

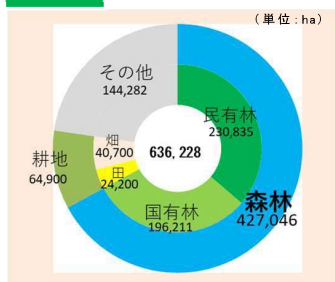
第2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

1. 森林・林業の現状

(1) 群馬県の森林

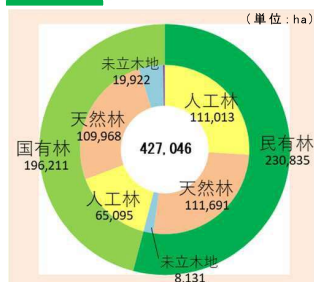
本県の森林面積は42万7千haで、県土面積の約67%を占めており、関東地方では森林面積、林野率ともに最も高い「関東一の森林県」である（資料1）。本県の森林は利根川の上流、首都圏の水源地帯に位置し、木材の供給、水資源の確保、災害の防止など極めて重要な役割を果たしている。所有別では、民有林が23万1千ha、国有林が19万6千ha、また、人工林面積の割合は41%で、針葉樹ではスギが最も多く41%を占めている。さらに、民有林では人工林面積の76%が51年生以上となっており、質・量ともに充実している（資料2、資料3、資料4）。

資料1 群馬県の土地利用



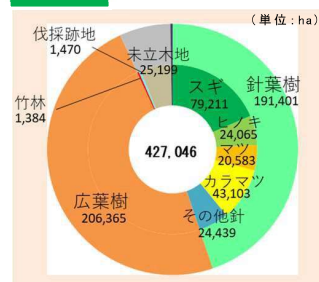
出典：令和6年度森林林業統計書

資料2 群馬県の森林の天別内訳



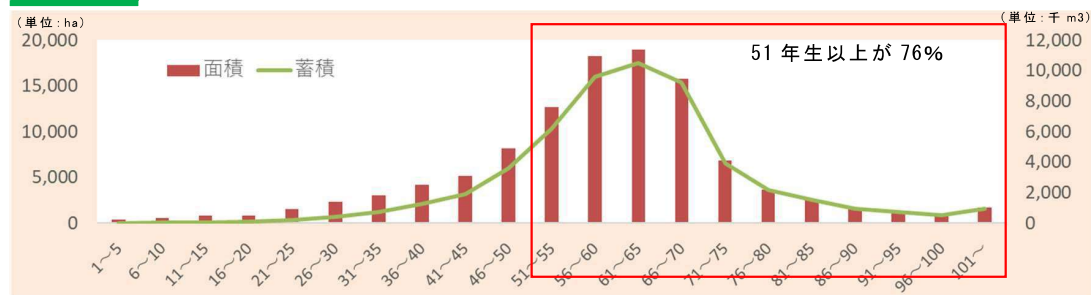
出典：令和6年度森林林業統計書

資料3 群馬県の森林の樹種別内訳



出典：令和6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



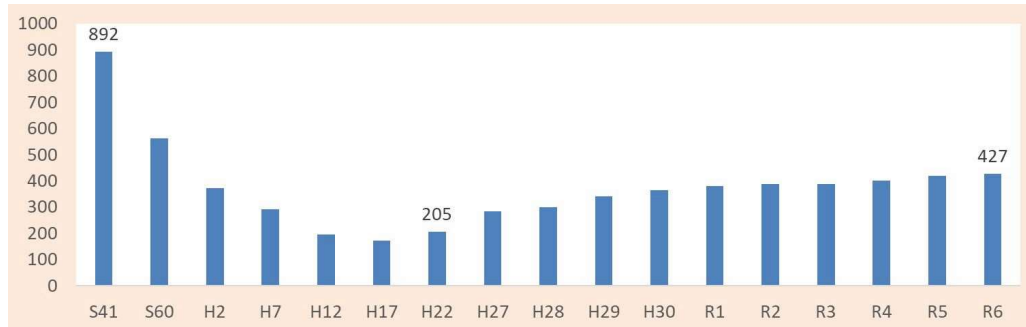
出典：令和6年度森林林業統計書

(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、木材価格の低迷などによる生産意欲の減退から、長期間にわたり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6年次は42.7万m³(群馬県調査)となり、平成22年次の20万5千m³と比べて倍増している(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、森林・林業を取り巻く社会情勢は、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、地球環境や社会・経済の持続性への危機意識を背景とした持続可能な開発目標(SDGs)への関心の高まり、ICT・IoT等のデジタル技術の進展、そして国内における人口減少の深刻化など、様々な新たな課題の影響を受けている。

こうした状況を踏まえ、本県では令和2年度に「新・群馬県総合計画」を策定し、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)」の理念に基づき、令和3年3月に森林・林業基本計画を策定した。

森林・林業基本計画では、2040年の将来ビジョンを「県産木材による自立分散型社会の実現」とし、その実現に向けて2030年までに林業の高コスト体質からの脱却と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を目指している。

また、令和7年度の間見直しにおいて、新たに5つの重点プロジェクトを定め、森林資源の循環利用をより重視する施策を推進し、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との両立に取り組むこととしている。

森林・林業基本計画における2040年の将来ビジョン

「県産木材による自立分散型社会の実現」

2030年の目標

「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

見直しのメインテーマ 「需要の創出と生産体制構築」

プロジェクト1 建築物の木材利用拡大

プロジェクト2 森林・林業イノベーションの推進

プロジェクト3 市町村支援体制強化

プロジェクト4 戦略的人材投資と
経営ビジョン革新への支援

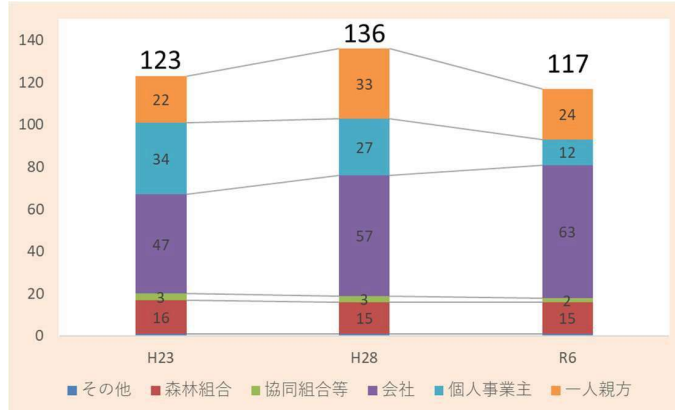
プロジェクト5 きのこと産業の活性化

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6年度に年間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117事業体で、平成28年度の136事業体に比べると19事業体減少している（資料6）。

資料6 林業事業体数の推移（単位：事業体）



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

(2) 森林組合

令和6年度末時点で県内の森林組合は15組合、組合員数は21,108人で、その所有面積は民有林面積の約54%を占めている。森林組合は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おり、森林の経営管理の集積・集約や木材の販売等の強化を図るとともに、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) 集約化施策（森林経営計画）

事業量の安定的確保に必要な施策の集約化は、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おり、令和6年度末時点で17,102haの森林が認定を受けている。

このうち76%にあたる12,947ha（136計画）については、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、森林経営計画に認定されている森林は民有人工林の約1割に留まっており、事業量の安定的確保には課題が残されている。

2) 機械化と素材生産性

作業の効率化と生産性向上に必要な不可欠なプロセッサやフォワーダなどの高性能林業機械の導入は増加傾向にある。

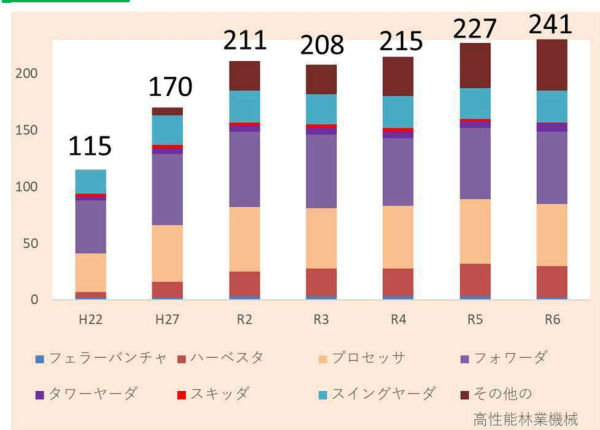
近年は、作業道開設の効率化に有効な特殊なアタッチメントを装着したバックホウの導入も積極的に行われている。

令和6年度における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241台である（資料7）。

令和6年度時点の本県の林業従事者一人あたりの素材生産性（※1）は6.66m³/人日で、全国平均（※2）8.1m³/人日を下回っている。

今後、更なる効率化を図るためには、新たな高性能林業機械の普及に加え、安全で効率的な作

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

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、スマート林業や技能の高度化、データ活用による経営改善などが求められている。

※1 意欲と能力のある林業経営者の平均素材生産性

※2 令和6年度森林及び林業の動向

【コラム①】架線系作業システムについて

架線系作業システムとは、集材に架線を利用する集材機やタワーヤーダ、スイングヤーダとプロセッサなどの高性能林業機械を組み合わせた作業システムで、主に路網が入りにくい急傾斜地で使用されます。

近年では、さまざまな集材機械の開発・改良が進み、大径木の集材への対応、安全性の向上、労働負担の軽減、無線操作による省力化など、急傾斜地対応以外にも導入効果が期待されています。

このため県では、令和4年度から令和6年度にかけて、タワーヤーダを用いた皆伐地での全木集材を実施し、架線系作業システムが本県の地形などに適応できるかを検証するとともに、架線系作業システムに携わる技術者の育成にも取り組んでいます。

3) 『新しい林業』の実現に向けた取組

事業の合理化を進めるためには、これまでの集約化施業や機械化の取組に加え、伐採から再造林、保育に至るまでの収支を黒字化するため、『新しい林業』の実現が重要である。

このため、ドローン等を活用した効率的な調査や資材運搬、次世代通信網による連絡体制の構築、ICT、IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業の推進、皆伐再造林一貫作業システムの導入やエリートツリーや早生樹等の苗木の導入、保育作業の機械化など作業効率や生産性の向上と労働安全対策の強化を図る必要がある。

また、これらの技術導入や効率化を経営戦略の中に明確に位置づけ、経営改善や収益構造の改革を進めることが重要であり、今後は、先進的な技術や技能を現場で活用し実践できる人材の育成を人材投資として経営戦略に組み込み、持続可能な林業経営の実現を図る取組が求められる。

【コラム②】「新しい林業」について（出典：林野庁 HP）

林業は造林から収穫まで長期間を要し、自然条件下での人力作業が多いという特性があり、このことが低い生産性や安全性の一因となっており、これを抜本的に改善していく必要があります。

これまで、高性能林業機械の導入による生産性の向上等、様々な取組が行われてきました。さらに、森林・林業基本計画では、従来の施業等を見直し、エリートツリーや早生樹、自動運転や遠隔操作の機能を有する林業機械の導入等の新技術の活用により、伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」に向けた取組を推進することとしています。

「新しい林業」に向け期待される新技術（主な例）

<p>BEFORE 【造林作業】</p>  <ul style="list-style-type: none"> ・人力による地寄せ ・普通苗3,000本植栽 ・下刈り5回 ・刈り払い機による人力での下刈り 	<p>【間伐・主伐作業】</p>  <p>従来の作業システム</p>
<p>AFTER 【造林作業】</p>  <ul style="list-style-type: none"> ・機械地寄せ ・コンテナ苗1,500本植栽 ・エリートツリー植栽により下刈り削減(1回) ・下刈り作業の機械化 	<p>【間伐・主伐作業】</p>  <p>自動化・遠隔操作機械の導入</p>

3. 林業労働力の現状と課題

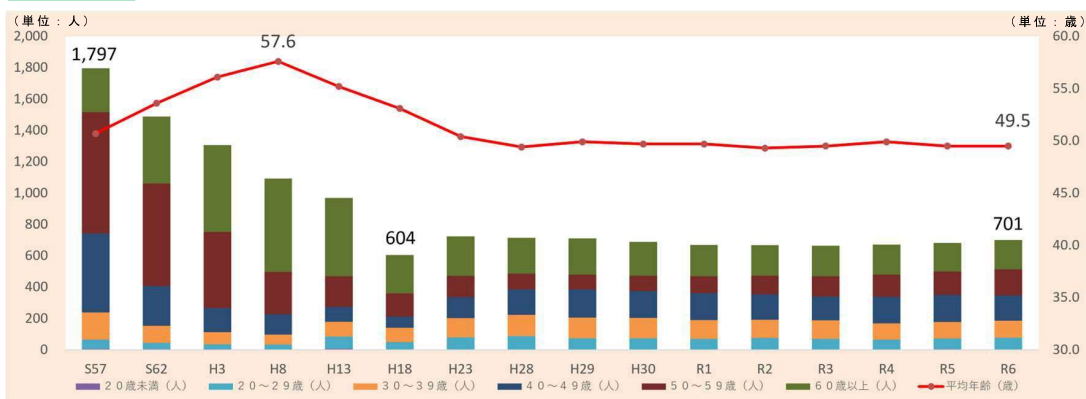
(1) 林業従事者

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年度以降は増加に転じた。その後数年間は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6年度は701人となっている。

林業従事者の平均年齢は近年、50歳を下回る水準で推移しており、令和6年度の林業従事者の平均年齢は49.5歳で、ピーク時の平成8年度の57.6歳より8.1歳若返っている（資料8）。

60歳以上の林業従事者の占める割合は26.8%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、一定の若返りが進んでいる（資料9）。

資料8 年齢構成別の林業従事者数及び平均年齢の推移

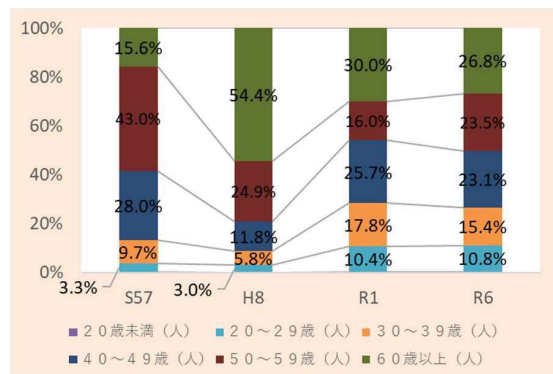


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

令和6年度の林業従事者の経営形態別の内訳は、会社418人（59%）、森林組合198人（28%）、個人事業主26人（4%）、協同組合等26人（4%）、一人親方29人（4%）、その他4人（1%）となっている。（資料10）

雇用形態別は、期間の定めのない被雇用者576人（82%）、臨時職員等の期間の定めのある被雇用者51人（7%）であり、自らが現場作業に従事する事業主が50人（7%）、一人親方が24人（※1）（4%）となっており、被雇用者は全体の89%を占めている。

資料9 林業従事者の年齢別構成割合の推移



出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

※1 一人親方に雇用されている林業従事者は被雇用者にカウントしているため、経営形態別の数字と異なる。

資料 10 経営形態別林業従事者の割合

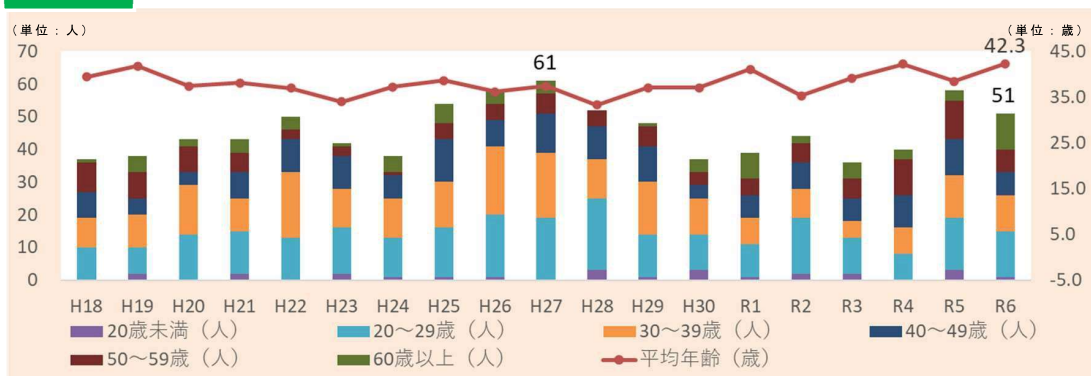


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

（２）新規就業者

令和 6 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者は 51 人で、平均年齢は 42.3 歳であった。新規就業者数は平成 18 年度には 37 人まで減少したが、平成 27 年度には 61 人まで増加した。その後は再び減少傾向で推移していたが、近年は増減を繰り返している（資料 11）。

資料 11 年齢構成別の新規就業者数及び平均年齢の推移

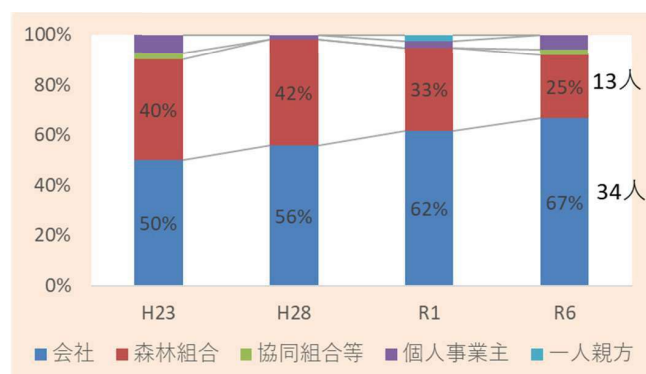


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

新規就業者の雇用先は経営形態別では、会社 34 人、森林組合 13 人、協同組合等 1 人、個人事業主 3 人であり、ここ数年は、会社での雇用が伸びている（資料 12）。

また、新規就業者のうち 33 人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 12 令和 6 年度新規就業者の経営形態別の構成割合の推移

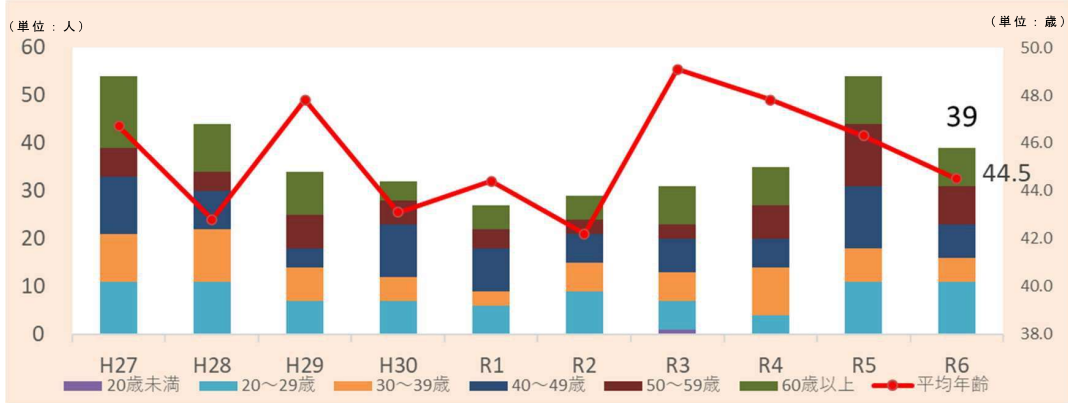


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

(3) 離職者

令和6年度中に離職した人は39人で、平均年齢は44.5歳であった。直近10年間では令和元年度を境に増加傾向にあったが、令和6年度には減少に転じた。(資料13)。

資料13 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11人、30代が5人、40代が7人、50代が8人、60代以上が8人であり、50代未満の割合は59%を占め、離職者の半数以上となっている(資料14)。

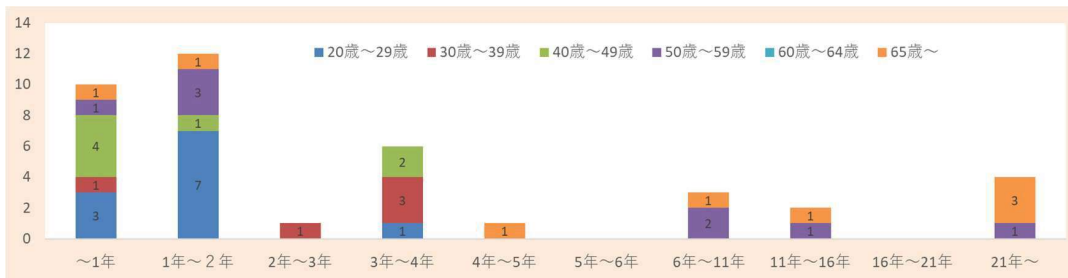
令和6年度の離職者のうち採用から離職までの従事年数は、1年～2年未満が全体の31%と最も多く、次いで、1年未満、3年～4年未満の順である。従事年数3年以内の離職が全体の約60%を占め、比較的短期間での離職が多い状況となっている(資料15)。

資料14 離職者の50代未満の占める割合

年度	離職者	50代未満	比率
R2	29	21	72%
R3	31	20	65%
R4	35	20	57%
R5	54	31	57%
R6	39	23	59%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

資料15 令和6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）

実態調査における令和3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」が最も多く、次いで「林業より良い条件の仕事があった」、「就労条件（所得の確保）」、「作業条件（仕事がきつい）」となっており、労働条件や雇用環境に起因するものも少なくない（資料16）。

今後は、林業従事者が安心して働ける環境を整備するため、離職理由の把握とその結果に基づく労働条件等の改善が求められる。

資料 16 令和3年度離職者の離職理由内訳（単位：件）

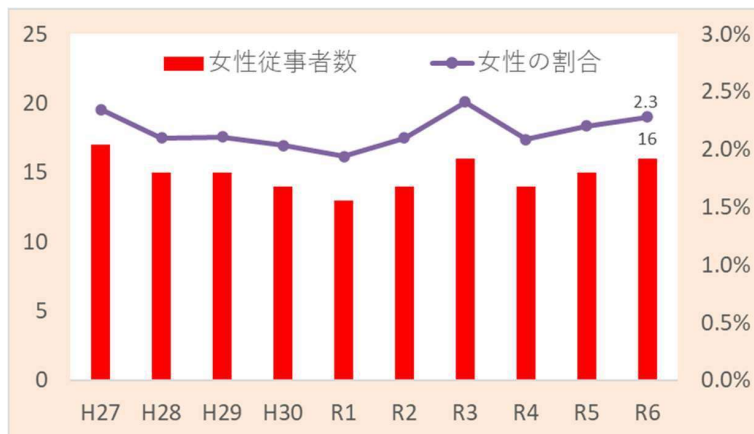
離職の理由	回答数
健康上の理由	8
林業より良い条件の仕事があった	6
就労条件への不満（所得の確保等）	5
作業条件への不満（仕事がきつい等）	4
同僚や事務所との人間関係	3
定年退職	3
雇用主の都合による	2
その他	13

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

（4）女性従事者

令和6年度の林業従事者701人の男女別内訳は、男性685人（97.7%）、女性16人（2.3%）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である（資料17）。

資料 17 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）

（5）外国人材

外国人材を採用する県内事業者が現れており、今後も増加することが見込まれる。県では、令和7年9月26日に「ストップ不法就労・共生ぐんま宣言」を行ったところであり、外国人材が働きやすい職場環境の整備が求められる。

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の育成に向け、助言や指導を行っている。

1) 就業規則

令和4年度の実態調査によると、多くの個人事業主や一部の会社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18）。

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、就業規則を整備し「働くルール」を明確にすることで、労働条件と経営の安定を図り、労使トラブルを未然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。

2) 休暇制度

令和4年度の実態調査によると、「定期的な休日」を定めている林業事業体は、全体の約73%である（資料19）。

特に、個人事業主では、休暇制度について「特に決めていない」の割合が約49%を占め、林業従事者の計画的な休暇取得に向けた体制整備が進んでいない状況がある。

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日制を採用している割合は約25%に留まっている（資料20）。

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、そのうち年5日以上については、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18 就業規則の作成状況（単位：事業体）

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 83.6%	9 16.4%	55 100.0%
個人事業主	6 15.4%	33 84.6%	39 100.0%
計	70 62.5%	42 37.5%	112 100.0%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

資料19 休暇制度の制定状況（単位：事業体）

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	13 92.9%			1 7.1%	14 100.0%
協同組合等	2 100.0%				2 100.0%
会社	47 90.4%	2 3.8%	3 5.8%		52 100.0%
個人事業主	12 36.4%	5 15.2%	16 48.5%		33 100.0%
計	74 73.3%	7 6.9%	19 18.8%	1 1.0%	101 100.0%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

資料20 定期的な休日の種類別割合（単位：事業体）

雇用形態	完全週休2日	月3回週休2日	隔週週休2日	月1回週休2日	週休1日	その他	回答数
森林組合	4 57.1%	1 14.3%		1 14.3%		1 14.3%	7 100.0%
協同組合等	1 50.0%	1 50.0%					2 100.0%
会社	9 18.4%	13 26.5%	7 14.3%	4 8.2%	16 32.7%		49 100.0%
個人事業主	4 30.8%	1 7.7%	1 7.7%		6 46.2%	1 7.7%	13 100.0%
計	18 25.4%	16 22.5%	8 11.3%	5 7.0%	22 31.0%	2 2.8%	71 100.0%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

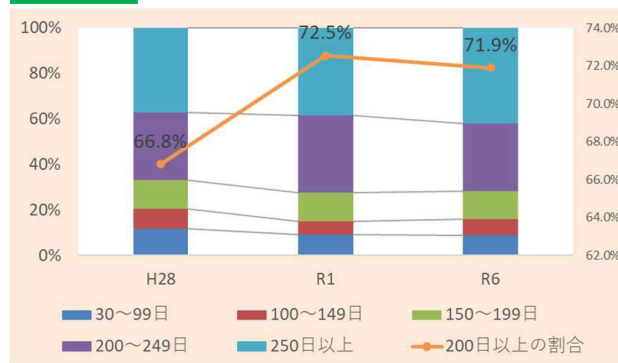
(2) 雇用の安定化

1) 年間就業日数

令和6年度の実態調査によると、林業従事者一人あたりの年間就業日数は平均214.4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71.9%で、雇用の通年化が進んでいる(資料21)。

資料21 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）

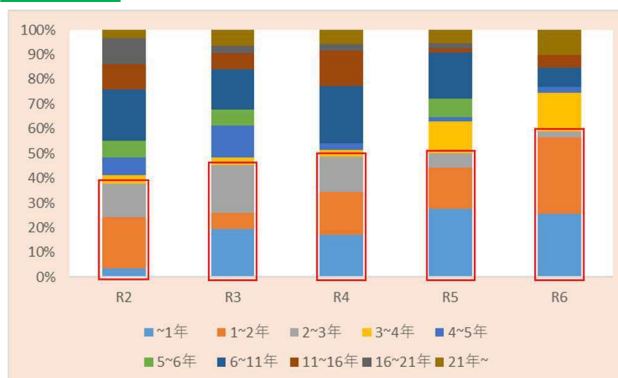
2) 就業年数の傾向

令和2年度から令和6年度までの実態調査によると、離職者のうち3年以内に離職している割合は増加傾向にあり、令和6年度には約60%が3年以内に離職している。(資料22)

一方、厚生労働省が令和6年度に発表した新規高卒就職者の3年以内離職率は38.4%、新規大学卒就職者は34.9%である。

年齢や職種、集計方法の違いはあるものの、林業従事者は他産業に比べ早期離職の傾向がみられ、継続して働きやすい環境の整備が求められる。

資料22 離職者の就業年数の傾向



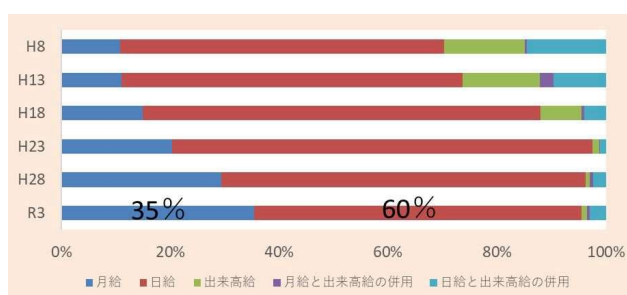
出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

3) 賃金

令和3年度の実態調査による賃金形態は、日給制が60%と最も多く、次いで月給制が35%、日給と出来高給の併用が3%、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にある(資料23)。

資料23 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）

また、実態調査に基づき推定した令和3年度の本県の林業従事者の平均給与は365万円(年間平均就労日数212日)である。

一方、林野庁の調査によると令和4年の林業従事者の全国年間平均給与は361万円であり、本県は全国と同水準にある。

しかし、令和6年の国税庁による全産業平均478万円と比較すると平均給与は依然低くなっており、林業の現場作業は技能・技術を要し、労働負荷や危険性が高いことから、給与水準の上昇が求められる。

4) 福利厚生

令和6年度の実態調査による雇用保険・社会保険等への加入率(※1)は、雇用保険82%、厚生年金79%、退職金共済72%であった。

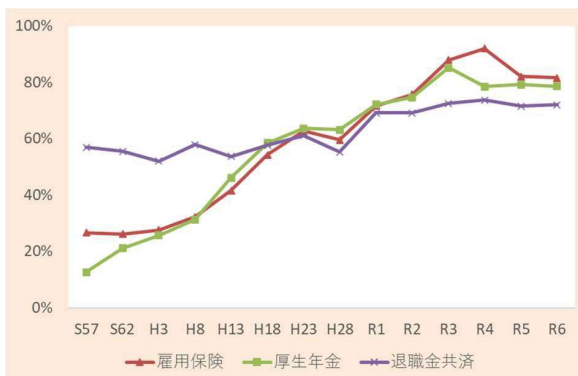
個人事業主から会社への法人化に伴い雇用形態の移行が進んでいることもあり、雇用保険、厚生年金、退職金共済の加入率は令和元年度まで全体的に増加傾向にあったが、近年は横ばいとなっている(資料24)。

労働保険(労災保険・雇用保険)及び社会保険は、林業従事者を守るための最低限の保障であり、さらなる加入促進が必要である。

また退職金制度は、林業従事者の確保や定着率の向上に大きく寄与し、事業主にとってもメリットが多い制度であることから、中小企業退職金共済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。

※1 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24 社会保険等の加入率の推移



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6年次の死者数は1,167人であり、発生度合を以て死傷年千人率(労働者1,000人あたりの死傷者数)は23.3%と全産業の平均に比べ約10倍となっている(資料25)。

本県の林業における死傷年千人率は、これまで全国平均を上回る高い水準で推移していたが、令和6年次には全国平均を下回った。

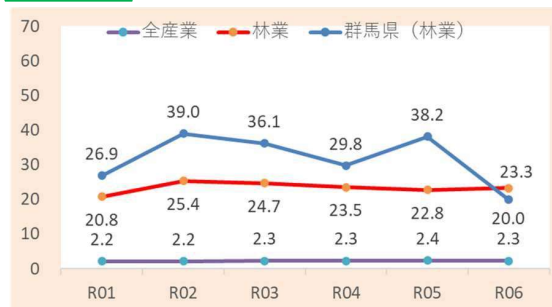
また、本県の令和6年次の林業での死傷者数は14人である。死亡災害は直近5年(令和2年次~令和6年次)で3件発生している(資料26)。

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より、伐木造材作業時の下肢切創防止用防具の着用が義務付けられた。

また、令和7年6月からは熱中症対策の義務化、今後はストレスチェックの義務化拡大も見込まれている。

安全装具の充実やリスクアセスメントの定着とともに林業従事者の健康管理に取り組むことが一層求められる。

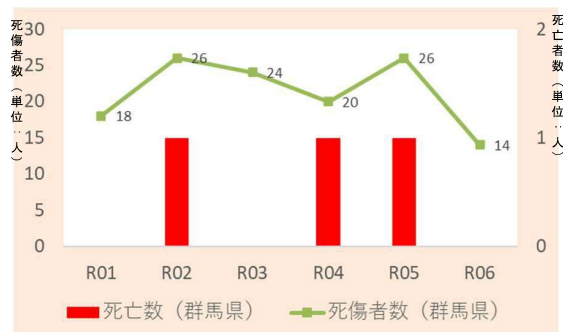
資料25 全国と群馬県の死傷年千人率の推移(単位:%)



出典：労働者死傷病報告(厚生労働省)

：群馬県(林業)については独自計算

資料26 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)

(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、ハローワークや民間求人サイト等を活用した中途採用者の募集、群馬県立農林大学校の新卒者を対象とした採用などが行われている。

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体もある。さらに、令和7年4月には一般財団法人群馬県森林・緑整備基金（以下「森林・緑整備基金」という。）が無料職業紹介所を開設した。

実態調査による募集・採用状況は、57事業体で求人を実施し、求人数は98人であった。そのうち60人が採用されており、求人数に対する充足率は61.2%と低い水準であり、今後、生産年齢人口減少が進む中、適切な人材の確保が大きな課題である（資料27）。

資料 27 令和6年度地域別の求人及び採用状況（単位：人）

地域別求人状況	渋川	西部	藤岡	富岡	吾妻	利根沼田	桐生	計
求人実施事業体数	9	7	7	6	7	11	10	57
求人数	11	9	13	14	11	25	15	98
採用数	7	8	8	6	6	16	9	60
充足率	63.6%	88.9%	61.5%	42.9%	54.5%	64.0%	60.0%	61.2%

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

【コラム③】群馬県森林・緑整備基金「無料職業紹介所」

群馬県は県土の約2/3が森林で、林業地では、スギ、ヒノキ、カラマツ、広葉樹などの伐採・再造林が進められているものの、森林整備の主役である林業担い手は不足しており、事業体からは「作業員を採用したい」との声があがっていました。そこで、森林・緑整備基金では林業で働きたい方の就業の支援を目的として、令和7年4月、無料職業紹介所を開設しました。



2) 女性の雇用の状況

本県における女性林業従事者の割合は 2%と低水準であるが、多様な人材の活躍と定着促進が必要なことから、女性の働きやすい環境の整備が求められている。

また、群馬県森林組合連合会が令和 6 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、参加者 25 人のうち女性は 2 人であった（資料 28）。

資料 28

森林の仕事ガイダンス参加者の状況（単位：人）

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	未回答	計	女性の比率
R2	51	8	1	60	13%
R3	56	2	0	58	3%
R4	32	5	0	37	14%
R5	31	5	0	36	14%
R6	23	2	0	25	8%
	193	22	1	216	10%

出典：群馬県森林組合連合会調べ

(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、県や関係機関が実施する各種研修や「緑の雇用事業」（※1）を積極的に活用することで成果を上げている。

令和 6 年度の「緑の雇用事業」の研修生は 61 人であり、これまでは 70 人台で推移していたが、近年は 60 人台になっている。内訳は、フォレストワーカー（以下「FW」という。）研修 41 人（内訳 1 年目 17 人、2 年目 13 人、3 年目 11 人）、フォレストリーダー（以下「FL」という。）研修 17 人、フォレストマネージャー（以下「FM」という。）研修 3 人であった。令和元年度からは FW 研修に加え、FL 養成研修も県内で実施するようになり、OJT 指導や現場作業管理を担う人材の確保も進んでいる（資料 29）。FW は、多くの林業事業体で活用されており、平成 15 年度の事業開始以降 500 人が研修を修了している。

また、令和 6 年 8 月 29 日に厚生労働省により関係省令が改正され、技能検定に「林業職種」が新設された。これにより林業従事者の技能向上に加え、国家検定制度導入に伴う林業従事者の仕事への意欲の向上、社会的・経済的地位の向上、さらには安全性の向上による労働災害の減少に寄与することが期待される。

※1 林業未経験の方が技術を働きながら学べるよう支援する、林野庁の補助事業

【コラム④】林業の技能検定とは

技能検定は、働く人々の有する技能を一定の基準により検定し、国として証明する国家検定制度です。技能に対する社会一般の評価を高め、働く人の技能と地位の向上を図ることを目的として 133 業種（令和 8 年 3 月時点）について行われています。

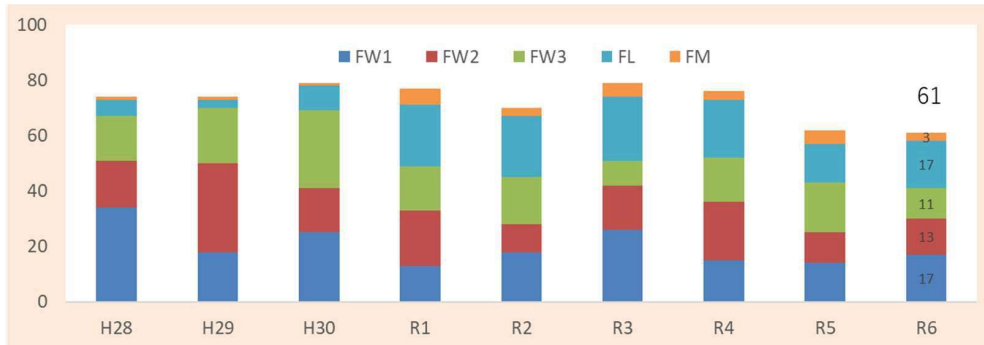
林業技能検定は、学科試験と実技試験により実施され、両方の試験に合格した者は「林業技能士」を名乗ることができます。これにより、林業従事者の技能が見える化されることとなり、合格者の社会的評価が高まり、地位向上やキャリアアップ、ひいては処遇の改善につながることを期待されます。



令和 7 年度 群馬県会場の様子（21 世紀の森）

資料 29

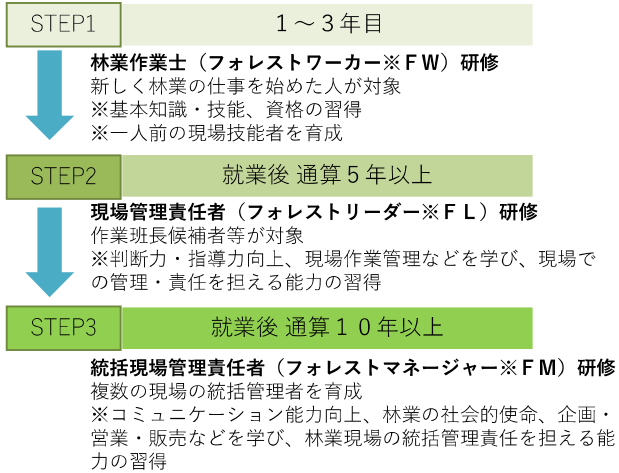
「緑の雇用事業」研修生の推移（単位：人）



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



2) 人材育成に対する認識

林業従事者の人材育成は、各林業事業体におけるOJTを基本として実施されてきた。このため、新規就業者への教育指導の方法や指導担当者への教育訓練は、事業主によって様々である。

現場での教育や指導は、「人材の定着」に大きく影響するものであり、現状では(2)-2)就業年数の傾向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に人材育成に関するコーチングスキルの習得や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30)。

資料 30

人材育成・定着支援研修の実施状況(単位:人)

年度	OJT指導者	雇用主/雇用管理者
H28	30	32
H29	9	-
H30	24	22
H30(県森連実施)	6	-
R1	6	22
R2	7	22
R3	5	14
R4	4	16
R5	4	13
R6	3	11
計	98	152

出典: 林業振興課調べ

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に、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、その活用に向けては、技術、技能の習得が課題となっている。

このため、県ではドローン等の新技術習得を目的とした研修を実施し、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・育成を支援してきた。

今後は、単なるデジタル化にとどまらず、スマート林業の推進による産業構造の変革(DX)を促す取組が重要である。

【コラム⑤】スマート林業と林業DX

スマート林業とは、生産性や安全性を飛躍的に高め、需要に応じた高度な木材生産を実現するために、地理空間情報や ICT などの先端技術を活用して資源管理や施業方法を高度化する取り組みです。

一方、DX（デジタルトランスフォーメーション）とは、AI や IoT などのデジタル技術を活用し、生活やビジネスの在り方を根本的に変革することを意味します。

すなわち、林業 DX とはスマート林業の技術を基盤とし、膨大な森林情報のデジタル化・解析を通じて、林業・木材産業に関わる多様な主体をつなぎ、業務の効率化や連携強化に加え、新たなサービスや価値の創出を図る取組のことです。

林業・木材産業が抱える主な課題には、労働人口の減少による人手不足、生産性の低さ、高い労働災害の発生率などがあります。これらの課題に対しては、従来の手法にとらわれず、業務プロセスや組織体制、社会的な風土を根本から見直し、顧客や社会のニーズの変化に対応した新たな価値を創出し、林業を持続可能な産業へと発展させることが求められます。



5. 林業労働力対策の現状

第6期基本計画（計画期間2021年度～2025年度）では、森林・林業基本計画に掲げる「林業・木材産業の自立」の実現を図るため、素材生産量50万m³の達成に必要となる「低コスト林業システムの導入」と「デジタル化・自動化の推進」、「人材の確保・定着」に向け、関係機関と連携し各種施策を展開してきた。

（1）新規就業者の確保

県の事業	関連事業
<p>1 林業を知ってもらう</p> <ul style="list-style-type: none"> ■新規林業就業者対策 <ul style="list-style-type: none"> ・森ワークの運営委託 ■新たな林業プレイヤーの就業支援 <ul style="list-style-type: none"> ※旧ぐんま林業就業支援研修 ■林業従事者実態調査 <p>2 職業としての林業教育の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ■森林経営インターンシップ <ul style="list-style-type: none"> ・農林大学校、県内高校生への支援 ■緑の青年就業準備給付金 <ul style="list-style-type: none"> ・農林大生へ給付金を交付 ■林福連携支援 <p>3 林業事業者の情報発信の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ■意欲的経営体強化育成 <p>4 就業相談の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ■支援センター活動補助金 ■ぐんま暮らし課（移住）との連携 	<p>群馬県林業労働力確保支援センター</p> <ul style="list-style-type: none"> □就業相談 <ul style="list-style-type: none"> ・相談し易い相談窓口 ・オンラインでの就業相談 ・就業希望者へのフォロー活動 ※就業希望者の林業への現場体験 <p>厚生労働省</p> <ul style="list-style-type: none"> □林業就業支援講習

（2）林業従事者の育成、技術の向上

県の事業	関連事業
<p>1 基礎的技術の習得</p> <ul style="list-style-type: none"> ■群馬県林業講師派遣プログラム ■架線系作業システムモデル事業 <p>2 現場責任者の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ■群馬県林業講師養成研修 <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力向上研修 ■OJT指導者研修のうち <ul style="list-style-type: none"> OJT指導者への支援 <p>3 作業内容や習熟度に応じた技術習得</p> <ul style="list-style-type: none"> ■林業事業者技術者育成 	<p>群馬県森林組合連合会</p> <ul style="list-style-type: none"> □緑の雇用 <ul style="list-style-type: none"> ・FW育成（就業後1～3年目） ・FL育成（就業後通算5年以上） ・FM育成（就業後通算10年以上） ※FMは全森連 <p>林業技能向上センター</p> <ul style="list-style-type: none"> □技能検定

(3) 雇用の改善

県の事業	関連事業
<p>1 雇用管理の改善</p> <p>■【再掲】群馬県林業講師養成研修</p> <p>■【再掲】OJT指導者研修のうち OJT指導者への支援</p> <p>2 福利厚生充実の充実</p> <p>■森林整備担い手対策 (福利厚生の充実) ・退職金共済掛金助成、年金掛金助成</p> <p>■森林整備担い手対策 (技術技能の向上) ・林業技術向上研修、緑の雇用 ・伐木競技会支援</p> <p>3 労働環境の改善</p> <p>■OJT指導者研修のうち 雇用管理者への支援</p> <p>■森林整備機械化推進 ・支援センターを通じた機械貸出支援</p>	<p>群馬県林業労働力確保支援センター</p> <p><input type="checkbox"/>高性能林業機械借用補助</p> <p><input type="checkbox"/>資格取得促進事業</p> <p><input type="checkbox"/>新規就労支援事業 ・支度金支援、住宅手当支援、移転支援</p> <p><input type="checkbox"/>雇用主を対象とした研修の開催</p>

(4) 労働安全の確保

県の事業	関連事業
<p>1 労働安全に対する意識改革</p> <p>■【再掲】OJT指導者研修</p> <p>2 林業現場の安全指導と安全確保</p> <p>■林業労働安全衛生総合対策 ・巡回指導支援 ・林業労働安全衛生に資する装備・装置の導入支援</p> <p>3 傷病対策の推進</p> <p>■森林整備担い手対策 (労働安全衛生促進) ・安全対策(チェーンソー再教育) ・傷病対策 (ハチアレルギー、特殊健康診断)</p>	<p>森林・緑整備基金</p> <p><input type="checkbox"/>高機能安全装具導入支援 (安全ズボン等導入支援)</p> <p>林業・木材製造業労働災害防止協会</p> <p><input type="checkbox"/>安全教育(法定) <input type="checkbox"/>巡回指導</p> <p>全国素材生産業協同組合連合会</p> <p><input type="checkbox"/>林業安全診断</p> <p>林野庁</p> <p><input type="checkbox"/>林業労働安全確保対策事業</p>

(5) 事業の合理化、安定化

県の事業	
1 事業量の安定的確保	<ul style="list-style-type: none"> ■次世代型森林管理実証事業（普及） <ul style="list-style-type: none"> ・効率的な森林管理のためのドローン操作等の技術者の育成 ■林業普及指導活動（普及） ■意欲と能力のある林業経営体研修
2 労働生産性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ■【再掲】架線系作業 <ul style="list-style-type: none"> システムモデル事業 ■【再掲】林業普及指導活動（普及） ■省力化・低コスト化施策に向けた「工程分析調査委託」 ■一貫作業システムの導入支援
3 新しい林業の実現に向けた対応	<ul style="list-style-type: none"> ■森林資源情報の高度化 ■スマート林業の導入支援

(6) 第6期基本計画の主な実績

指標	単位	実績値 (R6)	目標値 (R12)
林業従事者数※1	人	701	800
高性能林業機械台数※2	台	241	250
素材生産性の向上率※3（R1：5.74m ³ /人・日） （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）	%	116 (6.66)	150 (7.62)
スマート林業に取り組む事業体数※4	事業体	6	16
林業従事者（現場技能者）の平均年収※5	万円/年	409	500
新規就業者数※6（10年間の累計）	人	466	580
死傷者数の減少率※7 （R1：18人/年次）（年間死傷者数）	%	22 (14人/年)	30 (12人/年)

※1 林業従事者実態調査

※2 林業振興課業務資料

※3 林政課業務資料

※4 林政課業務資料

※5 林政課業務資料

※6 林業従事者実態調査に基づく集計

※7 群馬労働局発表