

林業労働力確保促進基本計画検討会 第1回会議 議事録

日 時 : 令和3年7月1日(木) 13:30~15:30

開催場所 : 長野県労働会館(長野市大字南長野県町532-3)

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
- ・山口社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 山口 正人 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 森林農地整備課長 大日方 直毅 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 総務課長兼業務課長 守谷 和弘 様(代理)

【事務局】

- ・林務部長 井出 英治
- ・信州の木活用課 課長 飯田 浩史
- ・ " 主林林業専門技術員 竹内 純一
- ・ " 課長補佐兼担い手係長 橋渡 博之
- ・ " 担い手係 担当係長 大草 素子

1 開会

2 あいさつ 井出林務部長(あいさつ後退席)

3 会議事項

検討会開催要領第4第2項により、信州大学農学部 三木様を座長に選任

会議事項(進行:三木座長)

<三木座長>

皆さんこんにちは。ただ今座長に選出されました信州大学の三木と申します。

今日の新聞を見ましたら、松くい虫被害の増加のスピードが抑えられているという記事がありました。関係者の努力の賜物であろうと思います。また、森林づくり県民税に関しても、災害の時に倒木が道を塞がないように、あらかじめ伐採する事業の記事がありました。県民の皆さんが森林・林業関係の分野に期待することが大きくなっていると思います。

もちろん木材生産も非常に重要でして、「ウッドショック」と言われているように、国産材の生産への期待も高まっております。

また、国の森林・林業基本計画が変更され、「新しい林業」という言葉が出てきました。その中では、伐採後の確実な再生林が位置付けられておりまして、造林にいかにか人材を確保するののかについても、我々に与えられた検討すべき課題かと思えます。これから来年度にかけて検討を進めるということで、よろしく願いいたします。

では、会議事項に入りたいと思います。議事次第にあります（１）、（２）を併せて説明いただきたいと思えます。

説明者：飯田信州の木活用課長

<三木座長>

ありがとうございます。これから意見交換に入りたいと思えます。ただ今の説明内容へのご意見、お聞きしたいと思うことでも結構です、いかがでしょうか。

<柴田様>

最初に 1 点お聞きしたいことありまして、資料の 7 ページですが、PR 動画を作成されたということですが、反響というか効果が分かれば。色々な使い方があると思えますが、いかがでしょうか。

<大草担当係長>

動画制作を担当した大草と申します。

この動画は、昨年度、1 月から 3 月にかけて 4 本の動画とパンフレットを制作しまして、動画につきましては、事業主体の a b n（長野朝日放送）が長野駅前的大型テレビや番組紹介、ニュースでも取り上げていただきました。

また、林務部の YouTube にアップしまして、2 ヶ月ちょっとが経過し、人気は「林業男子」というサンプルで、約 3000 程のプレビューとなっています。

動画を見て、頑張ってくださいというようなコメントをいただいたり、就業者オンラインセミナーで動画を流したところ、市町村の移住相談担当からリンクさせていただきたいというようなありがたい反響もあり、行政が作成した動画としては、短期間で閲覧数が比較的多いのではないかと考えています。

<三木座長>

1 点追加で説明をしていただきたいことがあります。今回、我々が検討するのは労働力確保促進の計画ですけれども、県の他の計画など、同時に検討されていることも関連性があれば、教えてください。

<飯田信州の木活用課長>

他の計画との関連性ということですが、県の総合5か年計画が同じ時期、令和元年度から4年度までとなりますので、総合5か年計画の次期計画にも関係します。

それと、森林・林業全体では、「森林づくり指針」というものがございまして、森林づくり指針の担い手の部分についても、今回の労働力確保促進計画の方向性を連動させてく予定でして、この三つが並行して議論されていきますので、担い手の関係は、ここの検討会での議論を基本にしながらか検討を進めていきたいという考えです。

<三木座長>

ありがとうございます。他にご意見ご質問あれば。

<高田様>

県の森林組合連合会ですが、今の若者は SNS とか、こういうインターネットをよく見ているというのは、私どもも実感したところがあります。昨年、連合会のホームページを刷新いたしましたが、若い職員のプロジェクトチームをつくって自前で動画も入れるような形で刷新しました。

そうしましたら、数日の間に多くの反応がありまして、アクセス数も分かっている、林業なり、森林に対する活動理念とかが掲載してあると、そこへのコメントでも理念に賛同しましたとか、そういうものをきちんと書いてあるんですね。

就職の関係でも、興味を持たれて、就業に繋がっていることもありますので、やはり若者の就業ということを考えてときに、こういうことが必要だと実感しているところです。

<三木座長>

農林水産省の YouTube で「BUZZ MAFF」というのがあって、あれが非常に面白い、よく見られている。SNS に限らず、情報発信をいろいろな機会で行っていくことを基本計画の中に盛り込んでいくことも必要かと思えます。その他ございますか。

<山口（正）様>

社労士の山口です。3 ページのスマート林業についてお聞きしたいんですが、ドローンとか航空機レーザーとかを使った技術をニュースとかでも見ていたんですが、興味があったのは、木材の生産現場でスマートフォン（スマホ）で検知をするということでしょうか。

私のイメージからすると、かつて私も連合会にいたものですから、チョークでスケールを当てて直径を書いて、それで本数を数えて材積を計算するという過程をやったものなんですが、これはどのようにスマホで、例えば写真を撮るとその直径とか本数も全部わかってしまう、そういう画期的なものなんでしょうか。

<飯田信州の木活用課長>

そうですね、山口さんが言われるようなイメージでございまして、元々、山の現場で丸太を積んで、それがどれぐらいあるんだらうって思ったときに、定規というか尺を当てて測って、これ

は 20 センチだとか、木口に書いてきたと思います。それで結果を紙に書いてきたと思うんですね。それを事務所に持って帰って、何か計算するものに入力をして、そこで計算されてやっと山にどれだけのものがあるかというのが分かっていた。

それを今回の開発した技術では、スマホで丸太の山で木口が分かる写真を撮ると、全部の丸太の認識をしまして、そのうちの 1 個を測っておけば、それと相対の大きさで、全ての直径が分かります。長さが揃えてあるものですから、同時に材積が計算される。それがデータとしてありますので、紙に書く必要もないし、入力する必要もないということで、ネットワークが繋がっていれば、その写真を撮った瞬間に事務所のパソコンにデータが入るということになります。それで労力が 7 割ぐらい削減できる、というものになっています。

<山口（正）様>

画期的な話ですね。昔はこれですごく残業した覚えがあるんですが、もうこういう世界というのは、当時は全く想像ができませんで、途中、レーザー検知器で測るって話もあったんですが、現実化しなかったんです。ここまで進んでるいのをちょっと知りませんでした。大変参考になりましたありがとうございました。

<三木座長>

カメラでの自動検知は、木口を揃えて桤（はい）積みする必要があるとか、木口が土で汚れたりすると機械が認識しにくいということもあります。いろんな技術を導入したときに、合わせてそれを使える人材を計画的に育成する、あるいは現場の作業の段取りを変えていくとか、そういうことをやる必要もあろうかと思います。そういう点も計画の中に盛り込むことも必要だと思います。

<高田様>

開発した技術を実用化するには、県の事業でも検討されていると思うんですが、できるだけ早く、例えば ICT を使った検知だとか、そういうものの補助事業などでの事業化を検討していただきたい。また、できるだけ精度を高めていただければ、実際の生産性の向上にも効果もあると思いますので、こういったことをお願いしたいと思います。

<飯田信州の木活用課長>

令和 2 年度までこういった開発に県として取り組んできて、令和 3 年度予算としましては、こういった成果を、県内各地で使っていただけるような補助事業を実施しています。ただ、予算にも限りがあって、全部の事業体に導入する訳にはいかない、まずは、地域的に偏りないように全体的にやっていただく事業者を増やしていくと、その事業者を横目で見ている事業者が、うちもやりたいと思っただけのような仕掛けをしていきたいと思っております。

<大日方様>

長野市森林農地整備課の大日方と申します。これから 5 期の計画を立てられるということで、

今回せっかくこの場に参加させていただきましたので、私どもが取り組んでいることと、それとお聞きした感想をお話させていただきたいと思います。

今回、林業労働力確保促進基本計画ということですが、長野市でもこれまでもいろいろとやっています、林業従事者育成に向けた取組ということで、まず森林に触れてもらいたいということで、いろいろと体験事業を実施しています。チェーンソーによる間伐体験指導や趣味の林業講座とか、あと、間伐事業への補助金を出していますが、今年から森林環境譲与税を活用した林業従事者育成に向けた新たな取組ということで、二つ事業に取り組んでいるところでございます。

一つは、フォレストワーカー育成事業ということで、林業従事者の準備支援事業ということがまず一つ。林業従事者を新たに雇用された事業者の方に対して1回限り補助額10万円を支給させていただくということで、令和3年度は5名の雇用を目指してやっております。今のところ、長野市内には4団体の事業体がありますが、各団体で1名ずつ採用していただいている状態で、本契約になり次第補助金を出すということですが、20代が3名、30代が1名ということで、先ほどの県からの説明にもありましたが、もっと歳をとった、第二の人生、若しくは途中で会社を辞めた方が来ると思っておりましたら、意外と若い方が入ってきているということでございます。毎年5名ずつ、とりあえず3年間やっていこうということで考えております。

もう一つ、林業従事者の雇用安定事業ということで、新規に従事者を雇用した事業体に対して前年度に支払った賃金、社会保険料などの経費の10分の8以内、200万円を上限で3年間補助するというので、林業に従事したい方と雇う方の両方を支援するというものでございます。毎年5名ずつ増やしていきたいと考えておまして、前後してしましますが、長野市森林整備計画を令和2年4月に立てて、現在、その実行計画となる経営管理計画というのを検討しておまして、その中で、22年には施業面積で2倍、材積で1.8倍程度の間伐を実施していきたいということで、とにかく林業従事者の方を育成していかないとその量に追いついていかないと考えています。

それと、これは一般市民の方々に林業に興味を持っていただきたいということで、森林ふれあい体験事業ということで、これまでも高原学校や林業講座をやってきましたんですが、ここに今年からアウトドアブームに乗ってブッシュクラフトっていう、サバイバル要素を加えた森林資源を活用したキャンプを行うということで、そういった専門の先生を呼んで、まずは講演会をやって、その後、飯綱のアゼリアの近くの市有林でやるようなことを考えています。今年は講演会を1回と、体験講座を2回、計3回を実施したいと考えてございます。どちらも2日間で、体験講座は2回なんですけど、2日間続けてやるというような内容でございまして、11月中下旬くらいの実施を考えていますが、こういったもので森林を体験してもらいたいと思っています。

もう一つ、グリーンウッドワークというもので、実際に伐採した生木を、ナイフや斧で加工して、小物や木の器を作るというのですが、1回目はアウトドアフェスティバルとして9月11、12日にセントラルスクエアでやって、次回以降、飯綱での森林での体験事業を3回予定していますので、これをPRしながらやりたいと思っています。子供たちに木に触れ合ってもらって、未来の従事者となるために、少しでも興味を持ってもらいたいということで、これも森林環境譲与税を利用しています。

こんな事業を立ち上げていますが、令和6年から本格的に森林環境譲与税を活用した取組が始

まろうとしている中で、先ほどの説明の中のスマート林業が気になりました。今日、初めてこういうものを開発されたということをお聞きしまして、これを活用するのにも森林環境譲与税を使って、市としても必要な費用を支援するとか、そういう形もいのように思いました。森林環境譲与税も従来と同じ内容には補助金として出せないということで、こういった新しいものを私どもも考えていかなければいけないということで、今回の基本計画の中にあるものも支援することで整理できたらなというふうに考えています。

また、フォレストワーカー育成事業も試験的な1年目ですので、新規に就業された方にヒアリングもさせていただいて、雇用、労働力確保に向けていい方向に持っていきたいと思っています。

<三木座長>

何か答えられるところがあれば。

<飯田信州の木活用課長>

長野市で毎年5名ずつ新規就業者の採用支援ということで、県内の従事者数を増やしていくために大変心強い取組だと思います。

あと、サバイバルキャンプですとか、森林空間利用の取組を進めているということで、長野県はこの部分を今までも得意にしてきたし、まだまだ伸びしろがあると思っています。都心、関東圏、関西圏、中京圏からのアクセスしやすいこともありますし、先ほどは、こうした取組で副収入を得ることも期待できると説明しましたが、もしかしたら林業の方が副収入になるかもしれません。そういった森林とのふれあいといった新しい形を展開していくのは長野県の得意な分野ですので、成功させていただきたいと思っています。

あと、スマート林業に関心を持っていただきありがとうございます。我々も限られた財源で少しずつ展開している状況なので、そこに後押しをいただければ、林業も盛り上がっていくと思いますので、よろしくお願いします。

<由井様>

素材生産事業者ということで呼んでいただいて、林業労働力の育成と確保というのは、本当に仕事に直結するリアルなテーマだと思っていますが、当社というか、地域で感じている状況を少し紹介させていただきたいと思っています。

当社は、素材生産と造林、製材、木工製品の製造、会社としては木に関することはほぼ全てやっています、全員で50人弱ぐらいの社員がいるという状態です。会社の人材の確保という意味では、毎年少しずつ増えているということで、何とか人材を確保できて、会社としては年々少しずつ成長できているんじゃないかなと思っています。

ただ、周りを見ると、しっかり定着している会社や森林組合もあるんですけど、年々人が減って仕事ができなくなってきた、例えば、仕事を当社から下請けにお願いするようなこともありますが、去年でできたような仕事も人数が減ってできませんというようなことがあり、全体としては年々少なくなっているような印象です。

ただ、少なくなっている人全員が林業から離れているかと言えば、決してそうではなくて、中

には林業が嫌になって辞めた方もいますが、よくよく聞くと、他の会社や森林組合に行って林業を続けているという話も結構聞きました。結局、林業が嫌というよりも環境を変えたいということで、人が増える会社は増えているし、人が少なくなる会社は辞めてしまうということで、その辺の二極化が進んでいると思います。あと、定年で辞める方もいるので、全体としては減っているんだろうと感じています。

今は、ウッドショックもあって去年とは全く状況が違いまして、去年の今頃は丸太の流れも悪かったですし製材品の受注も少なかったんですけど、今年は手のひらを返したような形で、丸太の流れもよくて、製材品も注文に応じきれないぐらいの注文が来ていて、それと共に、山も皆伐再造林を進めていますので、会社としても年々伐採量も増えて、それに伴う造林もどんどん増えて、人は増えているとは言っても、仕事量としてはなかなか追いついてないのが現状です。

今は、働き方も仕事の内容も多様化していて、当社でも面接をして感じるんですけど、本当に林業をやりたいなっていう方は、決してそんなに多くない、目指してくる方っていうのはやっぱり関係者です。林業大学の卒業生とか、あとは自然とか山に興味がある方は林業を目指してきますけど、そうでない方は、その会社で働きたいのかどうかで応募してくるという印象です。それで、入ったとしてもその会社の印象と違うとか、その会社が、ただ働いてくれればいいとか、それなりの対応をしないと、やっと入った貴重な人も辞めていくような印象があるので、業界あげてのイメージアップも大事ですが、会社として、他の産業とか他の会社と比べてときに、選ばれる会社じゃなきゃいけないなっていうのを日頃感じています。選ばれるためには、経営者が理念を持つこともそうですし、山への考え方をしっかり社員に伝えるのもそうですし、あとは就業条件をきちんと整えとか、会社としての組織化をしないと、結局は選ばれる会社になってしまうと感じています。

個人の会社もいろいろある中で、難しい課題だとは思いますが、地域の実情を見ている限りは、しっかり体系的に組織的にやっているところは、人が残って増えているという印象がありまして、当社としても常々そうしなければならないと感じているところです。

<中沢様>

人材確保の話が出ましたので、ハローワークの職業紹介の状況等について若干説明をさせていただきたいと思います。お手元の資料6の5ページをご覧くださいと思います。

こちらが、ハローワークにおける職業紹介状況ということで、年度ごとに求人と求職と就職件数が出ております。林業については、景気がいいときは人が集まらなくて、景気が悪くなると人がいくという人材不足産業的なところがありまして、例えば、平成24年のときはリーマンの後で、まだ求人倍率も1倍を切っているような状況でしたが、就職件数も377という形でかなり多い状況です。その後、景気が良くなってきて、最近では平成29年だと79人まで減っていますが、コロナで全体の求人が減ってきて、昨年度は96まで増えているということです。リーマンの時とコロナの景気の違いというのは、景気全体は悪いんですけども、雇用調整助成金などの雇用維持政策があって、不景気なんですけど、あまり離職者が出てないというところから応募者があまり増えていないというのが現状だと思います。ただ、今は求人もそれほど多いという状況ではないので、人材を確保するにはいいチャンスだなと思っております。

それから、6 ページは、ハローワークに出されている求人募集の賃金の状況でございます。上の段がフルタイムで月給、下の段がパートタイムで時給になっておりますが、林業は、月給では求人の上限が 27 万 2000 円、下限が 20 万 4000 円ということで、20 万から 27 万で募集しているというようなケースが平均的なものということで、全職業の平均よりは若干上回っているということで、募集時の賃金は良い状況ですけれども、資料の課題にもありましたが、入った後に出来高等により、他の製造業とかの業種に比べて上昇していかないという部分に不安感を持っているという人もいるというのが現状だと思っています。

それから 7 ページは、どんな人が林業で働きたいと申し込んでいるかということで、左側が農業で右側が林業という形になっておりますけれども、農業については女性もかなり希望者がいるんですけれども、林業についてはほとんど男性という状況です。ただ、年齢別に見ますと、若い方から、60 歳を超えた方まで、年齢が高い方についてはパートでもいいというようなこともあるのかもしれませんが、偏っているということではなくて、先ほどお話を聞きますと若い方も多く入ってきているというところなんですけど、やはり定着支援、せっかく入った人をどうやって定着させていくか、そこがやはり一番大事なところで、入るときは魅力的な部分で PR をしていくということもあるんですけど、入ってからその人たちをどうやって定年ぐらいまで働いてもらうのか、そういう定着の部分について、しっかりと工夫をしていただくのがいいのかなと感じております。

<守谷様（代理出席）>

我々、財団といたしましては、フォレストワーカーという形で、就職してから 3 年目までの方に向けた講習ですとか、新規就業者確保に対する取組、素材生産事業を行う企業への高性能林業機械のレンタル等を実施しています。そういった取組の中から話をさせていただきます。

本年度のフォレストワーカー 1 年目の方は、42 人参加いただいております、昨年度は女性もいましたが、本年度は全員男性という状況です。20 代から 50 代まで様々で、年齢層にもばらつきがあるというような感じです。

課題を考えてみますと、先ほどから話が出ておりますが、定着が悪い、辞めてしまうというところで、せっかく研修をして資格とか知識・技能を習得していただいても、数年経つと辞めてしまうという傾向がありまして、大変残念と言いますか、意欲を持って働いて、また県外から移住して働き始めた方が定着していかないのは大変残念だと思います。林業事業体にとっても、定着して能力が高まって生産性・生産量が高まるという形で効果が現れてくることを考えていると思いますので、残念に感じていると思います。我々も、新規就業者の方と接点がありますので、就職後間もない方がどんなことを思っているのかお聞きしたりして、何か定着に向けた道筋が見いだせれば、ということも考えながら研修等を実施しています。それと、辞めた後に他の事業体で働くという話もありましたけども、業界全体を捉えますと、事業体が全体で 160 団体ほどあり、このうち認定事業体の 81 者を対象に研修を実施していますので、辞めた後にどうなっているのか、もう少し大きく全体像を捉えて見ていかないと分からない部分もあるだろうと考えています。

あと、高性能林業機械のレンタル事業をやっております、昨今の状況では、東信のカラマツの素材生産が旺盛となり、林業事業体が独自に機械を保有するという傾向もあり、財団としても、

保有している機械の稼働状況が落ちていると思います。昨年度はコロナの影響もあったとは思いますが、林業事業者が素材生産に移行してきていると考ええると、購入率が高まっていて、まだ保有が進んでいない段階の後押しする普及促進という意味で、財団のレンタルの役割があったと考ええると、だんだんと役割を終える方向に向かっていると考えております。

そういった中で、今後の課題と解決に向けて、どのように取り組んでいけばいいのか、色々な団体の皆様と協力しながら、取り組んでいきたいと考えておりますので、今後ともよろしく願いしたいと思います。

<大池様>

小諸市にあります佐久森林組合です。佐久市と北佐久郡、旧北御牧村が管轄となりまして、内勤の職員を含め全部で 23 人が従事しています。名簿では造林事業者として選んでいただいておりますけれども、組合経営を考えていくと、素材生産、林産事業なしではやっていけませんので、最近では林産事業のウエイトが大きくなっています。技能職員は全部で 18 人おりまして、おかげさまで若い職員が非常に多い職場になります。20 代が 8 人、30 代が 1 人ということで、入った職員は緑の雇用の研修を受講し、フォレストワーカーを取得し、今後、5 年 10 年と経っていけば、リーダー、マネージャーとキャリアを積んでいくのだろうと思っています。

また、就業規則の改正を去年行いまして、ちょうど隣にいらっしゃる山口先生にお世話になりまして、処遇を整えまして、現場の技能職員と内勤の職員の不合理を無くして平等にしています。技能職員の給与体系は今年度より月給制に移行することができました。

うちの場合は楽しく働いてくれて、定着率はいい方だと思います。実は 2 名の方が途中で辞めてしまったんですが、ところが、半年ぐらいでその 2 名が組合に戻ってきてくれまして、良かったと思っています。戻ってきた 2 名は、班長と副班長ということで現場を回してくれています。

班は基本 4 人一班で現場に行ってもらってまして、班長、副班長の他にも、それぞれ班員にも消耗品の管理とか安全衛生の役割を持ってもらっています。どうしても怪我が起きてしまうので、組合としても、労働安全を一番にやっていくということで、安全衛生を班長だけがやるのではなくて、班員も担当になって会議にも出るようなことでやっています。

また、コロナということもありまして、今は、現場に直行直帰という体制になっています。今までは手書きだった作業日報や重機の管理日報などをスマホで Google スプレッドシートを活用して、作成しています。

林業の就業者の育成と確保ということですが、現場で働く技能職員は、おかげさまで若い人が入ってきてくれて定着しています。今、困っているというか、今後、人数を増やしていきたいのが内勤の職員ですね、森林経営計画を立てたり、事業地を確保したり、そういった経営に関わる職員が不足しています。ただ、現場の仕事を理解しないと、中に入ってもうまく技能職員の方に指示ができないというのもあり、現場の大変さとか、段取りとか知った上で指示が必要になってくると思います。以前、現場のことを知らないで指示を出して、意思疎通が図れなかったことがあったということも聞きました。内勤の職員の理想としては、5 年間ほど現場経験した後、内勤になってもらってプランナーとして活動してもらおう、なかなか、そこだけ募集をしてもいい人がこないということもありまして、内勤職員の確保と育成も問題だと思っています。

<日置様>

中部森林管理局の日置です。

今日の会議で林業労働力の課題としまして、労働災害の関係、それから所得が低い、この2点の指摘がございました。

労働災害で申し上げますと、国有林での災害の発生の内容を見ると、伐倒地内への立ち入り、かかり木による災害、チェーンソーのキックバック、それから、平成20年から2年までに高性能林業機械が3.7倍ほどに増えてございまして、その関係で、運転中の転落による死亡災害、こういったものが非常に増えてきております。この労働災害を見てみますと、やっちはいけないことを分かっているやっちやっちしているというのが基本的なところで、新しい災害というのは、まず見受けられません。今までも駄目だと言っている行為を繰り返しやっちやっちしている、入って5年目ぐらいの少々慣れてきた方、それから50代のベテランと言われる方々のその辺の災害が非常に多くあります。そういったことで、災害の発生率を減らしていくというところが非常に大きな課題だなと思っておりますし、これを労災保険料率で見ますと、林業は率が(1000分の)60ですね、全体の事業の平均が2.2です、それだけの労災保険料をお支払いしている訳で、これを減らすことによって、違うことにお金を回せる可能性が出てくるものと思っております。やはり何としても労働災害には、繰り返し、繰り返しやることによって、危険を排除するという努力をしていかなければならないと思っております。

それから、所得の関係でございますが、私の前任地の愛知にも素材生産業者がいくつかございます。愛知といえば愛知トヨタです。最終的にこの職を離れる若者というのは、やはり家族・子どもを持ったときに、本当にここでずっと働き続けるか、他に行った方がいいのかもしれない、自分は森で働きたいんだけど、それとは別に大事なもの、家族がある中で、どうしてもそういった選択肢で離職をせざるを得ない現状が南の方では多い状況でございます。そういった意味で、生産性向上を含めて少しでも利益率を上げて、それを職員に還元していくという流れの中で取り組んでいくことが非常に重要だと思っております。

<三木座長>

一通り皆さんからご意見をいただきました。予定した時間となりましたが、何かどうしてもこれは言っておきたいことがあればどうぞ。

<柴田様>

資料の4の今後の予定ですけれども、今のウッドショックで素材が高値で取引されているにも関わらず、吉本さん是对応されていると思っておりますが、素材生産業者が積極的な増産体制をとっていないように見受けられます。

林業労働力は、様々な課題を抱えていると思っておりますので、そういうことを知って、効果的な対策を講じていくためにも、今回の関係者に加えまして、可能な範囲で構わないので、林業事業者の経営者の生の声を聞く機会を用意いただけるとありがたいと思っております。要望です。

<三木座長>

今回、皆さんに発言いただいた内容は論点としてまとめていただきたいと思いますし、あと今日ちょっと時間が短かったものですから、質問やご意見等がございましたら、県の方にメール等でお送りください。

時間が迫ってまいりました。(3) その他ですけれども、県から何かございますでしょうか。

<橋渡課長補佐>

ありがとうございました。次回の検討会の予定のご連絡です。

資料4にございますように次回の会議は、時期的には10月から12月を予定してございますけれども、皆さんの日程を事前にお聞きしながら、次回会議を開催したいと思います。また、説明のとおり、アンケート調査結果ですとか、ただ今ご提案もありました林業事業者の声を聞く機会も設けられれば良いと考えてございます。

また、座長からもありましたが、本日は時間に制約があったように思いますので、またメール等で結構ですので、質問事項等あればお寄せください。以上でございます。

<三木座長>

はい、ありがとうございます。それではこれで進行を県にお返しします。

4 閉会

以上