

# 林業労働力の確保の促進に関する基本計画 (第5期)



計画期間 自 平成28年度  
至 平成32年度

鳥 取 県

## 林業労働力の確保の促進に関する基本計画（第5期）目次

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	林業を取り巻く情勢	1
2	林業における経営及び雇用の動向	2
(1)	林業労働力の現状	2
(2)	林業事業体等の経営の現状	3
(3)	林業労働者の雇用管理の現状	3
(4)	林業労働力確保対策の現状	4
第2章	林業労働力の確保の促進に関する方針	
1	基本計画の期間	5
2	林業労働力の確保の目標	5
(1)	林業労働力の確保の目標	5
(2)	林業労働力確保の方針	5
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	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に関する目標	6
(1)	雇用管理体制の充実	6
(2)	雇用関係の明確化	6
(3)	雇用の安定化	6
(4)	労働条件の改善	6
(5)	社会・労働保険等の適用	6
(6)	労働安全衛生の確保	7
(7)	募集・採用の改善	8
(8)	福利厚生の実施	8
(9)	教育訓練の実施	8
2	事業主が行う森林施業の機械化その他の事業の合理化に関する目標	8
(1)	生産性の向上	8
(2)	林業労働者のキャリア形成支援	8
(3)	経営体質の強化	9
3	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県の施策	9
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	10
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のために実施する施策	10

## 第5章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

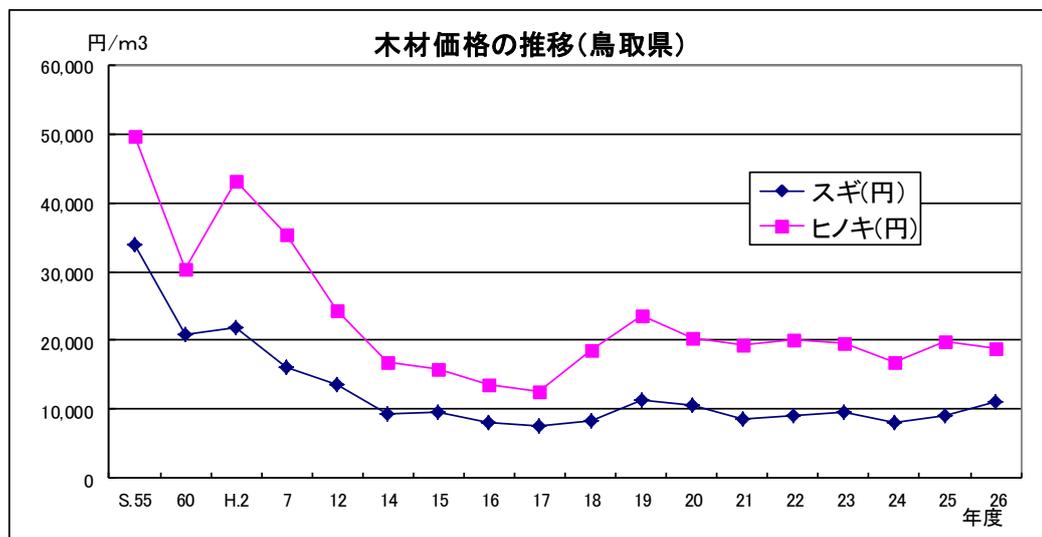
1 支援センターの業務-----	1 1
（1）林業労働者の募集活動の実施-----	1 1
（2）林業労働者等の養成-----	1 1
（3）林業就業促進資金の貸付-----	1 1
（4）調査研究、啓発活動及び相談-----	1 1
（5）その他-----	1 1
2 支援センターに対する協力-----	1 1

# 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 林業を取り巻く情勢

森林は県土面積の約74%を占め、木材等の林産物の供給とともに水源のかん養、国土の保全、快適な森林空間の提供、地球温暖化防止、生物多様性の保全など、様々な公益的機能を有し、県民にとってかけがえのないものとなっている。

しかしながら、森林を守り支える山村において過疎化、高齢化や世代交代・不在村化が進行するとともに、木材価格が昭和50年代の1/3程度となる中、造林費・苗木代など経費の負担などから、森林所有者の財産としての森林の保有や管理意識が薄らいでおり、健全で多面的な機能を発揮する森林を育成するために不可欠である間伐等施業の実施が遅れている。

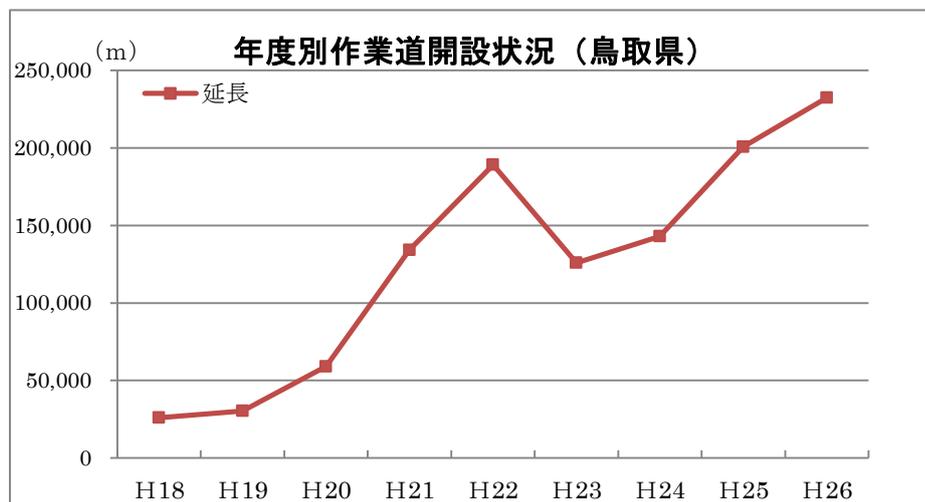


鳥取県林業統計より

県下の民有林は人工林が54%を占め、構成としては戦後の拡大造林期に植栽された11齢級(51年生から55年生)前後が最も多く、木材資源としての利用期を迎えている。

県では従来から造林事業等で森林施業の促進を行っており、近年は間伐材の搬出支援等により搬出間伐の割合が増加傾向にあり、平成25年度では71%を占めている。

しかし、効率的な林業生産活動に必要な林道網の密度は、平成26年度時点で4.7m/haと目標の約4割にとどまっている。一方、作業道の開設延長は、平成21年度以降飛躍的に増加している。



鳥取県林業統計より

今後も、林業の採算性を向上させ、森林所有者等の施業意欲を高めるためには、作業道などの生産基盤を計画的・加速的に整備しつつ、森林組合等の林業事業体への施業の集約化を図るなど、伐採・集材等の木材生産に係るコストを削減し、収益の確保と持続的な木材生産が可能な仕組みを確立すると共に、木材利用を積極的に図ることが必要となる。

このような中、国においては、「日本再興戦略」「農林水産業・地域の活力創造プラン」等において、林業の成長産業化を目指すとして、施業集約化を進めること等により、国産材の安定的、効率的な供給体制を構築するとしている。

一方、本県においても、国の動向や関係者の意見等を踏まえつつ、林業・木材産業の成長産業化、持続可能な森林経営の確立、森林の有する公益的機能の高度発揮を目指し、平成26年5月に「とっとり森と緑の産業ビジョン」を策定した。本ビジョンでは、平成32年度を目標年度と設定し施策を展開することとしている。

これらの状況をふまえ、作業道の整備、高性能機械の導入及び効率的な作業システムの構築、集約化・提案型施業の促進等、効率的な林業生産活動のための生産基盤を進め、森林経営の安定化と山村の活性化を図っていく必要がある。

## 2 林業における経営及び雇用の動向

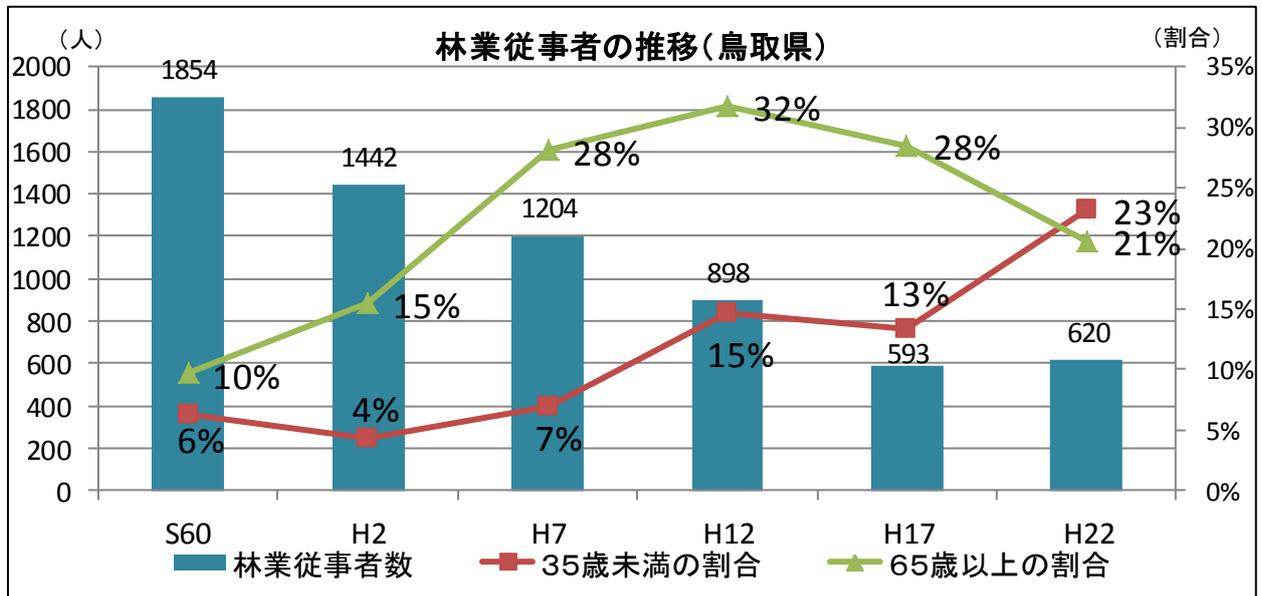
### (1) 林業労働力の現状

本県における林業労働者は、山村地域の過疎化・高齢化、林業生産活動の低迷、雇用管理面での改善の遅れ等から減少してきていたが、森林や林業に対する価値観の変化や林業現場で機械化が進んでいることなどから、近年若手の新規就業者が増え女性の参入も進みつつある。平成22年は620人（国勢調査：林業従事者）で、うち35歳未満の割合が23%と65歳以上の割合21%を上回っている。

一方、平成15年度から国の「緑の雇用担い手育成対策事業」が、また、平成21年度から「鳥取県版緑の雇用支援事業」が実施されたことなどにより、森林組合作業班、素材生産業者及び第3セクター等の林業事業体全体では、年間約50人程度の新規雇用者があるものの、早期退職が多いなど、定着率の向上のため

の対策が必要となっている。

また、建設業者からも林業への異業種参入が徐々に広がる傾向にあるが、新規参入者は他産業からの転職者が大半であり、林業の知識、技能及び技術の習得による職業能力の向上や新規学卒者の受け入れ体制の整備が急務となっている。



国勢調査より

## (2) 林業事業体等の経営の現状

森林施業の担い手は、雇用を行っている森林組合、素材生産業者等の林業事業体及び林家（以下「事業主」という。）と、雇用を行っていない一人親方などである。

このうち、森林組合は、間伐作業を中心に林業の中核的担い手として活動しており、近年、林業生産活動の事業量が増加するとともに、皆伐・再生林の動きも出始めている。

そのような中、林業労働者として中核となる作業員は育ちつつあるものの、熟練した者が退職時期を迎え、高度な伐採技術の継承が円滑に行うことができていないなどの問題を抱えている。

一方、素材生産業者の大部分は、小規模・零細な経営であり、経営の安定化のためには施業の集約化による事業量の安定的確保が不可欠となっている。

なお、事業主等の生産性向上を図るためには、まず第一に、安全な就労環境の整備を行い、高性能林業機械等の導入による森林施業の機械化と、効率的な作業システムの構築及び習得による作業の効率化と機械の稼働率の向上が必要である。

## (3) 林業労働者の雇用管理の現状

林業労働者の雇用管理の状況は、林業の特徴といえる作業の季節性、屋外作業であることなどから、雇用が短期・臨時の場合や雇用関係も明確でない場合が見受けられ、賃金の支払形態も依然として日給制及び日給・出来高併用制の比率が高い。

### 賃金形態の現状

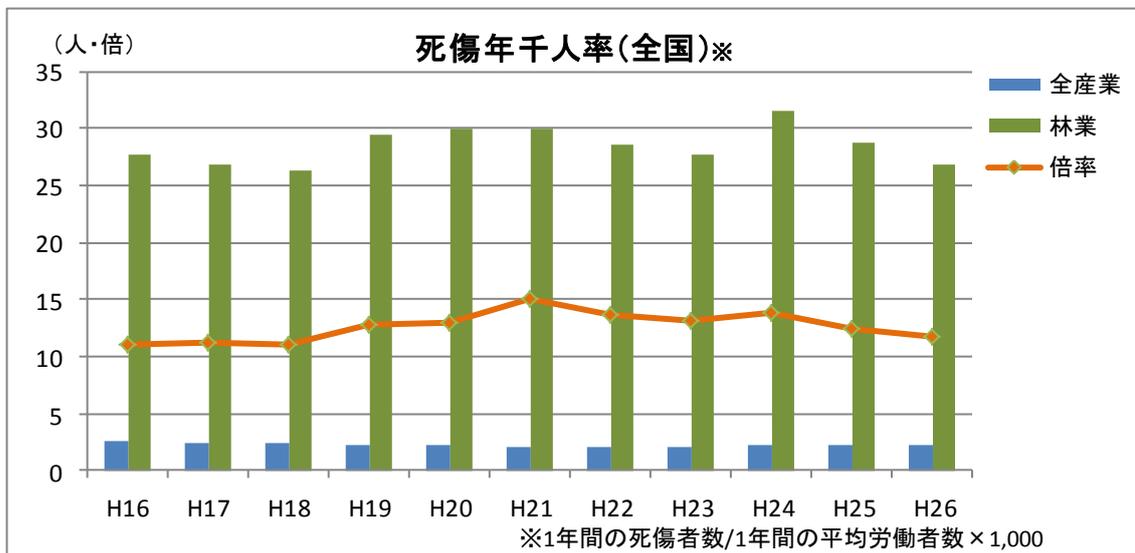
項目	日給制	日給・出来高 併用制	月給制	計
割合(%)	46	28	26	100

調査対象 森林組合・民間事業体の27事業体の林業従事者383名

(公財)鳥取県林業担い手育成財団調べ

また、被服の貸与、休憩施設等の福利厚生は充実しているとは言い難い状況にある。さらには、労働災害の発生は、厳しい自然環境の下での作業であることなどから、その発生率は全産業平均に比べて約1.2倍（平成26年度）と、極めて高い状況にある。

このように、林業における雇用管理の現状は、徐々に整備されつつあるが、依然として立ち後れている状況にある。



厚生労働省調べ

#### (4) 林業労働力確保対策の現状

平成8年度に、「公益財団法人鳥取県林業担い手育成財団」（以下「財団」という。）が「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく、「林業労働力確保支援センター」（以下「支援センター」という。）に指定されている。

財団では、新規就労に係る情報を県内外にホームページにより情報発信等するほか、首都圏や関西圏等における就労相談会、森林の仕事ガイダンス等での就労支援相談を随時実施している。さらに、林業就業に関心のある者を対象として、就労後のミスマッチ（早期退職）を防ぐため「林業体験研修」を実施している。

このほか、農林系高校の生徒が林業の現場を体験するデュアルシステム（長期のインターンシップ）の構築に向けて検討が行われており、地元の高校生の林業への就職につながることを期待されている。

## 第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針

### 1 基本計画の期間

本計画の期間は平成28年度から平成32年度とする。

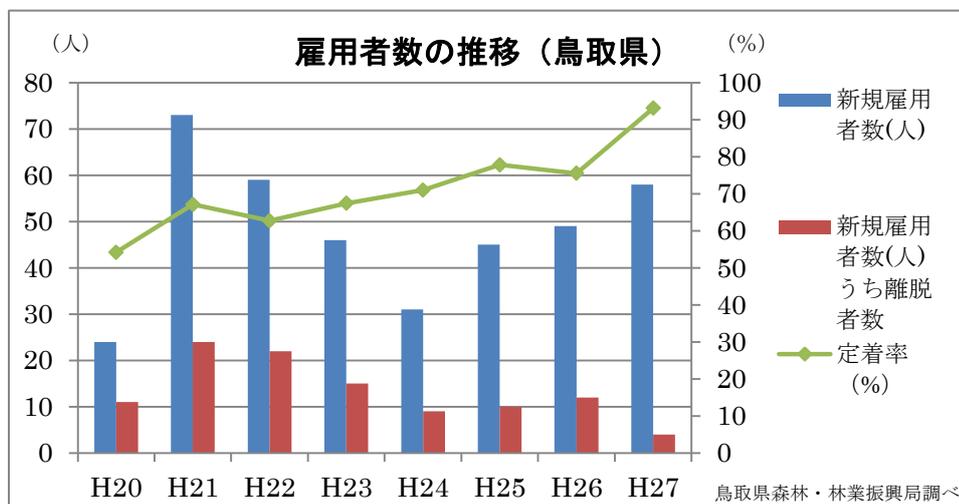
### 2 林業労働力の確保の目標

#### (1) 林業労働力の確保の目標

林業・木材産業が成長産業として飛躍することを目指した県のビジョンの目標を達成するためには、林業労働者の確保・育成が重要である。

このため、林業労働者数については、集約化の取り組みや高性能林業機械の導入などによる収入間伐の促進に伴う新規雇用で、年間60名程度（非正規から林業への正規雇用に転換10名を含む）の雇用の確保を目標とする。

今後も一定程度の離脱者の発生や高齢者のリタイアも進むと思われるため、継続した雇用促進施策が必要である。



#### (2) 林業労働力確保の方針

林業労働力の確保のためには、以下の点に重点的に取り組む必要がある。

- ・新規就労者の雇用促進及び労働条件の改善。
- ・安定的な木材供給を支える生産管理能力の向上。
- ・持続的な森林経営に関する高度な知識の習得。
- ・熟年労働者の技術の若年労働者等への継承等。

また、林業労働者のみならず、いわゆる自伐林家などの林家の後継者等として新たに林業に従事する者についても林業の担い手として確保していく必要がある。

今後、事業主は立ち後れた雇用管理を早急に改善すると共に事業量の安定的確保、高性能林業機械の導入及びその活用のための作業道の整備等による作業の効率化を進めるとともに、自然環境豊かな職場環境を活かして、安全・安心で魅力ある職場として林業労働力の受け皿となっていくことが必要である。

このため、支援センターを中核とし、林業関係者の協力・連携を得ながら本基本計画に示す林業労働力の確保の目標に向けて、より安全な環境を創出するなど雇用管理の改善と事業の合理化に一体的に取り組む意欲と能力のある事業主がたてる改善計画を知事が認定し、認定を受けた事業主に対して効果的に支援措置を

実施し、林業労働力の確保を図ることとする。

### 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 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に関する目標

##### (1) 雇用管理体制の充実

雇用管理の改善を図るためには、その前提として、事業所において雇用管理体制を確立することが不可欠である。

このため、常時5人以上の労働者を雇用する事業所においては、雇用管理者を選任し、雇用関係の明確化、福利厚生制度の充実、計画的な教育訓練の実施等を推進する。

##### (2) 雇用関係の明確化

書面による明確な雇用契約がなされない場合、林業労働者としての立場が不明確になり、社会・労働保険の適用、退職金共済の加入等が妨げられ、林業労働者に対して不利益であるばかりでなく、種々の雇用を巡るトラブルの原因となりかねない。

このため、事業主は、林業労働者の雇い入れに際し、事業主の氏名または名称、雇用期間等を記した労働条件通知書の交付の徹底を図る。

##### (3) 雇用の安定化

林業労働は、就業期間、作業時期が間断的なため、就業が不安定であり、雇用の通年化は進んでいない。

このため、事業量の安定的確保と相まって林業労働者の常用化・月給制により林業労働者の定着を推進し、将来にわたる労働力の安定確保を図る必要がある。

特に、若年者の参入を促すため、冬場対策を含め通年雇用化を促進する。

##### (4) 労働条件の改善

魅力ある職場とするため、労働時間の短縮及び有給休暇の付与を推進するとともに、賃金等について労働条件の改善を図る。

特に、若年者の採用に当たっては、月給制を基本とした給与体系の採用を推進する。

##### (5) 社会・労働保険等の適用

林業労働者の社会保障を充実するために、社会保険（健康保険、厚生年金）、労働保険（労災保険、雇用保険）への加入を推進する。

また、林業退職金共済制度、中小企業退職金制度、林業労働者共済年金制度等への加入を推進し、福利厚生面の充実を図る。

## (6) 労働安全衛生の確保

林業作業は、厳しい自然環境の下、危険を伴う作業であることから、労働災害の発生が多く、このことが若年者等の新規参入を困難にしている一因となっており、労働災害の防止を図ることは重要な課題である。

このため、路網の整備による作業現場へのアクセス改善や、林業・木材製造業労働災害防止協会鳥取県支部等との連携によりリスクアセスメントを通じた作業方法の改善、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による労働強度の軽減、安全衛生管理体制の整備、チェーンソー防護衣等の着用の徹底や「とっとり森林緊急通報カード」の運用などの安全衛生教育の実施等を推進する。

また、振動機械の使用による障害を防止するため、操作時間の徹底、低振動機械の導入、特殊健康診断の実施、また、蜂刺され災害を防止するための対策を積極的に推進する。

さらに、労働災害が発生した場合は、同種の災害の発生防止の教訓となるよう、災害が発生した場合、事業者はその状況等について県及び関係機関に報告し、県等は安全対策を周知していく。

### 視認性に優れたチェーンソー防護服



### 目立つ配色が視認性を高め近接事故を防ぐ



## とっとり森林緊急通報カード

現場からまず <b>119</b>		衛生電話の場合 119 できません		東部消防局 0857-23-0119 中部消防局 0858-29-5124 西部消防局 0859-35-1960	
携帯電話の受信は可能ですか？		はい		いいえ	
「いいえ」の場合、携帯電話が受信可能な場所 (作業開始前に記入)					
<b>&lt;被災者の情報&gt;</b> ・・・被災現場で携帯電話が受信できない場合のみ記入して、受信可能場所へ向かう。 氏名：( ) 被災現場で携帯電話が受信可能な記入せず、速やかに119通報する。 年齢・性別 ( ) 歳 ・ 男 女 被災部位 手・足・頭・その他 ( )					
意識	ある ・ ない	出血	多 ・ 少 ( )		
呼吸	ある ・ ない	顔色	普通 ・ 白い		
骨折	ある ・ ない ・ 不明	服の色			

<b>&lt;被災者の位置&gt;</b> ・・・被災位置の緯度・経度をGPS等で測定し通報。ヘリ救助必要性の有無は消防が判断。		
被災者の位置※ (測地系 WGS84)	緯度	経度
※携帯電話のGPS機能が「ON」の状態です119通報すれば、自動的に緯度・経度は消防局へ伝わる。 通報場所が被災者の位置と離れている場合は、通報場所から被災現場までの距離や方向を必ず伝えること。		
<b>&lt;救急車と案内人の合流場所&gt;</b> ・・・作業開始前に記入。原則、合流場所は「ゼンリン住宅地図」で説明。		
ゼンリン住宅地図の名称	頁/位置	合流場所の説明
(救急車は砂利悪路は走行不可なので、被災現場付近の未舗装道路は現場の軽トラック等に乗り換える必要あり。)		
<b>&lt;応急処置&gt;</b> ・・・被災者を安全な場所へ移し応急処置を行う！可能な合流場所へ向けて搬送する！		
事故現場は安全か	他人の安否を気遣う前に、我が身の安全を確保。	
意識の確認	話しかけて意識がないときは、痛覚を刺激する。意識がないときは、119通報する。	
呼吸の確認	10秒間、胸と腹の動きを見て呼吸の有無を確認する。 呼吸停止の場合、119通報し、蘇生術に移る。 呼吸がある場合、安定姿勢に横たえ、治療にあたる。	
蘇生術	30：2の「心臓マッサージ」人工呼吸を生命の兆候が認められるまで続ける。	
怪我の治療	清潔な止血帯・三角布・タオル等（感染防止対策）を使用し、止血を行う。	
安定した姿勢で横たえる	負傷者を覆う、生命機能を常時チェックする。	

## (7) 募集・採用の改善

新規参入者を獲得していくために、林業労働者の募集・採用に当たって、適正な求人条件を設定するとともに、非正規から林業への正規雇用が図られるよう採用の改善を推進する。

さらに、求職者へのアピール度を高めるため、支援センターによる委託募集の活用及び、新たに林業に就業を希望する者を対象にした県等が県内外で行う相談会などの開催等による効果的な募集活動を推進する。

## (8) 福利厚生の実施

今後の林業における職場は、若手の新規就業者が増え女性の参入も進みつつあることから、林業労働者の心身の負担軽減、充足感、働きがいを感じられる快適な職場環境、安全・安心で働きやすい職場環境としていくことが望まれる。

このため、被服貸与制度、保健施設、更衣室、休憩施設等福利厚生施設の設置等を推進する。

## (9) 教育訓練の実施

安全・安心の実現のために、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（OJT研修）、及び日常の業務から離れて講義を受ける研修等により必要な知識、技能及び技術を身につけさせる教育訓練の計画的な実施に努める。

## 2 事業主が行う森林施業の機械化その他の事業の合理化に関する目標

### (1) 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普及による森林施業の機械化の促進が不可欠であるが、これは労働強度の軽減、労働安全衛生の確保等にも資するものである。

このため、補助事業や林業・木材産業改善資金等による林業機械の導入促進などによる高性能林業機械の活用、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及び人材の育成を推進する。

### (2) 林業労働者のキャリア形成支援

森林施業効率の向上、林業の機械化促進のためには、必要な知識・技能・技術を習得した優秀な林業労働者を育成することが必要である。

新規就労者に対しては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。

一定程度の経験を有する者の教育訓練として、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、「鳥取式作業道」を開設する技能を有する者や、今後作業現場の奥地化や急傾斜地での作業が見込まれることから、タワーヤード等架線系機械のオペレーターの養成研修等を推進する。

複数の現場管理者を統括する者への教育訓練として、利害関係者との合意形成や事業計画の作成等、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。

## 先進林業国オーストリアの先進機械 (タワーヤーダ+ハーベスタのコンビマシン)



### (3) 経営体質の強化

事業主が雇用の改善を進めるためには、経営体質の強化が不可欠であり、事業量の安定的確保、冬場対策を含め経営の多角化や異業種との連携等が必要となる。

このため、森林施業プランナーの育成等を進め、森林所有者に対する森林施業の長期委託等による森林経営計画の作成を推進するとともに、経営体質の強化に向けた外部人材（大学教授、中小企業診断士等による施業・経営診断等）の受け入れを推進する。

### 3 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県の施策

県は、林業事業体等の雇用管理の改善のために財団が行なう施策（雇用管理者の選任・労働条件通知書の交付に関する普及啓発、モデルとなる事業体の選定及び雇用改善アドバイザーによる指導、社会保険等の加入の促進など）を支援する。

あわせて、労働環境の改善や森林施業の機械化その他の事業の合理化のために、中小企業診断士など外部人材を活用した経営診断や各種研修の実施、林道等の林業生産基盤の整備並びに機械の導入のための融資事業、林業・木材産業改善資金による福利厚生施設の導入等の資金制度などの施策を推進する。

また、林業労働災害の情報の収集を図り、関係者を集めて労働安全衛生の連絡会議を開催するとともに、安全大会や研修会等を通じ災害の防止に向けて周知を図る。

## 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

事業主に新たに雇用される者と併せて、自伐林家などの林家の後継者として新たに林業に就業しようとする者についても、将来の林業の担い手としてその確保・育成に努めることが重要である。

このため、これらの者が円滑に就業するために必要な技術、技能及び資格又は経営方法等を実地に習得するための支援を行うとともに、事業主に新たに雇用される県外者への移住定住情報の提供等、就業予定者の事前活動がスムーズに行えるよう支援を行う。

### 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のために実施する施策

新たに林業事業体への就業を希望している者に対しては、「鳥取県版緑の雇用支援事業」（トライアル雇用研修、フォレストワーカー研修、農林水産コラボ研修）の活用や、新たに就業に必要な技術の習得、研修等に必要な経費及び移転等に必要な経費について貸し付ける「林業就業促進資金」制度の利用を促す。

また、支援センターを通じて行なわれる、林業体験研修会等の実施、雇用情報の提供、委託募集の実施等の施策により、就業の円滑化を図ることとする。

## 第5章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

### 1 支援センターの業務

林業労働力の確保の促進を図るため支援センターが行う業務は、次のとおりとする

#### (1) 林業労働者の募集活動の実施

認定事業主の委託を受けて、林業労働者の募集活動を実施する。

#### (2) 林業労働者等の養成

基幹となる林業労働者、雇用管理者等の技術・技能・知識の向上を図るための研修を実施する。

また、高度な伐採技術などを継承するため、優れた知識・技能を有する林業技術指導師を養成するための研修を実施するとともに、林業技術指導師の活躍の場を検討する。

#### (3) 林業就業促進資金の貸付け

林業技術、経営方法等を習得するための研修、住居の移転等就業の準備に必要な資金を、新たに林業に就業しようとする者及び認定事業主に対して貸し付ける。

#### (4) 調査研究、啓発活動及び相談

雇用管理の改善及び事業の合理化のための調査研究、情報の収集・提供、指導員等による経営相談等を実施する。

#### (5) その他

その他林業労働力の確保のために必要とする事業を実施する。

### 2 支援センターに対する協力

支援センターがその目的を達成するために、県、市町村及び林業関係団体が一致協力してその活動を支援していく。