

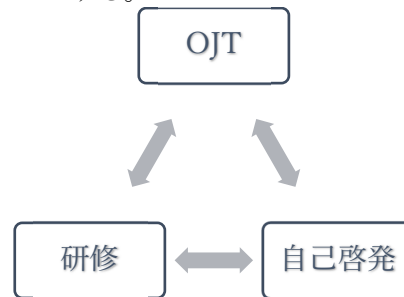
鳥取県林業技術職員育成実施方針

令和8年4月9日

1 目的

林業技術職員は、森林の持つ多面的機能の発揮や持続可能な森林経営を維持・増進するため、様々な施策を推進していかなければならない。そのためには、一般的な行政職員としての知識・技術のほかに、森林・林業、林産物、土木施工、森林 ICT 等の専門的な知識・技術を習得する必要がある。

本県の若手林業技術職員の人材育成については、「鳥取県職員の人材育成、能力開発に向けた基本方針」に基づき設定した各段階に応じた行動目標（ロードマップに記載）を達成するため別紙計画表にある研修を実施するとともに、職場内訓練（OJT）と自己啓発を相互に組み合わせて行うこととする。



2 具体的な取組

新規採用職員の多様化や世代交代の加速化により、業務上必要な知識や技術の継承が難しくなっていることから、それらの習得とスキルアップを図るため、採用後の年数ごとに定めた研修を計画的に実施する（年間研修計画に記載）。

併せて、日ごろの業務を通じて個別に指導するOJTを行い、知識や技術・企画・調整・連携力の定着を図る。

また、業務を行う上で必要な資格取得を積極的に進め、知識・技術の習得と自信やモチベーションの向上に繋げる。

※年数ごとの分類

Step 1：基礎習得・課題把握研修（採用から1・2年目）

Step 2：基礎能力定着研修（採用から3～5年）

Step 3：能力向上開発・遂行発揮研修（採用から6年～技師級）

3 それぞれの役割

(1) 各職場

OJTに関しては、所属長や上司の役割を明確にし、Step 1期は人事企画課の「新規採用職員育成の手引き」により実施する。Step2、Step3についても必要に応じて活用する。特に、測量、森林調査、クラウド・QGIS操作等の技術取得は、反復することが重要であるため、職場内のOJTを積極的に行う。

なお、育成状況は少なくとも半年毎に森林・林業振興局人材担当と共有し、問題がある場合は連携して解決を図る。経験者不足により困難な場合は職場間の連携を密にし、協力して人材育成を図る。

また、研修については、必須科目はStep 期間内に受けることとし、各職員の業務バランスを配慮し、積極的かつ適時適切な研修参加を指導する。

研修修了後の復命の際には、復命者に感想を尋ねたり、伝達研修を企画する等、職場全体の技術や知識の向上、ホウレンソウの意識づけ、風通しのよい職場づくりに努める。

(2) 本庁（林政企画課普及担当及び、本庁各事業担当）

全県を対象とした研修を計画、実施する。国の研修への派遣を各職場と連携し進め、研修修了者には伝達研修を行わせる等のフィードバックを徹底する。

また、林業普及指導員資格、伐木等業務に係る特別教育、土木施工管理技士等の取得を各職場と協力して進める。

(3) 林業試験場

試験研究成果を施策に反映させるため、積極的に勉強会を開催する。

【各段階ごとの必須研修】

段階	研修数	必須科目
		●県主催(県内) ■その他主催(県内) ▲国の研修(県外)
Step1 (2年間)	6	●初任者(座学) ●流域課題(東中西) ●初任者(苗木) ●初任者(林道・専用道) ●農林漁家 ●クラウドシステム基礎 ■県土整備部の研修※ハード系職員対象
Step2 (3年間)	5	●微地形・路網(座学)(操作+現場) ●林業普及指導員試験対策 ●林業・木材現場実習(個別派遣) ●伐木等業務に係る特別教育 ●伐木技術・安全(ゲートホルツ)
Step3 (5年間)	2	●森林総合監理士試験対策 ▲森林総合監理士育成(講義、実習) ※林業普及指導員はできるだけ参加
普及担当	1	路網・搬出計画検討会 その他の研修は指導役で出席することもある。
県営業務・ 工事担当		県土整備部、建設技術センターが実施する研修 (設計システム、CAD、設計・工事監督、施工管理等)

期間内1度は受講することとする。

【関連資料】

年間研修計画

ロードマップ

ステージマップ