

職務満足度ツールを活用した農業法人の経営改善

研究員 宮崎俊亨

1 職務満足度自動計算ツールの紹介

近年、農業法人における人材不足が深刻化しており、従業員の定着のための改善活動が重要となっている。改善活動の要点は、「数値化」「見える化」である。以下では、農業・食品産業技術総合研究機構(以下、農研機構)が開発した「職務満足度自動計算ツール」を取り上げ、従業員の満足度の数値化を起点とする一連のPDCAサイクルを回すことで、従業員満足度を向上させ、人材の定着向上につなげるための取り組みを紹介する。

2 従業員の満足度を評価

本ツールは、農業法人の従業員の満足度を多角的に評価する機能をもつ。経済的報酬から生活満足まで、11分野42項目にわたるアンケート(第1図)を通じて、従業員の仕事に対する満足度を数値化し、可視化する。これにより、従業員の不満点や改善点を特定し、具体的な施策を検討するためのポイントを整理することが可能となる。質問項目は、各自の経営に合わせて独自に検討し、設定することも可能となっている。

第1図 アンケート票

農業法人従業員の職務満足度に関するアンケート

1. 以下の質問項目ごとに、あなたの気持ちに最も当てはまるものを、1～5の回答から選び、数字に○を付けてください。

	全然 そう 思わない	あまり そう 思わない	どちら とも いえない	やや そう 思う	全く そう 思う
例:「現在のあなたの給料額に満足していますか」⇒該当する気持ちに○をする	1	2	3	④	5
1-1 現在あなたの給料額に満足していますか	1	2	3	4	5
1-2 あなたの給料の額は地域にある他社の給料と比較して低いと思いますか	1	2	3	4	5
1-3 あなたの給料の額は同僚と比べて公平であると思いますか	1	2	3	4	5
1-4 労災や雇用保険等の保険制度の加入状況については満足していますか	1	2	3	4	5
1-5 あなたの給料は諸手当を含めた賃金体系に満足していますか	1	2	3	4	5
2-1 懇親会や慰安旅行等の福利厚生行事は充分に行われていると思いますか	1	2	3	4	5
2-2 職場のなかで仕事上の勝手なふるまいをする同僚がいると思いますか	1	2	3	4	5
2-3 職場の雰囲気は良いと思いますか	1	2	3	4	5

資料 農研機構のアンケート様式を一部抜粋

3 アンケートの実施方法

農研機構のツール開発担当者によると、アンケートの実施方法は、大きく分けて2つある。1つは、事業主が直接実施する方法(事業主が従業員を社内会場等に集め、その場で回答・回収する)、もう1つは、外部機関に委託する方法(行政、農協、金融機関等がアンケート票を入れた返信用封筒を用意し、農業法人を通じて従業員に配付、機関宛てに返送してもらう)である。

事業主が直接実施する場合は、従業員との対面機会が増え、意見交換を行いやすい。一方、外部機関に委託する場合は、第三者の立場から、従業員のより本音に近い回答を引き出すことが期待できる。

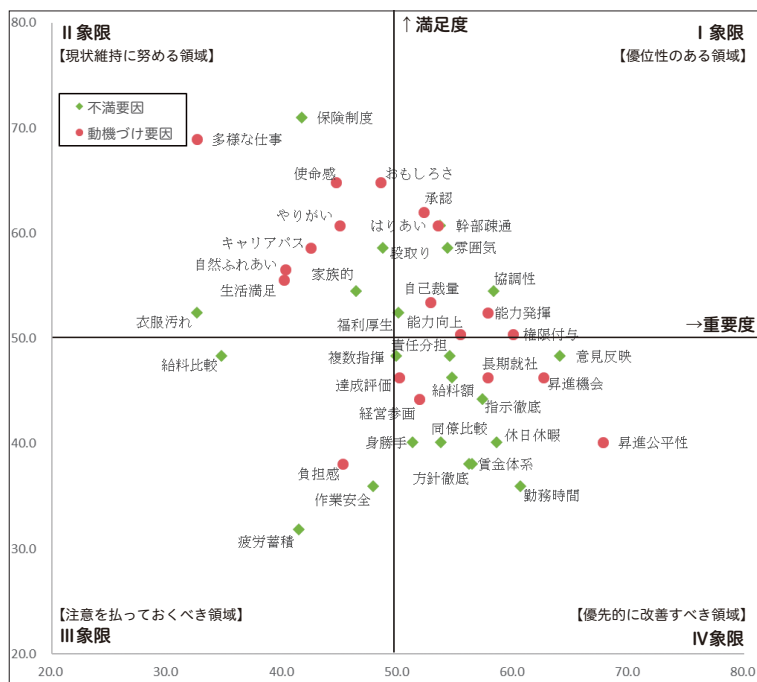
なお、調査結果の分析を統計的に有意にするためには、最低8名、理想として10名以上の回答者が必要である。少人数では結果の傾向が見えにくく、また、特定の従業員が経営者に配慮して本音を隠す可能性がある。農業法人協会の調査では、同協会会員法人1,373社のうち従業員10名以上の法人の割合は58.1%であり、これらの一定規模以上の農業法人で有効に活用できると考えられる。その他の注意点として、アンケート票は日本語表記のため、外国人従業員に実施する場合は、翻訳の配慮が必要となる。

4 分析結果の活用方法

回収したアンケート結果を、Microsoft Excelを使用したツールに入力すると、第2図のように、2つの軸で分類されたグラフが自動作成される。

このグラフでは、縦軸に「満足度」、横軸に「重要度」を取り、各項目が、I象限(〔事業〕優位性のある領域)、II象限(現状維持に努める

第2図 分析結果例



資料 農研機構HP

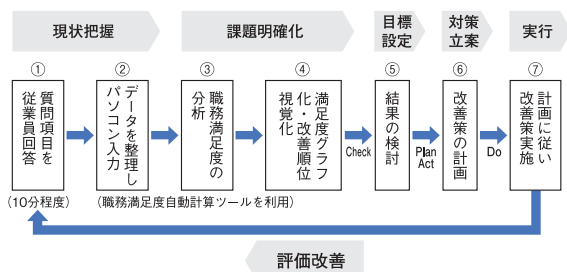
進む。①、②はアンケート実施による「現状把握」。③、④は結果分析による「課題明確化」。そして、⑤は改善したい点を具体的にする「目標設定」。それから、⑥は目標達成のために、具体的な「対策立案」、さらに、⑦は立案した対策の「実行」。最後に、⑦から①は、実行した対策の効果を評価し、必要に応じて改善する「評価改善」である。

6 ツールに対する農業法人の評価

本ツールを導入したある農業法人では、従業員視点で会社の現状を可視化する面で高い評価を得た。作業安全や意見反映の項目の満足度が低かったことが経営層に共有され、従業員主体のディスカッション形式での改善活動が開始される予定である。

また、農研機構から得た経営者の声を紹介する。「従業員の本音を聞くことができてよかった。休日に対して思った以上に不満があったので、調査実施翌月の10月から休日を月に1日増やすことにした」と、導入が改善に向けた契機となったことがうかがえる。

第3図 ツール利用の流れ



資料 農研機構HPに筆者追記

領域)、Ⅲ象限(注意を払っておくべき領域)、Ⅳ象限(優先的に改善すべき領域)の4つに分類される。

この分類から、従業員の仕事に対する満足度の高い項目と低い項目が、そして、最も優先的に改善する項目が明確になる。その結果、客観的なデータに基づいた不満要因の把握が可能になる。

5 ツール活用によるPDCAサイクル

本ツールを活用することで、PDCAサイクルを構築し、継続的な経営改善が可能となる。ツール利用の流れは、第3図の番号に沿って

7 ツール活用のススメ

本ツールを活用することで、従業員の意見を可視化し、経営層と従業員間のコミュニケーションを円滑にすることができる。これにより、従業員の満足度と人材定着率の向上が期待できる。数値化を起点とした本取組みにより、農業法人や、農協を始めとする支援機関での改善活動が広がることを期待したい。

<参考文献>

- ・日本農業法人協会(2024)「2023年版 農業法人白書」
- ・農研機構(2018)「農業法人における人材定着施策と改善ツール」
- ・「職務満足度自動計算ツール」は、次の農研機構のホームページから無料でダウンロード可能。
https://fmrp.rad.naro.go.jp/publish/management/job_satisfaction/

(みやざき としゆき)