

山梨県林業労働力確保促進基本計画

平成29年4月

令和6年4月（変更）

山 梨 県

目 次

はじめに	1
1 林業における経営及び雇用の動向	1
(1) 森林・林業を取り巻く情勢	1
(2) 事業体の現状と課題	2
(3) 林業労働者の雇用管理の現状と課題	2
(4) 林業労働力の現状と課題	4
2 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向	5
3 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に関する 事項	7
(1) 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	7
(2) 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に関する事項	13
(3) 専門学校山梨県立農林大学校森林学科における人材育成	13
4 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項	13
(1) 山梨県林業労働センターの業務運営	13
(2) 林業研究グループ等による支援の促進	14
(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	14
(4) 建設業等異業種との連携促進	14
(5) 山村地域の活性化	14
(6) 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進	15
(7) 外国人材の適正な受入れ	15

山梨県林業労働力確保促進基本計画

平成 29 年 4 月
令和 6 年 4 月（変更）

はじめに

本県では、「林業労働力の確保の促進に関する法律」及び国の「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」に即して、平成 9 年に「山梨県林業労働力確保促進基本計画」を策定し、林業労働力対策を進めてきたところである。

令和 4 年 10 月に「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」が変更されたことから、「山梨県林業労働力確保促進基本計画」についても見直しを行い、今後の本県の林業労働力に関する施策の基本的な方向や具体的な措置を示し、林業労働力の確保・育成を図るものとする。

1 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

本県の森林面積は 34 万 7 千 ha で、森林率は 77.8%と全国平均の 67.2%を大きく上回っており、全国有数の森林県であるといえる。所有形態は国有林 1.3%、県有林 45.5%、民有林 53.1%で、県有林の占める割合が大きいことが他県とは異なる特徴である。

また、戦後復興期の旺盛な木材需要を背景に、昭和 20 年代半ばから 50 年代にかけて一斉に人工造林が進められた結果、人工林面積率は 44.0%と全国平均の 40.7%を上回っている。人工林の齢級構成をみると、木材として利用可能となる概ね 51 年生以上（11 齢級以上）の森林が年々増加し、令和 4 年 3 月現在では 70.7%となっており、現状のまま推移した場合、10 年後には約 8 割まで増加すると見込まれる。

このように、利用可能な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の高まりに対して、林業がこれに的確に応え、木材利用による二酸化炭素の排出抑制、炭素貯蔵を通じ、地球環境や人類にとって極めて重要な課題であるパリ協定下における温室効果ガス排出削減目標の達成のみならず、森林の有する多面的機能の発揮を通じ、社会経済生活の向上とカーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」を実現していくことが重要である。

このような状況において、本格的な利用期を迎えた人工林については、引き続き適切な間伐や主伐後に必要な更新を図ることで、資源として循環利用を図りつつ、多様化す

る森林に対する県民のニーズを踏まえ、地域の実情に応じて、様々な生育段階や樹種から構成される森林がバランス良く配置された望ましい森林の姿に誘導することが必要である。

(2) 事業体の現状と課題

令和2年の農林業センサスによれば、令和2年時点で森林施業を行っている林業経営体（団体）は、県下に11ある森林組合を含め89経営体であり、平成27年農林業センサスによる平成27年時点の経営体（団体）数から約16%減少している。

また、経営体の多くは年間素材生産量が1,000 m³未満で小規模・零細であり、経営基盤が脆弱な状況にある。

こうした中、令和5年4月1日現在、11の森林組合と34の経営体が林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく「認定事業主」として知事の認定を受け、雇用管理の改善や事業の合理化を図り、経営の安定と労働力の安定的な確保に取り組んでいる。当該認定事業主に雇用され、森林施業に従事する労働者数は313人であり、1事業主あたり平均約7人となっている。

県内では、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等の導入による生産性の向上や、木質バイオマス等の未利用資源の活用等を推進する経営体も見られ、今後こうした取り組みを更に広げていく必要がある。

しかしながら、経営体制の脆弱さや後継者不在の事情から、廃業する事業主も出てきている状況もあるため、新規参入を促進するとともに、更なる経営の安定と労働力の確保に取り組んでいく必要がある。これを実現するためには、事業量の安定的確保が必要であり、施業の集約化が不可欠となってくる。

一方、私有林の現状を踏まえると、森林所有者情報の把握や境界の明確化が不可欠であり、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。

このため、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

県内の林業労働者の雇用管理の現状をみると、現場作業員の通年雇用率は8割程度であり、近年横ばいに推移している。月給制の導入は多少の増加傾向は見られるが、4割程度に留まっている。林業労働の季節性や木材需要の変動、林業経営体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。

また、林業においては、経験や年齢を重ねても他産業の同年代と比べて所得が低い状況にある。社会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る。このため、他産業並みの所得の確保や雇用管理の改善が課題となっている。

林業における労働災害は、高性能林業機械の導入や労働安全に対する意識の高まり等により長期的に減少傾向にあるが、全産業平均に比べると依然として極めて高い発生状況にあり、その改善は喫緊の課題である。

県内では令和元年から令和5年の直近5年間の平均で、労働災害発生件数は13.8件と、その前の5年間平均16.4件よりは減少しているが、直近5年間は横ばいで推移している(表1)。更には、平成29年から発生していなかった死亡災害が令和4年に1件発生している。

労働者の安全と健康の確保は事業主の責務であり、労働安全対策の強化や快適な職場環境の形成を一層促進する必要がある。

歴 年	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
災害(件数)	17	19	23	12	11	14	14	14	13	14
うち死亡(件数)	1	2	1	0	0	0	0	0	1	0

表1 年別労働災害発生状況

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) 林業労働力の現状と課題

令和2年国勢調査によると、本県の林業労働者数は861人であり、全国の傾向と同様に長期的に減少傾向となっている。(図1)

その年齢構成は、60歳以上が34%を占め、50歳代が23%、40歳代が23%、30歳代が12%、30歳未満が9%となっており、本県では全産業と比べ林業就業者の高齢化が顕在化している。

なお、高齢化率が平成12年度から下がっているが、平成15年度から開始された「緑の雇用」事業の効果などにより若年者の新規就業が増えたことが影響したと考えられる。しかしながら、近年では全産業において就業者の高齢化が進んでおり、再び高齢化率の上昇が見られる。

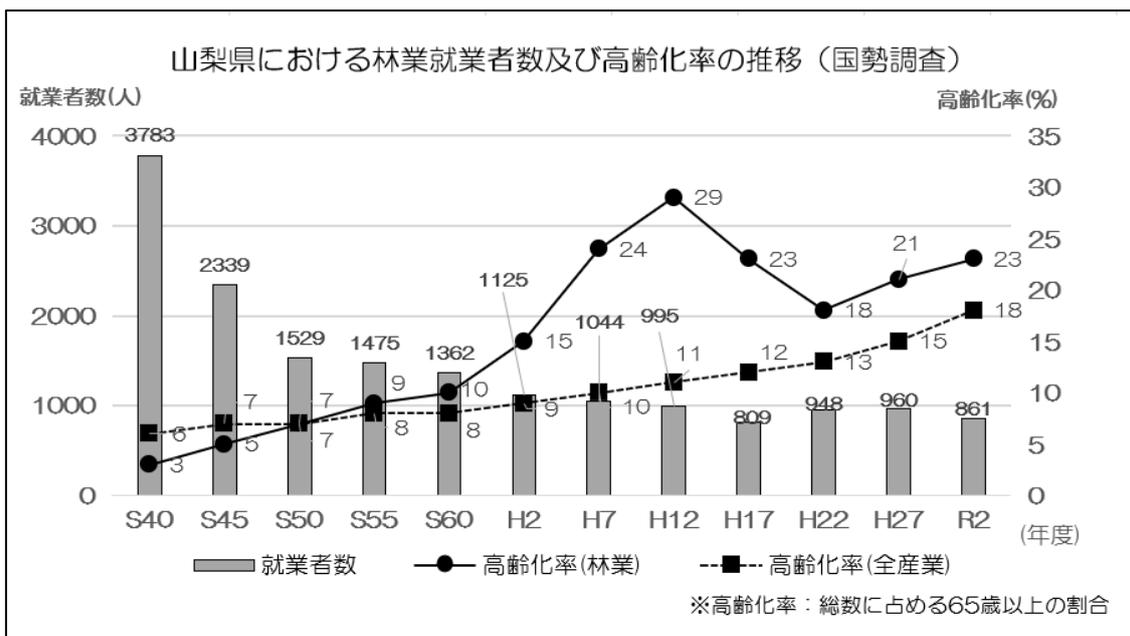


図1 山梨県における林業就業者数及び高齢化率の推移 (国勢調査)

また、本県の林業における女性労働者は、労働力調査(令和元年~4年、実績値)によると、常用作業員のうち10人に満たない状況が続いており、他産業と比較すると少ない状況にある。

さらに、県内の林業における有効求人倍率は増加傾向にあり、令和4年度では3.31倍と大きく増加している。(図2) 全産業の有効求人倍率1.41倍と比較すると大きな差があり、林業での人手が大きく不足していることが分かる。

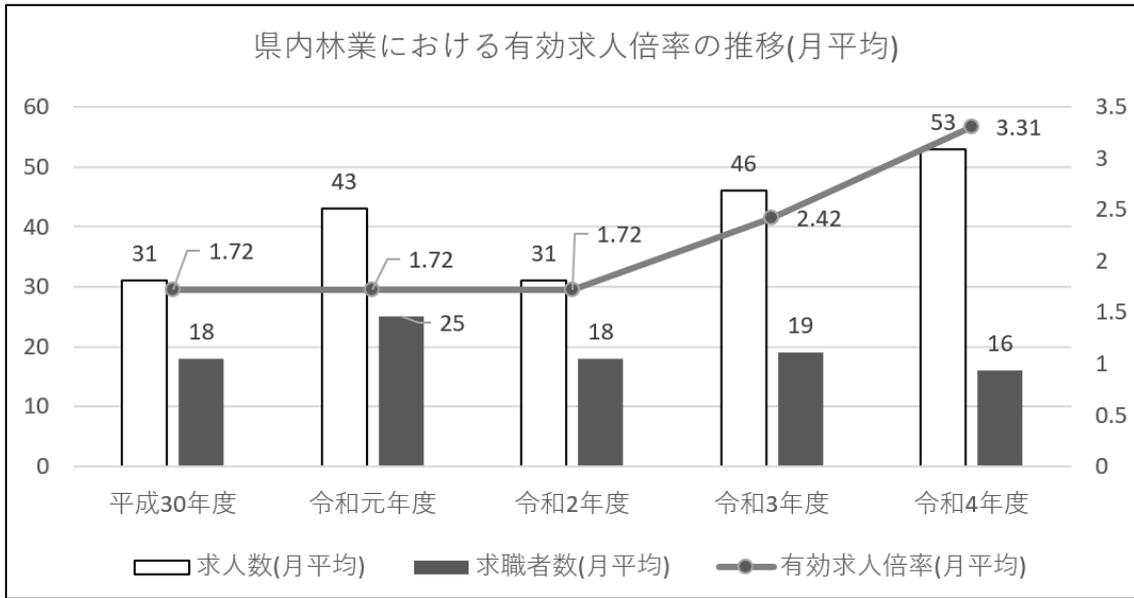


図2 県内林業における有効求人倍率の推移（山梨労働局提供資料）

これらについては、林業への就業において他産業に比べ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ること、安全面や体力面での課題があることなどが影響していると考えられる。

このような就業に当たっての課題や不安に対応して就業環境を改善し、就業への魅力の向上を図らなければ、林業労働力の減少が更に進行し、将来、森林の適切な管理を通じた地球温暖化の防止、県土の保全、水源の涵(かん)養等の公益的機能の発揮及び木材の安定供給を図っていく上で深刻な影響を及ぼすことが懸念される。

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。

2 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向

「グリーン成長」の実現に向け、主伐後の適切な更新を含め、将来にわたり森林を適切に整備・保全していくため、その担い手となる林業労働力の確保が重要である。その際、木材生産を担う労働者を確保するとともに、特に再造林・保育を担う労働者の確保に向けた取組を強化することが必要である。

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や労働安全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。また、森林資源の成熟化や県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」に関する高度な能力が求められることから、林業労働者が林業に定着し、必要な知識や技術、技能を習得、蓄積していくことが重要である。

林業への新規就業や定着には、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、満足のある働きがいを持たせる必要がある。そのため、林業における働き方改革の推進や事業主等のコミュニケーションスキルの向上などの働きやすい職場環境を整備するほか、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援し、経験年数、期待される役割や責任に応じて、知識・技術・技能、姿勢・態度、業績・成果等を客観的に評価する能力評価を導入し、林業労働者の社会的・経済的地位の向上による処遇改善につなげる取組を推進することが重要である。

また、林業への新規就業や定着を促す上で、森林資源の循環利用による地域振興はもとより、地球温暖化の防止や県土の保全、水源の涵(かん)養等の公益的機能の発揮への貢献など、林業が果たす役割に対する理解や林業の魅力の発信が重要である。

雇用管理の改善、とりわけ他産業並みの所得の確保は、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林道・森林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。

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、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進する意欲と能力を備えた事業主を知事が認定事業主として認定し、知事が指定する林業労働力確保支援センター（山梨県林業労働センター（以下、「労働センター」という。））がこれらを対象として効果的に支援措置を実施することが必要である。

なお、林業労働力の確保の取組を一層推進する観点から、知事が事業主の改善計画を認定するに当たっては、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、新たに造林等の事業を行う会社を興し、又は他業種から林業に参入するため林業労働者を雇用する事業主についても、一定の条件のもとで対象とするなど、弾力的に対応することが必要である。その他、多様な担い手の確保を促進する観点からも、事業主への安全、技術、経営、雇用に関する指導等を適切に行う必要がある。

また、近年の働き方に対する意識の変化や新型コロナウイルス感染症拡大による地方移住への関心の高まりが見られる中で、雇用の受け皿としての林業への期待が高まっており、その期待に応えることが求められている。

3 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の実施に当たっては、認定事業主を中心に労働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。

林業労働者に対する教育訓練の実施は、満足いく働きがいを与え、林業への定着につながることから、労働センター等が行う教育訓練制度、各種研修及びキャリアコンサルティングに対して支援していくことが必要である。また、雇用管理者及び事業主を対象とした雇用管理改善研修、事業の合理化に係る相談等への対応といった伴走支援の取組を労働センターが中心となって他の機関とも連携しつつ強化していくことが必要である。

事業量の安定確保や機械化等による事業の合理化は、経営規模の脆弱な事業主個々の取組には限界があること、雇用管理の改善は複数の事業主で行う方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、協業化等を通じた経営基盤と経営力の強化等のための取組を支援していくことが必要である。

(1) 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

ア 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、雇入れ時に事業主の名称、雇用期間等を記した雇入通知書の交付に

ついて、指導を徹底する。

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、引き続き周知に努めるとともに、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を促進する。

(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重要である。

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等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等を促進する。

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。

(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、

高性能林業機械の導入等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・自動操作機械の実証、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を促進すること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促進するとともに、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

求人に当たっては、的確な求人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、求職者へのアピール度を高めるため、労働センターによる委託募集の活用及び、合同求人説明会への参加を促進する。

また、林業の現場は人目に付かないことが多く、林業未経験者においては経営体の雰囲気や実際に働いている状況をイメージしづらいため、ホームページやSNS等を通じた情報発信の取組に加え、インターンシップなどによる求職側と求人側のマッチングを図る取組を促進する。

なお、必要な労働者の確保を達成するためには、効果的な募集活動と他の雇用管理の改善を併せて行うことが重要である。

(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、技能を身につけさせる教育訓練（OFF-JT）の計画的な実施を促進する。

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、労働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、習得された知識や技術、技能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。

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ことも重要である。

その他、専門学校山梨県立農林大学校森林学科において、林業への新規就業希望者を対象とした段階的かつ体系的な人材育成の取組を推進する。

(ク) 女性労働者等の定着の促進

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考えられることから、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（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、指導を推進する。

(コ) 林業分野における障害者雇用の促進

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。しかしながら、林業においては、安全面や体力面等に配慮が必要であることから、雇用にあたっては、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、事業主において可能な限り努めるものとする。

(ク) 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、労働センターによる認定事業主の雇用管理の改善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切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、林業労働者への適切な賃金支払い、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。

イ 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

事業の合理化を進めるためには、事業量の安定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、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提案・実施することができる森林施業プランナー等の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、事業主が長期的視点をもって経営力を強化する取組を促進する。

また、県有林造林事業は、事業主の経営の安定化及び林業労働者の雇用の安定化に資する観点から、計画的、安定的な事業の発注に努める。

(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、高性能林業機械等の導入は、労働強度の軽減や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促進する。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を活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」を実現できる経営体の育成を推進する。

さらに、林業作業の省力化・軽労化、労働安全の確保につながる遠隔操作・自動操作機械等の普及を推進する。

(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、森林作業道等の作設、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。

(オ) 林業経営体間の連携強化

小規模・零細な林業経営体も多い中で、地域の林業・木材産業の発展に向けては、個々の林業経営体の取り組みに加えて、地域における林業への関わりや役割に応じ、複数の林業経営体による共同化、協業化等を促すことで、就業機会の増加を図りつつ経営基盤等の強化を促進する。

具体的には、地域林業の中核的な担い手においては、積極的な施業地の集約化や森林経営計画の樹立、販売力の強化等による経営基盤の強化を促進する。

一方、小規模・零細な林業経営体においては、労働力が不足する地域や季節に柔軟に対応できる側面もあることから、中核的な担い手と連携した森林施業の実施を促進する。

(2) 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に関する事項

経営体への新規就業を円滑に促進するため、地元をはじめ、Uターン、Iターン、Jターン希望者を含め、新たに林業に就業を希望する者に対して、林業及び林業労働についての啓発、雇用情報の提供など、労働センターが行う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、就業希望者に対するガイダンスやインターンシップ等の取組を推進するとともに、移住・定住に関する情報の提供について関係機関との連携を図る。

(3) 専門学校山梨県立農林大学校森林学科における人材育成

専門学校山梨県立農林大学校森林学科において、林業への新規就業希望者を対象として、森林・林業の基礎知識とともに、森林施業に必要な知識と技術力や効率的な森林づくりを進めるプランニング力、林業経営に必要なマネジメント力等を身につけさせ、就業後即戦力となり、将来経営体の中核を担う人材の育成を図る。

4 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

(1) 山梨県林業労働センターの業務運営

労働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とともに、事業主に対する指導等の支援が効果的に実施できるよう、国、県はもとより、市町村、森林

組合等の関係機関の連携強化を図る。

(2) 林業研究グループ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林業研究グループ等が、森林・林業関係学科の高校生に対して行う就業体験等への支援を推進する。

(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

近年の本県における林業労働力の確保は、従来の事業主による労働力の確保に加え、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) 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、林業の生産基盤である路網整備、建設工事における木材利用、地域材を活用した住宅づくりや脱炭素社会の実現に資する等のための建築物等における木材の利用の促進に関する法律（平成 22 年法律第 36 号）を踏まえた都市等における木材利用も含め、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。

(5) 山村地域の活性化

多様な就業機会の確保を通じた山村地域の活性化を図るため、林業・木材産業の振興、木質バイオマス、きのこ、木炭、薪、竹等の特用林産物、広葉樹、ジビエなどの地域資源を活用した産業の育成、加えて、健康・観光・教育など様々な分野で森林空間を活用する森林サービス産業の推進等に努める。

また、新規参入者等の山村地域への定着を図るため、林業における魅力ある職場づくりに努める。

(6) 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

県、市町村、林業関係団体等は、普及活動、学校教育等あらゆる機会を通じて、森林・林業や山村が県民生活の維持向上に多面的な役割を果たしていること及びこれらの役割を支えている林業労働力の重要性、林業の魅力について県民の関心及び理解を深める取組を促進する。

その他、森林・林業や山村に対する理解を深める観点から、山村地域やその住民と継続的に関わる「関係人口」の拡大に努める。

(7) 外国人材の適正な受入れ

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）等の関係法令に基づき、在留資格のある外国人材の適切な受け入れを図るものとする。

（附 則）

平成 29 年 3 月 22 日策定、平成 29 年 4 月 1 日施行
令和 6 年 3 月〇〇日変更、令和 6 年 4 月 1 日施行