

高知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6次]

計画期間：自 令和 3年4月 1日
至 令和 8年3月31日

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) 本県の森林資源の現状

平成30年度における本県の森林面積は、県土の84%に当たる595千haで、森林面積率は全国一となっており、そのうち、民有林が469千ha、国有林が126千haとなっています。また、人工林率は約65%に達しています。(表1)2020年農林業センサスでは、(表2)保有山林面積規模別で、10ha未満の林業経営体数が37%を占め、零細な所有形態となっています。

表1 森林資源現況(平成30年度)

区分	県 計			民 有 林			国 有 林		
	計	人工林	天然林等	計	人工林	天然林等	計	人工林	天然林等
面積(ha)	594,517	387,650	206,867	468,510	297,423	171,087	126,007	90,227	35,780
	100%	(65)	(35)	79%	(63)	(37)	21%	(72)	(28)
蓄積(千m ³)	197,446	171,097	26,349	166,714	145,067	21,647	30,732	26,030	4,702
	100%	(87)	(13)	84%	(87)	(13)	16%	(85)	(15)

[資料] 民有林：高知県森づくり推進課資料

国有林：四国森林管理局資料

注) 内訳と計は端数処理のため、不整合の場合がある。

表2 保有山林面積規模別林業経営体数

区 分	合 計	3ha未満	3～5ha	5～10ha	10～20ha	20～30ha	30～50ha	50～100ha	100ha以上
戸数	882	23	129	169	207	122	96	64	72
構成比	100%	3%	15%	19%	23%	14%	11%	7%	8%

[資料]2020年農林業センサス

※林業経営体とは、次の事業のいずれかを行う者をいう。

①権原に基づいて育林又は伐採(立木竹のみを譲り受けてする伐採を除く。)を行うことができる山林の面積が3ha以上の規模の林業(調査実施年を計画期間に含む「森林経営計画」を策定している者、又は調査期日前5年間に継続して林業を行い、育林若しくは伐採を実施したものに限る。)

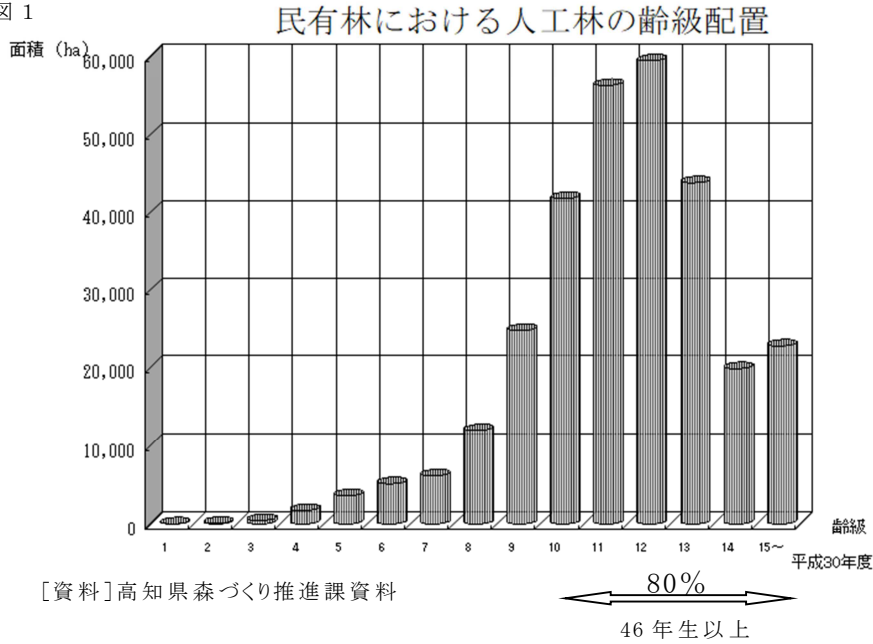
②委託を受けて行う育林若しくは素材生産又は立木を購入して行う素材生産の事業(ただし、素材生産については、調査期日前1年間に200m³以上の素材を生産した者に限る。)

この人工林のうち民有林における46年生以上の成熟した森林は約80%となっており、本格的な利用期を迎えています。(図1)

この豊かな森林資源を活かすため、産業振興計画の推進により整備された大型製材工場や集成材工場、木質バイオマス発電施設等への安定供給に取り組むとともに、都市における木造化・木質化やCLTを始めとする木材利用の拡大により、更なる原木需要の拡大と林業・木材産業の活性化が期待されます。

また、森林資源が成長する中で、森林の持つ国土の保全や水源のかん養といった機能に加え、二酸化炭素の吸収・固定による地球温暖化の防止や多様な生態系の維持など森林の果たす役割への県民の期待は大きく、多面的な機能を持続的に発揮させるために、適切な森林整備を継続していく必要があります。

図 1



(2) 本県の林業生産の現状

本県の原木生産量（木質バイオマスを除く）は、平成 20 年から平成 30 年の 10 年間には、418 千 m³ から 519 千 m³ へと、24% 増加しています。また、林業産出額は、同じ 10 年間で 61 億 6 千万円から 82 億 2 千万円へと 33% 増加しています。

(表 3)

これは、大型製材工場の整備などの加工体制の強化や木質バイオマス発電施設の整備といった川中の体制づくり、また、外商強化など川下側の体制づくりを進めてきたことによって、県内の原木需要が高まったことによるものと考えられます。

表 3 林業産出額の推移

年次	木材生産		薪炭生産		きのこ類		その他	合計
	数量 千m ³	金額 千万円	数量 t	金額 千万円	数量 t	金額 千万円	金額 千万円	
H15	405	714	869	26	1,914	107	1	848
H20	418	493	784	26	1,971	96	1	616
H25	495	560	1,303	48	2,537	123	-	732
H30	519	584	1,523	77	2,397	121	40	822

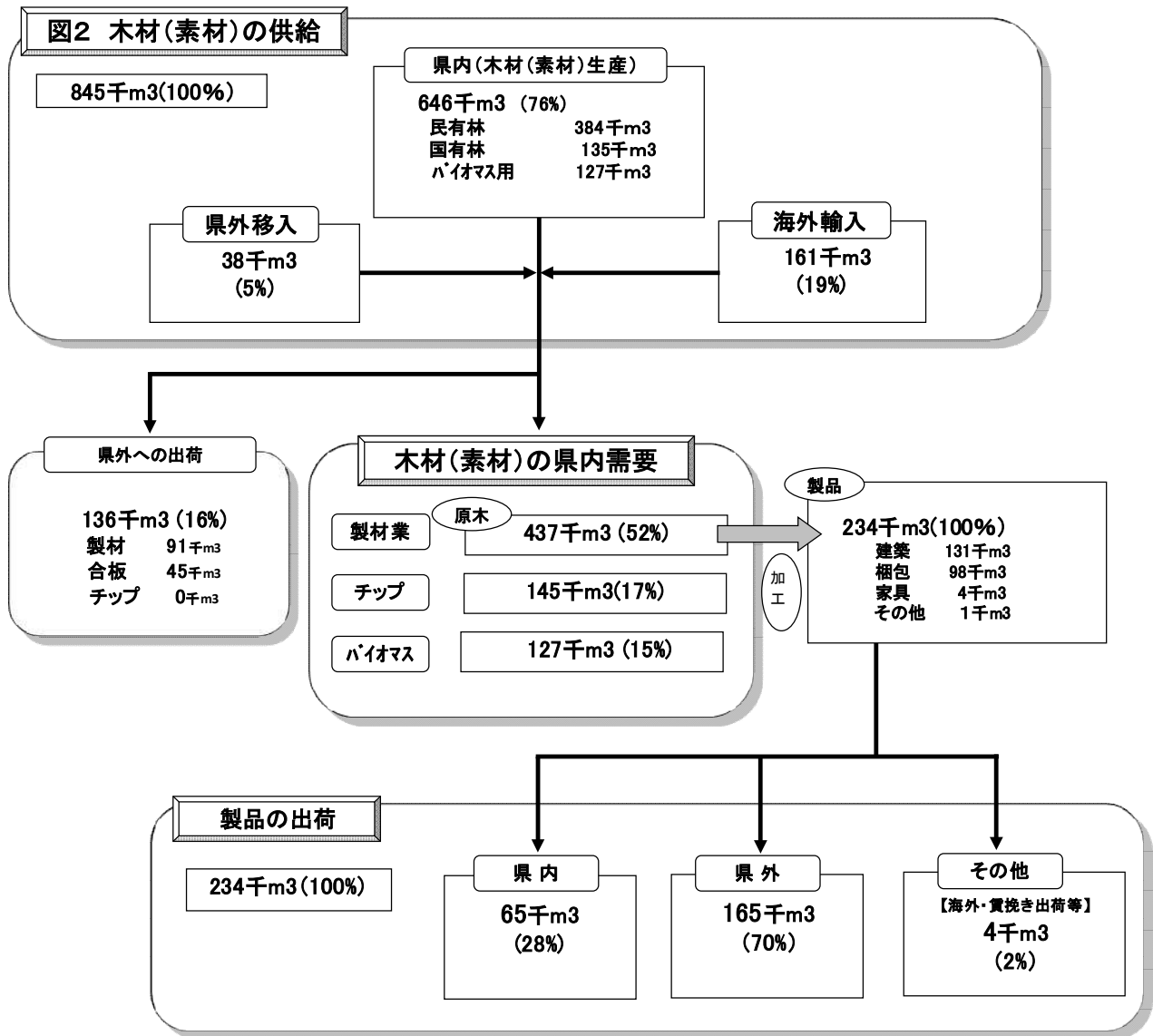
[資料] 農林水産統計「平成30年林業産出額」、高知県木材産業振興課

注) 表中の「0」は、単位に満たないもの(例:0.4千万円→0千万円)、「-」は事実のないもの。

(3) 本県の木材流通の現状

平成30年度の県内への原木供給量（木質バイオマスを含む）は845千m³となっています。そのうち、県内の原木生産されたものが76%を占め、県外からの入荷が5%、海外からの輸入が19%となっています。

一方、原木の需要量（845千m³）の内訳は、県内製材業の製品生産が52%を占め、県内のチップ等の生産が17%、県内木質バイオマス施設での利用が15%、県外への出荷が16%となっています。県内で生産された製品の234千m³については、28%が県内の製品市場等に出荷され、70%が県外へと出荷されています。（図2）



資料: 農林水産省統計部「平成30年木材統計」「平成30年木材需給報告書」

注) 表中の“0”は単位に満たないもの（例：400m³→0千m³）、“-”は事実のないもの、“x”は個人又は法人その他の団体に関する秘密を保護するため、統計数値を公表しないもの。統計数値については表示単位未満を四捨五入しているため、合計値と内訳の計が一致しない場合がある。

(4) 本県の基盤整備の現状

林業生産活動を進めるうえで欠かせない林道等の基盤整備の状況は、平成30年度末の林内路網密度で33.1m/ha、林道密度で5.4m/haとなっており、平成26年度の林内路網密度(30.4m/ha)、林道密度(5.3m/ha)と比べて微増しています。(表4)また、林道密度は全国平均(全国の林道密度は5.5m/ha)並となっています。

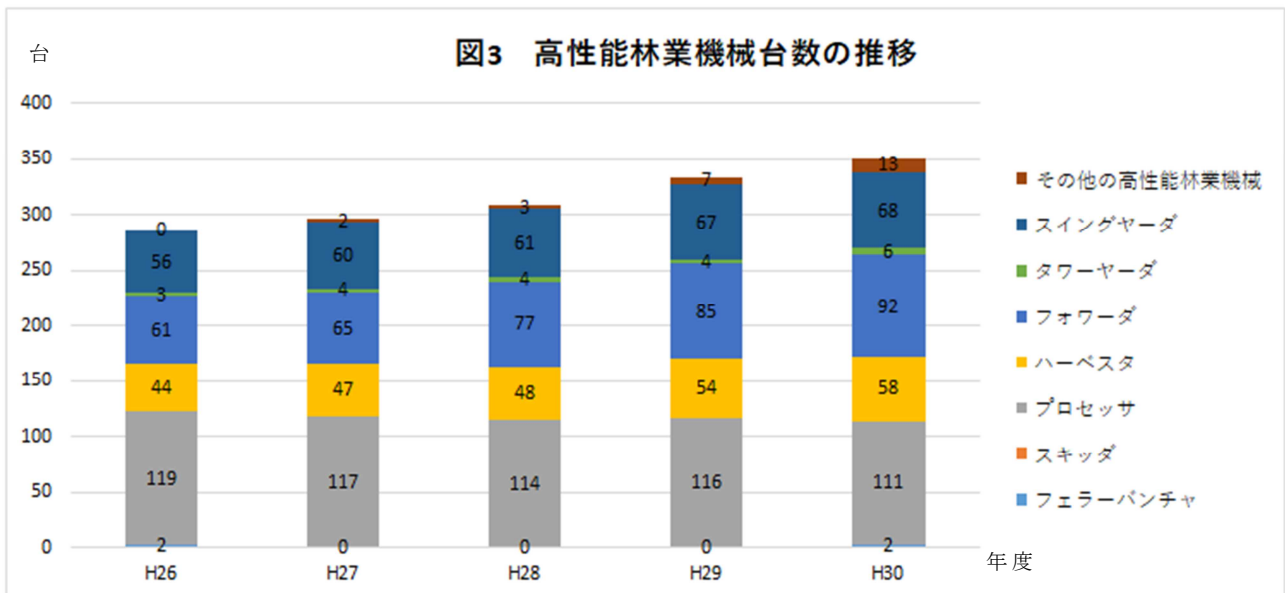
表4 路網状況の推移〔過去5年間〕

年度	累計延長 (km)				密度 (m/ha)		
	公道	林道	作業道	合計	林道密度	林内道路密度	林内路網密度
26	4,637	2,483	7,141	14,261	5.3	15.2	30.4
27	4,637	2,492	7,413	14,542	5.3	15.2	31.0
28	4,637	2,500	7,736	14,873	5.3	15.2	31.8
29	4,637	2,507	8,004	15,148	5.4	15.3	32.3
30	4,637	2,512	8,360	15,509	5.4	15.3	33.1

[資料] 高知県治山林道課調べ

(5) 本県の高性能林業機械の現状

高性能林業機械は、補助事業の活用等により急速に整備が進み、平成26年度末に285台だったものが、平成30年度末現在で350台が県下一円で稼働しています。このうち、プロセッサやハーベスタといった造材機械が169台と約48%を占めています。(図3)



[資料] 高知県森づくり推進課資料

平成 30 年度現在、こうした機械を活用した生産システムによる 1 日 1 人あたりの労働生産性は、皆伐・間伐を合わせた全体で 4.7m³/人日（年間素材生産量／年間労働投下量（以下同じ））で、うち間伐作業では 3.8m³/人日程度となっています。高性能林業機械の導入等の効果により、平成 26 年度の数值（皆伐・間伐を合わせた全体で 3.4m³/人日、うち間伐作業では 2.7m³/人日）と比べても生産性は高くなっています。（表 5）しかし、林業事業体は収益の確保や森林所有者への利益の還元及び林業労働者の処遇の改善のためには、更なる生産性の向上が求められています。そこで、県の第 4 期産業振興計画においても、コスト削減に向けて労働生産性を向上することを目標とし、令和 5 年度の間伐での目標を 4.3m³/人日（平成 30 年度比、13% アップ）としています。

表5 生産性 単位：m³/人日

	H26	H30	増減
生産性（皆伐）	5.25	5.95	0.70
生産性（間伐）	2.74	3.75	1.01
生産性（全体）	3.42	4.65	1.23

[資料] 高知県木材増産推進課資料

2 林業事業体の現状と課題

本県は、小規模零細で経営基盤が脆弱な林業事業体が多く、林業の採算性の低さから、安定的な事業量の確保が難しくなり、厳しい経営環境に置かれています。

また、今後の木材価格の動向によっては、森林所有者の施業意欲が一層低下することが予想されます。

そこで、採算性の確保のために、森林施業プランナーを育成し、施業の集約化や高性能林業機械による低コスト作業システムの推進を行うことが重要となっています。

森林施業プランナーは、平成 26 年度に 21 事業体 30 人から令和元年度には 35 事業体 79 人に増加しています。（表 6）また、森の工場による施業の集約化は平成 26 年度の 63,335ha から、令和元年度には 74,334ha に拡大しています。（表 7）今後はこれらの取組に加え、ICT 等先端技術を活用したスマート林業の導入等を推進していくことにより、採算性の確保ができる体制づくりを進めていきます。

また、県内の原木需要が高まったことを受け、林業事業体では事業の拡大を検討しているところが増加する一方、労働者が確保できないという事例が見られます。このため、林業労働者の処遇の改善や、魅力ある職場づくりを行うことで、担い手の確保を図っていくことが必要となっています。

表6 森林施業プランナー数 単位：事業体、人

		H26	H27	H28	H29	H30	R1
事業体数	(累計)	21	27	28	30	34	35
人数	(年度)	23	17	17	3	11	1
	(累計)	30	47	64	67	78	79

[資料]高知県森づくり推進課資料

表7 森の工場認定面積 単位：ha

	H26	R1	増減
森の工場認定面積	63,335	74,334	10,999

[資料] 高知県木材増産推進課資料

3 林業労働者の雇用管理の現状と課題

(1) 社会保険制度等

令和元年度の労働災害保険の加入率については 99.1%、雇用保険の加入率が 87.6%、健康保険の加入率が 86.5%、厚生年金の加入率は 84.7%、林退共等の退職金制度への加入状況は 86.1%となっています。（表 8）

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があります。このため、雇用の安定化に取り組むことが必要であり、安定的な事業量確保等により通年雇用の基盤を確保し、引き続き社会・労働保険等への加入促進に取り組むことが重要です。

表8 社会保険等への加入状況 単位：%

	H25	R1	増減
労災保険	99.2	99.1	-0.1
雇用保険	82.2	87.6	5.4
健康保険	81.4	86.5	5.1
厚生年金	75.8	84.7	8.9
退職金制度	76.6	86.1	9.5

[資料] 高知県森づくり推進課アンケート

H26調査：69事業体、1,295人回答。

R2調査：68事業体、1,159人回答。

(2) 労働災害

労働災害（休業4日以上死傷災害）の発生状況は、依然として他産業に比べて高い水準にあり令和元年には63件が発生し、全産業の約7%を占めています。（表9）また、令和元年の全国の労働災害の発生状況を死傷千人率でみてみますと、20.8人/1,000人と以前より低くなつては来ているものの、他産業と比べて、非常に高く、安全対策の更なる強化が求められます。このため、林業事業体はリスクアセスメントを通じた作業方法等の改善等による労働災害の減少に向けた取組を行うことが重要です。

表9 高知県における労働災害発生状況 単位：人

	H26	H27	H28	H29	H30	R1
死傷災害	93	89	83	71	61	63
うち死亡災害	4	0	1	3	1	0

[資料] 高知労働局資料

(3) 給与体系

本県における平成30年度末現在の林業労働者のうち、森林組合や会社等に雇用された就業者は1,204名（県調査、対象：年間就業日数60日以上）となっています。なお、賃金支払い形態は月給制、日給制、月給制または日給制と出来高制の併用など、林業事業体によって、様々な形態がとられています。近年では、月給制への移行が見受けられ平成25年度に28.8%だったものが、令和元年度末現在では36.2%となっています。（表10）

林業への就業を促進させるためにも、月給制や能力評価制度の導入を行うこと等により、従業員の勤労意欲が維持される環境整備に努めることが重要です。

表10 給与体系

単位：％

	H25	R1	増減
月給制	28.0	30.9	2.9
月給・出来高併用	0.8	5.3	4.5
定額日給	30.0	31.1	1.1
出来高給	0.6	0.0	-0.6
日給・出来高併用	38.2	32.1	-6.1
その他	2.4	0.6	-1.8
合計	100.0	100.0	0.0

[資料] 森づくり推進課アンケート

H26調査：69事業体、1,295人回答。

R2調査：68事業体、1,159人回答。

(4) 労働時間

雇用改善計画の認定を受けた林業事業体においては、就業規則の作成等により、「週40時間労働制」を全面適用するなど、労働時間の改善への取り組みが行われています。

柔軟で働きやすい職場をつくるためには年次有給休暇の確実な取得を推進するとともに、労働時間の適正な管理による長時間労働の是正や、産休や育休、介護休暇等の制度の導入や利用を進めていくことが必要です。

4 林業労働力の動向

本県の平成30年度の林業労働者数（県調査、対象：年間就業日数60日以上）は、1,589人、林業労働者の平均年齢は51.9歳となっています。労働者数、平均年齢とも5年前の数字（平成25年度の林業就業者数1,605人、平均年齢50.7歳）から、ここ数年はほぼ横ばいの状況となっています。（図4）（表11）

また、平成30年度の新規就業者数は154人で、平均年齢は42.4歳となっており、そのうち40代以下の割合は70%となっています。新規就業者に占める40代以下の割合は平成25年度の58%から増加しています。これは「緑の雇用」事業や林業大学校等の制度の活用により、若年者（40代以下）の雇用が増加したためと考えられます。一方、離職者数は167人で、平均年齢は56.7歳となっています。そのうち60代以上の割合は48%となっており、平成25年の43%から、以降30%～50%の間で推移しています。（表12）

これらのことから、若年者の就業は増加している一方、年配者の大量退職の補充をするのに精一杯で、なかなか増加に転じていないと考えられます。そこで、担い手の確保のために従来の施策に加え、女性や外国人等に担い手の裾野を広げ、労働者を増加する必要があります。

就労日数では、年間200日以上働いている人の割合が、平成25年度に33.0%だったものが、平成30年度には36.7%に増加しています。年間就業を支える安定的な事業量の確保が林業事業体には一層、求められています。（表13）

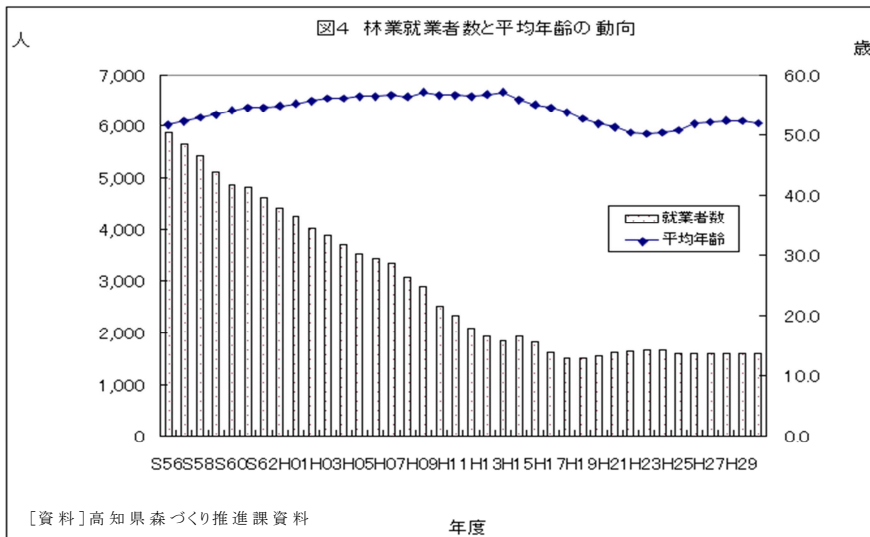


表11 林業労働者数と平均年齢

	合計	平均年齢(歳)
H25	1,605	50.7
H26	1,602	51.8
H27	1,589	52.1
H28	1,592	52.3
H29	1,602	52.3
H30	1,589	51.9

[資料] 高知県森づくり推進課資料

表12 年度別・年代別 新就業者数と離職者数の推移

【新規就業者】 単位:人

	H25	H26	H27	H28	H29	H30
10代	9	5	7	1	4	2
20代	23	28	20	28	21	32
30代	32	40	25	39	36	38
40代	20	29	12	34	40	36
50代	25	16	23	15	22	26
60代	24	25	17	27	28	12
70代以上	13	6	24	9	14	8
合計	146	149	128	153	165	154
平均年齢	44.8	43.4	48.7	44.3	46.6	42.4
40代以下の割合	58%	68%	50%	67%	61%	70%

【離職者】 単位:人

	H25	H26	H27	H28	H29	H30
10代	1	0	1	1	1	0
20代	32	30	13	32	19	13
30代	29	30	28	17	22	21
40代	28	23	20	18	23	36
50代	26	22	12	18	21	17
60代	58	32	44	30	39	29
70代以上	29	15	23	34	30	51
合計	203	152	141	150	155	167
平均年齢	51.2	47.1	53.1	51.8	53.6	56.7
60代以上の割合	43%	31%	48%	43%	45%	48%

[資料] 高知県森づくり推進課資料

表13 就労日数

	就労日数別(構成比:%)				合計
	60~99日	100~149日	150~199日	200日以上	
H25	16.3%	9.7%	13.8%	33.0%	100.0%
H26	15.4%	11.9%	13.2%	32.6%	100.0%
H27	13.2%	11.5%	14.0%	34.2%	100.0%
H28	11.1%	11.7%	15.5%	32.6%	100.0%
H29	10.9%	10.2%	14.4%	34.1%	100.0%
H30	10.6%	10.5%	13.4%	36.7%	100.0%

[資料] 高知県森づくり推進課資料

第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針

1 基本計画の目的及び計画期間について

当該計画は、森林の持つ公益的機能を十分に発揮しうる適正な森林整備のための林業労働力を確保し、もって林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定化に資することを目的とし策定します。

計画期間は令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5か年間とします。

2 林業事業体の育成強化のための基本的な考え方について

令和2年度を始期とする「第4期高知県産業振興計画（以下「産業振興計画」という）」では、「担い手の育成・確保」を引き続き政策の柱の一つとしており、その目標として令和5年度の林業就業者数（県調査、対象：年間就業日数60日以上）を1,670人とする事としてしています。

県では、林業労働力を確保していくため、その前提となる、雇用管理の改善に関する事業主の取組を引き続き支援するとともに、優れた人材の育成・確保のため、「林業大学校の充実・強化」、「きめ細かな担い手育成・確保の強化」、「林業事業体の経営基盤の強化」を進めることとし、若年者や新たな林業労働力として期待される女性の参入と定着の促進を図っていきます。

また、県は「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。以下「法」という。）第2条第2項に規定される事業主（以下「事業主」という。）に、単独また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。）等と共同して、法第5条の規定に基づき本基本計画の趣旨、目標等に沿って、「労働環境の改善、応募方法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と一体的に図るための必要な措置についての計画（以下「改善計画」という。）」を策定させ、支援センター及びその他の林業関係団体と必要に応じて協力・連携し、効果的に支援措置を実施していきます。

第3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 雇用管理の改善を促進するための措置

(1) 雇用管理体制の充実

常時5名以上の林業労働者を雇用し、森林施業を行う林業事業体では、『雇用管理者』を選任するものとします。併せて林業事業体は、雇用管理者の資質の向上を図るため、雇用管理者に支援センターが実施する研修を受講させるものとします。

(2) 雇用関係の明確化

林業事業体では、林業労働者を雇い入れたときは、事業主の氏名または名称、雇用期間等を明記した『雇入通知書』を交付することにより、雇用関係の明確化を行うものとします。

(3) 雇用の安定化

林業事業体においては、組織や作業のあり方などを見直しながら、全雇用就業者のうち常雇用者の比率を高めるように努めるものとします。

(4) 労働条件の改善

林業事業体では、雇用形態や働き方を十分に勘案しつつ、月給制や能力評価制度の導入を行う等、適正な賃金支払い形態になるよう努めるとともに、年次有給休暇の確実な取得の推進や、労働時間の適切な管理による長時間労働の是正、産休、育休、介護休暇等の制度の導入や利用の推進等により、柔軟で働きやすい職場をつくっていきます。また、社会保険、労働保険及び退職金共済制度への加入を推進し、福利厚生を充実させるものとします。

そして、リスクアセスメント活動や安全防具の導入などによる労働災害の防止、ドローン等を活用したスマート林業の推進による事務作業の効率化及び生産性の向上、労働強度の低減などにより、労働者の処遇の改善を図り、労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進します。

(5) 募集・採用の改善

林業事業体は、求人に際して就業規則を整備するなど労働条件の明示やハローワーク等を通じた幅広い募集に努めるとともに、福利厚生の充実などにより就労環境を改善し、魅力ある職場への取り組みを進めていきます。

(6) 教育訓練の充実

林業事業体では、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング：日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練）やOFF-JT（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング：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、技能又は技術を身につけさせる教育訓練）の計画的な実施を行うとともに、支援センター等が実施する共同教育訓練への積極的な参加に努めることとします。

(7) 高年齢労働者の活躍の促進

技術・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。高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、安全衛生対策及び新規就業者の技術指導等に取り組みます。

(8) 女性労働者の活躍の促進

現在、現場で女性労働者が活躍している事業体は一部にとどまっています。機械化等の進展により、労働強度も低減すると見込まれることから、事業体においては、女性に対する採用機会の積極的な提供を行うとともに、産休、育休、介護休暇等の制度の導入や利用の推進に努めます。

県では、女性労働者が就業しやすい職場づくりについて普及啓発し、女性労働者の新規雇用や育成に努めます。

(9) 外国人材の活用の検討

担い手の確保が困難とされる林業では、新たな人材の確保のためには、外国人材の活用が、今後重要になってきます。県では、労働力の充実のために、そのための体制整備や支援方法について検討していくこととします。

2 事業の合理化を促進するための措置

(1) 経営基盤の強化

県は、雇用改善推進アドバイザーや経営コンサルティング会社による事業戦略の策定からの実践を支援し、計数管理や目標管理制度の構築、給与体制の改善支援等を行

うことで、事業体の経営基盤強化や労働環境の改善を図ります。

(2) 事業量の安定的確保

林業事業体では、森林整備の重要性を森林所有者にPRしながら事業量の確保に努め、「森の工場」づくりなどを通じて、林業労働者を長期的に安定して雇用できる事業量の確保や、常用雇用者1人あたり年間就業日数の安定的確保、労働生産性の向上による採算性を確保していきます。

県では、「森の工場」づくりに向け、林業事業体等と連携し、事業地の選定や、生産性向上に向けた効率的な木材生産システムづくりへの提案などにより、林業事業体の経営改善を図ることで職場環境を改善し、担い手の確保と定着率の向上を進めていきます。

(3) 生産性の向上

林業事業体は、機械化の促進と作業道等の路網の整備を進めるとともに、林業労働者に対して機械化に対応した技術の習得の支援に努め、こうした取り組みにより、木材生産システムの確立・実践を進めていきます。

県は、機械化の促進と作業道等の路網整備に対する支援を行うとともに、新技術の普及指導や研修等により技術の習得を支援していきます。

(4) 林業労働者のキャリア形成支援

林業事業体は、国の「緑の雇用」新規就業者育成推進事業を活用しながら、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形成支援を図ります。

まず、新規就業者に行う教育訓練として、森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性等の理解を促すとともに、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支援センターが実施し、フォレストワーカー（林業作業士）を育成します。

次に、一定程度の経験（通算5年以上）を有する者に対しては、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、技能の習得や新規就業者への指導能力の向上に関する集合研修への受講を促し、フォレストリーダー（現場管理責任者）の育成を図ります。

さらに、複数の現場を統括する者に対しては、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集合研修の受講を促し、フォレストマネージャー（統括現場管理責任者）の育成を図ります。

このような教育訓練を通じ、生産性の向上など事業の合理化を図り、能力に応じた所得の確保を促進し、林業労働者の職業生活に対する不安を取り除くとともに、林業労働者が高い意欲と能力を発揮できるよう研修への受講を働きかけます。

第4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に関する事項

基幹的な林業労働者を確保するために、県、市町村、関係団体、支援センター及び林業事業体が一体となって計画的な新規就業者の就業促進に努めます。

(1) 新規就業者の確保

林業事業体においては、雇用管理を改善し魅力ある職場づくりに取り組むとともに、

適切な求人条件を設定し、ハローワーク等の公的機関での募集を行うものとします。

県と支援センターは連携しながら、林業の基礎知識や特徴等を学ぶフォレストスクールの開催や、高校生を対象とした技術研修、林業職場体験等を行い、林業への就業意欲を高めるとともに、UターンやIターン者等を対象として、就職相談会や林業現場の体験ツアーを行う等、求職者へのアピール度を高めるほか、支援センターに新規就業者職業紹介アドバイザーを配置し、就職希望者と林業事業体のマッチングをサポートし、それぞれの要望に応じた就業相談や情報提供ができるようにします。

(2) 定着率の向上

林業事業体は、経営者が従業員と職場内のコミュニケーションを密に行うとともに、研修等によりハラスメント問題への理解と関心を深め、ハラスメント相談窓口を設置する等、風通しの良い職場環境を作るよう努めます。

県は支援センターに雇用管理改善推進アドバイザーを配置し、労働環境の整備や処遇改善の具体的な改善指導を行うとともに、新規就業者と個別に面談を実施して、就業状況の把握及び課題の抽出を行い、雇用主等に対してフィードバックを行い、定着率の向上を図ります。また、事業戦略の策定や、その実践を支援し、計数管理や目標管理制度の構築、給与体制の改善支援等を行うことで、事業体の経営基盤強化や労働環境の改善を図ります。

(3) 技術、技能研修の強化

新規就業者の技術、技能の向上のため、県と林業大学校、支援センター等が連携し、林業全般にわたる基礎的な技術研修や現場に即応できる実践的な技術研修を実施します。

第5章 その他の林業労働力の確保の促進に関する事項

1 支援センターの業務について

(1) 林業における雇用改善の促進対策

- ア 林業における雇用管理の改善に関する相談指導
- イ 林業における雇用管理の改善に関する調査研究
- ウ 林業における雇用管理の改善を担う人材育成のための研修
- エ 林業における採用活動の改善
- オ 林業における雇用情報の収集・提供

の各種業務を実施し、林業における雇用管理の改善を推進します。

(2) 林業就業者の育成・確保対策

支援センターは、新規参入の促進、就業前研修や就業に必要な免許研修、フォレストワーカー（林業作業士）の養成などを総合的に実施します。

(3) 委託募集の実施

複数の林業事業体と支援センターが共同で改善計画を作成し、認定を受けることにより、支援センターは、認定事業主の委託を受けて、厚生労働大臣に届け出て、労働者の募集を行うことができます。この際、「林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく委託募集業務の取扱いについて」（平成8年5月24日付け職発第371号、労働省職業安定局長通達）に沿って、適正に実施するものとします。

(4) 林業労働力の確保の促進に関する情報の提供、相談その他の援助等

支援センターでは、求人を出す林業事業者からの情報収集と林業に就業を希望する求職者への林業事業者の紹介を実施し、新しく林業に就業しようとする者に対して、雇用情報や林業の技術習得に関する情報の提供や、相談活動を実施するほか、魅力ある職場づくりを推進するため、雇用管理の改善のための相談指導等も行います。

また、厚生労働大臣から「無料職業紹介事業」の許可を受け、林業への就業希望者に対して、求人情報の提供やあっせん等に取り組んでいきます。

2 労働安全衛生の確保について

林業事業者では、安全研修の実施やリスクアセスメント活動を通じた作業方法の改善等を行うとともに、チェーンソー防護衣の着用を徹底することにより、労働安全衛生を確保します。

高知労働局、四国森林管理局、県、林材業労働災害防止協会高知県支部、支援センターやその他関係機関は、有機的な連携により、林業事業者への巡回指導等を行い、労働安全衛生の確保に努めるものとします。

3 山村地域の活性化及び定住条件の整備

全国に誇る森林資源を有する本県では、この豊かな森林資源を余すことなく活用し、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ことが求められています。

そのため、県は、林業事業者の経営基盤の強化と労働環境の改善に向け、事業戦略の策定やその実践支援に取り組むとともに、作業システムの改善支援等により労働生産性の向上を促進し、原木生産量の拡大と持続可能な森林資源の確保に取り組みます。併せて、林地台帳や詳細な森林資源情報等の活用により、施業の集約化を促進し、成熟した森林資源を最大限に循環利用する仕組みを構築していきます。

また、市町村は、支援センターや林業事業者等の関係機関と連携し、新規就業者の定着を促進していくため、山村地域の定住条件の整備、特に林業における魅力ある就労環境づくりに加えて、居住環境の整備に努めるものとします。

4 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

森林に対する国民の関心の高まりから、各地で環境先進企業と地域との協働による森づくり活動や、地域住民らによる森林の保全管理や山村地域の活性化に資する取組等が行われています。県では、このような多様な主体による森づくり活動の促進を通じて、森林の整備・保全活動について県民の理解の向上に努めます。

また、国民生活の維持向上に果たしている森林・林業の多面的な機能、またこれらの機能を支えている林業労働者の役割や重要性について、各種の広報活動や学校教育等のあらゆる機会を通じて、県民の理解を深めるとともに、林業労働者の社会的地位の向上に積極的に取り組んでいきます。

5 林業大学校による支援の促進

林業経営を担うべき人材を育成・確保するため、平成30年4月に開校した林業大学校では、「短期課程」「基礎課程」「専攻課程」の3つの課程を設置し、「短期課程」

では、林業労働者の技術や知識のスキルアップを図る研修などを実施します。

「基礎課程」では、林業活動に必要な基礎的な知識の習得はもとより、現場での実践的な研修を主体とし、チェーンソーや車両系建設機械、高性能林業機械などの現場で必要となる各種の資格の取得を支援します。また、インターンシップによる就業体験などを通じて、即戦力となる林業の担い手を養成するとともに、確実な雇用につなげていくというカリキュラムを設定しています。

加えて、「専攻課程」では、基礎的な技術はもとより、林業事業体等の経営が安定的に継続できるように、組織をリードする高度で専門的な能力を持った人材の輩出を目指します。

なお、資格取得に係る研修や、インターンシップの実施に必要な林業事業体との調整及び就業支援については、支援センターと連携しながら実施していきます。