

論文

熊本県における「緑の雇用」事業の現状と課題*1

—第1期対策から第2期対策へ—

内田沙緒里*2 · 興杢克久*3

内田沙緒里・興杢克久：熊本県における「緑の雇用」事業の現状と課題—第1期対策から第2期対策へ— 九州森林研究 61：14—17, 2008 雇用情勢が買手市場から売り手市場へ変化する中で、2006年度より緑の雇用担い手対策事業（以下、「緑の雇用」）は第2期として内容が変更された。県単事業としても「緑の雇用」を行っている熊本県を対象に次の3つの視点で「緑の雇用」を評価する。1つ目に、第2期対策の評価と課題、2つ目に「緑の雇用」が与えた影響、3つ目に林業労働力の他産業への流出の防止、定着問題である。その結果、第2期対策の技術高度化研修（国庫）、講師養成研修（県単）は、ともに研修内容や研修方法などに課題がみられるものの、講師養成研修は研修生の定着の面からも期待ができる。また、「緑の雇用」は事業体に採用方法の変化や若い労働力を育てようという意識を、他の作業員にはよい刺激をもたらしていることがうかがえた。そして事業体による定着を意識した取り組みが定着率に結びついていると考えられ、「地域・林業に定着」という考え方も重要であり、そのためには事業体間、地域全体の協力が必要である。

キーワード：緑の雇用、熊本県、新規林業就業者

I. はじめに

「緑の雇用」は、2003年度より、厚生労働省による「緊急雇用」での短期林業従事者を対象に、都市部からのUIターン者等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、1年間林業事業体で「緑の研修生」として、実地研修を実施し、受け入れ事業体には研修費が助成される事業である。

これまでに、「緑の雇用」はさまざまな労働者の参入を促し、林業への新規就業の入口を広げるとともに、初期教育の場として位置づけられることが明らかになった。また、全国的にはUIターン者の山村地域への定着が期待されているが、地域や事業体によっては地元者の受け入れが中心のところもあることがわかっている(1, 2)。

II. 研究の目的と方法

第1期対策（2003～2005年度）の問題や課題を踏まえ、2006年度よりその事業内容等が変更され、第2期対策「緑の雇用担い手対策事業」（2006～2010年度）がスタートしている。さらに、有効求人倍率（全国平均）は2003年0.59から2007年1.05と上昇しており、買手市場から売り手市場へと変化している。

そこで本報告では、県内の実状に即した県単「緑の雇用」を実施してきた熊本県を対象に次の3つの視点で「緑の雇用」を評価することを目的とする。

1つ目に、第1期対策の問題・課題が第2期対策でどのように改善、克服されているのか、新たな課題が出てきているのか、2

つ目に採用方法の変化と森林組合作業班編成の変化など「緑の雇用」事業が与えた影響、3つ目に雇用情勢が改善されてきた近年、林業労働力の他産業への流出をどう防ぐのか、事業体、林業、地域の各レベルの定着問題である。

研究の方法としては、熊本県庁、労働力確保支援センターに指定されている熊本県林業従事者育成基金、熊本県内2つの森林組合と6つの民間事業体に対して聞き取り調査及び資料収集を行い、うち3事業体5名の研修生に対してインタビュー調査を行った。

III. 熊本県における「緑の雇用」の実施状況



図-1. 熊本県における「緑の雇用」第2期対策
注：熊本県資料より作成。

1. 第1期及び第2期対策の内容

第1期「緑の雇用」対策は、厚生省の「緊急雇用」事業経験者

*1 Uchida, S. and Kohroki, K.: Current state and problem of "Forestry Project for Nurturing Newly Employed Worker" in Kumamoto Prefecture

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

*3 九州大学農学研究院 Fac. Agric., Kyushu Univ., Fukuoka 812-8581

を対象者とし、研修フィールドは公的な森林に制限されるなど、熊本県に多く存在する民間事業体には利用しづらい内容であった。そのため、熊本県では単独事業として、労確センターを通じた、民間の素材業者で実施できる仕組みを作り、対象者に新規学卒者を追加、研修フィールドも各事業体の作業現場とした。

これまでに熊本県における取り組みは、県独自の工夫により民間事業体を実施しやすく、県全体で若手の新規労働力確保・育成が進んだと評価される一方で、確保した人材をいかに定着させるかが今後の課題として挙げられており、そのために特に就業条件の向上、ミスマッチによる離職を防ぐための事前のマッチング、就業者への情報提供の充実が重要と指摘されている(1)。

第2期では、国の「緑の雇用」はその対象や研修フィールド等の制限が少なくなり、民間事業体を利用しやすくなった。また、基本研修に加え、2年目以降の研修である技術高度化研修が追加された。そこで、熊本県では、労確センターを通じてあらたに講師養成研修を単「緑の雇用」で実施している。(図-1)

これは追加された技術高度化研修のかかり木等処理研修の講師となる中堅・熟練職員を研修対象とするものである。2006年度の参加者は機械メンテナンス5名、高性能林業機械5名、架線研修0名、林業労働安全衛生9名、教育方法8名、先進地視察4名となっている。

労確センターへの聞き取り調査によれば、研修定員15名に対し、参加者が全体的に少なかったことに関して、委託を受けたのが7月で、募集期間や企画を練る期間が短く、宣伝不足だったことがあげられた。

さらに、対象者は作業班の班長など、指導的立場にいる者で、研修で不在だと仕事にならず、研修費の補助もないので参加したくないという事情も指摘された。

参加者がいなかった架線研修については、研修を始めるに当たり、労確センター側が事業体に事前に聞き取り調査を行ったところ、架線を張る人の高齢化、減少を理由に要望があった。しかし、実際には応募はなく、中止になった。実際の架線集材現場での研修に切り替えるなど、研修の実施方法を改善することが検討されている。

教育方法については、講師に岐阜県のNPO法人ウズマンワークショップ代表の水野雅夫氏を迎えたところ、今の若い人たちへの教え方を体系的に学べるということで参加者の評価が高く、労確センターとしては今後内容をより充実させて実施していきたいとしている。

このように、講師養成研修は、課題はあるものの、研修生とじかに接する指導者の人材養成は研修生定着の面からも期待できると思われる。

2. 研修生数の推移と定着状況

熊本県では、2005年度からの3年間で、203名の緑の研修生を受け入れている。3年間の受け入れ推移を見てみると、2003年度の91名から減少を続け、2005年度は半数の45名にとどまっている。2004年度で終了した「緊急雇用」と近年の雇用情勢の変化が影響しているとみられる。「緑の雇用」以外(表中は「その他」)の新規就業者数をみると、2000年度の86名をピークにこちらも減少し続けている。合計でみてみると、2003年度をピークに2005年度では「緑の雇用」事業以前である2000年度の値を下回っている(表

-1)。

新規就業者の定着者数をみると、研修が終了して間もない2005年度の定着率は高いが、2003年度、2004年度の定着率は60%前後と低い値を示している。「緑の雇用」と「その他」で別に定着率を出すと、2003年度「緑の雇用」49.5%、「その他」64.8%、2004年度「緑の雇用」41.8%、「その他」79.4%となっている(表-2)。この2年間の定着率がそれまでに比べ低くなっているのは、「緑の雇用」が当初失業対策としての色合いが濃かったため、積極的な就業動機を持たない者が研修生に一定程度含まれていたためと思われる(1)。

表-1. 熊本県の新規林業就業者数

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	合計	
緑の雇用	国	-	-	-	77	52	30	159
	県	-	-	-	14	15	15	44
	小計	-	-	-	91	67	45	203
その他	86	81	47	54	34	39	341	
合計(A)	86	81	47	145	101	84	544	

資料：熊本県林業振興課資料より作成。

表-2. 熊本県の新規林業就業者数のうち定着者数

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	合計	
緑の雇用	国	-	-	-	38	25	22	85
	県	-	-	-	7	3	13	23
	小計	-	-	-	45	28	35	108
その他	67	60	24	35	27	28	241	
合計(B)	67	60	24	80	55	63	349	
定着率(%) (B) ÷ (A)	77.9	74.1	51.1	55.2	54.5	75.0	64.2	

資料：熊本県林業振興課資料より作成(2007. 4. 27現在)。

IV. 熊本県における「緑の雇用」の評価

定着への取り組み状況を中心に調査するため、比較的定着率のよい林業事業体を任意に選出し、2006年12月に聞き取り調査を実施した(表-3)。なお、D~H社は人吉市にあるK流域林業事業協同組合12社中、「緑の雇用」を実施している5社である。

以下、聞き取り調査による結果と、「緑の雇用」の評価、さらに「緑の雇用」事業をサポートする県事業の評価について見ていく。

表-3. 調査事業体の概要

事業体名	所在地	事業内容	受入人数	定着人数	定着率(%)
A社	山鹿市	素材生産, チップ製造	2	2	100
B森組	菊池市	造林, 素材生産, 販売	20	12	60
C森組	球磨村	造林, 素材生産, 販売	16	16	100
D社	人吉市	素材生産	6	5	83
E社	人吉市	造林, 素材生産	5	3	60
F社	人吉市	造林, 素材生産	1	0	0
G社	人吉市	造林, 素材生産	1	1	100
H社	人吉市	素材生産	7	2	29

注：熊本県事業体聞き取り調査(2006. 12)より作成。

1. 第2期の評価

第1期から第2期の変更点は主に5つ挙げられる。1つ目に対象が緊急雇用対策経験者から新規林業就業者へ制限がなくなったこと、2つ目に受け入れ事業体が認定事業体に限られていたが、全国森林組合連合会による審査にパスすればどの林業事業体でも利用できるようになった。3つ目に基本研修に加え2年目以降の技術高度化研修がもうけられたこと、4つ目に実績報告が年に4回から2回に減少したこと、最後に研修フィールドが公的な森林のみに限られていたが、事業体の請負又は買取生産現場でも可能になったことである。

事業体に対する聞き取り調査によれば、追加された技術高度化研修の研修内容に対して、「2年目に行く研修内容ではなく、早すぎる」(B森林組合, D, F社), 「小型車両系機械の技術研修をしてほしい」(B森林組合), 「できるだけ資格を取れるようにしてほしい」(G社)との声が聞かれた。さらにこれまで単事業体で「緑の雇用」を実施していた民間事業体(D, E, F社)からは、「制度や実績報告処理が複雑なのでもっと簡単にしてほしい」ということだった。

第1期に比べ制限が少なくなったとはいえ、研修内容や事務処理など現場の実情にあった制度内容への改善が必要であり、地域によって実情が異なる場合は、県や地域単位で研修内容を変えるなど、柔軟な制度内容にすることも有効であると考えられる。

2. 講師養成研修の評価

2006年度の参加事業体は調査事業体8事業体中、4事業体(B, C森林組合, A, G社)1名ずつで4名の参加だった。

調査では、この研修があることを知らなかったと答えたのが3社(D, E, H社)、現場にそぐわない研修内容(特に架線研修)で改善が必要と答えたのが2社(A, G社)、そして研修内容以前の問題として、指導者が抜けると仕事にならず、参加できないとの意見が3事業体(C森林組合, F, H社)から出された。また、グリーンワーカーがいるC森林組合では、行く必要がないかもしれないとの意見も聞かれた。

やはり事業体側からも、宣伝不足と研修内容、事業体への負担が問題点として指摘された。そして、「緑の雇用」の制度としては教育方法研修等に特化するなど、グリーンワーカー研修等との区別が必要になると思われる。

3. 緑の雇用が与えた影響

事業体に対して2つの影響があげられる。

1つ目は採用方法の変化である。2つの森林組合で、「緑の雇用」以前は縁故採用のみだった採用方法は縁故採用とハローワークの併用へ変化した。さらに、以前は全事業体で育成する必要がない林業経験者の採用が中心に行われていたが、「緑の雇用」事業によって、未経験者の採用と初期教育が可能になった。

2つ目に作業班体制に関することがあげられる。2つの森林組合では、集落を基盤とした班編成が行われている。しかし、近年の過疎化や高齢化によって集落機能は弱体化してきており、Iターン者の採用に伴って、今後作業班の編成をどのようにしていくかが課題となっている。

他の現業作業員に対しては、C森林組合から「班に活気が出てきて、若い人のやる気にも負けないよ」という気持ちが出てきた、E社からは「作業班内で研修内容の話をして、基本を思い

出すきっかけになっている、安全管理に気をつけるようになった」との声が聞かれた。

4. 研修修了後の定着への取り組み

熊本県としての研修生定着への取り組みは熊本県林業従事者育成基金の事業に見ることができる。

基金では、2003年度からの「緑の雇用」や緊急雇用対策によって新規参入者がこれまでに大きく増加したが、最近では雇用情勢の好転に伴い、林業への新規参入者は再び大きく減少に転じているのではないかと、さらにここ数年間に新規参入した従事者までもが離職しかねない状況にあるという危惧から基金事業や組織の在り方を検討した。

その結果、新規参入者の定着に向けた事業として、新規参入者給与安定対策と新規参入者住宅確保支援事業が2006年度より開始された。

新規参入者給与安定対策は、「緑の雇用」対象期間を除く3年間にわたり一人当たり月3万円の助成を事業体に対して行うもので、新規参入者が40歳未満であること、事業体が新規参入者に月16万円以上支給していることを条件としている。2006年度の対象者は7名(2事業体)となっている。

新規参入者住宅確保支援事業は、県外からのIターン者を対象に、新規参入後4年間にわたって1人あたり月に1万円の住宅手当を、事業体を通じて支給するものである。2006年度の対象者は4名(3事業体)となっている。

この2つの事業が今後の定着率向上にどの程度寄与できるかは事業が始まったばかりの現段階では明らかにできないが、新規参入者、特にIターン者が林業の担い手として地方で生活していく上で、大きな不満となっている家計面、生活面を支える1つの対応策として評価できる。しかし、事業体はこうした補助に頼るだけでなく、給与水準を上げていく努力は事業体自身で引き続き行っていくべきと考えられる。

次に、事業体としての定着に向けての取り組みを聞くと、定着率が比較的良好な事業体から次のような意見が聞かれた。

まず、C森林組合では、社会保険をかけること、日給額を民間業者(高い人で8,000円/日)より少し高めに払うこと(11,500円/日)を挙げた。但し、入ってすぐは7,000円/日からはじめ、2年目以降に昇給していく。

先に挙げた熊本県林業従事者育成基金の3万円助成は5人活用し、住宅費助成は2人活用している(2006年度)。

また、同組合ではIターン者が比較的多く、空き家や村営住宅を斡旋している。空き家はこれまでに3~4人分斡旋した。さらに、事業体につき止めるだけでなく、消防団活動に積極的に参加するよう促したり、遊休農地を耕させるなど、地域につき止めることも考えなくてはならないとの意見が聞かれた。

D, G社からは、能力給を設けることがあげられた。そのことが、従業員の向上意識を高めることにつながっているとされている。

そしてF社からは都市や他産業にとられた労働力を1社の努力で取り戻すのは容易ではなく、地域での取り組みが必要で、特定の事業体ではなく、地域に林業労働力(他の事業体の雇用労働者でも一人親方として独立してもどちらでもよい)として定着すれば十分との声が聞かれた。

V. おわりに

熊本県では、これまで、県内に多く存在する民間業者が「緑の雇用」を利用しやすくするため、国の「緑の雇用」を補完する形で県単「緑の雇用」を行ってきた。第2期に入り、国の「緑の雇用」を民間業者が利用できるようになったため、国の「緑の雇用」と役割を異にする新たな講師養成研修を開始した。技術高度化研修、講師養成研修、ともに研修内容等課題は残るものの、教育方法研修への評価が高かったことは、若い人たちに対する“教え方”のニーズがあることを示し、研修生定着の面からも期待できる。

「緑の雇用」は縁故採用、林業経験者の採用が中心だった林業事業体に、縁故採用とハローワークの併用、未経験者の採用、育てる意識をもたらした。さらに、集落を基盤にした作業班体制だった森林組合では、過疎化、高齢化による集落の活力の低下、

Iターン者の採用の増加を背景として、今後班編成をどのように行っていくかという課題に直面している。

たしかに定着を意識した事業者による取り組みは「事業者への定着」につながっている。しかしながら、特定の「事業者への定着」を超えて、「林業への定着」さらには「地域への定着」といった考え方をもつ事業者も存在しており、このような考え方も定着を考える上で重要になってくると思われる。

引用文献

- (1) 園屋奈緒子 (2006) 「緑の雇用」に見る今日の林業労働問題、九州大学提出修士論文、75-77.
- (2) 全国森林組合連合会 (2003) 「緑の雇用担い手育成対策事業」の社会的経済効果把握のための調査、43-101.
(2007年11月19日受付；2008年2月20日受理)