

＊連載 農業&林業&環境に懸ける『地域経営』④

「林業で生きたい……」次世代の想い

—森林づくりは雇用を生む「新たな公共事業」・和歌山県(上)—

福田 志乃 地域経営コンサルタント(地域政策プランニング代表)

「縦割り」を超えた一石数鳥の施策の誕生

二〇〇一年八月、メディアを通して、和歌山県が国策としても熟考しなければならぬ重要なメッセージを発し、世の中に一石を投じた。経済のグローバル化が進む中で、市場効率の悪い部分を整理し、人材や資源を成長分野に移す必要性は「是」としながらも、非効率ではある中山間部の環境保全対策を、雇用対策や地域振興策とセットで国レベルの政策とすべきだというものである。

「都会から移り住みたいという問い合わせに、「収入を考えると来ない方がよい」と答えている現実」にもどかしさを感じ、「人間は機械ではない。経済効率では評点は低い、人間の尊厳と環境重視の点からは国際社会でも高い評価を得られる」と考え、「中山間地に所得を保障する仕組み」として、林業活性化、森林保全、都市の雇用対策、過疎地振興……など一石数鳥となる施策(秘策)——豊かな自然環境を守る仕事「緑の公共事業」を提言した。

翌月九月には「緑の雇用事業で地方版セーフティネットを」というタイトルで提言が出され、他

二十八道府県の賛同を得て環境大臣、農林水産大臣、林野庁長官への提言活動が始まった。ただし、「公共事業という名前には風当たりが強い」との意見があつて雇用事業と改名。提言内容が認められ、〇二年の国の補正予算に「緑の雇用事業」が盛り込まれた。〇二年の「骨太の方針」にも謳われ、以来、和歌山をモデルとした当事業は国の横断的・重点施策として確実に成果を上げている。

実は〇一年の提言は、北海道や九州をはじめ離島までの過疎地域にコンサルタントとして入ることが多い筆者にも、おおいなる関心事だった。当連載の初回(12月7日号)で書いたように、国交省や環境省や総務省や林野庁などが、地域振興絡みや過疎対策絡みで、施策・事業分野ごとにバラバラに補助金もどきの交付金を付けていることが、根本的な問題だと考えていたからだ。過疎地域の振興策には、▽人口(労働力の定住)・雇用支援

▽基盤産業(農林業、林産業)支援▽森林や流域

の環境保全▽地域コミュニティの再生——を、トータルに考える地域経営の仕組みが必要だと、筆者自身もいろいろな現場で提案していた矢先だった。

中山間の過疎地の振興は、従来の「いわゆるインフラという土木構造物を整備する公共事業」ではもはや再生できない。建設業は「短期の就労対策」にはなるが、地域を支える「中長期的な基盤産業」とはなり得ない理由は、当連載初回のデータで証明したように、モノが建設されてしまえば、周辺地域から工事現場に流れ込んでいた大量の建設業者が引き揚げてしまうからだ。そのインフラを「どう使うか」や「どう演出し集客するか」の戦略が、農林業や製造業やサービス業(観光&小売業)に確固と存在しない限り、建設業への公共投資は真に「地域への投資」とならないのである。そんな公共事業と過疎地振興施策に対する現場の苛立ちもあり、提言から五年が経過した和歌山県とその森林に赴けることは、筆者にとって限りない喜びだった。(編集部注)この原稿は、今

年七月に取材、執筆したものです)

地域産業(林業)の衰退の背景

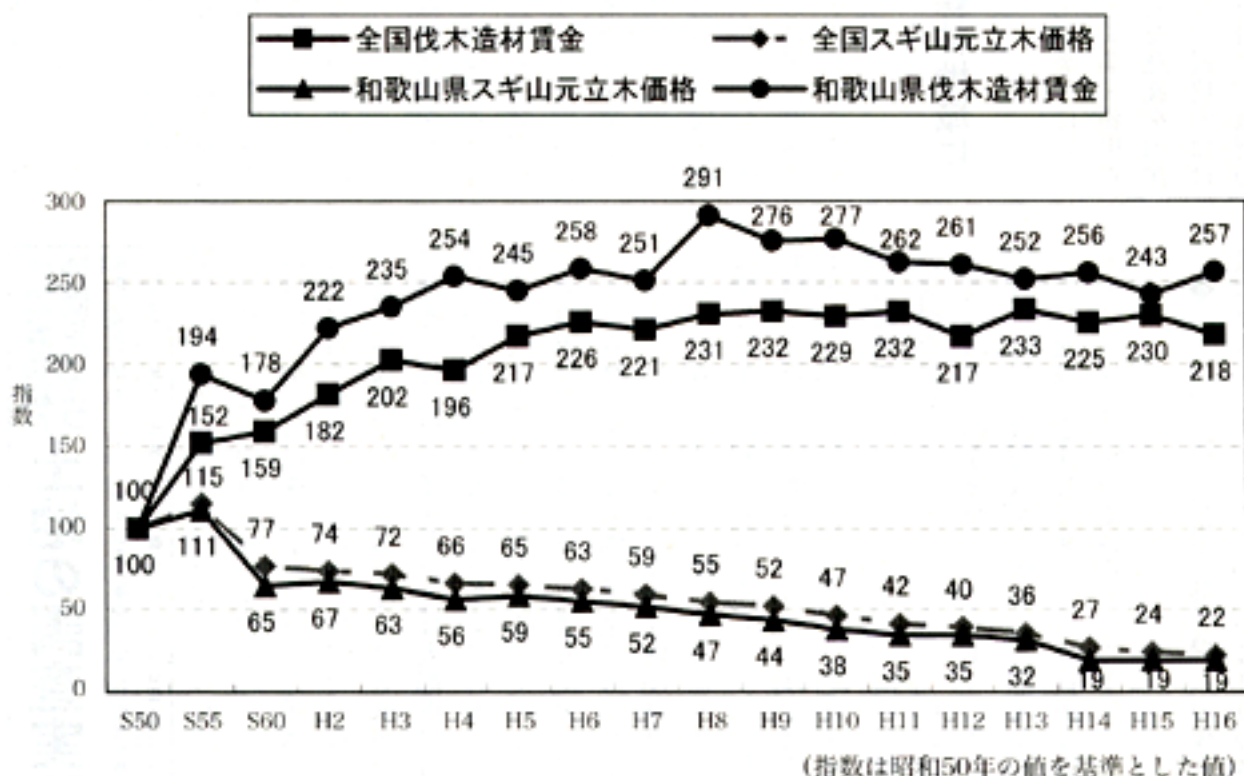
ここで、「緑の雇用事業」が誕生するに至った和歌山県の森林と林業の背景と実態を見ておこう。和歌山の森林といえば有名な江戸時代の材木問屋・紀伊国屋文左衛門に代表されるように、県の森林・林業年表で見ると歴史的にも深みがあり、「美林」と評価され続けた背景が分かる。古代・中世から、和歌山は「政」の中心地となった奈良や京都に近かったため、寺社・大仏の建立やその信仰の影響をかなり受けていた土地柄。九世紀初めに空海が紀伊国の高野山に金剛峰寺を建立し、そのころから高野山の植樹が始まったそうである。豊臣秀吉が大阪城を築城した時にも、熊野の良材が使われている。奈良の吉野、京都の北山、紀伊の熊野などの木材は、建築用の材として好まれ、これらの土地では民間林業や問屋・運送が活発化。年表には、「紀伊国屋文左衛門、上野寛永寺根本中堂造営の木材運送の請負で約五十万両の利益を上げる」などの記載がある。

しかし、大正時代に入り、和歌山の林業は、全国や世界の木材市場と貿易の荒波に呑み込まれ様相を変えていく。第一次世界大戦が終結した一九一九年から国内材の暴騰・暴落が続き、米国材や北洋材の輸入が増加。一九三七年に木材が国の輸入制限品目となるまで、木材貿易は輸入超の状態が続くことになる。しかし、第二次世界大戦後は

建設ラッシュによる国内需要に供給が追いつかず、全国的な杉の植林政策に加え、南米材、ソ連材、ニュージーランド材、インドネシア材等の輸入が増加、ラワン合板や製材品などの輸入も自由化された。安価な外材に押された国内材は次第に国内市場に見捨てられ、一九八〇年には、林業が「不況業種」に指定されるまでになった。以降、バブル経済期とその崩壊を経験し、九〇年代後半になるまで、日本の政府も国民も「森林の存在」を顧みることはなかったようだ。

和歌山県の森林面積は県土の77%を占め、そのうち95%が民有林であり、さらに民有林の61%が戦後の植林政策で植樹した人工林という構成である。ピーク時の一九八〇年には約四十八万立方メートル

図表4-1 伐木造材作業者賃金と山元立木価格の推移(指数比較)



(出典：和歌山県資料)

た素材生産量も、二〇〇四年には十七万立方メートルまで落ち込み、伐採の適齢期である四十一〜四十五年生が森林全体の二割を占めるが、主伐も植林も進められない。そうした林業の低迷は、単に安価な輸入材に押されているというより、一九七五年の伐木造材業者賃金(間伐・主伐材の搬出作業の人工費)単価を一・〇とした場合、〇四年の賃金は二・五七倍に増加しているのに対して、山元立木価格が〇・一九倍(五分の一以下)にまで低落したことに根本の要因がある(図表4-1)。

3) 木材製品の卸価格でも、松(中丸太)一立方メートル当たりの価格が、一九八〇年には九万三千円だったのに、〇五年には二万六千円と激落している有様だ。そんな日本の木材市場の在り方が、年々「林業では食えない現実」となって林業者の造林の意欲を減少させ、日本の林業経営全体がもはや脱却困難な悪循環に陥っている現実があるのである。

関連して、「林業と林道と公共事業と建設業」の不可思議なつながりについて、山間部の地域振興をサポートしている立場から、筆者が補足説明をしておく。造林や育林を健全に進めるために行う間伐作業等で出た材を山から搬出する費用(道路まで下ろし、トラックに積むまでの費用)は、林業者側の経費となるため、急峻な山ほど、また林道が整備されていない地域ほど材を搬出する作業が大変になり、林業者側の負担もかさむことになる。だから、全国の山間地では、数十年単位で

新たな地域に(間伐材搬出用の)林道が必要となることは否めず、「林道整備＝公共事業」としてバッシングの対象とするのは誤りである。しかし、いつのころからか、日本では林道整備に国の補助金(50%補助)を入れ、国が定める巨大な規格で「造ること」が目的化し、材を搬出して森林を整備しながら山を守る「地域の公共性」よりも、必要以上の巨大な林道を造る建設業の方が公共的な意味を色濃くしてしまったのだ。

こうした林道整備については、森林経営を重点施策に据える和歌山県では、緊急に間伐する必要のある山については幅員二〜二・五メートルの作業道を重点的に整備する方針を固め、さらに〇五年から県単独予算で搬出作業に要する作業道と作業ポイントの支援枠を設けている。さらに、〇六年からは列状間伐によるモデル的な取り組みに間伐と搬送費への助成の上乗せにも踏み切った。そんな林業者に対する本質的な助成支援策の結果、県内ではやる気のある林業者の士気が徐々に上がってきている。

数百人が大都市圏から森林地域に移住?!

ここで、冒頭で話した「緑の雇用事業」に話を戻したい。同事業は、日本が抱える失業・雇用対策や過疎問題や環境問題など多角的な意義を内在していたため、和歌山県発で始まり、最終的には全国四十一道府県の支持や後押しを得て、政府の

固定資産税の土地の調査実務 評価に役立つ

豊富な調査の具体例によって物件調査の基本的・実践的知識が身につく
不動産鑑定士 藤沢 泰雄

●A5判268頁●定価2940円

時事通信社

緊急かつ重点施策にまで位置付けられていく。そのプロセスは、地方からの陳情を超えた、まさに、地域に立脚した感性と本質的な理論武装が、国(の政治)を動かしていった好例である。

九〇年代半ばから日本では不景気風が吹き荒れ、首都圏一都三県と愛知県以外は大都市でも地域経済が振るわず、地方部では失業者の増加に伴い労働力世代の転出という事態を招いていた。大都市(大阪市など)では大量の失業者が生じている一方で、森林地域では労働力不足で人手が足りないという、全国レベルの「人口流動&雇用のミスマッチ」があった。これに鋭くメスを入れ、単なる和歌山県内の雇用創出ではなく、大都市と山村地域との新しい関係づくりでなければ解決できないとし、「都市での生活になじまない人々に、山村地域で働いてもらう」よう、国の政策としての支援を提案したのであった。以下、和歌山県内の活動と政府の動きを時系列で示す。こうした取り組みの結果、数百人が大阪等の大都市から和歌山の山村地域に定住して働いている貴重な事実を、国民はどれだけ知っているのだろうか。

◆〇一年、「緑の雇用事業」提言の後、和歌山県はマスコミやハローワークやNPOのネットワ

ーク等を活用し、林業への新規就業希望者(U・J・ターナー)を募る(「緑のふるさと暮らしインフォメーション事業」)。大阪を中心に、関西圏や首都圏、県内で就職説明会(各森林組合が設置したブースを希望者が回る合同面接会方式)を開催。

◆二年、厚生労働省が「緊急地域雇用創出特別基金事業」として六カ月間の短期雇用策を打ち出したが、林業は技術的な研修期間が必要なため、八県連合の活動で一年間に延長してもらう。初年度、和歌山県には都市部から百三十三人(平均年齢三十八・六歳)の移住があり、県内からも三百四十二人が研修生となった。

◆同年七月、小泉純一郎首相(当時)が和歌山方式を高く評価し、「国として拡充を応援したい」と明言。九月の次年度予算審議と十一月の〇二年度補正予算のそれぞれに、「U・ターナーの意欲ある若者」を対象とした「緑の雇用担い手育成対策」(林野庁)が九十五億円ずつ計上された。

◆〇三年には、前年度の移住研修生百三十三人のうち百三人が継続。さらに新しく百七十二人(平均年齢三十六・〇歳)の移住があり、県内研修生も継続と新規合わせて四百四十八人になる。

◆〇四年には、林野庁の助成に加えて総務省も動き、「ふるさと担い手育成対策」として約百億円を地方財政措置。この年からは和歌山県も「緑の雇用環境林創造事業」を創設し、定住した林業者に、より高度な森林作業を学んでもらうために

毎年約三億円の予算を投入。

◇ 〇五年以降も林野庁による助成は継続されるが、〇六年度からはこれまでの林業就業に必要な基本的研修支援に加え、就労が定着してきた人材に対して、風倒木処理等の高度な技術・技能研修を支援する内容が付加された。また、政府の「骨太の方針」でも「緑の雇用」がしっかりと謳われる。

ただ、国は「縦割りの省庁ごとの目的」で雇用創出とか過疎対策とか言っているだけで、人口も経済も環境も福祉も……地域政策をトータルにつかざる和歌山県としては、「緑の雇用事業」の導入には、林業の雇用創出と過疎化対策と同時に達成しなければならぬもう一つの厳しい目的

Ⅱ「環境林の整備」Ⅱがあつた。それが、民間の放置林や、植栽されずに表土が剥き出しになった林地などに対して、公的に整備の支援を行うこと、つまり環境保全の視点から放置林などに国の助成金を入れ、新しい就労者を配置していくという森林経営戦略だった。換言すれば、「緑の雇用」で雇われた人材には、国土を守る環境(林)の保全要員としての役割が担われるのだ。

ちなみに、同県で環境林化すべき森林は五万二千ヘクタール。しかし、「環境林の整備を支援するために、森林に入れてほしい」と必要性や理想を話しても、今度は、すべての民間所有者の同意が得られるわけではないという課題にぶつかる。そこで県では、現場の山の実態や所有者のことを最もよく

知る森林組合職員と市町村職員の協力を得、彼らから所有者に話を持ちかけ、所有者負担のない「緑の雇用事業」への理解を促すという手順を踏むことにした。環境林としての整備に賛同した所有者は、市町村長との間で「環境保全協定」を締結し、最低十五年間は皆伐を行わないなどの整備の在り方を定める。目下、県では、〇五〜〇八年の四年間で、環境林化すべき森林の20%(約一万一千ヘクタール)での協定締結を目指し、市町村や森林組合への協力要請・説明とU・ターナー者の定住促進とをセットで進めていく方針だ。

U・ターナー者の定住課題を乗り越えて

ここまで「緑の雇用事業」の意義や背景を見てきたが、実際に同事業を推進するに当たっての課題も整理しておきたい。課題とは大きく、①都市部からU・ターナーで移住してくる人たちの住宅の整備②「和歌山で林業しながら生きていきたい」と定住を決意した人たちの収入確保——の二点である。

住宅の整備については、取り組み開始当初の〇二年には、研修生を受け入れる森林組合と自治体とが、廃校や空き家や公共施設を活用して住まいを用意したが、一気に数百人(家族を含めるとその二〜三倍)が増えるとなると転用だけでは追いつかない。そこで県は、重点施策として〇三年には五億円、〇四年には一億一千万円を投資し、担い手住宅の整備、市町村による担い手住宅への補

助、空き家活用などのさまざまな方法でイターン者の住まい獲得を支援することにした。県内の山から切り出した材を活用して建てられた掛い手住宅(世帯用、単身用など3タイプ)は、現在七十棟に達する。

住まいの確保の次に課題となった定住者の収入については、研修生の間は実質の年収が二百万〜三百万円にしかならないため、「ながら所得」の支援を積極的に進めている。「ながら所得」とは、森林作業を主収入にしながらも、例えば、①雨降りの日には木工、夏期には観光^{いむ}、師といったコミュニティ・ビジネスを行う②家族が農協や地域の食堂等でパートをする③家庭菜園で米や野菜をつくったり鶏を飼ったりしながら、自家消費の食材を得る……といった、副業や趣味的ビジネスで得る所得のことである。こうした暮らし方(働き方)を、行政だけでなく受け入れた地域側も一緒にサポートするため、平均年齢三十歳代後半という子育て家庭にとつては、自然と人情豊かな環境で子どもを育てられること、都市でコキ使われていたような心身の疲労がないこと、何でもチャレンジできる風土があること、毎日の時間がのびのびしていることなどの理由で、この「ながら」の生き方はなかなか魅力的であるらしい。

その満足度を示すのが、〇二年から〇六年七月現在までに定住を決めたイターン者は、何と約三百人!(家族まで含めると五百人超)に上るという数字だ。

「生き方」や「価値観」が雇用にも反映

このように、和歌山県では「緑の雇用事業」を国の政策として、さらには現実の地域社会の再生として、着実に結果を出してきた。ここで、読者の次なる興味となるのが、県政で住まいや収入のサポートまではやれたとしても、イターン者を実際に受け入れる主体となる自治体や地域、あるいは組織やコミュニティがどのような役割を担ったかだろう。地方部では、既存のコミュニティに溶け込めなかったり、大勢の余所者を一度に招いたために地域側の気持ちの準備が甘かった(できていなかった)り……といった理由で、結果的に余所者が定着できないケースが少なくないからだ。

そこで、筆者は、和歌山市内から自動車で一時間くらい離れた山あいの町村を訪れ、イターン者を二十八人も受け入れたという山間部の美山村森林組合と、山を所有しながら林業を営んでいる柳原見林業とに案内していただいた。以下は、そこで見聞きした現場の人々をめぐる心豊かなストーリーである。

イターン者を受け入れる側の思い

【美山村森林組合】

旧美山村は、和歌山県と奈良県にまたがって東西に走る紀伊山地の南斜面に位置する。なぜ、

「旧」とつけるかというと、美山村は平成の大合併で川辺町や中津村と合併し、〇五年五月から日高川町となったからである。実は、この旧美山村では、「緑の雇用事業」発案の〇一年よりも六年も前の一九九五年に、既に他所からイターン者を受け入れるという取り組みを実施していたのである。

旧美山村は、一九五六年にも当時の川上村や寒川村(今の寒川地区)と合併しており、山間部の離れた小集落が次々と自立できなくなって吸収や合併を遂げていく様^{さま}を見てきた。しかし、村の面積の94%が森林であり、高齢化が著しく進んで山の手入れをする人材が減った上、若者も仕事を求めて村から出て行ったきり。「このままでは、村が消えてしまう」といった現実を打開するには、「山しかない現実」と厳しく向き合わざるを得なかった。

そこで、九五年から「緑の雇用事業」が施行される前年の〇一年までの七年間は、村単独でのイターン者の林業への受け入れの仕組みとして「グリーンキーパー制度」を創設。森林組合がイターン者の受け皿(技術育成、生活支援等)となることと、一人当たりの日当として一万円を支払うことを条件に制度をスタートさせた。しかし、現実問題として、研修中(二年間)の新人では一日当たり三千円程度の仕事しかこなせない。村の人員費(賃金)への補助も50%(一日当たり五千円)に限られていたため、残りの人員費分(同五千円程

図表4-2 Iターン者の受け入れ住宅(旧美山村で筆者撮影)



度)は森林組合の持ち出しとなり、苦しい経営が続いた。そんな大きな持ち出しがあっても、森林組合にも地域(コミュニティ)にも、Iターンで入ってくる若者たちは、地域の存続や地域の「新しい元気!」をもらおうという意味で「宝」だったという。

地元でとれた野菜や食材を彼らに差し入れたたり、

彼らが家庭を持ったり子どもができてきたり……というときには、地域ぐるみで相談にのって手助けしあげたり。そうした森林組合の子どもを育てるような面倒見のよさや、地域の人たちの「心の温かさ」が、都会で職を失ったり歯車のように働かされていたIターン者たちの心を掴み、七年間に十三人の受け入れと定住化に成功したのである。

図表4-2は、定住化のために用意されたIターン林業者向けの住宅(群)である。

さらに、〇二年からは県の「緑の雇用事業」を活用し、地域ぐるみで積極的に受け入れ策を展開した結果、〇二〜〇五年の四年間で、新たに十五人のIターン林業者(家族を加えると計二十八人Iターン者の保育児童は十五人!にもなる)が定住した。〇六年七月現在、美山森林組合には地元出身林業者十三人、「グリーンキーパー事業」でIターン就職した十三人、「緑の雇用事業」でIターン就職した十五人の、計四十一人の組合作業員が働く。「グリーンキーパー事業」で初めて森林に入った組合員も十一年目を迎え、今はすっかりプロに。また、七十歳を超えても働いていた高齢の組合員には六十五歳の定年が設けられ、林業作業繁忙期の臨時職員とした。そんなさまざまな対応もあり、山奥の過疎の森林組合員の平均年齢は、現在、四十六歳にまで若返ったというのだから驚きである。

そこで、つい、筆者の興味本位の質問が飛び出す。「県内、どこの森林組合でも活性化している

わけではない。Iターン者定住化に成功する秘訣は?」この問いに対して、森林組合の幹部からは即、「地域側の理解。地域の思いやりと手助け」との回答が返ってきた。さすがに、現場の実行者の答えは熱く重たい。

森林組合の幹部としては、通年で四十一人分の仕事を確保する責任も負う。しかし一度、地域が消えかけたという経験を思えば、「地域の存続」や「コミュニティ活性化」のために流す汗は苦勞と感じない……。そんな強く人情味溢れる幹部の心意気が、新しい組合員の新たな仕事も生み出していくのだ。梅の生産が日本一の和歌山県内には梅で生計を立てている地域が多く、ちょうど、森林手入れの作業が空く時期に梅農家に加勢に行くといった地域間の支援交流も、ここ三〜四年で定着してきた。それに県による「ながら所得」の普及もあり、次回紹介する「企業の森」の取り組みで森林地域に宿泊する都市の企業人とその家族向けに、旧美山村の「田舎暮らし」の体験プログラムを提供する交流もますますの人氣だ。一度は消えかけた山あいの地区には今、若者や子どもたちの笑い声が毎日響いている。

「何が幸せか」「何のために働くのか」

【有原見林業】

民有林が多い和歌山県では、民間企業には「緑の雇用事業」がどのように受け入れられているの

だろう?」。密かな期待もあつて、次に、社長を含めて八人の社員のうち、五人が若いU・I・ターン者という(株)原見林業の森林現場と作業場を訪れた。

(株)原見林業は、旧美山村などと合併して日高川町となった旧中津村に立地しており、約四百八十畝の山林を所有、年間二千五百立方メートル以上の素材生産を行っている。社長の原見健也氏(55)と最年長社員(55)を含めた社員八人の平均年齢が三十三歳というのだから、いかに二十〜三十歳の若者の腕に会社が委ねられているかが一目瞭然だ。

社長の原見氏は、「県の『緑の雇用事業』があつたからI・ターン者の受け入れを考えた」のではなく、もともとご自身の中に「若い林業者を育てたい」との強い思いを持つ。一九七四年に原見氏が先代の社長(原見氏の父上)の経営する会社に戻つてから九年後の八三年に父上がご逝去され、三十歳前半の若さで会社の経営を任されてからは、右も左も分からず苦勞の連続だったという。最初、は先代社長の御曹司であつたため、「林業の技術屋を雇って任せていけばよかつた」が、林業不振の時代背景も逆風となり、周囲の林業者は次々と仕事をやめ、そこで初めて「木を切れない林業経営者の自分自身」と向き合うことになる。

さらに、旧来の林業では、「トビ」といわれる道具を使って山で切り出した材を下ろしていたが生きた木々にぶつかりながらの出材になるため、木材が傷つくことが避けられなかつた。そこで、

図表4-3 「原見林業」のみなさん(筆者撮影)



八九年からは、切り出した材を運搬する作業道は自分たちで整備しながら、タワーヤーダーと呼ばれるワイヤーで吊り出す集材・運搬機械で材を下ろし、後はトラックで市場に運ぶだけという、何から何まで自前で行う、思い切つた少人数制の機械化経営への大転換を図つた。しかし、タワーヤーダーは、現在でも県内に四台しか存在しないと、いう高額かつ最先端の機械。その購入には県の助成も頼つたが、「一大決意で自己(資金も)投資

をした」そうである。その経営の大転換を経て、社長自らが確信したことが、「優れた機械を入れるだけでは駄目。最終的には、やる気ある人(を雇えるかどうか成功のカギ)」だった。そんな会社経営の転換期と時を重ねて、「緑の雇用事業」が始まつたのも、時の運だったのだろうか。「熱意のある若手を」という原見氏の想いと「林業をやりたい」という若者たちの想いが一致し、「好きだと言えぬ職」「これで生きたいと言えぬ職」を共にする、社長と若い社員たちの出会いが生まれたのだ(図表4-3 筆者撮影)。

また、若い社員の中には女性が二人いる。男性と同じようにヘルメットを被り、首や頭にタオルを巻いて作業着を着て山に入り、植林・間伐を行い、グラブプルやフォワードといった林業機械に乗って操縦し、切り出した木材を造材・運搬する作業をすべてこなす。かなり重労働なのではないかと心配したが、技術や機械の操縦を覚えてしまえば、案外、そうでもないらしい。だが、この女性社員の雇用にも裏話があつた。

最初は、原見社長も「山に入るのは男の仕事」と決め込んでいた。一方、県外で事務職として働いていたKさんはU・ターンで自宅のある旧中津村に戻つてきた。ところが、彼女の母親と原見氏とは友人の仲で、娘の就職相談を受けてしまう。当初は、社長も「何をしてもらおう? 掃除やお茶くみを任せているうち、辞めるだろう」と、特に仕事を教えるでもなく放任していた。Kさんの方

も林業をやる気など毛頭もなかったが、毎日通っているうちに、見様見真似で仕事を覚えてしまい、「気がつけば、自分もグラブフルに乗り込んでいた」というのである。自主的に仕事を見つけて男性の仕事に手を出し始めたKさんを、社長も止めて見守り続ける。「一人ひとりがどんな気持ちで木を切っているかが分かれば、機械の操縦は力なくともできる」と逆に気づかされたのだそう。今年、Kさんは原見林業に来て六年目。今や自分より若手の男性たちや後輩の女性社員を育てる立場にある。

三十歳代半ばに「脱サラ」して自身の生きる道を選択した筆者も、いつい共感して長居に。若い林業家の皆さんの話を聞かせてもらったのだが、若人それぞれのドラマを垣間見て、心豊かな時間を過ごすことができた。

もう一人の女性社員Sさん(二年目)は山形県出身。地元で事務職をやっていたが、ボランティアで山に入ったことが発端で林業への憧れが芽生え、全国の道府県が集まる「森の仕事ガイダンス」に足を運んだ時に、和歌山に惹かれたのだとか。「机上の作業よりも、現場で懸命に考えることが楽しい」。今年から就職したT君は大都市の川崎市出身。大学では環境経済を専攻していた関係で、和歌山県の森林の研修に参加したのがきっかけだが、「仕事とは(サラリーマンとして)給料をもらうものと思っていたが、山の仕事は、楽しい」。林業で生きたい」と迷いもなくキツバリ。

おや? 大企業の若手社員ですら数年で退社していくご時世。テレビでもニートなどと言って職に就けない若者の姿を大々的に取り上げている時代に、若手社員全員が「楽しい!」「この林業で生きたい」と口にするとは……。社員が建てた屋根付き作業場で、緑の風を感じ、鳥のさえずりを聴き、切り株の椅子に腰を下ろして話をしていたら、筆者にはふっと、都市部での就労だけを「働く評価の対象」としている日本社会の画一的な価値観自体が貧しいのだと思えてきた。「若手が輝けるのは、三十歳代でゼロから新しい林業経営にチャレンジされ続けた、社長のお人柄なのでしょうね?」との筆者の問いに、「毎日、現場で、どうアレンジをするかを自分たちで考える。私が想像する以上に個々人が走り、それを楽しいと感じてくれている。若くても一人ひとりがプロ意識を持っていて」との、社員を信頼した回答があった。「山はキャンパス。林業家は芸術家。山で暮らし、樹々の声を聴き、山全体をどう創っていくかを毎日毎日考えながら絵筆を変えていく永遠の仕事が林業」と語られた原見社長の職人哲学に、社長を囲んで目を輝かせながらうなずく若人たちの姿が、筆者の脳裏にほのぼのと焼きついた。

次回も和歌山県の続きである。森林保全に多くの企業が参加する「企業の森」の取り組みや、熊野古道の世界遺産登録と登録後のユニークな諸活動についてご紹介する。

時事通信社の専門誌「厚生福祉」からオンデマンドブックレット発売! 時事通信オンデマンドブックレットシリーズ

広がるPFI 医療・福祉・環境施設整備

PFIについて分かりやすく解説します

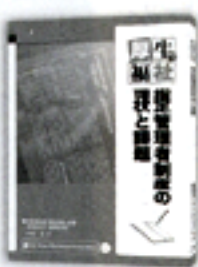


民間資金を活用する社会資本整備(PFI)の仕組みの概要、医療・福祉・環境施設整備の東京都など地方自治体の事例、課題も示して解説する。

「厚生福祉」連載
2005年7月5日付～2005年8月5日付
●A5判・並製 91ページ
●定価:680円(税込・送料別)

指定管理者制度の現状と課題

2003年度施行の改正地方自治法による制度について分かりやすく解説します



地方自治体が福祉、文化施設などの管理を委託するための制度の仕組みから実例まで図表付きで解説。自治体への調査結果から課題も示す。

「厚生福祉」連載
2005年8月9日付～2005年9月9日付
●A5判・並製 79ページ
●定価:680円(税込・送料別)

お申し込み・お問い合わせは、
オンラインショップ「JJI PRESS SHOP」へ
※一部の書店ではお取り扱いしていません。

<http://jjiipress-shop.com/>

時事通信社