

長野県林業労働力確保促進基本計画検討会
「林業の担い手の育成と確保に必要なこと」

1. 担い手不足の現状

- ①長野森林組合も現場で作業する技能職員が減少している。
 - ・平成27年：58名 → 令和3年：43名（15名減少）
 - ※深刻な人員不足に陥っている。

- ②世代交代が終わったと思っていた当組合も、気が付けば40～50代が主力に…
 - ・平均年齢47歳
 - （20代：1名、30代：6名、40代：17名、50代：15名、60代：4名）

- ③技能職員を志望する人材が減少
 - ・15年前くらいまでは毎年Iターンを志す若い移住者等が毎年1名程度森林組合に就職希望で来ていた。
 - ・ハローワークからも紹介がほとんど無い。
 - ※4Kの現場、労働災害の発生率の高さ、スマートフォン時代のバーチャル体験世代の若者からは、魅力のある職場に感じてもらえないのでは？

- ④一人前になるのに年月がかかる
 - ・緑の雇用担い手育成対策事業（FW1～3の研修を実施）
当組合では平成15年度から緑の雇用を活用し人材育成を行ってきた。
 - ・現行の制度では林産班が前提の為、林業の基礎となる造林事業からの入門が行いにくい。
 - ・現在のFWは、伐倒本数の経験値が少ない傾向がある。
 - ・FW3研修後によりやくスタートラインに立つ。
 - ※各個人の経験値に基づく判断が主となり、教育体系が確立していない。

2. 課題

- ①作業現場に潜む危険要素が多種多様で、予想できないことが多々起きる。
 - ・一つとして同じ木はない
 - ・同じ現場でも気象条件や季節によって全く異なる。
（すべてを予測、想定できる者が最も安全に近づく）

- ②そもそも立木も丸太も重量物。人間の手に負えるものではない。さらに今後大径木化が進み危険率がより高くなる
（胸高直径40cm 樹高25m $1.42 \text{ m}^3 \div 1.15 \text{ t}$ （生木比重0.81）+枝葉重量）

- ③複数人で現場に入っても、安全な距離を保つため、実際の現場では常に1人で判断しなくてはいけない。
- ④急峻な地形が多く、土壌が豊かで雨量の多い日本では、高性能林業機械を林内で作業させることが困難。
 - ・海外のような完全な機械化作業が導入できない現場がほとんどである。
- ⑤長年手入れがされていない荒廃森林が現場となるケースが多く、ツルがらみや過密林分等により、間伐時の伐倒時の災害リスクが高まっている。
- ⑥現場を引っ張る実力のある強力な班長の不足。指導力のある職員の不足。

3. 対策

- ①今後の人工林は、常に手が入っている状況を維持し、ツルがらみや過密林分や枯損木等がない安全な作業環境を提供する。
- ②不可能と思わず、作業の機械化を進める
- ③安全のためのコストをあらかじめ計上する。
- ④そもそも100万円/haを得るために、50年以上の年月と240万円/haのコストがかかるのが現在の林業の実態。これでは持続可能な森林資源の供給は途絶えてしまう。国内資源の維持・国土保全・環境保護・CO2固定のため、林業現場で働く人々をある程度公的に維持する必要がある。

4. まとめ

- ①日本の重要な資源である森林を持続可能な形で維持できるか否かは現代の社会の考え方にかかっている。国民が林業を重要で尊い仕事と評価すれば、作業する人は集まる。
- ②目の前の森林に対し、どのような将来像を描き、手を下すかは現場の林業人の判断に懸かっている。林業教育が重要。

令和3年(2021年)12月14日
長野森林組合 赤松 玄人

長野県林業労働力確保促進基本計画検討会への提言

2021/12/14

(株)山川草木 香山由人

基本的な考え方

経営者が自分の事業に誇りと自信を持っていること。

林業は最先端の科学技術的知見を応用した先端的産業であり、同時に自然のあり方と人間の生き方を根本から問い直す、これからの地域の生業。

残念ながら多くの林業者（事業者）が、林業を衰退産業、時代遅れの事業だと思ひ、利益が上がらない、後継者や若い世代にとって魅力が無い事業だと考えている。

林業が魅力ある社会に誇れる事業であることを自覚し、発信していれば、今日の労働力確保の根本問題は解決できる。

- (1) 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を促進するための措置に関する事項

法令遵守 > 林業の現状では難しいと考えがち

労働環境の現状認識と改善方針、改善のための計画

- ・ 企業理念の共有 なぜやっているのか、なにをやりたいのか
- ・ 企業ドメイン認識 この事業とは 経営の自己認識
- ・ 事業方針と計画 世代を超えた経営

合理化とは、経営意志の合理化。その時のなりゆき、思いつきでない。従業員や社会に説明でき、理解できる経営方針と事業計画が必要。

機械化や管理業務の合理化などはそこから導かれる結果

- (2) 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項

労働安全を最優先にした技術習得の仕組みの構築

零細事業者が多い林業では、事業者単独でのシステム構築は困難
「緑の雇用」「林業専門学校」「研究機関」などの相互連携と役割分担により、人材育成の方針を作成、公表し、計画的に実行する。

- ・ 指導者育成計画
- ・ 林業における、人材のスキルアッププランなど、わかりやすい提示

- (3) 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

従来は一般企業並みの就労環境を目指すことが基本だったが、これからは、新しい多用な経営や働き方を受け入れるような経営改革が必要例) 専業にこだわらない経営。通年常勤にこだわらない雇用。

- (4) 林業労働力の確保の促進に関する方針

- (5) その他林業労働力の確保の促進に関する事項