

九州における UI ターン「緑の研修生」の実態^{*1}

—佐賀県富士大和森林組合を事例に—

園屋奈緒子^{*2} ・ 興杵克久^{*3} ・ 佐藤宣子^{*3}

園屋奈緒子・興杵克久・佐藤宣子：九州における UI ターン「緑の研修生」の実態 九州森林研究 59：17-22, 2006 「緑の雇用担い手育成対策事業」では、これまで林業労働者の募集・採用に関して地元者が中心であった九州においても UI ターン者の参入が見られ、当事業をきっかけに UI ターン者を受け入れた林業事業者も見られる。そこで本研究では、九州における UI ターン「緑の研修生」の実態を明らかにするために、全国アンケート結果を用いて UI ターン「緑の研修生」の属性や「緑の研修生」になった感想など彼らの基本的特徴を踏まえた上で、当事業をきっかけに UI ターン者を受け入れた佐賀県富士大和森林組合を取り上げ、森林組合と UI ターン「緑の研修生」への聞き取り調査を行った。その結果、富士大和森林組合では UI ターン「緑の研修生」が既存班とは異なる多岐に亘る仕事に従事し、既存班や組合職員では補えない役割を果たしていること、一方で彼らの定着へ向けて課題が残されていることなどが明らかとなった。

キーワード：緑の雇用、緑の研修生、九州、UI ターン者、森林組合

I. はじめに

都市部からの UI ターン者などを中核的な林業技術者として育成するとともに、山村地域の活性化や、地球温暖化防止などに貢献する森林整備の促進を目的として、2002年度林野庁補正予算により「緑の雇用担い手育成対策事業」（以下、「緑の雇用」）がスタートした。

この事業は、「緊急地域雇用創出特別交付金事業（厚生労働省）」（以下、「緊急雇用」）で森林作業に従事した林業就業希望者を、林業事業者が一年間「緑の研修生」として受け入れ、その後の本格就業へ繋げるものである。

これまでに、全国各地の様々な取り組み体制のもと、「緑の雇用」は多様な労働者の参入を促し、また初期教育として位置づけられることなどが明らかとなっている（1, 2）。またこの事業では当初から、UI ターン者の林業・山村への定着が全国的には期待される一方で、筆者らは、この事業に積極的に取り組む九州において地元者の受け入れが中心であることに着目し、その研修過程の実態を明らかにしてきた（1, 2, 3）。しかし同時に、九州でも一部の事業者で UI ターン者が「緑の研修生」となり、「緑の雇用」を契機に UI ターン者に雇用の門戸を広げた事業者があることも明らかとなった。

II. 研究の目的

今後の林業の担い手対策を考える上で、多様化する新規就業者、中でも「緑の研修生」（研修を修了して本格雇用された者も含む）

の実態を明らかにすることは重要である。

また、都市生活経験者が UI ターンによって林業へ就業する現象については1990年代以降、岐阜県や長野県の事例を中心に研究が盛んに行われている。これまで、UI ターン者を中心に若手技術者集団を育てる林業事業者の事例（4）や、UI ターン者の受け入れが、森林組合における月給制の導入や社会保障の整備など就労条件改善を促したことで、さらに UI ターン者の参入が引き金となり地元者の応募も増加した現象などが報告されてきており（5, 6）、UI ターン者の参入が林業事業者や地域、ひいては林業労働問題に与える影響や期待は大きい。同時に、UI ターン者の受け入れは、定着率の低さや雇用側の養成費用の負担、住宅の問題などが指摘され、解決すべき多くの問題を抱えている（5, 7）。

しかし依然として、UI ターン者など新規就業者への将来の森林・林業の担い手としての期待は大きく、近年では、UI ターン者などの新規就業者が林業労働力を量的に補うだけでなく「都市—山村システムの架け橋」として「質」的に補うことが期待されている（8）。

一方で、九州地域においては、これまで地元者の募集・採用が多いとされ、UI ターン者に焦点を当てた研究は少ない。

そこで本研究では、九州における UI ターン「緑の研修生」の実態を明らかにし、これまで地元者の応募・採用が中心であった九州において、「緑の雇用」をきっかけに、どのような UI ターン者が参入し、彼らが林業事業者においてどのように位置づけられ、事業者、UI ターン者双方がどのような意向を持っているのかを把握することを目的とする。

ここで、本研究では前職居住地が現住所の市町村・近隣（同市

^{*1} Sonoya, N., Kohroki, K. and Sato, N.: The actual conditions of new type forest workers employed through “Forestry Project for Nurturing Newly Employed Worker” in Kyushu —A case of Fuji-yamato forest owners’ cooperative in Saga prefecture—

^{*2} 九州大学大学院生物資源環境科学府 Grad. Sch. Biores. Bionenvir. Sci., Kyushu Univ., Fukuoka 812-8581

^{*3} 九州大学大学院農学研究院 Fac. Agric., Grad. Sch., Kyushu Univ., Fukuoka 812-8581

郡内)市町村の者を「地元者」とし、その他の都道府県内市町村と都道府県外の者を「UI ターン者」と定義する。

Ⅲ. 研究の方法

まず、2003年度に実施した「緑の研修生」向けの全国アンケートの結果を用い、九州のUI ターン「緑の研修生」の基本的特徴をおさえる。次に、「緑の雇用」により初めてUI ターン者を受け入れた佐賀県富士大和森林組合を事例に取り上げ、組合の「緑の雇用」の取り組み状況、UI ターン「緑の研修生」の就業・定着実態を明らかにするため、森林組合への聞き取り調査、及び資料収集、そしてUI ターン「緑の研修生」への聞き取り調査を行った。

Ⅳ. アンケートにみる九州のUI ターン

「緑の研修生」の基本的特徴

1. アンケートの概要と九州におけるUI ターン「緑の研修生」の割合

アンケート「緑の雇用評価調査」は、2003年11月～2004年3月に全国森林組合連合会及び林政総合調査研究所が、2003年10月時点の「緑の研修生」全員(2,366人)及び、「緑の研修生」を受け

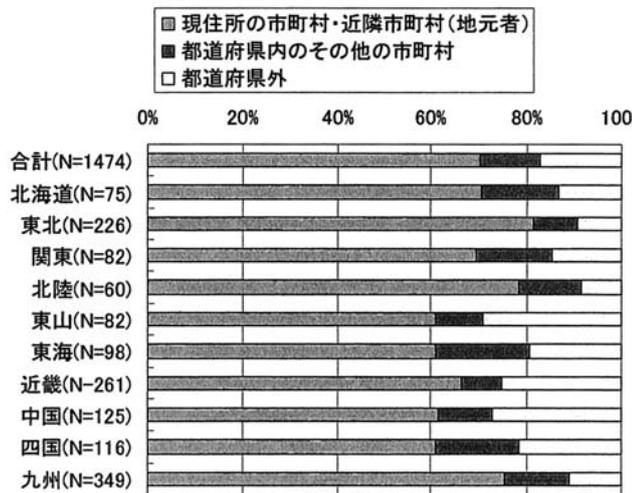


図-1. 「緑の研修生」の前職居住地 (地域別比較)

入れている全事業体(483事業体)を対象に行ったものである。

本研究では、「緑の研修生」向けアンケート結果のうち、九州地域の「緑の研修生」(回収数464人、回収率75.3%)について分析を行った。

「緑の研修生」向けアンケートは、年齢、前職や出身地を始めとする属性、研修に対する意識や感想及び今後の就業継続意向、「緑の雇用」に対する評価などを尋ねたものである。

ここで、九州の「緑の研修生」に占める地元者とUI ターン者の割合をみると(図-1)、地元者が75%、UI ターン者が25%となっており、他の地域と比較して地元者が多く、新規UI ターン者(「緑の雇用」で新たにUI ターンした者)は少ないことが分かる。

2. 九州におけるUI ターン「緑の研修生」の属性

まず、研修生の年齢構成を比較すると(図-2)、UI ターン者は30代以下が49%を占めており、地元者に比べて年齢層が低い。

次に前職をみると(図-3)、地元者は「自営農林業」・「労働者(林業)」が34%であるのに対し、UI ターン者は13%と少なく、「製造・サービス業」が29%と多い。

林業労働従事経験は、UI ターン者の5割が「全く経験なし」であり未経験者が比較的多い(図-4)。

このように九州のUI ターン「緑の研修生」の属性では、一般に(全国的に)指摘されているUI ターン者の特徴が確認できる。

3. 九州におけるUI ターン「緑の研修生」の意識

「緑の研修生」になった感想を尋ねた質問では、UI ターン者の方が地元者に比べて不満と答えた人の割合が多く(図-5)、項目別に見ると社会保障に関してその差が最も顕著であった(図-6)。

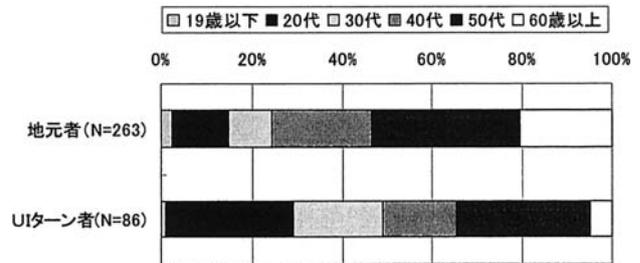


図-2. 九州の「緑の研修生」の年齢構成

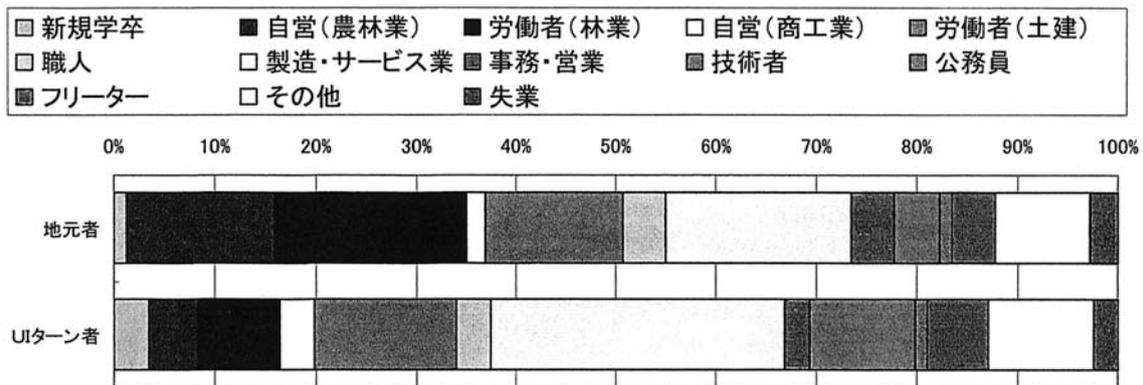


図-3. 九州の「緑の研修生」の前職

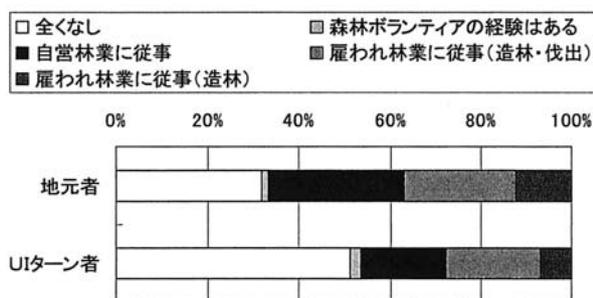
次に、「緑の研修生」として実際に働いてみて感じたギャップを項目別に尋ねた質問では、「仕事のおもしろさ・やりがい」について「就業前イメージよりは満足」と答えたUIターン者の割合が地元者のそれより高く（図－7），UIターン者の方が仕事のおもしろさ・やりがいに対してイメージをアップさせた人が多いことが分かる。

最後に今後の森林作業への従事意向をみると（図－8），「これからも今の職場で働きたい」と答えたUIターン者の割合は58%で地元者のそれより少し低い。しかし「仕事があれば他の林業事業体でも働きたい」や「条件によっては森林作業に従事してもよい」を含め、林業への就業継続意向は89%と地元者とほとんど変わらない。

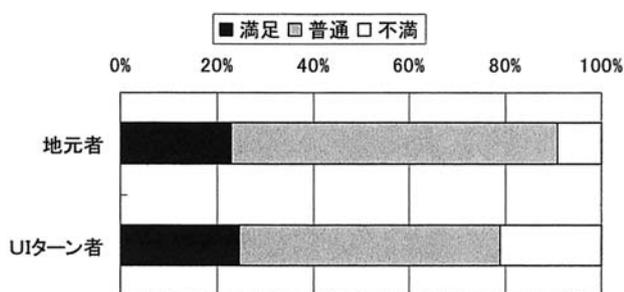
V. 富士大和森林組合における「緑の雇用」の取り組み

1. 森林組合の概要

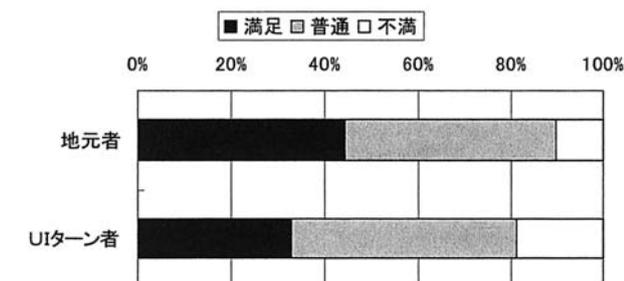
富士大和森林組合は佐賀市富士町、大和町（旧佐賀郡富士町、大和町）を管轄区域とし（事務所は富士町）、2005年10月の市町



図－4. 九州の「緑の研修生」の林業労働従事経験



図－5. 「緑の研修生」になった感想（総合評価）（九州）



図－6. 「緑の研修生」になった感想（社会保障）（九州）

村合併によって佐賀市内で最大規模の森林組合となった。当地域は嘉瀬川最上流域の林業地帯であり、地区内森林面積は14,179ha、林野率は71%と高く、その84%を占める民有林の79%が人工林である。また組合員所有面積は8,306haである。

組合の主な事業は、利用部門の造林保育事業や加工部門で、近年は治山事業や、県・市・旧町からの委託事業が増加している。それに伴って作業班体制を強化し、直営班（中でも保育班）を拡大させている。現在の作業班員数は直営班29人（林産5人、土木4人、保育20人）、加工部門10人（小径木加工場7人、製材所3人）、さらに集落の請負グループを中心とした請負班が約30人である。

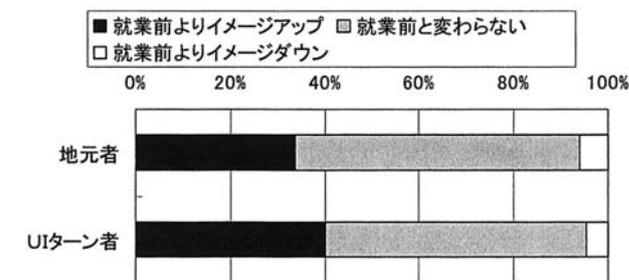
2. 「緑の雇用」の取り組み経緯

富士大和森林組合では2003年11月に全国森林組合連合会主催の「林業・見学交流ツアー」を実施した。これは全森連が、林業や地方での仕事に興味を持つ人を対象に行う、林業の職場体験のイベントであり、当組合での実施は2003年度が初めてであった。その後、参加者（30人程度）の中から、福岡県在住の4人が森林組合への就業を希望してきた。それまで組合の新規採用は、地元在住の林業経験者の縁故採用が中心であり、この時が初めての地域外からの応募だったため、組合側も受け入れに慎重で、面接を行って1人は断り、3人を採用した。

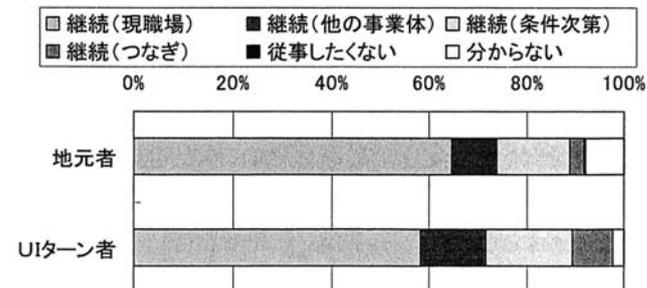
また同年秋、「緊急雇用」でのハローワーク募集を通じて佐賀県内から数人の応募があり、面接を行った上で佐賀市在住者2人を採用した。

こうして採用された5人は「緊急雇用」の森林作業に従事していたが、その後「緑の雇用」の話がきたため、組合は彼らを2004年度に「緑の研修生」として受け入れることとなった。

また2004年度は、「緊急雇用」で組合から声をかけた地元の経験者など12人を採用し、そのうち5人が2005年度の「緑の研修



図－7. 仕事のやりがいに対する意識の就業前後の変化（九州）



図－8. 九州の「緑の研修生」の継続意向

生」になり、残り7人も引き続き組合で雇用されている。

こうして当組合では2004年度及び2005年度に「緑の雇用」を実施したが、「緑の研修生」については両年度で対照的なタイプとなった。つまり、2004年度の5人(31～62歳)は地域外の他産業から転職してきたUIターン者など、組合にとって新しいタイプであるのに対し、2005年度の5人(44～53歳)は、地区内及び近隣市町村で自営農林業に従事していた、即戦力となる地元の林業経験者である。したがって本研究では、2004年度の「緑の研修生」に着目した。

2004年度研修生5人のうち1人は研修終了後に辞退という結果となったが、4人は2005年度から本格就業している。後に聞き取り調査を行ったのはこの4人である。

3. UIターン「緑の研修生」の位置づけ

当組合にとって新しいタイプとなった2004年度「緑の研修生」であるが、前述のように初めての公募、初の地域外からの採用であったため、組合側も不安を抱えながらの受け入れであった。彼らには様々な作業をさせ、一から全て教えたが、受け入れ当初は、指導者である班長は作業をスムーズに進める上で苦勞し、一方「緑の研修生」も仕事や既存作業班との人間関係についていけず苦勞していたようである。

現在は、彼ら4人に、20歳代の若い班長をつけた5人体制の班を編成している。その理由は、彼ら4人が長続きするような人間関係、班の中での信頼関係構築を重視し、また彼らに合った仕事を割り当てられるようにしたためである。加えて、若い班長にこの新しい班で班長としての経験を積ませて、行く行くは経験豊富な既存班の班長となれるよう育成するためでもある。

2004年度「緑の研修生」の仕事内容は、森林作業全般(植林、下刈り、枝打ち、間伐)に限らず、製材所・加工場の補助作業、炭焼き、林分調査、各集落での間伐の受付、木工教室や市民ボランティアなどイベント(佐賀市主催等)の手伝い、小学校での木工教室(環境教育の一環)と、非常に多岐に亘っている。組合は研修当初から本格雇用の現在まで、彼らにこのような様々な仕事をさせている。

このうち特に間伐の受付やイベントの手伝い、木工教室などは、以前主に組合事務職員が担当していた仕事であり、作業班にさせるのは組合として新たな試みであった。組合としては、イベントなどの都市住民と触れ合う機会を通して、UIターン者など新規就業者が、都市部の人たちに自分たちの仕事はどう映るのかを知るのには重要だと認識しており、実際に彼らはこれらを通してそのような意識を高めたようである。加えて、組合側は都市生活経験者である彼らは都市の人と目線が近く、それは既存作業班や職員では補えない新しい部分であるとし、そのことが彼らに上述のような様々な仕事をさせることの意義付けとなっている。一方、地元出身の他の作業班員には森林作業以外の仕事はさせていない。他の作業班員は、地元で林業に従事しているプライドを持っているので、このような仕事はやりたがらないし、彼らの就業意識を高めるところかかえて逆効果になるだろうとのことである。

4. 森林組合側からみた「緑の雇用」の効果

組合にとって、「緑の雇用」は新しいタイプの就業希望者を雇用する際の判断材料となり、「緑の雇用」がなければ、そのような人たちを雇えないとしている。そして、未経験者に基礎知識を

体系的に教えることができたとも評価している。また、市町村合併によるさらなる過疎化の懸念の中で、「緑の雇用」を通して森林組合が山村での雇用の確保に貢献したことも「緑の雇用」の効果として挙げている。さらに「緑の雇用」によって、当組合に都市生活者が就業を希望してきたように、近年高まりつつある都市生活者の山への関心をさらにアップさせることができ、同時に山村部においても、組合に新規就業者(UIターン者、地元者いずれにしろ)が入ることで、近年低下しつつあった地元の山への関心を再度向けさせることができるとしている。

VI. UIターン「緑の研修生」への聞き取り調査より

UIターン「緑の研修生」の就業経緯や今後の意向を見るために、2004年度「緑の研修生」の4人に聞き取り調査を行った。表1はその結果をまとめたものである。

1. 就業の経緯

現在居住地、出身地及び前職居住地をみると、A氏とB氏が北九州からのIターン者である。彼らは新聞やインターネットを通じて知った「林業・見学交流ツアー」に参加したことが、当組合に就業する最初のきっかけとなっている。またC氏はUターン者であり、D氏は定年後の就業である。C氏とD氏は現在、都市部から30～40分かけて通勤している。

前職はB氏が造園関係、他は林業以外の職業で、林業の経験はボランティアなども含めて全くない。

主な就業動機は、環境問題への関心や林業・山への興味、趣味を生かしたいからなどである。

2. 就業の実態と本格就業に対する意識

就業日数は、日曜日を定休日としているので、月平均23～24日である。賃金形態は日給月給で、労災保険、厚生年金、雇用保険、健康保険に加入している。給与総額は前職と比較すると全員下がったようだが、「残業がなく定時に終業できるのでいい」、「(就業時間や地方での賃金水準を考えると、現在の額は)それ相応の給与額だと思う」という意見や、「(山に行くと、仕事だけではなく休憩中の)山菜取りなどプラスアルファの楽しみがあるのでいい」といった声も聞かれた。

次に、仕事にやりがい・楽しさを感じる時を尋ねたところ、山や森林に入ること自体の充実感、イベントでの子供の相手をする楽しさを挙げた人が多く、「前職に比べ精神的なきつきがない」との感想も聞かれた。

一方、仕事のきつきや不満を尋ねたところ、体力的なきつき(特に夏の下刈りのきつき)が挙げられたが、「不満はまだ言える段階ではない」や、「定年後の気楽さがあり不満はない」との声も聞かれた。

就業前後で林業に対してイメージ変化があったかという質問に対しては、安全面で「実際は厳しい面が多い」との声が聞かれた一方、「木を伐って植えるだけが林業の仕事ではないと知った」、「山は単に緑があればいいのではなく手入れが必要だということを知った」など林業という仕事への認識を新たにされた様子もわかった。

また、「緑の雇用」という研修を一年間経験した感想や「緑の雇用」に関しての意見を尋ねたところ、「この事業のおかげで自

表一．UI ターン「緑の研修生」への聞き取り調査結果

	A	B	C	D
年齢	31	52	55	62
現在居住地	佐賀市（富士町内），1人暮らし	佐賀市（富士町内），単身赴任	佐賀市	佐賀市
出身地	福岡県	福岡県	佐賀県内他市	佐賀市
前職（前職居住地）	コンピューター関係（北九州市）	造園関係（北九州市）	自営タイル業（奈良県）	鉄工所（佐賀市）
就業きっかけ	「林業・見学交流ツアー」に参加	「林業・見学交流ツアー」に参加	Uターン後，ハローワークで職探し	組合職員に知り合い（ハローワーク）
前職をやめた理由と就業動機	農林業への興味。ITより一次産業・環境関連の方が将来性あり。趣味を生かしたい。	会社が倒産。京都議定書で環境や林業に興味あり。	前職が潮時だと思った。林業への興味，憧れ。	定年退職したが，まだ何か仕事をしたかった。もともと山が好きで登山が趣味。
林業の経験	全くなし	全くなし	全くなし	全くなし
仕事にやりがい・楽しさを感じる時	・体が仕事に慣れ，コツを掴んだ時に充実感。 ・前職に比べ，精神的なきつさが少ない。仕事のスパンが短く，スケールが大きい（いい意味で大雑把な）のが楽。 ・イベントでの子供の相手が楽しい。	・基本的にアウトドアが好きであり，毎日森林浴で健康的にもよい。 ・木工教室などイベントが楽しい。	・山に入った時が一番いい。季節感もあって気持ちがいい。 ・イベントには山だけでは感じられない楽しさがある。	・山に入ることが多いので楽しい。（もともと登山が趣味） ・体力がついた。 ・イベントでの子供の相手は楽しい。
仕事のきつさや不満	・最初はとでもきつかった。 ・不満はまだ言える段階じゃない。	・想像以上にきつい（特に夏の刈り）	・夏の暑さがきつい。	・ケガ，ハチが怖い。 ・不満なし（定年後の気楽さ）
就業前後でのイメージ変化	・林業の仕事は実際，想像以上に多岐に亘っている。 ・いわゆる3Kはそれ程感じなかったが，危険は前職にはなかったもの。	・山は手入れが必要であることを知った。	・思いつきで飛び込んだので，就業前のイメージはそもそもなかった。	・厳しい面が多い。特に危険について就業以前は考えていなかった。
「緑の雇用」研修を終えての感想や意見	・組合ごとの進捗や，個々の能力が違うので，全体での集合研修は難しいのでは。 ・この補助事業のお陰で自分も来れたし，門戸が広がった。この事業は続けるべきである。ただしどこまで保障してもらえるかは不安。	・内容的には難しくなかった。 ・一年目という期間が中途半端。2年目からのフォロー，追加研修などをやって欲しい。	・何人か一緒だったのは心強かった。 ・講義が多いので，もっと現場主義に。	・未経験だったので基礎的な所からためになった。 ・若い人やUターン者にとっては，住宅等待遇面が足りないだろう。
今後の意向	継続	継続	継続	継続
今後の意欲，やってみたい仕事	・資格や免許の取得 ・クワガタの産直。組合で製品化して販売するなど。	・林業大学校に行って資格全部取得。 ・無垢材のドアなどの物販，ネット販売，博多への営業。 ・林業ベースに富士町で何か面白い事を。 ・新しい職種を増やす	・ベンチやテーブルなどが本格事業化したら，携わりたい。 ・イベントは楽しいのでやっていきたい。	・体力が続く限り働きたい。 ・イベントの企画・営業はやってみてもいいが，屋内より山林現場の仕事がしたい。
要望，林業労働に必要なもの	・まだ要望する段階でない。自分で数字を出してからモノを言うべき。 ・資格を給与に反映できるシステムは必要。	・日当を上げないと人は集まらない。30～40代が山村で生活できる程度の賃金にすべき。	・林業自体が不況だからあまり言えない。ただ月に一度は連休が欲しい。	・現状で十分満足。雇ってもらえて，のびのび仕事できていて，若い人にとっては厳しい状況だろう。

分が森林組合に来られた」,「未経験だったので基礎的な所から(学べたことが) ためになった」,「1人ではなく何人か一緒だったのが心強かった」という感想が聞かれた一方、「受け入れ事業体ごとの指導進捗や個々の能力が違うので、(県下)全体での集合研修は難しい面もある」という意見も聞かれ、今後の雇用保障面での不安や研修終了後のフォローアップ、待遇改善の必要性など、問題点も挙げられた。

3. Iターン者の生活実態について

A氏とB氏には、Iターン後の生活に関して尋ねた。両氏とも就業当初、富士町での生活に対する不安はそれほどなかったようで、「ここはのどかで、都市より人間関係が濃く温かい」などの感想を持っていたが、B氏は現在「生活が成り立つか不安」と答えていた。

両氏とも住宅は組合があっせんしており、就業当初は福岡県からのIターン者3人(研修終了後に辞退した1人も含む)で、一軒家に同居していた。現在A氏、B氏は家賃1～3万円の一軒家にそれぞれ居住している。A氏は住宅の貸し手の事情により富士町内を転々とせざるを得ず、「田舎は案外、借りられる家がないことが来てみて分かった」と話していた。なお、A氏、B氏とも週末は北九州の実家に帰っている。

地域活動への参加に関して、A氏は一時期のみ区役に参加し、B氏は区役や祭には積極的に参加しているようだが、両氏とも現在のところ地域の組織や活動グループには所属していない。

このように、両氏はまだ地域へ定着しているとは言いがたいが、少なくとも地域活動の参加には意欲を示しており、特にB氏は将来富士町への移住を考えている。今後地域に定着することが期待されると同時に、住宅支援の必要性も浮き彫りになった。

4. 今後の就業意識について

4人は今後とも今の仕事を続けるつもりである。今後やってみたい仕事を尋ねたところ、資格や免許の取得だけでなく、新たな商品の販売など、それぞれに組合の新しい事業展開に関わりたいという意欲を示している。

最後に、林業労働力の確保・定着のために何が必要かという質問に対しては、「資格取得などで林業の社会的地位を上げて、資格を給与に反映できるようにしていくべき」、「30～40代の若い人が山村で生活できる程度に賃金を上げないと定着(定住)は厳しい」など、待遇改善が重要であるとの意見が全員から聞かれた。

Ⅶ. 考察

九州のUIターン「緑の研修生」は、アンケート結果の分析により、一般に指摘されているUIターン者の基本的特徴をもつことが確認できた。

事例として取り上げた富士大和森林組合はこれまで、九州で一般的にみられる地元者の応募・採用が中心であったが、「緑の雇用」をきっかけにUIターン者を受け入れ、アンケート結果に多くみられたような、他産業出身の林業経験を持たない人たちが就業した。彼らは仕事にやりがいを見出し、一方で林業の厳しさや今後の雇用保障面での不安・不満を感じながらも、今後の就業へ継続の意向を示しており、さらに資格取得や組合の新しい事業展

開へ携わることに意欲を示していることが明らかとなった。また彼らは組合の多岐に亘る仕事に従事し、組合にとって都市と山村を繋ぐ役割を担う存在となっており、組合が既存班(地元者の班)との役割分担を図っていることも明らかとなった。

ここで、当組合がイベントに積極的に取り組み、UIターン者等にその仕事をさせていることは、林業に就業していることに対する意識を高めるとともに、組合にとってもオールマイティな人材育成に繋がるため、評価できる点であると言える。

「緑の雇用」をきっかけに、採用の門戸が地元者からUIターン者まで広げられたことは、「緑の雇用」の効果として評価できるであろう。事実、富士大和森林組合では、当初UIターン者やハローワークからの応募者の採用に戸惑いを感じていたにも関わらず、現在では、今後都市生活者からの希望があれば受け入れたいと話している。

ただし、当組合は2004年度のUIターン「緑の研修生」の受け入れとは対照的に、同年度の「緊急雇用」及び2005年度の「緑の雇用」で地元経験者を受け入れており、即戦力となる人材を求めていることも事実である。当組合では、林業技術者集団としての現在の作業班強化と、将来のオールマイティな担い手育成を、適材適所をもって両立させていると言えよう。

とは言え、近年都市住民の森林への関心が高まっていることや、市町村合併により当組合が佐賀市で最大規模の組合となったことを受け、今後木工教室などのイベントや市民森林ボランティア、環境教育などがさらに増えていくと考えられることから、都市と山村を繋ぐ役割を担うUIターン者の存在が、ますます重要となると思われる。

今後、森林組合においては、彼らの定着へ向けて、仕事のスキルアップやそのための研修などを行うこと(事業体、林業への定着)、Iターン者の住宅の支援を行うこと(地域への定着)が必要であると考えられる。また彼らを組合事業の企画・運営の様々な場面で参画させることは、組合にとっても、また彼らにとっても仕事に対する意識を向上させる上で、重要であろう。

引用文献

- (1) 全国森林組合連合会(2003)「緑の雇用担い手育成対策事業」の社会経済的効果把握のための調査, 43-101.
- (2) 全国森林組合連合会(2004)「緑の雇用担い手育成対策事業」の社会経済的効果把握のための調査, 53-93.
- (3) 園屋奈緒子(2004)「緑の雇用対策」に見る高失業時代の林業労働問題-宮崎県耳川流域を事例に-, 九州大学提出卒業論文, 43-44.
- (4) 山田茂樹(2000) 森林組合 356:16-24.
- (5) 柳幸広登(1997) 21世紀に向けた林業労働の新たな展開, 全国森林組合連合会, 37-53.
- (6) 田村早苗(1996) 林業経済571:23-30.
- (7) 小池正雄(1999) 流域林業の到達点と展開方向, 深尾清造編著, 九州大学出版会, 205-216.
- (8) 中川秀一(2003) 林業経済656:1-9.

(2005年11月14日 受付; 2005年12月12日 受理)