

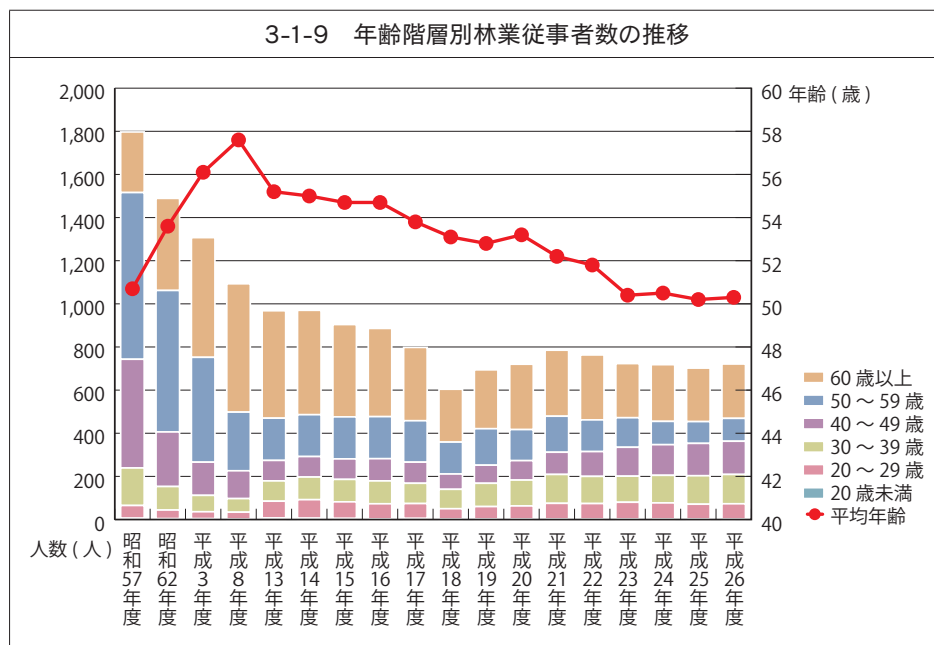
## (5) 林業の担い手等の確保・育成

〔8つの施策〕

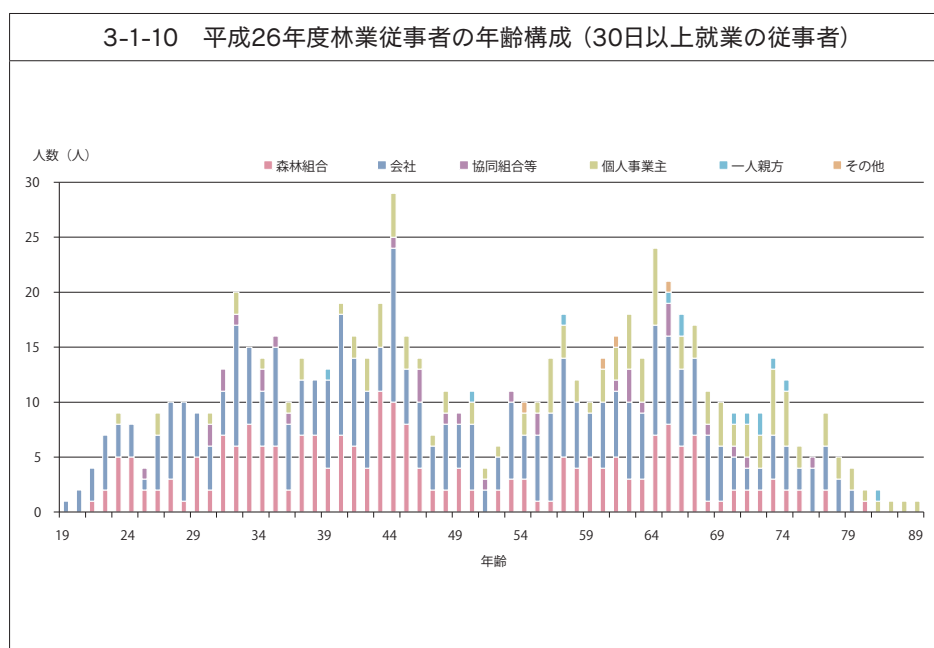
### ア 現状・課題

(林業従事者)

- 平成26年度の林業従事者<sup>※1</sup>数は721人で、平成18年度の604人を底にその後増減を繰り返しながら700人台前半で推移しています。
- 林業従事者の年齢構成は50代が少なく、30代から40代と60代以上が多くなっており、その平均年齢は50.3歳と高齢者の割合は高いものの、若返りの傾向にあります。

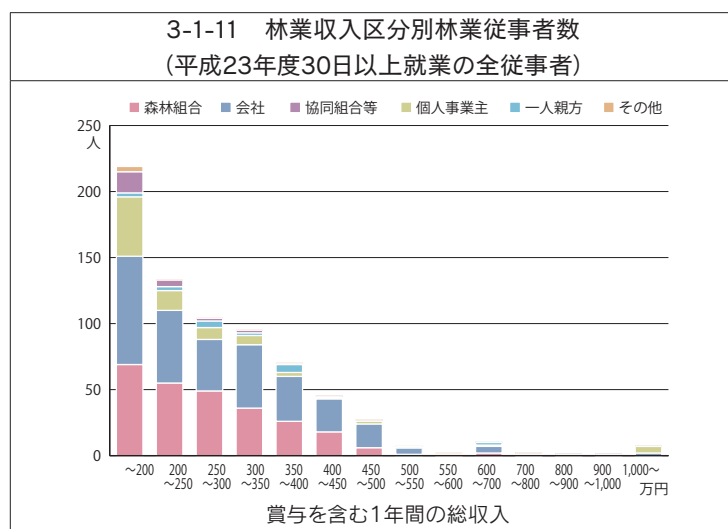


(資料 群馬県：林業従事者実態調査)

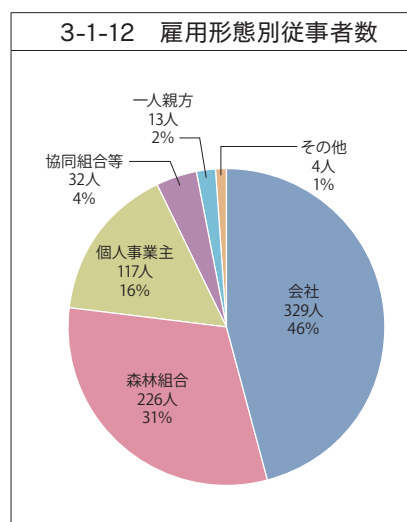


(資料 群馬県：林業従事者実態調査)

- 林業への新規就業者数は平成16年度以降、毎年40人前後で推移してきましたが、「緑の雇用<sup>※2</sup>」及び「ぐんま林業学校<sup>※3</sup>」等の就業支援の取組、高性能林業機械の導入に伴う運転操作者の雇用などにより、平成26年度の新規就業者数は58人(平均年齢36.2歳)と、増加しました。
- 林業従事者のうち正規雇用者の割合は、全体の76%です。
- 新規就業者の定着率は、就業3年目で79%、4年目以降で55%です。
- 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出来ずに離職する場合もあり、組織全体のコミュニケーション能力の向上、若手や新人の指導者の育成が課題となっています。
- 林業従事者の賃金支払い形態は、日給が約77%を占めており、250日以上就業した者の推定平均年収は372万円となっています。
- 労働災害の発生頻度等は、全産業平均に比べ高く、労働環境は厳しい状況です。



(資料 群馬県：平成24年度林業従事者実態調査)



(資料 群馬県：林業従事者実態調査)

### (林業技能・技術者等)

- 森林施業プランナーの資質向上のための研修を行い、森林施業プランを確実に実践できる能力を有する森林施業プランナーを育成する必要があります。
- 森林経営計画及び「ぐんま緑の県民基金事業」の計画の作成にあたり、林業に関心の薄かった森林所有者への働きかけや計画のとりまとめ等に労力と時間がかかっていますが、これを推進する技術者が不足しています。
- 労働安全衛生規則の一部改正にともない、木材搬出に必要な資格として車両系木材伐出機械特別教育等の取得が義務づけられ、平成26年度の取得者は7割程度になっています。

## 1 総括

- 林業従事者は700人台前半で横ばい状態であるものの、新規就業者は増加傾向にあります。今後も引き続き生産量増大を図るため、森林・林業を支える人材の確保、育成及び定着に取り組む必要があります。

- 事業体の中堅職員を中心に、計画的かつ効率的な素材生産を行える人材を育成する必要があります。

## 📌 施策展開

新しい時代の林業を支える担い手を確保・育成します。

### 〈重点取組〉

- ◇就業ガイダンス、就業相談等による人材確保の取組を支援します。
- ◇「ぐんま林業学校」による現場体験会や基礎研修などにより人材の発掘と就業の円滑化の取組を支援します。
- ◇林業技能競技会開催等による担い手のモチベーション向上の取組を推進します。
- ◇森林施業プランナースキルアップ研修等により集約化施業を着実に実施できる人材を育成します。
- ◇高性能林業機械技術者養成研修等により現場技術者を育成します。
- ◇林業作業士(フォレストワーカー)<sup>\*4</sup>や現場管理責任者(フォレストリーダー)<sup>\*5</sup>、統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)<sup>\*6</sup>等の育成に努めます。

## ◆数値目標

項目	現状(平成22年)	実績(平成26年)	目標(平成31年)	備考
林業従事者				
林業従事者数	763	721	800	
新規就業者数	42	58	200	現状：過去5年間の平均 目標：4年間の合計
60歳未満の林業従事者数	462	469	600	
現場技能者養成数	0	186	400	
森林施業プランナー養成数	14	82	100	
県				
森林総合監理士(フォレスター) <sup>*7</sup> 養成数	0	4	40	

## ◆具体的施策

### ①林業を支える人材の確保

#### (人材の発掘)

- ・職業としての林業をPRするため、県内の高校生や首都圏の女子学生等を対象とした「ぐんま森林・林業ツアー」を開催します。
- ・林業関係団体をはじめ、労働局やハローワーク、県、市町村等関係各所との連携を強化して、様々な場所で就業相談やガイダンス、面接会等を行い、人材の発掘・確保を図ります。



写真：東京で開催された森林(もり)の仕事ガイダンス

### (人材の確保)

- ・「林業に就きたい、自然の中で働きたい」と考える方に対して「ぐんま林業学校」による現場体験会など就業の円滑化の取組を推進します。

## ②林業を支える人材の育成

### (人材の育成)

- ・森林施業プランナースキルアップ研修により、集約化施業を着実に実践できる人材を育成します。
- ・現場条件に応じて、適切かつ安全で効率的な森林作業を行うため、高性能林業機械技術者養成研修、森林作業道研修、OJT<sup>※8</sup>指導者スキルアップ研修等により現場技術者を養成します。
- ・林業作業士(フォレストワーカー)の研修受講を支援するとともに、現場管理責任者(フォレストリーダー)や統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)等の研修受講を推奨し、中堅職員のスキルアップとモチベーションの維持向上を図ります。
- ・森林所有者や市町村へ長期的な視点に立った森づくりの指導や、林業事業体への提案型集約化施業の指導を行うための人材を森林総合監理士(フォレスター)として養成します。



写真：高性能林業機械技術者養成研修

### (人材の定着)

- ・林業従事者の能力・技能を引き出し、やりがいや将来への期待感を持って現場作業に望めるよう、組織のコミュニケーション能力や現場での創意工夫と業務改善能力の向上を図ります。
- ・中堅職員を対象に、職場の雰囲気づくりや若手や新人を積極的にリードするなど、チームワークの強化やマネジメント能力の向上を図ります。



## 『用語の解説』

---

### ※1：【林業従事者】

森林組合や民間の林業会社の社員として、造林や伐採、搬出など、林業に従事する者。

### ※2：【緑の雇用】

日本国内で行われている林業へ新規参入する労働者の雇用支援制度の総称。

### ※3：【ぐんま林業学校】

林業への就業希望者を対象とした実践現場での刈払い、間伐等の実地作業研修を通じて、理想と現実との溝を埋める。ほかに、既就業者を対象とした林業技術向上のための研修も実施。

### ※4：【林業作業士（フォレストワーカー）】

緑の雇用（林業作業士研修）による集合研修と職場内研修（OJT）を組み合わせた3年間の研修で、森林整備や素材生産、運搬等の林業作業と、林業労働安全衛生に必要な知識、技術・技能を習得した者。

### ※5：【現場管理責任者（フォレストリーダー）】

林業就業経験が通算5年以上であり、緑の雇用（現場管理責任者研修）による集合研修で、作業班の責任者として、担当現場の効率的な運営や現場管理、機械や人材のマネジメント等に必要な知識、技術・技能を習得した者。

### ※6：【統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）】

林業就業経験が通算10年以上であり、緑の雇用（統括現場管理責任者研修）による集合研修で、事業体の作業責任者として、複数現場の統括管理や総合的な判断、意志決定、機械や人材のマネジメント等に必要な知識、技術・技能を習得した者。

### ※7：【森林総合監理士（フォレスター）】

市町村森林整備計画の作成や適切な路網作設の方法、長期的視点に立った地域全体の森づくりの方法等を指導する技術者。主に国・県職員。

### ※8：【OJT】

On the Job Trainingの略。日常の業務を通じて必要な知識、技術・技能を身につけさせる教育訓練。職場内教育。職場内研修。