

林業労働力の確保の促進に関する 基本計画（第5次）

令和4年4月 1日から
令和9年3月31日まで
(令和4年11月15日公表)

徳 島 県

目 次

はじめに 基本計画の趣旨	1
第1 林業における経営及び雇用の現状と課題	
1 森林・林業を取り巻く情勢	2
2 「林業事業体」の現状と課題	3
3 林業労働力の動向と課題	5
第2 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向	
1 第1次～第4次基本計画の成果と課題	
1) 雇用管理の改善に関すること	8
2) 事業の合理化の実施に関すること	8
3) 就業の円滑化に関すること	8
4) 林業労働力確保支援センターの設置に関すること	9
5) 雇用管理の改善等に係る改善計画の認定制度に関すること	9
6) 林業労働者のキャリアアップに関すること	9
2 第5次基本計画の基本方針	
1) 雇用管理の改善に関する基本的方向	9
2) 事業の合理化の実施に関する基本的方向	9
3) 就業の円滑化に関する基本的方向	9
4) 林業労働力確保支援センターの運営に関する基本的方向	10
5) 雇用管理の改善等に係る改善計画の認定制度に関する基本的方向	10
6) 林業労働者のキャリアアップに関する基本的方向	10
第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に関する事項	
1 雇用管理の改善を促進するための措置	12
2 事業の合理化を促進するための措置	15
第4 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	
1 新規就業者の技術習得その他就業の円滑化の目標	17
2 新規就業者の技術習得その他就業の円滑化のための施策	17
第5 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	18
2 徳島県林業労働力確保支援センターの業務運営	18
3 林業研究グループや教育機関等による支援の促進	19
4 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	19
5 建設業等異業種との連携促進	19
6 山村地域の活性化及び定住条件の整備	19
7 森林・林業や山村に対する国民の理解の促進	19
8 外国人材の適正な受入れ	20
9 徳島県の施策の展開方向	20

はじめに 基本計画の趣旨

1 趣旨

徳島県においては、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」の規程に基づき、「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」を策定し、公益財団法人徳島県林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。）を中心に、林業就業者の育成・確保のための様々な施策を推進する。

2 計画期間

基本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5カ年間とする。

第1 林業における経営及び雇用の現状と課題

1 森林・林業を取り巻く情勢

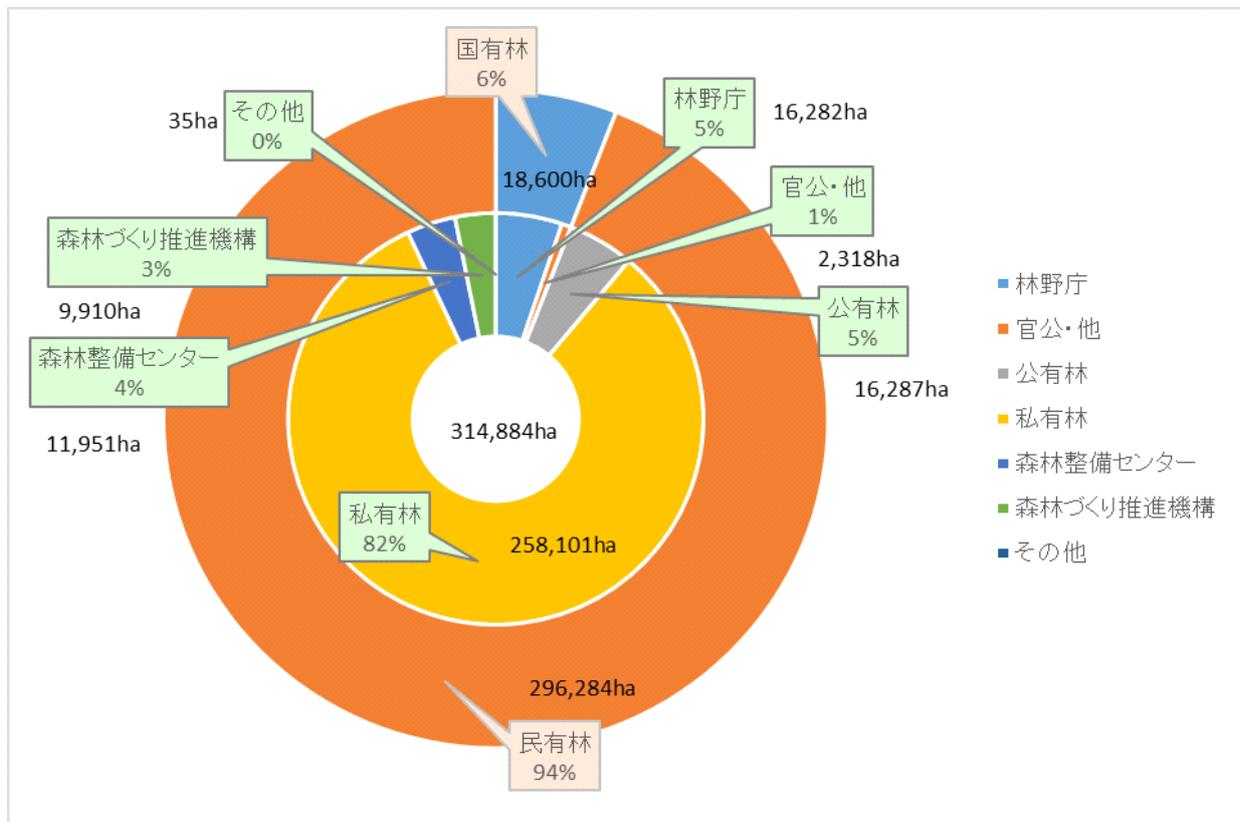
本県の森林・林業の現状として、県土総面積が41万5千haであり、そのうち森林は、県土の76%にあたる31万5千haである。森林の所有形態別内訳をみると、国有林が県土の4%にあたる1万9千ha（森林面積の6%）、民有林が県土の71%にあたる29万6千ha（森林面積の94%）である。また森林面積のうち58%にあたる18万3千haが人工林となっている。

県内の林業経営は、長期にわたる丸太価格の低迷や林業を主体的に支えてきた中山間地域の過疎・高齢化などの影響により、非常に厳しい状況におかれている。一方、森林の年齢構成に着目すると、スギ・ヒノキ人工林面積のうち10歳級以上が約127千ha（75%）を占めており、木材資源として本格的な利用の時期を迎えている。

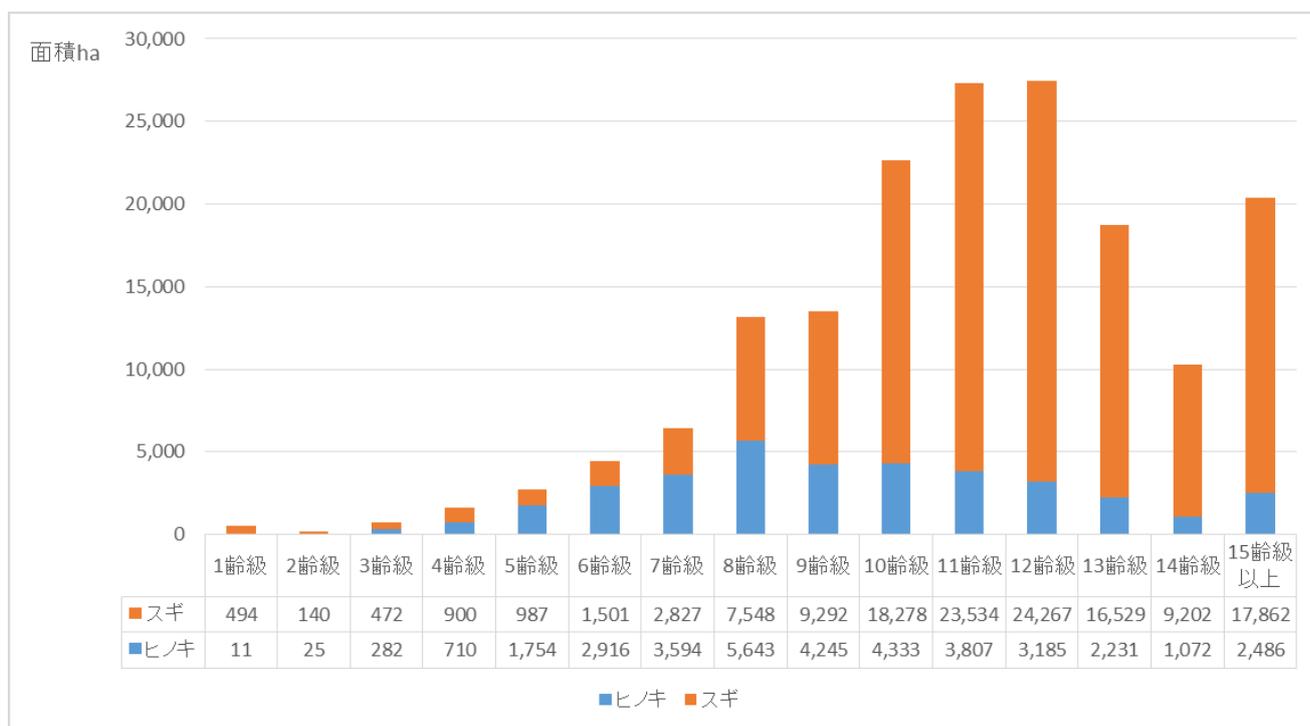
こうした資源的背景を受けて、県では、平成17年度から、従来の切り捨て主体の間伐から、搬出間伐へとシフトする「林業再生プロジェクト」に全国に先駆けて取り組んでいる。令和元年度からは、主伐による森林の更新も推進することで、素材生産量を70万m³と新規林業就業者を800人確保する10年後（令和10年度）の戦略目標を掲げた「スマート林業プロジェクト」に取り組んでいる。

今後、本県林業を支えていく森林組合等の林業事業体には、安定的な木材の供給や新規林業就業者の確保に向けて「組織や資金など経営基盤の安定」と「生産性の向上などコスト低減」に一層の努力が求められている。

【森林管理形態別面積（R3.3.31現在森林資源現況表）】



【スギ、ヒノキ人工林齢級構成（計画対象民有林 R3.3.31現在森林資源表）】



2 「林業事業者」の現状と課題

1) 経営状況と課題

ア 森林組合の状況と課題

不在村や経営意欲の低下した森林所有者が増加する傾向にある中で、地域の森林の適正な管理や、木材生産を担える事業者として、森林組合には大きな期待が寄せられている。

令和4年3月現在の組合数は9組合であり、広域合併の推進により経営基盤や組織の強化は図られつつある。

しかし、森林組合組織をより強固にしていくためには、理事や監査機能をはじめとした事業執行体制のさらなる強化が必要なほか、公的機関等からの委託事業など従来型の事業形態に加えて、搬出間伐や小面積皆伐などの林産事業や森林所有者からの長期受託管理など、自立的な事業展開の推進や積極的な事業量の確保に向けた経営の改善が望まれている。

また、団地化推進のために欠かせない森林施業プランナーの積極的な育成確保、搬出作業や路網作設における各プロフェッショナルの育成・確保が望まれている。

イ その他の林業事業者の課題

令和4年3月現在、県内の林業事業者登録状況は、森林組合を除いて59である。このうち、3人以上の林業従事者を常時雇用し、就業規則などを整備する登録林業事業者が41、「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく「改善計画」の認定を受けた認定林業事業者が18である。その中で市町村の出資による「第3セクター」や事業協同組合が3事業者、他産業から林業への新規参入では、建設業を中心に30事業者が事業者登録されている。また、事業協同組合の設立や起業による新規参入も進んできている。

公益社団法人徳島森林づくり推進機構では、森林の公的管理を担う新たな事業者として、直営班を有して受託林産事業に取り組むほか、平成28年度からは林業ブ

プロジェクトを担う即戦力の養成機関として、とくしま林業アカデミーを開講し、積極的な人材育成に取り組んでいる。

2) 林業労働者の雇用管理の現状と課題

ア 求人、募集活動

県内認定林業事業体では、「緑の雇用」新規就業者育成推進事業(林野庁所管)や県が実施する林業プロフェッショナル育成事業等を効果的に活用して、求人・募集活動・人材育成が行われており、高齢化による世代交代が急速に進む中で、若年層の採用と技術の育成が急がれている。

そのための安定的な事業量の確保と新規就業者の能力に応じた、効果的な研修の継続が求められている。

イ 雇用関係

賃金の支払い形態は、R2森林組合統計では5割程度は日給制であり、収入に関して不安定であることが伺える。

しかし、プロジェクトの推進により木材生産現場では、出来高制を併用した日給・月給制の導入など新しい雇用の形態も生まれている。

ウ 就労日数

R2森林組合統計では、年間210日以上従事している者は全体の49%となっており、ここ5年間の傾向では、H28の36%から増加傾向にある。

エ 労働条件

天候に大きく影響を受ける特殊な就業形態のため、有給休暇等労働条件改善に向けた取組は、まだまだ検討の途上にあると言わざるを得ない。

オ 労働安全衛生

林業における労働災害発生率(死傷年千人率)は他の産業と比較して非常に高いのが現状である。

林業に従事する上で習得が必要、あるいは望ましい資格は一般的に伐木等特別教育など12項目があげられる。

今後も、労働安全衛生の確保を図る上で、事業内容に応じた資格取得等或いはその更新が適正に行われるよう事業主に対する啓発が必要と考える。

安全研修等の実施については、作業員の高齢化と並んで近年新規参入する若年層に対して、間伐材の生産など危険を伴う作業が増加する傾向にある中で、適正な研修開催が実施されるよう指導を強化する必要がある。

また、県内各地域において地域林業労働安全衛生推進協議会が設置され、その統括組織として徳島県林業労働安全衛生推進協議会も設置し、労働災害の防止や発生原因の究明などを行い、安全衛生への意識啓発や研修の実施者としての役割は今後も重要である。

昨年公表された国の新しい「森林・林業基本計画」では、令和12年までに林業の死傷年千人率を半減させるという目標を掲げており、特に新規就業者にしっかりと安全意識を植え付けると共に、本県林業・木材産業界全体が「労働災害ゼロ」に向け、一致団結して対策を進めることが急務となっている。

カ 福利厚生

社会保険の加入状況は、R2森林組合統計によると、9組合の雇用労働者336人のうち、健康保険が約60%となっており、ここ5年間の傾向では、H28の4

0%から増加傾向にある。

キ 教育・訓練

研修等への参加派遣等の有無については、森林組合等林業事業体などでは、新林業生産システムの技術習得や林業プロフェッショナルの経営マネジメント研修、また、「緑の雇用」新規就業者育成推進事業（林野庁所管）によって、新規就業者を対象とした研修やリーダー研修にも積極的に参加されている。さらに、県が実施する主伐に特化した研修等も行われている。

そうした中で、県や関係団体においても、自己啓発や組織改革に向けて、森林施業プランナー研修などへの積極的参加による技術力の向上が求められている。

3 林業労働力の動向と課題

林業労働力の動向について国勢調査では、平成7年の1,255人から減少を続け、プロジェクト開始年である平成17年には604人で最小となったが、プロジェクトの取組成果もあり平成22年に初めて増加に転じた。令和2年には761人となり平成27年の前回調査と比べて61人の減となっているが、平均年齢は若返っており、このことは若者をはじめとする新規参入者よりシニア層を中心としたリタイア者が上回ったためと考えられる。

年齢階層別構成では、34才以下の若年層が、平成27年の前回調査に比べ25人の減、35～54才の中堅層が26人増、55才以上のシニア層が62人の減となっている。

このような変化の要因としては、

- 平成17年度から実施している5期にわたる林業プロジェクトにより高性能林業機械を県下一円に導入したことに加え、「緑の雇用」新規就業者育成推進事業等の研修による新規林業就業者の育成が挙げられる。一方で切り捨て間伐から搬出間伐等の事業への移行により、シニア層のリタイアが進み、年齢階層別の就業者数の変化となって現れている。

- 建設業等他産業からの参入支援による登録事業体の増加

→ H20年度末 6事業体 → R4年度末 30事業体

- 平成15年度からの国の「緑の雇用」事業による新規就業者対策

新規就業者に対する林業研修支援策の実施

H15～H17 「緑の雇用」担い手育成対策事業

H18～H22 「緑の雇用」担い手対策事業

H23～H27 「緑の雇用」現場技能者育成対策事業

H28～H29 「緑の雇用」現場技能者育成推進事業

H30～ 「緑の雇用」新規就業者育成推進事業

※新規就業者：499人（H17～R3）

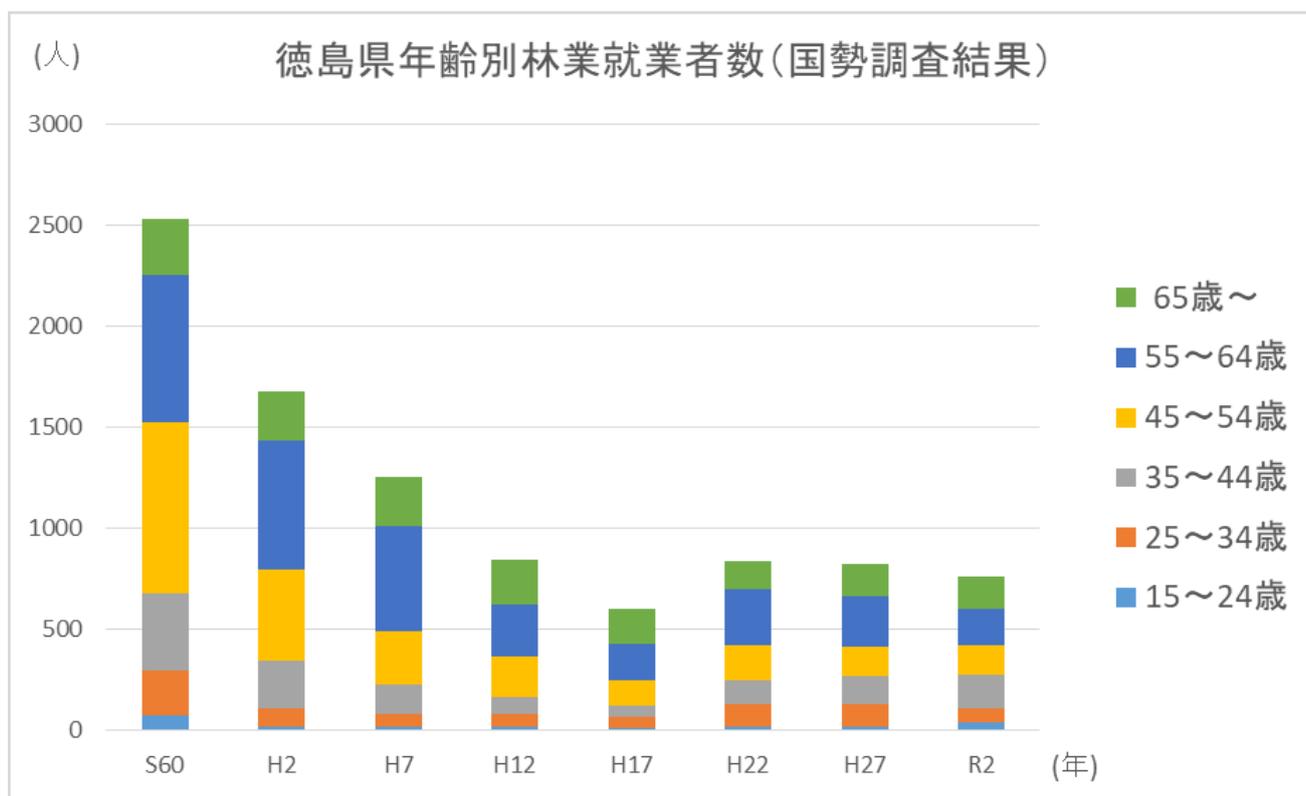
「緑の雇用」事業などを利用した新規就業者数

今後も林業労働力としての林業就業者確保や育成の基礎となる事業経営の合理化に向けて、作業現場では、高度な技術・技能を有した優秀な技術者や作業員の育成が求

められ、経営面では事業管理や経営管理などのマネジメントができる人材の養成が求められている。

そのため、若手の育成、他産業からの参入、女性の就業など、多様な能力を有する担い手の確保が課題となっている。

【林業就業者数の推移】



【参考資料】

徳島県市町村別林業就業者数(国勢調査)

管轄	市町村	S35	S40	S45	S50	S55	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	R2
東部徳島	徳島市	142	121	108	135	119	109	80	79	57	59	74	85	91
	鳴門市	22	13	5	10	10	10	4	3	1	2	2	7	0
	小松島市	6	13	12	12	13	4	8	8	8	1	10	9	15
	勝浦町	209	36	58	28	40	24	14	21	6	7	7	7	9
	上勝町	465	204	186	127	116	74	55	19	17	22	29	17	13
	佐那河内村	108	17	1	6	4	9	3	1	1	5	2	1	0
	石井町	3	3	1	4	4	7	5	8	3	1	10	12	12
	神山町	781	254	321	281	153	158	104	61	24	19	21	17	22
	松茂町	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1
	北島町	0	1	3	2	3	1	3	3	2	1	0	2	4
	藍住町	0	1	3	2	3	3	3	0	0	3	5	2	3
	板野町	9	3	2	1	1	0	3	1	0	0	1	1	2
	上板町	11	1	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	(吉野町)	5	0	1	0	4	4	2	4	4	0			
(土成町)	37	30	9	15	13	17	9	8	1	0				
小計	1,798	697	715	624	483	420	293	216	124	121	163	162	173	
東部吉野川	(市場町)	123	41	14	15	14	21	14	13	17				
	(阿波町)	28	3	10	2	3	14	3	8	6				
	阿波市										9	22	24	17
	(鴨島町)	6	13	4	6	8	13	6	10	11	0			
	(川島町)	7	3	3	5	5	17	10	11	10				
	(山川町)	114	23	10	19	24	25	17	11	9				
	(美郷村)	202	46	23	62	27	32	23	16	20				
	吉野川市										31	37	26	22
小計	480	129	64	109	81	122	73	69	73	40	59	50	39	
西部美馬	(脇町)	202	100	38	27	37	33	33	14	8	0			
	(美馬町)	60	5	10	7	15	15	5	18	8				
	(半田町)	127	46	41	93	34	69	34	26	16	0			
	(貞光町)	102	34	17	10	28	22	20	12	11				
	(一宇村)	344	114	162	175	117	161	65	28	18	0			
	(穴吹町)	661	132	162	241	103	129	63	53	32	0			
	(木屋平村)	485	262	275	251	184	90	53	46	34	0			
	美馬市										78	86	79	63
つるぎ町										37	32	35	36	
小計	1,981	693	705	804	518	519	273	197	127	115	118	114	99	
西部三好	(三野町)	62	19	25	13	20	13	6	7	11	4			
	(三好町)	51	23	5	14	18	22	13	14	12	5			
	(池田町)	1,462	207	129	161	126	108	60	46	25	19			
	(山城町)	589	226	354	310	351	129	128	63	54	29			
	(井川町)	77	34	33	59	40	44	22	14	6	5			
	(三加茂町)	146	50	37	53	74	83	56	35	17	16			
	(東祖谷山村)	491	315	423	376	163	105	52	48	31	19			
	(西祖谷山村)	181	85	128	122	87	63	26	16	9	9			
	三好市											128	142	146
	東みよし町											43	50	44
小計	3,059	959	1,134	1,108	879	567	363	243	165	106	171	192	190	
流域 合計	7,318	2,478	2,618	2,645	1,961	1,628	1,002	725	489	382	511	518	501	
南部那賀	(鶯敷町)	172	60	36	18	15	16	23	8	9				
	(相生町)	503	167	147	90	94	62	49	46	23				
	(上那賀町)	811	597	494	365	344	234	162	132	85				
	(木沢村)	478	330	357	277	149	75	54	51	38				
	(木頭村)	718	675	483	334	258	138	103	60	56				
	那賀町										139	165	149	106
	(阿南市)	317	86	76	54	49	48	29	37	23	10			
	(那賀川町)	6	6	8	6	11	8	6	4	6	1			
	(羽ノ浦町)	4	0	4	6	6	5	5	4	4	3			
阿南市											30	41	41	
小計	3,009	1,921	1,605	1,150	926	586	431	342	244	153	195	190	147	
南部美波	(由岐町)	44	8	5	0	2	2	1	2	2	1			
	(日和佐町)	220	90	64	109	86	55	37	24	22	14			
	美波町											26	16	18
	牟岐町	79	26	21	10	12	7	10	8	14	7	15	20	23
	(海南町)	773	367	348	301	282	179	152	92	51	27			
	(海部町)	89	24	24	27	28	13	15	15	12	7			
	(穴喰町)	271	122	108	116	123	57	27	47	12	13			
海陽町											90	78	72	
小計	1,476	637	570	563	533	313	242	188	113	69	131	114	113	
流域 合計	4,485	2,558	2,175	1,713	1,459	899	673	530	357	222	326	304	260	
合計	11,803	5,036	4,793	4,358	3,420	2,527	1,675	1,255	846	604	837	822	761	

第2 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向

県産木材の安定供給体制の整備，適正な森林整備の推進等林業・木材産業の活性化を図る上で欠くことのできない林業労働力の確保について，

第1次基本計画（平成9～18年度）

第2次基本計画（平成19～23年度）

第3次基本計画（平成24～28年度）

第4次基本計画（平成29～令和3年度）

を定めて実施してきたが，これらの成果と課題を踏まえて，改めて6つの基本的な方向を定め，林業関係者の総意のもと実行が図られるように努める。

1 第1次～第4次基本計画の成果と課題

1) 雇用管理の改善に関すること

支援センターと協力して，雇用の安定化や労働条件の整備，林業労働安全衛生対策など県に登録された「認定林業事業体，登録林業事業体」（以下「認定林業事業体等」という。）を中心に積極的に取り組むよう指導を行ってきた。

特に，林業労働安全衛生対策については，平成15年に「徳島県林業労働安全衛生推進大綱」を策定，平成21年度より，林業・木材製造業労働災害防止協会徳島県支部や徳島労働局等，各関係部局の協力により，県下3県民局単位で「地域林業労働安全衛生推進協議会」を設立し，

①林業労働安全衛生指導の徹底

②災害の未然防止を図るため，リスクアセスメントの導入促進の周知徹底などを行い，平成23年度には県下3地域の協議会を統括する形で「徳島県林業労働安全衛生推進協議会」を設置し，体制強化を実施している。

しかし，雇用管理の改善に係る事案については，安定的な事業確保が難しいこと等の理由により，雇用の常用化などは十分な成果が見いだせない状況にある。

2) 事業の合理化の実施に関すること

間伐など森林整備に係る事業が計画的・総合的に実施され，安定的な事業経営の一助となった。特に，平成17年度から開始された林業再生プロジェクトでは，県下全域に高性能林業機械が導入され，新間伐システム（路網と高性能小型林業機械の組み合わせによる間伐）により，間伐材の生産性が飛躍的に向上した。

しかし，令和元年度からの「スマート林業プロジェクト」では，主伐に対応した生産システムの導入などにより，県産材生産量を10年後の令和10年度までに70万㎥とする目標を掲げているため更なる規模の拡大が望まれ，林業事業体では，新林業生産システム（主伐も含めた効率的な搬出システム）に関して，より高度な技術や技能を有した人材を確保するほか，地形や施業方法に合ったシステムを構成する林業機械の導入などについても合理化の検討を行う必要がある。

また，皆伐後の人工造林については，通年植栽ができるコンテナ苗の活用を推進した。

3) 就業の円滑化に関すること

支援センターと協力して，新規就業者の募集に係る説明会等の開催や関係情報の収集と提供，新規就業者等を対象とした研修事業等を行った。

また，新規就業者の円滑な受け入れ条件整備と定着促進を目的として，認定林業事業体等に対して，徳島県森林整備担い手対策基金事業により，社会保険料や災害

上乘せ保険，資格取得や研修受講経費等への支援を行った。

さらに，林業プロジェクトの推進を担う技術者の育成を目的に，林業プロフェッショナルや主伐に特化したスペシャリスト研修を実施した。

こうしたことにより，新規就業の増加や素材生産量の増大につながっていることから，今後も引き続き事業の継続が求められている。

4) 支援センターの設置に関すること

平成9年7月に「財団法人 徳島県林業労働力確保支援センター」が，徳島県森林組合連合会内に設立され，平成25年には新たに公益財団法人として林業労働者の募集や新規就業者の研修等を実施している。その結果，平成17年度から令和4年3月までの新規就業者数は累計で499人となっており，引き続き，こうした事業が継続されることが望まれている。

5) 雇用管理の改善等に係る改善計画の認定制度に関すること

雇用管理や事業の合理化などの改善計画を立てることができる有能な林業事業体を知事が認定することにより，林業労働者の受け皿となるにふさわしい事業体を積極的に育成することを目的として，「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づいた事業体の認定を行っている。（令和4年3月現在27の林業事業体を認定）

6) 林業労働者のキャリアアップに関すること

林業労働者のキャリアアップを目的として，「森林施業プランナー」の養成や，「林業プロフェッショナル」などの養成確保を行うことで，木材の安定供給体制を支える人材育成に努めた。

2 第5次基本計画の基本方針

1) 雇用管理の改善に関する基本的方向

合併による組織強化や広域的な事業量確保，機械化の推進等によって，雇用の安定化，雇用関係の明確化，就業条件の改善など，より良い雇用関係が確立されるよう林業事業体に啓発を行う。

2) 事業の合理化の実施に関する基本的方向

地形や施業方法に合った作業システムに対応する高性能林業機械の追加導入などによって更なる生産性の向上を目指すほか，コンテナ苗による通年植栽を推進するなど，事業の安定的な確保を図る。

また，とくしま林業アカデミーや那賀高校森林クリエイイト課をはじめ，林業関係の高校等への出前授業などを実施すると共に新たな造林技術やスマート林業事業等の技術に対応できる人材を育成するなど，事業の合理化に欠くことのできない高度な技術や技能を有する林業就業者の育成確保を図る。

3) 就業の円滑化に関する基本的方向

支援センターと協力し，森林組合等の雇用計画情報などを収集，就業希望者に提供するとともに，就業者募集説明会や就業希望者に対する林業の基礎技術・資格習得研修会を開催する。

また，新規就業者の円滑な受け入れを促進するために，認定林業事業体等に対して支援を行う。

4) 支援センターの運営に関する基本的方向

支援センターは新規就業者の確保や育成について、これまでも重要な役割を果たしており、今後もその機能が維持強化されるよう運営の支援に努める。

5) 雇用管理の改善等に係る改善計画の認定制度に関する基本的方向

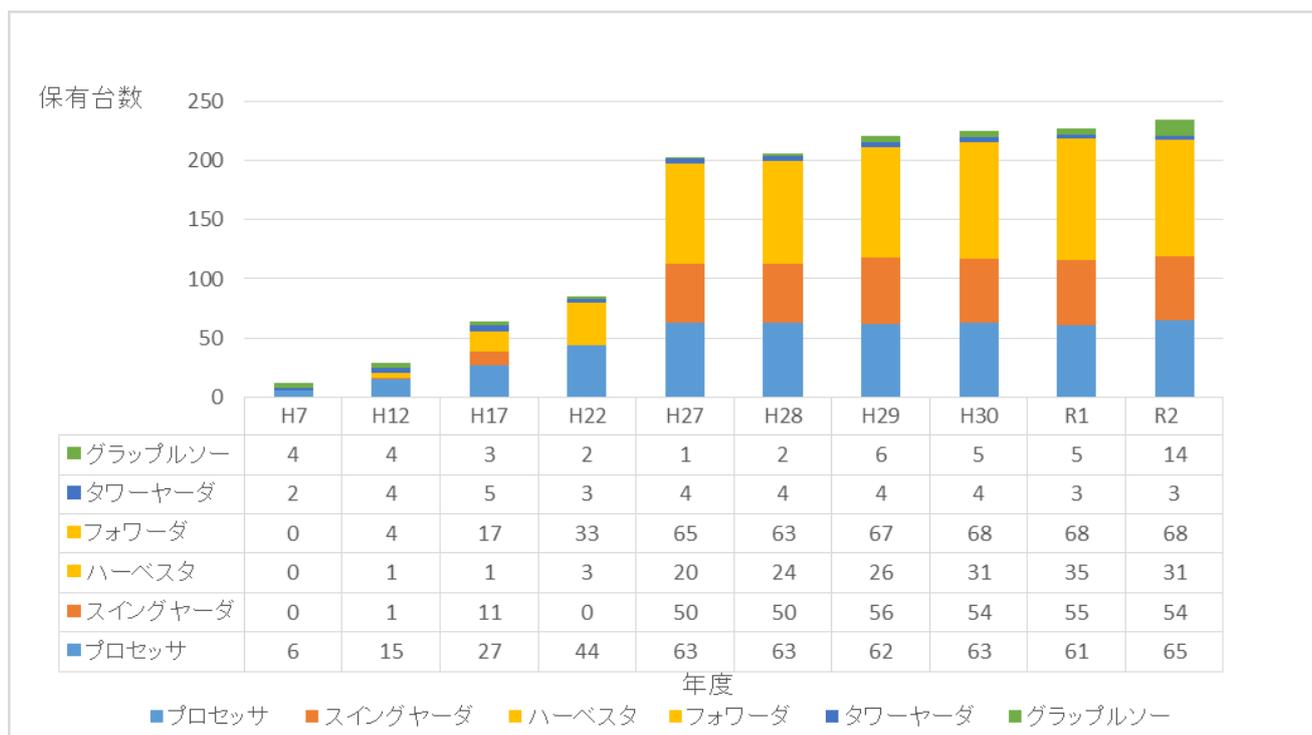
改善計画を実行する意欲や能力を有する事業体を育成確保することを目的として、「雇用管理の改善」や「事業の合理化」について、改善計画を作成した森林組合や林業会社などの林業事業体を、引き続き林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく認定事業主（認定林業事業体）として認定するとともに、その認定数が増加するよう関係事業体を指導する。

6) 林業労働者のキャリアアップに関する基本的方向

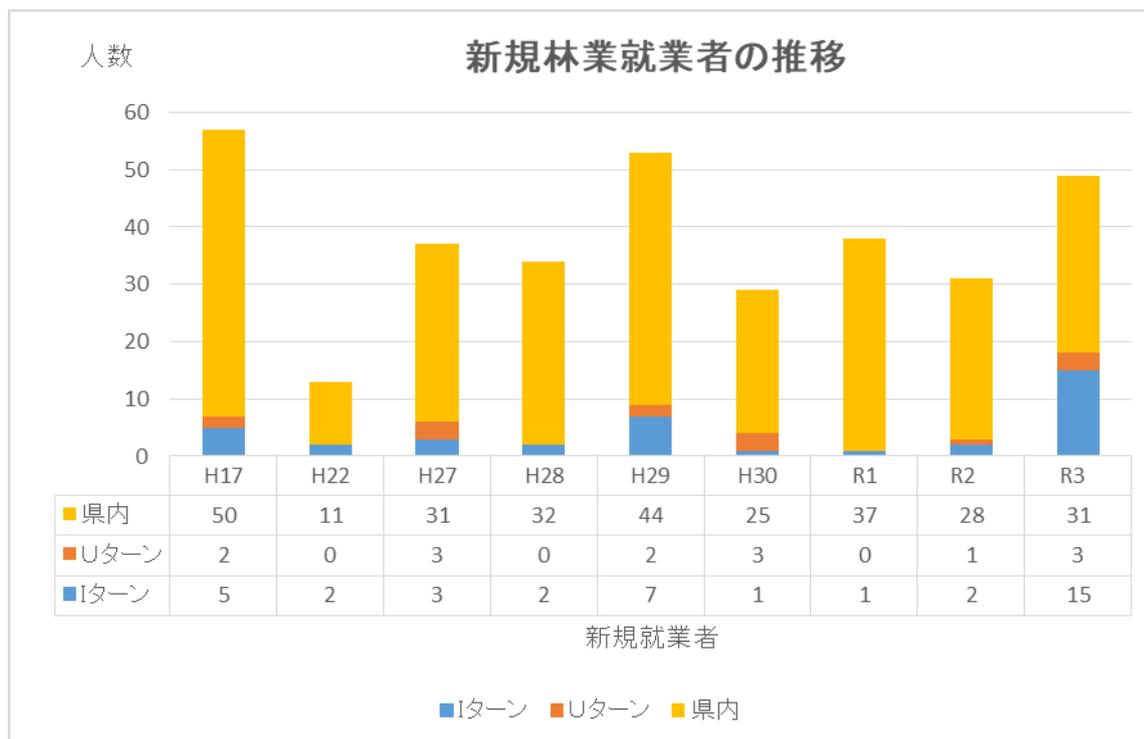
充実した森林資源を背景にした木材生産量拡大について、国においては「森林・林業再生プラン」、県においては「林業プロジェクト」において目標を掲げている。

この目標達成に向け、団地化推進をこれまで以上に進めるため、「森林施業プランナー」の養成や、県の進める「林業プロフェッショナル」などの養成確保をとおり、木材の安定供給体制を支える人材育成に努める。

【高性能林業機械の保有台数】



【新規林業就業者の推移】



第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に関する事項

地域の森林整備及び林業振興の担い手として、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当たっては、認定事業主を中心に、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重要である。

とりわけ、林業労働者に対する教育訓練の実施は、満足のいく働きがいを与え、林業への定着につながることから、教育訓練制度、各種研修等を支援していくことが必要である。

また、雇用管理者及び事業主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、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ことが求められている。

事業量の安定的確保や機械化等による事業の合理化は、経営規模の確立された事業体では有効であるが、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方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、協業化等を通じた経営基盤と経営力強化等の取組が必要である。特に森林組合については、森林組合法の令和2年法律第35号による改正措置を活用した事業連携を促進し、経営基盤を強化する必要がある。

そこで、本計画ではこれまでの基本計画を一部改めて次の事項を新たな目標とする。

1 雇用管理の改善を促進するための措置

1) 雇用管理体制の充実

事業主における雇用管理体制の確立を図るため、事業主を対象とした雇用管理研修やコンサルティング等を促進する。

また、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。

2) 雇用関係の明確化

労働者の将来設計を可能にするには、労働者と明確な雇用契約を結び、直接雇用を進めることが必要であり、雇用関係の明確化に向けた取組を進めることが必要である。

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、いわゆる「一人親方」との契約については、形式的に個人事業主であっても実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、引き続き周知・啓発を図るとともに、是正に向けた指導の徹底を図るなど、関係機関との連携を図りながら効果的な対応を推進する。

3) 雇用の安定化

林業労働者の雇用の安定化を図るためには、能力に応じた所得を確保するとともに、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が必要である。

このため、事業量の安定的確保と相まって、通年雇用化や月給制導入に努めるよう啓発を促進する。

4) 労働条件の改善

労働条件の改善に当たっては、相当程度 of 事業量の確保と高い生産性による収益性の向上により、キャリア形成の支援、多能工化の推進、能力評価の導入等を通じた他産業並みの所得の確保が重要である。

また、労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若年者等の入職及び定着の促進の観点から、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の改善が重要である。

このため、事業主に対する雇用管理情報の提供・啓発に努め、林業における働き方改革の推進や週休制の導入等を促進する。

その際、就業規則の作成義務がない小規模の事業所においても、事業主と労働者が共同してルールを作成し共有することが有効であることから、就業規則の作成を促進する。

また、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中小企業退職金共済制度への加入など福利厚生 of 充実等を促進することとし、一人親方に対しても労災保険特別加入制度や林業退職金共済制度への加入について周知・啓発を図るなど、労働条件の改善が図られるよう一層の啓発・指導を推進する。

5) 労働安全の確保

全産業平均と比べ極めて高い労働災害の発生状況を改善するため、労働安全衛生関係法令や「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」等に基づく遵守事項の徹底を図ることが重要であり、近年の労働災害の発生状況を踏まえた、経験や年齢に応じた安全作業に資する研修や安全意識の啓発を促進し、労働災害の発生頻度が高い小規模な事業主等の安全対策を強化する。

令和12年までに林業の死傷年千人率を半減させるという森林・林業基本計画の目標を達成するため、本県林業・木材産業界全体が「労働災害ゼロ」に向けて、一致団結して安全対策を進める。

あわせて、労働安全に資する装備・装置等の普及の取組を促進するとともに、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や労働強度の軽減等を図る。

また、遠隔操作・自動操作機械の開発、携帯電話が通じない森林内であっても、労働災害発生時に即時の救助要請が可能となる通信手段の活用により、緊急時の連絡体制の確保を図る。

加えて、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、林道等整備によるアクセスの改善、休憩施設の整備等による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。

6) 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合同求人説明会への参加を促進する。

7) 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（OJT）及び日常の業務から離れて講義を受けることにより必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（OFF-JT）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、習得された知識や技術、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。

また、近年の高性能林業機械の普及による作業システムの変化や、ICT等の新たな技術の進展、労働安全衛生関係法令の見直し、自然環境に配慮した施業への対応など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する学び直しの機会の充実を図ることも求められている。

その他、とくしま林業アカデミーをはじめとする林業への就業を目指す学生等への支援等により、段階的かつ体系的な人材育成の取組を推進する。

8) 女性労働者等の活躍・定着の促進

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）を踏まえ、一般事業主行動計画策定や「えるぼし認定」等の取組を推進する。

また、多様な人材が林業への入職を選択し、働き続けられるよう、就業者と就業に関心を有する者との交流機会の創出、作業方法や安全対策の配慮、トイレや更衣室の整備、ハラスメント防止対策の徹底等による職場環境の改善を促進するとともに、それぞれが目指すワーク・ライフ・バランスを後押しできるような就労環境の整備を促進する。

9) 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、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、これらの制度が適正に運用されるよう周知・指導等を行う。

高年齢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、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等の適切な雇用管理が行われるよう啓発・指導を推進する。

10) 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、全国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。林業分野においても、事業主による仕事の切り出しの工夫や適切な合理的配慮の提供等、障害者雇用に係る必要事項に関して、周知・啓

発を促進し、障害者雇用の一層の推進を図る。特に、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、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等について、事業主の責任として適正な雇用管理を行う。

1 1) 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・指導等の取組を促進する。

また、請負事業が多い林業においては、安全対策の実施や社会保険等への適正な加入など、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推進する。

特に、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資する事業の発注を推進する。

2 事業の合理化を促進するための措置

1) 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、収益や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。

さらに、森林経営管理制度による経営管理実施権の設定を活用する等、事業主は長期的視点をもって経営力の強化に取り組む。

また、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、国有林野事業等と連携した安定的な事業の確保に努める。

なお、事業量の安定的確保に当たっては、その前提として、県の進める「スマート林業プロジェクト」の計画や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）などに基づき、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。

2) 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、リース・レンタル体制の整備等も含めて高性能林業機械等の導入を図るとともに、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。あわせて、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とともに、作業システムの整備に必要な人材の育成に向けた取組や日報の活用による作業システムの改善を推進する。

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、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多能工化を推進する。

3) 「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、伐採と造林の一貫作業等の新たな造林技術に関する知識を持つ造林手や、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、ICTを活用した生産流通管理等の効率化といった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を推進する。

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所得の確保及び労働環境を確保し、「長期にわたる持続的な経営」を実現できる事業主の育成を推進する。

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・自動操作機械等の開発・普及を推進する。

4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

林業労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている「緑の雇用」事業等により、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、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。

また、一定程度の経験を有する林業労働者を対象に、現場管理責任者への教育訓練として、作業システム、森林作業道等の作設、生産管理等の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。

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、複数の現場間や関係者との調整による生産性・安全性の向上等に必要な知識や技術、技能の習得を促進する。

これら現場技能に関する教育訓練のほか、事業量の確保等による事業の合理化を図るため、森林施業の集約化等を担う森林施業プランナーや木材の有利販売等を担う森林経営プランナーの育成を促進する。

このような段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、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努める。

また、これらの研修や資格取得については、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めるよう、その指導等に努める。

また、林業労働者の職業能力が広く社会一般において適正に評価されるよう、その仕組みの活用等を図ることにより、職業能力の見える化を推進する。

第4 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

事業主等への支援として、新たに林業に就業しようとする者等に、林業従事者として林業に必要な資格取得や研修受講等に対する支援を行う。

また、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県内外での就業相談活動や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。

さらに、就業希望者を確実な就業や定着につなげるため、「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とともに、県や市町村が行う住宅、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など、定住への取組との連携を図る。

1 新規就業者の技術習得その他就業の円滑化の目標

1) 林業就業者の促進

支援センターと協力して、求人情報などの情報を提供する。

2) 基幹的林業労働者の養成システムの確立

県、支援センター等が行う各種研修を系統的に組み合わせ、林業就業者の養成を行う（林業プロフェッショナル養成研修等の実施）。

3) 「とくしま林業アカデミー」による人材育成

公益社団法人徳島森林づくり推進機構が運営する「とくしま林業アカデミー」において、林業現場における即戦力の人材を養成する。

2 新規就業者の技術習得その他就業の円滑化のための施策

1) 新規就業促進のための普及啓発

支援センターと協力し、就業説明会の開催などの普及啓発活動を行う。

2) 就職情報・労働力の需給情報等の収集・提供

支援センターと協力し、就業説明会の開催やパンフレットの配布、HPやSNS等によって関係情報の提供を行う。

3) 林業技術・技能研修の充実

県及び支援センターにおいて、必要な研修等を行う。

4) 就業斡旋及びアフターフォローについて

公益社団法人徳島森林づくり推進機構において、「とくしま林業アカデミー」で養成した人材の就業にかかる無料職業紹介事業の実施と、就業後のフォローアップを実施する。

5) その他

徳島県森林整備担い手対策基金の効果的な活用を図る。

第5 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

県は、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、地域の林業や林業労働に関する各方面の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とともに、事業主に対する指導等の支援が効果的に実施できるよう、県はもとより、市町村、森林組合等の関係機関の連携強化を図る。

1) 支援センターの概要

平成3年3月8日に「(財)林業労働対策基金」を第34条法人としてその基金造成にあわせて設立。設立後については、基金の運用益を活用した事業のみを実施。その後、平成8年5月24日に「林業労働力の確保の促進に関する法律」が公布・施行され、平成9年7月18日に「(財)林業労働対策基金」の寄附行為を変更し、「(財)徳島県林業労働力確保支援センター」が発足。また、平成25年3月18日に一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴い、「(公財)徳島県林業労働力確保支援センター」として新たに発足した。

2) 支援センターが行う主な事業

- ア. 林業担い手の育成，確保に関する事業
- イ. 林業事業体の育成強化に関する事業
- ウ. 林業労働者の募集に関する事業
- エ. 研修の実施に関する事業
- オ. 情報の収集提供に関する事業
- カ. 調査研究及び啓発活動に関する事業
- キ. その他前条の目的を達成するために必要な事業

3) 認定林業事業体

事業主は、林業労働力の確保の促進に関する法律に定められた、改善計画を作成し、知事に提出して、認定林業事業体となり、国の基本方針及び県の基本計画に沿って、雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に進め、林業労働力確保支援センターの支援を受けながら、林業労働力を確保する受け皿となる。

3 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。

4 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、製材工場や木材市場等による林業への新規参入や林業事業体で一定の経験を持つ林業労働者による起業のほか、地域の林業経営の担い手の一つとして注目される自伐型林業や特定地域づくり事業協同組合の枠組みを活用した取組、地域間の連携等による動きが見られる。

これらの動きは、再造林の推進等の地域課題、また、林業労働者の裾野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り、林業労働者の雇用環境や職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、地域における課題に対応した多様な担い手の確保に向けた取組を促進する。

5 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、林業の生産基盤である路網整備、建設工事における木材利用、地域材を活用した住宅づくりや脱炭素社会の実現に資する等のための「建築物等における木材の利用の促進に関する法律（平成22年法律第36号）」を踏まえた都市等における木材利用も含め、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。

6 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、きのこ、木炭、薪、竹、漆等の特用林産物、広葉樹、ジビエなどの地域資源を活用した産業の育成、加えて、健康・観光・教育など様々な分野で森林空間を活用する森林サービス産業の推進等に努める。

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。

7 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・保全活動を行う団体が増加している。このような取組の促進を通じて、森林資源の循環利用、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，林業の魅力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情報発信を推進し，山村と都市との交流や山村への定住の促進の強化に努める。

8 外国人材の適正な受入れ

技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした技能実習制度に基づく技能実習生等の林業分野で働く外国人労働者は，他産業に比較して少ない状況にあるが，現在，業界団体において，技能実習2号移行対象職種追加に向けた取組が行われている。

技能実習生の受入れに当たっては，労働力の需給の調整の手段として行われてはならず，技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護が図られるよう，技能実習生を受け入れる事業主（実習実施者）が外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）及び労働基準法（昭和22年法律第49号）等の関係法令を遵守するとともに，適正な雇用契約，就業環境整備を行うよう，外国人技能実習機構等の関係機関と連携して周知，指導を徹底する。

9 徳島県の施策の展開方向

徳島県においては平成17年度より路網と高性能林業機械の組合せにより，搬出間伐を推進する「林業再生プロジェクト」，「林業飛躍プロジェクト」を，平成23年度からは「次世代林業プロジェクト」により主伐も視野に入れた県産材の増産体制の構築を，平成27年度からは更なる増産を目指した「新次元林業プロジェクト」を推進してきた。

また，令和元年度からは新たな森林経営管理システムによる施策の推進や最先端技術を活用した事業を展開し，素材生産量の増加や新規就業者の確保を目指した「スマート林業プロジェクト」を推進している。

プロジェクトに掲げる目標の達成に向け，林業労働力の確保や育成についても様々な研修や支援制度を行ってきた。

今後も，全国よりいち早く主伐期を迎えた充実した森林資源を背景に，林業労働力の育成による県産材の増産をとおして，森林・林業のみならず，木材産業の発展に向けて一体的に施策を推進する。