

三重県林業人材育成方針（概要版）

● 第1章 三重県の森林・林業の特徴

三重県では、特徴ある林業が行われてきたことを背景に、各地域で特色のある森林が形成

1. 古い歴史のある林業
2. 民間が主導する形で発展した林業
3. 持続性を重視した林業
4. 先駆的な林業の展開

● 第2章 森林・林業のあるべき姿

長期的な視点に立った三重県の森林・林業の目指すべき将来像

1. 森林のあるべき姿
 - (1) 森林の資源活用と公益的機能が調和している
 - (2) 県民全体で森林を支えるという合意形成が出来ている
2. 林業のあるべき姿
 - (1) 林業が誇りある産業として、地域を支えている
 - (2) 森林環境に配慮しながら、持続可能な林業経営が行われている
 - (3) 林業や木材産業の関係者等が連携し、消費者ニーズに対応したビジネスを展開している
 - (4) 森林の持つ多様な資源や地域の特色が生かされている

● 第3章 目指す人材像

1. 目指す人材像
「森林・林業のあるべき姿」を実現するため、必要とする3つの人材像
 - (1) 林業に高い使命感を持ち、広い社会性を備え、意欲的に行動できる人材
 - (2) 将来にわたり森林の公益的機能を高めることができる人材
 - (3) 戦略的な林業経営が実践できる人材

● 第4章 森林・林業経営における必要な人材の役割

1. 森林・林業経営における必要な人材の役割
あるべき姿の実現に向け、効率的・効果的な林業経営の実践に必要な人材像（育成対象区分）
 - ①ディレクター：森林の管理や林業経営について総合的に判断できる経営者等
 - ②マネージャー：ディレクターの経営方針を理解し、現場での実践が最適化できる管理者等
 - ③プレーヤー：具体的な将来の森林の姿を描き、その実現の為に行動できる作業員等
 - ④未就業者：林業への就業を希望する者、林業就業の可能性や適性を確認したい者

● 第5章 三重県における林業人材育成の現状

1. 既存の人材育成の取組
 - (1) 国等による研修
国の林業人材育成事業として、「緑の雇用」や「森林総合監理士育成研修」、「森林施業プランナー研修」など
 - (2) 民間等による研修
NPO等による技術研修会や林業事業体による就業体験など
 - (3) 県による研修
林業講座「もりびと塾」の「林業体験コース」と「林業リーダー育成コース」
 - (4) その他
上記以外にも、高校生林業職場体験研修など個別の人材育成の取組等がある。

5. 林業人材育成のあり方を考えるうえでの課題

- (1) 森林資源の適切な利用と保全に向け、先進的・革新的な林業経営を実践する人材が必要
- (2) 中山間地域の活性化を図るため、地域の担い手としての人材が必要
- (3) 既就業者を中心に効果的に人材育成を図るため、働きながら学べる環境を整備する必要
- (4) 国などの既存の人材育成施策等と連携しながら、効率的・効果的に人材育成を図る必要
- (5) 林業関係者だけでなく、産学官が連携し、オール三重で林業人材の育成に取り組む必要

● 第6章 林業人材育成のあり方

1. 林業人材育成の基本的な考え方

林業人材育成のあり方としては、

- ・既就業者などを対象に、働きながら学べる
- ・人材の役割に応じた効果的な能力開発を進める

仕組みを構築することを基本とする。

(1) 育成の対象と目指す人材

- ①育成対象の中心は、既就業者
- ②先進的、革新的な林業経営の実践者や中間マネジメント人材を中心とした育成
- ③林業の知識や技術の習得だけでなく、地域振興の視点を持った人材を育成

(2) 人材育成の方法

- ①既就業者が働きながら学べる体制の構築
- ②既存の研修事業等と連携・補完等した研修の実施(他府県の林業大学校との連携を含む)
- ③多様なニーズに対応した学びの場の提供および研修効果等を検証する仕組みの構築
- ④県内の特徴ある森林・林業、製材工場等の研修フィールドとしての活用
- ⑤研修修了後におけるサポート体制の整備

(3) 人材育成の推進主体

- ①産学官などが連携した組織を設置し、林業関係資源や既存施策等を活用しながら、人材育成を推進
- ②PDCAのマネジメントサイクルに基づき、人材育成を推進

3. 三重県における林業人材育成機関の考え方【みえ森林・林業アカデミー（仮称）】

- ①国や民間等の既存の人材育成事業等と連携・補完・協創しながら、三重県として系統立てた研修を行う、「みえ森林・林業アカデミー（仮称）」を創設する。
- ②「緑の雇用」等と連携しながら就業後における研修の充実を図るとともに、先進的・革新的な林業経営を実践できる経営者やマネジメントできる人材の育成を図る観点から、育成対象は既就業者を中心とする。
- ③既就業者の人材育成については、育成対象を区分し、プレーヤーに加え、人材育成の必要性の高いディレクターやマネージャーの育成も図る。
- ④就業前の人材育成については、産官連携の研修や民間の研修、または他府県の林業大学校と連携し育成を図る。
- ⑤三重県の特徴ある森林・林業をはじめ、製材技術等を学ぶため、三重県全体を研修フィールドとして研修等を実施する。
- ⑥「みえ森林・林業アカデミー（仮称）」を効果的に運営しながら、人材育成を図るため、各研修の実施主体や林業関係者、さらには人材育成を支援するさまざまな団体等からなる産学官連携組織（コンソーシアムなど）を設置する。

注) 当該資料は、「三重県林業人材育成方針」から抜粋して作成しています。