

# 地方製材業における外国人材の受入れ実態と定着要因

## —福岡県うきは市を事例に—

森林政策学研究室

染谷 柊斗

### 1. はじめに

少子高齢化と人口減少が加速する中、地方の基幹産業の一つであり、林業振興に不可欠な製材業における労働力不足は、もはや危機的な水準に達している。厚生労働省の統計によれば、2023 度における木材産業の有効求人倍率は 2.6 倍～2.8 倍で推移しており、全産業平均（約 1.2 倍～1.5 倍）と比較して約 2 倍という極めて高い水準にある。また、日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」における雇用人員判断 D.I. も 2013 年頃から恒常的なマイナス（不足超過）圏にあり、他産業と比較してもその欠乏感は突出している。若年層の都市部流出が続く中山間地域の中小零細企業にとって、日本人労働者の確保は絶望的であり、外国人材への依存は不可逆的な経営課題となっている。

政策面では、2024 年に「林業」および「木材産業」が特定技能制度の対象分野に追加され、さらに技能実習制度から育成就労制度への移行が進むなど、受入れ体制は歴史的な過渡期にある。しかし、田中（2020）をはじめとする既往研究は制度的な枠組みの議論に留まっており、資金力に乏しい地方企業が、複雑な仲介構造の中でいかなるプロセスを経て人材を獲得し、具体的にどの程度のコスト（紹介料や支援委託費等）を負担しているかというミクロな実証データは著しく不足している。

そこで本研究は、福岡県うきは市の製材業者 T 木材を対象とした参与観察および聞き取り調査に基づく事例研究を行う。同社は振興山村地域に立地しながら、日本人従業員と技能実習生・特定技能外国人が混在して稼働する事業体であり、地方製材業の縮図とも言える現場である。

本研究の目的は、地方中小企業における外国人材受入れの「包括的な実態」と「定着要因」を以下の 3 点から説明することである。

第一に、採用に伴う経済的負担の構造である。仲介業者への依存による採用チャネルの変化や、実習生が抱える来日前の負債問題が、企業のコスト負担や労働者の定着にどう影響しているかを検証する。

第二に、現場における多文化摩擦の具体相である。生活習慣の乖離に加え、出身国特有の社会的背景が職場内の人間関係にいかなる齟齬をもたらしているか記述する。

第三に、志賀（2007）が指摘する地域社会による「面」的な支援機能の検証である。職住近接の環境や祭りへの参加といった地域との接点が、制度を超えた緩衝材として機能し、外国人材の心理的安全性と定着に寄与している可能性を明らかにする。以上を通じ、逆風下にある地方製材業において、外国人材を持続的に受入れ、共生していくための具体的条件と課題を提示する。

### 2. 調査対象と調査方法

本研究の調査対象は、福岡県うきは市浮羽町に所在する株式会社 T 木材である。同社は 1971 年に創業し、一般製材に加え、プレカット加工や木工体験施設の運営など多角的な事業を展開している。調査時点における従業員構成は、日本人従業員 16 名（平均年齢約 40 歳）に対し、技能実習生および特定技能外国人を含む外国籍従業員が 7 名在籍している。特筆すべきは、外国籍従業員の平均年齢が 20 代後半と若く、高齢化が進む地方製材業において現場の主力となっている点である（図 1）。

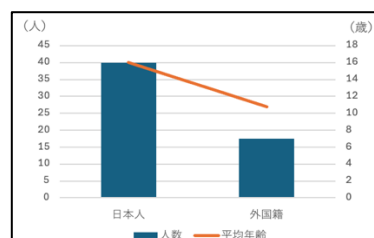


図 1：T 木材の外国人材の割合と平均年齢

同社は外国人材を単なる労働力としてではなく、地域社会の一員として受け入れる先進的な取り組みを行っていることから、事例として選定した。調査方法は、2026年1月8日に実施した半構造化インタビュー（聞き取り調査）である。同社の代表取締役および現場責任者を対象に、外国人材の採用チャンネルの変遷（ハローワークから民間紹介会社への移行）、受入れに伴う経済的コストの実態、現場での多文化摩擦の有無、および地域コミュニティ活動への参加状況について聴取した。また、あわせて事業所の視察を行い、作業環境や宿舎の立地状況（職住近接）を確認した。

### 3. 調査結果

聞き取り調査の結果、地方製材業における外国人材受入れの実態として、以下の3点が明らかになった。

第一に、採用チャンネルの構造変化と経済的コストの増大である。かつて主流であったハローワークを通じた無償採用では人材確保が難しくなっており、人材紹介会社を介した有償モデルへの転換が常態化している。また、技能実習生は送り出し機関に対し約80～90万円という多額の負債を抱えて来日しており、これが労働者への心理的圧迫要因となると同時に、短期間での離職を抑制する一因ともなっている実態が確認された。

第二に、現場における多文化摩擦の具体相である。業務上の言語障壁は翻訳ツールの活用により緩和されているものの、宿舎における施錠や衛生観念といった生活習慣の乖離が課題となっている。特筆すべきは、出身国の社会的構造（カースト制度等）に起因する外国人間の人間関係のトラブルなど、単一民族的な経営環境では想定し得ない摩擦が顕在化している点である。

第三に、これらの課題に対する「地域コミュニティ」の機能である。同社では職住近接の環境整備に加え、地域の祭りや共同草刈りへの参加を通じて、外国人材を地域社会の一員として内包する取り組みが行われている。こうした地域住民との「顔の見える関係」の構築が、制度上の制約や経済的・文化的摩擦を補完するセーフティネットとして機能し、外国人材の心理的な安定と定着に寄与していることが示唆された。

### 4. 考察

以上の結果から、地方製材業における外国人材受入れには、制度的・経済的な「歪み」と、現場レベルでの「多文化摩擦」という二重の障壁が存在することが明らかになった。第一に、採用コストの高騰や実習生の負債問題といった経済的構造は、労使双方に心理的・経営的な圧迫を与えている。また、特定技能1号の在留期間上限（5年の壁）は、企業がコストを投じて育成した熟練技能者を帰国させざるを得ない「技術継承の断絶」を生んでおり、持続可能性の観点から制度上の課題が残る。第二に、現場での摩擦の主因は、言語や作業能力よりも、生活習慣や出身国の社会構造（カースト制度等）に起因する非言語的な領域にある。これはデジタルツール（翻訳アプリ等）による業務効率化だけでは解消し得ない課題である。第三に、こうした制度の不備や文化的摩擦に対し、事例企業における「地域コミュニティへの内包」は、それらを緩和する緩衝材（バッファー）として機能していると考察できる。職住近接や伝統行事への参加を通じて構築された地域住民との「顔の見える関係」は、外国人材を単なる「労働力」から地域社会の「生活者」へと変容させ、孤独感の解消や失踪の抑止といった心理的・社会的な定着要因となると思われる。

結論として、地方中小企業が外国人材を長期的に定着させるためには、企業内での労務管理に留まらず、外国人材を地域社会の構成員として位置づけ、公助（制度）の限界を共助（地域コミュニティ）が補完する重層的な受入れ基盤の構築が不可欠であるといえる。

### 引用文献

- 出入国在留管理庁（2022）技能実習生の支払い費用に関する実態調査の結果について  
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001377469.pdf> (2026.1.8 閲覧)
- 林野庁（2025）木材産業の現状  
<https://www.rinya.maff.go.jp/j/kouhou/bunyabetsu/attach/pdf/index-11.pdf> (2026.1.26 閲覧)
- 志賀和人（2007）林業就業者の定着条件と山村生活. 林業経済 60(2): 1-18
- 田中亘（2020）林業における外国人労働力の受入れ過程—愛媛県を事例に一. 森林総合研究所研究報告 19(4): 331-340
- 林野庁（2024）外国人材の受入れに関する制度の取組状況について. <https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/doukou/index.html> (2026.1.8 閲覧)