

# 林業労働力確保に向けた事業者による「多様な担い手」の採用戦略：佐賀県を事例に

森林政策学研究室 伊藤那奈子

## 1. はじめに

近年、林業従事者数は減少傾向から横ばいに転じている。その一方で、林業の高齢化率約 25%は全産業と比べて高く、高齢林業従事者の大量離職も予想される。また女性林業従事者の割合は、1980年の約 16%から 2020 年には約 6%まで低下している。そのため、林業の持続的な発展のためには労働力の確保が重大な課題である。このような状況の下で外国人材への期待も高まっており、林業は 2024 年 3 月から特定技能制度の対象分野に追加され、同年 9 月には特定技能制度の運用が開始された。

これまで、林業労働力確保のため林業就業相談会や「緑の雇用」事業といった様々な取り組みが行われてきた。これらの法的な基盤として「林業労働力の確保の促進に関する法律(平成 8 年法律第 45 号)」がある。同法律の第 3 条によると農林水産大臣及び厚生労働大臣は林業労働力の確保の促進に関する基本方針を定めなければならないとされている。基本方針はこれまで 2010 年と 2022 年に変更され、建設業者や高齢者、女性、障害者、外国人材についての記述が追加された。

先行研究として、田中(2024)は基本方針の変更を通じて林業労働力として確保すべき対象が多様化してきた過程をまとめ、変更で追加された「多様な担い手」のうち建設業者、障害者、外国人材についての事例分析から多様な林業労働力確保の可能性と課題を論じている。一方で高齢者や女性の事例は取り上げておらず、都道府県単位の分析も行っていない。興梠(2024)は、近年強まる人手不足感は林業事業者の雇用戦略にも大きな影響を与えていることを指摘している。

そこで本研究は、事業者における採用戦略と「多様な担い手」の雇用の実態を明らかにすることで、「多様な担い手」による労働力確保の可能性について検討することを目的とした。

## 2. 方法

まず国の基本方針に即して各都道府県が作成する林業労働力の確保の促進に関する基本計画の内容分析を行い、基本計画で高齢者、女性、障害者、外国人材についての記述があった佐賀県を事例とした。次に現場レベルでの実態を明らかにするために、佐賀県林業課と認定事業者を対象に半構造化インタビュー調査を行った。

## 3. 結果

佐賀県の林業従事者数は下げ止まりの傾向にあり、県内の認定事業者では現業職員として女性 3 名、外国人材 2 名が雇用されていた。

調査した事業者における採用戦略は、各事業者の方針や体制によって異なっていた(表 1)。

### (1) 高齢者

育成にかかる時間やコストから新規採用ではなく再雇用が中心であった。高齢者の技術力に期待がある一方で、加齢による体力低下や転倒等怪我の危険性の高まりを懸念する声が聞かれた。

### (2) 女性

現在女性を雇用している事業者では、今後の女性雇用に対しても肯定的な意見が多かった。一方で、以前女性を雇用していた際の経験から今後の雇用に慎重な事業者や、女性の雇用に対して受動的な事業者もあった。

### (3) 障害者

いずれの事業者も現場での安全性に不安を感じており、現業職員としての雇用は難しいと考えていた。

### (4) 外国人材

事業者ごとに姿勢が異なった。A 社は日本の若者の仕事に対する意欲低下を理由に、導入コストの大きさを認識しながらも外国人材獲得に積極的であった。一方で他の事業者ではコストや実習の期限、言語や文化の違いから、外国人材よりも日本人の採用を優先する傾向にあった。

表 1 各事業体における「多様な担い手」の採用戦略

	A株式会社	B森林組合	C森林組合	D森林組合
高齢者	現在の雇用	あり	あり	あり
	雇用について	再雇用は可能だが新規採用は30、40代中心 (+)	再雇用していたことはある再雇用以外は考えられない (+)	再雇用 (+)
	期待	-	・技術	・技術力
	課題・懸念	・体力	・作業内容、場所への配慮	・怪我、転倒
女性	現在の雇用	なし	あり	なし
	雇用について	積極的な雇用はしない (-)	今後も可能なら女性を増やしたい (++)	男女関係なくできる人をとる (+)
	期待	-	・即戦力 (アカデミー生) ・職場を明るくする ・気配り、整理整頓	・職場の雰囲気を変える ・職員間の競争心をあおる
	課題・懸念	・大変そうだった ・周りが気を使ってしまう	・前例の少なさ ・危険性、過酷さ	・山でのトイレ ・体力
障害者	現在の雇用	なし	なし	なし
	雇用について	現業職員としても事務職員としても難しい (-)	難しい (-)	苗木生産では雇用可能かもしれないが難しい (-)
	期待	-	-	-
	課題・懸念	・現場作業の危険性	・過酷な現場作業 ・組合の設備	・安全性
外国人材	現在の雇用	あり	なし	なし
	雇用について	コストはかかるがこれからも雇用したい (++)	外国人材にかかるコストを日本人の雇用に回したい (-)	日本の若い人を獲得したい (-)
	期待	・労働力の確保 ・稼ぐ意識	-	-
	課題・懸念	・言語への対応 ・導入コストが大きい	・初期費用の負担の大きさ	・技能実習の期限

資料：聞き取り調査をもとに筆者作成

#### 4. 考察

調査対象の認定事業体では多様性を意識して「多様な担い手」を求めているのではなく、人手不足感から単純に労働力としてそれらの担い手を欲していた。事業体の「多様な担い手」の採用戦略も、それぞれの採用方針や経営体力による違いが見られた。基本計画では「多様な担い手」の雇用や活躍の促進が示されていたが、事業体ではそれぞれの担い手に対する課題・懸念が「多様な担い手」の採用戦略に影響を及ぼしていた。

高齢者は再雇用中心のため新たな担い手にはあたらず、事業体にとって育成コストの低い補完的労働力として位置づけられると考えられる。女性の獲得については、トイレや体力といった課題への対応に加え本研究の結果からは事業体の姿勢も重要であることが示唆された。障害者に関して、林業では現場での安全が重視されるため、安全性に対する懸念が大きく労働力確保の対象とするのは難しいと思われる。外国人材について、事業体によっては技能実習生の受け入れにかかるコストを大きな負担と感じていた。また、現在

の技能実習制度では雇用期間に上限があるため、持続的な林業労働力の確保は難しいと思われる。

女性は高齢者と比較して長期的な雇用が可能である。また障害者よりも安全性に対する懸念が小さい。外国人材と比べて導入コストも低く、女性雇用による職場環境の整備は他の現業職員に対しても良い影響を及ぼす。したがって、持続的な労働力確保のためには「多様な担い手」の中でも女性林業従事者の果たす役割が大きいと考えた。田中(2024)は、女性を労働力として新たに取り込む観点ではないとしているが、女性林業従事者が減少し他産業との人材獲得競争も激化している現状を踏まえると女性も新たな労働力確保の対象とするべきである。また外国人材についても、2027年4月からの育成就労制度のような今後の制度改正によって事業体の受け入れ費用負担の軽減や雇用期間の延長が可能になれば、労働力確保の役割が期待される。

#### 5. 参考文献

- 興梠克久 (2024) 林業経済研究 70(2): 1-17
- 田中亘 (2024) 林業経済研究 70(2): 18-29