

令和6年度実施施策に係る政策評価書

(農林水産省6-20)

政策分野名 【施策名】	林業の持続的かつ健全な発展
政策の概要 【施策の概要】	望ましい林業構造の確立、担い手となる林業経営体の育成、人材の育成・確保等、林業従事者の労働環境の改善、特用林産物の生産振興等
政策に関係する内閣の 重要政策 【施策に関係する内閣の 重要政策】 (施政方針演説等のうち主なもの)	・森林・林業基本計画(令和3年6月15日閣議決定) 第3の2 ・食料・農業・農村基本計画(令和2年3月31日閣議決定) 第2 ・森林整備保全事業計画(令和6年5月24日閣議決定) 第2 ・成長戦略2021(令和3年6月18日閣議決定) 1(7)、13(2) ・林業イノベーション現場実装推進プログラム(令和元年12月農林水産省策定、令和4年7月アップデート)

施策(1)	望ましい林業構造の確立										
目標①【達成すべき目標】	造林コストの低減、遠隔操作・自動操作機械等の開発・普及、高度な森林関連情報の把握及びICTを活用した木材の生産流通管理等の効率化										
測定指標	ア 人工造林面積のうち、造林の省力化や低コスト化を行った面積の割合【再掲】		基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標－ 計算分類
		年度	29年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	5年度		
		実績値		44%	51%	54%	令和7年 9月下旬 把握予定 (暫定値)				
		達成度合い		(A: 146.7%)	(A': 161.1%)	(A : 145.5%)	(:)	(:)			
	年度ごとの目標値		22%	37%	40%	44%	－	－	44%	A	F↑－差
把握の方法	出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度12月頃(暫定値は調査年度の翌年度9月頃把握予定) 算出方法:都道府県等からの実績報告により把握 ※本指標は令和6年度に見直しを行ったが、見直し後の実績値(暫定値)の把握は令和7年9月下旬となるため、見直し前の令和5年度の指標及び実績値を用いて評価を実施。										
達成度合いの判定方法	達成度合(%)=(当該年度実績(見込)値－基準値)／(当該年度目標値－基準値)×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考	令和6年5月に森林整備保全事業計画が策定され、新たな目標が設定されたため、政策評価における目標を見直し。										
測定指標	イ 自動化等の機能を持った高性能林業機械(注1)等の実用化件数		基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標－ 計算分類
		年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	7年度		
		実績値		2件	3件	5件	5件				
		達成度合い		(－:－)	(A: 150.0%)	(A: 125.0%)	(B: 83.3%)	(:)			
	年度ごとの目標値		0件	－	2件	4件	6件	8件	8件	B	S↑－直
把握の方法	出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度7月頃 算出方法:補助事業終了後5年間提出される進捗状況等報告書や聞き取り調査にて状況を判定										
達成度合いの判定方法	達成度合(%)＝当該年度実績(見込)値／当該年度目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考											

測定指標	ウ スマート林業(注2)をモデル的に導入した都道府県数	年度	基準値	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	6年度	達成	指標－ 計算分類
		実績値		21 都道府県	42 都道府県	44 都道府県	47 都道府県				A	S↑－差
		達成度合い		(A: 112.5%)	(A': 187.5%)	(A: 128.0%)	(A: 100.0%)	(:)				
		年度ごとの目標値			12 都道府県	20 都道府県	28 都道府県	37 都道府県	47 都道府県	－		
把握の方法		出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の3月頃 算出方法:林野庁の補助事業の実施状況及び都道府県への取組等の聞き取り										
達成度合いの判定方法		達成度合(%)=(当該年度実績(見込)値－基準値)／(当該年度目標値－基準値)×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考												
測定指標	エ デジタル林業戦略拠点構築に向けた取組を実施する都道府県数	年度	基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標－ 計算分類	
		5年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	9年度	A	S↑－直		
		実績値		－	－	16 都道府県	20 都道府県					
		達成度合い		(－:－)	(－:－)	(A': 228.6%)	(A: 117.6%)	(:)				
年度ごとの目標値			7 都道府県	－	－	7 都道府県	17 都道府県	27 都道府県	47 都道府県			
把握の方法		出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の3月頃 算出方法:林野庁の補助事業の実施状況及び都道府県への取組等の聞き取り										
達成度合いの判定方法		達成度合(%)＝当該年度実績(見込)値／当該年度目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考												
施策(2)		担い手となる林業経営体の育成										
目標①【達成すべき目標】		長期的な経営の確保										
測定指標	ア 私有人工林における集積・集約化の目標(私有人工林の5割)に対する達成割合【再掲】	年度	基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標－ 計算分類	
		27年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	10年度	A	S↑－差		
		実績値		82%	84%	86%	令和7年 9月 把握予定					
		達成度合い		(A: 137.5%)	(A: 130.0%)	(A: 115.4%)	(:)	(:)				
年度ごとの目標値			71%	79%	81%	84%	86%	89%	100%			
把握の方法		出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度9月頃 算出方法:都道府県からの実績報告により把握 ※令和6年度実績の把握は令和7年9月となるため、令和5年度実績値を用いて評価を実施。										
達成度合いの判定方法		達成度合(%)=(当該年度実績(見込)値－基準値)／(当該年度目標値－基準値)×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考												

目標②【達成すべき目標】		施業集約化等を担う森林施業プランナー(注3)の育成、木材の有利販売等を担う森林経営プランナー(注4)の育成									
測定指標	ア 認定森林施業プランナーの現役人数		基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標－ 計算分類
		年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	12年度		
		実績値		2,206人	2,303人	2,375人	2,385人				
		達成度合い		(C: 29.3%)	(B: 51.1%)	(B: 52.1%)	(C: 40.9%)	(:)		C	S↑－差
	年度ごとの目標値		2,167人	2,300人	2,433人	2,566人	2,700人	2,833人	3,500人		
把握の方法		出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度4月頃 算出方法:森林施業プランナー協会の認定・更新情報により把握									
達成度合いの判定方法		達成度合(%)=(当該年度実績(見込)値－基準値)÷(当該年度目標値－基準値)×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満									
備考											
測定指標	イ 認定森林経営プランナーの現役人数		基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標－ 計算分類
		年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	7年度		
		実績値		67人	113人	160人	194人				
		達成度合い		(B: 67.0%)	(C: 37.7%)	(C: 32.0%)	(C: 38.8%)	(:)		C	S↑－差
	年度ごとの目標値		0人	100人	300人	500人	500人	500人	500人		
把握の方法		出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度4月頃 算出方法:森林施業プランナー協会の認定・更新情報により把握									
達成度合いの判定方法		達成度合(%)=(当該年度実績(見込)値－基準値)÷(当該年度目標値－基準値)×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満									
備考											
目標③【達成すべき目標】		林業経営体の生産性の向上									
測定指標	ア 林業経営体の労働生産性(主伐)		基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標－ 計算分類
		年度	30年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	12年度		
		実績値		7 m ³ /人・日	7 m ³ /人・日	7 m ³ /人・日	令和8年 3月下旬 把握予定				
		達成度合い		(B:87.5%)	(B:87.5%)	(B:77.8%)	(:)	(:)		B	F↑－直
	年度ごとの目標値		7 m ³ /人・日	8 m ³ /人・日	8 m ³ /人・日	9 m ³ /人・日	9 m ³ /人・日	9 m ³ /人・日	11 m ³ /人・日		
把握の方法		出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度3月頃 算出方法:都道府県からの回答データを分析して把握 ※令和6年度実績の把握は令和8年3月下旬となるため、令和5年度実績値を用いて評価を実施。									
達成度合いの判定方法		達成度合(%)=当該年度実績(見込)値÷当該年度目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満									
備考											

測定指標	イ 林業経営体の労働生産性 (間伐)	年度	基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標一 計算分類
		30年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	12年度			
		実績値		5 m³/人・日	4 m³/人・日	4 m³/人・日	令和8年 3月下旬 把握予定				
		達成度合い		(A: 100.0%)	(B: 80.0%)	(B: 66.7%)	(:)	(:)			
年度ごとの目標値			4 m³/人・日	5 m³/人・日	5 m³/人・日	6 m³/人・日	6 m³/人・日	6 m³/人・日	8 m³/人・日	B	F↑一直
把握の方法	出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度3月頃 算出方法:都道府県からの回答データを分析して把握 ※令和6年度実績の把握は令和8年3月下旬となるため、令和5年度実績値を用いて評価を実施。										
達成度合いの 判定方法	達成度合(%)＝当該年度実績(見込)値／当該年度目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考											

目標④【達成すべき目標】	造林作業手の育成・確保										
測定指標	ア 安全かつ効率的な技術を有する新規就業者数(林業作業士(フォレストワーカー)(注5)1年目研修生の人数)	年度	基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標一 計算分類
		元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	毎年度			
		実績値		720人	746人	778人	708人				
		達成度合い		(B: 60.0%)	(B: 62.2%)	(B: 64.8%)	(B: 59.0%)	(:)			
年度ごとの目標値			772人	1,200人	1,200人	1,200人	1,200人	1,200人	1,200人	B	F＝一直
把握の方法	出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度7月頃 算出方法:「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の実績により把握										
達成度合いの 判定方法	達成度合(%)＝当該年度実績(見込)値／当該年度目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考											

施策(3)	人材の育成・確保等										
目標①【達成すべき目標】	「緑の雇用」事業等により、人材育成を推進										
測定指標	ア 安全かつ効率的な技術を有する新規就業者数(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生の人数)【再掲】	年度	基準値	実績値・達成度合い					目標値	達成	指標一 計算分類
		元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	毎年度			
		実績値		720人	746人	778人	708人				
		達成度合い		(B: 60.0%)	(B: 62.2%)	(B: 64.8%)	(B: 59.0%)	(:)			
年度ごとの目標値			772人	1,200人	1,200人	1,200人	1,200人	1,200人	1,200人	B	F＝一直
把握の方法	出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度7月頃 算出方法:「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の実績により把握										
達成度合いの 判定方法	達成度合(%)＝当該年度実績(見込)値／当該年度目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考											

測定指標	イ 新規就業者(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生)の就業3年後の定着率【再掲】	年度	基準値 元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	7年度	達成	指標－ 計算分類
		実績値		72%	78%	78%	70%				
		達成度合い		(A: 96.0%)	(A: 102.6%)	(A: 100.0%)	(B: 88.6%)	(:)			
		年度ごとの目標値		73%	75%	76%	78%	79%	80%		
把握の方法	出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度7月頃 算出方法:「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の実績により把握										
達成度合いの判定方法	達成度合(%)＝当該年度実績(見込)値／当該年度目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考	各年度の目標値は、令和7年度の目標値に向けて一定の割合で増加するよう暫定的に設定した。										
測定指標	ウ 統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)等(注6)の育成人数	年度	基準値 元年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	7年度	達成	指標－ 計算分類
		実績値		4,785人	5,542人	6,203人	6,752人				
		達成度合い		(A: 107.5%)	(A: 98.9%)	(A: 98.5%)	(A: 100.6%)	(:)			
		年度ごとの目標値		3,128人	4,670人	5,570人	6,250人	6,730人	7,200人		
把握の方法	出典:林野庁調べ 作成時期:調査年度の翌年度7月頃 算出方法:現場技能者キャリアアップ対策の実績により把握										
達成度合いの判定方法	達成度合(%)＝(当該年度実績(見込)値－基準値)／(当該年度目標値－基準値)×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考											

施策(4)	林業従事者の労働環境の改善										
目標①【達成すべき目標】	林業従事者の通年雇用化										
測定指標	ア 森林組合雇用労働者の年間就業日数210日以上の割合	年度	基準値 30年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	7年度	達成	指標－ 計算分類
		実績値		68%	67%	68%	令和8年3月下旬把握予定				
		達成度合い		(A: 98.6%)	(A: 94.4%)	(A: 93.2%)	(:)	(:)			
		年度ごとの目標値		65%	69%	71%	73%	75%	77%		
把握の方法	出典:森林組合統計(林野庁) 作成時期:調査年度の翌年度3月頃 算出方法:(目標年度の年間210日以上就業した組合雇用労働者数)／(組合雇用労働者数の総数)×100 ※令和6年度実績の把握は令和8年3月下旬となるため、令和5年度実績値を用いて評価を実施。										
達成度合いの判定方法	達成度合(%)＝当該年度実績(見込)値／当該年度目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考	各年度ごとの目標値は、令和7年度の目標値に向けて一定の割合で増加するよう暫定的に設定した。										

目標②【達成すべき目標】		死傷年千人率(注7)を半減										
測定指標	ア 林業の死傷年千人率		基準値	実績値・達成度合い						目標値	達成	指標－ 計算分類
		年度	2年	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	12年			
		実績値		24.7 年千人率	23.5 年千人率	22.8 年千人率	23.3 年千人率					
	達成度合い		(B: 61.5%)	(B: 80.0%)	(B: 71.1%)	(C: 43.1%)	(:)		C	F↓－差		
年度ごとの目標値		25.5 年千人率	24.2 年千人率	23.0 年千人率	21.7 年千人率	20.4 年千人率	19.1 年千人率	12.8 年千人率				
把握の方法		法出典:厚生労働省「業種別死傷年千人率」 作成時期:調査年度の翌年度7月頃 算出方法:年千人率＝(1年間の死傷者数／1年間の平均労働者数)×1,000										
達成度合いの 判定方法		達成度合(%)＝(当該年度実績(見込)値－基準値)／(当該年度目標値－基準値)×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考												

施策(5)		特用林産物の生産振興										
目標①【達成すべき目標】		菌床きこの培養施設など生産基盤の整備										
測定指標	ア 国産きのこの生産量		基準値	実績値・達成度合い						目標値	達成	指標－ 計算分類
		年度	30年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	12年度			
		実績値		46.0 万トン	45.7 万トン	43.4 万トン	43.3 万トン (暫定値)					
	達成度合い		(A: 97.5%)	(A: 96.4%)	(A: 91.2%)	(A: 90.6%)	(:)		A	F↑－直		
年度ごとの目標値		47 万トン	47.2 万トン	47.4 万トン	47.6 万トン	47.8 万トン	48.0 万トン	49 万トン				
把握の方法		出典:特用林産物生産統計調査(しいたけ、なめこ、えのきたけ、ひらたけ、まつたけ、ぶなしめじ、まいたけ、きくらげ及びエリンギの9品目) 作成時期:調査年度の翌年度8月末(暫定値は調査年度の翌年度6月末)※本年は通常年と異なり翌年度7月末に暫定値を把握予定。 算出方法:調査票の集計による(各都道府県等経由)										
達成度合いの 判定方法		達成度合(%)＝当該年度の実績(見込)値／当該年度の目標値×100 A'ランク:150%超、Aランク:90%以上150%以下、Bランク:50%以上90%未満、Cランク:50%未満										
備考		各年の目標値は食料・農業・農村基本計画に定められていないため、基準値と最終目標値を直線で結び、便宜的に目安値として定めたもの。										

目標達成度合いの 測定結果	(各行政機関共通区分)	③相当程度進展あり																																																																			
	(判断根拠) 測定指標数16個のうち、Aが7個、Bが6個(うち、前年度の実績値を下回った指標3個)、Cが3個となっており、「③相当程度進展あり」と判定した。																																																																				
	【(2)②ア】認定森林施業プランナーの現役人数 認定森林施業プランナーの現役人数については、令和6年度の実績値が2,385人で、達成度合いが40.9%で「C」となった。このことに係る要因分析は以下のとおり。 ① 施策(政策分野)及び測定指標をめぐる社会の動向 森林の6割を占める私有林が、小規模零細な所有構造(保有山林面積10ha未満が林家数の約9割を占める)である我が国において、森林施業プランナーは、森林所有者に施業内容やコスト等を明示する施業提案を行い、施業の集約化推進を担う重要な技能者である。 平成20年代前半は、路網整備、機械化の遅れ等による林業採算性の低下等から森林所有者の林業離れが進み、資源が十分に活用されないのみならず間伐等の施業が十分に実施されない状況も一部に見られた。この状況を打開するため、施業内容やコスト等を明示し提案型施業により施業集約化を推進する森林施業プランナーの育成や能力向上が、平成23年に閣議決定された「森林・林業基本計画」において位置づけられた。 認定の始まった平成24年度以降、国は研修の実施等を通じて育成を支援し、平成31年4月時点で、総認定者数が当時の政策評価目標である2,100人を超える2,299人となった。 さらに、近年、主伐面積が増加傾向にあることから再造林の重要性が高まっている状況に対応する必要があることに加え、令和7年度には森林経営管理法が改正され、市町村が策定する集約化構想を通じて、林業経営体による森林所有者への集約化の働きかけも期待されることとなったことから、このノウハウを持つ森林施業プランナーの重要性はさらに増していくものと考えている。 ② 測定指標の目標達成に向けた主な取組 森林施業プランナーになるには、森林所有者への施業の提案や実行に必要な技術等に関する一次試験、面接による二次試験に合格する必要がある。このため、令和元年度以降、新規認定を目指す者を対象とした研修の実施を都道府県への交付金により支援している。一方で、森林施業プランナーの研修を実施していない都道府県もあることから、令和4年度からは、国においても全国の森林組合や民間事業体の職員等を対象とした研修の実施を補助金により支援している。 また、令和4年度からは、主伐時の再造林提案等の新たな課題にも対処できるようにするための研修を、令和5年度からは、相続等の山林に係る法務や贈与税等の税務に係る研修を新たに開始し、スキルアップやプランナー間の交流の場を提供しているところ。さらに、人材間の連携推進に向けて、林業経営体の経営力強化を主な目的としたシンポジウムを、森林施業プランナーだけではなく、森林総合監理士も含めた多様な人材による交流の場として提供している。 ③ 目標の達成状況に影響したと考えられる要因の分析 今回(R6年度)、達成度合いがC(40.9%)となった主な要因としては、R6年度の受験者数が前年度と比べ減少(291人→252人)したことに加え、新規認定者数が前年度よりも大幅に減少(133人→105人)したことで、認定の更新を行わなかった者が前年度よりも大幅に増加(61人→95人)したことが挙げられる。 試験により新たに認定された者については、令和3年度は一次試験受験者数176人に対して認定者数(試験による者)120人(68%)、令和4年度は288人に対して151人(52%)、令和5年度は291人に対して127人(44%)、令和6年度は252人に対して101人(40%)となっており、受験者はいる一方で、合格率が低下傾向にある。これは、国が補助金により支援し実施されている研修において毎年延べ40名程度の参加があり受験者の確保に一役買っているものの、森林施業プランナーの制度開始から10年以上が経過し、近年は森林組合や民間事業体のベテラン職員の森林施業プランナーの認定取得が進んだため、経験年数の少ない受験者が増えてきたことによるものと考えられる。 認定の更新については、3年毎に行う必要があり、毎年度の更新率はおおよそ9割前後で変動はないが、更新対象者は、令和4年度534人、令和5年度687人であったのに対し、令和6年度1,003人と前年より約300人増えたことから、内部異動や退職等により認定を更新しなかった実数も増加したのと考えている。 なお、これまでの総認定者数は2,929人である。 ○森林施業プランナーに関するデータ																																																																				
	<table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">一次試験 受験者数</th><th rowspan="2">二次試験 受験者数</th><th colspan="2">新規認定者数</th><th rowspan="2">試験の 合格率</th><th rowspan="2">更新 対象者数</th><th rowspan="2">更新者数</th><th rowspan="2">更新率</th><th rowspan="2">現役 認定者数</th><th rowspan="2">(参考) 総認定者数</th></tr><tr><th>試験による者</th><th>実践体制評価認定団体(※)に所属する者</th></tr><tr><td>R3</td><td>176</td><td>125</td><td>120</td><td>13</td><td>68%</td><td>954</td><td>860</td><td>90%</td><td>2,206</td><td>2,538</td></tr><tr><td>R4</td><td>288</td><td>157</td><td>151</td><td>2</td><td>52%</td><td>534</td><td>478</td><td>90%</td><td>2,303</td><td>2,691</td></tr><tr><td>R5</td><td>291</td><td>130</td><td>127</td><td>6</td><td>44%</td><td>687</td><td>626</td><td>91%</td><td>2,375</td><td>2,824</td></tr><tr><td>R6</td><td>252</td><td>101</td><td>101</td><td>4</td><td>40%</td><td>1,003</td><td>908</td><td>91%</td><td>2,385</td><td>2,929</td></tr></table>													一次試験 受験者数	二次試験 受験者数	新規認定者数		試験の 合格率	更新 対象者数	更新者数	更新率	現役 認定者数	(参考) 総認定者数	試験による者	実践体制評価認定団体(※)に所属する者	R3	176	125	120	13	68%	954	860	90%	2,206	2,538	R4	288	157	151	2	52%	534	478	90%	2,303	2,691	R5	291	130	127	6	44%	687	626	91%	2,375	2,824	R6	252	101	101	4	40%	1,003	908	91%	2,385	2,929
		一次試験 受験者数	二次試験 受験者数	新規認定者数		試験の 合格率	更新 対象者数	更新者数	更新率	現役 認定者数	(参考) 総認定者数																																																										
				試験による者	実践体制評価認定団体(※)に所属する者																																																																
	R3	176	125	120	13	68%	954	860	90%	2,206	2,538																																																										
R4	288	157	151	2	52%	534	478	90%	2,303	2,691																																																											
R5	291	130	127	6	44%	687	626	91%	2,375	2,824																																																											
R6	252	101	101	4	40%	1,003	908	91%	2,385	2,929																																																											
※実践体制評価認定団体とは、実践体制評価委員会が、提案型集約化施業の実行体制が組織として確立しているか専門的かつ客観的な立場から審査を行い認定した林業経営体であり、当該経営体に所属し、かつ集約化実績を有する者は、試験を経ずに森林施業プランナーの認定を受けることができる。																																																																					

測定指標についての 要因分析 (達成度合いが悪い 場合等) 【施策の分析】	【(2)②イ】認定森林経営プランナーの現役人数 認定森林経営プランナーの現役人数については、令和6年度の実績値が194人で、達成度合いが38.8%で「C」となった。このことに係る要因分析は以下のとおり。 ① 施策(政策分野)及び測定指標をめぐる社会の動向 森林経営プランナーは、森林資源が成熟して本格的な利用期を迎える中、伐採後の再造林など森林の持続的利用や木材の有利販売等を企画・実践する者であり、令和3年に閣議決定された「森林・林業基本計画」において、その育成を進めることとされた。 複数の森林施業プランナー等による素材の供給を調整し、有利販売につなげるものであり、木材供給量が増加傾向にある中、販売先の確保、林業経営体の収益向上や山元への還元に向けて重要な役割がある。 ② 測定指標の目標達成に向けた主な取組 森林経営プランナーになるためには、森林施業プランナーとしての実務経験が5年以上かつ管理職経験があるなどの要件が求められ、それを満たした上で、森林経営プランナー研修を受講し、レポートを提出する必要がある。 このため、林業経営体の森林施業プランナー等を対象として、森林資源の成熟化等に伴う主伐・再造林や木材の有利販売等、林業経営上の新たな課題への対応力の向上に係る研修の実施に支援している。 ③ 目標の達成状況に影響したと考えられる要因の分析 森林経営プランナーの現役人数指標の達成度合いは、R6年度はC(38.8%)で、ここ3年間は低位な状況が続いている。一方、認定制度創設からの各年度の認定実績はR3が67人、R4が46人、R5が47人、R6が38人(この他、認定を更新しなかった者が4人)となっており、着実に認定者数の累計は増加しているところである(認定希望者はほぼ認定されている)。 目標値に対して実績が届いていない状況にあるが、これは、森林経営プランナー研修の受講資格の要件から、対象となる者が限られること、管理職として多忙で研修を受講しづらい状況下の者多いと想定されること、また、制度創設からまだ4年であり、認定を受けることで得られた成果や実績、メリット等が十分に浸透していないことが考えられる。 ○森林経営プランナーに関するデータ <table><tr><th></th><th>認定希望者</th><th>新規認定者</th><th>合格率</th><th>更新対象者数</th><th>更新者数</th><th>更新率</th><th>現役認定者数</th><th>(参考) 総認定者数</th></tr><tr><td>R3</td><td>70</td><td>67</td><td>96%</td><td></td><td></td><td></td><td>67</td><td>67</td></tr><tr><td>R4</td><td>46</td><td>46</td><td>100%</td><td></td><td></td><td></td><td>113</td><td>113</td></tr><tr><td>R5</td><td>48</td><td>47</td><td>98%</td><td></td><td></td><td></td><td>160</td><td>160</td></tr><tr><td>R6</td><td>39</td><td>38</td><td>97%</td><td>67</td><td>63</td><td>94%</td><td>194</td><td>198</td></tr></table>		認定希望者	新規認定者	合格率	更新対象者数	更新者数	更新率	現役認定者数	(参考) 総認定者数	R3	70	67	96%				67	67	R4	46	46	100%				113	113	R5	48	47	98%				160	160	R6	39	38	97%	67	63	94%	194	198
		認定希望者	新規認定者	合格率	更新対象者数	更新者数	更新率	現役認定者数	(参考) 総認定者数																																					
	R3	70	67	96%				67	67																																					
R4	46	46	100%				113	113																																						
R5	48	47	98%				160	160																																						
R6	39	38	97%	67	63	94%	194	198																																						
【(2)④ア及び(3)①ア】安全かつ効率的な技術を有する新規就業者数(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生の人数) 安全かつ効率的な技術を有する新規就業者数(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生の人数)については、令和6年度の実績値が708人で、達成度合いが59.0%で「B」となり、前年度の実績値(778人)を下回った。このことに係る要因分析は以下のとおり。 ① 施策(政策分野)及び測定指標をめぐる社会の動向 日本の人工林の約6割が50年生を超え、本格的な利用期を迎えているが、伐採や造林等の森林作業を担う林業従事者数は平成22年の5.1万人に対し、平成27年は4.5万人、令和2年は4.4万人と長期的に減少傾向にあり、林業従事者の一層の確保・育成と定着を図っていく必要がある。 林業労働力の確保のためには、継続して新規就業者を確保するとともに、技能等向上を図る人材育成や働きやすい労働環境の改善などを通じて定着率を高めていくことが重要であり、令和3年に閣議決定された「森林・林業基本計画」において、促進することとされた。 また、令和4年に「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を変更し、林業従事者が生きがいを持って働ける魅力ある林業の実現に向けた取組を推進していくこととされた。 林業生産活動を継続させていくためには、施業を担う林業従事者の確保・育成が重要である。 ② 測定指標の目標達成に向けた主な取組 林業労働力の確保に向けては、林業に関心のある都市部の若者等を対象とした就業相談等を行うイベントの開催や、就業希望者の現地訪問の実施及び林業への適性を見極めるためのトライアル雇用の実施への支援のほか、育成に向けては、林業経営体に就業した幅広い世代に対して、林業に必要な基本的な知識や技術・技能の習得等の支援を行う3年間の体系的な研修(フォレストワーカー研修)等、「緑の雇用」事業による新規就業者の段階的な確保・育成を図っている。 ③ 目標の達成状況に影響したと考えられる要因の分析 新規就業者数(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生の人数)の達成度合いは、R6年度はB(59.0%)だが、過去3年間も同水準で推移している状況である。 フォレストワーカー1年目研修生の推移はR3年度720人、R4年度746人、R5年度778人となっており、R6年度で微減の状況となっている。 全産業で人手不足になっている背景もあることから、林業でも人手不足となっており、新規就業者数の減少につながったと考えられる。 また、令和6年度「緑の雇用」の事業の評価に関する調査報告書によると、フォレストワーカー研修生が就業前に不安感として抱えている項目の最上位は「作業安全性・けがの可能性」が61.5%となっており、次に「作業環境や仕事のきつさ」が52.9%となっている。 新規就業者の確保・育成を図るためには、これらの不安要素を払拭する取組を推進するとともに、SNS等を活用した幅広い世代へ林業の魅力をPRしていく、実際の林業を見て、体験するマッチングやトライアル雇用の支援による本格就業前の林業への適性や林業就業への理解を醸成する取組を充実させることが重要であると考えられる。																																														
【(3)①イ】新規就業者(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生)の就業3年後の定着率 新規就業者(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生)の就業3年後の定着率については、令和6年度の実績値が70%で、達成度合いが88.6%で「B」となり、前年度の実績値(78%)を下回った。このことに係る要因分析は以下のとおり。 ① 施策(政策分野)及び測定指標をめぐる社会の動向 日本の人工林の約6割が50年生を超え、本格的な利用期を迎えているが、伐採や造林等の森林作業を担う林業従事者数は平成22年の5.1万人に対し、平成27年は4.5万人、令和2年は4.4万人と長期的に減少傾向にあり、林業従事者の一層の確保・育成と定着を図っていく必要がある。 林業労働力の確保のためには、継続して新規就業者を確保するとともに、技能等向上を図る人材育成や働きやすい労働環境の改善などを通じて定着率を高めていくことが重要であり、令和3年に閣議決定された「森林・林業基本計画」において、促進することとされた。 また、令和4年に「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を変更し、林業従事者が生きがいを持って働ける魅力ある林業の実現に向けた取組を推進していくこととされた。 林業生産活動を継続させていくためには、施業を担う林業従事者の確保・育成が重要である。 ② 測定指標の目標達成に向けた主な取組 林業労働力の確保に向けては、林業に関心のある都市部の若者等を対象とした就業相談等を行うイベントの開催や、就業希望者の現地訪問の実施及び林業への適性を見極めるためのトライアル雇用の実施への支援のほか、育成に向けては、林業経営体に就業した幅広い世代に対して、林業に必要な基本的な知識や技術・技能の習得等の支援を行う3年間の体系的な研修(フォレストワーカー研修)や現場監督責任者等キャリアアップのための研修等、「緑の雇用」事業による新規就業者の段階的な確保・育成を図っている。 ③ 目標の達成状況に影響したと考えられる要因の分析 新規就業者(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修修了生)の就業3年後の定着率の達成度合いは、R6年度はB(88.6%)で、過去3年間と比較すると低位な状況となったが、フォレストワーカーを含めた林業就業者全体の3年後定着率はR3年度67%、R4年度67%、R5年度62%となっておりフォレストワーカーの定着率は、全体の林業就業者のそれと比較すると高位な状況となっており、「緑の雇用」事業による定着率向上への効果は一定程度あるものと考えられる。 また、他産業と比較して、フォレストワーカーのR6年度実績の定着率が落ち込んだ要因を分析するのは難しい状況だが、令和6年度「緑の雇用」の事業の評価に関する調査報告書によると、フォレストワーカー研修生が就業後に不安感として抱く項目の最上位は「作業安全性・けがの可能性」で59.1%となっており、次に「所得水準」が47.4%であった。 新規就業者の定着を図るためには、こうした就業後の不安が解消されていくことが重要であると考えられる。																																														

評価結果

		【(4)②ア】林業の死傷年千人率 林業の死傷年千人率については、令和6年度の実績値が23.3年千人率、達成度合いが43.1%で「C」となった。このことに係る要因分析は次のとおり。 ① 施策(政策分野)及び測定指標をめぐる社会の動向 森林資源が成熟して本格的な利用期を迎える中、林業従事者数は長期的に減少傾向にあり、林業従事者の一層の確保・育成、定着を図っていく必要がある。このためには、林業従事者の処遇改善と併せて労働安全の確保が重要であるが、測定指標である林業の死傷年千人率は全産業平均の約10倍と極めて高い状況。こうした実態を改善すべく、令和3年に閣議決定された「森林・林業基本計画」において死傷年千人率の半減目標を掲げるとともに、厚生労働省の「第14次労働災害防止計画」においては林業が重点業種の一つとされ、特に死亡災害の多い伐木作業を中心とした労働災害防止対策が進められている。 ② 測定指標の目標達成に向けた主な取組 林業労働災害の減少に向けては、近年の災害分析結果を基に経営者や従事者が実施すべき留意事項をとりまとめた長官通知の発出(R3.11)や作業安全規範の周知、都道府県等を通じた情報提供・安全意識の啓発、各種補助事業における労働安全に関する要件設定等を行っている。くわえて、労働安全衛生に資する装備・装置の導入及びその普及を図るための安全衛生研修の実施、林業経営体への労働安全コンサルタントによる安全診断、伐木技術の学び直し研修、労働安全確保マニュアルの作成・普及、安全意識の高揚と労働安全の取組の徹底を図る作業安全運動の実施などの取組を支援している。 ③ 目標の達成状況に影響したと考えられる要因の分析 目標達成に向けて、通知・規範等の周知や林業労働安全に係る情報提供・意識啓発のほか、安全診断、伐木技術学び直し研修、安全衛生装備・装置の導入などの取組支援を行い、令和6年度の安全診断受診経営体数87、学び直し研修参加者数延べ293人、安全衛生装備・装置の導入数1579件(58社、安全研修参加者数1,545人)などの実績があり、安全のための技術や意識の向上、作業環境の改善に一定の効果はあったと考えられる。しかしながら、近年の林業労働災害発生件数は、令和5年は死亡災害29件、死傷災害1,140件であったところ、令和6年においては、死亡災害31件(前年比+2件)、死傷災害1,167件(同+27件)となっており、死傷年千人率は令和3年以降、漸減傾向にあったものの、令和6年は微増している状況。また、林業・木材製造業労働災害防止協会(林災防)による災害速報データによれば、令和6年の死亡災害のうち、伐木作業中が約7割を占めるなど、特に伐木作業における死亡災害が多くなっている状況。さらに、災害発生状況(林災防速報)をみると、伐倒方向の変化やつづらみ木の伐倒など技術面や安全に係る認識の不足が要因と考えられる災害や、危険箇所への立入やかかり木の不適切な処理など遵守すべき事項の不徹底・不適切な作業等が要因と考えられる災害が多数発生している。詳細な要因については、さらに今後具体的な労働災害発生状況が判明した後に分析を進め、効果的な対策の検討、実施を進めていく。
次期目標等への反映の方向性		【(2)②ア】認定森林施業プランナーの現役人数 今年度に改正された森林経営管理法により、森林の集積・集約化の更なる促進が見込まれ、森林施業プランナーが果たす役割に、より一層の期待が高まることから、このことについて周知に努める考え。さらに受験者への配慮として、令和7年度は、一次試験をCBT方式として全国のテストセンターで開催、二次試験もWEBで開催することとして、所在地によらず受験しやすい体制を整えることとしている。また、認定森林施業プランナーを配置している経営体を、高性能林業機械の導入の補助事業における優先採択の対象としており、引き続き、認定取得に対するメリットを周知してまいりたい。なお、令和元年度以降、新規認定を目指す者を対象とした研修の実施は、都道府県への交付金により支援してきたが、森林施業プランナーの研修を実施していない都道府県もあることから、令和4年度からは、国においても全国の森林組合や民間事業体の職員等を対象とした研修の実施を補助金により支援してきたところであり、これら研修の機会の活用を促していく。また、認定取得後は、スキルアップ研修やプランナー間の交流の場を提供していることを周知することで、受験者の掘り起しに努めたい。
		【(2)②イ】認定森林経営プランナーの現役人数 令和2年度以降、木材の有利販売等の林業経営上の新たな課題を担う森林経営プランナーを育成するため、相応の実績がある森林施業プランナーや林業事業体の中級管理者等を対象とした研修の実施を支援しているところである。経営関係の研修を受講できる場はあまりなく、このような貴重な機会を提供していること、また森林経営プランナー同士の意見交換の場を提供していること、経営スキルの向上が経営体の収益向上等に有効であることなどを広く周知することにより、認定希望者を掘り起こすよう努めてまいりたい。また、令和5年度から、認定森林経営プランナーを配置している経営体を、高性能林業機械の導入の補助事業における優先採択の対象として、森林施業プランナーを配置している場合からさらにポイント加算する仕組みとしているところであり、引き続き、認定取得に対するメリットを周知してまいりたい。
		【(2)④ア及び(3)①ア】安全かつ効率的な技術を有する新規就業者数(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生の人数) 「緑の雇用」事業のさらなる活用を促し、林業の魅力と新規就業者に対する研修制度をこれまで以上に幅広い世代に対して働きかけていく。林業への就業意欲の増大を目指し、フォレストワーカー1年目の研修生を確保するため、都市部で開催される各種イベント等への出展や人が多く集まる駅前やサービスエリア等での林業PRイベントの開催等、周知の強化が図られるよう支援していく。また、オンラインでの就業相談の開催、HPやSNS、雑誌等を活用したPR、ポスターやチラシの作成等についても引き続き支援していく。さらに、就業希望者が実際に現地訪問を行うマッチング支援への取組も引き続き支援し、就業前の不安感を払拭していく。
		【(3)①イ】新規就業者(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生)の就業3年後の定着率 就業後の不安を取り除くため、安全対策や雇用条件の改善等の優良事例等を発信するなどの取組に努めていく。林業への適性を就業前に見極め、就業後のギャップを払拭するためのトライアル雇用等の充実を図り、就業後の定着率向上に寄与される取組を引き続き支援していく。また、作業安全性を高めるための研修カリキュラム等の充実、カリキュラム検討体制を強化する等、安全対策への取組を支援し、新規就業者の就業後の不安感を払拭していく。さらに将来的に現場の管理や若手育成等を担っていくキャリアアップの取組についても、研修生や経営体へ周知、働きかけのことを支援することで処遇改善につなげ、所得不安の解消と定着率の向上を図っていく。 【(4)②ア】林業の死傷年千人率 林業の死傷年千人率の半減に向け、特に災害発生件数の多い伐木作業に係る技術の向上や、経営者を始めとする林業関係者の安全意識の改革・向上を図るため、作業者向け伐木技術学び直し研修のプログラムや経営者向け安全診断等の充実、組織一丸となって自主的・継続的な安全衛生管理の実施を目指す労働安全衛生マネジメントシステムに係るマニュアルの作成に取り組む。さらに、安全な作業環境や緊急連絡体制の整備を促進するため、防護ブーツや熱中症対策品、無線機器などの労働安全衛生に資する、より先進的な装備・装置の導入支援に取り組むほか、安全の向上として機械化も重要であることから、ハーベスタ等の高性能林業機械の導入支援に取り組む。また、近年の林業労働災害の分析を進め、より直近の傾向を踏まえた具体的かつ効果的な対策を検討し、実施していく考え。あわせて、令和7年に改正され、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進等が盛り込まれた労働安全衛生法等を踏まえ、都道府県等を通じ、事業者に対して改正内容の周知とともに安全対策の強化を働きかけてまいりたい。

学識経験を有する者の 知見の活用	【(2)②ア】認定森林施業プランナーの現役人数 ・認定森林施業プランナーの人数を増やすためには、メリットの周知が必要ではないか。認定取得のメリットとして、何か追加することを検討しているか。(吉川委員)(智田委員) ・認定取得後のスキルアップ面での質の確保が進んでいないのではないか。認定取得を目指す人に対して、スキルアップがどう仕事につながるか明確に発信する必要がある。(智田委員) →認定森林施業プランナーの資格取得のインセンティブを高めるため、森林組合や民間事業体に対して、収益力の向上や経営の安定化に資するなどの制度的なメリットの周知を図りつつ、更なるスキルアップにつながる取組を進めてまいりたい。
	【(2)②イ】認定森林経営プランナーの現役人数 ・林業経営体がJ-クレジット販売等含めて利益向上し、安全性をより優先できる経営状況に誘導することが、認定森林経営プランナーの重要な役割ではないか。(田島委員) →林業経営体の販売力、収益力の向上につながる講義を研修に引き続き盛り込んでいく。
	【(2)④ア及び(3)①ア】安全かつ効率的な技術を有する新規就業者数(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生の人数) 【(3)①イ】新規就業者(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生)の就業3年後の定着率 ・漁業界でも若手の定着は課題であり、フォレストワーカーの取組は参考になる。定着率向上のポイントとなる所得水準について、優良事例の発信やその内容等あれば伺いたい。(柳内委員) →インターネットに「緑の雇用」事業のHPがあり、林業の魅力、就業者の声やキャリアプランを発信しているところ。この取組を継続しつつ、経営体の収益力の向上を図り、所得不安の解消に努めたい。
	【(3)①イ】新規就業者(林業作業士(フォレストワーカー)1年目研修生)の就業3年後の定着率 【(4)②ア】林業の死傷年千人率 ・補助事業の採択要件として生産性向上が求められるが、生産性を求め過ぎると多少過酷な状況であっても現場に出なければならなくなり、安全性に不安が残る。生産性と安全性は二律背反するが、会社としての利益向上など付加価値額に注目した採択要件の設定をすることで、安全性を高めたり、所得水準を上げることにもつながるのではないか。(田島委員) ・人命に関わる目標であるため、詳細に要因分析を行うとともに、事故対策をしっかりと行っていく必要がある。(緒方委員) →林業の生産性と併せて安全性を高めるため、補助事業の採択においても労働安全の取組や労働災害発生状況を採択要件等として考慮しているところであるが、安全性の更なる向上に必要な方策について検討してまいりたい。

政策評価を行う過程 において使用した資料 その他の情報	-
-----------------------------------	---

評価結果の政策への 反映状況 (主なもの)	予算	・認定森林施業プランナーが改正森林経営管理法に基づく集約化構想等の新たな集積・集約化の仕組みに対処できるようにするための研修の新たな実施や、新規就業者への体系的な研修への支援において安全対策等の取組を推進するための指導員要件の追加、林業労働安全の強化等を進めるため、新たに経営者向けの安全診断手引きの作成・普及を行うことを含めた「森林・林業担い手育成総合対策(拡充)(予算事業ID:003367)」を要求する。
	税制	-
	その他 (法令、組織、定員等)	-

担当部局名	林野庁 【林野庁経営課/計画課/森林利用課/整備課/研究指導課/経営企画課/業務課/企画課】	政策評価実施 時期	令和7年8月
-------	---	--------------	--------

(参考)

用語解説

注1	高性能林業機械	従来のチェーンソーや刈払機等の機械に比べ、作業の効率化、身体への負担の軽減等、性能が著しく高い林業機械のこと。主な高性能林業機械として、フェラーパンチャ、ハーベスタ、プロセッサ、スキッダ、フォワーダ、タワーヤーダ、スイングヤーダなどがある。
注2	スマート林業	国内の労働人口は減少することが予測されている中で、林業においてもICT 技術を活用し、1人当たりの生産性を向上させると共に、労働安全の確保、雇用形態の安定化などによる担い手の確保・育成を進める。
注3	森林施業プランナー	路網計画や間伐方法等の森林施業の方針、利用間伐等の事業収支を示した施業提案書を作成し、それを森林所有者に提示して、合意形成と森林施業の集約化ができる者。森林施業プランナーの現状は、技能・知識・実践力のレベルが様々であることや、森林経営計画の作成の中核を担うものとして期待されていることから、その能力を客観的に評価し、一定の質を確保するとともに、その能力向上を図る上でインセンティブとなる森林施業プランナーの認定制度の運用を平成24年度から開始した。
注4	森林経営プランナー	森林の公益的機能・森林整備の重要性を理解した上で、社会情勢や需要に即した木材の有利販売等による収益の最大化と収穫後の資源循環に取り組み、循環型林業を目指し実践する経営人材。
注5	林業作業士(フォレストワーカー)	新規就業者を対象とした安全かつ効率的な作業に必要な知識・技術・技能を習得するための3年間の体系的な研修を修了し登録されたもの。
注6	統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)等	低コストで効率的な作業システムにより間伐等を行う作業班を適切に管理できる現場技能者であり、段階的かつ体系的な研修を修了し登録された者。複数の現場を統括管理する統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)のほか、各現場の管理を担当する現場管理責任者(フォレストリーダー)が該当する。
注7	死傷年千人率	1年間の労働者1,000人当たりが発生した死傷者数の割合を示すもの。

※ 測定指標の詳細及び政策手段については、令和7年度事前分析表をご覧ください。