

# 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）

計画期間 自 令和 8年 4月 1日  
至 令和13年 3月31日

群 馬 県

# 群馬県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| <b>第 1 基本計画策定の趣旨</b>             | 1  |
| <b>第 2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項</b> |    |
| 1 森林・林業の現状                       | 2  |
| (1) 群馬県の森林                       |    |
| (2) 群馬県の林業の特徴                    |    |
| (3) 目指すべき森林・林業の姿                 |    |
| 2 林業事業者の現状と課題                    | 5  |
| (1) 林業事業者                        |    |
| (2) 森林組合                         |    |
| (3) 事業の合理化に向けた取組                 |    |
| 3 林業労働力の現状と課題                    | 7  |
| (1) 林業従事者                        |    |
| (2) 新規就業者                        |    |
| (3) 離職者                          |    |
| (4) 女性従事者                        |    |
| (5) 外国人材                         |    |
| 4 雇用管理の現状と課題                     | 11 |
| (1) 雇用管理体制                       |    |
| (2) 雇用の安定化                       |    |
| (3) 募集・採用活動                      |    |
| (4) 教育訓練                         |    |
| 5 林業労働力対策の現状                     | 19 |
| (1) 新規就業者の確保                     |    |
| (2) 林業従事者の育成、技術の向上               |    |
| (3) 雇用の改善                        |    |
| (4) 労働安全の確保                      |    |
| (5) 事業の合理化、安定化                   |    |
| (6) 第 6 期基本計画の主な実績               |    |
| <b>第 3 林業労働力の確保の促進に関する方針</b>     |    |
| 1 第 7 期基本計画の計画期間                 | 22 |
| 2 第 7 期基本計画の基本方針                 | 22 |
| 3 林業労働力の確保に関する数値目標               | 26 |
| (1) 林業従事者数                       |    |
| (2) その他の数値目標値（指標値）               |    |

**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**

- 1 事業主が取り組むべき事項・・・・・・・・・・・・・・・・ 27
  - (1) 新規就業者の確保
  - (2) 林業従事者の育成、技術の向上
  - (3) 雇用の改善
  - (4) 労働安全の確保
  - (5) 事業の合理化、安定化
- 2 事業主と関係機関が連携して取り組むべき事項・・・・・・・・ 34
  - (1) 新規就業者の確保
  - (2) 林業従事者の育成、技術の向上
  - (3) 雇用の改善
  - (4) 労働安全の確保
  - (5) 事業の合理化、安定化

**第5 事業主の認定に関する事項**

- 1 事業主の認定について・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
- 2 改善措置計画について・・・・・・・・・・・・・・・・ 38
- 3 認定基準・・・・・・・・・・・・・・・・ 39

**第6 その他林業労働力の確保の促進に関する事項**

- 1 群馬県林業労働力確保支援センターについて・・・・・・・・ 40
- 2 関係機関との連携強化・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
- 3 山村地域の活性化及び定住条件の整備・・・・・・・・ 41
- 4 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進・・・・・・・・ 41
- 5 林業研究グループや教育機関等による支援の促進・・・・・・・・ 41
- 6 建設業等異業種との連携促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
- 7 地域の実態に応じた多様な担い手の確保・・・・・・・・ 42
- 8 外国人材の受け入れ・・・・・・・・・・・・・・・・ 42

# 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）

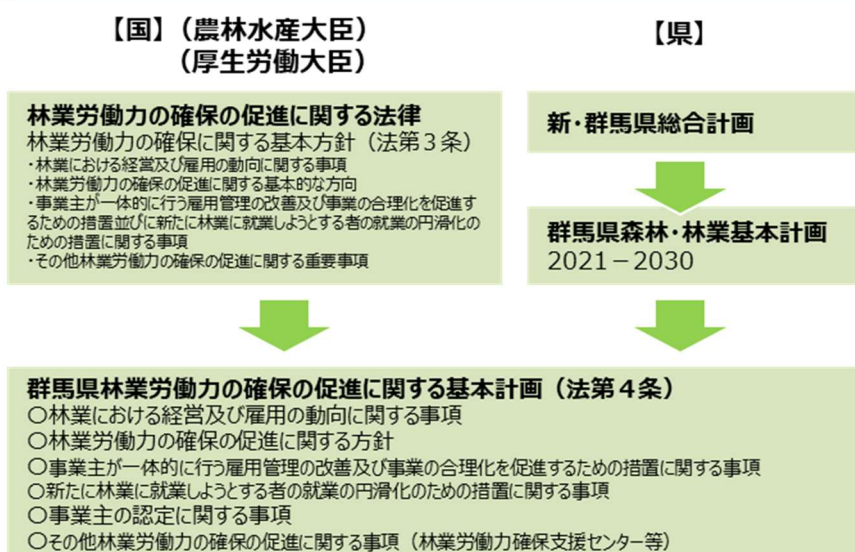
## 第1 基本計画策定の趣旨

国は、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号。以下「法」という。）を制定し、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を講じている。

さらに、これらを積極的に進めるため、国は、政策の基本的な方向を明らかにした「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を定めている。

県は、国の基本方針に基づき、「新・群馬県総合計画」及び県の森林・林業施策の最上位計画である「群馬県森林・林業基本計画（2021-2030）」（以下「森林・林業基本計画」という。）を踏まえ、本県の実情に即した事業主の雇用管理の改善及び事業の合理化のあり方、施策の方向等を明らかにするため、法第4条に基づく「群馬県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（以下「基本計画」という。）を策定し、持続可能な森林経営と地域林業の発展に資することを目的として、林業労働力の安定的な確保と人材育成を総合的に推進する。

### 計画の位置づけ



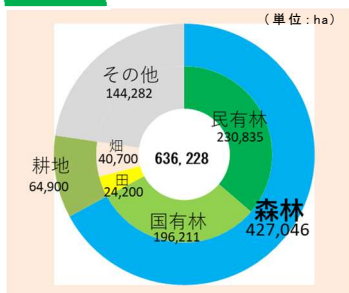
## 第2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

### 1. 森林・林業の現状

#### (1) 群馬県の森林

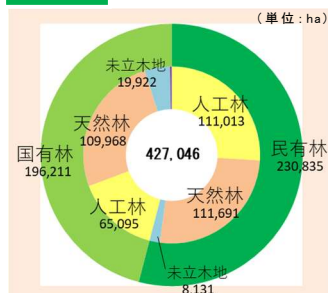
本県の森林面積は42万7千haで、県土面積の約67%を占めており、関東地方では森林面積、林野率ともに最も高い「関東一の森林県」である（資料1）。本県の森林は利根川の上流、首都圏の水源地帯に位置し、木材の供給、水資源の確保、災害の防止など極めて重要な役割を果たしている。所有別では、民有林が23万1千ha、国有林が19万6千ha、また、人工林面積の割合は41%で、針葉樹ではスギが最も多く41%を占めている。さらに、民有林では人工林面積の76%が51年生以上となっており、質・量ともに充実している（資料2、資料3、資料4）。

資料1 群馬県の土地利用



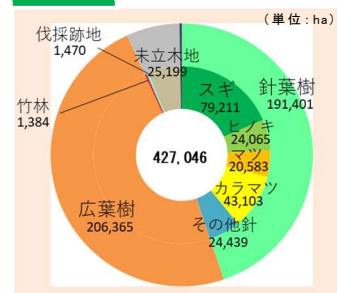
出典：令和6年度森林林業統計書

資料2 群馬県の森林の人工林内訳



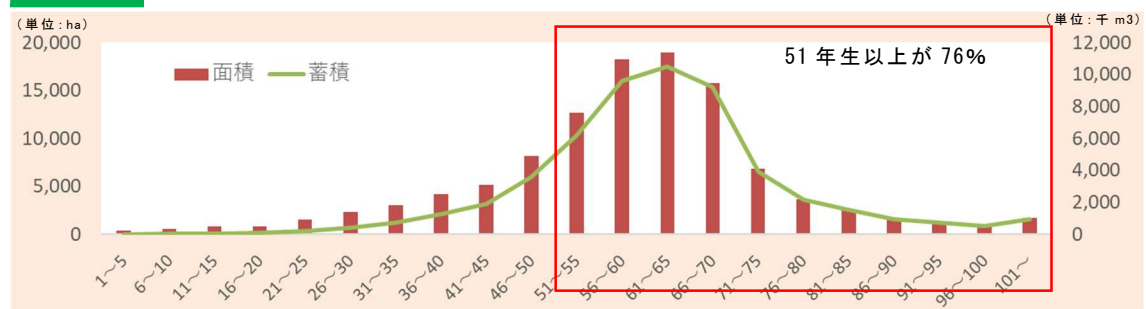
出典：令和6年度森林林業統計書

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



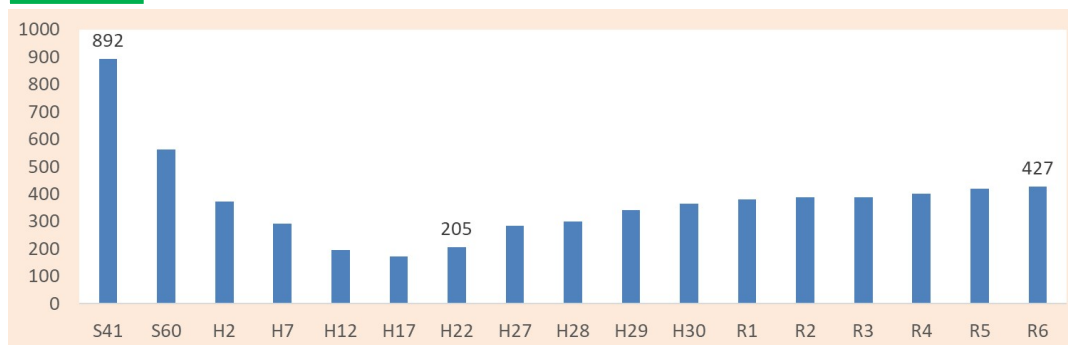
出典：令和6年度森林林業統計書

## (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 m<sup>3</sup> 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 m<sup>3</sup> (群馬県調査) となり、平成 22 年次の 20 万 5 千 m<sup>3</sup> 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 m<sup>3</sup>)



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

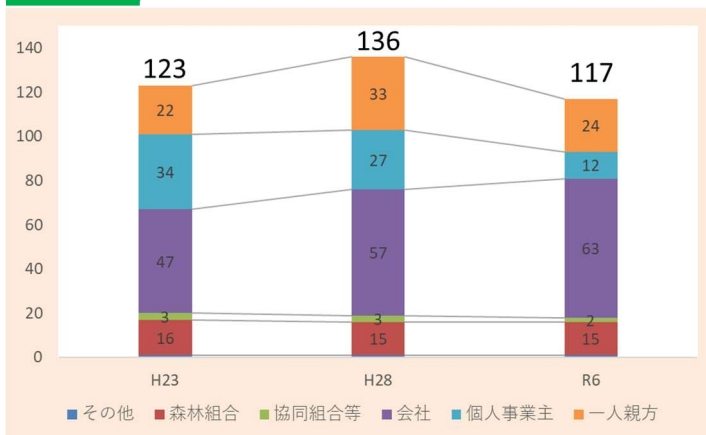
## 2. 林業事業体の現状と課題

### (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。

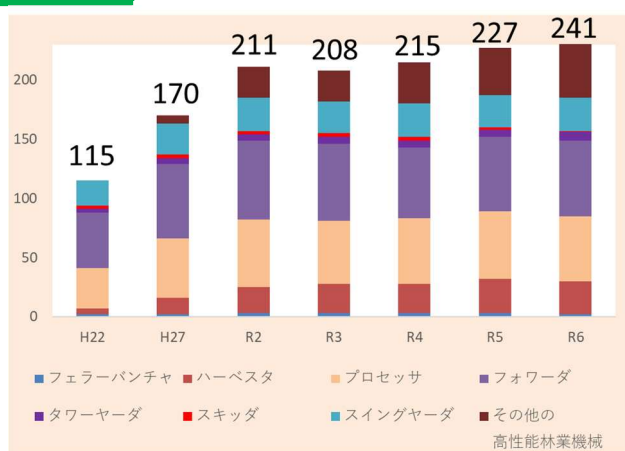
近年は、作業道開設の効率化に有効な特殊なアタッチメントを装着したバックホウの導入も積極的に行われている。

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6.66m<sup>3</sup>/人日で、全国平均（※2）8.1m<sup>3</sup>/人日を下回っている。

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

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



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） |                           |                                      |               |
|-------------------------|---------------------------|--------------------------------------|---------------|
| BEFORE                  | 【造林作業】                    | 【間伐・主伐作業】                            |               |
|                         |                           |                                      |               |
|                         | ・人力による地寄せ<br>・普通苗3,000本植栽 | ・下刈り5回<br>・刈り払い機による人力での下刈り           | 従来の作業システム     |
| AFTER                   | 【造林作業】                    | 【間伐・主伐作業】                            |               |
|                         |                           |                                      |               |
|                         | ・機械地寄せ<br>・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)<br>・下刈り作業の機械化 | 自動化・遠隔操作機械の導入 |

### 3. 林業労働力の現状と課題

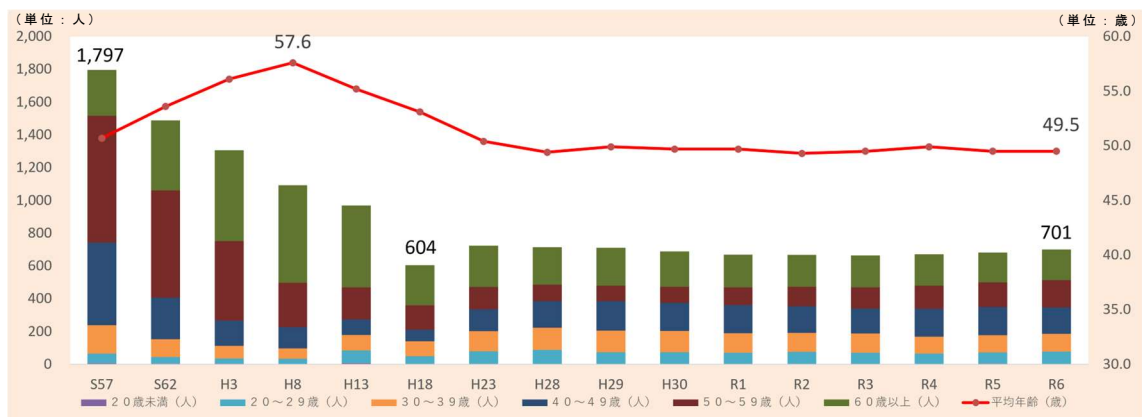
#### (1) 林業従事者

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 人台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

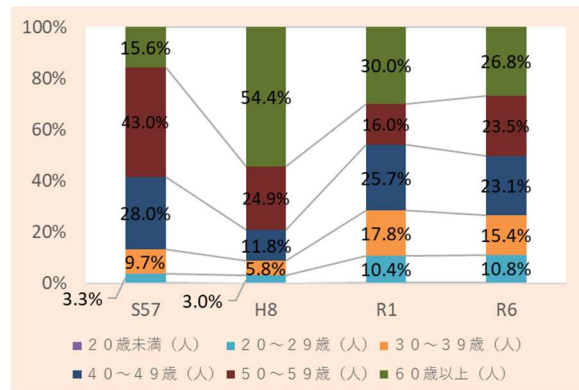


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

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。

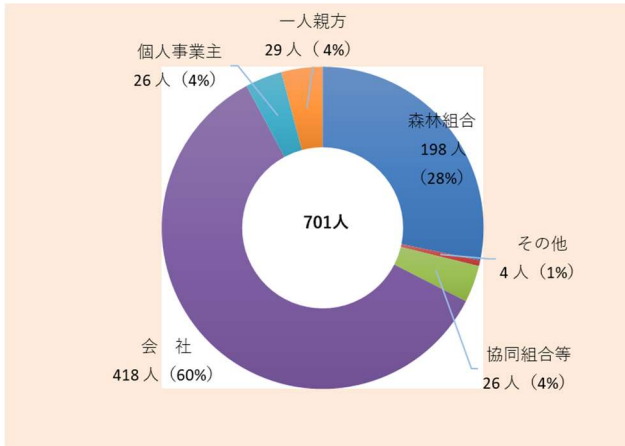
資料 9 林業従事者の年齢別構成割合の推移



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

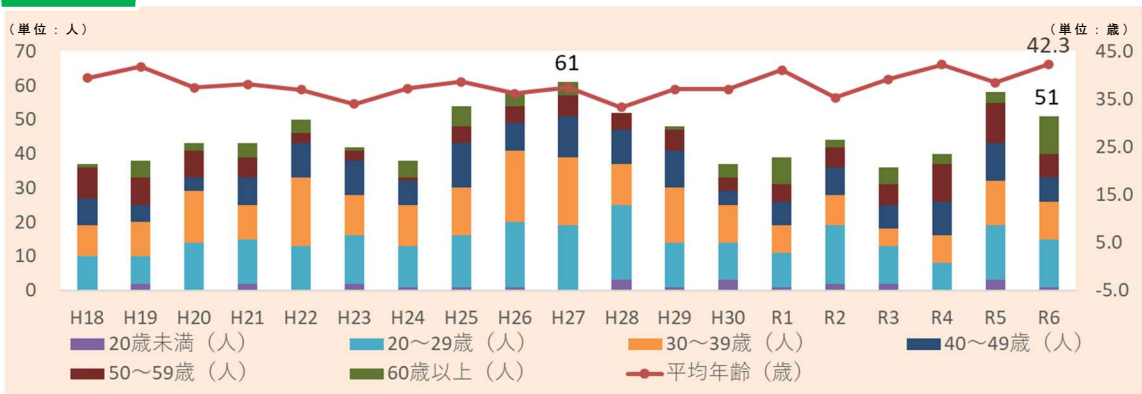


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

## （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

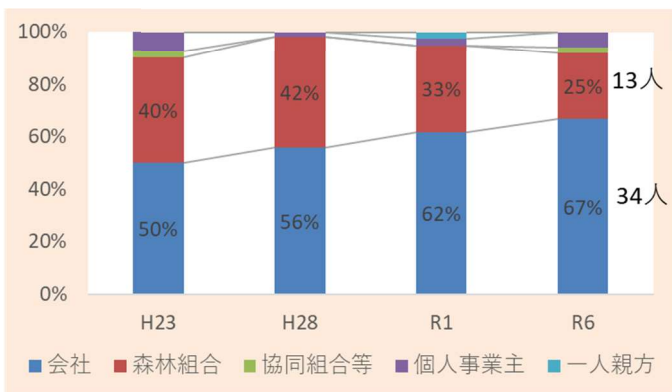


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

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

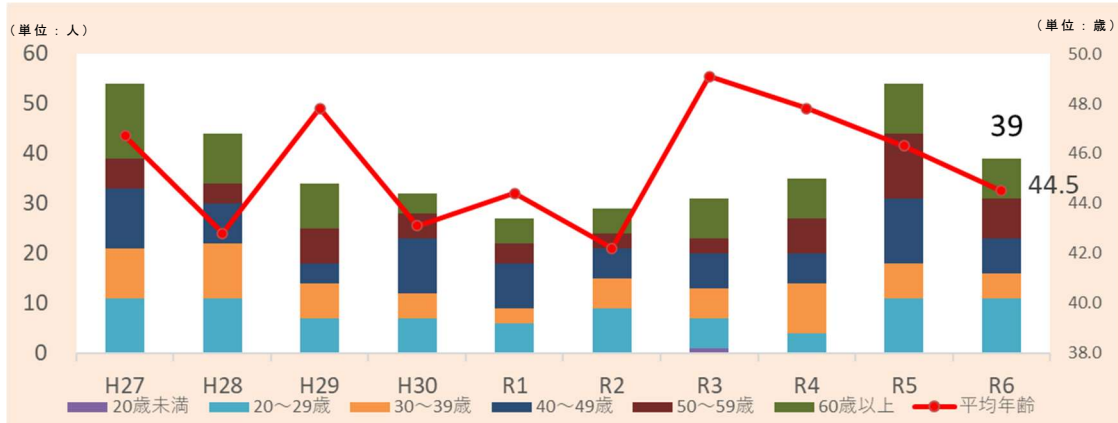


出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

### (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）。

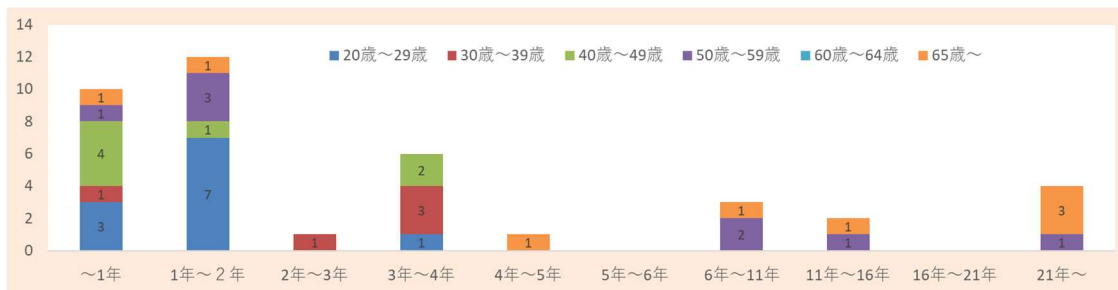
令和6年度の離職者のうち採用から離職までの従事年数は、1年～2年未満が全体の31%と最も多く、次いで、1年未満、3年～4年未満の順である。従事年数3年以内の離職が全体の約60%を占め、比較的短期間で離職が多い状況となっている（資料15）。

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）

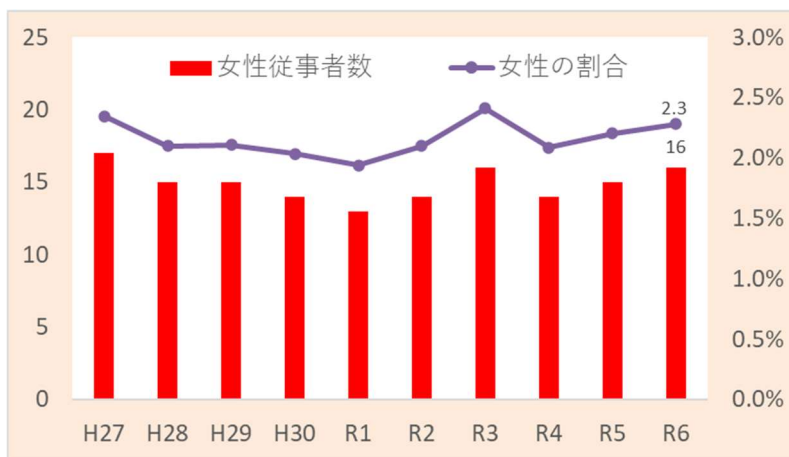
| 離職の理由             | 回答数 |
|-------------------|-----|
| 健康上の理由            | 8   |
| 林業より良い条件の仕事があった   | 6   |
| 就労条件への不満（所得の確保等）  | 5   |
| 作業条件への不満（仕事がきつい等） | 4   |
| 同僚や事務所との人間関係      | 3   |
| 定年退職              | 3   |
| 雇用主の都合による         | 2   |
| その他               | 13  |

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<br>100.0% |             | 15<br>100.0%  |
| 協同組合等 | 3<br>100.0%  |             | 3<br>100.0%   |
| 会社    | 46<br>83.6%  | 9<br>16.4%  | 55<br>100.0%  |
| 個人事業主 | 6<br>15.4%   | 33<br>84.6% | 39<br>100.0%  |
| 計     | 70<br>62.5%  | 42<br>37.5% | 112<br>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<br>92.9% |            |             | 1<br>7.1% | 14<br>100.0%  |
| 協同組合等 | 2<br>100.0% |            |             |           | 2<br>100.0%   |
| 会社    | 47<br>90.4% | 2<br>3.8%  | 3<br>5.8%   |           | 52<br>100.0%  |
| 個人事業主 | 12<br>36.4% | 5<br>15.2% | 16<br>48.5% |           | 33<br>100.0%  |
| 計     | 74<br>73.3% | 7<br>6.9%  | 19<br>18.8% | 1<br>1.0% | 101<br>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<br>57.1%  | 1<br>14.3%  |            | 1<br>14.3% |             | 1<br>14.3% | 7<br>100.0%  |
| 協同組合等 | 1<br>50.0%  | 1<br>50.0%  |            |            |             |            | 2<br>100.0%  |
| 会社    | 9<br>18.4%  | 13<br>26.5% | 7<br>14.3% | 4<br>8.2%  | 16<br>32.7% |            | 49<br>100.0% |
| 個人事業主 | 4<br>30.8%  | 1<br>7.7%   | 1<br>7.7%  |            | 6<br>46.2%  | 1<br>7.7%  | 13<br>100.0% |
| 計     | 18<br>25.4% | 16<br>22.5% | 8<br>11.3% | 5<br>7.0%  | 22<br>31.0% | 2<br>2.8%  | 71<br>100.0% |

出典：林業従事者実態調査（林業振興課）

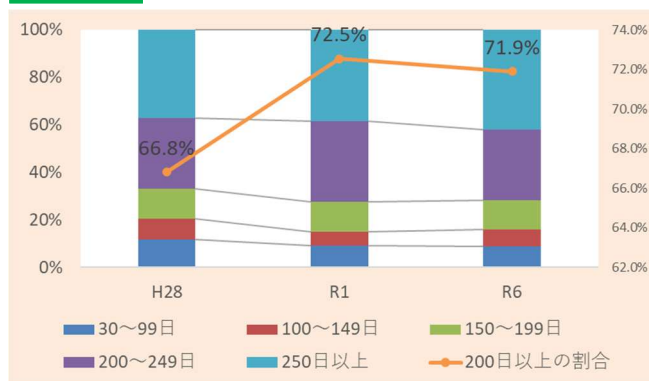
## (2) 雇用の安定化

### 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）

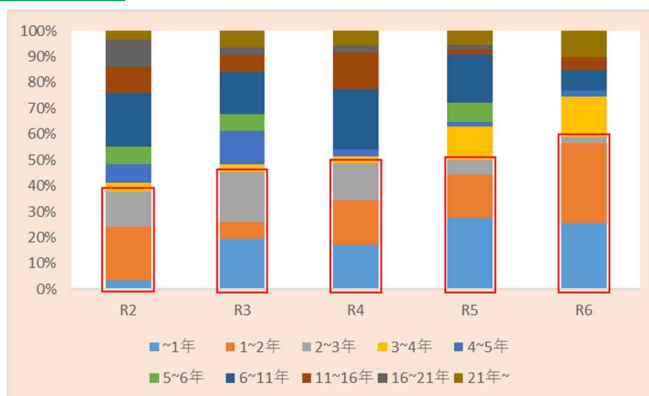
### 2) 就業年数の傾向

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。

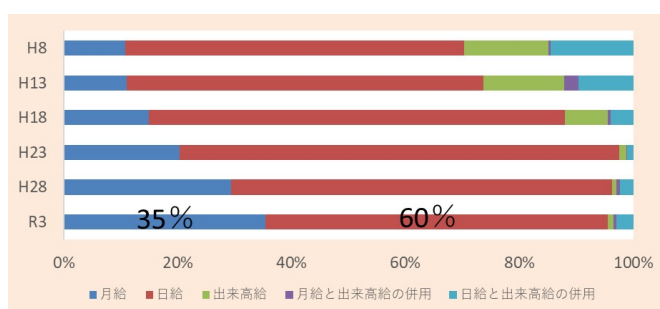
賃金体系は依然として日給制の割合が高いが、平成8年度には11%であった月給制は増加傾向にある(資料23)。

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。

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）

#### 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。

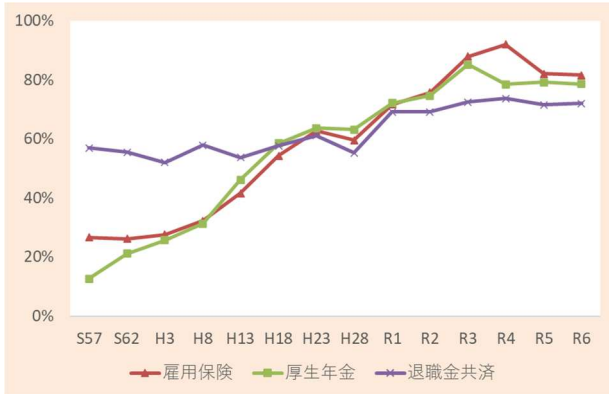
個人事業主から会社への法人化に伴い雇用形態の移行が進んでいることもあり、雇用保険、厚生年金、退職金共済の加入率は令和元年度まで全体的に増加傾向にあったが、近年は横ばいとなっている(資料24)。

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年次の死傷者数は1,167人であり、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。

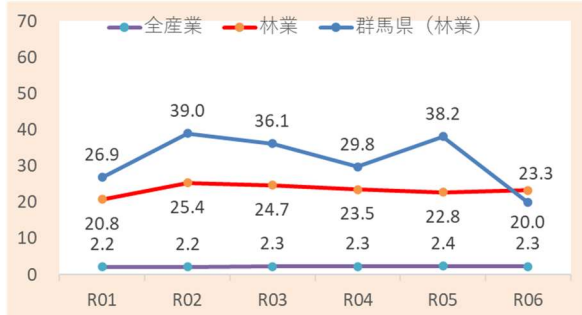
また、本県の令和6年次の林業での死傷者数は14人である。死亡災害は直近5年(令和2年次~令和6年次)で3件発生している(資料26)。

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。

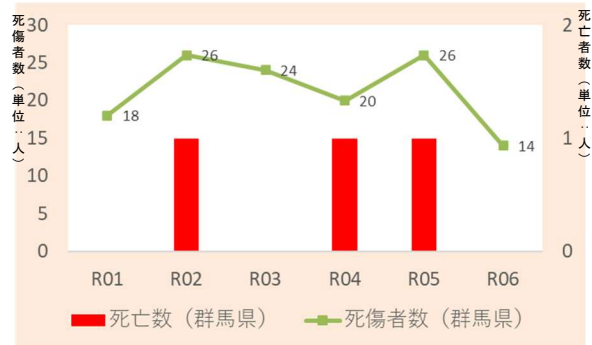
資料 25 全国と群馬県の死傷年千人率の推移(単位:%)



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者もある。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事業者で求人を実施し、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     |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 求人実施事業者数 | 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、事業者からは「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

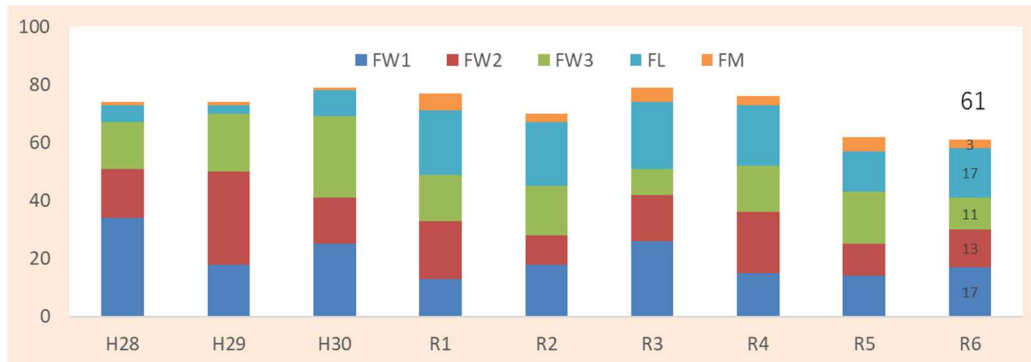
### 【コラム④】林業の技能検定とは

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。



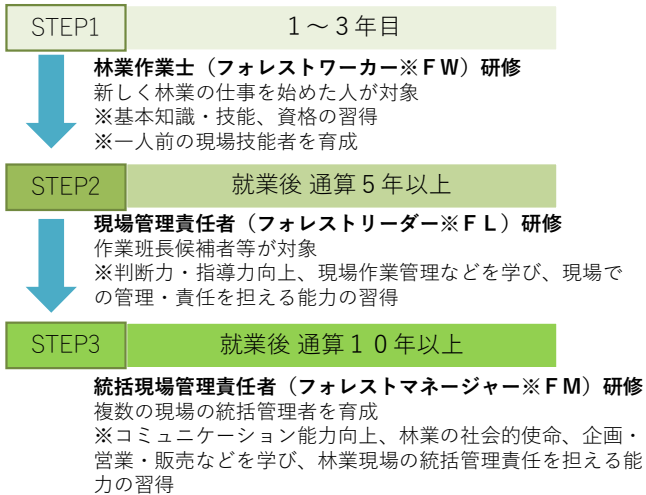
令和 7 年度 群馬県会場の様子（21 世紀の森）



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

### （2）林業従事者の育成、技術の向上

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

### (3) 雇用の改善

| 県の事業  | 関連事業   |
|---|--|
| <p><b>1 雇用管理の改善</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■【再掲】群馬県林業講師養成研修</li> <li>■【再掲】OJT指導者研修のうち<br/>OJT指導者への支援</li> </ul> <p><b>2 福利厚生の実現</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■森林整備担い手対策<br/>(福利厚生の充実) <ul style="list-style-type: none"> <li>・退職金共済掛金助成、年金掛金助成</li> </ul> </li> <li>■森林整備担い手対策<br/>(技術技能の向上) <ul style="list-style-type: none"> <li>・林業技術向上研修、緑の雇用</li> <li>・伐木競技会支援</li> </ul> </li> </ul> <p><b>3 労働環境の改善</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■OJT指導者研修のうち<br/>雇用管理者への支援</li> <li>■森林整備機械化推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援センターを通じた機械貸出支援</li> </ul> </li> </ul> | <p>群馬県林業労働力確保支援センター</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/>高性能林業機械借用補助</li> <li><input type="checkbox"/>資格取得促進事業</li> <li><input type="checkbox"/>新規就労支援事業 <ul style="list-style-type: none"> <li>・支度金支援、住宅手当支援、移転料支援</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/>雇用主を対象とした研修の開催</li> </ul> |

### (4) 労働安全の確保

| 県の事業  | 関連事業  |
|---|---|
| <p><b>1 労働安全に対する意識改革</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■【再掲】OJT指導者研修</li> </ul> <p><b>2 林業現場の安全指導と安全確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■林業労働安全衛生総合対策 <ul style="list-style-type: none"> <li>・巡回指導支援</li> <li>・林業労働安全衛生に資する装備・装置の導入支援</li> </ul> </li> </ul> <p><b>3 傷病対策の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■森林整備担い手対策<br/>(労働安全衛生促進) <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全対策(チェーンソー再教育)</li> <li>・傷病対策<br/>(ハチアレルギー、特殊健康診断)</li> </ul> </li> </ul> | <p>森林・緑整備基金</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/>高機能安全装具導入支援<br/>(安全ズボン等導入支援)</li> </ul> <p>林業・木材製造業労働災害防止協会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/>安全教育(法定) <input type="checkbox"/>巡回指導</li> </ul> <p>全国素材生産業協同組合連合会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/>林業安全診断</li> </ul> <p>林野庁</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/>林業労働安全確保対策事業</li> </ul> |

## (5) 事業の合理化、安定化

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

## (6) 第6期基本計画の主な実績

| 指標   | 単位   | 実績値<br>(R6)   | 目標値<br>(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 <sup>3</sup> /人・日）<br>（意欲と能力のある林業経営者の平均素材生産性 m <sup>3</sup> /人・日） | %    | 116<br>(6.66) | 150<br>(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<br>（R1:18人/年次）（年間死傷者数）  | %    | 22<br>(14人/年) | 30<br>(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



## 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

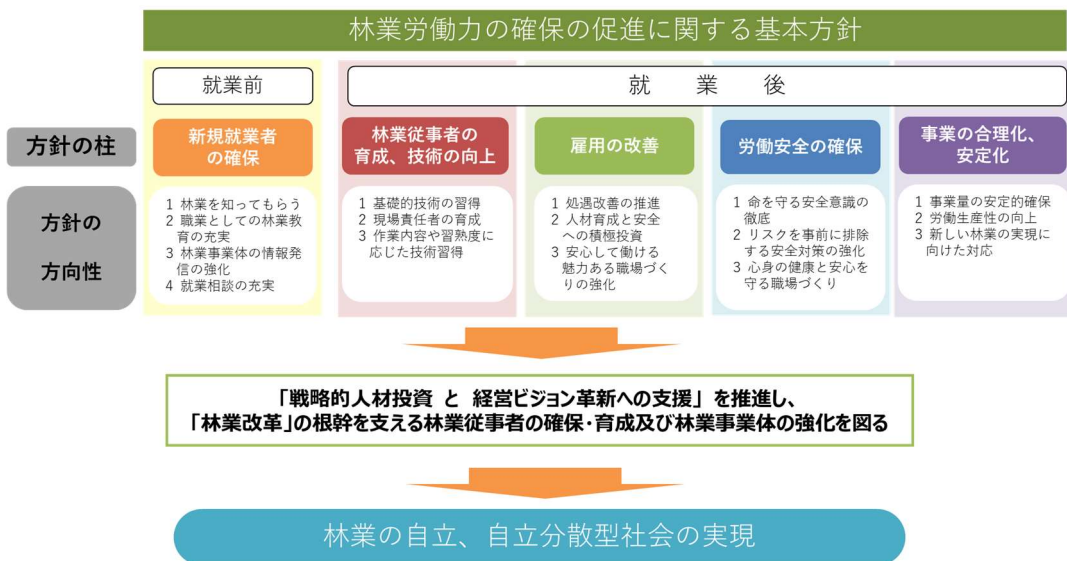
基本方針Ⅰ 新規就業者の確保

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
- ・ 林業事業体の意識改革・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体の育成

## 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充実
- ・ 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。

#### ■ ワークエンゲージメント ■

##### 個人と仕事との 関係に着目



仕事のやりがい（誇り）

仕事への熱意

仕事から得る活力

ワークエンゲージメントは、仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得ている状態を指し、個人と仕事との関係に着目しています。

#### ■ 従業員エンゲージメント ■

##### 個人と組織との 関係に着目



組織が目指す方向性への理解

個人と組織の方向性の重なり

組織への貢献意欲

一方で、従業員エンゲージメントは企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しています。組織が目指す方向性を理解し、それが自身の目指す方向性と重なることで組織に貢献しようと思えることは、仕事そのものへの誇りと同様に大切です。

（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<br>(R6) | 目標値<br>(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<br>(R6)   | 目標値<br>(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 <sup>3</sup> /人・日)<br>(意欲と能力のある林業経営者の平均素材生産性 m <sup>3</sup> /人・日) | %    | 116<br>(6.66) | 150<br>(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<br>(R1:18人/年次) (年間死傷者数)   | %    | 22<br>(14人/年) | 30<br>(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



## 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

林業事業体が、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                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 林業を知ってもらう</li> <li>2 職業としての林業教育の充実</li> <li>3 林業事業体の情報発信の強化</li> <li>4 就業相談の充実</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 基礎的技術の習得</li> <li>2 現場責任者の育成</li> <li>3 作業内容や習熟度に応じた技術習得</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 処遇改善の推進</li> <li>2 人材育成と安全への積極投資</li> <li>3 安心して働ける魅力ある職場づくりの強化</li> </ol>                                       | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 命を守る安全意識の徹底</li> <li>2 リスクを事前に排除する安全対策の強化</li> <li>3 心身の健康と安心を守る職場づくり</li> </ol>                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1 事業量の安定的な確保</li> <li>2 労働生産性の向上</li> <li>3 新しい林業の実現に向けた対応</li> </ol>                            |
| 事業主が取り組むべき事項          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・募集、採用の改善</li> <li>・情報発信の強化</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・教育訓練の充実</li> <li>・指導者及び責任者の育成</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用管理体制の整備</li> <li>・雇用関係の明確化</li> <li>・雇用の安定化に向けた労働条件の改善</li> <li>・多様な人材の活躍・定着の推進</li> <li>・高齢従事者の活躍推進</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生管理体制の徹底</li> <li>・林業従事者の健康管理</li> <li>・労働災害防止対策</li> <li>・安全対策の強化</li> <li>・振動障害対策</li> <li>・熱中症対策</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業量の安定的な確保</li> <li>・労働生産性の向上</li> <li>・新しい林業の実現に向けた技術の導入と林業DXの推進</li> <li>・経営ビジョン革新</li> </ul> |
| 事業主と関係機関が連携して取り組むべき事項 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報発信の強化</li> <li>・人材の発掘支援</li> <li>・人材の確保支援</li> </ul>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営ビジョンに基づく林業従事者のキャリア形成支援</li> <li>・林業従事者の技術向上研修の開催</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用改善の支援</li> <li>・人材の定着支援</li> <li>・林業事業体の意識改革・行動変容への支援</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな労働安全衛生技術の普及</li> <li>・労働災害防止対策支援</li> <li>・安全対策の強化</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・森林組合、林業事業体等の体制強化</li> <li>・新しい林業の実現に向けた技術の導入と林業DXの推進</li> <li>・戦略的人材投資と経営ビジョン革新の支援</li> </ul>   |

### 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

### 【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（木材加工やきのか栽培、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実測できない場合には、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

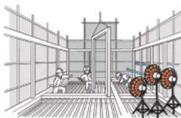
| 区分          | 身体作業強度(代謝率レベル)の例   | 各身体作業強度で作業する場合のWBGT値の目安の値 |                 |
|-------------|--|---------------------------|-----------------|
|             |  | 暑熱順化者のWBGT基準値℃            | 暑熱非順化者のWBGT基準値℃ |
| 0<br>安静     | 安静、楽な座位<br>   | 33                        | 32              |
| 1<br>低代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

- ・ もりビ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」とした育成を強化する。
- ・ 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  $\alpha$  の収益確保を図る。

【コラム⑩】 県森連木材 SCM クラウドシステムによるデジタル業務管理の実践

群馬県森林組合連合会ではクラウドシステムである木材 SCM システムを導入し、森林組合系統の木材生産販売流通業務の効率化を実践しています。

この木材 SCM システム上に製材工場等買い方の月次購入希望（樹種、材長、径級、規格、数量等）と森林組合の素材生産計画（施業現場、樹種、面積、生産量等）の情報の入力に基づき、協定直送販売の需要と供給を結びつける＜需給マッチング機能＞により、森林組合の各施業現場毎に、買い方別の材長・径級・規格数量等生産指示（受注割当）を明示、共有するもので、複雑で多様な販売管理業務を整理可視化しています。

またこの受注割当に則した生産実績（検知野帳）を同システムに森林組合が入力したデータの蓄積により、月末締め月次買受精算書や買受者への請求書が自動作成されます。森林組合連合会では、運営する渋川県産材センターや桐生木材ヤードでの選別・検取データも同システムで処理することにより、従来事務量を大幅に削減できました。

自動作成される買受精算書や請求書は、出荷森林組合や買受者と同システム内で電子データとして共有確認できるのでペーパーレスな事務効率化も実現しています。





## 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、林業事業者等の体制強化

- ・地域の森林管理の中心的な担い手として、林業事業者の経営基盤強化、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者を支援
- ・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者を支援

#### 【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。





## 第5 事業主の認定に関する事項

### 1. 事業主の認定について

法に基づき、労働環境の改善、募集方法の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を一体的に図るために必要な措置（以下「改善措置」という。）についての計画（以下「改善措置計画」という。）を作成し、知事の認定を受けた事業主が経営する林業事業体（以下「認定事業体」という。）は令和8年1月時点で47事業体ある。

### 2. 改善措置計画について

事業主は、第7期基本計画に示された目標に向けて法第5条により、改善措置について単独、複数又は支援センターと共同して行う改善措置計画を作成し、知事に申請して認定を受けることができる。特に林業実績が1年未満の事業主は、支援センターと共同で計画申請を行う。

林業従事者を確保していくためには、他の産業並みの労働条件の確保等の「雇用管理の改善」に努めることが必要となる。

また、その実効性を確保し、林業従事者を定着させるためには、事業量の安定的確保や生産性の向上等の「事業の合理化」を図っていく必要がある。

このため、改善措置計画では、「雇用管理の改善」と「事業の合理化」の双方について作成するものとする。

認定事業体は、計画する改善項目ごとに、5年後の改善目標を設定し、取り組むものとする。

|         | 改善項目           | 改善措置の例  |
|---------|----------------|---|
| 雇用管理の改善 | 雇用の安定化         | 通年雇用化の取組の促進、月給制の林業従事者の割合の向上、雇用管理者の資質向上等   |
|         | 労働条件の改善        | 週所定労働時間の短縮、休日数の増加、賃金水準の向上（時間外労働の割増、能力給の導入）、福利厚生の実施等   |
|         | 労働安全の確保        | 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徹底、経験や年齢に応じた安全作業に資する研修、振動障害防止活動の推進、熱中症・蜂刺され対策、緊急時の連絡体制の確保、休憩施設の整備、メンタルヘルス対策の実施等 |
|         | 募集・採用の改善       | ハローワークの活用、合同求人説明会への参加、支援センターの活用、女性従事者の活用、森ワーク・インターネットやSNSの活用等   |
|         | 教育訓練の充実        | 緑の雇用事業の活用、OJT・OFF-JTの実施、現場指導（責任）者への研修、県が実施する研修の活用等、学びなおしの機会の充実等   |
|         | 多様な人材の活躍・定着の促進 | トイレや更衣室等職場環境の整備、育児休暇の取得、作業方法や安全対策の配慮、ハラスメント防止対策、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・情報の公表、えるぼし認定等   |
|         | 高年齢従事者の活躍の促進   | 定年の引き上げ、高年齢従事者に配慮した作業方法・配置の見直し等適正な雇用管理措置の運用等  |
|         | 障害者雇用の促進       | 障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し等   |

|        |                  |  |
|--------|------------------|--|
|        | その他の雇用管理の改善      | 安全衛生管理推進者の専任、職場内の安全意識の向上、リスクアセスメントの実施、無線の導入等   |
| 事業の合理化 | 事業量の安定的確保        | 森林施業プランナー等の人材の育成、森林経営管理制度による経営管理実施権の設定の活用、樹木採取権制度への参加等                                     |
|        | 生産性の向上           | 高性能林業機械の導入、低コスト作業システムの導入、高密度路網の作設等、作業システム整備に必要な人材の育成、日報の活用による作業システムの改善、多能工化の取組等            |
|        | 「新しい林業」の実現に向けた対応 | 新たな造林技術に関する知識を持つ造林手や ICT・IoT 等のデジタル技術の活用に必要な知識を持つ人材の育成、林業 DX の推進に関する取組、地域に根ざした多角的な森林経営の導入等 |
|        | キャリア形成のための技能向上   | 林業就業に必要な基本的知識や技術・技能の習得に関する研修、一定程度の経験を有する林業労働者を対象とした技術や知識の習得、複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練等        |
|        | その他の事業の合理化       | 販路の拡大、多角的な森林経営の導入、民国連携事業の実施等   |

### 3. 認定基準

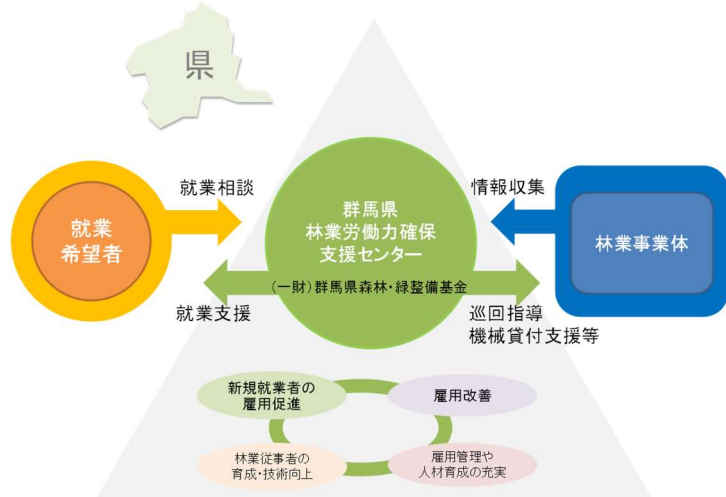
本県における事業主の認定における認定基準は、群馬県改善措置計画認定事務取扱要領で別途定めるものとする。

# 第6 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

## 1. 群馬県林業労働力確保支援センターについて

県では、平成10年3月26日、林業労働力の確保のための各種支援措置を適切かつ確実に行うことのできる機関として、森林・緑整備基金を支援センターに指定をしている。

支援センター業務の運営にあたっては、国、県、市町村、林業関係団体等との連携・協力のもとに地域の林業労働力の確保が円滑に図られるよう、法に基づき以下の業務を行う。



|   |  |   |
|---|--|---|
| 新規就業者の雇用の促進に関すること   | 林業従事者の育成・技術向上に関すること  | 林業事業者の雇用管理の改善に関すること   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>就業相談</li> <li>就業ガイダンス等講師</li> <li>林業事業者等の情報収集</li> <li>林業及び林業事業者等の情報発信</li> <li>無料職業紹介所の開設による就業のあっせん</li> <li>その他就業支援に関すること</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>森林整備担い手対策事業による育成支援</li> <li>その他林業従事者の育成・技術向上に関すること</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用改善に関する研修会の開催</li> <li>巡回相談の実施及び雇用管理改善に関する情報提供及び指導</li> <li>改善措置計画に基づく指導</li> <li>就業直後の支援</li> <li>高性能林業機械借用補助</li> <li>林業労働安全衛生の確保</li> <li>その他雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するために必要な業務</li> </ul> |
| 林業事業者の雇用管理や人材育成の充実に関する事業  | 群馬県林業労働力確保支援センターの運営に関すること  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>林業労働力確保支援センター全国協議会への参加</li> <li>その他雇用管理や人材育成の充実に必要な業務</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>認可申請事務（法20条）</li> <li>支援センター業務の予算・決算等の経理（法第21条）</li> </ul>    |   |

### 資料 31 群馬県林業労働力確保支援センターの主な実績

| 支援センター 活動実績 |                   | 単位   | R2     | R3     | R4     | R5     | R6     |
|-------------|-------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新規就労支援事業    | 支度金支援             | 人    | 8      | 11     | 7      | 19     | 12     |
|             | 住宅手当支援            | 人    | 20     | 16     | 18     | 21     | 20     |
|             | 移転料支援             | 人    | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| 労働安全衛生の確保事業 | 高機能安全装具導入促進事業     | 人    | 234    | 208    | 175    | 185    | 158    |
|             | 蜂刺防止用具            | 人    | -      | -      | -      | -      | -      |
|             | 資格取得促進事業          | 人    | 25     | 20     | 45     | 55     | 45     |
| 森林整備担い手対策事業 | 林業技術向上研修助成        | 人    | 9      | 8      | 16     | 12     | -      |
|             | 緑の雇用現場技能者育成対策事業助成 | 人    | 26     | 30     | 27     | 21     | 23     |
| 森林整備機械化推進事業 |                   | 件    | 18(29) | 19(35) | 23(44) | 22(37) | 20(30) |
| 雇用管理研修会     |                   | 人    | -      | -      | -      | 40     | 36     |
| 就業相談        |                   | 人    | 10     | 22     | 22     | 17     | 9      |
| 事業者相談       | 巡回指導              | 事業者数 | 31     | 24     | 43     | 36     | 23     |
|             | 個別相談              | 事業者数 | -      | -      | -      | 3      | 1      |
|             | 専門家の派遣            | 事業者数 |        |        |        |        |        |
|             | 雇用管理改善モデル支援       | 事業者数 | 1      | 0      | -      | -      | -      |
| 情報・資料提供     |                   | 部    | 52     | 30     | 30     | 50     | 46     |

出典：群馬県林業労働力確保支援センター調べ

## 2. 関係機関との連携強化

県の主要施策との関連性を考慮し、県の関係各課との連携を強化して情報の収集や提供を積極的に行い、林業従事者の確保や育成、定着に関する活動を多方面に拡大して取り組む。

### 1) 交流・移住・定住促進

- ・群馬県内への移住のためのポータルサイトとの連携
- ・移住定住関係フェアやイベントへの就業相談ブース出展
- ・首都圏のIターン、Jターン、Uターン就業相談窓口等との連携

### 2) 女性の活躍推進

- ・職場での活躍応援

### 3) 若者の雇用対策

- ・就業面接会や相談会の共同開催

### 4) 多様な主体の雇用対策

- ・林福連携の支援
- ・外国人材の受け入れ態勢の支援

## 3. 山村地域の活性化及び定住条件の整備

多様な就業機会の確保を通じた山村地域の活性化を図るため、基幹的産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成、特産物の開発等森林資源を活用した新たなビジネスの創出等に努める。

また、新規就業者等の山村地域への定着を図るため、市町村や移住コーディネーターとの連携を強化し、山村地域における定住条件の整備に努める。

## 4. 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

地球環境や社会・経済の持続性への危機意識を背景として、持続可能な開発目標（SDGs）への関心が高まる中で森林の持つ公益的機能や持続可能な森林経営への期待、また、地球温暖化防止の新たな枠組みとして採択された「パリ協定」や温室効果ガスの排出量実質ゼロにする取組等、森林に対する国民の関心が高まりを見せている。

このような中で、県民が森林の整備や保全活動に直接参加できる取組を通じて、森林や林業の果たす多面的な役割への理解の向上に努める。

また、広報活動、学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・林業や山村が県民生活の維持向上に果たしている役割及びこれらの役割を支えている林業労働の重要性について県民の関心及び理解を深める。

特に、山村地域は、森林等の豊富な自然、美しい景観、都市部にはない伝統・文化やコミュニティー機能等特有の魅力を有しており、新たな生活様式や価値観、ライフスタイルの多様化に応える観点からも、山村と都市との交流や山村への定住の促進に努める。

## 5. 林業研究グループや教育機関等による支援の促進

林業経営を担うべき人材を育成・確保するため、林業事業者の経営者や地域のリーダーとなり得る森林所有者等で組織する林業研究グループ等が地域社会への定着促進活動及び地域の事業主に対して行う交流活動等への支援を推進する。

また、ICT・IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業等の高度な林業技術を有する大学をはじめ

とする教育機関等が事業主や林業従事者に対して行う学習機会の提供や現地での指導等への支援を通じて、技術の一層の高度化を促進する。

## 6. 建設業等異業種との連携促進

林業事業体の事業主と建設業等の事業主が連携しながら、間伐や皆伐・再造林など森林整備を促進するための路網整備、建設工事における間伐材利用、地域材を活用した住宅づくり等用途開拓や需要拡大等の取組を進めることは、事業量の確保や雇用の創出につながることから、地域の林業と建設業等異業種とが連携した取組に従事者の職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、積極的に推進する。

## 7. 地域の実態に応じた多様な担い手の確保

近年、地域の担い手の一つとして注目される自伐型林業や特定地域づくり事業協同組合（※1）の枠組みを活用した取組、地域間の連携など、様々な形態で森林・林業への関わりが見られる。このような新たな担い手に対する林業労働安全指導や林業の技術支援を行い、地域の実態に応じた多様な担い手の確保、育成を促進する。

※1 特定地域づくり事業協同組合とは、「地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（令和元年12月4日公布、令和2年6月4日施行）」に基づき認定された協同組合。本県では3地域で認定（みなかみ町、上野村、中之条町）

## 8. 外国人材の受け入れ

林業分野における外国人就労については、令和6年9月30日、入管法関係省令の改正により、林業分野が特定技能1号へ正式に位置付けられた。また、同日付の技能実習法施行規則の改正により、外国人技能実習制度において林業職種が移行対象職種に位置付けられた。今後、外国人技能実習制度に代わり育成就労制度が令和9年4月に施行される予定である。本県においても、外国人材の受け入れに向けた情報収集に努めるとともに、関係法令を遵守し、適正な雇用契約や就業環境整備を行うよう、外国人就労者を受け入れる事業主に対し周知、指導を徹底する。