

林業労働力の確保の促進に関する基本計画

令和5年6月変更

千葉県

目 次

1	計画の趣旨	1
2	林業における経営および雇用の動向に関する事項	1
3	林業労働力の確保の促進に関する方針	3
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
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	8
6	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	9

1 計画の趣旨

林業労働力の確保・育成については、国において、平成8年に「林業労働力の確保の促進に関する法律」（以下、「法」という。）が制定され、法に基づき、国が「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。）を策定し、基本的な方向や、必要な措置について示している。

県においては、基本方針に則して、「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」を策定し、各種の施策を行っているところである。

2 林業における経営および雇用の動向に関する事項

(1) 林業を取り巻く情勢

ア 森林資源の概要

本県の森林面積は148千ha、内訳は国有林が5%、残る民有林の内、県有林3%、公有林（県有林除く）1%、私有林91%となっている。

森林率は29%と全国平均の約半分となっており、平成29年度の林野庁の調査によると全国第46位である。地域別の森林率は、北部が低く、特に人口が集中している東葛飾地域は5%と極端に低くなっている。また、山武林業の中心地である山武地域は18%であり、県南部の夷隅、安房地域は50%以上となっている。

地域森林計画対象民有林138千haの内、人工林は43千haで人工林率は32%である。人工林のうち伐期を迎えた9～11齢級（41～55年生）のものが8千haと19%を占めている。さらに12齢級以上のものは30千haと68%を占めており10年後には8割を超えることが見込まれる。一方、保育を必要とする7齢級（35年生）以下のものは4千haで8%と減少傾向にある。

また、地域森林計画対象民有林の人工林の蓄積は16百万立方メートルである。

イ 木材需給の状況

本県の素材需要量は、昭和49年から58年までは60万立方メートル前後で推移してきたが、その後に減少が続いて令和3年には11万立方メートルとなっている。

製材用素材の需要量も一貫して減少しており、昭和55年に49万立方メートルであったものが令和元年には4万立方メートルとなっている。

また、国産材の素材需要量は、昭和50年代後半は20万立方メートル前後であったが、令和3年には6割減少して8万立方メートルとなっている。

ウ 素材生産の状況

本県の素材生産量は、国産材需要量とほぼ一致しており昭和50年代の後半は年間約20万立方メートル台で推移し、昭和56年の21万立方メートルをピークに減少し、令和3年は5万立方メートルまで減少している。

樹種別に見るとスギの生産量は、多少の増減を繰り返しているものの近年は4万立方メートル前後で推移している。

エ 林道の状況

林業生産基盤の中核である民有林林道は、令和3年度現在で601kmが整備されているが、林道密度は4.5m/haとなっている。

(2) 林業事業体の状況と課題

本県の造林、保育、伐採等の森林施業を担っているのは、林家、林業労働者を雇用する森林組合、素材生産業者等の事業体である。令和2年の農林業センサスでは、会社が10、森林組合が2、その他の各種団体が1、個人経営体が185で、合計199となっている。10年前の調査に比べ、森林組合が合併により減少するなど、全体数が激減している。

森林組合は、令和5年3月現在県下に2組合あるが、作業班を有している組合が1組合であり、組合に次いで森林整備を行う林業事業体として、企業組合千葉県森林整備協会がある。

今後の本県林業の展開のためには、認定事業主の経営の安定化、とりわけ事業量の安定的確保が必要であり、そのため、施業の集約化が不可欠となっている。

近年、本県においても、森林施業プランナーを育成しての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作業システムの導入が始まりつつあり、森林組合が製材工場等との協定により原木を直送し流通の効率化を図る事例も見られ、今後は、こうした取組を推進していく必要がある。

また、本県は小規模面積の私有林が多いという現状を踏まえると、境界の明確化や作業路網の整備が必要不可欠であり、これら業務の関連作業も早急を実施していくことが必要となっている。

(3) 林業労働力の動向

林業従事者は、令和2年の国勢調査では、410人で平成27年と比較すると110人増加している。これを年齢別の構成で見ると、30歳未満50人(12%)、30歳～49歳190人(46%)、50歳以上170人(42%)で50歳以上の占める割合は平成27年と比べ低くなっている。

一方、令和2年の農林業センサスでは、年間150日以上雇われて林業に従事した林業労働者は、80人であり、林業労働力を確保するために担い手対策が重要となっている。

なお、「緑の雇用担い手対策事業」において平成24～令和3年度の10年間に73名の新規就労者が研修生として受け入れられている。しかし、令和3年度末の定着者は39名で、定着率の向上が課題となっている。

(4) 林業労働者の雇用の管理の現状と課題

全国的な林業労働者の雇用管理の現状をみると、通年雇用化や月給制導入、社会保険

等の加入割合は徐々に増加しているものの、林業労働の季節性や木材需要の変動、事業主の経営基盤の脆弱性から、季節労働者や日雇い労働者の割合も多く、雇用が安定していない状況も少なくない。

雇用の安定化のためには、事業主による安定的な事業量を確保することにより、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等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の防止には、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、高性能林業機械の活用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による労働災害の減少に向けた取組が重要である。

さらに、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ある。

3 林業労働力の確保の促進に関する方針

森林は、木材などの林産物の供給としてはもとより、県土の保全、水資源のかん養等の公益的機能を発揮しつつ環境保全に貢献し、豊かで潤いのある県民生活の維持に大きな役割を果たしている。

令和元年房総半島台風等による倒木被害の復旧・再生には、相応の時間を要することから、優先度を考慮した計画的な復旧・再生を進めていく必要がある。

また、県内人工林の大半が本格的な利用期を迎えていることから、森林資源の循環利用を推進し、人工林の若返りを進めていく必要がある。

このため、森林整備や林業活動の中核的な担い手として、林業事業体の役割は、今後ますます重要となり、林業労働者を雇用する林業事業体の経営基盤の強化と就労環境の改善に一体的に取り組むことが必要となってくる。

そのためには、

- (1) 雇用管理者の選任や就業規則の整備等による雇用管理の改善
- (2) 雇用に関する文書交付（口頭契約の改善、雇用通知書の発行）等による雇用関係の明確化
- (3) 通年雇用の促進、月給制導入等による雇用の安定化
- (4) 通年雇用を通じた賃金水準のアップと社会保障の加入促進、年次有給休暇の取得促進等の他産業並の労働条件の改善
- (5) 施業の集約化で計画的な事業量を確保することによる経営の安定
- (6) 林業事業体の組織強化
- (7) 高性能林業機械の導入等による保育・間伐を含む生産性の向上と労働条件の軽減及び低コスト林業推進のための路網整備
- (8) 林業労働者における必要な技術・知識等の習得や、林業への定着に向けた、多様なキャリア形成

等について取り組むこととする。

これらの施策を推進するため、千葉県林業労働力確保支援センター（以下「支援セン

ター」という。)を中核として、林業関係者の総意を結集し得る支援体制を整備するとともに、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た林業事業体を認定事業主として知事が認定し、効果的に支援措置を実施する。

なお、林業事業体の改善計画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林業事業体のほか、新たに林業に参入するため林業労働者を雇用する事業体についても対象とする。

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雇用管理の改善及び事業の合理化を推進するための措置の実施に当たっては、認定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とする。

事業量の安定的確保や機械化等による事業の合理化を推進するためには、経営規模の零細な事業主個々による共同化、協業化等への取り組みを支援していくこととする。

(1) 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用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

ア 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るためには、雇入れの主体を明確にすることが必要であり、このため、雇入れ時に林業事業体の名称、雇用期間等を記した雇入通知書を交付するよう普及・啓発に努める。

また、形式上は請負のような形をとっていても、実態においては事業発注者との間に使用従属関係が認められる場合には、「労働者」となることについて普及啓発を推進する。

イ 雇用の安定化

森林施業を主体とした経営の多角化と就労の広域化を図るとともに、保育、間伐等の屋外の林業作業と雨天対策としての屋内作業等を組み合わせることにより、雇用の通年化及び月給制の導入等に努める。

ウ 労働条件の改善

就業規則等を整備することにより、賃金支払形態の改善、労働時間の短縮、休日の定期的取得及び有給休暇の取得の促進を図る。

エ 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、労働安全衛生関係法令や「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、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、高性能林業機械等のレンタル支援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、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等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。

オ 社会保険等の加入促進

雇用保険、労災保険等の社会保険及び退職金共済への加入促進が図られるよう、制度に係る一層の普及・啓発を推進する。

また、事業主の労災保険事務処理の負担を軽減し、労働保険の加入促進を図るため、労働保険事務組合制度の適用について検討する。

カ 福利厚生の充実

休憩・便益施設の整備や定期健康診断の実施等の福利厚生事業の充実を推進する。

キ 募集・採用の改善

林業事業体の雇用管理の改善を進めて他産業並の受け入れ条件を設定するよう普及・啓発に努める。

また、支援センターが実施できる委託募集制度を活用して、計画的な募集、採用を促進する。

ク 機械化の促進

林内路網の整備及びリース・レンタル等による高性能林業機械の導入を推進し、地域に適した作業システムの普及定着により、生産性の向上および労働条件の軽減を図る。

特に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の整備に必要な人材の育成に向けた取組を推進する。

ケ 林業労働者のキャリア形成支援

新規就業者に対しては、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推進する。

次に、一定程度の経験を有する現場管理責任者に対しては、作業システムや路網の設計、生産管理及び林業機械整備等の生産性の向上に必要な知識や技術、技能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を推進する。

さらに、複数の現場管理責任者の統括者に対しては、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等、持続可能な森林経営に必要な知識や技術、技能

の習得に関する研修を推進する。

また、これらの研修を修了した者の登録制度については、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、その運用に努める。

コ 教育訓練の充実

OJT及びOFF-JTの計画的な実施に努めるよう啓発を推進する。なお、このような措置を講じるに際しても、個別の事業主のみではカリキュラムの策定等ノウハウの面で困難な場合もあることから、支援センター等により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関する相談及び指導を行うことが重要である。

サ 性別によらない労働者等の活躍・定着の促進

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。

シ 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、定年の引上げや継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知・指導を徹底するとともに、作業方法の見直し、安全衛生対策等の取組を推進する。

ス 林業分野における障害者雇用の促進

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るが、林業分野においては、安全面や体力面等の課題や懸念があることから、障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等について、適正な雇用管理を行う。

セ 事業量の確保

間伐等保育事業の促進、森林施業の集約化等による施業受託の促進及び県外不在村者の半数以上を占める法人をはじめとする不在村者所有森林の施業受託の促進等により事業量の安定的確保を図る。

このため、森林所有者等に対し施業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、事業主が積極的に施業の実施を働きかけ、また、効率的な施業を実施できる人材の育成を推進する。

ソ 「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人材や、ICTの活用に必要な知識や技術、技能を持つ人材の育成を推進する。

(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

ア 雇用関係の明確化を図るため、雇用管理者の選任や雇用管理に関する文書交付の普及・啓発を図るとともに、支援センターが行う雇用管理者研修の受講を推進する。

イ 雇用の安定化を図るため、支援センター内に設置した林業就業支援アドバイザー等による重点的指導を推進する。

ウ 労働条件の改善のため、厚生労働省の林業雇用改善促進事業で実施する林業雇用改善セミナー等に事業主を積極的に参加させる等の普及・啓発を推進する。

エ 労働安全の確保のため、林業・木材製造業労働災害防止協会千葉県支部、千葉県林業サービスセンター等が実施するチェーンソー等の特別教育を受講させるほか、安全器具の配備を推進する。

併せて、高性能林業機械等のレンタル支援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推進する。

オ 社会保険等の加入促進のため、新規参入者を中心に、社会保険制度の積極的な活用を推進する。また、林業退職金助成制度を有効に利用することとし、認定事業主が本制度を効率的に利用できるよう制度の拡充を検討する。

カ 福利厚生の実施のため、休憩・便益施設等の整備や、林業・木材製造業労働災害防止協会千葉県支部が実施している振動障害防止の特殊健康診断のほか、蜂刺傷災害対策として蜂毒アレルギー検診等の参加を推進する。

キ 募集・採用の改善のため、県主催の就業相談会に参加するなど支援センターによる委託募集を推進する。

ク 機械化の促進のため、森林経営計画や森林経営管理制度による集約化を進め、施業の集約化を図ることにより、林内作業路網及び高性能林業機械を導入する基盤の整備を推進する。

また、リース・レンタル等による高性能林業機械の導入を推進し、地域に適した作業システムの普及定着を推進する。

ケ 林業労働者のキャリア形成支援のため、新規就業者や既存就業者に対して、経験や能力に応じた段階的かつ体系的な研修を行うよう推進する。

コ 林業技術の高度化・多様化に対応しうる基幹的な林業労働者を育成するために、各種の林業技術研修会・講習会に参加させるほか、OJTやOFF-JT研修を推進する。また、新たに林業に就業を希望する者等を対象に高性能林業機械の体験研修等を推進する。

サ 性別によらない労働者等の活躍・定着を図るため、就業者と就業に関心を有する者との交流機会の創出を推進する。

シ 高年齢労働者の活躍を図るため、安全衛生対策等を推進する。

ス 林業分野における障害者雇用を図るため、安全衛生対策等を推進する。

セ 事業量の安定的確保を図るために、補助事業等を有効に利用して間伐等の保育事業を推進する。

また、森林経営計画の樹立や森林経営管理制度の活用など施業の集約化を進めて施業受託を推進するために、森林施業プランナーが森林計画情報システムを有効活用できるよう推進する。

さらに、不在村森林所有者等に対する森林施業の長期委託等に関する普及・啓発を推進する。

ソ 「新しい林業」の実現に向けた対応を図るため、新しい林業に必要な知識や技術、技能を持つ人材の育成を推進する。

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目標

ア 自らの労働により森林施業を行う林家の後継者にあつては、計画的かつ効率的な森林施業を可能とする森林経営計画を作成し、自らが所有する森林の管理を計画的に行うのに必要な知識、技術の習得を推進する。

イ 事業主に雇用される林業労働者にあつては、効率的な森林施業を行うのに必要な知識、技術の向上を図るとともに、支援センターが提供する雇用情報等の情報の入手を円滑化する。

(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

千葉県林業サービスセンターが実施する林業労働安全衛生講習、林業技術の基礎訓練及び地域における技術研修会・講習会並びに支援センターが行う各種研修会等を活用し、林業に係る知識、技術等を習得するよう引き続き普及・啓発を推進する。

また、就業に際して必要な林業技術等に関する研修の実施、転居等の就業準備に要する資金については資金助成を活用するよう普及・啓発を行うほか、関連する情報の提供等を推進する。

更に、千葉県林業サービスセンターの林業情報を充実させ、情報の提供が円滑にできるように促進する。

6 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への支援

公益法人である社団法人千葉県緑化推進委員会を平成19年に支援センターとして指定しており、以下の業務の実施について、さらに推進していく。

- ア 認定事業主からの委託により林業労働者の募集
- イ 新規就業者及び認定事業主に対する林業就業促進資金の貸し付け
- ウ 認定事業主に対する林業機械の貸付
- エ 林業機械等の研修会の実施
- オ 林業労働力の確保の促進に関する情報の提供・相談・援助
- カ 林業労働力の確保の促進に関する調査研究・啓発活動の実施

なお、支援センターの業務の運営に当たっては、その円滑な運営が図られるよう、県は密接な連携・協力を行うよう努める。

(2) 林業関係者、市町村等の理解と協力

千葉県森林組合連合会、千葉県木材振興協会等の林業関係団体は一致協力し、雇用管理の改善と事業の合理化を推進するよう会員等の指導に努めるものとする。

市町村においても、森林整備の促進や地域振興を図る観点等から林業労働力の確保並びに支援センターの事業の実施に協力する。

(3) 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

森林組合等の団体、森林所有者と県民が一体となって、みどりのボランティア等のNPO活動等により、森林整備を進める。

また、近年の環境問題に関する県民の関心の高まりを、森林への深い理解につなげる

ため、森林及び林業が県民生活の維持向上に果たしている多面的な役割とこれを支えている林業労働力の重要性について、県及び市町村広報、学校教育、教育の森整備事業、県民の森、法人の森等を通じて積極的に広報活動を行う。

更に、林業労働を担っている林業労働者の職場としての森林や仕事への誇りを高めるとともに、社会的評価を高めていくよう努める。

(4) 林業研究グループや教育機関等による支援の促進

林業経営を担うべき人材を育成・確保するため、林業研究グループ等が、学生、新規参入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地域の事業主に対して行う交流活動等への支援を推進する。また、教育機関等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推進する。

(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、間伐促進のための路網整備、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。

(6) 外国人材の適正な受入れ

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、支援センターが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。