

長野県林業大学校グレードアップ推進会議（第3回）議事録

- 1 開催日時 平成30年7月31日（火）13:30～16:30
- 2 開催場所 林業大学校 講堂
- 3 出席者 植木 達人 座長
相川 高信 委員、江田 慧子 委員、浜田 久美子 委員、
林 和弘 委員

勝野 智明 氏（株式会社勝野木材代表取締役社長）

山崎 明 林務部長、城 風人 信州の木活用課長、河合 林業大学校長
千代 登 森林政策課企画幹 ほか林務部職員
- 4 会議事項 (1) 第2回会議内容について
(2) アドバイザーへの質問事項について
(3) 教育目標を実現するための必要事項について
(4) 地域連携・社会連携

5 会議内容

[開会]

◇ 事務局

ただ今から、平成30年度第3回長野県林業大学校グレードアップ推進会議（以下「推進会議」という。）を始めさせていただきます。本日は、青木委員と原委員がご欠席されておりますので、5名の委員の皆さまにご出席いただいております。また、本日は、地元地域の民間企業の視点から検討内容にご意見をいただくため、株式会社代表取締役社長 勝野 智明 様にご出席いただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、開会にあたりまして、山崎林務部長からご挨拶を申し上げます。

[あいさつ]

◇ 山崎 部長

皆さん、お疲れさまです。いよいよこの推進会議も、大分方向性が見えてきているのかなと思います。

先般、大久保参与にお会いしたときに少しアドバイスをいただきました。国のSociety5.0について、これから人口減少社会に入っていく、あるいは機械化・ロボットテクノロジーがどんどん進化していく中で、教育がどうあるべきかの参考になると思うの

で、ぜひ目を通してほしいというヒントをいただきました。今日はそうした内容も踏まえながら、人口減少社会にあっても、この地域が林業としっかり向き合えるような人材育成の拠点となる学校へのグレードアップに向けた、多角的なご検討をいただければと思いますので、よろしく願います。

◇ 事務局

それでは会議事項に入らせていただきます。会議の設置要綱の規定に基づきまして、植木座長に会議の進行をお願いしたいと思います。よろしく願います。

[会議事項]

◇ 植木 座長

皆さん、遠いところお越しいただきありがとうございます。今日は第3回ということ、スケジュールとしては、今回を入れた残り3回で大方の方向を議論した上で、次回第4回会議でまとめていくこととなります。報告書については次回議論しますが、その前に私と事務局で原案を作ります。そのためには、今日は非常に大切な会議となります。そこで、いつも大体2時間で終わるところ、今日はおおむね16時までを見込むこととし、少し延長させていただいています。あまり遅くならないようにはしますが、どうぞよろしく願います。

また、勝野さんにおかれましては、ご出席いただきありがとうございます。業界からの意見も聞くことができればと思います。今後の林大は、業界との強い連携の下で進めていく必要があると見込まれることから、そのニーズを十分に聞いておく必要があり、それを計画の中へ盛り込む必要があるだろうということ、今回勝野さんに来ていただきました。業界の代表する委員としては、長野県森林組合連合会の副代表理事である林さんにも来ていただいています。多方向からいろいろな意見を伺うことができれば我々としても大変参考になると思っていますので、勝野さん、本日はどうぞよろしく願います。

それでは、まず1つ目の議題です。第2回会議の内容についてということで、こ事務局より報告をお願いします。

◇ 事務局

(資料 1-1、1-2 について説明)

◇ 植木 座長

ありがとうございます。いろいろ議論はあったかと思いますが、簡潔にまとめていただきました。特に大事なものは、専門職大学等の要件の確認を今回議論することになり、その上で、どのくらいの修業年限がいいのかという具体的なところまで詰められればと思っています。それからフォレストバレー構想ですね。この部分についても、まだ漠然としてい

る部分があったので、今日はその確認についてもできればと思っています。その他、地域連携・社会貢献等を含め、いろいろと議論していきたいと思います。

第2回の会議についてまとめていただきましたが、これに対し認識違い等はありませんか。あるいは、このことは強調したのでぜひ付け加えてほしいとか、抜けている部分があるとか、仰っていただいても結構ですが、いかがでしょうか。大丈夫ですか。それでは、特に今のところないようですので、また後ほど気が付いた点があれば、どうぞ遠慮なくご発言ください。

次に、本日南木曾からお越しいただきました勝野さんにお話を聞きたいと思います。アドバイザーへの質問事項についてということです。質問事項を事前にお送りさせていただきましたが、これについてまずまとめて回答していただきたいと思います。資料2です。資料2が1枚ということでもまとめてあるかと思います。進め方としては、質問項目ごと勝野さんから回答をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

◇ 勝野 氏

勝野です。よろしくお願いします。ここで話すことについて、少し不安もありますが、今までの経験の中でお答えをしていきたいと思っています。

項目1、入社後の職員に対する教育・研修体制ですが、私どもは、まず入社段階で、コンサルに安全指導をしていただいています。これは、もう相当昔、10年以上前からやっています。伊那に平沢産業安全労働衛生コンサルタントという会社がありまして、この方は長野労働基準監督署にいた人で、その後独立して、林業専門のコンサルタントをしています。長野県では珍しいと思います。知る人ぞ知る、ですけれども。15年ほど前にうちで死亡事故が発生しまして、この方に大変お世話になったということがありまして、それをきっかけとして、この方に安全指導をしていただいております。ワイヤーのことなど、専門的な知識をお持ちですので、この方にチェーンソーの扱いから何から安全指導をしていただいて、それから社員に山へ入らせるということを、安全教育として行っています。技術的なスキルについては、ベテランの社員が講師役になっています。木曾地域は国有林の依存度が高いですから、国有林業務の端境期、2月から4月までの2ヵ月くらい、入札後契約が決まるまでの間は仕事が少なくなりますので、その間、自社林でベテランの社員が講師となって、新入社員の技術講習をやっています。これは非常にいいことで、山に空中ケーブルを張ったり、伐倒したりといった技術について、普段の仕事の中では生産性などを意識する必要があつてなかなか事細かに伝えることができませんので、こういう時期を利用して、冬場の仕事の合間の時期に特殊な技術の研修をしてきました。これからもこういうことは続けていきたいなと思います。

項目2、職員に対する安全対策・教育で重視している点ですが、まず月末の給料日に社全体の安全会議を毎月開くようにしています。社員は下請を含めて35名ぐらいいて、5班ぐらいに分かれて山に入っています。そのうち2班は完全な下請ですが、そうした人たちも全員集まって、他にトラックの配送関係の岩船陸送さんという会社の方まで来ていただいてやっています。他には、随時ですが、何か「ヒヤリ・ハット」があつたり、軽微な事

故が起きてしまったりしたときには、その場で仕事をやめて、夕方に集まって会議をしています。労災にはならないような事故でもすぐ現場を止めて、人を集めて、その原因と対策の確認を常にやっています。あとは、班長クラスの安全会議も開いています。もう一つは、新年度、仕事が始まりますと、一人一人決意表明をして「今年はこういうことを目標にやりたい」ということを、安全のことでも何でもいいですが、とにかく社員に表明させています。社員は最初とても嫌がりました。山の衆は人前へ出て話すことを嫌がります。しかし、自分の言葉として前に出したことはなかなか引っ込められませんので、そうやって意識を高めるようなことを、あえてさせています。決意表明は全部書き出して、中でも優秀なものは、忘年会などで発表して表彰するというようなこともやっています。

項目3、採用した林大卒業生の入社時点での知識・技術の習得状況ですが、私どもの会社には、もう10年以上、13年くらいになると思いますが、延べで13人の林大生に入社いただいています。今、10人残っていますが、ほとんどが山での仕事です。林大では、リフトだとか重機、チェーンソー、架線技士などの資格をとってきますので、そういった面で非常に助かっています。ただ、実際にそれが現場で使えるかということ、ほとんど使えないと思います。なぜ使えないかということ、伐倒一つとっても、実践でやっていることと基本的なことってというのは大きな差がありますので、能率・効率も考えて安全第一でやるとなると、そんなやり方では現場では難しい、ということがあります。実際に資格を持っていても、山で実際にすぐ対応できるかと言えばそれは難しいのではないかなと思います。実践的なことは、入社してから率先して自ら身に付けていくということではないかと思っています。ただ、一人前になるまでは、4年とか5年とか、非常に時間がかかりますので、もう少し集約して、もっと簡単に落とし込む方法はないのかと思っています。基本的な技術、集材とか伐採、あとは重機の運転に至るまで、やはり5年ぐらいはかかっているのではないかと思いますね。これが例えば3年ぐらいに集約できれば、能率とか効率という面で、現場としてもいいのかなと思います。

項目4、どのようなスキルを持った林大卒業生ならば積極的に雇いたいかですが、少し難しいですね。今言ったような、基本的な、集材の技術だとか重機の運転だとか、あと伐倒ですね。伐倒の技術も奥深いので、私も伐倒のことを全部は分かりませんし、とにかくその人によって技術が全部違います。そういうことはもちろん大事ですけれども、そういう技術を持った人間よりも、もっと大事なことがあると思っています。一人でやることではなくて、みんな協調性を持って一つの方向を向かなければいけませんので、やはり一番大事だと思うこと、私が一番お願いしたいことは、安全の意識を上げていただきたいということです。技術よりも、「なぜ安全が大事か」を習得してもらうことが、社会に出てから一番通用することなのではないかなと思います。たかが安全ですけど、されど安全です。命がかかっていることです。その意識を高めるためにはどうしたらいいのかを教える授業を、林大でやってもらえればすごくありがたいと思います。一人が大きなけがをしまうと、現場も止まりますし、会社の収益も落ちて、それを還元する金額も下がってしまいます。全体のモチベーションやスキルが、一遍に、たった1つの事故で落ちてしまいます。たかが安全ですが、私たちは、この安全に対して異常なぐらい高い意識を持った人

材を積極的に雇いたいと思っています。それを測ることは非常に難しいですが、そういうことを確認する仕組みも作っていかねばいけないと思っています。あとは、この間の知事との鼎談の中で申し上げましたが、ヨーロッパでは林業が環境産業なので、とにかく環境と林業を結びつけることのできるような人材、なぜ林業は環境に優しいのかとか、環境と林業の間にどういう結びつきがあるのかということ言える人材のほか、林業の市場、マーケットがありますけど、その中でマネジメントできるような人材、これはほしいですね。経済的なことも含めて山へ還元する仕組みをどう作ったらいいかという意識が高い人材はこれから必要になってくるのではないかと思います。現場で木を倒す技術が優れているとか、山から効率よくドライバーを使って搬出するとか、そういうのはもう当たり前で、それら全体をマネジメントできる人というのはなかなかいないと思いますね、林業界の中で。その辺はものすごく遅れていると思います。全体を見られるような人間にならないと山は難しいという話は、私の息子にもよく言います。

項目5、地域社会の一員として林大卒業生に求めることですが、林大生は今、全人教育の中でかなり高いレベルにあると私は思っています。それはなぜかと言うと、集団生活をしているので協調性が高い。だから、今さらながらになりますけれど、そこを充実させる必要はないと思っています。全寮制の生活の中で他人と同じ釜の飯を食っている、そういう若い人は今少ないので、この仕組み大切にしていきたいなど。やたらと定員を増やしてうまくいくかということそうでもないような気もしますし、数を増やさないと経済的効果はないと思いますし、その辺のバランスは非常に難しいと感じます。もう一つ言わせてもらえば、積極性とか主体性、そういうものに少し欠けるのかなという感じはしますね。もっと、言いたいこととかやりたいこととか、前へ出した方がいいのではないかと感じます。13人しか対面していませんが、非常に消極的というか、言ったことは的確にやるけれどそれ以上のことをやりたがらない傾向があるように思いますね。これは若い人たちの全体的な課題でもあるのかなと。社会の仕組み、言わせないような私の威圧感があるのかどうか分かりませんが、とにかく意見が少ないので少し寂しいと感じています。ただ、会社としては笑いが絶えない会社を目指していて、とにかくおかしなくても笑えと言っているのもあって、朝から結構みんな笑っています。こうしたいとか、何をやりたいとか、そういう目的意識が少し低い感じがします。

項目6、林大で提供する教育内容が林業事業体等や地域の要請に沿うものであるか、これは非常に難しいですね。まず、地域の要請に沿うものであるか、これをチェックする評価システムは、なかなか難しいです。いずれにしろ、私たちの要望というか目指しているところというのは、山への還元です。山へ還元するためには、国有林でも言われていますけれど、まず安全の確保が第一です。安全なくして利益はないですから。安全の確保が第一で、もう一つは生産性の向上、国も言っていますが1人当たりの生産性を上げていく。この相反するものを同時に進行させなければいけないので、非常に困っていることは事実です。生産性を上げろ、1人当たりのコストを減らして生産性を上げて利益を出せと言うと、必ず危険のリスクは高まってきます。その証拠に、ここ2・3年、請負生産の請負金額はずっと下がってきています。その中で、全体の生産性を上げるとなると、無理をさせ

なければならないですね、どこかで。そのためには高性能林業機械・路網整備と言われますが、人のやることには限界があるものですから、今日のようなこんな暑い中で朝から晩まで走って仕事をしろと言っても、それは無理な話です。その辺の限度はあると思います。それを標準的なものにして、ではどのレベルが適正なのかを見出して、それをチェックせよということになると、どうしたらいいのか私も聞きたいという感じです。私どもはPDCA サイクルシステムというものを取り入れていて、計画をしっかりと立て、取り組んで、行動させて、チェックをして、それで改善していく。そういうシステムを1年ぐらい前から取り入れてあります。毎日の日報づけから始めて、樹高を見て、胸高直径を見て、その結果を全部年寄りにも記録をつけさせて、最初社員がそれはもう嫌がりました。とにかく、山から出てくる量が分からなかったら生産性もへったくれないものですから、とにかく基本は日報、日報を付けるところから始めましょうということで始めて、できるようになるまでに半年かかりました。そのレベルですよ。それをまとめてグラフにして、一人一人やっていくともう大変な作業になってきます。今息子がやっていますが、頭を抱えていますね。でも「この現場ではどうだ」ということは、今までみたいに「何か大体これぐらいだろう」ではなく、数字として出るようになってきたので、対策につながっているような気がします。だから、そんなPDCAなんてかっこいいものを取り入れても、急にうまくいくわけではないですが、まずは日報をつけさせるのが基本かなと。日報をつけて、それをきちんとまとめて提案できる仕組みを作らなければいけないと思います。チェックをどうするかというのは、山林部長、山林副部長、その下に5班あってそれぞれに班長がいて、班長が日報をまとめて、毎日集約して会社へ報告する仕組みを今作っているところです。発展途上の段階で、随時みんな考えてやっていかなければいけないと分かっていますが。日報付けは大事でしょうね。

項目7、既就業者向けの教育・研修プログラムがあれば社員に受けさせたいかですが、もちろんこういう研修のプログラムがあれば、社員に受けさせたいという気持ちはあります。どういうプログラムがいいかと言われれば、私たちは木曽地域以外の仕事はほとんどしていませんので、伊那とか東信とか北信に当てはまるかは分かりませんが、木曽地域の森林の実態、これを把握しているのといないのでは仕事が全然違うと思いますから、森長野県にはどれだけの面積があって、木曽谷はそのうちどれくらいで、多分15万haくらいあると思いますけれども、どれくらいの蓄積量があるのか。それも樹種ごとに、ヒノキはどれくらいで、カラマツがどれくらいで、その他の樹種、広葉樹がどのくらいでというようなものを分かりやすく教えてもらえるプログラムがあればいいなと思います。将来、どんな生産計画でやっていくか、合板や集成材にどれくらい使って、A材利用をどう進めていくのかっていうことを、働く人たちに、働く前に教えてほしい。資源量はこれくらいで製材量はこれくらいで、カスケードにはこのくらい使っていて、このジャンルのところの生産を上げていけばこれくらい利益が出てきますよというような中身がわかってくると、林大生自体のスキルアップにつながるのではないかと思います。ただ山へ行って、「何本切れ」と言われてやってくるだけでは、何のためにやっているのかという話になってしまいますものから、森林の成長量を超えないような林業、加えてそのカテゴリーの中で

れぐらいのウエイトをA材が占めているのかをきちんと認識して、そのために我々はこういう仕事をしなきゃいけないという意識を高めていかないと、ただ山からどんどん出せという話では、私は何の価値もないとずっと前から思っています。プログラムの中に、蓄積量とか成長量とか使用量とか、いろいろな全体が見えるものを考えて入れてほしいなと思います。私たちも、行政とかいろいろなところへ聞いて、民間林はこれぐらいで国有林はこれぐらい、こんなものに今現在使っているということは分かっていますがますけど。やっぱりその辺をもうちょっと明確にしてあげることで、もっとやる気とか、意識の向上につながるのではないかと思っています。

項目8、教育内容のグレードアップが図られた後の林大の卒業生、または林大で提供するプログラムを修了した既就業者に対する待遇（就職有利性・給与・昇進等）、これは、もしグレードアップが図られて、即戦力の人 came としたら、初任給の段階からプラスアルファは考えていかなければいけないというのがあります。あとは、技術手当みたいなものをつけてあげる必要があるのかなと思いますね。毎年の昇給は、企業に課せられた課題ですけど、私たちも3月に決算を終えて5月には少しでも昇給するようにしています。それをしないと、「何年いてもこの給料じゃ生活できない」と、5年ぐらいで辞めてしまう人が多いです。毎年これぐらいはベースアップしますというものをつくってあげないと、リアルな話ですけど難しいと思います。林大生にそれだけの技術があつて、ある程度のやる気とか安全の意識が高いということになれば、それなりの金額は最初の段階から出す仕組みを作るといいかなと思いますね。あと、全体的なことで、福利厚生面について林業は非常に遅れていると思いますので、その辺りは少し考えていかなければいけない課題だと思います。

項目9、社員のモチベーション向上のために意識している取組ですが、社員のモチベーションになっているのかはたまた下がっているのかわかりませんが、2年に1回、社員旅行をやっています。今年は山口県から九州へ、2泊3日で行ってきましたが、行った人は喜んでいますが、ただ行かない人もいますから、そういうのが嫌な人もいるのかなという感じはしますけれど。林大を出てきた子たちは全員参加しています。ここで集団生活してきていますので、みんなと行動することが嫌な人は多分この学校にはいないのではないかなと思っていて、とても助かっています。その他に、12月10日、この日に昔死亡事故が起きました。もう20年も前の話ですが、父の片腕だった人が、山で木から落ちて亡くなってしまった。ですからこの日は安全の日にしてしようということで、何があっても仕事はしません。どんなことがあっても、この日はもう年休として、12月なので忘年会をやりませぬ。私のお話から始まって、いろいろなイベントをそこでやります。カラオケをやったり、ビンゴをやったり、そんなことでみんなの横の連携とる取組をしています。林業事業体にしては若い人が多いので、若い人を中心にいろいろ企画して楽しんでいますね。バス旅行に行っても、朝から晩まで大騒ぎしています。そういうことで仲良くなってもらえばいいと思っています。あとは、何年かに1度、切って出すことばかりではない作業を体験する機会として、植樹祭を自社林でやったり、持ち山の手入れの下草刈りを社員にやらせたりしています。木はそのまま植えても育たなくて、特にヒノキは、鹿などのいろいろな外敵にや

られてしまって、途中で枯れたり、新芽を食われたりしてダメになってしまいますから。地拵^{じごしら}えとか、下草刈りとか、もちろん植林も、そういう自分の持ち山の手入れというのを、2・3年に1回やっていますね。全部手弁当で、社員72人いますが、有限会社ヤマカ木材の社員も株式会社勝野木材の社員も山へ行ってというのをたまにやっています。

項目10、林大と林業事業体等が連携して林業に係る人材育成に取り組む場合、林大に求める条件ですが、本当にこの人材育成というのは、一番引っかかっている状態ですけれども、とにかく5年ぐらいが分岐点になることは事実です。5年ぐらいやると、「これから先どうしようかな」と考える人がかなり出てきます。私は、「そうはいっても5年がんばれ」と言います。「うちの会社に入るのであれば、条件として最低5年してもらおう、そうでないと入社させられない。1・2年で辞められては会社としても困るし、あなた自身もそれでは何の技術も身に付つかないから、林業界へ出ていっても役に立たない。だから5年間はとにかく辛抱して」と伝えてあります。それから5年経って辞めた林大卒業生は今のところ1人もいませんので安心はしています。その昔だったら、多分5年目以内にみんな辞めていると思います。条件も変えてきましたし、「林業は将来明るいよ」というようなことを毎日のように言っていますし、そういう意識付けは大事かと思えます。「それにしては給料安いじゃない」というのは社員の腹の中にあると思えますが。その辺りはまたこれから改善していかなければいけないと思っています。

◇ 植木 座長

勝野さん、今の話ですが、これから林大は、林業事業体といっしょに人材を育成していこうという方向でいろいろ議論しています。そういったときに、林大はどんな役割を果たしていけばいいのか、逆に事業体はどんな役割を果たし、支援できるかというようなことについて、少し難しいですがアイデアがあれば教えていただいてもよろしいでしょうか。

◇ 勝野 氏

これは非常に難しい問題です。連携するとき、実践研修の場というのは林大では無理だと思いますよ、はっきり言って。教える先生も、失礼かもしれませんが層が薄いと思えます、客観的に見て。そういう面で、実践研修で実際に山から木を出す技術とか、空中ケーブルの張り方とか、木の倒し方とか、そういうことを、我々のような、森林組合とか事業体が、国とか県のモデル事業のような形で採択してもらって、少し話は飛躍しますが、林大が仮に3年制になったとしたら、そのうちの半年か1年くらい、そういう事業体に預けて、そこで実践研修を徹底的にさせるというような仕組みとか、関係性が構築できればいいのかなと思いますね。現場に学生が来るよと言うと、現場作業班の班長さんは、足手まといになるし危ないから、面倒を見切れないという意見も出てくるかと思えます。それはそれとして、仕事として、人を育てるという視点で、県からも助成をしてもらえば、森林組合でも民間の事業体でも、受入れ体制は作っていただけるのではないかと思います。やれる仕組みはあると思いますよ。ここの実習林に、講師としてうち班長クラスの人間が行って

もいいし、やろうと思えば、できないことではないと思いますね。

項目 11、フォレストバレー構想についてですが、私、フォレストバレーは非常に夢のある話だと思っています。木曾谷は『日本の屋根』とも言われる場所ですし、それだけのフィールドがあると思うわけですよ。多様な樹種が生えていますし、ヒノキの産地でもあるし、それにも増してカラマツが多いし。これから林業を日本全国とか、大きな話になってしましますが世界に発信していくためには、とてもいい場所だと思います。林業はヨーロッパで教育産業と言われます。環境産業であり、健康産業であり、教育産業でもあり、観光産業でもある。そういう 3K から 4K、5K、かっこいい産業にしなければならないという話はどこかで聞いたような気がします。教育という面で考えると、そういう拠点が重要だと思います、全国のどこかに。今、全国に林大みたいなものがいくつあるかは知りませんが、それらと一緒にことをやってもあまり意味はないと思います。何をやるかと言えば、即戦力となる人材を育てることではないかと思っています。即戦力になる人間を育てるためにはどうしたらいいかと言えば、やはり現場だと思うわけですよ。ただ、現地研修というのは危険も伴うし、いろいろな問題がありますから、受け入れる仕組みを作らないといけません。林大生に「3年になったら山へ行ってこい」と言っても、何をすればいいのかという話になってしまいますから。インターンシップのような感覚では、山には入れられませんよ。私もインターンシップで何人も受け入れていますし、今度も高校生とか林大生にやりますが、来るところは全部大歓迎で、中学校でも授業の中で林業の体験をしたいというところもありますから、いいですよと言います。ただし、山は無理ですよ。山は、国有林で許可も要りますし、危険も伴います。ですから、インターンシップでは、山を遠くから見ながら、製材工場などで体験をしてもらって、今木材がどんな利用をされているかを勉強させるといった内容でやっています。林大の場合には、その聖域だった部分、山へ踏み込むということが非常に大事なのではないかと思っています。林大でも実習林はあるかもしれませんが、本物の山というか、命がけでやっている現場は知らないはずで。実際には命がけでやるわけにはいきませんから、林業の現場ではみんなどうやって安全を確保しているのか、がんばっているのか、生の体験をしてもらうというのが私は非常に大事だと思います。それに加えて、全体が見える人材ともなれば、どこの事業体もほしいと思います。

◇ 植木 座長

ありがとうございます、大変参考になりました。

それでは、その他にも、委員の皆さんからいろいろな意見・質問があるかと思うので、少し時間を設けたいと思います。私が今話を聞いて感じたのは、今の体制では現場で実践的には使えない、技術はまだまだで資格を持っていても現場では無理ということ、それと抱き合わせで、例えば半年とか1年くらいの研修期間を設けて、現場でみっちり体験させるということを考える必要があるのではないかということでした。それから、安全に対する現場の意識は非常に高いということですね。これはもう、林大がグレードアップした際にはまず優先的に教育していくことになると思います。それから、卒業生が積極

性・主体性に欠けると。なかなか心が痛いところですけども。協調性はあるということでしたけれどもね。積極的に何かをやる、主体的にやるということが、グレードアップした林大にとってのひとつの課題として出ました。それから、既就業者向けのいいプログラムがあれば、ぜひ受けさせたいということでした。時代とともにどんどん変わっていきますので、新しい技術あるいは新しい考え方を常に現場に提供できるような学校でありたいと思っています。それから、うれしいことに、グレードアップした林大の卒業生であれば、初任給に特別の配慮をしていただけるということでした。そういう人材を我々は育てていきたいです。林大を卒業する学生にとっても、モチベーションのひとつになっていくと思います。そうした関係でありたいと思います。要点としてはこのような感じでしょうか。

他に、委員の皆さんから何かお聞きしたいことがありましたら、せっかくの機会ですのでどうでしょうか。

◇ 浜田 委員

先ほど、5年が分岐で、少し前までは5年前には辞めていたとのことでしたが、この5年が分岐点という話について、もう少し詳しく教えていただけないでしょうか。

◇ 勝野 氏

先ほども言いましたように、無理やり5年勤めさせているということも事実です。以前は入社時に5年勤めることを条件として出すことはなくて、来る者は拒まずという形でうちの会長の時代はやっていました。当時は、半数以上の人が、2・3年で辞めてしまうというのが現状だったわけです。そこで、これではいけないと、無理やりにも高い給料を払ってでも5年はもたせないといけない、その間に教育をすればいいじゃないかという考え方に変えたのです。入社当初にモチベーションが低くても、「林業には夢と希望がある」という話をしながら、「将来こうなっていきたい」という私たちの考え方を伝えて、5年もたせる。では今はどうかと言えば、「明日やめます」という人はいませんので、結果的にそういう条件をつけてよかったというだけの話です。本当は5年で終わっては困りますけれどもね。10年先、もっと言えば生涯ここにいてほしいです、ここに。

今日、浜田委員をはじめとする皆さんに自社へ見学に来ていただきましたが、中を案内した女性の社員は林大の卒業生です。自社に就職を希望したとき、何をしたいのか聞いたら、山に入って作業をしたいと言うわけです。「あなたのそういう気持ちはうれしいし、世間ではそういう流行りもあるかもしれないけれど、うちでは女性はあなただけで、チームを組んであげることができないから、やめておいた方がいいとのですから、それはやめておいた方がいい」と伝えたのですが、それでもぜひ入社したいと言われました。入社した後、彼女には、とにかく私の案内について回って、私の言っていることをすべて掌握して、私がいなくなるときにはあなたが工場の案内ができるようになりなさいと言いました。その後は、いろいろな企画を任せたりしながら、製材工場ではリフトを扱ったり、柱を担いだりしてくれています。そうしてしばらくしたら、会社の同僚と結婚すると言いますので、

将来はぜひ地元で家を建てて住んでくれという話をしたところです。林業とか木材産業に携わりながらこちらに住んでくれる人を、都会からどんどん集めてくれば、私はそんなに捨てたものではないと思っています。そういう価値観の若い子たちは必ずいますから、そういう人をどう探していくか、林大に入ってもらって、最終的には地元に残ってもらうことで、地域の人口減少に歯止めをかけるひとつのポイントになるのではないかと思います。

◇ 植木 座長

他にどうでしょうか、何かございませんか。

ここで林さんにお聞きしたいのですが、例えば、先ほど勝野さんが、林大がグレードアップして優秀な学生が輩出される場合には、手当だとか昇給だとか、特別に何か考えてもいいという話をしていただいたのですが、一般的な話として、業界にそういう話は通用するものなのでしょうか。

◇ 林 委員

いわゆる学歴で言えば、給与規程の中では、他の職員に比べて優秀であることが顕著に示されない限り、判定はできかねますね。学歴が立派な人であっても、昨今はペーパードライバーみたい人も多くて、我々の仕事っていうのは実務をやるもので、それなりの実績を求めますから、学歴が低くても一生懸命やる人たちの方が役に立つという認識があります。どちらかと言えば、私は実力本意で昇給とかそういう判定をします。ただ、残念ながら、私が1人で200人近い職員を見られる状態ではないということです。うちは支所体制ですから。判定する人のレベルを一定にしなければいけないという最大の悩みがあって、理想はそうあっても、現実的には、私の判断でそういう判定をやりたくてもできない状態にあります。

◇ 植木 座長

なるほど、ありがとうございます。現実はそうだと思います。ですから、これからの林大は、顕著に分かる高度な知識や技術を持たせて卒業させて、林大の卒業生なら大丈夫だという信頼関係を築いていくことができればと思います。

◇ 林 委員

追加でいいですか。私の事務所でも、林大生を何人か雇っていますが、非常に協調性があるという点について、試験しているところです。1人林大卒業生を入れたチームと、林大卒業生だけで編成するチームと。技能職員も事務職員も、今はチームで仕事をやる方向にありますから、その中でリーダーシップが発揮できるかという視点で見えていくわけですが、それでもね。まだ結果は出ていませんけれど。

私どもが受け入れる林大生の要素の中で「あぁいいな」と思うのは、明るくて、誠実で、元気のいいことですね。やはり寮生活で培われた周囲の人との仲間意識というものが

原点にあって、スポーツでいうとチームワークと言えらると思ひますが。そういう要素が林大で養われてきてると思ひます。単一的に拾ひ上げるより、例へば集団で入ってくる方がうまくいく気がします。彼らの特性が今後はそれ以外の他の人に派生していくように、グループの中から他のグループに混じって行って、そうして彼らがリーダーになっていくことが楽しみだと思ひています。

◇ 植木 座長

ありがとうございます。他にはどうでしょうか。

◇ 相川 委員

今の話と関係しますが、入社してからの昇進といったものに対しては、何か明確な基準、例へば試験があるだとか、もしそれぞれお持ちであれば参考までにお聞きしたいと思ひます。

◇ 勝野 氏

スキルというか、技術を評価する基準は非常に難しいです。仮に山から出してきた本数だけで評価すると丁寧に仕事をする事と一致しませんし。昔は、木に登るのが上手だったら木登り手当とか、木を切ってきたら1本に対していくらとか、いろいろやってきましたが、問題が出てしまったこともありました。この基準は非常に難しいですね。私の中のひとつの基準としては、まずケガをしないこと。もう一つは、休まないこと。ケガをしないと休まないは大體イコールですが。あとはやはりそれぞれの技術ですね。どのぐらいのレベルにあるのか。この3つを、私は残念ながら見る事ができません。35人いる社員一人一人の技術の評価しろと言われたときに、私がやったらとんでもなく不公平になってしまいますから、信頼できる班長に目を光らせてもらっています。チェックリストがあるわけではないですが、この人がどのぐらいの仕事をするか、集材の技術はどのぐらいのレベルか、量だけではなくまじめに安全にやっているか、いろいろな条件の中で安定的に出せる能力があるのかといったようなことを、5班に分かれて現場に入っているそれぞれの班長に全権委任してやっています。班長が評価したものは山林部長を経由して、最終的に私のところへ来ます。それで賞与の差をつけていきます。ですから、歳で賞与を一定にするとか、経験年数で差をつけるとか、今まで違うところで経験を積んできてすぐ山で仕事ができるかだけのことではなくて、実際に班長さんがレベルを明確に掌握するようなことをしていますね。

◇ 植木 座長

林さんはいかがでしょう。森林組合では、何かそういった評価方法というのはありますか。なかなか難しいですけどもね。

◇ 林 委員

評価制度が必要だという指摘は受けましたし、私としても、公平性を考慮して昇格とかを考えたとは思いますが、はっきり言ってまだ導入できません。できてない理由は、評価する人材が育成できていないからです。苦しいですよ。私のいる職場内にいる職員を見ていくのならある程度はできます。ただ、それを全く目に触れないところで仕事を職員にやるとなると、組織上できません。

そういったことをある程度実証するために、所長、いわゆる管理職と、同僚と、全く違う職場の人間の3人くらいからの意見を参考までにお聞きします。これは昇格のときの基準です。本当は基準を設けてやりたいですよ、昇給システムと一致させて。やりたいけれどできないのが現実です。

◇ 植木 座長

ありがとうございました。

他にはいかがでしょうか。何かお尋ねしたいことはありますか。よろしいですか。

勝野さん、どうもありがとうございました。参考にしたいと思います。また今後ともいろいろご支援ください。ありがとうございました。

それでは、続きまして、教育目標を実現するための必要事項と、地域連携・社会連携について議論したいと思います。事務局の方からご説明いただけますか。

◇ 事務局

(資料2、3、3-1～3-5、参考4について説明)

◇ 植木 座長

ありがとうございます。私が読んでみて感じたことは、今我々が練っている内容とかなり重複していて、ほぼ、この Society5.0 に向けた人材育成のところに当てはまっているという気がします。Society5.0 で大事なことは、Society1.0 が狩猟社会、2.0 が農耕社会、3.0 が工業社会で、4.0 が情報社会、それで今度は 5.0 と、新しい社会で必要とされる人材育成はどういうものなのかという話ですね。さらに、もし時間があれば見ていただきたいのは、第3期の教育振興基本計画ですね。これは平成30年3月に出されたものです。この Society5.0 はそれをベースにして作られているということもありますので、併せて読んだ方が、理解が深まるのではないかという気がします。

それでは議論に入りたいと思います。その前に少し確認ですが、ホワイトボードに位置づけをまとめてみました。今日議論する、教育目標を実現するための必要事項についての位置づけですが、これまでに我々は教育理念、教育目標を作りました。これらは分けがたい関係にあります。教育目標は3項目があり、それに加えて教育の柱5項目があるわけです。こちらについても密接な関連性があります。それで、教育目標を実現するための必要事項は、教育の柱5項目とほぼ同じです。具体的なカリキュラムは、教育の柱と必要事項に沿って設計していくことになると思っています。このような理解の下に進めていきます

ので、よろしく申し上げます。

今日特に議論したいのは、先ほど事務局から説明がありました修業年限と、フォレストバレーの組み込み方だと考えています。他の部分についても、委員の皆さんから意見をいただいて修正をかけており、必要に応じて手直していくということになります。

それではまず先に議論したいのは、修業年限ですね。

それと、私の方から補足説明をしておきます。10頁の資料3-1に、4年制の場合と2年制の場合の記載がありますが、3年制についての記載がありません。大学設置基準に記載があった内容について、口頭で申し上げておきます。

授業科目のうち、基礎科目は15単位以上、4年制と2年制の中間的なところにあります。それから、職業専門科目は45単位以上ですね。展開科目では15単位以上。総合科目は2年制と同じで2単位以上ですね。また、卒業要件のうち1つ目の◎、卒業要件として実習等による授業科目についての一定単位数の修得は30単位以上。企業での臨地実務実習が15単位以上です。入学前の単位読み替え23単位までとなります。

実務の経験を有する専任教員は4割以内、その中のみなし専任教員ではなくて、研究も行う教員については、要件が3つほどありまして、1つ目は大学や専門職大学・短期大学の教授・准教授・専任講師または助教の経歴がある者、2つ目は博士の学位か修士の学士、修士の学士でも構いませんね、あるいは企業に在職し実務にかかわる研究上の業績を上げている者ということです。研究業績について、特に著書や論文等の学術上の業績は、必ずしも求めるものではないことになっています。要するに研究能力があるということが何らかの形で証明されれば、実務教員として採用はできることになっています。

それでは修業年限についてどうするかという話です。メリットやデメリットについての説明もありましたが、何かご意見はございますか。これまでの会議での意見交換は、2年では不足するという認識については前回共有したところでした。それで、3年か4年かですね。3年の場合は短期大学としての位置付けになります。4年の場合は大学としての位置付けになります。14頁、資料3-4にメリットが書いてありますし、その前の頁で設置基準等が整理してあります。いかがでしょうか。専門職大学になるとかなり要件が厳しくなります。124単位、専任教員16人以上、基準校舎面積4,396㎡以上。林大のグレードアップにはなるけれども、私は専門職大学になるのはあまりにも飛躍したグレードアップになってしまうのではないかと考えています。いずれ4年制に移行するというのは展望していいと思いますが、現段階ではいろいろな条件をクリアするのが大変なのではないかと考えています。ですから、最初は専門職短期大学として、修業年限3年で出発してみる方が、林大の実力をつけるという意味でも、非常に大事なのではないかと考えます。しかも、教育・研究、地域貢献もやることになりますよね。4年制の場合の要求度は高くなっていくはずですが、もちろん高くなるのは大いに結構ですが、信州大学でもそうですけれども、4年制大学が生き残っていくのに苦労している状況があります。新たな高等教育機関として専門職を育成する学校として進められるこれらの制度は、設置基準が非常に厳しいと思われるわけですが、短期大学であればそれほど厳しくないのではないかとこの見込みがあります。4年制であれば厳しいと思います。林業分野で考えた場合に、私は厳しいと思っ

いません。短期大学の方が、設置基準のクリアという意味では困難ではないと思っています。大きな問題は、教員をどう集めるかということと、入学生をどう集めるかということです。これが一番課題としてあると思います。そうした場合に、3年制の専門職短期大学からスタートして、体制を整えながら進めていく方が、現実的なのではないかと私自身はと思っています。また、基準校舎の面積、これもおよそ3倍になりますが、どう確保するかというのは県で考えていただくしかないわけです。そうした場合に、フォレストバレー構想と関係が活きてくるのではないかとも思っています。私はそう考えていますが、委員の皆さん、どうでしょうか。

◇ 相川 委員

大事なところだと思いますので、少し議論できればと思います。

まず、今回、岐阜県立森林文化アカデミーの参考資料を付けていただいている、こちらを見ると、現在専修学校で教授17名ということですから、おそらく専門職大学の専任教員必要数を既に上回る体制を擁しているわけです。校舎面積だとか医務室だとか、その辺の扱いは分かりませんが、専門職大学にする場合の組織体制の目安として考えてよいのではないかと思います。事務局から追加でご説明をいただければよろしいでしょうか。

◇ 事務局

(参考2について説明)

◇ 相川 委員

そうすると、考えなければならないのは、勝野さんからもお話がありましたように、現状では林大生が即戦力とはなっていないという現実がある中で、この部分のてこ入れと充実をしっかりと図っていかなければならないと考えたときに、3年制の流れは自然ではないかなと思っています。なおかつ、専門職大学や専門職短期大学において、長期の林地実務実習が課されることになるので、その辺りをフォローしていくことになるのではないかと思います。

他方で気になるのは、フォレストバレーに関連して、将来的に林大がその中核的な役割を果たしていくと考えたときに、前回の会議で私の方から、資料1-1にも記載していただいていますけれども、例えば学校と産業界が共同の研究プロジェクト、まさに地域の課題解決のためにやる研究プロジェクトといったものを立ち上げて、それに対して産業界から出資を求めるといったようなイメージを出させていただきました。ただし、3年制の中で教育を充実させて、しかも長期の実務研修が入るとなると、おそらく学生さんにとっては3年の中で研究活動を進めるというのは難しいのではないかと、つまり卒論を書くようなことは難しいのではないかと考えます。林大が将来的にフォレストバレー事務局のような役割を果たしていくとしても、そこに学生さんを巻き込んで教育の機会とするだとか、起業なんて言葉も出てきましたけれども、そういう体験を提供する場として使うのは時間配分を考えたときに難しいだろうと想像しました。3年間一生懸命やって、学生を現場に立たせ

るところまではいくかもしれない。加えて、もう少し創造性とか柔軟性とか、まだできることはあるかもしれませんが、もう少しイノベーションを起こせるような人材というところまでを射程に入れたときに、3年制でいけるのかというところが、私には見えてきませんし、少し難しいのではないかという印象を受けます。逆に言えば、いきなりそこまで目指すというよりは、信州大学もあるわけですし、県立大学もできましたし、もしかしたら林大に限らない少し違った枠組みで、イノベーション機能みたいなものを果たしていけるかもしれないと思いました。いずれにしろ3年という年数では、もともとこの推進会議で目指してきた「しっかりした実務家を育てる」というところがよくも悪くも限界になるのではないかというイメージを持っています。

◇ 植木 座長

なるほど、3年ではやや短いのではないかというご意見ですね。

◇ 相川 委員

それがダメだと言いたいのではなくて、そもそも実務家の育成も現時点ではおぼつかないという現実があるわけですから、そこはしっかりやっていくべきだと。植木座長が仰られたように、それが現実的であり、かつ将来的には4年を目指すということは十分に考えられると思います。いずれにしろ、その辺りは整理しておいた方がよいのではないかと思います。

◇ 植木 座長

教育目標と教育の柱のところ、地域に貢献するところまでのイメージを持って、創造力豊かな人間を育てるということによって来ているわけですね。これを前提にして議論していかなければいけないということになります。創造力のある、地域への貢献も考えられる人材ということになると、どのレベルまでかという問題があると思います。完璧なものを求めるのか、それとも一応の駆け出しで「ここまでは必要」というレベルまで教えて輩出するのかによって、大分違うのではないかと思います。3年間でどの程度のものかを考える参考として他の4年制大学の例をお話ししますと、4年間のうち、研究などに当たる機関というのはほぼ1年間です。3年間でほぼ講義や実習は全部こなすようにして、その集大成として卒業論文を書かせるという流れです。私としては、3年制でありつつ、卒業論文のようなものを教育のひとつの集大成と書かせるのは必要ではないかと思います。そこで得る学びによって、実力は飛躍的に上がるわけで、これを例えば事業体との関連、あるいはフォレストバレーとの関連の中でうまくやっていくという手法があるのではないかと。社会と触れ合うことによって地域を理解させ、創造力の観点からも定程度の実力をつけさせてから卒業、というのは不可能ではないと私は思いますがね。

他の方、どうでしょうか。

◇ 浜田 委員

相川さんが仰ったように、まず実務者をきちんと育てることが必要だということが、そもそも推進会議の中で確認されていると思います。あれもこれも欲が出てきますが、やはり基本をしっかりと身に付けさせるということをどうしても押さえたいと思います。

しかし、3年間ではそこまでしかできないのかということ、そういうことでは多分ないと思います。3年の修業期間の枠の外に、リカレント教育がありますよね。この充実との兼ね合いをどう考えるかということではないかと思います。昨年度の会議でも、基本となる3年間では、そもそもリーダーシップなどはできるわけがないでしょうということだったと思います。まずは基本を身に付けて、そこからリカレント教育でステップアップができるような仕組みを生み出そうという話が最初に出ていたと思います。それをどう組み込めるのか、細かいことはできないと思います。その可能性を報告書に落とし込んで、3年の修業期間ではまず基本を、そして次にリカレント教育で、現場の事業体の皆さんとのご相談になりますが、そこが変わっていくと言いますか、役割が変わっていくのを反映するというような。40代ぐらいになってきて、現場での作業は体がきつくなってきたとき、指導者のような立ち位置になるというような、林業で働き続けながら地域に根差して優秀な方が育っていけるという体制を、学校としてどう作ることができるのかということだと思います。その中で、フォレストバレー構想の位置付けとして、研究機能だったり、拠点化だったりを担っていけると思いますので。3年間で何ができるのかだけを考えるのではなく、基本の3年間に加えて、リカレント教育など卒業した後に何ができるのかを考える、働き方の問題が大きく関わると思います。そこを視野に入れて、社会全体、市民全体のあり方そのものとしてこの学校のあり方を考えた方がいいのではないかと、そういうものなのではないかと、お話を聞きながら思いました。

◇ 植木 座長

リカレント教育をどうするべきかという問題がありますね。これも、以前相川さんからその位置付けをどうするかというお話があって、プラスの1年とするというものもあるのではないかと。そうすると4年制になるわけですが。他には、例えばこういう手もあるのではないのでしょうか。オーストリアでは夏休み期間中に集中的にやります。要するに、卒業して就職した人は、何が自分に不足しているかとか、何が自分の課題なのかとか、そういう意識をかなり明確に持っているものです。その明確なものをスキルアップしていくためには、必ずしも1年という時間が必要ではなく、それは短期の研修で十分可能であるという考え方です。新しい林大が大学と同様のスケジュール感に基づくなら、7・8月は夏休みで、2・3月も休み、この4ヵ月という期間で、いくつかのプログラムを設定して集中的に行うという手もあるわけですね。それをリカレント教育として位置付けて運営していく手もあるのではないかとイメージが私にはあります。無理に4年間にするのではなく、3年間は基礎から応用までしっかりと教えて、リカレント教育においては長期の休みを利用して集中的に、プログラムを作って取り組んでもらうというのは、ヨーロッパではよくやっている手ではないかと思います。この場合には、大学の教員にかなりの負担が

かかります。ですからここで、林業事業体だとか、フォレストバレー構想をうまく活かしながらやっていくのもいいと思います。その辺りを詰める作業は、具体的なカリキュラム検討のときにやらなければいけないですけど。

◇ 城 課長

前回、林さんには、既就業者を対象としたリカレント教育に自分のところの職員を出すことについて、経営者としてどう感じますかという話をお伺いして、いいものであれば、半年とか1年であっても、個人的には参加させていいのではないかというご意見をいただきました。今回は勝野さんにご出席いただいているわけですが、勝野さん、今自社で働いている人が、新たな林大で提供するステップアップのためのリカレント教育に参加したいということになったとき、どう感じますか、参加させることは可能ですか。期間として、1週間ぐらいが限度だとか、必要なら1年ぐらい出してもいいとか、感覚的なもので構わないのですが、ご意見をいただいてもよろしいでしょうか。

◇ 勝野 氏

要望を調査すれば、やりたいという人はいると思います。そういうことに興味を持っている人。ただ、いろいろな形で費用がかかります。費用対効果があれば、私はやるべきだと思いますね。

◇ 植木 座長

期間として、1年間とかは可能ですか。

◇ 勝野 氏

林委員も感じていると思いますが、今は人材の面でも非常に厳しい状況です。各班、生産性を意識した作業に追われています。

そういう教育を受けられるレベルの人というのは、班長クラスのモチベーションのある人ではないとダメで、単に雇われている人では難しいのではないかと思います。ですから、そういう形で行かせるとなると1年は大変だと思います。1年が無理なら半年はどうだという話になりますが、その辺りは随時話し合っていかなければいけないと思います。具体的なことをここで言うのは難しいです。

◇ 植木 座長

そうですね。私が説明したようなプログラムでも、例えば前期2ヵ月、後期2ヵ月のように分けるケースもあります。やり方はいろいろありますよね。

◇ 相川 委員

週末であれば通いやすくなるというわけでもないでしょうね。土日も勤務されることがあると思いますし。どうでしょうか。

◇ 勝野 氏

森林組合の事情は分かりませんが、うちは日曜も何も関係ないです。雨が降ったら休みにするような感じで、年間を通して班長が仕切っていますから。極端に言えば、例えば台風がきて3・4日雨が降って仕事にならないようなときには、土曜日も日曜日も祝日も仕事はしますからね。そうした中でリカレント教育の日を割り振るとなると、結局話し合いをしないと難しいと思います。

◇ 植木 座長

林さん、いかがでしょうか。現場として、例えば、新たにリカレント教育のような、学び直しの機会を求める人がいた場合に、求めるレベルだとか期間のようなイメージはありますか。

◇ 林 委員

一般的に、森林組合の職員は、林業関連学校の卒業生がほとんどいないわけです。林大でもなく、信州大学でもなく、全く違う分野から転職してきた人とか普通科高校を出てきた人とか。そういう状況の中で、今森林組合に求められているのは、森林管理やその経営、環境分野を混ぜた総合的な森林管理ですが、職員は残念ながら、森林の造成というか、そういう学問を学んでいない状況なわけです。そういった人たちを一人前にまでするとなると、結構なボリュームが必要です。そうした人たちを、できるだけ林大のようところで受け入れてもらって教育を受けさせたいというのはあって、私もその辺りでジレンマを起こしています。いろいろな本を読ませても、本は本の世界であって、本当の勉強にはなりません。こういった議論はしたいと思いますが、する人がいません。林大生を交えれば少しはできると思いますけれどもね。私も雇用者として、職員のレベルアップをしたいと思っています。職員1人を、戦力として0.7人とか0.8人分くらいとしか数えることができなくて、これを1.5人とか2人分にしていきたいわけです。勝野さんが仰っていたような内容のリカレント教育は、職員のモチベーションも上がるし、視点も随分変わってくると思います。それこそが森林組合のあるべき姿であって、新たな森林管理システムとか森林環境税（仮称）の想定する役割を担うことができるところに結びつくと思いますので。だから、私としては期間を問いませんが、もし仕事上のリスクが大きいと感じるところがあるのであれば、ちょうど今日のような夏休み中は空いていますからそういうときとか、1ヵ月単位とか1週間単位とか、できるだけチャンスは多くした方がいいと思います。教育を受けたい人は大勢いると思いますし、森林組合としてやらざるを得ない状況にもあります。それだけ、人材間の能力のバラつきが大きすぎて、今の林政に対応できていないというのが正直な話ですから。

◇ 植木 座長

ありがとうございます。リカレント教育も、そのレベルはいくつか作らざるを得ないかもしれないですね。あとは期間の問題など、また別のところで考えていかなければいけない

と思っていますが。

リカレント教育を、3年なり4年の修業期間の中に組み込むのか別枠で見るかというところは、はっきりさせておきたいと思います。私としては、別枠でいいのではないかと考えています。リカレント教育を基本となる教育の中に入れてしまうと、つらくなりそうです。スタッフの数は決まっていますし、やり方を考えないと難しいのではないかと感じます。とにかく、3年間の修業期間の中では人材をしっかりと作るということにして、リカレント教育は目的意識を持った、例えば班長以上の方でしょうか、そういった方々に、今まさに必要なスキルを教えると。レベルごと、例えば初級・中級・上級というように、どう分けるかは別の話にしましょう。期間は、比較的短いもの、1ヵ月だとか、場合によっては1週間を何回かに分けるだとか、そんな方向性でやっていくのが現実的ではないかと思っています。ですから、基本的には、修業期間を3年間であるとするのが落としどころではないかと思いますが、ご異論があればいただければと思います。

はい、とりあえず期間としては、3年間として検討する方向でよろしいでしょうか。これでピン留めしておくこととします。

それから、フォレストバレーとの関係について、先ほどの説明に対して、ご意見やご質問があればお願いします。

◇ 林 委員

木曾谷が少し明るくなるような構想ですね。いいネーミングだと思いますし、構想自体はいいと思います。ただ、伊那谷の南の方が抜けているように感じます。この構想をうまく取り入れた地域づくりを考えると、今、時代はリニアです。リニアの駅を置いて、こういう構想の場所が近辺にあるというのがあって、そうすると、研究機関とか新しい産業を持った企業が参入できる、と。ですから、飯田市、下伊那地域も入れていただいて、導入部の玄関口として位置付けていただけたら、という思いです。

◇ 山崎 部長

伊那谷としていますので、もちろん広がりを持たせています。特に、意欲のある方々は歓迎です。本来、こうしたその技術を集積する地域というのは、ある程度のコンパクトさが、フィンランドの事例を見ると求められるようです。一方で、今仰られたように、劇的に首都圏からの距離を変える駅ができるわけですね。そういうことを見据えていくとすれば、林さんが仰ったような視点も踏まえて、範囲を拡大するかどうか、しっかり議論していきたいと思います。

◇ 千代 企画幹

一言つけ加えますと、技術専門校を所管する産業労働部と話をしているときに、飯田の技術専門校の話が出ました。ここは、大工さん、要は建築現場で仕事をする人たちを育成していて、そこも存続の危機が迫っていると。このフォレストバレーの中に位置付けられればうまくいくのではないかというような話も出ています。

◇ 植木 座長

他にどうでしょうか、何かフォレストバレーについてありませんか。

私は、非常にいい考えだなとは思ってしまして、これからは林大が単独でどうこうという時代ではなくて、ある一定の技術と知識の集積の場として木曾谷・伊那谷を^{ほうがん}包含するような形で進めていくのが、将来展望として正しい方向性だろうと思います。塩尻に林業総合センター、伊那には信大、駒ヶ根に JICA があってと。JICA については、今後、私は必要とされる部分になるのではないかと考えています。伊那谷、そして南信州ですか、リニアがということになってくると、広い範囲にはなりますけれども、うまく絵を描いていくのが丁寧なのではないかと思っています。そのために、関係機関を回って、協力を得ていくことにはなるとは思います。まだこれもどうなるかはわかりませんが、イメージとしては、何となく、新しい総合5か年計画のチャレンジプロジェクトとして取り組んでいます。チャレンジプロジェクトに載っているということで、林大グレードアップを成就させるにはもってこいの構想なのではないかと思っています。

資料3、4頁から載せていますが、事務局としては、このような構成で報告書を作成し、知事に提出してはどうかということですが、書き方をどうするかということです。抽象的な内容にはしたくなくて、できるだけ具体的に記載していきたいと考えています。断定的な文言を記載していいのではないかと考えていますが、書き方をどうすべきということはありませんか。

◇ 城 課長

具体的に、ぜひこうすべきだとか、こういう必要があるだとか、こうした方がいいということがあれば、ぜひ書き込んでいただきたいと思っています。最終的には全体を見て調整するかもしれませんが、現時点の案としては、どんどん書き込んでいただければと考えています。よろしくお願いします。

◇ 植木 座長

特に6頁の学校体制・運営、項目2の部分で、何か委員の皆さんからご意見があれば伺いたいと思います。事務局に確認しますが、学校体制についての記載はどのように考えていけばいいでしょうか。

◇ 事務局

休業期間が何年かというご意見をまとめた上で、学校の体制が現行の専修学校のままで休業期間のみ考慮すればいいのか、あるいは別の体制に移行した方がいいのかといった部分について、ご意見をいただければと考えています。議論の資料として、現行の3年化と専門職短期大学のメリット・デメリットを整理した資料を用意しましたので、双方のメリット・デメリットに関するご議論をいただければと思います。

◇ 植木 座長

資料3-4ですね。この資料を見ながら意見交換をしていくこととしますが、いかがでしょうか。

3年制にする場合、現行の専修学校の延長としての3年制化なのか、専門職短期大学に移行した上での3年制なのかという問題があります。ひとつ思うのは、研究体制を充実していく場合に、岐阜県立森林文化アカデミーのような方法で、専門の教授・准教授を雇用することがあると思いますが、私も十分理解ができていなくていけませんけども、研究の際に必要な資金の中心は科学研究費（以下「科研費」という。）になると思います。専門職短期大学は文部科学省の所管ですから、おそらく科研費申請が可能だろうと思います。しかし、県が単独で設置する専修学校としての林大では、申請が難しいのではないかと感じます。研究者として、これは非常に大きな差です。予算がない中で、科研費を取得して研究を行うことが、研究者のレベルアップにつながるようになりますから。研究という視点で見ると、文部科学省の制度の中の大学等でなければ科研費申請ができないのではないかと考えています。それから、専門職短期大学のデメリットの中で、学校としての独自性が出しづらいと書いてありますが、私はあまりそう思いません。文部科学省としても、こうした新たな高等教育機関の設立をどんどん進めていきたいと思っているはずで、一方で、既存の大学や短期大学は縮小傾向です。文部科学省として、そこまで厳しい枠組みを設けることはないのではないかと感じます。もしあるとすれば、最初の認可申請のときです。設置基準が厳格だとも書いてありますが、設置基準に適合する人を選べばいいわけであって、そうでないともたないと思います。ですから、デメリットに書かれた内容は心配していません。むしろ研究という面では、先ほど言ったような資金獲得の方策は大きいと感じます。

それと、学校定員について、この整理表では60名と記載されていますが、私は1学年15人でいいのではないかと考えています。20人ではなくて15人。15人というのは、目が行き届きやすく、丁寧に指導ができる人数です。私の実感の話になるわけですが、20人だと、何人かが見えなくなることがあると感じます。感覚的なものですから、あまり私の言葉は信頼してほしくはないですけども。特に実習としてやるときには、15人というのはいい数ではないでしょうか。

◇ 河合 校長

現行体制を考えると、20人というのは上限で、これ以上人数を増やすのは難しいという気がします。1人の講師がしっかりと学生の面倒を見ることができる人数が15人であるというのはあながち間違いではないと思います。そうはいっても、現在の20人という人数にも慣れがあって、結構いい数字だなという感じがします。

◇ 植木 座長

クラスを増やすというのは無理があります。やめた方がいいと感じます。いかに優秀な人材を育てるかというのは、林大のグレードアップを検討している我々にとって、最大の

使命だと思えます。学生と教員が双方向でやりとりするために人数は少ない方が絶対いいですけれどもね。ただ、あまりにも少ないと、今度は教員を少なくしなくてはという話になってくるかと思えます。15人であれば大丈夫ではないでしょうか。

◇ 城 課長

現在、林大の就職率はおかげさまで100%です。地域に人材を輩出するという視点から見たときに、グレードアップしたのに供給する人材が減りますというのもどうかと思われてしまうかもしれません。もちろんレベルはものすごく上がるでしょうけれども、地域からの期待を考えたとき、学校としての定員が45人と増えるけれど、毎年供給できる人数が減ってしまうというのはデメリットとしてあると思えます。現時点では、最大人数が20人で、それをこれ以上増やすのはないだろうということでもいいのではないのでしょうか。

◇ 植木 座長

そうですね、最大で20人ということでしょうね。

◇ 相川 委員

私も、人数については1学年1クラス、最大20人ということで異論はありません。

あとは、現行の3年制化か、専門職短期大学で3年化という議論だと思います。植木さんのご指摘で、外部資金の獲得のしやすさといいますか、県の中の組織となると、経費に限らずいろいろな助成金に応募するのが難しいのではないかという意見がありました。やはりそうなののでしょうか。

◇ 事務局

難しいと思えます。

◇ 相川 委員

それならば、そこは大きな専門職短期大学のメリットとして考えていいのではないかと思います。

あとは、全国に強く発信できるといったようなことをひとつ大きく打ち出していてもいいのではないかと思います。将来的な4年制への移行なども視野に入れて、拡張性が期待できるのは大きいのではないのでしょうか。

◇ 浜田 委員

私としてはその実を取りたくて、学校としてしっかりと実務者を育てられるかどうか課題意識の始まりでしたから、その視点ではどちらでも構わないと思っていたところでした。今までの一連の議論を通して、ひとつ大きいと思うのは、やはりフォレストバレー構想の中に位置付けたときの役割を考えたときに、学生の教育だけではない広がり方を教員の側も体制として持つべきだろうと思うわけです。そうなると、現行の3年制化でそこま

でのスタッフを集めることができるのかが大きな分かれ道になるような気がしました。

その他、「大学」という名前がついてしまうと、何となく学術的な方面に偏ってしまうような危機感がありましたが、逆に言えば、本当に初めて作る新しい形の大学になるわけですから、「これこそが専門職大学だ」と言えるものをこれから作っていくことができればいいと思い直しています。学問はベースにあるけれども、学問だけではなくて実技をしっかりとやる大学というあり方を作り上げていくという気構えで進めていくべきなのではないかと思いました。

◇ 林 委員

メリットのところで惹かれるのは、専修学校の記載の中の、長野県独自の教育を提供できるという項目でしょうか。独自性があるというところで、現行の3年制化の方に気持ちはいきますね。岐阜県立森林文化アカデミーには負けていられないです。そういう意味で、長野県の大木ならでの独自性をもっと出していきたい、出してほしいと感じます。独自性こそが地域の大学が生きる道だと、そう感じます。

◇ 植木 座長

独自性というのは非常に大事なキーワードだと思います。専門職短期大学であったとしても、学校としての独自性を出していくことは必要で、これをフォレストバレー構想の中に組み込んでいくのは非常に建設的な意見だと思います。要するに、学校の独自性は、我々がどう位置付けるかです。専門職短期大学であったとしても、大学の一般的なイメージでいくのか、地域に根差した特徴を持たせていくか、それによって違いますよ。今までの議論の方向性は後者でやってきたと思います。長野県の学校として、地域のことをきちんと考えていかなければいけません。そういう意味で、私は岐阜県立森林文化アカデミーに対抗意識を持ってあまり意味はないと考えています。林大は林大としての独自性を持っていけばいいと思いますし、その場合には、いろいろな研究者との連携、あるいは業界と学生とのつながりというものを持ちながら、すばらしい学校を目指していけばいいのではないかと思います。現行の3年制という枠よりも、将来展望を見るなら、専門職短期大学の方が楽しい展望が開けるような気がしています。やりようだと思います。

どちらにするかが決まれば、大体の枠組みは決まってしまうと思います。基本的に、3年の専門職短期大学という方向で行きたいと思いますが、よろしいでしょうか。

その他の点で、何かご意見はありますでしょうか。

施設・設備も、こうなれば具体的な話になってきますよね、どうするか。どこに広げていくのか私は分かりませんが、ここだけでは狭いのだろうと思います。基準面積を考えると、今の3倍くらいにしなければいけないですから。そうすると、林業総合センターを利用するだとか、いろいろと方法は考えられるでしょうね。

あとは、地域連携・社会連携について、アイデアだとか、こういうことを書いてほしいだとかいうことがあれば仰ってください。

◇ 河合 校長

リカレント教育で、というわけではないですが、森林環境税の話題などが出ている中で、市町村の果たす役割が非常に大切になってきます。林大がその役割を担うべきかどうかは分かりませんが、そうした中で力を発揮できるような方を育成していく、民間だけではなく、行政の関係者も対象にできるような講座のようなものを、短期間、1ヵ月とか2週間とか、年に何回か繰り返すことで、市町村の林業技術者も充実させていくというのはどうでしょうか。また、森林組合の理事さんとか、監事さんとか、そういった方も対象に入れるような、そんな機能を持たせることで、フォレストバレーをもう少し大きく位置付けることができればいいのではないのでしょうか。

◇ 浜田 委員

私の方から事務局に依頼して、9頁の学習機会の提供の部分に付け足していただきました。市町村職員などからの森林・林業に関するニーズにも応え得るとか、そういうつもりで書かせていただいています。もちろん必要な内容だと思います。

◇ 植木 座長

あとは市町村の受止め方になりますよね。例えば、林大が、林業専門のそういったプログラムを供給する仕組みを整えたとしても、結局そこで学んだ職員が異動してしまう仕組みになってしまっています。林業を専門としていた人が、2・3年で別の、財務とか税金とかの部署に行ってしまうと、大変だなと思います。結局、ここでのプログラムが活かされなくなってしまいますから。その辺りは市町村と議論して、森林率が高い、9割以上とかの、市町村ごとに専門的林業職員をきちんと置くようなことを、首長さんにお伝えして、林大でもそういう人材の育成を支援しますからと、そういうやり方もありだと思います。

他にはいかがでしょうか。

◇ 植木 座長

公開講座や生涯学習という言葉も入っていますが、こういうことは今林業総合センターで充実した展示などをやっていますよね。それであればそちらでその役割を受け持ってもらおうというのもいいのではないのでしょうか。あくまで一般市民の、ということになります。

◇ 植木 座長

何でもかんでも林大が担うのではなく、一般向けの公開講座や生涯学習を林業総合センターで既にやっているのであれば、あそこはあそこでやってもらって、林大は専門林業職の人材を育成する方に重きを置いた方がいいのではないかということですね。

◇ 山崎 部長

フォレストバレー構想を具現化していこうとするときに、林業総合センターの役割は極めて大きいです。一般財団法人林業労働財団も含めて、役割分担の議論をしていかなければならないと考えています。

◇ 植木 座長

そうですね、まだその辺りは検討段階であるということですね。いずれにしろ、フォレストバレーの中の重要な位置付けとして、林業総合センターがあるということでした。連携が必要というのは当然必要になると思います。

他にはどうでしょうか。

◇ 相川 委員

今回の資料で付け加わった重要な点として、シンクタンク機能の中に、ここに書くのが適切かは分かりませんが、日本の林業教育と研究の中心になるということで、センターのような役割を果たすと。また、全国及び国際的な林業教育の知識・技術が集積する場となることを目指すということが書かれています。これについて、私も賛成です。やはり、林業教育、私たちも理念を語っていますが、それが本当にできるのかどうかということも含めて、大きな実験をする格好になると思います。特に、今日、山崎部長から示された Society5.0 に対応するような人材を、果たして林大で育てることができるのかということ自体が、大きな研究テーマそのものですので、実証的な検証機能を付け加えたり、ここ以外にもそういった取組が既に行われているのであればそういう事例を集めたりするのは、林大の価値を高めていく上で非常に重要だと思っています。

ただ、こうした内容は、それぞれが大変だとも思います。つまり、ここに挙がっていることだけでも、産業界のイノベーションとか、それから市町村などのサポートとか、林業教育の中核のようなこととか、非常に多様な事務局的な機能が今は横並びに書かれています。私は、どれも基本的に必要だと思っていますが、こういう形で、並べて書かれてしまうということについては、先ほど出たように、生涯学習の項目は落とすとかそういう検討を含めて、強弱を付けたり、統合したりしていくことが、報告書をとってまとめるときに必要なのではないかという気がしています。

◇ 植木 座長

私も、これは実験的な要素があるとずっと思っていて、ただしこれは絶対に成功させなければならないことでもあります。ただし、最初からあまり細かい部分まで書いてしまうと、自分の首を絞めるようなことになってしまいますので、具体性を持ちながらも、ある程度融通が利くような表現の仕方にするのが大事だと思います。例えば、資格の項目で、17 という数値を入れていた項目があったと思いますが、そうした具体的な数値は入れない方がいいのではないのでしょうか。本当に 17 種類必要かということもありますし、できる範囲で最大限の効果を上げていく必要がありますから。報告書の書き方、文章の中でう

まく表現していかないと、あれもこれもということになって大変になってしまうというのは、仰るとおりだと思います。丁寧に、慎重に文章化していく必要があります。

◇ 城 課長

強弱の付け方は、最終的に全体を横並びで見つけさせていただきたいと思います。特に、関係機関との連携と分担のあり方にはひとまず項目を入れていって、やはりフォレストバレー構想も含めていろいろ考えたときに、これは林大でやるけれどこの部分は林業総合センターがやるべきではないかとか、そういう整理は今後別途必要な作業になると思います。強弱をつける中で、こんなことが必要だというのはぜひ書いていただいて、具体化のときに検討するという事だと思います。

◇ 植木 座長

他にいかがでしょうか。

少し気になるのは、地域貢献をどうするかといった場合に、信州大学では、日経具ローカルでしたか、その雑誌でいつもトップにあります。しかし、先生方はなんだか汲々としていて、ときには無償で協力したりしていて、地域の大学ですから地域に貢献するのは当たり前だという意識があるわけですが、このままでは続けていけないと感じています。今まさに過渡期にあるのではないかと思います。なんだか市町村も実力をつけてくるのではないかという楽観的な展望が持たれているようですが、農村部は疲弊しています。新しい地域貢献のあり方を考えていく必要があって、その際に先立つものはお金ということになります。資料には、お金のことが全然書いてありませんが、業界に対して、例えば、林大で教育プログラム新しく作って人材育成をするというときに、学生のための奨学金だとか、そういう資金援助のようなものが必要だと思います。資金の提供を受けながら、それに対応する優秀な人材を輩出しますという、ギブ・アンド・テイクの形で進めていかなければもたないのではないかと考えています。資料を見ると、岐阜県立森林文化アカデミーは寄付金などの資金を集めているみたいですね。そういう仕組みを作っていく必要があって、県の財政に頼るだけではいけないし、外部資金の導入だけでは無理があります。やはり、地域の業界と連携して、資金面でバックアップしてもらえるような仕組みが大事だと思います。そういった点について、いかがでしょうか、難しいですか。給付金でも、あるいは基金でも、あるいは奨学金でも。業界も厳しいことは重々分かっていますが、組み込んでいただくといったことは可能なものではないでしょうか。

◇ 林 委員

即答はできません。企業であれば話は別かもしれませんが、組合長になるとその辺りの判断は難しいです。しかし、そうしないと成り立たないとも思います。ギブ・アンド・テイクの考え方で言えば、資金を出す以上お互いに意見が言い合えますし、要望も出せますから、これからの社会の中でそうした仕組みは絶対に必要だと思います。ここですぐできますとは言えませんが、考え方としてそういう方向は正しいのではないかと思います。

◇ 勝野 氏

これからは、産学官が連携してやっていく時代が来ていて、それなりの人材を輩出していただけるということであれば、一企業だけがということではなくて、木曽谷の林業に関わる業界全体として、林大に対して何らかの寄付をするというのは、私は当たり前の価値観だと思っています。要請があればどんどんやっていきたいという気持ちはありますね。

◇ 植木 座長

そうした気持ちを確認できただけでも結構だと思います。
他にはどうでしょうか。

◇ 植木 座長

フォレストバレーに関してですが、いろいろな組織の名前やテーマが挙がってきていますが、こうしたいろいろな組織が単純に隣にあればそれだけで自然と何か新しいことが始まるということであれば、これまでも既に何かが起こっていたはずですから、成し遂げるためには何か仕掛けが必要だと思います。方法はいろいろあって、具体的な研究開発のプロジェクトを考えていくとか、メッセやカンファレンスをやるだとかありますが、やはり重要なのは、そうしたコーディネートをする人の存在だと思います。阿部知事も、県立大学を作られるとき、野中 郁次郎さんという方のアドバイスを仰いだと聞きましたが、野中さんの理論によると、ナレッジ・プロデューサーと言うようですが、いろいろな人を組み合わせるそこから新しいものを生み出すというか、産婆役を果たすような人が必要だという意見があるようです。そういう人が中心になって、人と人の間を歩き回ってマッチングをしていかないと、絵を描いてそれで終わってしまうと思います。

先ほどの植木さんが仰ったような仕組みで資金を集めて何をするのかと言えば、そういう人を雇っていかないとだめだと思います。教員がそこまですべてやろうとすると、パンクしてしまいますから、それ専門の、専従のスタッフを、センターのようなものを構築して雇用するといったことに資金を使っていく、人に投資をしていくという形でもいいのではないかと思います。

◇ 勝野 氏

我々も何かをしようとするとき、必ず資金が必要になります。参考になるかどうかは分かりませんが、林大は林業の学校ですが、環境産業という視点がありますから、ESG（環境 Environment・社会 Social・ガバナンス Governance）もそうですけど、やっぱりこれからは環境・社会・統治、これに対して企業が寄付をする時代になってきていますので、要請があれば大手企業など寄付を考えるとところはあると思いますよ。私どもは八十二銀行がメインバンクですが、地域の社債として私募債を、地域を活性化するための社債ですから、その利息の一部をこの学校へお返ししましょうと、銀行のそういう事業を利用して、平成 28 年度に、些少ですが、林大に洗濯機だとか乾燥機だとか、そういうものを寄付させていただきました。金融機関にもそういう制度もありますので、金融機関も取り込んで進

めていくことは非常に大事なのではないかと思います。ある程度の事業を起こすためには借入れが絶対必要ですから、企業には社債をうまく使ってもらって、その一部を林大に還元してもらおうという仕組みもありますので、そういうネットワークを作っていくことも必要だと思います。

◇ 勝野 氏

産官学に「金」も入れた方がいいということですね。私も必要だと思います。そこまで広げない。

一方で、流域の視点から考える必要もあります。信州は本当に恵まれていて、木曾谷があって、天竜川があって、千曲川があって、それらの下流域の人たちが、いかにその恩恵を受けているかということを地域や企業にどんどん伝えていくことが必要なのではないかと思います。そうしたところからも、支援金をもらうようなことを積極的にやった方がいいと思っています。大きな川の源流を長野県が持っていますから。

◇ 河合 校長

古民家を活用しようという話がありましたが、県の施設の活用も可能ではないかと思います。

その他、産業人材の確保について、木曾地域としても連携会議のようなことに取り組んでいます。6月の会議では、看護学校や技術専門学校、当域すべての商工会とかそういうところも集まってやりました。まだ具体的などころまでいってないですけども。その中でも、フォレストバレー構想は意識されていて、関心が高いと感じます。

◇ 植木 座長

看護学校も近くにありますがね。それから伊那には工科短期大学があって、考えてみれば、いろいろと教育施設はありますね。

それでは、今日のところはとりあえず一旦締めまして、次回は全体計画の検討、最終仕上げをしていきたいと思っています。大筋を決めていきたいです。委員の皆さんから、まだまだご意見があると思いますので、事務局の方に投げかけていただきたいと思っています。報告書は、分かりやすい文章で、しかも具体的に、これが望ましいという方向性を示すことができるように作りたいと思いますので、いろいろのご意見をいただければと思います。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

[閉会]

◇ 事務局

それでは最後に城課長から一言申し上げます。

◇ 城 課長

非常に暑い中、熱いご意見をいただきありがとうございました。先ほど座長からもお話があったとおり、今日言い足りなかったことがありましたら、事務局に送付いただいて、さらにいい報告書にさせていただきたいと思います。よろしく申し上げます。今日はありがとうございました。

◇ 事務局

今回は平成 30 年 8 月 24 日午後 1 時 30 分から、こちらの会場で開催したいと考えております。またご通知申し上げますので、どうぞよろしく申し上げます。本日はありがとうございました。