

令和3年度第1回「岐阜県木の国・山の国県民会議」議事概要

日 時：令和3年7月28日（水）14：00～16：00

場 所：岐阜県庁4階特別会議室

議題1

■各委員の所属専門部会、年間スケジュール（案）について

（小木曾技術課長補佐兼係長から資料1-1、1-2に基づき説明）

質疑なし

議題2

■岐阜県森林づくり基本計画に基づく令和2年度施策の実施状況報告書（案）について

（平野林政課長から資料2に基づき説明）

【山川委員】

今までにない見やすい報告書でありがたい。

また、再造林面積を目標に上げているが、今は主伐をどれだけ実施したか、それに対して再造林率がどれだけあったかが一番問題になっている。郡上市の例を上げると、令和2年度で主伐面積は100haから120ha程度で、そのうち再造林面積は50haから60ha程度と5割の実施である。それ以外は、造林未済地や天然更新によるが、なかなか森林に更新されていない。年間100haの主伐を実施した場合、5年間で500haを保育していくことになり、試算では最低でも40人の作業員が必要になる。この40人を集めることは、極めて難しい。再造林面積だけでなく主伐面積についても記載する必要があると思う。

（田中森林整備課長）

主伐面積については、検討させていただきたい。

【長瀬委員】

10ページの岐阜県地域森林監理士について、新たに5人の認定により、延べ23人が認定されたことで市町村の支援を行う地域森林監理士への期待が高まっているとのことだが、どこに配属されてどんな活動をしているのか教えて欲しい。

(藤下 100 年の森林づくり推進室長)

現在の 23 人のうち多くは森林組合の職員であり、本業である森林組合の業務を遂行しながら、市町村支援にあたっている。中には、地方自治体に通年雇用されている方もみえ、その活動の多くが、令和元年度から始まった森林経営管理法に基づき市町村が行う意向調査や森林整備業務の支援を行っている。

【吉田委員】

36、37 ページにかけて常設木育拠点設置数は 101%、木育指導者養成数も年々増加しているが、養成された指導者がどこで関わっているか教えて欲しい。

(長屋恵みの森づくり推進課長)

昨年度は、コロナ禍もありイベント等での活動はできなかったが、木育教室や子ども会議などの講師や推進員の補助として活動されている。なお、今年度以降は、県としてぎふ木育ひろばを一つの活躍の場として進めていきたいと考えており、例えば、木遊館などが移動型体験プログラムという形でいろいろな木のおもちゃを使って木遊館のような活動を行い、そこに指導員も入っていただき指導をお願いしたいと考えている。また、今年度もコロナ禍によりイベントができないこともあるが、若干はイベント等を予定しているので、指導員にはそのようなところでの活躍の場を提供していきたいと考えている。

【吉田委員】

指導者に養成された人数は多いが、サポーターは活躍ができていないということか。

(長屋恵みの森づくり推進課長)

37 ページの木育指導者の内訳は、令和元年度あたりまでは、ぎふ木育指導員の養成が含まれており、全部で 50 名程度のぎふ木育指導員を養成してきた。それ以外は、ぎふ木育教室指導者養成研修として保育園や幼稚園などでぎふ木育教室に対応される先生たちに対して実施した指導者の養成数であり、ここにはサポーターの方は入っていない。

【久保委員】

28 ページの森林文化アカデミーの卒業生の県内就職率について、非常に重要なデータであるが、このうち林業・木材産業や関連業界に就職された方の率や県外に就職された方も含めた林業・木材産業に就職された方の率も今後あると良いのではないかと思う。この森林文化アカデミーは全国でも先駆けて、取り組まれた成功例であるので、ここで学んだ方が林業・木材産業にどれぐらい就職しているのかということも、重要なデータではないかと思う。

(平野林政課長)

森林文化アカデミーエンジニア科の令和2年度の卒業生は23名、そのうち就職者は19名である。この就職者のうち、県内就職者は14名おり、そのうち林業関係に就職したものが11名、残り3名は、造園業者、観葉植物店、家具製造会社と、広く捉えると木に関わる仕事に携わっているが、林業を厳密にとらえると、14名のうち11名が林業分野に就職されたことになる。

議題3

■第4期岐阜県森林づくり基本計画について

(小木曾技術課長補佐兼係長から資料2に基づき説明)

【田口委員】

様々な分野での熱意ある計画だと思っているが、私の中では行政がやり過ぎているところがあるのではないかと思う部分がある。例えば、100年の森林づくり計画の策定では、100%で策定されているが、本当に100%策定しなければいけなかったのか疑問に思う。様々な計画の中で、行政がやるべきこと、民間がやるべきこと、それ以外がやるべきことのすみ分けが良く分からない。また、技術開発やDX化は森林研究所や森林文化アカデミー、コンソーシアムが行うことだと考えるが、森林づくりは山主次第と思っている。現在のウッドショックの事例を挙げると、木材が不足し国産材の需要は増えているが山側からはなかなか材が出てこない。山側の意見としては、補助金を貰うために計画どおり実施しているとの意見が多い。補助金がないと、山側が健全にならないのは重々承知しているが、今回のような時には、それが足かせになり自由に動けなくしているのが現状ではないか。年間を通して補助金のある仕事しか実施しない林業事業者が多いのではないかと思う。県が木材生産林、環境保全林などに区分し、多様な森林の利用に向けてやっていることが、画一的な方向にしかなくなっているような気がする。結論はないが、本当に行政がやらなければいけないこと、民間がやるべきこと、それ以外がやるべきことを森林づくり基本計画の中で位置付けを考える必要があると思う。先ほど長瀬委員からの意見にもあったように、私も地域森林監理士の立場が分からない。説明では、森林組合などに所属されている方が多いとことであつたが、森林組合の職員でもある地域森林監理士が、実際にどの程度の権限や指導力があるのか分からない。100年先を見据えた地域の森林づくりのあり方に対して地域森林監理士の個人的な能力が要求される部分はあると考えるが、権限を明確化することが必要ではないかと思う。

(藤下100年の森林づくり推進室長)

行政では、民間がやるべきことまで踏み込んで実施することは考えていない。100年の森

林づくり計画では、各市町村に森林配置計画を定めていくようお願いし進めていただいたところである。これは戦後の拡大造林により、本来は林業経営が成り立たないところまで植林した森林について、どこを針広混交林にして天然林に誘導していくのか、それを計画としてお示しすることも行政の役割ではないかと考え、森林配置計画を進めてきたところである。計画策定にあたっては、県が画一的な基準で県下全域を定めるとは考えていない。計画策定にあたっては、必ず地域の皆さんでご検討いただき、地域に合った森林づくりに相応しい森林配置計画になるよう検討を進めてきていただいたところである。

また、地域森林監理士については、県が定める独自資格であり、権限までは付与していない。市町村行政の支援を通じ、市町村が持っている権限をうまく活かしながら地域の森づくりを進めていただければと考えている。

なお、地域森林監理士と双璧をなす県職員が持つ森林総合監理士は、公務員の宿命である異動もあり、地域の森林づくりをずっと見届けることができない。それ補完するため、地域森林監理士と森林総合監理士が連携しながら、地域の森林づくりを進めていただきたい。今後も皆様の期待に応えられる地域森林監理士の養成、認定を進めていきたいと考えている。

【伊藤会長】

県と市町村又、行政と民間の役割の中で、県が支援し、地域が育っていく中で地域や民間が持っている力を上手に使えるような形を作っていく必要がある。これから多様な森林の扱い方や、それを扱う担い手をどうするかを考え、それぞれの役割により進めていただきたいと思う。

【長瀬委員】

ほとんど感想になるが、8ページからの内容も含めて非常にわかりやすい資料だと思っている。

まず、6ページの森林空間の利用・新たな価値の創造について、やはり岐阜県のような森林率の高い所は、ぜひ力を入れてやってもらいたいと思う。

次に11ページの森林技術者の定着について、3の森林技術者が安定的に収入を得られる月給制の導入促進、日給制から月給制にするのは当然である。ワークライフバランスを考えた上で週休2日制、これも法律に基づいた形で施行されるので当前であるが、一番大事なのは有給休暇取得である。有給休暇の取得ができないとなかなか森林技術者として入職しない。建設業界でもそうだが、今新しく入ろうという人達は、基本的に月給で当たり前給料がもらえて、週休2日制で有給休暇が最低でも5日以上、法律上では20日間あるがそれが取れないとなるとまず入職しない。そのことを含め、森林技術者の定着を前向きに考えていくには、基本計画の中に有給休暇の取得ということが入っていないとワークライフバランス的には厳しいと思う。

13 ページのデジタルを使ったICTの関係について、これは建設業でもそうだが、スマート林業という割には設計段階のICT化しかない。施工段階でのICT化がないと、いくらやっても生産性は上がらない。ソフトの部分だけ上がっても、結局はハードの部分で仕事をする方が短くならないので、やはり施工段階でのICT化を考えていくことも重要なポイントだと思う。

最後に4ページの時代の潮流の③のグリーンインフラの導入について、自然が持つ多様な機能を活用するグリーンインフラを発想して防災減災の対策強化が必要とあるが、林業という防災と減災に対するグリーンインフラとはどのようなものがあるのか教えてもらいたい。

(小木曾技術課長補佐兼係長)

一般的に都市部において、コンクリート等のグレーインフラに対して、自然の力を使うのがグリーンインフラである。森林においては一般的ではないが間伐をして土砂の流出防止機能を高めるだけではなく、例えば土砂の堆砂域ではあえて木を切らずに残すことで、上から流れてきた土石を止める役割を担うなど、森林の機能をさらに活用していくことが、グリーンインフラの導入につながると考えている。

【長瀬委員】

従来はコンクリートで作っていたものを、例えば現地にある自然石を採用するなどのイメージとは違うのか。

(小木曾技術課長補佐兼係長)

そこまで踏み込むことは考えていない。

【山川委員】

4ページの時代の潮流の記載は大変いいと思う。先月、この計画の上位にあたる国の森林林業基本計画が発表された。郡上市でも市町村森林整備計画を作る際には県の計画に基づいて作成しており、国の計画と本計画の間の乖離や、どのような点が協調されているかという視点で拝見した。その中で少し引き気味だと思ったのが、6ページの③の森林の新たな価値の創造である。国では、「山村」の地域活性化や「農林」にも踏み込んで書いてあるので、そこも検討いただきたい。

4ページの③について、適応復興が入っている。これを入れた方は素晴らしいと思う。適応復興の反対は原形復旧であり、前がこうだったからそこへ戻すという原形復旧に対して、周りのことを取り入れながら、今までの原形ではなくさらに一つ進んだ周囲と調和した復興という観点を入れているが、適応復興という言葉を使った割には、5ページ以降の防災に関する記載の箇所に、その内容が反映されていないような気がする。

10 ページの施策1の山地防災力の維持強化について、一番大事なのは、今まで定められてきた防災に関しての保安林の意義の見直しではないか。私が学んだ学校では、先生はいつも子ども達に「権利を主張する人は義務を果たしなさい」と言っていた。保安林には様々な種類があるが、施業に関してはほとんど普通林と同じように施業ができる。言い方は悪いが、固定資産税を払わなくていいので、その隠れ蓑になっているような印象がかなりある。県として保安林指定したのであれば、防災に関しての厳格な運用について次期計画で謳ってみてはどうかと思った。

14 ページのぎふ木育について、ぎふ木遊館、morinos といった拠点を作っていただき大変良くなっていると思う。そのような中、県で一番人口が集まっている岐阜市、各務原市、岐南町の周辺で、ぎふ木遊館以外に何か使えるものはないだろうか考えると、岐阜市と共同となるかもしれないが、松尾池周辺を私有地もしくは県有地として、伊藤委員がやっておられる四美のような形の現場体験を、県の方へ持ってくることはできないか。これは複数年の計画で用地買収が必要なのか、または寄付という形で土地を提供してくださる方もあるかもしれない。学校の先生や木育指導員等の意見を取り入れていけば、素晴らしい施設になるのではないかと考えている。

12 ページの③の都市の木造化について、時代の潮流の最初にSDGsと書いてあり、これは成熟しきったヨーロッパのようにお行儀を守りなさいという発想からだと思う。SDGsの流れを汲む形で、植物学者の宮脇先生が町の中のバスケットコートぐらいの狭い土地に、土地に合う木を植えることでミニフォレストを作ることがを提唱している。国は森林環境譲与税の都市部での用途として木造建築等を例示しているが、住民に見える化できるような形でミニ森を作るように指導するというのも、また面白い。うちの町に何か変わった森ができたというようなことで盛り上がることもあるかと思う。

また、適応復興に関して踏み込んで記載するのであれば、もう少しわかりやすく書かないと、県民の方々が適応復興って何だろうとなるので、検討してもらいたい。

(安達治山課長)

ご指摘のあった適応復興については、馴染みのない言葉でイメージしにくいので、記載方法を検討する。

また、保安林についてのご指摘について、9ページの主な取り組み内容の一つ目のところに、保安林・林地開発制度の適切な執行ということに記載しており、本文を作成する際には、保安林についてもしっかり書き込みたいと思っている。

【伊藤会長】

ご指摘があったように今回は骨子ということもあり、実際の計画策定の際には、丁寧にご説明されるかと思うので、多くの方にご理解をいただけるような本文づくりを心掛けていただきたい。

【吉田委員】

8 ページの基本方針の表がとてもわかりやすい。

「新たな価値の創造」は価値という言葉を出していることが素晴らしいと思う。価値とは誰が決めるのかというと、人がそのものに価値があると認めていかなければ価値があるものにはならないので、人づくりを置き去りにしてもらいたくないと考えている。

森林サービス産業の育成による地域振興で、①と②があるが主な取組み内容について、推進員や指導員には森林のことを自主的に学んでいる方が多くおり、ぎふ木遊館と morinos だけに関わるのではなく、幅広く自分の活躍の場を広げようとしている。例えばツアーガイド等の人材育成に関して、もしかしたら指導員も関わっていける可能性も含まれており、取組み内容について今の指導員や推進員の活動内容と照らし合わせていただきたい。

②の「ぎふ木育」の新たな展開について、松尾池の辺りの所も新たな価値を作り出せる環境だと思って聞いていたが、指導員や推進員が活躍できるような場になれば、一層新たな展開が見込めるのではないかと思う。

また、森林技術者の確保・育成・定着では、定着が一番の課題ではないかと思っている。

先程、質問した中で、490 名というのは木育教室の指導者研修を受けた方ということで少し驚いたが、その方達は私の感覚では定着は難しいのではないかと思う。保育の現場は私達が思っている以上に過酷なものであり、出産や結婚等で離れていかれる方も多い。その方々がもう一度戻ってきた時に、例えば保育士でなかったとしても、ぎふ木育に関わりたくなるような現場や土壌があるということが大事である。どうしたら定着できるかということを見ると、やはり施設とか木のおもちゃにお金をかけることも大事だが、人に対する予算というのも大事にしていきたい。この中には研修とか養成とかスキルアップという言葉が非常に沢山出てくるが、誰がどのような研修を行うかということが、やはり質の高い教育、SDGs に関わってくると思う。特に指導員養成講座については、幅広い有識者の方から学んでいただく仕組みを作っていただきたいと思う。

(長屋恵みの森づくり推進課長)

特に指導員の方については、木育が中心であるが、木育・森林教育の両方できるような指導員になっていただきたいということで、昨年からは研修を行っているところである。研修を受講された方はツアーガイドなどの道にも入っていけるかもしれないということを思っている。

保育士の方が戻ってきたときに、どのように木育に繋がるかというところは、基本計画の中で、現在はぎふ木遊館が中心となってサポーターを養成しているが、ぎふ木育を展開していくためには、ぎふ木遊館だけでなく他の4圏域での養成も必要と考えている。

【岩井委員】

11 ページの森林技術者の育成について、階層別の能力評価制度の創設とあるが、具体的にどういったものか。

(吉峯林業経営改革室長)

技術者の方の確保・育成・定着として、森林技術者の中には、入って数年の方やベテランの方など様々な経歴の方がいるが、緑の雇用も3年目までのフォレストワーカーから始まり、フォレストリーダー、フォレストマネージャーと区分があり、同じような考え方で、経験に応じて習得された技術や経営のノウハウ等について評価し、到達度を確認していただくというものである。

【岩井委員】

新しく入っている方を教育する際には、研修も大事だが、重要なのはやはり現場で働いている方からの教えであり、教育を行う現場の方の評価も大事にしていきたい。

(吉峯林業経営改革室長)

11 ページ下から5行目の職場環境づくりに取り組む林業事業体の顕彰制度の導入について、評価や環境整備、給与、休暇の問題も含めて、事業体の職員や技術者の方が気持ちよく仕事をして続けていただけることに取り組んでもらっている事業体を顕彰する制度を検討しており、それをモチベーションに繋げていただきたいと考えている。

【毛利委員】

11 ページの若年新規就業者向けの給付金制度の創設について、森林文化アカデミーの学生に対しての就業支援金があると思うが、林業事業体や森林組合で勤務したら返納の義務が無くなるため、3年間働いた後に辞めてしまう方が多いと聞いている。3年間我慢して働くことになると、中途半端な仕事につながると思うので、お金ではない支援方法に変えられないかと考えている。

また、森林技術者の定着の再造林を加速化するための造林専門会社の創設支援だが、再造林となるとメインの作業は下刈りや植栽になると思うが、春植え、秋植えと時期が限られており、同じ時期に一気に植えないといけない。専門の造林会社というよりも、素材生産会社であっても、植栽ができる技術者を増やすような技術支援をしたらどうかと思う。

もう一点、小学生に対して冊子を配布していることについて、子どもが学校から沢山冊子をもたらってくるが、ほとんど読まずに捨ててしまうことが多い。今は学校でもタブレットを使った学習をしており、森ジョブは良い動画を作っているのだから、子ども向けの動画制作等の出前授業を行うなど、若年層へのアプローチを考えたらどうかと思う。

(吉峯林業経営改革室長)

若年新規就業者向けの給付金制度については、既存の制度でカバーできないところを補うためである。既存の制度で緑の給付金があるが、これは森林文化アカデミーの学生が、将来、林業に就業してもらうための支援でもある。他にも県外から林業に就業するために移住された方への給付金もある。今回は、県内の農林高校や農林系の大学生等が就業する時や、新たに新卒の方で林業に就業する時に、県内で使える給付金がないため、特に新卒の方に林業に入っていただき若い方を増やしていこうということで、若年層向けの給付金制度を検討することとしている。ただ、緑の給付金制度が3年縛りということもあり、その後が続かないという話も聞こえてくる。制度の中身については、よく検討していきたい。

2つ目の造林専門会社について、主伐・再造林を進める中で、造林・保育を担う人材が不足しており、各種支援事業・補助事業を使って、意欲のある方が会社を作ってやっていく仕組みを検討しているものである。当然、今ある素材生産業者の支援は続けるうえで足りないところを、新しい組織を作って支援をしていこうと考えている。

(藤下 100年の森林づくり推進室長)

委員ご指摘の資料は、資料2の5ページのことかと思うが、100年先の森林づくりの普及啓発ということで小冊子を作って、小中学校の緑と水の子ども会議などで、この冊子を使って子供たちに森林のことを学んでもらうものである。教材として配布しているものであり、単に家へ持って帰って捨てられるような活用方法は想定していない。

ただ、委員ご指摘のどおり Youtube 等の動画が流行っているので、そうした動画の製作ができないか検討したい。

【伊藤会長】

もう一点、森林技術者の育成という中で、より低年齢層の中に林業を定着させる必要があると思う。ぎふ木育との連携になると思うが、技術者の確保に向けて林業を知ってもらうということは必要だと思う。その手法として、冊子ということだけでなく、今の子どもたちが受け入れやすい手法を取り入れていただくという方針でご配慮いただきたい。