

3. 林業従事者の確保・育成と労働環境の向上

持続的な林業経営を実現する上で、伐採や造林の現場を支える林業従事者の確保は重要である。また、その育成に当たり、技術力や生産性の向上を図ることは、林業経営体の収益改善、ひいては林業従事者の処遇改善、就業意欲や定着率の向上につながる事が期待される。

本節では、林業従事者の確保、技術力向上や能力評価に関する取組、労働安全や雇用体系等の労働環境について記述する。

(1) 林業従事者の確保・育成

(新規就業者の確保・育成)

山間部で行われる林業は、都市部の就業希望者にとってなじみのない職種である。また、地域との関わりも深いことから、定着に当たり、地域の暮らしについての理解も必要である。地域住民以外の様々な方にも林業に携わってもらうため、林野庁では、林業に関心のある都市部の若者等が就業相談等を行うイベントの開催や、林業への適性を見極めるためのトライアル雇用を支援している。

また、新規就業者が林業経営体で働きながら技術力を高め、林業に必要な基本的な知識や技術、技能を習得することで、安全で効率的な林業を行う基礎を身につけた「フォレストワーカー」として育成するため、3年間の体系的な研修を行っている。

このような事業を通じ、林業経営体が新規就業者を確保していくことが期待される。

(新規就業に向けた人材の育成)

林業従事者の技術の向上を図り、安全な作業を行うためには、就業前の教育・研修も重要である。

近年、道府県等により、各地で就業前の林業技術者の教育・研修機関を新たに整備する動きが広がっており、令和2(2020)年度は、北海道立北の森づくり専門学院が開校するなど、全国で19校が開校している(資料 特1-38)。

林野庁は、「緑の青年就業準備給付金事業」により、林業大学校等に通う者を対象に給付金を支給しており、令和元(2019)年度の受給者のうち160名が令和2(2020)年4月に林業に就業するなど就業希望

者の裾野の拡大や、将来的な林業経営の担い手の育成を支援している。

このほか、都道府県知事が指定する林業労働力確保支援センターにおいて、新たに林業に就業しようとする者に対し、林業の技術等を習得するための研修や、林業への就業に向けた情報の提供、相談等を行っている。

(技術力向上・処遇改善に向けて)

木材生産・育林コストの低減には、林業従事者の技術力向上が欠かせない。同じ林業機械で同じ工程の作業を行う場合に、熟練者は無駄のない必要最小限の範囲で動かすなど、林業従事者の習熟度で生産性が大きく変わる。機械の導入時には最初に操作技術の向上を図ることが重要であり、また新人と熟練者を組み合わせて作業するなど、林業経営体の中で育成する仕組みを構築する工夫がみられる。

林業経営体の経営者と従業員が経営理念を共有するとともに、作業システムの改善等を行う中で各自の問題意識を共有していくことで主体性を持たせていくことも従業員のモチベーションアップにつながる。

さらに、従業員の能力・業績を客観的かつ公正に評価することで給与に反映するなど、役割を明確化し能力評価システムを導入することで、従業員のモ

資料 特1-38 全国の林業大学校一覧

道府県等	名称	道府県等	名称
北海道	北海道立北の森づくり専門学院	兵庫県	兵庫県立森林大学校
岩手県	いわて林業アカデミー	和歌山県	和歌山県農林大学校
秋田県	秋田林業大学校	鳥取県 日南町	日南町立にちなん中国山地林業アカデミー
山形県	山形県立農林大学校	島根県	島根県立農林大学校
群馬県	群馬県立農林大学校	徳島県	とくしま林業アカデミー
福井県	ふくい林業カレッジ	高知県	高知県立林業大学校
長野県	長野県林業大学校	熊本県	くまもと林業大学校
岐阜県	岐阜県立森林文化アカデミー	大分県	おおいた林業アカデミー
静岡県	静岡県立農林大学校	宮崎県	みやざき林業大学校
京都府	京都府立林業大学校		

注1：学校教育法に基づく専修学校や各種学校、自治体の研修機関で、修学・研修期間は1～2年間であるものを、道府県等が「林業大学校」等として設置している。

2：静岡県立農林大学校は、専門職大学等の開学に伴い令和2(2020)年度から新規学生募集を停止。

資料：林野庁研究指導課調べ。

モチベーションアップにつなげている林業経営体もある(事例 特-8)。

(キャリアアップを後押しする仕組み・研修)

林野庁は、このような林業労働者の技術力向上やキャリア形成につながる取組を後押しするため、キャリアアップのモデルを提示し、林業経営体の経営者による教育訓練の計画的な実施を支援している。また、「緑の雇用」事業により、新規就業時に加え、その後の現場管理責任者等のキャリアに合わせた研修を用意している。キャリアアップにより意欲と誇りを持って仕事に取り組めるよう、この研修の修了者については、習得した知識、技術・技能のレベルに応じて名簿に登録する制度が運用されている。

さらに業界団体は、平成31(2019)年4月に「林業技能向上センター」を立ち上げ、技能検定制度への林業の追加を目指している。この技能検定制度は、労働者の技能の習得レベルを評価する国家資格であり、林業を追加することで林業従事者の技能や経済的地位の向上等に寄与することが期待される。また、技能検定制度への林業の追加は、在留期間が1年の「外国人技能実習1号」による受入れのみ可能な林業において、在留期間が通算3年となる「外国人技

能実習2号」の評価試験の構築にもつながるものである。外国人材については、愛媛県において平成29(2017)年度から県の委託事業として外国人技能実習1号の実習生の受入れが行われるなど関心が高まっており、この面からも、技能検定制度への林業の追加が期待されている。

都道府県においても就業者の技能向上に向け取組を行っており、三重県は、平成31(2019)年に主に就業者を対象とした「みえ森林・林業アカデミー」を設立し、現場技能者、中間管理者層、経営者層のそれぞれに合わせたコースを開講している^{*56}。

また、林業大学校は主に就業前の研修がメインとなるが、林業従事者を対象に技術を向上させる研修等を行っている事例がある。例えば、和歌山県農林大学校は架線の研修、くまもと林業大学校は自伐林家向けの研修を行うなど、地域の特色に合わせた取組が行われている。

(2)労働環境の向上

(安全な労働環境の整備)

給与・待遇に加え、安全な職場づくりを進めることは、林業従事者を守り、林業労働力を継続的に確保するために必要不可欠である。

事例 特-8 能力評価システムの導入によるモチベーション向上

平澤林産有限会社(長野県)は、林業の仕事は過酷な労働条件が多く、若い従業員は長続きしないと考え、ハードな仕事からソフトな仕事に転換することを決め、高性能林業機械の導入を県内でも早い段階から進め、労働負荷の軽減と労働災害の防止に取り組んできた。また、従事者の技術力、仕事に取り組む姿勢を高めるため、人材育成に力を入れてきた。

さらに、平成28(2016)年度から、能力評価システムを導入し、評価結果に基づく能力に応じた給与・賞与を決定している。導入以前は明確な支給基準がなく、社長の思いで個々の賃金を決定してきたが、明確な基準による公正な処遇、従業員個々の役割の明確化により、今後の組織拡大にも対応できるとしている。

また、経営理念を反映した能力評価基準を明示することで、従業員のモチベーションが上がり、自主的に能力開発に取り組むなどの意識改革が促され、生産性の向上、業務の効率化につながっている。

資料：一般社団法人全国林業改良普及協会「能力評価システム導入事例集」(令和元(2019)年)



*56 一般社団法人全国林業改良普及協会「現代林業」令和2(2020)年6月号: 24-30.

林業における労働災害発生率は全産業平均と比較して高く、安全確保に向けた対応が急務であり、厚生労働省が策定した「第13次労働災害防止計画」(平成30(2018)年2月)では、林業は重点分野の一つに位置付けられた。また、かかり木処理作業における禁止事項を規定するなど労働安全衛生規則が平成31(2019)年に改正され、令和2(2020)年1月には、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が改正された。

林業経営体や林業従事者には、まず、労働安全衛生規則やガイドラインの遵守が求められる。

林業労働災害は、①伐木作業中の事故が多い、②経験年数の少ない作業者に加え経験豊富なベテランでも被災する、③被災の状況が目撃されにくいという特徴がある(資料 特1-39)。③の被災の状況が目撃されにくいという点については、複数名で作業する場合であっても伐木等の際には距離を取るために事故の発見が遅れ、1人で作業する場合はさらに発見が遅れてしまう。特に自伐林家では、1人で作業する割合が高い。

林野庁、厚生労働省、関係団体等が林業経営体に対して行う安全巡回指導や、林業従事者に対する各種の研修等により、安全対策の確認や従業員の技能向上が期待される。令和2(2020)年には、ベテラン作業員を中心とした学び直し研修も開始されている。

反復練習による技能向上や安全動作の確認が重要であり、いくつかの企業・団体が伐倒練習機等を開発し、研修で用いられている。また、伐木作業に必要な技術及び安全意識の向上に向けた競技大会も開催されている*57。

さらに、林業従事者の装備が重要であり、チェーンソー作業時に下肢の切創防止用保護衣着用が義務付けられている。また、林野庁は、安全衛生装備・装置(資料 特1-40)の導入を支援している。高性能林業機械の導入もチェーンソーでの伐倒を避けることができ、安全確保につながる。

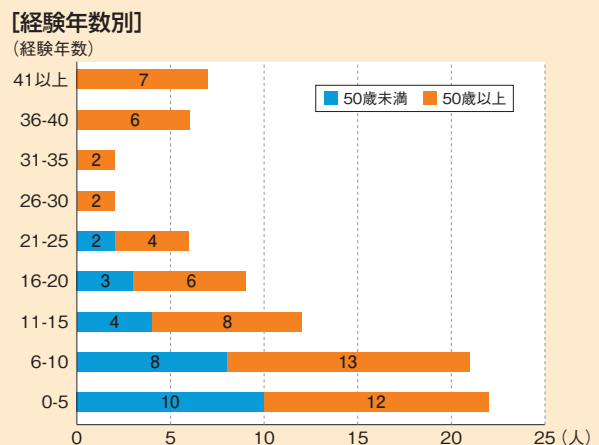
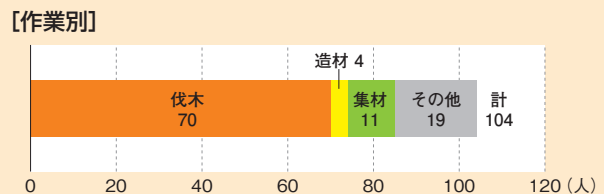
また、農林水産省は、令和3(2021)年2月に、「農林水産業・食品産業の現場の新たな作業安全対策に

関する有識者会議」での議論を踏まえ、「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範」を策定した。林業経営体や林業従事者自身が、この規範を用い、各作業における安全のための取組をチェックすることで、安全意識の向上が期待される。

これらの対策を講じていても事故が起こる可能性はあるため、携帯電話が繋がらない山林内でも、他の従事者に異変を知らせることができる機材が開発されており、また、山林外への連絡も検証が進んでいる(事例 特-9)。

なお、自伐林家や自伐型林業のように、事業主自

資料 特1-39 林業における死亡災害の発生状況



注：平成29(2017)年から令和元(2019)年までの死亡災害104件を分析(経験年数のグラフは、経験年数が判明できた87件の分析)。
資料：林野庁業務資料

資料 特1-40 林業の安全衛生装備・装置



*57 競技大会については、「平成26年度森林及び林業の動向」第Ⅲ章第1節(4)の事例Ⅲ-5(120ページ)を参照。

身が林業従事者として働く場合も、安全講習の受講や安全装備の活用が望ましい。

今後も林業従事者が安全に作業できるよう、労働安全対策を進めることが急務であり、各般の取組を進める必要がある。

(雇用環境の安定)

林業作業の季節性や事業主の経営基盤の脆弱性^{ぜい}等により、林業従事者の雇用は必ずしも安定していなかった。また、雇用が臨時的、間断的である場合等、社会保険等が適用にならないこともある。

しかし、近年は、全国的に把握が可能な森林組合についてみると、通年で働く専門的な雇用労働者の占める割合が上昇傾向にあるとともに(資料特1-41)、社会保険等が適用される者の割合も上昇して

いる(資料特1-42)。このような傾向は、通年で作業可能な素材生産の事業量の増加によるものと考えられる。なお、自伐林家や自伐型林業等、自営の場合であっても、労災保険の特別加入制度を活用し保険に加入するなど、不測の事態に備えることも重要である。

また、賃金の支払形態についてみると、農林業に従事する者が多いことを背景に月給制が25%と低いが、近年では年間210日以上働く者や社会保険等に加入する者の割合が6割以上となっており、実質的に月給制に近い形に移行している状況にあり、月給制が徐々に増加している。更なる月給制への移行に向け、安定した事業量の確保が課題となっている(資料特1-43)。

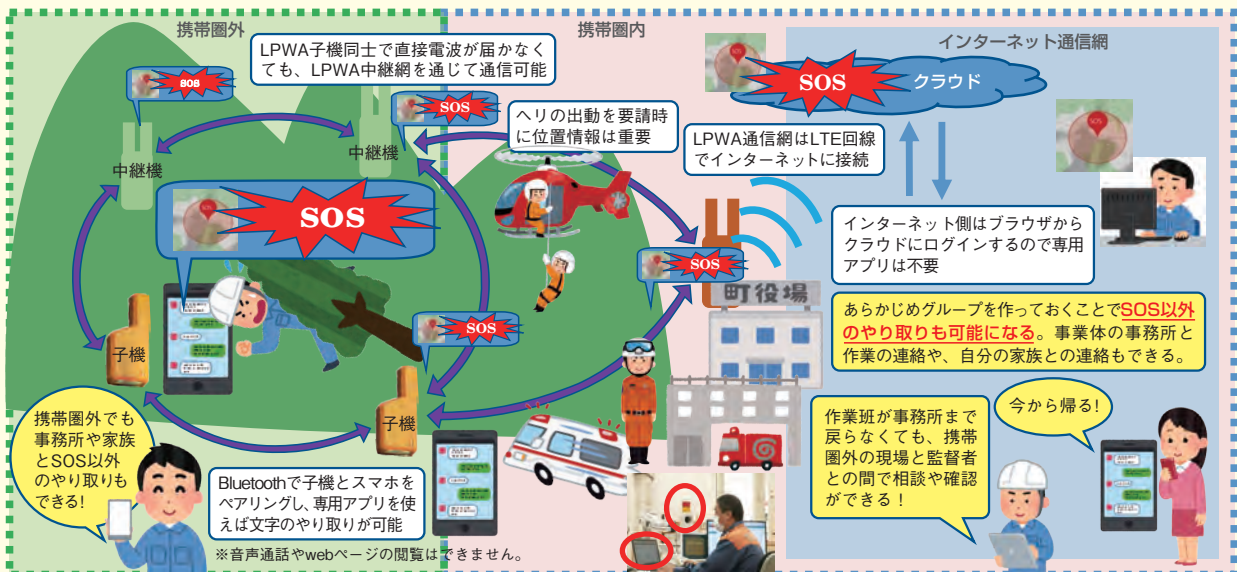
事例 特-9 LPWA 通信網を活用した労働災害発生時の救助体制づくり

愛媛県久万高原町^{くまこうげんちょう}は、面積583.7km²と愛媛県最大であり、町内の90%が森林に覆われている。森林内は携帯電話の通じない場所が多く点在し、労働災害発生等の際、即時の救助要請が困難な場合があることが課題となっている。

このため、町は、LPWAという低消費電力で遠距離の通信が可能な無線通信技術に着目し、令和2(2020)年に、町内全域を網羅するLPWA通信網を構築し、実証試験を行っている。250mWという高出力の規格を採用し、複数の山上に中継機を設置することで、尾根等の遮蔽物のある森林内でも通信を可能とした。

LPWA子機を持つ林業従事者は、林内から救助要請が可能であり、その後、救援者は要救助者の移動履歴も参照し、現場に向かうことが可能となる。

さらに、町、消防、森林組合等関係者が連携し、自伐林家等で一人で林内作業を行う人も救助要請ができるよう救助に必要な情報をあらかじめ町に登録するなどの体制整備を進めた。LPWA子機からの救助要請を119番通報と同様に取り扱うこととし、令和3(2021)年4月から運用を開始する。



久万高原町のLPWAによる林業見守り事業の概要

(女性が働きやすい職場環境づくり)

戦後の拡大造林期は造林作業や苗畑での作業が農山村の女性の就業の場であったが、林業の機械化が進んだことで、素材生産や森林調査等で女性が活躍する場も増加している。女性の林業従事者は、伐木・造材・集材従事者においては直近の5年間では610人から690人へと増加に転じている*58。

女性の活躍促進は、現場従事者不足の改善に加え、様々な効果をもたらす。女性が働きやすい職場となるために働き方を考えることや、車載の移動式更衣室やトイレの導入、従業員用シャワー室の整備等の環境を整えることが、男性も含めた「働き方改革」にもつながる。育休・産休や介護休暇等の制度とそれ取得しやすい環境整備も望まれる*59。

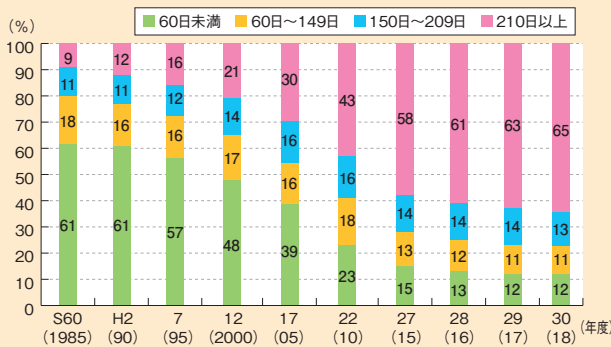
(「働き方改革」の推進)

このように労働環境の向上は社会的にも求められており、個人が多様で柔軟な働き方を自ら選択できるようにするため、平成30(2018)年7月に働き方改革関連法が公布された。林業経営者も魅力ある職場を作ることで、人手不足の解消につながることが期待される。

このため、林野庁は、これらの取組を促すよう、平成31(2019)年3月に「林業における「働き方改革」の実現に向けてー林業経営者向けの手引きー」を公表し、本節に示した能力評価、労働安全の確保、労働環境の整備等についてまとめている。

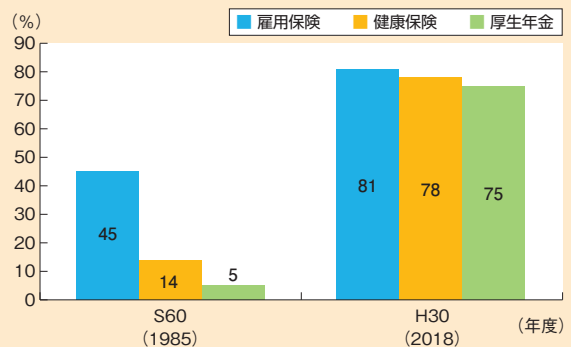
また、森林整備事業等の補助事業において、労働安全や雇用条件等に関する要件を設定するクロスコンプライアンスを実施しており、林業従事者の長期的な定着や、林業における働き方改革が進むことが期待される。

資料 特1-41 森林組合の雇用労働者の年間就業日数



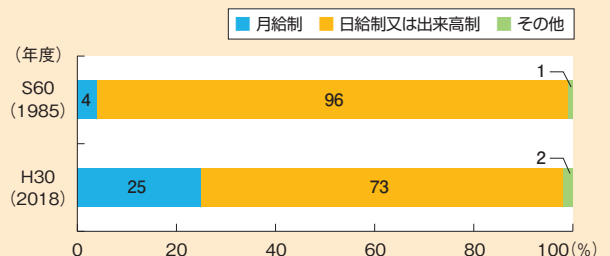
注：計の不一致は四捨五入による。
資料：林野庁「森林組合統計」

資料 特1-42 森林組合の雇用労働者の社会保険等への加入割合



注：昭和60(1985)年度は作業班の数値、平成30(2018)年度は雇用労働者の数値である。
資料：林野庁「森林組合統計」

資料 特1-43 森林組合の雇用労働者の賃金支払形態割合の推移



注1：「月給制」には、月給・出来高併用を、「日給制又は出来高制」には、日給・出来高併用を含む。
2：昭和60(1985)年度は作業班の数値、平成30(2018)年度は雇用労働者の数値である。
3：計の不一致は四捨五入による。
資料：林野庁「森林組合統計」

*58 総務省「国勢調査」による平成22(2010)年と平成27(2015)年の比較。
*59 林業活性化に向けた女性の取組については、第Ⅱ章第1節(3)129-130ページを参照。