

会員紹介：平田経倫さん

私の略歴



1947年5月、鹿児島県生まれ。1970年、九州大学農学部林学科卒業。同年、林野庁に入庁。1999年9月、同庁を退職。同10月、緑資源公団に入団。2007年6月、同機構を退職。この間、国有林経営業務及び民有林行政に携わり、時折、国際関係業務に動員された半国際派。2011年、ミャンマー日本・エコツーリズム（MJET）会員となる。

私が海外に関わりを持つ契機となったのは、入庁3年目の1972年度後半に、新宿区四谷にある日米会話学院の委託科で半年間、英会話の研修を受けたことである。研修受講の選抜試験に偶々合格したことが、国際関係への道を開いた。以下、従事した国際関係業務について記述する。

従事した仕事の内容

在インドネシア日本国大使館勤務（1975年1月～76年10月）

1975年1月、在日日本国大使館に経済調査員の肩書きで赴任した。しかし、業務の実際は、農務官（一等書記官）の補佐であり、中でも国際協力事業団（JICA）関係が主であった。

前年8月に海外技術協力事業団と海外移住事業団が統合されてJICAが設立され、これに伴い、イ国においても技術協力等の案件が殖え、農務官本来の業務を圧迫し始めたために、新たに経済調査員が配置されたものようである。ジャカルタには既にJICA事務所が設置されており、所長以下3名のホームスタッフが配置されていた。しかし、イ国は、専門家や調査団の受入れの事務は大使館経由を求めているためである。専門家受入れ関係の事務は農務官が行い、私は専ら農林関係調査団への対応に携わった。

具体的には、イ国の調査団受入れ関係各機関との調整等で、我が国なら窓口となる部署に接触すれば、そこが関係部署と調整することになるが、当時のイ国では、通信事情が良くなかったことによるものか、例えば、林業総局内だけの事案でも、連絡調整に時間がかかるので、「レター」のコピーを複数作成して持ち回り、関係部署・担当者との打合せをする必要があった。また、計画局と造林局はジャカルタから車で1時間ほどのボゴールにあり、電話が繋がるのを待つ方が時間を要し、しばしば、車を運転して連絡調整に出かけた。

調査団への直接的な対応は、入国時の空港での出迎え、ホテルへの案内、イ国関係部局

への同行等であった。空港では、大使館員のネームプレートを首から下げて入国審査のゲートの内側にまで入り込み、トラブルが生じないように、また、通関で調査機材等にクレームが付かないようにアテンドしたが、幸い、在任期間を通じてトラブルはなかった。

在任期間中に、技術協力や森林開発の現場を視察する機会を得た。1975年6月には、JICAの林業開発協力部長を団長とする「北スマトラ植林計画調査団」が来伊したが、これはJICA発足後の初の本格的な林業関係調査団であった。「北スマトラ州コタピナンに土地を提供するので植林して欲しい」とのイ国からの要請を受けたものである。

空路、メダンに入り、同州林野局との打合せの後、途中2泊して現地を確認したが、そこは広大な平原で、一面にアランアラン（茅の一種）が茂っていた。しかし、この計画は実現を見なかった。現地へのアクセスが地理的に厳しいことに加え、土壌が硬過ぎることで、事業的な植林は困難と判断されたためである。（調査団同行は本件のみ。）

同年7月には、東カリマンタン州において、林業会社バリクパパン・フォレスト・インダストリー社（BFI）の伐採現場等と、米国の大手林業会社ウェアハウザー社（Wh）の貯木場・苗畑等を視察する機会を得た。当時、我が国の南洋材需要は旺盛で、多くの本邦企業がカリマンタン島で森林開発を行い、主に我が国向けの丸太輸出を行っていたが、M商事はその最大手であった。M商事と現地法人の合弁会社がBFIで、バリクパパン市の対岸、ソテック地区に247千haのコンセッション（伐採権）を得ており、当時、1,100人の従業員を抱えていた。伐採方法は択伐で、伐採木は胸高直径60cm以上、1ha当たりの伐採量は50～60m³、本数で10本前後であった。両社の貯木場、特にWhでは、運搬用トラクター等の重機類の巨大さに驚かされたが、両社とも伐採事業のみではなく、メルクシマツ・アルビジア・バルサ・ユーカリ等の試験造林にも取り組んでいた。



生産された丸太（BFI）



水中貯木場で（Wh）

1年10ヶ月の勤務後、私の後任には、林野庁から同じく「林学職」採用の職員が書記官として着任し、その後も現在まで続いている。なお、同大使館での同僚であった尾村敬二氏の

帰任後、同氏の勧誘及び推薦によりSRIDの会員となった。

国際経済課勤務（1978年2月～80年7月）

インドネシアから帰任して林野庁企画課での1年3ヶ月の勤務の後には、農林経済局国際経済課へ異動となった。同課の所掌は多国間国際経済関係の事務で、GATT*班とUNCTAD班から成り、私は後者に配属された。（*関税及び貿易に関する一般協定）UNCTAD班の任務は、一般特惠関税制度（Generalized System of Preferences：GSP）の運用と一

次産品総合プログラム（Integrated Programme for Commodities：IPC）交渉への対応であった。

UNCTAD（国連貿易開発会議）の萌芽は、1962年7月のカイロにおける国連の「開発途上国の諸問題に関する会議」（開発途上国36カ国が参加。）にあり、同会議は1964年に恒久的機構として発足したが、具体的な成果として、第2回総会（1968年）でGSPを創出し、第4回総会（1976年）では、「IPCと共通基金(Common Fund：CF)に関する決議」を採択した。

IPCの目的を概略すると、①一次産品貿易に関する安定的条件の達成とその価格水準適正化；②一次産品貿易による輸入収入の増加による開発途上国の実質所得の改善・維持；③市場進出機会及び一次産品とその製品供給に関する信頼度の改善等であった。

対象商品は18品目で、CFは、これらの複数の製品の緩衝在庫のための基金として構想されていたが、Common Fund for Commodities(CFC)として設立されたのは、さらに9年後の1989年6月のことであった。

3～4年ごとに開催される総会以外の主要な会議にも、代表部だけでなく、外務本省と関係省庁からも出席することがあった。このような機会に、ジュネーブには5～6回、パリのOECD本部での会議にも1回出席する機会があった。また、第5回総会(1979年)には、UNCTAD班の国際専門官3名全員（私は末席）が全会期の1か月間、会議場に貼り付いた。

JICA 各種調査団への参加（1988年～94年）

連続9年間在京勤務する間に、しばしば、JICAの技術協力プロジェクト等の調査団に加わる機会があったが、それらの調査団の役割は各調査報告書から拾うと次のようなものであった。

1. ミャンマー中央林業開発訓練センター（CFDTC）計画 事前調査

期間：1988. Mar.13 ～ Mar.25

担当：訓練計画（本務：林野庁 研修班担当課長補佐）



CFDTCの庁舎（正面）

当時、ビルマ国の森林局は、特に造林実施のための人的資源の充実を図るため、職員数の急激な増加を計画し、これら職員の質的向上を図る訓練実施のための技術協力を要請したので、これを受けて、プロジェクトの目的、活動内容等について調査し、同国政府と協議を行った。

2. ブラジル国アンジカリ試験的造林開発協力 開発計画調査

期間：1990. Jan.24 ～ Feb.09

担当：総括（本務：林野庁 金融班担当課長補佐）



炭 焼 窯

ブラジル国の製鉄工業は、同国内で良質の石炭が産出されないため、中小規模の製鉄には木炭が燃料として使用されていたが、天然林からの木材伐採は環境保護の観点から禁止されることになっていた。その中で、或る本邦企業のブラジル現地法人は木炭を燃料とする銑鉄工場を建設することを計画し、この木炭の継続的安定供給

のため、マラニオン州において造林事業を行うことを計画していた。この調査は、試験的造林の可能性を検討し、同事業に係る開発計画を策定することを目的とした。

これらのほか、下記4件の調査団に加わった。（内容は省略。）

1. タンザニア連邦共和国キリマンジャロ村落林業計画 計画打合せ調査

期間：1991. Jul.30 ～ Aug.17

担当：苗畑・造林（本務：東京営林局 造林課長）

2. ホンデュラス国テウパセンティ地域森林資源管理計画調査 事前調査

期間：1993. Nov.1 ～ Nov.10

担当：団長・総括（本務：林業講習所 養成課長）

3. グアテマラ国バハ・ヴェラパス県森林管理計画調査 事前（予備）調査

期間：1993. Nov.10 ～ Nov.21

担当：団長・総括（本務：林業講習所 養成課長）

4. ネパール国西部山間部総合流域管理計画調査 事前（予備）調査

期間：1994. Dec.11 ～ Dec.24

担当：団長・総括（本務：林業講習所 養成課長）

MJET への入会

ネパール国への出張の後、海外とは無縁になっていたが、2011年5月、MJETの藤村建夫会長は、SRID 会員名簿により私が林野庁出身であることを思い出されたく、入会を勧められた。同 NGO の活動地が出張先国の中では特に身近に感ずる国であったことから会員となった。

同会の活動は、発足当初は植林ツアーの実施に加えて日本語研修生や植林地のある村落（バガン近郊）との交流であったが、近年は、これらに加え、農村部で急速に顕在化したゴミ問題への指導・支援、小学校理科教育への支援、さらにはネリカ米（New rice for

Africa) の導入試験の実施等、その活動範囲を拡げている。私の主な関心事項は、半乾燥地という育林困難地における最適な植林技術の選択と育林コストの低減である。

仕事上の苦勞と喜び

半国際派の国際関係業務への従事は、常に「ワンポイント リリーフ」であった。同業務の部署から国内業務に戻ると常に新しい任務に直面し、また、JICA の調査から帰ると留守中の未処理の事務が残っており、海外関係業務で取り組んだことを振り返る余裕は全くなかった。しかし、国内業務では得られない数多くのことを経験することができた。

在イ日本国大使館

今となっては、何がそうであったか思い出せないが、日々、多忙であった。それとの因果関係は不明であるが、着任後1年を経過したとき虫垂炎を発症し、手術・療養で休務した。短い勤務期間のうちの2ヶ月間を無駄に過ごしたことは残念であった。一方、公務員人生の初期に、他省庁等の方々と同じ職場で勤務し、その後現在に至るまで交流のある、異分野の多くの先輩・同輩を得たことは、大きな財産となった。

国際経済課

GSP は、途上国等の特惠受益国等に一般関税より低い関税を適用し、受益国等の経済発展に寄与しようとするものである。ただ、その適用は、無制限ではなく、国内産業に重大な影響を及ぼさないよう、年度ごとに輸入数量又は輸入金額で定められた限度までのものであった。国際経済課は、受益国等支援のため、毎年度、特惠関税率の引下げと適用限度の拡大を図る必要があった。しかし、各商品品目を所管する原課との部内折衝は円滑には進まなかった。原課は独断で決めることはできず、業界団体との調整が必要であったのであろう。

IPC については、諸会議の開催に先立って、UNCTAD 事務局から毎週のように大量の事務局文書が流れてきた。その文書が難物で、全体量が多過ぎたうえ、各 Sentence が長過ぎて構文も複雑であった。対処方針案が示されるまでに読みこなすのは、一仕事であった。

そして、その方針の策定作業は、毎回、長時間を要し、会議開会日前日の深夜に至ることもしばしばであった。関係各省庁（当時は、主に経済企画庁・通商産業省・農林省）は、背後にそれぞれ国内産業等を抱えていて、外務省案の前向き過ぎる内容に付いて行けないこともあったろう。農林省が特に意見はない旨を伝えた後、夜遅くになっても外務省から電話が来ない。待機する間は、どの省庁がどの文言に拘っているのか分からず、また、調整作業に当たる外務省の苦勞も察せられた。ときには、農林省がそれを長引かせたこともあったに違いない。

JICA 各種調査団

JICA の各種調査については、帰国後に報告書の担当部分を書いて JICA に提出し、報告会が終われば一件落着である。後に続く調査団との引継ぎもなく、特に、私の場合には、事前（予備）調査が殆どで、数次の調査の後、どのようなプロジェクトが形成され、どのように実行されたのかについて情報が流れてくることはなく、また、自らそれらを求める余裕もなかった。

私の生き方

「君の生き方は？」と問われると、齢七十にして答に窮する。情けないことである。特別の信条や座右の銘は持合せがなく、また、特に尊敬する歴史上の人物にも心当たりがない。そもそも、これまで「生き方」を自覚したことがない。そこで、考えてみた。

生き方とは、個人特有の信条等が、職業選択や業務への対応等を規律することであろうか。それとも、逆に、職業若しくは従事した業務の性質等又は私生活から形成される信念のようなものか、或いは、それ以前のそれらの態様そのものなのか。私の場合は、前者に当たるものはないことと、後者に該当しても私生活に関するものではないことは確かである。

また、生き方が人それぞれであるとすれば、それらの背景に何か異なるものがあるのではないか。そうであれば、私の場合は、37 年 3 ヶ月に及ぶ政府機関及びその関係機関での勤務の中で、現業機関での管理職在任期間が長かったことが、それであろう。初めて管理職を命じられたのは、下北半島の辺地の小さな営林署で経営課長へであった。年齢 26 歳 10 ヶ月。部下職員は造林係と収穫係の合わせて 7～8 名で、年下の者が 1 人か 2 人いた。

出先機関の長である営林署長に初めて着任したのは、1980 年 8 月、年齢 33 歳 2 ヶ月。その署の管理職は、署長の他に次長・4 課長・労務係長の 6 名がいて、平均年齢は自身を含めて 51 歳であった。いずれの場合にも、年下の上司に仕えることは職員にとって愉快ではなかったはずだ。

課長職は、営林署でのそれを除けば、営林局・講習所・研究所（科長）で各 1 回、合計 7 年 6 ヶ月。署長職は 3 回、合計 6 年 4 ヶ月、水源林整備事務所長は 3 回、合計 7 年 9 ヶ月で、管理職在任期間は総計 22 年 2 ヶ月であった。そしてその間、年長の部下職員への気遣いを怠ることは許されなかった。

管理職に求められることは、自身の能力を発揮することよりも、所轄組織全体の能力を最大化させることと、そのために組織内の融和を図ることである。しかし、過度にリーダーシップを発揮すると、出る杭と同様に打たれる。

さらに、外部とは軋轢を生む虞のある各種の事案が常にあった。それらは、労使関係、業界関係、加えて、地元集落の自治会を始め県機関に至るまでの対境関係である。その

ような状況の下での組織で、署長（所長）に判断を求められる事案は、当然ではあるが、次長以下では決断できないこと、又は判断したくないことであった。「この件への当署（使用者側）の対応は、AとBの二つが考えられます。Aにすれば、このような不都合があります。しかし、Bで行けば、まずいことがこのように生じます。署長、どちらの案で進めるべきでしょうか。」というような内容のものである。

水槽の中に蠢くボウフラを見ていると、何か愛着を覚える。棒状の小さな細い体を二つに折ったり伸ばしたりして前に進もうとするが、上下からと前後左右からの水圧に阻まれて思うように進めない。

そして、今になって気付くのである。「そうだ、私の生き方とは、このようなものだったのだ。」と。