

三 重 県

林業労働力の確保の促進に関する

基 本 計 画

計画期間 平成28年4月から平成38年3月まで（第3次）

平成28年3月

三 重 県

目 次

第Ⅰ章 はじめに

- 1 計画策定の趣旨 1

第Ⅱ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 2
- 2 林業における経営及び雇用の動向 6

第Ⅲ章 林業労働力の確保の促進に関する方針

- 1 林業労働力の確保の促進に関する基本計画の期間 9
- 2 林業労働力の確保の目標 9

第Ⅳ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 . . . 1 1
- 2 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を図るために講じようとする施策 1 3

第Ⅴ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

- 1 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 1 6
- 2 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を図るために講じようとする施策 1 6

第Ⅵ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 7
- 2 林業関係者、市町等の理解と協力 1 7

第 I 章 はじめに

1 計画策定の趣旨

本県の 65% を占める森林は、木材等の供給のみならず、県土の保全や水源のかん養、生活環境の保全など様々な公益的機能を発揮しており、豊かで快適な県民生活の維持に大きな役割を果たしています。特に、地球温暖化防止として二酸化炭素吸収機能の発揮が期待され、間伐等の森林整備の実施が求められています。

また、平成 27 年 7 月に制定した「三重県水源地域の保全に関する条例」において、水の供給に重要な役割を果たしている森林の水源かん養機能の維持増進を図るため、適切な造林・保育等の森林整備の推進その他の必要な措置を講じることとしており、森林に対する期待が高まっています。

しかしながら、森林・林業を取り巻く状況は、木材価格の低迷等による林業採算性の悪化、森林所有者等の経営意欲の低下など厳しさが増しており、間伐等の森林整備が十分行われていない未整備森林の増加が懸念されています。森林の有する多面的機能を持続的に発揮させるためには、林業を活性化させ、「木を植え、育て、収穫して利用し、また植える」という「緑の循環」を確立し、森林を適切に管理していく必要があります。主伐や間伐により素材生産量を増大させるとともに適切に再造林を行うためにも、植栽や下刈り、枝打ち、間伐、主伐等の施業を実施する担い手を確保・育成していくことが重要です。

近年、このような森林施業の担い手は、中山間地域における森林所有者の不在村化や世代交代により、森林組合、素材生産業者等に雇用される林業労働者が主体となっています。しかし、これらの林業労働者の労働条件は、山間部の厳しい地形での労働であることや、作業が季節的で繁閑の差が大きく、天候の影響を受けやすいこと、雇用管理体制や労働環境の整備が十分でないこと、労働災害の発生率が高いことなど、他産業に比べ厳しい実態にあり、これらの労働条件の改善が課題となっています。

このような中、平成 22 年 4 月に国の「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」（以下、「基本方針」という。）が全面的に変更され、「林業労働者のキャリア形成支援」、「低コスト作業システム等に対応した人材育成」等を促進していくことが示されました。

こうした森林・林業を取り巻く諸情勢の変化に対応するため、「林業労働力の確保の促進に関する法律」（以下、「労確法」という。）および基本方針に基づき、引き続き本県における林業労働力の確保の促進に関する基本計画（第 3 次）を策定することとしました。

第Ⅱ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

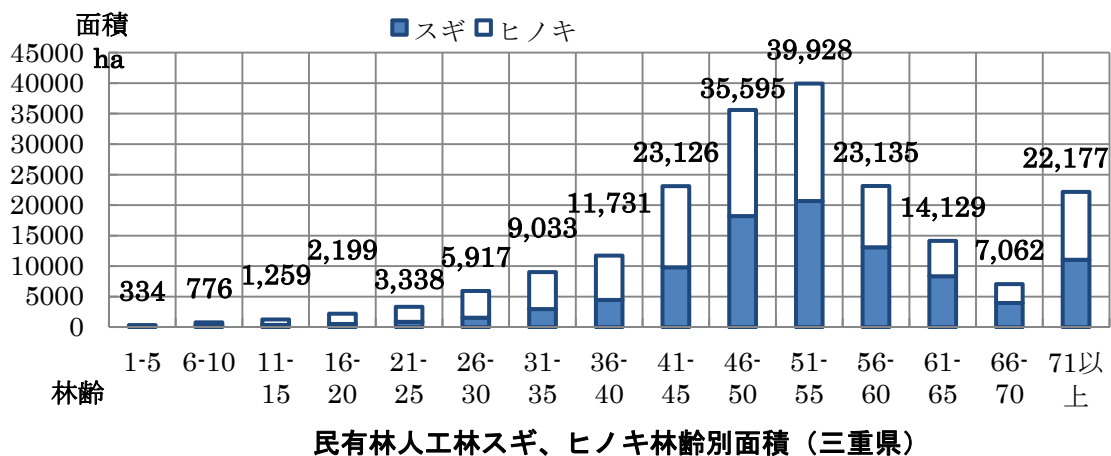
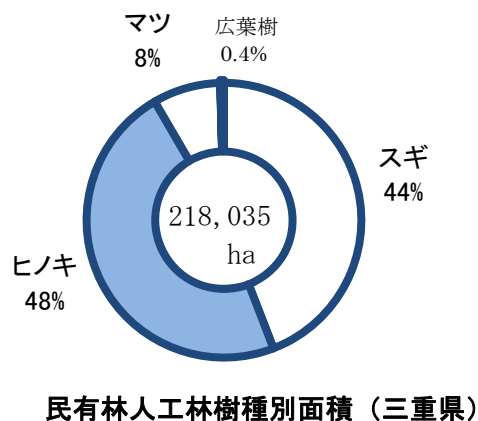
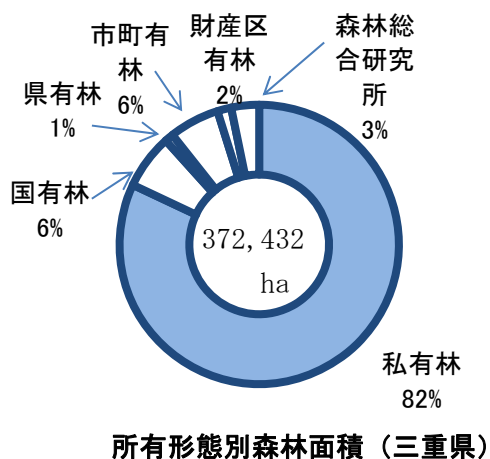
(1) 森林資源の現状

本県の森林面積は、372千haで県土面積577千haの64%を占めています。この内訳は、国有林が24千ha、民有林が349千haで、民有林が94%を占めています。また、民有林の中では、私有林が305千haを占めています。

林種別森林面積は、スギとヒノキを中心とする人工林が218千ha、天然林が123千haで、人工林率は62%と全国平均の46%を大きく上回っています。

民有人工林(218千ha)の齢級別面積は、11齢級(51～55年生)が最も多くなっており、11齢級以上の人工林面積が55%を占めています。逆に1～2齢級(10年生まで)の林分は1%となっており、齢級構成が偏っているととも高齡林化が進んでいます。

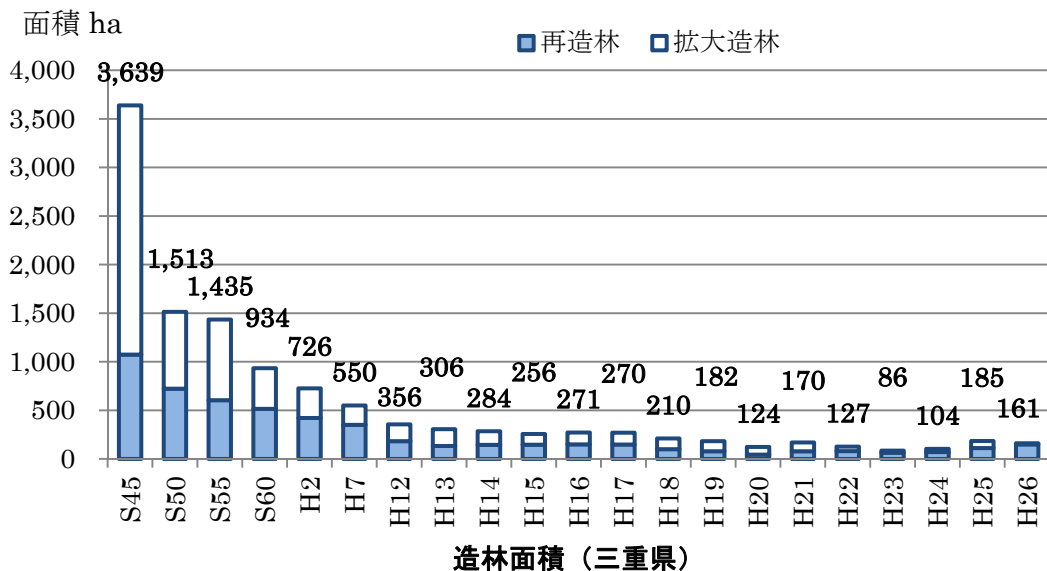
利用可能な森林資源が充実しつつあることを背景に、県産材原木等の安定供給に対する期待は高まってきており、林業がこれに的確に答えていくことが課題となっています。



(2) 森林整備の状況

長伐期化等の影響や木材価格の低迷等による林業採算性の悪化の影響により主伐が控えられたことから、造林面積は減少しています。しかし、平成 23 年度以降は僅かながら増加傾向にあり、平成 26 年度の単層林の造林面積は 161ha となっています。また、下刈面積は徐々に減少しており、平成 26 年度の下刈面積は 477ha と、平成 17 年度 (1,150ha) の半分以下となっています。

一方、間伐については、平成 18 年「森林吸収源整備緊急間伐事業」を、平成 19 年「高齢林整備緊急間伐事業」や「環境林整備治山事業」を行うなど様々な事業が行われたことなどから 9 千 ha/年を超える間伐が実施されました。しかし、森林・林業再生プランの「木材自給率 50%以上」を達成するため、切り捨て間伐から利用間伐へ転換することとなり、平成 23 年度から切り捨て間伐が原則補助対象外になったこと等から間伐面積が大幅に減少し、平成 26 年度には、4,623 ha と大幅に減少しました。

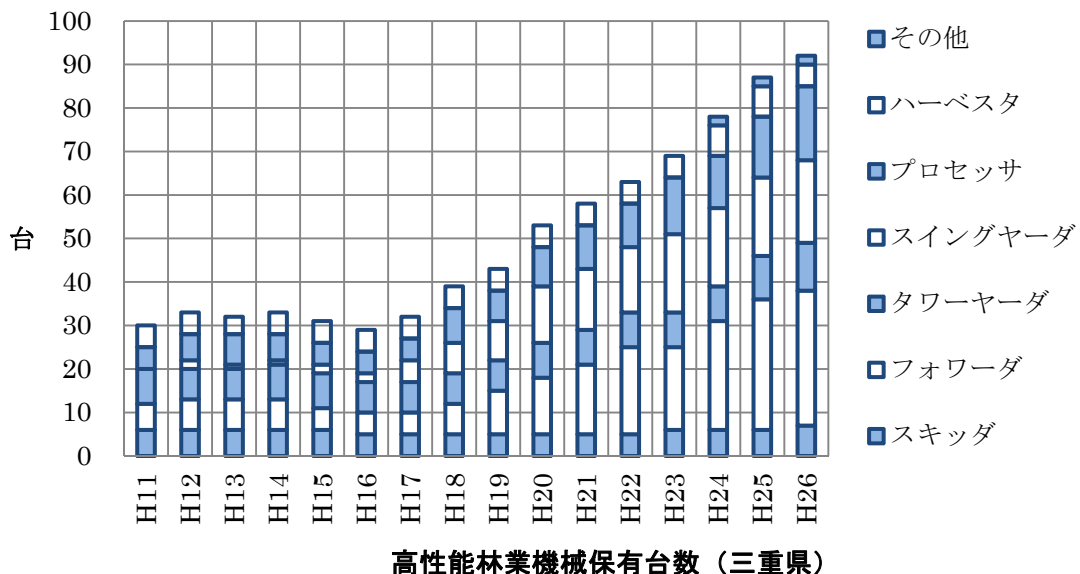
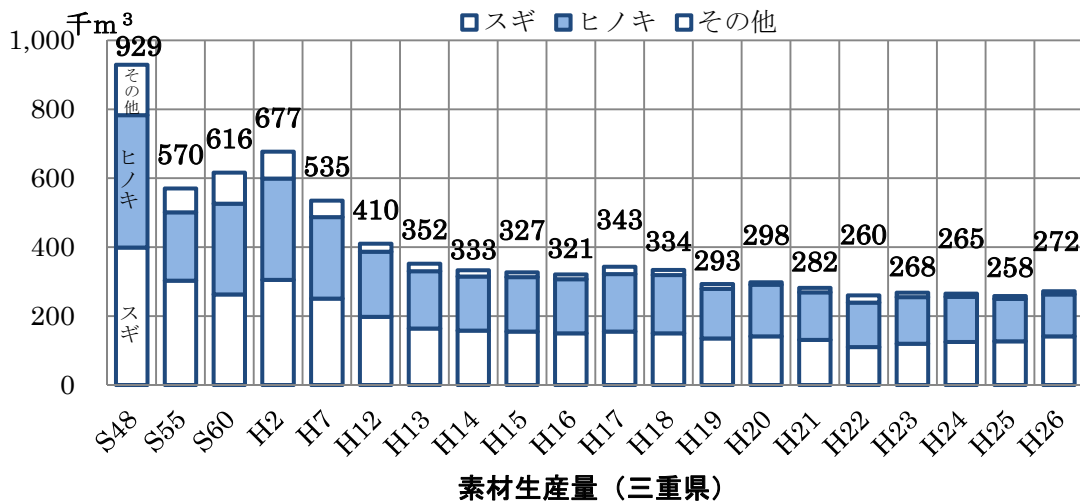


(3) 木材生産・生産基盤の状況

県内の素材生産量は減少傾向にありましたが、近年はほぼ横ばい傾向にあります。平成26年度の素材生産量は272千 m^3 となっており、樹種別では、スギが141千 m^3 、ヒノキは122千 m^3 となっていますが、平成25年度以前はヒノキの生産量がスギを上回っています。

高性能林業機械については、ここ10年の間に急速に導入が進んでおり、平成26年度末の県内保有台数は92台で、平成17年度末に比べて約3倍に増加しています。特に、フォワーダやスイングヤード、プロセッサの増加が顕著です。逆に集材機については平成17年度末に比べて約10%減少し、平成26年度末の県内保有台数は385台となっています。

路網については、林道や作業道などの延長は平成26年度3,402kmと平成17年度の19%増となっています。単年度の開設延長としては、林道については平成26年度1,629mで平成17年度と比べ約1/5まで減少していますが、代わりに作業道については平成26年度100,786mで約30倍まで増加しています。

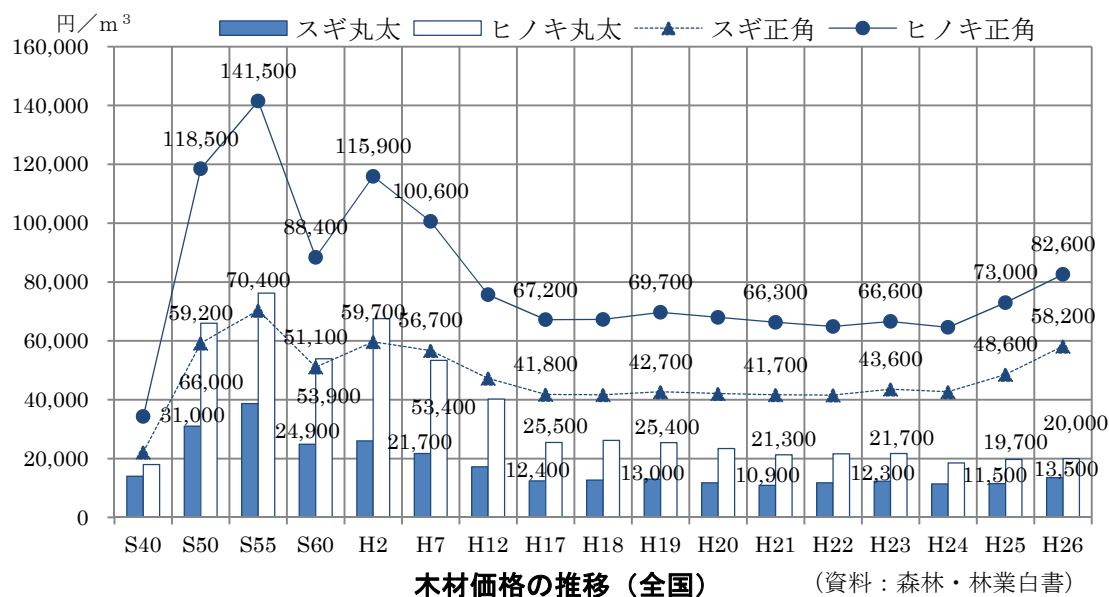
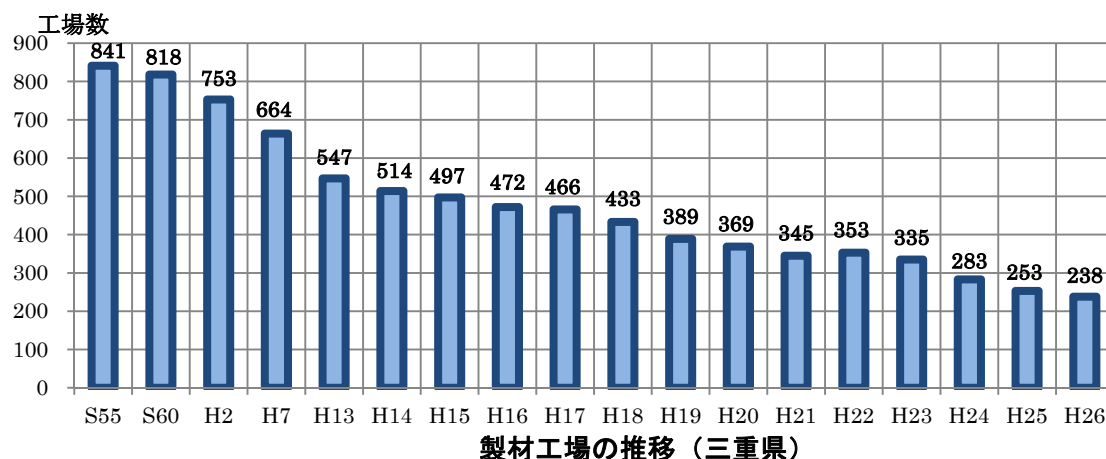


(4) 木材産業の状況

県内の製材工場数は減少の一途をたどり、平成26年度では238工場が操業しています。工場数は、平成24年度までは全国1位であったものの、現在は岐阜県に次いで全国2位となっています。しかし、1工場当たりの原木消費量は1,357m³で、加工規模は全国平均の半分以下となっています。

また、国産材のヒノキの丸太価格については、昭和55年をピークに、平成初期のバブル期には価格を戻したものの徐々に低下し、平成24年度に底値となりましたが、近年は僅かながら上昇傾向にあります。この要因として円安傾向への移行等により、輸入材の供給量が減少したこと、国産材需要が増加したことなどが考えられます。しかし、平成26年の価格は20千円/m³と低く、ピーク時の約1/4となっています。スギの丸太価格についても同様の値動きをしており、平成26年の価格は13.5千円/m³となっています。

なお、平成20年のリーマン・ショックに端を発した世界的な経済不況の影響により、県内の新設住宅着工戸数は大幅に落ち込み、依然として回復していませんが、一方で木造率は平成22年度以降は70%台まで上昇しています。



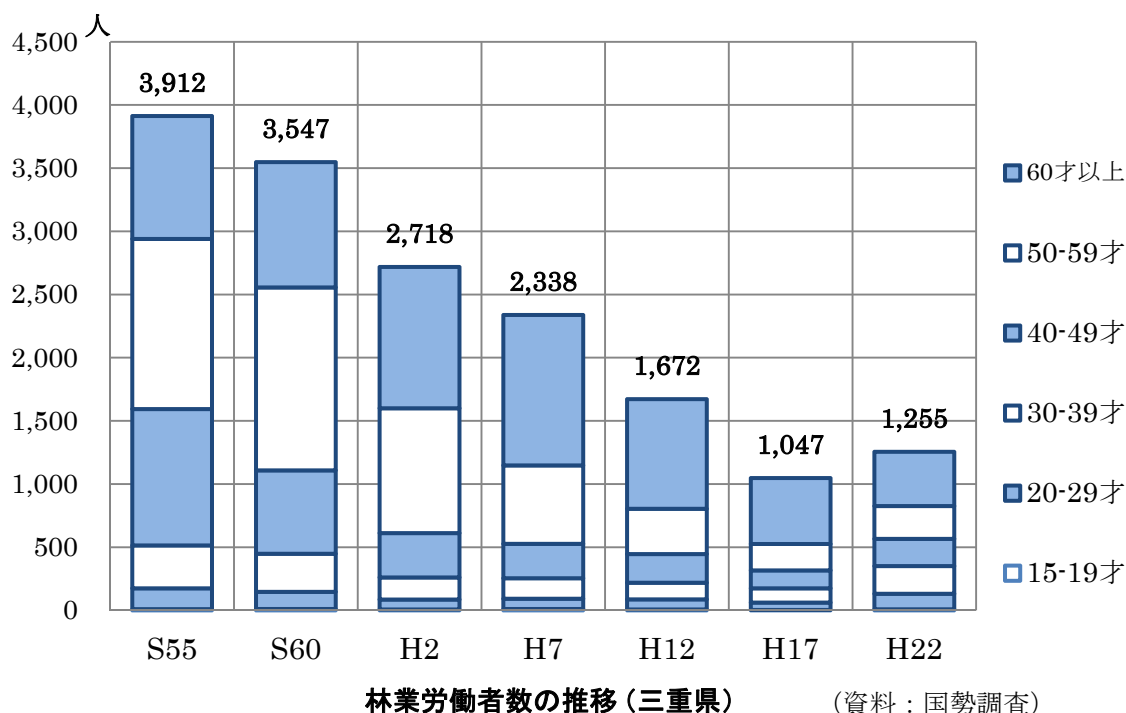
2 林業における経営及び雇用の動向

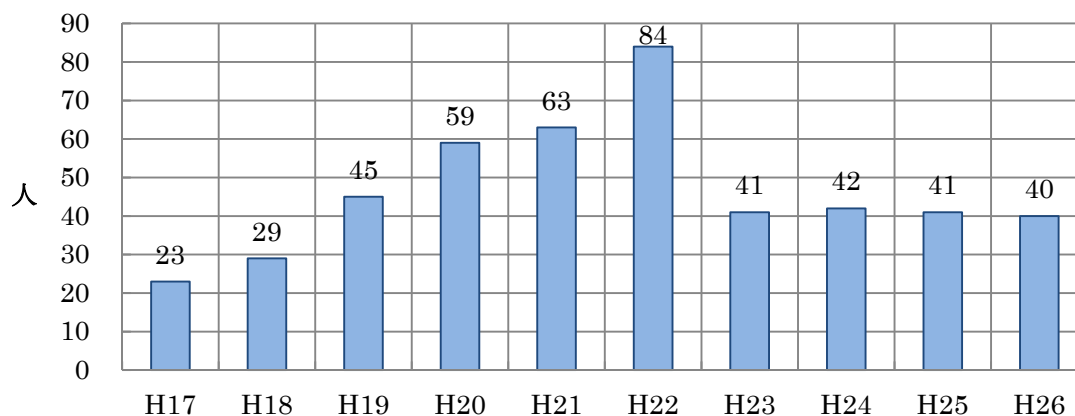
(1) 林業労働力の現状

本県における林業労働者は、山村地域の過疎化・高齢化、林業生産活動の低迷、雇用管理面での改善の遅れ等から減少の一途をたどっており、平成17年に1,047人（国勢調査）まで減少しましたが、平成22年には1,255人まで増加しています。年齢別内訳として、昭和55年には50歳以上の者が59%を占め、平成7年に78%まで高齢化が進みましたが、平成22年には55%となっています。逆に30歳未満の者は、昭和55年には4.5%であったのが、平成2年に3.2%まで減ったものの、平成22年には10.4%となり若返りが起こっています。

一方、県内の林業事業体の新規就業者数は、「緑の雇用担い手育成対策事業」や「緊急雇用創出事業」の影響により、平成17年度から急激に増加しましたが、近年は40人程度で推移しています。しかし、年間40人程度の新規就業者があるものの、雇用後3年後の定着率が約60%と低く、定着率の向上のための対策が必要となっています。

また、年間40人程度の新規就業者の内、新卒者は近年4～5名程度であり、新規参入者の大半は他産業からの転職者等で占められ、就業前に十分な職業能力開発を受けていない者がほとんどです。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ありません。林業の知識や技術の習得による職業能力の向上が急務となっています。





林業の新規就業者数の推移（三重県）

（２）林業事業体等の経営の現状

森林施業の担い手には、森林組合や素材生産業者等の林業事業体及び林家や一人親方などがあります。

第２次計画期間の間(平成 18 年度から 10 年間)で、県内の認定林業事業体は 50 団体から 54 団体（平成 22 年度）へ一時的に増えたものの平成 27 年度は 46 団体へと減少しています。内訳は、森林組合等は合併により 1 団体減り 10 団体となり、民間事業体は廃業等により 36 団体となっています。

森林組合は、造林や間伐などの保育作業を中心に林業の中核的な担い手として活動しており、搬出間伐等の推進により素材生産量も年々増加しています。しかし、厳しい財政状況による森林整備予算の減少に伴い、事業量の減少が危惧されています。また、林業労働者として中核となる作業員は育ちつつあるものの、熟練者が退職時期を迎え、架線集材などの高度な伐採技術の継承が円滑に行えないなどの問題を抱えています。

一方、素材生産業者は主伐や間伐等を中心としていますが、大部分は小規模・零細な経営であり、今後の林業の展開のためには、これらの事業体の経営の安定化、とりわけ事業量の安定的な確保が必要であり、そのためには施業の集約化が不可欠となっています。

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低密度植栽など森林の育成経費を低減する低コスト造林の推進、路網と高性能林業機械等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むとともに、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等との協定により原木を直送し流通の効率化を図っていく取組を強力に推進していく必要があります。

また、民有林の現状を踏まえると、境界の明確化や路網の整備が必要不可欠であり、これらも早急に実施していくことが必要となっています。

(3) 林業労働者の雇用管理の現状

林業労働者の雇用管理の状況については、林業の特徴といえる作業の季節性や野外作業のため天候に左右されることなどから事業量が不安定であるために、雇用が短期又は臨時であったり、雇用関係も明確でない場合が見受けられます。賃金の支払形態も森林組合などでは月給制が導入されつつありますが、依然として日給、出来高制の場合もあり雇用形態は必ずしも安定していません。

また、社会・労働保険等への加入についても、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ります。

このため、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保険への加入促進に取り組み、雇用の安定化を図る必要があります。

また、林業における労働災害は、減少傾向にあるものの、厳しい自然環境の下での作業であることなどから、依然として他産業と比較して災害発生率は高い状況にあり、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す。

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す。

林業労働災害の状況（三重県）

（単位：人）

区 分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
林業労働災害	103	79	73	82	102	106	74	70	47	44
うち死亡災害	1	2	1	3	1	1	0	2	2	0

(4) 林業労働力確保対策の現状

県では、森林施業の担い手を確保するため、高校生等への林業体験研修の開催や、雇用の受け皿となる林業事業体の育成に取り組むなど、新規就労者の雇用支援や既就労者への技術支援を行っています

また、平成8年度には、現在の「公益財団法人 三重県農林水産支援センター」が労確法に基づく、「林業労働力確保支援センター」（以下「労確センター」という。）に指定されており、「農林漁業就業・就職フェア」などを行い新規就業者の確保に努めるとともに、「林業基金事業」や「林業就業促進基金」などにより就業者の定着促進や福利厚生の充実、労働安全衛生に対する助成、就業研修の実施や就業準備資金の貸し付けなどを実施しています。

さらには、平成15年度から、三重県森林組合連合会や労確センターが国の「緑の雇用」事業により、新規就労者を対象としたOJT研修や集合研修を開催しています。

第三章 林業労働力の確保の促進に関する方針

1 林業労働力の確保の促進に関する基本計画の期間

本計画の期間は、平成 28 年度から平成 37 年度までの 10 年間とする。

2 林業労働力の確保の目標

(1) 林業労働力の確保の目標

成熟した森林資源を有効活用し、林業・木材産業が成長産業として活性化するためには、林業労働者の確保・育成が重要です。

「三重の森林づくり基本計画」(平成 24 年 3 月策定)の平成 37 年度の目標である「間伐実施面積」や「素材生産量」を達成するために必要な林業労働力の確保を目指します。適正な森林管理のための継続的な間伐の実施や、素材生産量の増加を目指した主伐の促進とそれに伴う再造林や保育施業の促進などによる仕事量の増加、定年による退職者や離職者の欠員補充に伴う新規雇用を勘案し、現状では年間 40 名程度の新規就業者を段階的に増やして、平成 37 年度は年間 50 名とすることを目標とします。

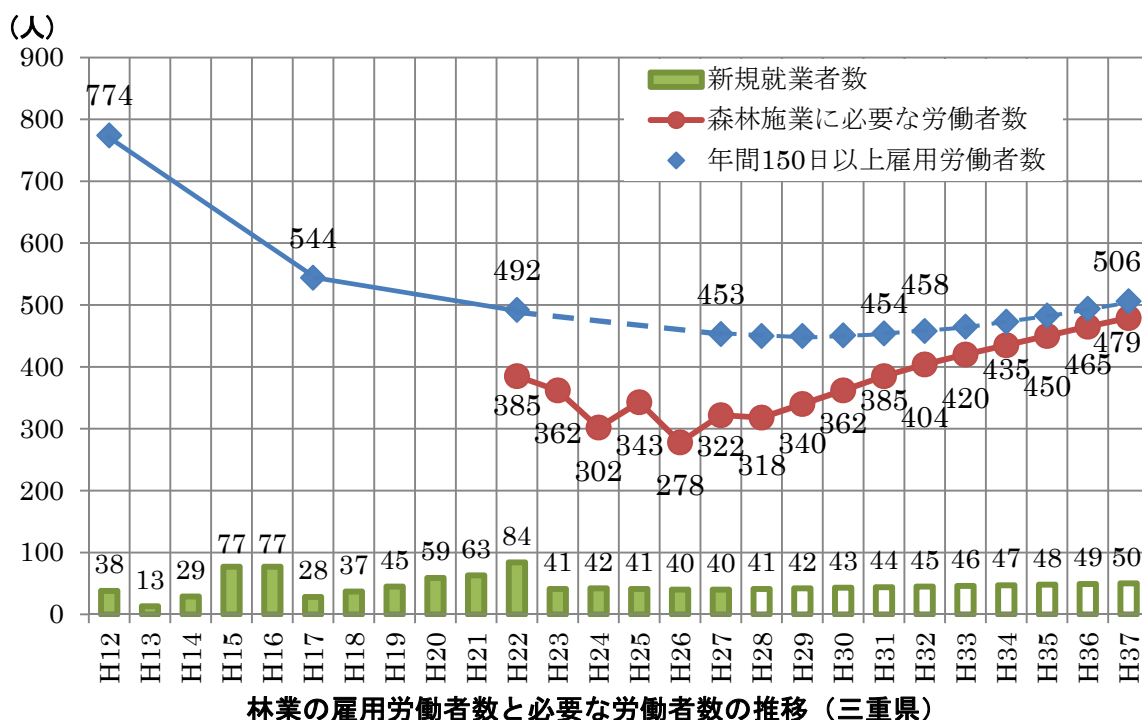
(2) 林業労働力確保の方針

林業労働力の確保のためには、新規就労者の雇用促進及び労働条件の改善と雇用関係の明確化、雇用の安定化を図る必要があります。特に就労者を林業へ定着させるためには、安定的な木材供給を支える生産管理能力の向上や持続的な森林経営に関する高度な知識の習得、熟年労働者の有する技術の伝承等、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援することで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つことが重要です。

今後、事業主は現状の雇用管理を早急に改善するとともに事業量の安定確保、高性能林業機械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効率化を進め、魅力ある職場として林業労働力の受け皿となっていくことが必要です。

このため、労確センターとともに林業関係者の協力・連携を得ながら本基本計画に示す林業労働力の確保の目標に向けて、認定林業事業者が労確法第 5 条に基づき策定した「改善計画」を着実に実行できるよう効果的に支援措置を実施し、林業労働力の確保を図ることとします。

【参考】新規雇用者数の目標の考え方



○ 施業実施(予定)面積および必要人数

[上段: 施業面積(ha)、下段: 必要延べ人数(人・日)]

年度	人工造林	下刈	枝打ち	間伐	主伐	防護柵	計
H26	161	477	64	4,623	250	161	5,736
	6,070	3,625	1,011	49,975	16,750	1,871	79,302
H37	588	1,771	226	5,500	770	588	9,443
	12,266	13,460	2,260	50,490	51,590	6,833	136,898

三重県における森林施業に必要な労働者数を想定すると、平成26年度においては主伐や間伐などの作業量から延べ79,302人・日必要となります。年就業日数200日の林業の専門家が作業量の7割を担うと仮定すると278人必要となります。(残り3割は自伐林家等が担うと仮定)

今後は素材生産量を平成37年度に向けて増加させることを目標としており、それに伴い主伐や再造林、保育等の森林整備が増えることが想定されます。

平成37年度の森林整備等の必要量から延べ136,898人・日必要となり479人の林業の専門家が必要となります。

林業労働者数の推移は、農林業センサスによる年間150日以上の林業雇用労働者数を確認すると減少していますが、年齢構成や定着率等を(第II章2(1)参照)勘案すると、平成27年度は453人と推測します。今後の作業量の増大に合わせて、段階的に新規雇用者数を増やして必要な人数を確保することとし、平成37年度に50名の新規雇用者の確保を目標とすることで、定年退職や離職も勘案すれば、平成37年度には506人の林業労働者が確保できる見込みです。

第IV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

(1) 雇用管理体制の充実

雇用管理の改善を図るためには、事業所において雇用管理体制を確立することが必要です。

労確法では、事業主に対し常時 5 人以上の労働者を雇用する森林施業を行う事業所ごとに雇用管理者を選任するよう努めなければならないと規定しています（労確法第 30 条第 1 項）。

なお、雇用管理者には、次の事項を管理させることとされています。

ア．林業労働者の募集、雇入れ及び配置に関する事項

イ．林業労働者の教育訓練に関する事項

ウ．労働者名簿及び賃金台帳に関する事並びに労働者災害補償保険、雇用保険及び中小企業退職金共済制度その他林業労働者の福利厚生に関する事

対象となる事業主が労確法の規定に則って雇用管理者を選任し、必要な管理をさせるよう努めることはもとより、対象とならない事業主にあってもこれに準じた雇用管理体制を構築するよう努めることが望まれます。

(2) 雇用管理の明確化

健全な労使関係の確立のためには、労使間の取り決め事項を書面によって明確にすることが両者の信頼関係の構築や雇用を巡るトラブルを回避する上でも重要です。

労確法では、事業主は、林業労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該林業労働者に対して当該事業主の氏名又は名称、その雇い入れ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に関する事項を明らかにした文書を交付するよう努めなければならないと規定されています（労確法第 31 条）。

また、労働基準法では、労働者を雇用する場合、事業主は労働者に対して勤務時間や賃金などの労働条件を明示することが義務化されているほか、常時使用する労働者が 10 人以上の事業体には就業規則の作成及び行政官庁への届け出が義務化されています。

このような法の規定を踏まえて、事業主には林業労働者の雇い入れに際し、主要な労働条件を明記した「雇入通知書」の交付や、就業規則の制定・提示などが求められます。

(3) 雇用の安定化

林業労働は、自然を相手とすることから季節や天候による制約を受け、就業期間、作業時期が間断的なため、労働者の雇用も季節的、間断的になりがちです。

農業等との兼業で副業的に林業に従事するといった短期的・臨時的な雇用形態は、一定の現金収入を確保し、山村地域の労働力を弾力的に確保する観点から一定程度は必要です。一方で、山村地域は過疎化・高齢化が進んでおり、事業体が森林所有者から森林の管理・経営を長期に受託するケースが今後ますます増えてくると予想されます。このような状況下では、事業体が長期的に森林を管理・経営するだけの基幹的な林業労働力を安定的に確保する必要があります。そのためには、事業量の安定的確保とともに、雇用の通年化や月給制の導入、高度な技術の習得などを通じて雇用の安定化を進める必要があります。

(4) 労働条件の改善

基幹的な林業労働力を安定的に確保するためには、賃金形態の改善や賃金水準の向上、労働時間の短縮、休日の制定、年次有給休暇の付与、労働・社会保険制度への加入促進、労働災害の防止といった各種労働条件の改善に引き続いて取り組む必要があります。

(5) 社会・労働保険等の加入促進

林業労働者の社会保障を充実するために、社会保険（健康保険、厚生年金）、労働保険（労災保険、雇用保険）への加入を推進します。また、林業退職金共済制度、中小企業退職金制度、林業労働者共済年金制度等に加入することも、福利厚生面の充実を図る点で有効です。

(6) 労働安全衛生の確保

林業作業は、足場の悪い傾斜地での危険作業が多いことなどから、労働災害の発生が多く、災害発生率も他の産業と比較して依然として高い水準となっています。基幹的な林業労働力を安定的に確保するためにも安全な林業職場を実現し、労働災害の防止を図ることが重要な課題です。

このため、事業体においては労働安全衛生管理体制の構築や日々の安全ミーティングなどによって労働者の安全意識高揚に努めるほか、ヘルメットや耐切創プロテクター、安全靴等の労働安全衛生用具の整備といった労働環境の改善を図ることが重要です。また、機械化の推進や高性能林業機械を用いた作業システムの採用などは労働強度を軽減し、労働災害防止を図るうえで有効です。

(7) 募集・採用の改善

林業労働者の募集・採用に当たっては、労働条件を明示することはもとより、幅広く求職者を募集するため、ハローワークの活用や、労確センターによる委

託募集の活用及び、新たに林業への就業を希望する者を対象にした各種相談会への出展など、様々なチャンネルを通じた募集活動を展開することが重要です。

(8) 教育訓練の充実

基幹的な林業労働力を確保するためには、事業体において日常業務の中で必要な知識、技術・技能を習得させるOJTはもとより、外部の研修会等に参加させ、新たな知識、技術・技能を習得させること(OFF-JT)も重要です。このような教育訓練を充実させ、林業労働者個々の能力を高めることは、労働生産性を高め、ひいては事業体全体の能力を高めることにもつながります。

なお、国においては平成23年4月から、研修修了者の習得した知識、技術・技能のレベルに応じて次の3区分によって研修修了者名簿に登録する制度の運用を行っています。

1	林業作業士 (フォレストワーカー)	作業班員として林業作業に必要な基本的な知識、技術・技能を習得して安全に作業を行うことができる人材
2	現場管理責任者 (フォレストリーダー)	作業班に属する現場作業員(作業班員)を指導して、間伐等の作業の工程管理等ができる人材
3	統括現場管理責任者 (フォレストマネージャー)	複数の作業班を統括する立場から関係者と連携して経営にも参画することができる人材

本登録制度を活用し、事業体において要件を満たした人材の登録を進められることが期待されます。

2 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を図るために講じようとする施策

(1) 生産性の向上

森林資源が充実し利用期を迎える中、素材生産においては、従来の利用間伐に加えて主伐が増加すると予想されます。素材生産現場における生産性を向上させるためには、高性能林業機械等を用いた作業システムの導入が有効です。同時に、これは労働強度の軽減、労働安全衛生の確保等にも資するものです。

また、主伐を行えば、後に再生林も行う必要がありますが、例えば近年では、主伐と再生林を一連の作業とすることで再生林コストの縮減を図る「主伐・再生林一貫作業システム」や、時期を選ばずに植林を可能とするコンテナ苗やポット苗が登場しており、このような新たな技術の普及によって生産性が向上することが期待されています。

このように生産性の向上に向けて、補助事業や融資事業等による林業機械の導入促進のほか、新たな知識・技術の普及に努めます。

(2) 林業労働者のキャリア形成支援

林業労働者の事業体への定着を促進するためには、林業労働者自身が基幹的な労働者としてキャリアアップするイメージを持てるような将来ビジョンが明確に示されていることが重要です。

前述のとおり、国においては、習得した知識、技術・技能のレベルに応じて①林業作業士(フォレストワーカー)、②現場管理責任者(フォレストリーダー)、③統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)の3区分で段階的に登録する新たな制度が運用されており、これによって、林業労働者のキャリア形成の道筋が示されたところです。

また、登録に必要な資格取得を支援するため、国によって「緑の雇用」事業が実施されており、本県においては、三重県森林組合連合会と労確センターが中心となって各種研修を行っています。

さらには、森林施業の内容や事業収支を示した施業提案書を作成し、森林所有者へ提示して施業を集約化し、提案型集約化施業の業務を担う「森林施業プランナー」制度があり、本県においても各種研修によって育成してきたところです。

これら研修に労働者自らが積極的に参加し、必要な知識、技術・技能を習得してキャリア形成につなげるよう促すとともに、事業主に対しても積極的に労働者を研修に参加させるような職場環境づくりや登録者を評価する仕組みづくりに努めるよう促します。

(3) 事業量の安定的確保

事業主が労働環境や雇用管理の改善等を進めるためには、経営基盤の強化が不可欠であり、そのためには事業量を安定的に確保することが必要です。

ところが、本県の森林の所有規模は零細で分散しており、加えて施業も特定の季節に集中しがちであることが、通年で事業量を確保することを難しくしています。そこでこれまで県では、複数の森林をまとめて施業団地を形成し、効率的に施業を進める「集約化施業」を推進してきました。これと併せて、森林所有者に施業プランを提案し、集約化を進める人材(森林施業プランナー)を各種研修によって育成してきました。

また、平成24年度からは新たに森林経営計画制度が導入され、森林施業プランナー等が中心となってとりまとめた団地をベースとして森林経営計画の策定が進められています。山村地域の過疎化・高齢化が進むにつれ、森林所有者が森林の管理・経営を事業体に長期委託する傾向は今後とも強まると予想されます。このような中で、森林施業プランナー等の人材育成と森林経営計画の策定を推進することは、地域森林の管理を進めると同時に事業体にとっては、事業量の確保にもつながることから、事業体に対し、引き続き積極的に取り組むよう促します。

さらに県では、平成25年度から「三重県林業事業体登録・公表制度」の運用を開始しました。この制度は、森林整備等を行う林業事業体の基本的情報等を

登録・公表することによって、森林所有者が森林の管理・経営を事業体に委託するにあたり、明確かつ客観的な事業体情報に基づいて選択することができるようにするとともに、適切な森林整備の品質確保、効率的な事業実施を図り、補助事業等の適正な執行を促し、雇用管理能力が高い林業事業体の育成を図ることを目的としています。事業体の事業量確保の一助となるよう、今後ともこの制度の適切な運用に努めます。

（４）労働安全衛生の確保

高性能林業機械の導入促進によって労働強度の軽減を進めるほか、林業・木材製造業労働災害防止協会三重県支部と連携して、安全衛生推進員の養成、安全衛生推進員による職場巡視活動、振動障害予防のための特殊健康診断などを進めます。また、労確センターでは、林業基金を活用して、安全衛生用具の整備にかかる経費や、蜂災害防止処方箋及び薬剤（エピペン）の購入にかかる経費の助成に取り組みます。このように関係機関と連携しながら、引き続き労働安全衛生の確保に努めます。

第V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

1 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

新たに林業に就業しようとする者が、就業前に一定の知識、技術・技能を習得することは、本人にとっては就職を有利にするだけでなく、受け入れ側の事業体にとっても即戦力としての活躍が期待できることから望ましいと言えます。

一方で、林業が厳しい自然条件の中での作業を要求され、労働災害も頻繁に発生するといったマイナス面を抱えていることも十分認識してもらう必要があります。

このようなことから、新たに林業に就業しようとする者を対象として、就業前の林業体験や各種講習の受講を通じ、自身の適性を判断できるようにするとともに、森林・林業の幅広い知識、林業技術や技能及び資格又は林業経営のノウハウなどの習得を図ります。

また、事前に林業への就業について十分な情報が得られるよう、労確センターと連携しながら情報を入手できる機会の提供に努めます。

2 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を図るために講じようとする施策

新たな林業への就業希望者には、「就業・就職フェア」などの就職相談やホームページ、パンフレットなどで必要とする各種情報を提供するとともに、円滑な就業につなげるために必要な知識や技術・技能等を習得する各種講習や林業体験を実施します。

また、労確センターや市町と協力して就業が容易となるよう生活環境や労働環境の整備に努めます。

さらには、将来の森林・林業を担う人材や林業大学校を含む人材の育成体制について検討し、人材の育成方針を定め、それを実践します。

第Ⅵ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

本県では、公益財団法人三重県農林水産支援センターを労確センターとして指定しています。労確センターの運営にあたっては、県、市町、林業関係団体等との密接な連携・協力の下、円滑な運営が図られるよう努めることとし、主として以下の業務を行うこととします。

- ①. 認定事業主（労確法第5条第1項の認定を受けた事業主）の委託を受けて行う林業労働者の募集
- ②. 新たに林業に就業しようとする者に対し、就業に必要な林業の技術又は経営方法を実地に習得するための研修その他の就業の準備に必要な資金の貸付け
- ③. 認定事業主に対し、認定計画（労確法第5条第1項に基づき認定を受けた計画）に従って新たに雇い入れる林業労働者に対する②の資金の支給に必要な資金の貸付け
- ④. 林業労働者に対する高性能林業機械の利用に関する技術研修及び雇用管理者に対する研修
- ⑤. 林業労働力の確保の促進に関する情報の提供、相談その他の援助
- ⑥. 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
- ⑦. その他、林業労働力の確保の促進を図るために必要な業務

2 林業関係者、市町等の理解と協力

林業労働者が事業体に定着することは、山村地域の維持・活性化にもつながります。労働環境や雇用管理の改善を進めるうえでは、市町が進める定住施策との連携なども視野に入れながら、県、労確センター、林業関係者、市町が互いに協力関係を築くことで、森林・林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定に資する取り組みを推進します。