

林業労働力の確保の促進に関する基本方針（案）に対する パブリックコメントの実施結果について

令和4年10月26日

林 野 庁

1. パブリックコメントの概要

- ① 意見・情報募集期間：令和4年7月14日から令和4年8月2日まで

2. 意見の件数及び項目別内訳

- ① 提出者数（件数） 50 人（個人、団体等）
② 項目別意見総数 86 件

はじめに	11件
1 林業における経営及び雇用の動向に関する事項	14件
2 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向	9件
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	
（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	30件
（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	0件
4 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項	10件
その他	12件
合 計	86件

※意見総数は同趣旨の意見を集約した値。

3. 意見に対する処理結果の概要

処理結果の区分	内 訳
1. 趣旨を取り入れているもの	23件
2. 趣旨の一部を取り入れているもの	10件
3. 趣旨を踏まえ修正するもの	5件
4. その他、今後の検討課題等	48件
合 計	86件

パブリックコメントの概要と御意見に対する考え方

該当箇所	御意見の概要	御意見に対する考え方	処理結果区分
はじめに	「労働災害も減少傾向で推移」とあるが、労災の発生件数は減っているが、林業従事者数も減少しているため、発生率を出すことで減少していないのではないかと。	労働災害発生率(死傷年千人率)でみると、昭和61年の42.5から、平成22年の28.6、令和2年の25.5と減少しているところであり、長期的には減少傾向にあるものと考えています。	④ その他、今後の参考とするもの
はじめに	「現場責任者等を育成してきた」とあるが、育成できたと言断する根拠はあるのか。研修の実施イコール育成ではないのではないかと。	平成23年度から開始した「緑の雇用」現場技能者育成対策事業等により、効率的で安全な現場作業を主導できる現場管理責任者(フォレストリーダー)や複数の現場を統括する統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)を育成するためのキャリアアップ研修を実施してきたところです。この研修を修了した者については、所定のカリキュラムの研修と安全講習等を修了したものであり、現場管理責任者等として能力を有する者として「林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令」に基づき、農林水産省が備える研修修了者名簿に登録しているところです。	④
はじめに	「林業大学校等で学ぶ学生への給付金による支援により、令和2年度までに約1千人を林業への就業に繋げてきた」とあるが、3年後の統計から定着しているとは言い難く、定着できていないのは大きな問題。そこは記載すべきだと思います。	定着状況については、1(4)の記述のとおり、就業後年数を経るごとに定着率が減少する状況にあることから、就業環境の改善が課題としているところです。	① 趣旨を取り入れているもの
はじめに	「林業大学校等で学ぶ学生への給付金による支援により、令和2年度までに約1千人を林業への就業に繋げ」とあるが、まずは魅力のある職業(林業)にするのが先で、仮に学費が無償でも魅力のある職業でなければ効果は限定的ではないかと。	林業労働力を確保していくためには、林業を魅力ある職業とすることが重要であると考えています。そのため、基本方針では、労働条件や労働安全の確保等雇用管理の改善を図るとともに、生産性の向上等の取組を進めるなど事業の合理化を推進することで、所得の向上等を図っていくこととしています。	①
はじめに	「特に造林作業を担う労働者の減少が顕著となった。その主な要因として」とについて、その理由として賃金や労災の発生状況をあげていますが、「収穫期を迎えた」等と国あげて号令をかけたために造林を軽視することにつながったのではないのでしょうか。	森林資源の齢級構成の変化に応じて、必要な森林の整備の内容が変化したことにより造林保育作業が減少している側面もあると考えており、国あげて号令をかけたために造林を軽視することにつながったとは考えていません。	④
はじめに	「海外市場の影響を受けにくい木材需給構造を構築することが重要となっている。」については、とても大切なことだと思います。	海外市場の影響を受けにくい木材需給構造の構築に向け、国産材の安定供給・安定需要の確保に取り組んでいく考えです。	④
はじめに	全般的に「伐って、使って、植える(皆伐⇒再造林)」に向けての記載(特に植林、多能工化)が、多いように感じます。林齢の平準化、CN、グリーン成長などを意識した記載とは思いますが、人工林の間伐促進(過密人工林の一掃)が国内の大きな課題であることには、変わりないと思います。その辺りも変更前と比較してトーンを落とさない記載があると良いと思いました。 実現が難しいとは思いますが、「針広混交林・広葉樹林化に関する」記載が、「バランス良く配置された森林」といった表現に変わってます。前項と同じような理由と推測しますが、現状の森林状況を再造林以外で良い方向に持っていくことも引き続きご検討いただきたいです。	1(1)に記述のとおり、利用可能な森林資源が充実しつつある中、資源として循環利用を図りつつ、多様化する森林に対する国民のニーズを踏まえ、地域の実情に応じて、針広混交林や広葉樹林を含め、様々な生育段階や樹種から構成される森林がバランス良く配置された望ましい森林の姿に誘導することが必要であり、引き続き適切な間伐や主伐後に必要な更新を図ることとしているところです。	①
はじめに	「基本方針」に沿って展開してきた各種施策が、「基本方針」で目指そうとする林業労働力の確保にどの程度の効果を発揮してきたのか、又、想定した効果を得ることが出来ていない施策の課題は何か、今後、どのような施策の展開が必要になるのかなどの総括が不十分。 「はじめに」の項においては、成果のみが主張され一面的な評価にとどまっている。林業事業体の育成、林業労働者の処遇改善は、総体的に遅々として進んでいない実態も併せて記載すべきである。	今回の基本方針では、前回変更以降の成果や課題について、「はじめに」として総括的な記載を行ったところです。また、林業労働者の処遇改善が他産業に満たない状況等については、1において、林業労働者の雇用管理の現状と課題等について記載しているところです。	①

はじめに	林業事業者は中小・零細企業が多くを占め、林業労働者の処遇改善は進んでいない状況にある。「労働法」の認定を受ける際の事業者が策定する計画書、達成状況などを分析することも含めて、林業事業者の育成、林業労働者の処遇改善に向けた施策がどの程度進み、又、想定した効果を得ることが出来ていない施策の課題は何かなどについて総括するとともに、引き続き、林業事業者からの意見等を聞いて、その内容を施策に反映すべきである。	今回の基本方針では、前回変更以降の成果や課題について、「はじめに」として総括的な記載を行ったところです。また、林業労働者の処遇改善が他産業に満たない状況等については、1において、林業労働者の雇用管理の現状と課題等について記載しているところです。 なお、施策を進めるに当たっては、林業現場が抱える課題に的確に対応するため、引き続き「現場の声」を把握して、現場に立脚した施策を展開する考えです。	①
はじめに	現時点における林業労働力は、特に造林部門において、少数・高齢化が進んでおり、この間の確保対策が不十分であったと言わざるを得ない状況となっている。林業事業者の育成、林業労働者の処遇改善が進んでいない現状、その原因、それらを踏まえた一歩進んだ具体策を明記すべきである。	基本方針では、前回変更以降の成果や課題について、「はじめに」として総括的な記載を行うとともに、1において、林業労働者の処遇改善が他産業に満たない状況等といった林業労働者の雇用管理の現状と課題等を記載し、2以降において、それらを踏まえた施策の展開方向を記載しているところです。	①
はじめに	林業労働力の確保に向けては、これまで「基本方針」を踏まえながら様々な施策が展開されてきたが、林業においては高齢化率の高さ、新規就労者の離脱、労働災害(死傷者)の発生率の高さ、そして労働環境や就労条件が他産業に比べて改善が進んでいない現状にある。 「基本方針」においては、こうした現状課題と情勢変化等を踏まえながら、必要な林業労働力を明確にし、その確保に向けてどのような施策展開が必要なのかを記載すべきである。	基本方針では、前回変更以降の成果や課題について、「はじめに」として総括的な記載を行うとともに、1において、林業労働者の処遇改善が他産業に満たない状況等といった林業労働者の雇用管理の現状と課題等を記載し、2以降において、それらを踏まえた施策の展開方向を記載しているところです。	①
1(1)	「将来にわたり、森林を適切に整備及び保全していくことが必要である。」は、曖昧模糊とした表現です。地域、林分の実情に合わせた整備という解釈で整備内容の自由度を高めるための曖昧さであれば良いのですが、変更前の「間伐等の森林整備・保全の着実な実施が必要」と比較しても大雑把な表現になっていることが気になりました。	御意見については、森林づくりのあり方に関する御意見として今後の参考にさせていただきます。	④
1(1)	更新や資源の循環を図っていく上で、改めてゾーニングを行う必要があると思います。再造林率を増やすことは重要だと思いますが、何を植えるのか、植える目的は何か、向こう数十年間の保守管理は計画できるのか、水系を含む森林の生態系に十分な配慮がされているのか等々、現状が望ましくない結果となっているのなら、従来のゾーニングの視点を見直すことが必要ではないでしょうか。変更前の「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。」が実施困難であったと思われ、その反省を踏まえた上での具体策の提案が必要だと思います。	御意見については、森林づくりのあり方に関する御意見として今後の参考にさせていただきます。	④
1(1)	「適切な間伐や主伐」について、林業従事者の話を聞いていると間伐の優先が密度管理ではなく、劣勢木にばかり気を取られているようである。そもそも森林管理の知識を学べていないと思われ、労災の発生が多いことから技術ばかりに研修の焦点が当てられているが、森づくりの知識も学ぶ必要性を感じる。よく分からずに伐採するのは森林破壊である。	3(1)イ(エ)の記述のとおり、「緑の雇用」事業等により、新規就業者に森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性を理解させるとともに、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こととしています。また、3(1)ア(キ)の記述のとおり、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策への対応など、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と考えています。	①

1(2)	<p>森林施業計画、森林経営計画のこれまでの経緯を鑑みるに、意欲と能力のある林業事業者として認定を受けている事業者が数十年にわたる長期計画を立てて、森林整備を行うことを期待するには無理があります。森林組合を除く多くの林業事業者は、10人程度の従業員の零細企業です。多くがそのような視点で林業経営をしてきてない中、書類上の審査で意欲と能力のある林業事業者として認定を受けている多くは、緑の雇用生を受け入れる能力のある事業者でしかありません。そのような林業事業者は森林管理の責務を負わせる仕組みは続きません。</p>	<p>林業経営体が事業の合理化を図るためには、事業量の安定確保が重要であり、その観点からも森林所有者の合意形成から森林経営計画の作成、伐採、再造林等の施業の実施に至る地域の森林管理の主体としての幅広い役割が期待されるものと考えているところであり、1(2)において、記述しているところです。</p>	①
1(3)	<p>「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」とあるが、労働安全に対する意識が高まっているとはまったく思えません。何をもちて意識が高まったと判断しているのでしょうか。また、労災は発生件数よりも発生率で考えなければ意味がありません。変更前には記載されていた「災害発生率」という表現をなくしたことには、実情を曖昧にする意図があるのではないかと疑いをもちます。</p>	<p>労働安全に関する意識に関しては、新規就業者に対する「緑の雇用」事業等による研修や各都道府県等が実施する研修、労働安全衛生法令に基づく研修等が展開されており、研修等を通じた安全意識の向上が図られてきていると考えています。また、災害の発生率に関しては、「はじめに」において、「他産業と比べて極めて高い水準にある労働災害の発生状況」として記述しているところです。</p>	④
1(3)	<p>労働災害が減っているのは、林業従事者が減っているから相対的に減少しているだけで、全労働者数を分母にした場合、他産業のような減少カーブを描いていません。下げどまっていると言っているデータです。日本において、この30年で高性能林業機械の導入数は、数百倍になりましたが、それに比べて死亡者数の減少は止まっています。つまり高性能林業機械が労働災害を減らしていないという結果です。</p>	<p>労働災害発生率(死傷年千人率)で見ると、高性能林業機械が本格導入される前の昭和61年の42.5から、平成22年28.6、令和2年25.5と減少しているところであり、下げ止まり傾向が見られるものの長期的には減少傾向にあります。</p> <p>なお、高性能林業機械が本格導入されて10年後の死亡災害について分析した報告によれば、高性能林業機械の導入により丸太を人力で搬出する作業やチェーンソーによる作業が機械化され、集材や造材作業における事故の割合が低下したとの報告もあり、高性能林業機械の導入は、労働安全の確保に効果を上げているものと考えているところです。</p>	④
1(3)	<p>「労働者の安全と健康の確保は事業主の責務であり」とは、当然のことですが、その自覚のない事業主にいきなり「ちゃんとやりなさい」と言ったところで、効果は期待できません。事業主の責務であることを自覚させること、その上で行政としてどのような方針を打ち出すのが重要だと思います。この文脈からは、丸投げしているように思えます。</p>	<p>事業主による労働安全の取組の強化を図る観点から、安全衛生コンサルタントによる安全診断の実施を支援するとともに、事業主の安全の取組を強化する観点から、国の補助事業等において安全の取組を採択要件とする取組等を進めているところです。</p>	④
1(3)	<p>「必要な教育訓練を行うことは事業主の責務であり」とは、当然のことですが、その自覚のない事業主にいきなり「ちゃんとやりなさい」と言ったところで、効果は期待できません。事業主の責務であることを自覚させること、その上で行政としてどのような方針を打ち出すのが重要だと思います。この文脈からは、丸投げしているように思えます。何をどうすれば良いのかが理解できない事業主や都道府県がJLC(ジャパン・ロギング・チャンピオンシップ)を模したトレーニングを実施することがあります。伐倒にしても枝払いにしてもJLCは競技(ゲーム)であり、実際の施業とは異なるので、林業労働者には、実作業の役に立つ訓練を行うことが欠かせません。</p>	<p>林業労働者に対して必要な教育訓練を行うことは、事業主の責務であることについては、1(3)に記述したところです。</p> <p>なお、林野庁では、事業主による新規就業者等の教育訓練に関し、「緑の雇用」事業において、新規就業後3年間のOJT、OFF-JTによる研修や一定程度の経験を有する者を対象とした研修の支援等を行っているところです。</p>	④
1(3)	<p>多能工の定義が不明確です。素材生産と造林が行える人たちのことでしょうか。従来、得て不得手があるとしても、どちらもできることが林業労働者だと認識しています。</p>	<p>多能工については、伐採や集材、造材、地拵、植栽、保育など、林業に関わる複数の作業や複数の作業工程に従事する能力を持った従事者のことを指しています。</p>	④

1(3)	<p>専業としての林業従事者だけでなく、副業としての林業従事者の存在をしっかりと考えていくべきだと思います。現在、造林に従事する者が少ないため、皆伐後の再造林が進みません。造林従事者が素材生産へとシフトしたこと、高齢者が引退したことが主な理由です。造林に特化した事業者も生まれてきました。造林に特化すると、チェーンソー作業や大型機械を使う必要がなく、技術面で参入、副業としての参入がしやすくなります。また造林は季節が限定される事業でもあります(特に植栽は)。地域の建設業に従事する事業者はまだ多く存在します。春先の公共工事が発注される前の時期の労働力柔軟な配置を林業界だけでなく、地域の雇用確保として仕組みづくりが必要だと考えてます。</p> <p>また、地方移住者はその地域を気に入り、終の棲家とするため移住する人が増えています。その人たちが就職先として、林業を選択するに足る給与水準を確保しなければ、危険性から林業を仕事として選択する人たちはこの先増えていかないという視点も必要です。</p>	<p>近年の地域における林業労働力の確保は、従来の事業主による労働力の確保に加え、製材工場や木材市場等による林業への新規参入や林業事業者で一定の経験を持つ林業労働者による起業のほか、地域の林業経営の担い手の一つとして注目される自伐型林業や特定地域づくり事業協同組合の枠組みを活用した取組、地域間の連携等による林業労働力の確保の動きが見られることから、4(4)の記述のとおり、地域における課題に対応した多様な担い手の確保に向けた取組を促進することとしているところです。</p> <p>また、2の記述のとおり、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努めることが必要と考えております。</p>	①
1(4)	<p>「伐採等を担う林業労働者が増加に転じる一方で、再造林・保育を担う林業労働者は大きく減少しており」について、問題は、造林の技術が継承されているかどうかです。林政は、造林を素材生産よりも軽く見る傾向があり、造林は頭数を揃えればなんとなんと考えているように思われますが、造林技術の良し悪しが林分の利益率を大きく左右するのです。</p>	<p>森林を管理する上で、主伐や間伐の伐採技術に加え、地拵や植栽、保育に係る造林技術の習得は重要であり、「緑の雇用」事業等において、造林技術の習得に係る研修を実施しているところです。また、3(1)イ(ウ)において、エリートツリー等の植栽や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の育成を図ることを記述しているところです。</p>	①
1(4)	<p>林業労働者の新規参入よりも定着率を高めるための労働環境改善への取り組みを優先的に取り組まないとせっかく新規で入ってきた労働者を失うことになり非効率であると思います。</p>	<p>1(4)に記述のとおり、林業労働力の確保にあたっては、新規就業者の確保に加え、就業後の定着率の向上が重要であると考えています。その観点から、労働条件の向上や労働安全の確保など雇用管理の改善に取り組むこととしています。</p>	①
1(4)	<p>「これらについて・・・安全面や体力面での課題があることなどが」とあるが、一番はセクハラ問題です。文章化し大きく取り上げて環境改善をしてください。事業主はパワーハラやセクハラセミナーを受けて社内環境の改善を常に考えていく必要があります。ハラスメント関係に関して、他産業にかなり遅れをとっていると思います。無線の使用は上記のハラスメント防止にもとても効果があると思います。</p>	<p>ハラスメントに関しては、3(1)ア(エ)及び3(1)ア(ク)において、「ハラスメント防止対策の徹底」について、記述することとします。</p>	③ 趣旨を踏まえ修正するもの
1(4)	<p>「就業への魅力の向上を図らなければ」について、その通りだと思いますが、就業規則も整備されず、ハラスメントが横行し、必要十分な教育も訓練も実施しない等、時代の変化とは無縁な林業界と己の価値観に固執する事業主たちに期待できることは、ほとんどありません。したがって業界でも行政でもない視点を持った取り組みを創出することが肝要だとも思います。</p>	<p>1(3)の記述のとおり、労働者の安全と健康の確保、教育訓練の実施は、事業主の責務であり、3(1)アにおいて就業規則の整備や教育訓練の実施について、事業主の取組を促すこととしています。</p>	② 趣旨の一部を取り入れているもの
2	<p>「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」について、その通りだと思います。事業主及び管理職への教育は必須で、コミュニケーションスキルだけでなく、安全管理、ハラスメント、アンガーマネジメント等は最低限学び直していただく必要があると思います。</p>	<p>3(1)ア(ア)において、雇用管理者の資質の向上を図るための研修受講を促進することとしています。</p>	②
2	<p>「他産業並みの所得の確保」については、労災を減らし保険料率を下げればよい。それには労災の多くの原因となっている伐倒をトレーニングする必要がある。</p>	<p>労働安全確保については、3(1)ア(オ)において経験や年齢に応じた安全作業に資する研修等の必要性を記述しています。</p>	①

2	都道府県知事が事業主を認定するに当たっては、設定される条件には、設立後3年以上経過しなければいけないとか、決算書類3か年分がないと認定できない等といった不合理的な条件ではなく、適切な就業規則があり、コンプライアンスが遵守されていれば新規参入業者であっても認定するべきなので、その旨、明記されるべきである。また、都道府県知事の認定基準はこれまでの慣例上、素材生産業者の認可基準に偏っており、素材生産を全く行わない造林業者への認定基準がない。造林業者への認定基準も設定されるようにしてほしい。	事業主が策定する改善計画については、林業労働力の確保の促進に関する法律第5条に基づき、改善計画に記載する改善措置の内容や実施時期などについて、都道府県知事が適切と認める場合に認定することとしているところです。御意見については各都道府県における改善計画の認定事務に係る指導に当たっての参考とさせていただきます。	④
2	認定事業主の選定基準を、雇用管理の面においてもっと厳しくしてほしい。 「認定事業体」という称号は、国が定めた指針にのっとっていると都道府県が認めた事業体ということになっているため、林業を目指す者が就職先を選定するうえで非常に重要な指針になっています。そのため、せっかく林業に入ってきて、悪質な事業体に就職してしまったばかりに、林業界全体に失望して離職してしまう人を多く見してきました。林業労働者数が全国規模で減少傾向にあるなかで、このような現状は見過ごすべきではないと思えます。	事業主が策定する改善計画については、林業労働力の確保の促進に関する法律第5条に基づき、改善計画に記載する改善措置の内容や実施時期などについて、都道府県知事が適切と認める場合に認定することとしているところです。御意見については各都道府県における改善計画の認定事務に係る指導に当たっての参考とさせていただきます。	④
2	認定事業体は、5年間を目処に雇用条件や経営基盤等を整えるために立てた改善計画が認定されれば、応援のために様々な支援等が受けられる発展途上の事業体であったはずですが、現在は「認定」がステータスとなり、優れた事業体としての「認定」のように理解されています。今一度、認定事業体の位置付けを明確にする必要があると思います。	認定事業主は、林業労働力の確保の促進に関する法律第5条に基づいて、都道府県知事が、雇用改善等を図るために必要な措置について定めた改善計画について認定した事業主であり、地域において雇用改善等に取り組む事業主です。	④
2	林業労働力確保支援センターは各県により、力の入れ様が様々です。是非とも各支援センターの強化をご支援いただきたいです。	林業労働力確保支援センターの業務運営に関しては、4(2)において、円滑な運営が図られるとともに、効果的な事業主に対する指導等ができるよう、国、都道府県等の関係機関による連携を図ることとしています。	①
2	林業労働力確保支援センターは県により力量、取り組む姿勢等がバラバラです。専従職員が頑張る県もあれば、県職のOBが適当に業務にあたる県もあります。地域の実情といえばそれまでですが。	林業労働力確保支援センターの業務運営に関しては、4(2)において、円滑な運営が図られるとともに、効果的な事業主に対する指導等ができるよう、国、都道府県等の関係機関による連携を図ることとしています。	①
2	たびたび支援センターがコーディネートするような文章が見受けられる。県によって支援センターが老人ばかりで機能していないこともあり、このようなところに責任転嫁するように任せっきりはかえって危険であると思われる。	林業労働力確保支援センターの業務運営に関しては、4(2)において、円滑な運営が図られるとともに、効果的な事業主に対する指導等ができるよう、国、都道府県等の関係機関による連携を図ることとしています。	①
2	地方移住への関心の高まりに結び付く因子として、新型コロナウイルス感染症感染拡大は、必ずしも地方移住への理由とはならないと思われるので、この表現は削除が適切ではないかと意見します。	「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(内閣府・令和2年6月)」によれば、3大都市圏の1都2府7県に居住する20代30代を中心に、地方移住への関心が高くなったとの結果が示されています。	④
3(1)ア	当組織では、毎年「実態アンケート調査」を実施しているが、通年雇用化は増えているものの、日給制(出来高併用含む)が7割、賃金が変わらないが6割、年収も400万以下が5割、休暇制度も週1日が7割などとなっている。 また、雇入通知書(労働条件通知書)も、労基法上、使用者の義務でありながら、未だに2割が「口頭」あるいは「通知なし」の実態にもあることから、森林の適切な管理(資源循環)を通じた地球温暖化防止や、森林の持つ公益的機能の発揮など、林業としての安定・持続的発展等を図っていく上でも、事業主の責任(変革)を促していく必要がある。	ご指摘にある実態を踏まえ、3(1)アにおいて、雇用管理の改善を促進するための措置として記述しているところです。	①

3(1)ア	雇用管理の改善については、何よりも「管理する側」のガバナンス改革を通じた、「管理される側」の若年層の目に見えるかたちでの待遇改善が最重要であると考えます。 つまり、雇用管理の改善を、より広範なガバナンス改革の一部として捉え推進することが重要です。何よりも、若年層を中心とする新規参入者が、経済的自立のもと地域社会で安定した生活を営み、主体性をもって組織の意思決定に關連に参画できる環境を整備することが求められるのではないのでしょうか。雇用管理の改善にはそのような「管理する側」の改善が一丁目一番地であり、上述の方策等を通じた、「管理する側」に「管理される側」が自由に参画するための環境づくりが、より強調されるべきと考えます。	2の記述のとおり、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り、そのために、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、林業労働者の社会的・経済的地位の向上による処遇改善につなげる取組を推進することが重要であるとしているところです。また、雇用管理の改善について、1(3)において、労働者の安全や健康の確保、教育訓練については、事業主の責務であることを記述しているところです。	②
3(1)ア(ウ)	月給制を推進するのは、むしろ近年全業界で進んでいる自由な働き方(リモートワーカーや個人事業化)と反する。 林業、特に造林業は、地方で自然の中で多能工化しながら自由に働くことができる稀有な業界にも関わらず、つまらない工業的月給制とすることで働く場所としての魅力を大きく失っている。 重要なのは、経営体の経営を安定させ、それが従業員の所得にきちんと反映されることなので、営業利益に対する人件費率に応じて優遇措置を設置するなど、従業員の所得向上に資する経営活動が経営者側のメリットになるような施策をするべきである。したがって、月給制推進に強く反対する。	月給制については、林業における導入割合が低い状況(森林組合で3割程度、認定事業主で5割程度)という中で、雇用の安定化を図るためには更なる推進が必要と考えています。なお、従事者の所得の向上につながる取組として、従業員の賃上げを補助事業の優先採択要件とする取組を行っているところです。	④
3(1)ア(ウ)	雇用と収入の安定を求める就業希望者があることは事実ですが、季節や天候に大きく左右される林業において、通年雇用や月給制が事業体の安定的な経営と馴染むかどうかは、慎重に検討する必要があると思います。	月給制については、林業における導入割合が低い状況(森林組合で3割程度、認定事業主で5割程度)という中で、雇用の安定化を図るためには更なる推進が必要と考えています。	④
3(1)ア(オ)	安全衛生規則やガイドラインには技術的な事実誤認や現状の認識不足があるため、法令を遵守することが当然であるからこそ、安全衛生規則やガイドラインに関するオープンな意見交換を持つことが喫緊に必要な点であると思います。	労働安全衛生法令やガイドラインについては、厚生労働省にて必要に応じ見直しが行われているところです。農林水産省からも見直しに際しての議論に参加しているところであり、御意見については、参考とさせていただきます。	④
3(1)ア(オ)	他に防護装備について、地下足袋を禁止してください。チェーンソーブーツが当たり前になるよう、作業者の安全を考えるのであれば、チェーンソーブーツを履き、他の履き物(防護効果のない履き物)は禁止にしてください。	労働安全衛生規則や「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」等で定められた保護具等の着用については、関係機関とも連携し、徹底を図ってまいります。	④
3(1)ア(オ)	林業の新たな労働力及び若い労働力の定着を目指すにあたり林業経営体としてネックとなっているのが林野における重機の操縦に関して各機械毎の特別教育が必要な点にあります。	特別教育は、労働安全衛生法に基づいて、危険・有害な業務に労働者を就かせるときに事業者が行うこととされているものであり、労働安全の観点から必要なものと考えています。	④
3(1)ア(オ)	労働安全衛生関係法令の内容によっては、法令を守ると危険なものがある。例えば受け口を切り込む深さを1/4~1/3としているが、従来ツルと呼ばれている蝶番の機能をはたす部分が木の重心位置と伐倒目標との差でどれだけ持ちこたえ狙ったところに伐倒できるかが重要。持ち堪えるには頑丈な蝶番を作る必要があり、それには長さが必要になる。木は真円ではないことから安易に切り込む深さで表現する必要十分な長さが確保できず、重心に逆らった伐倒時に持ち堪えられなくて伐倒者に向かって(待避方向に)木が倒れてくることも考えられる。分数表記は見直す必要がある。	労働安全衛生法令やガイドラインについては、厚生労働省にて必要に応じ見直しが行われているところです。農林水産省からも見直しに際しての議論に参加しているところであり、御意見については、参考とさせていただきます。	④
3(1)ア(オ)	令和6年に技能検定が実施されると聞きますが、検定の内容が非公開で検討されているのか、詳細がまったく掴めません。早い段階で技能検定の検討内容を公開することを求めます。	技能検定制度への林業分野の追加に向けた検討は、林業関係団体で組織する林業技能向上センターにおいて検討が行われており、検討内容等については、今後、同センターにより公開されていくものと考えております。	④
3(1)ア(オ)	無線を取り入れることに関して大賛成です。セクハラやパワハラ対策にもなります。労働安全の項目ですからセクハラやパワハラ対策というワードもぜひ加えていただきたいです。	ハラスメントに関しては、3(1)ア(エ)及び3(1)ア(ク)に記述することとします。	③
3(1)ア(オ)	「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」は、喫緊の整備が必要な重要なことだと思います。	林業現場での通信確保に活用可能な装備・装置の導入等に関する支援について、令和3年度補正予算等により実施しているところです。	④

3(1)ア(オ)	現在処方されているエビペンは、チェーンソーパンツ等の上から打つことができるかどうか不明です。したがって、大腿部の裏側に打つようにする被災者もいますが、打ち損じのリスクは避けられません。そのため、チェーンソーパンツの場合は大腿部が露出するまでズリ下げることが必要になります。被災者が自ら下げてエビペンを打つことができれば良いのですが、意識を失いかけている場合、同僚が打つことになります。被災者が女性だった場合、暴行と捉えられる可能性があります。また、男性であっても着衣を下げられることを不愉快に感じる人はいます。これらのことから、チェーンソーパンツ着用時のエビペンの使用法を明確にすることと、チェーンソーパンツの着用時には、インナーを着用することの推奨及び、チーム間で救助に伴う行為の合意を形成しておくことが必要だと思います。	御意見については参考とさせていただきます。	④
3(1)ア(オ)	「蜂刺され」の項目に賛成です。エビペンについて林野庁としても動いていただきたいのですが、チェーンソーパンツを履いたままエビペンに針を指すことができないだろうと思い、エビペンの取り扱いをしているマイランに問い合わせたところ、チェーンソーパンツに関してのデータを取るつもりはないと返答をもらいました。チェーンソーパンツを履いていても刺さるような針の開発をしたいと思います。	御意見については参考とさせていただきます。	④
3(1)ア(オ)	経験年数だけは長い先輩から、技術指導とは言えない教育を与えられて、日々命を秤に載せているのが日本の林業の現状です。やはり反復練習による基礎技術を身に付けた後、現場で作業し、また反復練習に戻るといった事を繰り返す必要があると思います。また、「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」の見直しが必要です。過去からの積み上げばかりで、科学的な根拠を示している数値ではない内容が含まれています。逆に危険を含む内容もあります。こここそ、各地域ごとに事業者や識者を集め、行政主体で内容のブラッシュアップに取り組んでいただきたいことです。事業者によっては、作業標準書や手順書、作業そのものを再構築するようなブラッシュアップの作業を適時行っています。安全を第一にした場合、ガイドラインとは異なる項目もあります。そのような取組みをきちんと評価し、反映できる仕組み作りが労働災害発生率の減少につながると考えています。	御意見については参考とさせていただきます。	④
3(1)ア(キ)	全国的にも林業学校やアカデミーが開校されておりますが林業現場の経験が少ない講師が講義を行い、いざ就職すると学校と事業者とのギャップで離脱している生徒や研修生が全国的に多くいます。対策として講師が現場技術を習得する事。そこで、林業学校やアカデミー講師が集まり技術の向上を目的とした研修を行うという提案をします。群馬県沼田で今現在行っている研修とは別に現場技術を習得できる研修と全国の学校やアカデミーの能力向上と技術共有できる講義をお願いしたい。	林業大学校等の指導者の養成は重要な課題であり、いただいた御意見については今後の指導者育成にあたっての参考とさせていただきます。	④
3(1)ア(キ)	カリキュラムにもよりますが、必要十分な教育訓練のできる指導者はわずかしかな存在しません。したがって、指導者の養成が急務です。特にOJTにおける指導効果の低さは、速やかに対策が必要な課題です。	研修指導者の育成は重要であり、いただいた御意見については指導者育成にあたっての参考とさせていただきます。	④
3(1)ア(ク)	「女性労働者」の記載に、セクハラを入れて欲しいです。本当に悲惨で危険です。	職場環境の改善のため、3(1)ア(ク)に、セクハラを含め「ハラスメント防止対策の徹底」として、記述することとします。	③
3(1)ア(ク)	「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」については、取ってつけたような持ち上げ方で、女性への逆差別のように感じます。	女性活躍の推進は、全産業として推進している取組であり、林業においても記述をしたところでは。	④

3(1)ア(ケ)	高年齢労働者については体力面から安全を確保することが非常に難しいと思います。実際、事故の発生件数も高齢者が非常に多いと思います。	3(1)ア(ケ)の記述のとおり、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・指導を推進することとしています。	①
3(1)ア(コ)	講師を務める伐倒研修に聴覚障害者が参加したことがありましたが、危険を知らせるなど、緊急の伝達が困難でした。障害者といっても様々な個性があるので、事業主の責任として適正な雇用管理を行えとしたところで、何らかのガイドラインを示さないと事業主は困惑すると思います。その結果、不当な差別が生まれたり、危険な作業による事故に繋がったりする可能性が心配です。	3(1)ア(コ)に記述のとおり、障害者雇用にあたっては、障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し等を求めているところです。また、林野庁においても障害者雇用の事例を共有するなどにより促進に努めていく考えです。	②
3(1)ア(サ)	安全に対する装備品などコストが上昇しているの、公的な事業も含め歩掛や労務単価の改善により林業労働者の収入を改善していくことが必要であると思います。	3(1)ア(サ)に記述のとおり、安全対策の実施や社会保険等への適正な加入など労働安全衛生関係法令等の遵守に不可欠な経費をはじめとする労務関係諸経費の確保、原材料やエネルギーのコスト上昇分の適切な価格転嫁等を推進することとしています。なお、森林整備に係る労務単価については、本年4月より共通仮設費や現場監督費等の間接費の見直しや新たな公共工事設計労務単価の適用により適切な見直しを行っているところです。	①
3(1)ア(サ)	林業労働に必要となる技能、肉体的条件を適正に評価するためにも、林野庁公共事業における労務賃金については、普通作業員ではなく、全て特殊作業員を適用すること。	林野公共事業における労務単価の見直しについては、客観的な根拠等を明らかにする必要があることから、実態調査に基づき必要に応じて見直しているところであり、引き続きこのような取組を進めていきたいと考えています。	④
3(1)ア(サ)	「(サ)その他の雇用管理の改善」に記載のある「特に、予定価格の適切な設定」については、本項目のその他雇用管理の改善の内容に該当しないと思われる。 この3行については、「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に移動したほうが適切であると意見します。	予定価格の適切な設定、施工時期等の平準化、林業労働者への適正な賃金支払い等を踏まえた事業の発注を行うことは、労働条件の改善に資するものであり、3(1)ア(サ)で記述しているところです。	④
3(1)ア(サ)	なぜ、他産業に比べて、林業界はこれほど労働災害に対して、対応ができていないのか。これは表現にも表れていると考えます。労働力・・・現場技能者となぜ表現できないのか。現場技能者の技能者として立場があまりにも低い。安全管理を徹底的に行うことができる対価となっているのか。いまだに、コストのしわ寄せが安全管理の不徹底に行っています。林業の現場技能者の資格制度はあるが、その資格によって公共工事の労務単価が決まっていない。公共工事で労務単価として、4,5万の日当基準が存在しないのはなぜなのか。給与水準の引き上げと安全管理は密接に関係しています。	請負事業における安全管理コスト等の適切な設定について、3(1)ア(サ)の記述のとおり、安全対策の実施や社会保険等への適正な加入など労働安全衛生関係法令等の遵守に不可欠な経費をはじめとする労務関係諸経費の確保等を推進することとしています。	①

3(1)イ(ア)	<p>国有林における計画的、安定的な事業発注については、地域の事業者が優先的・安定的に受注出来るよう、現行の一般競争入札方式(総合評価制度を含む)のみでなく、多様な入札契約方式の適用を見据えたものとする。</p> <p>また、樹木採取権制度の設定については、地域の中小規模の林業経営者等の育成整備につながるよう配慮するとともに、地域産業に悪影響を及ぼさないよう配慮すること。</p>	<p>国有林野事業に関しては、3(1)イ(ア)の記述のとおり、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及び樹木採取権制度の推進に努めることとしています。</p> <p>また、国有林野事業においては、会計法に基づき、競争性や透明性の確保の観点から、一般競争入札を実施しており、この中で、価格だけではなく地域への貢献など価格以外の要素を含めて落札者を決定する総合評価落札方式を導入しているところ。</p> <p>さらに、計画的、安定的な事業の発注のため、間伐等事業の複数年契約による実施や、事業の早期発注等を進めています。</p> <p>加えて、樹木採取権制度においても、樹木採取権者の選定に当たり、地域への貢献など価格以外の要素を含めて評価しているところ。</p> <p>引き続きこれらの取組を進めてまいります。</p>	④
3(1)イ(ア)	<p>労働環境の改善や雇用安定化に向けては、事業量の安定確保が課題にあり、林業事業者等においては長時間の通勤をかけたでも事業量を確保するなどの努力にある。特に、国が発注する事業については一般競争入札であることから、必ずしも安定的な事業量確保につながっていないことから、林業労働力確保の観点からも地域の事業者等が優先的・安定的に受注できる入札方式に見直すなど、法律・制度の改正等を図る必要がある。</p>	<p>国有林野事業に関しては、3(1)イ(ア)の記述のとおり、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及び樹木採取権制度の推進に努めることとしています。</p> <p>また、国有林野事業においては、会計法に基づき、競争性や透明性の確保の観点から、一般競争入札を実施しており、この中で、価格だけではなく地域への貢献など価格以外の要素を含めて落札者を決定する総合評価落札方式を導入しているところ。</p> <p>さらに、計画的、安定的な事業の発注のため、間伐等事業の複数年契約による実施や、事業の早期発注等を進めています。</p> <p>引き続きこれらの取組を進めてまいります。</p>	②
3(1)イ(ア)	<p>林業労働力の確保に向けては、林業労働者の処遇改善が不可欠であることから、労働安全対策を徹底しつつ、厳しい条件下での労働が報われる賃金が確保できる環境を整える必要がある。まずは、国有林野事業が先導的な役割を果たすべく、保護具や空調服、エビベンなどの安全対策経費を間接費以外で適切に反映するとともに、全ての作業が技術・経験を要することに鑑み、労務単価は全て特殊作業員を使用するなど、適切な改善を講じるべきである。</p>	<p>国有林野事業による事業発注において、安全対策経費については間接事業費の一部として計上しており実態に応じて必要な改正を行っているところ。</p> <p>また、林野公共事業における労務単価の見直しについては、客観的な根拠等を明らかにする必要があり、より作業の実態に合ったものとなるよう、実態調査などを行いながら必要に応じて見直しているところ。</p> <p>引き続きこれらの取組を進めてまいります。</p>	②

3(1)イ(ア)	<p>今回の「基本方針」でも、林業事業体の事業量を確保し、林業労働者の生活を支える所得の確保、労働環境の向上を図ることが課題としている。</p> <p>そうした課題を解消していくためにも、まずは、国有林の発注においては、事業に参入している事業体の年間事業量を確実に確保すること、また、林業労働力の確保の観点で積算に係る労務単価については特殊作業員単価を適用すること、路網作設に係る単価の引き上げ、労働安全に係わる各種対策に係る経費の充実など、発注・積算段階での具体的な対策を講じるべきである。</p>	<p>国有林野事業に関しては、3(1)イ(ア)の記述のとおり、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及び樹木採取権制度の推進に努めることとしています。</p> <p>具体的には、計画的、安定的な事業の発注のため、間伐等事業の複数年契約による実施や、事業の早期発注等を進めています。</p> <p>また、林野公共事業における労務単価の見直しについては、客観的な根拠等を明らかにする必要がある、より作業の実態に合ったものとなるよう、実態調査などを行いながら必要に応じて見直しているところです。</p> <p>さらに、事業の設計積算において適切に単価反映を行うとともに、安全対策経費については間接事業費の一部として計上しており実態に応じて必要な改正を行っているところです。</p> <p>引き続きこれらの取組を進めてまいります。</p>	②
3(1)イ(イ)	<p>生産性の向上については、ハーベスター等の高性能林業機械を用いて生産量を増加させることをせずに、チェーンソーによる造材を行い、丁寧に採材をすることで、低生産性ながらも高収益化を行い、持続可能な林業を行えんと考えています。国の基本方針に「低生産性高収益化」とは入れられないと思いますが、生産性の向上だけが林業の活性化につながるという風潮にならないように願っています。</p>	<p>御意見については参考とさせていただきます。</p>	④
3(1)イ(イ)	<p>「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」とあるが、高性能林業機械が好きなの若者や女性が林業に就いたとして、いつも機械に乗っていられる訳ではありませんし、機械に乗りたいたから林業を希望する若者や女性が多いのでしょうか。</p>	<p>高性能林業機械は、作業の効率化に加え、作業安全や労働負荷の軽減にもつながるものであり、若者や女性が林業就業にあたって、魅力を感じる一つの要因となっているものと考えています。</p>	④
4(4)	<p>多様な担い手の確保に係っては、自伐型林業等、労働関係法令では保護の対象とならない曖昧な雇用形態で働く者に対しても、労働安全対策や労災保険の加入等、必要な取り組みを促進することについて明記すべきである。</p> <p>また、「特定地域づくり事業協同組合制度」は、労働者派遣事業でもあることから、削除もしくは、地拵・植え付けへの従事は労働者派遣法違反になることについて付言するべきである。</p>	<p>多様な担い手の確保にあたっては、4(4)の記述のとおり、雇用環境や職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮することとしているところです。また、3(1)イ(エ)の記述のとおり、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・啓発を図ることとしているところです。</p> <p>「特定地域づくり事業協同組合制度」については、林業へ従事する例も見られるところであり、今後の一つの林業への就業の在り方として例示しているところです。なお、地拵及び植付への従事が労働者派遣法違反になることについては、特定地域づくり事業協同組合制度の実施にあたって周知されているところであり、本基本方針で改めて記述していないところです。</p>	②
4(4)	<p>自伐型林業は、施業者と所有者の距離が近い点が評価できますが、やっていることは基本的に請負業と同様だと思いますので、取り立てて新たな位置づけをする必要は感じません。</p>	<p>自伐型林業については、森林組合や民間事業体など林業専門型の法人等とともに、地域の林業を相補的に支えるものとして記述したところです。</p>	④

4(4)	<p>林野庁の基本方針では、「労働力確保<労働時間の縮小<生産性の向上」の具体策として、高性能技術機械の導入や路網の整備が必要、と書いてあります。まず、これが根本的な間違いです。</p> <p>私は林業をやりたいと思っています。でもそれは、今の林野庁の大量消費、安定供給、効率重視の林業ではありません。私がやりたいのは、自伐型林業です。</p> <p>今この自伐型林業のスタイルが、自然を愛する若者を中心に注目を集めています。</p> <p>自伐型林業は自立、自営経営の為、年間のスケジュールも自分で管理可能です。そのため農業と兼業です。冬の間は家具職人になったり、木の蒸留液や精油を作ってネット販売したり、夏は一部キャンプ場として経営したり、狩猟免許を取ってジビエの販売をしたりなど、その可能性は無限です。また、山の管理は防災の要でもあり、水源を守ることは国防にもつながります。</p> <p>昔と違って、今やネット環境さえ整えば、地方にいても映画やゲームは楽しめますし、在宅ワークも可能です。自然の中で、自由を味わいつつ、しっかりと山を育て収入も得ていく、、、そんなモデルを是非国の方で推し進めていただきたいと思います。</p>	<p>自伐型林業については、森林組合や民間事業者など林業専門型の法人等とともに、地域の林業を相補的に支えるものとして考えており、4(4)において、地域における課題に対応した多様な担い手の一つとして記述したところです。</p>	①
4(7)	<p>高校生等新規就労者の視点として、就労先の選択肢に林業が無いのがほとんどである。</p> <p>そもそもスタートラインにすら立っていない現状では、その先のことを充実させても就業には繋がらない。林業を就業先の一つであることを認識させ分母を増やすことも重要である。</p>	<p>2に記述のとおり、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と考えており、4(7)に記述のとおり、林業への就業を促すため、高校生等広く国民の方々に、あらゆる機会を通じ、森林・林業の役割やこれを支える林業労働の重要性、林業の魅力について国民の関心及び理解を深めることとしているところです。</p>	①
4(7)	<p>森林ボランティア等の活動が活発になることは様々なメリットがありますが、最も注意しなければならないことは、十分な知識も技術も持たないまま伐倒等の作業に取り組むことです。森林ボランティアの主体は高齢男性が多く、身体能力の低下だけでなく伐倒等の知識・技術の未熟さよりも、森林を保全・整備したいという正義感や知的好奇心が優先する傾向にあることも心配されます。</p>	<p>森林ボランティア等による森林整備・保全活動にあたって作業安全の取組は重要であり、作業安全に係る情報の共有や安全講習に係る支援等を行っているところです。</p>	④
4(8)	<p>技能実習制度については、安易に同制度を利用して孤立性の高い農山村における危険性の高い森林作業に就かせると、多数の労務問題や失踪のケースが危惧されます。本制度を導入する場合には、上述のとおり他産業よりも特殊な本業種においては、追加的な実習生の支援策が必要であると考えており、その具体的な提示を求めたいと考えます。</p>	<p>技能実習制度の受入れ事業主をはじめとする林業関係者に、受入れに当たっては「関係法令の遵守・就業環境の整備が必要であること」を徹底させる趣旨で記載したところです。また、4(8)に記述のとおり、技能実習生の受入れに当たっては、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、指導を徹底していく考えです。</p>	②
4(8)	<p>昨今、一部報道などにある通り外国人技能実習生制度等については受け入れに関し適格ではない事業者が受け入れを行っていることや労働条件が悪い事業者も見受けられる。</p> <p>特に、林業は労働災害発生率の高い事業であるため雇用する企業に対しての指導や監査は力をいれたい。</p>	<p>4(8)に記述のとおり、技能実習生の受入れに当たっては、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、指導を徹底していく考えです。</p>	①

4(8)	<p>外国人技能実習制度は、労働力の確保を目的としたものではないことから、「基本方針」への記載は適切ではない。また、制度目的と実態が乖離していることや、人権侵害の温床にもなっている。加えて、労働災害発生率の改善が喫緊の課題とされている中において、労働安全確保の観点からも、2号移行に係る対応などは問題があると言わざるを得ず、外国人技能実習制度に係る記載は削除すべきである。</p>	<p>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ります。現在、業界団体において、技能実習2号移行対象職種追加に向けた取組が行われているところ。このようなことから、受入れ事業主をはじめとする林業関係者に、受入れに当たっては「関係法令の遵守・就業環境の整備が必要であること」を徹底させる趣旨で記載したところ。なお、技能実習制度については、その制度の趣旨を明確にする観点から技能実習法の規定を踏まえ、「労働力の需給の調整の手段として行われてはならず」との一文を加える修正を行うこととしたところ。</p>	③
4(8)	<p>他産業の労働条件に比して大きく劣っている林業への外国人材の受け入れは、安価な労働力確保の手段として「活用」されることが強く懸念されるとともに、労働条件の低位平準化に繋がりがかねない。また、労働安全確保の観点からも、安易な対応は問題であると言わざるを得ない。まずは他産業並みの所得の確保、雇用管理の改善、労働安全対策の強化等に全力を注ぐべきであり、今の段階で特定技能制度の活用を打ち出すべきではない。よって、「外国人材の適正な受入れ」の項目を削除すべきである。</p>	<p>外国人技能実習生及び特定技能制度に関する関係法令において、日本人と同等の報酬が必要なこと、適切な雇用契約や安全衛生法等に基づく適切な雇用管理が必要とされているところであり、4(8)において、関係法令の遵守を求めているところ。また、全産業で人手不足にある中で、林業分野においても外国人材の受け入れを求める声もあることから、特定技能制度について記載しているところ。なお、意見にあるような観点も踏まえ、4(8)において、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国内人材の確保を引き続き強力に推進し、国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こととしています。</p>	②
4(8)	<p>日本の林業は人材育成を軽視してきました。その結果、コーチング技術を身につけた指導者が極めて少なく、新人等への必要十分な指導が行われていません。日本人さえ指導してこなかった（できなかった）林業界が、いきなり外国人を指導できると思えません。JLCに基づいた実技で合格をもらった外国人に対して、誰が、いつ、どのように実作業に則した訓練を行うのでしょうか。外国人の受け入れを否定するものではありませんが、まずは日本人に対して必要十分な訓練を行う体制を整えることです。特別教育を受講した翌日から現場で伐倒に従事させる様な無茶を認めず、十分な日数を確保した基礎訓練を行い、正確な伐倒技術を身につけ（仮免許取得）させてから林内で立木の伐倒（路上教習）をさせる手順が欠かせません。この状態で外国人を受け入れることは国際問題に発展しかねない危険をはらんでいると考えます。</p>	<p>御意見について参考とさせていただきます。</p>	④
その他	<p>パブリック・コメントの意見募集期間が30日未満となっている理由は何ですか。</p>	<p>行政手続法(平成五年法律第八十八号)に基づく意見募集(パブリック・コメント)は、国の行政機関が命令等の内容を含む政令や省令等を定めようとする際に行うこととされているものです。林業労働力の確保の促進に関する基本方針については、命令等に関わるものではありませんが、森林・林業を取り巻く情勢を踏まえ、多様な人材の確保などを盛り込んでおり、幅広い視点から意見募集することとして、行政手続法に基づく意見募集に準じて任意に実施しているところ。意見募集期間については、基本方針の変更に係る検討スケジュールを踏まえ最大限の期間を設定しているところ。</p>	④
その他	<p>・1ページの変更後欄の21行目「あたる」は「当たる」のほうがよい。他の箇所例と同様に。 ・1ページの変更後欄の最下行から上に5行目「平成22年」は「平成20年」の誤記ではないか。</p>	<p>御意見に基づき、用例、統計資料を再確認し、ご指摘のとおり修正します。</p>	③

その他	<p>林業労働力確保へ対策はしてきたと思うが、製材こそ重要だと感じる。</p> <p>林業も今後厳しい状況ではあると思うが、伐れる人がいても、それを利用するための人がいなければ川下にも繋がらない。全体的な見方が今後必要になると感じる。</p>	<p>基本方針については、林業労働力の確保の促進に関して定めるもののため、木材産業の人材に関する記載をしております。御意見については参考とさせていただきます。</p>	④
その他	<p>林業労働力の確保に直結するものではないが、木材の輸送に係わる運送事業者の確保も重要となっている。奥地、奥山からの木材の搬出は一般の舗装道路とは違う条件下での運搬となっており、安全確保も含めて高度な運転技術を要するところである。</p> <p>山元での生産活動は、木材の伐採、搬出、造林・保育を担う林業事業者だけではなく、事業実行全体に係わる事業者及び労働者の確保が必要であり、山元からの木材搬出を担っている運送事業者が抱える課題（輸送費コストなど）の把握と、意見を踏まえた施策への反映などの取り組みも行うべきである。</p> <p>特に、ガソリン価格は、2021年から値上がりの一途をたどり、2022年に入っても依然として上昇傾向が続き、運送事業者の経営にも影響が生じていることから、そうした状況への特例的な手立ても講じるべきである。</p>	<p>本基本方針については林業労働力の確保の促進に関して定めるもののため、運送事業者の人材に関する記載をしていないところですが、御意見については参考とさせていただきます。</p>	④
その他	<p>労働力とは範疇が違うのかもしれませんが、地域森林監理の担い手としての日本型フォレスターの位置づけを次回の改定には記載していただきたい。地域の森林ビジョンがある場合、そのゴール設定に対して、長期にわたって施策を継続的に進めていくためには、専門家の伴走が必要です。その専門家が地域のゾーニングに沿った、森林の計画を地域の森林施業プランナーと作りこんでいくことが必要です。民間の森林総合監理士資格者が活躍できる状況を作ることが林業界の新たな仕組みづくりには必要です。</p>	<p>森林総合監理士については、長期的・広域的な視点に立って地域の森林づくりの全体像を示すとともに、市町村森林整備計画の策定等の市町村行政を技術的に支援し、また、施業集約化を担う「森林施業プランナー」等に対し指導・助言を行う人材であり、林野庁では、森林総合監理士を目指す技術者の育成を図るための研修や、森林総合監理士の技術水準の向上を図るための継続教育等に取り組んでいるところです。</p>	④
その他	<p>「基本方針」は、情勢の推移により必要が生じたときは変更するとされているが、林業労働力の確保、処遇改善は喫緊の課題とされている中であっても、この12年間、変更されることなく現在に至っている。</p> <p>「基本方針」に沿った施策の検証、課題を明らかにしつつ林業労働力の確保、処遇改善を図っていく上でも、次期見直しまでの一定の期間を定めるべきである。</p>	<p>林業労働力の確保に当たっては、林業の健全な発展及び林業労働者の雇用の安定に寄与する観点から、長期的な視点に立って継続的に施策を実施していく必要があるため、基本方針については、特に目標年次や改定時期を法律上位置付けず、社会情勢の変化に応じて見直しを行うこととしているところです。</p>	④
その他	<p>「林業労働力」という表現に違和感があります。林野庁の職員のことを「行政労働力」と呼ぶことがあるのでしょうか。なぜ「林業労働者」とか「林業従事者」と表現しないのでしょうか。「労働力」という表現には、林業従事者に対する「人」としての尊厳が希薄なような気がします。</p>	<p>本基本方針は「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づくもので、「林業労働力」の用語については、これに基づいて表記しています。</p> <p>なお、「労働力」という用語については、「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇い入れの促進に関する法律（平成3年法律第57号）」の例もあるところです。</p>	④
その他	<p>新規参入に対する取り組みについても緑の雇用制度と各都道府県が取り組んでいる森林大学校で重複している部分があり予算の使い方としては非効率であると思います。</p>	<p>各都道府県の林業大学校における研修等は、林業に関する知識・技術の習得に係る就業前の学生への研修や「緑の雇用」事業の対象とならない従事者に対する研修等が行われているものと承知しています。</p> <p>国における「緑の雇用」事業による全国統一的な研修と、都道府県において地域の実情に応じて実施される取組により効果的な新規就業者の育成が図れるものと考えます。</p>	④

その他	技能検定そのものも、現場に即した内容にする必要があります。JLCは林業技術者による林業普及活動として大変効果的だと思います。ただその為、競技的な要素が強く、本来必要な、どのような状況においても反復練習をした基礎技術の積み上げによる労働安全の確保や技術の向上に必ずしも直結しないという現実があります。この技能検定が、日本各地の事業体から各技術フェーズにおける目標設定をオープンなWeb会議等で議論する必要があると思います。	技能検定制度への林業分野の追加に向けた検討は、林業関係団体で組織する「林業技能向上センター」において検討が行われており、検討内容等については、今後、同センターにより公開されていくものと考えております。	④
その他	私は女性指導者として全国あちこちに研修でまわっています。作業者の多くの声を耳にしています。多様な人材が活躍できる林業になるよう、私も頑張りますのでどうか感情論ではない労働者を守る環境の改善をお願いします。	林業労働施策の推進にあたっては、林業現場が抱える課題に的確に対応するため、引き続き「現場の声」を把握して、現場に立脚した施策を展開する考えです。	④
その他	我が国の国土保全のためにも、一次産業活性化による国力増強のためにも、農林漁業と一体となって林業を保護育成することは緊急の課題であり、予算を惜しむことなく、林業労働力確保のための施策を推進してください。	農林水産省として、林業労働力の確保のため、必要な予算の確保に努めていく考えです。御意見については参考とさせていただきます。	④
その他	膨大な面積において斜面を適切に評価し本来の林業に備わった防災機能を補完する新しいソフト技術が必要なのである。その技術を使って問題箇所を把握して林業で対処する必要がある。広葉樹は斜面崩壊に強いので、これまでの針葉樹だけを全体に植林するのではなく、問題箇所には広葉樹を育てる選択も必要である。	御意見については参考とさせていただきます。	④