

平成 27 年度森林総合監理士等育成対策事業のうち
森林・林業人材育成対策調査事業

【報告書】

平成 28 年 3 月

【 目次 】

I. 概要版	1
1. はじめに	1
2. 今後の人材育成方策の提案	1
(1) 各人材に必要な知識・技術・能力	1
(2) 各人材の育成方法	3
(3) 異人材間の連携のあり方（案）	5
(4) 各人材の活動の活発化のための取組	7
3. 検討委員会からのメッセージ	9
II. 本編 —今後の人材育成方策の提案—	10
1. 林業人材育成の全般的な現状	10
(1) 森林総合監理士（フォレスター）	10
(2) 森林施業プランナー	11
(3) 現場技能者等	11
2. 各人材に必要な知識・技術・能力	13
(1) 森林総合監理士（フォレスター）	13
(2) 森林施業プランナー	15
(3) 森林作業道作設オペレーター等	16
(4) 統括現場管理責任者等	17
3. 各人材の育成方法	19
(1) 4 人材共通	19
(2) 森林総合監理士（フォレスター）	19
(3) 森林施業プランナー	20
(4) 森林作業道作設オペレーター等	21
(5) 統括現場管理責任者等	21
4. 異人材間の連携のあり方（案）	23
(1) 連携の必要性	23
(2) 連携事例	24
5. 各人材の活動の活発化のための取組	28
(1) 森林総合監理士（フォレスター）	28
(2) 森林施業プランナー	28
(3) 森林作業道作設オペレーター等	29
(4) 統括現場管理責任者等	29
(5) 全般	30
6. 人材育成マスタープランの中間レビュー	33

(1) 人材毎の課題	33
(2) 今後の人材育成方策の提案	36
(3) 検討委員会からのメッセージ	40
II. 本事業の取組概要	42
1. 本事業について	42
(1) 背景・目的	42
(2) 事業内容	42
2. 検討委員会の設置・開催	43
(1) 概要	43
(2) 開催結果	44
3. 各人材等に対する事例の現地調査、分析	54
(1) 概要	54
(2) 調査結果	56
II. 参考資料	90
1. 林業人材育成の今後の方向性について（平成27年11月6日）	90
2. 森林総合監理士優良活動事例の分析	98
3. 森林総合監理士活動のヒント	102

I. 概要版

1. はじめに

平成 22 年に、国は、効率的な森林経営に必要な能力を持った人材を戦略的・体系的に育成するための基本的な考え方となる「人材育成マスタープラン」を作成した。同マスタープランでは、「森林・林業再生プラン」の推進に当たって中心となる人材として、森林総合監理士（フォレスター）、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター等、統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）等の 4 つの人材類型を示し、特に重点的な養成が必要であることを示した。加えて、PDCA サイクルによる育成方法の改善、育成を行う主体の役割、育成のロードマップ等の人材育成に必要な基本的な考え方を明らかにし、平成 23 年度以降、国による各種の研修等の人材育成の取組は同マスタープランを基盤として実施されてきた。

本調査事業では平成 23 年度から 5 カ年の取組状況について評価を行うとともに、この間の情勢の変化を受けて改めて人材に必要な知識・能力を整理し、今後の育成方法や異人材間の連携のあり方、各人材の活動の活発化のための取組について検討を行った。結果の概要を以下に示す。

2. 今後の人材育成方策の提案

(1) 各人材に必要な知識・技術・能力

- ・ 5 カ年の育成の取組の結果、林業 4 人材のそれぞれについて、基礎的な能力の拡充が図られ、量的な確保が進んで来た。その結果、現に林業人材として活躍する者が各地で見られるようになった。
- ・ 一方で、実際に活動する者を対象とする調査や研修結果に関する調査からは、4 つの人材を通じて「新しい課題に対応する力」、「人材間で連携して地域の課題に取り組む力」、「情報発信する力、コミュニケーション力」の必要性が明確となった。
- ・ 新しい課題に対応する力とは、資格や認定・登録等の取得後も継続的な自己研鑽を行い、情勢の変化につれて発生する新たな課題を理解し、それに対応するための知識・技術・能力を自ら拡充していく力である。具体的には地域をよく知り情勢の変化を察知する力、新しい情報や技術・知識へのアクセス、研究機関や地域の関係機関、他の林業人材とのネットワーク力として表すことが出来る。このような能力を養成することにより、森林・林業の情勢の変化に対応可能な人材として活動することが出来る。
- ・ 地域の森林づくりを牽引し推進することは森林総合監理士の役割であるが、これはただ森林総合監理士が独力で取り組むことを意味するのではなく、同じ地域を基盤とする他の林業人材との連携により推進すべきことである。したがって、森林総合監理士には他の人材を巻き込む力が、また森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者等には地域の森林づくりの実行を担う者として森林総合監理士と連携協働する力が必要である。
- ・ 4 人材を通じて、資格や認定、登録を取得した人材が蓄積され地域で活動が開始されているが、その存在や活動内容について、地域社会の認知度はまだあまり高くない。森林に対する社会の関心は非常に高いことから、役割の異なるプロフェッショナルが存在し活動することについて情報発信することは、地域社会の森林の利活用において非常に重要である。特に森林所有者や市町村といった直接的な関係者の認知度を高めていくため

に、すべての林業人材は情報発信力やコミュニケーション力を向上させることが望ましい。

- ・ 森林総合監理士についてはこれまで、「地域の森林づくりの構想を描く」ことについて、市町村森林整備計画のマスタープラン化を図ることとして育成が行われてきた。市町村森林整備計画は地域の森林づくりのマスタープランを実現するための有用なツールであることを意識し、改めて地域の森林づくりの構想を描く力について向上することが期待される。
- ・ また、森林総合監理士が地域の森林づくりを推進するためには、地域全体をコーディネートしようとする姿勢と能力が必要である。森林総合監理士が今後、地域で森林づくりを推進していくためには、さまざまな縦割りを超えて、地域全体を俯瞰しコーディネートするための調整力や推進力を持つことが望ましい。
- ・ 森林経営計画制度の開始以降、森林施業プランナーには長期的に持続的な林業経営を所有者に提案する役割が期待されてきており、地域林業経営に対する長期的なプランを描く力や、それを所有者に経営のプランとして示す力が必要である。
- ・ 一方で、森林施業プランナーの置かれている環境は、再生林を含んだ施業提案を現に行っている地域もあれば、これから集約化に取り組むという地域もあるなど多様である。このため、研修等によって森林施業プランナーに必要な技術・知識・能力のすべてを修得することは容易ではない。そこで、森林・林業に関する技術的な部分については、森林総合監理士と連携し必要な支援を得ながら地域課題に対応しようとする姿勢や力が必要となるだろう。
- ・ 森林作業道作設オペレーターは、今後、研修で得た知識・技術を自らの活動地域の地形や土質といった自然条件や、施業種類や作業システム、サプライチェーンといった林業の条件を踏まえて調整し、地域内で実践する力を修得することが期待される。
- ・ また森林作業道作設オペレーターの研修を受講し知識・技術を習得した者は、より効率的な路網作設を行うために必要な知識・技術・能力を把握し、自ら向上させる力を持つとともに、地域の作業システム全体の底上げを目指して、自身の知識・技術を他に普及する力を持つことが望ましい。
- ・ 統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）及び現場管理責任者（フォレストリーダー）（以下、統括現場管理責任者等と総称する。）の多くは特定の地域に事業基盤を置く林業事業体に所属している。そのため、長期的な森林資源の持続可能性の確保は、事業体の経営の持続性の確保にも繋がる。そこで、統括現場管理責任者等には、単発の施業や短期的な経営だけでなく、長期的な資源の見通しに基づく素材生産の計画立案を行う力を保有することも期待される。
- ・ 特に森林と社会の関係は以前に比べて多様化しており、林業生産だけでなく、レクリエーション、希少動植物の保全、景観の保全、流域の保全など森林の多面的な機能の発揮は以前よりも強く地域社会から要請されている。統括現場管理責任者等は素材生産の現場に関わる技能者であることから、地域の森林づくりビジョンをよく理解して素材生産の実行を行うことが期待される。あわせて、自らの取組の情報発信を行い、地域の関係者と積極的にコミュニケーションをとることは、地域における林業の存在感を高め、地域振興にもつながる重要な役割である。

(2) 各人材の育成方法

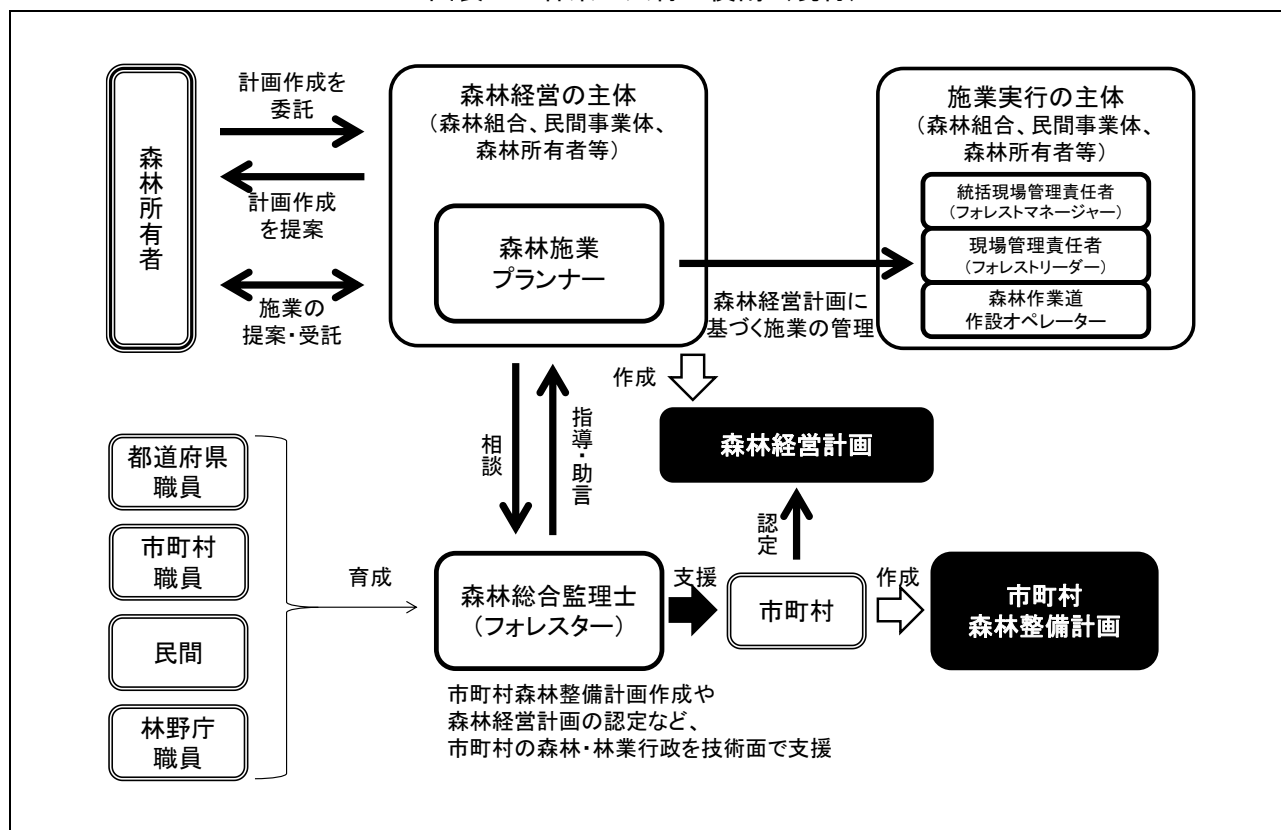
- ・平成23年度より実施された各人材に対する研修の結果、4人材を通じて全国的には当初の育成目標人数が達成されつつある。しかしながら地域によって育成数のばらつきもあることから、全体的な量的底上げは引きつづき必要と考えられる。
- ・一方で、蓄積された人材が活動を開始する中で、現場で人材が円滑に活動をするためには量の確保と同時に質の確保（向上）も必要である。質的な向上には「現在欠けている技術知識の習得」と「現場でのコーディネート力、デザイン力の修得」の2つがありうるが、前者は研修カリキュラムを内容ごとにモジュール化し各人が不足部分を補うという方法で研修を通じて修得できるのに対し、後者は研修での付与は難しい。現場に入って活動し、自己評価と他者評価を繰り返すことが必要と考えられる。引きつづき研修の有用性を認め継続的な実施に期待するとともに、今後は新たに、質の向上に向けた育成方法の開発が望まれる。
- ・既に資格や認定を取得した者については、継続的な能力向上策の開発が必要である。平成23年度当時には、林業人材の継続的な能力向上のあり方や国と教育機関等（大学・大学校の他、都道府県の研修機関や林野庁森林技術総合研修所、森林管理局）との連携のあり方について、具体的な検討を行うことが難しかった。しかし研修が進み研修修了者や有資格者等が各地に蓄積されるにつれて、林業人材の活動実態が蓄積されてきた。そこで、教育と研修の全体を見渡し、関係機関と連携した幅広い人材育成対策の構築の検討を行うことが可能になったと考えられ、今後、そのような検討が進むことが期待される。
- ・人口減少期を迎え、林業を主たる産業とする山村地域で過疎化が深刻化する今日、育成の対象となるべき次世代の林業従事者の確保は重要な課題である。国が林業人材の連携による地域の森林管理の姿を描いていること、また重点的な林業人材について研修等の取組を通じ育成を図っていること、現に研修を修了した者が地域で活動していることなどの情報発信を進めることは、森林や林業に興味関心を持つ次世代の担い手に対して有益な情報提供といえる。また、森林資源の充実に伴い林業生産はふたたび活発化しているが、それは、旧来の林業そのものの復活につながるのではなく、現代に即した新しい林業や新しい担い手のあり方につながるべきものである。今後、林業人材の育成を図る際には多様なキャリアパスや人材の枠組を超えたキャリアチェンジの可能性を想定し、戦略立案することが望ましい。
- ・森林総合監理士やその候補となる技術者に対する基礎的な能力育成は、これまで国が実施しており、今後も継続して実施予定である。中長期的にはブロックで研修の実施体制や継続的な技術の研鑽（CPD）の体制が充実することが望ましいことから、今後は森林管理局・大学・都道府県等が連携して体制構築がなされることが期待される。
- ・民間の森林・林業技術者の中には、地域に活動の基盤を置き、長期的な地域の森林のビジョンを持って活動する者がある。このような者は森林総合監理士と地域森林経営に関してよく似た視点を有する人材であるといえる。他方、民間の森林・林業技術者は、森林総合監理士資格の取得が可能であるとされつつもこれまであまり活用されてこなかった人材である。今後、森林総合監理士の量的な確保と地域的なばらつき解消のためには、このような人材を新たに森林総合監理士に登録するための施策について、具体的な検討を進める必要がある。

- ・ 森林施業プランナーの育成については、国の事業による研修支援に加え、都道府県等による主体の異なる研修も行われているが、森林施業プランナー協会は研修認定制度を運用し、主体の異なる研修の標準化等を実現している。こうした取組により、同等性を持った研修が広がることが期待される。
- ・ また、今後、木材生産が活発化し、主伐も選択枝に入ってくる中で、森林施業プランナーの知識・技術は一層の向上が必要とされている。森林施業プランナー自身のスキルアップだけでなく、森林総合監理士による技術的なバックアップや情報の共有も考慮し、両者の連携により地域の森林所有者に必要な技術提案ができる体制を確保することが期待される。
- ・ 森林作業道作設オペレーターの育成については、研修による量的な確保は達成されているものの現場からの研修に対するニーズは強く、国と都道府県等の連携により、研修による能力向上を図る枠組みを構築することが望ましい。
- ・ 技能者育成の観点からは、新たに架線技能者の育成が必要とされ、研修が開始されている。生産条件に応じて、車両系作業システムだけでなく架線系作業システムが適切に選択されることが必要である。オペレーター系の技能者については、高齢化のために高度技能者が退出し、技術継承が困難となっているという側面もある。今後も引きつづき、現場で必要とされる技能を抽出し、新たな人材育成を適時、進めて行く必要がある。
- ・ 統括現場管理責任者等の育成については、これまでの全国で実施された研修の成果を整理し、ノウハウや優良事例を共有するといった取組が必要である。
- ・ 各地の研修においては、林業技能者の高齢化等で講師の確保問題に直面している地域も見られる。特に統括現場管理責任者等については、これまでの研修修了者から指導者を養成するための取組やそのための支援についても早急な議論が待たれる。
- ・ 研修を修了し統括現場管理責任者等として登録された者が、どのような役割を担って活動するかについては、所属する事業体の人事方策と深く関連している。登録者を活用しよりよい現場実行を確保するためには、技能者個人の育成だけでなく、事業体の人事方策立案のための支援が必要である。事業体の人事体制の強化については、既に能力評価マニュアル等のツールが国により開発・公表されているところであるが、このようなツールを取り入れ、計画的な人材育成ができる事業体を支援していくことが引き続き重要である。

(3) 異人材間の連携のあり方（案）

- 平成 23 年 7 月に閣議決定された「森林・林業基本計画」において、森林・林業の再生に向けた取組を実現していくため、施業の集約化、路網の整備、必要な人材の育成を軸とした各種施策の基本的な方向が位置づけられた。このとき森林総合監理士と同時に、特に重点的に養成すべき林業人材として、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター等、統括現場管理責任者等の 4 つの人材類型が示された（図表 1）。そして、市町村森林整備計画の策定や森林経営計画の作成について、林業 4 人材が以下の図表に示すようなモデルで連携し、取り組むこととされてきた。

図表 1 林業 4 人材の役割（現行）

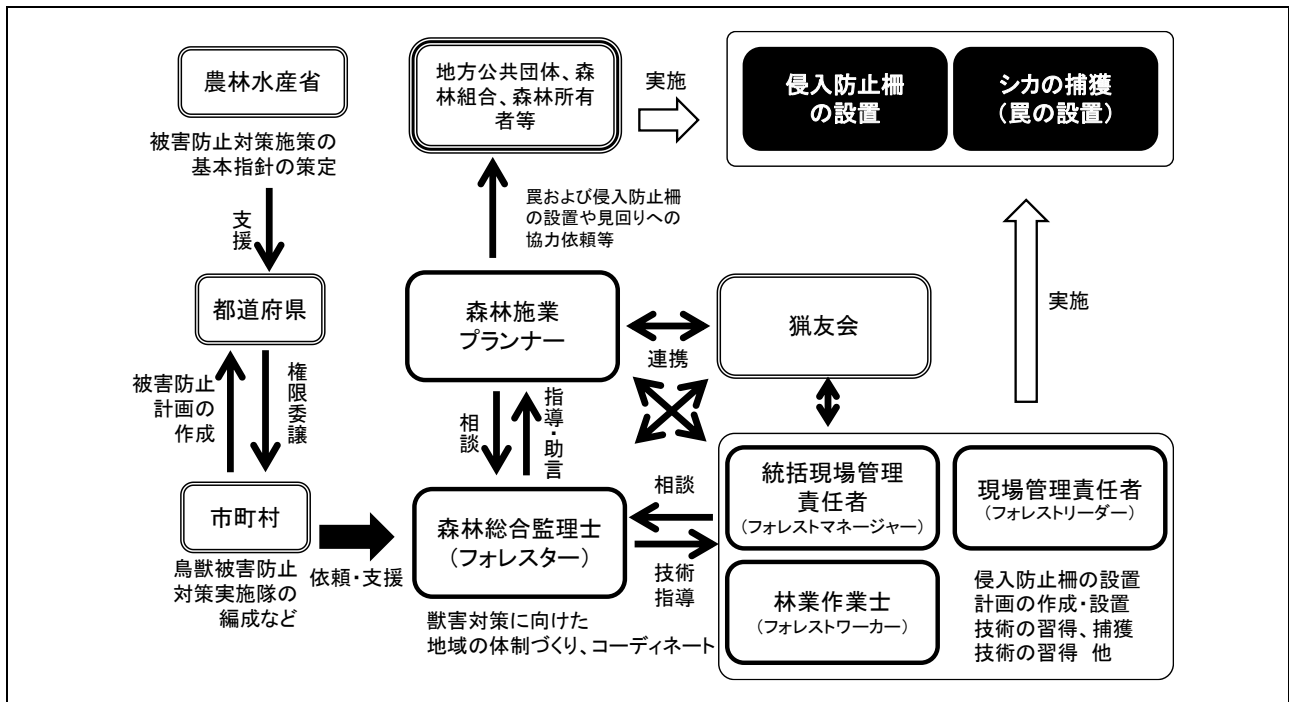


- 森林・林業基本計画の改正から 5 年が過ぎ、森林・林業をとりまく情勢が変化している。地域全体の森林づくりについては、上記モデルで引きつづき対応が進むことと考えられるが、一方で、地域の森林づくり構想の中から、地域ごとに個別具体的問題が浮かび上がってきている。
- 個別具体的林業の問題を把握し課題を設定するためにも、4 人材が連携して取り組むことが必要である。そこで、4 人材が連携して課題達成に当たる実践のヒントとして、「鳥獣害対策」、「木材供給の合法性、持続可能性の確保」、「主伐・再造林」の 3 つのテーマにおいて想定される 4 人材の連携の案の一例を以下に示す。

① 鳥獣害対策

- シカの捕獲や侵入防止策の設置等に係る鳥獣害対策について、想定される林業人材の連携の案の一例を下図に示す（図表2）。

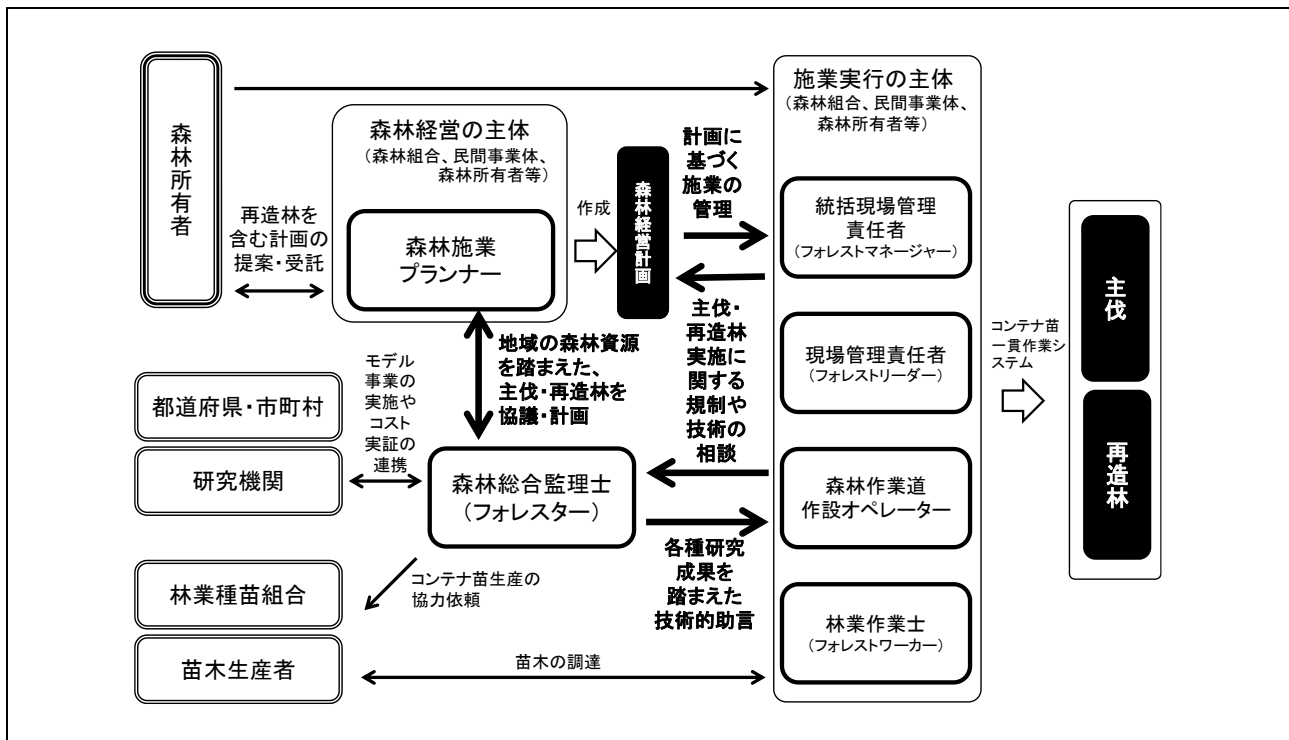
図表2 林業4人材に想定される役割案の一例：鳥獣害対策（シカ捕獲、侵入防止柵の設置など）



② 主伐・再造林対策

- コンテナ苗の導入等、主伐・再造林対策について、想定される林業人材の連携の案の一例を下図に示す（図表3）。

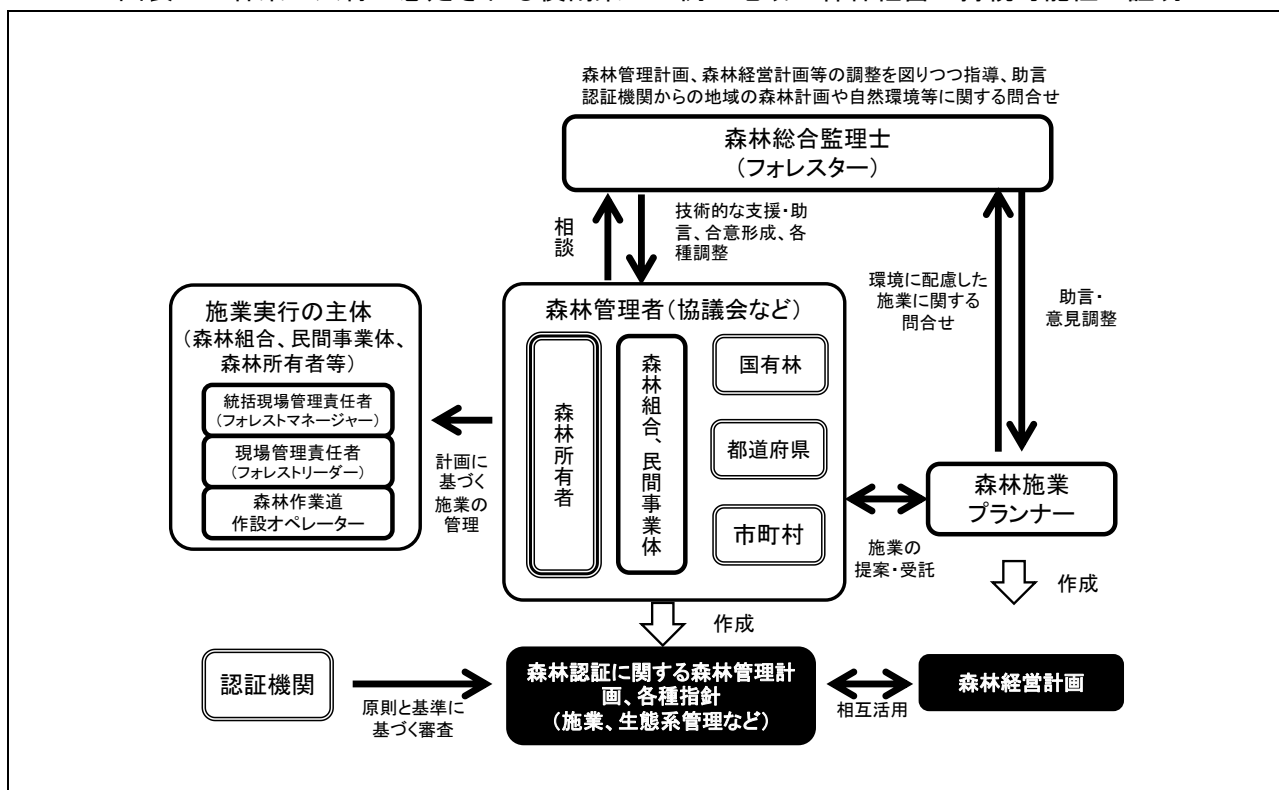
図表3 林業4人材に想定される役割案の一例：主伐・再造林対策（コンテナ苗の導入等）



③ 地域の森林経営の持続可能性証明

- ・ 地域の森林経営の持続可能性証明について、想定される林業人材の連携の案の一例を下図に示す（図表4）。

図表4 林業4人材に想定される役割案の一例：地域の森林経営の持続可能性の証明



- ・ 以上に示した3つの連携体制はあくまで想定される案の一例である。どの地域でも必ずこのような連携が構築できるとは限らず、また、例よりも多くの連携パートナーが存在する地域もあれば、連携パートナーが担う役割がここに掲げた例とは異なる地域もあるだろう。このような連携の事例を示す本旨は、地域森林管理の課題に対する対応には林業4人材の連携が必要であるという点にあり、例としてあげた通りの役割分担を求めているわけではないことに注意されたい。

(4) 各人材の活動の活発化のための取組

- ・ 各人材の活動の活発化のための取組として、同人材間や異人材間でのネットワーキングが重要である。
- ・ 林業人材が各地域に一定数蓄積された結果、森林総合監理士や森林施業プランナーでは、全国各地で市町村又は都道府県等を単位として同じ人材同士でのネットワークの立ち上げや支援体制の整備の事例が見られる。このような同人材間のネットワーキングを4人材のすべてにおいて支援・促進することが有用である。
- ・ 一方で蓄積された人材をさらに積極的に活用し、地域の森林管理や林業現場における各種課題に対処するためには、ネットワークだけに留まらず、実践的な活動の推進に資する多様な人材で構成される実行委員会あるいはプロジェクトチームの立ち上げを促進する制度設計も今後検討が求められる。
- ・ また、地域に存在する林業人材は、地域の森林・林業に関する課題をまさに現場で把握する者でもある。4つの林業人材には、自身の地域の課題を森林・林業の政策立案を担

う組織機関へとフィードバックする役割が期待されている。そのためには4人材と国や都道府県の中核とのネットワーキングも必要である。

- ・ すべての林業人材について情報発信が必要である。林業人材の活躍の場を作り、見せていくことは継続的な人材の育成・確保に効果が大きい。いずれの人材においても「受益者に対する情報発信」、「所属機関に対する情報発信」、「既存の林業人材に対する情報発信」、「新規参入者に対する情報発信」の4つの情報発信が必要である。
- ・ それぞれの林業人材の活動を積極的に公表・共有するなど、活動の「見える化」を促進することで、他の地域に優れた取組を波及し、林業人材のモチベーションの向上につなげることができるだろう。また近年、各地で林業大学の設立が相次いでいるが、そのような就業前教育の場に既存の林業人材が積極的に関与することも、新規参入者への情報発信として重要だろう。
- ・ 平成23年度当時は課題の対応に必要な人材を育成するという考え方であったが、現在、人材育成が政策として行われている中で、人材を長期的に育成することも必要な視点となってきた。人材の育成に関する議論のみならず、人材の確保に関する議論も必要である。今後、人材の確保手段についても検討が進むことが期待される。
- ・ 林業界は個人が資格を取る段階から、組織が自らの事業経営に資格を位置づけるという段階に移行しつつあると考えられる。組織は資格の短期的なメリットだけでなく、自らの組織の後継者育成のツールという視点で資格取得を考えることが望ましいだろう。
- ・ 一方で、事業体が人材育成のすべてを担うことも厳しい状況がある。研修の本来の役割は応用力の付与にある。これまでは修了者たる現に活動する人材に基本が不足していたために、基礎的な部分までを研修で補ってきたが、今後は教育が基本的な技術・知識・能力を付与し、その後、OJTや研修で、自身の活動地域や所属する事業体に必要な能力を、モジュールとして拡充していくというスタイルが考えられる。このようなスタイルを実現するためには、地域の教育研修を担う機関と人材を雇用する機関が協働で育成について検討する必要がある。
- ・ 林業人材は連携して活動することが期待されているが、それぞれに固有の能力を磨き上げスペシャリストを養成すると、他の人材がもつ役割への理解が不足することも懸念される。ジェネラリスト感覚を有する人材も育成が必要だろう。これまで森林総合監理士に対する研修ではそうした内容が取り上げられているほか、森林施業プランナーに対する研修では、経営管理者、森林施業プランナー、現場管理責任者等がセットで参加する内容も取り上げられてきているが、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者等では他人材の役割について学ぶことは少なかった。今後の改善が求められる。
- ・ 林業人材が期待役割に応えるためには、国や都道府県が基盤整備を行う必要がある。例えば、森林総合監理士が資源情報を把握するためには森林簿等（地番、樹種、面積、蓄積、林齢、成長量、森林所有者情報など）が必要であるし、森林施業プランナーが集約化を行う前提には、地籍調査や境界明確化の支援が必要である。また高性能林業機械の整備や路網整備などは、作業システムの低コスト化への支援として重要である。このような林業基盤の整備は、引きつづき国や都道府県の役割として期待される。

3. 検討委員会からのメッセージ

本調査事業を通じて、特に森林総合監理士について、人材像や育成目標についての認知度が十分ではないことが課題として明らかとなった。そこで、森林総合監理士の資格を有する者や今後新たに資格取得を目指す者に対して、本調査事業検討委員会より以下のようなメッセージをとりまとめた（図表5）。森林総合監理士の人材像及び育成目標について、悩みや迷いが生じた際に国や研修機関が情報発信される際の一助とされたい。

図表 5 森林総合監理士（フォレスター）として活動するみなさんへのメッセージ

●森林総合監理士（フォレスター）として活動するみなさんへのメッセージ

平成 27 年度森林総合監理士等育成対策事業のうち森林・林業人材育成対策調査事業 検討委員会

これまで、国は、森林・林業の再生に向けた取組を実現していくため、森林総合監理士（フォレスター）、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者・現場管理責任者等を4つの重点人材と定め、育成を進めてきました。その結果、現在までに、全国に一定数の人材が育成され、4人材が役割を持って連携し、地域の林業を推進していくかたちが徐々に表れてきました。

森林総合監理士の育成については、これからの時代に必要とされる林業技術者の知識や能力を再整理し、その付与を目的として研修を実施してきました。つまり、これまでの5年間では、基本的な能力を定義し、個々の技術者の基礎の充実と能力向上を進めてきました。その結果、森林総合監理士として現場で活躍する人が多く見られるようになりました。一方で、森林総合監理士の業務について、迷い悩む人があることも分かってきました。

育成された人材の数も次第に増え、今後、森林総合監理士を始めとする林業4人材の実践はますます進んでいくことでしょう。そのような中、これからの森林総合監理士には、個人の活動にとどまらず、広がりを持って地域の森林の実状を把握し、地域の森林づくりの構想を描き、地域の活性化を図ることが期待されています。日本は国土の3分の2を森林が占める森林国ですが、森林と地域の関係性は自然・経済・社会のいずれの側面においても多様です。それぞれの地域に応じた適切な森林管理を実現し持続可能な森林利用を図っていくためには、森林・林業の専門的な技術・知識を有する者が地域に即して活動することが必要です。地域の人々にとって望ましい森林の姿を自ら思い描き、技術者として科学的な視点から表現し、その実現に向けて地域を牽引することが、森林総合監理士の役割なのです。

そのためには、地域の森林や人々をよく知り、課題や思いをよく理解し、適切な施策を立案・推進することが期待されます。また、自身の力量を正確に把握し、課題解決のために必要な能力を自ら拡充しようとする意欲が必要です。そして、自身の取組を社会へと発信し、還元していこうとする姿勢や、時には従来の常識を超えて活動を広げようとする姿勢が必要です。

地域と森林の関係が一律ではない以上、森林総合監理士の業務は指針やマニュアルに表しうるものではなく、森林総合監理士自身が創造的に主体的に課題を発見していくものです。多くの森林総合監理士が組織に所属して活動する中で、このような非定型さは、時として森林総合監理士の業務を難しく感じさせ、迷いを生じさせる原因になっているかもしれません。しかし、やりがいのある新たな挑戦だからこそ迷いが生じるのであり、迷いが生じるからこそ技術者としての成長があると私たちは思います。みなさんが、迷いながらも自身の置かれた立場でできることを発見し、真摯に取り組むことが、地域の森林を良くすることにつながり、またみなさん自身の技術者としての発展につながるのです。

森林総合監理士の仕事は、まさに林業技術者の中核たる仕事です。みなさんが林業技術者として自身の現在を志したときの純粋で熱い気持ちや、地域の方々から感謝された時の喜び、理想の森林づくりに近づいた時の充実感を思い出して取り組んでいただければ幸いです。

II. 本編 ―今後の人材育成方策の提案―

1. 林業人材育成の全般的な現状

森林総合監理士、森林施業プランナー、現場技能者等に関する平成 23 年度から現在までの人材育成の全般的な状況を以下にとりまとめる。

(1) 森林総合監理士（フォレスター）

- ・ 森林総合監理士が育成されるまでの期間は准フォレスターによる市町村支援を行うこととして、国は平成 23～25 年度にかけて准フォレスター研修を実施した。3 カ年で 1,409 人が研修を修了した。
- ・ 准フォレスター研修の実施にあたり、国は准フォレスター研修テキストの整備を行った。テキストの作成は、林野庁職員に加えて森林総研所員、大学教員、都道府県職員、民間有識者といった多様な執筆者の参画を得て進められ、森林づくりや素材生産、森林に関する各種の法や制度と国際的な枠組み、林業労働安全、コミュニケーションとプレゼンテーション等の多様な内容について網羅的にとりまとめられた。また、“日本型フォレスター”の目指すべき方向性や期待についてのメッセージについても示されている。
- ・ 准フォレスター研修とあわせて、准フォレスターとしての活動状況や課題を共有し、解決策を検討する集合研修を実施したほか、林野庁森林技術総合研修所における准フォレスター個々の能力の補強のための研修や、国有林をフィールドとして都道府県や国の職員を対象とする実践研修などの関連研修を実施した。平成 26 年度からは森林総合監理士の候補となる若手技術者を育成するための研修を実施している。
- ・ 平成 23～24 年度にかけて、都道府県職員による民間事業者での実務経験蓄積を支援することを目的として、日本型フォレスター活動・育成支援事業を実施した。2 年間で延べ 28 道県・105 人が森林組合や素材生産事業者で実務経験を蓄積した。
- ・ 平成 23 年 4 月の森林法改正において、市町村が行う市町村森林整備計画の作成にあたり学識経験者からの意見聴取が義務づけられ（第 10 条の 5 第 6 項）、林業普及指導員の業務として市町村への協力が追加された（第 187 条第 2 項）。また、平成 24 年 4 月に制定された林業普及指導運営方針において、准フォレスター研修の実施や、准フォレスターの配置が明確化された。同時に、平成 24～27 年度にかけて、林野庁が主催する毎年の「林業普及指導員シンポジウム」において、林業普及指導事業における森林総合監理士等の活動をテーマとして取組事例の発表が行われている。
- ・ 平成 25 年 4 月に森林法施行規則が改正され、平成 25 年度より林業普及指導員資格試験を林業一般区分と地域森林総合監理区分に再編して、林業普及指導員資格試験（地域森林総合監理区分）が開始された。平成 26 年 4 月に「森林総合監理士登録・公開の運用について」（林野庁長官通知）が制定され、森林総合監理士を「森林・林業に関する専門的かつ高度な知識及び技術並びに現場経験を有し、長期的・広域的な視点に立って地域の森林づくりの全体像を示すとともに、市町村、地域の林業関係者等への技術的支援を的確に実施する者」と定義し、林業普及指導員資格試験の地域森林総合監理区分合格者を森林総合監理士として登録・公開する運用が開始された。林業普及指導員資格試験（地域森林総合監理区分）の開始や森林総合監理士の登録・公開の運用開始とあわせて、森林総合監理士の市町村の林業行政における活用や国と都道府県の森林総合監理士が相互に連携して地域林業の再生に向けた活動が促進されるよう、都道府県宛に林野庁研究指

導課長通知が発出された。また、平成 27 年 9 月には、国有林においても都道府県の森林総合監理士等と連携して活動を推進することとする林野庁長官通知が発出された。

- ・平成 26 年度より、森林総合監理士の候補者となる若手技術者の育成を目的として、国は技術者育成研修を開始した。平成 26～27 年度の 2 カ年において、405 人が研修を修了しており、平成 28 年 3 月 1 日現在、717 人が森林総合監理士として登録されている。

(2) 森林施業プランナー

- ・新たに森林施業プランナーとなる人材を育成するため、平成 19～23 年度にかけて、基礎的研修が実施され、976 人が修了した。また、研修終了者の地域の偏在性を解消するため、平成 24～26 年度にかけて、森林整備加速化・林業再生基金を活用して都道府県単位で研修が実施され、1,644 人が修了した。並行して、都道府県においても単独事業等により、森林施業プランナー育成を目的とした研修が実施されている。
- ・また、これらの取組とともに、標準プログラムやテキストの整備がなされた。
- ・森林施業プランナー自身のスキル向上のみならず、事業体等組織として集約化施業の実践力を向上させるため、平成 20 年度から経営管理者・森林施業プランナー・現場責任者等の 3 者をセットとするステップアップ研修が実施され、平成 26 年度時点で経営管理者等を含め 822 人が修了した。
- ・施業集約化の実践活動に対するフォローアップを目的として、平成 22 年から提案型集約化施業に取り組む事業体に対して専門家を派遣し個別指導が行われている。
- ・施業集約化や森林経営計画作成を促進するため、平成 24～25 年度にかけてワークショップが全国規模で実施されるとともに、平成 26 年度から、施業集約化活動等のフォローアップ等も踏まえた都道府県担当者や森林総合監理士等も参加する森林経営計画情報交換会が実施されている。
- ・平成 24 年度には森林施業プランナー協会が設立され、森林施業プランナーの能力や実績を客観的に評価して認定を行う森林施業プランナー認定制度が開始された。同制度に基づく試験等により、平成 27 年 3 月 31 日現在、1,025 人が認定されている。平成 24 年度に認定を受けた森林施業プランナーについては、認定の有効期間が平成 26 年度末となっており、平成 27 年度より更新制度が新たに確立され、更新手続きが始まりつつある。

(3) 現場技能者等

- ・丈夫で簡易な森林作業道及び林業専用道の作設に必要な人材の育成を目的として、森林作業道作設オペレーター研修及び林業専用道技術者研修が行われた。森林作業道作設オペレーターは、平成 22～25 年度にかけて、初級研修、フォローアップ研修、指導者研修の 3 つの研修が実施され、平成 25 年度末までにそれぞれ延べ 2,101 人、608 人、439 人が研修を修了している。林業専用道技術者研修は、平成 23～25 年度にかけて、国有林をフィールドとして全国 7 ブロックで実施され、3 カ年で 2,039 人が研修を修了している。
- ・森林作業道作設オペレーター研修に関連して、研修指導者を対象とする現地検討会、指導者等の意見交換会や森林技術総合研修所林業機械化センターにおける都道府県職員を対象とする森林作業道の普及指導のための研修が実施された。さらに平成 25 年度には、研修受講者の作設した作業道の現況調査を全国 27 路線で実施された。
- ・現場技能者の段階的かつ体系的な育成を目的として、「緑の雇用」事業によりフォレストマネージャー（統括現場管理責任者）研修及びフォレストリーダー（現場管理責任者）研修が行われている。フォレストマネージャー研修は平成 22 年度から実施され、平成 26 年度までに延べ 285 名が研修を修了した。平成 24 年度からは具体的な人材像を明示して

研修生を募集し、研修生の資質やレベル差の整合を図っている。フォレストリーダー研修も同じく実施され、延べ784名が研修を修了した。平成24年度からは都道府県単位でブロック間の受講者調整を行うなど、研修生の参加しやすさの向上や地域分布なく育成できる体制の確保に努めている。

- ・ 研修により一定の知識・技術・技能を付与された現場技能者が地域林業で活用されることを目的として、研修修了者の申請により、農林水産省が備える名簿に登録する制度を創設し、平成23年より運用を開始した。平成27年12月時点の登録状況は、統括現場管理責任者が356人、現場管理責任者が932人である。
- ・ 研修により育成された技能者の円滑な業務実践を確保するためには、所属先の林業事業体において公平・公正な評価が行われ処遇に反映されることが不可欠である。そこで、平成23年度に「緑の雇用」現場技能者育成対策事業のキャリア形成促進委員会において、林業事業体の人事管理マニュアル等がとりまとめられた。平成24年度からは、林野庁ホームページへの掲載を通じて広く人事管理マニュアル等を公表し、都道府県や労働力確保支援センター等を通じて普及啓発を図るとともに、公平・公正な評価に基づく処遇改善の取組事例の収集が行われている。さらに、平成25年度からは林業従事者の能力を公正かつ客観的に評価するためのマニュアルが策定され、普及が行われている。

2. 各人材に必要な知識・技術・能力

(1) 森林総合監理士（フォレスター）

森林総合監理士の人材像は、森林・林業に関する専門的かつ高度な知識及び技術並びに現場経験を有し、長期的・広域的な視点に立って地域の森林づくりの全体像を示すとともに、市町村や地域の林業関係者等への技術的な支援を的確に実施することができる林業技術者である。技術的な支援の対象は主として市町村であるが、地域の森林づくりの構想作成にあたっての地域の多様な森林・林業関係者との合意形成や、市町村森林整備計画等の実行監理をするために、その担当する地域の林業関係者に対して支援や指導、コーディネートを行うことも職務内容に含まれる。

したがって、必要な知識・技術・能力としては、収穫・保続・木材流通に加え、森林計画制度や林業専用道などの路網整備、各種補助事業など森林・林業に関する基礎的な知識や技術の他、鳥獣被害、再造林、木質バイオマス、木材加工、輸出といった最近の林業課題に対応する知識や技術、活動地域において必要とされる専門性を判定し、自らに不足する場合には他から調達する能力（コーディネート力、チーム力）、地域の森林に係る構想に地域関係者を巻き込んで描く力（構想力、合意形成力）などが想定される。

これらを総括し、特に求められる4つの知識・技術・能力（①地域の森林づくりの構想を描く力、②地域の森林づくりを推進する力、③新たな課題に対応する力、④ネットワーク力）を下記に整理した。

① 地域の森林づくりの構想を描く力

- ・ 「地域の森林づくりの構想を描く力」については、平成23年度より森林総合監理士に必要な能力として位置づけられてきており、森林総合監理士や森林総合監理士を目指す者にとっても既に深く認識されているところである。
- ・ これまで各種の研修等では、「地域の森林づくりの構想を描く」ことについて「地域の森林づくりのマスタープランを描く」ことであると言い換え、あわせて市町村森林整備計画のマスタープラン化を図るものとして普及が行われてきた。
- ・ 市町村森林整備計画を地域の森林づくりの構想を実現するためのツールとして活用する例としては、市町村森林整備計画に定期的な見直しがあることを利用して、見直し年度に向けて地域で森林構想を話し合う、というような使い方もありうるだろう。いずれにせよ、森林総合監理士に求められる業務の本質は地域の森林づくりのマスタープランを描くことであることであると改めて強調したい。
- ・ また、地域の森林づくりのビジョンは森林総合監理士が独力で描くものではなく、地域の関係者との連携・協働により描かれるものである。したがって、森林総合監理士には現場に即して行動し、地域に暮らし活動する人々の森林づくりへの思いや意見を引き出し、ボトムアップでビジョンを描くことが必要とされる。その際、単に地域の要望を把握するにとどまらず、林業技術者として、地域社会振興と持続的な森林利用のバランスをとることも必要である。

② 地域の森林づくりを推進する力

- ・ 平成26年度より森林総合監理士の登録・公開制度が開始されたが、平成28年3月1日現在、全国で717人の登録者があり、47の都道府県すべてが森林総合監理士の活動地域としてカバーされている。そのため、森林総合監理士が、ビジョンにもとづき地域の森林づくりを推進していく力を発揮することがますます期待されている。

- ・ 森林総合監理士が地域の森林づくりを推進するためには、地域全体をコーディネートしようとする姿勢と能力が必要である。これまで、所有形態や利用形態の違いなどのために、地域森林の一体的な管理利用がなされてこなかった地域も少なくない。地域資源の活用のためには、地域を様々な角度で見ることも必要である。そこで森林総合監理士が今後、地域で森林づくりを推進していくためには、さまざまな縦割りを超えて、地域全体を俯瞰しコーディネートするための調整力や推進力を持つことが期待される。
- ・ 森林総合監理士は現場で活動する林業技術者であることから、各種の森林利用に関わる協議会等へ出席を求められる場面もあるだろう。バイオマスエネルギーの利活用にとどまらず国立公園管理や再生可能エネルギーの利活用（尾根部への風力発電施設や山間部の小水力発電施設の設置、林地への太陽光パネルの設置）など、地域の森林と深く関わるが林業との関連は薄い広域的な協議会も多く設置されており、このような場においても、必要であれば地域の森林づくりの視点からの貢献が期待される。
- ・ 特に地域の森林づくりの基盤となる体制づくりは、森林総合監理士に期待される役割である。具体的には都道府県と市町村の役割の調整、民国連携の推進、森林組合と素材生産事業体の連携などがあげられる。
- ・ 地域の森林づくり活動を牽引し推進することは森林総合監理士の役割であり、そのためには森林総合監理士の積極的かつ自発的な取組が必要である。しかしながら、主体はあくまでも地域にあるべきであり、地域の人々から離れて森林総合監理士のひとりよがりな取組があってはならない。森林総合監理士にはいつでも、地域の森林・林業に関係する人々の意見に耳を傾け、地域の人々を巻き込んで活動を推進していくことが必要である。傾聴・受容・共感の基本姿勢は、森林総合監理士の活動に不可欠であり、コミュニケーション力を高め、“上から目線の同意形成”でなく“ボトムアップの合意形成”により、地域の森林づくりを推進していく力が必要である。

③ 新しい課題に対応する力

- ・ 平成 23 年度当時は国産材自給率 50%の達成に向けて、搬出間伐をいかにして進めるかが喫緊の課題であったが、現在では多くの人工林が主伐期を迎えている。また、CLT などの新たな技術開発や木質バイオマス発電の拡大などは、需要先の多様化につながっており、木材のサプライチェーンは複雑さを増している。
- ・ 平成 23 年度から現在までの 5 カ年において新たに発生した課題としては、主伐後の再造林の確保や低コスト造林に関する技術支援、鳥獣害被害対策、木質バイオマスや木材輸出も含めた森林資源の需給調整、木材供給の持続性の確保などがあげられる。特に主伐の手段として皆伐が拡大していることについては懸念する地域社会の声も多い。森林施業プランナー等の他の林業人材とも連携しつつ、伐採の適格性の確保や木材利用の推進、再造林の指導を行う必要があるだろう。
- ・ また、山村地域の人口減少は、各地で担い手不足を招いており、地域における林業事業体の技術・経営向上の支援や、事業体間での労働力連携のコーディネートなども、現に森林総合監理士として活動する者の取組課題として表れている。
- ・ 森林・林業を取り巻く状況はこれまでも継続して変化してきており、このような情勢の変化は今後も続くものと考えられる。したがって、森林総合監理士は資格取得後も継続的な自己研鑽を行い、情勢の変化につれて発生する新たな課題を理解し、それに対応するための技術・知識・能力を自ら拡充していくことができなくてはならない。そのためにも、地域をよく知り情勢の変化を察知する力、新しい情報や技術・知識へのアクセス、研究機関等とのネットワークをもつことが必要である。

④ ネットワーク力

- ・ 森林総合監理士は地域の関係者や住民と連携し、ボトムアップで地域の森林づくりを推進する役割を有するが、現在までのところ、森林総合監理士の受益者である市町村からは、活動が見えにくく期待が寄せられにくい状況がある。受益者の意識を喚起し、森林総合監理士を頼りになる人材として活用してもらうためには、自らの取組を情報発信し社会還元する力が必要である。
- ・ 一方で、市町村は森林総合監理士の支援の対象ではあるが、市町村の行政事務を単に支援するだけの人材ではなく、地域全体を見る人材として地域全体のデザインを描くことが期待されている。現に森林総合監理士として活動する者の先進事例からは、森林・林業の技術・知識・能力にとどまらず、構想力、デザイン力、マーケティング力などを発揮して取り組んでいる事例が見受けられる。地域や自らの取組をデザインする力は森林総合監理士にとって必要な力と言えるだろう。
- ・ また、森林総合監理士の活動は地域によって多様である。他地域の先進事例に触れ、吸収する力や、他の森林総合監理士とネットワークを築き情報を得る力を持つことが望ましい。

(2) 森林施業プランナー

森林施業プランナーの人材像は、森林所有者の利益を確保しつつ地域に調和した林業経営の提案を行うことができる技術者である。そのために、地域森林の構想を理解し、現場での施業を設計・提案・実行すること、経営意欲の希薄な所有者の意識喚起を行うこと、持続的な林業経営に向けた提案を行うことなどが職務として期待される。

そこで、こうした人材像に求められる次の3つの知識・技術・能力（①地域の森林経営をプランニングする力、②地域の期待に応える力、③新しい課題に対応する力）を下記に整理した。

① 地域の森林経営をプランニングする力

- ・ 森林施業プランナーに期待される役割は、森林施業における収益を改善し、林業経営を向上させることである。そのためには地域の森林所有者をよく知り、所有者の森林の状態を把握し、より適切な提案を行う能力が必要である。
- ・ 森林経営計画制度の開始以降、森林施業プランナーには長期的に持続的な林業経営を所有者に提案する役割が期待されてきており、地域林業経営に対する長期的なプランを描く力や、それを所有者に経営のプランとして示す力が必要である。
- ・ しかし、森林施業プランナーの置かれている環境は、再生林を含んだ施業提案を現に行っている地域もあれば、これから集約化に取り組むという地域もあるなど多様である。そのため、研修等によって森林施業プランナーに必要な技術・知識・能力のすべてを修得することは容易ではない。そこで、森林・林業に関する技術的な部分については、森林総合監理士と連携し必要な支援を得ながら取り組んでいく力が求められる。

② 地域の期待に応える力

- ・ 森林施業プランナーは地域の森林づくりの計画を担う人材であるが、広域的かつ公的なビジョンを描く森林総合監理士に対し、森林施業プランナーは所有者の単位で経営の視点を含んで地域の森林づくりを行う人材である。そのため多くの場合、森林施業プランナーは森林総合監理士よりも地域と密接な関係にある。そこで、森林施業プランナーには自らの活動を情報発信し、地域の森林への経営意欲や関心を喚起することが期待され

る。森林所有者や地域住民の関心が高まることは、地域の森林づくりを推進する上の基礎を築くだろう。

- ・ また、地域に基盤を置く人材として、森林施業プランナーには、森林総合監理士が森林づくりのビジョンを描く際に、地域の課題や意見を集約し還元することが期待される。公的な性質を帯びる森林総合監理士と、森林施業プランナーが連携協力して取り組むことで、森林づくりのビジョンに対する地域住民の信頼性が一層高まるだろう。そのためには顧客や所属する事業体内部での調整能力も必要とされる。

③ 新しい課題に対応する力

- ・ 情勢の変化につれて発生する新たな課題に対応するためには、継続的な自己研鑽と、それらの課題を理解し、対応するための技術・知識・能力を自ら拡充していく姿勢が必要である。特に認定森林施業プランナーについては、平成 27 年度末より森林施業プランナー協会が認定の更新制度を開始している。このような枠組を活用するなどして、定期的な自らの能力の振り返りと向上を行うことが期待される。
- ・ 近年の林業情勢の変化の中では、特に再生林を含む施業提案が森林施業プランナーの役割として期待されている。保育から収穫の時代へと需要は高まっており、森林施業プランナーは森林所有者を最も良く知る人材として、所有者の意欲を喚起し再生林の実行を確保することに貢献しうらるだろう。
- ・ 提案型集約化施業は森林施業プランナーの中核的な業務であるが、より低コストな素材生産を実現するためには、路網の整備や効率的な作業システムの導入が必要である。そのためには、森林作業道作設オペレーターや統括現場管理責任者・現場管理責任者と連携して集約化施業を進めることも必要になるだろう。森林総合監理士だけでなく、このような人材と連携する力も必要な力と言える。

(3) 森林作業道作設オペレーター等

森林作業道作設オペレーターは、簡易で丈夫な壊れにくい作業道を自らの活動する地域で作設できる技能者である。

必要な知識・技術・能力としては、丈夫で壊れにくい作業道を作設するための原理や方針を理解する力、自らの活動する地域における地形や土壌に関する知識、地形や土壌にあわせた作設ができる技術力などがあげられる。

そこで、こうした人材像に求められる次の 2 つの知識・技術・能力（①簡易で丈夫な路網を地域で作設する力、②地域の期待に応える力）を下記に整理した。

① 簡易で丈夫な路網を地域で作設する力

- ・ 森林作業道作設オペレーターの中核的な役割は、簡易で丈夫な森林作業道を自らの活動地域で作設することである。
- ・ 研修修了者に対するアンケート調査やヒアリング調査の結果から、森林作業道作設オペレーターの研修は満足度が高かったことが明らかとなっており、森林作業道の作設に当たる人材にとって、体系的な知識や技術を研修という形で修得することには大きな意義が得られたものと推察できる。今後は、研修で得た知識・技術を自らの活動地域の状況に合わせて調整し、地域内で実践する力を修得することが期待される。
- ・ あわせて、地域の地形や土質といった自然条件や、施業種類や作業システム、サプライチェーンといった林業の条件を踏まえた効果的な森林作業道作設を行うために必要な知識・技術・能力を把握し、自ら向上させる力を持つことが必要である。

② 地域の期待に応える力

- ・ 今後、森林作業道作設オペレーターには、森林・林業をとりまく情勢の変化に的確に対応するために、地域の林業経営に必要な森林作業道について考える力が必要となるだろう。
- ・ また森林作業道作設オペレーターの研修を受講し知識・技術を習得した者は、地域の作業システム全体の底上げを目指して、自身の知識・技術を他に普及する力を持つことが望ましい。
- ・ 森林作業道作設のコンセプトは施業の提案や実践と深く関わる。そこで、森林作業道作設オペレーターが、森林施業プランナーや統括現場管理責任者・現場管理責任者と連携協力する力を持つことは、地域の素材生産全体のスキルアップに対して有益だろう。

(4) 統括現場管理責任者等

統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）及び現場管理責任者（フォレストリーダー）（以下、統括現場管理責任者等と総称する。）は、林業事業体において効率的な作業を主導するとともに、地域の森林環境に調和し、責任ある林業作業を実行するため、作業現場を管理することができる技能者である。職務内容としては、生産性・採算性と労働安全性を両立した現場作業を実行できること、地域の森林環境に調和した林業作業ができること、森林総合監理士、森林施業プランナーや市町村、森林所有者等と適切なコミュニケーションを行うことなどが含まれる。

そのために必要な知識・技術・能力としては、林業全般に関する知識・技術・能力に加え、現代的な林業課題への対応力、他者に対するコミュニケーション力、プレゼンテーション力、指導力などが想定される。そこで、こうした人材像に求められる次の2つの知識・技術・能力（①地域で持続的に林業を実行する力、②地域の期待に応える力）を下記に整理した。

① 地域で持続的に林業を実行する力

- ・ 統括現場管理責任者等は、現場代理人として林業の現場管理に責任を有する技能者である。したがって、地域の森林づくりビジョンと調和し、安全で低コストかつ環境に配慮した施業の実行を確保することが、もっとも中核的な役割と言える。
- ・ 林業事業体の多くは地域に事業基盤を置いている。したがって、長期的な森林資源の持続可能性の確保は、事業体の経営の持続性の確保にも繋がる。そこで、統括現場管理責任者等には、単発の施業や短期的な経営だけでなく、長期的な資源の見通しに基づく素材生産の計画立案を行う力を保有することも期待される。

② 地域の期待に応える力

- ・ 他の人材と同様に、統括現場管理責任者等にも継続的な自己研鑽と、情勢の変化につれて発生する新たな課題を理解し、それに対応するための技術・知識・能力を自ら拡充していく姿勢が必要である。
- ・ 特に森林と社会の関係は以前に比べて多様化しており、林業生産だけでなく、レクリエーション、希少動植物の保全、景観の保全、流域の保全など森林の多面的な機能の発揮は以前よりも強く地域社会から要請されている。統括現場管理責任者等は素材生産の現場に関わる技能者であることから、地域の森林づくりビジョンをよく理解して素材生産の実行を行うことが期待される。あわせて、自らの取組の情報発信を行い、地域の関係者と積極的にコミュニケーションをとることは、地域における林業の存在感を高め、地域振興にもつながる重要な役割である。

- ・ 地域で活動する統括現場管理責任者等は、もっとも現場に即した森林の状況を知る存在とも言える。したがって、森林総合監理士と連携し、自らの知識や技術を地域の森林づくりビジョンに還元していくことは、よりボトムアップな森林づくりビジョンの作成のために重要な貢献といえるだろう。同様に、より効率的な素材生産を行う為には、森林施業プランナーや森林作業道作設オペレーターとの連携が必要である。他の林業人材と連携し協働する力を持つことが望ましい。

3. 各人材の育成方法

(1) 4人材共通

- ・平成23年度より各人材に対する研修が行われ、全国的には当初の育成目標人数の確保に向け、着実に各人材の人数が増えている。しかしながら、地域によって育成数のばらつきもあることから、全体的な量的底上げは引きつづき必要と考えられる。一方で、蓄積された人材が活動を開始する中で、現場で人材が円滑に活動をするためには量の確保と同時に質の確保（向上）も必要である。質的な向上には「現在欠けている技術知識の習得」と「現場でのコーディネート力、デザイン力の修得」の2つがありうるが、前者は研修カリキュラムを内容ごとにモジュール化し各人が不足部分を補うという方法で研修を通じて修得できるのに対し、後者は研修での付与は難しい。現場に入って活動し、自己評価と他者評価を繰り返すことが必要と考えられる。引きつづき研修の有用性を認め継続的な実施に期待するとともに、今後は新たに、質の向上に向けた育成方法の開発が望まれる。
- ・既に資格や認定を取得した者については、継続的な能力向上策の開発が必要である。平成23年度当時には、林業人材の継続的な能力向上のあり方や国と教育機関等（大学・大学校の他、都道府県の研修機関や林野庁森林技術総合研修所、森林管理局）との連携のあり方について、具体的な検討を行うことが難しかった。しかし、研修が進み研修修了者や有資格者等が各地に蓄積されるにつれて、林業人材の活動実態が蓄積されてきた。そこで、教育と研修の全体を見渡し、関係機関と連携した幅広い人材育成対策の構築の検討を行うことが可能になったと考えられ、今後、そのような検討が進むことが期待される。
- ・人口減少期を迎え、林業を主たる産業とする山村地域で過疎化が深刻化する今日、育成の対象となるべき次世代の林業従事者の確保は重要な課題である。国が林業人材の連携による地域の森林管理の姿を描いていること、また重点的な林業人材について研修等の取組を通じ育成を図っていること、現に研修を修了した者が地域で活動していることなどの情報発信を進めることは、森林や林業に興味関心を持つ次世代の担い手に対して有益な情報提供といえる。また、森林資源の充実に伴い林業生産はふたたび活発化しているが、それは、旧来の林業そのものの復活につながるのではなく、現代に即した新しい林業や新しい担い手のあり方につながるべきものである。今後、林業人材の育成を図る際には多様なキャリアパスや人材の枠組を超えたキャリアチェンジの可能性を想定し、戦略立案することが望ましい。

(2) 森林総合監理士（フォレスター）

① 育成の基本的な枠組み

- ・森林総合監理士やその候補となる技術者に対する基礎的な能力育成は、これまで国が実施しており、今後も継続して実施予定である。テキストやカリキュラムについても整備が進んでいるが、内容を適宜更新する必要がある。ただし、中長期的にはブロックで研修の実施体制が充実することが望ましく、今後は森林管理局・大学・都道府県等が連携して体制構築がなされることも期待される。
- ・同時に、新たな技術に関する研修や、CPD体制の構築も、国と各ブロックとの連携により運営されることが望ましい。

② 地域に根ざした人材の育成

- ・ 森林の状況は地域によって異なることから、森林総合監理士の育成は、共通の基礎的能力の研修と地域の特性を踏まえた研修の双方が備わることが理想的である。そのためには地域の主体が地域の試験研究機関や教育機関を巻き込んで、必要な研修を企画運営していく体制をつくらなければならない。
- ・ また、森林総合監理士の業務は、地域人材との連携で進むことが少なくないことから、研修カリキュラムのうちいくつかは、地域内の他の人材と共通して行われる方がよいだろう。共通の知識・技術を習得するだけでなく、研修を通じたネットワークの構築も可能になるだろう。

③ 新しいキャリアパスの提示と新たな育成手段

- ・ 民間の森林・林業技術者の中には、地域に活動の基盤を置き、長期的な地域の森林のビジョンを持って活動する者がある。このような者は森林総合監理士と地域森林経営に関してよく似た視点を有する人材であるといえる。他方、民間の森林・林業技術者は、森林総合監理士資格の取得が可能であるとされつつも、これまで取得が少なかったところである。
- ・ 今後、森林総合監理士の量的な確保と地域的なばらつき解消のためには、このような人材を新たに森林総合監理士に登録するための施策の検討が必要と思われる。そのためには、現に森林総合監理士としての活動意向を有する者の事例調査により情報を収集することが必要である。あわせて、民間の森林・林業技術者が森林総合監理士として、市町村の事務に関わる場合の仕組みなどについて、具体的な検討を進める必要がある。

(3) 森林施業プランナー

① 国と他の主体の連携による育成の枠組み

- ・ 森林施業プランナーの育成については、国の事業による研修支援により研修の枠組みが構築され、テキストやカリキュラムについても整備がなされてきた。
- ・ 国の事業による研修支援に加え、都道府県等の主体の異なる研修も行われているが、森林施業プランナー協会は研修認定制度を運用し、主体の異なる研修の標準化等を実現している。こうした取組により、同等性を持った研修が広がることが期待される。
- ・ さらに今後、それぞれの研修実施主体のネットワーク化が進められることになれば、新たな技術や新たな課題への対応が進むことが期待される。

② 森林総合監理士や市町村との連携強化

- ・ 森林施業プランナーと森林総合監理士の連携が一層必要となると考えられるが、そのためには両者で情報を共有する体制を整えていかななくてはならない。循環的な森林利用を進めるためには、地域内に森林の所有者や所有境界、それぞれの林分の状況についてよく知っている人材が必要である。森林総合監理士に比べ可能性は低いですが、森林施業プランナーであっても異動や退職のために担当地域を離れる場合があるため、地域の森林に関する情報は森林施業プランナーと森林総合監理士の双方で共有されることが望ましい。同様に市町村との情報共有も重要である。
- ・ また、今後、木材生産が活発化し、主伐も選択肢に入ってくる中で、森林施業プランナーの知識・技術は一層の向上が必要とされている。森林施業プランナー自身のスキルアップだけでなく、森林総合監理士による技術的なバックアップも想定し、両者の連携により地域の森林所有者に必要な技術提案ができる体制を確保することが期待される。

(4) 森林作業道作設オペレーター等

① 基礎能力育成の基盤づくり

- ・ 研修による量的な確保は達成されているが、現場からの研修に対するニーズは強く、引きつづき国と都道府県等の連携により、継続的に基礎能力の育成を行う枠組みを構築することが望ましい。
- ・ あわせて、研修修了者のスキルアップも必要である。そのためには、研修修了者が開設した路線の確認とフィードバックを行うことが有用だろう。

② 地域一体となった森林作業道作設の体制構築

- ・ 森林作業道の作設は地形や土質といった地形条件に制約される一方で、効率的な林業経営の視点からの制約もある。地形条件への適合は重要であるが、それにとどまらず、林業経営の視点から森林作業道について考えることは重要だろう。
- ・ また、技能者が研修等により技術力を向上させても、作設を指示する者が森林作業道作設のコンセプトを理解していなければ地域全体の作業システムの底上げにつなげることができない。技能者と作設を指示する者の双方で、森林作業道に関する理解や認識を共有する場を持つことが必要である。
- ・ 山村地域の過疎高齢化のために、森林作業道のメンテナンスが課題となることも多い。適切なメンテナンスのあり方についても、他の林業人材と連携し、地域で検討する必要がある。

③ 新たな課題への対応

- ・ 架線集材、木質バイオマス生産等、新たなサプライチェーンによる森林作業道の利用が生まれている。さらに、有害鳥獣の駆除時や駆除鳥獣の搬出、再造林の際の苗木の運搬といった場合にも使われ得る。想定されていなかった新たなニーズを抽出し、研修カリキュラムに反映することができれば、研修のPDCA管理につながるだろう。
- ・ また、生産条件に応じて、車両系作業システムだけでなく架線系作業システムが適切に選択されることが必要であり、技能者育成の観点からは、新たに架線技能者の育成が必要とされ、研修が開始されている。オペレーター系の技能者については、高齢化のために高度技能者が退出し、技術継承が困難となっているという側面もある。今後も引きつづき、現場で必要とされる技能を抽出し、新たな人材育成を適時、進めて行く必要がある。

(5) 統括現場管理責任者等

① 基礎能力育成の基盤づくり

- ・ 各研修の水準をこれまで以上に高め、優秀な人材を育成するためには、これまで様々な研修が全国で実施された蓄積を活用し、研修のノウハウ（資料作成、プレゼンテーション、講師の選定、受講者のフォローアップなど）を検証し、優良事例を共有するといった改善プロセスも検討の必要がある。
- ・ 研修の講師の確保及び養成も今後の検討課題である。各地の研修においては、林業技能者の高齢化等で講師の確保問題に直面している地域も見られる。特に統括現場管理責任者等については、これまでの研修修了者から指導者を養成するための取組やそのための支援についても早急な議論が待たれる。

② 人材の活用に向けた基盤づくり

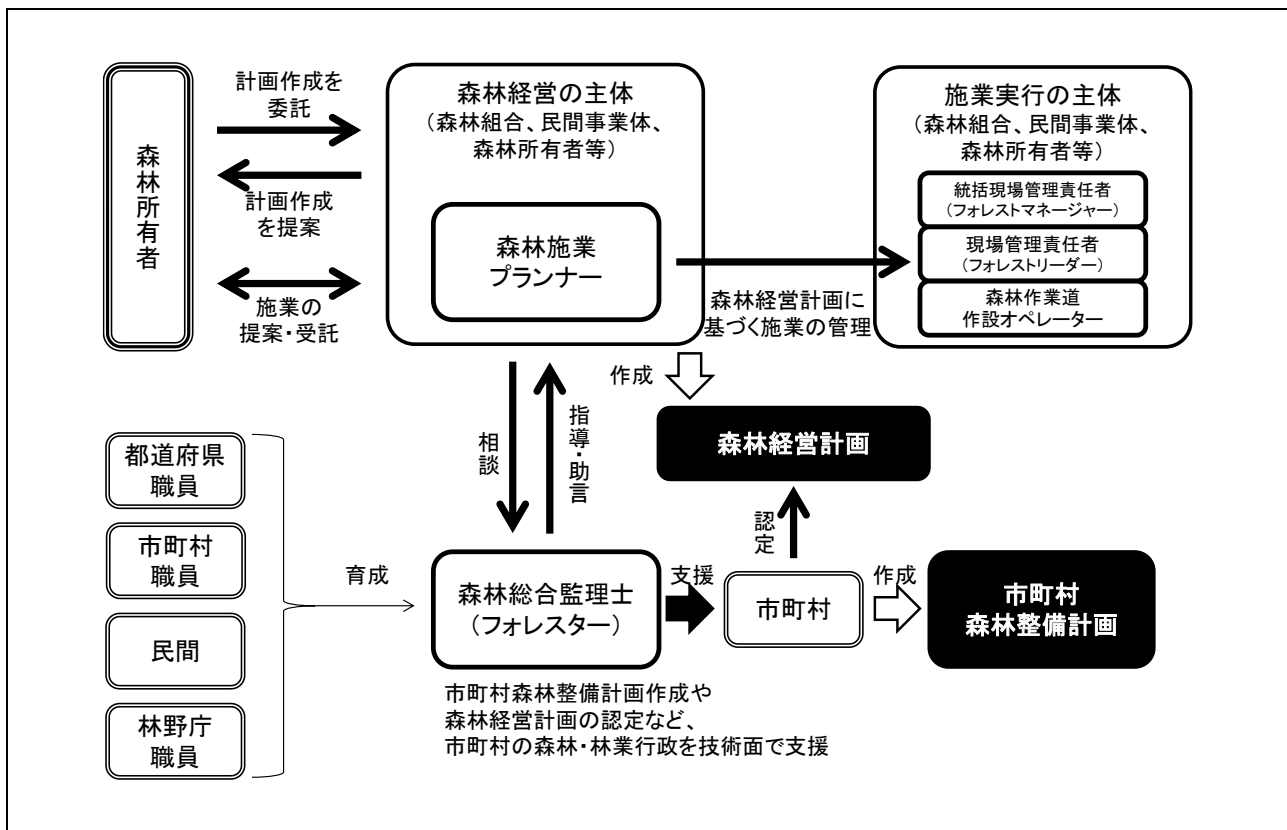
- ・ 統括現場管理責任者等については、自身の活動や職責について、事業体内部に悩みを共有する者が多くないことから、研修受講者に対しても研修をきっかけとしたネットワーキングを進めていくことができれば、技能者同士の相互研鑽のために有益となるだろう。
- ・ 研修を修了し統括現場管理責任者等として登録された者が、どのような役割を担って活動するかについては、所属する事業体の人事方策と深く関連している。登録者を活用しよりよい現場実行を確保するためには、技能者個人の育成だけでなく、事業体の人事方策立案のための支援が必要である。事業体の人事体制の強化については、既に能力評価マニュアル等のツールが国により開発・公表されているところであるが、このようなツールを取り入れ、計画的な人材育成ができる事業体を支援していくことが引き続き重要である。
- ・ また統括現場管理責任者等には関連する資格が多く存在する。例えば林業技士資格は特定の技術に関するスペシャリストとしての証だが、現場管理責任者認定は現場代理人としてのマネジメント能力の認定であり、2つの資格（認定）が担保する内容は異なっている。どのような資格を取得するかは現場技能者個人のキャリアパスとも関連する。そこで、資格とキャリアパスを整理し、ロールモデルを示すことが有用だろう。

4. 異人材間の連携のあり方（案）

(1) 連携の必要性

- 平成 23 年 7 月に閣議決定された「森林・林業基本計画」において、森林・林業の再生に向けた取組を実現していくため、施業の集約化、路網の整備、必要な人材の育成を軸とした各種施策の基本的な方向が位置づけられた。このとき森林総合監理士と同時に、特に重点的に養成すべき林業人材として、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター等、統括現場管理責任者等の 4 つの人材類型が示された（図表 6）。そして、市町村森林整備計画の策定や森林経営計画の作成について、林業 4 人材が以下の図表に示すようなモデルで連携し、取り組むこととされてきた。

図表 6 林業 4 人材の役割（現行）



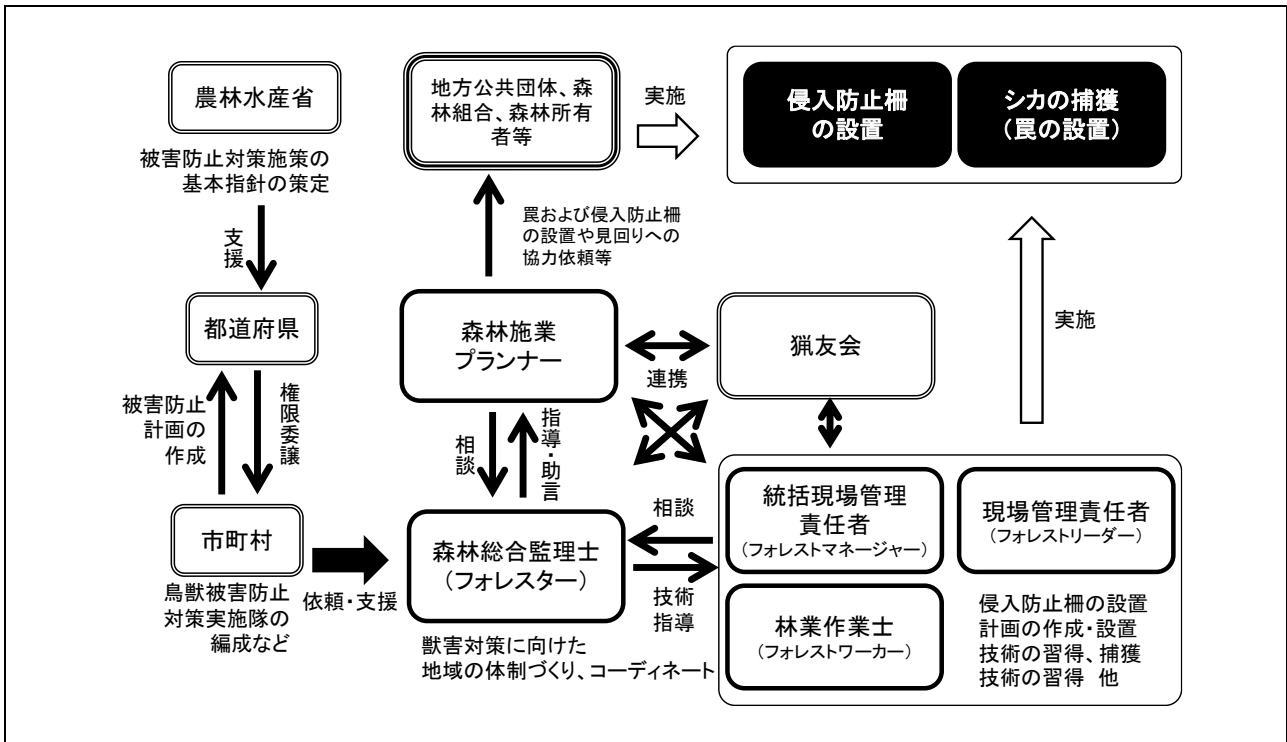
- 森林・林業基本計画の改正から 5 年が過ぎ、森林・林業をとりまく情勢が変化している。地域全体の森林づくりについては、上記モデルで引きつづき対応が進むことと考えられるが、一方で、地域の森林づくり構想の中から、地域ごとに個別具体的問題が浮かび上がってきている。
- 個別具体的林業の問題を把握し課題を設定するためにも、4 人材が連携して取り組むことが必要である。そこで、4 人材が連携して課題達成に当たる実践のヒントとして、「木材供給の合法性、持続可能性の確保」、「主伐・再造林」、「鳥獣害対策」の 3 つのテーマにおける 4 人材のありうる連携の事例を以下に示す。

(2) 連携事例

① 鳥獣害対策

- ・ 近年、シカやクマ等の野生鳥獣による森林被害面積は全国で約9千haで推移し、全国的に深刻な状況にある。こうした野生鳥獣による森林資源の食害は、森林資源の損失にとどまらず、森林の公益的機能の低下、森林所有者の経営意欲の喪失等につながり、全国的に早急な対応が求められている。¹
- ・ 従来、こうした鳥獣害対策はハンターが中心となってきたが、高齢化が急速に進展し人数も減少する中、各地域において鳥獣害対策を中心に担う人材の確保が急務となっている。
- ・ そこで、地域の森林に携わる林業技術者が各地域の実情に応じて鳥獣害対策に取り組むことが今後期待される。次に示す図表は各林業技術者との連携のあり方に関する一つの想定されるモデルである(図表7)。各林業人材の有無はもとより、地域の森林環境、害獣の種類、被害の対象や大きさ、地域に存在するハンターや行政など各種要因で連携体制は変化すると考えられ、地域の実情に応じて取り組むことが期待される。

図表 7 林業4人材の想定される役割案の一例：鳥獣害対策（シカ捕獲、侵入防止柵の設置など）



- ・ 林業4人材が連携する鳥獣害対策において、森林総合監理士（フォレスター）は、地域全体で鳥獣害対策に取り組む体制づくりの中心を担う、コーディネーターとしての役割が期待される。森林総合監理士は、自らが有する知識や合意形成能力を活用して、地域の自然環境、経済条件、社会条件などを総合的に判断し、地域の鳥獣害対策に必要な人材を集め対策チームをつくる他、地域内に不在の場合は、外部に要請する、あるいは地域の関係者の技術向上を図るための各種支援を行う等が考えられる。既に地域で対策協議会等が設置されている場合は、森林総合監理士は積極的に参画することも一案である。鳥獣害対策の活動を通じて、地域の森林構想づくりに役立つケースもあるだろう。

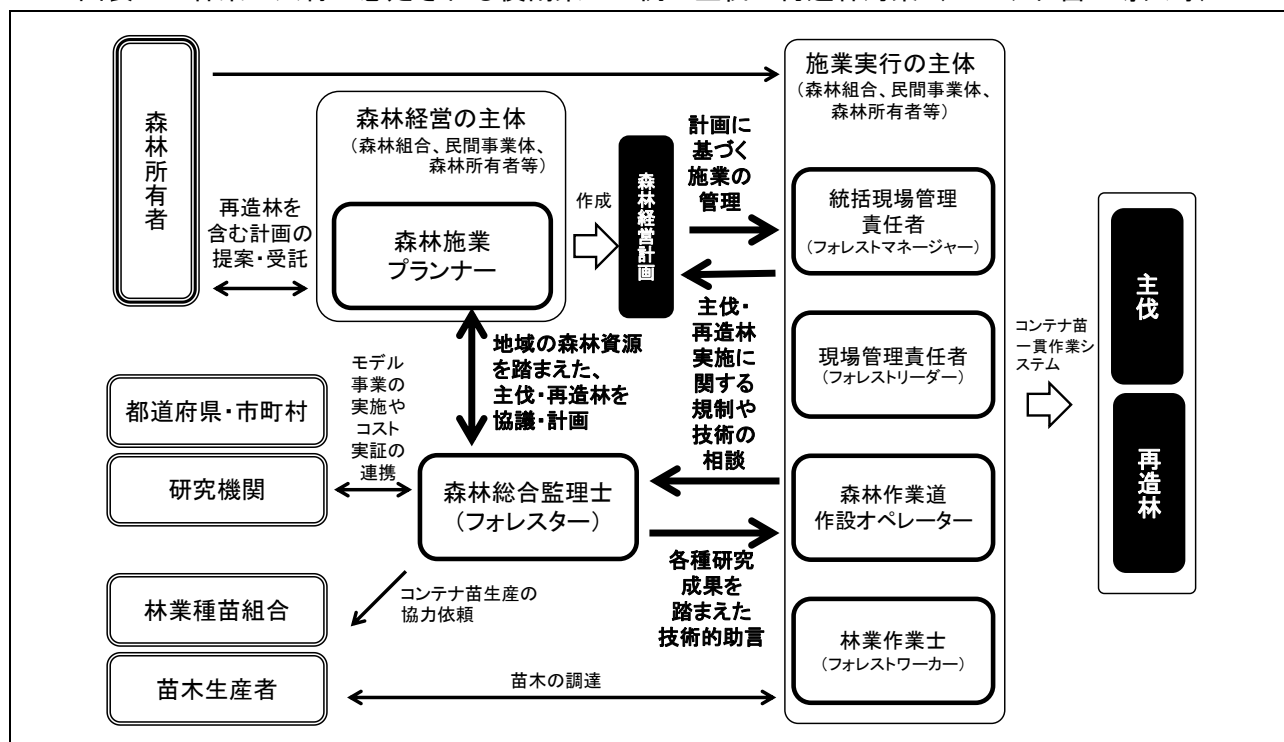
¹ 林野庁ウェブサイト「野生鳥獣による森林被害」(<http://www.rinya.maff.go.jp/j/hogo/higai/tyouju.html>) より引用。

- ・ 森林施業プランナーは、通常の業務を通じて自身が把握している地域の森林状況や所有者との信頼関係をもとに、シカ捕獲の罠や侵入防止柵が必要となる箇所を洗い出し、その箇所に関連する所有者には、罠や侵入防止柵の設置に対する協力を得るなどが期待される。なお、森林総合監理士はもちろんのこと、地域の林業事業体に所属する統括現場管理責任者や現場管理責任者、林業作業士との連携により効果的な取組となることが期待される。
- ・ 統括現場管理責任者や現場管理責任者、林業作業士は、計画を踏まえて、罠や侵入防止柵の設置を担う。取組の際には、森林総合監理士や森林施業プランナーから技術的な助言を受けるなどの連携も想定される。
- ・ こうした取組にあたっては、林業4人材だけでなく、森林所有者や、地元の市役所・町村役場の他、地元の猟友会等とも連携することも重要である。

② 主伐・再造林

- ・ わが国ではこれまで造林した人工林が本格的な利用期を迎えており、森林資源の循環的な利用を図っていくためには、伐採後の再造林が一層重要性を増している。
- ・ 材価の低迷等もあり、主伐後の再造林経費を低くすることが林業の採算性向上に貢献することから、近年では各地にてコンテナ苗の導入など、造林の低コスト化に向けた取組が行われている。
- ・ これまでの間伐と比べ、主伐は地域の森林資源に与える影響がより大きいことから、地域の森林資源や林業の実情に応じた、施業の展開が求められている。また近年注目されている低コスト造林技術についても比較的新しい技術であることから地域への拙速な導入はかえって再造林コストの増加を招きかねない。こうした点から専門知識や技術を有した林業4人材が取り組み、連携することによって、地域により適合した主伐・再造林が実施されることが期待される。そこで以下に各人材の連携の想定されるモデルの一例を示し、各人材の役割案を整理する（図表8）。

図表 8 林業4人材の想定される役割案の一例：主伐・再造林対策（コンテナ苗の導入等）

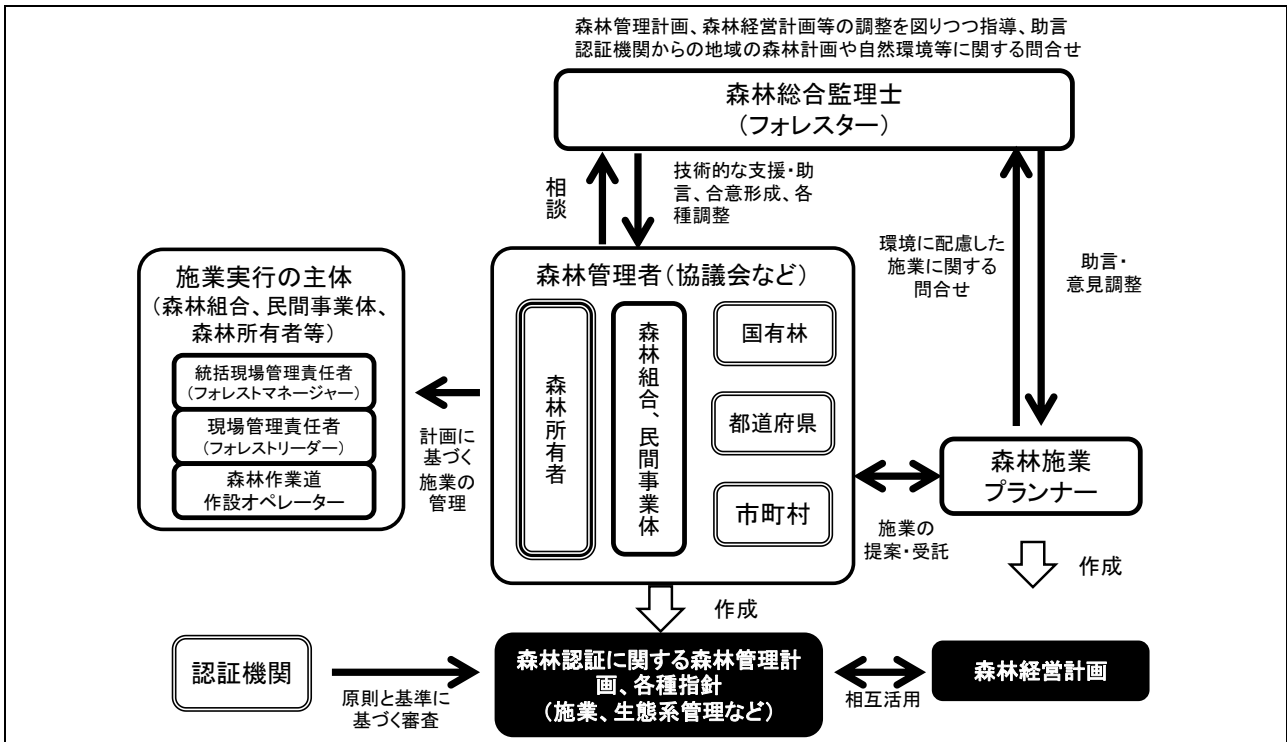


- ・ まず、森林総合監理士（フォレスター）は、地域の森林環境を俯瞰する立場にあることから、地域で立ち上がる主伐・再造林の計画について、地域の持続的な森林利用と照らし合わせて検討することが求められる。その際には市町村森林整備計画の施業の基準と適合するか確認するとともに、森林施業プランナーとも連携・協議し、森林経営計画の作成を通じて、地域にとって最適な主伐・再造林を監理する必要がある。また、地域の中には主伐や再造林の経験が少ない林業事業者も存在すると考えられることから、積極的に彼らの相談に対応し、技術的な助言を行いながら各施業を監理することも期待される。
- ・ 次に、森林施業プランナーは、上記のとおり森林総合監理士と連携し協議しながら、地域にとって望ましい主伐・再造林を計画する他、また場合によっては森林所有者に再造林を含む施業を提案することが期待される。再造林にあたっては高性能林業機械やコンテナ苗等を活用した一貫作業システムの導入がなされる場合があるため、収益性を保った再造林の計画を提案することもある。
- ・ 森林作業道作設オペレーターや統括現場管理責任者等は施業実行の主体であることから、主伐・再造林に関する知識・技術を理解し、能力向上を図ることが考えられる。ただし、主伐・再造林の経験を有する林業事業者や現場技能者は限られていることから、施業を行う上での必要な技術的な助言を、地域の森林総合監理士や森林施業プランナーに求める等、より効率的な施業が実施できるよう努める姿勢が期待される。

③ 地域の森林経営の持続可能性の確保

- ・ 林業分野では世界的に違法伐採の取り締まりが注目を集めており、非合法的な木材の調達企業にとっても経営リスクとして認知されてきたところである。わが国においても森林計画制度や、合法木材制度など違法伐採への対策を講じてきたところである。
- ・ 林業の成長産業化を進めていく上では、国産材の海外輸出も重要な方策の一つであり、そのためには森林認証制度の導入等による木材の合法性の証明、林業経営の持続可能性の証明がスタンダードになりつつある。特に森林認証の取得を始めとして持続可能性について証明するためには、生物多様性の保護や自然環境に配慮した施業、またそれらを明記した森林管理計画や各種指針の作成など、高度な専門知識が求められることから、林業技術者の取組、連携が期待されている。
- ・ そこで、地域の森林経営の持続可能性の証明に向けた各林業人材の連携について、想定されるモデルの一例を次に示す（図表9）。

図表 9 林業 4 人材の想定される役割案の一例：地域の森林経営の持続可能性の証明



- ・ 地域の森林経営の持続可能性を証明するために、国内では地域の森林所有者、森林組合、林業事業者や行政等で構成される協議会が立ち上げられる事例が多い。そこで森林管理計画や施業に関わる各種指針を協議会が作成するにあたって、森林総合監理士（フォレスター）は技術的な観点から助言を行う他、地域の合意形成を支援する役割が求められる。また森林管理計画の策定にあたっては、森林施業プランナーと連携し、各種技術的な助言を行う他、伐採を求める圧力に対して調整を行うケースも想定される。その他各種認証機関からの、地域の森林管理に関する問合せへの対応も想定される。こうして森林総合監理士が地域の林業技術者として森林管理計画をとりまとめる役割が期待される。
- ・ 森林施業プランナーは森林総合監理士と連携しながら、地域の施業計画をまとめる他、例えば森林認証を取得するようなケースには、ある程度まとまりを持った面積で認証を取得することが多いことから、森林所有者との合意形成、林班の集約化を行うなどの役割が想定される。
- ・ 森林作業道作設オペレーターや統括現場管理責任者等は現場技能者として、自然環境に配慮した施業の知識・技術を理解することが求められる。

5. 各人材の活動の活発化のための取組

(1) 森林総合監理士（フォレスター）

① 多面的な情報発信の強化

- ・ 森林総合監理士の活動は多岐にわたるため、受益者にとってわかりやすく、森林総合監理士自身も全ての活動に精通しているわけではない。そこで優れた取組の発信・表彰により、森林総合監理士自身のモチベーションアップを図ることが有用と考えられる。
- ・ また受益者の認知度向上を図り、地域の森林づくりの悩みや課題の解決に有用な人材であることを知ってもらうことは重要である。そのためには、受益者である市町村を対象として森林総合監理士制度の周知・普及を行うことや、森林総合監理士の登録公開情報の拡充等により、受益者の意識喚起を図ることが必要である。

② ネットワーキング強化に向けた研修・会合の支援

- ・ 全国各地で准フォレスター研修修了者や森林総合監理士資格取得者を対象とした「フォレスター協議会」のようなネットワーキングの場が形成されているが、国・都道府県・市町村・民間といった所属の異なる森林総合監理士同士のネットワークを強化するための支援を行う必要がある。
- ・ あわせて、森林総合監理士が新たな情報にアクセスできるチャネルを確保するためにも、森林総合監理士と各種研修機関、大学等教育研究機関とのネットワークを強化することが望ましい。
- ・ また、森林総合監理士は、地域の森林・林業をよく知る者として、林業以外の森林に関わる場への参画も求められる。そのため、木材利用、建築、エネルギー、森林総合利用、観光等の業界とのネットワークを強化することも有用だろう。

③ 森林総合監理士活動の効果測定を目的とした指標開発、認知度調査の実施

- ・ 森林総合監理士の育成については目標が掲げられているが、森林総合監理士の活動成果を測る指標が現在のところ存在しておらず、森林総合監理士の活動が地域の森林にどのように貢献しているかを把握することが難しい。そこで、定性的あるいは定例的な指標の開発を行うことが期待される。
- ・ また、森林総合監理士の登録・公開制度の開始から2年経つが、森林総合監理士の存在についての認知度はあまり高くないと感じられている。そこで、森林総合監理士の認知度調査を行うことで現状を明らかにし、認知度向上に向けた取組の必要性を把握することが望ましい。

(2) 森林施業プランナー

① 森林所有者等を対象にしたプランナー制度に関する情報発信

- ・ 森林施業プランナーの顧客は森林所有者であるが、これまで地域的な人材蓄積の偏りもあって、森林施業プランナーという人材の認知度にはまだ向上の余地がある。一方で、全国的な森林整備の推進等の機運の高まりにより、森林所有者が、自分が所有する林分について考える機会は増加していくものと想定される。そこで、全国的に森林施業プランナーの役割や活動について情報発信を行うことが有用と考えられる。

② 認定制度についての理解醸成等

- ・ 森林施業プランナー協会により認定制度が制定されており、認定取得者は森林施業プランナーとして活動するための知識・技術について一定の証明を有していると言える。し

かしながら、森林施業プランナーとして活動する者が必ずしも認定を取得しているわけではない。森林施業プランナーとしての活動の質を上げるためにも、既に活動している者に対し認定取得を働きかけることが必要である。

- ・ 認定取得を促進させるためには、補助事業等における優遇措置なども考えられるが、地域林業における森林施業プランナーの参画を推進し、林業人材としての量的確保を図るためにも、都道府県や市町村に働きかけ、森林施業プランナーの資格を施策に取り入れることを推奨することが望ましい。

③ ネットワーキングの強化に向けた研修・会合の開催支援

- ・ 人材としての数が蓄積されつつある中で、森林施業プランナー同士の相互交流を促進することは、悩みや課題の共有、新たな技術や知識の習得に有益と考えられる。
- ・ ブロックや都道府県等の比較的身近な単位での森林施業プランナー同士の相互交流を促進することが期待される。
- ・ また森林施業プランナーへの期待役割の拡大に伴い、森林総合監理士との連携強化も必要性が高まっている。地域内の森林施業プランナーと森林総合監理士との交流の活発化に向けた取組が必要だろう。

(3) 森林作業道作設オペレーター等

① フォローアップ研修の開催

- ・ 基本土工を習得するための初級研修の修了者が地域に蓄積されてきた。国と都道府県等の連携により、継続的に基礎能力の育成を行う枠組みを構築することが必要である。

② 作業道作設事例の収集・情報発信

- ・ 各地の森林作業道作設オペレーターのモチベーションアップ、技術研鑽のためには、全国の作業道の作設事例を知ることが有用である。そこで、全国優良事例を収集、整理分析し、その結果について情報発信を行うことで、優良な森林作業道に共通する要素や条件を明らかにする等により、技術者の技術研鑽の一助とすることが必要である。

③ 地域一体となった路網作設の検討

- ・ 森林作業道の作設については、地域の地形条件による制約が大きい。そこで森林作業道作設オペレーター同士や他の人材とのネットワークを促進することで、技能者間の情報共有や技術研鑽、地域における森林作業道作設技術の底上げを図る。
- ・ また、技能者が研修等により技術力を向上させても、作設を指示する者が森林作業道のコンセプトを理解していなければ、地域全体の作業システムの底上げにつなげることができない。そこで、技能者と作設を指示する者の双方で、森林作業道に関する理解や認識を共有する場を持つことが必要である。

(4) 統括現場管理責任者等

① 優良な取組事例の収集・表彰・情報発信

- ・ 優良な取組事例について収集・表彰を図り、また全国的に情報発信をすることで、人材活用のモデルを事業体に提示し、人材活用の普及を図る。
- ・ さらに先進地事例として取りあげることで、統括現場管理責任者、現場管理責任者のモチベーションアップにつながるものと期待できる。

② ネットワーキングの強化

- ・ 統括現場管理責任者等は所属組織内で孤立しやすい立場に有る。そこで研修受講者同士のネットワークを強化することで、各人材が所属組織で孤立するような環境を避け、互いの悩みや課題を共有し相互の技術向上を図ることが出来ると期待できる。
- ・ また同じ地域における他の林業人材とのネットワークも深めることで、地域が抱える各種課題に対し、地域一帯となって取り組む体制づくりに向けた環境整備につながるだろう。

③ 能力評価マニュアル等の導入促進

- ・ 能力評価マニュアル等について導入を促進することで、事業体内部で研修受講者（人材）の活用に向けた働きかけを行い、研修内容を事業に反映しやすい環境を整備する。

(5) 全般

① 研修企画運営体制の強化

- ・ 現行の森林総合監理士や森林施業プランナーの研修カリキュラムは、国産材自給率 50%の達成に向けた搬出間伐の増大を中心として組み立てられており、鳥獣被害、再造林、木質バイオマス、木材加工、輸出等の最近の森林・林業の課題については、必ずしも十分な内容となっていない。このため、これらの最近の課題について内容を充実させる必要がある。
- ・ これまでの研修カリキュラムは個々の知識・技術を向上することに力点が置かれており、異人材の役割を紹介し相互理解を高めるものとしては十分ではなかった。現場では各林業人材の連携が求められることから、各研修において各人材の役割について相互理解を高めるカリキュラムの追加が必要である。
- ・ 各研修の水準をこれまで以上に高め、優秀な人材を育成するためには、これまで様々な研修が全国で実施された蓄積を活用し、研修のノウハウを検証し、優良事例を共有するといった改善プロセスも検討の必要がある。また、国が主導する研修を全国に展開するだけでなく、地域の自発的な取組による研修について支援することも念頭に置く必要がある。なおその際には、労働安全衛生対策に関するカリキュラムの作成について国が指導することも重要である。
- ・ 各地の研修においては、林業技能者の高齢化等で講師の確保問題に直面している地域も見られることから、フォローアップ研修受講者の活用が重要である。特に統括現場管理責任者等については、これまでの研修修了者から指導者を養成するための取組やそのための支援についても早急な検討が待たれる。

② 各林業人材に関する情報発信

- ・ すべての人材について情報発信が必要である。林業人材の活躍の場を作り、見せていくことが継続的な人材の育成・確保に重要である。
- ・ いずれの人材においても「受益者に対する情報発信」、「所属機関に対する情報発信」、「既存の林業人材に対する情報発信」、「新規参入者に対する情報発信」の4つの情報発信が必要である。
- ・ それぞれの林業人材の活動を積極的に公表・共有するなど、活動の「見える化」を促進することで、他の地域に優れた取組を波及し、林業人材のモチベーションの向上につながる事ができるだろう。

- ・ また近年、林業大学の設立が相次いでいるが、そのような就業前教育の場に既存の林業人材が積極的に関与することも、新規参入者への情報発信として重要だろう。

③ 林業キャリア形成と一貫的な育成体制の検討

- ・ 平成23年度当時は課題の対応に必要な人材を育成するという考え方があったが、現在、人材育成が政策として行われている中で、人材を長期的に育成することも必要な視点となってきた。人材の育成に関する議論のみならず、人材の確保に関する議論も必要である。今後、人材の確保手段についても検討が進むことが期待される。
- ・ 林業界は個人が資格を取る段階から、組織が自らの事業経営に資格を位置づけるという段階に移行しつつあると考えられる。組織は資格の短期的なメリットだけでなく、自らの組織の後継者育成のツールという視点で資格取得を考えることが望ましいだろう。
- ・ 一方で、事業体が高齢者の人材育成のすべてを担うことも厳しい状況がある。研修の本来的な役割は応用力の付与にある。これまでは受講者たる現に活動する人材に基本が不足していたために、基礎的な部分までを研修で補ってきたが、今後は教育が基本的な知識・技術・能力を付与し、その後、OJTや研修で、自身の活動地域や所属する事業体に必要な能力を、モジュールとして拡充していくというスタイルが考えられる。このようなスタイルを実現するためには、地域の教育研修を担う機関と人材を雇用する機関が協働で育成について検討する必要がある。
- ・ 林業人材は連携して活動することが期待されているが、それぞれに固有の能力を磨き上げスペシャリストを養成すると、他の人材がもつ役割への理解が不足することも懸念される。ジェネラリスト感覚を有する人材も育成が必要だろう。これまで森林総合監理士に対する研修ではそうした内容が取り上げられているほか、森林施業プランナーに対する研修では、経営管理者、森林施業プランナー、現場管理責任者等がセットで参加する内容も取り上げられてきているが、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者等では他人材の役割について学ぶことは少なかった。今後の改善が求められる。

④ 林業人材の活動基盤の整備

- ・ 林業人材が期待役割に応えるためには、国や都道府県が基盤整備を行う必要がある。例えば、森林総合監理士が資源情報を把握するためには森林資源のインベントリが必要であるし、森林施業プランナーが集約化を行う前提には、地籍調査や境界明確化の支援が必要である。また高性能林業機械の整備や路網整備などは、作業システムの低コスト化への支援として重要である。このような林業基盤の整備は、引きつづき国や都道府県の役割として期待される。

⑤ 林業人材の協働連携基盤の構築

- ・ 森林総合監理士は地域の森林づくりを牽引し、支援することを業務としているが、その実践に当たっては森林総合監理士自身が単独で取り組むのではなく、地域の林業人材を巻き込んで体制をつくり実践することが期待されている。つまり、林業人材のゴールは、地域内部での林業4人材の協働による森林づくりの推進にあるといえる。
- ・ 林業人材が各地域に一定数蓄積された結果、全国各地で都道府県単位あるいはブロック単位で同じ人材同士でのネットワーク団体が立ち上げられるなど、同人材間の連携が進んでいる地域も見られる。一方で蓄積された人材をさらに積極的に活用し、地域の森林管理や林業現場における各種課題に対処するためには、ネットワークだけに留まらず、

実践的な活動の推進に資する多様な人材で構成される実行委員会あるいはプロジェクトチームの立ち上げを促進する制度設計も今後検討が求められる。

- ・ 地域に存在する林業人材は、地域の森林・林業に関する課題をまさに現場で把握する者でもある。4つの林業人材には、自身の地域の課題を森林・林業の政策立案を担う組織機関へとフィードバックする役割が期待されている。そのためには4人材と国や都道府県の中核とのチャンネルの確保が必要である。

6. 人材育成マスタープランの中間レビュー

平成 22 年に、国は、効率的な森林経営に必要な能力を持った人材を戦略的・体系的に育成するための基本的な考え方となる「人材育成マスタープラン」を作成した。同マスタープランでは、「森林・林業再生プラン」の推進に当たって中心となる人材等を明らかにした上で、PDCA サイクルによる育成方法の改善、育成を行う主体の役割、育成のロードマップ等の人材育成に必要な基本的な考え方を示しており、国による各種の研修等の人材育成の取組は同マスタープランを基盤として実施されてきた。

本調査事業では平成 23 年度から 5 カ年の取組状況について評価を行った。現在までの取組状況及び成果は「1. 林業人材育成の全般的な現状」に示したためここでは、課題及び対策の方向性についてとりまとめを行う。

(1) 人材毎の課題

① 人材育成全般

- ・ 林業の成長産業化の実現に向けた国による林業人材育成の取組が、平成 23 年度から進められてきたが、この間、森林資源の充実を受け、木材需要の拡大及び多様化が進展してきた。そこで、情勢の変化を受けた人材像の見直しと再定義が必要となっている。
- ・ 研修が進み研修修了者や有資格者等が各地に蓄積されるにつれて、林業人材の活動実態が蓄積されてきた。これにより、平成 23 年度当時には検討が難しかった、林業人材の継続的な能力向上のあり方や国と教育機関等（大学・大卒校の他、都道府県の研修機関や林野庁森林技術総合研修所、森林管理局）との連携のあり方について、より具体的な検討が可能となってきた。そこで、教育と研修の全体を見渡し、関係機関と連携した幅広い人材育成対策の構築の検討を行うべきと考えられる。
- ・ 林業 4 人材の育成は林野庁内の異なる部署が所掌していることから、国は平成 23 年度以降、庁内に人材育成の連携調整チームを設けて庁内連携を図ってきたほか、平成 25 年度には新たに森林・林業技術者育成対策官ポストを創設し、相互に連携した育成の実施に留意している。しかし、地域における林業人材の相互連携を促進するためには、各人材が育成段階から相互の期待役割や職務内容を理解し、必要に応じ研修の一部を共有する等の取組が望ましい。そこで、林野庁内の連携強化を課題としてあげることができる。
- ・ 以上のような人材育成方策に関する課題に加えて、人材育成の前提条件に関する課題もあげることができる。まず人口減少期を迎え、林業を主たる産業とする山村地域で過疎化が深刻化する今日、育成の対象となるべき次世代の林業従事者の確保は重要な課題である。
- ・ また育成の基盤となるべき指導者の育成も新たに生じた課題といえる。指導者育成については 2 つの観点から課題がある。まず、森林総合監理士や森林施業プランナーの育成については、新たに政策的に位置づけられた人材という背景から、これまで国が中心的に育成の役割を担ってきた。しかし、資格や認定を取得し現場で活動する人材も増加してきたことから、今後は、実際に現場で活動する人材の中から指導者が養成されるような仕組みの構築が進むべきと考えられる。一方で、現場技能者の育成については、これまで林業現場で指導的立場にあった熟練した技能者が高齢化により退出する傾向が見られ、技術の継承が喫緊の課題となっている。
- ・ さらに、育成した人材の活動基盤の確保も課題である。林業 4 人材は集約的な森林施業の推進を役割として育成されてきたが、地籍調査や境界明確化等の遅れなどから森林経営計画の認定状況も依然として低い。これらは林業人材が現場で技術力を発揮する前提

となるべき条件といえ、育成した人材の現場での活動を確保するためには、森林・林業政策全体の枠組みの中で前提条件の整備が進むことが必要である。

② 森林総合監理士（フォレスター）

- ・ 森林総合監理士の育成における第一の課題としては、その人材像や育成目標についての認知度が十分ではなく、森林総合監理士の育成状況や取組に地域的な差が生じていることがあげられる。
- ・ 人材像に対する理解の不足は3つのレベルで活動を阻害する要因となっている。まず、多くの森林総合監理士が各都道府県や森林管理署等の組織に所属して活動を行っているが、人材像のイメージが所属組織でまだ固まりきってなく、組織としての育成方策や活用方策が講じられにくい。次に、活動する地域や当該地域の林業関係者に人材像が浸透していないために、困ったときに頼られる存在となっていない。さらに、森林総合監理士自身が、自らの職務や役割について十分に理解し他者に説明・ピアールしつつ活動することができていない場合も見受けられる。
- ・ これに関連して、最大公約数的な人材像を想定できていない点が第二の課題といえる。森林総合監理士の有資格者には、国・都道府県・市町村の職員と民間技術者が含まれており、多くの森林総合監理士が組織として活動する関係から、森林総合監理士登録者の所属の違いは活動実態の違いにつながりやすく、森林総合監理士の職務を一意的に示すことが難しい。日本の森林は自然、経済、社会のいずれの側面においても多様性に富むため、地域林業の技術者たる森林総合監理士の職務内容は、活動する地域の実態にあわせて多様かつ柔軟にならざるを得ず、このことが森林総合監理士の職務を一意的に示すことを更に難しくしている。しかしながら、所属や活動地域の違いはあっても、あらゆる森林総合監理士の活動目的（志）を一つにできれば、取り組むべき課題が共有され、それぞれの立場を踏まえた活動が期待できる。さらに、都道府県や国の組織に所属する森林総合監理士と民間人の森林総合監理士に所属の違いはあっても、チームを組むことにより、それぞれの特性を活かして、森林総合監理士としての役割を果たすことが期待できる。
- ・ 第三の課題は、民間技術者を対象とした森林総合監理士資格取得を支援するための取組や、森林総合監理士に登録された民間技術者が活動できる環境整備について、検討や制度設計が不十分であることがあげられる。森林総合監理士の主たる候補者は国、都道府県、市町村職員と民間技術者であるが、森林総合監理士には試験により登録される仕組であり、試験合格者であれば、所属にかかわらず等しく森林総合監理士に登録される。しかし実際に、民間人の森林総合監理士が、市町村森林整備計画の作成を支援する場合は、「公平・公正・中立」であることを担保する考えや方法についての整理が求められる。
- ・ 第四の課題として、地域の森林・林業活用戦略やビジョンの立案への貢献の不足があげられる。市町村森林整備計画は地域の森林づくりの構想や森林施業の基準等を定めるものであり、地域の森林のビジョンが描かれ、その実行確保の手段が計画事項に表れることが期待されている。森林総合監理士には、地域の森林のビジョンを描く牽引者となることが期待されているが、地域の森林のビジョンを構想する力やランドデザインを描く力が十分ではなく、市町村森林整備計画の作成そのものが目的となってしまう事例が見受けられる。
- ・ 第五の課題は林業技術者として保有する技術力を十分に発揮できていないことがある。森林総合監理士が地域で活動する人材となるためには、現場に密着した知識や技術、経

験を有することが必要だが、実際には、基礎的な専門技術・知識を有しているものの、日本の森林は地域性が高いこともあり、現場にあわせて自己の技術力を客観視し、不足部分を補うような技術的研鑽ができていない場合がある。また、高い技術力を有しながらも、事務的な業務に追われ現場に足を運ぶ機会がなく、技術力を発揮できていない場合もある。

③ 森林施業プランナー

- ・ 森林施業プランナーの育成の課題としては、育成体制に関する課題と、活動実態に関する課題に切り分けて整理することができる。
- ・ まず、育成体制に関する課題としては、国による研修に加え都道府県による研修など複数の育成経路があり、各研修の研修内容の標準化や質の確保が十分ではないことがあげられる。また、森林施業プランナー協会による認定制度が構築されているが、認定森林施業プランナーの数に地域差が大きいことや、認定森林施業プランナーの中でも実践的に能力を発揮できていない者もいることなどがあげられる。また、近年、主伐を伴う素材生産の拡大により、森林施業プランナーに期待される職務は、間伐のための施業集約化から地域森林の長期的な経営の提案へとスケールアップしつつある。今後、このような現状を踏まえた技術力の習得についても課題としてあげられる。
- ・ 活動実態に関する課題としては、森林施業プランナーの業務について所属する組織の理解が十分ではない場合、組織内で孤立しやすいことがあげられる。また森林総合監理士との連携についても十分に進んでいるとはいいがたい点も課題である。
- ・ さらに、林業情勢の変化に伴い、森林施業プランナーの期待が想定以上に拡大しつつある点も課題である。具体的には、提案型集約化施業の担い手から、森林経営計画の担い手、あるいは、かつての山守のような森林経営全般の担い手へといった役割、また主伐の面積が拡大する中で再造林の計画立案者としての役割も期待されている。一方で、緩傾斜地等の施業条件のよいところについては既に集約化が一定程度進展し、急傾斜地等の施業条件の悪いエリアについて、判断を迫られる場合も今後、さらに増加するものと予想される。こうした森林施業プランナーの活動環境の改善に向け、地域内の連携や各人材の連携も課題として念頭に置く必要がある。

④ 森林作業道作設オペレーター等

- ・ 森林作業道作設オペレーター研修受講者に対するアンケート調査やヒアリング調査から、研修で知識・技術を習得したことについて満足度が高いことが明らかとなっている。森林作業道作設オペレーターについては引き続き研修が有用であると思われる。特に、森林・林業の情勢の変化により、森林作業道に対するニーズが変化していることから、研修修了者が開設した路線の確認や新たなニーズの把握等の実施や、その結果をカリキュラムに反映する等により、研修内容を高度化させ、新たにスキルアップに向けた育成手段を確保していくことが考えられる。

⑤ 統括現場管理責任者等

- ・ 現場管理責任者については、国による研修が実施されてきたが、各地域の研修実施体制にばらつきがあることが課題として指摘されている。
- ・ また、国が人材像を規定し人材としての育成を図っているところではあるが、研修を受講し統括現場管理責任者及び現場管理責任者として登録された者が、どのような役割を担って活動するかについては、所属する事業体の人事方策と深く関連している。登録者

を活用しよりよい現場実行を確保するためには、技能者個人の育成だけでなく、事業体の人事方策立案のための支援が必要である。

(2) 今後の人材育成方策の提案

① 人材育成全般

- ・ 現在までの取組の成果や課題を振り返り、森林・林業を取り巻く情勢の変化を踏まえて、各人材に期待される役割と、各人材に必要とされる知識・技術・能力の見直しを行うこと、さらに各人材の育成のあり方を整理し、次の5カ年における各人材の育成の戦略を明確化することが必要である。なお、5カ年の育成戦略を検討する際には、現時点において地域が抱える課題に対処する視点だけではなく、森林資源の蓄積や木材需要の多様化、伐採需要の拡大や山村地域の過疎化など、今後想定される森林・林業を取り巻く情勢を見通した、長期的な人材育成の視点も必要となっている。
- ・ 平成23年度より各人材に対する研修が行われ、全国的には当初の育成目標人数が達成されようとしている。しかしながら地域によって育成数のばらつきもあることから、全体的な量的底上げは引きつづき必要と考えられる。一方で、蓄積された人材が活動を開始する中で、現場で人材が円滑に活動をするためには量の確保と同時に質の確保（向上）も必要である。質的な向上には「現在欠けている技術知識の習得」と「現場でのコーディネート力、デザイン力の修得」の2つがありうるが、前者は研修カリキュラムを内容ごとにモジュール化し各人が不足部分を補うという方法で研修を通じて修得できるのに対し、後者は研修での付与は難しい。現場に入って活動し、自己評価と他者評価を繰り返すことが必要と考えられる。引きつづき研修の有用性を認め継続的な実施に期待するとともに、今後は新たに、質の向上に向けた育成方法の開発が望まれる。
- ・ 既に資格や認定を取得した者については、継続的な能力向上策の開発が必要である。平成23年度当時には、林業人材の継続的な能力向上のあり方や国と教育機関等（大学・大学校の他、都道府県の研修機関や林野庁森林技術総合研修所、森林管理局）との連携のあり方について、具体的な検討を行うことが難しかった。しかし研修が進み研修受講者や有資格者等が各地に蓄積されるにつれて、林業人材の活動実態が蓄積されてきた。そこで、教育と研修の全体を見渡し、関係機関と連携した幅広い人材育成対策の構築の検討を行うことが可能になったと考えられ、今後、そのような検討が進むことが期待される。
- ・ 平成23年度当時は国産材自給率50%の達成に向けて、搬出間伐をいかにして進めていこうかが喫緊の課題であったが、現在では人工林の多くが主伐期を迎えている。こうした情勢の変化は、地域の森林・林業の将来像に多様な方向性を可能としている。これからの林業人材は、地域の自然・社会状況を踏まえて、ありうる複数の将来像の中からより適切な将来像を選択することを目的として、それぞれの専門的立場から対等に議論が出来る人材であることが望ましい。そのためには、林業4人材が、自身の個別的専門性はそれぞれに高めつつも、基礎的な森林・林業の知識・技術・能力については幅広く共有できるように育成を図ることが望ましい。
- ・ また、大学校の新設や大学における社会人教育を含む林業教育の拡充等、平成23年度当時に比べ、教育機関の林業専門教育に変化が見られることから、産官学が連携し、就業前から就業後までを包括した林業キャリア形成の検討と、その基盤となる教育と研修のあり方の整理が必要である。そのためには、協議会等の場での大学、大学校、高校等との意見交換や、国・都道府県・教育機関を含めた人材育成体制の検討が必要である。特に近年、各地で開設が進んでいる林業大学校では、林業事業体と連携を深め、役割分担

を整理した上でのカリキュラムの開発が求められる。具体的には、各種資格の取得やOJTでは手の届きにくい基礎技術習得のカリキュラム以外にも、労働安全衛生管理や経営管理など学生の視野を広げるカリキュラムの開発も期待されている。

- ・ 多くの林業人材が組織に所属して活動していることから、林業人材のキャリアパスについてはこれまで、組織内部の問題と考えられ、人材育成方策の中ではあまり触れられてこなかった。しかし、蓄積された人材の活用を図っていくべき今後においては、人材の所属する組織機関に対して、専門的な知識・技術・能力を有する林業人材のキャリア形成についてもモデルを示す等、積極的に働きかけていく必要がある。あわせて、現場技能者から森林施業プランナー、森林施業プランナーから森林総合監理士といった、既存の人材の枠組みを超えるキャリアチェンジについても事例の収集や発信が必要だろう。
- ・ 森林資源の充実に伴い林業生産はふたたび活発化しているが、それは、旧来の林業そのものの復活につながるのではなく、現代に即した新しい林業や新しい担い手のあり方につながるべきものである。今後、林業人材の育成を図る際には多様なキャリアパスや人材枠組を超えたキャリアチェンジの可能性を想定し、戦略立案することが望ましい。
- ・ 次世代の林業従事者の確保に向けては、I・U・Jターン等による新規就業者の確保や、それらの人材の定着・定住に向けた支援の他、女性の活用を図る教育及び研修の充実も対策案の一つである。こうした取組を進める上では、林業事業体だけでなく、林業関係の教育機関、国・地方公共団体、林業労働力確保センター、都道府県森林組合連合会等の業界団体及び林研グループ等の連携がより一層求められる。また、国が林業人材の連携による地域の森林管理の姿を描いていること、重点的な林業人材について研修等の取組を通じ育成を図っていること、現に研修を修了した者が地域で活動していることなどの情報発信を進めることは、森林や林業に興味関心を持つ次世代の担い手に対して有益な情報提供といえる。
- ・ 地籍調査や境界明確化の進展、経営計画の認定率向上、路網整備、低コスト作業システムの導入支援等は、育成された人材がその役割を発揮できるような活動の前提であり基盤である。人材育成の効果を高めるためにも、これらの課題に取り組むことが望まれる。

② 森林総合監理士

- ・ 森林総合監理士の育成方法として3つの方策が提案できる。
- ・ 一つ目は、森林総合監理士活動や取組の成果の見える化である。具体的には、先進事例を収集し、森林総合監理士の地域林業における活動成果の発信を行うこと、森林総合監理士の主たる所属先である都道府県や国有林から市町村への森林総合監理士の活用の働きかけ、関連する法律や規則への森林総合監理士の位置づけやそれについての国による市町村への周知、各種の研修や林業大学の講義での講師としての登用などが想定される。森林総合監理士の活動を測るための指標開発も対策のひとつと考えられる。
- ・ 二つ目は、森林総合監理士の知識や技術、能力の継続的な向上である。森林総合監理士は幅広い林業の知識・技術・能力を習得するとともに、活動地域に応じて必要な知識・技術・能力を組み合わせて発揮することが期待される。そこで、森林総合監理士と各種の研修機関や大学等教育研究機関との交流の強化や、木材利用・建築・エネルギーといった関係する業界との交流の強化により、知識・技術・能力の“引き出し”を増やすとともに、森林総合監理士同士のネットワークを促進することで、知識・技術・能力の“組み合わせ”、“現場への応用”について相互研鑽による向上を図ることが有効と考えられる。

- ・ 三つ目は、他の林業人材とのネットワーキングの形成があげられる。森林総合監理士が地域林業を牽引していくためには、地域で活動する他の林業人材との協働が必須である。国が育成を図っている林業4人材が、地域内で情報交換会や研修等を通じて相互に交流し問題意識を共有することで、地域の森林の活用が一層進むものと期待される。特に、後述のとおり、森林施業プランナーの期待役割の拡大が予想される中で、森林総合監理士もまた森林施業プランナーに対して、科学的知見に基づいた助言やその他後方支援を積極的に行い、森林施業プランナーのよき相談窓口としての役割も期待される。また、国・都道府県・市町村・民間といった所属の異なる技術者が、同じ森林総合監理士という資格を持って活動することは、異なる得意分野をもつ森林総合監理士の相互交流・研鑽につながり、森林総合監理士の質的向上が期待できる。
- ・ 森林施業プランナーや統括現場管理責任者の一部には、地域に活動の基盤を置き、長期的な地域の森林のビジョンを持って活動する者がある。このような者は森林総合監理士と地域森林経営に関してよく似た視点を有する人材であるといえる。他方、民間の森林・林業技術者は、森林総合監理士資格の取得が可能であるとされつつもこれまであまり活用されてこなかった人材である。
- ・ 今後、森林総合監理士の量的な確保と地域的なばらつき解消のためには、このような人材が新たに森林総合監理士となって活動するための施策の検討が必要と思われる。そのためには、現に森林総合監理士としての活動意向を有する者の事例調査により情報を収集することが必要である。
- ・ これらの対策を進めていく上で、国が取り組むべきこととしては、まず関連する法律や通知等へのさらなる位置づけや、都道府県・市町村に対する周知などによる森林総合監理士の位置づけの明確化があげられる。次に、研修事業に関連しては、候補者となる若手の技術者を育成する研修及び既に活動する者に対するフォローアップの研修に加え、民間森林総合監理士の育成研修や、他の3人材の研修との相互連携が考えられる。さらに、活動事例を収集し情報発信を行うこと、森林総合監理士の活動の効果測定のための指標開発や認知度調査の実施、関係機関と広く連携したネットワーキングの確立とCPD体制の確立などが考えられるだろう。

③ 森林施業プランナー

- ・ 森林施業プランナーの育成については、国の事業による研修に加え、都道府県等の主体の異なる研修も行われているが、森林施業プランナー協会は研修認定制度を運用し、主体の異なる研修の標準化等を実現している。こうした取組により、同等性を持った研修が広がることが期待される。さらに今後、それぞれの研修実施主体のネットワーク化が進められることになれば、新たな技術や新たな課題への対応が進むことが期待される。
- ・ 育成体制に関する課題への対策としては、地域の特性を踏まえた実効性のある知識・技術の習得に向けた支援があげられる。これまでは国では一定の質の確保の観点から、全国的な研修を行ってきたが、森林施業プランナーを対象とした聞き取り調査では今後の能力向上のためには、地域単位での研修の要望が多かった。一方、認定取得への動機付けのためには、認定森林施業プランナーの高度な知識・技術を伴った活動事例の紹介など認定制度のより積極的な理解醸成の取組等も期待される。そこで、認定森林施業プランナー育成に向けた課題の要因を明らかにし、認定森林施業プランナーが地域でより実践的に活動できる能力を備えさせるための方策等を検討・実行することが想定される。あわせて、現在、森林施業プランナーとして活動している者が、能力向上が必要と感じている林業課題等について把握し、それらに注目した研修の実施が期待される。

- ・ 活動実態に対する課題への対策としては、ブロックや都道府県等の比較的身近な単位での森林施業プランナー同士の相互交流を促進することや、市町村や森林総合監理士との活動地域内部での連携強化といった方策が考えられる。
- ・ また、循環的な森林利用を進めるためには、地域内に森林の所有者や所有境界、それぞれの林分の状況についてよく知っている人材が必要である。森林施業プランナーは森林総合監理士に比べて地域により密着した存在であるが、異動や退職のために担当地域を離れる場合があるため、地域の森林に関する情報は森林施業プランナーと森林総合監理士の双方で共有されることが望ましい。同様に市町村との情報共有も重要である。
- ・ 今後、木材生産が活発化し、主伐も選択肢に入ってくる中で、森林施業プランナーの知識・技術は一層の向上が必要とされている。森林施業プランナー自身のスキルアップだけでなく、森林総合監理士による技術的なバックアップも想定し、両者の連携により地域の森林所有者に必要な技術提案ができる体制を確保することが期待される。

④ 森林作業道作設オペレーター等

- ・ 研修による量的な確保は達成されているが、現場からの研修に対するニーズは強く、国と都道府県等の連携により、継続的に基礎能力の育成を行う枠組みを構築することが望ましい。
- ・ あわせて、研修修了者のスキルアップも必要である。そのためには、研修修了者が開設した路線の確認とフィードバックを行うことが有用だろう。
- ・ また、架線集材、木質バイオマス生産等、新たなサプライチェーンによる森林作業道の利用が生まれている。さらには、有害鳥獣の駆除時や駆除鳥獣の搬出、再生林の際の苗木の運搬といった場合にも使われ得る。森林・林業を取り巻く情勢の変化に対応し、想定されていなかった新たなニーズを抽出し、研修カリキュラムに反映することができれば、研修のPDCA管理につながるだろう。
- ・ また、技能者が研修等により技術力を向上させても、作設を指示する者が森林作業道作設のコンセプトを理解していなければ地域全体の作業システムの底上げにつなげることができない。技能者と作設を指示する者の双方で、森林作業道に関する理解や認識を共有する場を持つことが必要である。
- ・ 山村地域の過疎高齢化のために、森林作業道のメンテナンスが課題となることも多い。適切なメンテナンスのあり方についても、他の林業人材と連携し、地域で検討する必要がある。

⑤ 統括現場管理責任者等

- ・ 研修実施に関する課題については、既に、シラバスの作成、カリキュラムの明示等により研修実施体制の標準化の努力が進みつつあるところではあるが、講師の人材情報や講師が作成する研修資材の共有化等、効率的・効果的な研修実施に向けた取組が期待される。そのためには、講師等の相互交流やネットワークキングが有効と考えられる。加えて、統括現場管理責任者及び現場管理責任者については、自身の活動や職責について、事業体内部に悩みを共有する者が少なくないことから、研修修了者に対しても研修をきっかけとしたネットワークキングを進めていくことができれば、技能者同士の相互研鑽のために有益となるだろう。
- ・ 事業体の人事体制の強化については、既に能力評価マニュアル等のツールが国により開発・公表されているところであるが、このようなツールを取り入れ、計画的な人材育成ができる事業体を支援していくことが引き続き重要である。

- ・ また統括現場管理責任者等には関連する資格が多く存在する。例えば林業技士資格は特定の技術に関するスペシャリストとしての証だが、現場管理責任者認定は現場代理人としてのマネジメント能力の認定であり、2つの資格（認定）が担保する内容は異なっている。どのような資格を取得するかは現場技能者個人のキャリアパスとも関連する。そこで、資格とキャリアパスを整理し、ロールモデルを示すことが有用だろう。

(3) 検討委員会からのメッセージ

本調査事業を通じて、特に森林総合監理士について、人材像や育成目標についての認知度が十分ではないことが課題として明らかとなった。そこで、森林総合監理士の資格を有する者や今後新たに資格取得を目指す者に対して、本調査事業検討委員会より以下のようなメッセージをとりまとめた（図表 10）。森林総合監理士の人材像及び育成目標について、悩みや迷いが生じた際に国や研修機関が情報発信される際の一助とされたい。

図表 10 森林総合監理士（フォレスター）として活動するみなさんへのメッセージ

●森林総合監理士（フォレスター）として活動するみなさんへのメッセージ

平成 27 年度森林総合監理士等育成対策事業のうち森林・林業人材育成対策調査事業 検討委員会

これまで、国は、森林・林業の再生に向けた取組みを実現していくため、森林総合監理士（フォレスター）、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者・現場管理責任者等を4つの重点人材と定め、育成を進めてきました。その結果、現在までに、全国に一定数の人材が育成され、4人材が役割を持って連携し、地域の林業を推進していくかたちが徐々に表れてきました。

森林総合監理士の育成については、これからの時代に必要とされる林業技術者の知識や能力を再整理し、その付与を目的として研修を実施してきました。つまり、これまでの5年間では、基本的な能力を定義し、個々の技術者の基礎の充実と能力向上を進めてきました。その結果、森林総合監理士として現場で活躍する人が多く見られるようになりました。一方で、森林総合監理士の業務について、迷い悩む人があることも分かってきました。

育成された人材の数も次第に増え、今後、森林総合監理士を始めとする林業4人材の実践はますます進んでいくことでしょう。そのような中、これからの森林総合監理士には、個人の活動にとどまらず、広がりを持って地域の森林の実状を把握し、地域の森林づくりの構想を描き、地域の活性化を図ることが期待されています。日本は国土の3分の2を森林が占める森林国ですが、森林と地域の関係性は自然・経済・社会のいずれの側面においても多様です。それぞれの地域に応じた適切な森林管理を実現し持続可能な森林利用を図っていくためには、森林・林業の専門的な技術・知識を有する者が地域に即して活動することが必要です。地域の人々にとって望ましい森林の姿を自ら思い描き、技術者として科学的な視点から表現し、その実現に向けて地域を牽引することが、森林総合監理士の役割なのです。

そのためには、地域の森林や人々をよく知り、課題や思いをよく理解し、適切な施策を立案・推進することが期待されます。また、自身の力量を正確に把握し、課題解決のために必要な能力を自ら拡充しようとする意欲が必要です。そして、自身の取組みを社会へと発信し、還元していこうとする姿勢や、時には従来の常識を超えて活動を広げようとする姿勢が必要です。

地域と森林の関係が一律ではない以上、森林総合監理士の業務は指針やマニュアルに表しうるものではなく、森林総合監理士自身が創造的に主体的に課題を発見していくものです。多くの森林総合監理士が組織に所属して活動する中で、このような非定型さは、時として森林総合監理士の業務を難しく感じさせ、迷いを生じさせる原因になっているかもしれません。しかし、やりがいのある新たな挑戦だからこそ迷いが生じるのであり、迷いが生じるからこそ技術者としての成長があると私たちは思います。みなさんが、迷いながらも自身の置かれた立場でできることを発見し、真摯に取り組むことが、地域の森林を良くすることにつながり、またみなさん自身の技術者としての発展につながるのです。

森林総合監理士の仕事は、まさに林業技術者の中核たる仕事です。みなさんが林業技術者として自身の現在を志したときの純粋で熱い気持ちや、地域の方々から感謝された時の喜び、理想の森づくりに近づいた時の充実感を思い出して取り組んでいただければ幸いです。

II. 本事業の取組概要

1. 本事業について

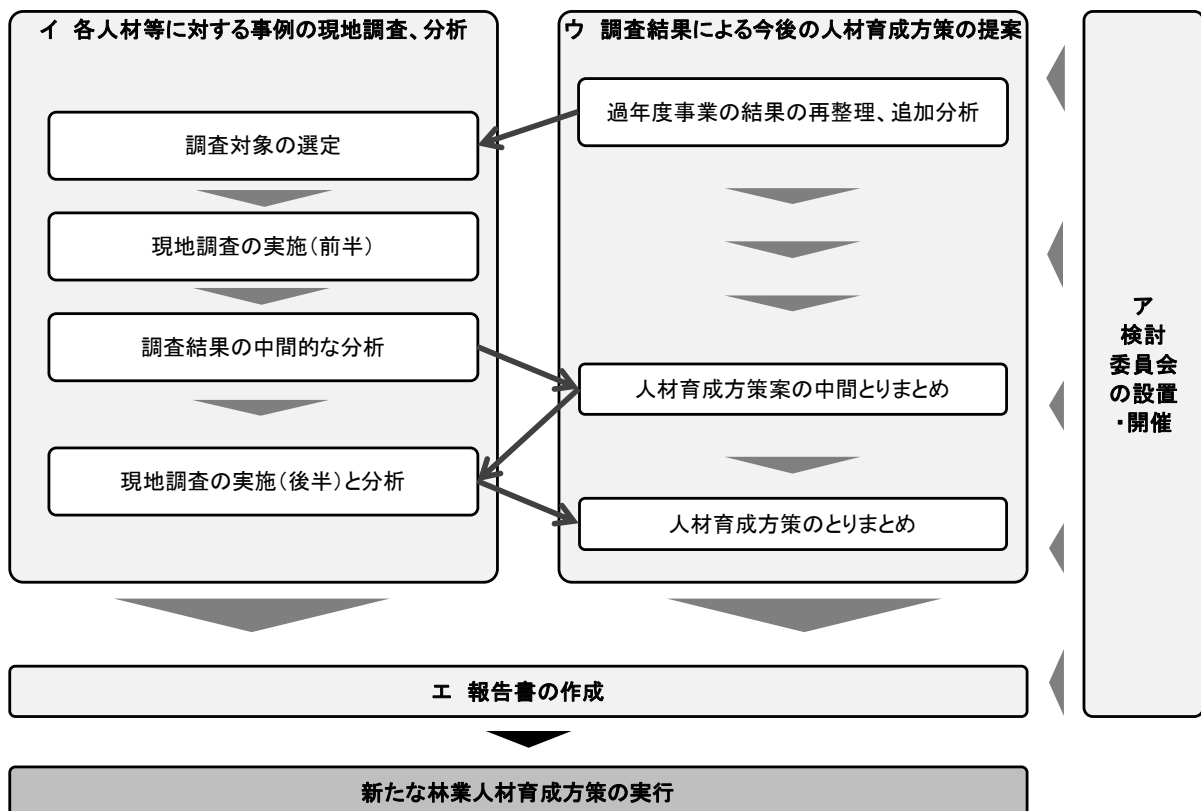
(1) 背景・目的

- ・ 戦後造成された人工林が本格的な利用期を迎える中、豊富な森林資源を有効に活用し、林業の成長産業化を実現するとともに、森林の多面的機能の維持向上を図っていく上で、人材の育成・確保が不可欠である。
- ・ このため本事業では、将来の地域林業の担い手として重要な役割が期待される森林総合監理士(フォレストラー)等の林業技術者等の育成に向けて、これまでに明らかにされた各人材の育成や活動・促進、大学等教育機関との連携等に当たっての諸課題について調査・検証するとともに、今後の人材育成の方策を明らかにする。

(2) 事業内容

- ・ 事業内容の概要は下記のとおりである（図表 11）。

図表 11 本調査事業の実施フロー



2. 検討委員会の設置・開催

(1) 概要

- ・ 事業計画全般や各調査の方法・内容、調査・検討結果のとりまとめ等についての助言を得るため、有識者からなる検討委員会を設置し、検討委員会を開催した。
- ・ 検討委員会は検討委員 10 名及び林野庁、事務局にて計 4 回開催した。
- ・ また、特に検討が必要な個別の事項について、計 2 回のワーキンググループを開催して検討を行った。
- ・ 検討委員会ならびにワーキンググループの開催概要、及び検討委員一覧は次に示すとおりである（図表 12～13）。

図表 12 検討委員会の開催概要

種別	回	開催日	主な議題
委員会	第 1 回	平成 27 年 6 月 26 日	・ 林業人材育成に係る昨年度までの経緯 ・ 本調査事業の概要 ・ 本事業における調査計画
	第 2 回	平成 27 年 8 月 21 日	・ 「林業人材育成の今後の方向性について（案）」等の検討
	第 3 回	平成 27 年 12 月 14 日	・ 事例調査結果分析の中間報告 ・ 今後の人材育成方策の提案のとりまとめ方向
	第 4 回	平成 28 年 2 月 24 日	・ 各人材の事例調査の報告 ・ 今後の人材育成方策の提案 ・ 「森林総合監理士活動のヒント」の検討
ワーキンググループ	第 1 回	平成 27 年 10 月 22 日	・ 「林業人材育成の今後の方向性について（案）」の検討 ・ 「森林総合監理士等林業 4 人材の役割（案）」の検討
	第 2 回	平成 28 年 2 月 4 日	・ これまでの検討委員会及びヒアリング結果の整理 ・ 今後の人材育成方策の提案 ・ 「森林総合監理士の活動の手引き」の検討

図表 13 検討委員一覧（50 音順）

相川 高信	氏（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員）
落合 辰巳	氏（全国林業普及指導員協議会 会長/栃木県 林業振興課 課長補佐）
近藤 修一	氏（株式会社エス・ピー・ファーム 代表取締役）
永田 信	氏（東京大学大学院農学生命科学研究科 教授）
長濱 孝行	氏（鹿児島県環境林務部かごしま材振興課 技術専門員）
濱崎 康子	氏（株式会社はまさき 林務部取締役）
原 薫	氏（株式会社柳沢林業 代表取締役）
枚田 邦宏	氏（鹿児島大学農学部 教授）
本多 孝法	氏（全国森林組合連合会 組織部研修課長）
安田 孝	氏（有限会社安田林業 代表取締役/全国林業研究グループ連絡協議会 副会長）

(2) 開催結果

① 第1回検討委員会

- 第1回検討委員会では、事業計画案や特に調査すべき課題についての検討を実施した。当日の開催結果を次に示す（図表14）。

図表 14 第1回検討委員会 開催結果

日時	平成27年6月26日（金）10:00～12:00
会場	林野庁 南別館7階 共用第4会議室
出席者	<p>1. 検討委員会 委員（※50音順）</p> <p>相川 高信 氏（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員） 落合 辰巳 氏（全国林業普及指導員協議会 会長/栃木県 林業振興課 課長補佐） 近藤 修一 氏（株式会社エス・ピー・ファーム 代表取締役） 永田 信 氏（東京大学大学院農学生命科学研究科 教授）（座長） 長濱 孝行 氏（鹿児島県環境林務部かごしま材振興課 技術専門員） 原 薫 氏（株式会社柳沢林業 代表取締役） 枚田 邦宏 氏（鹿児島大学農学部 教授） 本多 孝法 氏（全国森林組合連合会 組織部研修課長） 安田 孝 氏（全国林業研究グループ 連絡協議会 副会長/有限会社安田林業 代表取締役）</p> <p>2. 林野庁</p> <p>岡井 芳樹 （林政部 経営課 林業労働対策室 室長） 池田 直弥 （森林整備部 研究指導課 課長） 川島 裕 （森林整備部 研究指導課 森林・林業技術者育成対策官） 益田 健太 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（技術開発班担当）） 平井 郁明 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（普及教育班担当）） 矢野 裕二 （森林整備部 研究指導課 計画指導係長）</p> <p>3. 株式会社自然産業研究所</p>
結果概要	<p>【森林総合監理士の育成課題(市町村森林整備計画のマスタープラン化、市町村との関わり)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県の半数以上が森林総合監理士（フォレストナー）の配置・育成目標を設定しているが、残る半数が目標を設定していないのが実態である。しかし、森林は利用期を迎え、森林総合監理士の市町村での活動は重要な位置づけである。 市町村森林整備計画をマスタープランとすることが長く唱えられてきたが、市町村森林整備計画のフォーマットにも課題はある。まず構想があり、それを下に計画に表現していくことが必要である。 市町村森林整備計画の定期的な見直しを活用して、見直し年度に向けて、地域で森林構想を話し合う、というような使い方もしてほしい。 市町村等の自治体職員の業務負担は大きい。森林総合監理士は市町村レベルではなく、広域単位で支援するというのも一案ではないか。 市町村森林整備計画の更新にこれまで取り組んできたが、市町村森林整備計画は森林法上の規制の計画でしかない。各自治体の総合計画において、林業の位置づけを上げるために森林総合監理士が関わって行く必要があるのではないか。市町村職員は農業と林業の両分野を兼任している場合が多いので、林業普及指導員や森林総合監理士が林業専門として、総合計画やビジョンに関与する等、活動の場を拓けられるのではないか。 <p>【森林施業プランナーの育成課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 森林施業プランナーの課題は山をみて値段がわからないということ。昔の事業者は山をみて値段がわかったが、現在の若手は特に顕著である。

- ・保育間伐あるいは初期の利用間伐といった現場が多く、造林補助金を活用しながら施業提案することが全国的に注力されてきた。一方で北海道や南九州では皆伐再造林を提案する事例も出始めており、現場によって森林施業プランナーのスキルが異なるのではないかと。研修当初は利用間伐を全くやっていない森林組合も多かったが、近年では解消されており、逆に保育が減少している声もある。
- ・事業体の関心は、市町村森林整備計画よりも自社の経営にあると思う。その点では市町村森林整備計画やマスタープランが経営に与える影響を明確化する必要があるのではないかと。
- ・「山を見る力」、「地域で連携してみんなを動かす力」はどちらも重要な力だが、研修で鍛えられる力なのか。研修を通じて一通り基礎知識が習得された後、実務感覚をどう養成するかが新たに問題になってきたともいえるのでは。

【森林総合監理士と森林施業プランナーとの関係、連携】

- ・小規模経営体は森林経営計画を立てられないケースもあり補助の対象から外れている。森林総合監理士がそうした事業体を支援できるのか、重要な課題である。また近年皆伐が行われつつあるが、森林総合監理士ならびに森林施業プランナーはその役割として、年間搬出量を計算し、一律ではなくきちんと市ごとに割り振る必要があるのではないかと。
- ・森林総合監理士と森林施業プランナーの連携に向けて、情報共有する体制を整えていくことが必要である。森林施業プランナーも異動はあるかもしれないが、地域内に境界や所有者など山の情報をよく知っている者の存在は必要である。循環的な森林利用を進めるためには、そうした情報を有している人材が必要であり、森林総合監理士や森林施業プランナーが担うことができるのではないかと。

【統括現場管理責任者等の育成課題】

- ・研修企画運営について、自社の現場が伐木作業のみであっても、伐木作業だけでなく保育を学習すべきである。現場を統括する者は林業の仕事を一通り理解すべきだし、そのためには幅広い研修が必要と思う。

【林業人材育成全般】

- ・森林総合監理士（フォレスター）をはじめとする人材育成は林業技術者運動であると思っている。林業技術者は全国にそうたくさんいるわけではない。国土の7割を占める森林を預かる技術者として林業技術者はその立場を変えていなければならない。
- ・森林総合監理士とは森を使ってビジョンを立てる人のことである。森林総合監理士の立場ではなくても地域のビジョンを描いている人材はたくさんいる。そうした人材をどのように取り入れるのか。また、森林総合監理士という資格を持つ者をどう導いていくかが課題である。
- ・メディアの活用をもっと積極的に展開していく必要があるのではないかと。

② 第2回検討委員会

- 第2回検討委員会では、事務局にてとりまとめた「林業人材育成の今後の方向性について（案）」ならびに新たな林業課題に対する林業4人材の連携方策案等について検討を行った。当日の開催結果を下記に示す（図表15）。

図表 15 第2回検討委員会 開催結果

日時	平成27年8月21日（金）13:30～17:00
会場	一般社団法人日本治山治水協会 4F 大会議室
出席者	<p>1. 検討委員会 委員（※50音順）</p> <p>相川 高信 氏（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員） 落合 辰巳 氏（全国林業普及指導職員協議会 会長/栃木県 林業振興課 課長補佐） 近藤 修一 氏（株式会社エス・ピー・ファーム 代表取締役） 永田 信 氏（東京大学大学院農学生命科学研究科 教授）（座長） 長濱 孝行 氏（鹿児島県環境林務部かごしま材振興課 技術専門員） 濱崎 康子 氏（株式会社はまさき 林務部取締役） 原 薫 氏（株式会社柳沢林業 代表取締役） 枚田 邦宏 氏（鹿児島大学農学部 教授） 本多 孝法 氏（全国森林組合連合会 組織部研修課長） 安田 孝 氏（全国林業研究グループ連絡協議会 副会長/有限会社安田林業 代表取締役）</p> <p>2. 林野庁</p> <p>瀬戸 宣久 （森林技術総合研修所 所長） 岡井 芳樹 （林政部 経営課 林業労働対策室 室長） 菅野 泰治 （林政部 経営課 課長補佐（組合事業班担当）） 齋藤 哲 （国有林野部 経営企画課 企画官） 宮澤 俊輔 （森林整備部 研究指導課 課長） 川島 裕 （森林整備部 研究指導課 森林・林業技術者育成対策官） 益田 健太 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（技術開発班担当）） 平井 郁明 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（普及教育班担当）） 矢野 裕二 （森林整備部 研究指導課 計画指導係長）</p> <p>3. 株式会社自然産業研究所</p>
結果概要	<p>【人材育成の方向性全般】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成23年度当時は林業再生をテーマに、生産力の向上、生産体制の整備に力点を置いてきた。5年経過して情勢が変化した部分等を整理する必要がある。 5年間を評価すれば、各林業人材が蓄積され、基本的な技術水準は向上した。今後の充実に向けては各人材で議論するのではなく、4人材を統合した育成の観点が必要である。 森林総合監理士（フォレスター）や森林施業プランナーの認知について県や市の職員に尋ねたが、実態としては制度のみが認知されているという状況。資格と制度がリンクしないと広がらないのではないかと。 <p>【林業人材の確保の必要性】</p> <ul style="list-style-type: none"> 人材の育成に関する議論のみならず、人材の確保に関する議論も欠かせない。 林業人材の活躍の場を作り、メディアを活用したPRを行い人材育成・確保に努めるべき。その他森林総合監理士や森林施業プランナーの資格取得と活動の明確化や、資格取得による制度的な支援はできるか。 個人が資格を取る段階から、事業安定に向けて組織として資格を位置づけるという段階に移行しつつある。後継者育成の視点があれば、組織としての人材育成が課題として位置づけられるのではないかと。

【森林施業プランナー及び森林総合監理士に求められる役割】

- ・森林施業プランナーの性格が当初想定と異なる部分はある。
- ・森林施業プランナーへの期待は施業の集約化から経営の集約化に移行している。所有者の信頼を得るには経営のビジョンを示して導くことが必要。森林総合監理士はその後方支援をするのが仕事ではないか。

【国内林業の新しい課題に対する各林業人材の対応】

- ・地域の各課題に対して地域にとって必要な人材の方向や数を見極め、育てていくことも森林総合監理士（フォレスター）の役割である。一方で森林総合監理士等の資格取得者に職務が集中することが懸念される。資格取得者の質の確保に向けた方策が必要である。
- ・森林総合監理士が組織で位置づけられなければコーディネートできないのではないか。他方、事業体では森林施業プランナーやフォレストマネージャーは同一人物が兼ねており、組織での活動の中で活用できる。有資格者が本来の業務ができるように組織の体制を整備する必要がある。
- ・森林総合監理士が実行部隊である限り、トップダウンの構造を反転させることはできない。そのため、現場にいる森林総合監理士を後方支援する姿勢が必要である。

【民間人の森林総合監理士への対応】

- ・民間人の森林総合監理士（フォレスター）の活躍を促すためにも、行政の役割と森林総合監理士の役割は整理して示す必要があると考える。
- ・所属により業務内容が異なることは想定されるので、最大公約数的な森林総合監理士の業務を整理したいと考えている。
- ・民間人が森林総合監理士業務を行うことは、公の業務を民間人が担うという位置づけである。森林総合監理士の活動場面は公共の場面に限られるのではないか。

【とりまとめの方向性】

- ・本日の意見を踏まえて事務局はとりまとめを行う。
- ・また、新たな課題だけでなく、これまでのテーマに対する検証も必要ではある。また新しい課題については、新しい需要の CLT や公共建築への木材利用も書き加えてはどうか。

③ 第3回検討委員会

- 第3回検討委員会では事務局より各種事例調査の報告を行った他、「森林総合監理士活動のヒント」（第3回検討委員会開催時は「森林総合監理士活動の手引き」）の作成ならびに今後の林業人材育成のとりまとめ方向に関する検討を実施した。開催結果の概要を下記に示す（図表16）。

図表 16 第3回検討委員会 開催結果

日時	平成27年12月14日（月）16:00～18:15
会場	林野庁 北別館8階 A・B会議室
出席者	<p>1. 検討委員会 委員（※50音順）</p> <p>相川 高信 氏（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員） 落合 辰巳 氏（全国林業普及指導職員協議会 会長/栃木県 林業振興課 課長補佐） 近藤 修一 氏（株式会社エス・ピー・ファーム 代表取締役） 永田 信 氏（東京大学大学院農学生命科学研究科 教授）（座長） 長濱 孝行 氏（鹿児島県環境林務部かごしま材振興課 技術専門員） 濱崎 康子 氏（株式会社はまさき 林務部取締役） 枚田 邦宏 氏（鹿児島大学農学部 教授） 本多 孝法 氏（全国森林組合連合会 組織部研修課長） 安田 孝 氏（全国林業研究グループ連絡協議会 副会長/有限会社安田林業 代表取締役）</p> <p>2. 林野庁</p> <p>小山 富美男 （森林技術総合研修所 所長） 岡井 芳樹 （林政部 経営課 林業労働対策室 室長） 菅野 泰治 （林政部 経営課 課長補佐（組合事業班担当）） 大島 真一 （林政部 経営課 林業労働対策室 課長補佐（林業事業体育成班担当）） 齋藤 哲 （国有林野部 経営企画課 企画官） 高田 悟 （国有林野部 業務課 技術普及係長） 宮澤 俊輔 （森林整備部 研究指導課 課長） 川島 裕 （森林整備部 研究指導課 森林・林業技術者育成対策官） 益田 健太 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（技術開発班担当）） 中島 朝長 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（普及教育班担当）） 須田 茂治 （森林整備部 研究指導課 管理研修係長）</p> <p>3. 株式会社自然産業研究所</p>
結果概要	<p>【森林総合監理士による自己の状況の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 受益者である市町村に森林総合監理士（フォレストアー）に対する期待がないことが課題である。手引きに記載する課題には、受益者の意識喚起の方法についても取りあげるべきではないか。 森林総合監理士は、政治状況や経済環境等の外部環境の変化に対応することが求められ、市町村のニーズの有無は、外部環境の一つと捉えることが現実的である。自身のビジョンをベースに活動している森林総合監理士もいるので、評価プロセスに「理想と現実を客観的に評価する」というプロセスも追加してはどうか。 森林総合監理士の活動を自主評価だけで済ませて良いのか。外部からの客観的意見も取り入れた方がよく、手引きにも取り入れられれば。 森林総合監理士が組織に所属していることを考慮すると、個人でテーマを選定できないケースもある。活動の事例には、キャリアパスや年齢など幅広い活動を掲載すると、より参考になると思われる。 組織としての森林総合監理士の活用をプロセスに持たせることで森林総合監理士の活動が組織としてオーソライズされ、森林総合監理士自身も活動しやすくなるのではないか。 「自己の状況の評価」について、実際の自身の状況を的確に自己分析できるだけでなく、

森林総合監理士に求められている姿に近づいていく仕掛けも必要である。また、自己分析を行う際に、自身のポテンシャルや組織などの評価軸を精査し整理する必要がある。

・特に、「自己の状況の評価」については、評価軸を慎重に検討する必要がある。

【「市町村森林整備計画」のマスタープラン化に関する評価】

・実態として森林総合監理士（フォレスター）が十分な人数ではない中、市町村森林整備計画のマスタープラン化をどのように位置づけていくかきちんと総括を行う必要がある。マスタープラン化は手段の一つであり、市町村との連携や協働の体制を整えることが森林総合監理士の役割ではないか。

【森林総合監理士の育成方策のとりまとめ方向】

・必要な知識・能力に「構想作成から合意形成、実行監理への移行」とあるが、基本部分である構想作成の能力が養成されているかどうか疑問がある。基本能力の養成は継続して取りあげるべきである。

・登録公開制度の改善を求めたい。林野庁ウェブサイト公開されている内容が少ない印象である。掘り下げた活動・努力の事例について公開し、さらに手引きにも掲載されれば、各地の森林総合監理士への理解が醸成されるのではないか。

・情報の受け手としては、「こんな森林総合監理士が必要とされている」という観点で情報が欲しい。森林施業プランナーや市町村の視点から必要とされる森林総合監理士の像に関する情報や、成功事例よりも、課題を解決した事例や苦労した事例をたくさん挙げてほしい。

【森林施業プランナーの育成方策のとりまとめ方向】

・必要な知識・能力のうち、再造林費用を見込んだ施業提案や川中川下への対応等は社会的な要請が高いと思われるが、森林施業プランナーの業務としては重く、業務範囲か疑問である。また、森林経営の主体は森林施業プランナーではなくあくまで組織であり、その上長の下で森林施業プランナーが活動している。その点は、表現に留意することが必要であろう。

・森林施業プランナーの中でも、森林総合監理士の顔が見えないこともあり、中には自発的に中核となる意向を有した森林施業プランナーも登場しつつある。そうした人材をどう引き上げていくかが課題である。

【統括現場管理責任者・現場管理責任者の育成方策のとりまとめ方向】

・組織づくりやチームづくりについて自己流で取り組んできた者も多く、昔ながらのやり方では若手がついてこない場合もある。研修による育成は引き続き必要である。

【報告書の作成について、その他】

・以前からの課題と新しい課題を分けて整理する必要がある。例えば、森林施業プランナー制度に関する情報発信や理解情勢は数年前から取り組んでおり、今回は方法論の改善といった内容でとりまとめるのが妥当だろう。また、「研究教育機関との関係の強化」については比較的新しい課題である印象である。位置づけが現在の箇所が妥当であるか、検討し整理が必要である。

・「教育研究機関との連携」に関連して、ドイツ等と比べると日本では主として研修が技術者育成を担っている。その前提に立つと、市町村森林整備計画のマスタープラン化も積極的に捉え、地域毎で取組姿勢についてギャップが出ていることも含め、人材育成政策全般が「道半ばである」ことを明示してもよいのではないかと（検討委員会からのメッセージとしても打ち出す等）。

・「自伐型林家に対する支援」について、「次世代の林業関係者」への支援であれば理解できる。確かに法令遵守や林業安全について新規参入者への支援は必要であると思われる。ただし、森林総合監理士（フォレスター）の支援対象であるかは議論の余地がある。

・報告書の構成は、今後作成の過程で議論を進める考えである。事務局で検討いただきたい。

④ 第4回検討委員会

- 第4回検討委員会では、事務局より各種事例調査の報告を行った他、「森林総合監理士活動のヒント」ならびに今後の林業人材育成のとりまとめに関する検討を実施した。開催結果の概要を下記に示す（図表17）。

図表 17 第4回検討委員会 開催結果

日時	平成28年2月24日（水）15:00～18:00
会場	中央合同庁舎4号館 1218号室
出席者	<p>1. 検討委員会 委員（※50音順）</p> <p>相川 高信 氏（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員） 落合 辰巳 氏（全国林業普及指導職員協議会 会長/栃木県 林業振興課 課長補佐） 近藤 修一 氏（株式会社エス・ピー・ファーム 代表取締役） 永田 信 氏（東京大学大学院農学生命科学研究科 教授）（座長） 長濱 孝行 氏（鹿児島県環境林務部かごしま材振興課 技術専門員） 濱崎 康子 氏（株式会社はまさき 林務部取締役） 枚田 邦宏 氏（鹿児島大学農学部 教授） 本多 孝法 氏（全国森林組合連合会 組織部研修課長） 安田 孝 氏（全国林業研究グループ連絡協議会 副会長/有限会社安田林業 代表取締役）</p> <p>2. 林野庁</p> <p>岡井 芳樹 （林政部 経営課 林業労働対策室 室長） 齋藤 哲 （国有林野部 経営企画課 企画官） 宮澤 俊輔 （森林整備部 研究指導課 課長） 川島 裕 （森林整備部 研究指導課 森林・林業技術者育成対策官） 益田 健太 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（技術開発班担当）） 中島 朝長 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（普及教育班担当）） 須田 茂治 （森林整備部 研究指導課 管理研修係長）</p> <p>3. 株式会社自然産業研究所</p>
結果概要	<p>【事例報告から：現場技能者の各資格の分類に関する議論】</p> <ul style="list-style-type: none"> 林業技士、林業作業士、フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャーをどう整理するか。現場で混乱しているのではないか。現場では、林業作業士という言葉がまだ生きているようにも思える。 県によって違うのではないか。ヒアリング対象者が何を意味しているのかは、精査した方が良い。 林業作業士は言葉の混乱であるため保留するとして、林業技士はどうするのか。以前からの課題である。 林業技士は一定の能力を持っている者で、フォレストワーカー（林業作業士）は現場で安全に作業できる者のことである。それぞれ役割・機能、手続き的に、少し位置づけが異なるため、棲み分けが良いのではないか。 本事業については、林業技士と林業技術士は検討の枠外として捉えてきた。人材育成の一般的な課題として、以前からある資格と、新たに政策的に重点化した人材をどう整合するかはあると思うが、本事業としては論点ではないと思う。 <p>【事例報告から：現場技能者のキャリアアップに関する議論】</p> <ul style="list-style-type: none"> フォレストマネージャー、フォレストリーダーについて、森林組合と民間事業者での違い、また森林組合のタイプによる違いがあるように思う。研修の参加者の立場に幅があるため、研修も苦労して企画運営されてきたようだ。もし、今後見直しができるのであれば、所属組織の状況を踏まえた研修になるとやりやすいのではないか。

- ・当初から多様なキャリアパスが考えられており、組織形態や個人の資質によって、選ばれるキャリアパスは異なる。また、森林組合はさらに複雑になる。フォレストワーカー→フォレストリーダー→フォレストマネージャーへのステップアップはひとつのシンプルな形であり、これ以外にも多様なキャリアパスがあるという認識である。
- ・各地で研修を実施していると、人手不足の声をよく聞く。主に現場人材であるフォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャーの不足であるが、森林施業プランナーも足りているとは言えない。既に資格を持った者の継続的な技術向上やキャリアチェンジは必要かと思う。
- ・経営層と現場の双方に、有資格者／人材像を理解した者がいるとよいのではないか。ただし、当面は人材の数が不十分なため、まずは現場に優先して配置したい。

【今後の人材育成における研修の在り方】

- ・人材育成の研修の鍵は、研修の主体をどう置くか、主体的に関わる人をどう増やすか、その重要性について研修を通じてどう気づかせるか、ということだと思う。
- ・4人材の協働連携基盤の確保は重要だが、4人材が集まる場を作ることは難しい。森林総合監理士や森林施業プランナーでは協議会のような組織が出てきているが、そこにフォレストマネージャーが入るような機会をどう仕掛けていくかが重要ではないか。
- ・現場人材と他の人材の連携について、これまで現場人材はどうしても独立した存在だった。森林総合監理士（フォレスター）の実践力／現場技術力が不足している部分を、フォレストマネージャー等が補う形をとれないか。例えば、県の研修講師は県職員が務めるが、そういった場に参加することをフォレストマネージャー等の役割として位置づけられないか。
- ・研修の場を通じて人材を繋ぎ合わせる方法が、比較的入りやすいのではないか。ただし、研修への参加者は利害関係としては牽制的立場にあることも多いので、交流というよりは、研修がやりやすいように思う。

【森林総合監理士（フォレスター）を核とした4人材の連携の場づくりの必要性】

- ・本質的な地域の協働連携は、最終的には研修からは出てこない。現場の共有、4人材が集まって現場で何かをやる場が必要である。今はまだあまりないが、そういう空間を作るようなことが出来ればよいのではないか。
- ・最終需要に対して出さなければならない材の量が明確にあれば、協働は自然と進むのではないか。
- ・地域性があるため決めきれない部分があるというのが、本質としてある。だからこそ、4人材の連携が必要となる。そもそも他人材が何をしているか知らない者が多い。知らない中で数だけ増やしても仕方ない。まずは、他を知ることから始められないか。
- ・これまでのところ痛し痒しで、全県に森林総合監理士がいなかったため、森林総合監理士の役割を踏まえて声かけをすることが難しかった。今年度、ようやく森林総合監理士を全県に配置できた。ぜひこれからそういう声かけを各県に行っていきたい。

【「森林総合監理士として活動するみなさんへのメッセージ」で伝えるべきメッセージ】

- ・主体的に取り組んでほしい、というメッセージを伝えることが重要である。
- ・「公務員でありながら、自身で画策しながら仕事出来るのが楽しいことである」というメッセージを入れてはどうか。
- ・成長のチャンス、といったポジティブな表現で書くと良いのではないか。

⑤ 第1回ワーキンググループ

- ・ 第1回ワーキンググループでは、「林業人材育成の今後の方向性について」のとりまとめに向けた検討を行った。開催結果の概要を下記に示す（図表18）。

図表 18 第1回ワーキンググループ 開催結果

日時	平成27年10月22日（木） 10:00～12:00
会場	林野庁北別館 8階 A・B会議室
出席者	<p>1. 検討委員会 委員（※50音順）</p> <p>落合 辰巳 氏（全国林業普及指導職員協議会 会長/栃木県 林業振興課 課長補佐）</p> <p>近藤 修一 氏（株式会社エス・ピー・ファーム 代表取締役）</p> <p>濱崎 康子 氏（株式会社はまさき 林務部取締役）</p> <p>枚田 邦宏 氏（鹿児島大学農学部 教授）</p> <p>安田 孝 氏（全国林業研究グループ連絡協議会 副会長/有限会社安田林業 代表取締役）</p> <p>2. 林野庁</p> <p>岡井 芳樹 （林政部 経営課 林業労働対策室 室長）</p> <p>菅野 泰治 （林政部 経営課 課長補佐（組合事業班担当））</p> <p>大島 真一 （林政部 経営課 課長補佐（林業事業体育成班担当））</p> <p>宮澤 俊輔 （森林整備部 研究指導課 課長）</p> <p>川島 裕 （森林整備部 研究指導課 森林・林業技術者育成対策官）</p> <p>益田 健太 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（技術開発班担当））</p> <p>中島 朝長 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（普及教育班担当））</p> <p>3. 株式会社自然産業研究所</p>
結果概要	<p>【林業人材育成の今後の方向性について：人材育成全般】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 架線系技術者の高齢化に伴い、ベテランが現場で技能をどう引き継ぐかが課題である。 ・ 緑の雇用について現場の経験では、指導者が高齢化し、指導者が限られている問題がある。森林施業プランナーについては認定森林施業プランナーに指導者を依頼しているが、彼らの指導方法について支援が必要だ。 ・ 研修では主伐・再造林はあまり取り扱っておらず、森林総合監理士（フォレスター）自身も知識を身につける必要がある。また森林施業プランナーや統括現場管理責任者等も参画する必要がある。 <p>【林業人材育成の今後の方向性について：森林総合監理士（フォレスター）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市町村森林整備計画のマスタープラン化が進められていないことが森林総合監理士（フォレスター）の活動場所がない原因ではないか。 ・ 森林総合監理士の技術力のうち、デザイン力、構想力が不足している。「構想を実現していく技術力の不足」を課題として明記すべきではないか。 ・ 研修内容の次のステップとしてデザイン力、マーケティング力を養成する必要がある。 <p>【林業人材育成の今後の方向性について：森林施業プランナー】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人数は確保されつつあるが、実績が不足する点が課題である。 ・ 「主伐」が目立つが、本当に急激に増えているか。間伐と主伐は別の業務であり、同列に扱うのには違和感がある。 <p>【林業人材育成の今後の方向性について：森林作業道作設オペレーター】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 土木は林業に比べて安全係数が高く、3倍の費用がかかっている。

⑥ 第2回ワーキンググループ

- 第2回ワーキンググループでは、今後の人材育成方策の提案に関する検討ならびに「検討委員会からのメッセージ」や「森林総合監理士の活動のヒント」（ワーキンググループ開催時は「森林総合監理士活動の手引き」）に関する検討を主に実施した。開催結果の概要を下記に示す（図表19）。

図表 19 第2回ワーキンググループ 開催結果

日時	平成28年2月4日（木）10:30～15:00
会場	林野庁 7階 国際部第2会議室
出席者	<p>1. 検討委員会 委員（※50音順）</p> <p>落合 辰巳 氏（全国林業普及指導職員協議会 会長/栃木県 林業振興課 課長補佐）</p> <p>近藤 修一 氏（株式会社エス・ピー・ファーム 代表取締役）</p> <p>長濱 孝行 氏（鹿児島県環境林務部かごしま材振興課 技術専門員）</p> <p>濱崎 康子 氏（株式会社はまさき 林務部取締役）</p> <p>枚田 邦宏 氏（鹿児島大学農学部 教授）</p> <p>2. 林野庁</p> <p>菅野 泰治 （林政部 経営課 課長補佐（組合事業班担当））</p> <p>齋藤 哲 （国有林野部 経営企画課 企画官）</p> <p>高田 悟 （国有林野部 業務課 技術普及係長）</p> <p>川島 裕 （森林整備部 研究指導課 森林・林業技術者育成対策官）</p> <p>益田 健太 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（技術開発班担当））</p> <p>中島 朝長 （森林整備部 研究指導課 課長補佐（普及教育班担当））</p> <p>3. 株式会社自然産業研究所</p>
結果概要	<p>【「今後の人材育成方策の提案」に関する検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育成された人材が活動できているか検証が必要。路網作設の必要が常にある森林作業道作設オペレーターは別にして、森林総合監理士（フォレスター）や森林施業プランナーについては事業環境や事業体内部の状況で活動が左右される。 森林作業道作設オペレーターについては、丈夫で壊れにくい作設工法を習得しても、工期が短くなると新たに修得した工法ではなく従来の工法に立ち戻りがちになる傾向がある。 森林総合監理士や森林施業プランナーについては質の問題に着目すべきではないか。熱心な人材が存在する一方で、そうでない人材も多数いる。森林総合監理士は各地域の人材を引き上げ、市町村を巻き込みコーディネートすることが重要である。 組織の中での位置づけ、地域環境によって活動が左右される。組織面は重要な要素であり、底上げを図る上ではモデルを示すことも重要である。 森林作業道作設オペレーターを除く3人材をみると、各人材の視点では捉えている課題が異なる。目標を統一しなければ連携はない。森林施業プランナーや統括現場管理責任者については地域への働きかけを強化するための研修が求められる。 <p>【「検討委員会からメッセージ」に関する検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> 5年間は基礎的な技術を個人単位で養成するフェーズだった。今後は、地域や流域単位で活動する、実践するフェーズであることを主張する必要があるのでは。 再生プランで人材育成を取り組む背景は、林業技術者の存在、社会的意義を高めていくことがある、という経緯があったと聞いている。そうした面も強調したい。 林業の魅力は次世代に貢献する、長期的な営みである産業としての特徴がある。これは4人材に共通する要素でありメッセージに入れたい。

3. 各人材等に対する事例の現地調査、分析

(1) 概要

① 調査目的

- ・ これまで育成した各人材が、当初期待したような活動を行い、役割を發揮しているかという観点で各人材の活動事例を現地調査し、各人材が連携して活動する者やその所属機関など外的な要因を含めて、活動の促進要因や阻害要因についての分析を行う。

② 調査方針・調査項目

- ・ 手法はインタビュー調査により実施する。
- ・ 調査方針及び調査項目は以下に示す通りである（図表 20～21）。

図表 20 調査方針

<ul style="list-style-type: none">・ 個人、組織の参考となる事例の取りまとめ・ 鳥獣害対策等の新しい林業課題への取組の参考となる事例の収集・ 平成 28 年度技術者育成研修のカリキュラムとして取り上げる事項の収集・ 女性林業人材の活動事例の収集・ 民間人の森林総合監理士の活動事例の収集・ 特に森林総合監理士については市町村森林整備計画作成に係る優良事例の収集 （市町村森林整備計画への貢献とそれによる成果）
--

図表 21 調査項目

個人	各人材の意識・意向、実際の行動、保有する能力、今後必要な能力、同人材・異人材でのネットワーク・関わり、同人材・異人材に対する要求事項、活動の阻害要因・促進要因（現行制度に対する評価、改善点など）
組織	各組織の意識・意向、人材の育成方針・目標の設定状況、人材の配置・処遇、望ましい活動状況

③ 調査先一覧

- ・ 本事業で実施したインタビュー調査の訪問先は次の通りである（図表 22～23）。²

² 次頁以降の対象人材について、F：森林総合監理士および准フォレスター、P：森林施業プランナー、OP：森林作業道作設オペレーター、FM：統括現場管理責任者、FL：現場管理責任者を意味する。

図表 22 インタビュー調査訪問先一覧（森林総合監理士（フォレスター））

No.	訪問日	訪問先		対象人材							
		地区	分類	F	P	OP	FM	FL	女性	その他	
1	2015/9/18	近畿中国地区	県普及指導担当部署	●							
2	2015/11/16	関東地区	コンサルティング会社	●							
3	2015/11/19	九州地区	森林管理署	●							
4	2015/12/2	全国	林業普及指導員全国シンポジウム参加者	●							
5	2016/1/14	東北地区	森林管理署	●							
6	2016/1/15	東北地区	都道府県地域振興局	●							
7	2016/2/2	東北地区	森林管理署	●							
合計				7							

図表 23 インタビュー調査訪問先一覧
（森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者等）

No.	訪問日	訪問先		対象人材							
		地区	分類	F	P	OP	FM	FL	女性	その他	
1	2015/8/7	四国地区	森林組合		●						
2	2015/8/27	近畿中国地区	森林組合		●						
3	2015/9/9	九州地区	森林組合		●	●	●	●			
4	2015/12/7	東北地区	森林組合		●	●	●	●			
5	2015/12/22	中部地区	森林組合		●	●	●	●			
6	2015/12/23	中部地区	林業会社		●	●	●	●			
7	2016/1/7	中部地区	森林組合		●	●	●	●			
8	2016/1/14	四国地区	森林組合		●	●	●	●			
9	2016/1/15	近畿中国地区	森林組合		●	●	●	●			
10	2016/1/18	関東地区	森林組合		●	●	●	●			
11	2016/1/19	中部地区	森林組合		●	●	●	●	●		
12	2016/1/19	近畿中国地区	森林組合		●	●	●	●	●		
13	2016/1/27	近畿中国地区	林業会社			●	●	●			
14	2016/1/27	近畿中国地区	森林組合		●	●	●	●			
15	2016/2/3	東北地区	林業会社			●					
16	2016/2/3	東北地区	森林組合		●	●	●	●			●
17	2016/2/15	九州地区	林業会社		●	●					
18	2016/2/15	九州地区	森林組合		●	●	●	●			
合計					16	16	14	14	2	2	

(2) 調査結果

① 森林総合監理士（フォレスター）

1) 県普及指導担当部署（近畿中国地区）

- ・ この都道府県は近年、森林総合監理士の登録と育成に注力している。インタビューは林業課の担当者4名に対して行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す(図表 24)。

図表 24 県普及指導担当部署（近畿中国地区） インタビュー結果概要

■調査日：平成 27 年 9 月 18 日

■主な結果

【育成・設置方針、配置状況】

- ・ 森林総合監理士は 8 名在籍している。市町村森林整備計画の作成支援、林業普及指導員の資質向上を目的に育成を進めている。
- ・ 現在、県庁・各地方事務所（7 箇所）に森林総合監理士と准フォレスターを含めて職員を 1～2 名を配置している。今後、資格者が増えれば森林総合監理士を各地方事務所に配置したい意向である。
- ・ 森林総合監理士資格を取得しても異動は避けられない。また、森林総合監理士だからといって業務を固定化しないように配慮している。固定化によって森林総合監理士だけに多くの業務が集中することを懸念している。
- ・ 登録による処遇の向上等を一度検討しているものの実現していない。

【森林総合監理士の活動状況】

- ・ 林業普及指導員は、森林総合監理士あるいは准フォレスターであるかどうかや各種専門に限らず、市町村に出向いて市町村森林整備計画をはじめ多方面で支援を行っている。例えば、データの収集・分析方針、路網作設などを分析したうえで助言を行っている。
- ・ 市町村森林整備計画の作成には、市町村間で取組や支援の要請には差があり、マスタープラン化までの誘導を望まれないケースもある。
- ・ 路網や作業システムに熟知した林業普及指導員と森林総合監理士の役割分担が課題である。

【森林施業プランナーとの連携状況】

- ・ 森林総合監理士ならびに准フォレスターと県内の森林施業プランナーとは、よく顔が通じている関係にある。
- ・ 森林施業プランナーに組織内で一定の権限が付されていると、森林施業プランナーも責任と自覚を持つ立場となり、その際、森林総合監理士や准フォレスターが相談役として頼りにされる場面が生じてくるようである。
- ・ 森林総合監理士や准フォレスターと複数の森林組合の森林施業プランナーでチームを組むことも、互いの刺激になり活動が活発になる傾向があるようだ。
- ・ 森林施業プランナーの活動が積極的な地域では、森林総合監理士や准フォレスターへの相談、連携が高くなる傾向がある。
- ・ 森林総合監理士は応えてくれる相手がいなければ上手く活動できない。周囲に応えてくれる人材が育っていることが重要である。

【鳥獣害や違法伐採等への対応】

- ・ 隣県に比べてシカによる被害は少ないが、近い将来に対策が必要であるという認識である。しかし、森林総合監理士が鳥獣害対策に関わるべきか否か、判断は難しい。
- ・ 現在、林業普及指導員の業務の延長上として森林総合監理士業務を実施している。普及指導は助言・支援がメインとなり、違法伐採等関連で許認可や刑事権限等を行行使するのは森林総合監理士のイメージと重ならない部分もあり、新しい人材が必要になるのではないかと懸念している。
- ・ 林業普及指導員など職員の削減、主伐再造林の増加等で、森林総合監理士や准フォレスターの業務も増加すると予想される中、業務範囲の拡大は厳しい印象もある。

【人材の活用・育成に向けて】

- ・他ブロックの研修への参加を希望したい。毎回同じブロックでは研修テーマに偏りがある。複数ブロックに1名ずつ受講できれば、県内で情報共有が可能となる。
- ・森林総合監理士の登録者であることを示すバッジ等の作成を提案したい。対外的なコミュニケーションの助け、資格取得のモチベーションを高める一助となるのではないか。

2) コンサルティング会社（関東地区）

- ・ 本森林総合監理士は東京都に所在する民間事業体に所属している。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 25）。

図表 25 コンサルティング会社（関東地区）所属 F インタビュー結果概要

■調査日：平成 27 年 11 月 16 日

■主な結果

【森林総合監理士の登録の動機】

- ・ 活動分野が森林総合監理士と技術士で相互に重なっている分野があると思われ、両者の協力による技術の研鑽・向上、市町村森林整備計画の樹立支援などの可能性を考えて登録に至った。
- ・ 受験資格要件について技術士が一部免除されたことも踏まえ、モデルとして受験した。

【森林総合監理士としての活動実績】

- ・ 森林計画制度が関連する J-VER や森林認証のコンサルティング業務等を担当している。
- ・ 市町村森林整備計画への関与等の実績はない。しかし、各計画の検討において現地検討や意見交換への参加機会を期待している。

【今後の活動方針など】

- ・ 森林総合監理士としての活動実績がなく、資格の更新維持の取扱、CPD 制度に関心がある。
- ・ 再造林や木質バイオマスが抱える課題については、市町村森林整備計画、森林経営計画等でカバーできる課題であり、森林総合監理士としても関与が可能と考えている。

3) 森林管理署（九州地区）

- ・ 本森林総合監理士は、国有林の森林総合監理士として活動している。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 26）。

図表 26 森林管理署（九州地区）所属 F インタビュー結果概要

■調査日：平成 27 年 11 月 19 日

■主な結果

【取組内容】

- ・ 公務員は異動があり、個人依存の活動は限界が生じやすい。そこで、チームとして地域への貢献を図れるよう、署内の人材育成に注力している。例えば、勉強会の開催や、情報収集・メール発信等を行っている。反応がない職員もいるが、中長期的な若手育成を考え、種をまく意味でも継続して実施したい。
- ・ 国有林の事業発注状況等を情報発信し、空いているスペースや期間を活用して流域林業活性化センターなどによる国有林での研修を促進している（年間 4 件）。
- ・ 准フォレスター研修の同期生とのネットワークを活用し、県林業研修所での架線研修に国有林の職員も参加している。職員の技術研鑽、信頼性向上に寄与した。
- ・ 県内のある場所で国有林を含めた共同団地化の話が持ちかけられたが、現地で協議を行った結果、連携の形としては同時発注という形で終結した。団地化の形式にこだわらなかったのは評価できる点である。

【今後の活動方針】

- ・ 林野庁長官通達を受け森林管理署内で協議し、県内の市町村担当者にアンケートを実施した。森林総合監理士の認知度向上やネットワークの形成を目指したい。また、民国連携担当者会議の立ち上げを予定している。
- ・ 民間技術者・県職員を国有林に近づけること、国有林職員を民間技術者・県職員に近づけることが目下の取組である。前者については知識や国有林の技術力の提供を心がけたい。
- ・ 職員の異動があっても、計画の実行監理等が行えるチーム作りの整備を進めたい。

4) 林業普及指導員全国シンポジウム参加者（全国）

- ・ 平成 27 年 12 月 2 日に農林水産省講堂で開催された「平成 27 年度林業普及指導員全国シンポジウム」の開催後に、シンポジウム参加者かつインタビュー協力可能者を対象に、同会場にてワールドカフェ方式のグループインタビューを開催した。
- ・ テーマは「鳥獣害対策」「主伐・再造林」「木質バイオマス利用」「加工・流通高度化」「木材輸出」「森林総合監理士の継続教育（CPD）」の 6 つである。1 セット 20 分を 3 セット実施し、参加者はセット毎にテーマ別のテーブルを移動し、グループインタビューに参加した。
- ・ 参加者の所属都道府県は、北海道、青森県、宮城県、秋田県、栃木県、東京都、新潟県、石川県、山梨県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、奈良県、和歌山県、鳥取県、岡山県、香川県である。
- ・ 各テーマの意見交換の内容を次頁以降に示す（図表 27～32）³。

³ 各テーマの結果は各ファシリテータによるとりまとめを基にしている。

図表 27 グループインタビュー結果概要：鳥獣害対策

鳥獣害対策の具体的な手法論や、担い手育成、社会に対する普及啓発、連携の重要性などについての話題があった。具体的な地域に言及した意見コメントについては、地域名を付して結果を述べる。

1) 具体的な手法論

- ・鹿柵では防除に限界がある。やはり頭数管理が必要ではないか。
- ・狩猟による捕獲（頭数管理）の場合、捕獲後の処理も問題。セットで検討する必要がある。
- ・静岡県（伊豆半島地域）では牧場にシカを追い込んで捕獲することが行われている。一網打尽にできて効率がよい。
- ・林内路網の狩猟への活用など、狩猟も視野に入れて全体的にコーディネートする必要がある。青森県、秋田県、岐阜県恵那地域等では、まだシカが入ってきていない状態。今の段階でしておくべき対処があれば知りたい。
- ・再生林対策として。大苗などの効果を知りたい。

2) 担い手育成

- ・狩猟免許保持者の高齢化。
- ・青森県では市民向けに狩猟免許をとろうというキャンペーンを実施している。
- ・森林組合の作業班や山村地域住民を対象とした狩猟免許の取得奨励や支援等を実施する地域も。
- ・狩猟鳥獣肉の流通や商品化を同時に支援することで、単なる狩猟免許取得ではなく、新しい山村地域の生業として支援していきたい。
- ・猟友会に依頼して狩猟を行うというやり方では、ハンターの狩猟に関する思いや活動状況などのために、公共性・強制性をもった駆除としては馴染まない場合がある。狩猟以外のあり方での実施も重要。
- ・群馬県では鹿柵の設置を警備会社に委託している地域もある。

3) 社会に対する普及啓発

- ・特に都市近郊では「動物を駆除する」ということに市民の感情的な反発が大きい。野生鳥獣の山村地域における被害の大きさを普及啓発していくべき。
- ・環境保護団体との対立につながる場合もある。「被害の大きさ」を見える化して情報発信していくことが必要。
- ・農林業の被害だけでなく、ヒルやマダニなど、野生鳥獣が媒介する問題についても普及啓発を行うとよい。

4) 連携の重要性

- ・県境付近の個体群では、隣県と連携してブロック全体として駆除する必要がある。
- ・国有林等に逃げ込んでしまって駆除できない場合がある。組織を超えた連携の重要性。
- ・県庁内部でも農業部門、林業部門の間で調整が難しい場合がある。さらに農林水産部門と環境部門の間で施策に齟齬がある場合がある。部署を超えた連携が必要だがそうっていない。
- ・群馬県では、農業と林業の共同で鳥獣被害防止センターを立ち上げている。

図表 28 グループインタビュー結果概要：主伐・再造林

ディスカッションの内容は、大きく3つのことについて発言や意見交換が行われた。

1) 主伐の増加について

- ・木材需要の増加に伴い、収入間伐だけでは必要量を供給できなくなっており、そのため、主伐が増えてきている。
- ・木材の安定供給ということから都道府県としても主伐を推進している。
- ・森林総合監理士（フォレスター）も森林所有者に主伐をしないか働きかけており、その際には、高齢級の大径木の価格の現状などを話している。
- ・森林総合監理士が話をしている中では、あまり再造林経費がでない、興味がないということで森林所有者による主伐の動きが出ていない地域がある。
- ・生産が盛んな地域では、素材生産業者が森林所有者に働きかけ、主伐がどんどん進んでいる。この例では、再造林の保証がないまま主伐が進んでいることから、素材生産業者に対して、再造林の必要性を森林総合監理士が説明する会を開催した。ただし、その説明会は、地域が限定されているため、他地域の業者が参入してくるところでは十分な成果が得られていない。

2) 森林所有者の意向

- ・森林所有者の主伐認識、主伐行動を行うかどうかは、地域差がある。
- ・行政から主伐の必要性（大径材価格の状況、木材価格、年齢構成等）を話してもなかなか動かない。価格が低い中では売りにたくない、という理由から主伐の実施には消極的である。
- ・主伐が進んでいるところでは、再造林の必要性が理解されていないので、ますます素材生産業者の働きかけによって主伐、未植栽地が出てきている。
- ・林業の将来性や計算に基づく見込み（モデル）を森林総合監理士が話す必要があるかもしれない。
- ・個人所有者だけでなく、生産森林組合のように集団的に経営を行っているところへの働きかけを行って、それが他の地域への働きかけの基盤となる可能性がある。

3) 再造林の技術及び課題に関すること

- ・コンテナ苗や伐採・再造林の一貫作業システムを地域に適用する場合の課題として、積雪地帯において、秋から冬場に伐採作業が行われた場合、積雪のため一貫作業で造林することができないことや、苗木の確保の問題で、特に年度を越えるか越えないかで苗木の価格が異なるなど、いままでの仕組みでは対応できていない。
- ・植栽木について、スギ、ヒノキにこだわることもないのではないかと。
- ・一時期、カラマツはだめだということで苗木の生産が縮小したが、現時点では、再造林樹種としてカラマツが有望と評価されているものの、苗木生産量不足という課題がある。
- ・新しいことに挑戦したいとの希望がある一方、造育林の技術体系ができていない新たな樹種を造林することについては、短期間しかいない森林総合監理士（フォレスター）として、責任をもって推進することが困難である。
- ・一定の造育林の技術体系ができていないもの以外は、その時の一過性で推進することは難しく、よほど造育林技術をよく知り、成林する可能性の高いもの以外の樹種は、選択することはできない。

図表 29 グループインタビュー結果概要：木質バイオマス利用

主な話題は、急増するバイオマス発電所への木材調達に関することであった。森林総合監理士（フォレスター）は現場の森林資源を見極めた上でその用途を上手く振り分けたり、関係者をコーディネートしたりする役目を果たせるのではないかという意見があがった一方で、全てに関与するのは負担に感じるといった意見もあった。主な議論について、詳細は以下の通りである。

1) 森林資源利用に対する基本姿勢

- ・紙需要の低減が懸念される一方で、バイオマス発電所の急増により、供給できる木材が不足するのではないかという大きな不安がある。
- ・本来の山づくりは「カスケード利用」を追求すること。A材の利用と原木の安定供給が大前提であり、余った部分を発電に回すというのが基本的な考え方である。そこに森林総合監理士がどう関わっていきけるかが課題。現状の伝達や整理、実務者と組合長とのつなぎ役等は、現状でも既に行っている。森林総合監理士には、森林資源を適切に見極める能力、新しい棲み分けを提案すること、それらを見える化し検証する役割といったものが求められているのではないか。

2) バイオマス発電を取り巻く課題

- ・燃料の調達の目途が立たないまま、バイオマス発電所の建設が先行しているのではないか。例えば和歌山県には発電所はないが、近隣のバイオマス発電所のある県から木材調達に関する問い合わせが来ている。
- ・発電の分野には、林業以外の主体の参画も急激に進んでいる。それをどう考えるか。森林の地域型は森林総合監理士がコーディネート出来ても、発電利用は商社が中心となり、参入が難しい面もある。
- ・バイオマス発電への材の安定供給という視点では、集材のシステム作りも課題である。いかにコストをかけずに良質なチップ供給を行えるかということになるが、例えば、木の駅プロジェクトで集まる材もかなりある。また、新たな参入者に未利用材の確保を任せてしまうのも一案である。
- ・バイオマス発電以外のバイオマス利用をどう考えるか。広葉樹からもたらされる恵み（薪、椎茸、温泉等）もある。針葉樹林から広葉樹林への転換も進んでいる。

3) 木質バイオマス利用で森林総合監理士（フォレスター）に出来ることとは？

- ・連携は重要な視点である。特に、市町村との連携強化は必要となってくる。
- ・全体のストーリーの指揮を上手く取る役目が森林総合監理士ではないか？この山は材を出すとプラスになる、マイナスになるといった、ブレーキを踏ませたり、アクセルを踏んだり、ルールを作る役目も森林総合監理士が担えるのではないか。
- ・マッチングは森林総合監理士の大切な役目。マーケットインへの関与も求められている。しかし、全てを森林総合監理士が担うのは苦しい。
- ・地域の利益を守るために動くことも必要である。それぞれの立場に立った説明を行うことで、関係者を繋ぐといった立ち位置が考えられるが、森林総合監理士が全てを把握するのは困難であり、少々荷が重い。

4) その他

- ・林業普及指導員として仕事をするか、森林総合監理士として仕事をするか、という葛藤はどんな場面でもつきまとう。
- ・複数の森林や流域まで含めて検討するようになれば、森林総合監理士の役割も少しは明確になるのではないか。

図表 30 グループインタビュー結果概要：加工・流通高度化

総じてディスカッションの柱は

- ①外部環境（加工・製材会社の再編、技術開発の転用や向上）への期待（但し、自然再編を待つのでは無く、ニーズやシーズ情報の交流を通じた刺激策の投与の重要性）
- ②コーディネーターとしての川上から川下までの繋ぎ方（橋渡し方）と、それに必要なスキルと組織の体制づくり
- ③本分野における都道府県を越えての森林総合監理士の今後の連携のあり方となった。

- ・現況として、B・C材が流通の中心となっており、A材の取り扱い（売れない）が大きな問題となっている。A材の販路拡大も含めた対応こそが高度化に向けての重要な要素である。
- ・いずれの都道府県も都道府県産材の需要（内需）並びに流通拡大という路線をこれまで歩んできたが、もはやそれも限界となってきている。今後は近隣流域が一体となってあらたな流通形態を構築していく必要がある。その橋渡しこそが森林総合監理士の役割の一つである。
- ・国有林のシステム販売を活用した連携体制を組むのも重要である。この橋渡しについても森林総合監理士の役割の一つである。
- ・乾燥技術を向上させることも重要である。特にヒノキのA材のCLT供給の拡大に向けては重要な要素となる。
- ・立地的に有利なところは、韓国や中国への輸出拡大に向けたマーケティングをしっかりと行えば大きなチャンスにもなり得る。
- ・内装材については今後も期待できることから、A材の用途変換、それを森林所有者に理解いただくことが必要である。（森林施業プランナー等との連携）
- ・市（場）売りだけでは流通は拡大しない、多角的な販売網を形成する必要がある。市場を経営する事業体に対しマーケットや他県の動向、新しい販売形態の情報等を提供するのも森林総合監理士の役割。
- ・川下主導型の市場において、川上側を取りまとめ交渉力を持たせるための繋ぎ役になることも重要。そのために森林総合監理士はマーケティングリサーチ力を付けること、組織もそれをバックアップする体系や制度を構築することが重要。
- ・但し、行政の森林総合監理士は直接経済活動を行ったり、特定の事業体を優遇したりすることは出来かねることから、コーディネート役に徹すべきである。

図表 31 グループインタビュー結果概要：木材輸出

- ・内陸県の岐阜では石川や愛知を介して韓国や台湾向けにヒノキを輸出している。台湾ではヒノキ資源が枯渇しており、日本産ヒノキの需要が旺盛である。
- ・県としては輸出よりも地産地消が優先される。県内の生産量も目標に達しておらず、また木質バイオマス需要も拡大しているのでトータルで判断することが重要。
- ・S林業や県森連主導による取組が色濃い。
- ・S県では森林認証が課題であると認識し、シンポジウムなどを開催している。
- ・一方で、台湾や韓国向けだと森林認証が必要ないのではという印象。
- ・人口減少の中、住宅着工数も減少し、国内市場は確実に縮小する。このため海外輸出は重要な出口になる。
- ・原木での輸出ではなく加工した上での輸出も必要ではないか。輸出先国の加工場の稼働が追いつかず、川上側が輸出できない事例もある。
- ・木材輸出は民間主導の取組であり、国・県としての方針が定まらないと動きにくい。
- ・県内を優先しつつも、海外のフロンティアを目指すべきという考えも重要。後発ではマーケットが他国・他県に占有される可能性もある。その一方で事業リスクも大きい。そのリスクを森林総合監理士／県職員が負って輸出を推奨できるか課題。
- ・海外輸出を行う場合、海運業者との連携も必要になる。しかしこれまで連携したことがない分野で商習慣・交渉力が異なる。コミュニケーション力やコーディネート力がより一層必要とされる。
- ・森林総合監理士としては、まずは情報収集に努め、トレンドを把握することが必要かもしれない。

図表 32 グループインタビュー結果概要：森林総合監理士の継続教育（CPD）

ディスカッションで出された意見の概要は以下の通り。

- ①森林総合監理士の役割と配属ポストとの不整合があり、普及指導のポストに就いていないと実務が行えず、担当者でないと職場もフォローアップ研修に出し難い。県における森林総合監理士のポストや役割、責任と権限の明確化が必要。県の幹部の意識も重要。
- ②森林総合監理士には、意識が高く自己研鑽に取り組む人が多いが、モチベーションを維持するため、一定期間ごとにスイッチを入れる機会（情報共有や実践的な研修等）が欲しい。
- ③ベテランほど「一人親方」になってしまい、組織として体系的な指導が出来ない傾向がある。各県任せではなく、国にはステップアップの体系を示してもらいたい。

5) 森林管理署（東北地区）

- ・ 本森林総合監理士は、国有林の森林総合監理士として活動している。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 33）。

図表 33 森林管理署（東北地区）所属 F インタビュー結果概要

■調査日：平成 28 年 1 月 14 日

■主な結果

【流域フォレスターチームの活動】

- ・ 前年度より市町村担当者を対象にした研修会及び、地元の林業関係者も含めた意見交換会を開催している。
- ・ 市町村森林整備計画の作成においては、「基本方針等への地域性の打ち出し」を目標として、①市町村からの提案や、②課題把握の事前アンケートを実施している。
- ・ 平成 26 年度は全体研修会を 2 回、作業部会 12 回開催する他、個別指導を実施した。

【森林施業プランナーとの連携】

- ・ 市町村森林整備計画の策定年度において、管内の森林施業プランナーが推進体制の一員として参画している。
- ・ 特に森林施業プランナーからはゾーニングの見直しについて助言を受けた。
- ・ 今後も会議開催等を通じて積極的に交流を図る方針である。

【今後の活動等について】

- ・ 県フォレスター協議会（以下、協議会）として、鳥獣害対策については市町村との連携を、再造林については一貫作業システムに関する普及指導などを視野に入れている。
- ・ しかし、特に重要なのは、市町村森林整備計画の実行監理である。国有林職員の立場ではハードルがやや高いが、市町村により入り込んで、協力をを行うことが重要と考える。
- ・ 活動の活発化に向けては、森林総合監理士の登録公開制度を気軽に市町村が活用しやすいように、県の出先や森林管理局のウェブサイトには森林総合監理士のページを立ち上げる等が有効ではないか。
- ・ 今年度 9 月の県議会農林水産分科会にて、県より「森林総合監理士制度の活用により市町村の林業行政を支援したい」という旨の答弁があり、協議会としても対応が求められている。

【市町村森林整備計画への支援実績】

- ・ 流域フォレスターチームにて、流域の全ての市町村森林整備計画に地域性の打ち出しを実施した。
- ・ 打ち出せた要因としては、民国の森林総合監理士がチームを組んで、策定前年度から、市担当者に対して計画の重要性を説明するなど、積極的な姿勢を打ち出したことがある。
- ・ また、作業部会において市町村ごとに基本方針の原案を発表しあったことも各市町村の刺激になり、プラスに作用した。
- ・ さらに、流域の実績が、平成 27 年度策定予定の子吉川流域の 2 市にも刺激になり、波及効果を生んでいる。

【市町村森林整備計画策定後の変化、効果】

- ・ 地域性の打ち出しにより、市担当者の意識が変化した。
- ・ 平成 27 年度は、人工林伐採地の天然更新完了基準に係る実行監理研修会を開催した。そこには、市担当者だけでなく森林施業プランナーも参加している。

6) 都道府県地域振興局（東北地区）

- ・ 本森林総合監理士は、県の森林総合監理士として活動している。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 34）。

図表 34 都道府県地域振興局（東北地区）F 所属 インタビュー結果概要

■調査日：平成 28 年 1 月 15 日

■主な結果

【市町村森林整備計画の策定支援】

- ・ 県フォレスター協議会主導の勉強会に市職員に参加してもらい対話を重ねた。
- ・ 平成 25 年度（更新の前年度）から市町村森林整備計画の更新に関する情報提供を行い、勉強会を重ねることで市担当者の認識が変化した。他市町も同時参加の勉強会であったことから、他市町の取組・姿勢も刺激になった側面がある。結果として、市担当者より市森林整備計画の概要版の作成について提案があり、作成に取り組んだ。
- ・ 市森林整備計画には、植栽が必須となる森林の指定や、再造林放棄地の対策、降雪地帯であることを考慮した作業システムの提案などを、市担当者と協議の上、反映させた。

【今後モニタリングを含め実行監理が課題】

- ・ 平成 26 年度に市森林整備計画を策定し、実行監理はこれからの課題である。
- ・ 平成 27 年度は秋田県フォレスター協議会の主導により、市担当者を交えた実行監理に関する研修会や市担当者へのアンケートを行い、実行監理について助言を実施した。
- ・ 市担当者にも異動があり、林業に明るくない担当者が配属になる場合もある。市担当者に林業の理解を求める取組も継続していく方針である。

【県フォレスター協議会設置の効果】

- ・ 県の幹部が森林総合監理士を認識しており、また森林総合監理士が孤立することもない環境にある。
- ・ 自身は現在造林担当だが、局内の上長の理解を得て、上長の指示の下、森林総合監理士として市森林整備計画の策定支援に参画することが可能となった。

7) 森林管理署（東北地区）

- ・ 本森林総合監理士は、国有林の森林総合監理士として活動している。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 35）。

図表 35 森林管理署（東北地区）所属 F インタビュー結果概要

■調査日：平成 28 年 2 月 2 日

■主な結果

【森林総合監理士の活動状況】

- ・ 県では平成 25 年から「森林林業政策連絡会議」を年 2 回（意見交換会 1 回、現地検討会 1 回）開催し、関係者の連携の場を設けている。
- ・ 当初は森林総合監理士の意見交換の場として計画したが、広義的な会議とするため現在は森林総合監理士に関わらず職員、各所のトップが集まり政策課題や科学的視点を含めた議論や方針決定を行う場となっている。

【町、地域との連携協定】

- ・ 管内の町等 2 か所と国有林が協定を結び、共同で森林管理を行っており、国有林の森林総合監理士として常に目配りし、必要に応じていつでも出向くスタンスで関わっている。うち 1 か所では管轄する森林組合の森林施業プランナーの集約化経験が浅く、関係者の合意形成の際に、身近な相談役として頼りにされている。
- ・ 協定により、国有林を経由して道が作られ新たに施業が可能となった実績もあった。周囲に集約化に対して良い印象が広まってくれればと考えている。
- ・ 協定には県も参画しているが、県有林が無い場合県の森林総合監理士は関与しづらい状況である。

【市町村森林整備計画への関与】

- ・ 市町村森林整備計画に各市町村から確認依頼が来るが、不備の有無の確認依頼が多く、深い議論に持ち込むのは難しいと感じている。
- ・ 形骸的な計画になりがちのため、実現可能性は別として、市町村の構想など骨格作りから森林総合監理士として関与できればという思いは持っている。

【今後の活動の活発化に向けて】

- ・ 2 年間、森林総合監理士として活動したが認知度は低い。具体的な活動基盤をどう作るかを模索中である。
- ・ 森林総合監理士同士の情報交換の場がもっとあってもよいのではないか。
- ・ これからの地域林業における課題の解決は、一市町村単位では難しい面が多いと考えられる。地縁等が深く関わる広域での市町村連携の取組に、森林総合監理士がより一層関わっていければ良いと考えている。

【その他】

- ・ 今後も当森林管理署では、管内の市町との協定を主軸に民有林連携に取り組んでいく方針である。
- ・ また、松くい虫の拡大を防止するための樹種転換による空白地帯づくりも民有林と連携し進めている。現在、森林施業や木材資源の活用や流通などの連携も模索している。
- ・ 現場技術者のリーダー作りが非常に大切と考えている。今後は新設予定の林業大学校にも、国有林としてフィールドや講師の提供で関わっていく可能性がある。

② 森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者等

1) 森林組合（四国地区）【P】

- ・ 本森林組合は森林施業プランナーが多数在籍しており、今回は本森林組合の参事にインタビュー調査を行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図 36）。

図表 36 森林組合（四国地区）【P 在籍】 インタビュー結果概要

■調査日：平成 27 年 8 月 7 日

■主な結果

【森林施業プランナーの育成状況】

- ・ 森林施業プランナーの育成に注力している。
- ・ 現在森林施業プランナー業務を行う者は 12 名在籍している。全員が森林施業プランナー研修を受講済みである。
- ・ 森林施業プランナー研修は外部研修の一つに位置付けており、森林施業プランナーはその延長で取得に至っている。これからベテラン世代が一斉に定年を迎える不安も育成に注力した一因である。
- ・ 研修費用は組合から支出している。
- ・ 森林施業プランナー研修を通して外部との繋がりが形成され、全国の林業を取り巻く最先端の事情や実態が分かることは重要である。

【今後の森林施業プランナー育成の課題】

- ・ 森林施業プランナーの認知度が低いのは、公的資格でないことよりも営業努力の不足が大きいという認識である。
- ・ 森林施業プランナーの質にもばらつきがあり、現段階では国が求める水準に達していないと思われる。公的資格化は求めない。
- ・ 森林施業プランナーの質を担保するため、経験年数に応じて 3 段階（初級・中堅・特任）から 5 段階程度のランク付けを行ってはどうか。

【資格取得による処遇】

- ・ 資格取得は組織力の向上のために推進している。
- ・ 森林施業プランナー、フォレストリーダー、フォレストマネージャー等の資格保有による優遇措置はない。資格取得を含めて総合的に自身の能力が高まり組合への貢献度が増せば給与に反映される。

【その他】

- ・ 林業普及指導員とはこまめに連絡を取り合っているが、現場をよく理解しきれていない印象がある。
- ・ 本年度、女性の森林施業プランナー（県内出身）を 1 名新規採用した。
- ・ 県内の大学からのインターン生を受け入れたことがあるが、結局は公務員や大手商社に就職してしまうため、今後の受入れについては検討中である。

2) 森林組合（近畿中国地区）【P】

- ・ 本森林組合は森林施業プランナーが多数在籍する事業体であり、今回は本森林組合の総務部長にインタビュー調査を行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表37）。

図表 37 森林組合（近畿中国地区）【P在籍】インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 27 年 8 月 27 日

■ 主な結果

【森林施業プランナーの活動状況】

- ・ 現在 8 名が森林施業プランナー業務を行っている。そのうち森林施業プランナーの認定資格保有者は 3 名であるが、今年度も 2 名が受験予定である。
- ・ 森林施業プランナーの配置は森林所有者からの信用・信頼を得る観点から、地区担当制を導入している。以前はよく担当者を変更していたが、森林所有者との関係が上手くいかないことがあり、担当制に変更した。
- ・ 平成 19 年から組合長の方針で、育てる林業から木を使う林業に方向転換している。平成 21 年の「森林・林業再生プラン」を受け、平成 23 年ごろから対象を個人から集落にシフトした。以後、収益は年々増しており、取扱高、作業道開設、搬出量は急激に増加している。平成 27 年度は 4 万 m³/年の搬出目標を掲げていたが既に達成し、平成 32 年度の 10 万 m³/年の搬出目標に向けて取り組んでいる。

【独自研修を実施】

- ・ 森林施業プランナーの認定資格試験では実績が重視される面があり、組合では独自研修を行っている。例えば、コミュニケーション力の養成のための話し方研修を冬期に実施し集落座談会での所有者へのプレゼンテーションスキルを高めている。
- ・ また、作業道の開設方法について、直営班と下請け業者との合同研修を実施している。内容は、主に実地での危険個所の把握等である。

【各種資格取得について】

- ・ 各種資格取得を通して本人のスキルが上がれば、結果として賞与に反映される仕組みとである。森林所有者にとって森林施業プランナーの認定資格保有の有無はあまり重要ではなく、認知も低い。本人のスキルアップのために資格取得させる側面が強い。
- ・ 各種資格の取得費用は交通費を含め全額組合で負担している。

【今後の育成方針】

- ・ 森林施業プランナー研修は今後も継続した受講を予定している。特に林産のスキルアップに注力する意向である。高性能林業機械の導入と同時に免許取得を進めたい。

【その他】

- ・ 県の林業担当者との連携はあるが、担当者が森林総合監理士であるかどうか把握していない。

3) 森林組合（九州地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合は、現場技能者の人材育成に意欲的に取り組む事業体であり、インタビューは本森林組合の係長を対象に行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表38）。

図表 38 森林組合（近畿中国地区）【P、OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 27 年 9 月 9 日

■ 主な結果

【緑の雇用研修での取組】

- ・ 技術向上と後継指導を目的に、若手職員を積極的に講師として派遣している（組合幹部が理解している）。
- ・ 高い生産性と安全第一をキーワードとし、実践的な研修を実施している。
- ・ 研修後は、研修時の質問内容等を所属する作業班で共有し、スキルアップにつなげている。

【各種講習への参加】

- ・ 積極的に研修に参加している。フォレストリーダー研修は5年目、フォレストマネージャー研修は10年目の現場作業員を対象に、希望を募り派遣している。

【資格取得・研修受講による位置づけ】

- ・ 資格の取得によって組合内での位置付けは変わらない。資格・登録の効果は見えにくい。
- ・ 森林施業プランナーに、上級プランナー制度の設立も一案である。

【組合内での活動・連携】

- ・ 森林施業プランナーは現場に出向き作業班と連携している。特に、計画と現場の食い違いを抽出し現場の声を拾い上げ、計画に反映させる等の調整役を担当している。
- ・ 森林作業道作設オペレーター研修受講者は組合内で指導者として、作業道作設を主導している。

【森林総合監理士との連携】

- ・ 具体的な実績はまだない。これから官民連携した集約化作業が必要と感じる。

4) 森林組合（東北地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合に所属する業務課長ほか3名に対してインタビューを行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 39）。

図表 39 森林組合（東北地区）【P、OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■調査日：平成 27 年 12 月 7 日

■主な結果

【人材育成全体】

- ・当初は森林施業プランナー研修の受講に消極的であった。しかし、県森連の働きかけがきっかけとなり、近年、研修受講と人材の蓄積が進展している。

【森林施業プランナーの活動状況】

- ・平成 24 年度から集約化に取り組み、森林経営計画の認定実績は約 6,000ha である。
- ・集約化等による所有者の評価は高い。不在村者である方が、合意形成が容易である。
- ・森林経営計画の認定にあたって、振興局に助言を求めることは多い。可能であれば森林総合監理士から助言を受けたい。

【森林作業道作設オペレーターの活動】

- ・森林作業道作設オペレーター指導者研修の受講後、地域の講師として毎年研修を担当している。5年間で 50 名程度の受講生を担当した。受講生が各所属で普及しており、県全体として技術が浸透してきた印象がある。
- ・県職員の A 氏が、県内の技術者育成に積極的である。自身が沼田で受講した研修内容を県内に取り入れ、技術力向上を図っている。
- ・作業道の水準が向上し、以前は生じていた土壌流出も見られなくなった。所有者からも評価されている。

【フォレストマネージャーの活動】

- ・研修受講時は現場班長であったが、その後、現在複数班の管理を担当している（※ただし、研修受講により現在の役職に配置されている訳ではない）。
- ・現在は県内の緑の雇用でのフォレストワーカー研修講師も担当している。
- ・研修では新しい知見（日吉町森組の作業道作設、架線系機械の作業、将来木の選定等）が得られた。
- ・リーダーシップやコミュニケーション、安全管理等は（無意識ではあるが）現在の業務でも活用されているのではないかと。

【鳥獣害等への対応】

- ・ニホンジカが増加傾向にあるが、深刻化はしていない。
- ・当地域は間伐が中心であり、主伐は検討していない。
- ・木質バイオマス発電が大館に建設されているが、現在のところ目立った課題は見られない。
- ・担い手の確保が目下の課題である。

【その他】

- ・現場班長のほとんどはフォレストリーダー研修を受講している。

5) 森林組合（中部地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合は森林施業プランナーが多数在籍する事業体であり、今回、森林組合所属の森林施業プランナー3氏にインタビューを行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 40）。

図表 40 森林組合（中部地区）【P、OP、FM・FL 在籍】インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 27 年 12 月 22 日

■ 主な結果

【森林施業プランナーの活動状況】

- ・ 集約化は上手く進められていると自負している。
- ・ 組合の森林施業プランナーは、組合のフォレスターという認識である。森林所有者への説明、森林経営計画の作成、現場監督、経理業務といった一連の作業は、全て担当の森林施業プランナーの指揮下にある。
- ・ 森林所有者からの評価は概ね良い。特に、集約化に伴う境界確認に大きなメリットを感じてもらっている。
- ・ 森林施業プランナー業務を行う者の多くは現場出身者である。森林施業プランナー業務に向く人材を、世代間バランス良く配置した結果、現場出身者が多くなった。

【森林施業プランナー認定資格に対する考え方】

- ・ 公的資格化の必要性は感じていない。
- ・ 若手が林業を勉強する機会がほとんどなく、資格取得に向けた学習過程に意義を感じる。他の地域との交流の場としても重視している。
- ・ 組合には、森林施業プランナーがいなくても森林経営計画を立てられるだけの体制がある。資格者であるところの森林施業プランナーの必要度が高まるのは、森林経営計画の作成により一層の専門性が求められるようになった時ではないか。

【国、市町村との連携状況】

- ・ 国との連携はない。市町村は林務に消極的で連携が薄い。
- ・ 森林総合監理士は、林業普及指導員と同等の位置づけと認識しており、現状では具体的に頼る場面がない。

【森林総合監理士への期待】

- ・ 市町村の林務体制が弱いため、森林総合監理士に市町村を一括した指導を期待したい。複数の市町村に跨る組合のため、市町村森林整備計画を森林組合単位で作成できればメリットがある。例えば、森林経営計画や伐採届の許可権限を、地域を一括する森林総合監理士が掌握することで、円滑かつより意味のある計画が遂行されるのではないか。

【森林作業道作設オペレーター研修に対する所感】

- ・ 研修受講者のうち1名は、現在、作業道作りのリーダーとしてメンバーを牽引している。受講者はいずれも技術面で向上が見られ、効果を感じている。
- ・ 現場にベテランが減っており、若手の技術系のOJTをフォローする意味で、今後もオペレーター研修（フォローアップを含む）の継続を希望する。
- ・ 研修の内容のレベルを高く設定して欲しい。「簡単には取得できない資格」となれば、給与への反映も検討の余地が生じる。

【フォレストマネージャーの位置づけ】

- ・ フォレストマネージャーは、大変扱いが難しい資格だと感じる。作業部門が独立している事業体こそ意味のある資格である。組合組織では、フォレストワーカー→フォレストリーダー→フォレストマネージャーという流れのステージアップは馴染まない。

【その他】

- 県林業大学校のカリキュラムは農林高校の延長のような座学が中心のため、実戦的な実習の受け先として組合の協力を惜しまない。
- 立地の近さを活かし、隣県の林業専門学校と提携した人材育成プログラムを作っても面白いかもしれない。

6) 林業会社（中部地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本林業会社は企業組合として集約化に取り組む民間事業者である。インタビューは企業組合の代表理事に対して行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 41）。

図表 41 林業会社（中部地区）【P、OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■調査日：平成 27 年 12 月 23 日

■主な結果

【森林施業プランナー研修や資格等】

- ・ 事業体評価制度に関連し、組合の戦略として森林施業プランナーの増員に取り組んできた。
- ・ 研修や、資格取得に向けた学習で得られる知識は役立っていると感じている。
- ・ 森林経営計画はフォーマットに沿って入力し、市町村の認定を受ければ作成できるため特別な技能を要しないが、これからは、多様な情報も含めたランドデザインを作り上げられる森林施業プランナーが必要だと考える。

【森林作業道作設オペレーター研修に対する所感】

- ・ 研修の開始初期は、組合の方針で現場の全員が中級指導者までの資格取得を目指し参加していた。
- ・ 道作りは地域性が高く、中央研修よりも自前研修のほうが効果的だと考える。
- ・ 組合では個人が一会社として全仕事を回す裁量を持っている。しかし、道作りは専門性が高く、責任の大きな仕事のため、研修受講以降、作業道をはじめ各種機械のオペレーターの担当者を決めた。結果的に全体効率が向上し、大型機械を操作出来る技量も身についた。
- ・ 研修はスタートアップとして非常に良かった。同時期に県独自の人材育成制度を活用し、相乗効果があった。道作りの大切さを林業界に意識付けた意味でも役割は大きかった。

【フォレストマネージャー、フォレストリーダー研修に対する所感】

- ・ フォレストマネージャーは、他の資格同様、補助の措置が見込まれることを前提に受講した。
- ・ 研修は役立ったが、フォレストマネージャーの位置づけの理解が困難である。理事 2 名がフォレストマネージャーになったが、元来全体統括を行う立場にあり資格が役立っているとは思えない。
- ・ 研修は講義が中心で、現場への応用に繋がらなかったのが残念であった。フォレストマネージャーとフォレストリーダーの研修内容に重複が多く、幹部クラスの人材が研修によって拘束されるのは、経費負担よりも痛手だと感じた。

【森林総合監理士に対する印象】

- ・ 森林総合監理士の資格を取得するのは、県よりも市町村の職員が適任ではないか。住民との距離が近く、地域の間人関係や社会状況にも精通している場合が多い。また、市町村長権限で専任に出来る可能性もある。
- ・ 現場から遠ざかっている林業普及指導員が多いと感じており、山づくりの相談役にもっと身近で頼れる人物がほしい。森林総合監理士に適した人材は、林業に関する知識が多い人間ではなく、熱心に取り組む姿勢を持つ人間だと考える。

【今後の人材育成について】

- ・ 林業が活発な地域では、森林施業プランナーのステップアップとして森林総合監理士を位置づけるのも一案ではないか。
- ・ 人繰りの面から頻繁な外部研修や内部の技術指導には限界があるため、近くの事業者間で連携し、研修を持ち回りし人材育成するアイデアも持っている。
- ・ 今まで受け身の採用を行ってきたが、今後は組合全体の経営を見据え、欲しい人材にアプローチする方向に変更する必要性が生じている。
- ・ 県内の林業大学校はフィールドを持たないことが課題である。フィールドの提供先として、今後も協力していきたい考えである。

7) 森林組合（中部地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合は県と市が共同利用する森林総合センターに隣接しており、これまで県担当者との連携が図られていた事業体である。インタビューは参事に加え、森林施業プランナーかつ森林作業道作設オペレーター研修受講者である森林組合職員に対して行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 42）。

図表 42 森林組合（中部地区）【P、OP、FM・FL 在籍】インタビュー結果概要

■調査日：平成 27 年 1 月 7 日

■主な結果

【国、県、市との連携状況】

- ・ 集約化に際し、森林作業道作設に対する補助が無く、新しい森林作業道を作れず近場の山からしか搬出できておらず、立地によって有利・不利になる場所が出ている。市も条例や基本計画で各種目標を設定しているものの森林整備への関与は薄くなりつつある。よって、道を拠点とした集約化を拡大するのが難しい状況である。
- ・ 県の担当者と日常的な往来はあるものの、業務の連携は森林所有者の情報のやりとりが中心である。昨年まで森林総合センターに在籍していた森林総合監理士が本庁に戻り、森林総合監理士との繋がりが薄くなったと感じている。

【森林総合監理士への期待】

- ・ 現状に合った提案でなければ受け入れ難い。地元の状況に応じたプランを立て、継続した指導をしてもらえる人材であって欲しい。
- ・ 森林総合監理士が全体の大きな構想を立て、森林施業プランナーが現場のプランを立てる棲み分けだと理解している。本県の場合、例えば森林組合がある上流は森林施業プランナーが担当し、森林組合がない下流は森林総合監理士が担当するという棲み分けも考えられる。

【森林作業道作設オペレーター研修への参加状況や所感】

- ・ 主として作業員ではなく職員が参加している。
- ・ 道づくりの技術は向上していると感じる。また、計画を立てるときに知識が役立っている。他にも、組合でOJTを行う場合には、場数を踏むにつれて教える側は感覚で伝えてしまう場面が増えるが、研修で得た基礎的な知識がそのとき役に立っている。
- ・ 現場を回すことが優先され、基礎知識を新しく入った者に伝授する仕組みがない。国で初心者向けの基礎研修を行った上で、県でローカルな事情に沿った研修を行ってもらえるとありがたい。

【今後の人材育成方針】

- ・ 県職員の現場経験の薄さが気になっている。県・市の担当者や森林総合監理士の研修に、森林施業プランナー業務の研修を盛り込んでどうか。

【各種資格の活用に向けたアイデア】

- ・ 森林経営計画の申請時に認定森林施業プランナーが作成した計画であれば、手続きの簡易化が認められたり、間伐率や面積に関して多少の変更の裁量等が与えられたりすると、森林施業プランナーの業務量が圧縮されて良いのではないかと。副次的に、集約化が加速する側面もある。ただし、計画の質の担保は必要である。

【その他】

- ・ 林業技士と森林施業プランナーの認定資格試験に似ている部分があるため、森林施業プランナーより林業技士の資格を取得すれば良いのではないかと感じてしまう節もある。

8) 森林組合（四国地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合に所属する森林施業プランナーでもある理事・参事と森林施業プランナーの2名に対してインタビューを行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表43）。

図表 43 森林組合（四国地区）【P、OP、FM・FL 在籍】インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 28 年 1 月 14 日

■ 主な結果

【森林施業プランナーの活動状況】

- ・ 森林施業プランナーは2名在籍している。当初は、5年後をめどに年間100haの間伐実施体制を構築する予定であったが、平成27年度をもって、やっとこれを達成する見込みである。
- ・ 集約化の際に目立った問題ないが、強いて言えば、補助金等諸手続きに係わる事務作業が多いのが課題である。対応する森林施業プランナーの person 費が、現場作業の効率化によって達成したコストカット分の経費を帳消しにしてしまっている印象がある。
- ・ 小所帯の組合ゆえ、山主の事情をよく把握できるのは良い点である。先行して作業道を開設した後、複数回に分けて間伐を実施して、地域の山を計画的に作り上げるといった配慮ができています。しかし、今後世代交代によってそれが継続できるか懸念がある。

【国、県、市との連携状況】

- ・ 県とは密接な連携がある。林業普及指導員にもよく相談しているが、その担当者が森林総合監理士（フォレスタ）の資格保有者であるとは認識していなかった。
- ・ 市とは、市有林の集約化が加速しており連携が図られてきている。
- ・ 市町村森林整備計画にも今回の作成時から市より意見を求められるようになった。少しずつ単なる「書類」から「言葉」になってきていると感じているが、連携は担当者の人柄によるところが大きいので今後も継続されるかは不明である。

【各種研修・資格に対する所感】

- ・ 森林施業プランナー研修、森林作業道作設オペレーター研修は実質的に役立っている印象である。
- ・ 森林施業プランナーは、ステータスとしては国家資格として欲しい。ただし、組合ではあくまで技術に対して評価がつくため、給与への反映は行われない。
- ・ 森林施業プランナー無くして山は作れない。もっと森林施業プランナーは大事にされても良いのではないかと。
- ・ 森林作業道作設オペレーター研修は、多様な林業機械に触れる機会としても役立っている。初期研修を行った後、1年から3年程度の経験を積んで疑問が出てくるころに受講できる研修があると良いのではないかと。例えば、現場で一週間程度の作業を行い、作業システム効率を、外部人材に客観的に評価をしてもらおう等が考えられる。
- ・ 作業効率のアップには、現場の長の意識の高さも影響するため、意識改革や啓発の機会を設けることも重要である。
- ・ フォレストマネージャーとフォレストリーダーは、組織構造に反映されていないと感じる。小さな組合ではオールマイティな人材が必要とされる。よって、個人のスキルアップが最優先であり、両研修も資格という認識はやや薄く、個人のスキルアップのため研修の一環として捉えている。

9) 森林組合（近畿中国地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合は、森林施業プランナーが多数在籍する。インタビューは、森林施業プランナーでもある参事に対して行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表44）。

図表 44 森林組合（近畿中国地区）【P、OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 28 年 1 月 15 日

■ 主な結果

【森林施業プランナーの活動状況】

- ・ 現在、11 名の認定森林施業プランナー資格保有者が在籍している。
- ・ 集約化は、平成 18 年の J フォレスタラー研修をきっかけに着手した。平成 26 年度は 10ha×30 か所の約 300ha の集約化施業を設定している。
- ・ 森林施業プランナーの資格取得は、実践体制基礎評価を受けたことから増えた。その後、業務を円滑にするため、全員が資格を取得するべく組合長はじめ組合全体で推進してきた。

【森林総合監理士との連携状況】

- ・ 県とは密接な関係にある。県北部の森林経営計画を担当する森林総合監理士とは以前より面識があり、ゾーニングや計画の立て方等についてよく助言を求める。
- ・ 市とも直接あるいは県の森林総合監理士を介して良好な関係を築いている。先の市町村森林整備計画の策定時には、市から組合にたたき台への意見を求められた。
- ・ 市町村職員は林業と無関係の部署から異動してくる場合が多く、組合では県職員を頼りにする傾向がある。森林総合監理士は相談を持ちかける役職として認識しており、担当者が変わっても次の担当者と同じように相談したいと考えている。

【森林施業プランナーのステップアップについて】

- ・ 森林施業プランナーの資格を保有する／しないの違いは、あくまで試験に合格したか否かの違いであり、実力と連動しない場合もある。資格の取得後に技量を高めることが大事だと考えている。
- ・ 植栽から伐採（皆伐）まで一通りの知識と経験を持つ機会を与えることが、森林施業プランナーレベルアップに寄与すると思われる。組合では森林施業プランナーを、①経営計画づくり／営業、②道作り／山作り、③コスト管理／工程管理の 3 グループに分け、全施業地の業務に連携してあたっており、数年単位で様々な業務を経験することで、個々の向き／不向きを見極めていく。人材育成という点で時間はかかるが、全て一人でこなすと不得意な業務で進捗が停滞する恐れもあり、分担制を採っている。
- ・ 森林施業プランナーの資格は組合員にあまり認知されておらず、資格の有用性は低い。しかし、資格取得に向けて学習の機会が自ずと生まれた点では役立った。

【森林作業道作設オペレーター研修について】

- ・ 参加した者によれば、基礎的な知識が得られたこと、他の現場での作業の仕方や経験を本音で深いところまで議論できた点が高評価だったようである。
- ・ 現場研修を増やすべきである。ただし機械操作でなく、意見交換形式の研修が有効だと考える。例えば、森林施業プランナーがルート設定した道を一定の期間をかけて複数のオペレーターで作設し、完成した道について皆で評価するといった形式が考えられる。現地でルート検討を行う機会として、森林施業プランナーにとっても有用だと考える。

【フォレストマネージャー、フォレストリーダーについて】

- ・ 現在、フォレストマネージャーには課長が、フォレストリーダーには現場の担当者になっている。フォレストマネージャーは受講要件に一定の資格や経験年数が求められる。組合が適任だと思う人材を選出することが出来ないため、組織的なメリットを高める点から一考の余地がある。

【資格の活用に向けたアイデア】

- 森林施業プランナー（民間資格）の上級資格として、フォレストマネージャー（国家資格）を位置づけ、組合内のステップアップのゴールをフォレストマネージャーとしてはどうか。森林施業プランナーが個々の集約化を担当し、フォレストマネージャーは複数の集約地をマネジメントするという棲み分けである。

【5課題について】

- シカ対策が課題である。周辺地域では山をシカ柵で囲っている箇所が多く、伐採時にシカ柵を壊して修理に費用や時間がかかるのは悩みどころである。
- 多くの所有者の山に対する管理意欲が低下している中で、主伐再造林への対応は大きな課題である。山を荒らさず保つことの大切さを理解してもらう必要がある。
- 木材流通については、いかにコストを下げ効率を上げるかを模索中である。近隣の甲奴郡森林組合、備北森林組合と協力した集材量の増加、移動回数の減少によるコストカットを検討し始めている。直販も検討中であり、共販所と市場と組み合わせて上手く回していきたいと考えている。

10) 森林組合（関東地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合の参事に対してインタビューを行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 45）。

図表 45 森林組合（関東地区）【P、OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■調査日：平成 28 年 1 月 18 日

■主な結果

【森林施業プランナーの活動状況】

- ・管内の人工林 7,500ha のうち、認定実績は 685ha である。
- ・集約化や森林経営計画の認定は、事業量確保の観点から 3 年間の事業量を見越して設定している。
- ・当地域は所有者の数は多くないものの、境界画定が課題である。
- ・森林経営計画に対する森林所有者からの評価は特にないが、集約化施業には次期の引き合いがある。
- ・森林総合監理士との連携等は特にない。フォレスター制度は認知しているが、県職員等に対して話を聞く機会はない。

【森林施業プランナーの位置づけ】

- ・森林施業プランナー業務は本質的には森林組合職員であれば必須の業務である。早期習得が求められる。
- ・所有者における森林施業プランナーの認知度はほとんどない。基本的には所有者と職員間のコミュニケーションに依るところが大きい。

【森林作業道作設オペレーター研修の評価、位置づけ】

- ・研修事業開始前（平成 19 年）から、組合独自で全国の先進地を訪問する、あるいは講師を招請し作業道作設について学ぶ機会を積極的に設置してきた。
- ・研修参加に対する期待は、新知見の習得、同資格者との交流である。
- ・研修参加の印象として、テキストは整備されていて参考になった一方、様々な工法が混ざって紹介されている印象があった。

【森林作業道作設オペレーターの組合内での位置づけ】

- ・組合内での役割分担としては、森林施業プランナーは作業道を設計し、森林作業道作設オペレーターはその設計通りに作業する体制となる。責任の所在を明確化することが目的である。
- ・森林施業プランナーと森林作業道作設オペレーターが同時に現地訪問し、水流や岩盤等について確認している。

【フォレストマネージャー・フォレストリーダー研修の評価、位置づけ】

- ・研修参加は就業年次で決定しており、5 年目でフォレストリーダー研修、10 年目でフォレストマネージャー研修を受講する。
- ・参加動機は、①講義内容について関心があったため、②当組合の造林班のコスト意識を高めるため、の 2 点である。
- ・当組合では、総班長の下に複数の班長がおり、その各班長の下に副班長が配置される体制をとっている。班長の一部はフォレストマネージャー研修を受講済み、副班長は全員がフォレストリーダー研修を受講している。
- ・フォレストマネージャー研修・フォレストリーダー研修の受講の有無が、待遇に影響を与える訳ではない。資格ではなく成果が給与を規定する仕組みとなっている。

【鳥獣害対策や主伐再造林等への考え方】

- ・鳥獣害対策等よりも搬出間伐、特に作業道作設及び境界画定等の事業基盤の整備が優先である。
- ・主伐については今後要検討という認識である。管内の材の太さをみると、主伐する水準に至っていないと判断している。理論的に進めたいと考えている。

11) 森林組合（中部地区）【P、OP、FM・FL、女性】

- ・ 本森林組合の業務課長に対してインタビューを行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 46）。

図表 46 森林組合（中部地区）【P、OP、FM・FL、女性在籍】 インタビュー結果概要

■調査日：平成 28 年 1 月 19 日

■主な結果

【森林施業プランナーの活動実績】

- ・ 森林経営計画の認定は、管内の森林面積のうち、約 10%のカバー率となっている。
- ・ 自身で管理せず今後も管理する予定がない所有者からは、集約化業務や森林経営計画の認定に対して好意的な評価をしている。一方、過去には管理していたが現在管理していない所有者からは、組合からの提案に対し不信感も抱くようだ。
- ・ 組合職員の説明不足・PR 不足はもちろんだが、所有者の林業に対する理解度も課題である。

【森林総合監理士と森林施業プランナーの連携実績】

- ・ 目立った連携はない。
- ・ 過去に管内の国有林職員より、地域の座談会参加希望の打診があった。その他、フォレスター制度開始以降、組合から連携等を働きかけようとしても、県内の森林総合監理士の所在を把握できない。

【森林施業プランナーの活動課題など】

- ・ 森林施業プランナー単独で境界画定を進めるのは容易ではない。行政との連携が必要である。
- ・ 森林施業プランナーの認定資格を取得しても、組合内で処遇に変化がある訳でない。資格取得は職員の技能や知見を高める点を重視している。
- ・ 公的資格化や森林施業プランナーの上級資格については、特に必要性を感じない。それよりも、資格取得後のサポート、更新に係る費用に対するメリットが見えにくい。

【森林作業道作設オペレーター研修の評価】

- ・ 作業道作設に関する基礎を習得できた。特に、地質や踏査の方法が参考になった。
- ・ 作業道作設の技術は、実際に作設しないと習得できない。研修受講だけでなく、現場での経験を増やしての技術習得が必要と考える。

【森林作業道作設オペレーターの組合内や地域内での指導体制、技術研鑽、その他】

- ・ 若手への指導を実施しており、高い評価を得ている。
- ・ 中級研修や指導者研修の受講を希望しても講習の案内が回ってこない。
- ・ 作業道の維持管理が課題である。過疎高齢化が進み、集落での維持管理が困難となっており、森林組合の投入と合わせ、行政との連携、行政支援が必要である。

【フォレストリーダー・フォレストマネージャー研修の評価】

- ・ 国の施策の方向性が理解できる点は参考となった。特に森林施業プランナー業務での所有者説明時に有用であった。
- ・ フォレストマネージャー研修受講による人事面で特段の変化は現在のところない。
- ・ 研修後のネットワークはそれほど強くない。時折連絡を取り合う程度である。ただし、東京に呼ばれる機会も増え、各種情報を入手出来る点は貴重である。

【今後の活動方針他】

- ・ まずは集約化を推進し、事業量を確保することが優先と考える。
- ・ 管内の鳥獣被害の 95%がクマによるものだが、最近ではイノシシやシカによる被害の拡大も認識している。既に捕獲技術の習得について要請を受けており、技術習得を検討中である。
- ・ 技術者育成として、若手向けの研修の継続を要望する。
- ・ また架線系技術の研修が必要である。技術者の高齢化が進み、架線技術の継承が課題となっている。

12) 森林組合（近畿中国地区）【P、OP、FM・FL、女性】

- ・ 本森林組合は女性の現場技能者も活躍している事業体として知られている。インタビューは、森林施業プランナーである参事と、フォレストリーダー研修修了者に対して行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 47）。

図表 47 森林組合（近畿中国地区）【P、OP、FM・FL、女性在籍】 インタビュー結果概要

■調査日：平成 28 年 1 月 19 日

■主な結果

【資格取得に対する考え方】

- ・ 資格取得は、原則として年功序列、経験値を優先している。
- ・ 資格取得後のスキルアップは個人に任せている。人事考課制度と俸給表で職員のランクを決めており、能力を有した者から次のステージに上がる制度である。
- ・ 資格取得にかかる費用は、組合が全額負担している。

【森林施業プランナーの認定資格に対する考え方】

- ・ 森林施業プランナーの資格は、本人のスキルアップや自信をつけるためには有効であるが、資格を保有しても特段の有利性はなく「運転免許証」程度の位置づけと認識している。例えば資格を保有していると入札に有利になる等、何らかのメリットを期待したい。
- ・ 日常業務で勉強のための時間を確保することは無い。受験に向けて教科書を手に取るきっかけが与えられるのは良い点である。

【フォレストリーダー研修に対する所感】

- ・ 研修は刺激になった。他の現場の話、講師の話、作業員が多い班の方法等を知ることが出来た。研修後は山を綺麗な状態で作業したいと思い、2.5m の道をつける時に山を傷付けないよう気を付けている。
- ・ 実際に現場を見ながら研修するスタイルが良い。
- ・ フォレストリーダーとして守らなければいけない安全の話は必須事項と考える。危険な箇所や作業の手順、段取りの方法等は、自分の仕事をしながら周囲に声をかけて周知するようにしている。
- ・ フォレストリーダーに比べ、フォレストマネージャーは若干ハードルが高いと感じられる。よって今後の取得は必要に応じて検討する見通しである。

【女性職員の活動状況】

- ・ 合併組合のためか、年齢が 40 代から 50 代に集中し、以前は現場に出ることもあったが、補助事業等で、事務量が増大し、指導等を含め事務職に就いてもらっている。
- ・ 現在、現場に女性職員が 1 名在籍しており、平成 28 年度採用でも総合職として女性職員が 1 名内定している。同職員にもゆくゆくは森林施業プランナー試験を受験させる。今後雇う場合も、基本的には男性と変わらない業務にあたってもらう予定である（服装の統一も検討している）。

【森林総合監理士や市町村との連携】

- ・ 市、県、組合は常に連携している。
- ・ 森林総合監理士は最寄りの農林事務所に 1 名在籍している。県の方針についての説明、集約化の説明会資料の校正、グラフ化（特に高度なもの）、分析、情報提供、図面（GIS）等を支援してもらっている。
- ・ 大手金融機関の記念基金で同市から 5 課の協力を得て、協議会を作り、連携して国定公園での森林管理に当たっている。メンバーに、森林総合監理士、准フォレスター、県自然保護課が含まれている。

【組合内でのスキルアップ】

- ・ 組合では、外部講師を招いて独自研修を行っている。
- ・ 路網作設オペレーターは、現在 3 名在籍しているが、オペレーター間で協議を行ったり、上級指

導者資格を有す者が現場での指導や相談に乗ったりしてスキルを高めている。

- ・研修を実施する側になることも多い（森林作業道作設オペレーター上級・中級の研修、民間向けの環境教育に関する研修等）。

【流通の高度化や主伐・再造林への対応】

- ・流通の高度化について、市場に限らず流通可能な場へ出していくことが喫緊の課題である。
- ・主伐して再造林を行う所有者も出てきている。場所等に合わせ目標林型を考えて樹種など選択して行う必要がある。

13) 林業会社（近畿中国地区）【OP、FM・FL】

- ・ 素材生産を行う民間事業体の取締役専務にインタビューを行った。当氏は森林作業道作設オペレーター研修とフォレストマネージャー研修の修了者である。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 48）。

図表 48 林業会社（近畿中国地区）【OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 28 年 1 月 27 日

■ 主な結果

【フォレストマネージャー研修に対する所感】

- ・ 当社では、年間作業の約半分を国有林事業に充てている。本事業では総合評価方式の落札制度の技術点の評価に関わるため、フォレストマネージャーの取得を進めてきた。
- ・ 大方のフォレストワーカーが次に取得を目指す資格はフォレストリーダーではなく、林業作業士（林業技士？）である。よって、フォレストマネージャー・フォレストリーダーの資格を積極的に取りに行くイメージがない。

【森林作業道作設オペレーター研修に対する所感】

- ・ 森林作業道作設オペレーター研修は、崩れない道づくりの学習として役に立ったと感じている。研修で習ったまま現場に路網設計を導入すると入れない山もあるものの、道の締固め方法や、根株の利用方法の研修は、非常に勉強になった。
- ・ 安全管理の意識の変化があった。かつては「道を狭くしていこう」という考え方だったが、急傾斜ではウインチ集材を行い「無理のない道づくり」を意識するようになった。
- ・ 研修で得た知識は周囲の職員にも共有している。しかし、最終的に道作りは発注者の意見に合わせる必要があり、研修で学んだことを現場に持ち込むのは困難な面もある。現場とのかみ合わせが必要ではないか。
- ・ 研修は誰でも作業しやすい場所で行われることが多いが、実際の現場は急傾斜が多い。安全を優先して場所を設定しているのは理解出来るが、実情に応じた研修があっても良いのではないか。
- ・ 森林作業道作設オペレーター研修は、スキルアップと全国の情報を入手するために役立っている。ただ、次にどの資格取得を目指せばよいのかが不明瞭だと感じている。

【会社における資格の扱い】

- ・ 県や国から指示を受ける等、必要のある資格から取得する考え方である。会社で 1 人が保有していれば済む資格であれば、必要以上に取得者を増やす考えはない。
- ・ 森林作業道作設オペレーターやフォレストマネージャーが会社に所属していることで、具体的なメリットは感じにくい。国有林の施業を請け負う際は、フォレストマネージャー資格を記入する欄があり優遇されている感じがするが、県の事業にはそれがない。県では林業作業士とフォレストマネージャーの研修内容に一部重複が見られる等、資格の区別があまり行われていない印象を受ける。
- ・ 資格は取得してからが大切だと考える。受講しなければ良さがわからない。

【その他】

- ・ 県内にもできると聞いている林業大学校に、非常に期待している。

14) 森林組合（近畿中国地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合に所属する森林施業プランナー及び森林作業道作設オペレーター研修修了者に対してインタビューを行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 49）。

図表 49 森林組合（近畿中国地区）【P、OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■調査日：平成 28 年 1 月 27 日

■主な結果

【資格取得に対する考え方】

- ・ 特段、組合として取得の方針は無い。経験年数順、資格を保有していない者や必要とされる者に優先して取得を勧めている。
- ・ 組合内のキャリアパスの方針にも、決まったものはない。

【森林作業道作設オペレーターのスキルアップ方法】

- ・ 最近の組合のスキルアップの中心は、企業の森づくりへの協力を通して出来た、先進事業体と森林組合の連携による技術指導体制である。日頃の道づくりの課題も、その中で相談することが多い。県や市にはあまり相談していない。
- ・ 木を切るときは常に本番となってしまいうため、練習用の山があるとありがたい。

【森林施業プランナーに対する所感】

- ・ 森林施業プランナーには、森林組合を退職したくらい超ベテランを配置するのも一案である。経験の浅い若手では、年長者を説得するのに非常に苦勞してめげてしまう者もいると聞く。所有者と気心の知れた同年代が担当するほうが、スムーズに話が進む可能性がある。
- ・ 組合と所有者との信頼関係は以前から厚く保たれている。集約化に取り組むことになり、申請手続きや膨大な説明業務が発生したため以前のように所有者への声掛けだけで施業が進まなくなった点は、苦勞とを感じる点である。

【今後の人材の確保に向けて】

- ・ 研修でビジネスマナーを教える場面があったが少し違和感があった。普段の業務では、作業着と方言で「さっき山を見てきたんだけど」というくらいの人の方が地域に馴染んでやっていける。そういう地域に密着した森林施業プランナーが必要である。
- ・ 林業は人が少ないため、得手・不得手にかかわらず何でも仕事出来るようにならなければならないのが課題である。
- ・ 面接に来て、他の就職先に行ってしまうケースも多い。3K のイメージや給与面で比較されることも多く、次に繋がっていかないのが悩みどころ。

【森林総合監理士の活用に向けたアイデア】

- ・ 森林総合監理士は、市町村に配置してはどうか。県職員では地域のためという意識を持ちにくいのではないかと懸念する。異動しない人に森林総合監理士に就いてほしい。
- ・ 森林総合監理士には、市町村森林整備計画を担当していただきたい。林業は一度失敗すると半世紀先に影響が出る。異動してきた担当者が目立った動きをしないほうが無難だと考えて何も変わらない恐れがある。長期的な視点で思い切った施策を投じること、寄り添ってサポートしてもらえるような人材が必要である。
- ・ 例えば、森林施業を、森林総合監理士を中心とした提案型にし、森林施業プランナーとフォレストマネージャーが在籍する事業体と組んだ実行を義務化すれば、質の担保された施業が行えるうえ、森林施業プランナーとフォレストマネージャー資格も生きてくるのではないか。
- ・ 地域の要望に応えるため、森林総合監理士の裁量で使える財源があってもよいのではないか。さすが森林総合監理士と、周囲に思わせる材料が必要である。
- ・ 森林総合監理士については、認知度のアップよりも地域への対応力の向上が先決である。

15) 林業会社（東北地区）【OP】

- ・ インタビューの対象は、民間事業体所属で素材生産を行っている会社代表であり、森林作業道作設オペレーター研修の講師を多数務めている。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 50）。

図表 50 林業会社（東北地区） インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 28 年 2 月 3 日

■ 主な結果

【研修講師としての所感】

- ・ 研修をしていて最も感じるのは、伐倒時の観察力の不足である。木の傾きを確実に見られていない。山の斜面の上から確認すべきところを下から確認している人がとても多い。
- ・ 森林作業道作設オペレーター研修は、一人当たりの研修時間が少ないのが課題である。回ってくる回数に限りがあるため、様々な技術を身に着けるには足りていない。
- ・ 「高性能林業機械に乗る人間は、その人自身も高性能でなければならない」と考えている。森林作業道作設オペレーターには、機械が壊れた時は修理をタダで学べる絶好の機会と考え修理について見せてもらうよう勧めている。しかし、組合によっては労働力確保のため他の作業に回してしまう場合もあり惜しいことだと思っている。
- ・ 森林作業道作設オペレーターが自分で機械をばらせるようになると、機械が壊れた場合にどこが壊れていて何を発注すれば良いかが分かるため、担当者の訪問回数を減らせ、事業体全体のコスト削減に繋がる面がある。しかし、森林作業道作設オペレーター研修では時間的な制約からも少し機械をばらす程度が限界で、修理に特化した研修は現在のところ無い。
- ・ 様々な人材がいるが、森林作業道作設オペレーターは別格だと考えている。森林作業道作設オペレーターのレベルが、事業体の売り上げのレベルを左右する場合もある。単に作業を多くこなせるだけでは駄目である。失敗すれば木材の値段が半値になることもあり、どう切れば高く売れるかを常に考えられるような人材を育てることが必要である。
- ・ 例えば市日に森林作業道作設オペレーターに足を運ばせ、誰がどんな木をどんな価格で買い付けていくのかを観察させるのも、木材の価値を理解する手段として有効である。

【今後の研修、人材育成に向けて】

- ・ 研修では、コスト計算、工場見学等、とにかく一通りの作業をさせることが大切である。
- ・ 若手は褒めて伸ばすことも大切である。研修を受ける側のモチベーションが高まらなければ身につかない。そのために、例えば研修時のグループ分けも大切である。チームに知識のある者や全体を引っ張れるような者がいると、空気が良くなる。申し込み時に詳細な経歴等を記入してもらうと班分けの助けになる。
- ・ 自社ではインターンの受け入れも要望があれば行っているが、全員に森林作業道作設オペレーターを付けると仕事が回らなくなるため、収入／支出の両方に受け入れ側の負担が大きいのは悩みどころ。負担から受け入れを拒む事業体もあると思われる。

【主伐再造林について】

- ・ 皆伐や再造林は国有林でもここ 2～3 年行われているが、造林が必要であるのに 20 年以上も造林されていない森林の空白をどうするのかを懸念している。

16) 森林組合（東北地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合は東日本大震災により甚大な被害を受けたが、平成 27 年 1 月から国際金融グループの支援を受け、林業スクールを開講している。今回、本林業スクールに関わるコーディネーターと森林組合参事（森林施業プランナー研修の講師も担当）にインタビューを行った。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 51）。

図表 51 森林組合（東北地区）【P、OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■調査日：平成 28 年 2 月 3 日

■主な結果

【林業スクールの概況】

- ・ この林業スクールは、復興支援の一環として雇用促進を目的に英国に本社を置く国際金融グループが 3 年間の期限付きで助成金を支援する仕組みである。
- ・ 林業の初心者でも受講が可能であり、今後、広く地域を見渡せる人材、林業の活用の視点を持ちつつも、林業以外にも目を向けられる人材の育成を目指している。よってプログラムには経営、マネジメントの要素も多分に盛り込まれている。町おこしの一環としての要素が強い。
- ・ 第 1 期生は 12 名であり、うち 6 名は森林組合で新規採用した職員であった。その他の参加者は、他の森林組合員、医者（山林所有者）、地元 NPO、大学生等である。
- ・ この林業スクールでは、修了証や資格は付与されない。しかし、本当の意味で人育てが出来る場、林業に携わらなくとも思いを馳せてくれる人材が育つ場となることが期待されている。

【公的機関の研修との棲み分け】

- ・ 3 年間の支援がなくなった後も、民間組織を立ち上げる等して継続が検討されている。
- ・ 林業スクールの出身者から、将来的に森林総合監理士や森林施業プランナーが生まれることが期待されている。
- ・ 民間ゆえに、定められた技術や評価に偏ってしまいがちな公的機関とカリキュラムを差別化が必要だと考えている。
- ・ 将来的に、国の研修施設と林業スクールを融合した施設を、東北地方に作ることも一案と考えている。

【資格について】

- ・ 本森林組合では、資格を取得すると資格給として給料に反映される仕組みがある。職員に資格に対して自覚と自負を持ってほしいとの思いから、高橋氏の起案により実現した。
- ・ 森林施業プランナー研修の受講生から、集約化を地元でしようと思っても職場の理解が得られず出来ないという悩みを聞いている。資格を取得した者が動きやすい環境を上司が作ることや、上長向けの研修で理解を求めることも必要である。

【その他】

- ・ 組合の視察や林業体験への申し込みが増えてきている。林業体験は企業や異人材との交流が生まれる場でもある。職員の考え方に刺激になるため、積極的に進めたい。

17) 林業会社（九州地区）【P、OP】

- ・ 本林業会社は素材生産を行う民間事業者で、代表取締役は認定森林施業プランナー資格の保有者である。今回は会社代表にインタビューを実施した。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 52）。

図表 52 林業会社（九州地区）【P、OP 在籍】 インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 28 年 2 月 15 日

■ 主な結果

【森林施業プランナーの認定資格に対する考え方】

- ・ 代表は森林施業プランナーの認定資格を取得しているものの、森林施業プランナーとしての活動は全く行っていない。国土調査が完了していない状況下において、森林組合に比べ地元との親密度の低い素材生産業者が森林施業プランナーとして活動できる場面はほとんどない。
- ・ 資格のメリットが感じられないため、森林施業プランナーを社で今後増やす予定はない。資格の取得時には、今後間伐主体の施業に取り組まなければならない可能性があったが、現在は皆伐が主流であり世情が変わった。

【森林作業道作設オペレーター研修に対する所感】

- ・ 研修は適切な箇所に壊れにくい道を作ることに役立っている。もともとベテランがしっかりした道を作っていたが、よりレベルアップしたと感じる。
- ・ 研修で学んだことは、ミーティングで報告してもらい共有している。

【資格に対する処遇】

- ・ 作業者のモチベーションを高める賃金体制づくりが必要であると感じている。現在は資格の有無によって給与面の処遇は変わらないが、今後、社内体制の整備を進め、スキルアップに対し評価給を付していきたい考えである。ただし、同程度の能力を保持していても現場の相違で仕上がりやコストが変わるため、評価の方法は検討が必要である。

【今後の人材の確保、育成に対する考え方】

- ・ 人材の確保が課題である。5～6年前までハローワークに求人を出せば募集が来ていたが、現在はほとんど来ない。今後、高校生の新卒を中心に採用していく考えである。
- ・ 自社では現場のOJTが人材育成の基本である。緑の雇用の研修生からスタートし、チェーンソー伐採を約3年で覚えたのち、資格取得を進めながら機械に慣れていってもらうスタイルである。
- ・ 代表理事を兼任しているNPO法人の活動では、他の事業者の作業現場を見に行く機会を設け勉強になっている。今後、若手の育成の場として同様の場を設け、事業者交流を軸に人材育成を進めたいと考えている。
- ・ 森林総合監理士も、森林施業プランナーも認知度が低いのが課題である。しかし、それ以前に、林業の認知度を高めイメージを変えることが必要である。

【主伐再造林、違法伐採等について】

- ・ バイオマス発電所が建設され、製紙会社等による山の確保を懸念している。最低限の伐出単価を決定する、立木の入札参加資格を一層厳しくする等の対策が必要ではないか。県全体で森林づくりに対する明確なビジョンが無いため、各自が独自の伐採を進める恐れがある。

18) 森林組合（九州地区）【P、OP、FM・FL】

- ・ 本森林組合には森林施業プランナーが多数在籍しており、今回のインタビューは森林施業プランナーである事業課長に対して行った。当氏は、組合内では森林施業プランナーを統括する立場にあり、森林施業プランナー研修の講師も務めている。インタビュー調査の結果概要を下記に示す（図表 53）。

図表 53 森林組合（九州地区）【P、OP、FM・FL 在籍】 インタビュー結果概要

■ 調査日：平成 28 年 2 月 15 日

■ 主な結果

【森林施業プランナーの活動状況】

- ・ 森林施業プランナー業務は 10 名以上で行っている。7 名が認定森林施業プランナーである。
- ・ 森林施業プランナー業務は分業制を取っている。数年単位で担当を入れ替えていき、最終的にすべての業務に精通した森林施業プランナーが全体を統括し、経営管理を行う立場にステップアップしていく流れである。
- ・ 昨年度、自身は森林施業プランナーの認知度を高める広報委員の任にあった。名刺に森林施業プランナーであることを記載し周知を図っているところではあるが、公的資格化が望ましいと考えている。

【森林施業プランナー活動の活発化に向けて】

- ・ 森林施業プランナーが不在の場合には、経営計画や伐採計画が立てられないといった位置づけにすることで活用が促進されるのではないかと。
- ・ 森林施業プランナーと森林総合監理士の連携が必須となる補助制度を作るのも一案である。
- ・ 自身は平成 19 年から九州ブロックの森林施業プランナー研修講師を務めてきたが、団地化し施業プランを立てて実行できる森林施業プランナーは育ってきたものの、販売まで行える森林施業プランナーが少ないのが課題と考えている。
- ・ 森林総合監理士がいる／いないに関わらず、相談したいことがあれば、国、県、市町村のそれぞれの専門部署にあたっているため、現時点で森林総合監理士の必要度はさほど高くない。ただし、森林組合には、民有林の伐採量の決定等を行う権限が無い。今後、森林施業プランナーを格上げし、森林総合監理士となる者が出てきても良いのではないかと。

【森林作業道作設オペレーター研修に対する所感】

- ・ 森林作業道作設オペレーター研修は、日程が短いと感じる。オペレーターを現地派遣して研修をするほうが良いのではないかと。
- ・ 研修により、作業道作設の考え方が定着したことは良かった点である。専門のオペレーター 2 名を間伐に配置する意識付けになった。

【フォレストマネージャー研修に対する所感】

- ・ 事務所の職員と現場の職員間に技術職員がおり、その者が研修を受講している。もともと責任者でもあったが、意識付けになり研修は役立っていると感じている。

【違法伐採対策への対応、木材輸出その他】

- ・ 違法伐採については、流域活性化委員会委員が伐採パトロールを 4～5 年続けており、効果が出ていると感じる。
- ・ 木育専門職員を置き、木育に力を入れている。
- ・ 隣県の森林組合を含めた 4 組合で協議会を立ち上げ、木材の輸出に取り組んでいる。

II. 参考資料

1. 林業人材育成の今後の方向性について（平成 27 年 11 月 6 日）

林業人材育成の今後の方向性について

平成 27 年 11 月 6 日

森林総合監理士（フォレスター）、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）等（以下「林業 4 人材」と言う。）について、平成 23 年度以降の国による育成の取組や森林・林業を取り巻く情勢の変化を踏まえて、育成の目標を再び整理するとともに、今後の課題と対策の方向性について、中間的なとりまとめを行う。

I. 人材育成全般

〔課題〕

林業の成長産業化の実現に向けた国による林業人材育成の取組が、平成 23 年度から進められてきたが、この間、森林資源の充実を受け、木材需要の拡大および多様化が進展してきた。そこで、情勢の変化を受けた人材像の見直しと再定義が必要となっている。

研修が進み研修受講者や有資格者等が各地に蓄積されるにつれて、林業人材の活動実態が蓄積されてきた。これにより、平成 23 年度当時には検討が難しかった、林業人材の継続的な能力向上のあり方や国と教育機関等（大学・大学校の他、都道府県の研修機関や林野庁森林技術総合研修所、森林管理局）との連携のあり方について、より具体的な検討が可能となってきた。そこで、教育と研修の全体を見渡し、関係機関と連携した幅広い人材育成対策の構築の検討を行うべきと考えられる。

林業 4 人材の育成は林野庁内の異なる部署が所掌していることから、国は平成 23 年度以降、庁内に人材育成の連携調整チームを設けて庁内連携を図ってきたほか、平成 25 年度には新たに森林・林業技術者育成対策官ポストを創設し、相互に連携した育成の実施に留意している。しかし、地域における林業人材の相互連携を促進するためには、各人材が育成段階から相互の期待役割や職務内容を理解し、必要に応じ研修の一部を共有する等の取組が望ましい。そこで、林野庁内の連携強化を課題としてあげることができる。

以上のような人材育成方策に関する課題に加えて、人材育成の前提条件に関する課題もあげることができる。まず人口減少期を迎え、林業を主たる産業とする山村地域で過疎化が深刻化する今日、育成の対象となるべき次世代の林業従事者の確保は重要な課題である。

また育成の基盤となるべき指導者の育成も新たに生じた課題といえる。指導者育成については 2 つの観点から課題がある。まず、森林総合監理士や森林施業プランナーの育成については、新たに政策的に位置づけられた人材という背景から、これまで国が中心的に育成の役割を担ってきた。しかし、資格や認定を取得し現場で活動する人材も増加してきたことから、今後は、実際に現場で活動する人材の中から指導者が養成されるような仕組みの構築が進むべきと考えられる。一方で、現場技能者の育成については、これまで林業現場で指導的立場にあった熟練した技能者が高齢化により退出する傾向が見られ、技術の継承が喫緊の課題となっている。

さらに、育成した人材の活動基盤の確保も課題である。林業 4 人材は集約的な森林施業の推進を役

割として育成されてきたが、地籍調査や境界明確化等の遅れなどから森林経営計画の認定状況も依然として低い。これらは林業人材が現場で技術力を発揮する前提となるべき条件といえ、育成した人材の現場での活動を確保するためには、森林・林業政策全体の枠組みの中で前提条件の整備が進むことが必要である。

〔対策の方向性〕

現在までの取組の成果や課題を振り返り、森林・林業を取り巻く情勢の変化を踏まえて、各人材に期待される役割と、各人材に必要とされる知識・技術・能力の見直しを行う。さらに各人材の育成のあり方を整理し、次の5カ年における各人材の育成の戦略を明確化することが必要である。なお、5カ年の育成戦略を検討する際には、現時点において地域が抱える課題に対処する視点だけではなく、森林資源の蓄積や木材需要の多様化、伐採需要の拡大や山村地域の過疎化など、今後想定される森林・林業を取り巻く情勢を見通した、長期的な人材育成の視点も必要となっている。

平成23年度当時は国産材自給率50%の達成に向けて、搬出間伐推進体制の確保が喫緊の課題であったが、現在では間伐だけでなく主伐も選択肢のひとつとなってきた。こうした情勢の変化は、地域の森林・林業の将来像に多様な方向性を可能としている。これからの林業人材は、地域の自然・社会状況を踏まえて、ありうる複数の将来像の中からより適切な将来像を選択することを目的として、それぞれの専門的立場から対等に議論が出来る人材であることが望ましい。そのためには、林業4人材が、自身の個別的専門性はそれぞれに高めつつも、基礎的な森林・林業の知識・技術・能力については幅広く共有できるような形で育成を図ることが望ましい。

また、大学校の新設や大学における社会人教育を含む林業教育の拡充等、平成23年度当時に比べ、教育機関の林業専門教育に変化が見られることから、産官学が連携し、就業前から就業後までを包括した林業キャリア形成の検討と、その基盤となる教育と研修のあり方の整理が必要である。そのためには、協議会等の場での大学、大学校、高校等との意見交換や、国・都道府県・教育機関を含めた人材育成体制の検討が必要である。特に近年、各地で開設が進んでいる林業大学校では、林業事業体と連携を深め、役割分担を整理した上でのカリキュラムの開発が求められる。具体的には、各種資格の取得やOJTでは手の届きにくい基礎技術習得のカリキュラム以外にも、労働安全衛生管理や経営管理など学生の視野を広げるカリキュラムの開設も期待されている。

多くの林業人材が組織に所属して活動していることから、林業人材のキャリアパスについてはこれまで、組織内部の問題と考えられ、人材育成方策の中ではあまり触れられてこなかった。しかし、蓄積された人材の活用を図っていくべき次の5カ年においては、人材の所属する組織機関に対して、専門的な知識・技術・能力を有する林業人材のキャリア形成についてもモデルを示す等、積極的に働きかけていく必要がある。あわせて、現場技能者から森林施業プランナー、森林施業プランナーから森林総合監理士といった、人材枠組みを超えるキャリアチェンジについても事例の収集や発信が必要だろう。

次世代の林業従事者の確保に向けては、I・U・Jターン等による新規就業者の確保や、それらの人材の定着・定住に向けた支援の他、女性の活用を図る教育および研修の充実も対策案の一つである。こうした取り組みを進める上では、林業事業体だけでなく、林業関係の教育機関、国・地方公共団体、林業労働力確保センター、都道府県森林組合連合会等の業界団体および林研グループ等の連携がより一層求められる。

前述のように、地籍調査や境界明確化の進展、経営計画の認定率向上等は、育成された人材がその役割を発揮できるような活動の前提であり基盤である。人材育成の効果を高めるためにも、これらの課題に取り組むことが望まれる。

II. 森林総合監理士

〔育成目標〕

森林総合監理士の育成目標としての人材像は、森林・林業に関する専門的かつ高度な知識及び技術並びに現場経験を有し、長期的・広域的な視点に立って地域の森林づくりの全体像を示すとともに、市町村や地域の林業関係者等への技術的な支援を的確に実施することができる林業技術者である。技術的な支援の対象は主として市町村であるが、地域の森林づくりの構想作成にあたっての地域の多様な森林・林業関係者との合意形成や、市町村森林整備計画等の実行監理をするために、その担当する地域の林業関係者に対して支援や指導、コーディネートを行うことも職務内容に含まれる。

したがって、必要な知識・技術・能力としては、収穫・保続・木材流通に加え、森林計画制度や林業専用道などの路網整備、各種補助事業など森林・林業に関する基礎的な知識や技術の他、鳥獣被害、再造林、木質バイオマス、木材加工、輸出といった最近の林業課題に対応する知識や技術、活動地域において必要とされる専門性を判定し、自らに不足する場合には他から調達する能力（コーディネート力、チーム力）、地域の森林に係る構想に地域関係者を巻き込んで描く力（構想力、合意形成力）などが想定される。

〔課題〕

森林総合監理士の育成における第一の課題としては、その人材像や育成目標についての認知度が十分ではなく、森林総合監理士の育成状況や取り組みに地域的な差が生じていることがあげられる。

人材像に対する理解の不足は3つのレベルで活動を阻害する要因となっている。まず、多くの森林総合監理士が各都道府県や森林管理署等の組織に所属して活動を行っているが、人材像に対する認知が低いために、所属組織の上層部の理解が醸成されず、組織としての育成方策や活用方策が講じられにくい。次に、活動する地域や当該地域の林業関係者に人材像が浸透していないために、困ったときに頼られる存在となっていない。さらに、森林総合監理士自身が、自らの職務や役割について十分に理解し他者に説明・ピーアールしつつ活動することができていない場合も見受けられる。

これに関連して、最大公約数的な人材像を想定できていない点が第二の課題といえる。森林総合監理士の有資格者には、国・都道府県・市町村の職員と民間技術者が含まれており、多くの森林総合監理士が組織として活動する関係から、森林総合監理士登録者の所属の違いは活動実態の違いにつながりやすく、森林総合監理士の職務を一意的に示すことが難しい。日本の森林は自然、経済、社会のいずれの側面においても多様性に富むため、地域林業の技術者たる森林総合監理士の職務内容は、活動する地域の実態にあわせて多様かつ柔軟にならざるを得ず、このことが森林総合監理士の職務を一意的に示すことを更に難しくしている。しかしながら、そうではあっても所属や活動地域の違いを超えて、あらゆる森林総合監理士が意識すべき最大公約数となる職務を明らかにすることが必要である。さらに都道府県や国の組織に所属する森林総合監理士と民間人の森林総合監理士に所属の違いはあっても、それぞれ、森林総合監理士としての役割を果たすことができるようにすることも必要である。

第三の課題は、民間技術者を対象とした森林総合監理士資格取得を支援するための取り組みや、森林総合監理士に登録された民間技術者が活動できる環境整備について、検討や制度設計が不十分であることがあげられる。森林総合監理士の主たる候補者は国、都道府県、市町村職員と民間技術者であるが、森林総合監理士には試験により登録される仕組みであり、試験合格者であれば、所属にかかわらず等しく森林総合監理士に登録される。しかしこれまで、民間人の森林総合監理士が、市町村森林整備計画の作成支援といった公共性の高い業務を地方公共団体から請け負う場合、その森林総合監理士が提供するサービスが「公平・公正・中立」であることを担保する考えや方法については十分な議論がなされてこなかった。民間技術者の登録が進むことや、有資格者である公務員技術者が退職後に民間有資格者となることなどから、今後、民間の森林総合監理士の増加が想定される。森林総合監理士の職務のうち、特に行政機関の職務と森林総合監理士の人材としての職務の区分について、考え方の

整理が求められる。

第四の課題として、地域の森林・林業活用戦略やビジョンの立案への貢献の不足があげられる。市町村森林整備計画の作成は地域森林の総合的活用のためのツールであり、前提となる地域森林のビジョンが描かれ、その実行確保の手段が計画事項に表れることが期待されている。森林総合監理士には、前提となる地域の森林のビジョンを描く牽引者となることが期待されているが、地域の森林のビジョンを構想する力やランドデザインを描く力が十分ではなく、現状、市町村森林整備計画の作成そのものが目的となってしまう事例が見受けられる。

第五の課題は林業技術者としての技術力が不足していること、または保有する技術力を十分に発揮できていないことがある。森林総合監理士が地域で活動する人材となるためにはその地域で必要とされ現場に密着した知識や技術、経験を有することが期待される。しかし森林総合監理士は基礎的な専門技術知識を有しているものの、日本の森林は地域性が高いこともあり、現場にあわせて自己の技術力を客観視し不足する部分を補うような技術的研鑽ができていない場合がある。また、高い技術力を有しながらも、事務的な業務に追われ現場に足を運ぶ機会がなく技術力を発揮できる場面に欠ける場合もある。

[対策の方向性]

上記の課題に対する対策の方向性としては、次の3つがあげられる。

一つ目は、森林総合監理士活動や取組の成果の見える化である。具体的には、先進事例を収集し、森林総合監理士の地域林業における活動成果の発信を行うこと、主たる受益者である市町村による森林総合監理士活用を促進する体制づくり、森林総合監理士の主たる所属先である都道府県や国有林における活用方策の検討、関連する法律や規則への森林総合監理士の位置づけやそれについての国による市町村への周知、各研修や林業大学の講義での講師としての登用などが想定される。森林総合監理士の活動の意義を明らかとするための指標の開発も対策のひとつと考えられるだろう。

次に、森林総合監理士の知識や技術、能力の継続的な向上である。森林総合監理士は幅広い林業の知識・技術・能力を習得するとともに、活動地域に応じて必要な知識・技術・能力を組み合わせることで発揮することが期待される。そこで、森林総合監理士と各種の研修機関や大学等教育研究機関との交流の強化や、木材利用・建築・エネルギーといった隣接する業界との交流の強化により、知識・技術・能力の“引き出し”を増やすとともに、森林総合監理士同士のネットワーキングを促進することで、知識・技術・能力の“組み合わせ”、“現場への応用”について相互研鑽による向上を図ることが有効と考えられる。

さらに、活動する地域における異なる林業人材とのネットワーキングの形成があげられる。森林総合監理士が地域林業を牽引していくためには、地域で活動する他の林業人材との協働が必須である。国が育成を図っている林業4人材が、相互に交流し問題意識を共有することで、地域の森林の活用が一層進むものと期待される。具体的には、ブロック単位等での異なる人材の研修の相互交流などが考えられる。特に、後述のとおり、森林施業プランナーの期待役割の拡大が予想される中で、森林総合監理士もまた森林施業プランナーに対して、科学的知見に基づいた助言やその他後方支援を積極的に行い、プランナーのよき相談窓口としての役割も期待される。また、国・都道府県・市町村・民間といった活動履歴の異なる技術者らが、同じ森林総合監理士という資格を持って活動することは、異なる得意分野をもつ森林総合監理士の相互交流・研鑽につながり、森林総合監理士の役務提供を質的に向上させることにもつながるものと期待できる。民間技術者の有資格者についても、積極的に森林総合監理士のネットワーキングへ招き入れることが望ましい。

これらの対策を進めていく上で、国が取り組むべきこととしては、まず関連する法律や通知等への位置づけや、都道府県・市町村に対する周知などによる森林総合監理士の位置づけの明確化があげられる。次に、研修事業に関連しては、候補者となる若手の技術者を育成する研修および既に活動する

者に対するフォローアップの研修に加え、民間森林総合監理士の育成研修や、他の3人材の研修との相互連携が考えられる。さらに、活動事例を収集し情報発信を行うこと、森林総合監理士の活動の効果測定のための指標開発や認知度調査の実施、関係機関と広く連携したネットワークの確立とCPD体制の確立などが考えられるだろう。

III. 森林施業プランナー

〔育成目標〕

森林施業プランナーの育成目標は、森林所有者の利益を確保しつつ地域に調和した林業経営の提案を行うことができる技術者である。そのために、地域森林の構想を理解し、現場での施業を設計・提案・実行すること、経営意欲の希薄な所有者の意識喚起を行うこと、持続的な林業経営に向けた提案を行うことなどが職務として期待される。

必要な知識・技術・能力としては、環境に調和した森林施業を行うための基礎的な知識・技術・能力（路網設計、収穫、造林、流通）、長期的な林業経営ビジョンを構想しそれを5年間の施業の計画として作成する力、所有者等に対する合意形成力・提案力などがあげられる。

〔課題〕

森林施業プランナーの育成の課題としては、育成体制に関する課題と、活動実態に関する課題に切り分けて整理することができる。

まず、育成体制に関する課題としては、国による研修に加え都道府県による研修など複数の育成経路があり、各研修の研修内容の標準化や質の確保が十分ではないことがあげられる。また、森林施業プランナー協会による認定制度が構築されているが、認定森林施業プランナーの数に地域差が大きいことや、認定森林施業プランナーの中でも実践的に能力を発揮できていない者もいることなどがあげられる。また、近年、主伐を伴う素材生産の拡大により、森林施業プランナーに期待される職務は、間伐のための施業集約化から地域森林の長期的な経営の提案へとスケールアップしつつある。今後、このような現状を踏まえた技術力の習得についても課題としてあげられる。

活動実態に関する課題としては、森林施業プランナーの業務について所属する組織の理解が十分ではない場合、組織内で孤立しやすいことがあげられる。また森林総合監理士との連携についても十分に進んでいるとは言いがたい点も課題である。

さらに、林業情勢の変化に伴い、森林施業プランナーの期待が想定以上に拡大しつつある点も課題である。具体的には、提案型集約化施業の担い手から、森林経営計画の担い手、あるいは、かつての山守のような森林経営全般の担い手へといった役割、また主伐の面積が拡大する中で再生林の計画立案者としての役割も期待されている。一方で、緩傾斜地等の施業条件のよいところについては既に集約化が一定程度進展し、急傾斜地等の施業条件の悪いエリアについて、判断を迫られる場合も今後、さらに増加するものと予想される。こうした森林施業プランナーの活動環境の改善に向け、地域内の連携や各人材の連携も課題として念頭に置く必要がある。

〔対策の方向性〕

育成体制に関する課題への対策としては、地域の特性を踏まえた実効性のある知識・技術の習得に向けた支援があげられる。これまで国では一定の質の観点から、全国的な研修を行ってきたが、森林施業プランナーを対象とした聞き取り調査では今後の能力向上のためには、地域単位での研修の要望が多かった。一方、認定取得への動機付けのためには、認定森林施業プランナーの高度な知識・技術を伴った活動事例の紹介など認定制度のより積極的な理解醸成の取組等も期待される。そこで、認定森林施業プランナー育成に向けた課題の要因を明らかにし、認定森林施業プランナーが地域でより実践的に活動できる能力を備えさせるための方策等を検討・実行することが想定される。あわせて、現

在、森林施業プランナーとして活動している者が、能力向上が必要と感じている林業課題等について把握し、それらに注目した研修の実施が期待される。

活動実態に対する課題への対策としては、ブロックや都道府県等の比較的身近な単位での森林施業プランナー同士の相互交流を促進することや、市町村や森林総合監理士との活動地域内部での連携強化が考えられる。また森林施業プランナーへの期待役割の拡大に伴い、本来地域の森林の将来像を担う森林総合監理士の役割と互い一部重複するケースも想定される。このため、両人材の役割分担についての議論等も今後必要になると考えられる。

IV. 森林作業道作設オペレーター

〔育成目標〕

森林作業道作設オペレーターは、簡易で丈夫なこわれにくい作業道を自らの活動する地域で作設できる技能者である。

必要な知識・技術・能力としては、丈夫でこわれにくい作業道を作設するための原理や方針を理解する力、自らの活動する地域における地形や土壌に関する知識、地形や土壌にあわせた作設ができる技術力などがあげられる。

森林作業道オペレーター研修は、基本土工を習得するための初級研修、初級研修修了者を対象として技術力の向上を図るためのフォローアップ研修、指導者を育成するための指導者研修を平成 25 年度まで実施し、平成 26 年度から実践的に優れた森林作業道を作設できる人材の育成に取り組んでいる。

〔課題〕

研修受講者に対するアンケート調査からは、研修で知識・技術を習得したことについて満足度が高いことが明らかとなっている。また、新たに研修受講を希望する技能者はまだ多くある。一方、指導者研修およびフォローアップ研修が進み研修受講者が各地に蓄積されており、地域で指導できる環境が整いつつある。そこで、森林作業道作設オペレーターについては地域に蓄積された人材を指導者として、地域の課題に対応できる人材の層を増していくことが有用であると考えられるため、継続的な研修の実施が必要である。

〔対策の方向性〕

OFF-JT 形式での研修実施が依然、有用であると考えられるが、より効果的な研修を実施するためには研修受講者の活動成果を確認し、研修内容へとフィードバックさせることが重要と考えられる。具体的には、研修受講者が開設した路線の踏査による分析が有効だろう。また、研修受講者同士のネットワーキングを図ることで、地域における効果的な研修内容の検討や研修の実施、研修受講者同士の相互の技術研鑽を進めることが重要と考えられる。

V. 統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）等

〔育成目標〕

統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）及び現場管理責任者（フォレストリーダー）は、地域の森林環境に調和し、責任ある林業作業を実行するため、作業現場を管理することができる技能者である。職務内容としては、生産性・採算性と労働安全性を両立した現場作業を実行できること、地域の森林環境に調和した林業作業ができること、森林総合監理士、森林施業プランナーや市町村、森林所有者等と適切なコミュニケーションを行うことなどが含まれる。

そのために必要な知識・技術・能力としては、林業全般に関する知識・技術・能力に加え、現代的な林業課題への対応力、他者に対するコミュニケーション力、プレゼンテーション力、指導力などが

想定される。

〔課題〕

統括現場管理責任者および現場管理責任者については、「緑の雇用」事業等によって研修が実施されてきたが、地域毎に研修を行う現場管理責任者については研修実施体制にばらつきがあることが課題として指摘されている。

また、国が人材像を規定し人材としての育成を図っているところではあるが、研修を受講し統括現場管理責任者および現場管理責任者として登録された者が、どのような役割を担って活動するかについては、所属する事業体の人事方策と深く関連している。登録者を活用しよりよい現場実行を確保するためには、技能者個人の育成だけでなく、事業体の人事方策立案のための支援が必要である。

〔対策の方向性〕

研修実施に関する課題については、すでに、シラバスの作成、カリキュラムの明示等により研修実施体制の標準化の努力が進みつつあるところではあるが、講師の人材情報や講師が作成する研修資料の共有化等、効率的・効果的な研修実施に向けた取組が期待される。そのためには、講師等の相互交流やネットワーキングが有効と考えられる。加えて、統括現場管理責任者および現場管理責任者については、自身の活動や職責について、事業体内部に悩みを共有する者が多くないことから、研修受講者に対しても研修をきっかけとしたネットワーキングを進めていくことができれば、技術者同士の相互研鑽のために有益となるだろう。

事業体の人事体制の強化については、すでに能力評価マニュアル等のツールが国により開発・公表されているところであるが、このようなツールを取り入れ、計画的な人材育成ができる事業体を支援していくことが引き続き重要である。

VI. 今後の検討事項

〔林業人材の活動支援〕

森林総合監理士等、林業人材には、その活動を地域の森林の整備・保全の促進や林業の成長産業化の実現に結びつけていくことが求められている。このため、最近の森林・林業の課題に対応できるよう、知識や技術の維持・向上を図る環境を整備することが必要である。

林業人材が各地域に一定数蓄積された結果、全国各地で都道府県単位あるいはブロック単位で同じ人材同士でのネットワーク団体が立ち上げられるなど、同人材間の連携が進んでいる地域も見られる。一方で蓄積された人材をさらに積極的に活用し、地域の森林管理や林業現場における各種課題に対処するためには、ネットワークだけに留まらず、実践的な活動の推進に資する多様な人材で構成される実行委員会あるいはプロジェクトチームの立ち上げを促進する制度設計も今後検討が求められる。

多くの林業人材が組織に所属していることから、各組織の上層部が林業人材の積極的な育成ならびに活用を行う必要がある。そのためには特に林業事業体において、後継者育成の観点から人材育成ならびに活用を上位に位置づけることが求められる。行政や教育機関など各研修運営者は、事業体からの積極的な研修参加を促すよう研修の設計に留意する必要がある。研修参加のモチベーションを上げる取り組み（研修参加者の感想を発信、研修参加者のネットワークの形成、フォローアップ研修の充実）なども継続して検証し、進めていく必要もあるだろう。

これらの取組と平行して、森林総合監理士等の活動を積極的に公表・共有するなど、活動の「見える化」を促進し、他の地域の取組への波及効果や森林総合監理士等の活動に対する意欲の向上を図ることも必要である。

その他、林業の成長産業化を実現していく上では、上記の林業人材の活用だけでなく、森林所有者

の積極的な協力を得る必要がある。準公共財を保有する者の責務として、地籍調査や森林経営計画等に対する積極的な協力姿勢が求められる。

[研修内容・運営体制の検証]

現行の森林総合監理士や森林施業プランナーの研修カリキュラムは、国産材自給率 50%の達成に向けた搬出間伐の増大を中心として組み立てられており、鳥獣被害、再生林、木質バイオマス、木材加工、輸出等の最近の森林・林業の課題については、十分な内容となっていない。このため、これらの最近の課題について内容を充実させる必要がある。

林業人材が地域に蓄積され、林業課題に取り組む素地が整備されつつある今日、前述のとおり異人材との連携を高めることが重要である。これまでの研修カリキュラムは個々の知識・技術を向上することに力点が置かれており、異人材の役割を紹介し相互理解を高めるものとしては十分ではなかった。現場では各林業人材の連携が求められることから、各研修において各人材の役割について相互理解を高めるカリキュラムの追加が必要である。

次に、各人材の研修の運営体制についても検証を行う必要がある。准フォレスター研修（平成 23～25 年度）および技術者育成研修（平成 26 年度～）は国が主導して研修を実施し、その他都道府県や都道府県森林組合連合会などが主体となった地域単位での研修も行われている。各研修の水準をこれまで以上に高め、優秀な人材を育成するためには、これまで様々な研修が全国で実施された蓄積を活用し、研修のノウハウ（資料作成、プレゼンテーション、講師の選定、受講者のフォローアップなど）を検証し、優良事例を共有するといった改善プロセスも検討の必要がある。また、国が主導する研修を全国に展開するだけでなく、地域の自発的な取り組みによる研修について支援することも念頭に置く必要がある。なおその際には、労働安全衛生対策に関するカリキュラムの設置について国が指導することも重要である。

第三に、ベテランの林業技術者が有する架線集材技術の技能の後進の林業従事者への継承は重要な課題である。現在、これに対応するため架線作業の指導的役割を果たす人材の研修が平成 26 年度から始められている。さらに、研修の講師の確保および養成も今後の検討課題である。各地の研修においては、林業技能者の高齢化等で講師の確保問題に直面している地域も見られることから、フォローアップ研修受講者の活用が重要である。特に森林施業プランナーや統括現場管理責任者、現場管理責任者等については、これまでの研修受講者から指導者を養成するための取り組みやそのための支援についても早急な議論が待たれる。

その他、平成 23 年度以降、育成を図ってきた各人材が各所属機関において上級職に昇進するケースが散見されており、今後更にそうしたケースが増加すると想定される。このため、現場管理責任者については、その前段に新規就業者を対象として行われている林業作業士（フォレストワーカー）研修において、マネジメントの必要性に関するカリキュラムを追加することも考えられる。その際には現場管理責任者の研修のカリキュラムとの連動も考慮して設計する必要がある。

以上

2. 森林総合監理士優良活動事例の分析

事例 1：秋田県雄物川流域における森林総合監理士の取組

市町村をまたぐフォレスターチームの結成で、流域全体の市町村森林整備計画の策定を活発化

- ① 秋田県フォレスター協議会によるチームの取組により、森林総合監理士間や市町村担当者等との連携と信頼関係が構築
- ② 連携による情報交換が刺激となり、流域全市町村の森林整備計画に地域性を反映

地域の現状

- ・ 秋田県雄物川流域は、県内有数の豪雪地帯で流域面積495千ha（県全体の約4割）、特に平鹿地域の森林は私有林面積96%。
- ・ 平成23年度に流域内の全市町村において、市町村森林整備計画が一斉変更。
- ・ 平成25年7月に秋田県フォレスター協議会が設立され、雄物川流域ほか県内3流域に各々フォレスターチームを結成。
- ・ 雄物川流域では林務専門職を配置している市町村は無い。

協議会は私有林と国有林の森林総合監理士（フォレスター）等が相互に連携し、市町村等を技術面から支援することを目的に設立。

地域の課題

- ・ 平成23年度の一斉変更時の市町村森林整備計画については、計画書が雛形どおりで、地域性が反映されていないこと、地域の林業関係者間で課題が共有できていなかったことへの対応が課題。
- ・ 特に一部の森林所有者における、造林への投資意欲の減退による「造林未済地問題」への対応が急務。

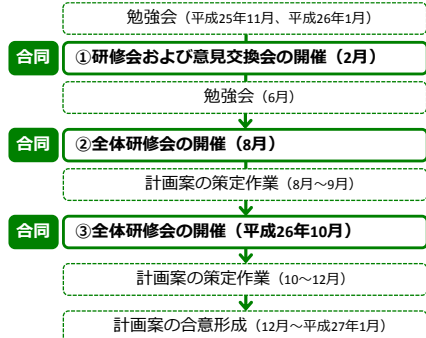
秋田県では昭和61年以降、スギの伐採面積が再造林面積を上回る状況が続く傾向。また、県内の林業関係者の間では、県内全域が天然更新可能な環境であると認識。

雄物川流域フォレスターチームが中心となり、流域8市町村が情報交換をしながら、市町村森林整備計画を策定

① 流域8市町村合同の研修会を開催

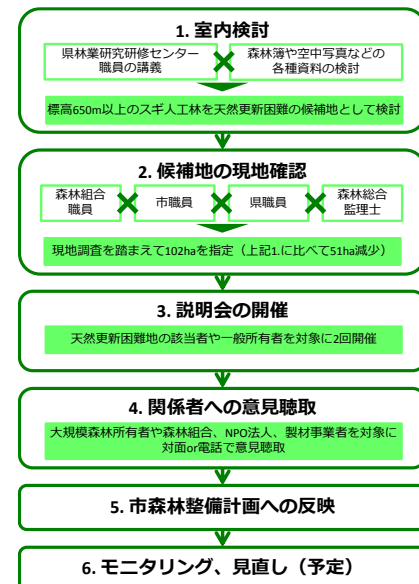
雄物川流域フォレスターチーム主導で、8市町村を一同に介した全体研修会を開催し、一対一で計画を進めるのではなく、流域全体で課題を共有し、互いの市町村森林整備計画の作成進捗を報告。

また、合同で実施することで各森林総合監理士や市町村担当者が相互に刺激を受け、市町村森林整備計画の地域性の打ち出しをさらに引き出すインセンティブとして効果を発揮。



② 「地域性の打ち出し」への取組

横手市では地域の「造林未済地問題」を取りあげて、検討。



取組内容

事例1：秋田県雄物川流域における森林総合監理士の取組

雄物川流域の8市町村すべての森林整備計画の基本方針に独自の地域性を打ち出し

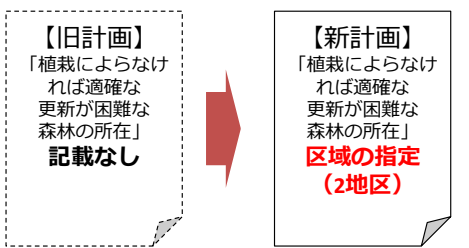
【地域性の打ち出し事項の例】

秋田市	・森林資源活用地域通貨券の活用による森林整備の促進
大仙市	・市民が気軽にふれあえる「ふれあいの森」を整備
仙北市	・山地災害危険地区等を山地災害防止等機能維持増進森林に指定し、治山事業を推進
美郷町	・水源域保全のために植樹活動を積極的に推進
横手市	・植栽によらなければ適確な更新が困難な森林の指定
湯沢市	・水源涵養機能を重視した森林の整備
羽後町	・高校生等によるブナ植樹活動への支援
東成瀬村	・水源の森を育む森林体験教室の実施

取組の成果



・市職員の発案で、市森林整備計画の概要版も作成され、市民への普及啓発の取組も実施（横手市）。

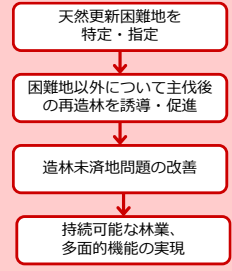


県内の造林未済地の縮小が期待

フォレスター協議会の取組に対しては、森林総合監理士等が所属する組織幹部や上司の理解もあり、森林総合監理士が積極的に活動が行える環境が存在。またチームとして取り組むことで、森林総合監理士の活動が孤立することも回避。

取組による効果(期待)

- ・天然更新可能な地区を再検討し、再造林が必要となる地域を市町村森林整備計画に明記。造林未済地問題の改善、ひいては持続可能な林業・多面的機能の発揮が期待。
- ・今回の市町村森林整備計画の策定では、従来の公告・縦覧だけでなく、森林所有者や林業関係者と意見交換・説明会を重ねて取組。市町村森林整備計画が地域の森づくりのマスタープランとして広く理解されることも期待。



民国の森林総合監理士等が連携し、市町村への積極的な働きかけ・進捗管理を行ったことがこうした実績の基盤。特に国有林面積が高い秋田では、民国連携がとりやすい環境にあり、県全体への波及も期待。

今後の展望

- ・樹立した市町村森林整備計画の実行監理支援が現在求められていることから、平成27年度はフォレスター協議会として、実行監理研修会や市町村担当者へのアンケートを実施し、市町村支援に試行的な取組を実施。
- ・平成27年9月の県議会の分科会にてフォレスター制度を活用した市町村との連携強化が打ち出され、今後フォレスター協議会としての活動の重要性も増大。
- ・また、市町村担当者との一連の連携実績により、今後予想される担当者異動への対応もスムーズになるだけでなく（タテのつながり）、県全体への波及（ヨコの広がり）も期待。

こうした一連の取組により、市町村職員も前向きに取り組んでいるが、やはり林業専門ではなく農業との兼任が多く、多忙なのが現状。秋田県では地域の林業活性化のために、森林総合監理士の積極的な活用について県議会でも取り上げられる中、雄物川流域の実績も重なり、森林総合監理士の活動が求められる土壌ができてくる。

ひとこと

- ・秋田県フォレスター協議会は、単なる技術者の連絡会議ではない。市町村森林整備計画の策定支援および実行監理のプロジェクトを立ち上げ、森林総合監理士や市町村職員が孤立することのないよう、1対1ではなくN対Nで活動できる環境が作られている。
- ・地域性の打ち出しという「思いが込められた」市町村森林整備計画が、全国屈指の林業県である秋田県にどのような影響を与えるのか、今後の森林総合監理士のさらなる活動が注目される。

事例2：広島県江の川上流域における森林総合監理士の取組

森林総合監理士を中心とした検討チームによる 三次市森林整備計画の策定支援を通じた地域課題の解決

- ① 市町村森林整備計画を「地域課題の解決ツール」として戦略的に活用
- ② 市町村森林整備計画の策定支援が、森林管理署と県所属の森林総合監理士らと市担当者の連携体制の構築の加速に貢献

地域の現状 (問題)

- ・ 広島県北部の国有林・民有林ともに森林資源が伐期を迎え、利用と再生林による森林の「若返り」が求められる状況。
- ・ 三次市周辺で木質バイオマス発電向けの大規模皆伐や高密度路網の開設による伐採等、地域の伐採圧が高まりつつあった。
- ・ 急傾斜地周辺の住民からも皆伐や作業道作設による河川への濁水流出の影響などへ不安の声もあり、山地災害への対応が課題となりつつあったことから、三次市では平成26年6月より山地災害対策に関し検討を開始。しかし、主伐を行う素材生産業者の多くは市外業者で、市によるコントロールが困難。
- ・ 対応策として、各種手続の上位計画である市町村森林整備計画での「手続的な」規制が有効であると考えられていたものの、平成23年度の江の川上流域における計画の一斉変更時には地域の森林・林業の方向性への記載が不十分。

山地災害に対して対策の必要性が求められていたが、具体的な対応策は、この段階では講じられず。

地域の課題

- ・ 平成26年8月に広島市において大規模な土砂崩壊が起り、市では山地災害対策が喫緊の課題。
- ・ 市では担当者が多様な業務を兼任しており、専門的な視点からも県所属の森林総合監理士の協力が必要。

折しも市町村森林整備計画の策定期間となり、以前より繋がりのあった市の担当者から県の森林総合監理士に協力要請があり「検討チーム」が発足。

取組内容

県の森林総合監理士を中心に、国有林の森林総合監理士、市担当者による検討チームを結成し、三次市森林整備計画の策定時に地域課題の解決策を検討

- ・ 「三次市森林整備計画」策定に向けた検討の流れ

① 検討チームの設置

広島北部森林管理署の森林総合監理士、広島県の森林総合監理士、三次市農政課担当者等で検討チームを結成。



↓

② 課題の絞り込み

現在三次市の森林が抱える「市有林における複層林誘導伐の導入」などの5つの課題を抽出し、その中から「伐採等により森林の土地へ影響を及ぼす恐れのある森林の指定および指導出来る体制の整備」を最優先課題に選出。

↓

③ 課題に対する対策の検討

- 1) 現地調査：皆伐地訪問による状況把握。
- 2) GIS図による分析：各種指定区域等を含む準林班単位の森林についてGIS図を作成し多視点から分析。

↓

④ 独自ゾーニング

複数の要素を準林班単位で重ね合わせ、新たに「森林以外への土砂流出等に注意すべき森林（土砂流出等注意森林）」の区域を設定し、具体的な施業方法を検討。

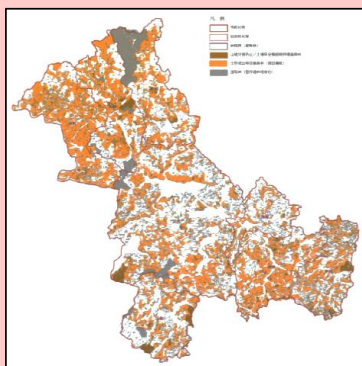
広島県では市町村に1名ずつ担当森林総合監理士を配置し、専門に関わらず担当者を中心に市町村を積極的に支援する体制を構築。県所属の森林総合監理士の実地経験を増やすことでスキルアップを促進。

県の森林総合監理士によるひな形をベースに活発な意見交換を促進。現地での検討時には国有林フィールドも有効に活用。

事例2：広島県江の川上流域における森林総合監理士の取組

取組の成果

独自ゾーニングを盛り込み、地域課題に密着した森林整備の方向性を提示



◀ 独自ゾーニング「森林以外への土砂流出等に注意すべき森林」(土砂流出等注意森林)

「森林以外への土砂流出等が発生しないための具体的な例」

また、森林以外への土砂流出が発生しないための具体的な例として示されています。

「森林以外への土砂流出等が発生しないための具体的な例」

また、森林以外への土砂流出が発生しないための具体的な例として示されています。

「森林以外への土砂流出等に注意すべき森林」を、山地災害防止等の機能を有する区域の周辺に「バッファゾーン的に」配置することで、素材生産業者等への意識付けを促し不適切な伐採を抑止することを期待。

例えば、「①急傾斜地(30度以上)においては、可能な限り路網開設を避ける。②路網の切土の崩壊を予防するため切土面の高さを150cm程度までとする。」といった、詳細かつ具体的な表記で11項目を例示。

見易さと理解しやすさを重視したレイアウトで、幅広い関係者への周知を目指す

- グラフやGIS図、写真の多用
- 最新のトピックスや用語説明をスポット表記
- 大きい表は資料編に集約

見易さと理解しやすさを重視したレイアウトで、幅広い関係者への周知を目指す

「見易さと理解しやすさを重視したレイアウトで、幅広い関係者への周知を目指す」

「見易さと理解しやすさを重視したレイアウトで、幅広い関係者への周知を目指す」

県の森林総合監理士の監修により、用紙を横置きにしたり章毎に色分けしたりするなど、森林整備計画に馴染みの無い事業者などでも読みやすいよう全編にわたって工夫。

取組による効果(期待)

- 市外の事業者に対する手続的な規制と目配りの仕組みの整備が進み、地域課題の解決に一步前進。
- 具体的なゾーニング箇所の設定により、関係者の当事者意識の向上が期待。
- 検討チームの設置や国有林フィールドを活用した検討過程を経て、国・県・市の横のつながりの強化が加速し、今後も計画の実行に当たり三者が連携して支援する体制が実現。

以前より三次市では、伐採届の受理確認通知書に、事業者に対して注意事項等を記した指導文を添付していたが、今回の計画策定で伐採箇所に関するゾーニングと具体的な対応方針が組込まれることで、指導時の公的な根拠が明確化。森林整備計画の実行監理に向け、現行の仕組みの効果的な連動が可能。

今後の展望

- 「三次市森林整備計画」の実行体制の整備に向けて
- 素材生産者だけでなく土地所有者など、広く市民に森林整備計画が周知されることで地域全体での良好な森林づくりが進むことが期待。
- 素材生産業者等が伐採届等の提出の際、付近に山地災害防止等の機能が森林が存在することを認識したうえで土砂の流出や落石の防止等に予防策を講じられるような市の指導体制を一層整備したうえで、独自ゾーニングの効果を検証していくことが必要。

ひとこと

- 三次市での取組は、市町村森林整備計画を地域課題の解決のための一つの道具として効果的に位置づけた事例と言える。策定による効果の検証に期待がかかる。
- なお、今回の江の川上流域における市町村森林整備計画の策定にあたっては、その全てに森林管理署所属の森林総合監理士と県所属の森林総合監理士が関与し課題の把握と解決に向けチームを組んで取り組んだ。今後、江の川上流域の3市が連携するチームに発展させていくことで、さらに広域的な視点からの森林管理が可能となるだろう。

森林総合監理士(フォレスター) 活動のヒント

森林総合監理士(フォレスター)は、地域の森林づくりを牽引する技術者です。

日本の森林は自然・社会・経済のいずれにおいても多様性が高く、森林づくりにおいて森林総合監理士が必要とされる場面も地域によって異なります。また森林総合監理士は、国・都道府県・市町村の技術系公務員と民間技術者であるかを問わず誰もが取得できる資格ですが、多くの森林総合監理士は組織に所属して業務を行うため、資格者個人の所属の違いが活動実態の違いにつながる場合もあります。

このため、森林総合監理士の活動を定型的に表すことは難しく、森林総合監理士として活動する者には、自らが取り組む課題を見据え、活動指針を立てて活動することが期待されています。

本書は、森林総合監理士として活動する方が、活動の指針を検討する際の参考としていただくことを目的としてとりまとめたものです。

平成28年3月

» 本書の構成

- > はじめに
 - + 本書の使い方
 - + 「森林総合監理士（フォレスター）として活動する皆さんへのメッセージ」
- > 1. 森林総合監理士とは
 - + 森林総合監理士の役割、現状
 - + コラム「森林総合監理士の見取り図」
- > 2. 森林総合監理士の活動の進め方のヒント
 - + 森林総合監理士活動チェックリスト
 - + 地域課題設定のヒント（地域をどう捉えるか）
 - + 活動体制づくりのヒント（チームをどうつくるか）
 - + 活動タイプのヒント（期待される活動のタイプ）
 - + 問題と向き合うヒント
- > 3. 新たな林業課題に対する連携のヒント

» 本書の使い方

- + 本書の内容は、平成27年度森林総合監理士等育成対策事業のうち森林・林業人材育成対策調査事業において、現に森林総合監理士（フォレスター）として活動する方々に対するインタビューや意見交換から抽出したエッセンスを、再編集しとりまとめたものです
- + 本書には森林総合監理士活動に関するさまざまなステップについて、ヒントがとりまとめられています。どこから読んでいただいてもかまいません。必要なところを参考としてください
- + 森林総合監理士としての活動に迷われた場合、まず、7ページの「森林総合監理士活動チェックリスト」をお試してください。森林総合監理士としてのご自身の立ち位置を把握する参考になります
- + 森林総合監理士の活動はさまざまです。したがって本書が示すヒントも一例にすぎません。ここに書かれたことに必ず取り組まなければならないというわけではないことにご注意ください

森林総合監理士(フォレスター)として活動するみなさんへのメッセージ

平成27年度森林総合監理士等育成対策事業のうち森林・林業人材育成対策調査事業 検討委員会

これまで、国は、森林・林業の再生に向けた取組を実現していくため、森林総合監理士(フォレスター)、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者・現場管理責任者等を4つの重点人材と定め、育成を進めてきました。その結果、現在までに、全国に一定数の人材が育成され、4人材が役割を持って連携し、地域の林業を推進していくかたちが徐々に表れてきました。

森林総合監理士の育成については、これからの時代に必要とされる林業技術者の知識や能力を再整理し、その付与を目的として研修を実施してきました。つまり、これまでの5年間では、基本的な能力を定義し、個々の技術者の基礎の充実と能力向上を進めてきました。その結果、森林総合監理士として現場で活躍する人が多く見られるようになりました。しかし一方で、森林総合監理士の業務について、迷い悩む人があることも分かってきました。

育成された人材の数も次第に増え、今後、森林総合監理士を始めとする林業4人材の実践はますます進んでいくことでしょう。そのような中、これからの森林総合監理士には、個人の活動にとどまらず、広がりを持って地域の森林の実状を把握し、地域の森づくりの構想を描き、地域の活性化を図ることが期待されています。日本は国土の3分の2を森林が占める森林国ですが、森林と地域の関係性は自然・経済・社会のいずれの側面においても多様です。それぞれの地域に応じた適切な森林管理を実現し持続可能な森林利用を図っていくためには、森林・林業の専門的な技術・知識を有する者が地域に即して活動することが必要です。地域の人々にとって望ましい森林の姿を自ら思い描き、技術者として科学的な視点から表現し、その実現に向けて地域を牽引することが、森林総合監理士の役割なのです。

そのためには、地域の森林や人々をよく知り、課題や思いをよく理解し、適切な施策を立案・推進することが期待されます。また、自身の力量を正確に把握し、課題解決のために必要な能力を自ら拡充しようとする意欲が必要です。そして、自身の取組を社会へと発信し、還元していこうとする姿勢や、時には従来の常識を超えて活動を広げようとする姿勢が必要です。

地域と森林の関係が一律ではない以上、森林総合監理士の業務は指針やマニュアルに表しうるものではなく、森林総合監理士自身が創造的に主体的に課題を発見していくものです。多くの森林総合監理士が組織に所属して活動する中で、このような非定型さは、時として森林総合監理士の業務を難しく感じさせ、迷いを生じさせる原因になっているかもしれません。しかし、やりがいのある新たな挑戦だからこそ迷いが生じるのであり、迷いが生じるからこそ技術者としての成長があると私たちは思います。みなさんが、迷いながらも自身の置かれた立場でできることを発見し、真摯に取り組むことが、地域の森林を良くすることにつながり、またみなさん自身の技術者としての発展につながるのです。

このヒント集は、みなさんが、森林総合監理士活動に迷うときや悩むときの参考になることが出来ればと願って取りまとめられました。森林総合監理士の仕事は、まさに林業技術者の中核たる仕事です。みなさんが林業技術者として自身の現在を志したときの純粋で熱い気持ちや、地域の方々から感謝された時の喜び、理想の森林づくりに近づいた時の充実感を思い出して取り組んでいただければ幸いです。

1. 森林総合監理士とは

4

» 役割

森林総合監理士（フォレスター）とは...

- 森林・林業に関する専門的かつ高度な知識及び技術並びに現場経験を有し、
- 長期的・広域的な視点に立って地域の森林づくりの全体像を示すとともに、
- 市町村等への技術的支援を的確に実施する技術者です

» 主な業務

> 構想の作成

- + 地域の森林の整備、林業や木材産業の活性化の進め方について、自然的・社会経済的条件を踏まえ、長期的・広域的な視点に立った構想（マスタープラン）を描きます

> 合意形成

- + 地域の森林・林業関係者（森林所有者、森林組合、素材生産業者、木材加工業者、行政関係者等）や住民の間で、構想（マスタープラン）についての合意形成を図ります

> 構想の実現

- + 構想（マスタープラン）の実現に向け、制度や予算等を活用しながら具体的な取組を進めます

» 登録・公開制度

> 登録

- + 森林総合監理士が森林・林業に係る技術支援等を円滑に行えるよう、「森林総合監理士」の登録制度が設けられました
- + 森林総合監理士の登録対象者は、森林法施行規則（昭和26年農林省令第54号）第89条に規定する林業普及指導員資格試験の地域森林総合監理区分に合格した方です

> 公開

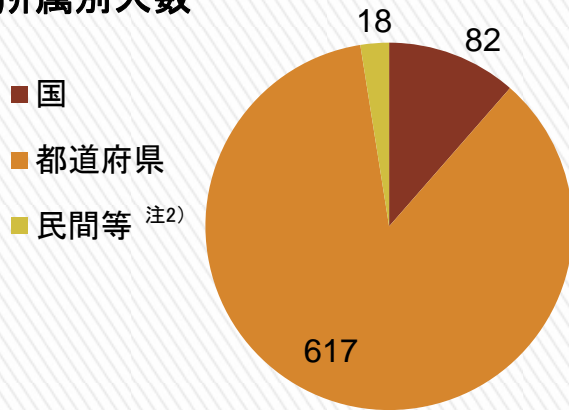
- + 森林総合監理士の存在を公に明らかにし、地域林業関係者への理解・浸透を図るため、氏名、連絡先、活動可能地域、活動実績報告書について、本人が了承・希望した事項が林野庁ウェブサイト（http://www.rinya.maff.go.jp/test/ken_sidou/tourokukoukai.html）にて公開されています

1. 森林総合監理士とは

» 森林総合監理士の現状 (平成28年3月1日現在)

登録者計: 717名

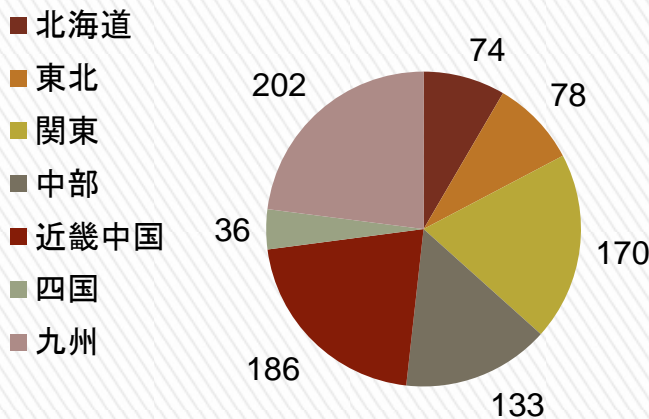
所属別人数 注1)



注1)
所属は森林総合監理士登録時の申告による

注2)
民間等とは、市町村、(国研)森林総合研究所森林整備センター、民間企業など

ブロック別活動可能人数 注3、4、5)



注3)
活動可能地域は自己申告による

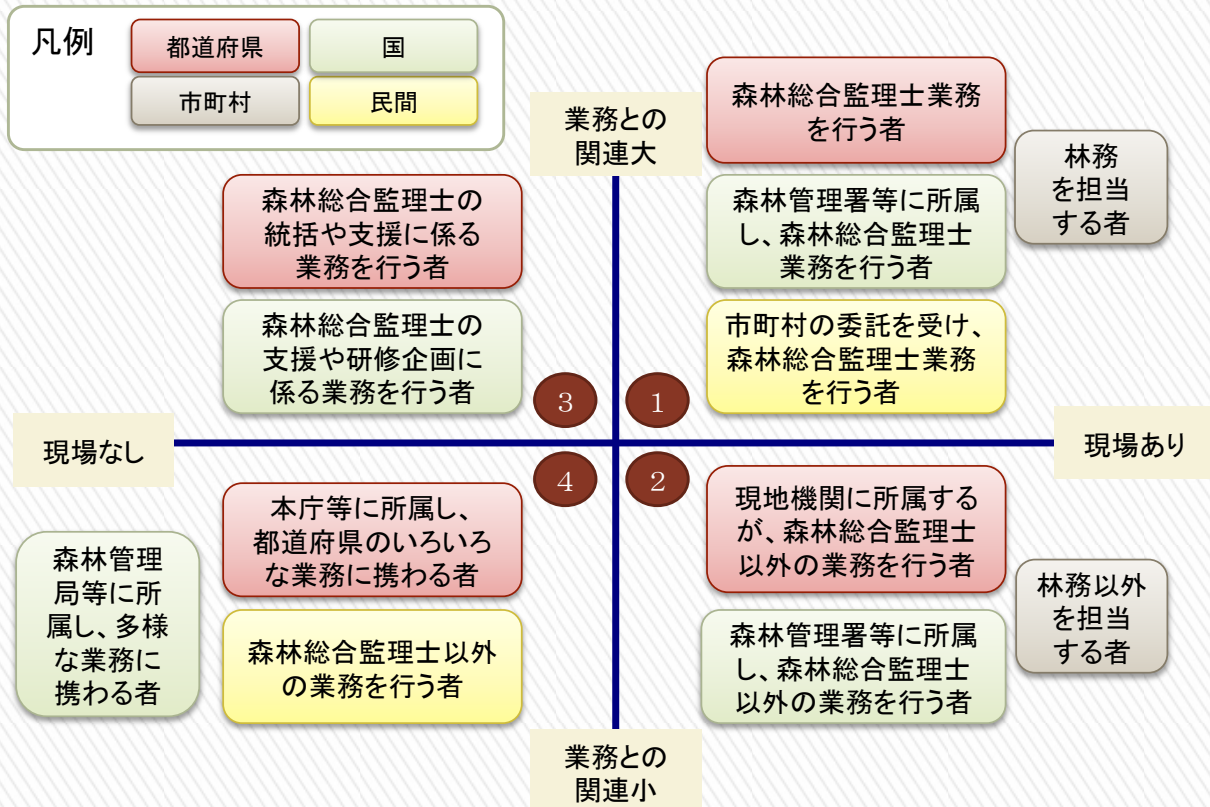
注4)
都道府県等で申告された活動可能地域を、森林管理局の管轄場所にあわせてブロック別人数として集計した。都道府県単位の活動可能地域の詳細は下表に示す

注5)
複数の都道府県で活動可能な者がいるため、合計は登録者計と一致しない

北海道	東北	関東	中部	近畿中国	四国	九州
北海道 74	青森県 8	福島県 13	富山県 22	石川県 10	徳島県 11	福岡県 24
	岩手県 26	茨城県 7	長野県 25	福井県 14	香川県 6	佐賀県 17
	宮城県 12	栃木県 18	岐阜県 48	三重県 13	愛媛県 12	長崎県 29
	秋田県 20	群馬県 13	愛知県 38	滋賀県 22	高知県 7	熊本県 32
	山形県 12	埼玉県 13		京都府 15		大分県 27
		千葉県 9		大阪府 10		宮崎県 26
		東京都 9		兵庫県 10		鹿児島県 37
		神奈川県 15		奈良県 14		沖縄県 10
		新潟県 20		和歌山県 12		
		山梨県 24		鳥取県 7		
		静岡県 29		島根県 20		
				岡山県 11		
				広島県 20		
				山口県 8		

コラム：森林総合監理士の見取り図

森林総合監理士の業務は、自身の現場を持ち、現場に即して地域の人々と連携した森づくり活動を牽引・支援することです。しかし、多くの森林総合監理士は組織に所属して業務を行っていることから、組織の方針によって、有資格者が森林総合監理士業務を主としないポストに配置されることもあるでしょう。森林総合監理士資格を有する者が、実際にどのような業務についているかの見取り図を下記に示しました。



本ヒント集は主に①にあるみなさんの参考となることを目的としていますが、②～④に位置づけられるみなさんにも、森林総合監理士としての自覚とマインドを持って自身の業務にあたっていただきたいと思います。

たとえば、②にあてはまる方には、自身の業務を地域の森づくりと連動させて実践いただきたいと思えますし、③にあてはまる方には、現場の森林総合監理士よりよく支援することを意識した業務が期待されます。④にあてはまる方（森林総合監理士に登録しているものの、現行の業務は森林総合監理士に直接関係していない者）には、政策立案や他の事業実行など普段の業務実施に森林総合監理士の視点を持ち込むことや、地域住民として地域の森づくりに積極的に関与することなどが期待されます。

森林総合監理士資格は個人に与えられる資格であり、一定の知識・技術・能力を有し地域の森づくり活動の支援ができる林業技術者としての証です。いつも有資格者として行動しましょう。

2. 森林総合監理士の活動の進め方のヒント

7

地域における林業の成長産業化等への貢献に向け、森林総合監理士が取り組むべき問題は多くあります。そのため活動を始める前に、地域の問題をよく知り、問題を解決するために課題を設定することが必要です。本書では、一例として次の4つのステップによる活動の定め方を提案します。

①地域課題設定のヒント

- ・ 地域の現状を知り、問題を知る。
- ・ 問題解決のための課題を設定する。



②活動体制づくりのヒント

- ・ 状況の整理
- ・ 地域の状況に応じた活動体制をつくる



③活動タイプのヒント

- ・ 地域の活動の段階を探る
- ・ 地域の段階に応じた活動タイプを考える



④問題と向き合うヒント

- ・ 複数の問題をどう扱うか
- ・ 問題は変化するもの
- ・ 問題は地域とのコミュニケーションから見つかる

自身の状況を把握する目安として、森林総合監理士活動チェックリストを下記に示します。チェック項目は次頁からのヒントと対応していますので参考としてください。

森林総合監理士活動チェックリスト

#	チェック項目	Yes/No
1	地域の森づくりの目標を知っていますか	
2	目標達成の問題となっている事柄を理解していますか	
3	地域の森林資源に関する情報を把握していますか	
4	地域の木材利用・森林利用に関する情報を把握していますか	
5	地域の利害関係者と話したことがありますか	
6	地域の森づくりを実行する主体と情報交換していますか	
7	あなた自身の得意分野は明確ですか	
8	有効なツール(技術、情報、資金)を持っていますか	
9	あなた自身が地域で活動できる期間は明確ですか	
10	自身が所属する組織の活動体制は十分ですか	
11	地域のこれまでの取組を理解していますか	
12	地域が今、何をすべきタイミングか理解していますか	

①地域課題設定の
ヒント

②活動体制
づくりのヒント

③活動
タイプの
ヒント

2. 森林総合監理士の活動の進め方のヒント

8

①地域課題設定のヒント

> 地域の森林・林業に関する問題を考える

- + 例に挙げたような問題について、現状がどうなっているか地域の人々と意見交換して把握しましょう

ジャンル	問題例
制度	市町村森林整備計画、森林経営計画、条例等
素材生産	施業集約化と間伐、主伐再造林
林業基盤	路網整備、機械化、労働力確保、労働安全、素材生産の高度化
木材利用	加工流通の高度化、木材輸出、木質バイオマス
地域環境	鳥獣害対策、生物多様性の保全、景観保全
森林利用	レクリエーション、ツーリズム、森林環境教育

> 目標と現状のギャップを把握する

- + 地域で問題と認識されている事項について、目標を確認しましょう

森づくりの目標は「市町村森林整備計画」または地域の森林ビジョン、森林づくり構想などを参照することで把握できます。目標が明確でない場合もあるかもしれません。

- + 目標に対する現状を把握し、ギャップを把握しましょう

森林資源、所有形態と所有者情報、路網、土場・市場・製材工場などの基盤、森林組合や林業事業体の状況、森林施業プランナーや他の組織の森林総合監理士（フォレスター）など林業人材の情報など、多面的な把握を行いましょう

> ギャップを埋めるために取り組む課題を設定する

- + ギャップを埋めるために何をしなければいけないか考え、それを課題として設定しましょう。
- + 課題の設定がひとりよがりにならないよう、地域の人々との意見交換や、市町村・都道府県の施策の確認を行いましょう。

地域と自身のポテンシャルを分析をしよう！

- 地域の森林づくりを進める上で、まず「強み」と「弱み」の把握が必要です。
- まず地域の森林づくりの「強み」と「弱み」を整理し記述しましょう。
(上記の問題例を用いて、それぞれの項目ごとに整理するとやりやすいでしょう)
- 「強み」をより高める方策と「弱み」を克服する方策について考えましょう。
- 併せて、自身の「強み」と「弱み」を確認しましょう。
- 「強み」＝「得意なこと」は活かし、「弱み」＝「足りないもの」は協力者や組織の力を借りて補うことも大切です。

2. 森林総合監理士の活動の進め方のヒント

9

②活動体制づくりのヒント

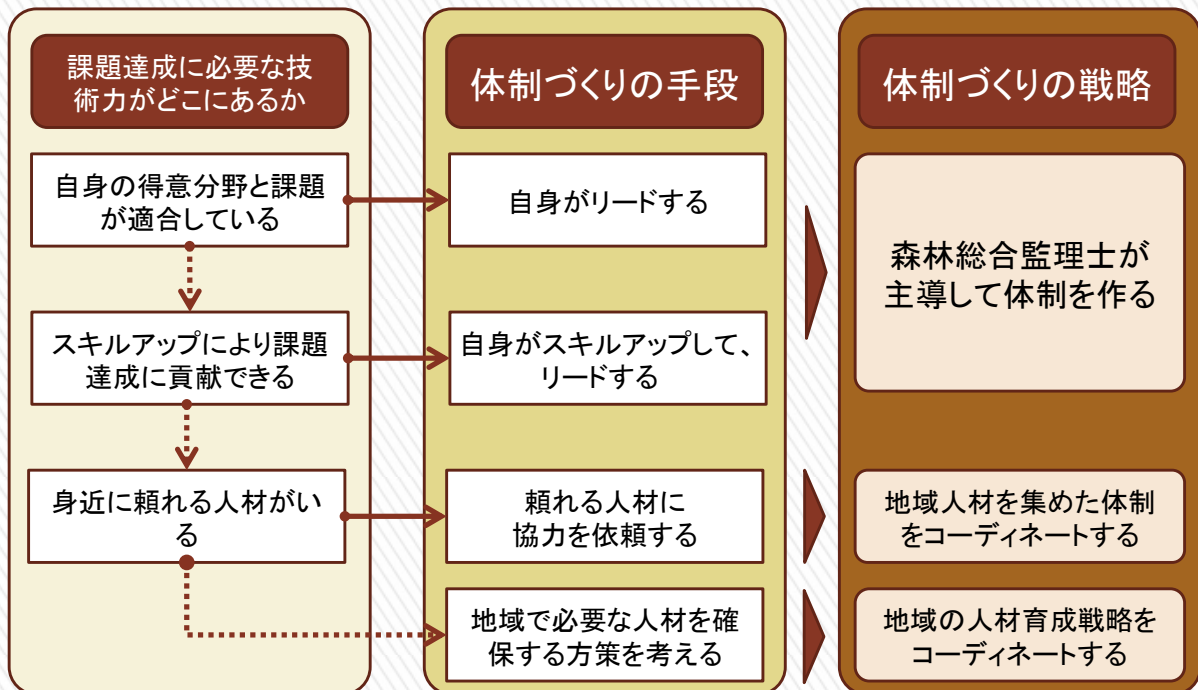
> 森林総合監理士の姿勢

- + 森林総合監理士が地域の森林づくりの課題達成に取り組む時は、個人ではなく、周囲の林業人材を巻き込んだ活動体制をつくって取り組むことが求められます。

> 周囲の林業人材との連携の例

- + 同じ地域で活動する他の森林総合監理士の連携
 - + 同じ地域の他の林業人材（森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター、統括現場管理責任者・現場管理責任者等）との連携
 - + 活動地域を管轄する市町村や都道府県の林務部局との連携
 - + 学校等教育機関、地域の試験研究機関との連携
- + 下記を参考に自身の置かれた状況を整理し、効率的な体制を検討してみてください

Yes →
No →



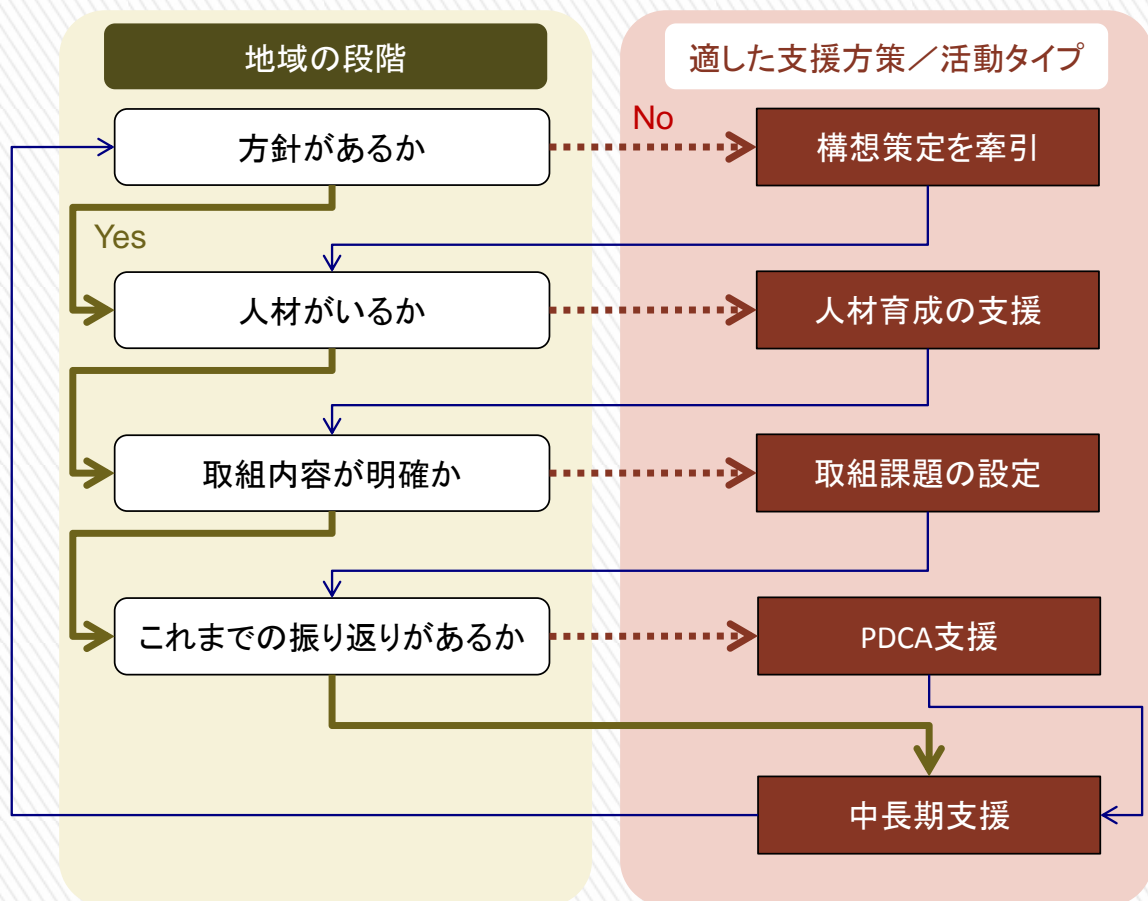
2. 森林総合監理士の活動の進め方のヒント

10

③活動タイプのヒント

> 地域の活動段階を評価しよう

- + 森林総合監理士の活動は、地域の森林づくり活動を支援・促進するものです。地域によっても、また同じ地域内でも、具体的な問題について、地域の関係者による活動の状況は異なります
- + そこで、森林総合監理士は、特定の問題に関する地域の活動が現在どの段階にあるかを把握し、それに沿った支援方策を検討する必要があります
- + 地域の森林づくり活動の段階と、それにそった支援のあり方について、一例として、下記のように整理してみました



- + 適した支援方策があれば、地域の森林づくり活動の段階が進むことが期待されます。上記の図の青矢印は森林総合監理士の支援を通じた地域の活動段階の進展を意味しています

2. 森林総合監理士の活動の進め方のヒント

11

③活動タイプのヒント

> 森林総合監理士としての活動タイプ

- + 前ページに示したように、地域の活動の段階に応じて、適切な支援のあり方は変わります。
- + 支援方策と森林総合監理士の活動のタイプについて、考え方の例を下記に整理しました
- + あなたにあてはまる活動のタイプを考えてみてください

方針策定牽引タイプ	
状況	担当区域にまだ取組方針がない
活動方向	方針策定に向けた活動を行う
取組例	市町村林務担当や管内の林業関係者との意見交換
人材確保タイプ	
状況	取組方針を実現するだけの人材がいない
活動方向	地域の人材確保に向けた活動を行う
取組例	研修受講支援、連携による活動人材確保
取組課題設定タイプ	
状況	方針はあり人材もあるが、何から始めていいかわからない
活動方向	方針を取組課題に落とし込み、計画的な実行を支援する
取組例	地域内部でのプロジェクトチームの立ち上げ
PDCA支援タイプ	
状況	既に課題が設定され、それに向けて動いているが、振り返りがない
活動方向	進捗状況を点検し、方針に照らして必要な修正を行う
取組例	振り返り会議の設定、方針の再検討
中長期支援タイプ	
状況	地域関係者により、おおむねうまく稼働している
活動方向	レベルアップや新たな課題に関する情報提供
取組例	新技術の現地検討会、先進地視察

2. 森林総合監理士の活動をどう定めるか

12

» ④問題と向き合うヒント

> 複数の問題を網羅して整理しましょう

- + 地域における森林・林業の問題と課題は、多くの場合、単一ではなく複数あります
- + たとえば、これまで見てきた①課題把握、②活動体制、③地域の活動段階の3つの視点の分析結果を、以下のようにひとつの表に取りまとめて自身の取組事項を整理することも有用でしょう

	A	B	C
①目標と現状の差	ギャップ大	ギャップ小	ギャップ中
②活動体制	自身が主	地域でチーム作り	地域の人材育成
③活動タイプ	方針策定牽引	PDCA支援	人材育成支援
★課題達成に向けた取り組みは？	方針をつくる	チームをつくって、振り返りを行う	人材育成の戦略を立案する

> 問題と課題は変化するものと認識しましょう

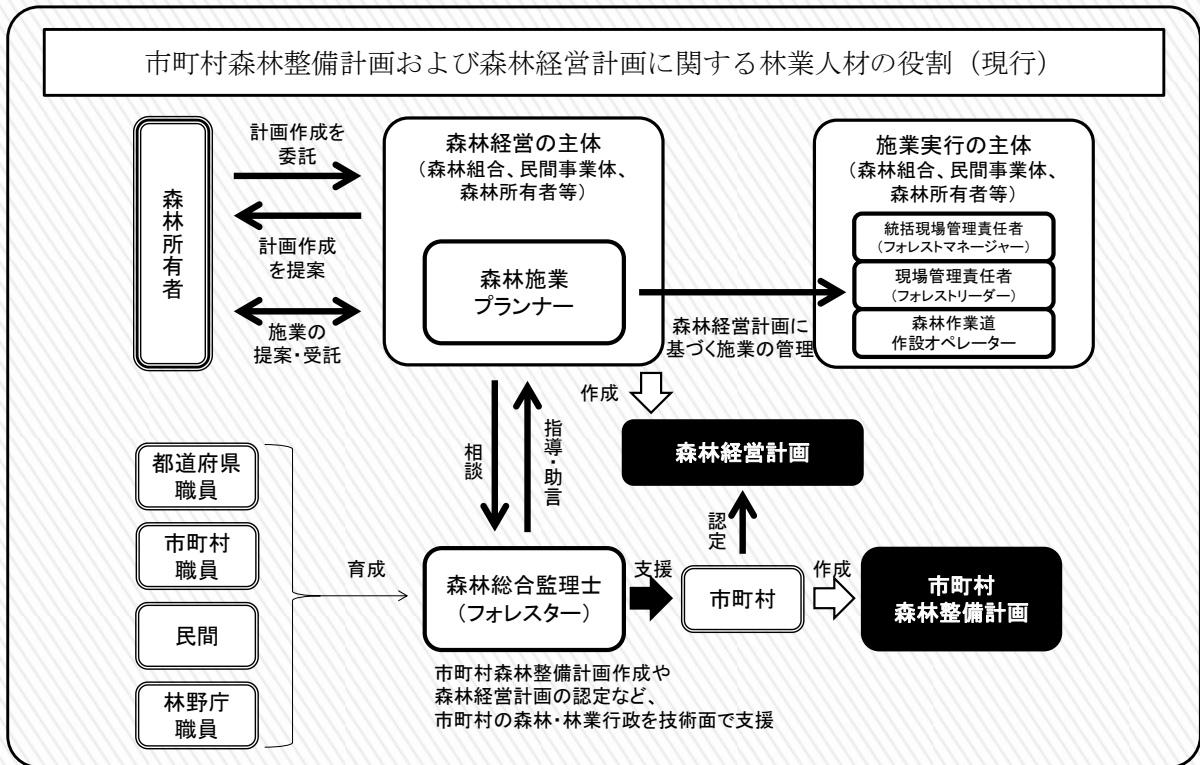
- + 森林総合監理士の活動が進めば、地域の体制や活動の成熟度は当然変化します。またそれ以外にも、外的な要因によって、重大な問題が新たに生じることもありえます
- + したがって、森林総合監理士は、定期的に地域の内部環境と外部環境を点検し、自身の活動の方向性が状況と一致しているかどうかを把握しなければなりません

> 問題の把握、課題の設定やその達成は、あなた個人が抱えるものではないと認識しましょう

- + 森林総合監理士の活動は、地域の森林づくり活動を牽引し、支援することです。自主的な取組がもちろん必要ですが、主体はあくまでも地域にあることに留意しましょう。地域の人々から離れて、ひとりよがりに活動してはいけません。
- + 活動に迷ったときや、状況に変化があったときは、いつでも、地域の森林・林業に関係する人の意見に耳を傾け、自身の活動の進め方の参考としましょう
- + **傾聴・受容・共感**の基本姿勢は、森林総合監理士の活動に不可欠といえます。コミュニケーション力を高め、真にボトムアップな課題設定と達成方策の立案が出来るよう心がけてください

3. 新たな林業課題に対する連携のヒント

平成23年7月に閣議決定された「森林・林業基本計画」において、森林・林業の再生に向けた取組を実現していくため、施業の集約化、路網の整備、必要な人材の育成を軸とした各種施策の基本的な方向が位置づけられました。このとき森林総合監理士と同時に、特に重点的に養成すべき林業人材として、森林施業プランナー、森林作業道作設オペレーター等、統括現場管理責任者等の4つの人材類型が示されました。そして、市町村森林整備計画の策定や森林経営計画の作成について、林業4人材が以下の図表に示すようなモデルで連携し、取り組むこととされてきました。

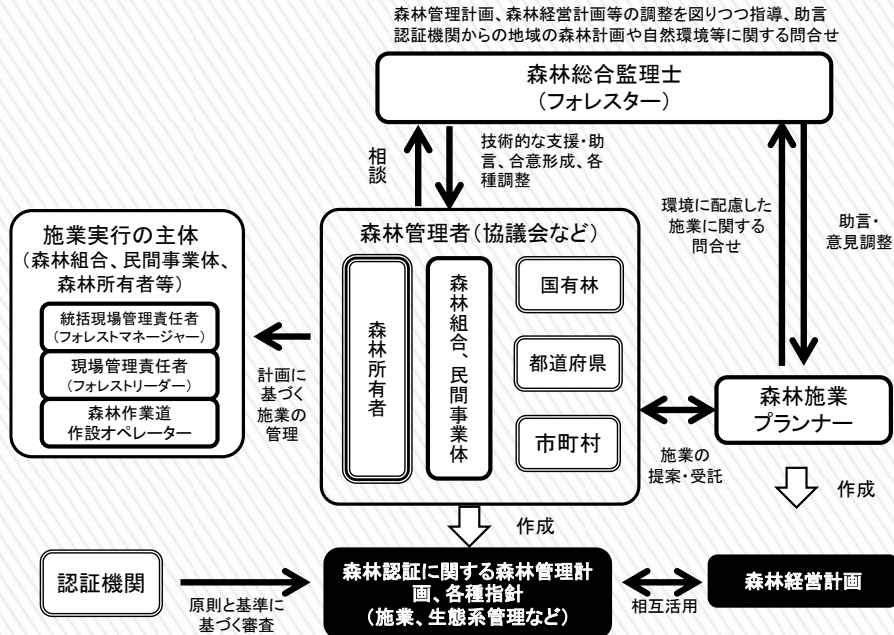


森林・林業基本計画の改正から5年が過ぎ、森林・林業をとりまく情勢が変化しています。地域全体の森林づくりについては、上記モデルで引きつづき対応が進むことと考えられますが、一方で、地域の森林づくり構想の中から、地域ごとに個別具体的問題が浮かび上がってきています。

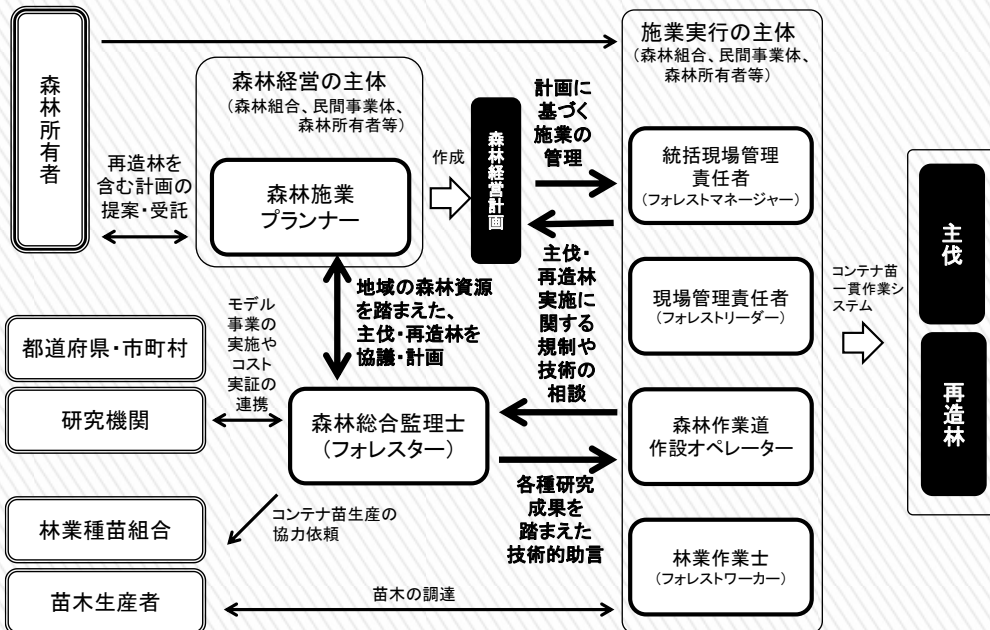
個別具体的林業の問題を把握し課題を設定するためにも、4人材が連携して取り組むことが必要です。そこで、4人材が連携して課題達成に当たる実践のヒントとして、「木材供給の合法性、持続可能性の確保」、「主伐・再造林」、「鳥獣害対策」の3つのテーマにおいて想定される4人材の連携の案の一例を模式図として以下に示します。

3. 新たな林業課題に対する連携

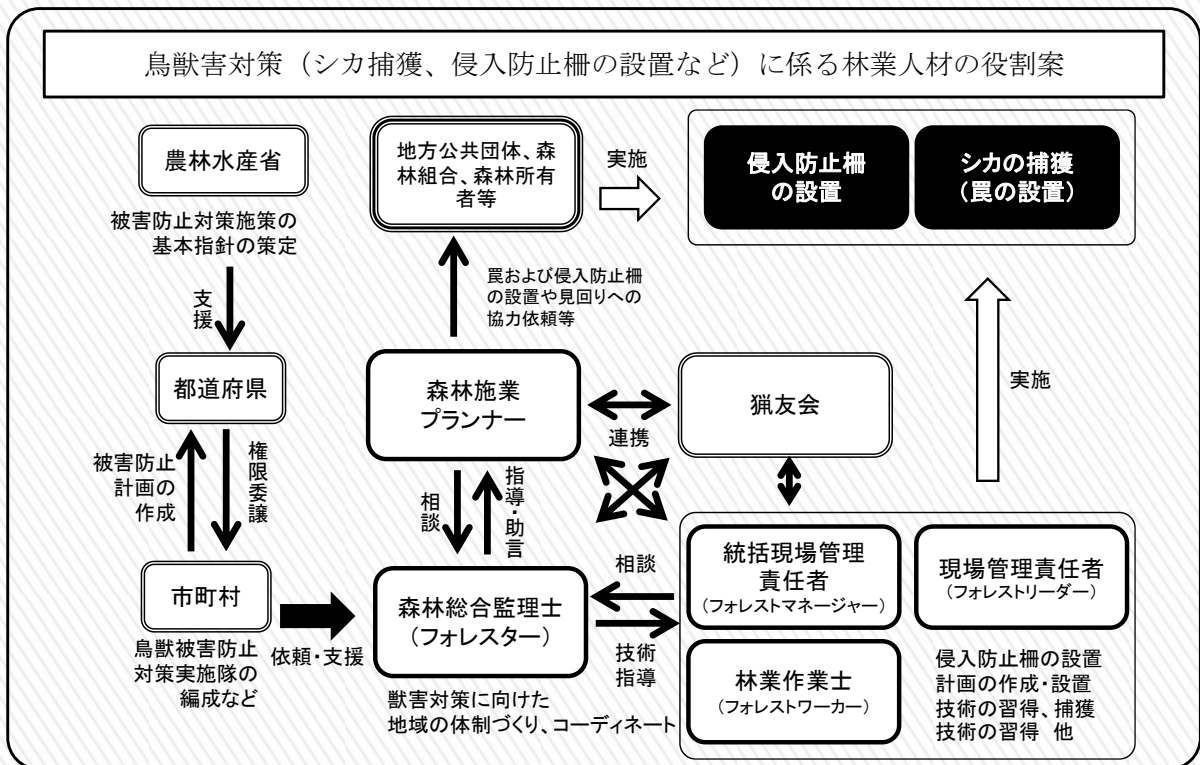
木材供給の合法性、持続可能性の確保に係る林業人材の役割案



主伐・再造林 (コンテナ苗・一貫作業システムの導入) に係る林業人材の役割案



3. 新たな林業課題に対する連携



3つの模式図はあくまで想定される案の一例であり、どの地域でも必ずこのような連携が構築できるというものではありません。模式図よりも多くの連携パートナーが存在する地域もあれば、連携パートナーに期待される役割が図とは全く違う地域もあるでしょう。また、連携のモデルを描くべき課題の設定も、当然ながら地域によって異なるでしょう。したがって、模式図通りの役割分担をそのまま求めることが森林総合監理士の役割ではありません。

森林総合監理士の役割は、各地域で4人材が連携して解決に当たることが必須と考えられる課題を設定し、それに向けて無理のない連携のモデルを自ら描き、その実現に向け働きかけることです。みなさん自身で地域の連携の模式図を描いてみてください。

模式図を書くためのパーツ案

あなたの担当地域の課題「 _____ 」

国	森林総合監理士	現場管理責任者	森林組合
都道府県	森林施業プランナー	林業作業士	素材生産事業体
市町村	統括現場管理責任者	路網作設オペレーター	森林所有者

» 参考リンク

- 森林総合監理士（フォレスター）（林野庁）
- 森林総合監理士の役割や登録公開に関する情報
- http://www.rinya.maff.go.jp/j/ken_sidou/forester/
- フォレスターネット（一般社団法人林業人材育成支援センター）
- 林業普及情報や林業研究グループ、試験研究機関に関する情報
- <http://www.foresternet.jp/index.html>
- 森林施業プランナー認定制度ポータルサイト（森林施業プランナー認定評価委員会）
- 認定森林施業プランナー一覧や活動事例集
- <http://shinrin-planner.com/>
- 森林作業道作設オペレーターの育成強化（一般社団法人 フォレスト・サーベイ）
- 森林作業道作設オペレーターの研修等の情報
- <http://www.f-survey.jp/road/index.html>
- 「緑の雇用」総合ウェブサイト（RINGYOU.NET）
- 緑の雇用に関する各種の情報
- <http://www.ringyou.net/>

林野庁委託業務 平成27年度森林総合監理士等育成対策事業のうち

森林・林業人材育成対策調査事業 「森林総合監理士（フォレスター）活動のヒント」

本書の内容を許可なく複製・転載することを禁じます。

委員一覧（※50音順）

- 相川 高信（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 主任研究員）
- 落合 辰巳（全国林業普及指導員協議会 会長/栃木県 林業振興課 課長補佐）
- 近藤 修一（株式会社エス・ビー・ファーム 代表取締役）
- 永田 信（東京大学大学院農学生命科学研究科 教授）
- 長濱 孝行（鹿児島県環境林務部かごしま材振興課 技術専門員）
- 濱崎 康子（株式会社はまさき 林務部取締役）
- 原 薫（株式会社柳沢林業 代表取締役）
- 枚田 邦宏（鹿児島大学農学部 教授）
- 本多 孝法（全国森林組合連合会 組織部研修課長）
- 安田 孝（有限会社安田林業 代表取締役/全国林業研究グループ連絡協議会 副会長）

事務局：株式会社自然産業研究所

林野庁委託業務

平成 27 年度森林総合監理士等育成対策事業のうち
森林・林業人材育成対策調査事業 報告書

平成 28 年 3 月 発行

作成 株式会社自然産業研究所
滋賀県大津市仰木の里東一丁目 1 番 2 号
Tel. 077-572-5336
Fax. 077-572-5337

本報告書の内容を許可なく複製・転載することを禁じます。