

1 林業経済学会 2024 年春季大会論文

2 テーマ：林業従事者問題の新たな展開の可能性

3 林業従事者像の再構成

4 興梶克久

5 筑波大学生命環境系

6

7 Reconfiguring the image of forestry workers

8 KOHROKI Katsuhisa

9 Institute of Life and Environmental Sciences, University of Tsukuba

10

11 和文要旨

12 雇用林業労働者だけでなく、自伐・自伐型林業者、林業一人親方を含む「林業従事者」
13 を対象とし、このうち雇用林業労働者と自伐・自伐型林業者について、筆者のこれまでの
14 研究業績を中心にこれまでの論点や今後の研究課題を整理した。雇用林業労働者について
15 は、「緑の雇用」の意義（職業適性の判断と強化を図る取り組み、初期教育の標準化から
16 キャリア形成支援への発展、山村への定住支援）を明らかにするとともに、林業における
17 人的資源管理の課題として、近年の強まる人手不足感は林業事業体の雇用戦略にも大きな
18 影響を与えつつあること、言葉で技能を教えるスキルの向上は指導者自身の技能の向上に
19 も寄与する可能性があること、待遇への反映のための能力評価は経営改善ツールとしても
20 有効なこと、これらの取り組みが林業事業体の経営成績にどう表れているのか検証するこ
21 とを挙げた。自伐・自伐型林業者については、戦後の林家経営論レビューを踏まえたうえ
22 で、2000 年代以降は、個人の動態分析（世代論）、集落営林への展開、森林の環境効果へ
23 の配慮の視点が重要になっていること、自伐・自伐型林業への新規参入過程に関する研究
24 がようやく進みつつあることを指摘した。

25

26 英文要旨

27 This research focuses on past and future issues concerning not only the forestry labor force

1 in general, but also “forestry workers,” which includes self-employed forestry workers and
2 forestry-dependent contractors. With regard to the forestry labor force, the significance of
3 the "Green Employment Project" (efforts to determine and strengthen vocational aptitude,
4 development from the standardization of early education to career development support, and
5 support for settlements in mountain villages) is clarified. In addition, factors concerning
6 human resources management in the forestry industry are considered. Specific factors
7 include the following: the increasing shortage of labor in recent years is having a significant
8 impact on the employment strategies of forestry enterprises; teaching verbal skills may
9 contribute to the improvement of the skills of both the workers and the instructors
10 themselves; and evaluation of skills to reflect on worker treatment is effective as a
11 management improvement tool. In this study, how such efforts are reflected in the
12 management results of forestry enterprises was examined. It should be noted that, based on
13 a review of postwar forestry management theory, since the 2000s, the perspectives of
14 individual dynamic analysis (generational theory), development into community forestry,
15 and consideration of environmental effects of forests have become important. As a result,
16 research on the process of new entries into self-employed forestry has finally started to
17 progress. [Word count: 217/250]

18

19 キーワード

20 林業労働力 forestry labor

21 緑の雇用 “Green Employment” Project

22 自伐林業 self-employed forestry

23 林業一人親方 forestry dependent contractor

24 集落営林 community forestry

25

26

27

1 I はじめに

2 林業経済学会では、林業労働力を題材にしたシンポジウムは 1990 年代以降、2 回行わ
3 れている。1 度目は 1991 年春季大会で、1980 年代までの林業労働力の再生産構造⁽¹⁾や
4 森林組合作業班等の林業労働組織の実態分析⁽²⁾及び戦後林業労働力論の総括⁽³⁾が行われ
5 た。このころまでの林業労働力論は、林業労働力の析出基盤としての農林家に着目し、過
6 疎の形態（地域性）と林業労働力の存在形態を結び付ける研究が主体であった⁽⁴⁾。

7 2 回目は 2018 年春季大会で、主に 2010 年代以降の林業人材論として、計画・コンサル
8 系人材（フォレスターや森林施業プランナー、市町村林野行政等）⁽⁵⁾と現場系人材（主に
9 「緑の雇用」）^{(6), (7)}の実態分析とそれらの人材の教育過程⁽⁸⁾について議論された。林業
10 労働力の析出基盤が多様化していることと人材不足感の高まりを背景に、計画系人材、現
11 場系人材ともにマッチングとキャリア形成支援の制度論を中心に議論され、現場系人材の
12 育成については労働安全と賃金水準の面で課題が残ると指摘された。

13 今回、大会運営委員会から要請されたのは、山林現場で林業作業に従事する人々に着目
14 し、雇用林業労働者だけでなく、1991 年春季大会や 2018 年春季大会では取り扱われてこ
15 なかった自伐林家や自伐型林業者、林業一人親方を含む、これまでにはない包括的な概念
16 としての「林業従事者」を対象としてほしいということであった。本稿では、筆者のこれ
17 までの研究業績を中心に、林業従事者のこれまでの論点や今後の研究課題を再整理したい。

18 まず、研究対象である 3 つの林業従事者像を確認しておく。図-1 は 2015 年世界農林
19 業センサスの組み換え集計結果をもとに作成した林業経営体の分類である⁽⁹⁾。

20 家族経営林家は、保有森林の管理・伐出を自らの経営判断のもと、自家労力や雇用労力
21 または委託により行う林家のことで、この中に自伐林家が含まれる。自伐林家（自伐林業
22 者とも言う）とは、保有森林の伐出を自家労力中心で行う林家のことを指す。保育作業は
23 自家労力で行うが伐出は外部に委託するような林家は通常自伐林家とは言わない。大規模
24 森林保有主体は、保有森林の管理・伐出を行う組織経営体で、いわゆる地主的経営、企業
25 有林、自治体保有林、慣行共有林などがあげられる。林業一人親方は、他人が保有する森
26 林において管理・伐出を行う個人請負人のことで、この中に自伐型林業者が含まれる。自
27 伐型林業者とは、他人の保有する森林を預かったり、または、これまでほとんど管理にか

1 かわってこなかった自己保有森林において、自家労力や仲間とともに伐出作業を行う、都
2 市部からの移住者や定年帰農した山村住民のことを指す。林業事業体は、他人が保有する
3 森林において管理・伐出を行う森林組合や会社等で、立木を買い取って伐出を行う素材生
4 産業者も含めている。

5 本稿では、これらの様々な林業経営体のもとで、実際に山林現場で管理・伐出作業に従
6 事する以下の3つのタイプの林業従事者を考察対象とする（図-2）。1つめは雇用林業労
7 働者で、主に林業事業体に雇用される常用の山林現場従業員を中心に見ていきたい。もち
8 ろん、大規模森林保有主体や家族経営体に直接雇用されている常用山林現場従業員もいな
9 いわけではないので、それらも含んでいる。2つめは自伐・自伐型林業者である。自伐型
10 林業者は正確には林業一人親方と同じ林業経営体の部類に入るが、通常、自伐林家と一緒
11 に議論されることが多いので、ここでは自伐林家と自伐型林業者をひとまとめにして、2
12 つ目のタイプの林業従事者とした。3つめは林業一人親方である。この分野の研究事例は
13 労災保険第2種特別加入制度の対象者を主たる分析対象としてきたことを踏まえ、本稿に
14 おいても労災保険第2種特別加入制度対象者を中心に見ていく⁽¹⁰⁾。ただし、この分野の
15 研究例は非常に少ないことと、紙幅の都合により、本稿では一つの章として扱わず、終章
16 のまとめにおいて論点を整理するのにとどめておく。

17 次章以下では雇用林業労働者と自伐・自伐型林業者について、林業担い手論としての論
18 点を整理したい。なお、筆者は、雇用林業労働者を雇う林業事業体と自伐・自伐型林業を
19 営む家族経営体は、どちらかが優越する、駆逐するといった競合関係にあるのではなく、
20 林業のスタイルや向き合う木材市場（小規模分散施業か大規模集約施業か、長伐期非皆伐
21 施業か短伐期皆伐施業か、並材製品か優良材製品か等）に応じて棲み分け・並存が可能な
22 関係にあり、林業一人親方はその両者の中間的位置にある、あるいは両者の性格を兼ね備
23 える存在としてとらえる立場である。また、担い手論というとき、家族経営だからと言っ
24 て生産力の問題はあまり議論しなくてもよい、というのではなく、家族経営であっても生
25 産力視点からの評価は重要であるという立場である。

26

27 II 「緑の雇用」にみる現代林業労働論

1 雇用林業労働者については、筆者がこれまでに発表した文献や講演内容をもとに⁽¹¹⁾、
2 ⁽¹²⁾、⁽¹³⁾、「緑の雇用」の意義、林業における人的資源管理の課題を提示していきたい。

3

4 1 「緑の雇用」登場の背景と意義

5 (1) 林業労働力の動向と施策展開

6 戦後における林業労働力の動向と政策の流れについては、興梠（2016）で詳述してい
7 る⁽¹⁴⁾。簡単にまとめると、1950年代前半までは封建的労働組織としての「組頭」制が残
8 存していたが、1950年代後半以降になると国有林の増伐と林業機械化（チェーンソーと
9 集材機）の進展および林業における各種社会保険制度の創設等を背景に、「組頭」制から
10 フリー、フラットな「組」組織へ移行し、林業労働力の析出形態も半農半労から土地持ち
11 労働者を主体に専門化が進展した。

12 1990年代にはいると、国有林経営改善の一環で外部放出された請負労働組織における
13 雇用改善支援の必要性と1991年台風災害を契機とした高性能機械化の進展を背景に、雇
14 用改善（月給化と社会保険完備）と若年層雇用を目標とする諸施策が登場し、土地持ち労
15 働者主体から農林地を保有せず自らの労働で得た賃金で生活する一般労働者の雇用の増加、
16 UIターン者の雇用、他産業（土建業等）からの流入、環境志向・田舎暮らし志向の強い
17 労働者の受け入れなど、林業労働力の析出基盤と性格は多様化した。また、森林組合作業
18 班の中で多くを占めていた請負作業班でも各種の雇用改善施策により直用化（請負契約か
19 ら出来高制賃金への移行と社会保険加入）が図られた。

20 1990年代後半に入ると、多様な林業就業希望者を円滑に受け入れるため、就業希望者
21 と林業事業者のマッチング（労働市場サービス）を重視する施策が登場した。すなわち、
22 1996年に制定された林業労働力確保促進法と、それ以降に都道府県ごとに林業労働力確
23 保支援センターが設立されたことである。そして、「緑の雇用」が2003年に始まり、初期
24 には失業対策とリンクするなど制度的混乱が見られたものの、新人研修を全国統一カリキ
25 ュラムで行い（初期教育の標準化）、新人研修終了後のスキルアップ（キャリア形成支援）
26 を支援する制度に体系化された。

27 以上を踏まえると、現在における林業労働力の存在形態は次の3つに大別される⁽¹⁵⁾。

1 第1は、「組」組織の残存である。一人親方や請負作業班の形で存在し、土地持ち労働者
2 を主体とし、労災保険（特別加入制度）以外の法定福利厚生はほとんどなく、その労働組
3 織において新規就業者の募集と教育が完結している。また、元請けの林業事業体との関係
4 については、専属かどうか、完全な請負かどうか（雇用か請負か曖昧な関係かどうか）な
5 ど多様である。第2は、請負班系譜の雇用労働者である。1990年代以降の雇用改善対策
6 により、請負制から出来高給＋社会保険加入の直接雇用制へ移行した者であり、土地持ち
7 労働者が主体である。しかし、作業班の自主性ないし請負労働組織的性格が一部残存して
8 いる。すなわち、新規就業者の募集・教育機能が作業班組織に残存し、他の作業班との技
9 術交流および人事交流がほとんどみられず、人事考課面で一般の雇用労働者と違う扱い
10 （例えば、一般労働者は日給ベースの給料制であるのに対し、彼らは出来高給ベースであ
11 ることなど）を受けている。第3は、近代的な雇用労働者である。農林地を保有せず自ら
12 の労働で得た賃金で生活する一般の労働者を主体としている。林業事業体との関係は、完
13 全な雇用関係にあること、定額ベースの賃金制（日給、月給）で社会保険に完全加入して
14 いること、彼らを雇用する林業事業体による新規就業者の募集・教育が行われていること
15 が特徴である。「緑の雇用」で育成された労働者は、このうち第3を主体としつつも、第
16 2の形態も一部ある。また、「緑の雇用」を卒業後、第3または第2の形態を経て、第1
17 の形態に移行（独立）する者も少なくない。

18

19 (2)「緑の雇用」の仕組みと特徴

20 「緑の雇用」は、新規林業就業者を対象として、OJT（On the Job Training, 職場内育
21 成研修）と Off-JT（Off the Job Training, 集合研修・社外研修）によって林業の基本技術
22 を学ぶ国の研修制度であり、2002年度補正予算より開始された。運営は当初から一貫し
23 て全国森林組合連合会（以下、全森連）が担い、都道府県単位に行う各種研修事業は都道
24 府県林業労働力確保支援センター（以下、労確センター）や都道府県森林組合連合会等の
25 林業団体に委託して実施している。

26 「緑の雇用」は、FW（Forest Worker, 林業作業士）、FL（Forest Leader, 現場管理責
27 任者）、FM（Forest Manager, 統括現場管理責任者）の3つの研修事業が中心である。

1 FW 研修は、就業 1～3 年目の新人を対象として都道府県単位で行われる。FL 研修は、就
2 業 5 年以上の作業班長クラスを対象として都道府県単位（一部を除く）で行われる。FM
3 研修は、就業 10 年以上の作業班長・幹部従業員を対象として全森連が行う。FW 研修が
4 初期教育、FL・FM 研修がキャリアアップ研修である⁽¹⁶⁾。「緑の雇用」は、初期教育の標
5 準化（現在の FW 研修）を行う体制を確立した 2003～10 年、キャリア形成支援の制度
6 （FL・FM 研修）に成熟した 2011 年以降の 2 つの時期に大別できる。

7 「緑の雇用」の最大の特徴は、Off-JT の体系化（標準化された初期教育としての FW 研
8 修とキャリア形成支援としての FL・FM 研修）と OJT をフォーマルなものとして位置づ
9 け、助成の対象としていることである。日本において、一般企業では、OJT 中心の企業内
10 教育訓練に重点が置かれ、社内 Off-JT や自己啓発を補完するものとして位置づけられて
11 いるものの、フォーマルな OJT は次第に後退して日々の業務の中に埋もれ、労働者への
12 費用・時間面での負担が大きいことが特徴といわれる⁽¹⁷⁾。これに対し、林業では、FW
13 研修の 3 年間は林業事業体において計画的でフォーマルな OJT が「緑の雇用」の事業と
14 して実施されており、官製教育訓練プロバイダー（全森連や各都道府県労確センター等）
15 において全国統一プログラム・共通テキストによって体系的な社外 Off-JT が実施されて
16 いる（表-1）。これらは国の助成により実施され、林業事業体に対して国から技術習得推
17 進費という名目で研修生 1 人当たり毎月 9 万円の助成が 3 年間なされ、研修中の労働者・
18 事業体負担は大幅に軽減されている。「緑の雇用」では、計画的、フォーマルな OJT の実
19 現に向けて 20 年近く試行錯誤を続けてきた。OJT ツール（研修計画表や研修生日誌など）
20 の開発と活用や、現場での指導方法の標準化に向けた研修の充実化（例えば、FL・FM 研
21 修の中で、OJT 指導方法についての科目を拡充する等）が進められてきた。

22

23 (3) 「緑の雇用」の意義

24 林業事業体が「緑の雇用」に取り組むことによって得られたものとして、比較的小規模
25 な事業体⁽¹⁸⁾でも少ない教育投資で林業経験のない若年層（I ターン者を含む）の新規採
26 用に踏み込むことができ、その結果として雇用林業労働者の一定の若返り（若年層の採用
27 拡大による経営規模拡大だけでなく、スムーズな退職補充のための若年層採用も含む）が

1 図られていることである。図-3 を見ると、かつて一般雇用情勢の動向によって林業への
2 新規就業状況が左右される関係にあったが、2010 年代以降の雇用情勢の好転下にあつて
3 も林業への新規就業は安定した数字で推移している。また、表-2 を見ると、若年層の採
4 用によって林業事業体の常用の雇用労働者の年齢構成に変化がみられ、全体として若返り
5 がすすみ、各年齢層とも 2 割前後と分布が平準化している。さらに、図-4 を見ると、臨
6 時・季節雇の雇用労働者や林家、一人親方など林業従事者全体を見ても「緑の雇用」以降
7 は林業従事者数が下げ止まり、高齢化率も上げどまっている。

8 林業未経験の若者を採用するにあたって、林業事業体が最も苦勞するのは、職業適性を
9 どのように見抜き、採用後どのようにしてその適性を強化することができるか、というこ
10 とであろう。藤原・垂水（2011）は、1990 年代後半以降の労働市場サービスの充実化を
11 「職業適性の緩やかな判断機会と実践を伴った確認機会」（林業体験会や会社説明会など
12 の開催、就業前研修や試用期間の設定など）の確保と言い、「緑の雇用」の意義を就業後
13 の技術研修を通じた「職業適性の強化（実践的適用）」の実践としている⁽¹⁹⁾。

14 また、林業という職業能力の「見える化」、つまり林業における仕事の明確化（職業能
15 力体系を表す職務構成表の作成）と能力開発の明確化（研修の体系化）を進めるうえで、
16 「緑の雇用」が果たした役割は大きいと思われる。厚労省は 2002 年以降に様々な産業分
17 野における職業能力評価基準の策定に着手し、林業版も 2010 年度に作成された。その作
18 成にあたって、林業という職業能力を個別作業に分解し、作業ごとに能力獲得の難易度を
19 つけた職務構成表が作成されているのだが、それが FW, FL, FM の各研修において何を
20 教える必要があるのかという設計に大いに役立てられた。つまり、仕事の難易度を付した
21 職務構成表はそのまま研修の体系化に寄与するものであり、それを活用して 2010 年代以
22 降の「緑の雇用」の全国統一カリキュラム（初期教育からキャリア形成支援へと連続した
23 研修体系）が作成され、FW 研修の共通テキストも完成した。そして、体系的な研修によ
24 って開発された職業能力をいかに客観的に評価し、その結果を次のステップの研修に向け
25 ての基礎資料としつつ（例えば、OJT の達成度評価）、賃金等の待遇にどのように反映さ
26 せるかという能力評価の問題が次の課題である。能力評価システムの導入支援は「緑の雇
27 用」でも事業に組み込まれたこともあったが⁽²⁰⁾、本格的な普及はこれからである。

1 「緑の雇用」は、人材教育投資を行うだけの経営体力に乏しい小規模企業に対して研修
2 の共同化という形で支援するという意味で産業政策という側面を持つが、同時に、若者が
3 農山村に定住または移住（UI ターン）する条件整備という点では地域政策（社会政策）
4 としての側面もある⁽²¹⁾。しかし、この観点からの研究はまだ少ない。

5

6 2 林業における人的資源管理の主要な論点

7 (1) 定着問題

8 林野庁発表によると、2003年から2022年までの20年間で20,370人が「緑の雇用」の
9 1年目の研修を修了した。林野庁が毎年公表している「緑の雇用」の定着実績を見ると
10 (表-3)、就業後3年後の定着率は2020年度FW1研修生で78%となっており、10年間
11 の推移をみると10ポイントほど上昇している。ちなみに、厚労省公表資料（2020年3月
12 に卒業した新規学卒就業者の離職状況）によると、就職後3年以内の離職率は新規高卒就
13 職者が37%、新規大学卒就職者が32%となっている。定着率に言い換えればそれぞれ
14 63%、68%である。厳密には先に見た「緑の雇用」FW1の就業3年後定着率と直接比較
15 することは避けなければならないが、「緑の雇用」研修生の定着率は比較的高い。年々研
16 修生の定着率が向上しているのは、林業就業意識が積極的な研修生が増えていること以外
17 にも、研修の内容が多様化し、集合研修の標準カリキュラムが策定されるなど、研修の質
18 が向上していることも要因として考えられる⁽²²⁾。

19 「緑の雇用」研修生の定着率についての研究はいくつか存在するが⁽²³⁾、共通するのは、
20 先にあげた林野庁公表資料だけでは十分な議論ができず、全森連により取りまとめられて
21 いる「全国研修生定着状況一覧表」⁽²⁴⁾を使用して生存時間解析により生存曲線を推計し、
22 併せて、どのような要因が定着状況に影響を与えているかについて言及していることであ
23 る。今のところ、初期の「緑の雇用」（2003～05年度）は厚労省の失業対策とリンクして
24 いたため、この期間の研修生の定着率は極端に低いこと、その後の研修生は研修制度の発
25 展（OJT指導者の教育の拡充やキャリア形成支援の内容が拡充したこと等）により定着状
26 況にも改善がみられたこと、地元出身者でより定着している傾向があること等が指摘され
27 ている程度で、今後本格的な解析が求められる。

1

2 (2) 強まる人材不足感

3 かつては、他産業の雇用情勢が後退すると林業への新規就業が増加し、他産業の雇用情
4 勢が好転すると林業への新規就業が減少するという関係がみられた。前出図-3 でいえば、
5 1997～1999年、2002～2007年、2007～2009年、2009～2012年あたりの時期に顕著にみ
6 られる。このことは、林業事業体における求人と求職の関係をみても確認できる（表-4）。
7 雇用情勢が好転した時期（表中では2007年と2013年以降）には求職数が求人数を下回る
8 （つまり、求人に出しても応募がなかなか来ない）という回答が増えている⁽²⁵⁾。

9 しかし、有効求人倍率が1.0を超える2014年以降になると、林業にとっては厳しい状
10 況下でも林業事業体は新規採用を減らすことなく、林業新規就業者は3,000人前後と安定
11 して推移している（前出図-3）。表-5に示すように、かつての林業事業体は、人手は十
12 分であるとの回答が6割を超えていたが、最近では人手不足感が強まり、他産業の雇用情
13 勢の好転に関係なく新規採用に積極的になり、また新規採用が難しい場合に請け負わせや
14 事業量の調整で対応するという次善の策をとる事業体も増えている。このような林業労働
15 者の近年の動向と林業事業体の新規雇用に対する考え方の変化に大きな影響を与えている
16 と考えられるのが、「緑の雇用」であると考えられる⁽²⁶⁾。

17 なお、近年高まる人手不足感に対して、外国人の林業への雇用の是非をめぐる議論が広
18 がっている。日系人出稼ぎ者が林業へ就業するケースや、日本語が堪能な外国人が日本の
19 農山村に移住・定住し、林業に就業するケースなどを事例として耳にすることはあるが、
20 ここではそうした単発的な事例としてではなく、外国人研修制度のような国、業界が制度
21 として取り組む場合を想定している。この議論の詳細については、本シンポジウムの田中
22 報告にゆだねることとし、ここでは次の調査結果を示すにとどめておく⁽²⁷⁾。2018年度に
23 筆者が行った全国林業事業体アンケート調査の中で、外国人の受け入れの必要性について
24 尋ねたところ、「人材不足だが受け入れに不安があるので不必要」が59%と最も多く、
25 「人材不足でないので不必要」の13%とあわせると、外国人の受け入れを不必要とする
26 林業事業体は7割を超えている（表-6）。林業事業体が抱く不安や懸念として、就業条件
27 の低位固定化につながる、安全確保の面で問題がある（協調性、コミュニケーション等）、

1 生活適応など懸念材料が多い，日本人労働者の雇用改善の方が先決，単なる低賃金労働力
2 の短期就業にすぎず熟練技術の蓄積ができない等の諸点が指摘されている。

3

4 (3)「教え方」を教えることの難しさと副産物⁽²⁸⁾

5 林業においては，「親方の背中を見て覚える」的な教育が長く支配的で，教える相手で
6 ある「緑の雇用」研修生に言葉でわかりやすく伝えるノウハウはあまり蓄積されていない。
7 この点については，近年多くの県で意欲的な取り組みが始まっているが，中でも早くから
8 この点に注目して独自の施策を展開しているのが熊本県である。熊本県では OJT 指導員
9 となり得る作業班長クラスを対象に，現場指導能力（新規就業者に対する話し方や接し方，
10 コミュニケーション術，技術を言葉で伝える能力）を向上させる講師養成研修を 2006 年
11 度より実施している（2015 年度より指導者養成研修，3 日間）。本研修は県が熊本県林業
12 従事者育成基金に委託し，山林現場での新人指導研修は Woodsman Workshop 代表の水野
13 雅夫氏が担当している。本研修の内容に対する受講生の評価は概ね良好で，若い人たちに
14 対する「教え方」のノウハウに対するニーズは高いことが示された⁽²⁹⁾。

15 現場指導者が自身の技術をどれだけ表現できるかにも個人の能力差があり，これを鍛え
16 ることを水野氏は「言語化トレーニング」と呼んでいる。優れた現場技術を持つ者が必ず
17 しも教えることにも優れているわけではないという考えに立ち，身体に染みついている技
18 術を一度見直し，教えようとする作業を一つ一つの動作に分解して言葉に表すという「言
19 語化」の作業を反復して行うことを通じて，技術を伝える能力の向上をめざすのである。
20 長年の経験で身についた動作，普段は黙々と流れにのって行っている動作の一つ一つを言
21 葉で説明するのは難しい。その動作を言葉にすることで，日頃の動作にいかに多くの情報
22 が詰め込まれていたのか，普段言葉にできていなかったことがいかに多いかということに
23 気づく。このことを通じて，現場指導者であることの責任の重さ，育てる面白さに気づき，
24 現場指導者としての自覚をもつことが重要とされている⁽³⁰⁾。

25 本研修のねらいは現場指導能力の向上にあるため，指導者本人の技術の成長を期待して
26 いるわけではない。しかし，「言語化トレーニング」は，スポーツ科学の分野では自身の
27 技術に対する理解を深め，成長するために必要な要素だと考えられていることから，現場

1 指導における指導者自身の技術を「言語化」する作業が結果的に（副産物として）指導者
2 自身の技術に対しても良い影響を与えているのではないかと考えられる。スポーツの技術
3 が熟達状態になった時（絶好調の時）、自分がそのタスクをどのようにこなしているか説
4 明できない状態（「自動化」）にあるが、例えばゴルフクラブを新しいものに取り換えた等
5 の環境変化が生じると技術の定常状態が崩れ、ボールと体との打点やスイングの向きなど
6 といった技術の本質にかかわる新たなカンどころを模索するようになる。これらの過程を
7 経て技術の成長が期待されるというのである⁽³¹⁾。

8 林業において、技術が熟達状態にある作業班長等が「緑の雇用」研修生を現場で技術指
9 導する際に「言語化トレーニング」の作業を行うわけだが、それが作業班長自身の技術を
10 さらに高める契機になると考えられるのではないか。

11

12 (4) 林業事業体の評価基準の多様化

13 筆者は以前、1990年代以降の林業事業体の経営展開と雇用戦略を概観したうえで、林
14 業担い手としての評価基準を多様化させるべきだとした。要約すると⁽³²⁾、1990年代以降
15 の林業事業体は、各種雇用改善施策や労働市場サービス充実化施策によって雇用の近代
16 化・改善と新たなタイプの新規就業者（都市生活経験者の採用など）の確保も進めた。一
17 方で、これまでの林野公共事業や機関造林など官製市場に大きく依存した経営体質から大
18 きく転換を求められた時期でもあり、官製市場の縮小が土建業や造園業との競争を激化さ
19 せ、林業労働組織の切り離し（アウトソーシング）で対処する事業体を生み出す一方で、
20 事業量確保のための様々な取り組み（事業多角化や業務提携、いわゆる施業集約化への取
21 り組みによる営業範囲の拡大など）がなされるようになってきた。また、大規模森林保有
22 主体の中には、経営の内製化（立木販売・委託経営から直営生産化）や長期施業受託と直
23 営林の直営生産化による規模拡大により、生産資本としての性格も帯びるようになってき
24 きた。さらに、1990年代以降の木材価格の長期低落傾向のもとで、多くの素材生産業者が
25 リスク回避のため立木買いから請負生産へ移行（つまり生産資本への純化）をすすめた。
26 1990年代後半以降に木材加工資本の大型化が進むなかで、国内木材資源を囲い込むため
27 木材流通・加工資本による素材流通の合理化（協定取引や直送）や請負労働組織・事業体

1 のインテグレート，さらには大規模木材加工資本による森林所有も各地で報告されるよう
2 になった。このような林業事業体の経営展開（事業量確保策としての長期施業受託の推進，
3 生産資本への純化，大型流通・加工資本による生産資本のインテグレート）とは別に，
4 2000年代中層以降，地球温暖化対策（間伐促進）や森林環境税事業（国と都道府県）な
5 どの公的森林整備が増大し，再び官製市場への依存を強める事業体もでてきた。そこでは，
6 環境配慮型施業や森林認証，カーボンオフセット，森林バイオマス事業，法令遵守（違法
7 伐採対策等）といった社会性を帯びた取り組みも求められるようになった。

8 以上のような林業事業体の経営展開と雇用戦略を踏まえると，単に規模の大きな事業体
9 を担い手とするのではなく，(a) 生産力の向上（機械化やコスト削減など），(b) 経営の
10 持続性の確保（健全な財務構造，事業多角化や施業集約化等の事業量確保，後継者確保な
11 ど），(c) 労働力対策（「緑の雇用」を活用した若年新規就業者の確保・育成・定着），(d)
12 社会性の確保（法令遵守，環境配慮型施業，所有の枠を超えた活動＝長期施業受託など），
13 労働災害の多い林業では特に重視されるべき (e) 労働安全衛生の推進，といった複数の
14 観点から林業事業体を評価し，多様な林業担い手像を描く必要がある。

15 林野庁が2001年に発表した林業構造プラン（「望ましい林業構造について」）や2012年
16 林野庁長官通知「林業事業体の評価ガイドライン」では，生産性偏重の評価から脱却しつ
17 つあるものの，経営健全性，効率的組織管理，環境配慮，安全衛生等の観点が不足してい
18 た。2018年林野庁長官通知「林業経営体の育成について」に至ってようやく不足してい
19 た観点が盛り込まれることになったといえよう。

20

21 (5) 体系立った能力評価の狙い

22 先に，職業能力の「見える化」の人材育成面での活用は「緑の雇用」集合研修の全国統
23 一カリキュラム作成，OJT評価ツールの開発，FW研修共通テキストの作成などの面で一
24 定程度進んでいると言えるが，開発された職業能力をどう評価し，どのような場面で活用
25 していくかが課題であることを指摘した。能力評価は賃金など待遇への反映の問題として
26 のみとらえるのではなく，能力評価の取り組みが経営改善のツールとして有効であること
27 を認識する必要がある。この点については，筆者は以前，事例を交えながら詳述したが，

1 ここでは待遇改善以外の能力評価の狙いについて要点を示しておこう⁽³³⁾。

2 ①年功序列型月給制従業員の生産現場での生産性低下を防ぐ効果が期待される。②従業
3 員のモチベーションの向上につながる。③閉鎖的作業班体制下だと作業班間で差が生じや
4 すい技能水準を平準化し、それによって作業班管理コストを縮減し、経営安定化につな
5 がる。④生産体系の転換（例えば、流れ作業的分業体制から多能工育成への転換）を進める
6 ツールになりうる。⑤個人の能力評価が確立されることにより班単位の工程管理からヒ
7 ト・機械単位のネットワーク型工程管理へ転換し、生産性を高めることが可能となる。⑥
8 評価者（作業班長を含む）としての資質を高め、評価の透明性・公平性を確保する取り組
9 みを通じて、管理系人材の育成や風通しのよい職場風土の醸成につながる。⑦人事考課は
10 能力評価だけでなく、業績評価、情意評価（勤務態度等）との組み合わせが必要であるが、
11 業績評価にあたっては自身が立てた目標を達成したのかということだけでなく、その目標
12 自体が自身の職業能力を超えた高いハードルであったのか、能力を下回る低いハードルで
13 あったのかということも勘案して評価すること（目標管理評価による業績評価、図-5）
14 が望ましいので、業績評価に際しても能力評価（自己評価）の正確さが問われる。⑧森林
15 組合系統に多い請負班系譜の作業班は今でも作業班単位で人材の確保・育成を完結させる
16 ケースが少なくなく、出来高給の併用など間接的で緩やかな雇用管理にせざるを得ないが、
17 能力評価への協力を要請することで直接的な雇用管理に近づける可能性がある。

18

19 (6) 小括

20 新規就業者の林業への適性をどう見抜き、どう強化するかは定着に直結し、林業適性の
21 強化に対する「緑の雇用」の果たした役割は大きい。近年の強まる人手不足感は、中途採
22 用から新卒採用へ、外国人雇用の問題、請負労働力の活用、女性の雇用推進など林業事業
23 体の雇用戦略にも大きな影響を与えつつある。言葉で技能を教えるスキルの向上（「言語
24 化トレーニング」）は指導者自身の技能の向上にも寄与する可能性がある。開発された職
25 業能力をいかに評価し、どのような場面で反映させるかについては、本格運用が始まろう
26 としている国の技能検定制度の林業への適用、「緑の雇用」共通テキストの完成の面で大
27 いに貢献するとともに、待遇への反映のための能力評価は副産物として、作業班間の技能

1 平準化，班単位の工程管理から人・機械単位の工程管理など経営改善ツールとしても有効
2 なことが考えられる。そして，これらの林業における人的資源管理の取り組みが林業事業
3 体の経営成績にどう表れているのか検証することが経営学上の大きな課題である⁽³⁴⁾。こ
4 れは林業経営学だけでなく，農業経営学においても同様である⁽³⁵⁾。

6 III 学際化する自伐・自伐型林業論

8 筆者は以前，自伐林業論の研究レビューや分析視角を整理したうえで，自伐・自伐型林
9 業の存在形態や基本的分析視角に沿った事例分析を行った⁽³⁶⁾。それを簡単に振り返りつ
10 つ，加えて2000年代後半以降の自伐型林業論のレビュー⁽³⁷⁾，静岡県における自伐・自伐
11 型林業研究のこれまでの歩み，今後の自伐・自伐型林業論の論点⁽³⁸⁾について整理したい。

13 (1) 自伐・自伐型林業の存在形態

14 自伐・自伐型林業の定義は冒頭で述べたが，狭義の自伐林業（自伐林家）に自伐型林業
15 を加えたものを広義の自伐林業とし，主体の存在形態を区分⁽³⁹⁾したのが表-7である。

16 1つめは，個人型である。長伐期択伐施業を行っている100ha規模の専業型自伐林家も
17 あれば，農業との複合経営や賃労働収入と組み合わせた副業型自伐林家，土佐の森・救援
18 隊のような地元住民によるボランティア型，都市からの移住者による新規参入型など多様
19 な形態がある⁽⁴⁰⁾。

20 2つめは，集落営林型である。集落営林はさらに3つのタイプに分かれる。第1に，公
21 有林・共有林を地域住民が自らの共同作業による管理するタイプである。筆者はその典型
22 事例として，鳥取県智頭町の芦津財産区を挙げた。第2に，中核的な自伐林家もしくは自
23 伐林家グループが地域の私有林の管理を一括して受託するタイプである。筆者はその典型
24 事例として，後述するように静岡県をフィールドとして集落営林を研究している。第3に，
25 合意形成機能のみ集落が担い，実際の施業実行は森林組合等に委託するタイプである。筆
26 者はその典型事例として，福井県のコミュニティー林業支援施策を挙げた⁽⁴¹⁾。

27 3つめは，大規模山林分散型である。大規模な地主的林業経営において，委託型から家

1 族労働・直接雇用による直営生産への転換だけでなく、広大な所有林に家族経営的な小規
2 模の自伐林業がやれる範囲の団地を設定して、そこに家族経営的な請負班や山守（代々山
3 守を営んできた山村住民だけでなく、都会から移住して山守に新規参入してくる者を含む）
4 を配置しているものを想定している⁽⁴²⁾。

6 (2) 自伐・自伐型林業の基本的分析視角と研究動向

7 林家経営の分析は、その階層性と地域性に着目して進めることが重要である。なぜなら、
8 林業においては雇用労力に依拠し地代・利潤追求的な大経営と、家族労働力に依拠し林家
9 所得（＝林業所得＋自家労賃）を追求する小経営が併存し、林業生産活動を規定する諸要
10 因（自然的制約条件や造林の歴史、土地所有制度、地域労働市場の展開、農業経営の形態
11 など）には地域的差異がみられるからである⁽⁴³⁾。

12 このような林家経営の分析手法に加え、彼らを林業の担い手として評価するには何を基
13 準にするかという問題も重要である。佐藤・興梠（2006）は1950年代から2000年代初
14 頭にかけての林家経営の先行研究をレビューするなかで、基本的分析視角として、「生産
15 性」（生産力構造論）、「持続性」（労働力再生産構造論）という従来の経済学的・経営学的
16 視点だけでなく、新たに「社会性」視点を加え、農村社会学的及び森林科学的アプローチに
17 よる林家経営分析の可能性を論じた⁽⁴⁴⁾。それをまとめたのが表－8であり、自伐・自伐
18 型林業者の担い手としての評価にも援用可能だろう。

19 同表で注意が必要なのは、第1に、「持続性」は経営の持続性（計画的な森林施業や農
20 林複合経営等）であり、存立条件としての山村定住社会形成（田園回帰論を含む）と世代
21 継承である。ここでは2つの世代論をおさえておくことが重要である（後述）。第2に
22 「社会性」には二重の意味が込められており、1つは環境性能の確保（森林認証制度や環
23 境配慮型施業等）であり、もう1つは私的土地所有の枠を超えた林業活動であるかという
24 点（長期施業・経営受託や集落営林活動等）である。そして、これらの活動は「地域の誇
25 り」⁽⁴⁵⁾に裏打ちされたものといえる。環境性能の確保とは、環境配慮型施業としての長
26 伐期択伐施業または長伐期小規模分散型施業（小面積区分皆伐、帯状・群状択伐など）の
27 採用であり、その理論的背景として、藤森（1997）の森林発達段階論⁽⁴⁶⁾と木平（1994）

1 の森林モザイク論⁽⁴⁷⁾があげられる。近年では、自伐型林業推進協会（自伐協）による自
2 然災害調査はこれらの環境配慮型施業の成果を実証するという観点から行われている⁽⁴⁸⁾。

3 自伐・自伐型林業に取り組む世帯は、現役世代世帯、定年帰農層、高齢世代世帯の3タ
4 イプがある（表-9）。現役世代タイプは、子供の教育にお金が最もかかる時期を迎え、農
5 林複合経営や賃労働との兼業、林業請負業との兼業などによって収入の安定確保を図る必
6 要がある。しかし、彼らの農林業生産力だけに着目するのではなく、集落外での地域振興
7 に係る諸活動や集落内外でのネットワーク構築・情報発信の役割を果たし、地域のアイデ
8 ンティティ確立、人材育成、文化の保全などにも大切な役割（「山村社会での役割」）に注
9 目すべきである⁽⁴⁹⁾、⁽⁵⁰⁾。また、佐藤（2020）は、50～60代の現役世代（「自伐第2世代」）
10 だけでなく、近年の「田園回帰」の動きの中で都会から山村に移住して自伐型林業に取り組
11 む若者や、地元住民の若者で父母または祖父母から自営林業を継承する者にも注目し
12 （「自伐第3世代」）、新しいタイプの林業担い手として期待を寄せている（図-6）⁽⁵¹⁾。

13 高齢世代タイプは、現役時代は他産業に従事し、定年帰農（Uターンを含む）後に自伐
14 林業を始める者と、かつて現役世代タイプであった高齢世帯の2種類がある。前者は木の
15 駅プロジェクト等で副業的自伐型林業者の候補者として注目されている。後者は、子供の
16 教育が終わって老夫婦による自伐経営を続けるが、体力の衰え、日々の生活費の縮減、子
17 供からの仕送りや年金収入の存在などもあって、自営農林業を縮小あるいは外部委託し、
18 年金暮らしを農林業収入で補完することが多い。現役世代に比べれば林業生産力は低下し
19 ているが、前出の「山村社会における役割」を果たしていることが多い⁽⁵²⁾。

20 自伐林業に関する研究動向は前出の佐藤・興梠（2006）に詳しく、そこから導き出さ
21 れた論点を前出表-8にまとめたが、自伐型林業については高橋・興梠（2021）が2000
22 年代後半以降の17文献のレビューを行っている。簡単に紹介すると、論旨については、
23 世代論、田園回帰論、集落連携、地域振興に関する言及が多く、林地の複合利用も言及は
24 見られたが紹介事例は少ない。自伐型林業への参入要件という観点では、林業以外の収入
25 源や行政の支援は多くの文献が言及し、参入者の適性や参入者に対する指導者、地域の調
26 整者、境界画定、安全対策は研究が比較的少なく、研究の深化が求められる⁽⁵³⁾。

27

1 (3) 集落営林論の論点－静岡県における実態調査から－

2 前出表－7 で整理した自伐・自伐型林業者の存在形態ごとに、前出表－8 で整理した分
3 析視角により分析を進めるのが筆者の基本的な研究スタンスである。ここでは静岡県にお
4 ける研究をもとに、集落営林論の論点を整理しよう。

5 静岡県を事例に選んだ理由としてまず挙げられるのは、①静岡県内の自伐林家グループ
6 に対する調査の蓄積があることである。筆者が自伐研究で初めて静岡県に入ったのは
7 2002年で、以後、2018年までに合計5回調査を行っている。2002年調査では天竜地域に
8 自伐林家グループを調査し、機能集団を検出した⁽⁵⁴⁾。2007年調査では静岡市内の自伐林
9 家グループにも調査対象を広げ、基本的分析視角として社会性視点を追加して分析した
10 ⁽⁵⁵⁾。2013年調査では機能集団から集落内再結合を果たし集落営林に取り組むようになる
11 という経路（集落営林静岡モデル）を提示した⁽⁵⁶⁾。2015～2017年の一連の調査では機能
12 集団の調査を生産性、持続性、社会性の視点から分析するとともに、自伐・自伐型林業論
13 ではおろそかになりがちな生産性視点からの分析に重点を置いた機能集団の研究を行った
14 ⁽⁵⁷⁾。2018年調査では静岡県内の31の自伐林家グループに対して一斉アンケートを実施
15 し、自伐林家グループの存在形態を明らかにした⁽⁵⁸⁾。

16 そのほか、静岡県を事例に選んだ理由として、②静岡県内では1990年代以降、自伐林
17 家グループの設立が活発で、③その背景に県がグループ活動に機械化や路網整備等の面で
18 積極的・継続的な支援を行っていること、④静岡県の農家林家は林業と茶の複合経営を営
19 んでいるケースが多いこと⁽⁵⁹⁾、⑤1990年代に入ってから立木販売から自伐林業へ転換し
20 た中規模（おおむね50～200ha層）林家が少なくないこと⁽⁶⁰⁾、その要因にもなっている
21 が⑥静岡県内の雇用林業労賃は全国でもトップクラスで高いことがあげられる。

22 ②について補足すると、静岡県は篤林家の勉強会的組織である林業研究グループ（林研）
23 活動が比較的活発で、仲間意識が強いという特徴がある。1990年代以降に設立された自
24 伐林家グループの多くが林研グループを母体に行っている。自伐林家グループは1990年代
25 後半に結成され始めたが、2000年代に入るとグループ数はさらに多くなってきた。図－7
26 は2018年の自伐林家グループの設立状況である。静岡市と浜松市、川根本町付近に集中
27 して設立されているのがわかる。設立目的別に自伐林家グループの設立数の変化をみると

1 (図-8), 1995年から10年間は機械購入補助を目的とした設立が多かったが, 2000年
2 代後半以降は間伐材の搬出補助を設立目的とするグループもみられるようになった⁽⁶¹⁾。

3 ③について補足すると, 静岡県では, 1990年代後半以降, 自伐林家が任意団体を結成
4 することで県独補助事業の林業機械購入補助と間伐材搬出補助を受けることができた。そ
5 の補助金を得るため, 多くの自伐林家がグループを結成するようになった。もちろん, グ
6 ループの結成理由はこれだけではなく, 森林認証を共同で取得するため, 森林経営計画を
7 共同で作成するため, 集落営林や耕作放棄地対策, 空き家対策などの地域活性化のための
8 活動を行うため, 機械の共同購入にとどまらず機械の共同利用や共同作業を行うために設
9 立された例もみられた。自伐林家グループを対象とした県単独補助事業は表-10に示す
10 通りで, 中山間地域林業整備事業は最も長く続いている事業で, 1990年代に設立された
11 グループはこの事業を使っているケースが多い⁽⁶²⁾。

12 ⑥について補足すると, 表-11の林業賃金をみると, 静岡県は全国と比べて1.3倍高い。
13 雇用労力を自家労力に置き換えて自家労賃をコストではなく林家所得⁽⁶³⁾と観念すること
14 で大きなコスト削減効果が見込まれる。

15 これら筆者による一連の研究結果から, 集落営林をめぐる重要な論点を整理しよう。第
16 1に, 自伐林家の組織化の過程, ひいては集落営林への展開過程を集落社会における林
17 家・脱林家の社会的紐帯(社会結合)の変容過程としてとらえることである。まず, 自伐
18 林家が集落の枠を超えて機械の共同利用などの機能集団(自伐林家グループ)を結成する
19 要因として, 林研活動が活発で仲間意識が強いこと, 優秀なリーダーの存在, 立木販売か
20 ら自伐への転換, 機械共同利用・間伐材搬出に対して助成する内容の自治体の施策が継続
21 していること, 森林組合による集約化が弱い地区にあっては自伐林家グループによる集約
22 化(集落営林)に期待が寄せられていること, 集落内で脱林家が一定程度存在し, 彼らか
23 らの施業・経営委託のニーズがあること等があげられる。最初は機械の共同購入・共同利
24 用や森林認証取得, 森林経営計画の共同作成, 施業の共同請負といった場面で集落の半域
25 を超えた集落外社会結合によって機能集団が生まれる。この機能集団がそのまま事業体化
26 して林業の担い手になる道もありうるが, 静岡における調査が示しているのは, 機能集団
27 で経験を積んだ自伐林家が集落に戻ってきて脱林家化した世帯とともに再び集落内社会結

1 合を果たし、集落営林という公益・共益を実現するための事業に乗り出していく姿であつ
2 た（図-9）。その典型例が、川根本町の文沢蒼林舎（図-10）であった⁽⁶⁴⁾。

3 第2は、自伐林家グループに限らず、自伐・自伐型林業組織の存在形態を先述の集落社
4 会における社会的紐帯の態様（集落範囲を超える結合かどうか、機能集団か集落営林組織
5 か等）や田園回帰の影響の有無（都市からの移住者の存在）といった農村社会学的見地か
6 ら明らかにすることである。それを試行したのが表-12である。同表は静岡県内の組織
7 を対象に分類してみたものだが、集落外社会結合による田園回帰型の集落営林組織は該当
8 するものがなかった。他県に目を移せば、それに当てはまる可能性のある事例はあるよう
9 だ。今後の研究課題として、集落営林という公益・共益を実現する組織の在り方を明らか
10 にするうえで、この作業は欠かせないだろう。集落営林組織はこれまでは任意団体である
11 ケースが圧倒的に多かったが、様々な補助制度の活用や市中銀行からの資金調達の必要性、
12 組織の持続的運営などの面から、法人化が望ましいと考えられる。これまでは企業組合や
13 NPO 法人の事例もみられたが、今後は2020年に制定、2022年に施行された労働者協同
14 組合法を活用してワーカーズ・コレクティブ（労働者協同組合）として集落営林に取り組
15 む事例も増えてくるのではないかと期待される。ワーカーズ・コレクティブとは、働く人
16 が共同出資して、経営にみんなで参加し、民主的に事業を運営し、責任を共同で負い、自
17 治体（公）や企業（私）ではできない、住民にとって必要なサービス（ここでは集落営林）
18 を住民協働陣営（共）で担うという、「協同労働」という新しい働き方を実現する組織の
19 ことである。ここでは、働く人は労働の対価として報酬は受けとる。集落営林とワーカー
20 ズ・コレクティブは適合的か、今後実証を重ねる必要がある。

21 第3に、自伐・自伐型林業は小規模分散施業の形をとり、伐出体系も小型機械と高密路
22 網に特徴づけられる。こうした技術体系が環境性能を担保するものであることは先に紹介
23 した森林発達段階論や森林モザイク論といった森林施業論の上では十分想定される。問題
24 は、果たしてそれが自然災害に強い技術体系なのか実証することであろう。先に紹介した
25 自伐協による自然災害調査の深化に期待される。

26 第4に、自伐・自伐型林業を担う主体のスムーズな世代継承が大きな課題である。世代
27 論についてはすでに概略を示したが、近年、様々な産業分野で注目されている、小規模事

1 業の、血縁関係とは関係ない者への経営移譲（「継業」）は今後、自伐・自伐型林業の分野
2 においても導入が広まるのではないかと思われる。

3 第5に、自伐・自伐型林業者と自治体、森林組合、自伐協等の関係団体との関係である。
4 自伐・自伐型林業への新規参入ルートは次の3つに大別される⁽⁶⁵⁾。地域おこし協力隊ル
5 ートはIターン者の移住、自伐型林業の普及を通じて地域振興を図る市町村にとって重要
6 な参入ルートと位置付けられている⁽⁶⁶⁾。また、自伐協や関連する地域組織（例えば、東
7 北・広域森林マネジメント機構等）では全国各地で研修会やセミナー相談会を頻繁に実施
8 し、自伐・自伐型林業の新規参入を支援している（自伐協ルート）⁽⁶⁷⁾。さらに、厚労省研
9 修事業や「緑の雇用」を経由していったん森林組合等に就業し、経験を積んで自伐・自伐
10 型林業者として独立するルートもある。これらの参入ルートにおいて各種研修の実施など
11 人材育成面での支援だけでなく、施業対象地の確保及びマッチング（いわゆる山林バン
12 ク）、林業機械導入支援、さらには生活支援（空き家あっせんなど）など多方面にわたる
13 ⁽⁶⁸⁾。特に森林組合との関係については、集約化を推進する主体としては競合関係にある
14 が、森林組合は通常、大規模集約施業を志向し、自伐・自伐型林業者は小規模分散施業を
15 実践するので、森林組合と自伐・自伐型林業者が集約化の面ですみ分けが可能な余地は十
16 分にあるだろう。いずれにせよ、自伐・自伐型林業への新規参入の条件や課題、市町村、
17 森林組合、自伐協等との関係の在り方に関する研究はまだ始まったばかりである。

18

19 IV まとめ

20 本稿では、山林現場で林業作業に従事する人々に着目し、雇用林業労働者だけでなく、
21 自伐林家や自伐型林業者、林業一人親方を含む「林業従事者」を対象とし、このうち雇用
22 林業労働者と自伐・自伐型林業者について、筆者のこれまでの研究業績を中心にこれまで
23 の論点や今後の研究課題を再整理した。

24 雇用林業労働者については、我が国の代表的な林業労働政策である「緑の雇用」の意義、
25 すなわち、職業適性の判断と強化を図る取り組みとして位置づけられること、初期教育の
26 標準化からキャリア形成支援へ制度的発展をみせていること、山村への定住支援としての
27 位置づけもあること等を明らかにするとともに、林業における人的資源管理の課題として、

1 近年の強まる人手不足感は林業事業体の雇用戦略にも大きな影響を与えつつあること、言
2 葉で技能を教えるスキルの向上は指導者自身の技能の向上にも寄与する可能性があること、
3 待遇への反映のための能力評価は副産物として作業班間の技能平準化、班単位の工程管理
4 から人・機械単位の工程管理など経営改善ツールとしても有効なこと、これらの取り組み
5 が林業事業体の経営成績にどう表れているのか検証することを挙げた。

6 自伐・自伐型林業者については、マルクス経済学の伝統的な分析視角（生産力構造論的
7 視点＝生産性視点と労働力再生産構造論的視点＝持続性視点）から戦後林家経営論を総括
8 したうえで、2000年代以降は、個人の動態分析（世代論）を踏まえた持続性視点が重要
9 になっていること、機能集団や集落営林組織の発展と環境性能の確保・実証という2つの
10 意味での社会性視点がより重要になっていること、さらに自伐・自伐型林業への新規参入
11 過程の実態や課題に関する研究がようやく進みつつあることを指摘した。もはやマルクス
12 経済学だけでなく、農村社会学や環境社会学、森林科学(とくに森林施業論や森林機能論)
13 の知見が欠かせない、つまり学際化が急速に進んでいることがうかがえる。

14 最後に、林業一人親方については、林野庁においても近年注目されており、その調査結
15 果の一つである林野庁(2021)によると⁽⁶⁹⁾、①2015年国勢調査では一人親方等の労働者
16 以外は12,010人、労働者は33,430人、合計で45,440人となっており、一人親方の占め
17 る割合は決して低くないこと、②しかし、都道府県林務部局による林業一人親方等の把握
18 人数(2020年現在)は1,702人(内訳は、一人親方18県回答・合計1,018人、同様に、
19 自伐林家12県・402人、自伐型林業者8県・127人、その他5県・155人)にすぎず、捕
20 捉率が非常に低いこと、③林業の労災保険特別加入人数(厚労省、2021年)は、第1種
21 (中小事業主等)は事業主2,293人+家族従事者918人、第2種(一人親方等)は114団
22 体1,845人、第1種と第2種を合計すると5,056人となっているのに対し、④都道府県林
23 務部局による林業の労災保険第2種特別加入者数の把握人数は427人(6県が把握)にす
24 ぎず、捕捉率が非常に低いことが明らかにされている。このように、林野庁による林業一
25 人親方の実態把握はようやく始まったところである。林業一人親方論については、紙幅の
26 関係上、本論部分において検討しなかったが、ここでは次の2点を指摘しておく。

27 第1に、今後の林業一人親方と林業事業体との関係である。今後の対応として、請負作

1 業班の独立性を一定程度生かしながら林業事業体による緩やかな直接雇用管理に切り替え
2 ていくこと、林業事業体として独立させること、林業一人親方だけでなく自伐・自伐型林
3 業者の労災対応として労災保険特別加入制度を広く活用することが展望しうる⁽⁷⁰⁾。

4 第2に、林業一人親方団体の新たな可能性である。林業一人親方は一人親方団体を雇用
5 主とみなすことによってはじめて労災保険特別加入制度に参加できるが、この一人親方団
6 体の機能を拡充する（安全衛生活動の強化、労災保険未加入の個人請負人や自伐・自伐型
7 林業者への営業強化、団体による勤怠管理強化により一人親方の稼働実態を正確に把握
8 ⁽⁷¹⁾するとともに健康管理の強化を図ること）ことによって、一人親方の労災の減少や健
9 康管理の推進、労災被災の際の十分な補償を可能とすることが展望される⁽⁷²⁾。

10

11 注および引用文献

- 12 (1) 鷲尾良司「林業労働力の現状と再生産の課題」『林業経済研究』No.119, 1991年,
13 2～13頁
- 14 (2) 泉英二「林業労働力の組織化について」『林業経済研究』No.119, 1991年,
- 15 (3) 古川泰「戦後林業労働問題研究の軌跡と今後の研究課題」『林業経済研究』No.119,
16 1991年, 14～27頁
- 17 (4) 典型的な研究例として、岡森昭則「林業労働力の存在形態と組織化に関する研究」
18 『九州大学農学部演習林報告』No.62, 1990年, 1～99頁
- 19 (5) 大石卓史・田村典江「森林・林業再生プランにおける人材育成の現状と課題」『林
20 業経済研究』Vol.64(1), 2018年, 14～25頁
- 21 (6) 三木敦朗「『緑の雇用』事業による人材育成と『資源の利用期』下での課題」『林業
22 経済研究』Vol.64(1), 2018年, 4～13頁
- 23 (7) 「緑の雇用」の正式事業名は「緑の雇用」担い手確保支援事業（2023年度）であ
24 るが、本稿では「緑の雇用」と略する。
- 25 (8) 奥山洋一郎「専門高校における教育と林業就業」『林業経済研究』Vol.64(1), 2018
26 年, 26～35頁
- 27 (9) 佐藤宣子「広がる若手の『自伐型林業』」自伐型林業推進協会設立1周年記念シン

- 1 ポジウム報告資料, 2015 年
- 2 (10) 労災保険特別加入制度については厚労省 HP を参照。
- 3 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rou
- 4 [sai/kanyu.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rou), 2024 年 1 月 6 日閲覧
- 5 (11) 興梠克久編著『「緑の雇用」のすべて』日本林業調査会, 2015 年, 総頁数 322 頁
- 6 (12) 興梠克久「現代林業労働問題と『緑の雇用』」『山林』No.1619, 2019 年, 68~76
- 7 頁
- 8 (13) 興梠克久『「緑の雇用」事業の展開過程と今後の課題』, 「緑の雇用」創立 20 周年
- 9 シンポジウム基調講演 (「緑の雇用 RINGYOU.NET」), 2023 年,
- 10 https://www.ringyou.net/topics/158_topics_detail.php, 2023 年 12 月 30 日閲覧
- 11 (14) 興梠克久「林業担い手像の再構成」志賀和人編著『森林資源管理論』日本林業調
- 12 査会, 2016 年, 176~181 頁
- 13 (15) 前掲 (14), 180~181 頁
- 14 (16) 林野庁「林業事業者のための『人事管理とキャリア形成の手引き』」(平成 23 年度
- 15 「緑の雇用」現場技能者育成対策事業), 2012 年, 75 頁
- 16 (17) 上原慎一「今なぜ教育訓練の議論が過熱しているのか」『経済』No.335, 2023 年,
- 17 25~31 頁
- 18 (18) 林業事業者の経営規模は他産業に比べて小さいことを指している。労確法に基づ
- 19 く認定事業体に指定されていないような零細事業者は「緑の雇用」の対象外となっ
- 20 ているが, そのことを指しているのではない。
- 21 (19) 藤原三夫・垂水亜紀「林業新規就業者の就業意識と離職者の実態」志賀和人・藤
- 22 掛一郎・興梠克久編著『地域森林管理の主体形成と林業労働問題』日本林業調査会,
- 23 2011 年, 359~360 頁
- 24 (20) 前掲 (16) では OJT の達成度評価に使用するための能力評価基準一覧表が作成さ
- 25 れている。また, 「緑の雇用」の事業メニューに能力評価システム導入支援事業が
- 26 2013 年度から 2020 年度まで存在していた。能力評価システム導入支援事業の分析
- 27 は, 許銘元・興梠克久「林業における人事考課の現状と課題: 能力評価システム導

- 1 入支援事業に注目して」『林業経済学会 2020 年秋季大会学術講演集』, 2020 年, 1
2 ~4 頁に詳しいが, それ以外の研究例がほとんどない。
- 3 (21) 前掲 (14), 184 頁
- 4 (22) 前掲 (14), 182 頁
- 5 (23) 林宇一・有賀一広「栃木県『緑の雇用』研修生を対象とした林業在職期間の決定
6 因分析」『林業経済研究』Vol.65 (2), 2019 年, 1~8 頁, 杉山沙織・氏家清和・興
7 梶克久「『緑の雇用』制度の変化と研修生の定着動向—16 年間の研修生定着状況一
8 覧表の分析—」『林業経済学会 2020 年秋季大会学術講演集』, 2020 年, 9~12 頁,
9 三木敦朗「多雪地域における素材生産へのシフト—長野県—」興梶克久編著『緑
10 の雇用』のすべて』日本林業調査会, 2015 年, 62~74 頁。三木は生存時間解析に
11 より生存曲線を推計しているわけではないが, 生存曲線を描く発想で「全国研修生
12 定着状況一覧表」の長野県部分を単純集計している。
- 13 (24) 「全国研修生定着状況一覧表」とは, 「緑の雇用」制度のもとで新規就業した全研
14 修生についての情報が示されたもので, 全森連により毎年度当初時点で情報が更新
15 されている。内容は, 所属先, 年齢, 生年月日, 雇用形態, 給与形態, 前職, 前職
16 時の居住地, 毎年度 4 月 1 日時点の定着状況, 退職年月日, 退職理由等である。
- 17 (25) 前掲 (12), 68 頁
- 18 (26) 前掲 (12), 68~69 頁
- 19 (27) 興梶克久「林業事業体の動向」全国森林組合連合会『平成 30 年度「緑の雇用」事業
20 の評価に関する調査報告書』, 2019 年, 237 頁
- 21 (28) 前掲 (12), 73~75 頁を加筆・修正した。
- 22 (29) 興梶克久・伊藤孝史郎「現場指導者の育成—スポーツ科学の視点から—」『森林組
23 合』No.550, 2016 年, 10~13 頁
- 24 (30) 水野雅夫「人材育成の効果を金勘定で考えてみる」『杣径 (林経協季報)』No.21,
25 2011 年, 10~14 頁
- 26 (31) 諏訪正樹「身体知獲得のツールとしてのメタ認知的言語化」『人工知能学会誌』
27 Vol.20(5), 2005 年, 525~532 頁

- 1 (32) 前掲 (14), 171~176 頁
- 2 (33) 前掲 (11), 147~170 頁
- 3 (34) 中原淳・島村公俊・鈴木英智佳・関根雅泰『研修開発入門「研修転移」の理論と
4 実践』ダイヤモンド社, 2018 年, 総頁数 200 頁
- 5 (35) 青山浩子『雇用型農業法人の人的資源管理に関する研究』筑波大学提出学位論文,
6 2019 年, 総頁数 111 頁
- 7 (36) 前掲 (14), 151~171 頁, および, 興梠克久「再々燃する自伐林家論—自伐林家
8 の歴史的な性格と担い手としての評価—」佐藤宣子・興梠克久・家中茂編著『林業新
9 時代—「自伐」がひらく農林家の未来』農山漁村文化協会, 2014 年, 85~127 頁
- 10 (37) 高橋渉・興梠克久「自伐型林業への新規参入の現状と課題: 文献レビューを中心
11 に」『林業経済学会 2020 年秋季大会学術講演集』, 2021 年, 36~39 頁
- 12 (38) 興梠克久「小規模林業の歴史と新たな展開」『第 26 回九州森林フォーラム in 大分
13 県日田市~九州における小規模林業の役割と課題~』基調講演, 2021 年。
- 14 (39) 中嶋健造「New 自伐型林業は中山間地の救世主」中嶋健造編著『New 自伐型林業
15 のすすめ』全国林業改良普及協会, 2015 年, 16 頁
- 16 (40) 前掲 (14), 152 頁
- 17 (41) 前掲 (14), 152~153 頁
- 18 (42) 前掲 (14), 153 頁。前者は紀伊半島の大規模林家経営の内製化を研究した田中
19 (2009), 後者は吉野地域における不在村大山林地主の直営生産化の実態を報告し
20 た泉 (2015), 同じく吉野地域で新たなタイプ (田園回帰型) の山守の出現を論じ
21 た永治 (2018), 大規模林家と自伐型林業者との関係性を論じた佐藤 (2022) など
22 が最近の研究として挙げられる。田中亘「三重県における大規模林業経営の動向と
23 労働力調達」『林業経済研究』Vol.55(1), 2009 年, 75~86 頁, 泉英二「吉野林業
24 における自伐化の進展状況とその意味すること」『国民と森林』No.133, 2015 年,
25 8~9 頁, 永治和久「吉野林業における山守制度の展開過程と新たな取り組み」, 筑
26 波大学提出卒業論文, 2018 年, 総頁数 52 頁, 佐藤百栞「大規模山林所有者と自伐
27 型林業は結びつきうるか?」, 九州大学提出修士論文, 2022 年, 総頁数 48 頁

- 1 (43) 前掲 (14), 157 頁。初出は, 興梶克久「林家経済の分析－『1990 年世界農林業
2 センサス』の分析」『林業経済研究』No.125, 1994 年, 54～59 頁
- 3 (44) 前掲 (14), 151 頁。初出は, 佐藤宣子・興梶克久 (2006)「林家経営論」(林業経
4 济学会編『林業経済研究の論点－50 年の歩みから－』日本林業調査会, 2006 年,
5 233～254 頁
- 6 (45) 小田切徳美「農山村再生の戦略と政策－総括と展望－」小田切徳美編『農山村再
7 生に挑む－理論から実践まで－』岩波書店, 2013 年, 231～233 頁
- 8 (46) 藤森隆郎「日本のあるべき森林像からみた『1 千万ヘクタールの人工林』」『森林
9 科学』No.19, 1997 年, 2～8 頁
- 10 (47) 木平勇吉「森林モザイク論」『水利科学』No.217, 1994 年, 1～3 頁
- 11 (48) 自伐型林業推進協会「壊れゆく森－防災・減災を紡ぐ自伐型林業推進協会からの
12 緊急提言－」, 2018 年, <https://www.youtube.com/watch?v=nkxz2OUUEw4>
13 (2024 年 1 月 15 日閲覧)
- 14 (49) 前掲 (14), 154～155 頁
- 15 (50) 佐藤宣子「山村社会における自営農林家の今日的意義」, 第 125 回日本森林学会大
16 会報告資料, 2014 年
- 17 (51) 佐藤宣子『地域の未来・自伐林業で定住化を図る』全国林業改良普及協会, 2020
18 年, 414～420 頁
- 19 (52) 前掲 (14), 156 頁
- 20 (53) 前掲 (37), 36～38 頁
- 21 (54) 興梶克久「自伐林家の展開局面と組織化の意義－静岡県北遠地域を事例に－」『林
22 業経済』Vol.56 (11), 2004 年, 1～16 頁
- 23 (55) 興梶克久「静岡県・新しい林家グループ～自伐林家による活用～」佐藤宣子編著
24 『日本型森林直接支払いに向けて－支援交付金制度の検証－』日本林業調査会,
25 2010 年, 75～94 頁
- 26 (56) 前掲 (36) のうち興梶 (2014), 115～116 頁
- 27 (57) Yoshida Mika and Kohroki Katsuhisa 「Forestry machine sharing system in self-

- 1 employed forestry」『Journal of Forest Research』Vol.24(2), 2019年, 71～76頁
- 2 (58) 興梶克久・キソ「自伐林家グループの存在形態と意義：静岡県を事例に」『国民
3 と森林』No.149, 2021年, 48～51頁
- 4 (59) 前掲(54), 4頁
- 5 (60) 前掲(54), 15頁
- 6 (61) 前掲(58), 49～50頁
- 7 (62) 前掲(58), 49頁
- 8 (63) マルクス経済学では、林家所得と林業所得は明確に区別している。林業所得は林
9 業粗収入(売上高)から林業経費を差し引いた残り、林家所得は林業経費のうち
10 自家労賃相当額と林業所得を合計したものである。問題はこの自家労賃部分の水準
11 であり、これが切り売り労賃水準なのか、農山村における土建日雇い労賃水準を上
12 回るような社会的に評価された労賃水準なのか、ということであり、生産力の担い
13 手として評価されるためには、この社会的に評価された労賃水準でなければならない。
14 綿谷赳夫『農民層の分解(綿谷赳夫著作集第1巻)』農林統計協会, 1979年,
15 345～346頁
- 16 (64) 梶本杏子・興梶克久「新しい集落営林への道程－静岡県の自伐林家グループの事
17 例－」『山林』No.1570, 2015年, 60～67頁
- 18 (65) 高橋渉「自伐型林業への新規参入における成立要件」, 筑波大学提出修士論文,
19 2022年, 総頁数63頁
- 20 (66) 曾根理宇「『自伐型林業』参入者及参入予定者の実態～NPO法人「自伐型林業推
21 進協会」会員を中心としたアンケートを基に～」, 九州大学提出卒業論文, 2020年,
22 総頁数63頁
- 23 (67) 片山傑士「Iターン者による『自伐型林業』参入の成立条件」, 九州大学提出修士
24 論文, 2018年, 総頁数95頁
- 25 (68) 井上公介「森林組合と自伐型林業者の関係性に関する調査」, 滋賀県立大学提出卒
26 業論文, 2022年, 総頁数37頁
- 27 (69) 林野庁「令和2年度一人親方等の林業災害防止のための安全対策の調査委託事業

- 1 報 告 書 」 ， 2021 年 ， 総 頁 数 181 頁 。
2 <https://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/anzen/attach/pdf/nii-6.pdf> ， 2024 年 1 月 16
3 日 閲 覧
- 4 (70) 川崎章恵「林業一人親方の今日的存在形態と政策課題」志賀和人・藤掛一郎・興
5 梶克久編著『地域森林管理の主体形成と林業労働問題』日本林業調査会，2011 年，
6 363～398 頁
- 7 (71) 労災保険第 2 種特別加入制度においては，加入者は個人請負人であるが故に実際
8 の稼働状況を誰も把握できないという解釈から，労災保険料の算出では給付基礎日
9 額（補償額の算定の基礎となるもの）に保険料率を乗じたものに，実際の稼働日に
10 かかわらず常に 365 日を乗じなければならない。したがって，十分な補償を受ける
11 ためには保険料負担が大きくなりすぎ，加入者はたいてい給付基礎日額を安く（例
12 えば，1 日 3,500 円とか 5,000 円など）設定して保険料負担を小さくしようとする。
13 しかし，そうすれば被災した際に十分な補償を受けることができなくなる。個人請
14 負人の実際の稼働日が何らかの方法により正確に把握できれば，このような問題も
15 解決できる。そこで注目したのが，林業一人親方団体による勤怠管理の強化である。
- 16 (72) 松崎誠・興梶克久「福島県における林業一人親方団体の現状と課題」『林業経済研
17 究』Vol.68(3)，2022 年，25～31 頁
18 (2024 年 1 月 16 日受付；審査中)
19

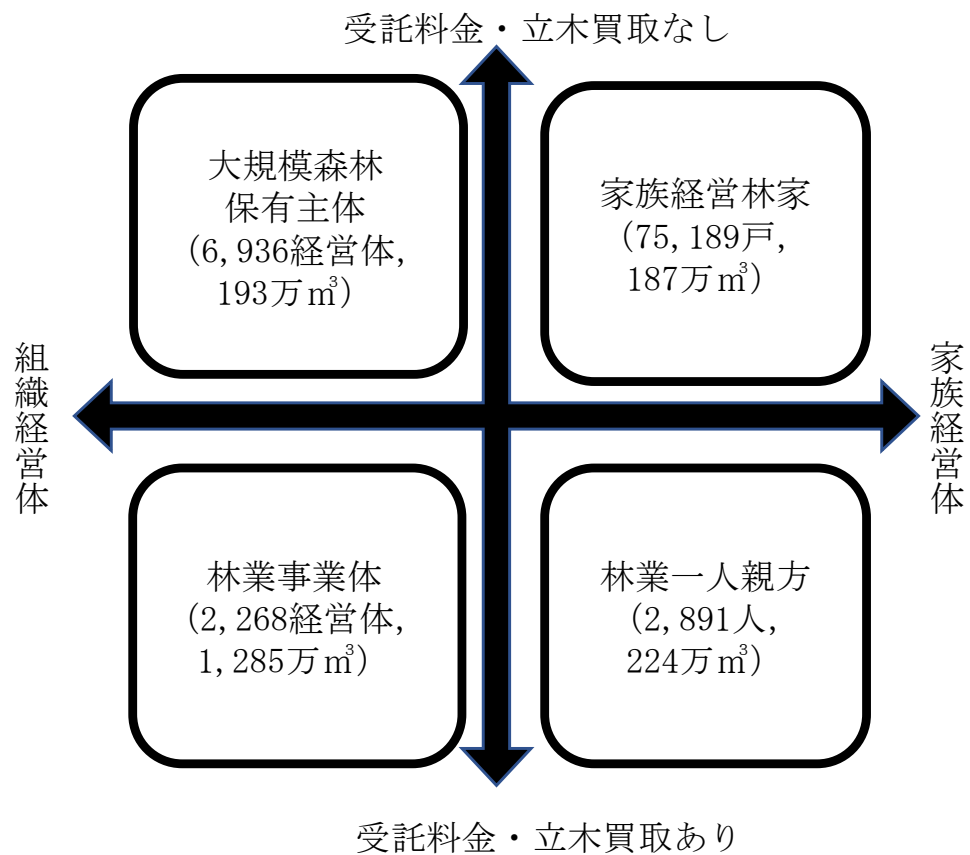


図-1 林業経営体の分類（全国）と本研究の考察対象

資料：佐藤宣子「広がる若手の『自伐型林業』」（自伐型林業推進協会設立1周年記念シンポジウム報告資料，2015年）を参考に，2015年農林業センサス組替集計により筆者作成。

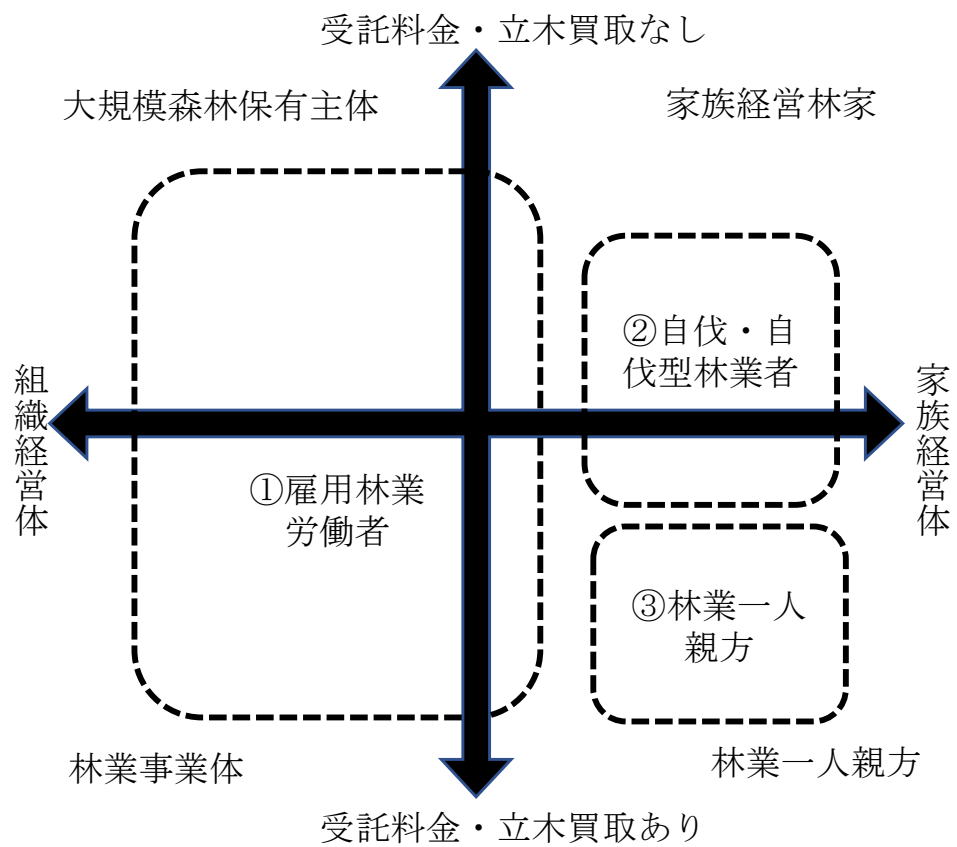


図-2 本研究の対象
資料：筆者作成。

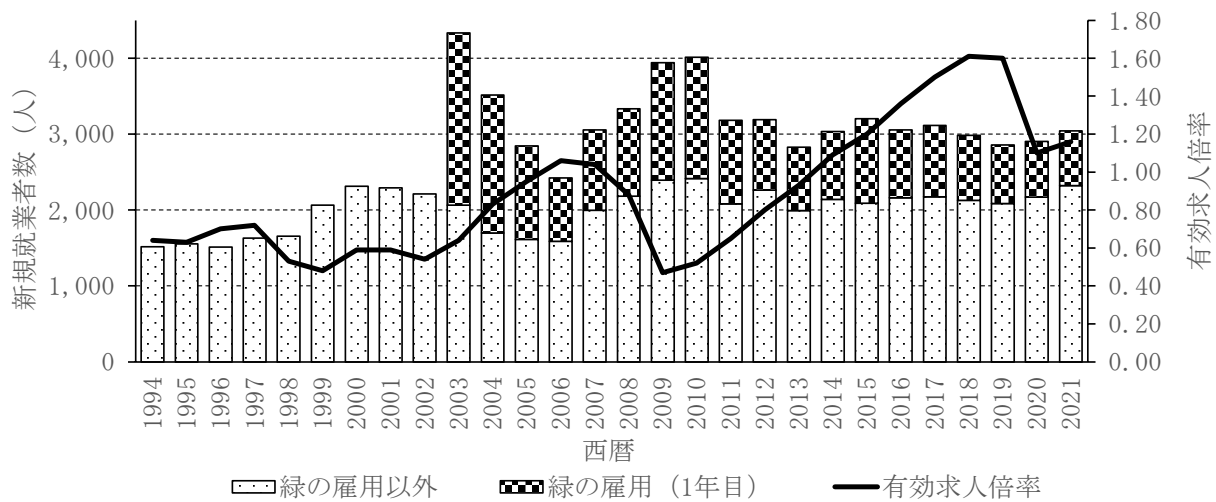


図 - 3 林業新規就業者数と有効求人倍率

資料：林野庁業務資料，厚生労働省「一般職業紹介状況」。

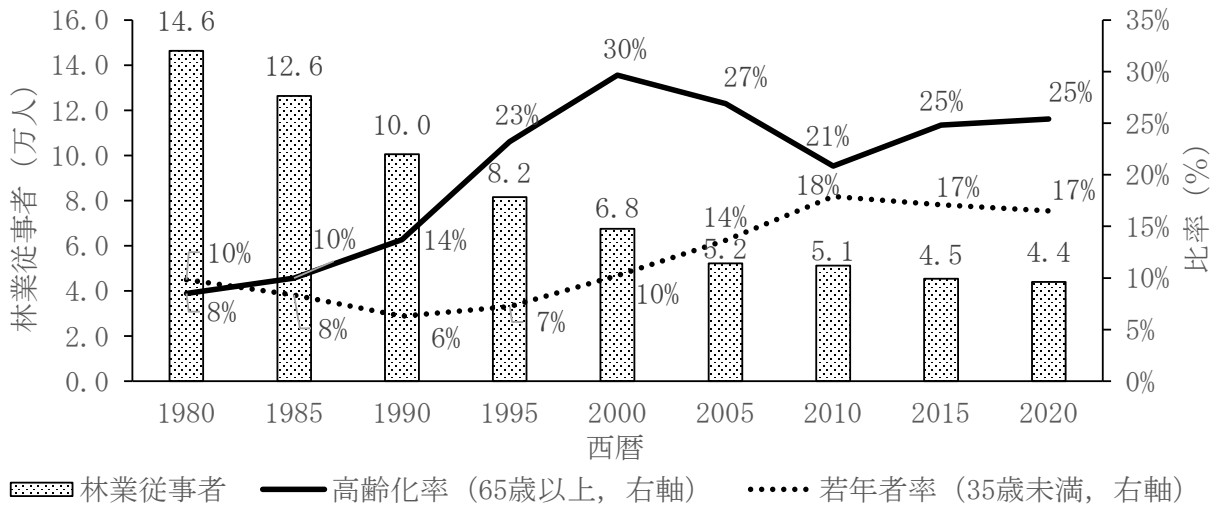


図-4 林業従事者数の推移
 資料：総務省「国勢調査」。

		目標の達成度	
		目標を達成せず	目標を達成した
目標の難易度	能力以上の目標設定	C	A
	能力以下の目標設定	D	C

評価結果 = A > B > C > D

図-5 目標管理評価による業績評価の模式図

資料：興梠克久「人事考課のあり方と課題」全国森林組合連合会『平成24年度「緑の雇用」現場技能者育成対策事業の評価に関する調査報告書』，2013年，122頁

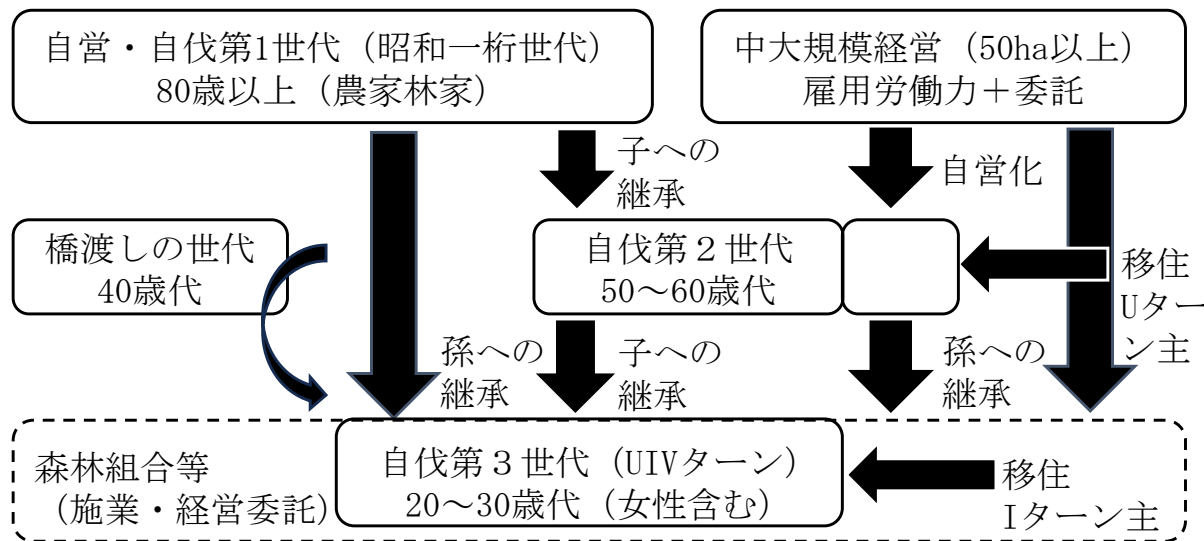


図-6 自伐・自伐型林業の世代論 (2)

資料：佐藤宣子『地域の未来・自伐林業で定住化を図る』全国林業改良普及協会，2020年，415頁

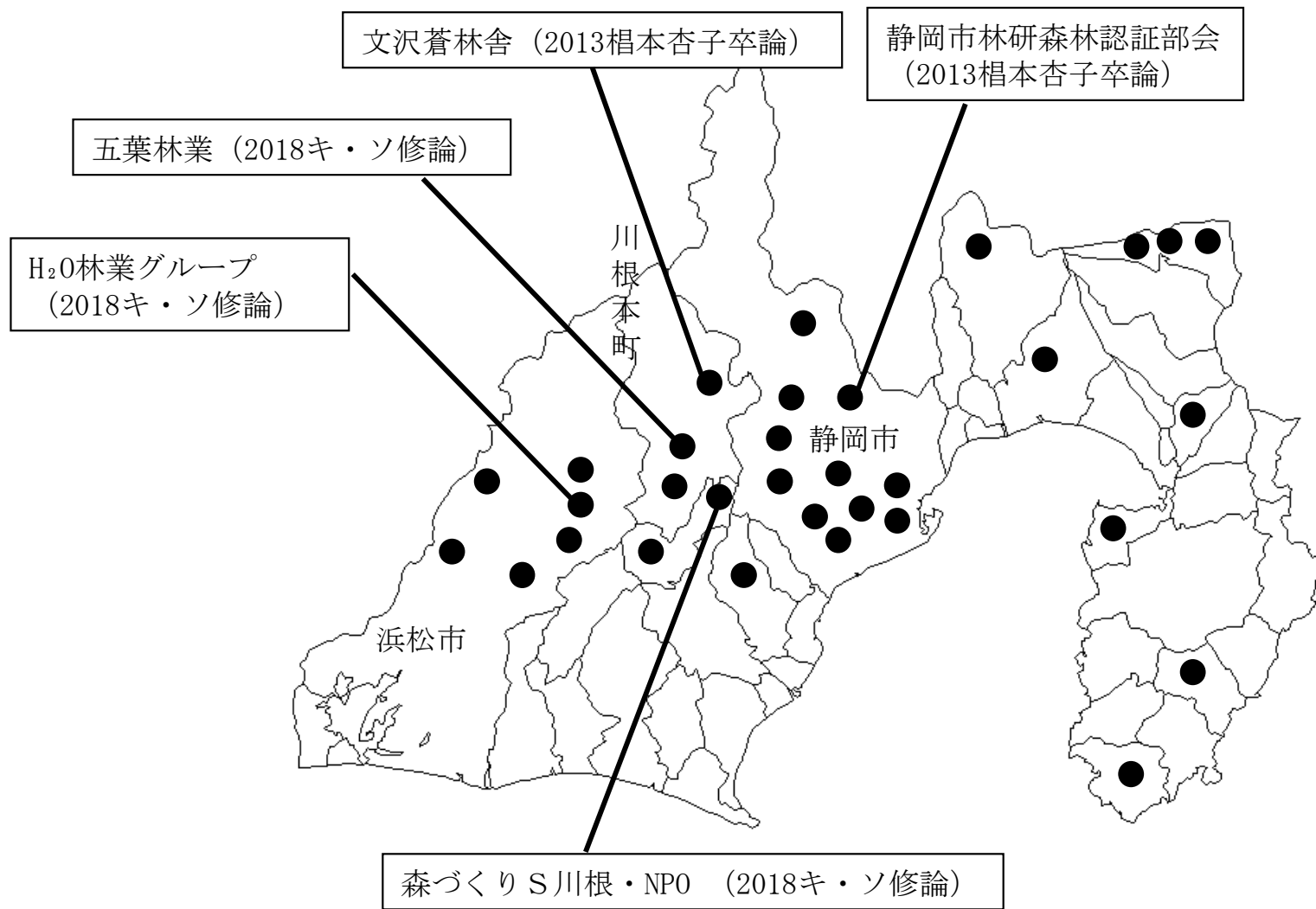


図-7 静岡県内の自伐林家グループ (2018年)

資料：興梶克久・キ ソ「自伐林家グループの存在形態と意義：静岡県を事例に」
『国民と森林』No. 149, 2021年, 48～51頁

設立されたグループ数

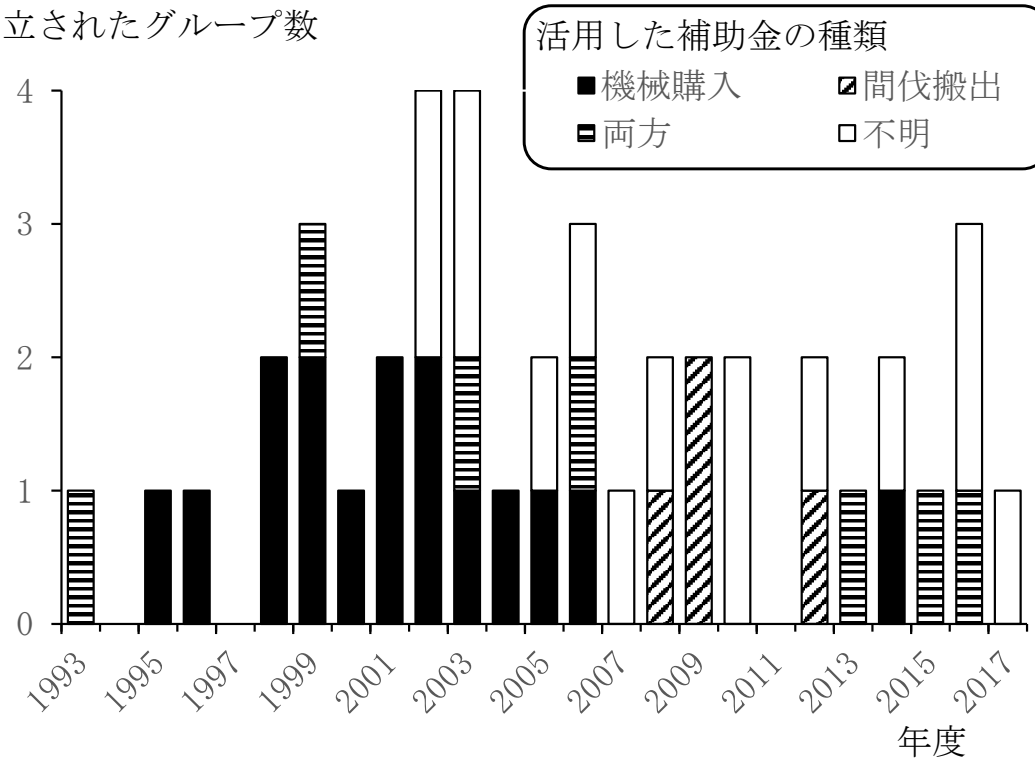


図-8 静岡県における自伐林家グループの設立数の変化

資料：興梶克久「静岡県・新しい林家グループ～自伐林家による活用～」佐藤宣子編著『日本型森林直接支払いに向けて－支援交付金制度の検証－』日本林業調査会，2010年，80～81頁、静岡県庁「しずおか林業再生プロジェクト推進事業及び間伐材搬出奨励事業に係る協業体一覧表」，静岡県内林家グループに関する一斉アンケート調査結果（2018年）より作成。

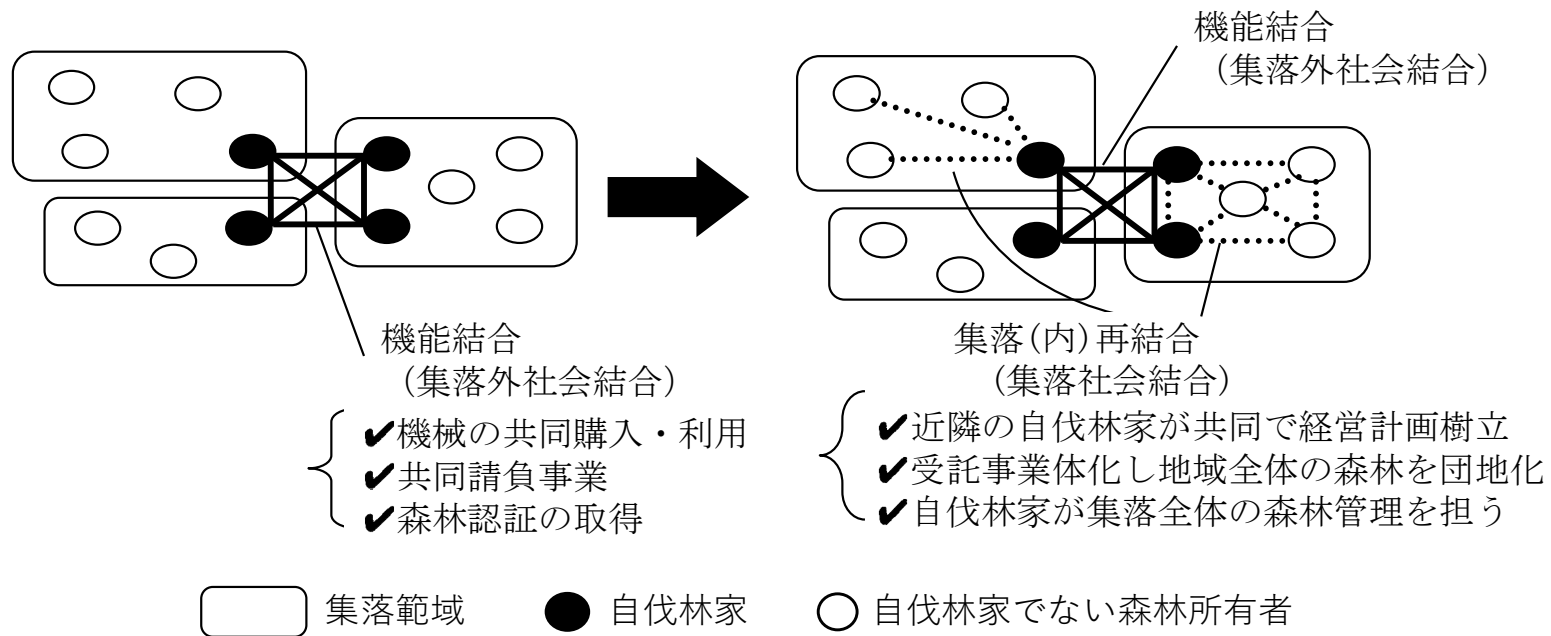


図-9 集落営林への道程－農村社会学の視点から－

資料：梶本杏子・興梶克久「新しい集落営林への道程－静岡県の自伐林家グループの事例－」『山林』No. 1570, 2015年, 66頁

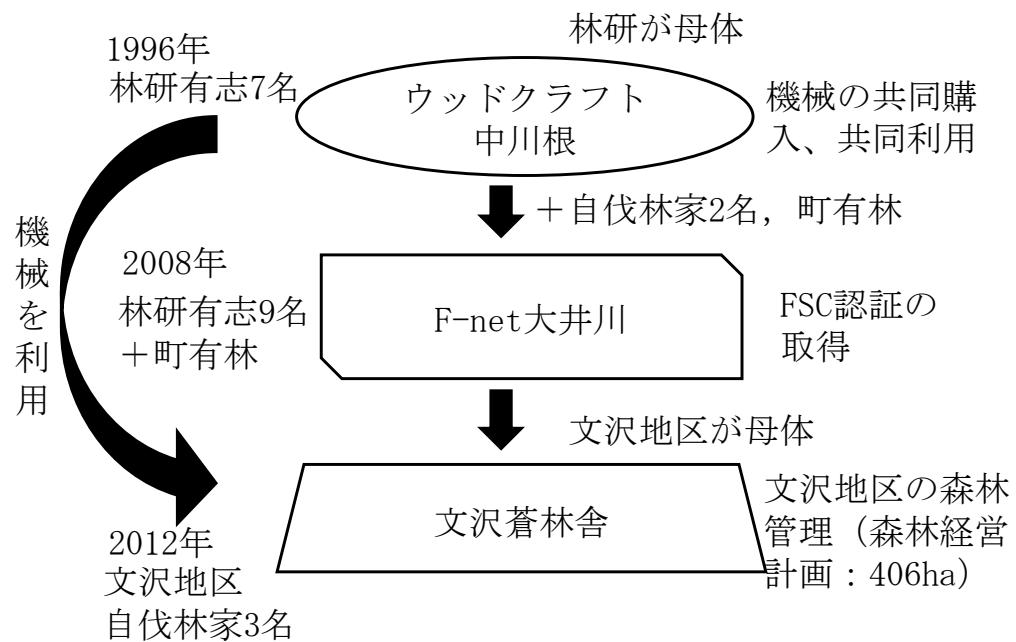


図-10 文沢蒼林舎の成り立ち

資料：図-9に同じ，63頁

表-1 林業（「緑の雇用」）における教育訓練の特徴

区分	OJT	Off-JT	労働者負担
一般企業	日々の労働に埋め込まれたOJT	OJTが社外Off-JTや自己啓発を補完, フォーマルなOJTは後退し日常業務の中に埋もれがち	費用・時間面で負担大、研修中の生活支援なし
林業 (緑の雇用)	計画的、フォーマルなOJT	官製教育訓練プロバイダーによる社外Off-JT (全国統一プログラム、共通テキスト)	研修は無料、時間面では負担大、研修中の事実上の給料助成あり

資料：「一般企業」の欄は、上原慎一「今なぜ教育訓練の議論が過熱しているのか」『経済』No. 335, 2023年, 25～31頁の内容を記載。「林業」の欄は筆者作成。

表-2 常用（年間150日以上）の山林現場従業員の年齢構成

調査年次	年齢構成 (%)							合計 (人)	有効回答事業体数
	19歳以下	20代	30代	40代	50代	60～64歳	65歳以上		
2007	0.6	12.8	17.7	17.8	30.2	14.4	12.3	9,384	691
2010	0.5	12.9	18.9	17.6	27.4	14.1	8.4	13,276	872
2013	0.6	12.7	23.0	20.7	22.3	13.2	7.5	10,130	841
2017	1.4	13.0	24.8	23.1	18.9	10.8	8.0	10,092	745
2018	1.1	12.3	22.9	24.1	20.5	10.1	8.9	7,343	653
2020	1.2	14.1	23.0	25.8	18.7	8.8	8.3	6,972	531

資料： 各年のデータ出所は以下の通り。

<2007年>林野庁『平成19年度 林業事業体経営実態調査報告書』， <2010年>全国森林組合連合会・林政総合調査研究所『平成22年度「林業事業体就業環境改善対策」に係る調査報告書』， <2013年>全国森林組合連合会『平成25年度「緑の雇用」現場技能者育成対策事業の評価等に関する調査報告書』， <2017年>全国森林組合連合会『平成29年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』， <2018年>全国森林組合連合会『平成30年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』， <2020年>全国森林組合連合会『令和2年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』。

注： 2007年，2013年，2018年は林野庁が都道府県に照会をかけて把握した林業事業体（認定林業事業体およびその他の事業体），2017年及び2020年は当該年度の「緑の雇用」活用事業体に対するアンケート調査の結果。

表-3 「緑の雇用」FW1研修生の定着率

研修年度	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
定着率(A)	51.3	51.2	54.3	60.0	58.1	64.6	70.8	77.7	78.9	89.0
研修年度	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
定着率(B)	65.1	68.3	72.1	67.9	69.6	72.8	70.3	72.0	77.9	77.7

資料： 林野庁業務資料より作成。

注1： 定着率（A）は、各年度FW1研修生の2023年4月1日現在の定着率。

2： 定着率（B）は、各年度FW1研修生の3年後の定着率。

3： 厚労省公表資料（2020年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況）によると、就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者が37.0%、新規大学卒就職者が32.3%。

表-4 山林現場従業員の求人・求職の状況

調査年次	山林現場従業員の求人・求職の状況 (%)								有効回答事業体数
	応募は求人を下回る	ほぼ求人程度の応募	求人を上回る応募があった	緑の雇用で募集せず採用	縁故採用等で募集せず採用	採用予定がなく募集せず	募集し応じなかつた	分からない	
1999	5.0	15.3	19.4	※	35.7	20.4	4.1	※	1,038
2004	3.3	15.0	33.2	11.8	17.7	11.9	2.0	5.1	798
2007	21.0	24.8	9.5	9.0	15.3	12.1	3.9	4.4	634
2010	5.6	24.8	34.1	8.8	15.1	7.1	1.6	2.9	821
2013	14.3	29.3	21.0	4.9	12.1	10.2	3.9	4.3	861
2017	43.3	30.2	10.8	※	9.5	※	※	6.2	739
2018	42.8	27.1	8.6	※	9.7	7.8	※	4.1	617
2020	47.2	32.2	6.6	※	8.9	※	※	5.1	528

資料：表-2に同じ。1999年および2007年のデータ出所は以下の通り。

<1999年> 林業労働力確保支援センター全国推進協議会・全国森林組合連合会『平成11年度 林業事業体意向等調査報告書』，<2004年> 全国森林組合連合会『平成16年度 「緑の雇用」 評価調査報告書』。

注1：1999年及び2004年は認定林業事業体に対するアンケート調査の結果，他の年は表-2に同じ。

2：※印は選択肢が用意されていないことを示す。

表-5 事業量と新規採用の関係

調査年次	事業量と新規採用の関係 (%)					有効回答事業体数
	人手不足なので新規採用	人手不足を請負わせで対応	人手不足を事業量で調整	人手に見合った事業量	人手は十分で事業量が不足	
1999	6.5	13.8	4.4	47.0	28.2	904
2004	8.2	13.0	14.4	29.6	34.9	855
2007	15.3	14.2	21.6	35.4	13.5	667
2013	22.2	19.0	18.5	32.4	7.9	888
2017	39.1	27.0	15.6	14.9	3.5	745
2018	35.8	24.7	16.5	20.1	2.9	623
2020	33.8	27.0	17.4	19.3	2.5	529

資料：表4に同じ。

注：表4に同じ。

表-6 外国人雇用に対する林業事業者の意識

区分	外国人の受け入れの必要性						
	合計	日本人を募集しても集まらないため必要	将来(5年以内)には必要	現在受け入れている	人材不足でないので不必要	人材不足だが受入に不安あるので不必要	不明
全国	687	75	90	9	81	364	68
構成比		12.1%	14.5%	1.5%	13.1%	58.8%	-

資料：興梠克久「林業事業者の動向」全国森林組合連合会『平成30年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書』，2019年，237頁

表-7 自伐・自伐型林業の定義と種類

狭義の自伐 (自伐林家)	広義の自伐 (自伐林業+自伐型林業)
<p>山林を保有し、自家労力中心で素材生産を行う世帯（自伐林家）</p> <p>※自家山林での素材生産だけでなく、他人からの素材生産請負、立木買い生産を行う個人請負業も含む。</p> <p>※自家山林を保有しない、自家労力中心の個人請負業は含まない。</p>	<p>個人型（専業型，副業型，ボランティア型，および林業一人親方タイプ）</p>
	<p>集落営林型（共有林・公有林を地域住民が管理するタイプ、中核的な自伐林家またはそのグループが地域の私有林の管理を受託するタイプ、団地化・施業集約化に向けての合意形成機能のみ集落が担うタイプなど）</p>
	<p>大規模山林分散型（大規模山林を自伐林業が可能な単位に分割して管理）</p>

資料：興梠克久「自伐林家論の再構成と新しい集落営林」
『山林』No.1569, 2015年, 4頁を一部改変。

表-8 自伐林家の評価基準

基本 視角	評価基準	論点
生産性	<ul style="list-style-type: none"> ●天然林から人工林への転換（拡大造林）という土地生産力の高度化 ●機械力の活用による素材生産の生産効率化（労働生産力の高度化） 	<ul style="list-style-type: none"> ●「近代的機械制小経営」概念（中村哲）～小型・可動的な林業機械を駆使する家族経営 ●安全対策の重要性（労働災害）
持続性	<ul style="list-style-type: none"> ●持続可能な森林経営（計画的な育林・伐採） ●農林複合経営論など経営安定化 ●背景・存立条件としての定住社会＝山村経済の振興，村落社会の維持・再生，世代継承 	<ul style="list-style-type: none"> ●森林経営計画制度 ●農林複合経営論（和田照男，舟山良雄，岡森昭則，野口俊邦）～畜産，椎茸，茶，農林外兼業，年金等との複合経営，生存権的土地所有（渡辺洋三→野口俊邦） ●家族形態や世帯員個人の動態（世代論，ライフサイクル，定年帰農，生業を見つけ山村に移住する若者等）～田園回帰論（佐藤宣子，家中茂，興梶克久），集落機能の変容・再生
社会性	<ul style="list-style-type: none"> ●森林の公益的機能の維持・増進のための社会的管理の問題，環境配慮型施業 ●経営マインドが後退した森林保有主体に代わって，所有の枠を越えた伐採・育林活動を展開しているかという問題（堺正紘） 	<ul style="list-style-type: none"> ●森林認証制度 ●環境配慮型施業としての長伐期択伐施業または長伐期小規模分散型施業（小面積区分皆伐、帯状・群状択伐など）→理論的支柱としての森林発達段階論（藤森隆郎）＋森林モザイク論（木平勇吉）→自伐協による自然災害調査 ●集落営林論～林家の組織化（経営の一部共同化）＋他人の山林の管理受託＝地域森林管理の担い手（興梶克久ほか） ●「地域の誇り」を失わない活動（小田切徳美、佐藤宣子）

資料：興梶克久「自伐林家論の再構成と新しい集落営林」『山林』No. 1569，2015年，6頁を一部改変。

表-9 自伐・自伐型林業の世代論 (1)

区分	特 徴
現役世代林家	<p>◎地元農林家の通常世代交代，子供の教育にお金が最もかかる時期を迎え，農林複合経営や賃労働との兼業，林業請負業との兼業などによって収入を確保</p> <p>◎田園回帰による新規参入（山村での生業探しのため都市から移住し，受託林業に従事または山林を取得し自伐林家へ）</p>
定年帰農層	<p>◎現役時代は他産業に従事し，定年帰農（Uターンを含む）後に自家山林の管理に自家労力を投下する高齢世代林家</p> <p>◎木の駅プロジェクトにおいて副業的自伐林家の候補者として注目され，自伐林家の裾野を広げる役割を期待される存在</p>
高齢世代林家	<p>◎かつて現役世代タイプの自伐林家。子供の教育が終わり独立，老夫婦のみの生活へ。</p> <p>◎子供が農林業経営の後を継げば問題ないが，他出子供が定年まで帰村しない場合は，老夫婦による自伐経営をしばらく続ける。</p> <p>◎体力の衰え，日々の生活費が少ない（現役と比べて），子供からの仕送り，年金収入などにより，自営農林業を縮小または外部委託，年金主体の家計を農林業収入で補完。</p>

資料：興梶克久「自伐林家の『責務』と『楽しみ』」
『国民と森林』No. 132，2015年，2～6頁に加筆。

表－10 グループ活動への県の支援－静岡県単独補助事業－

事業名	支援内容	備考
中山間地域林業整備事業 (1997年制定)	林業機械整備 (補助率1/2以内)	過疎指定地域等が対象 静岡市は対象外 浜松市は経過措置で対象
しずおか林業再生 プロジェクト推進事業 (2006年制定)	林業機械整備 (補助率1/3以内)	政令市は対象外
間伐材搬出奨励事業 (2001年制定)	間伐材の搬出 (1m ³ あたり2千円)	間伐材の搬出を支援

資料：静岡県庁業務資料，2018年。

表－11 農村の農外諸賃金（2016年）

単位：円/日（8時間）

	造林	伐出
都道府県別平均	12,591	13,442
静岡県	16,968	17,334

資料：林野庁「森林・林業統計要覧2018」，88頁。原資料は全国農業会議所「農作業料金・農業労賃に関する調査結果」。

表-12 自伐・自伐型林業組織の存在形態

区 分		集落社会結合	集落外社会結合
田園 回帰型	集落営林組織	・S川根NPO（島田市）	・まどか折橋（常陸大宮市） ・Next Green但馬（豊岡市）
自伐 林家型	個別経営を下支 えする機能集団	・ホレイト梅ヶ島（静岡市） ・ラビットフォレスト（静岡市）	・H ₂ O林業グループ（浜松市） ・静岡市林研森林認証部会（静岡市）
	集落営林組織	・文沢蒼林舎（本川根町） ・五葉林業（島田市） ・鈴木林業（静岡市）	—

資料：張碩・興梶克久「自伐型林業組織の在り方に関する一考察—Next Green但馬を事例に—」，
林業経済学会2023年秋季大会報告資料