

岩手県林業労働力確保基本計画（第6次）



令和3年4月から
計画期間
令和8年3月まで

令和3年3月
令和5年3月 変更

岩 手 県

目 次

第1章 計画策定の趣旨	1
1 趣旨	1
2 計画の性格	1
3 計画期間	1
第2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	2
(1) 森林資源の状況	2
(2) 木材需給の状況	3
2 林業従事者の状況	3
(1) 林業従事者の現状	3
(2) 林業従事者の確保・育成に向けた課題	5
3 林業事業体の状況	5
(1) 林業事業体の現状	5
(2) 林業事業体の育成・強化に向けた課題	7
4 林業従事者の雇用管理の状況	8
(1) 雇用管理の現状	8
(2) 雇用管理の改善に向けた課題	9
第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針	10
1 就業の円滑化	10
2 事業の合理化	10
3 雇用管理の改善	10
4 林業労働安全衛生の確保	10
【林業労働力の確保の促進に関する目標】	10
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	11
1 就業の円滑化に関する方針	11
2 就業の円滑化を図るために講じようとする施策	11
(1) 県が行う取組	11
(2) (公財)岩手県林業労働対策基金が行う取組	11
(3) 岩手県林業労働力確保支援センターが行う取組	11

第5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	12
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の実施 に関する方針	12
(1) 雇用管理の改善	12
(2) 事業の合理化	13
2 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の実施 を図るために講じようとする施策	13
(1) 県が行う取組	13
(2) (公財)岩手県林業労働対策基金が行う取組	14
(3) 岩手県林業労働力確保支援センターが行う取組	14
第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項	15
1 山村地域の活性化及び定住条件の整備	15
2 林業従事者の社会的評価の向上	15
3 教育機関等と連携したより高度な知識・技術を有する林業従事者の養成	15
4 建設業等異業種との連携促進	15
5 多様な担い手の確保	15
6 「新しい林業」の実現に向けた対応	15
7 外国人材の受入れ	16
(参考)	
1 林業労働力確保対策の系統図	17
2 林業事業主改善計画認定の概要	18
3 林業労働力の確保の促進に関する目標の内訳	19

第1章 計画策定の趣旨

1 趣旨

本県においては、平成8年に制定された「林業労働力の確保の促進に関する法律」（以下「労確法」という。）に基づき、(公財)岩手県林業労働対策基金¹を岩手県林業労働力確保支援センター²（以下「支援センター」という。）として指定するとともに、労確法に基づく国の「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」に即し、林業労働を取り巻く環境の変化を踏まえて、5年ごとに岩手県林業労働力確保基本計画を策定し、各般の取組を行ってきました。

しかしながら、林業事業体の経営環境は、近年の素材生産量の増加等により活力を取り戻しつつあるものの、作業が季節や天候に左右され、小規模・零細な事業体が多いことから、依然として不安定な雇用や低い賃金水準など労働条件の改善が進んでいない状況にあります。

一方、国では、林業の成長産業化の実現と森林資源の適正な管理の両立を図るため、令和元年度から、経営管理が適切に行われていない森林を市町村や「意欲と能力のある林業経営者」に委ねる森林経営管理制度を開始するとともに、市町村等が実施する森林整備や人材育成等の新たな財源として森林環境譲与税の譲与を始めたところです。

さらに、令和元年12月に第2期「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を閣議決定し、林業の成長産業化を地方創生の基本目標達成のための施策の一つに位置付け、豊富な森林資源を活用し、人口減少が進む山村地域に産業と雇用を生み出すこととしています。

本県においても、戦後造成した人工林が本格的な利用期を迎えており、森林資源の循環利用を進め、林業の成長産業化等を通じた山村地域の活性化を図る上で、林業の担い手に対する期待が高まっています。

このように、林業事業体や林業従事者の果たす役割が一層重要となっていることから、平成31年3月に県が策定した「いわて県民計画（2019～2028）」において重要な施策として掲げた「地域農林水産業の核となる経営体の育成」や「農林水産業の次代を担う新規就業者の確保・育成」の実現を目指し、本県におけるこれまでの対策の成果と課題を踏まえ、岩手県林業労働力確保基本計画（第6次）を策定するものです。

2 計画の性格

本計画は、県、市町村、関係機関・団体等が連携し、林業労働力の確保を促進するため、本県における今後5年間の基本的な取組方向を示すものです。

また、林業事業体の事業主³が、労確法に基づく「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計画（以下「改善計画」という。）」を作成する上での指針となるものです。

3 計画期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

¹ 県や市町村及び林業関係団体の出捐金により平成3年10月に旧民法第34条に基づく財団法人として設立（平成24年4月に新公益法人制度に基づく公益財団法人に移行）され、基金の運用益により林業従事者の参入促進や育成確保を目的とした各般の事業を実施。

² 労確法第11条において、各県ごとに1個に限り既存の公益法人を指定できるとされ、本県では平成8年10月に(財)岩手県林業労働対策基金を指定。なお、労確法第12条に定める業務については、国の委託事業を受託した全国組織等と連携して実施。

³ 個人、法人等の組織形態を問わず林業従事者を雇用して森林施業を行う者（いわゆる一人親方のように林業従事者を雇用しない者は該当しない）

第2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

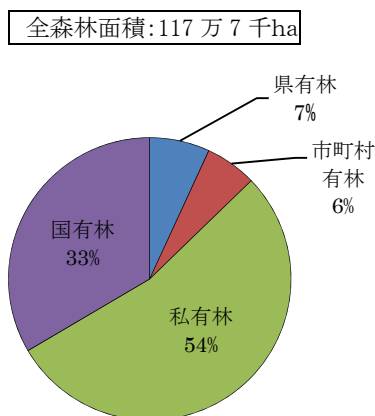
(1) 森林資源の状況

本県は、森林面積が県土面積の約77%（117万7千ha）を占めており、北海道に次いで全国第2位の森林面積を有する森林県です。

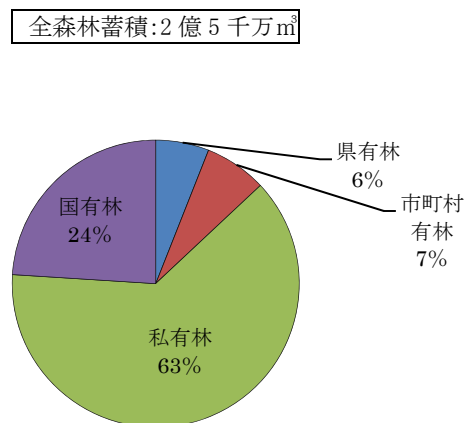
このうち、国有林を除く民有林は全森林面積の約67%（78万3千ha）、全蓄積の76%（1億9千万 m^3 ）を占めており、人工林率は約42%（32万8千ha）となっています。

民有林の人工林における齢級構成（面積）は、11齢級（51年生から55年生）をピークに7齢級から10齢級（31年生～50年生）が44%、11齢級（51年生）以上の高齢林が45%を占めており、戦後造成した人工林が本格的な利用期を迎えています。

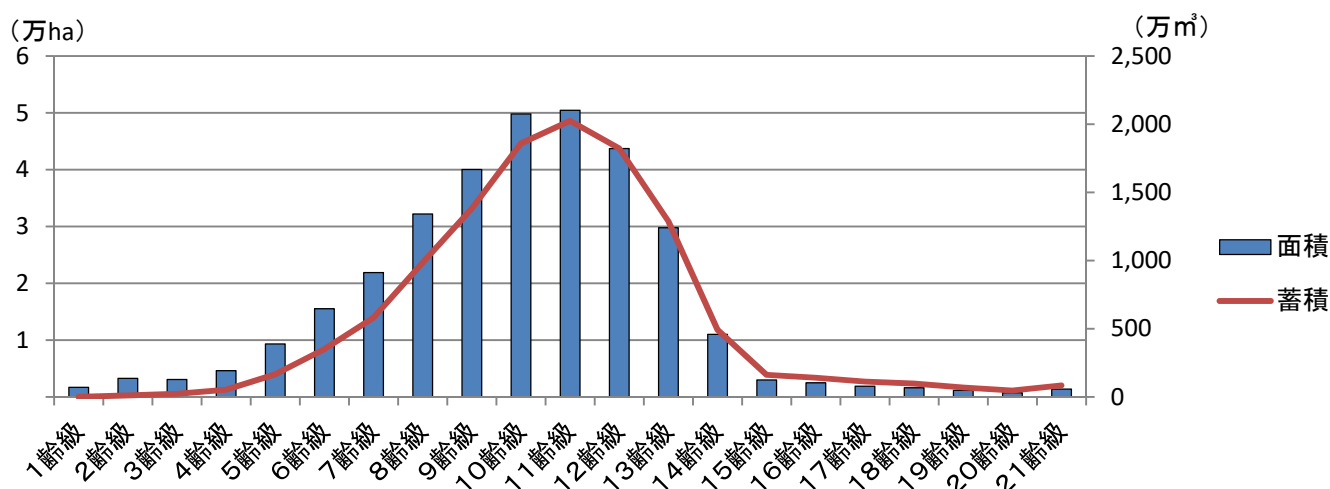
一方、6齢級（30年生）以下の若齢林が11%と非常に少なく、偏りがある齢級構成となっており、森林資源の循環利用を図るため、主伐後の再生林の促進が必要です。



【図1-1】所有区分別森林面積割合(H30)



【図1-2】所有区分別森林蓄積割合(H30)



【図1-3】民有林人工林の齢級構成(H30)

(2) 木材需給の状況

ア 素材生産量

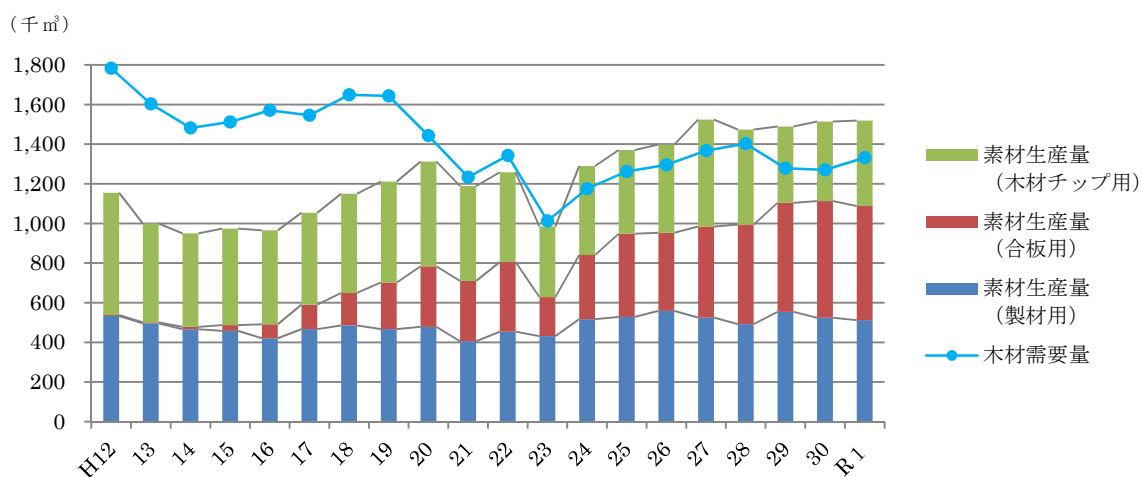
素材生産量は、平成 14 年の 95 万 m³を底に増加傾向で推移し、平成 23 年は、東日本大震災津波の影響により一時的に落ち込みましたが、平成 24 年以降は木材加工施設の復旧や復興需要等により増加傾向となっており、令和元年は 152 万 m³となっています。

このうち合板用の素材生産量は、平成 27 年以降、内陸部の合板工場の本格稼働等により、震災前の水準以上となっています。

イ 木材需要量

木材需要量は、住宅着工数に連動して減少傾向が続いていましたが、震災直後の平成 23 年を底に、活発な合板需要等により震災前の水準まで回復しており、令和元年度は 133 万 m³となっています。

また、平成 24 年の再生可能エネルギーの固定価格買取制度（F I T）の施行以降、木質バイオマス発電施設の立地が加速し、燃料用の素材需要量が急速に拡大しています。



【図1-4】木材需給の状況

2 林業従事者の状況

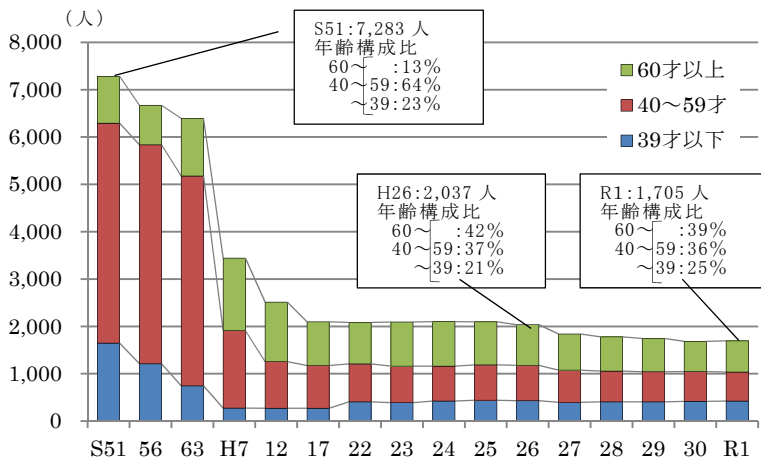
(1) 林業従事者の現状

ア 林業従事者⁴

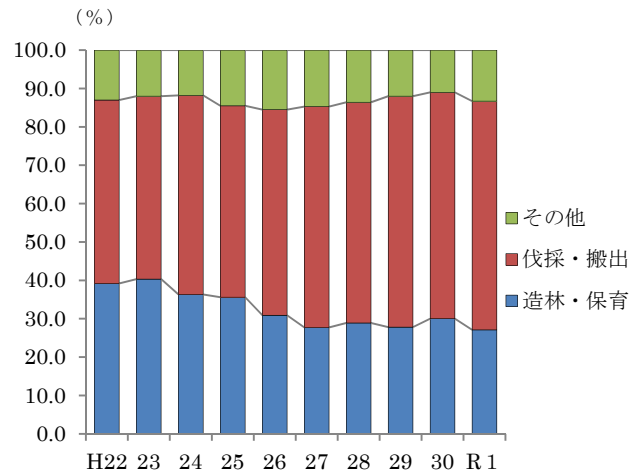
令和元年度の林業従事者数は 1,705 人となっており、近年減少傾向で推移しています。年齢構成は、60 歳以上の割合が 39%、39 歳以下の割合が 25%となっており、近年若返りの傾向にありますが、60 歳以上の割合が依然として高い状況です。

また、主に造林・保育を担う林業従事者は、令和元年度に全体の 27%となっており、平成 26 年度の 31%と比べて減少しています。一方、主に伐採・搬出を担う林業従事者は、全体の 59%となっており、平成 26 年度の 54%と比べて増加しています。

⁴ 林業〔造林業（造林・保育）、木材生産業（伐採・搬出、作業道作設、運搬）及び種苗生産業〕を営む事業体に所属し、林業従事日数が年間 60 日以上の方。



【図2-1】林業従事者数(年齢構成別)の推移

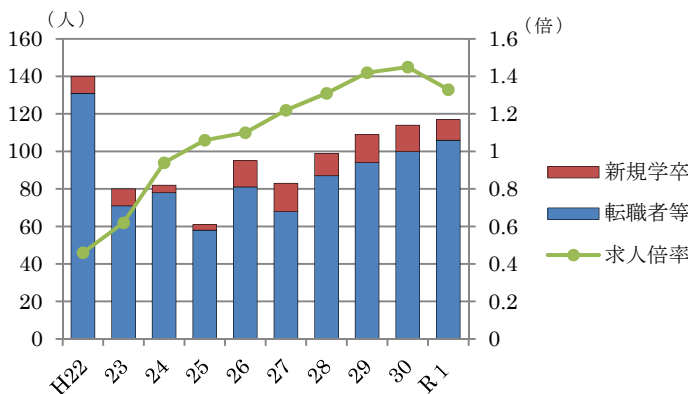


【図2-2】林業従事者数(作業種別)の割合

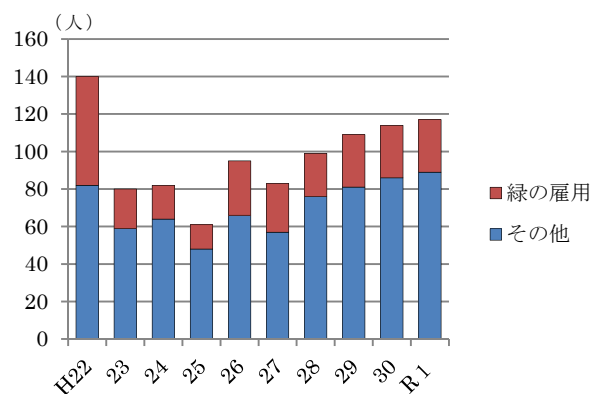
イ 新規林業就業者

令和元年度の新規林業就業者数は117人となっており、年によって変動がありますが、近年増加傾向で推移しています。

このうち他産業からの転職者が約9割で新規学卒者は少数となっており、約4分の1を「緑の雇用」事業の研修生が占めています。



【図2-3】新規林業就業者数と県内有効求人倍率の推移



【図2-4】新規林業就業者数と「緑の雇用」事業研修生の推移

ウ 林業従事者の確保・育成に向けた取組状況

新規林業就業者の確保に向けた取組として、県では、増加する木材需要への対応や林業の担い手を育成するため、平成29年度に「いわて林業アカデミー⁵」を開講し、林業への就業を希望する若者に対し、産学官が連携して森林・林業の知識や技術の体系的な習得を支援し、将来的に林業事業者の中核となり得る現場技術者を養成するとともに、研修生が安心して研修に専念できるよう「緑の青年就業準備給付金」を支給しています。

また、(公財)岩手県林業労働対策基金が支援センターと連携し、現場見学会や林業就業支援講習等の開催、就業ガイダンスや無料職業紹介を実施しているほか、求人事業体におけるトライアル雇用を支援しています。

一方、新規林業就業者の育成に向けた取組としては、県が林業従事者のスキルアップを図るため、林業機械研修等を実施しているほか、(公財)岩手県林業労働対策基金が支援センターと連携し、平成23年度から「緑の雇用」事業等を活用し、新規林業就業者の育成から現場技能者のキャリアアップまでの段階的かつ体系的な研修を実施しています。

⁵ 林業技術センターにおいて、平成29年度から林業への就業希望者等を対象に実施されている1年制の研修制度。

【表2-1】林業作業士等養成数

区分	～H26	H27	H28	H29	H30	R 1	累計
林業作業士 (フォレストワーカー) ⁶	324	9	20	19	22	17	411
現場管理責任者 (フォレストリーダー) ⁷	55	21	5	15	27	16	139
統括現場管理責任者 (フォレストマネージャー) ⁸	16	1	3	3	3	5	31
計	395	31	28	37	52	38	581

(2) 林業従事者の確保・育成に向けた課題

ア 新規林業就業者の確保

森林資源が充実し、木材生産活動が活発に行われている中、本県では60歳以上の林業従事者が約4割を占めており、順次退職が見込まれることから、引き続き新規林業就業者を確保していく必要があります。

また、県内の有効求人倍率は、近年、高い水準で推移しており、今後も人口減少等により、他産業との人材獲得競争が激化していくことが見込まれています。

このことから、就職先としての林業の認知度向上やイメージアップにつながる情報発信に努めるとともに、幅広い世代に情報が届くよう関係機関の協力を得ながら取り組む必要があります。

イ 林業従事者の育成

林業の現場で安全で効率的な森林施業を行うため、「緑の雇用」事業等を活用して、引き続き林業従事者の育成を進めるとともに、主伐後の再生林を促進するため、素材生産と造林・保育を担う林業従事者を育成していく必要があります。

また、林業従事者が、研修等で学んだ知識や技術を現場で実践できるようになるためには、職場の先輩による指導が重要であることから、現場で直接指導を担う指導担当者の指導能力・コミュニケーション能力の向上を図る必要があります。

3 林業事業体の状況

(1) 林業事業体の現状

ア 林業事業体

県が実施している「林業労働力実態調査」の結果、令和元年度実績の回答があった239事業体のうち、林業従事者が5名以下の林業事業体は56%、また、個人事業主及び一人親方の林業事業体は40%を占め、小規模な事業体が多い状況にあります。

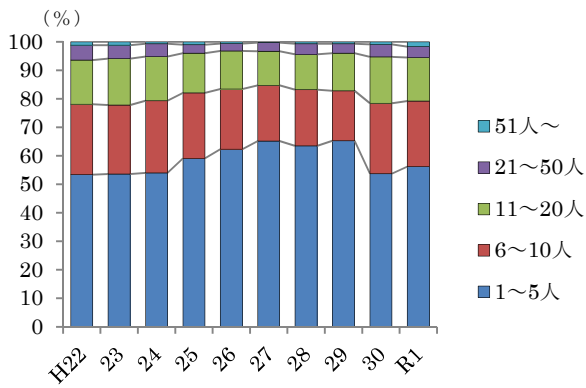
林業事業体の多くは、県内各地の森林組合のほか、岩手県森林整備協同組合、岩手県国有林材生産協同組合連合会、ノースジャパン素材流通協同組合等の団体に所属しており、森林施業の受託や木材の生産・販売等を行っています。

また、生産性の向上や労働強度の軽減に向けて、プロセッサやハーベスタなどの高性能林業機械の導入を進めており、令和元年度末における高性能林業機械の台数は380台と増加しており、これに伴って素材生産の生産性も向上しています。

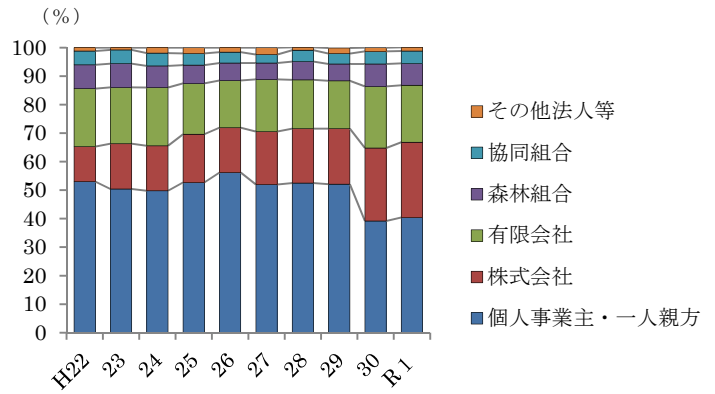
⁶ 伐倒等の林内作業の従事者 (林業従事経験3年以上、登録要件に定める研修、安全講習等の修了者)

⁷ 各現場を担当する作業班長 (林業従事経験5年以上、登録要件に定める研修、安全講習等の修了者)

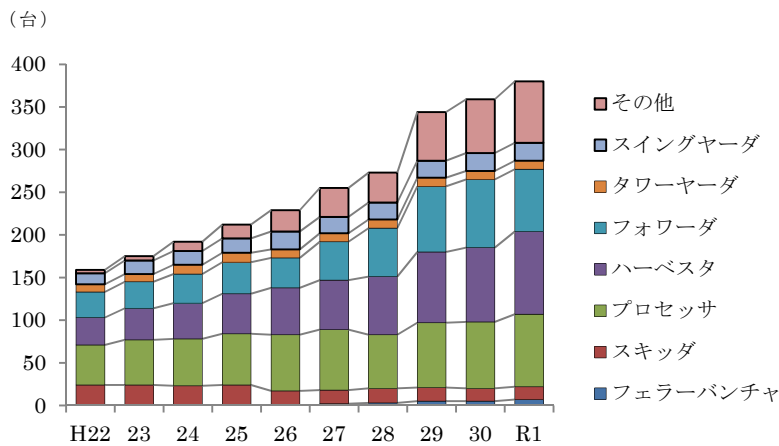
⁸ 複数の現場の統括管理者 (林業従事経験10年以上、登録要件に定める研修、安全講習等の修了者)



【図3-1】林業事業体数(林業従事者数別)の割合



【図3-2】林業事業体数(組織形態別)の割合



【図3-3】高性能林業機械台数の推移

【表3-1】素材生産の生産性

区分	(m ³ /人日)	
	H26	R1
主伐	6.2	7.8
間伐	4.1	4.7
全体	5.3	6.7

注：認定事業主の改善措置実施状況報告を加重平均して作成

イ 林業事業体の育成・強化に向けた取組状況

林業従事者の雇用の受け皿となる林業事業体を育成するため、県では、労確法に基づき改善計画を認定しており、計画認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）は、令和元年度末現在76事業主となっています。これら認定事業主に対して、(公財)岩手県林業労働対策基金が支援センター等と連携し、巡回指導や高性能林業機械のレンタル助成等を行い、雇用管理の改善及び事業の合理化の促進を支援しています。

また、県では、森林所有者に代わって地域単位に生産性の高い森林経営を行う「地域けん引型林業経営体」を令和元年度末現在47経営体認定するとともに、森林経営管理制度に基づく「意欲と能力のある林業経営体」を令和元年度末現在82経営体選定・登録し、これら経営体に対して、各種研修や専門家派遣等を通じて、経営力強化を支援しています。

このほか、補助事業等による林業事業体への高性能林業機械の導入支援や、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、さらには、現場での機械作業を担う高性能林業機械オペレーター等の育成を実施しています。

【表3-2】林業事業主改善計画認定事業主数、地域けん引型林業経営体数等

(単位:事業体)

区分	H22	23	24	25	26	27	28	29	30	R1	備考
認定事業主数	73	75	70	70	72	74	74	74	73	76	
うち新規認定	1	4	2	3	4	4	3	3	3	4	
うち未更新・廃止	0	2	7	3	2	2	3	3	4	1	
地域けん引型林業経営体数	31	31	31	34	37	41	43	45	47	47	
うち新規認定	-	-	-	7	3	4	2	2	2	0	
うち未更新・廃止	-	-	-	4	0	0	0	0	0	0	
意欲と能力のある林業経営体数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82	
うち新規認定	-	-	-	-	-	-	-	-	-	82	
うち未更新・廃止	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	

(2) 林業事業体の育成・強化に向けた課題

ア 林業事業体の経営力強化

林業は作業の季節性があり、小規模・零細な事業体が多いことから、経営の安定化を図るため、引き続き各種研修等を通じて、経営力の強化に取り組む必要があります。

イ 事業量の安定的確保

林業事業体が安定的かつ効率的な経営を実施するためには、事業量の安定的な確保が必要であることから、森林所有者への施業提案など積極的な働きかけにより森林施業を集約化し、森林経営計画の作成等に取り組む必要があります。

ウ 現場力を高める現場管理責任者等の育成

安全で効率的な森林施業を実践するためには、現場の工程管理と安全管理を行い、その結果を踏まえて、作業方法等を継続的に改善する人材が必要です。

こうした現場管理を担う人材を育成するため、引き続き国の「現場技能者キャリアアップ対策」により現場管理責任者（フォレストリーダー）研修等を実施する必要があります。

エ 新たな林業技術の普及・定着

林業事業体の生産性・収益性を向上するには、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」や伐採から造林までを一体的に行う「一貫作業システム」の導入、さらにICTを活用した「スマート林業」の普及・定着により、森林施業の効率化・低コスト化を図る必要があります。

このため、各種研修会等により新たな林業技術の普及・定着を図るとともに、高性能林業機械の導入や「一貫作業システム」による再造林に対する助成を行っていく必要があります。

オ 林業事業主改善計画の作成支援と改善措置の確実な実行

林業事業体の育成・強化を促進するため、引き続き林業事業主改善計画認定制度の普及啓発や計画作成指導を行うとともに、改善計画に基づく改善措置が確実に実行されるよう進捗管理や助言・指導が必要です。

4 林業従事者の雇用管理の状況

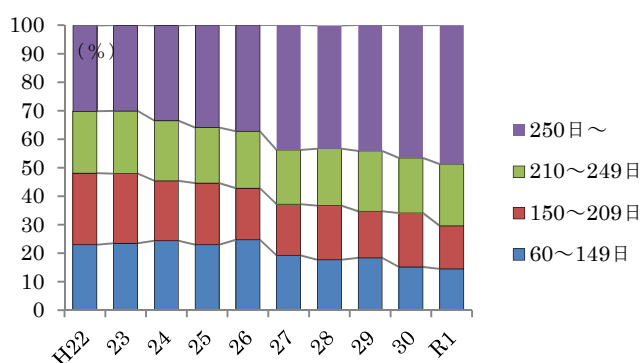
(1) 雇用管理の現状

ア 雇用管理の現状

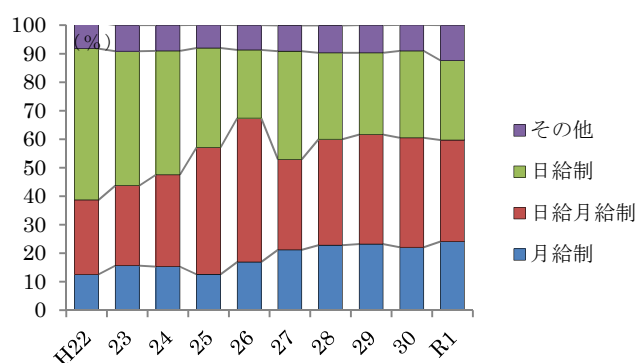
林業従事者の年間就労日数は、250日以上の割合が、平成26年度の37%から令和元年度には49%と増加傾向にあります。しかし、林業の作業が季節や天候に左右されることなどから、雇用も季節的・間断的に行われる傾向にあり、210日未満の割合が約3割を占めています。

さらに、賃金の支払形態は、日給制、日給月給制の占める割合が多く、月給制は、24%で依然として低い状況にあります。

また、社会・労働保険等への加入は、年間就労日数、年齢等により対象にならない場合もあるものの、加入率は増加傾向にあります。



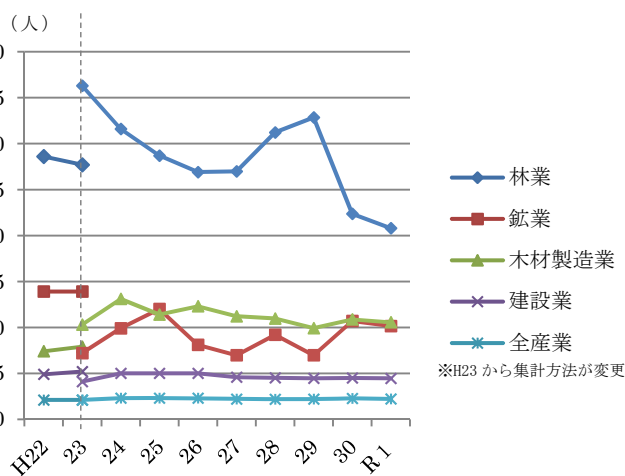
【図4-1】林業従事者(就労日数別)の割合



【図4-2】林業従事者(賃金支払方法別)の割合

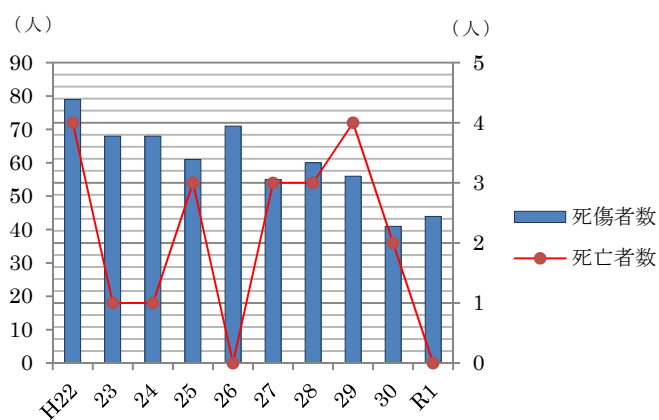
林業は、厳しい地形的条件の下で重量物である木材を扱う作業であることなどから、令和元年の全国における労働災害の発生頻度は、全産業の平均と比較し約9倍と非常に高い状況にあります。

本県の労働災害による死傷者数(休業4日以上)は、近年減少傾向で推移しています。また、死亡者数は、発生数の変動が大きい状況にあり、主に木材の伐採・搬出作業中に発生しています。



【図4-3】産業別死傷年千人率⁹(全国)

厚生労働省 産業別死傷年千人率



【図4-4】林業労働災害の発生状況(岩手県)

岩手労働局 2019年における岩手の安全衛生(安全編)

⁹ 労働者1,000人当たり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)を示したものの。

イ 雇用管理の改善に向けた取組状況

雇用管理の改善と事業の合理化に計画的に取り組む認定事業主に対して、(公財)岩手県林業労働対策基金が支援センターと連携し、退職金共済制度の掛金の助成や安全装備等の購入経費の助成等を行い、雇用管理の改善の取組を支援するとともに、雇用管理セミナーや巡回相談を行い、雇用管理の改善に関する知識の向上や意識啓発を行っています。

(2) 雇用管理の改善に向けた課題

ア 就業環境の整備

労働人口が減少し他産業との人材獲得競争が激化する中、林業への就業や定着を促進するには、林業従事者が安心して将来に希望を持って働くことができる職場づくりが必要です。

このため、引き続き雇用管理の改善に対する事業主の意識改革に取り組むとともに、雇用の安定化や適切な賃金水準の確保、休日・休暇制度の充実など、更なる労働条件の改善が必要です。

イ 労働災害の防止

林業は他産業に比較して労働災害の発生頻度が高く、木材需要の高まりにより、伐木作業が増加していることから、林業従事者が安全に作業できる技術を確実に習得することが必要です。

また、厚生労働省において、伐木作業等における労働災害を防止するため、平成31年2月に労働安全衛生規則の一部を改正するとともに、令和2年1月に「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」を改正したことから、これらの安全対策を作業現場に浸透させ、ゼロ災を目指して取組を強化することが必要です。

さらに、安全で快適な労働環境の整備に向けて、労働安全対策を効果的に進めるためには、事業主のリーダーシップのもと労使が一体となった取組が欠かせないことから、作業を担う林業従事者のみならず、労働災害防止に対する事業主の意識改革も必要です。

第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針

地域林業の核となる事業体を育成するとともに、次代を担う新規林業就業者を確保・育成し、林業の成長産業化と適切な森林管理を実現するため、岩手県林業労働力確保基本計画の基本方針（目標）を次のとおり定め、林業関係者の総意のもとに、その推進に取り組みます。

1 就業の円滑化

新規学卒者やU・Iターン者など幅広い世代の林業への新規就業を促進するため、就業に必要な知識・技術の習得支援をはじめ、林業の認知度向上やイメージアップにつながる情報発信など、就業の円滑化を図ります。

2 事業の合理化

林業の成長産業化と適切な森林管理の主体となる林業事業体の経営の安定化を促進するため、施業の集約化による事業量の安定的確保や生産性の向上、林業従事者のキャリア形成支援など、事業の合理化を図ります。

3 雇用管理の改善

労働人口が減少する中、幅広い世代の林業への就業や定着を促進するため、雇用の安定化や他産業並の労働条件の実現、募集・採用の改善、女性・高年齢労働者等の活躍・定着の促進など、雇用管理の改善を図ります。

4 労働安全衛生の確保

3K（きつい、汚い、危険）からの脱却を図り、安全で快適な労働環境を整備するため、作業現場の安全パトロールや伐木技術指導等により、安全意識の向上や安全対策の強化を促進するなど、労働安全衛生の確保を図ります。

【林業労働力の確保の促進に関する目標】

項目	現状 (R1)	目標 (R7)	備考
「いわて林業アカデミー」の 修了生数（累計）	49人	<u>141</u> 人	いわて県民計画 養成数15人/年
新規林業就業者数	117人	110人	いわて県民計画 「緑の雇用」事業30人、その他80人
林業従事者数	1,705人	1,700人	造林・保育 462人 → 525人 素材生産 1,137人 → 1,065人 種苗生産その他 106人 → 110人
現場管理責任者等 ¹⁰ 育成数	20人	20人	現状（H27～R1の平均値）と同数 現場管理責任者17人、統括現場管理責任者3人
労働災害による死傷者数 （休業4日以上）	44人	38人	第13次労働災害防止計画（岩手労働局）に準じて 設定（年2%減少）

¹⁰ 林業の現場を管理する班長クラスの責任者及び複数班を管理する統括責任者

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

1 就業の円滑化に関する方針

林業への新規就業を促進するため、県、市町村、関係機関・団体等が連携し、雇用や生活等に関する情報提供をはじめ、就業に必要な知識・技術の習得など、就業に至るまでの一連の支援を行い、就業の円滑化を図ります。

また、林業が新規学卒者やU・Iターン者など幅広い世代にとって就職先の選択肢となるよう、林業の認知度向上やイメージアップにつながる情報を発信します。

2 就業の円滑化を図るために講じようとする施策

(1) 県が行う取組

ア 林業への就業を希望し将来的に林業事業体の中核となり得る若者に対する「いわて林業アカデミー」による森林・林業の知識や技術の習得支援及び「緑の青年就業準備給付金」の支給

イ ジョブカフェ等の関係機関との連携をはじめ、各種広報媒体やSNS等の活用による幅広い世代を対象とした積極的な情報発信

ウ 高校生等を対象とした高性能林業機械操作など林業体験の実施による林業のイメージアップや職業理解の促進

エ U・Iターンによる新規就業希望者に対して、市町村等と連携した住宅や教育及び医療等の定住に関する情報提供

(2) (公財)岩手県林業労働対策基金が行う取組

ア 啓発普及対策事業

- 林業従事者等が実施する林業体験や交流集会などのPR活動に対する助成
- 林業に関する求人情報の紹介やリーフレットの作成・配布による普及啓発の実施

イ 新規参入対策事業

- 社会保険制度や月給制等を適用して現業職員を雇用した林業事業体等に対する奨励金を交付

ウ 無料職業紹介事業

- 求人情報の収集や紹介を行うなど、求人者と求職者のマッチングを支援

(3) 岩手県林業労働力確保支援センターが行う取組

ア 林業就業支援事業

林業への就業の円滑化及び就業意識の明確化を図るため、林業への就業希望者等を対象とした現場見学会、森林・林業に関する基礎的な知識・技能を身につける林業就業支援講習及び個別に仕事や生活に関する相談ができる就業相談会を開催

イ 「緑の雇用」事業

都市部のU・Iターン希望者等を対象とした就業ガイダンスの開催や就業希望者と求人事業体の雇用のミスマッチ防止に向けたトライアル雇用への支援

第5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

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の実施に関する方針

事業主は、雇用管理の改善及び事業の合理化に主体的に取り組み、林業従事者が安心して将来に希望を持って働くことができる職場づくりに努め、特に認定事業主は、改善計画の確実な実行に取り組むこととします。

なお、事業主が労確法に基づく改善計画を作成するに当たっての指針を次のとおり定めます。

(1) 雇用管理の改善

ア 雇用の安定化

- 常時5人以上の林業従事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
- 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従事者の収入の安定化

イ 労働条件の改善

- 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適切な賃金水準の確保
- 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
- 社会・労働保険及び林業等退職金共済制度への加入

ウ 労働安全衛生の確保

- 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
- 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
- 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、熱中症予防対策などの取組の励行

エ 募集・採用の改善

- 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
- 就業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
- 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
- (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
- 就業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

オ 教育訓練の充実

- 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
- 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

カ 女性・高年齢労働者等の活躍・定着の促進

- **女性・高年齢労働者等**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
- **柔軟な勤務形態**や定年の引き上げ、**継続雇用制度**の導入
- **ハラスメント防止対策の徹底による職場環境の改善**

(2) 事業の合理化

ア 事業量の安定的確保

- 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
- 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
- 「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

イ 生産性の向上

- 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
- 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等による木材の安定的な供給先の確保と流通の効率化

ウ 林業従事者のキャリア形成支援

- 新規林業就業者の確保・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従事者のキャリア形成の支援

2 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の実施を図るために講じようとする施策

(1) 県が行う取組

ア 林業事業体の育成・強化

- 改善計画認定制度の普及啓発や改善計画の作成指導を通じた雇用管理の改善と事業の合理化に係る事業主の意識改革の促進
- 支援センターと一体となった計画の進捗管理や助言・指導を通じた認定事業主の育成
- 経営者層の意識改革や経営力・技術力の向上を目的としたセミナーの開催、事業体が抱える課題の解決に向けた専門家派遣等の実施

イ 計画的な森林施業の促進

- 森林経営計画に基づく適正な森林施業の促進
- 「意欲と能力のある林業経営体」等を核とした路網整備や主伐後の再造林などの事業体連携の促進

ウ 新たな林業技術の導入の促進

- 高性能林業機械等の導入や「一貫作業システム」による再造林に対する助成
- デジタル化した森林情報やドローンなど、ICTを活用した「スマート林業」の普及・定着

エ 林業労働安全衛生対策の推進

- 岩手労働局と連携した事業主に対する林業労働安全衛生に係る普及啓発
- 林業関係団体と連携した労働災害防止対策の徹底及び安全管理指導専門家の育成
- 林業・木材製造業労働災害防止協会岩手県支部との連携による、作業現場における安全意識の向上 や安全対策の強化、林業従事者の健康維持に関する取組の促進
- 伐木作業における労働災害を防止するため、「岩手県伐木技術指導員」による安全な伐木技術の普及を目的とした研修の実施

(2) (公財)岩手県林業労働対策基金が行う取組

ア 労働安全衛生対策事業

林業労働災害を未然に防止するため、林業事業体等が実施する林業労働安全衛生推進大会等の開催及び労働安全衛生用品の購入等の経費に対する助成

イ 人材育成対策事業

意欲ある若年林業従事者等を地域林業の担い手として育成するため、林業事業体等が林業従事者を参加させる研修等の経費、並びに林業への就業希望者が就業に必要な知識や技術を習得するために受講するいわて林業アカデミーの受講経費に対する助成

ウ 就労条件対策事業

林業従事者の労働条件の改善を図るため、林業事業体が適用する退職金共済制度の掛金に対する助成

エ 高性能林業機械の導入促進

認定事業主が行う高性能林業機械等の現地訓練経費や高性能林業機械レンタル経費等に対する助成

(3) 岩手県林業労働力確保支援センターが行う取組

ア 地域林業雇用改善促進事業

労務管理担当者等の資質向上を図る雇用管理セミナーの開催やアドバイザーによる巡回相談・指導等の実施

イ 現場技能者育成対策事業

○ 「緑の雇用」事業

新規林業就業者を確保・育成するため、安全で効率的な森林施業に必要な知識や技能、技術の習得を図る段階的かつ体系的な研修の実施

また、素材生産と造林・保育を兼務できる林業従事者を育成するため、素材生産のみを行う林業事業体の林業従事者を対象とした造林・保育に関する研修の実施

○ 現場技能者キャリアアップ対策

現場管理責任者(フォレストリーダー)や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の実施

第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1 山村地域の活性化及び定住条件の整備

森林空間等の多様な森林資源を活用した「森林サービス産業」の創出や特用林産物の生産振興を図り、多様な就業機会の確保を通じた山村地域の活性化を促進します。

また、林道事業及び治山事業の推進などにより、安全で快適な生活環境の整備を図り、森林施業の担い手である山村地域に住む人々の定住条件の整備を推進します。

2 林業従事者の社会的評価の向上

水源のかん養や県土の保全、地球温暖化防止、木材の生産など、県民生活に大きな恩恵を与えている森林の多面的機能や、その森林の保全と持続的利用を支えている林業従事者について、その役割の重要性や、高度な知識・技術を有する「技術者」であることなどを県民に普及啓発し、林業と林業従事者の社会的評価の向上に努めます。

3 教育機関等と連携したより高度な知識・技術を有する林業従事者等の育成

地域林業のマスタープランとなる市町村森林整備計画の作成支援などを行う森林総合監理士(フォレスター)¹¹や森林経営計画の作成・実行を担う森林施業プランナー¹²、更には現場での作業を管理する現場管理責任者(フォレストリーダー)等に対し、その業務に必要なより高度な知識・技術等を習得する機会を提供するため、高度な林業技術を有する大学をはじめとする関係機関等と連携した取組を推進します。

4 建設業等異業種との連携促進

建設業者等が有する人材、機材、ノウハウ等を有効活用し、林業事業体と連携した路網整備や再造林等の森林整備を進めるため、森林作業道の作設や低コスト造林に関する現地検討会を開催するなど、建設業等異業種との連携促進に努めます。

5 多様な担い手の確保

林業就業希望者の裾野拡大に向け、森林・林業の魅力を広く発信するとともに、里山整備に自ら取り組む個人や組織、移住・定住希望者等を対象とした林業への参入促進など、多様な担い手の確保に取り組みます。

6 「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、新たな造林技術に関する知識を持つ造林手や、高度な森林資源情報等の把握・活用、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に努めます。

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賃金水準の確保及び労働条件を確保し、「長期にわたる持続的な経営」を実現できる事業主の育成に努めます。

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・自動操作機械等の普及に努めます。

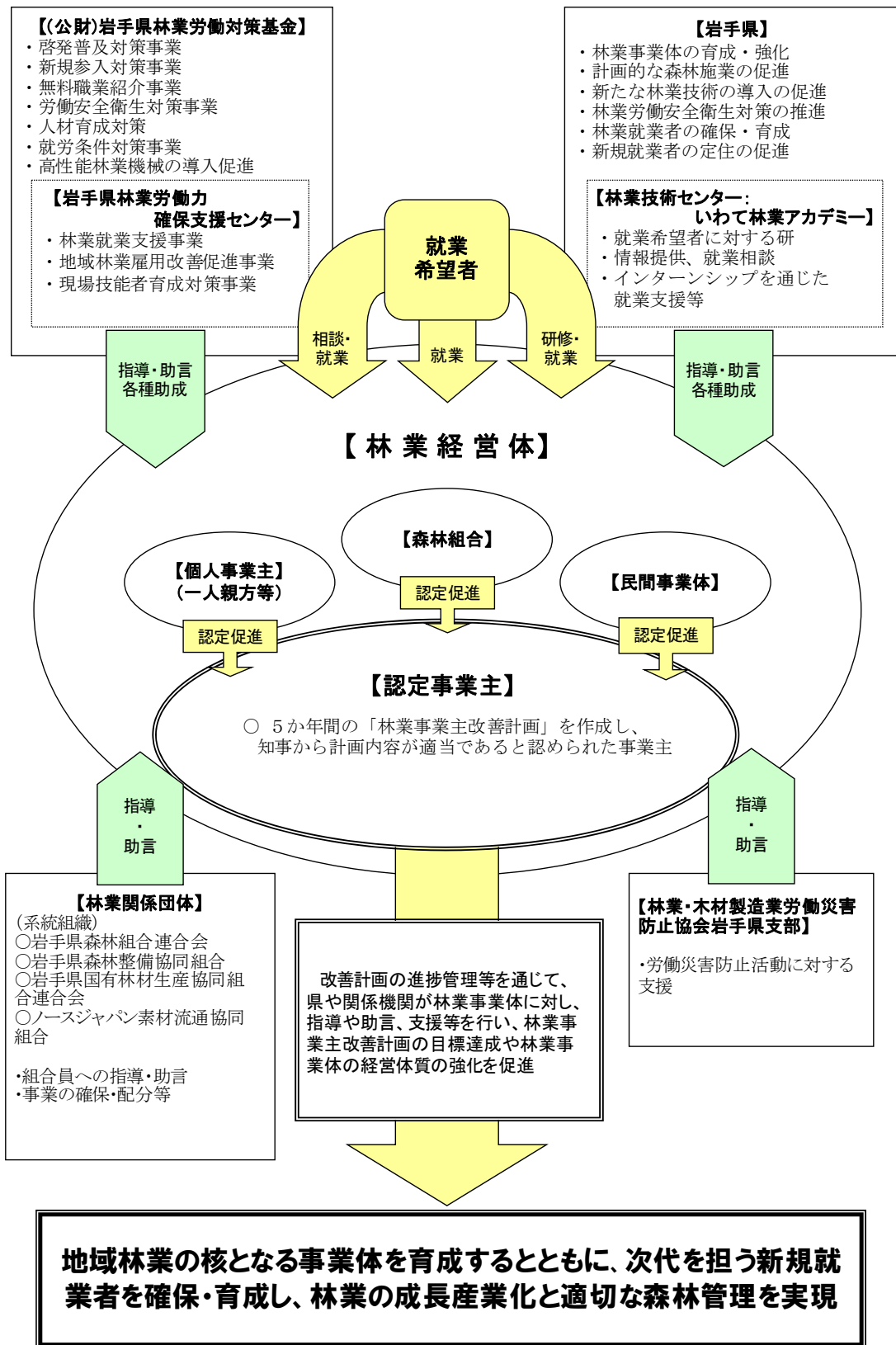
¹¹ 森林・林業に関する専門知識・技術等に高度な資質を有し、市町村森林整備計画の策定等市町村が行う行政事務を支援する技術者。

¹² 路網計画や間伐方法等の森林施業の方針、利用間伐等の施業の事業収支を示した施業提案書を作成し、それを森林所有者に提示して合意形成と森林施業の集約化を行う技術者。

7 外国人材の受入れ

林業における外国人材の受入れについては、現在、(一社)林業技能向上センターにおいて、最大3年の技能実習が可能となる技能実習2号移行対象職種への追加を目指し、その評価試験として活用可能な技能検定制度への林業の追加に向けて取り組んでいるところであり、県では、国や業界団体などの情報を収集するとともに、林業事業体等に対する情報提供に努めます。

参考 1 林業労働力確保対策の系統図



参考2 林業事業主改善計画の概要

1 計画策定の趣旨

林業を取り巻く情勢が厳しい中であって、県が策定した林業労働力確保基本計画に示された目標に向けて、「雇用管理の改善」と「事業の合理化」に一体的に取り組む意欲と能力のある事業主に支援施策を集中し、林業従事者の受皿となるのにふさわしい林業事業体を緊急に育成する必要があります。

このため、事業主が作成した改善計画について、計画内容の適切性、実現可能性等を県が審査し、認定した事業主に対し、県及び関係機関が計画の実現に向けて、指導や助言、各種助成を行うものです。

2 計画の種類と認定要件、計画内容

種類	認定要件等	計画内容の例
単独の改善計画	<p>5人以上の林業従事者を雇用し、「雇用管理の改善」と「事業の合理化」に関する改善計画を作成し、計画の実施に意欲と能力のある事業主を対象とする。</p> <p>(5人以上とは、林業に60日以上従事している林業従事者を、5人以上雇用している期間が原則として4か月以上ある場合をいう。)</p> <p>ただし、新たに林業に参入する事業主については、新規に認定申請を行う場合に限り、林業従事者の雇用人数を3人以上とすることができるものとする。</p>	<p>1 雇用管理の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用の安定化 ・ 労働条件の改善 ・ 募集・採用の改善 ・ 教育訓練の充実 ・ その他雇用管理の改善 <p>2 事業の合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業量の安定的確保 ・ 生産性の向上 ・ 林業従事者のキャリア形成支援 ・ その他の事業の合理化 <p>(注) 上記の「1雇用管理の改善」及び「2事業の合理化」について、1項目以上の改善措置を計画すること。</p>
複数事業主との共同改善計画	<p>林業従事者が5人未満の事業主は、他の事業主と共同で改善計画を作成するものとする。(ただし、雇用人数は合計で5人以上とする。)</p> <p>また、共同改善計画を策定する場合は、共同改善計画とそれを構成する個別の事業主の改善計画の双方について、認定を受ける必要がある。</p>	上記に準じる。
支援センターと複数事業主との共同改善計画	<p>委託募集を計画する事業主は、支援センターと複数事業主との共同改善計画を策定するものとする。</p>	上記に準じる。

備考：上記認定要件等は、「岩手県林業事業主改善計画認定要領」(平成9年3月19日付け林振第1212号)に基づくもので、当該要領の改正により変更される場合があります。

参考3 林業労働力の確保の促進に関する目標の内訳

1 「いわて林業アカデミー」の修了生数（累計）

R 1 (現状)	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
49人	-	78人	93人	111人	126人	141人

2 新規林業就業者数

R 1 (現状)	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
117人	-	110人	110人	110人	110人	110人

3 林業従事者数

R 1 (現状)	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
1,705人	-	1,700人	1,700人	1,700人	1,700人	1,700人

4 現場管理責任者等育成数

R 1 (現状)	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
21人	-	20人	20人	20人	20人	20人

5 労働災害による死傷者数（休業4日以上）

R 1 (現状)	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7
44人	-	42人	41人	40人	39人	38人



岩手県林業労働力確保基本計画（第6次）

令和3年3月 岩手県農林水産部森林整備課

令和5年3月 変更

TEL 019-629-5781

FAX 019-629-5794

E-MAIL AF0011@pref.iwate.jp
