

## 佐賀県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

〔 自 令和3年 4月 1日  
至 令和8年 3月31日 〕

佐 賀 県

令 和 3 年 4 月

(令和5年2月 変更)

# 佐賀県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

## 目 次

1	基本計画の趣旨	1
2	林業における経営及び雇用の動向に関する事項	1
(1)	森林・林業を取り巻く情勢	1
(2)	事業主の現状と課題	1
(3)	林業労働者の雇用管理の現状と課題	2
(4)	林業労働力の動向	3
3	林業労働力の確保の促進に関する方針	4
4	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	4
(1)	労働環境の改善その他の雇用管理の改善を促進するための措置	5
(2)	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	7
5	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	9
(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措置	9
6	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	9
(1)	支援センターの指定、業務運営等	9
(2)	林業関係者、市町村等の理解と協力	10
(3)	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	10
(4)	森林・林業や山村に対する県民の理解の促進	10
(5)	外国人材の適正な受入れ	10

## 1 基本計画の趣旨

県では、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年5月24日法律第45号）の規定に基づき、林業労働力の確保の促進に関する基本方針、事業主が一体的に行う雇用管理の改善等の目標及びこれらを促進するための施策などを定めた基本計画を策定し、林業労働力の育成・確保を総合的に推進するものとする。

## 2 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

持続可能な森林経営についての関心が高まっている中で、森林・林業の役割に対する県民の期待が高まっている。

森林に期待する働きとしては、地球温暖化防止への貢献をはじめ、山崩れ等の災害の防止、水資源のかん養等多様なものがある。

特に、低炭素社会の実現に向けては、森林による二酸化炭素吸収機能の発揮が重要であり、間伐等の森林整備・保全の着実な実施が必要となっている。

また、利用可能な国内の森林資源が充実しつつあることから、国産材原木等の安定供給に対する木材産業等の期待は高まってきており、林業がこれに的確に応えていくことが急務となっている。

こうした中、本県の森林面積は約11万haで、林野率は45%と、全国平均（66%）に比べ低位であり、貴重な「みどり資源」となっている。森林の所有形態は、民有林86%、国有林14%となっており、民有林の割合が全国平均に比べ高いことが特徴的である。また、人工林率は67%と全国平均に比べ非常に高く、その健全性を維持する上で適当な時期に適切な施策を実施することが必要である。

人工林の資源状況をみると、民有林人工林の約70%が46年生以上であり、本格的な利用期を迎えている。これら成熟化した人工林は、資源としての循環利用を行うとともに、多様化する森林に対するニーズを踏まえ、長伐期化及び針広混交林化・広葉樹林化等、多様な森林整備を推進していくことが重要である。

### (2) 事業主の現状と課題

「2015年農林業センサス」によると、林業経営体が期間を定めて一連の作業・管理を一括して任されている森林面積は全国で98万haあり、その9割を森林組合又は民間事業者が担っている。佐賀県では、作業・管理を任された森林面積が1.4千haあり、その7割を森林組合又は民間事業者が担っている。林業作業の受託面積をみると、森林組合は植林、下刈り、間伐等の森林整備の中心的な担い手となっており、民間事業者は主伐の中心的な担い手となっている。また、全国の素材生産量の8割、佐賀県内の素材生産量の5割は、受託又は立木買いにより行われている。

令和2年4月時点で県内において素材生産事業を行っている林業事業体数は65事業体となっている。素材生産規模別にみると、年間素材生産量1,000m<sup>3</sup>未満の林業事業体数が全体の57%（37事業体）を占めているが、その素材生産量は全体の6%と低い。一方で、年間素材生産量が3,000m<sup>3</sup>以上の林業事業体は全体の15%（10事業体）にすぎないものの、全体の62%の素材生産を行っている。このように、大部分の林業事業体は小規模零細で経営基盤が脆弱である。

このため、生産量が少量・分散・間断的で、資金力も乏しいため機械化等が立ち遅れ、全体的に体質が脆弱である。さらに、木材価格の下落等による長期的な林業採算性の悪化等を背景として、林業生産活動は依然として停滞を続けており、林業事業体の経営を圧迫している。

林業事業体による林業生産活動の活性化のためには、事業量の安定的確保が必要であり、そのためには、施業の集約化が不可欠となっている。

今後は、森林所有者への施業提案による施業の集約化、路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムや伐採と植付けを一体的に行う一貫作業システムの導入等による生産性の向上を図る取組を強力に推進していく必要がある。

また、境界の明確化や作業路網の整備が必要不可欠であり、森林経営管理法（平成30年法律第35号）に基づく森林経営管理制度による森林の経営管理の集積等の取組の推進等により、これらの課題に早急に対応していく必要がある。

事業主には、森林所有者の合意形成から森林経営計画の作成、伐採、再造林等の施業の実施に至る地域の森林管理の主体としての幅広い役割が期待される。

### **(3) 林業労働者の雇用管理の現状と課題**

林業労働者の雇用管理の現状をみると、林業の作業の季節性及び事業主の経営基盤の脆弱性から、雇用関係が不明確な場合が多く、その雇用は必ずしも安定していない。

また、社会・労働保険等への加入については、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る。

森林組合統計によると、近年、通年で働く専門的な労働者の占める割合が上昇傾向にあり、社会保険等が適用される者の割合も上昇している。県内の認定事業体（8森林組合及び7民間事業体）を対象に実施した令和元年度県調査では、林業労働者220名の雇用形態は、常時雇用92%、臨時雇用8%で、常時雇用者の年間就業日数をみると151日以上雇用されている者は全体の89%（平成26年度：82%）と認定事業主については通年雇用化が進んできている。

このため、事業主による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・労働保険への加入促進に取り組むことが重要である。

また、林業における労働災害は、近年、減少傾向にあるものの、林業は厳しい地形的条件

の下で重量物を取り扱う作業であることから依然として他産業に比較して災害発生率は極めて高い状況にある。

このため、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、チェーンソー防護衣着用の徹底等による労働災害の減少に向けた取組が重要である。

また、林業労働者に対して積極的に知識や技術、技能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、教育訓練の充実・強化に取り組むことが重要である。林業労働者に対して必要な教育訓練を行うことは、事業主の責務であり、林業労働者の職業生活を通じた職業の安定、所得の確保及び社会的・経済的地位の向上を図る観点からも重要である。また、次代を担う林業労働者への技能承継の観点からもその重要性、必要性は一層高まっている。

教育訓練に当たっては、様々な現場や複数の作業内容にも対応できる林業労働者の多能工化の推進が必要である。多能工化は、急激な需給の変化にも柔軟な対応を可能とするほか、作業班等のチームワークの向上、生産性の向上等の効果をもたらし、ひいては事業の継続・拡大、林業労働者の所得の向上、再生林の推進にも資する重要な取組となる。

さらに、長期にわたり経営し得る権利等と規模を確保し、林業労働者の生活を支える所得の確保と労働環境の向上を図るため、伐採から再生林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」を実現することが重要である。

#### (4) 林業労働力の動向

林業労働力については、木材価格の下落等による林業採算性の悪化や森林所有者の経営意欲の低下に伴う林業生産活動の停滞、植付け、下刈り等の造林事業量の減少等を反映し、長期的には減少している。

県内の林業従事者数の推移は、令和元年度県調査によれば平成 21 年度には 427 人であったものが、令和元年度では 271 人となっており、長期的に減少傾向となっている。

県内の森林組合作業班の年齢別推移をみると、「緑の雇用」事業が開始された平成 15 年度には 39 歳以下の割合が 17%であったものが、令和元年度には 34%に増加し若返りが図られている。また、県内認定事業者における新規就業者の推移をみると、平成 17 年度から令和元年度までの新規就業者のうち「緑の雇用」事業によるものは全体の約 4 割を占め、「緑の雇用」事業を活用した人材の育成が行われている。しかしながら、一般には新規就業者は他産業からの転職者等で占められており、就業前に十分な職業能力開発を受けていない者が多い。

また、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ない。

林業における女性労働者は、林業の機械化の進展等に伴い、近年一定の割合で新規就業が見られるものの、他産業と比較すると少ない状況にある。

また、短期雇用の労働力の減少により、造林・保育などの季節性のある労働需要や木材需要の変動への対応が以前より難しい構造となっていることも考えられる。

このほか、再造林に不可欠な苗木の生産者の育成・確保も併せて図ることが必要である。

### 3 林業労働力の確保の促進に関する方針

本基本計画の計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とする。

林業労働力を確保していくためには、前提として、雇用関係の明確化、雇用の安定化、他産業並み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が、今後は、これらに加え、森林資源の成熟化や国民の求める多様な森づくりを背景に、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、これら高度な能力を身につけるのに必要な技術、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必要があることから、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、雇用管理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その活用のための林道・作業道の整備等による事業の合理化を一体的かつ総合的に促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、林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。）及び林業関係団体等による支援・指導を実施するとともに、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進する意欲及び能力を備え、体制が整備された事業主を県が認定し、効果的に支援措置を実施することが必要である。

### 4 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

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の実施に当たっては、県の認定を受けた事業主を中心に支援センターの活動を通じて、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必要である。

また、機械化等による事業の合理化は、経営規模の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こと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、協業化等への取組を支援していく

ことが必要である。

## (1) 労働環境の改善その他の雇用管理の改善を促進するための措置

### ア 雇用管理体制の充実

事業所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。

### イ 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つき指導の徹底を図る。

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。

### ウ 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。

### エ 労働条件の改善

労働条件の改善に当たっては、相当程度の事業量の確保と高い生産性による収益性の向上のほか、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必要である。

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でも、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の実施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。

さらに、政府調達の対象企業の賃上げを促す取組を行うなど、林業労働者の処遇改善を促進する。

#### **オ 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、労働安全衛生法や「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。

あわせて、伐倒技術の向上につながる技能検定制度の導入、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。

また、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。

#### **カ 募集・採用の改善**

求人にとっては、的確な採用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、合同求人説明会への参加を促進する。なお、必要な労働者の確保を達成するため、効果的な募集活動と他の雇用管理の改善を併せて行うよう努める。

#### **キ 教育訓練の充実**

日常の業務を通じて必要な知識や技術、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等により必要な知識や技術、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。

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。

#### **ク 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思われることから、女性の職業生活における活躍の推進に係る法律（平成27年法律第64号）を踏まえた一般事業主行動計画策定や「えるぼし認定」等の取組を促進する。

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。

#### ケ 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。

#### コ 林業分野における障害者雇用の推進

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、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、障害者雇用の一層の促進を図る。

#### サ 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認定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) 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

#### ア 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、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。

#### イ 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、高性能林業機械の導入は、生産性の向上に加えて労働強度の軽減、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。また、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。

#### ウ 「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を利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。

#### エ 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を促進する。

「緑の雇用」事業等の研修を修了した者の登録制度や森林施業プランナー等の認定及び技能検定制度による技能士の取得については、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、着実な運用・導入に努める。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。

## 5 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、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。

また、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、地方公共団体が行う住宅、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。

## 6 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

### (1) 支援センターの指定、業務運営等

支援センターは、林業事業体の育成強化及び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、業務の運営にあたり、国や県はもとより市町、森林組合等の関係機関と連携し、協力を密にしてその効果的な事業運営の確保に努める。

#### ア 支援センターの指定

公益財団法人佐賀県森林整備担い手育成基金（以下「担い手育成基金」という。）を法律に基づく支援センターに指定し、地域の実態に即した支援体制を確立する。

#### イ 支援センターの業務運営

支援センターが行う業務は、次のとおりとする。

#### (7) 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

林業事業体の雇用管理の改善を推進するため、林業雇用改善に関する指導・相談、雇用管理の改善を担う人材育成のための研修、採用活動の改善及び雇用情報の収集・提供等の取組を行うものとする。

#### (4) 雇用管理研修会の実施

林業事業者の事業主や雇用管理者を対象にして、労働条件の改善や労働安全衛生対策の励行、林業労働者の定着化などを図るため、雇用管理改善に関する研修や情報提供等を行う。

#### (ウ) 広報・啓発事業の実施

担い手育成基金のホームページを活用して、国や県をはじめ関係機関や林業事業者から得た林業雇用の改善に係る情報や林業労働安全対策に関する各種情報を提供する。

### (2) 林業関係者、市町村等の理解と協力

林業労働力の確保が、木材の供給のみでなく、水源のかん養、国土の保全、大気浄化等の公益的機能の発揮を求められている森林を整備するうえで重要であることから、幅広い関係者の理解と協力が必要である。

このため、県の関係部局及び支援センターだけでなく、森林組合、林業研究グループ等の林業関係団体、市町、その他教育機関との連携・協力を密にする。

### (3) 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、従来の事業者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者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林業労働力の確保の動きが見られる。

これらの動きは、再生林の推進等の地域課題、また、林業労働者の裾野の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。

### (4) 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

森林に対する県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県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県民の関心及び理解を深める。

### (5) 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。