

# これなら 私も林業で 働ける!

## 女性が活躍する 林業事業体の取組

人材不足の時代を迎え、  
会社経営を支える貴重な人材として  
女性の採用を考えてみませんか?

### 女性採用のメリット

- 現場従事者不足の改善
- 職場内コミュニケーションの円滑化
- 業務クオリティの向上

### もくじ

- 林業人材として注目される女性の力…………… P.1
- 女性の力を活かすポイント…………… P.3
- 事業体の取組例 1  
女性が安心して定年まで働ける就業環境を…………… P.4
- 事業体の取組例 2  
公務員に準じた待遇と男女同等の職場づくり…………… P.5
- 事業体の取組例 3  
地元林業大学校から「次世代技能者の原石」を採用…………… P.6
- 事業体の取組例 4  
季節雇用の技術員から職員へキャリアアップ…………… P.7
- 事業体の取組例 5  
教育プログラムの導入で地域人材を育成…………… P.8
- 現場インタビュー 女性林業技能者の声…………… P.9
- <トピック> 女性雇用を支援する各種助成制度…………… P.10







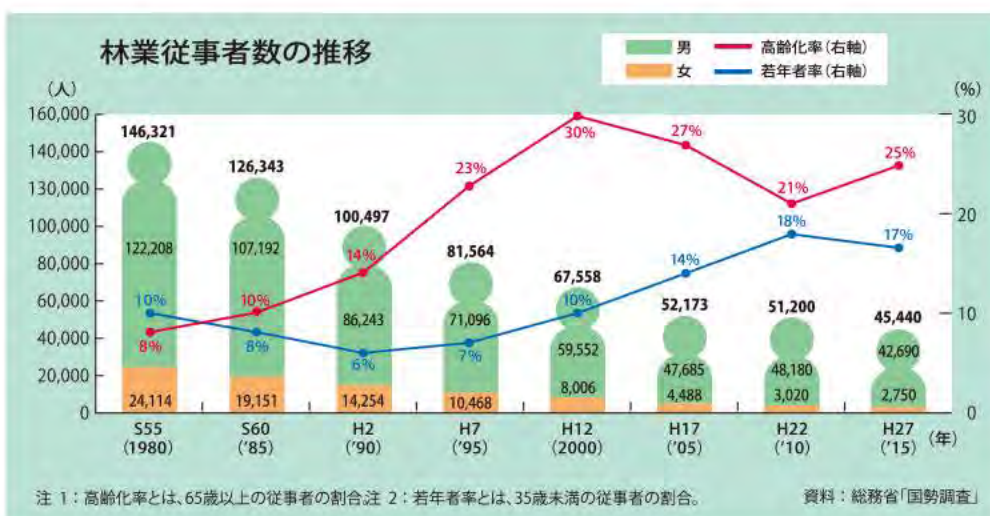
# 林業人材として注目される女

## 長期的に減少傾向にある林業従事者

林業労働力の確保が大きな課題となっています。国勢調査によれば、林業従事者数は平成2(1990)年の10万人から平成27(2015)年の4.5万人に減少しています。

一方、森林資源の充実と国産材需要の高まりを

受け、主伐による素材生産量の増加と再生林のニーズが高まっています。さらに森林経営管理制度の推進に当たっては、さらなる林業労働力が必要とされることから、一層の担い手確保が必要となります。



## 今、女性が注目されている理由

将来的に林業労働力の確保が心配される中、女性の就業を積極的に進め、その能力を発揮してもらうことで、林業経営の向上に繋げている事業者が増えてきています。その理由として、右のように林業現場で女性が働ける環境が整ってきていることが背景にあると言えます。

- ① 高性能林業機械の普及
- ② ドローンやICT等の新技術の普及
- ③ 森林施業プランナー等の女性が活躍できる職種の増加

### 女性採用で実現したこと、改善したこと

1 現場従事者不足の改善

2 職場内コミュニケーションの円滑化

3 業務クオリティの向上







## 広がっています！女性が活躍する林業現場 さまざまな職種で活躍する女性の姿が増えています

かつて、拡大造林の時代は比較的負荷が少ない造林作業が農山村の女性の就業の場でしたが、機械化やICT機器により、女性の新たな活躍の場が生まれています。

### 素材生産

素材生産量の増加を目指す事業者が増えている中、素材生産に従事する女性技能者が増えています。高性能林業機械の導入が進むなど女性が活躍する環境が整ってきたことがあります。



### 森林調査・測量、森林施業プランナー

林業成長産業化の推進や森林経営管理制度が導入され、高精度な森林情報が重視されています。測量はもちろん、ドローンや最新のICT機器を活用した森林調査への需要が高く、こうした場面に女性の活躍が期待されています。

また、森林施業プランナーとして活躍する女性も増えており、コミュニケーション能力が発揮される職種でもあります。



## 女性の伐木・造材・集材従事者は増加傾向

女性の林業従事者数の推移を見ると、1995年には10,468人でしたが、2015年には2,750人と大きく減少しています。一方で、伐木・造材・集材作業に限ってみると、従事する女性は2010年から2015年の5年間では増加に転じています。

伐木・造材・集材従事者は  
**13%増加**※しています。



※総務省「国勢調査」2010年、2015年の数値から算出





# 女性の力を活かすポイント

実際に女性を採用した林業事業体の事例から、  
どのように女性の力を活かしているのかを事例から紹介します。  
ポイントは以下の5つです。



## ポイント 1

### 働きやすい就業条件 (取組例1.2.4.5参照)

- 所得や待遇などの就業条件を工夫
- 産休や育休、介護休暇等の制度の導入や産休や育休前後に対応した職種を用意

## ポイント 2

### 作業環境の改善 (取組例1.2.5参照)

- 高性能林業機械の導入により女性でも伐出作業や路網作設が可能
- 着替えやトイレへの配慮
- 安全・快適をサポートする備品等の支給
- 夏の暑さや冬の寒さなど過酷な作業環境の改善

## ポイント 3

### フォローをしながら男女平等に (取組例2参照)

- 体力面などを考慮した自然なフォロー
- 女性に対する過度な気遣いは NG

## ポイント 4

### 積極的な人材育成 (取組例3.4.5参照)

- 男女区別せず、能力や実績を適正に評価
- 人材教育やさまざまな研修への参加などを通じてさらなる高みにチャレンジ

## ポイント 5

### 効果的な求人活動 (取組例1.2.3.5参照)

- 産休・育休制度等を女性にアピールできるわかりやすい求人票の作成
- 地元の高校や林業大学校等、都道府県等が開催する就業・就職説明会、さらには求人サイト、SNS等、求職者の目に触れやすい場所に求人情報を発信
- 貴重なマッチングの場としての採用前の会社見学、インターンシップを積極的に活用





## 事業体の取組例 1

# 女性が安心して定年まで働ける就業環境を 鳥取県東部森林組合

### 働きやすい就業条件 —ポイント①—

- 鳥取県東部森林組合は、技能員（作業班員）の所得・待遇向上に力を入れており、現在、技能員の平均年収は380万円で、450万円以上が9名、500万円以上が5名おり、さらなる平均年収の向上を目標に掲げています。また待遇改善としては、技能員就業規則の見直しを行い、退職規程では、技能員独自の退職金制度を設け、定年退職時には林退共と併せて1200万円程度の退職金を確保しています。
- 特に女性技能員の確保・定着に向け、育児・介護休業等に関する規程を見直し、育児休業制度や介護休業制度、育児や介護の短時間勤務を対象とした短時間勤務制度及び時差出勤制度、子の看病休暇など、女性が安心して働ける就業環境を充実させています。このほかハラスメント防止規程を作成し、セクハラ・パワハラ・マタハラ防止対策も徹底しています。この見直し後の第1号として、男性職員が1カ月の育児休業を取得しています。

### 作業環境の改善 —ポイント②—

- 作業環境の改善にも積極的で、例えば造林事業では、夏場の下刈り対策として、朝5時から昼12時までの勤務とし、能率の上がらない午後に帰宅できるようにしています。さらに暑さ指数（WBGT）が31度を超えると作業中止を徹底させています。



守本さん専用にもスモークフィルムを貼った軽ワンボックス車を貸与。作業現場で更衣室として利用できるように配慮している。



育児休業も男女が取得できるようにし、県の男女共同参画推進企業の認定も受けました。女性技能員が安心して定年まで働ける環境を目指しています。こうした取組を積極的に進め、林業をPRするとともに、将来の人材確保に繋げていきたいです。

鳥取県東部森林組合の嶋沢和幸組合長。

手厚い待遇に感謝しています。また作業現場では女性だからと気遣いをされることなく、だからといって体力的に無理を強いることもなく、本当に働きやすい職場で満足しています。



神戸の海運会社OLから、森林のガイダンスを通じて就職した守本沙織さん。

### 効果的な求人活動 —ポイント⑤—

- 毎年、東京、大阪で開催される森林の仕事ガイダンスに鳥取県担い手育成財団を通じて参加し、女性技能員採用に着実な成果を上げています。



森林の仕事ガイダンスに参加し女性採用に成果を上げている。





## 事業体の取組例 2

# 公務員に準じた待遇と男女同等の職場づくり

## (株)いぶき(愛媛県)



### 働きやすい就業条件 —ポイント①—

- 平成2年に日本初の第3セクターとして誕生した(株)いぶきでは、公務員に準じた待遇を目指し、通年雇用、月給制、週休二日制、福利厚生等、さらに林業機械を駆使した労働災害縮減に努めています。職員(林業技能者)は31名。年間労働日数は220日程度で、夏冬賞与を保証、15年勤務で年収は500万円を超えと言います。また、退職金制度も中退協制度を利用し高卒入社社員なら1000万円超えを実現し、産休・育休制度も充実させています。

男女差別はしないことを職場では徹底させています。また全職員が安全で快適に仕事ができるように、職員が希望する備品を支給するようにしています。



(株)いぶき取締役事業部長の白川哲也さん。手に持っているのは厳寒期の現場作業をサポートする温熱ヒーター付きベスト。

### 作業環境の改善 —ポイント②—

- チェーンソーなど必要な備品は全て支給です。特に防護服など安全に関わるものは「安全はお金で買える」という考え方から職員が希望するものを支給するようにしています。また、厳寒期の作業環境を改善するために温熱ヒーター付ベストを全員に支給しています。

### フォローしながら男女平等に —ポイント③—

- 体力差など明らかに無理なことはさせることはありませんが、原則、男女で仕事の区別はありません。取締役事業部長の白川哲也さんは「女性技能者の多くは女性だからという色眼鏡で見られることを良しとしていません。そのため男女差別はしないという方針を徹底しています。」と言います。

### 効果的な求人活動 —ポイント⑤—

- (株)いぶきでは、新たな人材を確保するため、森林の仕事ガイダンスなどに積極的に参加しています。県の就業支援サイトに求職者の登録があればすぐにアプローチしています。

大学在学中に会社見学をし、20日間の就業支援講習を経て(株)いぶきに就職した坂井梨奈さん。



作業班では女性だからということなく対応してくれますので仕事がやりやすいです。



## 事業体の取組例 3

# 地元林業大学校から「次世代技能者の原石」を採用 竹上木材(株) (和歌山県)



### 働きやすい就業条件 —ポイント①—

●竹上木材(株)は、平均年齢36歳で、素材生産を軸にGPS・GISによる路網計画、ドローンによる森林資源調査など先進技術を積極的に取

り込んでいます。また、住居のあっせんや社内報奨、フレックス休暇の導入など、福利厚生が充実しているのも特徴です。

### 積極的な人材育成 —ポイント④—

●林業技能講師としても活躍している竹上社長は、林業全般の技能を持った人材に育てるという方針を掲げています。新卒で採用した唯一の女性技能者である井谷湖々音さんに対し、まずはチェーンソー伐倒、次に造材と、順を追っ

て指導することで林業の奥深さに気づいてもらい、本来林業が持つ「楽しさを実感」してもらえればと、現場研修を行っています。

### 効果的な求人活動 —ポイント⑤—

●竹上木材(株)では、和歌山県立農林大学校(以下、林大)からのインターンシップを積極的に受け入れています。地元高校出身の井谷さんは、選択授業で林業に興味を持ち、1年制の林大への進学を決めました。そして林大生の時に竹上木材でインターンシップをしたことが就職の決め手になったと言います。「会社の雰囲気

がとても良くてここで働きたいと決めました。私は機械が大好きなので林業機械オペレータになりたいです。またドローンなど新たな技術にもチャレンジしたいです。」と井谷さん。竹上社長も「インターンシップの時、女性ならではの丁寧で上手な機械操作を見て、次世代を担う技能者の原石だと直感しました。」と採用理由を語ります。



林業をやりたいという人は会社にとって宝です。大切に育てていきたいです。

林業技能研修の講師としても活躍している竹上光明社長。



インターンシップで会社の雰囲気がよかったですので就職を決めました。



ドローンによる森林資源調査など新たな職種にも柔軟に対応。

和歌山県立農林大学校を卒業したばかりの井谷湖々音さん。林大で学んだ技能を生かし、即戦力として期待されている。



## 事業体の取組例 4

# 季節雇用の技術員から職員へキャリアアップ

## くびき野森林組合（新潟県）

### 働きやすい就業条件 —ポイント①—

- くびき野森林組合では、当初季節雇用の技術員（作業班員）として採用された女性技能者である梨本雅子さんを12年目に職員に抜擢しました。

梨本さんが、結婚、出産、育児を経て長年働き続けてこられた理由として、短時間勤務や休暇の取得、さらには出産前には組合のチップ工場への配置転換など、柔軟かつ自然な対応で支えてきたことがあります。

### 積極的な人材育成 —ポイント④—

- 組合では前向きな梨本さんに、さまざまな研修に積極的に参加してもらい、新たな知見を今後の組合経営に役立ててもらおうことを応援しています。

チェーンソー伐倒や重機オペレータから後輩の技術指導役、さらには森林施業プランナー業務など、能力に応じた女性のキャリアアップの途を拓いてきました。研修などを通じてもっと多くのことを学び人脈を広げて組合経営に役立てたいと梨本さんは言います。

総務部長の難波一仁さんは、「女性だからと言われるのを嫌い実績を積み上げてきました。組合としても彼女の頑張りに応じたキャリアアップの途を模索してきました。今後は後輩の指導的な立場として、さらに組合を牽引するような人材として活躍してくれることを期待しています。」と語ります。

さまざまな研修に参加して、組合の課題を解決していきたいです。



地元の幼稚園で講師を担当するなど、森林組合の広報活動も担っている梨本雅子さん。

いずれは組合を牽引してくれる人材になってほしいです。



梨本さんの成長を見守ってきた難波一仁総務部長。



現場ではチェーンソー伐倒から重機オペレータとしても現役だが、後輩の指導にも当たっている。また、認定森林施業プランナーも取得し新たな活躍の場を広げている。





## 事業体の取組例 5

# 教育プログラムの導入で地域人材を育成

## 北村林業(株)(北海道)

### 働きやすい就業条件 —ポイント①—

- 北村林業(株)では、日曜日と第2・4土曜日を定休日とし、日給月給制の導入で効率よく仕事をする事で週休2日を可能にしています。

### 作業環境の改善 —ポイント②—

- 女性の採用にも積極的で5名の女性が現場で働くことからトイレを備えた軽トラも用意しています。



女性社員の採用を機に軽トラに積んだ移動式トイレを導入。

### 積極的な人材育成 —ポイント④—

- 将来の地域林業の担い手として必要な力を養うことを目的に人材教育を導入し、着実に若者の定着率を高めてきました。さらに、東京の大手企業の6名の企業人が開発した研修プログラムを導入し、地域の若手林業者が20年30年後の社会を生き抜く必要な力を養い、地域林業の担い手として貢献できる人材の育成を目指しています。

(研修で学ぶテーマ)

- ・コミュニケーション力
- ・自分自身に問い続ける力
- ・課題解決に向け新たに創造する力
- ・テクノロジーと将来の林業を理解する力
- ・リーダーシップ、協働する力

### 効果的な求人活動 —ポイント⑤—

- 北村林業では、地元の農林高校との関係を持ち、インターンシップを通じて複数の女性職員を採用しています。また、札幌で開催された森林の仕事ガイダンスを通じて採用された女性職員もいます。



東京から大手企業の企業人を講師に迎え地域林業の担い手としての必要な力を学んでいる。



自分が仕事をする意味を考え、主体性を身につけて地域の林業を担う人材に成長してほしいです。

北村昌俊社長(中央)と女性社員。写真の3名は地元の農林高校から、1人は森林の仕事ガイダンスを通じて採用された。





## 現場 インタビュー

# 女性林業技能者の声

堀川林業(株)(北海道)

宮城愛さん(26歳)、尾井真穂さん(23歳)



### 林業を選んだ理由

#### Q なぜ就職先としてこの会社を選んだのですか？

宮城：林業現場の仕事を探していたところ、「女性の作業員は採用しにくい」と言われることも多かったのですが、森林の仕事ガイダンスにて、この会社では現場の仕事をさせてもらえるとのことでしたので、立地の関係も含め入社を決めました。

尾井：岩見沢農業高校の森林科学科で学び東京の環

境系の専門学校に行きましたが北海道で林業をしたくてここに就職しました。宮城さんとは同期入社です。



宮城愛さん(写真左)と尾井真穂さん(写真右)。

### 職種

#### Q 現在の仕事内容は？

宮城：当初、二人共職員採用で幹部候補ということでしたが、私は、現場を知らない者が現場の方に指示をするということが気になる性格なので、まずは作業を一人前になってからという思いから作業員を希望しました。3年目になりましたが、自分の体力のなさを補うために例えば正確性だとか、自分の技術の

強みを生かして各現場で自分の能力を生かせるよう頑張っています。

尾井：私は最初から職員として幹部になるつもりでこの会社に入りましたので、現場作業をやりつつ、監督見習いとして頑張っています。作業員の方に信頼される現場監督を目指しています。

### 課題と要望

#### Q 女性が働きやすい環境について要望がありますか？

尾井：トイレについては気になりませんが、現場での現場では簡易トイレがあるとよいです。

宮城：女性ということで気遣われずに仕事ができることが恵まれていると感じます。それとは別に、これは林業全体に言えることなのですが、就業環境については、「女性が」ということではなくて、男女問わず社会の流れに沿うように意識を変えていくことが大事だと思います。例えば、育休にしても男性も当たり前のこととして意識を変えていくことが、これからの若い方の参入には必要なことだと思います。

尾井：私は別の視点になりますが、女性だからと配慮

してチェーンソーや刈払機を小型軽量タイプを選んで頂けるのですが、その馬力では仕事が捗らないことがありました。また、服装や靴についても単に女性用ということで自分から見て実用的でないものが支給されたりするので、服装や装備について検討できる場があるとよいと思います。それから林業という仕事は格好良いのですが、服装に無頓着だと汚くて格好悪い仕事に見えてしまうのが残念です。高校生に話をしに行く時など外向けのファッションも大事にして社会に向けた林業のPRが大事だと思います。

### 経営者の声

#### 堀川林業(株)専務取締役の高篠孝介さん



堀川林業(株)専務取締役の高篠孝介さん(写真中央)

#### 女性の採用で職場に良い刺激

二人共に共通しているのですが、男性職員に比べて何事にも興味を持って真摯に仕事に向き合っていると感じております。やはり友人や家族などに反対されてた中で、自分で林業を選んだという自負があるのかもしれませんが、何をするにも積極的に自らの向上に繋げていく姿勢は会社に良い刺激を与えてくれています。

女性職員の採用・定着を図るため、職種についても本人の希望を尊重して、さらなる女性の採用も見越して就業規程なども今後は見直していきたいと思っております。



## 育休者の代替を確保したいなら

## 両立支援等助成金

- 育休者の代替要員の確保、育休復帰支援プランに基づく育休取得・復帰支援、期間雇用者の育休支援、女性活躍に関する「数値目標」、「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」の策定により、目標を達成した事業主を支援
- 育児休業等支援コース(育休取得時・職場復帰時 28.5万円)
- サイト：「[事業主の方への給付金のご案内](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)」(厚生労働省)

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html))



## 育休者及び育休復帰者を支援したいなら

## トライアル雇用奨励金

- 妊娠等を理由に離職し、就職が困難な求職者を原則 3ヵ月間の試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、常用雇用への移行のきっかけとなることを目的とした制度(月額最大 4万円/人支給)
- サイト：「[トライアル雇用助成金\(一般トライアルコース\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/trial_koyou.html)」(厚生労働省)

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/trial\\_koyou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/trial_koyou.html))

## 育児休業給付の支給を受けたいなら

## 育児休業給付の支給

- 雇用保険の被保険者が1歳に満たない子を養育するために育児休業をした場合、一定の要件を満たすと育児休業給付の支給を受けることができる制度。支給額：賃金月額×67%(休業開始から6ヵ月経過後は50%)
- サイト：「[ハローワークインターネットサービス](https://hoken.hellowork.mhlw.go.jp/assist/001000.do?screenId=001000&action=ikujiFirstLink)」(厚生労働省職業安定局)

(<https://hoken.hellowork.mhlw.go.jp/assist/001000.do?screenId=001000&action=ikujiFirstLink>)

この他、様々な助成制度があります。詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

## 女性活躍推進法に基づく

## 認定企業(えるぼし認定企業)が公共調達で有利に!

平成28年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づき、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定や女性の活躍に関する情報の公表等が事業主に義務づけられました(300人以下の中小企業は努力義務)。

また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業(えるぼし認定企業)は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができます。この認定マークを活用

することにより、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなどといったメリットがあります。

各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式又は企画競争による調達を行うときは、えるぼし認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。





令和元年度

多様な担い手育成事業のうち  
女性林業者の活躍促進のための課題解決

林野庁 令和2年3月発行

編集：一般社団法人 全国林業改良普及協会