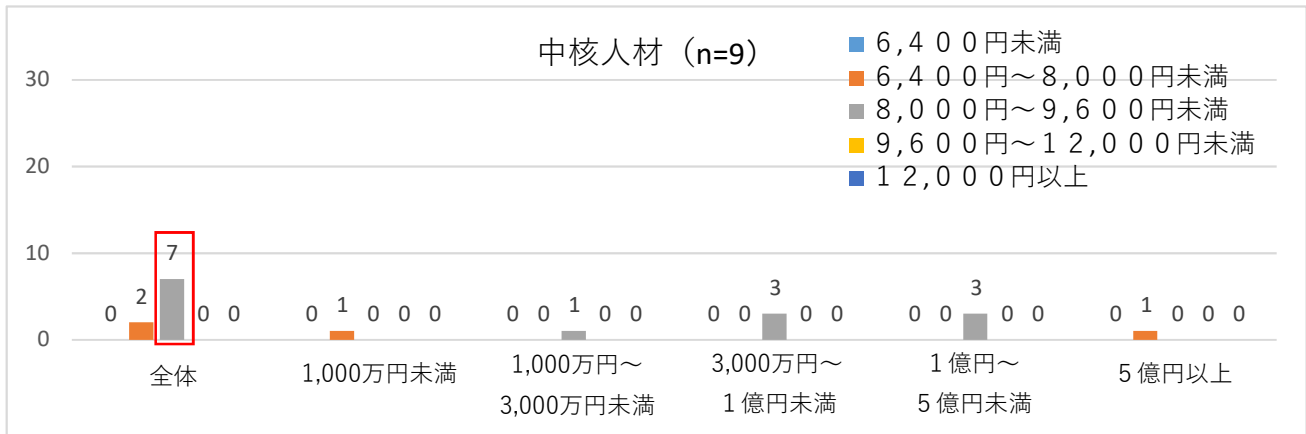
「時給」の賃金水準

※ 年間販売額が不明（無回答）の経営体があるため、各層の合計数と全体の数が一致しない場合がある
（以降の設問についても同じ）



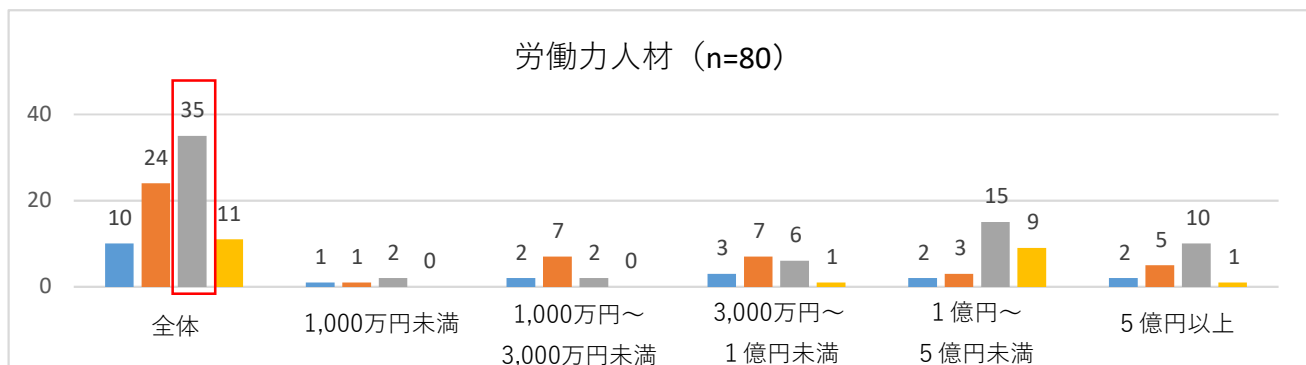
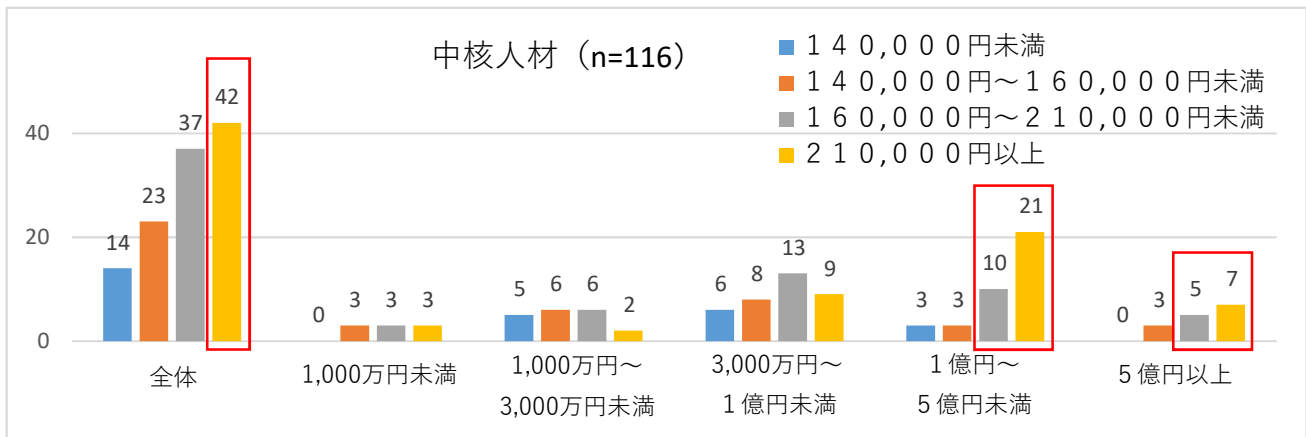
- ◆ 「時給」の水準については、「中核人材」「労働力人材」「臨時雇用」の全ての区分において「800円～1,000円未満」の経営体が最も多くなっている。
- ◆ 年間販売額ごとに見ると、「中核人材」においては、3,000万円～1億円未満の経営体で「800円～1,000円未満」と「1,000円～1,200円未満」が同数となり、1億円以上の経営体になると「1,000円～1,200円未満」が最も多くなっている。
- ◆ 「労働力人材」「臨時雇用」においては、全ての年間販売額の層で「800円～1,000円未満」が最も多くなっている。

「日給」の賃金水準



- ◆ 「日給」の水準については、「中核人材」では「8,000円～9,600円未満」の経営体が最も多くなっている。
- ◆ 「労働力人材」「臨時雇用」について、年間販売額ごとに見ると、「臨時雇用」の1,000万円～3,000万円未満の経営体で「8,000円～9,600円未満」が最も多くなっていることを除き、他の全ての層において「6,400円～8,000円未満」の経営体が最も多くなっている。

「月給」の賃金水準



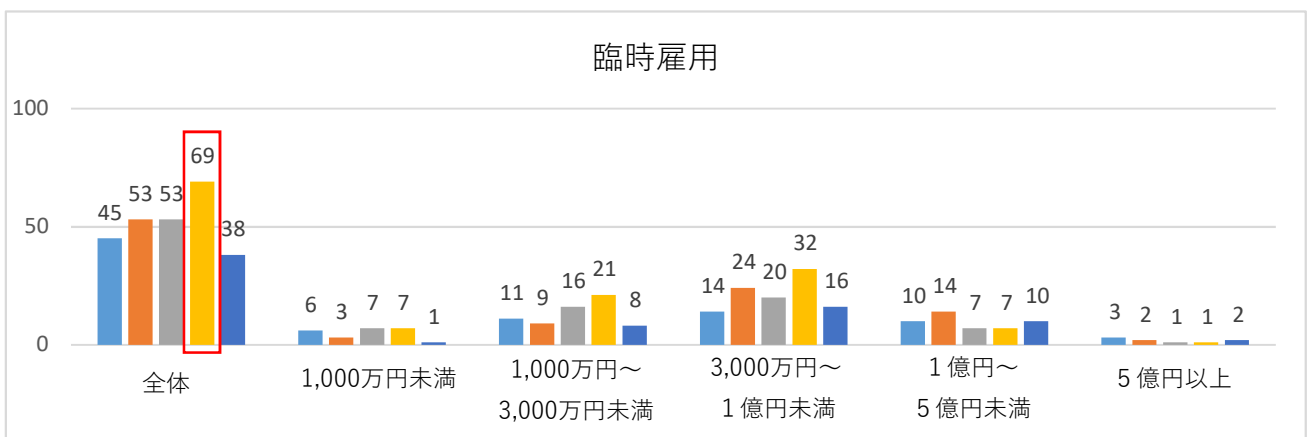
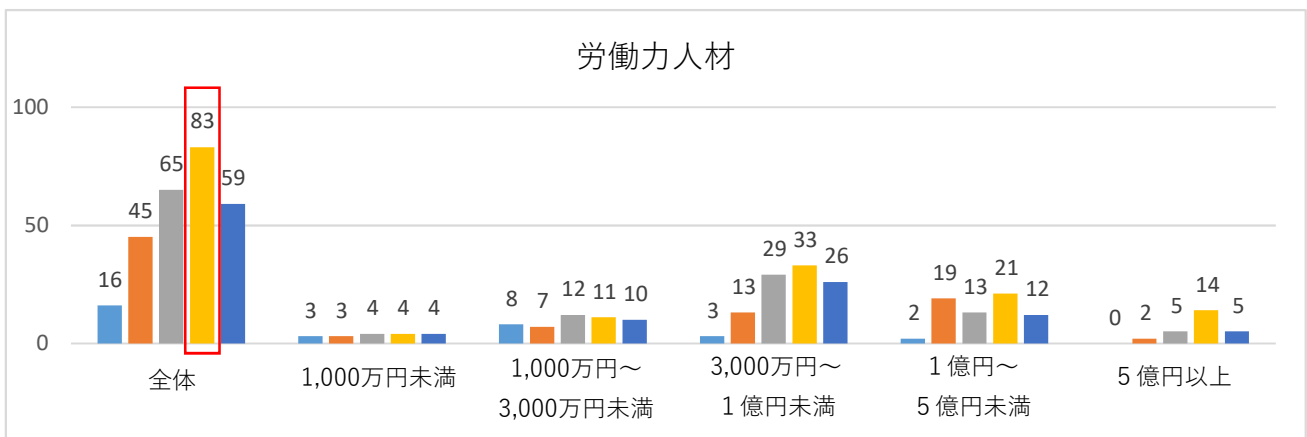
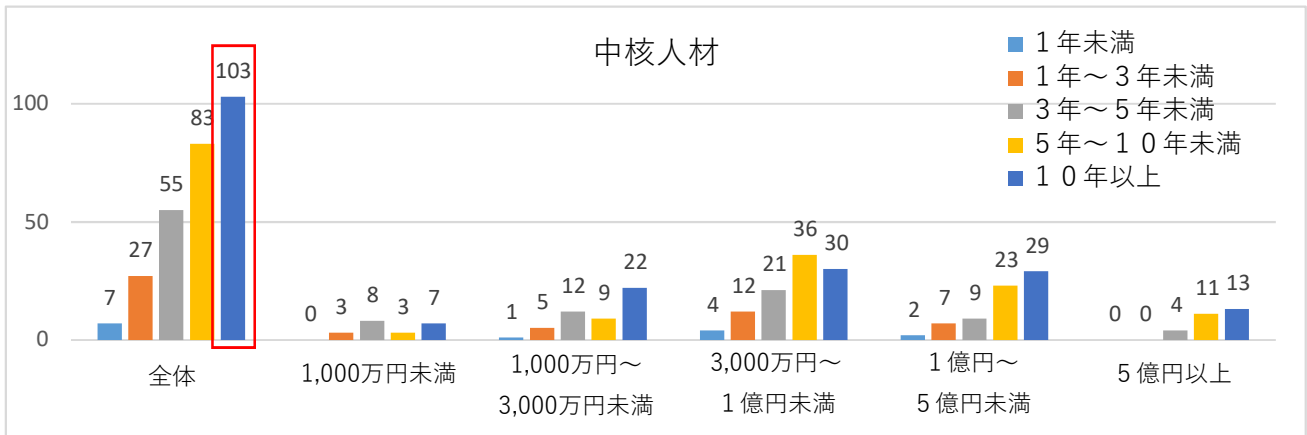
- ◆ 「月給」の水準については、「中核人材」では「210,000円以上」の経営体が最も多くなっている。年間販売額ごとに見ると、1億円未満の経営体では「160,000円～210,000円未満」が最も多いが、1億円以上になると「210,000円以上」が最も多くなっている。
- ◆ 「労働力人材」では「160,000円～210,000円未満」の経営体が最も多くなっている。年間販売額ごとに見ると、1億円未満の経営体では「140,000円～160,000円未満」が最も多いが、1億円以上になると「160,000円～210,000円未満」が最も多くなっている。
- ◆ 「臨時雇用」では「140,000円未満」の経営体が最も多くなっているが、年間販売額との相関については今回の調査では見られなかった。

【まとめ】

- ◆ 「中核人材」は他の区分よりも賃金水準が高い傾向があり、従業員に対する賃金水準確保への配慮が伺われる。「労働力人材」と「臨時雇用」の賃金水準は同程度と見られる。
- ◆ 年間販売額との関係では、「中核人材」の「月給」について、年間販売額が多くなるに従って賃金水準が高くなる傾向が見られることから、経営規模の大きな経営体では、他産業の賃金水準を意識しながら、従業員の賃金水準の確保に配慮していることが伺われる。

参考：岩手県初任給（月給）：大卒193,200円 高専・短大卒169,800円 高卒151,400円
厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査報告」

Q7 従業員の平均勤続年数



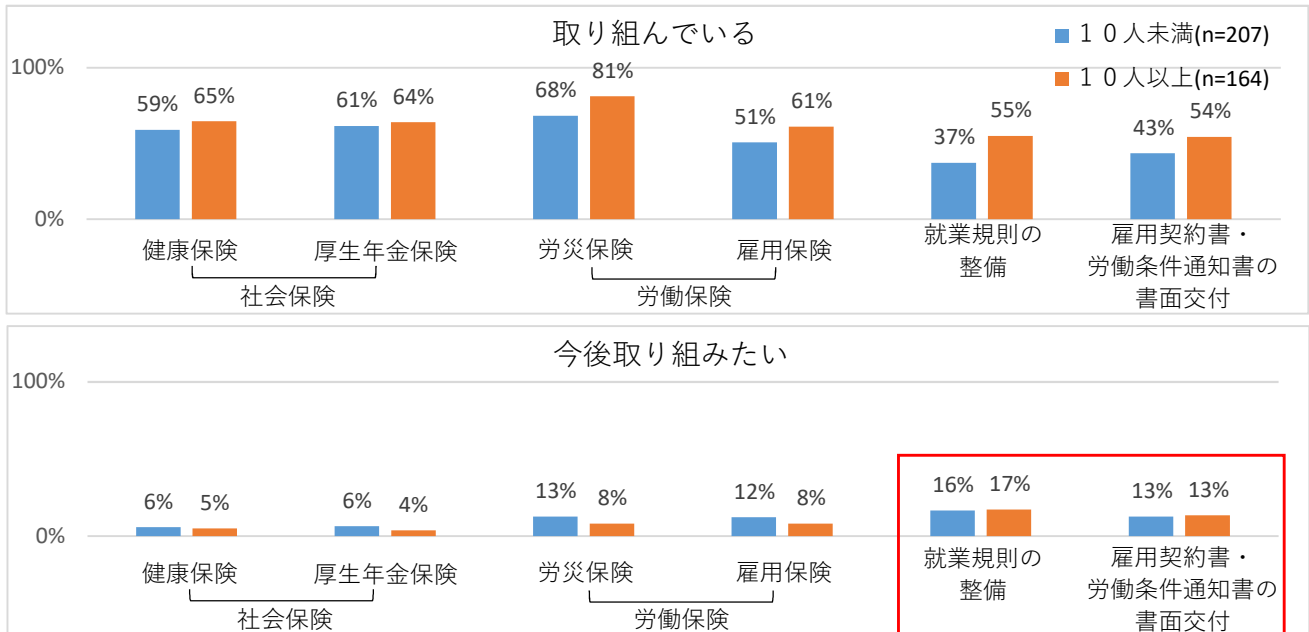
【まとめ】

- ◆ 「中核人材」では、従業員の平均勤続年数が「10年以上」の経営体が最も多くなっている。
- ◆ 「労働力人材」「臨時雇用」では、「5年～10年未満」の経営体が最も多くなっている。
- ◆ 年間販売額ごとに見ると、「中核人材」においては販売額が多くなるにしたがって平均勤続年数が長くなる傾向が見られたが、その他の区分については今回の調査では明らかな相関が見られなかった。

Q8 労働環境整備等の状況

- ◆ 「労働法規」「福利厚生」「コミュニケーション」「モチベーション」「作業効率化等」「スマート農業」に関する取組の状況について調査した。
- ◆ 「中核人材」「労働力人材」「臨時雇用」の合計人数が10人未満と10人以上の経営体で比較した。
- ◆ 10人未満 207経営体、10人以上 164経営体（雇用無し・無回答の経営体を除く）

「労働法規」

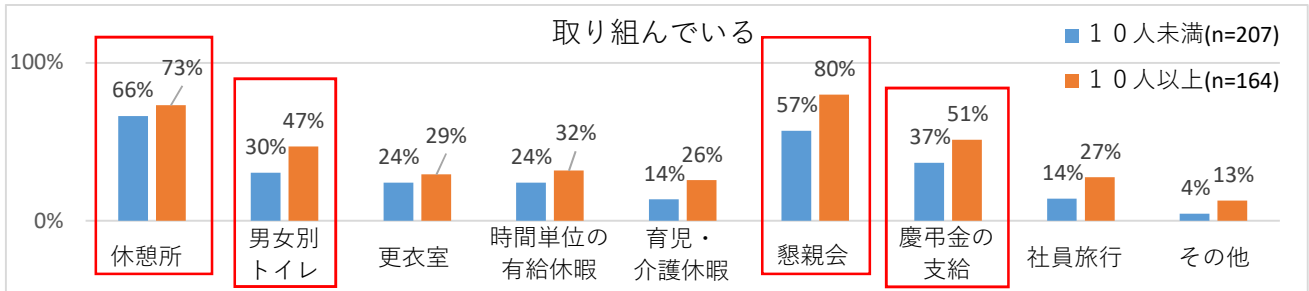


- ◆ 「労働法規」については、従業員が10人以上の経営体の方が若干加入率が高くなっている。
- ◆ 「社会保険」「労働保険」については、10人未満の経営体では51～68%、10人以上の経営体では61～81%が加入している。
（サンプルには従事分量配当制の農事組合法人[※]が含まれるため、最大値が100%とならないことに留意）
- ◆ 「就業規則の整備」については、10人未満の経営体では37%、10人以上の経営体では55%が取り組んでいる。
- ◆ 「雇用契約書・労働条件通知書の書面交付」については、10人未満の経営体では43%、10人以上の経営体では54%が取り組んでいる。
- ◆ 今後については、「就業規則の整備」「雇用契約書・労働条件通知書の書面交付」に取り組むたいと考えている経営体の割合が高くなっている。

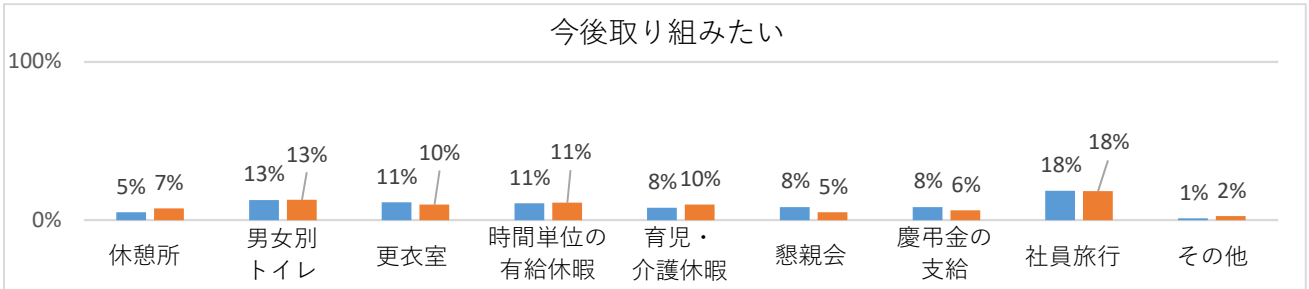
※ 従事分量配当制の農事組合法人の場合、従業員(組合員)の社会保険及び労働保険の加入については次のとおり

- ・健康保険：国民健康保険
- ・年金保険：国民年金
- ・労災保険：特別加入（任意）
- ・雇用保険：適用なし

「福利厚生」



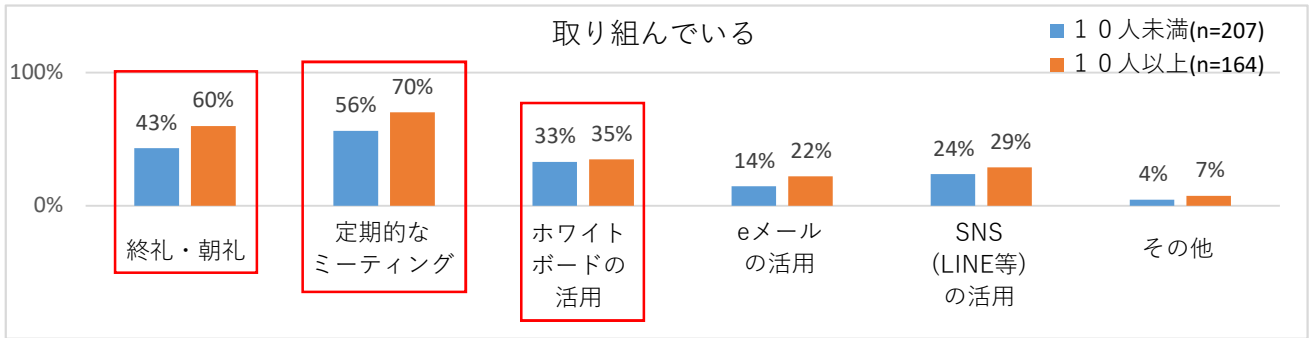
※ その他：「簡易トイレ」「シャワー」「社員寮」「人間ドック・集団検診」「子育てサポート」など



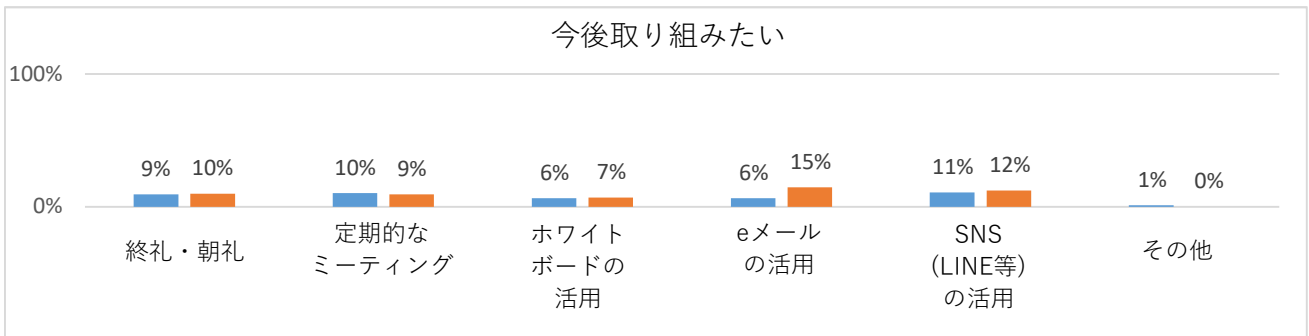
※ その他：「退職金制度」など

- ◆ 「福利厚生」については、10人未満の経営体では、「休憩所」が最も多く66%となっており、次いで「懇親会」(57%)、「慶弔金の支給」(37%)、「男女別トイレ」(30%)となっている。
- ◆ 10人以上の経営体では、「懇親会」が最も多く80%となっており、次いで「休憩所」(73%)、「慶弔金の支給」(51%)、「男女別トイレ」(47%)となっている。
- ◆ 従業員が10人以上の経営体の方が、全体的に取り組んでいる割合が高くなっており、「懇親会」が23ポイント、「男女別トイレ」が17ポイント、「慶弔金の支給」が14ポイント、「社員旅行」が13ポイント、「育児・介護休暇」が12ポイント上回っている。
- ◆ 今後については、「社員旅行」「男女別トイレ」「時間単位の有給休暇」「更衣室」の割合が比較的高くなっているが、雇用人数による差は見られなかった。

「コミュニケーション」

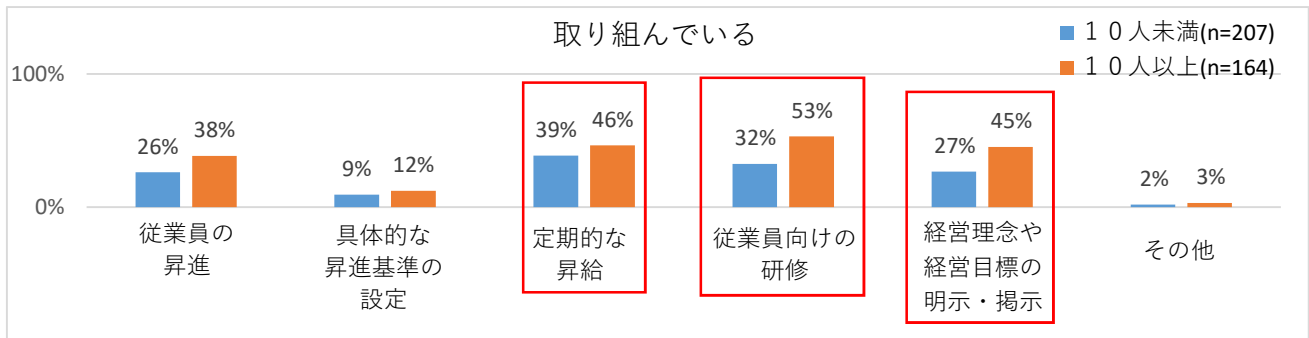


※ その他：「紙媒体の『通信』の発行」「電話・訪問」など

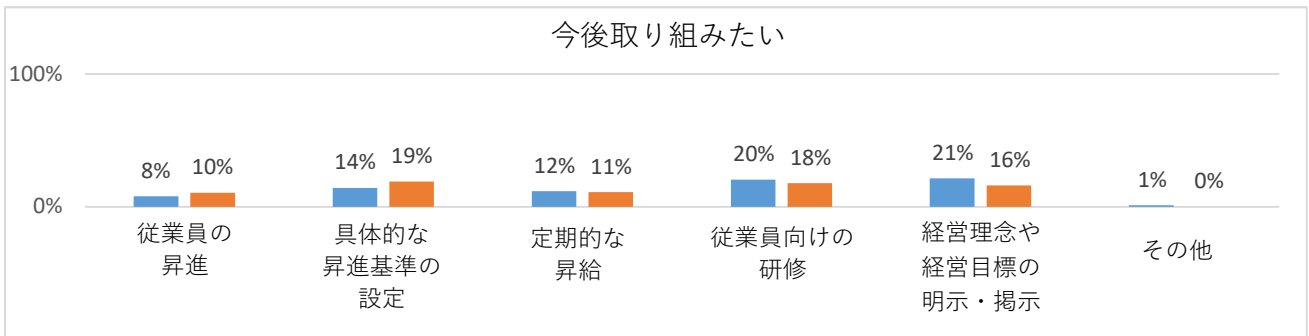


- ◆ 「コミュニケーション」については、10人未満の経営体では、「定期的なミーティング」が最も多く56%となっており、次いで「終礼・朝礼」(43%)、「ホワイトボードの活用」(33%)となっている。
- ◆ 10人以上の経営体では、10人未満の経営体と同様に「定期的なミーティング」が最も多く70%となっており、次いで「終礼・朝礼」(60%)、「ホワイトボードの活用」(35%)となっている。
- ◆ 従業員が10人以上の経営体の方が、全体的に取り組んでいる割合が高くなっており、「終礼・朝礼」が17ポイント、「定期的なミーティング」が14ポイント上回っている。
- ◆ 今後については、10人以上の経営体において「eメールの活用」が若干多くなっているが、その他の取組では雇用人数による差は見られなかった。

「モチベーション」

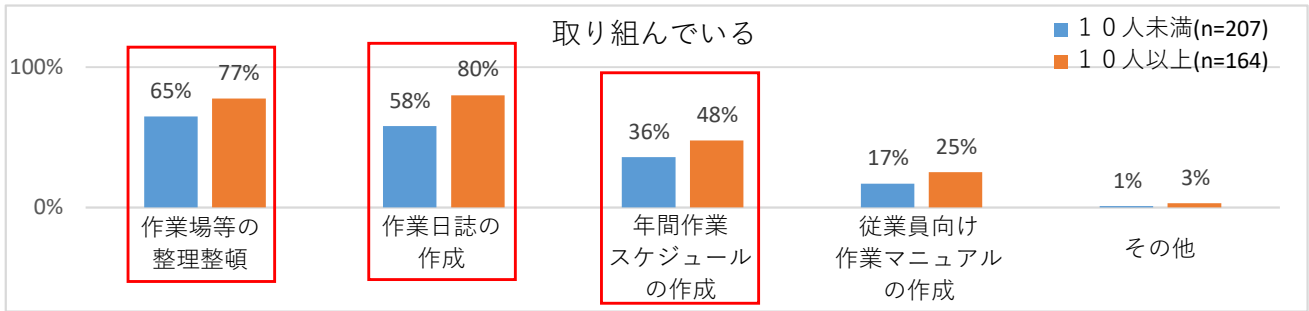


※ その他：「昇進・降格の明確化」「責任体制の明確化」「資格取得費用の会社負担」「賞与の支給」など

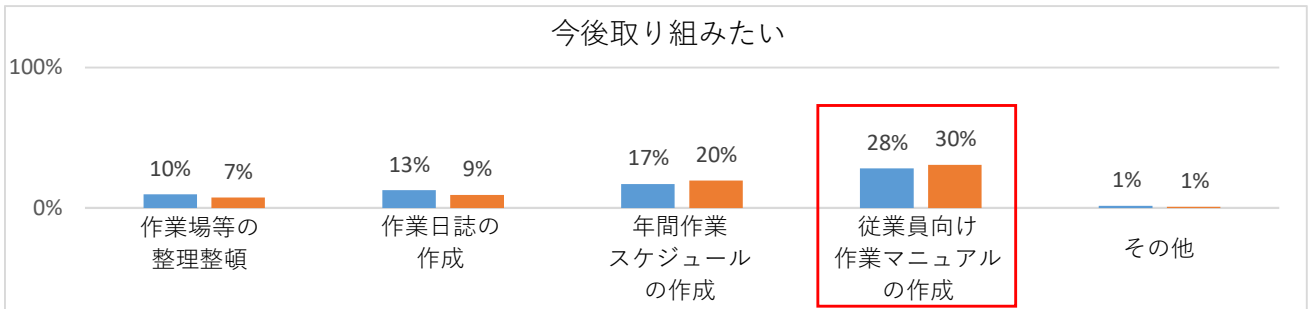


- ◆ 「モチベーション」については、10人未満の経営体では、「定期的な昇給」が最も多く39%となっており、次いで「従業員向けの研修」(32%)、「経営理念や経営目標の明示・掲示」(27%)となっている。
- ◆ 10人以上の経営体では、「従業員向けの研修」が最も多く53%となっており、次いで「定期的な昇給」(46%)、「経営理念や経営目標の明示・掲示」(45%)となっている。
- ◆ 従業員が10人以上の経営体の方が、全体的に取り組んでいる割合が高くなっており、「従業員向けの研修」が21ポイント、「経営理念や経営目標の明示・掲示」が18ポイント、「従業員の昇進」が12ポイント上回っている。
- ◆ 今後については、10人未満の経営体では「経営理念や経営目標の明示・掲示」「従業員向けの研修」の割合が高くなっており、10人以上の経営体では「具体的な昇進基準の設定」「従業員向けの研修」「経営理念や経営目標の明示・掲示」の割合が若干高くなっている。

「作業効率化等」



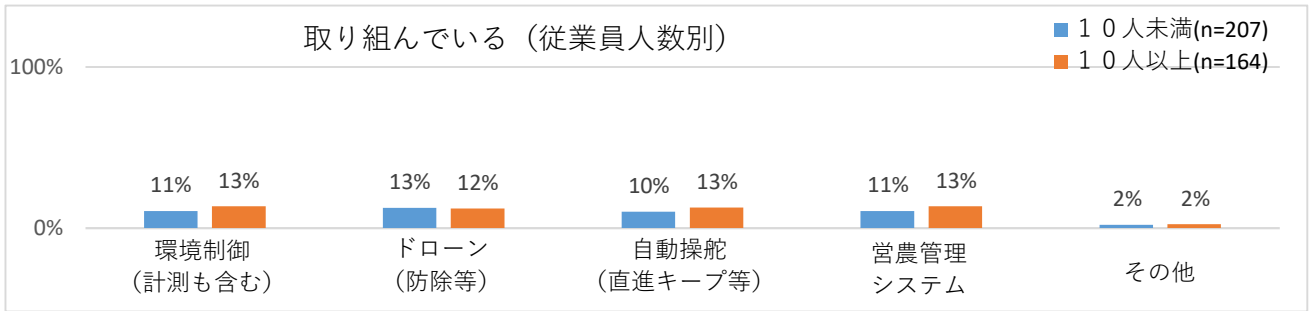
※ その他：「作業体系の確立」「GAPの取組」「作業ごとの研修会」「機械導入」など



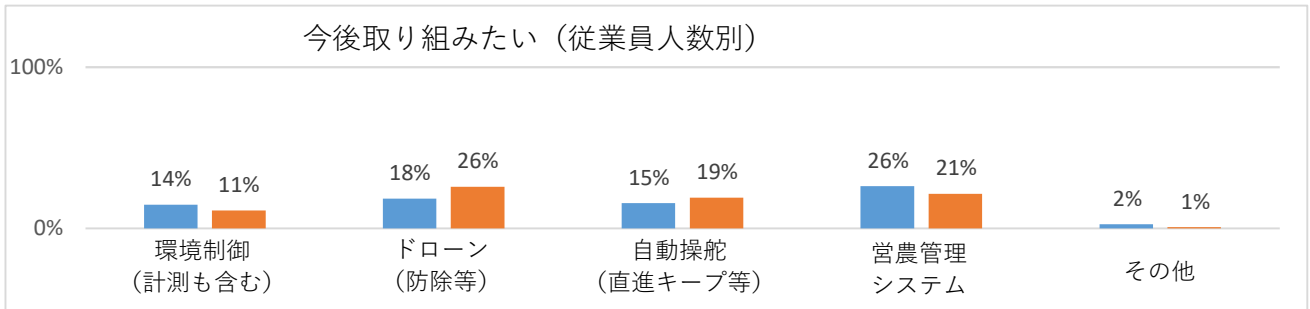
※ その他：「GAP・HACCPの取組」など

- ◆ 「作業効率化等」については、10人未満の経営体では、「作業場等の整理整頓」が最も多く65%となっており、次いで「作業日誌の作成」(58%)、「年間作業スケジュールの作成」(36%)となっている。
- ◆ 10人以上の経営体では、「作業日誌の作成」が最も多く80%となっており、次いで「作業場等の整理整頓」(77%)、「年間作業スケジュールの作成」(48%)となっている。
- ◆ 従業員が10人以上の経営体の方が、全体的に取り組んでいる割合が高くなっており、「作業日誌の作成」が22ポイント、「作業場等の整理整頓」および「年間作業スケジュールの作成」が12ポイント上回っている。
- ◆ 今後については、10人未満の経営体と10人以上の経営体ともに、「従業員向け作業マニュアルの作成」の割合が高くなっている。

「スマート農業」

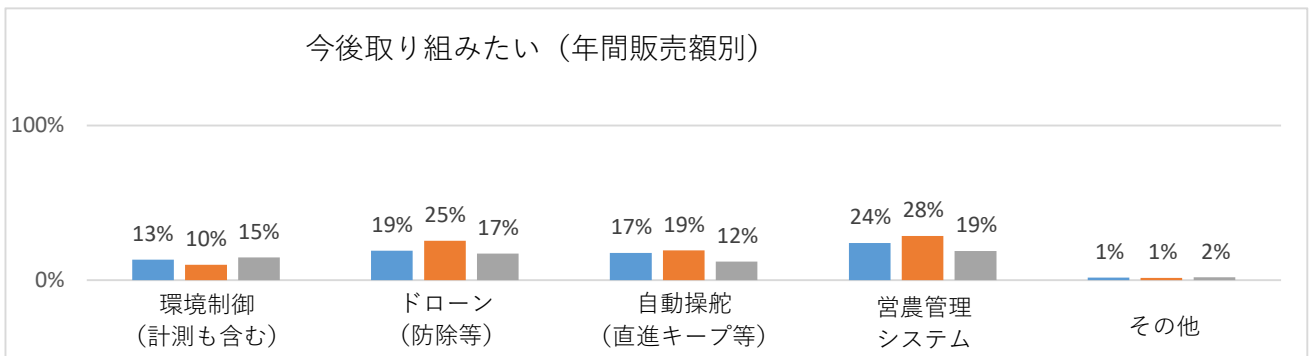
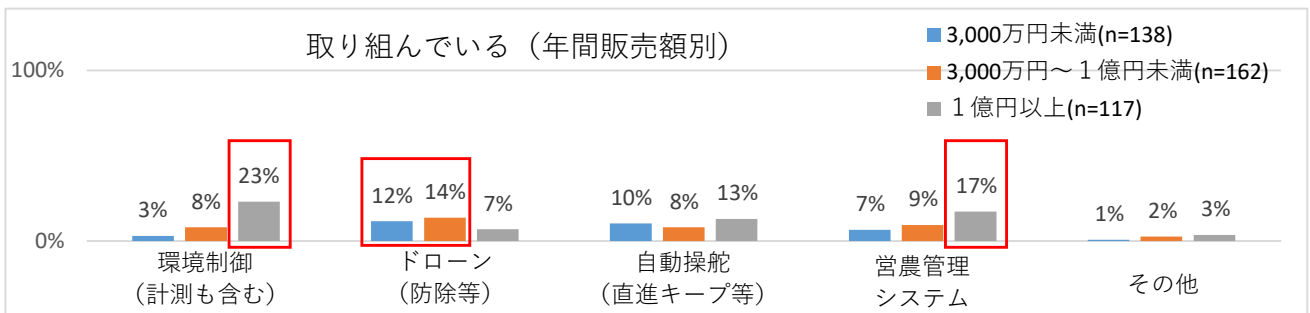


※ その他：「搾乳ロボット」「牛監視システム」「システム鶏舎」「ロボモア」など



※ その他：「インターネットを介した現場管理システム」「水管理システム」「地図情報システム」など

- ◆ 「スマート農業」については、10人未満の経営体と10人以上の経営体で明らかな差は見られなかった。



- ◆ 年間販売額ごとに見ると、特に1億円以上の経営体で「環境制御」と「営農管理システム」の導入が進んでおり、「ドローン」については1億円未満の経営体においても比較的導入が進んでいる。
- ◆ 全体的に、今後取り組みたいと回答した経営体の割合が、現在取り組んでいる経営体の割合を上回っており、スマート農業に対して一定の関心があることが伺える。

まとめ

- ◆ 今回の調査における「福利厚生」や「コミュニケーション」、「モチベーション」、「作業効率化等」に関するそれぞれの調査項目は、労働環境や組織体制の整備における有効な取組として紹介されている。
- ◆ 今回の調査結果に関して、社会保険等の義務的なものを除き、比較的多くの経営体で取り組まれているものとそうでないものを整理すると、「福利厚生」では「休憩所」(73%)、「懇親会」(72%)が多く取り組まれている一方で、「育児・介護休暇」(20%)、「社員旅行」(22%)、「更衣室」(28%)、「時間単位の有給休暇」(28%)があまり取り組まれていなかった。
- ◆ 「コミュニケーション」では「定期的なミーティング」(66%)が取り組まれている一方で、「eメールの活用」(19%)、「SNS(LINE等)の活用」(27%)があまり取り組まれていなかった。
- ◆ 「モチベーション」では「具体的な昇進基準の設定」(11%)の割合が特に低かった。他の事項については、特に多いとまでは言えないものの32~44%の経営体で取り組まれていた。
- ◆ 「作業効率化等」では「作業場等の整理整頓」(74%)、「作業日誌の作成」(72%)が取り組まれている一方で、「従業員向け作業マニュアルの整備」(21%)があまり取り組まれていなかった。
- ◆ なお、「スマート農業」については、全ての項目について、取り組んでいる経営体の割合が12~13%となっており、あまり取り組まれていないことが分かった。

項目	多くの経営体で取り組まれているもの		あまり取り組まれていないもの	
	取組事項	割合	取組事項	割合
福利厚生	休憩所	73%	育児・介護休暇	20%
	懇親会	72%	社員旅行	22%
			更衣室	28%
			時間単位の有給休暇	28%
コミュニケーション	定期的なミーティング	66%	eメールの活用	19%
			SNS(LINE等)の活用	27%
モチベーション	—		具体的な昇進基準の設定	11%
作業効率化等	作業場等の整理整頓	74%	従業員向け作業マニュアルの整備	21%
	作業日誌の作成	72%		

なお、雇員数が10名以上の経営体では、10人未満の経営体と比較して、各調査項目のそれぞれの取組事項の実施割合が高くなっており、経営規模が大きくなり雇員数が増えるに従って、これらの取組を進めながら労働環境や組織体制を整えていることが伺える。

最後に、雇用の確保に関する「募集」、「従業員の能力向上」、「雇用労賃の捻出」等の諸課題への対応に向けて、令和元年度に実施した「先進経営体調査^{*}」等の結果から、重視すべきポイントや想定される取組事項を次のとおり整理した。

先進事例調査の対象経営体は、経営規模や経営作目はさまざまであったが、労働力確保の課題解決に向けて、組織体制の整備や作業効率化を含めた働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでおり、本アンケート調査の結果とともに今後の取組の参考にされたい。

※ 先進経営体調査について

県外2経営体、県内8経営体を対象に聞き取り調査を行ったもの
(調査期間 R元年11月~R2年1月)

県外経営体：県内で今後増加が見込まれる大規模雇用型の先進的な園芸経営体

県内経営体：常時雇用に加え多様な人材(女性、高齢者、障がい者)が活躍しているモデル的な経営体

雇用に関する課題について重視すべきポイントと想定される取組事項

課題	重視すべきポイント	想定される取組事項
人材の募集 (人材の確保)	雇用ミスマッチの防止	インターンシップ
		農場見学会
	採用したい人材の明確化	自社HPやSNS等での情報発信
	多様な人材の採用	女性や高齢者といった短時間勤務を希望する者の活用
		農福連携や外国人材の活用
募集方法の多様化	ハローワークに加え自社HPやSNS、求人サイトの活用	
人材の定着	労働法規の遵守	社会保険及び労働保険の加入
		就業規則の整備
		休日の確保
	ワークライフバランス確保	変形労働時間制の採用
		休暇取得や残業防止奨励
	安全な職場環境	GAPの取組（整理整頓を含む）
		朝夕の短時間勤務（シフト）実施
	職場の雰囲気づくり	福利厚生行事
		定期面談や業務日誌等による意見の吸上げ
		従業員へのこまめな声掛け
	従業員のモチベーションの向上	希望や適性に応じた配置
		権限付与と仕事の委任（昇進）
定期昇給や賞与支給		
従業員からの業務改善提案		
一定規模の会社においては人事考課による昇進や実力主義の採用		
雇用者の能力向上	従業員の能力向上	育成担当者の配置
		業務ローテーション
		研修受講
		資格取得励行
	的確な指示と情報の共有	SNS等での報告、連絡、相談、指示
		朝礼や終礼実施
		ホワイトボードによる作業進捗管理
		マニュアルや手順書の活用
雇用労賃の捻出 作業性の向上による コスト削減や 売上高の向上	作業計画の作成と進捗管理 (生産管理データの把握)	作業日誌の作成
		営農管理支援システムの活用
	単収の向上や販売単価の向上	生産管理技術の向上
		生産物の品質向上 販売戦略の作成

農業法人の労働環境整備等の状況に関するアンケート調査

法人名： _____

選択肢から該当する番号を選び、記入欄に記入してください。

Q 1 主な経営作目（販売額の多い順に3つまで。⑰その他は（ ）内にも記入してください）

	記入欄	選択肢
1位		① 水稻（主食用・飼料用・採種圃） ② 大豆・小麦・そば・雑穀類 ③ 農作業受託 ④ 露地野菜 ⑤ 施設野菜 ⑥ きのこと類 ⑦ 果樹 ⑧ 露地花き ⑨ 施設花き ⑩ 特用作物 ⑪ 肉牛繁殖 ⑫ 肉牛肥育 ⑬ 肉牛一貫 ⑭ 酪農 ⑮ 養豚 ⑯ 養鶏（鶏卵・鶏肉） ⑰ その他（ ）
2位		
3位		

Q 2 農畜産物の年間販売額の合計（交付金等を含む）

	記入欄	選択肢
-		① 1,000万円未満 ② 1,000万円～3,000万円未満 ③ 3,000万円～1億円未満 ④ 1億円～5億円未満 ⑤ 5億円以上

Q 3 雇用について感じている課題（上位2つまで。⑥その他は（ ）内にも記入してください）

	記入欄	選択肢
1位		① 募集（人が集まらないなど） ② 定着（すぐに辞めてしまうなど） ③ 育成（従業員の能力向上など） ④ 労賃（労賃の捻出など） ⑤ 特に課題は感じていない ⑥ その他（ ）
2位		

Q 4 今年の雇用人数（①から③について男女別の人数を記入してください。外国人技能実習生を除く）

	男性	女性	区分
①	人	人	中核人材の人数 （常時雇用のうち部門長や幹部候補など経営の 中核 を担う 人材 の人数）
②	人	人	労働力人材の人数 （常時雇用のうち主に 労働力 を担う 人材 の人数（パートを含む））
③	人	人	臨時雇用の人数 （繁忙期など、一定期間のみ 臨時 で雇用する従業員の人数）

① 期間の定めなく雇用されている者
 ② 契約期間が反復更新されて事実上①と同等の者
 ③ 1年以上継続雇用されている者（見込み含む）

Q 5 主な採用ルート（上位2つまで。⑧その他は（ ）内にも記入してください）

	記入欄	選択肢
中核人材		① ハローワーク ② 口コミ・知人の紹介 ③ J A（無料職業紹介所等） ④ チラシ・求人広告 ⑤ 農の雇用事業 ⑥ 求人情報サイト ⑦ 自社ホームページ ⑧ その他（中核人材： ） （労働力人材： ） （臨時雇用： ）
労働力人材		
臨時雇用		

裏面に続きます

Q 6 新規採用時の賃金水準

	記入欄	選択肢
中核人材		【時給の場合 (①～⑤)】 ① 800円未満 ② 800円～1,000円未満 ③ 1,000円～1,200円未満 ④ 1,200円～1,500円未満 ⑤ 1,500円以上
労働力人材		【日給の場合 (⑥～⑩)】 ⑥ 6,400円未満 ⑦ 6,400円～8,000円未満 ⑧ 8,000円～9,600円未満 ⑨ 9,600円～12,000円未満 ⑩ 12,000円以上
臨時雇用		【月給の場合 (⑪～⑭)】 ⑪ 140,000円未満 ⑫ 140,000円～160,000円未満 ⑬ 160,000円～210,000円未満 ⑭ 210,000円以上

Q 7 従業員の平均勤続年数 (おおよその年数をお答えください)

	記入欄	選択肢
中核人材		① 1年未満 ② 1年～3年未満 ③ 3年～5年未満 ④ 5年～10年未満 ⑥ 10年以上
労働力人材		
臨時雇用		

Q 8 労働環境整備等の状況 (該当するものを全て記入。その他は () 内にも記入してください)

区分	取り組んでいる	今後取り組みたい	選択肢
労働法規			① 健康保険 ② 厚生年金保険 ③ 労災保険 ④ 雇用保険 ⑤ 就業規則の整備 ⑥ 雇用契約書(労働条件通知書)の書面交付
福利厚生			① 休憩所 ② 男女別トイレ ③ 更衣室 ④ 時間単位の有給休暇 ⑤ 育児・介護休暇 ⑥ 懇親会 ⑦ 慶弔金の支給 ⑧ 社員旅行 ⑨ その他 ()
コミュニケーション			① 朝礼・終礼 ② 定期的なミーティング ③ ホワイトボードの活用 ④ eメールの活用 ⑤ SNS(LINE等)の活用 ⑥ その他 ()
モチベーション			① 従業員の昇進 ② 具体的な昇進基準の設定 ③ 定期的な昇給 ④ 従業員向けの研修 ⑤ 経営理念や経営目標の明示・掲示 ⑥ その他 ()
作業効率化等			① 作業場等の整理整頓 ② 作業日誌の作成 ③ 年間作業スケジュールの作成 ④ 従業員向け作業マニュアルの整備 ⑤ その他 ()
スマート農業			① 環境制御(計測も含む) ② ドローン(防除等) ③ 自動操舵(直進キープ等) ④ 営農管理システム ⑤ その他 ()

御協力ありがとうございました