

「緑の雇用」にみる
林業従事者像

興梠克久 編著

巻頭言：森と人の営みを未来へつなぐため

日本の森林は、国土の約7割を占める豊かな資源であり、私たちの暮らしと文化、そして環境の根幹を支えてきました。その森林を守り、育て、活かす営み——林業は、自然と人間の関係性を最も深く体现する産業のひとつです。

林業の「成長産業化」、「グリーン成長」により持続可能な産業を目指す中で、「緑の雇用」事業は、林業の効率化、自動化の推進と併せて、担い手の技能向上・育成と経営体支援の支柱として推進されました。

林業は、単なる産業ではありません。それは、地域の暮らしを支え、環境を守り、文化を育む「生きた営み」です。そして、その営みを支えるのは、現場で汗を流す人々の存在です。「緑の雇用」事業では、こうした現場で働く、森林づくりに携わる新規就業者の育成のため、就労のきっかけづくりを、自然相手の林業に携わることの厳しさだけでなく素晴らしさを、また危険と隣り合わせの作業にかかる技術ポイントを指導員である林業経営体の先輩とともに学ぶ貴重な機会・時間を大切に考え、人材育成をして参りました。

10余年前に「「緑の雇用」のすべて」が刊行されましたが、その後継となる「新「緑の雇用」のすべて」ともいべき報告書として本書は作成されました。この間に、林業労働を取り巻く環境は変化をつづけ、高齢化は多少改善の兆しがあるものの、担い手不足、気候変動による作業リスクの増大、外国人材の受け入れ制度の本格的始動など、複雑な課題が絡み合い、現場は今まさに岐路に立っています。また、新規就業者の掘り起こしやその定着の大切さは言うまでもなく、技能継承は、産業の持続可能性維持において、その重要性が高まる一方です。「緑の雇用」事業もその間に現在の形である新規就業者育成に加えキャリアアップが追加され、新規就業者に加えてリーダーやマネージャーの育成が進められました。

本書は、こうした事業内容の変化はもとより、この間の緑の雇用事業の評価に関する調査報告（現行制度となってからの全14巻・約4100頁）という膨大な記録を基盤に、最新の統計や現場の声を加えて、林業労働の「現在地」を明

らかにし、再構成したものです。また、本書が、未来に向けた提言として、スマート林業の導入による作業効率化、教育・研修制度の再構築、地域との連携強化、そして「働きがい」のある職場づくりに向けた方策を提示することによって、林業の成長の礎を堅固なものと思えばと考えます。また、森と人の営みを、次の世代へと確かに手渡すために、本書が、その一助となることを心より祈念いたします。

令和8年3月

全国森林組合連合会代表理事会長 中崎和久

はしがき

本書を作成するに当たり、ベースとしたのは、一般財団法人林業経済研究所が全国森林組合連合会から受託して毎年発行している「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書の各年度版です。2003年度から毎年調査事業（全国規模のアンケートやフィールド調査）を実施し、今年度（2025年度）で23年目になります。12年目に当たる2014年度には「緑の雇用」の10年を節目として総括した『「緑の雇用」のすべて』を出版しましたが、2010年度までの旧制度下における現状分析が多く含まれていたこと、多くの事例分析を掲載しながらその総括が十分でなかったこと、また、この10年で林業従事者の確保・育成をめぐる諸環境がめまぐるしく変化していることもあり、続編が必要だということから、本書が生まれました。

本書は5つの章から構成され、第1～3章では林業従事者の育成・確保に関する先行研究レビューや全国アンケートによる林業経営体、林業従事者、そして「緑の雇用」研修生の動向把握を行い、第4章では地域における数多くの「緑の雇用」の取り組み事例の中から特徴的なものを紹介し、そして第5章では2010～20年代における「緑の雇用」事例分析の総括として論点整理と今後の展望、期待等を述べました。

本書は、編著者が上記報告書の各年度版を素材に全体構成を組み立て、13人の林政研究者が分担執筆しています。いうまでもなく、本書に示されている見解は、執筆者個人の見解で、執筆者の所属組織の見解とは無関係です。

最後に、本書を作成する機会を与えていただいた全国森林組合連合会、一般財団法人林業経済研究所、林野庁林業労働・経営対策室、ならびに現地調査や全国アンケートにご協力いただいた全国の林業経営体、林業関係機関の方々に厚くお礼申し上げます。

2026年3月

著者を代表して 興杓克久

目次

巻頭言	1
はしがき	3
執筆者一覧	6
第1章 現代林業労働問題と「緑の雇用」	7
はじめに	7
第1節 林業従事者像の再構成と「緑の雇用」	7
第2節 林業における人的資源管理の論点	21
第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態	35
第3章 林業従事者の動向と「緑の雇用」	59
第1節 林業従事者の動向	59
第2節 「緑の雇用」研修生の就業意識	84
第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み	111
第1節 北海道の特徴から見る「緑の雇用」のあり方 一北海道の事例一	111
第2節 地域労働市場の変化に対応し新卒者を積極採用 一岩手県の事例一	130
第3節 素材生産の拡大と雇用環境の変化 一宮城県の事例一	142
第4節 多角的な視点からの人材確保・育成と「緑の雇用」 一秋田県の事例一	166
第5節 様々な就業支援による新規就業者の増加 一栃木県の事例一	187

第 6 節	森林組合林産体制強化と「緑の雇用」 —群馬県の事例—	201
第 7 節	「緑の雇用」を活かし育む多技能・多能工人材 —富山県の事例—	226
第 8 節	林業における能力評価と「緑の雇用」 —静岡県の事例—	245
第 9 節	「緑の雇用」研修修了生の成長過程 —三重県の事例—	263
第 10 節	人口減少地域における新規就業者の確保・育成 —徳島県および愛媛県の事例—	282
第 11 節	森林組合における人材確保と育成—宮崎県の事例—	295
第 5 章	現場からみた「緑の雇用」の課題の変遷 —事例調査にみる論点整理の変遷とさらなる工夫—	305
	はじめに	305
第 1 節	林業経営体のニーズに対応し、 研修生にとって魅力ある FW 集合研修	306
第 2 節	経営体の事業と OJT の両立を容易にするような研修体制、 メニュー	315
第 3 節	FL・FM 研修	322
第 4 節	自治体と連携した人材育成、定着支援の必要性	328
第 5 節	客観的な能力評価の理解促進、メリット創出と制度づくり	334
第 6 節	新たな人材育成をめざして	335

執筆者一覧（執筆順）

- 興梠 克久 筑波大学生命環境系 准教授
(はじめに、1章、2章、3章、4章6節、4章8節、5章)
- 尾分 達也 北海道大学大学院農学研究院 助教
(4章1節)
- 江川 智也 北海道大学大学院農学院
(4章1節)
- 伊藤 幸男 岩手大学農学部 教授
(4章2節)
- 奥山洋一郎 鹿児島大学学術研究院農水産獣医学域農学系 助教
(4章3節)
- 大塚 生美 日本大学生物資源科学部 上席研究員
(4章4節)
- 高野 涼 弘前大学農学生命科学部 助教
(4章5節)
- 浦井 教光 元筑波大学生物資源学類
(4章6節)
- 笹田敬太郎 森林総合研究所九州支所 主任研究員
(4章7節)
- 許 銘元 元筑波大学大学院生物資源科学研究科
(4章8節)
- 田中 亘 森林総合研究所林業経営・政策研究領域 林業動向解析研究室長
(4章9節)
- 川崎 章恵 愛媛大学大学院農学研究科 准教授
(4章10節)
- 滝沢 裕子 鹿児島大学農学部附属演習林 特任助教
(4章11節)
- 志賀 薫 森林総合研究所林業経営・政策研究領域 主任研究員
(5章)

第1章 現代林業労働問題と「緑の雇用」

はじめに

本章ではまず、雇用林業労働者だけでなく、自伐林家・自伐型林業者、林業一人親方をふくめた「林業従事者」を類型区分し、本書の主たる対象である雇用林業労働者の位置付け、特徴を整理した。それを踏まえた上で、筆者のこれまでの研究業績を中心に、雇用林業労働者に関する研究について、これまでの論点や今後の研究課題を整理した。すなわち、「緑の雇用」の意義（職業適性の判断と強化を図る取り組み、初期教育の標準化からキャリア形成支援への発展、山村への定住支援等）を明らかにするとともに、林業における人的資源管理の課題として、近年の強まる人手不足感は林業事業体の雇用戦略にも大きな影響を与えつつあること、言葉で技能を教えるスキルの向上は指導者自身の技能の向上にも寄与する可能性があること、待遇への反映のための能力評価は経営改善ツールとしても有効なこと、これらの取り組みが林業事業体の経営成績にどう表れているのか検証することを挙げた。

第1節 林業従事者像の再構成と「緑の雇用」

1. 多様な林業従事者像

林業の担い手を表す言葉として、林業労働者、林業従事者、林業就業者等がある。森林・林業白書でもこれらが併用されている。互いに重なる部分もあるので整理が必要である。

林業従事者と林業就業者は、国勢調査に用いられる用語で、「林業従事者」は、就業している林業経営体の「日本標準産業分類」を問わず、林木・苗木・種子の育成、伐採、搬出、処分等の仕事及び製炭や製薪の仕事に従事する者で、調査年の9月24日から30日までの1週間に収入になる仕事を少しでもした者等をいう。「林業就業者」は山林用苗木の育成・植栽、木材の保育・保護、林木からの素材生産、薪及び木炭の製造、樹脂、樹皮、その他の林産物の収集及び林業に直接関係するサービス業務並びに野生動物の狩猟等を行う事業所に

就業する者で、調査年の9月24日から30日までの1週間に収入になる仕事を少しでもした者等をいう。また、国勢調査の定義とは関係なく、一般的には、林業従事者に近い用語として林業労働者ないし林業労働力という語を用いることも多い。特に、森林組合や会社に雇われる林業従事者は、雇用林業労働者と呼ばれる。

要するに、林業就業者とは、造林や伐採など現場での業務を行う林業従事者ないし林業労働者に、事務的な業務に従事する者や管理的な業務に従事している者を加えたものである。本書で取り扱うのは林業従事者であり、特に雇用林業労働者を中心にみていく。

さて、筆者が研究活動上、軸足を置いている林業経済学会では、林業従事者を題材にしたシンポジウムは1990年代以降、3回行われている。1度目は1991年春季大会で、1980年代までの林業従事者の労働力再生産（労働の後、睡眠や食事、余暇活動を通じて労働する能力や意欲を再形成・維持すること）がどのような構造になっているか⁽¹⁾、森林組合作業班等の林業労働組織の実態分析⁽²⁾、林業労働に関する昭和戦後期の研究レビュー⁽³⁾について議論された。当時の議論としては、林業従事者の主たる析出基盤として農家林家世帯員に着目し、社会学で議論されていた過疎の地域性（出稼ぎ型、通勤兼業型、挙家離村型）と林業従事者の存在形態を結び付ける研究が主体であった⁽⁴⁾。

2回目は2018年春季大会で、主に2010年代以降の林業就業者像について議論されている。すなわち、計画・コンサル系人材（フォレスターや森林施業プランナー、市町村林野行政職員等）の実態⁽⁵⁾、現場系人材（本書で言う林業従事者のことで、特に「緑の雇用」研修生・修了生に着目等）の実態⁽⁶⁾、⁽⁷⁾とその教育過程⁽⁸⁾が議論された。林業従事者の析出基盤（由来）が多様化していることと近年の人材不足感の高まりを背景に、計画系人材、現場系人材ともにマッチングとキャリア形成支援を中心に議論され、現場系人材については労働安全と賃金水準の面で課題が残ると指摘された。

3回目は2024年春季大会で、林業従事者＝山林現場で林業作業に従事する人々について議論された。本書で主に取り扱う雇用林業労働者だけでなく、前出の学会シンポジウムではあまり取り扱われてこなかった自伐林家や自伐型林

業者、林業一人親方を含めて議論された。そこで、この包括的な概念としての林業従事者の内訳について政府統計をもとに確認しておこう。

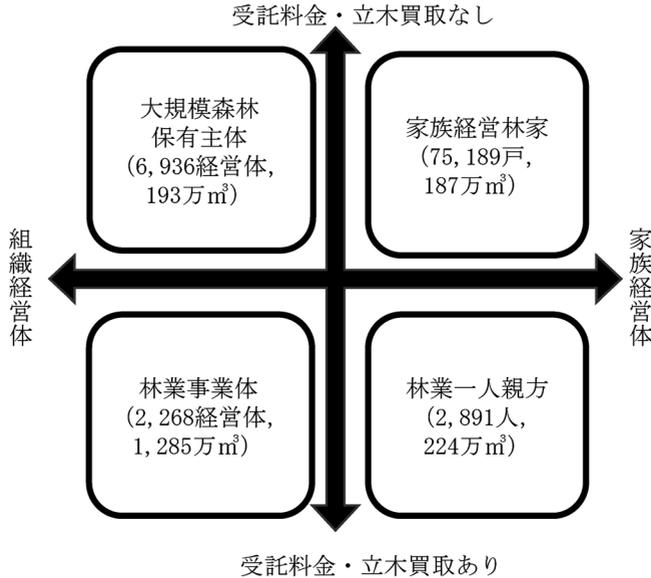


図1-1-1 林業経営体の分類

資料：佐藤宣子「広がる若手の『自伐型林業』」（自伐型林業推進協会設立1周年記念シンポジウム報告資料、2015年）を参考に、2015年農林業センサス組替集計により筆者作成。

図1-1-1は2015年世界農林業センサスの組み換え集計から作成した林業経営体の分類である⁽⁹⁾。まず、①家族経営林家は、保有する森林の管理作業や伐出作業を自らの経営判断のもと、自家労力や雇用労力または委託により行う。この中に自伐林家が含まれる。自伐林家（自伐林業者とも言う）とは、保有する森林の伐出作業を自家労力中心で行う林家のことである。なお、保育作業は自家労力で行うが伐出作業は森林組合や業者といった外部機関に委託したり立木販売をする林家は、ふつうは自伐林家とは言わない（単に、林家と言う）。②大規模森林保有主体は、保有する森林の管理・伐出を行う、地主的経営や企業有林、自治体保有林、慣行共有林（集落の慣習に従って利用される、

集落共有の森林) などである。③林業一人親方は、他人の保有する森林において森林所有者から管理・伐出を委託される個人請負人で、この中に自伐型林業者が含まれる。自伐型林業者とは、他人の保有森林を預かり、または、これまでほとんど管理してこなかった自己保有森林において、自家労力や仲間とともに伐出作業を行う、都市部からの移住者や定年帰農した山村住民を指す。④林業事業体は、他人の保有する森林において管理・伐出を行う森林組合や会社等で、立木買い素材生産業者も含む。

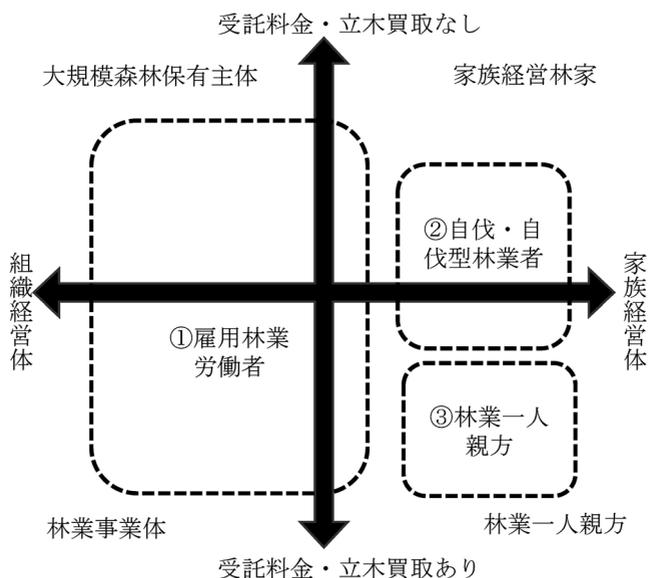


図 1-1-2 林業従事者の分類

資料：筆者作成。

これらの様々な林業経営体のもとで、実際に山林現場で管理・伐出作業に従事する林業従事者は以下の3つのタイプがある(図1-1-2)。1つめは雇用林業労働者で、主に林業事業体に雇用される常用の山林現場従業員である。もちろん、大規模森林保有主体や家族経営体に直接雇用されている常用山林現場従業員もいないわけではないので、それらも含んでいる。2つめは自伐・自伐型

林業者である。自伐型林業者は正確には林業一人親方と同じ林業経営体の部類に入るが、通常、自伐林家と一緒に議論されることが多いので、ここでは自伐林家と自伐型林業者を一括した。3つめは林業一人親方である。この分野の研究事例は労災保険第2種特別加入者を主たる分析対象としてきた⁽¹⁰⁾。本書ではこれらのうち雇用林業労働者タイプの林業従事者を中心にみていく。

2. 「緑の雇用」にみる雇用林業労働者像

筆者がこれまでに発表した文献や講演内容をもとに^{(11)、(12)、(13)}、雇用林業労働者の動向や施策の展開状況、「緑の雇用」の意義・特徴、林業における人的資源管理の課題についての一般論を整理しよう。

(1) 雇用林業労働者の存在形態と施策展開

戦後における雇用林業労働者の動向と政策の流れを簡単にまとめよう⁽¹⁴⁾。1950年代前半までは、封建的な主従関係が残存した労働組織としての「組頭」制が存在していた。1950年代後半以降になると、国有林の増伐と林業機械化（チェーンソーと集材機）の進展および林業における各種社会保険制度（労災保険制度など）の創設等を背景に、「組頭」制からフリー、フラットな「組」組織へ移行し、雇用林業労働者の析出基盤（由来）も半農半労タイプから土地持ち労働者（農林地は保有するが主に雇われ兼業収入で生計を立てる者）を主体に林業への専門化が進展した。

1990年代にはいると、国有林経営改善の一環で請負労働組織として外部放出された林業事業体に対して雇用改善支援施策が必要とされたことや、1991年台風災害を契機とした高性能機械化の進展を背景に、雇用改善（月給化と社会保険完備）と若年層雇用を象徴的目標とする雇用改善の諸施策が登場した。土地持ち労働者主体から農林地を保有しない一般労働者の雇用の増加、UIターナー者の雇用、他産業（土建業等）からの流入、環境志向・田舎暮らし志向の強い労働者など、雇用林業労働者の析出基盤（由来）と性格が多様化した。また、森林組合作業班の多くを占めた請負作業班においても、各種の雇用改善施策により直用化（請負契約から出来高制賃金への移行と社会保険への加入）が図ら

れた。

1990年代後半には、多様な林業就業希望者を円滑に受け入れるため、就業希望者と林業事業者のマッチング（労働市場サービス）を重視する施策が登場した。すなわち、1996年に林業労働力確保促進法が制定され、それ以降、都道府県ごとに林業労働力確保支援センターが設立された。そして、「緑の雇用」が2003年に始まり、厚生労働省・緊急地域雇用創出特別交付金事業（2001～2004年）における森林作業経験者を対象に「緑の雇用」研修を受けさせた。このように、「緑の雇用」は、初期には失業対策とリンクするなど制度的混乱がみられたものの、新人研修を全国統一カリキュラムで実施し（初期教育の標準化）、初期教育後のスキルアップを支援するキャリア形成支援制度として発展していった。

以上を踏まえると、現代における雇用林業労働者の存在形態は3つに大別される⁽¹⁵⁾。第1は、「組」組織の残存である。一人親方や請負作業班の形で存在し、土地持ち労働者を主体とし、労災保険特別加入制度以外の法定福利厚生はほとんどなく、その労働組織において新規就業者の募集と教育が完結している。元請けの林業事業者との関係については、専属かどうか、完全な請負かどうか（雇用か請負か曖昧な関係にあるか）など多様である。

第2は、請負班系譜の雇用労働者である。1990年代以降の雇用改善対策により、請負制から出来高給への移行と社会保険への加入、すなわち直接雇用制へ移行した者であり、土地持ち労働者が主体である。しかし、作業班の自主性ないし請負労働組織的性格が一部残存している。すなわち、新規就業者の募集・教育機能が作業班組織に残存し、他の作業班との技術交流および人事交流がほとんどみられず、人事考課面で一般の雇用労働者と違う扱い（出来高給ベースであること）を受けている。

第3は、近代的な雇用労働者である。農林地を保有しない一般サラリーマン世帯出身の労働者を主体としている。林業事業者との関係は、完全な雇用関係にあること、定額ベースの賃金制で社会保険に完全加入していること、彼らを雇用する林業事業者が新規就業者の募集・教育を行っていることが特徴である。

「緑の雇用」で育成された労働者は、このうち第3のタイプを主体としつつ

も、第2の形態も一部ある。また、「緑の雇用」を修了後、第3または第2の形態を経て、第1の形態に移行（つまり、独立）する者も少なくない。

(2) 「緑の雇用」の仕組みと特徴

「緑の雇用」は、新規林業従事者が、OJT（On the Job Training、職場内育成研修）とOff-JT（Off the Job Training、集合研修・社外研修）によって林業の基本技術を学ぶ国の研修制度であり、2002年度補正予算より開始された。運営は当初から一貫して全国森林組合連合会（以下、全森連）が担い、都道府県単位に行う各種研修事業は都道府県林業労働力確保支援センター（以下、労働センター）や都道府県森林組合連合会等の林業団体に委託している。

「緑の雇用」は、FW（Forest Worker、林業作業士）、FL（Forest Leader、現場管理責任者）、FM（Forest Manager、統括現場管理責任者）の3つの研修事業が中心である。FW研修は、就業1～3年目の新人を対象として都道府県単位で行われる。FL研修は、就業5年以上の作業班長クラスを対象として都道府県単位（一部を除く）で行われる。FM研修は、就業10年以上の作業班長・幹部従業員を対象として全森連が行う。FW研修が初期教育、FL・FM研修がキャリアアップ研修である⁽¹⁶⁾。「緑の雇用」は、初期教育の標準化（現在のFW研修）を行う体制を確立した2003～10年、キャリア形成支援の制度（FL・FM研修）に中心を置いた2011年以降の2つの時期に大別できる。

「緑の雇用」で育成しようとする人材像は、研修の目的と仕事上の役割に分けて表現することができる。まず、FW研修は、作業班長等の指示の下、自己の安全を守りつつ、森林内での現場作業を安定かつ円滑に進めるための知識、技術・技能を勉強するために行われ、各々の作業（職務）を安全に確実に実行できるだけでなく、林業の職務構成全体を理解し、各々の作業同士の関係、流れを理解できる人材を育成しようとするものである。

FL研修は、自己と班の安全を守りつつ、自己の知識、技術・技能の向上を含め、班での現場作業を安定かつ円滑に進めることを勉強するために行われ、安全かつコスト意識を持って工程管理を行うことができるだけでなく、作業班のチームワークづくりや班員の技術指導もできる人材を育成しようとするもの

である。

FM 研修は、林業の作業現場の統括・管理に加え、事業体内の管理部門や経営部門とも連携することを勉強するために行われ、施業方針の検討とそれに沿った形での安全な作業を実行することができるだけでなく、管理・経営部門にも精通することで事業体の組織運営を担う人材を育成しようとするものである。

「緑の雇用」の最大の特徴は、Off-JT の体系化（標準化された初期教育としての FW 研修とキャリア形成支援としての FL・FM 研修）と、OJT をフォーマルなものとして位置づけ、助成の対象としていることである。日本において、一般企業では、OJT 中心の企業内教育訓練に重点が置かれ、社内 Off-JT や自己啓発を補完するものとして位置づけられているものの、フォーマルな OJT は次第に後退して日々の業務の中に埋もれ、労働者への費用・時間面での負担が大きいことが特徴といわれる⁽¹⁷⁾。これに対し、林業では、FW 研修の3年間は林業事業体において計画的でフォーマルな OJT が「緑の雇用」の事業として実施され、教育訓練プロバイダー（全森連や労確センター等）において全国统一プログラム・共通テキストによって体系的な社外 Off-JT が実施されている（表1-1-1）。これらは国の助成により実施され、林業事業体に対して国から技術習得推進費という名目で研修生1人当たり毎月9万円の助成が3年間なされ、研修中の労働者・事業体負担は大幅に軽減されている。「緑の雇用」では、計画的、フォーマルな OJT の実現に向けて、OJT ツール（研修計画表や研修生日誌など）の開発や、現場での指導方法の標準化（FL・FM 研修の中で、OJT 指導方法についての科目を拡充する等）を進めてきた。

「緑の雇用」では、FW、FL、FM 全ての研修において Off-JT が実施されるが、OJT が実施されるのは FW 研修のみである。Off-JT の役割を整理すると、以下の2点に集約されよう。第1に、泊りがけで Off-JT を受講した研修生が、所属する事業体に帰った後、学んだ内容が今後従事する仕事に活用できるようにすることである。Off-JT の最中にできなくても、普段の仕事で工夫しようと思わせる「きっかけ」を与えることであると言い換えてもよい。第2に、受講する研修生にとって、Off-JT が「新しい」、あるいは「知らなかった」、「自分

表 1-1-1 林業（「緑の雇用」）における教育訓練の特徴

区分	OJT	Off-JT	労働者負担
一般企業	日々の労働に埋め込まれたOJT	OJTが社外Off-JTや自己啓発を補完、フォーマルなOJTは後退し日常業務の中に埋もれがち	費用・時間面で負担大、研修中の生活支援なし
林業（緑の雇用）	計画的、フォーマルなOJT	官製教育訓練プロバイダーによる社外Off-JT（全国統一プログラム、共通テキスト）	研修は無料、時間面では負担大、研修中の事実上の給料助成あり

資料：「一般企業」の欄は、上原慎一「今なぜ教育訓練の議論が過熱しているのか」『経済』No.335、2023年、25～31頁の内容を記載。「林業」の欄は筆者作成。

はもっていない」技能、知識、技術、考え方の「気づき」の場として意義があると言える。

(3) 「緑の雇用」の意義

「緑の雇用」に取り組むことによって、比較的小規模な事業体⁽¹⁸⁾でも少ない教育投資で林業経験のない若年層（Iターン者を含む）の新規採用に踏み込むことができ、その結果として、雇用林業労働者の一定の若返り（若年層の採用拡大による経営規模拡大だけでなく、スムーズな退職補充のための若年層採用も含む）が図られている。

図1-1-3をみると、かつて一般雇用情勢によって林業への新規就業状況が左右される関係にあったが、2010年代以降の雇用情勢の好転下にあっても林業への新規就業は安定した数字で推移している。また、表1-1-2をみると、若年層の採用によって常用雇用労働者が全体として若返り、各年齢層とも2割前後と分布が平準化している。さらに、図1-1-4をみると、臨時・季節雇の雇用労働者や林家、一人親方などを含めた林業従事者全体を見ても「緑の雇用」

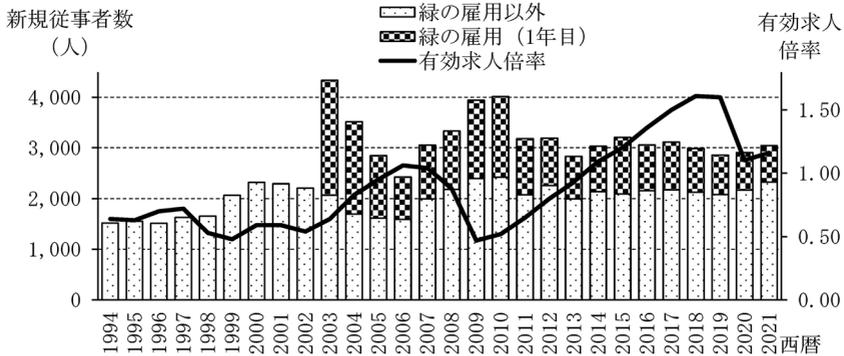


図 1-1-3 林業新規従事者数と有効求人倍率

資料：林野庁業務資料、厚労省「一般職業紹介状況」

表 1-1-2 常用（年間 150 日以上）の山林現場従業員の年齢構成

調査年次	年齢構成 (%)							合計 (人)	有効回答事業体数
	19歳以下	20代	30代	40代	50代	60～64歳	65歳以上		
2007	0.6	12.8	17.7	17.8	30.2	14.4	12.3	9,384	691
2010	0.5	12.9	18.9	17.6	27.4	14.1	8.4	13,276	872
2013	0.6	12.7	23.0	20.7	22.3	13.2	7.5	10,130	841
2017	1.4	13.0	24.8	23.1	18.9	10.8	8.0	10,092	745
2018	1.1	12.3	22.9	24.1	20.5	10.1	8.9	7,343	653
2020	1.2	14.1	23.0	25.8	18.7	8.8	8.3	6,972	531
2023	1.1	13.7	19.6	26.4	20.9	8.6	9.7	10,934	1,244

資料：各年のデータ出所は以下の通り。林野庁『平成 19 年度林業事業体経営実態調査報告書』、全国森林組合連合会・林政総合調査研究所『平成 22 年度「林業事業体就業環境改善対策」に係る調査報告書』、全森連『平成 25 年度「緑の雇用」現場技能者育成対策事業の評価等に関する調査報告書』、同『平成 29 年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』、同『平成 30 年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』、同『令和 2 年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』、同『令和 5 年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』。

注：2007 年、2013 年、2018 年及び 2023 年は林野庁が都道府県に照会をかけて把握した林業事業体（認定林業事業体およびその他の事業体）、2017 年及び 2020 年は当該年度の「緑の雇用」活用事業体に対するアンケート調査の結果。

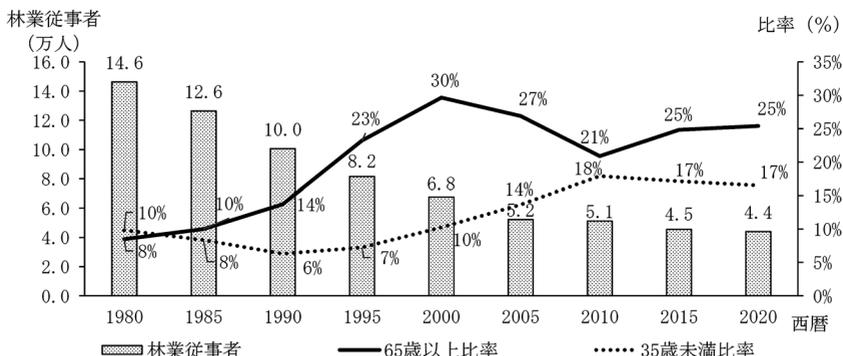


図 1-1-4 林業従事者数の推移

資料：総務省「国勢調査」。

表 1-1-3 林業職務構成表 (2010年)

共通	能力ユニット名	現場技能	能力ユニット名
共通	林業の社会的責任と関係者との協働	森林調査	森林調査
	無災害の推進	測量	
	チームワークとコミュニケーション	森林整備現場到達	人員・車両・機械の配置
	業務効率化の推進	造林	地植え・植付け
	組織と人のマネジメント		下刈り・除伐
損益マネジメント		育林	雪起こし
			枝打ち
			伐り捨て間伐
企画営業	能力ユニット名	現場管理	能力ユニット名
森林管理方針	森林管理の実施体制整備	作業システム設計	作業システムの選択
	森林管理目標の設定		コスト管理
	森林保護対策計画		作業システムの設計
	森林認証	現場作業管理	販売製品の設定
施業提案	生物多様性の配慮	工程管理	伐倒現場到達
	集約化	作業計画作成	伐倒
提案・契約	品質管理	仕様書確認	造材
森林経営計画作成	品質管理	品質管理	高性能林業機械による伐木・造材
完了報告	環境整備	環境整備	木寄せ
受注管理	安全衛生	安全衛生管理	集材
外注管理	資材設備管理	維持管理	架線集材
素材販売	営業・販売企画	調達管理	車両集材
	卸売市場営業 (市場営業)	在庫管理	土場管理
	大口流通・契約販売 (市場外流通)		土場管理
	出材計画		輸送体制の手配
運送管理システム (ロジスティック)			輸送作業
			作業道
			森林作業道ルートの選定
			森林作業道開設
			森林作業道維持管理

資料：全国森林組合連合会『平成23年度林野庁補助事業 林業事業者のための人事管理とキャリア形成の手引き』、2012年、77～167頁の「能力ユニット別能力評価基準」を参考に筆者作成。

以降は林業従事者数が下げ止まり、高齢化率も上げどまっている。

林業未経験の若者を採用するにあたって林業事業者が最も苦勞するのは、職業適性をどのように見抜き、採用後どのようにしてその適性を強化できるか、ということである。藤原・垂水（2011）は、1990年代後半以降の労働市場サービスの充実化を「職業適性の緩やかな判断機会と実践を伴った確認機会」（林業体験会や会社説明会などの開催、就業前研修や試用期間の設定など）の確保と、「緑の雇用」の意義を就業後の技術研修を通じた「職業適性の強化（実践的適用）」の実践としている⁽¹⁹⁾。

また、林業という職業能力の「見える化」、つまり林業における仕事の明確化（職業能力体系を表す職務構成表の作成）と能力開発の明確化（研修の体系化）を進めるうえで、「緑の雇用」が果たした役割は大きいと思われる。厚労省は2002年以降に様々な産業分野における職業能力評価基準の策定に着手し、林業版も2010年度に作成された。その作成にあたって、林業という職業能力を個別作業に分解し、作業ごとに能力獲得の難易度をつけた職務構成表（表1-1-3）が作成された⁽²⁰⁾。それがFW、FL、FMの各研修の内容の設計

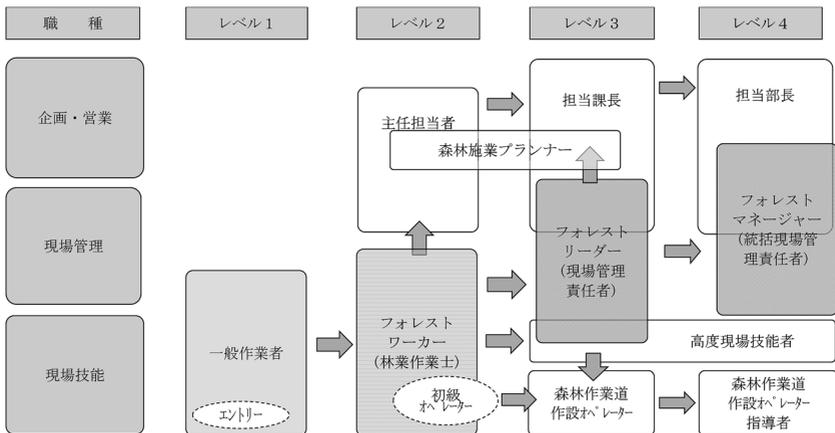


図 1-1-5 林業におけるキャリアアップと「緑の雇用」の位置づけ

資料：全国森林組合連合会『平成 23 年度林野庁補助事業林業事業者のための人事管理とキャリア形成の手引き』、2012 年、75 頁。

に大いに役立てられた。つまり、仕事の難易度を付した職務構成表を活用して2010年代以降の「緑の雇用」の全国統一カリキュラム（初期教育からキャリア形成支援へと連続した研修体系、図1-1-5）が作成され、FW研修の共通テキスト⁽²¹⁾も完成した。そして、開発された職業能力をいかに客観的に評価し、その結果を次のステップの研修に向けての基礎資料としつつ（例えば、OJTの達成度評価）、賃金等の待遇にどのように反映させるかという能力評価の問題が次の課題である。能力評価システムの導入支援は「緑の雇用」でも事業に組み込まれたこともあったが⁽²²⁾、本格的な普及はこれからである。

「緑の雇用」は、人材教育投資を行うだけの経営体力に乏しい小規模企業に対して研修の共同化という形で支援するという意味で産業政策という側面を持つが、同時に、若者が農山村に定住または移住（UIターン）する条件整備という点では地域政策（社会政策）としての側面もある⁽²³⁾。しかし、この観点からの実証研究はまだ少ない。

注および引用文献

- (1) 鷲尾良司「林業労働力の現状と再生産の課題」『林業経済研究』No.119、1991年、2～13頁
- (2) 泉英二「林業労働力の組織化について」『林業経済研究』No.119、1991年、28～37頁
- (3) 古川泰「戦後林業労働問題研究の軌跡と今後の研究課題」『林業経済研究』No.119、1991年、14～27頁
- (4) 典型的な研究例として、岡森昭則「林業労働力の存在形態と組織化に関する研究」『九州大学農学部演習林報告』No.62、1990年、1～99頁
- (5) 大石卓史・田村典江「森林・林業再生プランにおける人材育成の現状と課題」『林業経済研究』Vol.64 (1)、2018年、14～25頁
- (6) 三木敦朗「『緑の雇用』事業による人材育成と『資源の利用期』下での課題」『林業経済研究』Vol.64 (1)、2018年、4～13頁
- (7) 「緑の雇用」の正式事業名は「緑の雇用」担い手確保支援事業（2023年度）など年度によって少しずつ違いはあるが、本書では単に「緑の雇用」と略する。

- (8) 奥山洋一郎「専門高校における教育と林業就業」『林業経済研究』Vol.64 (1)、2018年、26～35頁
- (9) 佐藤宣子「広がる若手の『自伐型林業』」、自伐型林業推進協会設立1周年記念シンポジウム資料、2015年を参考に筆者作成。
- (10) 労災保険特別加入制度については厚労省HPを参照。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/kanyu.html、2024年1月6日閲覧
- (11) 興杢克久編著『「緑の雇用」のすべて』日本林業調査会、2015年、総頁数322頁
- (12) 興杢克久「現代林業労働問題と『緑の雇用』」『山林』No.1619、2019年、68～76頁
- (13) 興杢克久『「緑の雇用」事業の展開過程と今後の課題』、「緑の雇用」創立20周年シンポジウム基調講演（「緑の雇用 RINGYOU.NET」）、2023年、https://www.ringyou.net/topics/158_topics_detail.php、2023年12月30日閲覧
- (14) 興杢克久「林業担い手像の再構成」志賀和人編著『森林資源管理論』日本林業調査会、2016年、176～181頁。昭和期（1940年代～1980年代）については、小池正雄・菊間満・古川泰「林業労働論」林業経済学会編『林業経済研究の論点－50年の歩みから－』日本林業調査会（2006年、269～305頁）に詳しい。
- (15) 前掲（14）、180～181頁
- (16) 林野庁「林業事業者のための『人事管理とキャリア形成の手引き』（平成23年度「緑の雇用」現場技能者育成対策事業）、2012年、75頁
- (17) 上原慎一「今なぜ教育訓練の議論が過熱しているのか」『経済』No.335、2023年、25～31頁
- (18) 林業事業者の経営規模は他産業に比べて小さいことを指している。労確法に基づく認定事業体に指定されていないような零細事業者は「緑の雇用」の対象外となっているが、そのことを指しているのではない。
- (19) 藤原三夫・垂水亜紀「林業新規就業者の就業意識と離職者の実態」志賀和人・藤掛一郎・興杢克久編著『地域森林管理の主体形成と林業労働問題』日本林

第 1 章 現代林業労働問題と「緑の雇用」

業調査会、2011 年、359～360 頁

- (20) 全国森林組合連合会編『平成 23 年度林野庁補助事業 林業事業者のための人事管理とキャリア形成の手引き』、2012 年、総 218 頁、<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/roudou/pdf/hajimeni.pdf>、2025 年 11 月 10 日閲覧
- (21) 酒井秀夫・広部伸二・正木隆監修『フォレストワーカー研修テキスト (Voi. 1～3)』全国林業改良普及協会、2020 年。その後、改訂版は版を重ね、最新版は 2025 年度改訂版が 2025 年 3 月に発行されている。
- (22) 前掲 (16) では OJT の達成度評価に使用するための能力評価基準一覧表が作成されている。また、「緑の雇用」の事業メニューに能力評価システム導入支援事業が 2013 年度から 2020 年度まで存在していた。同事業の分析は、許銘元・興梠克久「林業における人事考課の現状と課題：能力評価システム導入支援事業に注目して」『林業経済学会 2020 年秋季大会学術講演集』、2020 年、1～4 頁に詳しい。
- (23) 前掲 (14)、184 頁

付記

本章は、興梠克久「林業従事者像の再構成」『林業経済研究』Vol.70 (2)、2024 年、1～17 頁の一部を修正・加筆したものである。

(興梠克久)

第 2 節 林業における人的資源管理の論点

1. 定着問題と強まる人材不足感

林野庁発表によると、2003 年から 2022 年までの 20 年間で 22,037 人が「緑の雇用」の 1 年目の研修を修了し、就業後 3 年後の定着率は 2020 年度 FW1 研修生で 78% となっており (表 1-2-1)、10 年間の推移をみると 10 ポイントほど上昇している。ちなみに、厚労省公表資料 (2020 年 3 月に卒業した新規学卒就業者の離職状況) によると、就職後 3 年以内の離職率は新規高卒就業者が 37%、新規大学卒就業者が 32% で、定着率に言い換えればそれぞれ 63%、

68%であり、「緑の雇用」研修生の定着率は比較的高いことがわかる。年々研修生の定着率が向上しているのは、林業就業意識が積極的な研修生が増えていること以外にも、研修の内容が多様化し、集合研修の標準カリキュラムが策定されるなど、研修の質が向上していることも要因として考えられる⁽¹⁾。

「緑の雇用」研修生の定着率についての研究はいくつか存在するが⁽²⁾、共通するのは、先にあげた林野庁公表資料だけでは十分な議論ができず、全森連により取りまとめられている「全国研修生定着状況一覧表」⁽³⁾を使用して生存時間解析により生存曲線を推計し、併せて、どのような要因が定着状況に影響を与えているかについて言及していることである。今のところ、初期の「緑の雇用」(2003～05年度)は厚労省の失業対策とリンクしていたため、この期間の研修生の定着率は極端に低いこと、その後の研修生は研修制度の発展(OJT指導者の教育の拡充やキャリア形成支援の内容が拡充したこと等)により定着状況にも改善がみられたこと、地元出身者のほうがより定着している傾向があること等が指摘されている程度で、今後本格的な解析が求められる。

かつては、他産業の雇用情勢が後退すると林業への新規就業が増加し、他産業の雇用情勢が好転すると林業への新規就業が減少するという関係がみられた。この傾向は前出の図1-1-3でいえば、1997～1999年、2002～2007年、2007～2009年、2009～2012年あたりの時期に顕著にみられる。このことは、

表 1-2-1 「緑の雇用」FW1 研修生の定着率

研修年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
定着率A	51.3	51.2	54.3	60.0	58.1	64.6	70.8	77.7	78.9	89.0
研修年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
定着率B	65.1	68.3	72.1	67.9	69.6	72.8	70.3	72.0	77.9	77.7

資料：林野庁業務資料より作成。

注1：定着率Aは各年度FW1研修生の2023年4月1日現在の定着率。

注2：定着率Bは各年度FW1研修生の3年後の定着率。

注3：厚労省公表資料(2020年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況)によると、就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者が37.0%、新規大学卒就職者が32.3%。

林業事業体における求人と求職の関係をみても確認できる（表1-2-2）。雇用情勢が好転した時期（表中では2007年と2013年以降）には求職数が求人数を下回る（つまり、求人に出しても応募がなかなか来ない）という回答が増えている⁽⁴⁾。

しかし、有効求人倍率が1.0を超える2014年以降になると、他産業における雇用情勢が好調、つまり林業にとっては厳しい状況下でも、林業事業体は新規採用を減らすことなく、林業新規就業者は3,000人前後と安定して推移している（前出の図1-1-3）。表1-2-3に示すように、かつて的林業事業体は、人手は十分であるとの回答が6割を超えていたが、最近では人手不足感が強まり、他産業の雇用情勢の好転に関係なく新規採用に積極的になり、また新規採

表1-2-2 山林現場従業員の求人・求職の状況

調査年次	山林現場従業員の求人・求職の状況 (%)							
	応募は求人 を下回る	ほぼ求人 程度の応 募	求人を上 回る応募 があった	緑の雇用 で募集せ ず採用	縁故採用 等で募集 せず採用	採用予定 がなく募 集せず	募集した が応募な し	不明
1999	5.0	15.3	19.4	※	35.7	20.4	4.1	※
2004	3.3	15.0	33.2	11.8	17.7	11.9	2.0	5.1
2007	21.0	24.8	9.5	9.0	15.3	12.1	3.9	4.4
2010	5.6	24.8	34.1	8.8	15.1	7.1	1.6	2.9
2013	14.3	29.3	21.0	4.9	12.1	10.2	3.9	4.3
2017	43.3	30.2	10.8	※	9.5	※	※	6.2
2018	42.8	27.1	8.6	※	9.7	7.8	※	4.1
2020	47.2	32.2	6.6	※	8.9	※	※	5.1
2023	39.5	24.1	6.6	※	10.1	16.2	※	3.5

資料：表1-1-2に同じ。1999年、2007年のデータ出所は以下の通り。

林業労働力確保支援センター全国推進協議会・全国森林組合連合会『平成11年度林業事業体意向等調査報告書』、全森連『平成16年度「緑の雇用」評価調査報告書』。

注1：1999年及び2004年は認定林業事業体に対するアンケート調査の結果、他の年は表1-2に同じ。

2：※印は選択肢が用意されていないことを示す。

3：有効回答事業体数は1999年1,038、2004年798、2007年634、2010年821、2013年861、2017年739、2018年617、2020年528、2023年1,095。

用が難しい場合に請け任せや事業量の調整で対応するという次善の策をとる事業体も増えている⁽⁵⁾。このような林業事業体の雇用戦略の変化に大きな影響を与えているのが「緑の雇用」であると考えられる。

表 1-2-3 事業量と新規採用の関係

調査年次	事業量と新規採用の関係 (%)				
	人手不足なので新規採用	人手不足を請任せで対応	人手不足を事業量で調整	人手に見合った事業量	人手は十分で事業量が不足
1999	6.5	13.8	4.4	47.0	28.2
2004	8.2	13.0	14.4	29.6	34.9
2007	15.3	14.2	21.6	35.4	13.5
2013	22.2	19.0	18.5	32.4	7.9
2017	39.1	27.0	15.6	14.9	3.5
2018	35.8	24.7	16.5	20.1	2.9
2020	33.8	27.0	17.4	19.3	2.5
2023(造)	21.8	29.3	19.3	26.8	2.7
2023(伐)	24.4	19.4	21.0	33.3	1.9

資料：表 1-2-2 に同じ。

注 1：表 1-2-2 の注に同じ。

2：有効回答事業体数は 1999 年 904、2004 年 855、2007 年 667、2013 年 888、2017 年 745、2018 年 623、2020 年 529、2023 年（造）802、2023 年（伐）955。

3：2023 年の（造）は造林・保育事業量、（伐）は伐出事業量を指す。

2. 林業人材の多様化—外国人と女性従事者、高齢者—

近年、高まる人手不足感に対して、外国人の林業への雇用の是非をめぐる議論が広がっている。日系人出稼ぎ者が林業へ就業するケースや、日本語が堪能な外国人が日本の農山村に移住・定住し、林業に就業する事例を耳にすることはある。そうした単発的な事例ではなく、国、業界が外国人を対象とした研修制度に取り組む場合はどうか。ここでは次の調査結果を示しておく。

2018 年度および 2023 年度に筆者が行った全国林業事業体アンケート調査⁽⁶⁾の中で、外国人の受け入れの必要性について尋ねたところ、「人材不足だが受

表 1-2-4 外国人雇用に対する林業経営体の意識

調査年	有効回答経営体数	外国人の受け入れは必要			必要でない	
		日本人を募集しても集まらない	将来(5年以内)には必要	現在受け入れている	人材不足はない	人材不足だが受け入れに不安
2018年	619	12.1%	14.5%	1.5%	13.1%	58.8%
2023年	1,069	11.5%	13.5%	2.2%	13.2%	59.7%

資料：全国森林組合連合会『「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』、各年度版

け入れに不安があるので不必要」が最も多く半数を占め、「人材不足でないの
で不必要」という回答と合わせると、外国人の受け入れを不必要とする事業体
は3分の2に達している（表1-2-4）。これだけ多くの事業体が外国人雇用
に不安を抱く要因として、就業条件の低位固定化につながる可能性、安全確保
の面（協調性、コミュニケーション等）や生活適応など懸念材料が多いこと、
日本人労働者の雇用改善の方が先決との意見が少なくないこと、単なる低賃金
労働力の短期就業にすぎず、熟練技術の蓄積ができない可能性がある等の諸点
が考えられる。

女性林業従事者の研究は少ないが、戦前から戦後にかけての女性林業労働の
歴史⁽⁷⁾や、1980年代の女性林業従事者の就業実態と析出構造⁽⁸⁾、森林組合の
専従職員と造林作業従事者の賃金について男女格差の存在を明らかにした研
究⁽⁹⁾、女性のライフコースに着目して林業にもM字型就労問題（出産・子育て
の時期に就業率が低下する現象のこと）が存在し、独身者と結婚・出産経験
者にはそれぞれ異なる課題が存在するとした研究⁽¹⁰⁾などがある。また、林野
庁「平成28年度多様な担い手育成事業のうち女性林業従事者の参入・定着対
策の検討報告書」では、女性林業従事者に関するデータ、論文、他産業及び他
国の事例紹介など充実した資料がまとめられ、「雇用・就業」「就業の継続」「労
働安全」「教育・訓練」「ネットワーク」「女性の能力活用」の6項目に整理し
て課題が抽出され、施策の提案は雇用・就業対策、教育・訓練対策、女性の能
力対策の3分野から整理されている⁽¹¹⁾。

林業事業体の女性林業従事者の採用意向についても、外国人雇用と同様、

2018年度および2023年度に筆者が行った全国林業事業者アンケート調査の中で調査されている。その結果をみると（表1-2-5）、現在雇用されている女性の林業従事者（常用）は1経営体あたりわずか0.20人とどまっている。今後の採用意向についてみると、積極的な意向を持っている事業者は7%に過ぎず、応募があれば雇用するといった受け身の回答が52%を占めた。また、雇用予定はないという経営体も41%にも達している。

表1-2-5 女性雇用に対する林業経営体の意識

調査年	女性の雇用林業労働者			女性雇用労働者の今後の採用予定			
	合計(人)	平均(人)	有効回答経営体数	有効回答経営体数	働きやすい条件を整備し、積極的に雇用	求人に対し応募があれば雇用する	雇用予定はない
2018年	86	0.15	587	613	6.2%	51.2%	42.6%
2023年	208	0.20	1,045	1,016	6.6%	52.3%	41.1%

資料：表1-2-4に同じ。

表1-2-6 高齢者雇用に対する林業経営体の意識

調査年	有効回答経営体数	定年を延長し、雇用	定年後雇用形態を変え、雇用	求人に対し応募があれば雇用	雇用予定なし
2018年	619	19.9%	32.0%	14.5%	33.6%
2023年	1,087	23.7%	27.1%	13.4%	35.7%

資料：表1-2-4に同じ。

最後に、高齢者の再雇用・新規採用については（表1-2-6）、雇用予定なしという回答が最も多く36%を占めたが、定年延長や再雇用もそれぞれ24%、27%と少なくなく、人手不足の影響がここにも表れている。また、高齢者を雇用する場合には、特に安全面の配慮が必要である。例えば、体に無理のかからない作業への配置転換、高所作業や危険箇所での作業を減らすこと、長年の技術や経験を活かして作業現場管理の円滑化に資する役割を担わせること、マンネリ化や馴れからくる慢心の防止、体力の衰えを自覚させる指導、健康管理の徹底指導、高齢者にとって視認性を高めた安全表示などである⁽¹²⁾。

3. 「教え方」を教えることの難しさと副産物⁽¹³⁾

林業においては、「親方の背中を見て覚える」的な教育が長く支配的で、教える相手である「緑の雇用」研修生に言葉でわかりやすく伝えるノウハウはあまり蓄積されていない。この点については、近年多くの県で意欲的な取り組みが始まっているが、最も早くから独自の施策を展開しているのが熊本県である。熊本県ではOJT指導員となり得る作業班長クラスを対象に、現場指導能力（新規就業者に対する話し方や接し方、コミュニケーション術、技術を言葉で伝える能力）を向上させる講師養成研修を2006年度より実施している。2015年度より指導者養成研修に名称変更し、2024年からは県内在住者を講師とする研修体制・内容に再編して実施している。本研修は県が熊本県林業従事者育成基金に委託し、山林現場での新人指導研修は2022年まではWoodsman Workshop代表の水野雅夫氏が長年にわたって担当していた（表1-2-7）。本研修の内容に対する受講生の評価は概ね良好で、若い人たちへの「教え方」のノウハウに対するニーズは高いことが示された（表1-2-8）。

現場指導者が自身の技術をどれだけ表現できるかにも個人の能力差があり、これを鍛えることを水野氏は「言語化トレーニング」と呼んでいる。優れた現場技術を持つ者が必ずしも教えることに優れているわけではないという考えに立ち、身体に染みついている技術を一度見直し、教えようとする作業を一つ一つの動作に分解して言葉に表すという「言語化」の作業を反復して行うことを通じて、技術を伝える能力の向上をめざすのである。長年の経験で身についた動作、普段は黙々と流れにのって行っている動作の一つ一つを言葉で説明するのは難しい。その動作を言葉にすることで、日頃の動作にいかにも多くの情報が

表 1-2-7 熊本県指導者養成研修カリキュラム（2015年度）

日程	教科	研修法	主な内容	講師氏名所属
8月24日	話し方コミュニケーション術	講義	ロールプレイ手法によりコミュニケーション方法を学ぶ	コミュニケーショントレーニングセンター代表 林田美恵子氏
8月25日	林業技術を言葉で伝える	講義	言語化	Woodsman Workshop合同会社代表 水野雅夫氏
8月26日		実習	緑の研修生へ実際に指導実習	

資料：2015年度指導者養成研修配布資料より作成。

詰め込まれていたのか、普段言葉に表現できていなかったことがいかに多いかということに気づく。このことを通じて、現場指導者であることの責任の重さ、人を育てる面白さに気づき、現場指導者としての自覚をもつことが重要とされている⁽¹⁴⁾。

この熊本県の研修のねらいは現場指導能力の向上にあるため、指導者本人の技術の成長を期待しているわけではない。しかし、「言語化トレーニング」は、スポーツ科学の分野では自身の技術に対する理解を深め、成長するために必要な要素だと考えられている。つまり、現場指導における指導者自身の技術を「言語化」する作業が結果的に（副産物として）指導者自身の技術に対しても良い影響を与えているのではないかと考えられる。スポーツの技術が熟達状態になった時（絶好調の時）、自分がそのタスクをどのようにこなしているか説明で

表 1-2-8 現場指導者養成に係る研修の受講者の意識調査

事業体	B森林組合		A森林組合U支所		A森林組合本所	
	F氏 (50歳)	S氏 (42歳)	M氏 (35歳)	N氏 (35歳)	H氏 (39歳)	M氏 (49歳)
受講者						
受講年度	2007	2010	2010	2014	2014	2012
受講時の現場での 経験年数	4	4	11	6	3	9
前職	一般企業	服屋	学生	舞台機構調整 技能士	漁業	製造業
受講した当時の印象	技術についてではなく、指導方法に関する講義が多くて驚いた	伝え方に関する専門的な話が多い	作業側の考えが強い	水野氏の相手に伝える能力の高さ	講師が現場を理解している	普通の研修と比べ、指導法に関する話が多い
研修後の変化	より理解するように努め、経験者としての考え方が身についた	安全を第一にするようになった	相手に合わせて指導するようになった	説明をかなり噛み砕いて伝えるようになった	安全を意識するようになった	相手のことを考えて指導するようになった
社内での現場指導 内容・方法に関する 情報共有	有	有	無	有	無	有
指導者間での現場 指導に関する情報 共有	無	有	班による	無	無	有
研修後の職務内容 の変化	仕事量が減少し、研修生を多く見るようになった	作業員から、指導員を指導する立場に変化	指導者としての役割が強くなった	なし	なし	なし

資料：興杓克久・伊藤孝史郎「現場指導者の育成—スポーツ科学の視点から—」『森林組合』No.550、2016年、10～13頁。2015年8月に筆者らが実施した熊本県「講師養成研修」の受講者に対する聞き取り調査結果。

きない状態（「自動化」）にあるが、例えばゴルフクラブを新しいものに取り換えた等の環境変化が生じると技術の定常状態が崩れ、ボールと体との打点やスイングの向きなどといった技術の本質にかかわる新たなカンどころを模索するようになる。これらの過程を経て技術の成長が期待されるというのである⁽¹⁵⁾。

林業において、技術が熟達状態にある作業班長等が「緑の雇用」研修生を現場で技術指導する際に「言語化トレーニング」の作業を行うわけだが、それが作業班長自身の技術をさらに高める契機になると考えられるのではないか。

4. 体系だった能力評価の狙い

「緑の雇用」において開発された職業能力を今後どう評価し、その評価結果をどのような場面で活用していくかが大きな課題である。能力評価は待遇（特に賃金）への反映の問題としてのみとらえるのではなく、能力評価の取り組みが経営改善のツールとして有効であることを認識する必要がある。この点について筆者は以前、事例を交えながら詳述したが、ここでは待遇改善以外の能力評価の狙いについて要点を示す⁽¹⁶⁾。

すなわち、①年功序列型月給制従業員の生産現場での生産性低下を防ぐ効果が期待される。②従業員のモチベーションの向上につながる。③閉鎖的な作業班体制下だと作業班間で差が生じやすい技能水準を平準化し、それによって作業班管理コストを縮減し、経営安定化につながる。④生産体系の転換（例えば、流れ作業的分業体制から多能工育成への転換）を進めるツールになりうる。⑤個人の能力評価が確立されることにより班単位の工程管理から人・機械単位のネットワーク型工程管理へ転換し、生産性を高めることが可能となる。⑥評価者（作業班長を含む）としての資質を高め、評価の透明性・公平性を確保する取り組みを通じて、管理系人材の育成や風通しのよい職場風土の醸成につながる。⑦人事考課は能力評価だけでなく、業績評価、情意評価（勤務態度等）との組み合わせが必要である。業績評価にあたっては自身が立てた目標を達成したのかということだけでなく、その目標自体が自身の職業能力を超えた高いハードルであったのか、能力を下回る低いハードルであったのかということも勘案して評価すること（目標管理評価による業績評価、図1-2-1）が望

ましいので、業績評価に際しても能力評価（自己評価）の正確さが問われる。
⑧森林組合系統に多い請負班系譜の作業班は今でも作業班単位で人材の確保・育成を完結させるケースが少なくなく、出来高給の併用など間接的で緩やかな雇用管理にせざるを得ないが、能力評価への協力を要請することで直接的な雇用管理に近づける可能性がある。

開発された職業能力をいかに評価し、どのような場面で反映させるかについては、本格運用が始まろうとしている国の技能検定制度の林業への適用、「緑の雇用」共通テキストの完成の面で大いに貢献するとともに、待遇への反映のための能力評価は副産物として、作業班間の技能平準化、班単位の工程管理から人・機械単位の工程管理など経営改善ツールとしても有効なことが考えられる。そして、これらの林業における人的資源管理の取り組みが林業事業者の経営成績にどう表れているのか検証することが経営学上の大きな課題である⁽¹⁷⁾。

5. 林業一人親方の再評価と課題

林業従事者問題の中でこれまであまり触れられることのなかった林業一人親方については、林野庁も近年注目している。

林野庁（2021）によると⁽¹⁸⁾、①2015年国勢調査では一人親方等の労働者以外は12,010人、労働者は33,430人、合計45,440人で、一人親方の占める割合は決して低くないこと、②しかし、都道府県林務部局による林業一人親方等の把握人数（2020年現在）は1,702人（内訳は、一人親方18県回答・合計1,018人、同様に、自伐林家12県・402人、自伐型林業者8県・127人、その他5県・155人）にすぎず、捕捉率が非常に低いこと、③林業の労災保険特別加入人数（厚労省、2021年）は、第1種（中小事業主等）は事業主2,293人＋家族従事者918人、第2種（一人親方等）は114団体1,845人、第1種と第2種を合計すると5,056人となっているのに対し、④都道府県林務部局による林業の労災保険第2種特別加入者数の把握人数は427人（6県が把握）にすぎず、捕捉率が非常に低いことが明らかにされている。このように、林野庁による林業一人親方の実態把握はようやく始まったところである。林業一人親方論については、次の2点を指摘しておく必要がある。

		目標の達成度	
		目標を達成せず	目標を達成した
目標の難易度	能力以上の 目標設定	C	A
	能力以下の 目標設定	D	C

評価結果 = A > B > C > D

図 1-2-1 目標管理評価による業績評価の模式図

資料：興枳克久「人事考課のあり方と課題」全国森林組合連合会『平成 24 年度「緑の雇用」現場技能者育成対策事業の評価に関する調査報告書』、2013 年、122 頁

第 1 に、林業一人親方と林業事業体との関係である。今後は、請負作業班の独立性を一定程度活かしながら林業事業体による緩やかな直接雇用管理に切り替えること、林業事業体として独立させること、林業一人親方だけでなく自伐・自伐型林業者にも労災保険特別加入制度への加入を促進することが展望しうる⁽¹⁹⁾。

第 2 に、林業一人親方団体の新たな可能性である。林業一人親方は一人親方団体を雇用主とみなすことで労災保険特別加入制度に参加できるが、この一人親方団体の機能を拡充する（安全衛生活動の強化、労災保険未加入の個人請負人や自伐・自伐型林業者への営業強化、団体による勤怠管理強化により一人親方の稼働実態を正確に把握⁽²⁰⁾するとともに健康管理の強化を図ること）ことによって、一人親方の労災の減少や健康管理の推進、労災被災の際の十分な補償を可能とすることが展望される⁽²¹⁾。

注および引用文献

- (1) 興枳克久「林業担い手像の再構成」志賀和人編著『森林資源管理論』日本林業調査会、2016年、182頁
- (2) 林宇一・有賀一広「栃木県『緑の雇用』研修生を対象とした林業在職期間の決定因分析」『林業経済研究』Vol.65(2)、2019年、1～8頁、杉山沙織・氏家清和・興枳克久「『緑の雇用』制度の変化と研修生の定着動向－16年間の研修生定着状況一覧表の分析－」『林業経済学会2020年秋季大会学術講演集』、2020年、9～12頁、三木敦朗「多雪地域における素材生産へのシフト－長野県－」興枳克久編著『『緑の雇用』のすべて』日本林業調査会、2015年、62～74頁。三木は生存時間解析により生存曲線を推計しているわけではないが、生存曲線を描く発想で「全国研修生定着状況一覧表」の長野県部分を単純集計している。
- (3) 「全国研修生定着状況一覧表」とは、「緑の雇用」制度のもとで新規就業した全研修生の情報を示したもので、全森連により毎年度当初時点で情報が更新されている。内容は、所属先、年齢、生年月日、雇用形態、給与形態、前職、前職時の居住地、毎年度4月1日時点の定着状況、退職年月日、退職理由等である。注2に挙げた研究は、これらの情報のうち個人情報を除いたデータについて解析を試みたものである。
- (4) 興枳克久「現代林業労働問題と『緑の雇用』」『山林』No.1619、2019年、68頁
- (5) 前掲(4)、68～69頁
- (6) 全国森林組合連合会『「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』、2018年度版および2023年度版
- (7) 辻隆道「林業の女子労働」『山林』No.1118、1977年、24～29頁
- (8) 牧野倫美「女子林業労働者の就業状態と析出構造に関する研究－森林組合作業班における存在形態の2類型－」『林業経済研究』No.109、1986年、37～41頁
- (9) 飯田繁「林業賃金の男女格差」『九大演報』No.86、2005年、121～132頁
- (10) 今井萌・佐藤宣子「女性林業労働者の就労実態と課題」『九州森林研究』

第 1 章 現代林業労働問題と「緑の雇用」

No.70、2017 年、11～15 頁

- (11) 林野庁「平成 28 年度多様な担い手育成事業のうち女性林業従事者の参入・定着対策の検討報告書」、2017 年
- (12) 全国森林組合連合会・林政総合調査研究所「平成 21 年度「林業事業者就業改善対策」に係る調査報告書」、2010 年、54～55 頁
- (13) 興杢克久・伊藤孝史郎「現場指導者の育成－スポーツ科学の視点から－」『森林組合』No.550、2016 年、10～13 頁、興杢克久「林業における人的資源管理の課題－急がれる OJT 指導員の養成－」『林材安全』No.913、20～25 頁を加筆・修正した。
- (14) 水野雅夫「人材育成の効果を金勘定で考えてみる」『柚径（林経協季報）』No.21、2011 年、10～14 頁
- (15) 諏訪正樹「身体知獲得のツールとしてのメタ認知的言語化」『人工知能学会誌』Vol.20 (5)、2005 年、525～532 頁
- (16) 興杢克久編著『「緑の雇用」のすべて』日本林業調査会、2015 年、147～170 頁
- (17) 中原淳・島村公俊・鈴木英智佳・関根雅泰『研修開発入門「研修転移」の理論と実践』ダイヤモンド社、2018 年、総頁数 200 頁
- (18) 林野庁「令和 2 年度一人親方等の林業災害防止のための安全対策の調査委託事業報告書」、2021 年、総頁数 181 頁。<https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/anzen/attach/pdf/nii-6.pdf>、2024 年 1 月 16 日閲覧
- (19) 川崎章恵「林業一人親方の今日的存在形態と政策課題」志賀和人・藤掛一郎・興杢克久編著『地域森林管理の主体形成と林業労働問題』日本林業調査会、2011 年、363～398 頁
- (20) 労災保険第 2 種特別加入制度では、加入者は個人請負人であるが故に実際の稼働状況を誰も把握できないという解釈から、労災保険料の算出では給付基礎日額（補償額の算定の基礎となるもの）に保険料率を乗じたものに、実際の稼働日にかかわらず常に 365 日を乗じなければならない。従って、十分な補償を受けるためには保険料負担が大きくなりすぎ、加入者はたいい給付基礎日額を安く（例えば、1 日 3,500 円とか 5,000 円など）設定して保険料負

担を小さくしようとする。しかし、そうすれば被災した際に十分な補償を受け
ることができなくなる。個人請負人の実際の稼働日が何らかの方法により
正確に把握できれば、このような問題も解決できる。そこで注目したのが、
林業一人親方団体による勤怠管理の強化である。

- (21) 松崎誠・興梶克久「福島県における林業一人親方団体の現状と課題」『林業経
済研究』Vol.68 (3)、2022年、25～31頁

付記

本節は、興梶克久「林業従事者像の再構成」『林業経済研究』Vol.70 (2)、
2024年、1～17頁の一部を修正・加筆したものである。

(興梶克久)

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

1. 調査の概要

「緑の雇用」事業の推進に資するとともに林業労働力の確保・育成の方策の検討に必要な基礎資料として、全国の林業経営体を対象としたアンケート調査を2023年9月～2024年1月に質問紙郵送法により実施した。調査対象は、林野庁が都道府県に照会をかけて収集した4,508の林業経営体で、前回調査(2018年)と比較すると回収率が21%から28%に改善されており、分析対象(有効回答林業経営体)は1,245と十分な数を確保した。

同様の方法による調査をほぼ5年おきに実施しており、本章では過去の調査結果との比較も行う。なお、2018年の調査のみWebアンケートを実施しているため、2018年のデータは通信環境の悪い経営体や零細経営体の回答率が低く、比較的規模の大きな経営体に偏った回答になっていることに注意する必要がある。

表2-1 調査票の発送・回収状況

単位：経営体、%

調査年	有効発送数	回収数	回収率	備考
2013年	3,935	1,064	27.0%	質問紙郵送法
2018年	3,252	687	21.1%	web調査
2023年	4,508	1,245	27.6%	質問紙郵送法

資料：全国森林組合連合会「『緑の雇用』事業の評価に関する調査報告書」各年度版より作成。以下の表も同じ。

回答経営体を経営形態別にみると、森林組合が27%、会社等が63%、個人経営が10%となっており、調査方法が同じ10年前(2013年)と比べてもあまり大きな変化はない。

創業年をみると、平成以降の割合が4割を占め、比較的新しい経営体が多い。ただし、森林組合については、合併年を創業年として記入している組合もあるので、注意が必要である。

表 2-2 経営形態

項目／調査年		有効 回答数	森林 組合	会社	個人 経営	第三セ クター	事業協 同組合	その他
実数 (経営体)	2013年	1,066	293	582	122	12	34	23
	2018年	677	224	389	37	4	11	12
	2023年	1,241	339	726	118	12	27	19
構成比	2013年	100.0%	27.5%	54.6%	11.4%	1.1%	3.2%	2.2%
	2018年	100.0%	33.1%	57.5%	5.5%	0.6%	1.6%	1.8%
	2023年	100.0%	27.3%	58.5%	9.5%	1.0%	2.2%	1.5%

資料：表 2-1 に同じ。

表 2-3 創業年

項目／調査年		有効 回答数	1950年 代以前	1960 年代	1970 年代	1980 年代	1990 年代	2000 年代	2010年 代以降
実数 (経営体)	2018年	672	138	80	81	78	101	116	78
	2023年	1,067	246	163	135	111	119	130	163
構成比	2018年	100.0%	20.5%	11.9%	12.1%	11.6%	15.0%	17.3%	11.6%
	2023年	100.0%	23.1%	15.3%	12.7%	10.4%	11.2%	12.2%	15.3%

資料：表 2-1 に同じ。

以下では、現有労働力、特に常用の山林現場従業員（以下、単に常用という場合もこのことを指す）の人数や配置状況、就業条件、能力評価の有無などについて概観した上で、常用の募集・定着状況、「緑の雇用」事業への取り組み状況を含む常用の育成方針、林業経営体の生産動向、労災発生状況や労働安全対策などについてみていく。

2. 現有労働力の特徴

山林現場従業員のうち常用は10,933人、臨時は1,169人、専属請負人は2,619人、合計14,721人で、構成比はそれぞれ74%、12%、18%となっており、10年前と比較すると臨時雇用の割合が減少し、常用と専属請負人の割合が増加している。また、常用のうち「緑の雇用」の出身者の占める割合も増加し、2023年時点では専属請負人も含めた山林現場従業員全体の4割を占めるに至っている。1経営体あたり山林現場従業員数規模は、常用で9.2人となっている。

表2-4 山林現場従業員の構成

項目／調査年		直接雇用			専属請負人
		常用	緑の雇用 出身者	臨時雇	
2013年	有効回答数(経営体)	1,035	...	1,035	1,035
	合計人数(人)	10,906	...	2,526	2,298
	同上構成比(%)	69.3%	...	26.6%	14.6%
	1経営体当たり人数(人)	10.5	...	2.4	2.2
2018年	有効回答数(経営体)	653	584	429	417
	合計人数(人)	7,343	2,631	1,046	1,119
	同上構成比(%)	77.2%	27.7%	11.0%	11.8%
	1経営体当たり人数(人)	11.2	4.5	2.4	2.7
2023年	有効回答数(経営体)	1,186	1,180	1,186	1,187
	合計人数(人)	10,933	3,899	1,169	2,619
	同上構成比(%)	74.3%	41.0%	12.3%	17.8%
	1経営体当たり人数(人)	9.2	3.3	1.0	2.2

資料：表2-1に同じ。

注：「...」は未調査を表す。

表2-5 常用の山林現場従業員の作業種

項目／調査年		合計	伐出	造林	作業道 開設	輸送	苗畑等 その他
2018年	人数(人)	8,120	3,867	2,566	684	389	614
	構成比(%)	100.0%	47.6%	31.6%	8.4%	4.8%	7.6%
	有効回答数(経営体)	※	518	378	300	239	201
2023年	人数(人)	11,006	5,684	3,796	647	478	401
	構成比(%)	100.0%	51.6%	34.5%	5.9%	4.3%	3.6%
	有効回答数(経営体)	※	1,040	1,040	1,039	1,040	1,039

資料：表2-1に同じ。

注：合計欄は作業種別の平均値と有効回答数を掛け合わせたものを単純に合計したものを記載。

常用を作業種別にみると、伐出5,684人、造林3,796人などとなっている。作業道開設や輸送を含めると林産部門が3分の2を占めている。

常用の年齢構成を10歳刻みで見ると、各年齢層とも2割ずつ分布している(20代以下15%、30代20%、40代27%、50代21%、60代以上19%)。2007

年調査では20代以下13%、30代17%、40代17%、50代29%、60代以上25%となっていたので、この16年間で一定程度の若返りが見られる。

表2-6 常用山林現場従業員の年齢構成

単位：人、%、経営体

項目／調査年		合計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
2013年	人数	10,130	62	1,286		2,327		2,100		2,260		1,335	760
	構成比	100.0%	0.6%	12.7%		23.0%		20.7%		22.3%		13.2%	7.5%
	有効回答	—	841	841		841		841		841		841	841
2018年	人数	7,483	82	385	540	745	963	961	845	743	796	754	669
	構成比	100.0%	1.1%	5.1%	7.2%	10.0%	12.9%	12.8%	11.3%	9.9%	10.6%	10.1%	8.9%
	有効回答	—	161	275	335	379	413	406	366	355	357	330	299
2023年	人数	10,763	114	727	751	911	1,198	1,485	1,377	1,218	1,024	919	1,039
	構成比	100.0%	1.1%	6.8%	7.0%	8.5%	11.1%	13.8%	12.8%	11.3%	9.5%	8.5%	9.7%
	有効回答	—	1,058	1,058	1,058	1,057	1,058	1,059	1,058	1,058	1,058	1,057	1,059

資料：表2-1に同じ。

表2-7 常用山林現場従業員の労働・社会保険加入状況

単位：人、%、経営体

項目／調査年		労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金	林退共	中退共
2013年	人数	9,157	9,798	8,947	8,699	5,750	2,571
	相対加入率	100.0%	107.0%	97.7%	95.0%	62.8%	28.1%
	有効回答数	826	826	826	826	825	823
2018年	人数	7,550	7,192	7,151	7,027	3,918	2,539
	相対加入率	100.0%	95.3%	94.7%	93.1%	51.9%	33.6%
	有効回答数	621	610	606	608	405	378
2023年	人数	10,823	10,545	10,435	10,228	5,340	3,884
	相対加入率	100.0%	97.4%	96.4%	94.5%	49.3%	35.9%
	有効回答数	1,072	1,071	1,071	1,071	1,069	1,070

資料：表2-1に同じ。

注：「相対加入率」は労災保険加入者数を100としたときの各保険の加入者の比。

常用の労働・社会保険加入状況は、いわゆる3点セット（雇用、年金、健康の3保険）の加入率は95～97%で、過去10年間ほぼ同水準となっており、2007年調査（雇用80%、健康75%、年金73%）と比べると格段に加入率が向上している。また、各種退職金共済制度も加入率は85%（林退共と中退共・建退共の合計）となっている。なお、ここで言う加入率は、強制加入の労災保険加入者を100としたときの比率をとっている。

表2-8 常用山林現場従業員の賃金形態

調査年/項目		人数(人)および構成比(%)					有効回答数(経営体)				
		月給制	日給制	完全出来高制	月給・出来高併用制	日給・出来高併用制	月給制	日給制	完全出来高制	月給・出来高併用制	日給・出来高併用制
2013年	人数	2,303	4,648	168	562	2,509	850	850	850	850	850
	構成比	22.6%	45.6%	1.7%	5.5%	24.6%					
2018年	人数	2,234	3,623	357	145	1,121	362	418	61	63	116
	構成比	29.9%	48.4%	4.8%	1.9%	15.0%					
2023年	合計	4,506	3,884	180	659	1,433	1,058	1,057	1,057	1,055	1,058
	人数	1,822	1,602	114	336	1,253					
	構成比	35.5%	31.2%	2.2%	6.6%	24.4%	314	314	313	312	314
	人数	2,630	2,106	43	228	179					
	構成比	50.7%	40.6%	0.8%	4.4%	3.5%	668	667	668	667	668
	人数	46	172	23	95	1					
構成比	13.6%	51.0%	6.8%	28.2%	0.3%	74	74	74	74	74	

資料：表2-1に同じ。

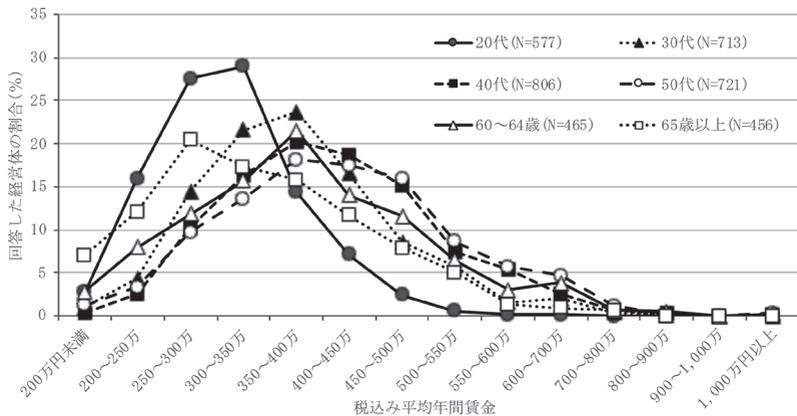


図2-1 常用山林現場従業員の税込み平均年間賃金（2023年）

資料：表2-9に同じ。

注：経営体が回答した各年代ごとの標準的な賃金額の分布を示したもの。

常用の賃金形態をみると、全体としては月給制と日給制がそれぞれ42%、36%と拮抗しているが、経営形態による違いが顕著で、森林組合は日給・出来高併用が24%と比較的多い。また、会社等では月給制（出来高併用を含む）が他の経営体に比べると多く、51%（2018年40%、2013年32%）となっている。個人経営は月給出来高併用制が28%と比較的高い。

平均年収は、今回の調査では税込み額を聞いているので、手取り額（＝振込額に相当）を調査していた前回調査（2018年）と直接比較することは避けなければならない（前々回の2013年調査では税込み年収を調査）。年代ごとの賃金分布は図に示したように20代と60代後半以降を除くと同じような分布をしていることが分かる。賃金額階層の中位数に当該階層の経営体数を乗じ、有効回答全体で除したものを平均賃金とすると、20代311万円、30代378万円、40代387万円、50代445万円、60代前半408万円、65歳以上343万円となっている。

表2-9 常用山林現場従業員の税込み平均年間賃金（2023年）

項目		税込み平均年間賃金(万円/年・人)						有効回答数(経営体)					
		20代	30代	40代	50代	60～64歳	65歳以上	20代	30代	40代	50代	60～64歳	65歳以上
全体		311	377	387	445	408	343	577	713	806	721	465	456
経営	森林組合	306	374	403	459	387	342	221	255	284	261	195	153
	会社等	315	382	391	443	430	351	341	434	485	427	251	265
	個人経営	292	329	254	330	317	288	15	23	35	32	18	36
従業員	～4人	300	366	344	394	348	308	75	126	169	125	61	91
	5～9人	312	373	383	448	373	340	194	238	269	239	138	130
	10～19人	310	378	405	428	457	356	202	232	249	237	156	149
	20人～	320	398	437	523	416	360	106	117	119	120	110	86
素材生産量	～1千㎡	297	375	334	390	353	315	69	102	123	106	63	77
	1～2千㎡	296	393	291	608	336	292	28	42	50	39	19	29
	2～5千㎡	301	354	371	406	361	323	91	116	136	120	68	70
	5～10千㎡	306	364	425	421	486	335	129	148	176	152	96	76
	1～2万㎡	319	390	413	433	401	371	131	147	158	150	101	103
	2万㎡～	331	409	441	530	435	383	104	121	123	120	88	78
地域	北海道	331	397	402	427	413	377	54	66	92	81	55	63
	東北	305	360	349	383	372	336	107	137	157	147	101	103
	関東東山	327	412	475	556	633	353	84	95	112	97	54	57
	北陸	285	344	393	633	336	281	24	39	41	38	25	25
	東海	322	402	413	488	410	356	60	73	80	68	39	34
	近畿	304	373	398	418	388	311	39	43	59	52	25	18
	中国	304	374	390	440	389	347	60	76	76	67	39	46
	四国	306	372	361	412	383	347	56	68	66	65	48	47
	九州沖縄	302	362	336	383	349	329	93	116	123	106	79	63

資料：全国林業事業体アンケート（全国森林組合連合会、2023年）結果より作成。

注：平均値は、各階層の中位数に各階層の回答数を乗じたものの総和を有効回答数で除したもの。前後の階層との関係から、200万円未満層の中位数は175万円、1,000万円以上層の中位数は1,050万円とした。

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

常用の山林現場従業員に何らかの能力評価を実施しているか聞いたところ、36%（前回29%）が導入済み、20%（前回30%）が導入検討中、合わせて49%（前回59%）であり、能力評価の導入は遅々として進んでいないことが分かる。

表2-10 能力評価の導入（単一回答）

調査年		有効 回答数	導入し ている	導入の 検討中	必要だが 導入で きない	必要性を 感じない	わから ない
経営体数 (経営体)	2018年	620	178	183	99	55	105
	2023年	1,056	378	213	194	117	154
比率(%)	2018年	100.0%	28.7%	29.5%	16.0%	8.9%	16.9%
	2023年	100.0%	35.8%	20.2%	18.4%	11.1%	14.6%

資料：表2-1に同じ。

表2-11 能力評価導入の主な目的（単一回答）

調査年		有効 回答数	賃金・賞 与の査定	昇格・地 位向上	人材開 発・技能 向上	モチベー ション向 上	その他
経営体数 (経営体)	2018年	357	197	23	64	69	4
	2023年	583	363	36	72	108	4
比率(%)	2018年	100.0%	55.2%	6.4%	17.9%	19.3%	1.1%
	2023年	100.0%	62.3%	6.2%	12.3%	18.5%	0.7%

資料：表2-1に同じ。

表2-12 能力評価を導入できない理由（単一回答）

調査年		有効 回答数	仕事が忙 しく対応 できない	導入方法 がわから ない	経営体の 意思疎通 ができず	他に人事 制度上の 課題あり	その他
数 本	2018年	97	28	23	16	22	8
	2023年	190	33	39	39	51	28
比率(%)	2018年	100.0%	28.9%	23.7%	16.5%	22.7%	8.2%
	2023年	100.0%	17.4%	20.5%	20.5%	26.8%	14.7%

資料：表2-1に同じ。

能力評価の目的は賃金査定や昇格を目的とするもの、つまり待遇への反映が6割と大半を占めているものの、人材開発やモチベーション向上のツールとして能力評価を導入している経営体もそれぞれ1～2割と少なくない。能力評価を導入できない理由としては、経営体の意思疎通ができない、優先する人事制

度上の課題がほかにもある、評価方法が分からない、などの回答に分散した。

林業労働力確保促進法に基づく改善計画の認定を受けたもの（認定事業主）は76%に達し、本調査の回答経営体の4分の3は認定事業主であることが分かる。また、就業規則を定めている経営体は84%で、就業規則を定めていない経営体の多くは認定事業主でない経営体であった。

表 2-13 林業労働力確保促進法に基づく認定林業事業主

調査年	実数（経営体）				構成比（%）		
	有効 回答数	現在 認定済	今後認 定希望	認定受 けない	現在 認定済	今後認 定希望	認定受 けない
2013年	1,038	817	94	127	78.7%	9.1%	12.2%
2018年	671	599	32	40	89.3%	4.8%	6.0%
2023年	1,186	903	112	171	76.1%	9.4%	14.4%

資料：表 2-1 に同じ。

表 2-14 就業規則の作成状況

項目		実数（経営体）			構成比（%）	
		有効 回答数	定めて いる	定めて いない	定めて いる	定めて いない
調査年	2018年	672	608	64	90.5%	9.5%
	2023年	1,210	1,012	198	83.6%	16.4%
認定事業主 かどうか (2023年)	有効回答数	1,161	978	183	84.2%	15.8%
	認定済	885	832	53	94.0%	6.0%
	今後認定希望	110	77	33	70.0%	30.0%
	認定受けない	166	69	97	41.6%	58.4%

資料：表 2-1 に同じ。

また、就業規則の改善点を聞いたところ、大半の経営体はない、または、分からないと答えたが、賃金・手当や週休制の規定を検討している経営体も1～2割あった。週休制については、週休1日が22%、月1～3回週休2日が44%を占め、週休2日は22%に過ぎなかった。また、始終業場所をどのように定めているか尋ねたところ、事務所（雇用主の自宅を含む）としたのは47%にとどまり、作業現場に向かう途中の合流地点、作業現場に向かう人員輸送者の到着地、実際の作業現場、特に定めていない、など明確に定めていない事例がまだまだ多くを占めている。

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

表2-15 山林現場従業員の就業規則の改善点（2023年、複数回答）

項目	有効回答数	複数の規則を統一	現場と内勤の規則を統一	週休制や労働時間	年休等	基本給や昇給	手当	始終業場所	なし、分からない
本)	1,138	14	48	184	72	226	190	52	676
	100.0%	1.2%	4.2%	16.2%	6.3%	19.9%	16.7%	4.6%	59.4%

資料：表2-9に同じ。

表2-16 山林現場従業員の週休制（2023年）

項目	有効回答数	週休1日	月1回週休2日 or 4週5休	月2、3回週休2日	完全週休2日	特に定めなし
(経営体)	1,206	266	94	430	269	147
(%)	100.0%	22.1%	7.8%	35.7%	22.3%	12.2%

資料：表2-9に同じ。

表2-17 山林現場従業員の始終業場所（2023年）

項目	有効回答数	事務所や雇用主自宅	現場へ向かう途中の合流点	現場へ向かう車両到着地	作業現場	特に定めなし	その他
(経営体)	1,206	563	42	54	420	97	30
(%)	100.0%	46.7%	3.5%	4.5%	34.8%	8.0%	2.5%

資料：表2-9に同じ。

3. 常用従業員の採用と定着

常用山林現場従業員の募集方法についてみると（複数回答）、縁故採用、希望者からの直接問い合わせが減少する一方、ハローワークや林業労働力確保支援センター（「緑の雇用」を含む）経由の公的機関を活用した募集の割合が増加している。また、近年の人手不足の影響か、学校に打診する割合も2割近くあった。

第1章でも指摘したように、かつては、他産業の雇用情勢が後退すると林業への新規就業が増加し、他産業の雇用情勢が好転すると林業への新規就業が減少するという関係がみられた（第1章の図1-1-3参照）。このことは、林業経営体における求人と求職の関係をみても確認できる。これも第1章で既に指摘したとおりで、第1章の表1-2-2を参照すると、雇用情勢が好転した時期（表中では2007年と2017年以降）には求職数が求人数を下回る（つまり、求

人に出しても応募がなかなか来ない) という回答が増えている。

表 2-18 山林現場従業員の募集方法 (複数回答)

項目	1999	2004	2007	2013	2018	2023
有効回答数	710	797	673	898	624	1,059
ハローワーク	36.5%	44.0%	54.2%	65.8%	79.8%	75.3%
学校に打診	10.4%	7.3%	7.9%	8.5%	23.5%	22.9%
労務センターへ依頼	17.9%	18.4%	21.8%	17.3%	31.2%	27.2%
縁故関係	54.1%	41.8%	38.5%	33.3%	30.1%	22.0%
情報誌・新聞等でPR	11.7%	2.5%	2.1%	2.1%	3.8%	3.4%
イベント等でPR	1.3%	1.3%	1.3%	1.0%	5.0%	4.8%
求人サイト						9.7%
自社HPで募集	0.4%	1.0%	0.7%	1.4%	6.2%	15.5%
直接問い合わせ	55.4%	44.4%	39.5%	29.1%	17.6%	15.5%
緑の雇用ガイダンス	0.0%	27.1%	29.1%	16.8%	10.8%	10.8%
定年退職者の再雇用	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%
その他	7.9%	10.3%	9.1%	6.6%	4.6%	4.8%

資料：各年のデータ出所は以下の通り。＜1999年＞林業労働力確保支援センター全国推進協議会・全国森林組合連合会『林業事業体意向等調査報告書』、＜2007年＞林野庁『平成19年度 林業事業体経営実態調査報告書』、＜その他＞全森連『「緑の雇用」事業評価調査報告書』各年度版。

注 1：※印は選択肢が用意されていないことを示す。

2：1999年・2004年は認定林業事業体、2007年以降は認定林業事業体＋都道府県で把握されているその他の事業体等に対するアンケート。

3：割合は有効回答数から非該当（募集せず）を差し引いた値に対する比率。

4：2018年以前は「自社サイト」と「自社HPで募集」を「インターネットで募集」に統合。

しかし、第1章の図1-1-3をみると、2010年代において有効求人倍率が一貫して上昇し、林業にとっては雇用情勢が厳しい中でも、林業経営体は新規採用を減らすことなく、3,000人前後と安定して推移している。2010年代の林業経営体の新規雇用に対する考え方は、それまでの他産業の雇用情勢の動向に消極的に対応するのとは異なってきている。

第1章の表1-2-3に示すように、かつての林業経営体は、人手は十分であるとの回答が6割を超えていたが、最近では人手不足感が強まり、他産業の雇用情勢の好転に関係なく新規採用に積極的になり、また新規採用が難しい場合に請け負わせて対応するといった次善の策をとる経営体も増えている。

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

また、事業量と新規採用の関係性については、今回の調査では造林・保育と素材生産とに分けて聞いた（表2-19）。素材生産では、人手不足に対して委託・請け負わせや事業量調整で対応する経営体より新規採用を行う経営体の方が多いが、造林・保育では逆に委託・請け負わせで対応する経営体の方が多く、対照的であった。

表2-19 山林現場従業員数と事業量の関係性（2023年）

項目		有効 回答数	人手不足 により 新規採用	人手不足 により請 負へ委託	人手不足 により事 業量調整	人手に見 合った 事業量	人手は十 分で事業 量が不足
実数 (経営体)	造林・保育 伐出	779 926	175 229	228 179	148 196	206 305	22 17
構成比 (%)	造林・保育 伐出	100.0% 100.0%	22.5% 24.7%	29.3% 19.3%	19.0% 21.2%	26.4% 32.9%	2.8% 1.8%

資料：表2-9に同じ。

常用の新規採用と定着の動向を見ると、過去3年間の採用数合計は1経営体あたり3.1人、うち定着は2.3人、定着率は74%（2018年調査は70%、2013年調査は73%）となっている。全産業平均（厚労省「新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況」）と比較した場合、林業の定着率は特段低いわけではないことがうかがえる。今回の調査では、新規採用者の属性は調査していないが、2013年調査では、20～30代の採用割合が高まっていること、UIターンが減少して県内採用が主となっていること、土建業からの転職が最も多いが林業経験者の採用もやや増加していること、新卒採用は1割程度にとどまっていることなどが特徴としてあげられた。

表2-20 常用山林現場従業員の新規採用と定着（過去3年間）

調査年	合計人数 (人)		定着率 (%)	平均人数 (人/経営体)		有効回答数 (経営体)	
	新規 採用	うち 定着		新規 採用	うち 定着	新規 採用	うち 定着
2018年	2,202	1,545	70.2%	3.7	2.7	599	578
2023年	3,056	2,255	73.8%	3.1	2.3	1,000	1,002

資料：表2-1に同じ。

新規採用者が定着しない理由（事業主の推定）を見ると、就業条件への不満（「就労条件への不満」、「収入が少ない」）、作業条件への不満、人間関係に回答が集中し、他の理由は数%とほとんど見られなかった。過去の調査では、人間

関係でやめたという回答は10%台にとどまっていたが、今回の調査では40%と大幅に増加している点が特徴である。

表2-21 新規採用者の退職理由（事業主の推定、複数回答）

項目	単位：%					
	1999	2004	2007	2013	2018	2023
就労条件への不満、収入が少ない	25.4	42.9	43.8	36.0	47.2	43.8
作業条件への不満(安全性・労働強度)	39.3	61.8	49.7	48.6	42.6	35.7
林業より条件(休日、労働時間、給与形態)のよい仕事があった	31.9	42.0	39.0	32.9	33.7	28.8
同僚や事務所との人間関係	17.0	17.0	9.6	15.4	36.5	39.8
生活環境面での不満、仕事と生活の両立が難しい	9.0	5.8	4.3	3.7	8.6	7.8
技術習得・向上面での不満、機会の少なさ	11.1	10.6	6.5	6.1	1.6	1.5
本人の健康上の理由、病気・怪我の時の所得保障がない	39.1	31.7	19.0	22.3	2.8	1.8
雇われ先の都合により	5.4	5.8	1.3	0.9	※	※
会社の将来性・安定性への不安	※	※	※	※	9.3	9.1
昇進・キャリアアップ見通しへの不満	※	※	※	※	4.2	5.6
その他	23.7	17.2	9.8	9.2	19.1	26.9
該当しない	—	—	23.6	24.0	—	—

資料：表2-18に同じ。

注1：※は未調査を表す。

2：2023年の有効回答数は681経営体。

3：2007、2013年以外は非該当を除いて比率を計算。

表2-22 常用山林現場従業員の中長期の採用計画

項目	単位：%					
	1999	2004	2007	2013	2018	2023
事業量拡大を目指し増員	15.7	7.8	12.1	19.8	37.2	30.6
退職者数に見合う程度の補充	47.4	27.2	24.1	29.2	19.1	17.1
事業量拡大か補充による増員を検討	4.1	14.5	19.7	17.0	21.6	28.2
事業量が増えた場合、採用を考える	16.7	22.8	19.8	15.9	11.2	7.8
事業量が増えれば臨時雇用や請負で対応	7.6	8.5	10.2	4.6	3.4	3.2
当面現在の人員規模でいきたい	8.4	12.4	11.4	11.8	7.2	12.4
収益悪化で常用減らし臨時雇用や請負増加	※	6.8	2.7	1.6	0.3	0.7

資料：表2-18に同じ。

注1：※は未調査を表す。

2：2023年の有効回答数は1,054経営体。

今後の常用現場従業員の採用予定をみると、中長期の採用予定は退職補充とする経営体が以前は最も多く、1999年調査では47%を占めていたが、今回の調査では17%にとどまり、事業量拡大を目指した増員が31%（2018年調査で

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

は37%)と最も多かった。臨時や請負で対応する消極的な経営体は1割以下であり、規模拡大を目指した積極的な採用計画を持っている経営体が増えている。

常用の採用要件をみると(複数回答)、性格ややる気が85%と突出して多く、経験、年齢、出身地がそれぞれ2~4割を示し、過去の調査から大きな変化はみられないようである。

表2-23 常用山林現場従業員の採用要件で重視するもの(複数回答)

項目	単位：%					
	1999	2004	2007	2013	2018	2023
新規学卒	2.7	2.7	2.0	3.3	3.4	3.8
林業・関連業種の経験	54.9	54.3	57.8	46.9	37.8	40.5
事務・営業もこなせる	23.5	31.5	21.7	18.4	17.3	19.4
若さ	51.0	40.1	39.0	43.2	39.1	40.5
地元・近隣出身	47.5	37.7	43.8	34.3	32.9	24.2
性格ややる気	82.0	80.7	84.8	81.7	85.9	85.4
林業以外の就業経験	※※	※※	※※	7.6	6.1	8.1
家族構成	※※	※※	※※	1.6	※	※
その他	2.4	1.3	1.3	2.8	2.6	2.7

資料：表2-18に同じ。

注1：※は未調査を表す。※※はその他に含まれる。

2：2023年の有効回答数は1,056経営体。

前回の調査から、常用の若年層(日本人)の採用意向だけでなく、外国人、女性、高齢者の採用意向についても調査している。これについても既に第1章で指摘したところである(表1-2-4、表1-2-5、表1-2-6を参照)。簡単に振り返ると、まず、外国人については、人材不足の状況下においても外国人の受け入れには不安があるので受け入れないという回答が6割と群を抜いて多かった。一方で、今後受け入れる必要があると答えた経営体は合わせても27%にとどまっており、2018年調査と比較しても状況はあまり変わらない。

女性については、女性常用作業員の雇用は1経営体あたり0.20人にとどまっている。今後の採用意向についても、積極的な意向を持っているのは7%に過ぎず、応募があれば雇用するといった受け身の回答が52%を占めた。また、雇用予定はないという経営体が41%にも達している。

最後に、高齢者については、雇用予定なしという回答が35%と最も多かつ

たが、定年延長や再雇用もそれぞれ24%、27%と少なくなく、人手不足の影響がみてとれた。

4 常用の育成方針

まず、採用前の作業体験については、募集時または内定後のいずれかで作業体験を実施している経営体が合計40%となっている。作業前体験は、本来、採用予定者の林業の「適性」を見極めるために行うものであるが、「緑の雇用」により未経験者を雇いやすくなった側面があるため、あえて就業前体験を実施する経営体はあまり多くはないようである。

表 2-24 常用山林現場従業員の採用前作業体験の実施

項目	経営体数		構成比	
	2018年	2023年	2018年	2023年
有効回答数	519	788	100.0%	100.0%
募集時に実施	72	137	13.9%	17.4%
募集時+採用内定者に実施	31	42	6.0%	5.3%
採用内定者に実施	77	140	14.8%	17.8%
採用者は経験者のみ、実施せず	58	111	11.2%	14.1%
未経験者に対しても、実施せず	174	218	33.5%	27.7%
林業就業支援事業を活用	31	34	6.0%	4.3%
「緑の雇用」トライアル雇用	76	106	14.6%	13.5%
非該当(就業希望者なし)・不明	168	230	—	—

資料：表 2-1 に同じ。

新規就業後の育成は、今回調査に回答した経営体のほとんどが「緑の雇用」を活用することによって取り組んでいる。しかし、「緑の雇用」を今後も活用するつもりはない、または知らなかったという経営体も23%と少なくなく、前回調査より倍増している。その理由を聞くと、事務処理が煩わしい(37%)、経営体の資格要件が不適合(33%)、研修期間が長すぎる(22%)、経営体の育成方針と異なる(20%)等の理由が主なものとして挙げられた。

人材育成の取り組みとして取り組んでいるものを質問したところ、「緑の雇用」の各研修やそのほかの国や自治体が行う各種研修に参加させるという回答が大半を占めた。「緑の雇用」研修への依存が高い中で、経営体として研修内容のうち何に期待しているのだろうか。次章で詳しくみるが、研修生の意識

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

(研修内容についてどの項目が現場に役立つと考えているか)と比較すると、研修生はメンテナンスや間伐・かかり木処理、チェーンソー作業といった実技系、現場系の研修内容への評価が高いのに対し、経営体では職務内容・就業意識等や労働災害、救急講習・各種安全講習など座学系の研修項目への期待が高く、研修生の意識とはかけ離れていることが明らかになった。

表2-25 「緑の雇用」事業の活用状況

項目／調査年		有効回答数	過去に活用又は今年活用中	事業は知っている、今後活用したい	事業は知っているが、今後も活用しない	事業を知らない
実数 (経営体)	2018年	667	515	82	54	16
	2023年	1,206	755	176	187	88
構成比 (%)	2018年	100.0%	77.2%	12.3%	8.1%	2.4%
	2023年	100.0%	62.6%	14.6%	15.5%	7.3%

資料：表2-1に同じ。

表2-26 「緑の雇用」事業を使わない理由(複数回答)

項目／調査年		有効回答数	経営体の資格要件不適合	研修生の資格要件不適合	当社の育成方針と異なる	集合研修期間が長すぎる	会計検査等が煩わしい	事務処理が煩わしい	事業に魅力を感じない
実数 (経営体)	2018年	51	16	5	21	※	7	15	9
	2023年	172	56	15	35	35	23	64	※
構成比 (%)	2018年	100.0%	31.4%	9.8%	41.2%	※	13.7%	29.4%	17.6%
	2023年	100.0%	32.6%	8.7%	20.3%	20.3%	13.4%	37.2%	※

資料：表2-1に同じ。

注：※は未調査を表す。

表2-27 人材育成の取り組み(2023年、複数回答)

項目	有効回答数	FW研修	FL研修	国や団体の行う研修に参加	資格を取得させる	独自の研修会を実施する	多能工化	何もしない
実数(経営体)	1,171	611	559	619	657	203	99	108
割合(%)	100.0%	52.2%	47.7%	52.9%	56.1%	17.3%	8.5%	9.2%

資料：表2-9に同じ。

今回の調査では、経営の後継者の確保状況について新たに質問した。6割近くの経営体がすでに確保済み、または、現在育成中と答えたが、確保の見込みが立たない、廃業予定なので育てる意味がないといった消極的な意見も2割ほ

と見られた。山林現場従業員だけでなく、経営の後継者の育成確保の必要性が急務であることを示している。

表 2-28 経営体としてFW 研修内容で期待するもの
(2023 年、複数回答)

項目	実数 (経営体)	比率 (%)
有効回答数	1,173	100.0%
職務内容、就業意識、事業所経営	310	26.4%
労働災害	511	43.6%
チェーンソー等のメンテナンス	241	20.5%
高性能林業機械のメンテナンス	215	18.3%
森林調査・測量	128	10.9%
森林整備（造林、育林）	220	18.8%
間伐、かかり木処理	234	19.9%
チェーンソー伐倒・造集材	442	37.7%
高性能林業機械による造集材	370	31.5%
森林作業道	168	14.3%
救急講習、各種安全講習等	374	31.9%
わからない	59	5.0%

資料：表 2-9 に同じ。

表 2-29 経営体の後継者（2023 年、複数回答）

項目	有効 回答数	既に後継 者がいる	現在育成 中で確保 見込み	育成した いが確保 の見込み がつかず	育てる必 要なし (廃業予 定)	分からな い、考え たことが ない
実数（経営体）	1,156	370	346	221	64	155
割合（%）	100.0%	32.0%	29.9%	19.1%	5.5%	13.4%

資料：表 2-9 に同じ。

5 林業生産の現況

まず、事業分野をみると、造林・保育と伐出がそれぞれ 70%、84%、次いで土木 14%、製材 12%、造園 6%、その他は 5% 以下であった。林業専門の経営体が圧倒的に多いことを示している。今後拡大、進出したい事業分野については回答数が少ないが、森林レクリエーションや観光レジャー産業、苗木生産といった部門への進出、拡充を考える経営体が増えている。

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

表2-30 事業分野（複数回答）

事業分野	実数（経営体）			比率（%）		
	2018年	2023年		2018年	2023年	
		現在	今後		現在	今後
有効回答数	676	1,239	868	100.0%	100.0%	100.0%
造林・保育	526	866	333	77.8%	69.9%	38.4%
木材伐出業	594	1,038	360	87.9%	83.8%	41.5%
土木事業	128	177	88	18.9%	14.3%	10.1%
造園	66	75	45	9.8%	6.1%	5.2%
製材加工	98	147	64	14.5%	11.9%	7.4%
プレカット・集成加工	11	15	6	1.6%	1.2%	0.7%
防腐加工・乾燥・仕上	23	28	9	3.4%	2.3%	1.0%
住宅設計施工	13	18	10	1.9%	1.5%	1.2%
原木・製品市売市場	35	51	22	5.2%	4.1%	2.5%
きのご等特用林産物取扱	57	58	40	8.4%	4.7%	4.6%
森林レクリエーション関連	33	37	89	4.9%	3.0%	10.3%
不動産業	12	28	26	1.8%	2.3%	3.0%
観光・レジャー産業	8	19	45	1.2%	1.5%	5.2%
木工品・竹製品の製造	36	53	44	5.3%	4.3%	5.1%
木材・竹材卸売業	29	52	36	4.3%	4.2%	4.1%
農業経営	13	37	55	1.9%	3.0%	6.3%
苗木生産	※	65	108	※	5.2%	12.4%
その他	77	137	133	11.4%	11.1%	15.3%

資料：表2-1に同じ。

注：「※」は選択肢が用意されていないことを表す。

表2-31 林業経営体の売上

区分	売上高階層別の回答経営体数								平均 (万円)	有効 回答数
	合計	5千万 円未満	5千～ 1億円	1～3 億円	3～5 億円	5～10 億円	10億円 以上			
2018年 (構成比)	648 100.0%	90 13.9%	111 17.1%	235 36.3%	89 13.7%	72 11.1%	51 7.9%		47,409	648
2023年 (構成比)	1,108 100.0%	229 20.7%	166 15.0%	376 33.9%	113 10.2%	113 10.2%	111 10.0%		48,437	1,108
うち林業部門 (構成比)	1,075 100.0%	373 34.7%	196 18.2%	321 29.9%	94 8.7%	52 4.8%	39 3.6%		21,904	1075

資料：表2-1に同じ。

売上高の平均値は4.8億円／経営体となっている。大規模な森林組合や大手製材資本の山林部門など林業界においては比較的大きな規模の経営体も多数含まれるため、平均値は大規模であるが、経営体の数が最も多いのは1～3億円層（34%）である。今回の調査では、経営体全体の売上高だけでなく、林業部門の売上高についても調査した。半数近くは1億円未満層であるが、平均値は

2.2 億円で、経営体全体の売上高の 46% を占めていた。

今回の調査では、経営体の財務状況を知るために代表的な指標をいくつか質問してみた。損益分岐点比率は売上高に対する損益分岐点売上高の割合を示す指標で、一般的には 80% を下回っていれば優良であるといわれる。今回の調査では平均値は 77% であった。自己資本比率は企業の安全性を示す経営指標の一つで、総資産のうちに自己資本がどれくらい占めるかの割合で示され、理想は 60% 以上とされ、不況に強い経営が可能とされる。今回の調査では、平均値は 60% となっており、おおむね良好な水準であると言える。借入金依存率は総借入（長期・短期借入金 + 割引手形残高 + 社債）÷ 総資産 × 100 で算出され、貸借対照表上、総資本の何% を借入によって賄っているのかを示す指標である。30% 以下が適正範囲、60% 超は危険水域といわれるが、今回の調査では平均値が 23% であり、適正な経営体が多いことを示している。

表 2-32 林業経営体の財務状況

区分	損益分岐点比率		自己資本比率		借入金依存率	
	平均値 (%)	有効 回答数	平均値 (%)	有効 回答数	平均値 (%)	有効 回答数
2023年	77.2	567	60.21	775	22.92	744

資料：表 2-9 に同じ。

注：算術平均。

さて、林業生産の動向について概観すると、1 経営体あたり事業量は植林面積 14ha、保育面積 98ha、素材生産量 9,316m³ で、素材生産については 2020 年農林業センサスのデータ（素材生産を行った 5,839 経営体の平均生産量が 3,496m³ / 経営体）と比較すると、本調査の回答経営体は比較的規模の大きな経営体が多く含まれていることがうかがえる。

過去 10 年間の事業量の推移については、植林・保育は 33%（前回 43%）が減少したと回答し、素材生産は逆に 56%（前回 67%）が増加したと回答している。また、造林・保育面積の今後の見込みをみると、36% が現在造林・保育事業を行っており、且つ今後拡大したいと答えており、現状維持（37%）や現在実績のない経営体で今後造林・保育事業に進出したいという回答（9%）を

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

合わせると8割の経営体が造林・保育事業の維持・拡大を検討している。

表2-33 事業量

単位：経営体、ha、㎡、%

区分		造林・保育(ha)		素材生産量(㎡)				合計
		植林面積	保育面積	立木買(主伐)	立木買(間伐)	受託(主伐)	受託(間伐)	
2017年	有効回答数	524	569	431	372	426	524	-
	数量合計	10,802	76,678	2,723,886	745,568	1,533,364	3,325,533	8,415,831
	数量平均	21	135	6,320	2,004	3,599	6,346	18,425
	構成比	-	-	32.7%	9.0%	18.4%	39.9%	100.0%
2022年	有効回答数	1,128	1,127	1,123	1,123	1,122	1,122	-
	数量合計	15,585	109,962	4,029,238	621,911	1,986,071	3,694,580	10,457,347
	数量平均	14	98	3,588	554	1,770	3,293	9,316
	構成比	-	-	38.5%	5.9%	19.0%	35.3%	100.0%

資料：表2-1に同じ。

注：素材生産量の合計欄は、素材生産の各項目を単純に足したものの。

表2-34 10年前からの事業量の変化

調査年/区分		造林・保育面積					素材生産量				
		有効回答数	増加	変わらない	減少	取扱なし	有効回答数	増加	変わらない	減少	取扱なし
2018年	実数(経営体)	664	194	79	282	109	669	445	57	89	78
	構成比(%)	100.0%	29.2%	11.9%	42.5%	16.4%	100.0%	66.5%	8.5%	13.3%	11.7%
2023年	実数(経営体)	1,185	377	180	386	242	1,175	657	151	220	147
	構成比(%)	100.0%	31.8%	15.2%	32.6%	20.4%	100.0%	55.9%	12.9%	18.7%	12.5%

資料：表2-1に同じ。

表2-35 今後の造林・保育事業への取り組み意向

調査年/区分		有効回答数	現在実施している			現在実施していない	
			今後拡大したい	今後現状維持	今後縮小の方針	今後進出したい	今後進出しない
2018年	実数(経営体)	672	268	228	11	76	89
	構成比(%)	100.0%	39.9%	33.9%	1.6%	11.3%	13.2%
2023年	実数(経営体)	1,165	417	435	33	100	180
	構成比(%)	100.0%	35.8%	37.3%	2.8%	8.6%	15.5%

資料：表2-1に同じ。

過去の調査から受注先の動向をみると、植林・保育は国や自治体(都道府県、市町村等)、機関造林(各都道府県林業公社や森林研究・整備機構森林整備センター＝旧森林開発公団)からの受注のウェイトが高く、素材生産は個人からの受注が最も多い。

この20数年間の動向を見ると、植林・保育、素材生産とも森林組合の下請

けが拡大していることが特徴である。また、素材生産の受注形態は、立木購入よりも請負生産の方が多い。これらのことは、素材生産業者が商人資本的性格の残る立木買いから撤退し生産資本へ純化する傾向にあることを示しているものと思われる。また、自社所有林の割合も高まりつつある。この背景には、これまで温存されてきた自社所有林の資源成熟や原木供給の安定化が強く求められる中で自社所有林が原木安定供給における調整弁的機能を果たすものとして見直されてきた、あるいはそれを目指して新たに自社所有林を獲得する動きがあることが指摘できる。今回及び前回の調査では植林・保育の受注先については調査していないが、おおむね上記のような傾向は続いていると思われる。

表 2-36 主な受注先

区分		単位：％						
		1999	2004	2007	2010	2013	2018	2023
植林・保育	国	22.4	23.7	35.4	43.4	29.0	※	※
	都道府県	15.0	19.8	45.2	38.9	37.9	※	※
	市区町村	9.2	7.8	38.0	36.4	39.7	※	※
	公社・機構	28.9	18.0	35.9	33.3	27.2	※	※
	個人から直接	15.0	17.1	43.8	41.0	39.7	※	※
	企業所有林から直接	0.0	0.0	0.0	4.3	6.5	※	※
	集落慣行共有から直接	0.0	0.0	0.0	3.3	3.8	※	※
	森林組合の下請け	6.3	5.7	19.1	19.0	31.2	※	※
	素材業者の下請け	0.0	0.0	2.7	2.4	4.6	※	※
	原木市場の下請け	0.0	0.0	0.2	0.1	1.1	※	※
	製材工場の下請け	0.0	0.0	0.6	0.3	0.8	※	※
	自社所有林	0.0	0.0	6.3	9.0	11.7	※	※
その他	3.2	4.0	2.6	2.2	2.9	※	※	
素材生産	国	27.6	25.6	40.6	42.0	29.9	25.7	23.1
	都道府県	5.8	6.5	15.2	16.1	20.2	17.9	16.6
	市区町村	5.2	5.5	20.4	23.2	29.1	25.1	27.2
	公社・機構	1.5	3.2	12.9	14.6	19.4	16.3	17.2
	個人から直接	44.4	39.0	58.7	58.5	57.4	51.8	54.7
	企業所有林から直接	0.0	0.0	0.0	4.7	7.3	9.9	7.9
	集落慣行共有から直接	0.0	0.0	0.0	9.1	6.0	7.4	7.1
	森林組合の下請け	6.2	4.8	10.2	13.9	27.1	18.1	22.9
	素材業者の下請け	0.0	0.0	0.0	5.0	6.7	5.6	6.6
	原木市場の下請け	0.0	0.6	1.4	1.7	2.7	1.8	1.9
	製材工場の下請け	0.0	0.0	1.4	1.5	1.6	1.1	1.4
	自社所有林	0.0	0.0	6.5	9.4	12.6	11.4	15.3
その他	9.4	6.8	5.0	3.5	4.6	3.6	4.5	

資料：表 2-18 に同じ。

注：1999 年と 2004 年は単一回答，2007 年以降は複数回答。2018 年、2023 年は素材生産のみ調査（※印は未調査）。

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

平均的な伐出生産性および伐出コストについては機械化や地形条件、労賃水準の地域性などにより地域差が大きいですが、ここでは全体の概要をみておく。主伐の生産性は約 8.67m³/人日、間伐は約 5.64m³/人日で、2010 年以降一貫して向上している。同様に伐出コストの変化をみると、主伐は 10 年前より 545 円/m³ 微増、間伐は 723 円/m³ 微増してそれぞれ 6,575 円/m³、8,889 円/m³ となった。機械化や集約化等により生産性が一貫して向上している中で、コストについては、人件費、資材費等の上昇もあって、明確な増加または減少傾向が認められるわけでもなく、過去 13 年の調査ではわずかな上昇と低減を繰り返している状況である。

表 2-37 伐出生産性・コスト

調査年・区分		主伐		間伐	
		5年前	現在	5年前	現在
2010年	生産性 (m ³ /人日)	5.95	7.63	3.26	4.49
	コスト (円/m ³)	6,553	5,657	9,323	8,250
2013年	生産性 (m ³ /人日)	6.67	7.85	4.22	5.03
	コスト (円/m ³)	6,315	6,030	8,966	8,166
2018年	生産性 (m ³ /人日)	5.97	8.31	3.60	5.23
	コスト (円/m ³)	6,960	6,507	10,024	8,415
2023年	生産性 (m ³ /人日)	6.49	8.67	4.00	5.64
	コスト (円/m ³)	6,133	6,575	9,034	8,889

資料：表 2-18 に同じ。

注：算術平均。2018 年、2023 年調査では 10 年前との比較。

また、伐出生産性や伐出コストを素材生産規模別、地域別にみると、規模による差や地域による差が顕著に見られる。生産性やコストは、大規模層ほど、そして、林業が盛んで資源量や機械化、路網密度、地形条件など素材生産基盤にすぐれた地域で、且つ労働力市場的には遠隔地（労働力市場が狭隘または賃金水準が相対的に低い等）としての性格が強い北海道や東北、九州といった地域で生産性が高く、コストが安いことがうかがえる。

原木の販売先をみると、山元直送（協定取引）と原木市場（市売）の 2 者で大半を占めているが、これは地域性が大きく、北海道・東北および北陸では山元直送による協定取引（商社経由が多いのが特徴）、関東や西日本は原木市場経由の流通が支配的であることがわかる。

表 2-38 伐出生産性・コストと木材販売形態の階層性・地域性 (2023 年)

項目			現在の伐出生産性 ($\text{m}^3/\text{人日}$)		現在の伐出コスト ($\text{円}/\text{m}^3$)		木材販売形態(%)	
			主伐	間伐	主伐	間伐	原木市場	協定取引
有効回答数(経営体)			563	590	444	490	866	859
平均 値	素材 生産 量 別	1千 m^3 未満	6.3	3.8	7,028	10,220	54.9	27.7
		1~2千 m^3	6.4	4.1	6,860	9,824	67.4	26.6
		2~5千 m^3	7.4	4.5	7,278	9,101	54.3	37.4
		5~10千 m^3	8.8	6.3	6,047	8,194	49.2	39.8
		1~2万 m^3	9.6	6.6	6,696	8,743	43.4	49.3
		2万 m^3 以上	10.0	6.6	6,192	8,374	32.9	53.3
	地域 別	北海道	11.8	8.7	5,852	7,791	1.7	84.1
		東北	10.4	6.1	5,939	7,552	22.0	65.0
		関東東山	7.4	4.9	6,775	10,059	58.5	30.1
		北陸 東海 近畿	8.6 6.1 7.0	4.8 4.3 5.2	6,626 8,537 6,881	9,189 10,394 9,680	24.4 59.4 62.5	62.3 30.3 31.0
	中国	7.2	4.9	6,846	9,966	62.1	24.1	
	四国	7.8	5.0	6,827	9,376	73.9	22.1	
	九州沖縄	8.9	6.5	6,100	6,686	70.3	21.3	

資料：表 2-9 に同じ。
注：すべて算術平均。

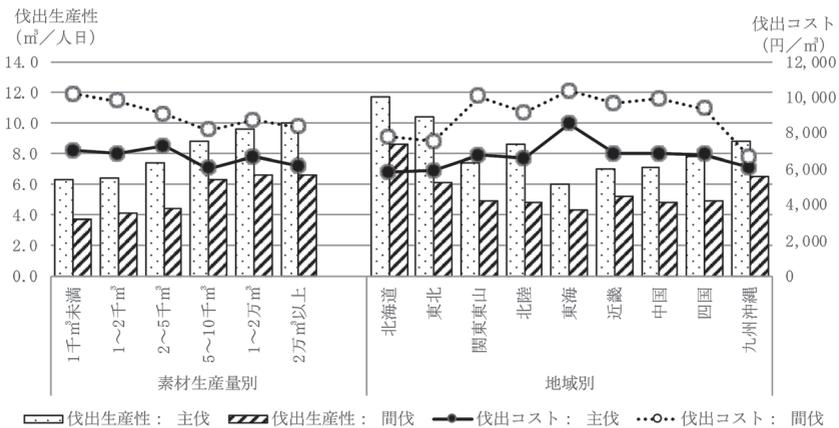


図 2-2 現在 (2023 年) の伐出生産性とコスト

資料：表 2-9 に同じ。
注：算術平均。

第2章 林業経営体の動向と雇用管理の実態

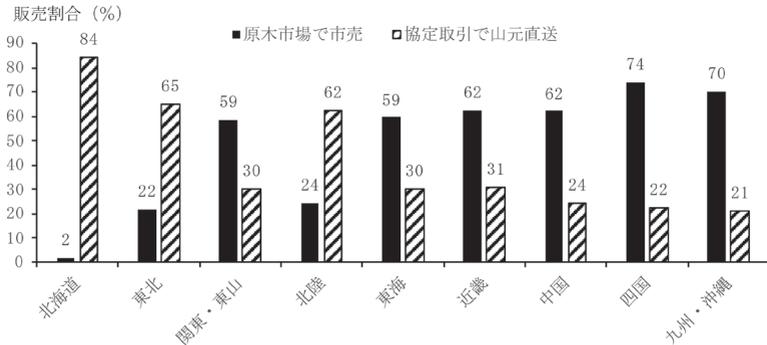


図 2-3 木材販売方法 (2023年)

資料：表 2-9 に同じ。

注：算術平均。

5 労災の発生状況、安全対策等

過去3年間の労災（休業4日以上）の発生状況を見ると、3年間で1経営体あたり1.11件（合計1,242件）、そのうち死亡災害は0.02件（合計26件）となっている。前回調査よりは微減している。

前回調査まではチェーンソー防護服の着用状況について質問していたが、今回の調査からはチェーンソー防護ブーツの着用状況に切り替えて調査している。「会社負担で全員着用」の割合が最も高いが52%と半数にとどまっている。

表 2-39 過去3年間の休業4日以上での労災発生状況

調査年/項目		従業員数 合計	被災者者数 (延べ)	
			うち死亡	
2018年	人数合計(人)	8,389	1,029	20
	有効回答数(経営体)	※	648	512
	1経営体当たり人数(人)	13.6833	1.5880	0.0391
2023年	人数合計(人)	12,102	1,242	26
	有効回答数(経営体)	1,186	1,117	1,053
	1経営体当たり人数(人)	10.2041	1.1119	0.0247

資料：表 2-1 に同じ。

注 1：直接雇用の山林現場従業員について計上。

2：2018年の従業員合計の有効回答数は常用653経営体、臨時429経営体で、従業員数合計は常用、臨時それぞれについて有効回答数と平均値を掛け合わせ、それらを足し合わせて求めた。

表 2-40 チェーンソー防護衣の着用状況

単位：経営体、%

調査年／項目		有効 回答数	会社負 担で対 象者全 員着用	個人負 担で対 象者全 員着用	会社負 担で個 人の判 断	個人負 担で個 人の判 断	緑の雇用 の指導者 と研修生 のみ着用	緑の雇 用研修 生のみ が着用	対象者 全員着 用して いない	わから ない
2013年	経営体数	825	461	27	136	50	43	38	70	※
	構成比	100.0%	55.9%	3.3%	16.5%	6.1%	5.2%	4.6%	8.5%	
2018年	経営体数	654	554	22	53	6	8	4	7	※
	構成比	100.0%	84.7%	3.4%	8.1%	0.9%	1.2%	0.6%	1.1%	
2023年	経営体数	1,123	577	43	180	89	18	64	130	22
	構成比	100.0%	51.4%	3.8%	16.0%	7.9%	1.6%	5.7%	11.6%	

資料：表 2-18 に同じ。

注：※は未調査を表す。

表 2-41 労働安全衛生対策（複数回答）

項目	実数（経営体）		比率（%）	
	2018年	2023年	2018年	2023年
有効回答数	671	241	100.0%	100.0%
安全教育	577	159	86.0%	66.0%
技術研修	360	83	53.7%	34.4%
安全会議	411	116	61.3%	48.1%
安全大会	292	86	43.5%	35.7%
リスクアセスメント	437	117	65.1%	48.5%
危険予知運動	412	99	61.4%	41.1%
毎日のミーティング	542	160	80.8%	66.4%
ヒヤリハット報告	381	111	56.8%	46.1%
保護帽支給	549	161	81.8%	66.8%
チェーンソー防護衣支給	578	188	86.1%	78.0%
安全靴支給	329	106	49.0%	44.0%
連絡用無線機	225	82	33.5%	34.0%
指差し呼称	391	80	58.3%	33.2%
立ち入り禁止表示板設置	316	91	47.1%	37.8%
危険箇所に表示テープ	285	70	42.5%	29.0%
各班に安全管理者を選任	166	31	24.7%	12.9%
雇用者が安全パトロール	395	101	58.9%	41.9%
先進林業地視察	130	26	19.4%	10.8%
熟練者のフォローアップ	144	19	21.5%	7.9%
作業マニュアルの作成	197	55	29.4%	22.8%
緊急連絡網の整備	492	140	73.3%	58.1%
作業計画の作成	328	96	48.9%	39.8%
その他	19	4	2.8%	1.7%

資料：表 2-1 に同じ。

(興杵克久)

第3章 林業従事者の動向と「緑の雇用」

第1節 林業従事者の動向

1. はじめに

林業従事者の就業意識を明らかにし、林業労働施策の検討に資するため、質問紙郵送法により林業従事者アンケートを2023年9月～2024年2月に実施した。調査対象は、第2章で取り上げた林業経営体（4,508経営体）に雇用される常用の山林現場従業員で、各経営体に、①3年以下（新人）、②4～5年目（初期教育が終了した段階）、③6～10年目（後継者の育成・指導、現場責任者クラス）、④11年目以上（統括現場責任者、幹部・幹部候補クラス）の就業歴区分ごとに1名ずつ選定してもらい、経営体を通じて調査票を配布・回収した。なお、該当者がいない場合は対象者なしとした。この調査方法は前回調査（2018年）、前々回調査（2013年）でも採用した。

実際に回答があったのは3,328人で前回調査（2018年）の1,848人、前々回調査（2013年）の2,765人を大幅に上回るサンプル数を確保した。

○林業経営体調査（第2章）：

2013年 発送3,295経営体、回収773経営体、回収率23%
2018年 発送3,252経営体、回収687経営体、回収率21%
2023年 発送4,508経営体、回収1,252経営体、回収率27%

○林業従事者調査（第3章）：

2013年 発送3,935経営体×4枚＝15,740人、回収2,765人
2018年 発送3,252経営体×4枚＝13,008人、回収1,848人
2023年 発送4,508経営体×4枚＝18,240人、回収3,328人

所属経営体を組織形態別にみると、森林組合34%（2018年32%、2013年34%、2007年47%）、会社58%、個人経営5%などとなっており、2007年調査時と比べると合併による組合数の減少の影響もあって、森林組合の割合が減

少している。

以下、従事者の基本的属性、就業の経緯、就業内容、雇用条件、今後の就業意向、世帯の状況（家族構成等）について、前回調査（2018年）、前々回調査（2013年）と比較しながら調査結果を概観する。

表 3-1-1 所属経営体の経営形態

調査年	有効回答数（人）	森林組合	会社	個人経営	第三セクター	事業協同組合	その他
2013年	2,692	33.8%	52.7%	7.6%	1.3%	3.0%	1.6%
2018年	1,673	32.4%	57.5%	5.1%	0.5%	2.7%	1.7%
2023年	3,300	33.6%	57.7%	5.0%	1.0%	1.6%	1.1%

資料：全国森林組合連合会『「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』各年度版より作成。以下の表も同じ。

注：有効回答数は、回収数(2013年2,765人、2018年1,848人、2023年3,328人)のうち、本設問に回答した者を言う。以下の表も同じ。

2. 従事者の基本的属性

まず年齢をみると、当然、林業経験年数ごとに大きな差がみられた。すなわち、林業の経験が5年以下の者は20代が最も多く、同様に、6～10年は30代、11～20年は40代、21年以上は50代が最も多かった。60歳以上の人は1割以下で、10歳刻みで見れば各年齢階層とも2～3割でバランス良く分布している。

農林地の所有状況は今回調査していないが、参考までに前回調査（2018年）の状況をみると、所有していないとの回答が3分の2あり、いわゆる土地持ち労働者は3分の1程度にとどまっていることがうかがえる。林業経験21年以上のみ山林や農地を所有している者が所有していない者より回答が多く、それぞれ56%、53%であった。

表3-1-2 年齢

調査年	有効回答数(人)	29歳以下	30代	40代	50代	60～64歳	65歳以上	
2013年	2,756	18.9%	31.0%	22.4%	16.5%	9.0%	2.2%	
2018年	1,673	20.1%	31.7%	26.2%	15.4%	4.1%	2.4%	
2023年	3,300	20.7%	24.9%	27.5%	17.0%	4.0%	5.8%	
経験年数	3年以下	844	42.2%	24.3%	19.8%	9.0%	3.3%	1.4%
	4～5年	476	35.9%	27.3%	20.4%	10.3%	3.4%	2.7%
	6～10年	816	17.8%	34.2%	29.5%	12.1%	1.6%	4.8%
	11～20年	809	0.6%	24.6%	39.4%	23.7%	4.9%	6.7%
	21年以上	331	0.3%	1.2%	23.3%	42.6%	10.9%	21.8%

資料：表3-1-1に同じ。

注1：2013年の60～64歳は60代、65歳以上は70歳以上と読み替える。

2：経験年数は2023年の値。

表3-1-3 林業経験年数

調査年	有効回答数(人)	3年以下	4～5年	6～10年	11～20年	21年以上
2013年	1,848	23.8%	12.8%	24.6%	18.6%	10.3%
2018年	1,665	26.4%	14.2%	27.3%	20.6%	11.4%
2023年	3,281	25.8%	14.5%	24.9%	24.7%	10.1%

資料：表3-1-1に同じ。

最終学歴は、高卒が60%と最も多かったが、高専・大学・大学院の高学歴者も4分の1を占めている。経験年数による違いはあまり見られなかった。なお、近年設立が相次いでいる林業大学校・林業アカデミーの卒業生は、今回の調査では146人が回答しており、前回調査(2018年)の31人より大幅に増加している。

表3-1-4 最終学歴

調査年	有効回答数(人)	中学	高校	高専・短大	大学	大学院	林業大学校	その他
2013年	2,747	16.7%	60.4%	7.5%	12.3%	0.7%	・・・	2.4%
2018年	1,680	6.5%	62.7%	6.5%	18.2%	1.1%	1.8%	3.2%
2023年	3,292	8.9%	60.0%	8.3%	14.1%	0.9%	4.4%	3.3%

資料：表3-1-1に同じ。

注：「・・・」は未調査を表す。

表3-1-5 性別

調査年	有効回答数(人)	男性	女性
2013年	2,705	98.6%	1.4%
2018年	1,675	97.5%	2.5%
2023年	3,201	97.5%	2.5%

資料：表3-1-1に同じ。

表3-1-6 雇用形態

調査年	有効回答数(人)	正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の契約社員	契約社員	嘱託	その他
2023年	3,253	93.1%	0.3%	0.5%	0.0%	2.6%	0.5%	1.8%

資料：表3-1-1に同じ。

注：2013年、2018年は未調査。

性別をみると、男性が圧倒的に多く、女性は3%（80人）にとどまった。

雇用形態をみると、調査の対象を常用に限定したこともあり、正規雇用が93%を占めた。

3. 就業の経緯

林業経験年数と前職をクロス集計すると（表3-1-7）、前職が自営農林業や雇用林業といった林業経験者を採用するケースは就業歴の長い者ほど多く、就業歴の短い者ほど少ない。つまり以前は経験者採用が多かったが、最近は、未経験者の採用が増えていることがうかがえる。求人と求職のマッチングや「緑の雇用」といった初期教育支援制度の充実化などもあって、未経験者（新規学卒や土建、製造業、「その他」欄など）が増える傾向にある。特に、林業経験3年以下の者に限ると新規学卒の採用が23%と比較的多い点が特徴である。近年、人手不足感が高まる中で、新規採用が中途採用中心であったが新規学卒者の採用にも広がりを見せていることの表れでもある。

表3-1-7 林業経験年数と前職のクロス集計（2023年）

調査年		有効回答数 (人)	新規学卒	農林業自 営	他の 林業 経営体	土木・ 建設 作業員	製造業 等の 工員	技術系 社員・ 研究者	事務・ 経営系 会社員	フリー ター・ バイト	公務 員	その他
2013年		2,729	11.5%	4.3%	13.4%	19.7%	12.4%	3.9%	7.8%	5.8%	2.1%	19.1%
2018年		1,677	17.6%	2.7%	10.4%	15.9%	12.2%	4.8%	11.7%	7.4%	2.2%	15.1%
2023年		3,268	15.3%	2.8%	14.2%	14.7%	12.7%	2.9%	6.9%	4.2%	2.9%	23.4%
経験 年 数	3年以下	841	22.8%	1.5%	2.9%	12.0%	13.9%	2.9%	7.5%	4.6%	5.1%	26.8%
	4～5年	474	18.1%	1.3%	8.6%	13.5%	11.8%	4.0%	8.4%	3.4%	4.4%	26.4%
	6～10年	815	12.5%	2.8%	14.6%	16.7%	13.5%	2.5%	8.2%	3.2%	2.1%	23.9%
	11～20年	807	9.8%	2.0%	22.1%	18.6%	12.6%	3.2%	5.2%	5.9%	1.4%	19.2%
	21年以上	331	12.7%	9.7%	30.5%	9.4%	8.8%	1.8%	4.2%	2.7%	0.6%	19.6%

資料：表3-1-1に同じ。

注：経験年数は2023年の値。

就業前の林業に関する研修や作業体験等は何も受けていないと答えた従事者が63%と大半を占めた（表3-1-8）。「緑の雇用」があるので未経験者でも新規採用がしやすくなったことが背景にあると思われるが、就業前の各種研修・体験は林業の適性を見極める上でも重要である。もっとも、林業経験21年以上の従事者については自営林業の経験があったと答えた者が21%と多かった。

表 3-1-8 就業前の各種研修の経験（複数回答）

調査年	有効回答数(人)	厚労省 緊急雇用 対策	厚労省 林業就業 支援 事業	職場・団 体等の森 林作業体 験イベン ト	森林ボ ランテ ィア	小中高 の森林 作業体 験イベ ント	実家が 林業で 林業経 験あり	緑の雇 用トラ イアル 雇用	受けて いない	
2013年	2,707	15.9%	4.5%	3.2%	3.8%	・・・	8.0%	7.9%	62.0%	
2018年	1,649	3.2%	5.6%	8.0%	4.5%	・・・	10.1%	9.8%	63.7%	
2023年	3,194	-	7.0%	8.1%	4.1%	6.5%	8.2%	9.6%	63.0%	
経験 年数	3年以下	827	-	5.7%	8.3%	4.4%	7.6%	4.4%	7.7%	65.7%
	4～5年	458	-	9.8%	9.0%	4.6%	7.2%	6.3%	9.4%	61.6%
	6～10年	792	-	9.0%	6.3%	3.3%	7.7%	6.4%	13.0%	61.1%
	11～20年	792	-	6.6%	8.3%	3.7%	4.9%	9.7%	11.5%	63.1%
	21年以上	325	-	3.1%	10.2%	6.2%	4.0%	20.9%	2.2%	62.2%

資料：表 3-1-1 に同じ。

注 1：「・・・」は未調査を示す。

2：経験年数は 2023 年の値。

就業後については（表 3-1-9）、「緑の雇用」の研修経験がある者は 62%と過半を占め、前回調査（2018 年）の 54%、2013 年調査の 40%、2007 年調査の 25%より増えている。特に就業歴 10 年以下は 6～7 割が「緑の雇用」出身者であった。

就業のきっかけとなった情報源をみると（表 3-1-10）、最近の従事者ほど縁故採用が少なく、ハローワークや学校の紹介が多くなっている。しかし、「緑の雇用」事業においても、縁故による紹介に端を発し、ハローワークでの募集を経て研修生になるというルートも相当多いことから、縁故採用の位置づけが縮小しているとは一概には言えなさそうである。また、就業希望者自身が情報収集するという回答（就職情報誌・新聞、RINGYOU.NET などサイト、経営体に直接問い合わせ）は 1 割強にとどまっている。

林業に就業した理由を聞いたところ（表 3-1-11）、①林業や自然相手の仕事に魅力を感じた（林業・森林志向）、②くらしの環境改善やスローライフ等の形態のくらしを実現する手段として林業就業を決めるケース（生活環境志向）、③家の跡継ぎとしての立場や結婚といった、地元での就職を重視するケース（地元志向）の 3 つの志向が拮抗する結果となり、前回調査結果とほぼ同じ傾向を

第3章 林業従事者の動向と「緑の雇用」

表3-1-9 就業後の研修（「緑の雇用」）の経験（複数回答）

調査年		有効回答数 (人)	なし	基本 研修	FW 研修	FL 研修	FM 研修
2013年		2,597	60.0%	23.5%	17.9%	2.1%	1.6%
2018年		1,663	45.9%	13.1%	34.9%	5.0%	5.7%
2023年		3,085	37.8%	8.8%	47.4%	20.9%	2.5%
経験 年数	3年以下	800	40.9%	2.6%	56.3%	0.9%	0.0%
	4～5年	455	32.1%	2.2%	65.3%	1.5%	0.2%
	6～10年	772	31.6%	4.5%	55.4%	32.0%	0.1%
	11～20年	754	34.9%	23.9%	33.2%	41.2%	6.0%
	21年以上	304	61.5%	8.9%	12.2%	24.0%	9.5%

資料：表3-1-1に同じ。

注1：「基本研修」とは、2003～2010年の「緑の雇用」1年目研修。

2：経験年数は2023年の値。

表3-1-10 林業に就業したきっかけになった情報源（単一回答）

調査年	有効回答数 (人)	ハロー ワーク	学校の紹介	労確 センター	縁故 採用	就職情報誌・ 新聞等	RINGY OU NET	左記 以外の サイト	経営体 へ問い 合わせ	緑の雇 用ガイ ダンス	その 他
2013年	2,726	25.2%	4.8%	3.5%	23.8%	1.4%	0.1%	0.8%	10.0%	2.9%	27.4%
2018年	1,671	29.4%	8.3%	4.6%	25.8%	0.8%	0.2%	0.7%	12.3%	2.6%	15.3%
2023年	3,257	24.6%	8.4%	3.5%	17.0%	1.4%	0.0%	2.1%	9.1%	3.8%	30.0%

資料：表3-1-1に同じ。

注：労確センター＝林業労働力確保支援センター。

示した。また、林業経験年数別にみると、経験年数が短い者は林業・森林志向や生活環境志向が強く、経験が長い者は地元志向が強い傾向にあった。

表 3-1-11 林業に就業した理由（複数回答）

調査年	有効回答数(人)	家庭の事情	林業の魅力	生活環境	学校教育等	ボランティア	ライフスタイル	自然環境保護に関心	結婚したから	適当な仕事なし	その他	
2013年	2,739	26.8%	29.1%	25.6%	4.6%	1.4%	5.9%	8.8%	2.8%	14.7%	21.8%	
2018年	1,666	29.4%	35.9%	26.8%	7.1%	1.9%	10.1%	10.1%	2.9%	12.9%	12.5%	
2023年	3,270	18.9%	33.1%	23.2%	6.2%	1.1%	10.3%	7.5%	2.2%	9.2%	27.4%	
経験年数	3年以下	843	13.3%	37.4%	29.5%	7.9%	1.3%	13.3%	11.4%	1.3%	6.3%	24.9%
	4～5年	473	15.4%	35.7%	26.0%	7.0%	0.8%	10.6%	6.3%	2.5%	7.8%	27.7%
	6～10年	817	18.4%	32.9%	22.0%	6.5%	1.1%	11.4%	6.9%	2.3%	8.9%	27.9%
	11～20年	809	20.3%	31.0%	19.8%	4.8%	1.4%	7.8%	6.1%	2.3%	10.8%	30.4%
	21年以上	328	36.0%	23.8%	14.6%	3.0%	0.3%	5.8%	4.0%	3.0%	15.2%	24.7%

資料：表 3-1-1 に同じ。

注 1：次の選択肢は、アンケート中では以下のような表現で示した。

「家庭の事情」＝地元で就職して家を継ぎ親の面倒をみる

「林業に魅力」＝自然相手の仕事で自分で創意工夫ができる林業に魅力

「生活環境」＝自然に囲まれて働き暮らしたい

「学校教育等」＝学校教育や社会教育で林業に関心を持った

「ボランティア」＝ボランティア活動で林業に関心を持った

「ライフスタイル」＝希望のライフスタイルや趣味活動をする時間的余裕がある

「適当な仕事なし」＝林業以外に就業条件のよい適当な仕事がない

2：経験年数は 2023 年の値。

表 3-1-12 林業に就業する際の障害（複数回答）

調査年	有効回答数(人)	家庭の事情	業務内容	生活利便性	地方での生活	待遇面	その他
2018年	1,269	10.6%	12.4%	27.0%	4.9%	28.7%	29.2%
2023年	2,583	7.9%	7.0%	15.0%	3.8%	21.5%	54.5%

資料：表 3-1-1 に同じ。

注 1：2013 年は未調査。

2：次の選択肢は、アンケート中では以下のような表現で示した。

「家庭の事情」＝家族の反対が強い、教育・医療等の家庭の事情

「業務内容」＝業務内容が自分の希望する内容と異なる

「生活利便性」＝都会のような利便性の高い生活が送れない

「地方での生活」＝地方での生活（移住を含む）に自信が持てない

「待遇面」＝待遇の面で条件が合わない

第3章 林業従事者の動向と「緑の雇用」

林業に就業する際に障害となった事柄について聞いたところ（表3-1-12）、生活利便性が15%、待遇面が22%とやや多かったが、「その他」の回答が55%と最も多かった。前回調査での回答状況も併せて考えると、「その他」の回答としては、体力に自信がない、危険な仕事である、通勤に時間がかかる、機械を買わないといけないといった内容があると思われる。

就業前後の不安についてみると（図3-1-1、表3-1-13～14）、収入や技能の習得については就業後も不安はほとんど減らず、怪我・病気の心配や自身の体力、会社の将来性については就業後の不安は就業前よりも高まっている。一方、作業環境や仕事内容のきつさ、職場の人間関係は就業後も1～2割の者が不安を持っているものの、就業前よりも大きく減少していることが特徴としてあげられる。

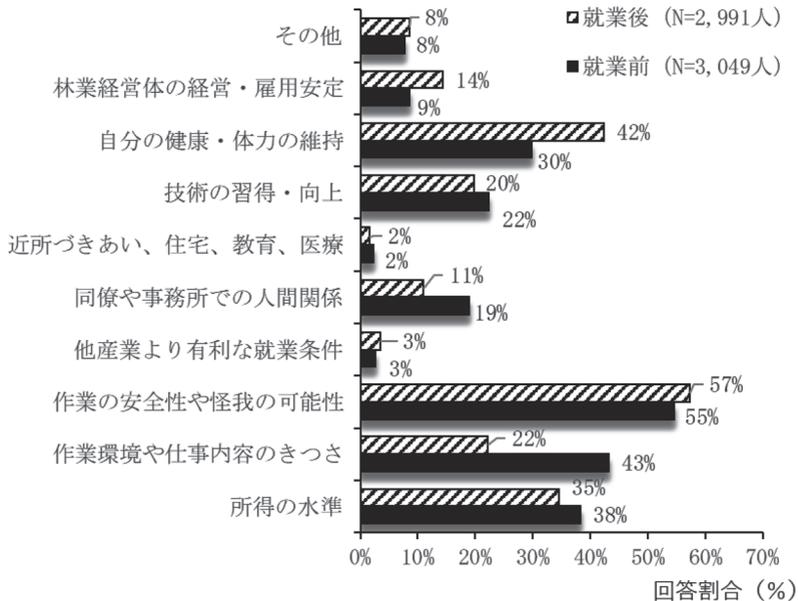


図3-1-1 林業就業への不安の変化（複数回答、2023年）

資料：表3-1-1に同じ。

以上から、就業後の意識構造の変化についてまとめると、まず所得確保やキャリアアップの面で就業後も不安がなかなか消えず、これらが定着のカギとなってくるように思われる。作業環境に関しては就業前のイメージに比べると就業後に大幅に不安が減少しており、機械化により大幅に作業環境が改善されていることが背景にあると思われる。

表 3-1-13 就業前に感じていた不安（複数回答）

調査年	有効回答数(人)	所得水準	作業環境	安全性	就業条件	人間関係	生活面	技術習得	健康体力	経営雇用	昇進処遇	その他	
2013年	2,307	28.4%	48.9%	5.3%	21.6%	6.0%	28.4%	38.3%	13.6%	8.9%	7.9%		
2018年	1,527	38.6%	46.0%	30.5%	30.1%	13.1%	8.1%	18.9%	23.2%	7.9%	6.2%		
2023年	3,027	38.3%	43.3%	54.7%	2.6%	18.9%	2.2%	22.4%	29.9%	8.6%	...	7.5%	
経験年数	3年以下	789	37.1%	44.9%	56.5%	2.2%	20.5%	3.2%	25.7%	35.5%	7.9%	...	6.6%
	4～5年	437	39.6%	47.6%	58.4%	3.7%	24.0%	1.4%	22.9%	28.8%	7.3%	...	4.6%
	6～10年	761	39.4%	42.2%	54.8%	2.5%	18.8%	2.2%	23.7%	30.0%	7.6%	...	7.5%
	11～20年	745	37.0%	43.1%	51.5%	2.6%	17.4%	1.6%	20.1%	25.2%	10.2%	...	7.8%
	21年以上	295	39.7%	35.9%	51.9%	2.7%	10.8%	2.7%	15.3%	27.8%	10.8%	...	13.9%

資料：表 3-1-1 に同じ。

注 1：次の選択肢は、アンケート中では以下のような表現で示した。

「作業環境」＝作業環境や仕事内容のきつさ

「安全性」＝作業の安全性や怪我の可能性

「就業条件」＝他産業より有利な就業条件

「人間関係」＝同僚や事務所での人間関係

「生活面」＝近所づきあい、住宅、教育、医療

「技術習得」＝技術の習得・向上

「健康体力」＝自分の健康・体力の維持

「経営雇用」＝林業経営体の経営・雇用安定

「昇進処遇」＝昇進やキャリアアップ、処遇

2：経験年数は 2023 年の値。

3：2013 年、2018 年は作業環境と安全性が「安全性と労働強度等」という 1 つの選択肢。

4：「…」は未調査を示す。

表3-1-14 就業後にも感じた不安（複数回答）

調査年	有効回答数(人)	所得水準	作業環境	安全性	就業条件	人間関係	生活面	技術習得	健康体力	経営雇用	昇進処遇	その他	
2013年		28.3%	23.5%		9.1%	13.7%	4.2%	25.5%	37.7%	23.3%	22.9%	9.3%	
2018年	1,444	40.9%	27.9%		26.8%	21.4%	12.7%	7.7%	22.0%	26.8%	14.5%	8.1%	
2023年	2,969	34.6%	22.1%	57.4%	3.5%	11.0%	1.7%	19.8%	42.3%	14.4%	...	8.4%	
経験年数	3年以下	772	35.1%	22.7%	56.9%	3.4%	10.1%	2.3%	28.4%	36.8%	11.9%	...	8.0%
	4～5年	413	38.3%	21.5%	60.0%	4.4%	12.6%	1.7%	23.5%	36.8%	11.1%	...	7.5%
	6～10年	749	35.8%	24.3%	57.9%	2.9%	11.2%	1.2%	16.7%	41.9%	15.9%	...	9.1%
	11～20年	743	32.8%	19.8%	57.1%	3.9%	11.3%	1.1%	16.0%	47.2%	16.6%	...	7.3%
	21年以上	292	29.1%	21.9%	54.8%	2.7%	10.3%	2.7%	9.6%	53.4%	16.1%	...	12.0%

資料：表3-1-1に同じ。

注：表3-1-13の注1～4に同じ。

4. 就業内容

林業では、従来、労働用具（チェーンソーや刈払機を含む）も労働者持ちの場合が多かったが、本調査では機械持ちの従事者（造林・保育と素材生産の和）が15%となっており、2013年調査や2007年調査（5～6割）より大幅に減少している（表3-1-15）。労働用具の所有状況から判断すれば、従業員の手持ちよりも経営体持ちの方が、また、諸手当の支給状況から判断すれば、機械損料（従業員手持ちの場合）なり危険手当（経営体持ちの場合）を支払っているほど雇用近代化（就業条件の改善度合い）が進んでおり、雇用近代化という観点からの理想は、経営体所有の機械を使用させ、危険手当を支払うことであると考えられる。今回の調査では危険手当の支給状況は未調査であるが、経営体持ちの

表3-1-15 現在の主な職種

調査年	有効回答数(人)	造林・保育 (機械は自分持ち)	造林・保育 (機械は経営体所有)	素材生産 (機械は自分持ち)	素材生産 (機械は経営体所有)	その他
2013年	2,631	19.4%	20.8%	26.3%	22.8%	10.6%
2018年	1,664	12.1%	21.0%	8.1%	49.6%	9.1%
2023年	3,105	10.2%	23.7%	4.5%	51.4%	10.2%

資料：表3-1-1に同じ。

機械を使用させている経営体が増加して75%を占めていることが注目される。

現在行っている業務と今後の希望を比較すると（図3-1-2、表3-1-16～17）、全体的にはどれにも該当しないという回答が過半を占めていた。それ以外の回答では、安全衛生管理、現場指導・労務管理、間伐方法の決定、作業道設計といった現場技能に関わる業務の取り組み意向が比較的高い。特に安全衛生管理や現場指導・労務管理の項目は就業歴の長い者ほど現在も今後も行いたいという回答が多い。一方、事業地の確保や森林経営計画の作成、経営体の経営計画・理念の策定などといった、森林所有者対応や企画・運営に関する項目については、取り組み意向は低い。これらの項目は就業年数を経ても就業意識が向上しない様子が見え、内勤と外勤の断絶（現場を知らない内勤、管理事務・経営企画を知らない外勤）といった状況が背景にあるものと推察される。

現在取得している資格・免許は表3-1-18に示すとおりである。

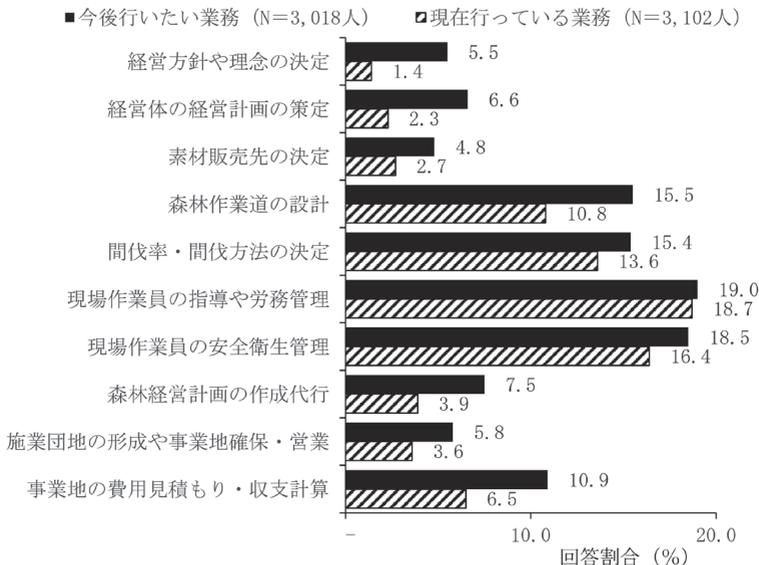


図3-1-2 業務内容（複数回答、2023年）

資料3-1-1に同じ。

第3章 林業従事者の動向と「緑の雇用」

表3-1-16 現在従事している作業内容（複数回答）

調査年	有効回答数(人)	見積もり	団地確保	森林計画	安全管理	指導・労務管理	間伐方法	作業道	販売先	経営計画	経営方針	該当なし	
2013年	2,765	5.1%	2.9%	3.5%	19.1%	19.7%	25.6%	10.3%	2.0%	2.3%	1.9%	55.9%	
2018年	1,848	15.5%	8.5%	7.1%	31.9%	33.8%	21.1%	14.9%	7.5%	9.0%	6.5%	43.5%	
2023年	3,102	6.5%	3.6%	3.9%	16.4%	18.7%	13.6%	10.8%	2.7%	2.3%	1.4%	65.2%	
経験年数	3年以下	792	3.4%	2.4%	1.8%	5.4%	4.0%	6.9%	2.3%	0.9%	0.9%	0.4%	84.2%
	4～5年	450	4.9%	2.0%	2.7%	7.3%	8.9%	7.8%	5.3%	1.8%	1.3%	0.4%	77.3%
	6～10年	770	7.8%	4.4%	4.9%	16.8%	20.1%	16.0%	11.9%	2.3%	2.5%	1.3%	61.9%
	11～20年	769	8.8%	4.6%	4.9%	29.1%	33.7%	19.2%	18.1%	4.0%	3.6%	2.5%	48.1%
	21年以上	321	7.5%	5.0%	5.9%	25.2%	29.3%	18.7%	19.0%	5.9%	3.7%	3.1%	49.5%

資料：表3-1-1に同じ。

注1：次の選択肢は、アンケート中では以下のような表現で示した。

- 「見積もり」＝事業地の費用見積もり・収支計算
- 「団地確保」＝施業団地の形成や事業地確保・営業
- 「森林計画」＝森林経営計画の作成代行
- 「安全管理」＝現場作業員の安全衛生管理
- 「指導・労務管理」＝現場作業員の指導や労務管理
- 「間伐方法」＝間伐率・間伐方法の決定
- 「作業道」＝森林作業道の設計
- 「販売先」＝素材販売先の決定
- 「経営計画」＝経営体の経営計画の策定
- 「経営方針」＝経営方針や理念の決定

2：経験年数は2023年の値。

3：「該当なし」の欄は、2013年については無回答を含む。

表3-1-17 今後従事したい作業内容（複数回答）

調査年	有効回答数(人)	見積もり	団地確保	森林計画	安全管理	指導・労務管理	間伐方法	作業道	販売先	経営計画	経営方針	該当なし	
2013年	2,765	5.1%	2.9%	3.5%	19.1%	19.7%	25.6%	10.3%	2.0%	2.3%	1.9%	55.9%	
2018年	1,848	15.5%	8.5%	7.1%	31.9%	33.8%	21.1%	14.9%	7.5%	9.0%	6.5%	43.5%	
2023年	3,018	10.9%	5.8%	7.5%	18.5%	19.0%	15.4%	15.5%	4.8%	6.6%	5.5%	55.8%	
経験年数	3年以下	786	9.7%	5.0%	6.5%	15.6%	12.6%	15.5%	4.5%	6.1%	4.7%	59.8%	
	4～5年	440	9.5%	4.3%	8.4%	13.0%	13.2%	12.0%	3.2%	5.5%	3.6%	65.2%	
	6～10年	753	12.5%	6.5%	8.0%	17.5%	19.5%	15.1%	16.1%	5.3%	6.9%	6.2%	54.4%
	11～20年	740	11.8%	6.6%	7.7%	25.3%	27.2%	17.4%	16.5%	5.3%	7.3%	7.0%	48.1%
	21年以上	299	10.4%	6.7%	6.7%	20.1%	22.7%	15.7%	16.1%	5.7%	7.0%	5.0%	54.2%

資料：表3-1-1に同じ。

注：表3-1-16の注1～3に同じ。

表 3-1-18 現在取得している資格・免許（複数回答）

区 分		2013年	2018年	2023年
有効回答数（人）		2,696	1,647	3,189
資格・免許	救急法講習	49.7%	73.3%	60.0%
	刈払機取扱作業者安全衛生教育	90.9%	95.8%	93.9%
	チェーンソー作業特別教育	95.4%	96.7%	97.1%
	車両系建設機械技能講習	78.4%	84.6%	82.1%
	玉掛技能講習	69.6%	82.9%	80.0%
	小型移動式クレーン運転技能講習	63.9%	79.8%	74.3%
	不整地運搬車運転技能講習	47.1%	69.1%	66.0%
	林内作業車安全衛生教育	36.3%	51.7%	37.0%
	荷役運搬機械等によるはい作業従事者安全教育	22.7%	46.8%	39.0%
	機械集材装置運転者特別教育	32.2%	59.0%	50.9%
	はい作業主任者技能講習	35.2%	44.4%	38.0%
	地山掘削・土止め支保工作業主任者	25.6%	35.0%	30.2%
	安全衛生推進者養成講習	11.1%	19.2%	10.1%
	フォークリフト運転技能講習	30.2%	31.0%	31.7%
林業技士	5.0%	8.7%	4.4%	
林業架線作業主任者免許	19.4%	20.5%	14.5%	

資料:表 3-1-1 に同じ。

就業日数をみると（表 3-1-19）、150 日以上層が 94%、210 日以上だけでも 77% を占め、今回の調査に回答した従事者のほとんどは林業専業労働者であることが分かる。

表 3-1-19 年間就業日数

調査年	有効回答数（人）	59日以下	60～89日	90～149日	150～179日	180～209日	210日以上
2013年	2,699	1.3%	0.9%	3.9%	5.4%	12.1%	76.3%
2018年	1,582	1.8%	0.5%	1.6%	3.3%	9.5%	83.2%
2023年	3,220	1.5%	1.2%	3.6%	4.2%	12.1%	77.3%

資料:表 3-1-1 に同じ。

5. 雇用条件

従事者本人の年収（税込み）は300万円台前半にピークがあり（図3-1-3）、平均値は361万円である。月給制の増加や若年層の増加、求人と求職のマッチング、就業後の初期教育支援制度など、「他産業並み」の枠組みはできつつあるものの、年収水準は全産業平均の7割程度にとどまっている（国税庁「平成28年分民間給与実態統計調査結果」、役員を除く正規従業員の平均年収487万円）。

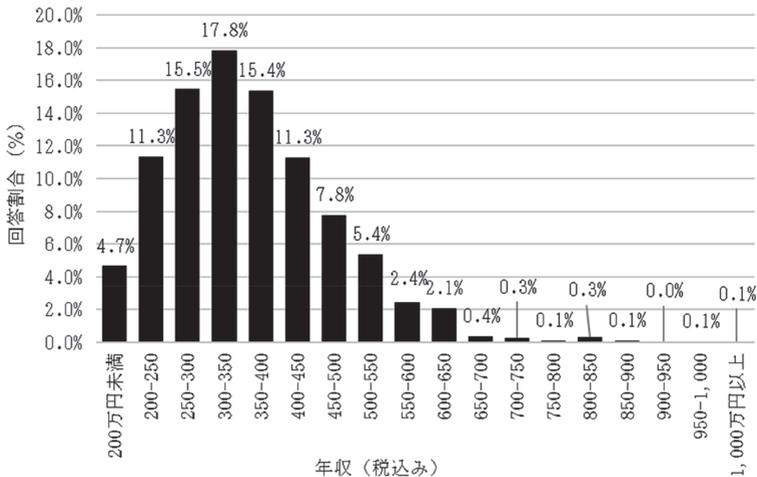


図3-1-3 税込み年収（2023年）

注：有効回答数は2,942人。「わからない」（5%）は表示していない。

林業経験年数別の平均年収を聞いたところ（表3-1-20）、3年以下の291万円から徐々に上がり、4～5年で328万円、6～10年で374万円、11～20年では412万円となるが、21年以上になるとほとんど上がらず、426万円となっている。また、年齢別にみても、29歳以下の303万円から徐々に上がり、40代でピーク（393万円）を示すが、それ以降は頭打ちで、50代で391万円、60代前半で336万円と下がっている。地域別にみると、東海が388万円と最も高く、北陸が328万円と最も低い。この両地域の格差は10年間で50～60万円とあまり変化せず、全体平

表 3-1-20 林業経験別・年齢別・地域別にみた税込み年収の推移

区分		有効回答数（人）			平均値（万円）		
		2013年	2018年	2023年	2013年	2018年	2023年
全体		1,872	1,552	2,942	291.6	336.4	360.6
林業 経験	3年以下	460	401	755	244.3	266.5	291.0
	4～5年	348	224	430	268.8	314.7	328.2
	6～10年	426	427	719	298.4	349.9	373.7
	11～20年	373	313	724	343.6	390.3	411.8
	21年以上	255	176	291	323.0	392.3	426.4
年 齢	29歳以下	320	306	614	252.7	281.0	302.5
	30代	563	501	733	293.4	335.9	369.0
	40代	414	397	805	308.2	364.9	392.9
	50代	333	240	487	314.3	357.5	390.9
	60～64歳	138	67	120	279.9	347.4	335.8
	65歳以上	100	38	172	269.5	336.8	300.8
地 域 ブ ロ ッ ク	北海道	351	165	331	308.9	352.9	385.4
	東北	302	291	581	261.7	321.4	338.7
	関東・東山	251	256	396	310.8	348.6	370.8
	北陸	82	71	147	261.9	322.9	327.9
	東海	222	189	278	310.1	366.5	387.7
	近畿	100	112	199	317.0	364.3	377.1
	中国	112	89	273	296.2	337.9	360.4
	四国	157	84	259	298.7	335.7	342.8
九州	290	283	478	265.9	304.7	359.0	

資料：表 3-1-1 に同じ。

注：平均値は、各階層の中位数(例えば、200～250万円層なら225万円、200未満層なら隣接階層＝200～250万円層の中位数の設定にそろえて175万円、1,000万円以上層なら950～1,000万円層の中位数にそろえて1,025万円、等)に各階層のサンプル数を掛け合わせたものを合計し、全体の有効回答数で除して算出した。

均では2013年292万円、2018年336万円、2023年361万円と漸増している。

また、表には示していないが、他の項目でクロス集計すると、造林・保育（機械は経営体持ちの場合、337万円）と素材生産（機械は経営体持ちの場合、375万円）で約40万円の差があること、月給制（372万円）と日給制（335万円）で約40万円の差があること、完全出来高制（447万円）は月給制より約70万円も高いこと、男女間で約80万円の差（男362万円、女285万円）があることが特徴としてあげられる。

給与形態（表3-1-21）は、就業歴に関係なく定額月給制が50%と最も多く、定額日給制は38%、完全出来高制や出来高併用制（日給や月給との併用）は合わせても1割以下となっている。従事者が希望する賃金形態も定額月給制が53%と群を抜いており、定額日給制は19%にまで低下している。その低下した分、完全出来高制や出来高併用制を希望する者が10%（現在）から18%（希望）へ増えている。多くの従事者が定額月給制の賃金形態を希望しているのに対し、経営陣は一般に定額月給制の採用を人件費の上昇・固定化の問題として捉えがちである。そうではなく、新たな事業展開を可能とするための人材育成投資として月給制の導入を捉えることも重要であろう。

表3-1-21 給与形態

区分／調査年		有効 回答数 (人)	月給制	日給制	完全出 来高制	月給・ 出来高 併用制	日給・ 出来高 併用制	その他 ／分か らない
現在	2013年	2,671	32.9%	47.3%	1.9%	2.1%	13.6%	2.1%
	2018年	1,660	51.1%	37.6%	1.7%	1.2%	7.8%	0.5%
	2023年	3,253	50.1%	38.1%	1.0%	2.3%	6.6%	1.9%
希望	2013年	2,326	48.3%	22.1%	3.2%	11.5%	11.3%	3.6%
	2018年	1,623	60.7%	13.1%	2.6%	8.1%	6.5%	9.0%
	2023年	3,064	53.1%	18.6%	1.9%	9.7%	6.6%	10.1%

資料：表3-1-1と同じ。

労働・社会保険の加入状況は（表3-1-22）、労災保険の項目に回答した者を100%として他の保険の加入率を計算すると、いずれも9割以上だった。退職金共済制度は林退共、中退共（建退共を含む）合わせて81%だった。

過去3年間の労働災害の被災状況（表3-1-23）は、休業4日以上が10%、休業3日以下を含めると18%と少なくなく、10年前の8%より倍増している。なお、林業経験別に違いは見られなかった。

1日あたりの就業時間（所定労働時間）を質問したが（表3-1-24）、必ずしも所定労働時間を答えているとは限らず、残業を含めた実際の就業時間を答えた者も多い、あるいは、通勤を含めた時間を答えた者もいる可能性がある。8～8.5時間が48%と最も多く、7時間台も35%であった。平均すると7時間32分であった。

表3-1-22 現在加入している労働・社会保険

調査年	有効 回答数 (人)	労災 保険	雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	林退共	中退共
2013年	2,669	100.0%	95.9%	93.1%	92.7%	51.4%	22.4%
2018年	1,657	100.0%	98.0%	98.2%	97.9%	47.8%	37.5%
2023年	3,232	100.0%	100.0%	99.7%	98.9%	48.9%	32.5%

資料：表3-1-1に同じ。

注：労災以外は労災加入者を100としたときの加入率。

表3-1-23 過去3年間の労災被災状況

調査年	有効 回答数 (人)	なし	休業3 日以下	休業4 日以上 (通院)	休業4 日以上 (入院)
2013年	2,676	91.9%	3.4%	3.0%	1.8%
2018年	1,636	84.4%	7.8%	5.0%	3.9%
2023年	3,248	83.0%	8.4%	5.7%	3.8%

資料：表3-1-1に同じ。

表3-1-24 1日の就業時間（所定労働時間）

調査年	有効 回答数 (人)	1日の就業時間別人数割合								平均値 時 分
		6:00 未満	6:00～ 6:30	6:30～ 7:00	7:00～ 7:30	7:30～ 8:00	8:00～ 8:30	8:30～ 9:00	9:00 以上	
2018年	1,657	0.1%	1.7%	8.0%	17.7%	19.0%	47.0%	1.4%	5.1%	7 53
2023年	3,119	1.4%	3.8%	8.5%	19.0%	15.6%	48.3%	1.0%	2.4%	7 32

資料：表3-1-1に同じ。

注：2013年は未調査。

単純計算すると、週休1日制だと1日6時間半の場合は週39時間、同様の計算をすると、1日7時間の場合に週40時間をクリアするためには隔週週休2日制の導入が必要であり、1日7時間半ないし8時間の場合に週40時間をクリアするためには週休2日制の導入が必要となる。週休制の実態をみると（表3-1-25）、隔週週休2日制（または4週6休）が30%と最も多く、週休1日が26%、完全週休2日制は22%であった。10年前と比較すると、週休1日制が半減する一方で、週休2日制が倍増した。

表3-1-25 週休制

調査年	有効 回答数 (人)	週休 1日制	月1回週 休2日or 4週5休	月2回週 休2日or 4週6休	月3回週 休2日 or4週7 休	完全週 休2日制	分から ない
2013年	2,650	44.3%	8.8%	23.9%	4.2%	11.8%	7.0%
2018年	1,658	31.1%	10.7%	33.1%	6.3%	14.9%	3.9%
2023年	3,202	25.5%	10.1%	29.5%	6.9%	21.5%	6.5%

資料：表3-1-1に同じ。

振替休日とは、あらかじめ定めてある休日を事前に手続きして他の労働日と交換することであり、休日労働にはならないので、同一週内で振り替えた場合は通常の賃金の支払いでよい（週をまたがって振り替えた場合は割増賃金の支払いが必要になる場合もある）。表3-1-26は、休日に労働し、それを雨天日に振り替えるという意味だが、果たして都合良く同一週内に雨天日が来るであ

ろうか。また、労働者が休息すべき休日が雨天日というのいかがなものだろうか。林業では現場の位置や作業環境、天候の面もあって山林現場における労働時間の短縮は進んでいるといえるが、週休日を雨天日にすることは休日が明確でないケースにあたる可能性があり、改善が必要だろう。

表 3-1-26 休日の雨天日への振替

調査年	有効 回答数 (人)	ある	ない
2018年	1,656	54.6%	45.4%
2023年	3,235	49.0%	51.0%

資料：表 3-1-1 に同じ。

注：2013 年は未調査。

表 3-1-27 月平均の時間外労働時間

調査年	有効 回答数 (人)	45時間 以内	45～80 時間	80時間 以上	平均値 (時間)
2023年	2,947	99.4%	0.4%	0.2%	2.92

資料：表 3-1-1 に同じ。

注：2013 年、2018 年は未調査。

今回の調査では時間外労働（表 3-1-27）や有給休暇の取得状況についても調査した。林業は日が暮れると危険なので作業ができないため、残業もほとんどないはずである。仮に投光器を使用して残業をしたとしても危険極まりないので、通常は夜間に林業作業を行う経営体はほとんどないはずである。実際、1 か月の時間外労働の平均も 2.9 時間程度であり、この数字もおそらく事務所でのデスクワークの場合が多いと思われる。

働き方改革の一環で、有給休暇を計画的に取得することが推奨されているが、林業の場合はどうだろう。平均の新規付与日数（表 3-1-28）は 14.1 日で、実際の取得日数の平均は 10.1 日となっている。これらから有休取得率を

第3章 林業従事者の動向と「緑の雇用」

計算すると、有休の繰り越しが全くない場合は、 $10.1 \text{ 日} \div 14.1 \text{ 日} = 72\%$ と比較的高いように見えるが（表3-1-29）、実際には有休が毎年4日繰り越され（ $14.1 \text{ 日} - 10.1 \text{ 日} = 4 \text{ 日}$ ）、毎年初めの有休日数が上限に達している場合も少なくないと考えられ、その場合だと取得率はさらに低くなる。

表3-1-28 有給休暇の新規付与日数

調査年	有効 回答数 (人)	10日 未満	10～ 20日	20日 以上	分から ない	平均付 与日数 (日)
2023年	3,317	16.0%	44.8%	39.2%	18.5%	14.1

資料：表3-1-1に同じ。

注：2013年、2018年は未調査。

表3-1-29 有給休暇の取得実態

調査年	有効 回答数 (人)	10日 未満	10～ 20日	20日 以上	分から ない	平均取 得日数 (日)	取得率 (%)
2023年	3,317	42.7%	45.2%	13.9%	16.7%	10.1	72.1%

資料：表3-1-1に同じ。

注：2013年、2018年は未調査。

6. 今後の就業意向

今後やりたい仕事や積みたいキャリアについて聞いたところ（表3-1-30）、今後も現職場で働きながら林業技術を磨くという回答が70%と大半を占めた（2018年調査70%、2013年調査74%、2007年調査72%）。今回の調査では意外にも独立志向はほとんどいない。自分の答えた解答用紙が経営者に見られるかもしれないという懸念から、現在の職場に残ると表明しているか、あるいは経営体側が独立志向のあまりない従事者を調査の回答候補者として選出している可能性もある。

表 3-1-30 今後積みたいキャリア（単一回答）

調査年	有効回答数(人)	現職場で技術研鑽	業者として独立	他の林業会社で働く	企画営業・管もやる	地域活性化の仕事	林業以外の仕事	自家山林の経営	その他
2013年	2,483	74.1%	2.1%	2.2%	3.5%	2.0%	3.8%	1.0%	11.4%
2018年	1,623	70.4%	3.0%	2.3%	8.3%	5.5%	5.0%	2.5%	3.1%
2023年	3,135	70.0%	2.0%	1.3%	3.6%	1.9%	3.1%	1.3%	16.8%

資料：表 3-1-1 に同じ。

7. 世帯の状況

前職時の居住地は地元（経営体所在地と同一市郡内）が 55% と最も多い。UI ターン者はこの 10 年間、ほとんど変化なく、両者合わせて 15% である。

表 3-1-31 前職時の居住地

調査年	有効回答数(人)	地元（現在と同一市郡内）	都道府県内の他市町村	都道府県外からのUターン	都道府県外からのIターン
2013年	2,705	61.3%	23.3%	6.4%	8.9%
2018年	1,673	57.1%	27.1%	6.1%	9.7%
2023年	3,235	54.6%	30.2%	7.0%	8.2%

資料：表 3-1-1 に同じ。

地元出身者のうち、実家暮らし（親・兄弟姉妹等と同居）は 48%（独身 31% + 既婚 17%）で、実家を離れて一人で生活する者が 12%、家族で生活する者が 41% となっており、地元出身とはいえ半数近くは実家を離れて生活している状況がうかがえる（表 3-1-32）。これに対し、I ターン者の 39% は一人暮らしの独身者である。一般に、I ターン者を採用する際、家族連れで移住する者を採用した方が定着しやすいと言われるが、実際には単身者の I ターン者を採用する経営体も少なくないことを示している。

なお、選択肢の表現について、2018 年と 2023 年はともに「親・兄弟姉妹等」

表3-1-32 前職時の居住地と婚姻・家族との同居の関係

調査年／出身地		有効 回答数 (人)	独身		既婚	
			親・兄 弟姉妹 等と同居	親・兄 弟姉妹 等と別 居	親・兄 弟姉妹 等と同居	親・兄 弟姉妹 等と別 居
2013年		2,719	28.5%	10.8%	56.5%	4.2%
2018年		1,649	24.7%	15.7%	17.6%	42.0%
2023年		3,203	28.1%	17.5%	14.3%	40.2%
出身 地	地元（現在と同一市郡内）	1,752	30.5%	12.2%	16.7%	40.6%
	都道府県内の他市町村	967	25.7%	21.7%	13.3%	39.2%
	都道府県外からのUターン	223	40.8%	14.8%	11.2%	33.2%
	都道府県外からのIターン	261	9.6%	39.1%	3.8%	47.5%

資料：表3-1-1に同じ。

注1：出身地（前職時の居住地）は2023年の数値。

- 2：選択肢の表現について、2018年と2023年はともに「親・兄弟姉妹等」と同居または別居と表現しているが、2013年は「家族」と同居または別居と表現していることに注意する必要がある。

と同居または別居と表現しているが、2013年は「家族」と同居または別居と表現しており、注意が必要である。すなわち、2013年では、既婚者に対しては単に「家族」と同居しているか否かを聞いているのに過ぎず、配偶者と子、つまり核家族なのか、親・兄弟などのその他の家族なのか、その区別なく聞いている。しかし、2018年と2023年では、既婚者に対しては核家族の形態なのか、親・兄弟などを含めた多世代世帯の形態（いわゆる実家暮らし）なのか、峻別するために選択肢の表現を「家族」から「親・兄弟姉妹等」に変更している。しかし、この調査意図が回答者に十分に伝わっていない可能性があり、次回調査時には表現を正確にすべきであろう。

住宅は、全体平均では持ち家率が69%と最も高いが、Iターン者に限定すると、賃貸の割合（公営住宅+その他の賃貸）が66%と最も高い（表3-1-33）。

8. まとめ

1999年以降、全国森林組合連合会の各種調査事業の一環として、全国の林業経営体とそこに雇用されている林業従事者を対象としたアンケートが、ほぼ

表 3-1-33 住居形態

調査年／出身地		有効 回答数 (人)	持ち家	社宅・ 寮	公営住 宅	その他 の賃貸 住宅・ 下宿
2013年		2,716	67.9%	2.3%	8.5%	21.3%
2018年		1,653	66.1%	2.6%	7.3%	24.0%
2023年		3,230	69.2%	1.7%	5.5%	23.5%
出身 地	地元（現在と同一市郡内）	1,771	77.6%	0.6%	4.4%	17.4%
	都道府県内の他市町村	976	63.7%	2.7%	6.3%	27.4%
	都道府県外からのUターン	221	67.4%	2.3%	5.0%	25.3%
	都道府県外からのIターン	262	34.4%	5.3%	11.1%	49.2%

資料：表 3-1-1 に同じ。

注：出身地（前職時の居住地）は 2023 年の数値。

5年おきに実施されている。今回の調査（2023年）では4,560経営体に1事業体当たり4枚の調査票を配布し、3,328人から回答を得た。サンプル数はこれまでで最も多い。森林組合については林野庁が毎年作成している森林組合統計があるが、民間林業経営体を含めた林業経営体全体の動向を示す政府統計が廃止されて久しく、このような全国規模のアンケートの情報は林業担い手にかかる政策立案の上でも貴重である。アンケートでは、林業従事者の基本的属性から、林業への就業の経緯、現在の林業従事内容、雇用条件、今後の就業意向、世帯の状況（家族構成等）に至るまで幅広く質問した。

まず、林業従事者の基本的属性では、「緑の雇用」事業をはじめとした雇用対策により若年従事者の割合が増大し、従事者の年齢構成が各年齢層ともバランスよく分布していた。また、1980年代まで林業従事者の中心をなしていた土地持ち労働者（地元の農家林家世帯員）の割合は3分の1程度に減少した。大卒以上の高学歴の新規参入者も増えており、最近の林業大学校等の設立ブームを反映して、林業大学校等の卒業生は前回調査よりも5倍近く増加した。しかし、女性の割合は1割にも満たないことも確認された。

林業への就業の経緯については、就業ルートや就業前後の意識変化を中心に調査した。第1に、以前は林業経験者を採用することが多かったが、求人と求

職のマッチングや「緑の雇用」等の初期教育を支援する各種制度の充実化もあって、最近では林業未経験者を採用する傾向が益々強くなっていることが明らかになった。中でも、林業経験3年以下の者に限ると新規学卒の採用が23%と比較的多く、人手不足感が高まる中で中途採用中心から新規学卒者の採用へと広がりを見せている様子が見えてきた。第2に、林業に就業した理由としては、林業志向、生活環境志向、地元志向の3つが拮抗する結果となった。第3に、林業就業意識の就業前後の変化については、所得確保やキャリアアップ、怪我・病気の心配や自身の体力、会社の将来性の面で就業後も不安がなかなか消えず、これらが定着のカギとなってくるように思われる。逆に、職場風土の改善を反映して職場の人間関係面での不安が減少したり、機械化の進展を背景に作業環境が大幅に改善されている。

林業従事内容の面で特徴的だったのは、林業では、従来、チェーンソーなどの労働用具・機械も従事者持ちの場合が多かったが、本調査では機械は経営体持ちのケースが増加しており、4分の3以上を占めるに至ったことであり、雇用近代化の観点からも注目される。また、現在行っている業務と今後の希望を比較すると、安全衛生管理、現場指導・労務管理、間伐方法の決定、作業道設計といった現場技能に関わる業務の取り組み意向が比較的高いのに対し、事業地の確保や森林経営計画の作成、経営体の経営計画・理念の策定といった、森林所有者対応や企画・運営に関する項目については、経験年数を重ねても取り組み意向が高まらない様子が見られ、内勤と外勤の断絶（現場を知らない内勤、管理事務・経営企画を知らない外勤）という課題が残されていると言える。

雇用条件について、税込み年収は300万円前半にピークがあり、平均値は361万円です。全産業平均の7割程度にとどまっています。賃金カーブは20代の300万円前後から徐々に上がり、40代（393万円）で早くもピークを迎え、それ以降は頭打ちで、60代以降は逆に下がっている。また、賃金形態、地域間、性別間でも賃金格差が見られ、40～80万円程度の格差が確認できた。賃金形態については既に半数が月給制で、さらに多くの従事者が月給制を希望していた。経営陣からみれば月給制を単に固定費の問題として捉えがちだが、月給制導入を人材育成投資として捉えることも重要であろう。社会保険の加入状況は

9割を超え、労働時間の超過もあまり見られないが、週休制の強化（完全週休2日制の導入等）や有給休暇取得の不十分さ、雨天日が休日振替先になっている現状など、まだまだ改善を要する部分が残されている。

今後の就業意向については、現職場で働きながら林業技術を磨くという回答が70%と大半を占めた。過去の調査でも同じような傾向であったが、この結果を額面通りに受け止めてよいかは様々な回答バイアスの可能性もあるので慎重に判断する必要がある。

最後に、世帯の状況については、前回、前々回の調査時よりも項目を大幅に削減し、出身地や家族構成、住宅に関するごく限られた設問だけだったので、林業従事者の確保においてもいわゆる田園回帰の影響が見られるのか、明確に示すことはできなかった。地元出身者でも実家を離れて生活をする者が多いこと、Iターン者を採用する際、家族連れで移住する者を採用した方が定着しやすいと言われるが、実際には単身者のIターン者を採用する経営体も少なくないこと、既婚者では核家族化が進むなど、農山村での生活にも変化の兆しが見られた。

（興梠克久）

第2節 「緑の雇用」研修生の就業意識

1. 研修生の基本属性

(1) アンケート票の回収状況

研修生からみた研修効果や研修内容の問題点等を明らかにし、研修の質の向上等に資することを目的として、林業作業士（フォレスト・ワーカー、以下、FW）、現場管理責任者（フォレスト・リーダー、以下、FL）、統括現場管理責任者（フォレスト・マネージャー、以下、FM）の各研修生全員を対象に2024年7月～2025年2月にアンケート（質問紙郵送法）を実施した。

具体的な調査の実施方法は、FWおよびFLについては、都道府県林業労働力確保支援センターや都道府県森林組合連合会などの集合研修実施機関を通じて調査票を集合研修直後に研修生に配布し、その場で回収してもらった。FM

表 3-2-1 調査票の回収状況

調査年度	FW研修生			FL研修			FM研修		
	配布数	回収数	回収率	配布数	回収数	回収率	配布数	回収数	回収率
2011年	2,193	1,661	75.7%	275	141	51.3%	46	44	95.7%
2012年	2,980	2,188	73.4%	218	139	63.8%	71	71	100.0%
2013年	2,505	1,839	73.4%	160	121	75.6%	60	53	88.3%
2014年	2,387	1,848	77.4%	132	81	61.4%	50	45	90.0%
2015年	2,596	2,073	79.9%	190	159	83.7%	40	40	100.0%
2016年	2,055	1,625	79.1%	214	126	58.9%	47	45	95.7%
2017年	2,704	2,393	88.5%	368	337	91.6%	81	71	87.7%
2018年	2,547	1,955	76.8%	367	280	76.3%	83	67	80.7%
2019年	2,306	1,966	85.3%	475	418	88.0%	93	93	100.0%
2020年	2,147	1,812	84.4%	787	662	84.1%	95	58	61.1%
2021年	2,100	1,665	79.3%	873	746	85.5%	112	104	92.9%
2022年	2,083	1,728	83.0%	732	615	84.0%	108	88	81.5%
2023年	2,140	1,820	85.0%	623	568	91.2%	108	97	89.8%
2024年	2,068	1,786	86.4%	524	472	90.1%	89	80	89.9%

資料：全国森林組合連合会『令和6年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』、2025年3月、6頁。

注：配布数は年度当初の申請人数に基づいて決定された割当予定。

については集合研修直後に全国森林組合連合会によって調査票を研修生に配布し、その場で回収した。

表 3-2-1 は調査票の配布、回収状況を示したものである。OJT 指導員の要件に FL 研修や FM 研修の修了者であることが加わったこともあって、調査票を配布した FL 研修生、FM 研修生の数は 2017 年から増えているが、FL については 2022 年以降減少に転じた。回収率（2025 年 2 月 17 日現在）は FW86%、FL90%、FM90%で、全体的に良好な水準であった

(2) 所属先の林業経営体の概要

研修生の所属先組織形態をみると（表 3-2-2）、FW、FL、FM とも昨年度同様、森林組合や会社等の組織経営体が 9 割以上である。特に FM は会社の割合が 64%と約 3 分の 2 を占めている。

所属林業経営体における山林現場従業員数（常雇）を聞いたところ（表 3-2-3）、「知らない」と答えた者は、FW は 2%、FL は 0.2%とほとんどいなかった（FM

表 3-2-2 所属先の組織形態

研修生種別	有効回答数(人)	森林組合	会社	個人経営	第三セクター	事業協同組合	その他
FW	1,780	42.9%	51.0%	3.7%	0.6%	1.5%	0.4%
FL	469	45.2%	49.0%	2.6%	0.6%	2.1%	0.4%
FM	80	33.8%	63.7%	1.3%	-	1.3%	0.0%

資料：全国森林組合連合会『令和6年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』（2025年）より作成。

注：表頭の無回答を除いているため、左上の合計欄は調査票の回収数とは一致しない場合がある。以下の表も同じ。

表 3-2-3 山林現場従業員数（常雇）規模

研修生種別	有効回答数(人)	4人以下	5-9人	10-19人	20-49人	50-99人	100人以上	知らない
FW	1,782	9.0%	30.5%	34.3%	19.6%	4.7%	0.2%	1.6%
FL	470	9.8%	26.4%	33.4%	24.7%	5.1%	0.4%	0.2%
FM	80	10.0%	41.3%	22.5%	20.0%	6.3%	0.0%	0.0%

資料：表 3-2-2 に同じ。

は0%) ので、本アンケートにおいては、山林現場従業員（常雇）の規模を以て所属林業経営体の規模を表しても差し支えないだろう。表 3-2-3 に示すように、FW、FL、FM とともに山林現場従業員（常雇）が 5～9 人の階層および 10～19 人の階層の林業経営体に所属する者が最も多く、それぞれ 3～4 割近くを占め、次いで 20～49 人層が 2 割と続いている。

(3) 研修生の基本属性

研修生の年齢構成をみると（表 3-2-4）、FW は 20 代以下が 49% と最も多く、30 代の 24% を加えると 30 代以下の若年層が 4 分の 3 を占めている。一方、FL、FM には 20 代は少なく、FL、FM とともに 30 代が 3 割、40 代が 4～5 割を占めていた。

性別をみると（表 3-2-4）、FW はほとんど男性で、女性は FW で 5% に

とどまっている。なお、FLは、女性は6人、FMは0人であった。

表3-2-4 年齢および性別

研修生種別		有効回答数(人)	年齢					性別	
			20代以下	30代	40代	50代	60代以上	男	女
FW	全体	1,780	48.8%	24.4%	19.2%	7.0%	0.6%	95.0%	5.0%
	FW1	647	46.7%	27.0%	18.1%	7.7%	0.5%	94.1%	5.9%
	FW2	617	50.6%	20.3%	21.7%	7.1%	0.3%	95.3%	4.7%
	FW3	507	49.1%	26.2%	17.9%	5.7%	1.0%	95.9%	4.1%
	不明	9	55.6%	22.2%	-	22.2%	-	88.9%	11.1%
FL		470	17.9%	29.8%	36.2%	14.3%	1.9%	98.7%	1.3%
FM		80	-	32.5%	51.2%	16.3%	-	100.0%	-

資料：表3-2-2と同じ。

研修生の最終学歴は（表3-2-5）、FW、FL、FMとも高卒が最も多く、FWで56%、FLで59%、FMで56%となっており、高専・短大と大卒は合わせると3割前後である。このような傾向はここ数年ほとんど同じである。

また、林業大学校や林業アカデミーなど（以下、林業大学校等と略する）で学んだ経験と、「緑の青年就業準備給付金事業」の給付金の受給の有無を質問した（表3-2-6）。林業大学校等に通学していたFW研修生は17%で、このうち13%は給付金を受給している。2019年はそれぞれ9%、7%だったので、ほぼ倍増している。なお、FLのうち林業大学校等の出身者は8%、同様にFMは5%であった。

表3-2-5 最終学歴

研修生種別		有効回答数(人)	中卒	高卒	高専短大卒	大学卒	大学院卒	その他
FW	全体	1,774	6.3%	55.7%	13.8%	19.8%	1.2%	3.3%
	FW1	641	8.0%	54.8%	14.2%	18.9%	1.6%	2.7%
	FW2	616	5.5%	54.4%	13.8%	20.8%	1.1%	4.4%
	FW3	508	5.1%	58.9%	13.0%	19.3%	0.8%	3.0%
	不明	9	-	33.3%	22.2%	44.4%	-	-
FL		466	9.2%	59.2%	11.4%	16.3%	0.9%	3.0%
FM		79	6.3%	55.7%	12.7%	22.8%	-	2.5%

資料：表3-2-2と同じ。

林業大学校等は現在全国に27校あるが(2024年4月現在林野庁調べ)、本アンケートではFW1研修生のうち85人が林業大学校等の出身者となっており、単純計算すると林業大学校等1校あたり3.2人(85人÷27校)の卒業生が「緑の雇用」研修生になっている。

表3-2-6 林業大学校等への通学経験

研修生種別		有効回答数(人)	大学校等で給付金を受けた	大学校等で学んだが給付金は受けていない	大学校等で学んでいない、給付金もない
FW	全体	1,752	13.4%	3.3%	83.4%
	FW1	632	9.8%	3.6%	86.6%
	FW2	612	15.0%	4.1%	80.9%
	FW3	499	15.6%	1.8%	82.6%
	不明	9	22.2%	-	77.8%
FL	450	6.2%	2.0%	91.8%	
FM	78	2.6%	2.6%	94.9%	

資料：表3-2-2と同じ。

注：「林業大学校等」は林業大学校や林業アカデミー等を指し、「青年給付金」は緑の青年就業準備給付金事業給付金を指す。

FW研修生について最終学歴と上記質問をクロス集計すると(表3-2-7)、林業大学校等の卒業生291人(給付金あり234人+給付金なし57人)のうち、中卒者は3人(291人の1%)、高卒者は164人(同56%)、高専・短大卒は59人(同20%)、大学・大学院卒は44人(同15%)、その他・無回答21人(同7%)となっている。おそらく林業大学校等を卒業した者の一部が林業大学校等卒業という意味で最終学歴の質問に「高専・短大卒」と回答したと思われる。例えば、大学を卒業して、数年間社会人を経験した後に林業大学校等に入学して「緑の雇用」研修生になるケースも少なくないとみられ、最終学歴の質問では林業大学校等を除くなどの工夫をする必要がある。

また、大卒・大学院卒のFW研修生367人のうち林業大学校等を卒業した者は44人で12%いるので、高卒→林業大学校等だけでなく、大卒・大学院卒→林業大学校等の経路をたどった者も若干いることがわかる。

表3-2-7 最終学歴別にみたFW研修生の林業大学校等への通学経験

最終学歴別	有効回答数 (人)	大学校等で 給付金を受 けた	大学校等で 学んだが給 付金は受け ていない	大学校等で 学んでいな い、給付金 もない
全体	1,752	13.4%	3.3%	83.4%
中卒	108	1.9%	0.9%	97.2%
高卒	968	14.2%	2.8%	83.1%
高専短大卒	242	19.4%	5.0%	75.6%
大学卒	346	9.8%	2.0%	88.2%
大学院卒	21	-	14.3%	85.7%
その他	57	14.0%	10.5%	75.4%
不明	10	60.0%	10.0%	30.0%

資料：表3-2-2に同じ。

研修生の出身地を就業前・前職時の居住地という形で聞いたところ（表3-2-8）、地元（現在居住地と同一市郡内）が、FWは49%、FLは54%、FMは46%であった。一方、U・IターンはFWは24%、FLは22%、FMは24%にとどまり、ここ数年、ほぼ同じ傾向を示している。

表3-2-8 前職時の居住地

研修生 種別		有効回答数 (人)	地元(現住所と 同一市郡内)	都道府県内 の他市町村	都道府県外 (Uターン)	都道府県外 (Iターン)
FW	全体	1,780	48.8%	27.1%	9.2%	14.9%
	FW1	646	49.5%	26.6%	8.8%	15.0%
	FW2	618	47.7%	28.0%	9.5%	14.7%
	FW3	507	49.5%	26.4%	8.9%	15.2%
	不明	9	33.3%	33.3%	22.2%	11.1%
FL	466	54.1%	23.6%	12.4%	9.9%	
FM	80	46.3%	30.0%	16.3%	7.5%	

資料：表3-2-2に同じ。

2. 林業就業の経緯と就業条件の現状

(1) 林業就業の経緯

研修生の林業経験年数を聞いたところ（表3-2-9）、FLについては6～10年が56%、11～20年が20%年となっている。FL研修の制度が始まった当初

は、既にFL相当のスキルを持った者が学び直しのために新制度に参加している部分もあることも反映して、FL研修生の経験年数や勤続年数にはばらつきがみられた。

表3-2-9 林業経験年数

研修生 種別	有効 回答数 (人)	3年 以下	4～ 5年	6～ 10年	11～ 20年	21年 以上
FL	465	8.2%	9.2%	55.7%	20.0%	6.9%
FM	80	1.3%	-	8.8%	66.3%	23.8%

資料：表3-2-2に同じ。

FLについて、林業経験6～10年の割合の経年変化（2012年→2016年→2020年→2024年）をみると、47%→62%→49%→56%、同様に11～20年は35%→18%→38%→20%と推移している。2012～16年までは10年以上のベテランよりも6～10年の者が主体となる傾向にあったが、その後ふたたび林業経験のばらつきが拡大傾向にある。2017年度よりOJT指導員の要件にFL、FM研修修了の有無が追加されたことが背景にあるものと思われる。研修生の資質（ここでは林業経験）のばらつきは効率的研修を阻害する要因にもなり得るので、今後のFL研修の進め方には注意、工夫が必要となる。

一方、FMは林業経験11～20年の割合の経年変化（2012年→2016年→2020年→2024年）をみると、70%→56%→67%→66%、同様に21年以上が25%→13%→19%→24%となっており、FM研修生として想定された経験年数（11～20年）に相当する者が6～7割を占めている点はあまり変化していない。

現在所属する林業経営体での勤続年数（表3-2-10）についても林業経験年数とほぼ同じような傾向を示していたが、他の林業経営体から転職したベテランも一定数いるとみられ、勤続年数が短めの研修生も少なくなかった。

研修生の前職は（表3-2-11）、林業以外のいわゆるブルーカラー系の雇用労働（土木・建設、製造業の従業員・工具）からの転職がFWは24%、FLは29%、FMは20%である。林業以外のいわゆるホワイトカラー系の雇用労働（技

第3章 林業従事者の動向と「緑の雇用」

表3-2-10 勤続年数

研修生 種別	有効 回答数 (人)	3年 以下	4～ 5年	6～ 10年	11～ 20年	21年 以上
FL	466	0.4%	3.6%	61.8%	26.2%	7.9%
FM	80	8.8%	8.8%	17.5%	53.8%	11.3%

資料：表3-2-2に同じ。

術系社員、事務・営業職、公務員)は、FW22%、FL17%、FM23%といずれも2割程度である。また、FWにおいては新規学卒の割合が27%で、FWの多くは中途採用で、新規学卒は4分の1程度にとどまっているという点は、この10年間ほとんど変化していない。農林業自営、他の林業経営体、パート・アルバイトは1割以下である。なお、公務員が5%と少なくないが、自衛隊出身者の林業への転職も含まれると思われる。

表3-2-11 前職

研修生 種別	有効回 答数 (人)	新規学 卒	農林 業自 営	他の林 業経 営体	土建 作 業員	製造業 等の工 員	技術系 社員	事務・営 業系社 員	バイト、 定職な し	公務 員	その他
全体	1,775	26.3%	1.8%	2.4%	10.5%	13.2%	8.6%	8.5%	4.5%	5.0%	19.3%
FW											
FW1	645	24.0%	1.6%	2.2%	11.2%	13.6%	8.1%	7.1%	5.7%	4.8%	21.7%
FW2	615	26.3%	1.8%	2.1%	10.9%	12.4%	9.6%	8.3%	4.2%	5.4%	19.0%
FW3	506	29.1%	2.2%	3.2%	9.3%	13.6%	7.9%	10.3%	3.2%	4.7%	16.6%
不明	9	33.3%	-	-	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	-	-	22.2%
FL	462	18.2%	3.9%	11.7%	15.4%	13.9%	6.1%	8.4%	5.0%	2.6%	14.9%
FM	75	17.3%	2.7%	20.0%	6.7%	13.3%	13.3%	9.3%	6.7%	-	10.7%

資料：表3-2-2に同じ。

出身地別にFW研修生の前職をみると(表3-2-12)、地元者は林業以外のブルーカラー系が27%、新規学卒が29%と多く、ホワイトカラー系は17%とやや少ない。一方、Iターン者はホワイトカラー系が29%と多く、逆にブルーカラー系は14%となっており、対照的である。

FW研修生について林業への就業の動機(林業に就業するに当たって決め手となったこと)をみると(表3-2-13、表3-2-14、複数回答)、出身地によって違いがみられた。まず、全体的にみると、就職の決め手となったことは

表 3-2-12 出身地別にみた FW 研修生の前職

出身地	有効回答数(人)	新規学卒	農林業自営	他の林業経営体	土建作業員	製造業等の工員	技術系社員	事務・営業系社員	パート、定職なし	公務員	その他
全体	1,775	26.3%	1.8%	2.4%	10.5%	13.2%	8.6%	8.5%	4.5%	5.0%	19.3%
地元	863	28.6%	2.3%	2.8%	12.9%	13.9%	7.6%	6.0%	4.3%	3.2%	18.3%
県内他市	478	28.5%	1.5%	2.1%	9.8%	14.9%	7.3%	8.6%	4.0%	6.7%	16.7%
県外Uター	163	14.7%	0.6%	1.8%	8.0%	12.9%	16.0%	11.0%	3.7%	8.6%	22.7%
県外Iター	266	21.4%	1.5%	2.3%	6.0%	8.3%	9.0%	14.7%	6.4%	5.3%	25.2%
不明	5	60.0%	-	-	-	-	20.0%	-	-	-	20.0%

資料：表 3-2-2 に同じ。

「仕事の内容」が 48% と群を抜いて多く、次いで「知人や親戚のすすめ」が 25%、他の項目は 1 割以下である。出身地別にみると、I ターン者では「仕事の内容」が 56% と他の出身地の者よりも多く、また、地元出身者には回答がほとんどない「都会ではなく地方で暮らしたい」が 30%、「地域に魅力を感じた」が 17% と多い。しかし、I ターン者では「知人・親戚のすすめ」が 9% と少ない。このように、I ターン者と地元者・U ターン者の就業動機は対照的である。

表 3-2-13 FW 研修生の就職の決め手（複数回答）

研修生種別	有効回答数(人)	親・親族のケアなど家庭の事情	仕事内容が自分の希望と一致	都会を離れ地方で暮らしたい	地域に魅力を感じ暮らしたいと思った	林業以外に就業条件のよい仕事がない	知人や親族に勧められた	その他
全体	1765	8.1%	47.7%	8.3%	8.4%	8.7%	24.6%	11.3%
FW1	640	8.4%	48.1%	6.6%	8.8%	6.7%	25.6%	13.8%
FW2	617	10.4%	46.4%	9.4%	8.9%	8.8%	24.1%	10.5%
FW3	507	4.9%	48.7%	9.3%	7.3%	11.2%	24.1%	9.1%
不明	1	-	-	-	-	-	-	-

資料：表 3-2-2 に同じ。

表 3-2-14 FW 研修生の出身地別にみた就職の決め手（複数回答）

出身地	有効回答数(人)	親・親族のケアなど家庭の事情	仕事内容が自分の希望と一致	都会を離れ地方で暮らしたい	地域に魅力を感じ暮らしたいと思った	林業以外に就業条件のよい仕事がない	知人や親族に勧められた	その他
全体	1,765	8.1%	47.7%	8.3%	8.4%	8.7%	24.6%	11.3%
地元	860	8.3%	45.5%	1.5%	5.5%	10.2%	30.7%	10.2%
県内他市町	476	8.0%	50.8%	6.1%	7.4%	7.4%	23.7%	11.6%
県外Uター	160	13.1%	38.1%	16.3%	11.9%	8.1%	20.6%	13.8%
県外Iター	264	4.9%	56.1%	29.9%	17.4%	6.1%	8.7%	12.9%
不明	5	-	-	-	20.0%	40.0%	40.0%	-

資料：表 3-2-2 に同じ。

表3-2-15 就職支援事業の活用状況 (FW 研修生、複数回答)

区分		全体	FW1	FW2	FW3
有効回答数 (人)		1,332	488	459	385
活用した就職支援事業	移住・情報交流ガーデン	2.6%	2.0%	2.2%	3.6%
	いいかも地方暮らし	0.9%	1.2%	0.9%	0.5%
	地域おこし協力隊	1.6%	2.7%	0.7%	1.3%
	ハローワーク	48.0%	48.4%	47.5%	48.3%
	新農業人フェア	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%
	森林の仕事ガイダンス	22.5%	24.6%	20.0%	22.9%
	厚労省・林業就業支援講習	4.1%	4.7%	3.9%	3.6%
	漁業就業支援フェア	0.4%	0.6%	—	0.5%
	大学・高専等の就職支援	7.8%	6.8%	7.0%	10.1%
	中小企業・小規模事業者の人材対策	0.4%	—	0.7%	0.5%
緑の雇用のHPやSNS	14.9%	15.6%	15.9%	13.0%	
その他	21.5%	22.1%	22.2%	19.7%	

資料：表3-2-2に同じ。

これもFW研修生に限定した質問だが、林業に就業するに当たって政府や自治体が提供する各種就業支援事業の活用状況を聞いたところ(表3-2-15、複数回答)、一定程度活用がみられたのはハローワーク(48%)、森林の仕事ガイダンス(23%)、「緑の雇用」HP・SNS(15%)の3項目で、それ以外の項目は1割未満であった。

林業への就業時の紹介事業の活用状況を質問したところ(表3-2-16)、全体としては、紹介は受けていないという回答(直接訪問や縁故採用など)が52%と最も多く、次いでハローワークが34%であった。林業労働力確保支援センターは9%であった。ただし、Iターン者においては、労確センターに相談してあっせんを受けた者が17%と地元者(5%)より多い(表3-2-17)。

表3-2-16 林業への就業時に活用した紹介事業 (FW 研修生、複数回答)

研修生種別	有効回答数(人)	ハローワーク	民間の職業紹介業者	林業労働力確保センター	中小企業・小規模事業者の人材対策	政府によるその他の紹介支援事業	以上の紹介は受けていない
全体	1,694	33.9%	4.1%	8.6%	0.4%	4.3%	51.5%
FW1	613	34.7%	5.4%	7.8%	0.3%	5.1%	49.6%
FW2	589	32.8%	4.1%	7.5%	0.2%	4.6%	53.8%
FW3	492	34.1%	2.6%	10.8%	0.8%	2.8%	51.0%

資料：表3-2-2に同じ。

表 3-2-17 出身地別にみた紹介事業の活用状況（FW 研修生、複数回答）

出身地	有効回答数(人)	ハローワーク	民間の職業紹介業者	林業労働センター	中小企業・小規模事業者の人材対策	政府によるその他の紹介支援事業	以上の紹介は受けていない
全体	1,694	33.9%	4.1%	8.6%	0.4%	4.3%	51.5%
地元	816	34.8%	3.6%	4.8%	0.4%	2.5%	55.8%
県内他市町	463	33.0%	5.0%	10.4%	0.9%	5.2%	48.8%
県外Uターン	152	53.0%	3.0%	14.0%	—	7.0%	78.0%
県外Iターン	260	31.5%	5.8%	16.9%	—	7.7%	43.5%
不明	3	66.7%	—	—	—	33.3%	—

資料：表 3-2-2 に同じ。

(2) FW 研修生の就業前後の不安要素

林業に新規に就業する場合、就業前に抱いていた不安がどのような項目で、それが就業後に解消されていったのか、逆に不安が増大するのか、という点を明らかにすることが、マッチングにおけるポイントおよび定着支援のポイントを探る上で重要であると思われる。そのため、FW 研修生に対して表 3-2-18、表 3-2-19 に示したような質問を設け、就業前後の比較および就業後の経年

表 3-2-18 FW 研修生の就業前の不安（複数回答）

研修生種別	有効回答数(人)	所得水準	作業環境	作業安全	就業条件	人間関係	生活条件	技術習得	健康体力	経営雇用	その他
全体	1,699	46.0%	52.9%	61.5%	5.9%	32.2%	5.3%	33.1%	39.1%	17.0%	2.1%
FW1	614	43.8%	48.7%	64.2%	6.5%	34.2%	6.0%	32.4%	40.9%	16.4%	2.6%
FW2	595	48.6%	54.5%	56.5%	5.9%	28.4%	5.2%	32.3%	39.3%	16.5%	2.4%
FW3	489	45.6%	56.0%	64.4%	5.3%	34.4%	4.5%	35.2%	36.6%	18.4%	1.0%
不明	1	—	100.0%	—	—	—	—	—	100.0%	—	—

資料：表 3-2-2 に同じ。

注：選択肢は表中では略称で示したが、アンケート票では以下のような表現となっている。

「作業環境」= 作業環境や仕事のきつさ

「作業安全」= 作業安全性、怪我の可能性

「就業条件」= 他産業より有利な就業条件

「人間関係」= 同僚や事務所での人間関係

「生活条件」= 近所づきあい、住宅・教育・医療

「技術向上」= 技術の習得・向上

「健康体力」= 健康面・体力面

「経営雇用」= 経営体の経営・雇用の安定

表3-2-19 FW研修生の就業後の不安（複数回答）

研修生種別	有効回答数(人)	所得水準	作業環境	作業安全	就業条件	人間関係	生活条件	技術習得	健康体力	経営雇用	その他
全体	1,642	47.4%	25.0%	59.1%	7.8%	18.8%	3.3%	29.4%	35.4%	21.9%	2.7%
FW1	583	41.5%	23.3%	60.5%	9.3%	16.6%	3.3%	32.4%	35.7%	19.0%	3.3%
FW2	575	51.0%	28.2%	56.7%	6.3%	20.2%	3.3%	28.3%	37.6%	20.9%	3.5%
FW3	483	50.3%	23.0%	60.0%	7.9%	19.5%	3.3%	26.9%	32.5%	26.5%	1.2%
不明	1	—	100.0%	100.0%	—	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	—	—

資料：表3-2-2に同じ。

注：表3-2-18に同じ。

経過（1年目、2年目、3年目の比較）をみることにした。

まず、就業前の不安をみると、安全性62%、作業環境53%、所得水準46%、健康面・体力面39%、技術向上33%、人間関係32%、経営安定17%の順に高く、回答が分散した。他は1割未満であった。この傾向はここ数年ほとんど同じである。また、FW種別（FW1～FW3）による違いはあまりみられなかった。

次に、このような就業前の不安が就業後どのように変化したかをみると（図3-2-1）、①就業前に抱いていた不安が就業後にやや増大したもの、または同じくらい高止まりしているもの（所得水準件、作業の安全性、経営・雇用の安定性）、②一定の回答数があり且つ不安が就業後にやや減少した項目（技術の習得・向上、健康・体力面）、③不安が就業後に大幅に低減したもの（作業環境・作業のきつさ、職場の人間関係）となった。全体としてはここ数年同じような傾向を示している。作業環境（作業のきつさ）や職場環境（人間関係）への不安は大幅に低下しているのに対し、所得水準や作業の安全性（けが）、経営・雇用の安定性の面での改善が課題となっている。

(3) 就業条件の現状

FW研修生の賃金形態は（表3-2-20）、日給制ベース（定額日給制と日給出来高併用の和）が2013年の57%から2024年には42%となり、漸減傾向を示している。一方、月給制ベース（定額月給制と月給出来高併用の和）は同様に2013年の26%から2024年には56%へ増大し、2022年に月給制ベースが日給制ベースを初めて上回った。定額制のみに着目すると、FWは定額月給制が

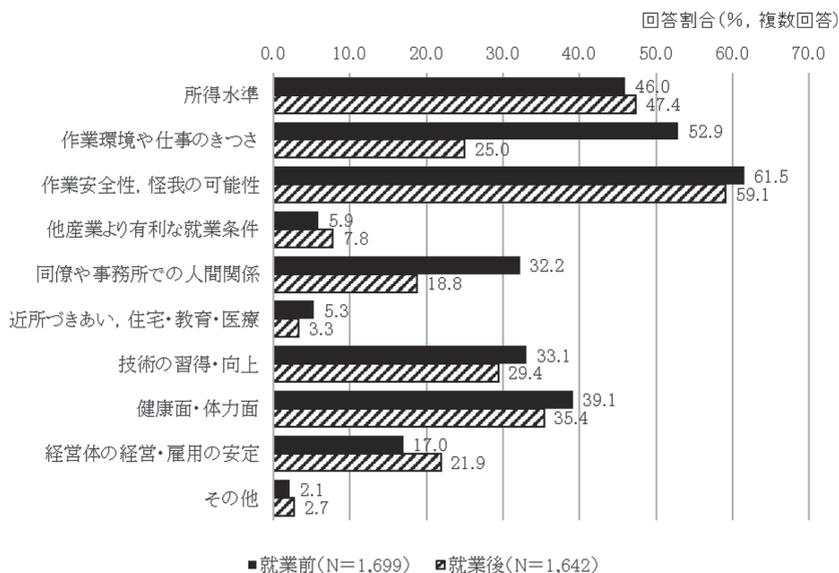


図3-2-1 FW研修生が抱く不安感の変化

53%で定額日給制(35%)を上回っている。FLも同じような傾向で、定額月給制53%、定額日給制30%であった。これに対して、FM研修生は定額月給制が65%と圧倒的に多くなっている(定額日給制は26%)。

研修生の税込み年収は(表3-2-21、図3-2-2)、FWは200～250万円層が31%と最も多く、次いで250～300万円層にも29%の回答があった。そ

表3-2-20 給与形態

研修生種別		有効回答数(人)	定額月給制	定額日給制	完全出来高制	月給出来高併用制	日給出来高併用制	その他
FW	全体	1,780	53.4%	35.3%	0.3%	2.5%	6.3%	2.2%
	FW1	645	55.5%	33.0%	0.2%	2.3%	5.9%	3.1%
	FW2	617	52.7%	35.2%	0.5%	2.6%	6.8%	2.3%
	FW3	509	51.3%	38.7%	0.2%	2.6%	6.3%	1.0%
	不明	9	77.8%	22.2%	—	—	—	—
FL	469	52.9%	29.6%	1.1%	3.8%	11.1%	1.5%	
FM	80	65.0%	26.3%	1.3%	—	5.0%	2.5%	

資料：表3-2-2に同じ。

れに対し、FLは300～500万円の3階層（いずれも21%）に、FMは350～600万円層の3階層（20～24%）にピークを持っている。このことは、ここ数年同じような傾向である。

表3-2-21 研修生の税込み年収

研修生種別		有効回答数(人)	200万円未満	200～250万	250～300万	300～350万	350～400万	400～500万	500～600万	600～700万	700万円以上
FW	全体	1,642	7.2%	31.4%	28.6%	18.3%	9.3%	4.5%	0.4%	0.2%	0.1%
	FW1	586	11.4%	35.7%	27.8%	15.9%	5.1%	3.4%	0.5%	—	0.2%
	FW2	578	4.7%	32.4%	30.6%	16.4%	10.6%	5.2%	—	0.2%	—
	FW3	472	4.7%	24.8%	27.3%	23.7%	12.9%	5.1%	0.8%	0.4%	0.2%
	不明	6	33.3%	50.0%	16.7%	—	—	—	—	—	—
FL	417	0.7%	7.2%	14.9%	21.3%	21.3%	21.3%	8.6%	3.1%	1.4%	
FM	66	—	1.5%	6.1%	12.1%	21.2%	24.2%	19.7%	4.5%	10.6%	

資料：表3-2-2に同じ。

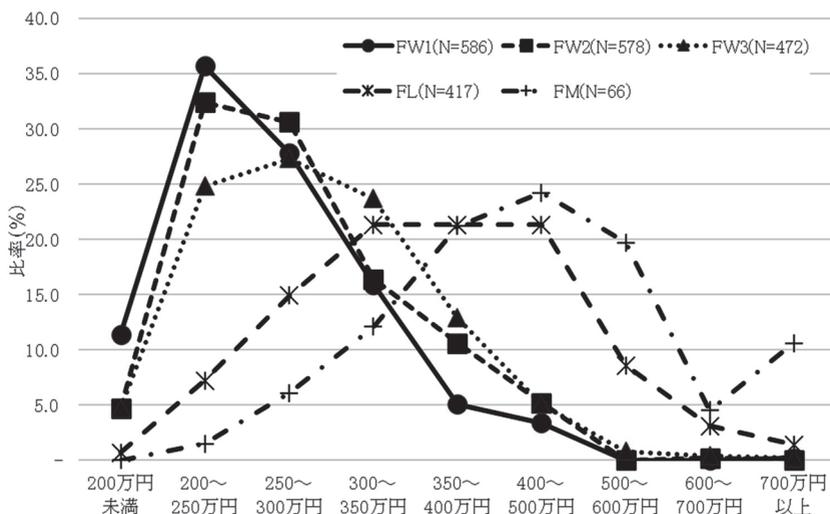


図3-2-2 研修生の税込み年収の分布状況

(4) FL・FM 研修生の職務上の立場

FL・FM 研修生について、現在の職務上の立場を聞いたところ（表3-2-22）、FLは作業班長（営業担当班長も含む）が31%、作業副班長が13%、一

般作業班員が45%となっており、班長・副班長とそれ以外の班員とに回答がばらけた。

表3-2-22 現在の山林現場での立場（FL・FM研修生）

研修生種別	有効回答数(人)	作業班長(現場統括)	営業も行う作業班長	副班長、班長補佐	一般の作業班員	内勤社員・職員	役員や代表	その他
FL	466	27.9%	3.4%	12.7%	44.8%	5.2%	5.2%	0.9%
FM	80	41.3%	5.0%	8.8%	15.0%	8.8%	18.8%	2.5%

資料：表3-2-2に同じ。

過去の回答状況と比較すると、作業班長の割合は2013年の48%から2016年には33%へ減少し、その後再び増加して2017年には45%となっている。これはOJT指導員の要件改定の影響と思われる。その後、作業班長の割合は再び減少している。

FMについては、作業班長が41%と最も多い。当初、FM研修には役員・代表の参加も3割近くみられたが、その割合は2016年の27%から2024年には19%となり、代表・役員がFM研修を受けるケースはやや減少した。

(5) 「緑の雇用」研修の経験とステップアップへの意識

FL研修生について、過去に「緑の雇用」研修生の経験があるか聞いたところ（複数回答、表3-2-23）、17%が旧制度「緑の雇用」（2003～2010年の制度）の基本研修、60%が新制度「緑の雇用」（2011年以降の制度）のFW研修を受講している。同様に、FM研修生は、23%が旧制度基本研修を、45%が新制度FW研修を受講している。つまり、FL・FM研修生の7～8割は新旧「緑の雇用」の卒業生である。旧制度や新制度で初期教育（基本研修やFW研修のこと）を受けた者が次のステップに進むケースが増え始めた、つまり中堅教育としてのFL研修、高度教育としてのFM研修を受けている様子が見えてくる。

FW、FL研修生に対して、研修修了後に上位の研修を受講したいか聞いたところ（表3-2-24）、FW、FL研修生ともに「受講したくない」、「FLやFMを知らない」と答えた者は少なく、FWは「FL・FM研修を受けたい」が44%、「分

表3-2-23 「緑の雇用」研修の受講経験（FL・FM研修生、複数回答）

研修生種別	有効回答数(人)	2010年まで			FW研修	いずれもない	森林施業プランナー研修	森林経営プランナー研修
		基本研修	技術高度化研修	施業効率化研修				
FL	435	17.2%	3.9%	2.1%	59.8%	20.7%	3.2%	1.4%
FM	74	23.0%	5.4%	4.1%	44.6%	24.3%	10.8%	12.2%

資料：表3-2-2に同じ。

からない」が47%、FLは「FM研修を受講したい」が29%、「分からない」が54%であった。FL、FM研修とも受講希望者が3～4割程度いるものの、今後のステップアップのイメージが十分描けていない者（「分からない」と答えた者）の方がむしろ多い（5割前後）ことも指摘されなければならない。

表3-2-24 ステップアップ研修の受講意向

研修生種別		有効回答数(人)	受講したい	受講したくない	分からない	FL、FM研修を知らない
FW	全体	1,774	43.6%	7.8%	47.2%	1.4%
	FW1	644	44.6%	6.2%	47.2%	2.0%
	FW2	616	43.3%	8.0%	48.1%	0.6%
	FW3	506	42.9%	9.3%	46.6%	1.2%
	不明	8	37.5%	25.0%	25.0%	12.5%
FL		467	28.5%	16.3%	53.7%	1.5%

資料：表3-2-2に同じ。

注：FW研修生にはFLまたはFM研修の受講意向を、FL研修生にはFM研修の受講意向を質問した。

FL、FM研修生について、現在行っている業務内容や今後行いたい業務内容について質問したところ、表3-2-25の通りとなった。昨年とほぼ同じ傾向を示した。すなわち、FL研修生は作業員の安全管理・労務管理・指導や施業方法の決定、作業道設計、間伐率・方法の決定についてはすでに担当しているという回答（「一部担当している」を含む）が4～5割であったが、他の項目は1～2割程度しか「すでに担当している」と答えておらず、且つ6～7

表 3-2-25 業務内容の現状と希望

業務内容		有効 回答数 (人)	既に中 心的に 担当	既に一 部を担 当	今後担 当した い	今後と も担当 せず
FL	事業地の費用見積り(収支計算)	441	7.9%	11.3%	18.1%	62.6%
	施業団地の形成や事業地確保(営業)	439	6.2%	7.5%	18.7%	67.7%
	森林経営計画の樹立代行	432	4.4%	4.9%	20.6%	70.1%
	現場作業員の安全衛生管理	440	17.0%	28.0%	25.2%	29.8%
	現場作業員の指導や労務管理	446	20.9%	28.9%	25.3%	24.9%
	間伐率・間伐方法の決定	443	12.0%	23.7%	26.9%	37.5%
	森林作業道の設計	443	12.9%	21.7%	30.2%	35.2%
	素材販売先の決定	438	4.3%	7.3%	21.5%	66.9%
	経営体経営計画の策定	438	5.3%	7.1%	23.7%	63.9%
経営体の経営方針・理念の決定	438	4.6%	7.3%	23.1%	65.1%	
FM	事業地の費用見積り(収支計算)	78	21.8%	25.6%	17.9%	34.6%
	施業団地の形成や事業地確保(営業)	77	18.2%	10.4%	19.5%	51.9%
	森林経営計画の樹立代行	77	10.4%	11.7%	27.3%	50.6%
	現場作業員の安全衛生管理	76	30.3%	43.4%	15.8%	10.5%
	現場作業員の指導や労務管理	79	39.2%	46.8%	7.6%	6.3%
	間伐率・間伐方法の決定	79	20.3%	44.3%	20.3%	15.2%
	森林作業道の設計	79	29.1%	38.0%	13.9%	19.0%
	素材販売先の決定	78	14.1%	16.7%	24.4%	44.9%
	経営体経営計画の策定	77	13.0%	18.2%	27.3%	41.6%
経営体の経営方針・理念の決定	77	13.0%	19.5%	26.0%	41.6%	

資料：表 3-2-2 に同じ。

割が「今後とも担当しない」と答えている。これらの項目は、FM 研修生では逆に 4～6 割程度がすでに行っていると回答している。事業地の見積りや団地化、森林経営計画作成、販売先決定、経営計画、経営方針は FL のスキルではないと FL 研修生たちはとらえているようである。

3. FW 研修生の実地研修 (OJT) に対する評価

(1) OJT の評価

FW 研修生に OJT の効果を聞いたところ (表 3-2-26)、「とても効果があった」32%、「ある程度効果があった」55%と、ここ数年と同様の評価がなされた。

OJT をより効果的に行うためのツールと言える OJT シート類 (OJT 計画表及び研修生日誌) の使用感について FW 研修生に聞いたところ (表 3-2-27、表 3-2-28)、「参考程度になった」という回答が最も多く 4～5 割で、「とても役に立った」という回答も 2 割前後あったが、否定的な意見 (「あまり役

表3-2-26 OJTの効果

研修生種別		有効回答数(人)	とても効果がある	ある程度効果がある	あまり効果がない	効果がない	分からない	必要ない	その他
FW	全体	1,776	32.0%	54.6%	5.5%	1.1%	6.1%	0.7%	0.1%
	FW1	647	39.1%	50.1%	3.9%	0.9%	5.1%	0.9%	—
	FW2	619	28.6%	57.2%	6.1%	1.5%	6.0%	0.5%	0.2%
	FW3	509	27.1%	57.0%	6.7%	0.8%	7.5%	0.8%	0.2%
	不明	1	—	100.0%	—	—	—	—	—

資料：表3-2-2に同じ。

に立っていない」、「使い方が分からない」、「必要ない」、「知らない」)も合わせて3~4割もあった。この否定的な意見はここ数年、あまり変化していない。また、否定的な意見は研修年数が上がるとともに増加している

これらのことから、OJTシート類の活用について普及啓発を一段と強化する必要があるが、これらのシート類の使用感についてはこの数年間の調査結果とほとんど変わらず、活用度を上げることが容易でないことがうかがえる。

表3-2-27 OJT計画表の使用感

研修生種別		有効回答数(人)	とても役に立っている	参考程度にはなっている	あまり役に立っていない	使い方が分からない	必要ないと思う	そのシートは知らない
FW	全体	1,755	19.1%	47.4%	14.1%	2.8%	9.4%	7.2%
	FW1	639	24.1%	49.8%	10.0%	1.6%	6.6%	8.0%
	FW2	610	17.4%	45.1%	16.6%	2.8%	10.5%	7.7%
	FW3	505	14.9%	47.3%	16.2%	4.2%	11.7%	5.7%
	不明	1	—	—	—	100.0%	—	—

資料：表3-2-2に同じ。

(2) OJTの体制について

FLおよびFM研修に対して、OJT指導員の経験を聞いたところ(表3-2-29)、FL研修生は経験なしが74%(2020年は38%)、3年以内の経験が8%(2020年は36%)となっている。多少の経験がある者が大きく減少し、全く経験のない者が大きく増加している。OJT指導経験者が指導員要件を満たすためにFL研修に参加しているケースも少なからずみられるが、OJT指導の未経験者

表 3-2-28 OJT 研修生日誌の使用感

研修生種別		有効回答数(人)	とても役に立っている	参考程度にはなっている	あまり役に立っていない	使い方が分からない	必要ないと思う	そのシートは知らない
FW	全体	1,763	17.2%	42.0%	18.0%	1.8%	20.2%	0.9%
	FW1	645	22.5%	45.4%	13.3%	0.6%	17.2%	0.9%
	FW2	614	15.5%	41.5%	20.0%	2.1%	19.9%	1.0%
	FW3	503	12.7%	38.2%	21.5%	2.6%	24.5%	0.6%
	不明	1	—	—	—	100.0%	—	—

資料：表 3-2-2 に同じ。

も多く受講しており、指導者の新規確保のために FL 研修が活用されていることを示している。一方、FM 研修生は経験なしが 29%にとどまり、経験者が大半を占めた。

表 3-2-29 OJT 指導員の経験

研修生種別	有効回答数(人)	経験はない	3年以内の経験がある	4-5年の経験がある	6-10年の経験がある	11年以上の経験がある	分からない
FL	466	73.8%	8.4%	1.5%	1.3%	0.2%	14.8%
FM	79	29.1%	32.9%	22.8%	7.6%	3.8%	3.8%

資料：表 3-2-2 に同じ。

4. 研修生の集合研修に対する評価

(1) はじめに

集合研修の内容や習得したものを林業経営体の中で共有しているかという問に対しては、共有しているという回答は FW 研修生で 35%、FL で 20%、FM で 31%にとどまり、ここ数年改善の様子はみられない(表 3-2-30)。また、FW、FL では「分からない」と「振り返りシートを知らない」という回答を合わせると 3~4 割を占めている。FM では「共有していない」という回答が 49%と半数近くを占めた。このように、集合研修で習得した内容(知識や技術など)が林業経営体内で十分に共有されているとは言えない状況にあり、且つここ数年の傾向をみても改善されていない。

表3-2-30 集合研修の習得内容の林業経営体内での共有状況

研修生種別		有効回答数(人)	共有している	共有していない	共有する必要がない	わからない	ふりかえりシートを知らない	その他
FW	全体	1,769	35.1%	27.9%	4.8%	20.5%	10.7%	1.0%
	FW1	644	37.9%	24.7%	4.2%	20.3%	11.3%	1.6%
	FW2	617	34.8%	29.0%	5.0%	19.1%	11.0%	1.0%
	FW3	507	32.0%	30.6%	5.3%	22.3%	9.5%	0.4%
	不明	1	—	—	—	100.0%	—	—
FL	456	19.5%	33.6%	1.1%	33.6%	10.1%	2.2%	
FM	77	31.2%	49.4%	—	13.0%	3.9%	2.6%	

資料：表3-2-2に同じ。

次に、研修生自身が集合研修の内容をどのように評価しているかについて調査した。分析に当たっては、現場適用性、テキストのわかりやすさ、時間配分の3つの視点から集合研修に対する評価をみることにした。なお、2020年度にはFLおよびFM研修のカリキュラムが見直され、新規就業者の現場指導方法に関する研修が強化されたところである。そのため、FLおよびFM研修生に対しては、「新規就業者への現場指導方法」という項目への評価も聞いている。集合研修が概ね終了した時点で、研修生に対して、現場で役立つと思った科目、テキストが分かり易いと思った科目、時間配分が短すぎると思った科目を挙げてもらった（複数回答）。その結果を表3-2-31（FW研修生）、表3-2-32（FL研修生）、表3-2-33（FM研修生）に示す。

(2) 集合研修の現場適用性に関する評価

現場適用性、すなわち「集合研修の内容が現場に役立つと思ったか」という評価の視点は、集合研修の目的自体を問う、一番ダイレクトでわかりやすい評価視点である。全般的に2012～23年の評価結果とほぼ同じ結果になった。

FW研修生については、機械・道具のメンテナンス（67%が回答）やチェーンソー作業（64%）、間伐技術（かかり木処理を含む、53%）などの作業の基本を教えたり、実技を伴うような項目については現場でも役立つと多くの研修

表3-2-31 FW 研修生の研修に対する評価（複数回答）

科目		全体	FW1	FW2	FW3	不明
現場で役立ちそうか	有効回答数(人)	1,733	624	604	497	8
	林業職務構成の理解、就業意識向上	6.3%	6.3%	7.5%	5.2%	—
	労働災害	17.4%	19.4%	17.2%	15.3%	12.5%
	チェーンソー、刈払機、工具のメンテナンス	67.2%	75.0%	64.9%	60.0%	87.5%
	高性能林業機械のメンテナンス	12.9%	5.9%	9.8%	25.6%	12.5%
	森林調査・測量	11.1%	13.1%	11.3%	8.5%	12.5%
	森林整備(育林、造林)	12.0%	15.2%	12.6%	7.4%	—
	間伐技術、かかり木処理	52.9%	49.8%	58.1%	50.1%	62.5%
	チェーンソーによる伐倒・造材	64.3%	68.1%	64.9%	59.2%	50.0%
	高性能林業機械等による伐倒・造材・集材	16.8%	8.3%	16.1%	28.6%	12.5%
森林作業道	7.0%	2.4%	3.3%	17.3%	—	
救命講習・各種安全教育・技能講習	15.3%	19.9%	15.4%	9.5%	25.0%	
テキストが分かり易いか	有効回答数(人)	1,428	517	490	414	7
	林業職務構成の理解、就業意識向上	18.8%	17.4%	19.2%	20.3%	—
	労働災害	36.0%	36.2%	33.9%	38.6%	14.3%
	チェーンソー、刈払機、工具のメンテナンス	48.3%	52.4%	49.0%	42.3%	57.1%
	高性能林業機械のメンテナンス	11.8%	5.6%	7.3%	24.6%	14.3%
	森林調査・測量	20.8%	23.8%	20.6%	17.4%	14.3%
	森林整備(育林、造林)	21.9%	24.8%	23.3%	16.9%	14.3%
	間伐技術、かかり木処理	27.0%	21.5%	31.8%	28.3%	14.3%
	チェーンソーによる伐倒・造材	33.9%	37.3%	37.1%	25.6%	42.9%
	高性能林業機械等による伐倒・造材・集材	9.2%	5.6%	7.1%	15.7%	28.6%
森林作業道	7.4%	3.1%	3.3%	17.6%	14.3%	
救命講習・各種安全教育・技能講習	21.1%	27.5%	19.0%	15.5%	28.6%	
時間配分が短すぎるか	有効回答数(人)	1,263	449	432	376	6
	林業職務構成の理解、就業意識向上	10.3%	10.2%	10.2%	10.1%	33.3%
	労働災害	11.2%	13.8%	10.9%	8.2%	33.3%
	チェーンソー、刈払機、工具のメンテナンス	29.6%	40.3%	26.4%	21.0%	—
	高性能林業機械のメンテナンス	19.8%	13.1%	20.4%	27.4%	—
	森林調査・測量	15.0%	18.0%	15.0%	11.4%	16.7%
	森林整備(育林、造林)	16.5%	18.5%	16.7%	13.6%	33.3%
	間伐技術、かかり木処理	39.2%	45.4%	40.7%	29.3%	83.3%
	チェーンソーによる伐倒・造材	44.4%	52.1%	45.6%	33.8%	50.0%
	高性能林業機械等による伐倒・造材・集材	28.3%	15.1%	28.2%	44.4%	—
森林作業道	23.8%	9.6%	17.8%	47.9%	16.7%	
救命講習・各種安全教育・技能講習	11.3%	12.5%	11.8%	9.6%	—	

資料：表3-2-2に同じ。

生が答えたが、その他の項目については現場に役に立つという回答が1割台と少なかった。なお、表にFWの1年目、2年目、3年目別の評価結果を示したが、全体的にはFW全体平均と大差ない傾向を示していた。ただし、高性能林業機械の操作やそのメンテナンス、森林作業道に関わる項目についてはFW3年目において1～2年目より評価が高く出ている（それぞれ29%、26%、17%）。

表3-2-32 FL 研修生の研修に対する評価（複数回答）

科目	現場で役立ちそうか	テキストが分かり易いか	時間配分が短かすぎるか
有効回答数（人）	442	390	293
現場判断力・統括力	58.8%	40.3%	23.9%
新規就業者への現場指導方法	48.2%	45.1%	31.4%
現場作業管理	31.4%	36.7%	35.8%
安全衛生管理	37.3%	39.5%	20.8%
森林調査・測量	8.4%	9.2%	17.4%
森林整備	14.3%	20.5%	25.6%
高性能林業機械による造材・集材	31.7%	29.2%	33.8%
森林作業道	33.3%	31.8%	44.0%
各種安全教育・技能講習	15.8%	6.2%	5.8%

資料：表3-2-2に同じ。

表3-2-33 FM 研修生の研修に対する評価（複数回答）

科目	現場で役立ちそうか	テキストが分かり易いか	時間配分が短かすぎるか
有効回答数（人）	80	72	54
林業の社会的使命，地域林業・木材産業動向	26.3%	25.0%	13.0%
現場判断力・統率力	60.0%	47.2%	29.6%
新規就業者への現場指導方法	60.0%	55.6%	35.2%
ICT，スマート林業	33.8%	26.4%	38.9%
森林経営	8.8%	20.8%	27.8%
販売・営業	11.3%	15.3%	31.5%
現場作業管理	45.0%	31.9%	42.6%
安全衛生管理	38.8%	40.3%	22.2%
安全衛生推進者養成講習	6.3%	—	3.7%

資料：表3-2-2に同じ。

FL 研修については、森林調査や森林整備、各種安全講習といった一部の項目を除いて多くの項目で3～6割の研修生が現場に役に立つと答えた。特にFL 研修の主目的である現場判断力・統括力の向上については59%の研修生が現場に役に立つと高く評価している。新規就業者への現場指導方法については、48%と高い評価が得られ、FL・FM 研修内容の改定直後にあたる2021年の調査結果（24%）から大幅に向上した。

FM 研修については、現場作業管理（45%）、現場判断力・統率力の向上

(60%)、新規就業者への現場指導方法 (60%)、安全衛生管理 (39%) といった項目で現場に役に立ったという回答が高く、他の項目については評価が低かった。ここでも新規就業者への現場指導方法は 2021 年の調査結果 (22%) から大きく増加した。

(3) 集合研修のテキストに関する評価

FW 研修については、機械・道具のメンテナンス (回答者割合 48%) やチェーンソー作業 (34%)、労働災害 (36%)、間伐技術 (27%) などの作業の基本を教えたり実技を伴うような項目でテキストが分かりやすいという評価がされている。表 3-2-31 に 1 年目、2 年目、3 年目別の評価結果を示したが、現場適用性に関する評価と同様、特に FW3 では高性能機械の操作 (16%) やそのメンテナンス (25%)、森林作業道 (18%) に関わる項目の評価が FW1 に比べると高い。

FL 研修については、各種安全教育・技能講習や森林調査・測量が 1 割以下と低かった以外は、各項目とも 3～4 割が分かりやすいと答え、回答が分散した格好となっている。

FM 研修については、現場判断力・統率力 (47%)、新規就業者への現場指導方法 (56%)、安全衛生管理 (40%)、現場管理 (32%) といった項目でテキストが分かりやすいと評価されたが、他の項目の評価は低位にとどまった。

(4) 集合研修の時間配分に関する評価

FW 研修については、44% の研修生がチェーンソー作業の研修時間が短すぎると回答し、機器・道具メンテナンス (同 30%)、間伐技術 (39%)、高性能機械操作 (28%) についても 3～4 割の研修生が研修時間が短すぎるという物足りなさを感じていた。これらの研修項目は、これまでにみてきたように現場適用性やテキストのわかりやすさ、内容の良さについて高く評価されていた項目でもある。また、表 3-2-33 に研修年数別の評価を示したが、高性能機械操作や森林作業道関連の項目は特に FW3 年目で時間が短すぎるという回答が多くなっている (それぞれ 44%、48%) のが特徴的であった。

FL研修については、各種安全講習が6%と極端に低く、現場管理や高性能機械操作、作業道関連の項目が3～4割、他の項目が2～3割と回答が分散した。FM研修については、FLよりもメリハリがきいた評価結果となっており、現場作業管理は時間が短すぎるとの回答が43%と最も多く、現場判断力・統率力や新規就業者への現場指導方法、ICT・スマート林業、販売・営業も研修時間が短すぎるとの回答が2～3割を占めた。

5. まとめ

(1) 研修生の属性と就業経緯

2017年度よりOJT指導員の要件にFL、FM研修修了の有無が追加されたことを背景に、FL研修生の林業経験のばらつきが拡大する傾向にある。一方、FM研修生は作業班長クラスと社長・役員クラスが混在するという構成にあまり変わりはない。FL、FMにおいて林業経験年数にばらつきがあることは、効果的な研修の阻害要因にもなり得るが、一方では、研修生側からみると様々な職階の人と交流でき、刺激にもなり、ばらつきが好ましくないとは一概には言えない。FL、FMの集合研修においては、グループワークを取り入れる際にメンバー構成に工夫する必要があるといえる。

FL・FM研修生の4分の3は新旧「緑の雇用」の卒業生であり、「緑の雇用」の旧制度または新制度において初期教育を受けた者が中堅教育としてのFLから高度教育としてのFMへとステップアップを経るケースが増えてきた。

就職の決め手となったことは仕事の内容が群を抜いて多いが、都会ではなく地方で暮らしたいという理由や当該地域に魅力を感じたという回答がIターン者で比較的多かった。林業に就業するに当たって政府や自治体が提供する各種就業支援事業の活用状況は、ハローワーク、森林の仕事ガイダンス以外はあまりみられなかった。また、Iターン者においては労確センターに相談してあっせんを受けたとする者が比較的多くみられた。

林業への就業に対して抱いていた不安が就業前後でどのように変化したかを把握することは、マッチングにおけるポイントおよび定着支援のポイントを探る上で重要である。就業前の不安が就業後どのように変化したかをみたとこ

ろ、①就業前に抱いていた不安が就業後にやや増大したもの（就業条件、作業の安全性、経営体の経営安定・雇用安定）、②不安が就業後にやや減少したもの（近所付き合い等、技術習得・向上、健康・体力）、③不安が就業後に大幅に低減したもの（作業環境・作業のきつさ、職場の人間関係）という傾向だった。作業環境（作業のきつさ）や職場環境（人間関係）への不安は大幅に低下しているのに対し、就業条件や作業の安全性（けが）、雇用安定化の面での経営改善が課題となっている。

(2) FW 研修 OJT 体制の改善に向けて

OJT の効果を高めるための各種シート類については、依然として決して高い活用状況とは言えなかった。シート類の改良、研修生に対する使い方やメリットの周知徹底が必要であるが、林業経営体や OJT 指導員もこれらのツールを効果的に使いこなせていない可能性もあると思われる。

2020 年度には、FL および FM 研修のカリキュラムの見直しが行われ、林業現場で新規就業者に教える OJT 指導者（またはその候補者）に対して、若者への教え方、コミュニケーションの取り方（要するに、現場での教え方のスキルを教えること）を学んでもらう時間を確保したところである。今後、FL および FM 研修が OJT ツールの効果的な活用方法についても学べる場として機能することが期待される。

(3) 集合研修への評価と研修の効果的な実施に向けた課題

各研修とも項目によって評価差が大きいことが明らかとなった。また、過去に実施した林業経営体調査から、経営体からみた FW 集合研修への期待と比較すると、研修生の感想との間にずれが見られることも明らかとなっている。つまり、座学系の項目は研修生にとっては退屈であろうが、研修生を派遣する林業経営体にとっては研修生が多くの知識を吸収することを期待している。また、実技系の項目は研修生にとっては楽しいものである場合が多いが、林業経営体側は必ずしも期待しているわけではない。

こうしたことから、座学系の研修項目では特に研修手法上の工夫（KJ 法な

第3章 林業従事者の動向と「緑の雇用」

ど効果的なワークショップの進め方、グループワーク時のメンバー構成の工夫など)が重要となってくる。このような研修項目間の評価差、研修生と林業経営体との間での評価のずれ、あるいは、時間配分が短すぎるという指摘が多かった項目に対しては、授業の進め方を工夫することでこの格差を埋めることもある程度は可能であると思われる。

(4) 継続就業意向の傾向と定着対策

FW 研修生に対して、研修修了後も現在所属している経営体に残るのか、それとも他の経営体に移って林業をしたいのか聞いたところ(表3-2-34)、過半の研修生が現在所属する経営体で林業を続けたいと回答した。しかし、研修年数を経るとともにこのような意識はやや低くなる傾向にあった。

表3-2-34 FW 研修生の林業への継続就業意向

研修生種別	有効回答数(人)	続けたい	就業環境が改善されたら続けたい	まだわからない	条件の良い林業以外の仕事につきたい	すぐにもやめたい
全体	1772	48.8%	12.7%	29.9%	6.8%	1.9%
FW1	647	53.0%	12.7%	28.6%	4.6%	1.1%
FW2	615	47.6%	12.5%	30.6%	7.5%	1.8%
FW3	509	44.8%	13.0%	30.6%	8.6%	2.9%
不明	1	100.0%	-	-	-	-

資料：表3-2-2に同じ。

表3-2-35 所属経営体の就業環境

研修生種別	有効回答数(人)	問題ない	仕事が好き	仕事の内容の割に賃金が安い	怪我が心配	林業経営体の将来性に不安	同僚との人間関係になじめない
全体	1716	41.8%	5.0%	31.1%	8.2%	11.1%	2.8%
FW1	630	47.5%	6.0%	25.6%	9.8%	8.3%	2.9%
FW2	595	40.7%	6.1%	34.5%	6.2%	10.4%	2.2%
FW3	490	35.7%	2.4%	34.3%	8.6%	15.5%	3.5%
不明	1	100.0%	-	-	-	-	-

資料：表3-2-2に同じ。

表 3-2-36 林業就業継続のため経営体が取り組むべきこと（複数回答）

研修生種別	有効回答数(人)	労働強度の軽減	従業員の賃金・給与の改善	休日・労働時間等の改善	従業員の安全対策	林業経営体の事業の継続性	職場の人間関係の改善
全体	1747	22.0%	74.9%	44.1%	34.7%	20.8%	16.3%
FW1	634	20.7%	75.7%	43.8%	37.7%	19.1%	16.1%
FW2	605	23.3%	74.5%	42.3%	31.4%	19.8%	16.0%
FW3	500	22.4%	75.0%	47.0%	34.8%	23.8%	17.0%
不明	8	12.5%	37.5%	25.0%	37.5%	37.5%	12.5%

資料：表 3-2-2 に同じ。

次に、継続して林業に就業する、つまり定着するために何が必要か探るために、現在の職場の就業環境を研修生はどのように評価しているか（表 3-2-35）、継続就業のために経営体は何をすべきと研修生は考えているか（表 3-2-36）、質問してみた。その結果、就業環境上の問題点として賃金が安いことを挙げる研修生が多いこと、継続就業のためには賃金や休日取得などの就業条件の改善が必要であると考えている研修生が大半を占めた。このように、林業への定着のためには賃金や休日等の基本的就業条件の改善が必要であることが改めて示された。

（興梶克久）

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

第1節 北海道の特徴から見る「緑の雇用」のあり方 —北海道の事例—

要旨

北海道は、広大な面積を有し、冬期は造林作業が行えないため季節雇用者が多いという特徴がある。そのため「緑の雇用」の集合研修は東西で2会場に分けて、1～2週間程度集中して行っている。実習に適した時期や経営体の繁忙期などを考慮しても、この体制の継続が現実的と思われる。「緑の雇用」事業を利用する経営体としては、研修の固定化・長期化はある程度、造林を中心とした作業に支障をきたすものの、経営体内の工夫で対応でき、制度そのものに対しては今後の継続を望んでいる。一方、取りまとめ機関である支援センターの負担は大きい。支援センター以外の研修機関等との連携や、講師の養成、また制度運用自体の簡素化を行うなど、継続性を高める取組が必要である。

1. はじめに

北海道の特徴は何よりもその広大な面積である。北海道の面積は約834万haであり、続く岩手県、福島県の面積がそれぞれ約153万ha、約138万haであることから、その広大さがわかる。森林面積においても同様で、北海道の森林面積は約554万haと、全国の森林面積の22%を占める割合となっている（森林面積の2位は岩手県で約118万ha、3位は長野県で約106万ha）。道民1人あたりで換算した森林面積は約1.1haと、全国平均の約5倍である。2022年度の素材生産量は334万m³で、全国の素材生産量の約15%を占めており、広大な森林面積を背景に林業が盛んな地域である。

林業従事者数を見ると、2020年における全国の林業従事者数が4万4千人であるのに対し、同年の北海道における林業従事者数は4,253人と、全国の従事者数の1割弱を占めている。図4-1-1に北海道における事業種別林業従事者数の推移を示した。2023年度の北海道の林業従事者数（種苗生産を含む）

は、4,180人で、直近10年ではおおむね横ばいであったが、造林従事者については減少傾向にある。

北海道における林業従事者の特徴として、季節雇用者が多いことが挙げられる。2023年度の林業従事者4,180人のうち、通年雇用者は2,820人（68%）であり、定期雇用者（季節雇用者）が997人（24%）、臨時雇用者（通年、定期以外で一時的に雇用された者）が363人（8%）である。これは主に積雪期に造林作業が行えず、冬期の仕事が限定されることが理由である。また、苗木の生産についても冬期の必要労働力は春と秋のピーク時の3割であり⁽¹⁾、林業は季節性が強い産業であることがわかる。

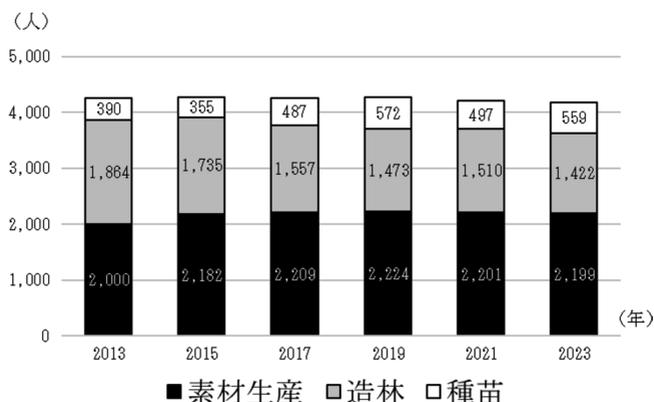


図4-1-1 北海道における事業種別林業従事者数推移

資料：北海道水産林務部林務局林業木材課
「林業労働実態調査報告書（令和5年度実績）」⁽²⁾より作成。

このように北海道は広く、林業において季節性が強い地域である。本章では北海道におけるこれらの特徴が「緑の雇用」事業にどのような影響を及ぼしているのかを、「緑の雇用」事業の取りまとめ機関である北海道森林整備担い手支援センター（以下、支援センター）の取組と、2つの経営体の事例を通じて概観し、北海道の「緑の雇用」事業のあり方について改めて検討することを目的とする。

なお、支援センターと本章で取り上げる事例地（ひだか南森林組合、千歳林業株式会社）および後述する「緑の雇用」FW 集合研修地の美唄市、帯広市、FL 集合研修地の札幌市の位置関係を図4-1-2に示した。例えば、ひだか南森林組合から帯広市までは130km程度離れているが、同様に釧路市から帯広市は130km程度、網走市からは200km程度の距離があり（この距離は市内中心部からの距離であることも含め）、経営体によっては遠方から集合研修に参加しなければならない状況にあることがうかがえる。



図4-1-2 「緑の雇用」研修会場と本章事例地の所在地

注：黒抜きの●が研修会場、白抜きの○が事例地の所在地（支店含む）

2. 支援センターの概要と「緑の雇用」事業の取組

(1) 施設の概要

支援センターは、林業労働力の確保の促進に関する法律に基づいて北海道知事が指定した林業労働力確保支援センターであり、一般社団法人北海道造林協会内に設置されている。「緑の雇用」事業の研修取りまとめ、段階的・体系的な研修を実施している。

支援センターは「緑の雇用」事業（林野庁事業）、林業担い手研修事業（北

海道事業)、林業就業支援事業(厚生労働省事業)を3本の柱として、林業就業希望者や林業経営体向けの支援に関する諸事業を行っている。このうち、林業担い手研修事業については、1993年に北海道森林整備担い手対策基金が設置され、基金の運用益を活用して事業が行われてきた。基金は2020年3月末に廃止され、北海道補助事業となり(財源は特別会計から一般会計に移った)、林業担い手研修事業も、研修内容が現場で働く人の経験年数に応じてキャリアアップできるよう再編されている。

職員はセンター長以下、11人で構成されており、このうち3人が「緑の雇用」事業を担当し、4人が林業担い手研修事業を担当している。2025年度からは技能検定の作業委託を一般社団法人林業技能向上センターから受けており、その担当が1名いる。

(2)「緑の雇用」事業の取組

表4-1-1は北海道における「緑の雇用」研修修了生の推移である。FWについては、FW1からFW3までで研修生の減少はあるものの、20～30人程度で研修を修了している。FW研修生を複数人抱える経営体も少なくない。FLは近年研修生が増えており、FMも毎年数名取得している。

FW、FLの集合研修は1回の集合当たり10日間～2週間程度の日数でまとめて実施している。開催場所は、研修生を東西で概ね半分に分け、美唄市と帯広市の2か所を中心に行っている。表4-1-2にFW1からFW3、およびFLの研修の回数と会場を示した。集合研修のうち座学・実習については、FW1が年に2回、FW2とFW3が年に1回実施しており、東西会場に分かれて行っている。座学については、美唄グループは主に道立総合研究機構林業試験場(以下、林業試験場)の宿泊施設と会議室を借りて、帯広グループは主に市内の会議場を借りて会場にしている。実習については、美唄グループは主に札幌市の白幡山(札幌市有林を借りている)までバスで移動して実施しており、帯広グループは帯広市有林を借りて実施している。

集合研修のうち技能講習については、FW1～FW3まで年に1回の実施であるが、FW2、FW3については美唄で合同実施をしている。会場は林業試験

表4-1-1 北海道における「緑の雇用」研修修了生の推移

単位：人

年度	FW1	FW2	FW3	FW計	FL	FM
2013	36	27	30	93	15	9
2014	37	27	22	86	19	17
2015	56	25	23	104	14	3
2016	41	29	14	84	11	2
2017	45	39	28	112	10	2
2018	45	43	33	121	22	6
2019	37	41	34	112	26	4
2020	35	31	30	96	17	2
2021	29	26	29	84	40	4
2022	30	25	21	76	27	5
2023	36	24	18	78	25	3
2024	32	28	17	77	23	2

資料：緑の雇用総合ウェブサイト「RINGYOU.NET」より作成。

場や（一社）北海道林業機械化協会（以下、機械化協会）が手配した森林で行っている。以上のように、研修は東西で開催しているが、講師手配のため東西の日程が重複することはない。もし、FWの会場が一本化されると、会場から遠方の経営体からは不満が出る可能性が考えられる。

集合研修の実習では、実際に伐倒を行う上、間伐、皆伐など伐倒の方法もいくつかあり、現場を探すことがもっとも大変であるという。現在は、講師に相談して市有林などを確保している状況である。場所を確保しても3～4年程度研修を行うと、ある程度の面積を伐採してしまい、研修ができなくなってしまうので、次の場所を確保しなければならないことが課題である。

FLの集合研修は札幌市内の民間の会議室を借りて行っている。20日間ほど

表 4-1-2 「緑の雇用」研修の回数と会場

		座学・実習		技能講習	
		回数	会場	回数	会場
FW 1	前期	1回	美唄・帯広	1回	美唄・帯広
	後期	1回	美唄・帯広		
FW 2	前期			1回	美唄（合同）
	後期	1回	美唄・帯広		
FW 3	前期			1回	美唄（合同）
	後期	1回	美唄・帯広		
FL	前期				
	後期	1回	札幌		

資料：北海道森林整備担い手支援センター業務資料より作成。

の期間で年に1回行っている。

他県では県をまたぐと旅費を認めてくれることもあるが、北海道は道内でも、300km以上離れている場合があっても旅費が認められていない。もし対策があると林業経営体に喜ばれると考えられる。なお、以前はFLの旅費は出していたが、研修生が増えた結果出なくなったため、林業経営体の負担が増えていると考えられる。

テキストは全研修生に配布している。使用している講師と使用していない講師がいるが、テキストを参考しつつ、教えやすいように自ら資料を作成している講師が多い。テキスト上では、樹種がスギやヒノキを対象にするなど北海道にそぐわない内容もあるので、北海道に合わせた内容に変えるなど行っている。FW2、FW3は経営的な話も増えるが、データが古い場合もあり、各講師が判断してテキストを使用している。以前、（公社）北海道森と緑の会で作成した個別のテキストがあり、そちらも研修生に配布している。

2024年度のFW3の研修生はFW1の時点で30人程度いたが、FW3の時点で20人程度である。年間で5～6人の途中離脱者が出ており、最近では離脱者が増えている。経営体そのものをやめて（親の事業を継ぐことも含め）他業種に行く人が多い。辞める理由の一つに作業の大変さも考えられるが、研修の際

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

に、支援センター職員が研修生に何が一番大変か聞くと、下刈りと回答する研修生はあまりいないようで、作業の大変さと離職は関係ないと考えられる。離職は人数が少ない会社にとって特に影響が大きい、一方で、近年は40代以上の新規就業者も増えている。ただし、「緑の雇用」修了後5年間の就業が条件のため、60代の新規就業者が「緑の雇用」の研修を受けることは難しい。

FL研修生はFWを取得していない人も多く、2024年度の研修の場合、24～25名の研修生のうち11人がFW取得者である。FWを取ってすぐにFL研修を受ける人もいるが、FWの指導員になるため、FWを取得せずにFL研修を受ける人が多い。現在、毎年30人程度がFL研修を受けているが、FLがFWの指導員の要件となってからFL受講生が増えている。

(3) 林業担い手研修事業

林業担い手研修事業は大きく林業基礎講座とキャリア形成講座の区分に分かれ、合計8つのコースがある。表4-1-3にコースの概要と2024年度の受講状況を示した。受講はすべて無料である。林業基礎講座の林業基礎研修Ⅰ以外の受講者は、認定事業体の職員が多いが、認定事業体以外でも受講可能である。林業基礎研修Ⅰは林業の未就業者を対象に、林業基礎研修Ⅱは就業1～2年の経験が浅い人向けの講座である。林業基礎研修Ⅰではチェーンソーと刈払機の特別講習も行っている。一部経営体ではこの研修を利用して資格を取らせているところもある。キャリア形成講座は、すでに5～10年林業に就業している人を対象としている。「緑の雇用」の対象とならない経営体を支援するような位置づけとして行っているが、「緑の雇用」研修生も受講が可能であり、支援センターの声かけで受講する研修生もいる。

林業担い手研修事業の事業内容が再編された2020年はコロナ禍であり、研修生確保が難しかった。そのため、研修で学べる内容を明確に打ち出して受講生を集めるように意識している。例えば現場管理の内容も、現場管理研修Ⅰはデジタル技術について学び、現場管理研修Ⅱは現場の人事管理で必要なことを学ぶなど、知識・技術・技能の目的を定めている。また、伐木技術研修Ⅰでは、日本伐木チャンピオンシップの優勝経験者を講師に呼び、トップレベルの伐倒・

枝払技術を実際に学んでもらっている。講師はコースによって様々な人に依頼している。林業基礎研修Ⅰはほとんど機械化協会に依頼しており、年3回の講習時期もほぼ固定化している。伐木技術研修Ⅱも機械化協会に依頼していたが、講師の高齢化もあり、支援センターとしても意識的な入れ替えを意図し、現在は特殊伐採を行っている人に依頼している。現場管理などのコースは林業試験場職員や北海道の普及員が担当している。なおこの補助事業は北海道からの10分の10補助であり、講師代などの経費はすべて補助金から出ている。

林業担い手研修事業で習得できる資格はチェーンソーと刈払機である。他の

表 4-1-3 林業担い手研修事業の内容と 2024 年度受講人数

研修区分		受講対象および内容		受講人数
林業 基礎 講座	林業基礎研修Ⅰ	対象	林業就業希望者、受講未経験者等	36 人 (3 回計)
		内容	森林作業の基礎的な知識や技能を習得	
	林業基礎研修Ⅱ	対象	新規就業後およそ1年の人	9 人
		内容	チェーンソー、刈払機の実践的な技術を習得	
キャ リア 形成 講座	林業機械研修Ⅰ	対象	2～4年程度の林業経験者	8 人
		内容	機械基本操作、メンテナンス等の技術を習得	
	林業機械研修Ⅱ	対象	4～6年程度の林業経験者	8 人
		内容	高性能林業機械の効率的な作業技術を習得	
	伐木技術研修Ⅰ	対象	4～6年程度の林業経験者	8 人
		内容	安全で効率的なチェーンソー技術を習得	
	伐木技術研修Ⅱ	対象	10年以上の林業経験者	5 人
		内容	現場条件に適応したチェーンソーによる伐倒技術習得	
	現場管理研修Ⅰ	対象	4～6年程度の林業経験者	11 人
		内容	林業関連法案や ICT 等の新たな知識を習得	
現場管理研修Ⅱ	対象	5～7年程度の林業経験者	4 人	
	内容	現場管理責任者が必要とする安全衛生管理や指導方法等を習得		

資料：北海道森林整備担い手支援センター業務資料より作成。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

一部資格については、技能講習への助成という形で受講経費の半額補助がされている。また、林業就業支援事業では、チェーンソー、刈払機に加えて小型車両系建設機械の資格を取得可能である。

受講人数は表4-1-3の通りだが、受講生が多いと適切な指導ができないため、10名前後で実施している。「緑の雇用」研修生も受講可能であるため、認定事業者などに受講の声かけを行っている。

(4) 研修スケジュールと講師の確保

表4-1-4に支援センターが行っている「緑の雇用」の集合研修と林業担い手研修の2025年度のスケジュールを示した。「緑の雇用」の集合研修は、2会場で集中的に行っており、かつ林業担い手研修も8つのコースがあるため、タイトなスケジュールとなっている。なお、表には6～12月のスケジュールしか載せていないが、例えば4～5月はほとんど林業担い手研修で埋まっており、その他にも10月に20日間の林業就業支援講習を行ったり、技能検定関係の講習が入ったりするなど、非常に過密なスケジュールである。

集合研修の日程は概ね固定化されているが、長期で固定化された研修があると、①季節に適した実習ができるか、②経営体側への負担（繁忙期と実習が重なるなど）といった影響が考えられる。

①について、季節性がある作業は主に造林作業である。造林作業が忙しいのは5月頃の春植え、夏の下刈り、10月末から11月の秋植えの時期となる。植栽の実習は1年生と2年生で行っているが、すべてコンテナ苗で、1年生は6月に遅めの春植え、2年生は9月末から10月に早めの秋植えという形で実施している。1年生は若干忙しい時期に重なるが、まだ1年目ということで2年目の研修を当てるよりもよい時期だと支援センターは考えている。また、6月は下刈りの時期になるので、現場の作業に合わせて1年生は6月に下刈り実習を行っている。長年、このスケジュール感で実施しており、研修年数や作業に適した時期をなるべく考慮したスケジュールを組んできている。

表 4-1-4 支援センターの 2025 年度研修スケジュール

6月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	
	← FW1@美瑛							← FW2@帯広							← FW3@美瑛																
7月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木
	← FW3@美瑛							← FW2@美瑛							← FW1@美瑛																
8月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
	← FW1@美瑛							← FW1@帯広							← FW3@美瑛																
9月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	
	← FW3@美瑛							← FW3@帯広							← FW2@美瑛																
10月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金
	← FW2@美瑛							← FW2@帯広							← FW1@美瑛																
11月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	
	← FW1@帯広														← FW1@美瑛																
12月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
	← FW@札幌																														



資料：北海道森林整備担い手支援センター業務資料より作成。

②の経営体側の影響としては、繁忙期のタイミングは前述の通りだが、実習中は長期間研修生が不在になる点がある。この点について、今のところ支援センターに強い批判は寄せられていないものの、出張研修をしてほしいという声は意見として挙がっている。しかしながら、フィールド探しや講師の確保の必要性から実現は難しい。また、オンライン研修は制度としては行えるが、支援センターや経営体の設備準備があるためこちらも実現は簡単ではない。

会場を東西2か所に分けている点については、本来、各会場に30人以上研修生がいなければ実施できないが、北海道は許可してもらっている。制度の開始期は北海道の移動の大変さをなかなか理解してもらえなかったそうである。ただし、人数が集まらなかったり、機械の確保が難しかったり（例えばタワーヤードは北海道にはほとんどなく、機械回送が非常に高額になる）する場合は研修場所を1か所にするなど工夫している。

この他に、支援センターは「緑の雇用」の監督指導で、全事業体を年に2回

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

訪問している。2024 年度までは3回行く必要があり、これは広大な北海道において非常に負担であった。経営体に行くだけでも1日かかる場合があり、前泊することの理解を得るのも大変だったそうである。「緑の雇用」制度を利用する経営体を増やしたくても、この負担の軽減ができなければ難しいと考えられる。

研修の講師は支援センター職員の他に、機械化協会や、林業・木材製造業労働災害防止協会北海道支部（以下、林災防）、林業試験場などに頼んでいる。救命救急などの安全講習は日本赤十字社に頼んでいる。機械化協会や林災防の講師は、個人の経歴を見ると北海道や機械メーカーの退職者などである。機械操作の研修は機械化協会を通じて講師を頼んでいるが、その講師が経営体の社長であるということもある。また、フリーの北海道OBに頼むこともある。

座学の講師に関しては、経営体の現職の人がFL研修の講師には若干いるものの、FW研修の講師にはいない。

講師の確保については、「緑の雇用」事業と林業担い手研修事業が重複しないよう調整している。「緑の雇用」の講師が林業担い手研修事業の講師を担当することもある。

なお、2020年に旭川市内に北海道立の林業・木材産業の専修学校である北の森づくり専門学院（以下、北森カレッジ）が開校されており、北森カレッジの講師が「緑の雇用」講師と重複している場合もある（支援センターが講師に対して直接重複を確認はしているわけではない）。北森カレッジは前年度の早い段階でカリキュラムを用意し、日程の調整を行いながら講師の確保を行っている。支援センターと北森カレッジがそれぞれ講師と日程を調整する中で、日程が重複しないよう融通しあっている状況である。

様々な研修で講師の重複があり、また講師の高齢化もあるため、今後は指導者の養成が必要と思われる。内容に関してもデジタル関係などの指導層がやや薄いと言える。現在、林野庁が示す「新しい林業」の過渡期ではあるものの、講師陣の育成は必要事項と言える。

3. 経営体の事例～ひだか南森林組合～

(1) 経営体の概要

ひだか南森林組合は日高管内に本所と支所があり、森林整備（造林事業）と素材生産事業に加えて、加工工場施設も所有している。

以下は、2024年度の概要である。

ほぼ100%直営であり、直営の作業員が21名、このうち造材を中心に作業する作業員が5名いる。季節雇用者もいるが、夏場に昆布漁が盛んになるという当該地域の特徴があり、他地域と異なり7～8月の20日間ほどが雇用を行わない時期となる。

平均年齢は50歳弱で、高卒で入る人もいれば、異業種から中途で入社する人も多い。20代も1人いる。定年は現場作業員が67歳としているが、再雇用で70歳まで雇っている。それ以上の年齢であっても、健康状態に問題なければ、アルバイトの形で雇っている。

給与は出来高制と月給制を選択でき、出来高制を好む人もいる。

作業員の多くが造林作業に従事している。新入社員はまずは造林を3年程度経験して、希望があれば造材班に行かせている。

(2) 「緑の雇用」の取り組み

① 「緑の雇用」取り組み概要

「緑の雇用」の研修生は本所と支所にそれぞれおり、事務的なとりまとめは最終的に本所側で行っている。

2024年度の「緑の雇用」研修生は、本所にFW2が1人、支所にFW1が2人で、FL研修生が1人いる。既にFLを取得している人が6人おり、そのうち1人がFMも取得している。

FWは新規採用者、FLは経験年数がある程度経過して、将来班長になりうる人に取ってもらっている。FLの取得はFW修了後が多いが、数年に1度のペースでFLの研修生がいる。指導員になることも含め、組合としてもFLを取るのを薦めている。FWもFLも他の研修も、取得できるものは積極的に取得させる方針である。組織力という観点ではFW、FL、FMそれぞれの修了

生が在籍していた方が良いと組合は考えている。

FMを取りたいという作業員は現在いないが、組合としては将来に向けて取らせても良いと考えている。ただし、集合研修が北海道外であることが支障となっている。

FW、FLの近年の定着率は100%である（過去に健康上の理由でFW研修中に辞めた人が1人いる）。ただし、全体的な傾向として、近年は就職が売り手市場になり、転職先が増えたため、職員を含め組合を離職する人が若干増加している。

安全装具は「緑の雇用」と自治体の助成金を利用しながら購入している。自治体の助成では80%までが補助可能になるため、グローブなど毎年必要で価格も高いものを購入している。「緑の雇用」による補助金は、防護ブーツや防護ズボンなどの購入に用いている。

作業員には、道具の購入に費用がかからないよう最初にチェーンソーや刈払機、防護服などの一式をまず支給している。また、月給制の作業員には1人1台、山に行くための車も用意している。作業環境を働きやすいように整えなければ、他産業に転職してしまうので、支援を手厚くしている。

②集合研修の現状と課題

FW集合研修会場は基本的に帯広だが（美唄より帯広の方が近い）、組合の所在地からは美唄も遠くはないため、人数の都合で支援センターから美唄に割り振られることがある。なお、帯広までは2時間強かかるので泊まりがけで参加させている。宿泊費用は組合が支出している。

組合の繁忙期は春先4～6月と秋から1月、2月頃までで、冬期は伐採関係の仕事が多くなる。比較的余裕がある時期は夏場や3月であり、これまで夏場の下刈りは事業量的には余裕があった（ただし、2025年は猛暑等の理由で余裕のある状況ではなかった）。FW2～FW3はかなり戦力になり、特に3年目は免許もそろそろため、人手が必要な時期に研修が重なると業務が厳しくなる。FLについてもFW以上に戦力であり、繁忙期の不在は業務に影響が出してしまう。

研修生は機械のオペレーターも担当しているため、研修の時期を検討しても

らえると嬉しいと組合からは意見が挙がった。また、「研修期間を1週間ずつ分割する、または座学はリモートで行う」といった方法も提案された。なお、植栽は100%春に行っており、春植えのタイミングは研修がまだ始まっていない時期である。

FWの内容については機械の授業時間が少なく、機械操作の時間が十分に取れなかったという研修生の意見がある。FL研修では、マネジメント能力が学べるため、コミュニケーションなどの授業が好評である。現在、3～4人の班で仕事を行っており、班の中に1人～2人は班長のような管理ができる人物がいると良いと組合は考えていた。

集合研修のメリットとして、他社の人と仲良くなった話を組合職員が研修生から聞いており、逆に人間関係が嫌だったという話は聞いていない。

③ OJT 研修の現状と課題

班の中のFL1人に対して1～2人FWをつけている。FLの能力差もあるが、指導員が複数人のため体制としては比較的やりやすい。ただし、今年度から支援センターに、本所と支所で体制を分けるように言われており、本所の指導員は本所のFWのみ、支所の指導員は支所のFWのみ指導するようになった。偶然FLが多いため対応できているが、本所・支所で指導体制を分けるより、経営体全体として指導体制を構築できるような仕組みが助かる。実際の作業も、基本的に本所と支所で分けているが、作業員が行き来する場合もある。本所と支所で作業内容は変わらないが、支所の方が風倒木の処理が発生しやすいなどの条件の違いがあり、様々な現場を学べるという意味でも地区で固定しない方がよく、FWも色々なFLから現場の話を聞いた方がよい。

実地研修は研修生ごとにFL1人が担当し、作業の内容で担当を変えることはある。また複数の指導員・FWが合同で作業を行うこともある。就業年数で作業内容の難易度を変えるようなことはなく、就業1年目から他の作業員と同じ仕事をさせている。

新人に教育する際、「緑の雇用」研修生とそれ以外の人では習得したものが異なっているという。現場で指導することにも限界があり、ある程度基礎的なことを研修で教えてくれる「緑の雇用」制度自体は継続して欲しい。直営が多

いため、職員も作業員も現場にかかわっており、コミュニケーションは毎日取っている。

④その他

トライアル雇用は積極的に利用しており、現在の研修生はほぼトライアル雇用を受けており、制度として助かっている。トライアルで辞める人はいないが、林業に向いてないという人は工場勤務へ配置換えもでき、柔軟に対応可能である。また、「緑の雇用」は1年ごとの申請であり、FW1までで向いていないと感じた場合、FW1で研修をやめ、工場に配置するという方法も取れる。FWが単年で研修の受講の継続を判断できるのは組合としてありがたいという。配置転換できることも定着率がよくなっている理由の1つと考えられる。

「緑の雇用」の研修に限らず、支援センターの担い手研修事業などの他の研修も参加している。担い手研修事業は支援センターから参加を頼まれて参加しているが、FWと内容が重複するため近年では参加していない。機械化協会が行っている高性能林業機械の研修にはほぼ毎年参加している。研修に参加してほしいと機械化協会に頼まれているためだが、機械を操作する経験が増えるため受講のメリットもある。

北森カレッジの卒業生が2人いるが、2年間様々なことを学んできているので、この北森カレッジ卒業生に対して「緑の雇用」制度は利用していない。北森カレッジのインターンシップも受け入れており、インターンに来てもらわなければ就職につながらないと感じている。北森カレッジの就職説明会にも会社として参加している。

4. 経営体の事例～千歳林業株式会社～

(1) 経営体の概要

千歳林業株式会社は造林・保育事業、素材生産事業、作業道作設等を行う林業事業体である。倶知安町に本社を構え、岩見沢と白老に支店がある。近年は白老でチップ工場の経営も行っている。自社有林を中心に、森林組合の下請けや道有林、国有林の立木販売などで素材生産を行っており、近年の素材生産量は6.5万m³/年ほどである。ピーク時は10万m³/年ほど生産していたが、皆

伐事業が減ってきているため現在の生産量になっている。

従業員は会社全体で約 80 人（役員込み）である。このうち岩見沢支店には現場作業員が 14 名いるが、50 代 2 名、40 代 4 名、30 代 3 名、20 代 5 名と比較的若い層が多い。道内、道外合わせて林業大学校出身の作業員が 4 名いる（うち 2 名は FW 研修生で、道外の林業大学校出身）。

社長の方針で福利厚生を充実させており、完全週休 2 日制の通年雇用を実施している（本人の希望で一部季節雇用もある）。給与形態はほとんどの従業員で月給制を採用している。

若い層を含めて作業員が多いのは、福利厚生の充実もあるが、会社の立地も関係しているという。岩見沢支店は比較的都会（札幌や旭川）に近いこともあり、林業をやりたいが都会でやりたい（都会に住みたい）というニーズを持った層が来やすい利点がある。

林業機械も多数保有しており、グラップルやブルドーザー等を含め、69 台の機械がある。いわゆるコンマ 7 クラスの大型林業機械も保有している。造材作業は機械を用いることが基本だが、最近では作業員が増えてきたため、チェーンソー伐倒も増えている。

(2) 「緑の雇用」の取り組み

① 「緑の雇用」の取り組み概要

「緑の雇用」は制度の初期から取り組んでいる。研修生は岩見沢と白老の営業所にそれぞれ在籍している。2025 年度の FW は、FW2 が 5 名（岩見沢 4 名、白老 1 名）、FW3 が 2 名（岩見沢 1 名、白老 1 名）で、FL が岩見沢に 1 名いる。

既に FL を取得した従業員は 4 名（岩見沢 3 名、白老 1 名）いるが、FM はいない。

前述の通り FW のうち 2 名が林業大学校出身であり、「緑の雇用」の研修を必ずしも受ける必要はないが、横のつながりを持たせるために受講させている。特にこの 2 名は道外出身であり、同世代の交流があれば、モチベーション向上や情報交換につながるため、研修受講の利点があると会社は考えている。

経営体として「緑の雇用」を継続する最大のメリットは、やはり 3 年目まで

補助金があるという点である。

新入社員には「緑の雇用」の研修を受けさせるようにはしているが、個別の事情に配慮し、強制的ではない。

近年は事業の途中で離脱するFW研修生はいないが、2024年度に機械の実地研修ができるFLを確保できなかったため、1年ずらして2025年に再度FW2を受けさせている事例がある（後述）。

②集合研修の現状と課題

FWの集合研修は美唄会場である。岩見沢支店からは距離が近いので、宿泊はせずに通いで参加している。白老支店からは若干距離があるが、岩見沢に社宅があるため、そこに宿泊させて通わせている。

FLの集合研修地である札幌も各支店から距離が近く宿泊はしないが、研修期間が長いので、複数人受講させるのが難しく、年に1名ずつしか受けさせられない状況である。FWも研修期間中は不在になるが、すでに十何年制度を利用しており、それほど問題なく対応できている。

FWが研修で抜ける時期は、FW1が6月上～中旬、7月下旬～8月上旬、10月下旬、FW2が7月中～下旬、9月下旬～10月上旬、FW3が6月下旬～7月上旬、8月下旬～9月上旬下である。6月～7月頃は下刈り、8月～9月頃は保育間伐なので、その時期に研修生が抜けても作業に影響はあまりないが、冬が来る前の秋植えの時期は人手が必要になってくる。FW1と言っても1日に200～300本は植栽できるため、10月末のFW1の集合研修で研修生が不在となるのは作業に支障が出てしまう。

FLの12月の集合研修による研修生の不在は、多少事業への影響が少ない時期と言えるが、経験年数5年以上の作業員であるため、複数人受講するのは難しい状況である。経営体として理想なのは、4月頃の研修であり、先にFLが取れると当該年度のFWの指導も可能になってくる。

研修内容について特に意見はないが、他の経営体まで含めると機械を持っていない経営体は自社で機械の練習ができない点が大変と言える。

集合研修のメリットは前述のように、研修生の横のつながりや情報交換ができるという点が挙げられる。

③ OJT 研修の現状と課題

2025年度は、岩見沢がFW5人に対しFL3人、白老がFW2人に対しFL1人で指導している体制である。班の人数はその日によって違うが、造材は1班大体3～4人で、造林については植栽であれば7～8人でまとめて作業したり、下刈りは4人ずつに分けたりなど行っている。班の中にFWがいればFLが同じ班で作業するようにしている。

植栽や下刈りなどは技術のレベル差があまりないため、FW1でもFW3でも同じ作業を行っている。造材は経験年数というよりは個人の技量で差がでるため、習得レベルに応じて作業をさせている。実際の作業はチームプレーであるため、FLだけでなく班長なども指導を多数行っている。

FLの受講人数を年に1人にしぼっているため、2024年度はFWの実地研修が十分に行えなかった。千歳林業においては、機械に乗る作業員はもっぱら機械に乗るスタイルを取っているが、2024年度はそのような作業員の中でFWを指導できるFLがいなかったため、機械のオペレーターをしないと希望したFW研修生に対して、2025年度にFW2をもう一度受けさせている。近年は機械に乗りたいという若者が少なく、特に問題なかったが、この状況を受けて指導できるFLを増やした次第である。機械に乗りたい若者が少ない理由として考えられるのは、千歳林業が細かい採材をしており、ハーベスタ（プロセッサ）のオペレーターが覚えることが多い点である。

林業大学校出身であっても高卒の作業員と技術的にはあまり違いを感じていないが、林業に前向きであるという点はある。ただし、本人のやる気に左右されるところも大きい。

日報管理は、「緑の雇用」以外に会社としても作成の必要があることと、現在の日報はほとんど選択式になっており、以前に比べると改良されていることから、日報作成に関して特に苦労しているという点はない。

④その他

北森カレッジのインターンの受入も毎年行っている。近年、北森カレッジから千歳林業に就職する人はいなかったが、2025年度は北森カレッジ生が3人就職を希望している。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

「緑の雇用」の研修を受ける中で、造材作業は苦手、など個人の得手不得手も出てくる。そのような作業員に対しては、冬場の造材作業で保育伐の仕事を振り分けたり山の調査をさせたりなどの工夫をしている。ただし、作業を細かく分けすぎると、FLの同行が不可能になり現場の振り分けは難しい。配置換えなどは本人の希望を聞きながら考慮している。

研修の時期などについて、こうした方が助かるという意見はあるものの、あくまで補助金をもらっている立場として、制度上の制約に納得できないのであれば制度を利用すべきではない、という考えで制度を利用している。

5. 考察

「緑の雇用」事業は、北海道の経営体においても有効に活用されてきているが、改めて北海道の特徴から研修の内容を考えてみたい。

本章では北海道の特徴を2点挙げている。それは、地域の広大さと林業作業の季節性の強さである。その広大さゆえに、研修は会場を2つに分け、2週間前後の長期研修を行っている。会場を2つに分けることは経営体としては助かっているが、取りまとめ機関である支援センターからすると、2倍の労力がかかり、実習場所や講師、スケジュールの確保も大変である。しかし、現状から考えると会場を一本化するのは容易ではない。支援センターの負担を減らすには、道内における北森カレッジなどの研修機関等との連携を強化し、研修を体系化させるなどの必要があると思われる。同時に講師確保のために、講師の養成も重要であると言える。

集合研修の時期の固定化および長期化は、①季節に適した実習が実現できているか、②経営体側への負担（繁忙期と実習が重なるなど）はどうか、という課題が考えられる。①については多少時期の前後はあるものの達成はできていた。②については、ひだか南森林組合のように夏場に人手がいなくなるなど、地域性の問題もあるが、繁忙期は概ね道内で一致していると考えられる。研修スケジュールを動かすことは非常に難しいため、繁忙期に重なる点は経営体内で対処の必要があり、千歳林業のようにFLを同時に複数人受講させられないといった制約も見られた。一方、制度のメリットは大きく、多少の負担があっ

ても補助金をもらう立場として制度の継続を望む声大きい。

今回取り上げた2経営体は道内でも比較的規模の大きい事例であり、作業員確保のための様々な取組が見て取れた。その取組において、「緑の雇用」事業もうまく活用されていたと言える。

北海道の広さと冬期の林業（造林）事業の難しさは体験してみなければわからない。支援センターの監督指導業務1つとっても広大な北海道では負担が大きい。研修内容に限らず制度運営の簡素化などが、「緑の雇用」継続の鍵と考えられる。

引用文献

(1) 安村直樹、立花敏、斉藤奈央子（2019）北海道における林業用苗木生産の季節性とその緩和策. 林業経済、72（5）：1～16

(2) 北海道水産林務部林務局林業木材課（2024）林業労働実態調査報告書（令和5年度実績）. 【参照 2025.10.20】

https://www.pref.hokkaido.lg.jp/fs/1/0/7/5/9/9/7/5/_/R5%20%E9%9B%87%E7%94%A8%E5%AE%9F%E6%85%8B%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8.pdf

（尾分達也・江川智也）

第2節 地域労働市場の変化に対応し新卒者を積極採用 —岩手県の事例—

要旨

2000年代以降、岩手県の林業は、造林保育事業が減少する一方で、新たに生まれた合板用材需要を中心とした素材生産量が拡大した。素材生産を担う高い技能を持った若年就業者の確保・育成が課題となる中、地方都市近郊の事業体を中心に、月給制等雇用条件を整備し、高校新卒者を積極的に採用するようになった。その際、「緑の雇用」は不可欠なものとして利用されていた。また、これらの事業体は、いわて林業アカデミー修了生の就業先ともなっていた。

1. はじめに

本節では、2016年度、2017年度に調査を実施した岩手県の事例を紹介する。岩手県の人口は、2000年頃までは140万人を維持していたが、2010年には133万人、2020年には121万人へと減少傾向を強めている。少子高齢化の進行とともに、生産年齢人口（15～64歳）の減少が地域労働市場に大きな影響を与えている。

岩手県の実年齢人口は、2000年に約90万人、2010年には約80万人、2020年には約66万人へと急激に減少している。かつての林業労働力の供給源は、農山村地域の半農半労の兼業労働力や余剰労働力であったが、生産年齢人口の減少とともに、林業労働市場も縮小していった。特に、他産業への就業機会の多い地方都市及びその周辺においては、2000年頃には既に林業労働力の確保が難しくなっていた。そうした中で、いち早く月給制等雇用条件を整え、高校新卒者等の採用に積極的に取り組んだのが、今回紹介する事業者である。

本節では、変化する地域労働市場において、新規就業者を確保するために「緑の雇用」事業が果たした役割を事業者の事例を通して紹介したい。同様に、林業大学校もまた新たな林業労働市場を拓いたという視点から、いわて林業アカデミーの開校についても紹介した。

2. 岩手県の林業と林業労働力の動向

2000年代以降の岩手県の林業の展開は、機関造林をはじめとする造林保育事業の減少、新たに生まれた合板用材需要による素材生産量の増加として特徴付けられる。2002年に95万 m^3 まで減少した素材生産量は、東日本大震災を経て2015年までに152万 m^3 に達し、以降概ね150万 m^3 の水準で推移している。

岩手県内の木材需要はさらに増加傾向にある。東日本大震災後に設立された木質バイオマス発電所が2016年度までに全て稼働を開始し、国産材を燃料とする発電所は、石炭混焼を含む5カ所となった。

このように、岩手県においては、木材の需要が拡大する途上であり、素材生産量もそれに応じて増加傾向にある。これまで林産事業に消極的だった森林組

合も素材生産の体制を整え取り組みを開始するなど、岩手県全体として造林・保育から素材生産へと事業の重点が移行している。これらの作業を担う従事者においても、素材生産に関わる高い技能を持った若年就業者の確保・育成が課題となっている。

表4-2-1は、岩手県における林業従事者数の推移を表したものである。2010年度以降の8年間について見ると、2013年度までは2,100人程度で推移してきたものの、2015年度に2,000人を下回り、2017年度には1,835人となった。就労日数別では、未回答による総数とのずれに考慮が必要だが、60～149日については、8年間で-34%、163人減少した。150日以上では、-12%、197人減となっており、60～149日就労した者のほうがより減少が早かったと考えられる。年齢別では、39歳以下が400人を維持している一方、40～59歳が167人減、60歳以上が173人減と、従事者数を大きく減少させた。

表4-2-1 岩手県における林業従事者数の推移

(単位:人)

年度	総数	就労日数区分別		年齢別			性別	
		60～149日	150日以上	39歳以下	40～59歳	60歳以上	男	女
2010年度	2,083	480	1,603	407	800	876	1,914	169
2011年度	2,094	492	1,602	390	772	932	1,941	153
2012年度	2,100	513	1,587	423	736	941	1,949	151
2013年度	2,098	475	1,590	440	747	911	1,948	150
2014年度	2,037	494	1,506	416	736	848	1,890	147
2015年度	1,924	351	1,472	393	679	764	1,804	120
2016年度	1,892	314	1,453	407	649	723	1,781	111
2017年度	1,835	317	1,406	408	633	703	1,739	96

資料：岩手県「岩手県林業の指標」各年度版より作成

注1：年間従事日数60日以上者

注2：未回答があるため総数と内訳が合致しない場合がある。

3. 「緑の雇用」の取り組み状況

表4-2-2は、2011年度から7年間の「緑の雇用」の実施状況である。フォレストワーカー1年目研修（以下、FW1）は少ない年で13人、多い年で32人で推移しており、2017年度は28名であった。同じくフォレストワーカー2年目研修（以下、FW2）は25名、フォレストワーカー3年目研修（以下、FW3）は19名である。「緑の雇用」を利用した事業体数は、FW1が19、FW2とFW3がそれぞれ16事業体である。フォレストリーダー（以下、FL）研修については2017年度に利用が増加し、16名、11事業体であった。フォレストマネージャー（以下、FM）研修については前年度と変わらず3名（3事業体）であった。

なお、FWの研修には、実施機関である岩手県林業労働力確保支援センター（公益財団法人岩手県林業労働対策基金）の職員4名と現場の講習等を担う指導員が6～7名いる。指導員は、かつて、1981年から2010年まで岩手県が実施していたグリーンマイスター研修を修了した者に依頼している。現場での研修では、この指導員が一人で4～5名を担当し指導する。

表4-2-2 岩手県における「緑の雇用」の実施状況

(単位：人)

	TR	FW1	FW2	FW3	FL	FM
2011年度	3	21	19	6	3	1
2012年度	2	18	17	18	8	3
2013年度	8	13	18	15	7	0
2014年度	13	32	13	16	6	0
2015年度	1	29	29	12	11	1
2016年度	2	24	19	20	5	3
2017年度	-	28	25	19	16	3

資料：岩手県林業労働力確保支援センター業務資料等より

4. いわて林業アカデミーの開校

(1) 設立の経緯

岩手県では、2015年5月に「林業人材育成のあり方検討会」が発足し、林業大学校による人材育成について検討が行われた。当時、全国に14～15の林業大学校があり、岩手県においても大型集成材工場やバイオマス発電所等へ供給する素材の生産のための林業人材の確保が必要との認識から、検討会から林業大学校の設立が必要との提言がなされた。この提言に基づき、約2年間の準備期間を経て2017年度に「いわて林業アカデミー」（以下、アカデミー）が開校した。

岩手県林業技術センターの一角を本部とし、また基本的な座学や屋外実習・研修の場としている。研修期間は1年間で、日数にすると223日、時間数では1,553時間となっている。入学定員は、高校からの推薦及び一般選考により毎年15名である。

(2) カリキュラム

カリキュラムは造林・育林や森林保護、木材利用等の林業に関する知識、造林・育林や素材生産、測量、安全衛生等実習を通じた技術の習得、就業に必要な9種類の資格取得、インターンシップ等で構成されている。現場で活躍できる人材養成のために実習とインターンシップが全体の約8割を占めている。

インターンシップは年5回組み込んであり、登録しているサポートチーム（林業事業体）を中心に選択する。選択先は毎回同じという制限はないため、研修生の自由であるが、アカデミー側はインターンシップ先を毎回変更することを推奨している。

(3) 入学希望状況と研修生の実態

2017年度入学研修生の内訳は、高卒10名、高校既卒1名、短大卒2名、大卒2名の15名である。高卒者は岩手県内の農業高校のみならず普通科や商業科の出身者もいる。短大と大卒者は人間社会科学部や教育学部、理学部などの出身であり、林業を学んだものはない。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

研修生の志望動機は、高卒者と大卒者で傾向が異なっていた。高卒者は大型重機の操作へのあこがれに加えて、家族や親戚が林業経験者であること、幼少期の自然体験等、知人・親類を通じた森林への原体験が基になっており、アカデミー志望のきっかけも高校の教師だけでなく親類の勧めがあった者がいた。大卒者はいずれも社会人を経ているが、大学時に環境に関わる講義を受けた者、子供と自然ボランティアをした経験を持つ者、父の林業会社を継ぐ者がいた。また、関東出身者でIT企業に長年勤めていたが激務で、岩手県に製炭を目的に移住し、地域おこし協力隊の研修としてアカデミーに入学した者もいた。

県外出身者は神奈川県からの1名で30代、県内からは盛岡市1名、滝沢市1名、花巻市4名、一関市1名、陸前高田市1名、野田村1名、洋野町1名、二戸市1名、久慈市4名であった。

この中には、アカデミー修了生であることを採用の内定事項としている地元事業体に就職を希望する研修生が4名いた。事業体に就業を希望する際に、アカデミーを紹介されるという場合もあった。事業体にとっては、資格を有し定着が期待できるアカデミー修了生への期待がうかがえる。

(4) 就職への対応

夏休み明けの8月に、研修生が興味のある地域を中心に求職票を提出し、事業体がそれに対応するような形となる。インターンシップや個別面談等を行い、概ね12月に終了する。年内に内定が完了することが目指されている。

事業体側もアカデミー修了生の採用の意欲が高い。60～70代が現役のうち若手に技術を継承したいためである。そのため、修了生の採用を機に月給制を導入する事業体も出てきている。アカデミー側からも、雇用条件の整った事業体へ斡旋したい意向があるためである。

アカデミーとしては、新卒や異業種から林業に期待をもってアカデミーに入学してくる研修生たちに、他産業に見劣りしない雇用条件の事業体に就職して欲しいという意向があるという。しかし、実際にアカデミー修了生を採用できる事業体はまだ少ない。高校生やその親に対し、林業が安心して就職できる業

界であるという説明が出来るようにすることが、アカデミーと事業体の共通の課題であるとアカデミーは考えている。

5. (有)二和木材 (2016 年度調査)

(1) 事業体の沿革と事業の概要

二和木材は、1972年に設立され、滝沢市に所在する。素材生産業と製材業をおこなう一貫生産体制が特徴の事業体である。2016年現在、素材生産部門では年間約25,000m³を生産している。最近3年間でハーベスタ2台を更新し、生産量も増加傾向にある。生産の対象となる山林は、国公有林が5割、民有林が5割という構成で、民有林から声がかかる機会が増えてきている。樹種別では国公有林を中心に6割がカラマツ、4割がアカマツ及びスギである。これらの素材の9割が自社工場で消費される。

作業班員は10名雇用しており、年齢構成は、10代1名、20代5名、30代2名、50代1名、60代1名である。1班当たり2～3名で構成され、4班の体制で生産がおこなわれている。所有する林業機械は、ハーベスタ3台、プロセッサ1台、グラップル8台、フォワーダ5台である。

(2) 「緑の雇用」の取り組み

かつて二和木材は、素材生産部門の作業班員の高齢化が進み若返りが課題となったことから、1999年頃より若手の採用を積極的におこなうようになった。月給制、終身雇用、週休2日制、装備品の支給など、雇用条件を整えたのもこのときからである。当初は、中途採用をおこなっていたが定着率が悪かったことから、2002年頃より高校の新卒者を雇用するようになった。

2005年までに6名を雇用し、このうち3名が退職している。2006年からは「緑の雇用」事業を利用し、7名を雇用した。このうち退職した者は2名である。退職した5名は、いずれも家庭の事情によるもので、うち2名は家業の林業を継ぐためであった。

新卒者は全て地元の農業高校より採用し、現在も就労しているのは8名である。よって、全て地元出身者である。概ね、隔年で2名ずつ採用している。早

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

めの打診をおこなうことや、インターンシップを受け入れるなどして、学校や学生に対して会社の存在をアピールしている。

2016年度はFWの2年目研修に1名参加している。指導員は4名で、50代1名、30代2名、20代が1名である。この4名はFL研修を修了しており、同時に班長でもある。

OJTは班長（指導員）によって実施され、現場の作業に応じて指示が出される。研修内容は、FW1年目からチェーンソーによる伐倒とそれに関わる作業が主な内容である。重機等の操作については、フォワーダなど、比較的簡単なものから運転の練習をする。

岩手県が実施していたグリーンマイスター制度があるが、従来はグリーンマイスターを修了したら一人前という認識があった。しかし、2011年から制度がなくなったため、それに代わるものとしてFL研修を受けさせている。また、二和木材では、FM研修についても受講可能な経験年数に達し次第研修受講させたいとしている。

なお、FW、FLを修了すると、それぞれの際に昇給がある。

6. 花巻市森林組合（2016年度調査）

(1) 事業の概要

花巻市森林組合は、2009年に広域合併した花巻市に4つあった森林組合（花巻、石鳥谷、大迫、東和）が同年に合併し発足した組合である。組合員数は約2,400名で、組合員の保有する森林面積は約1万9,000haである。

現在の事業内容は、間伐を含む林産事業が中心である。それ以外では、かつて中心をなした造林関連の事業は大きく減少しており、マツ枯れ処理の事業の他に、市からの委託による公園の支障木伐採や草刈りなどの管理業務などをおこなっている。

作業班員は45名ほどおり、合併前の森林組合ごとに班が編制されている。花巻地区(花巻、石鳥谷)4班、大迫地区3班、東和地区2班、合計9班である。専門に伐採を行う班は各地区に1班ずつ3班あるが、他に2班が伐採に対応する。素材生産量は、2015年度で1万2,000m³である。事業の対象となってい

るのは、組合員などの私有林、国有林、県有林、などである。

隣接する北上市に新たに建設された合板工場や、木質バイオマス発電所が花巻市内で稼働を始めたことなど、地域の木材需要が今後拡大するのに対応するため、年間3万m³の素材生産を目指している。そのため、ここ数年、林業機械の導入を積極的に行っており、ハーベスタ1台(2016年)、ザウルスロボ1台(2015年)、プロセッサ1台(2014年)を導入した。この他、フォワーダ3台、グラブプル5台を所有しており、さらに不足する分はリースで対応している。

生産する素材は、スギ(40年生前後の間伐材)が7割、広葉樹2割、アカマツ1割である。スギは岩手県森林組合連合会木材流通センターや県内の製材工場へ、広葉樹はパルプ用として北上市のチップ工場や組合の薪加工へ、アカマツはバイオマス発電へと出荷している。

(2) 緑の雇用の取り組み

作業班員の高齢化が進んでいたことから、1999年より若年層の雇用に取り組んでいる。2008年からは事業規模を維持するために、毎年2名ずつ高校の新卒者を採用している。新卒者は市内の農業高校を中心に、複数の高校から採用している。2017年度は3名を内定している。うち2名は、2017年4月から岩手県が設立するいわて林業アカデミーに入学予定で、修了後正式に採用することとしている。

これまで新卒で雇用した者は15名おり、全員「緑の雇用」の研修を受けさせている。全員が未経験者であるため、技術や資格等の取得が目的の一つだが、労働安全衛生をしっかりと身につけることを最も重視している。15名のうち、FW3年目研修を終えた者が8名おり、現在FW研修を受けているものが7名いる。後者の7名については、具体的には、FW1が2名、FW2が2名、FW3が3名である。新卒で採用された者は、1年目は研修生として日給であるが、2年目からは月給制となる。全ての社会保険に加入するなど、他業種に見劣りしない就労条件を整えている。

OJTについては、指導員は7名おり、班長を兼ねている。9班のうち4班の班長がかつて「緑の雇用」で研修を受けた者で、このうち2名がFLである。

この4つの班の班長は30代であり、花巻地区の作業班に所属している。基本的に出身地の作業班に配属させるため、新卒採用された者は花巻地区の作業班に配属することがほとんどで、若い班長のもとでOJTを行うことになる。

OJTは、朝の打ち合わせの際に指導員（班長）よりその日の作業について指示が出される。そのときの作業を本人の能力に応じながら行う。伐倒は除伐的なものからはじめ、車両系の操作はフォワーダなどから始めるようにしている。

FW研修修了後は、経験年数に達し次第FL研修を受講させている。

7. 横澤林業(株) (2017年度調査)

(1) 沿革と事業の概要

横澤林業は盛岡市の北側にある岩手町を中心として営業している事業者である。1973年に福井県へ出稼ぎとしておこなった造林事業をきっかけに、1979年には地元での造林事業に着手した。当時は森林組合の請負が中心であった。素材生産は、シイタケ用原木の生産を少量ながらおこなうことをきっかけに、1985年から本格化していく。広葉樹林等を立木購入し、伐採後造林するという事業である。この時期においても造林事業が中心にあった。

2000年前後に後継者（A氏）が就業した頃から、徐々に機械化を進めた。2007年にプロセッサを導入したことをきっかけに、伐採面積がこれまでの30haから50haへと拡大した。なお、民有林の立木購入による伐採では、伐採後造林をおこなうため、森林経営計画の認定を受けている。

2016年度の素材生産量はおよそ20,000m³で、全て皆伐である。ただし、このうち7,000～8,000m³は他の事業体に請負に出すため、横澤林業が自ら生産するのは12,000～13,000m³である。ほとんどが立木購入であるが、森林組合から伐出を請け負うこともある。樹種は、広葉樹が4,000m³と比較的多いのが特徴で、針葉樹は8,000～9,000m³である。現場は岩手町が中心で、そのためカラマツが5割、アカマツが3～4割、スギは1割程度と少ない。

販売先は石巻市の合板工場が5割、一戸町の木質バイオマス発電所等が2割程度、残りの3割は製材工場、チップ工場、薪材である。なお、広葉樹のうち

チップ以外に出荷する部分は約 1,000m³ で、薪材は 400m³ ほどをストーブ販売店等へ、それ以外は用材として岩手県森連木材流通センターに出荷したり、広葉樹専門の業者などに販売している。

(2) 「緑の雇用」の取り組み

作業班員は 9 名おり、これに社長と後継者の A 氏が加わる。作業は、春から秋までが造林・保育、冬季に伐出をおこなう。そのため、基本的に全員が造林と伐出に従事する。ただし、No.4 はプロセッサ等の重機専門のオペレーターである（表 4-2-3）。近年は、8～9 名体制を維持している。

最近の採用は、2017 年に盛岡市内の異なる高校からそれぞれ 1 名ずつ新卒を採用した。出身地は盛岡市と滝沢市で、地方都市在住者である。また、2018 年 4 月には、いわて林業アカデミーの修了生 2 名を雇用する予定である。いずれも、地元の盛岡市、滝沢市出身者である。資格はほぼアカデミーで取得してくることとなるが、「緑の雇用」研修も受けさせる予定である。横澤林業では、新規採用者にはいずれ FL 研修までは受講させたいと考えており、その前提となる FW 研修も受講させたいとしている。

横澤林業は、1994 年の労働基準法の林業への完全適用以降、社会保険制度を整備し、月給制も同時に導入している。そのため、新規で採用した 2 名も月給制である。月給制が定着していることで、地方都市近郊であっても、若年者、新卒、アカデミー修了生の雇用を実現している。ただし、No.6～9 の者については、定期的に従事していないことから日給月給のままとしている。

FW 研修には、2017 年に採用した 2 名が参加している。横澤林業では、集合研修について、労働安全衛生に関することやチェーンソーの目立て、伐倒の技術など、基礎的な知識や技術の修得に期待しており、そのためには研修の日数を増やしてもかまわないと考えている。それは、近年雇用する者は、地方都市出身者でかつ新卒者であるため、林業の基礎を一から勉強する必要があるためである。事業体において時間をかけて指導しにくい基礎的な知識や技術を「緑の雇用」で身につけることができるため、若い従事者を積極的に採用することが出来る。また、若い従事者を採用することで、現場が活気づくことが最もよ

い効果だとしている。

OJTにおける指導員は、A氏とNo.3の36歳の者が担当している。なお、A氏は2013年にFL、2014年にFMの研修を受けている。前述の通り、季節ごとに作業内容が変わるので、それに応じてOJTについても実施する。具体的には4～5月は植林、6～11月は下刈り、12月以降伐出となる。そのため、様々な作業を、1年を通じてOJTに組み込むことが可能となっている。集合研修の内容の進み具合とOJTでの作業のずれについてはあまり問題としておらず、集合研修においては、まず知識を身につけるように指導している。

表 4-2-3 横澤林業の就業者の構成

No.	年齢	作業種類	賃金形態	備考
1	19歳	造林、伐倒	月給	2017年4月採用、高校新卒、FW1
2	19歳	造林、伐倒	月給	2017年4月採用、高校新卒、FW1
3	36歳	造林、伐倒、重機	月給	2014年採用
4	51歳	プロセッサ等重機	月給	
5	55歳	造林、伐倒	月給	
6	63歳	造林、伐倒	日給月給	
7	65歳	造林、伐倒	日給月給	
8	69歳	造林、伐倒	日給月給	
9	74歳	造林、伐倒	日給月給	

資料：聞き取り調査より

8. まとめ

岩手県では、合板工場や木質バイオマス発電所の設立により、木材需要量が増加しており、ここ10年ほどでこれまでの造林保育事業から素材生産事業へと事業内容が大きく転換した。新規の林業就業者への期待も素材生産部門を担うことへと変化している。こうしたことから、75ある認定林業事業者のうち6割以上に当たる48事業者が2012年以降の6年間に於いて「緑の雇用」を利用しており、新規就業者の積極的な確保を「緑の雇用」が支えているという姿が

見えた。

また、作業班の再編を含む素材生産事業の強化を目指す事業者は、新卒者を採用し月給制など他業種に見劣りしない雇用条件を整えるなどして対応していた。今回紹介した3つの事業者は、二次産業や三次産業のウエイトの高い地方都市の近郊に所在し、2000年頃には新規就業者の確保が難しくなっていた。そのため、早い段階で月給制を導入するなどし、新卒者の採用にも積極的に取り組んでいた。「緑の雇用」は、林業を一から学ばなければならない新規就業者にとっても、継続的な人材の確保と育成を目指す事業者にとっても不可欠な制度となっていた。

2017年に開校したいわて林業アカデミーは、林業に就業しようとする者にとって新規参入のハードルを下げる効果が見られ、高校新卒者や多様な職種からの転職者を受け止めていた。アカデミー修了生の就業先は、インターンシップを受け入れた事業者や、月給制等雇用条件が整っている事業者である。それらは「緑の雇用」を積極的に利用している事業者と一致し、安定的な人材の確保と育成に寄与している。

(伊藤幸男)

第3節 素材生産の拡大と雇用環境の変化—宮城県の事例—

要旨

宮城県では大手合板工場や大手製紙工場など旺盛な木材需要に対応するため、林業経営体は雇用環境を改善しながら新規就業者の確保に取り組んでいた。今回調査した4経営体とも作業班の技術力向上という観点から「緑の雇用」を積極的に活用していた。作業班のリーダーに「緑の雇用」修了生が就く事例も増えており、新しい視点で後進育成に取り組みながら素材生産量の拡大に対応していた。

1. 林業労働力の確保の状況

(1) 宮城県の森林・林業

宮城県は東北地方最大の都市である仙台市を県庁所在地としており、平野部は都市化が進んでいる。県東部には南北に長い海岸線が広がり、西側には奥羽山脈を擁している。土地利用状況は表4-3-1に示すが、森林面積は41万4000haと全国22位であり森林率も57%と全国平均よりも低い。ただし、人工林率は47%と高い水準であり、素材生産量は60万9000m³と全国10位（スギ生産は53万8000m³で全国9位）であり活発な素材生産が行われている。宮城県の素材生産量の推移を表4-3-2に示すが、2013年の47万m³から増減を繰り返しながらも、増加傾向にあることがわかる。詳しい木材需給状況は後述するが、県外移出は少なく、約90%が県内で消費されている。用途別では合板用が最も多く、近年はチップ用の伸びも大きい。木材需要の推移は表4-3-3に示すが、総需要量は増減しながらもこの数年間はほぼ横ばいとなっている。用途別にみると、製材用は減少に転じているが、合板用とチップ用は増加傾向である。県内の素材生産を大きく上回る素材需要があり、その要因として本県に大手製紙会社工場、大型合板工場が立地していることが挙げられる。

2024年の木材需給について整理したものが図4-3-1である。先述のように旺盛な県内需要を反映して素材生産量の89%が県内消費となっている。ただし、供給量の47%は県外材、7%が輸入材で、需要の過半は県外からの移入材である。素材生産量のうち、44%が合板用となり大きな割合を占める。製材

表4-3-1 宮城県の土地利用

千ha			
県土面積			
728			
森林		農地	その他
414		125	189
民有林		国有林	
283		131	

「みやぎの森林・林業のすがた」より

表 4-3-2 宮城県の素材生産推移

	総数	2013年比	内訳		用途別		
			県内消費	県外移出	製材	合板	チップ
2013年	470	100%	442	28	158	208	104
2014年	530	113%	512	18	176	243	111
2015年	537	114%	515	22	173	242	122
2016年	586	125%	544	42	185	235	166
2017年	578	123%	560	18	167	285	126
2018年	614	131%	573	41	181	283	150
2019年	610	130%	576	34	190	273	147
2020年	576	123%	535	41	167	256	153
2021年	627	133%	541	86	218	292	117
2022年	685	146%	569	116	218	302	165
2023年	629	134%	496	133	209	229	191
2024年	609	130%	540	69	194	270	145

千m³

「宮城県の木材需給とその動向」より

表 4-3-3 宮城県の木材需要推移

	総需要量	用途別			供給量総計	内訳		
		製材	合板	チップ		県産材	県外材	外材
2013年	1094	214	771	109	1094	442	460	192
2014年	1204	227	848	129	1204	512	488	204
2015年	1207	208	856	143	1207	515	576	116
2016年	1275	204	*	*	1275	544	582	150
2017年	1295	209	*	*	1295	560	604	131
2018年	1349	*	997	*	1349	573	656	120
2019年	1342	210	969	163	1342	576	643	123
2020年	1198	*	*	*	1198	535	567	96
2021年	1214	196	885	133	1214	541	570	103
2022年	1405	200	1048	157	1405	569	695	141
2023年	1096	170	759	167	1096	496	533	67
2024年	1181	164	849	168	1181	540	557	84

千m³

「宮城県の木材需給とその動向」より

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

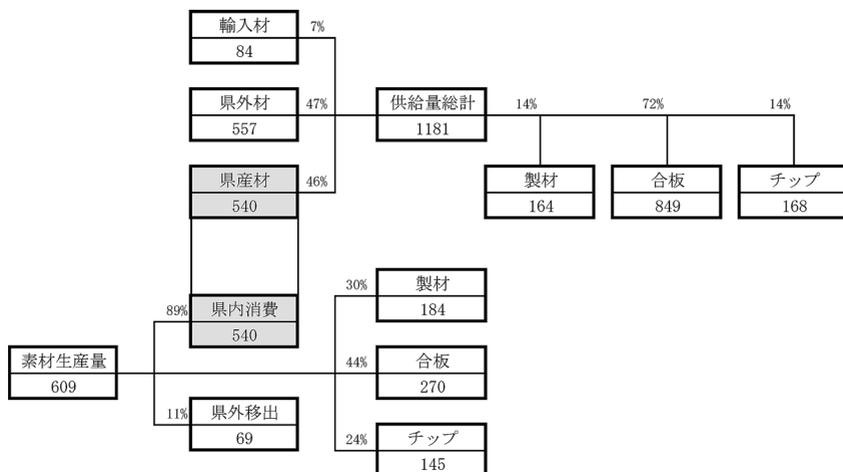


図 4-3-1 宮城県の木材需給 (2024年 : 千 m³)

については県内需要量を上回る生産量があり、一定量が県外に移出されていると考えられる。需要面で見ると、総需要に占める合板需要は72%であり、県産材における合板用素材生産量の3倍以上を消費している。これは製材用、チップ用に比して特徴的な数字で、周辺県からの移入も含めて膨大な木材を消費する大型合板工場の需要にどう対応していくのが課題である。この点から宮城県の素材生産、木材需要は合板用を中心に動いていることがわかり、本県の林業を把握する上で重要な視点となる。

表 4-3-4 に示すように、造林面積は減少傾向にあったが、近年は増加に転

表 4-3-4 造林面積の推移

	育成単層林				育成複層林			合計
	再造林	拡大造林	改良	計	樹下植栽	改良	計	
2000年	250	195	1	446	25	0	25	471
2005年	105	126	2	233	25	0	25	258
2010年	115	52	0	167	36	0	36	203
2015年	155	42	3	200	7	9	16	216
2020年	148	85	0	233	9	0	9	242

「みやぎの森林・林業のすがた」より

じている。2010年と2020年を比較すると、造林面積は1.4倍程度に拡大している。後述するように、現地調査でも造林を担う作業班の高齢化が問題視されている。今後、主伐の拡大が予想される中でこの点が懸念される。

(2) 雇用確保に関する取り組み

林業就業者数は2020年時点で1449人である。表4-3-5に示した推移によると、1980年から2005年までは減少傾向にあった。2010年からは集計方法が異なるために単純比較はできないが、2010年～2020年の変化を見ると、下げ止まりから増加に転じていると判断できる。現地調査では「緑の雇用」に初期から取り組んでいた経営体が確認されたが、県内全体で雇用を拡大する中で「緑の雇用」が一定の役割を果たしてきたと言える。2020年までに「緑の雇用」研修に取り組んできた経営体は37、研修生は累計で559人、定着状況は40%となっている（離職者には定年退職者も含まれる）。

「緑の雇用」研修の運営はみやぎ林業活性化基金（宮城県林業労働力確保支援センター：以下、基金）が担当しており、事務局長以下4名の職員で対応している。基金担当者によると、新規雇用者の約9割が「緑の雇用」研修に参加しており、多くの経営体が積極的に活用している。経営体からは、自社で取るべき資格を研修で取得できることが大きな利点として挙げられている。新規就業者の中には、就業後の研修体制に関心を持つ者もいるため、そのような意識

表4-3-5 林業就業者の推移

1970年	1980年	1985年	1990年	1995年
2226	2451	1774	1445	1337
100*	110	80	65	60
2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
1085	738	1366	1438	1449
49	33	61	65	65

* 1970年を100とした時の数字

「みやぎの森林・林業のすがた」より

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

を持つ層に「緑の雇用」の存在は安心感を与えている。また、「緑の雇用」研修を通して、指導者側の意識も変わってきている。以前は言葉で教えることが苦手な者が多かったが、「緑の雇用」修了者が指導者を担う事例が増加している。新規就業者に教育をすることの重要性が認識されており、安全に対する意識も高まっていることが重要な成果として挙げられた。「緑の雇用」事業の実施体制は着実に改善され、経営体の事務負担も解消されてきている。一方で経営体側の意識が低い場合は、事業に対して受け身な姿勢になり書類管理等で杜撰な対応がみられる場合がある。この点は事業が定着してきたことと表裏一体であるが、改善が必要な事項である。

基金担当者が示した「緑の雇用」実施にあたっての課題、改善点等の指摘事項は以下の通りである。

FW 集合研修は、時間や講師の確保の点でシラバス全体を網羅することが難しい。シラバスの各項目の意図は理解できるが、研修生の実情を考えると幅が広すぎるため、内容を精査する必要性が指摘された。例えば、事業内容によっては研修生が業務で実施することのない植林や伐採・造林の一貫作業システムの研修を全国一律でやる必要性について疑問が出された。また、簡易架線に関する研修実施について講師の確保、実習場所の選定に苦労していた。県内では簡易架線の仕事がほとんど無いため、機械を保有する業者も少ない。研修に使用できるタワーヤードも県森連に1台あるだけで、修理を続けながら維持している状況である。各地域で素材生産の状況が違うので、林業の核となる部分を精査して教える必要があるのではないか、と指摘された。また、指導に当たっては現場で使用できるマニュアルがあると良いとのことで、FW テキストに具体的な記述が無い場合、講師がどう教えるか迷ってしまうことがある。現状では、講師が自作のテキストを作成して指導しているが、講師によって指導内容が異なる場合がある。例えば、安全を最優先に考えるならば、現場指導はチェーンソーに特化しても良いのではないか、という提案も出された。内容を絞りながら講義の水準を高めて、伐倒現場での安全な作業を実現すべきとのことであった。FW2年以降は応用しながら研修に対応できるが、少なくとも初心者であるFW1年用には指導マニュアルが必要だとしている。FW 研修内容・

テキストは2025年に全面改訂されているが、上記で指摘された課題は引き続き検討されるべき事項である。

FW研修テキストは、研修の中で主要な教材として活用されていた。先述のように、内容が足りない部分は講師が資料を作成している。特に安全関係は講師の独自資料に依存しており、この点は作業の地域性もあるので、テキストで網羅することは難しい内容である。

OJT研修は、各経営体での指導員は班長クラスが担当している。班長が指導役を担うと現場の生産性が落ちてしまう点が経営体から問題として挙げられた。FL・FMと段階的に研修を受けた人がOJT指導をする、という趣旨は理解できるが、現場では指導と生産のバランスに苦勞している場合が多いのが実情であった。そのような中で、県内の経営体では現場での指導はしっかりと実施しているところが多く、林業界全体で一度採用した人を大事にしようという機運は高まっているとのことである。後述の現地事例でも取り上げるが、経営体によってはOJT指導専門の班（育成班など）を設定しているところもある。指導者側にも緑の雇用研修経験者が増えているので、以前とは考え方が変わってきている。具体的な説明がきちんとできるようになっており、全体として現場の雰囲気が変わってきている、というのが基金担当者の評価だった。OJTについては、経営体からは研修の対象となる作業内容を確認されることがある。多くの経営体から、苗木作りを作業として認めてもらいたい、という要望が出されている。OJTに関する研修生日誌がどのくらい指導で活用されているのかは、経営体によって差が大きい。研修生や指導員だけではなく、ある程度経験を積んだ現場職員も日誌を書いたり、説明することの訓練は有用とのことであった。県内の山林作業が主軸が造林から素材生産に変わってきており、今後は高性能林業機械を利用した生産性の向上が重要になるため、コスト面をしっかりと考慮していく必要が指摘された。

FL研修は宮城県内で実施しており、2021年度は11名が参加した。研修講師の選定に苦勞しており、特に高度な伐倒技術を指導できる人が少ない。例えば、伐採・造林の一貫作業システムは経営体の中で事業をしているところに指導を依頼している。FW研修と同じだが、作業内容は地域差があるため現地で

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

教える側、教わる側の立場に立ったカリキュラムを考えてほしい、とのことであった。会社がFL資格を能力給などで評価している事例はあるものの、広範な動きにはなっていない。技術者としてレベルアップしたら賃金に反映される仕組みが必要であり、全国的にFL・FM資格がより評価されるような取り組みを考えることも提案された。基金担当者としては、今後の素材生産の状況を考えると、高度な知識を持つFMは各経営体に1～2名は必要で、事務所機能の大きい森林組合が率先して資格を取らせるべきとの見解だった。しかし、現状では経営体にとってのメリットが不明瞭なため、そこまでの人数の増加は難しい状況となっている。

「緑の雇用」研修運営については、講師の確保が今後の課題となる。安全講習はベテラン指導者に依頼しているが、高齢なので後継者を探す必要がある。将来的に講師を交代するときに、講師独自の資料の引き継ぎ、修正が困難になる。4年前から隣県で情報収集をしたり、県内の講師適任者を探したりするなど対応を検討してきた。現在では良い講師が揃い、良好な指導体制ができている。「緑の雇用」として指導員能力向上研修は実施されなくなったが、宮城県で独自に伐倒指導の研修を実施している。専門の講師を招聘しており、毎回6～7経営体が参加している。研修生をみると、この数年で高学歴者が増えてきたため、伐倒指導をするときに「何故そうするのか？」という理論的な質問が出て来たりするようになった。このような質問に対応するために、理論をきちんと説明できる教材が必要とのことである。

最後に、県内の雇用に関してその他指摘された点を報告したい。能力評価システムの取り組みは宮城県内ではあまり進んでいないが、森林組合の中には導入希望もあり、基金としてもそうした動きを時間をかけて支援していきたいとの意向である。ただし、能力評価の導入支援は相応の知識のある人が担わないと難しい。各経営体の現場職員の給与は日給制もしくは日給月給制が多い。一部の森林組合は月給制導入の意向はあるが、現場職員には日給制が良いという希望も聞かれる。次項でも述べるように、新規学卒者の雇用を増やす中で新たに月給制の導入を考えている経営体も現れている。月給制が全ての問題の解決になるわけではないが、各経営体が「緑の雇用」研修に取り組む中で、作業班

の中核層も研修修了者となってきており、雇用に関する意識が変化しつつある。

2. 経営体における取り組み事例

(1) 栗駒高原森林組合

1 経営体の概況

栗駒高原森林組合は栗原市に事務所を持ち、管内の森林面積は44126ha、組合員所有面積15336haで、管内の人工林率は57%で県平均の54%を上回る林業地の一つである。2012年から森林経営計画に取り組んで、森林所有者と長期委託契約を締結して、事業地を確保している。2021年の素材生産量は31812m³で、2012年の8325m³から4倍近くまで増加している。素材販売は、2013年から直送に取り組んでおり、安定品質・安定供給・安定価格を目標にして地域の需要者に供給している。10社以上と直送販売の協定を結んでおり、原木市場には少量しか出荷していない。そのため「ウッドショック」の影響もあまり受けなかった。森林経営計画の策定面積は、2017年(214ha)、2018年(153ha)、2019年(190ha)、2020年(201ha)、2021年(134ha)と変化しており、2021年度の事業量は、新植面積39ha、保育面積856ha、間伐面積176ha、主伐面積29ha、となっている。積極的な集約化により、5年程度は作業量が維持できる見込みである。事業収益は約6億4000万円(2021年)で、森林整備センター等の委託作業が約3億円、買い取り林産物が約2億円である。保有している機械台数は、グラップル(3台)、ハーベスタ(1台)、フェラーバンチャ(1台)、フォワーダ(3台)、ザウルス(1台)である。

2 雇用改善の取り組み

組合の組織体制は図4-3-2のとおりで、業務課が5係に分かれており、作業班(13班)が各係の仕事を担当している。常勤役員1名 非常勤役員10名、職員20名(うち1名子会社へ出向)、現場職員59名という体制である(2022年時点)。組合の子会社((株)栗駒高原開発センター)があり、現場職員の一部はそちらの業務を主に担当している。センターは管轄地域にこだわらずに仕事をするために設立されたもので、組合と一体となって作業を行うこともある

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

が、主に電力関係の仕事や特殊伐採といった広域の仕事を担当している。センターの職員は森林組合で新規採用して、「緑の雇用」を含む必要な研修を受講した後にセンターに移籍するようにしている。その際には同世代の職員を同時に移籍させるようにしており、待遇は森林組合と基本的に同一である。

作業班の所属は一度決めると固定されており、班の業務内容もある程度固定している。ただし、人間関係等を考慮して所属を変更することもある。林産班に所属するのは12名だが、事業量に対して素材生産の能力は不足している。人数は増加しているが、機械の台数が足りていないため、応じきれない事業は外注に出している。65歳以上の再雇用者は臨時作業を担う班に配置することが基本だが、元の所属した班でそのまま業務に就く場合もある。また、新たな試みとして「緑の雇用育成班」を設置している。これは高卒の新卒者が増えたことを契機としており、FW1年目と新規採用者を緑の育成班に配置して、1年間かけて育成している。1年間いろいろな班を回りながら経験を積んで、最終的に新人が配属希望を出す「逆指名制度」としている。現在、「緑の雇用育成班」には男性3名（新卒2名）、女性1名（農協出身）が所属している。採用は好調で、2022年は次年度に卒業する高校生4名に現場職員として内定を出している。2021年度は9名採用しており、そのうち他地域からの移住者が3

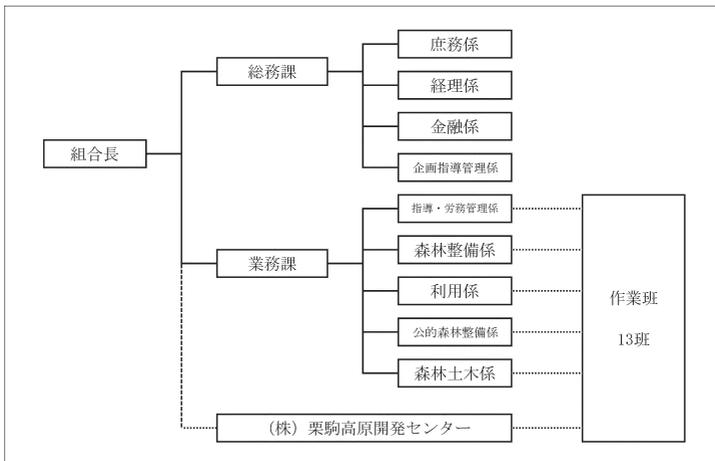


図4-3-2 経営体の組織図

名だった。また内勤職員として山形県立農林大学校卒業生を採用した。地元の高校にも求人を出しており、内勤職員への応募は少ないが、現場職員は希望者が多い。組合の認識では雇用条件が特別に良いわけではないが、現場職員の採用は好調である。採用者のうち半数は組合関係者、知人からの紹介である。特に高校新卒者については高校の先輩、親戚、先生からの紹介や勧めが多い。また、もともとこちらの組合で働きたかったという人が、「緑の雇用」の研修時に決断して移籍したというケースもある。一時期採用が滞ったため危機感を感じ、職員が地元や関係者に積極的に声をかけるようにした結果、多数の応募が来るようになったとのことである。

現場職員の給与形態は日給月給制である。月給制導入を幾度か検討したが、現場職員の側が日給月給制を希望しているため、当面は月給制に変更する予定はない。主な手当は、通勤手当 1000 円 / 日・機械損料 2000 円 / 日・扶養手当・住宅手当 (FW1 のみ)、それと賞与となっている。毎年、山の神の日 (12 月 12 日) に職員の表彰をしている。例えば、タバコを吸わない人、健康診断で評価の高い人には 1 万円を支給し、作業で怪我をしない人に対しては特別表彰をするなどしている。また、新しい作業にチャレンジする時に「年間所得補償」の制度を導入している。例えば造林から伐採に作業種を転換した者に前年度と同じ額の収入を保障する仕組みで、最大 2 年間利用可能である。生産性が一時的に低下するかもしれないが、職員が新しいことにチャレンジできるようにしている。勤務形態は日曜休みが基本で、勤務日については天候を考慮しながら調整している。朝は現場に直行するが、緑の雇用育成班のみ事務所に集合してから現場に行くようにしている。

2022 年度の「緑の雇用」の取り組み状況は、FW1 : 4 名、FW2 : 4 名、FW3 : 1 名となっている。現場職員のうち研修修了者は、FM : 2 名・FL : 7 名・

表 4-3-6 現場職員の年齢構成

10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
2	7	8	12	5	25

聞き取り調査より作成

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

FW：10名である。研修修了者の定着率は80%を超えており、厚生労働省の「ユースエール認定企業」（後述）にも認定されている。定着への取り組みとしては、新規採用者を「緑の雇用育成班」に配置している。育成班では年齢が近い人同士で仲間意識ができることを目的としている。1年の研修期間を終えて班が分かれても、相談や情報交換ができるような関係になることで、定着につなげたいという考えである。採用時に現場で働くことができるか慎重に確認しており、その上で「緑の雇用」研修には原則として参加させるようにしている。研修への要望としては、FWの各学年の研修の日程が重なると移動手段の確保（組合公用車の配車）の問題が出てくるので、調整を検討してほしいという意見が出された。また、造林が一番忙しい7月、8月に人手がなくなるのは痛手ともなる。高性能林業機械を敬遠する研修生が多いが、意識を変えるためにも機械関係の実習に力を入れてほしいとのことだった。また、業務ですぐに必要なチェーンソーと刈り払い機の安全講習について早めの実施、実際の業務ではあまり使わないクレーンや玉掛けよりも必須となる車両系の講習を先に実施してほしい、等の要望が出された。

OJT指導は、各班に1名いるFL資格保有者で対応している。基本的に副班長候補者にFL研修を受講させている。副班長候補者は、年齢構成を重視し、班長と相談して決めている。各班長は人の育成の必要性を理解しており、新規採用者への接し方に配慮をしている。OJTの作業内容は決められたものしか認められないが、組合業務の実態と合わないことがある。例えば、本組合では苗木の生産をしているが、これはOJTの対象となる作業にはならない。本来は種を植えるところから育てて、伐採まで学ぶことが重要だと考えている。事業体により事業内容が異なるため一律の判断は難しいかもしれないが、このような苗木生産業務もOJTの活動として認めてもらえると良いとの意見が出された。

FL研修については、指導方法の講習を受けてくることで意識、伝え方が変わる点が評価されており、重大事故を防ぐため、中堅以上の職員も技術面を再教育することが必要との意見が出された。組合として、FL研修が現場の作業班を担う中核の現場職員が安全意識を高める場になると良い、と期待していた。

3 まとめ

本組合は、厚生労働省のユースエール認定企業となっている。ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度である。認定を受けることで様々な支援を受けることができる（注）。

その利点は、

- ① ハローワーク等で重点的 PR の実施
- ② 認定企業限定の就職面接会等への参加
- ③ 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
- ④ 日本政策金融公庫による低利融資
- ⑤ 公共調達における加点評価

であり、認定要件は、学卒求人など若者に正社員の求人募集を行っていること、若者の採用や育成に積極的に取り組む企業であること、直近3事業年度に正社員として就職した者の離職率が20%以下であること、などである。

宮城県内で唯一認定された森林組合であり、全国でも数組合が認定されているだけであるが、このように求人や定着に積極的なことが同組合の大きな特色である。「緑の雇用」には初期から取り組んでおり、2010年代以降の素材生産の能力向上にも人員の育成基盤の整備が大きく寄与していると言えよう。

（注）ユースエール認定制度とは（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

（2）宮城中央森林組合

1 経営体の概況

宮城中央森林組合は、仙台市泉区に事務所を置き、周辺5市5町（仙台市・名取市・岩沼市・塩竈市・多賀城市・松島町・利府町・七ヶ浜町・亶理町・山元町）を管轄している。管内の森林面積は37473haで森林率は47%、人工林率は37%である。組合員所有面積は8034haで、組合員所有森林率21%と、都市部という特性も反映して低い割合となっている。2021年度の事業実績（完

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

成事業高)約6億2000万円で、主要事業は支障木伐採(3億2700万円)、病虫害・松食い虫防除(1億2200万円)、販売事業(2180万円)、林産事業(5040万円)、加工事業(1970万円)である。都市部、海岸部を管轄する森林組合のため、素材生産よりは公共工事が事業の主体である。加工事業では、間伐材小径木を加工して工事中看板を制作している。1980年代前半までは林産事業が主体で、1990年代後半までは馬搬もしていた。どのような場所でも適応できるため重宝していたが、馬を飼っている人の高齢化に伴い実施できなくなったとのことである。年間の素材生産量は4076m³(2021年)で、多い年には1万m³を超えるが、5000-6000m³の年が多い。2021年は感染症の影響を受け、例年に比べ素材生産量が減ったが、2022年は前年度を上回る見込である。支障木伐採は、企業や個人からの依頼で実施するが、多くが土木工事に関わる伐採となる。県有林、仙台市有林の森林整備も一定量を受注している。仙台市周辺のまとまった山林は共有林が多く、組合員個人の山林を施業したのは年に4~5件程度であり、国有林の請負はこの数年は受注していない。

保有機械は、プロセッサ(1台)、フォワーダ(2台)、グラップル付きバックホウ(2台)である。

2 雇用改善の取り組み

組織体制は、業務部と総務部の2部で構成され、業務部の中に森林事業課、その中に育成管理、間伐推進、森林事業の3係があり、作業班がその業務をこなしている。職員数は、内勤職員13名、現場職員は2職種あり、現業職員2

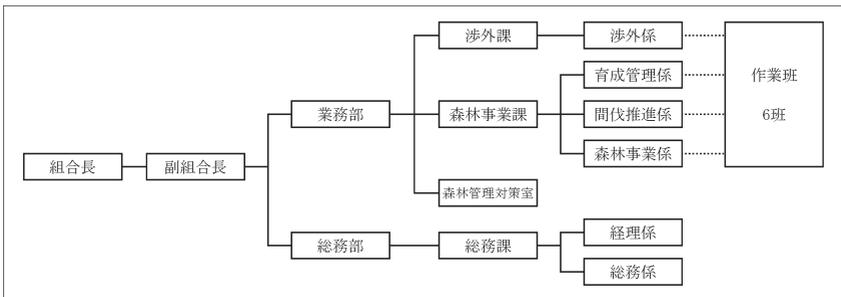


図4-3-3 経営体の組織図

表 4-3-7 現場作業員の年齢構成

10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
0	4	6	9	5	4

聞き取り調査より作成

名（月給制）、作業班員 26 名（日給月給制）である（2022 年時点）。また、建設現場の伐採を請け負う際に現場管理者が常駐する必要があるため、管理を担える要員を臨時で雇用している。

現業職員と作業班員の違いは給与制度である。現業職員 2 名のうち 1 名はベテラン職員で、以前に宮城県がグリーンマイスターを養成した際に、県から月給制での雇用を要望されて、現在も勤務している者である。もう 1 名は作業班員育成を担当する職員で、作業効率を気にせず育成指導に専念できるように月給制にした。元は作業班員で FL 資格を取得したタイミング（2017 年）で現業職員となり、その後 FM を取得している（2019 年）。作業班員は日給月給であり、基本給＋出来高給＋機械損料をまとめて単価として計算している。基本給は経験や技術により異なる。出来高は現場への距離、環境、作業強度に応じて計算しており、効率よく現場を完了させると所定額が上乘せされる。手当等は班長手当（月一回の安全委員会への出席）、緑の雇用指導員手当（研修期間のみ）、機械損料（チェーンソー、刈払機は自己所有）等がある。通勤手当は支給していない。現場職員の平均年齢は 44 歳で、最年長者は 69 歳である。定年は 65 歳だが、原則として 68 歳まで延長可能で、組合長が認めれば最長で 70 歳まで働くことができる。班の所属はほぼ固定としているが、人間関係等でトラブルがあった場合には、異動をすることになっている。現在は新人を配属する育成班を設置している。以前は各作業班長の下で育成をしていたが、生産性の向上と育成を並行するのが困難であること、育成方針が班により異なること等の問題から育成班を設置した。育成班で、一定程度まで技術力を高めてから各作業班へ送り出している。FW1 年目から基本的に育成班に配属される。FW3 年目まで育成班に配属されるが、他の班に派遣して研修することで技術力や協調性を養い、3 年経過後に話し合いをして配属される班を決めることと

している。

採用にあたっては、インターン受入が窓口の一つになる。隣県の山形県立農林大学校出身者を採用した際には、学校側からインターン受入の打診があり、そこから内定につながった。みやぎ林業活性化基金からもインターン受入の要請があり、7名を受け入れた中から3名を採用している（現在のFW3年目）。それまでインターンを受け入れたことがなかったので、同組合にとって新しい試みであった。2022年は地元の農林高校に求人を出して、採用することになったが、こちらも学校から森林組合に興味を持つ生徒がいると連絡があり、インターンとして受け入れたことが契機となった。新卒者を採用するようになったのは最近であるが、インターン受入が採用につながっている。ハローワークにも求人を出しているが、年齢・条件等が適合する者の応募がない。以前は集落単位で作業班員を集めており、班長の知り合いを採用するなどしていた。中途採用者の中には協調性の不足から作業班内でうまくいかなかったこともあり、現在は新卒採用にも力を入れている。今後の展望としては作業班員を30名、林産を担当できる班を2班にしたいと考えている。

「緑の雇用」研修には、2022年度はFW1年目が1名（20歳・山形県農林大学校・新卒採用）、FW3年目が2名（31歳・33歳）参加している（年齢は2022年時点）。森林組合が考える集合研修のメリットは、他経営体の同世代研修生との交流の場になり、安全意識の向上につながっていることである。ただし、研修テキストには現場では使用しない事項もあるので、内容の見直しが提案された。また、研修内容では、特殊伐採、ロープワークの技術も学べると良いという意見も出された。定着への工夫としては、育成班から作業班に配属された後も細かく配慮をするようにしている。また、指導役を固定しないようにしている。これは指導役と研修生の相性が悪い場合に、不満を言う機会がなく退職につながることを避けるためである。年齢構成のバランスは取れており、今の状態を継続していけば次の指導員が育つことが見込まれている。最新の林業機械に興味を持ってもらうため、作業班員による林業機械展への見学も実施している。

OJT 指導員としては、FL 資格保有者が3名いる（班長である者も班長では

ない者もいる)。事務作業で困っていることとして、報告書の写真と作業内容を突合せすることに苦労している。パソコンやタブレットの操作などは、育成班の班長はできるが、他の指導員には難しいこともある。指導者によって方法が違うので、考え方や作業方法の共通化が必要とされていた。また、基金が実施した伐倒指導員研修が指導能力向上に役に立っていた。なお、本組合の育成班の班長は他県で林業に従事した後に、自動車教習所で働いていた経験がある。その後、林業界に戻ってきたが、以前の林業経験や自動車教習所での指導経験が育成面で役立っているという。

FL研修に参加した職員の意見としては、林産事業には役立つ内容だが、林産以外を担当している人には難しいという声が出された。今後、組合として何名FLを取得させるかは決めていない。現場の班長は基本的にFLになってもらいたいが、高齢の班長もいるため、検討事項となっている。FM研修は、事業設計側の目線から仕事を見られるようになり作業工程の改善につながったこと、他県の研修生、講師との交流の場になった点が成果として評価されていた。

3 まとめ

本組合では能力評価システムを一度導入したが、現在は休止している。休止した理由としては、評価者の個人的感情が入ってしまうこと、評価される側と評価する側の双方が目的を理解していないと難しいためである。ただし、内勤職員の能力評価の仕組みを構築する予定で、毎月そのための委員会を開いている。内勤職員の能力評価システムを完成した後で、作業班員の給与を月給制へ移行するように計画している。それは日給月給制のままでは求人に対する応募者が来なくなるのではないかとの懸念からである。世代交代が進む中で、作業班員からも月給制の方が良いという声も出てきている。同組合では、緑の雇用事業を積極的に利用しているが、必要な資格取得ができること、機械や資材購入に対する助成、指導員に対する助成があること、現場にいただけではわからないことを学べることを利点としてあげていた。今後も職員数を拡大する予定で、その中で「緑の雇用」研修を活用していき、さらに能力評価の仕組みを整備して、月給制への移行を検討している。この点は、都市部の森林組合である

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

ため、求人の際に他業種との競合があり、給与や評価制度の整備が求められているという事情もあるだろう。新卒者の採用も積極的に進めており、採用前のインターンに組み込み、採用後には育成班に所属させるなど、雇用環境の改革の取り組みを進めていた。

(3) 有限会社 鎌田林業土木

1 経営体の概況

鎌田林業土木は加美郡加美町に事務所をもち、加美町、色麻町、大崎市を営業範囲としている。1961年に鎌田材木店として創業して、1981年に法人設立、1995年に現社名に商号変更している。旧小野田町内で国有林の仕事に従事してきたが、国有林事業が伐採量を縮小する中で民有林の仕事を拡大してきた。現在は地元市町と宮城県林業公社の請負仕事、所有者の依頼による伐採が事業の主体で、国有林の仕事はほとんどしていない。営業内容は素材生産業、造林業で年間の売り上げは約1億6000万円、毎年10000m³程度の素材を生産しており（10930m³（2021年））、そのうち主伐が7割、間伐が3割である。生産した材は製材工場、合板工場、チップ工場に直送で納入している。基本的には距離が近い工場と取引しているが、今後は仙台に開設されるバイオマス発電所に納入していくことも視野に入れている。個人の所有者が山を手放すことを希望した際には積極的に購入しており、現在は300haの社有林を経営している。将来的には社有林を1000ha程度に拡大する計画である。同社の創業時は国有林の仕事が多かったが、国有林に直営作業班がある時代は民間業者には良い条件の伐採現場は回ってこなかった。その中でも営林署と協力しながら事業を続けてきたが、一般競争入札になると他地域から業者が入ってきて価格競争が激しくなってきたので、国有林依存から民有林へと移行した経緯がある。また、国有林が列状間伐主体となり、効率的ではあったが森林を育てるという点では疑問が生じたこともある。現在は会社として定性間伐の技術を高めながら地域の所有者の山林を取りまとめており、その過程で所有山林も増加している状況である。当面の目標である1000haまで所有山林が拡大すると、自社山林で必要事業の大半をまかなうことができると考えており、事業計画を立てやすくな

る。

保有している機械台数は、グラブプル（3台）、ハーベスタ（1台）、プロセッサ（1台）、フェラーバンチャ（3台）、フォワーダ（2台）、クローラーダンプ（1台）、トラック（2台）、ダンプ（1台）である。

2 雇用改善の取り組み

同社の人員体制は、役員2名、職員17名（事務職員3名、現場職員14名）となっている（2022年時点）。社長の下に業務部長と総務部長がおり、現場職員はその下に所属している。班構成は固定しておらず、現場ごとに組み合わせを変更している。高性能林業機械のオペレーターを専門とする職員もいるが、夏場に植林の仕事が忙しい時には全員で対応したりするなど、柔軟に班編制を変えている。将来的にはFL研修の修了者に現場を采配させる予定だが、現状では60代のベテラン職員（FL未経験）が班長となっている。70歳を超えた職員には軽微な作業を担当させて、安全のために伐倒作業はさせないようにしている。

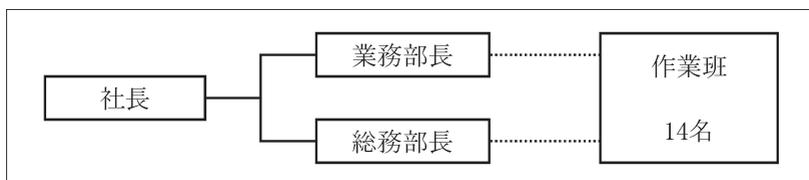


図 4-3-4 経営体の組織構成

表 4-3-8 現場職員の年齢構成

10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
0	5	1	5	1	4

聞き取り調査より作成

将来目標としては、現場職員を20名程度雇用して、造林班、生産班に分けて、生産班は3班構成にしたいと考えている。現在の人数でも3班を編制できるが、機械の台数が足りていない。オペレーターの育成もあるので、機械だけ

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

を揃えればいいというわけではないが、そのための練習用の予備機などを2022年以降に揃えたいとのことである。

新規職員の募集は積極的にはしていない。以前はハローワークで募集したこともあったが、応募者が会社の希望に合わないことが多かった。現在は基金を通じて募集をしている。職員の確保に関して特別なことはしていないが、現場職員の定着率は高い。

現場職員の給与は月給制だが、1名だけ農業との兼業で日給を選択した者がいる。職員の居住地は様々で、仙台市内から通勤する者もいるため、通勤手当を支給している。人事評価について能力評価システム等は導入していない。昇給は本人や周囲の話、現場の様子を見て社長が決定している。

FW 集合研修については、一年目、二年目の内容に重複があるという指摘が会社担当者から出された。繰り返し自体が悪いわけではないが、重要な部分以外は精査して別な内容の研修にしてもらう方が良く、多忙な中で研修に参加しているため時間が惜しいとの意見だった。研修生の声としては、資格取得のための研修になっているため、講義内容をさらに充実してほしいという意見が出ていた。

OJT 研修については、様々な作業を一通りさせることになっているが、実態に合わない部分がある。同社は安全のためにチェーンソーを使わない林業を目指しているので造材は機械で行うのが通常だが、研修のためにわざわざ方法を変えないと OJT の作業種をカバーできない。これは会社の考える安全作業の方針と矛盾してしまう。また、効率的な林業を目指すなら作業に入る前の段取りや準備作業が必要だが、それらは OJT 計画の中に入れていけない。研修計画を立てることを優先している感があり、実態と合わない点が多いとの意見だった。また、FL・FM 資格保有者でないと指導員になれない制度の中では、資格保有者以外のベテラン職員と仕事をする中で様々なことを学んでも OJT 対象とならない。現場作業のリーダーが FL の資格を持ち指導をしているが、新人が現場で大径木の伐倒等を見ても経験年数が少ないため理解ができない。それよりもベテラン職員と軽微な作業を経験する中から学べることもあるが、それが OJT にはならないというのは実態に合わないという指摘が出された。

FL研修には、単なる指導員の資格取得だけではなく、職員の意識改革につながることを期待している。会社として、ある程度の年齢になったらFLまでは受講してほしいと考えている。森林組合と違い、所有者を集約化して施業を受託するよりは、立木や土地を購入することで事業を行うという特性から、自社にはFMや森林施業プランナーは必要ないと考えている。また、現場作業を希望して入社した職員が多いので、座学講義の多いFMやプランナー研修に参加したいと考える者は少ないという。

3 まとめ

社員の年齢差に若干開きがあるのは、採用年次に空白期間があるためである。先代経営者の時代は足りない人員は外注に頼れば良い、というスタンスで社員を増やさない方針だった。現社長に代替わりをした際に、現場も事務も手薄になっており、また外注で仕事を依頼していた造林班も高齢化で稼働できない状況となったため、自社での雇用を増やす方向に転換した。50代以下の12名は現在の経営者になってから雇用した者である。同社では雇用を拡大する中で「緑の雇用」研修を積極的に活用してきた。研修内容に物足りなさを感じつつも、現場の班長を担う職員にはFL研修に参加して、意識を改革してくることを期待していた。先述のように代替わりをした際に人員不足を痛感したため、自社で作業班を維持しないとやりたい仕事ができないと考えており、現在よりも現場職員の人数を拡大することを計画している。また、会社として高性能林業機械を積極的に利用してチェーンソーを使わない林業を推進しており、その中で新しい技術を学んできた「緑の雇用」研修生が活躍する場面も増えてくることが期待できる。

(4) 株式会社 松山産業

1 経営体の概況

松山産業は宮城県大崎市に事務所を持ち、素材生産、土木、宅地造成、土木工事等を主な業務にしている。会社の設立は1981年で、製紙会社に対する広葉樹チップ販売を祖業としている。その後、製紙会社が撤退したため、森林組合の委託業務を請け負うようになり、素材生産業を開始した。現在は国有林や

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

県有林での施業、宅地造成や太陽光発電に関する伐採も含めて幅広く業務を展開している。会社の年間売り上げは約3億円で、素材生産が7割、土木工事が1割、その他の業務という構成である。素材生産量は年間18000m³で合板用6:チップ用3:製材用1という比率である。合板用は宮城県森林組合連合会が取りまとめて県内の大型工場に納入しており、県森連から指定された数量を納入している。チップ用、製材用は取引のある工場に直接納入している。2023年からは森林経営計画を自社で進めたいと考えており、現在は県職員に仲介に入ってもらいながら所有者と交渉を進めているところである。

保有している機械台数は、グラップル・ザウルス(4台)、グラップルソー(1台)、ハーベスタ(2台)、プロセッサ(1台)、フェラーバンチャ(3台)、フォワーダ(4台)、トラック(2台)である。同社は先代の経営者の時代から機械化を進めており、職員数に比して保有機械の台数が多い。創業当初は、チップの安定供給を考えた取引先の製紙会社から機械導入に関する支援もあったという。

2 雇用改善の取り組み

同社は社長の下に、事務職員1名、現場職員16名となっている(2022年時点)。部課制や固定した作業班の体制はとっていない。職員はほぼ全員が地元出身である。

表4-3-9 現場職員の年齢構成

10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
1	3	2	5	4	1

聞き取り調査より作成

会社として定年は定めておらず、平均年齢は43歳である。このうち、入社5年以内の職員は4名である。最近5年間での離脱者は1名である。現場職員の人数はこの規模を維持することを目標としている。2022年までに「緑の雇用」の研修を受講した者は14名で、そのうち8名が定着している。離脱は、家庭の事情、病気、作業中のケガによる退職が主な理由である。現場職員の給与は

月給制で業績に応じて賞与がある。先代の経営者が「年収500万円」を目標としており、基本給に加えて賞与等を支給して調整してきた。2022年に経営者が代替わりしたことに伴い、コンサルタントに相談しながら給与体系を整備しているところである。

求人は基金を経由することを基本としており、体力の有無ではなく、山仕事への理解がきちんとあるかを確かめてから採用している。40代以上の人を採用すると様々な事情で長続きしないことが多いので、なるべく若い人を採用したいと考えている。

2022年の「緑の雇用」研修への参加状況は、FW1年目が2名、FW2年目が1名である。「緑の雇用」研修についての意見は次の通りである。FW集合研修については特に問題はないが、同社は、機械による素材生産が主体のため、林業について一通りは講習した上で、機械操作に関する比率を増やしてほしいことのことである。OJT研修については、2名のFL資格保有者が担当している。指導役は面倒見がよく、現場技術がしっかりしている人間を選んでいく。若い職員は限界がわからず危ないことがあるので、安全を考えて指導者が制止役になることもある。事務作業については、研修生日誌の管理は大変ではあるが、本人の確認、予習、復習にもつながるので良いことと捉えている。OJT研修で、FL資格保有者が現場作業に全力投入できないことは会社としては難しい問題となる。指導役ができる者を臨時で雇用することも検討したが、現場の事情がわからない人間が指導することは事故の危険性があり、現状では実施していない。他職員のFL研修への参加は今後の経営状況次第で検討するが、研修に参加したFL資格保有者は普段は現場作業をしているため、座学講習は苦勞したようである。研修に参加する以前から高い意識、能力を持つ職員であり、FL研修で大きく変わったという印象は持っていない。

3 まとめ

同社は「緑の雇用」に2013年から取り組んできた。認定林業事業者になったのは、森林組合にしか伝わらない情報を得たいという動機からで、当時は「緑の雇用」についても民間会社には情報が届いていなかったという事情がある。同社では、「緑の雇用」を契機に雇用の改革に取り組んでおり、将来目標

としては女性だけの作業班をつくりたいとも考えている。

現状は国有林、県有林、公共土木工事の仕事が多いが、事業の安定確保を目指して先述のように森林経営計画を策定して所有者を集約化することを計画している。現状では、森林所有者との関係が薄いので、森林経営計画を通して実績を積みながら私有林の仕事の確保を目指している。現状、主力となる40代の社員は事務仕事に拒否感があり、森林経営計画の関係業務はFW研修生や20代の職員に任せたいと考えている。私有林の仕事は公共事業や土木工事に比べると収益性は劣るかもしれないが、将来のことを考えて取り組む必要を感じている。現状は宅地造成や太陽光発電の伐採業務の収益が良くても、本業である素材生産を維持する必要があるが、会社の資金に余裕があるうちに素材生産の体制を整えておきたいとのことである。

経営者の代替わりもあるなかで、近年は会社の組織体制について改革を進めており、コンサルタントの指導を得ながら給与制度を改革したり、新入社員の確保のために会社のwebページを開設するなど、新しい取り組みを進めている。

4. 考察

宮城県は素材生産量が47万 m^3 （2013年）から60万 m^3 （2024年）に増大している。同県の特徴は大型合板工場と大手製紙工場からの膨大な木材需要であり、そこにどのように対応していくかが課題となっている。この旺盛な需要に対応するためには安定的な生産体制の構築が不可欠となる。こうした状況のもと、雇用環境を改善しながら新規就業者確保に取り組む経営体を対象に、現地調査を実施した。

栗駒高原森林組合は10年で素材生産量を4倍に拡大させた。その過程で雇用環境を整備して就業者の定着に努めてきた。森林組合として希少なユースエール認定企業であり、その定着に向けた工夫は参考になるところが多かった。宮城中央森林組合は都市部に位置する森林組合であり、組合経営の改善を図りながら雇用確保のために就業条件の整備を進めていた。評価システムを整備しながら、新規雇用確保のために作業班の月給制導入を検討していた。有限

会社鎌田林業土木は、自社作業班確保の重要性を考慮して、定着しやすい職場環境を構築していた。高性能林業機械による安全な作業を目指しており、技術力の向上のために各種研修を積極的に活用していた。株式会社松山産業は、素材生産をめぐる環境変化に対応しながら様々な業務を実施していた。近年は森林施業の集約化による事業の安定確保を図りつつ、作業班の雇用条件の改善に取り組んでいた。

「緑の雇用」については、各経営体は作業班の技術力向上という観点から積極的に活用していた。作業班のリーダーに「緑の雇用」修了生が就く事例も増えており、新しい視点で後進育成に取り組みながら素材生産量の拡大に対応していた。

(奥山洋一郎)

第4節 多角的な視点からの人材確保・育成と「緑の雇用」 —秋田県の事例—

要旨

林業労働力の雇用促進において「緑の雇用」が重要な役割を果たしていることを改めて確認した。一方で、人口減少が深刻な地域では、国の制度を補完する自治体施策等が充実してもなお、労働力確保への決め手がないことが浮き彫りになった。特に、育林の労働力は会社組織に比べ森林組合において、より深刻であった。森林資源の循環では、採種－苗木生産－伐採－育林の各ステージの専門技術を必要とされる中、人材不足が常態化している。さらに、賃金改善にも限界がある。近年はDX等時代の先端をいく新たな技術が山ほどあり、熟練者への学びの機会も重要になっている。林業労働力の若年化に一定の成果が認められる今日、次には多様な担い手を「緑の雇用」の対象に拡大することで、山の仕事の社会的ステイタスを高めるとともに、ひいては労働力確保や定着につながることも期待したい。

1. はじめに

近年、地球規模の環境問題に対する消費者層の意識の変化や、コロナ禍など不安定な世界情勢の中で、業界においても国産材を見直す機運が高まり、伐採－再造林を基本とする森林再生にも関心が寄せられている。実際、林野庁の講演資料からも、僅かずつではあるが皆伐に対する再造林面積割合が増加傾向にあることがわかる（表4-4-1）。だが、2005年からの15年間で、伐木・造材・集材従事者が総じて増加傾向にあるのに対して、育林従事者は、40代以下の若年労働者が微増している一方で、50代以上層が大きく減少し、全体として育林従事者の不足が深刻である（表4-4-2）。

表4-4-1 皆伐面積に対する造林面積の現状（全国）

	皆伐面積 (万ha)	造林面積 (万ha)	再造林率 (%)
2015	7.2	2.5	34.7
2016	7.7	2.7	35.1
2017	8.4	3	35.7
2018	8.7	3	34.5
2019	8.8	3.3	37.5
2020	8.7	3.4	39.1
2021	9.2	3.4	37
2015/2021 増減 (%)	1.3	1.4	1.1

資料) ノースジャパン素材生産流通協同組合主催「林業講演会」林野庁報告資料（2024.11.7開催）を元に筆者加工。

そこで本稿では、造林マイスター制度をはじめ全国に先駆けて森林再生施策を打ち出している秋田県を対象として、秋田県の森林再生と「緑の雇用」の関係に注目した。本稿の調査対象地である大館市、鹿角市、北秋田市、小坂町は、秋田県の中でも国有林率が6割を超え、古くは鉱山が連なり鉱業で栄えた林業地である。内陸に位置しているため、年間平均気温は10℃前後、降雨量は年間1,500mm程度と全国平均の1,700mmよりやや少ないが、年間積雪量は多いところでは4mを越え、3m越えは珍しくない。そのため、降雪期間と重

表 4-4-2 伐木・造材・集材・育林従事者の年代構成の推移（全国）

（単位：人）

伐木・造材・集材				育林			
	2005	2020	2020/2005		2005	2020	2020/2005
29歳以下	1,537	2,150	139.9	29歳以下	2,393	1,670	69.8
30代	1,974	3,780	191.5	30代	3,223	2,480	76.9
40代	2,729	4,280	156.8	40代	4,150	3,760	90.6
40以下小計	6,240	10,210	163.6	40以下小計	9,766	9,930	101.7
50代	4,709	3,530	75.0	50代	7,992	3,140	39.3
60代	5,463	4,330	79.3	60代	7,514	3,940	52.4
70歳以上	2,257	2,400	106.3	70歳以上	3,727	2,490	66.8
50代以上小計	12,429	10,260	82.5	50代以上小計	19,233	9,570	49.8
合計	18,669	20,470	109.6	合計	29,000	17,000	58.6

資料) 表 4-4-1 と同じ

なる 12 月～3 月の林業生産活動の制約となっている。

訪問した林業経営体のいずれもが、森林再生は時代の趨勢として積極的に受けとめていた。事実、秋田県の造林面積も増加傾向にあった。一方で、人口減少が深刻な当該地域では、林業労働力の定着以上に労働力の確保に苦慮している実態も浮かび上がった。本稿では、それらを踏まえ、今後の「緑の雇用」における人材育成、労働力確保に向けて、若干の提言を添えた。

2. 秋田県の林業労働をとりまく様子

(1) 林業就労者の現状

秋田県林業統計(秋田県農林水産部)における林業就労者数の推移によると、39 歳以下の割合が 2003 年時に 1 割程度であったのが、近年は 3 割水準に上昇し、若年化は確実に進んでいることがわかる。さらに、39 歳以下と 40 歳以上の割合が概ね同じになり、年代間のバランスも良くなっている。その背景として「緑の雇用」の貢献が大きいことが、行政、団体、林業経営体のいずれにおいても共通の認識になっている。以下、統計データをもとに具体的に確認する。

まず、経営形態別林業就労者数の推移(表 4-4-3)である。県による経営形態区分は、会社、森林組合、個人事業体、2015 年以降、会社のみが林業就労者がプラスに転じ、森林組合の就労者数が 3 割減となるなど、会社以外の労

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

表4-4-3 経営形態別林業就労者数の推移（2015～2023）

（単位：人、％）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2,021	2,022	2,023	2023/2015
会社	997	994	965	1,004	1,030	1,025	1,075	1,117	1,130	1.13
森林組合	263	220	228	219	211	235	205	194	185	0.7
個人事業体	134	117	117	83	109	99	101	105	90	0.67
その他	13	13	13	11	10	9	9	9	10	0.77
計	1,407	1,344	1,323	1,317	1,360	1,368	1,390	1,425	1,415	1.01

資料) 秋田県農林水産部業務資料。

働力は減少に転じた。

次の作業種別林業就労者数の推移（表4-4-4）では、全林業就労者数は横ばいではあったが、造林部門が9ポイント増に、一方の素材生産部門は4ポイント減に転じたことが注目された。このように、作業種によって林業就労者数の推移が異なっていたため、経営形態別作業種別林業就労者数（表4-4-5）を確認した。会社は、造林部門の林業就労者を22ポイント増と大幅に増やした一方で、素材生産部門は2ポイント減となった。森林組合は、会社とは逆に造林部門は27ポイント減、素材生産部門が7ポイント増となっていた。個人

表4-4-4 作業種別林業就労者数の推移（2015～2024）

（単位：人、％）

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/2015
造林	464	468	430	441	502	509	466	485	506	1.09
素材生産	943	876	893	876	858	859	924	940	909	0.96
計	1,407	1,344	1,323	1,317	1,360	1,368	1390	1425	1415	1.01

資料) 表4-4-3と同じ。

表4-4-5 経営形態別作業種別林業就労者数の変化（2021～2023）

（単位：人、％）

	会社		森林組合		個人事業体		その他	
	造林	素材生産	造林	素材生産	造林	素材生産	造林	素材生産
2021	320	755	100	105	37	64	9	0
2022	331	786	104	90	41	64	9	0
2023	391	739	73	112	32	58	10	0
2023/2021	1.22	0.98	0.73	1.07	0.86	0.91	1.11	0

資料) 表4-4-3と同じ。

事業体は造林部門、素材生産部門とも1割前後の減であった。

会社と森林組合では、造林部門、素材生産部門の林業就労者の変化に違いがあった。そこで、会社と森林組合における作業種別年代別の林業就労者数の変化を確認した（表4-4-6、表4-4-7）。

造林部門は、会社がどの年代層も増加した一方で、森林組合は30代未満の層を除くすべての階層で大きく減少したことが注目された。素材生産部門に移れば、会社の林業就労者は概ね変化がないが、森林組合は50代が6割程度に減少した一方で、30代未満と65歳以上が増加するなど、年代によるバラツキがみられた。

表4-4-6 造林部門における会社・森林組合別年代別林業就労者数の変化（2021～2023）

（単位：人、％）

	会社							森林組合						
	30未満	30~39	40~49	50~59	60~64	65~		30未満	30~39	40~49	50~59	60~64	65~	
2021	44	55	63	39	28	91		17	6	13	15	9	40	
2022	43	56	85	33	28	86		21	4	15	17	7	40	
2023	48	64	69	53	30	127		20	4	8	12	4	22	
2023/2021	1.09	1.16	1.1	1.36	1.07	1.4		1.18	0.67	0.62	0.8	0.44	0.55	

資料) 表4-4-3と同じ。

表4-4-7 素材生産部門における会社・森林組合別年代別林業就労者数の変化（2021～2023）

（単位：人、％）

	会社							森林組合						
	30未満	30~39	40~49	50~59	60~64	65~		30未満	30~39	40~49	50~59	60~64	65~	
2021	120	150	159	128	61	137		23	18	27	16	14	7	
2022	122	127	165	130	62	180		16	16	28	10	12	8	
2023	120	120	172	141	55	131		27	18	31	10	14	15	
2023/2021	1	0.8	1.08	1.1	0.9	0.96		1.17	1	1.15	0.63	1	2.14	

資料) 表4-4-3と同じ。

そこで、最後に就労条件の指標となる保険加入状況、ならびに給与形態について、会社・森林組合別に確認した（表4-4-8、表4-4-9）。割合は、就労者数に対する加入率を示した。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

表4-4-8 会社・森林組合別保険加入別林業就労者数の変化（2021～2023）

（単位：人、％）

		労災		雇用		健康		厚生		退職金積立	
会社	2021	942	0.88	891	0.83	885	0.82	837	0.78	654	0.61
	2022	958	0.86	888	0.79	955	0.85	818	0.73	644	0.58
	2023	1,123	0.99	1,053	0.93	1,048	0.93	973	0.86	778	0.69
森林組合	2021	205	1.00	168	0.82	168	0.82	165	0.80	149	0.73
	2022	194	1.00	152	0.78	194	1.00	148	0.76	148	0.76
	2023	185	1.00	164	0.89	162	0.88	159	0.86	155	0.84

資料：表4-4-3と同じ。

表4-4-9 会社・森林組合別給与形態別林業就労者数の変化（2021～2023）

（単位：人、％）

		月給		定額日給		出来高給		月給・出来		日給・出来		その他	
会社	2021	524	48.7	470	43.7	0	0	8	0.7	44	4.1	29	2.7
	2022	577	51.7	472	42.3	0	0	0	0	47	4.2	21	1.9
	2023	621	55.4	452	40.4	0	0	0	0	24	2.1	23	2.1
森林組合	2021	88	42.9	117	57.1	0	0	0	0	0	0	0	0
	2022	84	43.3	110	56.7	0	0	0	0	0	0	0	0
	2023	94	50.8	91	49.2	0	0	0	0	0	0	0	0

資料：表4-4-3と同じ。

労災、雇用、健康、厚生、各保険や退職金積立の保険加入状況は、総じて森林組合の加入率がやや高い傾向にあり、会社においても、徐々に加入率を高めている様子がわかる。給与に関しては、月給制の割合は総じて5割程度で、やや会社の割合が高いが、森林組合も月給制の導入割合を増やしている。また、会社の給与支払い形態は、月給、定額日給、出来形制が導入されているのに対して、森林組合の給与の支払いは、月給と定額日給のみになる。

以上の統計からは、森林再生に向けた育林の労働力確保は会社組織に比べて森林組合において、やや深刻な状況にあるように見える。そこで、その点も分析視点に加えた。

(2) 秋田県の林業労働関連施策

① 将来の林業を担う人材の確保・育成に向けて

秋田県の林業労働関連施策は2021年度に体系化し、2024年時点では枠組みは変わらずその実行過程にある。施策のポイントは、次のとおりである。林業就労者の総数は年々減少傾向にあったが、2019年より若干増加に転じた。県の担当者によると、林業就労者増加の理由の1つは、林業大学校創設の成果とみている。秋田県の林業労働関連施策で、特筆すべき点は、「将来の林業を担う人材の確保・育成」事業の3つのステージにみることができる。最初のステージは「人材確保」、次のステージは「人材育成」、そして「定着促進」と3段階の施策で構成されている。

第1ステージの人材確保の事業メニューには、秋田県の高校生を対象とした林業体験がある。体験者の中から林業関係に就職したり、林業大学校に進学したりした者もある。また、林業就業希望者を対象とした研修として、3泊4日の短期研修で林業の中身を知ってもらう「ウェルカム秋田！移住就業トライアル研修事業」も用意されている。さらに、2021年には秋田県林業労働力確保支援センターが厚生労働大臣の許認可を受け、ハローワークと同様の無料職業紹介がスタートしており、そのサポートも当事業で行われた。

第2ステージの人材育成では、2015年に開校した2年制の林業大学校や「緑の雇用」が始まる以前の1996年からスタートした「ニューグリーンマイスター育成学校」が位置づく。今日の「グリーンマスター育成学校」は、「緑の雇用」を補完する。たとえば、「緑の雇用」では、FL研修を修了した指導員の指導が要件となるが、「ニューグリーンマイスター育成学校」の入校条件では、そうした指導員の有資格者がいない事業体であっても、受講生が45歳以下であれば良い。また、「ニューグリーンマイスター育成学校」の2年目に、高性能林業機械等の研修を盛り込んでいることも「緑の雇用」とは異なる。

第3ステージの定着促進では、「定着奨励金」が用意されている。「定着奨励金」は、若年層の雇用を促すための制度で、月給制や福利厚生が整い、若い人を雇用した林業経営体が対象となる。「ニューグリーンマイスター育成学校」の入校も条件であり、1人あたり1万円/月を6年間助成する。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

以上にみるとおり、秋田県における林業労働関連施策は、国の制度を補完するように幾重にも独自施策が用意されているといえる。

②森林再生施策—造林地集積促進事業の創設

秋田県では「再造林」を進めるため、2022年度から「カーボンニュートラルに挑戦する再造林拡大事業」を開始した。当事業は、1)森林の若返りにより、二酸化炭素の吸収を向上させ、カーボンニュートラルに貢献すること、2)木材利用と再造林による資源の循環利用を確立して、林業・木材産業の成長産業化を進めること、以上の2つを柱に掲げている。具体的な取り組みは、次の4つで構成されている。1) 林業経営体による造林地集積事業、2) 新しい造林技術の実践、3) 優れた苗木の開発、生産、4) 森林所有者への周知活動、である。

以上の4つの取組みの中でも、全国的にみて先駆的取り組みと思われる「造林地集積促進事業」の枠組みについて、県のパンフレットより抜粋し、図4-4-1に示した。「造林地集積促進事業」は、所有する森林を伐採したいが、ど

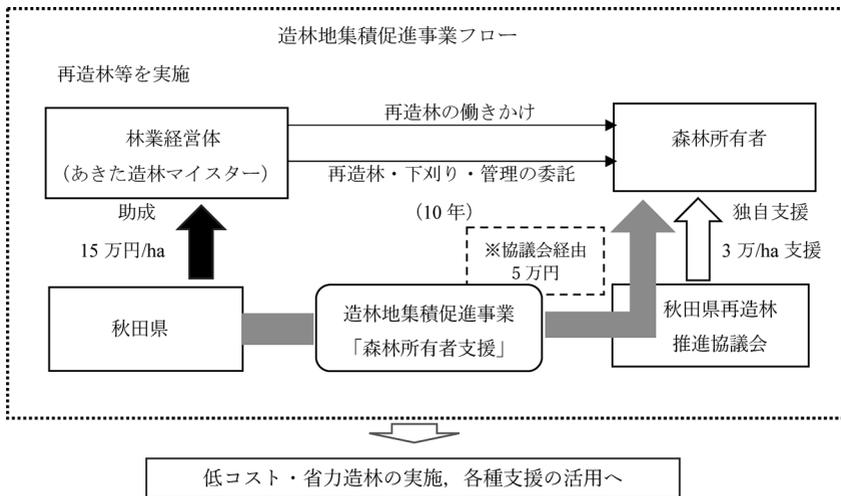


図4-4-1 造林地集積促進事業の枠組み

資料) 秋田県農林水産部林業木材産業課「再造林パンフレット」をもとに筆者作成。

のように伐採・再造林をしたらいいのか分からないという森林所有者をターゲットにしている。この事業内容は、「林業経営体への造林地の集積」、「新しい造林技術の実践」、「優れた苗木の開発、生産」の3つで構成されている。それらの3つの中でも「林業経営体への造林地の集積」の具体的な取組が目された。「林業経営体への造林地の集積」は、林業経営体への造林地の集積を促進する上で、森林所有者に代わって林業経営体が再造林とその後の保育管理を一括して行う取組に対して支援を行うというものである。そして、その支援を促進するために、所有者への再造林の働きかけを行う技術者「あきた造林マイスター」の育成と認定がスタートしている。造林マイスター認定者が在籍する林業経営体は40経営体（2024年度）になる。

こうした県施策に呼応するように、2022年6月には、秋田県森林組合連合会をはじめとする5つの林業団体によって構成される「秋田県再造林推進協議会」により、再造林支援を目的とした「あきた未来へつなぐ再造林基金」が造成された。当協議会は、再造林の担い手となる労働力の確保・育成や、木材加工体制の強化と苗木の生産拡大などに取り組み、約3割にとどまっている再造林率の引き上げを目指す。そもそも林業関連団体は、県の施策開始以前より、再造林に対する問題意識を共有し、再造林基金の創設に向けて団体間の意思統一を図るとともに、県への働き掛けも積極的であった。県も、以前より再造林促進は重要課題としていたことで、官民協働で再造林の促進に向けた取り組みが進んだといえる。

以上の結果、森林所有者の再造林に対して、県から5万円/ha、「秋田県再造林推進協議会」による「あきた未来へつなぐ再造林基金」から3万円/haと計8万円/haの支援が用意されることになった（図4-4-1）。さらに、地元の自治体による造林への嵩上げ補助金によって、森林所有者の再造林費用の負担がほぼゼロとなる例もある。県によると、各種補助金の情報が森林所有者にも浸透してきており、再造林を希望する所有者も増えつつあるという。

3. 林業経営体にもみる森林再生の労働力実情

(1) A 森林組合による多様な委託先との連携

A 森林組合は、2015年に2市1村の4森林組合が合併して誕生した。現在、本所と4つの支所からなる。森林面積19万5,000ha、うち国有林が60%、民有林が40%である。

国有林割合が大きい当該地域では、素材生産を主業とする林業経営体が多く、同時に民有林の立木買入れも活発であるため、皆伐地も多い。だが、現在では造林・保育を主な業務とする林業経営体が管轄範囲に1つもないといったアンバランスな状況にある。このため、地域全体としては、伐採後の再造林への気運は乏しいといった課題もあった。そのため、冬場でもアクセスや降雪量の点で比較的素材生産活動が行いやすいところは、春には皆伐跡地の光景が広がる。

こうした中、県の再造林施策が充実してきたことや、林業団体による再造林基金の活動が広がってきたことで、A 森林組合では、市町村の協力も得ながら県施策や基金を活用し、新規就労者の養成や森林所有者の理解に努め、再造林率の向上に取り組んでいる。その結果、A 森林組合の再造林面積は微増ながら増加傾向にある（表4-4-10）。

表4-4-10 A 森林組合の植林・保育面積の推移

(単位：ha)

	2020	2021	2022	2023	2024
植林	36.29	18.35	11.99	43.82	60.49
下刈	77.82	90.66	136.06	154.66	118.89
保育間伐	67.42	27.07	48.62	29.78	10.29
計	181.53	136.08	196.67	228.26	189.67

資料) 森林組合業務資料より。

A 森林組合は、「あきた未来へつなぐ再造林基金」が主催する再造林に向けた事例報告会において、「再造林に取り組むA 森林組合の現状と課題」と題した報告を行った。そこでは、再造林の要請は年々高まっているものの、育林労働者は高齢化が進み、また、若年労働者は素材生産部門の希望者が多く、育林

労働力の不足は深刻になっていることが報告された。そもそも A 森林組合の造林事業は、請負わせ班が担ってきた。その造林を請負う経営体も、経営者の高齢化によって閉業となるなど、請負わせ先を探すことさえ困難な状況にある。

他方、立木購入による皆伐施業しか行っていなかった林業経営体の中には、所有者の要望に応じて植林・保育を行う例も生まれている。そうした例では、A 森林組合が森林経営計画を作成し、皆伐を行った林業経営体に造林を請負って貰う協力関係も生まれている。現場は実質的に一貫作業となり、林業経営体にとってコスト削減につながり、A 森林組合にとっても森林所有者への再造林の働きかけといった営業コストの削減にもつながっている。A 森林組合によると、そうしたコスト面だけでなく、林業経営体は伐採後に造林を行うことで、森林所有者からの要請に応え、また、資源の循環に貢献しているという達成感があるようにみえるという。

A 森林組合では、造林の労働力として、臨時ではあるが 70 代以上の雇用も定着しつつある。同時に、最近は一人親方として下刈を受注する比較的若い人が複数いることで大変助かっているという。こうした造林事業に参入する若年層の一人親方について、A 森林組合は、植林、下刈、除伐等の仕事は、素材生産業のような機械装備等の初期投資が少なく、気象条件などで仕事は不規則になりがちだが、自身の都合で休みの日を決めたり、たとえば暑い日には早朝から仕事を開始して、午前中に終わりに出来たりといったように作業の時間帯も比較的自由にできることが今日のライフスタイルにも合致して、大きなメリットになっているのではないかという⁽¹⁾。このように、育林作業は多様な働き方を志向する人達にはマッチするかも知れず、A 森林組合としても育林の担い手として期待しており、こうした多様な育林作業の担い手に対して、継続して造林事業を発注することで、造林の労働力を維持していきたいと考えている。

さらに、A 森林組合によると、費用の負担が無ければ再造林をしても良いという所有者は確実に増えつつあるという。このため、A 森林組合としても「緑の雇用」を活用して労働力を確保し、事業量を増やしたいと考えている。だ

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

が、10年以上前から求人への応募がゼロという状況が続いており、労働力の確保問題は深刻である。その背景には、当組管轄範囲に医療機器の製造大手企業が立地しているといった影響も大きい。かつては国有林地帯を象徴するように、地元には農林高校があり、その林業学科には90人程の生徒が在籍し、2クラスを誇っていたが、今日では、森林環境科に名称が変わり、生徒数も20人程に減ったという。

このように、林業労働に関しては、定着への改善以前の人材確保が大きな課題になっていた。改善策は、大手企業との賃金格差を埋めることにある。このため、「緑の雇用」創設時のまま、物価上昇を勘案していない基礎給付額の見直しにも期待が寄せられていた。ちなみに、この地域の高校卒業の平均的な基本給は、「緑の雇用」開始から20年間で、2～3万円アップしている。

A 森林組合は、就労者の定着は良いと感じている。そして、FW1年生に対しては、「緑の雇用」の集合研修では技術を学ぶことも大事だが、まずは「友達をつくってこい！」と言っている。そもそも林業経営体は、森林組合であっても民間企業であっても、一つの林業経営体の中には同年代が少ない。このため、会社が違って同年代の仲間がいることが、定着につながっている側面も大きい。「緑の雇用」の研修生は、集合研修後も連絡を取りあっているようで、職場でも他社の研修生のことが話題にのぼる。A 森林組合は、こうした同年代のネットワークも仕事を継続する上での支えになっているとみている。

(2) B 森林組合とC社の人事交流による林業生産の連携

B 森林組合は、森林組合があった2町1村と、森林組合のなかった2町を管轄範囲として1967年に設立された。B 森林組管轄範囲の総面積のうち森林面積は79%の7万2,259haを占め、森林面積のうち65%を国有林が占める。民有林のうち62%が人工林である。B 森林組管轄範囲の産業別純生産額割合に占める第1次産業割合は4%にすぎないが、第1次産業のうち林業の占める割合は83%にのぼる。

B 森林組合では、事業別に「部門」の名称が付されている。「緑の雇用」研修生が配属されている主な事業は、林業部門と製材・チップの加工部門にな

る。部門内の主業別就労者数は、素材生産班7人、造林班6人、製材・チップ工場7人、内勤12人になる。内勤12人のうち半数の6人が現場代理人を兼ねる。年間の素材生産量は約3万m³、直営2班体制に地元の林業経営体C社の3班が協力班として加わる。

年間素材生産量の約3万m³のうち直営の素材生産量は、年間1万3,000m³程になる。年間素材生産量の約2割の6,000m³が自社工場で消費される。現場作業員の年齢構成は、素材生産班が60代2人、50代1人、40代2人、20代2人、造林班が50代1人、40代2人、30代1人、20代2人、製材・チップ工場が50代7人である。

B森林組合の作業班編成のユニークな点は、協力班との人事交流があることである。直営班の50代班長と20代の2人もC社からの出向である。その理由として、B森林組合においては、素材生産を専業とする協力班の高い技術を学ぶ位置づけにあり、C社においては、事業が多様なB森林組合への人材派遣を若手の経験・研修の機会の場合としても位置づけている。

造林事業は、県の施策が充実してきていることや、県や地元自治体の造林補助金の高上げがあり、森林所有者は持ち出しが無く造林ができるようになってきたことで、A森林組合同様、民有林の造林・保育面積は一定量を維持している（表4-4-11）。だが、労働力確保が難しい現状において、今のところ造林事業は飛躍的な拡大は望めない中、B森林組合では、県の施策である造林マイスターの取得者もいるが、それが本当に生かされるのはこれからとみている。

表4-4-11 近年の造林・保育面積の現状

(単位：ha)

	2022	2023	2024
新植	60.03	64.17	61.52
保育	391.1	280.07	369.44
(下刈・除伐・切捨間伐)			
計	451.13	344.24	430.96

資料) B森林組合業務資料より。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

3年程前までの作業班の平均年収は400万円代であったが、作業班の若年化が進み、平均年齢が下がったことで現在の作業班の平均年収は400万円弱になる。離職対策として、2020年度からは全員月給制とした。内勤の職員は年齢とともに給与がアップする一方で、日給月給制の現場作業員の給与は横バイというのが実態であったため、同じ待遇に変えた。ボーナスの支給も重なったため、年収もさらにアップした。健康保険、労災保険、社会保険（中退協）、厚生年金等すべてに加入している。10年間の離職者は2人のみで、林業以外の職業に転職した。定着率は良いという。だが、A森林組合同様、定着以上に労働力の確保そのものが困難になってきている。

お昼休みに、指導員も班長も若手も気軽に雑談をしている光景を見る機会を得た。非常に和気あいあいとした様子から、協力班も含めて同年代が揃っていることが定着率を高めているようにもみえた（写真4-4-1）。

B森林組合では、「緑の雇用」を大いに活用しているという。現在、FW1年生が2人、FW2年生が1人、FW3年生が3人である。また、「緑の雇用」の大きなメリットとして、第1に資格取得があげられた。一人当たりの給付措置も大きなメリットである。さらに、研修を通じて教え方も勉強できる。少し前までは「見て学べ」というスタイルだったが、指導のスキルも身につく。このため、B森林組合では、「緑の雇用」の対象者に対して、FW1～3まですべての研修の受講を基本としている。一連の現場を任せられるようになるには、FW3終了後、さらに3年を要するという。



写真 4-4-1 指導員も班長も若手も仲間

B森林組合による「緑

資料）筆者撮影。

の雇用」の課題は、第1に、指導員の確保をあげていた。現在、6人の現場代理人のうち3人が指導員を兼ねている。6人のうち2人がFL修了生で、1人が施業プランナーの資格を持つ。指導員資格にFLの修了が条件となったため、現場代理人6人のうち半数の3人しか指導員の条件を満たすことが出来ず、指導員不足によりFW研修の申請を見送ることがある。また、人口減少が著しい当該地域では、労働力確保が難しくなっており、A森林組合と同様、「緑の雇用」における基礎給付額が増額されることへの期待は大きい。紙幅の関係で本稿では割愛したが、B森林組合は組合員の山林相続等が円滑に進められるよう、ホームページ上で書類のフォーマットを提示するなどのサポートも行っている。

(3) B森林組合協力班C社の事業と労働力

B森林組合の協力班の1つであるC社は、創業者である現会長が別会社の林業経営体から独立して2011年に創業した。会長は60代、社長は40代である。30代初頭の会長の子息は、取締役安全対策部長を務める。事業は、素材生産を主業とし、B森林組合からの間伐請負が中心である。事業地は国有林や公社が多い。なお、2023年度に限っては、B森林組合からの請負で4ha程の植林と10ha程の下刈りも経験した。

創業からまだ10年余であるものの、労働力の確保が順調であったことから、高性能機械の導入を増やした結果、2019年の年間素材生産量は5,500m³であったのが、2023年には1万2,500m³へとこの5年間で飛躍的に伸ばした(表4-4-12)。

表 4-4-12 C社の年間素材生産量の推移

(単位：m³)

	2019	2020	2021	2022	2023
主伐	1,500	1,600	2,665	2,400	2,844
間伐	4,000	4,635	8,026	8,971	9,671
計	5,500	6,235	10,691	11,371	12,515

資料) C社業務資料より。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

素材生産は1班～3班編成で、事業地によって班編成が変わる。作業員の年齢は40代を中心として、30代、20代、10代と続く。13人の雇用のうち60年代2人を除くすべての作業員が「緑の雇用」の研修生あるいは研修修了者であり、「緑の雇用」の制度が大いに活用されている（表4-3-13）。

作業班員のうち転職者の前職を見ると、全くの異業種は少なく、同業種からの転職者もある（表4-4-13）。転職先にC社が選ばれる理由として、地域の平均的な給与水準よりやや高めに職員の給与を設定していることが大きい。たとえば、10代の入社1年目でも年収は300万円である。40代の平均年収は400万円を超える。賞与は、8月と12月の2回に加え、3月にも利益還元をしており、実態として3回の賞与となる。経営者によると、1年目の年収300万円は、当該地域で新人を獲得する上での基準と考えており、また、過酷な労働への対価として当然という。1日の作業は、朝7時現場集合、15時30分現場解散、休憩時間は2時間を基本としているため、実働は6時間30分である。賃金形態は、日給制と月給制の併用である。保険は、健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険、中退共に加入している。さらに、C社への転職理由には、会長の人柄を頼りにする場合も多いという。

表4-4-13 C社の雇用状況

入社後の 年数	年代	「緑の雇用」					グリーン マスター	前職
		トライアル	FW1	FW2	FW3	FL		
12	40	—	○	○	○	○	○	とび職人
11	30	—	○	○	○	—	○	製造業
6	40	—	—	—	—	—	—	建設
5	40	—	○	○	●	※	○	林業
4	40	—	○	○	●	※	—	建設
4	40	—	○	○	●	※	—	大工
3	40	—	○	○	○	○	—	林業
3	60	—	—	—	—	—	—	大工
2	30	—	○	●	※	※	—	トラック運転手
2	30	—	○	●	※	※	—	建設
2	20	—	○	●	※	※	—	林業
1	10	●	※	※	※	※	—	新卒
1	60	—	※	※	※	※	—	造園

資料) 表4-4-12と同じ。

注) ●印は2024年度研修生、○印は研修修了、※印は今後研修予定。

「緑の雇用」のメリットは、第1に研修生への給付金があげられた。また、国や自治体が発注する事業の入札資格にFLの研修修了が位置づけられたこともメリットとされていた。会社の仕事だけでは多くの知識をえることが困難な中、林業生産技術や安全対策等の知識も増え、資格が取得できることも大きなメリットになっていた。他方、当該地域は集合研修の会場まで遠く、集合研修のうち屋内の研修では、オンライン等の活用が提案された。研修生は、仲間ができること、他社の研修生と作業システムや技術に関する情報交換ができること等に、研修の意義を感じている。

(3) 苗木生産を主業とするD社

D社は、苗木生産を主業としている。父である先代によって1956年に創業、1982年に現在の代表取締役である2代目が引き継いだ。2代目になって、広葉樹の苗木生産を開始するとともに取扱う樹種を増やし、事業を拡大してきた。ちなみに、1991年宇宙開発事業団スペースシャトルエンデバー号に搭乗した毛利衛氏へ宇宙種子を提供したのはD社である。代表は、優良苗の大量生産には技術の伝搬も重要と考え、秋田県内外の苗木生産者に向けて、1994年に秋田県多樹種種苗供給センターを設立するなど、地域の苗木生産を先導する。

広葉樹・針葉樹の裸苗やキャピティコンテナ苗の生産とともに、自社有林では、種子採取から苗木生産、流通、販売、造林、保育、伐採まで一貫した事業を行っている（写真4-4-2、写真4-4-3）。代表には、良い苗木は植栽後の根付きも良く、それを育てることは良い森林を育てることになるという信念がある。D社の良質な苗木は評判も良く、希望に応じて苗木の管理・植え付け等の指導も行う。D社の発芽率は7～9割に達し、業界平均を大幅に上回るという。地元秋田県のみならず、広く県外からも購入希望がある。

D社の事業は、苗木生産事業部と2012年に創設した環境緑化部の2部門で行う。常勤は、苗木生産事業部が5人（その他に臨時が10人）、環境緑化部が5人である。次世代へ豊かな森林を計画的に継承することを目的に、森林経営計画の策定から、伐採後は自社で育てた苗木を植え、保育を行うといった苗木

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

生産－伐採－再生林のサイクルを実践している。森林整備では、カーボンニュートラルを目標に、長期的な森林資源の循環利用を目標におく。

自社有林と経営管理受託林の経営を行っており、両者をあわせた面積のうち100haで森林経営計画をたてている。D社は、間伐がなされていなかったり、再生林の未済地だったりといった森林整備が充分といえない森林の所有者に働きかけて、林地や立木の購入を行い、購入後は、造林、保育を行っている。

さらにD社は、2023年にSGEC-FM森林認証グループ認証を取得した。森林認証を取得した森林は222.12ha（社有林142.16ha、経営管理受託林79.96ha）になる。造林は、一般的には森林所有者の負担がある中、D社は自社で生産し



写真 4-4-2 苗木生産事業部の仕事の様子

資料) D社業務資料。

注) 写真左：圃場堆肥まき、写真中：種まき、写真右：雑草とり。



写真 4-4-3 苗木生産事業部の仕事の様子

資料) 写真 4-4-2 と同じ。

注) 写真左：種子の選別、写真中：出荷する苗木の積込み、写真右：来春出荷苗木の雪害防止のための仮植。

た苗木を用い、植林から保育までの費用すべてを負担するため、森林所有者は負担なく森林の再生を行うことができる。また、森林所有者は、好きな樹種の苗木を選ぶことができる。

植林・保育は苗木生産事業部の5人が担当する。その5人の年齢構成は、60代2人、30代1人、20代2人である。素材生産班の班長は30代で「緑の雇用」の指導員でもある。班長の年収は400万円を超える。経験が無い新規採用者の年収は、250万円程からスタートする。

2017年入社の30代と20代が、FW1、2、3ならびにFLの修了生になる。2023年入社の20代1人が、本年度のFW1年生である（表4-4-14）。「緑の雇用」の最大のメリットは、研修生への助成措置が大きいことである。D社による「緑の雇用」への要望として、作業班は3人体制のため、集合研修が連日になると事業の進捗に大きく影響するため、日程への配慮を希望していた。

表4-4-14 D社の「緑の雇用」の活用状況

主業	入社年次	年代	「緑の雇用」					グリーン マスター
			トライアル	FW1	FW2	FW3	FL	
素材生産	2017	30	—	○	○	○	○	○
	2017	20	—	○	○	○	○	—
	2023	20	—	●	※	※	※	—

資料) C社業務資料より。

注) ●印は2024年度研修生、○印は研修修了、※印は今後研修予定。

4. 県、取り纏め機関による労働力確保への見解

官民一体となったオール秋田での再造林への取組みにおいて、県、取り纏め機関共「緑の雇用」の大きなメリットは、担い手となる人材確保、技能の習得といったように、訪問先の林業経営体と同様の見解であった。また、本稿で紹介した林業経営体のいずれも離職が少ない。その理由として、通常的林業経営体の賃金水準は当該地域における全職種の平均的な賃金水準よりも低いのが一般的だが、本稿で紹介した林業経営体の賃金は、当該地域における全職種の平均的な賃金水準と同程度であることが大きいという。すなわち、県、取り纏め

機関においても、賃金と離職の関係は強いとみていた。同業種間の転職の例でも、賃金が理由になることが多いという。一方で、労働力の潤沢な確保には、平均的な賃金水準では限界があるため、「緑の雇用」の基礎給付額の物価の上昇に合わせた見直しについて、県、取り纏め機関、本稿で紹介した林業経営体のいずれにおいても一致していた。

あわせて、県、取り纏め機関の両者において、近年は森林所有者還元や林業経営体の経営安定化に向けて、林業生産コストの削減を指標する林野庁施策が目立つことに対する危惧も示された。当該地域のように人口減少が深刻な地域では、林業生産のコスト削減を指標とするだけでは、森林所有者への還元のみならず、労働力の確保や定着に十分な賃金水準を満たすことができないという。その結果、労働力は他産業に向かうこととなり、今後も必要な林業労働力の確保が困難な状況が続き、森林再生が充分達成できないことを危惧していた。

5. まとめ

本稿は、造林マイスター制度など全国に先駆けた県森林再生施策、業界主導での基金造成による森林再生運動、地元市町村の造林補助金の上乗せ等々、森林再生のための施策等が揃っている地域を対象とした。振り返って、「緑の雇用」での秋田県の最初の訪問は2021年であった。それから3年の間で、県、取り纏め機関はじめとする林業関係者が再造林に向けて連携したことで、林業経営体による森林再生は、運動論だけでなく、微増ながら再造林面積は増加し、着実な成果を生んでいた。

一方で、人口減少が深刻な当該地域では、一層、労働力確保が困難になってきている実態もあった。大企業の工場などが最寄りにある場合は、なおさら労働力確保が困難になっていた。また、新規就労の若者の中には、素材生産を志向する者が多い。結果として、造林は、素材生産に比べて高齢者が担う傾向にある。日本の林業生産は、先進林業国に比べて労働集約的であり、森林再生における労働力確保は依然として大きな課題であった。

以下、本調査でとりわけ注目された点をまとめた。

1つ目として、森林再生施策等が充実してもなお、労働力確保に対する決め手がないことを指摘できる。特に、育林従事者の減少に関して、会社組織に比べて森林組合においてより深刻な状況であったことは想定外であった。その大きな理由には、植林・保育の請け負わせ先の減少があった。一方で、一人親方的な人材が植林・保育を担うケースも増えつつあった。そもそも日本の育林生産部門では、女性や高齢者をはじめ短期雇用の林業従事者が担ってきた歴史がある。こうした人材への研修も「緑の雇用」に位置づけることで、より人材確保につながるかもしれない。他方で、B森林組合とC社の関係にみるとおり、森林組合は育林作業班を強化し、C社は素材生産事業に専念し易くなるといったような人事交流を行っている形態も注目された。

2つ目は、森林資源の循環について、伐採-再造林に加えて、優良種子の採種から苗木生産が森林資源循環の一連のサイクルの中にあることを改めて認識する機会となった。FWの「緑の雇用」の研修内容は、林業生産の技術習得に重点が置かれているが、今後は資源循環の仕組みとその過程でのそれぞれの専門技術の学びも視野にいれる必要があるように感じた。

3つ目は、林業生産のみならず生物多様性や景観にも配慮した森林認証の取得、カーボンクレジットへの関心、そして2つ目で示した種子の採種から苗木生産を含む森林資源循環の一連のサイクルを考えると、それぞれの生産過程を担う林業従事者の役割は多岐にわたる。

以前より述べてきたとおり、「緑の雇用」の研修では、ゼネラリスト（多能工）養成コースと、エキスパート養成コースがあっても良いのではないだろうか。多能工の育成を目指す経営体には、コースに定められた科目だけでなく、自由な科目履修の選択肢を可能にすることも考えられる。

さらに、最近の森林・林業をとりまく環境には、ドローンや航空レーザー測量、DX等々、時代の先端をいく新たな用語や技術が山ほどある。指導員をはじめとする林業生産の熟練者に対しても、最新の情報・技術に関する学びの機会として、「緑の雇用」にFWS（Forest Working Student）といった新たなカテゴリーを設け、熟練者への研修の創設と給付金を用意することも大事に感じた。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

森林再生には、様々な専門的技術が必要とされる中、人材不足が常態化している⁽²⁾⁽³⁾。さらに、賃金改善にも限界がある。林業労働力の若年化に一定の成果が認められる今日、次には多様な担い手を「緑の雇用」の対象に拡大することで、山の仕事の社会的ステイタスを高めるとともに、ひいては労働力確保や定着につながることに期待したい。

注ならびに引用文献

- (1) 造林を主業とする起業の特徴に関して、さしあたって、大塚生美「新規参入事業体と『緑の雇用』」、全国森林組合連合会、林業経済研究所「令和5年度『緑の雇用』の評価等に関する調査報告書」、2024年、71～88頁
- (2) 大塚生美「『緑の雇用』と林業生産力—宮崎県の事例—」『森林組合』585号、2019年、21～24頁、同「『緑の雇用』と林業生産力—宮崎県の事例—」平成29年度『緑の雇用』事業の評価に関する調査報告書、2018年、209～226頁
- (3) 大塚生美ら「林業労働人口縮小下における伐採・再造林の現状—2019年の岩手県を事例として—」『東北森林科学会誌』第28巻第1号、2023年、1～9頁

(大塚生美)

第5節 様々な就業支援による新規就業者の増加 —栃木県の事例—

要旨

栃木県と栃木県森林組合連合会では、「緑の雇用」を含め、就業前、就業後に対応した様々な就業支援を展開しており、栃木県内だけでなく首都圏等からの就業希望者を受け止めながら新規就業者数の増加に貢献している。また、近年は新卒者の就業が増加しており、就業先として林業が認知されてきている。今回取り上げた経営体では、「緑の雇用」を積極的に活用し人材育成に取り組むほか、装備品の支給や社用車の確保など独自の取り組みを行っていた。その結果、若年層の雇用が実現し若返りが図られていた。今後はこうした工夫の共

有や情報発信が求められる。課題として、週休二日制の確立、月給制の導入、移住者向け住宅の確保を指摘した。

1. 栃木県の森林・林業生産と林業労働力の動向

栃木県の森林資源は民有林の人工林率が高く、近年素材生産量が増化傾向にある。また、林業従事者数は横ばいだが、新卒者の採用や首都圏等からの新規就業者もみられ若返りが進んでいる。本節では、新規就業者の採用・定着を図るための「緑の雇用」を含めた栃木県の林業労働対策や林業経営体の工夫について整理する。

栃木県の林野面積は約 34 万 8,000ha で森林率は 54.3% である。森林は宇都宮市を中心とする平野部の外縁部に広がっており、中でも、県西環境森林事務所管内（鹿沼市、日光市）に 15 万 8,888ha、県北環境森林事務所管内（大田原市、那須塩原市、那須烏山市、那須町、那珂川町）に 9 万 7,784ha と林野面積の 74% が集中している。

所有形態別の林野面積について見ると、国有林が約 12 万 8,000ha と 37% を占め、民有林が約 22 万 ha（63%）となっている。国有林は県西部及び北部にそのほとんどが集中しており、またその多くは日光国立公園を中心とした自然公園となっている。国有林は広葉樹林及び針広混交林が 67% ほどを占めているのに対し、民有林は概ね人工林と見なすことのできる針葉樹林が 60% を占めている。そして民有林の針葉樹林の 88% が私有林で占められる。

図 4-5-1 は、栃木県における用途別素材生産量の近年の推移である。素材生産量は、1990 年代から 2015 年まで 40 万 m³ 前後で推移してきたが、2016 年より増加傾向にあり、2021 年には 65 万 8,000m³ に達している。森林面積に対して素材生産量が多く、全国で 10 位という位置にある。また、その内訳の特徴は、製材用素材の占める割合が高いことである。製材用材は、2021 年で 46 万 3,000 m³ と 70% を占めている。T 社をはじめとする、国産材製材工場が 2021 年現在で 102 工場存在し、製材用素材の需要を支えている。これに対して合板用材は 1% 程度とわずかであり、残りはチップ用材である。

表 4-5-1 は栃木県における年齢階層別の林業従事者数の推移を見たもので

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

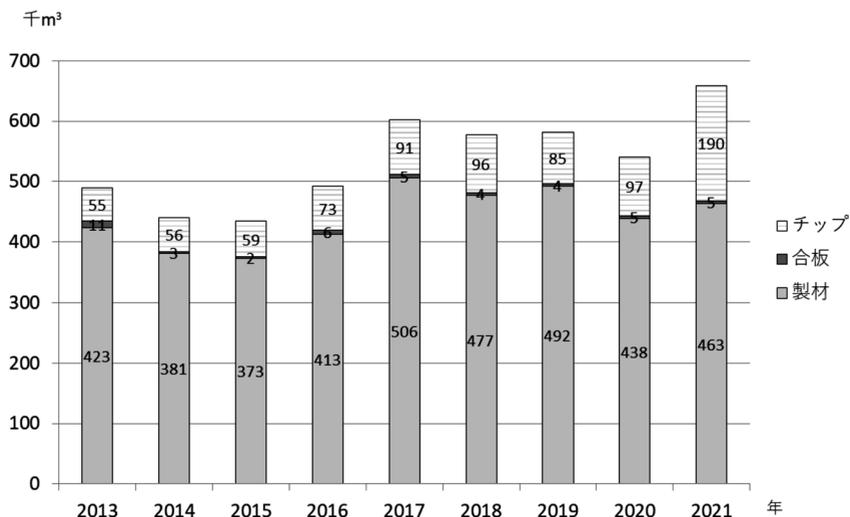


図 4-5-1 栃木県における用途別素材生産量の推移

資料：栃木県「令和4（2022）年 栃木県森林・林業統計書」より作成。

表 4-5-1 栃木県における年齢階層別林業従事者数の推移

単位：人

	30歳未満	30～39	40～49	50～59	60歳以上	計
2017年度	63	129	191	108	163	654
2018年度	65	114	200	110	143	632
2019年度	72	120	186	128	153	659
2020年度	77	109	188	124	143	641
2021年度	81	114	174	134	149	652

資料：栃木県「令和4（2022）年 栃木県森林・林業統計書」より作成。

ある。最近5年間は650人前後で推移しており大きな変化はなく、2021年度は652人となっている。しかしながら、年齢階層の構成に若干ではあるが変化が見て取れる。具体的には、2017年度に対して2021年度は、30歳未満が18

人増、50～59歳が26人増である。一方で、その他の階層は15人前後減少している。この結果、2021年度において30歳未満の割合が12%、60歳以上が23%となった。

林業労働力の動向は30歳未満層が増加し若返りが進んでいると特徴づけられるが、その要因となっているのは若年層の林業への新規参入である。表4-5-2は、栃木県における年齢階層別の林業新規就業者数の推移を見たものであるが、30歳未満の新規就業者が20人を超える年が過去5年間で2度あり、5年間の累計でも93人と新規就業者数が最も多い階層となっている。

表4-5-2 栃木県における年齢階層別林業新規就業者数の推移

	単位:人					
	30歳未満	30～39	40～49	50～59	60歳以上	計
2017年度	19	18	8	9	2	56
2018年度	12	8	11	6	6	43
2019年度	26	16	9	10	5	66
2020年度	15	11	10	6	3	45
2021年度	21	14	13	7	2	57

資料：栃木県「令和4（2022）年 栃木県森林・林業統計書」より作成。

2. 栃木県の林業労働力対策と「緑の雇用」の取り組み状況

栃木県における林業労働力対策の取り組みの中心は、「栃木県林業カレッジ研修」（以下、カレッジ研修）であった。1996年頃からスタートし、既に27年ほどの取り組みとなっている。対象者は「60歳未満で栃木県内の林業事業体に就業または就業を希望する者、及び栃木県内に森林を所有する林業経営者等」であり、認定事業主以外に雇用されている者も含まれる。このように対象者を幅広く設定している理由は、栃木県には「緑の雇用」の対象とならないシイタケ原木等を生産する小規模経営体や自伐林家が存在するためである。認定事業主に雇用される者でも、「緑の雇用」で研修を受けられなかった者がカレッジ研修を受けるケースもあるなど、「緑の雇用」を補完する研修制度として機

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

能してきた。定員は20名で、受講料、手数料及び保険料は無料となっている。また、受講生のいる経営体に対しては、研修に出席した期間の賃金に相当する額の3分の1を経営体に助成する制度が設けられている。なお、研修を実施する団体は、公益社団法人とちぎ環境・みどり推進機構（栃木県林業労働力確保支援センター）である。

カレッジ研修を核として行われてきた栃木県の各種の取り組みは、2024年度に設立された栃木県林業大学校に集約された。設置場所は、栃木県林業センター内である。未就業者向けに3課程、就業者向けに5課程、計8課程が用意されており、様々なニーズに対応できるようになっているのが特徴である。中核となるのが、未就業者向けの就業前長期課程である。研修期間が1年間で定員は15名である。研修内容は「緑の雇用」に相当するものとなっており、各種資格が取得できるほか、フォレストワーカーとして認定される。

栃木県の「緑の雇用」事業の取りまとめ機関は栃木県森林組合連合会（以下、県森連）である。栃木県内には、2023年8月時点で、認定事業主が30経営体あり、その内訳は、森林組合が11、民間経営体が19となっている。このうち、「緑の雇用」を利用しているのは14経営体ほどである。

表4-5-3は栃木県における「緑の雇用」の受講生の推移を整理したものである。なお、FL及びFM受講生も含む数値である。受講生の人数は認定事業主の増加とともに増加する傾向にあり、2012年度は33人であったのに対し、2023年度は75名と最近10年程度で大きく増加している。民間経営体、森林組合ともに受講生は増加しているが、2023年度の75人のうち民間経営体が21人、森林組合が54人と、森林組合の割合が高い。

FW集合研修の実施体制は、座学は県森連職員が中心となり、民間経営体の経営者などが講師に加わっている。講師の条件は、単に話せるというだけでなく、技術も持ち合わせていること、さらに初心者向けに丁寧な説明が出来ることである。

実地研修については、研修場所の確保が課題であったが、5年ほど前から講師を務める民間経営体の所有する山林で行うようになった。実地研修を行う山林の条件は、研修生の集まりやすい位置にあること、20台ほどの自動車が駐

表 4-5-3 栃木県における「緑の雇用」の受講生の推移

単位:人

年度	民間経営体	森林組合	計
2012	10	23	33
2013	-	-	-
2014	9	36	45
2015	11	32	43
2016	11	19	30
2017	6	25	31
2018	12	24	36
2019	18	19	37
2020	7	41	48
2021	16	40	56
2022	21	42	63
2023	21	54	75
総計	142	355	497

資料：栃木県森林組合連合会により作成。

注：FL、FM も含む。2013 年度の値は不明。

車出来ること、駐車場から現場までの距離が長くないこと、さらに、研修を行う内容に制限がつかないことなどである。現在使用している民間経営体の所有山林は鹿沼市にあり立地がよく、面積は 18ha である。経営主が研修に理解があり事前の調整もスムーズなことから、3 年前からはこの山林のみで研修を実施している。

集合研修では「緑の雇用」で用意された教科書を使用するが、地域の実情に合わせて独自の内容を加えるなどの工夫をしている。例えば、栃木県ではシカによる被害が深刻なため獣害対策を加えたり、ヒルの増加の問題、日本伐木

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

チャンピオンシップの話題を盛り込むなどである。また、動画や画像を適宜加えるなどして受講者が集中力を保てるような工夫もしている。

OJTについては、研修生が3名以上いる場合は指導員を2名置く体制をとっている。新規で「緑の雇用」を利用する経営体に対しては、当年にFL研修を受けてもらうこととしている。OJTでのこれまでの課題の1つは記録書類の作成で、書類づくりで経営体が苦勞していたが、ここ数年でパソコンでの入力簡易なものに改善されたことにより負担が軽減された。

FL研修については、前述の通り2020年度より栃木県の単独開催となっている。それ以前は研修生が長野県や静岡県に出向いて受講していた。現在の実施体制は、県森連職員に加え、林業系コンサルタント、福島大学、宇都宮大学などの学識経験者で構成している。

ところで、県森連は「緑の雇用」の研修以外にいくつかの就業支援の事業を実施している。1つは、「林業就業支援講習」である。厚生労働省の委託事業で、2022年度には20日間コースとして実質13日間の講習会が実施された。講習会の内容は、林業就業に必要な基礎知識や安全作業のためのスキルの習得、チェンソーや刈り払い機の資格取得、間伐や下刈りの実習等である。10名の定員に対し9名が参加し、参加者は20代から60代までの男性で、このうち3名が東京都や埼玉県在住者であった。この研修を通じて、9名のうち6名が栃木県内の森林組合及び民間経営体に就業した。2023年度は、20日間コースに加え5日間コースが開催され、10代から60代までの8名が参加した。うち1名は女性であり、4名が東京都、埼玉県、神奈川県からの参加であった。

この他に、1日で行われる就業前マッチング支援「林業の仕事見学」を実施しており、10名の定員に対し、2022年度は12名（うち県外在住者7名）、2023年度は13名（うち県外在住者4名）が参加している。

「緑の雇用」事業として実施される「森林の仕事ガイダンス」では、東京国際フォーラムで開催される全国ガイダンスに出展するほか、エリアガイダンスとして宇都宮市で開催し、15社ほどがブースを作り就業相談をおこなった。

こうした取り組みを通じていくつかの変化が起きている。その1つは県外からの就業が2割程度に増加したことである。就業支援の事業においても県外参

加者が多く、関心の高さがうかがえる。2点目は、新卒者が増加したことである。2022年度の新規就業者67名のうち14名が新卒者であった。10名を超えたのはこの年が初めてで、親の林業への理解（かつてほど危険ではない等）が進んだことや、高校での教員の認識も変化してきていることが背景にあると県森連では考えている。3点目は女性の就業が少しずつ増えていることである。近年は毎年2～3名の新規就業がある。

3. 林業経営体の取り組み状況

(1) 那須町森林組合

那須町森林組合は、栃木県の北部にある那須町を管轄区域とし、1985年に町内の3つの森林組合が合併して設立された組合である。管内の森林面積は2万2,957ha、森林率は62%である。そのうち民有林は1万7,606haを占め、組合員が所有する森林面積は6,187haである。理事、監事を含む役員は13名おり、内勤職員は15名、現場作業員は42名の体制となっている。

那須町森林組合の事業実績を表4-5-4に示した。かつて那須町ではシイタケ原木の生産が盛んであったが、東京電力福島第一原子力発電所事故の影響でシイタケ原木の生産は停止している。近年は、栃木県が皆伐の促進と素材生産量の拡大を目指していることから、皆伐面積が増加傾向にある。皆伐は2021

表 4-5-4 那須町森林組合の事業実績

事業種類	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
地拵・植付	95.66ha	76.89ha	112.60ha	101.82ha	86.21ha
下刈	337.45ha	417.24ha	535.27ha	555.86ha	421.60ha
除間伐	185.56ha	50.70ha	58.05ha	86.70ha	101.08ha
林道・作業道	19,411m	25,203m	47,889m	42,432m	35,664m
皆伐	48ha	29ha	40ha	72ha	78ha
間伐	85ha	90ha	56ha	62ha	51ha

資料：那須町森林組合提供資料より作成。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

年に年間70haを超え、地拵・植付は最も多い年で112.6haである。森林経営計画では毎年80ha前後の皆伐計画を立てている。森林組合の管理外で他の林業経営体が伐採した森林についても、再造林放棄地を減らすために町と連携しながら森林所有者と交渉し植付を行っている。そのため地拵・植付面積が皆伐面積を大きく上回っている。表には記載していないが、再造林放棄されていた森林の植付を進めた結果、2023年の地拵・植付面積は140haとなっている。また、町有林と委託契約を結んでおり、近年は毎年30haずつ町有林の伐採と植付も行っている。

一般用材の素材生産量は2018年度の2万4,591m³から2019年度には3万m³を超え、それ以降3万m³前後で推移している。チップ材は2018年度の1万643m³から2021年度には2万4,550m³と大幅に伸びている。

前述の通り、那須町森林組合の現場作業員は42名であり、22名が造林班、20名が林産班である。20代が5名、30代が11名、40代が17名、50代が6名、60代が3名雇用されており、平均年齢は42歳である。これまで現場作業員は40名を下回ることなく推移してきたが、事業量の増加に伴い50名は確保したいと組合では考えている。

近年の新規採用者数は、2019年度に5名（うち1名退職）、2021年度に6名（うち1名退職、1名は林業で独立）、2022年度は2名（うち1名は退職）、2023年度は3名である。退職の理由は、林業に向かなかった、他にやりたいことが見つかった等である。近年の特徴として、千葉県、神奈川県、秋田県、長野県など他県からの移住者が多いこと、20代から30代の若者が多く若返りが図られていることが挙げられる。ほとんどが他業種からの転職者であり、新卒採用はいない。那須町森林組合では、面接の応募があった際は必ず一回は現場作業を見学してもらおうようにしている。それにより林業の現場作業と応募者のイメージの間のすれ違いを防ぐためである。近年は県外からの移住者の採用が増えているが、那須町にはアパートなどの賃貸物件が少ないため、移住者が住宅を探すのに苦労している。そのため組合では自治体や不動産業と連携しながら、新規採用者の住宅確保ができないかと考えている。

雇用条件については、給与形態は日給・出来高制で、年に2回の賞与と20

日間の有給休暇があり、各種社会保険等は全て加入している。林業退職金共済事業にも加入しているが、今後は退職金をさらに増やしていきたいというのが組合の意向である。現場作業員は土曜日も出勤するが、新卒の若者を採用するためには週休2日制にすることが必要であり課題であると採用担当者は考えている。

他業種と比べて1年目の年収は低くなりがちだが、その分は組合から装備品を支給することで補うようにしている。具体的には、ヘルメット、作業服、防護ズボン、安全靴、空調服、チェーンソーを採用1年目に支給している。また、夏場は経口補水液や塩分補給タブレットを支給する他、小型の冷氣ミスト発生機を作業現場に設置し、現場作業員が休憩中にミストを浴びて体温を下げるように奨励している。その他、夏場は早朝から仕事を開始し、昼には作業を終えて帰るなど、暑さを軽減するような働き方を奨励している。

那須町森林組合においてFW研修を修了した者は、20代1名、30代5名、40代6名、50代1名となっている。2023年度のFW研修生はFW1が5名、トライアル雇用1名となっている。FW研修では、研修生自身にしっかり学びたいという意欲があり、前向きに研修に参加しているという。一方で、実習時間を増やしてほしいという要望も挙げられた。例えば、チェーンソーを使った実習の場合、研修生が多いと1人の研修生が実技に取り組める回数が少なくなってしまうためである。

OJT研修では指導員が1人ずつ研修生につき、班長と相談しながら研修生に教えるべき内容を検討して指導している。OJTの指導では全森連が作成した作業種ごとの達成度チェック表を参考にして教えるようにしている。些細なことでも細かく指導するように意識しており、指導員自身がどのように教えたらいいいのか考えるため、指導員自身の技術の再確認や指導力向上につながっている。このことから、研修生だけではなく指導者のレベルアップにもつながっている。

(2) 大田原市森林組合

大田原市森林組合は、栃木県北東部に位置し、2007年に広域合併により誕

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

生じた組合である。管轄地域の森林面積は1万5,313haで、うち民有林1万2,283ha、国有林3,030haとなっており、民有林のうち組合員の森林面積は8,096haで66%を占めている。森林面積の76%が人工林である。2022年度の事業実績は、素材生産が約3万6,000 m³、植え付けが約100ha、下刈りが約400haである（国有林と民有林の合計）。

現場作業員は造林班が18名、林産班が11名、合計29名であり、平均年齢は43歳である。うちわけは、10代が4名、20代が5名、30代が2名、40代が12名、50代が4名、60代が2名である。

過去5年間の新規採用者数は、2019年度に6名（うち2名退職）、2020年度に2名、2021年度に5名（うち3名退職）、2022年度に4名、2023年度に3名（うち1名退職）である。地元採用が多いが県外からの採用もある。退職の理由は、実家の農業を継ぐ等である。応募を考えている者がいた場合、組合では採用面接を行う前に必ず現場の作業を見学させ、林業の現場作業のイメージを持ってもらうようにしている。

近年の特徴として、高校の新卒採用が多いことが挙げられる。毎年県北地域の複数の高校に求人を出しており、2019年度は2名、2020年度と2021年度は各1名、2022年度と2023年度は各2名と、最低でも毎年1人は新卒採用がある。新卒採用の定着率は高く、採用者が高校の後輩に声をかけることで次年度の応募につながることもある。そのようにして採用された後輩のことを先輩がよく気にかける、新卒採用者にとって年齢が近い仲間がいることなどが、定着率の向上にも寄与しているようである。また、高校生に林業を職業として選択してもらえるように新聞やテレビの取材を積極的に受けるようにしており、組合のホームページでも取材の結果を情報発信している。

雇用条件について、採用から2年間は固定給としている。未経験者は日当9,000円相当から始まり、雨で現場作業が休みとなっても、屋内の作業に従事させる等により、月20日間は出勤できるようにしている。これにより、月18万円の給与は保証される。採用から2年間は刈払い機や燃料代は組合で負担している。3年目以降は出来高制となり、機械は持ち込みで燃料代は自己負担となる（機械の持ち込み手当あり）。新人のうちから出来高制にすると給与が大

きく下がるため、新人の間は固定給を確保できるように、このような給与形態をとっている。社会保障は完備しており、夏と冬に賞与がある他、決算がよければ一時金が支給される。休日は日曜日であり、基本的には土曜日現場に出るが、仕事の進捗状況によっては班の裁量で土曜日も休日とすることができる。

大田原市森林組合では、作業現場に向かうための社用車をほぼ全員分確保している。かつては自宅から現場まで直行直帰としていたが、現場までの移動手段の確保が作業員の負担になっていた。例えば、山道の走行により自家用車が傷つくことへのおそれから、中古で新たに軽トラを購入する者がいたなどである。現在では作業員は組合に集合してから社用車で現場に向かうため、こうした問題は解消された。組合では、この対策も若い世代を中心とした定着率の向上につながっているのではないかと考えている。

現場作業員のうち約9割は「緑の雇用」の研修を修了している。近年では、新規採用者に1年目はトライアル雇用を受けさせ適正を判断する期間とし、2年目からFW研修を受けさせるという方法をとっている。そのため新規採用から4年間でFW研修を修了することになる。また、就業経験が5年以上となりFL研修を受講する資格を得た者から順にFL研修を受けさせるようにしている。

集合研修に対する要望として次の二点が挙げられた。一点目は造林に関する研修の増加である。集合研修のカリキュラムは素材生産に関する研修が多いが、大田原市森林組合では造林の事業量が多いことが理由である。二点目は、早い段階でリスクアセスメントの研修に取り組むことである。特に高卒の新人は、山の現場での潜在的な危険性に気付かないことが多く、何が危険か判断できる能力を早い段階で身に付けさせる必要がある。早い段階で作業現場のリスクを軽減できるようになれば、作業の安全性が向上することにつながると組合では考えている。

OJT研修ではFL1名がFW研修生を2名まで見るようにしている。指導の際は組合で作成した作業マニュアルを用いている。近年は高卒の新人に対してベテランの現場作業員が指導員となるケースが増えている。そのため指導員が

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

初歩的なことから丁寧に噛み砕いて教えるように注意している。FLの人数は十分に確保できているが、FLが研修生の指導を担うとその分仕事の能率が下がりFLの給与が減少してしまう。指導員を特定の人に固定しないためにも、今後もFLを増やしていきたいと組合では考えている。

OJT研修に対する要望として次の二点が挙げられた。一点目は、経営体の事業内容に応じた研修内容の柔軟な変更である。OJT研修では伐倒作業が義務付けられているが、大田原市森林組合では採用して2年間はほぼ造林・保育に従事する。業務内容も造林・保育が多く伐倒作業が少ないため、研修要件を満たすのに苦労している。二点目は、経営体の事業スケジュールに合わせた研修実施時期の柔軟な変更である。OJT研修の時期は6月から1月までとなっているため、下刈作業が終わっていないにもかかわらず伐倒作業に移行しなくてはならない場合がある。2月、3月に伐倒の研修をすることが認められれば、こうした問題は解消される。

前述の通り大田原市森林組合では現場作業員の約9割が「緑の雇用」の研修を修了しており、特に新卒の若者はトライアル雇用を経てFW1からFW3までの研修を必ず受けさせている。FWの修了生がFLとなって新しいFW研修生をOJTで指導するという流れができており、現場作業員の育成に大きく貢献している。

「緑の雇用」事業に関するその他の要望として、住宅手当の支給期間の拡充が挙げられた。「緑の雇用」で作業員の住宅手当が補助されることで、新人の待遇向上につながっているものの、住宅手当の支給期間はトライアル雇用とFW1年目までに限られている。FW3年目まで支給されれば作業員のさらなる待遇向上につながると組合では期待している。

4. 小括

栃木県の森林資源は、民有林の人工林率が高く、その大半が収穫期に入っている。製材を中心とした国産材丸太の需要が旺盛であることから、政策的にも皆伐と再造林を促しており、労働力が不足した状況となっている。これに対して、栃木県や栃木県森林組合連合会等が連携しつつ、「緑の雇用」を含め、就

業前、就業後に対応した様々な就業支援を展開しており、栃木県内だけでなく、首都圏等からの就業希望者を受け止めながら、新規就業者数の増加に貢献している。また、近年の変化は新卒者の就業が増加していることであり、就業先として林業が広く認知されてきたことを示唆している。

こうした中で、事業量が安定していたり、近年事業量が拡大傾向にある経営体は積極的に採用をおこない、新規就業者の受け皿になっている。今回紹介した二つの森林組合は、こうした人材の採用に積極的な経営体であった。これらの経営体では、「緑の雇用」を積極的に活用し人材育成に取り組むほか、装備品の支給や現場移動のための社用車の確保など、定着率向上に向けた独自の取り組みを行っていた。その結果、若年層の雇用が実現し現場作業員の若返りが図られていた。今後はこうした各経営体の工夫やノウハウを業界内で共有するとともに、改善された就業環境や林業の魅力を新聞等のメディアを活用しながら積極的に発信し、林業に対するポジティブなイメージを広めていくことが若年層の雇用を拡大するために必要であろう。

一方で、栃木県内の林業経営体は小規模なものが多く、認定事業主のうち「緑の雇用」を利用している経営体は半数程度にとどまっている。今後「緑の雇用」を利用する経営体が増加するか否かが注目される。さらに、新たに設立された林業大学の就業前研修が、小規模経営体にとって「緑の雇用」の代わりになるか、すなわち林業大学校と「緑の雇用」の住み分けが論点として浮上するであろう。

その他の課題として、次の点を指摘しておきたい。今回取り上げた経営体では移住者や新卒者の採用を実現し定着率も悪くないものの、週休二日制の実現には至らず、給与形態は日給制や出来高制を採用していた。移住者や新卒者といった若年層がこうした雇用条件に満足しているかは別途調査が必要だが、人材の採用・定着のためには週休二日制の確立と月給制の導入が課題となるだろう。もう一つは、移住者向けの住宅の確保である。栃木県は首都圏に比較的近く、そうした地域からの移住希望者を受け止めることができる条件を有している。実際に首都圏からの就業希望者が増加しているが、栃木県の中山間地域には賃貸物件が少ないことが課題になっている。自治体の移住支援対策と連携し

た移住者用住宅の整備・確保が求められる。

(高野 涼)

第6節 森林組合林産体制強化と「緑の雇用」—群馬県の事例—

要旨

群馬県森林組合連合会・渋川県産材センターの稼働は林産事業の本格化へのハードルを下げ、比較的短期間に森林組合林産事業を拡大させることに成功した。すなわち、3m材への特化は熟練度の低い作業員による高性能林業機械を用いた高い生産性の実現、無選別全量固定価格買取は提案型集約化施業の進展や素材生産量の拡大に寄与したと考えられる。また、「緑の雇用」についても、施業集約化の面でも「緑の雇用」旧制度の森林施業集約化研修が、人材育成の面でも研修生の継続的雇用とスキルアップ研修の活用が林産事業の本格化を促進した。そして、林産事業の拡大の効果もあって組合の資本力が増大したことから、組合の経営の安定化をもたらした。

1. はじめに

群馬県は森林面積 42.5 万 ha、林野率 67%、人工林率 42% で、関東一豊富な森林資源を擁しているが、2010 年の県内素材生産量は 20.5 万 m³ と 1965 年の約 1/4 に低迷していた。そこで、2011 年度に策定された群馬県森林・林業基本計画において、2020 年度までに素材生産量を 40 万 m³ に倍増させるという目標が掲げられた。図4-6-1をみると、県の素材生産量は2010年代から徐々に増加し、2023年には42.0万m³となり、2010年と比較して実際に倍増した。

素材生産量の倍増の要因として、1つには、2011年の森林環境保全直接支援事業により間伐補助金の要件が面積ベースから材積ベースに変更され、間伐材搬出へのインセンティブがより強く働くようになったことが挙げられる。もう1つは、需要サイドの要因である。群馬県森林組合連合会（以下、県森連）は、渋川県産材センター（以下、渋川センター）を2011年5月に稼働させた。

切り捨て間伐中心から搬出間伐が増加し、間伐材の供給量の増大が見込まれ

る中で、素材需要の少ない群馬県内で素材供給を増やすことは供給過剰によるさらなる材価下落を招く恐れあることから、間伐材の需要拡大策が求められていた。こうした状況を受け、間伐材の需要創出策として設立されたのが渋川センターであった。

渋川センターは、山元直送による3m材の無選別受け入れ、固定価格での全量買取という、当時としては全国的にも珍しい特徴を持っていた。渋川センターの取り組みは森林組合をはじめとした林業事業者から供給される間伐材の需要創出に成功しており、その影響は、特に素材生産に本格的に取り組むことのでなかった渋川センター周辺の森林組合で大きかったと予想される。

ふたたび図4-6-1を見ると、渋川センターが稼働した直後から森林組合の素材生産量が大きく伸び、県の素材生産量に占める森林組合のシェアが2010年の17%から2010年代後半には20%代後半にまで高まっている。また、図4-6-2は県の素材生産量のうち森林組合の生産量を組合別に示したものであるが、渋川センターに近いところに位置する3組合、すなわち、吾妻森林組

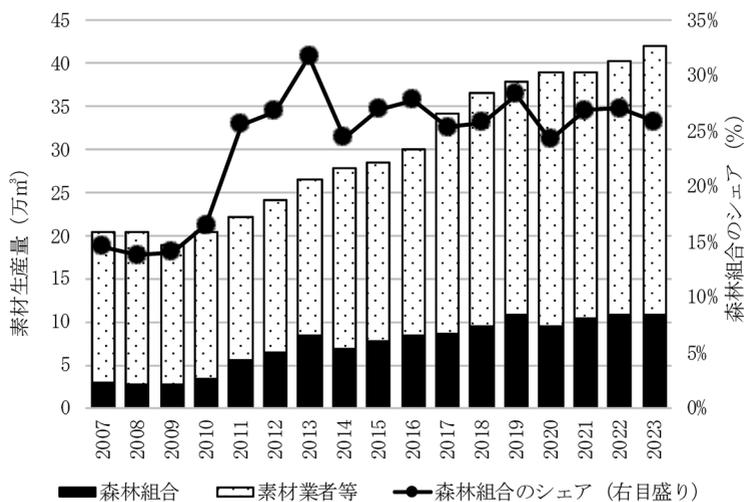


図 4-6-1 群馬県の素材生産量と森林組合のシェア

資料：群馬県森林林業統計書、群馬県森連業務資料より作成。

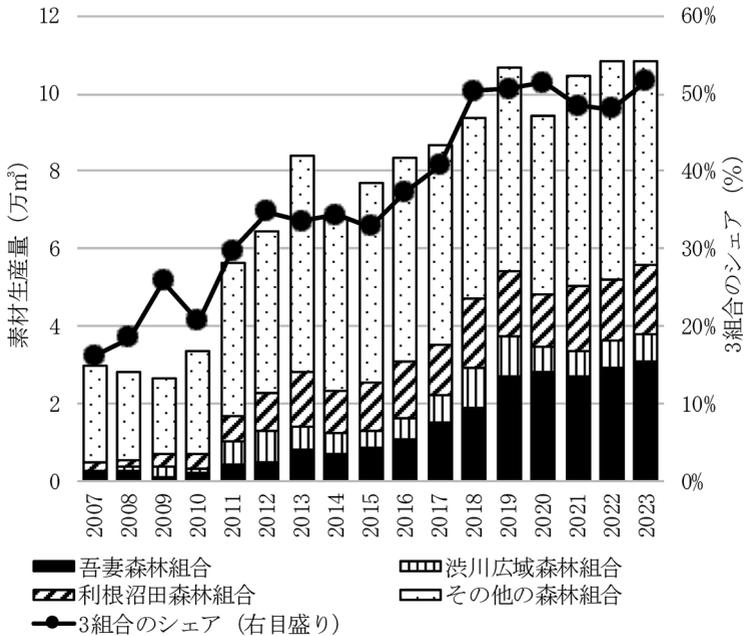


図4-6-2 群馬県の森林組合素材生産量

資料：群馬県森連業務資料より作成。

合、渋川広域森林組合、利根沼田森林組合の3組合で素材生産量が大きく伸び、3組合が県全体の森林組合素材生産量に占める割合は2010年の21%から2023年には52%に倍増しているのである。この3組合は渋川センターの稼働の影響を最も大きく受けたといっていよう。

渋川センターに関する先行研究としては、利用間伐が遅れた地域における林業・木材産業振興のモデルになり得るとした遠藤（2018）⁽¹⁾、出荷森林組合と渋川センターの距離と出荷量の関係性を論じた吉野（2013）⁽²⁾、渋川センターの原木市売市場への影響を調査した吉野（2015）⁽³⁾、渋川センター稼働が森林組合林産事業の機械化に与えた影響に着目した小野（2013、2014）⁽⁴⁾などが挙げられる。しかし、これらの研究では、渋川センターの稼働以降に森林組合の素材生産量が増加する中で、組合林産事業の実行体制の構築や再編強化がどの

ような過程をたどり、どのような課題を抱えているのかについてはあまり触れられていない。

このように、渋川センターの整備（間伐材の「出口」対策）と間伐政策の転換（間伐材の「入口」対策）の両対策を背景に、群馬県内の森林組合、特に上述の3組合がいかにして組合林産事業体制を強化することができたのか明らかにする必要がある。そこで本節では、渋川センターの事業展開、県森連が渋川センターを設立した意義を踏まえ、渋川センターの影響を最も大きく受けていると思われる上記3組合について、素材生産拡大への対応がどのように行われたのか、具体的には「緑の雇用」を含む人材育成や施業集約化の取り組みにどのような変化が見られたかを整理する。

2. 渋川県産材センターの概要と実績

(1) 施設の概要

県森連が運営する渋川センターは2011年5月に稼働した製材工場である。素材の買取は2011年3月から開始した。敷地面積は約1.4ha、建物は管理棟、製材A棟、製材B棟、チップ棟、選別機棟、剥皮機棟からなり、原木選別機、リングバーカー、ツインバンドソー、ツイン丸鋸、ドラムバーカー、チップパー、移動式破碎機、台貫秤を有し、施設整備にかかる総事業費約5.9億円は、約1/2の2.6億円が国の森林整備加速化・林業再生事業、約1/4の1.5億円が県の県産材利用拡大緊急対策事業により賄われた。

渋川センターでは柱材等の製材品の一次加工、集成材ブロック（集成材用ラミナ平板のこと）、製紙用・バイオマス発電燃料用チップの製造を主に行っている。センターに出荷された3mスギ・ヒノキ材は基本的には出荷者ごとにA材、B材、C材に選別され、規格ごとに設定される定価で全量買い取られる。選別・検収には自動選別機が用いられる。選別を終えたA材・B材は素材として販売されるものを除きリングバーカーで剥皮される。A材は径級20cm未満を製材A棟のツイン丸鋸で柱材に、径級20cm以上を製材B棟のツインバンドソーで柱材と板材に一次加工する。B材は集成材ブロックに一次加工され、A材の一次加工品とともに群馬県産材センターに販売される。群馬県産

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

材センターは群馬県藤岡市にある県産材加工協同組合が運営している製材工場
で、素材生産流通協同組合による原木市場も併設されている。特に仕上げ加工
の設備が整っていることから、渋川センターは一次加工に特化し、一次加工品
を協定取引で群馬県産材センターに販売している（図4-6-3）。近年はコロ
ナ禍、ウッドショック等の経験を踏まえ、リスク分散の意味からも、首都圏を
中心に取引先を多様化しているようである。また、3m以外の製材品（2×4
部材やフェンス材など）の生産にも取り組みをはじめ、木材需要の変化に応じて
3m以外の採材指導と数量調整に果たす県森連の役割がますます重要になって
きている。

C材はドラムバーカーで剥皮の後、切削式のチップパーに投入されチップに加工される。製材残材もチップに加工され、C材由来のものと併せて県外の製紙工場
の他、2017年度から赤城山麓に完成した前橋バイオマスに販売される。前橋バイオマスは、(株)関電工等が主体となって運営する(株)前橋バイオマス
発電(表4-6-1)と、県森連も出資する(株)前橋バイオマス燃料からなる。

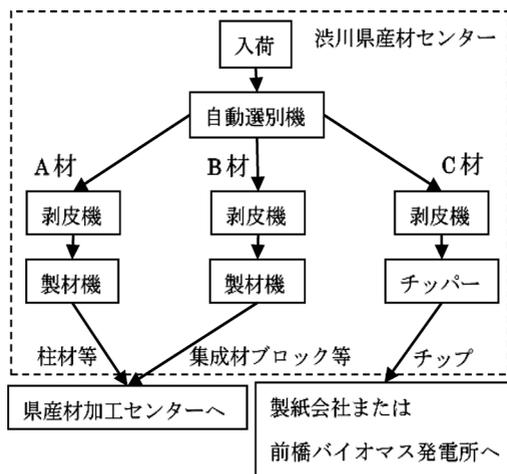


図4-6-3 渋川県産材センターの木材消費および販売の経路

資料：群馬県森林組合連合会業務資料より作成

表 4-6-1 (株)前橋バイオマス発電の概要

設備	発電施設
株主	株式会社関電工、株式会社トーセン
所在地	群馬県前橋市
運転開始	2018年3月
燃料	群馬県の森林組合等から有償で調達する間伐材等（年間約8万トン）
発電方式	チップ化した間伐材料を燃料とし、蒸気タービンにより発電
出力	6,750kW(一般家庭8,700軒分)

資料：前橋バイオマス発電(株) HP より作成。

(2) 設立の背景・目的

渋川センターの設立当初は、以下の4つの取り組みが目玉とされていた。1つ目は3m無選別材の受入に特化していることである。造材作業の単純化による造材コストの縮減、無選別による出荷者側での選別、仕分、検収作業の省略を目指して導入された仕組みである。2つ目はA～C材の全量・固定価格買い取りである。仕分けされた規格に応じて設定される価格での全量買い取りを行っている。素材生産の現場からは、販売収益の見積もりがしやすいことから提案型集約化施業の推進につながるだけでなく、未利用材として切り捨てられていた材に販路を与えることで林業収益の向上が見込めるとされた。3つ目はA～C材の用途に応じた有効活用である。無選別で入荷される素材を渋川センター内で選別し、材の性質ごとに加工販売することにより、これまで利用が進んでいなかったB材には集成材ブロック・ラミナ、C材にも製紙用チップだけでなくバイオマス発電用チップという新しい用途を与えている。4つ目は森林組合の提案型集約化施業との一体的な推進である。提案型集約化施業の単位森林組合への普及促進を県森連の指導事業と一体的に行い、木材の供給情報として県森連が一元的に把握することで間伐材の安定供給体制を確立すると同時に、提案型集約化施業の進展に伴う素材生産量の増大、生産性の向上にも寄与

するとされた。

もともと羽柄材の産地として位置づけられていた群馬県では、長らく続く林業不況の影響を受けて枝打ち・除間伐等の保育作業が十分に行われてこなかったと思われる。また、渋川センターの集荷圏には多雪地帯が含まれ、あて材が発生しやすい。こうしたことから、渋川センターに供給される間伐材は並材が多いと見込まれた。そこで渋川センターでは、A材だけでなく、B材、C材の集荷・活用、すなわち集成材用ブロック・ラミナや製紙用・発電用チップの生産・販売体制の構築に注力したと思われる。

また、群馬県内の森林組合事業の特徴をみると、ここにも渋川センター設立の必要性を見いだすことができる。県内の森林組合による素材生産は2010年時点で3.0万 m^3 であり、県内産材の供給量に占める割合は14.5%と低く、間伐面積3,355haのうち切り捨て間伐面積は2,908haと間伐面積全体の約85%を占め、間伐が素材生産に結び付いていなかった。こうした状況から、素材生産の機械化や集団間伐、提案型集約化施業のノウハウのある組合は多くなかったと思われる。そのため、作業地の確保、効率的な素材生産への敷居を低くする取り組みとして、全量固定価格買い取りや3m採材への統一、提案型集約化施業推進の取り組みとの一体化が指向されたと思われる。

(3) 原木集荷構造と森林組合の位置づけ

渋川センターは、計画原木消費量の目標を3万 m^3 /年として2011年に操業を始めたが、稼働年から想定を超える原木集荷の実績を上げた(図4-6-4)。そのため、県森連では、渋川センターの隣の敷地にストックヤードを拡張してセンターの原木受入能力を高めたり、県内外の製材業者への直送を仲介することで、高まる間伐材供給力に対応している。県としても直送事業を支援しており(2018～23年の県産材流通改革促進対策事業)、直送する素材1 m^3 当たり500円の山土場仕分け・検知料補助や、中間土場の建設補助を行った。直送事業における原木集出荷拠点は既存の施設、山土場だけでは足りず、新たに2箇所(2箇所の中間土場、すなわち桐生木材ヤード(2019年、0.7ha、2万 m^3)や神流町麻生木材ヤード(2021年、0.5ha、1万 m^3)が建設された。

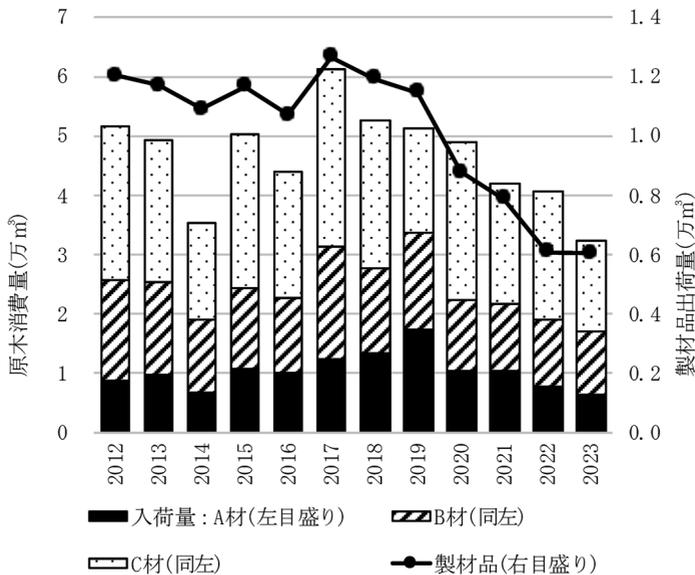


図 4-6-4 渋川県産材センターの原木消費量・製材品出荷量

資料：群馬県森林組合連合会業務資料。

県森連の素材集荷・販売は、渋川センターが稼働する前は前橋共販所を主体としていたが、渋川センター稼働後はセンターへの間伐材出荷が想定以上に増大した。渋川センターの原木入荷量の推移をみると（図 4-6-4）、2023 年は入荷量が一時的に少ないが他の年は 4～5 万 m³ で推移している。しかし、図 4-6-1 や図 4-6-2 に示したように、県内の素材生産量、森林組合の素材生産量はともに 2010 年代以降一貫して増加傾向にある。渋川センターの加工能力から、増大する素材生産量をすべてセンターに集荷することは難しく、県森連では共販所や渋川センターを経由しない直送事業の拡大に取り組んできた。表 4-6-2 は県森連の素材取扱量の推移を見たものだが、共販所みの流通から多様化した様子がうかがえる。そして、2018 年に前橋バイオマス発電が操業を開始し、県内の C 材供給量が増大している。

集荷した原木の規格を見ると（図 4-6-4）、A 材が 20%、B 材が 33%、C

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

材が47%で(2023年)、センター稼働後あまり変化はない。これまで活用がほとんどなかった低質材や並材間伐材の受け皿として渋川センターが機能していることがうかがえる。また、出荷者別の割合(表4-6-3)は、森林組合が

表4-6-2 群馬県森林組合の素材取扱量

単位：m³

区 分	2010年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
前橋共販所	36,478	15,811	11,190	14,300	14,945	12,296
渋川県産材センター	-	51,347	48,830	42,118	40,482	32,385
前橋バイオマス	-	5,599	4,113	4,721	3,981	3,616
民有林システム販売(直送)	-	18,179	18,530	19,134	15,793	13,324
桐生木材ヤード	-	8,017	8,018	9,528	11,529	13,265
麻生木材ヤード	-	-	-	2,614	2,606	2,636
合 計	36,478	98,953	90,681	92,415	89,336	77,522

資料：群馬県森林組合連合会業務資料より作成。

注：木質チップの取り扱い含まない。

表4-6-3 渋川県産材センターの出荷者別素材入荷量

区 分		素材入荷量 (m ³ /年)		構成比 (%)	
		2016	2022	2016	2022
森 林 組 合 系 統	利根沼田森林組合	4,991	5,557	9.5	13.6
	吾妻森林組合	4,731	7,310	9.0	17.9
	渋川広域森林組合	4,560	4,899	8.6	12.0
	3組合小計	14,282	17,766	27.1	43.6
	その他森林組合系統	10,500	8,356	19.9	20.5
	小計	24,782	26,121	47.0	64.1
	その他(民間事業者)	27,957	14,657	53.0	35.9
	合 計	52,739	40,778	100.0	100.0

資料：群馬県森林組合連合会業務資料より作成。

注：「森林組合系統」は渋川センターの素材買受実績、「合計」は渋川センターのABC別素材入荷量の合計、「その他」は合計から組合系統を差し引いたものとして計算。なお、2016年に第4位の烏川流域森林組合(2016年4,075m³、2022年6,648m³)を含めた上位4組合のシェアは2016年35%、2022年60%。

64%、民間事業体36%で、2016年より森林組合のシェアが拡大し、且つ、2016年の出荷量上位3組合のシェアは44%と2016年(27%)の1.6倍になっている。2016年に第4位の烏川流域森林組合を含めた4組合でみると2016年35%、2022年60%とシェアはさらに高まる。渋川センターは群馬県の中央部の交通の要所に位置し、広域的な集荷に向いているが、特に県北部の利根川、吾妻川流域にある前出3組合からの集荷性に優れていると言える。

県森連では渋川センターに出荷する森林組合への支援として、ハーベスタのレンタルを行ったり、森林組合系統の施設ではあるが民間事業体にも門戸を開くなど、素材の安定確保につなげていた。このように、原木の確保には成功したものの、月ごとの入荷量をみると課題を残している。すなわち、素材入荷量は夏場に落ち込み、冬場に増加する傾向にあるが、これは出荷者の素材生産以外の業務の量に関係している可能性が高いと県森連ではみている。夏場は、森林組合では下刈りや切捨間伐の増加、民間事業体では国有林事業への専念によって、渋川センター向けの素材生産に注力できない事情があると考えられる。渋川センターでは当初、出荷時期と数量を決めた形での協定取引は行っておらず、集荷量に過不足が生じる時には出荷者への声掛け等で対応してきたが、2015年度には国有林立木販売入札への参加、2018年度には単位森林組合を対象として年度初めに事業計画を把握し、集荷量の見込みを立てるという取り組みを始めた。

3. 渋川県産材センター設立に対する森林組合の対応

(1) 調査対象森林組合の概要

調査対象の森林組合の概要を表4-6-4に示した。以下、組合ごとに経営の概要、林産事業の展開、施業地の確保、人材育成の点についてみていく。

(2) 吾妻森林組合

【組合の概要】

吾妻森林組合は吾妻郡のうち草津町を除く中之条町、東吾妻町、長野原町、嬭恋村、高山村を管轄区域とする森林組合である。当組合は2005年に吾妻東

第 4 章 地域における「緑の雇用」の取り組み

表 4-6-4 調査対象森林組合の概要

項目	吾妻森林組合	渋川広域森林組合	利根沼田森林組合
発 足	2005/4/1	2006/4/3	2003/4/1 (2014年に利根町森組と合併)
主要事業内容	指導、販売・加工、森林整備	指導、販売、森林整備	指導、販売・加工、森林整備
常勤役職員 (2024年)	内勤 12人 林産 11人 (※) 造林 19人 加工 3人 ※作業道、運送含む	内勤 7人 林産 4人 造林 5人	内勤 9人 林産 12人 造林 13人 木工 1人
組合員数	2,811人 (2024年)	2,164人 (2024年)	4,163人 (2024年)
・ 事業総収益	・ 9億5,167万円 (2023年)	・ 1億8,262万円 (2023年)	・ 3億9,003万円 (2023年)
・ 経常利益	・ 243万円 (同)	・ 1,328万円 (同)	・ △289万円 (同)
・ 当期末未処分剰余金	・ 2,238万円 (同)	・ 6,423万円 (同)	・ 1,048万円 (同)
素材生産量・体制	・ 2007年 2,160 m ³ → 11年 4,105 m ³ → 17年 15,140 m ³ → 23年 34,905 m ³ (間伐1.1万 m ³ 、皆伐2.4万 m ³) ・ 直営班：2018年3班 → 2024年4班 ・ 下請業者：2018年2社 → 2024年5社	・ 287 m ³ → 7,048 m ³ → 7,000 m ³ (間伐100%) ・ 2024年1万 m ³ 見込み (間7千、皆3千 m ³) ・ 2017年：直営1-2班 + 請負1社 → 2024年：直営4人 + 請負4社	・ 2007年 2,363 m ³ → 11年 6,659 m ³ → 17年 13,167 m ³ → 23年 18,000 m ³ ・ 主伐：間伐 = 1 : 1
渋川センターへの出荷量(森組内での順位)	2016年 4,731 m ³ (2位) 2022年 7,310 m ³ (1位)	2016年 4,560 m ³ (3位) 2022年 4,899 m ³ (4位)	2016年 4,991 m ³ (1位) 2022年 5,557 m ³ (3位)
林産事業の本格化	2011年度	2011年度	2011年度

資料：聞き取り調査(2018年および2024年)、森林組合業務資料より作成。

部、長野原町、嬭恋村、六合村の4組合が広域合併し発足した。管内森林面積は10.2万 haで森林率は83%、国有林は5.8万 haで57%を占める。民有林4.4万 haのうち人工林は2.1万 ha、組合員所有森林面積は2.2万 haで、ともに民

有林の半数を占める。正組合員は2,811人、組合員1人当たりの平均所有面積は7.7haである。東部は人工林率(主にスギ)が6割と高いが、西部は人工林(カラマツも多い)は3～4割で天然林が多い。

事業総収益は2017年の5.0億円から2023年には9.5億円へ、素材生産量も2017年の15,140m³から2023年には34,905m³へ倍増した。増加分はほぼ皆伐なので、当組合では間伐よりも皆伐の方が多くなった。渋川センターへの出荷量は2016年の4,731m³から2022年は7,310m³へとこれもほぼ倍増し、出荷量は県内の森林組合で1位である。林産事業はプロセッサを購入した2011年度から本格化し、素材は渋川センターや県森連前橋共販所に出荷するほか、2017年度からは木質チップの生産を開始している。

常勤役職員は、常勤理事2人、内勤職員12人、加工センター3人、現業職員(林産・造林)30人の計47人である。現業職員のうち、11名は林産班(作業道開設、輸送を含む)、19名は造林班である。給与は現業職員も含め月給制を導入し、赤字経営からの脱却に資するため、2009年に年功序列を廃止し、能力給を導入した。2010年まで「緑の雇用」を活用していたが、現在は独自に人材を育成している。

【林産事業の本格化】

当組合が林産事業を本格化させたのは渋川センターが稼働した2011年からである。それ以前、例えば2007年には2班の林産班があり、2,160m³の素材生産を行っていたが、保安林事業や下刈り等の造林事業に従事することも多かった。当時、プロセッサやスキッター、タワーヤーダを1台ずつ所有していたが、使用日数は100日未満であった。

2011年に0.2m³クラスのプロセッサを新しく1台導入したことで生産能力が高まり、同年の素材生産量は4,105m³と前年の2倍となった。当時は主伐8%、間伐92%と間伐を中心に素材生産が行われ、2012年からは通年で林産事業にあたるようになった。C材の搬出も増加し、2015年には前年度比で1.5倍以上の素材生産を行った。プロセッサをさらに1台購入し、その後は直営班だけでなく下請業者の活用により、素材生産量を拡大している。

2017年の林産事業では、2班の直営作業班(10,252m³)と請負業者の2社

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

(4,888m³)で計15,140m³を生産した。直営作業班は4人ずつの2班で、プロセッサ2台、フォワーダ2台を所有し、プロセッサの延稼働日数は2011年と比較すると3倍近くになった。高密度路網を開設し、間伐で8m³/人・日、皆伐で10m³/人・日の高い生産性を実現した。

2018年より当組合では燃料用チップ生産を開始し、チップ出荷量は1.3～1.6万tで推移し(2023年1.6万t)、これにより素材生産量はさらに増大した。2023年には素材生産量は34,905m³に達した。直営林産班は2班から3班へ、下請け業者も2社から5社に増やした。高性能林業機械も導入台数が増え、2023年ではハーベスタ／プロセッサが5台、フェラーバンチャ・ザウルスロボ1台、フォワーダ／運材車7台などとなっている。ここ数年の素材生産の増加分は主に皆伐であるとのことだった。2023年の素材生産量の内訳は間伐1.1万m³、皆伐2.4万m³となっており、主間伐の比率が逆転した。逆転したと言っても間伐材はここ数年1.1～1.5万m³と安定して推移しており、チップ事業の本格化によって皆伐が急増した結果といえる。

【施業地の確保】

林産事業の施業地は、2011年時点では市町村有林を中心としていたが、それ以降は私有林での生産が増加している。その背景には組合による積極的な施業地の集約化があったものと思われる。提案型集約化施業は2011年から本格的に開始した。間伐補助金の支給額が材積ベースになったことと、渋川センターの全量買取制度により、生産した分が全て換金できるようになったことで搬出間伐の拡大に取り組む環境が整ったことが大きかったという。効率性を確保するために、運材距離が短いか、大型フォワーダの乗り入れが可能な場所から優先的に集約化している。

集約化は座談会と個別訪問で行っている。座談会では施業内容等の大まかな説明と最低限の利益の還元額を説明し、細かい金額等の話は個別訪問で対応している。座談会には県の森林環境事務所より集約化専門官も同席してもらい助言を受けることもある。集約化専門官とは群馬県が県内に7つある森林環境事務所のうち5事務所に1人ずつ配置している県職員のことと、森林経営計画や市町村森林計画の策定、サプライチェーンの構築等に対して支援している。ま

た、施業後の森林のイメージを持ってもらうことがスムーズな集約化につながるとの考えから、交渉の際には組合が独自に設定した模範林が活用されている。模範林は当組合で過去に集約化施業（搬出間伐）を実施した森林であり、比較的アクセスが良好な場所に設けられている。模範林は集約化以外にも、施業の仕上がり指の指標となることから作業員の作業方法の統一化に貢献しているとのことだった。また、2009年の美しい森林基盤整備事業の開始に合わせ、年間約110ha、1施業地あたり3ha以上を目安に保育間伐を組合員の費用負担なしで行ってきたが、この取り組みが後の集約化による搬出間伐の作業性の向上や交渉の円滑化につながっているという。

現在では当組合の集約化施業も組合員に浸透してきており、2巡目の間伐箇所も出てきていることから、模範林を活用するまでもなく集約化が可能になってきているという。また、皆伐については、年間30haを団地化して取り組むことを目標とし、2023年は46haの皆伐現場を確保している。皆伐跡地の植栽・保育作業は直営班だけでは足りないため、下請け業者4社を活用している。皆伐地は組合員所有林で、造林補助金への県の上乗せ割合が増えたことを背景に、皆伐後の植栽と5年間の保育を組合員の費用負担なしで行う。

【作業員の育成】

当組合の作業班員の育成は、新人は造林班の総括班長（70代）の指導の下で2～3年間、基礎的な教育を受ける。その後、林産班に異動になることもあるが、その場合は林産班長が当該作業員の教育に当たっている。現在、人材育成の要となっている造林班の総括班長が高齢であるため、今後どのような人材育成の取り組みを行うか検討する時期に来ている。当組合では、林産班、造林班のそれぞれに総括班長がおり（林産班の総括班長は60代）、総括班長の下に3人ずつ班長がいる。これらの班長はいずれ総括班長の役割を十分担えると判断した人材を配置している。造林班の総括班長が人材育成の役割を退くことになれば、「緑の雇用」の活用も選択肢としてあり得るが、これらの班長たちが新人教育面で優れた役割を発揮することが期待されている。

当組合の人材育成の取り組みとして特徴的なことは、技術力向上研修会（表4-6-5）を実施していることである。技術力向上研修会とは、作業方法の統

表 4-6-5 吾妻森林組合における技術力向上研修会

年度	講習内容
2009・2010	刈払機の刃の目立
2011	間伐方法(横に倒す)
2012	渋川センター向けの造材方法
2013	作業道と枝打ち方法
2014	重機メンテナンスと作業道踏査方法
2015	緑の県民基金事業の作業方法、間伐作業の実践
2016	チェーンソー・刈払機の点検・修理方法、試し切り
2017	各班作業終了現場検討会
2021年以降	習得した技能の検証として技能競技会を実施

資料：2018年および2024年の聞き取り調査、吾妻森林組合業務資料より作成。

一と技術水準の向上のため、当組合が独自に毎年実施している職場内研修会である。安全対策・作業方法・作業効率は三位一体であるとし、2009年から経営改革と併せて実施している。研修を始める以前は、班員ごとに作業方法が異なり、作業効率が悪かっただけでなく、他の作業班員の行動が予測できないことから、危険予知判断に支障をきたしていた。そこで、作業方法の統一化による、安全性と作業効率の向上が図られた。当初は、間違いを少なくする作業方法の普及による施業の統一化や身体への負担軽減のための道具の整備といった講習会が多かったが、近年では技術水準が向上してきたことから、習得した技能の検証に重きを置いている。その中では、作業や整備した機械を互いに確認しあうことで技術の共有、底上げを図っている。最近では、技能協議会を職場内で実施し、県職員3名や林産班・造林班のそれぞれの総括班長が審査（伐倒44項目、服装13項目）に当たり、アドバイス、総評を行う。競技会とはいえ、表彰は特に考えているわけではなく、各人の技能の程度をチェックすること、協議会という形を通じて本人のやる気を引き出すことを狙いとしている。これは「緑の雇用」では以前から課題とされているOJTおよびOff-JTの客観的評価のあり方を検討する上でも大いに参考になると思われる。こうした取組み

もあり、安全性、作業効率が向上しただけでなく、機械の故障が減り、経費の削減にもつながったという。

また、当組合の人材育成の特徴的取り組みとして、能力評価を挙げるができる。現業職員の給与は1997年に組合合併を機に日給制から月給制に移行していたが、2009年より月給制に人事考課カードを用いた能力給を導入し、年2回の賞与に反映している。能力給は経営改革の一環として職員の意識向上も目的とし、年功序列式の廃止により導入された。人事考課カードでは、勤務態度や意欲、能力などの計10項目の5段階による評価をおこない、公平性の観点から作業班長ではなく、現場担当内勤職員、担当課長、総務課長の3人により評価を行う。基本給は年1回別途見直している。

「緑の雇用」でも能力評価システム導入支援を行っていたこともあったが、能力評価の定着により職場環境の改善や勤務意欲の向上が期待されるものの、賃金上昇など待遇改善になかなか結びつかず、能力評価制度がなかなか持続しないことも指摘されていた。当組合では能力評価制度は比較的長期にわたって持続しているが、それは能力評価の成果が目に見える形で現れているからだという。当組合では能力評価の成果として以下の諸点を挙げている。技術の向上が図られた（上述の技術力向上研修会等）、賃金が上昇した（2000年代後半に15,000円前後であったのが2020年代には林産班で2万円台、造林班で1万円台後半に上昇）、組合経営が黒字決算に転換した、機械は壊れて当たり前という意識から自身でメンテナンスを施すなど大事に使うようになり意識が変わった、効率性と仕事の丁寧さを追求し組合員からの信頼も厚く受注量が増大した、間伐については伐出技能や採材技能の職場内研修の効果もあって捨て間伐が収入間伐にむすびつくようになった、などである。これらの効果は、当組合がかつての造林型組合から林産事業の大幅な伸びによって総合型組合に脱皮し、経営収支が大幅に改善したことを基盤にしている。

これらの人材育成の取り組みにより、当組合の現業職員はここ10数年の間で大きく様変わりした。林産事業を本格化した2011年、皆伐の増加が本格的に始まる2018年、そして現在（2023年）の各時点における現業職員の年齢構成を比較すると、表4-6-6に示すように、一時期途絶えた若年層の参入が再

表 4-6-6 吾妻森林組合現業職員の年齢構成

年齢	人数（人）			構成比（％）		
	2011年	2018年	2023年	2011年	2018年	2023年
29歳以下	2	0	4	11%	0%	13%
30代	9	8	6	50%	33%	20%
40代	2	12	11	11%	50%	37%
50代	2	1	5	11%	4%	17%
60歳以上	3	3	4	17%	13%	13%
合計	18	24	30	100%	100%	100%

資料：吾妻森林組合業務資料より作成。

び見られるようになり、バランスのとれた年齢構成になってきている。

(3) 渋川広域森林組合

【組合の概要】

渋川広域森林組合は渋川市、吉岡町、榛東村を管轄区域とし、2006年に渋川市の広域合併に合せて誕生した。地区内森林面積は11,544ha、人工林は7,505haで65%を占め、森林は榛名山、子持山、赤城山の山麓斜面に広がり、傾斜は比較的なだらかである。組合員所有森林面積は6,534ha、組合員数は2,164人で、組合員1人当たり所有面積は3.0haである。

当組合の事業総収益は2017年、2023年とも1.8億円である。素材生産量は2017年、2023年とも7千m³で、渋川センターへの出荷量は4,899m³（2022年）で森林組合の中で4位である。林産事業は2008年から試験的に開始し、2011年のプロセッサ導入後に本格させた。2024年の素材生産量は1万m³に増える見込みである。素材は渋川センターや県森連前橋共販所に販売している。県森連の仲介のもと県外の製材業者への直送も2018年から開始した。

常勤役職員は常勤理事1人、内勤職員8人、作業班員9人の計18人で、作業班員（日給月給制）の内訳は林産班4人、造林班5人である。

【林産事業の開始】

当組合では、2007年時点では素材生産量は287m³と少なく、林産班もなかつ

た。林産事業の開始背景には公共事業の減少があった。保安林整備事業の減少に加え、2014年に導入された県民税事業は水源林や条件不利地を対象としており、当組合管内では対象地が少なかった。そのため、林産事業に力を入れる必要性があった。2008年には、県の仲介により家族経営の素材生産業者と提携し、提案型集約化施業の本格実施に向けて事業単価データを蓄積するため、2.7haの比較的緩傾斜の森林で搬出間伐を行い、造林班から招集した3人にこの業者から搬出間伐の方法を学ばせた。そして、同年に「緑の雇用」3年目研修（森林施業効率化研修）を利用してオペレーター付きでプロセッサをレンタルし、作業路の開設や搬出間伐に挑戦した。2009年には若手の3人からなる直営林産班を組織し、プロセッサ（レンタル）を使用した7.4ha、213m³の搬出間伐を行うとともに、外注での素材生産（22ha、2,778m³）も行った。渋川センターが稼働した2011年には、直営班で4,702m³、外注で1,960m³を生産し、2009年には2m³/人・日だった生産性も、このころにはプロセッサの本格運用開始や地形が比較的平坦だったこと、葉脈路と呼ばれる作業路の開設に力を入れたこともあって、7～10m³/人・日程度に大きく向上していた。

素材生産の開始に当たっては渋川センターの稼働が大きな影響を与えた。これまで高性能林業機械による素材生産をしてなかった当組合にとって、3m材採材への特化は造材効率を向上させるとともに、造材の失敗による残材を減らし、収益性の向上に寄与していたという。また、固定価格での全量買い取りは森林所有者への施業提案の際の見積もりの精度が向上し、素材生産・販売による収益が計算しやすくなったという。2012年には4.5tクラスのセミクローラータイプのフォワーダを導入し、3社への外注もあって8,095m³を生産し、その後は6～7千m³で安定的に推移している。

【施業地の確保】

集約化への取り組みは、2007年に森林施業プランナー研修に参加し、京都府の日吉町森林組合で集約化を学んだことから始まった。2009年には2団地30haの集約化に取り組んだ。そのうちの1団地は森林所有者が積極的だったこともあり翌年から施業を開始できたが、もう1団地は合意がなかなかとれず、施業開始は2018年となった。また、2009年には別の1団地の集約化に取

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

り掛かったが2～3年間は座談会を開いても出席者が少なく、最終的に個別訪問により合意を取り付けた。このように、当初は合意形成に苦労したようだが、現在では50haを5年間で間伐することを目標に団地化に取り組んでおり、2024年時点では3団地130haにおいて集約化施策を実施している。一度集約化した場所の隣接地に次々と団地を設定することを目指している。施策集約化担当職員のスキルは上がっているが当組合からの提案に対応する森林所有者が減少しつつあるのが課題になっている。県には集約化をサポートする集約化専門官がおり、市町村とのやり取りにおいて協力を得ている。

【作業員の育成】

現業職員は9人おり、5人が造林班、4人が林産班である。作業員の育成は「緑の雇用」を活用して行っており、2024年時点でFW3年生1名を育成中である。現業職員の年齢構成は20代2人、30代2人、40代4人、60代1人と各年代バランスのとれた構成になっている（表4-6-7）。また、FL研修は5人（造林班2人、林産班3人）、FM研修は1人（林産班）が研修を終了しており、OJT指導員体制は十分整っていると見える。

現業職員は日給月給制を採用する以外は内勤とほぼ同じ待遇を受けている。雨の時に休めるように日給制を採用しており、毎年日給で200円程度昇給するようにしている。近年は賞与も支給出来ている。

表4-6-7 渋川広域森林組合現業職員の年齢構成（2024年）

項目	29歳以下	30代	40代	50代	60歳以上	合計
人数（人）	2	2	4	0	1	9
構成比（％）	22%	22%	44%	0%	11%	100%

資料：聞き取り調査。

(4) 利根沼田森林組合

【組合の概要】

利根沼田森林組合は沼田市、川場村、みなかみ町、昭和村を管轄区域とし、2003年に広域合併により設立された。2014年には利根町森林組合と合併し現

在に至る。地区内森林面積は115,504 haで、国有林が88,182haで76%を占める。民有林27,322haのうち人工林は11,870haで43%、組合員所有森林面積は17,466haである。組合員数は4,163人(2024年)で、組合員1人当たりの平均所有面積は4.2haである。

2023年の事業総収益は3.9億円である。林産事業では18,000³(2023年)で、渋川センターへの出荷量は5,557³で、県内の森林組合内で3位(2022年)である。素材の販売先は県森連のコーディネートによるものが多いが、当組合も出資する(株)ウッドビレジ川場(製材事業、発電事業、温室農業を行う第三セクターで、2015年設立)にも出荷している。当組合の加工事業は事務所と同じ敷地内にある「みみづく工房」で木工製品を生産している。2017年にはSGEC森林認証の承認を受け、2024年にはJクレジット制度に取り組むなど、環境性能確保の取り組みも活発化している。

職員は内勤職員9人、現業職員25人、木工1人で、現業職員の内訳は林産班12人、造林班13人である。現業職員の給与は日給制を採用している。

【林産事業の開始】

当組合が素材生産を開始したのは2009年であり、渋川広域森林組合と同様、「緑の雇用」3年目研修(森林施業効率化研修)の取り組みがきっかけであった。それまで、しいたけ原木の生産は少量あったものの林産班はなかった。2009年から林産事業を試験的に始め、2011年には林産班1班を設置し、グラップルの購入、ハーベスタのレンタルにより、本格的に林産事業を開始した。当時の林産班員は、前職が土木建設業などの重機の操作に慣れている人を中心に選抜した。作業道の開設は外注(1社)と直営(作業班員1人)で行った。造林班に作業道開設経験があった者がいたため、スムーズに林産事業に取り掛かることができたとのことである。2011年の素材生産量は2,913³(主伐30%、間伐70%)に達し、渋川センターの稼働に合わせて4人の林産班による間伐材出荷体制が整えられた。

2014年の素材生産量は9,497³で、主伐が35%、間伐が65%であった。間伐746³を下請けに出している。林産班員は14人に増え、高性能林業機械の所有はハーベスタ1台、フォワーダ3台と素材生産基盤が強化された。それ以

降は、2017年までは13,000m³前後、2018年以降は15,000～18,000m³で推移し、当面は2万m³を目標としている。現在では林産事業はすべて直営班による生産である。素材生産量の内訳は主伐が50%、間伐が50%で、間伐が主体の本県にあっては比較的主伐が多い。皆伐は2015年より本格的に開始した。

素材生産量を樹種別にみるとスギが5割、カラマツが3割、その他ヒノキやアカマツなどが2割となっている（2018年聞き取り調査時）。比較的カラマツが多いが、そのほとんどは県森連経由で県外の合板工場に出荷している。そのほかの木材は県森連関連施設とウッドビレジ川場に販売している。渋川センターへの出荷は県森連からの要請で開始したが、売れ残る心配がないこと、3m造材で作業を効率化できること、出荷証明等が電算処理で、県への申請も楽なことをメリットとして挙げている。

【施業地の確保】

当組合の管轄区域は国有林の割合が高いが、依頼者別の素材生産量は私有林が多くを占め、林産事業を行うにあたって施業地の集約化に積極的に取り組んでいる。内勤職員の大半が森林施業プランナー関連の各種研修を受講し、県庁OBの役員2人が森林簿の見方、地域の事情に精通するなど、集約化の人員体制も充実している。林産事業開始当初は生産森林組合や共有林、理事の所有林が多かったが、その後口コミで広がり、現在では一般私有林の割合が高まっている。しかし、管内で地籍調査が済んでいるのはみなかみ町の一部だけで、他の地域では境界の確定があまり進んでいない。境界を知る森林所有者が高齢化し、次の世代では森林に関心のない者も多く、境界が不明になってしまう日が来るのもそう遠くはないのではないかと懸念している。

また、当組合では利根川源流森林整備隊（以下、森林整備隊）と協力して集約化に取り組んでいる。『現代林業』の記事⁽⁵⁾によると、みなかみ町では森林整備隊の副隊長やみなかみ町役場職員が集約化にあたり、2008年の発足以来2012年までに年間約100haを集約化している。集約化の後は280名（2012年4月現在）からなるボランティアの隊員が刈払等を行い、下準備が完了したのち、当森林組合等が搬出間伐をはじめとした間伐を行う。当組合がみなかみ町で行う施業の半数（年間約5ha、2012年当時）はこの取り組みの一環として

行うもので、森林組合が事業を行う前に下刈りや除伐が済んでいることから、直ちに搬出間伐を実施でき、助かっているという。

【作業員の育成】

2024年の林産班員は12人（3班）、造林班員は13人である。2014年の合併直後は、居住地を考慮したうえで就かせる現場を選んでいたが、仕事量が増加していることから近年は必ずしもそのようにはなっていない。林産事業量の増加とともに林産、造林・林産兼業の職員が増加しており、造林と林産を合わせた現業職員数は素材生産を始める前と比較し年々増加してきている。

現業職員の育成は「緑の雇用」を活用して行われており、現業職員のほとんどは「緑の雇用」出身である（「緑の雇用」出身でない人は25人中2人のみ）。2024年現在、FW3人、FL3人を育成中である。年齢層は40代に分厚く存在し（表4-6-8）、スムーズな退職補充が課題となるのはもう少し先の話である。FLは2024年現在研修中の3人に加え修了者が9人、FMも修了者が1人いるので、FW研修生1人につきOJT指導者が1名つく体制がとれている。分厚く存在する40代は新人教育の面で頼もしい存在とも言える。

表 4-6-8 利根沼田森林組合現業職員の年齢構成（2024年）

項目	29歳以下	30代	40代	50代	60歳以上	合計
人数（人）	2	3	12	5	3	25
構成比（％）	8%	12%	48%	20%	12%	100%

資料：聞き取り調査。

給与は日給月給制を採用している。日給は基本給に経験年数分を加算し、勤務態度等を考慮し昇給を行っている。月給制にしないのは基本的にはやる気を引きださせるためであり、勤続年数の長い作業班員も日給制を好む人が多く、今後も導入の予定はない。ボーナスは2012年より年3回、4.5か月分程度を支給している。また、出来高制は作業現場の状況による差異の判断が難しいことから導入していない。

4. 考察

(1) 森林組合の林産事業体制の強化と「緑の雇用」

渋川センターの稼働は3組合の林産事業への参入または拡充に大きく貢献したと思われる。まず、3m材への特化は、これまでプロセッサをはじめとした高性能林業機械を用いた林産事業の経験がなかった組合において、効率的な林産事業を可能とした。造材作業が単純化したことで、高性能林業機械の操作経験のなかった作業員による機械操作の習得を容易にし、高性能林業機械の効率的な運用が可能になっただけでなく、造材の失敗が避けられることで歩留まりの向上に寄与し、早い段階からの収益確保にも貢献したと思われる。加えて、固定価格全量買取の仕組みは、山林現場における精度の高い見積もりが可能となり、提案型集約化施業へのハードルを下げるとともに、販売先に苦勞することなく林産事業量を拡大することが可能となり、集約化面積の拡大につながった。さらに、A材からD材までの全量買取は搬出率を向上させ、素材生産量の増加とともに素材販売収益の向上に寄与した。

渋川センターは3組合、特に林産事業が低調だった組合の林産事業の本格化・拡大を促進させたといえる。林産事業の本格化のため、「緑の雇用」が大いに活用されていた。すなわち、「緑の雇用」の事業内容に高性能林業機械の研修やレンタル助成が含まれ、高性能林業機械の導入に寄与していた。このように、渋川センターは間伐補助金の仕組み変更や「緑の雇用」とともに、群馬県の素材生産量の拡大と市況の安定化にも好影響を与えたと考えられる。

間伐政策や渋川センターといった共通の事項がありながらも、林産事業への取組過程では独自の動きをみせる組合もあった。

人材育成面では、吾妻森林組合とその他の組合で違う方式がとられていた。吾妻森林組合では、能力評価の導入によるモチベーションの向上を企図した独自の人材育成が進められていた。技術力向上研修会や造林班の総括班長による育成は、施業方法の統一化と底上げそれによる効率性、安全性、仕上がりの向上により、事業実行能力が向上しただけでなく、組合員との信頼関係の構築に繋がり、集約化の進展、林産事業の拡大、収益性の向上に結び付いたと考えられる。一方、渋川広域森林組合や利根沼田森林組合では「緑の雇用」を大いに

表 4-6-9 調査対象森林組合の比較（まとめ）

	吾妻森林組合	渋川広域森林組合	利根沼田森林組合
林産事業 本格化の動機	造林補助金の変更	公共事業の減少	「緑の雇用」の 森林施業効率化研修
林産初期の 高性能機械	自前のプロセッサ	「緑の雇用」を活用し レンタル	「緑の雇用」を活用し レンタル
人材育成（2007 年→17年→23 年）	・2010年まで「緑の雇用」活用、現在は独自に育成 ・林産班：8人→10人→11人（作業道、輸送含む）	・「緑の雇用」の活用 ・林産班：0人→4人→4人 ・2024年に増えた皆伐は下請業者が担当（直営班は間伐）	・「緑の雇用」の活用 ・林産班：0人→14人→12人 ・林産事業は100%直営、造林事業は一部下請け
作業システム	車両系 急峻	車両系 比較的平坦	車両系 急峻
伐出生産性（m ³ / 人日） （参考）	主10、間8（2017、 2024とも） 主12、間10（2018）	主12～13、間7～8（林 産開始時から高い） 主7、間10（2018）	主9.8、間7.6 主7.9、間5.2（2017）
集約化の取り組 み	・内勤職員が集約化 ・模範林（既集約化森林のこと）の活用 ・集約化施業の浸透	・森林施業集約化研 修の活用 ・内勤職員3人 ・団地設定の工夫	・内勤職員＋役員2 人 ・森林ボランティア との連携
造林事業	・公共事業を中心に減 少	・公共事業を中心に 減少	・やや減少
素材生産量 （2007年→17年 →23年）	・2,161m ³ →1,514m ³ →34,905m ³ （間1.1万 m ³ 、皆2.4万m ³ ） ・2017年：直営2班＋ 請負2社→2024年直営3 班＋請負5社	・287m ³ →7,048m ³ → 7,000m ³ （間100%） ・2024年1万m ³ 見込 （間7千、皆3千m ³ ） ・2017年：直営1-2班 ＋請負1社→2024年： 直営4人＋請負4社	・2,326m ³ →11,784 m ³ →18,000m ³ ・林産事業100%直 営
経営	・事業総収益拡大 ・好調 ・チップ製造（2018～）	・事業総収益拡大 ・好調	・事業総収益拡大 ・好調
利益の還元	・指導賦課金半額化 ・各種施業の無償化 ・職員の待遇改善	・職員の待遇改善	・指導部門の拡充 ・各種施業の無償化 ・職員の待遇改善
給与	・月給制 ・能力給	・日給月給制 ・年功序列	・日給月給制 ・年功序列

資料：聞き取り調査（2018年および2024年）及び各森林組合森林組合一斉調査票を基に作成。

注1：伐出生産性の「参考」値は、全森連『「緑の雇用」評価調査報告書』各年度版より。

2：「森林施業効率化研修」は、2010年度までに存在していた「緑の雇用」研修の一種。

活用し、作業員の育成を図っていた。

また集約化に関しても、組合による違いがみられた。森林所有者との交渉においては信頼関係の構築が肝となるが、吾妻森林組合では2009年からの間伐の取り組み、とりわけ模範林の設置が、利根沼田森林組合では市町村との連携や職階の高い人物による集約化が、組合員の信頼を得る上で有利に働いていたと思われる。また、渋川広域森林組合では、集約団地の設定方法を工夫することでスムーズな所有者交渉の糸口をつかもうとしていた。

(2) 渋川県産材センター設立の意義

1つ目は、単位森林組合の支援である。森林組合の林産事業への参入・拡大を図るため、県森連が渋川センターを新設したことは、単位森林組合単独では取り組みが難しい間伐材の需要拡大を進めることができたという意義を持つ。間伐材の利用は、かつて第1次、第2次林業構造改善事業により小径木処理施設が全国各地の単位森林組合に設置されていったが、小ロット、不定期、不均質な材の活用のためには大ロット化が必要であることと販売先の確保が難しいことから多くの施設が苦戦している。公共事業の減少に加え、森林環境保全直接支援事業により、搬出間伐を経営の中心付近に据える必要があった単位森林組合にとって間伐材の販売先確保は必要不可欠であった。こうした中、森林組合単独では苦戦を強いられることが多い間伐材の需要拡大に対して、県森連が間伐材の受け皿（渋川センター）を創出したことは単位森林組合の経営支援という意味ももつと考えられる。こうしたこともあって、渋川センターに出荷する3組合の経営は林産事業の拡大もあって好調に推移し、自己資本の増大等、経営の安定化が進み、組合員への利益の還元や、職員の待遇改善が進められていた。

2つ目は林業政策の先導役としての意義である。素材生産量増大政策が進められる中、群馬県では森林組合系統がその中心的役割を担っている。特に素材生産拡大の初期段階では、渋川センターが森林組合の林産事業へ本格化における起爆剤としてその中心的役割を担った。現在では、県森連直送事業のコーディネート役として、その機能を果たそうとしている。

3つ目は森林組合の本来の機能回復という意義である。組合員への利益還元としては、指導部門における賦課金の半額化や各種施業の無償化（組合員の負担なしの意）、森林認証の取得以外にも、提案型集約化施業の進展と公共事業の減少による事業依頼主の組合員以外から組合員への変化として、「組合員への直接の奉仕」を実現しうる事業の増加という面からも捉えることができだろう。経営の安定化のための公共事業を中心とした経営から、組合員中心の経営という森林組合本来の姿に転換してきているといえる。

注および引用文献

- (1) 遠藤日雄『「複合林産型」で創る国産材の新潮流』全国林業改良普及協会、2018年
- (2) 吉野聡ら「渋川県産材センターの森林組合への影響」『関東森林研究』64(2)、2013年、9～12頁
- (3) 吉野聡「群馬県の本木市場における直送の影響—市況からの分析をもとに」、第126回日本森林学会大会報告資料、2015年
- (4) 小野新・有賀一広「群馬県渋川地域における3m材全量買取の取組」『森林技術』No.861、2013年、26～28頁、同No.862、2014年、30～32頁
- (5) 高橋伸幸「森林整備隊と町が一体で集約化団地を設定一年間100haの間伐を実施」『現代林業』2012年8月号、42～46頁

(興杣克久・浦井教光)

第7節 「緑の雇用」を活かし育む多技能・多能工人材 —富山県の事例—

要旨

富山県では近年、「緑の雇用」を活用し新規雇用に取り組む経営体が徐々に増えており、既存の「緑の雇用」の研修に加え、独自の人材育成を図る経営体が複数存在する。森林組合は職員や協力会社も含め技術向上と安全確保を図り、民間林業経営体は多様な事業展開や移住促進を通じ、多技能・多能工人材

の育成と若手の定着を進めている。「緑の雇用」制度は、資格取得や経営体内の安全意識の向上をもたらし、これら独自の取り組みを支える基盤となっている。一方、林産や保育以外の専門人材や事務職員の教育機会の不足、必要技術の体系化、研修運営や修了後のキャリア提示などが課題として指摘され、制度のさらなる充実が求められている。

1. はじめに

富山県は、森林率が67%と全国とほぼ同水準ながら、保安林率が全国でも高く、立山連峰など急峻地形を抱える豪雪地帯にある。同県では、長らく北洋材を元に製材業が発達してきたが、2000年代後半にロシアの木材関税引き上げに伴い、北洋材丸太入荷量が激減した⁽¹⁾。そのため、北洋材に代わる県産材の生産体制の構築が課題となった。富山県の素材生産量は、2010年の5万m³から2022年には11.8万m³へと2倍以上に伸びているが、県内の林業労働力は図4-7-1に示すように減少しており、ここ数年はほとんど横ばいである。県内の新規林業就業者は毎年20～40名程度存在するものの、担い手の平均年齢は52歳であり、全国平均や他産業平均に比べ高くなっている。したがって、林業就業者の若返り、林業労働力の確保と定着は依然として大きな課題といえよう。

他方で近年、富山県においては、民間林業経営体の独立や開業など「緑の雇用」を活用しながら新規雇用に取り組む経営体が徐々に増えており、明るい兆しもみられる。若手就業者がスマート林業など新たな技術習得に励むなど、多様な人材の活躍が富山の林業に新たな流れをもたらしている。

こうした背景をもとに、以降では、まず富山県としての新規林業就業者確保や人材育成の取り組みをみた後に、富山県における「緑の雇用」の活用状況と研修生の定着率を紹介し、森林組合と民間林業経営体の計3経営体への訪問調査から、「緑の雇用」の活用実態と経営体への効果、「緑の雇用」制度の抱える課題や改善に向けた要望について明らかにした。最後に、以上の調査内容に基づいてまとめを行う。

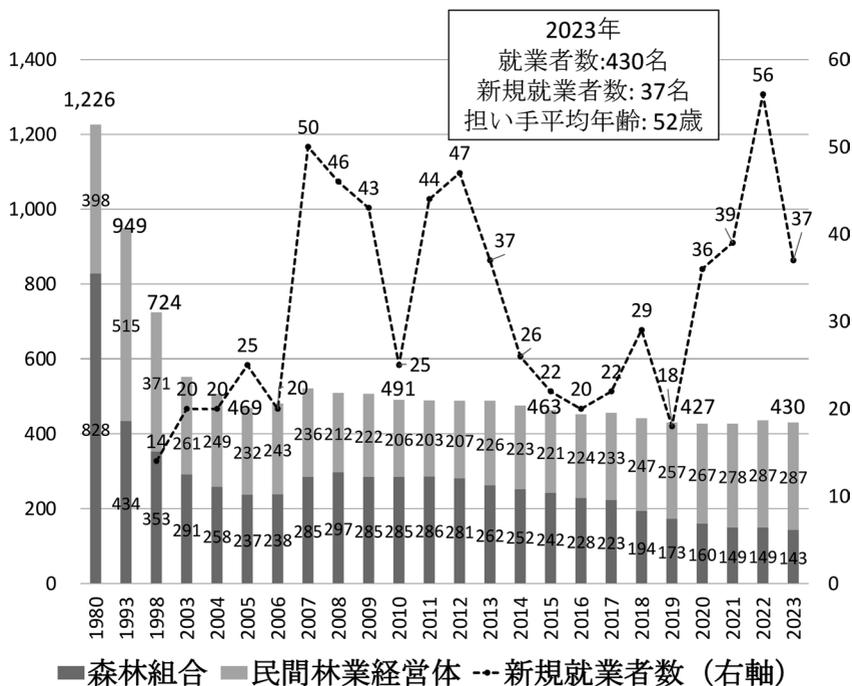


図 4-7-1 富山県における林業担い手数の推移

資料：富山県森林政策課提供資料および富山県（2024）⁽²⁾ より作成

2. 富山県の林業就業者確保・人材育成の取り組み

富山県では、林業労働力確保支援および人材育成を公益社団法人富山県農林水産公社森林部が担っており、同部内に、新規林業就業者の確保を担当する林業担い手センター（以下、担い手センター）と人材育成を担当する富山県林業カレッジ（以下、林業カレッジ）が位置づけられている。

1990年代に県内における林業の担い手確保と主伐期に備え機械化に対応したオペレーターの養成を目的に、担い手センター（1994年）が開設され、富山県林業カレッジが開校（1995年）した。現在、林業カレッジは「緑の雇用」の研修や「森づくりプロデューサー」育成など、事業体のレベルアップを図る研修を実施している。林業就業後の研修では、ICTを活用したスマート林業

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

に関する研修や立木評価、施業プランナーに関する研修も実施している。

一方、担い手センターは、新規林業就業者の確保に向けた相談会の開催や情報サイトの開設、就業前に林業経営体にて現場を体験する「体験林業」などに取り組んでいる。とくに、森林環境譲与税を活用し2019年10月に開設した「とやまの林業就業ナビ」（就業ナビ、図4-7-2）は、富山県の林業の状況や事業体一覧、先輩就業者の声が掲載されており、月500～600件の閲覧アクセスがあり、県外では首都圏・関西圏からのアクセスが多い。ただし、就業ナビからの問合せ件数は2021年時点では県内外問わず月に2～3件あったが、2025年時点では減少している。

担い手センターに相談される方の大半の人は林業初心者であることから、希望者には3日間の体験林業を勧めている。体験林業を行う林業経営体は、希望者の居住地から最寄りのところを斡旋する。就業に結び付く場合は、体験林業を行った林業経営体で就職することが多い。

2021年時点では体験林業を経験した人の6～7割は林業に就職していたが、



図4-7-2 富山県「とやまの林業就業ナビ」

出典：富山県農林水産公社 HP (<https://taff.or.jp/ringyou-navi/>)

近年、売り手市場となったこともあり、体験林業を希望する者は減っている現状にある。

3. 「緑の雇用」研修生の定着状況と研修の実施状況

(1) 新規林業就業者と「緑の雇用」研修生の定着状況

近年の富山県内における新規林業就業者数は、図4-7-1に示すように、20名から40名で推移し、民間林業経営体への就業者が多くみられる。

認定事業体数は2012年から2025年にかけて7から18経営体へ増えており、「緑の雇用」を活用しながら新規就業者を確保し人材育成を図る経営体、とくに民間林業経営体が増えている。これらの経営体の中には、森林組合から独立し新たに経営体を設立したものや、家族経営的な経営体から認定事業体として事業を拡大したもの、土木建設業との複業として林業に従事するものなどがある。

次に、これまでの「緑の雇用」研修生の定着状況についてみていきたい。「緑の雇用」制度が始まった2003年からの富山県全体の定着率は36%（全国平均48%）、森林組合が31%、民間林業経営体が85%となっている。これは、2003年から2005年の不況下に森林組合が毎年30名を超える研修生を受け入れていたこと、民間林業経営体が比較的最近受け入れた研修生が多いことが影響している。2012年以降の10年間をみると、森林組合が50%、民間林業経営体が84%、全体で58%となっており、全国平均（65%）と比べ定着率は若干低い傾向にある。ただし、ここ数年の研修生の定着率は8割以上と、全国平均よりも高い。

離職者は、1年目の夏あたりから少し出始め、1年目の終わり、あるいは3年の研修後が多い傾向にある。2018年以降に「緑の雇用」の研修を受け離職した研修生（16名）の離職理由についてみると、賃金等就業条件の不一致（4：カッコ内は回答人数）が最も多く、一身上の都合（3）、健康上の理由やケガ（2）、技術的に対応出来ない（1）、林業が合わない（1）、通勤・住宅の問題（1）の順となっている。改善が難しい部分もあるが、待遇改善や仕事内容のミスマッチ解消を図ること、不平不満を聞き改善につなげる機会を創出することが

重要と考えられる。

(2) 「緑の雇用」集合研修の実施状況と課題

次に、富山県における「緑の雇用」集合研修の実施体制について述べる。富山県の実施機関は林業カレッジであり、2021年時点では県職員OBと森林組合OBの計4名が各研修を担当していた。研修内容の専門的な部分については外部講師を活用しながら研修を進めており、外部講師については、一部の森林組合や経営体にもみ負担がかからないように調整している。

他方で、集合研修の実施に関しては、外部講師の確保、後任講師の育成が課題となっていた。研修担当者からは現場作業を止めて従事している講師への補償に関する要望や講師の選定基準の明確化が課題として挙げられた。

研修内容に関して寄せられた意見を紹介したい。研修生からは「もっと難しいことを教えてほしい」、経営体からは、「飽きさせないように早くレベルアップさせる必要がある」、「資格をなるべく早くとらせてほしい」という要望が挙げられた。FW1、FW2、FW3と年次が上がっても内容の振り返りや繰り返しが多く、新しいことや難しいことに充てる時間がないことが要因と林業カレッジの研修担当者は分析していた。ただ、同担当者は「基礎も十分にできていない中で、難しいことを教えることには反対である」という意見であった。

また、研修生からは、「研修場所が遠いため負担が大きい」、「材などの仕分け方法を実際に知り業務に活かすため、製材所の見学をカリキュラムに組み入れてほしい」、「林業事業体の職長やプランナーとしてやってこられた先輩方に教わりたい」、「技術習得できたかの評価が研修生自身に委ねられているため、客観的に見て実際に習得できているのか分からない」といった問題点や要望が挙げられた。技術習得できたかの評価や確認については、その必要性を研修担当者も認識していた。同様の指摘は、各経営体からも寄せられた。技術レベルがわかる全国統一的な基準やヨーロッパで実施されているようなシステムティックな教育体系、技術体系の整理が必要との指摘もあった。これらは、現在進められている技能検定評価とも関連する課題である。

4. 調査対象経営体の概要

訪問調査を実施した3つの経営体の概要を以下に述べる。調査対象としたのは、富山県内の1森林組合および民間林業経営体2社である。「緑の雇用」開始当初から積極的に「緑の雇用」事業を活用し、独自の人材育成に力を入れている富山県西部森林組合と、近年さまざまな事業を展開し人材確保・定着にも熱心に取り組む株式会社島田木材および(一社)moribio 森の暮らし研究所である。表4-7-1に各経営体の概要を示した。

表4-7-1 調査対象経営体の概要(2021年度時点)

林業経営体名	素材生産量 (m ³)	職員数	作業班員 (技能職員) 数	定着率 (その他の林業 経営体への 転出含む)	過去5年間の 定着率 (定着/全体)
富山県西部森林組合	56,162	35	37 (保育4名, 林産12名)	22.4% (26.7%)	職員・測量班員での活用を断念 (1/7)
県内森林組合平均				(35.7%)	60.0%
(株) 島田木材	8,700	2	9 (社長含む)	60.0% (80.0%)	83.3% (5/6)
(一社) moribio 森の暮らし研究所	(保育・調査 業務中心)		11 (季節雇用1名含む)	85.7% (100.0%)	100.0% (4/4)
県内民間林業経営体平均				(85.7%)	84.0%

注：素材生産量は令和2年度実績。

資料：全国森林組合連合会資料、富山県森林組合連合会資料、聞き取り調査結果より作成。

5. 森林組合にみる林業労働力確保と人材育成、人材定着の課題

—富山県西部森林組合の事例—

富山県西部森林組合は、2008年に旧高岡地区、氷見市、砺波、利賀村、五箇山の5つの森林組合が合併し設立された。富山県西部の6市を管轄とし、県西部の大部分を占める広域合併組合である。管内の民有林面積は約74,000haにおよび、組合員数は約13,000名いる。素材生産量は約58,000m³と、全国的にみても素材生産量の多い組合である。

直営の従業員は林産が16名、保育が4名、測量調査班が9名、トラック班

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

が7名いる。その他、茅葺屋根の葺き替えを行う専門職員やオガ粉生産を行う工場従業員など、幅広い職種があることが当組合の特色である。また、直営班のほかに請負班が林産14班、保育16班あり、とくに保育班には多くの日系ブラジル人が在籍している。林産に関しては、組合合併時に森林組合から独立した民間林業経営体が数社存在する。当組合の協会社として登録されている民間の経営体は47社あり、専ら森林組合の事業を請け負う経営体が24社存在する。

人材確保に関してみると、近年、職員の応募者数は人材派遣会社への登録を進めた影響もあり募集人数を上回っているが、従業員（直営作業班員）の応募はなかなかない状況にある。年齢構成をみると、職員は30歳代が3分の1を占め、20歳代も含め若い年代が多く在籍しているものの、従業員の平均年齢は50～60歳代と高い。組合担当者としては、従業員の雇用に力を入れ従業員の人数を維持しながら、直営班の効率化と外注先の雇用促進を進めていきたい考えであった。従業員の採用が進まない理由として、初任給の低さと期限付き採用であったことを挙げており、2021年度から高卒求人の期限付き採用を期限なし採用に変更し改善を図った。今後は、従業員の賞与を職員並みの水準に上げるほか、給料体系の改善など、待遇の改善を図っていききたいと担当者は語った。

人材育成の面で富山県西部森林組合が現在特に力を入れているのが、組合独自の「人材育成プログラム」である。組合の中期計画を策定する際に、「人材の確保、育成の強化」が課題として挙げられ、職場内で職員のレベルアップを図る教育機会を作っていなかったこと、外部の経営体への指導の場がなかったことから、それぞれの職種に合わせた「人材育成プログラム」を構築した。新規採用者が「入って5年目に一人前になること」を目標に、職場内での講義や林業カレッジ開催の研修への参加などがカリキュラムに組み込まれている。「人材育成プログラム」の実施は2021年度にスタートし、資格取得に関わる研修が59、社外研修が32、社内研修が108の研修項目に分かれており、各プログラムを実践している。2021年の実績では社内研修52種類（81日）、社外研修14種類（116日）を行った。研修に参加する新人や若手職員からは「新しい発

見が多く勉強になった」と好評を得ている。本プログラムは協力会社である外部の経営体の若手人材の育成にも貢献しており、各経営体からも好評であった。プログラムが始まった当初は多くの研修日数が充てられていたため、参加者の担当業務へ影響するほか、研修担当者や講師自身も負担に感じており、「緑の雇用」研修との調整や棲み分けにも課題が生じていたが、その後、毎年プログラムを実施していく中で、座学の研修日数を削減し、OJTを重視した研修体制に変更するなど改善を図っている。今後は中堅以上の職員育成も兼ねて社外研修に力を入れる予定であり、人材採用の研修などの導入も検討している。

組合独自の「人材育成プログラム」を創設した背景の一つとして、職員や林産・保育以外の専門職員に林業の基礎を教える機会の必要性が認識された点があった。職員として林業の基本を体系立てて教わる機会がないこと、現場を学ぶ機会が少ないことが課題であった。

富山県西部森林組合は、(2021年の)数年前から、職員や調査測量班の新規採用者に「緑の雇用」の活用を検討していたものの、OJT研修の実施や調査測量班にFL・FM人材がおらず担当指導員がないことが「緑の雇用」制度を活用する際の障害となっていた。これらは、「緑の雇用」が林産・保育の技術者養成に大きく貢献している一方で、林産や保育以外の専門職員や技術職・事務職員の教育機会という面では課題が残っており、集合研修や制度が職種の多様性に十分に対応できていないことを示しているとも言える。また、関連して担当者からは、路網整備や測量、丸太の仕分けや桝積みなどの関連作業をOJT研修の対象にして、もう少し幅広くしてもらえればと要望が挙がった。

一方、「緑の雇用」事業について評価できる点は、チェーンソーなど安全装備も支給されるとともに、林業の基本が学べ、実務経験を得られる点を挙げた。ただ、前述のとおり、林産・保育に関わる作業班員の雇用がなかなか進まず、職員や測量等専門の従業員が「緑の雇用」制度を活用することが難しい現状にあるため、担当者は、指導員要件やOJT研修対象等の条件の緩和を求めた。

林業や森林整備には林産・保育だけでなく、資源調査やプランニングなど多様な人材が必要となる。富山県西部森林組合の事例は、多様な人材の育成のた

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

めに何が求められ、必要なかを考える材料を提供しているように思える。「緑の雇用」制度の枠ではすくえない林業に関わる人材の育成と、それに対応した支援策の必要性を示している。

また、同組合における直近の新たな動きとしては2025年に「機械整備庫・訓練棟」が竣工した。年々高まる機械の維持管理コストの削減を目指すとともに、チェーンソーをはじめ林業労働災害の撲滅を図ることを目的としている。10～30度といった傾斜のある斜面で練習可能な伐倒フィールドなどを設置し、実践的な研修も行える環境が整備された。これらの研修には協力会社の従業員も参加することができ、地域全体の安全意識や技能の向上が図られている。こうした森林組合と協力事業体が連携し、安全意識や技能向上を図る取り組みは、講習に参加しづらい小規模経営体をサポートする取り組みとして、他地域においても参考となる事例であろう。

6. 民間林業経営体にみる林業労働力支援策への評価と今後の課題

(1) (株)島田木材

①経営体の概要

南砺市に位置する島田木材は1948年に創業し、2008年に株式会社として設立された。現社長の島田氏は県内で搬出間伐が始まった2010年頃に家業を継ぎ現在に至っている。島田木材の組織体制は、会長、社長の下、4つの部門に分かれている(図4-7-3)。事務職員は2名(総務・管理)、現場の従業員(森林環境部)は8名いる。現場の従業員の年齢構成は、20歳代2名、30歳代3名、40歳代2名、50歳代1名となっており、県内の林業就業者平均年齢(52歳)よりも非常に低く、若い世代が活躍している。このうち、研修生は2021年調査時点ではFW1が1名(40歳代)とFW2が2名(20歳代、50歳代)いた。2023年度に新たに3名がFW1を終え、2025年現在FW3が3名いる。指導員は社長と30歳代の2名、計3名が資格を有している。現在保有している機械はフォワーダ2台、グラップル4台、ハーベスタ1台、集材機1台、トラック1台、ショベル1台である。

事業は、森林組合の下請けによる森林整備や自社有林の整備を行っているほ

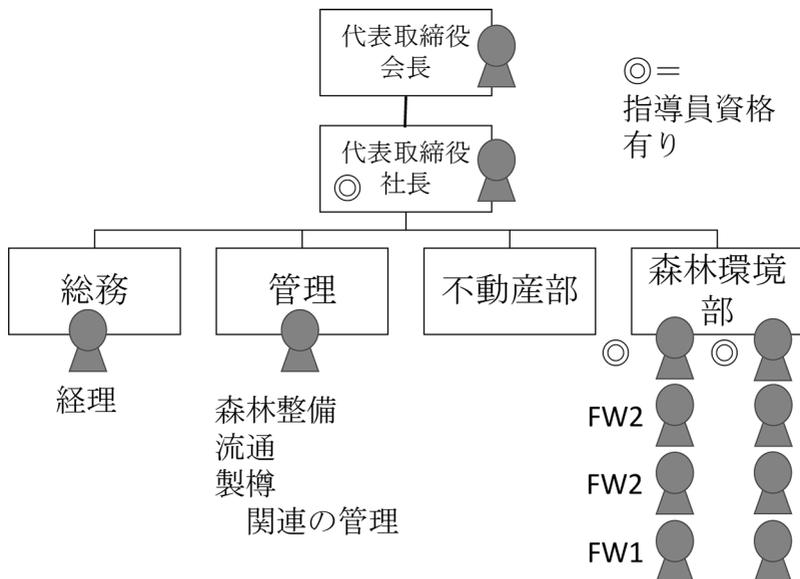


図 4-7-3 株式会社島田木材 令和 3 年度 組織図

資料：株式会社島田木材提供資料より作成

か、ウイスキー樽の製造を行っている。2020年度の素材生産量は主伐が約4,800m³、間伐が約3,900m³であった。2025年現在は他の経営体への外注を行う体制に移行してきているが、素材生産量は伸ばしている現状にある。社有林は約800haほど県内外にあり、針葉樹林はまともっていないが、広葉樹林はまともしているところが多い。隣県にある社有林では森林経営計画を立てている。今後は、現場の従業員の技術習得という意味でも、事業地の確保といった点でも、社有林にも注力していく意向であった。

②人材確保や人材育成に関する工夫や方針

島田木材は2012年度に初めて「緑の雇用」制度を活用し始めた。2015年以降は毎年のように研修生を受け入れている。2025年現在、経営体ではこれまで13名の研修生を受け入れ、3名が他社（林業経営体）へ転職し、2名が独立を希望し、6名が現在も働いている。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

人材確保に関しては、ハローワークと担い手センターの就業ナビに掲載しているほか、ホームページへの掲載を行っている。知人の紹介や飛び込みで就業する人も多い。ウイスキーの樽づくりに興味を持って来てくれる人も多く、ホームページの影響は大きい。

求めている人材としては、林業に合う人、合わない人、現場向きの人と内勤向きの人もいるが、多様な人材を求めている。林業に向いてないなと感じる人もいるが、どんな人でもまずはやらせてみて、合う合わないは自分で決めてもらい自主性や主体性を尊重するのが社長のスタンスであった。コツコツと地味な積み重ねができる人の方が林業には向いているため、真面目な人を雇いたいという。

人材育成に関しては、フォレスターを育てていくことを目標とし、モデルとなる人材の育成に取り組んでいる。また、「機械に乗れることも大事だが、下刈りなど地道な仕事も大事である。森林組合では下刈りから始めるし、わが社では素材生産から始めるなど入口は違うが、最終的にはどちらの作業もできるようになってほしい」、「たとえ体が動かなくなってしまって現場で働けなくなったとしても、林業に関連した仕事ができるようにオールラウンダーとなってほしい」と、どんな作業もできる多能工技術者を育てていくことを社長は目指していた。

また一方で、社会や現場の変化のスピードに合わせた人材育成も図っている。実際に、現在FW2の従業員には管理業務も含め高めの要求をしており、施業プランナーの受験も勧め、ICTを活用したドローンの勉強も促している。5年目には計画づくりができる人材を育てていきたいし、現場の従業員全員がFLをとれるようにしたい、と語った。

③「緑の雇用」への評価と要望

島田氏が評価する「緑の雇用」の良い点は、安全防備品や道具への補助によって安全対策が十分に整備でき、防備が充実できる点である。事故やケガがなくここまで来ることができているのも、「緑の雇用」事業による成果の一つであると語った。「安全あつての生産性」であり、それがさまざまな評価に結び付いてほしいと社長は期待した。

「緑の雇用」への要望としては、研修の質の向上や高度化、カリキュラムの多様化を挙げた。とくに、研修や能力評価など、「緑の雇用」制度には多くの改善点があると指摘した。社長は林業に求められる力が多様で高度化している中で、研修実施機関が対応できなくなっていることを懸念しており、先進県への研修派遣や「短期プロフェッショナル養成」といったカリキュラムの設置などを提案した。研修生を飽きさせないためにもレベルアップを図り実践を多く重ねみっちり鍛える、(費用や時間)対効果の高い研修にしていってほしいと要望した。さらに、「緑の雇用」制度全般に関わり、研修後のビジョンの提示を課題として挙げた。研修が終わったら「卒業」と捉える人が多く、一人前になれていないのに3年目あたりに独立を考える従業員が出始める。研修終了後の目標を見せることができず、キャリアビジョンを見だしづらいのも課題ではないか、次のステップがどこなのか3年目研修で見せてほしいし、FW3以降のビジョンを描けるようにすることが重要であると指摘し、レベルの高いところを見せて動機付けすべきと社長は語った。

(2) (一社) moribio 森の暮らし研究所

①経営体および「TOGA 森の大学校」設立の背景

南砺市旧利賀村に位置する (一社) moribio 森の暮らし研究所は、2012年に設立され、2014年に法人化した。代表理事と理事を務めるE夫妻は、26年前に利賀村に移住し、利賀村森林組合に就職し林業に従事してきた。豪雪地帯で人工林率が低く収益が上がらないスギを売る林業に疑問を持つようになり、従来のスギの建築用材用丸太を伐採し、出荷する林業だけではなく、地域の特性を理解し山林を活かすことのできるプロフェッショナルを育てる林業を実践するため、夫婦で (一社) moribio 森の暮らし研究所 (以下、moribio と記載) を設立した。

設立した当時の利賀村地域は、森林組合や市町村の広域合併、スキー場の閉鎖など、地域の衰退に拍車がかかる中で、地域の活性化をどうしていくかが課題となっていた。E夫妻は、ないもので勝負するよりもあるもので勝負するしかないと思い、森林率が97%ある利賀村地域の森林を活かした地域活性化と

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

人材育成を意識して考えるようになった。そうした折、広葉樹や生態系も活かし全体の生産性（価値）を重視するスイスの人材育成制度（浜田 2014 参照）³⁾を知り、地域の森林の特性に応じて森林生態系の保全をしつつ森林資源を持続的に利用して山村の暮らしを支えていく「環境林業」の実践とその人材育成のための学校、「森の大学校」の設立を検討するに至った。

「TOGA 森の大学校」は 2016 年から 2019 年の 4 年間、市や大学教員、県職員 OB などと協議を重ねながら設立準備を進めてきた。試行として 2018 年は 4 回、2019 年 6 回、「TOGA 森の暮らし塾」（表 4-7-2 参照）を開講し、2020 年に正式に「TOGA 森の大学校」が開校した。なお、「森の大学校」の運営費には市の森林環境譲与税が一部活用されている。予算や収益性の都合からカリキュラムや生徒数を縮小しての開校となったが、2020 年は移住と林業就業という意味で、大きな成果が得られた。6 名の応募枠に対して 9 名の応募があり、受講生の中から夫婦 2 組を含む 5 名が利賀村地域への移住へと結びついた。移住した 5 名のうち、3 名の男性が moribio での就業を希望した。移住する方は、林業をしたい人と家族で山村の生活をしたい人の 2 つのタイプに分かれるが、山村での仕事を探している後者のタイプも、せっかく山村に移住するのだからサービス業ではなく、E 氏が林業をやっているなら自分も林業をやっ

表 4-7-2 TOGA 森の暮らし塾 2020 講義名と参加者数

	実施日	講座名	主な外部講師	参加者 総数
第1回	5/23-24	「森の仕組みと山村の暮らし」	栄養士	10
第2回	6/27-28	「森を見る・山村の百姓の暮らし方」	民宿経営（グリーンツーリズム）	11
第3回	7/24-26	「山の手道具・チェーンソー、森林調査」	林業用機械小売企業	11
第4回	8/28-30	「自伐型林業という暮らし方」	林業経営体・元地域おこし協力隊	15
第5回	9/25-27	「森の再生更新、染色とアロマオイル」	イラストレーター	12
第6回	10/30-11/1	「秋の森の生態学」	山岳ガイド	12
第7回	11/27-29	「狩猟～けもの道の歩き方～」	県職員・農林家・シェフ	10
第8回	1/29-30	「木材の利用法いろいろ」	建築設計士・木製品デザイナー	10
第9回	2/26-28	「利賀の冬の森、エコツアー」	エコツアーガイド	10
第10回	3/26-28	「利賀の冬の森・雪を活かす暮らし」		10
			参加者合計	111

資料：（一社）moribio 森の暮らし研究所地球環境基金 2021 年度報告書より
作成

てみようかなとなることが多く、関わった移住者の男性はほとんど moribio へ入社した。

②経営体の概要

moribio の従業員は、季節雇用の 1 名を含め 2021 年現在 11 名であった。このうち、「緑の雇用」研修生は FW1 が 2 名と FW2 が 1 名、FW3 が 1 名である。FW3 の 1 名のみ富山市内出身で、ほかの 3 名は移住者である。FW1 の 2 名と FW2 の 1 名は半年ずつ、ずれて入所してきたが、新人の意欲も高く、先に入ったメンバーにも先輩意識が芽生えて良い相乗効果をもたらしているという。指導員は現在 4 名で、2022 年以降 3 名が FL の研修を受講し修了した。

主な事業は、森林組合の森林整備事業の下請けや里山林の整備、屋敷林の特殊伐採、土木の支障木伐採、森林生態系多様性基礎調査（林野庁事業）、さらにクロモジ茶の製造や環境教育事業を行っている。特殊伐採や広葉樹の同定などの環境調査も受託し、幅広く事業展開している点が特徴であり、それが moribio の強みとなっている。重機を用いた主伐がメインの時代であるが、moribio にはタワーヤードしかないため、保育や調査が中心となっている。再造林が今後増えていく中で、多雪地帯ならではの保育の技術を学ぶ必要を感じており、2022 年度以降には、オプションとなる講座として「保育林業」を皆で学ぶ予定である。

各事業の割合は、森林整備が 6 割、支障木伐採が 3 割、残りがその他森林生態系基礎調査などの 1 割である。積雪の多い利賀村地域にありながら、moribio では通年雇用を行っている。冬場は、雪の中でスノーシューをはいて枝下高の高い箇所での枝打ちをすることもあれば、積雪の少ない平野部の里山や竹林の整備、屋敷林での特殊伐採を行うこともある。

作業班は固定しておらず、現場によって組み合わせている。各職員がどんな技術を持っているのかを考えながら E 氏が差配し、現場責任者 3 名を交え決定することもある。

③人材の定着への配慮や工夫、および課題

「緑の雇用」を活用し始めてから、受け入れた研修生は 2021 年時点では 7 名おり、1 名離職したが、それ以外は定着していた。その後、家族の都合等で利

賀を離れた人は若干いるものの、それぞれの場で活躍している。

moribio では「TOGA 森の暮らし塾」を受講し就業した人も多く、「TOGA 森の暮らし塾」が林業や山村生活のトライアルとしての意味合いも強いいため、利賀村地域の生活や moribio の理念に共感して就業する人が多い。また、20 歳代や 30 歳代を中心に同年代の仲間とともに活動できることも就業や定着の上で良い影響を与えていると考えられる。新しい人を歓迎する雰囲気があることも定着率が高い理由ではないかと E 氏は語った。週 1 回のミーティングで各人にスピーチを課しており、そこで仕事への意識や取り組みたいことを確認しあっている。ロープワークなど若い人が興味持つものを取り入れ、仕事において個人の人々のやりたいことを大事にしながら、林業カレッジのスマート林業研修への派遣なども積極的に行っている。各人の技能と個性を見ながら仕事を任せていき、ゆくゆくはオールラウンダーを目指しながら得意分野を持つようになってほしいと E 氏は期待した。

また、moribio には介護職などを副業としている従業員がいる。多様な働き方が可能となる環境、働きやすい環境にあることも人材の定着につながっている。E 夫妻は、若い世代はやりたいことが増えているため、多様な働き方と雇用管理のバランスに心がけており、今もそのバランスを模索している。

一方で、生活面での課題として、近年の移住者の増加に対して、住居の確保が課題となっていることも聞かれた。山村地域には多くの空き家が存在するが、豪雪地帯であり傷みやすすぐ使えなかったり、平時は利用できても帰省時には空き家を所有する家族が利用していたり、年間通じて問題なく利用できるものは多くない状況にある。幸い、現在は県職員宿舎の空き部屋を活用できている。しかし、今後の移住者の受け入れを考えると、E 夫妻は移住受け入れ体制や何らかの支援制度の整備の必要性を感じていた。

④ OJT 研修の実施状況と能力評価システムに関する要望

OJT 研修に関しては、初めて現場に行く際に先輩の説明を受けながら仕事の流れを見学する日を設けている。それから徐々に、細い木など倒せそうなものを先輩の指導を受けながら実際に倒してみたりするようにしている。初心者はかかり木処理を自分で行わないなど、できるかどうか怪しいと思ったら必ず

周りに相談するというやり方で進めている。現場の技術については、どうステップアップさせていくかが課題となっていた。

moribioでは、研修生を含め職員の技術レベルの把握基準と実際に扱うことが出来る仕事の目安を独自に作成している。E氏は、個人の技術レベルがわかる基準となる全国統一的な目安の必要性を感じており、それは指導員がどの作業は教えることができるのかについて判断する上でも重要である。現在、技術者の順序だったステップアップは経営体に一任されているが、ヨーロッパで整備されているように、ある程度統一したシステムティックな教育体系が必要であり、技術体系の整理が必要ではないかと指摘する。これは、OJT研修や「緑の雇用」だけの問題でなく、研修修了後のあり方や人材育成体系の課題と大きく関わる点である。能力評価システムについても、もっと現場の技術にリンクできる形にしてほしいと要望が挙がった。

⑤「緑の雇用」への評価と要望

E氏は「緑の雇用」制度全般について、有難い制度と認識していた。「民間で、まったくの初めてからスタートアップというのも、この制度（「緑の雇用」制度）があってできている」と、独自に経営体として人を雇い入れ、山村の雇用の受け皿を作る上で非常に重要な位置を占める制度と捉えていた。また、経営体として、安全性に対する意識向上に役立っている点を「緑の雇用」の持つ良い点として指摘した。さらに、研修生にとって研修生同士の横のつながりができること、他の事業体の研修生と技術的な意見交換ができる場になっていること、「同期」のような存在が外にできる点も良い点と評価した。

7. まとめ 一富山県の事例から一

富山県では、林業の担い手の若返り、定着が課題となる中で、近年、主に民間林業経営体による「緑の雇用」制度の活用が広がっている。研修生の定着率はここ数年で8割以上となっており、とくに民間林業経営体の定着率が高い。一方で、森林組合と民間林業経営体のいずれにおいても、研修生が独立したり、他の経営体へ移動したりする事例が複数存在する。また近年、都市部や首都圏から移住し林業に就業する事例がみられる点が特徴的である。（一社）

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

moribio 森の暮らし研究所のように、山村文化や林業体験講座など地域外住民への学習・体験・教育機会を提供しながら、人材育成を行い移住者と林業就業者を受け入れる経営体も存在する。「緑の雇用」制度が存在したことで山村移住者の受け皿ができた。すなわち、県外者の山村移住、ひいては山村振興の面で「緑の雇用」制度が貢献していた。近年の移住による就業が本格的な定着につながるかどうか、今後の動向が注目される。

本稿で紹介した3経営体に共通する点としては、「緑の雇用」制度を活用しつつ、それぞれの経営体の特色を活かしながら独自の人材育成にも取り組んでいることが挙げられる。

富山県西部森林組合の「人材育成プログラム」は、組合の若手職員が林業の基礎を学ぶ機会となるとともに、協力会社の人材育成や労働安全意識の向上にも役立っていた。同組合の資格取得や技術向上に向けた取り組みは、全国的にみても先進的であるといえる。直営の作業班員の新規採用はなかなか叶わない現状にあるが、協力会社への就職と組合を核とした労働安全や人材育成の取り組みによって、地域全体の労働安全意識や伐倒技術の底上げにつながっている。したがって、森林組合と人材を受け入れる経営体の両者にとって良い関係性が築けている事例として評価できる。

民間林業経営体としてとりあげた(株)島田木材と(一社)moribio 森の暮らし研究所は、いずれも森林組合の協力会社としての側面は有するものの、それぞれの社風、経営環境の下で独自の人材確保・人材育成の方針を有しているところに特徴がある。島田木材では、ウイスキー樽製造という特徴的な事業とともに、素材生産から自社所有林の整備、保育作業までの多技能な人材を育成している。moribio は、前述のとおり山村文化の発信や山村振興ともあわせた形で、旧利賀村の資源を活かしながら地域で生業として生活していく人材を育もうと努力している。以上のように、各経営体の規模や事業は異なるものの、それぞれの専門の作業だけでない多技能な人材群を育てる意識や気概が感じられる。

「緑の雇用」事業に対しては、技術的な意見交換や情報交換の場となっていくこと、安全対策が充実することが各経営体から評価された。各地の取り組み

を知り学び、経営体で共有する機会となっているとともに、安全防備品や道具への補助が、事故やケガの軽減、安全意識の向上にも役立っているとのことであった。

一方で、「緑の雇用」事業の課題としては、FW研修については研修生、研修実施担当者のどちらも技術習熟度の確認やテストの必要性が指摘され、FL・FM研修のあり方については、FW3を修了した研修生へのビジョンの提示、求められる技術を体系的に整理する必要性が指摘された。さらに、研修運営面では、外部講師の確保と後任者の育成に関する課題が寄せられた。

いずれにしても、林業の担い手が減少する一方、資源が成熟し国産材木材の自給率も高まる中で、林業に関わる人材確保と人材育成をどのように図っていくか、本節で示した富山県をはじめ全国各地でその挑戦が続いている最中である。

富山県の事例にみられるように、「緑の雇用」事業は制度的枠組みの活用を超え、現場の主体的な工夫と意志によって新たな展開を見せつつある。各経営体が自らの地域特性や経営理念を踏まえて人材育成を進める取り組みは、結果として地域の森林管理体制や林業の持続性を支える重要な基盤となっている。今後は、こうした現場発の人材育成の実践が他地域にも波及し、相互の学びと連携を通じて深化していくことが期待される。

引用文献

- (1) 嶋瀬拓也 (2017) 「1960年代以降における国内製材業の展開と素材需要」『林業経済』63 (1)、3～14頁。
- (2) 富山県 (2024) 「富山県森林・林業振興計画」、(<https://www.pref.toyama.jp/documents/44501/keikakusyo.pdf>) (2025年10月7日取得)
- (3) 浜田久美子 (2014) 「スイス式 [森のひと] の育て方—生態系を守るプロになる職業教育システム—」、256頁、亜紀書房

(笹田敬太郎)

第8節 林業における能力評価と「緑の雇用」—静岡県的事例—

要旨

「緑の雇用」事業の一環として2020年度まで実施されていた能力評価システム導入支援事業を活用した林業経営体に対する意識調査（全林協による）をもとに能力評価の現状と問題点・課題を整理した。また、筆者らは2020年に静岡県内の林業経営体（4経営体）に対して能力評価の取り組み状況に関する聞き取り調査を実施したが、2024年にそこに再訪して追加調査を行った。能力評価は必ずしも待遇への反映のためだけに行われるのではなく、現場従業員のスキルアップのための制度として捉え直す必要がある。その意味で能力評価の導入支援は「緑の雇用」事業とセットで取り組むことが効果的であると考えられる。また、能力評価に取り組むに当たっては、前提として経営体における組織力の向上に取り組むこと、目標管理評価による業績評価の採用が好ましいこと、評価者研修をさらに強化する必要がある。

1. 研究の目的と方法

2002年度補正予算より「緑の雇用」事業がスタートし、わが国の林業労働施策は、雇用近代化・雇用改善やマッチング施策の推進の段階から、新規に採用した常用の山林現場従業員（以下、従業員という）を体系的教育・キャリア形成支援により定着させることに重点が移った。1990年代後半以降のマッチング問題は「職業適性の緩やかな判断と実践を伴った確認」の問題として、2000年代以降の体系的教育は「職業適性の強化と実践的適用」の問題として捉えられる⁽¹⁾。「緑の雇用」事業が従業員の「職業適性の強化と実践的適用」に果たす役割は大きい。

また、「緑の雇用」事業は、林業という職業能力の「見える化」、つまり林業における仕事の明確化（職業能力体系を表す職務構成表の作成）と能力開発の明確化（全国統一カリキュラムによる研修の体系化）にも大いに貢献した。今後はその開発された能力をどのように評価し、どのようにして待遇に反映させ経営改善に生かすかが課題であり、林業における人的資源管理の最終的な目標

となるだろう。

そこで、本節では、能力評価の歴史、特徴を踏まえつつ、林業経営体に対する各種のアンケート調査（全国規模）や取り組み事例（静岡県）から、林業経営体における人事考課とりわけ能力評価の現状と課題について「緑の雇用」との関連から整理する。

まず、全国の林業経営体が能力評価にどの程度取り組んでいるかについては客観的なデータは少なく、最近のものとしては、全国森林組合連合会の2018年度調査報告書⁽²⁾を挙げるができる。同報告書では2018年に全国の林業経営体に対してアンケートを行っているが（送付3,252、回収687、回収率21%）、人事考課に関する質問は3問に限られ、情報量は限られる。

また、「緑の雇用」事業の一環として2013～2020年に実施されていた能力評価システム導入支援事業に取り組んだ経営体を対象に、同事業の事務局を務めた全国林業改良普及協会（以下、全林協）が2019年に実施したアンケート（「能力評価システム運用状況調査」、送付132、回収107、回収率81%）の結果を用いた。

さらに、全林協のホームページに掲載された2015年～2019年の先進事例集（17経営体）の記載内容から、能力評価の導入目的を3種類（賃金反映、人材育成、組織改革）に分類した。これを調査の視点として、実際に能力評価に取り組んでいる静岡県内の林業経営体に対して聞き取り調査を行った。聞き取り調査は、4経営体（森林組合2、民間会社2）に対して2024年8～9月に実施した。静岡県内の経営体を選定した理由は、2019年時点で能力評価導入支援事業活用経営体の本県は16経営体で、全国で最も多かったからである。調査対象の4経営体については、民間経営体のA社とB社は賃金への反映という目的で能力評価システムをそれぞれ2013年、2014年に導入した。そして、C森林組合、D森林組合は、評価結果を賃金への反映というより人材育成面での活用という点を重視して能力評価システムをそれぞれ2014年、2015年に導入した。

2. 日本における能力評価の歴史

人事考課は社員の能力や勤務態度に対する評価を行う制度のことで、その評価結果は賃金管理や異動配置、能力開発などさまざまに活用される。人事考課は主に能力評価、情意評価（近年では勤務態度と言う場合が多い）、業績評価からなり、能力評価と情意評価はインプット評価、業績評価はアウトプット評価と位置づけられる。戦後日本の人事考課の発展は4段階からなる⁽³⁾。

第1段階は、1960年代後半～1970年代中頃に行われた年功主義人事考課である。年功主義とは、学歴・性別・勤続年数で人を選抜し、任用し、処遇することで職場秩序を維持しようとする考え方であり、高度経済成長期の労務管理を支えた。

第2段階は、1970年代中頃～1990年代初頭に行われた能力主義人事考課である。日経連能力主義管理研究会は1969年に、①能力の開発・活用、②年齢・学歴・勤続年数といった属人的要素ではなく能力発揮に応じての平等な処遇、並びに③少数精鋭主義を目指す人事労務管理を「能力主義」と名付け、具体的な人材育成施策として、キャリア教育、CDP、スキルズ・インベントリーなどを挙げている⁽⁴⁾。以前は従業員の能力開発は民間に依存していたが、1970年代以降、企業には自ら通信教育やセミナーを行い、能力開発を推進しようとする姿勢がみられた。

第3段階は、1990年代初頭～2000年代初頭に行われた成果主義人事考課である。1990年代初頭に、バブル経済崩壊後の平成不況のもと、能力主義から個人的にも組織的にも、顕在・発揮能力といった実績を評価する成果主義にシフトした。しかし、客観性のない基準、挑戦意欲の低下、熟練技術を持った人材の育成不足などの欠点が著しくなり、企業における能力開発システムも効果的・有効的に機能しなくなった。

第4段階は、2000年代以降のポスト成果主義である。2002年以降、景気が回復するにつれて、業績のみを重視する成果主義に対して疑問が投げかけられ、人材育成、組織力強化とリンクしたポスト成果主義にシフトした。

3. 林業における能力評価の論点整理と全国の導入状況

(1) 林業における能力評価の論点整理

林業では請負制や出来高給など成果主義的労務管理が比較的多いという状況下で、2012年に整備された林業職務構成表および能力評価基準⁽⁵⁾、2013年度からスタートした能力評価システム導入支援事業の効果もあって、2010年代以降、能力評価の取り組みが徐々に見られはじめた。

筆者らは以前、5県14経営体(2011年7～9月実施)と9県26経営体(2012年8～11月実施)に対する聞き取り調査結果を踏まえ、林業における人事考課、とりわけ能力評価の論点に言及した⁽⁶⁾。すなわち、①人事考課の目的と経営体の規模との関係、②多様な評価基準(能力評価、情意評価、業績評価のバランスのとれた総合評価による人事考課)、③評価の方法(評価基準ごとの評価点とウェイトを掛け合わせ、合計したものを総合評価とする方法が一般的で、ウェイトの付け方については達観法が一般的)、④評価の公平性・透明性の確保と評価者の資質、⑤森林組合の中には作業班の自主性を活かした人事考課(作業班に互助会的組織を作らせ、組合による人事考課手法を用いて自主的に評価することを組合がその互助会的組織に諮問するというやり方)の事例が見られること、の5点である。

このうち①については、従業員が10数人以内の小規模経営体では体系だった人事考課を実施しない場合が多く、50人以上の大規模経営体では、作業班長の意見を踏まえ、中間管理職による体系的な評価が行われるケースが多く見られた。しかし、経営体の規模に関係なく、賃金等の待遇への反映を目指した能力評価でなく、人材の育成や組織力の強化の手段としての能力評価に取り組む経営体もみられるようになった。また、④については、評価時面談や評価基準の明示・公開の有無など透明性の確保が問われるとともに、評価者の資質の向上、そのための評価者研修の推進が重要であるとした。

(2) 林業における能力評価の導入状況—全国調査結果から—

全国的林業経営体が能力評価にどの程度取り組んでいるか把握するため、まず、全国森林組合連合会と林業経済研究所が2018年に実施した全国林業経営

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

体アンケート調査の結果を用いる⁽⁷⁾。

表4-8-1は従業員の能力評価の実施状況を示している。導入済み、導入検討中を合わせた積極的な回答が6割弱を占めた。

表4-8-2は能力評価の目的を示している。賃金査定や昇給の基準設定を目的とするもの、つまり待遇への反映が6割と大半を占めているものの、人材開発やモチベーション向上のツールとして能力評価を導入している経営体もそれぞれ2割弱となっている。

表4-8-3は能力評価を導入できない理由を示している。能力評価を導入で

表4-8-1 従業員の能力評価の実施(単一回答)

区分	経営体数	割合
有効回答	620	100%
導入している	178	29%
導入を検討中	183	30%
必要だが導入できない	99	16%
必要性を感じない	55	9%
わからない	105	17%
不明	67	—

資料：全国森林組合連合会（2019）「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書。全国森林組合連合会、231-232頁

表4-8-2 従業員の能力評価の目的(単一回答)

区分	経営体数	割合
有効回答	357	100%
賃金・賞与の査定	197	55%
昇格・地位向上	23	6%
人材開発・技能向上	64	18%
モチベーション向上	69	19%
その他	4	1%
不明	4	—

資料：表4-8-1に同じ。

表 4-8-3 従業員の能力評価を導入できない理由

区分	経営体数	割合
有効回答	97	100%
業務が多忙	28	29%
方法が分からない	23	24%
社内の意思疎通ができない	16	17%
他に優先すべき課題がある	22	23%
その他	8	8%
不明	2	—

資料:表4-8-1に同じ。

きない理由としては、業務が多忙、導入方法がわからない、などの回答に分散した。

2013～20年度に「緑の雇用」事業の一環として「能力評価システム導入支援事業」が全林協によって実施された。林業経営体に専門家を派遣し、経営体の実情に応じた能力評価システムの構築を支援する事業である。2013～19年度の事業利用実績をみると、能力評価システムの導入を断念したのが16経営体、導入したのは129経営体である。2019年度までに能力評価システム導入支援事業を活用して能力評価に取り組んだ林業経営体における能力評価の現状を把握するため、全林協は2019年度に郵送によりアンケート調査を実施した。発送した132経営体のうち、107経営体が回答し、回答率は81%と高水準となっている。

そこで、このアンケート結果を用いて、林業経営体の能力評価に対する意識をみよう。まず、導入した能力評価システムを現在も継続しているかという点を見ると、継続が78経営体となっているが、中止も29経営体と少なくないことが分かった。表4-8-4は能力評価システムの運用を中止した理由を示したものである。「業務が多忙のため能力評価システムを中止した」が一番多く45%となっている。一方、「制度は整備途上で運用せず」が41%となり、能力評価システムを導入してから上手く運用できるように定着するまで一定程度の

表 4-8-4 能力評価システム運用中止の理由(複数回答)

区分	経営体数	割合
中止した経営体数	29	100%
業務が多忙のため	13	45%
制度は整備途上で運用せず	12	41%
シートが会社の実情にあわず	7	24%
経営幹部の消極的な態度	8	28%
ばらつきが多く運用せず	3	10%
その他	5	17%

資料：全国林業改良普及協会によるアンケート調査結果（2019年）より筆者作成。

時間がかかると考えられる。

表 4-8-5 は能力評価システムの導入経過年数と評価者の資質との関係を示すものである。導入経過年数については、例えば「導入7年目」は2013年に導入されて7年目ということを表す。評価者の資質が十分と認められたことを

表 4-8-5 能力評価システム導入経過年数と評価者の資質(複数回答)

経過年数	経験が不足	当事者意識の不足	知識・スキル不足	概ね公正に評価	その他
7年目	11%	16%	26%	37%	11%
6年目	20%	7%	13%	53%	7%
5年目	23%	15%	38%	15%	8%
4年目	29%	14%	14%	43%	0%
3年目	33%	21%	21%	17%	8%
2年目	27%	0%	27%	47%	0%
1年目	17%	33%	17%	33%	0%
平均	23%	14%	23%	33%	6%

資料：表 4-8-4 に同じ。

表 4-8-6 能力評価システム導入経過年数と経営体の業績(単一回答)

経過年数	大幅に増加	増加の傾向	変わらない	減少の傾向	総計
7年目	2%	9%	3%	1%	15%
6年目	3%	6%	4%	1%	14%
5年目	—	5%	2%	2%	9%
4年目	2%	2%	2%	1%	7%
3年目	—	9%	9%	—	18%
2年目	4%	3%	1%	3%	11%
1年目	—	3%	—	1%	4%
平均	11%	37%	21%	9%	78%

資料：表 4-8-4 に同じ。

示す項目は「概ね客観的かつ公正な評価を行っている」であるが、導入7年目と1年目の結果は大差なく、導入経過年数と評価者の資質とはあまり関係ないと言える。毎年、能力評価システム導入支援事業の一環として評価者研修に力を入れていたが、その効果は表れにくかったことを示している。

表 4-8-6 は能力評価導入経過年数と経営体の業績変化との関係を示している。導入経過年数と業績変化との関係は明確には表れていない。経営改善や業績向上を目的として能力評価システムを導入した経営体もあるが、他の要因による業績変化である可能性もあり、本設問からは現段階でそのような効果が表れているとは明確には言えない。

表 4-8-7 は能力評価システムの継続状況と従業員の理解度との関係を示している。能力評価システムを継続している経営体は「概ね理解」が62%であるのに対し、継続していない経営体は「時間を要する」が45%と対照的である。能力評価システムを継続するため、従業員の理解が必要であると言える。

表 4-8-8 は従業員の理解度と評価面接実施の有無との関係を示すものである。評価面接を実施している経営体は「概ね理解」という項目が67%となり、実施してない経営体は「時間を要する」という項目が50%となっている。評

表4-8-7 能力評価システムの継続と従業員の理解度

能力評価システムの継続	十分理解	概ね理解	時間を要する	理解なし	未回答
継続	8%	62%	27%	3%	1%
中止	3%	3%	45%	7%	41%
総計	7%	46%	32%	4%	12%

資料：表4-8-4に同じ。

表4-8-8 従業員の理解度と能力評価時の面接実施

能力評価時の面接	十分理解	概ね理解	時間を要する	理解なし	平均
面接実施	9%	67%	22%	2%	43%
面接なし	6%	37%	50%	6%	45%

資料：表4-8-4に同じ。

評価面接実施の有無と従業員の理解度の関連性が高いたいと言える。単に能力を点数化するのではなく、評価面接を実施し、面接の結果を従業員に共有し、フィードバックを通して業務の改善につなぐことが重要である。

3. 能力評価の導入目的の分類

以上により、能力評価システムの継続状況、評価者の資質、経營業績との関係性などが概ね把握できた。そして、全林協が作成した能力評価システム導入支援事業優良事例集（2015～19年分、17経営体）を用いて、能力評価システムの導入目的を3種類（①人材の育成、②賃金への反映、③組織づくり）に分類し、それぞれの特徴を整理した（表4-8-9）。

①人材の育成（12経営体）を目的に能力評価を導入した経営体が最も多い。個々の従業員のモチベーションを向上させるため、様々な資格を取ってもらうなど、自己啓発の姿勢を養いたいとする経営体もみられた。

②賃金への反映（8経営体）は、森林組合より民間経営体のほうが多い傾向にあった。今まで賃金体系を明確にしていなかった経営体が、能力評価システ

表 4-8-9 能力評価システムの導入目的の分類

林業経営体	人材の育成	賃金への反映	組織づくり
多野東部森林組合	○	○	
愛美林	○		
ヤナザイ		○	
氏原林業	○	○	
太田市森林組合		○	
三八地方森林組合	○		○
つくばね森林組合		○	○
相馬造林	○		
新川森林組合	○		○
引佐町森林組合	○		
戸田組	○		
柳沢林業	○		○
伸共木材協同組合	○		○
東京チェンソーズ		○	○
株式会社グリーン・シャイン		○	○
掛川市森林組合	○		
平澤林産有限会社	○	○	

資料：全国林業改良普及協会（2015～19年度の各年度版）能力評価システム導入事例集をもとに筆者作成（3分類は筆者による）。

ム導入支援事業の説明会に参加し、これをきっかけに新たな賃金体系を構築したとする事例が多くみられた。また、賃金体系が整っている経営体も、今までなかった住宅手当、通勤手当、家族手当などの手当を充実させたり、能力評価の結果を能力給という形で本給の決定に反映させるだけではなく、昇給や賞与の基準にも反映させるという経営体もみられた。

③組織づくり（7経営体）は、合併により新体制になった森林組合に多い。職場の一体感を醸成する、能力評価を通して面接の機会を設けるなど、社内コミュニケーションを増やしたいとする経営体が多い。また、職場風土を改善することによって目標以上の生産量を達成したいとする経営体もみられた。

4. 静岡県における能力評価の取り組みと「緑の雇用」

(1) 静岡県における「緑の雇用」と能力評価

2024年に林業における能力評価の取り組み事例の調査対象地として静岡県を選定した。静岡県を選んだ理由としては、2013年度から2019年度にかけて「緑の雇用」事業の一環として能力評価システムを導入した経営体の数が全国で最も多く、16経営体となっているからである。図4-8-1は「緑の雇用」の能力評価システム導入支援事業を導入した林業経営体数（2013～19年度）の上位9道県を示している。静岡県で能力評価システム導入経営体が多い理由としては、林業経営体の経営改善に関する普及啓発活動が活発で、元々意識が高い経営体が多いこと、県森連も毎年積極的に事業の案内を行っていることなどが考えられる。静岡県内16経営体の内訳は、2013年に導入3経営体、2014年に導入2経営体、2015年に導入2経営体、2016年に導入3経営体、2017年に導入6経営体である。

2024年に聞き取り調査を実施したのは、静岡県内の森林組合2経営体と民間2経営体である。能力評価システムを導入してから定着するまで一定程度の

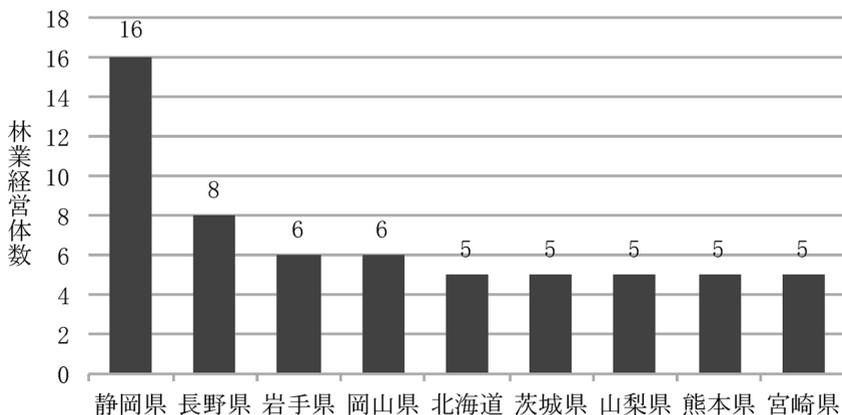


図4-8-1 能力評価システム導入支援事業を活用した林業経営体数数（2013～19年度、上位9道県）

資料：全国林業改良普及協会業務資料より筆者作成。

時間がかかるため、今回調査対象とした経営体は比較的導入時期が早い経営体とし、2013年に導入した1経営体、2014年に導入した2経営体、2015年に導入した1経営体、計4経営体で、筆者らは2020年にも同じ経営体を対象に同内容の聞き取り調査を行っている。以下、前回調査(2020年)と今回調査(2024年)の結果より、能力評価の取り組み状況をみていく。

(2) A社の事例

A社は1990年代初頭に製材会社の山林部から分社化した有限会社である。2024年8月時点で、現場従業員は主伐班3人(40代2人、50代1人)、間伐班11人(20代2人、30代3人、40代5人、50代1人)、計14人である。現在、FW3年生が1人いる。2020年の17人よりベテラン3人が退職したが、今後主伐班をもう1班育成する予定で、FW研修を活用する意向である。FM研修修了生は1人、FL研修修了生は6人いるので、FW研修生のOJT指導体制は人数的には十分足りていると言える。

当社は「緑の雇用」の能力評価システム導入支援事業を活用し、2013年に能力評価システムを導入した。能力評価システムを導入した第一の目的は、これまで決めていなかった賃金体系を構築したいと考えたからであった。2013年に作成した賃金体系は、学歴(新規採用)と林業経験(中途採用)からなる「入社区分」、勤続年数に応じた定期昇給、12階級に分けられる能力給の3つの要素から構成されていた。2013年の時点で旧賃金体系での賃金水準を維持するように新制度への移行に努め、当時の人事考課シートは業績評価と情意評価の2種類であった。

2020年9月の聞き取り調査の時には、賃金体系に大きな変化があった。まず、基本給については、入社区分を廃止し29段階の号俸制に変更した。また、勤続年数に応じた昇給を廃止し、12階級に分けられる能力給のみにした。評価方法については、それまでの評価シートを廃止し、3月に20分程度の社員面談で社長が昇給を判断するという形になった。また、班長クラスから役員クラスまでの評価を行う余裕がないこともあって、当時は査定に反映させる社内テストの導入を検討していた。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

その後、当社では能力評価は行われていないが、能力評価シートを会社と従業員のコミュニケーションを高めるツールとして活用できないか、現在検討中である。また、雇用管理に関して新しい取り組みも見られ始めている。スマートホンを利用した日報管理システムの導入である。当社の現場従業員は直行直帰だが、従業員が山林現場で無理をしていないかということを勤務時間の遵守状況を確認することによってチェックすることは、安全面の確認にもなることから、このシステムを導入した。2024年2月には日報入力場所をあらかじめ決めている。当社ではこのシステム導入により従業員の作業管理意識が向上することを期待している。

(3) B社の事例

B社は1990年に林業技術者5人と森林所有者3人の出資により設立された有限会社である。2024年の素材生産量は1万m³を目標としている。2024年9月時点で、社員は生産グループ（山林現場従業員）が12人（20代4人、30代7人、50代1人）、経営グループ（内勤社員）が5人（20代2人、30代1人、40代2人）である。2024年度はFW1年生が1人で、FL研修中または修了者は生産グループに7人、FM研修修了者は経営グループに1人おり、FW研修生のOJT指導体制は十分整っている。また、当社には静岡県立農林大学校、東京農業大学や静岡大学など大卒の若手社員も多く、大学と連携し実習なども積極的に行っている。

当社は経営改善の一環として、2014年に能力評価を導入した。導入目的は賃金への反映と人材の育成である。2年間実施したが、その後中止した。中止の理由は、1つめには、会社の規模が小さく、人間関係が悪化する懸念があり、能力評価を十分活用できる組織力が不足していたこと、2つめには、評価者の評価能力が不足していたことであった。

能力評価システムを導入しても実情に合わず中止した経営体の事例は他にもみられるが、そこに共通して指摘できるのは、評価者の資質を向上させる必要性があること、すなわち評価者研修の拡充である。また、能力評価を実施する以前の問題として、経営が安定せず、組織力の向上が急がれる状態にあり、急

いで能力評価システムを導入しても結局成功しない。当社においても、まずは良好な経営状況と組織力が能力評価システムを実施する前提であるとの考えから、現在は生産グループ、経営グループのそれぞれにおけるミーティングおよび現場ごとのミーティング（生産グループと経営グループの合同）を充実させるとともに、次代を担うチームリーダーの育成に力点を置いている。現在、チームリーダーは生産グループに2人、経営グループに1人おり、いずれも30代である。リーダーといっても、技術力で選んでいるわけではなく、チーム力を挙げる能力、会社の経営のことがわかる人材として選んでおり、「緑の雇用」制度になぞらえればFMに近い存在と言える。彼らの活躍によってチーム力が上がれば、能力評価の取り組みも生きてくと当社では考えている。

(4) C 森林組合の事例

C 森林組合は、1959年に2つの組合が合併して誕生した。最近では、県外の動物園にコアラのえさとなるユーカリを供給するなど、事業範囲を広げている。2024年8月時点で、現場従業員は2班体制（保育班1班、特殊伐採兼保育班1班）、20代1人、30～40代4人、50代2人、60代3人、計10人である。当組合は「緑の雇用」にも活発に取り組んでおり、現在の研修生はFW2年生が2人、FLが1人である。FL修了生は1人いるが、FM修了生はいない。当組合では、FM研修への参画はあまり考えていないという。というのは、当組合では、素材生産は民間業者に請け負わせているからである。組合自ら素材生産を行っているのであれば、FMのような人材も必要だが、保育メインの組合の場合は、FMの必要性があまり見えてこないとのことだった。

当組合では、職員の仕事の能率向上、組合運営の安定化、適材適所の人材配置を目的に、2014年に能力評価システムを導入した。現場従業員からは「評価してほしい」という声があがり、組合としても従業員の思っていることや希望を吸い上げたいという観点から能力評価に取りくんだという。評価方法は、まず、現場技能・現場管理・庶務の3種類の評価表に分け、本人の自己評価、班長・部長クラスによる補正評価、組合長による問題認識という流れとなる。こうした一連の過程が、本人の希望（やりたいこと）や日々のミーティングで

言い出しにくい個人的な思いを書き出してもらい良い機会となっている。意思表示のできる従業員の育成が目標とのことだった。

能力評価の導入当初の課題として、1つめには、自己評価はスムーズにできるものの、班長クラスが班員の評価を記入することに最初は抵抗があったという。当組合は規模が大きな組織でもなく、コミュニケーションが良くとれている、風通しの良い職場であるが、従業員の間でいったんズレや相性の悪さが生じると、班編成の入れ替えや異動が容易でないため、なかなか関係修復できない。2つめに、評価項目と実際の仕事内容に若干の乖離がみられたとのことだった。例えば、「行政対応ができる」という評価項目は事務職員の一部にだけ求められる能力だが、班長に対する評価項目にもそれがあつた。

能力評価シートの結果は賃金査定とは関係なく、面談の材料として使われている。単に人をランク付けするのではなく、従業員の個性や能力を把握することにより、適性なポジションへ配置することを重視していると言える。課題は、一般企業から転職してきた従業員はこうした評価に慣れているため、いい点数をとろうとする傾向がみられることである。

(5) D 森林組合の事例

D 森林組合は、1963年に5つの組合が合併して誕生した。2024年8月時点で、技術職員（月給制）は8人（20代1人、30代4人、40代2人、50代1人）、技術員（日給月給制）は6人（30代1人、50代2人、60代以上3人）で、他に協力業者（下請け）が7社ある。FW研修生は3人、指導員は5人で、OJT指導体制は充実している。

当組合は、組合の業績をさらに向上させるためには、各職員個々がより能力・技術を高めていくことが必要であると認識し、2015年に人材の育成という目的で能力評価システムを導入した。ただ、名称は「能力評価システム」ではなく、「職員スキルアップ制度」とした。当組合の能力評価システムの特徴は人材育成に重点を置いており、自己評価を行い、その結果は点数化せず、給与・賞与等の処遇に反映させるわけではない。当組合では、年間目標の設定と振り返り、技術水準のチェック、組合長の面談の3つをセットにして本制度に

取り組んでいる。

このような評価を6年ほど続けてきたが、2022年より組合経営の5カ年計画（2022～26年）の策定に取り組み、部署ごとの課題・目標の設定と達成度チェック（4段階評価）をリンクさせている。この取り組みは個人の育成、つまりスキルアップに焦点を当てているので、何を基準に評価するかというより、評価結果の変化をどう把握するかということの方が重要であり、自己評価が基本であるべきだという。そして、従業員がどのように成長しているかを経営者は把握する必要があるとのことだった。このように、当組合の能力評価の取り組みは、スキルアップの結果を正確に示す制度として年々進化を遂げている。

課題としては、まず、自己評価のばらつきが著しいことである。職員それぞれ自分に対する厳しさの程度により自己評価も違う。また、毎年能力評価の基準が高くなる傾向がみられる。これについては後述する目標管理評価による業績評価が有効であると考えられる。

5. まとめ

(1) 能力評価システムの導入状況

第1に、能力評価システムの評価方法は多種多様であり、経営体の実情に沿って評価方法もそれぞれ違う。2019年のアンケート調査によると、業務が多忙のため能力評価システムを中止した経営体が多く、A社のように評価シートを実施する余裕がなく評価シートを廃止した経営体もあり、手間がかからない簡便な能力評価システムの開発が望まれる。

第2に、現場従業員の人数が多いほど、能力評価の継続率も高くなる傾向が見られた。また、B社のように能力評価システムを導入して2～3年後に中止する経営体もあるため、良好な経営力と組織力は能力評価システムを実施する前提と考える。経営体が能力評価システムを導入する前に、まず目先の経営問題を解決し、一定程度の組織力を満たした上で導入したほうがより成功率が高い。

第3に、被評価者が立てた目標と自己評価結果の乖離が著しい。特に、従業

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

員が自分に対する厳しさの程度がそれぞれで、自己目標設定もそれぞれ違うため、目標管理評価による業績評価が好ましい。目標管理評価（MBO、Management by Objectives）とは成績のみによる評価ではなく、個人が設定した目標関係性で評価することを指す。目標管理評価の仕組みの模式図を図4-8-2で示す。評価結果はA > B > C > Dの順で高い。目標管理評価のメリットとしては、まず、目標とその結果が明確なので、評価が容易にできる。そして、従業員は自己統制しながら目標に向けて創意工夫をするため、能力開発につながる。また、「認められたい」「役に立ちたい」という意識を満足させることで、従業員のモチベーションは高まる。

第4に、能力評価システムを継続させるためには、従業員の理解が必要となる。アンケート結果からも明らかなように、従業員の理解度と評価面接実施の有無との関連性が高く、評価結果を従業員と共有することが能力評価システムのポイントと考える。また、評価面接は管理職と一般従業員のコミュニケーションの場を作るため、職場風土の改善にもつながると考える。

		目標の達成度	
		(目標を達成できず)	(目標を達成した)
目標の難易度	能力以上の目標設定	C	A
	能力以下の目標設定	B	B

評価結果 = A > B > C > D

図4-8-2 目標管理評価による業績評価の模式図

資料：興杓克久編著（2015）『「緑の雇用」のすべて』日本林業調査会、2015年、150頁

(2) 能力評価システムの課題

能力評価システム導入支援事業は「緑の雇用」事業の1メニューとして2013年度にスタートして2020年度で終了し、その後は全林協の事業として継続されている。本来ならば「緑の雇用」に取り組む経営体をターゲットに、「緑の雇用」とセットで取り組むことが効果的と筆者らは考えるが、今後、「緑の雇用」の一環として能力評価の導入に対して政策的な支援が行われることがあるとすれば、その際に注意すべき点を整理する。

第1に、評価者研修を強化することが重要である。2019年度に実施されたアンケート調査の結果を見ると、導入7年目と導入1年目の結果は大差がなく、評価者研修の効果が表れていない。それまで行われていた評価者研修は、評価シートの内容に則した具体的なケースをもとに模擬評価を行い、その結果について意見交換をし、評価のやり方について目線合わせを行っていた。この研修内容や方向性を見直し、体系的な評価者研修を設計することが重要である。

第2に、簡便な能力評価手法が望まれる。それまでの評価シートは、本人による自己評価、班長による一次評価、管理職や役員による二次評価を実施し、最後に採点するパターンが多いようだが、このような評価の流れは小規模零細経営体にとってはなかなか実現しにくい。モデルシートが全ての経営体で上手く運用できるわけではない。能力評価という目的を達成するため、評価シートは一つの手段だが、唯一の手段ではない。他に振り返りシートや社内テスト、面談など、経営体の実情に沿って評価方法を策定する方が良い場合もあるだろう。

注および引用文献

- (1) 藤原三夫・垂水亜紀「林業新規就業者の転職要因—愛媛県を対象にして—」
志賀和人・藤掛一郎・興枳克久編著『地域森林管理の主体形成と林業労働問題』
日本林業調査会、2011年、342～361頁
- (2) 全国森林組合連合会『平成30年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』
全国森林組合連合会、2019年、281頁

- (3) 幸田浩文「戦後わが国企業における人材育成管理の史的展開－能力概念を中心として」『経営力創生研究』No.7、2011年、124～130頁
- (4) 日本経営者団体連盟『能力主義管理〈その理論と実践〉(日経連能力主義管理研究会報告)』日経連出版部、1969年、615頁
- (5) 全国森林組合連合会『林業事業者のための人事管理とキャリア形成の手引き』全国森林組合連合会、2012年、218頁
- (6) 興梠克久編著『「緑の雇用」のすべて』日本林業調査会、2015年、322頁
- (7) 前掲(2)

(興梠克久・許 銘元)

第9節 「緑の雇用」研修修了生の成長過程 —三重県の事例—

要旨

三重県内での「緑の雇用」事業では近年、FW1研修生が10人程度であり、取り組む経営体も固定化される傾向が確認された。また、経営体への聞き取りからは、今後の素材生産量の増加と人員増強の意向が確認された。2009年度に「緑の雇用」研修生として聞き取りをした3名に対して、2021年度にあらためて聞き取りしたところ、以後も各種の研修を経ながらキャリアアップした結果、経営体に欠かせない中核的な存在となっていることが確認できた。

1. はじめに

本節では、三重県における「緑の雇用」の取り組みを取り上げる。三重県「森林・林業統計書」によれば、2019年における県内の素材(用材)生産量は292千 m^3 であった。これは近年で最も少なかった2015年の227千 m^3 から比べると3割近くの増加であり、短期間で急増ともいえる状況である。ただし、比較の期間をより長期に、また全国と並べてみると図4-9-1のとおり、もう一つ別の姿を見ることができる。2000年において県内の生産量は410千 m^3 だったが、2015年までは減少傾向が続いていた。2015年以降になって、ようやく

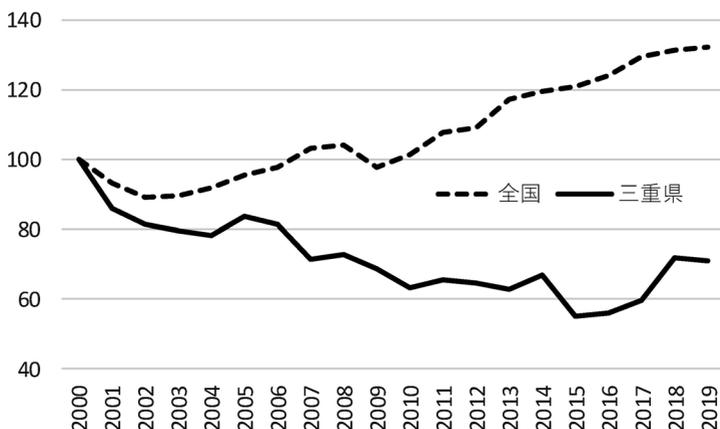


図 4-9-1 素材生産量の推移（2000年＝100）

資料：三重県「森林・林業統計書」および林野庁「木材需給表」

上昇の傾向が確認される。一方、全国の素材（用材）生産量は2002年に16,077千 m^3 で底を打ち、以降長期的に増加が確認される。2000年を基準とすると、全国では2019年（23,805千 m^3 ）までに約3割、着実な増加となっている。つまり、三重県においては全国に比べて、素材生産量の反転時期がかなり遅かった、そして最近の生産量は急速な増加だったといえることができる。近年のこういった様相を見る限りにおいて、三重県内林業経営体の労働力需要の高まり、伐採搬出に関わる人材育成の進展が十分に予想されるが、果たしてどうか。三重県全体の動向については、三重県森林組合連合会（以下、県森連）および公益財団法人三重県農林水産支援センター（林業に関しては三重県林業労働力確保支援センターとして業務を行っていた。現在は公益社団法人みえ林業総合支援機構に移行。以下、支援センター）に対する聞き取りおよび提供資料から、取り組み事例については、中勢森林組合、松阪飯南森林組合、前田商行株式会社に対する聞き取りから報告する。

筆者は、2009年度にも三重県で「緑の雇用」調査事業で上記3経営体を訪ね、研修生に対する聞き取りを実施していた経緯がある。その後、2021年度にも前回調査時に面会した3人（各経営体1名ずつ）に対する聞き取りをあらため

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

て実施した。そこでは、研修修了者がこの12年の間にどのようにキャリアを形成してきたか、職場において現在どのような位置づけにいるのか、「緑の雇用」はそこにおいてどのような意味を持っていたか、などについて確認した。本稿は2021年度調査報告書をベースに2009年度の調査の内容を織り込んで再構成したものである。

2. 三重県における「緑の雇用」の取り組み

まず、三重県の「緑の雇用」の実績を概観する。表4-9-1は、2003年度から2021年度までの「緑の雇用」1年目研修生（FW1）数と定着率を示している。「緑の雇用」事業開始の2003年度から2013年度までは概ね20名以上の

表4-9-1 1年目研修生数および定着率

	森林組合			民間経営体			合計
	研修生数	定着者数	定着率	研修生数	定着者数	定着率	
2003年度	29	4	14%				29
2004年度	24	5	21%				24
2005年度	14	4	29%				14
2006年度	4	2	50%	0	0		4
2007年度	13	4	31%	7	2	29%	20
2008年度	8	4	50%	8	2	25%	16
2009年度	14	5	36%	5	2	40%	19
2010年度	9	2	22%	15	1	7%	24
2011年度	9	6	67%	12	2	17%	21
2012年度	10	5	50%	10	4	40%	20
2013年度	10	5	50%	14	8	57%	24
2014年度	9	2	22%	6	0	0%	15
2015年度	6	4	67%	6	3	50%	12
2016年度	6	3	50%	5	3	60%	11
2017年度	9	3	33%	11	6	55%	20
2018年度	3	2	67%	7	4	57%	10
2019年度	7	6	86%	5	5	100%	12
2020年度	8	7	88%	4	4	100%	12
2021年度	3			7			10
通算	195	73	38%	122	46	40%	317
過去5ヶ年 (2016～ 2020年度)	33	21	64%	32	22	69%	65

注1) 定着率は2021年4月時点の定着者数で計算資料) 県森連資料から作成

研修生数であったが、2014年度以降は20人を割り込み、近年は辛うじて2ケタという状況が続いている。経営体別で見ると、近年は森林組合所属と民間経営体所属の研修生が概ね同数であることが確認できる。取りまとめ機関である県森連によれば、近年の県全体の新規就業者数は年間40人前後であり、そのうち「緑の雇用」研修生となるのが10名あまりという状況が続いているという。

全体を通しての定着率は森林組合で38%、民間経営体で40%と約4割である。最近5カ年度で見れば、森林組合で64%、民間経営体で69%と約3分の2となっている。これは全体の数値であるが、個々の事例では賃金が高いなど就労条件の比較的良好な経営体の方が定着率も高い傾向があると取りまとめ機関は見ている。それに加え、指導員の面倒見の良さや労働安全に対する意識も定着に影響を与えている可能性が指摘された。他方、三重県内では林業からの離職だけではなく、他経営体へ移籍する例もいくつか見られるという。「緑の雇用」修了生において、賃金等の待遇が良い経営体への移籍、あるいは経営体が廃業となった影響によるやむない移籍などの例がこれまで見られた。

2021年度にFW1から3までの「緑の雇用」に取り組む経営体数は17であり、内訳は森林組合6、民間経営体11となっている。県内の認定林業事業体数は49であることから、今年度はおよそ3分の1が「緑の雇用」に取り組む状況である。県森連によれば、近年は事業を活用する経営体が固定化する傾向にあり、新しく取り組む経営体はあまり目立たないという。「緑の雇用」に関わる事務作業が大量であることから、小規模経営体ほど負担に感じて控えようとする傾向にあるのではないかと推測する。しかし、一方で林業へ新規参入後、短期間に実績を積んで認定事業体となり、「緑の雇用」や支援センターによる林業基金事業を通じて経営体の体制を強化する事例も現れている。

三重県では独自の取り組みとして、「出前講習」とも呼ぶ実地研修を2019年度から開始した。基本としてFW1研修生の所属する経営体、特に新規参入の経営体を対象として支援センターから講師を派遣する形式である。実地研修では派遣された講師が現場でOJTでの指導状況等を確認のうえ、経営体の指導員と意見交換しながらOJTの指導効果をより高めていくことを目指す。開始後これまで、1年度に1経営体ずつ実績を積み上げている。

今後の新しい研修ニーズとして、自然災害時に対応するための技術修得があると支援センターは感じている。近年、気候変動の影響と考えられる自然災害が増加してきており、その処理に関して林業関係者の協力が求められる状況が生じている。山林内の災害対応として、高性能林業機械等を使った風倒木の処理や流木、伐根等の回収といった場面が想定され、そういった技術に関わる講習が求められる。

3. 中勢森林組合における取り組み

(1) 経営体と労働力の概要

中勢森林組合の事業範囲は津市内であり、津市白山町に事務所を置く。2020年度の植林実績は約8ha、保育（下刈、除伐、切捨間伐）は292haであった。また、素材生産量は23,480m³で、そのうち約4分の3が間伐材であった。2008年度における素材生産は間伐のみ8,217m³、植林1ha、保育490haであった。12年間のうちに主伐生産が加わった上、量が3倍近く増加していた。

2021年現在の現場技能者は20人であり、2班体制の保育担当7人、4班体制の伐出担当13人に分かれる。常雇用者の年齢構成は、20歳代4人、30歳代5人、40歳代7人、50歳代4人となっている。賃金形態は月給制と出来高制が設けられているが、当人の希望に基づく選択方式としている。ただし、実際のところ保育担当は月給制、伐出担当は出来高制を選択する傾向にある。「緑の雇用」研修生は保育班に入って月給制でスタートすることが通例である。現場に慣れて、ある程度の技術が身につけてきた3年目程度から出来高制を選択する者が現れてくる。

2009年の直接雇用現場技能者は20名であり、2021年と同数である。年齢は20歳代4名、30歳代8名、40歳代5名、60歳代3名であった。2009年時点で既に現場技能者が若返りしていたことがうかがえる。

出来高班は基本的に現場へ直行直帰の勤務形態となる。また、装備に関して安全用具は森林組合から支給されるが、その他にチェーンソーなどの装備は自前で揃えるといった違いがある。

素材生産量は近年増加傾向にあり、将来的には年間30,000m³以上を目標値

としている。伐採担当1班当たりで年間4千～4.5千m³の素材を生産しているが、現状のシステムではこれで限界に近い。そのため目標の達成には伐採班を少なくとも1班増やすことが必要となるが、「緑の雇用」を通じての人材確保育成を考慮するとしても相当の時間を要することが見込まれる。

新規就業者を増やす取り組みの一つとして、市内の久居農林高校の実習授業と関わって林業の現場を生徒に体験してもらう機会を設けている。体験した生徒の中にはその実習経験から林業への就職を希望する者も現れ、これまでに3人の採用実績がある。

(2)「緑の雇用」の取り組みと評価

中勢森林組合における2003年度以降の「緑の雇用」研修生数の推移と定着率は表4-9-2に示すとおりである。FW1に関して見ると、採用実績に伴って間隔が空いているが、概ね同表の示す期間の半分において実績がある。ただし、FW2、FW3も合わせて見ると、FW1から年度が1年ずつ遅れてくるために2006年度以降はFW1からFW3までのいずれかで「緑の雇用」に取り組んでいることが分かる。定着率は過去5カ年度で100%となっているが、過去10年までさかのぼっても全員が定着という良好な実績が認められる。全期間の定着者の中には、森林組合内の配置換えによって現場技能者から内勤職員になった者（後述Aさん）も含まれる。

この定着状況は、待遇と職場環境の改善を積極的に進めてきた成果の一つとして森林組合は捉えている。森林組合幹部によれば、若手の職員は給料面だけでなく福利厚生面の充実も求めていると近年は感じるようになったという。そのため、県内の他の企業や団体の就労環境についてインターネット等を通じて情報を入手した上で、比較検討を行って改革を進めることとした。その結果として、育児休暇を取りやすい体制づくりに加えて、2017年度からはリフレッシュ休暇制度もとり入れた。後者は、永年勤続表彰として勤続10年および30年の対象者に休暇を与えるとともに記念品を贈る制度であり、職員から好評を得ているという。

FL研修には約10年前から取り組んでおり、これまで5名の実績がある。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

表4-9-2 中勢森林組合の研修生数および定着率

単位：（人）

	FW1			FW2	FW3
	研修生数	定着者数	定着率		
2003年度	3	0	0%		
2004年度	3	1	33%		
2005年度					
2006年度				4	
2007年度	3	2	67%		
2008年度	1	1	100%	3	1
2009年度	6	2	33%	1	2
2010年度				3	1
2011年度					2
2012年度	1	1	100%		
2013年度	2	2	100%	1	
2014年度				1	1
2015年度					1
2016年度	2	2	100%		
2017年度				1	
2018年度					1
2019年度	2	2	100%		
2020年度	1	1	100%	1	
2021年度				1	1
通算	24	14		16	10
過去5ヶ年（2016～2020年度）			100%		

資料) 県森連資料から作成

日頃から自分で考えて率先して行動するような者を選んで、研修に送り出している。そういったリーダー的の気質がある者は就業して3年目頃から他者と差が現れてくるように見受けられる。FL研修を通じて個人の資質がどの程度向上したか、数字等で森林組合として目に見えて把握することは困難だが、FL研修を修了した各人が様々な場面で現場に還元しているものと期待する。

FM研修にはこれまで3名、うち内勤職員2名、現場技能者1名の実績である。後者は周囲への配慮を日頃から怠らない者を適任者として送り出している。

これまでのFL、FM研修の成果もあり、通常のOJTで指導員不足となるこ

とはほぼない。しかし、やむを得ず不足が見込まれる場合においては、指導員資格を有する内勤職員を現場に充てるなどして、OJTの研修日数としてカウントができなくなることがないように構えている。

森林組合としては「緑の雇用」に取り組む意義について、現場技能者に資格を取らせることが最も重要であると捉え、これまで十分な成果を上げてきたと評価している。しかし、一方で課題としては、「緑の雇用」の各研修を修了することに対するインセンティブが明確でないことが挙げられ、そこに改善の余地を指摘できる。修了試験や成果発表会などを実施することとなれば、修了まで目標を持って臨む者も一定数現れるのではないかと考える。修了証も簡素なものではなく、記念に残るような形であれば研修に対する個々人のモチベーションもより向上するようになると思われる。

(3)「緑の雇用」研修修了後の過程 Aさんの場合

① 2009年における聞き取りから 当時28歳

地元の旧白山町出身。高校を卒業して名古屋の専門学校に進学した後に松阪市の土木建設会社に就職した。その会社が不景気の影響から倒産したために転職を余儀なくされた。勤務していた会社が倒産という経験をしたため、土木業の選択肢を敢えて外して就職活動を行った。ハローワークで地元かつ現場作業、という条件で調べたところ、中勢森林組合の求人情報が見つかった。ハローワークから支援センターを紹介され、そこを經由して森林組合に応募した。林業に対する関心が元々あったわけではなく、ハローワークで求人情報を見つけてから初めて就職の対象として考えるようになった。

現場作業では怪我に対する怖さが常にある。感じる怖さは作業現場にもよるが、怪我をしないよう常に安全を心がけている。2年目となって以降は慣れたこともあって不安はいくぶん緩和したようにも感じる。これまでその甲斐もあって労働災害の経験はない。

集合研修の講義において役立ったのは、とりわけワイヤ編みの技術習得であった。資格としては、刈り払い機とチェーンソーに関して取得した。今後、高性能機械の運転に関する講習があれば、積極的に参加してみたい意向があ

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

る。森林組合には比較的多くの高性能機械があって充実していることから、将来的には機械を使った現場を中心に関わりたいと考えている。

② 2021年における聞き取りから 当時40歳

Aさんの就業後の研修歴等は表4-9-3のとおりである。2008年度に基本研修（現FW1）、2009年度に技術高度化研修（現FW2）を修了した。3年目となる頃、森林組合で内勤職員の欠員が生じ、そこへ配置換えとなった。

内勤職員に転じて以降、「緑の雇用」からは離れた形になる。一方、2015年に森林施業プランナーとして認定され、2020年にはみえ森林・林業アカデミーのマネージャー育成コースに参加するなど、森林組合の内勤職員としてマネージメントの能力を磨いている。現場からの配置換えに際して当人が強く希望したわけではないが、結果的に適性があったものと思われる。

表4-9-3 Aさんの林業就業後の履歴

	年齢	研修歴等
2007	26歳	新規就業
2008	27歳	基本研修
2009	28歳	技術高度化研修
2010	29歳	内勤職員へ配置換え
⋮		
2015	34歳	森林施業プランナー認定
⋮		
2020	39歳	みえ森林・林業アカデミーにてマネージャー育成コース

聞き取り調査を元に作成

4. 松阪飯南森林組合における取り組み

(1) 経営体と労働力の概要

松阪飯南森林組合の事業範囲は松阪市内であり、松阪市飯南町に本所事務所を置く。2020年度の植林実績は23ha、保育（下刈、除伐、切捨間伐）は634haであった。また、素材生産量は6,600m³で、そのうち80%が間伐材であった。2008年度における素材生産は間伐のみ約1,500m³、植林20ha、保育1,794haであった。以前は主伐を実施していなかったが、徐々に主伐の割合を素材生産

量とともに増やしてきた。結果として、素材生産量は2008年度実績から約4倍の増加となっている。

2021年現在の現場技能者は19人だが、10名を1年契約で日給制の臨時作業員、9名を無期契約で月給制の正規作業員（60歳定年制）と区分している。臨時作業員は60歳以上の雇用継続者、または中高年になってからの中途採用者で構成される。この作業員区分は5年前から採用している。臨時作業員から正規作業員への移行もあり、最近では中途採用で臨時作業員として従事してきた者2人を正規作業員へと転換した。現場技能者全員の年齢構成は19歳以下1名、20歳代3名、30歳代1名、40歳代2名、50歳代4名、60歳以上8名となっている。

2009年時点で直接雇用していた現場技能者は15名であり、そのうち主に造林5名、主に伐出10名という区分であった。年齢は20歳代4名、30歳代11名で平均年齢36歳というように、若年層のみで構成されていた。

正規作業員を新規採用する際には面接に加えて、一般常識や学科に関する筆記試験を通じて適性判断を実施している。新規就業の正規作業員においては通常、就業2年目で「緑の雇用」FW1に取り組むようにしている。

(2) 「緑の雇用」の取り組みと評価

松阪飯南森林組合における2003年度以降の「緑の雇用」研修生数の推移と定着率は表4-9-4に示すとおりである。2003年度から2009年度までは毎年FW1（旧基本研修など）の実績があったが、2010年度以降は採用実績にあわせて間隔が空くようになった。2014年度以降は3年に1度となっていたが、2021年度はしばらくぶりにFW1に2年連続で取り組むこととなった。過去5カ年度の定着率は75%である。

2014年度および2017年度の修了者4人のうち3人がこれまでに離職している。これらの離職が続いた後、その理由としてコミュニケーションの不足や丁寧な指導の不足があったのではないかと森林組合は考えるようになった。そこで、定着に向けた取り組みの一つとして、2018年に育成に特化した専門の班を設けた。基本的に就業してから1年目と2年目の現場技能者をその育成班

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

表 4-9-4 松阪飯南森林組合の研修生数および定着率

	FW1			FW2	FW3
	研修生数	定着者数	定着率		
2003年度	3	0	0%		
2004年度	3	1	33%		
2005年度	3	1	33%		
2006年度	2	1	50%	4	
2007年度	4	0	0%	2	
2008年度	2	1	50%	2	1
2009年度	2	1	50%	2	
2010年度					
2011年度					1
2012年度					1
2013年度				1	
2014年度	2	0	0%	1	
2015年度					
2016年度					
2017年度	2	1	50%		
2018年度				1	
2019年度					1
2020年度	2	2	100%		
2021年度	1			2	
通算	26	8		15	4
過去5ヶ年(2016~2020年度)			75%		

資料) 県森連資料から作成

に配属させて、安全を第一に丁寧な指導で育成していくこと、指導員としては指導力に定評のある者(後述Bさん)を専門に充てることとした。その効果は徐々に現れていると森林組合は認識する。就業1年目において、作業中に小さな傷を負う者も以前はあまり珍しくはなかったが、2021年次点ではそういった事例も見られなくなった。新人が急いで100本を伐るよりも、基本に忠実な動作を学びながら丁寧に10本を伐り、技能を確実に身に付けた方が将来的に伸びていくものと期待している。指導員資格については、Bさんを含めて4人が有する。

集合研修では必要十分なカリキュラムが用意されていると評価している。また、集合研修において研修生同士が交流しながら、横のつながりを持つことに

も意味があると考える。FW3の集合研修に関わり、松阪飯南森林組合は高性能機械の実習の現場と講師を提供するなど、貢献している。

FL研修には3人の取り組み実績がある。FLの対象には35歳以上のある程度経験を積んだ者をこれまで選んできた。しかし、次のFLの対象として20歳代の若手を候補としており、今後は適任者に早い段階で経験を積ませたいとも考えている。

新規採用が間断的になっている状況にあるが、できる限り新規採用を継続したい意向がある。5年計画として毎年1人ずつ採用、ならびに育成することによって、1班分の人員を増強する計画である。現在、伐採業務に従事する正規作業員は通常の2班と育成専門の1班に分かれているが、育成班を経て通常班に移行する者が続けば、新たに通常1班を増設できる。この計画の実現によって、素材生産の安定的な増加が期待される。

(3)「緑の雇用」研修修了後の過程 Bさんの場合

① 2009年における聞き取りから 当時37歳

鈴鹿市出身。大学卒業後、自動車販売会社と運送会社に約10年間勤務していた。運送会社での就労環境にきつさを感じていた。

10年ほど前に環境問題に対する関心から林業ボランティアに参加するようになり、将来的に林業へ就業したい意向が生まれてきた。そして30歳を過ぎた頃、林業へ転職するのであれば体力的な面を考慮して潮時と考えるようになった。三重県支援センターに相談したところ、松阪飯南森林組合を紹介された。何より林業に就業することが優先であったため、多少地元からは離れるものの、大きな支障とは考えなかった。両親など家族は林業へ就業することについて驚くと同時に最初は反対していた。しかし、結果的には自分の意見を通すこととなった。

林業について就業する前は、地に足の着いた仕事という認識、また環境保護にもつながる仕事であり、自分に向いていると考えていた。しかし、体力的な不安はあった。当初は体力がついてこないこともあったが、時間が経ってそれも解決された。実際に林業の現場作業をするようになって以降、林業が地球環

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

環境保護に貢献するという認識は薄まり、どちらかと言えば地域経済や地域の環境に貢献するものであるという認識が強くなってきた。

研修開始から半年間は下刈り、除間伐と言った造林の一連の仕事をこなしてから、年度後半には伐出の仕事も加わった。常に仕事の段取りを考えていなければならない、体力面とはまた別のしんどさ、疲れ方があることを実感した。しかし、それにも慣れて臨機応変に対応できるようになって以降の次の段階として、いかに生産性を上げるか、という課題を自分なりに解決していくことを面白さとして感じている。林業は単純作業の繰り返しではなく、仕事の段取りなど頭を使って工夫することによって生産性が大きく異なってくるものである。特に伐出現場ではチームワークが重要であることも研修等を通じて学ぶことができた。

② 2021年における聞き取りから 当時49歳

Bさんの就業後の研修歴等は表4-9-5のとおりである。2005年度に基本研修（現FW1）、2006年度に技術高度化研修（現FW2）を修了した。2009年度の聞き取り時には三重県で実施される林業作業士研修に取り組んでいた。就業6年目の2010年度には始まったばかりのFL研修、その後2016年度にはFM研修というように「緑の雇用」で設けられている各種研修を経験している。

表4-9-5 Bさんの林業就業後の履歴

	年齢	研修歴等
2005	33歳	基本研修
2006	34歳	技術高度化研修
	⋮	
2009	37歳	三重県林業作業士研修
2010	38歳	FL研修
	⋮	
2016	44歳	FM研修
2017	45歳	指導員能力向上研修の講師となるための研修
		三重県指導員能力向上研修の講師
2018	46歳	森林組合の育成専門班で指導
2019	47歳	三重県指導員能力向上研修の講師（継続）

聞き取り調査を元に作成

森林組合はBさんについて、研修で得てきたものを適切に現場などへ還元できることから、研修に送り出すのに最も適任と評価している。一方、これまで経験した多くの研修を通じて技術上達は当然ながら、見聞も大いに広がったとBさん自身でも感じている。また、経験を積むにしたがって、研修で得た知識や技術を後輩へ伝えていくことも役割の一つであると認識するようになった。加えて、研修は各地から集まる仲間との出会いの場としても機能し、仕事を続ける上での糧となってきたと考える。

2017年度に三重県の指導員能力向上研修の講師となることを県森連から打診され、そのための研修を受けることとなった。翌2018年度には自身よりもベテランを多く含む30歳代から70歳代までの参加者に対して、講師として講義を行った。支援センターが準備したマニュアルを基にした講義ではあったものの、ベテラン者を対象に講義することにやはり難しさを感じたという。一方的に講義するだけでなく、班分けした参加者に指導案を作成してもらい、それを講評する時間も設けた。真面目に話を聞いてくれる参加者もいて、良い経験となったといえる。上記講師は2019年度まで務めた。

他方、森林組合では2018年度から育成専門班を設け、そこで経験の浅い現場技能者を指導している。自身が指導する側となってからは、業務を安全に確実に実行しながら人材育成するという大きな方針のもと、怪我をさせないことを第一ととらえている。基礎ができた上で初めて応用につながっていくものと考え、基本動作を重視する。新人は自分の勘で作業をしてしまうことがあるため、まず基本動作を身に付けさせる必要がある。

その他、地元の小学校が授業の一環として林業体験に訪れる時に対応する機会がある。そういった場に講師として立ち会うときには、地域社会に貢献する仕事をしているという実感も得られるという。

5. 前田商行株式会社における取り組み

(1) 経営体と労働力の概要

前田商行株式会社は本社を南牟婁郡紀宝町に、事務所を和歌山県新宮市に置き、紀伊半島南部の熊野川流域で県をまたぎながら事業を展開する民間経営体

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

である。2020年度の植林実績は3.7ha、保育（下刈、除伐、切捨間伐）は12haであった。また、素材生産量は6,100m³で、そのうち約8割が間伐材であった。2008年度の素材生産は請負による間伐のみ、約2,000m³、植林3.7ha、保育28.8haであった。2008年から2020年の間に主伐も手がけるようになるとともに、素材生産量を約3倍に増加させている。

2021年現在の現場技能者は4人であり、2人×2班の体制を採用する。比較的早くから導入したタワーヤーダなど高性能林業機械を大いに活用しながら、少人数体制での素材生産を実現している。年齢構成は30歳代3名、40歳代1名である。2009年時点の現場技能者は8名であった。年齢は20歳代5名、30歳代3名、40歳代1名と若年層中心に構成されていた。

給与体系を2021年4月から月給制へ移行した。それ以前は、時給の積み上げ換算による月払い方式だった。基本的に支給額に大きな変化はなかったが、社員からは定額月給制を歓迎する声があるという。

現状で1班に2人の体制ではあるが、人員増強により3人体制にすることができれば作業システマ的に最適と会社は考えている。現在もハローワーク等を通じて求人中ではあるが、求職者が十分に現れない状況にある。とはいえ、現場で新人の比率が高くなりすぎることも控えたいため、計画的に人材確保と育成を進める意向である。

(2) 「緑の雇用」の取り組みと評価

前田商行株式会社において「緑の雇用」に取り組み始めたのは、2007年度以降である。その研修生数の推移と定着率は表4-9-6に示すとおりである。2007年度から2010年度にかけて7人が「緑の雇用」に取り組んでいたが、現在まで定着しているのは1人となっている。2011年度以降は「緑の雇用」の取り組み実績はなかったが、2021年度は11年ぶりに「緑の雇用」FW1に1人、さらに初めてFM研修に2人が取り組んでいる。なお、2007年度から2010年度に関しては三重県、2021年度に関しては和歌山県での取り組みというように研修地を変えている。

元より前田商行株式会社は三重県と和歌山県の両方において、認定林業事業

表 4-9-6 前田商行株式会社の研修生数および定着率

	FW1			FW2	FW3
	研修生数	定着者数	定着率		
2007年度	3	0	0%		
2008年度				2	
2009年度	1	1	100%		
2010年度	3	0	0%	1	
⋮					
2021年度	1				
通算	8	1		3	0

資料) 県森連資料から作成

体として登録されており、いずれの県でも各種事業を活用できる環境にある。その条件を上手く活用して、案件ごとに地域を選択していることが経営体の大きな特徴といえる。実際には、移動時間やそれにかかる負担を考慮して決めることが多い。三重県で「緑の雇用」の集合研修に参加する場合、集合地までの移動が通常2時間半と大きな負担であった。一方、和歌山県の集合研修の場所までは1時間半で到着できる。また、和歌山県では研修地に安価な宿泊施設も整えられており、移動と宿泊にかかる費用が大幅に節約できるというメリットがあった。

「緑の雇用」事業を通じての体系だった人材育成には一定の評価が与えられる。ただし、事業による助成を主に期待して、新人採用の際に必ず活用すべき、というようにはとらえていない。取り組みの間隔の空いた時期にも新人採用はあったが、採用の時期や採用者の年齢等を考慮しながら、和歌山県の独自事業なども含めて種々取り混ぜて人材育成を図ってきたのが実態である。

(3) 「緑の雇用」研修修了後の過程 Cさんの場合

① 2009年における聞き取りから 当時27歳

新宮市出身。学校卒業後は県外で建築業に従事していた。2008年の転職を機に、地元へUターンしてきた。特別な資格を持っていないこと、またあえて建築業に従事しようと考えなかったことから、ハローワークで求人情報を見

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

ていく中で求人票のあった前田商行に応募した。

面接後に採用が決まり、まず初めに宿舎に滞在しながら高野山の国有林内での現場を体験した。初心者ながらチェーンソーを使つての作業はかなり大変なもので、なかなか慣れるものではなかった。現場ごと、立木ごとに条件が違っているため伐倒は難しかったが、それぞれ違う体験をするということについて面白いとも感じた。

基本研修の集合研修は、他所の現場で他の事業体に勤務する研修生と共同というように、普段とは違う条件での作業を体験できたことが良い経験になったと思う。

② 2021年における聞き取りから 当時 39歳

Cさんの就業後の研修歴等は表4-9-7のとおりである。2009年度に基本研修（現FW1）、2010年度に技術高度化研修（現FW2）を修了した。2016年には最年長のベテラン現場技能者が退職したため班長として指導的立場となった。2019年には和歌山県農林大学校で行われる林業技能作業士育成研修を修了した。そして、2021年度にはFM研修に取り組んでいる。

会社はCさんのキャリア形成について5年間を一つの区切りとして考えてきたという。つまり、第1期（2009～2013年）は「緑の雇用」研修、班長となった第2期（2014～2019年）は和歌山県林業作業技能士研修、現在の第3期は

表 4-9-7 Cさんの林業就業後の履歴

	年齢	研修歴等
2008	25歳	新規就業
2009	26歳	基本研修
2010	27歳	技術高度化研修
	⋮	
2016	33歳	班長就任
	⋮	
2019	36歳	和歌山県青年林業士、同林業技能作業士
	⋮	
2021	38歳	FM研修

聞き取り調査を元に作成

(2020年～) FM研修といった各研修をそれぞれの時期におけるキャリアアップのアクセントと見立てている。こうした機会を通じて各資格・免許を取得してきたが、表4-9-8に見られるようにその時々で講習の場所を選択してきた。結果的に三重県と和歌山県とでおおよそ半々となっているが、中には条件を整えて奈良県で講習を受けたものもある。

様々な研修では自社の普段の現場で目にしないような場面を経験することができて新鮮であった。集材機を見る機会がこれまでなかったため、初めて研修で見た時には特に興味深かったことを覚えている。その他、ハンマーや斧の使い方など、他の経営体での使われ方を知ることができたことも印象に残った。

FM研修では「緑の雇用」指導員資格の取得も主な目的の一つにしながら、現場作業管理に関する知識を身に付けることを会社からは期待された。講義では、製材所に関する内容など興味深く印象に残ったものもあった。そこで径級による木取り方法の違いなど説明を受けたが、ほぼ初めて得た知識であった。素材を生産する側としてこれまであまり意識したことがなかったが、川下側の

表 4-9-8 Cさんの資格・免許取得および研修地

	三重県	和歌山県	奈良県
行政関係	「緑の雇用」基本研修 「緑の雇用」技術高度化研修 特殊伐採講座 ロープ高所作業	和歌山県青年林業士 和歌山県林業技能作業士 林業架線作業主任者	
必須資格	走行集材機械運転業務特別教育 伐木等機械運転業務特別教育 簡易架線集材装置等運転業務特別業務 荷役運搬機械等による はい作業従事者安全教育	伐木等(大径木等)特別教育 刈払機取扱作業者 特別教育 玉掛け技能講習	
機械関係	地山の掘削及び 土止め支保工作業主任者技能講習 車輛系建設機械運転技能講習 小型車輛系建設機械運転 林内作業車の集材作業特別教育 小型移動式クレーン運転技能講習	機械集材装置の運転業務にかかる 特別教育 不整地運搬車運転技能講習 小型移動式クレーン運転技能講習 フォークリフト運転技能講習 高性能林業機械オペレーター 養成講習 高性能林業機械管理・整備講習	クレーン(5t未満) 運転特別教育
安全関係	地山掘削作業主任者 木材評価土研修会	普通救命教習	
その他		作業道作設講習	

聞き取り調査を元に作成
注) 区分は会社の基準に基づく

関心事にも意識を向ける一つのきっかけになった。

6. おわりに

三重県の「緑の雇用」事業に関わる最近の傾向として、FW1研修生が10人程度と低位に安定してしまっていること、取り組む経営体も固定化される傾向にあることが取りまとめ機関に対する調査から示された。経営体に対する調査からは、指導員資格の取得のために新たにFL・FM研修へ適任者が送り出されていることが示された。また、聞き取りしたいずれの経営体においても素材生産量増加の意向があり、その前段として人員と班を増強する意向が確認された。

本稿冒頭で述べたとおり、三重県は全国に見る素材の増産トレンドからやや遅れをとってきた。とはいえ、三重県のみがそれに取り残され続ける状況は考えづらく、今後増産に拍車がかかっていくことが予想される。今回、聞き取りしたいずれの経営体においても前回調査時から大幅に素材生産量を増加させており、「緑の雇用」等の取り組み成果が既に現れているとみることも可能である。

2009年度に聞き取り調査を実施した元「緑の雇用」研修生3人にあらためて聞き取り調査を実施したところ、各人がキャリアアップして経営体内で中核的な存在となっていることが確認できた。一人は内勤職員に転じて森林施業プランナーと認定され、一人は指導力が認められて指導員向け講習の講師を任され、一人は県境を軽く越えて多くの資格取得と同時に研修を重ねていた。ほぼ同時期に「緑の雇用」をスタートしながら、その後の環境に応じて、まさに三者三様に真摯に対応してきた姿が想像できる。

(田中 亘)

第10節 人口減少地域における新規就業者の確保・育成 —徳島県および愛媛県の事例—

要旨

全国の中でも東北に次いで人口流出、少子高齢化が比較的早期に訪れた四国地方のなかでも、さらにそれぞれの県庁所在地から離れる2市にある二つの森林組合の積極的な素材生産と原木の直接販売の工夫を通じて県内でもトップの好条件での就業を可能にした事例、地元高校との連携により定期的に高校新卒者を採用し若返りを図る事例を紹介する。

1. 四国地方の概要

四国地方は急峻な地形が多く、可住地面積割合が全国平均よりも低い一方で、森林率は74%と平均よりも高く、2017年から2022年にかけて高知県、徳島県、愛媛県は森林蓄積量、素材生産量ともに全国平均よりものぼしている(図4-10-1)。しかし、全国的にも人口減少が著しい地方の一つで、国勢調査によると四国全体で1985年の423万人を最後に減少傾向が続き、2020年までの35年間で53万人の人口減少となっており、全国に占める地方別の人口構

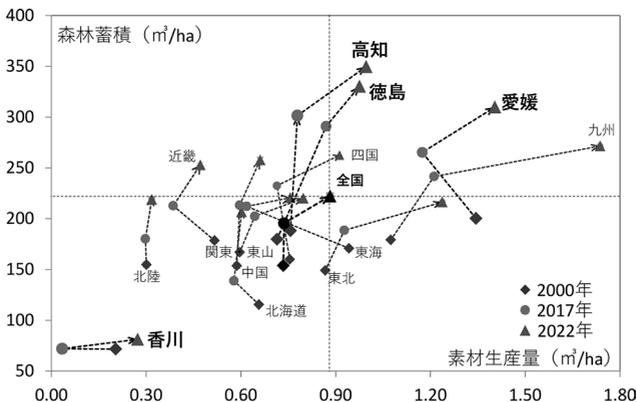


図4-10-1 森林資源の成熟度と森林生産力

資料：林野庁森林資源現況調査および木材需給報告書各年版

成比も約3%と最も低い。自然減と20～24歳の層の四国外への転出超過により、今後も人口減少が進む見込みとなっており、経済の縮小も懸念される。

本節では、このような林業労働力確保にあたっても困難な状況のなかでも、経営上の努力や地域連携を通じて人材育成をすすめている二つの事例を紹介したい。

2. 三好西部森林組合の事例

(1) 地域の概要

三好市は、徳島県の県庁所在地である徳島市中心部から77kmの徳島県西北部の香川県・愛媛県・高知県に接する県境に位置する(図4-10-2)。2006年に旧三野町・旧池田町・旧山城町・旧井川町・旧西祖谷山村・旧東祖谷山村の4町2村が新設合併した面積722km²と四国地方内でもっとも広域な自治体である。高知県から流れる吉野川の上流域に位置し、最下流である旧井川町中心部の標高約70mから旧東祖谷山村の四国第二の高峰である剣山1,955mまで至り、吉野川沿いの渓谷・大歩危峡や祖谷のかずら橋など徳島県を代表する観光地を有する。三好市旧池田町・旧山城町・旧西祖谷山村・旧東祖谷山村は三好西部森林組合、三好市旧三野町・旧井川町と東みよし町の旧三好町と旧三加茂



図4-10-2 三好市位置図

注：太線：県境界、実線：市町村界、点線：旧市町村界

町は三好東部森林組合と二つに分かれており、三好西部森林組合の地区である旧池田町・旧山城町・旧東祖谷村・旧西祖谷村は山村振興法における振興山村に指定されている。市の森林面積 72,444ha のうち民有林が 87% をしめる民有林地帯である。

三好市は、2023 年 3 月に一般社団法人三好林業イノベーションセンターを開所し、同センター内人材育成課では 2024 年より年間 5 名程度研修生を募集する三好林業アカデミーにて、学校形式での座学・実技とインターンシップをあわせた 1 年間の林業現場の人材育成に努めている。なお、徳島県単位でも 2016 年にとくしま林業アカデミーが開校されており、人材育成に力を入れている。

国勢調査によると、1980 年には現三好市となった旧 4 町 2 村の総人口は 62,667 人であったが、2020 年には 23,605 人まで減少している。図 4-10-3 に人口増減比率をみた。総人口（折れ線グラフの実線）に占める減少率は、1990 年代以降 10% 未満にとどまっていたものの 2000 年代後半以降は 10 数% と減

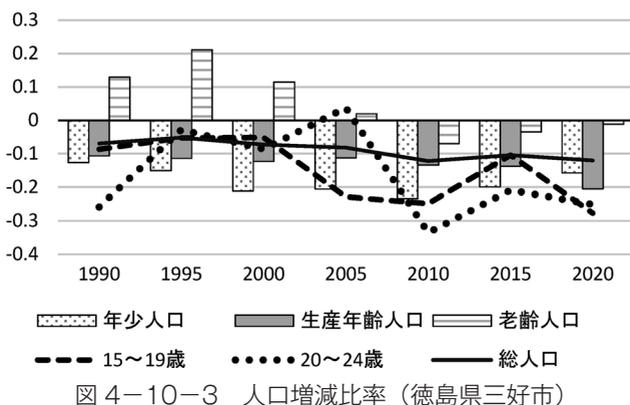


図 4-10-3 人口増減比率（徳島県三好市）

資料：国勢調査各年版

注：増減比は前回調査に対する当該年調査結果の増減比を表しており、例えば 1990 年の増減比は 1985 年から 1990 にかけての増減比を示している（図 4-10-6 も同様）。2005 年以前は合併前 4 町 2 村の合計をもとに計算

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

少速度が加速している。世代別（棒グラフ）には、2005年までは増加がみられた高齢人口も2010年には減少に転じ、近年では生産年齢人口の減少幅が大きくなっている。中学・高校、大学、専門学校等を卒業する年齢を含む15～19歳、20～24歳の動向を折れ線グラフ点線に示したが、20～24歳で2005年にわずかな増加がみられたが、その他の時期では常に減少しており、2020年にはどちらの層も30%近い減少を見せている。

人口移動の内訳をみると1980年までは若干の自然増と社会減による人口減少であったが、1985年以降は自然減も社会減も拮抗しており、特に近年は自然減による減少数が大きく減少傾向に拍車がかかっている（図4-10-4）。

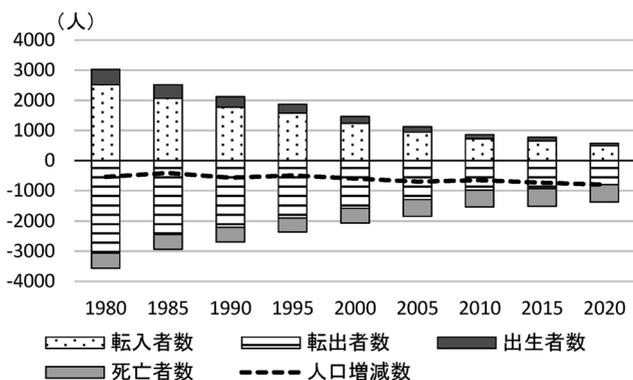


図4-10-4 人口移動（徳島県三好市）

資料：住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数（総務省、1995年～各年版）、徳島県人口移動調査年報（徳島県、～1990年各年版）

注：1990年以降の人口増減数には、その他の理由による住民票記載・削除の数が含まれる

(2) 経営体の概要

三好西部森林組合は2006年に池田町森林組合、山城町森林組合、東祖谷森林組合、西祖谷山村森林組合の旧4組合が広域合併し設立された。現三好市のうち旧池田町・旧山城町・旧西祖谷山村・旧東祖谷山村の2町2村を組合地区とする。2025年6月現在の正組合員数は3,935名で、本社、製材加工を中心と

する第一工場、防腐加工を中心とする第二工場の2工場の営業拠点を有する。

当組合は林産事業、森林整備事業を中心に収益を確保しており、2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)の実績は、買取生産15,981m³、受託生産15,588m³、合計31,569m³の素材生産、新植39ha、下刈り23ha、保育間伐19ha、搬出間伐199ha、主伐16haと搬出間伐による生産を中心としている。合併以降、土地の買取に関する相談が増えており、現在では分収林も含む770haを保有している。保有山林での施業は2025年度は新植8ha、下刈り1ha、搬出間伐7ha、主伐3haと事業全体に占める割合は低いものの、多くの現場作業員を好条件で雇用し続けるためにも経営に余裕があるときに施業地として確保しておくという意識もあるようだ。

生産した原木の販売は、かつては原木市場に販売委託を行っていたが、より収益を上げることを目的に、現在は自社の中間土場二か所に集約し、ABC材に仕分けして地元三好市の製材所をはじめ、四国内大手製材工場、高知県の木材商社、製紙向けチップ業者等直材から低質材まで多様な需要者に直送販売を行っている。

(3) 林業労働力の状況

当組合は一般職員17名、森林施業の現場作業員35名で、一般職員は月給制、現場作業員は日給月払い制である。現場作業員の賞与は年3回で、固定の基礎額に加えて、班の出来高に応じた支給を行っている。休日は、日曜、第二・四土曜日で、祝日は業務日となり、平日に雨天が多い場合は休日へのふりかえも各班の判断で行う。定年は、一般職員は60歳、現場作業員は65歳で、定年以降5年間は1年ごとに更新する再雇用制度があり、健康で本人の希望があれば現場作業員の再雇用は70歳までと変更した。森林施業にかかわる現場作業員は2016年には28名だったが、現在は35名まで増員しており、年齢構成をみると2016年から2025年にかけて20代以下の割合が21%から26%へ、30代以下は46%から69%へと、かなりの若返りを果たしている(表4-10-1)。業務内容では、搬出作業を1班3～4名で5班程度、植林～切り捨て間伐など育林に1班、作業道開設専門に1班2名、地籍調査に1班であるが、地籍調査

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

班は調査の実施期間が6～12月と限られるため1～5月は育林の業務を行っている。将来的には、搬出作業を行う作業員を40名程度、8班体制に増員し、育林担当を2班に増やしたいそうだ。

現場作業員の出退勤は現場への直行直帰であるが、作業員個人へ箱バンや軽トラといった車種の公用車（リース）を1台ずつ支給して、当組合の売掛払いができるガソリンスタンドで給油しているため通勤手当の支給はない。出退勤は、各班担当の職員が出退勤時に連絡を取り合い管理しており、また各現場作業員が仕事の終わりにエンジンオイルなどの消耗品を取りに本社に立ち寄ることも多いため、業務の把握に支障はない。勤務時間は基本的に8:00～17:00としているが、業務内容や時期によって各班で判断して変更することもある。

チェンソーは基本的に当組合が購入したものを支給し、防護ズボン、防振手袋等の安全装備も支給している。足元は、スパイク足袋を利用するものが多く、「緑の雇用」研修生は防護ブーツを支給されているが、当地は急傾斜地が多く防護ブーツでの移動の方が危ないと判断される場合は着用しないように現場で判断している。

表 4-10-1 現場作業員の年齢構成

	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
2016年現在	2	4	7	4	4	7	28
2025年10月現在	1	8	15	4	5	2	35

資料：2016年は「緑の雇用」事業評価に関する調査報告書（2017）からの引用、2025年は聞き取り調査による。

(4) 新規就業者の育成

現在のFW研修生はFW1年目が1名のみである。10代で、2024年に開校した三好林業アカデミーの卒業生である。また、30代に1名とくしま林業アカデミーの卒業生もいる。当組合は林業アカデミーの現場での研修やインターンシップも受け入れており、林業アカデミーの研修生は安全講習等資格を取得

してからインターンシップに参加するため、インターンシップでもチェーンソー伐倒、土場での材の仕分け、フォワーダーの積み下ろしなど本格的な作業を体験している。「緑の雇用」FW 研修では、林業機械関連の資格を3年目で取得するようなカリキュラムになっているため、林業アカデミー卒業生の場合はずでに資格を持っているが、そうでない場合は採用後1年目に当組合の負担で資格を取得させている。搬出か育林の担当は採用時の面接で本人の希望を確認し配属している。

当組合は、材を出しているひとにもうけを還元するという方針のもとに現場作業員の賃金に反映させており、県内でも給与水準が高く、新規就業者の定着率は100%と言い切る。搬出班の場合、19歳で新規就業した際に最初の1年目は9,000円/日からスタートし、2年目で10,000円、3年目で12,000円という標準的な昇給を想定している。4年目以降も少しずつ昇給し、平均して19,000～20,000円/日程度という水準である。新規就業時の給与は年齢や家族の有無等も総合的に判断して決定される。

当組合ではFL研修は新規就業から6年目に基本的に該当者全員が受講するようにしており、現在ではFL研修修了者は13名程度となっており、新規就業希望者がいればいつでも「緑の雇用」研修生の指導ができる体制を作っている。以前は他県までの移動が伴ったが、FL研修を徳島県森林組合連合会が実施するようになり研修へ参加しやすくなった。新規就業1～2年目は経営として利益がでるほどの働きは難しいことが多いため、森林組合経営が順調で余力があるうちにできるだけ将来を担う若い作業員を雇用して、育成したいと考えている。

3. 西予市森林組合の事例

(1) 地域の概要

西予市は、愛媛県の県庁所在地である松山市の中心部から73kmの距離にあり、愛媛県西南部に位置する南予地方の一角を占める（図4-10-5）。2004年に旧東宇和郡の旧宇和町・旧野村町・旧城川町・旧明浜町と旧西宇和郡の旧三瓶町の5町が新設合併して誕生した。同市は東西に約14km、高低差が海岸部



図4-10-5 西予市位置図

注：太線：県境界、実線：市町村界、点線：旧市町村界

から標高約1,403mに至る、面積514km²の広域な自治体である。現市の中心部はかつて宿場町としても栄え、米や木材等の流通の拠点であった旧宇和町に位置する。また、市内だけで黒瀬川構造帯をはじめとする複数の構造帯やリアス海岸、河成段丘、盆地、カルスト台地などの多様な地形がみられることから、2013年には日本ジオパークに認定されている。なお、海岸線に接する旧明浜町と旧三瓶町を除く旧宇和町・旧野村町・旧城川町は山村振興法における振興山村に指定されている。

国勢調査によると、1980年には現西予市となった旧5町の総人口は56,175人であったが、2020年には35,388人まで減少している。総人口に占める減少率は1960年代には10%を超えていたが、それ以降数%の減少にとどまっていたものの2000年代後半以降、減少率が徐々に10%に近づきつつある(図4-10-6)。世代別には、2005年までは増加がみられた高齢人口も2010年には減少に転じ、近年では生産年齢人口の減少幅が大きくなっている。中学・高校、大学、専門学校等を卒業する年齢を含む15～19歳、20～24歳の層は2000年代に入り10～20%ずつ減少しており、流出が著しいことがうかがえる。

人口移動の内訳をみると1995年以降で見れば社会増減、自然増減ともに増

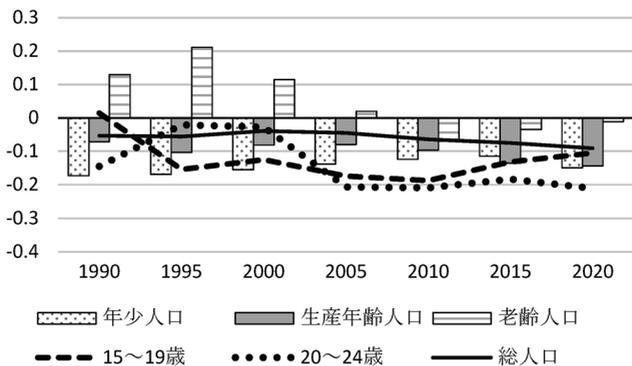


図 4-10-6 人口増減比率（愛媛県西予市）

資料：国勢調査各年版

注：2000年以前は合併前5町の合計をもとに計算

減幅が緩やかに減少しているが、ある程度一定の死亡者数に対して出生数が減少しており、自然減数は1995年は-273人だったが2020年には-477人と175%にまで増加している（図4-10-7）。

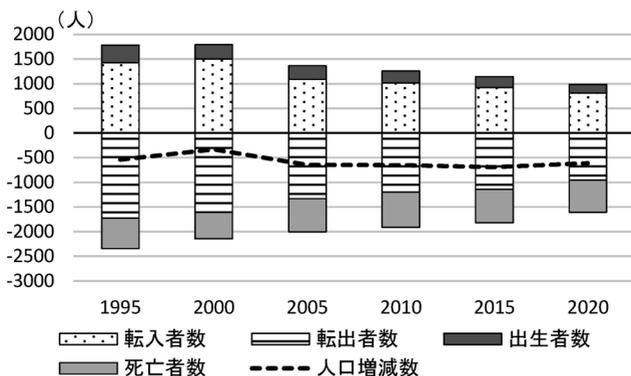


図 4-10-7 人口移動（愛媛県西予市）

資料：住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数（総務省）

(2) 経営体の概要

西予市森林組合は2000年に宇和町森林組合、野村町森林組合、城川町森林組合の3組合の広域合併後に東宇和森林組合となり、宇和町・野村町・城川町に加えて新たに明浜町も組合地区とした。その後2004年に組合地区としていた旧4町と旧三瓶町が町村合併し西予市となったことから、西予市森林組合と名称変更し、新たに旧三瓶町を組合地区に加え、現在は西予市域と一致する旧5町を組合地区とする。地区内の私有林面積は33,022ha、そのうち組合員所有は25,786haである。国有林は1,106haに過ぎず、民有林地帯である。約9割の組合員は地区内に居住しており、不在村所有の割合は低い。かつては旧組合単位で宇和事業所、野村事業所、城川事業所の3事業所と城川製材所を含む4カ所の営業拠点があったが、2025年6月以降は本所である野村事業所に業務を集約している。

事業は林産事業を中心に、組合員からの受託事業を行っている。2023年度(2022年4月1日～2023年6月30日)の実績は、搬出間伐での素材生産はヒノキを中心に28,721m³、保育面積は下刈り1ha、切捨間伐17haであった。素材は県森連系統の原木市場、2社ある民間原木市場を中心に販売している。森林所有者にとって林業収益が十分に確保できないため、皆伐後の植林費用の負担が難しく、皆伐を避けて間伐中心の施業となっている。受託生産が主で買取生産はあまりなかったが、2020年頃に当組合ウェブサイトにも山林買い取りについて掲載したところ、不在村所有者の方から希望があり、条件がよい場所であれば山林自体も買い取っての買取生産も行うようになっている。西予市域の地籍調査は100%完了済で所有界の問題はなく、林道が近いなど施業を続けられる条件にマッチする場合は土地込みの買い取りも行っており、組合所有林は現在240haとなった。

愛媛県では「新たな森林管理システム」の実施に当たり、森林調査等市町村の業務を支援するために県全域の愛媛県森林管理支援センター、県下5カ所に各地域の森林管理推進センターを設置しており、西予市は「肱川流域林業活性化センター」がこの推進センターに該当し、この設立によって当組合の集約化業務を進めやすくなったとのことである。当組合では森林施業プランナー有資

格者が1名、4名は地域実践研修を受講済みである。

(3) 林業労働力の状況

当組合は職員12名、現場職員28名で、現場職員には木材運搬専門のトラックドライバー3名を含む。現場職員は、旧事業所単位で主な作業地の範囲が分かれており、旧宇和事業所には13名のうち2名が木材運搬トラックドライバー、FL有資格者5名、FW1年目1名、FW3年目1名、旧野村事業所10名のうち1名が木材運搬トラックドライバー、FL有資格者1名、旧城川事業所5名のうちFL有資格者1名、FW1年目1名が配属されている。年齢構成は表4-10-2の通りで、28名という人数は変わらないなかで、2023年から2025年にかけて10・20代が2名増え、若干の若返りをみせている。65歳定年制で、本人の希望を踏まえて1年更新での再雇用制度がある。給与体系は、職員は月給制、現場職員は日給月払制で、現場職員の年2回の賞与には出勤日数と班の生産性が加味される。勤務は日曜日のみ休みの週6日勤務で、雨天時の休みは班単位で決めており、自家用車での現場集合・解散を基本とする。チェーンソーの購入は個人で行い、森林組合からはチェーンソー手当を支給し、修理・燃料代も森林組合が負担する。刈払機についてもチェーンソーと同様である。

2023年10月時点の聞き取りでは労働力確保の展望について、木材運搬用グリップ付きのトラックを2台から1名増員して3台体制に増加させることと、西予市の最奥部に位置する旧城川事業所の現場職員の若返りが挙げられていた。その展望に対して2025年9月の聞き取りでは、木材運搬用トラックは3台、ドライバー3名体制になり、旧城川事業所の現場職員は6名平均年齢50歳から20代が増え5名平均年齢46歳と若返りを果たした。現場職員としての

表 4-10-2 現場職員の年齢構成

	単位：人						
	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	合計
2023年10月現在	1	4	4	6	4	9	28
2025年8月現在	0	7	2	7	3	9	28

資料：聞き取り調査による

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

就職希望者は定期的に現れるものの、むしろ職員への成り手の確保に苦慮している。

(4) 新規就業者の育成

表4-10-3に近年の新規就業者と「緑の雇用」研修の状況を示した。2025年9月時点の「緑の雇用」研修生はFW1が2名である。過去のFW研修修了者は20～60代までの6名（離職者を除く）、FL有資格者は7名で、この7名ともFW研修は受講していない。FLがFWの指導要件になる以前はFL受講者は少なかったが、指導要件となったため各事業所に数名ずつ配置できるよう受講を進めた。現在FL有資格者は勤続20年程度の40代の現場職員が主である。FW研修を受講していない現場職員は初期の頃（FW研修となる以前）の「緑の雇用」研修を受けたり、愛媛県が実施する新規就業者向けの半年程度の研修に参加したりして、技術習得を行ってきた。FL研修は、2日間ずつなど短く分散して実施した方が参加しやすいと感じているが、FM研修は遠方での実施となり、参加を調整するのが難しい。もう少し取得しやすくなれば、資格手当の支給なども検討できると考えているようだ。

表4-10-3 新規就業者の採用と「緑の雇用」研修

年	新規採用 (高校新卒)	「緑の雇用」研修の経過
2018 (H30)	2名 (うち1名)	2018FW1→2019FW2→2020FW3 2020FW1→2021FW2→2022FW3 ※修了後離職し他業種へ
2019 (H31/R1)	1名	2020FW1→2021FW2→2022FW3
2020 (R2)	2名 (うち1名)	2020FW1→2021FW2→2022FW3 ※修了後離職し他業種へ 2021FW1→2022FW2→2023FW3
2021 (R3)	1名 (うち1名)	2021FW1→2022FW2→2023FW3 ※2024離職
2022 (R4)	2名 (うち2名)	2022FW1→2023FW2 2022FW1→2023FW2 ※研修途中で離職し他業種へ
2023 (R5)	1名	2023FW1→2024FW2→2025FW3
2024 (R6)	3名	2025FW1 (2名) 2025FW1 ※研修途中で離職(約1年半勤続)

資料：聞き取り調査による

OJTの実施にあたって注意していることは、全国的に新人の怪我が多いと聞いているので、まずは少しずつ現場に慣れて、安全に作業を行うことを重点的に考えて研修を進めており、先行伐採をベテラン職員が行い、安全確保をしたうえで研修生に伐倒をさせている。ここ4～5年、若年者の新規雇用が続いて年齢の平準化が進んだ一方で、複数の新規就業者が集合研修に参加する期間に不在になることや、経験が浅い職員が多くなった分、経営側としては生産性が落ちることを懸念していたが、班長がうまく調整したことで生産量にはそれほど変化はなかった。

新規就業者について、2017年以前は40～50代の西予市以外愛媛県内出身の方が多かったが、2018年以降は定期的に地元の高校新卒者の雇用が続いている。地区内の2つの公立高校との連携が深く、宇和高校生物工学科（旧・農業工学科）では平成の終わりごろに学校林での実習を行っており、2022年度からは校内で1年生を対象に実習に協力している。また、野村高校（畜産科）では校内でのドローンや重機を使った実習に協力している。このような活動の成果もあってか、ここ数年、高校新卒者の採用は地元2校ある公立高校のうち1校からの卒業生である。就職担当の教師が高校生に森林組合への就職を助言したり、部活動などの先輩・後輩のつながりがあって就職を決めるなど信頼関係を築いている。

当組合は、ウェブサイトやプロモーションビデオ、「山護人（ヤマモリビト）」のキャッチフレーズでのSNSを通じた日常的な林業に関する発信に加え、当組合が管理するキャンプやイベントで活用できる森林総合施設MORITAKANMA（モリット アカンマ）での林業体験イベントなどを通じて一般市民へのPRにも力をいれている。

引用文献

志賀薫（2017）「緑の雇用」と地方自治体による林業労働力対策との関係―徳島県の事例―、p195、平成28年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書、全国森林林組合連合会、p253

（川崎章恵）

第11節 森林組合における人材確保と育成—宮崎県の事例—

要旨

素材生産量が依然として増加している宮崎県において、森林組合は「緑の雇用」によって新規就業者の獲得と育成をセットで実施しており、育成費用面での負担減や集合研修を通じた情報交換等を利点として挙げていた。人手の確保そのものが困難である組合にとっては「緑の雇用」の利用が欠かせない。長期的な経営計画の中に「緑の雇用」研修を位置づけている例もあり、今後の事業展開にも大きな影響を与え得るものとされていた。各森林組合で月給制への移行やその検討を開始しているが、業務が日ごとに変化するため事業の確保に難しさを抱えており、月給制への移行に課題が残っていた。その中で、業務体制そのものの改善と同時に雇用されている職員のキャリアアップに関する要望を満たし、根本的な経営の見直しによる雇用環境の再編を雇用改善の有効な方法の一つとする例もみられた。

1. はじめに

宮崎県の森林面積は58.5万haと県土の76%を占め、その内民有林が70%の40.8万ha、国有林が30%の17.8万haである（2022年現在）。そして、民有林における人工林面積の72%がスギであり、その8割が8齢級以上となっている。試算されている民有林の年間成長量は221万m³、その内人工林成長量は171万m³、スギ成長量132万m³である。造林面積は2019年度2,142ha、2020年度2,114ha、2021年度2,127haと2,100ha前後で推移している。素材生産量は2019年度が199万m³、2020年度187万m³、2021年度213万m³、2022年度203万m³と大規模かつ増加傾向にある。2022年度には北海道について全国2位の生産量となり、全国でも豊かな森林資源と木材生産の一大産地を誇ってきた県である。

5年ごとの林業就業者の推移を表4-11-1に示した。1995年4,232人、2000年3,212人、2005年2,311人、2010年2,690人、2016年2,222人、2020年2,420人と減少傾向にあるが、2005年以降は2,200人を下回らずに同程度で推

表 4-11-1 林業就業者数（人）

1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
4, 232	3, 212	2, 311	2, 690	2, 222	2, 420

資料：2023年宮崎県環境森林部山村・木材振興課「宮崎県の林業・木材産業の動向」より

移しており、増加する生産量を支えてきた。

県内に存在する林業経営体は1,796であり、その内素材生産を行った林業経営体数は371、認定事業体は152であった（2023年時点）。

県内の森林組合は2000年代までに広域合併を完了させ、現在では8つの森林組合が所在している。「緑の雇用」を利用しているのは、内7つの森林組合である。ほとんどの組合では日給月給制を維持しているが、将来的な採用に向けて月給制の一部導入や検討をしている組合が多くみられた。本節では、「緑の雇用」が森林組合の経営にどのように寄与しているのかに加え、日給月給制を維持しているが月給制への移行を検討している2組合と月給制を一部導入している1組合をとりあげ、素材生産量が増加し続けている宮崎県における人材の待遇と確保の現状を月給制への移行も含めて紹介する。

2. 人材確保に向けた森林組合の取り組み

(1) A 森林組合

【事業概況と雇用条件改善の取り組み】

2022年度における主な事業量は、林産事業が主間伐合わせて生産量40,910m³、森林整備事業は植林123ha、下刈462ha、除間伐28ha、その他2haであった。5年前まではほとんどが間伐であったが、現在は木材価格の上昇と後継者の不在で山林の処分をする所有者が増加したことを背景に、主伐が中心となっている。同時に森林整備も増加していることから、造林および育林における人手不足が深刻化している。

作業班は林産が6班、造林4班であり、編成されている作業班員は32人である。その内訳は常用20人、臨時12人であり、年齢構成は20代1人、30代

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

表 4-11-2 A 森林組合の作業班員と年齢構成（常用および臨時）

10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	計
0	1	1	3	13	11	3	32

資料：聞き取り調査より作成、単位：人

1人、40代3人、50代13人、60代11人、70代3人と50代以上が9割を占めている。

この中にはIターン2人（50代）、林業大学校卒業生1人（2023年卒・20代）が含まれており、その他は中途採用者である。募集方法はハローワークに加え、自治体が年2回開催している就職説明会への参加を中心としており、林業大学校卒業生はこの就職説明会でマッチングを果たした。

当組合では給与形態は日給月給制が採用されているが、若い人の採用を促すために月給制導入が検討されていた。給与に関しては、常用8,600円/日、臨時7,600円/日を基本給としており、能力に応じて技術手当1,800円/日～2,000円/日や業務内容に応じた生産手当、造林手当が付与される。これは能力評価システムの内容の一部取り入れている。手取りを含む給与はバラつきがあるが15～35万円/月であった。更に、年2回の賞与に加えて、年度末の決算手当が支給されている。

【「緑の雇用」研修の実施状況】

常用作業班員の内、FW修了生1人、FL修了生2人、FM修了生は0人で構成されており、2023年時点ではFW1研修生1人、FL研修生1人がいた。

FW集合研修の利点は林産事業および造林事業を問わず資格取得費用の負担が無いこと、他の経営体の研修生同士の交流が生まれていることであった。ただし、交流は利点だけでなく、情報交換によって研修生が他の経営体へ流出してしまうことと表裏一体であった。また、補講の実施体制の見直しが課題であった。特に、家庭の事情等で突発的な参加中止が発生する際は森林組合が補講を自前で実施しなければならず、費用面や手配面の負担が大きい。経営上の負担を減らすためには、複数の経営体と共に補講を実施できるような仕組みづ

くりが必要である。

研修生が配置される班は、林産班か造林班のどちらかで固定であることから、FWのOJTを偏りなく実施することが難しい。また、業務が季節性を伴うため、計画通りにOJTをすることが困難な時期もしばしばある。

FWの指導員確保のため、班内の新人の状況に応じてFLの取得が進められている。しかし、指導員の素質は個人差があるため、FL研修の参加を促すのは容易ではないのが現状である。FMの取得は、現状では業務上の必要性が無く取組んでいない。

【「緑の雇用」の活用】

「緑の雇用」事業が経営に与える利点は、資材購入をはじめとする助成によって人材育成費用の負担が軽減されること、事故の発生状況や安全対策の情報が集合研修を受けた研修生を通して組合全体に共有されることであった。特に情報共有は職場内コミュニケーションの促進に一役買い、業務内での声掛けが増えたという。一方で、集合研修の実施場所の遠さ、補講を他の経営体とまとめて実施する仕組みづくりの欠如、助成金システムの利用方法が複雑なことが改善点であった。特に、備品購入の適応範囲が利用状況に即していない。毎年受給可能な安全向上対策費は防護ズボンかブーツのみの購入となっているが、防護ズボンおよびブーツは一度購入すると3年以上持つケースが多いため、2年目以降に安全向上対策費の利用を必要としない。対して、資材費は対象品目が幅広いが研修1年目のみの助成であることから、更新頻度が高い物品の購入ができない。防護ズボンやブーツ以外の摩耗しやすい物品更新のための助成が抜け落ちているといえる。そのため、安全向上対策費の適用を地下足袋やチャップスなど他の品目へも拡大するなど、利用の幅を広げることが安全対策の充実に繋がる。

(2) B 森林組合

【事業概況と雇用条件改善の取り組み】

B 森林組合では、地域の森林面積6万haの内、8割の民有林4.8万haを管轄している。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

当組合における2022年度の事業内容は、主伐生産量が5,900m³、搬出間伐が950m³、植付40ha、下刈143ha、除伐8ha、切捨間伐52ha、防護柵2.1万mであった。当組合の位置する地域はシカ被害が甚大であるため、シカ対策に人員が大きく割かれる。生産事業はすべて直営班が担い、造林事業の一部は委託している。2000年代以降の主伐増加に伴い、当組合も生産の拡充を試みたが、民間の生産業者が伐採した後の再生林を引き受けざるを得ず、造林と育林に専念してきたのが現状である。管内には県外にも事業を展開するような生産量数万m³の大規模な生産特化型業者が3社存在し、森林整備まで担う業者が限られていることが背景にある。

常時生産のみ行う林産班が2班で各3人構成、造林と冬場の搬出間伐を行う森林整備班が6班であり、3～4人で1班を構成している。直営班員は35人であり、その内29人が林業に従事している。残りの4人はトラック運転手、2人は加工所に配属されている。35人の年齢構成は、20代2人、30代3人、40代4人、50代9人、60代17人であり、平均年齢は54歳となっている（表4-11-3）。

表4-11-3 B林組合の作業班員と年齢構成（直営）

10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代	計
0	2	3	4	9	17	0	35

資料：聞き取り調査より作成、単位：人

従来は、業務の効率化を図るために夏季のみ造林保育を行う林産班を配置していたが、2020年より生産のみを行う林産班に再編し、作業地の遠近を問わず業務を行うようにしている。求人はハローワークと知人の紹介を主軸として、無線放送での求人広報も活用している。4～5年前までは地域の高校にも募集を行っていたが、高校生のほとんどが地域外に就職すること、応募があっても事務職員がほとんどであることから、現在は中止している。応募者は地域内外の林業未経験者、個人の生産業者が中心である。2023度には県内の林業大学校卒業生が1人、職員として入社した。業務は年々増加傾向にあることか

ら班と班員の増加を図りたいが、新人に対する指導や安全管理を十分に実施するためには、採用できる人数に限りがあるのが現状である。造林における単純作業でも急傾斜の現場が多いという地形の特殊性は新人にとって大きな負担であることから、新人の配置は林産班・森林整備班を問わず一班に1人を基本としている。

毎年1人程度の離職・退職者がおり、その理由は同業への引き抜きや異なる業種への転職と様々である。離職・退職者の推移は2019年では1人、2020年2人、2021年0人、2022年1人、2023年2人であった。

給与形態は日給月給制であるが、今後の若い人や林業大学卒業生の採用を考慮し月給制及び完全週休二日制の導入を検討している。基本給は8,000円～1万1,500円/日が平均であり、手当が加算される。手当の内訳は、住宅手当5,000円/月、自家用車手当1,000円/日、刈払機とチェーンソーの手当各1,000円/日、下刈機手当500円/日、作業班長手当1,000円/日である。賞与は夏季、冬季、年度末の年3回が設けられている。就業日は270日/年としているが、月給制で完全週休二日制になると、年間就業日も変更する見込みである。

【「緑の雇用」研修の実施状況】

FW修了生は8人で、20代1人、30代1人、40代1人、50代2人、60代3人である。FL修了生は4人であり、2019年に3人、2021年に1人修了した。FMの修了者はいない。2023年はFW3の研修生が2人いたが、1人は家庭の都合で退職、1人は怪我により日数を満たせず研修を中断した（次年度に再受講）。なお、当組合では、夏場の作業適性を図るために入社年の翌年に「緑の雇用」研修を受講させている。

FW集合研修の良い点は、研修生を通じて集合研修の内容が班に共有されることである。集合研修に参加していない班員も班内で新しい情報を得る機会となっており、研修生個人のみならず班全体の情報更新が行われている。一方で、FW集合研修に関する課題は、研修生が集合研修を欠席してしまった際に代替される補講の実施であった。講師や場所などの手配を柔軟に出来るようになることより利用しやすい。

当組合ではOJTの計画は予定通りに実行されており、研修生日誌も欠かさ

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

ず記帳している。研修生日誌は回覧板で全職員によって閲覧されている。特にヒヤリハット等危機管理や安全対策に関するものは組合全体で認識すべき重要内容とみなされており、安全委員会で共有されている。OJT指導員の指導能力に関する研修は、普段の業務では気付かない点が盛り込まれており重要視されている。しかし、林業の実態が地域によって異なることがあまり踏まえられておらず、研修内容を県北・県南別にした方が研修の充実化に繋がる。

作業班長にはFLの取得を促している。FL研修でも研修生同士の情報交換が積極的に行われている。他の経営体の班長クラスと話すことから、その情報は班や業務の運営や林業の専門知識など多岐にわたる。FL研修生もFW研修生同様、研修内容を組合内で共有している。FL研修に関しては、研修場所が1か所であることから遠方地への受講そのものが負担となっている。FMについては、現在のところ取得する必要性がなく、取得者もない。

【「緑の雇用」の活用】

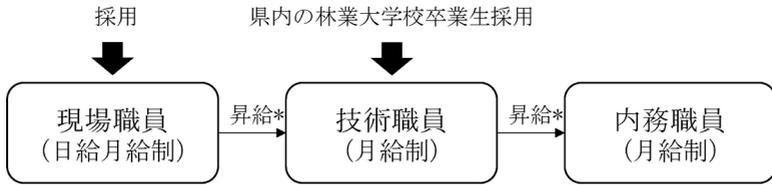
「緑の雇用」事業が経営に与えた利点は、資格取得によって対応できる業務の幅が広がったことであった。また、研修を通して他経営体の雇用環境を把握が進んだことにより、月給制の検討も開始した。加えて技術取得推進費や安全向上対策費といった助成が経営負担を減らしていることが大きい。しかし、備品等の購入は林産班に配置されるか森林整備班に配置されるかによって金額が異なり、チェーンソーや刈払機の購入に利用できる研修準備費の利用に不公平感が生まれやすく、助成を十分に活用しきれない面も存在している。また、助成はあらかじめ予算を確保する仕組みだと、年度末調整の負担が減り利用しやすい。

(3) C 森林組合

【事業概況と雇用条件改善の取り組み】

2022年度における主な事業は、生産量 80,725m³（内主伐量 68,718m³、間伐量 12,007m³）、植付 320ha、下刈 1,659ha、除間伐 45ha、路網整備 9,641m であった。間伐と造林の一部は国有林からの請負事業も含まれている。

当組合では、事務・現場を問わず直庸職員で採用し、経験年数や試験・面談



*一年以上の経験、本人の意思、課長の推薦、試験（作文・面接）を必要とする

内部資料より作成

図 4-11-1 ステップアップ制度

等に応じて、現場職員、技術職員、内務職員の順にキャリアアップ可能なステップアップ制度という独自の体制を築いている。この制度は現場職員で日給月給制、技術職員以上で月給制と、給与形態を職員が自ら選べる体制となっていることが特徴である。各々のキャリアと働き方を最適なタイミングで選択できることが職場全体のモチベーション向上に寄与している。

直庸されている職員数は 136 人である。その内、現場での業務を担う者は技術職員 21 人、現場職員 83 人の合計 104 人となっている。技術職員の中には県の林業大学校卒業生 7 人が含まれている。作業班は、造林班 4 班で固定、生産班は業務に応じて班編成を組む体制である。造林班は 26 人、生産班は 40 人が所属しており、生産班の 25 人は主伐、15 人は間伐と担当が決まっている。その他 38 人は境界や地籍調査等を担当している。直庸されている職員の平均年齢は 49.6 歳である。

【「緑の雇用」研修の実施状況】

業務全体を理解した上で FW 研修を受けることが望ましいことから、FW 研修は造林班で 1 年間就業した者が受講している。この体制は研修中の離職を防ぐための対策にもなっており、実際この数年間で定着率は 100% である。2023 年現在の FW 研修生は FW1 が 1 人であり、2019 年以降の研修生である。現在研修を受けている者以外の造林班員は全員 FW3 まで修了している。当組合では、生産事業における計画の下で資格取得が出来ることから、生産技術取得のために FW 研修を受講する必要性が低い。実際、生産班員は全員が FW 修了生にはなっていない。

第4章 地域における「緑の雇用」の取り組み

植付や下刈が中心の造林班員にとって、FW 集合研修は普段の業務とは異なる項目を学べることができるよい機会である。また、造林班員がFW 研修を受講しあらかじめ生産の行程やチェーンソー操作等を学んでおくことで、突発的な生産業務に従事することが可能である。「緑の雇用」研修における問題点は事務量が多い事である。特に日報のとりまとめが膨大である。FW の OJT については、指導員は従来ベテランが務めていたが、今では 30～40 代の中堅が中心となって指導に当たっている。

FL の取得はスキルアップとしては有効なものであるが、FL 研修受講の基準を満たしている者だと、資格取得が十分かつ作業班長クラスの業務を担っているため、研修参加の調整が難しい。そのため、就業年数5年以上の者を機械的に受講させる機会はほとんど無い。しかし、FL 研修は他の経営体と情報交換を行えるため組合としては良い面が多く、できる限り積極的に受講させたい方針をとっている。特に、給与や体制に関するものだけでなく、作業工程や安全装備、移動方法、熱中症対策など具体的な情報の共有が行われている。FM 取得は業務上の負担が大きく、現時点では取組む予定は無い。FM 取得の代替として、実務経験が3年間以上になった者には、現場の段取りや業務の見積もり能力の向上のため、森林施業プランナー研修の受講を促している。事業のメインである主伐をより充実させるために、再造林や販売スキルの向上が重要であることも背景となっている。ここ数年では、課長以上には取得を必須化しており、1年間で3～4人が森林施業プランナー研修を受講している。

【「緑の雇用」の活用】

「緑の雇用」事業は、教育に関する将来投資において経費節約ができることが経営上の利点である。現状、事業の主力である生産班は独自で資格取得や人材育成を実施できており、教育に喫緊の問題があるわけではないが、林業における作業を一通り学習している人材が蓄積されるため、長期的な経営方針を作成しやすい。そのことは、業務変化に強い体制づくりに繋がる。

4. まとめ

いずれの組合も「緑の雇用」によって新規就業者の獲得と育成をセットで実

施しており、育成費用面での負担減や集合研修を通じた情報交換、OJT 実施によるコミュニケーションの促進を大きな利点として挙げている。特に、A 森林組合と B 森林組合では人手の確保そのものが困難である中で、造林部門を維持するために「緑の雇用」研修の利用が欠かせないものとなっていた。C 森林組合では長期的な経営計画の中に「緑の雇用」研修を位置づけており、今後の事業展開にも大きな影響を与えていた。一経営体の維持を超えて、地域の山づくりおよび森林整備を維持することにおいて「緑の雇用」が果たす役割は大きいといえる。また、他に共通する点としては、FM 取得の積極的な取り組みは進んでいないことが挙げられる。経営の中に FM 修了生の役割を落とし込んでいる組合はなく、利活用まで発展していないことが見受けられた。

A 森林組合と B 森林組合では日給月給制を採用していた。しかし、若い世代の雇用を増やす上で月給制移行を重要視しており、給与形態の見直しによって組合全体の若年化に取り組む姿勢がみられた。C 組合では3種類の職員体制を敷くことで、適性のある業務とのマッチングを図ることと職員のキャリアアップの充実化を果たしていた。C 組合の例は、業務体制そのものの改善と同時に雇用されている職員の要望を満たす好事例であり、根本的な経営の見直しによる雇用環境の再編といえるのではないだろうか。

注および引用文献

- (1) 宮崎県環境森林部山村・木材振興課「宮崎県の林業・木材産業の動向」、2023年

(滝沢裕子)

第5章 現場からみた「緑の雇用」の課題の変遷 —事例調査にみる論点整理の変遷とさらなる工夫—

要旨

第4章における全国各地域での現地調査でいただいた現場の「緑の雇用」事業等に関する声を課題として再整理した。毎年『「緑の雇用」事業の評価に関する報告書』として、「緑の雇用」事業の改善すべき点を報告するするとともに見本となる取り組みなどは優良事例として紹介・共有するなどしてきた。

この10年の声を中心に紹介するとともに、逐次この声に基づき改善されてもなお更に社会や労働環境の変化や技術・技能の進歩などに鑑みて検討が必要と考える事項について整理した。

はじめに

この章でピックアップした課題については、過去において現場から届けられた声を列記し、これまでの歴史として整理するものである。現場といっても各都道府県の事情がさまざまであり、抱える課題や関係者の意識、現場のニーズも経営体ごとに異なる。現場ならではの苦労が声となり届けられ、また、地域ごとに異なる森林環境や歴史的に継続されている地域での技能や風習など多様な林業の実態からも様々な課題が示された。全国統一のテキストの作成についてもリクエストをいただき策定・修正を重ねている。南北に長い日本においては、地域の植栽樹種だけを見ても幅があり、全国的に全て統一的な研修材料の提供・実施については困難な点も多い。

「緑の雇用」事業においては、全国的に共通する事項や是非知っておいてほしい日本の林業技術、安全の取組を研修してきた。毎年『「緑の雇用」事業の評価に関する報告書』として、研修に対する声を「緑の雇用」事業の改善すべき点や優良事例として紹介・共有して全国的なレベルアップにつなげるなど、PDCA サイクルを回すことによりよい事業に改善してきた経緯があり、こうした現場の歴史的な声、各地域の多様な意見を整理した。

多くの課題について既に対応できるものは対応し、解決ないしは改善されて

いる。例えば、提出書類については、補助事業としてまた人材育成事業として必要な書類整理を行い、書類間での転記につながるような提出書類は記載シートの電子システム化を図り、これを通じて、作業時間の短縮やヒューマンエラーの排除などを図っている。また、集合研修機関における工夫などを通じて多くの場合既に課題への対応が図られている。また、重機などのリース活用について進めるなどして研修生の人数との整合性をとるなどしている。

また、パンデミックとして全世界的な対応を迫られた新型コロナウイルスへの対応の時代においても、WEB形式の研修など工夫が重ねられ、こうした経験が今日の研修においても活用されている。

過去からの経験にもとづき多様な現場から様々な厳しい声がある一方で、優良事例として賞賛の声が届けられた。この章では、それらの声に対する一つ一つの対応を示すことは割愛する。

また、これまでの対応にかかわらず、引き続き対応が必要な課題や新たな課題がうまれるのも取巻く環境・技術の変化や就業者の価値観の変化といえよう。

「緑の雇用」事業においては、年間1,200人の新規就業者支援をKPIとして掲げており、研修申込者に対しては、全員が参加できるよう工夫している。それでも都道府県ごとの研修生や研修講師の人数などにばらつきがあり、課題はつきないが、こうした点も含めて今後に必要な事象について本章の最終節（第6節）のとおり整理した。

第1節 林業経営体のニーズに対応し、研修生にとって魅力あるFW集合研修

1. 運営にかかわる課題

提出書類の量が多く（広島県（とりまとめ機関等）、2019）、事業の進行管理が目的化し、人材育成という本来目的が相対的に後景化しているとの指摘があった（広島県（とりまとめ機関等）、2019）。

受講人数に関する課題が挙げられ、意欲、学習効率、安全面等に影響する問題であることから、適切な受講者数設定が求められる。具体的には、受講者数

の制約によりFW1を修了してもFW2を受講することが保証されない（徳島県（とりまとも機関等・経営体等）、2016）、現場での実技指導において、重機の台数に対して同時に指導する人数が多すぎる（福島県（経営体）、2016）といった指摘があった。また、研修生が多数になった場合の研修のあり方が課題とされ、対策として、他都道府県との講義内容の情報交換、講師や経営体間での協議・意見交換の場（講師会議）が有効との意見が聞かれた（茨城県（とりまとも機関等）、2023）。その一方で、応募者の確保が難しく、効果的な周知・広報が課題である（岡山県（とりまとも機関等）、2020）という声も聞かれた。

研修地の地理的条件による宿泊費や交通費の経営体間での負担の格差が指摘されており（沖縄県（とりまとも機関等）、2016；新潟県（経営体等）・高知県（経営体）、2018；青森県（経営体等）、2023）、集合研修の公平性と参加継続性に影響する課題となっている。これに対し、費用はかかるが県内2会場で集合研修を実施することにより、指導時間を増やし、より安全かつ確実に実施する体制を構築し、参加者側の移動の負担も減らす、という対策を取っている県も見られた（鳥取県（とりまとも機関等）、2023）。移動・宿泊に関しては、このほか、相部屋での宿泊についての改善要望（静岡県（経営体）、2020）、新型コロナ禍での宿泊不可による通いの負担（長野県（経営体等）、2021）や日程調整の困難の増加（長野県（とりまとも機関等）、2021）が報告されている。

新型コロナウイルス感染拡大時期の特有の運営上の課題として、新型コロナウイルス感染により研修を欠席した研修生が補講を消化できていなかったり、普通救命研修等集合研修から各経営体での個別研修となったものが実施できていなかったりするケースも多かった（兵庫県（とりまとも機関等）、2022）ことが報告されている。

以上の運営上の課題と後述する研修講師不足や事業との両立の課題への対応として、オンライン講義の活用が提案されている。具体的には、全国共通の講義のオンライン対応、遠方の研修生へのオンライン受講体制の構築（青森県（とりまとも機関等）、2024）、実習作業や資格取得以外の研修時期の分離やオンライン化（北海道（経営体等）、2024）が提案された。

2. 事業現場の人員不足という点から見た研修実施時期の課題

集合研修の期間が繁忙期と重なり、受講者派遣も講師確保も難しい状況である（山形・茨城・愛知・徳島・沖縄（経営体等）、2016；神奈川県（とりまとめ機関等）・北海道・岡山県（経営体等）、2017）ことから、繁忙期を避けての実施が望まれている（北海道、宮城県、愛媛県、高知県（とりまとめ機関等、経営等）、2018；秋田県（経営体等）、2023）。研修派遣による現場の人員不足も挙げられ、特に少人数体制の直営班では影響が大きい（宮城・滋賀（経営体）、2018）。過密スケジュールの中では研修生、講師、経営体への負担が大きくなることから、その解決策として、集合研修への単位制の導入を提案する声も聞かれた（鹿児島県（とりまとめ機関等）、2014）。

3. 受講態度不良と研修－職場間ギャップによるモチベーション低下

集合研修の場における受講態度や学習の雰囲気に関して、座学の講義中の居眠りやスマートフォン操作等の受講態度の不良（福島県（とりまとめ機関等）、2016）、研修全体の空気が「ぬるい」と受け止められ、現場 OJT との温度差が感じられる（熊本県（経営体等）、2020）といった状況が報告された。さらに、集合研修で学んだ内容を経営者が否定的に扱う事例が報告されており、研修と職場の間に価値観の不一致が生じている（山梨県（経営体等）、2022）という指摘も聞かれた。このような事例は、研修生全体のモチベーション低下に直結するため、改善が必要である。これに対し、受講態度に関しては、近年は若年化の影響か受講態度が向上しているとの改善事例も報告されている（新潟県（とりまとめ機関等）、2023）。また、研修生個々の受け止めを経営体が確認できるよう、振り返りシートの経営体との共有等の工夫を提案する経営体も見られた（愛知県（経営体等）、2023）。

課題がある一方で、集合研修における経営体の外の世界との交流の効果を評価する声も複数聞かれた。まず、現場技能者が他の研修生と自分を比較して奮起するきっかけとなる（兵庫県・和歌山県（経営体等）、2022）等、集合研修の現場技能者の交流の場としての効果を評価する声が聞かれた（茨城県（経営体等）、2023；北海道・広島県（経営体等）、2024）。さらに、研修生が自経営

体内では経験しない業務内容について知るための機会（大阪府・広島県（経営体等）、2024）として評価する声も聞かれた。

4. 実技と座学の時間配分

受講者の学習実感を左右するのが、実技と座学の配分である。実技の体験時間の短さ（栃木県（経営体等）、2023）や座学のみ講義による理解度の不足（鹿児島県（経営体等）、2023）が指摘されており、座学を減らして調整した例が報告されている（山形県（研修生）、2016）。また受講者が多い県では、実技の順番待ちによる非学習時間の増大といった非効率性が顕在化している（三重県（研修生）・広島県（経営体等）、2019）。

5. 研修場所・講師の確保の困難さと特定経営体への依存

研修の質は、現地フィールドと講師の質・量に大きく依存する。研修場所、講師の確保に関しては、複数年に複数の調査地から課題として提起されている。また、複数の経営体から、集合研修と事業とを両立するための人員配置等の調整の困難さが挙げられた。

(1) 実地研修の場所の確保

経営体や研修機関から、研修内容（例：植栽、下刈り、間伐、集材）に即した現場確保や調整の難しさが、複数年、複数の事例で挙げられている（福井（とりまとめ機関等）、2016；神奈川県（とりまとめ機関等）、2017；北海道（とりまとめ機関等）、2019；群馬県・福岡県・山梨県（とりまとめ機関等）、2022；愛知県（とりまとめ機関等）、2023）。さらに、研修場所が技術の確かな経営体の現場に固定化する（山梨県（とりまとめ機関等）、2016）等、特定の経営体からの現場提供に頼りすぎている（長崎県、2021）ことも課題として挙げられている。この課題に対し、市町有林の活用（北海道、2020）や講師の社有林を活用（栃木県（とりまとめ機関等）、2023）することで当面の解決を図った事例もあり、実地研修場所として国有林・公有林の活用も望まれている（滋賀県（とりまとめ機関等）、2022）。また、受講者数が多い場合の駐車場の確保や実習場所

が遠隔地の場合の移動が課題となるといった声が聞かれ（岐阜（とりまとめ・研修機関等）・三重（経営体）、2019；新潟県（行政、とりまとめ機関、研修機関等）、2023）、集合研修場所をブロック化する等、移動時間を短縮するための方策の必要性が挙げられている（秋田県（経営体・研修生・指導者等）、2022）。

（2）講師の不足、高齢化、育成における課題

複数の原因から講師の不足が各所で課題となっている。まず、FW 講師陣、特に実習担当の講師の高齢化が課題となっており、次の講師を探す必要があるが、難航しているようである（山形県（とりまとめ機関等）、2016；北海道（とりまとめ機関等）、2019；北海道・福島県・静岡県・三重県（とりまとめ機関等）、2020；秋田県・山形県・富山県・三重県・香川県、2021；秋田県・宮城県・群馬県・福岡県・和歌山県（とりまとめ機関等）、2022；北海道（とりまとめ機関等）、2024）。それに対し、FL、FM 修了者の中から確保したいという希望が聞かれ（北海道・福島県・静岡県・三重県（とりまとめ機関等）、2020）、実際に「緑の雇用」修了生が講師として研修の場に戻ってくるケースが現れ始めている（和歌山県（とりまとめ機関等）、2022）。次に、通常業務との調整による講師確保の困難さが挙げられる。FW 研修の講師には本業をもっている人が多く、林業大学校の講師の場合はスケジュール調整が困難であり（秋田県（とりまとめ機関等）、2021 および 2024）、経営体職員の場合は業務多忙であるため、複数年にわたり長期間拘束される講師役を嫌う傾向があるという（鹿児島県（とりまとめ機関等）、2014）。

講師の不足とともに講師の質の問題も挙げられ、その解決に資する講師育成の重要性も指摘されている。例として、現場感覚を持つ集合研修実習講師（山形県、2018）、最新の知見を有する講師（山梨県（経営体等）、2016）の育成が求められている。講師の育成においては、指導方法に関する知見を広げるため県外講師の招聘や県外視察の要望があるが、予算の制約等で実現できず、今後の課題とされている（石川県（経営体等）・福井県（とりまとめ機関等）、2016；三重県（とりまとめ機関等）、2021）。また、講師間の講義内容の差異（新旧の林業技術が混同される）があること（富山県（経営体）、2014）、講

師間の連携や教材の不足からか、異なる講師が同じビデオ教材を使ってしまうことがあること（滋賀県（経営体）、2018）といった事例が報告されており、講師間で各自の講義内容の共有を図る等、講義内容の齟齬や重複が起きない仕組みづくりが必要だと考えられる。

6. 集合研修の内容に関する課題

(1) 研修内容全体に関する課題

集合研修の内容について、1年目と2年目の研修内容の重複部分の見直し（福井県（経営体等）、2016；宮城県（経営体等）、2022）、内容の高度化（進歩する新技術も対象に加える等）、短期集中型の研修等カリキュラムの柔軟化（富山県・福井県・長野県、2021）、研修内容のマンネリ化を改善するため研修機関を対象とした「研修の企画・運営」に関する研修の実施（山形県（とりまとめ機関等）、2016）、研修生と研修実施担当者双方からの技術習熟度の確認やテスト（富山県・福井県・長野県、2021）の必要性が指摘された。

また、研修の在り方として、作業の意味や根拠を理解させる研修の重要性が指摘されている。具体的には、作業基準や指導内容がなぜ必要なのか、その理由を説明する研修とすべきであり、作業の意味や目的を理解することが作業のやりがいにつながる（高知県（経営体）、2018）、どういうやり方が危険なのか教えないと安全教育にならない（広島県（経営体等）、2019）といった意見が聞かれた。他方で、原理原則だけでなく、全国各地の優良事例を学ばせたい（秋田県、2016）との声も聞かれた。

さらに、安全確保のための研修の要望も聞かれる。具体的には、怪我をしないような自己管理が出来るようになることを重視すべき（栃木県（経営体等）、2023）、危険回避のための実践的な研修を増やしてほしい（青森県（経営体等）、2024）、新規就業者が風倒木処理等の非定型的な作業の実施をせねばならないので安全確保のための教育が必要（大阪府（経営体等）、2024）といった意見が挙げられている。

(2) 研修カリキュラムへの意見

①林業経営体と研修生のずれ

研修生と経営体との間で研修項目間で評価のずれが見られることから、特に座学系の項目について、経営体側だけでなく、研修生側にも魅力的な研修にするための工夫が必要である。研修生側からは、座学系の項目は退屈であり、機械操作やメンテナンス等実技系の項目の評価が高い（研修生アンケート、2019）。しかし、2019年度の林業経営体アンケートでは、経営体側は安全関係の項目を重視し、座学系の講義において研修生が多くの知識を吸収することを期待しており、研修生にとって楽しい場合が多い実技系の項目については必ずしも期待しているわけではない。座学系の研修項目が研修生側にも魅力的になるよう、特に研修手法上の工夫（KJ法等効果的なワークショップ等、一方通行的な座学だけでなく自主性を喚起する方法、グループワーク時のメンバー構成の工夫等）が重要である（研修生アンケート、2021；兵庫県、2022）。

②地域・林業経営体毎のずれ

地域や林業経営体の多様な状況がある中で、同一の研修を実施することの難しさが指摘されており、汎用性のある研修が求められている。FW集合研修は林業全体を学ぶ貴重な機会である（千葉県（とりまとめ機関等）、2019）、個々の経営体では十分に指導できない林業の基本的な知識の習得に役立つ（秋田県・群馬県・山梨県（経営体等）、2022）といった前向きな評価があった一方で、事業内容が経営体によって異なるため全てを学ぶのは無駄（岐阜県（経営体等）、2019）、研修内容やカリキュラムを、「林業適地」以外にも対応させる（香川県（経営体）、2021）、各地域の実情に合わせたものへ見直すことが必要（青森県（とりまとめ機関等）、2020）、研修メニューの選択科目化や科目の要否の再検討が必要（広島県（とりまとめ機関等）、2024）といった意見も聞かれた。具体的な意見としては、高性能林業機械を用いる機会が少ないのでFW3研修まで進む人が少ない（沖縄県、2016）、架線集材やワナ猟よりは病虫害や獣害の座学が良い（青森県（とりまとめ機関等）、2020）、架線集材は県内でほとんど実施されていないが、研修カリキュラムに位置づいているため機械の維持や講師の確保に負担を感じている（青森県（とりまとめ機関等）、2024）等が挙

げられた。

また、集合研修の研修内容と林業経営体の現場作業との内容のずれも指摘されている。例えば、集合研修では伐採時に膝をつくように指導されたが、経営体では危険な時に逃げ遅れないよう膝をつかないように指導している（新潟県（経営体）、2018）、集合研修では現場と異なる機械パターンの研修があるが、スタンダードなものの方が現場で役に立つ（高知県（経営体）、2018）といった例が挙げられている。

さらに、研修生側の状況に起因するずれとして、経営体毎に作業内容、人材育成方針に差異があるため、研修生の知識・技能の個人差が大きく、特に3年目にその傾向が強いこと（岡山県（研修生）、2017）、集合研修において研修生の知識・技能のレベルを合わせることが困難である（静岡県（経営体）、2020）ことも課題として挙げられた。

③多技能化への対応、科目ごとのニーズ

民間林業経営体では作業員の多技能化を目指しており、多技能化研修のニーズは高いと見られる（富山県（経営体）、2021）。「緑の雇用」は育林過程の人材確保に有用な制度であり、さらに造林と素材生産の2つのコースに分けて研修を実施するとよいとの声も聞かれた（秋田県（経営体等）、2022）。

具体的な科目への要望も挙げられている。「網猟・わな猟」については、8割近くの研修生が役に立っていない、必要ないと回答しており、FW3研修生の各種安全教育・技能講習に対する評価の中で例外的に評価が低かった（研修生アンケート、2019）。事例調査では、当該科目について、オンライン授業が困難（北海道（とりまとめ機関等）、2020）、ニーズは低い（兵庫県（とりまとめ機関等）、2020）、技術を学んでも捕獲すべき野生動物が生息していない（沖縄県（経営体）、2016）、狩猟技術単体だけでなく、育林技術と獣害対策を併せた講義が必要（山形県、2016）といった意見も聞かれたことから、内容の検討が必要である。

ICT等の最新技術の研修（広島県（とりまとめ機関等）、2019；茨城県（経営体等）、2023）、デジタル機器を使用した測量実習（群馬県（経営体等）、2022）、ドローン等のスマート技術の研修（茨城県（経営体等）、2023）等、最新の技

術を用いた研修へのニーズも聞かれた。林業経営体側の車両系建設機械運転技能講習、不整地運搬車運転技能講習の必要性は、8道県31経営体中、必要28経営体、不必要3経営体（経営体聞き取り調査回答書、2019）と高く、研修生のモチベーション向上のため、クレーンや玉掛けよりも車両系の講習を先に実施してほしいとの要望が聞かれた（宮城県・山梨県・滋賀県・兵庫県（経営体等）、2022）。

さらに、造林の研修を増やすこと（栃木県（経営体等）、2023）、実習場所の準備（事前の刈り払い）を実習に含めること（新潟県（経営体等）、2023）、林業の法律や制度に関する講義（鹿児島県（経営体等）、2023）、他の経営体の作業見学（鹿児島県（経営体等）、2023）の要望も聞かれた。

（3）作業の実践時期と必要資格の点から見た研修実施時期の課題

研修と経営体における実践の時的ずれにより、技術の定着が不十分になることが課題となっている。具体的には、下刈りの研修時期が同年の実践時期より遅いため、現場での実践までに時間が空いてしまう（新潟県（経営体）、2018）、1年間就業してからFW1研修に参加するため、集合研修はOJTによって慣れた内容の復習という位置づけになる（滋賀県（経営体）、2018）、3年目には運搬や工場業務も担わせたいが「緑の雇用」の要件と齟齬をきたす（鳥根県（経営体）、2018）、OJT過程で研修内容が十分に維持されず、技能水準が後退する例がみられる（静岡県（経営体）、2014）といった課題が挙げられている。

また、資格取得時期の観点からも課題が指摘されている。現場での実践のためには様々な資格取得が必要不可欠であるため、1年目に資格取得関連の科目を集中させたほうがよい（福井県（経営体等）、2016；山形県（経営体）、2021）という意見が聞かれ、特に、任せられる作業種が広がるよう、FW1年目等の早期の林業機械の資格取得が望まれている（高知県（経営体）、2018；広島県（経営体等）、2023）。その一方で、1年目に能力が追いついていない状態で資格を取得しても、技術の習得が不十分なまま実践を迎えることになるとの懸念も聞かれた（大分県（経営体等）、2016；新潟県（経営体）、2018）。さらに、林業機械の資格を「緑の雇用」より早期に取得させたいが、研修を欠席することで他

の研修生とのコミュニケーションに支障が出る（高知県（経営体）、2018）、1年目に取得する小型機械の資格は実務で活用されず、後に再取得が必要となる（愛媛県（経営体）、2014）という意見も聞かれた。

（4）現場の状況に即した教材への改良

テキスト、映像資料等、研修で用いられる教材に関しては、最新情報に更新する必要があることが指摘されている（富山県（経営体）、2014；群馬県・滋賀県（とりまとめ機関等）、2022）。具体的には、テキストについて、コンパクト化、やさしい日本語にする、ルビを振る、脚注を増やす等の要望が聞かれたほか、DVDやYouTube配信等、映像教材の充実を求める意見が複数聞かれた（長崎県（とりまとめ機関等）、2021；兵庫県（経営体等）、2022）。さらに、現場の状況と整合性のあるテキスト（福島県（とりまとめ機関等）、2020）や、全国共通化したスライド資料（徳島県、2016）への要望も聞かれた。

第2節 経営体の事業とOJTの両立を容易にするような研修体制、メニュー

1. 経営体の意識の課題

経営体ごとに事業内容や地域性が異なることから、集合研修だけでなくOJTを重視することの重要性が認識されている（秋田県（経営体等）、2022）一方で、経営体の意識、安全・待遇に対する姿勢、作業前の方針伝達等、意識面・コミュニケーション面の課題が挙げられている。具体的には、経営体によるOJTが研修生の育成を左右するため、経営者の意識改革・再教育が必要（高知県（経営体）、2014）、研修生間の能力やモチベーションの差の平準化・向上への、経営体の職場風土も含めた努力が重要（熊本県（行政、とりまとめ・研修機関等）、2020）、安全や待遇の問題を作業側側の要因とみならず経営体が一定数存在する（佐賀県（経営体等）、2017）、作業前ミーティングで指導方針を研修生に伝えることが重要視されていない（OJT指導員・現場指導者調査票、2015）といった経営体の意識面・コミュニケーション面の課題を指摘する意見が聞か

れた。一方で、新規就業者をまず造林班に配置し、安全管理に注力する経営体が多い県の事例（群馬県（経営体等）、2022）も報告されている。

2. OJT 制度見直し前後の課題の変化

制度・事務手続きに関して、OJT 制度運用の厳格化に伴う事務負担の増加やFW 研修現場への指導員常駐に関する周知の遅れ（三重県（経営体）、2017）といった課題、受講希望者全員の受講確保を求める要望（熊本県（経営体）、2018）が挙げられた。事務負担の増加については、特に、指導費の変更に關する事務作業（高知県（経営体）、2018）、年間・月間 OJT 計画の作成（山形県・香川県、2021）等を指摘する声が聞かれた。事務負担の増加に対して、とりまとめ機関がサポートしている事例も見られた（山形県・香川県、2021）。

OJT 指導員要件の変更前には、事務系 OJT 指導員と班長の連携が重要（石川県（経営体等）、2016）、OJT 指導員に依頼されて現場指導をする班長に制度上の明確な位置づけがない（福井県（経営体等）、2016）といった課題が挙げられていた。要件変更後には、制度的に明確に位置づけたことにより OJT 指導員に自覚が生じた（兵庫県（経営体等）、2022）という効果が聞かれた。一方で、経営体側からは、OJT 指導員候補者選定の困難さ（福岡県（経営体等）・兵庫県、2022）や OJT 指導員の要件の厳しさ（秋田県（経営体等）、2022）が、とりまとめ機関からは、新規参入の経営体（特に開業5年未満）にとっての OJT 指導員の確保の難しさ（群馬県（とりまとめ機関等）、2022）が指摘された。

指導費の助成に関して、OJT 制度の見直し前には、現場指導をする班長が謝金支払いの対象にならない（福井県（経営体等）、2016）という声が、見直し後には、研修生2名に対し指導員1名分の指導費が助成されているが、研修生が必ずしも同じ場所で研修を受けるわけではないため、助成が実態に即していない（愛媛県（経営体）、2018）という声が聞かれた。

3. 指導員の指導力に関する課題

新規就業者の定着のためには指導者の能力向上が必要であることが広く認識されている（岡山県（経営体等）、2017；山梨県・滋賀県（経営体等）、2022）。

OJT 指導員について、まず、技術の指導スキルや能力差に関する課題が挙げられる。具体的には、指導方法に苦慮している（石川県（経営体等）、2016）、技術を言語的に指導することに困難を抱える OJT 指導員が多い（広島県（経営体等）、2019；三重県（とりまとめ機関等）、2020）、指導員の指導能力の差が大きい（広島県（とりまとめ機関等）、2019）、指導できるレベルが経営体の技術水準に依存する（石川県（とりまとめ機関等）、2016）、班長や経営者のベテラン層による現場指導の実践が最新の知見を反映していない（長野県（とりまとめ機関等）、2021）、伐採方法について指導員と研修生の間で認識が異なることがある、指導員も技能の最新のスタンダードを知る必要がある（福島県（職員層の OJT 指導員）、2015）といった課題が挙げられた。加えて、意識やコミュニケーションについて、研修生を育成する意識の低さ（広島県（とりまとめ機関等）、2019）、指導員の役割や心構えに関して従来の固定観念を変えることの必要性（奈良県（とりまとめ機関等）、2014）、若年新規就業者への接し方の難しさ（福井県（経営体等）、2021）といった課題が報告されている。

OJT 指導員の資質として、高度な林業技能、現場管理能力、コミュニケーション能力、安全意識の高さ、上司としての公正性が必要であることが指摘され（愛媛県（経営体）、2018；福岡県（経営体等）、2022）、特に、コミュニケーション能力の重要性が認識されるような指導員研修を望む声が聞かれた（奈良県（経営体）、2014）。また、指導員のモチベーションの維持向上も重要であり、そのための支援（例えば、専用ヘルメットの支給等、指導員本人に対する直接的な支援等）の必要性も挙げられた（兵庫県（経営体等）、2022）。

4. 指導員育成に関する課題：研修（指導員能力向上研修・FL・FM 研修）、技術や指導スキルの継承、指導員育成と事業実施との両立

OJT 指導員の数および能力の不足が、経営体における OJT の実施そのものと事業と新規就業者育成の両立を阻む大きな課題であることから、OJT 指導員の育成が急務となっている。その育成を担うのが、指導員能力向上研修と FL・FM 研修である。

指導員能力向上研修については、まず、研修時間、特に現場での研修時間の

不足が指摘された（岩手県（とりまとめ機関等）、2016；岐阜県（とりまとめ機関等）、2019）。内容については、指導の考え方や指導スキルへの要望が高く、具体的には、細かな動作確認よりも指導する際の考え方を教えてほしい（静岡県（経営体）、2014）、新人を初めて指導する人でも教えやすい方法を学んだり、座学よりも現場で指導方法を体験しながら学んだりできる研修だと良い（静岡県（経営体）、2014）といった声が聞かれた。また、内容は不十分、参考程度（愛媛県（とりまとめ機関等）、2018；研修生アンケート、2019）という意見があった一方で、様々な講師から指導を受けたことにより、これまで培われてきた指導法に他の指導法がうまく加わった（愛媛県（とりまとめ機関等）、2018）との評価があった。指導員能力向上研修の効果を上げるための工夫として、一度の受講に留まらない、資格更新制および継続研修への要望（愛媛県（とりまとめ機関等）、2014）や、組織運営の円滑化に資する経営体内での研修内容の共有の必要性（熊本県（経営体、講師養成研修受講者アンケート）、2015）が聞かれた。加えて、OJT 指導における研修生とのコミュニケーションの重要性から、現場のリーダーにとってコミュニケーション能力が必須であると強く認識されるような研修を望むという声が聞かれた（奈良県（経営体）、2014）。

2021年度のOJT指導員をFL・FM研修修了者に限定するという要件見直しを前にして、2020年度には指導員能力向上研修が終了となり、FL・FM研修のカリキュラムの見直しが行われ、OJT指導者もしくは候補者が、若者への教え方やコミュニケーションの取り方（現場での指導スキル）を学ぶ時間が確保される等、従前に挙げられていた課題の解決が図られている。この新たな研修がOJTツールの効果的な活用方法についても学べる場として機能しているか、今後検証が必要である（「緑の雇用」報告書、2021）。

2017年のOJT指導員の要件見直しを受けて、OJT指導員数が将来的に不足すると考える経営体が多く、積極的にFL・FM研修に派遣する状況がみられるようになっている（経営体アンケート、2020；福岡県（経営体等）、2022）。しかし、小規模経営体や新規参入した経営体等ではOJT指導員の確保に苦勞しており、FL・FM研修の受講要件の緩和を求める声も聞かれた（富山県・香川県、2021）。指導に際して、経験を重視している経営体が多く、ベテラン

指導者の有する、経験に基づく技術や指導のノウハウの継承も課題となっている。現在は、退職したベテランを再雇用して指導者としている経営体もあるが、高齢化に伴うそれらの指導者の引退により指導継続が困難となることが予想される（島根県（経営体）、2018）。「緑の雇用」以前に雇用したベテラン指導者のノウハウを継承し、彼らが担っていた指導者としての役割をFL・FM取得者が果たすことが期待されている（高知県（経営体）、2018）。

このように、研修への派遣による指導者育成への期待は高い一方で、事業実施と指導者候補となるベテラン技能者の研修への派遣との両立に苦慮する様子もうかがえる。OJT指導員資格取得のためのFL・FM研修へのベテラン技能者派遣について、人員に余裕のない体制で現場を維持しており、ベテラン技能者が長期間現場を不在にすると事業実行体制が立ちゆかなくなるため派遣が困難である（秋田県（経営体）、2016；秋田県（経営体等）・香川県（とりまとめ機関等）、2021）、FW研修生を「緑の雇用」の研修対象の作業から外さなければならなくなり、また、安全面でも懸念がある（高知県（経営体）、2018）といった声が聞かれた。

5. 指導員の不足と班編成の困難さ

全体としてOJT指導員数が逼迫した状況にある上（和歌山県（経営体等）、2022）、作業班長がOJT指導員を兼務したりしていることから（福井県（とりまとめ機関等）、2016）、従来より、現場では人員配置や班編成に苦勞してきた様子がうかがえる（三重県（経営体）、2017；新潟県（経営体）、2018）。このことを背景として、指導員の不足によりFW研修生を増やせない（山形県（経営体等）、2016）、研修にカウントできない日数が増加する（三重県（経営体）、2017）、現場指導員を半日単位で研修現場に固定すると、他の現場の状況把握が困難となり、事業運営に影響を及ぼす（北海道（経営体等）、2017）といった問題も生じていた。加えて、指導員の要件変更と研修時に指導員を研修生と同じ現場に常駐させるというOJT制度の見直しにより、作業状況に応じて柔軟に班編成をしたり、マンツーマンで指導をしたりする必要が生じており、指導員数の確保がより重要となっている（三重県（経営体等）、2020）。

実際の研修生の配置に関しては、(A) 最初から既存の班に分散して配置するという経営体と、(B) 研修生のための班を設置し、各人の習熟度に応じて既存の班へ配置するという経営体とがみられる（福岡県（経営体等）、2022）。(A) を採った事情は経営体によって異なり、(B) による生産性の低下への対処（宮城県（経営体等）、2022）や、1人の指導員が同時に複数の異なるレベルの研修生を指導することの困難さ等がある（山梨県・福岡県（経営体等）、2022）。

6. OJT と事業の両立の困難さ

まず、幅広い作業種を体験させる「緑の雇用」OJTの方針と、経営体の事業内容による作業種の偏り（例：造林・保育中心の事業内容）（岩手県（経営体）、2015）や、年度により受注する作業内容が異なる（愛知県（2016）；千葉県（経営体等）、2019；青森県（経営体）、2020）といった経営体の事業の状況により、実際に事業で実施する作業種がOJTで求められる作業種と合致せず、OJTの対象外となってしまうことが課題として挙げられた。

実際に事業で実施する作業種でOJTメニューに含まれない作業種としては、プランナー業務、造園系業務（山梨県（経営体）、2016）、雨天時の製材工場での作業（山梨県（とりまとめ機関等）、2016）、風倒木処理（千葉県（とりまとめ機関等）、2019）、河川敷の草刈り、路網整備や測量、丸太の仕分けや桟積み等の関連業務（富山県（経営体）、2021）、苗木生産業務（宮城県（経営体等）、2022）、ロープを用いた省力化技術（長野県（経営体）、2021）、特殊伐採（愛知県（経営体等）、2023）、河川や太陽光発電の草刈り（新潟県・鹿児島県（経営体等）、2023）、養苗作業、線下伐採、送電線までの作業路の刈り払い（広島県（とりまとめ機関等）、2024）等があった。

他には、OJTに注力することによる事業の遅延（岐阜県（行政）、2019）、積雪地域での季節雇用によるOJTの時間調整の困難さ（福井県（経営体等）、2016）、危険な事業内容を伴うOJT中の安全確保（例：アカマツ枯れ被害地における被害木処理）（長野県（とりまとめ機関等）、2017）、年間事業計画（事業箇所・事業内容）が途中で変更された時に、OJT研修計画の能力評価基準が活用出来ないことがあること（秋田県（経営体等）、2024）等がOJTと事業

との両立をする上での課題として挙げられている。

7. OJT ツールの活用・改善

OJT ツールの必要性や意義を認識し、ツール活用にかかる手間を必要な負担と考える声が聞かれた。具体的には、高性能機械のメンテナンス表が故障防止と修理費削減に有効であることを、管理者・作業者双方が確認し、その必要性を認識することが必要（佐賀県（経営体）、2017）、研修生日誌の管理は大変だが必要な負担（宮城県（経営体等）、2022）、OJT 指導員マニュアルは OJT 計画作成にも役立っている（長崎県、2021）といった事例が挙げられた。

一方で、OJT の効果を高めるためのツール（研修計画表や研修生日誌等の各種シート類）の低い活用状況（研修生アンケート、OJT 指導員・現場指導者調査票、2015；研修生アンケート、2019）の大きな改善が見られず、研修生に対する使い方やメリットの周知徹底（研修生アンケート、2020）や、ツール活用の優良事例の普及（佐賀県（経営体）、2017）の必要性が指摘されている。また、ツールの目的と実態の乖離も課題とされており、具体的には、日報について、出勤状況の把握、賃金計算のデータとして使われ、作業管理や収益性分析には活用されていないパターンが多い（佐賀県（経営体）、2017）、研修生日誌は実質事業記録簿である、本来の目的である研修生の成長に資する視点を重視すべき（鹿児島県（経営体等）、2023）という声が聞かれた。

活用が進まない背景には、OJT ツールの必要性や意義が理解されていないことのほかに、ツールの使い勝手の悪さ、ツール活用に伴う作業のしにくさ、それらによる負担の大きさがある。

使い勝手に伴う課題としては、OJT 指導員マニュアルは能力評価の内容が少ない（富山県、2021）、研修計画表・研修生日誌が煩雑（研修生アンケート、OJT 指導員・現場指導者調査票、2015）、OJT シートは内容を充実させる、スマホ対応版を作る等の改善が必要（岡山県（経営体等）、2020）、年間事業計画（事業箇所・事業内容）が途中で変更された時に、OJT 研修計画に伴う能力評価基準が十分に活用できない（秋田県（経営体等）、2022）、研修記録簿システムは、コピーペーストが出来ないため、特に、大きな作業現場での連続作業す

る際の日報の記載が負担（群馬県（経営体等）、2022）、研修記録簿の様式が使
いづらく、特に「本日の指導内容」「研修生の習得状況」の記述が負担で、毎
日同じ表現になる（佐賀県（とりまとめ機関等）、2017）等が挙げられている。

作業のしにくさに伴う負担としては、OJT 中の写真撮影頻度は基準が明確で
ない上負担が大きい（静岡県（経営体等）、2017）、下刈り作業等、改善点を毎日
書くのが困難（山形県（研修生）、2016）（鳥取県（経営体等）、2024）、現場班長
等の指導員が細かい書類を作成するのは困難（神奈川県（経営体等）、2017）、
日誌類は有効だが作成の負担が大きく、保管も困難（三重県（経営体・とりま
とめ機関等）、2019）、日誌の記述方法が形式的すぎるため、日記調の記述も認
めたらよい（広島県（とりまとめ機関等）、2019）といった声が聞かれた。

8. 安全面・装備に関する課題

研修生の多様性や地域性を考慮した、安全確保の装備に対する課題や要望が
挙げられている。具体的には、女性研修生は既存の安全装備のラインナップで
は選択肢が限られ、安全性に課題がある（長野県（経営体）、2021）、沖縄の暑さ
の厳しい気候条件下では、パンツタイプという防護服規定を守ることが難しい
（沖縄県（経営体）、2016）、近年増加傾向にある蜂や熊被害対策の防御スプレー
の無料配布が望まれる（秋田県（経営体等）、2022）といった声が聞かれた。

第3節 FL・FM 研修

1. FL・FM の位置づけと取得メリット

FL・FM の捉え方、研修に派遣する人材や期待する研修成果のイメージは経
営体によって異なっている。FL 研修に関しては、班長クラスやその候補者に現
場管理や安全対策を学ばせたい（福岡県（経営体等）、2022）、適性をみて班長
候補者を研修に出している（青森県（経営体等）、2024）という声が聞かれた。
FM 研修については、現在管理業務を担っている職員が取得している（青森県
（経営体等）、2024）といった声も聞かれたが、FM 研修の内容は FL 研修で学
ぶべきことで名称と研修内容が乖離している（岡山県（経営体等）、2020）、一

一般従業員向けの研修としては位置づけにくい（徳島県（経営体）、2016）、研修に派遣する現場と内勤双方に精通した人材を育成するのは難しい（福岡県（経営体等）、2022）といった対象者像のばらつきや対象者育成の困難さが指摘された。

育成する人材像や期待される研修内容については、個人経営で社長がFM役を担っている経営体では森林経営計画に取り組むために研修受講が必要（福岡県（経営体等）、2022）、上位管理者を補佐できる人材の育成を目指す経営体にとっては、FM研修の経営分野の研修時間の充実が必要（長崎県（経営体等）、2021）、将来的にはFWのなかから、現場と経営の両方がわかる人材をFMとして育成したい（青森県（林業経営体等）、2024）、中間管理職の育成を目指す経営体は、立場に見合った行動、部下とのコミュニケーションの取り方等に関わる研修内容や研修生の意識改革に期待（秋田県・宮城県・群馬県・山梨県・兵庫県（経営体等）、2022）、班長クラスやその候補者にはFL研修で現場管理と安全対策を学ばせたい（福岡県（経営体等）、2022）、といった期待が挙げられている。

事業内容の変化に伴い研修の重要性や必要性も変わり、一般私有林の団地化・集約化に対応するため、流域森林管理士研修に加えてFL・FM研修が重要となる（神奈川県、2017）、今後、事業が間伐から主伐へ、また事業地が国有林から私有林へ移行するに伴い、営業能力のある人材が必要となる（神奈川県（とりまとめ機関等）、2017）といったFL・FM研修の重要性が増す事例が挙げられた。一方で、公共事業のウェイトが高い経営体ではFMの必要性が薄い（愛知県（経営体等）、2016）、普段林産事業をしていない者には難しい（宮城県（研修生）、2022）、生産請負が多い場合FMの内容が合わない（山梨県（経営体）、2016）というふうに、経営体の事業内容との齟齬から研修の重要性を感じていない経営体もある。

このようなFL・FM研修への期待やメリットが聞かれた一方で、メリットの不明確さ（山形県（とりまとめ機関等）、2016；石川県（とりまとめ機関等）、2019；経営体アンケート・青森県（経営体等）、2020；福井県・香川県、2021；和歌山県（とりまとめ機関等）、2022）や、FMよりも林業技士を優先して取得

させたい（長崎県、2021）、特に森林組合では、施業プランナー、森林情報士、林業技士等の資格取得でFL・FMに代替できるため、インセンティブが弱い（宮崎県（とりまとめ機関等）、2017）といった他資格との差別化の不明確さから、FL・FM研修に関心が低い様子もうかがえた。

FLがキャリアアップの階梯として経営体に認識され、活用されている事例（長野県（とりまとめ機関等）、2017；鹿児島県（経営体等）、2023）や、「職長」等の資格が取得できることを望む声（岩手県（経営体）、2020）があることから、キャリア形成を支える制度としての役割を持たせることも研修への関心を高める要素となると考えられる。また、FL・FM研修を修了し、技術者としてレベルアップしたら賃金に反映させる（宮城県（とりまとめ機関等）、2022）、より高度な技能を習得できる（群馬県（行政）・山梨県、2022）等、研修参加のインセンティブを上げることも関心を高める工夫として考えられる。また、FL・FM研修は、他の経営体の研修生との交流機会としての評価が高く（宮城県・福岡県・山梨県（経営体等）、2022）、交流によって受講生の視野が広がる（福岡県（経営体等）、2022）といった効果も聞かれている。そのようなソフト面の効果を周知することで研修参加の意義を高めることも重要であろう。

2. 経営体の事業運営と研修の両立

経営体の事業運営と研修の両立が難しいことから、FL・FM研修を積極的に評価する経営体は少ない。FL・FM研修対象者は経営体の中核的な現場技術者であるため、長期にわたる派遣は困難（奈良県（経営体）、2014；岩手県（経営体等）、2020）、経営体の繁忙期と重なる（三重県（経営体）、2017；石川県（経営体）、2019；長崎県（経営体等）、2021）研修に派遣すると、業務遂行に影響が出やすいことから、研修への派遣をためらう経営体が多い（北海道（経営体）、2014；宮城県（経営体）、2015；秋田県（経営体等）、2022）といった声が聞かれた。そのため、経験年数が長い者は現場を離れられないためにFL研修を受講できず、逆に経験年数が短く自由がきく者が取得するという逆転現象が生じた事例（愛知県（経営体等）、2023）も報告されている。また、小規模な経営体や作業班の規模が小さい経営体では必要性を感じていても派遣する余

裕がないこと（福島県（とりまとめ機関等）、2015；長野県（経営体等）、2017）、すでにそのような人材がいる場合も多いこと（青森県、2015）ことも研修への派遣をためらう要因である。このような状況に対し、少人数の経営体では長期間研修を受けるのは厳しいため、オンライン化できる部分はしてほしいという要望が聞かれた（大阪府（経営体等）、2024）。

加えて、研修内容を実務レベルまで習得できていない（三重県（経営体等）、2020）、研修内容と現場での対応にギャップがある（群馬県（経営体等）、2022）、業務に活かしきれない研修内容が多い（熊本県（経営体等）、2020）こと等が、事業運営上のマイナスを上回るだけの派遣メリットを感じにくくしている要因であると考えられる。

3. 研修運営に関する課題

研修の運営者側からは、FL研修は研修生が増加しており（北海道・三重県・大分県（とりまとめ機関等）、2017）、人員や施設の制約上受け入れが困難な県もあることから、未実施県での開催の必要性が指摘された（大分県（とりまとめ機関等）、2017；和歌山県（とりまとめ機関等）、2022）。また、広域なエリアを対象とするため、研修生の技術基盤に地域差があり指導が難しい（鹿児島県（とりまとめ機関等）、2014）という課題も挙げられた。

派遣する立場からは、研修の開催場所や移動について、他県での開催の場合、移動も含めて参加しにくいことが指摘され（滋賀県（経営体等）、2022）、交通費の助成方法（広島県（とりまとめ機関等）、2019）や研修現場までの移動手段（現状では乗り合わせ）の改善の要望（滋賀県（経営体等）、2022）があった。また、FM研修のオンライン化については、出張移動による負担が軽減された（群馬県（経営体等）、2022）と評価する声が聞かれた一方で、長時間のオンライン受講は体力的にもネット環境面でも厳しい（長崎県（経営体等）、2021）との声も聞かれた。また、特に、新規に「緑の雇用」に取り組む経営体では、FWのOJT研修の講師を確保する必要があるため、FWのOJT研修開始前のFL研修の実施を要望する声が聞かれた（福岡県（とりまとめ機関等）、2022）。

研修の派遣対象者については、FL 研修派遣に必要な資格の組み合わせが分かりにくい（北海道（経営体）、2020）、FL 研修は参加要件のハードルが低いため、希望に基づかない参加者もいる（岡山県（経営体等）、2020）という意見があった一方で、FW 研修等の経験のない就業者がFL・FM 研修に参加できるようなサポートやFL 研修参加要件の緩和が必要である（群馬県（経営体等）、2022）という意見があり、対象者の要件についての検討が求められている。

4. 講師に関する課題

講師の不足と確保が課題となっている（岐阜県（とりまとめ機関等）、2019）。特に、FL 研修における講師（福島県（とりまとめ機関等）、2020；山形県（とりまとめ機関等）、2021）の不足が課題としてあげられており、大学との連携協定により確保した事例（長崎県（とりまとめ機関等）、2021）もあった。講師の不足・確保が課題とされる具体的な科目としては、FL 研修の伐倒技術関係（宮城県、福岡県（とりまとめ機関等）、2022）、安全講習関係（長崎県（とりまとめ機関等）、2021）が挙げられている。講師の質については、FL 研修では林業以外の分野も含めた研修内容と講師の多様化の必要性（和歌山県（経営体等）、2022）と現場経験のある講師による指導の有用性（滋賀県（経営体等）、2022）が指摘されている。また、一部の講師が提供する指導内容が古いことも課題として挙げられている（滋賀県（経営体等）、2022）。県による違いや個人の経験の差から講師選定の難しさが指摘され、中国・四国等広域を扱える講師が少ないことから、講師情報の共有化や中央からの推薦の要望があった（愛媛県（とりまとめ機関等）、2014）。

5. 研修内容に関する課題

まず、研修内容の標準化に関して、FL 研修にもFW 研修のテキストに類似したものが必要（富山県（県林業カレッジ）、2021）、FL 研修の内容が集合研修機関に依存する部分が多いため一定の標準化が必要（福島県（とりまとめ機関等）、2020）といった意見が挙げられた。

また、研修による「人に教える」技術の習得・向上（三重県（とりまとめ機

関等)、2020)が求められており、指導法に関し、座学のみでなくワークショップ等実践的な研修(福井県・香川県(とりまとめ機関等)、2021)や、研修において各作業種の現場指導方法を詳細に指導すること(福岡県(経営体等)、2022)の必要性が指摘された。

FL・FM集合研修に対する研修生からの評価は、コミュニケーション、判断力・指導力、現場作業管理、安全衛生管理は経営体の評価と同様に高かったが、林業職務構成の理解、森林情報活用、安全衛生推進者養成等の項目については低かった(研修生アンケート、2020)。また、現場での実技研修(長崎県(経営体等)、2021)、現場管理研修の強化(長崎県(経営体等)、2021)、ICT新技術の研修の強化(長崎県(経営体等)、2021)、伐倒等作業技術の理論からの指導(三重県(経営体等)、2020)の必要性が指摘された。特に、FL研修では、林業の枠にとらわれない研修項目の必要性(和歌山県(経営体等)、2022)、作業道に関する研修内容の不十分さ(福井県(とりまとめ機関等)、2021)、現場管理者・指導者としての意識を高める研修項目の充実の必要性(福井県(経営体)、2021)、作業班長の業務に関する項目への重点化の必要性(香川県(経営体)、2021)が指摘された。加えて、研修の意義として、対面研修で経営体間のつながりができることが人材確保にとって重要(大阪府(経営体等)、2024)、他の経営体研修生との意見交換やネットワークの構築ができる(広島県(経営体等)、2024)といった、他経営体の研修生との交流による効果も評価された。

6. OJT 指導員育成

OJT指導員をFL・FM研修修了者に限定するという2021年度の要件見直しを前にして、指導員養成の場としてのFL・FM研修の重要性が高まり(神奈川県(経営体等)、2017)、FL研修受講生が急増した(研修生アンケート、2019)。OJT指導員の要件見直しに関しては、好意的に受け止める声が多く(群馬県(とりまとめ機関等)、福岡県(経営体等)、2022)(広島県(とりまとめ機関等)、2024)、現場指導について受講者に自覚が芽生えており、研修成果がどれだけ現れるか期待している(福岡県(経営体等)、2022)との声もあった。

一方で、FL研修は本来、現場管理者の育成を目的とする研修であり、指導

者養成や指導員資格取得を主目的とする運用や参加は、研修の本来の趣旨や内容と合致していない（岡山県・熊本県（とりまとめ機関等）、2020；秋田県・和歌山県（経営体等）、2022；秋田県（とりまとめ機関等）、2024）、指導員要件を満たすために受講している研修生に対しては、FL・FM研修本来の研修目的や目指す人物像についての理解を深めてもらう必要がある（秋田県・富山県（とりまとめ機関等）、2021）といった、研修本来の目的と運用の齟齬を懸念する意見も聞かれた。また、修了生が指導者になるまでに時間を要するのでその間の経営の安定が必要（岐阜県（経営体）、2013）という課題も聞かれた。

第4節 自治体と連携した人材育成、定着支援の必要性

1. 人材育成や就業を促す「緑の雇用」と行政施策の連携・棲み分けの必要性

各地方自治体が様々な人材育成対策を実施しており、それらと「緑の雇用」との相互補完的かつ相乗的な効果を生み出す関係の構築が望まれるが、そのためには、都道府県の「緑の雇用」担当者と全森連との双方向の意思疎通（福井県（とりまとめ機関等）、2016）や利用者の利便性を高めるため、自治体の多様な人材育成対策と「緑の雇用」の棲み分けを明確にすること（徳島県、2015）が必要となる。

(1) 「緑の雇用」と林業大学校等との関係

自治体により、林業大学校や学校の形態をとらないアカデミー等が設立され、「緑の雇用」だけでは足りない部分が補われている（宮城県（行政）、2022）。例えば、林業大学校等を卒業するだけでは不十分なため「緑の雇用」のOJTが重要であることを指摘する声（大分県（経営体等）、2017）、林業大学校等では田舎への移住や定着を意識したカリキュラムが生まれ、林業経営体への就業後研修を担う「緑の雇用」との棲み分けがなされている事例（滋賀県（とりまとめ機関等）、2022）が見られた。一方で、林業大学校等の新設に伴い、FL・FM研修との棲み分けの検討が必要となった事例（三重県（行政）、2019）、必

要とされる資格の大半を林業大学校等で取得できることから、卒業生が「緑の雇用」を受講することに疑問が示された事例（高知県（経営体）、2018）が見られ、両者の効果を最大化するための調整が必要である。

林業大学校等の卒業生を採用する流れが生じている（島根県、高知県（経営体）（2018）（和歌山県（とりまとめ機関等）、2022））一方で、求人への反応がない（山形県（経営体）、2018）、経営体の事業地の地理的条件や作業内容の特性から、卒業生の就業につながりにくい状況にある（高知県（経営体）、2018）といった意見も聞かれた。このような状況にあって、例えば北海道では、「緑の雇用」の自社OJTと異なり、林業大学校のインターンシップでは指導体制や習得内容が把握しづらいことが指摘されており、この点を補う仕組みとして、情報が共有され関係者の顔が見える協議会の枠組みが有用だと評価されており（北海道（経営体）、2018）、就業にあたって、林業大学校等と、他の自治体施策や「緑の雇用」との連携が重要であると考えられる。

(2) 林業就業後の人材育成施策

地方自治体による就業後研修については、「緑の雇用」事業を補完するために活用される事例が複数見られた。具体的には、「緑の雇用」研修生以外の現場技能者の資格取得や「緑の雇用」で取得できない資格取得のための研修（高知県（経営体）、2018）、OJT指導者や事業主を対象としたコーチングスキルの習得や人材育成に対する意識改革を目的とした研修（群馬県（行政）、2022）、森林環境譲与税を財源とした、4年目研修や5～10年目研修といった、「緑の雇用」研修の隙間を埋める追加研修や、既存の研修を強化・補完するための追加研修（福岡県（とりまとめ機関等）、2022）が行われている。これらは、「緑の雇用」の研修制度を経験していない従業者の資格確保や労働安全指導等のフォローアップ体制をどうしていくかという課題（群馬県（経営体等）、2022）の解決に寄与しているものと考えられる。

(3) 地方自治体の定住支援施策と「緑の雇用」の関係

「緑の雇用」をきっかけにI・Uターンする人がいるため、「緑の雇用」に取り

組むにあたっては、住宅の確保、家賃補助、パートナーの就業先斡旋等の生活をトータルに支援することが必要である（群馬県（とりまとめ機関等）、2015；兵庫県（とりまとめ機関等）、2022）。そのためには、県や市町村の移住・定住施策と林業労働力施策の連携が重要となってくるが、それらの分離が課題として指摘されている（和歌山県（経営体）、2015；兵庫県（とりまとめ機関等）、2022）。経営体からは、新規就業者に市町村の移住支援を紹介し、地域になじめるよう地元のお祭りに参加させる等の定着への取り組みが見られた（高知県（経営体）、2018）。

2. 定着促進に向けた職場環境の整備

離職の要因は、家庭の事情、体力や健康上の理由、経営体の経営体質や管理体制、職場の人間関係、指導員の指導方法、ケガ（安全面）、給与や休日等の就労条件等多岐にわたる（高知県（経営体）、2015；緑の雇用報告書、2019；経営体アンケート、2020；群馬県・兵庫県（とりまとめ機関等・経営体等）、2022）。

事例調査から、経営体側が採る定着促進対策には次の点が必要であることが指摘された（熊本県・秋田県・新潟県、2016；秋田県・宮城県・群馬県・山梨県・兵庫県・福岡県（経営体）、2022）。

①就業条件の改善

月給制、就業規則の整備、週休2日制、資格手当の支給、賞与、社会保険、厚生年金等の福利厚生の整備、機械類が全て組合持ちであること、能力評価の導入、社長との密なコミュニケーションによる適切な人事評価

②人間関係の改善

意見聴取の機会を増やす、懇親会等のイベントの開催、何でも言える職場環境（人間関係）づくり、世代間ギャップを生まない

③採用時の適性把握

本人の林業の適性を見抜くとともに研修によってその適性を強化すること

④指導体制、研修での対応

指導体制の見直し（FWの3年間は、研修生1人に対し指導員1人が付く担任制、等）、研修によるモチベーション向上

⑤その他

就業者の属性毎の課題への対応等

以下では、上述の各要因とその改善対策について詳述する。

まず、①就業条件では、特に賃金水準については、経営体アンケート（2020）で経営体に起因する離職の原因として認識されていることや、長崎県の林業経営体分析により林業従事者の年収額と定着率が平行な傾向にあることが明らかとなっていること（長崎県（行政）、2021）から、主要な離職要因の一つであることがうかがえる。就業条件の改善例として、作業班員の雇用形態を通年雇用とした（山形県（経営体）、2017）、日給月給では収入が安定せず休暇を取りにくいことから月給制を導入した（北海道（経営体）、2018）、社会保険、厚生年金等の福利厚生を整えるとともに、現場ごとに生産性の目標を設定し達成度合いを給与に反映する仕組みを導入した（宮城県（経営体）、2022）、地方自治体の支援策を活用し、コンサルタントの指導を受けながら給与制度改革に取り組んでいる（宮城県（経営体）、2022）といった事例が報告されている。

次に②人間関係については、特に、職場の人間関係や日常的なコミュニケーションの有無が定着状況に大きく影響するとの指摘がある（北海道（経営体）、2020；兵庫県（とりまとめ機関等）、2022）。これに対して、従業員の自発的研究や従業員間の関係強化を促進すること（石川県、2016）、労確センターが頻繁に経営体を訪問すること（山梨県、2016）といったヒューマンネットワークに関する取り組みがみられた。森林組合では、林産現業班員が組合内で森林整備課に所属することにより、雇用条件が向上するほか、内勤職員とコミュニケーションする機会も多く、組合の経営や管理面の意識も生まれ、モチベーションの向上も期待でき定着に結びついているといった事例（熊本県（経営体）、2018）もあった。また、世代間ギャップを作らないことの重要性も指摘されており、特に若者の離職を防ぐには日常的なコミュニケーションが重要で、相談できる先輩がいるかないかが影響するといった意見（兵庫県（とりまとめ機関等）、

2022)、県林業労働力確保支援センターが、離職の原因を指導する側／される側の年齢差（人を育てることが苦手／怒られた経験がない）と分析し、保健所の職員を講師に招いたメンタルヘルスケアの研修会を開催して各経営体が相談しやすい環境をつくる事例（鳥根県（とりまとめ機関等）、2013）が見られた。加えて、定着率の良い経営体からは、その理由として経営陣や幹部の人的な魅力の影響（鳥取県（経営体）、2018）や、高校の新卒採用が増加し年齢が近い仲間がいること、社用車で現場に向かうようにしたことが定着率の向上につながっている（栃木県（経営体等）、2023）という情報も聞かれた。

③2003年以降の研修生定着状況一覧の分析によると、2010年代後半以降に一般の雇用情勢が好調なのに林業の定着率が向上している。「緑の雇用」が新規就業者の確保からキャリア形成を推進する政策に成熟し、林業就業意識の高い就業者が増えていることがその要因の1つとして考えられる。また、入職後5年以内は定着率の低下が著しいが、その後は比較的安定して推移していることから、定着の有無には雇用情勢だけでなく、就業時のマッチングが不十分であったことが影響している可能性がある（福岡県（とりまとめ機関等）、2022）。また、研修修了生の就業経緯や退職理由の分析から就業経緯が知人の紹介や縁故採用でない場合（福岡県（とりまとめ機関等）、2022）や、事例調査から前職が多い人（北海道（経営体）、2020）は定着しにくい傾向があることが明らかとなっている。したがって、就業前に人物の信用性や林業への適性（体方面を含めて）を面接等によって如何に見抜くかが重要である。これに対して、定着率の良い経営体からは、その理由として、林業の現場体験、新規就業前の十分な面談によるマッチングとその後のモチベーションを維持するための教育や処遇（鳥取県・高知県・愛媛県（経営体）、2018；和歌山県（とりまとめ機関等）、2022；宮崎県（経営体等）、2023）が挙げられた。

④指導体制、研修での対応の事例としては、「緑の雇用」での研修生の定着のために教育班を配置する（鳥根、2018）、「緑の雇用」事業をはじめ、作業者への投資として各種研修を活用し、作業者は経営体の考えを理解して研修に参加して修了したら「恩返し」という意識を持ち、飽きない研修や班替えにより定着を促している（熊本県（経営体）、2018）といった事例が聞かれた。

⑤全体共通の課題とは別に、女性、移住者、若者、といった新規就業者の属性による課題もあり、その特性に応じた支援も必要である。まず、女性林業従事者への聞き取り調査からは、現場作業や経営体での就業継続を希望していても、将来のキャリアを明確に描けていないこと、また、出産等のライフイベント時に現場作業を継続できる環境が十分に整備されていないことが明らかとなっており（静岡県（経営体アンケート、女性林業従事者）、2020）、女性のキャリアパスの構築や職場環境の整備が必要である。

移住者の定着には地域での生活のサポートが重要となる。移住者をはじめとする新規就業者の定着を促すため、食材提供、社員旅行の経費負担等、福利厚生面でのサポート、お見合いの世話、地域の祭りに参加等、地域に溶け込むためのサポートを行っている経営体も見られた（高知県（経営体）、2018）。

若者の定着には、就業条件の改善（賃金の改善、賞与の給付、月給制の導入等）や、意見聴取の機会を設け、長時間労働にならない等、若者に配慮した仕事環境の改善が必要である（北海道・青森県（経営体等）、2020；秋田県・山形県・富山県・福井県・三重県・香川県・長崎県、2021）ことが指摘されている。また、若者の就業に当たっては、特に保護者の不安を軽減することが重要であることから、高等学校修了者の採用時には、「緑の雇用」事業による指導や研修が行われることを説明して安心してもらう（福岡県（とりまとめ機関等）、2019）、就業後には保護者の心配を和らげるため研修生を一時帰省させる（高知県（経営体）、2018）といった、保護者向けの取り組みが行われている事例が見られた。

このほかに、同一経営体に留まることにこだわらず、研修修了生が地域を問わず林業業界内で就労し続けることを重視し、独立して事業を立ち上げる等、意欲を持てる環境を整備することの必要性を指摘する声（大分県（経営体）、2013；熊本県（経営体等）、2020；和歌山県（経営体）、2022）や、定着率の向上のため、安全を第一とし、外部の専門家や幹部を含む安全委員会のメンバーとともに意見交換している事例（鳥取県（経営体）、2018）が報告されている。

第5節 客観的な能力評価の理解促進、メリット創出と制度づくり

1. 大臣登録制度、新たな現場技能検定制度

大臣登録制度や現場技能検定制度による資格が社会的に認知されていない（石川県（経営体等）、2016）、賃金に反映させることができない（岩手県（経営体）、2015）、公的機関からの森林整備事業の受注要件に入っていない（福島県（とりまとめ機関等）、2015）といった理由から、現状では意味がないとする意見が多数きかれ、制度の普及のためにはメリット創出が重要であることがわかる。メリット創出に関しては、会社の格付けに利用し、入札できる事業の規模や補助率を上げる等の工夫が必要（秋田県（経営体等）、2016）、例えば、公共事業の入札に参加する際の条件にするといったメリットを設けること（福島県（とりまとめ機関等）・青森県・宮城県・福島県・群馬県（経営体等）、2015）といった意見や、林業労働者の処遇改善、モチベーションの向上、技能評価の客観的な基準を作るという意味で有意義（福島県（経営体）、2015）となり得るような制度設計が必要といった意見が挙げられている。

制度の運用・手続き上の課題としては、大臣登録制度には、研修修了後の速やかな大臣認定の発行（岩手県（経営体等）、2016）、技能検定には、客観的にレベルを見る機関による審査（徳島県（経営体等）、2016）、不合格の場合のフォロー体制（福島県（行政・林業団体サイド）、2016）、容易に合格できる仕組みによる研修生のモチベーション低下の恐れ（福島県（行政・林業団体サイド）、2016）が挙げられた。また、大臣登録制度については、作業の習熟度の指標にはならない（徳島県（行政・林業団体サイド）、2016）という指摘があった。現場技能検定制度については、造林と素材生産で異なる技能をどう評価するのかとの指摘もあり、検定対象とする技能の範囲について検討が必要である（福島県（とりまとめ機関等）、2015）。

2. 能力評価システム

まず、能力評価システムの導入に伴う課題として、内勤職員に導入したが外

勤職員への導入は課題が多く未定である（三重県（経営体）、2019）、県の指導と経営体のレベルアップのために試行中だが、従業員や森林所有者が従来の出来高制を支持している現状があり、完全導入にはなお時間を要する（鹿児島県（経営体）、2014）など、現場では使えないといった厳しい意見が聞かれた一方、必要性を感じてはいるが導入準備ができていない経営体も存在した（群馬県（経営体等）、2022）。

次に、運用面では、業務多忙により能力評価システムの導入ができない経営体、導入しても評価を実施する余裕がないため評価シートを廃止した経営体があることから、手間がかからない簡便な能力評価システムの開発の必要性（静岡県、2020）が挙げられた。また、同一の作業班に月給制職員と日給月給制の作業員がいるケースでの能力評価システムの取扱いの難しさが指摘された（岩手県（経営体）、2014）。

能力評価システムの妥当性について、例えば指導員の指示に従う等は当然のことであり、形式的な内容で、能力評価という趣旨に見合っていないと感じている（高知県（経営体）、2018）という意見が聞かれた。一方で、導入の効果として、「緑の雇用」の一環で能力評価を導入し、経営体としてのレベルアップができた（山梨県（経営体等）、2022）と評価する声も聞かれた。

第6節 新たな人材育成をめざして

本章では、これまでの現場からの声をいろいろな角度から整理してきた。

現在改訂作業中の新たな森林・林業基本計画においても、林業従事者の育成や能力評価の重要性が議論されている。新たな人材育成は、古くて新しい課題であり、「緑の雇用」事業で目指してきたことやその他のプランナーやフォレストナーなどの人材育成、経営者の育成、森林組合の経営マインドを持つ理事配置など、これまでも議論されてきたあるべき姿に向かって改めて実現に向け努力していくことが重要である。また、外国人材の活用は、多くの業界において既に取り入れられ、林業においても2024（令和6）年度から、技能実習制度、特定技能制度で林業職種が導入され複数年の研修等が可能となった。ただし、

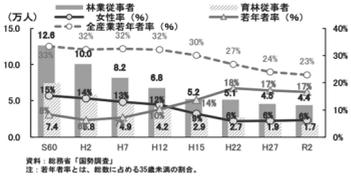
林業従事者の現状と今後の対応方向

FOCUS

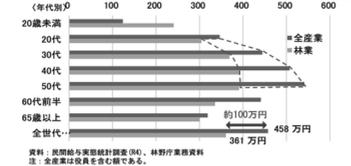
▶ 従事者確保、所得向上、労働安全対策

- 林業従事者数は、長期的に減少傾向で推移し、平成27年から令和2年にかけては横ばい。育林従事者は減少が継続。
- 年間平均給与は、30代以降は頭打ち。全体として、全産業平均より100万円程度低い状況。
- 「緑の雇用」事業の効果もあり、平成15年度以降は、年間3,200人程度の新規就業者を継続して確保。平成25年度からは緑の青年就業準備給付金事業により、林業大学校等で学ぶ者を支援。引き続き、今後の林業を支える林業従事者の育成・確保を進めていく必要。
- また、地域間・産業間の連携や外国人材の円滑な受入れ環境の整備等による多様な従事者の確保に関する取組も重要。
- 能力評価の導入等により、技術・実績等を客観的に評価し給与に反映するなど、林業従事者の所得向上等につなげていくことが重要。

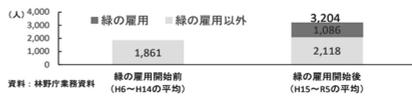
■ 林業従事者数等の推移



■ 全産業と林業従事者の年間平均給与と (R4)



■ 「緑の雇用」事業等による新規就業者の確保と林業従事者の育成



- ・ **新規就業者の確保**
林業大学校等で学ぶ青年への給付金と林業就業に関する相談会の開催、トライアル雇用での短期研修の機会の提供等を支援。
- ・ **林業従事者の育成**
キャリアアップも視野に入れ、年齢や立場に応じて必要な知識、技術等の習得のための研修や、一人の者が複数の作業に対応できるようにするための研修に支援。

■ 多様な従事者確保への取組

- ・ 地域間連携や、農業等との産業間連携の取組も有効。
- ・ 外国人材の円滑な受入れのため、技能評価試験、安全作業テキストの作成等に取り組む。

■ 能力評価の導入等による所得向上への取組

- ・ 技能検定等を活用した能力評価の導入による林業従事者の処遇改善
- ・ 賃上げに関する取組の実施を一部の補助事業の加算要件として設定

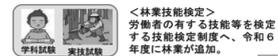


図5-1 林野庁の林業従事者対策

資料：林政審議会資料（林野庁 HP）より

これらの外国人材に関しては「緑の雇用」事業での支援対象ではない。

最後に、「緑の雇用」事業に特化して、いくつかの検討事項について指摘しておきたい。逐次過去の事業評価での声に基づき改善されてもなお更に検討が望まれる事項、社会や労働環境の変化や技術・技能の進歩などに鑑みて検討されている事項や今後検討を期待する事項を列記して終章としたい。

(1) カリキュラム等の改訂

「緑の雇用」事業ではFW研修、FL研修、FM研修のそれぞれがカリキュラムを示し、全国で行うべき研修内容を共通のものとするとともに、現場の裁量にまかせる裁量時間もとりいれている。スマート林業を実現する新たな技術や地域特有の事項など地域に必要な研修と全国的に必要な研修内容を網羅した仕組みとなっている。

しかしながら、林業界においても日進月歩で進化する機械・器具や安全装備

などが誕生しており、取り巻く環境・技術に対応した装備普及をふくめ、技能の取得に貢献できるカリキュラムの改訂をお願いしたい。

(2) 研修講師の育成、OJT 指導員の技能の向上

集合研修の研修講師や OJT 指導員の技能向上などが各地で叫ばれており、この点は引き続き育成に尽力されたい。

(3) 安全対策への一層の配慮

「緑の雇用」事業においても、安全については最大限の配慮をしているが、それでも研修生の労働災害はなくなるだけでなく、死亡災害を含む重篤な労働災害が発生している。この点を改善して、既に FW でのチェーンソーワークのカリキュラムが強化・改訂されたが、その講師の技能や教え方などの向上も併せて望まれるところである。

また、チェーンソーブーツの着用を徹底するとともに FW のカリキュラムにいたった歩行なども研修で活用して、歩行事故やこれに起因する二次災害を回避できるように尽力されたい。

(4) 技能評価の充実

これまでの能力評価に加え国家検定である林業技能検定の活用などを通じて技能評価の充実、ひいては技能向上を通じて的林業作業の効率化や安全の確保を図っていただきたい。能力評価における第三者評価を通じて、能力評価の見える化を進めるためにも、国家検定である技能検定の活用なども一考の価値があるのではないだろうか。

(5) さいごに

「緑の雇用」事業の研修修了生が、日本伐木チャンピオンシップ (JLC) に参加し、世界大会 (WLC) の代表になっている。JLC は全国から腕に覚えのある林業従事者の方々が「安全・正確さ・スピード」を基準に5つの競技種目でその技術を競う大会で、「林業って、かっこいい。」と感じさせる単純・スト

レートな魅力や参加者の声として「現場に活かせる伐倒競技…」にみられるように研修の成果の一部として、また自助努力のモチベーションとして活用されている。また、「緑の雇用」事業でも5%を超える女性の参画があり、JLCでも「緑の雇用」研修生がWLC代表になったりもしている。

こうしたことは研修中、修了後の自己研鑽のきっかけともなっており、林業に対する一般の方々の関心を喚起している。

JLCの開催目的が、①林業技術及び安全意識の向上、②林業の社会的地位の向上、③新規林業就業者数の拡大などとされており、「緑の雇用」事業とのコラボレーションとして、引き続き活用していただくことがあってもよい。

お願いすべきことは多々あるが、これまで、「緑の雇用」事業を通じて林業従事者の若返りや新規参入者として林業従事することにより森林整備に一定程度貢献できたなどをあらためて評価し、林業にかかる人材育成の中心的な事業として「緑の雇用」事業を継続していただき、また、PDCAサイクルを活用してよりよいものにしていただきたい。

(志賀薫・興杵克久)

編著者紹介

興栢 克久 (こうろき かつひさ)

筑波大学 生命環境系 森林資源社会学研究室 准教授

(2026年度より林政学研究室に名称変更)

1968年宮崎県生まれ。実家は自伐林家。1997年九州大学大学院農学研究科修了・博士(農学)取得。財団法人林政総合調査研究所・研究員、九州大学大学院農学研究院・助教を経て現職。著書に、『地域森林管理の主体形成と林業労働問題』(編著、2011年)、『日本林業の構造変化と林業経営体—2010年林業センサス分析—』(編著、2013年)、『企業・市民による森林づくり活動の評価—日本における評価手法の開発—』(編著、2014年)、『林業新時代—「自伐」がひらく農林家の未来—』(編著、2014年)、『「緑の雇用」のすべて』(編著、2015年)、『実践事例にみる林業人材確保・育成のための対策』(編著、2026年)など多数。

「緑の雇用」にみる林業従事者像

編著者 ————— 興栢克久
発行 ————— 全国森林組合連合会
監修 ————— 一般財団法人林業経済研究所
カバー・デザイン — 飯田絵里
出版 ————— 株式会社創文
発行日 ————— 2026年3月
印刷所 ————— (株)ソウブン・ドットコム
許可なく転載、複製を禁じます。

©2026 Printed in Japan. Katsuhisa Kohroki

ISBN : 978-4-916174-31-4



9784916174314

ISBN 978-4-916174-31-4