

森林組合における林業就業の女性参画に関する現代的考察  
— 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者調査から —

小川三四郎\*・石塚 葵\*\*

\*山形大学農学部食料生命環境学科エコサイエンスコース

\*\*山形県庄内総合支庁産業経済部森林整備課森づくり推進室  
(令和3年9月2日受付・令和3年12月8日受理)

Present consideration of Women's Participation in Forestry labor in Forest Owners' Association : Survey of men in the regular forestry workforce of the Dewa Shonai and Atsumi Town Forest Owners' Association, Yamagata Prefecture

Sanshiro OGAWA\* and Aoi ISHIZUKA\*\*

\*Course of Ecoscience,  
Department of Food, Life, and Environmental Sciences,  
Faculty of Agriculture, Yamagata University, Tsuruoka 997-8555, Japan

\*\*Forestation Promotion Office, Forest Maintenance Division,  
Industrial and Economic Affairs Department,  
Yamagata Prefectural Government Shonai Regional Branch Office,  
Mikawa, Yamagata 997-1392, Japan

(Received September 2, 2021 · Accepted December 8, 2021)

Summary

Based on the recent promotion of gender equality under the background of gender theory, the purpose of this study was to understand the motivation of women to participate in forestry from the point of view of the regular male forestry workforce of Forest Owners' Association (FOA) and to discuss future issues that men of forestry workers FOA should consider in order to support women's participation. A questionnaire survey was conducted targeting the regular male forestry workforce of the Dewa Shonai FOA, which merged over a wide area, and the Atsumi Town FOA, in the Shonai region of Yamagata Prefecture. Many of the workers of the Dewa Shonai FOA (16 respondents) worked with women. The workers of the Atsumi Town FOA (13 respondents) do not work with women. The results are as follows. About 70% of Dewa Shonai and about 60% of the Atsumi Town FOA agreed with the participation of women in the forestry industry. As a condition for women's participation, what the two forestry associations proposed in common was an "atmosphere that makes it easy to take vacations." In the future, in the forestry association, it will be necessary for managers to receive training from outside experts and to hold study sessions in the workplace. Furthermore, it is necessary to respect flexible and diverse work styles that meet the wishes of workers, introduce a multifaceted leave system, and expand the number of people covered by the system. If the new system is used by many workers and thrives, it is thought that an "atmosphere that makes it easy to take vacations" will be created.

**Key words** : forestry labor, forest owners' association, gender equality, male forestry workforce, women's participation

## I 課題設定

### 1. 問題の所在

国際社会におけるジェンダー平等の議論を背景<sup>1)</sup>として、わが国では1999年に男女共同参画社会基本法が成立し、公布・施行された。2000年代以降には、内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当）、内閣府特命担当大臣（少子化・男女共同参画担当）が設置され、内閣府男女共同参画局や厚生労働省が中心となって、男女共同参画社会の形成に向けた施策が講じられており、全国的には、地方自治体においても男女共同参画社会の推進を目的とした条例が制定されてきた。2015年には、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進を目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が公布・施行されている。

こうした施策にもとづいて実施されている男女共同参画社会の形成に向けた推進活動は、女性側からの観点による内容が多い中において、男性にとっての男女共同参画ポータルサイト（内閣府男女共同参画局）も開設されている。同サイトでは、2012年の『「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書』<sup>2)</sup>が公開されており、また、男性にとっての男女共同参画の推進に向けた地方自治体の取り組みなどの全国各地の事例<sup>3)</sup>も紹介されている。

同調査報告書は、男性に関して特に家庭内での固定的な性別役割分担意識を解消し、男性が家庭と仕事の両立を図るための方策の検討が主旨であると捉えられ、また、地方自治体の取り組みにおいても、男性による家事育児への参画推進が主体となっている。つまり、男性側からの観点による実際の職場環境における女性参画への意向の実態把握と課題の検討には至っていない。

一方、わが国の生産年齢人口（15～64歳）の就業率（2020年）は、男性83.8%、女性70.6%<sup>4)</sup>であるのに対して、国民生活を支える基幹産業である第一次産業をみると、農林漁業就業者に占める女性の割合（2015年）は、基幹的農業従事者42.7%、林業就業者14.3%、漁業就業者13.1%<sup>5)</sup>となっている。現在賦存する人工林資源を造成してきた戦後拡大造林政策の労働力として、女性林業就業者も担ってきた<sup>6)</sup>が、現代的には林業就業者に占める女性の割合は、第一次産業において漁業と並び低い水準にある。しかし、女性の非労働力人口2,664万人のうち

198万人が就業を希望（2020年）<sup>7)</sup>しており、女性労働力は潜在的には存在している。

わが国の民有林業の担い手である森林組合は、組織的原理の協同組合としての基礎である自助、自己責任、民主主義、平等、公平、連帯の価値にもとづけば、ジェンダー平等とも相乗して、必然的に女性参画が求められると考えられるが、林業経済学分野において、森林組合の女性林業就業者に着目した研究蓄積は少なく、近年では次の研究が着目される。

1980年代に、桜井<sup>8)</sup>は、山形県朝日村森林組合女性作業班員26人を対象として、就業状態の変遷、就業の状況、家族の就業状態、農業経営や家庭内労働と婦人労働に関する実態調査を行った。その結果、婦人は家庭内労働（農作業・家事・育児）と賃労働の二重労働を背負い、過重労働の状態に置かれていることが明らかとされた。そのため、家庭内における性的役割分業体制の再編による家族の民主化を進め、婦人労働の軽減の必要性について論じた。

牧野<sup>9)</sup>は、石川県能都森林組合女子作業班員77人のうちの18人、および長野県南信濃村森林組合女子作業班員9人を対象として、就業状態と析出構造に関する比較調査を行い、女子林業労働者の2類型の存在形態を明らかにしている。その形態について、能都森林組合は、労働力主体の作業班編成が定着し、女子班長、女子班の果たしている役割は大きく、家族多就労による世帯収入によって女子林業労働の低賃金が維持されており、育林業の担い手として将来的に役割が増すとされる女子軸型作業班とされた。一方、南信濃村森林組合は、狭隘な地域労働力市場において、男子労働力の不足補完のために女子労働力が存在し、雇用調整弁の機能を果たす不安定な就業状態にあり、今後は役割低下が予想される女子補完型作業班とされた。

最近の研究は、2017年に今井ら<sup>10)</sup>が行っており、林業現場で就労する女性の実態と参入・定着に対する課題について、ライフコースに着目し、統計分析と全国各地の女性林業労働者6人とその上司3人の聞き取り調査を行っている。その結果、林業も他産業と同様にM字型就労問題の存在が示唆され、独身者の場合はライフイベント時の就業継続が課題となり、結婚・出産経験者の場合は、林業を給与の良い仕事と認識しており、新規就業者確保のための新たな対象となる可能性を示唆している。

こうした従来の林業経済学分野の研究は、基軸的には

林業労働力の量的確保と林業労働者としての定着が目的にあると捉えられる。一方のジェンダー平等は、国際社会における議論を背景として成立し、今日的に一般的に推進されている男女共同参画社会の形成や女性の職業生活における活躍を目的としており、両者の目的の位相については否めないといえる。

山形県は、夫婦の共働き率が71.2%であり、全国平均の57.6%より高く、全国1位の水準である。さらに、育児をしながら働いている女性の割合では、山形県は79.0%であり、全国平均の64.2%より高く、全国4位の水準<sup>11)</sup> (全国1位は島根県81.2%)である。山形県では、2002年に山形県男女共同参画推進条例が公布・施行された。この条例の基本理念の具体化に向けて、過去数回にわたって山形県男女共同計画が策定され推進されてきた。2016年3月に策定された計画(計画期間:2016年度~2020年度)では、4つの“基本の柱”、11の“施策の方向”が示され、その元で42の“主な施策”があり、山形県の関係各課において各種事業が実施されている。同計画における数値目標一覧の重点分野には、“女性農業士(指導農業士・青年農業士)の数”、“家族経営協定締結農家数”の現在の状況と目標値が設定<sup>12)</sup>されている。さらに、同計画では、“施策の方向”の中でも重点分野であり女性活躍推進法の推進計画でもある事業として、“農業士・農業青年活動支援事業(地域農業リーダーの育成・支援)”、“輝くアグリウーマン育成事業(研修講座「アグリウーマン塾」の実施、女性担当者を配置したワンストップ相談窓口の設置、地域学習会の開催を通じたネットワークづくり支援などによる女性農業者の活躍の促進等)”<sup>13)</sup>が実施されている。

このように山形県男女共同計画には、重点分野として、農業に関する女性参画に向けた取り組みが行われているが、林業に関する取り組みは行われていない<sup>14)</sup>。

2019年4月に策定された山形県林業労働力の確保の促進に関する基本計画(計画期間:2019年度~2023年度)においても、“「やまがた森林ノミクス」の推進による「緑の循環システム」の実現に向け、その担い手の確保・育成を図るための方針”が定められているが、方針には女性参画についての記載はなく、“林業就業者数及び新規就業者数の目標値”も、男女別には記載されていない<sup>15)</sup>。

前述したとおり、山形県は女性の就業率が全国的にも高い傾向にある中において、今後は、山形県男女共同計

画に示された重点分野であり、女性活躍推進法の推進計画でもある“多様な分野での女性の活躍(ウーマノミクス)の推進”にもとづき、“これまで女性の進出が少なかった分野への職域拡大に向けた取り組みの促進”<sup>16)</sup>の実現に向けて、林業就業の女性参画についても積極的に取り組む必要がある。

山形県の森林面積は66万9,000haであり、全国8位<sup>17)</sup>を誇る。山形県の民有林森林資源の蓄積量は年々増加<sup>18)</sup>しており、かつ、天然林が豊富に賦存<sup>19)</sup>しているため、山菜、キノコ、木炭などの多種多様な特用林産物の生産量<sup>20)</sup>は全国的にも高い水準にある。こうした山形県の豊富な森林資源を背景として林業就業の雇用創出の可能性<sup>21) 22) 23)</sup>は期待できよう。

以上から、現在の林業現場においては、女性林業就業者が少なく、あるいは皆無である場合もあり、男性林業就業者が圧倒的に多い状況にある。こうした現状にある中で、今後の林業現場において、空論ではなく、現実的な女性林業就業者の参画について検討する場合に、女性林業就業者の意向だけを優先して反映したような職場環境への再構築を図る方法では、その一方で、既存の男性林業就業者の就業の継続の困難性が懸念される。女性林業就業者の参画には、両者が調和し、共存することが不可欠であり、その検討を段階的に行う布石として、常用雇用の男性林業就業者の女性参画の意向について把握する必要があるが、そうした調査研究の蓄積は乏しい状況にある。

そこで、本稿では、近年の男女共同参画社会の推進状況および従来の林業経済学分野が目的とする課題を踏まえ、森林組合において常用男性林業就業側からの観点による実際の職場環境における女性参画への意向の実態を把握し、今後の女性林業就業者の林業就労への参画に向けた課題について考察した。

調査対象として、山形県の庄内地方南部を構成している広域合併した出羽庄内森林組合(以下、出羽庄内)と未合併で山形県内の森林組合において最大規模の製材工場を有し、近年、経営改革に成功している温海町森林組合(以下、温海町)との2つ森林組合の常用男性林業就業者を設定した。出羽庄内の常用男性林業就業者は、女性林業就業者との就労経験者が多く、温海町は女性林業就業者との就労経験者はいない。こうした両組合の対極的特質を考慮しながら、比較分析を行った。

## 2. 研究方法

研究方法について、本稿構成にもとづく論理展開にしたがって全4章を章毎に順を追って示す。はじめに、I章では、近年の男女共同参画社会の推進状況および従来の林業経済学分野における森林組合の女性林業就業者に着目した既存研究について検証し、本研究の課題と調査対象について明確にする。次に、II章では、全国と山形県における林業労働者に関する動向について、全国と山形県との統計資料を用いた時系列分析によって傾向および森林組合の技術班の現状を把握する。続いて、III章においては、山形県の庄内地方南部を構成する出羽庄内と温海町の2森林組合の常用男性林業就業者を対象として2020年10月下旬から11月上旬にかけて実施したアンケート調査の集計結果にもとづき、常用男性林業就業者の実態と女性参画に関する意向について分析する。具体的には、調査対象の森林組合の概要、調査の方法と実施概要、常用男性林業就業者の属性、常用男性林業就業者の就労の状況と今後の希望、常用男性林業就業者による女性参画の意向、常用男性林業就業者による林業就労の満足度と女性参画のための労働条件について、各節に整理して分析を行う。最後に、IV章として、森林組合の常用男性林業就業者の実態と女性参画に関する意向について総括し、女性林業就業者の林業就労への参画に向けた問題の要点を整理した上で、今後の課題について考察を行う。

## II 全国と山形県における林業労働者の動向

### 1. 全国的林業労働者の動向

表-1に1980年から2015年にかけての過去35年間における5年毎の全国的林業従事者数の推移について示した。総数では、1980年の14万6,321人から2005年の5万

2,173人にかけて、5年毎の減少幅は万人単位であって著しく大きく、この25年間で35.7%にまで縮小している。しかし、2003年から開始された「緑の雇用」事業<sup>24)</sup>の影響もあり、2005年の5万2,173人から2010年は5万1,200人となり、この間は973人の減少にとどまっている。2015年には4万5,400人となり、2010年からの減少数は5,760人であって、2005年までにみられていた万人単位での減少幅ではない。

男性率は、1980年の83.5%から2010年の94.1%にかけて、一貫して上昇傾向にあり、9割以上を占めるに至っている。2015年においても、93.9%と男性は9割以上を占めているものの、2010年の94.1%からはごく僅かに下降し、一方で、女性率は、2010年の5.9%から2015年の6.1%へとごく僅か上昇している。

高齢化率は、1980年の8.5%から2000年の29.6%にかけては上昇傾向にあったが、2005年には26.9%へと下降し、2010年には20.9%にまで低下している。2015年には24.8%へと上昇したものの、高齢者の実数では590人程度の増加に過ぎず、2010年から2015年にかけての若年者率にも大きな変化がないことから、高齢者層と若年者層ではない年齢層の減少が高齢化率の上昇に影響していると考えられる。

若年者率は、1980年の9.8%から1990年の6.3%にかけて下降傾向にあり、1995年には7.2%と若干上昇したものの、実数では447人が減少していることから、他の年齢層の増減数が若年者率に影響していると考えられる。その後は、1995年の7.2%から2010年の17.9%にかけて上昇し、実数においても増加傾向にあった。2015年には、17.1%と大きな変化はないが、実数では1,400人が減少している。

表-1 全国的林業従事者数の推移

単位：人、%

年	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
総数	146,321	126,343	100,497	81,564	67,558	52,173	51,200	45,440
男性率	83.5	84.8	85.8	87.2	88.1	91.4	94.1	93.9
女性率	16.5	15.2	14.2	12.8	11.9	8.6	5.9	6.1
高齢化率	8.5	10.0	13.7	23.2	29.6	26.9	20.9	24.8
若年者率	9.8	8.3	6.3	7.2	10.2	13.6	17.9	17.1
65歳以上の数	12,419	12,638	13,777	18,936	20,024	14,026	10,680	11,270
35歳未満の数	14,397	10,548	6,339	5,892	6,913	7,119	9,170	7,770

資料：総務省「国勢調査」・林野庁「平成29年度 森林・林業白書」より作成

注：1) 高齢化率は、65歳以上の従事者数の割合であり、若年者率は、35歳未満の従事者数の割合である。

2) 国勢調査における「林業従事者」とは、就業している事業者の日本標準産業分類を問わず、林木、苗木、種子の育成、伐採、搬出、処分等の仕事及び製炭や製薪の仕事に従事する者で、調査年の9月24日から30日までの1週間に収入になる仕事を少しでもした者等をいう。

3) 2007（平成19）年の「日本標準産業分類」の改定により、2010（平成22）年のデータは、2005（平成17）年までのデータと必ずしも連続していない。

2. 山形県の林業労働者の動向

表-2に1950年から2015年にかけての山形県の林業就業者数の推移について示した。山形県の林業就業者数は、1950年の9,937人から増加し、1955年には1万270人とピークを数え、1960年においても1万252人と横ばいで推移していたが、1965年には5,734人へと激減し、僅かこの5年間で56.0%にまで縮小している。山形県においても、当時の日本社会におけるエネルギー革命や外材輸入化などの影響を余儀なくされたと考えられる。その後も1970年の3,878人から2005年の782人にかけて減少傾向にあり、2005年が最少であって、ピーク時の1割にも満たない7.6%にまで縮小している。しかし、2010年には、山形県においても緑の雇用事業の影響が考えられ、1,227人へと増加し、2000年時点と同程度にまで回復した。直近の2015年は1,169人であり、2010年からほぼ横ばいで推移している。

続いて、表-3に2019年度の山形県の森林組合における技術班の男女別就業者数について示した。現在、山形県内には13の森林組合が存在する。広域合併した森林組合は、山形地方、西村山地方、北村山、最上広域、米沢地方、西置賜ふるさと、出羽庄内、北庄内の8組合である。一方、市町村単位の森林組合は、天童市、東根市、金山町、小国町、温海町の5組合<sup>25)</sup>である。

技術班の就業者数が多い順に、金山町34人、米沢地方33人（うち女性1人）、出羽庄内30人（同前2人）、小国町29人（同前4人）、北庄内28人、西村山地方24人、温海町24人（同前2人）、最上広域22人（同前1人）、東根市12人、西置賜ふるさと9人、山形地方5人である。最も多い人数を雇用している金山町は広域合併していない町単位の森林組合であり、同様の単位である小国町と温海町も就業者数が二桁台と比較的多く、小国町は全組合の中で女性就業者数が最も多い。一方、広域合併している西置賜ふるさとと山形地方は一桁台であることから、必ずしも、合併規模に比例して、技術班の就業者数が多くなるとは限らない。したがって、森林組合の組織規模、事業活動、施設保有などの地域性や経営状況にもとづい

て、技術班の就業者数と女性雇用にも相違がみられる。

III 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の実態と女性就業に関する意向

1. 調査対象の森林組合の概要

山形県の庄内地方南部の鶴岡都市圏である南庄内の森林組合は、広域合併した出羽庄内と未合併の温海町との2つで構成されている。出羽庄内は、1997年に当時存在した鶴岡市森林組合、立川町森林組合、羽黒町森林組合、櫛引町森林組合、朝日村森林組合の5つの森林組合が広域合併して設立された。一方、温海町は、2005年に自治体合併して発足した鶴岡市の一部である温海地域（旧温海町）を所管している。

出羽庄内と温海町とにおいて、主な組織・事業の規模（2019年度）<sup>26)</sup>について比較すると、まず、組合員所有森林面積は、出羽庄内1万8,325ha（組合加入率54%）、温海町1万2,141ha（組合加入率75%）であり、広域合併した出羽庄内と比較しても未合併の温海町は小さい面積ではない。

組合員数は、出羽庄内5,495人（正組合員5,494人、准組合員1人）、温海町1,552人（正組合員1,551人、准組合員1人）

表-3 山形県の森林組合における技術班の男女別就業者数  
単位：人

森林組合	計	性別	
		男	女
山形地方	5	5	0
天童市	0	0	0
西村山地方	24	24	0
北村山	0	0	0
東根市	12	12	0
最上広域	22	21	1
金山町	34	34	0
米沢地方	33	32	1
西置賜ふるさと	9	9	0
小国町	29	25	4
出羽庄内	30	28	2
温海町	24	22	2
北庄内	28	28	0

資料：山形県農林水産部森林ノミクス推進課「令和元年度 山形県森林組合統計」より作成

注：技術班は、事務・技術職員とその他組合雇用労働者を除く、現業職員（技術班員）と技術員（技術班員）で構成される。

表-2 山形県の林業就業者数の推移

年	単位：人													
	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015
人数	9,937	10,270	10,252	5,734	3,878	3,289	3,234	2,725	2,119	1,526	1,275	782	1,227	1,169

資料：総務省「平成27年 国勢調査 就業状態等基本集計」・山形県農林水産部森林ノミクス推進課「令和元年度 山形県林業統計」より引用  
注：国勢調査における産業分類は、調査期間中（10月1日の前の1週間）に実際に仕事をしてきた事業の種類により分類されている。

員1人)であり、組員一人当たりの所有面積では、出羽庄内3.33ha、温海町7.82haとなっており、平均では温海町が出羽庄内よりも2倍以上大きい。

払込済出資金は、出羽庄内1億5,207万8,000円、温海町1億228万1,000円であり、出羽庄内は温海町の1.5倍の大きさである。しかし、剰余金は、出羽庄内1億895万1,000円、温海町1億7,544万1,000円であり、温海町は出羽庄内の1.6倍の大きさとなっている。

主要事業別に取扱高をみると、出羽庄内は、指導事業2,057万6,000円、販売事業5,140万8,000円、林産事業1億5,708万3,000円、加工製造事業538万1,000円、購買事業772万1,000円、森林造成事業2億314万3,000円である。温海町は、指導事業647万4,000円、販売事業222万4,000円、林産事業1億5,526万1,000円、加工製造事業1億3,474万4,000円、購買事業421万2,000円、森林造成事業1億5,487万9,000円である。以上から、取扱高については、温海町は、出羽庄内と比較して、販売事業は低く出羽庄内の4.3%に過ぎないが、全事業において最も高い林産事業は出羽庄内と同程度であり、加工製造事業は出羽庄内の2,504.1%を誇る大きさである。出羽庄内は、全事業で最も高いのが森林造成事業であるが、同事業は、温海町は出羽庄内の76.2%の大きさにある。

製材工場の規模は、出羽庄内81kw、温海町150kwであり、温海町の製材工場は山形県内の森林組合の製材工場において最も大きな規模<sup>27)</sup>となっている。

このように、温海町は、近年、製材工場でのラミナ生産を中心とした経営に力を入れており、林産事業と加工製造事業の取扱高は、出羽庄内と比較して、未合併ながらも高い水準にある。

## 2. 調査の方法と実施概要

本稿の調査は、出羽庄内において期間の定めがなく雇用されている常用男性林業就業者30人、および温海町において同様の常用男性林業就業者13人を対象とした。両組合ともに、調査時点では常用林業就業者は全員が男性であり女性は在籍していない。出羽庄内では、調査直前までは女性林業就業者が2人在籍していた<sup>28)</sup>。このため、調査対象となる常用男性林業就業者の多くは、林業現場において女性林業就業者とともに就労した経験がある。一方、温海町では、製材工場での木材加工班に女性就業者は在籍しているものの、林業現場での作業には女性は長期間にわたって雇用されていない。したがって、温海

町の調査対象である常用男性林業就業者全員が女性林業就業者とともに林業現場において就労した経験がない。

調査方法は、調査対象者へのアンケート調査票による自記式調査によって実施した。具体的には、アンケート調査票の配布は、森林組合職員から常用男性林業就業者へ直に行い、調査対象者である常用男性林業就業者自身にアンケート調査票に記載された質問に対する回答を記入していただき、アンケート調査票記入後の回収は、森林組合職員を経由せずに、調査者へ返信用封筒による郵送にて行った。配布は2020年10月下旬に行い、回収は11月上旬に行った。出羽庄内は30部配布し16部回収(回収率53.3%)、温海町は13部配布し13部回収(回収率100.0%)した。

## 3. 常用男性林業就業者の属性

表-4に山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の属性を示した。年代をみると、出羽庄内は、40歳代が33.3%と最も多く、次いで30歳代と50歳代が25.0%であり、20歳代が16.7%である。温海町は30歳代が60.0%と最も多く過半数以上を占めており、次いで40歳代が30.0%であり、20歳代が10.0%を占め、50歳代は0.0%であることから、出羽庄内よりも温海町の方が、若年層の割合が多くを占めている。

前職は、出羽庄内は、最も多いのが新規学卒者の38.5%であり、続いて、フリーター・パート・アルバイトが23.1%、建設業などの現場職が15.4%、製造業等の工具、公務員(林業)、その他が同率の7.7%であって、事務・営業系社員は0.0%である。温海町では、建設業などの現場職が33.3%と最も多く、次いで、フリーター・パート・アルバイトが25.0%、その他が16.7%であり、新規学卒者、製造業等の工具、事務・営業系社員が同率の8.3%であり、公務員(林業)は0.0%である。このように前職は、出羽庄内は新規学卒者が多いのに対して、温海町は新規学卒者が少ない一方で中途採用者が多く、建設業などの現場職が多くを占めている。また、両組合ともに、2番目に多いのがフリーター・パート・アルバイトであり、林業労働が非正規雇用労働者の受け皿ともなっていることが考えられる。

世帯構造は、出羽庄内と温海町ともに各項目が同率であり、核家族世帯が54.5%と最も多く、三世代世帯が45.5%であり、単独世帯0.0%、その他の世帯0.0%となっている。世帯構造の直近での全国平均<sup>29)</sup>では、単独世帯

28.8%，核家族世帯59.8%，三世帯世帯5.1%，その他の世帯6.3%であることから、全国平均と比較して三世帯世帯の割合が多い状況は、地方都市の地域性にも起因していると考えられる。

世帯収入総額は、出羽庄内が、250万円未満7.7%，250～500万円69.2%，500～750万円15.4%，750～1,000万円0.0%，1,000万円以上7.7%であり、500万円未満が76.9%と約8割近くを占めている。温海町は、250万円未満0.0%，250～500万円33.3%，500～750万円25.0%，750～1,000万円25.0%，1,000万円以上16.7%であって、500万円以上が66.7%と約7割を占めている。このように、両

組合ともに世帯構造は同様であり、回答者数に大差がないことから、温海町が出羽庄内よりも1世帯当たりの世帯収入総額の水準が高いことが明らかである。

4. 常用男性林業就業者の就労の状況と今後の希望

表-5に、山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の就労の状況について示した。林業就業経験年数は、10年以下が、出羽庄内は62.5%，温海町は69.3%であり、両組合ともに経験年数が短期の就業者が圧倒的に多い。11年以上では、出羽庄内は37.5%，温海町は30.8%であり、出羽庄内が温海町に比べて長期

表-4 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の属性

単位：%

年代 (n=22)			
項目	出羽庄内 (n=12)	温海町 (n=10)	計
20歳代	16.7	10.0	13.6
30歳代	25.0	60.0	40.9
40歳代	33.3	30.0	31.8
50歳代	25.0	0.0	13.6
計	100.0	100.0	100.0
前職 (n=25)			
項目	出羽庄内 (n=13)	温海町 (n=12)	計
新規卒学者	38.5	8.3	24.0
建設業などの現場職	15.4	33.3	24.0
製造業等の工員	7.7	8.3	8.0
事務・営業系会社員	0.0	8.3	4.0
フリーター・パート・アルバイト	23.1	25.0	24.0
公務員 (林業)	7.7	0.0	4.0
その他	7.7	16.7	12.0
計	100.0	100.0	100.0
世帯構造 (n=22)			
項目	出羽庄内 (n=11)	温海町 (n=11)	計
単独世帯	0.0	0.0	0.0
核家族世帯	54.5	54.5	54.5
三世帯世帯	45.5	45.5	45.5
その他の世帯	0.0	0.0	0.0
計	100.0	100.0	100.0
世帯収入総額 (n=25)			
項目	出羽庄内 (n=13)	温海町 (n=12)	計
250万円未満	7.7	0.0	4.0
250～500万円	69.2	33.3	52.0
500～750万円	15.4	25.0	20.0
750～1,000万円	0.0	25.0	12.0
1,000万円以上	7.7	16.7	12.0
計	100.0	100.0	100.0

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業者調査 (2020年10月～11月実施)」より作成

- 注：1) 割合は各項目の回答数の計を100%とした時の項目別の比率である。四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。  
2) 世帯構造は、厚生労働省「国民生活基礎調査」にもとづいて分類した。

表-5 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の就労の状況

単位：%

林業就業経験年数 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
1～5年	25.0	30.8	27.6
6～10年	37.5	38.5	37.9
11～15年	18.8	15.4	17.2
15～20年	12.5	15.4	13.8
21年～	6.3	0.0	3.4
計	100.0	100.0	100.0
就業内容 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
植林	0.0	22.7	9.3
下刈等の保育	34.4	13.6	25.9
間伐	40.6	40.9	40.7
林道・作業道整備	15.6	18.2	16.7
林木等の販売	3.1	4.5	3.7
その他	6.3	0.0	3.7
計	100.0	100.0	100.0
年間就業日数 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
150～210日	50.0	38.5	44.8
210日以上	50.0	61.5	55.2
計	100.0	100.0	100.0

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業者調査 (2020年10月～11月実施)」より作成

- 注：1) 割合は各項目の回答数の計を100%とした時の項目別の比率である。四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。  
2) 就業内容は、2019年度における主な就業内容であり、複数回答である。件数合計は、出羽庄内32件、温海町22件である。  
3) 就業内容のその他は、調査、製材工場である。  
4) 年間就業日数は、2019年度の実績である。

の就業者が若干多く存在している。

就業内容は、間伐が、出羽庄内40.6%、温海町40.9%と両組合ともに同程度であり、かつ最も多い就業内容である。林道・作業道整備、林木等の販売は、両組合において大差はないが、下刈等の保育は、出羽庄内34.4%、温海町13.6%であり、出羽庄内が多く、また、植林は、出羽庄内0.0%、温海町22.7%であり、温海町が多い。現在、温海町では、組合員に対して、森林の伐採跡地に、地域の伝統的な焼畑農法にもとづく伝統野菜のあつみかぶの栽培を促進し、かぶを収穫販売した後で、再造林を推進している。

年間就業日数は、出羽庄内は150～210日50.0%、210日以上50.0%であり、年間における短期就業と長期就業との就業者が二極化しているが、温海町は150～210日38.5%、210日以上61.5%であり、年間において長期就業の就業者が多い。

表-6に、山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の収入状況と今後の就労の希望について示した。給与形態は、出羽庄内では、定額日給制が75.0%と最も多く、次いで、定額月給制12.5%、日給・出来高併用12.5%であって、就業者によっては給与形態に違いがあり、出勤日数に応じて給与額が変動する就業者が多い。温海町は、定額月給制100.0%であり、就業者全員が出勤日数に応じずに安定した給与形態である。

個人年収は、出羽庄内は、250万円未満が62.5%と最も多く、次いで、250～350万円未満が37.5%であり、350～450万円未満は0.0%である。温海町は、250～350万円未満が46.2%と最も多く、次いで、350～450万円未満が30.8%であり、250万円未満は23.1%である。したがって、個人年収は温海町が出羽庄内よりも高い傾向にある。

今後の就業希望は、多い順に、出羽庄内は、現在の森林組合で林業就業68.8%、林業以外の職種25.0%、現在の森林組合で林業就業以外の就労6.3%である。現在の森林組合で林業就業を希望する理由には、「慣れた仕事だから」という回答がみられた。また、林業以外の職種としては、「自営業」、「内職」などを希望しており、その理由としては、「時間が欲しい」、「給料が低い」、「危険」などが挙げられている。同様に、温海町は、現在の森林組合で林業就業75.0%、その他16.7%、現在の森林組合で林業就業以外の就労8.3%である。現在の森林組合で林業就業を希望する理由には、「雰囲気が良い」とする回答があった。また、その他の職種としては、「アーボリスト」

表-6 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の収入状況と今後の就労の希望

単位：%

給与形態 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
定額月給制	12.5	100.0	51.7
月給・出来高併用	0.0	0.0	0.0
定額日給制	75.0	0.0	41.4
日給・出来高併用	12.5	0.0	6.9
計	100.0	100.0	100.0
個人年収 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
250万円未満	62.5	23.1	44.8
250～350万円未満	37.5	46.2	41.4
350～450万円未満	0.0	30.8	13.8
計	100.0	100.0	100.0
今後の就業希望 (n=28)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=12)	計
現在の森林組合で林業就業	68.8	75.0	71.4
現在の森林組合で林業就業以外の就労	6.3	8.3	7.1
他の森林組合・民間事業体で林業就業	0.0	0.0	0.0
林業以外の職種	25.0	0.0	14.3
その他	0.0	16.7	7.1
計	100.0	100.0	100.0
給与形態の希望 (n=26)			
項目	出羽庄内 (n=15)	温海町 (n=11)	計
定額月給制	33.3	54.5	42.3
月給・出来高併用	40.0	27.3	34.6
定額日給制	20.0	0.0	11.5
日給・出来高併用	6.7	9.1	7.7
完全出来高制	0.0	9.1	3.8
計	100.0	100.0	100.0
副業・兼業が許可される場合の実施希望 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
森林組合は月給制の上で実施	31.3	69.2	48.3
森林組合は日給制の上で実施	18.8	0.0	10.3
森林組合の給与形態に関係なく実施	25.0	7.7	17.2
副業・兼業は実施しない	25.0	23.1	24.1
計	100.0	100.0	100.0
希望する副業・兼業の内容 (n=20)			
項目	出羽庄内 (n=10)	温海町 (n=10)	計
林業関係の職種	30.0	30.0	30.0
林業以外の職種	70.0	70.0	70.0
計	100.0	100.0	100.0

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業者調査（2020年10月～11月実施）」より作成

- 注：1) 割合は各項目の回答数の計を100%とした時の項目別の比率である。四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。  
2) 個人年収は、2019年度の実績である。  
3) 今後の就業希望の温海町のその他は、回答した2人ともに、アーボリストである。



が挙げられており、「特殊伐採がしたい」ことを理由としている。したがって、その他の回答者は、林業とは無関係の職種ではなく、一般的な林業技術を基礎として、より高度な林業の仕事を希望していると考えられる。以上から、今後の就業希望は、引き続き、現在の森林組合で林業就業を希望する者は、温海町が出羽庄内よりも多く、高度な林業の仕事を希望する就業業者も存在するが、出羽庄内では林業以外の職種の希望者も少なくない割合で存在する。

給与形態の希望は、多い順に、出羽庄内は、月給・出来高併用40.0%、定額月給制33.3%、定額日給制20.0%、日給・出来高併用6.7%である。現状での多くの就業業者の給与形態である定額日給制を引き続き希望する就業業者は少なく、今後は、月給・出来高併用と定額月給制を希望する就業業者が多くみられる。同様に、温海町は、定額月給制54.5%、月給・出来高併用27.3%、日給・出来高併用9.1%、完全出来高制9.1%である。温海町は、現状での就業業者の給与形態である定額月給制を引き続き希望する就業業者が、半数以上は存在するものの、就業業者の技術力を活かせる出来高制を考慮した給与形態を希望する就業業者が4割以上存在し、技術力に自信のある就業業者が少ない。なお、現状として出羽庄内の就業業者に多い給与形態である定額日給制を希望する就業業者は温海町には存在しない。

副業・兼業が許可される場合の実施希望は、多い順に、出羽庄内は、森林組合は月給制の上で実施31.3%、森林組合の給与形態に関係なく実施25.0%、副業・兼業は実施しない25.0%、森林組合は日給制の上で実施18.8%である。出羽庄内は、多くの就業業者が副業・兼業の実施を希望するが、実施の場合の給与形態としては、月給制、給与形態とは無関係、日給制とされ、希望の形態が分かれている。同様に、温海町は、森林組合は月給制の上で実施69.2%、副業・兼業は実施しない23.1%、森林組合の給与形態に関係なく実施7.7%である。温海町においても、副業・兼業の実施を希望する就業業者が多くみられるが、実施する場合には、現在の月給制の上での実施を希望する就業業者が多い。なお、温海町は、森林組合は日給制の上で実施は0.0%であり、副業・兼業を行う場合においても、日給制を希望する就業業者は皆無である。

希望する副業・兼業の内容は、出羽庄内と温海町とにおいて、共通して、林業関係の職種30.0%、林業以外の職種70.0%であり、林業以外の職種を希望する就業業者が

両組合において多い。林業以外の職種に関する具体的な内容については、出羽庄内は、「実家が農家であり農業を行う」とする就業業者が多くみられた。また、温海町は、「農業」、「インターネット関係」が挙げられていた。

### 5. 常用男性林業就業業者による女性参画の意向

表-7に、山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業業者の女性参画の意向を示した。林業現場で女性林業就業業者と働いた経験について、出羽庄内は、ある75.0%、ない25.0%であり、温海町は、全員がない。両組合において、女性林業就業業者との就労経験に相違があるため、本表以降の調査結果の数値において、女性参画に対する意向に差異が生じた場合に、この相違も意向の差異に関する一定の根拠となり得ると考えられる。

表-7 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業業者の女性参画の意向

単位：%

林業現場で女性林業就業業者と働いた経験 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
ある	75.0	0.0	41.4
ない	25.0	100.0	58.6
計	100.0	100.0	100.0
林業は男性の仕事であると思うか (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
思う	6.3	7.7	6.9
思わない	93.8	92.3	93.1
計	100.0	100.0	100.0
一般的に林業現場で女性参画は進んでいると思うか (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
思う	25.0	38.5	31.0
思わない	56.3	46.2	51.7
関心がない	18.8	15.4	17.2
計	100.0	100.0	100.0
雇用先の林業現場で女性参画は進んでいると思うか (n=28)			
項目	出羽庄内 (n=15)	温海町 (n=13)	計
思う	20.0	15.4	17.9
思わない	60.0	69.2	64.3
関心がない	20.0	15.4	17.9
計	100.0	100.0	100.0
森林組合の林業現場での女性参画の賛否 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
賛成	68.8	61.5	65.5
反対	0.0	7.7	3.4
関心がない	31.3	30.8	31.0
計	100.0	100.0	100.0

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業業者調査（2020年10月～11月実施）」より作成

注：割合は各項目の回答数の計を100%とした時の項目別の比率である。四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。

林業は男性の仕事であると思うかは、出羽庄内と温海町ともに、大きな違いはみられず、9割以上は、男性に限定された仕事であるとは考えられていない。

一般的に林業現場で女性参画は進んでいると思うかは、多い順に、出羽庄内は、思わない56.3%、思う25.0%、関心がない18.8%であり、女性参画が進んでいないと捉えている就業者が半数以上を占めている。同様に、温海町は、思わない46.2%、思う38.5%、関心がない15.4%であり、出羽庄内と同じく、女性参画が進んでいないと捉えている就業者が最も多いものの、半数未満であり、進んでいると思う就業者は4割近く存在している。

雇用先の林業現場で女性参画は進んでいると思うかは、多い順に、出羽庄内は、思わない60.0%、思う20.0%、関心がない20.0%であり、同様に、温海町は、思わない69.2%、思う15.4%、関心がない15.4%である。両組合ともに、現在雇用されている森林組合での女性参画について、半数以上は進んでいないと捉えているが、女性林業就業者との就業経験者が多い出羽庄内は、進んでいないと捉えている就業者が温海町よりも少ない。

森林組合の林業現場での女性参画の賛否は、多い順に、出羽庄内が、賛成68.8%、関心がない31.3%、反対0.0%であり、同様に、温海町は、賛成61.5%、関心がない30.8%、反対7.7%である。両組合ともに、賛成が半数以上を占めているが、反対する就業者は、出羽庄内は存在しないが、温海町には存在している。また、関心がないが、両組合ともに約3割を占めており、女性参画に関して無関心の就業者が一定割合で存在している。

表-8に、山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の女性参画のメリット・デメリットについて示した。林業現場への女性参画のメリットは、多い順に、出羽庄内は、女性の観点による新たな気づきや発見26.7%、人手不足の解消20.0%、休暇制度など就業環境の改善20.0%、コミュニケーションの活発化13.3%、オペレーターの増加6.7%、事業体の認知度の向上6.7%、メリットを感じない6.7%である。同様に、温海町は、人手不足の解消36.4%、女性の観点による新たな気づきや発見27.3%、機械化の促進など作業環境の改善9.1%、休暇制度など就業環境の改善9.1%、オペレーターの増加9.1%、事業体の認知度の向上9.1%である。とりわけ割合が二桁台の比較的多い項目では、出羽庄内は、女性の観点による新たな気づきや発見が最も多く、女性の持つ感性に期待する就業者が多い。次いで、人手不足の解消、

休暇制度など就業環境の改善が多く、具体的な労働環境の改善をメリットとして挙げている。さらに、コミュニケーションの活発化も挙げられ、チームワークが求められる林業作業において、一般的に女性の持つコミュニケーション能力の高さもメリットとして挙げられているが、この項目は温海町では挙げられていない。温海町では、人手不足の解消とする労働環境の改善が最も多く、次いで、女性の観点による新たな気づきや発見での期待が多い。全産業の中でも林業は、労働災害が最も高い水

表-8 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の女性参画のメリット・デメリット

単位：%

林業現場への女性参画のメリット (n=26)			
項目	出羽庄内 (n=15)	温海町 (n=11)	計
人手不足の解消	20.0	36.4	26.9
機械化の促進など作業環境の改善	0.0	9.1	3.8
休暇制度など就業環境の改善	20.0	9.1	15.4
オペレーターの増加	6.7	9.1	7.7
安全対策の向上	0.0	0.0	0.0
コミュニケーションの活発化	13.3	0.0	7.7
女性の観点による新たな気づきや発見	26.7	27.3	26.9
事業体の認知度の向上	6.7	9.1	7.7
メリットを感じない	6.7	0.0	3.8
計	100.0	100.0	100.0
林業現場への女性参画のデメリット (n=24)			
項目	出羽庄内 (n=15)	温海町 (n=9)	計
体力差による作業量の偏り	20.0	11.1	16.7
体力差による作業分担	0.0	0.0	0.0
産休育休などの休暇制度の設定と利用	0.0	11.1	4.2
女性の早期離職	6.7	0.0	4.2
コミュニケーションの不活発化	0.0	0.0	0.0
女性への気遣いや配慮の発生(体調・トイレ・着替えなど)	60.0	66.7	62.5
評価や待遇での性差による偏り	0.0	0.0	0.0
デメリットを感じない	13.3	11.1	12.5
計	100.0	100.0	100.0

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業者調査(2020年10月～11月実施)」より作成

- 注：1) 割合は各項目の回答数の計を100%とした時の項目別の比率である。四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。  
2) 林業現場への女性参画のメリットおよびデメリットともに、最も当てはまる項目1つだけの回答とした。複数項目の回答者は除外した。

準にあり、林業労働における大きな課題となっているが、両組合に共通して、安全対策の向上をメリットとして回答した就業者は皆無である。

一方、林業現場への女性参画のデメリットは、多い順に、出羽庄内は、女性への気遣いや配慮の発生（体調・トイレ・着替えなど）60.0%、体力差による作業量の偏り20.0%、デメリットを感じない13.3%、女性の早期離職6.7%である。同様に、温海町は、女性への気遣いや配慮の発生（体調・トイレ・着替えなど）66.7%、体力差による作業量の偏り11.1%、産休育休などの休暇制度の設定と利用11.1%、デメリットを感じない11.1%である。両組合に共通して、最も多い6割以上を占めるデメリットとしては、女性への気遣いや配慮の発生（体調・トイレ・着替えなど）である。次いで、体力差による作業量の偏りであるが、これは過半数未満であり大きな割合ではなく、かつ、体力差による作業分担をデメリットとして挙げた就業者は存在しない。したがって、体力差による作業量の偏りについての懸念が多少はあるものの、完全な作業分担までを懸念しているわけではない。このため、性差によるデメリットとしては、体力的問題よりも精神的問題を懸念する就業者が多い。また、デメリットを感じないとする就業者は、両組合において1割程度である。

表-9に、山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の女性林業就業者との就業意向について示した。女性作業班設置の賛否は、多い順に、出羽庄内が、賛成68.8%、反対31.3%であり、同様に、温海町は、賛成76.9%、反対23.1%であって、両組合ともに賛成が多数を占めている。賛成の理由としては、出羽庄内は、「男女一緒だと気遣いや配慮を気にするから」、「着替えなどを気にしなくてよくなるから」、「やりやすい」、「女性の班長を設け、きちんとした仕事をして欲しい」、「女性の考えがあってもいいと思う」、「作業班長の経験年数があればいいと思う」などが挙げられた。温海町は、「やりやすいと思うから」、「体力的には心配」、「女性の丁寧な仕事が必要などところもある」、「できることがあるならいいと思う」などが挙げられている。一方、反対の理由には、出羽庄内は、「ある程度の経験を積んでからなら賛成」、「体力面での不安」、「まとまらないのではないか」、「危険」などが挙げられたが、温海町は反対の理由に関する回答はなかった。

女性林業就業者への手助けや配慮の負担は、多い順に、

出羽庄内は、感じない75.0%、感じる25.0%であり、同様に、温海町が、感じない84.6%、感じる15.4%である。両組合ともに、女性林業就業者への手助けや配慮の負担を感じないとする就業者が圧倒的に多くみられた。

女性林業就業者の在・不在班の働きやすさは、多い順に、出羽庄内は、こだわりはない68.8%、女性がいらない班31.3%、女性がいる班0.0%であり、同様に、温海町は、こだわりはない84.6%、女性がいらない班15.4%、女性がいる班0.0%である。両組合ともに、こだわりはないとする就業者が最も多くを占めており、次いで、女性がいらない班が多く、女性がいる班と明言している就業者は皆無

表-9 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の女性林業就業者との就業意向

単位：%

女性作業班設置の賛否 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
賛成	68.8	76.9	72.4
反対	31.3	23.1	27.6
計	100.0	100.0	100.0
女性林業就業者への手助けや配慮の負担 (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
感じる	25.0	15.4	20.7
感じない	75.0	84.6	79.3
計	100.0	100.0	100.0
女性林業就業者の在・不在班の働きやすさ (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
女性がいる班	0.0	0.0	0.0
女性がいらない班	31.3	15.4	24.1
こだわりはない	68.8	84.6	75.9
計	100.0	100.0	100.0
女性班長の就任を認めるか (n=28)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=12)	計
はい	81.3	91.7	85.7
いいえ	18.8	8.3	14.3
計	100.0	100.0	100.0
女性班長のもとでの班員を認めるか (n=27)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=11)	計
はい	93.8	90.9	92.6
いいえ	6.3	9.1	7.4
計	100.0	100.0	100.0
男女平等の評価・待遇を認められるか (n=28)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=12)	計
はい	93.8	100.0	96.4
いいえ	6.3	0.0	3.6
計	100.0	100.0	100.0

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業者調査（2020年10月～11月実施）」より作成

注：割合は各項目の回答数の計を100%とした時の項目別の比率である。四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。

である。なお、女性林業就業者との就労経験者が多い出羽庄内は、女性がいない班の方が働きやすいと回答した就業者が約3割を占め、温海町より多い。

女性班長の就任を認めるかは、多い順に、出羽庄内は、はい81.3%、いいえ18.8%であり、同様に、温海町は、はい91.7%、いいえ8.3%である。両組合ともに、女性班長の就任を認める意向を示している就業者が圧倒的に多い。一方、認めないとする就業者は、出羽庄内が約2割を占めており、その理由には、「威厳やリーダーシップに対する不安」、「連携やコミュニケーションに対する不安」、「結婚や出産時の離職」、「出産休暇や育休時に対する不安」などが挙げられた。一方、温海町は、「女性が班長を務めることに対する不満」が挙げられている。危険と隣り合わせの林業の作業は、安全性を確保しながら、効率よく作業を進めるために、複数の就業者が連携する必要がある、チームワークが求められる。そのためにも、班長と複数の班員とにおいて信頼関係を築くことが重要であり、班長には豊富な経験にもとづく技術力や判断力、統率力、人望なども必要とされる。こうした点に対する不安と、女性が出産育児のために休暇や離職することで仕事の継続に支障を来すことが懸念される点として、認めないとする根拠としていることが考えられる。

女性班長のもとでの班員を認めるかは、出羽庄内は、はい93.8%、いいえ6.3%であり、温海町は、はい90.9%、いいえ9.1%である。両組合ともに、女性班長のもとでの班員について認める意向を示している就業者が圧倒的に多い。出羽庄内においては、前項目の女性班長の就任を

認める意向よりも、本項目の女性班長のもとでの班員を認める意向の方が高い傾向にある。ただし、両組合ともに、一部の就業者においては、認めない意向を示しており、その理由としては、出羽庄内は、「女性の体力面に対する不安」、温海町では、「女性が班長を務めることに対する不満」を挙げている。

表-10に、山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の女性林業就業者との就労時に配慮すべき点について示した。組合別にみた項目毎の割合は、多い順に、出羽庄内は、体調（トイレ・生理等）30.0%、着替え場所23.3%、視線13.3%、距離感（職場内外での過度な干渉、身体への接触等）13.3%、猥談や性に関わる話題6.7%、言葉遣い（語尾や声のボリューム等）3.3%、日常会話（内容や頻度）3.3%、体力面の気遣い3.3%、性別役割観の押し付け3.3%である。同様に、温海町は、体調（トイレ・生理等）26.7%、着替え場所23.3%、体力面の気遣い16.7%、距離感（職場内外での過度な干渉、身体への接触等）13.3%、視線10.0%、日常会話（内容や頻度）6.7%、猥談や性に関わる話題3.3%、言葉遣い（語尾や声のボリューム等）0.0%、性別役割観の押し付け0.0%である。

割合の多い上位の項目についてみると、両組合ともに、1位が体調（トイレ・生理等）、2位が着替え場所で共通しており、この2つの割合の合計で半数以上を占めている。3位は、出羽庄内が、視線、距離感（職場内外での過度な干渉、身体への接触等）であるが、温海町は、体力面の気遣いである。4位は、出羽庄内が、猥談や性に関

表-10 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の女性林業就業者との就労時に配慮すべき点  
単位：%

項目	組合別にみた項目毎の割合			項目別にみた組合毎の割合		
	出羽庄内 (n=10)	温海町 (n=10)	計	出羽庄内 (n=10)	温海町 (n=10)	計
言葉遣い（語尾や声のボリューム等）	3.3	0.0	1.7	100.0	0.0	100.0
日常会話（内容や頻度）	3.3	6.7	5.0	33.3	66.7	100.0
視線	13.3	10.0	11.7	57.1	42.9	100.0
距離感（職場内外での過度な干渉、身体への接触等）	13.3	13.3	13.3	50.0	50.0	100.0
体力面の気遣い	3.3	16.7	10.0	16.7	83.3	100.0
体調（トイレ・生理等）	30.0	26.7	28.3	52.9	47.1	100.0
着替え場所	23.3	23.3	23.3	50.0	50.0	100.0
猥談や性に関わる話題	6.7	3.3	5.0	66.7	33.3	100.0
性別役割観の押し付け	3.3	0.0	1.7	100.0	0.0	100.0
計	100.0	100.0	100.0			

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業者調査（2020年10月～11月実施）」より作成

- 注：1) 四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。  
 2) 組合別にみた項目毎の割合は、組合別に全項目の回答数の計を100%とした時の項目毎の比率である。  
 3) 項目別にみた組合毎の割合は、項目別に両組合の回答数の計を100%とした時の組合毎の比率である。  
 4) 女性就業者と就労する際に配慮すべき点について、最も当てはまる項目3つの回答とした。回答数が3つ以外の場合は無効とした。  
 5) 件数合計は、出羽庄内30件、温海町30件である。

わる話題であり、温海町が、距離感（職場内外での過度な干渉，身体への接触等）である。5位は、出羽庄内が、残りの項目全てであり、温海町は、視線となっている。

以上から、女性林業就業者との就労時に配慮すべき点について、組合別にみた項目では、両組合に共通して、体調（トイレ・生理等）や着替え場所などの精神面での気遣いが多く、体力面の気遣いは少ない傾向がみられた。体力面の気遣いを挙げた就業者は、女性林業就業者との就労経験者がいない温海町では、低い割合ではあるが一定の割合で存在したものの、女性林業就業者との就労経験者の多い出羽庄内においては、最も低い割合で存在している。

また、女性林業就業者との就労時に配慮すべき点について、項目別にみた組合毎の割合では、両組合ともに、約5割の同程度となる項目は、距離感（職場内外での過度な干渉，身体への接触等）、体調（トイレ・生理等）、着替え場所であり、これら3つは両組合で共通する項目である。一方、両組合間で差が生じた項目について、いずれかの組合の項目が8割以上となる多い割合を示したのが、出羽庄内は、言葉遣い（語尾や声のボリューム等）、性別役割観の押し付けの2つであり、同様に、温海町は、体力面の気遣いの1つであって、これらの項目が両組合の違いとしてみられた。

表-11に、山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の女性林業就業者による産休育休に対する利用意向について示した。女性林業就業者の産休育休の利用を認めるかは、多い順に、出羽庄内が、はい100.0%、いいえ0.0%であり、同様に、温海町が、はい91.7%、いいえ8.3%である。女性林業就業者の産休育休の利用については、出羽庄内は就業者の全員が認め、温海町では約9割が認めており、両組合ともに、多数の就業者が利用に好意的である。

回答者である常用男性林業就業者自身が育休を利用したいと思うかは、多い順に、出羽庄内は、はい93.8%、いいえ6.3%であり、同様に、温海町は、はい83.3%、いいえ16.7%である。仮に自身が育休を利用するか否かについても、両組合ともに、多数の就業者が利用に積極的ではあるが、前項目のはいの割合と比較すると、両組合ともに共通して若干低く、自身よりも女性の利用を優先する意向が若干高いが、常用男性林業就業者自身においても、育休を利用したいとする意向が圧倒的に多くみられた。

表-11 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の女性林業就業者による産休育休に対する利用意向

単位：%

女性林業就業者の産休育休の利用を認めるか (n=28)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=12)	計
はい	100.0	91.7	96.4
いいえ	0.0	8.3	3.6
計	100.0	100.0	100.0
育休を利用したいと思うか (n=28)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=12)	計
はい	93.8	83.3	89.3
いいえ	6.3	16.7	10.7
計	100.0	100.0	100.0
女性の職場環境の整備は男性にも働きやすくなるか (n=29)			
項目	出羽庄内 (n=16)	温海町 (n=13)	計
はい	87.5	92.3	89.7
いいえ	12.5	7.7	10.3
計	100.0	100.0	100.0
家族内の身内女性の林業現場への就労に対する賛否 (n=21)			
項目	出羽庄内 (n=10)	温海町 (n=11)	計
賛成	20.0	36.4	28.6
反対	80.0	63.6	71.4
計	100.0	100.0	100.0

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業者調査（2020年10月～11月実施）」より作成

注：割合は各項目の回答数の計を100%とした時の項目別の比率である。四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。

女性の職場環境の整備は男性にも働きやすくなるかは、多い順に、出羽庄内が、はい87.5%、いいえ12.5%であり、同様に、温海町が、はい92.3%、いいえ7.7%である。両組合ともに、約9割の就業者には、女性参画に当たって職場環境が整備されることが自身の就労状態にも改善をもたらすと捉えられている。

家族内の身内女性の林業現場への就労に対する賛否は、多い順に、出羽庄内が、反対80.0%、賛成20.0%であり、同様に、温海町は、反対63.6%、賛成36.4%である。両組合ともに、家族内の身内女性の林業現場への就労には、反対が多数を占めている。実際に、自身の身内女性に林業現場での就労を勧めたくないと思う就業者が多く、女性にとって十分な就労環境が整備されているとは捉えられていないことが現状としてあると考えられる。

## 6. 常用男性林業就業者による林業就労の満足度と女性参画のための労働条件

表-12に、山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の現在の林業就労の満足度と女性

表-12 山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合の常用男性林業就業者の現在の林業就労の満足度と女性参画のための労働条件

単位：%

項目	現在の林業就労の満足度										女性参画のために重要な労働条件				
	出羽庄内					温海町					組合別にみた項目毎の割合		項目別にみた組合毎の割合		
	満足	やや満足	やや不満	不満	計	満足	やや満足	やや不満	不満	計	出羽庄内	温海町	出羽庄内	温海町	計
仕事・業務の内容	18.8	50.0	18.8	12.5	100.0	7.7	69.2	15.4	7.7	100.0	3.3	16.7	25.0	75.0	100.0
労働時間の適切さ	43.8	50.0	6.3	0.0	100.0	61.5	38.5	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
1日あたりの仕事量	43.8	50.0	6.3	0.0	100.0	38.5	53.8	0.0	7.7	100.0	0.0	5.6	0.0	100.0	100.0
休憩時間の長さ	62.5	31.3	6.3	0.0	100.0	53.8	46.2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
賃金	12.5	12.5	43.8	31.3	100.0	0.0	7.7	53.8	38.5	100.0	10.0	16.7	50.0	50.0	100.0
機械化の導入・促進	37.5	18.8	31.3	12.5	100.0	7.7	69.2	7.7	15.4	100.0	3.3	5.6	50.0	50.0	100.0
休日・休暇の日数	37.5	25.0	25.0	12.5	100.0	38.5	46.2	15.4	0.0	100.0	6.7	0.0	100.0	0.0	100.0
通勤時間	56.3	18.8	12.5	12.5	100.0	61.5	38.5	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
福利厚生	40.0	20.0	20.0	20.0	100.0	46.2	30.8	23.1	0.0	100.0	13.3	16.7	57.1	42.9	100.0
研修・教育訓練の内容や機会	31.3	31.3	31.3	6.3	100.0	46.2	46.2	0.0	7.7	100.0	0.0	11.1	0.0	100.0	100.0
休暇を取りやすい雰囲気	31.3	43.8	18.8	6.3	100.0	46.2	46.2	7.7	0.0	100.0	16.7	16.7	62.5	37.5	100.0
能力に対する評価・待遇	12.5	25.0	31.3	31.3	100.0	7.7	46.2	30.8	15.4	100.0	10.0	5.6	75.0	25.0	100.0
職場の人間関係	18.8	50.0	18.8	12.5	100.0	53.8	38.5	7.7	0.0	100.0	16.7	0.0	100.0	0.0	100.0
仕事と生活のバランス	12.5	43.8	31.3	12.5	100.0	46.2	53.8	0.0	0.0	100.0	20.0	5.6	85.7	14.3	100.0
計											100.0	100.0			

資料：「山形県出羽庄内森林組合・温海町森林組合常用男性林業就業者調査（2020年10月～11月実施）」より作成

注：1) 四捨五入の関係から合計が100%にならない場合もある。

2) 現在の林業就労の満足度の割合は、項目別に各組合の回答数の計を100%とした時の満足度毎の比率である。

3) 女性参画のために重要な労働条件の組合別にみた項目毎の割合は、組合別に全項目の回答数の計を100%とした時の項目毎の比率である。

4) 女性参画のために重要な労働条件の項目別にみた組合毎の割合は、項目別に両組合の回答数の計を100%とした時の組合毎の比率である。

5) 出羽庄内は、現在の林業就労の満足度について、福利厚生がn=15、それ以外の項目は全てn=16であり、女性参画のために重要な労働条件はn=10である。温海町は、現在の林業就労の満足度について、全項目がn=16であり、女性参画のために重要な労働条件はn=6である。

6) 女性参画のために重要な労働条件は、全項目の中から3つを回答とした。

参画のための労働条件について示した。現在の林業就労の満足度について、満足とやや満足とを合計して多い順にみると、出羽庄内は、労働時間の適切さ93.8%、1日あたりの仕事量93.8%、休憩時間の長さ93.8%、通勤時間75.0%、休暇を取りやすい雰囲気75.0%、仕事・業務の内容68.8%、職場の人間関係68.8%、休日・休暇の日数62.5%、研修・教育訓練の内容や機会62.5%、福利厚生60.0%、機械化の導入・促進56.3%、仕事と生活のバランス56.3%、能力に対する評価・待遇37.5%、賃金25.0%である。一方、同様に、温海町は、労働時間の適切さ100.0%、休憩時間の長さ100.0%、通勤時間100.0%、仕事と生活のバランス100.0%、1日あたりの仕事量92.3%、職場の人間関係92.3%、研修・教育訓練の内容や機会92.3%、休暇を取りやすい雰囲気92.3%、休日・休暇の日数84.6%、仕事・業務の内容76.9%、機械化の導入・促進76.9%、福利厚生76.9%、能力に対する評価・待遇53.8%、賃金7.7%となっている。

以上から、第1に、満足度の割合の多い1位と2位をみると、出羽庄内は、1位の93.8%は3項目あり、2位の75.0%は2項目ある。温海町は、1位の100.0%が4項目あり、

2位の92.3%が4項目ある。つまり、満足度の多い割合について、出羽庄内は、5項目あり、これらの割合は75割から約9割を占めているのに対して、温海町は、8項目あり、これらの割合は約9割から10割を占めていることから、温海町は、出羽庄内よりも、現在の林業就労について満足度が高い傾向にあるといえる。

第2に、1位と2位の項目内容についてみると、両組合に共通するのは、労働時間の適切さ、休憩時間の長さ、1日あたりの仕事量、通勤時間、休暇を取りやすい雰囲気であり、労働に関する定量的な勤務条件が多く挙げられている。温海町では、これらに加えて、1位と2位には、仕事と生活のバランス、職場の人間関係、研修・教育訓練の内容や機会が挙げられており、長期的に就業を継続していくための重要な条件でもある職場環境の快適性や向上心の醸成の機会が挙げられている。

第3に、満足度の割合が半分に満たない項目についてみると、最も低い割合は、両組合に共通して、賃金であり、一般的な課題でもある林業就労の低賃金が問題として挙げられている。出羽庄内は、これに加えて、能力に対する評価・待遇が挙げられ、適正な対価を求める意向

も多くみられた。

女性参画のために重要な労働条件について、組合別にみた項目毎の割合の多い順にみると、出羽庄内は、仕事と生活のバランス20.0%、休暇を取りやすい雰囲気16.7%、職場の人間関係16.7%、福利厚生13.3%、賃金10.0%、能力に対する評価・待遇10.0%、休日・休暇の日数6.7%、仕事・業務の内容3.3%、機械化の導入・促進3.3%である。一方、同様に、温海町は、仕事・業務の内容16.7%、賃金16.7%、福利厚生16.7%、休暇を取りやすい雰囲気16.7%、研修・教育訓練の内容や機会11.1%、1日あたりの仕事量5.6%、機械化の導入・促進5.6%、能力に対する評価・待遇5.6%、仕事と生活のバランス5.6%である。

以上から、割合の多い1位と2位の項目内容についてみると、共通しているのは、休暇を取りやすい雰囲気のみである。それ以外においては、出羽庄内は、仕事と生活のバランス、職場の人間関係であり、温海町は、仕事・業務の内容、賃金、福利厚生、研修・教育訓練の内容や機会であって、多くの内容で両組合に違いがみられた。女性林業就業者の参画のためには、産休育休の制度が制定されていたとしても、実際に制度を利用して休暇を取得しやすい職場環境であることを重要とすることが共通した労働条件である。これに加えて、出羽庄内では、女性による家事育児等の家庭生活と仕事との両立や職場内での良好な人間関係を重要視している。一方、温海町では、具体的な勤務条件と林業技術の習得について重要視している点で違いがみられた。

また、女性参画のために重要な労働条件について、項目別にみた組合毎の割合では、両組合ともに、5割の同程度の割合となる項目は、賃金、機械化の導入・促進であり、この2つは両組合で共通する労働条件である。両組合間で差が生じた項目として、いずれかの組合の項目が8割以上となる多い割合を示したのが、出羽庄内は、休日・休暇の日数、職場の人間関係、仕事と生活のバランスの3つであり、同様に、温海町は1日あたりの仕事量、研修・教育訓練の内容や機会の2つであって、これらの労働条件が両組合の違いとしてみられた。

#### IV 結論

本稿では、今後の女性林業就業者の林業就労への参画に向けた課題について考察することを目的として、全国と山形県における林業労働者に関する動向について、全

国と山形県との統計資料を用いた時系列分析によって傾向および森林組合の技術班の現状を把握した。その上で、山形県庄内地方南部の出羽庄内と温海町の2森林組合の常用男性林業就業者を対象とした就業実態と女性参画に関する意向を把握し分析した。最後に、常用男性林業就業者の実態と女性参画への意向を総括し、問題の要点を整理した上で、今後の課題について考察する。

第1に、森林組合の経営と常用男性林業就業者の実態に関する内容である。温海町は、かつて、公的機関事業の競争激化による利益率の低下、保育対象林分の減少(公的機関事業の減少傾向)、リーマンショックによる木材需要の落ち込みなどによって、経営不振にあった。こうした情勢変化へ対応するために、2008年から2009年にかけて経営改革を行った。従来の公的機関事業の依存から脱却を図るため、地域内の組合員の人工林の伐採地を面的に広げ、機械化にもとづく生産体制を整備し、コスト削減と生産性の向上によって、木材生産量を増大させることで、大手製材メーカーへの安定した木材供給に取り組んだ。2010年に製材工場は、普通製材から2mラミナ製材に転換<sup>30)</sup>させ、2012年には搬出間伐を軸とする提案型集約化施業(高性能林業機械と森林作業道作設を組み合わせた低コスト作業システム)に本格的に着手した。2013年から2017年にかけては第一次中期「経営ビジョン・経営計画」<sup>31)</sup>を策定・実施し、2015年には木材生産量が2万m<sup>3</sup>を超えている。2016年に皆伐再造林の提案を開始し、2018年から2022年にかけて第二次中期「経営ビジョン・経営計画」<sup>32)</sup>を策定・実施している。

温海町は、こうした過去10年以上にわたっての経営改革の成果を背景として、常用男性林業就業者は、全員が定額月給制であり、個人年収は出羽庄内よりも高い傾向にあった。そして、温海町の常用男性林業就業における今後の就業希望は、引き続き、現在の森林組合で林業就業を希望する者が、出羽庄内の常用男性林業就業よりも多く、より高度な林業の仕事を希望する就業者も存在した。さらに、温海町の常用男性林業就業者は、出羽庄内の常用男性林業就業よりも現在の林業就労について満足度が高い傾向がみられ、高い満足の内容は、勤務条件の他に、仕事と生活のバランス、職場の人間関係、研修・教育訓練の内容や機会があり、こうした職場環境の快適性や向上心の醸成の機会が挙げられた<sup>33)</sup>。しかし、賃金については、両組合に共通して最も低い満足度であったが、換言すれば、一般的に林業就労が低賃金であっ

ても、経営改革が成功すれば、林業就業者の就労全般に高い満足度が得られる可能性があるといえる。

このように、温海町は、かつての経営不振からの脱却を図るために、地域に根ざした新たな取り組み<sup>34)</sup>にもとづいた経営改革を具現化してきた。これを実現することができた一定の条件として、未合併の小規模組合であること<sup>35) 36) 37) 38)</sup>が考えられ、この利点を活かし、結果的に、組織全体として意思疎通が図られ、小回りが利く、フレキシブルな対応が実現できたと考えられる。

第2に、常用男性林業就業者における女性参画への意向に関する内容である。森林組合の林業現場での女性参画の賛否について、賛成は、出羽庄内が約7割、温海町は約6割と半数以上を占めていたが、関心がないは、両組合ともに、約3割と一定数を占めていた。今後、林業就業の女性参画を進めるためには、より多くの男性林業就業者が女性参画に対して関心を持ち、理解を示し、職場が一丸となって推進していく必要がある。職場内だけでは、理解が進みにくい場合には、女性参画の専門家のいる行政機関や関係団体等と連携をとりながら、女性参画について積極的に感心を持つ機会をつくることが必要であると考えられる。

林業現場への女性参画のメリットとして、両組合に共通して多く挙げられたのは、女性の観点による新たな気づきや発見、人手不足の解消、休暇制度など就業環境の改善である。これに加えて、女性林業就業者との就労経験のある出羽庄内では、コミュニケーションの活発化が多く挙げられた。女性参画のメリットは、労働力の確保、労働条件の改善に限らず、女性の持つ感性や能力などへの期待も大きいといえる。一方、林業現場への女性参画のデメリットは、両組合に共通して、女性への気遣いや配慮の発生（体調・トイレ・着替えなど）が最も際立って多く挙げられ、体力的問題よりも精神的問題を懸念する就業者が多くみられた。

具体的に、女性林業就業者との就労時に配慮すべき点についてみても、両組合ともに、体調（トイレ・生理等）と着替え場所が共通して多く、この2つの割合の合計が各組合で半数以上を占めていた。さらに、視線、距離感（職場内外での過度な干渉、身体への接触等）が共通して多く、これらの4項目は全て精神的問題として捉えられる。体力面の気遣いについては、女性林業就業者との就労経験者がいない温海町では低い割合ではあるものの、一定の割合で存在したが、女性林業就業者との就労経験

者が多く存在する出羽庄内では最も低い割合であり、出羽庄内では体力面ではなく精神面での気遣いが多く挙げられていた。

こうした女性林業就業者への手助けや配慮の負担については、感じないとするのは、出羽庄内が7.5割、温海町は約8.5割であり、負担を感じない就業者が大半である。

このように、本稿の調査結果では常用男性林業就業者は、女性林業就業者への手助けや配慮の負担を感じないとする意向が多くみられたが、実体的に林業現場によっては、人目につく場所や危険な場所などもあり、山中である林業現場においては、女性林業就業者のトイレ・着替えなどの就労環境の整備が課題とされてきた<sup>39)</sup>。したがって、今後、林業就業の女性参画を進めるためには、作業場所に移動式トイレカー（自走式仮設水洗トイレカー）、休憩室・洗面所・更衣室等が備えられたリフレッシュカー<sup>40)</sup>などの導入が不可欠であり、こうした女性用設備の改善に向けては、林野庁などの所管省庁が予算を拡充し、国として支援強化を図る必要がある。

第3に、森林組合の林業就業における女性参画の条件について、両組合に共通して多いのは、休暇を取りやすい雰囲気のみであり、それ以外の条件については組合別に違いがみられた。職場内において、休暇を取りやすい雰囲気を醸成していくためには、専門家による管理職研修と職場内勉強会の実施が不可欠である。その上で、具体的に、育児休業制度、育児短時間勤務制度、育児時差出勤制度、育休明けならし勤務制度、子の看護休暇制度、男性就業者の配偶者出産時育児休業制度などの就業者の希望に沿った柔軟で多様な働き方ができる勤務形態を尊重した多面的な休暇制度の導入と対象者の拡充を行う必要がある。そして、女性の産休後には、ジョブリターン制度を導入して職場復帰をやすくする制度の導入も求められよう。さらに、女性就業を進める上で、こうした取り組みについて森林組合が内外に対してPR活動を行い、認知拡大できれば、女性の就業希望者の増加も期待できる。

この他に多く挙げられた条件としては、女性林業就業者との就労経験者の多い出羽庄内では、仕事と生活のバランス、職場の人間関係である。この仕事と生活のバランスについて、わが国では官民が一体となって実現に取り組むために、政労使による会議が開催され、2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定<sup>41)</sup>



され、政府によって推進されている。具体的に、こうしたワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めるならば、職場において自主的に男女共同参画プロジェクトチームを設置し、社会保険労務士などによるコンサルティングを受けながら、女性林業就業者における仕事と家庭の両立、キャリア・スキルアップなどによる将来像をイメージした就業意欲の向上を図るための女性のロールモデルの紹介活動、出産育児のサポートブック・マニュアルの作成・配布を行うことが肝要である。

一方、女性林業就業者との就労経験者は存在しないが経営改革の成果のあった温海町では、仕事・業務の内容、賃金、福利厚生、研修・教育訓練の内容や機会などの具体的な勤務条件の充実と林業技術の習得<sup>42)</sup>を条件として挙げている。こうした条件は、前述した休暇を取りやすい雰囲気醸成していくための取り組みを進めて、より多くの就業者が制度を利用して制度が広く運用され、軌道に乗ることができれば、解決しうる課題が多いと考えられる。

国際社会におけるジェンダー平等の議論にもとづき、現代の日本社会では、女性の社会進出の推進に当たって、近年の社会情勢の変化に対応しながら、男女共同参画社会、女性活躍推進、働き方改革に関する法制度が整備され、それに伴って行政機関、支援団体、専門家によるサポート体制も徐々に整備されつつある。

しかしながら、世界経済フォーラムが公表したジェンダー・ギャップ指数 (GGI) は、日本は0.656 (156カ国中120位、2021年)<sup>43)</sup>であり、政治分野 (0.061) と経済分野 (0.604) の女性参画が課題であるとされている。さらには、2020年からの新型コロナウイルス感染拡大によって、昨今では、“求職しているにもかかわらず失業が長く続く女性の増加が深刻”化し、“厚生労働省は一つの求人に男女が応募した場合、男性が優先的に採用される”<sup>44)</sup>と分析している。また、“2020年の女性の自殺者数は、男性が微減だった一方で大きく増え、全国の自殺者数が11年ぶりに増加に転じ、2021年版の自殺対策白書では、コロナ禍の状況が分析され、特に働く女性らが追い詰められている実態も明らかになった”<sup>45)</sup>とされている。

このように、現在の日本社会は、法制度の整備とは裏腹に、女性参画が完全に浸透しておらず、女性の雇用環境が十分に保障されているとは言えないと考えられる。ましてや林業界においては、ジェンダー平等については、“宙に浮いた”議論におかれている現状にあると捉えら

れる。林業就業の女性参画は、従来の縦割り主義的な林業労働力の量的確保と林業労働者としての定着の観点<sup>46)</sup>を超えて、林業現場における新たな女性労働のあり方として捉え、今後、取り組んでいく必要がある。

## 注

- 1) 内閣府男女共同参画局ウェブページ、男女共同参画とは、法律、男女共同参画社会基本法制定のあゆみ、執務提要。  
([https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/situmul-3.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/situmul-3.html), 2021年11月26日最終閲覧)
- 2) [1].
- 3) 内閣府男女共同参画局ウェブページ、男性にとっての男女共同参画、地方自治体における取組紹介。  
([https://www.gender.go.jp/policy/men\\_danjo/municipality/effortsinq.html](https://www.gender.go.jp/policy/men_danjo/municipality/effortsinq.html), 2021年11月26日最終閲覧)
- 4) [2] p.98.
- 5) [2] p.119. 同書の「農山漁村における女性の参画」の項目では、農業委員に占める女性の割合、農業協同組合の個人正組合員および役員に占める女性の割合、漁業協同組合の個人正組合員および役員に占める女性の割合については掲載され、農業委員会、農協、漁協における女性の参画状況の推移について解説されている。しかし、森林組合の個人正組合員や役員に占める女性の割合については一切掲載されていない。
- 6) [3] pp.25~28. なお、現在における全林業就業者に占める女性林業就業者の割合の低さについては、戦後拡大造林政策の終焉にも関係していると考えられるが、その他の背景の考察については紙幅の関係から本論では割愛する。
- 7) [2] pp.103~104.
- 8) [4] pp.17~23.
- 9) [5] pp.37~41.
- 10) [6] pp.11~15.
- 11) [7] p.20.
- 12) [7] p.59. 山形県男女共同参画計画における数値目標一覧 (始期: 2016年度) において、基本の柱のうち“Ⅲ 共に支え合う地域づくり”, 施策の方向のうち“6 地域における身近な男女共同参画の促進”は、同計画の重点分野でもあるが、その主な施策の

うち“⑥ 女性の活躍による農山漁村の活性化”において、“女性農業士（指導農業士・青年農業士）の数”、“家族経営協定締結農家数”の現在の状況と目標値が記載されている。

- 13) [7] p.67, p.72, p.74, p.77. 山形県男女共同参画計画には、基本の柱のうち“Ⅱ 共にいきいきと働くことができる環境づくり”，施策の方向のうち“3 雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保”，主な施策のうち“⑤ 自営業等における女性の労働に対する適正評価と経営への主体的な参画促進”において，“農業士・農業青年活動支援事業（地域農業リーダーの育成・支援）”，“輝くアグリウーマン育成事業”（p.67）が記載されている。

なお，“輝くアグリウーマン育成事業”については、同計画の基本の柱のうち“Ⅱ 共にいきいきと働くことができる環境づくり”，施策の方向のうち“5 多様な分野での女性の活躍（ウーマノミクス）の推進”，主な施策のうち“① これまで女性進出が少なかった分野への職域拡大に向けた取り組みの促進”（p.72）および“③ 女性の起業に対する支援の拡充”（p.74）にも記載されており、さらに、基本の柱のうち“Ⅲ 共に支え合う地域づくり”，施策の方向のうち“6 地域における身近な男女共同参画の促進”，主な施策のうち“⑥ 女性の活躍による農山漁村の活性化”（p.77）にも重複して記載されている。

ちなみに、市町村における男女共同参画に関する主要事業（令和2年度実施）が山形県内の13市19町3村の計35市町村において実施されている（p.88）。事業件数は、庄内地方の2市では、鶴岡市4件、酒田市16件であり、全市町村において、最も多いのは県庁所在地の山形市33件であるが、二桁以上の市町村は、山形市と酒田市だけである。比較的事業件数が多い酒田市では、様々な事業が行われており、例えば、“酒田版女性（だけじゃないよ）活躍推進ガイドブックの作成・啓発”とする地域に根ざしたユニークな普及啓発活動の取り組みが行われている。

- 14) [7] p.117. やまがた女性活躍応援連携協議会には、農業関係分野として山形県農業協同組合中央会が構成員となっているが、林業関係分野の団体の構成員は不在である。
- 15) [8] p.9. 同計画書は全12ページで構成されるが、女性に関する記述は、12ページ目の最終に“就業の円

滑化”として、“新たな人材の確保に向けて、林業の女性への参画を推進するため、女性でも働きやすい職場環境の整備を促進する。”とした具体性に欠いた僅か一文だけが記載されている。

- 16) [7] p.16.
- 17) [9] 参考付表 p.2.
- 18) [10] p.3.
- 19) [10] p.1.
- 20) [10] pp.38～41.
- 21) [11] pp.21～40.
- 22) [12] pp.101～122.
- 23) [13] pp.57～84.
- 24) [9] p.16.
- 25) 5組合のうち、自治体では温海町のみが市町村合併して、現在では鶴岡市となっており、森林組合名は旧町名の名称である。
- 26) [14] pp.14～16, p.31, pp.43～60. 主要事業別の取扱高については、指導事業は収入金額の総額、販売事業は総販売高、林産事業は生産販売の総数の販売高と受託生産の総数の受託金額との合計、加工製造事業は総数の販売高、購買事業は総数、森林造成事業は総数を計上した。
- 27) [14] p.26. 山形県内の13森林組合のうち、出羽庄内81kw、温海町150kwの他には、東根市47kw、金山町125kwの計4組合が製材工場を有している。
- 28) 表-3に示した2019年度の山形県の森林組合における技術班の男女別就業者数では、出羽庄内は、30人のうち男性28人、女性2人となっている。出羽庄内は、2019年度の山形県森林組合統計の元データである森林組合一斉調査票への記入時には、女性2人が在籍していた。この調査後から、2020年10月の本稿の調査までの期間中に、女性2人のうち、1人が他の林業事業体に転職し、もう1人は一身上の都合により退職している。また、表-3では、温海町は、24人のうち男性22人、女性2人となっている。これは、林業現場の就業者数だけでなく、製材工場の就業者数も含まれており、製材工場では女性就業者が在籍している。調査時点での温海町の常用林業就業者数は、男性のみ13人である。
- 29) 厚生労働省「2019年 国民生活基礎調査の概況」、結果の概要、I世帯数と世帯人員の状況、表1 世帯構造別、世帯類型別世帯数及び平均世帯人員の年次推移。

- (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/02.pdf>, 2021年11月26日最終閲覧)
- 30) 温海町森林組合では、製材工場の全てのラインをラミナ製材に置換したわけではなく、普通製材(賃挽)も一部残している(2020年9月現在)。
- 31) 温海町森林組合の第一次中期「経営ビジョン・経営計画」における経営ビジョン(5年後のなりたい姿・形)は、“本組合区域の人工林は、10齢級以上が70%以上を占め年々成熟度を増していることから、組合員等との合意形成のもと森林経営計画を作成し、搬出間伐を中心とした集約化施業を軸として、年間1万6,000m<sup>3</sup>以上の生産を目指すとともに、間伐等のフル生産に取り組み、低質未利用材のエネルギー利用等を推進して付加価値を高め収益の増大を図り、職員1人当たり1,000万円の事業総利益の確保に努め、自己資本比率を高める。これらを確実に進めるため、認定森林施業プランナーの増員と技術員等の育成により、森林経営計画の実行を図る。”ことが示されている。
- 32) 温海町森林組合の第二次中期「経営ビジョン・経営計画」における経営ビジョン(5年後のなりたい姿・形)は、“1. 急傾斜地等に適応する架線系システム技術の習得と資本装備を整備し、施業活動エリアの拡大を図る。2. 増大する成熟した人工林資源の有効活用を促進するため、提案型集約化施業を搬出間伐中心から、皆伐を年間20haにまで増加させ、年間木材生産量2万5,000m<sup>3</sup>を目標として、皆伐と一体とする再造林を進め、持続可能な山づくりに取り組む。3. 皆伐施業による木材生産量の増大に向け、生産性の向上とともに、再造林を推進するため新たな人材の育成と地域内の法人等との連携で雇用を確保し、木材生産と造林を両輪とする実行体制の構築を図る。4. 生産機械の更新や新たな資本装備等を見据えた経営体力を保持するため、事業総利益は職員一人当たり1,000万円を目標に組合員資本の増強に努める。5. 国が進める「新たな森林管理システム」は、市と連携して将来あるべき姿の森林経営計画を示し、組合が地域林業経営の担い手として積極的な役割を果たす”の5点が掲げられている。
- 33) 表-12の分析において、女性参画のために重要な労働条件について組合別にみた項目毎の割合から、温海町では、出羽庄内と比較して、具体的な勤務条件と林業技術の習得について重要視している点で違いがみられた。これらは、近年の温海町の経営改革の取り組みによる改善の成果でもあり、その成果も踏まえて、男性林業就業者は、女性林業就業者の参画においても、重要視していることが考えられる。
- 34) 温海町森林組合は、地域の組合員が所有する人工林の伐採地の面的拡大を進めて、高性能林業機械を導入し、生産性を高めながら効率的に木材生産を増大させ、大手製材メーカーへの安定した木材供給を行ってきた。同時に、伐採跡地に、温海地域の伝統的な焼畑農法にもとづく伝統野菜のあつみかぶの栽培について組合員へ促進し、かぶを収穫販売した後で、再造林を推進する取り組みも行っており、こうした事業活動が地域に根ざした新たな取り組みとして評価できる。
- 35) [15] pp.2~17.
- 36) [16] p.213.
- 37) [17] pp.59~76.
- 38) [18] pp.71~84.
- 39) [9] p.43.
- 40) 中央労働災害防止協会, 林業現場にリフレッシュカーを導入。  
([https://www.jaish.gr.jp/user/anzen/sho/jirei/sho\\_0049.html](https://www.jaish.gr.jp/user/anzen/sho/jirei/sho_0049.html), 2021年11月26日最終閲覧)
- 41) 内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室。  
「仕事と生活の調和」推進サイト ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて。  
(<http://wwa.cao.go.jp/wlb/government/top/index.html>, 2021年11月26日最終閲覧)
- 42) [19] p.22. 林業就業者が林業現場における作業実施のために必要な技術内容に関する参考として、同書には、「緑の雇用」事業の全国の研修生を対象としたアンケート調査における“現場で役立ちそうな科目(講義・実習)”の結果が示されている。
- 43) [2] pp.94~96.
- 44) 毎日新聞「コロナで失業長引く女性、急増34万人「事務職の仕事、見つからない」」2021年10月27日。  
(<https://mainichi.jp/articles/20211026/k00/00m/100/244000c>, 2021年11月26日最終閲覧)
- 45) 朝日新聞「女性の自殺15%増、7千人 非正規拡大が一因 全体は11年ぶり増」2021年11月2日。

(<https://www.asahi.com/articles/ASPC23CKYPC1UTFL00F.html>, 2021年11月26日最終閲覧)  
46) [20] p.152.

#### 引用・参考文献

- [1] 内閣府男女共同参画局『「男性にとっての男女共同参画」に関する意識調査報告書』平成24年4月。
- [2] 内閣府男女共同参画局「令和3年版 男女共同参画白書」令和3年6月11日。
- [3] 野々村 豊「日本林業労働論—民有林労働者の歴史的存在形態—」日本林業調査会, 1988年3月31日, pp.287.
- [4] 桜井ひとみ「山村における婦人労働の実態—森林組合女性作業班員の事例—」財団法人林業経済研究所, 林業経済, 444号, Vol.38 No.10, 1985年10月。
- [5] 牧野倫美「女子林業労働者の就業状態と析出構造に関する研究—森林組合作業班における存在形態の2類型—」林業経済学会, 林業経済研究, No.109, 1986年3月15日。
- [6] 今井 萌・佐藤宣子「女性林業労働者の就労実態と課題」九州森林研究, No.70, 2017年3月。
- [7] 山形県子育て若者応援部若者活躍・男女共同参画課「令和2年度 山形県男女共同参画白書」令和3年3月。
- [8] 山形県「山形県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」平成31年4月。
- [9] 林野庁「令和2年度 森林・林業白書」令和3年6月1日公表。
- [10] 山形県農林水産部森林ノミクス推進課「令和元年度 山形県林業統計」令和3年3月。
- [11] 小川三四郎「森林組合における非木材生産物生産の現代的意義」山形大学, 山形大学紀要（農学）, 第16巻第1号, 2010年2月。
- [12] 小川三四郎・三上祐生「農山村集落における森林由来の食料生産の実態と動向—山形県鶴岡市行沢集落のトチノミ利用の事例—」山形大学, 山形大学紀要（農学）, 第17巻第2号, 2015年2月。
- [13] 小川三四郎・金野加奈子「木炭生産者の現状と森林資源管理の課題—山形県飯豊町木炭生産組合の白炭生産者実態調査から—」山形大学, 山形大学紀要（農学）, 第18巻第2号, 2019年2月。
- [14] 山形県農林水産部森林ノミクス推進課「令和元年度 山形県森林組合統計」令和3年3月。
- [15] 小川三四郎「森林組合における労働者集団・生産組織に関する研究—小規模森林組合の事例から—」林業経済, Vol.59 No.10 (No.699), 2007年1月。
- [16] 小川三四郎『森林組合論—地域協同組合運動の展開と課題—』日本林業調査会, 2007年8月。
- [17] Sanshiro Ogawa, The development of forest owners' associations and regional cooperation : A case study of the Toyoma Town Forest Owners' Association in Miyagi Prefecture, Tohoku Journal of Forest Science, 第12巻第2号, 2007年9月。
- [18] 小川三四郎「近年の森林組合をめぐる林政と経営規模構造の変化およびその課題」協同組合研究, 第26巻第3号（通巻75号）, 2007年12月。
- [19] 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』令和3年3月。
- [20] 小川三四郎「専門高校の統廃合と学科再編下における森林・林業教育の実態と課題—東北地方の森林・林業科目設置高校の調査から—」山形大学, 山形大学紀要（農学）, 第18巻第3号, 2020年2月。