

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 | <ol style="list-style-type: none"> 1 林業を知ってもらう 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ol style="list-style-type: none"> 1 雇用管理の改善 2 福利厚生の充実 3 労働環境の改善 | <ol style="list-style-type: none"> 1 労働安全に関する意識改革 2 林業現場の安全指導と安全確保 3 傷病対策の推進 | <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・募集、採用の改善 ・情報発信の強化 | <ul style="list-style-type: none"> ・教育訓練の充実 ・指導者及び責任者の育成 ・女性等林業従事者の活躍・定着の推進 ・高齢従事者の活躍推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・振動障害の防止 ・熱中症対策 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 |
| 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"> ・情報発信の強化 ・人材の発掘支援 ・人材の確保支援（移住定住支援） | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・雇用改善の支援 ・人材の定着支援 ・雇用管理研修会の開催 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 |

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

- ・林業従事者の募集における「ハローワーク」等の公的機関の活用推進
- ・採用条件の改善（雇用通知書等の提示、基本賃金の増加等）
- ・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担い手の受入体制の整備

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

(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の実施に取り組む。

- ・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づくりを整備し、定着率と生産性の向上を図る。

- ・ICT・IoT等のデジタル技術を活用したスマート林業の対応に向けた研修に取り組む。

2) 指導者及び責任者の育成

- ・指導者の積極的な育成（職長教育の実施）

※現場指導者育成の必要性を認識するとともに、現場技能の継承だけでなく経営やチームワーク等総合的な内容を習得し「言葉で伝えることのできる指導者」の育成に取り組む。

3) 女性等林業従事者の活躍・定着の推進

- ・事業主が女性雇用への認識を改善し、林業現場で女性が活躍できる場の整備として、受け入れのための環境整備（トイレ、更衣室）、女性高性能林業機械オペレーターの積極的な養成等の女性就業に向けた取組を行う。また、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を促進する。

4) 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。

(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の徹底

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

- ・適切な労働時間の管理の実施

※1年単位の変形労働時間制をとる林業事業者では、労働時間の効率的な配分を行うよう努める。

- ・労使協定（36協定）の締結

※労働時間が週40時間、1日8時間を超えて労働させる場合、又は、災害やその他避けることのできない事由により臨時に労働時間を延長する場合、労働者の過半数の代表者と書面による労使協定に取り組む。

- ・ワークライフバランスの観点から、仕事と家庭の両立を図ることができるよう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、子育て期等個々のライフステージに応じた生活設計ができるような体系的な処遇改善（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の支払いに取り組む。

ウ 休憩・休日・休暇の確保

- ・年次有給休暇の計画的付与等、休暇制度の充実に取り組む。

- ・労働基準法に基づく労働時間の適用に取り組む。

- ・疲労による作業能率の低下や災害防止の観点から、必要に応じ適切な休憩の確保に取り組む。

- ・週休二日制の導入等、休日・休暇制度の充実に取り組む。

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に取り組む。

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を図る。

（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不調への対応に取り組む。
- ・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。
- ・新型コロナウイルスを含めた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。
- ・リスクアセスメントの実施や現場における作業手順書又は作業標準書の作成（安全な作業方法の順守等）の労働災害防止対策の充実強化に取り組む。

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。

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

- ・下刈作業時における適切な休憩時間の確保
- ・空調服の導入や適切な水分、塩分補給体制の整備の推進

【コラム⑥】熱中症対策

職場における熱中症で休業４日以上となる人は毎年４００人を超える。林業でも下刈や植栽の現場では、熱中症に注意が必要となる。

熱中症対策としては、炎天下の作業を避け、こまめに水分・塩分補給を行うことが重要である。

また暑さ指数（WBGT）に応じた作業計画（作業時間の短縮、休憩の確保）や空調服の活用等適切な対応が必要となる。

空調服を使用した作業



(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が図られるように取り組む。
- ・ 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、森林経営計画の共同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。

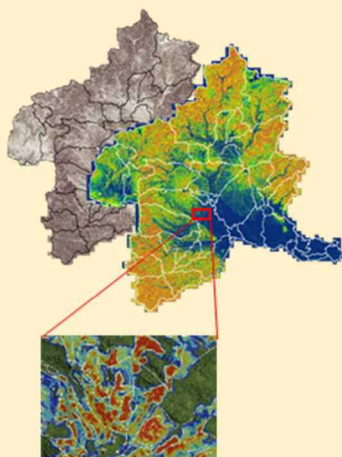
3) 新しい林業の実現に向けた技術の導入

- ・ 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。

【コラム⑦スマート林業】

林業労働力が減少する中、地理空間情報、デジタル情報やICT・IoT等の先端技術を活用し、森林施業の効率化・省力化や需要に応じた木材生産を可能にするスマート林業に期待が寄せられている。

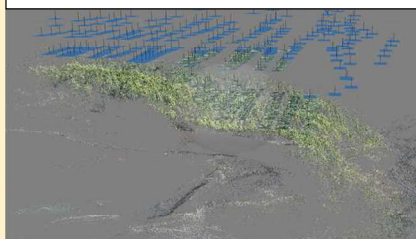
AI判読による森林資源分析調査



ドローンを活用した森林調査



点群データによる解析



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及び情報発信機能の強化（情報発信サイト「森ワーク」）

2) 人材の発掘支援

- ・ オンライン等のニューノーマル社会に対応した就業相談会やガイダンスの開催
- ・ 職業選択対象としての「林業」の啓発活動
- ・ 移住定住に必要な情報の収集及び提供

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）
- ・ 女性従事者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担い手の育成支援

【コラム⑧】 情報発信の強化

県では、令和2年度に林業の情報発信サイト「森（もり）ワーク」を開設。このサイトでは、職業としての「林業」や県内の林業事業者、就業見学・体験会の紹介等を行っている。

<https://moriwork.jp/>



(2) 林業従事者の育成、技術の向上

1) 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を支援

2) 林業従事者の技術向上研修の開催

- ・ コミュニケーション能力向上等の能力開発研修の開催
- ・ 現場作業に必要な技術習得と合わせコーチング技術の習得を目的とした OJT 指導者及び講師養成研修の開催
- ・ 低コスト作業システムに対応した「高性能林業機械オペレーター」や「作業道作設オペレーター」の技術者養成研修の開催
- ・ 皆伐作業に対応した集材機等による架線集材研修の開催
- ・ 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

【コラム⑨】 林業従事者の技術向上研修の開催

県では「伐倒技術の向上」、「高性能林業機械」や「作業道作設」オペレーターの養成、「スマート林業」を活用した研修会等を通じて、林業従事者の習熟度に応じ技術向上が図られるよう支援を実施している。



(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環境を整えるため、雇用管理に対する意識改革、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市町村と連携して支援
- ・ 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者への体質改善支援

3) 雇用管理研修会の開催

- ・ 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練習の推進
- ・ 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ため、高性能林業機械の自動化や保育作業の機械化の推進

2) 労働災害防止対策支援

- ・ 県と林災防群馬県支部が連携強化し、労働災害を未然に防ぐために、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」を強化するとともに、林業労働災害に関する情報収集及び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の実施
- ・ 特殊健康診断受診や蜂アレルギー検査、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）の作成支援
- ・ 伐木造材作業時におけるチェーンソーブーツの普及啓発

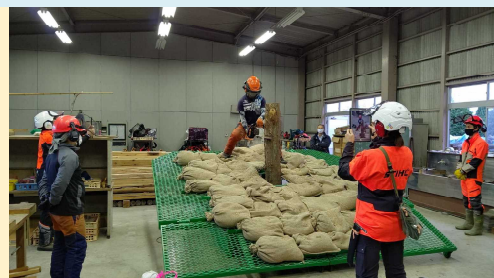
3) 安全対策の強化

- ・ 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

【コラム⑩】 伐倒練習機による伐倒練習

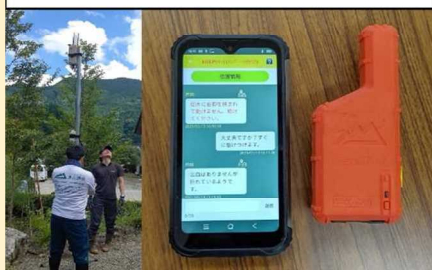
林業の死亡災害の約7割がチェーンソーによる伐木作業時のものである。県では正確な伐倒技術の習得のため、「伐倒練習機」を導入した。

林業従事者や農林大学の学生が安全に伐木練習を繰り返し行うことができる環境を整備し、伐倒技術の向上と労働災害の低減のための支援を行っている。



【コラム⑪】 新たな無線技術を活用した緊急連絡体制の整備

LPWA 無線機 (GEOWAVE)



林業現場の多くが携帯電話を使用することが困難な不感地帯である。緊急時に不感地帯で通信が可能となる新たな無線技術「LPWA」に注目が集まっている。

LPWA は少ない電力で長距離通信が可能な広域無線通信術。神流川森林組合では、LPWA 通信網を導入し不感地帯での緊急連絡体制の整備を行っている。

この新たな無線技術は、現場データをインターネットに繋げることができ、ICT・IoTを活用するスマート林業の実現に向けても有効な手段となり得る。

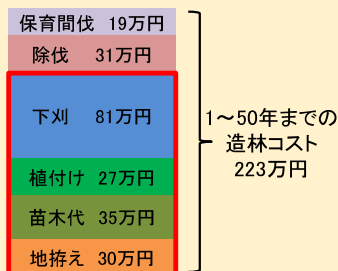
(5) 事業の合理化、安定化

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の役割を果たすため、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
- ・森林経営管理制度の円滑な運用を支援し、森林経営が行われていない森林について、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

- ・最新の高性能林業機械の情報提供及び導入支援
- ・保育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、保育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



出典：群馬県森林・林業基本計画 2021-2030

【コラム⑫】下刈作業の機械化に向けた取組

高性能林業機械の導入に伴い、素材生産における機械化は飛躍的に進んでいる。しかし、造林コストの7割を占める植付けや下刈等の省力化には大きな課題が残っている。

県では、保育の機械化・省力化に関する新たな機械の実証や情報提供を通じ、労働負荷の低減や低コスト作業システムの確立支援に取り組む。

