森林組合作業班員採用に関する班長の意識調査

兵庫県但馬地域内 7 森林組合を対象として

The Opinion Survey to the Working Group Leaders in the Forest Cooperatives for the Employment System

- The Case Study of the Seven Forest Cooperatives in Tajima Region, Hyogo Prefecture -

林宇一*

Uichi HAYASHI*

(*東京大学大学院農学生命科学研究科)

(*Graduate School of Agricultural and Life Sciences, The University of Tokyo)

I 背景

現在森林面積は国土の 3 分の 2 を占め、その状態は大きく国土管理に影響を与える。地球温暖化や生物多様性の観点から、森林の重要性がさらに増しつつあるが、近年では木材価格の低迷による林業の不振により、林業事業体に新規就労者育成の余裕がなく、結果として早期離職者の増加と就労者の高齢化が進み、次世代の担い手問題も含めて森林管理が行き届かなくなっている。

2003 年度より「緑の雇用担い手育成対策事業」が実施され、採用に当たりハローワークの利用が進み、各林業事業体で新規採用が大幅に増加したが、一方で松野・興梠¹⁾によると、2003 年度に林業への就労を開始し、同年度「緑の雇用」研修生だった者の 2008 年 10 月時点での定着率は 39.0%である。就業してから一人前になるまで最低 3 年はかかるとされる林業において、担い手問題は深刻と言えよう。したがって、森林資源管理の担い手である林業就労者の実態を明らかにし、その課題や解決への示唆を提起することは、今後の森林資源管理を展望する上で非常に重要である。

本研究は、地域林業の重要な担い手である森林組合において、特にその中核を担う作業班員に着目する。現在、全国に森林組合は約 740 あり、近年の市町村合併に伴い、森林組合の合併も進み、多くの地域で広域森林組合が成立している。加えて、各県・市町村の財政悪化の影響・事業入札制度の導入で、林業への行政支援も先細りの傾向を示しており、森林組合は一層の事業効率化を求められている。森林組合に所属し、実際に森林管理の担い手となる作業班員にも、高い作業効率なくしては十分な給料を支払えなくなっている。

森林組合の作業班員は複数人単位で作業班を構成、作業班ごとで所属森林組合からの仕事を担当する形とな

る。各作業班には責任者として班長が 1 名置かれ、作業班員や担当する仕事に管理・監督責任を持ち、例えば、作業班員が新規採用された場合も、採用後に新人が作業班へ配属されてからは、育成を含め、班長が責任を負うこととなる。森林組合では、職員による現場の巡回等はあるものの、原則、現場管理は担当班班長に委ねられ、森林組合によっては班員管理のみならず、給料の配分まで班長に委ねてもいる。したがって、班長は、班員管理・班運営に関して強い責任と権限を持つ場合が多く、採用後に自班に配属される可能性がある新人に対し、関心を持っている可能性が高い。

これまで、森林組合作業班員の就労実態に関しては、先の松野・興梠の他、「林業労働力確保優良事例コンクール受賞事業体レポート」²⁾(森林組合)、堀³⁾など多くの報告がある。採用に関しては、森林組合経営の一面という視点から、「林業労働力確保優良事例コンクール受賞事業体レポート」では、各事業体での採用方法やその結果に関する詳細な報告が見られている。しかし、これらの先行研究では、現在変化しつつある採用方法に関して、現場の責任者である班長がどのように捉えているのかについては明らかにされていないのが実情である。

II 目的と方法

本研究では、森林組合作業班員の新規採用に作業班班長は関心があると考え、所属森林組合が選択している採用方法とその方法への班長の受け止め方の関係を明らかにすることを目的とする。方法としては、森林組合参事への聞き取りにより当該森林組合の採用方法を把握し、併せて 2008 年 10 月に実施した班長を対象にした採用への意識調査結果(配布数 79 に対し回収数 48、回収率は 60.8%^{注 1)})を用いる。

Ⅲ 対象地と森林組合の概要

本研究は、兵庫県豊岡市の学術研究補助を受けて実施したものであり、その調査対象地を兵庫県北部地域（但馬地域）に定める。兵庫県北部但馬地域は、近年の平成の大合併によって豊岡市・美方郡香美町・美方郡新温泉町・養父市・朝来市で構成されるようになり、2009年2月現在、人口 184,171 人、面積 2133.50km²となっており、兵庫県人口の約 3.2%が兵庫県面積の約 25.4%の地域に居住している、典型的な過疎地域といえる。冬季には美方郡を中心に豪雪地帯ともなる。森林資源に関しては、2003年現在、兵庫県全体に対して、森林面積では 31.4%、森林蓄積^{注2)}では 36.6%を占めている。森林管理を森林組合が担う民有林面積の全体に占める割合（民有林率）は 96.5%、民有林の人工林率は 55.3%となる。

但馬地域の林業の特徴は、一つは豪雪地帯であるため冬季の作業量が必ずしも十分ではない地域が多く、冬季にスキー場のリフト管理や県南部に通勤形式で出稼ぎに行く形式を採って通年雇用を何とか確保する森林組合が多いこと、一つは全体として素材生産がさほど活発ではなく、事業は造林・保育が中心であること、一つは但馬地域内の認定林業事業体が計 8 つ、うち 7 つが森林組合で占められていることが挙げられる。また、同地域では林業は比較的給料が良い仕事、とされている。一方、給料は全ての森林組合が出来高払いを中心としているため、冬季の豪雪など天候・気候の影響を受けやすく、仕事環境は冬季を中心に厳しい。

但馬地域の森林組合は、円山川流域内に所在する北但東部・北但西部・養父市・生野町・朝来・和田山町・山東町の 7 つであり、概要は表 1 に示す。

表 1 但馬地域内 7 森林組合の概要
Table 1 Outline of Tajima Seven Forest Cooperatives

森林組合名	売上高 (千円)	組合員所有 面積(ha)	人工林率	主要取り扱い事業量					専従職員 数(人)	作業班員 数(人)	作業班長 数(人)	アンケート回 答者数(人)
				木材販売(m3)	林産(m3)	加工(m3)	新植(ha)	保育(ha)				
北但東部	677,205	48,747	47	-	580	-	21	1,783	13	73	22	9
北但西部	907,982	47,963	44	155	5,252	6,071	39	1,700	11	92	21	15
養父市	1,593,891	33,983	61	3,286	596	-	26	1,926	19	95	23	13
生野町	201,521	7,717	71	9	871	-	39	161	3	15	4	4
和田山町	142,526	7,047	54	-	-	-	13	239	3	9	3	3
山東町	41,044	2,580	75	-	-	-	3	163	2	8	2	2
朝来	501,747	10,890	67	67	76	-	65	317	4	22	4	2

注) 作業班長数・アンケート回答者数は H20 年 10 月現在、それら以外は H19 事業年度兵庫県森林組合統計より、筆者作成。

森林組合ごとでの特徴としては、北但東部・北但西部森林組合は 1972 年に、養父市森林組合は 2001 年にそれぞれ合併成立した森林組合であるのに対し、生野町・和田山町・山東町・朝来の 4 森林組合は合併を見送った森林組合である。それぞれの森林組合別での作業班の位置づけについて言及すると、全ての森林組合で、作業班単位で仕事を割り振っている。北但東部森林組合がやや請負色が強い傾向が見られ、給料の班員への分配も班長に一任しているが、他の森林組合も給料の配分に際して、現場担当職員・班長の意見を踏まえて班員の給料を決定している。

但馬地域の森林組合に関する先行研究は、枚田ら⁴⁾や川村⁵⁾が挙げられ、いずれも但馬地域内の森林組合のうち、北但西部森林組合を調査対象としている。枚田らは、かつての地元集落からの農業との兼業を前提とした季節雇用から現業職員（通年雇用）が進み、林業の専門化が進んでいることを指摘している。

Ⅳ 但馬地域 7 森林組合の採用

7 森林組合の採用方法について、概要を表 2 に示す。

表 2 各森林組合の現行採用方法
Table 2 Current Employment System on Each

森林組合名	採用のきっかけ	採用のタイミング	募集・審査での班長・班員の関与
北但東部	班長・班員・職員の紹介	班長・班員が決定	班長・班員の紹介
北但西部	班長・班員・職員の紹介、及びハローワーク・新聞広告・機関紙による募集	森林組合が決定	班長・班員の紹介、面接の班長参加（希望が選ばれる）
養父市	ハローワークを通じた募集	森林組合が決定	なし
生野町	ハローワークを通じた募集	森林組合が決定	なし
和田山町	班長・班員・職員の紹介	森林組合が決定	班長・班員の紹介
山東町	班長・班員・他の林業事業体からの紹介	森林組合が決定	班長・班員・他の林業事業体からの紹介
朝来	班長・班員・職員の紹介	森林組合が決定（次員補充）	班長・班員の紹介

注 1) 各森林組合への聞き取り結果より筆者作成

注 2) 養父市森林組合はアンケート終了後の 2009 年採用から森林組合関係者による推薦採用を実施するようになった

表 2 から、対象とした 7 森林組合は、(1) 採用候補者が募集の段階で班長や班員、もしくは職員の推薦によ

って紹介されており、審査過程に班長・班員の参加が認められている森林組合、(2) 前述の(1)と同じく、採用候補者は班長や班員、もしくは職員の推薦による紹介であるが、審査過程に班長・班員の参加が認められていない森林組合、(3) 募集段階ではハローワーク等を通じた一般募集を行ない、審査過程に希望があれば、班長の参加が認められている森林組合、(4) ハローワークを通じた一般募集で集められた採用候補者の中から、審査過程に班長・班員の参加を認めない形で採用を決めていく森林組合に分類できる。

なお、採用の基準としては、全ての森林組合で、原則管轄内の「管内在住」とし、管内に家持ちであるUターン者は採用対象となるが、Iターン者など、森林組合を「移住先での就労先」と見做している就労希望者は採用しない方針である。聞き取りによると、主な理由としては「住宅手当を出す余裕がない」とのことであるが、「かつてIターン者を採用したが、早期に離職してしまい、やはり地元出身・在住でないとだめ」という意見も多く聞かれた。また、新卒採用も、早期離職傾向が強いとして前向きではなく、むしろ職務経験を一度以上重ねた転職者を重視していることがわかった。

V アンケート結果

1 回答者の属性

班長アンケート分析に先立ち、回答者の属性把握を行なう。回答者の年齢、及び所属班が従事する主な職種(仕事内容)について表3、表4に示す。

表3 世代分布
Table 3 Distribution of the Generation

	30代	40代	50代	60代	70代
100%	14.9%	21.3%	34.0%	10.6%	19.1%

注) 回答者数 47人 単数回答

回答者は、30代から70代に分布し、50代が最も多く、職種は但馬地域の林業の特徴を反映し、ほとんどが造林・保育であった。

表4 職種
Table 4 Job

	造林・保育	素材生産	チップ・リサイクル工場	その他
100%	89.1%	6.5%	2.2%	2.2%

注) 回答者数 46人 単数回答

2 審査への関わり方

森林組合の採用制度の一端である審査過程への班長

の参加形態に関しては、表5の通りである。事前の聞き取りにおいて、審査はほぼどの森林組合でも書類審査と面接審査の両方を実施していることが分かっており、このため、審査を「書類審査・面接審査のいずれか、もしくは両方」と定めることで、書類審査・面接審査へ班長はどのように関わっているのかを聞いた。結果、「審査(書類審査・面接審査のいずれにも)に全く参加していない」とする回答者が全体の8割近くとなり、書類審査・面接審査に班長がほぼ全く参加していない状態がうかがえた。

表5 現在の審査への参加状態
Table 5 Current Join Style

審査に全く参加していない	77.3%
書類審査と面接審査の両方	9.1%
面接審査のみ	9.1%
書類審査のみ	4.5%
その他	0.0%

注) 回答者数 44人 単数回答

書類審査、面接審査もしくはその両方に参加する、と回答した班長に対し、それぞれでどのような点を必ずチェックするかに関して、書類審査でどのようなことを必ずチェックするか、面接審査ではどのようなことを必ず話題として質問するか、を質問する複数回答形式とした。結果は、表6、表7の通りである。

表6 書類審査で必ず見る事項
Table 6 Essential Check-Points in the Paper Screening

年齢	83.3%	賞罰歴	0.0%
自己紹介文	33.3%	家族構成	0.0%
現住所	16.7%	性別	0.0%
学歴	16.7%	病歴	0.0%
その他	16.7%	既に知っているのとくには何も見ない	0.0%
職歴	0.0%		

注) 回答者数 6人 複数回答可

表7 面接で必ずする話題
Table 7 Essential Check-Topics in the Interview

応募者の「やる気」を判断する話題	71.4%
応募者の「体力」を判断する話題	42.9%
応募者の「協調性」を判断する話題	42.9%
応募者の「健康」を判断する話題	14.3%
応募者の「技術力・経験」を判断する話題	14.3%
既に知っているのとくには何も見ない	14.3%
その他	14.3%

注) 回答者数 7人 複数回答可

書類審査においては、回答者の83.3%が年齢をチェックすると回答しており、年齢が採用においてほぼ必ずチ

チェックされる部分であることが分かった。自己紹介文や現住所、賞罰歴、学歴、職歴等もチェックするという回答が得られたが、回答者は少数であった。

面接審査に関しては、「応募者の『やる気』を判断する話題」を必ずする、とする回答者が全体の7割以上が回答した。また、「『体力』、『協調性』を判断する話題をする」、とする回答者も全体の40%を超えた。

3 募集への関わり方

森林組合と作業班の関係は、森林組合が作業班へ「経費込みの計〇〇万円でこの仕事をしてください」と依頼し、作業班が引き受けるという請負のような形式が一般的であることは先に指摘したとおりだが、その場合、当然班長が森林組合と班員の両者を結ぶ窓口となる場合が多く、このため班長の自班での権限は強く、結果として人手不足と班長が考えた場合、新たに人材の確保を森林組合に願い出るケースも十分に考えられる。

本節では所属森林組合では募集のタイミングや募集方法はどのように決まると、班長は考えているのか質問した結果を報告する。回答結果集計に際しては、全体の回答結果とともに、所属森林組合が「採用へ班長が関与してもいい森林組合（以下、Aタイプ森林組合）」、「採用へ班長が関与してはならない森林組合（以下、Bタイプ森林組合）」別での集計結果も掲載する。結果、「募集から採用まで森林組合に完全に任せ、班長・班員はノータッチである」とする回答が最も多く、Aタイプ森林組合でも最も多く選ばれていた。また、Bタイプ森林組合では「ノータッチ」以外の回答も選ばれ、採用に関して何らかの形で関わっていることもうかがえた(表8)。

表8 募集のタイミングや募集方法
Table 8 A Moment and Procedure of the Recruitment

募集形式	Aタイプ 森林組合	Bタイプ 森林組合	全体
募集から採用まで森林組合に完全に任せ、班長・班員はノータッチである	46.7%	76.5%	57.4%
班長や班員が必要だと思う時に目ぼしい人を見つけて、森林組合に採用を願い出る	23.3%	5.9%	17.0%
募集は森林組合に任せ、採用審査の時だけ班長・班員も審査に加わる	20.0%	0.0%	12.8%
森林組合が募集のタイミングを決定し、その募集に目ぼしい人を班長・班員が見つけて応募してもらう	10.0%	11.8%	10.6%
その他	0.0%	5.9%	2.1%
計	100.0%	100.0%	100.0%

注) 回答者数 47 人 単数回答

次に、募集への班長の関わりの有無について、それぞ

れの理由を整理する。先に挙げた「募集から採用まで森林組合に完全に任せ、班長・班員はノータッチである」とする回答と「募集は森林組合に任せ、採用審査のときだけ班長・班員も審査に加わる」を併せたものを、班長らが「自ら新人を見つけてこない」形とした。また、「班長や班員が必要だと思うときに目ぼしい人を見つけて、森林組合に採用を願い出る」とする回答と「森林組合が募集のタイミングを決定し、その募集に目ぼしい人を班長・班員が見つけて応募してもらう」を併せたものを、班長らが「自ら新人を見つけてくる」形とした。「班長・班員が自ら候補者を見つけてこない」という回答者が全体の70.2%、「班長・班員が自ら人材を見つけてくる」という回答者が全体の27.6%となった。

「新人を自ら見つけてくる」「新人を自ら見つけてこない」理由をそれぞれ聞いた結果、「新人を見つけてくる」理由は単純集計のみとしたが(表9)、「新人を見つけてこない」理由はAタイプ森林組合とBタイプ森林組合で異なる事が想定された為、別集計を単純集計に加えた(表10(次頁掲載))。

表9 「新人を自ら見つけてくる」理由
Table 9 Reason to seek the Rookies

一緒に働く仲間としてやっていけるかを事前に見極めたいから(協調性重視)	46.2%
初めは面倒を見なくてはいけないため、気心が知れている相手がいいから	23.1%
自分でその人の技量が事前に分かるから(優秀な人材の確認)	23.1%
給料の支払い方法など待遇面で事前に相手の意思確認が取れるから	7.7%
その他	0.0%

注) 回答者数 13 人 単数回答

表9から、他の班員との協調性や、自分がコミュニケーションを図りやすい相手である事が非常に重視されていることがうかがえた。

表10から、「森林組合の方針だから」が、全体、Bタイプ森林組合のみならず、Aタイプ森林組合でも最も多く選ばれた。Bタイプでは他に「人は使ってみないと分からず、採用時の審査があまり意味を成さないから」が選ばれていた。

4 現在の採用方法の受け止め方

現在の採用方法と希望する採用方法との間に違いがあるかどうか、に関しても質問をした。形式としては、現在の採用方法と回答者が希望する採用方法との間に違いがあるかどうかを聞き、その上で現在の採用方法の

表 10 「自ら新人を見つけてこない」理由
Table 10 Reason not to seek the Rookies

	A タイプ 森林組合	B タイプ 森林組合	全体
森林組合の方針だから	35.0%	83.3%	53.1%
人は使ってみないと分からず、採用時の審査があまり意味を成さないから	20.0%	16.7%	18.8%
その他	15.0%	0.0%	9.4%
森林組合の選んできた人材が信用できるから	10.0%	0.0%	6.3%
採用してもすぐ辞めていく人が多く、新規就労希望者を探すのが面倒だから	10.0%	0.0%	6.3%
採用した人は就業開始直後に育成機関に入るので、自分が関わる必要がないから	5.0%	0.0%	3.1%
自分の担当の仕事が忙しいから	5.0%	0.0%	3.1%
採用した人の出来・不出来が自分の給料に影響を与えないから	0.0%	0.0%	0.0%
そこまで採用する人に差がないから	0.0%	0.0%	0.0%
計	100.0%	100.0%	100.0%

注) 回答者数 32 人 単数回答

どのような点が希望のものと異なるのかに関して、自由回答形式で回答していただいた。結果、38 人から回答を得、全体の約 3 分の 1 弱となる 31.6% が現在の採用方法が希望のものと異なるとした。また、自由回答から得られた主なエッセンスは以下のものとなった(表 11)。特に「面接審査への参加」希望は多く、その理由としては、(1) 採用後に新人を管理・監督する責任を負う立場にあるものとして、人材選抜に参加させて欲しい・人材選抜では自分の意見も汲み取って欲しい、(2) そもそも現場作業員としての目を新人採用の際の選抜に導入する必要がある、(3) 新人を育成する立場のものとして、教育をスムーズに行えるようにするため、採用に関わりたい、というものが挙げられた。

表 11 現行の採用方法への不満点(自由回答)
Table 11 Dissatisfaction to the Current Employment System

面接審査に参加させて欲しい
「明日からこの人頼む」と(いきなり)言われても困る
採用条件を「管内在住」など限定しないで欲しい
「体力」や「やる気」だけでなく、「技術習得」力(ポテンシャル)も重視して欲しい
「緑の雇用」ではもっとしっかりした人、真剣に取り組む人を探って欲しい

注) 回答者数 12 人 単数回答

表 11 から、班長が現在の採用方法に関して、希望のものと異なる、と回答した背景には、審査への参加が関

わっている可能性がある事が示唆された。よって審査への参加の程度と現在の採用方法と希望の採用方法との間に違いがある・ないに関するクロス表を作成し、「審査に全く参加していない」と回答した回答者は A タイプ森林組合と B タイプ森林組合でさらに区別した(表 12)。その結果、現在の採用方法が希望のものと異なると回答した回答者で、現在募集・審査への参加を認めていない森林組合に所属している回答者は 8 人であった。これは、現在の採用方法が希望のものと異なる、と回答した回答者 12 人のうちの 4 分の 3 に該当し、また、「募集審査に参加できない森林組合」に所属している、と回答した回答者 16 人のうちの 2 分の 1 に該当した。そして、これらの回答者の希望する変更点は、主に「面接審査への参加」であった。

表 12 現行審査への参加と希望との差異
Table 12 Difference between the Current Join Style and Wish Style in the Employment System

		違いがある	違いがない	計
書類審査のみに参加		0	2	2
面接審査のみに参加		0	3	3
書類審査と面接審査の両方に参加		2	2	4
審査に全く参加していない	A タイプ森林組合	2	11	13
	B タイプ森林組合	8	8	16
計		12	26	38

注) 回答者数 38 人

VI 考察

本研究では、兵庫県但馬地域の森林組合に関して、班長へのアンケートを通じて、班長の新人採用への関わり方とその受け止め方を明らかにした^{注 3)}。アンケート結果から、班員採用においてやる気、体力や協調性を重視しているにも関わらず、採用に関与しない班長が多かった。その理由としては、「組合の方針だから」が最も選ばれ、「人は使ってみないと分からないから」とする回答が目立った。

班長は現場責任者であり、班員採用に決して関心がないわけではない。しかし、冒頭で述べたように、近年の森林組合は経済性を重視した経営体へよりシフトするようになり、但馬地域の森林組合では概ね人事管理面を強化するようになった。加えて、1990 年代以降、林野庁指導の下、作業班員が森林組合の職員化する傾向にあったため、「人事は原則森林組合が管理する」という意識が浸透しつつあることも「組合の方針だから」という回

答の背景にあると考えられる。

また、「人は使ってみないと分からないから」の回答についても、これまでの班長が班員採用に強く関わる採用形態では事前に人材の確認を行ないやすかったが、近年の組合が主体の採用形態ではハローワーク等の利用が進み、班長の人材に対する事前確認が以前よりも難しくなっていること、そもそも、かつてよりも山に入ったことのある人間が少なくなり、未経験者が多くなっている中で、採用時の審査のみで人材を見極める事が難しくなっていることも背景にあると考えられる。

しかし一方で、募集や審査への参加の程度が、現在の採用方法に不満を持っているのかどうか、に関わっていることも伺えた。ある森林組合への聞き取りでは、「仲良しクラブ」にしたくないとの趣旨で、審査に班長の参加を認めず、一般募集を選択しているとのことであった。しかし、実際には班長が募集や審査にどの程度関わっているかで、希望する採用方法と実際の採用方法との間にある違いが見受けられた。班長の募集や審査への参加を認めていない森林組合に所属する班長は、現在の採用方法に比較的不満を感じる傾向にあり、理由として、審査へ参加できない点を挙げる回答者が多かった。

冒頭で述べたように、新規就労者の約6割が就労開始後5年の間に離職している中で、より現場責任者である班長の新人育成・次世代の担い手育成における重要性は増している。新人採用に関して班長に一定の権利と責任を委ねることは必要であろう。

したがって、募集段階で新人を見つけてくるのは難しくても、せめて審査段階で班長の参加を認めること、班間移動が頻繁にある組合の場合には班長全員の参加を認めることなどの改善が望まれる。実際にどのような参

加の程度が望ましいのか、班長の現場での人間関係にも着目して把握していくことは今後の研究課題としたい。

付記

本研究で行なったアンケート調査は平成20年度豊岡市コウノトリ野生復帰学術研究奨励補助金の助成を受けて行なった。調査にご協力いただいた各森林組合の参事・作業班長の皆様にここで厚くお礼申し上げます。

注釈

注1) 回収率は表1の最右欄2つを用いて算出した。

注2) 森林蓄積は、森林を構成する木の総体積を指す。

注3) 但し、本研究結果のみからでは一般化に至るのは難しく、本研究では、但馬地域を事例とし、アンケート結果を主な分析対象としている点に留意が必要である。

引用文献

- 1) 松野薫・興梠克久(2009) :「緑の雇用」研修生の特徴と林業就業意識の変化ー2003年、2008年全国アンケートの結果からー。2009年林業経済学会秋季大会発表資料
- 2) 林業労働力確保優良事例コンクール受賞事業体レポート。森林組合
- 3) 堀靖人(2008) : 森林経営・管理の担い手政策の展開。林業経済研究, 54(1), 28-39.
- 4) 枚田邦宏・川村誠・有木純善(1989) : 森林組合経営展開の地域性ー兵庫県森林組合を事例にして。京都大学農学部演習林報告, 61, 150-164.
- 5) 川村誠(1995) : 「流域林業」政策と森林組合問題。林業経済, 562, 22-30.

Summary

The Working Group Leaders in the Forest Cooperatives have the responsibility to accept and raise the new worker. I did the questionnaire to them in Tajima region, Hyogo Pref. about how they join to and think about the employment system in their organizations. I can find the difference between the Leaders in the Forest Cooperatives where they can join the employment process if they want to and ones in the Forest Cooperatives where they cannot join even if they wish to. The portion of the Leaders in the Second Group who feel the dissatisfaction to the current employment system is higher than that in the First Group.

(2009年5月15日 受付)

(2009年11月14日 受理)