

7 まとめ

日本は、人口減少局面に突入し、各産業が現状規模を維持または拡大していくためには、それを担う人材の確保が最優先課題となってきた。特に、林業を担う人材は、今日までの長い低迷期に新規参入者を受け入れることができなかつた事、林業技術の継承が簡単に行えないことによる高齢技術者依存などの理由で、他産業よりも高齢化が進んできた。

しかし、林業従事者の年齢構成の平準化の必要性や、国産材の成熟による林業技術者の需要増大などの理由から、各林業事業体は今後を見据えて新規参入者を受け入れる時期にきている。

本調査は、北海道の林業界に新規参入者を確保するため、求職者、林業事業体、林業就業者の実態や考えを明らかにし、それに基づきどのような政策が必要とされているかを考えていく材料を提供するものである。

本調査では、一般求職者（ハローワーク来所者、学生等）、林業事業体（経営者）、林業就業者の3者から林業就業等に関する各種アンケート調査及び聞き取り調査を実施した。その結果、様々な傾向や意識が浮き彫りになってきた。特にハローワーク来所者の回答には、林業関係者がその意見内容を真摯に受け入れなければならないものもあり、今後の対応が望まれるところである。

7.1 林業事業体に望まれる雇用・就労条件等

今回アンケート調査及び聞き取り調査を実施した林業事業体では（N=49）、1/3の事業体で従業員を増やす意思があった。重視すべき像は「やる気」と「健康な体」を備え、「若い」を満たしていれば良い傾向であった。

一方の就業者及び求職者は雇用形態として「正規雇用」を望む傾向が顕著に高かった。また、年俸も求職者で「400万円以下」を、就業者で「600万円以下」を望む傾向にそれぞれあり、管理職等の全職員を含めた林業事業体職員の平均年俸で「400万円以下」が65%で、労使の意識に差異があった。

これから林業事業体で望まれる雇用形態は「通年雇用」となるが、事業量の減少が顕著な冬期間をどのような体制で乗り切るのかを、北海道の林業界で考えていかなければならない。「季節雇用」を望む人もいるため、そのような人達の林業への取り込みも考えていかなければならない。事業体の経営上の問題もあり、全員を「通年雇用」にできない事業体もあると考えられる。事業体のみで解決できる問題ではないため、他産業や他県の事業体との連携も視野に入れて、横断的、弾力的に検討していく必要があると考えられる。同じ屋外での作業がメインの建設業では、非正規雇用（季節雇用）を減らす取組みをしており、林業もそのような取組みを参考に、季節雇用を減らし通年雇用を増やす姿勢が必要である。

また、若い人を林業に従事させるには、「林業＝つらい、きつい」を改善しなければならな

い。特に植付けや下刈りなどの造林・保育の業種では、現状ではほぼ人力作業に頼っている。これをアシストスーツなどの軽労化を図る装備の開発・導入や、機械化によって、従事する人が敬遠しない作業に改善していかなければならないのも、今後の課題である。

休日についても、求職者の希望と林業事業体の実態では差異があった。つまり、林業への就業に前向きな求職者の 92%は週休 2 日制を望んでいたが、林業事業体の導入率は 57%であった。休日に関わる就労条件が原因で、求職者の選択肢から「林業」が落とされることのないよう、可能な限り改善できれば良いと考える。

7.2 労働者確保に向けた方策

林業への就業に前向きな人が用いる職探し媒体は、「ハローワークの利用」が 50%、「就職情報サイト」が 18%、「就職情報誌」が 14%、「知人の案内」が 11%などであった。林業事業体にとって、ハローワークでの求人は不特定多数の求職者が来所し、どのような経歴や特技の持ち主かは不確定であるが、確実に多くの方の目に触れる可能性がある手法である。ハローワークでの求人票は、紋切型の掲示ではなく法人のオリジナリティーが表現できるような工夫をすることが望ましい。また、業界が一致団結してパンフレットや職業訓練の案内を出している建設業に倣って、林業も、業界の結束により、求職者に対し分かりやすく意図が伝わりやすい業界の PR をしていくことも望まれる。

求職者はインターネットを活用した求職活動をしている実態も分かった。林業事業体も、このメディアを積極的に活用していくことが必要と考えられる。特に、インターネットを活用する学生と、インターネットを求人方法に用いていた林業事業体の意識の差が問題と考えられ、必要な人材を確保するためには、改善していくための行動力が必要と考えられる。

林業事業体も求職者も、いわゆる「人づて」を活用していることが分かった。しかし、人づての情報は局所的で埋没することも多く、如何に有効に活用できるかがカギとなる。そこで市町村役場などを中心に、地域の求人と人材の情報を一元的に集約し、地域の林業事業体に的確に人材情報を提供できるような体制が作られることが望ましい。そのような体制が機能することにより、地域人材の有効活用、地域産業の活性化、各コミュニティとの連携強化などのメリットが生ずると考えられる。

初等教育における「林業」の取扱いにも、改善の余地があると考えられた。つまり、林業を初めて習う小学 5 年生の教科書では、食を扱う農業及び水産業と異なり、林業は森林の環境保全に重点をおいた内容となっていた。森林のもつ様々な機能のうち、環境保全機能のみならず木材生産機能もアピールし、木材の生産現場の様子から木材として利用されるまでの一連の流れが初等教育で触れられることが、林業に対する正しい知識を把握する第一歩となり、ハローワークで「林業を知らない」と回答した人々を減らす第一段階となると考えられる。

学生及び林業事業体に対するアンケート調査の結果、特に森林科学科系の農業高校生への人

材募集アプローチは有効であることが示された。つまり、専門教育を履修し知見がある資質面と転居の障害が低い意識面などが農業高校生の特徴であり、林業事業体としては、地方に転居が可能で比較的若い人材を募集する傾向が高かった。さらに事業体は「やる気」や「体力」を重視する傾向があるので、それらが伴えば求職と募集のマッチングが加速すると思われる。また、農業高校の担当教諭の弁のとおり、高校生の就職活動解禁日に合わせた募集を行うなど、道内林業関係企業の採用体制改善も、今後は必要となろう。

7.3 行政支援のあり方

求職者、林業事業体、就業者の3者からは、林業への新規参入者確保に当たって、様々な支援の要請があった。回答で最も重視すべきは「住宅の確保」に関してで、「医療」や「移住負担軽減策」に関する支援の要望も多かった。

生活の利便性が高い都市域や所縁のある土地から移住をすることは、本人にとって相当の決心や労力（お金）を伴う一大イベントである。それを決心させるには、障害となることを少しでも減らして程度を小さくすることができれば良い。特に、林業地域は、一般に都市域から離れた地域であることが多く、地元市町村は深刻な過疎問題と対峙しているケースもある。

そこで、地元市町村は、林業への新規参入者確保の問題を、林業の業界問題として切り離すのではなく、過疎対策とタイアップして進めていくことで、人口減少の緩和や地域活性化に繋がる可能性がある重要事項と考えることが必要である。

そのような観点から、市町村として取り組みやすい「住宅」や「移住負担軽減策」などの支援について、積極的に制度を公表・公開し、利用者が適用しやすいようにしていくことが必要である。また、移住者を手厚く優遇することで、地域住民等の反発を招かないよう、定住や人口増加によるメリットを丁寧に説明し、理解を得ながら進めていくことが重要である。そのためにも、行政が組織づくりをサポートしたり、地域のネットワークを活かしていくことが重要になるといった。と思われた。

