

②林業

就業者数10人以上の林業事業体

「若者の所得向上」のための取組の方向性	P15
事例 1 高性能林業機械の導入や施業の集約化による 生産性の向上	P16
事例 2 人材育成による生産性の向上	P17
事例 3 キャリアパスの導入等による所得の向上	P18

【林業】「若者の所得向上」のための取組の方向性

現状・課題

他産業と比較すると林業の年収は低い状況。年収の向上に向けては、生産性の向上とそれにより得られた利益を従業員に還元する2つの取組が必要

（１）更なる生産性の向上

現状：生産性の向上を目指して作業システムの改善等を推進してきたが、生産性の伸びは低位

課題：① 能力の高い林業機械の更なる活用と併せて、効果的な集約化による施業地の確保が必要

② 林業機械の稼働率を上げるためには、現場従業員の技術力の向上や多能工化が必要

（２）所得の向上

現状：昇任や昇給などのルール化が進んでおらず、若者がキャリアパスをイメージできない

課題：キャリアパスの導入などに向けて、経営者の意識醸成を図ることが必要



対策

（１）更なる生産性の向上

①高性能林業機械の導入や 施業の集約化による生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・能力の高い林業機械の更なる活用
- ・作業の効率化につなげるための施業地の集約化の推進

【県庁側の取り組み】

- ・生産性と従業員所得の向上を見据えた林業機械の導入支援
- ・施業地の集約化に向けた仕組みづくりへの支援

②人材育成による生産性の向上

【事業者側の取り組み】

- ・現場でのOJT研修の実施や林産・造林の班員固定の解消に向けた取組の推進

【県庁側の取り組み】

- ・技術力向上や多能工化を進めるための、先進事業体での研修などへの支援
- ・林業大学校における次世代の林業を担う人材の育成や、就業後の技術力等の向上に向けた短期講座の実施

（２）キャリアパスの導入等による 所得の向上

【事業者側の取り組み】

- ・技能検定等の活用によるキャリアパスの導入など、労働環境の改善等による生産性向上により得られた原資を所得向上につなげる取組の実施

【県庁側の取り組み】

- ・経営セミナー開催や、林業技能検定等を活用したキャリアパスの導入などの取組支援

【林業】企業等の取組具体事例① 「高性能林業機械の導入や施業の集約化による生産性の向上」

①企業の概要

事業者名：A社
従業員数：22人（R7年4月）
事務：4人、現場：18人
事業概要：素材生産

②取り組みにより得られた成果

- 素材生産量 H16年：18千m³→ R5年：31千m³（72%アップ）
- 間伐生産性 H16年：4.9m³/人日→ R5年：8.1m³/人日（65%アップ）
- 事業面積 H16年：132ha→ R5年：160ha（21%アップ）
- 経営改善 H17年以降 黒字経営を継続（賃上げの原資を確保）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・生産性が低く、赤字経営が続く。
- ・経営不安により現場従業員が定着しない。
H10年:最大21人→H12年:12人（▲9人）

④具体的な取り組み

- ・高性能林業機械の導入による労働強度の軽減や作業システムの改善とともに、施業の集約化を進め生産性を向上
→平成21年度から「**森の工場**」に**取り組み、効率的な間伐による原木生産**を実施
→小面積の施業の受注に加えて、**効率的に施業を行える大規模な森林所有者からの受注**も可能になり、収益力が高まった。
- ・こうした対応により、所有者への収益の還元が安定し、信頼を得たことで、より**好条件な事業地の確保（事業規模の拡大）**といった**好循環**が生まれている。

※森の工場：効率的な森林施業が可能となる集約化された森林

※高性能林業機械：従来のチェーンソー等比べて、作業性能が著しく高い林業機械

※作業システム：木材生産現場における、作業の流れや機械と人の組み合わせ。伐木・集材・造材・積み込みまでの一連の作業プロセス

<本事例を踏まえたポイント>

- より能力の高い林業機械の活用（事業者）
- 作業の効率化につなげるための施業の集約化の推進（事業者）
- 生産性と従業員の所得向上を見据えた林業機械の導入支援（県）
- 施業の集約化に向けた仕組みづくりへの支援（県）



【林業】企業等の取組具体事例② 「人材育成による生産性の向上」

①企業の概要

事業者名：A社
従業員数：22人（R7年4月）
事務：4人、現場：18人
事業概要：素材生産

②取り組みにより得られた成果

- 素材生産量 H16年：18千m³→ R5年：31千m³（72%アップ）
- 間伐生産性 H16年：4.9m³/人日→ R5年：8.1m³/人日（65%アップ）
- 事業面積 H16年：132ha→ R5年：160ha（21%アップ）
- 経営改善 H17年以降 黒字経営を継続（賃上げの原資を確保）

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・生産性が低く、赤字経営が続く。
- ・経営不安により現場従業員が定着しない。
H10年:最大21人→H12年:12人（▲9人）
- ・機械オペレータの固定化により、急な欠員が生じた際に、機械の稼働率が低下



④具体的な取り組み

- ・効率的な機械操作など社内研修を通じて**現場従業員の技術力の向上**を図るとともに、R5から「安全・技術指導室」を設置し、個別指導を実施。「教えて」、「育てる」取組により、知識・技術力の習得がスピードアップ。
その結果、個々の技術力の向上はもとより、**会社全体の生産力の底上げ**につながった。
- ・施業に熟練した従業員が担当することの多い高性能林業機械の操作について、若手従業員にも積極的に操作する機会を与えることで、**伐採・搬出に係る2つ以上の作業に従事できる多能工化を進めた**。
その結果、**柔軟な従業員の配置が可能**となったことで、**現場の稼働率が上昇し、生産性の向上**につながった。
また、多能工化を進めるなかで、新しい作業を経験できることから**若手従業員のモチベーションの向上にもつながるなど、好循環が**生まれている。

<本事例を踏まえたポイント>

- 現場でのOJT研修の実施や林産・造林の班員固定の解消に向けた取組の推進（事業者）
- 技術力向上や多能工化を進めるための、先進事業体での研修などへの支援（県）
- 林業大学校における次世代の林業を担う人材の育成や、就業後の技術力等の向上に向けた短期講座の実施（県）

【林業】企業等の取組具体事例③ 「キャリアパスの導入等による所得の向上」

①企業の概要

事業者名：A社
従業員数：22人（R7年4月）
事務：4人、現場：18人
事業概要：素材生産

②取り組みにより得られた成果

- 賃上げ（30代後半） H16年 430万円 → R6年 500万円（16%アップ）
- 現場の雇用増加（H3設立） H3年 11人 → R7年 18人（64%アップ）
- 離職率（5年平均） H11～15年 17% → R2～6年 3%（14ポイント改善）
- 男性職員の育休取得率 R4年対象3人取得0人 → R6年対象2人取得2人
- 従業員の定着率改善から、生産性・安全性の向上につながる好循環が生まれた。

③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・生産性が低く、赤字経営が続く。
- ・経営不安により現場従業員が定着しない。
H10年:最大21人→H12年:12人（▲9人）
- ・熟練従業員が育たないなど、生産性が低く、こうした悪循環を解消するため、人材育成の取組強化が必要となった。



④具体的な取り組み

- ・効率的な原木生産に向けて、H13からの作業システムの改善に取り組み、H17以降は経営が安定し、高い賃金水準を維持
【参考】現場従業員40歳代の年収：380万円程度（県内の一部の林業事業者への聞き取り）
- ・R5には、**若手従業員などの手当や役職を新たに設定するとともに、全ての役職に対する手当を増額するようキャリアパスを見直した**ことで、現場従業員のモチベーションが更に向上
（R5に見直した現場従業員のキャリアパス）
技術員 ⇒ 技師（手当新設） ⇒ 主任 ⇒ 班長補佐（役職・手当新設） ⇒ 班長 ⇒ 係長 ⇒ 課長補佐 ⇒ （安全・技術指導室長（新設）⇒） 課長
- ・来年度には、現場従業員が林業技能検定を受検予定。併せて、**林業技能検定（林業技能士）の資格を社内の資格手当の対象に追加**することを検討。

<本事例を踏まえたポイント>

- 技能検定等活用によるキャリアパスの導入など、労働環境の改善等による生産性向上により得られた原資を所得向上につなげる取組の実施（事業者）
- 経営セミナー開催や、林業技能検定等を活用したキャリアパスの導入などの取組支援（県）