

Ⅵ 職務満足度分析ツールの利用

1) 職務満足度分析ツールとは

従業員の人材育成を行うには、経営者と従業員のコミュニケーションを密にして、経営者と従業員の意識差をなくしていくことが重要になります。特に、農業法人の状況をみると、経営者の高齢化が進む一方で、雇用される従業員は20代から30代が中心となっています。経営者と従業員の年齢差がある場合も多く、世代間ギャップが存在する場合があります。そのため、法人内での意思疎通がうまくいっている場合でも、実際には想像以上に伝わっていないことが多くあります。

また、経営者と従業員の意識差は、農業法人内の従業員規模によっても変わってきます。従業員が少ない時には、経営者は従業員と接する機会も多くあります。しかし、経営規模が拡大し、従業員数が増えてくると、経営者が従業員全員と綿密な意思疎通を行うことは難しくなり、その結果、従業員が日常的にどのような不満を抱えているのか、経営者には伝わりづらい状況が生じます。

2) 人材育成、労働環境の課題を示すツール

従業員の定着を図るために農業法人においてどのような対策を取るべきでしょうか。農業法人における人材育成・労働環境の課題を示すツールが、農研機構マネジメント技術プロジェクトで開発した職務満足度分析ツールです。

アメリカの臨床心理学者ハーズバーグが提唱した動機づけ・衛生理論では、仕事の満足と不満の要因は異なっており、従業員の職務満足度を高めるためには、不満要因の改善と動機づけという2つの側面から取り組んでいく必要があることを明らかにしています。

この分析ツールでは、動機づけ・衛生理論に基づいて、農業法人用のアンケート項目を事前に設定しており、従業員にアンケートを実施し、そのデータをパソコンに入力することで人材育成・労働環境の課題を視覚化することができます。

職務満足度の計測から改善の手順は、①10分程度の簡単なアンケートを従業員が回答し、②分析ツールにデータを入力します。次に、③分析ツールが自動的に満足度と改善度をグラフ等で表示し、④その結果をもとに職場内で検討することにより、各法人の人材育成、労働環境の改善を行うというものです。

この職務満足度の計測では、農業法人向けに作成した調査票を用いています。なお、この調査票に関しては作目、経営状況などに合わせて自由にカスタマイズすることも可能になっています。また、従業員に対してWEBアンケートという形で、紙を使わずに、スマートフォン、パソコン等で回答してもらい、分析する方法も試行しています。

データを入力し、分析ツールを実行すると、図 6-1 のようなグラフが出力されま

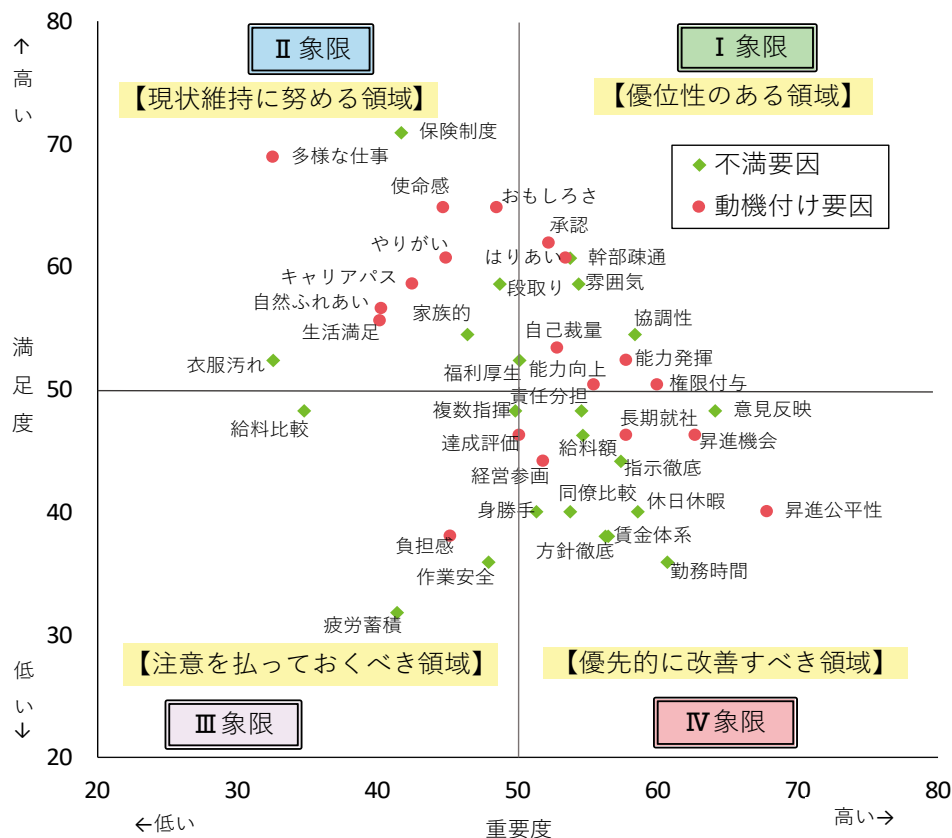


図 6-1 分析ツールによる優先的な人材育成・労務管理施策の視覚化（イメージ図）

す。この図は、職務満足度、重要度を CS 分析（顧客満足度分析）に従って算出したもので、各項目の位置から 4 つの象限に区分することで、職務満足上の課題を視覚的に把握することができます。

グラフの縦軸は従業員の職務満足度であり、上側ほど満足度が高いことを表します。また、横軸は職務満足度と各項目との関係を表し、右側ほどその関係が強く、重要な課題であることを示しています。図の右下の IV 象限は、重要度は高いものの、満足度が低い項目が位置しており、優先的に改善すべき領域となります。

図の場合、優先的に改善すべき項目は、IV 象限にある昇進公平性、勤務時間などです。この分析ツールにより、従業員の職務満足度がグラフ上で把握でき、優先度が高い項目から人材育成・労働環境の改善に取り組むことができます。

このツールの主なユーザーは経営改善を支援する試験研究機関や関係機関、及び農業法人の経営者を想定しています。職務満足度分析ツールと操作方法を掲載したパンフレットは、農研機構「マネジメント技術」プロジェクトのホームページからダウンロードして利用することができます。

今後はこのような分析ツールなどを用いながら、各従業員の能力、希望に合わせた人材育成・労働環境の整備が求められます。

（澤田 守）