

「緑の雇用」研修生の意識構造に関する研究

森林政策学研究室 小林佑美

1. 研究の背景と目的

2003 年度から中核的な林業技術者の早期育成を目的とした林野庁「緑の雇用担い手対策事業」(以下、「緑の雇用」)が始まり、2006 年度には研修内容や対象事業体など事業内容を変更し、第 2 期「緑の雇用」事業となった。2008 年度からさらに「森林施業効率化研修」「事業体指導員指導能力向上研修」が加えられ、内容が拡充されている(表 1)。研修修了生は事業開始から 2007 年度までで述べ 7,201 人となっており、そのうち 4,700 人(65%)が現在も林業に従事している(2008 年当初)。2007 年度は実地研修補助費として、研修生一人当たり約 218 万円が事業体に支給されており、そのうち月額 9 万円が研修生の手元に支給される。2008 年度予算額は 91 億円となっており、第 2 期事業実施期間は 2006~2010 年度である。

初期の「緑の雇用」は失業対策の色が濃いのが、現在は林業技術者の早期育成を目指すものとなっている。この「緑の雇用」の性格の変化により、研修生の若年化、林業自体を目的とする研修生が増えるなど研修生の特性も変化している(全森連,2008 など)。

本研究では林政総合調査研究所が 2008 年に行った全国の「緑の雇用」研修生を対象にしたアンケート調査の結果を用い、研修生や研修生を取り巻く状況の変化を概観する。それをふまえた上で、都市近郊での林業における「緑の雇用」の利用実態と課題を把握するため福岡県を事例に取り上げる。

表 1 「緑の雇用」研修内容と 2008 年度予算

	基本研修(1 年目)	技術高度化研修(2 年目)	森林施業効率化研修(3 年目)
内容	森林・林業に関する専門知識などを習得させる。 (700 事業体、2,200 人、45.5 億円)	台風など森林被害地における風倒木などの処理を安全かつ効率的に行う技術を習得させる。 (400 事業体、600 人、8.5 億円)	低コスト作業路の開設など、低コスト作業システムによる効率的作業、集約化のための施業プランの提案などの効率的な施業、森林の持つ多様な機能を適切に発揮するための森林の管理経営に必要な専門知識を習得させる。 (200 事業体、400 人、18.0 億円)
	<ul style="list-style-type: none"> ● 2 年目、3 年目研修は、1 年目研修を受けた者にのみ、受講資格がある。 ● それぞれの段階で、「集合研修」(Off-JT)と「実地研修」(OJT)がある。 		

2. 研究方法

2003 年度、2008 年度に「緑の雇用」研修生を対象に林政総合調査研究所が行った全国アンケート調査(2003 年度:配布数 2,366 人、回収数 1,737 人 2008 年度:配布数 2,321 人、回収数 1,651 人)の結果を用いる。

また、福岡県の 4 つの森林組合と 1 つの林業事業体に対して 2008 年に現地聞き取り調査および資料収集を行い、各事業体の研修生、修了生に対してインタビュー調査(17 人)、およびアンケート調査(22 人)を行った。

3. 結果と考察

「緑の雇用」事業により新規林業就業者が増えたため、研修生の若返りが大幅に進んでいる。前職を比較しても、新卒者の割合が 3%から 9%に増えており、林業の後継者を育成することに大きく貢献していると言える。また、その他の前職は、2003 年度は景気に左右されやすい製造・サービス業が多かったのに対し、2008 年は公共事業の減少による土建業界の不振を背景として土

木・建設作業員からの流入が増えている。今後も現在の事業体に継続して就業するという回答は2003年度の60%から77%と増加しており、今後の定着率の向上が期待できる。

「緑の雇用」事業の性格の変化により、研修生の林業就業理由は「他に適当な職業がなかった」から「地元志向」「林業自体に興味がある」に変化してきている。そのため定着率は緊急雇用対策(厚労省)とリンクしていた時期に比べると改善してきている。しかし、研修中の離脱は依然として減っておらず、各事業体における対策が必要とされている。

福岡県の事業体は「緑の雇用」事業の補助金や教育システムによって積極的に新卒者や素人を採用できるようになり、後継者となる若者が育ちつつある。福岡県の特徴として、都市近郊であるために山間部地域よりも生活利便性が高く、地元に残りたいと思う若者が多いと考えられる。そういった若者の地元就職が可能になり、一定程度人口流出を防いでいると言える。しかし、その定着率は事業体間で大きな差がみられた。夏場の下刈り作業のきつさに耐えられず辞めてしまう研修生が多い中、事業体は定着率を上げるために研修生にとって良好な職場内の人間関係をつくることや、作業環境を改善する取り組みをしている。例えば、ある事業体では早くから高性能機械を使わせることで作業の負担を軽減し、また単調でない作業や身につけた技術の応用力を試すことができる作業など、研修生がやりがいを持てる業務に従事させているため、定着率が高い結果になっている。さらに、「緑の雇用」研修を活用して、内勤職員と山林現場従業員との間の意識のギャップを埋める試みをしている事業体もある。離職せず残っている職員の多くは就業前より林業のおもしろさ・やりがいを強く感じているという傾向があることは重要であり、そのことを研修内容に反映させることが必要である。

表2 福岡県の各事業体の特徴

	F 森林組合	A 森林組合	U 森林組合	H 森林組合	F 林業事業体
管轄森林面積 (ha)	11,431	12,291	9,059	13,236	-
出資金(千円)	171,682	267,619	127,519	51,149	...
造林保育面積 (ha)	461.6	...	405	549	15
素材生産	257	31,723	15,755	8,277	9,000
作業班員 (うち研修生)	0(0)	28(9)	13(4)	15(6)	4(3)
給与形態	定額月給	定額日給	定額日給	定額月給	定額月給
特徴	内勤職員と山林現場従業員とのギャップを埋めるため、「緑の雇用」を利用する取り組みを行っている。	県内一の生産量。高性能機械の導入。近年合併し、雇用条件が変化した。	地元の若者を積極的に採用することで地元の雇用に貢献している。	1994年より村の助成を受けて後継者対策をスタート。	高性能機械化を促進し、効率的施業を実践している。

【参考文献】

- 1) 全国森林組合連合会(2004)「緑の雇用担い手育成対策事業」の社会経済的効果把握のための調査報告書
- 2) 園屋奈緒子(2006)「緑の雇用」に見る今日の林業労働問題(九州大学修士論文)
- 3) 内田沙緒里(2008)新規林業就業者の定着問題と「緑の雇用」事業の評価(九州大学修士論文)