

第 3 回会議の概要

1 アドバイザーへの質問事項について

(株)勝野木材 代表取締役社長 勝野 智明 氏から別紙のとおり回答

2 教育目標を実現するための必要事項及び地域貢献・社会貢献

(1) 修業年限

- ◇ 専門職大学になると要件が非常に厳しくなる。4年制への移行は展望に入れてもいいとは思いますが、現在の状況からいきなり変わるのは大変なのではないか。
- ◇ 勝野氏からの指摘を踏まえると、3年制で育成できる人材は「即戦力」の人材育成が限界であり、研究活動をさせる（ex. 論文を書く）のは時間的に余裕がないと考える。イノベーションを起こせる人材を、ということになると3年という時間では厳しいのではないかと。3年であれば、元々推進会議でテーマとなっていた、しっかりとした実務家の育成までということになるように思う。
→ 要求するレベルや工夫によって、研究活動も可能だと思ふ。
- ◇ 実務家育成を上回る部分については、学生の修業年限に含まない、リカレント教育（ex. 短期プログラム）で教えていくことも選択肢になる。
→ ・文部科学省の下で学校運営をするのであれば、夏期・冬期に長期の休暇を確保することが可能。そうしたときに、リカレント教育の実施が可能ではないか。
・班長クラスのモチベーションの高い人材を送り出すとして、1年は厳しいかもしれない。週末だから行きやすい、などはない。
・1カ月や1週間単位になるように思う。できるだけ多くのチャンスがあればよい。
- ◇ 修業年限の中では実務家の育成に専念することとし、リカレント教育は別枠で進めていくべきと考えるが、どうか。
⇒ 委員からの異存なし、修業年限は3年の方針

(2) フォレストバレー

- ◇ 明るい話題であり、期待もしている。対象地域に飯田地域も入れてほしい。
→ 意欲のある事業体は大歓迎。地域として範囲を含めるかどうか、ご意見を踏まえて検討したい。また、飯田にも上松と同じように技専があり、そこでは建築技術を教えている様子。庁内検討でも話題として出ていることを申し添えたい。
- ◇ フォレストバレーに関して、その中核を担うコーディネーターをする人が重要になると考える。そこにただあるだけでは動かない、何かしら仕掛けが必要。

(3) 学校体制（現行か専門職短期大学か ほか）

- ◇ 研究費の確保の観点から、科研費を取得するためには専門職短期大学でなければならないと考える。
- ◇ 専門職短期大学で学校の独自性が出せないというのはあてはまらないように思う。
- ◇ 学年定員について現在の 20 人を少なくしてもよいのではないか。15 人程度であれば一番目が行き届くという感覚。
→ 1 学年 1 クラスという形態は継続すべき。クラスの数を増やすと大変なのでやめた方がよい。

⇒ **学年定員は最大でも 20 人、1 学年 1 クラス、人数は最大で 20 人の方向**

- ◇ 外部資金の確保がしやすくなるのは、専門職短期大学の大きなメリットと考えてよいと思う。全国への発信力も同様。4 年制への移行の余地を残せるのもよいことと考える。
- ◇ 「大学」と頭についてしまうと、学術面が強く押し出されてしまうと考えていたが、そもそも新しい制度である以上、自分たちがモデルケースとして実務主体の風潮を作り出していけばよいと今は感じている。
- ◇ 現行の 3 年制化で、フォレストバレーの中核となることができるのかが分岐点。
- ◇ 長野県独自の色を出していくことに期待したい。地域の学校の生き残る道は独自性であると思う。

⇒ **学校体制は専門職短期大学として進めていく方針**

(4) 報告書の記載内容

- ◇ シンクタンク機能などを報告書に盛り込むこと自体は賛成だが、いずれも個々のボリュームが大きく、それらすべてを並列で書くことが適切かどうかは疑問。強弱をつけるなど工夫が必要ではないかと感じる。
- ◇ 報告書には解釈の余地を持たせた方がよいと感じる。例えば、資格の数で 17 など記載があるが、こういうものは避けたい。
- ◇ 資金の確保は重要。地域が一体となって人材を育成していくのだから、事業体等にも協力を求めていく仕組みが必要と考える。業界から寄付などを募ることは難しいか。
→ ・事業体の立場としてこの場で「払える」と明言はできないが、そうしないと成り立たないと思う。
 - ・地域全体として人材育成に取り組む以上、その地域の事業体が教育機関に対して寄付をすること自体は別段おかしくないと感じる。要請があれば積極的に考えたい。
 - ・平成 28 年度に、(株)勝野木材から林大に、八十二銀行の制度を利用して家電を寄付した経緯あり。融資機関も取り込んで進めていくのがよいのではないか。産官学に加えて「金」の視点が必要
 - ・流域の視点からも考える必要がある。長野県には多数の水系があるが、その恩恵を受けているところからもカネを集める仕組みがあればよい。

アドバイザーへの質問・回答 整理表

| 整理 番号 | 質 問 内 容 | 回 答 |
|----------|---|---|
| 1 | 入社後の職員に対する教育・研修体制を教えてください。 | <ul style="list-style-type: none"> ・働安全衛生に関して言えば、入社後、コンサルの安全指導を受けさせる。 ・平沢産業安全労働衛生コンサルタントに依頼、林業専門の指導をしている。 ・10年以上前から継続して実施 ・約15年前に自社でも死亡事故が発生したとき、世話になった方 ・チェーンソーの使い方など、専門的な知識・技術について指導を受けてから山に入らせることとしている。 ・業務上のスキルはベテラン職員が講師となって教える。 ・国有林の仕事は、毎年2～4月の仕事が少なくなるので、技術講習ができる。 |
| 2 | 職員に対する安全対策・教育で重視している点を教えてください。 | <ul style="list-style-type: none"> ・月末の給料日、全体安全会議を毎月開催 ・下請け含め35人働いており、5班の作業班のうち2班は下請企業だが、その人たちも含めて行う。 ・ヒヤリハット事例が発生したら、その場で仕事をやめて随時その場で原因と対策の追及を行う。 ・班長クラスの会議も実施 ・毎年はじめには職員に決意表明の機会を設け、忘年会等で表彰 |
| 3 | 採用した林大卒業生の、入社時点での知識・技術の習得状況をご教授ください。また、入社後の成長度はどうでしょうか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・延べ13人の林大生受入れをしてきて、現在10人が在職 ・多数の資格を保有していることは助かっている一方、その技術は現場では活かさない。資格を取るのに必要となる技術と現場で「使える」技術は別物 ・山の仕事ができるようになるまでにはやはり時間がかかるもの（基本的な知識・技術の習得に5年程度） ・3年で集約できれば助かると思う。 |
| 4 | どのようなスキルを持った林大卒業生ならば積極的に雇いたいと思いますか。 | <ul style="list-style-type: none"> ・仕事のスキルも大切だが、一番大事なのは、安全の意識の向上。林大でぜひ教えてほしいし、そういう人を雇いたい。一人が大きなけがをすると、現場が止まる、会社がこなせる仕事も減る。そういう視点で安全を考えてほしい。 ・環境と林業を結びつけて考えることができる力を身に付けた人材がほしい。 ・山に利益を還元するためにはどうすればよいか、全体をマネジメントできる人材も求められているが、今はいない。林業界は遅れていると思う。 |

| | | |
|---|--|---|
| 5 | <p>地域社会の一員として、林大卒業生に求めることは何ですか。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・今の林大生は、集団生活により協調性が高い。ここはもう既に及第点。今時そういう若者は少ない。 ・一方で、積極性や主体性に欠けると感じる。目的意識が低いとも言える。もっと言いたいこと、やりたいことを前面に出した方がよいと感じる場面がある。言ったことは的確にこなすが、やりたがらない。もっと積極的になってほしい。 |
| 6 | <p>林大で提供する教育内容が、林業事業者等や地域の要請に沿うものであるかを定期的にチェックする評価システムとして、どのようなものが考えられますか。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・会社として求めるのは山への還元。 ・そのためには安全確保が第一。そう一つが生産性の向上。相反する両者を同時進行しなければならないのが悩みの種。生産性を高めようと仕事をたくさんすれば、どこかで無理をしなければならなくなってしまう。機械や林道を使えばと言っても、人がやることだから限界はある。 ・会社としてPDCA サイクルを1年前から導入しているが、最初は職員が嫌がった。とりあえず日報をつけようと習慣化できるまでに半年かかった。 ・急には変わらないかもしれないが、まずは日報から取り組むのがよいのではないかと思う。 ・自社でもまだ発展途上。一緒に考えていければと思う。 |
| 7 | <p>既就業者向けの教育・研修プログラムがあれば、社員に受けさせたいと感じますか。 また、どのような内容のプログラムがあればよいと感じますか。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・もしあれば受けさせたいと思う。 ・内容としては、各地域（自社で言うと木曾）の森林の実態、県内にはどのくらいの森林面積があり、蓄積量はどのくらいで、樹種別に見るとこうだ、というのを知る機会を提供してほしい。 ・働く人たちに、蓄積量、成長量、使用量それぞれを意識してもらおう機会となればよいと思う。 |
| 8 | <p>教育内容のグレードアップが図られた後の林大の卒業生、または林大で提供するプログラムを修了した既就業者に対する待遇（就職有利性、給与、昇進等）は、現在と比較してどのように変わりますか。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・即戦力のある人材がくれば初任給の段階でプラスαを考えるし、技術手当も付けてあげたい。 ・自社では5月には少しでも昇給させてあげるようにしている。そうでないと職員も長続きしない。 ・福利厚生面で林業は遅れていると認識しており、今後も引き続き取り組んでいきたいと思っている。 <p>⇒ 就職後の昇進等はどうか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昇給の基準の設定は難しい。 ・「ケガをしない、休まない」を自分が、技術的な能力を各班長が評価している。年齢や経験ではなく、客観的な評価としている。 |

| | | |
|-----------|--|--|
| <p>9</p> | <p>社員のモチベーション向上のために意識している取組などがあればご教授ください。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 2年に1回社員旅行に行く。(山口～九州) ・ 全員が歓迎しているかはわからないが、林大卒業生は全員参加している。 ・ 12月10日は、先代のときに死亡事故が発生したという歴史から、必ず休みとし、忘年会を開催している。横の連携を図れるように。 ・ 若い人も多いので、中心になってやってもらっており、こういう機会でも仲良くなってもらえる機会としている。 ・ 自社の仕事は木を伐ることだが、それだけではなく、植樹祭や下刈りを自社林で行っている。(系列会社である有限会社ヤマカ木材も合同) |
| <p>10</p> | <p>林大と林業事業体等が連携して林業に係る人材育成に取り組む場合、林大に求める条件にはどのようなものがあるでしょうか。 また、林業事業体等が支援できることにはどんなものがあるでしょうか。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 林大では実践研修は難しい。講師も層が薄い。空中ケーブルの扱い方、伐倒時の木の倒し方などは事業体等で担うようなモデルを構築できればいいのではないかと。 ・ 現場からは「面倒見切れない」等の意見も出ると思うが、人を育てるという視点で県からの助成等があれば、仕組みづくりはできると思う。 |
| <p>11</p> | <p>フォレストバレー構想をどのように捉えていますか。 また、当該構想において産・学・官はそれぞれどんな役割を果たすべきでしょうか。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 木曾谷は日本の屋根であり、多様な樹種があり、ヒノキの産地、カラマツも多い。林業を世界に発信していくにはいい場所。林業は環境産業であり、健康産業、教育産業であり、観光産業。全国に必ずその拠点が必要。 ・ 全国に林大のようなものはたくさんあると思うが、それらと同じことをしていても仕方がない。差別化を図るためには、やはり即戦力の人材を育てる必要があって、現場を知ってもらうのが一番。 ・ インターンシップでは山には入れない。山での仕事は危険が伴うため、入れていない。 ・ 林大はその「聖域」だった山での体験ができる場にすればよいと思う。生の体験をしていくことが大事だと思う。 |
| <p>12</p> | <p>5年が分岐点とのことだったが、詳しい話をお聞きしたい。</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 昔はそれよりも短い年数で辞めてしまう人もいた。林業のなんたるかを知る前に辞めてしまう人がたくさんおり、これではいけないと思った。 ・ それ以降、採用時に「最低5年間継続して勤務すること」を条件としている。 |