

和歌山県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

令和 7 年 1 月

和歌山県

はじめに

国は林業における労働力の確保を促進するため、平成8年に「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。)を制定し、同法に基づく「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を策定した。これをうけて、和歌山県では平成9年に「和歌山県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」(以下「基本計画」という。)を策定し、和歌山県が推進する林業労働力の確保に関する事項を示し、林業労働力の確保に努めてきた。

本基本計画は、昨今の林業を取り巻く情勢の変化に鑑み、令和4年10月26日に公表された労確法第3条第3項の規定に基づく、林業労働力の確保の促進に関する基本方針に基づき、本県における林業労働力を確保するため、本県が推進する林業労働力の確保に関する事項を示すものである。

1 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

(1) 本県の森林・林業を取り巻く情勢

ア 森林資源の現況

本県の森林面積は県土総面積の76%にあたる361千haで、うち民有林が344千ha、国有林が17千haとなっている。地域森林計画対象森林343千haのうち、人工林は208千ha、天然林は129千ha、その他6千haで、人工林率は61%と全国平均の40%を大きく上回っている。人工林の内訳を見ると、スギ89千ha(43%)、ヒノキ114千ha(55%)、その他6千ha(3%)とヒノキが主体となっている。

また、地域森林計画対象森林の蓄積量は、人工林104,735千 m^3 、天然林20,852千 m^3 、計125,588千 m^3 で、人工林のうちスギ50,422千 m^3 (48%)、ヒノキ52,751千 m^3 (50%)となっている。民有林人工林資源の齢級構成は、12~13齢級をピーク(全体の35%)に8齢級を超える人工林が97%を占めており、その総蓄積は101,182千 m^3 となっている。

イ 林業生産活動

本県の素材生産量は、平成26年次まで横ばい傾向で推移してきたが、平成27年次から徐々に増加傾向に転じており、増加の要因として合板用材、チップ用材、木質バイオマス用材の増加がある。

しかし、林業生産活動を林業産出額のうち木材生産産出額で見ると、令和4年次は約21億円であり、昭和55年の188億円をピークに、平成24年次の約16億円まで減少傾向であったが、平成25年以降から増加を示している。また、スギの山元立木価格の動向は、昭和55年の26,591円/ m^3 をピークに下落し、平成10年には10,000円/ m^3 を割り込み、全国平均を下回った。その後も下落を続け、令和4年には3,524円/ m^3 となり全国平均の4,994円/ m^3 を下回っている。

一方、人工造林においては、昭和30年度の12,167haをピークに減少し、令和4年度の造林面積は231ha/年となっている。これは、近年の木材価格の低迷及び造林費・保育費の増嵩等により、森林所有者にとって資本投下が困難な状況になっていることを示している。

ウ 林業における生産基盤整備の現状

本県における民有林林道の総延長は、令和4年度末時点で684路線、1,804kmで、林道

密度は4.47m/ha、舗装率は66.9%である。また、森林作業道の総延長は令和4年度末時点で、2,327kmであり、林道と森林作業道を合わせた路網密度は12.01m/haである。森林資源が充実し、主伐期に入ったことで木材輸送量が増加し、大型車両等による効率的な木材輸送に対応した林道の開設が必要となっている。

また、林道や森林作業道とともに林業における重要な基盤となる高性能林業機械は、生産性の向上だけでなく、林業労働者の労働強度の低減、労働安全性の確保に寄与するものである。本県における高性能林業機械の保有台数は令和4年度末時点で147台であり、このうちプロセッサやハーベスタといった伐木・造材機械が72台と半数を占めている。次いで、タワーヤーダやスイングヤーダといった集材機械が37台となっている。また、現在でも本県の主要な作業システムである架線集材においては、油圧式集材機と架線式グラップルを組み合わせた遠隔操作が可能な集材装置が開発され、今後一層の生産性の向上や林業労働者の労働強度の低減、労働安全性の向上が期待される。

しかし、これらの機械を導入するだけでは、事業主の収益の増大や森林所有者への利益還元、林業労働者の処遇改善に直結するものではなく、それぞれの地域や事業主の状況に応じた最適な作業システムを構築し、さらなる収益性の向上が必要である。

エ 木材需給の動向

本県における外材を含めた素材の入荷量は、昭和47年に2,571千m³/年とピークを示したが、その後は木造率の低下等により平成元年には1,772千m³/年まで減少。その後は住宅着工戸数の減少もあり、令和2年には196千m³/年とピーク時の0.8%となっている。

こうした素材供給において、素材供給量に占める国産材の比率は、平成元年には18%まで下落したが、その後、木材需要の低下に伴い外材の入荷量も減少し、令和2年には86%まで回復した。

今後も地域材のさらなる活用を推し進め、国際情勢を勘案しつつ木材自給率の増加を図ることが重要である。

オ 森林に求められる役割

森林は、水源のかん養や県土の保全等、多面的機能を有している。これら森林の多面的機能の発揮に加え、カーボンニュートラルを目指す取組が進められ、これまで以上に森林吸収源対策や建築物の木造化・木質化などへの期待が高まっている。

近年、主伐面積は増加傾向であり、再生林面積はその6～7割と全国平均の3～4割程度を上回っているが、本格的な利用期を迎えた人工林については、引き続き適切な間伐や主伐後の再生林を行うことで、資源として循環利用を図りつつ、森林ゾーニングに基づく施策の選択と集中により、生産性の高い経済林と森林の多面的機能が十分に発揮される環境林に誘導することが必要である。

(2) 事業主の現状と課題

本県の造林、保育、伐採等の森林施業の中心は森林組合や素材生産業者等の事業主である。令和2年の農林業センサスによれば、県内の林業経営体(以下「経営体」という。)数は、法人及び団体、個人を含めると340経営体であり、このうち素材生産を行っているのは60経営体となってい

る。また、素材生産を行っている経営体のうち、32 経営体が受託又は立木買いにより素材生産を行っており、これらの素材生産量は全体の 75%を占めている。

1 経営体あたりの素材生産量を見ると、2,000m³/年以上の経営体が約半数を占めており、平成 17 年の農林業センサスでの約 3 割から増加傾向である。一方、素材生産量が 500 m³/年以下の経営体が約 3 割を占めており、平成 17 年の農林業センサスでの約半数から減少傾向であるが、依然として小規模・零細な経営体も一定数いる。これらの経営体の経営の安定化、とりわけ事業量の安定的確保が必要であり、森林所有者等への施業提案等に向けた施業の集約化が不可欠となっている。一方で、素材生産量の増加により、再造林面積が増加していることから、1経営体当たりの素材生産量並びに再造林及び保育の面積は今後も増加すると考えられる。

こうしたなか、森林組合法(昭和五十三年法律第三十六号)においても、経営感覚に優れた人材等の登用について明記されるなど、事業量の安定的確保や生産性の向上等、経営能力の強化が急務である。

また、私有林の現状を踏まえると、森林所有者情報の把握や境界の明確化が不可欠であり、森林経営管理法(平成 30 年法律第 35 号)に基づく森林経営管理制度による森林の経営管理の集積等の取組を推進することで、これらの課題に早急に対応していく必要がある。

事業主には、森林所有者の合意形成から森林経営計画の作成、素材生産や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、幅広い役割が期待されている。

(3) 林業労働者の雇用管理の現状と課題

ア 雇用契約の状況

本県が令和 4 年度に実施した雇用環境に関する調査(以下「雇用環境調査」という。)によると、常勤の雇用契約を結んでいる者(以下「常雇者」という。)に対して、雇用契約書あるいは雇用通知書等文書を交付している事業主は、約 7 割であり、臨時の雇用契約を結んでいる者(以下「臨時雇用者」という。)に対して雇用契約書等を交付している事業主は約半数であった。臨時雇用者については、口頭の契約を行っている場合があり、雇用契約か請負契約か不明確なものが見受けられることから、今後は是正していく必要がある。

イ 就労条件の状況

(ア) 賃金に関する状況

本県が、令和 5 年 4 月に実施した雇用状況調査(以下「雇用状況調査」という。)によると、県内の事業主における賃金の支払方法は日給制が約 6 割、月給制が約 2 割であり、その他には月給制や日給制に出来制を併用して支給している事業主がみられた。

雇用環境調査によると、超過勤務手当は一部の事業主で支給しており、支給していない事業主については、超過勤務をさせない、または出来高制を併用しているためという理由である。また、賞与については、過半の事業主で支給されていた。その他諸手当については、班長手当、通勤手当などが支給されている。しかしながら、通勤手当を距離に関係なく定額支給としている、チェーンソー・刈払機等の機械損料を手当として賃金支払明細書に記載して支給するなどの事例があり、今後、手当や費用弁償等の林業労働者への支給について、改善すべき点が見られる。

(イ) 労働時間・休日・休暇に関する状況

雇用環境調査において、労働時間・休日・休暇の全てを定める就業規則等を有する事業主は約半数であり、労働時間については概ね全ての事業主で定めを有している。また、夏期、冬期で異なる労働時間を定める事業主もみられる。

休日については、完全週休二日制および定休日と不定休を併用している事業主が約半数を占めている。しかしながら、その他の事業主については不定休のみとしており、雨による休みだけでなく、数日間連続で勤務して1日休むという形態も見られる。また、ほとんどの事業主が年末年始、お盆についての休日を付与しているが、国民の祝日を休日としている事業主は3割程度である。

なお、年次有給休暇については、常雇者については6割の事業主において付与されているが、その日数はまちまちであり、法定の年次有給休暇が付与できるようにする必要がある。

ウ 社会保障制度への加入状況

社会保障制度への加入については、近代的な労働環境を構築するうえで重要な要素であり、新規就業者の獲得や他業種からの転職者の獲得のためにも完全加入が求められている。雇用調査から常雇者の社会保険加入状況みると、労災保険については、完全加入が実現しており、社会保険、雇用保険、厚生年金、退職金共済についても概ね全ての事業主が加入していることから、今後も継続していく必要がある。

エ 労働安全衛生の状況

林業の労働災害による被災者数は、労働安全意識の向上や高性能林業機械の普及等に伴い、本県においても被災者数は年々減少し、令和3年には39名(うち死亡者2名)、令和4年は34名(うち死亡者1名)、令和5年は33名(うち死亡者1名)となったが、労働災害の発生頻度である死傷年千人率は依然横這いで、災害の程度は他産業と比較して重篤な災害の割合が高い水準にある。

雇用環境調査の結果では、事業主が実施する労働安全対策として、林業労働者が装着する安全衛生保護具を支給する事業主は約8割、労働安全衛生に関する研修も約7割の事業主で実施されている。また、架線式グラブプルやドローン等の遠隔操作が可能な林業機械の導入による労働安全の向上も図られているところである。

しかしながら、林業の現場業務は様々な自然条件下で行われること、林業労働者の高齢化による身体機能の低下や、作業の慣れと油断による労働災害が絶えないことから、事業主の責務である労働安全対策の強化や快適な職場環境の形成をより一層促進するとともに、林業労働者の安全意識の徹底を図る必要がある。

オ 林業従事者のキャリア形成の状況

林業労働者のキャリア形成は、技術・技能向上のほか、長く勤めるうえでの目標設定等にもなりうることから林業労働者の意欲向上等にも資するとされている。林業労働者のキャリア形成として、「緑の雇用」事業によるフォレストワーカー研修やフォレストリーダー研修、フォレストマネージャー研修、本県が認定する林業技能作業士育成研修等があり、雇用環境調査によると、

約半数の林業労働者がキャリア形成研修を受講しており、今後も引き続き、キャリア形成研修等の受講を啓発、促進していく必要がある。

(4) 林業労働力の動向

ア 林業労働者数の推移

国勢調査によると、県内では昭和 35 年当時 13,363 人が林業に従事していたが、木材価格の下落の影響等により急激に減少し、5 年後の昭和 40 年には 6,882 人と 52%となった。その後も減少を続け、令和 2 年には 1,002 人となっている。

林業労働者の年齢構成をみると、昭和 35 年時点では 60 歳以上の高齢者の比率は 5%であったが、昭和 45 年以降 20%前後で推移し、平成 7 年には 48%と高齢化が一層進行したものの、令和 2 年に 32%まで低下した。

一方、30 歳未満の若年層の比率をみてみると、昭和 35 年は 27%であったが、その後減少を続け、昭和 55 年には 4%まで減少し、平成 2 年まで横這いであった。しかし、平成 7 年から増加傾向に転じ平成 17 年には 8%まで上昇したが、令和 2 年には 5%と減少している。

イ 雇用林業労働者の就業状況

雇用状況調査によると、令和 4 年度末時点で、直近 1 年間に 1 日以上事業主に雇用された林業労働者は 580 人で、うち約 6 割が森林組合に、残り 4 割が民間事業主に雇用されている。このうち常雇者は林業労働者の 70%となっており、雇用先別にみると、常雇者の割合は、森林組合で 61%、民間事業主で 84%となっている。

作業種別にみると、常雇者の割合は、造林・保育作業で 47%、伐採・搬出作業で 38%、その他作業で 15%となっている。

ウ 新規就業者の状況

林業への新規就業の状況は、平成 4 年度から平成 13 年度までの 10 年間は、一部の森林組合が新規参入者の確保に積極的に取り組んでいた。その後、平成 14 年度からは全国に先駆けた「緑の雇用」事業の取り組みにより、都市からの人口流動を進め、新規就業者が急増し、平成 14 年度から令和 4 年度末までに合計 1,298 名が雇用され、定着率は約 11%となっている。しかしながら、平成 14 年度からの 3 年間は緊急雇用創出特別基金事業による短期雇用も多く含まれていたことなどから定着率が約 10%と低位であったが、緑の雇用担い手対策事業となった平成 17 年から令和 4 年度末までの定着率は約 44%であり、就業後 3 年間の平均定着率は約 64%と他産業と同程度である。

平成 29 年度には、和歌山県農業大学校を「和歌山県農林大学校」に改編し、「林業研修部・林業経営コース」を設置し、新たに林業への就業を希望する者に対し、実践的な技術を持ち地域林業のリーダーとして活躍できる人材の育成を図っている。令和 4 年度末時点で 19 名の修了生が県内経営体に就業している。

また、林業への就業希望する者の確保の取り組みとして、本県や関係機関が連携し、都市部での林業関係イベントを開催する等、積極的なプロモーションを実施しており、近年では新規就業者が増加傾向で、令和元年度は 32 名、令和 2 年度は 46 名、令和 3 年度では 52 名、令和 4 年度では 40 名が新たに本県の経営体に就業している。

2 林業労働力の確保の促進に関する方針

本県が令和4年4月に策定した「和歌山県森林・林業“新”総合戦略(以下「新総合戦略」という。)」では、森林バーニングに基づく施策の選択と集中により、ICT など新技術を活用した「スマート林業」を推進するとともに、「林業の担い手の確保・育成」を図り、「適切な森林管理」のもとで、持続的な森林・林業・木材産業を目指すとし、進捗を図る指標として、素材生産量を令和元年の26万m³/年から令和8年までに35万m³/年への増産を目指している。

主伐後の適切な再生林を含め、将来にわたり森林を適切に整備・保全していくため、その担い手となる林業労働力の確保が重要であり、木材生産を担う労働者を確保・育成するとともに、森林クラウドシステム等ICT機器を活用し事業の合理化や省力化等に対応した人材の育成等も並行して実施する必要がある。このため、新総合戦略では「林業の担い手の確保・育成」として、55人/年の新規就業者を確保することを目標としている。

これらを達成するためには、雇用関係の明確化、雇用の安定化、他産業並みの所得や労働条件、労働安全の確保を引き続き務めるとともに、求職者への事業主のアピール度を高める募集・採用の改善や経験等に応じた教育・訓練機会の提供、多様な人材の活躍・定着の促進等により、林業への新規就業や定着を促進する。

加えて、生産性の向上等の事業の効率化を図るとともに、事業量の安定的確保、高性能林業機械等の導入及び林道・森林作業道の整備、経験年数や期待される役割や責任に応じたキャリア形成支援等による事業の合理化を一体的かつ総合的に促進する。

この方針は、県、市町村並びに関係機関が連携を深め、一体となった協力体制をもって推進し、この方針に基づく諸施策については、県と林業労働力確保支援センター(以下「支援センター」という。)として指定している一般社団法人わかやま森林と緑の公社により実施する。

3 事業主が一体的に行う労働環境の改善及びその他の雇用管理の改善、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

この事項の取組を進めるにあたっては、認定事業主を中心として、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推進することが必要である。

また、林業労働者に対する教育訓練の実施や雇用管理者を対象とした雇用管理改善研修、事業の合理化に係る相談等への対応といった伴走支援の取組を県及び支援センターが中心となって他の機関とも連携しつつ強化していく。

事業主における事業量の安定的確保や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の個々の取組に限界があることも多いことから、個々の事業主の取組に加え、複数の事業主による共同化、協業化等を通じた経営基盤と経営力の強化等も検討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に関する目標 ア 雇用管理の改善を促進するための措置

(ア) 雇用の安定化

事業主において林業労働者の雇用の安定化を図るためには、造林・保育と素材生産の組み合わせによる事業量の平準化や長期的な施業計画の策定等による事業量の安定的確保と相まって、通年雇用化や月給制の導入、能力に応じた所得の確保等、職業生活に

対する不安を取り除き安心して働ける雇用環境へ改善することと同時に相当程度の事業量の確保と高い生産性により収益性を向上させる。

また、常時5人以上の林業労働者を雇用する事業主においては、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) 労働条件の改善

労働条件の改善にあたっては、雇用関係を明確にするため、雇用契約書の締結、あるいは雇用通知書の交付等、文書による雇用契約を促進するとともに、雇い入れに際し、雇用条件の明示、賃金に関する事項についての書面交付を徹底する。特に、雇用契約か請負契約かが曖昧な雇用形態をとりがちなその他の請負制(団体出来高払制)の雇用については、班長だけでなく全労働者に対する雇用契約書又は雇い入れ通知書等の書面交付を徹底する。

また、労働時間、休日等の明確化、時間外労働及び休日労働に係る割増賃金、年次有給休暇等の労働基準法で定められた最低労働基準に関する規定の遵守、労働条件を明確にした就業規則の作成を徹底する。キャリア形成支援や能力評価の導入等を通じた他産業並みの所得の確保及び労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進やハラスメント防止対策の徹底、労働時間や休日数等の労働条件を改善し「働き方改革」を進めるとともに、労働時間などを限定して選択できる「多様な働き方」により、個人が自由度の高い働き方や暮らしを通じて、豊かさや仕事のやりがいを感じられるようにすることにより、新規就業者の確保と定着を促進する。

加えて、法令で定められた社会保険等への加入のほか、林業退職金共済制度等の退職金共済制度への加入、法令で定められた出産・育児・介護などにかかる休業のほか、その他休暇制度等の福利厚生の実施を促進する。

(ウ) 労働安全衛生の確保

安全衛生推進者等の担当者の選任、作業主任者等の有資格者の適正配置等、事業主における安全衛生管理体制の確立を徹底するとともに、近年の労働災害の発生状況を踏まえた安全作業に資する研修や安全意識の啓発を推進する。

併せて、伐倒技術の向上につながる研修会の受講、労働安全に資する装備の装着や装置等の設置を推進するとともに、高性能林業機械の導入等による労働強度の軽減等を図る。

また、熱中症の予防や蜂刺され災害の防止等の取組を推進するとともに、労働負荷の軽減及び職場環境の改善を図り、快適な職場環境の形成を促進する。

(エ) 募集・採用の改善

求人にあたっては、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、求職者への事業主のアピール度を高めるため、SNS や就職情報サイト等のデジタルツールを有効的に活用するとともに、支援センターによる職業紹介事業の活用や就業相談会への積極的な参加が必要である。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。

(オ) 教育訓練の充実

事業主における日常の業務を通じて必要な知識や技術、技能を身につけさせる教育訓練(OJT)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や技術、技能を身につけさせる教育訓練(OFF-JT)の計画的な実施に努める。

また、近年の高性能林業機械等の普及による作業システムや ICT 等の新たな技術の進展等、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しての研修等を実施する。

その他、県農林大学校林業研修部が実施するスキルアップコースの講習へ参加し、技術の研鑽に努める。

(カ) 女性林業労働者等の活躍・定着の促進

事業主において、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ことから、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成 27 年法律第 64 号)及び和歌山県男女共同参画基本計画を踏まえた取組を推進する。

(キ) 高年齢林業労働者の活躍の促進

事業主での技能の継承を円滑に進めるためにも、高度な熟練林業労働者である高年齢者の活躍が不可欠である。このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和 46 年法律第 68 号)における定年の引上げや継続雇用制度導入等による 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化及び 70 歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化を踏まえ、これらの制度を適正に運用する。

高年齢の林業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、作業方法の見直し等の適切な雇用管理を行うよう努める。

(ク) 林業分野における障害者雇用の促進

林業分野における障害者の雇用は、障害者の生きがいの創出や就労機会の拡大、社会参画の実現につながるものであり、他の地域では造林作業のほか山林種苗生産などの分野での取組が見られる。

ただし、林業分野においては、安全面や体力面等の課題や懸念があることから、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、仕事の切り出しの工夫や適切な合理的配慮による適正な雇用管理を行う。

(ケ) その他の雇用管理の改善

事業主による雇用管理の改善の取組を促進する観点から、支援センターによる認定事業主の雇用管理改善の状況の定期的な点検、林業における働き方改革の推進に向けた適切な助言・指導等を受け、雇用管理の改善を図る。

また、請負業務が多くなる林業においては、安全対策の実施や社会保険等への適正な

加入など、請負先に対して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、適切な工期の設定等を行う。

特に、請負先への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、労働時間の短縮等の労働条件の改善に配慮した業務の発注を推進する。

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

事業主が事業の合理化を進め、事業量の安定的確保を図るためには、施業の集約化や次項に掲げる機械化等による生産性の向上を図ることなどにより、素材生産量や事業量の拡大を実現しよう努める必要がある。このため、提案型施業や収益・生産性に配慮した効率的な施業を実施することができる森林施業プランナー等の人材の育成を促進する。

また、森林経理管理制度(森林経営管理法)に基づく市町村からの事業発注に対応できるように、森林経営管理法(平成 30 年法律第 35 号)第 36 条第 2 項の規定に基づいた一定の基準を満たした民間事業者や、法の要件に適合する民間事業者へと転換していくよう努める。

加えて、新総合戦略に基づく、水平及び垂直協業による素材生産体制の強化や素材流通体制の強化など川上から川下に至る安定的な木材供給体制の構築に積極的に参画に努める。

(イ) 生産性の向上

事業主が、生産性の向上を図るためには、高性能林業機械等の導入による森林施業の機械化が不可欠である。また、高性能林業機械等の導入は、労働強度の軽減や労働安全衛生の確保、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。

このため、現場条件に適した作業システムによる施業、作業道等の生産基盤の整備等を促進するとともに、作業システムの整備に必要な人材の育成を行う必要がある。こうした取組を通じ、それぞれの事業主において現在の労働生産性を上回る生産性を実現しよう努める。

さらに、事業量の変動への対応や業務負担の平準化等に資するため、造林・保育・伐採等の複数の異なる作業や工程に対応できる研修を県農林大学校スキルアップコース等で実施する。

(ウ) 「新しい林業」の実現に向けた対応

事業主が、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、伐採と造林の一貫作業等を推進するとともに、デジタルツールによる日報管理やレーザ測量・GNSS 等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用、森林クラウドシステム等の ICT を活用した生産・販売管理等の効率化といったスマート林業等に対応した人材の育成を推進する。

また、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

械等の導入に努める。

(エ) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

事業主は、新規就業者に森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性等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や安全な作業方法等が習得できるよう、「緑の雇用」事業等による研修受講を促進する。既就業者に対しては農林大学校林業研修部スキルアップコース等により、生産性の向上や現場作業の安全管理に必要な知識や技術、技能のほか、新規就業者への指導能力の向上を図る。

これら現場技能に関する教育訓練のほか、森林施業プランナーや「緑の雇用」事業におけるフォレストマネージャー等の現場管理や施業提案等を行える人材の育成も促進する。

このような段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、林業労働者のキャリアに応じた知識や技術、技能の向上を図り、事業の合理化と能力に応じた所得の確保に取り組む。

研修の受講や認定及び技能検定制度による技能士の取得等については、林業労働者自らの目標になるとともに、事業主にとっては林業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む。

(2) 認定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図るために県が講じる施策

ア 雇用管理の改善を促進するための施策

(ア) 雇用管理体制の確立に関する施策

雇用管理の改善を促進するため、労働関係法規、各種制度、雇用管理の改善方策等についての総合的な相談・指導を行う体制を確立する。

また、事業体の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主にあつては、雇用管理者を選任するよう指導する。

これらは、専門的な知識・経験を有する林業雇用管理改善アドバイザー(以下「アドバイザー」という。)等を中心に行い、その活動を支援する。

(イ) 雇用関係の明確化及び労働条件の改善に関する施策

雇用にあたり、雇用契約によるべきか請負契約によるべきかの判断を的確にするよう徹底指導するとともに、雇用関係の明確化を図るため、事業体の氏名又は名称、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等を明記した労働契約書の締結あるいは雇入通知書の交付等文書による雇用契約を行うよう指導する。

労働条件の改善については、雇い入れ時の労働条件の明示、賃金に関する事項についての書面交付、労働時間の明確化、時間外労働及び休日労働に係る割増賃金、年次有給休暇の付与等労働基準法の遵守すべき基本的事項について、県及び支援センターは、労働基準監督機関の協力のもとに徹底指導するとともに、労働条件の明確化を図り、その近代化を促進するため、就業規則の作成を指導する。作成に当たっては、アドバイザーによる助言・指導活動を行う。

(ウ) 社会保障制度及び福利厚生の充実に関する施策

社会保障制度への加入促進、福利厚生の実施を図るため、雇用管理者が中心となってその推進にあたるよう啓発に努めるとともに、福利厚生施設等の設置について林業・木材産業改善資金等の融資制度の活用を促進する。

(エ) 労働安全衛生の確保に関する施策

県は林業・木材製造業労働災害防止協会和歌山県支部(以下「林災防」という。)と連携し、現地巡回指導活動等を通じて安全衛生管理体制の確立を徹底指導するとともに、個々の事業主における緊急連絡体制の確立を促進する。

また、安全衛生思想の定着を図るため、安全衛生担当者の教育、安全衛生講習会・研修会の開催、安全管理手法の普及活動等を積極的に実施する。

(オ) 事業体等の経営基盤の強化と資質の向上に関する施策

事業主としての資質の向上を図るため、支援センターにおいて雇用管理の改善、経営の合理化や、経営マネジメント能力の向上など、経営に関する高度な知識と経営スキルの習得が図られるよう、経営者向けの研修会等を実施する。

(カ) 新規就業者の確保に関する施策

林業への新規就業者の確保を容易にするための諸活動を県及び支援センターにおいて総合的に実施する。また、林業就業希望者への広報活動や支援センターが実施する林業担い手職業紹介事業、わかやま林業就業サポート講習の開催など林業への就業を普及啓発する。

さらに、就業希望者を確実な就業や定着につなげるため、就業希望者への就業ガイダンスや現場訪問、トライアル雇用等の取組を推進するとともに、住宅等の情報の提供を促進するなど、定住への取組との連携を図る。

イ 事業の合理化を促進するための施策

(ア) 機械化の促進に関する施策

生産性と作業の安全性の向上を図るため、スマート林業機器や高性能林業機械、遠隔操作が可能な機器を中心とした林業機械の普及を推進する。また、機械の導入に当たっては、既存の融資制度等の活用を促進する。

機械作業を中心とした作業システムを推進するため、支援センターと県との連携のもと、高性能林業機械オペレーターを養成する。

(イ) 林業技術者の育成およびキャリアに応じた技能の向上に関する施策

林業技術者の育成に当たっては、新規就業者に対し、農林大学校林業研修部林業経営コースや「緑の雇用」事業等による基礎的知識や技術・技能の習得のための研修を実施する。既就業者については現場管理責任者(フォレストリーダー)研修や林業技能作業士育成研修を実施しキャリアアップを促進する。

その他、農林大学校林業研修部のスキルアップコースにおいて、架線集材技術や特殊伐採技術などの高度かつ安全な伐木・集材技術や若手従事者への指導スキルなどが習得できるよ

う技術力向上研修を実施する。

なお、各種研修については、県及び支援センターの連携により実施する。

(ウ) 事業量の確保に関する施策

事業量の安定的確保を図るため、経営の合理化や経営マネジメント能力の向上に資する研修の実施や森林所有者に対し森林整備の内容、経費、木材の販売収入などを明示したうえで施業を提案する森林施業プランナーの育成を推進する。

4 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等(以下「就業希望者」という。)に、森林・林業及び林業労働についての情報発信、雇用情報の提供体制の整備、就業に必要な林業技術等に関する研修の実施、支援センターが行う林業担い手職業紹介事業による就業あっせん等、就業に至るまでの一連の支援措置を促進する。

また、就業希望者を確実な就業や定着につなげるため、県が行う就業支援事業や「緑の雇用」事業等による就業希望者へのガイダンスや現場訪問先との連絡調整、トライアル雇用等の取組を推進する。

特に、地域林業のリーダーとしての活躍を志す者については、和歌山県農林大学校林業研修部林業経営コースへの入講を促し、最先端機材を活用した研修を通じて将来に繋がる知識と資格を取得して、就業できるよう研修生への支援を行う。

林家の後継者、事業主の後継者の知識、技術、技能、ノウハウ等の習得については県及び支援センターの連携により各種研修を実施する。

その他、県外からの就業希望者についてはわかやま移住定住支援センターや市町村のワンストップパーソンと、県や支援センターが連携して移住に関する支援も一体的に行う。

5 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

(1) 支援センターの指定及び業務運営

支援センターには、一般社団法人わかやま森林と緑の公社を指定し、業務拠点としてわかやま林業労働力確保支援センターを設置し、業務の運営に当たる。

業務については、雇用管理改善あるいは林業経営に見識の深い者を1名以上配置し、その運営に当たるとともに、業務において県や市町村と連携を図るほか、和歌山県森林組合連合会(以下「県森連」という。)や林災防等との連携も図るとともに、事業主に必要な情報提供も行う。

県は、支援センターの業務運営が円滑に行われるよう、その支援に努める。

(2) 林業関係者等との理解と協力

県森連、その他林業関係団体は一致協力し、雇用管理の改善と事業の合理化を促進するよう構成員に指導するとともに、林業経営を担うべき人材を育成・確保するため、事業主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、林業に関心を寄せる高校生や大学生、新規参入者等に対して行う就業体験・林業経営指導を推進する。

(3) 地域課題に対応した林業への新規参入・起業の促進等による多様な担い手の確保

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、林業への新規参入や事業主で一定の経験を持つ林業労働者による起業の動きが見られる。

これらの動きは、再生林の推進等の地域課題、また、林業労働者の裾野の拡大によって事業量の変動にも対応した林業労働力の確保や地域林業の活性化につながるものであることから、多様な担い手の確保に向けた取組を促進する。

(4) 建設業等異業種との連携促進

林業の生産基盤である路網の整備に当たっては、事業主と建設業等の企業が連携しつつ、人材や機材等を活用することが有効である。また、建設工事における木材利用、地域材を活用した住宅造り等の木材利用も含め、用途開拓や需要拡大等の取組により、事業量の確保や雇用の創出につなげていく。

なお、事業量の安定的確保や経営の合理化に資する ICT 技術や通信技術等を持つ企業との連携も積極的に推進する。

(5) 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、紀州備長炭、サカキやシキミ等の花木、きのこ等の特用林産物、木質バイオマス等の地域資源を活用した産業の育成の推進に努める。

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等に努める。

(6) 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

森林に対する県民の関心が高まりを見せている中、森林資源の循環利用、森林の整備・保全活動についての県民の理解向上に努める。

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、林業の魅力について県民の関心及び理解を深める。

(7) 外国人材の受入れ

林業分野における外国人材の就業について、林業労働力として外国人材を受入れる事業主に対し、関係法令を遵守した雇用契約、就業環境整備を行うとともに、適正な技術および技能の習得が図られるよう関係機関と連携して周知、指導を行う。