

長崎県

県北振興局 林業課 普及班  
多久 一輝

## 森林組合経営のピンチを救う！？ “新人” 施業プランナーの育成について

### 1 テーマの趣旨・目的

長崎県では、若者から選ばれる魅力ある農林業・暮らしやすい農山村の実現を目指し、『第3期ながさき農林業・農山村活性化計画』を策定し、県内の林業事業者が「若者から選ばれる魅力ある林業事業者」となるために普及指導、経営支援を行っている。

県北振興局管内には、令和元年に広域合併した長崎北部森林組合があり、県北地域の森林・林業の中心的な役割を担っている。

しかしながら、同組合において、組合経営の核である集約化業務を担ってきた森林施業プランナーの年度途中で自己都合退職が相次ぎ、経験の浅い若手職員と新規採用職員が集約化業務を最前線で担う事態となった。

このため、今後の安定的な事業量を確保して健全な組織経営を維持するために事業推進の要となる“新人”施業プランナーを急速に育成することが同組合の最優先課題となり、この課題解決のために林業普及指導員が密接に関わり様々な支援を行った。



### 2 現状及びこれまでの取組の成果・課題

#### (1) 現状

- ・同森林組合は、県北管内の3つの森林組合（佐世保市、松浦市、北松）が令和元年に広域合併し、民有林面積2万8千ha、人工林面積1万2千haの森林資源を管轄している。

- ・同組合の業務の現状として、専属請負作業班の独立や廃業により労働力が減少していることに伴い、組合の経営方針として組織造林地（県営林・公社有林）等の請負事業量の受注割合を減らしていることから、合併前と比べて森林整備量は減少しているが、組合経営の核となる集約化による森林経営計画に基づいた森林整備を推進するため、ベテラン・中堅森林施業プランナー4名が業務推進を担っていた。

また管轄内における地域貢献の観点から公共工事の伐採業務や里山林保全の伐採業務など、“地域密着型”の業務にも取り組み、年間を通じ安定した事業量を確保した健全な組織経営に努めている。

- ・そのような中、令和4年度途中で業務推進の核であったベテラン・中堅森林施業プランナー2名が自己都合退職し、残ったベテラン森林施業プランナーも年度終了時には、参事職へ就任することが予定されるなど、今後も健全な森林組合経営を行うためには、安定的な事業量を確保できる体制を整えることが喫緊の課題となった。

- ・欠員補充として令和4年度内に2名の新規職員の採用を行っており、令和5年度現在の集約化業務は、入社5年目の若手職員1名と新規採用職員の2名（以下より“新人”施業プランナーという）が担当することとなり、若手・新人ながら森林組合経営のピンチともいえる状態を乗り越えていくための重要な役割を担う状況となっている。

(2) 取組内容

- ・林業普及指導員による同組合に対してのこれまでの支援内容としては、現場作業員の高齢化、新規雇用の確保に課題があったことから、職場環境および従業員の処遇改善に向け、現在の環境の見直しを図り、組織経営の安定・規模の拡大に向けた支援を行っていたところです。

- ・しかしながらこれらに取り組むためには、これまで同様に年間を通じた安定的な事業量を確保し健全な組織経営を維持することが最優先事項となり、業務推進の核となる『“新人” 施業プランナー』を一人前の『“森林” 施業プランナー』へと早急に育成するため、林業普及指導員が密接に関わり、以下のような取り組みを行った。

- “新人” 施業プランナーの林業および集約化業務の基本知識の習得のため、基礎学習会（座学・現地）を実施した。



- 年間事業量の確保のため、年間施業計画の検討並びに計画作成を共同で行った。

- 年間施業計画に基づく、スケジュール管理を自ら行えるよう、集約化の流れや関連法令・補助事業に関する手続きについて見える化を行った。

- 現場毎の進捗状況について逐次確認を行い、疑問点や相談事への対応や森林経営計画作成や現場設計時の技術指導を行った。

地区	種別	種別	種別	事業年度												備考									
				2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1		2	3	4	5	6	7	8		
1	基本	計画	15.00	1,050	2,350																				
2	内芝刈	計画	10.00	700	1,500																				
3	中地帯	計画	8.22	493																					
4	町域	計画	3.75	225	562																				
5	山内	計画	7.17	430	1,070																				
6	山内	計画	5.00	300	750																				
7	山内	計画	5.00	300	750																				
8	山内	計画	5.00	350	1,100																				
9	山内	計画	6.85	615	1,604																				
10	山内	計画	9.80	564	1,430																				
11	山内	計画	10.00	700	1,500																				
12	山内	計画	9.32	652	1,400																				
13	山内	計画	4.00	220	600																				
14	山内	計画	3.00	1,100	100																				

(3) 課題

- ・“新人” 施業プランナーには、事業に際しての専門用語、関連補助制度、関連法令、森林所有者対応、現場管理など様々な面で障壁が多くパニックとなっていた。

- ・作成した年間施業計画も現場着手までの段取りが思うようにいかず計画通りには出来ていない。

3 今後取り組むべき内容

① 具体的手法又は検討方向

- ・“新人” 施業プランナーが主体的に集約化業務に取り組み、精度の高い年間施業計画の作成・実行が可能となるよう継続的に技術支援を行う。

- ・過去の施業情報や森林所有者の情報などベテラン職員の持つ情報資産について森林 GIS 等を有効活用しながら、“新人” 施業プランナーへの継承を推進する。



② 理由

- ・組合経営の核である集約化業務について、“新人” 施業プランナーが一人前の“森林” 施業プランナーへと成長し、主体的に業務に取り組むことができれば、安定した事業量の確保と健全な組織経営が可能となる。

- ・継続的な集約化業務を実施していくためには、ベテラン職員がこれまで培ってきた管轄地域における森林情報・森林所有者との関係性を継承していくことが必要となる。

③ 期待する成果

- ・若い世代である“新人” 施業プランナーが成長し、今後の集約化業務を推進していくとともに、組合職員全体が一丸となって健全な組織運営・職場環境の改善に取り組んでいくことで、“若者から選ばれる魅力ある森林組合” へと成長することが期待できる。