

第1回人材育成検討委員会（議事録）

日 時：平成22年2月12日（金）10:00～12:00

場 所：農林水産省本館4階 第2特別会議室

出席者：

外部委員 永田座長、相川委員、駒木委員、篠田委員、高橋委員、寺下委員、徳永委員、
枚田委員、安田委員

内部委員 渋谷委員、松本委員、本郷委員、石澤委員、黒川委員

オブザーバー 梶山内閣審議官

宮坂林野庁次長

事務局

（委員）

- 本委員会の大きなテーマとして日本型フォレスターというものがあるが、フォレスターというのはどういう方々になるのか、イメージがあれば教えて頂きたい。

（委員）

- 公務員であれば地方公共団体で林業普及指導員を経験されている方、民間では森林施業プランナーとして活躍頂いている方、民間事業体で先進的な技術や技能を持たれて研修等で指導されている方、国有林野事業職員、そういった幅広い方を念頭に検討を進めて行きたい。

（委員）

- 今の発言に関連して、本委員会で育成すべき人材をどう考えるべきか。どういう担い手がどういう能力を持つべきかという議論をある程度しておかないと、日本型フォレスターと言っても何を林業の中で位置づけたのかとなってしまう。

他の委員会、とりわけ基本政策の委員会でその辺の枠組みを作っただき、それに基づいて、こういう人材がこういうところにいるだろうと想像していくのか。ここで0から作れということならば、今度はそちらの委員会との擦り合わせが必要。

（事務局）

- 本来であれば基本政策の検討委員会がある程度動いてから順次、各委員会という形の方が望ましいが、スケジュール的制約があり並行して進めていきたい。出来るだけ事務局の方で各検討委員会委員の皆様とうまく連携が取れるように考えていきたい。

（委員）

- 林業普及指導員がどういう活動をしているか等を現在調査中。
こういう仕事にこれだけの人数が就いているなど、具体的な数値や事例を次回以降示して議論をつなげて行きたい。

(委員)

- 日本型フォレスターは確かに大切だが、何をさせるかという視点を誤ると全く意味の無いこととなってくる。資料を見ると、様々なことをフォレスターに期待しているが、地域の林業、山自体をどういった方向に持って行くかを第一義に考え、その後どういった施業をするのかということまで見ていく必要。

計画を立てて、そのエリアを充分見ることの出来る人材をフォレスターとするのか。ただし、そうすると各県に数名しか出てこないということにもなりかねない。こういう仕事をしたい、こういう人間をフォレスターとしていくのがよいのではないかという素案を出して頂くと、委員の方も議論し易いのではないか。

(委員)

- フォレスターについて考えた場合、大型機械を使いこなせる人を育てようという方向でただ単に行ってしまうと、下手をするとその機械のパーツとしての人材育成、機械をただ動かしてくださいという、矮小化された中での人材育成となってしまうのではないか。

フォレスターは、山と人をつなぐ仲介役という、とても大事な独立した人間であるべきであり、山をどう育てるかと同時に、どういう人格であるべきかまで考えて行きたい。

(委員)

- 山づくりの方向性は、市町村森林整備計画の中で、どのような森林づくりを市町村が行っていくか、ある程度方向性を示していくことになる。

市町村の森づくりに係るビジョンとフォレスターのビジョンがどういう関連になるのかは、今後の検討。

(委員)

- 今回の人材育成は、非常に漠然とした内容で分かりづらい。日本型フォレスターの位置づけは、ドイツ、オーストリアのフォレスターに準じたようなものに持って行くのか。森林整備を考えながら森づくりを考えると、オペレーターの養成も必要。それとフォレスターは別のものであるべき。

(委員)

- 本委員会単体では意味が無く、基本計画、路網、森林組合の方とも関係するので、基本政策等の意見の内容を本委員会にも反映させていくことが必要。

日本型フォレスターを資格にするのか、フォレスターという名称だけなのか。

フォレスターとは、資料4の3ページのピラミッド図のイメージでいくと、今の日本が目指している林業の形を示せる、経営の形を示せる、それを中核技術者等に話して具体化していける、かなり高度な役割を担う方がフォレスターだと理解。

そうすると、公務員だけでなく、大学の先生、研究所の研究員でもいいのではないか。そういった意味ではフォレスターの形は多様。高度な知識と深い人間性を持った人をどう育成するのか、どのように確保していくのか、この委員会で話し合われるものと理解。

(委員)

- 今、フォレスターを一つの人格として話されたが、フォレスターという言葉を一括してフォレスター制度とした場合、全体を統括する人間、市町村レベルで方向性を示して実行計画を立てる人間など相当な階層性がある。

(オブザーバー)

- ドイツでは、一流域1万から2万haくらいが1つの森林管理局となっていて、それぞれの区画に担当官が張り付けられている。その担当官が実際に現場でサポートしたり監視する機能を担っていて、中央の森林管理局が全体の設計を行っている。そういう点では、大きく2つの階層に分かれている。

統括する人は基本的に博士課程の資格を持った人。現場のフォレスターは林業専門大学を卒業した人。実際に現場で作業する人は全く別の専門訓練を受けた人で、特別な研修体制が整っている。

オーストリアも、フォレストアムトという州の行政組織が各州の市町村区画毎に存在。この組織が流域の基本設計やルール of 監視を行っていて、民間の農業会議所のフォレスターはまさに現場をサポート。こういう状況であるため、先程問題意識として指摘されてきた部分は、諸外国では制度化されている。

(委員)

- 2020年をターゲットに人を育てるという目標があって、今、どういう人が必要なのか、そういう前段条件での整理だと理解。

具体的には、現場で木を伐る人、道をつける人、森林所有者とやりとりをする森林施業プランナーなど。そして、日本で今もっとも必要な人は、1万haから数万ha単位で森林のランドデザインを描く人。本来なら市町村がやるべきだが、市町村には基本的に専門的な人材はいないため、誰がコントロールするのか。

本委員会の中でもこの議論をやっていかなければならないが、基本政策とも深く関連しているため、そこが決まらなると議論できないということも確かだし、何か連携を出来ればと言うのが各位の思いではないか。

(林野庁次長)

- 基本制度が分からないと議論が難しいとの指摘は言われるとおりの。ただ、今回の森林・林業再生プランとは、ある部分だけではなく、木材自給率50%を目標に森林・林業全体を取り上げており、基本政策小委員会で制度の議論を行っても現場でできるのかと言う議論が逆に起きかねない。それゆえ、現場では今こういう問題が起きているとか、こうすべきだとかという意見を頂き、基本政策小委員会にフィードバックしながら議論を進めさせて頂きたい。

(座長)

- 今の発言とも関連するが、ここで議論する日本型フォレスター制度というのは、どういう制度をどの辺りまで、どれくらいのタイムスパンで議論するのか。2020年という話も出ているが、ここでの議論のターゲットをどういう風に考えていったら良いのか。

(林野庁次長)

- 人材育成は簡単にできる話ではないので、ある程度段階を踏んでという話になる。
また、ある機能を担保するために資格が必要か否か。例えば、森林所有者に対して一定の受忍が必要ということになれば、それは制度を仕組みないとなかなか難しい。

(委員)

- ドイツ、オーストリアにはフォレスター以外にマイスター制度がある。マイスターを育てるのか、フォレスターを育てるのかという違いだが、まずはマイスターを育て、そのマイスターをとりまとめて山を管理するフォレスターを育成していくという両方の形で進んでいく必要がある。

日本では森林管理署の森林官や県のAGの方がフォレスターという話もあるが、残念ながら今、森林官も異動が多く、なかなか山のことを全て知るには至っていない。県のAGも山のことが分からず、十分に指導が出来ていない。現場のことについて議論したり相談したりするレベルに達している人は、日本の国内を探しても10人ぐらいしかいないと感じる。

また、日本の国民性から考えて、フォレスターは公的な立場でないと、権限を与えても強制力が働かないのではないか。

(委員)

- フォレスターを一人の個人として捉える必要はなく、流域なり地域なりにおける一つのフォレスターグループ、その中に行政の人、林業経営者、腕が良い技術者、プランナーなどが4、5人集まって流域を計画するというような、小さな組織のようなものとして捉えた方が前に進みやすいのではないか。一人の人間が流域全て取り仕切るとするのは、偏った方向へ進むといった、ある一面では非常に恐ろしい側面も出てくるような気がする。

資料4の3ページの中で、ピラミッド構成では初級技術者、一般技術者、そして一番上がフォレスターとなっているが、フォレスターは別のところに置くべきではないか。

(委員)

- 現場技術者をどんどん養成していく必要があるが、新たに入ってきても挫折して逃げていく人間が非常に多い。賃金だけが全てではないが、働く人の地位の向上というものを真剣に考えて行かないと、人材育成自体が絵に描いた餅と成りかねない。

(委員)

- 委員から提出のあった資料1の説明。

(委員)

- 林業労働者の待遇は大変重要。緑の雇用の研修生へのアンケートで離職理由をとると、収入が非常に大きなウェイトを占めている。就職して3年目ぐらいまでは概ね年収200～230万円が平均で、林業も他産業に比べてそれほど遜色ないが、40代、50代になると全産業の年収が400～500万円、一方、林業は200～300万円と、差が200万円ぐ

らい。

現在、年収を何とかしなければならぬという問題意識で取組を進めているが、人材育成だけでは無理な話で、先程も議論があったが、全体の中で林業をどう儲かるものにしていくかということとを並行してやるべき。

現在、「林業労働力の確保の促進に関する法律」の基本方針を改訂中だが、この中で系統的・段階的な研修、林業労働者の育成支援を進めて行く予定。具体的なツールとして緑の雇用などの予算措置も含まれるが、23年度予算は現在検討中。

(委員)

- 今の時代、少々有名な林業地であっても材価は高くなく、従前と同じやり方では林業ができない。林業経営者の方から息子を2～3年見てほしいと言われてこの春から預かるが、ある意味教育機関のような仕事をしており、企業として見ると殆どメリットはない。しかし、そういったことを今、民間がやらないと、日本に林業経営者が育っていかないという現実がある。

林業経営が無いと、その下で働くことも当然出てこない。林業経営者も含めて林業全般の後継者をどのように育てていくのか、フォレスターから現場で毎日仕事をされる人まで、これを全部を含めたのが林業分野の人材育成と考える。

(委員)

- 緑の雇用の集合研修を行った後、事業体で指導を受けてるはずなのに全く育っていない研修生がいる。指導員を指導する研修も必要と思うぐらいひどい状態。個人を育てることも必要だが、事業体を育てる、経営者を育てるということも同時にやっていくべき。

(委員)

- 先生の先生が必要ということは前から言われており、緑の雇用の研修で1年目2年目はないが、指導者を指導する研修を3年目研修を実施するためにつくった。

経営者の意識が一番問題だが、森林組合改革・林業事業体育成検討委員会、森林・林業基本政策検討委員会などで議論の対象となる見込み。

(委員)

- 緑の雇用の研修では、事業体により取り組む姿勢が全く違う。緑の研修生として入ってきた研修生を真剣に育てようという事業体と、この制度を利用して何とか潤おうと考える事業体と2種類あるので、監視体制みたいなものもしっかりしながらやっていくことが必要。

(座長)

- 資料4の2ページに、「人材育成に向けたマスタープランの作成」とあるが、この人材育成というのが、どのレベルまで含まれているのかがはっきりしない。緑の雇用とか入り口のところから議論がされているが、これらを含めて、ボトムから上まで全て考えて行くのか。

(委員)

- 今まさに仰ったように、ボトムから上まで全体を含むマスタープランが必要と考えている。

(委員)

- 本委員会の到達点は、相当幅広い。資料4の5ページの林業経営者育成確保事業とも関連しながら進むと伺ったが、本委員会ではマスタープランのもととなる大きな枠組みを示す必要があるのではないか。

(委員)

- ご指摘のとおり。マスタープランをどういったものにしていくのか、次回、ボトムからトップまでを大きな枠組みとして示したい。そして、個別に肉付けしていくような形の部分については、林業経営者育成確保事業で対応していくものと考えている。

(委員)

- フォレスター、マイスターと言う枠組みが日本に無いから作ろう、というのは違和感がある。ドイツのフォレスターとは地域森林（州有林+民有林）の管理、一言で言うと経営者である。つまり、フォレスターという個人を作るよりも、経営者として山をどう扱っていくかというビジョンを持つ人がいるかどうか大事。

フォレスターは地域の森林を守る人、ビジョンを持って森林経営を行う人である。一方のマイスターは手に職を持っている人で、頼まれればどこへでも行き仕事を教える人である。

日本型フォレスターをどのように考えて行くかは、公務員とか、そういう権限を与えるかというよりも、地域の森林をどういう風に持って行くかと言うビジョンを持てる人間をどう育てていくかということになるのではないか。そこを外してしまうと、上からの押しつけとなり、現場はついてこないということにも成りかねない。

(委員)

- 今の委員の意見と同じく、いきなり「フォレスターに従え」では現場は動かない。現実には、専門性を担保する仕組みとして、ドイツと同様に長期性を担保できるような人事的・組織的な仕組みを考えることが必要。また、押しつけでは無く、ボトムアップで合意を図るプロセスも視野に入れておくことが必要。

(委員)

- 資料4の12ページのところに、参考事例として、岐阜県立森林文化アカデミーが書いてあるが、実際にはこれはかなり前の頃のことであり、現在は2学科で構成。

30年間、林業短期大学校として県職員や初級技術者などを養成して約700名の学生を出した。十年前に発展する形で森林文化アカデミーと改称し、高校卒のエンジニア科と、大学の林学科等を出た学生で上級の技術者を養成するクリエイター科を作った。

現在、エンジニア科20名、クリエイター科20名で1学年40名。実践を重要視した教育を行い、ようやく人材が育ってきた。地域のNPOなどでフォレスターに値するような活動を行う者も数名いる。

現在、アカデミーでは新しく人材養成の改革を進めている。ただ、10年前とは異なり、

クリエイター科は、林学科ではなく一般の大学卒業者や社会人で林学の知識があまりない学生が入学し、エンジニア科も環境関係を意識した学生がかなり入学している状況。教える先生は非常に少なくなっており、2～3名の先生が精力的に行っている。

全国に6つの林業大学校があるが、京都は今年無くなり、残り5つの林業大学校も、岐阜と長野は定員を確保しているが、他のところは希望者が少ない状況。

(委員)

- 人材育成とは、林業だけではなく基本的には地域をどうするかという問題。今ある仕組みでは限界があることから本委員会が設置されたものと理解。ゼロベースで仕組みから検討し、大胆に制度を変えるところまで踏み込んだ議論が必要。

(オブザーバー)

- 新政権、昨年末に新成長戦略骨子を発表。林業が注目され、有識者会議の委員15名のうち2名が林業関係者。環境のみならず、新成長戦略の一つとしての林業。そうした中、自給率50%という森林・林業再生プランが出されており、このアプローチからの出発が必要。
これからは利用する林業であり、道を入れて機械を使い、間伐材を出していくという大変高度な技術力、経営力が必要。従来の延長では絶対に無理であり、それをどうやって構築していくのか、自給率50%へのアプローチを考えていくことが必要。

(委員)

- 森林・林業再生プランは確かにすばらしいし、木材自給率50%という目標は是非達成したい。ただ、自給率50%が先なのか、要するに木を先に出して後で使うことを考えるのか、それとも木をこれだけ使うから50%出すのかによって、これからの林業が全く変わってくる。
50%という数字を先に出すと、木材価格の下落を招き、果たして林業が成り立って行けるのかを危惧する。

(オブザーバー)

- 皆さんが苦しんでいることは理解。国際的な木材相場と比べ、日本の木材価格はどうなっているか、どうしてそうなっているのかは明らか。需要サイドも含めて総合的に変えていく。

(座長)

- 今の話は、50%の自給率に見合う需要をきっちり喚起することであり、検討委員会としては、国産材の加工・流通・利用の方でやっていただけるものと理解。

(委員)

- 別紙2の6～9ページは素材生産の親方づくりであり、先程の枠組みからするとマイスターづくりに近い形。委員から提出のあった資料2(森番人)はどちらかというところとフォレスターづくりと理解。

(座長)

- 次回は本日各位からいただいた意見を整理させていただく形で、人材育成のあり方について更に議論を重ねて行きたい。

(事務局)

- 第2回目以降の検討委員会については、各委員の予定を調整させて頂きたい。現時点においては、第2回目は4月以降の開催予定。

(以上)