

# NJ 素流協 News

平成30年4月10日  
第159号

平成30年4月10日発行・発行所 ノースジャパン素材流通協同組合 〒020-0024 盛岡市菜園1丁目3-6 (農林会館5階)  
TEL 019(652)7227 / FAX 019(654)8533 / <http://www.soryukyo.or.jp/index.html>



平澤林産(有) (長野県) 平澤代表取締役講演

## ノースジャパン素流協・岩手県林業労働対策基金 林業講演会

### 「若者が定着する林業事業体を目指して」

当組合は3月8日、盛岡市内において、(公財)岩手県林業労働対策基金との共催で「若者が定着する林業事業体を目指して」をテーマに、林業講演会およびパネルディスカッションを開催した。当組合員のほか、国・県の関係者、いわゆる林業アカデミーの研修生等が多数聴講した。

冒頭、鈴木信哉理事長が、「今まで

で林業事業体に係る講演会や発表会では、生産性が高いとか仕事の出来がよいとして優良事業体が表彰されるものが多かった。今回のテーマは『若者が定着する事業体』ということで、主役は社長ではなく従業員だという観点から聞いていただき、次の時代につなげる事業体を目指していただきたいと思う」と挨拶した。

講演「若者が魅力を感じる職場を目指して」―若手の雇用・育成に積極的に取り組んでいる二つの事業体の事例報告

長野県伊那市 平澤林産(有)

代表取締役 平澤照雄氏

父親が林業をやっていたが自分は林業をやるつもりはなくて他業種に就職したが、父親に引っぱり

込まれた。当初は体力を使うきつい仕事で、「このままではマズいのでは？」と徐々に機械の設備投資を行なった。架線系集材ではワイヤーの巻取り等を自動化して労力を軽減したり、ドローンで上空から事業地や作業状況の把握を行い、安全管理にも活用している。機械はフォワーダやタワーヤードなどかなりの台数を使っている。

これらのことは、自分が以前とても苦労したからで、それを若者にやらせる気はない。会社としては「ラクして儲けよう」というのをキャッチフレーズにしている。「汚れて帰ってくるな」「人に優しく、機械に優しく」ということで、衣類はきれいなまま帰ってこれるようにし、機械は丁寧に使うことで、安全作業を実践している。作業体制は、班編成は組まず、仕事に応じて必要な人数を配置している。社員間のコミュニケーションをよくして、まとまって仕事ができるようにしている。一方、班編成を組まないため、全員がすべ

での仕事ができるように教育している。緑の雇用1〜3年生の社員は「研修生」ということでサポート役をつける。1年生を育てて2年生になると、そこに次のサポート役がつく。非常にゆつくりだが、3年経ったときにはレベルが高く、自信を持ってやってくれるようになる。

月に1回、自分の現場だけでなく、全体の現場の把握のために集まる。材の品質や売り先、価格、造材仕様などの話をここでしている。一番よくするのが、安全に関する話である。何があったという結果よりも、どこでどういうことが起こりそうかということ話す。今のところ労働災害はゼロである。

ドローン導入により、間伐の出来形を確認することができ、自分の仕事のプライドをもち、次の世代に渡すことができる。頭を使って給与をそこそこ取って、子どもを育て、家も建てる。社員に会社からの収入をあてにしてもらえないことは非常に嬉しいことだ。

今の林業の問題は、労働の安全性と働く人の意識をどのように持つていくかだ。自分も日夜考えるのは、楽をしよう、すなわち重労働をなくしようということだ。従業員は全員が大事な人材で、一人でも欠けては困ると思っている。

**岩手県洋野町 (有)丸大県北農林**

**代表取締役 大粒来仁孝氏**

自分が代表に就く前は、人手不足、従業員の高齢化、人力作業がほとんどで、課題が山積みであった。県内外の業者を訪問して指導していただく中で、若手が多く機械化が進んだ業者に刺激を受け、自分もこのような林業がしたいと思ふようになった。若手の定着率はいい方だと思っていたが、実は非常に悪かったことが分かり衝撃を受けた。離職の理由としては、「林業は自分には向いていない」、人間関係のトラブル、労災事故があげられる。雇用についての勉強不足で、採用に力を入れるあまり事前に十分な研修を行なわなかったため、イメージと違ったと言っ

て辞めていく人もいた。

平成18年から本格的な機械化を始め、22年からは従業員の定着と育成を考え始めた。緑の雇用研修制度を新人育成にあて、各種の助成制度を福利厚生にあてた。

日給月給制への移行に当たって

は、「手取りが減る、年金保険料を払いたくない」と社員から反発があった。社員の理解を得るため移行前後の賃金比較を一人ひとり出して見せたり、社会保険労務士による説明会を開くなどした。結果的に社員の合意が得られ、社員の家族からも感謝された。林業退職金共済にも加入した。当時決断しやすかったと思う。

市場や森林組合の視察を行ったり、毎年安全大会と題して消防署の普通救命講習や安全講習を受けたりしている。12月の忘年会では勤続年数に応じた表彰と皆勤賞表彰を行なっている。

労働災害防止のため、全国各地で技術指導を行なっている技術者を講師に依頼し、全社を挙げて研

修を実施した。現場では講師に自分達の伐倒を一通り見てもらい、

伐根を分析してもらった。新人、ベテランに関係なく、社員全体の技術の低さが発覚した。新たに自覚することが多く、課題が浮き彫りになった。そこで平成29年「チェック・アンド・クリニック」と題し、全従業員が本格的に正しい伐倒技術の指導を受けることにした。これまで森林について学ぶことがない社員が多かったので、造林について基礎的知識を得ることもプログラムに入れてもらった。技術の向上は予想以上に明確に現れた。

新入社員の負担を減らすため、仕事に必要な装備等は会社から支給している。技能取得も全て会社で負担している。実質各自が必要なのは弁当とお茶だけ。その他、飲み会での「こんなものができたらいいな」という話から、試行錯誤しながら伐倒練習機も作った。

今後の取組みとしては、安全意識の向上と継続、造林技術の習得、新入社員のための徹底した教育環

境の整備、指導者の養成をしたい。内部の問題に早い段階で気付くために個人面談も始めた。小規模ではあるが、若者が夢と希望を持って林業会社にしていきたい。

パネルディスカッション

「人材育成のポイント」

コーディネーター 林野庁森林整備部森林利用課 山村振興・緑化推進室課長補佐(緑化推進班担当)

水野 梓氏

パネラー 平澤林産(有)代表取締役 平澤照雄氏、(有)平子商店(福島県いわき市)代表取締役 平子作麿氏、(有)丸大県北農林代表取締役 大粒来仁孝氏、(有)山一木材(岩手県一関市)代表取締役 山田一宝氏

冒頭、水野氏より3つのテーマが提示され、それに沿ってパネラー各氏から話を聞いていった。

1. 雇用条件について

大粒来 日給月給制で、日曜日だったのを徐々に土曜日も休みにしている。週休二日制や祝日休みを増やす方向にしたい。装備は今

ではどこでも普通になっているが、デザイン性の高い作業服やよいヘルメットを用意している。年2、3回の懇親会では、お酒が入ったところで立ち入った話なども聞いて、仕事に生かすようにしている。



林野庁水野梓氏の進行によるパネルディスカッション

平子 日給制をとっている。日曜

が基本休みで、班の中で班長を中心に決めていく。班の中で許せば長い休暇も取れる。賞与も収益の状況に合わせて支給する。下刈が終わるとまず一回慰労会をやる。チェーンソー特別健診や蜂アレルギー検査の日は時間が空くので、

皆でお酒を飲みながらボーリング大会などもやっている。社員旅行は毎年で、海外のこともある。防護服等は緑の雇用でよいものを用意されるので、それに合わせるようにしている。

山田 20年前に北米視察に行った

時に機械化を進めなければ駄目だと思ったが、それだけでは若い人達は入ってこないことが分かった。厚生年金や社会保険など保険をかけ、トラックの早朝仕事等には時間外手当を支給する。作業服は一度全員に揃えたが当初は「蒸れる」と不評だったので、徐々によいものに換えていきたいと思っている。機械化よりも個人とのコミュニケーションを大切に十分時間をとらなければ、若い人はこちらを向いてくれないと思う。

平澤 社員の方から「こういうものが欲しい」というのを購入する

ようにしている。班のプロジェクトが終わった時の飲み会では反省会もやってもらい、その費用は会社がサポートしている。給与につ

いては、「目指せ、公務員給与より上」ということを目標にしている。

2. 労働安全衛生対策について

平澤 緑の雇用1年目の人に「危なかったことはないか?」と聞くのと、入ってまだ3、4ヶ月の人達の約8割の手が挙がった。「これは問題だな」と思ったが、2年目3年目になると今度は手が挙がらない。どういふことかという、安全の意識が低くなり、慣れてきてちよつとしたつまずきや「こういうことが起きた」ということに対する危機感がなくなってくる。林業関係者は人数が少ないものだから、駒のように、と言ふ言葉が悪いが、どうしても一人の現場作業員という使い方をしてしまう。うちは建設会社と付き合いがあつて、安全大会に従業員を交代で参加させ、教育を受けている。建設会社は非常にびしっとしていて、やってはいけないことは決してやらない。そういう意識が社員の中

でも生きてくるのかなと思う。

山田 山に入る時に、必ず踏査し

ても生きてくるのかなと思う。

てからどこに危険がありそうかを把握してから仕事に入る。言うだけではダメなので、自分自身も従業員と一緒に山に行つてマンツーマンで納得させる。稼ぐ人が自信を持ち、ステージを上げていけば、その自信が、親や周りの人に「山は危険な所じゃない。楽しい所だ」ということを広めてくれる。

**平子** 仕事を始める前にリスクアセスメントを行ない、毎週班長が中心になって安全会議をする。現場を始める前にツールボックスミーティングを行い、ヒヤリハット確認もする。建設会社の話が出たが、土木事業では安全に対する経費が入っている。土建屋さんでは2人ぐらいの作業員の仕事に1人監督がついてあれこれ指示を出したり、腕組みをしながら見ている現場がある。特殊伐採などは別としても、林業ではそれでは飯は食えない。その点を行政でも考えてもらって、安全管理費等をきちつとつけてもらいたい。

**大粒来** うちでは新人社員に研修

指導できるような態勢がまだ整っていないので、外部講師にお願いして徹底的に指導してもらう。朝礼では、一人ひとりから前日の作業のヒヤリハットを出してもらい、その対策をどうするかまで話すようにしている。

### 3. 新人教育、キャリア教育

**大粒来** 新人研修では皆が教えるのもいいが、担当者を決めて専属の人が手取り足取り教えた方が確実に成長すると思う。班長、副班長のキャリア指導はなかなかうまくできていなくて、ここがうちの課題だと思っている。

**平澤** 昔は目に付くところは全部社長自ら動いていた。今は当時からの社員が育ち、部長、係長など幹部になっている。班編成をしないので、毎日若い人が入れ替わり立ち代わり現場に入ってくる。そこで昔からの社員に上手に教えてもらっている。雇用時の面接は、まず若手、次に中堅、最後に総括部長の3段階で行い、決めるのは従業員である。家族の状況なども

見させてもらい、うまくいっている。以前自分の独断で採用を決めていたときには続かない人もいた。

**山田** 以前、山のことを全く知らない人が入ってきたことがある。初めに黒板で会社のことや山の仕事の流れを説明したが、まず用語

が分からない。自分達が当たり前のように使っていた言葉も、新人には通じない。いきなり教育と言っても、まず現場に行つて、山の仕事を覚えてもらうことも必要だと思った。人間関係については、職場の中に年配の人と若い人のグループがあつて、若い人同士は意気投合するが、年取った人達の方へ行くのと、先輩たちは山では大声になるので、若い人は怒られているという感覚になってしまう。そういうところも説明して一つずつ積み上げなければならぬ。今の人は携帯とかでいろいろな情報が入ってくるが、そういう情報よりも、社長や班長とマンツーマンで意識の形成をすることが大切なんだと納得させてから実務にいかないと、

すぐに離れていってしまうと思う。

**平子** 新人が2、3年経験して次の新しい人が入ると、最初に入った人間は非常に伸びる。会社の古い人間は教えるのも教えられないのも下手だが、緑の雇用の方はきちんと教わってくる。そういう人は会社に入ってから自分らで苦労して覚えて、それを次の新人に教えることで伸びる。それが分かっているから、彼らに任せて、班の中で自分達でやりなさいと言っている。まずきちんとした生徒を作つて、その生徒と一緒に教えていくのが大事ではないかと思う。過去に離れていった人のことでは、下刈のときなど手当をつけてもっと賃金を上げてやればよかったのかなと最近では思う。生活があるので、それなりの給料を考えなければならぬ。

### まとめ「人材育成の今後について」

**平澤** 今、林業界での雇用問題には、意識の問題がある。ただ木を伐つて出す、という会社はたくさんある。造材にしても、材を出せ

ばいいだろうという請負をやっている会社もある。A、B、C、D材の仕分けをどういうふうに判断するかということがなされていなかと思う。流れが分かっているかないで伐り方を一つ間違うと、利益が所有者に返らない。これを社員教育でやらなくてはならない。また、安全の関係では、建設業の工事現場にはきちんとした表示があり、緊急体制、労災、作業員の名簿などが備えてある。林業の現場に行くときみすばらしくベニヤ板に張ってあったりする。それらの改革をしなければならぬと思う。うちの現場では建設現場と同じようにコンテナハウスがあつて、道具を置いたり休んだりできるようになってきている。そういうところから、安全性だとか自分たちの自覚ができるのではないかと思う。今は準備工の段階からトイレも必要な時代になっている。

**大粒来** 以前はトラックや重機に乗りたいたいという若者が多かったが、今はチェーンソーが上手くなりました。い、木を植えて育てたいという人が増えてきている。以前は「木を出せ、いっぱい出せ」ということでやってきたが、山の手入れも「それはこういう理由で」ということをきちんと説明しないと、今の若者は動いてくれないと思う。こちらが頭を柔らかくしないとうまくコミュニケーションが取れない。



講演会・パネルディスカッションを熱心に聴講

**平子** 安全意識高揚のためには現場のパネルは是非必要だと思う。特に森林環境税のような仕事では、そういった準備がなければ仕事をしたいいけないという位のことで声を大にして言いたい。これからは皆伐して再造林ができないというのが大問題になると思う。植林に対する補助等を充実していただきたいし、我々も低コストでやるように頑張らなければならぬ。また、あまり山に細かく作業道を入れて高性能機械で伐ると、後地が植えられない。適地適木ではないが、機械も適地に合わせたものを使っていかなければならない。そのためには架線集材も見直さなければいけないと思っている。

**山田** うちでは朝集まって会社の中で朝礼をしてからそれぞれ山へ行く。山でもいろいろ話をするが、チェーンソーの整備をしながらとか、「ながら」で聞いてしまうのは、安全や仕事の段取りを中途半端に聞いてしまうのではないか。ハウスで掲示板を使って、「ながら」でなく集中して安全の話をしたらいいのではないかと思う。1日に何立方伐るといふことばかり追ってきたが、そうではなく、安全で楽しい職場を作るといふ形に方向転換していかないと、若い人達は目を向けてくれないのではないか。100年の木を作るには人はたくさん手をかけるが、100年の会社を作るには安全というもので築き上げないと100年にはならないと感じている。

**水野** 皆さんから様々なご提示をいただいた。雇用条件や労働安全衛生対策等、制度的なものも含めてお話をいただいたが、共通するのは、会社の方向性や安全意識など、伝えたいことをどのように伝えていくべきかというところで、かなり示唆をいただけたのではないかと思う。雇用条件の改善や労働安全対策、若者の定着は個々の事業体だけの問題ではなく、業界全体で考えていかなければならない大きな課題だと思っている。全体として解決に向けて取り組んでいきたいという機運を高めていく必要があると思うので、このシンポジウムが一つのきっかけとなることを祈念して結びの言葉としたい。

# トピックス

## いわて林業アカデミー 第1回修了証書授与式

いわて林業アカデミー第1回修了証書授与式が3月16日、岩手県矢巾町の県林業技術センターにおいて催された。達増拓也岩手県知事をはじめ、県関係者、来賓、研修生の父兄などが多数出席し、第一期生15名の門出を祝った。



達増知事を囲んで記念撮影

赤澤由明林業技術センター所長から一人ひとり修了証を授与され、4名の修了生に対しては皆勤賞の表彰

も行なわれた。修了生を代表して、日向海さんが決意表明を行なった。全員が岩手県内の素材生産事業者等への就職が決まっております(当組合員事業体には6名)、いよいよ4月より林業人としての第一歩を踏み出す。なお秋田林業大学の卒業生3名も、当組合の事業体に就職が決まっている。

## 地域けん引型林業経営 体成果発表会―組合員 2社の地域森林経営プ ランに認定証

岩手県森林整備課主催の平成29年度地域けん引型林業経営体成果発表会が3月2日、盛岡市内で開催され、林業事業者関係者等80名余りが出席した。

地域森林経営プランの取組状況の成果発表では、(有)フォレストサービス(岩手県雫石町)、陸前高田市森林組合(同陸前高田市)、本宮木材(株)(同一戸町)の役員が取組みの経過と実績を発表した。このうち、新たな集約化団地を設定し搬出間伐で森林

所有者への収益還元を実現した陸前高田市森林組合に対し、最優秀賞が授与された。他の2社には優秀賞が贈られた。



陸前高田森組部長の代理で急遽アカデミー研修生が呼ばれて賞状を受取り、満場の拍手！

今回はいわて林業アカデミー第一期生の研修成果報告が併せて行われ、3名の研修生代表が登壇して、研修を通して実感した林業の魅力や、今後林業事業者等の一員として働くことの抱負を発表した。

新たに策定した地域森林経営プランの発表では、当組合員の仲山林業(株)(岩手県遠野市)と、同じく組合員の興和林业(株)(同一関市)の代表者が、第一期5年間のプランの概要

を発表し、それぞれ認定証を授与された。

## 厚労省「安全対策のあり方 検討会」の報告書まとまる

厚生労働省は3月6日、「伐木等作業における安全対策のあり方に関する検討会」(座長 元森林総合研究所企画部研究協力科長広部伸二氏)の報告書を公表した。

同検討会は、林業の死亡災害の多くがチェーンソーによる伐木作業で伐倒木に激突されることにより発生していることや、チェーンソーで下肢を切創する災害が多く発生していることを踏まえ、平成29年11月から平成30年2月まで3回にわたり、安全対策のあり方などについて検討を行ってきた。厚労省では今回の報告を受け、労働安全衛生規則の改正や新たな規定の策定等、規則の見直しを進めることとしている。

### 【報告書における提言の要旨】

1. チェーンソーによる伐倒時に受け口を作るべき立木を、胸高直径40cm以上から、20cm以上とすること。



平成29年度取扱量実績(速報)

\*前年比 122%、計画比 110%

合板用素材	193,593m <sup>3</sup>
製材・集成材用 素材・その他	131,167m <sup>3</sup>
バイオマス 発電用素材	118,539 t
委託販売	8,293m <sup>3</sup>
合計	451,592m <sup>3</sup>

(1 t = 1 m<sup>3</sup>とする)

- チェーンソーによる伐倒時に、伐倒木の高さの2倍の範囲を立ち入り禁止にすること。
- かかり木処理の方法として、かかられている木の伐倒、浴びせ倒しを禁止すること。
- チェーンソーによる伐木等作業時に、下肢を防護する防護衣の着用を義務付けるべきこと。
- チェーンソーによる伐木等作業に係る教育の充実を図ること。

なお同検討会では、これまでに厚

労省通達「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」と「かかり木の処理の作業における労働災害防止のためのガイドライン」等により安全作業の指導を行ってき

第4回東北森林管理局  
国有林材供給調整検討  
委員会出席

たにもかかわらず、それらが徹底されなかつた結果、死亡災害につながつた事例が多いことが指摘された。当組合員におかれては、伐木等作業の基本に今一度立ち返り、ガイドラインの内容を役職員に周知徹底し、労働災害ゼロに取り組んでいかれるよう、重ねてお願いいたします。

平成29年度第4回東北森林管理局

国有林材供給調整検討委員会が3月1日、秋田市の東北森林管理局で開催され、高橋早弓常務理事が出席した。東北各県の材種別需給状況の報告がなされた後、検討の結果、「全体的に原木が不足傾向ではあるが、住宅着工の推移、製材品の需給状況等を総合的に判断し、現在は供給調整の必要はない」との結論がまとめられた。

株島田木材(富山県)来訪

富山県砺波市の株島田木材の島田

盛岡地域アカマツ利用  
促進連絡会議出席

優平常務取締役以下5名の社員が3月12日当組合を訪れ、鈴木理事長、高橋常務理事と面談した。この後一行は当組合員の素材生産現場と県内の原木市場を視察した。

3月9日、盛岡地域アカマツ利用

促進連絡会議が盛岡市内で開催され、アカマツの利用拡大に向け、2名の講師による講演会と関係者の取組協議が行われた。講演会では、(株)みのり建築舎(宮城県)塩谷貴義代表取締役からアカマツ材を床材や梁桁材に活用した施工例、(有)高吟製材所の高橋宏壽取締役社長から製品サンプルを持ち込んでのアカマツ材製品の紹介があつた。

第5回理事会を開催

当組合は3月15日盛岡市において、平成29年度第5回理事会を開催した。平成29年度収支決算見込みや平成30年度事業計画策定等、5月の通常総会に提出する議案の審議を行なった

お知らせ

ほか、岩手県森林再生基金事業の進捗等の報告を行なった。

第15回通常総会を次のとおり開催します。組合員の皆さまの出席をお待ちしております。

【日時】5月21日(月)

\*通常総会 15時00分～

\*懇親会 17時30分～

【場所】ホテルメトロポリタン 盛岡ニューウイング

おすすめの本

「コンテナ苗基礎知識」 発行：林野庁

低コスト造林の主役の一つコンテナ苗については試験研究が進み、全国で様々な手法で育苗されています。しかしその情報の中には誤ったものもあるため、森林総合研究所の協力のもと最新の知見と技術を取りまとめインターネット上で公表しました。A4サイズ16頁のPDFファイルで、詳細な写真も満載。下記のURLからダウンロードできます。

<http://www.rinya.maff.go.jp/j/kanbatu/syubyou/attach/pdf/syubyou-6.pdf>

ちよつと気になる木の話

外材代替の時代から国産材代替の時代へ — 土台と母屋角 —

戦前から極端に落ち込んだ戦後の木材需要は、高度経済成長時代に急激に需要量を回復して、大正時代末期の1億mを超えた。この時代は、需要量に供給量が追いつかず、外材代替が進んだ時代である。今、まさに真逆の国産材代替（復帰）の時代に入ってきている。

外材の独壇場だった米マツの梁桁、米ツガ・米ヒバの土台、ロシアアカマツ・エゾマツの垂木、ラワン合板等様々な品目が並ぶ。こうした中、土台の不足は常態化しており、乱高下はあるものの、トレンドはヒノキ土台不足を招いている。

元々は何だったのだろうか？ク、ケヤキ等の広葉樹も使われていたが、本来はスギ赤身土台が多く使われていた。しかし、防腐蚀性の基準は樹種区分であり、スギはランクが落ちる。スギの赤身と白太を分ける

方式にはなっていない。逆にヒノキはランクは高いが、ヒノキの白太も赤身と同様の評価となっている。

スギの赤身土台が衰退したのは、品質の良い外材が大量に入手できたこともあるが、一番は赤身の強いスギ大径材が減少したことにある。戦後植栽木は高く売れる柱角サイズで伐採され、利益が得られて赤身土台が取れる大径材は供給できなくなったことが最大の要因といえる。

25年位前に、スギ赤身土台の復活

技術基準（耐久性基準）について

〈耐久性基準〉土台の防腐・防蟻措置において、薬剤を使用しなくてもよい樹種はありますか。

土台に使用できる「特に耐久性の高い樹種」ひのき、ひば、べいひ、べいひば、くり、けやき、べいすぎ、台湾ひのき、こやまき、さわら、ねずこ、いちい、かや、ウエスタンレッドシーダー、サイプレスパイン（豪州ひのき）、インセンスシーダーまたはセンペルセコイヤ

※住宅金融支援機構「フラット35（最長35年の全期間固定金利型住宅ローン）」Q&Aより。

スギは“薬剤を使用せず”に土台に使える樹種”に含まれていない。

を試みたが、研究者・業界から賛同は得られなかった。理由は、ヒノキの用途・ニーズを失わせるからだ。それでも諦めきれず、スギの赤身土台の実験をしている研究者を探して、資料の提供をお願いしたが、退職した研究者が資料を個人で持っていたようで、見つからないと諦めるしかなかった。今、東北でもスギ赤身土台を売りにしている製材工場も出てきた。

ヒノキ製材業界、防腐工業界には反発もあるかもしれないが、トレンドは変わらない。布基礎時代の今、スギ赤身土台復活に向けて、基準の見直しと生産の本格化に舵を切る時機だと思う。

次に不足のトレンドは母屋角である。母屋角取り丸太価格は一番に乱高下しているが、ここ数年不足のトレンドは変わらない。理由は、単純に細い丸太が出材されないことによる。かつては植栽本数が多く、多数回伐で一定量が出材されたが、今は齢級配置が高くなりすぎて、14（13）〜16cmの小丸太が供給

されないのである。

元玉、2番玉であれば喜んで買う

工場も多いが、対象林分が少なく、素材業も50年以上の皆伐にシフトしてきている中、安定供給が難しいのである。またバイオマス用には、母屋角材より安いが選別する手間が省けるため、多くが流れることとなる。バイオマスの土場から選別すれば、利用可能な原木も多数見られる。でも皆伐地であつても樹木には優勢木・劣勢木があり、適寸はある。本当の理由は、山側へのメッセージが足りないことだといえる。1万円前後の丸太は直送して、山元の手取りを増やす以外にない。しかし、山側へのメッセージ（オフア）を出すのは、大型製材、集成材、合板工場等、大きな工場がほとんどである。母屋角挽きを中心とする中小工場は、そのオフアを届けていないといえる。価格も相場ではなく、固定価格で提示することが必要である。14（13）〜16cmはこうすれば必ず安定供給できるはずである。国産材回帰への大きな課題といえる。



平成30年3月分の販売実績

樹種	合板用			その他 製材用等			計		
	当月出荷量 (m <sup>3</sup> )	前月比 (%)	前年同月比 (%)	当月出荷量 (m <sup>3</sup> )	前月比 (%)	前年同月比 (%)	当月出荷量 (m <sup>3</sup> )	前月比 (%)	前年同月比 (%)
スギ	12,320	80.5	98.1	7,851	109.5	92.9	20,170	89.7	96.0
カラマツ	2,965	89.1	119.8	89	25.6	21.8	3,054	83.1	105.9
アカマツ	3,305	93.4	136.5	132	*	67.6	3,438	97.1	131.4
その他	0	*	*	347	363.5	996.0	347	363.5	996.0
合計	18,590	83.9	106.6	8,419	110.6	92.6	27,008	90.7	101.8

樹種	バイオマス用素材		
	当月出荷量 (t)	前月比 (%)	前年同月比 (%)
スギ	5,421	117.2	80.2
カラマツ	1,115	120.2	80.1
アカマツ	4,693	142.9	137.6
その他	0	*	*
合計	11,229	127.1	97.1

樹種	今年度累計			
	合板用 (m <sup>3</sup> )	その他 製材用等 (m <sup>3</sup> )	計 (m <sup>3</sup> )	バイオマス (t)
スギ	125,512	121,578	247,091	70,117
カラマツ	33,260	6,738	39,998	17,240
アカマツ	34,718	1,768	36,487	30,483
その他	102	1,082	1,184	699
合計	193,593	131,167	324,760	118,539
目標達成率 (%)	104.6	114.1	108.3	118.5
計画量	185,000	115,000	300,000	100,000

注) \*印は前月又は前年同月実績がなかったことを示す。

【平成30年3月の需給動向】

- 雪(天候)の影響もなくなり、順調に出材され、原木不足の状況はほぼ改善された。
- 原木価格の動向はいまだ値上げ状況を維持し、特にカラマツ不足による値上げが目立つ。
- 平成29年度の出材も順調に販売し、前年実績対比では120%の出材量となった。

耳からウロコ

ヒバ物語

ヒバといえば、青森ヒバである。ヒバと同じ木は、能登のアテ、佐渡のアテビ、木曾のアスナロである。同じヒバでも、秋田ではツガルヒノキ、岩手・山形ではクサマキといわれていたと聞いている。正式の名前はヒノキ科アスナロ属でアスナロと呼ばれる。青森ヒバはアスナロそのものかといえば、アスナロの北方系変種といわれ、林学博士本多清六氏が発見し、命名は有名な牧野富太郎である。

それでは古代からはどう呼ばれていたのかといえば、アテかアテヒと呼ばれていたようで、漢字で書けば貴(アテ)、貴檜(アテヒ)のようだが、明治末に林業界でヒバと統一したとのことである。漢字上でも「貴」が使われ、貴重だったことが分かる。能登のアテは、東北から持ち込んだ人工造林によって拡大して、輪島塗の木地としても使われている。そのため、人工造林が当たったという意味で、漢字では「档」と示すという。

青森ヒバといえば、ヒノキチオールが含まれることで知られている。抗菌性に優れ、様々な製品にも使われているが、他に含まれるのは、台湾ヒノキと米スギである。日本のヒノキには含まれるとの確とした証拠はない。「えっ、米ヒバでなくて米スギなの？」米ヒバは、アラスカイエローシダーであり、米スギはヒノキ科クロベ属のウエスタンシダー(アメリカネズコ)である。でも日本の名称もアメリカの名称もかなり遠い感じである。共通するのは、皆高級材として有名で神社仏閣に使われていることである、歴史的建造物としては、青森ヒバは平泉中尊寺、台湾ヒノキは沖繩首里城に使われている。米スギも日本国内でも高級木材である。アメリカではトーテムポールの材料となっている。

それにしてもヒバとは何か？通常は「檜葉」と書き、津軽藩文書には「檜」とされ、木曾ヒノキは「上方檜」とされていたという。本当のヒノキであって、ヒノキアスナロではなかったからかなあ。でも原木流通では木曾地域でもヒバで売られている…。