

(注) アンダーライン箇所は、パブリックコメントを受けて修正した箇所です。

# 兵庫県林業労働力の確保の 促進に関する基本計画 (改正林務課案)

令和6年3月  
兵庫県

目 次

第1章 基本計画策定の趣旨	1
第2章 本県の森林・林業の現状と課題	1
1 森林資源の状況	1
2 木材需要の動向	2
3 素材生産量の推移	2
4 林内路網整備の状況	2
5 高性能林業機械の導入状況	3
第3章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項	4
1 林業労働力の動向	4
(1) 林業労働者数の推移	
(2) 新規林業就業者数の推移	
2 林業事業体の雇用管理の現状	4
(1) 賃金支払形態	
(2) 社会保障制度導入状況	
(3) 林業労働災害の発生状況	
3 林業事業体の経営動向	6
第4章 林業業労働力の確保の促進に関する方針	7
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	7
1 林業事業体の雇用管理の改善を促進するための支援方策	7
(1) 雇用管理体制の充実	
(2) 雇用の安定化	
(3) 労働条件の改善	
(4) 社会保障制度の加入	
(5) 林業労働安全衛生の推進	
(6) 募集・採用の改善	
(7) 教育訓練の充実	
(8) 女性労働者の活躍・定着の促進	

- (9) 高年齢労働者の活躍の促進
- (10) 林業分野における障がい者雇用の促進
- 2 林業事業体の事業の合理化を促進するための方策 . . . . . 9
  - (1) 林業事業体の法人化の促進
  - (2) 事業量の安定的確保
  - (3) 生産性の向上
  - (4) ICT 技術の導入促進
  - (5) 再造林及び保育を担う人材の確保
  - (6) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

第6章 新たに林業に就業しようとする者の林業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 新規就業希望者に対する P R 活動 . . . . . 11
- 2 新規就業希望者に対する資金援助 . . . . . 11
- 3 林業労働者の社会的評価の向上 . . . . . 11
- 4 柔軟な就業形態による新規林業就業者の確保 . . . . . 11

第7章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項 . . . . . 12

- 1 林業労働力確保支援センターの業務運営 . . . . . 12
- 2 認定事業主制度 . . . . . 12
- 3 林業研究グループや教育機関等による支援の促進 . . . . . 12
- 4 林業への新規参入、起業による担い手の確保 . . . . . 12
- 5 建設業等異業種との連携促進 . . . . . 12
- 6 山村地域の活性化及び定住条件の整備 . . . . . 13
- 7 森林・林業や山村に対する国民の理解の促進 . . . . . 13
- 8 外国人材の適正な受入れ . . . . . 13
- 9 森林経営管理制度の活用促進 . . . . . 13

## 第1章 基本計画の策定の趣旨

国では、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「法」という。）を制定し、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を講じている。

また、これらを積極的に進めるため、国として、政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」を定めている。

県では、この国の基本方針に即し、県民とともに描いた基本指針「ひょうごビジョン2050」の目指す「分散して豊かに暮らす」「自由になる働き方」等の姿を実現する農林水産分野の実行プログラムである、令和3年3月制定の「ひょうご農林水産ビジョン2030」の推進項目「木材利用の拡大と資源循環型林業の推進」を踏まえ、本県の実情に応じた事業主の雇用管理の改善及び事業の合理化のあり方、施策の方向等を明らかにするため、法第4条に基づく「兵庫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、林業労働力の確保と育成を推進する。

## 第2章 本県の森林・林業の現状と課題

### 1 森林資源の状況

本県の森林面積は約560千ha(全国第14位)で、森林率（森林面積／県土面積×100）は約67%（全国と同程度）である。

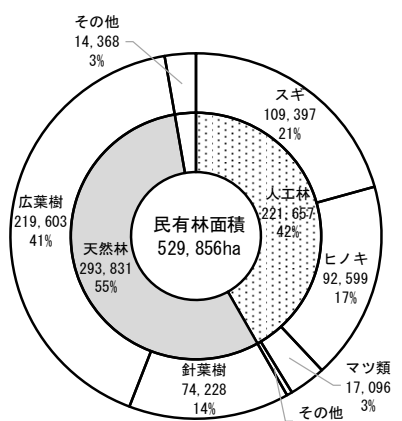
民有林の人工林面積は約222千ha、人工林率は42%（全国41%）で、このうち伐採して利用が可能とされる46年生以上の森林が78%を占めている。

また、人工林の蓄積(立木の材積)は88,551千m<sup>3</sup>で、年間1,019千m<sup>3</sup>増加しており、森林資源の充実が進んでいる。

その一方、民有林の約半数を占める個人所有の森林は小規模であることから、施業の集約による効率化が必要である。

#### ● 民有林の樹種別面積

(令和5年3月末現在、単位：ha)

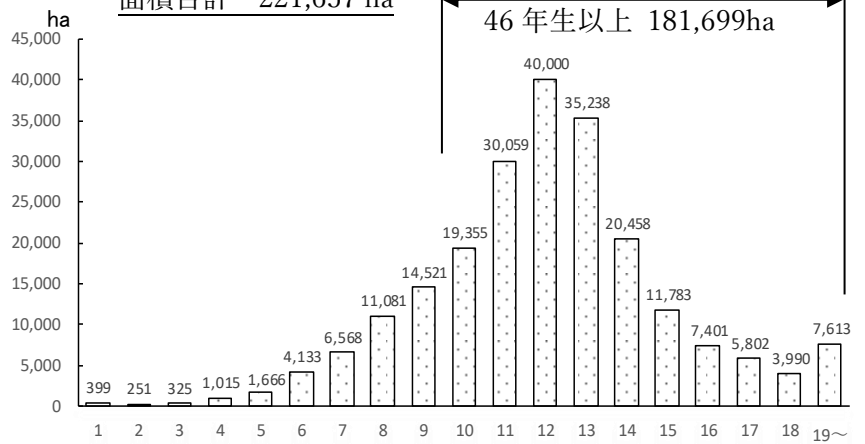


(資料：林務課調べ)

#### ● 人工林の林齢別の面積 (令和5年3月末現在)

面積合計 221,657 ha

(単位：齡級\*)



※林齢を5年の幅に区切ったもの。1年生から5年生までを1齡級、6年生から10年生までを2齡級として表示する。

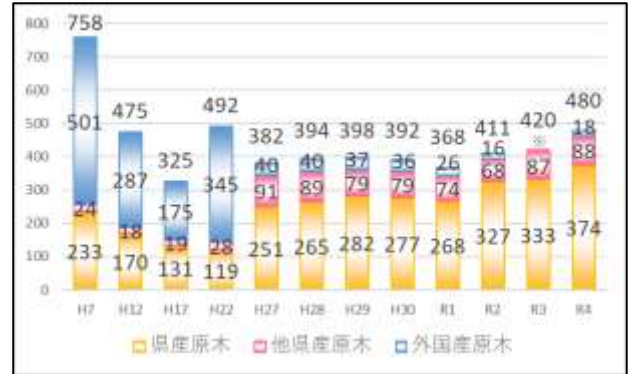
(資料：兵庫県調べ)

## 2 木材需要の動向

平成 26 年に外材専門の大型製材工場が操業を停止したことにより外国産原木の需要量が大幅に減少したが、県産原木については、近年、県内 5 箇所での木質バイオマス発電所が稼働したことから燃料用材(未利用材)の需要が高まっており、平成 22 年の 119 千<sup>3</sup>m から令和 4 年の 374 千<sup>3</sup>m へと約 3 倍に増大した。

今後は、住宅需要の減少が想定されることから、新たな需要の開拓が必要である。

● 県内原木需要量の推移 (単位：千<sup>3</sup>m)



※R3 外国産材は非公表

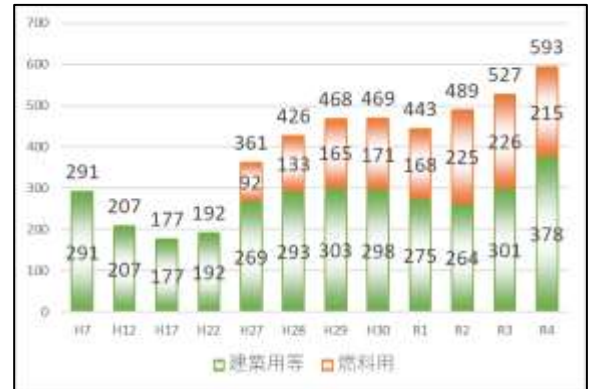
(資料：木材統計(農林水産省調べ)及び、兵庫県調べ)

## 3 素材生産量の推移

平成 22 年以降、①兵庫木材センターの本格稼働、②県外合板工場の国産材利用への転換、③県内 5 箇所での木質バイオマス発電所の稼働等に合わせ、素材生産量は増加傾向にあり、令和 4 年は燃料用材 215 千<sup>3</sup>m も含めると 593 千<sup>3</sup>m まで増加した。

今後は、これらの原木需要に対応していくため、施業の集約化や路網整備、機械化の促進等により、原木生産コストの低減と安定供給体制の整備を図る必要がある。

● 県内素材生産量の推移 (単位：千<sup>3</sup>m)



(資料：木材統計(農林水産省調べ)及び、兵庫県調べ)

● 県内年間素材生産量

現状(R4)	目標(R7)	目標(R12)
593 千 <sup>3</sup> m	527 千 <sup>3</sup> m	623 千 <sup>3</sup> m

## 4 林内路網整備の状況

「第 3 期ひょうご林内路網 1,000km 整備プラン」(計画期間：令和元～5 年度)に基づき、林道と作業道を組み合わせ、集約化された団地の路網密度が 100m/ha となるよう集中的な路網整備を推進している。

また、路網整備が困難な急傾斜地付近では、架線集材を想定した集材ポイントの設置や、基幹林道を補完する林業専用道や集積作業土場の整備など、地域の条件に応じた路網整備が必要である。

● 「第 3 期ひょうご林内路網 1,000km 整備プラン」の計画・実績 (単位：km)

区分	旧プラン (H18~H30)	新プラン(R1~R5)					R1~R5
		R1	R2	R3	R4	R5	
計画	1,469	200	200	200	200	200	1,000
[実績]	[2,113]	[308]	[276]	[299]	[351]		

## 5 高性能林業機械の導入状況

立木の伐倒、集材、造材、運材等の複数の工程を一貫して行う高性能林業機械について、補助事業の活用等により積極的な導入を進めている。

平成 23 年度の森林経営計画制度の導入に合わせ、造林補助制度が、搬出間伐へ重点支援に転換されたことから、プロセッサ等の高性能林業機械の導入が急速に進んでいる。

令和 3 年度末には、平成 20 年度比で 3 倍以上の台数となり、特に、造材機械であるプロセッサやハーベスタ、運材機械であるフォワーダの導入が進んでおり、作業道開設による車両系の搬出システムによる原木生産が行われている。

また、機械メーカーでは、林野庁の支援を受けた新たな林業機械の開発も進んでおり、フェリングレバー付きフォーク収納型バケット等の、バックフォーにグラップル機能やフェラーバンチャ機能が付加された機械等の導入も進んでいる。

今後、森林資源がさらに成熟することから、高性能林業機械の導入促進を図り、素材生産量の増加を目指す必要がある。

### ● 高性能林業機械の導入の推移

(単位：台)

	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
プロセッサ	32	34	36	37	42	45	45	45	47	45	52	55	55	55
ハーベスタ	4	6	8	9	9	15	15	19	20	21	22	26	26	28
フォワーダ	8	11	10	13	18	16	23	25	25	25	36	38	41	63
タワーヤーダ	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
スイングヤーダ	14	17	17	16	18	19	18	18	16	15	16	16	18	20
その他	0	0	7	5	7	8	8	14	20	29	29	32	40	58
合計	63	72	82	85	99	108	114	126	133	140	160	172	186	229

### 【現場で活躍する主な高性能林業機械】



#### ハーベスタ

##### 【伐倒・造材・集積作業機械】

立木の伐倒、造材（枝払い・測尺・玉切り）と集積を一貫して行う自走式機械



#### プロセッサ

##### 【造材・集積作業機械】

集材された木材の造材（枝払い・測尺・玉切り）と集積を一貫して行う自走式機械



#### スイングヤーダ

##### 【簡易な移動式架線集材機】

建設用ベームマシンに集材用ワイヤを搭載し、アームを支柱にしてワイヤを伸ばし集材する自走式機械



#### フォワーダ

##### 【積込・運材作業車両】

搭載したグラップルクレーンで、玉切りした丸太を荷台に積み、作業道上を運ぶ自走式機械

### 第3章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

#### 1 林業労働力の動向

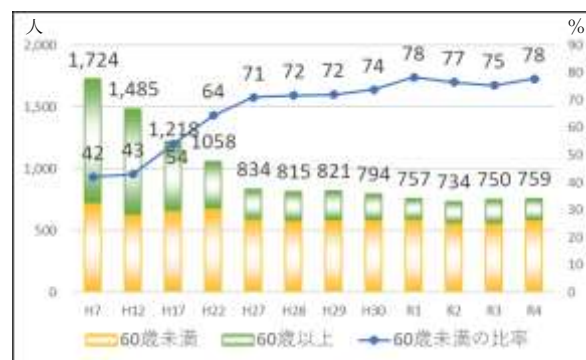
##### (1) 林業労働者数の推移

社会保障制度の充実、機械化による労働環境の改善などにより、新規林業就業者の確保が進みつつある。

令和4年度末の林業労働者数は759人と、平成12年度の1,485人から半減するものの、60歳未満の人数は維持している。

しかし、森林資源がさらに充実することや、森林環境譲与税等の新たな施策が展開されることを踏まえ、産業間の人材獲得競争の激化も予想される中、新規就業者の確保、育成の取組を強化する必要がある。

##### ● 林業労働者数と60歳未満の比率の推移



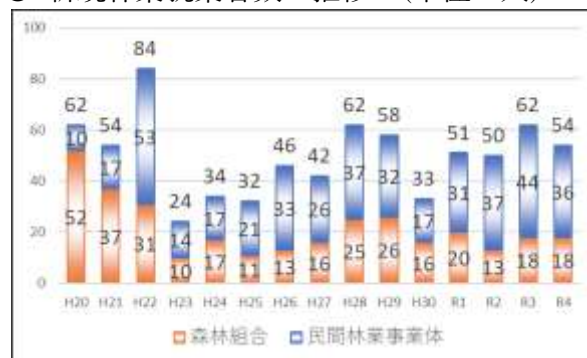
(資料：兵庫県調べ)

##### (2) 新規林業就業者数の推移

新規林業就業者の確保に向け、林業労働力確保支援センター((公財)兵庫県営林緑化労働基金)等と連携して、林業体験会の開催や就業ガイダンスでの就業相談、林業経営体とのマッチングを行っている。

平成20年以降、年間平均50名程度が新たに林業に就業しており、近年は、民間林業事業体への就業が増えている。

##### ● 新規林業就業者数の推移 (単位：人)



(資料：兵庫県調べ)

##### ● 新規林業就業者数の目標

現状(R4)	目標(R7)	目標(R12)
54人/年	30人/年	30人/年

#### 2 林業事業体の雇用管理の現状

##### (1) 賃金支払形態

県内林業事業体を対象としたアンケート結果によると、全体としては約半数の事業体が月給制を主に採用しているが、法人経営の民間林業事業体では、約6割とその割合が高い。

一方で、個人経営の民間林業事業体では、その割合は約2割程度に留まり、法人経営と個人経営では、待遇に大きな格差がみられる。

また、出来高給の支給方法は、事業地ごとの見積経費(人件費+機械経費+資材費等)に対し、実績経費との差額を賞与として支給するなどの基準を設けており、効率的に施業を行うことで、所得に反映させる制度となっていることが多い。



● 主に採用する賃金支給形態

(単位：事業体)

	森林組合		民間林業事業体		合計
			法人経営	個人経営	
月給制	7	35	28	7	42
月給・出来高給併用	4	4	2	2	8
日給制	1	30	13	17	31
日給・出来高給併用	5	2	0	2	7
出来高制	0	1	0	1	1
その他	0	5	2	3	5
合計	17	77	45	32	94

(資料：兵庫県調べ)

(2) 社会保障制度導入状況

県内林業事業体を対象としたアンケート結果によると、森林組合においては、臨時的に雇用する2組合を除き、基本的な社会保障制度を全て導入済みである。

また、民間林業事業体における法人経営と個人経営の事業体間においては、社会保障制度の導入状況に大きな格差があり、安定的な労働力の確保に向け、その是正が必要になる。

● 林業事業体の社会保障制度導入状況

(単位：事業体)

		労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度
森林組合		17	17	17	17	17
	加入	17	16	15	16	15
	未加入	0	1	2	1	2
民間林業事業体		77	77	77	77	77
	加入	70	53	59	49	43
	未加入	7	24	18	28	34
合計		94	94	94	94	94
	加入	87	69	74	65	58
	未加入	7	25	20	29	36

(資料：兵庫県調べ)

● 民間林業事業体の経営種別社会保障制度導入状況 (単位：事業体)

		労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度
法人経営		45	45	45	45	45
	加入	45	45	44	45	36
	未加入	0	0	1	0	9
個人経営		32	32	32	32	32
	加入	25	8	15	4	7
	未加入	7	24	17	28	25

(資料：兵庫県調べ)

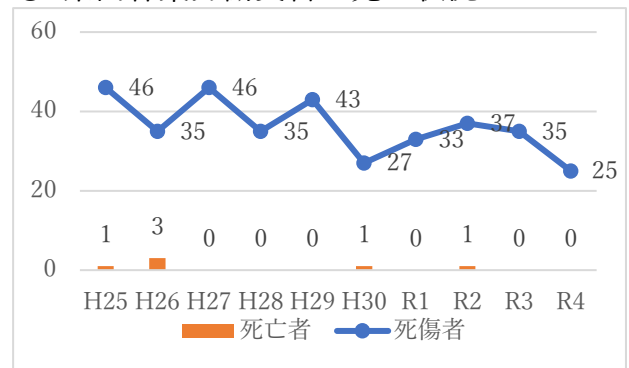


### (3) 林業労働災害の発生状況

県内の林業労働災害発生件数は、漸減傾向にあるが、依然として伐木時のチェーンソー作業に伴う労働災害が多く発生している。

足場の悪い山の中で伐採木等重量物を取り扱う林業の労働災害の発生率については、災害の発生度合を表す「年千人率」では、全産業平均の10倍、木製品製造業の2倍と、最も高くなっており、引き続き、労働災害の発生防止に努める必要がある。

#### ● 県内林業労働災害の発生状況



(資料：兵庫労働局調べ)

#### ● 業種別死傷災害年千人率

全産業	林業	鉱業	建設業	製造業	木製品製造業
2.3	23.5	9.9	4.5	2.7	12.3

※1年間の労働者1,000人当たりが発生した死傷者数の割合

### 3 林業事業体の経営動向

法に基づく改善計画の認定では、近年、民間事業体の認定数が大きく増加しており、特に、法人経営の民間林業事業体の増加が著しく、既存林業事業体からの独立起業に加え、建設業等からの参入が多いことがその理由と考えられる。

また、1事業体あたりの雇用者数を見ると、森林組合が最も多く、その組織力を生かして、利用間伐や主伐のみならず、造林等の保育を担う事業体として期待される。

民間林業事業体では、法人経営と個人経営では、平均雇用者に3倍以上の差があり、県内の林業労働力のさらなる確保に向け、個人経営の民間林業事業体の法人化に合わせて、雇用条件の改善を図るなどの対策が必要である。

#### ● 労確法にもとづく改善計画認定状況

(単位：事業体)

	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
森林組合	17	17	17	15	15	17	16	16	15	15	15	15	15	15	15
民間林業事業体	9	10	15	16	16	19	25	29	31	34	38	40	40	42	41
うち法人経営	8	8	12	13	13	15	16	19	20	24	27	32	32	34	33
うち個人経営	1	2	3	3	3	4	9	10	11	10	11	8	8	8	8
合計	26	27	32	31	31	36	41	45	46	49	53	55	55	57	56

(資料：兵庫県調べ)

#### ● 事業体種別雇用者数の状況 (単位：事業体,人)

	事業体数	雇用者数	平均雇用者数
森林組合	17	335	19.7
民間林業事業体	100	424	4.2
うち法人経営	55	333	6.1
うち個人経営	45	91	2.0
合計	117	759	6.5

(資料：兵庫県調べ)

## **第4章 林業業労働力の確保の促進に関する基本的な方針**

林業労働力を確保していくためには、雇用関係の明確化や雇用の安定化、さらに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。

今後は、これらに加え、森林資源の成熟化や県民の求める多様な森づくりへのニーズを背景に、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、高度な能力を身につけるために必要な技術、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、満足のいく働きがいを持たせることが必要であることから、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、雇用条件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路網整備等による事業の合理化を、一体的かつ総合的に推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、労確法第11条第1項に規定された「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、指導を行うとともに、意欲及び能力を備え、体制が整備された事業主を知事が認定事業体として認定し、効果的に支援措置を実施することが必要である。

なお、その認定に当たっては、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事業主についても対象とするなど、弾力的に対応をすることが必要である。

## **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**

林業事業体が行なう雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための方策と、林業への新規就業希望者の円滑な就業のための方策の実施に当たっては、県立森林大学校等県関係機関や支援センターの活動を通じ、一体的に推進することが必要である。

とりわけ、事業ロットの拡大、事業量の安定的確保や機械化等による事業の合理化は、経営規模の脆弱な林業事業体個々の取組みでは限界があることなどから、林業事業体間の連携強化や法人化等の取組を支援していくことが必要である。

### **1 林業事業体の雇用管理の改善を促進するための支援方策**

若年者が魅力を感じる職業は、誇りの持てる職場であり、現在と将来が保障される職業である。

林業を魅力ある産業とし、労働力の確保を図っていくためには、事業体の経営基盤の強化を図るとともに、若年者等が期待をもって新規就業できる雇用管理の改善を推進しなければならない。

雇用管理の改善に取り組むに当たり、改善当初は経営的にも組織体制においても困難が想定されるが、着実に雇用管理の改善を進めることにより、将来的には林業労働者が安心して働ける職場にすることができる。

### (1) 雇用管理体制の充実

林業労働者は、出来高払いや請負など、不安定な雇用形態である場合が多く、その場合、社会保障等が整備されていないことなどから、雇用関係の明確化が重要な課題である。

雇用関係の明確化を図るために、基本的事項として、まずは、事業主の氏名や名称、雇用期間や賃金条件等を明記した雇用通知書の交付制度の導入を促進する。

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、雇用管理者を選任し、現場の時間管理等の適正化を指導するとともに、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) 雇用の安定化

森林施業は、季節的な作業が多いこと、荒天時に作業ができないことなどから労働者の通年雇用が困難であるため、労働者の雇用の安定を図るには、年間を通じた事業量の安定確保が重要である。

森林組合等の林業事業体に対しては、森林経営計画の策定などによる長期施業受託の促進及び集約化施業の積極的な取組による事業量の安定的な確保を指導する。

また、主に請負により施業を行う林業事業体にあつては、地域の森林組合等との連携により、労働者の通年雇用の促進を図っていく必要がある。

### (3) 労働条件の改善

小規模な林業事業体では、労働時間や休日取得の基準等を定めた就業規則が未整備である事業体もあることから、職場を魅力あるものとし、若年新規労働者を確保していくためには、引き続き労働条件の改善を促進していくことが必要である。

また、現在の賃金支給形態は、日給制も依然として多いことから、通年雇用者にあつては、月給制への移行を促進するとともに、資格取得者等に対して、諸手当の充実等を、事業主に働きかける。

さらに、林業労働者の年間所得水準を他産業並とするため、通年雇用体系の整備を目指し、事業量の安定的確保のための集約化の取組の促進、高性能林業機械の導入促進、技能及び技術の習得による職業能力の向上を図るための各種研修制度の充実を図る。

### (4) 社会保障制度の加入

福利厚生充実を図るため、休日・休暇制度の確立、法令等で定められた社会労働保険制度、林業退職金共済制度、中小企業退職金制度に加え、本県独自の取組である退職給付一時金制度への加入等を促進する。

### (5) 林業労働安全衛生の推進

事業主は、職場の労働災害防止に向けて、労働災害防止教育の徹底と雇用者の健康確保ため、定期的な健康診断を実施するとともに、林業振動障害特殊健康診断の受診による振動障害の予防に努め、健康相談を行う等健康増進対策に積極的に取り組む必要がある。

また、リスクアセスメントを通じた作業方法等の改善、危険予知活動(KY活動)、指差呼称確認等、具体的な取組みを作業現場へ定着させ、労働災害のない職場環境へ向けた取組みを推進する。

さらに、県立森林大学校が実施している伐倒練習機を活用した林業災害防止研修の活用により、安全・確実な伐倒作業につなげていくことに努める。

#### (6) 募集・採用の改善

高度な技術や知識を有する優秀な人材を確保するため、各事業体において新卒者やUIJターン者を対象とした採用活動を計画的に行うよう指導するとともに、各地域で開催される就業ガイダンス等への参加を促進する。

#### (7) 教育訓練の充実

林業労働者の能力開発や長期的な技術者育成のため、計画的なOJT及びOff-JTの取組を推進する。

また、支援センターは、県立森林大学校等の教育機関と連携し、統一的なカリキュラムに基づき、新規就業者の早期の技術取得、中堅労働者の技術のさらなる向上に向けた各種研修の計画的な実施に努める。

#### (8) 女性労働者の活躍・定着の促進

機械化等の進展により、労働負担の低減が見込まれることから、女性に対しても採用機会の積極的な提供を行うとともに、産休、育休、介護休暇等の制度の導入や利用を促進する。

#### (9) 高年齢労働者の活躍の促進

技術・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り、その特性に配慮した配属の見直し、定年延長、継続雇用等の雇用環境整備を促進する。

#### (10) 林業分野における障がい者雇用の促進

障がい者の雇用は、林業においては安全面や体力面等の課題があるものの、障がい者の社会参画実現のため、軽作業にかかる雇用の確保を促進する。

## 2 林業事業体の事業の合理化を促進するための方策

### (1) 林業事業体の法人化の促進

新技術の導入や新たな設備投資などによる経営規模の拡大を図り、さらに合理化を推進し、林業事業体が持続的に発展するために、社会的な信頼も得られる法人への転換を促進する。

また、法人化に伴う社会保険制度の整備により、林業労働者の福利厚生の実現を図り、雇用の安定とさらなる雇用の拡大を促進する。

### (2) 事業量の安定的確保

事業主が合理化と経営基盤の強化を図るためには、事業量を持続的かつ安定的に確保していくことが必要である。しかし、小規模かつ分散している所有形態では、効率的な森林施業を実施することは困難であるため、森林経営計画の作成促進により、長期施業委託に基づく施業の集約化を推進することが必要である。

このため、森林所有者等に対し、森林施業プランナーが今後の施業方針や主伐・搬出間伐等の施業の収支、再生林の必要性やそれに伴う費用等を提示する提案型集約化施業を推進する。

### (3) 生産性の向上

搬出間伐や主伐における生産性の向上には、高性能林業機械等の導入及び路網と高性能林業機械を組み合わせた低コストかつ高効率な作業システムの定着を図ることが重要である。

このため、それぞれの事業者が目標とする年間の計画事業量や生産性、利用の形態に応じて、国の補助事業等を活用しながら、高性能林業機械の導入を促進するとともに、路網と組み合わせた効率的な作業システムを運用する技術の習得を促進する。

また、県立森林大学校や支援センター等関係機関と連携し、高性能林業機械を活用した作業の習熟度を高めるための研修を行うなど、現場に応じた作業システムの導入とその的確な運用ができ、高度な技術・技能と現場マネジメント能力を有する中核的な技能者の育成に努める。さらに、主伐・再造林を低コストで実施するための手引きを作成して普及を図り、低コスト化により収益が見込める資源循環型林業を推進する。

### (4) ICT 技術の導入促進

森林関連情報の把握、森林資源の造成、木材の生産流通等の各段階において、デジタルデータを活用することにより業務の効率化が可能となるため、ドローンやリモートセンシング、航空レーザー測量データ等の ICT 技術の導入を促進するとともに、これらの技術を有効活用できる人材の育成を促進する。

### (5) 再造林及び保育を担う人材の確保

森林資源が充実する中、資源循環を適切に行うためには、主伐とその後の再造林を確実に実施する必要がある。しかし、高性能林業機械等の導入による就業環境の改善により、林産班の人員の確保は進展したものの、人力作業が主体である造林や保育を担う造林班の人員の確保が急務である。

このため、新規就業者と併せてこれまで伐採作業等に従事してきた就業者に対しても、主伐・再造林の一貫作業や、低密度植栽、下刈りの省力化等に関する技能・技術を習得する OJT の実施を促し、再造林等を担う人材の確保・育成を推進する。

### (6) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

林業労働者が高い能力を発揮できるよう、関係団体等と連携しながら、経験年数等に応じた研修を実施し、キャリア形成を支援する。

また、「緑の雇用」事業研修修了者の登録制度や日本伐木チャンピオンシップ（チェーンソー競技の日本大会、以下「JLC」という。）への参加については、林業就業者自らのスキルアップや労働安全意識の強化さらにはモチベーションの向上に繋がるとともに、事業主にとっては林業就業者の能力を評価するための一つの基準となる。このため、就業者の能力評価等の措置と一体的に取り組めるよう制度・大会の普及・定着と支援に努める。

## 第6章 新たに林業に就業しようとする者への支援方策

### 1 新規就業希望者に対するPR活動

林業事業体への新規就業を円滑にするため、新規学卒者、UIJ ターン希望者等に対し、県立森林大学校への入学案内や県内林業事業体の求人情報の提供、就業に際し必要な林業技術等に関する研修を実施するなど、林業及び林業労働についてのPR活動を積極的に展開する。

### 2 新規就業希望者に対する資金援助

新規就業者や事業主に対し、就業する際の転居費用や作業に必要な器具等の購入費等、就業時に必要となる資金を、森林環境譲与税を活用して支援を行うよう市町に働きかけを行う。

### 3 林業労働者の社会的評価の向上

近年、持続可能な開発目標（SDGs）の認知度が高まっており、学校教育、広報活動等あらゆる機会を通じ、森林・林業がその目標達成に貢献する役割があることや、それを支えている林業労働の重要性について、県民の理解の醸成を図る。

さらに、林業労働者が自らの仕事に誇りが持てるよう、社会的評価を高める必要がある。このため、国制度である、林業作業士（FW:フォレストワーカー）、現場管理責任者（FL:フォレストリーダー）、統括現場管理責任者（FM:フォレストマネージャー）の登録を促進し、林業労働力の能力評価を行うことにより、自らが意欲と誇りを持った、地域林業の中核的な担い手となる林業労働者の育成を推進する。

### 4 柔軟な就業形態による新規林業就業者の確保

県内各地域での生活や森林施業の内容の特性を踏まえ、多様な就業形態を新規林業就業希望者に提示して新規林業就業者を確保する必要がある。このため、人材確保に苦慮している林業事業体に対し、個人で作業が可能な造林や保育を2勤2休などの柔軟な就業形態により実施している他府県の事例を紹介する等、多様な働き方について情報共有を図る。

また、年間を通じた仕事の創出、安定的な雇用環境や一定の給与水準を確保する特定地域づくり事業協同組合に対し、通年植栽が可能なコンテナ苗を活用した造林や、下刈りなどの危険性が低い作業における柔軟な雇用形態の導入に向けた作業者の技術指導等、新規林業就業者の確保に向け支援を進める。



## 第7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業務運営

支援センターは林業事業体の育成強化、林業労働力の確保に極めて重要な役割を果たすことから、その業務運営に当たり、国、県はもとより、各市町、森林・林業・木材産業関係団体との連携・協力を密にし、以下の業務の円滑な運営に努める。

- ・新規林業就業希望者等に対する雇用情報や技術習得に関する情報の提供、相談活動
- ・就業相談会等への参加による情報提供
- ・新規林業就業希望者に対する林業事業体に関する情報提供
- ・新規就業した林業労働者の定着を図るための林業事業体の取組支援
- ・雇用管理の改善のための相談、指導
- ・林業、林業機械の技術研修及び雇用管理者研修
- ・その他、林業労働力の確保の促進に関する調査研究及び啓発活動

### 2 認定事業主制度

林業事業体の事業主は、労確法第5条に基づき、単独又は他の事業主若しくは支援センターと共同で、労働環境の改善、募集方法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一体的に図るために必要な措置についての計画（以下「改善計画」という。）を作成し、知事の認定を受けることができると規定されており、同条に基づき改善計画を策定し、知事の認定を受けた意欲ある事業主を「認定事業主」という。

引き続き、既存の認定事業主への支援、また新たな認定事業主の認定に向け林業事業体の育成に努め、支援センターによる指導・助言・情報提供や国の「緑の雇用」担い手確保支援等の支援策の普及を図る。

### 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兵庫県指導林家会等林業研究グループは、林業経営を担うべき人材を確保・養成するため、林業関係学科の高校生や新規就業希望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交流活動等への支援を推進する。また、県立森林大学校等教育機関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 林業への新規参入、起業による担い手の確保

従来の事業主による労働力の確保に加え、建設業等からの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独立起業などによる、新たな担い手の確保を推進する。

### 5 建設業等異業種との連携促進

林業と建設業等との連携により、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の、用途開拓や需要拡大等の取組を進めることで、事業量の確保や雇用の創出になることから、各地域の実情に応じて異業種との連携を促進する。



## 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農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、特産物の開発等、森林資源を活用した新たなビジネスの創出等を推進する。

また、農山村地域は、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、県民の価値観・ライフスタイルの多様化に応える観点からも、都市と農山村との交流や農山村への定住を促進する。

## 7 森林・林業や山村に対する国民の理解の促進

森林に対する県民の関心が高まる中、森林の整備・保全活動に参加する、森林ボランティアが増加しており、今後さらに、森林の整備保全活動についての県民の理解の向上に努める。

## 8 外国人材の適正な受入れ

林業における外国人技能実習制度に基づく技能実習生の受入れは、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。

林業における技能実習生の受け入れに向け、事業主に対し、法令遵守の徹底等、適正な制度運用の普及を推進する。

## 9 森林経営管理制度の活用推進

林業事業者は、森林経営管理法に基づく「意欲と能力のある林業事業者」として、市町が取り組む森林経営管理制度に積極的に関わり、長期かつ一括して市町から経営管理実施権の設定を受けることで、経営や雇用の安定・拡大につなげる。