

令和3年度第1回林業アカデミーふくしま運営会議 結果

I 日 時 令和3年6月28日（月）13：30～15：45

II 場 所 杉妻会館4階 牡丹

III 出席者 別紙出席者名簿のとおり

IV 結 果

（司会進行：小檜山主任主査）

○挨拶：小柴農林水産部長

県では、令和4年度に林業アカデミーふくしまを本格開講することとし、準備を進めている。また、今年度より、市町村林務担当者や林業従事者等を対象に、短期研修を先行実施しているところ。

本日の会議では、本運営会議の進め方や、短期研修及び長期研修の実施計画について、委員の皆様から御意見や御助言をいただきたい。

限られた時間だが、忌憚のない御意見を賜るようお願い申し上げます。

○座長・副座長選出

・座長については、松本委員より、学識経験者であり、森林科学系に最も精通している福島大学の金子委員に座長をお願いしてはいかかとの提案あり。委員一同「異議なし」の声で、座長に金子委員を選出。

・副座長については、運営会議設置要項に基づき、金子座長が藤野委員を指名。（委員一同異議なし声あり）

○議事（議事進行：金子座長）

（1）研修カリキュラムについて

【事務局】

（資料1-1、1-2に基づき説明）

【委員の意見】

〈藤野委員〉

短期研修、長期研修のカリキュラムはこの運営会議を経ないと変更等できないのか。新たなニーズ等が出てきた場合、スピード感を持ってカリキュラムの変更等対応した方が良い。

《事務局》

アカデミーは初めての取組。実際にやってみて、変更を要する点等が出てきた場合、委員の皆様の見解を伺いながら柔軟に対応していきたい。

〈田坂委員〉

短期研修に関しては、昨年度全林協でニーズ把握調査等を行い、その結果を基に令和3年度一部講座を実際にやってみるという流れ。

《林業振興課長》

今年度は11講座を先行実施しているが、受講生にアンケートをとっている。その結果も踏まえて改善すべきところは改善しながら研修を実施していきたい。

〈金子座長〉

育成する人材像に記載の「人財」について、改めて事務局から説明を。

《事務局》

福島県の林業を担う人材は貴重な財産であるという認識から、基本構想において「人財」を使用している。

〈金子座長〉

委員の皆様も「人財」という意味の共有を。研修受講者にも共有できると良い。

(2) 短期研修について

【事務局】

(資料2-1、2-4に基づき説明)

【委員の見解】

〈須藤委員〉

既に実施した講座の出席者数は。

《事務局》

- ・森林計画制度13名(市町村10名、県職員3名)
- ・森林経営管理制度の実務Ⅰ59名(市町村19名、事業体40名)
- ・森林経営管理制度の実務Ⅱ19名(市町村6名、事業体13名)
- ・チェーンソー伐木造材技術(埴町実習フィールドで実施)5名

〈田坂委員〉

まだ実施していない講座でも、既に募集締め切りや締め切り間近の講座の応募状況は。

《事務局》

7月～9月実施の講座はまとめて参加者の照会を出しているが、概ね定員の7～8割は応募がある状況。ただし、「森林整備事業の実務」については現在8名の応募状況となっている。

〈金子座長〉

各講座定員の根拠は。

《事務局》

現在の会場のキャパからすると倍の40名程度は受け入れできるが、コロナの影響も考慮して半分程度としている。また、実技を伴う研修はあまり人数が多いと効率が悪いということもあり、定員を少なくしている。

〈須藤委員〉

参加人数を指定した上で市町村に募集をかけるということは考えられないか。

《事務局》

市町村に対しては、市長会、町村会の協力も得ながら募集をかけるなどしている。今後も効果的な周知方法を検討したい。

〈五十嵐委員〉

チェーンソー伐木造材技術については参加者5名と低調だったようだが、要因はなにか。

《事務局》

主に現場の班長レベルの方を対象とした研修であったが、事業体の繁忙期とも時期が重なり、そのレベルの人員を研修に送り出すのは難しいとの声もあった。

〈五十嵐〉

私もそれが要因だと考える。網羅的な内容の研修ではなく、ある項目に特化した短期的な研修とした方が良いのではないか。

〈藤野委員〉

関連するが、当該研修の目的は「指導者を育成」とある。他の研修でも散見されるのが、チェーンソーの扱い方の「教え方」ができないというもの。初心者に「エンジンをかけて」といっても分からない。アカデミーには、先生の育成のための規範となるカリキュラムが求められる。

〈飯沼委員〉

対象者に参加してもらえるような仕掛けが重要。例えば、市町村向け研修では、話題性のある内容を入口にして、その関連で普遍的な内容を説明に入るといったのはどうか。(例：ウッドショック→森林計画制度、木材流通)

また、事業体向け研修では、年間の計画にしっかり研修を組み込んでもらえるよう、事前に実施時期と内容(場所含む)をしっかり提示することが必要。

〈金子座長〉

今までの委員からの意見は、今年度これから実施を予定している講座に対しても柔軟に対応できるか。

《事務局》

今年度の短期研修については、年間計画として概要やスケジュールを昨年度のうちに発出している。今年度の講座に対してただちというのは難しいが、来年度対応していきたい。

〈藤野委員〉

年間スケジュールの事前提示は良いこと。追加で、可能であれば対応いただきたいが、他の団体等が実施している研修も含め、情報をまとめて提示できると良い。研修の講師にとってもその方がありがたい。

〈松本委員〉

森林経営管理制度の実務Ⅰに参加させてもらったが、「Ⅰ」の割には内容が高度すぎた印象。レベルを上げていくような講義については、レベルの設定とそれに合った内容を十分に検討いただきたい。

《事務局》

名称が適切ではなかったかもしれないが、Ⅰ、Ⅱについては、レベルアップを意図するものではなく、Ⅰ：開講式的な意味合いも込めた講演、Ⅱ：実務の講義等 というように使い分けていた。

名称も含め、参加者に分かりやすい内容とするよう検討したい。

〈田坂委員〉

「提案型集約化施業実践」の対象者が森林施業プランナーを目指す者と森林施業プランナーで並記されているが、なぜか。

《事務局》

基本は森林施業プランナーを目指す方向けの研修だが、資格を有している方も受講してもらえるような研修内容にする予定。

〈藤野委員〉

有資格者はどちらかという先生をやる方であり、両方を対象とした研修は難しいと考える。

〈平子委員〉

チェーンソーの研修と路網の研修は県でも10年くらいやっていると思う。同様の内容をやるのは受講者にとっても有益にならないので、内容を変えていくことが重要。

埴町実習フィールドに設置する架線集材施設について詳しく聞きたい。

《事務局》

意見を踏まえ、来年度の研修内容を検討する。

架線集材施設については、実習フィールドに固定式の集材機を設置して架線集材の研修を実施するもの。

〈遠藤委員〉

研修の定員は講師との調整で決まったものか。それとも施設のキャパの問題か。

研修内容によって適正な定員というものがあり、例えば講義形式で20名だと顔が見えすぎて受講生が緊張する、逆にグループワークを取り入れる講座では人数が多くなると回しきれない場合もある。

また、素人意見だが、チェーンソーの研修で15人というのはきちんと研修ができるものなのか。マンツーマンとまではいかないが、少人数でしっかりと教える体制をとるべきでは。

《事務局》

実技を伴う研修では講師と相談しながら定員を決定したのものもあった。

定員に関しても、来年度検討していきたい。

〈遠藤委員〉

「人財」の話しがあったが、「材」を「財」の字にしたことによってカリキュラムの内容が変わった部分があったか。

「材料」として見たときには、必要最小限の内容を教えれば良いとなるし、そのような考えを基にすると、「財産」という観点から設定したカリキュラムは一見無駄に見える。先ほど座長からもあったが、そういう意味でも認識の共有は必要。

また、「人材」と「人財」で変わった部分がないのであれば、お題目だけというような見方もされてしまう。

《事務局》

難しい問いかけ。貴重な御意見として承る。

〈遠藤委員〉

先ほどもあったが、毎年研修を受ける人も出てくると思う。内容を毎年変えるのは重要。毎年同じ内容の研修では、標榜している「リカレント」の趣旨とも異なってくる。

(3) 長期研修について

<長期研修カリキュラム・シラバス（案）>

【事務局】

(資料3-1に基づき説明)

【委員の意見】

〈須藤委員〉

労働安全に関するカリキュラムを前半にしっかりやってもらう内容になっており、感謝。

シラバスに「評価方法と基準」の記載があるが、卒業認定の際の基準等はどのように作成するのか。運営会議だけでは決めきれないと思うので、場合によっては作業部会のようなものの設置も検討すべきかもしれない。

《事務局》

シラバスに記載の評価については、他県の事例も参考にしながら記載しているもの。研修終了生に対しては修了証を出すことになるが、その具体的な要件等についてはこれから検討することとしている。

〈田坂委員〉

長期研修についても、シラバスごとに研修生からアンケートをとるべき。

短期研修についてもアンケートをとっていると思うが、その結果は。

《事務局》

短期研修についても受講生からアンケートをとっており、その結果については次回会議でお示しする予定。

〈金子座長〉

福島大学でも生徒が先生を評価する仕組みを導入している。同様の仕組みがあると良い。

〈飯沼委員〉

「林業の道具」というタイトルの授業だが、刃物に限定するような内容になっている。限定せずに、林業機械等も含めた内容にした方が良いのではないか。

また、例えば「森林計画制度」など、その制度が出来た背景から入るような講義内容にすると初めての人でも理解が深まると考える。

併せて、個人的な意見だが、「森林文化」について、人と森林との関わりを文化ととらえているような内容であるが、森林は過去の人との関わりの中で今の形をなしているのであり、森林そのものが文化であるという見方をしてもらいたい。

〈藤野委員〉

カリキュラムをみると、総花的すぎる内容になっている。育成する人材像からきているのだろうが、現場作業員と森林経営管理（マネジメント）向けの内容がどちらも同じ分量であり、1年でやるのは困難。どんな優秀な人が来ても必ず破綻する。他県の事例を見る限り、アカデミーに来る研修生は千差万別。

また、例えば12月以降の実習は3時以降の実施は難しいと思うがフルにコマが入っている点や、実習がうまくいかなかった研修生の補習なども考えると、研修内容の絞り込みが必須と思われる。

その点指摘した上で質問だが、林業アカデミーふくしまで売りとなる講義はなにか。

《事務局》

架線集材の研修は他県事例がほとんどなく、売りになると考える。

また、放射性物質対策も本県特有の課題であり、放射性物質の影響を踏まえた森林整備手法を学ぶ点なども他にないものと思う。

〈藤野委員〉

今の「売り」を資料などで前面にPRしてもらいたい。福島県のアカデミー担当者は熱量を感じない。他県でも林業大学校が相次いで設立されており、研修生の獲得競争に勝たねばならない。「東北6県の希望者は全て福島県で受け入れる」くらいの熱量がないと、研修生は獲得できない。

また、研修生は敏感で、「しょうがなくやっている」ような空気を感じると逃げ去ってしまいます。やるからには獲得競争を勝たねばならない。

〈田子委員〉

今回提示のカリキュラムは理想であり、仮に全てを習得すれば完璧な人財となるかもしれないが、現実には難しいと思われる。事業者によって求める人財が異なると思うので、それにマッチした内容にすべきと思う。

併せて、受講を希望する人に対し、求める人財の思いを共有することも重要。

〈松本委員〉

「評価方法と基準」に記載の「レポート 20%、テスト 50%」は比重が重いのではないかと。例えば下刈り実習のテストとは何かとの疑問もある。

また、仮に資格取得の講座を欠席せざるを得なかった研修生へのリカバリーなども考えると、やはりカリキュラムを詰め込みすぎと考える。生徒がもたない。

〈五十嵐委員〉

現場では、チェーンソー等機械のメンテナンスができるかどうかというのが重要になってくる。自身に取り組んでいる山学校でも午前中は全てソーチェーンの目立てに充てる。繰り返しやってようやく分かるようになる。

チェーンソーや防護服は研修生専用のものを用意するのか。

《事務局》

予定では、チェーンソーは1人1台を用意して割り当てる予定。

防護服に関しても、貸出にはなると思うが研修生分を用意する予定。

〈金子座長〉

時間も限られているので、カリキュラムに関してその他意見があれば、事務局用意の様式やメール等で7月16日（金）までに事務局あて回答をお願いします。

＜研修科目講師の考え方（案）＞

※議事の過程で福島県情報公開条例第7条第2号に該当する「個人情報が含まれる可能性があるため、非公開で実施

（4）その他

〈藤野委員〉

次回から、リモートでも会議に出席できるよう検討願いたい。

〈平子委員〉

研修生を確保するのが大変だと思う。自身が社長をやっている平子商店の作業員も震災前は選考した上で20人程度いたが、現在は13名程度。磐林協会の作業員合計も震災前約300人いたのが今は166人。

研修生15名の確保をしっかりと願います。10年で150人は大きい。

併せて、卒業生が他産業に行かないようにしてもらいたい。

〈佐藤委員〉

県内の林業事業体が新規就業者を雇用した場合に支援する県事業はあるか。

《事務局》

現在はない。

〈五十嵐委員〉

規模の小さい事業体は緑の雇用を受けられない。新規就業者を雇用した場合に例えば給料の8割を助成するといった事業があれば、事業体側もより積極的に雇用するようになると思う。

〈松本委員〉

募集要項の公表はいつになるのか。高校へのPRも良いが、事業体関係者への周知も重要と考える。親に理解してもらい、子に勧めるという流れが必要。早期に募集要項を決定し、周知してもらいたい。

《事務局》

募集要項は県6月議会閉会と同時に公表できるよう準備を進めているところ。

早期に周知を行いたい。

以 上