

論文

緑の雇用研修生の満足度調査からみる労働環境の現状*¹大西布綺*²・奥山洋一郎*²・上栗慎吾*³・枚田邦宏*²・牧野耕輔*²

大西布綺・奥山洋一郎・上栗慎吾・枚田邦宏・牧野耕輔：緑の雇用研修生の満足度調査からみる労働環境の現状 九州森林研究 75：9-12, 2022 近年木材生産量は増加しているが、林業従事者数は長期的に減少傾向にある。従事者の減少を食い止めるためには、まず今従事している人がどのような点に満足しているのか、不満を持っているのかを明らかにする必要がある。本研究では宮崎県・鹿児島県・長崎県・愛媛県の緑の雇用研修生を対象に、①給与 ②やりがい ③人間関係 ④勤務時間 ⑤福利厚生 ⑥体力面 ⑦安全性 ⑧自然の中で仕事をする ⑨事務と現場の連携 の9つの項目について満足度（不満度）を5段階で評価するアンケート調査を行った。「給与」・「安全性」・「事務と現場の連携」に不満を持っている人が多く、県ごとの差が大きいのは「給与」・「事務と現場の連携」・「勤務時間」、歳を重ねることで不満を持つ人が増えていくのは「給与」・「体力面」・「安全性」、経営形態による差が大きいのは「事務と現場の連携」・「給与」であることが明らかになった。

キーワード：緑の雇用，労働環境，林業従事者，林業労働力

I. はじめに

近年木材生産量は増加しているが、林業従事者数は長期的に減少傾向にある。従事者の減少を食い止めるためには、新規就業者の確保・育成はもちろん、現在働いている人が継続して働けるような労働環境をつくるのが重要となる。本稿は林業従事者が労働環境についてどのような点に満足し、どのような点に不満を持っているのか現状を明らかにすることを目的とする。これまでの林業従事者への労働環境や待遇に関する意識調査は伊藤（1997）や林（2011）があるが、伊藤（1997）は島根県下の、林（2011）は兵庫県北部但馬地域内の森林組合の作業班員を対象にアンケート調査を行っており、地域別、経営形態別に比較した研究はされていない。本稿では、複数県での調査を行うことでより一般的な林業従事者の意識を明らかにするとともに、緑の雇用研修生を対象とすることで森林組合だけでなく民間の林業事業者の労働者の意識を明らかにし、年齢、地域、経営形態による満足・不満足の違いを考察する。

II. 調査の概要

1. 調査内容

宮崎県・鹿児島県・長崎県・愛媛県の4県の緑の雇用研修生（FW1年目、FW2年目、FW3年目、FL）を対象にアンケート調査を実施した。調査地については調査の了解が得られた県について、木材生産が活発な南九州、対照的な北部九州、四国から4県を選定した。

質問事項は回答者の属性と、①給与 ②やりがい ③人間関係 ④勤務時間 ⑤福利厚生 ⑥体力面 ⑦安全性 ⑧自然の中で仕事をする ⑨事務と現場の連携 の9つの項目について満足度（不満度）を1：不満 2：やや不満 3：どちらでもない 4：やや満足

5：満足 の5段階で評価するものであった。

2. 調査方法

緑の雇用の集合研修の際に研修生にアンケートを回答してもらった。調査は2年にわたって行い、2019年には301名、2020年には357名、計658名の回答を得ることができた。鹿児島県の2019年実施分について、FW2年目とFLに関しては実施ができなかったが、他の県については2019年、2020年ともに全ての研修生に対してアンケートを実施することができた。

3. 回答者の属性

県別・研修学年別の回答者数は表-1に示している。回答者の年齢構成は、10代が5.0%、20代が32.1%、30代が33.3%、40代が16.1%、50代が12.0%、60代が1.2%、未回答者が0.5%である。経営形態については林業事業者が57.8%、森林組合が40.7%、自伐林家が0.8%、その他が0.3%、未回答者が0.5%である。

III. 林業労働者の労働環境に対する評価

1. 全体の結果

9つの項目それぞれについて満足度の平均値を求めると、満足度が高い順から「自然の中で仕事をする」・「やりがい」・「勤務時間」で、満足度が低いのは「給与」・「安全性」・「事務と現場の連携」である。2019年と2020年の結果を比較すると（表-2）、9つの項目を満足度の高い順に並べたときの順位に大きな差はなかったが、「安全性」の変化の幅が大きく、0.31上昇した。

また、研修生の意識を比較するために、1・2を選択した人を「不満がある」4・5を選択した人を「満足している」としてそれぞれ割合を求めた。その結果は表-3の通りである。全体的に不

*¹ Onishi, F., Okuyama, Y., Kamikuri, S., Hirata, K. and Makino, K.: Satisfaction survey of green jobs trainees on current working environment.

*² 鹿児島大学農学部 Fac. Agric., Kagoshima Univ., Kagoshima 890-0065, Japan

*³ 鹿児島大学大学院農林水産学研究科 Grad. Sch. Agric., Kagoshima Univ. Kagoshima 890-0065, Japan

満を持っている人より満足している人の割合が高い傾向にあるが、「安全性」・「事務と現場の連携」は不満を持っている人と満足している人の割合が同程度、「給与」は不満を持っている人の割合が高いという結果だった。これらの結果について、属性による違いがあるのかを次にみていきたい。

表-1. 県別・研修別回答者数

	愛媛県	長崎県	宮崎県	鹿児島県	計
FW1	39	22	58	75	194
FW2	32	18	54	26	130
FW3	38	15	55	55	163
FL	57	16	65	33	171
計	166	71	232	189	658

資料：調査より著者作成

表-2. 満足度の平均値（全体）

	2019年	2020年	平均
①給与	2.38	2.75	2.56
②やりがい	3.72	3.78	3.75
③人間関係	3.45	3.49	3.47
④勤務時間	3.70	3.72	3.71
⑤福利厚生	3.46	3.60	3.53
⑥体力面での仕事のしやすさ	3.14	3.32	3.23
⑦安全性	2.78	3.14	2.96
⑧自然の中で仕事をする	4.10	3.99	4.05
⑨事務と現場の連携	2.77	2.98	2.87

資料：調査より著者作成

表-3. 不満を持っている人・満足している人の割合（全体）

	不満(1・2を選択)	満足(4・5を選択)
①給与	49%	24%
②やりがい	9%	63%
③人間関係	17%	52%
④勤務時間	14%	60%
⑤福利厚生	15%	52%
⑥体力面での仕事のしやすさ	21%	36%
⑦安全性	31%	31%
⑧自然の中で仕事をする	4%	71%
⑨事務と現場の連携	30%	29%

資料：調査より著者作成

2. 県別の結果

愛媛県、長崎県、鹿児島県、宮崎県の「不満を持っている人の割合」と「満足している人の割合」について比較する。

表-4は不満を持っている人（1・2を選択した人）の割合を各県ごとに示している。長崎県は「給与」・「人間関係」・「安全性」・「事務と現場の連携」、鹿児島県は「やりがい」・「勤務時間」・「体力面」・「自然」、愛媛県は「福利厚生」に不満を持っている人の割合が4県の中で一番高い。宮崎県に関しては全ての項目について不満を持っている人の割合が一番低い。県ごとの差が一番大きいのは「給与」、次に「事務と現場の連携」である。

表-5は満足している人（4・5を選択した人）の割合を各県ご

とに示している。全ての項目について満足している人の割合が一番高いのは宮崎県である。県ごとの差が一番大きいのは「事務と現場の連携」、次に「勤務時間」である。

以上から、宮崎県は4県の中で不満を持っている人が最も少なく、満足している人が最も多いことがわかる。

宮崎県の緑の雇用研修生の労働環境に対する満足度が高い（不満度が低い）理由として、宮崎県が全国有数の木材生産量を誇る林業の盛んな県であることが影響していると考えられる。事業量の増加により収益性が向上し、経営が安定することによって給与や福利厚生など待遇が改善され、満足度が高く評価される結果となったのではないだろうか。

表-4. 不満を持っている人の割合（県別）

	愛媛県	長崎県	宮崎県	鹿児島県	全体
①給与	51%	<u>66%</u>	36%	56%	49%
②やりがい	11%	8%	6%	<u>12%</u>	9%
③人間関係	19%	<u>24%</u>	12%	18%	17%
④勤務時間	13%	10%	10%	<u>21%</u>	14%
⑤福利厚生	<u>20%</u>	17%	10%	17%	15%
⑥体力面	22%	24%	14%	<u>28%</u>	21%
⑦安全性	38%	<u>42%</u>	25%	28%	31%
⑧自然	4%	3%	3%	<u>7%</u>	4%
⑨事務と現場	39%	<u>45%</u>	19%	31%	30%

* 下線は不満を持っている人の割合が最も高い県を示している。

資料：調査より著者作成

表-5. 満足している人の割合（県別）

	愛媛県	長崎県	宮崎県	鹿児島県	全体
①給与	25%	17%	<u>30%</u>	19%	24%
②やりがい	64%	65%	<u>66%</u>	57%	63%
③人間関係	54%	45%	<u>55%</u>	51%	52%
④勤務時間	59%	63%	<u>70%</u>	46%	60%
⑤福利厚生	48%	49%	<u>62%</u>	46%	52%
⑥体力面	37%	34%	<u>42%</u>	29%	36%
⑦安全性	28%	24%	<u>39%</u>	25%	31%
⑧自然	72%	73%	<u>76%</u>	61%	71%
⑨事務と現場	22%	15%	<u>42%</u>	26%	29%

* 下線は満足している人の割合が最も高い県を示している。

資料：調査より著者作成

3. 年齢別

表-6は「不満を持っている人の割合」、表-7は「満足している人の割合」を年齢別に示している。60代は1.2%（8名）と少ないため、今回は50代と60代の結果をまとめている。

表-6より、「給与」・「体力面」・「安全性」については年齢が上がると不満を持っている人の割合が増加している。年齢別の差が大きいのは「給与」・「安全性」・「事務と現場の連携」である。また表-7より、満足している人の割合は歳を重ねるに連れて減少していく傾向があるが、「自然」・「勤務時間」については歳を重ねるに連れて増加していく傾向がある。林業従事者の年間平均給与を全産業と比べると、20代未満は全産業より年収が高いが、20代になると全産業の方が高くなり、30代から50代にかけて全産業平均との差が開いていく（林野庁、2020）。歳を重ね

表-6. 不満を持っている人の割合（年齢別）

	10代	20代	30代	40代	50代・60代
①給与	39%	41%	47%	58%	67%
②やりがい	3%	7%	9%	14%	13%
③人間関係	9%	15%	16%	22%	18%
④勤務時間	15%	17%	12%	14%	12%
⑤福利厚生	15%	10%	16%	16%	24%
⑥体力面	15%	15%	18%	31%	33%
⑦安全性	12%	24%	33%	34%	44%
⑧自然	3%	5%	3%	6%	3%
⑨事務と現場	30%	20%	33%	34%	47%

資料：調査より著者作成

表-7. 満足している人の割合（年齢別）

	10代	20代	30代	40代	50代・60代
①給与	42%	30%	19%	24%	15%
②やりがい	73%	66%	64%	54%	57%
③人間関係	64%	55%	53%	47%	51%
④勤務時間	52%	58%	63%	56%	64%
⑤福利厚生	64%	55%	50%	50%	51%
⑥体力面	48%	43%	36%	26%	29%
⑦安全性	45%	35%	28%	26%	27%
⑧自然	70%	69%	71%	71%	76%
⑨事務と現場	36%	37%	27%	25%	20%

資料：調査より著者作成

でも給与が上がりにくいことや結婚等で扶養する人ができたことにより給与への不安が高まっていくのではないかと考えられる。「体力面」・「安全性」については、歳を重ねることによる体力の衰えと、それに伴い危険な作業への不安が高まるのが要因であると考えられる。

4. 経営形態別

図-1は「不満を持っている人の割合」、図-2は「満足している人の割合」を経営形態別に示している。「自伐林家」・「その他」と回答した人は全体の1.1%と少なかった為、今回は「林業事業体」と「森林組合」を比較する。

不満を持っている人の割合をみると、経営形態による差が大きいのは「事務と現場の連携」・「給与」で、この2項目は森林組合の方が不満を持っている人の割合が高い。「満足している人の割合」をみると、経営形態による差が大きいのは「勤務時間」・「事務と現場の連携」で、「勤務時間」は森林組合、「事務と現場の連携」は林業事業体の方が満足している人の割合が高い。まず事務と現場の連携について、森林組合は林業事業体と比べて事務と現場で仕事内容や雇用条件がはっきりと別れている場合が多く、互いの仕事内容への疑問や待遇の違いへの不満が現れていると考えられる。林業事業体の方が収益性を求める性格が強いことが、林業事業体の方が給与に不満を持っている人の割合が低く、勤務時間に満足している人の割合が低いという結果に現れていると考えられる。

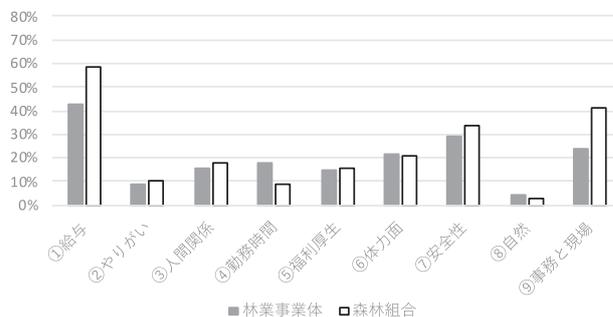


図-1. 経営形態別 不満を持っている人の割合（経営形態別）

資料：調査より著者作成

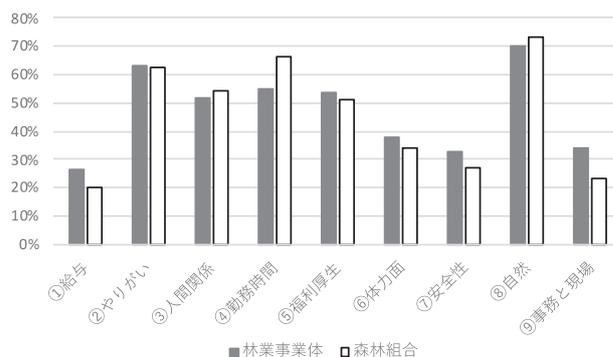


図-2. 経営形態別 満足している人の割合（経営形態別）

資料：調査より著者作成

IV. まとめ

緑の雇用研修生に対する調査結果から、満足度が高いのは「自然の中で仕事をする事」・「やりがい」・「勤務時間」で、満足度が低いのは「給与」・「安全性」・「事務と現場の連携」であることが明らかになった。「やりがい」・「勤務時間」に対する満足度が高いこと、「給与」に対する満足度が低いことについては、伊藤(1997)の報告結果(森林組合の作業班員に、プラス要因として評価されているものは(1)勤務時間・勤務形態・近接性、(2)やりがい・適正・技能で、マイナス要因として評価されているものは(1)賃金条件、(2)安定性・発展性、(3)社会的イメージ)と整合している。

県ごとの差が大きいのは「給与」・「事務と現場の連携」・「勤務時間」、歳を重ねることで不満を持つ人が増えていくのは「給与」・「体力面」・「安全性」、経営形態による差が大きいのは「事務と現場の連携」・「給与」であることが明らかになった。特に、「給与」については回答者全体・県別・年齢別・経営形態別の属性で分けても9つの項目の中で不満を持っている人の割合が一番高い。給与への不満の要因としては給与水準の低さ、日給制で収入が不安定であること、給与が上がりにくいことが考えられる。また、給与に不満を持っている人の割合は県・年齢・経営形態による差が大きい。以下、その要因を考察したい。県別にみると宮崎県が他県に比べ給与に満足している人が多い。事業量の増加により収益性が向上し、経営が安定することによって労働者が満足

できるような給与が支払われていることが示唆される。ただし、この点は地域の給与水準との相対関係も考慮する必要があるだろう。年齢別にみると、10代は給与に不満を持っている人は39%、満足している人は42%と同程度なのに対し、50代・60代になると不満を持っている人は67%、満足している人は15%と逆転してその差が拡大していた。この結果は他の産業に比べ給与が上がりにくいことが要因となっているのではないか。経営形態別にみると林業事業体の方が給与に対する満足度は高く、林業事業体の方が収益性が高い伐採・搬出に特化しており、給与水準が高いことが予想される。例えば、宮崎県は民間事業体所属の研修生が多く、その点が全体の意識に影響している可能性がある。ただし、給与形態や福利厚生、その他の条件を勘案して実態としての差異

がどのようになっているかは別の課題として残る。今後の課題として、実際の雇用条件等を加味した上でさらなる実態調査、結果に対する統計解析が必要である。

引用文献

- 伊藤勝久 (1997) 島根大学生物資源科学部研究報告 2 : 15-25
林宇一 (2011) 東京大学大学院農学命科学研究科付属演習林報告
50 : 1-39
林野庁 (2020) 令和2年度森林・林業白書, 279 pp. 林野庁, 東京
(2021年11月14日受付; 2022年1月8日受理)