

群馬県林業労働力の確保の促進に関する基本計画（第5期）

第1 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

1 森林・林業の現状

(1) 群馬県の森林

本県の森林面積は42万5千haで、県土面積の約67%を占めており、関東地方では森林面積、林野率ともに最も高い「関東一の森林県」で、利根川の上流、首都圏の水源地帯に位置し、木材の供給、水資源の確保、災害の防止など、古くから極めて重要な役割を果たしてきた。

所有別では、民有林が22万9千ha（本県森林の54%）、国有林が19万6千ha（46%）、また、森林全体に占める人工林面積の割合は42%で、樹種別ではスギが最も多く44%を占めており、民有林では人工林面積の80%が41年生以上となっており、質的・量的にも充実している。

(2) 森林づくり

県内の民有林造林面積は、昭和27年度の6,010haをピークに以降は減少傾向にあり、昭和61年度を最後に1,000haを下回り、平成26年度は149haで近年は150ha前後で推移している。

(3) 林業経営

長期にわたる木材価格の低迷や野生獣類による被害の拡大などにより林業経営意欲の減退が進むとともに、森林所有者の高齢化や世代交代に伴う境界不明森林の増加などにより、森林所有者本人による持続した林業経営は困難な状況にあるため、所有者に代わって手入れをする林業事業体の育成が不可欠である。

(4) 素材生産

県内における素材生産量は昭和41年次の892千m³をピークに、その後は木材価格の低迷等による生産意欲減退などから、長い間減少傾向が続いてきた。

昭和62年次以降は500千m³を割り込み、平成16年次には過去最低の167千m³まで減少した。

しかし、その後、群馬県産材センターや渋川県産材センターの稼働等により徐々に増加し、平成26年次には278千m³まで回復している。

(5) 素材流通

県内5箇所の原木市場における平成26年次取扱量は約91千m³で、県内製材工場向けの市売りが主体であるが、県外大規模製材工場や合板工場への出荷割合も増えている。

また、近年では市場を介さない工場直送や国有林の「システム販売」が増加傾向にある。

平成23年5月に渋川県産材センターが稼働し、A材からC材までの全量・定額買取が開始されてからは、これまで利用されなかった低質材の有効活用も進んでいる。

(6) 製材・加工

平成26年次の製材工場数は106工場で、このうち原木消費量10千m³以上は3工場だけであり、県内製材工場の多くは地域内需要に対応した小規模多品種生産が主流である。

平成26年次の製材品出荷量は90千m³で、1工場あたりの機械稼働率は全国平均の4割程度となっている。

(7) 流通

製材品流通は外材が主体で、平成26年次の製材品の国産材率は25%と、全国平均の47%より低い状況である。

渋川県産材センターでは、素材の全量買取によって集荷したC材でチップ生産を行い、県外の製紙工場に安定的に出荷している。

(8) 利用拡大

県産材住宅建設の促進等により、木材の地産地消の流れができつつあるが、平成26年次の県産材自給率は38%と未だに低く、外材が主流の需要構造になっている。

今後は、木材需要の大半を占める建築用材の分野において使用率をさらに高めるとともに、非住宅分野における利用促進や低質材のエネルギー利用など新たな木材需要の創出を図る必要がある。

(9) 目指すべき森林・林業の姿

本県の森林は伐採して利用する時代を迎え、2つの県産材センターの稼働に加え、路網や高性能林業機械等の基盤整備の推進により素材生産量は着実に増加している。

また、新たな県産材加工・流通拠点の整備や木材バイオマスの利用拡大などにより、今後木材需要の増大が見込まれるなど、林業を飛躍的に発展させる条件が整いつつある。

造林や保育などの森林づくりから、素材生産、加工・流通、木材利用に至る取組を加速・発展させ「林業県ぐんま」を実現するとともに、若者や女性にとって魅力ある就業の場を確保して定住の促進を図るなど、活力ある地域の創生に貢献する取組を促進する必要がある。

2 林業事業体の現状

(1) 林業事業体

林業従事者実態調査（以下「実態調査」という。）によると、平成26年度末の林業事業体は118事業体で、平成21年度の174事業体に比べると個人事業主や一人親方を中心に56事業体が減少した。

内訳は、会社48（41%）、個人事業主38（32%）、森林組合15（13%）、一人親方13（11%）、協同組合等3（2%）、その他1（1%）となっている。

(2) 認定事業体

「林業労働力の確保の促進に関する法律」（以下「法」という。）に基づき、雇用管理の改善や事業の合理化を一体的に進めるための改善計画を作成し、知事の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）が経営する林業事業体（以下「認定事業体」という。）は平成26年度末で47事業体あり、林業従事者の70%が認定事業体に雇用されている。

(3) 森林組合

森林組合は県内に15組合あり、組合員の所有面積は民有林面積の57%を占め、森林所有者の41%が加入している。地域林業の中核的な担い手として、組合員と関係者との合意形成や連携の推進に努め、地域の森林づくりや森林経営の要望に応じている。

(4) 事業の合理化に向けた取組

1) 集約化施策

作業を効率化し生産性の向上を図るとともに、事業量の安定的確保に必要な施策の集約化については、平成26年度末までに15事業体を実施しているが、境界の明確化や合意形成などの事前準備や、機械や人材のマネジメント、路網開設など、森林所有者の代理人となって現場を取り仕切る人材の育成が急務となっている。

2) 路網整備

平成26年度末の森林経営計画区域での路網開設延長は227kmであり、生産コスト縮減のためにはまだまだ整備が必要な状況である。

3) 機械化と素材生産性

高性能林業機械の保有台数は平成26年度168台、一人一日あたりの素材生産量は3.6m³と年々増加している。

高性能林業機械の普及に併せ、安全で効率的な作業システムの構築に必要な知識・技能を有する人材の育成が必要である。

3 林業労働力の現状

(1) 林業従事者

実態調査によると、年間30日以上林業に従事した林業従事者（以下「林業従事者」という）は、昭和57年度の1,797人から平成18年度には604人と減少を続けてきたが、平成19年度以降増加に転じ、平成26年度は721人となり、ここ数年は700人台前半で推移している。

(2) 林業従事者の年齢構成

平成26年度の林業従事者の平均年齢は50.3歳で、平成8年度の57.6歳より7.3歳若返った。

60歳未満の林業従事者は469人（65%）で、平成8年度の46%を底に年々若返り傾向が続いている。依然として高年齢者の割合は高い状況ではあるが、30歳代、40歳代、50歳代もそれぞれ20%前後であることから、年代間の均衡は取れつつあるが、高年齢者の割合が高い事業体では若年者の雇用や人材育成が困難になりつつある。

(3) 新規就業者

平成26年度に採用された正規雇用者のうち、年間30日以上従事した新規就業者は58人で、平均年齢は36歳であった。

雇用先別では、会社35人（60%）、森林組合17人（29%）、個人事業主5人（9%）、協同組合等1人（2%）であり、ここ数年は、会社での雇用が伸びており、高性能林業機械を使った素材生産や集材・運材等の現場への就業が目立っている。

(4) 離職者

平成26年度当初に在籍していた正規雇用者のうち、26年度中に離職した人は64人で、平均年齢は53歳であった。

雇用先別では、会社31人（48%）、森林組合19人（30%）、個人事業主8人（12%）、一人親方5人（8%）、協同組合等1人（2%）で、ここ数年は、会社と森林組合での離職や、一人親方の引退による離職が目立っている。

年代別では、40歳未満が18人（28%）、40から59歳が21人（33%）、60歳以上が25人（39%）で、定年による離職より、中堅層やベテランの離職が多くなっている。

経験年数別・雇用先別では、経験年数6年目から11年目が全体の40%強を占め、会社からの離職者が多い。

(5) 女性従事者

男女別では、男性704人（98%）、女性17人（2%）で、圧倒的に男性が多く、女性にとって働きやすい職場環境の整備も求められる。

平成26年度の就業先は、会社9人、個人事業主6人、森林組合2人で、会社や個人事業主に雇用されている女性従事者は、事業主の配偶者である場合が多い。

(6) 平成26年度雇用の実態

平成26年度林業従事者の雇用先は、会社329人（46%）、森林組合226人（31%）、個人事業主117人（16%）、一人親方13人（2%）、協同組合等36人（5%）で、雇用形態別では、期間の定めのない正規雇用者546人（76%）、臨時職員等の有期雇用者99人（14%）であり、被雇用者が全体の90%を占めている。

4 雇用管理の現状

(1) 雇用管理体制

林業従事者の受け皿にふさわしい事業体を育成するため、認定事業体を中心に、林業就業支援地域アドバイザーなどから助言や指導を受けながら、雇用管理の改善に取り組んでいるが、就業規則の適時改正や各種手当の充実、退職金共済掛金の見直しなどの課題もあり、従事者が長く安心して働くことのできる職場環境を整備するため、引き続き指導を行う必要がある。

(2) 雇用関係の明確化

従事者を雇用する際には雇用条件の明示が義務づけられているが、書面の交付は行っても明示すべき雇用条件の記載が不足していたり、労働条件が変わっても書面による交付を行っていない事業体もあるなど、引き続き指導を継続する必要がある。

(3) 雇用の安定化

1) 年間就業日数

林業従事者一人あたりの年間就業日数は平均204日、年間200日以上就業した人は全体の66%で年々通年雇用化が進んでいる。

2) 定着率

平成18年度から26年度までに採用された新規従事者の定着状況を見ると、3年目終了時の定着率は79%と他産業と比べて悪くはないが、4年目以降は退職や林業現場以外への配置転換などにより約半数が林業現場から離職している。

現場作業の中心として独り立ちできるまで育成した人材の流出は、生産性の低下を招き、事業体にとっても大きな損失であることから、事業主の人材育成と雇用管理の改善に対する意識のあり方が問われている。

(4) 労働条件

1) 労働時間の管理

林業は、天候などの自然条件に著しく左右されるため、労働時間の管理については労働基準法による規制の対象外とされていた経緯があり、平成6年4月1日以降、同法の規定が全面的に適用されたが、依然として始業・終業時間と時間外労働の管理に対する意識の薄い事業主がいる。

また、労使協定が適切に結ばれておらず、時間外労働や休日労働、割増賃金の不払いなど従事者に対して不利益な取扱いが行われている事業体も見受けられる。

2) 賃金

平成23年度の賃金形態は、日給制が77%と最も多く、次いで月給制が20%、出来高給又は日給や月給と出来高給との併用が3%であった。

昭和57年度には出来高給が併用を含め約40%を占めていたが、年々減少し、月給制・日給制が増加している。

しかし、日給制については、天候などの自然条件により、やむを得ず休業とする事業体があり、収入で不安定な面があるため、特に若年者にとっては長く安心して働ける環境とは言い難い。

3) 休憩・休日・休暇

就労規則の整備や労働時間の把握が不十分で、振替休日や代休の手続きや取得の処理が適切に行われていない事例が見受けられる。

育児・介護規程は認定事業体の85%が整備しているものの、平成22年度の改正育児・介護休業法の内容を反映している事業体は全体の30%であるなど、男女ともに子育て等をしながら働き続けることのできる環境の整備が必要である。

4) 処遇の改善

認定事業体のうち、賞与は79%、通勤手当は64%が就労規則等を整備して支給しているが、住宅手当は21%、配偶者手当は34%、子ども手当は32%の整備になっており、これから結婚や子育てを考える若手従事者の中には、経済面での不安を感じる者も少なくない。

5) 福利厚生

平成23年度の労働保険・社会保険への加入率は、健康保険64%、労災保険89%、雇用保険63%、厚生年金64%、退職金共済61%（中退共35%＋林退共26%）であった。

県は、市町村の協力を得て、退職金共済と厚生年金の掛金助成を行っており、平成26年度には県内の約半数の事業体から申請を受け、65歳以下の林業従事者の約60%に係る掛金について助成を行った。

健康保険、雇用保険、厚生年金の加入率は年々増加、労災保険と退職金共済は横ばいながらも前回調査と比べて微増となった。しかし、給与水準が低く厚生年金の補助対象とならない、退職金共済の掛金が低い、パートやアルバイトであることを理由に加入していないなど、加入率が上がらない要因が多々あることから、引き続き雇用環境の見直し等について助言や指導を強化していく必要がある。

6) 労働安全衛生及び健康管理

平成26年度の林業での休業4日以上年間死傷者数は22人（そのうち死亡者数は0人）で、年々減少しているものの、他産業に比べると依然として高い状況である。

近年は高性能林業機械の導入により現場作業の安全性は向上しつつあるが、木材搬出に必要な特別教育の資格取得率は、平成26年度末で従事者全体の70%程度であるため、引き続き、労働災害の防止に向けた取組が重要である。

また、休憩室や更衣室、トイレなど、現場ごとに快適な作業環境を確保することはなかなか難しいが、事務所・事業所などの男女別更衣室やトイレ整備などを検討する事業体は増えつつある。

(5) 募集・採用活動

1) 募集・採用の状況

労働人口の減少により、新規就業者を確保することが年々困難になることも予想される。特に林業事業体においては、ハローワークや就職面接会や相談会などを利用せず、地元出身者や縁故採用にこだわる事業体も未だ多く、優秀な人材の獲得を逃している事業体も少なくない。

2) 女性の雇用

近年は女性の就業希望者も増えているが、採用に至るケースは少ない。女性が活躍できる場の条件整備も必要である。

(6) 教育訓練

1) 技能・技術の向上

林業従事者の知識や技能、技術の習得による職業能力の向上や安全教育等については、「緑の雇用」現場技能者育成対策事業をはじめ、県や関係機関が実施する各種研修を積極的に活用することで、成果を上げてきている。

また、教育訓練を受ける期間の賃金については、国や県が一部を助成して受講を支援している。

2) 人材育成に対する認識

人材育成に対する認識は事業主によってまちまちであり、新人に対する教育指導のあり方や指導担当者への配慮や理解が十分でないケースも見られ、若手や新規就業者の中には現場で抱えた疑問や将来への不安を解消できずに離職する事例もある。

3) 雇用改善と人材育成

雇用管理や処遇の改善、人材の育成等の取組が遅れている林業事業体では、人材の定着は難しい傾向にある。

働きやすい職場環境の整備が遅れていたり、事業主から適正な評価が得られないなど「やりがい」を感じにくい林業事業体では、若手の従事者だけでなく現場の柱となる中堅やベテラン従事者の離職も招きやすく、素材生産などの事業活動に支障を来してしまうことから、組織全体で人材を育成する体制づくりと体質改善などの定着化への支援が必要である。

4) 生産性向上と人材育成

高性能林業機械の導入が進み、森林施業プランナー等の養成数も増え、森林経営計画の策定や林産事業を行う事業体が増加する中、機械を保有し有資格者がいても組織内での意思疎通やコミュニケーションがうまく取れていないため、思うように生産性の向上につながらない事業体もある。

(7) 高年齢労働者の雇用

60歳以上の高年齢労働者は35%を占めており、高年齢労働者の現場作業への貢献度は高いことがうかがえるが、社会保険等への加入状況については、加入できる要件を満たしているのに未加入であるケースが見られることから、高年齢労働者の処遇については引き続き注視する必要がある。

(8) その他の雇用管理

事業体だけでは対応が困難な就業後の住宅の手配や、生活・子育て等の支援については地域によって格差があり、行政支援が十分でないため就業をあきらめたり、離職をするケースが見受けられる。

5 群馬県林業労働力確保支援センターの現状

県では平成10年3月26日、林業労働力の確保のための各種支援措置を適切かつ確実に行うことのできる公益法人として、財団法人群馬県森林・緑整備基金（平成25年4月1日一般財団法人群馬県森林・緑整備基金に移行。）を群馬県林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という）に指定をしている。

現在は担い手支援課長1名と、嘱託1名、アドバイザー補助1名が、以下の業務を行っている。

（1）森林・緑整備基金事業

- 1) 新規就労支援事業
- 2) 林業労働安全衛生の確保事業

（2）林業労働力確保支援センター事業 【県→支援センター】

- 1) 森林整備担い手対策事業
- 2) 森林整備機械化推進事業

（3）林業就業支援事業「雇用管理改善」 【厚生労働省→全森連→支援センター】

- 1) 雇用管理研修会
- 2) 巡回相談の実施及び雇用管理改善に関する相談の実施
- 3) 雇用管理改善モデル支援
- 4) 求職者の相談対応の実施
- 5) 広報・啓発事業の実施

林業就業支援事業は、全国森林組合連合会の林業就業支援地域アドバイザー1名と連携して実施している。

6 群馬県における林業労働力対策の現状

第4期計画中の林業労働力対策は以下のとおりであった。

(1) 林業従事者数の維持と新規就業者の確保

1) 求職活動支援【支援センター】

林業に就職しようと考えている人を対象に県内林業事業体の雇用動向、林業の作業環境や林業労働の実態などについて情報提供や相談事業を実施した。

2) 林業体験会【支援センター】(平成25年度まで)

林業へ新たに就業を希望する者を対象に林業の現場作業体験を通じて林業への理解を深め、就業直後の離職の防止や定着を促した。

3) ぐんま林業学校(林業基礎研修)【県】

新たに若い林業従事者を確保するため、林業への就業希望者を対象にした実地研修等を実施して、雇用へ誘導した。

4) 緑の青年就業準備給付金【林野庁→県】

林業への就業に向けて必要な知識・技術の習得を行う者に対し、安心して専念できるよう生活維持のための資金を給付した。

5) 新規就労支援事業【森林・緑整備基金】

- ・新規就労者支度金：新規就労者への作業服、道具等の支給に助成
- ・新規就労者住宅手当支援：住宅手当等に助成

(2) 新たな森林・林業を展開する人材の養成

1) 「緑の雇用」現場技能者育成対策【林野庁→全森連→県森連】

認定事業体に雇用されている従事者を対象に段階的かつ体系的に育成した。

- ・林業作業士(フォレストワーカー)研修
集合研修とOJT研修を通じ、基本的な技能や知識を習得して新規就業者の職務能力の向上を図った。
- ・現場管理責任者(フォレストリーダー)研修
判断力・指導力、現場作業管理などを学び、中堅従事者の現場管理や責任を担える能力を育成した。
- ・統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)研修
コミュニケーション能力の向上や、林業の社会的使命、企画・営業・販売などを学び、林業現場における統括管理能力を育成した。

2) ぐんま林業学校(林業技術向上研修)【県】

間伐等の伐採・搬出作業の低コスト化を図るため、既就業者に対して高性能林業機械の活用技術研修を実施して、森林整備の推進や林業の活性化を図った。

- ・高性能林業機械技術者養成研修
素材生産業者を対象に高性能林業機械の操作訓練、メンテナンス等の技術研修を行った。
- ・搬出間伐機械化基本研修
高性能林業機械を活用した搬出間伐を開始した事業者を対象に、低コスト作業技術の習得など、個別に現地研修を行った。

3) 森林施業プランナー育成研修（森林・林業人材育成加速化事業）【県】

- ・施業プランの作成や、現場実行管理、コスト管理などマネジメントに必要な基礎的な知識・技術の習得を目指した研修を行った。

4) 各種研修受講への支援

- ・森林整備担い手対策事業 【県→支援センター】
県が開催する研修に研修生を参加させた事業者へ1人1日あたり5,000円の賃金助成を行った。
- ・資格取得支援 【森林・緑整備基金】
林業作業に必要な資格取得経費に助成した。

(3) 林業事業者の経営基盤の強化

1) 認定事業者の認定 【県】

- 平成23年度から27年度までの認定数は、新規11事業者、再認定37事業者（うち1事業者は合併により減）で、現在47事業者を認定した。

2) 雇用管理者等の研修実施 【支援センター】

- 事業者や雇用管理者の資質向上を目的に毎年2回開催した。

3) 林業事業者が行う雇用管理に対する相談事業 【支援センター】

- 認定事業者を中心に事業者を訪問して雇用管理に関する相談を受けた。

4) 厚生年金・退職金共済掛金の助成 【県→市町村】

- 事業者が負担する厚生年金と退職金共済の掛金の一部を県と市町村が助成した。

5) 機械化の推進【県→支援センター】

- 高性能林業機械等のリースに必要な借料費に対する助成を行い、事業の効率化を支援した。

(4) 林業労働安全衛生の確保

1) 安全作業対策

- ・林業作業現場巡回指導の実施 【林野庁→県→林災防】【県等】
- ・リスクアセスメントの普及啓発 【林野庁→県→林災防】
- ・チェーンソー作業特別教育の再教育経費の助成 【県→林災防】

2) 安全装具対策

- ・高機能安全装具導入促進 【森林・緑整備基金】
- ・素材生産低コスト人材育成（森林・林業人材育成加速化事業）【県】（平成26年度まで）

3) 傷病対策

- ・林業従事者の特殊健康診断受診経費の助成【県→林災防】
- ・蜂アレルギー検査経費の助成【県→林災防】
- ・蜂刺され防止用具等購入に助成【森林・緑整備基金】