

# 森林・林業の担い手

## 目次

はじめに

- 1 . 森林・林業における担い手の意味
- 2 . 担い手問題の現状と対応策
  - 1 ) 森林管理の担い手の実態と役割
  - 2 ) 機能目的ごとの対応策
  - 3 ) 技術者に求められる資質
  - 4 ) 新たな技術者像としての森林施業プランナー
- 3 . 担い手問題改善の方策
  - 1 ) 林業技術者の待遇改善
  - 2 ) 林業技術者の育成
    - ( 1 ) 職場のシステム
    - ( 2 ) 学校教育
    - ( 3 ) 雇用機会
    - ( 4 ) その他のシステム  
資格制度  
研修制度
  - 3 ) 森林組合幹部等の育成
    - ( 1 ) 職員の意識改革
    - ( 2 ) 森林組合幹部の経営感覚の醸成
  - 4 ) NPO、ボランティア活動の推進
- 4 . 山村再生の仕組みと担い手

## はじめに

第二次大戦後の日本は、木材不足に対応し、将来の需要にも応じていくために、拡大造林を進め、人工林を増やしてきた。しかし 1960 年代の木材輸入の自由化や円高による安い外材の流入と、二次、三次産業の発展による労働者の都市部への流出や、それに関連した賃金の上昇などにより、林業経営は苦しい状態となり、人工林のまともな管理が行われなくなるなど、持続的な木材生産と環境保全の両面から大きな問題を抱えている。

日本の林業が厳しい状態に陥ってきたのは、上記の大きな潮流の中で、基本的に必要であった育林から伐出・流通に至るまでのシステムの近代化に遅れ、優れた森林・林業の担い手が育ってこなかったことが大きな原因だと考えられる。森林・林業の担い手が減少を続けてきたということだけが問題なのではなく、近代的な生産システムに対応できる優れた技術者の育成が遅れてきたことにも大きな問題がある。担い手の中でも、優れた経営感覚のある経営者と、自ら考え、判断のできる作業技術者の存在は、日本の林業が成り立つか否かの最も重要な要因と考えられる。また、森林の多様な機能の発揮を考えた森林管理の重要性が増しており、環境保全を重視した森林管理の技術者の育成も必要である。

日本は太陽と水の天然資源に恵まれた国であり、地域の循環型社会を構築するためには、森林資源を活かした産業を構築することが基本的に重要である。森林資源を活かすためには、優れた作業技術者と経営者が不可欠である。また環境保全のための森林の管理も、優れた技術者の力が必要である。どのような施策を講じようとも、優れた担い手がいなければ、その成果は得られない。

国民森林会議では、平成 13 年に政府が策定した「森林・林業基本計画」に対して、川上における「森林の多様な機能とそれに対応した森林の管理・施業法」(14 年度)、「木材の利用」(15 年度)、「森林・林業・木材利用の担い手」(16 年度)の提言を行った。16 年度の提言における「担い手」は、その前の 2 年の提言における川上から川下までの問題点とあるべき姿を踏まえて、川上から川下までの森林・林業・木材利用に関連する様々な立場の人たちや組織をその担い手として捉え、検討したものである。それに対して今年度の提言は、川上における技術者またはそれに準じる人たち(例えば NPO の人たち)に重点を置き、それらの人たちの現況とその改善策、今後特に求められる技術者像、新たな担い手の姿と、それへ向けての育成策などについて、もう一步深く検討するものである。

## 1. 森林・林業の担い手の意味

森林・林業の担い手は、森林・林業に従事する人たちである。しかし現状では、森林所有者や地域の中小の林業会社の跡取りは、必ずしも管理、経営、作業に従事するとは限らず、したがって担い手であるとは限らない。

森林組合や林業会社などに従事している担い手の中では、主に室内で働いている幹部を含む事務系の人たちと、現場で作業する人たちに分けられる。現場で作業する人たちは、林学的な知識を活かして作業をしている人たちと、単に肉体的労働作業を提供している人たちに分けられる。林学的な知識を活かして作業している人たちを、ここでは作業技術者と呼び、単なる肉体的労働作業を提供する人たちを作業員と呼ぶことにする。作業技術者と、作業技術者を経てオフィスで働いている人たちや、林学教育を受けてオフィスで働いている人たちを合わせて、それらの人たちを技術者と呼ぶことにする。

この提言書の中では、狭義の担い手とは技術者であることとし、その中でも特に森林経営に雇用される作業技術者に重点を置くものとする。しかし今後は、地域の森林の管理・経営には森林所有者を含む地域住民の参加が必要であり、そのことに高い関心と知識を有する NPO やボランティアの市民たちも広義の担い手である。

1994 年に森林・林業界の人たちで構成された「林業技術者問題懇談会(小林富士雄座長：事務局・日本林業技術協会)」が林業技術者問題を検討した。そこでは技術者育成の重要性が強調され、特に職場における技術者の育成の重要性が強調されている。しかしそこにおける技術者は、国有林を始めとする官主体の技術者に重点が置かれ、森林組合、林業会社、個人経営者、NPO など民の技術者についてはほとんど触れられていない。本提言書では、これからの日本の森林・林業の重要な担い手となる森林組合や林業会社など、各種主体の技術者をベースに置いて検討する。

## 2 . 担い手問題の現状と対応策

### 1 ) 森林管理の担い手の実態と役割

#### 小規模山林所有者

日本の森林面積の 40%が人工林で、私有林がその過半を占め、しかもその大部分は小規模所有者のものである。したがって小規模所有者こそが最多数を占める森林所有者ということになり、その森林を誰がどのように管理・経営していくかは、日本の森林・林業にとって非常に重要である。かつては、農林業のビジョンは家族経営が基盤になっており、小規模森林所有者も自分の持ち山を管理・経営していた。しかし、近年は小規模所有者を中心に林業への関心は大きく低下し、不在村所有者も増えているために、自分の持ち山がどうなっているかさえ分からなくなっているケースが多い。また、現在は自分の持ち山に手を加えている人たちも、高齢化が進んでおり、核家族化とともに子の世代への持ち山の情報伝達がなくなり、管理・経営する後継者がいないというケースが増えている。

したがって日本の森林の管理・経営を適切に進めるためには、森林の所有権と管理・経

営権を分け、ある事業主体が所有者から管理・経営の委託を受けて、地域・流域ごとの小規模所有者を取りまとめて、計画的な森林整備を進めていける体制作りが重要となる。本来、その取りまとめを行うのに適しているのは、森林所有者が組合員である森林組合であり、その役割は重大である。京都の日吉町森林組合は、所有者から施業・管理の委託を受けて、団地化・集約化を成功させ、経営モデルとして注目されている。一方、高知県、熊本県、長野県などでは素材生産業者が私有林を、山梨県では造林業者が私有林・公有林を合わせて取りまとめて、施業・管理を行っているケースも見られ、将来は林業会社による取りまとめもかなりの役割を果たすものと考えられる。

### 大規模森林所有者（経営者）

2005年度に林野庁が全国7,000人ほどの森林所有者に行ったアンケート調査の結果(回収率約50%)では、森林の所有規模が大きくなるほど経営意識が高くなる傾向がみられる。また西日本では中規模所有者も経営意識の高い傾向がみられる。大規模森林所有者の経営主体としては、個人経営と会社経営がある。いずれの場合も森林の保有とその経営が一致しているので、事業全体の意思決定から運営までの速度が速く、計画の修正や改善策も講じやすい長所を有している。しかし、需要開拓や技術開発など、近代化に遅れているところが多く見られる。また、1,000ha規模の森林を所有し、経営改善の努力をしている人の中でも、1万ha規模でないとし業の集約化は図れないという人もある。大規模山林所有者も森林組合や流域森林管理委員会などとの連携を強めて、地域・流域の施業集約化に努め、地域林業のリーダーシップを果たすことが期待される。

### 森林組合

戦前以来かつての農林業のビジョンは家族経営が基盤であった。そのために森林組合は生産事業の実行主体になるのではなく、産物の共同販売や生産資材の共同仕入れが業務の主体であった。1970年前後から、組合員から事業を受託実行するケースが増えてきたが、公社や公団、国有林、県、市町村発注による造林・保育などの請負事業が組合の経営を支えるなどして、森林組合は請負事業体の性格を備えてきた。しかしこれらの公共事業は、ほとんど全てのケースで随意契約となっていて、組合に対して安易な事業機会を提供することになり、経営のビジョンを描き、技術の向上や担い手たる後継者の育成に努める機会を奪ってきたことは否めない。また地域に安住することによって組織体としてのネットワークづくりや情報交換の促進も阻まれてきた。

一方、上述したように小規模森林所有者のみならず、中規模以上の森林所有者においてすら森林を管理できなくなってきたことや、国際的な市場の中で自立できる林業経営を目指していくためには、育林から伐採搬出までの効率的な生産システムを築く必要性が高まってきており、森林組合は組合員からの長期施業（経営）受託を前提に、それに応えていくことが必要になってきている。そのために森林組合は、個々の森林所有者の森林を

取りまとめて団地化し、路網などのインフラ整備を図り、適正な機械化を図って低コストで採算の合う合理的な施業（経営）を進めていくことが強く求められてきている。

このようなビジョンに向けての基盤整備を伴った間伐の実践は急務である。道路を作設しながらの間伐は、間伐収益の期待できるところも多い。日吉町森林組合の実践している提案型施業はそれを実証している。現在は、戦後多く造成してきた人工林が今後の林業経営の基盤になり得るか、崩壊していくかの岐路にあり、そのことも踏まえて森林組合の早急になすべき役割は重大である。

しかし多くの森林組合は、森林造成や林業構造改善事業による補助金を頼りにし、公社などの仕事を請け負うことで組織を維持するに止まり、組合員の森林の管理・施業を委託されるに足る経営力や施業技術を養ってきたとはいえないのが現状である。森林組合の本務は、組合員の森林の機能を発揮させ、組合員に利益をもたらす、自らの経営を向上させることである。そのために経営の近代化と技術の向上に向けて経営者と職員が一体となった意識改革、組織改革が必要である。

これまでの森林組合は、森林組合と地元山村社会の地縁関係の利点に支えられてきたところがある。森林組合の作業班員は、農業や自分の持ち山の仕事との兼業のために日雇いなどの臨時雇用の職員であることが不都合ではなく、組合にとってもメリットが大きいところがあった。しかし、そのような構造の下にある作業班員は高齢化が進み、労働力体制は弱体化している。また上記のような地縁関係に偏った組織では、優れた経営者、技術者を得て育てる機会を狭め、コミュニケーション能力やサービスセンスを育む機会の欠如に加え、時代に対応した経営や技術の改善を阻んできている。

1980年代から森林組合へ就職するIターン者が出始め、正規の職員として中堅の技術者になっている人たちもいるが、多くの人たちは非正規の職員待遇であり、生活条件は満たされず、経営や技術改善に通じる積極的な意見も活かされないケースが非常に多い。前近代的な作業システムの中で、Iターン者に対する適切な技術指導や安全教育もできていないケースも非常に多い。そのようなことで林業において新しい担い手としての力を発揮できずに孤立無援のままであったり、林業から去っていく人たちは多い。森林組合が、高校や大学の新卒者も含めて、新しい人材をどのように確保し、技術者・経営者を育成していくかは極めて大きな課題である。

地域社会では、地域出身者がそこで働けるといことは循環型社会の再構築という問題とも相俟って大事なことである。一方で、都会から森林・林業に篤い志を抱いて森林組合などを目指してくる人たちを活かさない手はない。森林組合の人材確保と育成に対する取り組みは重要である。

### **集落の森林（部落有林）**

部落有林は、森林保有主体としては林家、会社に次ぐ地位にあり、所有形態で分類すれば、共有、生産森林組合、公益法人、財産区などがあるが、有限会社の事例も少数ながら

ある。山村社会の崩壊から、部落有林は放置されたものが多く、入会問題、里山林（生活林）問題などの観点から部落有林をどのように管理していくかは今後の課題である。生産林、生活林の維持管理の点から、その管理施業は森林組合、あるいは NPO への委託が必要になっている。また、これからの部落有林経営者たる若い地域住民への、森林の管理・経営への参加の意欲の喚起と動機付けも必要である。

### 素材生産業者

木材価格の低下により立木販売額では再造林費も賄えない状況になり、林業継続意欲が低下してきた森林所有者の中には立木を林地つきで手放すケースも増えてきた。森林・林業基本法の制定により、元来伐採・搬出部門を担ってきた素材生産業者などの民間事業団体に、森林整備の担い手としての道が開かれるようになったが、素材生産業者の多くは、皆伐した後の再造林に対応できていない状態にある。しかし、一部地域では素材生産業者が、自ら伐採跡地に造林しそのまま経営に乗り出すケースも見られるようになっている。その中には、素材生産業者が NPO などを組織して取り組んでいるものもある。

素材生産業者が森林の生態や育林に関する知識や技術を養えば、更新のことを考慮した伐出技術の向上を目指すなど、地域の事情によっては新たな森林の管理・経営の担い手として期待できるだろう。こうした面で素材生産業者が活路を見出せるようにするためにも、新たな林業経営を意欲的に目指す事業体を対象に、行政主導で所有権と施業権の振り分けを実現し、そのような体系内での近代的な施業システムの構築や、新規就労者への技能講習など、一連の公的後方支援が検討されてもよいだろう。

### NPO

NPO は、森林所有者、森林組合、林業・林産会社、消費者、そしてそれらと行政との関係において、個々の事業体や行政などではなし得ない部分において活動するところに意義がある。これからは、地域ごとの自主的な森林管理が重要になってくるが、ほとんどの市町村には、森林・林業の専門家の職員のいないのが実態である。したがって地域の森林管理のあり方については、知識や関心の高い市民が行政と良好な関係を築きつつ、森林組合などとも一体となって取り組んでいくことが必要である。そのために NPO が果たすべき役割は大きい。近年、全国には多くの NPO が誕生してきているが、同好会・親睦会段階にあるものが多くて、十分な力を発揮できる NPO はまだ少なく、NPO の育成と充実への支援は重要である。

NPO は、林業的なものについていえば基本的に森林組合の本来業務と競合する部分が多いが、森林組合が官庁に近い立場からものが言えるのに対して、市民の立場から行政に対して政策提言ができるという点で重要な組織である。そのため森林組合と NPO の棲み分けと協力体制によって地域森林の管理を進めることが重要で、一部地域ではこの点で積極的な取り組みをしているところも見られるようになってきた。

## 流域森林管理委員会

流域森林管理委員会は、直接の担い手ではないが、流域の森林の管理・経営をシステム化するために不可欠なものである。すでに流域活性化センターというものがあるが、さらにその機能を充実させたものを設立することが必要と考えられる。森林組合は、個々の組合員の森林管理にアドバイスを与え、全体としての計画的な管理・経営に寄与するが、会社有林や国有林なども含め、さらには製材・加工などの事業主体までを含めた流域システムが必要であり、それに応えるのが流域森林管理委員会である。流域として計画的に森林を管理・施業し、コンスタントに材が供給できる体制作りのためにも流域森林管理委員会は必要である。ただ、こうした委員会は、行政の恣意的な人選によるものであってはならず、また、特定の団体の利益に資するとの批判を受けるものであってはならないことはいうまでもないことである。

## 2) 機能目的ごとの対応策

本節以降において生産林、環境林、生活林という用語を使うが、それらの定義は前年度の提言書に記載したとおりである。すなわち、生産林とは、業としての生産機能を第一に考え、そのための施業体系やインフラを整えてコスト管理のしっかりなされているもの、環境林とは、生物多様性や水土保全を第一に考えるもの、生活林とは、地域の生活に密着した、生産、環境、文化などの併給度合いの強い里山林的なものである。

### 生産林

前節でも団地化の必要性に触れたが、生産林の場合は個々の森林所有者を取りまとめて団地化し、所有権と経営権を分離し、流域全体を計画的、効率的に管理していくことが大切である。そのような認識は最近急速に高まり、各地でその取り組みが進められつつあるが、それが効果的に進行しているところはまだわずかである。

個々の森林所有者が自らの森林を整備できなくなれば、可能な限り森林所有者としての責任を全うさせるための行政サイドからの支援や制度作りが必要ではあるものの、最終的には森林組合などの事業体が、委託を受けて整備を図っていくことは必要なことである。しかしそのことからの理由だけではなく、国際的な市場経済の下で林業を展開していくためには、森林組合や林業会社などの事業体が流域全体を計画的に管理し、持続的な供給の情報を提供して消費者側の信頼を得ていくことが不可欠である。そのためには、森林組合などの事業体にも森林所有者にも経営感覚に優れた技術者の存在が強く望まれるようになっている。流域として持続的に木材を供給し、下流の消費者側の信頼を得るためには、上述した流域森林管理委員会の役割も重要である。

生産林の施業の委託は、林業会社か森林組合の作業班が主体であり、その技術者の資質の向上が重要である。生産林の生産機能を高めるには、路網の整備と高性能機械の導入、コスト意識の共有、森林管理の長期的目標林型の設定、合理的な生産システムの確立が不

可欠である。その意識が経営者から現場の作業技術者にいたるまでに共有されてこそ実現可能だといえる。したがって林業技術者には高いレベルが要求される。

生産性を高めるのに必要な高性能機械の導入には、路網の整備が不可欠であるが、必要な作業道を設計し、敷設作業のできる技術者は決定的に不足している。敷設作業は土木会社に任せるなどして、ひどい結果を招いているところが多いが、作業道の敷設は林業技術者が森林管理の一環として、その自然や施業体系などを考慮しながら行うべきものである。そのために、作業道の設計や敷設作業にも優れた技術者の育成は急務である。

次節で触れる環境林や生活林は、生産林のゾーンの中に配置されていることが多く、またそれが必要である。その意味から生産林の整備と連動して環境林や生活林の整備も平行的に行うことが必要となり、林業会社や森林組合の環境林や生活林の整備能力も問われることになる。

### **環境林、生活林**

森林の多様な機能の発揮に対する国民の期待は高まっており、全ての林分において一律に生産と生物多様性の保全や水土保全を調和的に図っていくことは、生態的に見ても、費用対効果から見ても無理な場合が多い。したがって生産林、環境林、生活林というゾーニングを図り、それに応じた管理技術を投じていくことが効果的であり、機能目的に応じた管理・施業を理解し、実践していける技術者が必要である。ゾーニングは森林所有者と住民が自治体や流域森林管理委員会と協議して定めるべきものであるが、施業の団地化を伴う場合は森林組合や林業会社の関与も必要である。

環境林の管理は、NPO の力を発揮しやすい分野であろう。また森林組合や林業会社においても、森林所有者の委託を受けて環境林や生活林に必要な整備を図っていく必要もでてくるだろうし、そのための技術者育成も重要である。

### **3) 技術者に求められる資質**

いくら優れた経営者や管理責任者がいても、優れた作業技術者がいなければ、合理的な経営・管理の実践は無理である。森林管理の現場では、地形は多様で、土壌の状態や、それに伴う植栽木や、その他の植生の成長は異なる。そのために道をつけるにも、林木を育てるにも、伐倒・集材するにも、千差万別の条件を読み取りながら適切な判断を下して合理的な作業を進めていかなければならない。同じ現場で作業する人たちの中でも、森林内で作業する人たちは、一般の道路や構造物の作業に関る人たちに比べれば、圧倒的に高い能力が求められるはずである。

したがって作業技術者の技量が問われ、チームワークが問われる。作業技術者の力量こそ林業経営を左右するものであり、森林の機能発揮の鍵を握るものである。現場で作業している技術者の意見が経営や管理に反映され、経営者や管理者の方針が作業技術者によく伝わるというような、経営者・管理者と作業技術者の適切な関係が、合理的な林業経営と森林管理にとって必要不可欠である。



このような望ましい姿に対して、例えば生産林における森林組合の現状を見ると、経営者、作業技術者ともにそのレベルは不十分なものが多い。組合経営では長期的なビジョンが乏しく、施業体系のビジョンがあいまいであるとともに、組合作業班の人たちは、正規の雇用でない場合が多く、技術の向上意欲を持ち合わせていない人が多い。また、正規の雇用であっても事務職員と雇用条件において一体でない場合が多く、そのことによって全体のモチベーションが低下する例が見られる。さらに現場の作業員は技術者と認められていない場合が多く、例えば間伐作業では、背広組の職員が出てきて選木をし、現場作業員は伐倒の肉体労働を提供するのみというシステムが多い。これでは能率が悪いし、技術の改善・向上のポテンシャルが生まれにくい。選木、伐倒、集材は密接に関連した作業であり、これらは現場の作業技術者が一連の作業として行うべきものであり、そこにコスト意識と作業システムの向上の鍵があるといえるだろう。作業技術者は、かなり高度な技術を駆使することによって、仕事に誇りを持ち、職場はその力量を誇りとし、社会はそれを評価するという関係の構築が必要である。

日本とドイツの木材の労働生産性は、昭和 30 年代には同じようなものであったのが、その後数十年の間に 5 倍から 10 倍ぐらいの差がついたといわれている。これはわが国が林業技術の近代化に乗り遅れたからであり、特に伐採から搬出過程における機械化のシステムにおいてそのことが顕著である。たしかに高性能機械と称せられる機械の導入が図られているところは多いが、それが低コスト化に結びついていないかといえばそうではない場合が多い。伐採、木寄せ、枝払い、玉切り、搬出機への積み込み、林道までの搬出といった一連の作業が最も効率的に行える機械と機械の組み合わせ、機械と人との組み合わせの選択が十分にできていないケースがほとんどである。道作りと作業システムが結びついていないケースも多い。

これからの技術者は、地形など環境条件に合わせて機械を操作し、道作りができ、選木ができることが必要である。そして伐採から搬出までのそれぞれの持ち場の人々が、自発的に無駄なく連携の取れる、そういう技術者集団が必要である。そして現場の技術者と経営者とが、施業や生産システムについて常に意見を交し合える組織が必要である。

なお、これからの技術者は、生物多様性の保全など、生産以外の機能の発揮に配慮した森林の管理と施業に優れたものであることはいうまでもないことである。こうした意味においては、旧来よりの山守と呼ばれる人たちや、地道に地元の山林を委託により決め細やかな施業を行う一人親方と呼ばれる、いわゆるよく山を知る人たちの存在と経験をも認めなければならない。

#### 4) 新たな技術者の姿としての森林施業プランナー

平成 10 年頃から日吉町森林組合が率先して行ってきた、森林所有者に施業提案を行い、所有者の森林を取りまとめて路網の整備や間伐を進めていく方式を提案型集約化施業と呼んでおり、提案書を作成する人を森林施業プランナーと呼んでいる。この森林施業プラン

ナーは、森づくりのビジョンを持ち、間伐の仕方や路網の設計などに関する知識を有し、コスト計算に通じ、組合経営を理解し、森林所有者の要望を聞きつつ、所有者への説明能力を発揮することが必要な高い能力を求められる新たな森林・林業技術者の像である。日吉町森林組合には優れた森林施業プランナーが生まれている。

林野庁は森林組合の実力向上と森林施業プランナー育成のために、平成 19 年度から森林施業プランナー育成研修をスタートさせ、全国の組合への普及を図り、その成果が見えつつある。森林施業プランナーは、現在は提案型集約化施業において提案書を作成する人に使われる用語であるが、今後は提案書の作成に限らず、現場における森林の配置計画、施業計画、作業システムやコスト管理などをこなせる人を森林施業プランナーと呼んでよいだろう。森林施業プランナーという具体的な森林・林業技術者像が機能してくれば、それは非常に魅力のある仕事として、それを志す人たちが増えるだろう。大学や農林高校などにおける教育も、このような森林・林業技術者像を視野に入れていくことが望まれる。

### 3 . 担い手問題改善の方策

#### 1 ) 林業技術者の待遇改善

優れた林業技術者を育成し、確保するためには、彼らが誇りを持って働ける職場環境の形成が何よりも大切である。そのためには次の二つ条件が満たされる必要がある。一つ目は、持続可能な森林の管理・経営が、持続可能な循環型社会の構築にとって必要不可欠な仕事であるという使命感を正しく認識することである。

二つ目は、林業従事者が社会一般の生活水準に見合った生活環境が得られることである。生活環境の向上に展望がないと、優れた担い手は集まらないし、去っていくものである。技術者の力によって生活と職場の環境が向上していくことが示されれば、優秀な技術者を育てることができるだろう。したがって優れた技術者を育てたり引き付けたりする、そういう可能性のある試みを企てたり、実践している企業や事業体の活動に公的な支援が重点的に注がれることが好ましい。

ただ、この二つの重要な点は、決してどちらかが先行してはならず、同時進行的に改善が図られるべきことである。なぜなら使命感の認識を最初にするならば、得てして当初は収入面が追いつかず、後者を先にするならば、モチベーションの置き所を収入にのみ求め、結果的に実行ある森林整備やレベルの高い素材生産に結びつかない場合が多い。

日本の森林の生物的生産の潜在力は、優れた経営戦略と作業技術を駆使することによって、林業を自力で展開できる可能性を有している。ヨーロッパにおける林業の先進国を見れば、そのことは理解できるはずである。森林の潜在力を生かして優れた技術を駆使すれば、林業は業として成り立つはずであり、それがまた優れた技術者を呼び寄せ、プラスの

スパイラルが生まれるはずである。

## 2) 林業技術者の育成

### (1) 職場のシステム

森林組合には作業班があるが、作業班員は正規の職員ではない形で雇われていることが多い。平成16年度の森林組合統計によると、作業班員で月給制の正規の職員はわずか12%である。作業班員の88%の人たちは、定額日給や出来高払いなどで収入を得、その平均日額は10,900円である。月に20日働いたとして、22万円弱であり、雪の少ない地方でも年収は250万円ぐらい、雪の多い地方では200万円に達しないかもしれない。このような雇用形態で、能力のある技術者を獲得することは無理であり、林業はいつまでも非近代的で、自力で経営を展開できる力は持ち得ないであろう。現場の作業技術者が正規の職員として、生活条件が改善され、将来の経営スタッフへの道に通じるシステムが整ってこそ、技術者が育ち、技術の向上が図られるものである。

市場経済下における近代的な林業経営では、能率的な道を作り、現場の状況に適合する高性能林業機械を駆使して主間伐等の作業を進めていかなければならない。更新や初期保育作業においては、植栽樹種とそれを阻害する植生の成長習性を把握して、いつ、どのように下刈り、つる切り、除伐を実施するかを作業技術者が状況判断して、作業の優先順位を決めつつ作業を進めていかなければならない。枝打ちや間伐にしても同じである。知識と経験に基づく臨機応変の判断力を持った作業技術者が林業の現場には不可欠であり、それが低コスト林業経営実践の基本条件とあってよい。これは森林組合の作業班にも、育林や伐出を請け負う民間会社にも同じく当てはまることである。体系的な施業の一環を請け負う会社は、施業体系全体を理解して、そのために必要な技術を提供して信頼を得ていくものであることが求められる。

そのような職場においては、先輩(上司)の技術者は、仕事を通して後輩(部下)に技術とその仕組みを林学的な解釈を加えて判りやすく伝え、後輩はそれに応えながら技術の向上に努めていく必要がある。教え、学ぶという態度と実績は技術者の評価の重要な要素であるべきである。Iターンの人たちが森林組合の作業班などで働いても、志が満たされない人たちが多い理由の一つには、職場における技術の指導力の不足があげられている。職場内での技術指導の強化とともに、職場外の研修や、各種資格の取得に職員が必要に応じて出席したり受験できるように心がけることも必要である。この点について、せっかく各地で各種の作業研修や資格研修が実施されていながら、経営者や管理者の意識と理解の不足により、それが有効に活かされていないケースの多いことは残念なことである。

また、作業技術者が生産する木材の品質という点で、加工業者などのニーズを定期的にフィードバックし、生産現場の技術力の向上に結びつける仕組みも不足している。品質とコスト面の向上は生産の基本であることを学ぶ機会が標準的に組み込まれなければならない

い。

## (2) 学校教育

日本の現場の作業技術者は、ヨーロッパの林業先進国のそれに比べて、学校で実践的な林学の基礎教育をしっかりと学んできたものとはいえない。例えば、スウェーデンでは、現場で働く作業技術者、林業会社や森林組合の技術者、国や地域で森林管理を担う森林官、さらに大学や研究機関の研究者や農林高校の教師など、職業として森林に関するほとんどの者は、農林高校の林学科で一定期間実践的に森林や林業に関する教育を受けている。またスウェーデンでは、農林高校の林学科を卒業しないと大学の林学部に入學できない。

スウェーデンの農林高校では、現場作業の技術を森の中で徹底的に教育している。日本の農林高校でも、もちろん現場実習は行われているが、スウェーデンのそれに比べるとその割合は非常に少ない。日本の大学では現場作業の実習は4年間を通して1週間にも達していないのが普通である。日本の学校教育はあくまで専門分野別の座学が中心であり、現場での作業技術の教育は陰が薄い。そのためにせっかく専門的な教育の機会を得ながら、現場作業分野へ就業する者が極めて少ない現状も憂慮されるべきところである。確かに教育現場での安全管理の責任問題がネックになっているが、それを克服する教育こそが求められるべきである。

わが国の大学はもともと研究重視であり、技術者教育に力を注いでいるとはいえない。1990年代前半を中心に大学林学科の改変が進められたが、その時期に当たる1991年に、大学や林業界の各分野の人たちで構成された森林・林業教育問題懇談会（松井光瑤座長：事務局・日本林業技術協会）が「大学林学科の改変問題についての提言」を作成した。その内容は、多様化している社会情勢に応じて、行政・産業界の人材育成と研究者の養成を図るための教育の向上を強調したものである。それに対しての現場作業の実習教育については一言も触れられていない。近年林業技術者に目を向けた教育は一層遠のいているようである。上述したように、現場での高度な作業技術を教える教育のシステムは日本では大きく欠けている。それは農林業高校で行うのか、大学教育を変えて行うのか、いくつかの県で設立されている林業大学校のようなところで行うのか、またそれらの相互関係など、様々な角度からの検討が必要である。学生が一定期間、たとえば定められた量の木材生産や伐倒作業を事業体の作業現場で体験したり、事業体から学校への社会人講師を派遣する制度を、最低でも各県単位で設けることなども検討すべきである。

農林業高校で現場作業の教育を充実し、大学の中にも現場作業の教育を充実させ、それを売りにした大学の育成など検討すべき課題は多い。しかし現行の教育の実態を見ると、その改善をすぐに期待することは難しい。現況に照らして判断すれば、20、30代の社会経験者か林学卒業者を対象とした公立の林業大学校のようなものの充実を図ることが望ましいようである。長野県林業大学校では授業の4割が実習に当てられているという。

いずれの組織で教育を実施するにしても、そこで教えられる力を持った教師がいな

とが大きな問題である。作業技術の熟練者で、林学的知識に基づいて作業技術の理論を分かりやすく説明できる教師の発掘と育成が急務である。熊本県で指導者を育てる研修会が行われるようになったが、その成果に注目するとともに、そういう動きが全国に広まることが期待される。

### (3) 雇用機会

いくら学校で技術者教育に努めても、その卒業者を熱い眼差しで求めてくる職場がなければ技術者教育は意味を持たない。したがって学校における技術者教育と、その技術者を求める職場の両方がうまく呼応しなければならず、そのような軌道にいかに乗せていくかの方策が必要である。とりあえずは企業や事業体において、仕事を通して技術者の技術向上に努め、それによって業績を高めていき、一定以上の給料レベルを伴った雇用力を持つようにしていくことが先決であろう。

卒業生が望むような職場が増えれば、優秀な学生が入学するようになり、学業にも力が入るであろう。林業会社や森林組合などの事業体は、製材会社や住宅メーカーなどの関連する業種との好ましいつながりを築きながら、経営力を高めて雇用力を増していくことが重要である。優秀な人材を森林・林業・木材産業が採用していくことは、森林・林業・木材産業にとってだけでなく、社会全体にとっても大切なことである。もちろん、Iターン者や都市部に住む若者ばかりに人材を求めるだけでなく、地域の人口減の現状を打破すべく地域的な循環型社会を見直す中で自然発生的に地域に住む若者が林業を志すような環境づくりをも推進しなければならない。

### (4) 普及や資格の制度

#### 普及制度

戦後、アメリカ占領軍の勧告により、林業改良普及事業が実施されるようになった。これは規制や補助金によるだけでなく、教育的手法によって管理・経営を助長していこうとするものである。都道府県に林業専門技術員（本庁）と林業改良指導員（出先機関）が配置され、出先機関の林業改良指導員が林業家の指導に当たってきた。近年、両者は一体化されて林業普及指導員という資格になったが、近年は流域の管理や高性能林業機械を中心とする新しい施業システムの指導とともに、林業の担い手および山村地域のリーダーの養成、森林・林業教育の指導などがその重要な役割となってきた。

それにもかかわらず、担当者は部分技術の専門家のままであったり、他事業の増大によって普及事業に専念することが困難な状態にある。さらにこうした人的資源は林業界の要求に対して圧倒的に不足しているのが実情で、この点においても早急な改善、育成が求められよう。また、市町村レベルでは、専門的な知識を持った職員を配置することは極めて困難であり、こうした自治体への国・県職員の出向なども制度として視野に入れておかなければならないだろう。新たな時代に応じた林業普及指導員に期待される場所は大きい。

林業普及指導員の資質の向上とともに、彼らが普及事業に専念できる環境作りが重要である。

### **作業技術教育**

例えば林業架線作業、車両系建設機械運転、伐木等業務、刈払機取扱作業などの研修教育が都道府県や各種団体などによって実施されている。これらの多くは講習などを受けることによって資格が与えられるようになっている。安全で能率的な作業技術の資格は、事業の発注者と受注者の信頼関係においても必要なものである。資格と結びついた研修教育の制度をより充実させていくことは重要である。

近年、新規林業就業者の過半数がIターン者であり、Uターンを入れると8割以上が都会からの就業者であるという。それに関連してそうした就林希望者に対する長期的な作業研修などのプログラムを一部の事業者やNPOが実施している例が多いが、まだまだ全体の底上げには至っていないのが現状である。こうした取り組みへの何らかの公的な支援を考慮しつつ全体の教育水準の向上と機会均等を図らなければならない。林業作業は命に関する危険を伴うものである。林業の教育を全く受けたことのない人たちへの作業技術の手ほどきを誰がどこでどのように行っていくのかについては、上記の研修教育だけでは対応できない課題を残している。その実態調査と共に公的支援のある対応策の検討が急務である。

現在、全国の林業事業者と新規就業希望者を対象に緑の雇用の研修制度が実施されているが、そこでは当面の高性能林業機械作業を中心に据えた素材生産に重きが置かれており、育林部門を含む施業体系全体の研修にはなっていない。林業技術者としてのしっかりとしたトータル技術が学べる研修の仕組みが必要である。

## **3) 森林組合幹部等の育成**

### **(1) 職員の意識改革**

多くの森林組合では日々の業務が定型化し、職員はあたかもその維持だけが使命であるがごとく捉えているため、意識改革の源となり得る動機付けが必要である。そこに働く人々が補助金だけに頼ることなく、森林から得られるさまざまなものを糧に経済的に自立しなければならないことを実感し奮起する必要がある。そのために内輪の世界からの脱皮に努め、例えば森林・林業に関心の高い市民との協働の事業など、十分なコミュニケーションを取る機会を設け、外部との交流機会を増やすことも必要である。

中山間地域の経済的自立のためには、地域の独自性を把握し、そこで生産されるものを顧客の求めに応じた形で供給することが必要である。森林組合には、組合員に利益をもたらすために、そうした地域資源を活用する機能が求められる。しかし多くの森林組合の事務職員も含めた職員にとって、その際に必要となる対外的な交渉のための社会スキルやマーケティング能力、プレゼンテーション能力を体得する機会がないばかりでなく、その必要性にも気づいていない例が少なくない。

対策として、各種研修制度を用意して支援することも考えられるが、山村社会の地縁関

係に支えられているという慣習を一度断ち切り、社会的に自立した職員を育成するために、20代、30代の職員を対象とした民間企業への長期出向の仲介などの支援策が必要である。

## (2) 森林組合幹部の経営感覚の醸成

森林組合経営の自立的運営の実現のためには、組合長をはじめ幹部の自らのコスト意識や無駄を省くための努力が必要である。更にそれに加えて、環境林や生活林の機能への国民の期待というニーズにも組合経営の中で対応できるように、柔軟な経営センスと人材育成能力が欠かせない。すでに地域のリーダーとして一定の実績を上げ自負のある組合幹部が魅力を感じ、かつ参加しやすい工夫をしたセミナーを設定するとともに、彼らが直面する問題に対し、職員と幹部相互の悩みを分析し助言できるような広い見識を備えた普及指導者を一定期間国から派遣し、地域振興を組織の内側から人的に支援する制度を設けるべきである。

国の普及指導者の必要性の理由は次のとおりである。相互のネットワークを持ち、地方行政にも影響力を持つ森林組合幹部に対して、例えば抜本的な改革の提案や改革の助言を行うには、県というローカルな単位の職員では制約が大きくなるケースが考えられる。そこには県職員と県議の力関係に影響されることがあるからである。また、支援の現場で得られた各地域ならではの事情に適合したきめ細かな対応策などを、次の支援策立案に直接フィードバックするためにも、現場の空気に直接触れることのできるエージェントが求められる。

## 4) NPO、ボランティア活動の推進

近年、都会から林業を志して森林組合の作業班や林業会社に就職する人たちとともに、ボランティアやNPOとして働きたい人たちが増えている。NPOの中には高い社会的理念とともに、高い経営意識と作業技術を身につけた人たちも多く見られるようになってきた。またこうしたNPO活動への参加をきっかけに、より森林整備への理解を深め、地域木材の利用などを考えるようになる市民も少なくない。そのようなNPOの技術者たちは、それぞれの地域の森林のあるべき姿に照らした整備方針を提案できる能力も備えており、それらの人たちのアイデアと作業技術を活かしていくことは、今後の森林整備に大きな役割を果たしていくものと期待される。生産林に関してNPOは、きめ細かな技術を売り物にするなどして、特色を出すことが必要であろう。また環境林や生活林においては、生物多様性の保全や水土保全などの機能の発揮に向けた優れた技術を売り物にすべきであろう。県が発注する公共事業などにも、NPOの能力に応じた評価がなされ、事業に参入できるようにシステムを工夫していく必要があるだろう。

森林所有者の中には、生物多様性の保全や環境保全のために貢献したいという人たちも多くなっており、その方向に森林を誘導していくために、NPOやボランティアの活動に期待されるところも大きい。そのために森林所有者とNPOやボランティアの間を取り持つ

行政の役割が重要になってくるであろう。

以上のようなNPOの役割を発揮させるために、NPOは責任ある体制作りと安全管理への努力が必要であり、そのことへの行政支援は重要である。そして森林所有者、行政とNPOやボランティアの間の信頼関係と業務の棲み分けが必要である。

#### 4．森林・林業の再生の仕組みと担い手

今後の森林管理と林業の再生に向けては、官民による地域・流域の管理システムの構築という視野の中で、断片化された管理・経営の主体をどのように関連付け、各主体の組織の改善をどのように図っていくかが重要である。そのような全体的な視点の中で、それぞれの主体における森林・林業の担い手を考え、優れた管理・経営者、技術者を育成する方策を立てていくことが重要である。

公共性の高い森林の管理・経営には、地域住民の声が反映される必要がある。そのことも含めて、今後は地域主体の森林の管理・経営が重要であるが、ほとんどの市町村自治体には、森林・林業の専門家の職員がいないのが実態であり、地域の森林の管理・経営には、森林・林業に関する知識の豊富な、あるいは関心の高い市民が恒常的に関わるのが大切である。平成の市町村合併に伴い、山村自治体が都市に吸収され、山村行政が軽視されることが懸念される。そのことから今後は、森林・林業の担い手は、NPOやボランティアなどまでを含む、大きな広がりを持つものであることが必要になり、そのような人たちへの支援も重要である。

#### 国民森林会議提言委員会

相田幸一

熊崎一也

杉山要

只木良也（会長）

藤森隆郎（提言委員長）

山田純（事務局長）

山本博一

吉藤敬



