

素材生産事業体における人材育成の取組に関する調査

東北森林管理局 販売課 ○畠山 悟
販売課 後藤昭吾
森林整備部 細田雄一

1 はじめに

我が国の森林・林業の活性化を図るためには、森林・林業再生プランに掲げられている目標達成に向けた林業生産性向上の取組が必須であり、その中でも高効率な作業システムを行う現場技術者の確保・育成が重要な課題になっています。

また、現場技術者の確保・育成は林業界のみならず多くの産業における共通の課題であると認識しており、素材生産事業体においても、現場技術者の確保・育成に向け、今後、積極的な取組が必要であると考えます。

しかしながら、これまで各事業体の事業内容等が広く調査され、考察されたことはなかったことから、今回、関係団体の協力を得て、素材生産における現場技術者の育成等に関するアンケート調査を行い、その調査結果を考察するとともに、関係団体及び各事業体に周知を図り、今後の取組を促す契機とするものです。

2 調査方法

アンケート調査は、東北森林管理局管内（東北5県）で立木販売・素材生産を行っている311の事業体や森林組合へアンケートを送付しました。

アンケートの内容は、

- (1) 事業体の概要
- (2) 現場技術の傾向
- (3) 現場職員の処遇
- (4) 現場職員の能力向上の取組状況
- (5) 事業体の取組事例

についてとしました。

集計では未回答があり、設問毎の回答数に若干のバラツキは見られるものの、53%に当たる166社から回答を得たので、このデータを分析することにしました。



(列状間伐)



(壊れにくい作業路作設)

3 調査内容と分析結果

(1) 事業体の概要

平成21年度の年間素材生産規模（図1-1）は、千～5千m³未満が61社（38%）、5千～1万m³未満42社（26%）になり1万m³未満が114社（70%）を占め、規模の小さい事業体が多い結果になりました。

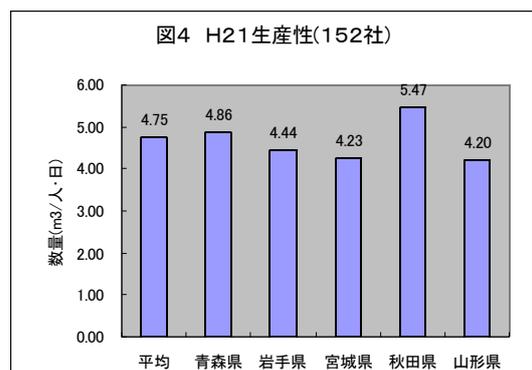
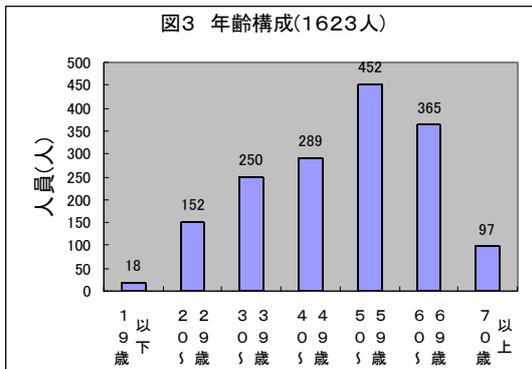
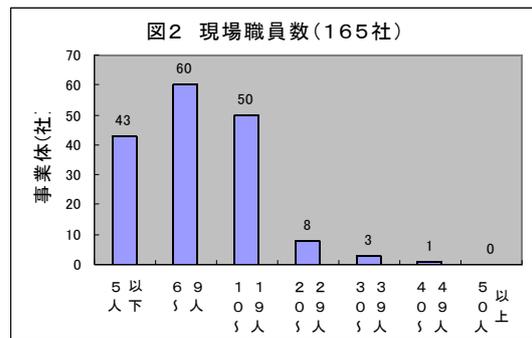
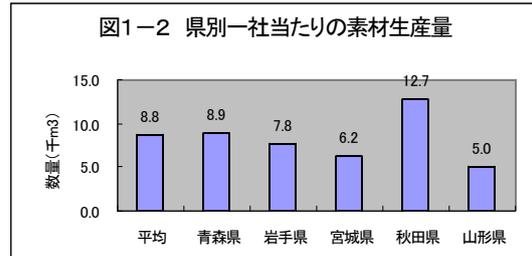
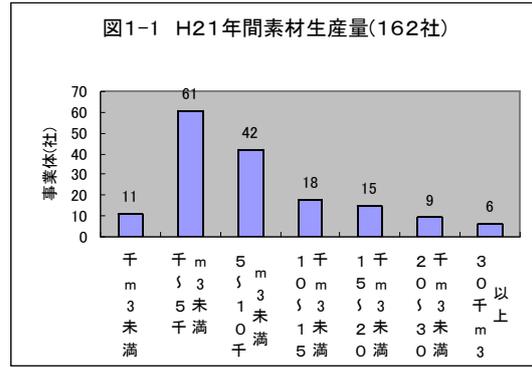
1社当たりの平均（図1-2）は、8.8千m³になり、県別では秋田県で12.7千m³と事業規模が大きい結果になりました。

次に、素材生産に従事する現場職員数（図2）は、6～9人が60社（36%）、10～19人が50社（30%）、5人以下が43社（26%）になり、県別で見ると、山形県・岩手県・宮城県では5人以下の事業体が多く、秋田県・青森県で6人以上の事業体が多い結果になりました。

年齢構成は図3のとおりですが、平成16年の厚生労働省の調査によると50歳以上が全体の63%を占めていたものが、今回の調査では総数1,623人中50歳以上は914人（56%）と若干改善されています。また、10～20歳代の現場職員が170人雇用されていることは、世代交代や高性能林業機械のオペレーターの養成・確保対策に向けてのものと思われます。

(2) 現場技術の傾向

平成21年度の生産性（図4）の平均は一日一人当たり4.75m³になり、県別では秋田県で5.47m³と最も生産性が高い結果になりました。秋田県で生産性が高い理由としては、規模の大きな事業体が多いこと、素材のほとんどがスギであること、国有林の素材生産請負量が多いこと等が要因と思われます。



また、平成22年度は、平成21年度実績の10%~20%程度アップを目標にしている事業者が数多くありました。

高性能林業機械の保有台数(図5-1、5-2)は、全体ではプロセッサ111台・ハーベスタ79台・フォワーダ257台になり、一社当たり2.71台の保有になっています。

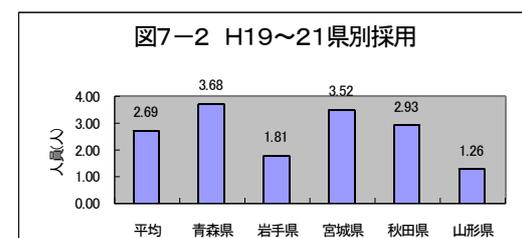
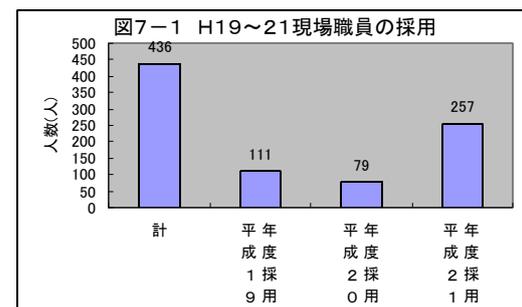
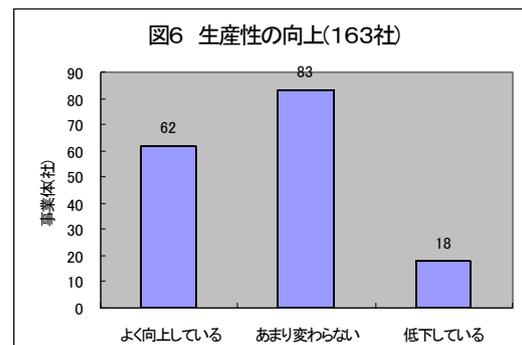
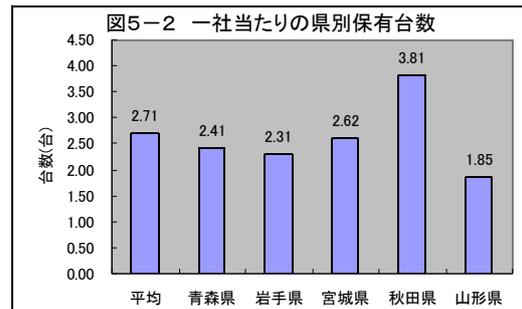
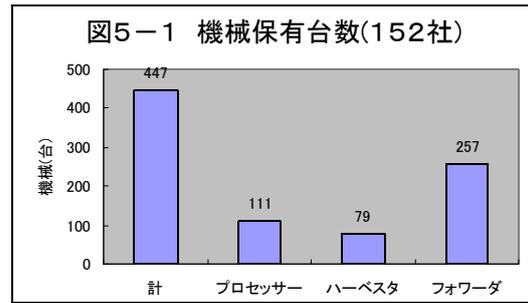
県別では秋田県で3.81台と最も保有台数が多く、山形県が1.85台と最も少ない結果となりました。高性能林業機械の中でも、ハーベスタの導入が急速に進んでいることが分かりました。

アンケートでは、生産性の向上を目指し高性能林業機械の導入を積極的に取り組んでいることがうかがえるものの、生産性の向上(図6)については、「あまり変わらない」が83社(51%)になっており、期待どおりの成果が上がっていない状況もうかがえます。

なお、県別では秋田県の多くの事業者が高性能林業機械の導入による生産性向上の成果が上がっていますが、他の県では取組を進めている事業者がある一方で、取組に消極的な事業者があることも分かりました。

(3) 現場職員の処遇

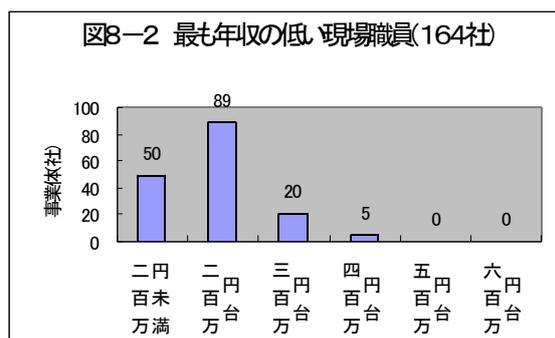
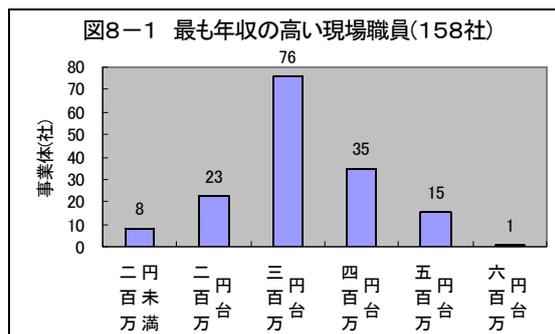
現場職員の採用者数(図7-1、7-2)は436人になり、緑の雇用担い手対策事業の効果によるものと考えられます。3年間の採用者の一社当たり平均は、2.69人になり、県別では青森県(3.68人)・宮城県(3.52人)で多く、岩手県(1.81人)・山形県(1.26人)で少ない結果になりました。また、採用内容は中途採用が47%、一般募集が42%、新卒者については12%になりました。



常時勤務している現場職員のうち最も年収の高い職員(図8-1)は、「年収300万円台」が76社(48%)になり、最も年収の低い職員(図8-2)は、「年収200万円台」が89社

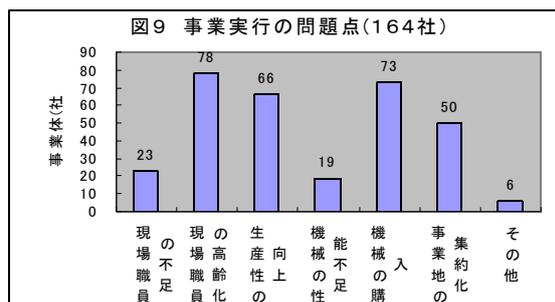
(54%)になり、県別では、岩手県で最も年収が高い職員及び最も年収が低い職員とも「年収200万円未満」の事業体数が多い結果になりました。

「民間給与実態調査」によると、業種別サラリーマンの平均年収は400万円台、「化学工業・金属機械工業等」で500万円台、「農林水産・鉱業」で300万円程度となっていますが、管内の事業体の平均年収は300万円を下回る状況ではないかと思われます。

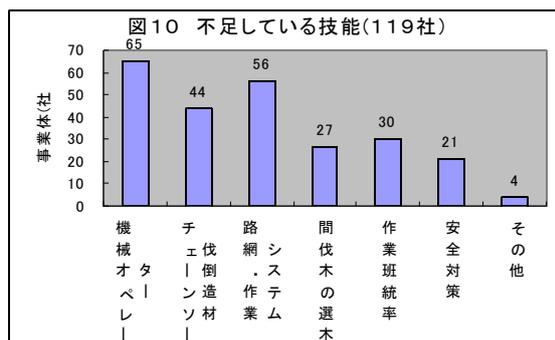


(4) 現場職員の能力向上の取組状況

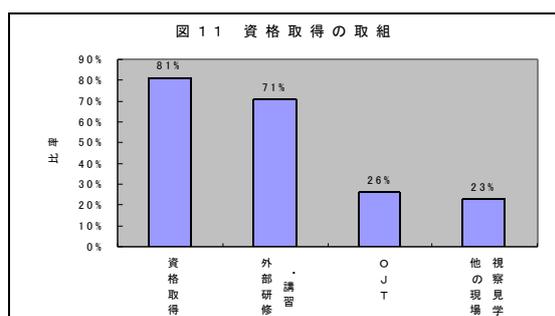
事業実行に当たっての問題点(図9)としては「現場職員の高齢化」が78社(48%)、「機械の購入」が73社(45%)、「生産性の向上」が66社(40%)になり、その他では事業量確保・資金不足・機械修繕費等という結果になりました。



現場職員に不足している技能(図10)は、「機械オペレーター」が65社(55%)、「路網・作業システム」が56社(47%)、「チェーンソー伐倒・造材」が44社(37%)という結果になりました。



能力向上の取組を行っている事業体は80%、能力向上に特に取り組んでいない事業体は20%という結果になり、能力向上の取組を行っている事業体の取組内容(図11)としては、「資格取得」が81%、「外部研修・講習」が71%と多く、「OJT」は26%と低い取組結果になりました。



また、能力向上に特に取り組んでいない理由(図12)としては、「人材育成を行う時間がない」が46%、「指導する人材が不足している」が39%という理由になりました。

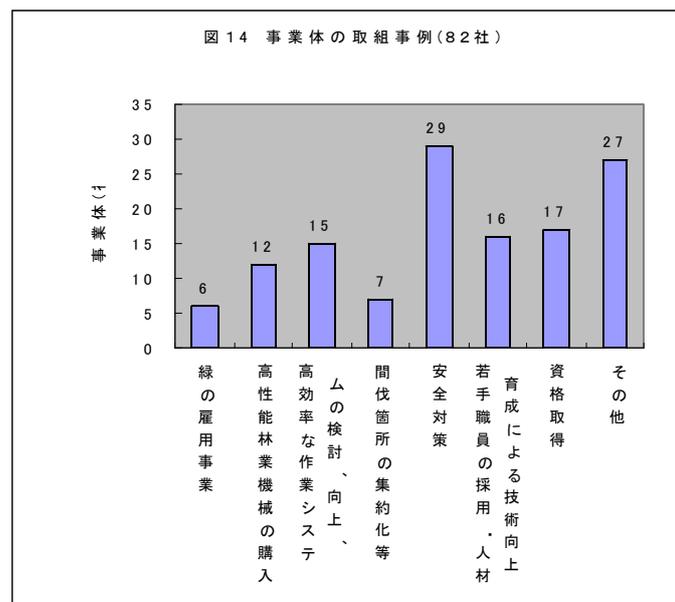
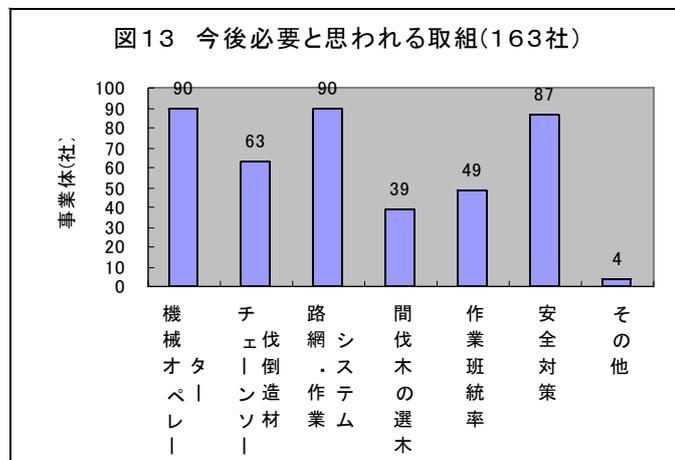
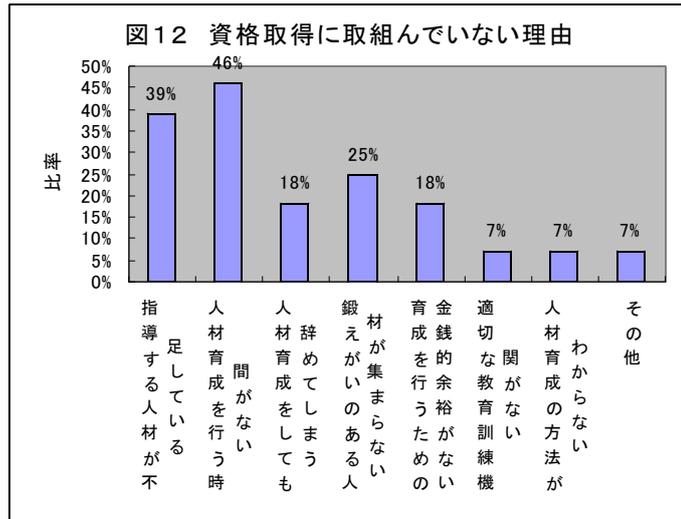
今後必要と思われる取組(図13)は、「機械オペレーター、路網・作業システム」が各90社(55%)、「安全対策」が87社(53%)という結果になりました。

(5) 事業体の取組事例

事業体の取組事例(図14)は82社から回答があり、取組内容としては「安全対策」が29社(35%)、「資格取得」が17社(21%)、「若手職員の採用・人材育成による技術力の向上」が16社(20%)、「路網・作業システム」が15社(18%)、「高効率な作業システムの検討、向上」が12社(15%)、「高効率な作業システムの検討、向上」が7社(9%)、「緑の雇用事業」が6社(7%)、「高性能林業機械の購入」が6社(7%)、「間伐木の選木」が4社(5%)という結果になりました。

東北森林管理局では、これまで列状間伐・高性能林業機械・低コスト路網を柱とする効率的な作業システムの定着に向けた現地検討会を継続的に開催しており、その効果もあって、多くの事業体の取組事項になっていると考えられます。

また、その他として、事業量確保による通年雇用対策、GPS活用(路網作設)、給与・休暇等の処遇改善、機械の修繕費縮減、間伐木の選木等の取組などが行われているようです。



4 考察

今回のアンケート調査で、多くの事業者で人材確保や高性能林業機械の導入を進め、高効率作業システムの推進に取り組んでいることが分かったものの、企業体質を改善し、より優良な事業者を目指すには、事業量の確保が大きな課題になっていることも推測され、事業の拡大や安定的な発注が必要であると認識したところです。

また、林業労働者の高齢化対策や高効率作業システム等を採用しているにもかかわらず、期待どおり生産性が向上していないこと、低水準な賃金等の問題が明らかになったことから、

- (1) 民国連携した事業量の調整による通年雇用
- (2) 事業量の安定かつ早期発注
- (3) 低コスト化に向けた事業箇所の団地化・路網整備
- (4) 技能向上に向けた現地検討会の実施
- (5) 各種の資格取得やOJTに関する情報提供

などを実施することで、事業者の体質強化、林業労働者の確保・処遇改善、教育環境の充実、林業技術者の育成を実現し、森林・林業再生プランの目標である木材自給率50%の大元となる林業事業者の育成・整備が図られるものと考えられます。



(高性能林業機械による作業)