

## 耳川広域森林組合における山林現場就業者育成制度

森林政策学研究室 陣内敬子

### 1. はじめに

現在、国、県をはじめとした各地域・森林組合の取り組みや自然志向の高まりによって新規山林現場就業者数（以下「新規就業者」）は増加傾向が見られるが、同時に新規就業者の定着問題も指摘されている<sup>1)</sup>。林野庁による緑の雇用担い手対策事業（以下「緑の雇用」）が就業者育成制度の一つとして実施されている<sup>2)</sup>が、この制度では基本的な作業技能は身につけられるものの、より高度な技能や現場管理についての研修は受けられない。

そこで、新規就業者の育成確保を図るという目的のもと、就業者育成の試みを独自に行う地域が出てきている。

本研究では、家族労働力主体の農林複合経営が特色として見られ、森林所有者自らが森林施業を実施し、作業道整備も高水準にあるといった地域ならではの特徴が顕著に見られる<sup>3)</sup>と共に、近年森林組合が広範囲に渡って合併を果たしたことによる成果が目玉されている、宮崎県耳川流域の耳川広域森林組合に着目する。同森林組合で実施されている担い手確保事業、「国土保全作業隊員育成制度」（以下「保全隊育成制度」）について2009年10月に行った森林組合各支所・事業所への聞き取り・アンケート調査結果を用いて、研修生の特徴や研修の効果等を検証し、林業就業者育成のあり方を明らかにする。

### 2. 地域・森林組合概要

耳川流域面積 162,928ha のうち森林面積は 147,059ha で 90% を占めている。その森林面積のうち民有林は 132,080ha で 90% を占め、人工林率は 62% となっている<sup>2)</sup>。耳川広域森林組合は 2000 年 8 月 1 日に旧 8 森林組合の合

併により設立され、現在は 4 支所・3 事業所となっている。

保全隊育成制度は宮崎県が耳川流域をモデルに行う新人研修制度で、1 年目に集合研修で高性能機械操作を中心とした基本作業を系統立てて教え、2 年目以降は現場に出て働きながら技術の向上を図るとされており、初期教育と中堅教育の双方を担うものと位置付けられている。（図-1）

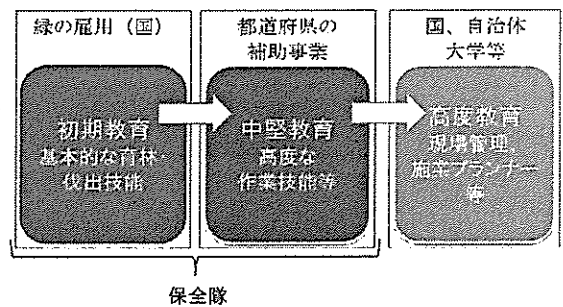


図1 教育段階のイメージ

### 3. 調査結果

一般作業班は 258 人中 172 人（回収率 67%）の回答が、保全隊員は総人数 36 人中 31 人（回収率 86%）の回答が得られた。

保全隊の年齢構成をみると 20 代が 48%、30 代が 42%、40 代が 10% で、作業班全体では 50 代が 40% と最も多く、40 代が 18%、60～64 歳が 16% と続く。

前職では、保全隊の 24% は新規学卒、21% が土木・建築作業員で、作業班全体では農林業（自営）が 27% と最も多く、土木・建築作業員が 23% でそれに続いた。

前職時の居住地を聞くと、保全隊の 59% は県内の他市町村で、27% が地元出身であった。一方の作業班全体では地元出身者が 60%、他市町村出身が 28% となった。

就業のきっかけは、保全隊では親兄弟・親族

の紹介による者が 61%、知人の紹介による者が 36%で、作業班全体では知人の紹介と親・兄弟の紹介による者がそれぞれ 37%、35%と同程度いた。

保全隊に耳川広域森林組合への就業年数を聞くと 7 年目以上が 60%、一般作業班に雇われ林業の経験年数を聞くと 12 年目以上が 49%、6~11 年目が 22%となった。

保全隊、一般作業班全てに「就業前後に感じた不安」を聞いた結果、就業前は作業環境や仕事のきつさに不安を感じた者が 24%、就業後は雇用条件の低さ(19%)や体力面(19%)を不安に思う者が多かった。就業者の中途離脱を防ぐためにはこれらの不安を解消する試みが必要である。

図 2 は各支所・事業所ごとの全ての林産班の伐出体系を調査した結果で、車両系集材でプロセッサ有の班が多くを占める日向支所が最も機械化が進んでおり、一方で椎葉支所が最も遅れていると分かる。

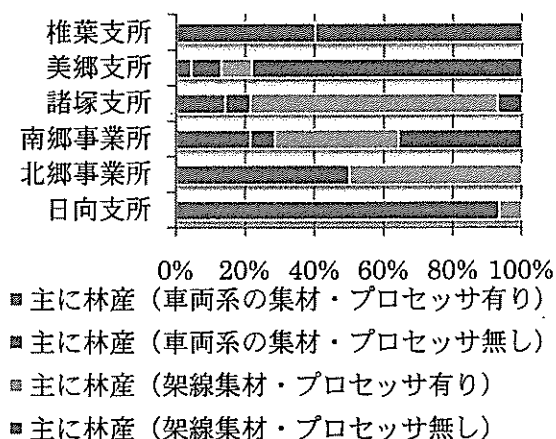


図 2 林産班内での区分

資料：聞き取り・アンケート調査結果より

保全隊の 1 年目に行う集合研修と 2 年目以降に行う現場研修が、どんな点で役立ったか、あるいは役に立たなかったかについては、資格・免許の取得の面でとても役立ったとの声が多く(1 年目研修 69%、2 年目以降 60%)、一方、2 年目以降の現場研修で高性能機械は使わない

ため運転技術は役立たなかった(2 年目以降 35%)とする意見が最も多かった。

作業班の構成を聞くと、保全隊では 71%が親族や集落など地縁血縁関係のある人と同じ班で、作業班全体では 64%が地縁血縁関係のある人と同じ班と分かり、地縁血縁関係の強さがうかがわれた。これは住居の用意や地域の予備知識習得が不要な点は長所となるが、外部から情報が入らないことによる知識や技術の停滞、教育を馴れ合いではなく系統的に行うといった点で不安が残る。

#### 4. 総括

調査結果から、保全隊で行われている研修は基礎技術習得に役立つため新人には有用だが、図 2 で触れた通り、機械化の進展度で支所・事業所毎に差がある現状においては、研修で得た資格や知識を生かせない場合が多く、機械化の未完了から来る現場作業とのズレがあるため、無駄になっている研修内容は多いと指摘できる。

また、保全隊育成制度は初期教育も中堅教育も含める内容となっているために国・県の他の制度と重複する部分がある。制度としての位置づけが曖昧になっており、保全隊育成制度を位置づけ直すことが急務である。

さらに、技術習得が順調に達成されているかを客観的に把握することが行われていない。研修内容の良し悪しを判断し、効率的な研修を行うための指針とするためにも習得度調査を行うことが必要である。

#### 引用文献

- 1) 園屋奈緒子(2006)『「緑の雇用」に見る今日の林業労働問題』、九州大学農学部修士論文
- 2) 内田紗緒里(2007)『新規林業就業者の定着問題と「緑の雇用」事業の評価』、九州大学農学部修士論文
- 3) 佐藤宣子・興杵克久(2009)『耳川地域の森林整備に関する総括的研究 報告書』