

静岡県林業労働力の確保の  
促進に関する基本計画  
(第6期)

令和8年3月31日

静岡県

## 目次

はじめに	…… 1
1 計画策定の趣旨	… 1
2 計画期間	… 1
3 用語の定義	… 2
第1章 林業における経営及び雇用の動向	…… 4
1 森林・林業を取り巻く情勢	… 4
2 林業経営体の現状と課題	… 5
3 林業労働者の雇用管理の現状と課題	… 7
(1) 雇用管理の改善	
(2) 事業の合理化	
4 林業労働力の動向	…14
第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針	……18
1 基本的な考え方	…18
2 基本方針	…18
第3章 林業経営体の経営改善の目標と施策	……19
1 林業経営体の目標	…19
(1) 雇用管理の改善	
(2) 事業の合理化	
2 林業経営体の取組を支援する施策	…20
(1) 雇用管理の改善	
(2) 事業の合理化	
第4章 林業への新規就業促進の目標と施策	……23
1 目標（新規就業者数、3年後の定着率）	…23
2 就業希望者の求職活動等を支援する施策	…23
3 人材の確保・定着に向けた林業経営体を支援する施策	…23
4 教育機関における林業の人材育成の施策	…23
第5章 その他の林業労働力の確保の促進に関する取組等	……25
1 林業労働力確保支援センターの指定・業務	…25
2 林業関係者、市町などの理解と協力	…25
(1) 林業研究グループや教育機関との連携の促進	
(2) 建設業などとの連携及び林業への新規参入・起業の促進	…25
3 外国人材の適正な受入れ	……26

## はじめに

### 1 計画策定の趣旨

日本の出生率の低下は予想を上回るペースで進み、人口減少と少子化の進行は深刻さを増しています。これに伴い、生産年齢人口は減少し、全産業における人手不足や国内市場の縮小など、社会経済の活力低下が懸念されています。

こうした状況の中、地球規模で深刻化する環境問題への国際的な対応が求められており、2050年カーボンニュートラルの実現に向けて、森林が有する二酸化炭素の吸収、炭素貯蔵の働きが重要となっています。これらの機能に加え、水源涵養や山地災害防止等の森林の多面的な機能を持続的に発揮するためには、森林の適正な整備・保全や、林業・木材産業の成長産業化による森林資源の循環利用が必要であり、その担い手となる林業労働力の確保は不可欠です。

そこで、変化する社会情勢や県内の森林・林業の実情を踏まえ、本県における林業労働力の確保を総合的に推進するため、「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。以下「労確法」という。）に基づく国の「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」に即して策定した「静岡県林業労働力の促進に関する基本計画（第5期）」が令和7年度末をもって期限を迎えることから、新たに第6期計画を策定します。

本計画は、「静岡県森林共生基本計画」の目標値等を踏まえつつ、林業経営体が労確法に基づく「雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図るために必要な措置についての計画」（以下「改善計画」という。）を作成する際の指針となります。

### 2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5年間とします。

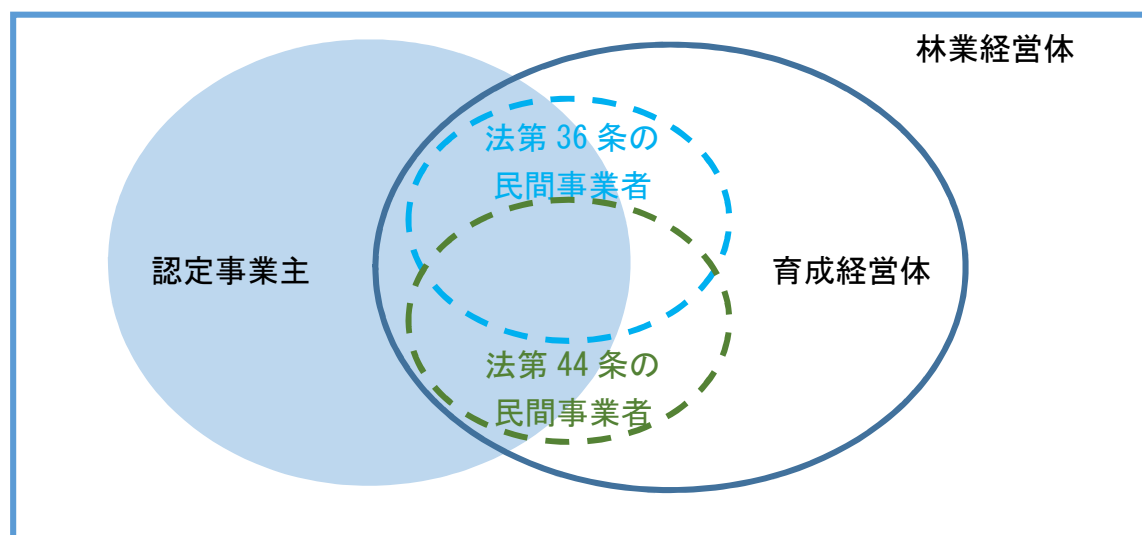
なお、計画期間中に法令の改正や、社会情勢の著しい変化等が生じた場合には、必要に応じて計画の見直しを行います。

### 3 用語の定義

この計画において、以下のとおり用語を定めます。

- 林業経営体：  
…直営又は他者への請負により造林、保育、伐採その他森林における施業を行う者  
で、森林組合、会社、個人経営などその組織形態を問いません。通称として、事  
業体とも呼ばれます。
- 認定事業主：  
…労確法第5条第1項に基づき、「雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図  
るために必要な措置についての計画」（改善計画）を作成、提出し、当該計画が適  
当と知事から認定を受けた林業経営体のことです。
- 育成経営体：  
…「林業経営体の育成について」（平成30年2月6日付け林野庁長官通知）に基づ  
く林業経営体で、効率的かつ安定的な林業経営の実現と森林経営の継続性の確保  
を目指すことを申請し、県から選定・公表された経営体のことです。
- 法第36条又は第44条の民間事業者：  
…「森林経営管理法」（平成30年法律第35号）第36条に基づき、県が毎年、経営  
管理実施権の設定を受けることを希望する林業経営体を公募し、要件に適合する  
者として公表した経営体、又は同法第44条に基づき、県が毎年、集約化構想に位  
置付けられることを希望する林業経営体を公募し、要件に適合する者として公表  
した経営体のことです。これらの経営体は、育成経営体とみなされます。

（参考）林業経営体を示す用語の概念図



※ 本計画で定義する林業経営体は、農林業センサスで定める林業経営体とは異なります。

- ・ 林業従事者：
  - …雇用の有無に関わらず、苗木の植付け、下刈り等の育林作業、測量や経営計画の作成、伐木・造材・集材など、林業に係る仕事で主に収入を得ている者を指します。
- ・ 森林施業プランナー：
  - …森林施業の内容や事業収支を示した施業提案書を作成し、森林所有者に施業の提案を行うほか、現場作業員への作業指示や現場作業の実行管理等を行う技術者を指します。森林施業プランナー協会から認定された者を指します。
- ・ 森林経営プランナー：
  - …森林の持続経営が可能となる経営プランを立て、循環型林業を目指し実践する者として、森林施業プランナー協会から認定された者を指します。
- ・ 林業労働者：
  - …労確法第2条に規定されている、造林、保育、伐採その他の森林における施業に従事する労働者を指します。
- ・ 林業作業員：
  - …県が整備している「林業作業員台帳」に登録されている林業労働者を指します。
- ・ 森林技術者：
  - …木材生産や森林整備において安全の向上を図り、効率的な作業を行うことができる技術者のことで、フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャー、1級・2級林業技能士等を指します。

(参考) 林業に関わる労働者等の用語の概念図

**林業従事者** …雇用の有無に関わらず、林業に係る仕事で主に収入を得ている者  
(森林施業プランナー等を含む)

**林業労働者** …造林、保育、伐採その他の森林における施業に従事する労働者

**林業作業員** …県が整備している「林業作業員台帳」に登録されている林業労働者

**森林技術者** …安全の向上を図り、効率的に作業できる技術者  
フォレストワーカー等の有資格者

# 第1章 林業における経営及び雇用の動向（労確法第4条第3項第1号）

## 1 森林・林業を取り巻く情勢

県土約78万haの64%に当たる約50万haが森林であり、そのうち約41万haが民有林、約9万haが国有林です。

スギ・ヒノキ人工林の蓄積は約8,250万m<sup>3</sup>で、年間の増加量（成長量）は約120万m<sup>3</sup>となっており、森林資源は年々充実しています。

スギ・ヒノキ人工林の9割以上が木材として利用可能な林齢46年生を超え、林齢の構成は高齢級に偏っています。一方で、20年生以下の若齢林は1%程度にとどまり、極めて偏った林齢構成になっています。伐採して木材として利用し、更新していかなければ、将来的に伐採可能な資源が不足することとなります。

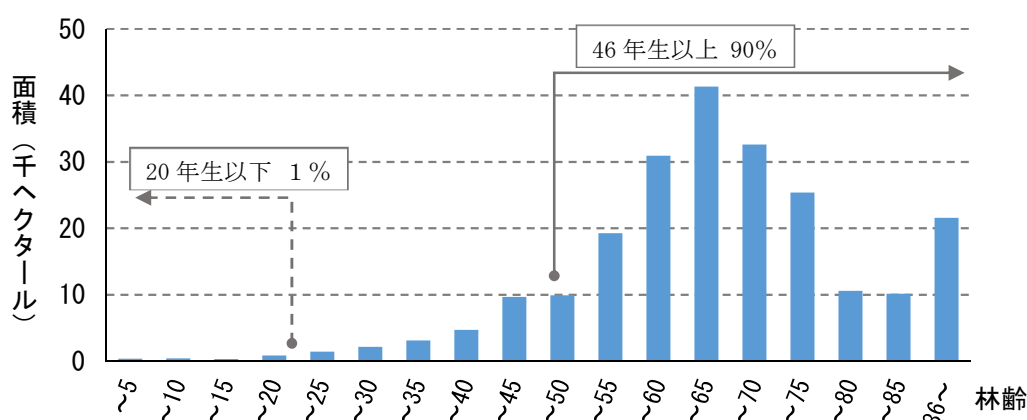


図1 本県の民有林における林齢別スギ・ヒノキ人工林面積

注) 令和7年3月末現在、地域森林計画対象森林

(資料：令和7年度森林・林業統計要覧)

本県の木材生産量は、昭和45年頃の100万m<sup>3</sup>から平成22年には25万m<sup>3</sup>まで減少しましたが、平成24年度から「ふじのくに森林・林業再生プロジェクト」、平成30年度から「ふじのくに林業成長産業化プロジェクト」により、県産材の安定供給体制の確立と県産材製品の需要拡大に取り組んだ結果、近年は概ね45万m<sup>3</sup>で推移しています。

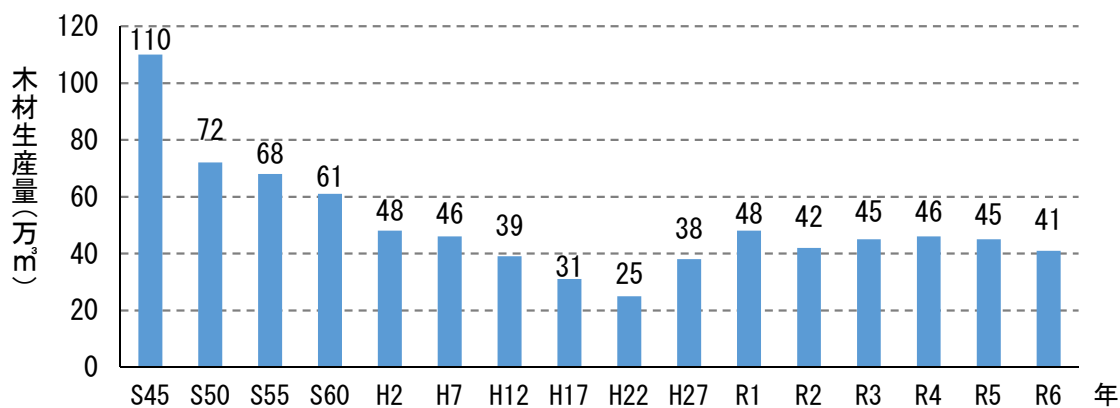


図2 木材生産量の推移

(資料：令和7年度森林・林業統計要覧)

## 2 林業経営体の現状と課題

令和2年の農林業センサスによれば、県内には837の林業経営体が存在し、このうち雇い入れを行った経営体数は129です。

また、木材生産を行った林業経営体数は181で、このうち受託又は立木買いによる木材生産を行った経営体数は80となっています。平成27年と比べて、経営体数は減少している一方で、1経営体当たりの木材生産量は増加しており、事業規模の拡大が着実に進んでいます。

しかし、木材生産を行った181の経営体のうち117経営体(65%)は、木材生産量が1,000m<sup>3</sup>未満/年であり、依然として小規模・零細な経営体が多数を占めています。これらの経営体は、平成27年と比べて、経営体数が大幅に減少しており、経営が立ち行かなくなっていることが推測されます。

このため、施業の集約化を進めることで事業規模の拡大を図り、経営の安定化につなげていく必要があります。

表1 県内の林業経営体数等

(単位：経営体、m<sup>3</sup>)

区分	平成27年	令和2年	差
林業経営体数	1,964	837	△1,127
雇い入れた経営体数	251	129	△122
木材生産を行った経営体数	385	181	△204
受託又は立木買いによる 木材生産を行った経営体数	95	80	△15
うち木材生産量	176,824	307,536	130,712
うち経営体当たりの生産量	1,861	3,844	1,983

注) 本表における林業経営体は、農林業センサスに定める林業経営体である。

(資料：農林業センサス)

表2 県内の年間木材生産量別の林業経営体数

(単位：経営体)

区分	平成27年	令和2年	差
～1,000m <sup>3</sup> 未満	319	117	△202
1,000～2,000m <sup>3</sup> 未満	31	19	△12
2,000～5,000m <sup>3</sup> 未満	23	26	3
5,000m <sup>3</sup> ～	12	19	7
計	385	181	△204

注) 本表における林業経営体は、農林業センサスに定める林業経営体である。

(資料：農林業センサス)

県内で活動する林業経営体の中で、労確法第5条に基づく改善計画を自ら作成し、県知事の認定を受けた「認定事業主」の数は、令和4年度以降、約60を維持しています。

一方、効率的かつ安定的な林業経営の実現や森林経営の継続性の確保を目指すこと

を申請し、県から選定・公表された「育成経営体」の数は、令和元年度末の71から、令和6年度末には80となりました。

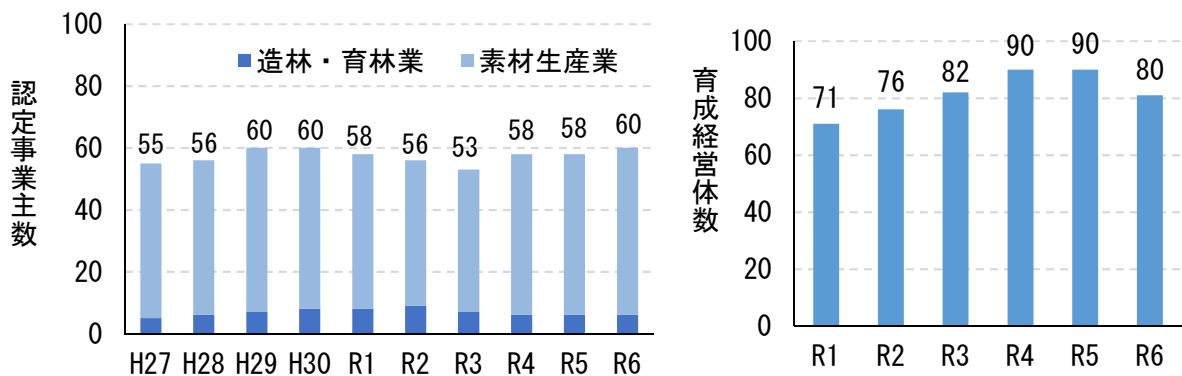


図3 認定事業主数（左）及び育成経営体数（右）の推移

(資料：静岡県林業振興課調べ)

認定事業主は雇用管理の改善と事業の合理化の一体的な実施が求められ、一方、育成経営体には主に木材生産を通じた効率的かつ安定的な林業経営が求められるなど、認定・選定に係る基準は異なりますが、こうした林業経営体は、長期にわたり持続的な林業経営を担うことができる経営体になり得るものと考えています。

「素材生産業を主として営む者」の区分で認定されている認定事業主においては、年間木材生産量が多いほど木材生産の労働生産性も高い傾向があるものの、令和6年に5,000 m<sup>3</sup>/年以上生産した認定事業主は、全体の約4割となっています。

県では、素材生産業を営む林業経営体が持続的な経営を行うためには、生産性の向上や増産に取り組み、概ね5,000 m<sup>3</sup>/年以上の木材を生産する必要があると考えています。

認定事業主及び育成経営体が、一定規模以上の事業量及び労働生産性を確保できるよう、引き続き支援を行っていきます。

表3 県内の年間木材生産量別の認定事業主数

(単位：経営体)

区分	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
～1,000m <sup>3</sup> 未満	2	2	3	3	3	4	5 (2.23)
1,000～2,000m <sup>3</sup> 未満	3	3	5	3	5	12	11 (3.84)
2,000～5,000m <sup>3</sup> 未満	20	23	18	21	20	16	15 (4.59)
5,000m <sup>3</sup> ～	27	22	22	21	23	22	22 (5.24)
計	52	50	48	48	51	54	53 (4.48)

注) 認定事業主数は、素材生産業を主として営む者を対象としている。年度は、各認定事業主の会計年度による。このため、木材生産量の集計期間は、認定事業主ごとに異なる。令和6年度の括弧内の数値は、各区分における木材生産の労働生産性 (m<sup>3</sup>/人日) の平均値。

(資料：静岡県林業振興課調べ)

### 3 林業労働者の雇用管理の現状と課題

#### (1) 雇用管理の改善

##### ア 労働安全

全国における林業の労働災害は、長期的には減少傾向にあります。しかし、労働災害の発生率(千人率)は、令和6年の全産業平均が2.3人なのに対して、林業は23.3人と約10倍で、他産業と比較すると、極めて高い状況にあります。

表4 全国の令和6年業種別死傷年千人率

林業	鉱業	漁業	運輸業	農業	建設業	通信・郵便業
23.3	9.6	8.7	7.0	5.6	4.2	4.0
接客娯楽業	製造業	商業	保健衛生業	金融業	教育研究業	全産業平均
2.8	2.7	2.2	2.2	0.7	0.5	2.3

(資料:厚生労働省「業種別死傷年千人率(休業4日以上)の推移」)

本県においても、林業の労働災害は長期的には減少傾向にあるものの、令和2年から令和6年の林業労働災害の発生率の平均は30.0人で、全国平均の24.0人よりも高い発生率となっています。

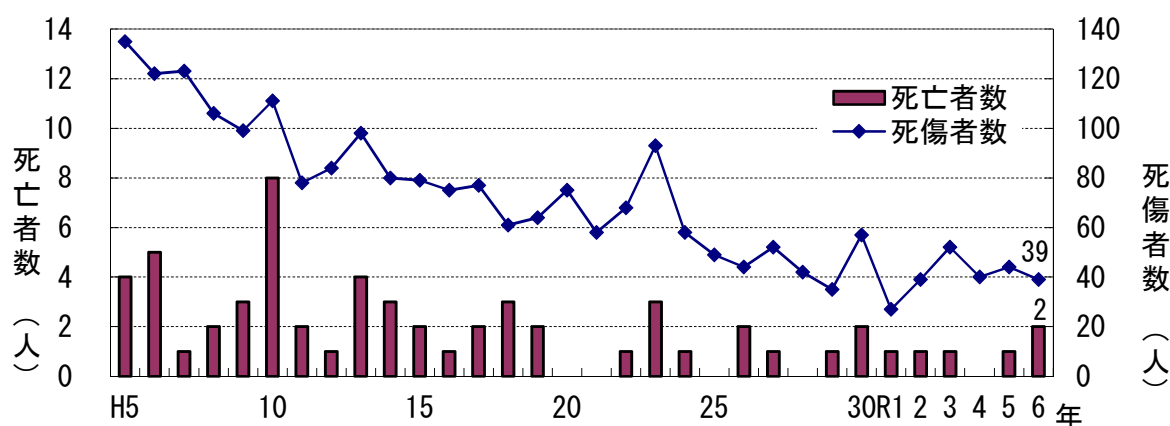


図4 本県の林業労働災害発生状況 (休業4日以上)

(資料:厚生労働省「死亡災害報告」、静岡労働局資料)

表5 本県の林業労働災害における死傷者数及び発生率

区分	R2	R3	R4	R5	R6	平均	
本県の死傷災害件数(件)	39	52	40	44	39	43	
林労働災害発生率(千人率)	本県	27.3	36.4	28.0	30.8	27.3	30.0
	全国	25.5	24.7	23.5	22.8	23.3	24.0

注) 本県の林業労働災害発生率(千人率)は、林業雇用者数に国勢調査の値を使用して静岡県林業振興が試算したもの(資料:厚生労働省「労働死傷病報告」及び「職場の安全サイト」、総務省「国勢調査」、林野庁Webサイト)

令和2年から令和6年までの5年間の、県が詳細を把握している林業関連の死傷事故102件を分析すると、雇用規模にかかわらず、事故が発生していますが、雇用人数が29人以下の経営体での発生件数が67%となっています。また、約4割の経営体で2回以上事故が発生しており、事故の再発を防止するための組織的な安全体制の見直しを強化していく必要があります。

表6 林業経営体の雇用規模(作業員数)別にみた事故発生件数等(単位:件数、経営体)

雇用規模(作業員数)	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	他・不明	計
発生件数	27	41	8	11	15	102
経営体数	23 (4)	14 (12)	5 (2)	3 (1)	-	45 (19)
(参考)林業作業員数	412	315	118	62	-	907

注) 林業振興課で把握している令和2年から令和6年の5年間に発生した林業関連の死傷事故で、軽微なものを含む。経営体数の下段括弧書き内の数値は、2回以上事故が発生した経営体数で内数。参考値の林業作業員数は、令和6年末時点の林業作業員台帳の情報を基に、作業員数を雇用規模とみなし集計した値。(資料:静岡県林業振興課調べ)

被災者の年代と林業作業員の年齢別割合を比較すると、全ての世代で事故が発生しているものの、20代以下で事故の発生率が高くなっています。

経験年数で見ると、3年以内の者が約4割を占めています。経験不足等により適切な危険予知ができないことのほか、小規模な経営体での発生件数が多いことを踏まえると、経験の浅い就業者への適切な指導・教育が不足していることが想定されます。

一方、21年以上経験を積んだ者でも被災しており、継続的な安全教育の実施が必要です。

表7 被災者の年代、経験年数別にみた事故発生件数(単位:件)

年代	経験年数								計 (割合)	林業作業員の 年齢別割合
	～3	4～6	7～10	11～15	16～20	21～	不明			
～20代	14	1	3					18(18%)	11%	
30代	12	2	1	1	1		1	18(18%)	16%	
40代	7	3	4	2	4	2	2	24(24%)	25%	
50代	4	2	1	2	2	5	1	17(17%)	20%	
60代	3	1	1	1	1	7		14(14%)	28%	
70代	1		2	3	3	2		11(11%)		
計	41	9	12	9	11	16	4	102(100%)	100%	

注1) 林業振興課で把握している令和2年から令和6年の5年間に発生した林業関連の死傷事故から作成(資料:静岡県林業振興課調べ)

注2) 林業作業員の年齢別割合は、令和6年度の作業員数から作成

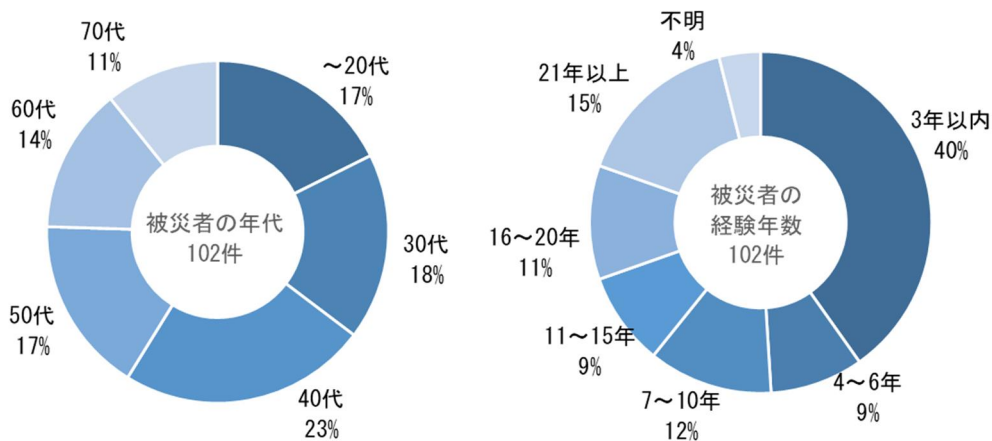


図5 被災者の年代、経験年別の事故発生件数

注) 林業振興課で把握している令和2年から令和6年の5年間に発生した林業関連の死傷事故から作成 (資料: 静岡県林業振興課調べ)

作業内容別に見ると、伐倒・造材作業に関連した事故が71件で70%を占め、うち7割がチェーンソーに起因する事故となっています。

伐倒作業では、不適切な伐倒やかかり木処理に起因して伐倒木等に激突される事故が最も多く、次いで、枝等の飛来・落下による事故が多い状況でした。

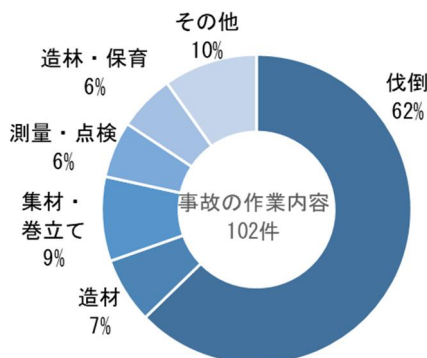


図6 作業内容別の事故発生件数

注) 林業振興課で把握している令和2年から令和6年の5年間に発生した林業関連の死傷事故から作成 (資料: 静岡県林業振興課調べ)

労働者の安全と健康の確保は、事業主の責務であり、労働災害の発生を減少させることは、林業労働者が安心して働き続ける就労環境に繋がります。

このため、事業主は安全ルールの策定やリスクアセスメント、KYなどのしくみを構築するとともに、安全パトロールや教育研修を定期的の実施し、安全な作業環境づくりへの組織的な取組みと、労働者の意識の醸成を図る必要があります。

また、機械化等を進めることで危険な作業を回避するといったリスク回避や、怪我の軽減等に資する安全装備の着用の徹底などを行い、労働災害の未然防止に努める必要があります。

## イ 労働条件・福利厚生等

本県の認定事業主に常用雇用される林業労働者のうち、令和6年度に通年で雇用されている者の割合は85%です。

また、森林組合一斉調査によると、本県の森林組合で年間210日以上働く労働者の割合は、平成27年度の63%から令和5年度には71%へと増加しており、通年雇用化が進んでいると考えられます。

表8 県内の認定事業主における雇用の状況（令和6年度）

区分	常用雇用		臨時等	合計
		うち通年雇用		
林業労働者	538人 (90%)	510人 (85%)	62人 (10%)	600人

注) 「常用雇用」とは、雇用契約で雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用期間が定められているものを示し、このうち、雇用期間の定めがないものを「通年雇用」という。「臨時等」は、常用雇用以外の雇用（臨時雇用や季節雇用等）を示す。  
下段の括弧書きは、割合を示す。(資料：静岡県林業振興課調べ)

本県の林業経営体における主たる給料の支払い方法について、月給制が約6割を占める一方、約2割は日給制となっています。林業の作業は天候に左右されやすく、日給制は林業労働者の所得が不安定となる要因の一つです。

また、休日についても、天候により変更が生じるなど、不定期になりやすい状況にあります。

このため、月給制の導入や、休日を特定の曜日に固定するなど、多様な担い手が働きやすい就労環境へと改善していく必要があります。

表9 県内の林業経営体における主たる給料の支払い方法（令和6年度）

区分	月給制	日給制	その他
全経営体	56.1%	21.4%	22.4%
うち認定事業主	66.7%	23.5%	9.8%

注) 調査対象の林業経営体は98。月給制、日給制には出来高併用を含む。その他には、回答無しを含む。(資料：静岡県林業振興課調べ)

また、林業労働者が安心して働ける環境づくりのためには、社会保険等への加入が重要ですが、任意加入となる小規模、個人経営の経営体が多いことから、社会保険等に加入していない経営体が一定数見受けられます。なお、認定事業主でみると、社会保険等の加入率は、ほぼ100%となっています。

引き続き、社会保険等への加入を促進し、業界全体として労働力の確保を進めていくため、下請事業者に対しても、社会保険等への加入を促していく必要があります。特に、退職金共済については加入の促進のみならず、林業労働者の退職後の安定した生活のため、更なる充実が必要です。

表 10 県内の林業経営体における社会保険等への加入状況（令和 6 年度）

区分	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金共済
全経営体	86.7%	79.6%	82.7%	80.6%	78.6%
うち認定事業主	100.0%	100.0%	98.0%	98.0%	94.1%

注) 調査対象の林業経営体数は 98。労働者単位ではなく、経営体単位での加入率となる。

(資料：静岡県林業振興課調べ)

令和 6 年の作業員総数に占める 65 歳以上の高齢就業者の割合は 20.0%であり、全国的全産業における 15 歳以上の就業者総数に占める高齢就業者の割合 7.9%（総務省の「労働力調査」による）よりも 12.1%高くなっています。

外国人材の活用状況については、厚生労働省「外国人雇用状況」によると、令和 7 年 10 月時点の県内の全産業における外国人労働者は 88,968 人で、就業者数に占める割合は 4.8%となっています。林業においては、林業作業員台帳に登録されている外国人労働者は 7 人で、作業員総数に占める割合は 0.8%です。

女性の労働状況についてみると、県内の全産業における労働力人口総数に占める女性割合は 44.7%であるのに対し、林業作業員に占める女性の割合はわずか 1.7%に留まっています。林業の現場は、屋外の傾斜地で重量物を取り扱うなど、労働強度の高い職場環境であるため、本県では林業作業現場への女性の進出は、ほとんど進んでいないのが実情です。

高度な熟練労働者である高齢者の活躍は、技能の承継を円滑に進めていく上でも不可欠であるほか、女性や外国人の活躍は、林業現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、林業全体の活力向上につながります。

このため、多様な人材が林業への就業を選択し、長く働き続けられるよう、近年の働き方改革関連法も踏まえ、個々の特性等を踏まえた業務配置や勤務形態等に配慮する必要があります。

## ウ 人材育成

本県において、安全の向上を図り、効率的に木材生産や森林整備を行うことができる森林技術者は、令和 6 年度末で 528 人です。

森林技術者の育成には、主に国の「緑の雇用」事業が活用されていますが、その対象は認定事業主に雇用された林業労働者のみとなっています。このため、県では、令和元年度から森林環境譲与税を活用し、対象外となっている林業労働者についても、同等の知識・技術が身に付けられる「森林技術者研修」を「緑の雇用」事業の研修と共同で開催しています。

毎年、これらの研修で森林技術者を 20 人程度育成しています。しかし、離職等があることから、森林技術者の総数は近年ほぼ横ばい状況にあります。

令和 6 年度から、育林・素材生産作業に関する知識と技能を国が証明する「林業技能士」の資格が創設され、本資格の取得促進による森林技術者の育成についても進める必要があります。

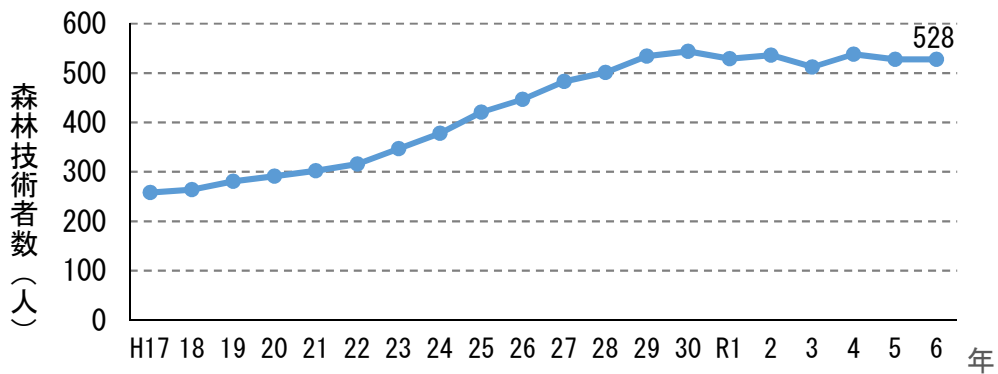


図7 本県における森林技術者数の推移

(資料：静岡県林業振興課調べ)

また、担当する現場を効率的に運営できる森林技術者を示す大臣登録のフォレストリーダーなどの有資格者は、令和6年度末時点で175人です。現在の機械化が進んだ木材生産現場では、1班当たり3人程度の体制での作業が多いことを踏まえると、現場を管理・運営する技術者が不足しています。

さらに、森林技術者研修等の講師を務める人材も固定化しており、指導者の育成が急務となっています。

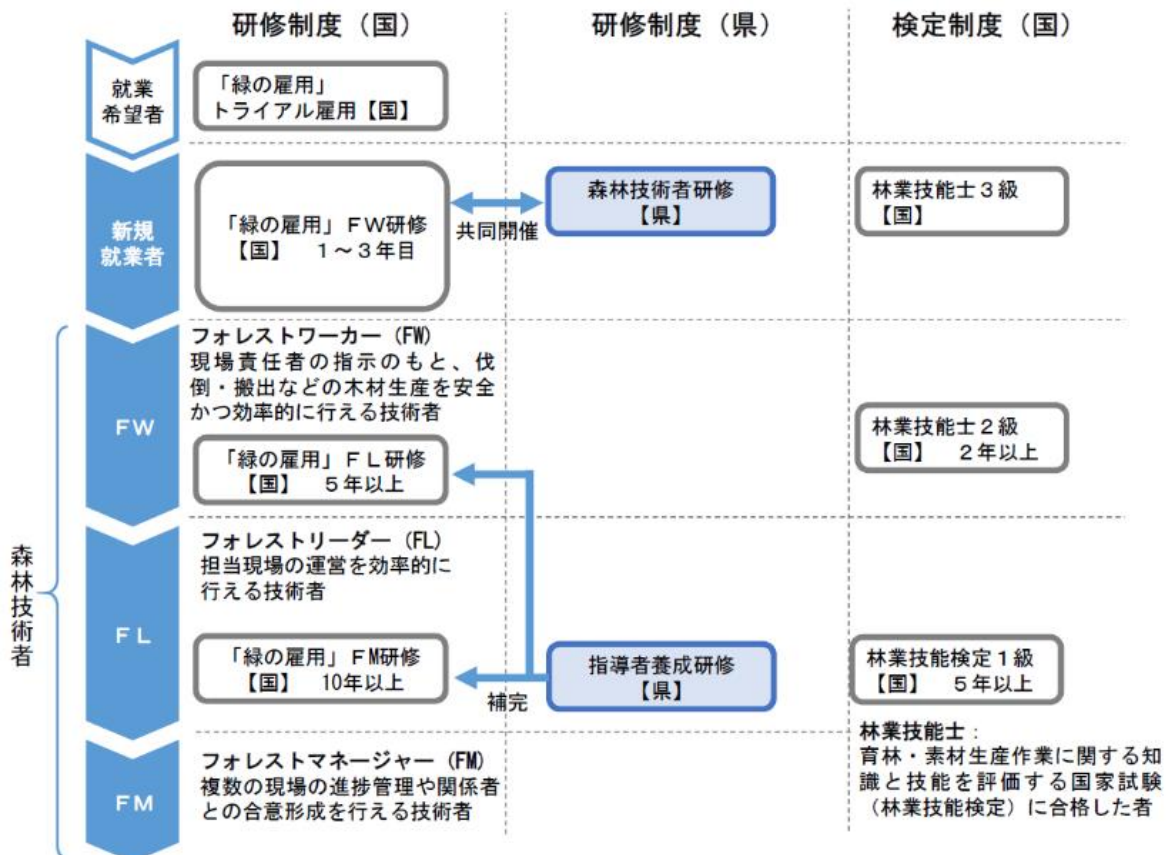


図8 国・県の研修制度及び検定制度の関係

なお、近年、高性能林業機械の普及による作業システムの変化や、ICTやAI等の新たな技術の進展、労働安全衛生関係法令の見直し、自然環境に配慮した施業への対応など、森林技術者に求められる知識や技能は変化しています。

こうした変化に対応するためには、日常の業務を通じて必要な知識や技術等を身につけさせる教育訓練（OJT）だけでなく、日常の業務から離れて講義を受けることにより、必要な知識や技術等を身につけさせる教育訓練（OFF-JT）を計画的に実施していくことが重要です。

林業労働者が将来にわたり目標を持ち、林業に定着するためには、教育訓練を含め、必要な知識や技術を身に着けるためのキャリア形成を支援していく必要があります。

## (2) 事業の合理化

民有林は、小規模・分散して保有されていることが多く、個々の所有単位では、効率的な施業の実施が困難です。

このため、地域の森林を集約化し、施業意欲が低下している森林所有者に対して収益や生産性に配慮した効率的な施業を提案する森林施業プランナーの育成・定着を促進することが必要です。

さらに、林業経営体は、森林経営計画の作成や森林経営管理制度による経営管理実施権の配分を受ける等により、事業量の安定的確保を図る必要があります。

また、低コスト化と同時に、木材販売の収益性を高めていくことも重要であることから、木材の有利販売等を担う森林経営プランナーの育成を促していく必要があります。

本県の木材生産における労働生産性は年々向上しているものの、静岡県森林共生基本計画で定めている目標の5.6 m<sup>3</sup>/人日には未だ達していません。また、林野庁業務資料による全国平均値と比べると、主伐において低位にあります。

このため、特に主伐における生産性向上を図るとともに、効率的な生産システムの導入や、林業経営体の経営改革などを進める必要があります。

表 11 本県における認定事業主の木材生産の労働生産性 (単位：m<sup>3</sup>/人日)

区分	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
木材生産の労働生産性	3.9	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.5
主伐	4.41 (7.14)	4.38 (7.69)	4.64 (6.67)	4.54 (7.26)	4.92 (7.18)	5.79 (6.53)	5.23 —
間伐	3.78 (4.17)	4.05 (4.55)	4.00 (4.35)	4.15 (4.51)	4.17 (4.26)	3.96 (4.23)	4.10 —

注) 木材生産の労働生産性における下段の括弧書きは、全国平均の値  
(資料：静岡県林業振興課調べ、林野庁業務資料)

#### 4 林業労働力の動向

県内の林業作業員数は平成7年の1,334人をピークに減少し、平成19年に884人に減少しましたが、平成20年から増加に転じ、近年は900人台で推移しています。

生産年齢人口の減少に伴い、全産業で人手不足が叫ばれる中、林業作業員を維持できているのは、「緑の雇用」等の新規就業者の技術研修、緑の青年就業準備給付金、森林環境譲与税を活用した就業相談会等の新規就業者確保の取組に加え、林業経営体による経営改善による成果と考えられます。

しかし、県が掲げる木材生産量の目標(46万m<sup>3</sup>/年)及び保育間伐等に必要と考える林業作業員数の1,000人には達していないことから、引き続き、林業労働力の確保に取り組んでいく必要があります。

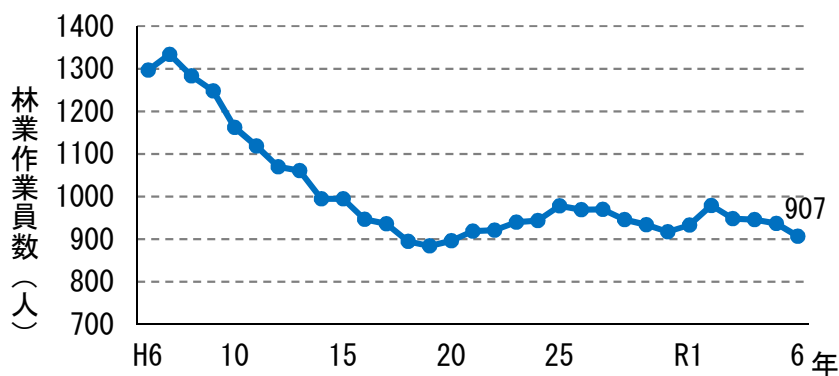


図9 林業作業員数の推移

(資料：林業作業員台帳)

林業作業員のうち60歳以上の割合は、平成21年の40.2%から令和6年の27.6%に低下しました。一方、40歳未満の割合は、平成21年の24.3%から令和6年の27.7%に上昇しており、林業作業員の若返りが進み、年齢構成は平準化しつつあります。

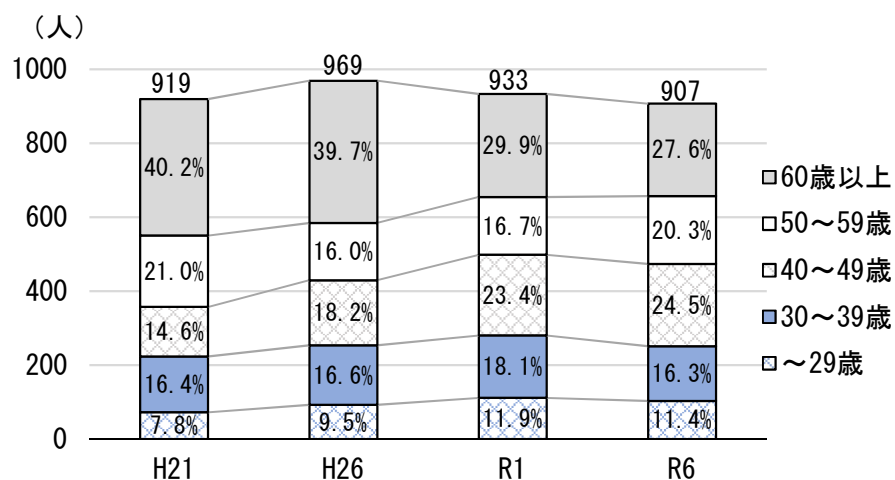


図10 年代別林業作業員数の推移

(資料：林業作業員台帳)

給与に係る全国調査の結果によると、林業従事者の給与は、経験や年齢を重ねても金額が他産業の同年代と比べて低い状況です。

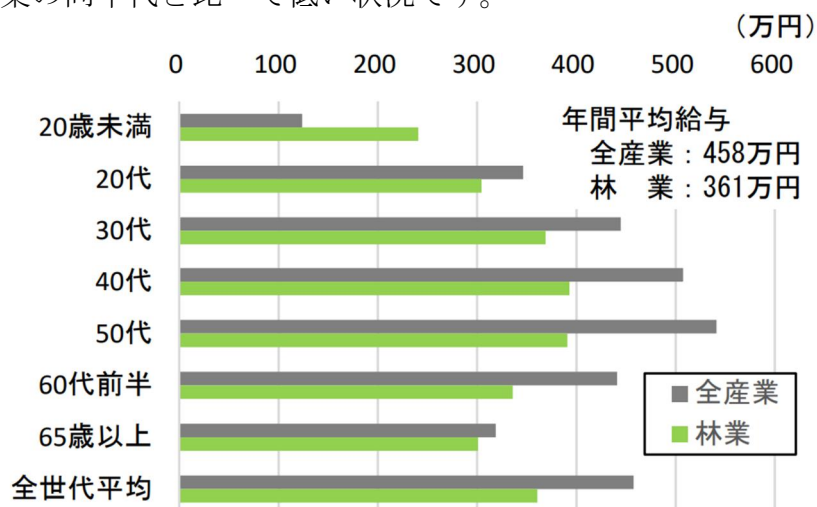


図 11 全産業と林業従事者の年間平均給与（全国）

（資料：民間給与実態統計調査（R4）、林野庁業務資料）

林業作業員の新規就業者は、年間 70 人程度で推移しています。年齢階層別に見ると、30 歳代までが約 5 割を占めていますが、平成 26 年と比べると 10 歳代と 40 歳代の割合が増加し、20 歳代と 30 歳代の割合が減少しています。

また、就業前の状況については、「仕事をしていた」方が約 8 割を占め、「学生」が約 1 割となっています。

林業の新規就業者は、転職者が多い傾向にあるものの、「林業」に魅力を感じて、就職する学生も一定数存在するものと考えられます。

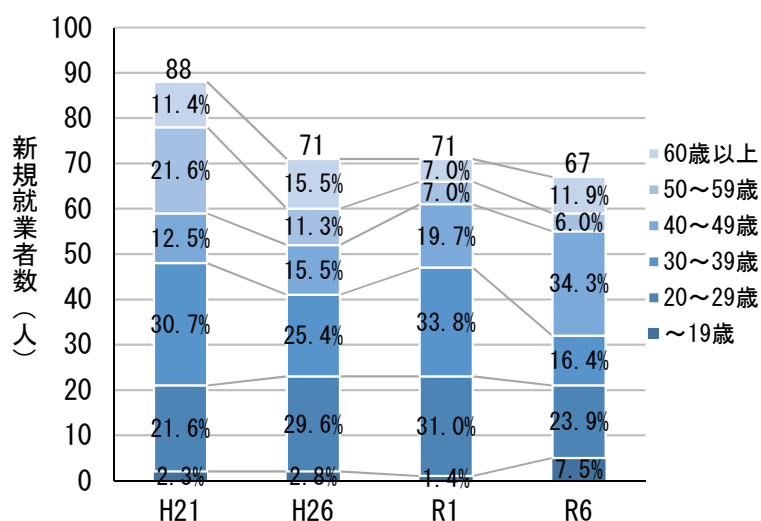


図 12 林業作業員の新規就業者における年齢階層別内訳

（資料：林業作業員台帳）

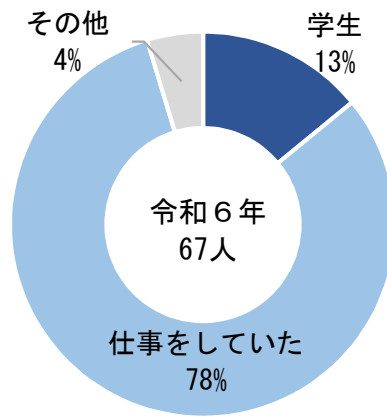


図13 新規就業者の就業前の状況

(資料：静岡県林業振興課調べ)

本県の林業作業員における就業3年後の定着率は、70%前後で推移しており、全産業における新規学卒就職者の定着率よりも高い値となっています。

しかし、経済状況や家庭の事情により、経験を積んだ中堅の林業労働者の離職が一定数見受けられます。林業は人材育成に時間がかかる業種であることから、こうした林業労働者の離職は、労働力の質的な維持に大きな影響を及ぼします。

このため、新規就業者の定着だけでなく、経験を積んだ森林技術者についても、離職理由の把握や待遇の改善など定着に向けた取組が必要です。

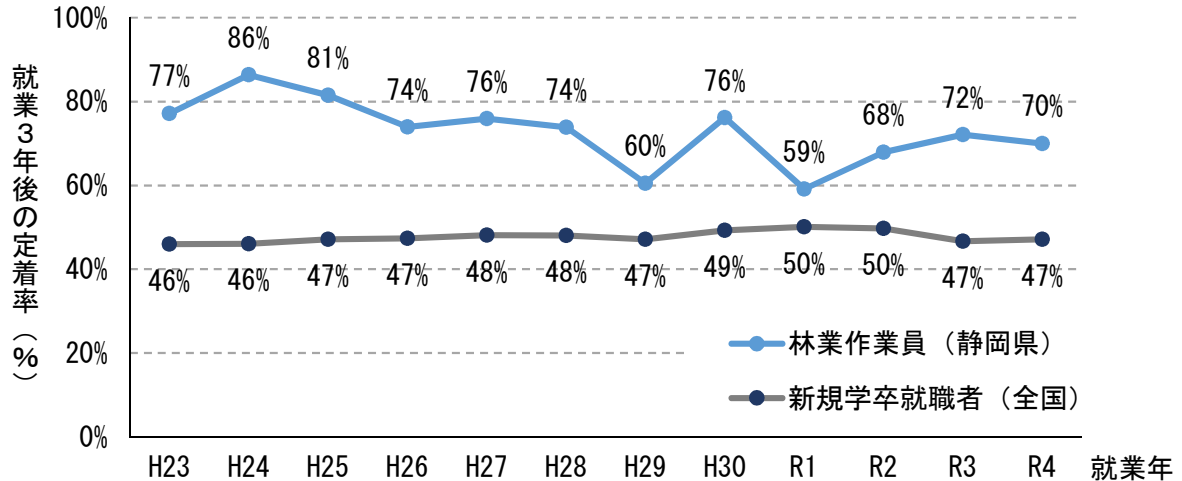


図14 林業作業員の就業3年後の定着率の推移

注) 新規学卒就職者の就業3年後の定着率（全国）は、林業の平均的な規模と同規模の事業所（5～29人）における高卒と大卒の離職率から算出

(資料：厚生労働省公表資料、静岡県林業振興課調べ)

森林組合において造林事業を主たる業務としている林業労働者の数は、平成21年度の298人から令和6年度には93人と大幅に減少しており、造林・保育作業の担い手不足が深刻化しています。

これまで造林・保育作業を担ってきた林業労働者の定年退職や短期雇用の労働力の減少などが原因と考えられます。今後、森林資源の循環利用を促進するためには、主

伐・再造林を進める必要があり、そのためには、造林・保育を担う人材の確保が不可欠です。

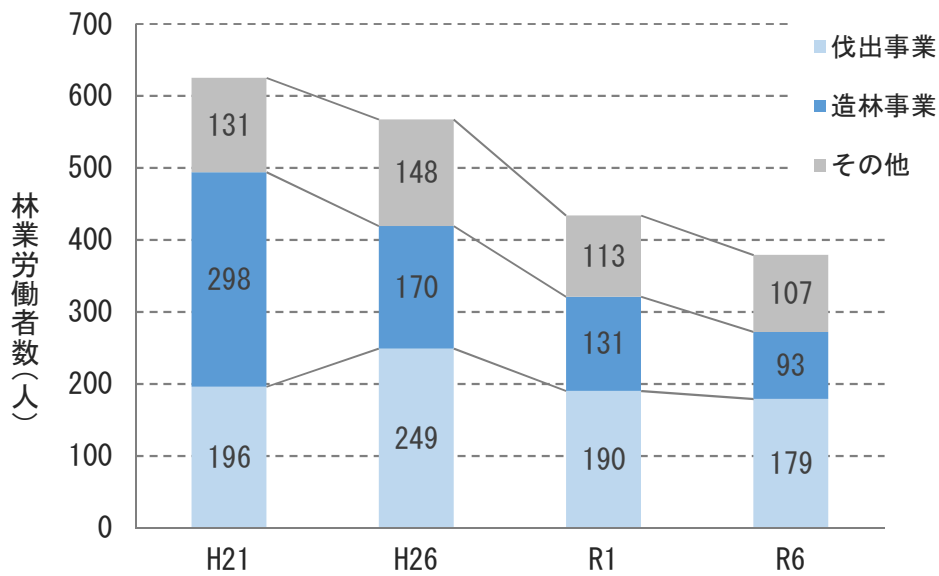


図 15 森林組合における主たる業務別の林業労働者数

注) 林業労働者数には臨時雇用を含む。(資料：静岡県林業振興課調べ)

## 第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針（労確法第4条第3項第2号）

### 1 基本的な考え方

森林の多面的機能を持続的に発揮させるためには、森林の適正な整備・保全に加え、林業・木材産業の成長産業化による森林資源の循環利用が不可欠であり、その担い手となる林業経営体には、大きな期待が寄せられています。

そこで、県では、林業経営体の雇用管理の改善と事業の合理化、林業への就業の円滑化を促進し、林業労働力の着実な確保、育成に取り組みます。

なお、令和7年度に策定した「静岡県森林共生基本計画」では、令和10年度末における木材生産量などの目標を次のとおり定めており、本方針はこれらの目標を踏まえて定めています。

【森林共生基本計画の目標】	
木材生産量（年）	460,000 m <sup>3</sup>
森林技術者数（累計）	500 人
林業への新規就業者数（年）	100 人
木材生産の労働生産性（年）	5.6 m <sup>3</sup> /人・日
持続的経営の定着を図る経営体 <sup>※</sup> 数	50 経営体

※ 生産性の向上や増産に取り組み、持続的経営に必要な一定の基準を達成している林業経営体のこと。

### 2 基本方針

静岡県林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。）や静岡県森林組合連合会、静岡県木材協同組合連合会などの関係団体と連携を図りながら、以下の方針に基づき、林業労働力の確保、育成に取り組みます。

- ・ 林業の魅力や就業情報を発信することで林業への就業意欲を高め、新規就業者を増やしていきます。
- ・ 林業労働者の定着に向け、林業経営体等が行う安全に、意欲を持って長く働ける環境づくりを支援します。
- ・ 林業労働者が、森林技術者としての経験にあわせて、生産管理や現場応用力等の必要な能力を身に付けていけるよう、キャリア形成を支援します。
- ・ 林業労働者の社会的・経済的地位の向上につながる取組を支援します。
- ・ 林業経営体に改善計画の作成を促し、計画に基づいた雇用管理の改善と事業を合理化する取組を支援します。

### 第3章 林業経営体の経営改善の目標と施策

(労確法第4条第2項第1号 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を促進するための措置に関する事項)

林業経営体が、森林資源の循環利用を図る担い手として、持続的な林業経営を行いつつ、その組織を発展させていくためには、経営理念を持ち、その実現に向けた目標を掲げ、長期的な展望を持って事業を運営することが必要です。

また、事業の実施にあたっては、主伐・再造林の実施に努めるほか、森林施業や森林作業道の開設等に係る各種ガイドラインを遵守し、森林の適正な整備・保全に努めていくことが必要です。

#### 1 林業経営体の目標

各林業経営体が、雇用管理の改善や事業の合理化を進める際の目標を次のとおり示します。あわせて、本内容は、認定事業主が改善計画において改善措置の目標として取り組む事項とし、認定の基準については別途定めます。

##### (1) 雇用管理の改善

区分	内容
ア 労働安全衛生の向上	<b>【林業労働災害での死傷者数】 0人</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生法など関係法令の遵守</li> <li>・社内安全パトロールや、定期的な安全教育の実施</li> <li>・社外で開催する安全講習会等への積極的な参加</li> <li>・労働災害の軽減に資する安全装備品の配備</li> <li>・社内安全ルールの策定</li> <li>・リスクアセスメントやKYTの実施</li> </ul>
イ 雇用の安定化、募集・採用の改善	<b>【通年雇用されている林業労働者数】 5人以上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用管理者の選任</li> <li>・雇入通知書の交付</li> <li>・林業労働者の通年雇用化、月給制の導入</li> <li>・森林の仕事ガイダンス等の就業相談会への出展</li> <li>・ハローワーク、自社のWebサイト等を通じた就業情報等の発信</li> </ul>
ウ 労働環境の改善、福利厚生の実	<b>【林業労働者の所得向上の取組】 1件以上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・林業労働者の所得向上に向けた取組の実施</li> <li>・ワーク・ライフ・バランス等の働き方改革の実現に向けた取組の実施</li> <li>・多様な担い手の個々の特性を踏まえた業務配置や柔軟な勤務形態への配慮</li> <li>・ハラスメント防止対策の実施</li> <li>・社会・労働保険への加入、下請事業者の社会保険等への加入の促進</li> <li>・林業退職金共済制度など退職金制度の加入・充実</li> <li>・就業規則の作成</li> </ul>
エ 人材育成の充実	<b>【指導者となる森林技術者数*】 作業班数以上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的な教育訓練の実施・参加、指導者の育成</li> <li>・キャリアに応じた資格の取得促進</li> <li>・デジタル技術や先端技術を現場で活用できる人材の確保・育成</li> <li>・経営者及び林業作業員等が社外の技術向上研修等へ積極的に参加し、自社の安全作業や技術向上に反映させる。</li> </ul>

※ フォレストリーダーやフォレストマネージャー、1級林業技能士、しずおか林業作業士長の数を指します。

## (2) 事業の合理化

区分	内容	
	素材生産業を主として営む者	造林業・育林業を主として営む者
ア 事業量の安定的確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・森林施業プランナーや森林経営プランナーの育成</li> <li>・年間木材生産量5年間で2割(一定規模以上の場合は現状より増)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・造林・育林、その他林業関連業務による年間を通じた事業量の確保</li> </ul>
イ 生産性の向上、作業の効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・木材生産の労働生産性 主伐：7 m<sup>3</sup>/人・日 間伐：5 m<sup>3</sup>/人・日</li> <li>・新技術の導入</li> <li>・高性能林業機械の計画的な導入、更新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・省力化、効率化につながる取組の実施</li> <li>・新技術の導入</li> </ul>

## 2 林業経営体の取組を支援する施策

県は、支援センター、静岡県森林組合連合会及び林業・木材製造業労働災害防止協会静岡県支部（以下「林災防」という。）などと連携して、全ての林業経営体が行う雇用管理の改善及び事業の合理化の取組を支援します。

また、林業経営体が、雇用管理の改善や事業の合理化に意欲的に取り組むよう、改善計画の作成を促進していきます。

施策の実施にあたっては、定期的に施策の進捗状況と成果を評価し、社会経済情勢の変化などにも対応した見直しを行うPDCAサイクルにより改善を行っていきます。

### (1) 雇用管理の改善

#### ア 労働安全衛生の向上

- ・関係法令の遵守と各種ガイドラインに沿った適切な施業を指導します。
- ・林災防と連携した安全パトロールや安全講習会の実施などにより、安全対策の徹底と安全装備の導入を促進します。
- ・関係団体が行う木材生産における安全技術の習得などの研修会の開催を支援します。
- ・林業経営体の社内安全ルール策定などに向けた指導を行うとともに、危険予知トレーニング研修やAIを活用した安全管理などを実施し、安心して働ける職場づくりを支援します。

#### イ 雇用の安定化、募集・採用の改善

- ・雇入通知書の交付や通年雇用化、月給制の導入など、雇用の安定化に向けた林業経営体の取組を支援します。
- ・経営者を対象とした新規就業者の確保に向けた研修の開催のほか、就業相談会への出展やWEBによる採用活動など、林業経営体が行う新規就業者の募集活動を支援します。

## ウ 労働環境の改善、福利厚生の充実

- ・ 木材生産の労働生産性の向上や事業量の安定的確保、能力評価制度の導入等による所得向上の取組を促します。
- ・ 林業作業員台帳の整備や改善計画の認定等を通じ、林業経営体の雇用環境等の向上に対する取組を支援します。
- ・ 経営改善・強化、人材の確保・定着などの林業経営体の課題に応じたオーダーメイド研修や経営者を対象とした就業環境の改善に係る研修の実施により、林業経営体の就業環境等の改善に向けた取組を支援します。
- ・ 林業労働者の社会保険の加入や退職金共済の充実等に対する林業経営体の取組を支援します。
- ・ 多様な担い手の個々の特性を踏まえた業務配置や柔軟な勤務形態の構築、ハラスメント防止対策の徹底など、誰もが働きやすい環境の整備を促します。

## エ 人材育成の充実

- ・ 林業の専門的な技術や知識、及び労働安全の向上を図るため、社内での計画的な教育訓練の実施に加え、社外の技術向上研修等への積極的な参加を促します。
- ・ 森林技術者のキャリアアップと指導力向上を図る指導者養成研修の開催により、指導者の育成を促進します。
- ・ 国の「緑の雇用」事業等と連携した森林技術者育成研修の実施や令和6年度に創設された林業技能検定への受検支援により、林業労働者のキャリア形成を支援します。
- ・ 新技術の活用に係る研修を実施し、デジタル技術や先端技術を林業の現場で活用できる人材の育成を支援します。

## (2) 事業の合理化

### ア 事業量の安定的確保

- ・ 提案型集約化施業を進める森林施業プランナーや森林の持続的な経営プランを立てて実践する森林経営プランナーなどの人材の育成を促します。
- ・ 森林施業の集約化を促進するため、林業経営体等に対し、面的にまとまりを持った森林を対象にした森林経営計画の作成を支援します。
- ・ 林業経営体等の中長期的な施業地の確保などによる安定的な木材生産や、15か月計画の策定などによる年間を通じた木材生産の平準化に向けた取組を支援します。
- ・ オープンデータ化された高精度森林情報の活用手法を普及し、森林所有者への収益性の高い主伐・再造林の提案や、施業集約化と施業地の確保を行う取組を支援します。

### イ 生産性の向上、作業の効率化

- ・ 地域の実情に応じた生産システムや労働生産性の向上などの林業経営体の課題に応じたオーダーメイド研修を実施し、組織全体のスキルアップを支援します。
- ・ 新たに造林事業等に参入する経営体に対し、生産や経営に関する研修を実施

し、事業の円滑な開始を支援します。

- 森林経営計画等に基づいて木材生産に取り組む林業経営体に対し、高性能林業機械の導入を支援します。
- 地形や地質、通行を想定する車両等に応じた耐久性の高い森林作業道の作設を促進するとともに、効率的に丸太を林内運搬できる基幹的作業道等の整備を支援します。
- 普及指導や補助事業等を通じ、伐採から植栽までの一貫作業等による低コスト主伐・再生林の取組を促進します。
- 成長が早いスギ・ヒノキのエリートツリーや早生樹の苗木の植栽により、下刈りの省力化を促します。
- 普及指導や補助事業等を通じ、生産性の向上や業務の効率化、労働安全の確保につながるAIやICT等の先端技術の導入を促進します。

## 第4章 林業への新規就業促進の目標と施策

(労働法第4条第2項第2号 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項)

### 1 目標

本県では、新たに林業に就業しようとする者が円滑に就業できるよう、林業技術の習得などを支援し、その目標を次のとおりとします。

林業の新規就業者数（年）	100人（再掲）
新規就業者の3年後の定着率	80%以上

### 2 就業希望者の求職活動等を支援する施策

新たに林業に就業しようとする者に対し、林業や林業労働に関する理解促進を図ります。

また、雇用情報の提供体制の整備、就業に必要な林業技術の習得に関する研修の実施など、就業希望者の求職活動を支援します。

施策の実施にあたっては、定期的に施策の進捗状況と成果を評価し、社会経済情勢の変化などにも対応した見直しを行うPDCAサイクルにより改善を行います。

- ・ 関係団体と連携し、SNSやホームページで林業の魅力や就業情報を発信します。
- ・ 関係団体と連携し、就業希望者を対象とする現場見学会、就業相談会を開催するとともに、安全装備の購入を支援します。
- ・ 移住者の新規就業を促進するため、関係団体と連携し、大都市圏において、移住希望者等を対象とする就業相談会を開催します。
- ・ 就業後のミスマッチ解消を図るため、林業経営体へのインターンシップを実施します。

### 3 人材の確保・定着に向けた林業経営体を支援する施策

- ・ 林業経営体によるWEBを活用した採用活動を支援します。
- ・ 新規就業者を確保するため、林業経営体の経営者を対象とした研修を開催します。
- ・ 経営改善・強化、人材の確保・定着など、林業経営体が抱える課題に応じたオーダーメイド研修や、経営者を対象とした就業環境の改善に係る研修を実施します。

### 4 教育機関における林業の人材育成の施策

- ・ 県立農林環境専門職大学・短期大学部において、森林・林業に関する幅広い専門的な知識と、理論に裏付けられた高度な実践力、課題対応能力を有し、林業の持続的な経営・生産と森林の多面的機能の向上を担う人材を育成します。

- ・ 県立農林環境専門職大学短期大学部の学生に対し、林業への就業に向けた研修の費用を「緑の青年就業準備給付金」により支援します。

## 第5章 その他の林業労働力の確保の促進に関する取組等（労確法第4条第3項第3号）

### 1 林業労働力確保支援センターの指定・業務

雇用管理の改善と事業の合理化を一体的かつ総合的に推進するため、労確法第11条第1項の規定に基づき、平成10年に社団法人静岡県山林協会（平成23年に公益法人化）を支援センターに指定しました。

支援センターは、労確法第12条に定める業務を行うこととされており、本県においては、就業相談や就業に必要な技術習得に係る研修など新規就業者の確保促進に係る事業等を担っています。

県は、支援センターの業務が円滑に運営されるよう、国、市町、林業関係団体などの関係者と密接な連携を図ります。

### 2 林業関係者、市町などの理解と協力

林業労働力の円滑かつ確実な確保に向け、県民の森林・林業に対する関心と理解を深めるため、国、市町、林業関係団体などと連携し、次の取組を行います。

#### (1) 林業研究グループや教育機関との連携の促進

- ・ 林業経営を担う人材の育成確保を図るため、林業研究グループ<sup>※</sup>等が行う林業技術の研修会や林業への理解を促進する地域活動などを支援します。
- ・ 若者の職業選択の中に林業を意識付けるため、高校生等を対象に、林業の魅力の発見・発信等を行うワークショップや林業の出前講座などを実施します。

※ 林業研究グループ：林業の活性化を通じて地域の発展に貢献することを目的とした、林業就業者などが会員の団体。林業技術の研修会や新規就業のための個別相談などに応じています。

#### (2) 建設業などとの連携及び林業への新規参入・起業の促進

- ・ 建設業やICT分野の事業者と林業経営体のお互いの得意分野を発揮した協力体制の構築を促進します。
- ・ 造林事業をはじめとした林業への新規参入や林業経営体で一定の経験を持つ林業労働者による起業を促進します。
- ・ 森の力再生事業等への異業種からの参入を促進するとともに、参入業者に対しては労働安全対策等を指導します。

### 3 外国人材の適正な受入れ

外国人技能実習制度は、技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的として、外国人を一定期間日本に受け入れるもので、林業分野では、技能実習3号（5年）までの実習が可能となっています。一方で、人手不足の深刻化などを背景に、技能実習制度は廃止され、令和9年4月からは、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とした育成就労制度が創設されます。

また、特定技能制度は、人手不足分野において一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人を受け入れるものであり、林業分野では1号（5年）の受け入れが可能で、県では、外国人技能実習制度、育成就労制度及び、特定技能制度について、国や業界の動向を注視し、林業経営体に対して外国人材の受入れ制度の周知を図ります。併せて、外国人材の指導員として必要となる技能検定資格の取得支援や、外国人材の受入れに向けた取組を支援していきます。

(参考資料)

森林技術者に必要とされる主な資格

資格名	FW	FL	FM
普通救命講習	○		
刈払機取扱作業者の安全衛生教育	○		
荷役運搬機械等はい作業安全教育	○		
伐木等業務（チェーンソー）の特別教育	○		
機械集材装置の特別教育	○		
走行集材機械の運転の業務に係る特別教育	○		
伐木等機械の運転の業務に係る特別教育	○		
簡易架線集材装置の運転の業務に係る特別教育	○		
車両系建設機械運転技能講習	○		
不整地運搬車運転技能講習	○		
小型移動式クレーン運転技能講習	○		
玉掛け技能講習	○		
造林作業指揮者安全衛生教育		○	
はい作業主任者技能講習		○	
地山の掘削及び土止め支保工作業主任者技能講習		○	
安全衛生推進者養成講習			○

FW:フォレストワーカー、FL:フォレストリーダー、FM:フォレストマネージャー