

報告 I

新規技能者育成制度や就労条件改善で若者に選ばれる林業事業体へ

佐藤 則明（宮城県栗原市 栗駒高原森林組合 代表理事組合長）

タイトルが「栗駒高原森林組合における人材確保と育成」ということだが、若干タイトルを変更し「新規技能者育成制度や就労改善事業で若者に選ばれる林業事業体へ」ということで、非常に 3K の最たる林業の中に、最近若い人たちが入ってきたということをご皆さんに報告したい。

1.森林組合の概要

森林組合の概要について、平成 14 年 3 月に栗原市内の 3 つの組合が合併し、現在の組合員数が 1 万 7000 名、出資金は 1 億 6900 万円となっている。その当時のベースラインだったということを報告しておく。これが我々の故郷の栗駒山で、岩手県と秋田県の県境にあり、宮城県で一番北側にある山で我々のシンボルということで、ここから流れる川が一迫川、二迫川、三迫川に潤わされた豊かな田園が形成されており、山でもあるが、農業が盛んな地域である。これがご存知の方も多いかと思うが、下流にある伊豆沼になり、ラムサール条約の湿地でガンやカモ類が非常に多いということで、我々の、これは下流側のシンボルになる。管内の森林面積については、4 万 4200ha でうち組合員所有面積が 1 万 5000 ha ということで、宮城県内ではかなり多い森林組合である。

(1)主たる事業

事業の主なものが、どこでも森林組合はそうだが植えることから始まり年間 50 から 70ha、去年は 100ha を目指したが、70ha くらいだった。保育面積については、間伐、除伐含めて 1000ha くらいが今の事業量である。その中で素材生産については、私が組合長になった時は、8000m³だけの生産だったが、その後は、宝の山があるということで去年 4 万 6000m³とかなり頑張った。今、いろんなところで材が余っているが、4 万 6000m³ を 1 本も残さず、完売しているというのが、我々の営業というふう思う。

要するに、山には財産がある。我々が若い時に一生懸命植えたものが 50 年後には

左団扇になるのではないかというような気持ちで一生懸命植えた山が、いま皆伐期を迎えることが出来た。

それともう一つは、間伐を積極的にやるというような方法で4万6000 m³、今年はまだもうすでに3万を越して、来年は大変な数値になるのではないかと思われる。それには、森林経営計画の策定である。これが始まった年から一生懸命行い、年間500haくらいずつを最低でも100は実行するというので、取り組みが成功したことかなと思われる。それと始まったばかりであるが、森林経営管理制度への取り組みも非常に組合員あげてやっているが、なかなか市の方が動いてくれないというようなところがあり、その辺はこれからお願いしたいなと思っている。

(2)有資格者

有資格者について、認定プランナーが9名ということで、職員の半分以上がプランナーを持っている。やはりこれができないと山の良さがわからないし、組合員に対しての説明ができないということで、将来は全員取得を目標とするということにし、5年目の職員は有無を言わず受験させる。おかげさまで全員合格している。やはり、やる気があればやれるんだなというようなものがあり、これが一番の我々の売りかなというふうに思っている。

2.事務職員及び現場技能者の構成

(1) 事務職員の構成

現在の事務職員、現場技能者について、事務職員は22歳から64歳の18名がいる。64歳以上もいるが一応定年ということで、65歳以上の人は臨時職員ということになっている。この中には入れていないが、実際は数人入って一生懸命現役と同じようにやっている。

年齢については、非常に偏っている。20歳から30歳までが約30%、30歳から40歳までが50%、若いというか、それは非常に結構なことだが、その上がいないと、間もなく定年を迎えるような人たちが続きをどうやってやるかというのが長期的なものとしての安定、今後の事業の安定に結びつくのかなと思う。若い人たちは優秀で、本当にやる気のある人たちをいかに定着させるかということが組合の職務かなと思う。

(2) 現場技能者の構成

現場技能者について60名いる。平均年齢は47.6歳で、他の事業体よりは少し若い

かなというふうに思っている。それをスライドの様に表にしてみた。高卒の 18 歳から 74 歳まで 60 名がおり、ほぼ均等にいつているなどと思われるが、ただ、60 歳以上が 30%である。これは新しい人を入れないと、事業の継続が難しいのかなというふうに思われるので、毎年 18 歳、本当に長靴も履いたことのないような人でも希望者は入れるということで、来るものは拒まずで、みんな入れるというようなやり方である。とにかく 60 歳の定年が近いということはこれを何とかしなくちゃいけないというのがそもそも今日のテーマである。

勤続年数 10 年未満が 50%となる。10 年 20 年ということで、どっちかというところバランスが取れたというふうに思うが、それにはやっぱり若い人が非常に多くなってきたということで、これを継続させる、やめさせない、入れるというのが我々の務めかなと思う。

10 年未満が半数である。非常に若いというよりも経験が不足していると、これらの人たちを安定的にずっと採用していくということが、我々林業界にとって非常に大切なことかなと思っている。

(3) 直近 10 年間の採用数と離職者数

この表は最近 10 年間の職員の採用である。あえて 10 年にしたのは、ずっとその以前の人たちもいるが 10 年間で 13 名の採用で、ところが離職者は 5 名出た。それは市役所に行きたい、県庁に行きたい、その間、組合で少し頑張ろうかというような腰掛けの人もいて、そちらに合格した途端に退職という人がいた。

あと、もう一つ、採用の時に非常に自分では原稿で練習してきて、非常に上手なことを言うが、いざ現場になって、組合員に対して事業説明などができなくて、辞める人がいたということである。やはり我々は組合員に対して営業活動が大きいので、そのコミュニケーションができるような人たちを、もう少し真剣に優しく教えていけばよかったかなと、10 年間で 13 人中 5 名退職者ということである。

この表の下の数値は、例えば 29 年に入った人が 31 年に辞めた、26 年に入った人が 29 年に退職したというように、大体 3 年くらいが目処でローテーションがある。令和元年度には入った当初から「健康が優れないけど、これから頑張ります。大丈夫です」と言っていたが、朝は食事が取れない、昼も疲れるというような人がおり、健康が第一かなと思っていたので、今後この辺は十分注意しなくてははいけない。

これが現場技能者ですけれども、30 名採用になっている。ここ 10 年間で、そのう

ち5人が退職されたが、3年未満の退職者というのはまずいないということだ。この辺がちょっと強みかなと、30人中5名くらいなら許されるのかなというところである。また、一番上の表で18歳から19歳が最近非常に多い。これは高校生が入ってくるようになり、今年は5名が入った。去年は2名で以前は高校生は無理だろうと思い、全く高校に対しての求人活動をしなかった。平成27年あたりから入ってくる人が少ないということで、これでは若い人、高校生も入れようということで、高校に対しての募集を始めた途端に高校生でも、「外はいいよ」と「好きだよ」という人がいた。ですから皆さんのところも、もし、「うちの孫みたいなのが来て、大丈夫働けるのか」と思わないで、どんどんやると結構入ってくるんだと思う。

これは人材育成等ですけども、我々は新人の3年間は労働者としては見ていない。研修生というようなそういう扱い方で、あんまり無理なことはさせない、危険なことはさせない、というような採用をやっているので、職員よりは長続きするような、そういう現場技能者が多いなというふうに思う。

3. 求人活動、人材育成、就業条件への配慮

(1) 積極的な求人活動

先ほども言ったが、27年からなかなか入ってこないと、自然に入るのを待ってたんじゃダメだなと思って高校とか専門大学校などへのアピール。そして、職場では「あなたたちの仲間や知り合いで山で働いてみたいという人いないか」という話をした。そしたら、「俺の友達で山で働きたいという人」が、次々と出てきた。「俺の所の組合はこういう所だよ」というように、仲間内から誘ってもらうので、良さも苦しさも最初から分かっている。そういう人たちが入ってきたということが一番の最近のニュースだというふうに思っている。

これが令和3年には8名が入った。4年には4名、5年には5名ということで、安定的に新人が入るようになり、そのうち高校新卒がなんと9名入った。県外からも相当入り、ネットなど見ながら来たのかなというふうに思っている。これはやめない。やはり、わざわざ、遠くから来た人は来てすぐやめるという人はいないなというのが特徴と思う。

(2) 新規現場技能者の研修課程と人材育成

先ほども言ったが、「緑の育成班」という新人だけのチームを作り、それを専門にき

ちょっとした技術と人間性を持った人を先生として採用して 1 年間ずっと同じ現場でやっている。あとは道具類に対しては無償で提供する。そうでないと入った途端に機械を買わせられて 20 万もかかるのでは誰も入らないだろうなということで無償の対応をした。そして、やはり指導者である。フォレストマネージャーで人間性にしっかりとした優しさがあって、技術があって説得力があるというような先生を付けたことにより、「緑の育成班」がうまくいったのかなと思っている。

今 10 班の班があり、どこに行きたいかを自分たちで決めてもいいという逆指名も場合によってはやらせている。どういうことかということ、12 ヶ月のうちの 3 ヶ月間は 1 週間交代で各班を研修させる。そうすると、そのこの班の良さ、厳しさ、あるいは人間関係、いろんなことが分かってくる。世代が大きく違うとなかなか話題ができにくいということもあるので、なるべく気の合うような人たちを入れさせると、非常に自由というか、行きたいところを自分で選ばせるというようなことを行っただけで、コミュニケーションが非常に取れるようになったかなと思っている。

技術指導については、鋸の研ぎ方から靴の履き方、チェーンソーの重さ、刈払機械の操作など、それも分からないまま入ってくる人もいるので、そういう人にはとにかく一番の基本から教えて技術指導するというのと、研修会では先輩方からいろいろなアドバイスを聞いて、森林組合の一番は危険があるよと、3K の K は危険の K である。それをどうやって防ぐかということ、まずやろうと、とにかく時間とお金はかけて、その中で実践をしてきた。

(3) 就労条件等への配慮

1 日の労働時間は 6 時間半、8 時から 5 時までであるが、休み時間はもう十分に取ってもらい、体力的に一番きついわけであるから、その中で 6 時間半の就業時間で週 39 時間である。ただ、雨が降ったときは有給休暇を取得しても良いということもしている。あとは、今の組合事情からすると、基本給の底上げは十分可能で賞与も出せるということから、お金で釣るわけではないが、ある程度の出費は覚悟している。

また、移住者に対しては現場技能者が 4 名と事務職員が 1 名いるが、この人たちには住宅手当の一部を支給している。他県から来た人たちは、やはり、自分で食事を作る、洗濯、掃除もするのであまり大きな部屋ではなく、小さい部屋を斡旋をしている。

4. ユースエール取得

(1) ユースエール認定に至った経緯

ユースエールについて、我々は何の意味かほとんどわからなかった。第一次産業でユースエールというのはほとんど該当するような企業がなく、ユースエールの認定には非常にハードルが高い。

(2) ユースエール認定の条件

認定基準は12項目がある。例えば、学卒の求人は毎年やっているか、正社員として毎年やっているか、その育て方に積極的に取り組んでいるか、人材育成の方針などがあるか、直近3事業年度の新卒者の正社員の離職は20%以下か、と20%越した場合はユースエールにならない。

前事業年度の正社員の月平均の残業が20時間以下であること、月の法定時間外労働で最高でも60時間を超す人が1人でもないこと。あとは、前事業年度の正社員の有給休暇は70%以上取っているかと。我々はそれをやった。その結果、ユースエールの認定が下りた。次にあるようにユースエールは、この業界としては非常にハードルが高い。

(3) ユースエール認定の効果への期待

しっかりとした計画があるか、実行もしているか、ということになると、非常にハードルが高い。これはハローワークの方から「栗駒高原森林組合はこれに該当してますから認定をします」ということで向こうから認定の話が出てきた。非常にありがたいが、逆に言うと我々とすれば、面食らったところがあるが、これを生かさない手はないというふうになって、これからはユースエールだけの企業説明会があると、公共調達事業に対しての加点がある。そういうことを利用しながら、これからの事業が進めばなというふうに思っている。

これから、ユースエールを使ってどうなるかという、実際、我々はそのまで具体的なものはないが、最近、私の名刺にユースエールのマークを入れた。「こういう企業ですよ」ということをアピールできるなど、今年の学校訪問には当然そのユースエールの名刺を持って、「うちは認定になってます」というようなことで学校訪問をした。

おかげさまで、今年も来年も来そうな雰囲気、職場見学にも相当数の人が来ていた。これがプラス方向に行けばなというふうに思っている。

5.人を大切にす

5番として人を大切にす。いろんところでそうであるが、私が組合長になった12年前から、皆さんのボーナスは6ヶ月にすと言った。理事からは大反対だった。そんな企業どこにあると。だけど、それを目標に職員に出した。これくらいの事業量を行ったら6ヶ月のボーナスは出るぞと。あとは組合員に対しての配当も6%とかである。そういうものを打ち上げて、それに対してみんなで努力したということが今につながっていると思う。とにかく経営の資源は、一番は人である。その人がただいるだけじゃなくて、専門の技術、知識、想像力を備えた人材育成をやりたいなと思う。

物は山にいっぱいある。成熟した山がある。これは先ほども言ったが、早く金にしたいという世代の人たちがいっぱいいる。20歳の時に植えた人でも、70才でも50年になるのに全然お金が入らないので終わるのはダメだということがあるので、5年先まで思い切って買い取りをしている。金については、先ほど言ったようにボーナスを出したということは、それだけ蓄積もあるということである。よってせっかくこの金を生かそうと、正しい情報が入ってこないところがあるが、そういうところはいろいろな職員も研修に行く。研修に行って「個人の研修じゃないよ」と「全員の代表だよ」と言って、必ず研修の発表をさせる。そうすることによって、20人が共通した認識ができるなということ、行った人が皆さんに正しく教えることが結局は何かしら、常に職員の中で訓練することによって非常にうまくいったなと思う。

そして、最近入社した人で、2人だけ取り上げる。1年前に入ったので19歳だが、森林組合を選択した理由は「働いているいいところからいい職場だと聞かされました。地元で貢献できる仕事で、大好きな自然の中で働けるから選びました」今何をやっているかという「造林班に属しています。自然に触れ合う仕事ができ、体力には自信があるので最高の仕事です。早く一人前になって班の戦力になれるよう頑張ります」。

次に、女性でこの人は2年間くらい社会経験をしていたんですけど、なかなか自分の思ったような職場じゃなかったという時に森林組合のことを聞いた。「やりがいがあり、友達から『チェーンソー似合いそうだよ』と言われ、入りました」。実際はまだチェーンソーの技術を研修中で、うちの方で苗の種まきからしている。彼女は農業高校で種まきなど植物を育てることが好きだったという話があったので、チェーンソー操作も最低限はやるが、種をまいて育てていい苗を作ると、本人から「雪害に負けない苗を育てていきます」というような決意がありました。