

## [参考事項]

成果情報名：雇用主の考える「やりがい」と被雇用者の感じる「やりがい」に存在するギャップの解消

研究機関名 農業試験場 企画経営室 経営班  
担当者 飯塚悠莉子・小原 淳

## [要約]

雇用主と被雇用者の考えには様々なギャップが存在しており、特に「やりがい」に対する意識のギャップが明確であった。雇用型経営体では、雇用者と被雇用者の気持ちや思い等の意識的なギャップを解消していく必要があると考えられる。

## [キーワード]

雇用型経営体・雇用主・被雇用者・雇用条件

## [普及対象範囲]

県内全域

## [ねらい]

秋田県は新規就農者のうち雇用就農者の割合が64%と高く、被雇用者が働きやすい環境を経営体が整えることは重要である。これまでの県外先進地調査から雇用に対するキーワードとして「給料水準」「社保労保の加入」「定休日の確保」「やりがい」「ライフプラン」「若い仲間の存在」の6つを抽出した。秋田県内の農業経営体における雇用主と被雇用者へのアンケート、ヒアリング調査により、雇用主と被雇用者の意識のギャップを明らかにする。

## [成果の内容及び特徴]

- 1 雇用主に対するヒアリング調査で、被雇用者に「やりがい」を感じさせるための手段についての考えを聞いたところ、「仕事に責任をもたせること」「様々な経験をさせること」を意識している割合が高かった（図1）。一方で、被雇用者に対するアンケート調査で「やりがい」を感じるポイントについて聞いたところ、「仕事に責任をもたせること」「様々な経験をさせること」に対する意識はあったものの、「コミュニケーションをとること」「職場環境を良くすること」を重視している割合が高かった。さらに「コミュニケーションをとること」のうち、被雇用者は「代表・役員と気軽に話せること」を重視していたが、「飲み会・旅行など行事の開催」をコミュニケーションの機会として重視している割合は少なかった（図2）。
- 2 被雇用者に対するヒアリング調査で、「やりがい」を感じるポイントについて聞いたところ、被雇用者は「作業がうまくいった」「良い作物ができた」といった日常作業に対する達成感や、その成果を「感謝された」「褒められた」「評価された」等で明確に認められることで「やりがい」を感じており、雇用主の考える「やりがい」と被雇用者の感じる「やりがい」にギャップが生じていた（図1、表1）。雇用型経営体として、給料水準や定休日の確保等の雇用条件に対するギャップを埋めることは容易ではないが、まずは気持ちや思いなどの意識的な部分のギャップを認識し、解消していく必要があると考えられる。

## [成果の活用上の留意点]

- 1 本調査結果は、秋田県内で従業員を雇用している経営体14組織の雇用主と被雇用者30名へのヒアリング調査、および被雇用者へのアンケート調査の結果を取りまとめたものである。
- 2 職場環境を良くすることは、雇用主のやりがいとしての意識は低く、被雇用者の意識とはギャップがあったが、労働環境の整備として雇用主が意識していたため、本成果情報では結果を省略する。

[具体的なデータ等]

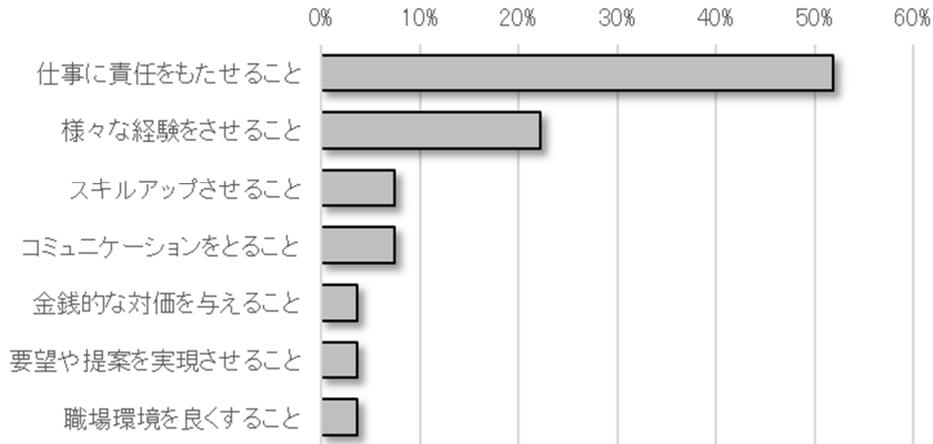


図1 雇用主の考える被雇用者に「やりがい」を感じさせるための手段（ヒアリング調査）

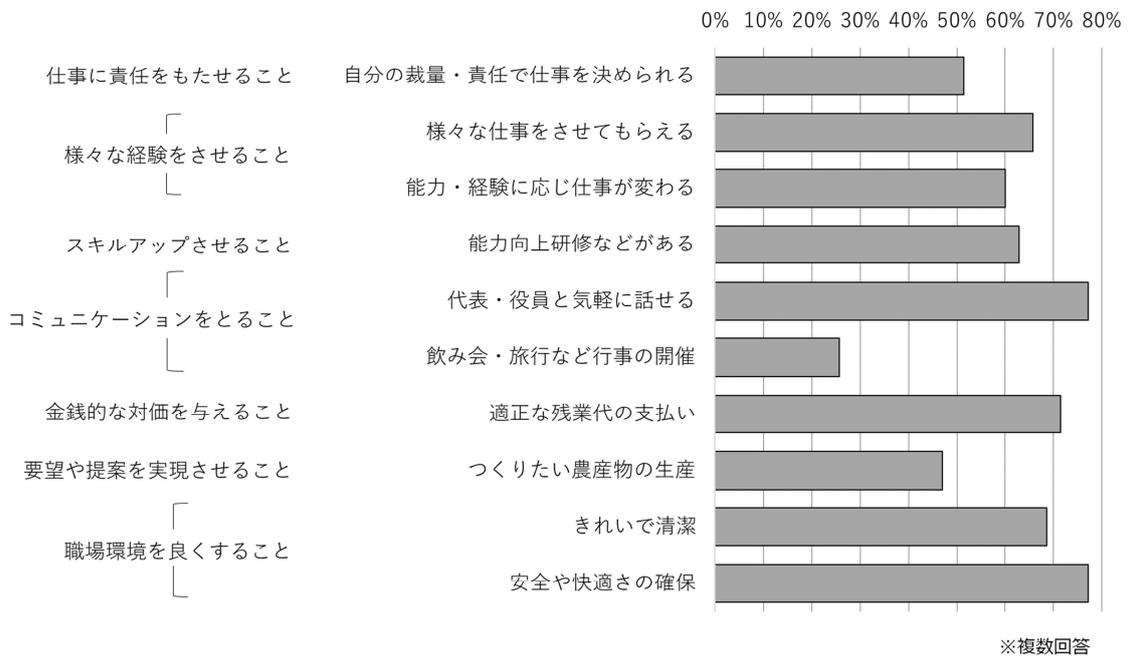


図2 被雇用者が「やりがい」を感じるポイント（アンケート調査）

表1 被雇用者が「やりがい」を感じるポイント（ヒアリング調査）

	意見	割合
やりがい	責任ある仕事（部門・教育係）を任されたときに感じる	10%
	作業がうまくいった、良い作物ができたときに感じる	27%
	感謝された、褒められたときに感じる	14%
	評価された、また評価が給料に反映されたときに感じる	7%
	その人に見合った責任を与えるべきだと思う	10%
職場環境を良くする	トイレやロッカー、シャワー等の完備が必要	27%
	整理整頓（G A P）の実施が必要	13%

[その他]

研究課題名：県外からの就農者増加策ならびに雇用型経営体像の解明

研究期間：令和元年度～令和3年度

予算区分：県単

掲載誌等：なし