

林業労働力の確保の促進に関する基本計画

計画期間 自 令和3年4月 1日
至 令和8年3月31日

富 山 県

目 次

第 1 章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項	1
1 森林・林業を取り巻く情勢	
(1) 森林資源等の状況	
(2) 素材生産と木材需給の状況	
(3) 林内路網の整備の状況	
2 林業労働力の動向	
3 林業労働者の雇用管理の現状と課題	
第 2 章 林業労働力の確保の促進に関する方針	3
第 3 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	4
1 雇用管理の改善を促進するための措置	
(1) 雇用管理体制の充実	
(2) 雇用関係の明確化	
(3) 雇用の安定化	
(4) 労働条件の改善	
(5) 募集・採用の改善	
(6) 教育訓練の充実	
(7) 高年齢労働者の活躍の促進	
(8) その他の雇用管理の改善	
2 事業の合理化を促進するための措置	
(1) 事業量の安定的確保	
(2) 生産性の向上	
(3) 林業労働者のキャリア形成支援	
第 4 章 新たに林業に就業しようとする者の林業習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項	7
第 5 章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項	8
1 支援センターの指定と業務運営	
2 山村地域の活性化及び定住条件の整備	
3 森林・林業や山村に対す県民の理解の促進	
4 林業研究グループ等による支援の促進	
5 建設業等異業種との連携促進	
6 森林経営管理制度の活用促進	

第1章 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

(1) 森林資源等の状況

本県は、県土面積の67%に当たる285千haが森林となっており、このうち63%の180千haが民有林で、民有林面積の28%の約51千haがスギ人工林となっているが、人工林率は28%と全国平均の46%と比べて低い状況にある。

現在、スギ人工林の蓄積は毎年290千m³増加し、建築用材に適した9齢級以上の林分の蓄積が約9割を占めるなど、成熟期に入っている。

このため、引き続き間伐等の施業を適正な時期に実施するとともに、成熟した林分においては、「伐って、使って、植えて、育てる」といった森林資源の循環利用を確立させながら、健全な森林の整備の推進と持続的な林業経営に向けた施業を推進していく必要がある。

また、平成31年4月に始まった森林経営管理制度では、経営管理が行われていない森林について、市町村が森林所有者の委託を受け経営管理したり、意欲と能力のある林業経営者に再委託することにより、林業経営の効率化と森林の管理の適正化が進められることとなり、本県では県庁内に「森林経営管理総合支援センター」を設置し、市町村の支援等を行っている。

(2) 素材生産と木材需給の状況

本県の素材生産量は、平成28年は97千m³であったが、県内の人工林資源が充実してきたことなどから、令和元年は128千m³となり、増加傾向にある。

また、本県はこれまで我が国有数の北洋材の集積地で、全国への製材品の出荷は重要な地場産業となっていたが、ロシア政府の輸出関税の引き上げによって、丸太の輸入が激減し、平成30年度の木材需要量は249千m³（うち国産材は122千m³）となり、県産材を含めた国産材需要は増加傾向にある。

こうしたなか、平成30年4月、林業・木材関係団体により「とやま県産材需給情報センター」が開設され、県産材流通の川上・川中・川下を結んだ需給マッチング円滑化に取り組んでいる。

(3) 林内路網の整備の状況

県内の路網延長は令和元年度末で6,211kmとなっており、林内路網密度は34.6m/haとなっている。今後も林業生産コストの低減や効率的な森林施業を行うため、路網整備の推進が必要である。

2 林業労働力の動向

県内の林業事業体（令和元年度）は112あり、5年前と同数である。うち森林組合は4、民間事業体は主に伐採業務を行っている事業主は52、主に造林等業務を行っている事業主は51、その他5となっている。しかし、5人以上従事する事業体は森林組合を含みわずかに19に過ぎず、大部分は小規模・零細な経営である。

林業労働力については、林業採算性の悪化や森林所有者の経営意欲の低下に加え、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、減少・高齢化が進行したが、近年、高性能林業機械の導入が進むなど労働強度の軽減が図られ、若者の新規就業が進んでいる。

しかし、新規就業者は就業前に十分な職業能力開発を受けていない者が多いうえ、就業後も事業主による研修の実施が低位な状況にある。また、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。

新型コロナウイルス感染症の流行等による景気悪化に伴い、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や森林資源の循環利用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。このため、ICT等を活用したスマート林業を導入し、施業の効率化や労働安全の確保など、今まで以上に林業の担い手の確保・育成に取り組む必要がある。

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、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、間断的では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重要であり、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必要がある。

また、林業における労働災害は、依然として他産業に比較して発生率が極めて高い状況にある。今後も、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、ICT等を活用した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り組みが重要である。

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、引き続き、富山県林業カレッジにおいて担い手の育成に取り組むことが重要である。

第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針

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森林に対する県民ニーズの多様化等を受け、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必要がある。

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、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県知事が認定事業体として認定し、効果的に支援措置を実施することが必要である。

なお、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、改善意欲と実施能力があると判断できる場合、改善計画の認定対象とするなど、弾力的な対応も必要である。

第3章 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用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

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、知事の認定を受けた事業主（認定事業体）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必要がある。

特に、教育訓練の促進による雇用管理の改善は、林業労働者に満足のできる働きがいを与え、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に対して支援していく必要がある。

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必要がある。

1 雇用管理の改善を促進するための措置

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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、冬期にも林業を実施するなど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。

(4) 労働条件の改善

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、ICTを活用した安全装備の充実等を図

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。

(5) 募集・採用の改善

求人にとっては、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必要がある。

(6) 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（ojt）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（off-jt）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促進する。

(7) 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。

(8) 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。

2 事業の合理化を促進するための措置

(1) 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、森林経営計画を作成し、また、効率的な施業を実施することができる森林施業プランナー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、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、「とやま県産材需給情報センター」による県内の需給マッチングの円滑化を推進し、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。

(2) 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、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。

(3) 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。

第4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

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。

第5章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1 支援センターの指定と業務運営

県は、林業労働者の雇用管理の改善、事業の合理化、新規参入者の就業等への支援が可能と認められる機関を支援センターとして指定する。

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、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。

2 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。

3 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

森林に対する県民の関心が高まりを見せている中、各地で森林ボランティア活動に参加する県民が増加している。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県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・林業や山村が県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県民の関心及び理解を深める。

さらに、森林の多面的機能を発揮させるための森林の整備・保全という県民の負託に応えられるよう、林業労働者のキャリア形成を通じ、高い能力と意欲を持った担い手の育成を図ることにより、林業労働者の社会的評価の向上に努める。

4 林業研究グループ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、林業事業者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、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。

5 建設業等異業種との連携促進

森林組合等の事業主と建設業等の事業主が連携し、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。

今後は、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。

6 森林経営管理制度の活用促進

森林組合等の事業主が、森林経営管理法に基づく意欲と能力のある民間事業者として積

極的に関わり、長期かつ一括して市町村から経営管理実施権の設定を受けることで、経営や雇用の安定・拡大につながることから、制度の活用を推進する。