

## 「緑の雇用」事業の事業体経営への影響と研修生の意識 ：鹿児島県を事例として

○ 奥山洋一郎、江口亮、枚田邦宏（鹿大農）

### 方法・目的

鹿児島県における緑の雇用事業の取り組みについて、鹿児島県・県森林組合連合会、事業体等に聞き取り調査を実施した。また、平成19年度研修生60名に対して就業動機や継続意欲を調査した。これらの結果から、緑の雇用研修生の定着にむけた方策を考察する。

### 結果

林業労働力の状況を見ると、1999年と2009年を比べると、作業班員数は2503名→1687名と大幅に減少している。しかし、緑の雇用事業が実施された2005年以降に限ると下げ止まり傾向である。2009年の新規雇用者212名のうち46%が緑の雇用事業の研修生であり、同事業が労働力の確保に与えている影響は大きい。年齢構成でも、60歳以上の占める割合は、51.6%→26.9%と半減しているが、39歳以下の割合が11.4%→23.4%と増加しており、高齢者層の引退と若年層の増加により作業現場の若返りが進行している。緑の雇用事業の実施状況であるが、平成15～21年度の合計で626名の研修生を受け入れて、そのうち275名が離脱している。森林組合と民間事業体では定着率に違いがあるが、個別に見ると3割程度の事業体もあり、個々の経営体間の差は大きい。

平成19年度研修生に対して就業に関する意識の調査を実施した。60名に質問紙を送付して53名から回答を得た（回答率88%）。最終学歴は高卒（35名）が多いが、林業科4名・農業科6名以外は、林業・林学に関する専門教育を受けた者はいなかった。前職は、土木建設業（10名）が一番多かった。前職から年収は大幅に減少しているが、農業等の副収入を持たない者（47名）が多かった。学歴・職歴面での不利、収入の減少にも関わらず林業を志した動機であるが、「特になし（6名）」「他に仕事がなかったため（5名）」という回答が一番多く、回答内容を分類すると、積極的動機（16名）に対して、消極的動機（24名）という結果であった。一方、就業の継続意欲は、希望者が30名であり、明確に希望しない者は1名だけであった。就業を継続する場合の希望は、給与待遇の改善（13名）、各種保険の充実（4名）が多く、雇用条件の厳しさが明らかになった。

### 考察

緑の雇用事業は、鹿児島県における林業労働構成に新規就業者数増や年齢構成の若返りという影響を与えていることが明らかとなった。個別の研修生の意識の調査結果では、消極的な動機で緑の雇用研修生となった者が多数であるが、就業継続意欲が低いわけではない。一方で、収入面での不安が大きく、また農山村での社会生活基盤の充実も必要となるだろう。研修事業が果たすべき役割としては、不利な条件にもかかわらず林業を続けたいと希望する研修生に対して、知識・技術だけではなく、社会的意義や個人としてのキャリア形成の方向性を明示して、就業意欲を失わせない方策が必要となる。

（連絡先：奥山洋一郎 okuyama416@sa2.so-net.ne.jp）