

# 林業労働力の確保の促進に関する基本計画

自 令和3年4月 1日  
計画期間  
至 令和8年3月31日

富山県

## 目 次

序 章 策定の趣旨等	1
1 趣旨	
2 計画期間	
第1章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項	2
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	5
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	7
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)労働安全の確保	
(6)募集・採用の改善	
(7)教育訓練の充実	
(8)女性労働者等の活躍・定着の促進	
(9)高年齢労働者の活躍の促進	
(10)林業分野における障害者雇用の促進	
(11)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)「新しい林業」の実現に向けた対応	
(4)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	13
第5章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項	14
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・林業や山村に対する県民の理解の促進	
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	
7 外国人材の適正な受け入れ	

## 序章 策定の趣旨等

### 1 趣旨

本県は、県土の約7割を森林が占め、その森林資源は人工林を中心に充実してきており、製材、合板及び木質バイオマス発電などの多様な需要に対して県産材を安定的に供給することが求められている。令和2年度に実施した水と緑の森づくりに関する県民意識調査では、森林に対して「山崩れや洪水などの災害の防止」、「二酸化炭素の吸収や、大気の浄化」、「緑のダムとして水資源を蓄える」といった公益的機能を県民が期待していることがわかった。これらの機能を持続的に発揮させていくためには、将来にわたって森林を適切に整備及び保全していくことが必要である。

また森林資源の成熟に伴って、作業形態は造林・保育作業から利用間伐や主伐作業へと移行しており、自家労働力から林業事業体への作業委託が主体となって、森林所有者ごとの施業から複数の森林所有者をとりまとめた集約化施業の実施が進むなど技術的にも高度化している。

一方で、木材価格は低いまま推移し、林業労働者については年々減少しており、本県の豊かな森林資源を適正に維持管理していくためには、林業事業体の経営改善と林業事業体に雇用される専業的林業労働者、特に今後を担う若年林業労働者の確保・育成が極めて重要となってきている。

本計画は、このような情勢のもと、林業事業体の経営改善及び林業労働力の確保・育成等を推進するため、平成8年5月に施行された「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づき、林業事業体の雇用管理の改善及び事業の合理化等について必要な事項を定めるものである。

### 2 計画期間

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年間とし、必要に応じて見直しを行うこととしている。

今回、令和4年度に労働基準法に基づく国の基本方針の変更と令和6年度に新たに策定された「富山県森林・林業基本計画」の内容を踏まえ、令和6年度に見直しを行った。

## 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がスギを中心とした人工林となっているが、人工林率は全国平均の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m<sup>3</sup>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、利用可能な森林資源が充実しつつある中、地球環境や社会・経済の持続性に寄与する森づくりが重要である。

このため、引き続き間伐や主伐後に必要な更新を図ることで「伐って、使って、植えて、育てる」という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。

このような状況をふまえ、森林循環の加速化と持続可能な森づくりにより、豊かな森を守り育て、林業の成長産化を一層推進し、カーボンニュートラルや花粉症対策への貢献と県民のウェルビーイングの向上を目指すことが必要である。

#### (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m<sup>3</sup>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m<sup>3</sup>となり、増加傾向にあつたが、令和6年1月の能登半島地震の影響により、令和5年は105千m<sup>3</sup>となり、一旦、停滞した状況となった。

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m<sup>3</sup>（うち国産材は122千m<sup>3</sup>）となり、また、令和3年に入り世界的な木材需要の増加による海外からの木材輸入量の減少に伴い、県産材原木等の安定供給に対する木材産業等の期待の高まりに対して、林業がこれに的確に応え、県産材を含めた国産材需要は増加傾向にある。

また、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4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。

新型コロナ感染症の流行等による景気悪化を経て、雇用情勢は持ち直してはいるが、少子高齢化などからくる労働力不足が叫ばれる中、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くかなければ、新たな担い手の確保は困難となり、更に林業労働力の減少・高齢化が進行し、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、林業労働の季節性や木材需要の変動、事業主の経営基盤の脆弱性から、季節労働者の割合も高く、雇用が安定していない状況も少なくない。

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、労働者の福利厚生の観点から、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、高性能林業機械の導入や労働安全に対する意識の高まり等により長期的に減少傾向にあるが、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、林業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た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時代に即した研修により、多様な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

将来にわたり森林を適切に整備・保全していくため、その担い手となる林業労働力の確保が重要であり、木材生産を担う労働者に加え、再造林・保育を担う労働者の確保に向けた取組を強化することが必要である。

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、他産業並みの労働条件や労働安全の確保等、雇用管理の改善に引き続き努めることが必要である。また、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」に関する高度な能力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知識や技術、技能を習得、蓄積していくことが重要である。

林業への新規就業や定着には、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、満足のいく働きがいを持たせる必要がある。そのため、林業における働き方改革の推進や事業主等のコミュニケーションスキルの向上などの働きやすい職場環境を整備するほか、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援し、経験年数、期待される役割や責任に応じて、知識・技術・技能、姿勢・態度、業績・成果等を客観的に評価する能力評価を導入し、林業労働者の社会的・経済的地位の向上による待遇改善につなげる取組を推進することが重要である。

また、林業への新規就業や定着を促す上で、森林資源の循環利用による地域振興はもとより、地球温暖化の防止や国土の保全、水源の涵養等の公益的機能の発揮への貢献など、林業が果たす役割に対する理解の促進や林業の魅力の発信が重要である。

雇用管理の改善は、とりわけ他産業並みの所得の確保は、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・森林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。）が中心となり、地域の関係機関と連携して、認定事業主の指導を行うとともに、認定事業主に必要な情報提供、支援を実施する必要がある。また、認定事業主の雇用管理の改善及び事業の合理化を強化する観点から、国の補助事業等においてクロスコンプライアンスの取組を進めるなど効果的に支援措置を実施することが必要である。

なお、林業労働力の確保の取組を一層推進する観点から、認定するに当たつては、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、新たに造林等の事業を行う会社を興し、又は他業種から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、一定の条件のもとで対象とするなど、弾力的に対応することが必要である。その他、地域の森林整備の担い手として、自伐型林業や特定地域づくり事業協同組合の枠組みの活用など、林業労働者の裾野の拡大につながる動きも見られ、こうした動きを促進する観点からも事業主への安全、技術、経営、雇用に関する指導等を適切に行う必要がある。

また、近年の働き方に対する意識の変化などによる地方移住への関心の高まりが見られる中で、雇用の受け皿としての林業への期待が高まっており、その期待に応えることが求められている。

### 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必要がある。

林業労働者に対する教育訓練の実施は、満足のいく働きがいを与え、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。

事業量の安定確保や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方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、協業化等を通じた経営基盤と経営力の強化等のための取組を支援していく必要がある。森林組合については、森林組合法の令和2年法律第35号による改正措置を活用した事業連携を促進し、経営基盤を強化する必要がある。

#### 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

労働者の将来設計を可能にするには、労働者と明確な雇用契約を結び、直接雇用を進めることが必要であり、雇用関係の明確化に向けた取組を進めることが必要である。

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、いわゆる「一人親方」との契約については、形式的に個人事業主であっても実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、引き続き周知・啓発を図るとともに、是正に向けた指導の徹底を図るなど、関係機関との連携を図りながら効果的な対応を推進する。

### (3) 雇用の安定化

林業労働者の雇用の安定化を図るためにには、能力に応じた所得を確保するとともに、職業生活に対する不安を取り除き安心して働く雇用環境へ改善することが必要である。

このため、事業量の安定的確保と相まって、通年雇用化や月給制導入に努めるよう啓発を促進する。

### (4) 労働条件の改善

労働条件の改善に当たっては、相当程度の事業量の確保と高い生産性による収益性の向上のほか、キャリア形成の支援、多能工化の推進、能力評価の導入等を通じた、他産業並みの所得の確保が重要である。

また、労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点から、ハラスメント防止対策の徹底、労働時間や休日数等の労働条件の改善が重要である。

このため、事業主に対する雇用管理情報の提供、啓発に努め、林業における働き方改革の推進や週休制の導入等を促進する。

その際、就業規則の作成義務がない小規模の事業所でも、事業主と労働者が共同してルールを作成し共有することが有効であることから、就業規則の作成を促進する。

また、法令で定められた社会保険等への加入のほか、林業退職金共済制度等の中小企業退職金共済制度への加入など福利厚生の充実等を促進することとし、一人親方に対しても労災保険特別加入制度や林業退職金共済制度への加入について周知・啓発を図るなど、労働条件の改善が図られるよう一層の啓発・指導を推進する。

### (5) 労働安全の確保

全産業平均と比べ極めて高い労働災害の発生状況を改善するため、労働安全衛生関係法令や「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等に基づく遵守事項の徹底を図ることが重要であり、近年の労働災害の発生状況を踏まえた、経験や年齢に応じた安全作業に資する研修や安全意識の啓発を促進し、労働災害の発生頻度が高い小規模な事業主等の安全対策を強化する。

あわせて、伐倒技術の向上につながる技能検定制度の活用、労働安全に資する装備・装置等の普及の取組を促進するとともに、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や労働強度の軽減等を図る。また、遠隔操作・自動操作機械の開発、携帯電話が通じない森林内であっても労働災害発生時に

即時の救助要請が可能となる通信手段の活用により緊急時の連絡体制の確保を図る。

また、熱中症の予防や蜂刺され災害の防止等の取組を推進するとともに、林道等整備によるアクセスの改善、休憩施設の整備等による労働負荷の軽減及び職場環境の改善を図り、快適な職場環境の形成を促進する。

#### (6) 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必要がある。

#### (7) 教育訓練の充実

日常の業務を通じて必要な知識や技術、技能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や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。

また、近年の高性能林業機械の普及による作業システムの変化やICT等の新たな技術の進展、労働安全衛生関係法令の見直し、自然環境に配慮した施業への対応など、林業労働者に求められる知識や技能も変化しており、就業後一定の経験を有する熟練した林業労働者に対する学び直しの機会の充実を図ることも重要である。

#### (8) 女性労働者等の活躍・定着の促進

女性の活躍推進は林業現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、林業全体の活力につながると考えられることから、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）を踏まえた取組を促進する。

また、多様な人材が林業への入職を選択し、働き続けられるよう、就業者と就業に関心を有する者との交流機会の創出、作業方法や安全対策の配慮、トイレや更衣室の整備、ハラスメント防止対策の徹底等による職場環境の改善を促進するとともに、それぞれが目指すワーク・ライフ・バランスを後押しできるような就労環境の整備を促進する。

### (9) 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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）における定年の引上げや継続雇用制度導入等による65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化及び70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化を踏まえ、これらの制度が適正に運用されるよう周知指導等を行う。

高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備を図るため、作業方法の見直し、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等の適切な雇用管理が行われるよう、啓発・指導を推進する。

### (10) 林業分野における障害者雇用の促進

林業分野における障害者の雇用は、障害者の生きがいの創出や就労機会の拡大、社会参画の実現につながるものであり、造林作業のほか山林種苗生産などの分野での取組の可能性がかなえられる。しかしながら、県内の現状は、特用林産物の生産など、ごく一部の品目・事業体に限られたものである。このため、希望する事業主には、先行して行われている農福連携の事例等を参考に、事業主による仕事の切り出しの工夫や適切な合理的配慮の提供等、障害者雇用に係る必要事項に関して、周知・啓発を促進し、障害者雇用の可能性を探ることとする。その際、林業分野においては、安全面や体力面等の課題や懸念があることから、障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等について、事業主は責任をもって適正な雇用管理を行う。

### (11) その他の雇用管理の改善

事業主による雇用管理の改善の取組を促進する観点から、支援センターによる認定事業主の雇用管理改善の状況の定期的な点検、林業における働き方改革の推進に向けた適切な助言・指導等の取組を促進する。

## 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には、高性能林業機械等の導入による森林施業の機械化が不可欠である。また、高性能林業機械等の導入は、労働強度の軽減や労働安全衛生の確保、さらには林業への若者や女性の参画にも資するものである。

このため、リース・レンタル体制の整備等も含めて高性能林業機械等の導入を図るとともに、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とともに、奥地林業に必要な架線作業システムの整備に必要な人材の育成に向けた取組や日報の活用による作業システムの改善を推進する。

さらに、事業量の変動への対応や業務負担の平準化等に資するためには、一貫作業が有効と考えられ、造林・保育・伐採等の複数の異なる作業や工程に対応できる多能工化を実践する人材育成に取り組むことを支援する。

## （3）「新しい林業」の実現に向けた対応

伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」を実現するため、エリートツリー等の植栽、伐採と造林の一貫作業等の新たな造林技術に関する知識を持つ造林手や、レーザ測量・GNSS等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用、ICTを活用した生産流通管理等の効率化といったスマート林業等の技術の活用に必要な知識や技術、技能を持つデジタル人材の育成を推進する。また、相当程度の事業量及び高い生産性・収益性を有することで、地域における他産業並みの所得の確保及び労働環境を確保し、「長期にわたる持続的な経営」を実現できる事業主の育成を推進する。

さらに、林業作業の省力化・軽労化、労働安全の確保につながる遠隔操作・

自動操作機械等の実証を行い、有効な資機材・作業方法等の開発・普及を推進する。

#### (4) 林業労働者のキャリア形成支援

林業労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている「緑の雇用」事業等により、新規就業者を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。

また、一定程度の経験を有する林業労働者を対象に、現場管理責任者への教育訓練として、作業システム、森林作業道等の作設、生産管理等の生産性の向上や現場作業の安全管理に必要な知識や技術、技能のほか、新規就業者への指導能力の向上を図る。

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、複数の現場間や関係者との調整による生産性・安全性の向上等に必要な知識や技術、技能の習得を促進する。

これら現場技能に関する教育訓練のほか、事業量の確保等による事業の合理化を図るため、森林施業の集約化等を担う森林施業プランナーの育成を促進する。

このような段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、林業労働者のキャリアに応じた知識や技術、技能の向上を図り、事業の合理化と能力に応じた所得の確保を促進する。

「緑の雇用」事業等の研修を修了した者の登録制度や森林施業プランナー等の認定及び技能検定制度による技能士の取得については、林業労働者自らの目標になるとともに、事業主にとっては林業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、着実な運用・導入に努める。また、林業労働者の職業能力が広く社会一般において適正に評価されるよう、その仕組みの活用等を図ることにより、職業能力の見える化を推進する。

## 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

事業主等への支援として、新たに林業に就業しようとする者等に、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など、定住への取組との連携を図る。

## 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、加えて、健康・観光・教育など様々な分野で森林空間を活用する森林サービス産業の推進等に努める。

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。

その他、森林・林業や山村に対する理解を深める観点から、山村地域やその住民と継続的に関わる「関係人口」を拡大させていくことも効果的である。

### 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、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、林業の生産基盤である路網整備、建設工事における木材利用や、地域材を活用した民間建築物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。

## 7 外国人材の適正な受入れ

技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした技能実習制度に基づく技能実習生等の林業分野で働く外国人労働者は、他産業に比較して少ない状況にあるが、現在、業界団体において、技能実習2号移行対象職種に追加されたところである。

技能実習生の受入れに当たっては、労働力の需給の調整の手段として行われてはならず、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護が図られるよう、技能実習生を受け入れる事業主（実習実施者）が外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）及び労働基準法

（昭和22年法律第49号）等の関係法令を遵守するとともに、適正な雇用契約、就業環境整備を行うよう、外国人技能実習機構等の関係機関と連携して周知、支援する。

また、同時期に開始された特定技能制度の活用については、雇用管理改善や事業の合理化による生産性の向上や県内人材の確保を引き続き強力に推進し、県内人材の処遇の改善状況や労働安全面の改善状況、受入れの要件となる関係法令の遵守等を踏まえて検討する。