

林業労働施策の方向について

現状と問題点

- 近年、「緑の雇用」により新規就業者が増加しており、今後の活躍が期待。
 - 将来、作業内容は、より高度化するとともに、チームでの作業が中心に。
 - しかし、不安定な雇用形態などにより、新規就業者の多くが将来を不安視。
- このまま対策を講じなければ、離職などにより、今後、必要な技術が蓄積されず、国産材の安定供給や森林整備に支障。

課題

- 林業労働者が将来にわたって高い能力を身につけていくためには、定着してもらうことが重要であり、やりがいの持てる就労環境の整備が課題。
- このため、まずは、事業量の確保や収益力の向上など「経営の安定化」に取り組むほか、事業主による以下の取組が重要。

- ① 事業量の確保や収益力の向上などを現場で実践するために必要な技術等を労働者に段階的かつ体系的に習得させること
- ② 人材育成の方針や労働者の業績・能力評価基準などの社内規定等を整備し、能力に応じた公正な処遇に努めること

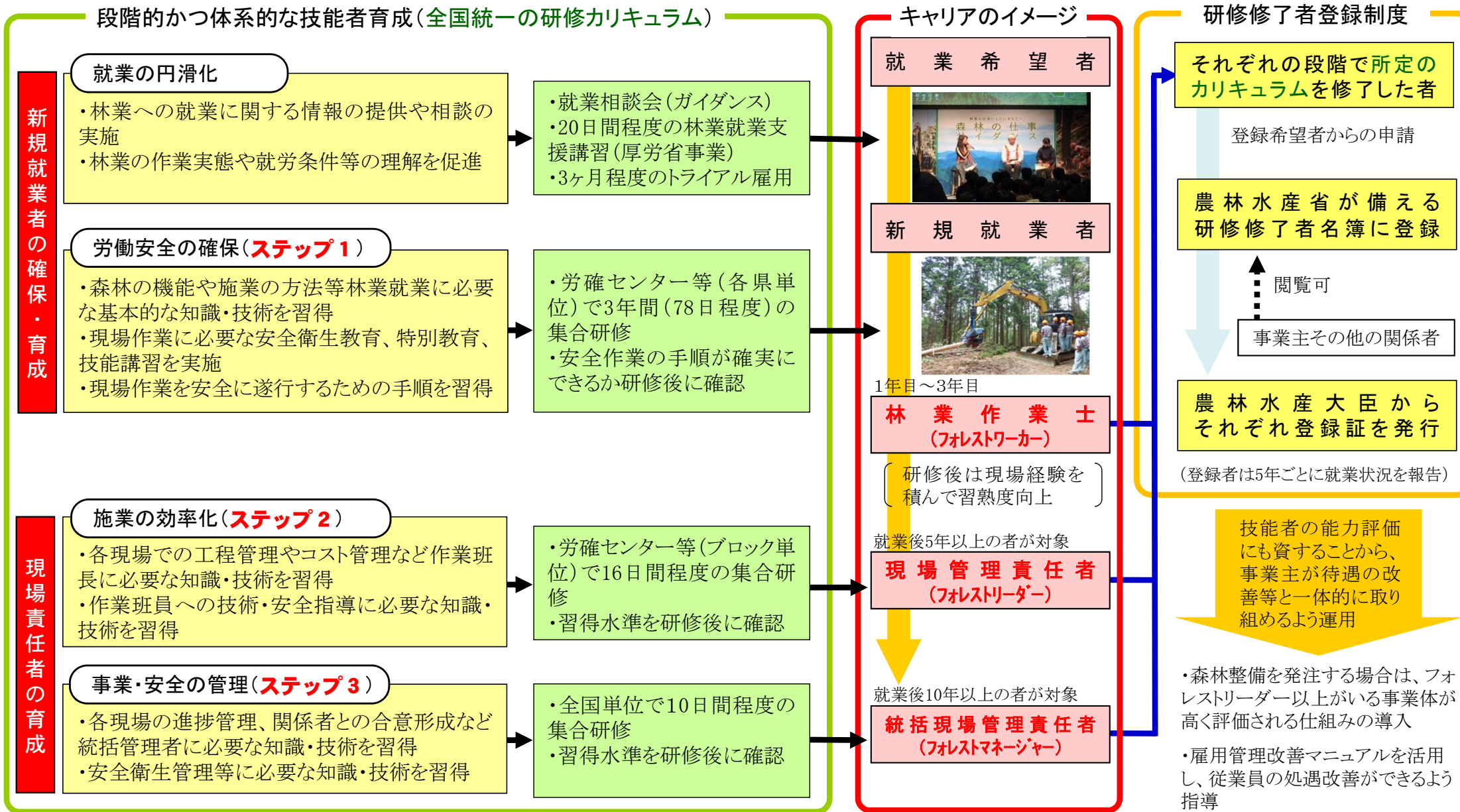
- 公共事業に依存し、他産業と比較して雇用管理面で立ち遅れている林業事業体にとっては、これまで取り組んだことのない未知の領域。
- 中小零細な事業体が多く、自力で評価基準等の整備は困難。

施策

- 「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」の見直しにより、「林業労働者のキャリア形成支援」を新たな施策の柱として追加。
- 具体的には、以下の取組を推進。

- ① 基本方針に即して、事業主が行う段階的かつ体系的な人材育成を新たに支援（「緑の雇用」現場技能者育成対策）。
- ② 研修修了者の能力を客観的に評価できるよう、キャリアに応じた登録制度を国において創設するとともに、人事管理マニュアル等を整備し、当該登録者の地位向上を支援。

林業労働力の育成・確保について



注:「林業作業士」は、作業班員として、林業作業に必要な基本的な知識、技術・技能を習得して安全に作業を行うことができる人材、「現場管理責任者」は、作業班に属する現場作業員(作業班員)を指導して、間伐等の作業の工程管理等ができる人材、「統括現場管理責任者」は、複数の作業班を統括する立場から、関係者と連携して経営にも参画することができる人材である。