

林業、事業体育成の課題と今後の対応策

人材育成体制の構築に向けた課題
林業事業体の育成に向けた工程・経費管理の導入の必要性

林政審議会ヒアリング資料

平成27年10月26日

株式会社 森林環境リアライズ 石山浩一



林業技術者の体系

計 画 系		事 業 系		流通・加工系				
森林総合監理士(フォレストラー) 461人(H26) 准フォレストラー研修	認定森林施業プランナー 1,025人(H26) 上級森林施業プランナー(ステップアップ・専門技能・能力研修) 森林施業プランナー(基礎研修)	緑の雇用【現場技能者育成】 統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)研修 現場管理責任者(フォレストリーダー研修) 林業作業士(フォレストワーカー)研修		森林作業道作設オペレーター研修 3,256人(H22~累計) (フォローアップ研修・現地検討会)		木材流通コーディネーター	木材加工・木質バイオマス	木造設計・構造計算技術者
	林業大学学校など							
科学的な知見と経済性にに基づく基本計画を策定する技術者	地域・経済・環境等を考えた集約化を所有者に提示・契約して、実行管理する技術者	安全で生産性が高い、多様な技術を有する技能者から現場管理者	簡易で丈夫な森林作業道の作設技術を有するオペレーター	未着手 (教育機関・民間活力)				
<ul style="list-style-type: none"> 統一したテキスト 確立した研修体系 PDCAによる継続的な内容の見直し 		<ul style="list-style-type: none"> 地域毎の研修内容 市販教材の利用 職長の現地指導 	<ul style="list-style-type: none"> 統一したテキスト 確立した研修体系 					

林業大学ごとに育成方針があり、統一された指針・カリキュラム等はない

1 . 人材育成体制の構築に向けた課題

1) 林業技術者全体（共有事項）

これまでの成果	見えてきた課題
人材の名称や役割・研修の取組みが林業関係者に普及	林業関係者以外の認知度が低く、社会的地位の向上につながっていない (特に高校などの教育機関では、林業を就職先と認識する進路指導者は少ない-情報発信不足)
	資格取得者に地域・組織的な偏りがある。
	認定や登録が直接的に業務と結びついていない (認定の利点が見いだせず継続認定が難しい状況)
	資格を取得しても組織内配置や人事・給与面等の利点がない
	地域の森林管理において、森林総合監理士・森林施業プランナー・統括現場管理責任者・森林作業道作設オペレーターなどの連携した取組みが少ない

2

これまでの成果	見えてきた課題
技術者・技能者自身が能力向上の必要性を認識し、自己研磨の方向にある	研修情報が技術者・技能者の手元に届いていない (経営者の判断が影響)
	各人材育成事業の相互調整が無く、融通性が配慮されていない(縦割りの弊害)
	履修経歴を考慮した継続教育のカリキュラムが少ない
	研修内容(レベルのばらつき)、指導者不足
	多様化する林業の現状に研修内容が追従していない (機械化、主伐再造林、低コスト一貫作業システム等)
	地域単位の研修でネットワークの構築をはかり、技術や情報共有が望まれている (川上・川中・川下全体を通した同世代交流)

3

2) 各技術者等の課題と望まれる方向

	見えてきた課題と望まれる方向
森林総合監理士 (フォレスター)	<p>名称は普及しているが職責の理解が浸透せず、森林施業プランナーとの連携が少ない</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 具体的な活動方策の提示と長期的な在籍 ➤ 活動しやすい職務体系（職場環境）の構築
	<p>登録者数が少なく組織的活動に至っていない</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 准フォレスター研修受講者の受験啓発 ➤ 市町村職員の研修充実による受験啓発
	<p>継続研修のカリキュラムがない</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 国としてのフォローアップ研修の実施 ➤ 教育機関（大学等）との連携 ➤ 全国的な研修支援センターの創設 （教材開発、指導者養成、研修フィールド提供など）

4

	見えてきた課題と望まれる方向
森林施業プランナー	<p>業務内容の再構築と認定メリットの付加</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 職域分担（集約化-再造林）と技術・能力について再検討 ➤ 資格取得のメリットを付加
	<p>森林所有者や市町村関係者ならびに森林総合監理士との意識の齟齬の解消とスキルアップ研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 森林総合監理士を中心とした地域連携の充実 ➤ 活動を支援するツールやフォローアップカリキュラムの開発
	<p>森林施業プランナー間のネットワークがない</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 地域的なコスト・スキルアップ情報などを共有するネットワークの構築

5

見えてきた課題と望まれる方向	
緑の雇用 ・現場技能者育成 ・森林作業道作設オペレーター研修	事業体内のキャリアパス構築 ➤ 緑の雇用に即した人事マニュアルや能力評価基準を示して全体的なキャリアアップの道筋を示す
	現場技能者育成に伴うテキスト作成と指導者の育成 ➤ 基礎的技術の体系化および標準化をはかり、共通したテキストの作成が求められている ➤ 共通テキストを基礎とする指導者の育成と、その上で地域的な作業手法を指導する人材が望まれる ➤ 指導者・講師、教材に関する情報の共有化をはかり研修の全体的な底上げが望まれる
	森林作業道作設オペレーター研修の継続 ➤ 生産性・コスト、労働安全、就業環境改善等の観点から路網開設の必要性が求められ、本研修の継続実施とフォローアップ研修が望まれる

6

2 . 林業事業体の育成に向けた工程・経費管理の導入の必要性

1) 林業事業体の経営者・森林施業プランナー意識と経営ビジョン

経営者は年間事業目標と経営ビジョンを周知して事業を推進していると認識している。他方、就労者が経営者に望む第一は、経営ビジョンの明確化、第二は年間事業量の明確化で、継続的で先に見える安定した事業量の確保を望んでいる。

また経営者は経営戦略、組織・人材革新のスキルアップを望んでいる。

プランナーの多くは自らの生産コスト管理技術が高いと認識している。他方、フォレスターはプランナーの生産コスト管理技術が低く、スキルアップが必要と認識している。

プランナーに対しては以下の意見が多くある。

- ・ コスト意識を持ち所有者の気持ちで森林整備を推進すべき
- ・ 事業体の利益を優先した施業提案が多く、所有者の立場で収支を考えるまでにならないと、その役目は果たせない
- ・ 再造林コストも含んだ利益のある提案でなければ集約化は進まない

事業体の技術者の中核をなすプランナー育成のポイント

提案型集約化の推進（森づくりの基礎～道づくり、労働安全など）

高効率・低コスト施業（作業工程管理、コスト管理）

提案型集約化施業 = 団地の集約化と工程・コスト管理は両輪

7

2) 工程・経費管理の導入の必要性

事業体として**明確な経営ビジョン**や**年間事業量を明らかに**することが求められている。

事業体（森林施業プランナー）に対する**森林所有者の生産性の向上に伴う収益確保の要求は強い**。

労働安全確保の急所は作業手順と工程の管理であり、**ポイントの改善は品質維持と生産性の向上**につながる。

工程・経費管理の実践から持続的事業量を見通すことで、**人の雇用、設備投資が可能**となり、**販売先や単価交渉力が増す**。また、生産性や労働環境が向上して、**新規参入者の定着が可能**となる。

主伐に伴い立木評価と工程・経費管理技術が無ければ事業計画が策定できない。

工程の管理

- ・ 工程数・生産性のバランス・ボトルネックの改善
- ・ 林業機械管理（オペレーター・協同作業のアシスト）

経費管理

- ・ コスト構造把握・コストデータ収集
- ・ 各工程別のコスト（原価管理）
- ・ 自社・地域コストの比較・改善

P D C A サイクルによる継続的改善



* 報告内容に関する参考資料

平成24年度厚生労働省委託事業「林業に新規参入する労働者に係る労働災害防止対策推進事業」報告書 株式会社 森林環境リアライズ 平成25年3月

平成25年度 厚生労働省委託事業「林業に新規参入する労働者に係る労働災害防止対策推進事業」報告書 株式会社 森林環境リアライズ 平成26年3月

平成26年度 文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業 北海道に即した中核的林業技術者養成プログラムの開発事業」報告書 北海道大学大学院農学研究院 平成27年2月

平成26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業務」報告書 自然産業研究所 平成27年3月