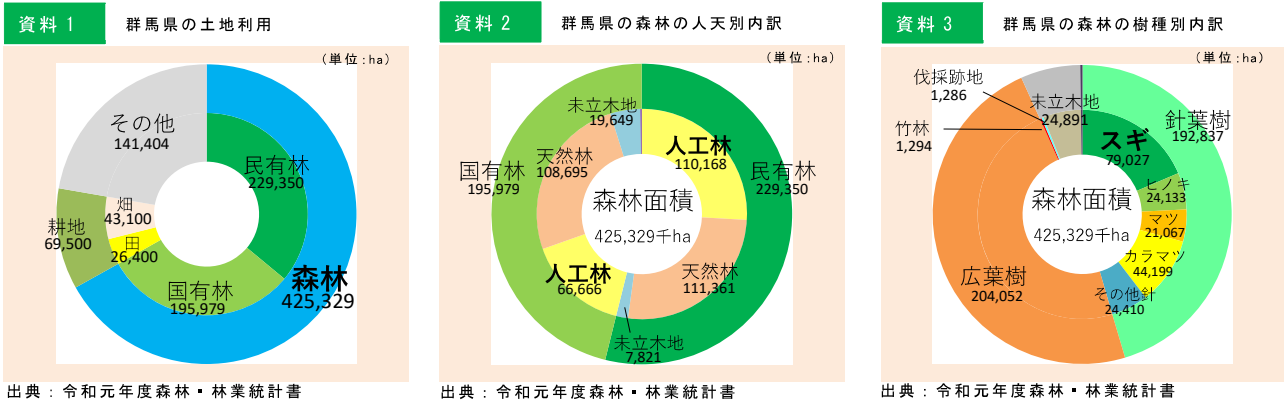


第2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

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）。

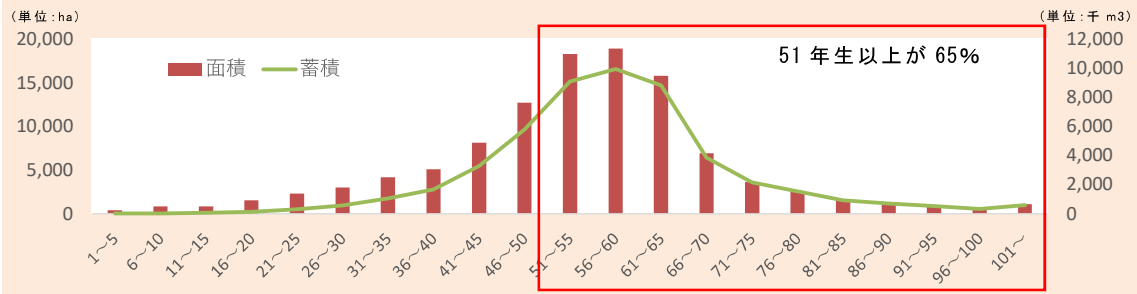


出典：令和元年度森林・林業統計書

出典：令和元年度森林・林業統計書

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



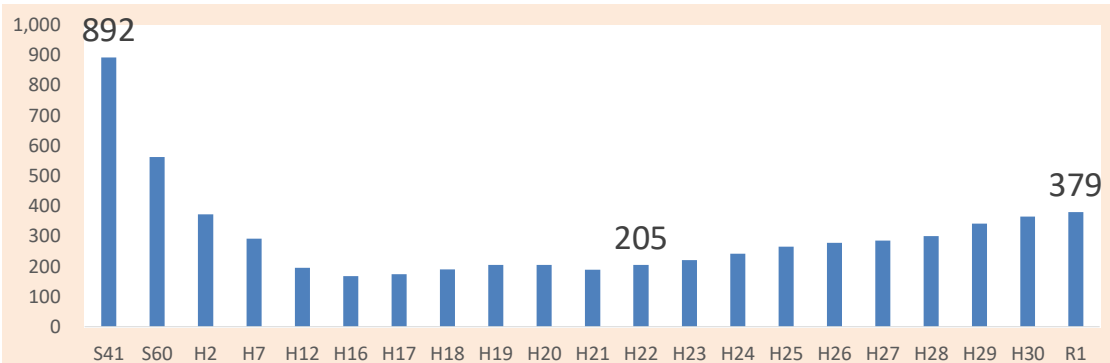
出典：令和元年度森林・林業統計書

(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

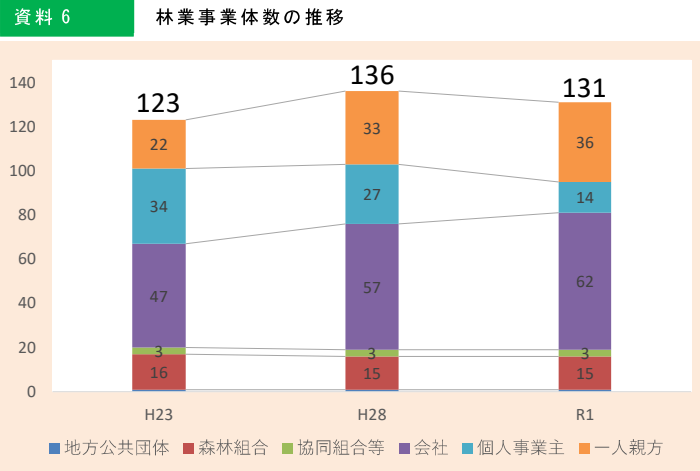
基本方針Ⅲ 森林の強靱化



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。

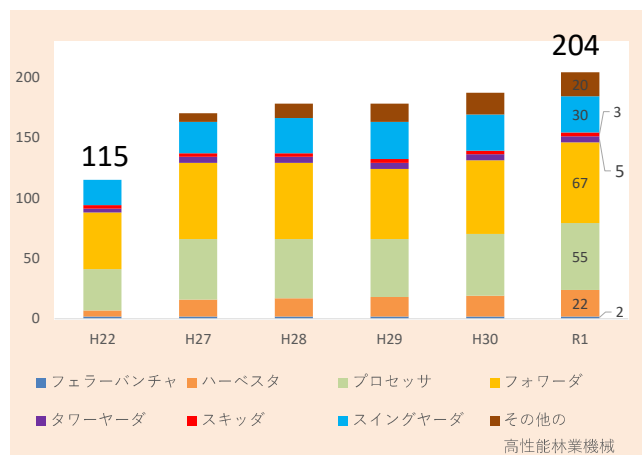
2) 機械化と素材生産性

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

資料 8

素材生産性の推移

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人工

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人工

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 グラップルローダー: 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

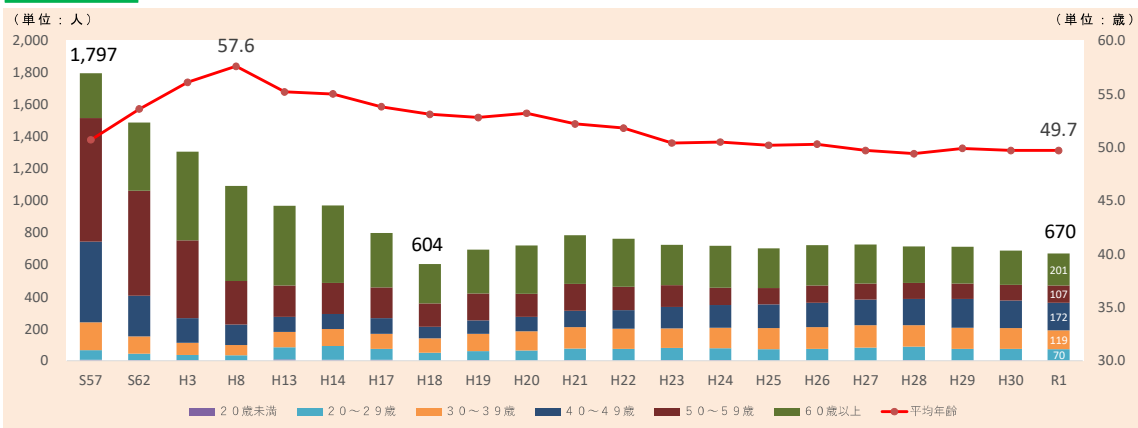
(1) 林業従事者

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

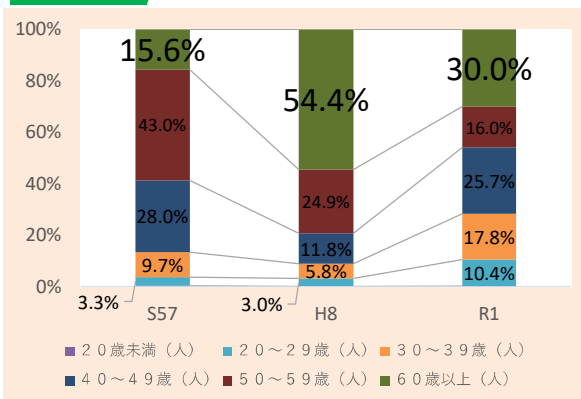


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

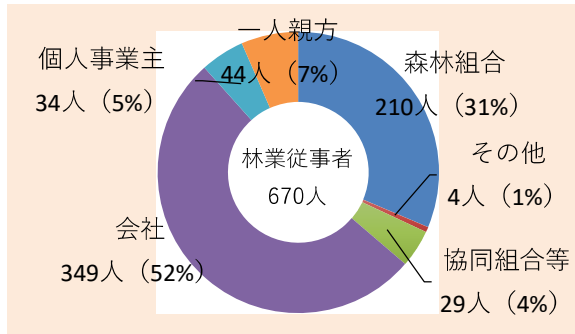
令和元年度の林業従事者の経営形態別の内訳は、会社349人(52%)、森林組合210人(31%)、個人事業主34人(5%)、協同組合等29人(4%)、一人親方44人(7%)、その他4人(1%)となっている。(資料11)

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

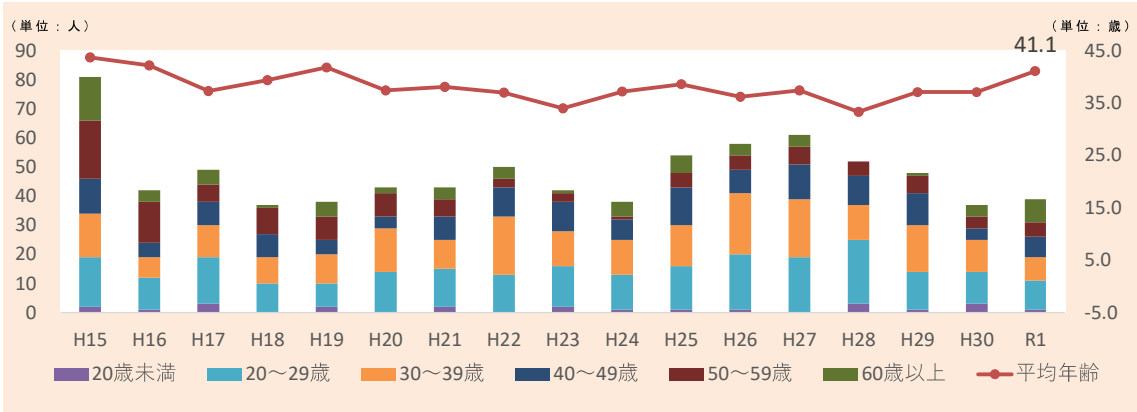


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

（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



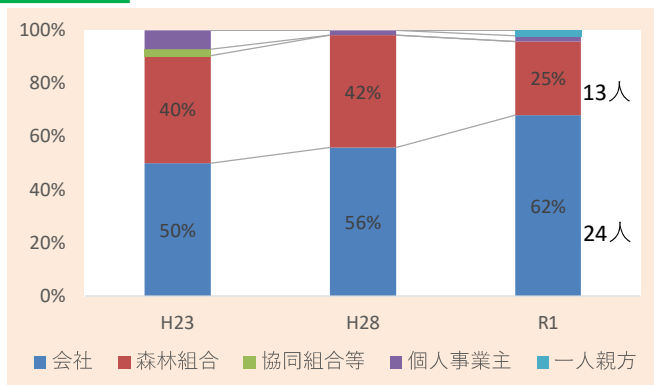
出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

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

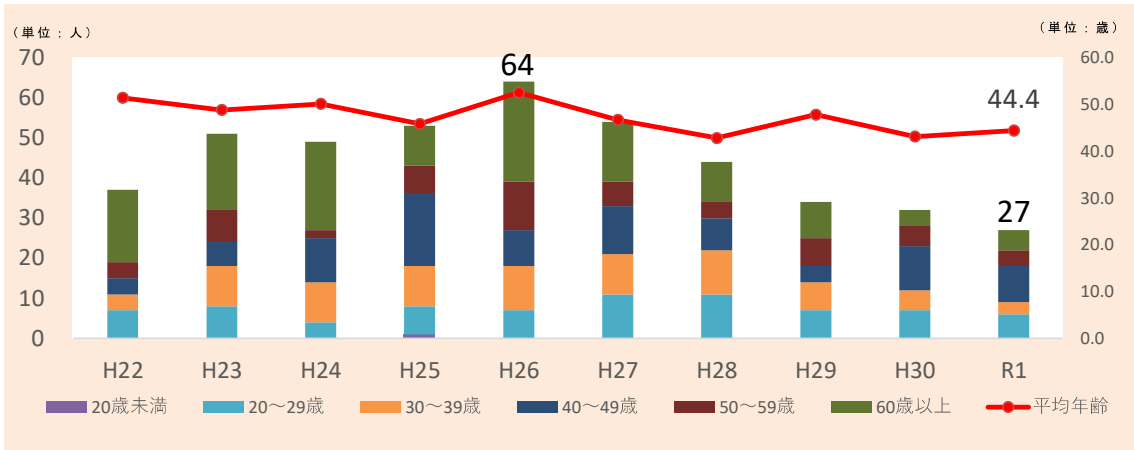


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

(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）。

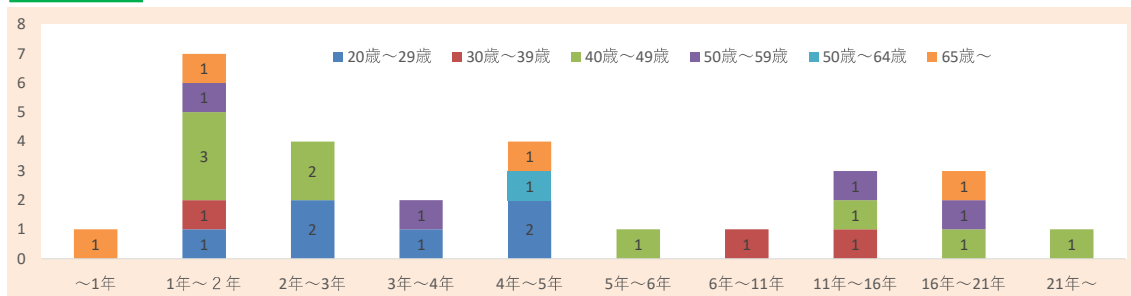
令和元年度の離職者のうち採用から離職までの従事年数は、1年～2年未満が全体の26%と最も多く、次いで、2年～3年未満、4年～5年未満の順となっており、従事年数5年未満が全体の67%を占め比較的短期間での離職となっている（資料16）。

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）

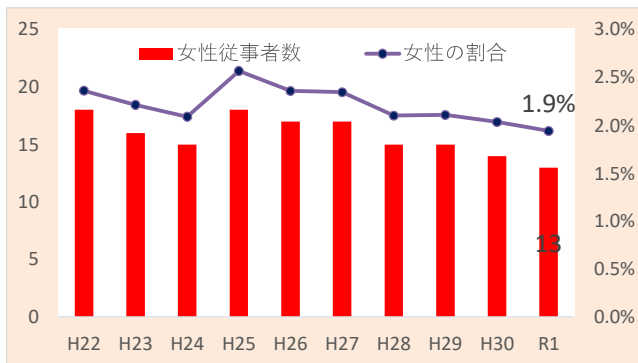
（４）女性従事者

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

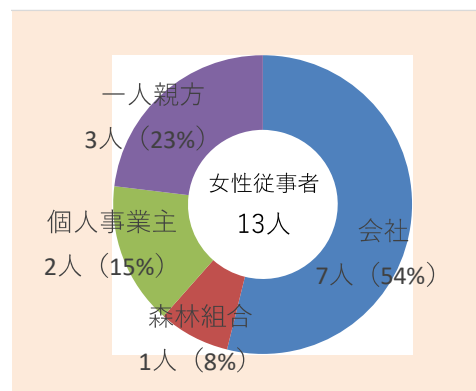
女性従事者数及び割合の推移（単位：人、%）



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）

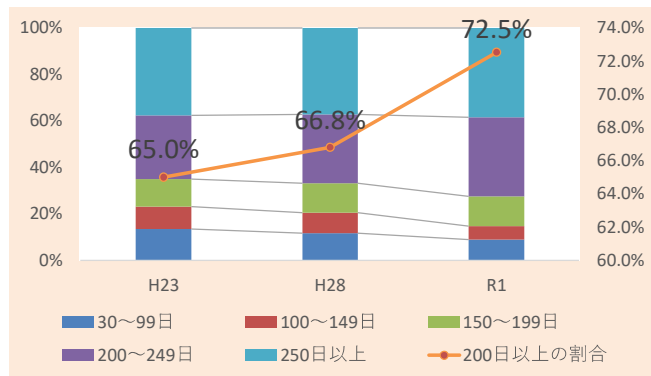
(2) 雇用の安定化

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

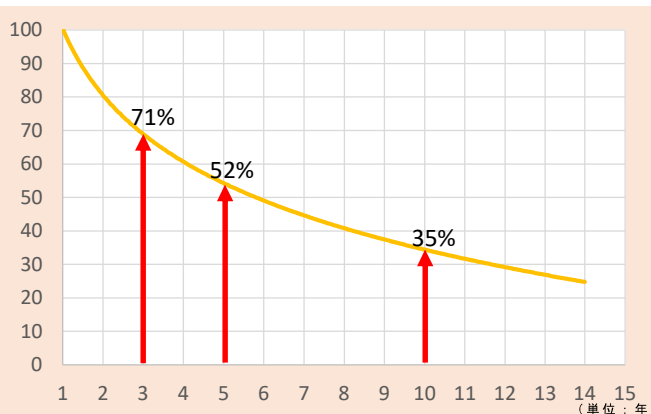


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

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

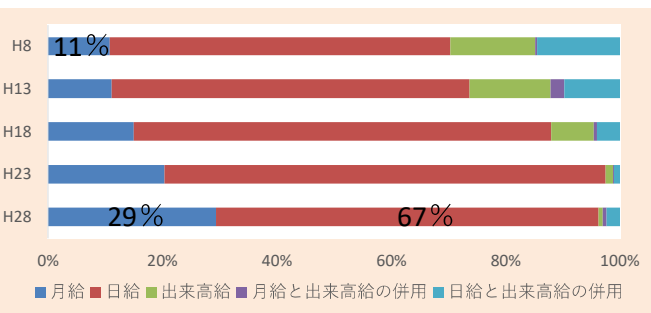
※3 「緑の雇用」現場技能者育成対策事業等は、緑の雇用担い手育成対策事業、緑の雇用担い手対策事業、「緑の雇用」新規就業者育成推進事業、現場技能者キャリアアップ・林業労働安全対策

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



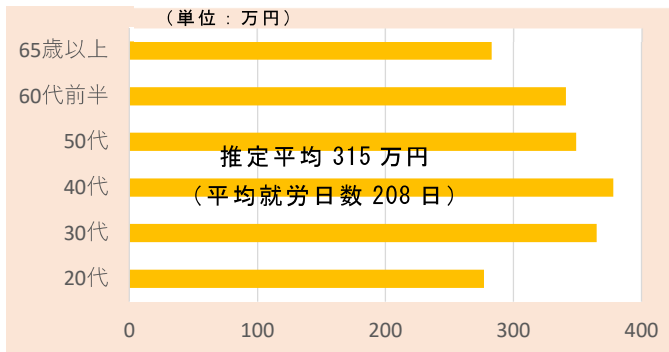
出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

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。

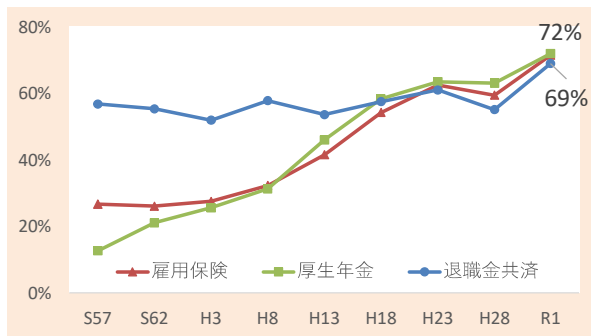
個人事業主から会社への法人化に伴う雇用形態の移行が進んでいることもあり、雇用保険、厚生年金の加入率は年々増加、退職金共済は横ばいながらも平成 28 年度と比べて微増となっている（資料 27）。

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）

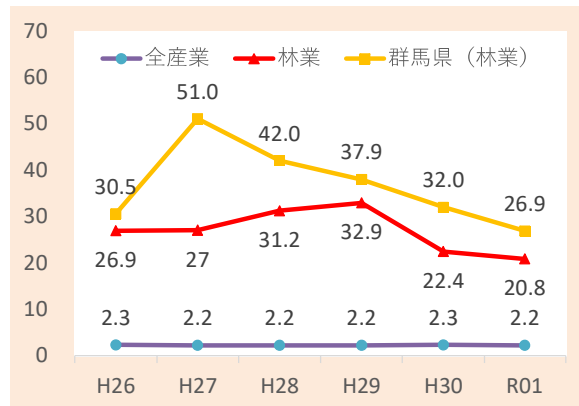
5) 林業労働安全衛生

全国の林業労働災害における令和元年次の死傷者数は 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、本県の令和元年次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：%）

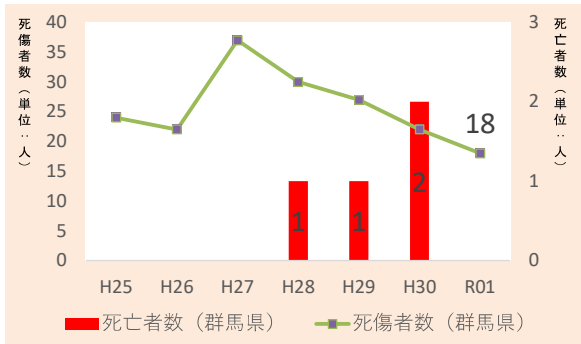


出典：労働者死傷病報告（総務省）

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

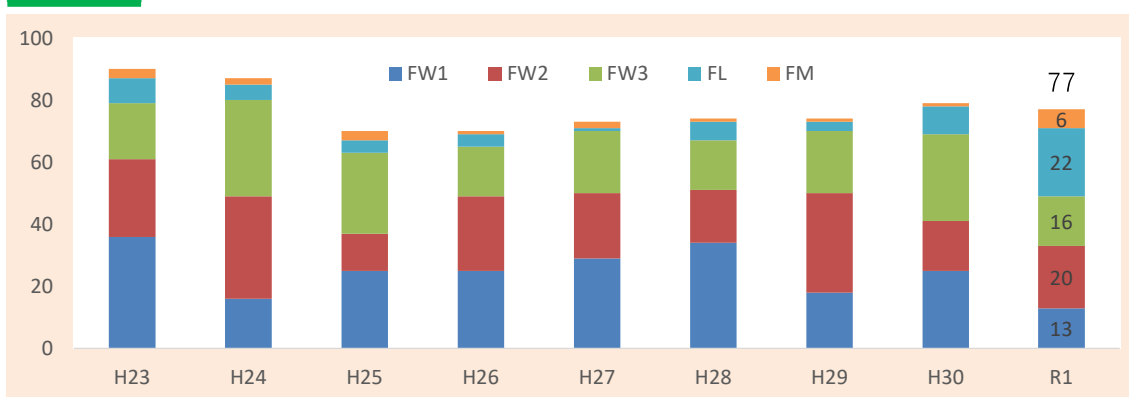
1) 技能・技術の向上

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】
<ul style="list-style-type: none"> 〔技能者養成〕 ■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】		■蜂刺しアレルギー症対策 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	認定事業体数	件	50	51	50
		機械化	高性能林業機械稼働台数	台	200	204
		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