

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 林業を知ってもらおう 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 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 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 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 | ・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 ・多様な人材の活躍・定着の推進 ・高齢従事者の活躍推進 | ・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 ・振動障害対策 ・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と林業DXの推進 ・経営ビジョン革新 |
| 事業主と関係機関が連携すべき事項 | ・情報発信の強化 ・人材の発掘支援 ・人材の確保支援 | ・経営ビジョンに基づく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 ・林業事業者の意識改革・行動変容への支援 | ・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と林業DXの推進 ・戦略的人材投資と経営ビジョン革新の支援 |

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

- ・ハローワークや森林・緑整備基金等の職業紹介所の活用推進
- ・採用条件の改善（雇用通知書等の提示、基本賃金の増加等の処遇改善）
- ・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人材の受入体制の整備

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）の活用による求職者へのアプローチ

【コラム⑧】林福連携

林福連携とは、農福連携の取組の一環として林業（木材加工やきのご栽培、苗木生産等を含む）と福祉が連携し、障害を持った人をはじめとする多様な人たちが林業で活躍することを通じて、自信や生きがいを持って社会参画することを実現する取組です。

林福連携は、障害者等の働く場を確保し、やりがいの獲得と所得の向上等に資するとともに、林業にとっては働き手の確保、生産性の向上などに資することが期待され、全国各地で取組が広がっています。

～県内の事例～

社会福祉法人チハヤ会 MAKIT

- ・令和7年4月にチハヤ会から就労継続支援B型事業所 MAKIT が新設された。
- ・事業所の利用者と支援員でみどり市産材を薪へ加工し、市内の温泉施設の薪ボイラー・薪ストーブとして利用する木の駅事業を行っている。
- ・みどり市の脱炭素社会づくりや里山保全に貢献している。



（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を実施する。
- ・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を整備し、定着率と生産性の向上を目指す。
- ・ICT・IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業の導入や林業DXの推進に向け、IT人材の育成に取り組む。
- ・事業主は、経営ビジョンに沿って必要な人材像を明確にし、林業従事者の意欲を尊重しながら、積極的な人材投資と丁寧な育成を進めるとともに、多様なキャリア形成を支える仕組みを構築し、経営の持続性と競争力を高める。

2）指導者及び責任者の育成

- ・言語による的確な指導とリーダーシップを発揮できる人材の育成を強力に推進する。
- ・現場指導者の育成を経営上の重要課題と位置づけ、現場技能の継承を確実に進めるとともに、経営管理やチーム運営等の総合的な能力を体系的に習得できる仕組みを整備する。

(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を図る

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

- ・労使協定（36協定）を締結し、労働基準法に基づき適切な労働時間の管理を行う。
- ・ワークライフバランスの観点から、仕事と家庭の両立が可能な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、子育て等のライフステージに応じた生活設計が可能となるよう、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を確実に支払う。

ウ 休憩・休日・休暇の確保

- ・年次有給休暇の計画的付与や年間5日以上の有給取得義務を徹底するなど休暇制度の充実を図るとともに、有給の確実な取得を推進する。
- ・疲労による作業能率の低下防止や災害防止・安全確保の観点から、必要に応じ適切な休憩を確保する。
- ・週休二日制の導入等、休日・休暇制度の充実に取り組むとともに、日給制を希望する者に対して、収入を維持しつつ柔軟に休日・休暇がとれるよう取り組む。

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、実績の可視化などにより、モチベーションやエンゲージメントを向上させる。

オ 福利厚生の充実

- ・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

4) 多様な人材の活躍・定着の推進

- ・事業主が女性や外国人材などへの認識を改善し、誰もが活躍できる場となるよう、受け入れのための環境整備（トイレ、更衣室など）や技能検定の受検をはじめとした各種資格取得など就業に向けた取組を行う。
- ・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に取り組む。

5) 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。

(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対策に取り組む。
- ・マダニなどの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。
- ・KY活動の質の向上やリスクアセスメントの実施、安全点検のデジタル記録の活用、現場における作業手順書又は作業標準書の作成など作業現場で実効性のある労働災害防止対策の充実強化に取り組む。
- ・労働安全衛生規則や「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」に基づく確実な安全装具の着用に取り組む。

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、安全教育に取り組む。
- ・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。
- ・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。

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

- ・熱中症を生ずるおそれのある作業における労働安全衛生規則の遵守
- ・WBGT値（暑さ指数）を活用した作業内容の検討と暑熱順化や適度な水分及び塩分摂取を図るなど、熱中症予防対策の確実な実施

職場における熱中症予防基本対策要綱に基づく取り組み

第1 WBGT値（暑さ指数）の活用

WBGT基準値とは

暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数のこと

日本産業規格JIS Z 8504を参考に実際の作業現場で測定できない場合には、熱中症予防情報サイト等でWBGT基準値を把握。

WBGT基準値の活用方法


表1-1に基づいて
身体作業強度とWBGT基準値を比べる

基準値を超える場合には

- ・冷房等により当該作業場所のWBGT基準値の低減を図ること
- ・身体作業強度（代謝率レベル）の低い作業に変更すること（表1-1参照）
- ・WBGT基準値より低いWBGT値である作業場所での作業に変更すること

それでも基準値を超えてしまうときには **第2 熱中症予防対策** を行う。

表1-1 身体作業強度等に応じたWBGT基準値

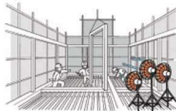
| 区分 | 身体作業強度（代謝率レベル）の例 | 各身体作業強度で作業する場合のWBGT値の目安の値 | |
|-------------|---|---------------------------|-----------------|
| | | 暑熱順化者のWBGT基準値℃ | 暑熱非順化者のWBGT基準値℃ |
| 0 安静 | 安静、楽な座位  | 33 | 32 |
| 1 低代謝率 | ・軽い手作業（書く、タイピング等） ・手及び腕の作業 ・腕及び脚の作業 など  | 30 | 29 |
| 2 中程度代謝率 | ・継続的な手及び腕の作業 〔くぎ（釘）打ち、盛土〕 ・腕及び脚の作業、 腕と胴体の作業 など  | 28 | 26 |
| 3 高代謝率 | ・強度の腕及び胴体の作業 ・シヨベル作業、ハンマー作業 ・重量物の荷車及び手押し車を 押したり引いたりする など  | 26 | 23 |
| 4 極高代謝率 | ・最大速度の速さでの とても激しい活動 ・激しくシャベルを使ったり 掘ったりするなど  | 25 | 20 |

第2 熱中症予防対策

1 作業環境管理

(1) WBGT値の低減等

屋外の高湿多湿作業場所においては、**直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができる簡易な屋根等**を設けること。



(2) 休憩場所の整備等

高温多湿作業場所の近隣に**冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所**を設けること。



3 健康管理

(1) 健康診断結果に基づく対応等

(2) 日常の健康管理等

睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意の上、日常の健康管理について指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行うこと。



(3) 労働者の健康状態の確認

(4) 身体の状態の確認

2 作業管理

(1) 作業時間の短縮等

(2) 暑熱順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、**暑熱順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）の有無が、熱中症の発症リスクに大きく影響することを踏まえ、計画的に暑熱順化期間を設けることが望ましいこと。**

(3) 水分及び塩分の摂取

自覚症状の有無にかかわらず、**水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取**を指導すること。

(4) 服装等

熱を吸収し、又は保熱しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。



(5) 作業中の巡視

4 労働衛生教育

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、適切な作業管理、労働者自身による健康管理等が重要であることから、作業を管理する者及び労働者に対して、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行うこと。

(1) 熱中症の症状

(2) 熱中症の予防方法

(3) 緊急時の救急処置

(4) 熱中症の事例



(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を図る。
- ・ 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と林業 DX の推進

- ・ 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。
- ・ Web入札や現場管理のデジタル化などを活用し、業務の省力化、効率化を図る。
- ・ 従来の手法にとらわれない多様な主体との連携強化や新たな価値の創造を通じて、必要となる技術者の育成や新たな雇用創出を図る。

4) 経営ビジョン革新

- ・ もりびズぐんまを活用した多様な主体との関係構築と多角的な林業経営に取り組む。
- ・ Jクレジットの活用や木材 SCM システムの導入など新たな経営手法に取り組む。
- ・ 従来の枠組みにとらわれず、持続可能で競争力のある経営を実現するための新たな方向性を示す。
- ・ 必要とする人材像を明確にして、人材を「資本」として育成を強化する。
- ・ スマート林業や林業 DX の積極的な導入で、生産性と安全性を向上させる。
- ・ 異業種・異分野との連携によるイノベーションを通じて、「造林・保育」「素材生産」にプラス α の収益確保を図る。

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
- ・ 情報発信サイト「森ワーク」や Instagram などの SNS を活用した情報発信の強化

2) 人材の発掘支援

- ・ 社会情勢の変化に対応したオンラインや現地での就業相談会やガイダンスの開催
- ・ ぐんま森林・林業スタートアップ研修の開催
- ・ 職業選択対象としての「林業」の啓発活動
- ・ 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）
- ・ 多様な人材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人材の育成支援

(2) 林業従事者の育成、技術の向上

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

- ・ 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」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の支援

2) 林業従事者の技術向上研修の開催

- ・ 皆伐作業に対応した集材機等による架線系作業システム研修の開催
- ・ 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
- ・ コミュニケーション能力向上やコーチング技術向上といった OJT 指導者や専門性の高い各種オペレータなど林業改革を支える人材の育成研修の開催

【コラム⑩】 ぐんま森林・林業スタートアップ研修

森林は、木材の生産だけでなく、気候変動への対応や災害への備え、生きものたちのすみかとしての役割、地域の経済や人々の健康などにも深く関わっており、私たちの暮らしにたくさんの恵みをもたらしてくれる大切な存在です。

県では、そんな森林の魅力や新たな可能性をもっと多くの人に知ってもらうため、オンラインと現地研修を組み合わせた「ぐんま森林・林業スタートアップ研修」を開催しています。



(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よう労働条件や給与などの処遇改善を図るため、雇用管理に対する意識改革を支援
- ・ 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体に対する相談機会の充実や改善指導の強化

3) 林業事業体の意識改革・行動変容の支援

- ・ 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技術の向上を推進
- ・ 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高性能林業機械の自動化や保育作業の機械化など、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

2) 労働災害防止対策支援

- ・ 県と林災防群馬県支部が連携し、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」及び林業労働災害に関する情報収集を強化
- ・ 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
- ・ 特殊健康診断の受診、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）やリスクアセスメントの適切な運用促進と労働安全衛生マネジメントシステムの構築支援
- ・ 伐木造材作業時におけるJIS規格適合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
- ・ メンタルヘルス対策に取り組む林業事業体の支援
- ・ 経験や年齢に応じた安全教育の徹底を強化
- ・ 熱中症対策における労働安全衛生規則の遵守徹底を強化
- ・ マダニなどの感染症対策における情報発信の強化

【コラム⑫】職場のメンタルヘルス対策 ～「4つのケア」で組織を強くする～

職場におけるメンタルヘルス対策は、3本の柱、「一次予防」メンタルヘルス不調の未然防止、「二次予防」メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応、「三次予防」職場復帰支援からなります。

厚生労働省は、効果的なメンタルヘルス対策の基盤として「4つのケア」を示しています。

- ① セルフケア：働く個人が自身のストレスに気づき、対処できるよう教育すること。
 - ② ラインケア（管理職によるケア）：管理職が部下の変化に気づき、声かけや業務調整など適切な対応を行うこと。
 - ③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア：産業医や保健師が専門的知見から健康管理をサポートすること。
 - ④ 事業場外資源によるケア：EAP（外部相談機関）や医療機関など、職場外の専門機関を活用すること。
- これら4つが連携することで、予防、早期発見、復帰支援まで一体的な取り組みが可能になります。

目的による分類

一次予防：
メンタルヘルス不調を未然に防止する取組
二次予防：
メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う取組
三次予防：
メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う取組

実施主体による分類

セルフケア：
労働者自身による取組
ラインによるケア：
管理監督者による取組
事業場内産業保健スタッフ等によるケア：
産業医や衛生管理者、保健師等による取組
事業場外資源によるケア：
事業場外の機関・専門家による取組

出典：厚生労働省資料

(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、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
- ・森林経営管理制度を運用する市町村と連携し、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と林業 DX の推進

- ・最新の高性能林業機械の情報提供及び導入支援
- ・保育作業の機械化に関する情報提供及び導入支援
- ・エリートツリーや早生樹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
- ・従来の手法にとらわれない多様な主体との連携強化や新たな価値の創造による、技術者の育成や雇用創出の支援

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により、多角的な森林経営の導入と新たな林業経営ビジョンの再構築に取り組む林業事業体を支援
- ・従来の枠組にとらわれない新たな人材育成や経営手法について情報収集し、戦略的人材投資と経営ビジョン革新に取り組む林業事業体を支援

【コラム⑬】 ぐんま森林・林業イノベーションプラットフォーム「もりビズぐんま」

県では、新しい技術やアイデアによる森林・林業のイノベーションを推進するため、幅広い分野の企業と森林林業関係者の連携の場となるプラットフォーム「もりビズぐんま」を構築しました。

「もりビズぐんま」では、交流会や勉強会等の開催やオンラインのマッチングを通して企業間の連携を促進していきます。

