

# 林業労働力の確保の促進に関する基本計画 (第7期)

計画期間 自 令和8年度  
至 令和12年度

鳥 取 県

# 目 次

## 第1章 林業労働力の確保の促進に関する方針

- 1 林業労働力の確保の方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 林業労働力の確保の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 基本計画の期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

## 第2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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 2 林業における経営及び雇用の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

## 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
- 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・・・・・・・・ 7
- 3 事業主が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県の施策・・・・ 8

## 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・・ 9
- 2 就業の円滑化のための県の施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

## 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運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 2 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・・・・・・・・・・ 10
- 3 森林・林業や林業労働に対する県民の理解の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

## 第1章 林業労働力の確保の促進に関する方針

### 1 林業労働力の確保の方針

森林の持つ木材生産機能をはじめ水源かん養、県土保全、地球温暖化防止などの様々な機能を高度に発揮するためには、森林整備や林業活動の継続が必要不可欠である。その担い手となる事業主等の役割は益々重要となっており、経営基盤の強化と就労環境の改善に一体的に取り組みながら、安定的に林業労働力を確保する必要がある。

このため、林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。本県では公益財団法人鳥取県林業担い手育成財団（以下「担い手育成財団」という。）が指定されている。）を中核とし、林業関係者と連携を図りながら、本基本計画に示す林業労働力の確保の目標に向けて、認定事業主に対して効果的に支援措置を実施するほか、以下に示す施策を重点的に展開して、林業労働力の確保を図ることとする。

#### (1) 新規就業者の確保・育成

- ・ 林業の魅力や就業に関する情報発信と県内外での就業相談会の実施
- ・ スーパー農林水産業士制度やにちなん中国山地林業アカデミーによる人材の育成
- ・ 緑の雇用支援事業によるOJT研修・集合研修を通じた新規就業者の段階的な育成

#### (2) 働きがいのある職場環境づくり

- ・ 林業現場の就業環境や労働条件の改善
- ・ 林業労働者の技能向上・キャリア形成とそれに応じた処遇改善の促進

#### (3) 労働安全対策の強化

- ・ チェーンソー防護ズボンなど安全装備の導入促進
- ・ とっとり林業技術訓練センター等での各種安全研修による技術向上
- ・ 関係団体と連携した安全パトロールや安全大会の実施
- ・ 林業技能検定や伐木競技を通じた伐木技術と安全意識の向上
- ・ 経験年数や年齢に応じた安全研修や小規模事業体の安全対策の実施

#### (4) 林業経営体の育成強化

- ・ 森林施業プランナー等の育成と施業の集約化の推進
- ・ 路網と高性能林業機械による低コスト作業システムや日報分析による生産性の向上
- ・ 新たな造林技術やスマート林業技術の導入と活用できる人材の育成

### 2 林業労働力の確保の目標

適正な森林整備に必要な林業労働力を確保するため、年間50名の新規就業者の確保を目標とする。

### 3 基本計画の期間

令和8年度から令和12年度までの5か年とする。

## 第2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

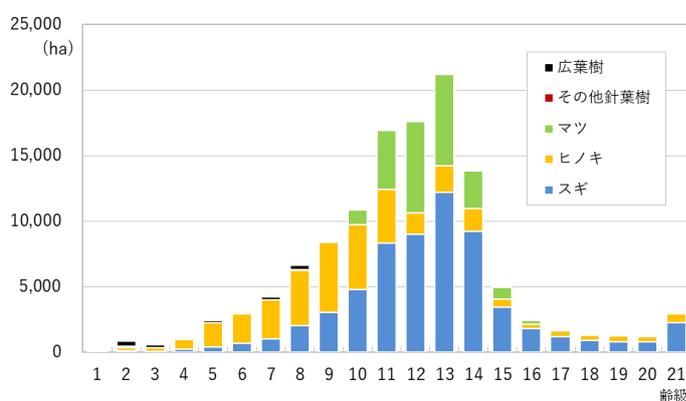
森林は、木材等の林産物を供給するとともに水源のかん養、県土の保全、快適な森林空間の提供、地球温暖化防止、生物多様性の保全など様々な公益的機能を有しており、私達の生活に欠かすことのできない県民共有の財産である。

本県では、県土面積（351千ha）の約74%（259千ha）を森林が占め、森林面積の89%が民有林で、うち人工林が55%、天然林が42%の割合となっている。民有人工林の樹種別構成は、スギ50%、ヒノキ29%、マツ20%で、齢級別構成では、13齢級（61年生から65年生）が最も多く、7割が11齢級以上（51年生以上）で伐採可能な時期を迎えている。

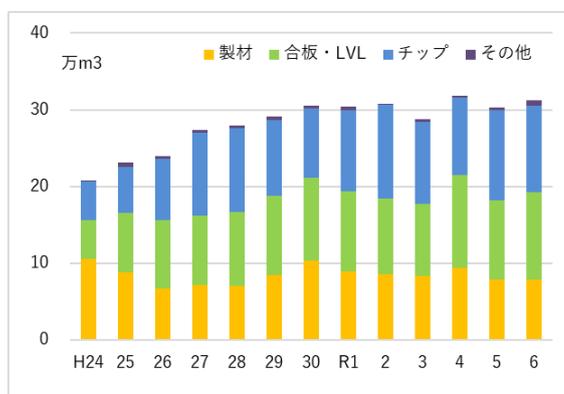
本県では、人工林資源の充実や合板工場、木質バイオマス工場等からの高まる原木需要を背景に、これまで森林作業道等の基盤整備や高性能林業機械の導入等を推進しながら、間伐主体で素材生産量を増加してきた。

しかし、森林資源の平準化の観点から、従来の間伐主体の施業も転換期を迎えており、今後は、林業経営に適した人工林（生産林）等では、間伐等の森林整備に加え皆伐再造林を実施し、森林の若返りと森林資源の循環的利用を進める必要がある。

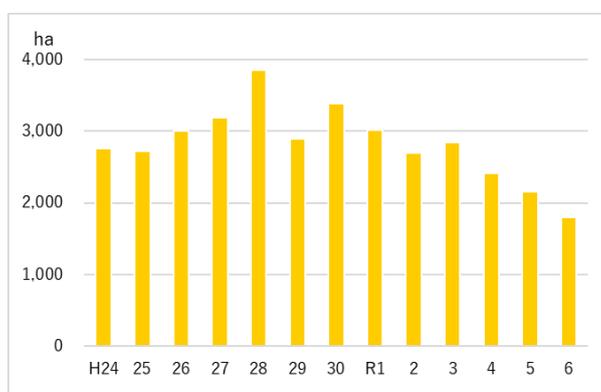
さらに、木材生産・利用の促進と環境保全等の調和がとれた「多様で健全な森林づくり」を進め、森林の持つ様々な機能を持続的に発揮する必要がある。



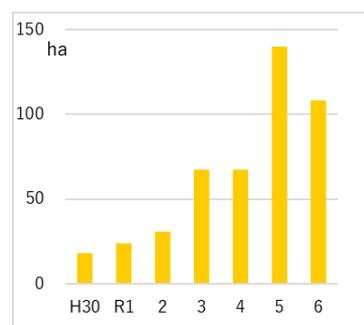
民有人工林の齢級別構成



素材生産量の推移



間伐面積の推移



※被害跡地造林を除いた面積

再造林面積の推移

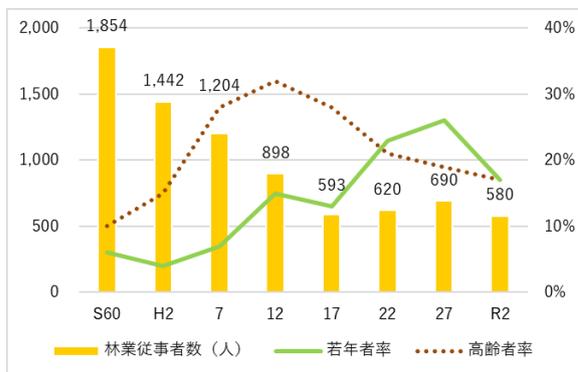
## 2 林業における経営及び雇用の動向

### (1) 林業労働力の現状

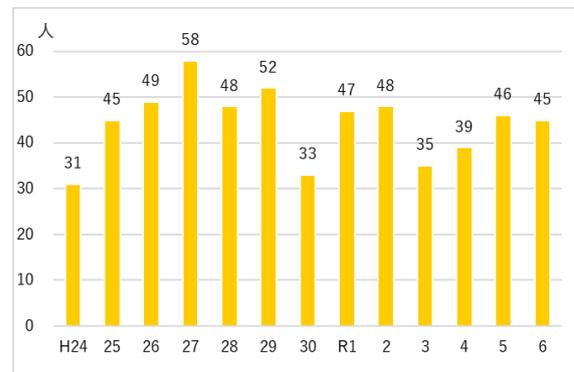
本県の林業従事者数は580人（令和2年国勢調査）で、昭和60年以降減少してきたが、林業現場における機械化の進展や緑の雇用支援事業等の雇用施策の実施等により、平成17年以降は横ばいで推移している。

また、高齢者率（65歳以上）が低下する中で若年者率（35歳未満）は上昇傾向で、林業現場の若返りが進んでおり、近年の新規就業者数は40人から50人程度で推移している。

少子高齢化に伴い全産業で人手不足が進む中で、間伐施業地の奥地化や皆伐再造林と保育の進展等により増加する森林整備の要望に対応するためには、更なる新規就業者の確保・育成と定着率の向上が必要である。



林業従事者数の推移（国勢調査）



新規就業者数の推移

### (2) 林業事業者等の現状

森林施業の担い手は、林業労働者を雇用している森林組合、林業事業者及び林家（以下「事業主」という。）と、雇用を行っていない一人親方等である。

事業主の経営の安定化のためには、施業の集約化による事業の安定的確保が必要であるとともに、安全な就労環境の整備を進めながら、高性能林業機械の導入やICT等の先端技術の導入を進め、生産性の向上を図っていく必要がある。

#### <林業経営体>

2025年農林業センサス（概数値）では、本県の林業経営体（①保有山林面積が3ha以上かつ過去5年間に継続して林業を行うか森林経営計画を作成している、②委託を受けて育林を行っている、③委託や立木の購入により過去1年間に200m<sup>3</sup>以上の素材生産を行っている、のいずれかに該当する者）数は334である。

#### <認定事業主>

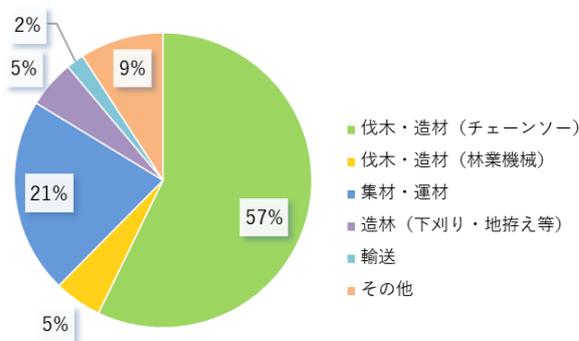
令和7年末現在、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号）第5条に基づき、改善計画（労働環境の改善、募集方法の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を一体的に図るために必要な措置についての計画）を作成し、県の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）は35団体である。

### (3) 林業労働者の雇用管理の現状

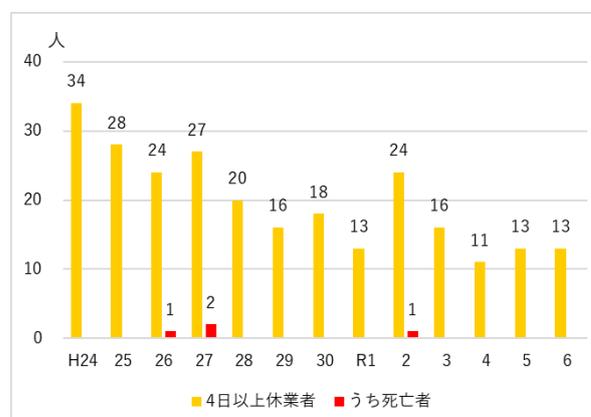
通年雇用化や月給制導入、社会保険等の加入割合は増加しているものの、林業作業の季節性により雇用が短期・臨時で不安定な場合も見受けられる。また、林業は屋外での作業で天候の影響を受けるため、就労時間・休憩時間の定時化や定期的な休日の取得が困難な場合も多い。加えて、年齢や経験に応じた給与の上昇が少なく、他産業より低い所得水準となっている。

さらには、足場の悪い傾斜地など厳しい条件下での作業であること等から、労働災害の発生率は全産業平均に比べて約10倍（令和6年度）と極めて高い状況にある。特に死亡災害の6割を占めるチェーンソーによる伐木・造材作業の安全対策が重要である。

近年、高性能林業機械やチェーンソー防護ズボン等の安全装備の導入などが進み、県内の労働災害は死亡事故が相次いだ平成27年頃に比べると減少したものの、毎年10人以上が負傷する状況が続いており、災害発生防止に向けて更なる対策を講じていく必要がある。



全国の作業別死亡災害（R2～R6）



労働災害発生件数の推移（休業4日以上）

### (4) 林業労働力確保対策の現状

#### <林業担い手育成財団>

平成8年度に担い手育成財団が、林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく支援センターに指定されている。

担い手育成財団では、林業就業に関する各種情報を財団ホームページ等で県内外に情報発信するほか、県内・首都圏等での就業相談会や県内での林業体験研修など、新規就業者の確保を図る業務を実施している。

また、緑の雇用支援事業の研修生に対する集合研修や、作業班長や森林施業プランナー等に対するスキルアップ研修など、林業労働者の育成を図る業務を実施している。



#### <担い手の確保・育成のための各種支援事業>

平成21年度から本県独自の鳥取県版緑の雇用支援事業により、国事業への上乗せ支援や国事業の対象とならない事業者への支援を行い、新規就業者に対するOJT研修の充実を図っている。また、鳥取県森林整備担い手育成総合対策事業により、新規就業者への現場研修による技術・技能向上、社会保険・退職金共済等への加入など福利厚生の実施、及び技能講習

等の受講、安全装備の導入、蜂刺され災害や振動障害の対策など労働安全対策の支援を行っている。さらに令和5年度から鳥取県林業労働安全緊急対策事業により安全装備の導入支援を強化し、労働災害の防止を図っている。

### <スーパー農林水産業士>

平成29年度から、農林水産業を学ぶ高校生を対象とした本県独自の「スーパー農林水産業士」制度を実施している。長期インターンシップや安全衛生技能講習等を通じて実践的な知識・技術の習得を支援するもので、林業では令和6年度までに15名が認定され、その多くが林業関係に就職・進学している。



### <にちなん中国山地林業アカデミー>

平成31年4月に日南町で「にちなん中国山地林業アカデミー」が開校され、実践的な林業現場での研修や専門家による講義、インターンシップ等を通じて、1年間で林業に必要な資格・技術・技能・知識を身につけた林業技術者を育成している。令和6年度までに林業関係に53名（県内30名、県外23名）の就業実績があり、人材育成の面で大きな役割を担っている。



### <とっとり林業技術訓練センター>

平成29年3月に県林業試験場の敷地内に全国初の安全に特化した訓練施設「とっとり林業技術訓練センター（愛称：Gut Holz（グートホルツ）」を開設し、令和4年3月には天候に左右されず研修・訓練ができる全天候型実習施設を整備した。チェーンソーの基礎動作を集中的に学べることから、伐木等特別教育や緑の雇用支援事業の実習現場等として年間約250名に利用されている。



### <日本伐木チャンピオンシップin鳥取>

チェーンソー技術の安全性・正確さ・スピードを競い合う「日本伐木チャンピオンシップin鳥取」を令和元年度から隔年で開催している。令和7年10月の第4回大会は、世界大会に出場する日本代表選考会として初めて公認を受けて開催し、全国各地から78名の選手の参加と約1,200名の来場者があった。



また、令和5年度から県内外の農林業高校・林業大学校生を対象に「アカデミー・ジュニアクラス伐木競技交流会」を開催しており、令和7年度は全国から10校44名が参加した。

これら伐木競技は、技能や安全意識の向上に加え、林業の魅力発信や林業就業者の確保に寄与している。

### 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

事業主を対象とした雇用管理研修の参加や外部コンサルティングの活用等により雇用管理体制の充実に努める。

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、雇用管理者を選任し、責任を有する者を明確にするとともに、研修受講等を通じて雇用管理者の資質向上に努める。

##### (2) 雇用関係の明確化

林業労働者の雇い入れに当たっては、事業主の名称、賃金や雇用期間等の主要な条件を記した労働条件通知書等の文書を交付し、労働条件を明示した上で雇用契約を締結する。

##### (3) 雇用の安定化

通年雇用、月給制の導入に加え、能力に応じた所得を確保することにより、林業労働者の定着を推進する。

##### (4) 労働条件の改善

事業量の安定的確保と生産性の向上により収益性を高めながら、林業労働者のキャリア形成の支援、それに応じた処遇改善等を通じて、他産業並みの所得の確保を推進する。

また、林業労働者の労働時間の短縮、休日の定期的取得及び有給休暇の取得の推進や、ハラスメント防止対策の徹底を進めるとともに、就業規則等の整備によって労働条件を明確化し、労働条件の改善を推進する。

さらに、社会保険（健康保険、厚生年金）、労働保険（労災保険、雇用保険）及び退職金共済等への加入を推進するとともに、休憩施設や更衣室・トイレ等の福利厚生施設の整備、被服貸与制度や定期健康診断の実施等の福利厚生事業の充実に努める。

##### (5) 労働安全の確保

労働災害を防止し、林業労働者の労働安全を確保するため、以下の取組を推進する。

また、労働災害が発生した場合は、その状況等について県、林業・木材製造業労働災害防止協会鳥取県支部（以下「林災防」という。）及び関係機関に報告し、同種の災害の再発防止に向けた対策を講じる。

ア 「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」に基づく正確で安全な伐倒作業、かかり木処理等の実施

イ チェーンソー防護ズボン等の着用の徹底、安全装備・器具等の積極的な導入

ウ リスクアセスメントの実施と作業計画の作成を通じた作業方法の改善

エ 安全衛生教育の確実な実施、労働安全に資する研修等の受講の推進

オ 林業技能検定の受検と林業技能士資格の取得を通じた伐倒技術等の向上

カ 高性能林業機械の導入推進による労働強度の軽減、当該機械の運転時の安全対策の徹底

キ 低振動機械の導入、操作時間の管理、特殊健康診断の実施による振動障害の防止

ク 蜂毒アレルギーの検診やエピペンの携行による蜂刺され災害の防止

ケ 空調服の着用、定期的な休憩と水分補給、冷却材の携行等による熱中症の予防

コ とっとり森林緊急通報カードの運用等による緊急時の連絡体制の整備

- サ 携帯電話不感地域でも使用可能な通信手段の活用による緊急時の連絡体制の確保
- シ 路網の整備による作業現場へのアクセス改善

## (6) 募集・採用の改善

林業労働者の求人にあたっては、的確な求人条件等を設定し、効果的な募集活動の実施に努める。また、求職者へのアピール度を高めるため、担い手育成財団による委託募集の活用、県内外で開催される合同求人説明会や就業相談会等への参加、インターネットの活用を図る。

## (7) 教育訓練の充実

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）の計画的な実施や、担い手育成財団等が開催する各種研修会への参加を推進する。

また、新たな造林技術やスマート林業技術の進展、関係法令の見直しその他森林・林業を取り巻く情勢の変化等に対応できる人材を育成するため、就業後一定の経験を有する林業労働者の学び直し（リスキリング）を推進する。

## (8) 多様な人材の雇用・活躍の推進

各林業労働者の体力・健康に対応した就労環境の整備、適切な業務配置、柔軟な勤務形態の採用や従来からの作業方法の見直しにより、年齢、性別、前職等経験、国籍の違いや障がいの有無に関わらず、林業労働者一人一人の能力を最大限に活用していくための仕組みづくりを図る。

## 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) 事業量の安定的確保

経営の多角化、事業範囲の拡大及び異業種との連携により、事業量の安定的確保を図る。

また、収支や生産性に配慮した効率的な施業を実施することができる森林施業プランナーの育成を図りながら、森林経営計画の策定や森林経営管理制度への参画を進め、森林施業の集約化を図る。

さらに、大学教授や中小企業診断士等の外部人材による施業・経営診断の導入等により経営基盤の強化を図る。

### (2) 生産性の向上

林業専用道・森林作業道等の路網と高性能林業機械を適切に組み合わせた作業システムの導入や、日報分析による業務改善により、生産性の向上を推進する。

また、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。

### (3) 「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」\*を実現し、持続的な森林経営を促進するため、伐採と造林の一貫作業やエリートツリー等の活用など、新たな造林技術の導入を推進する。

また、レーザ航測等による高度な森林資源情報等の活用、デジタル化による木材流通の効率化など、スマート林業技術の積極的な導入を図る。

※令和3年6月に閣議決定された森林・林業基本計画では、「従来の施業方法等を見直し、エリートツリーや自動操作機械等の新技術を取り入れて、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」を目指す取組を展開する」とされ、次の取組を推進するとされている。

- (ア) ドローン等による苗木運搬、伐採と造林の一貫作業や低密度植栽、エリートツリー等を活用した造林コストの低減と収穫期間の短縮
- (イ) 遠隔操作・自動操作機械等の開発・普及による林業作業の省力化・軽労化
- (ウ) レーザ測量やGNSS（全球測位衛星システム）を活用した高度な森林関連情報の把握、ICTを活用した木材の生産流通管理等の効率化
- (エ) 「新しい林業」を支える新技術の導入、技術を提供する事業者の活動促進を図るための異分野の技術探索、産学官連携による知見共有や事業化の推進

#### **(4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上**

林業労働者の経験年数や能力に応じた段階的なキャリア形成に努め、緑の雇用支援事業を活用して森林作業士（フォレストワーカー）、現場管理責任者（フォレストリーダー）、総括現場管理責任者（フォレストマネージャー）の積極的な育成を図るとともに、林業技能検定制度による林業技能士の取得を推進する。

また、森林施業の集約化を担う森林施業プランナーや持続的な森林経営を担う森林経営プランナーの育成を図る。

さらに、林業労働者のキャリアに応じた処遇改善についても一体的に推進する。

### **3 事業主が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県の施策**

#### **(1) 雇用管理の改善**

- ・雇用管理研修会や啓発セミナーの開催、先進・優良事例の情報提供等を通じて、林業の働き方改革や労働条件の改善、キャリアに応じた処遇改善を促し、働きがいのある職場環境づくりを推進する。
- ・安全装備の導入支援の強化、とっとり林業技術訓練センター等での各種安全研修の開催、労働局・林災防等と連携した安全パトロールの実施や安全大会の開催、林業技能検定や伐木競技を通じた技術向上等により、労働安全対策の強化を図る。
- ・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するとともに、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。

#### **(2) 事業の合理化の促進**

- ・事業主が行う森林経営計画の策定や市町村が行う森林経営管理制度の円滑な運用を支援するとともに、森林施業プランナーの育成を支援し、施業の集約化による効率的な森林施業を促進する。
- ・路網の整備や高性能林業機械の導入の支援、これらを適切に組み合わせた作業システムの普及、日報分析による業務改善の普及を通じて、低コスト化と生産性向上を促進する。
- ・伐採と造林の一貫作業やエリートツリー等の活用など新たな造林技術による皆伐再造林を支援し、森林の若返りを促進する。
- ・レーザ航測によるデータ取得や施業履歴等のデジタル化と、森林クラウドシステム等を通じた情報共有を進めるとともに、ドローン等スマート林業機器の導入を支援する。
- ・スマート林業技術の活用をはじめ、「新しい林業」に対応したリスクリング講座を開催し、戦略的・総括的な視点を持った本県林業DXの中核を担う人材の育成を促進する。
- ・担い手育成財団等と連携し、緑の雇用支援事業による集合研修をはじめ各種研修会を開催するとともに、林業技能検定の受検と林業技能士資格の取得を支援し、林業労働者の技能向上とキャリア形成、それに応じた処遇改善を促進する。

## 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

林業への就業希望者に対して、各種情報を提供するとともに、体験研修等を通じて林業就業への適正を見極めながら新規就業者の確保を図るものとする。

また、にちなん中国山地林業アカデミー等での技術習得を通じて、新規就業者の育成・確保を図るものとする。

### 2 就業の円滑化のための県の施策

#### (1) 就業希望者への情報提供

担い手育成財団と連携し、財団ホームページや動画配信サイト・SNSによる情報発信のほか、県内・首都圏等での就業相談会の実施により、就業希望者に対して広く林業の魅力や重要性、県内の事業主や移住定住等に関する情報を提供する。

#### (2) 雇用ミスマッチの解消

林業体験研修や緑の雇用支援事業のトライアル雇用制度の活用や、にちなん中国山地林業アカデミーの研修生についてはインターンシップ等を通じて、雇用ミスマッチの解消を図る。

#### (3) 即戦力となる人材の育成

スーパー農林水産業士やにちなん中国山地林業アカデミーの研修生に対する技術習得支援を通じて、即戦力となる人材の育成・確保を図る。

## 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運営

林業労働力の確保の促進を図るため支援センター（担い手育成財団）が行う業務は、以下のとおりとする。

なお、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、安全意識の向上を図るための研修を実施する。

#### (3) 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。

#### (4) 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 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

従来 of 事業主による林業労働力の確保に加え、近年は、林業事業体で一定の経験を積んだ林業労働者による起業・独立や、異業種からの新規参入、自伐型林業の取組、特定地域づくり事業協同組合制度を活用した林業との複業人材派遣の取組等の動きが見られる。

これらの動きは、林業労働者の裾野の拡大による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、これら多様な担い手の確保に向けた取組を促進する。

### 3 森林・林業や林業労働に対する県民の理解の促進

将来に渡って林業労働力を確保していくためには、小学生・中学生など若い世代が、森林の役割や林業の仕事について知る機会を増やすことも重要である。

このため、広報活動や学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・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やそれを支えている林業労働の重要性、林業の魅力等について、幅広い年齢層の県民の関心と理解を深める。