

## 「緑の雇用」事業の展開と評価 —9年にわたる調査事業の結果から—

○興梶克久（筑波大）

1990年代以降における林業労働対策は大きく3つに時期区分することができ、第1に、林業の雇用条件を改善して人々が職業として林業を選択しやすくすること（1990年代前半）、第2に、林業の経験がない若い人を林業に就業させ、林業労働者全体の若返りを図ること（1990年代後半）、第3に、確保した新規就業者を基本に忠実な技術者として早期に教育し、その後も林業に定着させる（2000年代）、という課題に取り組んでいる。そして、各時期の代表的な施策が、1991年：林野庁に林業労働対策室設置、1996年：林業労働力確保支援法制定、2003年：林野庁補助事業「緑の雇用」である。

「緑の雇用」は、林業への就業を希望する人が研修生として林業事業体に雇われ、基本的な育林・伐出技術をOJT（On the job training, 職場内育成研修）、Off-JT（Off the job training, 社外研修）により体系的に学び、研修にかかる費用を国が林業事業体に助成するものである。2003～05年の第1期対策（緑の雇用担い手育成対策事業）、2006～10年の第2期対策（緑の雇用担い手対策事業）を経て、2011年からは第3期対策（「緑の雇用」現場技能者育成対策事業）がスタートしている。

また、「緑の雇用」の一環として林政総合調査研究所により「緑の雇用評価調査」が2003年から8年間実施されており（2011年度も実施中）、26都道府県における現地聞き取り調査（行政機関・関係団体や林業事業体、研修生等に対する聞き取り調査、14人の研究者が参加）、全国の認定林業事業体や研修生に対する意識調査などの各種調査が行われ、その成果は毎年報告書として全国森林組合連合会から発行されている。

そこで、本研究では、2010年度で第2期緑の雇用事業が終了するにあたり、これまでの現地聞き取り調査結果より「緑の雇用」の問題点や林業事業体にもたらした影響を整理するとともに、それが第3期対策でどの程度反映され、どのような課題が残されているのかを明らかにする。

前者については、これまでの現地聞き取り調査結果をもとにして、報告では以下の点を中心に問題点や事業体への影響について考察する。①ミスマッチの防止、②事業体の雇用戦略への影響、③研修効果（技能習熟度）の客観的評価、④研修内容の再検討、⑤教える側への教育、⑥定着支援の強化。

後者については、第3期対策に入り、「緑の雇用」の性格もそれまでの初期教育としての位置づけから中堅教育、高度教育も行うという、林業労働者のキャリア形成を支援するものへと変化したといえる。こうしたキャリア形成支援に不可欠なのが、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（研修体系）、つまり職業能力評価の「見える化」であり、2010年度に行われた研修プログラムの見直し過程で活用され、研修効果の評価ツールも開発された。しかし、教える側への教育を体系化するには至っておらず、また、上述した「見える化」の効率的雇用管理体制構築（特に人事考課面）に向けての活用は今後の課題である。

（連絡先：興梶克久 kohroki.katsuhisa.gu@u.tsukuba.ac.jp）