

林業労働力の確保の促進に関する基本計画

2021年（令和3年）1月

愛知県

目 次

第1章	基本計画策定の趣旨	1
1	趣旨	1
2	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
2	林業労働者の現状	2
3	林業経営体の現状	4
第3章	林業労働力の確保の促進に関する方針	6
1	施策体系	6
2	主な取り組み	7
3	施策項目の数値目標	7
第4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	8
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に関する 目標	8
(1)	雇用管理の改善	8
(2)	事業の合理化	9
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 を図るための施策	11
(1)	雇用管理の改善を図るための施策	11
(2)	事業の合理化を促進するための施策	12
第5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	13
第6章	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	14
1	認定制度	14
(1)	認定事業主	14
(2)	意欲と能力のある林業経営体	14
(3)	育成経営体	14
(4)	あいちの五つ星林業経営体	14
2	林業労働力確保支援センター	15
3	山村地域の活性化及び定住環境の整備	15
4	森林・林業に対する県民の理解の促進	15
5	建設業等異業種との連携促進	16

第1章 基本計画策定の趣旨

1 趣旨

国は林業労働力の確保の促進に関する法律（1996年（平成8年）法律第45号）を制定し、林業労働者の雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に進めようとする事業主に対する支援措置、並びに新たに林業に就業しようとする者に対する就業の円滑化のための措置を講じている。

また、これらを積極的に進めていくため、国として、施策の基本的な方向を明らかにしておく必要があることから、林業労働力の確保の促進に関する基本方針が定められている。

林業労働力の確保の促進に関する法律の第4条に基づき、本県としても、国の基本方針に即して、林業労働力の確保の促進に関する方針、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などを定め、林業労働者の新規就業の促進や事業主の経営基盤の強化を図るなど、林業労働力の確保・育成を総合的に推進するものとする。

2 計画期間

基本計画の計画期間は、2021年度（令和3年度）から2025年度（令和7年度）までの5年間とする。

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

2019年度（令和元年度）末の本県の森林面積は、民有林21万ha、国有林1万ha、合わせて22万haとなっており、県内総土地面積の42%を占めている。また、地域森林計画対象森林21万haのうち、人工林が13万haで、人工林率は64%と全国平均の46%を大きく上回っている。

人工林の齢級構成をみると、10歳級以上が85%を占め、この充実した森林資源を循環利用していくことが重要な課題となっている。

このため、「伐る・使う→植える→育てる」循環型林業の推進等のため、2018年度（平成30年度）からは、木材の生産・流通の合理化を目指し、ICT等を活用したスマート林業にも取り組んでおり、その結果、本県の木材生産量は、2019年（令和元年）は139千 m^3 となり、5年前（2014年（平成26年））の116千 m^3 に比べて20%増加している。

2019年（平成31年）4月には、「森林経営管理法」「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」がそれぞれ施行され、県及び市町村における森林整備等を取り巻く環境が大きく変わることとなった。さらに少子高齢化の進行に伴い、労働力不足が見込まれる中で、これまで以上に林業の担い手の確保に取り組む必要がある。また、新型コロナウイルス感染症の流行等の新たな脅威に対して、柔軟に対応できる林業経営体の体制作りが必要である。

本格的な利用期を迎えた森林資源を生かすため、資源の利用を考慮しつつ、多様化する森林に対する県民の要請を踏まえ、森林の持つ水源の涵養、自然環境の保全、地球温暖化防止などの多面的機能を高度に発揮させるため、林業労働力を確保し、適切な森林整備と保全を進める必要がある。

2 林業労働者の現状

林業労働者就労動向調査によると、愛知県内で年間30日以上、林業に従事した林業労働者数は、2018年（平成30年）で558人であった。5年前に比べて19人の増加となり、調査を開始した1973年（昭和48年）以降、初めて増加に転じた。

平均年齢は、1998年（平成10年）をピークに若返りの傾向にあり、2018年（平成30年）は2013年（平成25年）から4歳低下し52歳であった。また、60歳未満の人数は、2018年（平成30年）は367人となり、5年前に比べて86人増加した。これは、「緑の雇用」事業等の効果と考えられる。

1年間の平均就労日数は、2018年（平成30年）で147日となり、5年前に比べて13日減少した。また、年間作業延べ日数は2013年（平成25年）の86,069日から4,523日減少し、2018年（平成30年）は81,546日であった。これは高性能林業機械の導入が、2018年度（平成30年度）は88台となり、5年前に比べて25台増加（40%増）し、作

業の効率化が進んだことや、間伐面積が、2018年度（平成30年度）は3,193haとなり、5年前に比べて510ha減少（14%減）したことなどが原因と考えられる。

林業労働者に占める林業経営体に雇用されている労働者の割合は、調査開始後最低であった1983年（昭和58年）の39%が、2018年（平成30年）には81%となった。

このように、林業労働力の中心は、林業経営体に雇用されている労働者であり、安定的な林業労働力の確保・育成を図るためには事業量の安定確保や労働条件の改善等を図り、魅力ある林業経営体の体制づくりが必要である。なお、県内の森林組合の作業班員数は減少傾向にあるものの、平均就労日数は、2018年（平成30年）は197日となり、5年前に比べて31日増加し、雇用安定化の傾向が見られる。（表1、図1、図2）

表1 林業労働者就労動向調査結果概要（愛知県が5年毎に調査）

年次	1983 (S58)	1988 (S63)	1993 (H5)	1998 (H10)	2003 (H15)	2008 (H20)	2013 (H25)	2018 (H30)
労働者数※	2,191人	1,856人	1,400人	878人	676人	583人	539人	558人
増減率	—	▲15%	▲25%	▲37%	▲23%	▲14%	▲8%	4%
雇われ者率	39%	42%	45%	44%	59%	83%	77%	81%
平均年齢	56歳	59歳	62歳	64歳	61歳	56歳	56歳	52歳
平均就労日数	118日	126日	127日	129日	155日	144日	160日	147日
年間作業延べ日数	257,607日	233,069日	177,751日	113,254日	104,451日	84,240日	86,069日	81,546日
全国	—	—	11万人	8万人	6万人	6万人	8万人	7万人

※愛知県内で、年間30日以上林業に従事した者

全国の就業者数：出典 総務省「労働力調査年報」

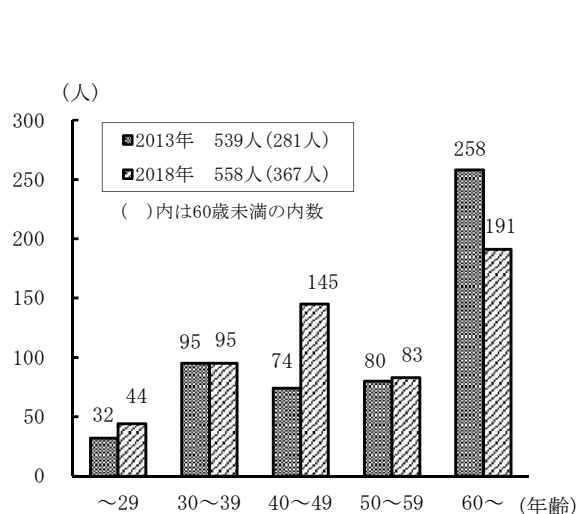


図1 年齢階層別労働者数（愛知県）
（年間就労日数30日以上）

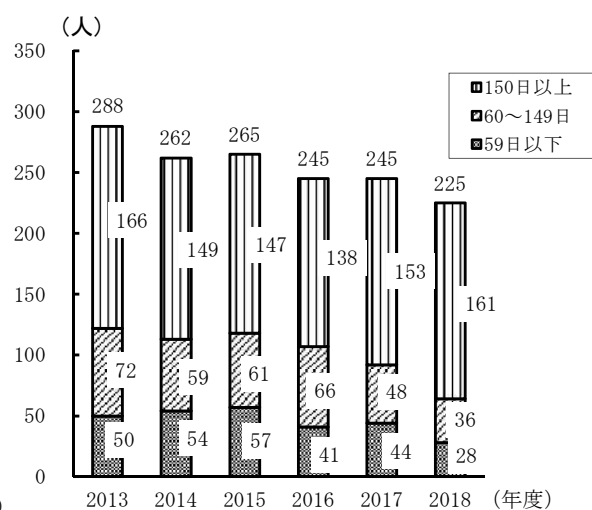


図2 就労日数別森林組合
作業班員の推移（愛知県）

3 林業経営体の現状

2018 年次（平成 30 年次）に県内で、林業労働者を雇用して造林、保育、伐採などの森林施業を行った林業経営体（所在が県外の林業経営体を含む。）は、森林組合を始め 56 者あり、5 年前の 41 者から 15 者の増加となった（県 林業労働者就労動向調査より）。これら林業経営体に雇用されている労働者数は 2018 年（平成 30 年）は 453 人であり、林業労働者全体の 81%を占めている。5 年前は 416 人であったため、37 人の増加となった。これは、林業への新規参入事業者の増加が要因と考えられる。

本県の森林所有者の経営規模は、小規模・零細であり、また、林業の採算性の悪化等から、森林所有者が単独で効率的な森林施業を実施することが困難な状況にある。このことから、林業労働者の大半が属する林業経営体が森林所有者の林業収入を確保し、施業意欲の向上を通じて森林所有者からの施業受託を促進し、森林施業を推進していくことが重要になっている。

前述の 56 者のうち、林業労働力の確保の促進に関する法律（1996 年（平成 8 年）法律第 45 号）第 5 条に基づき、雇用管理の改善及び事業の合理化に取り組む事業主として知事が認定した「認定事業主」は、2020 年（令和 2 年）11 月 1 日時点で 23 者となっている。その内訳は、県内すべての森林組合 6 者と民間事業主が 17 者である。認定事業主は、愛知県林業労働力確保支援センター（1997 年（平成 9 年）5 月 14 日に財団法人愛知県林業振興基金（2012 年（平成 24 年）4 月 1 日より公益財団法人愛知県林業振興基金に移行）を指定。以下「支援センター」という。）の支援、指導を受け、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進している。

林業労働者の現状は、前項のとおり労働者数は 5 年前に比べて増加に転じたものの、他産業に比べ平均年齢が高く、高齢者層の離職による労働者数のさらなる減少が懸念されることから、林業経営体は、労働条件、福利厚生など雇用管理の改善や事業量の確保等の事業の合理化を促進し、若者を中心とした林業労働者の確保を可能とする魅力ある林業経営体の体制の強化を図ることが必要である。

なお、2019 年（平成 31 年）4 月に施行された「森林経営管理法」に基づく「意欲と能力のある林業経営体^{*}」については、2020 年（令和 2 年）11 月 1 日時点で 14 者を林業経営体名簿へ登録し、公表している。

また、林業における労働災害については横ばいもしくは減少傾向にあるものの他産業に比較して災害発生率は極めて高い状況にあり、リスクアセスメントを通じた作業方法等の改善や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、路網の整備による作業現場へのアクセス改善による労働災害の減少に向けた取組が重要である。

（表 2、図 3）

※「意欲と能力のある林業経営体」

森林経営管理法（2018年（平成30年）法律第35号）第36条第2項の規定に基づき公表する民間事業者。

林業の成長産業化と森林資源の適切な管理を両立していくため、林業経営の集積・集約化の受け皿となりうる林業経営体を確保するため、知事が公募し、審査の上、登録・公表している。

表2 林業労働災害の推移（愛知県）

区分\年次	2014	2015	2016	2017	2018
死亡(人)	0	1	1	3	0
休業4日以上(人)	27	17	11	17	13

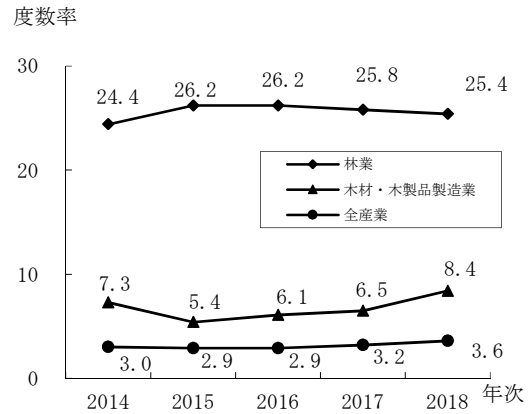


図3 労働災害度数率の推移
（事業所規模 30~99人（全国））
出典：厚生労働省「労働災害動向調査」

第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針

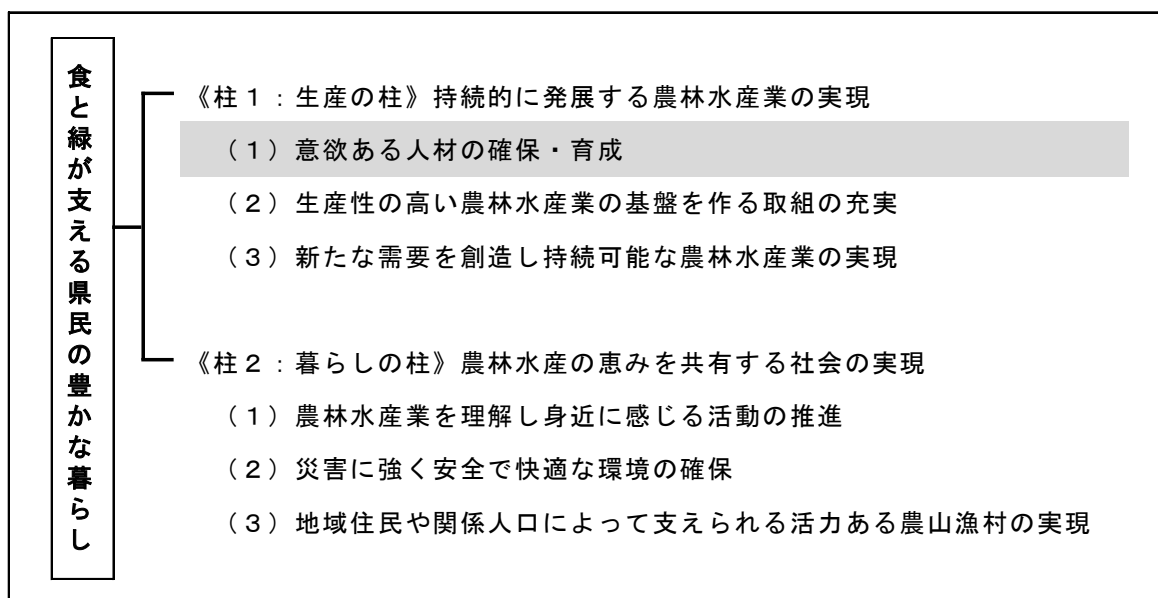
本県における林業労働力の確保の促進に関する取組の方向性については、2004年（平成16年）4月に施行した「食と緑が支える県民の豊かな暮らしづくり条例」に基づき策定する「食と緑の基本計画2025」において定めており、同計画に位置づけた林業労働力に関する施策に取り組んでいくこととする。

なお、「食と緑の基本計画2025」の計画期間は、2021年度（令和3年度）からの5年間であり、本基本計画と同じである。

1 施策体系

「食と緑の基本計画2025」では、図4の施策体系の2本の柱のもとに、6の項目を設けて体系化し、総合的かつ計画的に取り組むを進めることとしており、林業労働力対策は、「柱1（1）意欲ある人材の確保・育成」に位置づけられている。

図4 「食と緑の基本計画2025」施策体系図



2 主な取り組み

林業の持続的な発展に向け、支援センター、森林・林業技術センター^{※1}等が連携し、「林業を支える担い手の確保・育成」を進めるとともに、森林組合等の林業経営体の育成・経営基盤の強化に取り組む。

主要な取組

担い手の確保・育成

- ・各種イベント等での森林・林業の魅力の発信や林業への就業相談を実施
- ・新規林業就業者の定着に向け、装備品の購入費や研修の受講費などを支援
- ・森林・林業技術センター等で開催する研修カリキュラムの拡充・整備により経験年数や知識・技術レベルに応じた計画的かつ体系的な研修を実施
- ・労働安全に係る研修の実施や安全技術の実践、安全管理徹底の働きかけなど、「林業労働災害ゼロ」に向けた取組を実施

林業経営体の育成・経営基盤強化

- ・「安全管理」、「生産性」、「待遇」を“見える化”する「あいちの五つ星林業経営体認定制度^{※2}」により、魅力のある林業経営体を育成
- ・高性能林業機械等の導入を支援

※1 森林・林業技術センター

本県における林業の振興と森林保全を図るため、試験研究を実施するとともに、林業後継者の確保や技術の向上を図る森林・林業研修、普及指導、優良種苗の養成を推進する林木育種事業など森林・林業技術について総合的な業務を実施。

※2 あいちの五つ星林業経営体認定制度

林業経営体が木材生産量の増加や生産性の向上、現場作業職員の職場環境の改善等の取組を進めることで、森林所有者及び現場作業職員の所得向上につなげ、若者が働きたいと思う魅力ある産業へと成長するための経営体づくりを促すことを目的とした愛知県独自の認定制度。基準を満たす項目数に応じ、星を付与し、五つの項目全ての基準を満たす場合は、「あいちの五つ星林業経営体」に認定される。

3 施策項目の数値目標

「食と緑の基本計画 2025」では、担い手の確保に関する進捗状況を評価する指標として数値目標を設定している。

新規林業就業者数 5年間で200人

第4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に関する目標

下記の取組により、「林業労働災害ゼロ」の実現や「あいちの五つ星林業経営体」の認定など魅力のある林業経営体を目指す。

(1) 雇用管理の改善

林業労働力を安定的に確保するためには、林業労働者の福祉の向上と生活の安定を図ることが必要である。

ア 雇用管理体制の充実

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などの受講に努める。

イ 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るため、雇い入れに際し、事業主の氏名又は名称、賃金、雇用期間など主要な労働条件を明示した雇用通知書の交付や就業規則等を整備する。

ウ 雇用の安定化

雇用の安定化を図るためには、年間を通じて安定した事業量の確保を図ることで林業労働者の常用化・月給化を進めることが基本である。森林所有者に対する森林施業の働きかけを積極的に行い、長期施業受託や施業の集約化を図り、事業量を安定的に確保することに努める。

エ 労働条件の改善

林業の職場を魅力あるものとするため、他産業並みの労働条件の整備を図る。労働時間の明確化や週休2日制の導入など休日・休暇制度の充実を図るとともに、各種社会保険制度、林業退職金共済制度や中小企業退職金共済制度などへの積極的な加入、更には新規就業者の定着のための住宅対策等に努める。

また、林業における労働災害の発生頻度は、依然として他産業に比べ高いため、労働安全衛生に関する体制の整備や現場の巡回点検、安全装備品の支給などによる作業現場の安全確保、各種安全講習会への積極的参加、機械化の推進、ICTを活用した安全装備の充実及び林業労働者の健康の保持増進など労働安全衛生の確保・強化に努める。

オ 募集・採用の改善

林業労働者の募集に当たっては、公共職業安定所（ハローワーク）と連携した就業相談会の開催や林業現場の作業体験等を通じた効果的な募集活動の実施に努める。また、林業に対する理解促進のため、インターンシップの受け入れに協力する。

カ 教育訓練の充実

日常の業務を通じて必要な知識、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。

なお、このような措置を講じるに際しても個別事業主のみではカリキュラムの作成等ノウハウの面で困難な場合もあることから、支援センターや森林・林業技術センター等において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応じた教育の実施により個別事業主を支援する。

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は、熟練労働者である高年齢者の活躍も有効な手段であるため、定年の引上げや継続雇用制度導入等の高年齢者雇用確保措置を講じる。

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への技術指導方法を確立する。

ク その他の雇用管理の改善

林業労働者の職業意欲の向上に資するため、労働者を管理する立場にある幹部職員的能力向上を図る研修の受講を進め、労働者に対する昇進・昇格等職業生活の将来設計の明確化（能力評価システムの導入等）に努める。

(2) 事業の合理化

事業の合理化を推進するためには、事業量の安定的確保や生産性の向上を図ることが必要である。

ア 事業量の安定的確保

本県の森林所有者の経営規模は小規模・零細であり、個々の森林所有者が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。

森林施業プランナーの育成に努めて、森林所有者に対し提案型集約化施業により施業意欲の向上を図り、森林所有者からの長期施業受託の推進を通じて森林経営計画を策定し、事業量の安定的確保に努める。

また、2019年（平成31年）4月に、「森林経営管理法」が施行され、経営管理が行われていない森林について、市町村が仲介役となり森林所有者と林業経営体を繋ぐ仕組みが構築された。この仕組みを利用するためにも「意欲と能力のある林業経営体」となるための体制整備を進め、長期に渡る事業量確保に努める。

イ 生産性の向上

間伐に加えて主伐の推進、高性能林業機械や低コスト木材生産システムの導入、

大径木や急傾斜地での施業を効率的に行う新たな機械の活用、ICT等を活用したスマート林業の推進などにより、生産性の向上やコストの低減に加え、労働強度の軽減、安全衛生の確保に努める。

特に、労働強度の軽減、安全衛生の確保は、若年者や女性の就業に資するものである。

また、主伐・植栽・獣害対策を一貫して行う新たな施業方法やエリートツリー等の成長の早い樹木の活用に取り組むなど、造林及び初期の保育作業の効率化に努める。

ウ 林業労働者のキャリア形成

林業労働者が高い意欲と能力を発揮できるよう、次の段階的かつ体系的な教育訓練等の受講を促進し、森林の多面的機能や森林の保全・整備の重要性、林業の持続的な発展に向け、組織運営等を理解させる。さらに「伐る・使う→植える→育てる」循環型林業の推進等のため、木材の生産・流通の合理化を目指した、ICT等を活用したスマート林業を実践できる高度な知識、技術を有する林業技術者の育成に努め、生産性の向上など事業の合理化を図り、能力に応じた給与体系の整備に努める。

また、安全作業の徹底を図り、林業労働災害ゼロを目指す。

(7) 新規就業者に対する教育訓練

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の習得に関する研修や最新装置を活用した研修の受講を促進し、林業作業士（フォレストワーカー）などの育成に努める。

(イ) 一定程度の経験を有する現場管理者に対する教育訓練

作業システムや路網の設計、生産性の向上に必要な知識や技術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、リスクアセスメント等安全衛生に関する研修の受講を促進し、現場管理責任者（フォレストリーダー）や高度な知識・技能を有する林業現場技能者などの育成に努める。

(ロ) 複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練

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、持続可能な森林経営に必要な知識や技術の習得に関する研修、リスクアセスメント等安全衛生に関する研修の受講を促進し、統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）などの育成に努める。

(ハ) 組織運営等を担う幹部職員への教育訓練

林業経営体の持続的な発展に向け、組織運営や経営目標を達成するために必要な能力の獲得・向上に関する研修の受講を進め、幹部職員の育成に努める。

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の施策

(1) 雇用管理の改善を図るための施策

雇用管理の改善を図るため、支援センター等と連携し、以下の取組を実施する。

ア 雇用管理体制の充実、雇用関係の明確化及び雇用の安定化

林業労働力の確保の促進に関する法律（1996年（平成8年）法律第45号）第5条に基づき、雇用管理の改善及び事業の合理化に取り組む事業主として知事が認定する「認定事業主」へ育成し、雇用管理者の選任や雇用管理に関する文書交付の徹底を図る。

雇用管理体制の充実を図るため、事業主や組織運営等を担う幹部職員を対象とした研修の開催や林業経営体にコンサルタント等を派遣する経営等サポートを行う。

雇用の安定化に向け、経営状態を客観的に判断することができる会計管理者や事業主を育成する研修を開催するほか、事業量の安定的確保を促進するため、「意欲と能力のある林業経営体」への登録を支援する。

イ 労働条件の改善

新規林業就業者の定着に向け、装備品の購入費や研修の受講費などへの支援や職場以外で労働条件等の相談ができる体制の構築を図る。

魅力ある産業を目指し、「安全管理」、「生産性」、「待遇」を“見える化”する「あいちの五つ星林業経営体」への育成を支援する。

ウ 林業労働者の募集の改善

各種イベント等で森林・林業の魅力を発信するとともに、公共職業安定所（ハローワーク）と連携して尾張、西三河、東三河の各地域での就業相談会を開催する。

また、農林高校の生徒に林業の仕事に関する知識を深めてもらう林業高校生体験講座やインターンシップによる職場体験に対する支援の他、農林高校卒業予定者の林業への就業希望などの情報収集を行い、情報を林業経営体と共有し、林業への就業に繋げる取組を進める。

上記取組に加え、新卒予定者や転職希望者向けの林業現場の作業体験等、林業への就業に繋げる取組を進める。

エ 労働安全衛生の確保

林業・木材製造業労働災害防止協会愛知県支部と連携し、労働安全に関する研修の重点化や、巡回指導や集団指導会等による事業主への安全管理徹底の働きかけにより、林業労働災害の防止対策を推進する。

また、新規就業者の雇用対策のための助成等により安全装備の導入支援や高性能林業機械の貸付・導入支援等により林業の機械化を図り、労働強度の軽減、労働災害の防止等を推進する。

さらに、新規就業者等を指導する立場にある林業労働者に対して、労働安全の再

教育や部下への指導方法を習得する研修を始め、チェーンソー操作を反復練習できる伐倒練習機等の最新装置を活用した研修、事業主や組織運営等を担う幹部職員に対する労働安全に関する研修を通じて、安全作業の徹底を図り、林業労働災害ゼロを目指す。

(2) 事業の合理化を促進するための施策

ア 事業量の安定的確保

航空レーザ計測データの解析結果等の森林情報の提供や地元関係者との調整等により、森林所有者や林業経営体による森林施業の集約化を進め、一体的でまとまりを持った森林を対象とした森林経営計画の策定を促進する。

また、高性能林業機械等の導入に対する支援や制度資金の活用により、林業経営体の経営基盤の強化を図る。

「森林経営管理法」に基づく森林整備を推進するため、経営管理権の設定に係る事務手続き等を行う市町村職員に対する研修等の支援を行う。

なお、県及び市町村の連携や協力が図られるよう設置した「あいちの森づくり」県・市町村連絡調整会議等を通じて市町村への支援を2019年度（令和元年度）から行っている。

イ 生産性の向上

間伐に加えて主伐の推進、高性能林業機械貸付・導入支援及び低コスト木材生産システムの推進を図る。

また、主伐・植栽・獣害対策を一貫して行う新たな施業方法やエリートツリー等の成長の早い樹木の活用の推進、木材の生産・流通の合理化を目指した、ICT等を活用したスマート林業などにより、生産性の高い林業技術の開発とその普及を図る。

ウ 林業技術者等の育成

新規林業就業者の確保・育成及び林業技術者の育成を進めるため、経験年数に応じた段階的かつ体系的な研修を実施する。

国の実施する「緑の雇用」事業に加え、林業技術者のスキルアップを図るための現場マネージャ養成研修等の現場技能者のキャリアアップを支援する研修の実施や、労働安全衛生規則に基づく林業架線作業主任者を育成する研修、並びに施業の集約化を行う森林施業プランナーの育成研修、事業主や組織運営等を担う幹部職員の研修等を実施する。

また、「伐る・使う→植える→育てる」循環型林業の推進等のため、ICT等を活用したスマート林業を実践できる高度な知識・技能を有する林業技術者を育成するため、技術研修をはじめとした新技術の習得に向けた支援を実施する。

第5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

新規就業の促進を図るため、支援センターが実施する農林高校の生徒や新規就業希望者などに対する森林・林業への関心を促すための情報提供・普及啓発や体験研修、さらには認定事業主等に対する林業労働者の受け入れ条件整備の巡回指導、新規林業就業者の定着に向けた装備品の購入費や研修の受講費などの支援、職場以外で労働条件等の相談ができる体制の構築を図る。

また、新たに林業に就業しようとする者が、林業へ円滑に就業できるよう林業就業支援講習等の就業前研修の受講を促す。

第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1 認定制度

(1) 認定事業主

知事は、林業労働力の確保の促進に関する法律第5条に基づき、林業事業主の作成する林業経営体経営合理化計画（労働環境の改善や募集方法等雇用管理の改善及び森林施業の機械化、事業量の確保等事業の合理化に関する計画）が基本計画に照らして適切であると認められる場合には、この計画を認定し、当該事業主を「認定事業主」とする。

(2) 意欲と能力のある林業経営体

森林経営管理法（2018年（平成30年）法律第35号）第36条第2項の規定に基づき公表する民間事業者で次に掲げる2点の要件に適合するもの。

- ・ 経営管理を効率的かつ安定的に行う能力を有すると認められること。
- ・ 経営管理を確実に行うに足りる経理的な基礎を有すると認められること。

愛知県林業経営体公募・公表要領を策定し、知事が公募を行い、審査の上、林業経営体名簿へ登録し、公表を行っている。

なお、「意欲と能力のある林業経営体」への登録に応募申請のあった林業経営体について、「意欲と能力のある林業経営体」の登録基準に適合しないが、(3)の「育成経営体」の登録基準に適合する場合は「育成経営体」として林業経営体名簿へ登録し、公表を行っている。

(3) 育成経営体

林業経営体の育成について（平成30年2月6日付け29林政経第316号林野庁長官通知）3（2）に基づき選定し、「意欲と能力のある林業経営体」へと育成を図る林業経営体。

(4) あいちの五つ星林業経営体

林業経営体が木材生産量の増加や生産性の向上、現場作業職員の職場環境の改善等の取組を進めることで、森林所有者及び現場作業職員の所得向上につなげ、若者が働きたいと思う魅力ある産業へと成長するための経営体づくりを促すことを目的とした愛知県独自の認定制度。

「意欲と能力のある林業経営体」として登録した林業経営体のうち、認定基準を満たす項目数に応じ、星を付与する。五つの項目全ての基準を満たす場合は、「あいちの五つ星林業経営体」に認定される。

認定基準

☆素材生産量に関し、素材生産量 5,000m³/年の実績を有する。

☆素材生産の生産性に関し、間伐 8 m³/人日又は主伐 11m³/人日を達成している。

☆直近 3 事業年度において、死亡災害が発生していない。

☆直近の事業年度において、休業 4 日以上労働災害が発生していない。

☆現場作業職員の平均年収が、直近の賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の年齢階級別の「きまって支給する現金給与額」の 12 ヶ月分に「年間賞与その他特別給与額」を加えた額を上回っている。

なお、参照する年齢階級は、現場作業職員の平均年齢により決定する。

2 林業労働力確保支援センター

支援センターは、認定事業主等からの要請を受けて実施する林業労働者の募集、就業希望者に対する就業相談や林業経営体に対する雇用改善等の指導を実施するものとする。

また、林業への円滑な就業を支援する林業就業支援講習等の就業前研修や就業相談会の開催、就業後における人材育成研修の実施、新規林業就業者の定着に向けた装備品の購入費や研修の受講費等の支援、組織運営等を担う幹部職員への研修及び、林業経営体へコンサル等を派遣し経営等をサポートする取組、高性能林業機械の貸出・レンタル経費補助などの支援策を総合的に講じていくものとし、基本計画を推進するための中心的役割を担うものとする。

県、市町村、林業関係団体は、林業労働力の確保対策の実施に当たって、支援センターが実施する高性能林業機械の貸付や各種助成事業及び研修事業など支援業務が円滑に行われるよう密接な連携・協力を努める。

3 山村地域の活性化及び定住環境の整備

県、市町村、林業関係団体は、基幹的産業である林業・木材産業の振興に努め、山村地域の活性化を図る。

また、新規就業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・林業に対する県民の理解の促進

県、市町村、林業関係団体は、広報活動、学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・林業が県民生活の維持向上に果たしている多面的役割及びこれらの役割を支えている林業労働者の重要性について県民の関心及び理解を深める。

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、森林施業のための路網整備、建設工事における間伐材利用や、県産木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。