

林業労働力確保促進基本計画検討会 第3回会議 議事録

日 時 : 令和4年7月22日(金) 13:30~15:30

開催場所 : 長野県林業センター502、503号会議室(長野市岡田町)

出席者 : 【検討会構成員】

- ・長野県森林組合連合会 専務理事 高田 幸生 様
- ・長野県木材協同組合連合会 専務理事 柴田 昌志 様
- ・株式会社 吉本 専務理事 由井 正宏 様
- ・佐久森林組合 総務課長 大池 真理子 様
- ・信州大学農学部 助教 三木 敦朗 様
- ・中部森林管理局森林整備部 企画官 日置 順昭 様
- ・長野市 森林いのしか対策課長 北村 俊英 様
- ・長野労働局 職業対策課長 中沢 忠雄 様
- ・(一財)長野県林業労働財団 理事長 山口 勝也 様
(山口正人様は都合により欠席)

【事務局】

- ・林務部次長 坪井 俊文
- ・信州の木活用課 課長 千代 登
- ・ " 課長補佐兼担い手係長 橋渡 博之

1 開会

2 あいさつ(坪井林務部次長)

3 会議事項

林業労働力確保促進基本計画検討会開催要領第4第2項により三木座長による進行

【三木座長】

それではこれから意見交換に移りたいと思います。

県から基本計画の構成案が示されました。これまでの議論も反映されていると思いますが、国から「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」の案が示されたということ、ウッドショックでの木材価格の高騰なども続いています。これまでの議論から状況も変化していると思いますので、今回の基本計画に反映したいと考えています。それでは、ご意見、ご質問等ありましたらお願いします。

私の方から、先ほどの中部局日置さんの説明に質問をさせてください。労働災害の発生状況を見ますと、たまたま重大事故にならなかった災害が見られるように思いまして、特に車両系の事故は、本当に運が良かっただけだと思いました。

特に8ページ目にありました車両の転落事故ですが、これは例えば林道とか作業道の線形の問題はなかったのでしょうか。十分安全に通行できるはずのところ起きた事故なのか、やや難所のところで発生した事故なのか、その辺のことを教えていただけますか。

【日置構成員】

1番目の事故は、中信森林管理署で起きた災害ですが、ほぼ真っ直ぐなフラットな道で起きています。これは国有林内の林道ですが、いわゆる村道との併用林道ということで、何故こんなところで転落したのか、というようなところですね。2番、3番、4番の事例についても、急勾配でタイトな道ではなく、要は谷側に若干内輪差の関係で寄りすぎて落ちたという災害でして、車の安全運転の励行といった指導しかできないですが、それほど危険なところで起きた事故ではない、そういった状況です。

【三木座長】

ありがとうございます。車両の運転では、難しそうなところは注意力が保たれるけれども、普通に通れるところこそ事故の可能性が高いのかもしれない。

皆さんからもご意見ご質問いただければと思いますが、いかがでしょうか。

【柴田構成員】

質問ですが、ご説明いただきました資料3-1の3番に主な指標の設定項目案とあります。2点、まず労働災害発生件数ですが、多分これは件数にしてしまうと就業者の人数によって変動してしまうので、発生率の方がよいのではないかと思います。それと、木材生産について、「量」ではなく「額」とした理由をお聞かせください。

【橋渡補佐】

まず、災害の発生件数ですが、発生率としなかったのは、国の年千人死傷率というものがありますが、この分母となるのは総務省「労働力調査」による従事者数と聞いていまして、県が毎年実施している林業事業体等調査による林業就業者数と数値の扱いに違いがあり、全国との比較が困難なために、県独自の年千人死傷率を出してないということからです。発生件数とした理由は、国の「森林・林業基本計画」で、労働災害の発生件数を半減するという数値目標が掲げられたことを受け、国の方針に即した計画という側面もありますので、県の計画でも同様の目標を設定したいということです。

また、1人当たりの木材生産を量ではなく額にした理由ですが、林業就業者の所得を上げていきたいという部分ですので、量をこなしても所得が上がっていかなければ、就業者が確保できない、そういう問題意識からしっかりと額と向き合うという意味で額の目標を設定しました。当然、量も大きく影響してくると思いますので、1人当たりの生産量を上げながら生産額を上げたいということを考えています。林業の現場は丸太を扱っていますので、自分たちで額のコントロールをしにくい分野だとは思いますが、付加価値を高めるような工夫をしている事業体もありますので、産業としての林業を進めるのであれば額の目標設定をすべきと考えました。

【三木座長】

資料 3-2 の 12 ページに指標の設定案があって、そこで労働災害については死傷災害の半減と死亡災害ゼロとあります。今回の資料で黒い丸になっている部分は、基本計画に先行して改められる「長野県森林づくり指針」で生産量の目標値が定まらないと人数が決まらないということだと思いますが、目標生産量は森林づくり指針の方で示されるという理解でよろしいですか。

【千代課長】

森林づくり指針では、素材生産量とその内訳、例えば製材・合板・バイオマス用というようなことになってくると思います。指標に額を設定することについては悩みましたが、バイオマス発電所が県内 4ヶ所稼働して、C・D材の生産量がこの数年で飛躍的に伸びていますが、価格では製材・合板用よりも安くなりますので、量が伸びても額が伸びていないということもあり得ます。あくまでも生産量、効率性も上げていきながら、結果として額も上がっていくという形を目指したいということで、額という形にさせていただきました。

【三木座長】

ありがとうございます。少々難しいのが、多分これから造林・育林の就業者数が増えていきます。そうすると、林業就業者数に占める素材生産の人数の割合が相対的には下がってくる、そうすると、林業就業者数全体を県内の木材生産で割ると、今より下がる可能性がある、造林・育林の人が増えてくると、1人当たりの額が下がる可能性があるので、分母をどのように扱うのかこれから検討していただければと思います。その他いかがでしょうか。

【高田構成員】

前回会議でも意見を申し上げましたが、1人当たりの木材生産額を新しく指標に入れたこと、今回、金額を指標の中に入れることは大きな意味があると思っています。

産業として捉えた場合、金額を一つの指標とした議論が今後始まるわけで、ここに例えば生産性の向上や市況による影響、あるいは、造林・育林の人数が増えたことによる額への影響というのが出てきますが、そういう議論や分析をするためにも、額の指標を入れたことによって、今後の展開にも繋がると思いますので、意味があることだと思っています。

【三木座長】

ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

【由井構成員】

同じく資料 3-1 のところでお伺いしたいことがあります。2 ページ目の 3 番の基本方針のところですが、他産業並みの所得と労働条件に改善、とありますが、書き方としては無難な感じですが、これは具体的に他産業というのがどこをイメージするかということです。私も経営者として他の産業の収入も意識していますが、私は土木とか建築といった分野となるべく遜色ないように

設定したいと考えていますが、何か具体的に意識している分野があれば教えていただきたいと思いました。

それと指標の項目案ですが、1人当たりの木材生産額というのもいいと思いますが、これから皆伐して再生林も増えてくると、造林を並行して進めていく会社も出てくると思いますので、例えば、再生林率を何%にするとか、伐るだけであれば木材生産量と額を意識すればいいですが、再生林率というのをに入れていただいた方がいいという気はします。

もう一点、次のページの6番に多様な働き方の推進や女性等の多様な就業者の育成というのがありますが、ここが今の林業の一番の課題と感じています。どうしても事故率が高かったりするので、障がい者の方を現場に入れづらいですね。外国人実習生も今のところは1年のみ、といっても林業の現場で1年というのは実際不可能というか、ある程度長期的に捉えないと外国人の方も雇うことができないというか、この辺が今後の業界としての課題と感じています。

【橋渡課長補佐】

まず、意識している他産業については、参考資料の8ページ、これも全国数字で、林業と全産業の平均との比較とありますが、少なくともこの全産業の平均値への上昇は目指していきたいということです。県内の林業の状況を見ると、例えば森林組合の現場で働いている方の年間給与を平均すると、概ね全国の林業の収入340万円と同じくらいになります。これを全産業432万円とありますが、この辺を目指していくことが必要ではないかと感じています。また、それぞれの地域での比較となると、その地域の水準というものが当然あると思いますので、林業の現場を踏まえて比較するのであれば、建設業などを意識していくことが必要と感じています。

それから3つめの質問ですが、多様な働き方の推進という点で、ご指摘のとおり誰もが林業で働けるかと言われれば課題も多くあると思います。特に安全衛生は大事な視点だと思いますので、本文の中では、資料3-2の18ページにありますが、障がい者の雇用に関しては、業務内容の工夫等による障がい者雇用への啓発と置きました。国の方針でも障がい者雇用という部分はクローズアップされていますので、それに即したという面もありますし、色々な視点から林業が雇用の受け皿になるということ点を意識しています。

それから外国人の受け入れにつきましては、現時点では、技能実習の1号で1年間しか在留資格が認められていません。現在、国で技能検定制度の検討が進められていますが、これが制度化されると恐らく次のステップとして技能実習の2号で3年間の在留資格、3号で5年間というように段階が上がってくと思われれます。ただし、技能実習はあくまでも研修制度ですから、研修生が母国に戻って、日本で学んだ林業を広められるかという色々な問題があったり、技能実習制度の在り方についても全国的にも問題視されている部分もあります。また、技能実習制度の他にも、特定技能制度という外国人を労働者として受け入れる制度もありますが、いずれも林業は職種としては認められていないので、林業で外国人を受け入れる場合は、制度設計によるところが大きいので、県としては制度設計をしっかりと見ながら林業の現場に見合った受け入れ方を考えていかなければならないと思っています。

【千代課長】

それと二つ目のご質問で再造林率の話がございました。ご指摘のとおり、伐採はこれから主伐が主体になっていく中で、いかに再造林をしていくか、当然、作業をする就業者の問題でもありますので、そういう点に言及した方がいいのではないかと、というご意見だと思います。

労働力確保促進基本計画については、人にスポットを当てておりますので、造林といった要素を入れるとすれば、1人あたりの造林面積や保育面積も考えられますし、また、金額という点では、色々な作業があって定量的にお示しするのが難しいということがございます。

これらの基礎となる、例えば10年後に素材生産量がどれくらいで、どれくらいの面積で主伐をして、再造林をどれくらいするのか、さらにどのような山づくりをするのか、といった点については、森林づくり指針でお示ししたいと思っています。

その上で、当計画については、素材生産に従事する人数、保育作業する人数を考慮しながら、就業者数として何人を目標にしていくのか、という指標になるとと思いますので、再造林率についても問題意識を持って今後の計画作成の参考にさせていただければと思います。

【三木座長】

国の基本方針案の12ページですが、林業分野における障がい者雇用促進というのは、この文書を見ると種苗生産とかの現場をどうも想定しているようです。あとは、例えば事務作業ですとか、あるいはドローンを導入していくとデータ処理にも人手がいる、そういうところに障がいを持った方を雇用するというのは可能性としてはあると思います。

障がい者雇用を多様な働き方を推進するという事はいいですが、その上で、県内の事業体の参考になるような、例えばこうした作業現場で働いているといった情報の収集と事例の紹介のようなものを組み込んでいただけると、理解が進むように思います。他にありますか。

【高田構成員】

質問ですが、資料の3-1の、2ページ目5番、雇用管理の改善に、新設ということで1人で多くの役割を担うことのできる人材の育成、それは具体的にどのような業務なのか、事例とか想定されるものはあるでしょうか。

【橋渡課長補佐】

例えば、素材生産現場でプロセッサだけを運転しているのではなく、もちろん作業道も開設でき、チェーンソーでの伐倒作業やフォワーダの運転もできる、素材生産に限れば、そういう複数の工程を担うことができる人材というのを意識しています。国の方針では多能工という言葉を使用していますが、保育で言えば、一貫作業システムといいますか、現場で伐採と造林を一緒にやる人材、というような色々な工程をこなすことを意識しています。

ただ、生産性の向上と多能工化というのは、要素としては相反する部分がありますので、両方できるような人たちがいたとしても、基本的にはできるだけ生産性を高めるようなことを意識していくことが必要だと思いますが、一方で、色々なことがこなせれば、就業者1人1人の仕事が確保され、安定して働ける環境にもつながりますので、両方の視点が必要だと考えています。

【高田構成員】

わかりました。それから、その2行下にリカレント教育の充実というのがありまして、これは現場のことを意識しているのか分かりませんが、森林組合では、会計や経理の初任者研修を実施していますが、実務経験のある方に対し、学び直しや最新の知識を得る機会として参加可能としたところ、手を挙げる人が結構いました。参加者の方に聞いたところ、初任者研修で聞いても実務がイメージできないからよく理解できない、やはり何年かやってみて最初に学んだことが理解できる、と言われた方が何人かいますので、こういったことも重要だと思います。

【三木座長】

その他あればよろしくお願いたします。

【柴田構成員】

就業者が不足しているのは共通認識だろうと思いますが、その中でも新規の就業者を増やしていかないと、これからの森林は大変なことになるという感想を持っていますが、資料の3-1を拝見すると、新規就業者を増やすための対策が少し薄いような感想を持ちました。

具体的にはもっと踏み込んだ対策を考えるべきだろうなと思っていて、例えば、就業希望者を増やすための対策ですとか、もし就業者が減っていくのであれば意図をもって育成していく、そういったものが必要なのかなという感想を持ちました。

【三木座長】

例えば、新規就業者の獲得のための広報ですとか、就業前人材育成のようなことはどの項目に入りますか。

【橋渡課長補佐】

資料3-2をご覧いただくとより詳しいことを書いてあります。新規就業者は17ページ以降です。林業への新規就業者の裾野を広げるという意味では、2番の新規就業者募集・採用の改善と受け入れ体制の整備ということになります。募集活動等については、セミナー、ガイダンスによる情報提供、就業前の研修といった、ありとあらゆるチャンネルを使いながら林業に関心のある方や就業希望者に情報が届くような取組を展開したいと考えています。

次のページでは定住促進に触れていますが、新規就業者の3割前後が移住を伴う方々になっていきますので、定住環境の整備についても新規就業者の確保の文脈でしっかりと向き合いたいと考えています。

【千代課長】

ただ今のご意見の部分は、私どもも大きな問題意識を持っていて、これまで広報にも取り組んでいますが、今回の計画の中ではそれらに加え、多様な働き方や女性等の就業の推進、認知度や社会的地位の向上を図るための学校での森林・林業教育、新設項目として林業大学校にも繋

げています。

例えば高校の林業科、いわゆる林業を教える職業科を持っている高校があり、今年度から着手している中学生の林業の職場体験の取組、以前からやっている小学校での森林環境教育や学校林活動、さらには自然保育や「やまほいく」など、それぞれの年代に応じて森林・林業教育に取り組んできましたが、それぞれが独立しているような感じで、一つの三角形、裾野が広くて、将来的にその中から林業を目指す人が出てくるような一貫性や一体性のものが描けてなかったという反省があります。

このため、今回の計画で新設した項目には、将来職業としての林業を選んでいただけるというようなことも意識した中で、若い人たち、さらに生涯学習も含めて、多くの方が森林や林業に関わるというところを意識する必要があると思っています。

すぐに答えが出る話ではありませんが、人口減少社会となり就業者の確保が困難な時代になりますが、一定の林業を目指す皆さんを確保していくために、裾野を広げるといったところは意識的にやっていきたいと思っておりますし、そういう視点を計画に位置付けたいと考えているところです。

【三木座長】

一昨日でしたか、信濃毎日新聞に伊那市の高遠・長谷の盛木材さんという林業事業体を中心にあって、移住促進のための林業の初歩的な体験をしてもらうイベントを開いたという記事が載っていました。定員5～6人のところを県外等から20人の募集があったといいます。恐らくその現場のキャパシティが5～6人なのでやむなく残りの15人は参加できなかったと思いますが、県内外からも林業に就業したいという人のニーズというのは、従来の対象と見込んでいた層とは違うかもしれませんが、期待値としてはあるようにも思います。

それと、イベントも伊那市高遠・長谷地域の移住促進の事業として実施しているもので、結局、移住希望者を林務行政がしっかりと拾っていないという面があるのではないかと思います。移住政策という部分で林業への就業を呼びかければ、一定の新規就業者の獲得に結びつくのではないかと思います。その他あればよろしくお願いします。

【山口（勝）構成員】

資料3-1、2ページ目の一番下の左下に、指導體制の強化、指導者の育成ということで、研修の指導者が少なく、特定の人に頼らざるを得ない状況なので、早く新しい指導的な立場の人が育ってくれるとありがたいと思いますが、この指導的な役割を担う人材の育成とは、どういう人に対してどういうことをしていくのか、イメージがあったら教えてください。

それから、4の上に体系的な安全対策と書いてあり、3つ目のVRシミュレーターや訓練装置の配備等による訓練機会の確保とありますが、その「等」の中にぜひソフト対策、訓練手法ですとか、装置を取り入れてこんなふうやっていく、といったソフト的なことも意識した書きぶりにしていただきたいと思います。これは、財団の研修の中でも悩んでいて、実際に訓練が必要な一方で、なかなかその訓練機会が事業体の中でも確保できないというのが実態なので、手法にも踏み込んでいただければと思います。

それと、全体を通してですが、県の基本計画ってということで、基本的には県がこういうことをしていきます、といった表現になっていくと思いますが、例えば先ほどもコメントがあった4の林業労働安全に関する事項の適切な事業実施のところ、つる絡みや枯損木等の危険な作業の事前の排除とありますが、これは県がやることとしては違和感がありますし、この検討会の意見を取り入れた内容だと思いましたが、県が何をどういうふうにしていくのかということで、統一的な項目の設定や表現にさせていただいた方がいいと思います。

【橋渡課長補佐】

まず指導者の育成の部分ですが、ここでの指導者は2つイメージをしまして、一つは、緑の雇用でいえば、フォレストリーダー、フォレストマネージャーといったキャリアアップをしていく中で、事業体内で指導的な役割を担う方、もう一つは、事業体内で指導的な役割を担いつつも、例えば安全に対して指導できる技術とその指導方法を持っていれば、他の事業体の皆さんにもそういう技術とかをお伝えすることができる、林業の分野では横の連携のようなものを取りにくいという部分もあると思いますので、民間の技術の交流のようなものを視野に入れながら、安全巡回指導等で指導いただける方、を想定しています。さらには、こうした指導者の方が森林ボランティアの皆さんを指導いただけるような体制を後押しできないかと考えています。

それから安全の訓練機会の部分ですが、確かにシミュレーターや訓練装置というとハードの部分になりますが、ご指摘のとおり、これを活用するためのソフト部分も重要だと認識しています。指導者となるためのプログラムの検討や講習の実施の他にも、国の方針にクロスコンプライアンスという言葉が出てきますが、実際に行われていることとしては、森林整備の補助事業や人材育成関連施策に労働安全の取組を要件にするなど、事業者としてあるべき姿を推奨するための支援策も講じられていますので、これと同様に、意欲と能力のある林業経営者、認定事業体になるには、安全研修の受講を要件とする事なども考えられると思います。基本計画では具体的な要件設定にまで言及はしませんが、ソフト的な部分というのを意識しながら考えていきたいと思っています。

それから、適切な事業実施の中に、危険な作業の事前の排除という項目を置いたことについては、ご指摘のとおりでした。意識しているのは、森林整備事業の県単事業で森林整備に入る前の危険の排除という視点でつる伐りも対象にしている、間伐の1年前に単独でつる伐りができる制度もあり、こうした制度の利用も推進したいということですので、書きぶりを工夫したいと思います。

【山口構成員】

ありがとうございました。指導的な役割を担う人材、私のところにもある方々から、今の話に関連して質問が寄せられていて、フォレストリーダーやフォレストマネージャーを前提に考えると、それらの方が認定事業体に所属しているということで対象者が限られてしまうと思います。

一方で、県内にはこれまで認定してきたグリーンマイスターや林業士といった方もいますが、こうした方を対象として捉えているのか、教えてください。

【橋渡課長補佐】

3-1の2ページの一番下には林業士という言葉も出てきますが、必ずしも認定事業体に所属している従事者の方だけではなくて、林業士とかグリーンマイスターとか県で認定した方々の力をお借りすることも必要だと認識しています。業界としての総合力のような形でこの指導者というものは捉えておきたいと思います。

【中沢構成員】

資料3-2の7のところ、その他に林福連携がありますが、障がい者関係の福祉施設とか、こういう形でやってくれるとありがたいという部分ではないかと思いますが、実態として具体的に進めているものがあるかお聞きしたいと思います。

【千代課長】

林福連携に関するご質問ですが、林業そのもの、いわゆる山で木を伐ったり、下刈りをする事例は承知していませんが、資料にもあるように、きのこを生産されている事業所や、木を伐り出す事業体と連携して、曲がり材を活用して薪を生産されている事例、林業ではありませんが関連するところでは、出てきた丸太で木製品、小物を製作されている事業所もあります。県内でこうした事業所をカウントすると10数件の事例がございます。林業現場での雇用というような形ではなくても、こうした福祉施設での連携という事例はありますし、さらにそこをフォローしている森林組合であるとか、林業会社、あるいは技術者の方がいますので、今後そういう事例を把握して紹介していくことも重要だと思いますし、障がい者関係の県の条例（障がい者共生条例）が整備されましたので、この分野にも力を入れたいと思っています。

【中沢構成員】

ありがとうございます。お答えいただきましたように、福祉施設との林福連携ができる部分についても、具体的な事例を広めていただければと思います。

障がいをお持ちの方は、身体、精神、様々ですが、仕事も様々ですので、工夫していただければ、雇用管理改善にもつながると思います。障がい者や女性が働きやすい職場は、他の方も働きやすいということに繋がると思いますので、ぜひよろしくお聞きしたいと思います。

【北村構成員】

長野市です。今回から参加させていただきましたので、これまでの予備知識として皆さんの説明も受けながら資料を見ていました。市町村としての計画への関わりについてですが、資料3-2の27ページを見ると、現行の規定では、市町村で森林法に基づく森林整備計画の作成を樹立する中で林業就業者の育成を図るということで明確になっていますが、それが今回の改正では、あえて役割という言葉在省いて、市町村及び関係団体との連携と括られていて、市町村との連携を強化するとありますが、どういうイメージで強化するのかお聞きしたいと思います。

長野市でも、色々な計画を作っていて同じ立場ではありますが、せっかく良い計画を作っても、それを具現化させるために役割分担については、ある程度具体的な部分も入れていただいた方が

市町村としても県と一層の連携を強化する意味で動きやすいと思います。

これまでの計画で抜けている部分で、市でも同じような計画を並行的に作ってしまったということもありますので、その辺のお考えと、もし具体的な部分ありましたら、現段階の部分でも教えていただきたいと思います。

【橋渡課長補佐】

市町村の役割については、今回は連携の強化ということにしましたが、基本的に県の基本計画のため、県として進めたいことに立ち戻って記載していきまして、市町村も森林環境譲与税による独自の取組も行われているため、市町村の役割にまで県の計画で踏み込むのは避けた方が望ましいのではないかとということで連携という言葉に留めました。ただ今、市町村の役割という表現の方が市町村としても動きやすいということであれば、例えば、市町村の役割と連携強化といったように書き方を工夫したいと思います。

それから、連携の強化の具体例を挙げるとすれば、特に移住関連でいきますと、各市町村で独自色があり、県の方で移住・定住のような施策を一律に手厚い支援をしにくい側面がありますので、そこは市町村の力が大きいと感じていきまして、市町村で講じている政策も県としても把握して東京での就業説明会でPR するとか、そういった連携をしたいと思っています。

【三木座長】

市町村の役割、県の役割、要は棲み分けですね。棲み分けていく部分と一緒に取り組んでいく部分を教えていただけたら分かりやすくなると思います。これは市町村だけに限らず、林業事業者や関係者の皆さんの中でも得意な分野、強い分野があると思います。そういったところ皆さんが生かしながら行えば効率がいいと思いますので、よろしくお願いします。

【千代課長】

わかりました。作文だけでみると読み過ごしてしまうような部分かもしれませんが、具体的に何をすればいいのか、計画の中でどのようにお示しすることができるのか検討させていただければと思います。

【三木座長】

森林経営管理法では市町村が経営管理権集積計画で集めたもののうち、生業として儲からない場所は市町村が森林整備をすることになっていて、そこに林業事業者が参画してくる、そういうところでは、例えば起業された林業事業者を育成することもあるでしょう。そういう意味では、森林経営管理法は市町村が中心になっていますから、県が市町村の自治に踏み込むのでは問題がありますが、市町村には情報提供とか相談に乗るとか、そういうところを強化していただけるとスムーズに進むように思います。

【大池構成員】

資料の3-1、5番のところの事業の合理化の中に林業事業体の経営力の向上とありますが、経営力を向上するために具体的に考えていることがあれば教えていただきたいと思います。

やはり、人が仕事を選ぶときには、動機としては安全でやりたい仕事か、やりがいがあるか、経済的に大丈夫か、というのも要点になってくると思います。

事業の合理化に経営力の向上という意味も含まれていると思いますが、林業界全体が今よりも経営力が上がり、成長産業として認識され、今まで見過ごされていた方にもやりがいがある仕事、危険に見えるけれども色々な労働安全対策がされているといったことが理解されれば、やってみようという気持ちになるとと思いますので、経営力の向上というのは重要なことだと思っています。

【橋渡課長補佐】

経営力の向上という部分については、前回の会議で経営者の意識改革ということが強く議論されたと思いますので、それを受ける形で項目として入れました。

ご指摘のように経営者がどのように事業体の経営を捉えて、安全も含めて働いている人を迎え入れるかというのは非常に大事な視点だと思います。想定している具体策としては、経営者向けの研修会の開催、それから、既に実施していますが、自分たちで問題意識を持ってその課題を解決する課題解決型の活動というものを事業体自らが行う仕組みを作る、そのようなことを意識しています。

【三木座長】

ありがとうございます。

技術力の向上は、研修受講とか具体的にイメージができますが、経営力の向上はイメージを掴みにくいのでそこは明確にした方がいいですね。

そろそろ時間ですので、他に発言したいという方はいらっしゃいますか。

【柴田構成員】

基本計画の全体の流れですが、現状と課題、方針の次に労働安全というのが違和感を感じます。安全第一ということは分かりますが、国の基本方針でも雇用管理の改善、事業の合理化、新規就業者の確保という大事な部分が項目として出てくるわけですが、流れとしては先にそれがきて、労働安全は就業の条件というような部分で、その後に来るべきではないのかと思います。

【橋渡課長補佐】

ご指摘のとおり、国の方針では合理化と雇用管理の改善の項目の中に労働安全対策が入っていますが、前回までの2回の会議の中で、労働安全の部分に非常にウエイトが置かれた議論が行われたということを踏まえて、労働安全を再優先事項ということで一番に挙げておきまして、項目順としては前回会議でもお示したとおり労働安全を最初に持ってきています。

【三木座長】

行政の計画の中では、項目の最初に出した方が優先事項ということになりますか。

【橋渡課長補佐】

特に決まりがあるものではありません。

【柴田構成員】

流れからいっても、5番6番が先に来る方が自然に感じます。労働安全は就業条件の部分ですから、それを最初に持ってくるとどうしても違和感があります。

【千代課長】

ご指摘の点を踏まえて再度検討させていただければと思います。

【三木座長】

ありがとうございます。貴重なご意見ありがとうございました。

今日も含めて3回ご議論をいただいたので、次回は計画基本の本文の案を県からお示し頂きたいと思います。

やはり、新しく林業に参入される方を広く林業界が受け入れていくことも必要ですし、その人たちに定着してもらわないといけない、それから、ベテランの人たちもさらに自分たちの技能向上を図るように、あるいはお互いに交流できるような仕組みを整えて、さらに国では多能工と呼んでいるような高度な技能者になっていただくことも必要ですので、それぞれの項目がうまく仕上がるように基本計画案本文を作成していただければと思います。

議事次第のその他の項目というのがありますが、県からその他の連絡事項はございますか。

<橋渡課長補佐>

次回のご案内ですが、資料5をもう一度ご覧ください。

今回は第3回目ということですが、次回は森林づくり指針の検討と状況を揃えながら第4回目を開催したいと思いますので、10月から12月の間で皆さんに事前に日程調整をさせていただきたいと思います。

それから資料の説明をしましたが、A3の資料4では論点整理という形で会議でのご意見に対して計画の記述内容を対比する形で記載していきますので、ご意見がきちんと基本計画の中に反映されているか、ご確認いただければと思います。

【三木座長】

その他、委員の皆様からありますか。

今回はコロナウイルス対策で予定よりも早く進行しました。発言漏れ、お気づきの点などがありましたら、ぜひ事務局にメール等でお知らせいただければと思います。

次回、第4回の会議までに日がありますので、さらに基本計画を良いものにできるように意見をいただければと思います。

以上で会議を終了いたします。

【千代課長】

大変ありがとうございました。

今回の盛り沢山の資料をお披露目させていただくなかで、皆様方からそれぞれのお立場で貴重な意見を頂戴いたしまして、ありがとうございました。

この計画は法律に基づいての計画で今回が第5期ということで、ともすれば法律に即して縦割りのなかで硬いものになってしまうわけですが、今回は冒頭から説明がありましたように、長野県の森林づくり条例に基づく森林づくり指針の改定とタイミングが同じになっています。指針では、将来こんな地域社会をつくりたい、そのためにこんな森林をつくりたい、あるいは森林に関わるこんなビジネスがしたい、と青写真が描かれます。それをしっかり意識して、そのために林業労働力がどうあるべきなのか、というところを皆さんのご意見を参考に、しっかりと魂が入ったものにしてまいりたいと思います。

また、今後のスケジュールに沿ってご相談させていただきたいと思いますが、引き続きご協力をいただきますようお願い申し上げます、御礼のあいさつとさせていただきます。

本日はありがとうございました。

以上