

市町村のマンパワー不足解消に向けた取組について

1 テーマの趣旨・目的

森林経営管理制度をはじめとする市町村の林業関係業務を滞りなく進めるにあたり、市町村の林務部局の体制を充実させる必要がある。市町村共通の課題として、マンパワー不足や林業専門職員が配置されていないことが多く、執行体制に不安があるのが現状である。

そこで、職員数が少なく、森林経営管理制度の対象となる人工林が多い日野町を対象に、マンパワー不足を解消するための普及活動を行った。

2 現状及びこれまでの取組の成果・課題

(1) 現状

林業専門職の配置がなく、一般職員1名が農業や観光分野との兼務で林業業務を担当していた。このため、市町村有林の整備、林道の整備、森林経営計画の認定業務といった従来からの業務に加え、新たに加わった森林経営管理制度に関連する業務を円滑に進めるための体制づくりが必要な状況であった。

(2) 取組内容

まず、町は林業行政を行う即戦力を雇用するため、地域林政アドバイザーの採用を検討した。しかし、当時鳥取県内には地域林政アドバイザーの要件を満たす人材がおらず、日野町のマンパワー不足解消には至らなかった。

そこで、人材確保の次の選択肢として、求人範囲を県外に広げることとした。求人先の候補を持たない日野町への支援として、普及員も協力して求人先を検討した。

普及員は町に対し、国内で唯一、林業の即戦力となるプランナーとしての人材を養成する奈良県フォレスターアカデミーを紹介したところ、町も前向きに検討することとなった。普及員が助言を行いながら、町職員の募

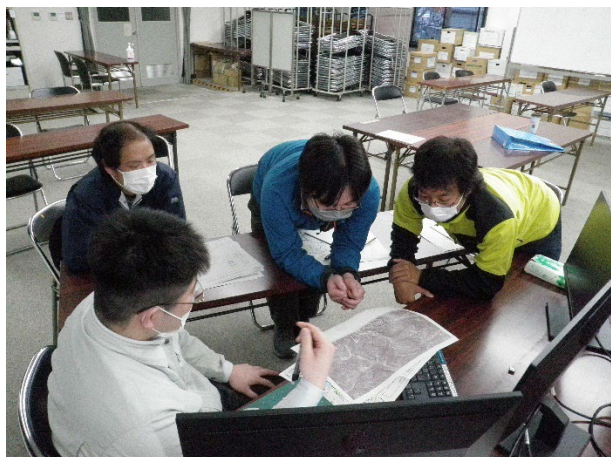
集要領を作成し、町が奈良県フォレスターアカデミーに求人を行ったところ、奈良県フォレスターアカデミーの学生2名が町でインターンシップを行うこととなった。



その際普及員は、インターンシップ期間中の業務スケジュールに対して助言を行ったほか、学生に対しても県の林業の概要説明のほか、業務で必要な知識となる災害リスクの判別方法や路網設計支援ソフトを活用した町有林内での路網案の作成支援などを行った。



(様式2)



(3) 成果

インターンシップを終え、1名が町への就職を希望し、令和5年度に林業専門職での採用となった。その結果、町の林業関係業務を担う人材が確保でき、今後の町の執行体制の充実を図ることができた。

林業専門職を採用したことにより、町と森林組合及び林業事業体との間では林業の専門的要素を含めたやり取りがスムーズに図れるようになったほか、町有林整備にあたり現場状況を見て施業の方針を決定することができるなど、即戦力として活躍されている。また、伐採届等の事務処理や議会対応の場面においても、専門的かつ複雑な内容をわかりやすく説明できることから、相手の理解を深めることに繋がっており、町が担う林業行政の円滑な推進に大きく貢献されている。

3 今後取組むべき内容

今回活動を行った日野町に限らず、他の市町村でもマンパワー不足は課題となっている。このため、それぞれの市町村の職員配置状況や事務分担などの現状把握が必要と考えている。そのうえで、市町村ごとにどのような人材を必要としているのか意向を明確にし、必要な人材を確保できるよう支援を継続していきたい。