

# 「林業就業者のキャリア形成指針及び認定制度」 に関する検討結果報告書

令和6年3月

みやぎ森林・林業未来創造機構 研修事業部会

## 【目次】

はじめに（報告書取りまとめの経緯、今後の取扱） P2

〔提案する「林業就業者のキャリア形成指針及び認定制度」の骨子〕

- 1 林業就業者のキャリア形成指針及び認定制度の目的 P3
- 2 キャリア形成指針及び認定制度の概要図 P3
- 3 キャリア形成の目標・認定の対象とする技術者の区分と技術者像 P4
- 4 キャリア形成の体系、資格取得及び知識・技術習得の内容 P5
- 5 認定の手続き P6
- 6 認定技術者及び所属事業体への配慮 P6
- 7 アンケートの意見を踏まえた参考意見(制度設計の際の留意事項) P6
- 8 参考
  - (1) アンケート結果概要 P7
  - (2) 現場技能者のキャリア形成・目標管理シート例 P10

【付属資料】 アンケート結果の詳細と意見に対する部会の考え方 P11

## はじめに

当部会は、林業担い手対策の強化に向けて、みやぎ森林・林業未来創造カレッジをはじめ、人材の確保・育成のあり方について検討する役割をいただき、活動を進めています。

部会発足当初（令和3年1月17日）の意見交換において、「多くの林業事業体においては、就業者のキャリア設定ができていないのではないかと。キャリア形成の指針とそれに対応する認定制度や研修があれば、就業者も意欲的になり、経営者も人材育成の目標を明確にできる」と言った発言があり、議論の結果、部会として提案し、当機構の「事業構想」（令和3年5月27日総会承認）にその旨が位置づけられました。

当部会においては、構想の具体化に向け、令和3年6月10日の第3回会議以来、これまで9回にわたり議論・検討を重ねてきました。この間、機構の幹事会や経営強化就業環境部会において意見をいただき、また、昨年9月にはアンケートにより林業事業体や市町村、カレッジ研修生の皆様から意見をいただき、検討に反映しました。

この報告書は、以上の検討結果として、林業就業者のキャリア形成指針及び認定制度の創設を提案し、その骨子を整理したものです。

県の関係部署におかれましては、各林業事業体における人材の確保・育成や働きがいの向上に役立てられるよう、本報告書を鋭意御検討いただき、制度の設計・創設が成されるようお願い申し上げます。また、これらの一環として、当部会としてもキャリア形成指針に対応したカレッジ研修の整備・充実に向け検討・調整に努めてまいります。

令和6年3月

みやぎ森林・林業未来創造機構研修事業部会長 佐藤 久一郎

（宮城県林業経営者協会会長、宮城県指導林家）

（部会委員）

齋藤和彦 （公財）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事務局長

新妻忠蔵 林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部事務局長

村井 勝 株式会社村井林業代表取締役

月岡正博 栗駒高原森林組合業務課副参事

千葉恵美 特定非営利活動法人SCR木育リーダー

大和知朗 宮城県大河原産業高等学校教諭

阿部正志 加美町森林整備対策室長

今野勝紀 宮城県水産林政部林業振興課技術副参事兼課長補佐

伊藤彦紀 宮城県林業技術総合センター普及・研修部技術副参事兼総括技術次長

# 提案する「林業就業者のキャリア形成指針及び認定制度」の骨子

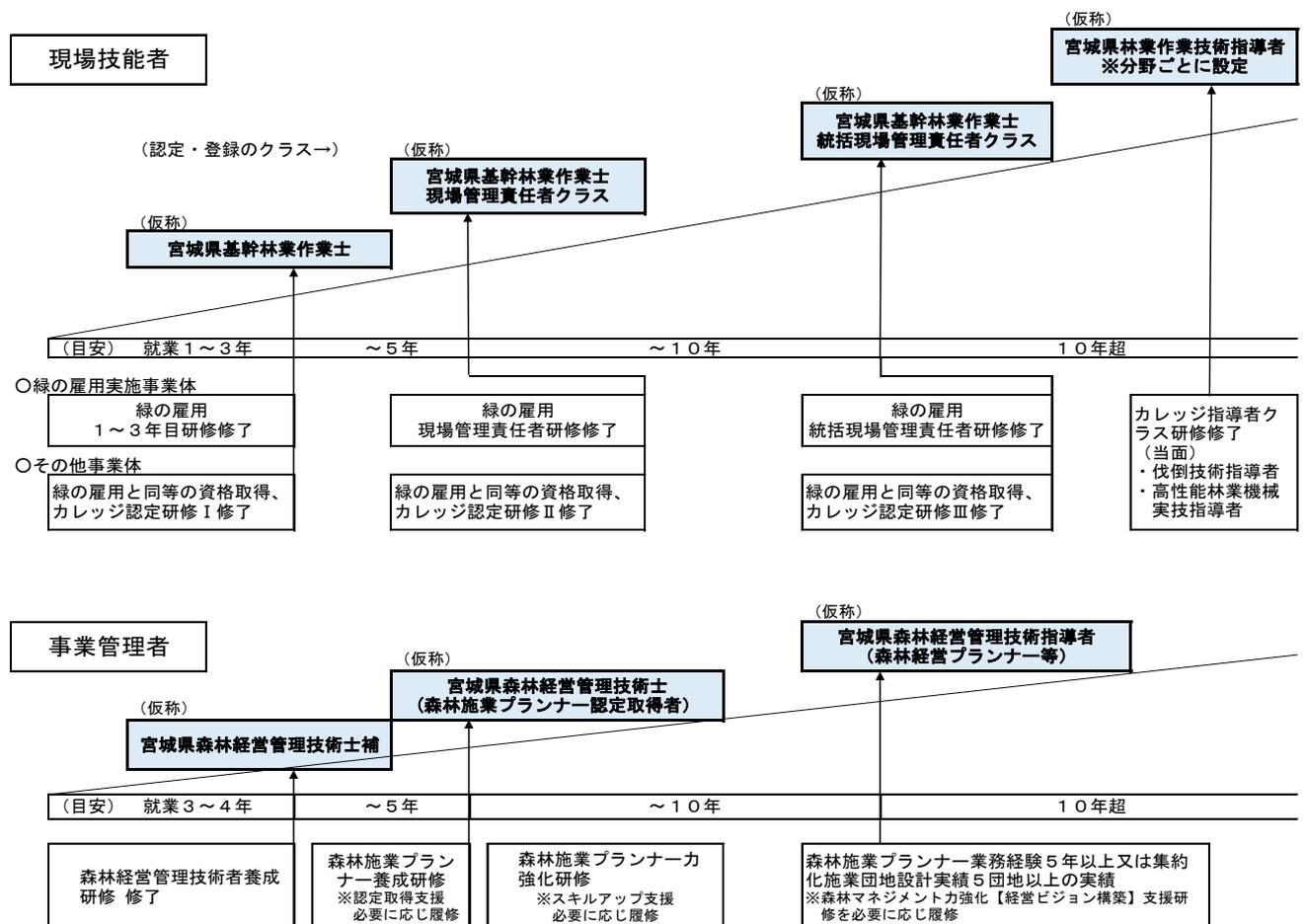
## 1 林業就業者のキャリア形成指針及び認定制度創設の目的

人材獲得競争により、森林・林業を支える担い手の確保が更に厳しくなると見込まれる中、林業事業体におけるより効果的な人材確保・育成の取組が重要になっており、その促進に寄与するため、以下の目的を持って本指針及び認定制度を創設する。

- (1) 新規就業者や既に就業している方々のキャリア形成目標を作成し、本人と経営者が共有することにより、両者の目標管理に活用する。
- (2) 就業者の働きがいの向上、技術や技能の向上に向けた取組の推進に活用する。
- (3) 経営者の人材育成の指針、研修派遣の根拠、人事評価や昇給を検討する際の参考指標として活用する。
- (4) 林業技術者の社会的地位（評価、認知度）の向上につなげる。
- (5) これらの取組の展開により、林業事業体の発展、若い世代が魅力を感じる林業の創出、的確な森林の整備・保全・循環利用を推進する。

## 2 キャリア形成指針及び認定制度の概要図

林業事業体の現場技能者と事業管理者のキャリア形成目標として、経験年数（目安）に応じて目標とする技術者の段階（認定のクラス）と対応する資格や技術等の概要を示すもの（内容は3及び4のとおり）。現場技能者については、緑の雇用実施事業体（緑の雇用該当者）とそれ以外に区分して設定している。



### 3 キャリア形成の目標・認定の対象とする技術者の区分と技術者像

#### (1) 現場技能者

※区分の名称は仮称（以下同様）

区分	技術者像	就業年数目安
宮城県基幹林業作業士	作業チームのメンバーとして、林業作業に必要な知識、技術・技能を習得して安全に作業を行うことができる。	3年
同 現場管理責任者クラス	チームに属するメンバーを指導して、間伐等の作業の工程管理やコスト管理ができる。	5年
同 統括現場管理責任者クラス	複数のチームを統括し、関係者と連携して事業の運営、経営にも参画できる。	10年
宮城県林業作業技術指導者	経験と知識、技術・技能を有する者で、県が講師候補者として登録し、カレッジ（注）の依頼に応じて講師として協力する。 （当面、伐倒技術、高性能林業機械実技を対象）	10年以上

注) 1 造林を専門に行う技能者については、各区分の名称に（造林）と付す（例：「宮城県基幹林業作業士（造林）」）

2 カレッジとは、「みやぎ森林・林業未来創造カレッジ」を指す（以下同様）。

#### (2) 事業管理者

区分	技術者像	就業年数目安
宮城県森林経営管理技術士補	森林経営管理技術者養成研修（注）の修了者で、林業普及指導事業等において重点的な育成対象とする。	3～4年
宮城県森林経営管理技術士	森林所有者に施業の提案を行い、施業地の集約化、森林経営計画の作成・管理、事業管理ができる。 （森林施業プランナー認定者）。	5年
宮城県森林経営管理技術指導者	森林の経営管理に関する知見と、森林施業プランナーとしての業務経験5年以上又は集約化施業団地設計5団地以上の実績を有する者で、県が講師候補者として登録し、カレッジの依頼に応じて講師として協力する。 （森林経営プランナー認定者等）。	10年以上

注：本資料に掲げる研修は、カレッジの研修を指す。

#### 4 キャリア形成の体系、資格取得及び知識・技術習得の内容

##### (1) 現場技能者のステップアップ

###### ○ステップ1→宮城県基幹林業作業士

- ・緑の雇用実施事業体の技能者は、1年目から3年目までの**緑の雇用研修**を修了する。
- ・そのほかの事業体の技能者は、就業後3年目までを目安に下表の資格取得と知識・技術の習得を行う。

区 分	内 容
資格取得等	①刈払機取扱作業者に対する安全衛生教育、②伐木等の業務に係る特別教育、③普通救命講習、④玉掛け技能講習、⑤小型移動式クレーン運転技能講習、⑥不整地運搬車運転技能講習、⑦荷役運搬機械等によるはい作業従事者に対する安全教育、⑧機械集材装置の運転に係る特別教育、⑨車両系建機（整地・運搬・積込用及び掘削用）運転技能講習、⑩走行集材機械の運転の業務に係る特別教育、⑪伐木等機械の運転の業務に係る特別教育、⑫簡易架線集材装置等の運転の業務に係る特別教育 ※造林を専門に行う技能者は①～③ (スタートアップ研修、高性能林業機械作業技術者養成研修で資格取得を支援)
知識・技術の習得	①林業の基礎、②現場管理、③森林調査、④森林整備、⑤素材生産、⑥路網整備 ※造林を専門に行う技能者は①～④ (習得のための研修を「カレッジ認定研修Ⅰ」で実施)

###### ○ステップ2→宮城県基幹林業作業士・現場管理責任者クラス

- ・緑の雇用実施事業体の技能者は、**緑の雇用・現場管理責任者研修**を修了する。
- ・そのほかの事業体の技能者は、就業5年以上を目安に下表の資格取得と知識・技術の習得を行う。

区 分	内 容
資格取得等	①造林作業の作業指揮者、②はい作業主任者、③地山の掘削及び土止め支保工作業主任者 ※造林を専門に行う技能者は①
知識・技術の習得	①作業管理・人的管理、②森林整備（目標林型に向けた施業方法）、③素材生産作業システム（収穫調査、森林作業道含む）※造林を専門に行う技能者は①、② (習得のための研修を「カレッジ認定研修Ⅱ」で実施)

###### ○ステップ3→宮城県基幹林業作業士・統括現場管理責任者クラス

- ・緑の雇用実施事業体の技能者は、**緑の雇用・統括現場管理責任者研修**を修了する。
- ・そのほかの事業体の技能者は、就業5年以上を目安に下表の資格取得と知識・技術の習得を行う。

区 分	内 容
資格取得等	安全衛生推進者養成講習
知識・技術の習得	①合意形成の進め方（コミュニケーションとプレゼンテーション）、②施業団地の設定とプラン作成の進め方、③受注管理・外注管理の進め方、④生産性向上に向けた路網・架線・土場の配置 ※造林を専門に行う技能者は①～③ (習得のための研修を「カレッジ認定研修Ⅲ」で実施)

###### ○ステップ4→宮城県林業作業技術指導者

- ・カレッジテクノワーカーコースの「指導者クラス」の該当研修を修了する。  
(伐倒技術指導者養成研修、高性能林業機械実技指導者養成研修)

## (2) 事業管理者のステップアップ

### ○ステップ1→宮城県森林経営管理技術士補

- ・森林経営管理技術者養成研修を修了する。

### ○ステップ2→宮城県森林経営管理技術士

- ・必要に応じて森林施業プランナー養成研修（認定取得支援）を受講し、森林施業プランナーとして森林施業プランナー協会の認定を取得する。

### ○ステップ3→宮城県森林経営管理技術指導者

- ・森林の経営管理、集約化施業、若手の指導に経験を積み、必要に応じて、森林経営プランナーとして森林施業プランナー協会の認定取得、森林マネジメント力強化【経営ビジョン構築】支援研修を修了する。

●上記（1）及び（2）に掲載した各研修については、実施年度の前年度に各事業体に内容、日程等を通知し、受講生を募集する。

## 5 認定・登録の手続き

- ①認定を受けようとする技術者の所属する事業体は、推薦書（資格取得、研修の修了書の写しを添付）を県（林業振興課を想定）に提出する。
- ②県は、審査会（林業振興課、森林整備課、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、カレッジ（機構）による構成を想定）を開催し、推薦書の内容を基に認定の適否を審査する。
- ③県は適合者を認定（知事認定を想定）・登録し、当該技術者に認定証を交付する。また、登録者をホームページで公表（希望者）するとともに、認定後の名簿管理を行う（事業体からの認定取消申請手続きを定める）。

## 6 認定技術者及び所属事業体への配慮

- ・カレッジ事務局は、キャリアアップを図るための研修や技術に関する情報を適宜提供するとともに、課題解決に向けた相談対応を行う。
- ・県の補助事業や発注事業において、認定技術者の所属する事業体が高く評価される仕組みの導入を進める。（\*県の関係部署で内容を検討）

## 7 アンケートの意見を踏まえた参考意見（制度設計の際の留意事項）※以下全て追記

- ・キャリア形成指針及び認定制度については、その重要性を踏まえて県の施策に位置づけ、知事認定として重みを持たせて施行し、指針や認定制度の意義、取り組む趣旨を各事業体に浸透させていくことが有効である。
- ・制度設計に当たっては、認定を受けることのメリットを強く打ち出すこと、具体的

な提案として、「認定技術者のいる事業体」であることを補助事業や森林経営管理法の「意欲と能力のある林業経営者」の要件とすることなどを求める意見がある一方で、一部の事業体にはこれらの要件設定を懸念する意見があることから、各事業体が制度を活用できるようにバックアップしながら、段階的かつバランスを取った要件設定の検討も必要である。

- また、現場技能者のキャリア形成には「緑の雇用」を基本とした資格取得が必要とされているが、「緑の雇用」を実施していない事業体には認定取得のハードルが高いため、資格取得や研修受講に対する支援が必要との意見もあることから、現行の「安全講習・技能講習等助成支援」の拡充等を検討する必要がある。
- 就業者にとっては、キャリア形成の目標が明確になりスキルアップへの意欲が向上する、責任ある立場を担っているという自覚を持って業務に励めるようになるといった、働きがいや技術向上の面で有効性を認める意見が多いが、更に就業意欲を高め、林業を魅力あるものにしていくには、認定を受けることで就業者の努力が評価され、それに見合った報酬が確保されることや、社会からも評価されるようにしていくことが重要であるとの指摘があり、施策の展開に当たっては留意する必要がある。

## 8 参考

### (1) アンケート結果概要

当部会では、検討の参考とするため、県内の林業事業体（機構会員含む）、機構会員（団体、市町村等）及びカレッジの研修生にアンケートに協力をいただき、キャリア形成指針や認定制度の必要性等について意見を収集した（令和5年9月15日～10月20日、回答数47）。

その結果、下表のとおり、キャリア形成指針を必要とする意見（「強く思う」「やや思う」の回答）が約8割、認定制度を必要とする意見（同上）が約7割に達した。特に、会社や団体に属する方々のキャリア形成指針を必要とする割合が高く、カレッジ研修生のほとんどは両者を必要とした。

林業就業者のキャリア形成指針・認定制度に関するアンケート結果（回答者数の割合）

区分	回答者数	キャリア形成指針の必要性					キャリア形成指針に対応した認定制度の必要性				
		強く思う	やや思う	あまり思わない	わからない	計	強く思う	やや思う	あまり思わない	わからない	計
森林組合	5	20%	60%		20%	100%	20%	60%		20%	100%
		80%					80%				
会社	13	38%	46%	8%	8%	100%	31%	38%	23%	8%	100%
		84%					69%				
団体	3	67%	33%			100%		100%			100%
		100%					100%				
市町村	15	7%	53%	13%	27%	100%		60%	13%	27%	100%
		60%					60%				
カレッジ研修生	11	73%	18%		9%	100%	55%	27%		18%	100%
		91%					82%				
合計	47	36%	43%	6%	15%	100%	23%	49%	11%	17%	100%
		79%					72%				

## 【回答の理由、参考意見】

回答の理由や参考意見について、主な意見の要旨は次のとおりである。

なお、アンケート結果の詳細と、意見に対する部会の考え方を別紙に掲載した(P11～)。

### ① 県又は機構等がキャリア形成の参考となる指針を作成する必要性について

#### <「強く思う」回答者>

- ・少子化により労働力が減少傾向にあるので、今後の林業従事者を確保する意味でも必要。(会社等)
- ・産業を継続する上で必要。(会社等)
- ・宮城県は官民ともに技術面、安全衛生面において意識がかなり低く感じる。底上げを図るためにも意識改革を含めた指針の作成が急務。(会社等)
- ・組織の将来の運営設計にも寄与できる指標を示す必要性は大きい。(団体)
- ・林業事業体においては従業員の目標値が無いに等しいことから、一つの目標値として指針を設けることは非常に重要。(団体)
- ・責任ある立場を担っているという自覚を持ち業務に励める。(研修生)
- ・目指すべき指針が明確になる。(研修生)
- ・無資格作業、労働災害の防止につながる。(研修生)

#### <「やや思う」回答者>

- ・林業事業体における人材育成の一つの基準となっており、そこから事業体ごとに人材育成計画を検討していけると良い。(森林組合)
- ・講習等を通じて新しい技術を学び、活躍の場を広げ仕事に生かすことができる。(会社等)
- ・指針があることで技術や技能の向上の道標となりスキルアップへの意欲が向上すると思う。(市町村)
- ・新規就業者にとっては活動するための基準として活用でき、良いと思う。次の段階へステップアップするにはどのくらいの年数が目安になるかなど、新規就業者にはありがたい情報になると思われる。(市町村)

#### <「あまり思わない」回答者>

- ・指針が実行に移った時、研修を受けなければならなくなる。林業従事者として資格取得は必須であり、種々団体で受講し取得している。必要な資格は取得するが、必要と思えない研修を受講しなければならないのか。この制度を強制すれば、負担に思う林業事業体・林業従事者が出て、就業意欲を削ぐのではないか。(会社等)

## ②県又は機構等がキャリア形成指針に対応した「認定制度」を設ける必要性について

### <「強く思う」回答者>

- ・認定制度があると目標に向かって進みやすい。(会社等)
- ・認定制度によって技術面・安全面に対する意識向上に繋がって欲しい。(会社等)
- ・認定制度があれば、意欲的に林業に携わる人々が増えると思う。研修を受講するメリットが多くなり、自分でできる仕事も増える。(研修生)
- ・経験等に応じた認定制度が林業では少ないと感じる。(研修生)

### <「やや思う」回答者>

- ・新規就業者の目標設定ができるので良い。(森林組合)
- ・アンケートの設問にある「県又は機構等」ではなく、認定主体は「県」として認定に重みを持たせることが重要。従って、認定制度の設定主体は「県」とすべきである。併せて、県は認定制度を施策の一環に位置づけ、認定制度の意義や取り組む趣旨が各事業体に浸透していくよう努めていくべきである。(団体)
- ・認定を受けることで努力に対する評価が行われ、自身の技術や技能に自信を持つことができると思う。評価に見合った報酬が確立されると更に就業意欲を向上させるとともに、林業の魅力向上につながると思う。(市町村)
- ・研修を受講するだけでなく、それに伴い知識や技術を習得したことを証明する認定制度は必要である。認定制度の内容が作業員のモチベーションアップや社会からも評価されるなど、認定制度を取得するメリットも必要である。(市町村)
- ・発注を行う際に目安の一助になると思う。(市町村)
- ・認定制度を設けることによって資格所有者の技術的部分の証明に使用でき、信用するための材料になるため、必要性はあると思われる。(市町村)
- ・認定が流通や施業においてブランドとして機能する可能性がある。研修が管理職や経営者にも魅力的なものとして認識される。その結果、業界の底上げにつながるかもしれない。(研修生)

### <「あまり思わない」回答者>

- ・認定制度設定の目的が記載されているが、理解できない。認定されない者が出てきたらどうするのか。この制度で優秀な林業従事者を育成する意図があると思うが、そうなれば素晴らしい。しかし、林業従事者の中には事情により現在の出来ている状況で働きたいと思っている者もいると思う。県内林業従事者全員がこうでなければいけないという制度にはしていただきたいくない。(会社等)
- ・認定後の優遇措置として認定者の有無による優先に関しては、業者登録時や見積り時などにその都度確認しなければならず、そのメリット形成のために全市町村が確認したとしても、金額によって受注者が決定されるので、意味がないのではないか。(市町村)

(2) 現場技能者のキャリア形成・目標管理シート例

事業体名		就業年数			採用年月日			就業者名			(前職経歴：年)			所属評価者		
		1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目	1年目	2年目	3年目
<p>※自己評価、所属評価、できる程度を3段階(A～C)で評価</p> <p><b>資格取得・研修受講計画 / (仮称) 高橋康彦幹林業作業士まで</b></p>																
区分	就業年数(目安)	1年目	2年目	3年目	採用年月日	自己評価	所属評価	採用年月日	自己評価	所属評価	採用年月日	自己評価	所属評価	採用年月日	自己評価	所属評価
資格の取得	安全講習等	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	普通救命講習	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	刈払機取扱作業者に対する安全衛生教育	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	伐木等の業務に係る特別教育	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	玉掛け技能講習	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
知識・技術の習得	林業の基礎	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	林業の社会的責任と関係者との協働	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
現場管理	林業事業体の経営	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	現場作業における安全力	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
森林調査	刈払機のメンテナンス	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	チェーンソーのメンテナンス	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
森林整備	森林調査・測量	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	森林整備の基礎と立本調査	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
素材生産	コンパス測量、ドローン・GNSS基礎	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	造林	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
路網開設	造林作業の種類と目的	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												
	安全な造林作業	特別教育・研修等	特別教育・研修等	特別教育・研修等												

【付属資料】アンケート結果の詳細と意見に対する部会の考え方

林業就業者のキャリア形成指針・認定制度に関するアンケート結果（回答者数）

区分	キャリア形成指針の必要性					キャリア形成指針に対応した認定制度の必要性					事業体等における人材育成の指針、計画等の設定					
	強く思う	やや思う	あまり思わない	わからない	計	強く思う	やや思う	あまり思わない	わからない	計	設定している	検討している	設定していない	不明・無回答	計	
森林組合	20代															
	30代															
	40代		3			3		3		3			3		3	
	50代	1			1	2	1			1	2	1			1	2
	60代～															
<b>計</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	
会社	20代															
	30代		1			1		1		1			1		1	
	40代		2			2		1	1	2	1		1		2	
	50代	3	1		1	5	3		1	1	5	1		4	5	
	60代～	2	2	1		5	1	3	1		5			5	5	
<b>計</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>2</b>		<b>11</b>	<b>13</b>		
団体	20代															
	30代															
	40代		1			1		1		1	1				1	
	50代															
	60代～	2				2		2		2			2		2	
<b>計</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			<b>3</b>		<b>3</b>			<b>3</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>3</b>		
市町村	20代		4	1		5		4		1	5	1		4	5	
	30代				3	3		1		2	3		3		3	
	40代		1	1	1	3		1	1	1	3		2	1	3	
	50代		3			3		2	1		3	1		2	3	
	60代～	1				1		1			1		1		1	
<b>計</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>15</b>		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>2</b>		<b>12</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	
研修生	20代	5			1	6	2	2		2	6	1		2	3	6
	30代	1	2			3	2	1		3	1		1	1	3	
	40代															
	50代	2				2	2				2		1	1	2	
	60代～															
<b>計</b>	<b>8</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>11</b>	<b>2</b>		<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	
合計	20代	5	4	1	1	11	2	6		3	11	2		6	3	11
	30代	1	3		3	7	2	3		2	7	1		5	1	7
	40代		7	1	1	9		6	2	1	9	2		6	1	9
	50代	6	4		2	12	6	2	2	2	12	3		7	2	12
	60代～	5	2	1		8	1	6	1		8			8		8
<b>計</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>47</b>	<b>8</b>		<b>32</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	

林業就業者のキャリア形成指針・認定制度に関するアンケート結果（回答者数の割合）

区分	キャリア形成指針の必要性					キャリア形成指針に対応した認定制度の必要性					事業体等における人材育成の指針、計画等の設定					
	強く思う	やや思う	あまり思わない	わからない	計	強く思う	やや思う	あまり思わない	わからない	計	設定している	検討している	設定していない	不明・無回答	計	
森林組合	20代															
	30代															
	40代		60%			60%		60%		60%			60%		60%	
	50代	20%			20%	40%	20%			20%	40%	20%			20%	40%
	60代～															
<b>計</b>	<b>20%</b>	<b>60%</b>		<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>	<b>60%</b>		<b>20%</b>	<b>100%</b>	<b>20%</b>		<b>60%</b>	<b>20%</b>	<b>100%</b>	
会社	20代															
	30代		8%			8%		8%		8%			8%		8%	
	40代		15%			15%		8%	8%	15%	8%		8%		15%	
	50代	23%	8%		8%	38%	23%		8%	8%	38%	8%		31%	38%	
	60代～	15%	15%	8%		38%	8%	23%	8%		38%			38%	38%	
<b>計</b>	<b>38%</b>	<b>46%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>	<b>31%</b>	<b>38%</b>	<b>23%</b>	<b>8%</b>	<b>100%</b>	<b>15%</b>		<b>85%</b>	<b>100%</b>		
団体	20代															
	30代															
	40代		33%			33%		33%		33%	33%				33%	
	50代															
	60代～	67%				67%		67%		67%				67%	67%	
<b>計</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>			<b>100%</b>		<b>100%</b>			<b>100%</b>	<b>33%</b>		<b>67%</b>	<b>100%</b>		
市町村	20代		27%	7%		33%		27%		7%	33%	7%		27%	33%	
	30代				20%	20%		7%		13%	20%		20%		20%	
	40代		7%	7%	7%	20%		7%	7%	7%	20%		13%	7%	20%	
	50代		20%			20%		13%	7%		20%	7%		13%	20%	
	60代～	7%				7%		7%			7%			7%	7%	
<b>計</b>	<b>7%</b>	<b>53%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>		<b>60%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>100%</b>	<b>13%</b>		<b>80%</b>	<b>7%</b>	<b>100%</b>	
研修生	20代	45%			9%	55%	18%	18%		18%	55%	9%		18%	27%	55%
	30代	9%	18%			27%	18%	9%		27%	9%		9%	9%	27%	
	40代															
	50代	18%				18%	18%				18%			9%	9%	18%
	60代～															
<b>計</b>	<b>73%</b>	<b>18%</b>		<b>9%</b>	<b>100%</b>	<b>55%</b>	<b>27%</b>		<b>18%</b>	<b>100%</b>	<b>18%</b>		<b>36%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	
合計	20代	11%	9%	2%	2%	23%	4%	13%		6%	23%	4%		13%	6%	23%
	30代	2%	6%		6%	15%	4%	6%		4%	15%	2%		11%	2%	15%
	40代		15%	2%	2%	19%		13%	4%	2%	19%	4%		13%	2%	19%
	50代	13%	9%		4%	26%	13%	4%	4%	4%	26%	6%		15%	4%	26%
	60代～	11%	4%	2%		17%	2%	13%	2%		17%			17%		17%
<b>計</b>	<b>36%</b>	<b>43%</b>	<b>6%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>	<b>23%</b>	<b>49%</b>	<b>11%</b>	<b>17%</b>	<b>100%</b>	<b>17%</b>		<b>68%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>	

林業就業者のキャリア形成指針・認定制度に関するアンケート結果（意見）

選択	所属	意見（回答の理由、参考意見等）
<b>1 指針作成の必要性</b>		
強く思う	森林組合	業務を行うに当たって目標となる指針を示すのは良いと思う。
	会社等	少子化により労働力が減少傾向にあるので、今後の林業従事者を確保する意味でも必要だと思う。
	会社等	産業を継続する上で必要であると思う。
	会社等	宮城県は官民ともに技術面、安全衛生面において意識がかなり低く感じる。底上げを図るためにも意識改革を含めた指針の作成が急務と考える。
	団体	林業事業体が昇給・昇任の参考とし、また、組織の将来の運営設計にも寄与できる指標を示すことの必要性は大きいと考える。将来的に研修講師等の確保にもつながることから、後継育成のための基盤整備としても意味が大きいものと捉えられる。
	団体	林業従事者、特に現場技能者に関しては経験年数や技能の有無に関わらず、「一般作業員」という括りとなっていることが多く、従業員としての目標値が無いに等しいことから、一つの目標値として指針を設けることは非常に重要なことと考える。
	市町村	市町村単位での作成は困難であり、宮城県において統一した指針が求められている。
	研修生	責任ある立場を担っているという自覚を持ち業務に励めると思う。
	研修生	知識・技術の習得を日常業務と並行して実施し続けることが当組合では容易ではないと感じるため、キャリア形成を県又は機構が定めれば、目指すべき指針が明確になり良いと思う。
	研修生	業界や県・事業体にとってプラスでしかないと思う。若手の育成、事業体に関わってくる。
	研修生	会社では学べない知識などを学べる機会が多くあるので、あった方が良いと思う。
	研修生	無資格作業、労働災害の防止につながる。
研修生	とても良い取組だと思う。	
やや思う	森林組合	それぞれの林業事業体における人材育成の一つの基準となっており、そこから、事業体ごとに人材育成計画を検討していけると良いと思う。
	会社等	講習等を通じて新しい技術を学ぶことで活躍の場を広げ仕事に生かすことができる。
	市町村	林業従事者の確保及び育成を図る観点でも指針があれば分かりやすい。
	市町村	指針があることで技術や技能の向上の道標となりスキルアップへの意欲が向上すると思う。
	市町村	素案の1の設定の目的にあるとおり、就業者の働く意欲の向上や林業技術者の評価、認知度の向上につながると思われる。
	市町村	目標となる指針があることで、取り組む方向性が見えてくるので、目指すべき指標はあった方が良いと考える。
	市町村	新規就業者にとっては活動するための基準として活用でき、良いと思う。次の段階へのステップアップするには目安でどのくらいの年数を要するかなど、新規就業者にはありがたい情報かと思われる。
	研修生	研修の参加率が上がってよい。入社し立て、年数が短い人が研修に参加しがちであるが、内容によっては管理職に聞いてもらいたいため、そのような方の参加率を上げる面でも、指針があると良い。
	研修生	共通の拠り所は必要かと思う。
あまり思わない	会社等	指針を作成し実行に移った時、研修を受けなければならないことになる。林業従事者として資格取得は従事する上で必須で、種々団体で受講し資格を取得している。林業経営に必要と思われる資格は当然取得するが、特に必要と思えない研修を受講しなければならないのか。この制度を強制することで負担に思う林業事業体・林業従事者が出てこないのか。就業意欲を削ぐのではないか。
	市町村	内容は問題ないが、指針とまでの強い方向性を作らなくてもよいのではないか。
わからない	市町村	必要性の確認になるが、経営者及び従事者は指針を必要としているのか、わからない。

選択	所属	意見（回答の理由、参考意見等）
<b>2 認定制度の必要性</b>		
強く思う	森林組合	県独自の認定であれば良いと思う。
	会社等	認定制度があると目標に向かって進みやすい。
	会社等	認定制度によって技術面・安全面に対する意識の向上に繋がって欲しいと感じる。
	研修生	認定制度があれば、意欲的に林業に携わる人々が今後増えると思う。研修を受講する上でのメリットが多くなり、自分でできる仕事も増えるのであった方がよいと思う。
	研修生	経験等に応じた認定制度が林業では少ないと感じる。
	研修生	緑の雇用の新規雇用のように補助につながるとよい。
	研修生	ぜひあった方がよいと思う。
やや思う	森林組合	新規就業者の目標設定ができるので良いと思う。
	会社等	認定制度で明確な目標ができ、資格取得の目安等も参考にできる。
	会社等	ある程度の基準を満たす意味でも必要かと思う。
	団体	「県又は機構等」という選択肢ではなく、認定主体はあくまでも「県」として、認定そのものに重みを持たせることが重要と考える。このことから認定制度の設定主体も「県」とすべきと考える。併せて、県は認定制度を施策の一環として位置づけ、認定制度の意義や取り組む趣旨が各事業体に浸透していくよう、努めていくべきと考える。
	団体	何らかの形で「お墨付き」を与えることは必要と考えるが、認定方法の「基準」が明確化しないと単なる形式的な認定になる心配がある。
	市町村	認定を受けることで努力に対する評価が行われ、自身の技術や技能に自信を持つことができると思う。評価に見合った報酬が確立されると更に就業意欲を向上させるとともに、林業の魅力向上につながると思う。
	市町村	発注を行う際に目安の一助になると思う。
	市町村	研修等を受ける際にも、ただ受講等するだけでなく、それに伴い知識や技術を習得したことを証明する認定制度は必要であると考え。但し、認定制度の内容が作業員のモチベーションアップや社会からも評価されるなど、認定制度を取得するためのメリットも必要である。
	市町村	認定制度を設けることによって資格所有者の技術的部分の証明に使用でき、信用するための材料になるため、必要性はあるかと思われる。
	研修生	認定が流通や施業においてブランドとして機能する可能性がある。研修等は無頓着な管理職や経営者にとっても魅力的なものとして認識してもらえる可能性がある。その結果、業界のポトムアップにつながるかもしれない。現場に重きを置く人には遊びや息抜きの枠を出ない認識となるかもしれない。
	研修生	認定を受けた従業員数に応じて入札等の加点制度につなげることができれば、経営者層にカレッジ研修に参加するよう考えてもらえるかと思う。
	研修生	指針の必要性と同じ理由で、管理職の方の参加率を上げるためにも良い。
研修生	設けても設けなくても良いと感じた。	
あまり思わない	会社等	認定制度設定の目的が記載されているが、理解できない。認定されない者が出てきたらどうするのか。この制度で優秀な林業従事者を育成する意図があると思うが、そうなれば素晴らしいことと思う。しかし、林業従事者の中にはそれぞれ家庭の事情があり、現在出来ている状況で働きたいと思っている者もいると思う。県内林業従事者全員がこうでなければいけないという制度にはしていただきたくない。
	市町村	認定されるとどうなるのか（給料に反映される？）が分からない。事務手続きの煩雑化が心配。
	市町村	認定後の優遇措置として認定者の有無による優先は財政サイドによる業者登録時や見積りなどに都度確認していかなければならず、そのメリット形成のために全市町村が確認をしたとしても金額によって決定するもので、意味がないのではないか。
わからない	市町村	認定制度ができることで経営者及び従事者が改善されるかが分からない。

選択	所属	意見（回答の理由、参考意見等）
<b>3 キャリア形成指針・認定制度素案について</b>		
	森林組合	6の2の「県の補助事業や発注～」の記載については、財政的措置を意味するものなのか、民間事業者、団体を統制する目的なのか真意を測りかねる。また、5の認定・登録手続き審査機関が県当局なのは、県の認定制度なので分かるが、労確センター・林防災以外の第三者（学識若しくは専門的識者）が入っていないことに疑問が残る。公平性・透明性が担保された認定審査が必要ではないか？
	森林組合	県の認定制度も良いと思うが、認定の内容がFWや施業プランナー制度と同様に感じるので、県で認定するのであればグリーンマイスター研修を復活させても良いと思う。
	森林組合	緑の雇用と同様の資格取得が必要になるので、緑の雇用を実施していない事業体での認定取得のハードルが高いように感じる。緑の雇用＝県の認定が主になるのであれば効果が薄いように感じるので、緑の雇用を実施していない事業体での資格取得や、研修受講に対する支援も併せて検討すると良いと思う。
	会社等	取得には個人差があるので、就業年数は設けない方が良いと思う。
	会社等	県の補助事業や発注事業において配慮があるようだが、林業経営体をこの制度で差別化するのはいかがなものか。森林組合を想定しているのか、県内全林業事業体を想定しているのか。必要性を感じている事業体ならばこの制度で人材育成を進めてもらえば良いが、林業従事者が減って、認定制度以前の問題がある事業体に対して強制は止めて欲しい。
	会社等	細かなところで言えば、特殊伐採（高所作業やアーボリストの養成等）の技術者養成、架線集材の技術者養成講座などがあると良いと思う。
	会社等	林業の活性化につながれば、非常に良い取組だと思う。
	団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目的では「就業者の働く意欲の向上」という表記に留めているが、就業環境の改善という機構の趣旨に則して「人事評価・昇給等の参考指標に活用する等・・・」と明確に目的に組み入れてはどうか。</li> <li>・宮城県林業作業技術指導者、宮城県森林経営管理技術指導者については、「研修の講師ができる」という表現に留めず、「県が認定者を講師候補者として登録し、各指導者はカレッジからの依頼があった場合、講師として協力する」というような位置づけ・表記としても良いのではないか。</li> <li>・「認定技術者の所属する事業体が高く評価される仕組み」づくりと併せ、県の新規事業の設計で「認定技術者が事業体にいること」を必須とするなど、「意欲の能力のある事業体」＝「認定技術者を保有する事業体」に誘導できる仕組みづくりが必要だと思う。</li> </ul>
	団体	3の（1）の現場技能者の「統括現場管理責任者クラス」の技術者像で「・・・経営にも参画できる」は若干無理があるように感じる。せめて「経営」を「管理」程度の言葉に変えてはどうか。また、「目標管理シート（素案）」に掲載している「所属評価」の欄は何を意味するのか疑問である。実際のところ、個々の評価の欄は形骸化すると考える。自己評価（これも無理かも）のみで良いのではないか。
	市町村	具体的な必要性がわからない。
	市町村	認定を取得するためのインセンティブとして、県の発注事業等の際に高く評価される仕組みの導入を想定しており、経営者側としてのメリットはあるが、作業員個人のメリットとしてはフォローアップのみの想定であることから、認定取得のインセンティブとしては弱く、内容的にもう一工夫必要であると感じた。
	市町村	県や事業者それぞれが手間をかけて認定しても、それに見合ったメリットがあまり感じられず、意味のないものになってしまう懸念がある。
	研修生	現場技能者はもちろん、管理者も技能講習を受ければ、双方が仕事内容を理解する絶好の機会になるかと思う。
	研修生	認定された場合、どのようなメリットがあるのかを詳しく知りたい。

選択	所属	意見（回答の理由、参考意見等）
<b>4 今後の機構の活動に対する意見・要望</b>		
	森林組合	FWの資格は緑の雇用事業を実施しないと県内では取得できないと理解しているが、素案を見ると、緑の雇用と同等の資格取得を記載しているので、緑の雇用を実施していなくてもFWの資格を取得をできる研修を行って欲しい。
	会社等	就業者のキャリアアップも一つであるが、林業の魅力をもっと若い人達に早く知ってもらえるような活動もして欲しい。
	会社等	日本の林業の衰退をおさえ発展させていく上で官民協力が必要。総合的に支援して欲しい。
	会社等	何かをしなければならない、何かを取得しなければ経営できなくなるという施策は止めて欲しい。この制度は強制ではないと思うが、この制度に従わなければ差別化されるということの無いように願いたい。森林施業プランナーの資格が無くとも経営計画の認定を受けて、経営ができています。高性能林業機械が無いのに資格取得しても意味がない。ドローン調査等は経費がかさみ、費用に見合う効果が想定できないので導入する考えはないが、技術習得のために研修を受けなければならないのか。
	会社等	全国的（行政、森林組合、民間）を見て、宮城県の技術面においても意識の面でもレベルはかなり低いと思うので、その底上げを期待したい。
	会社等	新規就業者だけでなくキャリアに則した講習等、幅広く対応した内容になっており期待している。当社では人材育成に苦慮しているので、機構のキャリア形成指針を参考に自社の人材育成の指針を作れるようにしたいと思う。
	団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本県独自の取組であるカレッジの活動が軌道に乗りつつある中、機構の果たす意義は益々大きくなっていくと考えられるので、様々な研修の検討と就業環境の改善検討が一体として実施できるよう、部会の一本化（メンバーが増えるかもしれないが）について検討していても良い時期ではないかと考える。</li> <li>・業界の多くのメンバーが会員となっている機構として、県に対し某かの要望・提案を行っていく機能を持たせることで、有効な事業の立上げや既存事業の改善にもつながるのではないかと考える。</li> </ul>
	団体	林業におけるキャリア形成が、当人にとって「見える」ようになるとよいのだが。
	市町村	森林環境譲与税の用途について：当市は林業が盛んとは言えず、人材育成や普及啓発事業の立案に苦慮。都市部で上記事業を進めていくためにはどうすればよいか。特に人材育成において事例の提供やアドバイスして欲しい。
	研修生	研修より現場主義という思想があるため、どうしても研修に参加できない期間がある。組織として研修を満足に受講できる環境を整えて欲しい。
	研修生	県北と県南では林業活動の環境も大きく異なるので、研修も可能なら地域に沿って細かく分けてもらえると有り難い。
	研修生	とても良い取組なので、新規就業者だけでなく、古い人や役員の方達も参加、勉強してもらいたいと思う。

アンケート結果の「あまり思わない」とする意見、「指針・認定制度素案」・「機構の活動」への意見に対する部会の考え方

選択	所属	意見（回答の理由、参考意見等）	意見に対する考え方
<b>1 指針作成の必要性</b>			
あまり思わない	会社等	指針を作成し実行に移った時、研修を受けなければならないことになる。林業従事者として資格取得は従事する上で必須で、種々団体で受講し資格を取得している。林業経営に必要と思われる資格は当然取得するが、特に必要と思えない研修を受講しなければならないのか。この制度を強制することで負担に思う林業事業者・林業従事者が出てこないのか。就業意欲を削ぐのではないのか。	林業事業者の人材育成に役立てていただくことを第一の趣旨として指針（ガイドライン）を定めるもの。事業者への波及浸透は目指すが、必要のない研修までを強制するものではない。
	市町村	内容は問題ないが、指針とまでの強い方向性を作らなくてもよいのではないのか。	同上
<b>2 認定制度の必要性</b>			
あまり思わない	会社等	認定制度設定の目的が記載されているが、理解できない。認定されない者が出来たらどうするのか。この制度で優秀な林業従事者を育成する意図があると思うが、そうならば素晴らしいことと思う。しかし、林業従事者の中にはそれぞれ家庭の事情があり、現在出来ている状況で働きたいと思っている者もいると思う。県内林業従事者全員がこうでなければいけないという制度にはしていただきたくない。	事業者の人材育成や就業者の知識・技術の習得の目標として設定し、その努力の結果を形として残すために認定するものである。あくまでも事業者や就業者の意向次第であり、全体に強制するものではない。設定の目的については理解が得られるよう努める。
	市町村	認定されるとどうなるのか（給料に反映される？）が分からない。事務手続きの煩雑化が心配。	指針を参考に給与への反映を検討していただきたいと考えるが、各事業者での判断になる。事務手続きは煩雑にならないようにしていく。
	市町村	認定後の優遇措置として認定者の有無による優先は財政サイドによる業者登録時や見積りなどに都度確認していかなければならず、そのメリット形成のために全市町村が確認をしたとしても金額によって決定するもので、意味がないのではないのか。	市町村に導入（反映）を求めるものではない。（発注の際に目安になるとの意見があるが、どうするかは個々の判断）
<b>3 キャリア形成指針・認定制度素案について</b>			
森林組合		6の2の「 <u>県の補助事業や発注～</u> 」の記載については、 <u>財政的措置を意味するものなのか、民間事業者、団体を統制する目的なのか真意を測りかねる</u> 。また、5の認定・登録手続き審査機関が県当局なのは、県の認定制度なので分かるが、 <u>労働センター・林災防以外の第三者（学識若しくは専門的識者）が入っていないことに疑問が残る</u> 。公平性・透明性が担保された認定審査が必要ではないのか？	広い意味では財政的措置に当たる（内容は行政サイドで精査）。認定については推薦調書で適否を判断できるようにしたい（公平性・透明性確保）ので、学識者等の参画までは要しないと考えている。
森林組合		県の認定制度も良いと思うが、認定の内容がFWや施業プランナー制度と同様に感じるので、県で認定するのであればグリーンマイスター研修を復活させても良いと思う。	緑の雇用研修との重複、現在のセンターの体制からグリーンマイスター研修の復活は困難。緑の雇用以外については個々の資格取得（一部カレッジ研修で支援）と「カレッジ認定研修」で対応したい。
森林組合		緑の雇用と同様の資格取得が必要になるので、 <u>緑の雇用を実施していない事業者での認定取得のハードルが高いように感じる</u> 。緑の雇用＝県の認定が主になるのであれば効果が薄いように感じるので、 <u>緑の雇用を実施していない事業者での資格取得や、研修受講に対する支援も併せて検討すると良い</u> と思う。	資格取得や研修受講に対する支援について、必要性は理解できるが、対応は行政サイドで検討していただきたい。
会社等		取得には個人差があるので、 <u>就業年数は設けない方が良い</u> と思う。	目安ができて良いとの意見もあるので、就業年数は目安として設けていきたい。
会社等		<u>県の補助事業や発注事業において配慮があるようだが、林業経営体をこの制度で差別化するのはいかがなものか</u> 。森林組合を想定しているのか、県内全林業事業者を想定しているのか。必要性を感じている事業者ならばこの制度で人材育成を進めてもらえば良いが、 <u>林業従事者が減って、認定制度以前の問題がある事業者に対して強制は止めて欲しい</u> 。	上記のとおり、各事業者の人材育成や就業者の知識・技術の習得の目標として設定し、その結果を認定するものであり、全体に強制するものではない。取組の波及のために配慮事項を想定しているが、制度設計に当たっては意見の趣旨を踏まえ行政サイドで検討していただきたい。
会社等		細かなところで言えば、 <u>特殊伐採（高所作業やアーボリストの養成等）の技術者養成、架線集材の技術者養成講座</u> などがあると良いと思う。	特殊伐採の技術者養成は現状では困難。架線集材については、緑の雇用で簡易架線を実施中、センター研修での実施は今後検討。
会社等		林業の活性化につながれば、非常に良い取組だと思う。	
団体		1) 目的では「 <u>就業者の働く意欲の向上</u> 」という表記に留めているが、 <u>就業環境の改善という機構の趣旨に則して「人事評価・昇給等の参考指標に活用する等・・・」と明確に目的に組み入れてはどうか</u> 。 2) 宮城県林業作業技術指導者、宮城県森林経営管理技術指導者については、「 <u>研修の講師ができる</u> 」という表現に留めず、「 <u>県が認定者を講師候補者として登録し、各指導者はカレッジからの依頼があった場合、講師として協力する</u> 」というような位置づけ・表記としても良いのではないのか。 3) 「 <u>認定技術者の所属する事業者が高く評価される仕組み</u> 」づくりと併せ、 <u>県の新規事業の設計で「認定技術者が事業者にいること」を必須とするなど、「意欲のある事業者」＝「認定技術者を保有する事業者」に誘導できる仕組みづくりが必要</u> だと思う。	1) 素案の1の(3)に「人事評価や昇給を検討するための参考指標として活用する」を追記したい。 2) 素案の3の(1)、(2)の該当箇所を提案のとおり修正したい。 3) 制度の波及状況に応じる必要があるが、上記意見も踏まえながら行政サイドで検討。
団体		1) 3の(1)の現場技能者の「 <u>統括現場管理責任者クラス</u> 」の技術者像で「 <u>・・・経営にも参画できる</u> 」は若干無理があるように感じる。せめて「 <u>経営</u> 」を「 <u>管理</u> 」程度の言葉に変えてはどうか。 2) 「 <u>目標管理シート（素案）</u> 」に掲載している「 <u>所属評価</u> 」の欄は何を意味するのか疑問である。実際のところ、 <u>個々の評価の欄は形骸化する</u> と考える。自己評価（これも無理かも）のみで良いのではないのか。	1) 複数の現場を統括し経営との関係も出てくるので原案のまま（林野庁の緑の雇用に関する記述と同様）。 2) 所属評価欄については所属において各就業業者をよく見て評価・支援していくことが重要であるので、設けている。
市町村		具体的な必要性がわからない。	理解が広まるよう努めていく。
市町村		認定を取得するためのインセンティブとして、 <u>県の発注事業等の際に高く評価される仕組みの導入を想定しており、経営者側としてのメリットはあるが、作業員個人のメリットとしてはフォローアップのみの想定であることから、認定取得のインセンティブとしては弱く、内容的にもう一工夫必要</u> であると感じた。	素案の1の(3)に「人事評価や昇給を検討するための参考指標として活用する」を追記したい。
市町村		県や事業者それぞれが手間をかけて認定しても、 <u>それに見合ったメリットがあまり感じられず、意味のないものになってしまう懸念</u> がある。	内容は今後行政サイドで検討していただきたい。指針・認定制度の趣旨が広まるよう努めていく。
研修生		現場技能者はもちろん、 <u>管理者も技能講習を受ければ、双方が仕事内容を理解する絶好の機会</u> になるかと思う。	
研修生		認定された場合、 <u>どのようなメリットがあるのかを詳しく知りたい</u> 。	今後行政サイドで検討していただきたい。

選択	所属	意見（回答の理由、参考意見等）	意見に対する考え方
<b>4 機構に対する意見・要望</b>			
	森林組合	FWの資格は緑の雇用事業を実施しないと県内では取得できないと理解しているが、素案を見ると、緑の雇用と同等の資格取得を記載しているので、 <u>緑の雇用を実施していなくてもFWの資格を取得をできる研修を行って欲しい。</u>	緑の雇用以外については個々の資格取得（一部カレッジ研修で支援）と「カレッジ認定研修」で対応。資格取得や研修受講に対する支援については行政サイドで検討していただきたい。
	会社等	就業者のキャリアアップも一つであるが、 <u>林業の魅力をもっと若い人達に早く知ってもらえるような活動もして欲しい。</u>	林業トライコース、オープンカレッジで対応していくほか、ホームページで情報を発信。
	会社等	日本の林業の衰退をおさえ発展させていく上で <u>官民協力が必要。総合的に支援して欲しい。</u>	引き続き機構の取組を推進。
	会社等	<u>何かをしなければならぬ、何かを取得しなければ経営できなくなるという施策は止めて欲しい。この制度は強制ではないと思うが、この制度に従わなければ差別化されるということの無いように願いたい。</u> 森林施業プランナーの資格が無くとも経営計画の認定を受けて、経営ができています。高性能林業機械が無いのに資格取得しても意味がない。ドローン調査等は経費がかさみ、費用に見合う効果が想定できないので導入する考えはないが、技術習得のために研修を受けなければならぬのか。	上記のとおり、各事業体の人材育成や就業者の知識・技術の習得の目標として設定し、その結果を認定するものであり、強制するものではない。取組の波及のために配慮事項を想定しているが、制度設計に当たっては意見の趣旨を踏まえ、行政サイドで検討していただきたい。
	会社等	全国的（行政、森林組合、民間）を見て、宮城県の技術面においても意識の面でもレベルは <u>かなり低いと思うので、その底上げを期待したい。</u>	意見の趣旨にも沿える取組にしたい。
	会社等	新規就業者だけでなくキャリアに則した講習等、 <u>幅広く対応した内容になっており期待している。当社では人材育成に苦慮しているので、機構のキャリア形成指針を参考に自社の人材育成の指針を作れるようにしたいと思う。</u>	このように取り組んでいただければ大変ありがたい。
	団体	・本県独自の取組であるカレッジの活動が軌道に乗りつつある中、機構の果たす意義は益々大きくなっていくと考えられるので、 <u>様々な研修の検討と就業環境の改善検討が一体として実施できるよう、部会一本化（メンバーが増えるかもしれないが）について検討していつでも良い時期ではないかと考える。</u> ・業界の多くのメンバーが会員となっている機構として、 <u>県に対し何かの要望・提案を行っていく機能を持たせることで、有効な事業の立上げや既存事業の改善にもつながるのではないかと考える。</u>	部会のあり方は今後検討したい。県への要望・提案の機能については、部会や幹事会がその役割を果たすものと考えている。
	団体	林業における <u>キャリア形成が、当人にとって「見える」ようになるとよいのだが。</u>	この趣旨を重視していく。
	市町村	森林環境譲与税の使途について：当市は林業が盛んとは言えず、人材育成や普及啓発事業の立案に苦慮。都市部で上記事業を進めていくためにはどうすればよいか。特に <u>人材育成において事例の提供やアドバイスして欲しい。</u>	全国の取組事例、総務省・林野庁が取りまとめた取組例を提供（済）。
	研修生	研修より現場主義という思想があるため、どうしても研修に参加できない期間がある。 <u>組織として研修を満足に受講できる環境を整えて欲しい。</u>	機構として引き続き検討し波及させていきたい。
	研修生	県北と県南では林業活動の環境も大きく異なるので、 <u>研修も可能なら地域に沿って細かく分けてもらえるとうり難い。</u>	研修の企画・実施に当たって検討していく。
	研修生	とても良い取組なので、 <u>新規就業者だけでなく、古い人や役員の方達も参加、勉強してもらいたいと思う。</u>	機構として引き続き検討し波及させていきたい（カレッジ経営者コース、講演会、特別講義等）。