

## 長野県林業労働力確保促進基本計画 論点整理

課題	検討会	検討会意見（論点）	記載箇所	記載内容
全体	2	森林を育てていくには100年を超える年月がかかる。林業を変えていくには、長い視点が必要。将来的にどのような森林づくりをしていくのか考えていく必要があるのではないか。	第3章 1 (基本的に森林づくり指針で整理)	・ 将来にわたり森林を適切に整備・保全していくための担い手を確保
	2	森林所有者は自分の山への思いを持っている人はほとんどいない。森林への理解をより浸透させ、林業の社会的な地位を高めていくことが必要ではないか。	第6章 4	・ 森林・林業が果たしている多面的な役割と、それを支えている職業としての林業の重要性・魅力の効果的な情報発信
<b>労働災害の発生率の高さ</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他産業に比べて発生率は約10倍</li> <li>・ ベテランや働き盛りでも多くの災害が発生</li> <li>・ 指導人材の不足</li> </ul>	2	林業が危険なのではなく、危険な林業をしている人がいる。法令遵守は当たり前。法令や決まりごとを守れない業界は社会的な地位は保てない。(法令が)現場に馴染まなければ法令を変える運動をすればいい。	第4章 1	・ 労働安全衛生関連法令やガイドラインの遵守事項の徹底
	2	安全は、教育も装備も環境もお金をかけることが一番シンプル。大きな災害が発生すれば経営は一気に傾く。必要経費として安全ためのコストをあらかじめ計上する意識を持つことが必要ではないか。	第4章 1 第4章 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全ての関係者への安全意識の啓発と、経験や年齢、職責に応じた体系的な安全研修</li> <li>・ 労働安全に資する装備・装置等の普及</li> </ul>
	1、2	慣れてきた人、ベテランの人が危険な作業をして災害にあっている。繰り返し災害防止に取り組むことで危険を排除していく努力をすること。特に、チェーンソーによる災害が6割を占めており、働いている人全員が再認識することが必要ではないか。	第4章 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全ての関係者への安全意識の啓発と、経験や年齢、職責に応じた体系的な安全研修</li> <li>・ 経験年数の浅い就業者と経験豊富な就業者に対する研修の強化</li> </ul>
	2	労働災害は就業間もない就業者にも多い。訓練機会を確保することと装備の充実が必要ではないか。	第4章 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経験年数の浅い就業者と経験豊富な就業者に対する研修の強化</li> <li>・ V Rシミュレーターの活用や訓練装置の配備等により十分な訓練機会を確保</li> </ul>
	2	全てを予測して想定できる者が最も安全に近づくが、こうした人材は多くない。労働安全を最優先した技術習得の仕組みを構築して、現場における安全教育を全ての職員に行き届かせていくことが必要ではないか	第4章 1	・ 全ての関係者への安全意識の啓発と、経験や年齢、職責に応じた体系的な安全研修
	1	労災保険料が大きな経営負担となっており、これが減らせれば別のことにお金を回せる可能性が出てくる。	第4章	(労災保険料を含め林業事業者の負担が大きいことに触れた上で、具体的な対応を各項目で記載)
	2	フォレストワーカー研修生の伐倒の機会が少なく、現場での経験が不足した状態で作業を任されるケースも多い。現場では離れて作業をするため、常に1人で判断しなければならない。	第4章 4	・ 指導的な役割を担う人材を育成し、林業事業者内の安全体制を強化
	2	下請けに対する労災保険加入についても徹底し、事業主の特別加入も推奨していくことが必要ではないか。また、業務に指揮命令が伴う場合は、勤務実態により自社の労働者として扱われる場合があることに留意。	第5章 2(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 請負事業が多い林業の特性を踏まえた適正な条件設定の定着</li> <li>・ 一人親方に対する労災保険特別加入の促進</li> </ul>
	2	人手の作業が中心で日常的に危険極まりないことをやっている。安全の向上のためには、諦めずに機械化に取り組んでいくことが重要ではないか。	第4章 2 第5章 1(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高性能林業機械の導入、遠隔操作・自動操作機械やICT等の先端技術の活用等による作業の省力化、労働強度の軽減</li> <li>・ スマート林業、林業DXの推進を含め、これらの総合的な取組により人手中心の産業構造の改善</li> </ul>
	2	急峻な地形が多く土壌が豊かで雨量の多い日本では、高性能林業機械を林内で作業させることが困難なケースが多い。	第5章 1(3)	・ 地域に適した作業システムの定着と、適切な林内路網整備
	2	荒廃森林と言われる現場が多く、つる絡みや過密林分等によって伐倒時の災害リスクが自ずと高まっている。また、安い単価で作業を余儀なくされるケースも多い。	第4章 3	・ つる絡みや枯損木などの危険な作業環境の事前の排除

課題	検討会	検討会意見（論点）	記載箇所	記載内容
	2	危険な場所で林業をやっているから災害が多い。作業環境を安全にしてから仕事をする仕組みをつくる必要があるのではないか。絶え間なく森林を整備していれば、少なくとも安全率は必ず上がる。	第4章 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>つる絡みや枯損木などの危険な作業環境の事前の排除</li> <li>持続的な森林管理と計画的な森林整備により安全な作業環境を維持</li> </ul>
	2	緑の雇用、林業大学校、研究機関等が行っている安全教育を総動員して、林業の安全教育を作り直し、さらに指導者を養成することと指導ツールも必要になるのではないか。	第4章 1 第4章 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての関係者への安全意識の啓発と、経験や年齢、職責に応じた体系的な安全研修</li> <li>指導的な役割を担う人材を育成し、林業事業体内の安全体制を強化</li> <li>指導的な人材を活用した安全指導体制の構築</li> </ul>
	1	会社にとって労働安全が最優先事項。班長を責任者として、全ての就業者が講習や会議に出るなど工夫をしていくことが必要と感じている。	第4章 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導的な役割を担う人材を育成し、林業事業体内の安全体制を強化</li> </ul>
	2	労働安全は、経験を積んでいくことでリスクの予測力が高まっていく。中堅クラスの指導的な役割を担う職員が、労働安全を体系的に学ぶ機会が必要ではないか。	第4章 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>全ての関係者への安全意識の啓発と、経験や年齢、職責に応じた体系的な安全研修</li> </ul>
	2	外部講師を招いて、外からの目線で現場を指導してもらうことは効果的	第4章 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導的な人材を活用した安全指導体制の構築</li> </ul>
	2	安全指導について、森林ボランティアや林家への指導も重要ではないか	第4章 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>林業事業体の指導者や林業士等が地域の安全講習会等を実施</li> </ul>
<b>他産業に比べて所得が低位</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>他産業に比べ約90万円低い年間所得</li> <li>通年で事業量が安定しない</li> <li>全国と比較して低位に留まっている林業活動</li> </ul>	2	林業就業者の所得を上げていくには、産業としての林業と向き合っていくことが必要になる。目標値として経済的な指標が必要になるのではないか。	第3章 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>指標として「一人当たりの木材生産額」を設定</li> </ul>
	2	保育作業に従事する人が減少しており、これからの主伐・再造林時代の保育作業の着実な実施に不安がある。また、素材生産従事者が保育作業に従事してしまうことで素材生産量が伸びないことを何とかしないとイケないのではないか。	第5章 1(3) 第6章	<ul style="list-style-type: none"> <li>伐期を迎えた森林の主伐と確実な再造林を進めるための保育事業者の確保</li> <li>主伐後の再造林を確実にを行うため、保育従事者の育成・確保</li> </ul>
	1	生産性が向上することで利益率を上げて、それを就業者に還元していくことが必要ではないか	第5章 1(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産性を高め、一人当たりの生産量の増加により、地域における他産業並みの所得と労働環境を確保</li> </ul>
	1	(スマート林業等の) 新たな技術を導入した時、それを使える人材を計画的に育成する、あるいは現場の段取りを変えることが必要ではないか。	第5章 1(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>膨大な森林情報のデジタル化・解析により、新たなサービスや価値を生み出す「林業DX」の定着により、効率的かつ持続的な林業経営を構築</li> <li>技術を的確に活用できるデジタル人材の育成</li> </ul>
	2	経営者が事業ドメイン（経営戦略）を考えて行くことが必要。機械化やスマート化ありきではなく、事業ドメインに沿って行うことが経営・事業の合理化のはず。	第5章 1(2) 第5章 1(3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営力の向上等により「長期にわたる持続的な経営」を実現できる林業事業体を育成</li> <li>生産性を高め、一人当たりの生産量の増加により、地域における他産業並みの所得と労働環境を確保</li> </ul>
	2	経営者自身が林業は時代遅れ、儲からないと考えていて、補助金に依存してしまっている。従事者の給料を上げていくには、事業体が適正な儲けを計上していくことが必要。補助金を前提とした経営では儲からない。		
	2	従事者向けの講習会だけでなく、経営力の向上に向けた取組が重要ではないか		
	1	経営者の理念、就業条件の整備など、他の産業とも比べて選ばれるような会社であることが必要ではないか。		
	2	林業に携わっている人で主体的・前向きに経営に取り組んでいる人が少ない。世の中にアピールもしない。そんな産業に若い人は魅力を感じない。経営者の理念と事業ドメインを自らの言葉で発信することが重要。林業という仕事を通じて社会に貢献したい人を呼び込めるかどうか経営力次第ではないか。	第5章 1(2) 第6章 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>「長期にわたる持続的な経営」を実現できる林業事業体を育成</li> <li>森林・林業が果たしている多面的な役割と、それを支えている職業としての林業の重要性・魅力の効果的な情報発信</li> </ul>
	2	安定的な経営に向けては、スケールメリットを出すための集約化が必要ではないか。	第5章 1(2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>施業地の集約化を図るため森林施業プランナー等の人材を育成</li> <li>市町村やフォレスターと連携し、経営受委託と森林経営計画の作成等を促進</li> </ul>

課題	検討会	検討会意見（論点）	記載箇所	記載内容
	2	高性能林業機械の稼働率は5割程度。これを向上させることで素材生産量を向上させることができるのではないかな。	第5章 1（3）	・ 認定事業体を中心に、リース・レンタルを含む高性能林業機械の導入促進と稼働率の向上
	2	労働時間の適正把握、36協定の遵守と時間外労働の削減、年次休暇付与義務の徹底など、就業環境の改善に取り組んでいくことが必要ではないかな。	第5章 2（2）	・ 林業就業者の心身の健康の保持、ワーク・ライフバランスの推進、労働時間の改善や休暇制度の充実
	2	林業退職者共済は日雇いがベースで昇給を前提としておらず前近代的。月給制の昇給を前提とした仕組みに移行していくことが必要ではないかな。	第5章 2（2）	・ 安定的な事業量の確保と通年雇用化や月給制の導入 ・ 社会保険、退職金制度への加入等による福利厚生への充実
	1	就業条件を整えるには、会社として組織的に対応することが重要ではないかな。	第5章 1（2）	・ 経営力の向上等により「長期にわたる持続的な経営」を実現できる林業事業体を育成
	1	募集時の賃金は良いが、入社後に他業種に比べて上昇しないということに不安を持っている人が多いのではないかな。	第5章 1（3） 第5章 2（3）	・ 生産性を高め、一人当たりの生産量の増加により、地域における他産業並みの所得と労働環境を確保 ・ 就業者の特性に合わせたキャリア形成の支援と能力に応じた所得の確保
	1、2	せっかく就業した人を定年近くまで定着させていく工夫をしていくことが重要。退職していく人の理由を把握していくことで効果的な施策が講じられるのではないかな。	第5章	・ 一人当たりの生産量の増加と所得の向上により、就業者が生きがいをもって働ける魅力ある職場づくりを推進
	2	それぞれのライフワークに応じて働ける柔軟な就業体系や、育休も当たり前を取得できる雇用環境が必要ではないかな。	第5章 2（2）	・ 林業就業者の心身の健康の保持、ワーク・ライフバランスの推進、労働時間の改善や休暇制度の充実
	2	労働時間の適正な把握として、①始業終業時刻を分単位で労働者自身が労働日ごとに記録、②労働から解放された休息時間の確保、③事業主による労働時間管理の徹底を図ることが必要		
	2	年次有給休暇5日付与義務の徹底に向けて、①労働者が有給休暇を取得しない場合、事業主が計画的な付与を実施、年次有給休暇管理簿の作成が必要		
	2	定年後も希望すれば働けるようにするなど、熟練技能者の活用も必要ではないかな。	第5章 2（3）	・ 経験豊富な高齢就業者の技能の活用と継承
	2	林業の知識や技術を体系学ぶ機会が緑の雇用のみで、十分とは言えない。就職後に学ぶことができる機会を用意することが必要ではないかな。また、行政や団体で行っている講習会も散発的でメニュー化をした方がいいのではないかな。	第5章 2（3） 第6章 1	・ 就業後一定の経験を有する従事者に対する学び直し（リカレント教育）の機会を充実 ・ 安全や基礎知識など、新規就業者が参加できる研修機会を確保 ・ カリキュラムの策定や共同教育訓練の実施等について、支援センターや県の林業普及指導員による支援
	1	FW研修が修了してようやくスタートライン。一人前になるまでに年月がかかる。それでいて、自分の経験や積み上げが、その人の技術になってしまい、指導体制ができていないことに問題があるのではないかな。	第6章 1	・ 認定事業体を中心に、OJT研修及びOFF-JT研修の計画的な実施と指導的な役割を担う人材の育成による指導体制の充実
	2	入社後に技術を覚えて独立していくこともあり、こうした事業者と協力して地域の森林整備を進めることも有効ではないかな。	第5章 1（4）	・ 小規模事業者は、単木的な伐採作業や、規模の大きな事業者との連携など、特性を生かした事業者間の連携を促進
	2	スキルアップのための講習会を受講したいが、時間や費用の制約で受講できない実態を何とかしないといけないのではないかな。	第5章 2（3）	・ 就業後一定の経験を有する従事者に対する学び直し（リカレント教育）の機会を充実
	2	誰もが林業の再教育を受けて山づくりの理念を共有していくことが必要ではないかな。		
	2	現場をよく知って内勤になって、現場を指示し、班長の育成ができるぐらいの人材を育成していく必要があるのではないかな。	第5章 2（2）	・ 現場作業の従事者が森林施業プランナー等に移行するキャリアアップの周知

課題	検討会	検討会意見（論点）	記載箇所	記載内容
	1	森林経営計画の樹立や事業地の確保を担う内勤職員が不足している。現場のことにも精通し、的確に指示を出せる内勤の職員の確保と育成を図っていくことが必要ではないか。	第5章 2（2）	・ 施業地の集約化を図るため森林施業プランナー等の人材を育成
<b>新規就業者の確保</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>不安定な就業形態</li> <li>林業への関心の低さ</li> <li>多様な働き方や地方回帰の進展</li> </ul>	2	（再掲）フォレストワーカー研修生の伐倒の機会が少なく、現場での経験が不足した状態で作業を任されるケースも多い。離れて作業をするため、実際の現場では常に1人で判断しなければならない。	第4章 4	・ 指導的な役割を担う人材を育成し、林業事業体内の安全体制を強化
	2	林業界に入った後のスキルアップ、キャリアアップの体系化を図ることと、こうしたキャリアプランを中学生、高校生の時代から示すことで職業としての林業のイメージが定着するのではないか。	第6章 4 第5章 2（3）	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校等での森林環境教育林業教育の推進、林業におけるキャリアプランの提示等による職業としての林業の関心の向上</li> <li>就業者の特性に合わせたキャリア形成の支援と能力に応じた所得の確保</li> </ul>
	1、2	就業初期段階で資格や知識・技能を習得してもやめてしまう人もいる。将来のキャリアプランが示せていないのではないか。		
	2	現行の人材育成研修については、林産事業が前提で、林業の基礎となる造林事業からの入門と人材育成を行っていく。	第6章 1	・ 安全や基礎知識など、新規就業者が参加できる研修機会を確保
	1	（再掲）経営者の理念、就業条件の整備など、他の産業とも比べて選ばれるような会社であることが必要ではないか。	第5章 1（2） 第5章 1（3）	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営力の向上等により「長期にわたる持続的な経営」を実現できる林業事業体を育成</li> <li>生産性を高め、一人当たりの生産量の増加により、地域における他産業並みの所得と労働環境を確保</li> </ul>
	2	（再掲）林業に携わっている人で主体的・前向きに経営に取り組んでいる人が少ない。世の中にアピールもしない。そんな産業に若い人は魅力を感じない。経営者の理念と事業ドメインを自らの言葉で発信することが重要。林業という仕事を通じて社会に貢献したい人を呼び込めるかどうか経営力次第ではないか。	第5章 1（2） 第6章 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>「長期にわたる持続的な経営」を実現できる林業事業体を育成</li> <li>森林・林業が果たしている多面的な役割と、それを支えている職業としての林業の重要性・魅力の効果的な情報発信</li> </ul>
	1	林業への就業はほとんどが男性であり、女性が就業しやすい環境整備を推進する必要があるのではないか。	第6章 3	・ 女性が職業としての林業を選択しやすく、働き続けられる環境整備
	2	働き方の変化が起きている。林業専業ではなく、他の分野との兼業で林業をやる人も出てきている。こういう人を受け入れられるように経営者の意識を変えていくことが必要ではないか。	第6章 3	・ 林業と他分野との兼業等の多様な働き方の定着
	2	（再掲）それぞれのライフワークに応じて働ける柔軟な就業体系や、育休も当たり前に取得できる雇用環境が必要ではないか。	第5章 2（2）	・ 林業就業者の心身の健康の保持、ワーク・ライフバランスの推進、労働時間の改善や休暇制度の充実
	2	4 K（きつい、汚い、危険、臭い）の定着が就業希望者を遠ざけている。	第6章 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>森林・林業が果たしている多面的な役割と、それを支えている職業としての林業の重要性・魅力の効果的な情報発信</li> </ul>
	1	SNSや動画をはじめ、様々な機会を捉えて林業の情報発信を行い、認知度とイメージの向上を図ってはどうか。		
	2	スマートフォン時代のバーチャル体験世代の若者から林業が魅力があると感じられていない		
	2	今の時代は誰もが発信できる時代。林業の魅力在林業で働いている人がもっと発信していくことが重要。高校生や若い人たちに林業の魅力を伝えていくことが必要ではないか。		
2	伐木チャンピオンシップのような競技の要素を取り入れて、これまでと違った価値観で林業を捉えていくことも有効ではないか。			

課題	検討会	検討会意見（論点）	記載箇所	記載内容
	1	アウトドアブームもあり、森林空間を利用して森林や林業に興味を持つ人を増やしたい。	第7章 4（2）	<ul style="list-style-type: none"> <li>林業・木材産業の振興、未利用資源や特用林産の活用、森林サービス産業の推進</li> <li>これらの取組により、林業就業者の所得の増加と林業への多様な関わり方を促進</li> </ul>
	1	子どもたちに森林や木との触れ合の機会を提供し、未来の従事者となるために関心を持ってもらいたい。	第6章 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校等での森林・林業教育の提供、林業におけるキャリアプランの提示等による職業としての林業の関心の向上</li> </ul>
	1	（再掲）森林経営計画の樹立や事業地の確保を担う内勤職員が不足している。現場のことにも精通し、的確に指示を出せる内勤の職員の確保と育成を図っていくことが必要ではないか。	第5章 2（2）	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場作業の従事者が森林施業プランナー等に移行するキャリアアップの周知</li> </ul>
<b>その他</b>				
	1	林業労働力確保支援センター（林業労働財団）が実施する高性能林業機械のレンタル事業について、稼働率が下がっている。事業者の保有台数の高まり等によって役割が変わりつつあるのではなか。	第7章 2（2）	<ul style="list-style-type: none"> <li>経験の浅い事業者向けを中心とした普及用のレンタル</li> <li>単独の林業事業者では購入が困難な最新型の林業機械や、レンタルが一般的になっていない機種などのレンタル</li> </ul>
	2	林業現場で働く人々をある程度公的に維持する局面にきているのではないか。	第7章 3（3）	<ul style="list-style-type: none"> <li>林業の担い手の育成と確保を図るため、事業の効果等を検証しつつ、必要な支援策を措置</li> </ul>
	1	森林環境譲与税について、市町村との連携を含め、効果的な担い手対策を実施してはどうか。		
	2	行政は公道や情報などのインフラ整備を集中的に行うべきではないか。		
	1	I C Tの活用など時代に見合う新たな補助施策の検討が効果的なのではないか。		
	2	人材育成は居住や就業場所で完結しないため、市町村も連携して取り組んでいくことが必要ではないか。	第7章 4（1）	<ul style="list-style-type: none"> <li>林業事業者や林業就業者の育成と確保、移住を含めた定着促進を図るため、住宅、教育及び医療等の条件整備について、市町村との連携を強化</li> </ul>
	1	（再掲）アウトドアブームもあり、森林空間を利用して森林や林業に興味を持つ人を増やしたい。	第7章 4（2）	<ul style="list-style-type: none"> <li>林業・木材産業の振興、未利用資源や特用林産の活用、森林サービス産業の推進</li> <li>これらの取組により、林業就業者の所得の増加と林業への多様な関わり方を促進</li> </ul>