



信州の森で働く



「林業ロールモデル」を紹介します!
林業就業や林業労働安全などの取組を参考にしてみませんか?



お問い合わせ先

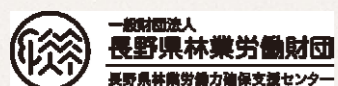
長野県林務部
信州の木活用課担い手係
TEL : 026-235-7274
FAX : 026-235-7364



ホームページ



@NAGANO_RINROU



長野県長野市岡田町30-16
TEL : 026-225-6080
FAX : 026-225-6557



持続可能な林業経営を 確立するために



林業ロールモデル普及のねらい

林業における「人材の確保・育成・定着」、「林業労働安全の推進」や「経営力の向上」に向けた取組の一つとして、他の林業事業体の参考となりうる事例を「林業ロールモデル」として示すことで、各林業事業体が抱える課題に対する解決の糸口や、自社の取組に応用できるアイデアを探求いただくことを目的としています。

また、林業ロールモデルの取り組みの中から林業事業体としての目指す姿を見つけた場合には、共通の目標や価値観を持つ事業体同士のコミュニケーション強化を図り、林業業界全体として、相互に刺激し、学びあう環境を構築することを目指しています。

林業ロールモデルの事例が、全ての林業事業体に適用できるとは限りませんが、有益だと思ふ点を取り入れていただき、各林業事業体の課題解決に役立てていただければ幸いです。

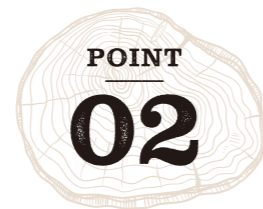


POINT 01 人材確保・定着 ～求職者の不安に応える～

求職者に選ばれる事業体とは

- 1 仕事内容が具体的に作業レベルで分かる
- 2 未経験入社が前提で入社後の流れが分かる
- 3 仕事で大変な点も隠さず伝える
- 4 就職後の生活イメージができる
- 5 会社内ではどのような人が働いているのか分かる

求職者が求めているのは「条件の良い会社」ではなく、「自分がやっていけそうな会社」です。
⇒求職者が知りたいこと・不安に思っていることに丁寧に
対応しよう



POINT 02 労働安全対策 ～経営者のリーダーシップのもと組織一丸となって計画的に取り組む～

- 1 現場における事故や災害の防止を目的とした「安全衛生計画書」を作成し、従業員の安全健康を推進しよう
⇒「いつまでに・なにを・どうするのか」具体的な計画を皆で共有して取り組む
- 2 林業初心者が安全に作業を行えるのか見極めよう
⇒新規就業者が試行錯誤しながら作業を行える環境整備（育成部・班の設置）、新規就業者の指導員を選任
- 3 従業員の心の不調による労災を防ごう
⇒メンタルヘルス研修の実施による意識向上、ストレスチェックを取り入れる
- 4 2/10集合研修Ⅱ-2の内容等から抜粋
- 5 近年、「転倒・滑落」が原因の災害が増加傾向
⇒急がず・無理せず・足元注意!
- 6 労働災害は「ひとごと」ではない
⇒発生して反省・対策から、日頃からヒヤリハット活動、災害事例に学ぶ等、自らのことと考えて備えよう!



POINT 03 収益アップ ～経営資源 “ヒト・モノ”等を活かす～

- 1 自社の経営資源を集中し利益を生み出していく
⇒下刈り作業は専門会社に、植林作業は農業法人に委託する等、他社・他産業と連携し、自社は木材生産に集中する
- 2 中間土場の整備による原木販売の収益力向上
⇒仕分けの徹底によるA・B材の出荷量の増=販売単価の向上や、林地残材を木質バイオマス発電用に集荷、販売
- 3 環境保全に貢献する企業との連携による森づくり
⇒SDGsやESG投資への関心が高まる中、企業価値向上のために森林づくりを希望する企業と連携する
- 4 森林の新たな価値を見出し、収益に変えていく
⇒J-クレジット制度、森林サービス産業にチャレンジ!!



POINT 04 経営改善の支援策 ～長野県の制度を活用しよう～

- 1 事業体ごとの個別課題に応じた講義・研修の実施に対して支援をしています!
⇒【活用事例】架線技術習得研修、広葉樹伐採に係る伐倒技術研修、救急救命研修、効果的な広報手法研修、人事評価(能力評価)制度の構築研修、経営基盤強化(情報セキュリティ、組織運営、管理職経営力・指導力)研修等
- 2 その他担い手関連施策も幅広く支援をしています!
⇒新たに現場技能職員を雇用した場合の支援策や、すでに働いている現場技能職員に対する福利厚生・安全装備等の導入に対する支援策を幅広く実施しています。
このような支援策を効果的に活用しながら現場技能職員の所得向上や経営基盤の強化に取り組みませんか?



有限会社須江林産

自然豊かな佐久地域の 森林を守る

所在地：佐久市岩村田
代表者：代表取締役 有賀博氏
設立：2001年4月
従業員数：役員3人、事務2人、現場11人 計16人
事業内容：立木買取、間伐、保育、特殊伐採、山林調査・コンサルタント業務、薪販売、苗木生産
特徴：「環境」「人権・育成」「社会貢献」を活動理念に、佐久市民有林の主伐・再造林を中心に森林整備を行っている。伐採後は計画的に植林し、資源の循環利用できる森づくりを進めている。カラマツ苗木の安定確保のため自社生産を2025年度開始。

経営概要

POINT



綿半グループで取り組む循環型林業への挑戦!

労働安全

「令和6年度全国林材業労働災害防止大会で長野県初の優秀賞をいただきました」と須江社長。安全活動を計画的に実施するため【安全衛生年間計画書】を作成し、労働基準監督署に報告。安全衛生推進者に現場経験 20年以上の技能者と事業調整を行っている事務の2人を選任。計画書に基づき、毎週初めに安全パトロールを行い、現場の進捗や管理状況など調査し社長に報告している。ヒヤリハットや問題点など有れば、速やかに安全会議を開催して必要な措置を講じている。

新入社員への教育体制は緑の雇用研修に参加させて基

礎的な知識と技術を学ばせる。実地研修は林業経験 10年以上の者を指導者として選任して安全作業について主に助言・指導させている。

「林産事業の各作業には危険が伴うが、大きな災害にならないよう様々な安全活動を行っている。重心が偏っている木の伐採など通常作業と異なる場合は、必ず複数人で判断し作業を行うよう徹底しています」と社長。

「林業は労災事故が多いと言われるが、常日頃から**労災対策を会社全体で取り組む体制を構築**し、他産業に劣らない安全な産業としていきたい」と有賀会長。



安全パトロール



安全会議



伐倒講習

経労力の向上

綿半ホールディングス株式会社は、林業経営を得意とする須江林産をグループ企業に加え、丸太の生産から加工・施工・販売まで木材に関わる全てをグループ内で構築できる体制とした。

また、林地残材等を再生可能エネルギーへ有効利用していく取り組みを全体的に進めている。「須江林産には林業経営に関わる豊富なノウハウに基づいた助言をお願いします。将来的には佐久地域でも**林地残材の有効利用**に取り組めればと思います」と小池取締役。

佐久地域で主伐・再造林が拡大していく中で、①植栽の人手不足、②カラマツ苗木の確保困難と予測されることから、



①農閑期の雇用確保が課題の**農業法人との連携**による冬の植林作業の実施（令和5年度よりコンテナ苗のカラマツ植栽を委託し、女性や外国人も含めて最大 30人程が植林）

②**苗木生産**の開始「カラマツ種苗の故郷“佐久”での種苗生産は 60 年ぶりの復活。令和 8 年秋にコンテナ苗 10 万本を出荷目標にしています」

と社長。

「『植える・育てる・伐る・使う』という循環型林業の推進体制が整いました。長野県林業の発展と綿半グループの企業価値向上を目指していきます」と会長。

就業者の定着促進

綿半のグループ企業となり福利厚生は充実している。

「従業員持株制度があり、従業員の資産形成を積極的に支援しています。また、全国のホテルや食事、レジャー施設などの割引利用や綿半グループ保養所の利用ができます」と会長。

また、従業員は 30 代以下5人と若い者が多く、日頃

よりコミュニケーションは活発である。役員とは、食事会等を通じて懇親を図っている。

「綿半グループの特長は中途社員が多く、社員の経歴・年代等が多様です。そのためか、上下関係がきっちりしている縦型の組織とは違い、役員と社員の関係が近い会社だと思います」と会長。

今後の展望

最近、**森林認証材の需要**が増えてきており、土場を2箇所整備し、認証材を選別する体制を計画。

「木材製品の需要拡大が林業の発展には必要です。地産地消を進めるとともに、海外への販路拡大にも取り組んでいきたい。グループ内にはCOC認証取得済みの加工施設があるので、川上から川下まで一貫した体制で認証材を供給していきたい。来春、ベトナムから技能実習生2名を須江林産に受け入れる予定です。グループ内では既に 50 ~ 60 人のベトナム人が働いていて、正社員となっ

ている人もいます。**外国人受入**のノウハウがあるので、林業分野にも生かしていきたいと考えています。この取り組みにより林業の魅力や人材不足等の課題の発信につながり、若い人が林業に関心を向けるきっかけになってくれればと思います」と会長。



有賀会長



小池取締役



須江社長と事務職員



有限会社 ヤマカ材

「伝統×革新」の林業で
森を守る

所在地：木曾郡南木曾町
代表者：代表取締役 勝野智明氏
設立：2003年4月
従業員数：役員5人(うち3名現場兼務)、事務2人、現場17人 計24人
事業内容：素材生産(伐木・集材・造材)、原木運搬、末木枝条回収・破砕
特徴：木曾ひのきを中心に伐採・架線集材・ヘリコプター集材を実施。オーストリア製タワーヤーダやウッドライナーをはじめ先進林業機械を積極的に導入し、安全性と生産性の向上を図っている。

POINT
 伝統と技術を受け継ぐ“山師”を育てる

労働安全

「昨年の重大災害の発生を受け、当社の経営理念『持続可能な森林経営を通じて社会貢献し続ける企業を目指すと同時に、すべてのステークホルダーの幸せを実現すること』を達成するためには、**人材育成が最も重要である**と考え、**人材育成部**を令和7年4月に創設しました」と勝野常務。

安全に作業を行える知識・技術を身に付け、無事故で林業ライフを送ることができる“山師”の養成を目標とした。

新たに林業に就業して1～3年の者のほか、林業歴のある中途採用者も安全作業の技量を見極めるため育成の対象とする。

現在、林業歴30年以上の元山林部長を新たに人材育成部長として指導者に、定年を過ぎたベテラン作業員を育成の補佐

にして、4名の部員が所属している。育成方法は、人材育成部で現場を受け持ち、林業に関わる作業をひとつおりの中で、安全性・効率性のよい方法を指導している。

「熟練者の中に新人が入ると簡単な作業中心になってしまうが、人材育成部では部長の指導のもと全ての作業を部員が試行錯誤しながら行う。半年過ぎたところだが、部員の成長スピードは速いと感じる」と下島氏。

「人材育成部からチームリーダーとなる“山師”の誕生を期待している。現在、3人1組で3班編成で仕事をしているが、将来、新たなチームをつくり木曾谷の森林整備に貢献したい。資源量を考えると毎年5名程採用したいと考えている」と常務。



経営力の向上

従業員の作業負担を軽減し、**労働安全性と生産性の向上を図る**ため、積極的に**高性能林業機械を導入**している。2007年度、木曾谷で初めてスイングヤーダを導入し、2014年度には常務のオーストリア林業の視察を踏まえて**高性能自走式搬器(ウッドライナー)**を導入した。

「集材距離500～600m位の中距離の現場が意外と多く、ウッドライナーが適している。生産性も大幅に向上し、リモコン操作のため目視による作業となり安全性も高まったと思います。先日は、遠方の事業体が架線集材の見学に来ました。木曾谷の方法が全国に広がっていくと良いと思います。」と下島氏。



架線集材



末木枝条の運搬

就業者の定着促進

作業員の年齢構成は、20代5人、30代5人、40代5人、50代以上5人とバランスよい状況。

「木曾谷の豊かな森林を守りたいなど環境保全に関する意識が高く、県外出身者も多い。当社が属する勝野木材グループの『山の木を伐るところから加工、建築部材として出荷する』一貫した体制に魅力を感じて入社してくれるのかもしれない」と常務。

新入社員には、**チェーンソーや安全装備を一式支給**し

ている。

また、賃貸物件が少ない地域なので**社員寮を保有**しているが、老朽化が激しいため今後の在り方を検討中。なお、**家賃の補助制度**があり、交通費を含めて月3万円を上限に支給している。

「南木曾町出身の私としては、県外から入社してくれた社員が町に住み続けられるようになってほしいと思います」と下島氏。

今後の展望

2024年に木曾町の「木の産業づくり」事業に協力していくこととし、町内の民有林で伐期を迎えた森林の伐採、搬出、再造林を進めていく協定を結んだとのこと。第1歩として、令和8年春ごろから町有林の整備を実施する。

「将来的には、木曾谷北部の森林整備を積極的に行う拠点として、木曾町の営業所を拡充していきたい。また、木曾谷の森林資源の活用を図るため、新規事業にも積極的にチャレンジしていきたい」と常務。

「信州伐木チャンピオンシップに新入社員2名が参加しました。挑戦する社員を応援するとともに、一般の人に林業を知ってもらう良い機会なのでInstagramで発信していきます」と下島氏。



勝野常務



下島氏



長野森林組合

森を育て木を使い
SDGsに貢献

所在地：長野市
代表者：代表理事組合長 和田智氏
設立：2001年2月
従業員数：役員24人、事務職員22人、技能職員50人 計96人
事業内容：造林、保育、林産、地域産材の販売
特徴：高性能林業機械の導入と森林作業道の開設により、造林から搬出間伐、主伐・再造林、木材の需要拡大まで幅広く取り組み、地域の森林整備を推進

POINT

 日本一女性が働きやすい森林組合を目指す

就業者の定着促進



わかば班の刈払機作業の安全研修

「令和7年より新規就業者の人材育成を行うため、北部支所に『わかば班』を設けました。林業歴30年以上の熟練者を班長に任命し、新規採用者3名が所属しています。現在は造林技術の現地研修をしており、3年程度で林業に関わる全般的な技能を身に付けてもらいたいと考えています」と赤松参事。



伐倒作業の安全研修会



SDGsの研修会



マシンガイダンス機の下刈り実演会

「持続的な組合運営には職員各自の能力発揮が重要。長期的な視点に立って人材育成を進めていきたい」と参事。

- ①自主的な資格取得に助成(同一資格取得に3回まで助成可)
 - ②管理者や若手職員向け等の様々な研修実施
- 「現在、林業のみならずあらゆる業種で人材確保が難しくなっています。今後、組合を発展的に運営していくためには、優れた能力を持つ多くの女性が力を発揮できる環境づくりが欠かせません。私たちは、『日本一女性が働きやすい森林組合』を目指し、将来的には男女比をおおむね半々とする組織づくりを構想しています」と参事。

- ①事務職員の完全週休2日制、技能職員は隔週の週休2日制(更なる働きやすさを追求し制度検討中)
- ②住宅手当を月2万円上限に支給、③育児休業制度で対象職員は100%取得

経営力の向上

I 高性能林業機械の導入による安全性・生産性の向上

「労災の多い伐木作業の安全性向上のため、労働災害の少ないフィンランドを参考にして、地形が似ている北部支所にフィンランド製ハーベスタを2011年に導入しました。現在、レンタルも含めて30台程が稼働しています」と参事。

今後は、搬出間伐から主伐・再造林に作業が移るため、機械と人員配置の最適化を研究していきたいとのこと。

II 中間土場整備による原木販売の収益力向上

R6からR7にかけて、信濃町と長野市松代地区の2箇所に整備。A材は北信地区共同出荷体制によりスケールメリットを活かした販売。B材は合板会社向けに販売。C材は協力業者でチップ化して販売。林地残材は再造林の作業の効率化



穂波中間土場



企業による植林活動(マネックス証券)



無印良品穂高ショッピングパーク

のため発電用に販売。

III 企業との連携

補助金に頼らない山づくりを進めるために、環境問題に関心の高い企業と連携した森林整備を進めている。(2012年から“長野セブンの森プロジェクト”で森林整備活動、2021年からカーボンフリーコンサルティング㈱と協働による植林事業の実施など)

IV 木材需要の拡大による林業振興

地域産材を利用し、公共工事から一般住宅の建築など幅広く手掛けている。(長野駅舎大庇のスギ材、飯綱町役場のカラマツ材・スギ材、信濃町立信濃小中学校のカラマツ材・アカマツ材・ヒノキ材など)

労働安全

「安全衛生推進委員は各支所の技能職員から1名を任命します。委員は安全パトロールに同行し、安全衛生推進会議に出席して安全性向上などについて提案します」と参事。

安全衛生推進委員が知見を深めるために行う視察研修活動などに支援している。

また、組合が発注する事業が安全にかつ適正に行われるよう、入札参加資格登録制度を定めている。業務に必要な有資格者の有無や営業に必要な許可、社会保険や労働保険の加入状況など確認している。

今後の展望

「J-クレジット制度に取組み、森林づくりに還元したい」列状間伐に早くから取組み、森林整備を継続してきた須高地区の民有林2千haを対象に1万CO₂トンが認証され、R8.4より販売予定である。

「長野市内の企業との連携により生まれたオリジナル商品である木製舗装駐車場の普及を図りたい」ヒートアイランド現象の緩和や木製品利用の二酸化炭素固定効果により、地球温暖化防止に貢献する商品としてPRしたい。「これから増加する造林作業の省力化と安全性向上のため

め機械化に挑戦する」

株式会社小松製作所と連携し、土木・建設業用のマシンガイダンス機を活用して下刈り作業の実証に取り組んでいる。



本所の木製駐車場とSDGsにより導入したEV



赤松参事



女性職員のチェーンソーアート披露
小学5年生の林業現地学習