

群馬県林業労働力の確保の促進 に関する基本計画（第6期）

【変更】

計画期間 自 令和3年 4月 1日
至 令和8年 3月 31日

群 馬 県

（令和6年3月変更）

群馬県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

第 1 基本計画策定の趣旨	1
第 2 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	2
(1) 群馬県の森林	
(2) 群馬県の林業の特徴	
(3) 目指すべき森林・林業の姿	
2 林業事業体の現状と課題	4
(1) 林業事業体	
(2) 森林組合	
(3) 事業の合理化に向けた取組	
3 林業労働力の現状と課題	6
(1) 林業従事者	
(2) 新規就業者	
(3) 離職者	
(4) 女性従事者	
4 雇用管理の現状と課題	10
(1) 雇用管理体制	
(2) 雇用の安定化	
(3) 募集・採用活動	
(4) 教育訓練	
5 林業労働力対策の現状	17
(1) 新規就業者の確保	
(2) 林業従事者の育成	
(3) 雇用の改善	
(4) 林業労働安全衛生	
(5) 第5期基本計画の主な実績	
第 3 林業労働力の確保の促進に関する方針	
1 第6期基本計画の計画期間	19
2 第6期基本計画の基本方針	19
3 林業労働力の確保に関する数値目標	21
(1) 林業従事者数	
(2) その他の数値目標値（指標値）	

第4 事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置に関する事項

- 1 事業主が取り組むべき事項・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 2
 - (1) 新規就業者の確保
 - (2) 林業従事者の育成、技術の向上
 - (3) 雇用の改善
 - (4) 労働安全の確保
 - (5) 事業の合理化、安定化
- 2 事業主と関係機関が連携して取り組むべき事項・・・・・・・・ 2 6
 - (1) 新規就業者の確保
 - (2) 林業従事者の育成、技術の向上
 - (3) 雇用の改善
 - (4) 労働安全の確保
 - (5) 事業の合理化、安定化

第5 事業主の認定に関する事項

- 1 事業主の認定について・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 9
- 2 改善措置計画について・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 9
- 3 認定基準・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 0
 - (1) 第1期認定基準
 - (2) 第2期以降認定基準（再認定基準）
- 4 経過措置について・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 2

第6 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

- 1 群馬県林業労働力確保支援センターについて・・・・・・・・ 3 3
- 2 関係機関との連携強化・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 4
- 3 山村地域の活性化及び定住条件の整備・・・・・・・・ 3 4
- 4 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進・・・・・・・・ 3 4
- 5 林業研究グループや教育機関等による支援の促進・・・・・・・・ 3 4
- 6 建設業等異業種との連携促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 5
- 7 地域の実態に応じた多様な担い手の確保・・・・・・・・ 3 5
- 8 外国人材の受け入れ・・・・・・・・・・・・・・・・ 3 5

群馬県林業労働力の確保の 促進に関する基本計画（第6期）

第1 基本計画策定の趣旨

国では、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号。以下「法」という。）を制定し、事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置、並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置を講じている。

また、これらを積極的に進めるため、国として、政策の基本的な方向を明らかにしておく必要があることから、「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」が定められている。

県では、この国の基本方針に即し、「新・群馬県総合計画」や県の森林・林業施策の最上位計画である「群馬県森林・林業基本計画（2021-2030）」（以下「森林・林業基本計画」という。）を踏まえ、本県の実情に応じた事業主の雇用管理の改善及び事業の合理化のあり方、施策の方向等を明らかにするため、法第4条に基づく「群馬県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（以下「基本計画」という。）を策定し、林業労働力の確保と育成を推進するものである。

さらに、令和3年6月に閣議決定された森林・林業基本計画や社会情勢等を踏まえ、令和4年10月に国の林業労働力の確保の促進に関する基本方針が変更されたことを受け、基本計画を変更する。

計画の位置づけ

【国】（農林水産大臣） （厚生労働大臣）

林業労働力の確保の促進に関する法律

林業労働力の確保に関する基本方針（法第3条）

- ・林業における経営及び雇用の動向に関する事項
- ・林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向
- ・事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置に関する事項
- ・その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

【県】

新・群馬県総合計画

群馬県森林・林業基本計画 2021～2030

群馬県林業労働力の確保の促進に関する基本計画（法第4条）

- 林業における経営及び雇用の動向に関する事項
- 林業労働力の確保の促進に関する方針
- 事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するため措置に関する事項
- 新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置に関する事項
- 事業主の認定に関する事項
- その他林業労働力の確保の促進に関する事項（林業労働力確保支援センター等）

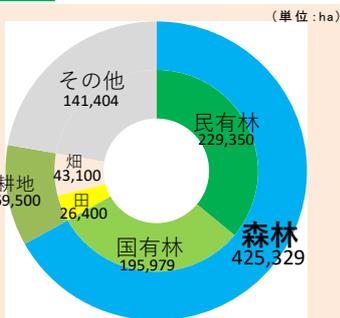
第2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

1. 森林・林業の現状

(1) 群馬県の森林

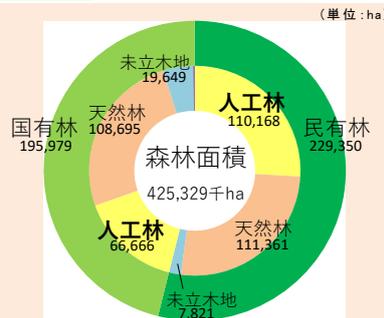
本県の森林面積は42万5千haで、県土面積の約67%を占めており、関東地方では森林面積、林野率ともに最も高い「関東一の森林県」である（資料1）。本県の森林は利根川の上流、首都圏の水源地帯に位置し、木材の供給、水資源の確保、災害の防止等、極めて重要な役割を果たしている。所有別では、民有林が22万9千ha、国有林が19万6千ha、また、人工林面積の割合は42%で、針葉樹ではスギが最も多く41%を占めている。民有林では人工林面積の65%が51年生以上となっており、質的・量的にも充実している（資料2、資料3、資料4）。

資料1 群馬県の土地利用



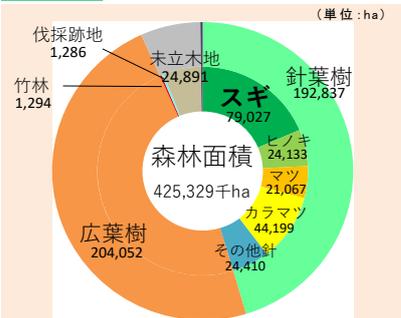
出典：令和元年度森林・林業統計書

資料2 群馬県の森林の天別内訳



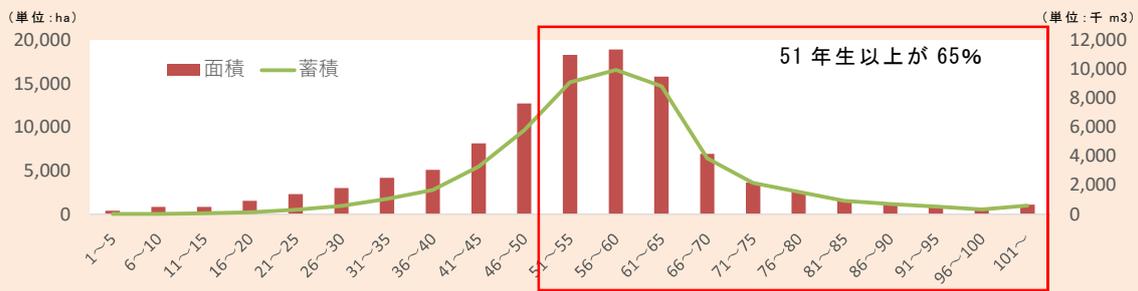
出典：令和元年度森林・林業統計書

資料3 群馬県の森林の樹種別内訳



出典：令和元年度森林・林業統計書

資料4 民有林人工林の林齢別面積及び蓄積



出典：令和元年度森林・林業統計書

(2) 群馬県の林業の特徴

本県の素材生産量は昭和41年次の89万2千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等から、長い間減少傾向が続いてきた。

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に加え、前橋バイオマス発電所に代表されるバイオマス発電用の燃料チップの需要増加により、令和元年次は37万9千m3（群馬県調査）となり、平成22年次の20万5千m3と比べてほぼ倍増している（資料5）。

資料5 群馬県の素材生産量の推移（単位：千m3）



出典：木材需給の現況（林業振興課）

(3) 目指すべき森林・林業の姿

現在の森林・林業を取り巻く社会情勢は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による社会構造や人々の生活様式の変化、地球規模の気候変動の影響による自然災害の甚大化、また、このような地球環境や社会・経済の持続性への危機意識を背景とする持続可能な開発目標（SDGs）への関心、進化する ICT・IoT 等のデジタル技術、わが国において深刻化している人口減少といった様々な新たな課題の影響を受けている。

このような状況において、本県では、令和 2 年度に「新・群馬県総合計画」が掲げる 20 年後を見据えた「群馬の土壌と融合したデジタル化（価値を生む力）」と「100 年続く自立した群馬（SDGs）」を踏まえた森林・林業基本計画を策定している。

森林・林業基本計画では、20 年後の森林・林業の将来ビジョンを「県産木材による自立分散型社会の実現」とし、この将来ビジョンの実現に向け、これからの 10 年間に於いて、林業の高コスト体質からの脱却、収益性の向上を図り、林業・木材産業の自立と森林の適正保全による強靱化によって、新しい時代にふさわしい自立した林業を目標とするものである。

森林・林業基本計画における20年後の将来ビジョン

「県産木材による自立分散型社会の実現」

10年後の目標

「林業・木材産業の自立」

基本方針Ⅰ 林業の競争力強化

基本方針Ⅱ 森林の新たな価値の創出

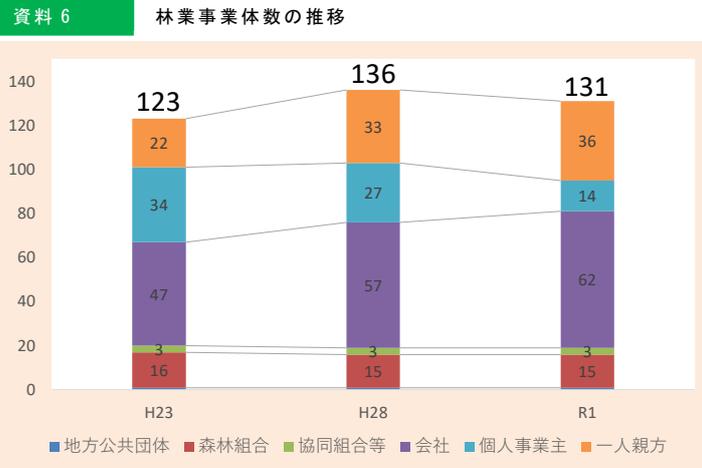
基本方針Ⅲ 森林の強靱化



2. 林業事業体の現状と課題

(1) 林業事業体

本県が毎年実施する林業従事者実態調査（以下「実態調査」という。）によると、令和元年度の年間30日以上林業に従事し、賃金又は収入を得た者（以下「林業従事者」という。）を雇用する林業事業体数は131事業体で、平成28年度の136事業体に比べると5事業体減少している（資料6）。



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

(2) 森林組合

森林組合は県内に15組合あり、組合員数は21,978人で、その所有面積は民有林面積の約56%を占め、森林所有者の約40%が加入している。地域の森林管理の中核的な担い手として、地域の森林づくりや森林経営の要望に応じている。今後、更に森林の経営管理の集積・集約、木材の販売等の強化を図り、これらを通じた森林所有者への一層の利益還元が期待されている。

(3) 事業の合理化に向けた取組

1) 集約化施業（森林経営計画）

事業量の安定的確保に必要な施業の集約化の取組は、平成24年度から始まった森林経営計画の策定を中心に行われている。令和元年度末時点で32,924ha（294計画、更新を除く）の森林が認定を受けてきた。

このうち69%にあたる22,800ha（248計画）において、林業事業体が森林所有者との合意形成（長期受委託契約の締結）に基づき5か年の計画を策定し認定を受けている。

しかし、これまで策定された森林経営計画については民有人工林の約3割に留まっており、事業量の安定的確保には課題が残っている。

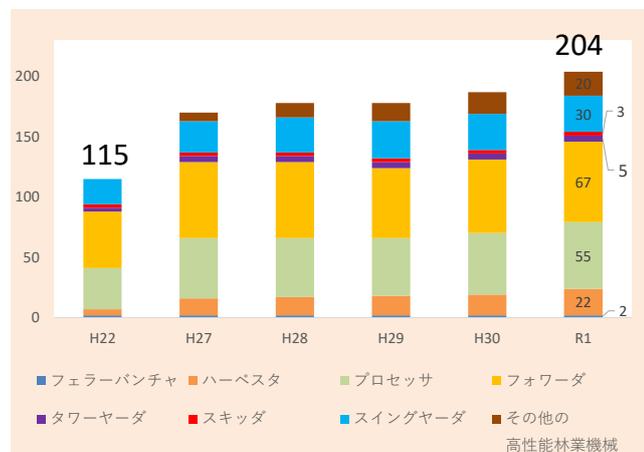
2) 機械化と素材生産性

作業を効率化し生産性の向上を図るために必要不可欠なプロセッサやフォワーダ等の高性能林業機械の導入は増加傾向で推移している。

近年は、作業道の開設の効率化に有効である特殊なアタッチメントを装着したバックホウ（コラム①参照）の導入が積極的に行われている。

令和元年度の本県の高性能林業機械の所有台数（リース・レンタル含まず）は204台で、そのうち182台（89%）は林業事業体（60事業体）で導入されたものである（資料7）。

資料7 高性能林業機械の所有台数の推移（単位：台）



出典：群馬県森林・林業統計書、令和元年度は林業振興課調べ

本県の林業従事者一人あたりの素材生産性（※1）は 4.6m³/人日、高性能林業機械を使用した場合（※2）は 5.8m³/人日でともに年々効率化している（資料 8）。

今後、更に効率化を図るためには、新たな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や低コスト作業システムの導入が必要となっている。

※1 年間素材生産量／林業従事者の延べ就労日数

※2 林業機械保有調査のうち高性能林業機械導入事業体別調査に基づく事業体毎の平均値を採用

年度	生産性 (m ³ /人日)	高性能林業機械 を使用 (m ³ /人日)
H23	2.9	4.4
H26	3.6	4.9
R01	4.6	5.8

【コラム①】フェラーバンチャーザウルスロボ

フェラーバンチャーザウルスロボは、バケットにフォークが収納でき、掘削とフォークによるグラップル機能に加え、格納式の刃物を装着することで、立木の伐倒作業と同時に路網作設及びグラップル作業を1台で行うことができる機械。高性能林業機械では「その他の高性能林業機械」に区別される。群馬県内では、令和元年度時点で 14 事業体に 16 台導入されている。



【コラム②】高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システム（烏川流域森林組合）

伐倒
ロングリーチハーベスタ
(又はチェーンソー) 1 人エ

木寄・玉切・枝払
ロングリーチハーベスタ

積込・運搬
フォワーダ (F801) 1 人エ

ロングリーチハーベスタ
ヘッド: KETO テレスコピックアーム 10m
ベースマシン: CAT315F 0.45m³ クラス



フォワーダ
F801 型 グラップル ローター: 8.5m 仕様



この低コスト作業システムは、ロングリーチハーベスタと走行性に優れたフォワーダ (F801) による 2 人体制の作業システム。作業道を高密度 (緩傾斜地では 250m/ha 程度) に作設し、ロングリーチハーベスタの直伐り・直取りでの作業範囲を確保し、人力での作業を抑える工夫をしている。

この作業システムの導入により、作業人数の省力化 (3 人体制→2 人体制) が図られ、間伐における素材生産性が約 20% 向上した。

3) 『新しい林業』の実現に向けた取組

事業の合理化を進めていくためには、これまでの集約化施策と機械化への取組に加え、伐採から再造林、保育に至る収支を黒字へ転換するための『新しい林業』を実現することが重要である。

このため、ドローン等を活用した効率的な調査や資材の運搬、次世代通信網による連絡体制など、ICT、IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業の取組を推進し、作業効率や生産性の向上、労働安全対策の強化等を図る。また、エリートツリー等の苗木の導入や保育作業の機械化、皆伐再造林一貫作業システムの導入を進めるとともに、先進的な技術や技能を持つ労働力の確保、人材の育成に取り組むことが必要である。

3. 林業労働力の現状と課題

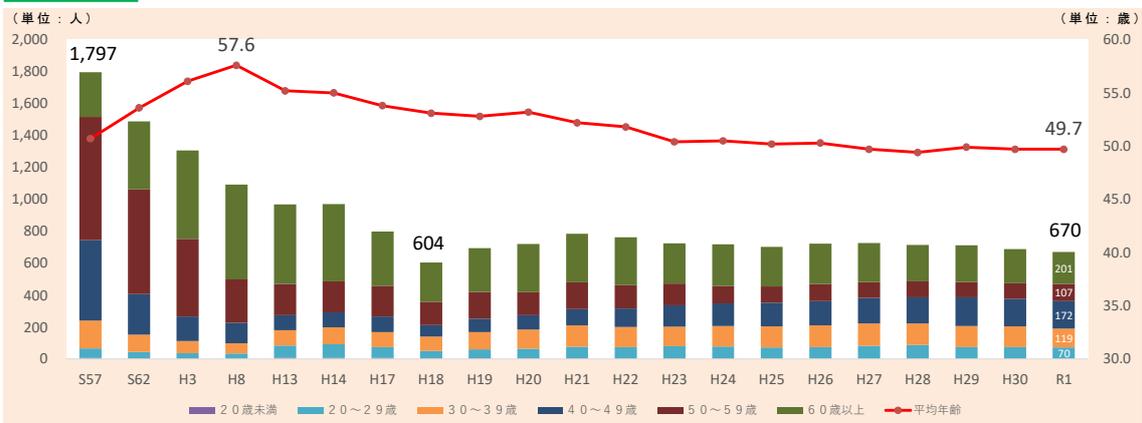
(1) 林業従事者

実態調査によると、本県の林業従事者数は、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た。その後数年は700人台前半で推移していたが、平成30年度には700人を割り込み、令和元年度は670人となっている。

林業従事者の平均年齢は近年、50歳を下回る状況で推移しており、令和元年度の林業従事者の平均年齢は49.7歳で、ピーク時の平成8年度の57.6歳より7.9歳若返った(資料9)。

60歳以上の林業従事者の占める割合は30%で、平成8年度の54.4%から大幅に減少している。各年代の年齢構成も平準化してきており、一定の若返りが図られている(資料10)。

資料9 年齢構成別の林業従事者数及び平均年齢の推移

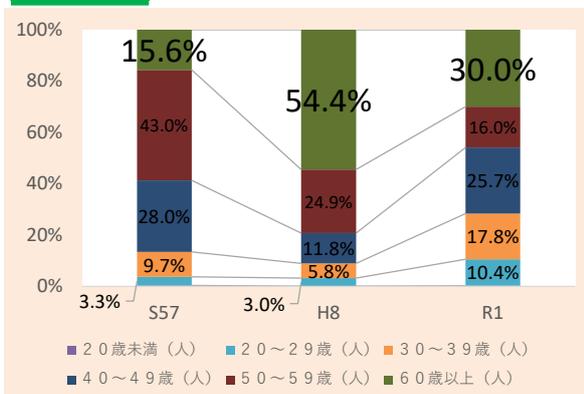


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

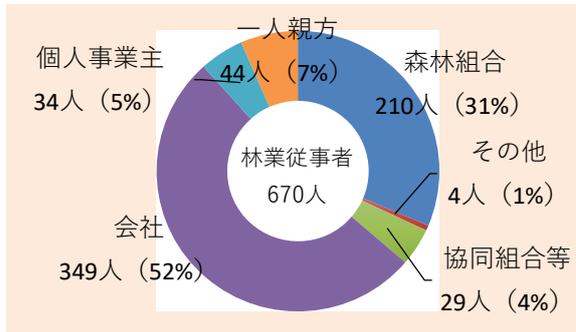
令和元年度の林業従事者の経営形態別の内訳は、会社349人(52%)、森林組合210人(31%)、個人事業主34人(5%)、協同組合等29人(4%)、一人親方44人(7%)、その他4人(1%)となっている。(資料11)

雇用形態別は、期間の定めのない被雇用者522人(78%)、臨時職員等の期間の定めのある被雇用者71人(11%)であり、自らが現場作業に従事する事業主が48人(7%)、一人親方が29人(4%)となっており、被雇用者は全体の89%を占めている。

資料10 林業従事者の年齢別構成割合の推移



資料 11 令和元年度経営形態別林業従事者の割合

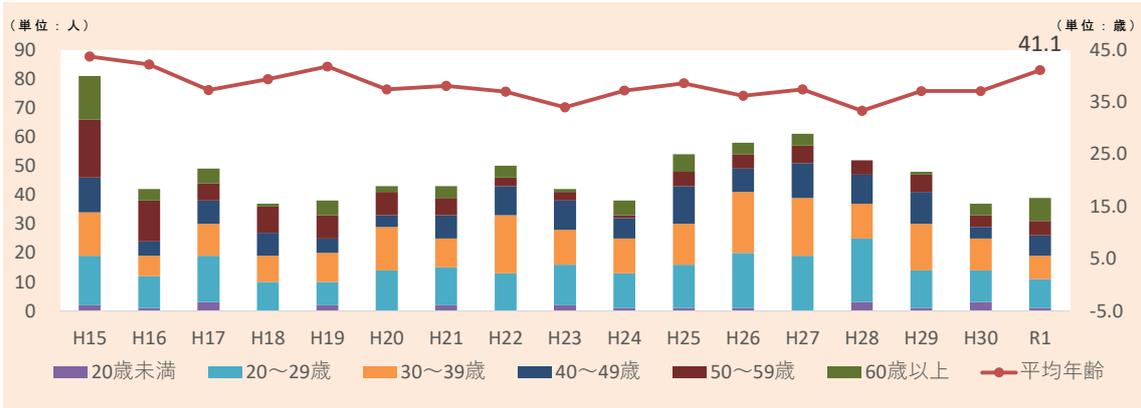


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

（２）新規就業者

令和元年度に採用された新規就業者（期間の定めある被雇用者を除く。）のうち、年間 30 日以上林業に従事した人数は 39 人で、平均年齢は 41.1 歳であった。平成 15 年度は 81 人であったが、平成 18 年度には 37 人まで減少した。その後、平成 27 年度には 61 人まで増加したが、以降は再び減少傾向で推移している（資料 12）。

資料 12 年齢構成別の新規就業者数及び平均年齢の推移



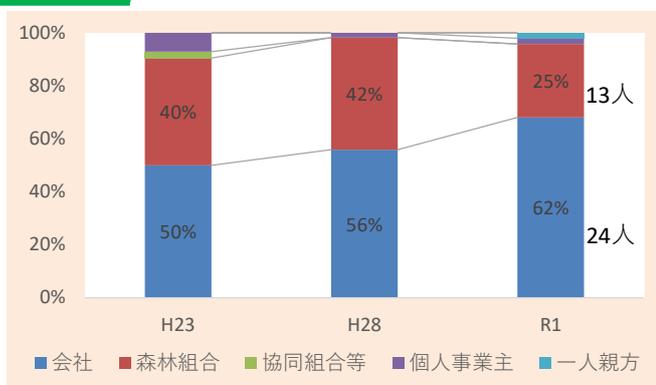
出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

経営形態別では、会社 24 人、森林組合 13 人、個人事業主 1 人、一人親方 1 人であり、ここ数年は、会社での雇用が伸びている（資料 13）。

また就業先の 8 割では高性能林業機械が導入されており、機械を使って素材生産を行う林業事業体への就業が進んでいる。

新規就業者のうち 85%は他産業からの転職者であり新卒者の割合は少ない。

資料 13 令和元年度新規就業者の経営形態別の構成割合の推移

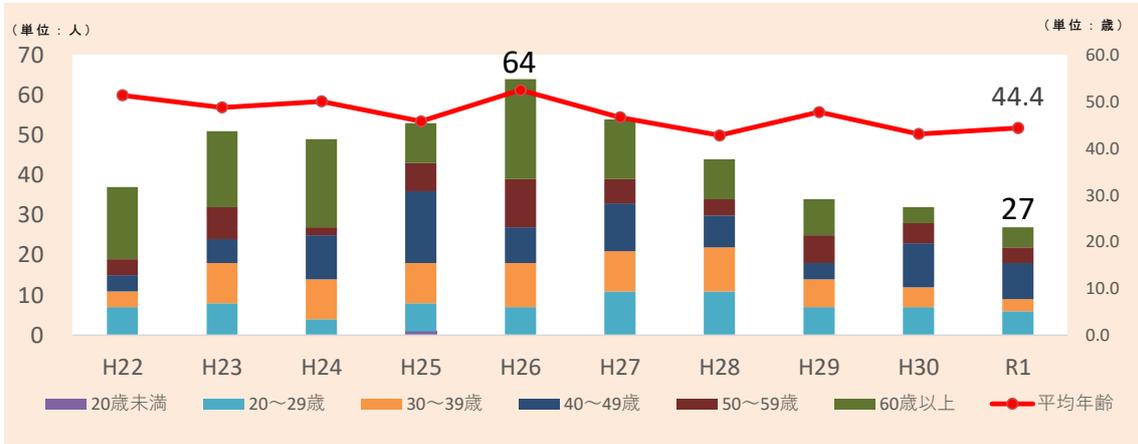


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

(3) 離職者

令和元年度中に離職した人は27人で、平均年齢は44.4歳であった。直近10年間では平成26年度の64人をピークに減少傾向となっている（資料14）。

資料14 年齢構成別の離職者数及び平均年齢の推移



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

離職者の年齢構成は、20代が6人、30代が3人、40代が9人、50代が4人、60代以上が5人となっている。働き盛りである50代未満の割合は、67%を占めており、近年高い割合で推移している（資料15）。

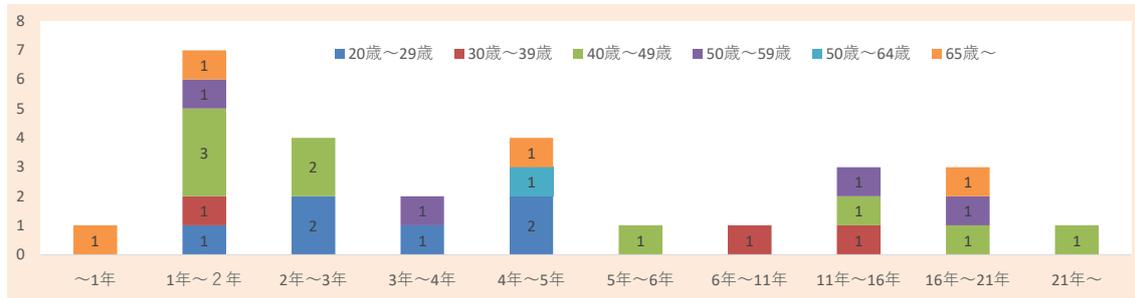
令和元年度の離職者のうち採用から離職までの従事年数は、1年～2年未満が全体の26%と最も多く、次いで、2年～3年未満、4年～5年未満の順となっており、従事年数5年未満が全体の67%を占め比較的短期間での離職となっている（資料16）。

資料15 離職者の50代未満の占める割合

年度	離職者 (人)	50代未満 (人)	比率
H27	54	33	61%
H28	44	30	68%
H29	34	18	53%
H30	32	23	72%
R1	27	18	67%
平均	-	-	64%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

資料16 令和元年度離職者の採用から離職までの従事年数（単位：人）



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

実態調査における平成28年度離職者に対する離職の理由調査の結果では、「健康上の理由」が最も多いが、次いで「林業より良い条件の仕事があった」、「作業条件（仕事がつい）」、「同僚や事務所の人間関係」であり、労働条件や雇用環境に起因するものも少なくない状況であった（資料17）。

資料 17 平成 28 年度離職者の離職理由内訳（単位：件）

離職の理由		回答数
健康上の理由		13
林業より良い条件の仕事があった		11
作業条件への不満（仕事がきつい等）		6
同僚や事務所との人間関係		5
定年退職		3
就労条件への不満（所得の確保等）		2
生活環境面での不満（地域、住宅、教育、医療等）		1
雇用主の都合による		1
その他	（家庭の事情）	2
	（独立）	1
	（林業技術研鑽のため）	1
	（不明）	1

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

（４）女性従事者

令和元年度の林業従事者 670 人の男女別内訳は、男性 657 人（98.1%）、女性 13 人（1.9%）で、圧倒的に男性が多い状況である。今後、女性の活躍が期待される中、より女性にとって働きやすい職場環境の整備が必要となる（資料 18）。

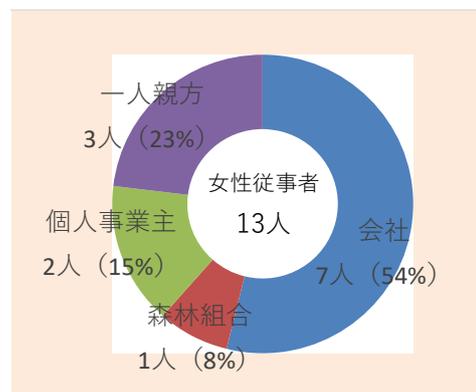
女性従事者 13 人の経営形態別内訳は、会社 7 人、一人親方 3 人、個人事業主 2 人、森林組合 1 人で、会社や個人事業主、一人親方に雇用されている女性従事者は、事業主の配偶者である場合が多い（資料 19）。

資料 18 女性従事者数及び割合の推移（単位：人、%）



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

資料 19 令和元年度経営形態別の女性従事者数の割合



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

4. 雇用管理の現状と課題

(1) 雇用管理体制

雇用管理の改善については、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。）が中心となり、林業従事者の受け皿としてふさわしい林業事業体を育成するため、助言や指導を行っている。

1) 就業規則

平成 28 年度の実態調査によると、個人事業主や会社の一部では就業規則の整備が進んでいない林業事業体が見られる（資料 20）。

就業規則の作成は常時 10 人以上の労働者を使用しない場合は義務ではないが、就業規則の作成によって「働くルール」を定めることにより、労働条件と経営の安定を図り、労使トラブルを事前に防ぐことができることから、労働者を雇用する場合は就業規則の整備が望まれる。

資料 20 就業規則の作成状況

雇用形態	作成している	作成していない	回答数
森林組合	15 100.0%		15 100.0%
協同組合等	3 100.0%		3 100.0%
会社	46 88.5%	6 11.5%	52 100.0%
個人事業主	1 4.3%	22 95.7%	23 100.0%
計	65 69.9%	28 30.1%	93 100.0%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

2) 休暇制度

平成 28 年度の実態調査によると、「定期的な休日」を定める林業事業体は、全体の 70% 程度である（資料 21）。

特に、個人事業主の場合、休暇制度について「特に決めていない」の割合が 50% を占め、林業従事者の計画的な休暇取得のための体制整備が進んでいない実態がある。

また、定期的な休日を定めている林業事業体においても、完全週休 2 日としている割合は約 16% に留まっている。

平成 31 年 4 月から労働基準法第 39 条により、事業主は年次有給休暇を年 10 日以上付与することが義務付けられている。また付与した年次有給休暇の日数のうち年 5 日以上について、事業主が時季を指定して取得させることが必要となることから、計画的な休暇取得への取組が重要となる。

資料 21 休暇制度の制定状況

雇用形態	定期的	4週に4日程度	特に決めていない	その他	回答数
森林組合	12 80.0%			3 20.0%	15 100.0%
協同組合等	2 66.7%			1 33.3%	3 100.0%
会社	44 83.0%	4 7.5%	4 7.5%	1 1.9%	53 100.0%
個人事業主	10 41.7%	2 8.3%	12 50.0%		24 100.0%
計	68 71.6%	6 6.3%	16 16.8%	5 5.3%	95 100.0%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

資料 22 定期的な休日の種類別割合

雇用形態	完全週休2日	月3回週休2日	隔週週休2日	月2回週休2日	週休1日	その他	回答数
森林組合	3 25.0%		2 16.7%		3 25.0%	4 33.3%	12 100.0%
協同組合等	1 50.0%		1 50.0%				2 100.0%
会社	6 13.0%	2 4.3%	7 15.2%	6 13.0%	22 47.8%	3 6.5%	46 100.0%
個人事業主	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%		7 70.0%		10 100.0%
計	11 15.7%	3 4.3%	11 15.7%	6 8.6%	32 45.7%	7 10.0%	70 100.0%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

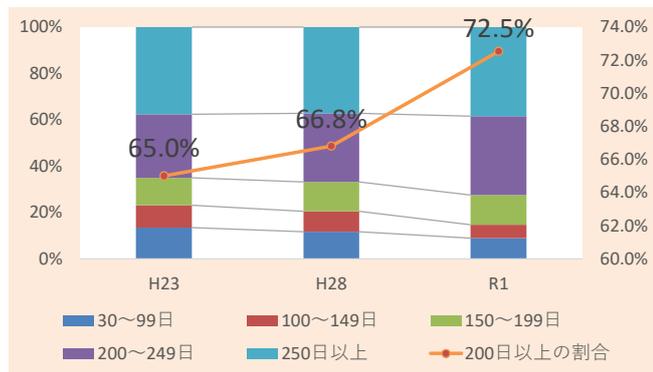
(2) 雇用の安定化

1) 年間就業日数

実態調査による令和元年度の林業従事者一人あたりの年間就業日数は平均204日であった。

年間200日以上就業した林業従事者の割合は全体の72.5%で雇用の通年化が進んでいる(資料23)。

資料23 年間就業日数の構成割合の推移

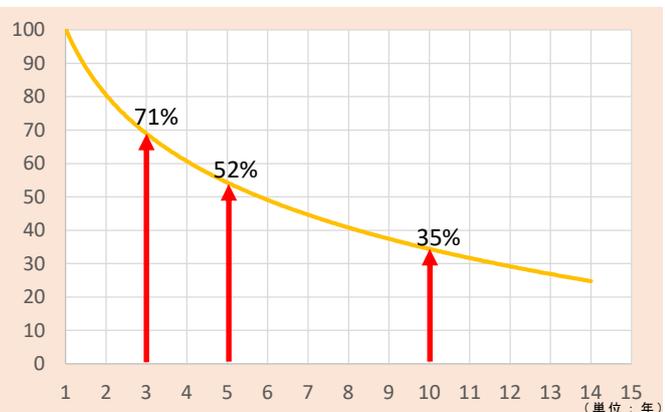


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

2) 定着率

平成15年度から平成29年度までに「緑の雇用」現場技能者育成対策事業等(※3)(以下「緑の雇用事業」という。)の研修生391人の定着状況を見ると、就業3年目終了時の定着率は71%と全産業の平均値の67%(厚生労働省発表平成29年3月大学卒業者離職率より算出)と比べ高い状況にある。その後、5年目終了時点では52%、10年目終了時点では35%と低下傾向にあるため、定着率向上が課題となっている(資料24)。

資料24 「緑の雇用」研修生の定着状況(単位：%)



出典：群馬県森林組合連合会集計データより算出

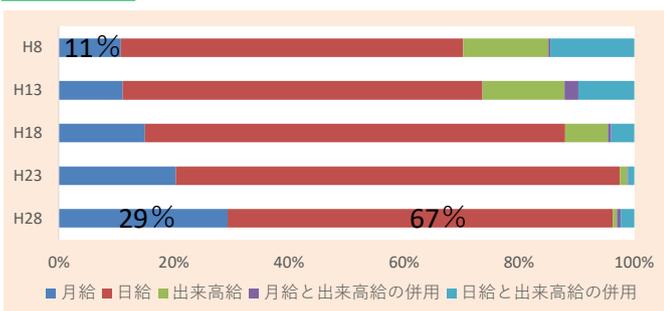
※3 「緑の雇用」現場技能者育成対策事業等は、緑の雇用担い手育成対策事業、緑の雇用担い手対策事業、「緑の雇用」新規就業者育成推進事業、現場技能者キャリアアップ・林業労働安全対策

3) 賃金

実態調査による平成28年度の賃金形態は、日給制が67%と最も多く、次いで月給制が29%、日給と出来高給の併用が2%、出来高給又は月給と出来高給との併用が1%であった。

賃金体系は依然として日給制の割合が高いが、平成8年度には11%であった月給制は増加傾向で推移している(資料25)。

資料25 林業従事者の賃金形態の構成割合の推移



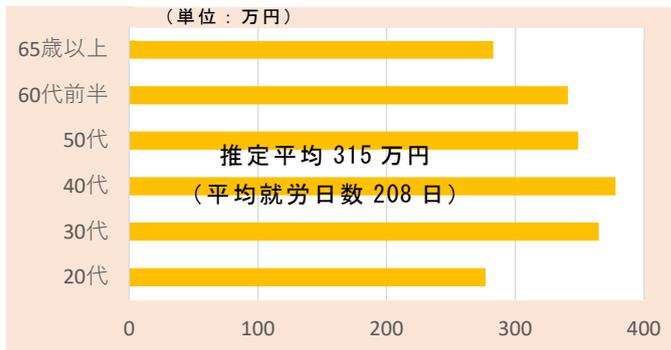
出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

実態調査に基づき推定した平成28年度の本県の林業従事者の平均給与は315万円(年間平均就労日数208日)である(資料26)。

このデータを基に、林野庁が調査した就業日数210日以上の全国年間平均給与343万円と比較すると、本県は推定368万円(就業日数210日以上の平均)となり全国よりも高い水準にある。

しかし、林業の現場作業は技能・技術を要すること、労働負荷や危険性が高いことを考慮すると、給与水準の上昇が求められる。

資料 26 平成 28 年度の林業従事者の年代別推定平均賃金



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

4) 福利厚生

実態調査での令和元年度の雇用保険・社会保険等への加入率（※4）は、雇用保険 72%、厚生年金 72%、退職金共済 69%であった。

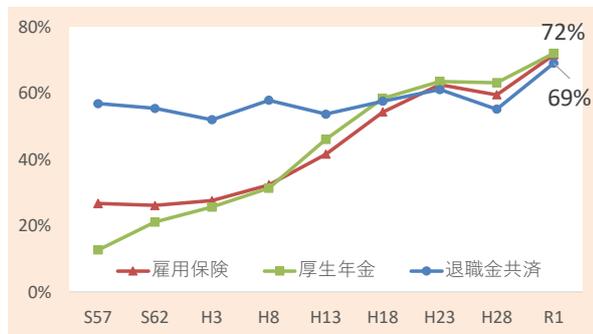
個人事業主から会社への法人化に伴う雇用形態の移行が進んでいることもあり、雇用保険、厚生年金の加入率は年々増加、退職金共済は横ばいながらも平成 28 年度と比べて微増となっている（資料 27）。

労働保険（労災保険・雇用保険）及び社

会保険は、林業従事者個人を守るための最低限の保障となるため、より一層の加入促進を図る必要がある。また退職金制度についても、林業従事者の確保や定着率の向上に大きく影響し、事業主にとってもメリットの多い制度となるため、中小企業退職金法に基づく中小企業退職金共済制度や林業退職金共済制度等の活用を促す必要がある。

※4 加入率は林業従事者に対する割合であり、強制加入とならない者や加入条件を満たさない者も含まれている

資料 27 社会保険等の加入率の推移（単位：%）



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

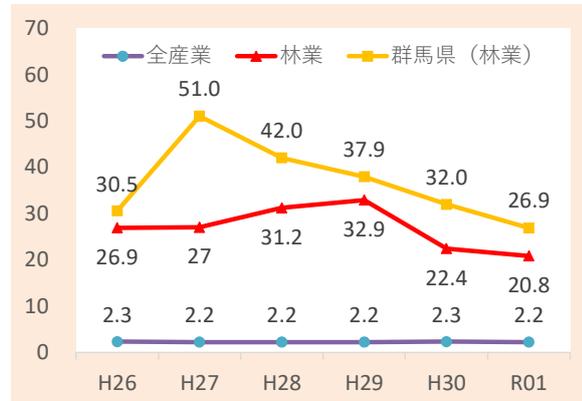
5) 林業労働安全衛生

全国の林業労働災害における令和元年度の死傷者数は 1,248 人で、発生度合を示す死傷年千人率（労働者 1,000 人あたりの死傷者数）は 20.8%と全産業の平均に比べ約 9 倍となっている（資料 28）。

本県の林業における死傷年千人率は減少傾向にあるが、全国と同様、依然として高い率を示している。

また、本県の令和元年度の林業での死傷者数は 18 人で減少傾向にある。死亡災害は直近 5 年（平成 27 年次～令和元年次）で 4 件発生している（資料 29）。（令和元年次の死亡者数は 0 人）

資料 28 全国と群馬県の死傷年千人率の推移（単位：%）

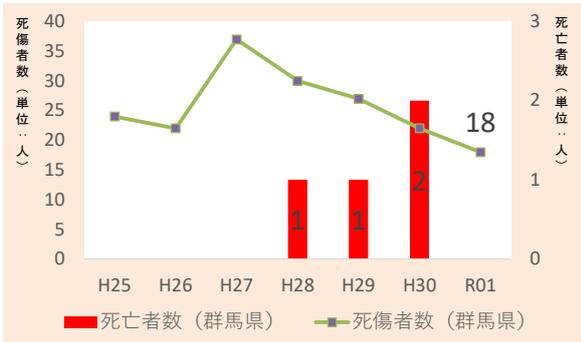


出典：労働者死傷病報告（総務省）

群馬県（林業）について、独自計算

林業労働災害防止に向けた取組については、平成31年2月の労働安全衛生規則の改正に伴い、伐木造材作業時の下肢の切創防止用防具の着用が義務付けられる等、林業事業者において、安全意識を高める機会となっているが、引き続き、安全装具の充実やリスクアセスメントの定着、ヒヤリハットの共有等によって労働災害を未然に防ぐ取組が重要である。

資料 29 群馬県内の林業労働災害の推移（単位：人）



出典：労働者死傷病報告（群馬労働局）

【コラム③】チェーンソー防護パンツ

平成31年2月に労働安全衛生規則が改正され、令和元年8月1日から伐木作業時に下肢の切創防止用保護衣の着用が義務化された。

チェーンソー防護パンツに代表される下肢の切創防止保護衣には、特殊な繊維が織り込まれていて、ソーチェーンが触れると特殊な繊維が絡まり、ソーチェーンの動きを止めることができる。



出典：(株)やまびこ

(3) 募集・採用活動

1) 募集・採用の状況

林業従事者の募集・採用については、ハローワーク等の公的機関を利用した中途採用者の募集や群馬県立農林大学校の新卒者を対象とした募集採用等が行われている。また、就業後の定着を促進するため、地元出身者や縁故採用を積極的に行う林業事業者もある。

令和元年度の実態調査に基づく募集・採用状況は、54事業者で求人を実施し、求人数は96人であった。求人数に対する応募人数は51人（応募率53%）、そのうち35人が採用されており、応募人数に対する採用率は69%、求人数に対する充足率は36%といずれも低い水準であり、今後、生産年齢人口が減少する中、適切な人材の確保が大きな課題である（資料30）。

資料 30 令和元年度地域別の求人及び採用状況

地域別求人状況	渋川	西部	藤岡	富岡	吾妻	利根沼田	桐生	計
求人実施事業者数	5	6	4	7	7	17	8	54
求人数 (A)	8	9	7	15	14	28	15	96
応募人数 (B)	6	6	7	2	8	12	10	51
応募率 (A/B)	75%	67%	100%	13%	57%	43%	67%	53%
採用数 (C)	4	4	5	2	7	11	2	35
採用率 (B/C)	67%	67%	71%	100%	88%	92%	20%	69%
充足率 (A/C)	50%	44%	71%	13%	50%	39%	13%	36%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

【コラム④】ぐんま林業就業支援研修

(単位：人)

県では新規就業希望者の林業に対するイメージや実際の現場作業とのミスマッチを解消させるために、林業の就業体験（インターンシップ）ができる「ぐんま林業就業支援研修」を開催し支援を行っている。



年度	受講生	就業者
H23	12	4
H24	19	6
H25	17	2
H26	25	9
H27	15	5
H28	9	4
H29	7	3
H30	12	2
R01	14	4
R02	13	6
計	143	45

【コラム⑤】就職・転職WEBサイトを活用した募集・採用活動

近年、インターネット上の就職・転職サイトに求人を出し募集活動を行っている林業事業者もあり、募集採用活動の多様化が見られる。

「第一次産業ネット」は、林業や農業等の第一次産業に特化した専門の就職支援情報サイトで、求人情報をはじめ、業種毎の仕事解説等の情報が掲載されている。

農林漁業の仕事や地方移住に興味を持っている人材が登録しており、高いマッチング率や定着率が特徴のサイトである。



2) 女性の雇用の状況

本県での女性林業従事者の割合は2%と低水準であるが、近年は林業事業者へ就業を希望する女性も増えている。群馬県森林組合連合会が令和2年度に開催した林業への就業希望者を対象とした「森林の仕事ガイダンス」では、女性が参加者の16%を占めている（資料31、資料32）。

資料 31 森林の仕事ガイダンス参加者の状況

森林の仕事ガイダンス（群馬ブース参加状況）					
年度	男性	女性	計	女性の比率	
H28	47	6	53	11%	
H29	69	10	79	13%	
H30	54	2	56	4%	
R1	53	2	55	4%	
R2	51	10	61	16%	
計	274	30	304	10%	

出典：群馬県森林組合連合会調べ

資料 32 森林の仕事ガイダンス開催案内



(4) 教育訓練

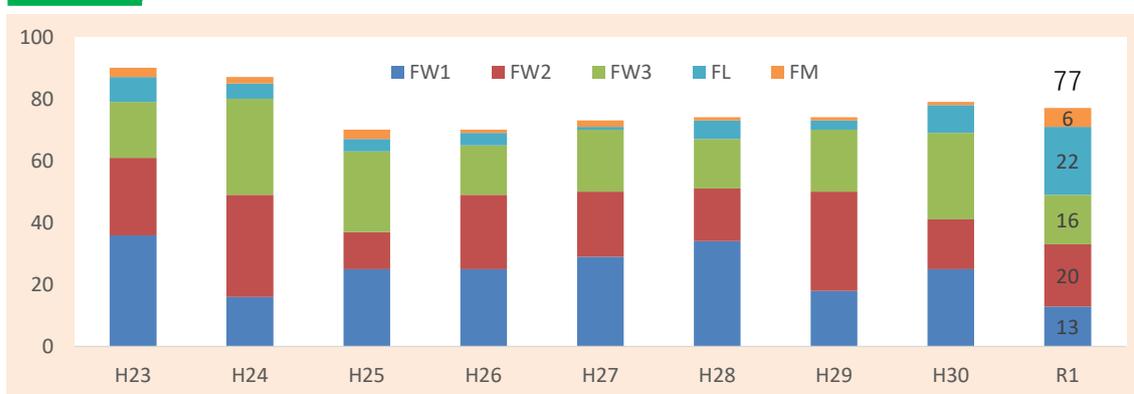
1) 技能・技術の向上

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については、「緑の雇用事業」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。

令和元年度の「緑の雇用事業」の研修生は77人であり、ここ数年は70人台で推移している。内訳は、フォレストワーカー（以下「FW」という。）研修に49人（内訳1年目13人、2年目20人、3年目16人）、フォレストリーダー（以下「FL」という。）研修に22人、フォレストマネージャー（以下「FM」という。）研修に6人であった。令和元年度からはFWだけでなく、FLを養成するための研修を県内で実施するようになり、FL研修生数が増加している（資料33）。

FWについては、多くの林業事業体で活用されており、平成15年度に事業が開始されて以降429人が研修を修了している。

資料33 「緑の雇用事業」研修生の推移（単位：人）



出典：群馬県森林組合連合会調べ

FW1：フォレストワーカー1年目、FW2：フォレストワーカー2年目、FW3：フォレストワーカー3年目

「緑の雇用事業」の概要

STEP1 1～3年目

林業作業士（フォレストワーカー※FW）研修
 新しく林業の仕事をはじめた人が対象
 ※基本知識・技能、資格の習得
 ※一人前の現場技能者を育成



STEP2 就業後 通算5年以上

現場管理責任者（フォレストリーダー※FL）研修
 作業班長候補者等が対象
 ※判断力・指導力向上、現場作業管理などを学び、現場での管理・責任を担える能力の習得



STEP3 就業後 通算10年以上

統括現場管理責任者（フォレストマネージャー※FM）研修
 複数の現場の統括管理者を育成
 ※コミュニケーション能力向上、林業の社会的使命、企画・営業・販売などを学び、林業現場の統括管理責任を担える能力の習得

2) 人材育成に対する認識

林業従事者の人材育成については、各林業事業体におけるOJTを基本としてこれまで実施されてきた。このため、新規就業者に対する教育指導のあり方や指導担当者への教育訓練については、事業主によって様々である。

現場での教育や指導等は、「人材の定着」に大きく影響するものであり、現状では(2)-2)定着率で示したとおり定着率の向上が課題となっている。

このため県では、新規就業者や若手現場技能者が、能力を最大限に発揮し、やりがいや将来への期待をもって働けるよう、OJT指導者や事業主を対象とし、人材育成に関するコーチングスキルの習得や人材育成に対する意識改革を目的とした「人材育成・定着支援研修」を実施している。

資料 34

人材育成・定着支援研修の実施状況(単位:人)

年度	OJT指導者	事業主/雇用管理者	計
H28	30	32	62
H29	9	-	9
H30	24	22	46
H30(県森連実施)	6	-	6
R1	6	22	28
R2	7	22	29
計	82	98	180

出典: 林業振興課調べ

令和2年度人材育成・定着支援研修の様子(講師: Woodsman Workshop LLC 代表水野雅夫氏)



3) 『新しい林業』の実現に向けた取組

近年、林業の分野においても、人手不足の解消や省力化・低コスト化を図ることを目的として、ICT、IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業を推進しているが、その活用に向けて、技術、技能の習得が課題となっている。

このため、ドローン等の新しい機械の技術習得のための研修を実施し、スマート林業に対応できる技術、技能を有する人材の確保・育成を支援することが重要である。

5. 林業労働力対策の現状

第5期基本計画（計画期間 2016年度～2020年度）では、前群馬県森林・林業基本計画（計画期間 2011年度～2019年度）に掲げる「林業県ぐんま」の実現を図るため、素材生産量 40万 m³の達成に必要な「林業事業者の素材生産体制の強化」と「林業を支えるための人材の確保・定着・育成」に向け、関係機関と連携し次の各種施策を展開してきた。

（1）新規就業者の確保

◆新規就業者の確保

就業促進	就業支援
<ul style="list-style-type: none"> ■ぐんま森林・林業ツアー ■ぐんま森林・林業就業ナビ（情報誌の作成） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ぐんま林業就業支援研修 （旧：ぐんま林業学校（林業基礎研修））
<ul style="list-style-type: none"> ■アドバイザー就業相談 ■情報誌、ホームページ 【群馬県林業労働力確保支援センター】 	<ul style="list-style-type: none"> ■緑の青年就業準備給付金
<ul style="list-style-type: none"> ■就業ガイダンス（森林の仕事ガイダンス） 【森林組合連合会】緑の雇用事業 	<ul style="list-style-type: none"> ■林業就業支援講習 【厚生労働省】
<ul style="list-style-type: none"> ■ハローワーク、就業面接会 【群馬労働局等】 	<ul style="list-style-type: none"> ■新規就業者支度金 ■新規就業者住宅手当支援 【群馬県林業労働力確保支援センター】

（2）林業従事者の育成

◆林業従事者の育成

技術習得	従事者の技能習得のための雇用主への助成
<ul style="list-style-type: none"> ■緑の雇用新規就業者育成推進事業 及び現場技能者キャリアアップ対策 ○林業作業士育成（フォレストワーカー育成） 就業後 1年目～3年目 ○現場管理責任者育成（フォレストリーダー研修） 就業後 通算5年以上 ○総括現場管理責任者育成（フォレストマネージャー研修） 就業後 通算10年以上 【林野庁→全森連→県森連】緑の雇用事業 	<ul style="list-style-type: none"> ■緑の雇用新規現場技能者育成助成 林業作業士研修に研修生を参加させた雇用主への助成 ■林業技術向上研修助成 専門知識や技術の習得を目的とした研修に研修生を参加させた雇用主への助成 【群馬県林業労働力確保支援センター】
<p>〔技能者養成〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ■高性能林業機械技術者養成研修 ■森林作業道作設研修 ■伐倒初心者講習 伐倒練習機を用いた伐倒講習を実施 	
<ul style="list-style-type: none"> ■高度架線技能者育成研修 架線技術指導者を育成 	

(3) 雇用の改善

◆雇用の改善

■事業主の認定（認定事業体）	■雇用管理セミナーの開催 【群馬県林業労働力確保支援センター】
■人材育成・定着支援研修 OJT指導者及び雇用管理者に対する研修	■森林整備機械化推進事業 高性能林業機械等をレンタル経費の一部を事業主に貸付 【群馬県林業労働力確保支援センター】
■経営体能力評価システム導入支援 能力評価システムを導入する林業経営体へ補助	■退職金共済・厚生年金掛金助成
	■資格取得支援 事業主が経費を負担する場合 【群馬県林業労働力確保支援センター】

(4) 林業労働安全衛生

◆林業労働安全衛生

安全作業対策	■伐倒練習機の導入	傷病対策	■振動障害特殊健康診断 ■蜂アレルギー抗体検査 【林業・木材製造業労働災害防止協会】
	■特別教育等安全衛生教育の実施 ■林業作業現場の巡回指導 ■リスクアセスメント研修、集団指導会の実施 ■チェーンソー作業従事者再教育 【林業・木材製造業労働災害防止協会】		■蜂刺アレルギー症対策 蜂刺傷防止用具助成 【群馬県林業労働力確保支援センター】
	■高機能安全装具導入促進 安全スボン、ブーツ等高機能安全装具の購入助成 【群馬県林業労働力確保支援センター】	■群馬県林業技能競技会	
	■労働安全指導者による安全診断		

(5) 第5期基本計画の主な実績

項目			単位	目標	実績 (2019)	参考 実績 (2022)	
生産体制の 整備・強化	生産量	素材生産量	千 m ³	400	379	402	
	事業体 機械化	事業体	認定事業体数	件	50	50	
		高性能林業機械稼働台数		台	200	204	215
			集約化施業を行う団地での素材生産性（間伐）	m ³ /人・日	10	4.62	5.55
林業従事者 の確保・育成	林業従 事者	林業従事者数	人	800	670	671	
		新規就業者数（4年間の合計）	人	200	176	176	

※実績は、森林・林業基本計画による

第3 林業労働力の確保の促進に関する方針

1. 第6期基本計画の計画期間

令和3年度から令和7年度末（令和3年4月1日～令和8年3月31日）までの5年間とする。

2. 第6期基本計画の基本方針

第6期基本計画では、森林・林業基本計画に即し、「高コスト体質からの脱却」、「収益性の向上による林業の自立」のために必要となる林業労働力の確保に関する取組について、「新規就業者の確保」、「林業従事者の育成、技術の向上」、「雇用の改善」、「労働安全の確保」、「事業の合理化、安定化」の5項目を「基本方針の柱」とし各種の取組を行う。

基本方針の柱

基本方針Ⅰ 新規就業者の確保

基本方針Ⅱ 林業従事者の育成、技術の向上

基本方針Ⅲ 雇用の改善

基本方針Ⅳ 労働安全の確保

基本方針Ⅴ 事業の合理化、安定化

基本方針Ⅰ 新規就業者の確保

林業労働力を安定的に確保するためには、若年層をターゲットとして林業の魅力やPRするとともに、職業としての「林業」の認知を広げることが必要となる。このため、県、支援センター及び林業事業者が積極的に魅力を発信し、ニューノーマルな社会に対応した情報発信に努めるとともに、新規就業希望者が安心して就業できる環境を整える。

また、支援センターの就業相談体制を充実（リモートへの対応等）させるとともに、林業現場の見学やインターンシップの機会を提供し、就業イメージとのミスマッチを解消する。

基本方針Ⅱ 林業従事者の育成、技術の向上

国の支援（緑の雇用事業）を活用した新規就業者に対する基礎的技術の習得や、新しい林業の実現に向けて、ICT、IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業に対応するための林業技術者の確保、育成を行う。

林業事業者の職場内研修（以下「OJT」という。）を充実させるため、作業班長等の現場責任者の育成及び人材育成に対する意識改革を行う。

林業従事者の作業内容や経験に応じた技術習得の機会を提供するとともに、創設予定の林業技能検定への積極的な資格取得を促進し、多様なキャリア形成を支援する。

基本方針Ⅲ 雇用の改善

林業従事者の働きやすい労働環境を整備するため、事業主や雇用管理者等経営陣の雇用改善に対する意識改革を図り、雇用関係の明確化等の雇用管理の改善、給与水準の上昇、社会・労働保険の加入促進等により福利厚生の実施を図る。

基本方針Ⅳ 労働安全の確保

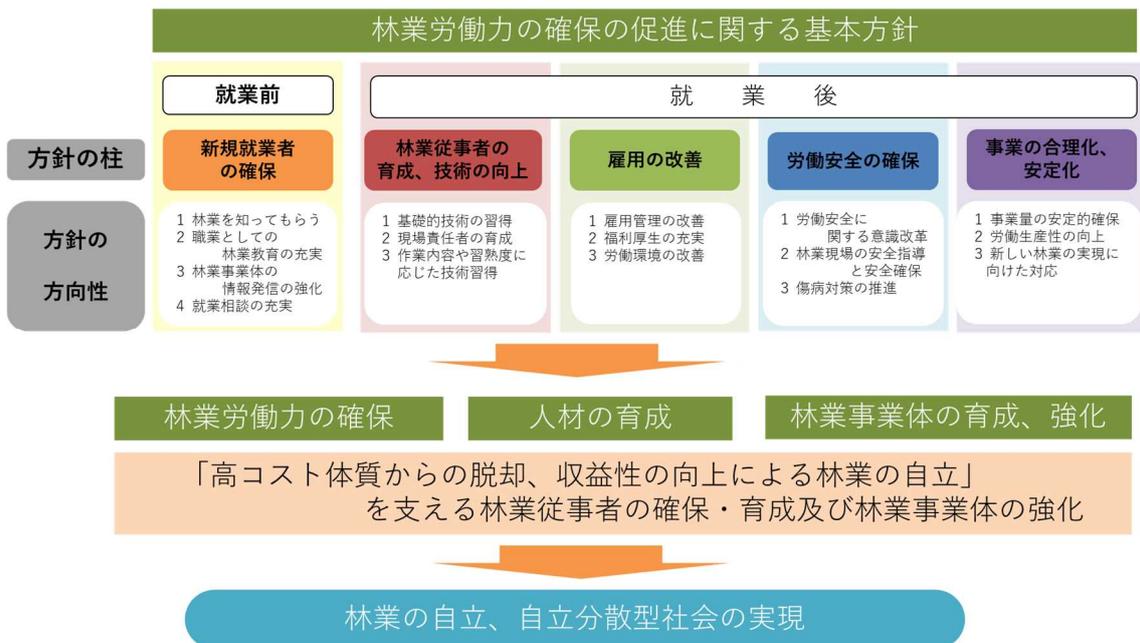
林業の労働災害を減少させ、安全な労働環境を整備することは、林業従事者の確保・定着・育成に不可欠である。事業主、林業従事者をはじめ、全ての関係者が一体となり、労働安全衛生関係法令や「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等に基づく遵守事項の徹底を図るなど、安全意識を高める。

林業現場の安全を確保するため、安全巡回指導を強化する。また、緊急時の関係機関との連携や、経験・年齢に合わせた安全指導に対する研修を実施し、労働安全確保の取組を強化する。

さらに、最新の安全装備品の導入やリスクアセスメントの実施、作業現場における安全指導の充実を図るとともに、メンタルヘルス対策を含めた林業従事者の健康管理を推進する。

基本方針Ⅴ 事業の合理化、安定化

森林経営計画制度による森林施業の集約化・団地化等を推進するとともに、経営管理されていない森林については、森林経営管理制度に基づく経営管理実施権の設定を受ける等により、事業量の安定的な確保が図られるように努める。また、高性能林業機械を高度に活用した低コスト作業システムによる労働生産性の向上や、伐採から再造林、保育に至るまでの効率的な作業システム等の推進を図る。



3. 林業労働力の確保に関する数値目標

(1) 林業従事者数

森林・林業基本計画では、令和12年度までに「林業・木材産業の自立」に必要な林業従事者を850人としている。

第6期基本計画では、令和7年度までに林業従事者750人の確保を目標とする。

指標	単位	現状値 (R1)	目標値 (R7)	目標値 (R12)
林業従事者数	人	670	750	850

(2) その他の数値目標値（指標値）

第6期基本計画における林業従事者数以外の目標値については、森林・林業基本計画に掲げる数値目標とする。

指標	単位	現状値 (R1)	目標値 (R7)	目標値 (R12)
高性能林業機械稼働台数	台	204	225	250
素材生産性の向上率 (意欲と能力のある林業経営者の平均素材生産性 m ³ /人・日)	%	— (5.08)	125 (6.35)	150 (7.62)
3D レーザー、ドローン等の活用による森林施業に取り組む事業者数	—	—	8	16
65歳未満の林業従事者数	人	524	610	700
林業従事者（現場技能者）の平均年収	万円/年	—	400	500
新規就業者数 ※5 R3～R7の累計、※6 R3～R12の累計	人	479	290（※5）	580（※6）
死傷者数の減少率 (年間死傷者数)	%	— (18人/年)	15 (15人/年)	30 (12人/年)

第4 事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置に関する事項

林業事業者が、雇用管理の改善及び事業の合理化並びに就業の円滑化を一体的に促進するために取り組むべき内容は以下のとおり。

	就業前	就業後			
方針の柱	新規就業者の確保	林業従事者の育成、技術の向上	雇用の改善	労働安全の確保	事業の合理化、安定化
方針の方向性	1 林業を知ってもらう 2 職業としての林業教育の充実 3 林業事業者の情報発信の強化 4 就業相談の充実	1 基礎的技術の習得 2 現場責任者の育成 3 作業内容や習熟度に応じた技術習得	1 雇用管理の改善 2 福利厚生の充実 3 労働環境の改善	1 労働安全に関する意識改革 2 林業現場の安全指導と安全確保 3 傷病対策の推進	1 事業量の安定的な確保 2 労働生産性の向上 3 新しい林業の実現に向けた対応
事業主が取り組むべき事項	・募集、採用の改善 ・情報発信の強化	・教育訓練の充実 ・指導者及び責任者の育成 ・女性等林業従事者の活躍・定着の推進 ・高齢従事者の活躍推進	・雇用管理体制の整備 ・雇用関係の明確化 ・雇用の安定化に向けた労働条件の改善	・安全衛生管理体制の徹底 ・林業従事者の健康管理 ・労働災害防止対策 ・安全対策の強化 ・振動障害の防止 ・熱中症対策	・事業量の安定的な確保 ・労働生産性の向上 ・新しい林業の実現に向けた技術の導入
事業主と関係者が連携して取り組むべき事項	・情報発信の強化 ・人材の発掘支援 ・人材の確保支援（移住定住支援）	・林業従事者のキャリア形成支援 ・林業従事者の技術向上研修の開催	・雇用改善の支援 ・人材の定着支援 ・雇用管理研修会の開催	・新たな労働安全衛生技術の普及 ・労働災害防止対策支援 ・安全対策の強化	・森林組合、林業事業者等の体制強化 ・新しい林業の実現に向けた技術の導入

1. 事業主が取り組むべき事項

(1) 新規就業者の確保

1) 募集、採用の改善

- ・林業従事者の募集における「ハローワーク」等の公的機関の活用推進
- ・採用条件の改善（雇用通知書等の提示、基本賃金の増加等）
- ・インターンシップの機会の提供
- ・求人サイト（就職・転職サイト）の活用推進
- ・林福連携等による多様な担い手の受入体制の整備

2) 情報発信の強化

- ・林業現場のPRや就業相談を行う説明会へ参加
- ・ホームページやSNSを活用した林業現場や林業事業者の情報発信
- ・情報発信サイト（森ワーク）の活用

(2) 林業従事者の育成、技術の向上

1) 教育訓練の充実

- ・新規就業者については、緑の雇用事業等を活用し、OJTや職場外研修（以下「OFF-JT」という。）等の計画的な教育訓練の実施に取り組む。

- ・事業主や雇用管理者は、人材育成に対する意識転換を図り、組織全体で教育訓練に取り組む体制づくりを整備し、定着率と生産性の向上を図る。

- ・ICT・IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業の対応に向けた研修に取り組む。

2) 指導者及び責任者の育成

- ・指導者の積極的な育成（職長教育の実施）

※現場指導者育成の必要性を認識するとともに、現場技能の継承だけでなく経営やチームワーク等総合的な内容を習得し「言葉で伝えることのできる指導者」の育成に取り組む。

3) 女性等林業従事者の活躍・定着の推進

- ・事業主が女性雇用への認識を改善し、林業現場で女性が活躍できる場の整備として、受け入れのための環境整備（トイレ、更衣室）、女性高性能林業機械オペレーターの積極的な養成等の女性就業に向けた取組を行う。また、ハラスメント防止対策を徹底し、男女を問わず働きやすい魅力的な職場づくりに取り組む。

- ・女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定を促進する。

4) 高年齢従事者の活躍推進

- ・高度な技術を持つ高年齢従事者の活躍の場を広げ、技能の継承を円滑に進めるため、定年退職年齢の引き上げや継続雇用制度の導入、労働条件の改善、高年齢従事者の特性に配慮した見直しに取り組む。

(3) 雇用の改善

1) 雇用管理体制の整備

- ・雇用管理者を選任し、選任した雇用管理者の資質向上を図る。

2) 雇用関係の明確化

- ・雇用条件等を明確にした書面による雇用契約の締結や就業規則の整備の徹底

3) 雇用の安定化に向けた労働条件の改善

ア 労働時間の管理

- ・適切な労働時間の管理の実施

※1年単位の変形労働時間制をとる林業事業体では、労働時間の効率的な配分を行うよう努める。

- ・労使協定（36協定）の締結

※労働時間が週40時間、1日8時間を超えて労働させる場合、又は、災害やその他避けることのできない事由により臨時に労働時間を延長する場合、労働者の過半数の代表者と書面による労使協定に取り組む。

- ・ワークライフバランスの観点から、仕事と家庭の両立を図ることができるよう就労環境の整備に取り組む。

イ 賃金体系

- ・収入の増加を図り、結婚や出産、子育て期等個々のライフステージに応じた生活設計ができるような体系的な処遇改善（月給制の導入や各種手当の充実、賞与の支給等）に取り組む。

- ・労働時間の適正な管理を行うとともに、適切な割増率による時間外労働等の割増賃金の支払いに取り組む。

ウ 休憩・休日・休暇の確保

- ・年次有給休暇の計画的付与等、休暇制度の充実に取り組む。

- ・労働基準法に基づく労働時間の適用に取り組む。

- ・疲労による作業能率の低下や災害防止の観点から、必要に応じ適切な休憩の確保に取り組む。

- ・週休二日制の導入等、休日・休暇制度の充実に取り組む。

エ 処遇の改善

- ・林業従事者がキャリアアップし、働く意欲を高めるとともに、仕事に誇りを持つことができるよう、「働きやすい職場づくり」に取り組む。

- ・資格取得に合わせた諸手当の充実や、能力に応じた公正な能力評価に取り組む。

オ 福利厚生充実

- ・個人事業主や一人親方の労働保険（労災保険・雇用保険）への加入推進
- ・社会保険（健康保険・厚生年金）への加入推進
- ・退職金共済制度の活用等による退職金給付制度の導入促進や充実を図る。

（４）労働安全の確保

１）安全衛生管理体制の徹底

- ・労働安全衛生法の規定に基づき、安全管理者又は安全衛生推進者等を選任し、林業従事者の安全衛生の確保に取り組む。
- ・厚生労働省が発出する伐木作業、林業労働安全に係る各種ガイドラインの遵守の徹底を図る。

２）林業従事者の健康管理

- ・林業従事者については雇入時と毎年１回の一般健康診断を受けさせ、治療等の必要がある場合は必ず医師の診察を受けるよう指導する。
- ・職場コミュニケーションの円滑化を図るとともに、林業従事者のメンタルヘルス不調への対応に取り組む。
- ・労働負荷軽減を図るためのアシストスーツ等の新たな技術の導入やあらゆる作業工程における機械化、合理化に取り組む。
- ・新型コロナウイルスを含めた感染症対策への取組を徹底し、安心して働ける職場環境を整える。

３）労働災害防止対策

- ・県及び林業・木材製造業労働災害防止協会群馬県支部（以下「林災防群馬県支部」という。）が実施する「林業現場における安全巡回指導」に協力し、林業現場での積極的な安全点検に取り組む。
- ・リスクアセスメントの実施や現場における作業手順書又は作業標準書の作成（安全な作業方法の順守等）の労働災害防止対策の充実強化に取り組む。

４）安全対策の強化

- ・経験や年齢に応じた安全指導研修の実施等に取り組む。
- ・消防機関と連携した緊急時の安全体制の確保に取り組む。
- ・ICT、IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業による労働負担の軽減に取り組む。

５）振動障害の防止対策

- ・林業従事者に対し、定期的に振動障害の健康診断を受けさせるとともに、チェーンソー等の振動工具については、適切な防振機能を措置する。

６）熱中症対策

- ・下刈作業時における適切な休憩時間の確保
- ・空調服の導入や適切な水分、塩分補給体制の整備の推進

【コラム⑥】熱中症対策

職場における熱中症で休業４日以上となる人は毎年４００人を超える。林業でも下刈や植栽の現場では、熱中症に注意が必要となる。

熱中症対策としては、炎天下の作業を避け、こまめに水分・塩分補給を行うことが重要である。

また暑さ指数（WBGT）に応じた作業計画（作業時間の短縮、休憩の確保）や空調服の活用等適切な対応が必要となる。

空調服を使用した作業



(5) 事業の合理化、安定化

1) 事業量の安定的な確保

- ・ 森林施業の集約化及び団地化、事業の協業化及び協同化、経営管理実施権の設定を受けた森林整備等に取り組むことにより、事業量の安定的確保が図られるように取り組む。
- ・ 経営意欲が低下している森林所有者に対して施業提案書（施業方針や収支）等を提示し、事業主が積極的に森林施業の実施を働きかける。
- ・ 他の林業事業体との連携を強化して、森林経営計画の共同作成や素材生産事業等の受委託を進める。

2) 労働生産性の向上

- ・ 高性能林業機械等を組み合わせた低コスト作業システムの導入や経営の合理化・効率化により、生産性向上や生産コストの低減を図るとともに、これらの実施に必要な人材の育成に取り組む。
- ・ 下刈等の保育作業における機械化を推進する。

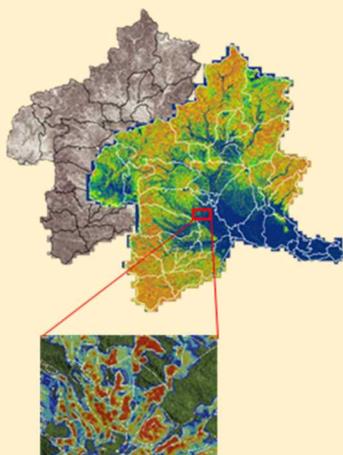
3) 新しい林業の実現に向けた技術の導入

- ・ 森林施業の効率化・省力化や需要に応じた高度な木材生産を可能にするため、ICT、IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業に取り組む。
- ・ 新たな技術（ドローンやレーザー計測技術等）を活用して森林資源調査の効率化に取り組む。

【コラム⑦スマート林業】

林業労働力が減少する中、地理空間情報、デジタル情報や ICT・IoT 等の先端技術を活用し、森林施業の効率化・省力化や需要に応じた木材生産を可能にするスマート林業に期待が寄せられている。

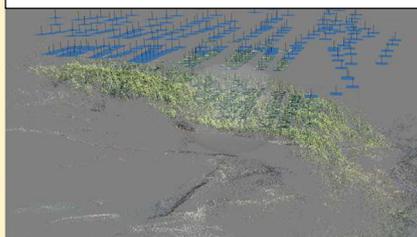
AI 判読による森林資源分析調査



ドローンを活用した森林調査



点群データによる解析



2. 事業主と関係機関が連携して取り組むべき事項

(1) 新規就業者の確保

1) 情報発信の強化

- ・ 支援センターの運営強化及び情報発信機能の強化（情報発信サイト「森ワーク」）

2) 人材の発掘支援

- ・ オンライン等のニューノーマル社会に対応した就業相談会やガイダンスの開催
- ・ 職業選択対象としての「林業」の啓発活動
- ・ 移住定住に必要な情報の収集及び提供

3) 人材の確保支援

- ・ 林業の現場体験ができる機会（インターンシップ）の提供
- ・ 群馬県立農林大学校への支援強化（カリキュラムの向上）
- ・ 女性従事者の受入体制を構築するための支援
- ・ 即戦力となる人材の育成
- ・ 林福連携等による多様な担い手の育成支援

【コラム⑧】 情報発信の強化

県では、令和2年度に林業の情報発信サイト「森（もり）ワーク」を開設。このサイトでは、職業としての「林業」や県内の林業事業者、就業見学・体験会の紹介等を行っている。

<https://moriwork.jp/>



(2) 林業従事者の育成、技術の向上

1) 林業従事者のキャリア形成支援

- ・ 「緑の雇用事業」を活用した林業従事者キャリア形成の支援
- ・ 技能検定制度による資格取得と制度を活用したキャリア形成を支援

2) 林業従事者の技術向上研修の開催

- ・ コミュニケーション能力向上等の能力開発研修の開催
- ・ 現場作業に必要な技術習得と合わせコーチング技術の習得を目的とした OJT 指導者及び講師養成研修の開催
- ・ 低コスト作業システムに対応した「高性能林業機械オペレーター」や「作業道作設オペレーター」の技術者養成研修の開催
- ・ 皆伐作業に対応した集材機等による架線集材研修の開催
- ・ ICT、IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業に対応した研修の開催
- ・ 伐採から再造林、保育まで対応した先進的な作業システム導入に必要な人材の育成

【コラム⑨】 林業従事者の技術向上研修の開催

県では「伐倒技術の向上」、「高性能林業機械」や「作業道作設」オペレーターの養成、「スマート林業」を活用した研修会等を通じて、林業従事者の習熟度に応じ技術向上が図られるよう支援を実施している。



(3) 雇用の改善

1) 雇用改善の支援

- ・ 林業従事者が安心して働き続けられる環境を整えるため、雇用管理に対する意識改革、厚生年金への加入促進、退職金共済制度等の退職金給付制度の導入促進や拡充等の福利厚生を充実させる取組を市町村と連携して支援
- ・ 働きやすく魅力ある職場づくりを進めるため、ICT、IoTを活用した生産管理や日報等の労務データの集約、分析による業務の効率化を支援

2) 人材の定着支援

- ・ 人材育成方針の明確化やキャリアモデルの育成等の「人材育成の見える化」の推進
- ・ 離職率の高い林業事業者への体質改善支援

3) 雇用管理研修会の開催

- ・ 事業主や雇用管理者等の経営陣の人材育成に対する意識の向上を目的とした、人材育成・定着支援研修等の開催

(4) 労働安全の確保

1) 新たな労働安全衛生技術の普及

- ・ 伐倒練習機を使用した伐倒練習の推進
- ・ 新たな無線技術を活用した緊急連絡体制の整備の推進
- ・ 安全性の向上や労働負荷の軽減を図るため、高性能林業機械の自動化や保育作業の機械化の推進

2) 労働災害防止対策支援

- ・ 県と林災防群馬県支部が連携強化し、労働災害を未然に防ぐために、事業主及び林業従事者の安全意識の向上を目的とした「林業現場における安全巡回指導」を強化するとともに、林業労働災害に関する情報収集及び労働安全衛生関係法令や「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等に基づく遵守事項の周知徹底の実施
- ・ 特殊健康診断受診や蜂アレルギー検査、チェーンソー作業従事者再教育の取組を支援
- ・ 作業手順書（作業標準書）の作成支援
- ・ 伐木造材作業時におけるチェーンソーブーツの普及啓発

3) 安全対策の強化

- ・ 消防機関と連携した緊急時の迅速な安全体制確保の取組支援

【コラム⑩】 伐倒練習機による伐倒練習

林業の死亡災害の約7割がチェーンソーによる伐木作業時のものである。県では正確な伐倒技術の習得のため、「伐倒練習機」を導入した。

林業従事者や農林大学の学生が安全に伐木練習を繰り返し行うことができる環境を整備し、伐倒技術の向上と労働災害の低減のための支援を行っている。



【コラム⑪】 新たな無線技術を活用した緊急連絡体制の整備

LPWA 無線機 (GEOWAVE)



林業現場の多くが携帯電話を使用することが困難な不感地帯である。緊急時に不感地帯で通信が可能となる新たな無線技術「LPWA」に注目が集まっている。

LPWA は少ない電力で長距離通信が可能な広域無線通信術。神流川森林組合では、LPWA 通信網を導入し不感地帯での緊急連絡体制の整備を行っている。

この新たな無線技術は、現場データをインターネットに繋げることができ、ICT・IoT を活用するスマート林業の実現に向けても有効な手段となり得る。

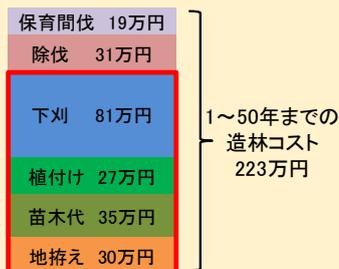
(5) 事業の合理化、安定化

1) 森林組合、林業事業体等の体制強化

- ・地域の森林管理の中心的な担い手としての役割を果たすため、林業事業体の経営基盤強化、技術力の向上による組織体制の強化を推進
- ・森林経営計画の作成、施業の集約化及び長期施業受託の支援
- ・森林経営管理制度の円滑な運用を支援し、森林経営が行われていない森林について、経営管理実施権の設定を受けた森林整備を推進

2) 新しい林業の実現に向けた技術の導入

- ・最新の高性能林業機械の情報提供及び導入支援
- ・保育の機械化に関する情報提供及び導入支援
- ・エリートツリー等の苗木の導入に向けた生産体制の構築や、伐採から再造林、保育までに対応した一貫作業システムの導入支援
- ・ICT、IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業の取組を推進



出典：群馬県森林・林業基本計画 2021-2030

【コラム⑫】下刈作業の機械化に向けた取組

高性能林業機械の導入に伴い、素材生産における機械化は飛躍的に進んでいる。しかし、造林コストの7割を占める植付けや下刈等の省力化には大きな課題が残っている。

県では、保育の機械化・省力化に関する新たな機械の実証や情報提供を通じ、労働負荷の低減や低コスト作業システムの確立支援に取り組む。



第5 事業主の認定に関する事項

1. 事業主の認定について

資料 35

認定事業体の認定状況

法に基づき、労働環境の改善、募集方法の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を一体的に図るために必要な措置（以下「改善措置」という。）についての計画（以下「改善措置計画」という。）を作成し、知事の認定を受けた事業主が経営する林業事業体（以下「認定事業体」という。）は令和6年1月時点で47事業体あり、林業従事者の約74%が認定事業体に雇用されている（資料35）。



2. 改善措置計画について

事業主は、第6期基本計画に示された目標に向けて法第5条により、改善措置について、単独、複数又は支援センターと共同して行う改善措置計画を作成し、知事に申請して認定を受けることができる。特に林業実績が1年未満の事業主は、支援センターと共同で計画申請を行う。

林業従事者を確保していくためには、他の産業並みの労働条件の確保等の「雇用管理の改善」に努めることが必要となる。

また、その実効性を確保し、林業従事者を定着させるためには、事業量の安定的確保や生産性の向上等の「事業の合理化」を図っていく必要がある。

このため、改善措置計画では、「雇用管理の改善」と「事業の合理化」の双方について作成するものとする。

認定事業体は、計画する改善項目ごとに、5年後の改善目標を設定し、取り組むものとする。

	改善項目	改善措置の例
雇用管理の改善	雇用の安定化	通年雇用化の取組の促進、月給制の林業従事者の割合の向上、雇用管理者の資質向上等
	労働条件の改善	ハラスメント防止対策、週所定労働時間の短縮、休日数の増加、賃金水準の向上（時間外労働の割増、能力給の導入）、福利厚生の実施等
	労働安全の確保	労働安全衛生関係法令や「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等に基づく遵守事項の徹底、経験や年齢に応じた安全作業に資する研修、振動障害防止活動の推進、熱中症・蜂刺され対策、緊急時の連絡体制の確保、休憩施設の整備等
	募集・採用の改善	ハローワークの活用、合同求人説明会への参加、支援センターの活用、女性従事者の活用、森ワーク・インターネットやSNSの活用等

雇用管理の改善	教育訓練の充実	緑の雇用事業の活用、OJT・OFF-JTの実施、現場指導（責任）者への研修、県が実施する研修の活用等、学びなおしの機会の充実等
	女性労働者等の活躍・定着の促進	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、情報の公表、えるぼし認定、トイレや更衣室等職場環境の整備、育児休暇の取得、作業方法や安全対策の配慮、ハラスメント防止対策等
	高齢従事者の活躍の促進	定年の引き上げ、高齢従事者に配慮した作業方法・配置等の見直し等適正な雇用管理措置の運用等
	障害者雇用の促進	障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し等
	その他の雇用管理の改善	安全衛生管理推進者の専任、職場内の安全意識の向上、リスクアセスメントの実施、無線の導入等
事業の合理化	事業量の安定的確保	森林施業プランナー等の人材の育成、森林経営管理制度による経営管理実施権の設定の活用、樹木採取権制度への参加等
	生産性の向上	高性能林業機械の導入、低コスト作業システムの導入、高密度路網の作設等、作業システム整備に必要な人材の育成、日報の活用による作業システムの改善、多能工化の取組等
	「新しい林業」の実現に向けた対応	新たな造林技術に関する知識を持つ造林手、ICT・IoT等のデジタル技術の活用に必要な知識を持つ人材の育成等
	キャリア形成のための技能向上	林業就業に必要な基本的知識や技術・技能の習得に関する研修、一定程度の経験を有する林業労働者を対象とした技術や知識の習得、複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練等
	その他の事業の合理化	販路の拡大、民国連携事業の実施等

3. 認定基準

本県における事業主の認定における認定基準は以下のとおりとする。

(1) 第1期認定基準

1) 雇用管理の改善

基本計画を踏まえ、雇用管理の改善計画を効率的に推進するとともに、改善措置計画の計画期間内に「雇用管理者」を選任し、申請時点において3人以上の林業従事者を通年雇用する事業主であること。

注1) 林業従事者とは、年間（会計年度）の従事日数の1/2以上を林業労働に従事しており、かつ申請前年次（会計年度）の林業労働の従事日数が110日以上の方とし、事業主は含まれないものとする。

注2) 林業労働災害等により年間（会計年度）の林業労働の従事日数が110日未満の場合については、前々年次（会計年度）の実績で判断するものとする。

注3) 申請年次（会計年度）に「期間の定めのない雇用従事者」かつ「通年雇用」として新規に採用になった者は注1及び注2の限りではない。

2) 事業の合理化

基本計画を踏まえ、森林経営計画の作成や経営管理実施権の取得等による安定的な事業量の確保による経営基盤の強化、高性能林業機械の導入等生産性の向上又は造林・保育の省力化

に取り組むこと。

3) 法令の順守

当該改善措置の内容が労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）その他の法令に適合するものであること。

(2) 第 2 期以降認定基準（再認定基準）

前期計画期間の終了日を基準日として、以下の基準が全て満たされていること。

1) 林業従事者を 5 人以上雇用していること。

注 1) 5 人以上の林業従事者は全て「期間の定めのない雇用従事者」か「通年雇用の者」であること。

注 2) 5 人以上のうち 3 人以上は「期間の定めのない雇用従事者」であること。

2) 法第 30 条第 1 項及び第 31 条の努力義務が履行されていること。

注 1) 「雇用管理者」を選任し、従事者の募集・採用・教育訓練等に係る業務を行っていること。

注 2) 「雇用に関する文書」を従事者に交付していること。

3) 従事者の人数にかかわらず、労基法第 89 条の「就業規則」が作成されていること。

4) 林業従事者は、「労働保険（労災保険・雇用保険）」及び「社会保険（健康保険・厚生年金保険）」に加入していること。

注 1) 林業従事者は、労災保険法第 3 条に基づき、「労災保険」に加入していること。

注 2) 林業従事者は、雇用保険法第 5 条に基づき、「雇用保険」に加入していること。

注 3) 林業従事者は、健康保険法に基づき、「健康保険」に加入していること。

注 4) 林業従事者は、厚生年金法に基づき「厚生年金保険」に加入していること。

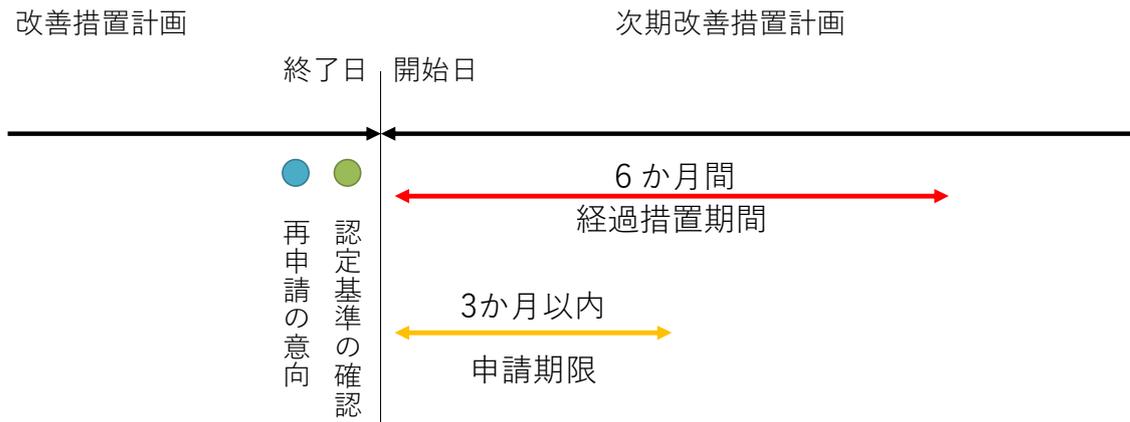
5) 林業従事者は、中小企業退職金共済法に基づく退職金制度等に加入していること。

注) 独自の退職金制度として、事業主が費用負担を行い、林業従事者を被保険者として加入する生命保険等も含まれるものとする。

4. 経過措置について

改善措置計画の認定期間の終了を迎える認定事業者が、次の5か年計画の再認定を希望する場合、知事は、前期計画期間の終了日を基準日として「6か月間の経過措置期間」を設定し、再認定の事務処理が完了するまで引き続き認定事業者としての活動を支援するものとする。ただし、経過措置期間の設定にあたり、認定基準が満たされていることを確認するものとする。

なお、認定事業者は改善措置計画の終了日から3か月以内に次の認定申請書を行うものとする。

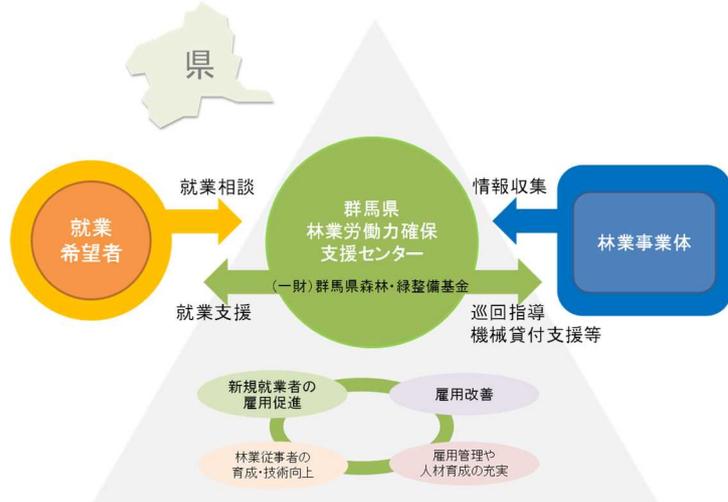


第6 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1. 群馬県林業労働力確保支援センターについて

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機関として、一般財団法人群馬県森林・緑整備基金を支援センターに指定をしている。

支援センター業務の運営にあたっては、国、県、市町村、林業関係団体等との連携・協力のもとに地域の林業労働力の確保が円滑に図られるよう、法に基づき以下の業務を行う。



新規就業者の雇用の促進に関すること	林業従事者の育成・技術向上に関すること	林業事業者の雇用管理の改善に関すること
<ul style="list-style-type: none"> ・就業相談 ・就業ガイダンス等講師 ・林業事業者等の情報収集 ・林業及び林業事業者等の情報発信 ・無料就業紹介所の開設による就業のあっせん ・その他就業支援に関すること 	<ul style="list-style-type: none"> ・森林整備担い手対策事業による育成支援 ・その他林業従事者の育成・技術向上に関すること 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用改善に関する研修会の開催 ・巡回相談の実施及び雇用管理改善に関する情報提供及び指導 ・改善措置計画に基づく指導 ・就業直後の支援 ・高性能林業機械借用補助 ・林業労働安全衛生の確保 ・その他雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するために必要な業務
林業事業者の雇用管理や人材育成の充実に関する事業		群馬県林業労働力確保支援センターの運営に関すること
<ul style="list-style-type: none"> ・林業労働力確保支援センター全国協議会への参加 ・その他雇用管理や人材育成の充実に必要な業務 		<ul style="list-style-type: none"> ・認可申請事務（法20条） ・支援センター業務の予算・決算等の経理（法第21条）

資料 38 群馬県林業労働力確保支援センターの主な実績

支援センター 活動実績		単位	H27	H28	H29	H30	R1
新規就労支援事業	支度金支援	人	7	9	6	4	8
	住宅手当支援	人	11	7	13	18	16
	移転料支援	人	-	2	1	0	0
労働安全衛生の確保事業	高性能安全器具導入促進事業	人	305	172	183	213	202
	蜂刺防止用具	人	161	120	164	-	-
	資格取得促進事業	人	48	23	24	37	21
森林整備担い手対策事業	林業技術向上研修助成	人	50	18	20	21	7
	緑の雇用現場技能者育成対策事業助成	人	58	47	47	52	29
森林整備機械化推進事業		件	34	29	34	33	28
雇用管理研修会		人	89	90	85	78	44
就業相談		人	102	56	47	33	25
事業者相談	巡回指導	事業者数	68	62	61	58	36
	個別相談	事業者数		7	5	21	12
	専門家の派遣 雇用管理改善モデル支援	事業者数	3	4	3	3	1
情報・資料提供		部	-	-	300	210	-

出典：群馬県林業労働力確保支援センター調べ

2. 関係機関との連携強化

県の主要施策との関連性を考慮し、県の関係各課との連携を強化して情報の収集や提供を積極的に行い、林業従事者の確保や育成、定着に関する活動を多方面に拡大して取り組む。

1) 交流・移住・定住促進（ぐんま暮らし・外国人活躍推進課）

- ・群馬県内への移住のためのポータルサイトとの連携
- ・移住定住関係フェアやイベントへの就業相談ブース出展
- ・首都圏のIターン、Jターン、Uターン就業相談窓口等との連携

2) 女性の活躍推進（労働政策課）

- ・職場での活躍応援

3) 若者の雇用対策（労働政策課）

- ・就業面接会や相談会の共同開催

3. 山村地域の活性化及び定住条件の整備

多様な就業機会の確保を通じた山村地域の活性化を図るため、基幹的産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成、特産物の開発等森林資源を活用した新たなビジネスの創出等に努める。

また、新規就業者等の山村地域への定着を図るため、市町村や移住コーディネーターとの連携を強化し、山村地域における定住条件の整備に努める。

4. 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

地球環境や社会・経済の持続性への危機意識を背景として、持続可能な開発目標（SDGs）への関心が高まる中で森林の持つ公益的機能や持続可能な森林経営への期待、また、地球温暖化防止の新たな枠組みとして採択された「パリ協定」や温室効果ガスの排出量実質ゼロにする取組等、現在、森林に対する国民の関心が高まりを見せている。

このような中で、県民が森林の整備や保全活動に直接参加できる取組を通じて、森林や林業の果たす多面的な役割への理解の向上に努める。

また、広報活動、学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・林業や山村が県民生活の維持向上に果たしている役割及びこれらの役割を支えている林業労働の重要性について県民の関心及び理解を深める。

特に、山村地域は、森林等の豊富な自然、美しい景観、都市部にはない伝統・文化やコミュニティー機能等特有の魅力を持っており、新たな生活様式や価値観、ライフスタイルの多様化に応える観点からも、山村と都市との交流や山村への定住の促進に努める。

5. 林業研究グループや教育機関等による支援の促進

林業経営を担うべき人材を育成・確保するため、林業事業者の経営者や地域のリーダーとなり得る森林所有者等で組織する林業研究グループ等が地域社会への定着促進活動及び地域の事業主に対して行う交流活動等への支援を推進する。

また、ICT・IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業等の高度な林業技術を有する大学をはじめとする教育機関等が事業主や林業従事者に対して行う学習機会の提供や現地での指導等への支援を通じて、技術の一層の高度化を促進する。

6. 建設業等異業種との連携促進

林業事業体の事業主と建設業等の事業主が連携しながら、間伐促進のための路網整備、建設工事における間伐材利用、地域材を活用した住宅づくり等用途開拓や需要拡大等の取組を進めることは、事業量の確保や雇用の創出につながることから、地域の林業と建設業等異業種とが連携した取組に従事者の職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、積極的に推進する。

7. 地域の実態に応じた多様な担い手の確保

近年、地域の担い手の一つとして注目される自伐型林業や特定地域づくり事業協同組合の枠組みを活用した取組、地域間の連携など、様々な形態で森林・林業への関わりが見られる。このような新たな担い手に対する林業労働安全指導や林業の技術支援を行い、地域の実態に応じた多様な担い手の確保、育成を促進する。

8. 外国人材の受け入れ

林業分野における外国人就労については、技能検定制度の見直しが進められており、本県においても、外国人材の受け入れに向けた情報収集に努めるとともに、関係法令を遵守し、適正な雇用契約や就業環境整備を行うよう、外国人就労者を受け入れる事業主に対し周知、指導を徹底する。