

第3 林業労働力の確保の促進に関する方針

1. 第7期基本計画の計画期間

令和8年度から令和12年度（令和8年4月1日～令和13年3月31日）までの5年間とする。

2. 第7期基本計画の基本方針

**「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**

森林・林業基本計画では、重点プロジェクトの1つに「戦略的人材投資と経営ビジョン革新への支援」を掲げている。第7期基本計画では、現場力や安全性を引き上げる「戦略的な人材投資」と、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」で、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し、林業労働力の安定的確保を目指す。そのための林業従事者の確保・育成・定着と事業体の強化を図る取組として、「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」とし各種施策を展開する。

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



【コラム⑥】「戦略的人材投資と経営ビジョン革新への支援」とは

～群馬県森林・林業基本計画「重点プロジェクト4」～

人口減少が続く中で、雇用主が従事者を大切な「資本」として捉え、処遇改善、人材育成、装備の導入など、積極的に「投資」することを支援するとともに、林業従事者が自らの仕事に誇りを持ち、長く安心して働くことができるよう、処遇改善の取組を促進します。

森林整備や素材生産を基盤とする林業事業者が、組織全体でデジタルスキル、経営スキル、マネジメント力の向上を推進する取組を促進するとともに、多様な主体との連携や新たな収益源の創出、人材の確保・育成方針等を取り入れた「新たな林業経営ビジョン」を構築できるよう支援します。

林業が地域社会の持続可能性を支える産業となるよう、林業事業者の現場力・組織力及び安全性の向上を支援します。

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

将来ビジョン 地域の未来を支える林業の持続的経営の実現

取組1 林業改革の根幹を支える戦略的な人材投資への支援

- ◇人材を「資本」として位置づけ、処遇改善、人材育成、安全装備の導入等への積極的な「投資」につながるよう、関係者の意識改革及び行動変容を促進します。
- ◇引き続き、林業従事者及び管理技術者のキャリア形成を推進します。
- ◇事業主だけでなく、林業従事者や管理技術者を含めた組織全体でデジタルスキル、経営スキル、マネジメント力の向上を推進して、現場における取組を促進します。

取組2 新たな林業経営ビジョンの構築支援

- ◇森林整備や素材生産を基盤とする林業事業者が、多様な主体との連携や新たな収益源の創出、人材の確保・育成方針等を取り入れた「新たな林業経営ビジョン」を構築できるよう支援します。
- ◇林業従事者が自らの仕事に誇りを持ち、長く安心して働くことができるよう、処遇改善の取組を促進します。
- ◇林業が地域社会の持続可能性を支える産業となるよう、林業事業者の現場力・組織力及び安全性の向上を支援します。

基本方針Ⅰ 新規就業者の確保

(1) 林業を知ってもらう

- ・ SNS やイベントを通じ幅広い層に森林や林業の魅力を積極的に発信
- ・ 移住や観光との連携
- ・ 現場見学やインターンシップの機会を提供
- ・ 職業としての「林業」への認知度向上
- ・ 就業イメージとのミスマッチを解消

(2) 職業としての林業教育の充実

- ・ 新規就業希望者向け研修や教育プログラムの充実
- ・ キャリア形成支援

(3) 林業事業者の情報発信の強化

- ・ 県、支援センター、林業事業者が連携した就業情報の発信
- ・ 林業の魅力ある職場をPR

(4) 就業相談の充実

- ・ 支援センターの相談体制の強化
- ・ リモート相談や個別対応の充実

基本方針Ⅱ 林業従事者の育成、技術の向上

(1) 基礎的技術の習得

- ・ 緑の雇用事業等を活用した基礎教育の徹底
- ・ 伐木・造材などの基礎技術の習得
- ・ 経営ビジョンに基づく林業従事者のキャリア形成支援

(2) 現場責任者の育成

- ・ OJT を充実させるため指導者や現場責任者の育成

(3) 作業内容や習熟度に応じた技術の習得

- ・ 作業内容や経験に応じた段階的な技術習得機会の提供
- ・ ICT 導入、DX 推進、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
- ・ 技能検定制度を活用した資格取得の促進
- ・ 経営ビジョンに基づく林業従事者のキャリア形成支援

基本方針Ⅲ 雇用の改善

(1) 処遇改善の推進

- ・ 雇用関係の明確化
- ・ 労働条件や給与などの引き上げによる生活の安定確保
- ・ 社会保険・労働保険への加入促進など福利厚生の実施

(2) 人材育成と安全への積極投資

- ・ キャリア形成支援や安全装備の充実など人材への投資
- ・ 林業事業者の意識改革・行動変容
- ・ 求める人材像の明確化
- ・ キャリアパスの設定など「人材育成の見える化」推進

(3) 安心して働ける魅力ある職場づくりの強化

- ・ 仕事への意欲や組織への誇り（エンゲージメント）やモチベーション等の向上促進
- ・ 多様な人材が長期的に活躍できる環境整備
- ・ 求職者から選ばれる林業事業者の育成

基本方針Ⅳ 労働安全の確保

(1) 命を守る安全意識の徹底

- ・ 事業主・従事者・関係者が一丸となって労働安全衛生法やガイドラインを徹底遵守

(2) リスクを事前に排除する安全対策の強化

- ・ 安全巡回指導の強化
- ・ 緊急時の連携体制の整備
- ・ 経験や年齢に応じた研修の実施
- ・ 最新装備品の導入
- ・ リスクアセスメントや安全教育の徹底

(3) 心身の健康と安心を守る職場づくり

- ・ メンタルヘルス対策や過重労働防止などの健康管理の実施
- ・ 従事者が心身ともに安心して働ける環境の整備

基本方針Ⅴ 事業の合理化、安定化

(1) 事業量の安定的確保

- ・ 森林経営計画制度による施業の集約化・団地化の推進
- ・ 森林経営管理制度の活用

(2) 労働生産性の向上

- ・ 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の導入
- ・ 伐採から植栽、保育に至るまでの効率的な作業システムの推進

(3) 新しい林業の実現に向けた対応

- ・ スマート林業、林業DXの推進
- ・ ぐんま森林・林業イノベーションプラットフォーム（以下：もりビズぐんま）等を活用した林業イノベーションの促進
- ・ 新たな収入源の創出

【コラム⑦】エンゲージメントとは

近年、働きがい向上の施策として注目されているのが「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」です。厚生労働省が公開する各種事業報告や支援ハンドブックでも、どちらも組織づくりの重要な要素として位置づけられています。

ワークエンゲージメントとは、仕事に対して「活力」「熱意」「没頭」の3要素が揃った充実した心理状態を指し、個人と“仕事”の関係に焦点を当てた概念です。

一方、従業員エンゲージメントは、組織との関係性、すなわち「組織への貢献意欲」や「企業の方向性との一致」を意味する概念で、個人と“会社（組織）”の結びつきに焦点が当てられます。

この両者が高い状態にあることで、従業員は仕事に意欲を感じるだけでなく、組織の一員としての目的意識を持ちながら働けるようになります。

人手不足や働き方の多様化が進むいま、企業が持続的に成長するためには、従業員が「この仕事をしたい」「この職場で働き続けたい」と思える状態を作ることが不可欠です。

ワークエンゲージメント（仕事）と従業員エンゲージメント（組織）の両面からアプローチすることで、従業員が主体的に働く力を引き出し、組織全体の活力を高める好循環が生まれます。

「エンゲージメント」には、代表的なものとして「ワークエンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」の2種類があります。



（出典：厚生労働省 HP）

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800人としている。

指標	単位	現状値 (R6)	目標値 (R12)
林業従事者数※1	人	701	800

※1 林業従事者実態調査

(2) その他の数値目標値（指標値）

第7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 (R6)	目標値 (R12)
高性能林業機械稼働台数※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者数※4	事業者	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)

※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