

林業労働力確保促進基本計画  
(第五期)

期 間 自 令和 3年4月 1日  
至 令和13年3月31日

令和 3年 3月

宮 崎 県

## 目 次

はじめに	1
第1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・林業の現状	2
(1) 森林資源の現況	2
(2) 林業生産の状況	2
(3) 生産基盤の整備状況	3
2 本県の林業担い手の現状	4
(1) 林業生産活動の担い手	4
(2) 林業就業者の推移	5
(3) 新規就業状況	6
(4) 森林組合作業班員の推移	7
(5) 林業研究グループの状況	8
第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針	9
1 林業担い手の確保・育成	9
2 林業事業体の育成・強化、連携促進	9
(1) 森林組合の育成・強化	10
(2) 民間林業事業体の育成・強化	11
第3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
○ 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の実施に関する目標と施策	12
1 雇用管理の改善に関する事項	12
(1) 林業事業体の労働環境の整備	12
(2) 雇用関係の明確化	12
(3) 林業労働安全衛生の推進	12
2 事業の合理化に関する事項	13
(1) 林業事業体の能力の向上	13
(2) 生産性の向上	13
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	14
○ 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 に関する目標と施策	14
1 教育訓練の充実による林業技術者の養成	14
2 新規参入の促進	14
第5章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項	15
1 林業労働力確保支援センターの指定、業務運営等	15
2 林業関係者、市町村等の理解と協力	16
3 林業後継者の確保・育成	16
参考資料	
基本計画を策定するに当たっての基礎資料	17
林業労働力の確保の促進に関する基本方針	23

## はじめに

### 1 計画策定の趣旨

本県は、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号。以下「労確法という。）に基づき、「宮崎県林業労働力確保促進基本計画」（以下「基本計画」という。）を平成8年に策定して以降、情勢の変化に対応しながら見直しを行い、平成23年に策定した第四期基本計画（平成23年度から令和2年度までの10年計画。以下「前基本計画」という。）の下では、林業事業体の経営改善や林業就業に必要な資格・免許等の取得研修を実施するとともに、林業担い手対策基金等を活用して、林業を目指す高校生への育英資金の貸与、社会保険等の掛金助成、新規就業者の定着促進支援等、総合的な林業担い手の確保・育成に取り組んできました。

これまでの取組により、森林の有する多面的機能を発揮する健全で多様な森林づくりや適切な森林管理が推進されるとともに、国の「森林整備加速化・林業再生交付金」等による大型製材工場や木質バイオマス発電所の整備、林内路網や高性能林業機械などの基盤整備が進められ、スギの素材生産量が平成3年から連続して全国1位、国産材の製品出荷量も平成28年から全国1位となるなど、国内有数の国産材供給基地としての地位を築いています。

また、令和元年度にはみやざき林業大学校を開講し、第一期生を県内の林業事業体に輩出するなど、次代の林業を支える人材育成も始まったところです。

その一方で、林業担い手の減少・高齢化、特に造林・育林作業の労働力不足など多くの課題に直面していることから、資源循環型林業の確立のため、森林・林業を担う意欲ある人材を確保・育成するとともに、地域林業の重要な担い手として意欲的に活動できる林業事業体等を育成していく必要があります。

さらに国において導入された森林経営管理制度の適切な運用やスマート林業の推進、生産・流通全体の効率化につながる技術革新など林業イノベーションに向けた取組が重要となっています。

このような状況を踏まえ、新たな森林・林業・木材産業の指針となる「第八次宮崎県森林・林業長期計画」が策定されることから、これらの計画と整合性を図りつつ、林業担い手の確保・育成への取組を強化するため、第五期基本計画を策定しました。

### 2 計画の期間

第五期基本計画の計画期間は、令和3年度から令和12年度までの10年間とします。

# 第1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・林業の現状

### (1) 森林資源の現況

本県の森林面積は、県土の76%に当たる59万haで、このうち民有林が70%の40万8千ha、国有林が30%の17万8千haとなっています。

昭和30年代以降に積極的に進められた拡大造林により、33万2千ha（民有林23万2千ha、国有林10万ha）の人工林が造成されています。

民有林の蓄積は1億4千2百万m<sup>3</sup>で、このうち人工林が1億1千2百万m<sup>3</sup>となっており、人工林針葉樹の年間生長量は171万m<sup>3</sup>（うちスギ137万m<sup>3</sup>）となっています。また、人工林の齢級構成をみると、伐採が可能な8齢級以上の森林が77%を占めており、大きく偏った齢級構成となっています。

表－1 本県の森林資源の現況(森林法第2条に規定する森林、令和元年度末)

区 分	国有林		民有林		総 計		
	面積 (ha)	蓄積 (千m <sup>3</sup> )	面積 (ha)	蓄積 (千m <sup>3</sup> )	面積 (ha)	蓄積 (千m <sup>3</sup> )	
立木地	人工林	100,214	37,373	232,110	112,326	332,324	149,699
	天然林	71,704	13,736	160,472	29,379	232,176	43,115
	計	171,918	51,109	392,582	141,706	564,500	192,815
無立木地等	5,793	8	9,428		15,222	8	
竹 林	11	0	6,038		6,049	0	
合 計	177,722	51,118	408,048	141,706	585,770	192,823	

注) 四捨五入の関係で内訳と合計は一致しない。

(森林経営課)

### (2) 林業生産の状況

本県の林業生産の主体は木材生産と栽培きのご類であり、平成30年の林業産出額は約291億円で全国第4位となっています。部門別には、木材生産が全体の232億円で79%を占め、次いで、栽培きのご類が57億円で20%となっています。

森林所有者の高齢化や林業採算性の低下等により林業生産活動が低迷しており、林業産出額は昭和55年をピークに減少していましたが、近年増加傾向にあります。

表－2 林業産出額の推移

(単位：千万円)

区 分	昭和55年	平成2年	平成12年	平成28年	平成29年	平成30年
木 材 生 産	3,654	3,160	2,030	2,128	2,267	2,315
栽培きのご類	960	693	315	477	530	571
そ の 他	7	42	31	31	28	27
合 計	4,621	3,895	2,377	2,637	2,824	2,913

(農林水産省「林業産出額」)

### (3) 生産基盤の整備状況

林道（林業専用道含む）、森林作業道は、効率的な林業経営や適正な森林管理を進める上で不可欠であるばかりでなく、山村地域の交通利便性や生活環境の改善、地域産業の振興等に重要な役割を果たしていることから、積極的に整備を進めています。

令和元年度末の累計延長は、林道2,651km、森林作業道8,182kmであり、林内路網密度38.7m/haは、全国第3位となっています。

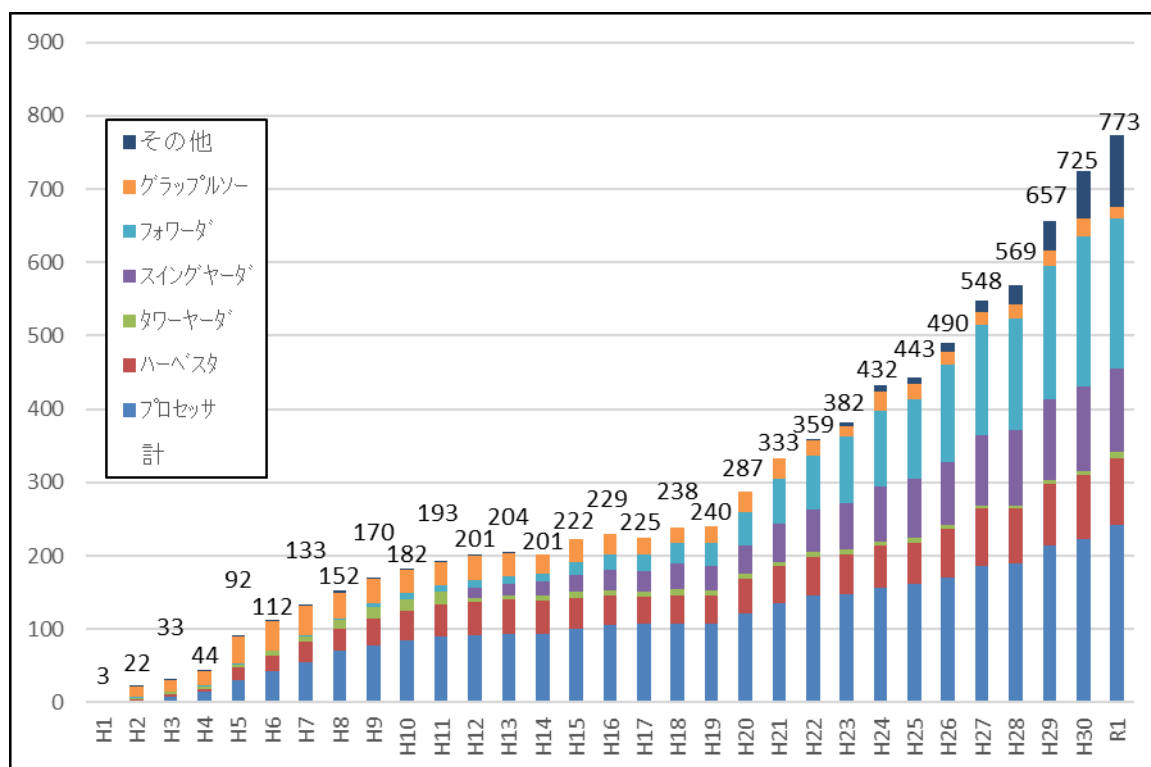
表－3 林内路網整備の状況(民有林) (令和元年度末)

道 路 延 長 (km)					林内路網密度 (m/ha)
林 道	公 道	森林作業道	その他	計	
2,651	4,913	8,182	20	15,766	38.7

(森林経営課)

高性能林業機械については、労働生産性の向上や労働安全の確保等を図るため積極的に導入されており、全国に先駆け「公益社団法人宮崎県林業労働機械化センター（以下「林業労働機械化センター」という。）」を設置し、レンタルによる高性能林業機械の共同利用体制を整備した効果もあり、令和元年度末で773台（北海道に次いで全国第2位）となっています。特に、近年はプロセッサやフォワーダの導入が増加しています。

図－1 高性能林業機械の導入状況



スイングヤーダについては、平成11年度までタワーヤーダで計上 (山村・木材振興課)

表－4 機種別導入状況（令和元年度末）（単位：台）

区 分	台数	左のうち林業労働機械化センターが 共同利用に供している台数
プロセッサ	242	16
ハーベスタ	91	
フォワーダ	204	
タワーヤーダ	8	
スイングヤーダ	114	8
グラップルソー	16	
その他	98	
計	773	24

（山村・木材振興課）

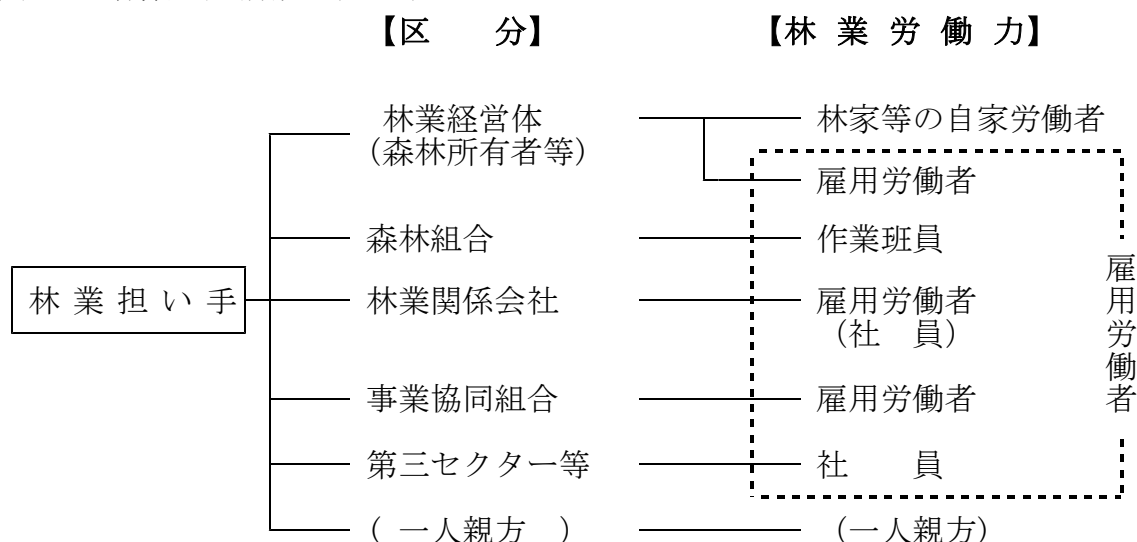
## 2 本県の林業担い手の現状

### （1）林業生産活動の担い手

林業生産活動の主たる担い手は、①林業経営体、②森林組合、③林業関係会社、④事業協同組合、⑤第三セクター等の林業事業体に大きく区分されます。

また、林業労働力については、林家等の後継者不足により自家労働者は減少し、その大部分は事業主に雇用される雇用労働者に依存する傾向にあります。

図－2 林業生産活動の担い手

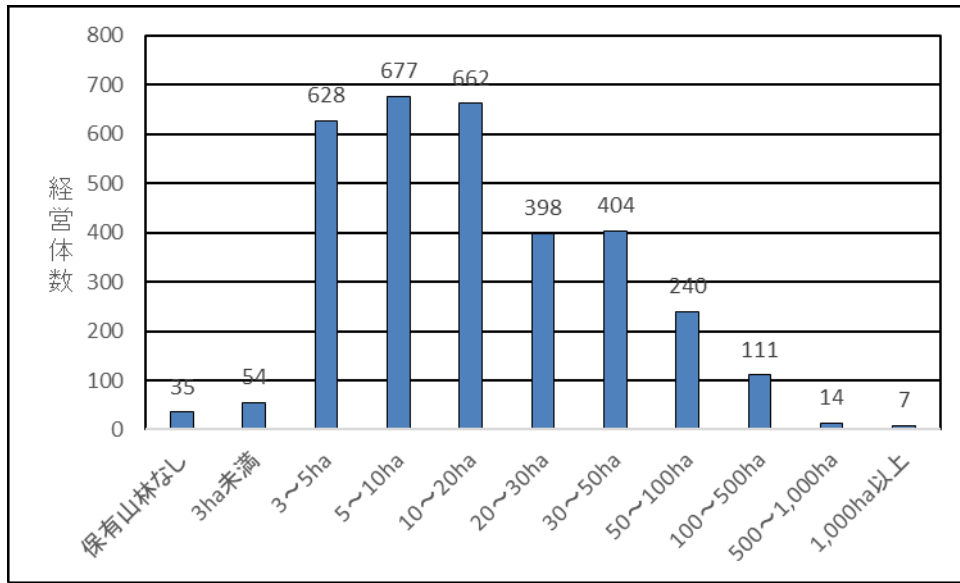


2015年（平成27年）農林業センサスによると、本県の保有山林1ha以上の林家数は15,784戸で、前回（2010年（平成22年））に比べ1,648戸（9%）減少しており、保有山林面積規模では、その約72%が5ha以下の小規模な林家となっています。

一方、本県の林業経営体数は3,230であり、保有山林面積規模別で見ると、10ha以上の階層が57%と全体の半数以上を占めていますが、受託もしくは立木買いによる素材生産を行った246経営体のうち、年間素材取扱量5千m<sup>3</sup>未満が70%を占め

るなど零細な形態となっています。

図－3 保有山林面積規模別林業経営体数

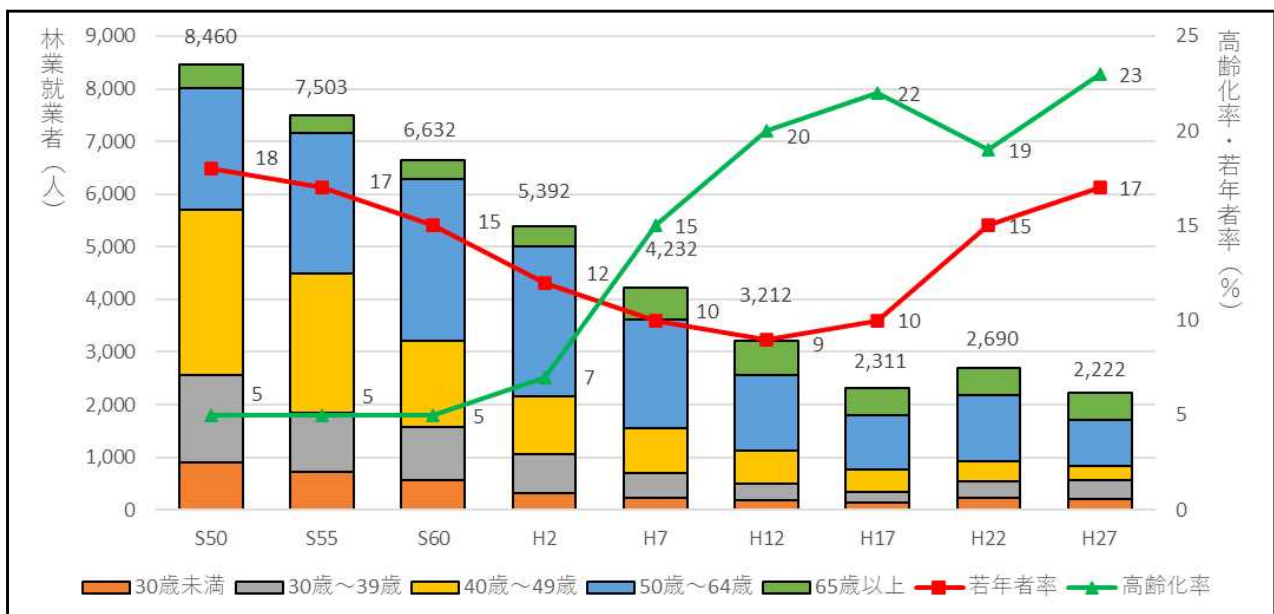


(2015年農林業センサス)

## (2) 林業就業者の推移

平成27年の国勢調査によると、林業就業者数は2,222人で、平成22年に比べ17%減少するとともに、65歳以上の占める割合が、平成22年には19%であったものが平成27年には23%と4ポイント増加するなど、年々林業就業者の減少・高齢化が進行している一方、35歳未満の占める割合は増加しており、一定の若返りが図られています。

図－4 林業就業者数の推移



注 高齢化率は65歳以上の割合で、若年者率は35歳未満の割合。

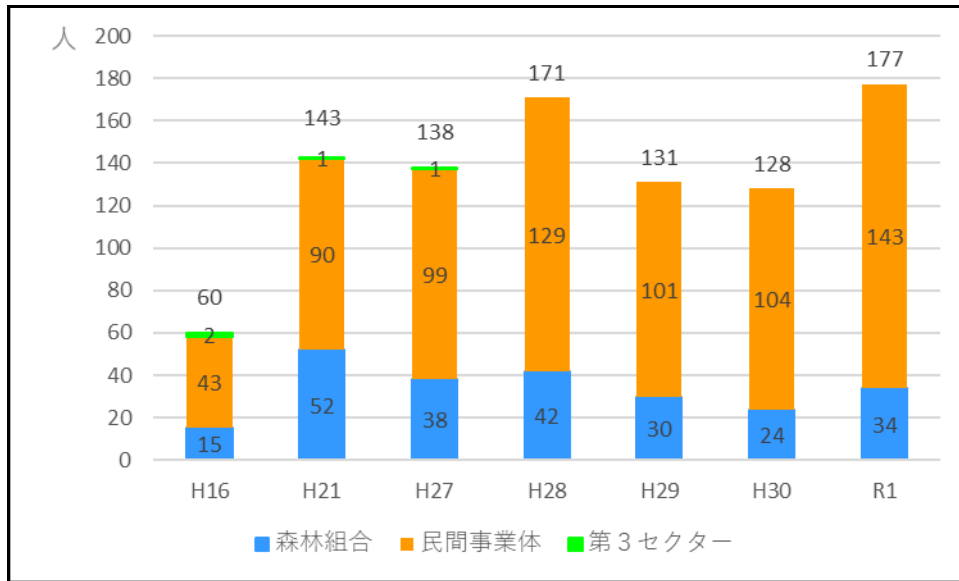
(国勢調査)

### (3) 新規就業状況

① 「緑の雇用」による就業者を除き、令和元年度の主な事業体への新規就業者数は177人で、近年は平均すると150人程度で推移しており、このうち再参入を除く新規参入者は125人となっています。

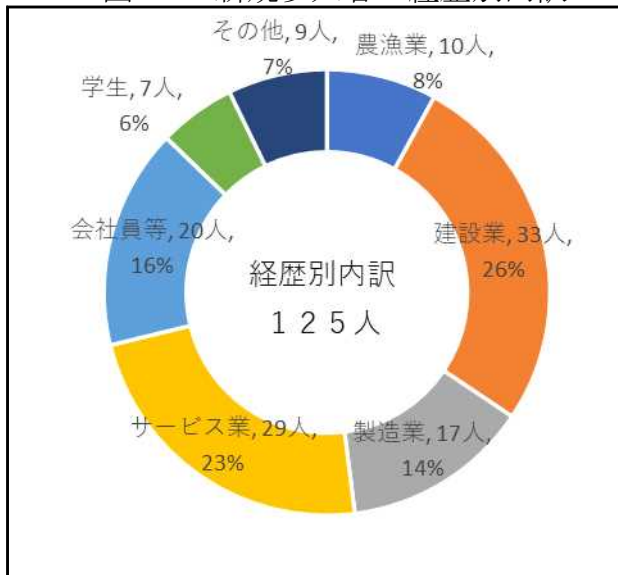
また、この新規参入者125人の林業就業前の職業は、建設業が33人と最も多く、次いでサービス業が29人となっており、新規学卒者は7人となっています。また、年齢別では、40歳未満が74人（59%）と過半を占めています。なお、新規参入者のうちUターン者は8人、Iターン者は7名となっています。

図－5 新規就業状況（再参入者を含む）



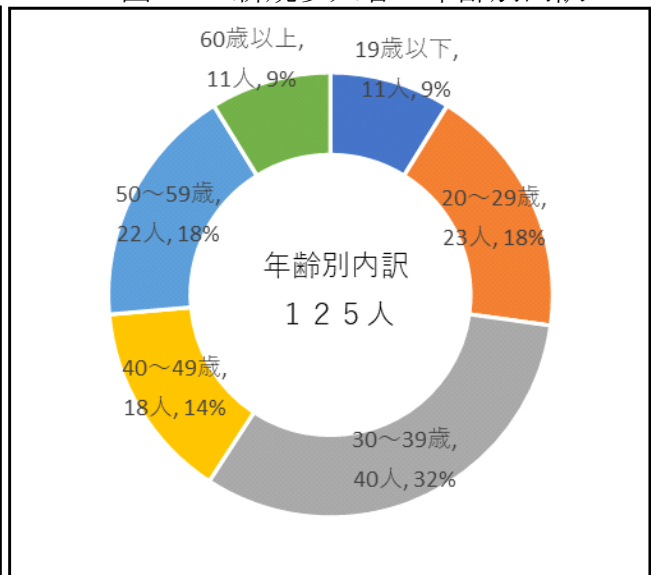
(山村・木材振興課調べ)

図－6 新規参入者の経歴別内訳



(山村・木材振興課調べ)

図－7 新規参入者の年齢別内訳



(山村・木材振興課調べ)



② 「緑の雇用」事業は、新規就業者を対象として、林業関係の知識習得や作業に従事しながら技術を習得するOJT研修を通じて、林業事業体への本格的な就業を促進する事業であり、平成15年度から実施されています。

この事業では、令和元年度までに、森林組合等の林業事業体において1,237人が研修を修了し、そのうち52%にあたる644人が現在も就業しています。

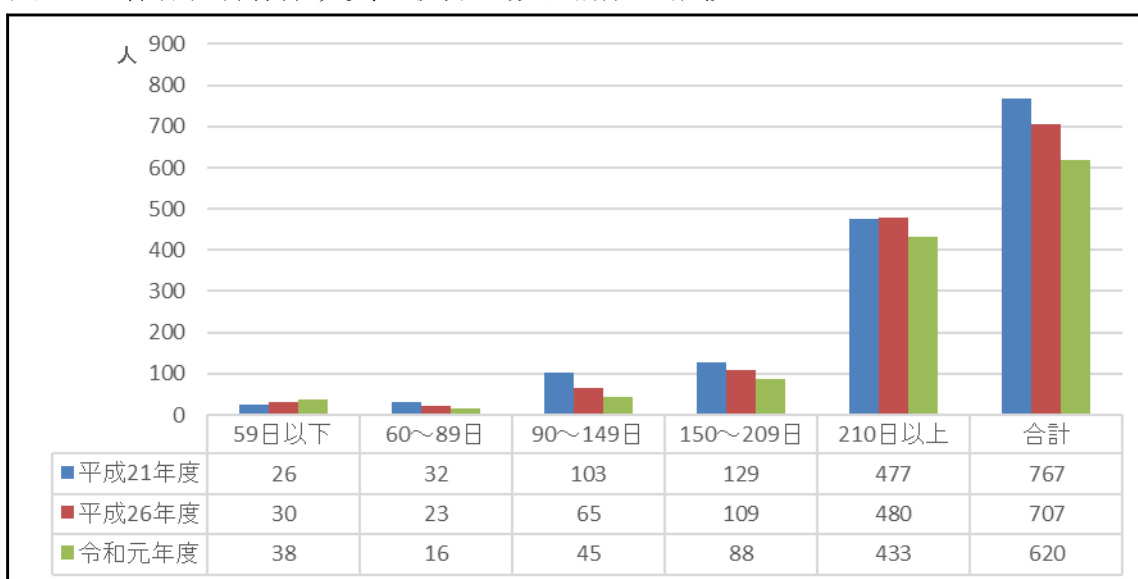
#### (4) 森林組合作業班員の推移

森林組合は令和元年度において、県全体の森林整備の約7割（新植・保育等）を実施するなど、地域林業の重要な担い手となっています。

森林組合の作業班員数は、平成26年度の707人から令和元年度には620人となり、平成26年度の88%と減少傾向で推移し、また、60歳以上の占める割合は25%から33%、40歳未満の割合は28%から25%となるなど高齢化が進んでいます。

森林組合の事業活動を1組合当たりの平均数量で見ると、平成30年度の素材取扱量は84,484m<sup>3</sup>で、全国平均の4.7倍、新植面積が192haで同5.8倍、保育面積が1,096haで同3.7倍と、活発な事業展開を図っています。

図－8 森林組合作業班員の就労日数別構成の推移



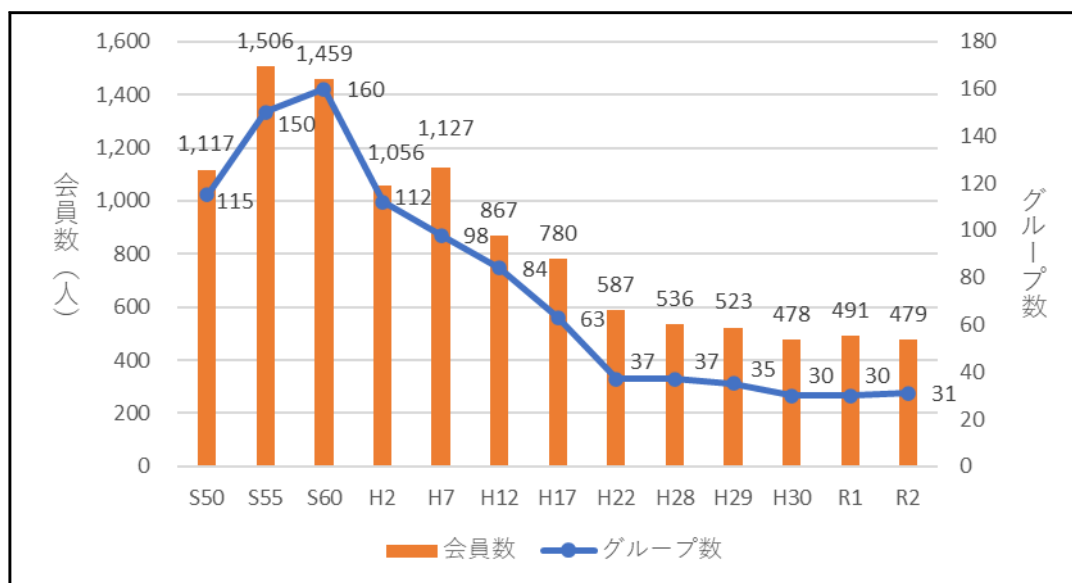
(山村・木材振興課調べ)

## (5) 林業研究グループの状況

林家や林業後継者等で組織する林業研究グループは、林業技術や林業経営に係る学習会をはじめ、特産品の開発・販売、小中高校生を対象とした森林・林業教育等に取り組んでおり、林業をはじめ地域活動を支える集団として幅広く活動しています。

県内18市町村に31グループあり、会員は479人（男性420人、女性59人）（令和2年10月1日現在）ですが、グループ数、会員数とも、昭和50年代中盤をピークに年々減少してきています。

図－9 林業研究グループ数及び会員の推移



(森林経営課調べ)

## 第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針

本県は、スギの素材生産量が平成3年から連続で全国1位、国産材の製品出荷量も平成28年から全国1位となるなど、国内有数の国産材供給基地としての地位を築いていますが、林業担い手の減少や高齢化が進んでいます。

このような中、森林資源の適切な管理の推進によるわが国の温室効果ガス排出削減目標の達成や災害防止等を目的として、平成31年3月に「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」が制定され、森林環境譲与税の使途として森林の整備を担うべき人材の育成及び確保に充てることができるなど、これまで以上に森林づくりを担う人材や事業体を育成することが重要になってきています。

このため、次のとおり林業担い手及び林業事業体の育成対策を積極的に推進します。

### 1 林業担い手の確保・育成

人口減少社会の到来による労働力不足に対応するため、幼少期から「森林環境教育」や「木育」を推進するとともに、林業・木材産業の魅力発信等による就業者の確保やみやざき林業大学校における人材の育成に努めます。

また、「林業担い手対策基金」や「森林環境譲与税基金」等を活用して、就業に必要な技術研修や育英資金の貸与等の「人づくり」や、生産性の向上や労働強度の軽減、労働安全衛生の確保につながる高性能林業機械のリース支援等の「基盤づくり」、社会保険や林業退職金共済制度等の掛金助成等の「就労環境づくり」を推進するなど、林業担い手の確保・育成対策を市町村等と連携しつつ、総合的に実施します。

[林業就業者数の目標]

区 分	現況値 (令和元年度)	目標値	
		令和7年度	令和12年度
林業就業者数	2,222人	2,100人	2,000人

注 令和元年度の林業就業者数は、平成27年の国勢調査結果を記載している。

### 2 林業事業体の育成・強化、連携促進

林業事業体の育成・強化を図るためには、事業量を安定的に確保するとともに、経営内容を改善することが必要となっています。

このため、生産性の向上や労働強度の軽減につながる高性能林業機械の導入の推進に努めるほか、事業体が自ら取り組む労働法に基づく改善計画の策定を促進し、認定林業事業体数を増加させるとともに、経営改善意欲や経営管理能力の保持、森林施業実行体制の確保及び行動規範の策定などの基準を満たした「ひなたのチカラ林業経営者」の育成に努めるなど、地域林業の重要な担い手である森林組合や民間林業事業体等の育成・強化を図ります。

さらに、森林組合と民間事業体との伐採情報の共有化を促進するとともに、伐採と再生林をあわせて行う「一貫作業システム」の定着を図ります。

**[参考] これまでの改善計画の認定を受けた林業事業体の推移**

労確法に基づき、令和2年度末までに145事業体が改善計画を樹立し、知事の認定を受ける見込みです。

これは、第四期基本計画（令和2年度計画期末）の目標である150事業体の96%となっています。

表－5 改善計画の認定実績 (単位：事業体)

区 分	令和2年度 計画期末の 認定目標値	認 定 実 績					
		平成 28年度	平成 29年度	平成 30年度	令和 元年度	令和 2年度	計
新 規	－	6	2	9	6	7	30
更 新	－	29	33	10	22	27	121
未更新	－	2	4	1	1	2	10
計	150	(129)	(127)	(135)	(140)	(145)	

注 1) 計の欄の( )書きは、年度末の認定林業事業体数の累計。

2) 令和2年度の数値については見込み。

(山村・木材振興課調べ)

**(1) 森林組合の育成・強化**

森林組合は地域林業の重要な担い手であり、山村地域においては、生活を支える雇用の場としての役割も果たしていることから経営基盤の強化を図ることが重要です。

このような中、令和3年4月から施行される改正森林組合法により、販売事業の拡大など経営基盤の強化が図れるようになることから、施業集約化や森林経営計画作成、素材生産など森林組合が地域林業の担い手としての役割を十分に果たせる体制づくりを支援します。

表－6 森林組合の状況（令和元年度）

組 合 名	組合員所有面積(ha)	組合員数(人)	払込済出資金(百万円)	作業班員数(人)	合併年月
宮崎中央	16,513	6,514	108	21	H11. 12
南 那 珂	31,050	6,097	158	101	H13. 10
都 城	15,766	7,129	126	60	S56. 12
西諸地区	19,669	6,191	108	51	H13. 8
児湯広域	37,625	3,709	185	27	H14. 3
延岡地区	58,537	4,144	159	12	S52. 8
耳川広域	108,580	5,866	645	310	H12. 8
西 臼 杵	44,841	5,162	156	38	H10. 10
計	332,581	44,812	1,645	620	

(山村・木材振興課調べ)

## (2) 民間林業事業体の育成・強化

民間林業事業体は、本県の素材生産量の約8割を担っており、原木供給を通じて、林業・木材産業の発展に大きく寄与していますが、小規模零細な事業体が非常に多いため、経営体質の強化や経済的地位の向上が喫緊の課題となっています。

このため、県内では、8地区の素材生産事業協同組合を構成員とする宮崎県造林素材生産事業協同組合連合会が組織され、経営の多角化や事業体間の連携・体質強化に取り組んでいます。

今後、森林資源の循環利用を推進していく必要があるため、製材やチップ、合板工場等への共同出荷や、需要者との情報交換、森林組合との施業連携などの取組を促進し、素材生産事業体の経営安定や体質強化を推進します。

表－7 宮崎県造林素材生産事業協同組合連合会の構成員（令和2年度）

組 合 名	組合員数(社)	作業員数(人)
西 臼 杵 地 区 素 材 生 産 事 業 協 同 組 合	5	85
延 岡 地 区 素 材 生 産 事 業 協 同 組 合	12	127
日 向 入 郷 地 区 素 材 生 産 事 業 協 同 組 合	17	154
西 都 児 湯 地 区 素 材 生 産 事 業 協 同 組 合	17	168
宮 崎 中 部 地 区 素 材 生 産 事 業 協 同 組 合	6	60
西 諸 地 区 素 材 生 産 事 業 協 同 組 合	12	122
都 城 地 区 素 材 生 産 事 業 協 同 組 合	6	46
日 南 造 林 素 材 生 産 事 業 協 同 組 合	6	101
計	81	863

(山村・木材振興課調べ)

### 第3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

#### ○ 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の実施に関する目標と施策

林業就業者を確保・育成するため、就労条件や雇用管理の改善、機械化の促進等により、労働環境の改善に努め、若者にも魅力のある職場づくり及び募集・採用の改善を進め新規参入を促進するとともに、事業量の安定確保等を通じた通年雇用の確保により林業事業体の経営基盤を強化します。

#### 1 雇用管理の改善に関する事項

##### (1) 林業事業体の労働環境の整備

林業就業者の減少・高齢化に対応して、常用化や月給制の導入による安定した所得の確保、定休制の導入や労働時間の短縮による就労条件の改善、定年の引上げや継続雇用制度導入による高年齢労働者の有する高度な技能の活用と継承等を促進するとともに、「林業担い手対策基金」、「森林・林業振興基金」等を活用し、社会・労働保険制度や退職金共済制度の加入促進・福利厚生施設の充実等労働環境の改善を図るほか、機械化の推進及び的確な求人条件の設定による効果的な募集活動の実施等により、若者にも魅力ある職場づくりを進めます。また、ドローンを活用した森林調査や測量の実施、造林作業等の機械化による作業の省力化・軽労化に繋がる取組を推進します。

##### (2) 雇用関係の明確化

事業主と林業労働者の雇用関係を明確にするため、事業主の氏名又は名称、その雇入に係る事業所の名称及び所在地、雇用期間、従事すべき業務の内容並びに雇用保険及び中小企業退職金共済制度等に関する事項を明らかにした雇入通知書の交付や、雇用管理者の選任について指導を行います。

##### (3) 林業労働安全衛生の推進

林業における労働災害の発生頻度は、他産業に比べて著しく高い状況（令和元年次の死傷年千人率は、全産業2.2に対し林業20.8）にあり、労働安全衛生の普及啓発等に努めることが重要です。

このため、林業・木材製造業労働災害防止協会宮崎県支部（以下「林災防」という。）をはじめとする関係機関と連携しながら、林業普及指導員や安全衛生指導員等による作業現場等の巡回指導や研修等による事業体への指導の充実を図り、林業労働安全衛生推進体制を強化するとともに、林業における振動障害の発生を未然に防止するため、振動障害に係る特殊健診の実施や、特殊健診の有所見者が振動障害に移行しないよう、事業主に対して必要な指導を行うなど林業における労働安全衛生の確保を図ることにより死亡者数「ゼロ」を目指します。

※死傷年千人率とは、労働者1,000人あたり1年間に発生する死傷者数（休業4日以上）  
[参考]

表－8 本県における林業労働災害発生の推移 (単位：人)

区 分	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
災害件数	99	71	67	73	88	77
うち死亡	3	3	5	1	5	1

注 災害件数は、労働者死傷病報告の死傷者数。(宮崎労働局)

## 2 事業の合理化に関する事項

### (1) 林業事業者の能力の向上

林業経営や施業技術の指導、植栽や保育、伐採等の技術を持った技能労働者の確保・育成などにより、森林組合をはじめ「ひなたのチカラ林業経営者」等の能力向上を図るほか、森林施業プランナーの養成により集約化の能力の高い事業者の育成を促進します。また、機械化の推進等による生産性の向上、施業・管理の長期受託の拡大や、森林経営管理制度等により安定した事業量を確保し、安定した経営ができる事業者の育成を図ります。

### (2) 生産性の向上

高性能林業機械等の導入・更新への支援に加えて、森林施業の集約化と森林作業道等の整備による低コスト化や、伐採と再造林の一貫作業システムの定着を図るとともに、初期成長に優れたエリートツリーや早生樹の導入等造林作業等の省力化を推進します。また、レーザー計測による森林資源量等の把握やICT等を搭載した機械を活用した新たな作業システムの実証など、スマート林業の取組を推進します。併せて、路網と高性能林業機械を組み合わせた適切な低コスト作業システムの整備やスマート林業の推進に必要な人材の育成を図ります。

さらに、林業労働機械化センターが実施している高性能林業機械の共同利用を促進するため、制度の普及PRや利用実績に応じた高性能林業機械の適正配備に努めるとともに、利用状況等に応じた高性能林業機械の整備・点検や更新を計画的に進め、効率的な利用に努めます。

## 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

### ○ 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に関する目標と施策

#### 1 教育訓練の充実による林業技術者の養成

適正な森林整備を図るためには、林業就業に不可欠な、高度な技術と確かな技能を兼ね備えた林業技術者を確保・育成することが必要です。

このため、みやざき林業大学校のカリキュラムの充実や研修環境の整備等による研修体制の強化を図り、サポートチームと連携を図りながら高度な知識や技術力を備えた人材の育成に努めるとともに、県、林業労働機械化センター及び林災防等が実施する研修や講習会等に林業技術者を積極的に参加させ、林業就業に必要な資格・免許の取得促進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整備やスマート林業の推進に必要な人材の育成に努めるなど、最新の技術に対応できる林業技術者の確保・育成を図ります。

さらに、一定の技術を持った再参入者に対して高度な技術取得を支援することにより、短期間での即戦力となる人材の養成と再参入者の雇用を促進します。

また、研修実施にあたっては、宮崎県林業技術センターの研修施設等を活用するなど、事業主や研修受講生への負担の軽減を図ります。

#### 2 新規参入の促進

林業就業者の減少・高齢化に対応して新規参入を促進し、林業労働力を確保するため、林業労働機械化センターを中心に、雇い入れを希望する林業事業者や就業希望者に対する指導・相談、就職説明会・就業ガイダンスの開催、林業体験活動等、新規学卒者、UIJターン者、異業種からの参入を中心とした新規参入の促進に取り組みます。

また、「緑の雇用」を活用して、新規就業者に対し必要な技術等を段階的かつ体系的に習得させることにより、意欲ある林業担い手を確保・育成するとともに、みやざき林業大学校において、運営サポートチームとの連携を図りながら、本県の林業に愛着を持ち、実践的な林業の知識や技術を身につけた即戦力となる新規就業者を確保・育成します。

さらに、「緑の雇用」研修終了者や林業大学校修了者等就業者の継続雇用のための支援を行うことにより、新規参入者の定着を促進します。

[みやざき林業大学校長期課程研修受講者累計数の目標]

区 分	現況値 (令和元年度)	目標値	
		令和7年度	令和12年度
みやざき林業大学校長期課程研修受講者累計数	21人	111人	186人



## 第5章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

### 1 林業労働力確保支援センターの指定、業務運営等

#### (1) 指定

労確法に基づく支援措置を一体的、総合的に実施するため、本県では同法第11条に基づき林業労働機械化センターを林業労働力確保支援センターとして指定しています。

#### (2) 林業労働機械化センターの概要

##### ① 設立の目的

機械化林業の啓発・普及、機械化作業システムの調査・研究、高性能林業機械の共同利用、雇用管理の改善、事業の合理化、新たに林業に就業しようとする者の就業の支援に関する事業等を行い、低コスト林業の促進、労働環境の改善等により林業労働力の確保を図り、もって林業及び山村地域経済の振興さらには県土の均衡ある発展に寄与することを設立の目的としています。

##### ② 構成団体及び出捐金

構 成 団 体	出 捐 金
宮 崎 県	400万円
宮 崎 県 森 林 組 合 連 合 会	250万円
宮崎県造林素材生産事業協同組合連合会	250万円
計	900万円

##### ③ 役員構成

理 事 長 1人  
副理事長 2人  
専務理事 1人  
理 事 6人（理事長、副理事長、専務理事を含む）  
監 事 2人

##### ④ 主な業務

- 高性能林業機械の共同利用の促進に関すること
- 高性能林業機械オペレーター技術向上等研修会及び雇用管理者に対する研修会の開催に関すること
- 林業機械化作業システム及び林業労働力確保の促進に係る調査・開発及び普及に関すること
- 機械化林業及び林業労働力確保の促進に係る啓発・普及に関すること
- 高性能林業機械及び林業労働力確保の促進に係る情報の収集・提供、相談その他の援助に関すること
- 林業労働者募集及び無料職業紹介に関すること

### **(3) 林業労働機械化センターの取組強化**

#### **① 相談・情報提供活動の強化**

林業労働者をはじめ事業主や労務担当者等からの相談への対応や情報提供活動を強化します。

#### **② 雇用管理の改善**

公共職業安定所等の関係機関と連携を図りながら、雇用管理者研修を実施するとともに改善計画の円滑な推進が図られるよう指導します。

#### **③ 新規参入の促進**

ホームページやSNSを活用した林業の魅力発信や、就業希望者を対象としたガイダンスの開催、高校・短大等や公共職業安定所へのリクルートブック配布等により新規就業者の募集を強化します。

また、森林・林業への理解の促進や林業への就業促進を図るため、林業系高校生を対象にした林業体験や普通科系高校生を対象にした林業セミナーを実施します。

## **2 林業関係者、市町村等の理解と協力**

国、県はもとより、市町村や森林組合等の関係機関が密接に連携・協力して、林業労働力の確保等に努めるとともに、林業労働機械化センターの円滑な運営が図られるよう支援することにより、これらの取組を促進します。

## **3 林業後継者の確保・育成**

山村地域において重要な役割を果たす林業後継者を確保・育成するためには、林業後継者等を対象とした計画的な学習活動や次代を担う林業後継者を育成することが必要です。

このため、林業後継者等で構成される林業研究グループ等の広域的・自主的活動への支援や、経営や施業技術に関する研修を実施するとともに、子どもたちを対象にした自然体験活動等森林環境教育や木育の推進により林業後継者の確保・育成を図ります。

## 基本計画を策定するに当たっての基礎資料

### 1 林業労働力等の目標値の算定基礎

#### (1) 林業就業者数

区 分	現況値 (令和元年度)	目標値	
		令和7年度	令和12年度
林業就業者数	2,222人	2,100人	2,000人

注 令和元年度の林業就業者数は、平成27年の国勢調査結果を記載している。

#### 【算定の考え方】

目標年度の事業量とその時点で予測される生産性等から必要労働量を算定し、さらに一人当たりの年間就業日数から算定した数値を林業就業者数とします。

素材生産に必要な労働量は、高性能林業機械を使用した生産量と生産性、未使用の生産量と生産性（林業機械保有状況調査）から算定します。

造林・保育に必要な労働量は、目標の事業量と予想される歩掛から算定します。

#### ①目標設定に当たっての生産性等の姿

現状：平成30年度高性能林業機械保有状況調査（山村・木材振興課）の結果から、機械使用の素材生産性は $8.6\text{m}^3/\text{人}$ 、未使用の生産性は $4.0\text{m}^3/\text{人}$ 、素材生産量に占める高性能林業機械の使用率は95%となっています。

造林、下刈、間伐（切り捨て）は、森林整備事業の標準歩掛を採用しています。

R12：素材生産性は若干の向上を見込んで $9.0\text{m}^3/\text{人}$ と推測し、機械使用率は95%とします。

造林、下刈、間伐（切り捨て）については、森林整備事業の標準歩掛を基に植栽本数の削減や施工時期及び施工方法の変更等を考慮しています。

R7：令和12年度目標値の平均値として設定。

#### ②年間就業日数

平成30年度の森林組合作業班の年間平均就労日数は、林産班造林班ともに210日以上がほとんどを占めており、令和12年度においても素材生産・造林等ともに210日として設定します。

#### (2) 新規林業就業者数

区 分	現況値 (令和元年度)	目標値	
		令和7年度	令和12年度
新規林業就業者数	211人	150人	150人

### 【算定の考え方】

令和2年の林業就業者数（推計）2,212人をベースとして、退職者の人数を考慮した10年後の就業者数と令和12年の目標就業者数との差を計画期間で除し、さらに定着率を考慮した数値を新規就業者の目標値とします。

#### ・目標値の算定

令和2年現在の林業就業者（推計）2,212人のうち70歳以上の1,170人が10年後までに退職するものと仮定すると、令和12年には1,042人と推計されることから、目標値の2,000人に対する不足者数958人を10年間で確保するためには、年間約100人の新規就業者が必要となりますが、定着率を考慮して150人とします。

### (3) みやざき林業大学校長長期課程研修受講者累計数

区 分	現況値 (令和元年度)	目標値	
		令和7年度	令和12年度
みやざき林業大学校長長期課程研修受講者累計数	21人	111人	186人

### 【算定の考え方】

みやざき林業大学校長長期課程の令和12年度までの受講者数の累計数を目標値とします。

#### ・目標値の設定

みやざき林業大学基本計画における事業計画の年間長期課程受講者数15人に基づき今後10年間の研修受講者の累計数を目標値として設定します。

## 2 木材生産

令和元年の素材生産量は199.9万 $\text{m}^3$ で、北海道に次いで全国第2位です。このうちスギの生産量は185.4万 $\text{m}^3$ で、平成3年以降全国第1位を維持しています。

表-1 素材生産量の推移 (単位：千 $\text{m}^3$ )

年 次	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
針 葉 樹	1,735	1,934	1,908	1,881	1,951
うちスギ	1,638	1,858	1,810	1,790	1,854
広 葉 樹	52	48	56	44	48
合 計	1,787	1,982	1,964	1,925	1,999

(木材需給報告書 (木材統計))

### 3 特用林産物の生産

令和元年の特用林産物の生産量は、乾しいたけ422 t、生しいたけ3,101 t、たけのこ862 t、木炭263 t、シキミ17,606千本となっており、乾しいたけの生産量は大分県に次いで全国第2位となっています。

表－2 特用林産物生産量の推移 (単位：t、千本)

年次	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
乾しいたけ	487	523	417	477	422
生しいたけ	2,174	2,385	2,822	2,936	3,101
たけのこ	929	749	556	183	862
木炭	452	390	314	285	263
シキミ	15,054	16,412	14,950	17,538	17,606

(山村・木材振興課調べ)

### 4 木材の加工流通

平成30年は、約97万m<sup>3</sup>の製材品を生産し、その出荷先は県内26%、県外74%となっています。

表－3 製材品の出荷先別出荷量 (単位：千m<sup>3</sup>)

年次	県内	県外							合計
		首都	中京	関西	九州	沖縄	その他	計	
平成26年	241	35	26	49	280	44	35	469	710
平成30年	250 (26%)	77 (8%)	42 (4%)	41 (7%)	413 (42%)	54 (6%)	66 (7%)	723 (74%)	973 (100%)

注) ( )内は構成割合

(木材統計年報)

### 5 素材生産を行う林業事業者

2015年世界農林業センサスによると、本県の主に素材生産を行う林業経営体数は246です。これらの経営体を事業規模別で見ると、年間5千m<sup>3</sup>未満が7割を占める一方で、5千m<sup>3</sup>以上が素材生産量の約8割を生産しています。

表－4 素材生産規模別経営体数（単位：事業体、m<sup>3</sup>、%）

区 分	経営体数	生産量
50 ～500m <sup>3</sup>	52 （ 21.2%）	6,086 （ 0.5%）
500 ～1,000	27 （ 11.0%）	13,335 （ 1.1%）
1,000 ～2,000	32 （ 13.0%）	38,605 （ 3.4%）
2,000 ～5,000	61 （ 24.8%）	170,311 （ 15.0%）
5,000 ～10,000	37 （ 15.0%）	191,051 （ 16.8%）
10,000m <sup>3</sup> 以上	37 （ 15.0%）	719,467 （ 63.2%）
計	246 （100.0%）	1,138,875 （100.0%）

（2015年世界農林業センサス）

## 6 林業労働者の雇用管理の現状

令和元年度の雇用管理状況をみると、賃金支払い形態については、森林組合で約8割、民間事業体でも約6割が日給制であり、全体では約7割を占めている。

表－5 賃金支払い形態別従事者数(177事業体) (単位：人、%)

区 分	森林組合	民間事業体	計
月 給 制	72 （ 12% ）	329 （ 32% ）	401 （ 24% ）
出来高払制	50 （ 8% ）	27 （ 3% ）	77 （ 5% ）
日 給 制	495 （ 80% ）	604 （ 58% ）	1,099 （ 66% ）
そ の 他	3 （ 0% ）	74 （ 7% ）	77 （ 5% ）
計	620 （100% ）	1,034 （100% ）	1,654 （100% ）

対象者：1,654人（令和元年度林業事業体における新規就業者等状況調査、及び令和元年度宮崎県の森林組合）

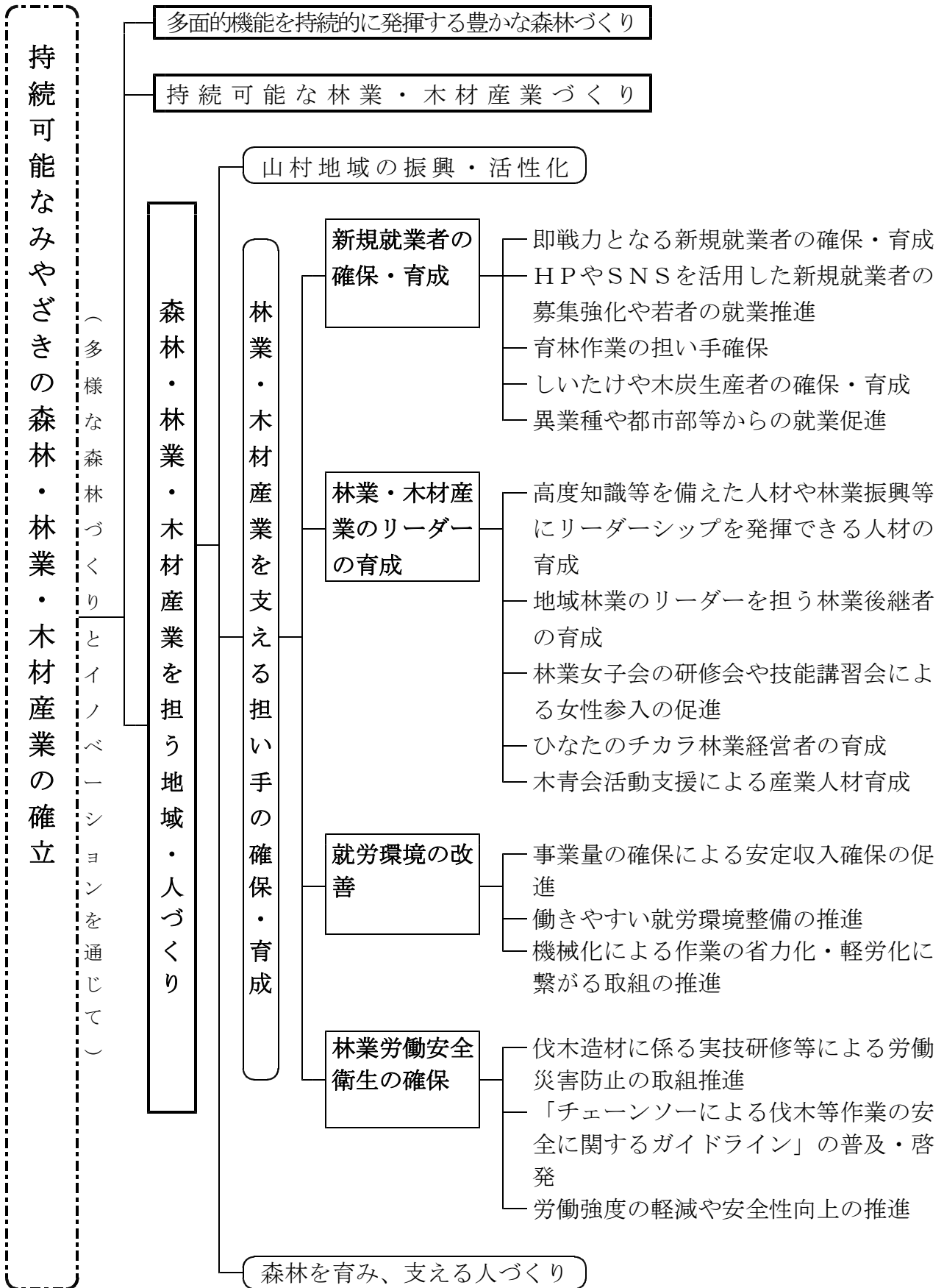
表－6 社会保険加入者数(177事業体) (単位：人、%)

区 分	森林組合	民間事業体	計
雇用保険	590 （ 95% ）	927 （ 90% ）	1,517 （ 92% ）
健康保険	557 （ 90% ）	912 （ 88% ）	1,469 （ 89% ）
厚生年金	553 （ 89% ）	849 （ 82% ）	1,402 （ 85% ）
退職金制度	504 （ 81% ）	734 （ 71% ）	1,238 （ 75% ）
調査者数	620	1,034	1,654

対象者：1,654人（令和元年度林業事業体における新規就業者等状況調査、及び令和元年度宮崎県の森林組合）

7 林業担い手の確保育成に関する施策体系（宮崎県森林・林業長期計画より抜粋）

（基本目標）



- ・データについては、最新のデータを使用した。  
ただし、センサスデータについては、2020農林業センサスの最終報告がされていないことから2015年農林業センサスを使用した。



## 林業労働力の確保の促進に関する基本方針

平成22年4月5日公表  
農林水産大臣  
厚生労働大臣

### 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応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が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、満足のある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ある働きがいを与え、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。

#### (ロ) 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。

#### (ハ) 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。

#### (ニ) 募集・採用の改善

求人に当たっては、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。

#### (ホ) 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、福利厚生の実施等を促進する。

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**

#### **(7) 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有しており、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、地域社会への定着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。