

群馬県林業労働力の確保の促進に関する基本計画（第7期）の概要

（計画期間：令和8年4月1日～令和13年3月31日）

計画の位置づけ

（国）林業労働力の確保の促進に関する法律（第3条）に基づく国の基本方針に即して作成
（県）群馬県森林・林業基本計画（2021-2030）の中間見直しを踏まえて作成

基本方針

「戦略的人材投資と経営ビジョン革新への支援」を推進し、
「林業改革」の根幹を支える林業従事者の確保・育成及び林業事業体の強化を図る

策定のポイント

- 現場力や安全性を引き上げる「戦略的な人材投資」
- 多様な主体との連携や新収益モデル構築などを組み込む「経営ビジョンの革新」
- 地域社会に貢献する持続可能な林業事業体の経営力を強化

基本方針「5つの柱と方向性」

I 新規就業者の確保

- 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 林業事業体の情報発信の強化
- 4 就業相談の充実

II 林業従事者の育成、技術の向上

- 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

III 雇用の改善

- 1 処遇改善の推進
- 2 人材育成と安全への積極投資
- 3 安心して働ける魅力ある職場づくりの強化

IV 労働安全の確保

- 1 命を守る安全意識の徹底
- 2 リスクを事前に排除する安全対策の強化
- 3 心身の健康と安心を守る職場づくり

V 事業の合理化、安定化

- 1 事業量の安定的確保
- 2 労働生産性の向上
- 3 新しい林業の実現に向けた対応

群馬県林業労働力の確保の促進に関する基本計画（第7期）取り組むべき事項

基本方針の柱

I 新規就業者の確保
IV 労働安全の確保

II 林業従事者の育成・技術の向上
V 事業の合理化、安定化

III 雇用の改善

基本方針の方向性

事業主が取り組むべき事項

事業主と県等関係機関が連携して取り組むべき事項

就業前

I 新規就業者の確保

- 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 林業事業体の情報発信の強化
- 4 就業相談の充実

- 1) 募集、採用の改善（ハローワークや群馬県森林・緑整備基金（林業労働力確保支援センター）等の職業紹介所の活用推進、採用条件の改善、インターンシップの機会提供、求人サイトの活用推進、林福連携等による多様な人材の受入体制の整備）
- 2) 情報発信の強化（林業現場のPR、就業相談を行う説明会参加、ホームページやSNS等を活用した現場や林業事業体の情報発信、情報発信サイト（森ワーク）の活用による求職者へのアプローチ）

- 1) 情報発信の強化（群馬県林業労働力確保支援センターの運営強化、SNS等の活用）
- 2) 人材発掘の支援（オンライン等を活用した就業相談会やガイダンスの開催、移住・定住や観光を通じた関係人口へのアプローチ、中高生を対象とした林業教室）
- 3) 人材の確保支援（林業現場体験やインターンシップなどの機会の提供、農林大学校への支援強化、林福連携等による多様な人材の育成支援）

就業後

II 林業従事者の育成、技術の向上

- 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) 教育訓練の充実（緑の雇用事業、組織的な教育訓練、IT人材の育成、積極的な人材投資、多様なキャリア形成支援）
- 2) 指導者及び責任者の育成（言語による的確な指導、リーダーシップを発揮できる人材育成、現場指導者の育成と現場技能の継承、経営管理やチーム運営等の総合的な能力の習得）

- 1) 経営ビジョンに基づく林業従事者のキャリア形成支援（緑の雇用事業等を活用した基礎教育の徹底、技能検定の受検促進）
- 2) 林業従事者の技術向上研修の開催（ICT、OJT指導、専門性の高いオペレータ等、林業改革を支える人材の育成研修）

III 雇用の改善

- 1 処遇改善の推進
- 2 人材育成と安全への積極投資
- 3 安心して働ける魅力ある職場づくりの強化

- 1) 雇用管理体制の整備（雇用管理者の資質向上）
- 2) 雇用関係の明確化（就業規則の適切な整備）
- 3) 雇用の安定化に向けた労働条件改善（諸手当の充実、実績の可視化、モチベーション・エンゲージメント向上）
- 4) 多様な人材の活躍・定着推進（誰もが働きやすい職場づくり）
- 5) 高年齢従事者の活躍推進（技能継承、特性に配慮した業務配分）

- 1) 雇用改善の支援（労働条件や給与などの処遇改善を図るための雇用管理の意識改革、ICT、IoTを活用した生産管理）
- 2) 人材の定着支援（人材育成方針の明確化、キャリアモデルの設定など「人材育成の見える化」の推進）
- 3) 林業事業体の意識改革・行動変容への支援

IV 労働安全の確保

- 1 命を守る安全意識の徹底
- 2 リスクを事前に排除する安全対策の強化
- 3 心身の健康と安心を守る職場づくり

- 1) 安全衛生管理体制の徹底（各種ガイドラインの遵守徹底）
- 2) 林業従事者の健康管理（メンタルヘルス対策の導入、マダニ等感染症対策の徹底）
- 3) 労働災害防止対策（安全巡回指導、リスクアセスメント実施）
- 4) 安全対策の強化（消防機関との連携、安全教育の徹底）
- 5) 振動障害の防止対策
- 6) 熱中症対策（WBGT値活用など作業内容の見直し）

- 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、新たな無線技術を使用した緊急連絡体制整備推進、労働負荷の軽減を図るためのスマート林業の取組推進）
- 2) 労働災害防止対策支援（安全巡回指導強化、労働災害に関する情報収集と周知徹底）
- 3) 安全対策の強化（消防機関との連携支援、メンタルヘルス対策支援、経験や年齢に応じた安全教育の徹底強化、熱中症対策強化、感染症対策強化）

V 事業の合理化、安定化

- 1 事業量の安定的確保
- 2 労働生産性の向上
- 3 新しい林業の実現に向けた対応

- 1) 事業量の安定的な確保（集約化による作業効率化、経営管理実施権の設定）
- 2) 労働生産性の向上（低コスト作業システム導入、保育の機械化推進）
- 3) 新しい林業の実現に向けた技術導入と林業DXの推進（デジタルによる省力化・効率化）
- 4) 経営ビジョン革新（もりビズぐんまの活用、スマート林業と林業DXによる生産性と安全性向上、新たな収益源の確保）

- 1) 森林組合、林業事業体等の体制強化（団地化の推進、森林経営計画作成支援）
- 2) 新しい林業の実現に向けた技術の導入と林業DXの推進（エリートツリー等苗木導入、スマート林業の取組推進、多様な主体との連携強化、新たな価値の創出による技術者育成等）
- 3) 戦略的人材投資と経営ビジョン革新の支援（もりビズぐんまの運用、多角的な森林経営の導入と林業経営ビジョンの再構築を支援）