

静岡県林業労働力の確保の  
促進に関する基本計画

平成28年3月31日

静岡県

## 静岡県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

### 第1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
  - (1) 森林資源と素材生産 …………… 1
  - (2) 森林資源を活かす主体 …………… 2
- 2 事業主の現状と課題 …………… 2
  - (1) 雇用管理の改善 …………… 3
  - (2) 事業の合理化 …………… 5

### 第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針

- 1 基本的な考え方 …………… 6
- 2 計画期間 …………… 6
- 3 方針 …………… 7
  - (1) 対象 …………… 7
  - (2) 施策 …………… 7

### 第3章 雇用環境づくりの目標と取組

(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 目標 …………… 9
  - (1) 雇用管理の改善 …………… 9
  - (2) 事業の合理化 …………… 10
- 2 取組 …………… 10
  - (1) 雇用管理の改善 …………… 10
  - (2) 事業の合理化 …………… 12

### 第4章 林業への新規就業促進の目標と取組

(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 目標 …………… 13
- 2 取組 …………… 13

### 第5章 その他の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 …………… 14
- 2 林業関係者、市町などの理解と協力 …………… 14
  - (1) 林業研究グループや教育機関との連携の促進 …………… 14
  - (2) 建設業など異業種との連携の促進 …………… 14

- 資料「静岡県で、林業で働く道」 …………… 15

## 《用語の定義》

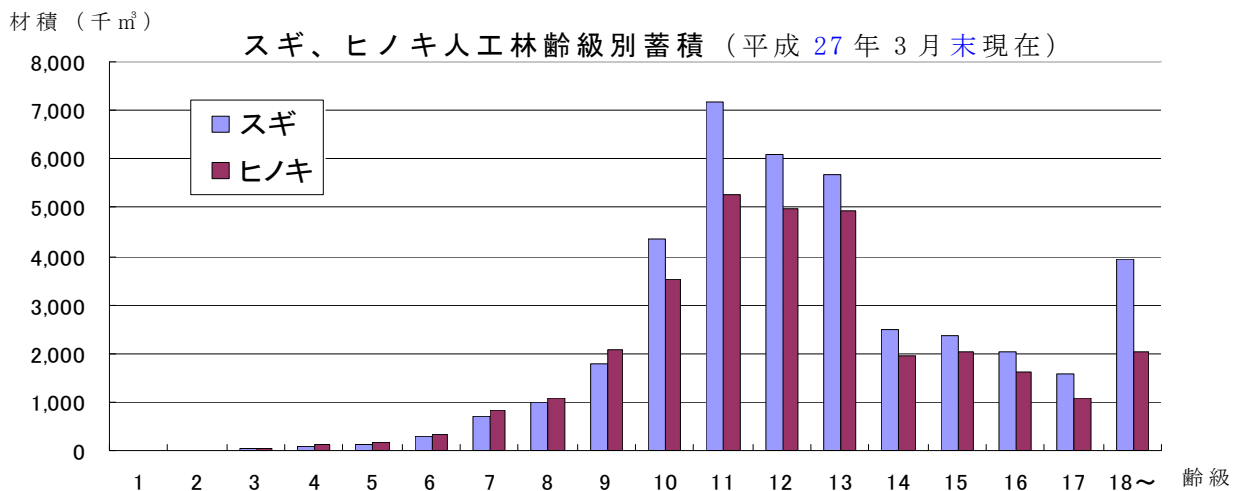
- ・事業主：林業労働者を雇用して森林施業を行う者を事業主と呼び、具体的には、森林組合、森林組合連合会、造林業を営む者、育林業を営む者、素材生産業を営む者、事業協同組合などを指します。事業主は、個人、法人などその組織形態を問いません。事業主は、通称として事業体とも呼ばれます。
- ・認定事業主：「林業労働力の確保の促進に関する法律」（平成8年法律第45号）により、知事に経営の改善計画を提出し、認定された事業主を認定事業主と呼びます。認定事業主は、通称として認定事業体とも呼ばれます。
- ・改善計画：事業主は、単独、または他の事業主や静岡県林業労働力確保支援センターと共同して、雇用管理の改善や事業の合理化に必要な措置についての計画を策定できます。この改善計画は、通称として林業事業体改善計画とも呼ばれます。
- ・林業労働者：造林、保育、伐採その他森林における施業に従事する労働者を指します。
- ・林業作業員：林業作業員台帳に登録されている者を指します。
- ・林業就業者：林業で収入を得ている者を指します。
- ・森林技術者：林業就業者のうち、一定レベル以上の技術能力を有する者で、林業作業士などを指します。
- ・林業作業士：伐木、造材、搬出作業の技術を持つ者で、林業作業士（フォレストワーカー）やしずおか林業作業士など、国や県の認定を受けた者を指します。
- ・森林施業プランナー：森林施業の方針を明確にして利用間伐等に必要な経費と収入を把握し、具体的な施業プランを森林所有者に提示、合意形成ができる、提案型集約化施業を推進する者を指します。

# 第1章 林業における経営及び雇用の動向

## 1 森林・林業を取り巻く情勢

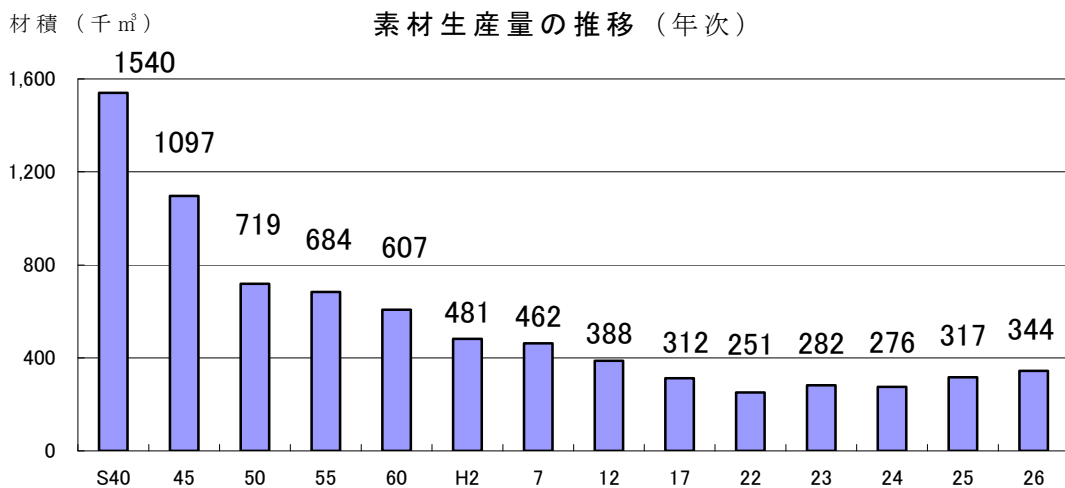
### (1) 森林資源と素材生産

静岡県の森林面積は、平成26年度末現在49万8千haで、県土の64%を占めています。そのうち民有林は40万8千haで、その59%に当たる24万haがスギやヒノキの人工林です。その人工林の約9割は、資源として利用可能な林齢41年生以上に成長しています。スギ・ヒノキなどの針葉樹の1年間の成長量は、約130万m<sup>3</sup>に達しています。



素材生産量は、減少を続けていましたが、平成22年から上昇に転じ、平成26年には34万m<sup>3</sup>となりました。県は、平成29年に50万m<sup>3</sup>の素材生産を目標にしていますが、成長量から見ると、素材生産量はさらなる高みを目指すことが可能です。

なお、森林資源の充実に伴い、本県の森林は、立木の大径化が進むと予測されます。



## (2) 森林資源を活かす主体

新設住宅着工戸数の減少にともない、住宅分野での木材需要が減少すると見込まれます。一方で、「公共建築物木材利用促進法」の施行後、非住宅分野などの新たな分野での木材需要が拡大しています。こうした新たな需要者からは、安定した品質、供給量、コスト管理が求められています。

林業の現場では、森林所有者への施業提案による森林施業の集約化や路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト生産システムの導入、素材生産業者や森林組合が主体となった原木の供給量の取りまとめ、製材工場や合板工場との協定により原木を直送する流通の効率化などの取組も見られるようになってきました。

こうした中で、所有者からの受託などにより木材生産を行う事業主は、充実してきている森林資源を活かす主体として、今後の林業の成長に大きな役割を果たすこととなります。また、木材の安定供給に取り組む事業主を育成することは、森林整備の促進や雇用を通じた地域の活性化に寄与すると期待されています。

## (3) 環境と経済を両立させた森林経営へ

国内の森林資源が充実する一方、世界の森林面積は減少傾向にあり、持続可能な森林経営の実現に向けた国際的な取組が展開されています。

県産材の供給力を高めつつ、持続可能な森林経営を両立させる必要があります。

県内では、第三者機関が一定の管理基準を満たす森林を認証し、そこから生産された木材の分別表示管理を行う森林認証の取得が広まりを見せています。森林認証の基準には、林業労働者の雇用環境や、労働安全衛生に関する法令の遵守も含まれ、これらの向上効果も合わせて期待されています。

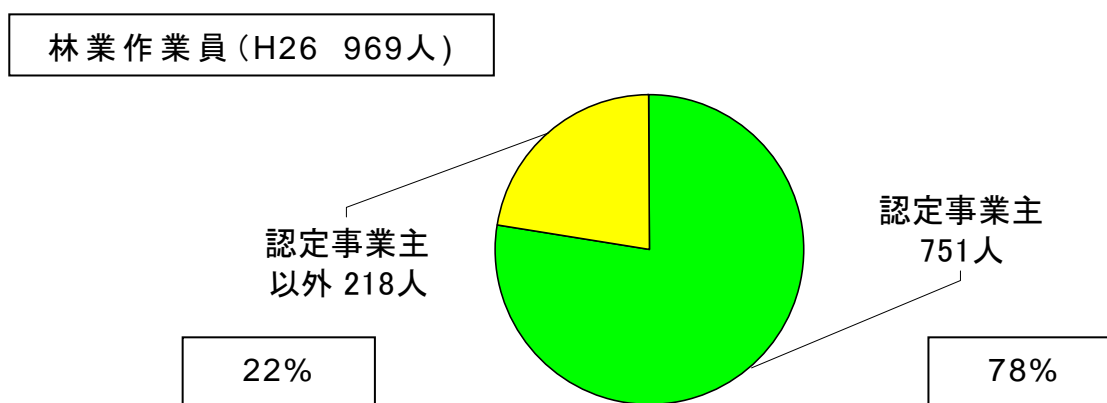
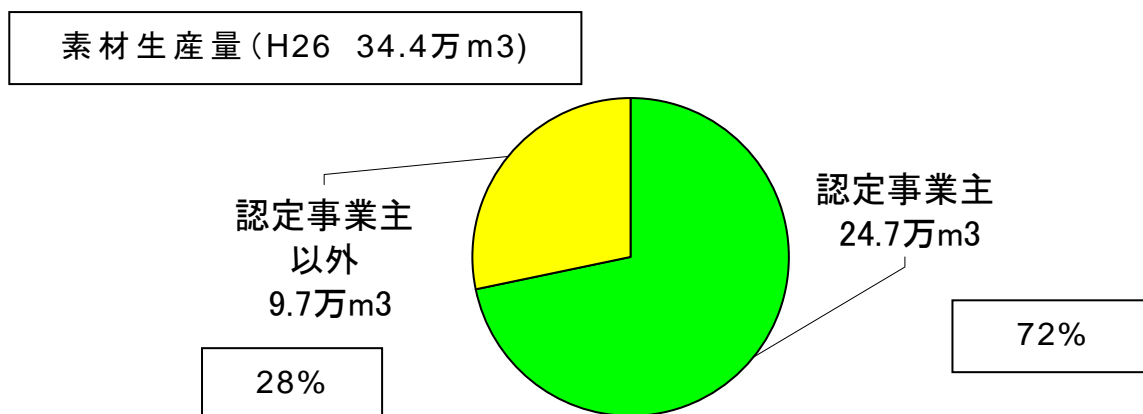
## 2 事業主の現状と課題

事業主は森林組合と民間の事業主に大別され、県内には合わせて約130事業体あります。このうち、「林業労働力の確保の促進に関する法律」第5条に基づく認定事業主数は平成27年度末で55事業主となっており、平成26年の素材生産量は、247千 $\text{m}^3$ で県内生産量の7割を、林業作業員は751人で8割を占めています。

林業作業員の現状を把握するために整備している林業作業員台帳（平成6年～）では、県内の林業作業員数は平成7年の1,334人をピークに減少し、平成19年には884人になりましたが、平成20年から増加に転じ、平成26年には969人になっています。これは、「緑の雇用」現場技能者育成対策事業などの、新規就業者の技術研修や事業主によ

る経営改善の取組の成果と考えられます。

新規就業者の状況は、年間80人程度を維持しており、平成26年は73人が新たに林業に就業しています。そのうち、30歳代までが約6割を占めています。新規就業者の定着状況は、平成26年の就業3年目の定着率は8割を超えています。一方で、年間の退職者のうち、40歳代までが約5割を占めています。



《新規就業者の定着状況》

年度	H24 就業 (就業3年目)	H25 就業 (就業2年目)	H26 就業 (就業1年目)
新規就業者数 A	88 人	103 人	73 人
Aのうち、H26 末時点の 就業者数 B	76 人	93 人	71 人
定着率 B/A	86%	90%	97%

## (1) 雇用管理の改善

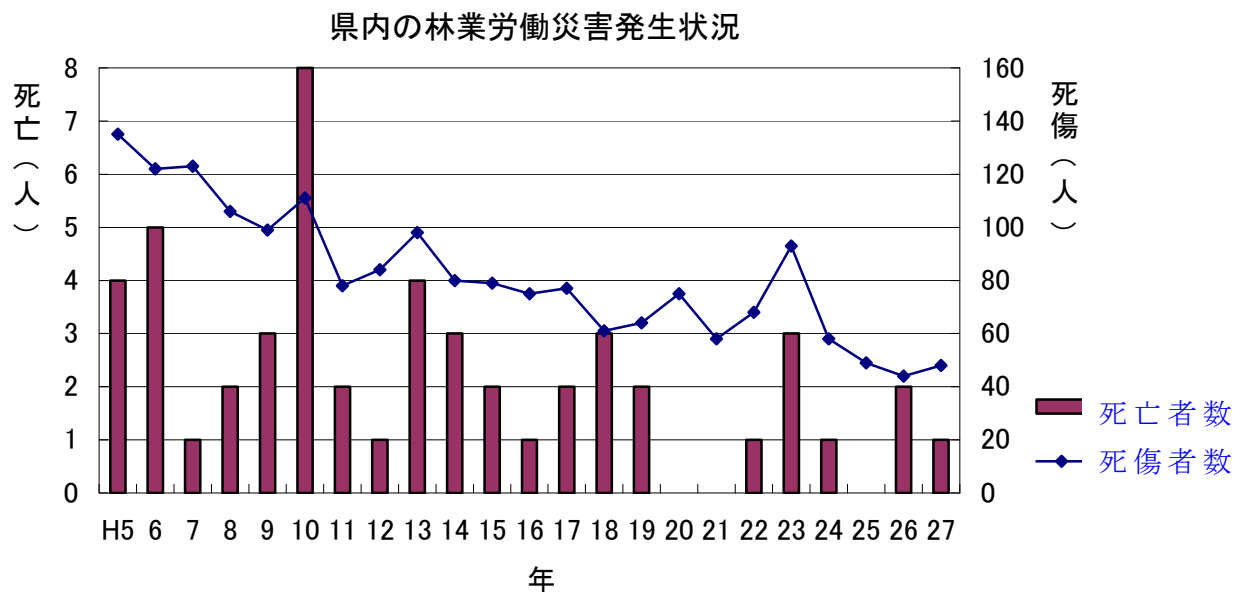
林業における労働災害は、安全装備の普及などにより減少傾向にあるものの、平成26年の全国の労働災害の発生頻度を見ると全産業平均の約13倍と、依然として他産業と比較して極めて高い状況にあります。

林業作業員の雇用は、林業の作業の季節性及び事業主の経営基盤の弱さから、必ずしも安定していませんでした。平成26年度の本県の認定事業主における雇用状況を見ると、通年雇用の割合は、被雇用者の71%となっています。また、社会・労働保険などへの加入は、雇用が臨時的、間断的な場合は、適用にならない場合もあります。

一定レベル以上の技術能力を持つ、林業作業士の資格を有する森林技術者は平成27年度末までに483人認定されていて、現場のリーダーとして活躍が期待されています。

林業作業員のうち、60歳以上の割合は近年40%前後で推移し、高齢化は一定の落ち着きが見られます。

このため、事業主の責任として労働安全衛生の向上、継続して働ける環境づくりとして通年雇用の促進・福利厚生の実施、教育訓練の実施、林業作業員から森林技術者へのキャリア形成、架線集材や広葉樹の伐採技術などを持つ高年齢労働者の活躍の促進を図る必要があります。



《認定事業主における雇用の状況》

平成26年実績	常用雇用		臨時・季節・	計
		うち通年雇用	その他	
認定事業主数 55	612人 (78%)	553人 (71%)	170人 (22%)	782人

(2) 事業の合理化

本県の木材の労働生産性は1日当たり概ね3.5m<sup>3</sup>で全国平均より低く、また、事業体の素材生産量の規模により、差が大きくなっています。

また、素材生産は、夏が少なく、秋から冬に偏っています。

このため、森林経営計画等に基づく、中期的な事業量の安定的確保、6.0m<sup>3</sup>を目標とした生産性の向上に取り組む必要があります。

《認定事業主における生産性》

区 分	H22	H23	H24	H25	H26
認定事業主数 (各年度末)	51事業主	55	57	56	55
素材生産量 *	147千m <sup>3</sup>	156	182	213	247
素材の労働生産性	3.18m <sup>3</sup> /人日	3.19	3.13	3.49	3.46

\* 素材生産量には、下請などによる実績は含まない。



## 第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針

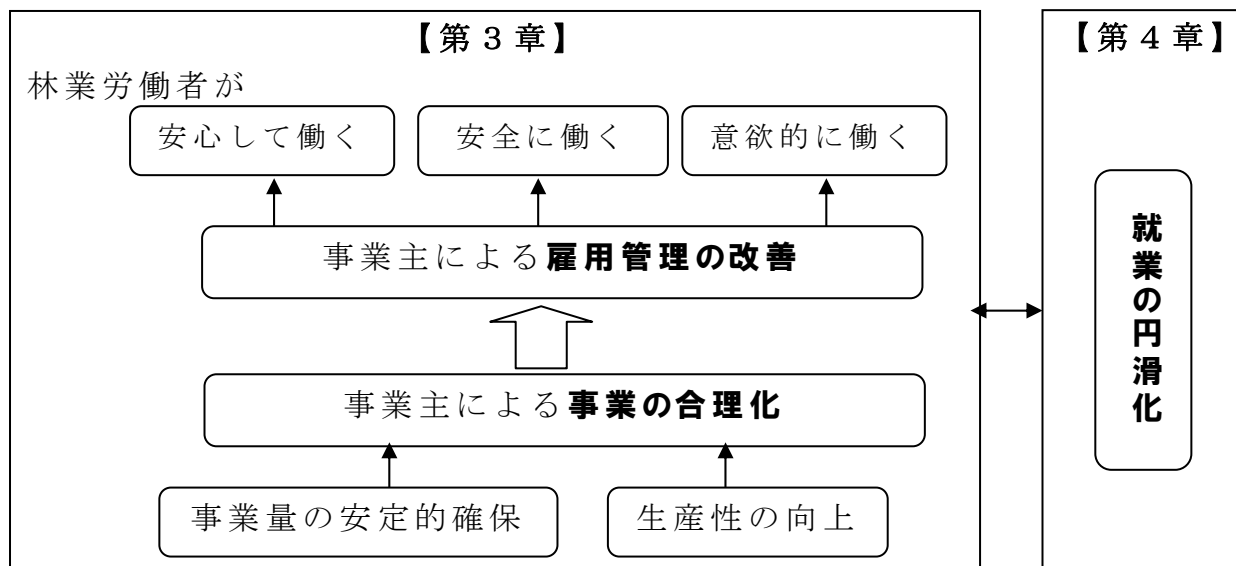
### 1 基本的な考え方

木材生産を担う事業主は、本県の充実した森林資源を活かす主体として、今後の林業の成長に大きな役割を果たすとともに、雇用を通じた地域の活性化に寄与するなど、期待される役割は非常に大きなものがあります。そこで、県は、事業主の雇用管理の改善と事業の合理化、林業への就業の円滑化を促進することで、林業労働力を着実に確保、育成していきます。

なお、平成26年度に策定した「森林共生基本計画」において、木材生産量などの平成29年(度)の目標を次のとおり定めています。

【森林共生基本計画の目標】	
木材生産量（年）	500,000 m <sup>3</sup>
適正な森林管理を担う森林技術者	500 人
林業生産を担う林業作業員数	1,100 人
木材生産における労働生産性	5.5 m <sup>3</sup> /人・日

#### 《雇用管理の改善と事業の合理化の一体的な促進》



### 2 計画期間

本計画の計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

### 3 方針

林業労働力の確保のためには、林業に従事する者が安心して、安全に、意欲を持って働ける環境づくりが重要であることから、雇用関係の明確化や雇用の安定化などの雇用管理の改善と、事業量の安定的確保、生産性の向上など事業主の事業の合理化を進める必要があります。

そこで、事業主が計画的な木材生産を主体とした経営を実践することにより、雇用管理の改善及び事業の合理化を実現しようとする計画を策定し、これを知事が認定するとともに、計画に基づく改善や合理化のための取組を支援します。

※規模が小さく、個々では改善が困難な場合には、共同により雇用管理の改善と事業の合理化のための改善計画の策定ができます。

#### (1) 対象

支援の対象とする事業主は、林業労働力の確保の促進に関する法律第5条に基づき知事が改善計画を認定した「認定事業主」とします。なお、雇用管理の改善や事業の合理化の取組などの改善計画の認定の要件は、別に定める認定要領によるものとします。認定事業主の認定に当たっては、新たに林業に参入し一定の実績のある建設業などの事業者についても対象とするなど、弾力的に対応します。

#### (2) 施策

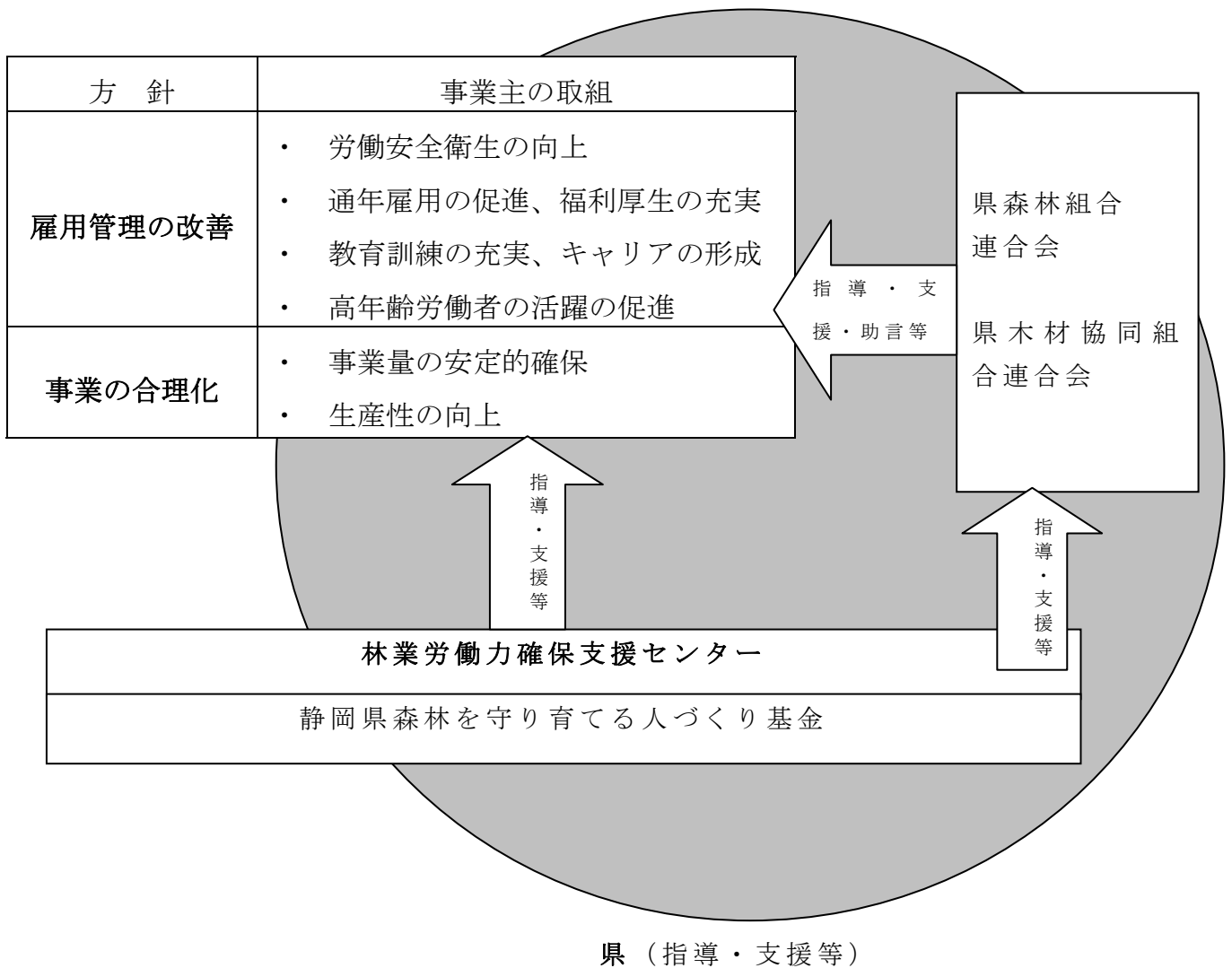
雇用管理の改善については、事業主における労働安全衛生の向上、林業作業員の雇用の常用化や月給化などによる通年雇用の促進、福利厚生の充実、教育訓練の充実及び高年齢労働者の活躍の促進に取り組みます。

事業の合理化については、小規模で零細な森林所有者が多いことから、提案型集約化施策を促進することによる年間を通じた事業量の安定的な確保、計画的かつ低コストでの生産を促進するため、高性能林業機械の導入支援や安定的な木材供給を支える生産性の向上、「持続可能な森林経営」に関する高度な知識の習得などのキャリアの形成に取り組みます。

なお、認定事業主以外の事業主に対しても、認定事業主に準じた支援を行う中で、認定事業主に誘導します。

これらの取組を一体的かつ総合的に推進するため、林業労働力確保支援センターや静岡県森林組合連合会、静岡県木材協同組合連合会などの関係団体との連携を図ります。支援にあたっては、森林整備の担い手対策を推進するために造成した「静岡県森林を守り育てる人づくり基金」の活用を図ります。

《雇用管理の改善と事業の合理化の進め方》



### 第3章 雇用環境づくりの目標と取組

(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 目標

認定事業主は、雇用管理の改善及び事業の合理化に自ら取り組むことが重要です。このため、認定事業主が雇用管理の改善や事業の合理化に取り組むときの目標を、次のとおりとします。

##### (1) 雇用管理の改善

区分	内容
ア 労働安全 衛生の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・過去の労働災害の発生状況の分析の実施</li> <li>・林業労働災害での死傷者数 0人に向けた取組の実施</li> <li>・ベテラン、高齢者も含めた定期的な安全教育の実施</li> </ul>
イ 通年雇用の促進、福利 厚生の実施	<b>【雇用管理体制の充実】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用されている林業労働者数 5人以上(改善計画の終期)</li> <li>・雇用管理者の選任の実施</li> </ul>
	<b>【雇用関係の明確化、安定化】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・林業労働力確保支援センターの行う就業説明会への参加</li> <li>・雇入通知書の交付の実施</li> <li>・林業労働者の通年雇用者数 10%増(改善計画の終期)</li> </ul>
	<b>【労働条件の改善】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法定労働時間の遵守</li> <li>・法令で義務のある者の社会・労働保険への加入</li> <li>・年次有給休暇の取得促進に向けた取組の実施</li> <li>・林業退職金共済制度など退職金共済制度の実施</li> <li>・就業規則の策定</li> </ul>
ウ 教育訓練 の充実、キャリアの形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的なオン・ザ・ジョブ・トレーニング、オフ・ザ・ジョブ・トレーニングの実施</li> <li>・経験に応じた技術者の養成及び登録、指導者の育成</li> </ul>
エ 高年齢労働者の活躍 の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高年齢労働者の雇用機会の確保に向けた取組の実施</li> </ul>

## (2) 事業の合理化

区分	内容
ア 事業量の 安定的確保	・ 森林施業プランナーの育成 1人以上 ・ 年間素材生産量 2,000m <sup>3</sup> 以上かつ50%増 (改善計画の終期)
イ 生産性の 向上※	・ 素材生産における労働生産性 6.0m <sup>3</sup> /人・日 (改善計画の終期、県目標に0.5m <sup>3</sup> /人・日上乗せ)

※静岡県森林共生基本計画（平成26年度改定）において、平成29年度の労働生産性の目標を5.5m<sup>3</sup>/人・日としています。認定事業主の目標は、引き続き6.0m<sup>3</sup>/人・日とします。

## 2 取組

認定事業主を対象に、雇用管理の改善及び事業の合理化について、静岡県林業労働力確保支援センター、静岡県森林組合連合会及び、林業・木材製造業労働災害防止協会県支部などと連携して、以下の取組を推進します。

### (1) 雇用管理の改善

#### ア 労働安全衛生の向上

- ・ 労働安全衛生法など関係法規の遵守と普及啓発を促進します。
- ・ 林業労働安全衛生に関する講習会への参加を促進するとともに、安全装備品の取得を支援します。
- ・ 労働災害の動向、技術革新や装備品の改良などに対応した新しい知識や技術の習得、基本動作の遵守などに必要な、定期的な安全衛生に関する再教育の実施を促進します。

#### イ 通年雇用の促進、福利厚生の充実

##### 【雇用管理体制の充実】

- ・ 講習会などの開催を通して、適切な雇用管理を行う雇用管理者の選任を促進します。
- ・ 選任された雇用管理者に対し、資質の向上を図るための研修の受講を促進します。

### 【雇用関係の明確化、安定化】

- ・ 林業労働力確保支援センターなどが開催する就業説明会などへの参加を促進します。
- ・ 講習会などの開催を通して、林業労働者の雇い入れ時に、事業主の氏名又は名称、雇用期間などを記した雇入通知書の交付を行うよう指導します。
- ・ 講習会の開催などを通して、林業作業員の雇用の常用化・月給化を促進します。
- ・ 就業規則を策定するよう指導します。

### 【労働条件の改善】

- ・ 有給休暇を取得しやすい環境づくりや総労働時間の短縮を促進します。
- ・ 雇用の常用化に併せて、社会・労働保険への加入を促進します。
- ・ 林業退職金共済制度など退職金共済制度への加入を支援します。
- ・ 林業作業士などの森林技術者の登録制度などを活用した、林業労働者の技術力の評価とその評価を反映した待遇改善を促進します。
- ・ 経営の状況に応じて、事業区域の拡大や広域合併による組織化、共同による改善計画の策定などを進めるよう指導します。

## ウ 教育訓練の充実、キャリアの形成

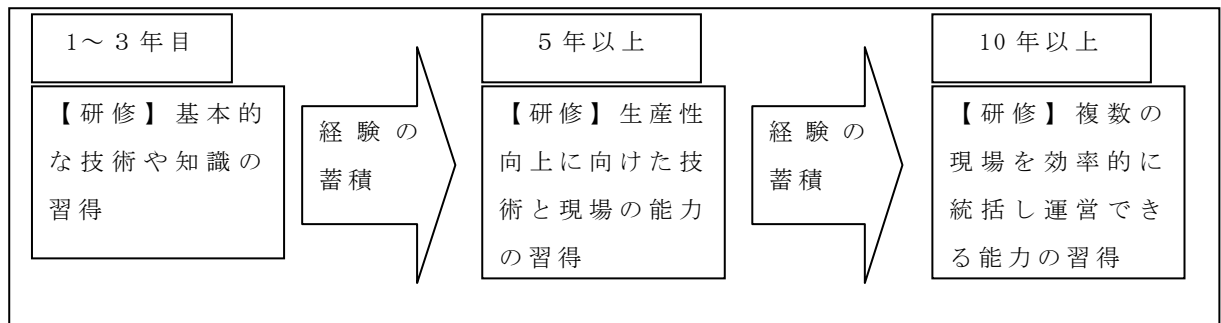
- ・ 素材生産、造林、保育、有害鳥獣管理など、林業に必要な知識や技能を身につけるための教育訓練（オン・ザ・ジョブ・トレーニング、オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）の計画的な実施を促進します。
- ・ 静岡県森林組合連合会などが実施する各種研修などへの参加を促進します。
- ・ 林業労働者の自らの目標や励みとなるよう、国が定める森林技術者の登録制度への積極的な登録を促進するとともに、県の「しずおか林業作業士」の活用を図ります。
- ・ 公共土木工事における施工管理技士のように、森林整備工事などの受注に際して、森林技術者や所属する認定事業主が適切な評価を受ける仕組みづくりを検討します。
- ・ ベテラン作業員の持つ技能を継承する仕組みづくりを促進します。

## エ 高年齢労働者の活躍の促進

- ・ 「高年齢者などの雇用の安定などに関する法律」に定められた、定年制の

延長や再任用制度の普及を促進します。

《「緑の雇用」現場技能者育成対策事業によるキャリアの形成》



(2) 事業の合理化

ア 事業量の安定的確保

- ・ 森林施業プランナーなど提案型集約化施業を進める人材の育成を促進します。
- ・ 提案型集約化施業への積極的な取組を促進します。
- ・ 森林所有者間の合意に基づいた森林経営計画の作成を促進し、それに基づいた計画的な木材生産を支援します。
- ・ 通年の木材生産を主体に、植栽や下刈、除伐などの保育作業を組み合わせた業務により、年間を通した事業量の確保を促進します。
- ・ 事業区域の拡大や森林組合の広域合併により、事業規模の拡大を促進します。
- ・ 需要者との連携による販路拡大の取組を促進します。

イ 生産性の向上

- ・ 林道や森林作業道などの生産基盤と地形に適応した高性能林業機械の導入を促進し、これらを活用した生産システムを普及、定着させます。
- ・ 丈夫で簡易な森林作業道を作設するオペレーターや林業専用道の設計を行う技術者の育成を促進します。
- ・ 先進的な事業体のノウハウを取り入れた生産システムや組織の改革及び、皆伐や大規模施業団地の形成など、生産性の向上を支援します。

## 第4章 林業への新規就業促進の目標と取組

(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 目標

新たに林業に就業しようとする者が円滑に就業できるよう、林業技術の習得などを支援し、その目標を次のとおりとします。

新規就業者 年間計 100人以上 新規就業者の3年後の定着率 80%以上
---

### 2 取組

新たに林業に就業しようとする者に対し、林業や林業労働に関する理解促進を図ります。

また、雇用情報の提供体制の整備、就業に必要な林業技術の習得に関する研修の実施など、就業に至るまでの一連の取組を支援します。

- ・ U I J ターン希望者や新卒者、未就業者などで、林業への就業に関心がある者を対象に、林業労働力確保支援センターなどと連携して、林業の仕事の内容や就業条件及び、住まい・教育・医療などに関する情報を提供する就業説明会などを、開催します。
- ・ 就業を希望する者を対象に、現場で働く森林技術者との交流や、林業体験の場を提供します。
- ・ 県立農林大学校において、森林・林業の幅広い知識を持った人材の育成を行います。
- ・ 事業主が、新規就業者の林業への理解を深めながら基礎的な技術の習得を図るための試用雇用を行う場合、そのための指導員の派遣を支援します。
- ・ 建設業などの異業種からの林業への参入を促進します。
- ・ 事業主が新たに認定事業主になるよう誘導します。



## 第5章 その他の林業労働力の確保の促進に関する取組

### 1 林業労働力確保支援センターの指定

雇用管理の改善と事業の合理化を一体的かつ総合的に推進するため、平成10年に「林業労働力の確保の促進に関する法律」第11条第1項の規定に基づき、社団法人静岡県山林協会を林業労働力確保支援センターに指定しました（平成23年に公益法人化）。

林業労働力確保支援センターの業務が円滑に運営されるよう、国、市町、林業関係団体などの関係者と密接な連携を図ります。

### 2 林業関係者、市町などの理解と協力

林業労働力の円滑かつ確実な確保に向け、県民の森林・林業に対する関心と理解を深めるため、国、市町、林業関係団体などと連携し、次の取組を行います。

#### (1) 林業研究グループや教育機関との連携の促進

- ・ 林業経営を担う人材の育成確保を図るため、林業研究グループ等が行う林業技術の研修会や林業への理解を促進する地域活動などを支援します。

※林業研究グループ：林業の活性化を通じて地域の発展に貢献することを目的とした、林業就業者などが会員の団体。林業技術の研修会や新規就業のための個別相談などに応じています。

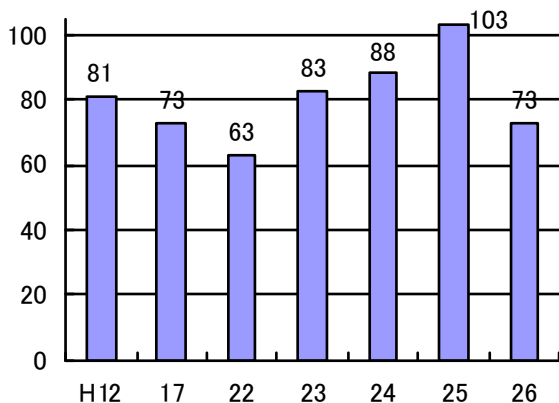
#### (2) 建設業など異業種との連携の促進

- ・ 建設業者と事業主のお互いの得意分野を発揮した協力体制の構築を促進します。
- ・ 森の力再生事業への新たな事業主の参入を促進します。

# 「静岡県で、林業で働く道」

## 林業で働きたい！

新規就業者数の推移



新規就業者の年齢、出身など

年齢

～29歳	30歳～	40歳～	50歳～	60歳～
32%	25%	16%	11%	16%

出身地

出身市町内	県内	県外
63%	13%	24%

就業前の状況

学校	仕事	その他
18%	75%	7%

## まずは、体験会・研修に参加

- 森林の仕事体験会 2日間の日程で林業を体験する
- 林業就業支援講習 約20日間の日程で林業の全般を学ぶ
- 農林大学校 全日制で2年間、じっくり学ぶ
- トライアル雇用 林業事業体に試用雇用されて実際に働く

緑の青年就業準備  
給付金による支援  
あり

## 求人状況、就業条件などの情報を収集しよう

林業で働く場合は、林業事業体と呼ばれる会社などに就職することとなります。まずは、求人の状況や就業条件などを確認し、希望に合った林業事業体を見つけます。

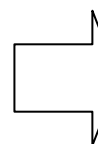
- 公的機関に相談 静岡県林業労働力確保支援センターに聞く(054-255-4485)。ハローワークで求人を探す。
- 森林の仕事ガイダンス 約20社の林業事業体とのマッチングを、年2回開催している。

## いざ、林業で働く

意中の林業事業体の面接を受け、採用が決まれば、いよいよ林業で働くこととなります。

経営基盤の強化などの改善計画を県が認定した林業事業体(認定事業体)に就職すれば、「緑の雇用」の研修を受講することができ、林業作業士としてのキャリアアップを図ることができます。

- H28
- 1年目 28日程度の座学と実習+実施(OJT)研修
- メニュー
- 2年目 29日程度の座学と実習+実施(OJT)研修
  - 3年目 21日程度の座学と実習+実施(OJT)研修



林業作業士へ

## 目指す森林技術者の姿

労働生産性 6 m <sup>3</sup> /日以上	素材生産量 1,000 m <sup>3</sup> /年以上	年収 400万円以上
-----------------------------	---------------------------------	------------