

論文

緑の雇用研修生に対するアンケートから見る労働環境の現状*¹烏山俊輔*²・奥山洋一郎*²・滝沢裕子*²

烏山俊輔・奥山洋一郎・滝沢裕子：緑の雇用研修生に対するアンケートから見る労働の現状 九州森林研究 77：17－20，2024 林業の成長産業化を実現するためには、林業従事者数の増加と職場環境の整備が必要であるが、林業従事者数は長期的に減少傾向で推移している。改善していくためには、まず林業に従事している人の意識を知ることが重要である。本研究では九州全県、東北全県、愛媛県の緑の雇用研修生を対象に10の項目について満足度を5段階で評価する方式でアンケート調査を行った。「給料」、「事務と現場の連携」、「安全性」で不満を持っている人が多く、ポートフォリオ分析をすると、中でも重点的に改善すべき項目は、「事務と現場の連携」、「安全性」であることが分かった。地域別でも違いが見られ、県別で満足度が高い県は青森県、素材生産量が多い地域ほど「給料」、「安全性」、「事務と現場の連携」、「仕事全体」の項目が満足度が高くな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

I. はじめに

これからの林業の成長産業化の実現、森林の有する多面的機能の発揮のためには林業従事者の新規確保、定着は必要不可欠である。林業従事者数は2015年から横ばいに転じているものの、長期的に減少傾向で推移し、2020年には約4.4万人となっている(林野庁, 2023)。この従事者の減少を食い止めるためには、働きやすい労働環境の実現が必要不可欠である。働きやすい労働環境の実現のためにも、まずは林業現場で働いている人は、現在の労働環境に対してどう考えているのか知る必要がある。

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)や大西ほか(2022)がある。伊藤(1997)は島根県の森林組合の作業員を対象にアンケート調査をしており、満足度の高いものとして、「通勤時間」、「希望する勤務形態が可能な事」、「知人友人がいること」、「自分の能力が活かせる」、「職場の人間関係・雰囲気」、「専門知識・技術が活かせる」などを挙げており、満足度の低いものとして、「給与条件」、「将来の発展性」、「職業の社会的イメージ」などの項目を挙げている。しかし、限定された地域のみでのアンケート調査であり、地域を比較した研究はされていない。大西ほか(2022)は宮崎県・鹿児島県・長崎県・愛媛県の緑の雇用を対象としたアンケート調査を行っており、年齢、県別、経営形態による満足・不満足の違いを考察している。満足度の高い項目として順に「自然のなかで仕事をする事」、「やりがい」、「勤務時間」となり、満足度の低い項目として順に、「給料」、「事務と現場の連携」、「安全性」となることを明らかとしていた。そのほかにも県別の結果では宮崎県が他県と比較して各項目の満足度が高くなることを明らかとしている。

本稿では、更に調査範囲を拡げ、九州地方全県、東北地方全県、愛媛県の緑の雇用研修生を対象とすることにより、県別、地方別、素材生産量別などの様々な地域別で各調査項目の満足度に違いは生じるのか明らかにする。さらに、これまで林業労働に関する研

究は多くあり、全体の満足度を構成する各項目の満足度の差は明らかとなっても林業労働に関する問題は多岐に渡り、どの問題から改善に取り組むべきか判断するのは困難である。本稿では満足度向上のため優先的に改善すべき項目を分析する手法のポートフォリオ分析を用いることで、林業労働において強みとなる項目、満足度を向上させ、林業現場で働く人にとって働きやすい職場の実現の一助となるよう最優先して改善しなければならない項目は何かを明らかにする。

II. 調査の概要

1. 調査対象

九州地方全県、東北地方全県、愛媛県の14県の緑の雇用研修生(FWⁱ1年目、FW2年目、FW3年目、FLⁱⁱ)を対象にアンケート調査を実施した。緑の雇用の集合研修の際に、各県の緑の雇用研修実施機関の協力により、アンケートを配布し回答が得られた。アンケート調査は2022年に実施し、計914名の緑の雇用研修生から回答を得ることができた(表-1)。

2. 調査内容

アンケート項目は、共著者が関係している大西ほか(2022)と同様の①給料 ②やりがい ③人間関係 ④勤務時間 ⑤福利厚生 ⑥体力方面 ⑦安全性 ⑧自然のなかで仕事をする事 ⑨事務と現場の連携の9つの項目と新たに調査項目に加えた⑩仕事全体に対する評価の計10項目である。以上の項目について満足度を5段階で評価(1:不満 2:やや不満 3:どちらでもない 4:やや満足 5:満足)する方式でアンケートを行った。このアンケート調査から項目ごとの満足度や地域別での意識の違いを検証した。

そして、アンケート調査の結果からポートフォリオ分析を実施した。ポートフォリオ分析は、満足度向上のため優先的に改善すべき項目の把握をする分析手法の1つである(菊池ほか, 2017)。

*¹ Karasuyama, S., Okuyama, Y. and Takisawa, Y.: Questionnaire survey targeting green employment program trainees on current working environment

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

表-1. 県別回答者数

県名	回答者数
青森県	70
岩手県	83
宮城県	50
秋田県	108
山形県	62
福島県	85
愛媛県	44
福岡県	37
佐賀県	20
長崎県	35
熊本県	77
大分県	57
宮崎県	102
鹿児島県	84
計	914

資料：調査より著者作成

顧客満足度調査に用いられる、Customer Satisfaction (CS) ポートフォリオ分析が代表される手法の1つで、「満足度」、「重要度」をそれぞれ縦軸、横軸とした散布図が分析するために必要となる。加えて、ポートフォリオ分析のためには総合満足度が必要となる。新たに「仕事全体に対する評価」についても調査項目に加えたことで、この項目をポートフォリオ分析に必要な総合満足度に応用して分析を実施した。本研究の分析では「満足度」は4：やや満足、5：満足を選択した人の割合、「重要度」は各項目の5段階評価と総合満足度（仕事全体に対する評価）の5段階評価の相関係数とする。「満足度」と「重要度」の平均値で象限線を引くことで4つの象限に分類し、それぞれ、満足度、重要度がともに高い象限に位置する「重点維持項目」、満足度が高く、重要度が低い象限に位置する「現状維持項目」、満足度、重要度が共に低い象限に位置する「要注意項目」、満足度が低く、重要度が高い象限に位置する「重点改善項目」とした。今回はその分析を応用することで、林業労働において強みとなる項目、重点的に改善しなければいけない項目は何かを調査した。

Ⅲ. 結果

1. 全体の結果

10の項目について、5段階評価の平均値を求めた（表-2）。平

表-2. 全体の結果

調査項目	内容	平均値
1 給料	支給されている給料	2.74
2 やりがい	仕事に対するやりがい	3.84
3 人間関係	職場の人間関係	3.64
4 勤務時間	勤務時間の長さ	3.68
5 福利厚生	福利厚生の充実	3.63
6 体力面	作業に必要な体力	3.45
7 安全性	作業の安全性	3.22
8 自然	自然の中での仕事	4.09
9 事務と現場	事務と現場の連携	3.12
10 仕事全体	仕事全体に対する評価	3.41

資料：調査より著者作成

均値が低かった下位3つの項目として「給料」、「事務と現場の連携」、「安全性」、平均値が高かった上位3つの項目として、「自然の中で仕事をする事」、「やりがい」、「勤務時間」という結果になった。

不満に思う代表的な理由として、「給料」は危険性に給料が合っていないや、現年収での将来への不満が挙げられる。「事務と現場の連携」については、事務側が現場に来ようとせず、現場側と事務側の意思の疎通が図れていないとの不満、「安全性」については、他産業と比較した時の死傷災害率の高さが考えられる。

2. 県別の結果

アンケート調査を実施した14県の満足度について比較する（表-3）。ここでは、県ごとの意識の比較をするために、各項目ごとに満足している人（4：やや満足・5：満足を選択した人）の割合を求めた。どの県においても満足度が最も低かったのは「給料」であるが、宮城県、福岡県、長崎県においては「給料」と並び、「事務と現場の連携」が最も満足度が低いという結果になった。満足度が最も高い項目は県ごとに、「自然」、「やりがい」のいずれかとなり、県によって特徴が見えた。そして、多くの項目において満足度の高い結果となったのは青森県である。「給料」、「福利厚生」、「安全性」、「事務と現場の連携」、「仕事全体に対する評価」の5つの項目において、他の県と比較して最も満足度が高いという結果になった。その他の項目についても、青森県は高い数値であり、10項目の平均値を他県と比較しても最も高い数値であるということが明らかである。

表-3. 県別の結果

	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	愛媛	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島
1. 給料	45%	22%	24%	39%	31%	27%	25%	27%	25%	23%	31%	26%	36%	21%
2. やりがい	74%	75%	65%	72%	63%	67%	72%	78%	65%	57%	69%	74%	61%	55%
3. 人間関係	65%	60%	55%	54%	65%	51%	67%	65%	65%	43%	65%	63%	57%	52%
4. 勤務時間	61%	55%	62%	60%	66%	55%	60%	51%	65%	57%	59%	51%	59%	48%
5. 福利厚生	65%	54%	40%	57%	61%	51%	47%	49%	55%	51%	64%	56%	54%	55%
6. 体力面	43%	46%	38%	49%	47%	41%	40%	51%	40%	40%	53%	53%	44%	37%
7. 安全性	55%	43%	20%	40%	32%	36%	27%	38%	30%	31%	47%	47%	41%	42%
8. 自然	74%	82%	62%	74%	71%	78%	79%	81%	65%	74%	78%	72%	69%	69%
9. 事務と現場	51%	29%	24%	40%	32%	28%	40%	27%	30%	23%	45%	42%	44%	31%
10. 仕事全体	64%	48%	42%	56%	44%	44%	53%	51%	45%	34%	55%	53%	49%	42%
平均	60%	51%	43%	54%	51%	48%	51%	52%	49%	43%	57%	54%	51%	45%

注) 色を付けている県は満足度が最も高い県、最も低い県を示している。

資料：調査より著者作成

3. 地方別の結果

素材生産が活発な東北地方と同じく素材生産が活発な九州地方で意識に違いがあるのかを検証した(表-4)。満足度の低い3つの項目は東北地方と九州地方共に「給料」,「事務と現場の連携」,「安全性」だったが,満足度の高い上位3つの項目は東北地方は「自然」,「やりがい」,「勤務時間」であったのに対し,九州地方は「自然」,「やりがい」,「人間関係」の3つであった。しかし,項目別での満足度の違いは最も満足度率に開きがあった「やりがい」でも地方別において有意な差はみられなかった($p = 0.0944 > 0.05$ t検定)。

表-4. 地方別の結果

	東北	九州
1. 給料	32%	28%
2. やりがい	70%	65%
3. 人間関係	58%	58%
4. 勤務時間	59%	55%
5. 福利厚生	55%	56%
6. 体力面	45%	45%
7. 安全性	39%	42%
8. 自然	74%	72%
9. 事務と現場	35%	37%
10. 仕事全体	50%	48%

資料：調査より著者作成

4. 素材生産量別(農林水産省, 2023)の結果

アンケート調査を実施した14県を素材生産量別で,大規模(100万㎡~),中規模(50~100万㎡),小規模(0~50万㎡)の3つに区分し,素材生産量の違いで意識に違いがあるのかを検証した(表-5)。その結果,素材生産量が多い地域になるにつれ,満足度が順に高くなる項目,素材生産量が多い地域になるにつれ,満足度が順に高くなるわけではないが,大規模な地域で最も満足度が高くなる項目,規模と満足度に関係が見られない項目に分けられた。その中で素材生産量が多い地域なるにつれ,満足度が高くなる項目として「給料」,「安全性」,「事務と現場の連携」,そして「仕事全体に対する評価」が挙げられた。特に「給料」,「安全性」,「事務と現場の連携」は調査項目の中でも満足度が低いとされる3つの項目である。以上の項目は,素材生産量の違いが林業現場で働く人の意識に影響を与える項目であるということが表-5より読み取れる。

表-5. 素材生産量別の結果

	小規模 0~50万(㎡)	中規模 50万~100万(㎡)	大規模 100万~(㎡)
給料	27%	29%	32%
安全性	33%	39%	42%
事務と現場	29%	36%	39%
仕事全体	44%	50%	52%
やりがい	66%	66%	70%
体力面	45%	42%	47%
自然	73%	73%	74%
人間関係	60%	58%	58%
勤務時間	60%	57%	57%
福利厚生	55%	55%	55%

資料：調査より著者作成

注) 大規模地域(岩手県, 秋田県, 大分県, 宮崎県)
中規模地域(青森県, 宮城県, 福島県, 愛媛県, 熊本県, 鹿児島県)
小規模地域(山形県, 福岡県, 佐賀県, 長崎県)

5. ポートフォリオ分析結果

「仕事全体に対する評価」についても満足度を調査したことで,新たにポートフォリオ分析を行った(図-1)。重点維持項目には「やりがい」,「人間関係」,現状維持項目には「福利厚生」,「自然」,「勤務時間」,要注意項目には「給料」,「体力面」,重点改善項目には「安全性」,「事務と現場の連携」がそれぞれ属するという結果になった。「給料」は最も満足度が低いということを表-2の結果で述べたが,ポートフォリオ分析を行うと,「給料」は重点改善項目ではなく要注意項目であるというのが注目すべき結果である。重点改善項目である「安全性」や「事務と現場の連携」の項目は満足度を上げると重点維持項目になることができる。

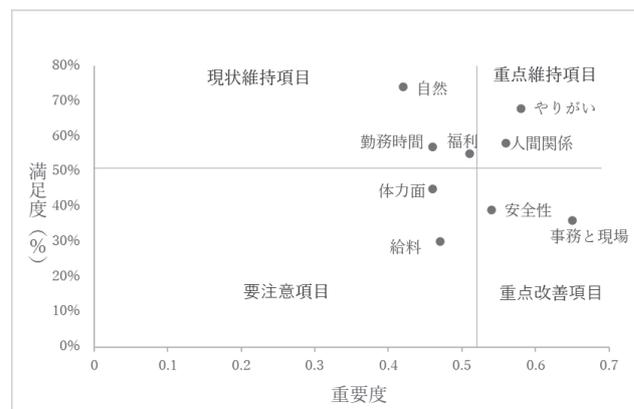


図-1. ポートフォリオ分析結果

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低いのは「給料」,「事務と現場の連携」,「安全性」という結果になり,そのなかでもポートフォリオ分析により重点的に改善すべき項目は「事務と現場の連携」と「安全性」という結果になった。この重点改善項目は他の項目に比べ,「仕事全体に対する評価」への影響の程度が高いことから最優先して改善を図っていくべき項目であると考えられる。要注意項目である「給料」や「体力面」についても,もちろん改善を図っていくべき項目であると考えられるが,「事務と現場の連携」や「安全性」については,林業現場で働く人が満足して働けるように各事業体が最優先して改善を図っていくべきだと考える。早尻(2019)は雇用改善に取り組む林業事業体を①事業拡充タイプ②体質改善タイプ③魅力向上タイプに分類されると述べている。「事務と現場の連携」や「安全性」の項目の改善に取り組むことは,②体質改善タイプや③魅力向上タイプの取り組みに当てはまる。初めにこのような雇用改善に取り組む,従事者の定着に繋がることで,事業拡大を窺う①事業拡充タイプの取り組みに取り組むことができると考えられる。

今回ポートフォリオ分析を行うことで,アンケート調査の単純集計では把握できなかった林業労働全体の評価に対する各項目の影響度の違いが明らかとなった。分析により,林業労働における強みや最優先して改善しなければならない項目を把握し,それに基づき改善していくことにより林業現場で働く人にとって働きや

すい職場の実現へと近づくことが期待される。しかし、緑の雇用研修生という林業に長期間従事していない者を中心にアンケート調査をしているため、林業に長期間従事している者とは意識の違いが生じる可能性は考慮する必要がある。

そして、素材生産量別の意識の違いを見た結果、素材生産量が多い地域になるにつれ、満足度が高くなる項目として「給料」、「安全性」、「事務と現場の連携」、「仕事全体に対する評価」が挙げられた。以上の項目は満足度と素材生産量の違いに関係がある項目ではないかと考えられる。例えば「仕事全体に対する評価」は大規模な地域ほど、その地域における林業の位置づけが高いことから満足度に影響している可能性がある。そして県別の意識の違いを見た結果、満足度が他の県と比較して高い県は青森県であるということが明らかとなった。青森県は「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省, 2022)で最も賃金が安いことが明らかになっている。その中で林業の賃金は満足度が高い点は注目される。今後、地域の賃金水準との関係で、林業賃金を考察することが必要である。そして県によって30%も満足度に差がある項目があり、各県によって満足度に差があるといえる結果となった。しかし本研究の目的は、各県の意識を比較してそれぞれの労働環境について是非を問うことではない。各県が満足度の高い項目、低い項目を意識して各項目ごとに対策することで、労働環境の改善が図れるのではないかということである。長期的なアンケート調査による意識の把握、聞き取りなどを通じた実態調査によって、明確な労働環境の改善点が見えてくるだろう。その結果各県の林業労働の確保に役立つことが出来ると考える。

引用文献

- 早尻正宏 (2019) 経済論集 67 (3) : 53-81
- 伊藤勝久 (1997) 島根大学生物資源科学部研究報告 2: 15-25
- 菊池亨ほか (2017) 帯広大谷短期大学地域連携推進センター紀要 4: 1-8
- 厚生労働省 (2022) <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/dl/10.pdf> (2023年10月28日利用)
- 農林水産省 (2023) https://www.maff.go.jp/j/tokei/kekka_gaiyou/mokuzai/toukei/r4/index.html (2023年10月28日利用)
- 大西布綺ほか (2022) 九州森林研究 75: 9-12
- 林野庁 (2023) 令和5年度 森林・林業白書, 一般財団法人農林木材統計協会, 東京 88pp
(2023年11月10日受付; 2024年1月15日受理)

ⁱ FWとは、新規就業1～3年目の新規林業従事者対象の研修を受講するフォレストワーカー生の事を指す

ⁱⁱ FLとは、就業5年以上で作業班長クラス対象の研修を受講するフォレストリーダー生のことを指す