

# 林業労働力の確保の促進に関する基本方針 の変更について

令和4年4月19日

**林野庁**

# 林業労働力の確保の促進に関する法律の概要

林業労働力の確保を促進するため、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を講じ、もって林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定に寄与することを目的。（農林水産省と厚生労働省との共管）

## 事業主が一体的に実施

### 雇用管理の改善

「雇用管理」とは、事業主が行う労働者の募集に始まり、採用から配置、昇進、教育訓練、能力開発、労働時間等労働条件、福利厚生など在职中から退職に至るまでの労働者の雇用に関する管理を総称するもの。

「雇用管理の改善」とは、労働環境の改善、募集方法の改善等以上のような雇用管理について、改善、向上を図ることをいう。

- 採用管理
- 教育訓練・能力開発管理
- 労働条件管理
- 福利厚生管理
- 退職管理
- 適正配置管理
- 人間関係管理
- 労使関係管理

### 事業の合理化

「事業の合理化」とは、事業主の行う森林施業について、その労働生産性を増進させることをいう。具体的には、森林施業の機械化、機械化に対応した能力を有する林業従事者の養成・確保、事業量の確保等のこと。

- 機械の導入（取得、リース等）
- 機械化作業体系の導入
- 作業設備の改善
- 機械化等に対応した研修の実施
- 相談、啓発活動
- 事業情報の整備
- 施業規模の拡大

### 就業の円滑化

「就業の円滑化」とは、新たに林業へ就業しようとする者に対し、就業の障害となっている事由を除去又は軽減し、その就業を支援することをいう。

- 現場作業に必要な技能の習得の支援
- 林業に関する知識の習得の支援
- 雇用情報の提供
- 生活等に関する情報の提供
- 現場作業に適合するための指導・助言
- 地域社会に定着するための指導・助言

措置を講じ

林業労働力の確保

寄与

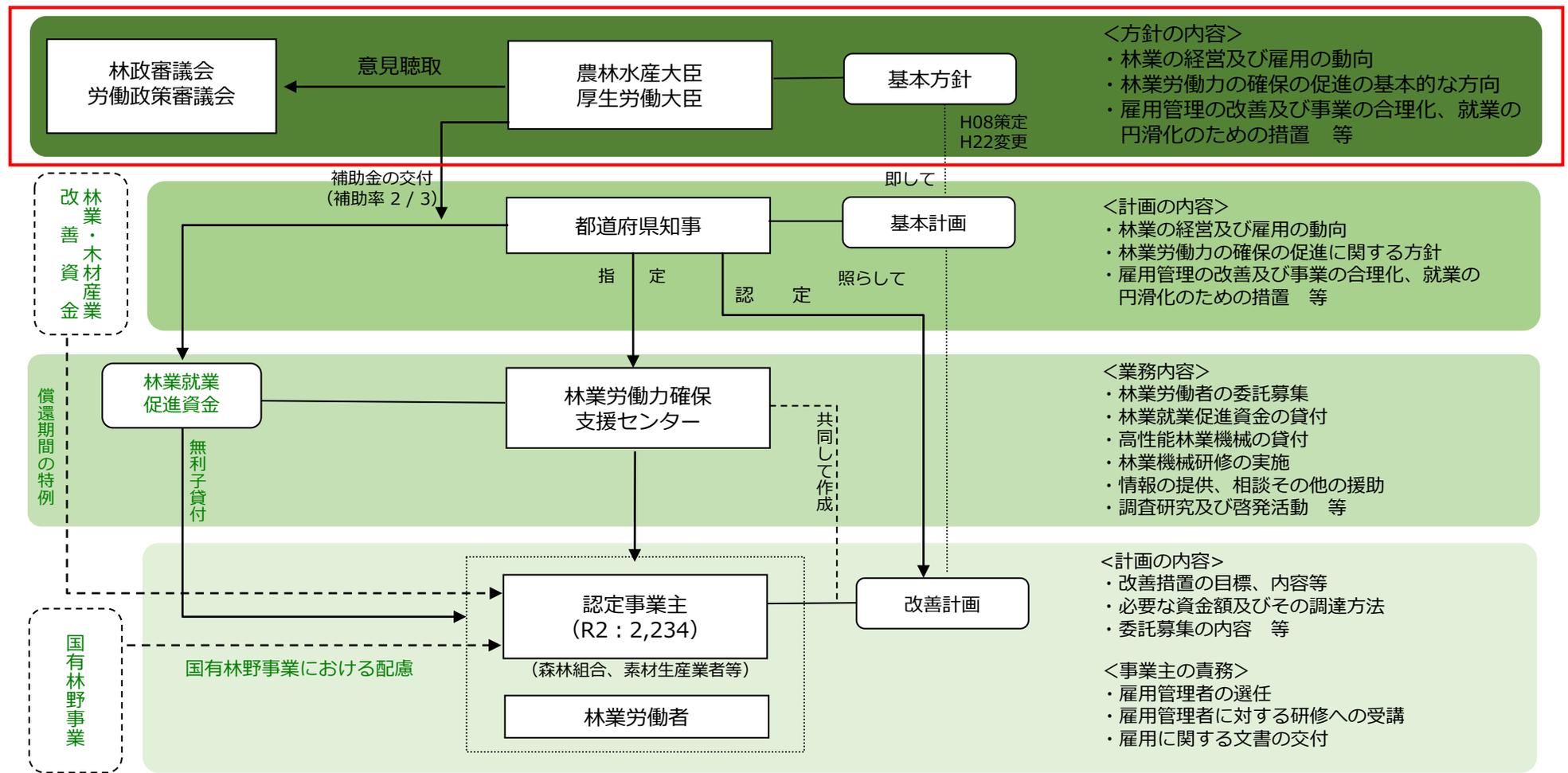
林業の健全な発展

林業労働者の雇用の安定

# 林業労働力の確保の促進に関する法律の概要

- 林業労働力の確保・育成については、同法に基づき「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を策定し、各種の施策を実施
- 特に、林業労働力確保支援センターを中核とした、求人情報の提供や就業相談、林業機械の研修等、同法に定める業務の実施を支援するほか、「緑の雇用」事業による新規就業者の確保・育成の取組を推進

「林業労働力の確保の促進に関する法律」のスキーム



## 森林・林業基本計画のポイント

### 森林の有する多面的機能の発揮に関する施策

- 森林計画制度の運用を見直し、適正な伐採更新を確保（伐採造林届出制度見直しと指導等の強化など）
- 優良種苗の生産体制の整備、エリートツリー等を活用した低コスト造林、野生鳥獣被害対策等を推進
- 間伐・再造林の推進により、森林吸収量を確保・強化（間伐等特措法）
- 森林環境譲与税を活用した針広混交林化、希少な森林生態系の保護管理
- 国土強靱化5か年加速化対策に基づき、治山事業を推進
- 災害発生形態の変化に応じ、きめ細かな治山ダムの配置、森林土壌の保全強化、流木対策、規格構造の高い林道整備を推進
- 農林複合的な所得確保、広葉樹、キノコ等の地域資源の活用、農林地の管理利用の推進
- 森林サービス産業の推進、関係人口の拡大、植樹など国民参加の森林づくり等を推進

### 林業の持続的かつ健全な発展に関する施策

- 長期にわたる持続的な経営ができる林業経営体を育成
- 生産性や安全性を抜本的に改善する「新しい林業」を展開
  - エリートツリーによる低コスト造林と収穫期間の短縮
  - 自動操作機械等による省力化・軽労化
- 担い手となる林業経営体の育成
  - 経営管理権の設定等による長期的な経営の確保
  - 法人化・協業化、林産複合型経営体など経営基盤の強化
  - 経営プランナー育成など経営力の強化等
- 人材の育成確保（新規就業者への支援、段階的な人材育成）
- 林業従事者の労働環境の改善（他産業並所得の確保、能力評価、労働安全対策の強化）

### 林産物の供給及び利用の確保に関する施策

- 原木の安定供給（ICT導入等による商物分離、サプライチェーン・マネジメントの推進）
- 木材産業の競争力強化  
[国際競争力の強化]  
JAS・KD材、集成材等の低コスト供給体制の整備、工場間連携・再編等による規模拡大  
[地場競争力の強化]  
板材・平角など多品目生産に向けた施設の切り替え、大径材の活用  
[JAS製品の供給促進]  
JAS製品の生産・利用に向けた条件整備、関係者によるJAS手数料水準のあり方、瑕疵保証制度の検討等を促進  
[その他]  
横架材など国産材比率の低い分野、家具等への利用促進
- 都市等における木材利用の促進（耐火部材やCLT等の民間非住宅分野への利用等）
- 木材等の輸出促進、木質バイオマスの利用（熱電利用、資源の持続的な利用）

### 林業経営体の育成

雇用管理の改善

事業の合理化

### 林業労働力の確保

就業の円滑化

適切な森林整備

木材の安定供給

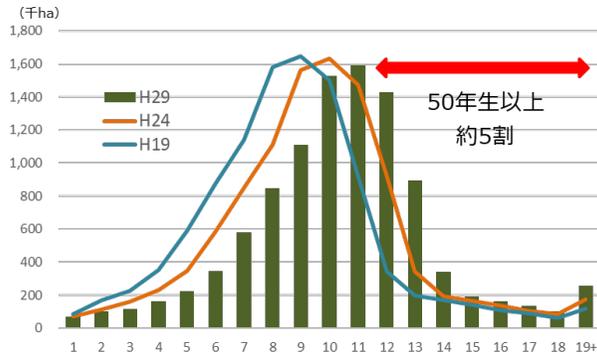
# 林業労働力の確保の促進に関する基本方針(H22.4改定)の実施状況

基本方針における主な項目	実施状況
<p><b>林業労働力確保の促進に関する基本的な方向</b>                      林業労働力の確保には、林業労働者が定着し、技術・知識等を習得、蓄積していくことが重要                      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あたっては、労働力確保支援センターによる支援、指導とともに、雇用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た事業主(認定事業主)の育成が重要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定着率は、上昇傾向                              (就業後3年間の定着率は、平成22年64.2%→平成30年72.0%)                              ※「緑の雇用」事業研修生への調査</li> <li>・ 認定事業主は、増加傾向                              (平成22年:1904社→令和2年:2234社)</li> </ul>
<p><b>雇用管理の改善を促進するための措置</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用の安定化                              事業量の安定的確保とあいまって常用化・月給制を促進</li> <li>・ 労働条件の改善                              社会・労働保険への加入促進                              労働災害の防止を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 210日以上就業する者の割合は増加 (H22:43%→R1:66%) ※</li> <li>・ 月給制の割合は増加 (H22:15%→R1:27%) ※</li> <li>・ 社会保険等の加入割合は増加 (雇用保険 H22:63%→R1:84%) ※                              (健康保険 H22:58%→R1:80%) ※                              (厚生年金 H22:56%→R1:79%) ※</li> <li>・ 労働災害は減少 (死傷災害発生件数 H22:2363件→R2:1275件)                              (死傷年千人率 H22:28.6→R2:25.5)</li> <li>・ 「林業における働き方改革の手引き」(平成31年3月) ※森林組合統計</li> </ul>
<p><b>事業の合理化を促進するための措置</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業量の安定的確保                              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を育成</li> <li>・ 生産性の向上                              高性能林業機械等の普及による森林施業の機械化を推進                              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を育成</li> <li>・ 林業労働者のキャリア形成支援                              新規就業者、一定程度の経験を有する現場管理責任者、複数の現場管理責任者を統括する者に応じた段階的・体系的な研修を促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成24年度より施業集約化を担う森林施業プランナーを育成                              (R3年度末までに2,538人)</li> <li>・ 「緑の雇用」事業において新規就業者を対象とした研修(平成22年度からR3年度末までに11,384人)に加え、平成23年度よりキャリアアップ研修を開始(R3年度末までにFL3,939人、FM846人)</li> <li>・ 高性能林業機械保有台数は約2倍に増加                              (H22:4,671台 → R2:10,855台)</li> <li>・ 素材生産性は、上昇傾向                              (H22:主伐5.00、間伐3.45 → R2:主伐6.67、間伐4.35 (m3/人日))</li> </ul>
<p><b>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</b>                      労働力確保支援センターが行う委託募集、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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働力確保支援センターが行う委託募集による就業実績                              (H28~R2:4県・167人) ※その他17のセンターで無料職業紹介事業実施</li> <li>・ 労働力確保支援センターにより就業支援の研修等を実施</li> </ul>
<p><b>その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 山村地域の活性化及び定住条件の整備</li> <li>・ 森林・林業や山村に対する国民の理解の促進</li> <li>・ 林業研究グループや教育機関等による支援の促進</li> <li>・ 建設業等異業種との連携促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 山村振興対策等の推進、森林サービス産業の創出・推進</li> <li>・ 国民参加の森林づくりの推進、森林環境教育等の充実</li> <li>・ 林業研究グループ等による高校生等への支援の実施</li> <li>・ 林業者と建設業者が連携した「林建協働」の取組</li> </ul>

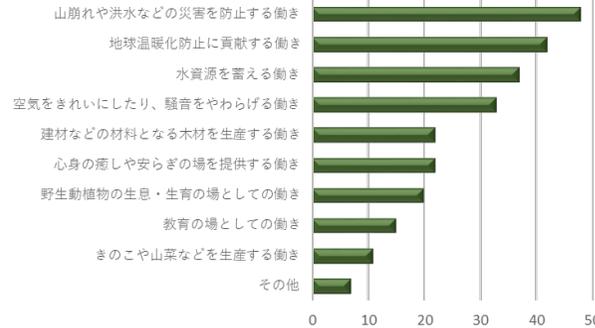
# 森林・林業を取り巻く情勢

- 森林資源が充実しつつある中、森林に対する多様な国民の期待に対して林業が的確に応え、地球環境や人類にとって極めて重要な課題である温室効果ガス排出削減目標の達成のみならず、カーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」を実現することが重要
- このような状況のもと主伐面積は増加、一方で人工造林面積は3～4割程度で推移しており、主伐後の適切な更新を含め、将来に渡り森林を適切に整備・保全していくことが必要
- 近年、エリートツリーの植栽やコンテナ苗を活用した伐採と造林の一貫作業、ICT等の新たな技術の導入等の取組が進展

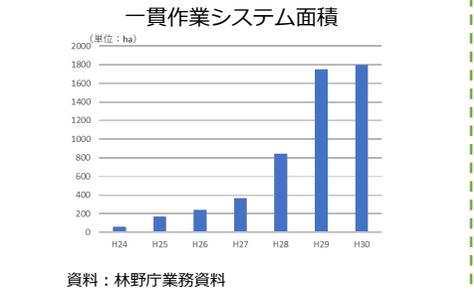
## ■ 人工林の齢級構成の推移



## ■ 森林に期待する働き



## ■ 林業現場への新たな技術の導入



## スマートフォンを活用した木材検収システム



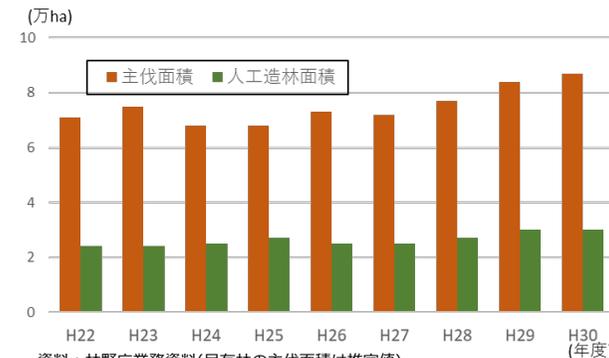
スマホ検収アプリを活用し、一定の距離から撮影等を行い瞬時に出材量を把握

## ICTハーベスタ



バリューバック機能付きハーベスタ（細りの予測から生産価格が高まる径級や長さなどを機械が提案）

## ■ 主伐面積と人工造林面積の推移



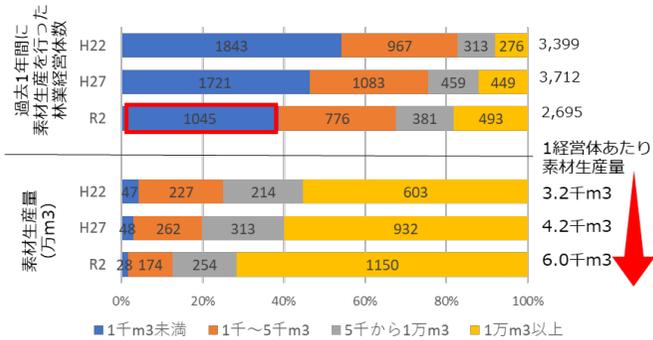
## ■ 森林吸収量の確保に向けた取組



# 林業経営体を取り巻く情勢

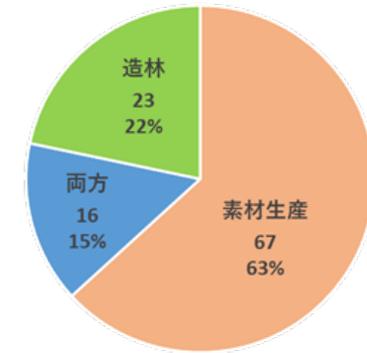
- 1 経営体当たりの素材生産量及び林業作業（素材生産・森林整備）の受託料金収入は増加傾向。一方で、未だ小規模・零細な経営体が多い状況（素材生産量1千m<sup>3</sup>/年未満約4割、林業作業による受託収入100万円未満約2割）
- 経営体数は減少傾向にある中で、拡大する素材生産のみならず造林分野についても新たな参入の動き
- 経営体には、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う木材需要の変動への対応が求められるほか、請負事業における労務関係諸経費の確保や原材料費上昇分等の適切な価格転嫁等といった適正な下請取引が求められる状況

## ■ 素材生産規模別の林業経営体数と素材生産量

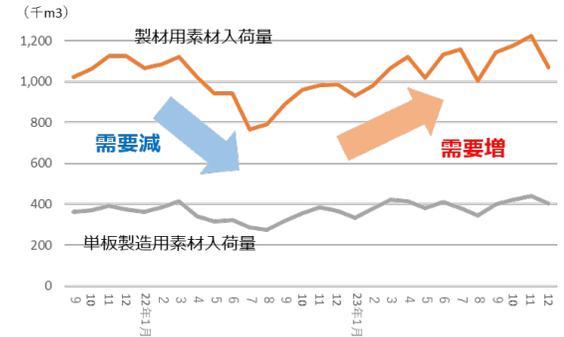


資料：農林業センサス  
注：受託又は立木買いによる素材生産を行った経営体の値

## ■ 新規参入経営体の作業種

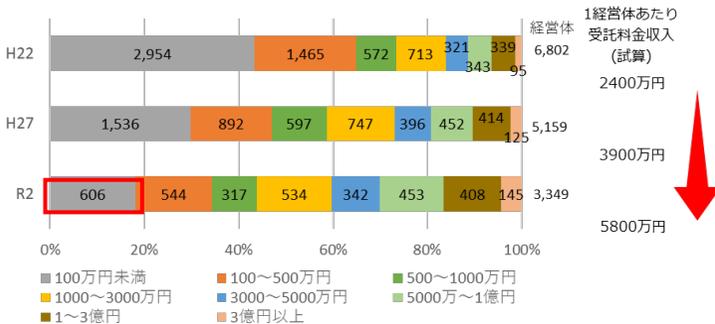


## ■ 製材工場等における素材入荷量(国産材)の推移



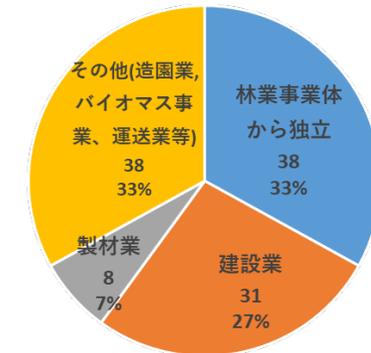
資料：木材統計調査

## ■ 林業作業の受託料金収入規模別経営体数の割合



資料：農林業センサス  
注：1 経営体あたりの受託料金収入は、収入規模別の経営体数に収入規模別の収入額の中央値を乗じて求めた収入規模別金額の合計を経営体の総数で除して求めた試算値

## ■ 新規参入経営体の参入前の職種



資料：林野庁業務資料  
注：新規参入経営体とは、直近3~5年程の間に新規に参入した経営体で、都道府県において把握されたもの

## ■ 適正な下請取引の促進

パートナーシップによる価値創造のための  
転嫁円滑化の取組について(令和3年12月27日  
閣議了解)に基づく事業者団体への要請

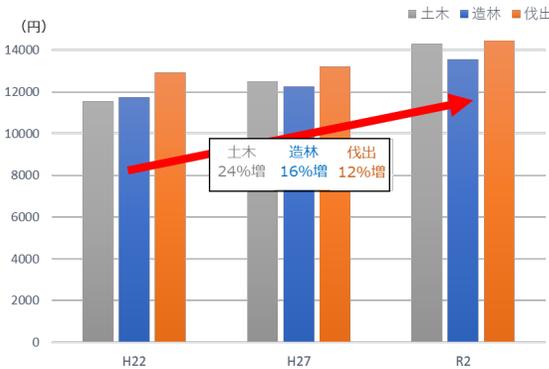
- 直接の取引先やその先の取引先も含めた、取引事業者全体での付加価値の向上に取り組み、取引先とのパートナーシップの構築を目指していただきたいこと。
- 取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短期発注や急な仕様変更は行わないこと。  
など

# 林業労働者を取り巻く情勢

- 林業従事者の賃金や給与は着実に増加するものの、30代以降の給与が頭打ちになっており他産業に比べ低位な状況
- 雇用管理の改善に取り組む経営体（認定事業主）においては、キャリアに応じた処遇も見られるところ
- 通年雇用化や月給制の導入、社会保険等の加入割合は着実に増加しており、特に認定事業主では改善が図られてきているものの週休制の導入等は低位にあるなど、雇用条件等の改善は途上

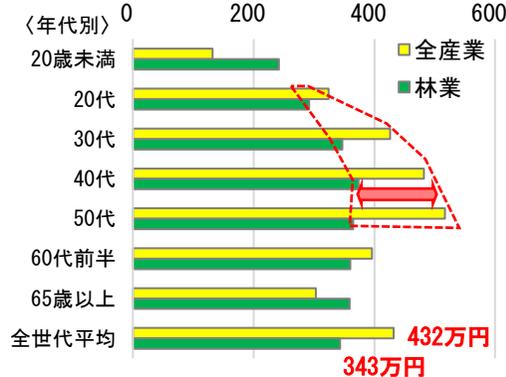
## 林業従事者の給与・賃金

### 従事者等の賃金の推移



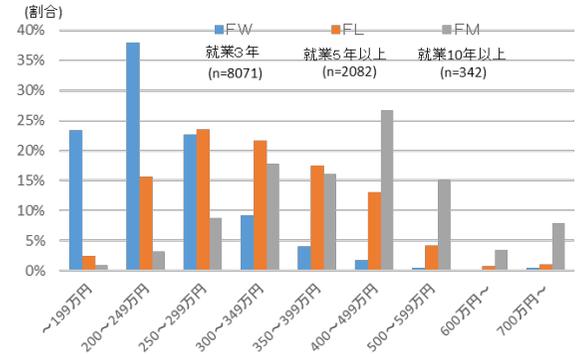
資料：全国農業会議所「農作業料金・農業労賃に関する調査結果」

### 全産業と林業従事者の年間平均給与



資料：民間給与実態統計調査(H29)、林野庁業務資料

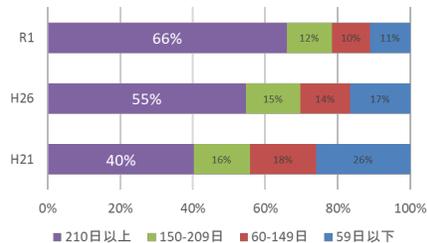
### キャリア別の平均的な年収



資料：「緑の雇用」事業の評価に関する調査報告書  
注：「緑の雇用」事業によるフォレストワーカー研修、フォレストマネージャー研修、フォレストリーダー研修の平成29年~令和3年の5年間の受講生の年収調査より作成

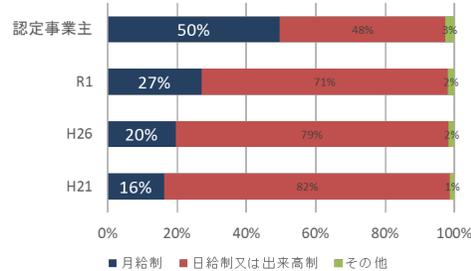
## 林業従事者の雇用条件等

### 年間の就業日数別割合の推移



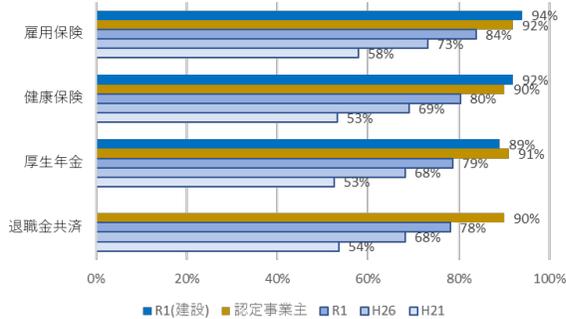
資料：森林組合統計  
注：年間の就業日数別割合は、組合雇用労働者総数に対する就業日数別の労働者数の割合

### 月給制の割合の推移



資料：H21,H26,R1は森林組合統計、認定事業主は林野庁調べ

### 社会保険等の加入状況



資料：H21,H26,R1は森林組合統計。建設業は「公共事業労務費調査」認定事業主は林野庁調べ

### 年間就業時間と週休二日制の導入状況

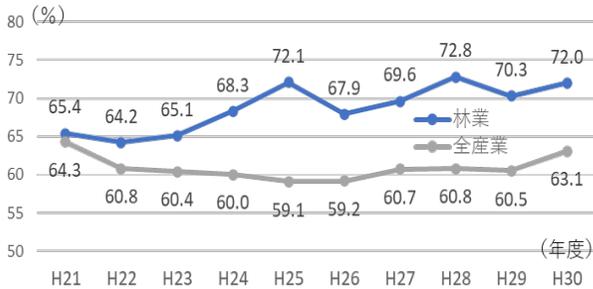
	年間就業時間 (時間)	週休二日制 (導入割合)
林業	1,848	A県 28.6% B県 17.9%
全産業	1,817	44.9%
建設業	2,126	30.4%

資料：年間就業時間は、総務省「労働力調査」。週休二日制のうち林業はA県とB県調べ。全産業と建設業は、厚生労働省「令和2年就業条件総合調査」  
注：年間就業時間は令和3年の値  
注：週休二日制の林業は、A県(49事業体・R1)とB県(84事業体・R3)が対象。全産業と建設業は事業所規模30人以上が対象

# 林業労働者を取り巻く情勢

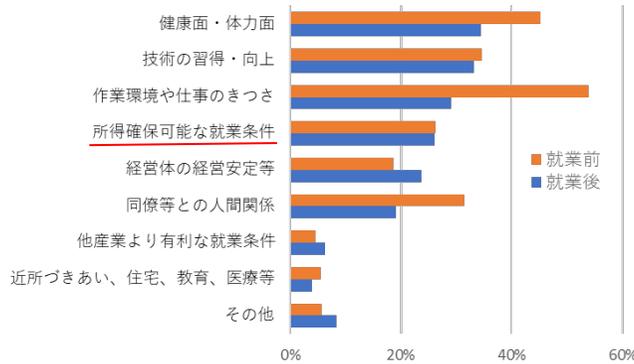
- 林業における定着率は上昇傾向にあるものの就業年数を経るごとに低下し、7年目以降は5割を下回る状況
- 林業への就業においては、就業前後では体力面や処遇面への不安が大きく、就業後5年以上経過した者にとっては健康上の理由等とともに、処遇面を課題にあげる者が多い
- 多様な働き方により人材確保に努めている取組もみられ、今後、地方移住への関心が高まる中で林業への就業へ期待

## ■ 新規就業者の就業3年後の定着状況



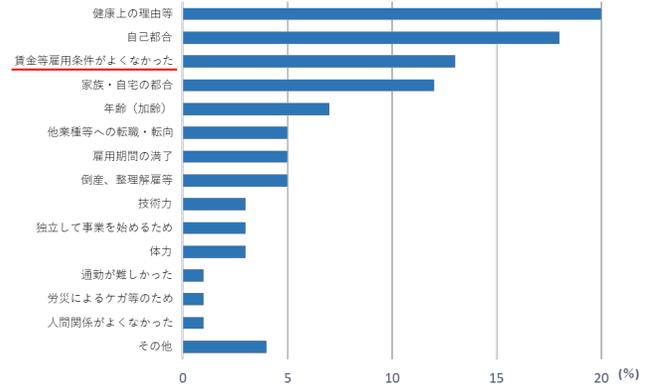
資料：林業は林野庁業務資料、全産業は厚生労働省の学歴別就業後3年後離職率より試算  
注：各年度の「緑の雇用」事業の新規就業者の研修生(1年目)の3年後の定着率

## ■ 新規就業者の就業前後の不安



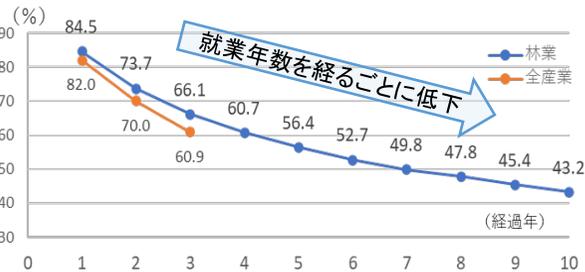
資料：「緑の雇用」事業の評価に関する調査  
注：平成29年度から令和3年度までの5年間の調査結果の平均

## ■ 5年以上就業した者が退職する理由



資料：林野庁業務資料  
注：「緑の雇用」事業研修生で5年以上就業して退職した者の退職理由

## ■ 新規就業者の経過年ごとの定着状況



資料：林野庁業務資料、全産業は厚生労働省の新規卒就業者の離職状況調査結果より試算  
注：各年度の「緑の雇用」事業の新規就業者の研修生(1年目)の経過年の定着率の平均値

## ■ 多様な働き方により人材を確保している事例

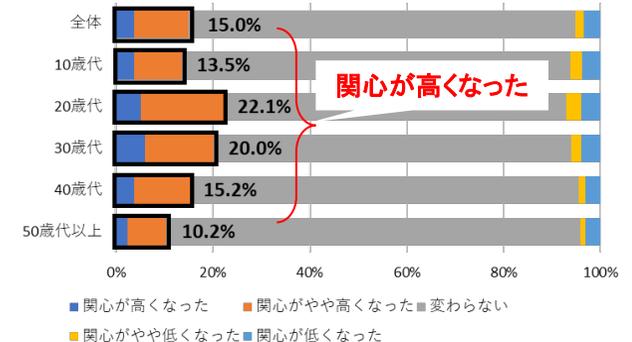
### <株式会社中川(和歌山県)>

- 育林業を主事業とする林業ベンチャー企業(2016年8月設立)
- フレックスタイム制の6時間勤務を導入することにより、柔軟な働き方を実現
- 2021年には採用経費を一切かけず5名(うち4名が20代)が入社



ドローンによる苗木運搬

## ■ 地方移住への関心の高まり

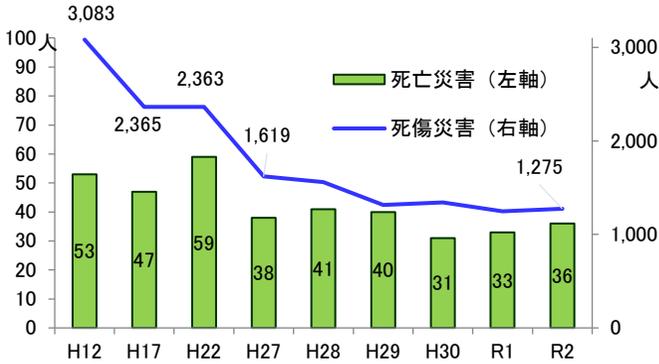


資料：新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査(令和2年6月内閣府)  
注：三大都市圏(東京圏、名古屋圏、大阪圏)の1都2府7県に居住する者への調査

# 林業労働者を取り巻く情勢

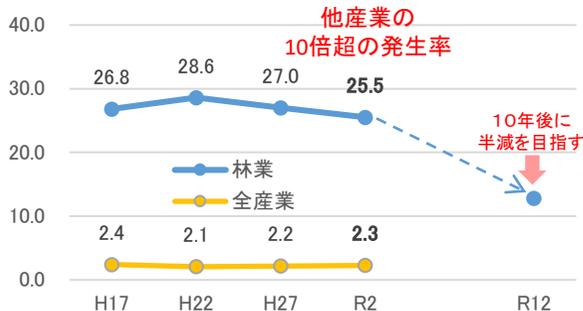
- 労働災害は減少傾向にあるものの、他産業の10倍を超える高い災害発生率
- このような状況の改善を図るため、森林・林業基本計画(令和3年6月改定)において半減目標を掲げ取組を強化することとしたところ
- 近年の災害の発生状況の分析から、伐木作業を中心に未熟練者や小規模経営体での災害発生が多い傾向
- 労働安全の確保に向け、災害の発生状況を踏まえた労働安全対策が必要

## ■ 林業労働災害発生件数の推移



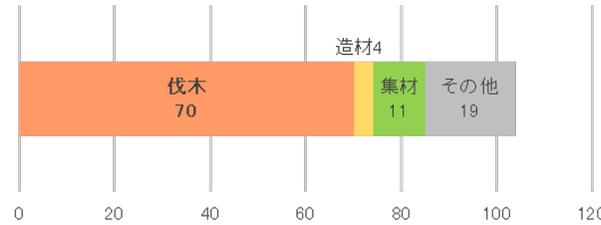
資料：厚生労働省「死亡災害報告」「労働者死傷病報告」

## ■ 森林・林業基本計画における死傷年千人率の目標



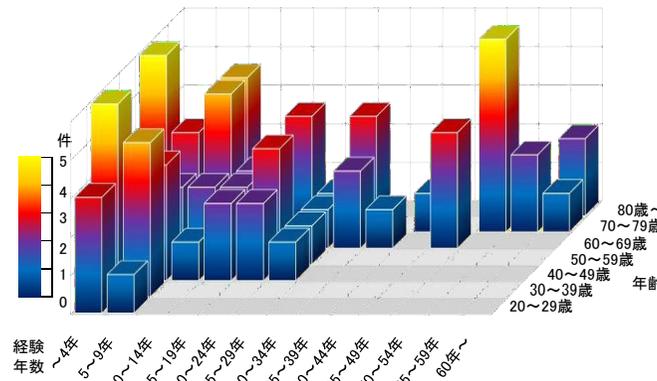
資料：厚生労働省「業務別死傷年千人率」  
注：死傷年千人率は、労働者1000人あたり1年間に発生する労働災害による死傷者数(休業4日以上)を示したもの

## ■ 作業別の林業死亡災害の発生件数



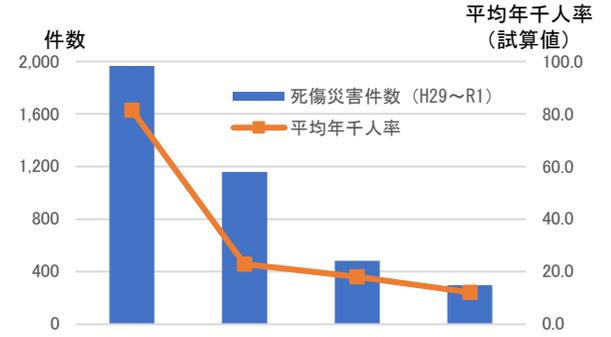
資料：林野庁業務資料  
注：平成29年から令和元年の死亡災害104件について作業種ごとに分析

## ■ 経験年数・年齢別にみた林業死亡事故の発生件数



資料：農林水産省「新たな現場の作業安全対策の実現に向けた調査委託事業報告書」(令和2年度)より  
注：平成29年から令和元年に発生した死亡事故82件について分析

## ■ 経営体の規模別にみた林業死傷災害発生状況



資料：農林水産省「新たな現場の作業安全対策の実現に向けた調査委託事業報告書」(令和2年度)を一部改変  
注：平成29年から令和元年に発生した死傷災害3904件について分析  
注：平均年千人率の従事者数は、平成28年経済産業省「経済センサス活動調査」の調査結果を使用

## ■ 労働災害の発生状況を踏まえた対策の強化

### 林業労働安全対策の強化について(令和3年11月/長官通知)

最近の労働災害の発生状況の分析をもとに災害発生頻度が高い事項を抽出し、経営者や従事者に求められる内容を留意事項として整理

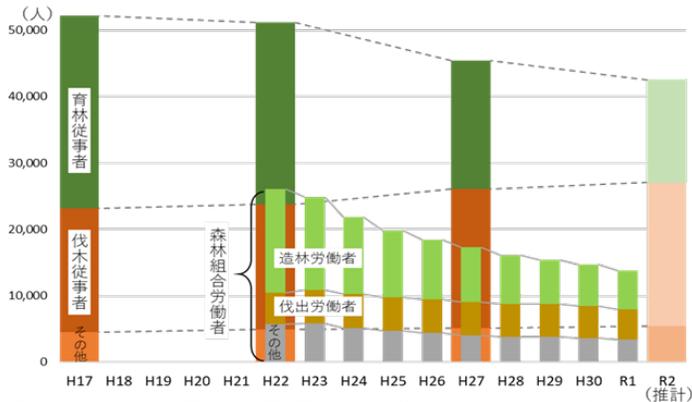
#### (留意事項)

- ✓ 伐木作業等の安全対策強化
- ✓ 経験年数の少ない従事者への安全対策強化
- ✓ 高齢従事者への安全対策強化
- ✓ 小規模な林業経営体の安全対策強化
- ✓ 緊急連絡体制の整備
- ✓ 一人親方等の対応等化

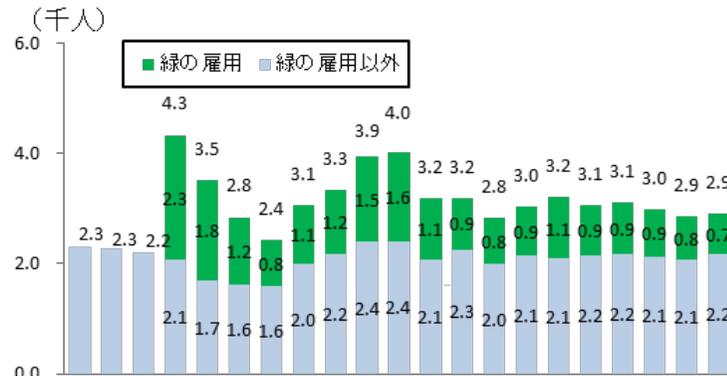
# 林業労働力の動向

- 林業従事者は、素材生産を担う従事者はほぼ横ばいで推移するものの、伐採後の再生林を担う従事者は減少傾向
- 新規就業者については、「緑の雇用」事業により毎年約1000人を確保。各地において林業大学校等の設立が進み、令和2年までに約950人の学生の林業への就業を支援。これらの取組等により若年者率は上昇し、林業従事者の年齢構成は平準化が進行
- 効率的で安全な現場作業を主導することができる現場管理責任者等は着実に増加
- 林業の有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により令和2年は減少するものの全産業を上回る高さで推移

## 林業従事者数の推移



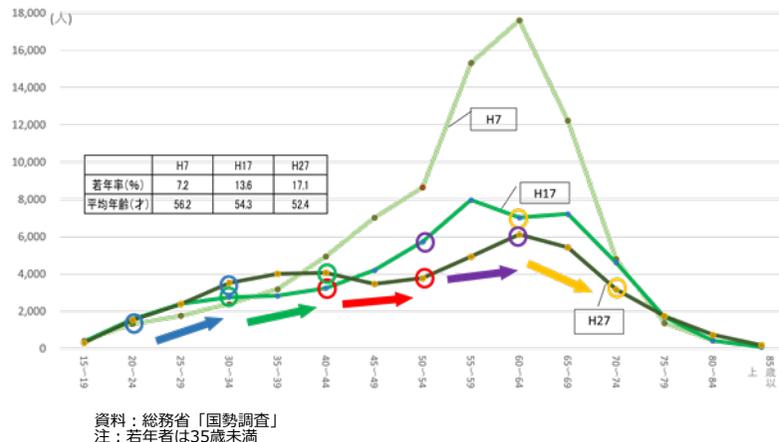
## 林業の新規就業者数の推移



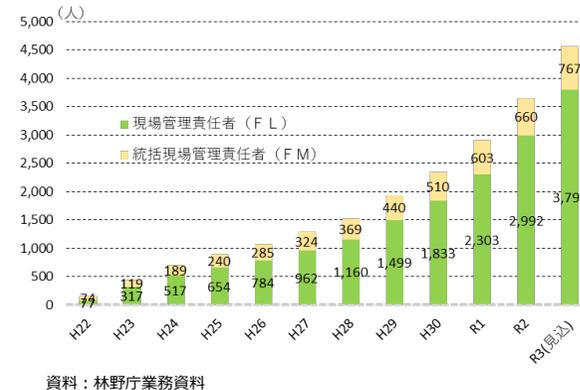
## 緑の青年就業準備給付金による林業就業支援



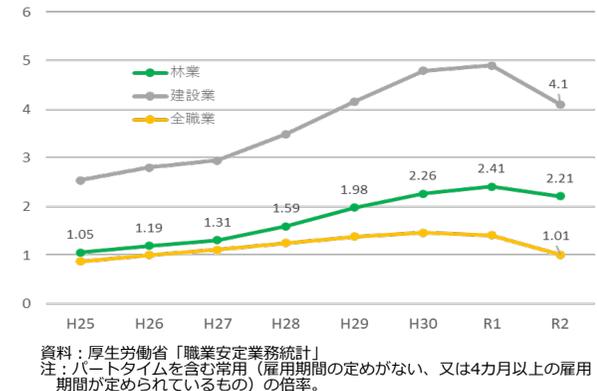
## 林業従事者の年齢構成の推移



## 現場管理責任者等(FM/FL)の推移



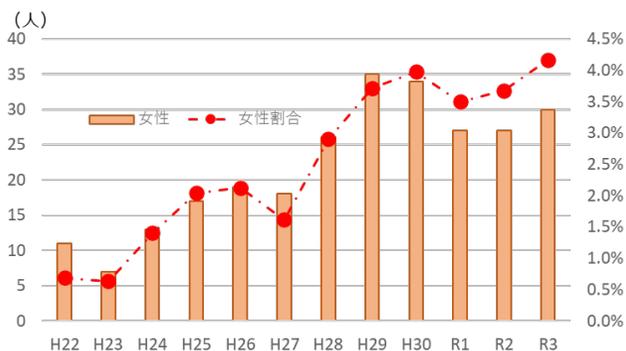
## 有効求人倍率の推移



# 林業労働力の動向

- 女性の活躍推進が求められる中で林業への女性の新規就業は増加傾向にあるものの、経営体における受入れの取組が遅れており、未だ就業者数は少ない状況
- 障がい者の雇用の促進が求められる中で、林業の現場においても福祉事業所との連携による障がい者雇用の取組も見られる
- 林業における外国人の受入れが少ない状況等を踏まえ、業界団体は技能検定制度の評価試験を活用した技能実習2号追加に向けて取組中

## ■ 「緑の雇用」事業における女性新規就業者の推移



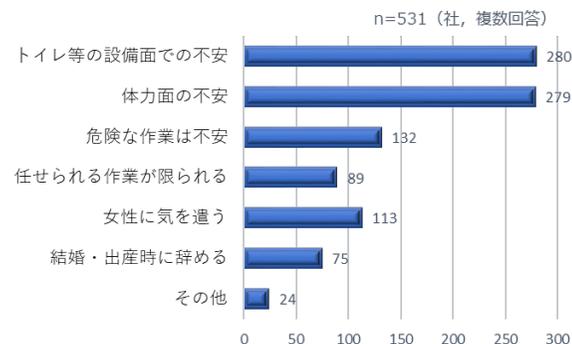
資料：林野庁業務資料  
注：「緑の雇用」事業におけるFW研修1年目の修了者数を基に作成

## ■ 女性活躍に向けた事業体の取組状況

	林業	(参考)建設業
くろみん認定事業体※1	0	99
えるぼし認定事業体※2	0	86
一般事業主行動計画策定※3	17	2967

資料：厚生労働省ホームページ  
 ※1：次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた事業体  
 ※2：女性活躍推進法に基づき、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業として厚生労働大臣の認定を受けた事業体  
 ※3：次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などの対策について計画を策定した事業体

## ■ 林業経営体の経営層が考える女性雇用の課題



資料：令和2年度「緑の雇用」事業の評価に関する調査

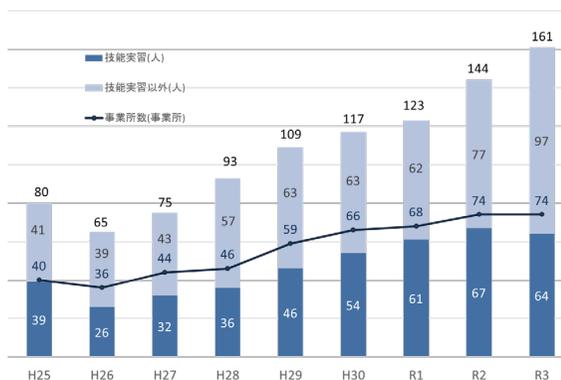
## ■ 現場で働く女性の活躍に向けた取組事例

- 山口県のS森林組合では、現場女性職員の妊娠に伴い、育児休暇の付与を検討し、制度を導入。
- 職員は、1年間の育児休暇取得後に現場作業に復帰し活躍中。
- 組合は、就業の意思があれば男女問わず採用する意向。

## ■ 林福連携の取組事例

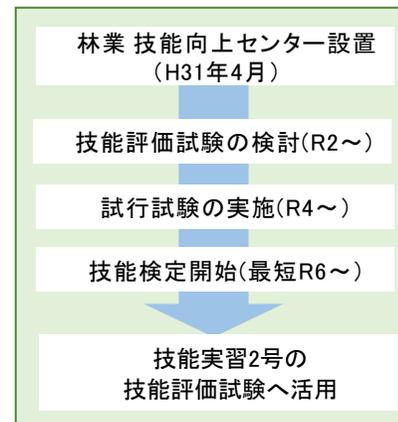
- 北海道のA社・B社では、福祉事業所との連携により、軽度の知的障がい者を造林作業員として雇用(A社6名、B社1名)。
- 福祉事業所のサポートが得られるか、障がい者に適性があるかがポイント。
- 今後とも障がい者の雇用を検討。

## ■ 外国人労働者数と事業所数の推移



資料：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末日現在)  
注：日本標準産業分類「中分類林業」に分類される事業所に雇用される労働者数

## ■ 技能実習2号移行に向けた取組



# 情勢の変化等を踏まえた主要な課題と課題に対する考え方

## 情勢の変化等

### ○ 森林・林業を取り巻く情勢

- ① カーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」の実現に向け、**伐後の適切な更新を含め、将来に渡る森林の適切な整備・保全**の取組への要請の高まり
- ② 伐採と造林の一貫作業、ICT等の**新たな技術導入の拡大・期待**の高まり

### ○ 林業経営体を取り巻く情勢

- ③ 経営体の事業規模は拡大。一方で未だ**小規模・零細な経営体が多い**
- ④ 経営体数が減少傾向にある中で**新規参入の動き**
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う**木材需要の変動への対応**や、**資材高騰**等に対応した事業者間での**適正なコスト負担等**が求められる

### ○ 林業労働者を取り巻く情勢

- ⑥ 給与は増加するものの**30代以降は頭打ちにあり他産業に比べ低い**
- ⑦ 通年雇用化や月給制の導入、社会保険等の加入割合は増加傾向にあるが、週休制の導入など**雇用環境の水準は他産業に比べて低い**
- ⑧ 定着率は上昇傾向にあるが**長期的には処遇面等の理由から離職**するものが多い
- ⑨ **労働災害は減少傾向にあるが他産業に比べ高い発生率**。未熟練者や小規模経営体で発生が多い傾向
- ⑩ **地方移住への関心**が高まる中で林業就業への期待

### ○ 林業労働力の動向

- ⑪ 素材生産を担う従事者は横ばいで推移するものの、伐採後の**再造林を担う従事者は減少傾向**
- ⑫ 「緑の雇用」事業の取組等により若者の就業が進み**年齢構成の平準化**も進行
- ⑬ **有効求人倍率は全産業を上回る高さ**で推移
- ⑭ **女性の就業者は少ない**状況にあり、経営体における受け入れの取組が遅れている状況

## 情勢の変化等を踏まえた主な課題

### 「グリーン成長」実現に向けた木材生産や伐採後の再造林・保育を担う林業労働力の確保

#### ○ 雇用管理の改善

- ・所得向上、週休制の導入等の労働条件の改善が必要⑥,⑦,⑧
- ・高い労働災害発生状況の改善が必要⑨
- ・伐採と造林の一貫作業、ICT等の新たな技術導入へ対応した能力開発が必要②
- ・女性労働者の活躍・定着の促進が必要⑭
- ・適正な下請取引等の実施が必要⑤

#### ○ 事業の合理化

- ・事業量の安定的な確保が必要③
- ・伐採と造林の一貫作業、ICT等の新たな技術の導入が必要②
- ・林業労働者の多能工化、経営層も含めたキャリアに応じた人材の育成が必要①,②,⑤,⑥
- ・高性能林業機械の導入、自動操作機械等の開発が必要⑨

#### ○ 就業の円滑化

- ・就業希望者の確実な就業や定着が必要⑩,⑫,⑬

#### ○ その他

- ・再造林等地域課題に応じた新規参入等多様な担い手の確保が必要①,④,⑪

## 課題に対する考え方

### 国民の暮らしを守り地域社会を支える森林の担い手が生きがいを持って働ける魅力ある職場づくりの推進

#### ○ 雇用管理の改善

- ・雇用の安定化に向けた通年雇用化、月給制の導入等の推進
- ・技能を適正に評価する仕組みの構築を推進
- ・労働安全対策の強化、軽労化の推進
- ・新たな技術等に対応した教育訓練の充実
- ・補助事業におけるクロスコンプライアンスの推進
- ・官民協働による雇用管理の改善に向けた適切な事業発注の推進

#### ○ 事業の合理化

- ・施業集約化に取り組む人材育成を推進
- ・再造林の推進等に対応した多能工化の推進
- ・新たな技術等に対応した人材育成を推進
- ・高性能林業機械の導入、自動操作機械等の開発促進

#### ○ 就業の円滑化

- ・就業希望者に対するガイダンスやトライアル雇用等の推進
- ・新規就業者に対する知識・技能習得の促進
- ・林業に対する理解の促進や魅力の発信等の取組を推進

#### ○ その他

- ・再造林等地域課題に応じた新規参入等多様な担い手の確保の取組を推進



4月19日（火） 林政審議会（基本方針の諮問・論点）

6月 林政審議会（基本方針の変更案）

7月～8月 各省協議・パブリックコメントの実施

9月 林政審議会（基本方針の答申）

基本方針の公表

（厚生労働省の検討）

5月 労働政策審議会分科会（基本方針の概要説明）

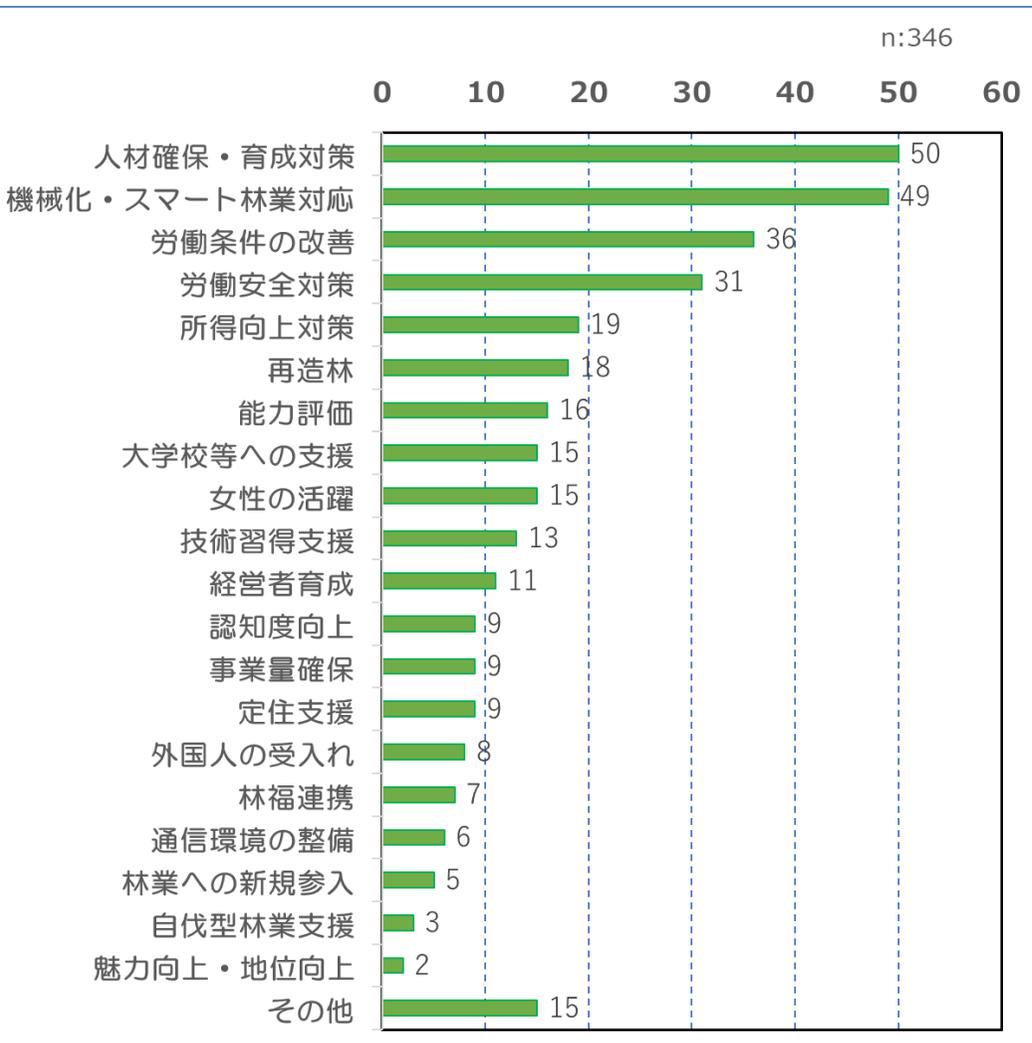
6月 労働政策審議会分科会（基本方針の変更案）

9月 労働政策審議会分科会（基本方針の諮問・答申）

基本方針の公表

# (参考) 基本方針変更にあたっての各都道府県からの要望等

- 基本方針に記載すべき事項について各都道府県、関係団体等にアンケート調査を実施（令和3年11月）。また、令和3年6月閣議決定した「森林・林業基本計画」の検討に当たり実施したパブリックコメントの結果を含めると、結果は以下のとおりである。



資料: 林野庁業務資料

各項目の主な要望等	
人材確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○林業就業者は長期的な減少している。近年では、緑の雇用等各種事業により新規就労者は少しずつ増加傾向にあるが、高齢世代の就労者が順次退職していくことから、若者を中心とした新規就労者をこれまで以上に拡大する必要がある。</li> <li>○若年者のコミュニケーションやメンタルヘルスを趣旨とした研修制度の検討、若年者の林業からの離脱を防ぐ仕組みが必要。</li> <li>○新規就業者・現場管理責任者等に対する技術研修制度（「緑の雇用事業」）の充実及び研修制度の継続した実施が重要。</li> <li>○退職後に林業に就業したいとの相談も多く寄せられ、これらの者の就業が促進される体制を作ることが林業労働力確保につながる。</li> <li>○WEB・SNSなどを活用した効果的な募集活動と採用後のミスマッチを防ぐため採用前の職場体験等の実施や他の雇用管理の改善を併せて行うことが重要。</li> <li>○実際の林業現場で作業に従事する人がいないことが大きな課題。様々な角度から労働力確保に向けた政策を打ち出す。</li> <li>○林業・木材産業のICT、IoT化に対応した人材育成システムの構築が必要。</li> <li>○新型コロナウイルス感染症により、地方移住者が増加する可能性もあるので、緑の雇用事業等を強化し、林業従事者を確保していくべき。</li> </ul>
機械化・スマート林業対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>○造林作業の機械化が進んでいない。官民連携により造林作業の機械化など軽労化を促進。</li> <li>○労働条件の改善、生産性の向上の両面から「スマート林業」の取組に関することを記載（ICTを活用、LPWA等、レーザ航測データやドローン等）。</li> <li>○路網と高性能林業機械を組み合わせた作業システムの導入を推進。エリートツリー、ドローンを活用した種苗の運搬及びコンテナ苗の活用による植栽工程の効率化等を推進。</li> <li>○近年の技術高度化は機械化だけでなく情報化も含めたデジタルトランスフォーメーション（DX）化が不可欠。</li> <li>○機械化が進まず、重労働を強いられる造林・保育作業に従事する者の確保が難しくなっていることを記載。</li> <li>○3K（きつい、危険、汚い）排除に向け、作業の機械化など労働環境改善のための技術革新をスピードアップしてもらいたい。</li> </ul>
労働条件の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>○安定的な労働力確保に向け、女性や熟練労働者の活躍促進と、就業に当たっての配慮、環境整備に努める旨を記載すべき。</li> <li>○「労働時間の短縮」については、「週休2日制の導入」など具体的内容を明記すべき。</li> <li>○通年雇用や月給制、休暇制度の整備等を促進。福利厚生充実（更衣室や現場休憩施設等の導入）。</li> <li>○常勤化・月給化に努めるとともに、他産業並みの年収の確保やダブルワーク等の多様な働き方の推進に努めるよう啓発を促進すべき。</li> <li>○技能レベルを反映した処遇改善が必要。</li> <li>○事業量の安定確保・雇用の安定・労働条件の改善（標準単価の見直し…特殊作業員単価、有休休暇の取得…諸経費率の見直し）。</li> <li>○安定的な雇用確保のためには、完全月給制や会社負担の任意保険加入など安心して働ける雇用環境が重要。</li> </ul>

# (参考) 基本方針変更にあたっての各都道府県からの要望等



各項目の主な要望等	
労働安全対策	<p>○林業の死傷年千人率は全産業の中で一番高い状態が続いており、事業主は労働者の安全と健康に向けた積極的な取り組みが必要不可欠。「労働災害防止の改善」の項目を新たに独立して設けるべき。</p> <p>○安衛則等の法令遵守について記載。</p> <p>○新技術を利用した安全装備の導入促進、性能評価促進が重要。</p> <p>○事業主自らも労働安全に関する研修や講習会に参加するなど、事業主に対する安全教育の必要性・労働安全に関する認識の向上等に努める必要。</p> <p>○元請けによる労働安全教育の強化の取り組みに係る記載を追加。</p> <p>○今回の森林・林業基本計画の見直しにより、10年後の労働災害半減化目標が明記されたことに対応し、安全服等装備充実や林内簡易無線連絡網整備等新技術導入の推進も盛り込むべき。</p> <p>○労働災害の発生等に対し、ペナルティを科すなどより厳しい処分を行うべき。</p>
所得向上対策	<p>○生産性の向上、安定的な事業量の確保、キャリア等による所得（収益性）の向上が必要。</p> <p>○適切な能力評価によって就業後の賃金カーブを確保することが必要。そのため、事業体による能力評価システムの導入を促進・支援していく旨を記載。</p> <p>○常用化・月給化に努めるとともに、他産業並みの年収の確保やダブルワーク等の多様な働き方の推進に努めるよう啓発を促進する。</p> <p>○新規就業への決意が定まらないケースが多く見受けられ、転職組の新規就業を決意させる決手の第一は、やはり賃金にある。</p> <p>○造林事業の補助金額を上げて林業労働者の所得増加を図り、即席ではない人材の確保と育成を可能にする。</p>
再造林対策	<p>○遅れている「再造林～保育」作業の省力化を最優先で推進する旨を加筆。伐採（搬出）跡地の再造林～保育を確実に実施するため、素材生産専業事業体については、伐採（搬出）～再造林～保育作業一連作業実施への誘導、素材生産専業事業体と森林組合の連携による伐採（搬出）～再造林～保育作業を推進することが必要。</p> <p>○下刈等の育林を含めた造林者の育成・確保等に係る内容を追記する必要があるのではないか。</p> <p>○労働条件の改善、生産性の向上については、素材生産に加え、再造林を意識した内容を加えるべき。</p> <p>○再造林率が3割と低迷している中で、再造林の必要性を記述。</p> <p>○伐採可能な林分が5割を超えており、これらを伐採・利用し、その後再植林していく必要性を明記すべき。</p>
能力評価	<p>○林業の技能検定制度の早期構築をお願いしたい。</p> <p>○林業労働者のモチベーション・技術向上につながるよう、能力評価システムの導入や評価に応じた給与支給を整備することを記載してはどうか。</p> <p>○林業労働者のキャリア形成支援のため、技能評価試験、技能検定の導入に向けた取組みに関する内容を記載すべき。</p> <p>○死亡災害の7割がチェーンソーによる伐木作業で、その多くは技能不足であるため、チェーンソー技能の検定と講習、フォローアップ制度が必要。</p> <p>○現場技能者の技能・地位向上に向けた技能検定制度の早期実現に向けて記載すべき。</p> <p>○林業技能検定制度の創設についても記載すべき。</p>

各項目の主な要望等	
大学校等への支援	<p>○「林業大学校」について、「林業・木材産業の即戦力となり、将来的に企業等の中核を担う」人材を育成するための機関として位置づけ、積極的に活用・支援していく旨を記載。</p> <p>○農林大学校の生徒が円滑に就業できるよう、インターンシップ受入れや採用計画の情報共有等、関係団体等との連携を推進。</p>
女性の活躍	<p>○林業労働者不足の改善に加え、職場内にも様々な効果をもたらすことから、女性が働きやすい職場環境を整備。</p> <p>○林業は第一次産業の中でも女性参画が遅れている。</p> <p>○女性労働者の活躍の促進という項目を設け、女性労働者の雇用拡大に向けた方向性を示すべき。</p>
技術習得支援	<p>○林業の生産性向上と事業体の経営改善を推進していくため、スマート林業の普及定着の推進、最新技術に対応した人材の育成。</p> <p>○高齢労働者に対する研修訓練。</p> <p>○意欲のある中高年が林業に関わることの出来る仕組みや制度を研究すべき。</p> <p>○林業労働安全の規則を厳しくするだけでなく、現場で活かせる「元玉切り」など安全な作業方法の確立など技術伝承も視野に入れた安全対策が必要。</p>
経営者育成	<p>○認定事業主に対する支援策が少ない。もう少し強力な支援姿勢を打ち出す必要。</p> <p>○森林組合をはじめ林業事業体の課題として、経営者層が「会社を経営する」という意識が乏しく、経営理念や人事評価制度等への理解が低い。このため、経営者や管理者としての資質向上に向けた研修が必要である旨を記載してもらいたい。</p> <p>○魅力ある職場づくりのためには、事業主や幹部職員の資質向上に向けた取組が必要。</p>
認知度向上	<p>○学生・生徒へのPRや、近年増加しつつある地方への関心を持つ都市部住民への魅力発信等を積極的に行うことにより、林業の理解向上を図り、労働力の確保を促進することを記載すべき。</p> <p>○3K職場としての林業のイメージが強いことや、産業としての林業が教育過程で希薄なこと等により、林業を仕事として捉える機運が低く、若年層を中心に、仕事としての林業のPRの強化により就業希望者の裾野を広げていく必要があるため。</p> <p>○山村地域への新規参入者の促進を図るため、国民の森林への関心を高めることが必要である。</p>

# (参考) 基本方針変更にあたっての各都道府県からの要望等



各項目の主な要望等	
事業量確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「新たな森林管理システム」による事業量の確保について触れてはどうか。</li> <li>○森林環境譲与税を財源とした市町村事業による事業量の安定確保に関する事。</li> <li>○再造林後の保育施策による、事業量の安定的確保を追記されたい。</li> <li>○雇用の安定化を図るには、林業経営体が将来の見通しを持ちながら安定的な経営を行い、人材や機械等への計画的な投資が行えるような「継続的な経営」の実現が必要である。このためには、相当程度の事業量を確保するとともに、高い生産性・収益性を有することが必要で、そのための林業経営体への支援も重要である。</li> </ul>
定住支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○山村地域の活性化及び定住条件の整備に森林空間を活用する森林サービス産業等の新たな雇用の受け皿の創出について考え方を入れ込んでほしい。</li> <li>○県外からの就業希望も多く寄せられており、「移住」への取り組みの充実が必要。</li> <li>○林業大学卒業生や若年新規就業者の定着のため、住環境整備など住宅政策、移住政策、子育て政策との連携が必要。</li> </ul>
外国人の受入	<ul style="list-style-type: none"> <li>○将来的に外国人労働者の確保・育成、支援についての事項があればと思う。</li> <li>○外国人技能実習2号職種指定の追加に向けた取り組みに関する記事を記載すべき。</li> <li>○外国人技能実習制度についての基本的考え方を記載すべき。</li> </ul>
林福連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>○林福連携の強化を推進することが必要。</li> <li>○建設業等異業種との連携促進に林福連携の考え方を入れ込む。</li> <li>○森林・林業への関係人口拡大には、林福連携なども組み入れて検討されたい。</li> </ul>
通信環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○今回の森林・林業基本計画の見直しにより、10年後の労働災害半減目標が明記されたことに対応した記述が必要である。具体的には、安全服等装備充実や林内簡易無線連絡網整備等新技術導入の推進も盛り込むべき。</li> <li>○林業生産活動の安全確保のために、いざというときに連絡のとれる通信網の整備が不可欠。通信網の整備は林業機械の無人化技術の現地実装にもつながり、無人化により労働災害の減少につながる。</li> <li>○労働災害発生時に緊急通信ができるよう、通信環境の整備に関する技術指導と助成を求めらる。</li> </ul>
林業への新規参入	<ul style="list-style-type: none"> <li>○従前の新規就業者の確保・定着に加え、建設業等の異業種からの林業への参入において、路網整備や間伐材の利用等だけでなく、造林・素材生産等を想定。</li> <li>○創業（森林組合等作業班からの独立など）間もない、経営体への支援に関する事。</li> <li>○建設業等との連携も必要であるが、農山村では農業従事者が農閑期に林業をサポートしてくれる場合も多々あるため、農業従事者の林業の技能向上のための研修等も必要ではないか。</li> </ul>
自伐型林業支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>○多様な働き方として自伐型林業の拡大に関する記述を追記すべき。</li> <li>○森林整備の担い手として、林研グループ、ボランティア団体、自伐林家等の支援もあってほしいのではないか。</li> </ul>

各項目の主な要望等	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就業支援について現在「委託募集の効果的活用」となっているが、職業紹介をもっと簡易に出来るような方針に出来ないか。</li> <li>○支援センターの業務運営にあたって、引き続き関係機関と連携・協力を進めていくことが不可欠。</li> <li>○近年世界的に持続可能な開発等一体的環境対応の取り組みとしてのSDGsが世界共通のハイレベル目標として位置付けられてきたことを反映し、森林林業の貢献分野もその進化に対応した記述とすることが必要。</li> <li>○効果的な募集活動実施のため「支援センターによる委託募集の活用」が記述されているが、近年、職業紹介所機能を有する支援センターも増加中であることから「支援センターによる募集の活用」としてはどうか。</li> </ul>

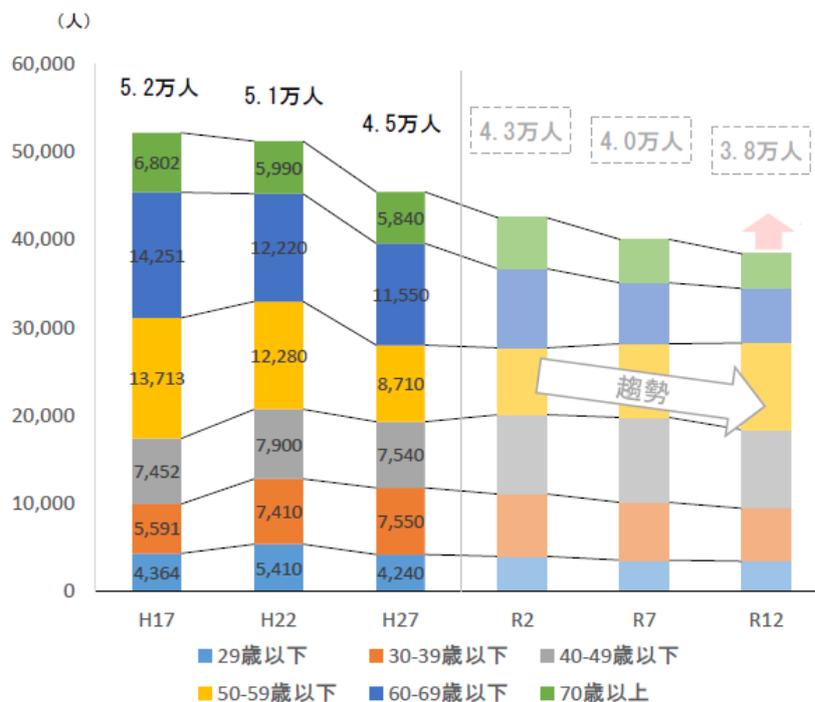


林業従事者数について

1. 森林・林業基本計画検討時の林業従事者数の見通し(令和2年11月林政審議会)

林業従事者数については、昨年6月に閣議決定した「森林・林業基本計画」の検討において、「国勢調査」による平成17年から平成27年にかけての年齢層別の変化率に、人口の将来推計値から算出した減少率を乗じて令和2年以降の趨勢値を試算したところ。令和2年の趨勢値は4.3万人と試算。

※ 2020年実施の「国勢調査」の結果については、本年12月公表予定(例年であれば本年春頃に速報値が公表されていたところ、コロナ感染症拡大の影響等により延期)



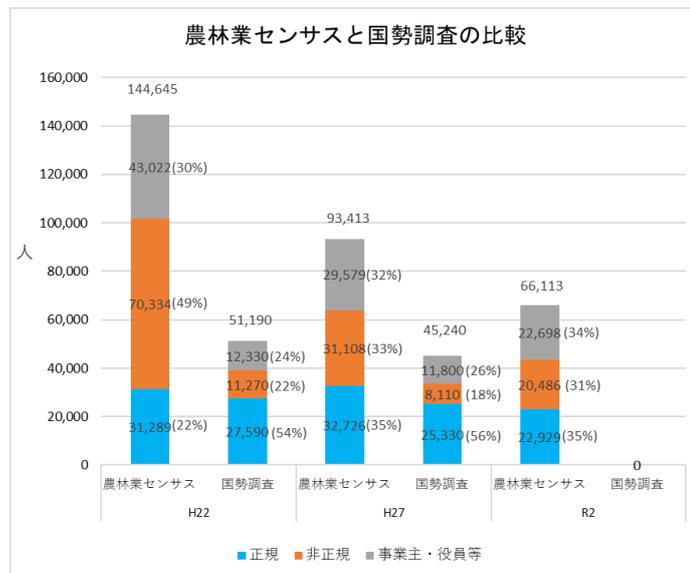
資料 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位・死亡中位仮定による推計結果)

注 趨勢値は、林業従事者数の平成17年から平成27年にかけての変化率に人口の推計値から算出した減少率を乗じて算出。

2. 「農林業センサス」に基づく林業労働力の公表(令和3年4月公表)

2020年「農林業センサス」によれば、林業経営体の雇用者及び経営者等の令和2年における人数は6.6万人。

### 3. 「農林業センサス」と「国勢調査」における林業従事者等に関する結果の比較



資料：農林業センサス、国勢調査

注：正規については、センサスでは常雇いの雇用者、国勢調査では正規の職員・従事者をいう。

非正規については、センサスでは臨時雇い、国勢調査ではパート・アルバイトをいう。

事業主・役員等については、センサスでは経営主、役員、世帯員等、国勢調査では役員、自営業主、家族従業者等をいう。

#### ○ 特に非正規雇用の結果に大きな開き

調査対象期間及び調査対象の違いから、「農林業センサス」の非正規雇用の調査結果は「国勢調査」に比べて大きな値となるものと推測される。

(調査対象期間)

「農林業センサス」：過去1年間の従事状況を調査

「国勢調査」：調査日の直近1週間の従事状況を調査

(調査対象)

「農林業センサス」：経理事務などの現場作業に従事しない者や対価を伴わない手伝いの者が対象

「国勢調査」：林業の作業に従事する者が対象

#### ○ 正規雇用の結果は均衡しているが、令和2年「農林業センサス」の結果が大きく減少(▲9.8千人)。

原因としては、高齢者の退職や「農林業センサス」で見られる下刈や切捨間伐といった造林作業の減少(下刈等▲13%、切捨間伐▲37%)が造林分野の労働者の減少に影響しているものと推測される。

### 4. 労確法基本方針の見直しにあたっての考え方

造林作業の減少の影響が「国勢調査」の結果にどのように表れるかについては、予測が困難ではあるが、「農林業センサス」に基づく造林作業の減少を踏まえれば、基本計画検討時に想定していた育林従事者の趨勢値を下回ることも想定されるところであり、そのような可能性も踏まえた上で、基本方針の変更作業を進めることとしたい。

## 林業労働力の確保の促進に関する基本方針

### 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答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みると、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は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、満足のいく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。

#### (イ) 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、福利厚生充実等を促進する。

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

#### (ア) 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。

#### (イ) 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持っており、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、地域社会への定住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。