

3. 林業従事者の動向

林業の成長産業化と森林の適切な経営管理を実現するためには、その担い手となる林業従事者の確保・育成が重要となるが、林業従事者数は長期にわたって減少を続けている。本項では、林業従事者数の動向に加え、学生や林業従事者へのアンケート調査の結果を用いて、林業への就業を希望する者や現に従事している者が何を望んでいるかについて紹介する。その上で、林業従事者の希望に即すような労働条件の改善、能力評価の導入、労働安全の確保、女性の活躍等に関する事例を示すこととする。

(1) 林業従事者の動向

(林業と他産業の従事者の比較)

林業従事者数は、昭和60(1985)年の約12万6千人から、平成17(2005)年には約5万2千人、平成27(2015)年には約4万5千人と減少を続けており、我が国の人口が減少局面にある中、直近10年間で13%減少している。

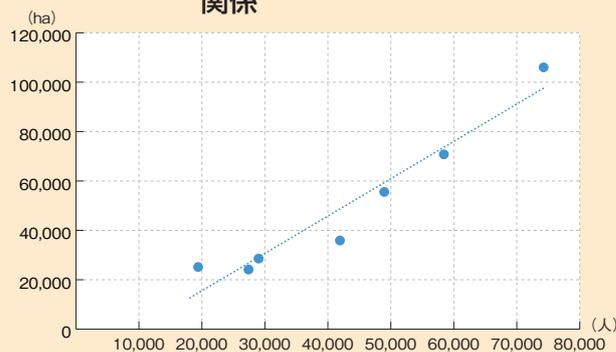
製造業に従事する生産工程従事者数についても、昭和60(1985)年から平成2(1990)年にかけては一旦増加しているものの、それ以降は減少を続けており、平成17(2005)年の約997万人から平成27(2015)年には約768万人と、直近の10年間で

23%減少している。このように、直近10年間の林業従事者数の減少は生産工程従事者数よりも小幅となっている(資料I-7)。

(林業従事者数の内訳)

林業従事者は日本標準職業分類において、「育林従事者」、「伐木・造材・集材従事者」、「その他の林業従事者」*25に分けることができる。この内訳についてそれぞれの推移を見てみると、「育林従事者」は昭和60(1985)年の74,259人から平成27(2015)年には19,400人と大きく減少しており、直近の10年間の比較でも67%となっている。同様に人工造林の面積も、昭和60(1985)年の約11万haから平成27(2015)年には約2万5千haと大きく減少している(資料I-8)。

資料I-8 育林従事者数と人工造林面積の関係



資料：総務省「国勢調査」、林野庁「森林・林業統計要覧」を基に林野庁企画課作成。

資料I-7 林業従事者数及び生産工程従事者数の推移

(単位：人)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2005年を100とした場合の割合
林業従事者	126,343	100,497	81,564	67,558	52,173	51,200	45,440	87
育林従事者	74,259	58,423	48,956	41,915	28,999	27,410	19,400	67
伐木・造材・集材従事者	46,113	36,486	27,428	20,614	18,669	18,860	20,910	112
その他の林業従事者	5,971	5,588	5,180	5,029	4,505	4,930	5,130	114
(参考)生産工程従事者	11,832,912	12,225,586	11,577,852	10,892,785	9,969,118	8,410,220	7,679,870	77

注1：「伐木・造材・集材従事者」については、1985年、1990年、1995年、2000年は「伐木・造材作業員」と「集材・運材作業員」の和。

2：「その他の林業従事者」については、1985年、1990年、1995年、2000年は「製炭・製薪作業員」を含んだ数値。

3：「生産工程従事者」については、2000年、2005年は「生産工程・労務作業員」のうち「製造・制作作業員」の数値、1990年、1995年は「技能工、採掘・製造・建設作業員及び労務作業員」のうち「窯業・土石製品・金属材料・化学製品製造作業員」、「金属製品・機械製造作業員」、「その他の製品製造作業員」の和、1985年は「技能工・生産工程作業員及び労務作業員」から「建設作業員」、「設置機関・機械及び建設機械運転作業員」、「電気作業員」、「運搬労務作業員」、「その他の労務作業員」を除いた数値。

資料：総務省「国勢調査」

*25 公的統計を職業別に表示する場合の統計基準として、個人が従事している仕事の類似性に着目して区分し、それを体系的に配列した形で設定したもの。

「伐木・造材・集材従事者」については、昭和60(1985)年の46,113人から平成27(2015)年には20,910人と減少しているものの、直近の10年間の比較では112%と増加に転じている。同様に素材生産量も、昭和60(1985)年に約3,300万m³であったのが、平成14(2002)年に約1,500万m³まで落ち込み、その後、平成28(2016)年には約2,100万m³まで回復している(資料 I-9)。

今後、森林資源の成熟により更なる事業量の増加が見込まれることから、林業の成長産業化と森林の適切な経営管理を一層推進するためには、新規的林業従事者の確保・育成と、新たな技術や考え方の導入等による林業生産性の向上を一体的に進めていくことが必要である。

(2) 学生や林業就業者へのアンケート

(森林・林業・木材産業を学んでいる学生・研修生へのアンケート調査)

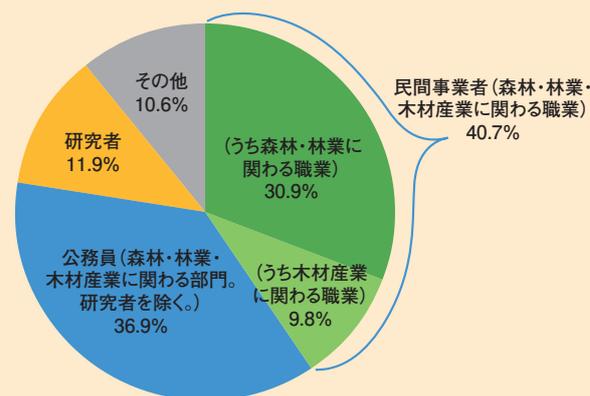
林野庁は、平成30(2018)年12月に、森林・林業・木材産業を学んでいる学生・研修生を対象として、就業等に関するwebアンケート*26を実施した。

この結果によれば、学生の就業希望先は公務員(森林・林業・木材産業に関わる部門)が36.9%と最も多く、以下、研究者(森林・林業・木材産業に関わる部門)11.9%、素材生産事業者10.8%、森林組

合10.8%、造林事業者4.6%、木材加工業者4.6%、森林を所有し林業経営を行っている業者4.6%と続いた。就業希望先として、林業経営体への就業希望は約3割、木材産業への就業希望は約1割となっており、森林・林業・木材産業全体の志望者を合わせると公務員よりも多くなっている(資料 I-10)。

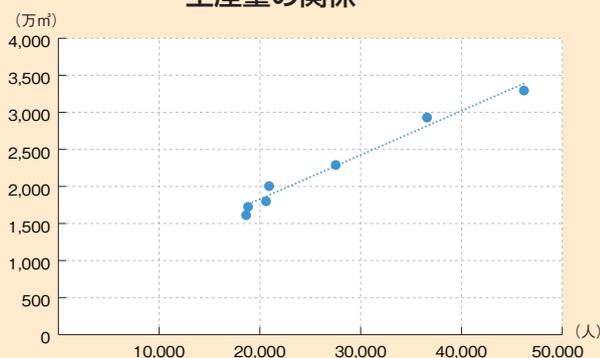
また、就業先を選ぶに当たって重視する企業情報(複数回答可)としては、「仕事内容・やりがい」が74.5%、以下、「給与・賞与の水準」69.2%、「就業時間・休暇制度」62.6%、「職場の雰囲気」60.7%、「福利厚生」42.4%と続いた。このように、「仕事内容・やりがい」を最も重視しつつも、労働条件も重視していることがうかがえる。この結果は、

資料 I-10 森林・林業・木材産業に関わる就業先として、最も希望するもの



資料：林野庁アンケート調査

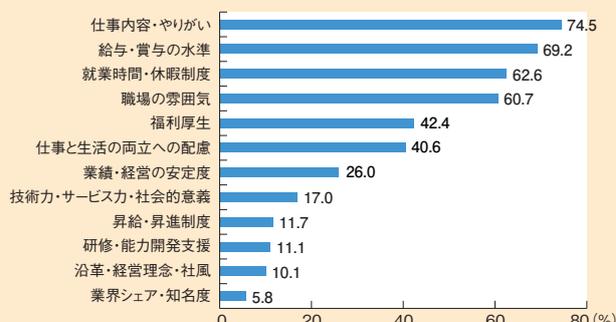
資料 I-9 伐木・造材・集材従事者と素材生産量の関係



注：1985年、1990年、1995年、2000年の「伐木・造材・集材従事者」は「伐木・造材作業員」と「集材・運材作業員」の和。

資料：総務省「国勢調査」、農林水産省「木材需給報告書」を基に林野庁企画課作成。

資料 I-11 森林・林業・木材産業に関わる就業先を選ぶに当たって重視する企業情報(複数回答可)



資料：林野庁アンケート調査

*26 平成30(2018)年12月～平成31(2019)年1月にかけて実施。有効回答数は378件。

中小企業を対象として実施されたアンケート*27と比較すると、「仕事内容・やりがい」、「給与・賞与の水準」等の順番が入れ替わる結果となっている(資料I-11)。

就業先を選ぶに当たって重視する、より具体的な項目(複数回答可)としては、「自分のやりたいことができること」が69.0%と最も多く、続けて「自分が身につけた知識や技術が活かせること」52.1%、「自然相手の仕事」48.1%、「人の役に立つこと」46.3%、「地域とのつながり」31.6%の順となっている。このほか、勤務地域に関する希望を有している者も相当数存在した(資料I-12)。

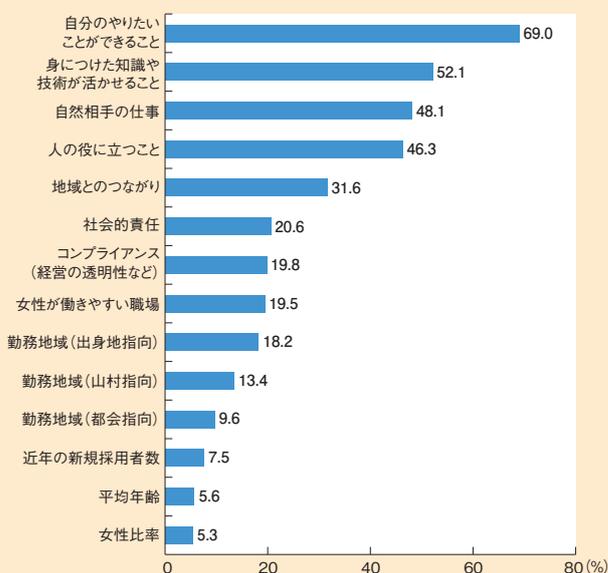
仕事の知識・技術に関する回答では、「特に重要と思う点」(複数回答可)について、「持続的な森林経営、森林生態系の保全など森林の管理に関すること」が79.7%、「高性能林業機械の操作、安全対策など現場作業に関すること」44.3%、「森林境界の明確化、所有者の同意、地域の合意形成など森林の集積・集約化に関すること」39.2%の順となった。一方で、「自分に不足していると思うもの」(複数回答可)については、「航空レーザーやドローンを活用した測量、ICTを活用した林業機械等の新たな技術に関すること」と「高性能林業機械の操作、安全対策など現場作業に関すること」と答えた者が多く、「特に重要と思う点」と順位が入れ替わった(資料I-13)。

〈林業経営体の就業者に対するアンケート〉

林野庁では、平成15(2003)年度から、林業への就業に意欲を有する者を対象に、林業に必要な基本的技術の習得を支援する「『緑の雇用』事業」を実施しており、これらの「緑の雇用」研修生を対象とした「緑の雇用」アンケート*28を実施した。回答者の所属先は森林組合と民間の素材生産会社が大部分を占めている。このうち、フォレストワーカー(以下「FW」という。)研

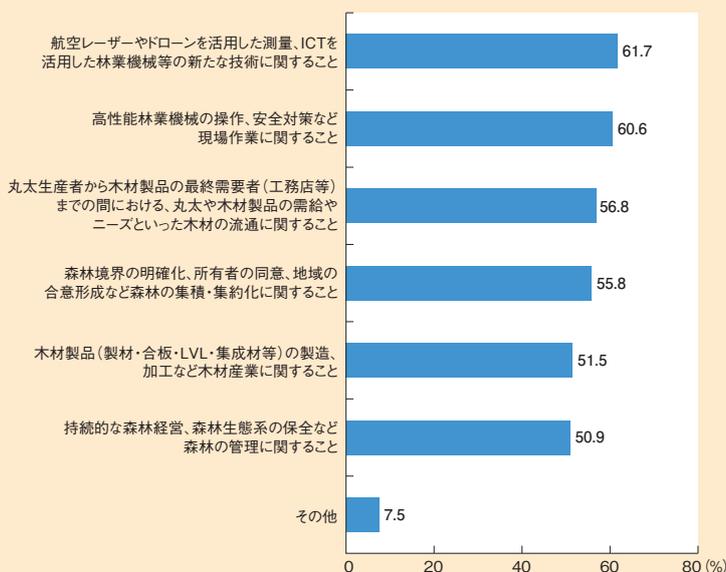
修生の最終学歴は、高等学校卒業者がおよそ6割を占めているほか、大学(大学院)卒業者もおよそ2割

資料I-12 森林・林業・木材産業に関わる就業先を選ぶに当たって重視する、より具体的な項目(複数回答可)



資料：林野庁アンケート調査

資料I-13 森林・林業・木材産業に関わる仕事の知識・技術について、自分に不足していると思うもの(複数回答可)



資料：林野庁アンケート調査

*27 経済産業省「2017中小企業白書」427ページ。

*28 平成29(2017)年度の林業作業士(フォレストワーカー)研修生、現場管理責任者(フォレストリーダー)研修生及び統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)研修生並びに研修生を受け入れている林業経営体を対象に、全国森林組合連合会が実施したアンケート調査。

となっている。また、前職時の居住地については、地元（現住所と同一市郡内）とした者がおよそ5割、都道府県内の他市町村が3割弱、都道府県外（Uターン）と都道府県外（Iターン）がそれぞれおよそ1割であった。前職については、新規学卒の者がおよそ2割、それ以外には、製造業などの従業員、土木・建設作業員、事務・営業系会社員、技術系会社員と続いており、様々な職業から転職してきた状況がうかがえる。

就業の決め手については、「仕事内容が自分の希望と一致した」と回答した者がおよそ4割と最も多く、学生を対象としたアンケートで最も回答の多かった「仕事内容・やりがい」、「自分のやりたいことができること」の項目と整合する結果となっている。一方で、就業に際しての障害については、「待遇の面で条件が合わない」と回答した者が4割弱と最も多く、この面でも、労働条件を重視している者

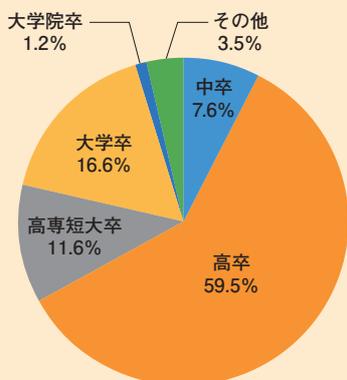
が多かった学生アンケートの結果と整合している（資料 I - 14）。

（3）林業の労働条件の向上に向けた取組

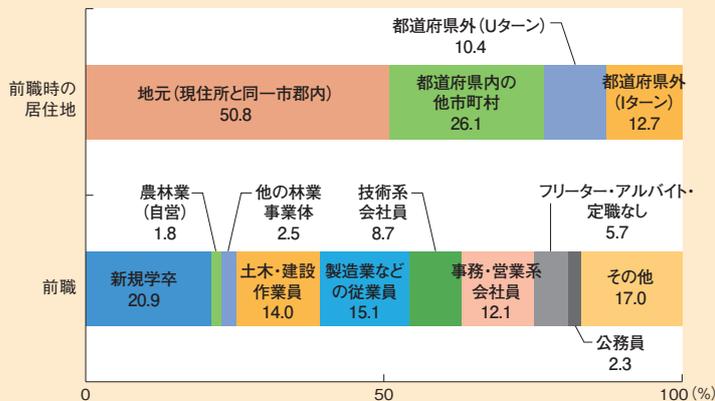
学生や林業就業者へのアンケートでは、就業に当たっての関心が、仕事の内容ややりがいとともに労働条件にあるとの傾向がうかがえた。今後、新規就業者を維持し定着させていくためには、安全で働きやすく魅力ある職場づくりを進め、林業における働き方改革を行っていくことも重要である。これまで、林野庁では、都道府県知事が指定する林業労働力確保支援センター^{*29}等とも連携しつつ、「緑の雇用」事業等により、林業従事者の労働条件向上や、研修等による従事者の能力向上、能力を処遇に結びつける能力評価に関する取組等を推進してきたところであり、ここでは、これらの取組状況について紹介する。

資料 I - 14 緑の雇用アンケートの結果

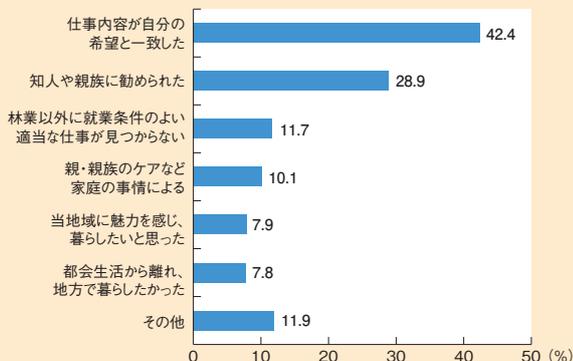
【FW研修生の最終学歴】



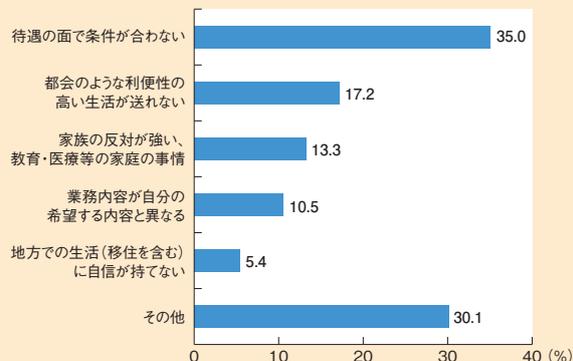
【前職時の居住地、前職】



【就業の決め手 (複数回答可)】



【就業に際しての障害 (複数回答可)】



資料：「緑の雇用」アンケート

*29 「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)に基づき、林業労働力の確保を図ることを目的として都道府県が指定する一般社団法人又は一般財団法人。第Ⅲ章(129ページ)を参照。

〔緑の雇用〕を通じた雇用の状況

林業への新規就業者数は、「緑の雇用」事業の開始前は年間平均約2,000人であったが、開始後は約3,300人に増加しており、同事業を活用して新たに林業に就業した者は、平成29(2017)年度までに、累計約1万8千人となっている。

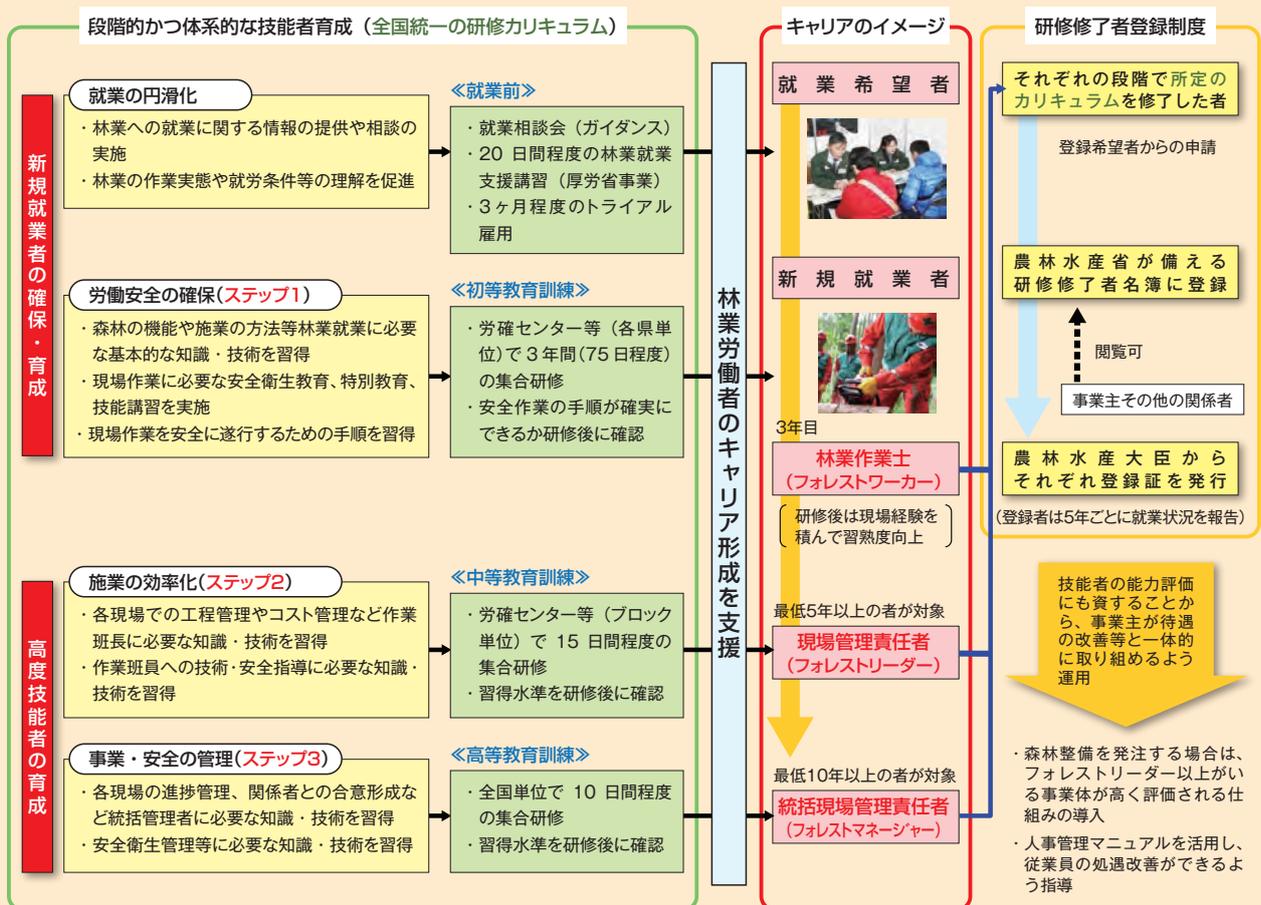
同事業の効果もあり、林業の若年者率^{*30}は近年上昇傾向にあり、平成2(1990)年の6%から、平成27(2015)年には17%まで上昇している。平均年齢も平成12(2000)年には56.0歳であったものが、平成27(2015)年には52.4歳となっており、若返り傾向にある。

また、「緑の雇用」事業の研修は、現在、新規就業者が林業に必要な資格を取得し、安全かつ効率

的な森林施業に必要な知識・技能を習得するための3年間の研修とした「FW研修」、効率的な現場作業を主導することができる者を育成するキャリアアップ研修として、就業経験の通算5年目以上の者を対象とした「フォレストリーダー(以下「FL」という。)研修」及び就業後10年目以上の者を対象とした「フォレストマネージャー(以下「FM」という。)研修」という段階的・体系的なカリキュラムとなっている(資料I-15)。

また、「緑の雇用」事業により林業経営体に就職した林業従事者の定着率は3年経過時点で約7割と、全産業(新規高卒)のおよそ4割^{*31}と比べて高い水準となっている。また、10年目での定着率は5割を切っており、一定期間の在職後に離職に至る

資料I-15 林業労働力の育成・確保について



注: 「林業作業士」は、作業班員として、林業作業に必要な基本的な知識、技術・技能を習得して安全に作業を行うことができる人材、「現場管理責任者」は、作業班に属する現場作業員(作業班員)を指導して、間伐等の作業の工程管理等ができる人材、「統括現場管理責任者」は、複数の作業班を統括する立場から、関係者と連携して経営にも参画することができる人材である。

資料: 「現場技術者の育成と登録制度」(林野庁ホームページ「林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく取組について」)

*30 35歳未満の従事者の割合。

*31 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」(平成27年3月卒業者の状況)を基に、30人未満の事業所規模の場合について、1-離職率(%)として算出。

者も存在している。

(林業経営体の労働条件)

「緑の雇用」アンケートによると、事業量に対して人手不足を感じている者の割合は約8割となっている。また、求人を行った林業経営体において、応募者が求人数に満たなかった者の割合が4割を超えている。

こうした状況において、林野庁の調べ^{*32}によると、賃金の水準については一定の条件の下で試算すると平均約300万円^{*33}となっており、全産業平均の約400万円^{*34}と比べると、必ずしも高くない状況となっている。

「緑の雇用」アンケートによると、林業経験年数と賃金の水準を比較すると、林業経験年数が10年以下の者では年収(手取り)250~300万円がおおよそ3割で最も多く、11年以上の者では350~400万円がおおよそ3割となっており、経験年数により年収が増加している様子がうかがえる(資料 I - 16)。

このため、30代と40代の賃金水準を林業経営体の事業規模別に比較してみると、素材生産量が1万㎡未満の経営体では、30代、40代とも250~299万円が最も多かった。一方、1万㎡以上の経営体では、30代では300~349万円が27%、40代では400~449万円が25%とそれぞれ最大となってお

り、事業規模が大きい方が年齢とともに賃金の水準も上昇する傾向があった(資料 I - 17)。

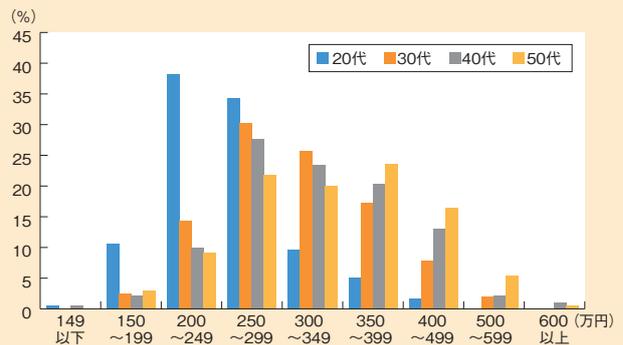
また、会社等では常用の現場作業員の賃金支払形態は、月給制となっている者の割合が38%であるのに対して、日給制となっている者は61%となっている。森林組合では、現場作業員の賃金支給形態が月給制^{*35}となっている者の割合は29%に留まっており、65%の者はいまだに日給制^{*36}となっている。また、この3年間で常用の山林現場作業員の求人を行った林業経営体について、応募者数が求人数を下回ったと回答した割合が約4割となっている。

(能力評価と労働条件の向上に関する取組)

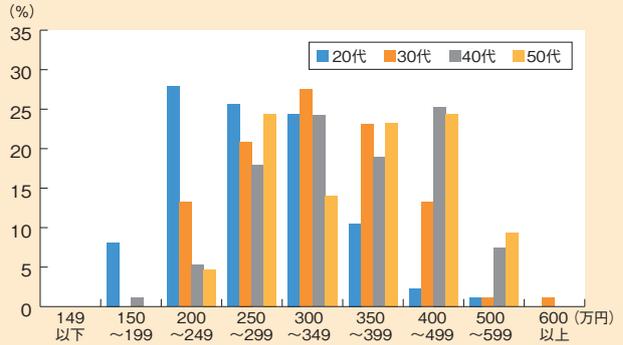
林業従事者の仕事への意欲、やりがいを向上させるためには、その能力や業績などを客観的に評価し、これに応じた昇格・昇級など公正な処遇を行っている

資料 I - 17 現場従業員の標準的な税込年収

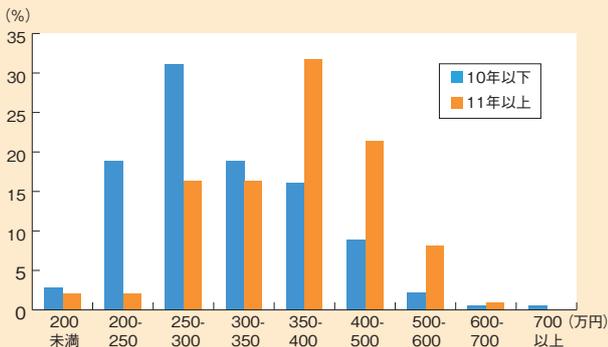
[素材生産量 1 万㎡未満]



[素材生産量 1 万㎡以上]



資料 I - 16 林業経験年数と手取り年収



資料：「緑の雇用」アンケート

資料：「緑の雇用」アンケート

* 32 林野庁ホームページ「一目でわかる林業労働」
 * 33 林野庁経営課調べ。平成25年度アンケート調査結果における年間就業日数210日以上の方について、年齢別、所得別回答者数により試算。
 * 34 国税庁「民間給与と実態統計調査(平成25年分)」。1年を通じて勤務した給与と所得者の平均給与。
 * 35 月給・出来高併用を含む。
 * 36 日給・出来高併用を含む。

くことも効果的と考えられる。

このため、林野庁では、雇用管理改善に向けたポイントとチェックリスト、事業主が能力評価を導入する際の基準や評価シートの例等を記載した「人事管理とキャリア形成の手引き」を作成し、普及に取り組んでいる^{*37}。

また、平成25(2013)年度より、林業従事者の働く意欲の向上、職場への定着やスキルアップ等を実現するための能力評価システムの構築に対して支援を行っており、平成30(2018)年度末時点で、145の森林組合・会社において専門家による導入支援が行われた。

加えて、新規就業者を獲得し、定着させていくためには、労働条件の向上による働きやすく魅力ある職場づくりが重要である。林業・木材産業の分野にも、人手が足りない、休みが取れないなど、「働き方改革」をめぐる様々な課題がある。

林野庁では、林業・木材産業分野における働き方改革を進めるため、平成31(2019)年3月に課題解決のヒントや取組事例を紹介した経営者向けの手引を作成している。

例えば、山梨県上野原市の北都留森林組合^{うえのほら きたつる}では、従業員の評価や採用の基準が曖昧なことが経営改革の障害となっていると考え、平成26(2014)年から能力評価システムの導入に向けた取組を進めている。ここでは、職員の代表からなる「能力評価システム導入検討委員会」が、外部コンサルタントの助言を得ながら、「規律性」、「責任性」、「積極性」、「協調性」、「安全衛生」等の項目からなる能力評価の仕組みを作成した。能力評価の導入により、職員一人一人の意見をくみ上げ、目標を共有する仕組みができたところであり、現在、給与体系との連動についても検討が進められている。こうした改革の実施により、経営理念、経営方針に共感する若者の就業希望者が増え、平成28(2016)年度から毎年新卒限定の新規採用を継続しており、人手不足、職員の高齢化問題等が改善に向かっている。

労働条件の向上に関する事例としては、宮崎県えびの市の株式会社松田林業が挙げられる。松田林業では、人材の定着のためには一定水準の収入を得られることが重要と考え、月給制を導入するとともに、保有資格に応じた技能手当や班長手当、売上げに応じた賞与と決算手当を基本給に付与している。また、給与以外の面においても、週休2日制の導入や有給休暇制度も整備している。このような取組の結果、従業員自らが、現場の状況や天気を踏まえて仕事の段取りをつけるようになり、生産性の向上が図られたほか、若手を中心として従業員が定着するようになっている。

(林業経営体の労働安全)

林業は、急傾斜地など多様な作業環境の中で、チェーンソー等の刃物を使用し、重量物である木材を扱うなど危険を伴う業種であり、労働災害の発生率(災害の発生度合を表す「死傷年千人率」)は、全産業の中で最も高い32.9となっている(全産業2.2、木材・木製品製造業9.9)。

林業における労働災害は長期的には減少傾向にあるものの、死亡災害は近年横ばいで推移し、平成29(2017)年の死亡者数は40人となっている。林業における年齢別死亡災害発生状況は、50歳以上が30人で75%を占めており^{*38}、林業就業者全体に占める50歳以上の割合である57%^{*39}と比較しても高い水準となっている。また、作業種別では、伐木作業中の死亡災害が31人で78%を占めている^{*40}。

林業における労働安全確保に向けた取組としては、これまでも、各種の研修、労働安全の専門家による安全診断等が行われてきたところであるが、近年は次のような新たな取組も始まっている。

まず、鳥取県では、平成29(2017)年3月、安全に特化した研修施設である「とっとり林業技術訓練センター(愛称: Gut Holz)」を開所した。ここでは、30年間で素材生産量をおよそ1.5倍に増やしながらかも、労働災害を半減させたオーストリアの林

*37 林野庁ホームページ「林業事業体の雇用管理改善と経営力向上の取組について」

*38 林野庁経営課調べ。

*39 総務省「国勢調査」

*40 林野庁経営課調べ。

業教育を参考とし、各種の訓練装置を用いた伐倒技術の基礎訓練を徹底する取組を進めている。

また、岐阜県郡上市のWoodsman Workshop合同会社の代表である水野雅夫氏は、伐倒の練習においては、任意に設定した同条件での反復練習が不可欠と考え、斜面や凹凸のある足場等、実際の現場に似せた環境を再現できる伐倒練習機「Felling Trainer MTW-01」を開発し、普及に努めている(事例I-6)。

北海道札幌市のコンサルタント会社である(株)森林環境リアライズでは、チェーンソーの伐木作業での災害をバーチャルリアリティの仮想空間で体験できるシミュレーターを開発した。このシミュレーターでは、傾斜地における伐採やかかり木処理等全部で7つの災害事例が用意されており、開発の開始以降、本シミュレーターを使って100件を超える研修等が実施されている*41。

経営体として労働安全の確保に積極的に取り組んでいる事例としては、群馬県中之条町の吾妻森林組合が挙げられる。平成17(2005)年に広域合併により発足した吾妻森林組合では、合併前から労働災害の発生が重なっていたことから、平成17(2005)年4月に労働局から安全管理特別指定事業所の指定を受けることとなった。このため、労働安全コンサルタントと契約し、平成21(2009)年から「安全対策・作業方法・作業効率三位一体」として、安全対策の徹底等の改革に取り組むこととした。下刈りや植付けなどの作業方法をルール化するとともに、チェーンソーや刈払機の目立て講習、間伐の伐倒方向についての技術力向上研修を毎年開催するなどの取組により、労働災害を大幅に減少させている。

(4)女性の就業の動向

我が国の経済は、産業のサービス化の進展や雇用慣行の変化等に直面している。こうした変化の中で、女性ならではの経験や価値観を事業に反映することが期待されており、経済成長の担い手としての女性の可能性が注目されている。また、将来的に労働力

人口の減少が見込まれている中、林業現場においても多様な働き方を実現し、女性の林業への就業を進めていくことが重要である。

平成28(2016)年4月から、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」が施行され、事業主には、自社の女性の活躍に関する情報把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定等が義務付けられている*42。

女性の林業従事者については、かつて、植付け等の育林作業に多くの者が従事し、昭和60(1985)年には19,151人であったが、平成27(2015)年には2,750人と、男性より大きく減少している。一方で、機械化の進展*43など直接的な力を必要としない現場が増えてきたこと等を背景に、伐木・造材・集材従事者においては直近の5年間では増加に転じている(資料I-18)。

「緑の雇用」アンケートによると、林業に就業した後の不安について、女性では健康面・体力面を挙げている者が回答者のうち6割を占めるなど最も多かった。さらに学生アンケートにおいても、就職先に求める条件として、女性の回答者では「女性が働きやすい職場」の項目を119人中67人が答えていた。このように女性の就業促進のためには、労働条件の整備がより必要とされている状況もうかがえる。

女性の参画促進に向け、働き手の立場に立った職場環境整備が重要であり、特に職場環境の厳しい林業分野においても、ライフスタイルに配慮した就業環境の整備、高性能林業機械の導入の促進等、労働環境の改善に向けた様々な取組を進めていくことが重要となっている。

高知県四万十町の(株)はまさきの濱崎康子氏は、配偶者がUターンにより実家の土木建設業を継承するに当たり、他事業への展開を検討し、林業に参入することとした。濱崎氏は提案型施業に積極的に取り組むとともに、女性の従業員も積極的に雇用している。女性従業員の視点や、女性同士のチームワークが現場作業の効率化をもたらすとの考えから、将

*41 本事例については、第Ⅲ章(133ページ)参照。

*42 労働者が300人以下の民間事業主については努力義務。

*43 機械化の進展については、第Ⅲ章(126-127ページ)参照。

来は女性のみでの作業班をつくることを目指している
(事例 I-7)。

また、山梨県山梨市の(株)神子沢^{みこざわ}林業では、機械操作に男女の違いはないとし、性別にこだわらずに適材適所の人材を採用している。また、これと同時に、産休・育休の制度を創設するなど、女性が継続して就業できるよう職場環境の整備も行っている。現在、社員29名中5名が女性であり、現場作業にも3名が従事している。同社社長の神子沢春男氏は、女性採用の利点として、細やかな機械操作や丁寧なメンテナンス作業を挙げており、女性の就業が進んだことで、職場環境の改善が進み、男性の就業も促進されたとしている。

また、学生や様々な職業の女性たちから成る「林業女子会」は、平成30(2018)年11月現在、全国で24グループが形成され、林業に関する活動や情報発信を行っている。



資料 I-18 女性の林業従事者数の推移

(単位：人)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年
林業従事者	19,151	14,254	10,468	8,006	4,488	3,020	2,750
育林従事者	15,151	10,848	7,806	5,780	2,705	1,520	1,240
伐木・造材・集材従事者	2,870	2,326	1,695	1,294	966	610	690
その他の林業従事者	1,130	1,080	967	932	817	890	820
(参考)生産工程従事者	4,455,463	4,534,789	4,049,434	3,709,908	3,214,018	2,469,830	2,256,600

注1：「伐木・造材・集材従事者」については、1985年、1990年、1995年、2000年は「伐木・造材作業」と「集材・運材作業」の和。

2：「その他の林業従事者」については、1985年、1990年、1995年、2000年は「製炭・製薪作業」を含んだ数値。

3：「生産工程従事者」については、2000年、2005年は「生産工程・労務作業」のうち「製造・制作用業者」の数値、1990年、1995年は「技能工、採掘・製造・建設作業及び労務作業」のうち「窯業・土石製品・金属材料・化学製品製造業者」、「金属製品・機械製造業者」、「その他の製品製造業者」の和、1985年は「技能工・生産工程作業及び労務作業」から「建設業者」、「定置機関・機械及び建設機械運転業者」、「電気業者」、「運搬労務業者」、「その他の労務業者」を除いた数値。

資料：総務省「国勢調査」