

とちぎの林業人材 確保・育成に関する意向調査（結果概要）

経営体アンケート調査の概要

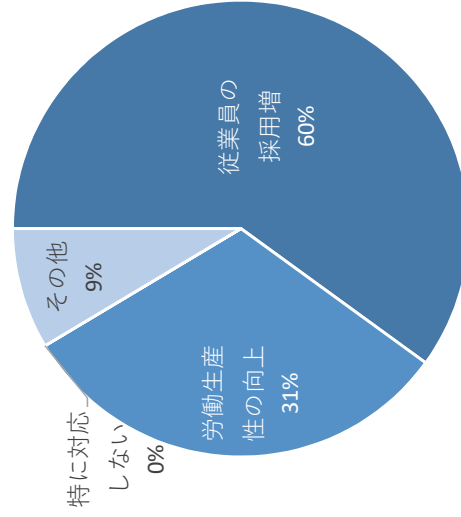
対象者	回答数
栃木県意欲と能力のある林業経営者（※）ほか 34者	34者（100%）

※意欲と能力のある林業経営者：森林経営管理法に基づく森林経営管理制度（平成31年4月1日開始）において、市町村から経営管理実施権の設定を受けることができる民間事業者を県が実施要領に基づき、公募・公表

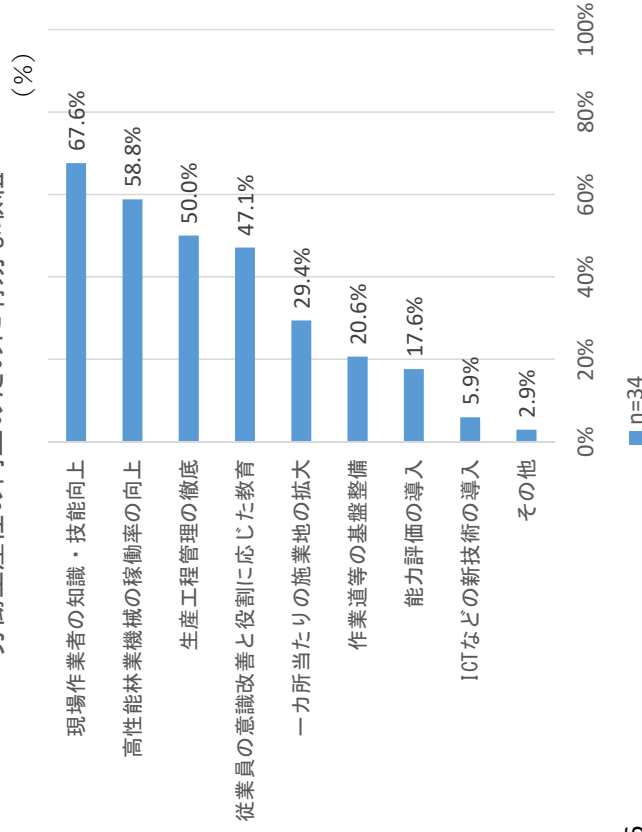
1 増大する森林整備への対応

- ✓ 森林整備への対応について、**従業員の採用増が最も多く6割**、**労働生産性の向上は3割**
- ✓ 労働生産性の向上に有効な取組について、**現場作業者の知識・技能の向上が最も多く**、**高性能林業機械**の稼働率向上、生産工程管理の徹底が続いて多かった

増大する森林整備への対応



労働生産性の向上のために有効な取組

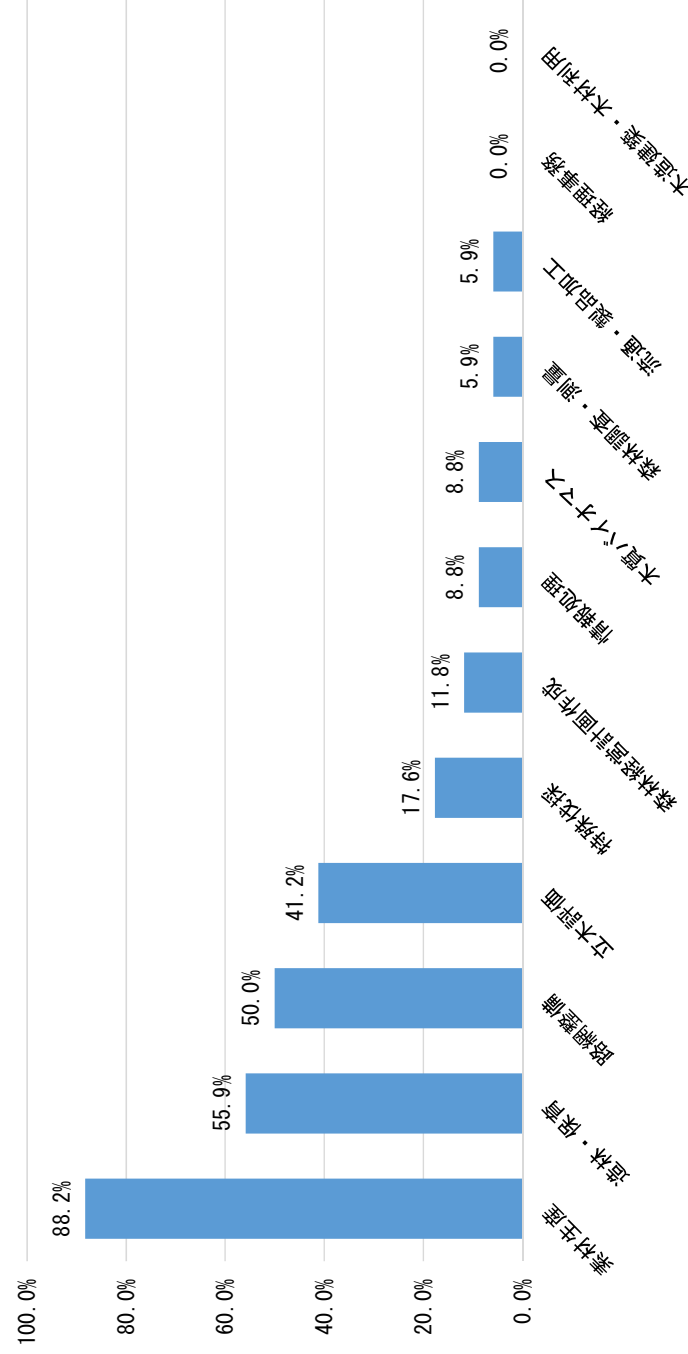


【参考】林業平均有効求人倍率 (栃木県)

H27:1.20 H28:2.06 H29:2.02 H30:1.95 R1:2.36

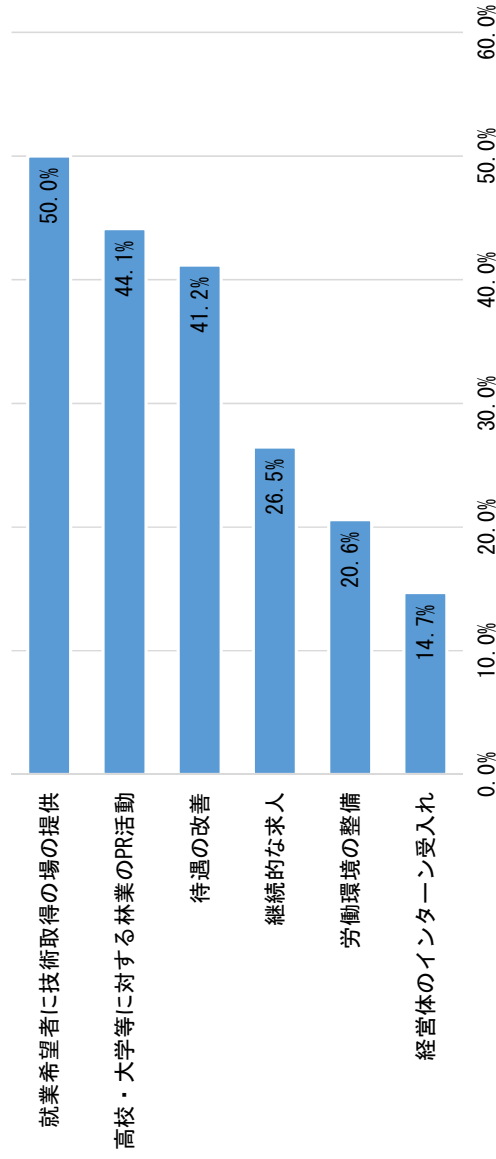
2 人材が不足している分野

- ✓ 素材生産、造林・保育、路網整備など**施業に係る人材不足**が上位
- ✓ 特に伐採などの**素材生産は、県内经営体の約9割**が人材が不足していると指摘



3 新規就業者を確保するために有効な取組

- ✓ 就業希望者に対する技術取得の場の提供が、最も多く
- ✓ 続いて、高校や大学での林業のPRと待遇改善が、ほぼ同程度



待遇改善の内容：

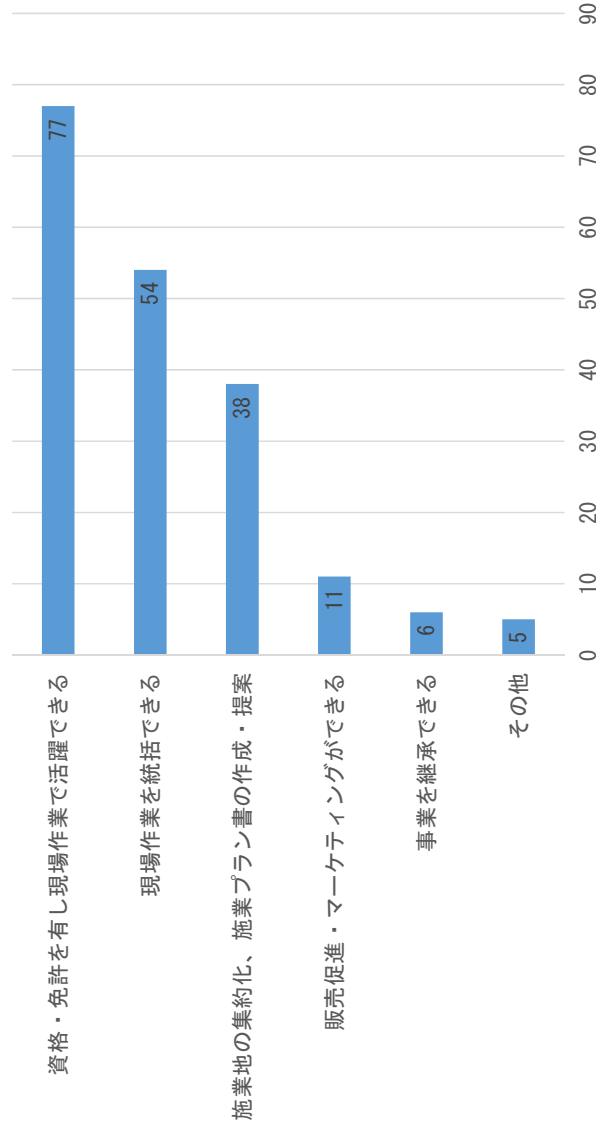
- ・ 月給制（固定給）（6）・休暇制度（6）・賃金アップ（4）・安定的な雇用・社会保険・退職金・勤務時間

労働環境整備の内訳

- ・ 安全の確保（3）・機械化・労働強度の軽減

4 新規就業者に求める能力

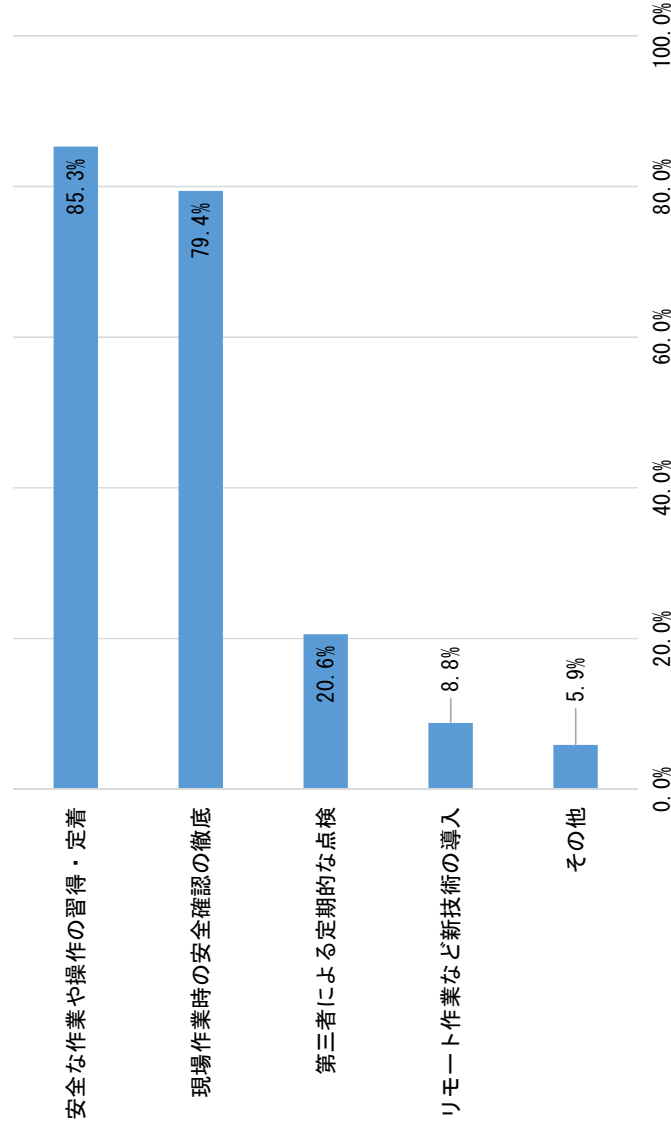
- ✓ 現場で活躍できる資格・免許を有する者が、最も求められている
- ✓ 続いて、現場作業を統括できる能力が多い



※重要度に応じて「1～3点」を配点し、集計

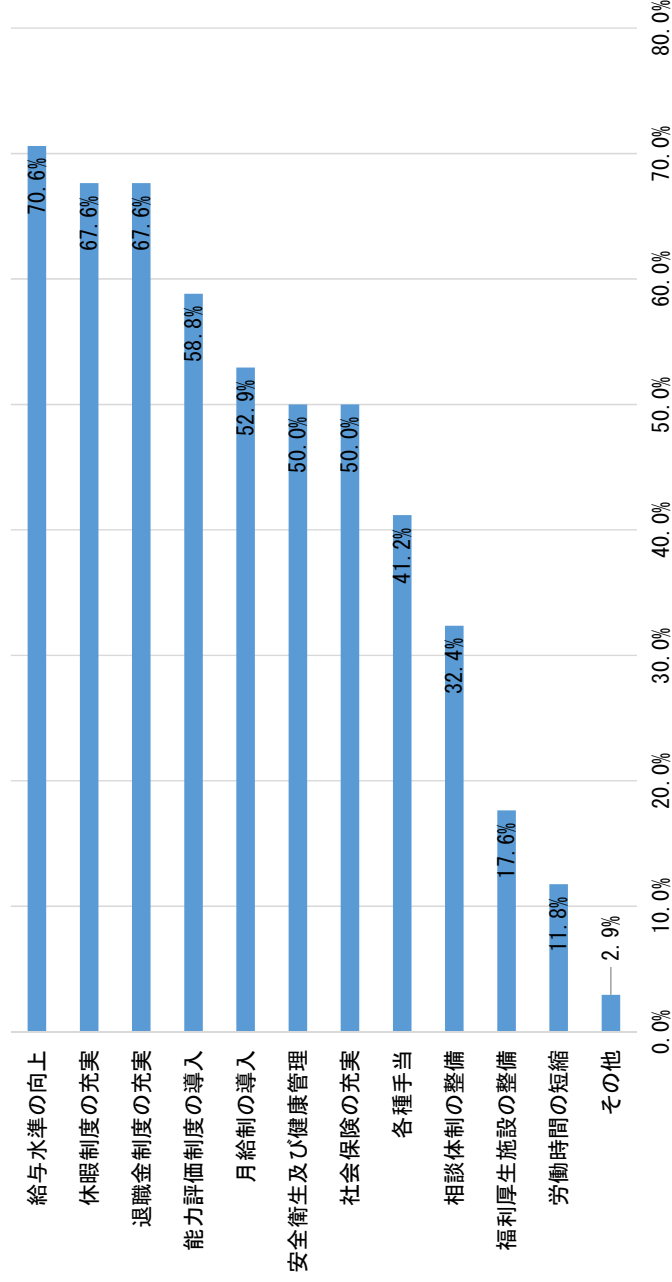
5 労働安全を確保するために重要な取組

- ✓ **安全な作業や操作の習得・定着**が、最も多く8割超
- ✓ 続いて、現場**作業時の安全確認の徹底**が、多く約8割



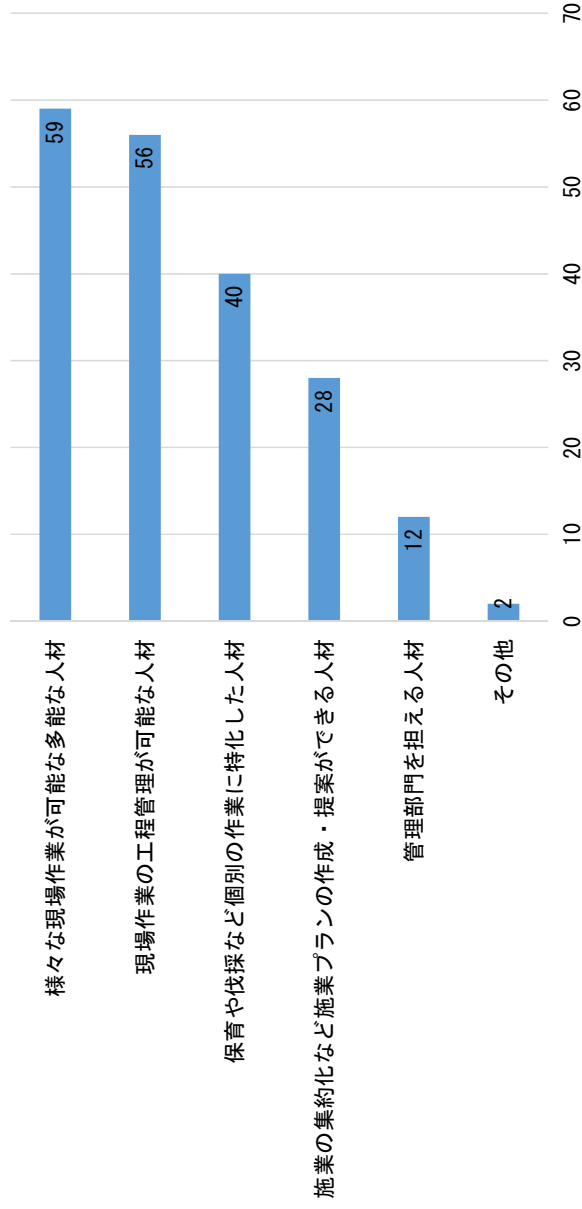
6 雇用環境の改善に重要な取組

- ✓ **給与水準の向上や、休暇や退職金制度の充実**が上位
- ✓ 上位の3つは、**ほぼ同程度**で、約7割



7 県研修で特に育成すべき人材

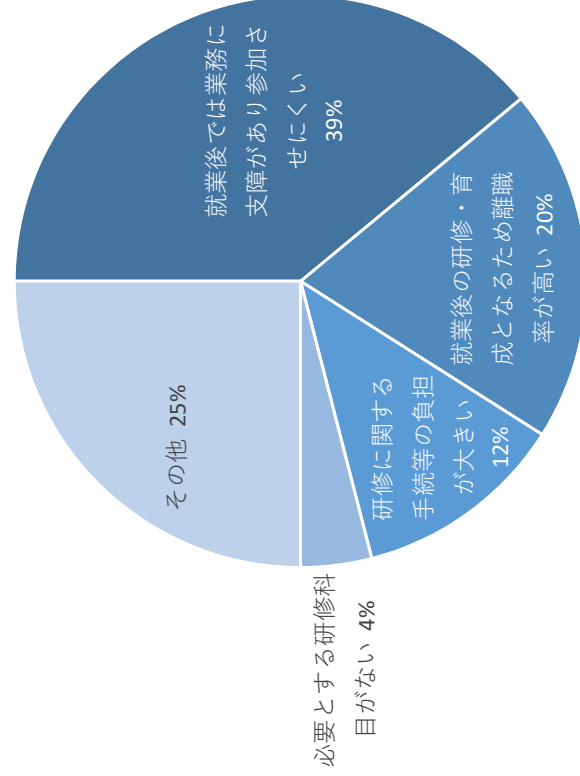
- ✓ **様々な現場作業や工程管理ができる人材**が、上位
- ✓ 上位2つは、**ほぼ同程度**



※重要度に応じて「1～3点」を配点し、集計

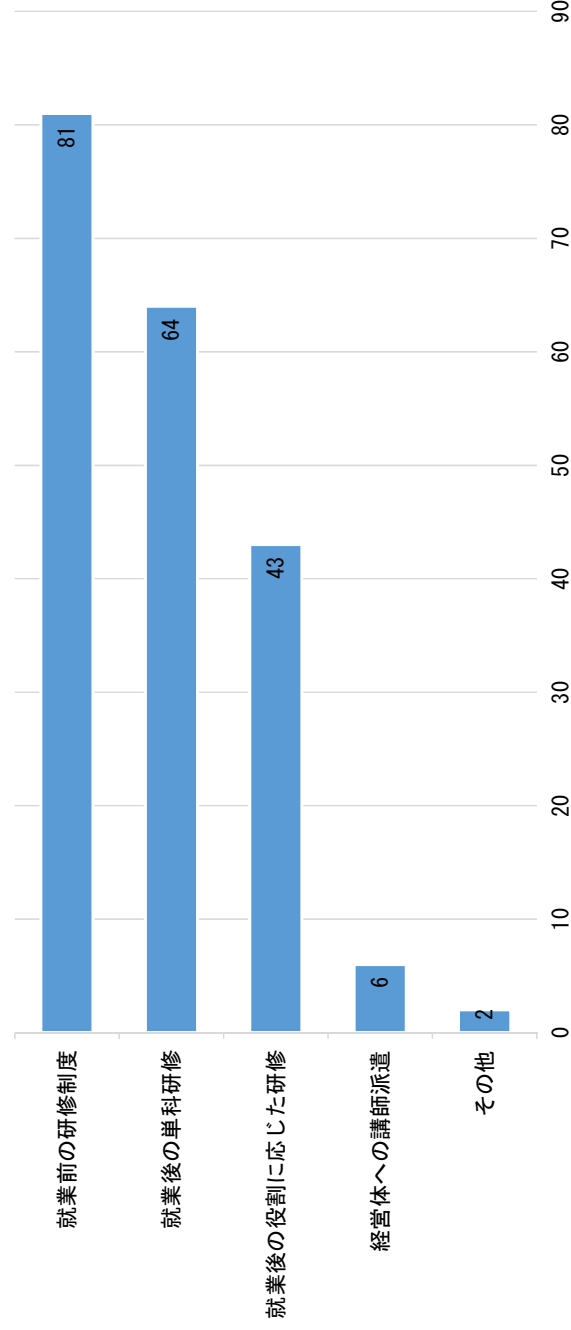
8 現行の県研修の課題

- ✓ **就業後研修のため業務に支障が生じ参加させにくい**が、最も多く4割
- ✓ 続いて、**就業後研修のため離職率が高い**が、多く2割



9 人材育成に有効な研修

- ✓ **就業前の研修制度**が、最も多い
- ✓ 続いて、**就業後の単科研修**が、多い



※重要度に応じて「1~3点」を配点し、集計

10 自由意見（主なもの）

- **研修制度に関すること**
 - ✓ 就業前に資格を持つ人材の育成をしてほしい（林業大学校をつくってほしい）（7）
 - ✓ 役職に応じた階層ごとの研修を充実させてほしい（4）
 - ✓ 林業力レτζ研修（現研修制度）の期間を短くしてほしい（4）
 - ✓ 実践で使える基礎的な技術取得や反復練習を強化してほしい（3）
- **研修施設に関すること**
 - ✓ 研修地（21世紀林業創造の森）が遠くて不便（林業センターに集約してほしい）（7）
- **その他**
 - ✓ 林業がもっと身近なものになるよう、子どもや高校生に対する学習・体験機会の確保（3）
 - ✓ 業界全体として人材確保についてPRが必要（3）
 - ✓ 労働力確保支援センターにおける支援制度等の継続・充実（2）