

新たな森林・林業人材育成機関の設置に関する検討状況について

1. 現状分析

- ・ 素材生産量は、88,000m³(H29年度)だが、労働生産性は低い。(現状=3m³/人日)
- ・ 林業就業者数は、減少と高齢化が続いている。(60歳以上が35%)
- ・ 新たな森林経営管理制度推進のための専門技術等を備えた市町職員が不足する。(H31年度から開始)

2. 目 標

○本県では、平成38年(2026年)度から42年(2030年)度にかけて造林公社の伐採量のピークを迎える。恒常的に必要な森林組合等の間伐事業と併せ、最も人員を要するこの時期を念頭に人材育成を図る。

※[数値目標] 素材生産量：200,000m³ (H42年度目標値)

労働生産性：6m³/人・日

新規就業者：毎年10人 (国の「緑の雇用制度」と連携しながら、県の機関では毎年6人程度育成)

国の新制度に対応できる市町職員の養成：19市町

3. 課題と解決の方向性

○今後、素材生産量は増加する一方で、素材生産の担い手が減少傾向にあるため、

- ① 労働生産性を上げ、素材生産量を増加させる。
- ② 新規就業者を増やし、世代交代を進める。

○また、新たな森林管理制度が導入されるにあたり、市町職員に対し森林・林業の専門的な教育を行い新制度導入に対応する。

【参考】県内事業体の主な意見(現場の課題)

- ①現在の育成方法は自己流のため、きちんとした技術を教育して欲しい。
- ②現在は各作業班に育成を任せている(OJTで育成)ため、技術水準が異なり困っている。
- ③現行の研修は、基礎的内容のみで実践性がないため、内容のレベルアップを図って欲しい。
- ④各機関の縦割りによる研修方法を是正し、内容の充実を図って欲しい。
- ⑤機械操作に長けた人材の育成に取り組んで欲しい。
- ⑥収益性や生産性向上のための研修をして欲しい。

4. 今までの取組状況

○各林業団体がそれぞれの目的により様々な対象者向けに研修を実施してきた。

区 分	既存研修の実施内容
既就業者	① 森林施業プランナー育成研修 → (現地踏査、プラン書の作成、積算方法等) ② 作業員(班)育成研修 → (作業道作設、造材等・・・作業員を個別に研修) ③ 森林組合等職員対象研修 → (仕分け・検知、経理・経営関係等)
新規就業者	① これから林業を目指す人のための体験会(就業支援講習会[座学中心]) ② 就業後の基本的研修 → (「緑の雇用」事業)
市町職員	○森林・林業行政に必要な法令や制度など全般的な知識習得 → (新任者研修、フォローアップ研修)

5. 新たな人材育成の考え方

	既就業者[H31～]	新規就業者(転職者)[H32～]	市町職員[H31～]
育成目的 (目指す姿)	・ 労働生産性 6 m3/人・日以上を達成できる人材	・ 現場作業が安全にできる人材	・ 森林整備の方針を立て、業務の発注ができる人材
対象人数	・ 13 班/年 (H31 年度は 8 班。全体=47 班) ・ 4 年で県内全班を一巡	・ 6 人/年程度を養成	・ 県内 19 市町全てを対象 ・ 1 人以上/市町
実施回数・ 期間	・ 各班ごとに現地での巡回指導 …講師を現地に派遣、班ごとに年 3 回程度の研修を実施。	・ 1 回の研修期間は 2 ヶ月 ・ 年間 3 回の受講機会 ・ 座学と実習	・ 1 項目 1～2 日実施 ・ 年間で 5 項目 ・ 座学と実習
主な 研修項目	①伐木・造材 ②集運材 ③仕分け・検知 ④造林・保育 ⑤作業道作設 等	①安全講習 ②チェーンソー等の操作 ③作業道作設 ④機械操作 等	①森林の判別方法 ②森林の公益的機能 ③木材利用・木造建築 ④境界明確化・資源把握 ⑤森林土木(災害復旧)

6. 具体的なきみ

- ・ 従来の研修を再編したうえで、「既就業者」、「新規就業者」、「市町職員」を対象とした新たな森林・林業人材育成機関を設置する。
- ・ 実施場所は、林業普及センター、きゃんせの森(座学)、県営林等(実習)を活用する。
- ・ 平成 31 年 4 月から配分予定の森林環境譲与税を活用する。
- ・ 研修の実施にあたっては、県内外の民間企業や大学、県外の林業大学校、試験研究機関等との間で講師の派遣やカリキュラム、運営面について連携を図る。

