

宮城県林業担い手対策強化推進方針

宮城県

令和2年10月

「宮城県林業担い手対策強化推進方針」一連携・協働による森林・林業の未来創造－ ＜方針の構成と要点＞

- 1 宮城県林業担い手対策強化推進方針が目指すもの～策定の趣旨、方針の位置付け (P. 2)
- 2 対策の推進方向の検討

- | | |
|----------------------------|--------|
| (1) 林業担い手に関する現状と課題の分析 | (P. 3) |
| (2) 社会的背景の変化や地域における取組の取り込み | (P. 4) |
| (3) 他県の先行事例調査による検討 | (P. 5) |
| (4) 産業界、市町村、関係団体からの意見聴取 | (P. 6) |

3 対策強化に向けた推進方針

- | | |
|---|---------|
| (1) 対策強化の柱と推進方向 | (P. 7) |
| (2) 多様な主体が連携・協働し課題解決を図るプラットフォームの構築 (P. 8) | |
| (3) 取組に当たって重視する方向・基本姿勢 (P. 9) | |
| (4) 想定している今後のスケジュール | (P. 11) |

担い手の現状や社会的な期待の高まり、関係者の意見などを踏まえ、産業界・地域・行政の連携・協働による、若い世代が林業に魅力を感じる、新たな担い手対策の仕組みづくりを目指します

【推進方針の要点】

NEW

多様な主体が連携・協働し、 課題解決を図るプラットフォーム構築と展開！

(仮称) みやぎ森林・林業未来創造機構

林業の枠組みを超えて、
森林を活用した多様な就業の促進、成長産業化に必要な人材を輩出

1 構成員（予定 ※今後賛同者を募集）

森林組合連合会、木材協同組合、森林整備事業協同組合、みやぎ林業活性化基金（林業労働力確保支援センター）、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、農林種苗農業協同組合、林業経営者協会、林業研究会連絡協議会、指導林家、青年林業士、NPO、林業公社、市町村、大学、柴田農林高等学校、県等。（オブザーバー：森林管理署、森林整備センター等）

2 主たる活動

- ・林業の就業環境改善に向けた検討とその推進
- ・人材育成プログラムの検討とその運営（他機関との調整、普及PR活動を含む）
- ・林業就業者や就業者希望者等からの相談対応、研修案内など

3 運営体制（事務局：林業技術総合センター）

- ・構成機関の幹事会を設置
- ・検討の場として部会設置 ①・②
- ・「研修サポーター」を募集し講師陣等を確保・充実

①経営強化就業環境部会

- ・高い安全性の追求と生産性の向上、事業量の安定的な確保を進め、他産業並みの就業条件を整備
- ・若い世代が将来像を描き安心して就業でき、やりがいの持てる働きやすい環境を整備

②研修事業部会

- (仮称) みやぎ森林・林業未来創造カレッジ
- ・林業大学校によらない、より柔軟かつ効果的な人材育成システムの確立
- ＜既存研修＋新設・拡充する研修 program＞
- ◆森林テクノワーカーコース
 - ◆森林マネジメント支援コース
 - ◆森林ビジネス支援コースなど

先進課題への対応
＝スマート化、
イノベーションなど

森林・林業分野の成長をけん引する 担い手の輩出

若い世代の
ロールモデルとして活躍

1. 森林整備・保全や森林の循環利用をより的確かつ積極的に推進できる人材
2. 森林経営管理制度の活用やスマート林業の展開など、生産・流通面の改革をリードできる人材
3. 森林を活用したサービス事業、新たな価値の創出に取り組む人材
4. SDGs 達成への貢献などに取り組む人材

1 宮城県林業担い手対策強化推進方針が目指すもの

(1) 策定の趣旨

① 背景

地球温暖化や甚大な自然災害の多発化に伴い、森林の循環利用や適切な経営管理の重要性が社会的に広く認識され、林業にとって追い風となっている一方で、人口減少等により林業担い手（事業体、就業者）の減少・高齢化は一層進み、林業・木材産業の維持はもとより、農山村地域の活力の維持に支障を来すことが懸念されている。

このような情勢から、県土保全や低炭素社会の実現に向けて、森林の整備・保全（森林機能の高度発揮）や森林の循環利用（適切な伐採と更新）を的確に担い得る事業体・人材の必要性がより高まっている。

② 目的

県では、みやぎ森と緑の県民条例基本計画（新みやぎ森林・林業の将来ビジョン）に基づき、林業担い手の確保・育成に向けた取組を進めているが、少子化やネットワーク産業をはじめとした職業の多様化により、新規就業者の確保は一層困難になると予測されている。

のことから、本格的な人口減少社会を迎える将来世代のために対策を強化し、多様な主体との連携・協働のもとに、森林・林業分野の成長をけん引する担い手を輩出する基盤づくりを進めることで、林業を持続可能な循環型産業、地域活力を生み出す森林活用型産業へと発展させ、安全で恵み豊かな県土づくりの実現を目標に置き、今後の取組の推進方針として定めるものである。

(2) 本方針の位置付け

新たな担い手確保育成対策については、産業界や市町村等関係機関、各地域で活動する林業研究会（森林所有者等の組織）等、関係者で目標や認識等を共有し取組を推進することを重視する趣旨から、本方針は、3に掲げる「（仮称）みやぎ森林・林業未来創造機構」における検討の基礎として位置付けるものである。

2 対策の推進方向の検討

(1) 林業担い手に関する現状と課題の分析

- 県を中心にして、1990年代後半から担い手確保に向けた施策が継続的に強化されてきているが（参考1「近年の担い手確保に関する行政施策の推移」を参照），国勢調査による林業就業者（林業を行う事業体（林業事業体）に就業する者）数は、2000（平成12）年の1,085人（65歳以上22%）から2005（平成17）年738人（同25%）へと大幅に減少した。この後の調査から、日本標準産業分類の改訂により、林業の定義に管理や補助的経済活動を行う事業所が加えられたため、2010（平成22）年は1,366人（同15%）となり、2015（平成27）年は1,438人（同20%）と前回から5%増加しているが（全国平均7%減），主に現場業務に従事する現場技能者の実態を反映しているとは言いがたく、減少・高齢化の傾向にあると見られる。
- 県では今後必要となる林業事業体の新規就業者（現場技能者）数を年間100人（令和9年目標）と設定しているが、近年の就業者数は半分程度にとどまっており、達成に向けた取組が急務となっている。
- 就業者確保が進まない要因としては、産業間での人材獲得競争の激化、他産業と比べ林業の給与が低いことや労働災害発生が多いこと、就業を促す情報発信が不十分であることなどが挙げられている。
- また、国の林業労働対策として実施されている「緑の雇用」事業での就業者数は、近年減少傾向にあり、研修制度上の制約も要因となっている。また、研修修了後、待遇面や体力的な事情のほか、指導員不足で指導が行き届かず、研修生が理想と現実のギャップに耐えられないと言った理由などから、所属事業体から離脱する割合が年を追って高まる傾向にあり、就業者の定着率向上が課題になっている。
- 林業事業体数については、2015年農林業センサスの結果は102事業体であり、2010年センサスから30事業体・約2割減少している現状にある。

県内林業事業体の新規就業者（現場技能者）数の推移 (人)

		H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
林業	緑の雇用	42	34	29	18	33	29	18	18	15	17
	その他	39	24	36	31	32	49	51	37	44	46
計		81	58	65	49	65	78	69	55	59	63
農業		102	113	172	179	170	173	183	171	158	調査中
漁業		—	35	99	53	65	55	45	46	51	51

注：林業振興課、農業振興課、水産業振興課調べ

平成30～令和2年度「緑の雇用」実施事業体におけるフォレストワーカー（1年目）研修受講後の状況

受講後の経過年数	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	計
該当者数（人）	25	25	32	42	36	160
離脱者数（人）	1	2	8	15	18	44
離脱者の割合（%）	4	8	25	36	50	28

注：林業振興課調べ。各年度に「緑の雇用」研修を実施した事業体の状況を就業後の1～5年の経過年数別に合算したもの。なお、全国森林組合連合会の資料によると、離脱率の全国平均は5年経過後45%。

【参考：東北地方の動向】

研究者による国勢調査結果を用いた推計では、直近の変化(2010→2015 年 △11.4%)が継続すると、東北地方の林業従事者（現場業務に従事する者）数は 2015 年対比で、2030 年には 4 割減、2040 年には半減するとされている（森林総合研究所研究報告 No453, 2020. 3 月）。

この傾向で推移した場合、東北一円を原木の集荷範囲とする本県の合板工業等の木材産業への著しい影響が懸念される。

（2）社会的背景の変化や地域における取組の取り込み

① 林業担い手への期待・社会的要請の高まり

- ・ 地球温暖化に伴い、甚大な自然災害が多発していることなどから、県土保全や低炭素社会に向けた取組が一層重要となっており、森林の整備・保全や森林の循環利用を的確に担い得る事業体・人材の必要性がより高まっている。
- ・ 本県の森林・林業の強み・ポテンシャル(以下のとおり)を活かし、林業の成長産業化と森林の適切な経営管理を推進することは、上記課題に対応するとともに、地域社会の持続的な発展を図る上でも重要であり、森林経営管理制度の積極的な活用やスマート林業の導入などに対応しながら、森林の経営管理・生産・流通面の改革をリードする人材を確保していくことが必要である。このような人材は若い世代のロールモデル（模範、目標）として、若者の新規就業や定着にも寄与する。

【本県森林・林業の強み・ポテンシャル】

- 1) 森林資源が豊か（年間の県産材生産量約 60 万 m³ を上回る成長量（国有林含む）約 120 万 m³。スギに加えコナラ等の里山広葉樹も豊富）
- 2) 木材の需要環境が良好（東北地方最大の産業経済圏域を形成。製材、合板、製紙、エネルギー利用でフルセットの木材需要があり、需要量は全国 5 位）
- 3) 林業経営に適している（地形・気象条件に恵まれ、森林の生育適地が多く、作業適期も長い。スギ人工林面積全国 13 位、スギ素材生産量 9 位）

② 地域の活力向上につながる新たな地域の動き

- ・ 人口減少時代に入り地域の活力低下が懸念される中、地域を元気づけ、若者を引きつけている地域や取組があることから、本対策に反映していく必要がある。県内でも、U I J ターン者が外部人材と活発に交流しながら、F S C 認証取得や広葉樹を用いた商品開発、自伐型林業推進の仕組みづくり等を進めている事例や、地域おこし協力隊員が、地域の森林資源をビジネスに生かす取組（南三陸町）や木工芸の継承に加え木育を推進する取組（登米市津山町）などの事例が生まれつつある。このように新しい森林・林業ビジネスに意欲を持つ人材を育成していくことは、地域の活力向上の観点からも重要である。

（3）他県の先行事例調査による検討

- ・ 労働者人口の減少が進む中、林業就業者の確保に向け、就業希望者を対象にした林業大学校や長期研修機関を整備する動きが 21 道府県に広がっている（学校教育法に基づく専修学校 7 校、1～2 年制の研修機関 12 校、令和 3 年開校予定 2 校）。東北では、岩手（H29 開校、1 年制）、秋田（H27 開校、2 年制）、山形（H28 開校、専修学校 2 年制）に設置されており、令和 3 年には青森（1 年制）、福島（1 年制）で開校が予定されている。
- ・ 多くの機関では、木材生産の即戦力となる人材の育成を主体にしている。特徴的なものを挙げると、「くまもと林業大学校」では就業希望者の長期研修に加え、自伐林家や高校生等を対象にした研修コースを設けているほか、「岐阜県立森林文化アカデミー」と「高知県立林業大学校」には木造設計のコースがある。
- ・ また、「みえ森林・林業アカデミー」は既就業者を育成対象の中心にし、森林の公益的機能を高めながら、戦略的な林業経営を実践できる人材の育成などを進めている（就業希望者を主体にしていないため上記機関数には含まれない）。
- ・ 「みえ森林・林業アカデミー」を除く大学校等では「緑の青年就業準備給付金」（条件付き最大 155 万円を最長 2 年間学生に支給。2～3 年の林業への就業義務がある）を活用して運営している。
- ・ 一方、課題としては、定員確保に苦慮しているところや、「緑の雇用」事業と競合するといった指摘がある。また、既に開校している林業大学校に関する検討では、次のような課題が挙げられている。
 - ◇ 今後ますます重要になってくる森林や木の利活用、周辺産業・異業種との連携の視点が弱い。
 - ◇ 多様な就業機会を得られるような魅力的な教育プログラムになっていない。
 - ◇ 卒業生が生涯安心して生計を立てていける賃金体系や労働条件の下で働くようにするために、段階的に知識・技能レベルを向上させる教育支援の仕組みを自県内に設ける必要がある。
 - ◇ 知識や技術はとどまることなく進歩し発展し続けているが、卒業生や現役職業人に対して、学び直しの機会の提供が欠落している。
 - ◇ 卒業生が就業した際の知識・技術習得レベルを問うアンケートでは、事業体の約 6 割が「緑の雇用」のフォレストワーカーに相当するレベル、約 2 割が他の新規採用者と同様と評価している（即戦力となる人材を養成することの難しさが窺われる）。

【先行事例検討結果】

全国では林業への就業希望者を対象にした林業大学校等が増加しているが、「緑の雇用」事業との競合や、森林に関する多様な就業パターンに柔軟に対応できない、現役職業人に対して日々進歩発展する技術の習得機会を提供できないといった指摘がある。また、各機関とも人材の確保・育成を目的に活動しており、林業界の就業環境や経営面の向上に向けた取組を一体化させて進めている事例は見当たらない。

これらを踏まえながら、対策の推進方向を検討すると、現場の課題解決や森林・林業分野の成長に向けて、より柔軟かつ効果的に対応できる人材確保・育成システムの構築と合わせて、林業の就業環境や経営面の一層の改善を一体的に推進する体制の整備を関係者を挙げて進める必要がある。

(4) 産業界、市町村、関係団体からの意見聴取

- 本方針の策定に当たっては、今後の方針として重要な視点である、産業界や市町村等関係機関、各地域で活動する林業研究会（森林所有者等の組織）等と認識を共有し取組を推進するため、アンケートを実施し（令和2年5月～6月）、担い手対策の方向や人材育成の目標等について意見を把握した。

（総回答数73：林業事業体及び関係団体43、林業研究会9、市町村21）

- アンケートを補完するため、主たる林業事業体や団体、現場技能者、林業研究会、大学、専門高校等から直接意見を聴取した（68名）。
- このほか、林業振興課で実施した「令和元年度林業事業体実態調査」（61事業体回答）の結果を参考にした。
- 各関係者からのアンケート調査結果及び内容の分析結果（参考2「アンケートの分析結果」を参照）を基に、主要な意見や重要な指摘などについて、3の推進方針検討の参考とし、各取組への反映を図った。

【意見の概要～次のような取組が求められた】

- 産業界・地域・行政が連携して林業担い手の確保・育成対策を強化すること。
- 森林・林業の重要性を積極的に社会にアピールすること。
- 従来の林業の枠組みを超えて、森林の循環利用、情報通信技術、新たな価値創出、SDGs、生物多様性保全の方向性を打ち出すこと。
- 就業環境の改善に向け、高い安全性と生産性を実現し、他産業並みの就業条件を整備していくこと。特に、新規就業者をはじめ若い世代の待遇改善・将来不安の払しょく・やりがいの持てる働きやすい職場環境の整備を推し進めること。
- 現場技能者の安全を最重視した育成や、「緑の雇用」事業によるキャリア形成を基本とすること。加えて、災害に強い森林づくりや道づくりを担い得る高いレベルの技術・技能者層を育成する。短期集中的なオペレーター養成研修も検討すること。
- 事業体の就業者だけでなく、事業体起業、自伐型林業、森林資源活用を目指す若い世代の育成・支援も行うこと。
- 講師や現場指導者を確保していくシステムを作ること。

- ⑧ ガイダンス、就業支援講習、インターンシップなど、林業への就業を検討できる機会を充実させること。
- ⑨ 県の公平な立場、林業技術総合センターの研究や普及指導の機能を生かしたプラットフォームを作り、各地の林業研究会やNPO等との連携も図ること。

3 対策強化に向けた推進方針

(1) 対策強化の柱と推進方向

2の「対策の推進方向の検討」を踏まえ、対策強化の柱と目指すべき推進方向を次のとおりとする。

●対策強化の柱と目標

人口減少社会を迎える中、これまでの林業の姿のままでは、担い手の確保が一層困難になるという認識を産業界・地域・行政で共有し、若い世代が林業に魅力を感じられるよう、多様な主体の連携・協働により、宮城県独自の「就業環境向上」と「人材確保・育成」を一体的に展開する仕組みを構築して、持続可能な循環型産業・地域活力を生み出す森林活用型産業へと森林・林業分野の成長をけん引する担い手の輩出を推進する。

《林業事業体の振興や人材の育成で目指していく方向》

2の(2)で述べたように、林業担い手には、環境保全や自然災害の抑制への対応、地域社会の持続的な発展を支える、本県の森林・林業の強みを活かした林業の成長産業化、森林の新たな活用など、重要な期待・要請があることを踏まえ、林業事業体の振興や人材の育成においては次の方向を目指し、若い世代のロールモデル（模範、目標）としていく。

- ① 森林の整備・保全（荒廃森林の整備等による森林機能の高度発揮）や森林の循環利用（適切な伐採・利用と確実な再造林の実行）をより的確かつ積極的に推進する担い手を確保していく。
- ② 森林経営管理制度の活用、高効率な作業システムの導入やスマート林業（情報通信技術利用）の展開などにより、森林の経営管理・生産・流通面の改革をリードできる担い手を確保していく。
- ③ 地産地消型の木質バイオマスエネルギー事業、自伐型林業、広葉樹の高度利用、森林を活用したサービス事業など、新たな価値の創出に取り組む担い手を確保していく。
- ④ SDGs達成への貢献、FSC等森林認証の取得、流域保全や生物多様性保全に、より配慮した森林経営管理などに積極的に取り組む担い手を確保していく。

（2）多様な主体が連携・協働し課題解決を図るプラットフォームの構築

対策強化の柱と目標に掲げた「就業環境向上」と「人材確保・育成」の仕組みづくりを行い、その展開を推進する基盤・母体として、「(仮称) みやぎ森林・林業未来創造機構」(以下、「機構」という。)の設立を図り、多様な主体の連携・協働のもとに、様々な課題解決に向けて、より効果的・効率的な取組を推進する。

また、人材確保・育成については、認知度を上げ、研修参加を促進するため、「(仮称) みやぎ森林・林業未来創造カレッジ」(以下、「カレッジ」という。)として体系化する。

《想定する「(仮称) みやぎ森林・林業未来創造機構」の組織概要》

① 構成員（呼びかけ先）

宮城県森林組合連合会、宮城県木材協同組合、宮城県森林整備事業協同組合、みやぎ林業活性化基金（宮城県林業労働力確保支援センター）、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、宮城県林業経営者協会、宮城県農林種苗農業協同組合、宮城県林業研究会連絡協議会、指導林家、青年林業士、NPO、宮城県林業公社、市町村、大学、柴田農林高等学校、宮城県 等

※このほかオブザーバーとして助言を求める機関に仙台森林管理署、宮城北部森林管理署、森林整備センターを想定。

② 主たる活動

- ・本方針を基にした事業構想の策定及び公表等
- ・林業の就業環境改善に向けた検討とその推進
- ・人材の確保に向けた検討とその推進（普及 PR 活動を含む）
- ・人材育成プログラムの検討とその運営（他機関との調整を含む）
- ・森林・林業の新たな技術の収集と提供
- ・林業就業者や就業者希望者等からの相談対応、研修案内

③ 運営体制

- ・総会及び幹事会を設置し、活動内容を協議し運営を図る。
- ・具体的活動を検討し調整を図るための「経営強化就業環境部会」と「研修事業部会」を設置する。必要に応じ学識者等の助言者を招聘又はメンバーとする。
- ・講師陣を確保するため、「研修事業部会」に連結させて、研修サポーターを募集し、研究会形式で情報交換等を行いながら研修内容の向上を図る。
(大学研究者、高校教諭、業界・行政、これらのOB、県の林務職員等を想定)
- ・機構の事務局は、県の組織として、試験研究・普及活動の機能を持つ林業技術総合センターに設置し、運営に当たる。

(3) 取組に当たって重視する方向・基本姿勢

① 各機関連携による効果的な施策・事業の展開

林業・木材産業団体、宮城県林業労働力確保支援センター、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、宮城県など、林業の雇用管理や事業の合理化、労働安全衛生、就業支援に関わる主要機関は、機構が策定する事業構想の下で、関係する各取組を効果的かつ体系的に連携させ、「就業環境向上」と「人材確保・育成」に関する事業を一体的に展開する。

② 就業環境の改善に向けた取組の強化

～ 産業界全体が参画して担い手を支える仕組みを構築 ～

「経営強化就業環境部会」において、次の推進目標の達成に向けて、課題や打開策について検討し、取組を推進する。

- 高い安全性の追求と生産性の向上、事業量の安定的な確保を進め、所得の向上や労働安全衛生の確保など、他産業並みの就業条件を整備する。
- 若い世代が将来像を描き、安心して就業でき、やりがいの持てる働きやすい環境を整備する。

これらの目標達成に向けて、就業者の所得向上につながる経営強化モデル等の提示により、人材育成に係る技術を取り入れながら、事業体の経営強化や新規事業展開を促進する。

- [一例] ◇ 森林経営管理制度を活用した集約化施設拡大モデル
◇ 同制度による条件不利森林整備事業導入モデル
◇ 再造林の実行を強力に推進する造林専門事業化モデル

③ 人材の確保・育成に向けた取組の強化

～ フレキシブルな人材育成研修制度の創設 ～

「研修事業部会」において、森林・林業分野の成長をけん引する人材の確保・育成に向けて、次の取組を推進する。

- ・ 森林・林業分野への就業について社会の関心を高めるため、オープンセミナー やインターネット等を積極的に活用した普及 PR 活動により森林・林業の役割や就業の魅力をアピールする。また、NPO 等との連携や林業普及活動によって、小中学生を対象にした森林・林業学習や木育活動を推進する。
- ・ 人材の確保を促進するため、高校生や大学生、転職を希望する社会人を対象に、就業ガイダンスや就業支援講習、インターンシップなど、林業の現場に触れながら就業を検討できる機会を充実させる。また、これまで林業後継者（森林所有者）や新規就業者を対象としてきた「林業教室」を、森林・林業に関心を持つ社会人、学生にまで拡大し、オープンセミナーと組み合わせながら、森林・林業・木材入門コースとして実施する。

- ・ 人材の育成においては、林業に従事する各層（現場技能者、事業管理者、経営者、個人事業者）のほか、林業事業体としての起業や、自伐型林業、広葉樹を活用した商品開発など、既存の林業の枠組みを超えて新たに森林ビジネスを志望する人材を対象にし、若い世代の就業促進や森林・林業分野の成長、地域活力の向上に資する研修体制を次のような方向で構築する。
 - ◇ 現場技能者層については、「緑の雇用」事業によるキャリア形成を基本とし、さらに高度な技術・技能取得を目指す人材（経営者層、事業管理者層を含む）のために、スマート林業など森林・林業のイノベーション、災害に強い森林づくり・道づくり、伐採と造林の一貫作業システムなど、先進課題対応型の研修プログラムを適宜設定できるようにする。また、短期集中型のオペレーター養成研修や「緑の雇用」事業でカバーできない技能者研修など、現場ニーズに応じた研修の実施について調整する。
 - ◇ 事業管理者層については、森林施業プランナーとしての養成をキャリア形成の基本とし、その上を目指す人材を対象として、事業経営管理や地域森林のマネジメントに関する研修や、上記の先進課題対応型プログラムを適用する。
 - ◇ 経営者層については、3の（1）に掲げた目標達成に向け、持続可能な森林の経営管理をベースにした生産・流通面の改革や労働安全衛生の確保・雇用体制など就業環境の改善に資する研修を実施する。
 - ◇ 新たな森林ビジネスを志望する人材を確保していくため、研究者や異業種等との連携による技術や商品の企画・開発も視野に入れた森林ビジネス支援コースを設定する。
 - ◇ 各研修の講師や現場指導者を確保していくため、研修サポーターを募集・発掘し、研究会活動等により研修体制の整備を図るとともに、各分野の研修修了者等意欲ある人材を対象にした講師・現場指導者の養成研修を行う。
 - ◇ 事業体や林業研究会、市町村等の協力を得ながら、現場体験や研修、インターンシップなどの研修事業を展開する。

（別図「林業担い手対策強化推進方針の概要」参照）

- ④ みやぎ森と緑の県民条例基本計画の重点プロジェクト及び関連計画の推進
- 重点プロジェクトである「経営能力に優れた経営者の育成、新規就業者の確保」の取組を推進するとともに、「新たな素材需給システムと木材需要創出」、「主伐・再造林による資源の循環利用」、「地域・産業間連携による地域資源の活用」、「海岸防災林の活用等による震災の教訓伝承と交流人口の拡大」の各プロジェクトを意識し、各施策に貢献できる人材の養成に努める。

また、「宮城県林業労働力確保促進基本計画」や「宮城県森林経営管理制度推進方針」、「宮城県スマート林業推進構想」などの、関連する計画の推進を図るものとする。

⑤ 県の行政・試験研究・普及活動機能を活かした課題解決型交流基盤の形成

機構の事務局を担う林業技術総合センターは、センターが持つ機能を強化しながら、多様な主体が交流・連携し、課題解決を図るプラットフォームの形成を促進する。

(4) 想定している今後のスケジュール

- (仮称)みやぎ森林・林業未来創造機構設立検討会 令和2年10月上旬～11月上旬
- 同機構設立の呼びかけ（参加団体等の募集） 令和2年11月中旬
- 同機構設立、初回検討会議等の開催 令和2年12月中旬

※機構の設立後、本方針を基に機構内で検討を加え、事業構想にまとめる予定。

- (仮称)みやぎ森林・林業未来創造カレッジ研修コース詳細決定 令和3年 夏
- 同カレッジ 部分開校 令和3年 秋
- 同カレッジ 本格開校 令和4年 春

要 概 針 方 進 進 推 対 策 保 保 担 業 事

狀現

- ・森林資源の充実に伴い、理
循環利用や適切な経営管理の重
要性が高まっている。
- ・一方、担い手の減少・高
齢化が進み、新規就業の半分程度
で迷走（近移）。

林業大学校を設置する他県の課題

- ・輩出する卒業生が生涯安心して生計を立てていいける就業環境が不十分
- ・現場技能者等への段階的な知識・技能レベル向上の教育支援が必要
- ・即戦力となる人材育成の難しさ
- ・森林利用や周辺産業・異業種との連携強化

新林業技術総合センター ～多様な主体の連携・協動～

（仮称）みやぎ森林・林業未来創造機構（推進母体）

研究事業部会
(事務局：林技センター)

経営強化就業環境部会
(事務局：林業振興課)

試験研究兼普及指導、機関事務局担当
(林業技術総合センター)

サポート研究会
[講師、両部会への助言
研究者、フォレスター、業界、行政08年有志等]

図示される組織構造：

- 企業社員
- NPO
- 市町村職員
- 森林組合職員
- 林業研究会
- 林業創造者
- 転職希望者
- 大学生
- 高校生
- 地版事務所書類員
- 自伐林家

就業環境の改善に向けた取組みの強化

高い安全性の追求
機械化の推進
安全装備品の支給
労働安全衛生の確保
キャラリア形成

就業環境の整備目標を設定
“経営強化モデル”的形成

若い世代が魅力を

A group of people in orange safety vests and hard hats are standing in a forest, looking at a map or document. They are wearing high-visibility vests with reflective stripes and hard hats. The background shows a dense forest of tall trees.

課題を基に研修カリキュラムを成編

The diagram consists of two overlapping circles. The left circle is labeled '待遇・雇用体制' (Compensation System) and contains the text '賃格賃俸支給' (Wage scale, wage rate, wage distribution), '事業体間の交流' (Exchange between business entities), and '年次報酬システム' (Annual performance evaluation system). The right circle is labeled '就業検討機会の充実' (Enhancement of employment review opportunities) and contains the text '技術取得機会の充実' (Enhancement of technology acquisition opportunities).

(仮)みやぎ森林・林業未来創造力アソシエーション

アレルギー疾患の予防と治療に関する研究会（秋）

【参考 1】「近年の担い手確保に関する行政施策の推移」

- ・ 1996(平成 8)年に制定された「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づき、1997(平成 9)年に財団法人みやぎ林業活性化基金に宮城県林業労働力確保支援センターが設置され、事業体の雇用管理の改善や事業の合理化、就業の円滑化に向けた取組が開始された。
- ・ 2003(平成 15)年には、雇用対策として「緑の雇用」事業が開始された。現在は林業就業者の初期教育から中堅教育を体系的に実施する制度として展開されており、実施機関である宮城県林業労働力確保支援センターの活動と相まって、新規就業の促進や就業者のキャリア形成に大きく貢献している(2019 年度までに 37 事業体・514 名が 1 年目研修を受講)。
- ・ 県では、「基幹林業技能作業士(グリーンマイスター)」(1981~2010 年、251 名認定)、「高性能林業機械オペレーター」(1991~2010 年、146 名認定)、「トータル・コーディネーター」(2009~2014 年、60 名認定)など、独自に人材育成に取り組んできたが、国の「緑の雇用」事業や森林施業プランナー制度(2012 年認定制度開始、県内認定者 18 事業体・44 名)の展開を踏まえ、これらの制度の活用に移行する考えで事業を終了している(プランナー認定取得のための研修や取得後の実践研修は実施中)。
- ・ 県は、新規就業者の確保対策として、宮城県林業労働力確保支援センターと連携を図りながら、就業ガイダンス(令和元年度:高校生向け 1 回 4 人、一般向け 3 回 25 名)、林業事業体のインターンシップ受入支援(2 事業体)を実施しているほか、認定事業主を対象にした新規就業者の機械購入や定住、OJT 研修に係る支援を行っている。今年度、就業希望者を対象にした研修(12 日 10 名)を対策に加えている。
- ・ 県では、就業者を対象に、2015(平成 27)年から「森林作業道作設オペレーター研修」、2018(平成 30)年から「森林作業道作設オペレーター指導者研修」を開始し、昨年度からは経営者層向け研修(5 日 10 事業体 11 名)を実施している。2015(平成 27)年度から、中山間地域の雇用創出や森林の整備・活用を促進するため、自伐型林業(森林施業を自ら行う自営型の林業)の研修等を支援しているほか、林業普及活動の一環として森林所有者(後継者)、事業体の新規就業者、市町村職員を対象にした林業教室を行っている(1964~、R2 は 9 日間 22 名)。

【参考2】「アンケートの分析結果」

アンケートの各設問項目及び個別意見聴取の結果から集約を図り、次のような方向が確認された。

(1) 対策強化の必要性と取組方向について

- ・ 林業担い手の確保・育成に向けて、対策を強化する必要性が強く認識されている。
(「必要と思う」の回答が 99% 注)以下のパーセント表示は同様の意味)
- ・ 対策強化の方向として、「業界・地域・行政が連携して、林業事業体の就業環境（待遇、労働安全対策等）の向上と、若者にとって魅力のある『人材の確保（受入）と育成の仕組みづくり』を一体的に推進していく」ことを掲げ、意見（必要性の評価）を求めたが、多くの賛意が得られている。(95%)。

【主な意見】

- ① 防災・減災に寄与し、温暖化防止にもつながる木材の利用推進に向けた林業の果たす役割が大きいことを社会に積極的にアピールする必要がある。
- ② 若者の参加・就業を促進するには、森林管理を前面に出した取組が必要。
- ③ 企業が単独で体系づけた人材育成を行うことは困難、行政的なバックアップが不可欠。特に、事業主として起業する人材の育成・サポートが必要。
- ④ 当 NPO では研修会を開催し 700 名を越える受講者を受け入れ、自伐型林業を普及している。県等と連携し、担い手確保と育成の仕組みを確立したい。地域のためには UIJ ターン者の育成・サポートも必要。
- ⑤ 柴田農林高等学校では、森林コースを選択し、林業関係の進路を志望する生徒が増えている。林業研究会をはじめ、地域の事業者や行政機関と連携し、森林整備から流通・加工までの実習、森林の 6 次化的利用、社会貢献活動を行い、生徒の森林・林業に対する関心を高めている。就職希望者については、学校とつながりのある事業体とマッチングを図っている（今春 4 人が 3 森林組に就職）。勉強したい生徒には群馬や山形の林業大学校を勧めている。
- ⑥ 公平な立場にある県を中心としたプラットフォームづくりに期待。大学、高校、林業経営者、木材業界の参画も必要。現場の課題に柔軟に対応することをより重視し、情報バンク的な機能も期待したい。

(2) 林業事業体の振興や人材育成でめざすべき方向について

- ・ 森林・林業の課題から重視すべきと考えられる方向を次のとおり列挙し意見を求めたが、概ね高い賛意が得られている。
 - ◇ 森林の循環利用（適切な伐採・利用と再造林の実行）や森林の整備・保全をより的確かつ積極的に推進する担い手を確保していく。(99%)
 - ◇ 森林経営管理制度の活用、高効率な作業システムやスマート林業（情報通信技術利用）の展開などにより森林の経営管理・生産・流通面の改革をリードできる担い手を確保していく。(92%)

- ◇ 地産地消型の木質バイオマスエネルギー事業、自伐型林業、広葉樹の高度利用、森林を活用したサービス事業など、新たな価値の創出に取り組む扱い手を確保していく。(85%)
- ◇ SDGs達成への貢献、FSC等森林認証の取得、流域保全や生物多様性保全により配慮した森林経営管理などに積極的に取り組む扱い手を確保していく。(73%)

【主な意見】

- ① 下刈になると、作業がきつくなり離職する者が多い。人工林皆伐跡地を的確に更新できる扱い手の確保を強化する必要がある。造林・保育に特化した事業者の育成も必要性が大きい。
- ② スマート林業の展開は若手の育成と同時にを行うと改革が進む。
- ③ 旧態依然とした枠組みでの振興策や人材育成策にはほとんど期待が持てないが、「循環利用」「情報通信技術利用」「新たな価値創出」「SDGs、生物多様性保全」をキーワードとした方向性が明確に意図されれば、その取組には期待が持てる。
- ④ 若者にとって魅力ある林業にしていくためには、広葉樹施業を普及し、林業家や木工技術者を育成しながら地域産業を興していくことも必要。

(3) 今後の研修事業の進め方について

- ・ 人材の育成の方向として重視すべきと考えられる研修の内容や推進体制について意見を求めたが、概ね高い賛意が得られている（下表参照）。

【主な意見】

- ① 新規就業者を確保していくためには林業大学校という考え方もあるが、卒業後必ずしも林業に就かないケースや、適性面で林業に向かないケースもあり、費用対効果、コスト負担面で悩ましいところがある。就業前には最低限チェーンソーと刈払機の操作資格を取り、就業後に緑の雇用研修で本格的に技術を習得し、そこから伸ばせる人材を高度な技能者として育成していくやり方が業界も県も良さそうである。
- ② 高性能林業機械の運転資格が10か月位で取れるスピード感で、短期集中的に基礎的な知識・基本となる技能を教えてほしい。造林作業員を希望する者もいるので、造林技術の研修も必要。緑の雇用研修に3年かかるのは長すぎる。3年掛かって一人前になるのでは、本人の収入が少なく大変である。
- ③ 「緑の雇用」事業で、3年でフォレストワーカー、5年目にリーダー、10年目にマネージャーに育成していくことを基本にしてよい。現場責任者の育成はフォレストリーダー研修で対応できる。
- ④ 昨年の台風被害を十分に踏まえて、道づくりを含め、高い技術力を持った層を養成する必要がある。
- ⑤ 「緑の雇用」事業の研修をはじめ、各種の研修を的確に行える指導者を確保していくことが極めて重要である。
- ⑥ 「緑の雇用」事業や森林施業プランナー研修（認定取得）など、事業体の要件によって活用できないケースがあるので、改善して欲しい。

今後の研修事業の進め方に対する意向（必要性の評価）

注：回答の区分 A=強く思う B=やや思う（このほか「思わない」「わからない」あり）

対象者区分	研修の方向	回答
現場技能者	・就業希望者から高度な技能者までを段階的に育成する研修を体系化し、内容の充実を図ることが必要。	A 52% B 44%
就業希望者	・森林・林業に関する基礎的な知識の習得と、就業初期に必要な資格（チェーンソー、刈払機等）取得と基礎的な作業訓練を主体とした研修が必要。	A 67 B 28
就業初期 フォレストワーカーレベル	・安全第一に林地保全や作業効率にも配慮しながら、造林・保育、素材生産、作業道作設など一連の林業作業を兼務できる現場技能者を育成することが必要。	A 64 B 31
現場管理責任者 フォレストリーター	・OJT（職場内研修）や現場において、安全作業の徹底や環境配慮、造林・保育・素材生産の効率的な作業などを指導できる現場管理責任者を育成することが必要。	A 51 B 42
統括現場管理責任者 フォレストマネージャー	・「緑の雇用」事業を基本とするが、その上をめざして、高効率な素材生産システムやスマート林業による現場の効率化、健全な森林への誘導など、よりハイレベルな技術を持つ技能者を育成し、社会的にも高く評価される仕組みを作ることが必要。	A 39 B 49
事業管理者 経営者	・森林施業プランナーは、森林所有者への施業提案、施業の集約化、ニーズに応じた原木の供給など重要な役割を担っており、増員・育成に力を入れることが必要。 ・職員や経営層、森林施業プランナーの上をめざす者がトップリーダーとなって、森林経営管理制度に係る市町村からの業務委託や協力依頼への対応など、地域の森林経営管理を長期的な視点に立ってマネジメントできる人材を育成し、社会的にも高く評価される仕組みを作ることが必要	A 38 B 49 A 44 B 44
起業希望者等	・森林の持つ様々な価値を活用する新たなビジネスや商品開発に取り組む人材を積極的に育成するため、森林活用をテーマにした研修コースを新たに設ける必要がある。	A 33 B 38

注：現場技能者の区分は、「緑の雇用」事業のキャリア区分による。

〔研修体制関係〕

県の林業技術総合センターの研究や普及指導の機能を活かし、事業体や市町村等からの要請に応じた特定テーマの研修企画や研修修了者からの相談対応、研修生や修了者同士の交流の場作りなど、現場の課題解決やネットワーク形成を図ることのできる仕組み・機能を設けることが必要。	A 36% B 46
県や（公財）みやぎ林業活性化基金等関係団体の取組推進に加え、各事業体や市町村等は研修生のインターンシップ受入や研修講師の引き受け、研修現場の提供などにできる限り協力することが必要。	A 28 B 50

(4) 就業環境の改善について

- ・ 林業の就業環境の改善に向け、重視すべきと考えられる方向を次のとおり列挙し、意見を求めたが、高い賛意が得られている。
 - ◇ 労働力人口が減少し、産業界における人材獲得競争が一層厳しくなると見込まれることから、他産業並みの就業条件を整備するとともに、技術を高め地域や社会へ貢献するなど働きがいのある職場づくりを進める必要がある。(96%)
 - ◇ 他産業並みの就業条件を整備するには、高い安全性と生産性の維持、事業量の安定的な確保が不可欠であり、人材育成に加え各事業体の取組を助長する情報の提供、支援施策が必要である。(94%)

【主な意見】

- ① 緑の雇用就業者の離職原因については、技術の習熟度が上がるまでに2～3年掛かり、その間十分な収入が得られないこと。年配者は技術があるので、日給制と能率給の組み合わせを望んでいるが、一人前になるまでは、月給制や最低賃金制を考える必要がある。短期間で技術を習熟させる研修も必要（その他の事業体によると、体験作業は行うものの、就業後体力的に適応できずに転職したり、条件のよい他の事業体に移るケースがある）。
- ② 現場の困難度や作業に携わる年代層ごとの月給と日給、能力給を管理できるシステム開発が必要であり、支援があるとよい。
- ③ 雇用条件の決定等組合の運営には理事が深く関わるので、理事の意識改革が必要であり、経営層研修の対象にする必要がある。
- ④ それぞれの事業体の取組の積み重ねが重要であり、個々に就業環境の整備目標を設定していくべき。目標をいかに達成していくかが課題。例えば、年収4～5百万円を稼げるよう目標を掲げ、素材生産だけでは賄えない分を保育事業で稼ぎ5百万円を確保する働き方モデルを作る。森林環境税の活用を図れば未整備森林の整備にも貢献できる。このための技術習得や経営の舵取り・事業確保を機構が促進する。モデル事業体を設定し取組を進め、波及させる展開も考えられる。
- ⑤ 他産業並みの就業条件を整備するには、現場技能者の給与水準の引き上げが必要であり、発注業務の積算単価の見直しも合わせて行うべき。
- ⑥ 安全管理指導、対策を徹底的に強化すべき（小規模事業体や自伐型林業の安全管理を不安視する意見あり）

《昨年から今年にかけて就業した現場技能者の声》

- ① 現在の職場を選んだ理由
 - ・ 自然に関わる仕事がしたくなった、身体を動かし健康的、森林に関する知識が得られる、自分にとっての理想、独立するため
 - ・ インターンシップで接した人柄が魅力的だった、事業体の規模が大きくホームページもあり見学の要望にも速やかに対応してくれた、テレビのドキュメンタリーを見て興味を持ち山仕事ガイダンスとインターンシップで決めた

- ・近隣で信頼できる職場との思い、残業や転勤がない、楽しそうで帰りが早く自由時間がとれる、職場が近かった、求人の中で条件が良かった

[※回答者：20代53%，30代20%，40代20%，50代7%，9割が転職者]

② 就業するに当たり不安に思ったこと

- ・体力が続くか、身体を壊さないか、自分に適しているか、自分にできるか、年齢的に仕事を身に着けられるか(40代)、適切に指導してもらえるか
- ・危険な割に給料が安く仕事を続けられるか、興味の持てる仕事が行えるか
- ・閉鎖的で昔ながらの考え方ではとの不安、トイレ等現場の就業環境

③ 仕事の満足度

- ・仕事内容に不満はないが将来の生活が現在の収入で賄えるか不安、変化・刺激があって楽しいが給与が圧倒的に低く将来に不安
- ・機械燃料代、熱中症対策としての飲料や着衣の費用、交通費の負担が大きい
- ・安全対策の不徹底、打合せもなく早く終わらせようと危険な作業を平気で行う、精神的ストレスが多い(馴染めていない)、朝早く帰りが遅く自由時間が減った
- ・幹部や事務員とのコミュニケーションが不足し仕事がやりづらい
- ・造林を行わない会社なので満足できない
- ・自分のやりたいことができ満足、測量補助・松くい調査・集積・下刈等と学ばせてもらい満足、一緒に働く人たち・仕事自体が面白い、山の中で安全性重視で作業ができ満足、体力やコミュニケーション、賃金で不安はあるが仕事が楽しく満足(50代)

[※回答者の状況：満足3割、やや満足4割、不満3割]

④ 今後身に着けたい技術・技能

- ・安全に関する知識・技術、チェーンソー操作、クレーン操作、重機の運転とメンテナンス、道づくり、植栽技術、樹上作業・特殊伐採、アーボリスト(高木の剪定等を行う「樹護士」)
- ・生物、広葉樹、地形図判読、公共事業等森林・林業に関する幅広い知識
- ・事業体の経営等事務員と作業員両方の仕事内容の理解

⑤ 林業に就職する若い世代を増やし長く続けてもらうために必要なこと

- ・待遇や雇用体制の改善

月給制導入、雨天等で給料減になった場合等日給制補償、ライフステージに応じた明確で平等な賃金システム、利益を出したことに対するリターン等やる気が出る仕組み、機械・道具類・交通費等個人負担経費の軽減(チェーンソー、刈払機の支給等)、勤務時間・休日の安定、福利厚生の充実、現状の賃金では実家以外では生活できない、IターンUターン者の住宅斡旋、職業としては魅力的だが金銭的に厳しいので補助があればよい、就業者への支援

- ・労働安全衛生の確保

安全に関する認識の向上，作業基準の徹底，第三者による指導・監査，初期段階からの作業者の安全のための高度な教育，安全がよく考えられ作業量と矛盾しない職場環境，機械化，指導徹底

- ・キャリア形成目標などやりがいの持てる，働きやすい職場環境の整備

就業年数に応じた段階的な資格取得への支援，仕事を続けたいと思える明確なメリットを示す，判断材料を増やすための実践的な手法の提示，緑の雇用研修によるキャリア形成の目標を示す，フォレストワーカー研修一様に3年間は長すぎる，閉鎖的な環境やハラスメントの改善，職場内のコミュニケーション，信頼関係づくり，デジタル・IT化，適度な異動と職員や他班との交流，柔軟な就業形態，事業体間の自由な行き来，仕事について相談できる外部の場所，組織・仲間づくり，山や木々を観察して楽しむことも必要

- ・就業を検討できる機会の充実

年度の前半と後半にガイダンスや就業支援講習等「林業の入口」があるとよい，ガイダンスから支援講習につなげる流れがよい，林業に就業する流れや目安となる情報が必要，林業の認知度が低く閉鎖的な印象もあるのでインターンシップなどで現場を見てもらう機会を増やすべき，子供向けのイベントなどで認知度を上げる

〔林業事業体実態調査結果（H30.12月現在）〕
・58事業体の現場技能者 626人 内機械オペレーター266人（42%）
17森林組合（森連含む） 305人 内機械オペレーター102人（33%）
38民間事業体 287人 “ 157人（55%）
3団体等 34人 “ 7人（21%）
・月給制23%，日給制77% 1日当たり平均賃金 造林保育 12,028円（7,937～20,500円）
伐木造材 12,300円（7,937～20,900円）
オペレーター 12,582円（8,500～20,900円）
・従業員の過不足感 不足62%，適正36%，過剰2%

- 17森林組合（森連含む） 305人 内機械オペレーター102人（33%）
- 38民間事業体 287人 “ 157人（55%）
- 3団体等 34人 “ 7人（21%）
- ・月給制23%，日給制77% 1日当たり平均賃金 造林保育 12,028円（7,937～20,500円）
- 伐木造材 12,300円（7,937～20,900円）
- オペレーター 12,582円（8,500～20,900円）
- ・従業員の過不足感 不足62%，適正36%，過剰2%