

林業労働力の確保の促進に関する 基本方針の考え方（案）について

平成21年11月26日

林野庁・厚生労働省

目 次

I 林業労働者を取り巻く状況について

1. 森林・林業を取り巻く情勢の変化

- ① 森林資源による低炭素社会の構築と林業の再生 3
- ② 人工林資源の成熟化 4
- ③ 雇用の受け皿としてへの期待 5

2. 林業労働力の現状分析

- ① 林業労働者の減少要因 6
- ② 就業環境の改善 7
- ③ 新規林業就業者の増加 8

3. 労働市場と林業就業者

- ① 林業における求職・求人動向 9
- ② 他産業から見た林業就業 10

II 今後の林業労働者の育成方向について

1. 林業労働者の定着に向けて

- ① これまでの課題の整理 12
- ② 希望する業務内容について 13
- ③ 他産業の事例 14

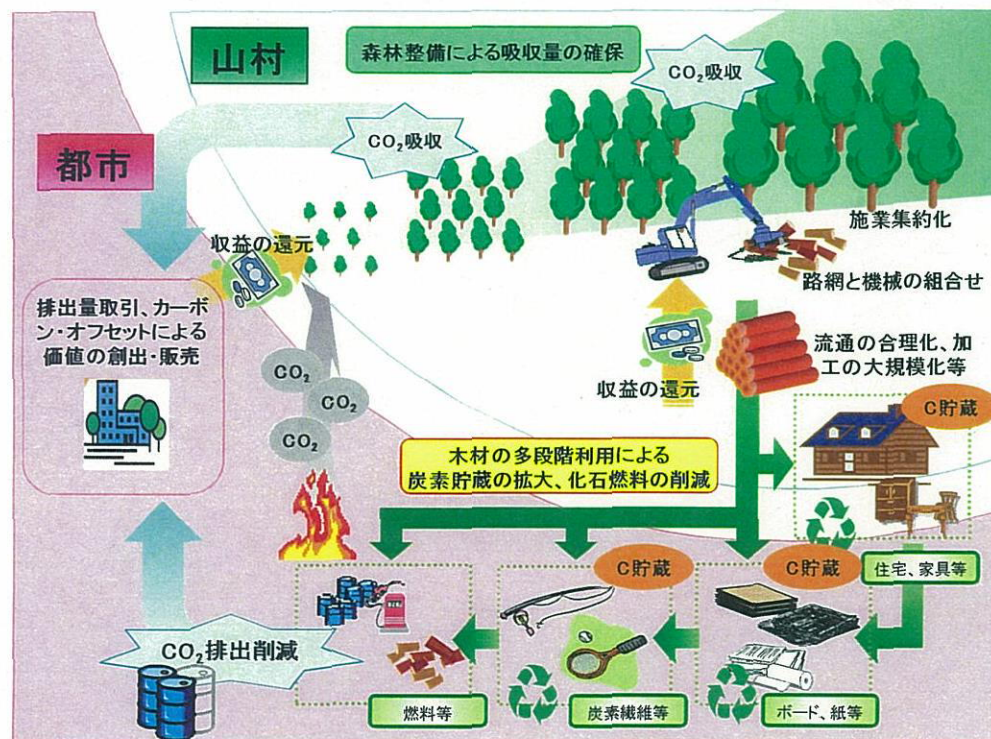
I 林業労働者を取り巻く状況について

① 森林資源による低炭素社会の構築と林業の再生

1. 森林・林業を取り巻く情勢の変化

- 森林は、二酸化炭素の吸収や再生産可能で炭素の貯蔵機能等を有する木材の生産を通じ、地球温暖化の防止に向けた低炭素社会の実現に重要な役割を担っている。このため、森林資源の整備・利用については、間伐等による森林整備、地域材の住宅等への利用拡大、未利用バイオマス資源の資材・エネルギーへの利用拡大を促進する必要がある。
- こうした新たな取組を通じて山元への収益の還元や山村地域での雇用の創出が図られることにより、我が国経済の安定成長に必要な内需の拡大が期待できるが、これらを実現するためには人材への投資が不可欠である。

低炭素社会と森林（概念図）

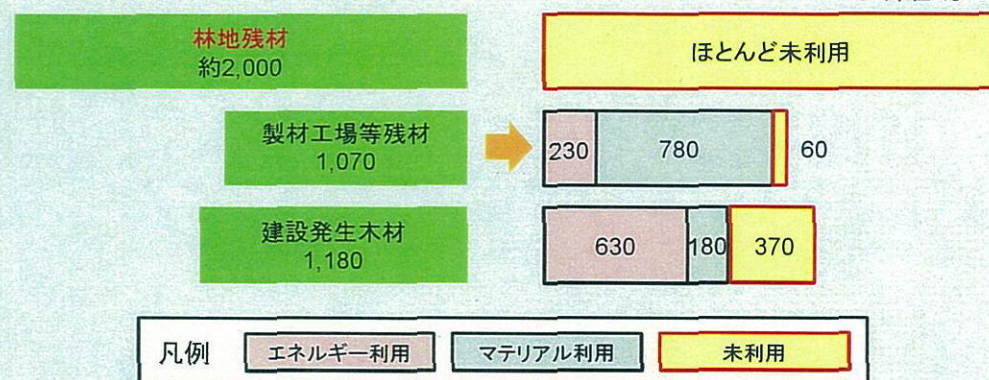


木質バイオマスの発生量と利用の状況（推計）

発生形態別木質バイオマス資源量

利用状況

（単位：万m³）



資料：林野庁業務資料

木質バイオマスボイラーの導入による国内クレジットの認証

福岡県八女市の温泉施設Bでは、商社M社及び電力会社K社の資金協力を得て、温泉加温用のボイラーを、重油焚きボイラーから木質バイオマス利用ボイラーに転換。これにより、平成20年度から平成24年度までの5年間に、年平均約610トンの二酸化炭素の排出が削減され、国内クレジットが発行される見込み。

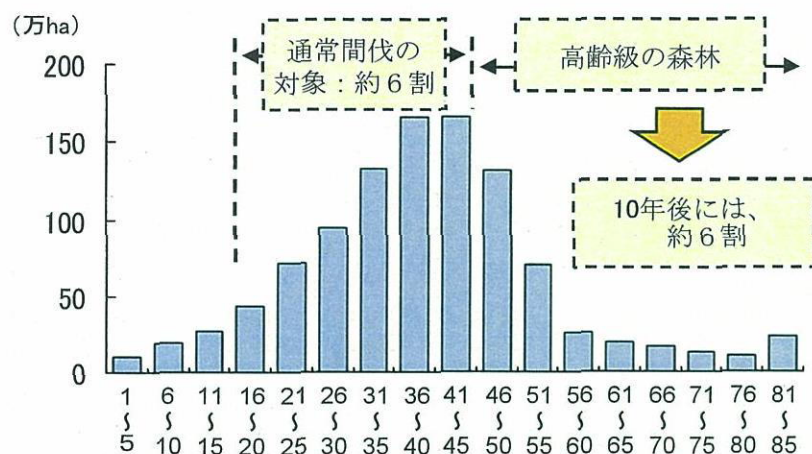


② 人工林資源の成熟化

1. 森林・林業を取り巻く情勢の変化

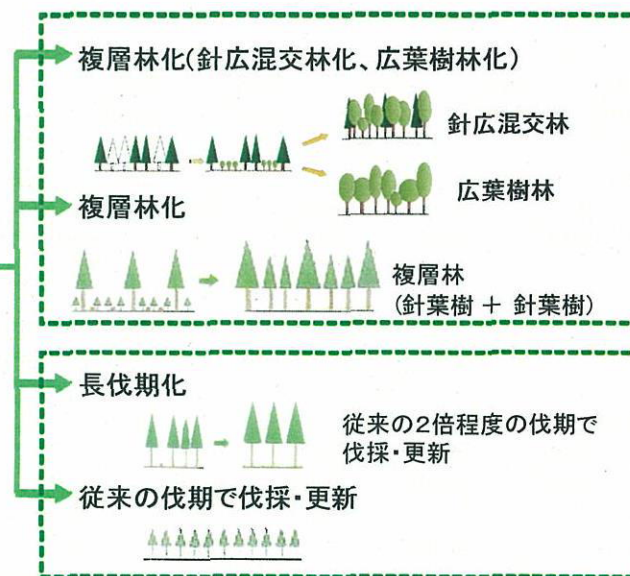
- 我が国の人工林資源は、その多くが未だ間伐等の施業が必要な育成段階にある一方で、高齢級の森林が急増しつつあり、このまま推移した場合、10年後には人工林の約6割を占めると見込まれている。
- これらの高齢級化しつつある人工林は、引き続き適切な施業を行うことにより資源として本格的な利用が可能となる時期を迎えるとともに、多様化する森林に対する国民のニーズを踏まえ、針広混交林化・広葉樹林化・長伐期化など、多様な森林整備を推進する上での分岐点にある。
- 人工林資源の成熟に伴い、植付け、下刈り等の労働集約的な造林・保育作業が減少する一方、利用間伐や主伐等が増加することが見込まれ、今後は、生産工程の管理を行いながらチームで効率的に作業を行う知識集約的な能力が必要となる。

人工林資源の成熟化



今が多様な森林づくりを進めていくための分岐点

多様な森林づくりの方法



③ 雇用の受け皿としてへの期待

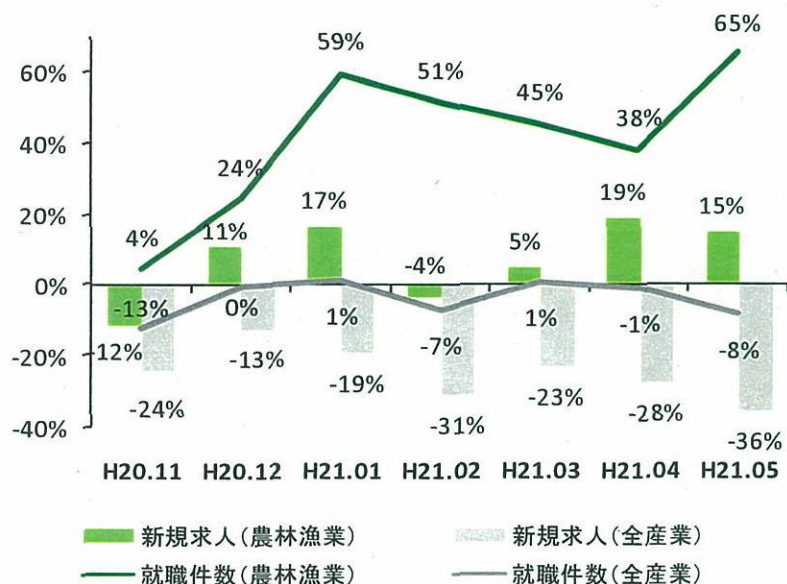
1. 森林・林業を取り巻く情勢の変化

- 世界経済の減速に伴い国内の雇用情勢が悪化するなか、農林漁業の新規求人は増加傾向にあり、就職件数も前年同月比で上回っている状況にある。また、年初に開催した「森林の仕事ガイダンス」には、昨年度を大きく上回る相談者が来場し、林業就業への関心の高まりがうかがえる。
- 公共投資額が減少するなか、間伐等の森林整備事業については、京都議定書の目標達成に向けた森林吸収源対策の実施もあり、公共事業等による雇用の下支え効果が期待できる状況にある。
- 加えて、森林・林業の周辺分野も含めると、人工林への侵入竹の除去、林地残材の搬出、森林境界の明確化など多様な業務が必要とされており、潜在的な雇用が見込まれる数少ない分野でもある。

農林漁業における求人等の状況（前年同月比）

「森林の仕事ガイダンス」の様子

緊急雇用の取組事例



多くの方が訪れた相談ブース

延べ相談者数 3,431人(H19)
↓ (79%増)
6,133人(H20)

竹伐採で雇用創出
山口県が緊急事業 45人以上を即時

景気悪化に伴い、非正規社員らの解雇や雇止めが増えているなか、山口県は5月、竹伐採事業を余儀なくされた人を現場作業員の半数以上にすることを条件に、森林組合に発注する。仕事は林内整備や枝

雇創出が狙い。課題にする。竹を伐採する期間が20〜30日程度、県は来年度からの企業も少ない。国は緊急雇用対策が実現するまでに時間がかかると見込まれる。緊急雇用対策が実現するまでに時間がかかると見込まれる。緊急雇用対策が実現するまでに時間がかかると見込まれる。

日本農業新聞(H21.1.6)

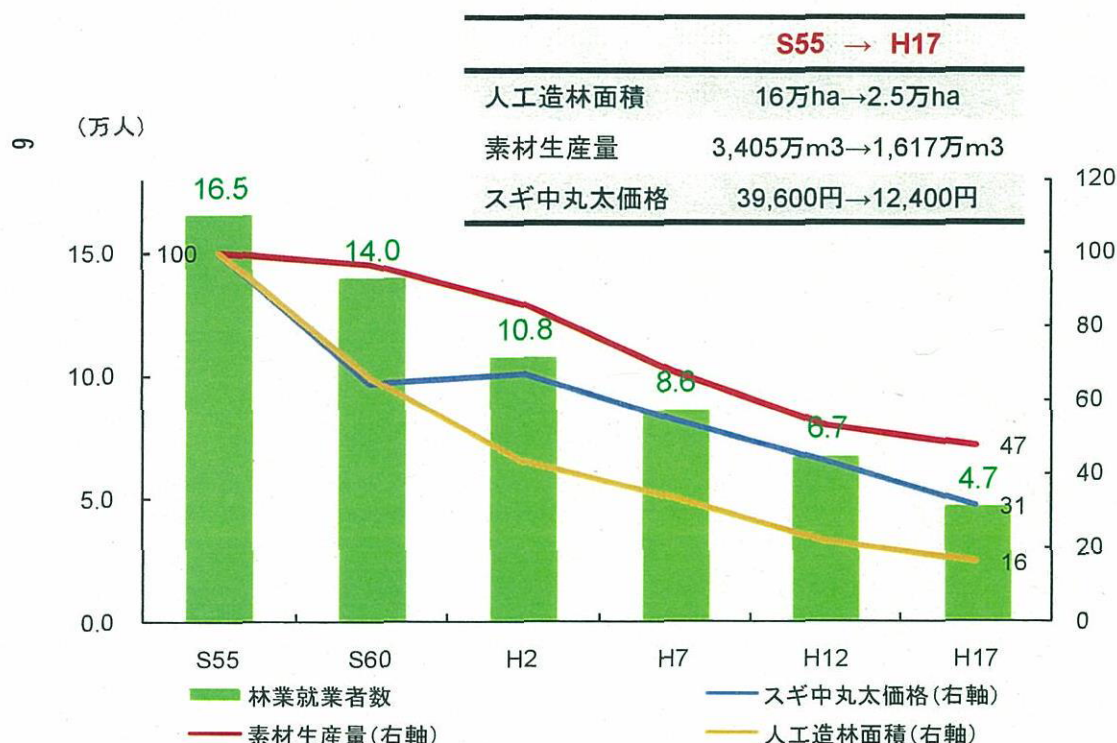
資料:厚生労働省「職業別一般職業紹介状況」より作成。

① 林業就業者の減少要因

2. 林業労働力の現状分析

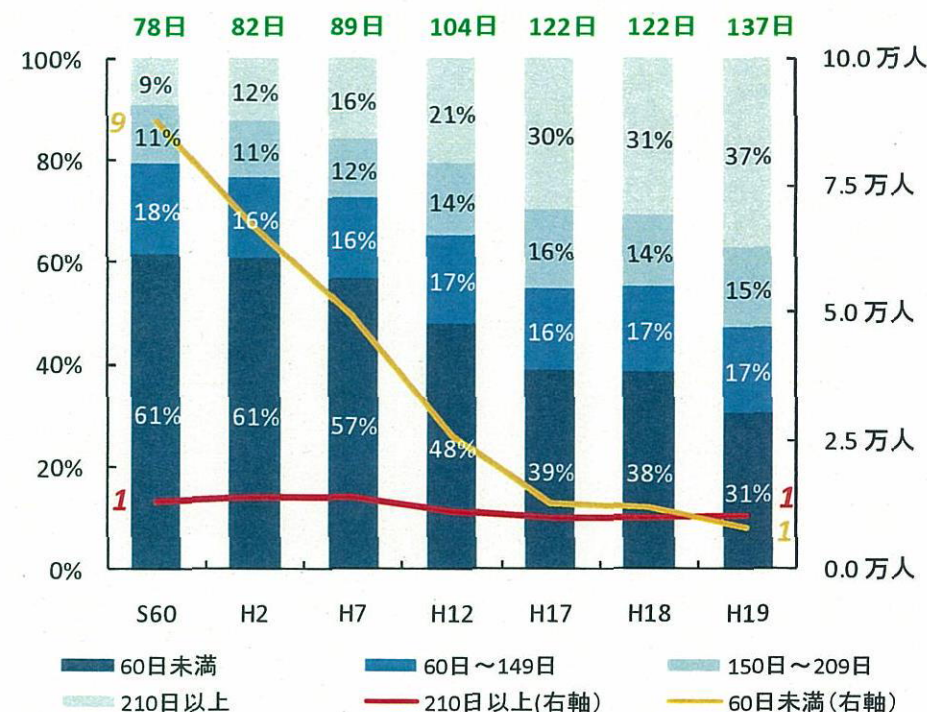
- 林業就業者の減少については、木材価格の低迷等により林業採算性が悪化するなかで、また、森林所有者の経営意欲の低下に伴う林業生産活動の停滞や森林資源が成熟するなかで、植林・下刈り・枝打ちといった労働集約的な森林施業の事業量が減少したことも影響してきた。
- とくに、植付け・下刈り等の造林作業は、これまで主に森林組合が担ってきたが、造林作業量等の減少に伴い、造林作業があるときのみ季節的に雇用される労働者が主に減少してきた。

造林事業量等と林業就業者数の推移



資料：林業就業者数：総務省「国勢調査」、人工造林面積：林野庁業務資料、
 素材価格：農林水産省「木材統計」、素材生産量：農林水産省「木材需給報告書」
 注：素材価格、素材生産量、人工造林面積は、昭和55年度を100とした時の指数である。

森林組合雇用労働者の年間就業日数の推移



資料：林野庁「森林組合統計」
 注：グラフ上段の緑字は、就業日数階層ごとの人数により重み付けし、年間就業日数を試算したもの。

② 就業環境の改善

2. 林業労働力の現状分析

- この結果、通年で働く専門的な雇用労働者の占める割合が増加し、社会保険等が適用となっている者の割合も増加してきている。また、林業作業は雨天の場合は作業を中断する等、労働日数が天候に大きく影響を受けるため、依然として日給制が大勢を占めているものの、月給制の導入により他産業並みの雇用条件が整備されつつある。
- さらに、高性能林業機械の導入や作業道等の路網整備によって林業労働者の労働負担が軽減されるなど、総体的にみると就業環境が改善されつつある。とくに、ハーベスタやプロセッサ、フォワーダの普及等により、造材・集材作業中における死亡災害は減少傾向にあり、安全な労働環境も整備されつつある。

社会保険等加入状況の変化

	労働者数	雇用保険	健康保険	厚生年金
S60	58,288人	26,456人 (45%)	8,201人 (14%)	3,029人 (5%)
H19	24,267人	13,229人 (55%)	12,304人 (51%)	11,999人 (49%)

資料：林野庁「森林組合統計」

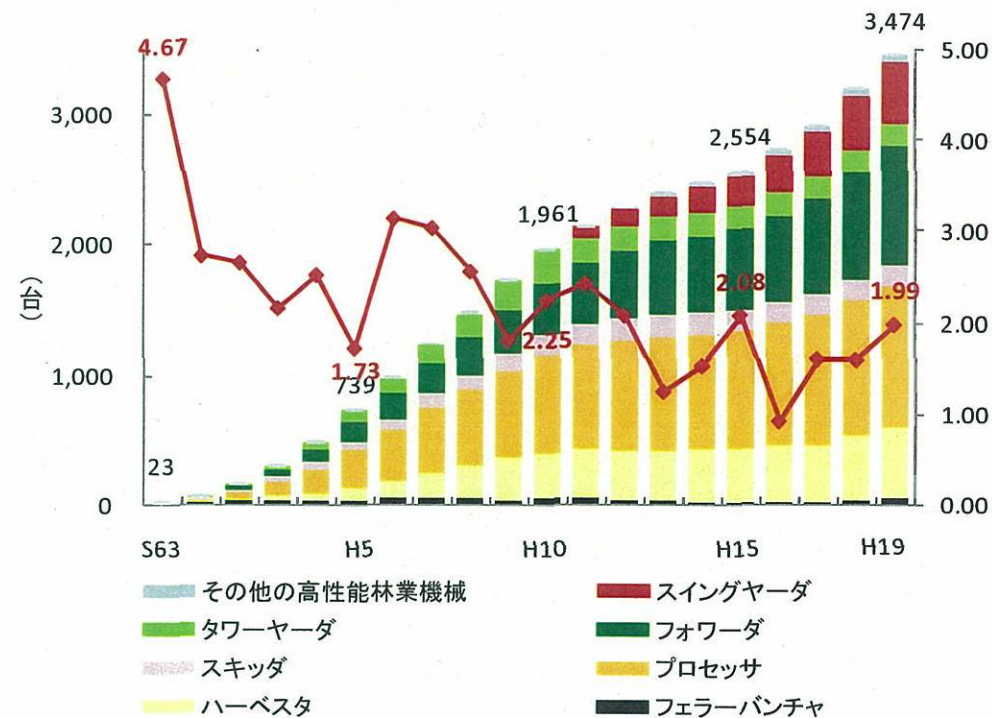
給与支払形態の変化

	月給制 (出来高併用を含む)	日給制又は出来高制 (併用を含む)
S60	2,049人 (4%)	55,779人 (96%)
H19	4,296人 (17%)	20,877人 (81%)
増減率	110%	▲63%

資料：林野庁「森林組合統計」

雇用者数が減少する中、健康保険、厚生年金加入者数及び月給制の人数は増加。

高性能林業機械の導入台数の推移



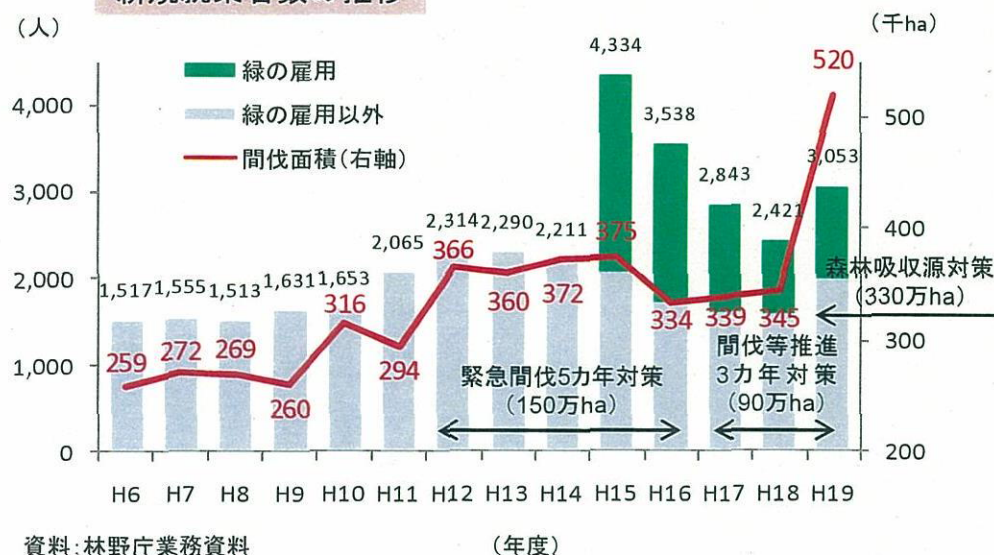
資料：林野庁業務資料

③ 新規林業就業者の増加

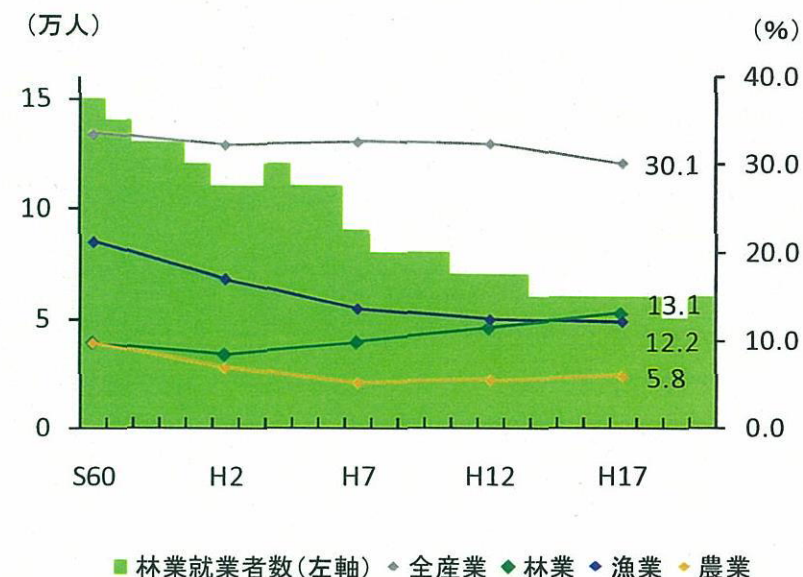
2. 林業労働力の現状分析

- 一方、間伐対策が重点的に実施されてきたこともあり、事業主は安定的な事業量の確保が見込めるようになったことから、高齢となった労働者の退職補充として積極的に新規採用をしている状況。とくに、平成15年度以降実施している「緑の雇用」では、40歳未満の新規就業者が5割から6割程度見られている。
- このため、全産業平均では35歳未満の占める割合が微減傾向にあるものの、林業については増加傾向にあり、就業者の年齢構成の平準化が確保されつつある状況。また、近年、林業就業者数は5万人前後で推移しており、これまでの減少傾向に歯止めがかかりつつある。

新規就業者数の推移



農林水産業における若年者率の推移



「緑の研修生」と林業就業者の平均年齢

単位: 歳

	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19
緑の研修生	—	—	—	43.4	40.2	40.1	34.5	35.9
林業就業者	54.4	—	—	—	—	54.4	—	—

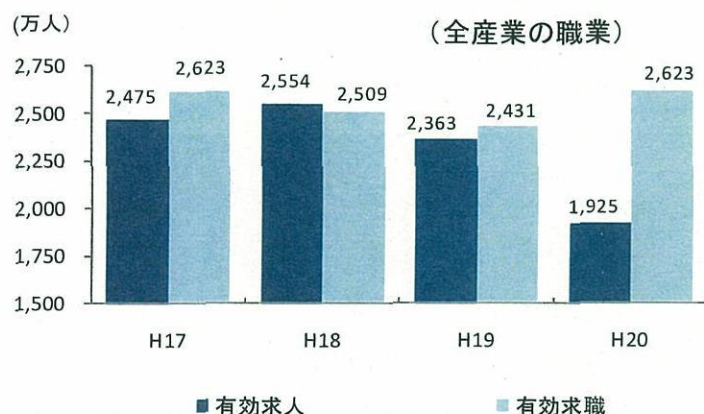
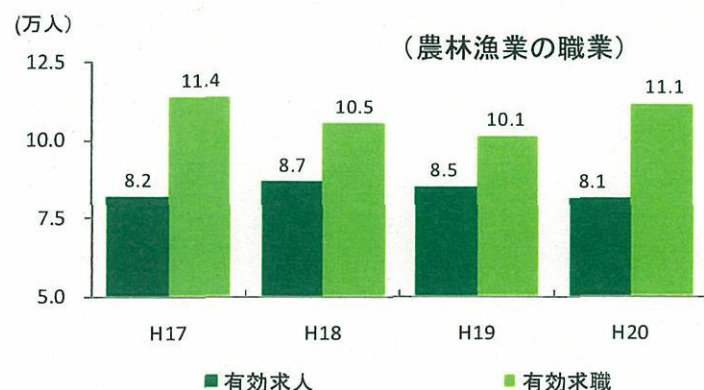
資料: (上段) 林野庁業務資料、(下段) 総務省「国勢調査」

① 林業における求職・求人動向

3. 労働市場と林業就業者

- 近年、林業における有効求人数は、間伐事業量の増加等を背景に増加しており、有効求職者数も自然回帰志向等を背景に依然として高い水準にある。
- 新規就業者の就業理由には、①自然に囲まれて働きたい、②自然相手の仕事で自分で創意工夫ができる等、林業への就業動機が明確な者がいる一方で、①地元で就職すれば親の面倒を見られる、②他に適当な仕事なかったから等、とりあえずの就業先として林業を選択した者も相当程度いる。

有効求人、有効求職の推移



資料：厚生労働省「職業安定業務統計(一般職業紹介状況)」

新規就業者の就業理由

就業理由	人数	構成比
地元で就職すれば家を継ぎ親の面倒を見られる(家庭の事情から)	878	38%
自然に囲まれて働きたい(生活環境)	543	23%
自然相手の仕事で自分で創意工夫ができる林業に魅力を感じた	519	22%
他に適当な仕事なかったから	435	19%
自然環境保護に関心がある	209	9%
希望のライフスタイルや趣味活動をする時間的余裕がある	177	8%
学校教育や社会教育で林業に関心を持った	88	4%
結婚したから	52	2%
ボランティア活動で林業に関心を持った	23	1%
その他	387	17%
該当なし・未記入	36	2%

資料：林野庁業務資料

注1：平成19年度に行ったアンケート調査で、回答者数は2,313人である。

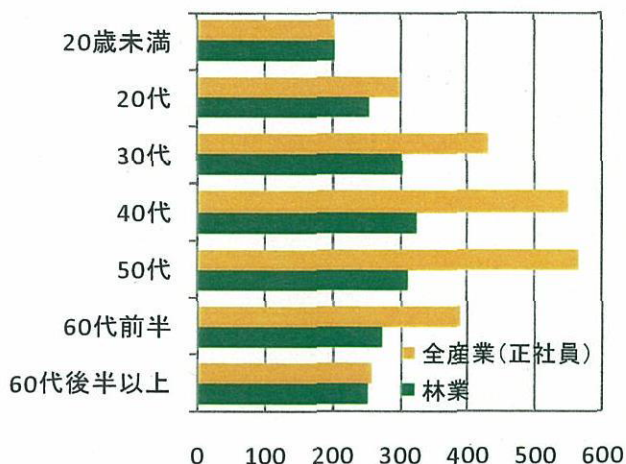
注2：3つまでの複数回答で、構成比は回答者数に対する割合である。

② 他産業から見た林業就業

3. 労働市場と林業就業者

- 一方で、林業就業者の現在の給与形態は「定額日給制」が最も多く、また、就業当初こそ全産業との所得格差は認められないが、子供の教育資金が必要な40代、50代では、200万円以上の差も見られ、安定的な所得の確保が課題となっている。
- 林業作業の機械化に伴い労働災害の発生頻度は減少傾向にあるものの、依然として他産業に比べ高い状況にある。
- また、新規就業者が就業後に抱える不安としては、①所得確保可能な就業条件、②健康面・体力面、③事業体の経営安定・雇用安定、④作業環境や仕事のきつさなど、今後の生活や作業環境に関するものが高くなっており、このまま何も対策を講じなければ、景気回復時には、より良い条件を求め、他産業へと転出する可能性が高い。

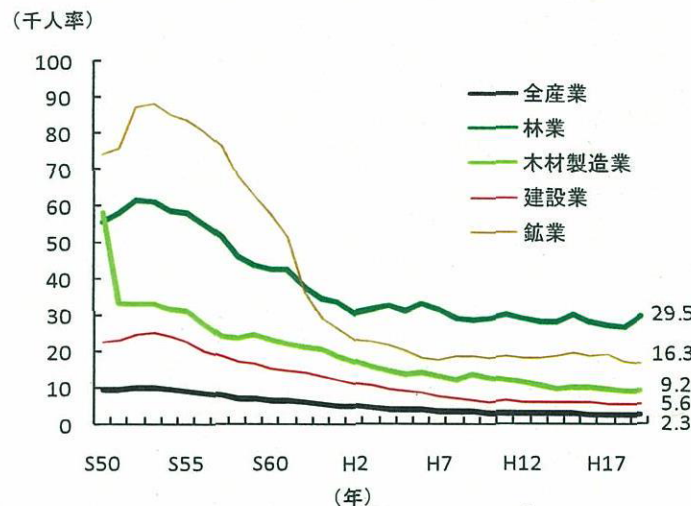
林業と全産業の就業者所得の比較



年間平均所得 (万円)
林業 295万円、全産業 452万円

資料:総務省「就業構造基本調査(平成19年)」、林野庁業務資料
注1:全産業(正社員)は、就業構造基本調査における年齢、所得別の有業者数により重み付けし林野庁において試算。
注2:林業は、平成19年度アンケート調査結果における年齢、所得別回答者数により重み付けし試算。(回答者数は1,529人)

林業と全産業の労働災害発生率の比較



資料:林災防「林業労働災害防止年報」

注:千人率とは、1,000人当たり1年間に発生する労働災害による死傷者数(休業4日以上)を表したものである。

$$\text{千人率} = \frac{\text{1年間の死傷者数(休業4日以上)}}{\text{1年間の平均労働者数}} \times 1,000$$

新規就業者が就業後に抱える不安

	構成比
所得確保可能な就業条件	32%
健康面・体力面	32%
事業体の経営安定・雇用安定	31%
作業環境や仕事のきつさ	20%
技術の習得・向上	18%
同僚や事務所との人間関係	9%
他産業より有利な就業条件	7%
生活環境(住宅、教育、医療等)	4%
その他、該当なし・未記入	25%

資料:林野庁業務資料

注1:平成19年度に行ったアンケート調査で、回答者数は2,313人である。

注2:3つまでの複数回答で、構成比は回答者数に対する割合である。

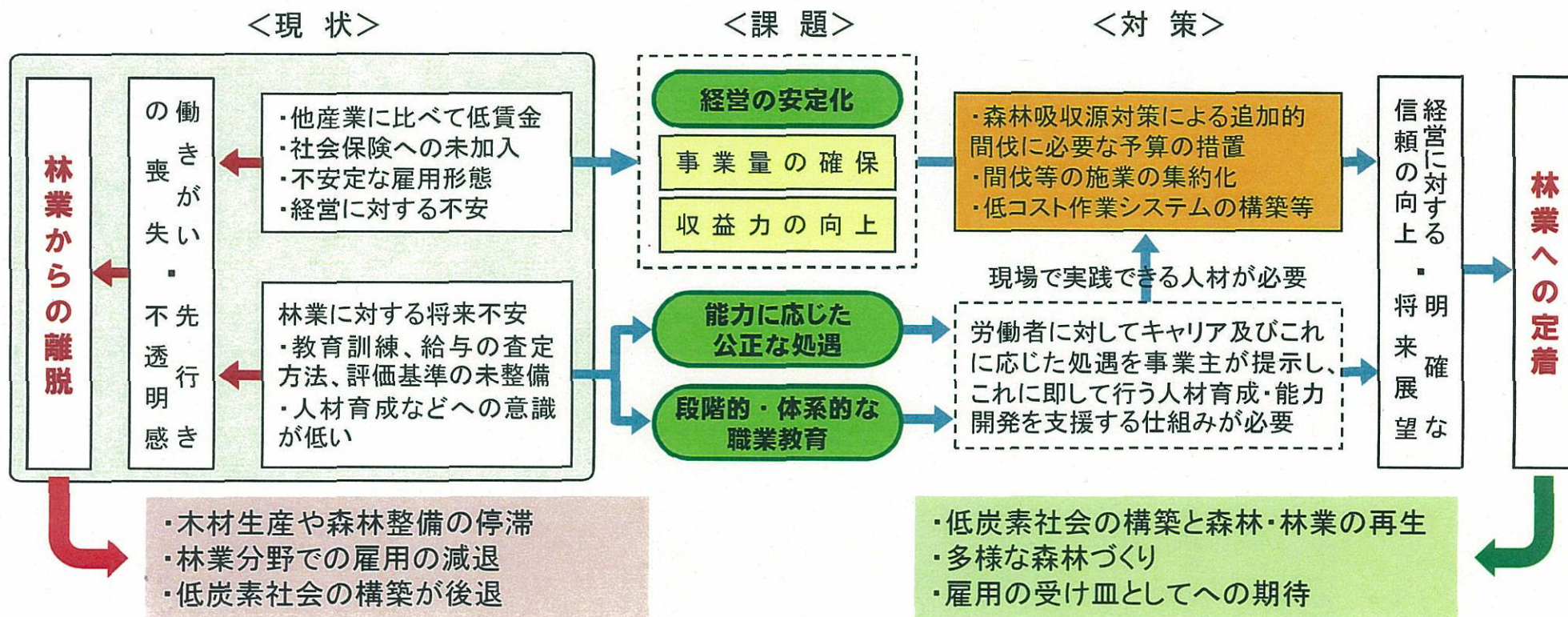
Ⅱ 今後の林業労働者の育成方向について

① これまでの課題の整理

1. 林業労働者の定着に向けて

- 林業に就業したものの、①他産業に比べ所得が低い、②季節雇用など不安定な雇用形態、③将来の職業生活がイメージできない等の不安を抱えており、このまま対策を講じなければ、離職などにより、今後、必要な技術が蓄積されず、国産材の安定供給や森林整備に支障が生じるおそれがある。
- このため、事業主自らが、まずは、事業量の確保や収益力の向上など「経営の安定化」に取り組むほか、①これらを現場で実践するために必要な技術等を労働者に段階的かつ体系的に習得させること、②人材育成の方針や労働者の業績・能力評価基準などの社内規定等を整備し、能力に応じた公正な処遇に努めることが重要である。
- しかし、公共事業に依存し、他産業と比較して雇用管理面で立ち後れている林業事業体にとっては、これまで経験のない取組であり、中小零細な事業体では、自力で評価基準等の整備は困難な状況にある。

12



② 希望する業務内容について

1. 林業労働者の定着に向けて

- 今後、希望する業務内容としては、具体的にイメージできていないと思われる者が4割を占める一方、現在の仕事の段取りや安全作業を基本としながらも、事業体の経営への関与を高めていきたい者も一定程度存在する。ここ数年の間に多くの新規就業者が第一線で活躍することが期待されており、より高度な研修が課題となっている。
- 一方、先進的な林業事業体は、①路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムによる生産性の向上、②森林所有者等に積極的に働きかけ、年間1万m³程度の素材生産をするなど安定的な事業量の確保、③給与の査定方法、評価基準等のオープン化、④教育の充実など、従業員のやる気を積極的に引き出す経営に取り組んでおり、高い能力に応じた所得の確保が図られている事例も見られる。

現在の業務内容と今後希望する業務内容

	現在の業務		今後の希望	
新規採用者を指導	325	14%	403	17%
仕事の段取りや作業手順を指示	825	36%	779	34%
班全体の安全作業を確認	834	36%	705	30%
事業費見積もりに立ち合う	130	6%	222	10%
事業体と単価の交渉	111	5%	181	8%
班員の賃金配分や格付けに関与	121	5%	134	6%
臨時的な労働者を探す	72	3%	96	4%
事業を確保する	205	9%	337	15%
該当なし・未記入	1,014	44%	993	43%
回答者数	2,313		2,313	

先進的な事業体における所得分布等の状況

		A社 (福井県)		B社 (京都府)		C社 (兵庫県)		全産業 (正社員)	
所得 分布	300万円未満			3人	19%			915万人	27%
	300～400万円	3人	20%	3人	19%	4人	44%	650万人	19%
	400～500万円	4人	27%	9人	56%	3人	33%	508万人	15%
	500～600万円	4人	27%	1人	6%	1人	11%	358万人	10%
	600～700万円	3人	20%			1人	11%	258万人	8%
	700万円以上	1人	7%					540万人	16%
計		15人		16人		9人		3,432万人	
事業 量等	主伐	—		—		10,000m ³			
	生産性	—		—		12.0m ³ /人日			
	間伐	15,000m ³		9,402m ³		15,000m ³			
	生産性	6.0m ³ /人日		8.0m ³ /人日		10.0m ³ /人日			

資料：林野庁業務資料

注：平成19年度に実施したアンケート調査で、複数回答。

資料：林野庁業務資料、総務省「就業構造基本調査(平成19年)」

注：先進的な事業体の事例はH20.11月の聞き取りによる。

③ 他産業の事例

1. 林業労働者の定着に向けて

- 平成17年末に労働政策審議会から厚生労働大臣に「今後の職業能力開発施策の在り方について」が報告され、これを踏まえ、平成18年7月に第8次職業能力開発基本計画が策定され「職業キャリア形成支援政策」が推進されている。
- 中小企業、建設業及び介護分野においても、基本指針等でキャリア形成支援が盛り込まれている。
- 他産業については業界団体が実施する認定職業訓練を受講させる等により、労働者のキャリア形成を支援している。

他産業におけるキャリア形成支援

	全産業	中小企業	建設業	介護分野
法律名	職業能力開発促進法	中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律	建設労働者の雇用の改善等に関する法律	介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律
基本計画等	職業能力開発基本計画（第5条） ○ 厚生労働大臣が策定 ○ これまでに7回改訂（H18.7が最新） ○ 「第1部 総説」において、職業能力を高めるためには、単に職業訓練を実施するだけでなく、職業キャリアの円滑な形成を支援する政策が必要な旨を記載 ○ 「第4部 職業能力開発の基本的施策」において、働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成への支援として、①企業における職業キャリア形成支援に加え、②企業の枠を超えた職業キャリアの再構築等への支援について記載	基本指針（法第3条） ○ 厚生労働大臣と経済産業大臣が策定 ○ 平成10年に策定してから、これまでに3回改訂（H18.9が最新） ○ 「第2の6 教育訓練の充実」において、高度人材の育成に資する能力開発、新分野進出等に必要な能力開発、青少年の育成に資する実践的な能力開発、熟練技能等の習得に資する能力開発の重要性やこれらに対する支援の必要性について記載 ○ 「第2の7 その他の雇用管理の改善」において、労働者にとって魅力ある職場づくりのため、雇用管理の改善、仕事のやりがいを高める職業生活の将来設計モデルの明確化等の必要性について記載	建設雇用改善計画（法第3条） ○ 厚生労働大臣が策定 ○ 昭和51年に策定してから、これまでに6回改訂（H17.9が最新） ○ 「Ⅲ2 職業能力開発の推進」において、事業主等の行う職業能力開発の促進や熟練技能の維持・継承及び活用について記載 ○ 「Ⅲ3 若年労働者等の確保及び建設業に対する理解の促進」において、建設労働者のキャリアルートの方針の策定や建設業人材育成モデルの普及促進等を積極的に進め、これらの取組を実施する建設事業主団体に対する支援について記載	介護雇用管理改善等計画 ○ 厚生労働大臣が策定 ○ 平成12年に策定してから、これまでに3回改訂（H21.8が最新） ○ 「第4の2 介護労働者の能力の開発及び向上」において、介護に携わる人材の専門性の向上やキャリア形成を支援する観点から、効率的かつ効果的に介護労働者の能力開発や教育訓練機関の積極的な活用により、介護分野における人材需要に対応した能力開発対策を推進する旨を記載