

林業の人材育成について

1 テーマの趣旨・目的

京都府の林業労働力（現場技能者）は減少し続けており、昭和 43 年の統計開始時と比較すると、令和 5 年は約 1/7 の 463 人となりました。一方で年齢構成は近年、50 歳以下の割合が増加しており、若干の若返り傾向が見られます。

このように若手現場技能者は増加傾向にありますが、技能・資質の向上とともに、長期の就労定着が課題であり、京都府として様々な形で支援することが大切だと考えています。

また、彼らを支える林務行政職員についても 30～40 代の中堅層が少なくなっており、次世代の若手職員教育をいかに進めるかが課題となっています。



林務関係職員新任者等研修（市場での集合写真）

今回報告する当センターの 2 つの若手向け研修は、前述の課題と現状を踏まえ、単に知識・技能の伝達だけでなく、次の 2 つのテーマを重視しています。

- ・若手現場技能者：ネットワークづくりの場を提供
- ・林務関係新任者：現場主義の実践

民間と行政の両輪により、林業の根幹となる人材の育成を目指しています。

2 現状及びこれまでの取組の成果・課題

(1) 若手現場技能者研修

京都府の林業の担い手対策のうち、人材育成については、京都府立林業大学校を中心に国の事業も含めて行っており、当センターではその一環として若手現場技能者研修を実施しています。

この研修は、平成 29 年から本府独自の「森林施業プランナー研修」として始めたもので、当初は林業事業者のプランナー業務担当者を対象に、座学と講師を含めた意見交換（ミーティング）を行い、参加者同士の交流を深める取り組みとして行ってきました。



森林施業プランナー研修（講師とのミーティング）



若手現場技能者研修（ソーチェーンの目立て）

令和 2 年度からは若手現場技能者にターゲットを絞り、伐倒や先端技術の座学と実技に加えてミーティ

別紙 4

ングを組み合わせ、若手現場技能者同士のつながり（ネットワーク）づくりを促進しています。



若手現場技能者研修(実習後のミーティング)

ネットワークについては、SNS等を用いた情報交換など、行政が直接関わらない自発的な「ゆるいネットワーク」を想定しています。ネットワークができることで同業者間の連帯感が生まれ、若手現場技能者の就労定着に役立つものと考えております。

参加者は当初の10名程度から令和6年度には30名に増加し、ネットワーク構築も着実に進んでいます。

今後の課題は、ネットワーク構築の進捗確認と、構築後の行政の支援のあり方の検討です。

(2) 林務関係職員新任者等研修

この研修は、若手技能者だけでなく、支援する行政職員の育成も必要との考えから、先述の若手技能者研修の前身である「森林施業プランナー研修」開始の翌年、平成30年度から新任の若手林務関係職員を対象に始めたものです。



新任者等研修(北山杉の枝打ち実習)

研修では、チェーンソー取扱の基礎や測量（コンパス

測量（トランシットコンパス・デジタルコンパス）、簡易な林地評価による利用間伐の収支試算の実技に加えて、府内林業・木材産業関連施設や施業地の視察も実施しています。研修は1年に5種類の内容で行い、2年10回を1セットとして、欠席者は次年度以降に補講できる仕組みとし、2年で京都府の林業・木材産業等の概要が体感できるカリキュラムにしています。

特に視察研修では、林務行政職員として押さえておきたい「要所」を選定し、京都ならではの北山林業地の視察や枝打ち実習、コンテナ苗等の生産施設等を見学するとともに、林業者との対話スキルの習得も重視しています。

なお、見学先の事業者には若手職員に「知ってほしいこと、伝えたいこと」を自由に話していただくよう依頼し、また若手職員には積極的に質問するよう誘導しています。双方から「若手職員と（林業者と）直接対話できて有意義だった」と好評です。



新任者等研修(造林用苗木生産者との対話)

令和4年度からは、京都府からの外部委託による市町村林務職員向けの基礎研修にも若手職員の参加を促しています。森林整備に係る基礎知識（森林計画制度、林地開発制度、保安林制度）のほか、森林経営管理法に関する講義もあり、より幅広い知識の習得が可能となりました。

また、森林経営管理制度の実施に伴い、市町村職員の知識・技術力向上が求められる中、新任者等研修は市町村職員支援の研修としても期待され始めています。これまで市町村職員支援の研修としては国や前述の外部委託研修のみであり、市町村からは、より実践的な研修が求められていました。これを受け、令和2年度からは市

別紙 4

町村職員へも参加を呼び掛けており、今年度は4つの市町から申し込みがありました。

今後は、参加者の増加に対応した受け入れ体制の整備が課題です。

3 今後取り組むべき内容

今後取り組むべき内容を以下にまとめます。

(1) 若手現場技能者研修

①ネットワーク構築の進捗確認と支援の検討

②参加者の意欲の喚起と主体性の促進

(自発的な講習内容の提案等)

③現場技能者の世代間交流

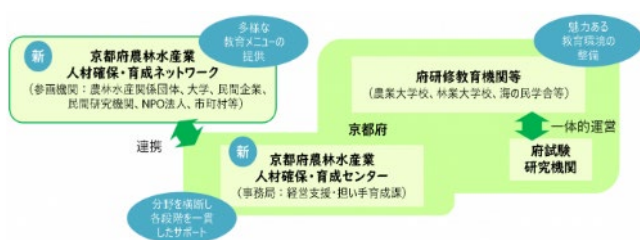
(2) 新任者等研修

①木材のエンドユーザーとの対話

②府と市町村の職員同士の交流と林業政策の共通課題についての議論

③受け身ではない、「考える力」を持つ人材の育成

京都府では、今年度から「京都府農林水産業人材確保育成戦略」として様々な施策を展開しており、具体的には、農林水産業への誘導から就業、経営発展までをトータルでサポートする「京都府農林水産業人材確保・育成センター」を設置し、就業相談対応や研修プログラムの提供などの支援に取り組むこととしております。



図：京都府農林水産業人材確保育成戦略イメージ

この中では、農・林・水産業の横断連携も掲げられており、今後は人材確保・育成センターの取り組みとも連携しながら、魅力ある林業の実現に向けて、未来を切り開く人材の育成を進めていきたいと考えています。