

(様式3)

水源環境保全・再生かながわ県民会議 平成30年度第3回事業モニター報告書

事業名 水源の森林づくり事業の推進

報告責任者 佐藤 恭平

実施年月日 平成31年2月8日(金)

実施場所 南足柄市内山、南足柄市広町字大平ほか

評価メンバー 相川 健志、太田 隆之、小笠原 多加子、上宮田 幸恵、  
倉橋 満知子、佐藤 恭平、滝澤 洋子、豊田 直之、  
西 寿子、羽澄 俊裕、森本 正信

説明者 南足柄市森林組合 職員、神奈川県森林組合連合会 職員  
神奈川県 森林再生課 職員、神奈川県 水源環境保全課 職員

モニターのテーマ

森林塾卒業生の雇用状況等を確認する。また、長期施業受委託などの森林整備状況をモニターする。

事業の概要

・ねらい

良質な水を安定的に確保するため「水源の森林エリア」内の手入れが必要な私有林を確保、整備するとともに水源かん養など森林の持つ公益的機能の高い「豊かで活力ある森林」を目指す。また、今後の森林整備量の動向や林業労働者の高齢化を踏まえ、新たに森林整備の仕事に従事したい人を対象とした基礎的技術・知識を習得する研修を実施し、新規就労者を安定的に確保する。

・内容

水源かん養機能など森林の持つ公益的機能を高めるため、水源の森林エリア内の私有林の公的管理・支援を行うとともに、この事業の円滑な推進に必要な不可欠な人材の育成・確保を図るため、「かながわ森林塾」を実施する。

・実績

1 平成30年度かながわ森林塾事業受講者数

- ① 森林体験コース 21名
- ② 演習林実習コース 12名
- ③ 素材生産技術コース 6名
- ④ 流域森林管理士コース 4名
- ⑤ 森林整備基本研修 20名

## 2 水源林長期施業受委託事業

### (1) 確保手法

長期施業受委託

### (2) 目標林型

健全な人工林（資源循環を取り戻した持続可能な人工林）

### (3) 契約内容

① 確保年度：平成 27 年度 H28. 4. 1～H47. 3. 31 19 年間

所在地：南足柄市広町字松木尾 1676 ほか 1 筆

契約面積：6.01ha（内、広葉樹 0.05ha）

契約者：松木尾共有林（33 名）

林況：スギ・ヒノキ（69 年生）

② 確保年度：平成 28 年度 H29. 4. 1～H49. 3. 31 20 年間

所在地：南足柄市広町字大平 1682-4

契約面積：9.85ha

契約者：広町生産森林組合

林況：スギ・ヒノキ（69 年生）

### (4) 施業内容

伐倒、木寄せ、造材、集材（山土場）、運材（市場）、間伐面積 15.8ha

評価結果	評価点
<p><b>共通項目</b></p> <p>① ねらいは明確か</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 不足する林業労働者の確保の観点から「森林塾」開講は即戦力育成するものであり、ねらいは明確。 5点 (4名) 4点 (9名)</li> <li>○ 水源林を安定的に確保するうえで、私有林の公的管理・支援を推進するものであり、ねらいは明確。 重複あり</li> </ul> <p>② 実施方法は適切か</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 林業労働者への新規就業希望者や既就業者の各レベルに即した研修や実習が行なわれており適切。安全教育が徹底されている事を確認した。 5点 (3名) 4点 (5名)</li> <li>○ 募集など広報の仕方にもっと工夫が必要。 3点 (5名)</li> <li>○ 地理的条件等を勘案され針広混交林や巨木林など目標林型を定め森林を長期的に見て整備できる方法なので実施方法は適切。 重複あり</li> </ul> <p>③ 効果は上がったか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 10年間で127名の就職者に対して、県内森林組合、認定事業体での在籍数71名(定着率67%)はおおむね効果があった。 5点 (2名) 4点 (10名) 3点 (1名)</li> <li>○ 森林塾生の定着率を向上させる工夫が必要。 重複あり</li> <li>○ 進捗率は目標を満足していておおむね効果はあがっている。今後、施業地の確保が難しくなることが懸念される。</li> <li>○ 現状での効果は判断できない。</li> </ul> <p>④ 税金は有効に使われたか</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 有効に使われていると思われる。 5点 (2名) 4点 (8名)</li> <li>○ 多額の税金を投入しているが有効とまでは言いづらい。 3点 (3名) 重複あり</li> </ul> <p><b>個別項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 【かながわ森林塾】 5点 (0名) <ul style="list-style-type: none"> <li>・森林塾の対象年齢(54歳以下)をもう少し高くしてはどうか。 4点 (5名)</li> <li>保全すべき森林は県西部の水源地域ばかりでない。県東部に点在する小規模林地の整備にあたる人材として、あるいは、55歳以上でもまだまだ働き盛りの第2の職業人生を迎えようとしている人材の受け皿に、塾生受け入れの対象を拡大してはどうか。税金を投入した事業であるなら年齢的な制限は行なうべきではないという考えもある。 3点 (6名) 2点 (1名)</li> <li>・国税である森林環境税による市町村レベルの森林管理施策の導入があることも鑑みると、林野庁の「緑の雇用」による研修制度との棲み分けと区別を明確に説明した方が良い。 重複あり</li> </ul> </li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修終了者に県内の林業事業体に就業してもらうことが重要だと考える。安定した収入、安定した生活の保障、職人としてのモチベーションの維持、こうしたことについて、林業事業体を外部から支える仕掛けが重要だと考える。</li> <li>・国内産業の中で労働災害発生率のもっとも高い林業の従事者にとって安全教育は最も重要な内容なので、かながわ森林塾の重要な目的として安全教育を充実させ、アピールしてもらいたい。</li> <li>・応募者減少の対策として広報を工夫し強化すべき。塾生の募集は「県のたより」でしか目にしない。</li> <li>・森林管理の一環としてのシカ管理（捕獲、柵）は必須であり、施業の段階ごとに組み合わせるべきシカ管理の技術を、研修（座学、実地）で習得してもらう必要がある。</li> <li>・自然環境の変化、森林の生長、森林資源市場の変化により、林業従事者求人数は増減していくと思われる。林業労働力育成事業は、それらを状況の変化を勘案して、きめ細やかに、育成人数、育成プログラムの内容を見直していくべきと思う。</li> </ul>	
<p>○【水源林長期施業受委託事業】</p>	<p>5点（1名）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・森林組合と山主さんの契約と聞くが、現時点で20年の契約をすると水源環境保全税の期限を過ぎたら、自費で整備をすることになるのか、中途半端になるのでは懸念する。</li> </ul>	<p>4点（4名）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・長期施業受委託対象林をとりまとめるにあたり、林地の小規模化、不在地主問題、権利関係の複雑化などにより、林地の確保に多大の労力がかかるとのこと。県に代わって林業の専門家である森林組合や組合連合会が林地所有者から施業地確保の業務を行うことは、技術的かつ経済的合理性があると思う。</li> </ul>	<p>3点（1名）</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・同じ事業体が一つの森林を長期にわたって引き受けることは、作業道や作業の段取りなどその森林を考えながら整備を実施できるので、単年度の入札よりしっかり森林を見ながら施業できるものとして、良いと思います。</li> </ul>	<p>重複あり</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標林型の、健全な人工林、複層林、針広混交林、巨木林、広葉樹林への施業ということは納得できるが、水源の森エリア全体の中でどのような配置になっていくかという点が、生物多様性保全の観点から重要なところである。そのあたりの展望を示してもらいたい。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・狩猟者減少の時代となることから、森林管理の一環としてシカ管理（捕獲、柵）を実施することを標準化する必要がある。</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・間伐材搬出への助成金でようやく材が市場へ向かう流れが成立している。特別対策事業が期限を迎え補助金が止まってしまうと、目標である持続可能な人工林への取り組みも止まってしまう懸念がある。搬出材に付加価値を付け、魅力のある材を市場に出荷できる技術的な解決方法はないだろうか。</li> </ul>	

総合評価	
○ 森林塾はほぼねらいどおり、林業労働力の育成確保に効果を上げている。	5点 (2名)
○ 今後とも神奈川県内への定着率や就業先での評価をモニターし、森林塾の内容の充実を図ってもらいたい。さらに、林業生産にとどまらず、長期にわたり公的な森林管理を担っていく仕事であるという理解と、そのことによって仕事の安定性は保障されるということを明確に打ち出して、特に若い世代に向けてアピールすることが大事だと考える。	4点 (7名)
○ 水源林長期施業受委託事業は、水源林確保のために非常に重要な事業であり、現状では目標に従い進捗していると評価する。	3点 (4名)
○ 今後、水源林整備林地の小規模化、権利関係の不明確さや複雑さのため、まとまった事業地確保の困難が生じ、林地確保のペースが落ちたり、整備施業効率が落ちたりすることが懸念される。水源林整備林地の効率的な集約のために所有者不明に対応策が必要と思われる。	重複あり





## 平成30年度第3回事業モニター評価一覧 (森林の保全再生事業)

### 1 共通項目

#### 「事業のねらいは明確か」

評価者	評価、疑問提起、改善示唆	評価点
相川	明確だと思われる。	4
太田	(森林塾) 水源林管理の担い手を育成しようとする意図は明確であったと考えるが、当日の議論でもあったように、他事業との関係がやや不明瞭な印象を受けた。また、他の森林関連計画や今後実施予定の森林関連税との関係、数年先のビジョンについてもあるといいのではないかという印象を受けた。	4
	(水源森林) 水源林管理の意図は明確であったと考える。	5
小笠原	水源の森林づくり事業は不可欠でねらいは明確である。	4
上宮田	不足する林業労働者の確保の観点から「森林塾」開講は即戦力育成をねらいとするものでの確と判断できます。また長期施業受委託事業についても所有者管理が機能していない事で公的管理や支援が必要でそのねらいは明確です。	4
倉橋	長期施業受委託、森林塾事業担い手育成についても将来を見据えての事業として、ねらいは妥当と考えます。	4
佐藤	(森林塾) 年間10名の新規参入を目指し、300名体制を指示しようとする事業のねらいは明確である。	4
	(長期施業受委託事業) 長期施業受委託による健全な人工林を目指すという狙いは明確である。	4
滝澤	明確です。	5
豊田	水源かん養という森林の持つ公益的な機能向上を図るためという事業のねらいは極めて明確であると思われます。またこの事業に関わる人材を県民から育てていくというこの事業のベースも事業のねらいの根幹として明確であると感じました。	4
西	明確だと思います。	4
羽澄	明確である。	5
森本	<かながわ森林塾> ・水源諸施策の実施により、新規就業者の確保などが課題となっている。 ねらいは明確。 <長期施業受委託> ・良質な水を安定的に確保するうえで、私有林の公的管理・支援を推進するものであり、ねらいは明確。	5



## 「実施方法は適切か」

評価者	評価、疑問提起、改善示唆	評価点
相川	おおむね適切だと思われる。募集など広報の仕方にもっと工夫が必要に感じた。	4
太田	(森林塾)プログラムの設計と実施は目的に対して適切だという印象を受けた。 (長期施業受委託事業)ご説明を伺いながら、地理的条件等を勘案されて施業がなされていることが把握できた。	5 5
小笠原	適切と思われる。	4
上宮田	森林塾については 林業労働者への新規就業希望者や既就業者の各レベルに即した研修や実習が行なわれており適切と判断できる。何より本事業において大きな事故なく安全面の教育が徹底されている事を確認した。	4
倉橋	現時点では適切かも知れない。	3
佐藤	(森林塾)座学だけではなく、実務中心のおよそ8ヶ月の育成コースが組まれており、林業の担い手の育成として適正な方法と考える。 (長期施業受委託事業)標準伐期を超えている人工林であるが、皆伐とせず、保安林であることも条件に間伐を行っている。	4 3
滝澤	長期施業受委託では森林を長期的に見て整備できる方法なのでより良い方法と思います。 かながわ森林塾の研修も体系的に実施されていることは評価できますが、その後の就業に対して問題点が無いか検討が必要と思われます。	3
豊田	まずは人材育成からスタートしているのはとても適切である実施方法だと感じました。ただ、水源環境保全税にかなりウエイトが置かれた事業と見受けられ、今後もこの税ありきで進められるのか、それとも税から切り離れた事業として展開できるかは不透明であると思われます。	3
西	水源の森林づくり事業の中で労働力の育成・確保の実施方法についても少し検討が必要と思う。	3
羽澄	林業労働力育成のプロジェクトは適切だが、育成者の就労先の安定性の担保が気になるところ。	4
森本	<かながわ森林塾> ・他の制度と比べても、演習林実習コース80日間など充実されている。 <長期施業受委託> ・針広混交林や巨木林など目標林型を定めておりこの確保手法も工夫されている。	5



## 「効果は上がったか」

評価者	評価、疑問提起、改善示唆	評価点
相川	順調に成果を上げているといえないが今後に期待する。	4
太田	(森林塾) 受講された皆様のその後のご活動についてのお話を伺い、効果は出ていると考える。	5
	(長期施業受委託事業) 見学箇所は全体の中の一部であるが、現場での説明と実際に目にした状況から、管理者の専門的な知見に基づいた管理のための施業が行なわれていることがわかった。効果が上がっていると評価できると考える。	5
小笠原	おおむね効果はあがっていると思われる。	4
上宮田	森林塾修了者は森林組合や林業会社などへの雇用(就業)促進につながっており効果は目に見えてあがったと言える。また水源林整備事業においては平成19年度から28年度までの10年間で20,659haの計画に対し21,853haの整備実績をあげる事が出来効果は上がったが整備困難地が残っており今後の進捗に課題がある。	4
倉橋	現場で若い人を見る機会が増えているので(森林塾とは限らないと思うが)効果はあると思います。	4
佐藤	(森林塾) 10年間で127名の育成修了者に対して、県内森林組合、認定事業体での在籍数は71名(定着率67%)は効果があったと判断して良いと思う。	4
	(長期施業受委託事業) 資源循環を取り戻した、持続可能な人工林を育てる効果は上がっている。	4
滝澤	水源の森林の整備も進み、林業就業者の若返りも進んでいます。	4
豊田	今回モニターできたエリアは一部でしかありませんが、少なくともその範囲内では事業の効果は上がっていると感じられました。ただ、前述の通り、水源環境保全税の強力なバックアップで成り立つ効果とも見受けられ、今後も推移を見守る必要はあると思われます。	4
西	林業労働力の育成確保は、今後に期待。	3
羽澄	確保や整備の進捗割合を示していただいたものの、森林づくり全体の効果が本当にあがっているかを判断して評価することは難しい。	4
森本	<かながわ森林塾> ・300人態勢での水源の森林づくりを志向。年間10人確保 v s 就労者12人でありクリア。今後のPRに期待。 <長期施業受委託> ・1.2期での進捗率はOK。今後は、少し難しくなる局面も予想される。	4

## 「税金は有効に使われたか」

評価者	評価、疑問提起、改善示唆	評価点
相川	おおむね有効に使われている。	4
太田	(森林塾)担い手育成の目的を遂行していると考ええる。他事業との関連や相違が明確になると更にいいのではないかと考えた。 (長期施業受委託事業)有効に使われていると考ええる。	4 5
小笠原	ほぼ有効に使われていると思う。	4
上宮田	森林塾については林業労働者の即戦力育成森林経営を担える高度な知識や技術の習得も図られた体系的な事業で税金は有効に使われていると判断します。 受委託事業については所有者からの森林の買取・賃借契約締結に至るまで、3年もの月日が必要との事で効率化が求められる(法整備も必要ではないかと思う)。	4
倉橋	教育実数と人数を見るとコストが少し高いように思うがもう少し実績を見ることで有効としたい。	3
佐藤	(森林塾)有効に使われていると思う。 (長期施業受委託事業)有効に使われている。	4 4
滝澤	森林塾生の定着率は、林業関連では良い方とのこと説明でしたが、税を使って教育していることを考えると、定着率を上げる必要があると思います。	3
豊田	税金のバックアップにより成り立つ事業であるようにも思えますが、このような事業を行なうための税金であるはずなので、人材育成も含めて有効に使われていると思われます。	4
西	多額の税金を投入しているが有効とまでは言いづらい。	3
羽澄	目標に向けた努力については理解できる。	4
森本	<かながわ森林塾> ・他県にない充実した誇れる事業。有効に使われている。 <長期施業受委託> ・確保と整備のバランスも考慮。有効に使われている。	5

平成30年度第3回事業モニター評価一覧  
(森林の保全再生事業)

2 個別項目

評価者	項目	評価、疑問提起、改善示唆	評価点
相川	かながわ森林塾推進事業	森林体験コースの枠の対象年齢をもう少し高くしてもいいのではないかと感じた。事業自体は森林整備の担い手の育成確保となっているので若い方中心に来てもらうことが望ましいと思う。しかし、森林は水源だけでなく県東部では小規模な樹林地が点在しその整備にあたる人材を確保するという点では会社を退職し第2の人生を迎える方々も貴重な人材となりうるのではないと思う。	4
太田	(森林塾)他事業との関連について	事業そのものについてのご説明いただいた内容は明快であったと考えるが、当日の質疑・議論でもあったように、他事業との関連はクリアにした方が良いのではないかと考えた。 水源環境保全税は新たに税を導入することで「特別な財政需要」に用いるということが趣旨であることから、森林・水源林管理の担い手育成が既存の取り組みでは十分ではないこと、国の関連事業を「横出し上乗せ」する必要があることを前面に出す説明があるといいのではないかと印象を受けた。 今後国レベルの税が入り、市町村レベルの森林管理にその一部が充てられることになることもあり、現在の「緑の雇用」の取り組みとともに、共通点、相違点が明確になるといいのではないかと印象を受けた。 (以上は評価を目的とする記述ではないことから、右欄の評価点は記載しません)	-
小笠原	林業労働力の育成・確保	かながわ森林塾の森林体験コースの応募者数の減少が著しい。県のたよりでは見るが、関心をひくようなPRがされていないと思われる。	3
上宮田		—	
倉橋	長期施業受委託	森林組合と山主さんの契約と聞くと、現時点で20年の契約をすると水源環境税の期限を過ぎたら、自費で整備をすることになるのか、中途半端になるのでは懸念する。	3
	森林塾	応募年齢が54才までと聞いたが、林業に感心を持って、体力も充分あるようであれば、リタイヤする人たちにも門戸を開いたらどうかと考えます。これからは労働従事者の減少が見込まれるし、年金の問題もあります。働きたい人は増えると思いますが。	3
佐藤	1. 新規就労あるいは定着率について	1. 自然環境の変化、森林の生長、森林資源市場の変化により、林業従事者求人数は増減していくと思われる。林業労働力育成事業は、それらを状況の変化を勘案して、きめ細やかに、育成人数、育成プログラムの内容を見直していくべきと思う。 さらに、県外の林業への就業数も、育成事業の評価の一つとしても良いのではないと思う。	3
	2. 安全教育の重要性	2. 林業での労働災害の発生率(1000人率)は、林業32.9、建設業4.5、全産業2.2と林業がワースト1である。事業説明の中で安全教育は、日々の実習の中でかなり徹底して実施しているとのこと。また、説明のあとでお会いした森林塾卒業生の上司の方によると、卒業生は現場における危険についての感度が上がっていて、安全作業の考え方が身につけているとのことであった。育成事業の成果の一つであると思う。 安全教育は林業従事者にとって大変重要な内容なので、かながわ森林塾の研修コースの内容目的に、安全教育の項目を明記してアピールしてもらいたい。	4
	3. 緑の雇用担い手育成支援対象事業との関係	3. 林野庁が「緑の雇用担い手育成支援対象事業」として行っている林業労働力育成コースが、同じようなタイトルで実施されている。 かながわ森林塾との相違、それぞれの強み、弱み、重複内容、補完関係が納税者にはっきり説明できるようにしておいてもらいたい。	2
	1. 長期施業契約林の確保	1. 長期施業受委託対象林をとりまとめるにあたり、林地の小規模化、不在地主問題、権利関係の複雑化などにより、林地の確保に多大の労力がかかるとのこと。県に代わって林業の専門家である森林組合や組合連合会が林地所有者から施業地確保の業務を行うことは、技術的かつ経済的な合理性があると思う。現に経費削減になっているとのこと。	4
	2. 間伐方法	2. 見学地では69年生というすでに標準伐期を越えている人工林の間伐率25%(本数ベース)で間伐を行っていた。保安林という制限条件もあるが、搬出費用などを考えた経済合理性から、帯状伐採、群状伐採などが採用できないだろうか？ つながった大規模面積の長期受委託地の確保は困難とのことだが、散在する小規模受委託地の一つ一つを全体管理して皆伐することを、群状伐採と見なす考え方はできないか？	4
	3. 間伐材の搬出促進	3. 間伐材搬出への助成金でようやく材が市場へ向かう流れが成立している。それでも、虫害、シミ、腐れなどの不良材は材そのものの強度はあるにもかかわらず、価格がつかないとのこと。 このように搬出材が売れない状況のまま、特別対策事業が期限を迎え補助金が止まってしまうと、目標である持続可能な人工林への取り組みも止まってしまう懸念がある。 搬出材の付加価値を付け、魅力のある材を市場に出荷できる技術的な解決方法はないだろうか？	評価外
	4. 林地の確保	4. 林地の規模が小さくなり、長期受委託林地の確保が難しくなってきた、確保のペースが落ちてきているとのこと。 現在、社会問題となっている空き家問題と同様な様相を示している。森林の公益性と個人の所有権を調整できる法(あるいは条例)制度の確立はできないだろうか？	評価外

## 2 個別項目

評価者	項目	評価、疑問提起、改善示唆	評価点
滝澤	かながわ 森林塾	特に森林体験コースと演習林実習コースの研修内容は初心者徐々に対応できるプログラムになっているので、良く考慮されていると思いました。また安全面にも配慮され、就職先でも塾修了者は安全意識もしっかりしているとの話だったので、効果が出ているのだと思います。また修了者同士の横の繋がりもあるようで、これは同世代で悩み事などの相談や励まし合いができ、さらには今後の事業体同士の連携にも役立つのではと思われます。 税を使って教育していることを考えると、定着率67%はもう少し上げたいと思います。事業体も毎年追加の正規職員を受け入れるのも厳しいと推察でき、とりあえず受け入れて、すぐ辞められてもまた来年新しい塾修了者を入れればよいという意識が働くのではと危惧しています。 事業体の場所や現場の位置を考えると、就労条件の改善も定着率向上に必要なかと思いますが、これに加え、森林塾の中で就業希望者対象の開講を例えば隔年として研修期間は今と同じとすることで、塾修了者が事業体の中で育つ時間を設けることも必要なのではないかと考えます。	3
	長期施業 受委託	公団混乱地域や割山等の確保困難地域での確保がスムーズになるとのこと。また同じ事業体の一つの森林を長期にわたって引き受けることは、作業道や作業の段取りなどその森林を考えながら整備を実施できるので、単年度の入札よりしっかり森林を見ながら施業できるものとして、良いと思います。	4
豊田	林業労働 力の育成・確保	県の実施する林業就労研修が54歳以下という制限について、再考が必要なのではないかと感じました。もちろん55歳以上の方に、若い年代の方たちと同じように山や森林の現場で働くことは体力的にも難しい面もあることは確かです。しかし、現在、働き盛りの方たちが55歳ぐらいで会社を定年しており、この年代の方たちを使わないというのはもったいないことでもありますし、税金を投入した事業であるなら、なおさら年齢的な制限は行なうべきではないように思います。若い年代の人たちと同じカリキュラムが難しくければ、シニア世代の方たちも積極的に森林で活躍できるような内容の仕事とそれに合わせた研修カリキュラムは検討できないのでしょうか？一緒に考えていかればと思います。	3
西	森林整備 の担い手 の育成・確保	森林塾受講生の応募者数が減少気味でその原因を探るべきはもちろんのこと、広報についても関連のある学校（農業、林業関係の高校や）への訪問や周知の徹底が必要だと思う。	3
羽澄	林業労働 力の育成	研修プログラムはよく検討され工夫されている。若ければ自分も受けたいと思った。 近年、県でも林野庁でも重視しているシカ対策について、カリキュラムの中にどのように組み込まれているのか不明。森林管理の一環としてのシカ管理（捕獲、柵）は必須であり、施業の段階ごとに組み合わせるべきシカ管理の技術を、研修（座学、実地）で習得してもらう必要がある。	4
	林業労働 力の確保	将来にわたって、森林管理の持続性・継続性を担保していくための最重要課題である。年10名育成で、300人体制を目指し、維持するとの説明があったので期待したい。 研修終了者に県内の林業事業体に就業してもらうことが重要だと考える。安定した収入、安定した生活の保障、職人としてのモチベーションの維持、こうしたことについて、林業事業体を外部から支える仕掛けが重要だと考える。	4
	水源林の 確保	おおむね計画どおりに進んでいるならば、問題ない。	5
	水源林の 整備	確保された水源林整備の方針は理解した。水源の森エリアの全体の健全性の維持にとって効果を生む整備を継続していただきたい。 目標林型の、健全な人工林、複層林、針広混交林、巨木林、広葉樹林への施業ということは納得できるが、水源の森エリア全体の中でどのような配置になっていくかという点が、生物多様性保全の観点から重要なところである。そのあたりの展望を示してもらいたい。 狩猟者減少の時代となることから、森林管理の一環としてシカ管理（捕獲、柵）を実施することを標準化する必要がある。	4
森本	かながわ 森林塾	・見学の途中で伺った研修中の処遇内容は、まずまず。 結婚・子育てなど中・長期的にも、処遇改善を通して欲しい。（途中での挫折は困るので）	4

平成30年度第3回事業モニター評価一覧  
(森林の保全再生事業)

3 総合評価

評価者	評価	評価点
相川	今回モニターとして見学させていただいた、森林整備の担い手の育成確保を目的とした神奈川森林塾推進事業は順調ではないが成果を上げているように思われる。水源税の導入がなくても継続していけるような仕組みの確立も必要だと感じた。 神奈川県における巨木林づくりのモデル林～大雄山最乗寺の寺有林～は都市部では体験できないような空気を感じるこのできる場所なのでこういったものも残していったほしい。	4
太田	(森林塾)事業そのものの目的や実施状況は評価できると考える。個別項目に記載の通り、他の取り組みとの関係や今後のビジョンについて明快な説明をいただけると更にいいのではないかと考える。  (水源森林)見学箇所の事業とその実施状況については高く評価することが出来ると思う。	4 5
小笠原	長期施業受委託森林については、良好に行われていると思う。森林塾については、導入してからの年月がまだ長いとは言えず、卒業生が中堅林業家になった頃、結果が出てくると思うので、評価が難しい。	3
上宮田	県内の水源の森林エリア内の森林は約60,900haを対象にその中の私有林約42,000haの内、手入れが必要なエリア25,800haを確保し平成38年度までに延べ54,000haを整備目標としているとの事そこは民有林、私有林が入り組み中には所有者不明の箇所があり、整備に至るまでに数年～数十年を要するという。 所有者不明に対応するアイデアや法整備が必要と思われる。 また、水源流域地の自治体などと連携した森林塾卒生の活躍も期待したいところです。	4
倉橋	森林塾の説明がやや不足気味、専門用語が多く理解しにくい。 長期施業受委託での間伐材残さが多い。利用推進が考えられないのか。	3
佐藤	森林塾のプログラム並びに運営はよくできていて効果が上がっていると思う。 林業を巡る環境(自然環境、森林の生長、森林資源の価格)の変化に対応して、プログラムの内容や募集人数を調整するようにしていただきたい。  見学地では事業目的に従って、水源林整備が行われていた。 一方、水源林整備林地の小規模化や権利関係の複雑さのため規模の固まった事業地の確保が難しくなり、確保のペースが落ちてきていることが、懸念される。	4 3
滝澤	水源の森林づくり事業については、水源環境保全税の導入で、加速化し実施できているとのこと。森林の整備は長期に見ていかないといけないものと思うので、単に整備がどのくらい進んだというだけでなく、施業の仕方は今後のことも考慮しながら実施することが大事だと考えます。長期施業受委託では、同一の事業体が先のことも考えた作業順で施業できるので、その森林に適した無駄のない施業ができるものと思います。 また林業労働力の育成・確保では、かながわ森林塾の効果は大きく、その研修内容も安全教育を含めて良く考えられていると感じました。折角の人材をうまく事業体へマッチングすることが大事なことと感じました。研修中でも働きの良い人材には受け入れ希望が多いことは当然ですが、すぐに芽が出ず少し時間がかかるが長く働いてくれる人材もあるかと思えます。修了者かは不明ですが、新人の中にはいくら注意しても安全面が欠落しているという事例もあると以前聞いたことがありますが、これは例外として、税を使って育てた塾修了者には、やはり神奈川県で長く働いてもらえるような対策も考えなくてはならないと思います。離職した理由も、しっかり把握する必要があるのではないのでしょうか。 今回伺えませんでした。造園・土木会社(新規参入)対象の森林整備基本研修の受講者に対して、森林を理解してもらうためには教育時間が少ないのではと思いました。また実際にどのくらいの整備への参入があるのかも気になりました。	3
豊田	まず総合的に評価させていただくなら、税金が投入されてしかるべき事業内容であること、また林業就労の労働力を育成して確保していくという流れは、形としてかなり完成された事業であると感じられました。 ただ問題としては、水源環境保全税が期間限定という前提財源であり、この税金ありきで推し進めざるを得ない事業形態の現状を考えると、今後、国の森林税、特に圏内の横浜市ではみどり税という3つの似た税金が住民から徴収され、それぞれの目的と意義が明確化されなければならない時期にもきているという難しい局面に立たされた事業でもあると思います。 この辺のところがきちんと整えられないと、水源環境保全税でこれからも長く進めていくということになった場合、根底から崩れてしまう危険性は大きいと言わざるを得ないし、水源環境保全税が期限で切り離された場合には、今のようなやり方での展開は難しくなるであろうことが予想されます。 つまり、次の期に入るにあたり、この事業のあり方、今後の展開については、基本的なところから検討しなければならないと思われまますし、ちょうどそのタイミングではないかと感じました。	4



### 3 総合評価

評価者	評価	評価点
西	<p>林業労働力の育成・確保は 健全な森を守り育てるのに必要不可欠なことで、森林塾は充実した内容だと思いますが基礎技術習得のための研修への受講希望者は減少気味で残念です。 なぜ減少気味かその原因を探り林業全体が魅力的な職業になるよう検討すべき時だと思う。</p>	4
羽澄	<p>水源の森林づくりは長期的、持続的に推進していく必要があることから、非常に重要な事業であると認識している。現状ではよくやっていたらいいと考える。 事業の目的である「水源の森林エリア内約60,900haを対象に、その中の私有林約42,000haのうち、手入れの必要な私有林約25,800haを確保して、平成38年までに延べ54,000haを整備する。」との記載は了解したが、その目標達成に向けて努力していただくとともに、将来的に、どのような面的な配置で、どのような質や構造の森林ができあがるのか、そのビジョンを示してもらいたい。 将来的にずっと維持していくための森林管理の体制の確保が重要であると考えている。就労者を増やすためには、森林相手の仕事という特殊性はあるけれど、林業生産にとどまらず、長期にわたり公的な森林管理を担っていく仕事であるという理解と、そのことによって仕事の安定性は保障されるということを明確に打ち出して、特に若い世代に向けてアピールすることが大事だと考える。 狩猟者人口の高齢化と減少は避けられないことから、森林施業とセットにしたシカ管理のマニュアル化と、現場での標準化が、水源の森林づくりにとって重要であると考えている。検討をお願いしたい。</p>	4
森本	<p>&lt;かながわ森林塾&gt; ・神奈川県看板事業のひとつ。 安全対策に手を抜かず、新規就業者の育成に尽力を願いたい。 ・森林塾出身の作業の方と意見交換も出来、有意義でした。 塾の実習で、「危険に対する感度が上がった」とのコメントが印象に残りました。</p> <p>&lt;長期施業受委託&gt; ・林業事業体の経営安定化（森林整備量の確保）にも資する事業。 今後とも、普及に努めて欲しい。</p>	5