

岩手県林業労働力確保基本計画(第6次)変更に定める要件

○ 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

	改善措置の項目	改善措置の内容
雇用 管理 の 改 善	(1) 雇用の安定化 (雇用管理体制の充実、林業就業者の常用化・月給化の推進など)	ア 常時5人以上の林業就業者を雇用する事業所における雇用管理者の選任、及び選任した雇用管理者の資質向上 イ 事業量の安定的確保に基づいた通年雇用体制の確立、及び月給制の導入など林業就業者の所得の安定化
	(2) 労働条件の改善 (適切な賃金水準の確保、休日・休暇制度の充実、退職金共済制度への加入、能力評価・昇進昇格制度の導入など)	ア 資格や能力に応じた昇進・昇格制度の導入、各種手当等の支給による所得の向上 イ 休日・休暇制度の充実によるワークライフバランスの確保 ウ 社会・労働保険及び林業退職金共済制度への加入
	(3) 林業労働安全衛生の確保 (労働災害の防止、安全で快適な労働環境の整備、福利厚生の実施など)	ア リスクアセスメントの導入によるリスク低減対策の検討・実施及び職場内ミーティング等を通じた安全意識の向上 イ 伐木作業におけるチェーンソー防護衣の着用や安全な作業方法の徹底及び車両系木材伐出機械作業における転落等防止措置や安全作業の徹底など安全対策の強化 ウ 高性能林業機械の導入等による労働強度の軽減や振動機械の操作時間の短縮及び蜂アレルギー検査の受診、熱中症対策などの取組みの励行
	(4) 募集・採用の改善 (求人条件や雇用関係の明確化、無料職業紹介事業の活用、就職相談会への参加やインターンシップの受入れなど)	ア 雇用条件等を明確にした書面による雇用契約の締結や就業規則の整備 イ 就職希望者への的確な求人条件の提示等による効果的・効率的な募集活動の実施 ウ いわゆる一人親方に請負の形式で発注する場合など、実態として使用従属関係が認められる場合の適切な雇用契約の締結 エ (公財)岩手県林業労働対策基金が行う無料職業紹介事業の活用 オ 就職相談会への参加やインターンシップの受入れ、トライアル雇用の活用
	(5) 教育訓練の充実 (OJT・OFF-JTの計画的な実施など)	ア 日常の業務等を通じ、必要な知識、技能及び技術を身につけさせる教育訓練(OJT・OFF-JT)の計画的な実施 イ OJTを行う指導担当者の指導能力やコミュニケーション能力の向上
	(6) 女性・高齢労働者等の活躍・定着の促進 (労働災害の防止、安全で快適な労働環境の整備、福利厚生の実施など)	ア 女性・高齢労働者等の特性に配慮した作業方法の見直しや適正な配置、安全衛生対策等の実施 イ 柔軟な勤務形態や定年の引き上げ、継続雇用制度の導入 ウ ハラスメント防止対策の徹底による職場環境の改善
事業 の 合 理 化	(1) 事業量の安定的確保 (施業集約化や長期施業受託の推進、事業体連携の取組など)	ア 施業の具体的な内容や収支の見積りを提示できる人材の育成 イ 森林所有者への積極的な働きかけによる施業の集約化や森林経営計画の作成及び経営受託等の取組 ウ 「意欲と能力のある林業経営体」等を核とした計画的な事業量の確保など事業体連携への取組
	(2) 生産性の向上 (一貫作業システムや低コスト作業システム、ICTを活用したスマート林業の導入、原木安定供給協定の締結など)	ア 伐採から造林までを一体的に行う「一貫作業システム」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 イ ICTを活用した「スマート林業」の導入 ウ 原木安定供給協定の締結等による木材の安定的な供給先の確保と流通の効率化
	(3) 林業労働者のキャリア形成支援 (「緑の雇用」等各種研修・講習の受講、新規林業就業者の確保・育成、現場管理責任者等へのキャリアアップなど)	ア 新規就業者の育成はもとより、現場管理責任者(フォレストリーダー)研修等への派遣による林業就業者のキャリア形成の支援