

持続可能な森林経営研究会  
第 19 回セミナー  
2009 年 9 月 10 日  
議事概要

「望ましい林業労働者は確保されているか」

講師：水野雅夫氏  
(Forester's NPO Woodsman Workshop 代表理事)

※この議事概要は、事務局でとりまとめたものであり、発言によっては、趣旨を取り違えていることもありえますので御容赦下さい。

## 1. 要旨

持続可能な林業経営研究会

### 「望ましい林業労働力は確保されているか」

日本の林業従事者は5万人に満たないという。そのうち約25%が60才代だということから、数年後には3万人台になる。土建屋さんが買ってくれなくなった重機を大量に山に持ち込んでも、高効率な作業システムを構築しても、1000万haの人工林は3万人には広すぎる。しかし、「お上げ！」と、諦めたくはない。私は、未熟者なりに造林の苦しみと喜びを知っている。先人が造り上げた造林地を放棄したくない。

多くの人工林が伐期を迎えたと聞く度に、ドコの山の話かと不思議に思う。確かに拡大造林時の標準伐期は今だ。しかし、放置され続けた人工林には、元玉の3mで三五角すら採れない40~50歳が立ちすくんでいる。伐期齢にはなったが、伐期を迎えたとはいえない。拡大造林後の人工林放置に対して反省するどころか、他人事のような物言いの関係者に会うたびに悲しくなる。

ここ数年の林業就業者は間伐が林業だと思っているかもしれない。林業風にアレンジした土木工事用の重機を使う仕事が林業だと思っているかもしれない。もしかしたら、皆伐を自然破壊だと思っているかもしれない。目の前の人工林のこれまでをイメージできていないかもしれない。保育は誰にでもできる仕事だと思っているかもしれない。林業は補助金に支えられて行うものだと思っているかもしれない。

林業界は、総体として後継者を育てることができなかった。理由は単純ではない。そして、問題はこれからだ。緑の雇用はアリガタイ事業だ。でも、後継者は思うように増えないし育たない。林業就業に際しては受け入れる側、入る側双方に問題がある。受け入れる側とは、事業体と地域社会だ。地元採用も地域によっては多数を占めるIターン者も同様に扱うことしかできなければ、定着の確立は上がらない。

林業現場は軽視されている。林業を支えてきた先人たちの多くは、饒舌に語ることもなく、学歴も低く、村から出たこともない。でも、それは軽んじる理由にはならない。第六感までを駆使して山を造ってきたため、山づくりのデータは彼らの体にしか残っていないが、それも軽んじる理由にはならない。現場不在の施策の数々が、どれほど現場を圧迫してきたか、未だ省みられる気配はない。

新人は仕込まなければならない。仕込む役割をトレーナーという。そのトレーナーが絶望的

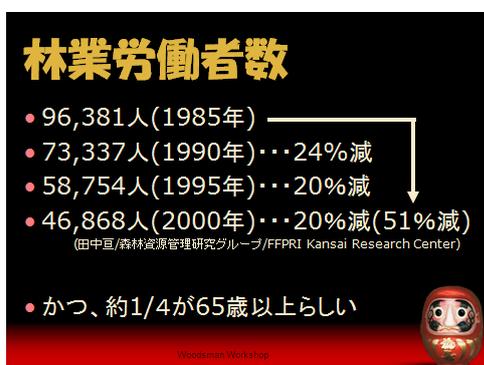
に少ない。緑の雇用が毎年何十億円つぎ込もうとも、トレーナーがいなければ人材育成の効率は極めて低い。喫緊の課題はトレーナーの養成である。それには、トレーナーズトレーナーの存在が効果的だ。そのことに気づき、動き始めた地方自治体がある。トレーナーの重要性を感じ取った現場技術者たちがいる。考え、動く、「物言う現場」が確実に連鎖し始めている。

望ましい林業労働者が一人でも多く求められている。でも彼らの力は、望ましい林業界の、望ましい事業体でしか十分に発揮されないだろう。

## 2. 講演



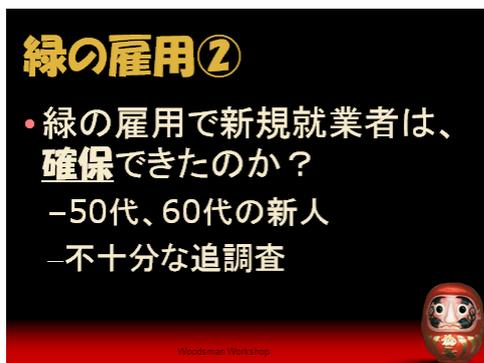
- 「望ましい」とは何か、誰にとって望ましいのか。



- 2003年から「緑の雇用」が始まって、減少の仕方は和らいだかもしれない。現在は、5万人を切っている。
- 65歳以上の方はあと数年でリタイアするので、そこでまた25%減ってあっという間に3万人台になってしまう。



- 「緑の雇用」は事業者にとって手厚いが、制約も多く使いづらい。
- 緊急雇用は失業者対策のために行われた。この経験者のみというのは、現実離れしていた。
- 現場の確保において、造林補助を得た林分では、既に国のお金を使っているから二重は駄目、ということ。
- この2つの条件を満たすことは、大変難しかった。



- 60代に林業に転職しても、仕事を覚えた頃には定年となってしまう。
- 何人入って何人辞めて何人残っているのか、という数字だけでなく、なぜ辞めたのかをおさえることが重要。

## 緑の雇用③

- 緑の雇用で新規就業者は、**育成**できたのか？
  - 後はやっておけ・・・
  - Only Green Team



Woodsmen Workshop

- 指導体系ができていない。
- 指導者に教えることの経験が無い
- **Only Green Team** : 緑の研修生だけで現場に入らせる。知識も技術もない人だけで山（現場）に入れるなんて、あり得ない。
- 公的には報告されていないが、多くの現場でまともな指導はされていない。

## 労確センター

- 林業**労働力**確保支援センター
  - ネーミングの違和感
  - 大きな地域差



Woodsmen Workshop

- 労確センターが確保しようとしているのは労働「力」。「人」であるはずなのに。
- 担い手でも従事者でもなく、ただの「労働力」である。
- 労確センターの対応に地域差。積極的なところとガイダンスに出る程度のところがある。

## 新規就業者の確保と育成

- **確保**＝頭数
- **育成**＝？
  - 誰がどのように？
  - 目標点はどこ？ナニ？



Woodsmen Workshop

- 育成とはどういうものか、が議論・研究・相談されてこなかった。

## 望まれる指導者とは？

- 名選手と名コーチ
  - できることと、できるようにすること
- 名選手はスター
  - 憧れの稼ぎ頭
- スキルよりも人柄



Woodsmen Workshop

- 数は入ってくるが、辞める人も多いし残った人もうまく育たない。うまく育たないのは、育成する側が情けないからである。
- 林業技術が高いからと言って、教える技術も高いとは限らない。
- 稼ぎ頭は利益を出すべき。素人を育てるのは名選手ではなく、きちんとした知識と最低限の経験を持っている人にする方が経営的に効率が良い。

## 指導者がいない①

- 見て覚えろっ!?
  - 生活の延長
- 人員構成の変化
  - 余所者の参入



Woodsman Workshop

- 中山間地では日常生活の延長に野良仕事や山仕事があった。子どもの頃から道具や作業に馴染む機会があり、現場に出る頃には、最低限の知識や技術が身に付いていた。だから、ベテランから「見てろ」と言われても、見るべきポイントが理解できており、自身の経験と比較しながら学ぶことが出来た。しかし、昨今の新規参入者は、Iターン者は言うに及ばず、山間地の出身者であっても基礎的な知識も技術もないまま現場に入るので、作業ごとのポイントが理解できておらず、従来通りの「見て覚えろ」が成立し難い。その事に、行政も業界も対応できていないのが実情だ。
- 岐阜県は、新規就業者に余所者（Iターン者）が多いが、地元の人が多い地域もあり、Iターン者の参入率は地域差が大きいようだ。

## 指導者がいない②

- 熊本県の場合
  - 講師養成研修
- 和歌山県の場合
  - 指導員指導能力向上研修



Woodsman Workshop

- 指導者がいないから、何とかしなければいけない。
- 熊本県は先進的に取り組んでおり、今年で4年目。県の単独研修が始まった。メニューは労働安全、架線集材、教育方法、話し方など。
- 和歌山県は、昨年1度だけ。研修に来た人のほとんどが、森林組合の理事など現場に出ない人だった。
- 岩手県では、2009年7月に人材育成について講義と意見交換を行った。
- 熊本県や岩手県は行政の牽引力を感じる。県職員の熱意を感じる。
- 寺子屋は、Woodsman Workshopが主催。指導する立場の人が何を押さえていないといけないのか、を話している。

## 指導者がいない③

- 岩手県の場合
  - 儲かる森林経営ワークショップ
- 寺子屋の場合
  - 講師養成講座



Woodsman Workshop

## 林業労働者①

- 物言わぬ現場
  - 職人氣質
  - 現場軽視
  - 官高民低



Woodman Workshop

- 現場の意見が反映される決定はほとんどない。
- 机上の設計に問題があっても、工期があり変更の手続きを踏む時間が無い。言われた通りやることになる。
- 3 割間伐など、数値を満たすことが第一で、何のための施業か分からなくなっている。

## 林業労働者②

- 物言う現場
  - 職人氣質
  - 発言の機会がない
  - 腫れ物&臭いもの



Woodman Workshop

- 不合理、不都合は、現場でしかわからない。
- 現場から発信しないと、根本の改善はできない。
- もの言うタイプの人もあるが、評価は二分される。
- そもそも現場の声を聞く姿勢が行政に欠けている。

## 林業労働者③

- 誰にとって望ましいのか？
  - 良い経営者と悪い経営者
  - 良い地域社会と悪い地域社会
  - 良い人工林と悪い人工林



Woodman Workshop

- 様々な立場の人の様々な関係が重要になってくる。  
労働者は熱心だが経営者に問題がある、といった例など。

## 様々な林業労働者

- 田舎暮らし派
- 職探し派
- 社会復帰派
- 外国派
- 林業派



Woodman Workshop

- 田舎暮らし派（田舎で暮らしたくて、お金を稼ぐために林業をやっている人）と林業派（林業がやりたくて田舎で暮らしている人）は、一見同じだが、中身や姿勢は全然違う。
- 社会復帰派は、服役していて出所した人なども考えられる。
- 外国人労働者の中には、少ない賃金でたくさん働く人たちがいる。

## 望まれる林業労働者

- 欠けているモノは何か？
  - コスト感覚
  - 現場感覚
  - ホスピタリティーと倫理観
  - 熱意と客観性
  - & . . . . .



Woodman Workshop

- コスト感覚  
現場が経営者の立場に立って考えることはまずないが、少なくとも班長クラスは常にコストを意識すべき。現場と事務方が仲が悪い、お互いを理解していないケースが多い。
- 現場感覚  
勉強してきて理解・判断できるようになることにプラスして、感覚的な判断ができることが重要。
- ホスピタリティーと倫理観  
お互いを思いやる気持ち。かつては、現場で働く者にプライドがあったはず。皆伐後、まず地拵え（グランドデザイン）をする。ここが悪いとその後 **20** 年くらいの作業効率が悪くなる。  
倫理観について。金もうけのための仕事だから、もうかれればいい、合わせればいい、とどうしてもなってしまう。重機を使う際には利便性だけでなく、環境への負荷を認識することが重要。
- 熱意と客観性  
請負業はサービス業であると考え。所有者の利益を少しでも多くできるよう熱意をもってやりたい。  
自分の仕事、山主、市町村の取り組みをそれぞれ客観的に見ることが大事。

### 3. ディスカッション

(発言者の表記について： 説明者→説、委員→委、アドバイザー→ア)

委：望ましいということについては、これからの林業労働者はどのような能力を身に着けるべきかということ想定していた。そこから見た場合にそのような労働者の確保、育成ができていますか。

委：①岐阜県界隈の話であり、他地域はまた状況が違うとのことだった。全国的にそう大きく変わるわけではないが、現実はまだ悲惨だという話をよく聞く。

②現状の林業労働に関してお話し頂いたが、将来についての話が出なかった。将来あるべき姿を打ち出せないものか。

③体質そのものについて。こういう状況を生んだ根本原因を考えなければならない。

委：講演で指摘されたのは、現場で見て学んで養成していく **OJT** が難しい、という事だった。ではどういう風に変えていくのか。指導者養成という話もあったが、それは時間がかかると思う。現状の中で、どう変えていくべきか。

説：技術指導者の養成（間伐や下刈りを教えていく人）には、そんなに時間はかからないのではないかと。ベテランの林業労働者本人は技術を持っているから、あとはその人がそれを伝える所に楽しさを見出してくれれば進んでいく。そこを我々が引き出せるかどうか。これは、短期的に結果が出せることだと考えている。

委：技術は身につけているから、それを言葉でどう表現するかさえ身につければ指導者になれる、ということか。

説：まずは人となり的大事。指導者になれるかどうかの資質はそこだと思う。その上にベーシックな技術、そしてそれを伝える言葉があれば指導者として大丈夫だと考える。

委：こういう現状になった根本原因についてはどう考えるか。

説：現場がもの言う場がない。ほとんどの事業体が、社長や組合長にすら何も言わないという状況。言うだけで簡単に変えられるところがないのが大きな問題。また、公共工事などでは市や県が発注者になるが、その大きい団体に対して言えないといった問題もある。たとえば 1 つの技術があつて、林災防は危ないからやるなと言ひ、現場はやらないと金にならないからやると言う。経験的に判断しながら現場はやっているのだから、やり方の形だけ見て禁止するのはおかしい。そういう体制だから、林災防は内心ではその作業をしていることを知りながら「やってないでしょうね」と聞き、現場は「やってません」と言いながら実際は知らん顔して作業している。

委：水野氏がお仕事されている中で、こういう発注があつたとか、こういう人と仕事ができて現場のモチベーションが上がった、やりがいがあつた、という事例があれば教えて欲しい。林業労働者とは現場で作業する人のことをイメージしていると思うが、プ

ランナーのような人とのやり取りの中で何か良い事例やこうあって欲しいといった事はあるか。

説：やりがいのあった現場について。現場は全てやりがいがあるからいつも良いものを残そうとしている。

委：自分はサービス業だとおっしゃっていたが、発注者側との関係はどうか。

説：腹が立った件が 1 個。岐阜県が発注する保安林改良事業。発注通りのことをしたら山が壊れてしまうだろうという議論をした。

かつて、国有林の仕事をしたことがある。その国有林では、森林官が現場に足を頻繁に運んでくれていた。その場で相談、即決して行けて、森林官と班長が理解し合いスピーディーに仕事できて良かった。そういう現場もあるかと思えば、森林官が全く現場に来ない国有林もある。色々である。下刈り作業中にいちばん怖いのはスズメバチ。巢の周りは刈り残す。現場を知っている森林官はもちろんそれで了解するが、何も現場を見ない森林官は指示書の通りに全て刈れと言う。森林官の質で、現場の労働者は生死をかけて振り回される。

委：林業技術者育成の現状の問題点への指摘であった。80~90年生の小面積皆伐を3年前から始めており、そこには新たに植栽している。その作業には、今まで林業に携わってきたが高齢になってきた人が携わってくれている。皆伐後の植えると言う作業が問題になってきているが、その作業は労働集約的。この辺について、国産材いま生産しているものよりも増やそうという話になっている中で、機械化しにくい所の労働力を担う労働者をどう確保するか、を考えなければならない。

外国人労働者は、現在法的には認められていない。林業を支える単純労働（植栽）について、どう考えるか。

説：単純労働の意味が理解できない。植栽は単純ではない。請負すると1本あたりいくら、という値段の付け方になるが。大事なのは、植えたものが活着してその後きちんと育つかどうか。傾斜や日当たりも考えて植えていかないといけない。植栽の仕事も関わる人間の考え方で大きく変わる。機械的単純労働だと思えば苦痛だが、造林して行くスタートで今後100年後に資産価値の高い木になるように自分が仕事をするのだ、という長いスパンで考えていけば喜びの大きい仕事。困ったと思っているのは、保育の仕事が極めて少ないこと。皆伐をしないから下刈りの作業が少ない。ここ数年来、林業労働者の仕事のほとんどが間伐である。保育をしたことがない若い林業労働者はたくさんいる。そこについて経験を持っている人はもうすぐリタイアの年齢。そこは心配している。山の仕事で単純作業というのは個人的にはよく分からない。

委：労働集約的な作業で労働人口が必要な部分があるが、そこを外国人で埋めていくという事も必要ではないかと個人的には考えているのだが。

説：外国人は今後現実的に考えて増えていくかもしれない。岐阜県のある市は、人口の 1

割以上がブラジル人。仕事を失っているブラジル人もたくさんいる。ここの国際交流をやっている団体が、ブラジル人を山仕事に使ってくれないかと言ってきたが、山仕事をしたい日本人もたくさんいるわけで、そこで賃金が安いからと言って外国人を雇うのはどうかと思う。また、ただ単に山の作業をこなせばいいのではないはず。山仕事はかつて生活の一部であり、中山間地の人々の知恵と知識の結晶であると考え。それをただの単純作業ととらえてしまう事は、中山間地の大切な財産をなくしてしまうことになる。なくしてみないとどのくらい大きなものであったかはわからないが。林業や山をどうしていこうかと考えると、地域社会をどうするかという話になる。村の9割が山だったりするから。

委：植栽はただ植えるだけではない、という話があった。どういう配慮をしているのか、具体的に教えて欲しい。林業労働者の人がどのくらい知恵を使っているか、知りたい。

説：まず、皆伐の後や強度間伐の後の「地拵え」。整地をして行く時は、枝葉が山に残っていてこのまま植え付けすると効率が悪いので、枝葉を整理して等高線上に集めていく（「縞」と呼んでいる）。縞を1つ作るにしても、繋げてしまうと上の壇にあげられなくなってしまうので、次の壇に上がる通り道をどういう所に作るかを常に考えている。3000本/ha植栽だと植えるのは1.8m間隔になるが、縞の下側と上側に植える時の植える姿勢が変わるから、間隔を配慮する。縞の幅をどのくらいにしておくのか。細いしまではたくさん必要になってしまっても邪魔だが、縞を大きくしすぎてしまうと、重ねた枝葉が数年後に腐って穴ができたりしてしまうので、1つの縞を作るにしても気を使う。これが落ちてもしけないから、杭を打ったりもする。配置の設計も重要である。事前に図面上でやるのではなく、現場を見て作業しながらやっけて行く。ふわっとした縞だと腐りにくいし乗り越えていくのも大変なので、ギュッと固める技術が必要。1つ1つの保育の中で覚えていかなければいけない作業は山ほどある。いつまでたっても1人前になれなくて、面白い。保育と素材生産という分け方は無理があると思う。大きい木を伐って出す素材生産の方が、保育の様々な技術を覚えていくより簡単だという感覚。林業の中で保育が軽く見られている現状に違和感を持っている。保育が悪ければ何十年たってもいい木にはならない。植えてから30年が勝負。

ア：昭和45年、郡上市に1年半いた。山の人々の気持ちは分かっているつもり。山の人を大切にしないと、山は育たない。当社はフォワーダなどの機械を北海道では持っているが、本州では架線集材を行っている。安全に関する監督を私が行っている。防護服についても会社がすべて支給して、防護服を着ていない人にはチェーンソーを持たせない。振動障害について、林災防では常時という言葉を使っているが、あいまいだから、今年当社では規定を作って、チェーンソー何日以上使った人は2回診断を受けてください、会社で負担します、というようにした。山の人を大事に育てないと山は育たない。あと一点、外国人について。ブラジル人をのべ130人現場で雇った。宿舎に泊ま

らせて日当 1 万円払った。歩道の新設と下刈りをやらせた。一般の人より力はあるが夏には弱い、という感じ。一生懸命やってくれて、結果は良かったと聞いている。

説：振動障害の話について。機械のメンテナンスができてないと振動が大きくなる。あと、体質もある。しかし、基準は使った時間だけになっている。目立てを改善すれば振動障害はかなり減らせる。現場について。作業中、ハチが最も危険である。エビペンが数年前に林業従事者に限って認可されたが、まだまだ一般に広がっていない。現場で起きる災害に対してどういう風に対応して行くかはシビアな問題。労災保険を使うことになっているが、現実として労災を使わないケースがたくさんある。入札などの時、労働安全の確保を労災の発生件数で見ていることがある。労働者のことを思って労災をたくさん使うと事業体の評価が下がる。労災の中身（軽傷なのか死亡災害なのか）とかではなく、件数で判断されてしまう。これが事業体への大きな圧迫になっている。災害の大きさをいくつかのランク分けして区別するべきだと考える。判断の仕方があまりに単純すぎる。

ア：講演の最初と最後に強調していたが、「望まれる林業労働者とはどういうものか」について。コスト感覚・現場感覚・ホスピタリティーと倫理観、という順番だった。命にかかわる作業がある。保育作業なども非常に頭を使う。頭と汗を使ってホスピタリティーが必要になってくる、と理解したが、指導にあたって、まずホスピタリティーを冒頭で教えて現場の技術を指導するのか、現場の技術を身に付ける過程でホスピタリティーの意識が自然に養われていくのか。

説：ホスピタリティーに関しては講座の最後で必ず話すようにしているが、個々で話をすると、だいたいみんな身につけているように思う。その感覚を持っている人にはそのままでもいいと思うし、それを持っていない人に無理矢理に身につけさせられるものではない。話題提供はするが、強制的にさせていくことではない。こちらとしては、ヒントを提供するのみ。おいおいトレーナーたちが自ら気づき身につけていくことなのだと思う。トレーナーの仕事を何年か続けると、人間関係の問題に必ずぶつかる時が来る。この時にどう乗り越えていくかという前向きな姿勢の中で自然にホスピタリティーや倫理観を感じ取って行くのではないか。

ア：技術の向上を目指していけば自然にホスピタリティーや倫理観が身についていくのか。そういう感覚がない人には口で言って教えていくしかないのか。コスト感覚についても、連携が必要で、そのためにはホスピタリティーが重要、といった流れもある。

説：山仕事の中でお互いに配慮するという事は身につけていくと思う。コスト感覚で言うと、請負で仕事をしていてこの現場は何 ha でいくら、ということを考えることになる。師匠について仕事をしていた時は、毎日昼ごはんの時にコストの話をしていた。あとあと経営者の立場になって思うのは、自分のお金だけではなく会社がそれで回って行くのか意識しておくことも非常に重要。自分のもらっている賃金が自分のしている仕

事より少ない、という事を思っている社会人がたくさんいると思うが、そうではなくて、福利厚生や会社運営費などもあるわけで、自分が例えば日当 1 万円もらいたければ 2 万 5 千円稼ぐべきだ、と私は常に述べている。お互いの関係性、連鎖し合っているという事を常に意識する必要がある。日常的に仕事をしていると一緒に休む時間もあるので、そういう時の話が有意義である。

ア：造林の話が出たので経験談から。確かに造林は労働集約型である。自分は、近年農業と林業をやり始めたが、それまでは企業で 30 年働いていた。企業で働くものから見たら、農業や林業は非常に複雑。自然科学の知識（気象など）がないと絶対にできない。その知識の上に技術を身につけて初めて仕事ができる。スギ・ヒノキ・コナラ植えた。どこにどれを植えるかをまず勉強しないとイケない。土を掘ってみてスギが活着するか判断することもある。ヒノキを植える時は日当たりが重要になる。労働集約型である以上に技術集約型だと思う。工場労働者よりも農業労働者や林業労働者を高く見るようになった。こういう人たちにお金が戻るような政策が必要に思う。また、農業林業は資源も蓄積する。ここを考えないと。太陽エネルギー利用の話があるが、農産物も林産物も太陽エネルギーの蓄積である。こういう観点からも林業労働者を崇高な職業にして欲しい。

説：そう思っただけだと嬉しい。自分は自然科学も林学も勉強していなくて全て現場で覚えたが、自分でやってきて自分で確認してきたことを話してきた。

委：森林組合を運営しているので今日の話はよく分かった。林業をやる人達が知識をまず身につけるべき。間伐ばかりやって保育を覚ええないと言う話があったが、間伐もでたらめなことをやっている人が多い。きちんとした森林や自然科学の知識をベーシックな部分は抑えるべき。その上で技能を培っていく。社会的に尊敬されるような職業にしていけないと、数千 ha ある人工林を守ってはいけない。戦略的にやっていけないと。

説：山の仕事をやり始めて、やればやるほどちゃんと勉強がしたいと思うようになった。最近ヨーロッパの林業系の学校のことよく紹介されている。最低限の所が共有できているかどうか重要。そういう学校のシステムが日本に定着していくかはわからないが、日本はあまりに個々でやり方がバラバラ。一度整理してベーシックな部分を共有する必要がある。知識も技術も、困った時に戻ってくる指針が欲しい。

委：実際の行政をどうしていくかについて。今回の話は現場の OJT についてであった。林業労働者養成を行う場所は、日本では無いのではないか。農林高校はあったが、林業労働者を育てていたのかは疑問。入ってきた人のほとんどは、営林署の職員、つまり国家公務員になりたくてやっていた。林業労働者を育ててきた機関はないのでは。ここをもう一度見直して議論することが必要。実技と座学の基本を身につけて現場に出

て、現場でさらに学んでいく、というシステムが必要だと考えるようになった。

説：学ぶ場について。主催している「林業寺子屋プロジェクト」では日帰りの講座を何回かやっているが、最終的に目指す所は学校を作ること。最近あちこちでそういう話が出てきていて、現状を一步前へ進めるには何とかしなければならない、と立場は様々だが、皆考えがそこへ行きついてきているように思う。技術だけではなくて気候変動や炭素のことについて最低限の知識も必要。お互いがごまかし合うのではなくて、確かめ合っていくべき。木を倒すというのは安定しているものを不安定にする作業。これについて、ある程度計算できるのではないかと思う。重心をずらしてから引っ張ると力のかかり方が変わる、など。現場で我々が怖いと思っていることの原因が数学や物理で計算できることなのではないかと思う。機械を開発する会社には、研究者がいるわけで、その人たちはもっとも効率的な力の入れ具合なども知っているはず。今まで踏み込まなかった、踏み込めなかった色々な事を出して計算できる所はして、聞いて解決できることは聞いて、複合的な基礎知識を学ぶ場があればよいと思う。

ア：労働者が幸せかどうか、が大事。東京でサラリーマンをしていると、林業労働者の方が楽しそうだと思う事がある。海外植林の仕事をしてきて思うこと。南米で、労働者がもらった賃金で遊んでしまい、家族と離れてしまった事例がたくさんあった。私生活を、家族を中心にどう楽しく過ごすかを考える、ということをお話したら、労働者も楽しくなって会社としても実績が伸びた、という話を聞いたことがある。そういうことをしている例は非常に少ないように思うが、日本の林業でも可能性はあると思う。

ア：今の話に関連して。林業技術者を育てると同時に彼らを受け入れる地域社会をどう作って行くかが大事だと言う話だった。林野庁の事業に「山村〇〇」というのがたくさんあって、山村地域のお年寄りの暮らしに配慮した政策がある。が、山村と林業の政策がばらばらに行われていて、また国交省は別に **UJI** ターンの政策を行っていて、うまくリンクしていないように思う。地域の人から見て、これらの支援メニューを知っているのか、うまく組み合わせて使えているのか、使えていないのならどのような対処が必要なのか。考えがあればお聞きしたい。

説：いろいろなメニューがある。それについて知っているのは市役所の人のみで、住人は知らない。良かれと思って地域社会にお金が回るように事業を行ったりしている。**U**ターンと**I**ターンは違う。林業就業者になりたい人へのアドバイスとして、自分は、町村営住宅に住みたいなら戸建を作っている所へ行くべきだ、と言ってきた。集合住宅を作っている所は**U**ターンを望んでいるのではないか。その地域が**U**ターン者と**I**ターン者のどちらを望んでいるかは、確認すべき。**U**ターンは地元への里帰りだから違和感なくそこでスタートできるが、**I**ターンはそうではない。林業で**I**ターンの人を受け入れていくとすれば、地域社会がよそ者に対して慣れているかどうか大きい。仕事だけすればいいのではなく、そこで暮らしていくわけだから。最終的には血縁関係が重

要視される。そこを考えずに様々な事業が社会に対して出されても、端末の人たちは上向かない。