

大分県林業労働力の確保の促進 に関する基本計画 〔第5次〕

計画期間 自 令和3年4月 1日
至 令和8年3月31日

令和3年3月

大 分 県



目 次

第 1 章 森林・林業の現状

- 1 森林資源の状況…………… 1
- 2 木材需給の状況…………… 3
- 3 林内路網の整備と高性能林業機械の導入状況…………… 5

第 2 章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

- 1 林業事業者の現状…………… 6
- 2 林業就業者の現状…………… 6
- 3 森林組合雇用労働者の推移と就労日数別構成状況…………… 8
- 4 雇用管理の現状と課題…………… 8
- 5 林業労働災害の現状…………… 9

第 3 章 林業労働力の確保の促進に関する方針

- 1 基本的な方針…………… 1 0
- 2 計画期間…………… 1 0
- 3 労働力確保の水準…………… 1 0
- 4 新規就業者の確保の促進…………… 1 1
- 5 若年林業従事者の確保・育成…………… 1 1
- 6 就労環境の整備促進…………… 1 2
- 7 社会環境の整備促進…………… 1 2

第 4 章 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用管理の改善及び森林 施業の機械化その他の事業の合理化を促進するための措置に関する事項

- 1 労働環境の改善及び雇用管理の改善を促進するための措置
 - (1) 雇用関係の明確化…………… 1 3
 - (2) 雇用の安定化…………… 1 3
 - (3) 労働条件の改善…………… 1 3
 - (4) 福利厚生の充実…………… 1 3
 - (5) 募集・採用の改善…………… 1 4
 - (6) 林業労働安全衛生の推進…………… 1 4
 - (7) 教育訓練の充実、高年齢労働者の活躍の促進…………… 1 4

2	森林施業の機械化及び事業の合理化を促進するための措置	
(1)	機械化の促進	14
(2)	事業量の安定的確保	15
(3)	生産性の向上	15
(4)	林業労働者のキャリア形成支援	15
3	認定事業主制度	
(1)	認定事業体の指導	16
(2)	改善計画の認定	16
(3)	認定の基準となる改善措置の目標	17
(4)	改善計画の変更	17
(5)	改善計画の認定取消	17
(6)	改善計画の再認定	18
(7)	その他	19
(8)	附則	19

第5章	新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項	20
-----	---	----

第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1	林業労働力確保支援センターに関する事項	
(1)	林業労働力確保支援センターの指定	21
(2)	林業労働力確保支援センターの業務	21
2	その他の事項	
(1)	建設業等異業種との連携促進	22
(2)	林業関係者、市町村の理解と協力	22

[参考]

林業労働力の確保の促進に関する基本方針（国）	23
------------------------	----

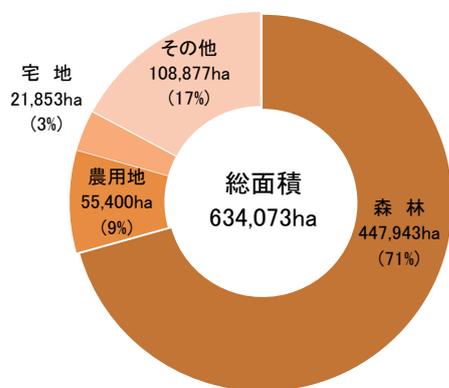
第1章 森林・林業の現状

1 森林資源の状況

大分県の森林面積は、県土の71%にあたる448千haを占め、そのうち民有林は402千haで、その51%（205千ha）がスギ、ヒノキを主体とする人工林である。（図-1、図-2、図-3）

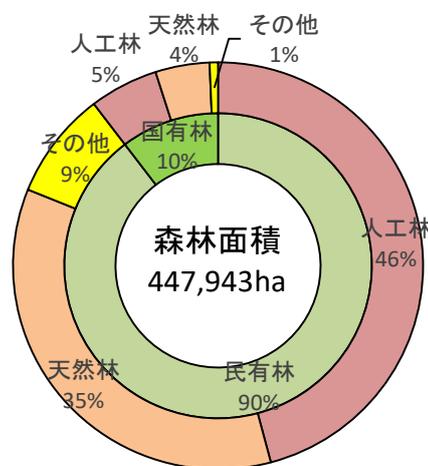
また、民有林の総蓄積量は111,370千m³であり、うち人工林の蓄積は80%に当たる88,647千m³、とりわけスギの蓄積は67,949千m³と、人工林の77%を占めている。（図-4）

図-1 土地利用状況（平成31年3月31日）



資料：県統計情報課「大分県統計年鑑」

図-2 森林面積（平成31年3月31日）



資料：林務管理課

図-3 民有林樹種別面積

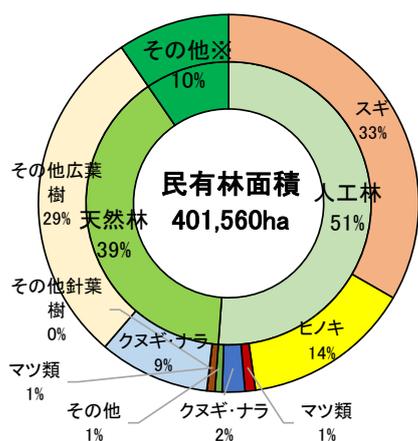
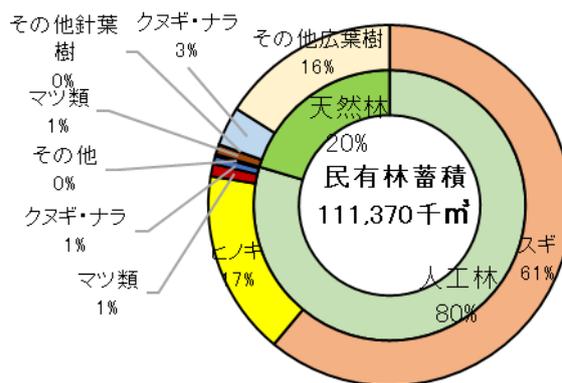


図-4 民有林樹種別蓄積



(ha)		(ha)	
人工林	205,392	天然林	157,930
スギ	133,918	マツ類	2,735
ヒノキ	57,766	その他針葉樹	27
マツ類	3,556	クヌギ・ナラ	37,873
クヌギ・ナラ	7,711	その他広葉樹	117,295
その他	2,441	その他※	38,238

林務管理課(平成31年3月31日現在)

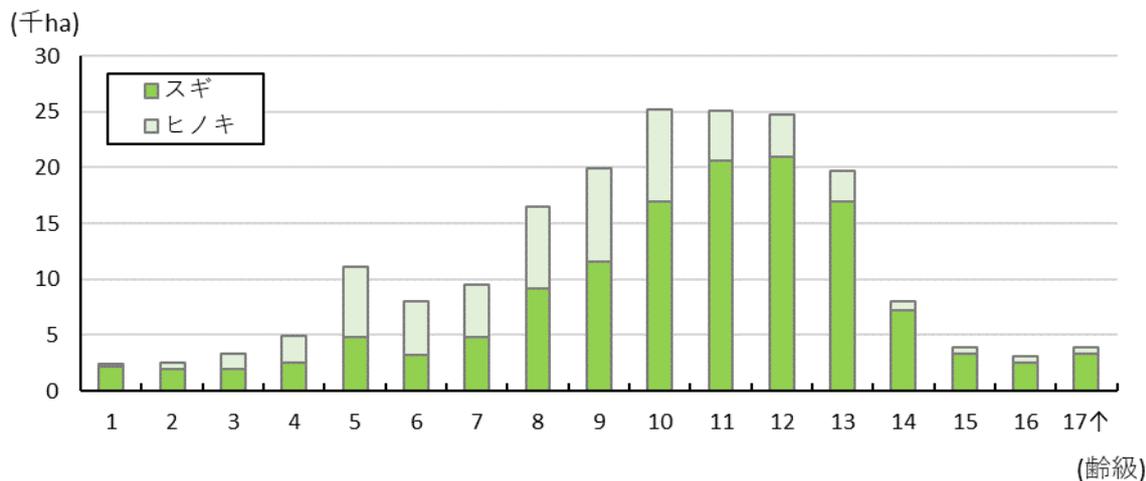
※竹林・無立木地等

(千m³)		(千m³)	
人工林	88,647	天然林	22,723
スギ	67,949	マツ類	978
ヒノキ	18,457	その他針葉樹	11
マツ類	1,235	クヌギ・ナラ	3,906
クヌギ・ナラ	811	その他広葉樹	17,827
その他	196		

林務管理課(平成31年3月31日現在)

民有林では、10齢級（46年生）以上の利用期を迎えたスギ・ヒノキの人工林資源が充実しており、多様化する県民のニーズを踏まえ、皆伐・再造林による資源循環林、択伐による長伐期林、針広混交林、広葉樹林への誘導等、多様な森林づくりを推進する上での分岐点にある。（図-5）

図-5 スギ、ヒノキ人工林の齢級別面積



		(ha)								
樹種 \ 齢級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
スギ	2,196	1,896	1,981	2,531	4,816	3,167	4,751	9,123	11,600	
ヒノキ	164	655	1,359	2,421	6,274	4,838	4,734	7,318	8,368	

樹種 \ 齢級	10	11	12	13	14	15	16	17以上	計
スギ	17,010	20,598	20,937	16,922	7,184	3,370	2,521	3,318	133,918
ヒノキ	8,137	4,547	3,770	2,726	883	494	546	531	57,766

林務管理課(平成31年3月31日現在)

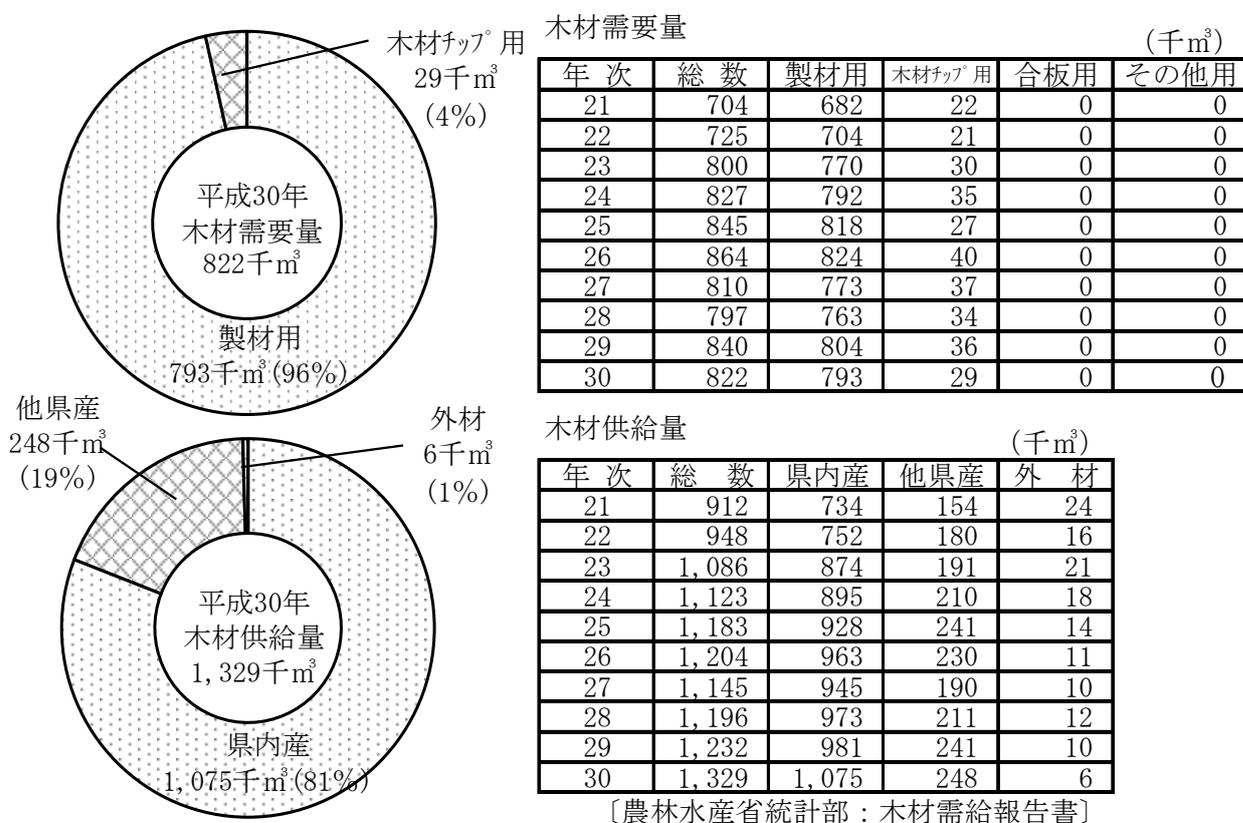
2 木材需給の状況

(1) 木材需要と供給

県内の木材需要量は、平成21年には704千 m^3 まで減少したが、平成22年から上昇に転じ、平成30年には822千 m^3 （対前年比98%）となっており、最近は800千 m^3 前後で推移している。（図-6）

用途別に見ると製材用96%、木材チップ用4%と、比率としては前年とほぼ同様である。一方、平成30年の県内の木材供給量は1,329千 m^3 （対前年比108%）で、内訳を見ると県内産1,075千 m^3 （対前年比110%）、他県産248千 m^3 （対前年比103%）、外材6千 m^3 （対前年比60%）となっている。

図-6 木材需給量の推移



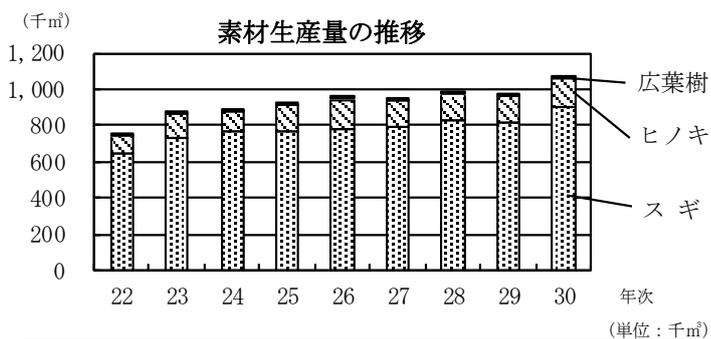
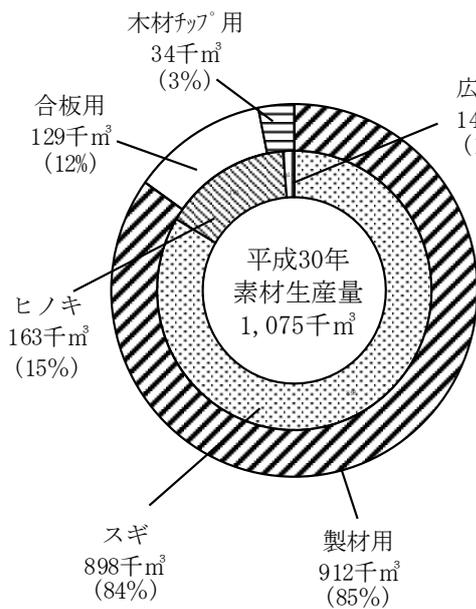
(2) 素材生産

本県の素材生産量は、平成14年には615千 m^3 まで減少したが、それ以降は漸増傾向で推移しており、平成30年は1,075千 m^3 （対前年比110%）と過去最高の生産量となった。（図-7）

平成30年の樹種別素材生産量は、スギ898千 m^3 （84%）ヒノキ163千 m^3 （15%）、広葉樹14千 m^3 （1%）となっており、スギの割合が高くなっている。

用途別では、製材用912千 m^3 （85%）、合板用129千 m^3 （12%）、木材チップ用34千 m^3 （3%）となっており、製材用の割合が高くなっている。

図-7 素材生産量の推移



年次	総数	スギ	ヒノキ	その他	広葉樹	製材用	合板用	木材チップ用
22	752	648	96	1	7	694	38	20
23	874	733	131	0	10	766	77	31
24	895	764	119	1	11	785	62	48
25	928	765	151	2	10	809	85	34
26	963	785	159	3	16	798	111	54
27	945	793	141	0	11	828	80	37
28	973	825	134	12	2	808	118	47
29	981	822	146	0	14	830	100	51
30	1,075	898	163	0	14	912	129	34

〔農林水産省統計部：木材需給報告書〕

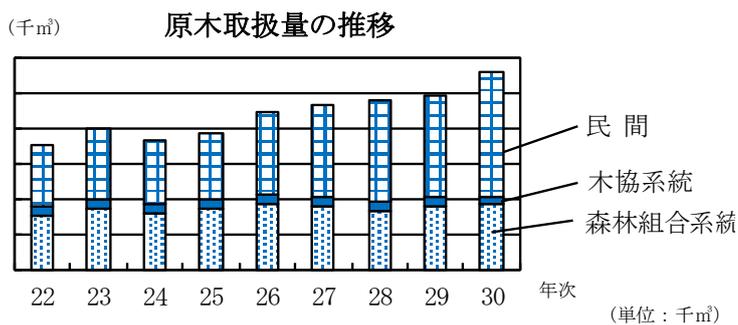
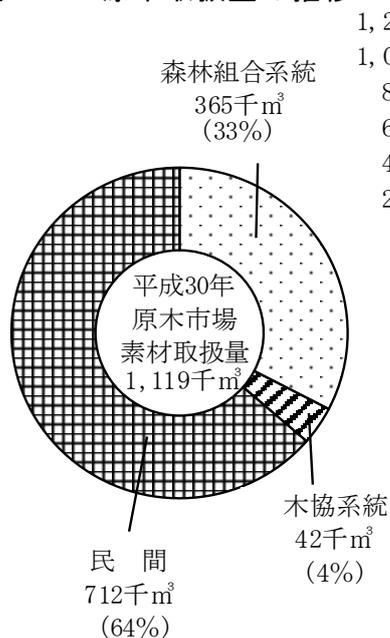
(3) 素材流通

本県には16の原木市場があり、平成30年の取扱量は1,119千 m^3 （対前年比114%）であった。（図-8）

系統別では、森林組合系統が7市場で365千 m^3 （33%）、木材協同組合系統が2市場で42千 m^3 （4%）、民間市場が7市場で712千 m^3 （64%）となっている。

県内の製材工場は素材の大半を原木市場から購入しており、原木市場が素材流通の担い手となっている。

図-8 原木取扱量の推移



年次	総数	森林組合系統	木協系統	民間
22	700	306	49	346
23	789	349	51	389
24	730	320	43	367
25	764	348	47	369
26	887	375	53	459
27	935	359	47	528
28	951	335	47	568
29	981	356	47	578
30	1,119	365	42	712

〔林産振興室調査〕

3 林内路網の整備と高性能林業機械の導入状況

林道・林業専用道・森林作業道は、林業経営や森林の管理にとって極めて重要な基幹的施設であるとともに、林道については、山村地域の生活道としての機能を有しているものも多い。

林業における生産性の向上、素材の安定供給、就労環境の改善を図るためには、ハーベスタやプロセッサ、フォワーダ等の高性能林業機械の導入は不可欠であり、機械の効率的な利用の前提となる林道や林業専用道等の林内路網の整備も着実に推進していく必要がある。

これまでの取組により、林内路網の整備や高性能林業機械の導入が進み、認定林業事業体における主伐・間伐の生産性は年々向上している。（表-1）

表—1 路網密度及び高性能林業機械導入状況の推移

○路網密度 単位:m/ha

区 分	H26	H27	H28	H29	H30	R1
林内路網密度	27.8	28.9	29.6	30.3	31.2	32.0
うち林道	4.8	4.8	4.8	4.8	4.9	4.9
うち林道+作業道	15.2	16.3	16.9	17.7	18.6	19.3

○高性能林業機械の保有台数 単位:台

区 分	H26	H27	H28	H29	H30	R1
機械保有台数	260	310	352	369	398	415
うち補助導入	35	39	26	5	18	10

※ウインチ付グラップルは含まない。

○生産性 単位:m3/人日

区 分	生産性(認定林業事業体)					
	H26	H27	H28	H29	H30	R1
主伐	7.6	8.1	8.7	9.2	9.9	10.0
間伐	4.2	5.0	5.4	5.5	5.5	5.6

資料：林務管理課

第2章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

1 林業事業体の現状

本県の認定林業事業体数は令和元年度末時点で91社となっており、5年前と比べて17社増加している。（表-2）

認定林業事業体を規模別にみると、年間の素材生産量が10,000m³以上の事業体は32社となっており、経営基盤を充実させる事業体は増加傾向にある。また、再造林や下刈等の育林主体の事業体も年々増加している。

また、本県では平成31年4月から施行された森林経営管理法に基づき、適切な森林管理を行うことが可能な意欲と能力を有する林業事業体を「登録林業経営体」、登録林業経営体を目指す事業体を「育成林業経営体」として選定し、集中支援をすることで、地域林業の中核的な担い手となる事業体の育成を図っている。

表-2 認定林業事業体の推移

項目	H26	H27	H28	H29	H30	R1
認定林業事業体数（社）	74	77	84	87	89	91
うち素材生産量10,000m ³ 以上（社）	14	19	24	27	29	32
登録林業経営体（社）	—	—	—	—	—	36
育成林業経営体（社）	—	—	—	—	—	11

資料：林務管理課

2 林業就業者の現状

本県の林業就業者数は、昭和60年には2,951人を数えたが、その後は木材価格の下落等による林業採算性の悪化や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、山村地域の過疎化、就業者の高齢化等の影響により、長期的に減少を続け、平成17年には1,362人となった。

しかしながら、近年、いわゆる「3K」と言われてきた作業環境が機械化等により改善しつつあることや、若者の第1次産業の仕事に対する意識の変化、「緑の雇用」等の施策により、平成27年の林業就業者数は1,743人とほぼ横ばいで推移している。（表-3、表-4）

特に、若年就業者が増加しており、年齢別構成でみると平成27年には20～30代の就業者数の割合が23%となっている。

一方で、平成27年時点での林業就業者に占める60歳以上の割合は38%となっており、依然として高い比率を占めている。

表－３ 林業就業者の年齢別構成比

単位：人

区分	総数	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60歳以上
昭和60年	2,951	8 (0%)	151 (5%)	296 (10%)	588 (20%)	1,147 (39%)	761 (26%)
平成2年	2,363	3 (0%)	88 (4%)	213 (9%)	435 (18%)	902 (38%)	722 (31%)
平成7年	2,225	12 (0%)	110 (5%)	191 (9%)	345 (16%)	620 (28%)	947 (43%)
平成12年	1,637	13 (1%)	84 (5%)	128 (8%)	260 (16%)	409 (25%)	743 (45%)
平成17年	1,362	16 (1%)	82 (6%)	99 (7%)	211 (15%)	379 (29%)	575 (42%)
平成22年	1,866 (1,435)	13 (1%)	170 (9%)	276 (15%)	308 (17%)	504 (27%)	595 (32%)
平成27年	1,743 (1,367)	14 (1%)	142 (8%)	264 (15%)	263 (15%)	389 (22%)	671 (38%)

※H22調査からは、「林業に関して管理、補助的経営活動を行う事業所の就業者」が追加されている。

※総数の（ ）内は林業労働者推計

資料：総務省「平成27年国勢調査」

表－４ 新規就業者数の推移

区分	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
実績	31	96	77	77	75	85	65	86	69	67	68	67	90	81	83	94	105	105
内縁の雇用	-	60	42	33	35	41	36	41	34	25	22	13	25	22	34	34	26	22

※緑の雇用はH15～の事業。研修生のうち1年目の研修を修了した人数を記載。

資料：林務管理課

3 森林組合雇用労働者の推移と就労日数別構成状況

地域林業の中核的な担い手である森林組合の雇用労働者数は減少傾向をたどっており、ここ数年は平成19年の1,026人を最高に、平成30年では550人となっている。

年齢構成については、近年、若年新規参入者の増加により、平成24年以降の構成比は、ほぼ一定で推移している。（表-5）

雇用状況については、就労日数が年間210日以上雇用労働者の比率は平成17年の44%から平成30年には79%まで上昇しており、年間を通して林業に従事する者の割合が高まっている。（表-6）

表-5 森林組合雇用労働者の年齢別構成比

単位：人

年齢区分	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
39歳以下	145 (14%)	181 (19%)	174 (21%)	168 (21%)	162 (21%)	165 (22%)	147 (21%)	144 (22%)	124 (23%)	142 (23%)	141 (24%)	117 (21%)
40～49歳	190 (19%)	147 (15%)	134 (16%)	125 (15%)	115 (15%)	119 (16%)	104 (15%)	102 (15%)	70 (13%)	85 (14%)	90 (15%)	82 (15%)
50～59歳	336 (33%)	300 (32%)	234 (28%)	236 (29%)	211 (27%)	194 (25%)	189 (27%)	163 (24%)	134 (25%)	143 (23%)	143 (24%)	133 (24%)
60歳以上	355 (35%)	323 (34%)	281 (34%)	287 (35%)	282 (37%)	289 (38%)	264 (38%)	259 (39%)	206 (39%)	239 (39%)	219 (37%)	218 (40%)
合計	1,026	951	823	816	770	767	704	668	534	609	593	550

資料：林務管理課

表-6 森林組合雇用労働者の就労日数の推移

単位：人

年齢区分	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
59日以下	95 (9%)	117 (12%)	55 (7%)	65 (8%)	47 (6%)	48 (6%)	40 (6%)	19 (3%)	19 (3%)	30 (5%)	12 (2%)	15 (3%)
60～149日	167 (16%)	144 (15%)	108 (13%)	93 (11%)	96 (12%)	77 (10%)	74 (11%)	49 (7%)	43 (7%)	61 (10%)	47 (8%)	34 (6%)
150～209日	224 (22%)	169 (18%)	186 (23%)	165 (20%)	137 (18%)	163 (21%)	127 (18%)	133 (20%)	134 (23%)	97 (15%)	96 (15%)	65 (12%)
210日以上	540 (53%)	521 (55%)	474 (58%)	493 (60%)	490 (64%)	479 (62%)	463 (66%)	467 (70%)	378 (66%)	454 (71%)	471 (75%)	436 (79%)
合計	1,026	951	823	816	770	767	704	668	574	642	626	550

資料：林務管理課

4 雇用管理の現状と課題

林業にあっては、天候依存性や季節的制約、小規模所有者からの委託も多いことから、作業が間断的で経営基盤も脆弱となりがちである。また、明確な雇用関係がないまま口頭契約で就労するケースなどもあり、他の産業と比較しても雇用関係の近代化が遅れているのが現状である。

加えて、林業労働者の平均賃金は全産業の平均に比べても低く、賃金の支払い形態においても、月給制などの定額払に比べ、出来高払いの割合が多いなど、収入面で非常に不安定な状況にある。また、福利厚生制度の充実や施設整備などの就労環境の整備も低位な状況にある。（表-7）

このため、今後の雇用改善のためには、事業体の経営の安定化、とりわけ通年雇用を確保するための事業量の安定的確保とともに、機械化等による生産性の向上や労働負荷の軽減、福利厚生面の充実など就業環境の改善を進める必要がある。

表-7 産業別年間平均給与

	林業	全産業
年間平均給与	343万円	432万円

資料：H29民間給与実態統計調査、H30林野庁調査

5 林業労働災害の現状

林業における労働災害は、発生件数は減少傾向にあるものの、伐採などの危険な作業が多いことなどから、他産業に比べて発生頻度が依然として高い状況にある。

(表-8)

このような状況を踏まえ、厚生労働省が策定する第13次労働災害防止計画（2018～2022）では、林業が重点業種に指定され、死亡者数の減少率の目標が設定された。

このため、安全意識の向上、安全衛生管理体制の整備、機械化による労働環境の改善、関係者間の連携強化等、労働災害防止に向けた、より一層の取組が重要となっている。

表－8 大分県林業死傷事故発生件数の推移

項目	区分	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
死傷者数	労災	46	61	46	40	54	53	53	35
死亡者数	労災◎	2	0	0	1	1	0	1	2
	他林業従事者○	0	1	1	1	1	1	0	0
	計	2	1	1	2	2	1	1	2
	その他	5	3	2	0	2	2	1	0
	計	7	4	3	2	4	3	2	2
年千人率※1	大分※2	32.0	42.5	32.0	29.2	39.5	38.7	38.7	25.6
	全国	31.6	28.7	26.9	27.0	31.2	32.9	22.4	20.8
	(全国全産業)	2.3	2.3	2.3	2.2	2.2	2.2	2.3	2.2
100万㎡生産あたりの事故率		51.4	65.7	43.9	35.2	43.8	40.0	36.6	23.2

※1 年千人率＝死傷者数／雇用労働者数*1000、災害の発生度合いを表す

※2 県数値の雇用労働者数は推定値を使用

第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針

1 基本的な方針

前章で述べたように、林業生産活動を担う林業労働者は、ほぼ横ばいで推移しているが、「緑の雇用」等の雇用施策の展開により若年新規労働者については増加傾向にある。しかしながら、林業労働力を確保していくためには、事業主である林業事業体の持続的な事業量確保による経営基盤の強化・発展はもとより、雇用関係の明確化、雇用の安定化、労働条件の改善等、雇用管理の改善を一層図っていくことが必要である。

また、林業労働者には、生産性の向上など事業の合理化を図り、安定的な木材供給体制を構築する生産管理能力の向上や「持続可能な森林経営」に関する高度な知識等が求められることから、これら高度な能力を身につけるために必要な技術、知識を習得、蓄積していくことが重要となる。

このため、県下における林業労働力の確保の促進に関する基本的方針を示すとともに、雇用の安定化、就労環境の改善等雇用管理に関する目標、また、林業労働者の経験等に応じた多様なキャリア形成のための支援等、林業労働力の育成確保に関する総合的な対策を定める。

2 計画期間

本基本計画の計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

3 労働力確保の水準

林業生産活動を活性化し、森林機能の保全管理を図るには、その担い手である「林業事業体」を育成するとともに、そこに雇用される林業労働者の育成、確保を推進していくことが重要である。

令和2年3月に改訂された「大分県農林水産業振興計画」では、令和6年度の木材生産量160万 m^3 、再造林率80%（再造林面積1,500ha）を目標としており、これに必要な林業労働力量は、表-9のとおり1,372人と推計される。

表－9 令和6年度における林業労働力の必要量

R6造林必要作業員数 【再造林面積 1,500 ha】

区分	項目	地拵え	植栽	シカネット	下刈	その他造林	合計
機械地拵え 50%	面積① 効率① 必要人役①	750 ha 1.62 人/ha 1,215 人日 5 人	1,500 ha 8.2 人/ha 12,300 人日 58 人	1,500 ha 12 人/ha 18,720 人日 89 人	5,106 ha 7 人/ha 35,742 人日 170 人	3,990 ha 8 人/ha 31,920 人日 152 人	210 日 (年間従事日数) 110,990 人日 526 人
人力地拵え 50%	面積② 効率② 必要人役②	750 ha 14.79 人/ha 11,093 人日 52 人			※1千ha機械化の効果	※H28の7割 切捨間伐2/3回の効果	
計		57 人	58 人	89 人	170 人	152 人	526 人 (A)

R6素材生産必要作業員数 【素材生産量1,600千m³】

区分	事業体区分	生産量(千m ³)	生産性(m ³ /人・日)	必要人役(人日)	必要人数(人)	年間労働時間	備考
主伐	認定事業体	980	12.0	81,667	389	210日	(A)+(B)=1,372人
	上記以外	326	8.0	40,750	194		
	計	1,306		122,417	583		
間伐	認定事業体	220	6.0	36,667	175		
	上記以外	74	4.0	18,500	88		
	計	294		55,167	263		
小計	認定事業体	1,200		118,333	563		
	上記以外	400		59,250	282		
総計		1,600		177,583	846 (B)		

資料：林務管理課

4 新規就業者の確保の促進

平成27年の国勢調査結果から林業労働者数を推定すると1,367人となり、その後の新規就業者や離職者を勘案すると、平成28年から令和6年まで9年間の減少数は878人と見込まれる。

このため、令和6年度における必要労働力1,372人を確保するには、9年間で937名の新規就業者を育成確保していく必要がある。そこで、単年毎の新規就業者数の目標値は表-10のとおりとし、各種取組を実施していく。

表－10 新規就業者の確保の計画

単位：人

年度	R3	R4	R5	R6
新規就業者数	110	110	110	110

5 若年林業従事者の確保・育成

令和6年度の必要林業労働者数を1,372人とした背景には、高性能林業機械等の導入推進による生産性の向上がある。このためには、生産性の高い作業システムの確立とともに機械化等に柔軟に対応できる労働者等の新規参入の促進とその育成対策が不可欠である。

特に新規就業者をはじめとする若年労働者については、大分県と林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」）が中心となり、林業技術に関する種々の研修事業を計画的に実施することで、各地域における中核的な担い手となる人材を育成していく。

6 就労環境の整備促進

労働者の快適かつ安全、安定した職場環境を確保するために、労働基準法に基づく雇用管理を徹底するとともに、プロセッサ等の高性能林業機械の導入による作業システムの改善、労働強度の低減のほか、福利厚生施設等の充実を図ることで、魅力ある職場環境の整備と労働条件の改善に積極的に取り組んでいく。

7 社会環境の整備促進

林業労働力を確保するには、就労環境、雇用条件等の整備改善などその質的・量的確保対策のみならず、若者が安心して定住できる山村地域の生活環境づくりや社会環境の整備など様々な対策を講じていく必要がある。

このためには、県、市町村はもとより地域住民の参画のもとに潤いと活力のある地域づくりのため、ハード、ソフト両面からの総合的なプランを検討し、それぞれの立場からこれらを計画的に実行に移していく必要がある。

- ・ 生活環境の整備
- ・ 交通手段の合理化
- ・ 教育、文化、スポーツ施設等の整備充実
- ・ 余暇活動の充実
- ・ 女性、高齢者対策の充実
- ・ 林業に対する都市住民の理解促進による林業労働者の社会的地位の向上
- ・ 林業以外の就業基盤整備による就労の安定化
- ・ 林業以外との複合経営の促進

第4章 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を促進するための措置に関する事項

1 労働環境の改善及び雇用管理の改善を促進するための措置

(1) 雇用関係の明確化

林業労働者は、日雇いや出来高払い、請負作業など多くが不安定な雇用形態を強いられており、社会保険等の適用の前提条件が整備されていないなど多くの問題が内包されていることから、雇用関係の明確化が重要な課題となっている。

今後とも、雇用関係を明確にするため、被雇用者に事業主の氏名または名称、雇用期間や賃金条件等を明記した雇用通知書を交付するよう指導する。

また各事業所において責任ある雇用体制の確立を図るため、常時5人以上の林業労働者を雇用する事業所においては、雇用管理者を選任し、現場の時間管理等の適正化を徹底するとともに、雇用管理者の資質の向上を図るための研修の受講を促進する。

(2) 雇用の安定化

森林施業は、森林所有の零細性ととともに季節的に作業が集中すること、荒天時に作業ができないことなどから労働者の通年的雇用が妨げられている。これを克服し、労働者の雇用の安定を図るには、事業量の安定確保を図ることが重要である。

森林組合等の自ら森林経営を行う林業事業体にあつては、森林経営計画の策定などによる長期施業受託の促進及び集約化施業の積極的な取組による事業量の安定的な確保に努める。また、主に請負を行う林業事業体にあつては地元の森林組合等との連携の元で、労働者の通年雇用の促進を図っていく必要がある。

(3) 労働条件の改善

小規模な林業事業体では労働時間や休日取得の基準もなく雇用されるなど、就業規則も整備されていない事業体もある。林業職場を魅力あるものとし、若年新規労働者を確保していくためには、引き続き労働時間の短縮を促進していくことが必要不可欠である。

また、現在の賃金のシステムは出来高払いや日給制が大勢であるが、雇用の近代化を図り、新規雇用を促進するため、通年雇用者にあつては月給制への移行を促進するとともに、資格取得者等に対して、諸手当の充実等を図るものとする。

また、林業労働者の年間所得水準を他産業並に設定し、その実行を支援するとともに、通年雇用体系の整備を促進するため、事業量の安定的確保のための集約化の取組の促進、高性能林業機械の導入促進、技能及び技術の習得による職業能力の向上を図るための各種研修制度の充実を図る。

(4) 福利厚生 of 充実

事業主は魅力ある快適職場づくりのため、休日・休暇制度の確立、法令等で定められた社会労働保険制度、林業退職金共済制度、中小企業退職金制度への加入促進に積極的な取組を行うとともに、各種福利厚生事業の充実に向け、意欲的に取り組

むものとする。

(5) 募集・採用の改善

高度な技術や知識を有する優秀な人材を確保するため、計画的に各事業体において新卒者やUターン者を対象にした採用募集活動を行う。

とくに支援センターでは、認定事業主から募集の委託があった場合には公共職業安定所と連携し、効果的な募集手法により積極的な募集活動を展開していく。

(6) 林業労働安全衛生の推進

事業主は、職場の労働災害防止に向けて、労働災害防止教育の徹底と雇用者の健康を確保するため、定期的な健康診断を実施するとともに、林業振動障害特殊健康診断の受診による振動障害の予防に努め、健康相談を行う等健康増進対策に積極的に取り組む。

また、リスクアセスメントを通じた作業方法等の改善、KYT（危険予知訓練）、指差呼称確認等、具体的な取組みを作業現場へ定着させ、労働災害のない職場環境へ向けた取組みを推進する。

特に、労働災害、事故防止等の安全衛生に係わる指導等が円滑に行われるよう、「林業・木材製造業労働災害防止協会大分県支部」への入会を促進する。

(7) 教育訓練の充実、熟練労働者の活躍の促進

事業主は林業労働者の能力開発や長期的な技術者育成のため、計画的なOJT及びOff-JTの実施に取り組む。なお、支援センターは、統一的なカリキュラムに基づき、新規就業者の技術取得に向けた各種研修の計画的な実施に務める。

また、技能の継承を円滑に進めるため、高度な熟練労働者の特性に配慮した、定年延長、継続雇用等の雇用環境整備についても取り組む。

2 森林施業の機械化及び事業の合理化を促進するための措置

(1) 機械化の促進

労働環境の改善のためには、労働生産性の向上は絶対的な条件であり、そのためには森林施業の機械化は欠くことができない。本県においては平成3年以来、国庫補助事業等を利用し積極的に高性能林業機械の導入を進めてきたところであり、表-11のとおり高性能林業機械の導入促進が図られている。

また、人力作業が中心であった造林、保育作業においても近年林業用ドローンが開発されるなど、機械化が進んでいる。

今後も高性能林業機械等積極的な導入施策の推進により、素材生産、造林保育作業等林業全般の機械化を進めていく。



林業用ドローン



下刈機能搭載アタッチメント

表-11 国庫補助事業における高性能林業機械等の導入状況

単位：台

	H27	H28	H29	H30	R1	計
森林組合等	4	5	3	7	0	19
民間林業事業体	34	21	2	11	10	78
合計	38	26	5	18	10	97

※森林組合等には支援センター、森林整備法人を含む。
資料：林務管理課

(2) 事業量の安定的確保

事業主が事業の合理化を進め、経営基盤を強化・発展させるためには、事業量の安定的な確保を図ることが必要である。そこで、我が国の小規模・零細・分散型の所有形態では、森林所有者の合意形成を図り、森林経営計画を策定するなど施業地を一定規模に集約化し、効率的に事業地を拡大していくことが必要である。

このため、施業意欲が低下している森林所有者に対し、施業の方針や見積書を提示し同意を得る、提案型集約化施業を積極的に実施できる森林施業プランナー等の人材育成を促進する。

なお、事業量の安定的確保に当たっては、供給側（川上）のみではなく、需要側（川下）に至る安定的な木材供給体制（サプライチェーンマネジメントシステム）の構築により、木材の需要拡大を図り、林業・木材産業の活性化に努める。

(3) 生産性の向上

生産性の向上を図るためには、高性能林業機械の導入による森林施業の機械化はもとより、路網との組合せによる効率的な作業システムを実行できる事業体の育成が必要である。

作業の際に各工程での作業効率を調査・分析することにより、各々の事業体の作業員数、機械台数等に応じた最適な作業システムへと見直し・改善を図るとともに、各作業員の技術向上に向けた取り組みを促進する。（表-12）

表-12 素材生産における労働生産性の現状と目標

単位：m³/人・日

	現状(R1)	R6目標
主 伐	10.0	12.0
間 伐	5.6	6.0

※現状はR1年末の認定林業事業体の実績。

資料：林務管理課

(4) 林業労働者のキャリア形成支援

新規就業時から、統一的なカリキュラムによる、経験年数に応じた段階的かつ体系的な研修を支援し、林業労働者各々の知識や技術力、自己啓発意識等の向上を図ることで、高い意欲と能力を有し、社会規範を遵守できる人材を育成する。

また、これら研修修了者の登録制度については、林業労働者自身の目標となるとともに、能力評価への指針となることから、待遇改善措置と一体的に取り組むものとする。

3 認定事業主制度

(1) 認定事業体の指導

本県の認定事業体は、令和元年度末で森林組合13、民間事業体78の計91事業体であり、これらに対しては高性能林業機械の貸付、労災保険・退職金共済金の掛金助成、新規雇用助成、研修支援、就業環境改善施設への助成など、雇用の安定、就業環境の改善対策を講じており、引き続き、認定事業体の雇用改善及び事業の合理化に向けた指導及び支援を行っていく。

(2) 改善計画の認定

林業労働者の確保・育成を円滑に進めるため、労働条件や労働環境の改善、募集方法の改善、その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化、その他の事業の合理化を一体的に取り組む事業体を、「認定事業体」として認定し、改善計画の実現のための支援を行う。

なお、「林業労働力の確保の促進に関する法律」が対象としている「事業主」の定義は、林業労働者を雇用して森林施業を行う事業主であって、個人、法人等その組織形態を問わない。ただし、いわゆる一人親方のように林業労働者を雇用していない事業主は該当しない。

また、改善計画の認定の対象となる事業体の申請基準は表-13のとおりとする。

表-13 認定林業事業体の申請基準

区分	項目	内容
基本的 事項	1	法人である場合、定款等に林業（素材生産業・造林業）を営む旨の記載がなされていること。
	2	暴力団員（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）又は暴力団（同法第2条第2号に規定する暴力団をいう。）若しくは暴力団員と密接な関係を持つ者ではないこと。
	3	大分県内に事業所を有すること。
	4	インターネット環境が整備されており、Eメール、ワード及びエクセルが使用可能であること。
	5	大分県及び林業労働力確保支援センターのHPにおいて、認定事業体一覧として事業体名、代表者名、住所、連絡先が公表されることに同意できること。
雇 用 管 理	6	林業労働者が2名以上いること。 なお、事業主以外の林業労働者については、雇用の明確化がなされていること。
	7	労働災害補償保険（林業）に加入していること。
	8	林業・木材製造業労働災害防止協会大分県支部に加入していること。
	9	常時10人以上の労働者を使用する場合は、就業規則を作成していること。
事 業 実 績	10	大分県内での素材生産業又は造林業の実績が、1年以上あること。 なお、実績は自社の雇用者が直接従事していること。
	11	合法性等の証明された木材の普及促進に取り組んでいること。

(3) 認定の基準となる改善措置の目標

事業主が策定する改善計画の認定基準は表-14のとおりとする。

表-14 改善計画の認定基準

区分	項目	内 容	備 考
基本的 事 項	1	基本計画等に照らして適切な計画であること。	
	2	雇用管理の改善に積極的に取り組む事業主であり、雇用改善・事業の合理化の具体的取組み事項が計画されていること。	
	3	計画期間内に達成可能な計画であること。	
雇用管理 の改善	4	事業主である林業労働者と常用雇用の林業労働者の合計を3名以上にすること。 この場合、事業主とは生計を別にする常用雇用の林業労働者が1名以上であること。	
	5	雇用保険に加入すること。	個人事業主で常用労働者5名未満は任意加入
	6	健康保険及び厚生年金保険に加入すること。	個人事業主は任意加入
	7	就業規則を作成すること。	
	8	「労働施策総合推進法」等の改正によるハラスメント防止対策の防止措置が講じられていること。	
事業の 合理化	9	以下の事業量の確保を目標としていること。 素材生産型・・・ 素材生産量2,000m ³ 以上 造林型・・・ 造林等作業面積が20ha以上	

(4) 改善計画の変更

認定を受けた計画について、以下の内容を変更する場合は、変更認定申請書を提出すること。なお、所在地の変更・名称の変更・代表者の交代等については、計画変更届出書の提出をもって変更の認定に代えることができるものとする。

- ①改善措置の目標を変更する場合
- ②改善措置の項目を追加又は廃止する場合
- ③共同改善計画に参加する事業主の数が増加又は減少する場合
- ④改善計画の実施期間を変更する場合
- ⑤改善措置の実施時期を変更する場合
- ⑥改善措置の実施に係る資金計画について、「改善計画認定申請書」の各内訳ごとの設備投資額が概ね3割を超えて変更する場合

(5) 改善計画の認定取消

以下のいずれかに該当する場合は、計画期間内においても認定を取り消す場合がある。

- ①認定された事業体が、申請基準(表-13)及び認定基準(表-14)を満たさなくなったと認められる場合
- ②やむを得ない事情と県が認め、事業体からの申し出があった場合
- ③事業主または事業体の組織的な法令違反、不正行為、公益に反する重大な事

- 実等が認められた場合（行政指導を受け、改善の意思がない場合を含む）
④毎年度の実施状況報告の提出を怠り、督促通知から2週間提出がない場合

(6) 改善計画の再認定

再認定にあたっては、申請時の改善計画の達成状況を勘案することとし、再認定基準は表-15のとおりとする。必須項目について、全ての基準を満たすとともに、任意項目については、6項目中3項目以上基準を満たしている場合、再認定申請ができることとする。

表-15 改善計画の再認定基準

区分		項目	内 容	備 考
必 須 項 目	雇用管理 の改善	1	雇用保険に加入していること。	個人事業主で常用労働者5名未満は任意
		2	健康保険及び厚生年金保険に加入していること。	個人事業主は任意
		3	就業規則を作成していること。	
		4	前計画期間中に年平均1回以上、林業関係団体が主催する労働災害防止のための講習（研修）を受講していること。	
		5	ハラスメント防止対策として相談窓口を設置し、令和2年度以降、年1回以上の研修を行っていること。	第4次計画期間中に認定を受けている場合は任意
任 意 項 目	雇用管理 の改善	1	常用雇用者数の目標を達成していること。	
		2	雇用量の目標（年間労働日数）をおおむね達成していること。	
		3	前計画期間における4日以上休業の災害発生率が、県林業全体の災害発生率を下回っていること。	
		4	前計画期間中に死亡災害を起こしていないこと。	
	事業の 合理化	5	事業量（素材生産量もしくは造林面積）の目標値をおおむね達成していること。※1	
		6	素材生産性の目標をおおむね達成していること。※2	造林型の場合は除外

※1※2 再認定の申請における目標年度の実績については、目標年度の前年度における実績を記載し、達成状況を判断するものとする。

※2 6の生産性については主伐、間伐のうち、生産量の実績が多い方で達成状況を判断するものとする。

(7) その他

その他認定林業事業主制度の運用については、別途知事が定めるものとする。

(8) 附則

第4次計画期間中に認定又は再認定を受けた改善計画に係る申請基準及び認定基準については、申請時の基準によるものとする。

第5章 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項

林業技術の習得及び就業の円滑化のための措置

支援センターは、林業への新規就業を促進するため、就業しようとする者に対して、林業及び林業労働についての啓発、就業に必要な林業技術習得研修など、就業に至るまでの一連の支援措置を実施する。

また、「森林の担い手就業相談会」（通称：森林の仕事ガイダンス）を定期的で開催し、林業に興味があり就業を希望している人たちに対して、様々な情報を提供するとともに、就業までの的確な助言を行い、新規就業者の確保につなげる。

さらに、新規就業者の定住促進を図るため、地方公共団体が行う住居、教育、医療等への支援に関する情報を提供する。

第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1 林業労働力確保支援センターに関する事項

(1) 林業労働力確保支援センターの指定

本県においては林業労働力確保対策を一体的に進めるため、平成9年1月31日に財団法人大分県森林整備センター（平成23年4月1日より、「公益財団法人森林ネットおおいた」へ移行）を林業労働力確保支援センターに指定した。

なお、支援センターの業務運営に当たっては、その円滑な運営が図られるよう、県はもとより市町村、森林組合等の関係機関が密接な連携・協力を行うこととし、また、流域管理システムの推進及び利用者の利便性の確保の観点から、効果的な事業運営ができるよう配慮するものとする。

(2) 林業労働力確保支援センターの業務

ア 林業事業体の雇用改善の推進

- ・ 林業における雇用管理の改善に関する指導・相談
事業体の改善指導、相談事業等を実施する。
- ・ 林業における雇用管理の改善に関する調査研究
雇用改善課題について、現地調査、アンケート調査等を実施し、報告書の作成・配布等により事業体の啓発、雇用改善を図る。
- ・ 林業における雇用管理の改善を担う人材育成のための研修
雇用管理者の資質の向上と、林業事業体の事業主の意識啓発に関する研修を実施する。
- ・ 林業における採用活動の改善
委託募集、事業体共同説明会を実施し、広く人材の確保に努める。
また、採用を計画する事業主の就職セミナーや就職希望者の事業所訪問等の支援を行うことにより、スムーズな採用活動を展開する。
- ・ 林業における雇用情報の収集・提供
雇用情報の収集を行い、情報誌を発行する。

イ 現場技能者の養成研修の実施

林業に関する高度な専門的知識・技術・技能を有し、間伐等の森林整備を効率的に行える優秀な現場技能者を養成するため、国が示した統一的なカリキュラムに基づき、新規就業時から段階的かつ一体的に次に掲げる技術研修を実施する。

- ・ 新規就業者に対する教育訓練として、森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性等を理解させるとともに、安全な作業方法が習得できるよう、林業就業に必要な基本的な知識や技術・技能の習得に関する研修。
- ・ 一定程度の経験を有する現場管理責任者に対する教育訓練として、作業システムや路網の設計、生産管理及び林業機械整備等の生産性の向上に必要な知識や技術、技能の習得に関する研修のほか、新規就業者への指導能力の向上を図る研修。

ウ 高性能林業機械の貸付け

自力での林業機械の導入が困難な森林組合及び民間の認定事業体に対し、引き続き高性能林業機械の貸付け事業を効率的に行う。

エ 委託募集

認定事業主より募集の委託があったときは迅速かつ効果的な募集活動を行う。

2 その他の事項

(1) 建設業等異業種との連携促進

森林組合や素材生産業者等の事業主と建設業等の事業主の連携による間伐促進のための路網整備、建設工事における間伐材利用等の取組を、地域の林業情勢を考慮しつつ進める。

本県においては、建設業者による森林整備事業への参入事例があるが、特に路網整備については、建設業の道作りのノウハウを最大限に発揮できると考えられるので、林業施業に適した道作りの研修等を実施しながら、建設業との連携を促進する。

(2) 林業関係者、市町村の理解と協力

林業関係団体においては、一致協力して雇用管理の改善と事業の合理化を促進するよう構成員に対し積極的な指導を行う。

市町村については、各地域の森林の整備や地域振興を図る観点から、県及び支援センターが行う林業労働力確保・育成のための各種施策に対する支援・協力体制を整備する。

〔参考〕 林業労働力の確保の促進に関する基本方針

平成22年4月5日公表

厚生労働大臣

農林水産大臣

1 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

(1) 森林・林業を取り巻く情勢

我が国においては、森林が国土の約7割を占めており、世界的に持続可能な森林経営についての関心が高まっている中で、森林・林業の役割に対する国民の期待が高まっている。

国民が森林に期待する働きとしては、地球温暖化防止への貢献をはじめ、山崩れ等の災害の防止、水資源のかん養等多様なものがある。特に、低炭素社会の実現に向けては、森林による二酸化炭素吸収機能の発揮が重要であり、間伐等の森林整備・保全の着実な実施が必要となっている。

また、利用可能な国内の森林資源が充実しつつあることから、国産材原木等の安定供給に対する木材産業等の期待は高まってきており、林業がこれに的確に応えていくことが急務となっている。

こうした中、森林の約4割を占める人工林については、その健全性を維持する上で適当な時期に適切な施業を実施することが必要である。我が国の人工林の資源状況を見ると、現在は、その多くが未だ間伐等の施業が必要な育成段階にあるが、概ね50年生以上の高齢級の森林が急増しつつあり、平成18年度において人工林面積の35パーセントを占める高齢級の人工林は、現状のまま推移した場合、その10年後には約6割を占めることになると見込まれる。

これら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、資源としての利用を考慮しつつ、多様化する森林に対する国民のニーズを踏まえ、長伐期化及び針広混交林化・広葉樹林化等、多様な森林整備を推進する上での分岐点にある。

(2) 事業主の現状と課題

平成17年の農林業センサスによれば、素材生産量の約7割は受託又は立木買いにより行われており、その経営体数は約4千であり、その約7割は年間生産量が2,000立方メートル未満の経営体である。また、植付け、下刈り、間伐の森林整備についても、その面積の約7割は受託により行われているが、年間50ヘクタール未満の経営体がその大半を占めている。

こうした受託等により素材生産又は森林整備を行う経営体は約6千あり、経営形態別に見ると、素材生産は会社、個人が主体であるのに対して、植付け、下刈り、間伐は森林組合が主体であるという違いがあるものの、大部分は小規模・零細な経営となっている。

今後の林業の展開のためには、これらの事業主の経営の安定化、とりわけ事業量の安定的確保が必要であり、そのため、施業の集約化が不可欠となっている。

こうした中、森林所有者への施業提案による施業の集約化や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の導入による生産性の向上に取り組んだり、素材生産業者や森林組合が主体となって原木の供給量を取りまとめ、製材

工場や合板工場との協定により原木を直送し流通の効率化を図っている事例も見られ、今後は、こういった取組を強力に推進していく必要がある。

また、我が国の私有林の現状を踏まえると、境界の明確化や作業路網の整備が必要不可欠であり、これら業務の関連作業も早急に実施していくことが必要となっている。

(3) 林業労働者の雇用管理の現状と課題

林業労働者の雇用管理の現状をみると、林業の作業の季節性及び事業主の経営基盤の脆弱性から、雇用関係が不明確な場合が多く、また、その雇用は必ずしも安定していない。また、社会・労働保険等への加入については、雇用が臨時的、間断的であることなどから適用にならない場合もある。

このため、雇用の安定に取り組むことが必要であり、具体的には、事業主による安定的な事業量の確保等により通年雇用を確保するとともに、労働者の福利厚生観点から事業主が積極的に社会・労働保険への加入促進に取り組むことが重要である。また、林業における労働災害は、減少傾向にあるものの、林業は厳しい地形的条件の下で重量物を取り扱う作業であることから依然として他産業に比較して災害発生率は極めて高い状況にあり、路網の整備による作業現場へのアクセス改善やリスクアセスメントを通じた作業方法等の改善、高性能林業機械の導入促進及び当該機械を用いた安全な作業の実施、安全作業機械及び器具の開発・改良等による労働災害の減少に向けた取組が重要である。

さらに、労働者に対して積極的に知識、技能及び技術の習得による職業能力の向上を図る機会を与えている事業主は少ない状況であり、労働者にとって魅力ある職場とするためには、教育訓練の充実に取り組むことが重要である。

(4) 林業労働力の動向

我が国の林業労働力については、これまで木材価格の下落等による林業採算性の悪化や森林所有者の経営意欲の低下に伴い林業生産活動が停滞し、また、森林資源が成熟化する中で、植付け、下刈り等の造林事業量の減少等を反映し、長期的には減少・高齢化が進行してきた。しかしながら、近年、若年就業者の割合は全産業が減少傾向にあるのに比して林業のそれは増加傾向にあり、新たな局面を迎えつつある。

特に、新規就業者は「緑の雇用」等の実施により増加傾向にあり、今後の活躍が期待されているが、その大半は、他産業からの転職者等で占められており、就業前に十分な職業能力開発を受けていない者が多い。また、就業後も事業主による研修の実施が低位な状況であることに加え、安定的な雇用や所得が十分に確保されていない場合もあり、将来の職業生活に対する不安を抱えている者も少なくない。

景気悪化に伴い雇用情勢が悪化する中、雇用の受け皿としての林業への期待が高まっているが、新規就業者をはじめ林業労働者が抱える様々な不安を解消していかなければ、働きがいの喪失等により林業労働力の減少・高齢化が更に進行し、将来、森林の適切な管理を通じた国土の保全、水資源のかん養等の公益的機能の発揮及び木材の安定供給を図っていく上で深刻な影響を及ぼすことが懸念される。

2 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向

林業労働力を確保していくためには、前提として、雇用関係の明確化、雇用の安定化又は他産業並の労働条件の確保等雇用管理の改善に引き続き努めることが必要であるが、今後は、これらに加え、森林資源の成熟化や国民の求める多様な森づく

りを背景に、林業労働者には生産性の向上等事業の合理化を図り、安定的な木材供給を支える生産管理能力の向上や「持続可能な森林経営」に関する高度な知識等が求められることから、林業労働者が林業に定着し、これら高度な能力を身につけるのに必要な技術、知識等を習得、蓄積していくことも重要である。

林業への定着には、林業労働者が抱える将来の職業生活における不安を取り除き、満足のある働きがいを持たせる必要があることから、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援することが重要である。

また、雇用管理の改善は、事業主の事業の合理化と密接に関連していることから、雇用管理の改善並びに事業量の安定的確保、高性能林業機械等の導入及びその活用のための林道・作業道の整備等による事業の合理化を一体的かつ総合的に促進することが必要である。

さらに、このような雇用管理の改善及び事業の合理化の一体的かつ総合的な推進に当たっては、都道府県知事が地域の実情に応じて指定する林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。）及び林業関係者による支援、指導を実施するとともに、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進する意欲及び能力を備え、体制が整備された事業主を都道府県知事が認定し、効果的に支援措置を実施することが必要である。

なお、都道府県知事が事業主を認定するに当たっては、森林施業を主体として経営の多角化を図ることにより雇用管理の改善及び事業の合理化を図ろうとする事業主のほか新たに林業に参入するため林業労働者を雇用する事業主についても対象とするなど、弾力的に対応することが必要である。

3 事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置に関する事項

事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置の実施に当たっては、都道府県知事の認定を受けた事業主を中心に支援センターの活動を通じて、雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に促進することが必要である。

とりわけ、教育訓練の実施の促進による雇用管理の改善は、林業労働者に満足のある働きがいを与え、林業への定着につながることから、支援センター等が行う教育訓練制度、各種研修等の普及啓発及びキャリア・コンサルティングに対して支援していくことが必要である。

また、機械化等による事業の合理化は、経営規模の脆弱な事業主個々の取組には限界があること、また、雇用管理の改善は複数の事業主で行うことが効果的な場合も多いことから、個々の事業主の取組に加え、複数の事業主による共同化、協業化等への取組を支援していくことが必要である。

(1) 事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置

ア 雇用管理の改善を促進するための措置

(7) 雇用管理体制の充実

事業所における雇用管理体制の確立を図るため、常時5人以上の林業労働者を雇用する事業所においては、雇用管理者の選任に努めるよう普及啓発を促進するとともに、選任された雇用管理者の資質の向上を図るための研修の受講を促進する。

(1) 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るためには、雇入れの主体を明確にすることが必要

であり、このため、雇入時に事業主の氏名又は名称、雇用期間等を記した雇入通知書の交付に努めるよう普及啓発を促進する。

また、形式上は請負のような形をとっていても、実態においては事業発注者との間に使用従属関係が認められる場合には、「労働者」となることについて普及啓発を促進する。

(ウ) 雇用の安定化

雇用の安定化を図るためには、林業労働者の常用化・月給化を進めることが基本であるが、それには、常用化・月給化を図ることができる事業量の安定的確保が重要となる。このため、事業量の安定的確保とあいまって常用化・月給化に努めるよう啓発を促進する。

(エ) 労働条件の改善

若年者のニーズに対応するとともに、林業労働を魅力あるものとするため、労働時間の短縮を促進する。

また、常用化に併せて社会・労働保険への加入促進が図られるよう制度に係る一層の啓発・指導を推進する。

さらに、労働災害防止計画等を踏まえ、災害が多く発生している伐木作業等における安全な作業方法の定着等による労働災害の防止、高性能林業機械の導入等による振動機械の操作時間の短縮、労働強度の軽減等を図り、労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する。

(オ) 募集・採用の改善

求人に当たっては、的確な求人条件の設定等による効果的な募集活動の実施に努めるとともに、求職者へのアピール度を高めるため、支援センターによる委託募集の活用及び合同求人説明会への参加を促進する。なお、必要な労働者の確保を達成するためには、効果的な募集活動と他の雇用管理の改善を併せて行うことが重要である。

(カ) 教育訓練の充実

日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）及び日常の業務から離れて講義を受ける等により必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）の計画的な実施に努めるよう啓発を促進する。なお、このような措置を講じるに際しても、個別の事業主のみではカリキュラムの策定等ノウハウの面で困難な場合もあることから、支援センター等によりカリキュラムの策定や共同教育訓練の実施、習得された技能及び知識の習熟度合いに関する相談及び指導を行うことが重要である。

(キ) 高年齢労働者の活躍の促進

技能の継承を円滑に進めるためにも、高度な熟練労働者である高年齢者の活躍が不可欠である。このため定年の引上げや継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知・指導を徹底するとともに、高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、安全衛生対策及び新規就業者の技術指導方法の開発等に取り組む。

(ク) その他の雇用管理の改善

魅力ある職場づくりのため、林業退職金共済制度等中小企業退職金共済制度への加入促進を図るなど、福利厚生の実施等を促進する。

なお、林業労働者の職業意欲の向上に資するため、労働者に対する昇進・昇格及び配置のモデルの提示等職業生活の将来設計モデルの明確化に努める

ことが重要である。

イ 事業の合理化を促進するための措置

(7) 事業量の安定的確保

事業主が事業の合理化を進めるためには、事業量の安定的確保を図ることが必要である。

しかしながら、我が国の私有林の小規模・零細な所有規模では、個々の森林所有者等が単独で効率的な施業を実施することは困難であるため、事業主による施業の集約化を推進することが必要である。

このため、施業意欲が低下している森林所有者等に対し施業の方針や事業を実施した場合の収支を明らかにしたデータなどを提示しつつ、事業主が積極的に森林施業の実施を働きかけ、また、効率的な施業を実施することができる人材の育成を促進する。

また、国有林野事業は、事業主の経営の安定化及び林業労働者の雇用の安定化に資する観点から、計画的、安定的な事業の発注に努める。

なお、事業量の安定的確保に当たっては、その前提として、林業労働力の確保の促進に関する法律とともに、林業経営基盤の強化等の促進のための資金の融通に関する暫定措置法（昭和54年法律第54号）及び木材の安定供給の確保に関する特別措置法（平成8年法律第47号）に基づき、川上から川下に至る安定的な木材の供給体制を構築するとともに、木材の需要拡大を図り、林業・木材産業の活性化に努める。

(4) 生産性の向上

生産性の向上を図るためには、高性能林業機械等の普及による森林施業の機械化が不可欠であり、また、この機械化は、生産性の向上に加えて労働強度の軽減、労働安全衛生の確保、労働力確保のためのイメージアップ及び林業への女性の参画にも資するものである。

このため、我が国の地形、経営規模等に一層適応した高性能林業機械の開発及び改良を促進するほか、リース・レンタル体制の整備等林業機械の導入促進措置の実施に加え、地域に適した作業システムの普及定着、林道等の生産基盤の整備等を促進する。

特に、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の整備に必要な人材の育成に向けた取組を推進する。

(ウ) 林業労働者のキャリア形成支援

新規就業者に行う教育訓練として、森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性等を理解させるとともに、安全な作業方法が習得できるよう、林業就業に必要な基本的な知識や技術・技能の習得に関する研修を促進する。

次に、一定程度の経験を有する現場管理責任者への教育訓練として、作業システムや路網の設計、生産管理及び林業機械整備等の生産性の向上に必要な知識や技術、技能の習得に関する研修のほか、新規就業者への指導能力の向上を図る研修を促進する。

さらに、複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練として、利害関係者との合意形成やこれを踏まえた事業計画の作成等、持続可能な森林経営に必要な知識や技術、技能の習得に関する研修を促進する。

このような段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、生産性の向上など事業の合理化を図り、能力に応じた所得の確保を促進し、林業労働者の職業生活に対する不安を取り除くとともに、林業労働者が高い意欲と能力を発揮できる

よう研修への受講を促進する。

また、これらの研修を修了した者の登録制度については、林業労働者自らの目標になるとともに、事業主にとっては労働者の能力評価にも資することから、事業主が待遇の改善等と一体的に取り組めるよう、その運用に努める。

(2) 新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置

事業主等への新規就業を促進するため、新たに林業に就業しようとする者について、研修、移転等の就業準備に要する資金である林業就業促進資金を貸し付けるとともに、林業及び林業労働についての啓発、雇用情報の提供体制の整備、支援センターが行う委託募集の効果的活用、就業に必要な林業技術等に関する研修の実施等の就業に至るまでの一連の支援措置を促進する。

また、定住促進を図るため、地方公共団体が行う住宅、教育及び医療等への支援に関する情報の提供を促進する。

4 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

(1) 林業労働力の確保の促進に関する基本計画策定における関係者の意見の聴取

都道府県知事は、林業労働力の確保の促進に関する基本計画を策定するに当たり、地域の林業労働力の状況及び問題点に的確に対処するため、幅広く林業を始めとする関係者からの意見を聴取するよう努める。

(2) 支援センターの業務運営

支援センターの業務の運営に当たっては、その円滑な運営が図られるよう、国、都道府県はもとより、市町村、森林組合等の関係機関が密接な連携・協力を行うよう努める。

また、都道府県知事が支援センターを指定するに当たっては、流域管理システムの推進及び利用者の利便性の確保の観点から、効果的な事業運営が確保できるよう配慮する。

(3) 山村地域の活性化及び定住条件の整備

多様な就業機会の確保を通じた山村地域の活性化を図るため、基幹的産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成、特産物の開発など森林資源を活用した新たなビジネスの創出等に努める。

また、新規参入者等の山村地域への定着を図るため、山村地域における定住条件の整備、特に、林業における魅力ある職場づくりに加えて居住環境の整備に努める。

(4) 森林・林業や山村に対する国民の理解の促進

森林に対する国民の関心が高まりを見せている中、各地で森林の整備・保全活動に参加する層が増加している。このような取組の促進を通じて、森林の整備・保全活動についての国民の理解の向上に努める。

また、広報活動、学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・林業や山村が国民生活の維持向上に果たしている多面的な役割及びこれらの役割を支えている林業労働の重要性について国民の関心及び理解を深める。

特に、山村地域は、森林等の豊富な自然、美しい景観、都市部にはない伝統・文化やコミュニティ機能など特有の魅力を有しており、国民の価値観・ライフスタイルの多様化に応える観点からも、山村と都市との交流や山村への定住の促進に努める。

(5) 林業研究グループや教育機関等による支援の促進

林業経営を担うべき人材を育成・確保するため、林業事業体の経営者や地域の

リーダーとなり得る森林所有者等で組織する林業研究グループ等が、森林・林業関係学科の高校生や大学生、新規参入者等に対して行う就業体験・林業経営指導、地域社会への定着促進活動及び地域の事業主に対して行う交流活動等への支援を推進する。また、高度な林業技術を有する大学をはじめとする教育機関等が事業主や林業労働者に対して行う学習機会の提供や現地での指導等への支援を通じて、技術の一層の高度化を促進する。

(6) 建設業等異業種との連携促進

森林組合、素材生産業者等の事業主と建設業等の事業主が連携しながら、間伐促進のための路網整備、建設工事における間伐材利用や、地域材を活用した住宅づくりなど用途開拓や需要拡大等の取組を進めることは、事業量の確保や雇用の創出につながることから、地域の林業と建設業等異業種とが連携した取組を、労働者の職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、積極的に推進する。