

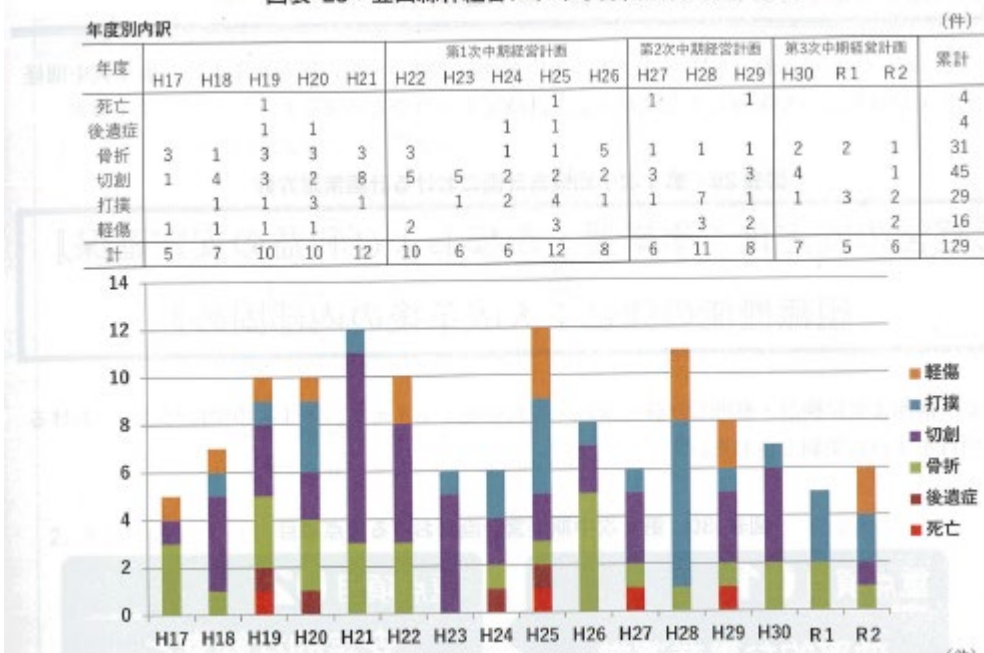
第2回矢作川水源の山づくりガイドブック策定会議（通称：矢作川流域山づくりWS）

令和4年1月17日(月) 13時~16時

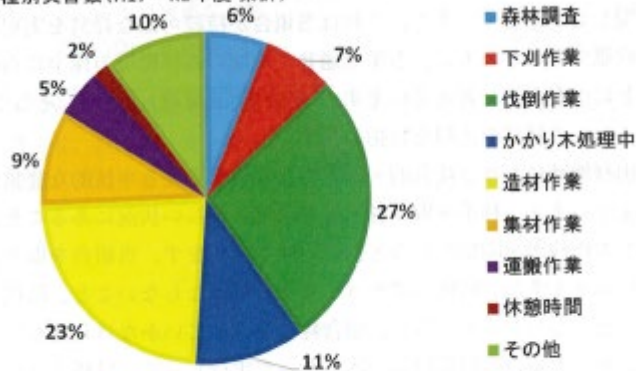
豊田市御内市有林事務所（愛知県豊田市御内町大奥山1・1）



図表 28：豊田森林組合における労働災害の発生状況



作業種別災害数(H17~R2年度 累計)



チェーンソー作業による災害が60%を超えており、現場目線を取り入れた重点的な対策が必要です

② 人材確保と指導層に対する教育・研修の強化 ⇒ 若手を育成できる体制づくり

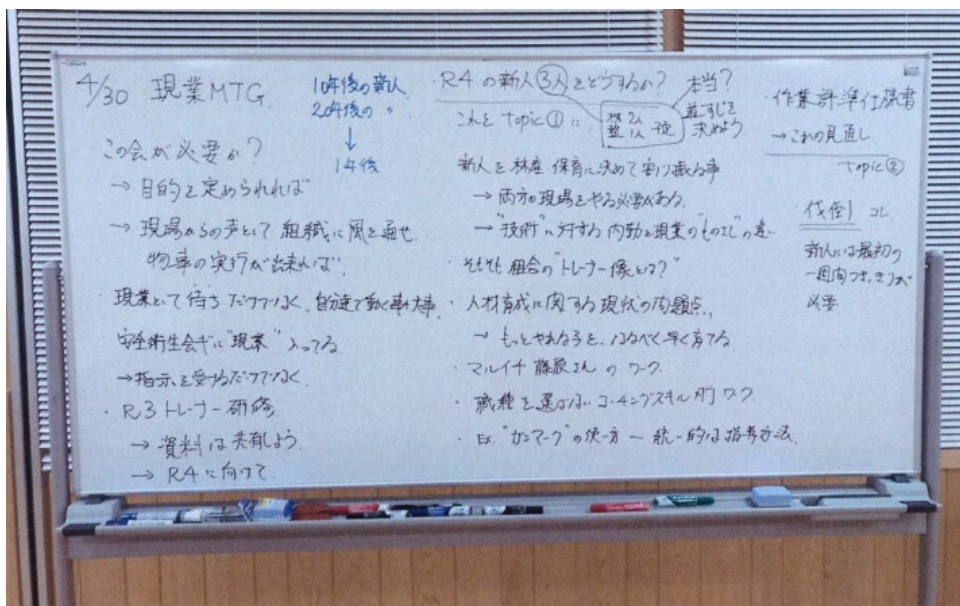
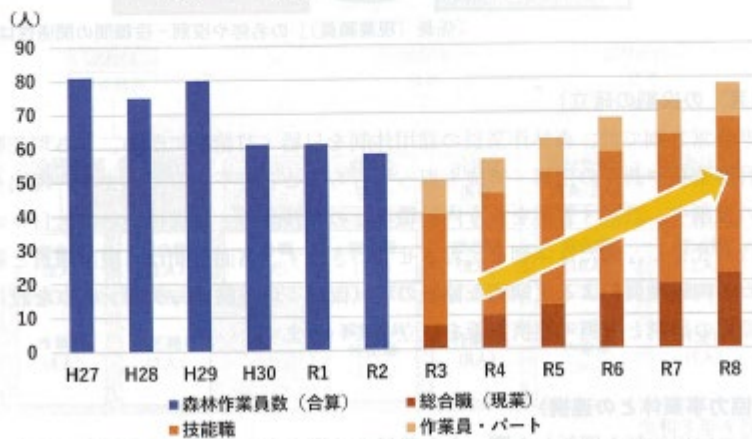
当組合の現場を担う森林作業員は、平成 23 年度以降は減少傾向が続いてきました。この課題を解決しようと、第 3 次中期経営計画において雇用体制等が刷新されました。これにより、安全に配慮した職場づくりが一層進めやすくなりました。新規採用後の技術面・安全面の指導体制を充実させることで、就労者の定着率を高めます。

(森林作業員の人員確保)

当組合の業務は、現場での作業が基盤となり成立しています。そのため、技術力がある森林作業員を確保・育成することは、当組合の業務実行力を高め、将来にわたり事業を継続していくために必要不可欠です。高齢化等の要因により、令和 2 年度まで森林作業員は減少傾向でした。第 4 次中期経営計画の計画期間中は、計画的な採用と育成に努め、森林作業員の確保・増員を図ります。

当組合では、これまで「緑の雇用」事業を活用し、社会人経験者（転職者）等の採用と育成に取り組んできました。令和 2 年度からは、豊田市の支援を得て、高校卒業者を採用する「新規採用職員育成支援事業」に着手しています。この事業は、新卒者を林業大学校等に 2 年間派遣し、林業の知見と技術・資格等を習得してから現場作業に着任することを軸とした新たな人材育成プログラムで、組合事業の将来的な中核的担い手の養成を目的としています。毎年 3 名程度を計画的に採用・育成することで、森林作業員の人員増と若返りを進めます。

図表 60：森林作業員数の推移と今後の目標



各G 各位

発信： 計画G 藤澤

豊田森林組合 現業職MTG報告

現業職員だけで集まって何をいろいろ話しているんだ？という声がちらちら出てきましたので、まだ何も決定事項がない中ですが、こんな方向でこんなことをやっている、という事を共有します。（この文章は報告書という形をとっていません。）

- 趣旨：令和4年度から変化することが2つある。①林大生の一期生が組合に戻ってくる。②緑雇用（1～3年生）はFL（フォレストリーダー）の資格保有者ではないと教えられない。これらを踏まえ、豊田森林組合における現場職の人材育成を体系化し、きちっと育てる必要がある。また第4次中期経営計画の重点項目でもある。今まで通り班に編入し、「見て覚えろ」ではダメ、計画的にちゃんと教える。それには教える人を育てる、その役割は現業職員がまず担う。
- 問題：ちゃんと教えるって、誰が何をどうやるの？誰も順序だてて教わってきていない。そもそもみんなやってることがバラバラだし、同じ班以外の作業を知らない。作業標準書が基本だけど、みんな内容知ってる？安衛則とのからみは？法規制とガイドラインの違いって？作業標準書も見直しが必要だね。
- 工程：教える人を育てる。人に木の伐り方を教える教え方を学ぶ。それには外部講師をお願いし、実際に研修を生業にしている方からまずは現業職員が学ぶ。本当は林大生が入ってくる前にトレーナー研修を行いたかったが、間に合わない。同時に全て進める必要があって、スケジュールもタイトだし、班員やG内、他部署との連携が大切になる。
 - ①講師は決定しているので、どのような内容をいつやるのか。
 - ②ざっくり全体スケジュールを作成しよう。
 - ③刈払、伐倒、玉切、枝払…みんなどうやってる？何がポイント？この洗い出しをして豊田森林組合の育成カリキュラムを作ろう。
 - ④ステージごとのカリキュラム作成。
 - ⑤作業標準書の再設定。
- 現在：案として①②が出ている。③を会議室と山でやってる。月末に1回、愛知県、豊田市を含めて報告を兼ねて会議という形を取っている。
- 総括：前向きに取り組んでいる。勝手に何も決めていない。オープンな場なので、見学可能（でも見るだけ）。ホワイトボードに書いていってるだけなので、今後どうやってまとめようか検討中。ただ作業標準として動画で残す。

