

(別添)

# 林業労働力の確保の促進に関する基本計画

平成 1 8 年

鳥 取 県

## 林業における経営及び雇用の動向

### 1 林業を取り巻く情勢

森林は県土の74%を占め、木材等の林産物の供給とともに水資源のかん養、国土の保全、快適な森林空間の提供など、様々な機能を果たしており、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、木材価格は下落する一方で、造林費・苗木代など経営コストの上昇などから、林業経営をめぐる状況は依然として改善されない状況が続いている。

これらのことから、造林面積は減少傾向に推移しているものの、素材生産量は積極的な間伐材の搬出促進施策の実施等により横ばい傾向で推移している。

一方、木材資源としては主伐期を迎えつつあり、木材利用を図る時期となっている。

また、森林の54%を占める人工林の約5割が間伐等の保育が必要な森林であり、平成12年度から5カ年間で目標間伐面積16,500haを掲げて実施した「緊急間伐5カ年計画」では、17,785haを達成した。国の地球温暖化対策の一環として実施している「間伐等推進3カ年対策」では平成17年度から3年間で12,000haを目標に間伐を実施することとしている。

林業生産活動に必要な林道等の開設は平成16年度には、林道開設延長約8.9km、作業道開設延長約40.2kmと整備されつつあるが林道網密度は目標の約4割にとどまっている。

このような中で、国においては、地球温暖化防止に関する京都議定書に基づく「地球温暖化防止森林吸収源10カ年対策」、台風・集中豪雨等による山地災害や森林被害等に対応した安全で安心して暮らせる国土づくり、「緑の募金」をはじめとした国民参加の森林づくりの推進が図られているところである。

本県では、平成17年4月から、森林の公益的機能の持続的な発揮や森林環境の保全や、森林を全ての県民で守り育てる意識の醸成を図るため「森林環境保全税」による健全な森づくりをスタートさせた。

今後は、森林整備に、多様な主体による参画を図りつつ、引き続き、森林の適正な管理や森林の健全な育成など林業生産活動には欠かせない作業道の整備、林産物の生産等を担う林業労働者の育成確保等を行い、山村の活性化が重要な課題となっている。

### 2 林業労働力の動向

### ( 1 ) 林業労働力の現状

本県における林業就業者は、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の一途をたどっており、平成12年には897人（国勢調査）でうち約7割を50歳以上の者が占め、平成16年には森林組合作業班でも約6割が50歳以上の者となっている。

一方では、平成14年度からの国の「緑の雇用担い手育成対策事業」の実施等により、森林組合作業班及び第3セクターでは、年間約20～30人程度の新規参入者がある。

### ( 2 ) 林業事業体の現状

森林施業の担い手としては、森林組合、林業会社、素材生産業者等の林業事業体及び林家がある。

このうち、森林組合は、造林、保育作業を中心に林業の中核的担い手として活動しているが、近年では、林業生産活動の停滞からその事業量は減少傾向にある。

このことから、森林組合では、将来にわたって健全な自立的経営が確保されるよう、平成15年度から平成17年度の期間において「鳥取県森林組合改革プラン推進3カ年計画」を策定し、森林組合改革に取り組んでいる。

一方、林業就業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、高度な伐採技術などの継承が円滑に行えないなどの問題を抱えている。

また、素材生産業者は、年々減少傾向にあるが、1業者当たりの素材生産量は、1,200から1,300<sup>m</sup>³でほぼ横ばいに推移している。

また、県内には、森林施業を中心に行う第三セクターや林業会社が林業生産活動を行っており、新規就業時の早期退職が多い等の問題はあるものの、中堅労働者が育ちつつある状況にある。

平成12年度から実施した緊急間伐5カ年計画と平行してフォワーダ等の間伐材の搬出用機械の整備が進み、これら高性能林業機械の台数は、小型車両系機械を中心に、平成16年には平成11年の7割増しとなり、作業の効率化と就労環境の改善が図られつつある。

### ( 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・臨時であるなど安定していないことが多く、雇用関係も明確でない場合が見受けられる。

それらに起因して、社会・労働保険の適用状況等は、平成12年度の加入率から向上していなく、他産業並みまでに至っていない。また、賃金の支払形態も依然として日給、出来高制の比率が高い。

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、厳しい自然の下での作業であることなどから、その発生率は他産業に比べ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、他産業に比べて、立ち後れている状況にある。

#### (4) 林業労働力確保対策の現状

平成8年度には、「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。また、平成12年度から、県立農業大学校に専門技術課程の森林科を設置し、知識及び技術に精通した時代を担う林業技術者を養成している。

また、平成14年度から、国の「緑の雇用担い手対策事業」により、新規就業者を対象とした研修が、財団や林業事業体において積極的に実施されている。

## 林業労働力の確保の促進に関する方針

### 1 林業労働力確保基本計画の期間

本計画の計画期間は平成18年度から平成22年度とする。

### 2 林業労働力の確保の目標

#### (1) 今後の林業就業者数の見通し

木材価格が低迷するなかで森林所有者の林業生産意欲が減退し、森林整備事業量が低下傾向にあるが、林業就業者数については、今後の林業生産活動に応じた林業労働者数で推移すると見込まれる。

注)

県の森林資源構成から見た平成22年における林業就業者必要数は、約1,100人と推定。

なお、平成14～16年度の森林整備事業量における年間所要林業労働量に着目すれば、機械化等による労働生産性の向上を見込んで、15.2万人日と推計され、1人当たり年間200日就労と仮定すると、約800人の林業就業者が必要と推定。

#### (2) 林業労働力確保への方針

林業労働力の確保のためには、新規参入者の促進及び既存の労働者の待遇改善と能力の向上、熟年労働者の技術の若年労働者等への伝承等、質及び量の両面における取組が重要である。

また、林業労働者のみならず、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もある。

このためには、林業事業体は現状の立ち後れた雇用管理を早急に改善し、林業労働者に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。

また、林業事業体が雇用管理の改善を進めていくためには、事業の合理化を併せて行う必要がある。

このため、支援センターを中核とし、財団の協力・連携を得ながら本基本計画に示す林業事業体のあるべき姿の目標に向けて、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林業事業主に対し、そのための支援措置を集中的に実施

し、林業労働力の確保を図ることとする。

## 林業事業主が行う雇用管理の改善及び事業の合理化に関する事項

### 1 林業事業主が行う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、事業量の確保と相まって雇いを安定化すること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。

特に、若年者の参入を促すため、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、賃金等について他産業並の労働条件の確保を図る。

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、厳しい自然下、危険を伴う作業であることが多いため、労働災害の発生が多く、このことが若年者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、林業作業の機械化を推進し労働強度の軽減と安全性を高めるとともに、安全衛生管理体制の整備、安全衛生教育の実施等を推進する。

さらに、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及び安全衛生器具の整備を積極的に推進する。

#### (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、的確な求人条件を設定するとともに、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林業事業体共同説明会等への参加により効果的な募集活動を推進する。

#### (8) 福利厚生の充実

今後の林業における職場は、林業労働者の心身の負担の軽減、充足感、働きがいを感じられる快適な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。

## 2 林業事業主が行う事業の合理化に関する目標

### (1) 機械化の促進

雇用管理の改善を図り林業労働力の確保を進めていく上では、高性能林業機械の導入及びそれを中心とした機械化作業システムの定着等による、労働生産性の向上、コストの軽減を図ることが不可欠である。

このため、林業・木材産業改善資金等による高性能林業機械の導入、「(株)鳥取

林業サービス」の所有するリース用高性能林業機械の活用を推進する。

(2) 基幹的林業労働者の育成

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。

このため、支援センターにおける各種研修への参加を推進する。

(3) 事業量の確保

林業事業体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、経営の多角化等が必要となる。

このため、森林所有者に対する森林施業の長期委託等の普及啓発活動や、林業作業の協業化の推進を図るとともに、森林組合の広域合併を推進する。

3 林業事業主が行う雇用管理の改善及び事業の合理化のための県の施策

県は、財団が行う雇用管理の改善のための、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、総合的に施策を支援する。

あわせて、事業の合理化のために、各種研修の実施、林道等の林業生産基盤の整備、林業・木材産業改善資金等の資金制度の普及などの施策を推進する。

## 新たに林業に従事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

### 1 新たに林業に従事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林業労働者と併せて、林家の後継者等として新たに林業に従事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、そのような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研修等についての支援や、就業に必要な住居の移転等、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 実施する施策

国の「緑の雇用担い手対策事業」の積極的な活用に加え、林業事業者が実施するOJT研修に要する経費の支援を実施するとともに、新規就業者にかかる社会保険料及び林業退職金共済の掛金を助成し、福利厚生の充実を図る。

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、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付ける「林業就業促進資金」制度を普及する。

また、県立農業大学校専門技術課程の森林科における林業技術者を養成するほか、支援センターを通じ、林業体験の機会、雇用情報の提供、委託募集の実施等を行い、就業の円滑化を図ることとする。

## 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) 林業労働者の委託募集

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伝承するため、優れた知識・技能を有する林業技術指導者を養成するための研修を実施する。

#### (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

林業労働力の確保の促進を図るため設置された支援センターが、その目的を達成するためには、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。



## 構 成

### 林業における経営及び雇用の動向

- 1 林業を取り巻く情勢
- 2 林業労働力の動向
  - (1) 林業労働力の現状
  - (2) 林業事業体の現状
  - (3) 林業労働者の雇用管理の現状
  - (4) 林業労働力確保対策の現状

### 林業労働力の確保の促進に関する方針

- 1 林業労働力確保基本計画の期間
- 2 林業労働力の確保の目標
  - (1) 今後の林業就業者数
  - (2) 林業労働力確保への方針

### 林業事業体が行う雇用管理の改善及び事業の合理化に関する事項

- 1 林業事業主が行う雇用管理の改善に関する目標
  - (1) 雇用管理体制の充実
  - (2) 雇用関係の明確化
  - (3) 雇用の安定化
  - (4) 労働条件の改善
  - (5) 社会・労働保険等の適用
  - (6) 労働安全衛生の確保
  - (7) 募集・採用の改善
  - (8) 福利厚生の実施
- 2 林業事業主が行う事業の合理化に関する目標
  - (1) 機械化の促進
  - (2) 基幹的林業労働者の育成
  - (3) 事業量の確保
- 3 林業事業主が行う雇用管理の改善及び事業の合理化のための県の施策

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

- 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
- 2 実施する施策

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 ) 林業労働者の委託募集
  - ( 2 ) 林業労働者等の養成
  - ( 3 ) 林業就業促進資金の貸付け
  - ( 4 ) 調査研究、啓発活動及び相談
  - ( 5 ) その他
- 2 支援センターに対する協力