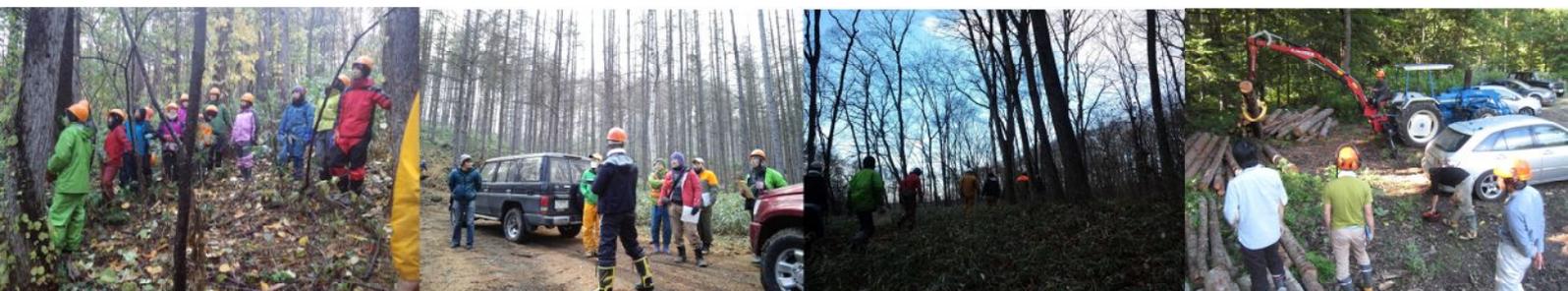




私たちが考える

森づくりを担う人材育成について

2013 北海道森林ガバナンス研究会



はじめに

あるべき森林管理はその計画から施工まで、各段階を担う人材がつながり、協力してはじめて成り立ちます。そのためにはそれらの人材がそれぞれの地域で育っていかなければなりません。

私たち森林ガバナンス研究会のメンバーは各々の立場から森林管理を担う専門家を思い描き、どのようにしたらそのような人材を育てることができるのかを考えました。そして森林管理の各段階を担う人材としてフォレスター、プランナー、マイスター、NPOの4つの人材を設定し、その役割と育成方法についてこのレポートにまとめました。

私たちは2010年8月にこの課題についてレポートを作成することを取り決め、それぞれの人材ごとに章立てし、分担して執筆を始めました。しかしとりまとめが遅れてしまい、各章毎に執筆時期が異なってしまいました。国の政策もこの間に進み、とりまく状況も執筆時と変わっているところもあります。しかしそれに応じてレポートの内容を修正するまで至っていません。執筆年については各章毎に目次に記載しましたので、その点を考慮して読んでいただければ幸いです。

また各章ごとに文体や対象とする読み手なども異なっています。各現場で奮闘している担当者（執筆者）の生の声をまとめた報告として読んでください。

2013年1月

目次

		執筆者	執筆年
・第1章	森林管理のしくみ	立原、坂井	2010年10月
・第2章	フォレスター	栗田、鈴木、日月	2012年9月
・第3章	プランナー	渡辺	2012年11月
・第4章	マイスター	中川、田邊	2010年9月
・第5章	NPO	陣内	2013年1月

第1章 森林管理の仕組み ～地域森林ガバナンスの構築を目指して～

課題（前段の整理）

- ・ 森林管理を進める上での最も深刻な課題は、現場作業員から現場監督員、行政（地方公共団体、国）までの各段階において、「主体性」を持って働いている「人材」（森林関係者）が少ないことではないか。仮に主体性を持って行動しても、それにより現場や計画が変わっていく「仕組み」には必ずしもなっておらず、そのことが各構成員のモチベーションを下げている。それは、管理主体がはっきりしておらず、責任と権限の所在があいまいになってしまっている結果ではないだろうか。
- ・ 日本の法律に照らし合わせると、森林を管理する主体は森林所有者等ととれるが、森林所有者の責任はあいまいであり、行政の示す管理指針がうまく機能せず必要な伐採規制が働いていない事例も見受けられる。
- ・ 今後の森林管理の指針の作成にあたり、約10年前に、基礎自治体である市町村の役割強化が強くうたわれ、市町村に対する権限移譲がなされた（森林施業計画の認定や伐採届出の受理などが移譲）。しかし、多くの市町村では、与えられた責任や権限を重要視して長期間専属の林務職員をおく体制は構築できていないし、今後も出来る見込みは低い。また、合併の進んでいない地域の市町村においては、地理・地形的な条件を考慮すると、森林管理に相応しい面積単位とは、そぐわない小規模な行政界の場合もある。
- ・ 管理指針に基づき、実際の森林施業量などを記載した実施計画を立てるのは、森林所有者等であるが、森林の状況を把握していない所有者が多い。
- ・ 林業事業体には、森林作業を実施するうえで、環境負荷の少ないシステムを実行できる知識や能力をもった人材が少なく、仮に能力を持っていても、所有者に対して提案して施業内容を変更する場面はほとんど見られない。
- ・ 現場の様々な問題を解決するためには、森林の管理を森林所有者のみにまかせることなく、地域・流域ごとにさまざまな関係者と議論をしながら共通認識を増やし、施業の結果や影響を検証し、修正していく、そのような社会全体での関わりが望まれる。関係者間の利害調整役となるのは、主に行政機関（NPOなども考えられる）であろう。

「仕組み1 森林管理主体の責任と権限を再構築する。」

- ・ 当面、森林所有者を管理主体として位置づけた場合、行政機関が現行の保安林制度を見直す、または、市町村森林整備計画などでのゾーニングを再配置し、市町村単位で木材を生産していく森林、手をつけず保全していく森林などを再区分することにより、地域独自の大きな方向性を打ち出せる仕組みを作る。
- ・ 森林所有者には、森林を管理する意志の有無をはっきりさせ、管理する意志をもっているものには、5年程度の計画を作成してもらおう。行政機関は、造林未済地などが発生しないか判断・担保できる仕組み（伐採規制や植栽義務）を作る。また、森林の所有・管理の議論の際には、管理に不可欠な路網についてもあわせて議論をすべきであり、路網整備・維持で不利益を被る所有者への補償・税制上の措置などの仕組みも作る。
- ・ 将来的には、所有と管理を分けることで、管理主体を統一（あるいは、管理する意思決定の場を統一する）仕組みを作る。

（想定される事項）

短期(1~2年程度)	中期(5年程度)	長期(10年程度)
<ul style="list-style-type: none"> ・森林所有者(計画作成者)の義務 ・路網整備・維持の負担明確化 	<ul style="list-style-type: none"> ・森林所有者(計画未作成者)の義務 ・所有権移転、経営委託 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理主体の統一を目指す ・森林のみならず、土地利用規制全般との連携

「仕組み2 データ収集・森林照査体制の構築」

- ・ 森林管理主体は施業後の森林を照査し、結果を地域の森林現況データとして蓄積する（施業とその照査はセットで実行することとして、補助制度との連動も考慮する）。
- ・ 森林照査には施業面積に見合った大きさ及び数の固定調査プロットを設置する。成長量などのモニタリング結果により、それぞれの森林に適応した目標林型や管理方針、伐採量などを決定する（林分構造の推移など、長期的なモニタリングにつなげる）。
- ・ 調査プロットの位置データを取得し GIS で管理することによって、その照査結果はリモートセンシングのグラントゥールス（検証調査）となり、リモートセンシングデータの精度向上をはかる。これによりの確な林分区分やマクロレベルの森林データの効率的な取得を将来的に実現できる可能性がある。
- ・ データ収集・照査主体が課題であるが、短期的には通常業務内で最低限の照査を行うこととなる。中長期的には森林管理主体の統合など業務の効率化を実現し、管理主体直営で綿密に行うことが目標である（外部コンサルに発注するなどの選択肢も考えられる）。
- ・ 照査結果は、ステークホルダーと議論が可能なように開示により情報共有をめざす。

（想定される事項）

短期(1~2年程度)	中期(5年程度)	長期(10年程度)
<ul style="list-style-type: none"> ・森林データの体系的かつ日常的な収集【モニタリング】 	<ul style="list-style-type: none"> ・データの整理(照査)、活用(GIS、森林カルテ) 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報開示による情報共有【協働】

「仕組み3 地域に即した森林管理指針・計画作成」

(管理指針)

- ・ 今後は、主に地利条件が優位な森林においては集約的管理を進める一方、地利条件が不利な森林においては粗放的管理（合自然的管理）を目指すなど、森林区分により適切な目標設定と施業を選択する必要がある。このため、各段階の森林構造において、それぞれの森林に適した目標林型及び施業を選択する手引きとして伐採と更新、保育をトータルにとらえた施業体系（管理指針）の作成が求められる。
- ・ この施業指針は現行では市町村森林整備計画にあたり、短期的目標としては現在検討中のフォレスター制度と連携させ、フォレスターのサポートのもと市町村が作成する。中期的目標は森林照査を反映させるしくみを盛り込み、長期的目標としては、都道府県単位の規模で統合された森林管理主体が森林照査結果を集約し、流域レベルで作成する。
- ・ 地域に即した施業指針を作成するためには、森林施業の実行結果を定期的に照査し、その結果を施業指針に反映させるしくみにする必要がある。

(森林計画)

- ・ 森林管理者は、森林計画を施業指針に基づいて作成し、計画量は成長量等、森林照査結果を重視するなど適応型の枠組みとする。

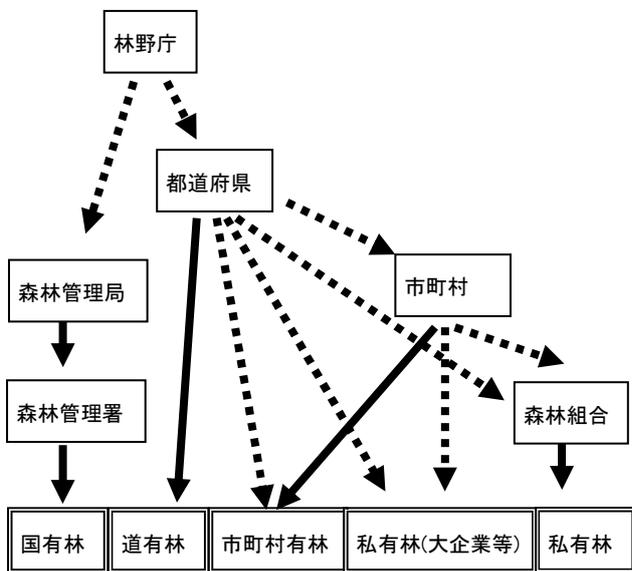
(参加型の議論)

- ・ 施業指針や森林計画を作成及び改正するプロセスは、ステークホルダーも含めた参加型の仕組みとし、あるべき地域の森林管理を目指すための議論やコンセンサスを醸成する場ともする。

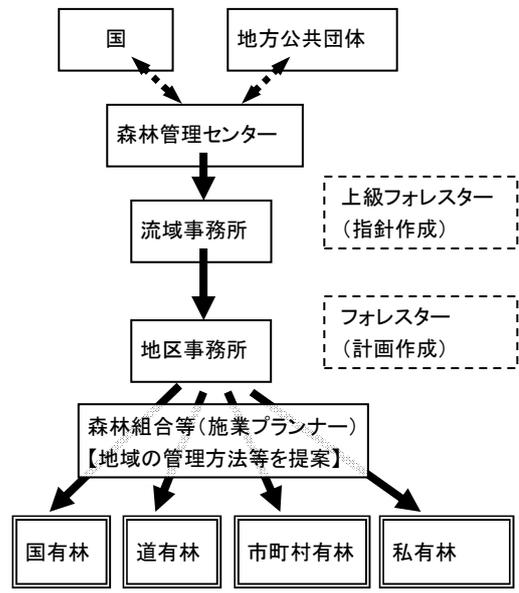
(想定される事項)

区分	短期 1～2年程度	中期 5年程度	長期 10年程度
策定主体	市町村	流域単位(都道府県、広域連合、(条件がそろい能力のある)市町村)	地域ごとの森林管理主体(森林管理組織を統合、都道府県単位規模での権限)
計画内容	・全国一律ではなく、地域の実情に応じた運用の出来る計画(例:上位計画との関係を「即する・適合する」から「参照」へ)	・幅広い関係者による、適応的なアプローチをもった計画	国有林も含めた計画

(現行)



(将来像)



-----> 関与
————> 管理

第2章 私たちの考えるフォレスター制度とフォレスターの育成について

はじめに

北海道森林ガバナンス研究会（以下研究会）では、2009年の「つながる森林データ」のレポート発行後に、人材育成をテーマに議論してきました。折しも同時期の2009年12月に農林水産省では「森林・林業再生プラン」を公表し、具体的な施策の検討を行う「森林・林業再生プラン推進本部」を設置しました。推進本部の下部組織として外部の有識者を含めた人材育成検討委員会が設置され、2010年11月には「人材育成マスタープラン（<http://www.rinya.maff.go.jp/j/kenho/saisei/pdf/masterplan02.pdf>）」が取りまとめられました。

このプランでは、人材育成に関する基本的な考え方が提示され、必要な人材としてフォレスター、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャー等が挙げられています。研究会においても、森林を含めた地域資源を管理するもの、施業をとりまとめるもの、施業を実施するもの、それらを理解し応援するものの各階層に人材の育成が必要だと感じ、「データ」の次のテーマを「人材育成」としました。

研究会における人材育成の議論を始めた当初は、2010年9月に開催された第7回森林・林業基本政策検討委員会公開ヒアリングの意見陳述人としての参加を目指して議論していましたが、応募したものの落選したため、議論をとりまとめるまでは至りませんでした。その間に、国では2010年11月に「森林・林業の再生に向けた改革の姿」を取りまとめ、これを踏まえて2011年4月に森林法が改正され、日本型フォレスター制度等が動き出しました。

研究会の基本認識は、これからの森林管理は木材生産のみならず生物多様保全性や地球温暖化防止などを含めた総合的な観点から、持続的な森林管理を目指すというものです。この点、自給率50%を掲げ、木材生産の議論に偏っている森林・林業再生プランの認識とは明確に異なります。また北海道をフィールドとするメンバーが大半を占めるため、北海道の森林の半分を占める国有林の議論も必要となるなど地域性を持った議論になりました。研究会では、国の動向をみながら森林管理のしくみづくりとそれを担う人材育成について議論をすすめ、これから必要となる人材としては、地域（市町村や流域）の森林を含めた資源を管理するフォレスター、集約化ありきではなく現場とフォレスターの橋渡し役である施業プランナー、施業プランの実行者であるとともに現場に状況に応じた判断のできる現場技術者（マイスター）、地域住民など森林所有者以外の立場で森林に関わるNPOの4つの階層に区分し、人材の育成方策を議論しました。

フォレスター班では、研究会のイメージするフォレスター像を示し、育成方法を短期（2年以内）、中期（5～10年）、長期（10年以上）の時期毎に工程表（ロードマップ：表-1）にとりまとめました。奇しくも人材育成マスタープランにおいても10年間のロードマップ

が示されていますが、フォレスターに権限と責任を与えること、その代わりに活動の評価機関（フォレスター委員会）を設置すること、フォレスターの役割として森林マスタープランを作成するだけでなく、野生動物を含む地域の森林資源管理を掲げている点などが異なります。

なお、2010年の研究会の議論時点では表-1のとおり短期項目を示していましたが、国では2011年度から日本型フォレスター制度による林業普及指導職員と国有林職員を対象にした准フォレスター研修を開始し、研修終了者が准フォレスターとして活動を始めました。そこで、育成機関の項目以外の朱書き部分については准フォレスターが担うことも可能とし、准フォレスター研修を中期で創設するフォレスター資格制度の1課程に位置づけることとしました。このため、短期は育成機関の取組み集中期間としました。

1. フォレスターのイメージ

- ・地域（市町村や流域）の森林マスタープランを立てるとともに、そのための調査・計画作成・実行照査を一体的に行う。具体的には、フォレスター事務所に配置された複数のフォレスターからなるチームが、国有林・都道府県有林も含めた調査・計画業務を行う。
- ・また、森林のみにとらわれず、野生動物管理、水・熱資源や地下鉱物資源などを含めた森林空間の管理を担う。
- ・伐採・造林に関する権限を持つ、「森林の番人」。地域（市町村や流域）の行政の推進に積極的に関わる。
- ・国家資格としての権限を持ち、待遇も優遇し、子供たちのあこがれの職業へ。
- ・現場を知るだけでなく地域からの信頼を得るため、できるだけ長期間にわたり同一箇所に赴任する。具体的には現行の国有林職員や林業普及指導員のような3～5年程度の異動期間ではなく、原則10年以上は同一箇所に配置する。その間、地域住民も参画するフォレスター委員会による活動評価を受け、長期間の赴任による問題が生じないような仕組みを作る。
- ・国有林・民有林の所管を超えて権限を発揮する。

2. フォレスター育成の工程表（表 2-1 参照）

1) 対象者

短期：都道府県の林業普及指導員や国有林職員に再教育を行い、任用する。なお、2011年から始まった准フォレスター研修については、のちに創設されるフォレスター資格試験の1課程を免除するなどの取扱いを検討する。

中期：国家資格としてフォレスター資格制度を創設し、受験資格者は民間出身者を含め広く人材を募集する。資格制度の内容については、短期からフォレスター

一委員会で検討する。また資格制度創設後には再教育課程は修了し、同様のカリキュラムは資格制度の必須課程として実施する。

長期：中期と同様だが、10年程度で更新試験を行う。

2) 配置

短期：人数も少ないため、現所属に配置する。

中期：第一ステップとして全国500人を目標に任用し、流域内にある既存の国や都道府県の森林事務所等に配置する（地域森林計画の計画区に3人程度（158計画区×3人≒500人））。

長期：各市町村に1人以上、全国1800人以上を任用する。配置は流域内1箇所程度にフォレスター事務所を新設して配置する。フォレスター事務所には国有林・都道府県有林担当者も配置し、情報を共有する。

3) 身分

短期：現所属の都道府県職員、国家公務員のままで、任用費は現所属が負担する。

中期：都道府県職員または市町村職員となり、費用は国が負担する。

長期：中期と同様。民間出身フォレスターへも委託可能とする。

4) 役割

短期：市町村行政の支援。森林経営計画の作成・認定支援。森林施業プランナーの活動支援。

中期：森林経営計画の認定は市町村が主体的に行うが、引きつづき支援する。市町村森林整備計画、森林経営計画を立てる時には、フォレスターの許認可を要する仕組みを作り、関与権限を担保する。また、面積など一定条件以上の伐採届出の審査時にはフォレスターと協議を要する仕組みを作り、関与権限を担保する。

長期：国有林・都道府県有林を含めた森林マスタープランを作成する（所管を超えた管理の一元化を目指す）。国有林・都道府県有林を含めた伐採・造林に関する権限を有する。国有林や都道府県有林の管理計画を立てる時には、地域のフォレスターの許可を要する仕組みを作る。森林に生息する野生動物管理を含めた地域の森林資源管理を担う。

5) 育成機関

短期：フォレスターの育成・評価・任用権限を持つフォレスター委員会を設置する。

委員会メンバーには行政関係者・林業関係者のほか地域住民の代表も加わり、地元からの評価を受ける仕組みを作る。委員会設置当初は都道府県単位での設置を開始し、長期では各フォレスター事務所単位に設置する。評価は、森林マスタープランの進捗状況、地域への貢献度などから総合的に判断する。将来フォレスター・施業プランナー・現場技術者を目指す人材を育成するフォレスタースクールを設置する。スクールはコース選択制とし、施業プラン

ナーや現場技術者志望者もフォレスターコースの単位を必須とし、それぞれのコースから幅広く学習する。短期のうちのフォレスタースクールは都道府県単位での研修により実施するが、長期では国が大学などと連携し国内数箇所にスクール（研修所）を設置する。

中期：フォレスター委員会の設置拡大・フォレスタースクールの設置検討。

長期：フォレスター委員会のフォレスター事務所単位での設置・フォレスタースクール開校。

6) その他

- ・フォレスター資格試験は実技と筆記、プレゼンテーションなどを必要とし、フォレスター手当を支給する。
- ・地域の森林マスタープランの作成、実行のための「管内有資格者会議」を開催し、フォレスター・施業プランナー・現場技術者の有資格者が現場などで議論を交わし、計画作成に携わる仕組みを作る。会議では、国有林や都道府県有林担当者も参画して計画事項の調整により森林施業の団地化を図るほか、近年全国各地で問題となっている野生動物による農林業被害対策なども議題とする。

おわりに

国では 2013 年度からのフォレスター資格試験の運用を目指し、現在試験制度内容を検討しています。それまでの間、フォレスターの役割を担う人材を対象として准フォレスター研修を 2011 年度から実施しています（参考：日本型フォレスター育成研修事業サイト <http://www.ringyou-fc.or.jp/>）。研修修了者は准フォレスターとして市町村森林整備計画の作成などフォレスターに準じた役割を担うとされており、2014 年度までに 1.5～2 千人を確保するとしています。2011 年度の研修は主に都道府県の林業普及指導職員と国有林の流域管理調整官を対象に行われ、2012 年度からは市町村職員も対象となり私たちの研究会メンバーも参画しています。

日本型フォレスターと名が付くように、ドイツやオーストリアのフォレスターとは異なり、日本では地域の森林マスタープランは市町村に作成権限があり、日本型フォレスターは市町村を支援するという役割しか与えられていません。権限が無い中でどのように課題に取り組んでいくのか、市町村と連携して取り組む必要がありますが、制度が始まったばかりのためその成果は未知数です。「森林・林業の再生に向けた改革の姿」では、5 年後（2014 年度）にレビューを実施するとあるため、評価手法も注目されます。

また、第 7 回森林・林業基本政策検討委員会公開ヒアリングでも異動期間の早い国有林や都道府県職員にフォレスターが務まるのか、地域に根ざす森林組合職員の方が適任ではないのかという意見があり、国ではフォレスターの在任期間の延長（5 年程度）も検討しているようです。研究会でもフォレスターは地域に属した人材がふさわしいと考え、当面は林業普及指導職員や国有林職員でも中期以降は民間出身者も登用すべきと考えています。今

後は准フォレスターの活動を注視し、5年後のレビューの実施時点でも研究会としての意見を発信できればと思います。

表 2-1 フォレスター育成工程表

	短期(~2年)	中期(5~10年)	長期(10年~)
対象者	林業普及指導職員(再教育) 国有林職員(再教育)	資格制度を創設し、民間出身者も登用	10年経過毎に更新試験を実施
配置	現職場に配置	全国500人(1計画区に3人程度) 国や都道府県の森林事務所に配置	全国1800人以上(各市町村に1人以上・チームで活動) 国有林・都道府県有林も含めたフォレスター事務所に配置
身分	都道府県職員 国家公務員	都道府県または市町村職員 (国費で任用)	都道府県または市町村職員(国費で任用) 民間出身フォレスターへも委託可
役割	市町村行政の支援 森林経営計画の作成・認定支援 森林施業プランナーの支援	市町村森林整備計画の許可主体 伐採届出等の協議	地域の森林資源管理(野生動物含む)の主体 国有林・都道府県有林も含めた森林マスタープランの作成 伐採・造林に関する許認可業務
育成機関	フォレスター委員会の設置 (フォレスターの育成・評価・任用権限) フォレスタースクールの研修開始 (コース制で、施業プランナー・現場技術者も同スクールで育成)	フォレスター委員会の設置拡大 フォレスタースクールの設置検討	フォレスター委員会をフォレスター事務所単位に設置 フォレスタースクール開校
その他		管内有資格者会議を設立	管内有資格者会議をフォレスター事務所単位に設置

第3章 森林施業プランナー

1. はじめに

1-1. プランナー制度発足の経緯

戦後の木材需要に対応する木材増産とその後の木材輸入自由化を経て、国内の林業は森林資源の衰退と木材価格の下落を伴う長い停滞の期間にある。農林水産省では、戦後の人工林資源の成長や環境意識の高まりを受け、産業としての林業の再構築をめざして、2009(平成 21)年に「森林・林業再生プラン」を策定した[参 d]。同プランの検討事項において、「林業経営・技術の高度化」の実践手段として「森林施業プランナー」による提案型集約化施業の推進が謳われている。

同プランに先立つ 2007(平成 19)年度より、施業集約化・供給情報集積事業の一環として「森林施業プランナー育成研修」が始まっており[参 c]、森林組合及び民間事業体の職員が全国各地で研修を受けている。2012(平成 24)年 1 月に森林施業プランナー協会(任意団体)が発足し、初めての資格試験が実施される運びとなっている。

1-2. プランナー像

森林・林業再生プランにおいて、森林施業プランナーは、地域の森林経営の中心的担い手となる専門家[参 c]と位置づけられている。施業プランナーが集約化を促進することにより、作業の低コスト化と事業の推進が図られ、木材の有効活用と安定供給につなげることが目標である。施業プランナーに求められる役割は、「森林経営計画」の策定や施業提案の実施を中心に、現場作業の指示と結果確認、木材の販売や事業費の精算など多岐にわたるものとなっている。

1-3. フォレスターとプランナー、フォレストマネージャー

森林・林業再生プランでは、森林施業プランナーとともに「日本型フォレスター」も専門技術者として位置づけられている。フォレスターについても国家公務員、地方公務員(主に都道府県職員)が各地で研修を受けており、2013(平成 25)年から資格制度が運用される見通しである。また、フォレストマネージャー(統括現場管理責任者)、フォレストリーダー(現場管理責任者)、フォレストワーカー(林業作業士)、森林作業道作設オペレーターなど現場作業に関わる人材の枠組みも示されている。

プランナーは、森林組合や民間事業体など森林経営の主体となる組織に所属していることがイメージされており、フォレスターがその森林経営主体に指導・助言を行うこととなっている。この構図の中において、プランナーはフォレスターの助言と指導を受けて活動することになる。

2. プランナー研修

2-1. 研修プログラム

森林施業プランナーを育成するためのプランナー研修では、プランナー候補が単独で受講する 1 年目の「基礎コース」、「地域実践研修」、「地域実践研修」と、経営者、経理

担当者、現場担当者とプランナーが同時に受講する「ステップアップ研修」(2年目)がある。「基礎コース」において、提案型集約化施業の全体像が示されており、その中では将来像(目標林型)を見据えた施業の重要性が述べられている。3部構成の基本テキストでは、第3部が「森づくりのビジョンと間伐の考え方」となっており、目標林型や林分配置、森林の発達段階ごとの林分構造の変化を森林作業によってどのように誘導していくかが示されている。同テキストで第2部として説明されている「施業提案書」は、そのための作業を実施することに的を絞ったものである。

2-2. 研修成果の活用

(1). 施業プランの設計

施業プランは、日吉町森林組合で10年以上実用され、改良を重ねたものがモデルとなっている。北海道では、「モデル組合」となった上川北部森林組合がそれをベースに北海道型の提案書を作成している。研修では、それにならって独自の提案書を作成し、実際に地域に戻って提案書を実用して施業の集約化を実践することが求められた。

日吉町森林組合のモデルプランは、コストと収益を見えやすくすることで所有者の理解と合意を得て事業の契約を交わし、現場においてコスト低減と木材売上の確保を図ることに焦点を当てたものである。一方で、日々の仕事で懸念されることは、個々の事業を確保する以上に、将来の所有意欲が希薄であったり、所有する森林の継承を不安材料としている方が多いことであった。そのため、独自の施業プランを考えるにあたり、上記のテキストで第3部として記載されていた内容に着目し、継承を考える所有者に対しては森林の将来像やそこに至るまでの育成プログラム、継承して日の浅い所有者に対しては、これまでの育成の過程を確認できることを考えた。

(2). 施業プランの作成

北海道型のモデルプランでは、日吉町森林組合のモデルプランの費用設計の詳細な部分を簡略化したものとなっていた。細かな費用の積み上げについては、事業費精算の時点で改めて所有者に説明ができるため、提案書ではその部分を簡略化できる北海道型をベースとした。そこで削減できる情報量(紙面)を、一つは提案対象とする森林のこれまでの履歴と今後の見込みを示すことに振り向けた。該当する森林がこれまでどのように時間と費用を掛けて成立しているか(本人あるいは先代がどのように育ててきたか)、今後どのような工程(投資)を経て将来像に至り、どの程度の収益を見込むか。過去の経歴、将来の見込みのどちらも、集めきれない情報もあり、不確定な情報であることは避けられない。しかし、過去の情報はこれから必要なものとして収集、蓄積していくものとして認識し、今後の見込みや将来像を所有者と共有することが、信頼関係を構築する上で重要だと考えた。

また、該当する森林だけではなく、その他の所有林がどのような状態にあり、今後どのような育成が必要かということも提案書に含めることとした。小規模所有者では、一度にひとまとまりの森林の作業をまとめてしまうことによって効率を上げることもできるが、作業適期を考えた場合にそれを避けることもある。その場合、「3年後に隣の林分を」、「次回10年後の間伐では隣の林分も同時に」などの提案を行うこともできる。

(3). 施業プランの活用

独自に考えた施業提案書は、課題を絞って実用を重ねて磨かれたものとは異なり、作成に時間がかかり、信頼関係の構築という成果を得るには時間を要する。磨き上げられていない提案書は、説明を受ける側にも負担がかかる。自ずと活用する場面は限られ、後回しになってしまっている。提案する側、される側双方の負担が少なく、使い続けられる提案書に改良していくことと、提案書を活用して関係を深められる所有者を増やしていくことを並行して進めていくことが、これからの課題である。

3 . 所有者との信頼関係

3-1. 森林組合と森林所有者

これから、森林所有者との信頼関係を構築して行くにあたり、私の所属する森林組合において、これまで接してきた見習うべき諸先輩から、ごく一部をここで紹介したい。

(1). 森林組合職員 M 氏

私の所属する下川町森林組合は、昭和 17 年に設立(追補責任下川村森林組合)[参 a]され、戦後の森林法、森林組合方の改正で組織を改変して現在に至っている。昭和 42 年から森林組合に勤務している M 氏は、下川町内でも私有林育成が盛んな班溪地区出身であり、地縁血縁の森林所有者、長い森林組合職員としての経験の中で繋がりをもった森林所有者からの育林、造材の要請を受けて森林組合事業を確保してきた。40 年以上の経験の中で、育成の過程を経た森林はその素性を熟知し、その森林の木材資源を大まかに掴むことができ、素性のわからない森林についても、大まかな予測ができると思われる。また、森林組合の生産性についても、森林の状況に応じてどの程度の日数、費用で作業を行えるかも予測がつき、現場の進捗によって、その予測を上回らないよう、或いはその予測以下で抑える様に現場を采配することができたと思われる。

(2). 元森林組合現場主任 E 氏

昭和 50 年代から森林組合に勤務し、業務(森林管理)主任を務めた E 氏の出身地は私有林育成が盛んな上名寄地区である。地縁血縁の森林所有者、新しく接する森林所有者からの要請を受け、或いは現場を回る中で育成作業が必要な森林所有者に事業を勧め、森林組合事業の確保を支えていた。費用や売上の具体的な数字は事務方に任せていたと思われるが、通常の負担で賄える育林、収益が見込める造材は、所有者に説明して信託を受けることができたと思われる。

(3). 森林所有者 U 氏

U 氏は、若くして父親から農業経営を引継ぎ、将来の農業経営の委譲後も考えて、農林複合経営の基盤として所有林を拡大し、育林を続けてきた。昭和 51 年から 10 期 30 年間にわたって森林組合の役員(監事・理事)を経験し、地域の森林所有者有志を募って林業研究会を組織するなど、林業に対する思い入れが強く、所有者同士の繋がりも大切にしてきた。過去の政策的な木材増産による森林資源の疲弊とその後の空白期間を実際に体験しており、「増産」を旗印にする森林・林業再生プランには距離を置いている。

「経営委託」を主たる道筋とする経営計画に対しては、100ha未滿の森林所有者の林業経営をないがしろにする計画として厳しい目を向けている。林業の問題は、個々の零細所有者が個別に解決できるものではなく、1世代で完結する問題ではないという認識を持ち、所有者を取りまとめることの出来る森林組合に期待し、厳しい目を向けている。主体的に林業経営を考えることができる所有者が少数派であることを前提に、だからこそ意欲を持てる所有者のために情報を提供し、問題意識を共有していくべきだと考えている。

(4). 森林所有者 H 氏

H 氏は、下川で森林に関わる I ターン草創期に下川を訪れ、11 年間に森林組合職員の立場で、その後の 9 年間に一人の森林所有者として森林に接してきた。世界の中における地域の森林林業という広い視野、多くの利害関係者の中で成り立つ林業・林産業という深い思慮を持っており、現在でも多くのことを学ばせてもらっている。効率的と考えられている皆伐再造林とは距離をおき、自己所有林の取得にあたって、前出の E 氏と協議してカラマツ高齡林を帯状に残存させることを試行している。

自己所有林の境界確認(刈払)、被害跡造林地の自力下刈など、所有林の育成に主体的に取り組む一方で、個々の所有に固執しない地域の広がりの中での資源管理、世代間で引き継いでいく森林経営を意識し、それを担うことが出来る資源管理組織とそれを支える地域利害関係者による共治(ガバナンス)が必要だと考えている。

(5). 多くの小規模所有者の方々

下川町域には、約 500 の個人・企業が所有する約 4,200ha の私有林がある。200ha、30ha といった面積を所有し、意欲的に森林に関わるような方はごく一部であり、開拓期に区分された 5ha 程の山林を所有する方が多数派である。地縁と長い職務経験の中で関係を築いてきた E 氏や M 氏、地域の農業関係者に頼られた U 氏、所有者の戸別訪問(檀家回り)を重ねた H 氏には及ばないが、事業の関係、相続の節目、自伐林家からの問いかけなど、様々な場面で所有者の方に接してきた。厳しい意見や指導を頂くことも多いが、「山のことは分からないから助けてね」、「ゆくゆくは子供に引継ぐがそのときは頼むぞ」という声をかけられることもある。何度かやりとりを重ね、間伐作業も実施してくれた方から、他の方を通して所有林処分の相談を持ちかけられることもあり、そんな時は自分の力のなさ、対応の至らなさを痛感する。

地域の高齡化以上に所有者の方の高齡化が進んでいることは実感するところであり、引継ぐべき子息が町外に出てしまっていたり、森林に興味を示さない、森林の所有を面倒がるという声もよく聞こえてくる。このような状況は全国的にもあり、その状況を梃子に過去から提言されてきた「所有と経営の分離」を進める流れから生まれたのが経営計画、集約化、プランナーであろう。しかし、過去の提言では所有者も利害関係者の重要な一員であったが、近年の流れは所有者排除のように感じられる。強い所有の権限が地域の一体的な森林整備の妨げになった面も否定できないが、進むべき方向は「所有者不在」ではなく「所有者との信頼関係」の上に構築されるしくみではないだろうか。

3-2. これからの関係構築

(1). 森林所有者と森林組合スタッフの関係

これまでの森林所有者と森林組合スタッフの関係は、長所短所を含めて強い繋がりがあった。森林所有者は、開拓期に本人もしくは親が取得した森林を、自力で育成してきた。或いは、相続、売買で将来の収入の糧として自力又は他の協力を得て育林に力を注いでいた。森林組合のスタッフは、自らも親の所有林や売買で取得した森林に関わり、地縁血縁で多くの森林所有者との繋がりがあり、長い時間をかけて経験を積みながら森林所有者との繋がりを広く、強いものにしてきた。

私は、森林組合に勤務(2002(H14)年)してまだ10年しか経っていないが、その10年の間でも高齢になった所有者から第3次産業就業の子息への相続、子息が町外へ出ている、或いは本人が町外へ出るための売却が毎年複数件発生している。また、古くからの森林所有者も含めて、本人の高齢化、農業の作業期間の長期化(冬季からの育苗、初冬季までの小麦播種など)、林業による収益の不確実性などにより、森林の育成に対する興味が減退していく傾向が感じられる。

森林組合のスタッフも、経験の長い50歳代、60歳代は少なくなり、事務職、現場職を問わず町外経験者、町外出身者の40歳代以下が主体となっている。森林所有者との関係が、地縁血縁で旧知の間柄や知人を通して関係のある間柄から、顔も素性も知れない状態からスタートする関係に移行していることになる。経験の長いスタッフから引継ぐものは、現場の技術や事務処理だけでなく、所有者との関係も軽視することは出来ない。私が森林所有者の方と接していて、意欲をもって森林組合に関係を求めてくれる方とは、この10年である程度まで関係をつくることができていると感じているが、小面積の森林を相続などで引継いでいる方からは、「Mさんは元気会?」、「Eさんはよく山の話をしに来てくれた」という話を伺って、そこから少しずつ関係を構築していくような状況である。

(2). 新しい関係の構築

経験を重ねたスタッフから関係を引継ぎ、新しい関係を広げ、深めていくためには、プランナー制度で示されている「提案型集約化施業」が活かされるであろう。しかし、それはひとつの手法であり、それのみで問題が解決したり、それによって関係が完結するわけではない。森林所有者の所有や経営に対する意識は一様ではない。同じ所有者であっても、所有林の成長の段階、新しく入ってくる情報、将来への展望が変化する中で、その意識は変化していく。収益性という経済的な尺度は、事業の実施を決める重要な要素であり、信頼関係構築の基礎にはなると思うが、森林経営が長期の期間を要し、主伐といえども次の更新の基盤に影響を持つことを考えると、単一の事業収支だけでは説明が不十分だと感じる。

数十年後の木材需要や原木価格、事業の収支を確実に予測することは非常に難しいことではあるが、長期的な目標を持ち、そこに至る道筋を分かりやすく示すことが必要である。その過程での育成事業という位置付けがあって、所有者もその事業の必要性を認識できるようになる。また、長期的な視野を持つことで、木材需要を支える消費市場の影響力、地域や近隣の加工工場の必要性、育林から造林までの作業を実施する人や組織、森林経営や個々の事業を設計する組織や人材(プランナー)の存在価値が認識されるようになる。

4. 森林と人、地域の繋ぎ役として

4-1. 森林と森林を取り巻く社会の将来像の把握

(1). 森林を取り巻く社会

森林の将来像は、森林と人の関わり方、森林と社会の関係性に大きく左右される。社会の木材需要がどの程度のものであり、地域の森林がどこまでその需要に応えていくか。或いは、地域の森林から生み出される資源をどのように社会に提供していくか。その料と質の両面が、森林の将来像に関係してくる。森林を取り巻く社会情勢は、プランナーの役割の範疇を超えるものである。しかし、そこに利害関係者として関わっていくこと、その将来像を共有し、その実現に向けてプランナーの職責を果たしていくことは必要である。

(2). 森林の将来像

現況の森林資源と社会環境に基づき、将来の社会の姿を想定しながら、森林の将来像が設定される。そして、将来像に至る過程に加えて、将来像の達成以降についても、森林の育成や成熟した資源の収穫の作業を計画する。プランナーは、個々の作業の営業担当者ではなく、森林所有者の意向を受けて、或いはその意向を代弁して将来像の設定にかかわり、将来像の実現に資する育成作業、収穫作業を計画して所有者に提案し、所有者からの信託を受けて具体の作業を実行していく。

個々の作業の合意を取り付けるのは最初に踏まなければいけない手続きであるが、所有者と将来像を共有し、そこに至る過程を協議する。場合によってはその過程で必要な作業の計画を任せてもらうことが、持続的に森林を育成していくためのプランナーの役割ではないだろうか。

4-2. 利害関係者と共有する将来像

(1). 林業の将来像

多様な森林所有者を相手に森林の将来像を共有していくためには、分かりやすくその姿を示す必要がある。個人の所有林の将来像をどのように示していくかについては、「豊かな森へ」[参b]が、参考になる。

この将来像を示す際にも、木材利用がどのようになっていくかが問われてくる。例えば、長伐期多間伐施業が最近注目されているが、下川町域の製材工場は、集成材ラミナや梱包材などの原料として、末口径 20cm 程度の原木を求めている。そのため、大径材でも単価は上がり、引受けしてもらおうという状況である。大径材を消費する遠方の合板工場も、運賃を上乗せして運べるだけの単価にはなっていない。このような状況で大径材生産を目指す将来像を描いても、所有者の理解は得られないだろう。

少量の特殊な材を道内の圏域や全道で共有し、集積地で消費することは否定しないが、加工地が地方にある程度分散し、地域の材がどのように加工されて社会に流れているかが分かり、原木価格が適正に設定されているかを双方で協議できる環境が必要だと思う。社会の需要や工場設備など大きな要素が関わっているため、簡単に方向転換は出来ないであろう。しかし、山側の目指す方向性を示し、加工側がどのように地域の木材資源を利用していくかを協議していくことは可能だと思う。現在の中・小径木主体の方向性、大径材生産

を目指す方向性、それぞれに長所短所があり、どの方向に進んでいけるかは山側の意向だけで決めることは出来ず、求められない木材生産を志向する林業は地域では受け入れられないであろう。

(2). 社会的な将来像

木材生産だけに限らず、多面的な機能をどのように発揮してくかも、もちろん議論されなくてはならない。ここで求められるのは、環境対産業の対立の構図ではない。林業という産業がどのような形で地域の社会や環境に貢献できるか、産業活動の中で起こってくる環境や社会への負荷をどのように軽減するか、それに対して環境面、社会面の利害関係者がどのような評価をし、林業にどのような目を向けるか。合意に至る理想は難しくとも、双方納得できる妥協点を見出しながら、将来像を構築していく必要がある。

4-3. 将来像実現に向けた育成作業のプログラム

(1). 森林の将来像

林分の将来像の設定は、どのような樹種、林齢、径級、樹高の樹木がどのような密度、組み合わせで構成されるかが主な指標になると考えている。もちろん、天然林では、樹種を含めた構成は複雑になる。上記の指標以外にも林床の植生や生息する動物相、水流や林道・作業道まで、本来は含まれるべきであろう。また、多様な林分で構成され、水系、路網を包含する形で森林の将来像が描かれるであろう。それらの課題には改めて取り組むこととし、ここでは簡略化した林分の将来像を「将来像」としたい。

木材自給率 50%は、ある時点での到達段階で生産される木材量の指標であり、その段階での森林資源の量と質が重要なのである。指標を達成するために森林資源の状態が将来像から遠ざかることは本来求められるべきではなく、供給可能な木材が適性かつ効率的に利用される状態を利害関係者と構築していくことが求められる。

(2). 将来像から見た育成作業

育成作業は、作業そのものの内容(例えば間伐の伐採率 30%)を目的とするものでない。将来像とそこに至る工程を設定し、林分の成立段階から成熟段階に至るまでに必要な育成作業が組み立てられる。造林であれば、苗木(樹種、根元径、苗長)を所定の間隔、密度で植栽し、間伐であれば、ある構成(樹種、胸高径、樹高、本数密度、蓄積)の林分を伐採して作業後の構成に移行させる。それぞれの作業が、目標とする林分状況への過程を作り上げていくことになる。

現行の施業提案書のモデルでは、立木本数や樹高、胸高直径を元に伐採本数や出材積を提示し、想定される費用、収入(木材売上、補助金) 収益を提案している。将来像までの工程などの背景はプランナーが把握した上で、喫緊の課題である直面する作業に集中して提案を行うという手法である。

これまでの短い経験ではあるが、育成作業の了解を得られるかどうかは、金額よりも所有者との信頼関係に左右されると感じている。信頼関係は、森林組合という組織に対して、これまで対応してきた先達、直面している私個人、様々な関係の上で成り立っていると思う。多様な所有者と接する中で、出費の金額、収益の金額を提案するよりも「森林の育成

を任せる」という面での信頼を得るほうを求められているように感じる場面が印象に残っている。現行の提案書のモデルに示される細かな費用の検証と無駄の削減、収益の最大化は、組織内部で取り組むべきものではないだろうか。

(3) 育成作業のプログラム

地域森林計画、市町村森林整備計画に主要な樹種の人工造林後の下刈、つる切り除伐、間伐の実施時期、期待される本数密度や胸高直径などが示されている。その設定を目安として育成作業の時期を設定していくことになるが、最適の時期を見極めることは非常に難しい。下刈を例にとれば、多数の苗木の梢端が草本類の丈を超えて競合状態を抜け出しつつある時期、2~3 段の枝が草本類の丈を超えて旺盛な成長が期待される時期、成長の早い侵入木を一掃して植栽木が除伐時期まで優勢な状態を確保できる時期まで、いつまで作業を実施するかが判断によって分かれてくる。どこにどの程度の費用を掛け、次の育成作業をどのように設定し、将来どのような状態を期待するかによって、育成作業の時期を設定していくことになる。若齢段階における被害(干害、霜害、病虫獣害)を視野に入れ、混交化を検討することも考えられる。間伐の段階では、直面する間伐の収支をどのように設計するか、将来の主伐時点における森林の状態とそのときの木材市況をどのように想定するかによって、実施時期や実施方法に多様な選択肢がある。

現行のプランナー制度では、それまでの育成作業の履歴、将来想定される育成作業の設定については詳しく触れられていないが、意欲ある所有者の合意を取り付け、多くの所有者の森林経営への意欲を喚起し、監督行政機関や自治体、フォレスタと協議していくためには、個々の育成作業だけではなく、長期的な目標像を持った設計に基づいた育成作業が必要になると考えられる。また、その過程を経ることで所有者の方との間で議論が交わされ、地域としての知識、技術、経験が蓄積され、より確実な将来像へ近づいていく道筋が固められていくことにつながっていく。プランナーの役割も、そこまで考えることができるのではないだろうか。

【参考資料】

参 a : 森林とともに歩んで(創立 50 周年記念)、下川町森林組合、1993(H5)年 11 月

参 b : 豊かな森へ、The National Board of Forestry Sweden(神崎康一ほか訳)1997(H9)年 3 月

参 c : 提案型集約化施策 基本テキスト、全国森林組合連合会、2008(H20)年 3 月 31 日

参 d : 森林・林業再生プラン、農林水産省、2009(H21)年 12 月 25 日

第4章 マイスター（現場技術者）の人材育成について

1・現場技術者（作業員）をとりまく現状

森林・林業をとりまく情勢が、天然林伐採・大規模造林から利用間伐主体の持続可能な施業へ、動力も人馬の時代からチェーンソー・ブルドーザーを経て高性能林業機械へとそれぞれ変化していくなかで、求められる現場技術者像も変化している。具体的には質より量の伐倒・集材・下刈等の労働集約型作業をこなすだけの人材から、基礎的技術の上に選木や採材の眼を持つ林業機械オペレーターや、低コストで環境負荷の少ない作業システムを現場の状況に応じてマネジメントできる応用力を持った多技能型の人材への変化である。

そもそも現場作業は、安全意識やコスト意識と並行して、自然環境に与えるインパクトや森林の将来像も考慮してあるべきものである。よって現場技術者には本来、高い作業技術のほかにも幅広い知識や経験に基づいた判断力といった知的な側面も要求される。しかし、現状ではぎりぎりの収支ラインのなかで時間をかけず作業することに重きが置かれるため、施業後の環境負荷を想像しないその場凌ぎのやっつけ仕事（立木損傷や山壊し・良木間伐などにみられる）となってしまうことがほとんどである。また、現場技術者に対する育成プログラムや OJT プログラムも存在はするものの、その内容や実効力といった点で中途半端で、欧州の林業先進国の「マイスター」とはほど遠い旧態依然の「作業員」としての存在に終始している。

また、事業発注者側が現場経験不足な上に現場技術者との意見交換の場すらほとんどないため適切とはいえない施業指示やルールづくりが行われたり、せつかく I ターンなどで意欲を持って現場技術者として新規就業しても日雇い人夫的閉塞感や雇用環境不安から意識の高い人材が流出してしまうなどの問題点がある。

2・求められる対策

上記のような現状から、今後、現場技術者の人材育成に関わって求められる点を大きく以下の2点にまとめた。

①現場技術者に対する人材育成システム —教育プログラムと「マイスター」資格制度

> 現場技術者への要求が作業安全はもとより環境・路網・低コスト作業システムや高性能機械化への対応などと多様化しているなか、高い専門性と技術力をもった人材を育成するシステムが求められている。

そのためにはまず充実した教育プログラムが欠かせない。

まず、現状では義務化された就業前基礎教育が行われていない（※1）。林業は危険を伴う職業でありながら、事業体側にも丁寧に新人教育をする余裕がないことが多いため、安全作業や機械操作の基礎知識がわからないままいきなり伐倒や下刈の作業に従事させる「習うより慣れろ」的な教育（？）が大半を占めている。また、適性がわからないままやってきてせつかく仕事を覚えはじめても短期間で辞めてしまう人も多い。現場技術

者になるにあたって、インターンでの実技実践をともなった数ヶ月の就業前基礎教育プログラムが必要であろう。

一方、現状で就業後にメリットを伴った実効力のある OJT プログラムがないことも問題である。既存の OJT (※2) は長期間合宿で内容も専門的なものであるが、社会的に認められた職業資格に結びついておらず、一定の経験とひきかえに仕事に穴を開けその間の生活保障 (※3) もままならない負担の大きいものになっている。向上心のある現場技術者に対する参加しやすい OJT プログラムの提供も必要である。

また、現場技術者の教育プログラムとリンクしての「マイスター」資格制度の創設も求められよう。

マイスター資格は就業前プログラム・事業体での就業・OJT プログラムを経た数年の実務経験のある者が知識・技術を問う資格試験の合格によって得られる、という一連のつながりを持ったシステム上にあることが望まれる (図 4-1 を参照)。マイスターには以下②に掲げる役割を果たすかわりに一定以上の収入が保証される社会的立場を与え、意欲のある一般現場技術者にもマイスターを目指して働ける希望の持てる現場環境を同時につくる。またマイスター有資格者を雇用する事業体にも事業発注時に優遇措置のメリットを与えることで、林業全体で人材育成システムを機能させていく仕組みをつくることも必要ではないか。

なお、教育プログラムはフォレスターズスクールが主催し、マイスターの認定はフォレスター委員会が行うようにする。

②マイスターの役割 —インターン生への教育と地域の森林管理への参画

> 上記のようなシステムからマイスターになった者には現場技術者のスペシャリストとしての知識・技術を活かした役割を対外的に果たしていくことが期待される。

その役割のひとつとしてインターン生の現場教育が望まれる。

現在行われている各種教育プログラムでは、現場技術者への要求が多様化しているにも関わらず、現場経験の少ない講師が指導に当たっているという現状があり、そのため内容も中途半端なものになっている。そこで、マイスターがフォレスター・プランナー・現場技術者のインターン生を作業現場で教育し、安全と環境へのインパクトに配慮したプロの意識・スキルを伝え後進の育成をすべきではないか。(ただし、不適切なインターン教育や現場作業に対しては資格剥奪を含めた責任を負い、それはフォレスター委員会が監督するようにする。なおマイスター資格は 10 年更新制にし、レベルの維持・向上に努める。)

また、もう一つの役割として、フォレスターやプランナーと共にマイスターが有資格者委員会で、現場技術の観点から状況に即した作業システム・路網設計や造林設計を提案し 3 者が連携して地域の森林施業に関われるようにすることも望まれる。そうすることでの森林管理と事業の円滑化に果たす役割は小さくないと思われる。

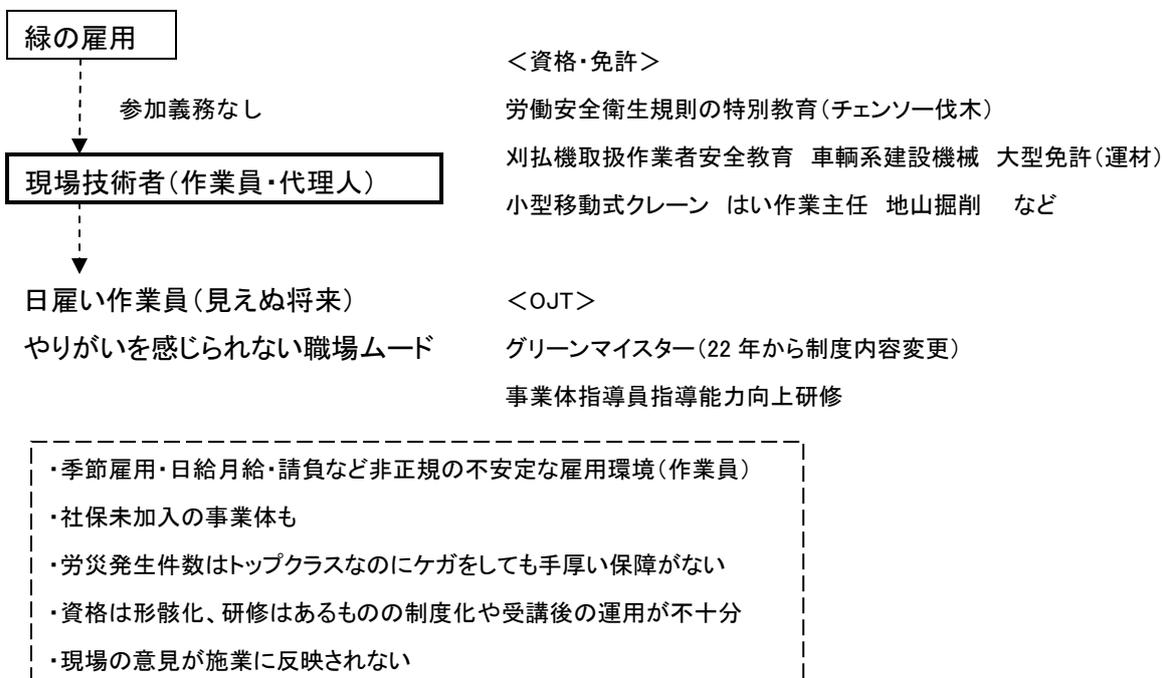
このように教育プログラムとマイスター資格制度をリンクさせた人材育成システム、

マイスターの社会的役割・責任と同時に与えられる一定のポジションと雇用者メリットが、林業現場の人材の充実とモチベーション向上・地域の森林管理の底上げにつながる一助となるのではないか。

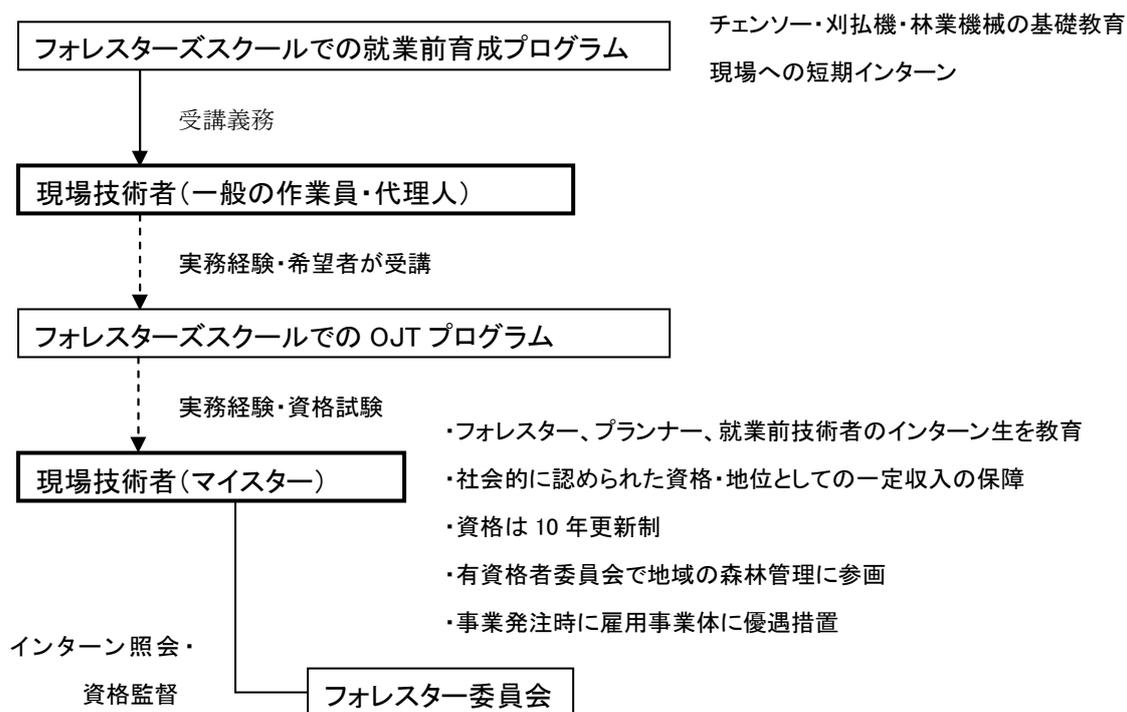
- (※1) 緑の雇用が代表的な基礎教育にあたるが H20 年度の受講者は新規就業者 3353 人に対して 1150 人で一定の効果はあげているものの約 3 分の 1 にとどまっている。
チェーンソーや刈払機の講習は広く行われているが大半の時間がテキストとビデオによるもので新規就業者への現場での実践使用などはない。
- (※2) 北海道では北海道森林整備に担い手センターによる 43 日間のグリーンマイスター研修が 3 年以上事業体で就業した者に対し行われ、修了者は北海道林業作業士として認定されていた。22 年度から研修制度が変わり計 39 日の造林保育や調査間伐・素材生産の各研修と技能講習が行われている。
- (※3) たとえば基幹林業労働者グリーンマイスター研修は 6 月から 8 月の正味二か月間行われ、受講料は無料であるが宿泊費と食事代は受講者負担でその間の事業体への補助などを通じた生活保障はない。

図 4-1 現場技術者（マイスター）育成のイメージ

<現状>



<今後>



執筆者 中川貴一 田邊大輔
執筆年 2010年9月

第5章 人材育成に関わるNPOの役割

1. コーディネーターとしてのNPO

僕は、旭川で森林管理のコーディネート・つなぎ役の必要性から設立されたNPOの活動をしている。ふつう、森林NPOというところ特定のフィールドの保全活動をしているイメージが強いが、自分たちはいわゆる森林ボランティアではなく、むしろ森林管理と社会ニーズを結びつける中間組織だ。森林と社会の関係では、たくさんの課題があり、そのどれもが「もったいない」課題のように思う。保全すべきなのに伐られたり、伐ったほうがいいのに手がつけられない森がある。森に近づきたい、関わりたいと思いながらやり方が分からない人たちがいる。森林を所有しながら思いを形にできずにいる人たちもいる。森林管理の現場で理想とのギャップに耐えている人たちもいる。地域材がほしいのに手に入らない人もいる。これらをつなぎモデルをつくれる組織があれば、森林と社会のもったいない状況が改善されていくのではないかな。

社会の中でNPOという存在は何をすべきだろう？行政では非効率、民間では不採算、でも社会的に必要なことをやるのがNPO。森林管理で言えば、林野庁や森林組合、林業会社などがやるべきなのにできていないと思われることを形にするために自主的に活動する。その意味では森林NGOといったほうがいいかもしれない。NPOの「非営利」は目的ではない。

僕らNPOが森林管理に関わる人材育成をしようと思っても、他の組織の人たちを勝手に育成はできない。あるべき森林管理に近づいていくために、それができる制度しくみの「モデル」実践と提案によって間接的に人材育成につながってほしい。

2. あるべき森林管理

森林管理の持続可能性の3つの要素として、環境・社会・経済の各要素があり、それぞれの持続性がうまくバランスしていくことが重要と言われる。その中で「林業」の持続可能性を考える。環境持続性では水系、土壌、生物多様性、遺伝子資源の保全、炭素固定など、社会持続性では山主へのコンサルティング、作業員の技能・待遇向上、地域の経済・雇用への配慮、景観的な配慮など、経済持続性では木材サプライチェーンでの公平なリスク負担や、合理的な林業経営、柔軟なマーケティングなどが必要と思う。

まず環境面では、特に水系や土壌、生物多様性への配慮の技術が普及していない。林業がどんなインパクトを森林に与えているのか把握し、それを最小限にしつつ木材生産できる技術を高めなければならない。第1章にあった、人工林、天然林化のゾーニングも需要だ。長伐期や、天然林施業では100年単位などの超長期のモニタリングも必要になってくる。

例えば東京大学富良野演習林で行われている林分施業法は多様性の高い森林を維持しながら木材生産も両立している。民有林応用の課題はモニタリングコストだが、東大の森林

管理のエッセンスを導入していくことはチャレンジする価値があると思う。過伐や樹種構成維持などへの配慮が重要で、簡易なモニタリングで森林への環境負荷を最小限にできればと思う。

社会面では、山主の多様な要望にいていねいにこたえられるコンサルティング技術と人材育成、それを担保する予算が重要だ。一人ひとりの山主に対しては、環境的、経営的、レクリエーション的なことも含む十分なインフォメーションが必要で、それらが森林を所有する喜びにつながっていく。「山を持っていてよかったな」ということを目指すべきだ。喜びを感じる対象は、収益だけではない。僕は山主さんの多様なニーズに応える「森の相談」というのを試行錯誤でやっているが、山主さんの気持ちに「火がつく」瞬間があると思う。

それは、間伐の収益だけではなく、漠然としていた自分の夢の実現性を感じたときに起こる気がする。僕は山主さんが軽4車などで山に入れるための森林作業道をつくっているが、その結果「自分で薪やシイタケほだ木を切り出したい」「色々な動植物を見たい」「混交林にしたい」「炭焼きをしたい」など、ニーズもいろいろと出てくる。そんな山主目線で見ると、林業は山での営みの一部だ。こうしたニーズに対して、フォレスターは(プランナー・マイスターも) 現行の補助制度も押さえつつ、本来どういう施業体系がいいのかちゃんと説明できなくてははいけないし、動植物や水系への影響にも配慮した施業技術を選択できなくてはならない。実際に施業してくれる業者の技術力や信頼関係も重要だ。環境配慮と山主満足を評価できる仕組みになれば、意識の高い森林組合職員や現場作業員のモチベーションがもっと活かせるだろう。

以下、NPOで実践している事例を紹介したい。

3. インフラとしての「相談」と「作業道」

あるべき森林管理のモデルづくりを進めるために、僕らのNPOでは「森の相談」と「森の道」づくりを進めている。相談は総合的なコンサルティング(たとえば大げさだが町医者森版のようなもの)、道とはいわゆる四万十式などの砂利の入らない「森林作業道」。この二つが、とりあえず現状を打開するソフト面、ハード面のインフラになると考えている。ソフト・ハードそれぞれに関わる人材育成が必要で、そのためのプログラムをまずはNPOスタッフや外部スタッフでやり始めている。また、コンサルティングの受益者である山主を直接「育成」するのもひとつの道と考え、そのためのプログラムも考えている。

「森の相談」では農村聞き取り調査、近郊の山主からの相談、間伐や薪のワークショップなどでニーズを聞いた。山に家畜を放牧したい、自宅を建てたい、風倒あと地を天然更新したい、カラマツ林を混交林にしたい、自分で薪を出したい、家族で週末手入れをしたい、広葉樹の二次林を極相状態に誘導したい、団体の山を利活用したい・・・対応するには実に様々なノウハウが必要だった。メンバーがあちこち問い合わせ知見をかき集めた。

また、個別の相談とは別に、山主研修の場をつくる準備も進めている。重視しているのは「森を読む」。森の状況が見えるようになり、どんな手入れをしたらいいか自分で考えられるための入り口だ。自分で森を管理できる山主を少しずつ増やし、事例やプログラムも普及していこうと考えている。ドイツやオーストリアの林業学校などでは農家向け林業研修もあると聞くが、ご存知の方がいたら内容を教えて欲しい。

「森林作業道」の普及活動では、間伐作業で重機が林内走行をしないため、また山主が森林に気軽にアクセスできるため、モニタリングを効率的に行うために、北海道にあった規格や作設技術を模索している。2010年から、四万十式作業道の提唱者、田邊由喜男氏を招いてモデル路線の開設やオペレーター研修を行ってきた。現在、1人の若者が田邊さんに弟子入りして作設をしながら始めているが、技術習得には5～6年(10年?)くらいかかりそうだ。また発注者や道を開設してくれる業者への普及啓発も大事で、業者にはオペレーターを研修に出してもらえないと話が進まない。森林作業道がすべてを解決するわけではないが、まずあるべきモデルを作って検証し議論の場をつくることもNPOの仕事ではないかと思う。2012年に750mのモデル路線を若いオペレーターと一緒に開設し、各地の普及指導員や森林管理署の若手森林官、林業グループなども大勢視察研修に訪れ、施業や道について議論することができた。まずは一歩踏み出したところだ。

4. フォレスター制度

これまで活動してきた中で感じたことは、山主サービスとしてやるべきことは実に多い、ということだ。現状では、これらの役割は山主と直接話すことの多い森林組合職員や普及指導員が担っているが、実際に施業を担当する現場作業班やNPOなども連携していくのが理想だろうと思う。実際には通常業務に追われて、補助メニュー以外の手厚い山主対応は難しいかもしれない。補助金だけのプロでなく森林管理のプロになれる業務環境が必要だ。しかし、組合職員などの仕事を側面から補完する機能があれば、地元ドイツやオーストリアのフォレスターがいるのと同じような効果を期待できないだろうか。

当面は森林NPOや林業コンサル会社、意欲的な町村などがモデル的な事例をつくり、フォレスター研修などに反映できるよう働きかけられたらいいと思う。具体的には手探りの状況だが、今後少しずつ成果を出していけるだろう。

今後の活動方向性として、前述の「森の相談」によって様々な提案と施業のモデルづくりを続け、事例をまとめ発信する。道庁や森林組合、普及員、林業会社(将来は重機オペレーターも)、山主や一般・学生向けなどに研修会・体験イベントを開催して、集約型とは別の道を提示したい。

昨年、森林作業道のモデル路線を開設したのは、20代の若手だった。田邊由喜男氏の現場で1ヶ月半仕事をし、自分で開設する初仕事だった。いつかは林業で起業したい。そんな夢を持っているという彼は、もちろん重機を所有していない。今回気がついたのは、林業機械をリースしてくれるところがあれば、意欲のある若者(ベテランも...)の起業の

チャンスが開けるのではないかと、ということだった。技術や仕事をとるネットワーク、経営感覚もないと大変だろうが、微力ながらNPOもその足しになったのではないかと思う。

こんな人たちがたくさんいれば、潜在的な山主ニーズを掘り起こして、現行制度の補完モデルが少しずつ生まれていくかもしれない。これらはあくまで「補完モデル」だが、主流である集約モデルの質に何らかの影響をあたえられるかもしれない、と考えている。

僕らのNPOではモデルを提示する目的で間伐請負もやっているが、その現場に各地の森林組合作業員がやってきて手伝ってくれることがよくある。普段と違う仕事がしたい、他の作業員と交流したい、環境に配慮した現場作業を見たい、などの動機だ。安全確実な伐倒方法や、択伐天然更新を目指した選木など、いろんな試みができ、刺激になっているようだ。ただ、彼らがそれらの体験を試せる機会はほとんどない。市町村や森林組合上層部の合意がなければ動かない。NPOとしても、オファーがなければなかなか他地域でモデルを作る事はできない。声がかかるよう、着実に成果を出すのみだ。

話が横道にそれるが、小規模山主が税金によってていねいなコンサルティングを受ける社会的正当性は何だろうか。林業関係者が語る森林の多面的機能やらで片付けてはいけないと思う。現実的な経営の決定権が山主にあっても実際は素人であることが多く、経営は無理だから経営権を手渡しなさい、というのが今の集約化だ。しかし、ヨーロッパのフォレスター達は、小規模所有の素人相手にていねいに説明をした上で施業を行っているようだ。小規模であってもフォレスターなどの支援を受けて、山主が経営の意思決定を続けていける社会は健全だと思うし、その結果として、田舎によく手入れされ住民が頻繁に出入りする森林があることは、本物の森林文化の形成につながると思う。そのような田舎では、森林バイオマス利用や農村ツーリズム、特徴のある文化・経済・雇用などの発展性があるだろう。そして「山主多様性」に対応できる林業が存在することは、産業として変化への対応力があるということで、結果として強い(しぶとい)林業になっていくのではないかと。効果を計るのは難しいが、いろんな意味で山主コンサルティングが公益に資するのではないかと感じる。

5. 林業は関係者だけのものではない

林業の持続性担保のためには、環境配慮や山主コンサルティングのための人材育成が必要では？と書いた。しかし、それだけで十分だろうか？山に近い地方都市でも人口に占める山主比率はせいぜい数パーセントだろう。でも、その他大勢の人たちにも、理解してほしいことがあるし、市民の参加のチャンスを作れる可能性がある。森林の多面的機能のパンフを配布すればいいのではない。植林、枝打ち体験や、マイ箸づくりをやるだけでもない。森林管理とは何か、林業とは何か、切った木をどう暮らしに生かすのか、どうやったら森が身近になるのか、体験的に学んでもらうことが必要と思う。フォレスター達(プランナーやマイスターも)の副次的な仕事にはそういう普及啓発的なことも必要だと思う。

僕らはよく間伐ワークショップをやる。2～5時間程度のプログラムの中で、専門用語を使わずに、はじめて森に入る人たちに、森林生態系、森林管理、林業、木材の利用について伝えるようにしている。例えば、参加者は、目の前の森の管理を決定するステークホルダーという設定で、目標林形をイメージし、保存木と競合木を選木し、伐倒（これだけはスタッフがやる）、空間のできた樹冠や伐根の年輪を確認し、搬出をする。ときには、参加者の合意によって伐採しないという選択になることもあった。いずれの場合も、木を伐ることが即環境破壊という認識は変わっていく（間伐は全て善というのも変えないといけないかも）。林業は森林に負荷をかける人為だが、それを最小限にして森林の成長を誘導し、エコマテリアルである木材を加工し、大事に使うことで、森林と地域社会を守っていく重要性の幾分かは伝わっていると思う。木材がもったいないからプラスチックをリサイクルすることがエコ、というのは一面的だということも、林業関係者だからこそ伝えるべきだ。

ワークショップで直接伝えることのできる人の数は限られている。でも、本当のことを山側が伝える努力をしなかったら、何万本植樹をしても一般市民は森林管理や林業のことを理解できない。北海道で森林環境税を導入しようとしたとき、道民の反応は、「総論賛成、各論は分かりませんので任せます」だったように思う。

海外では森林が消失して、日本ではスギ花粉の出ないスギを開発、環境団体は国有林の違法伐採を責め、外資は水源林を買占める、貴重な森は屋久島と知床だけ、その辺の森は誰のでもないから山菜採り放題・・・？市民から見たら、森林管理や林業は、分かりにくい。各地の森林管理に関わる人たちが、自分たちの仕事は何のためにやっているのか、楽しく伝える努力をすることも、林業の持続可能性につながると思う。森林管理普及啓発の人材交流もやったらどうか。将来、人材育成の単元の重要な項目になるのでは？

僕は、地域の森林管理を担う人たちは、いろいろな組織のいろいろなポジションに散らばっているような気がする。市町村有林の心ある担当者、森林組合職員や作業員の人たち、林務課や森林室、道有林の人たち、大学演習林や試験場、種苗生産の人たち、森林管理署でがんばっている人、自然好き、森好きな市民、環境市民活動に熱心な人たち、企業活動の中で純粋に森と関わりたいと思っている人たち・・・くすぶっている思いをつなげ、プロジェクトを立ち上げ、予算と協力体制を獲得できたら、ひとつのモデルに着手できる。そんなときに、行政でも企業でもない中間組織がプロジェクトを支援してくれるかもしれない。NPOはそういう存在なのでは？と思う。

そんな視点から、森林や林業関係のさまざまなポジションにいる人たちに向けて、当事者としてこのレポートを書いた。

北海道森林ガバナンス研究会

「私たちが考える 森づくりを担う人材育成について」

2013.1.10 発行

連絡先 070-8031 旭川市神居町神華 155-7 陣内 雄

Jinnn@d2.dion.ne.jp