

秋田県林業労働力の確保の促進に関する基本計画書

令和5年10月改訂

(計画期間：平成8年度～)

秋 田 県

I. 計画改訂の趣旨

1 趣 旨

本県では、平成8年に「林業労働力の確保の促進に関する法律」（以下「労働法」という。）の制定に伴い、公益財団法人秋田県林業労働対策基金を「林業労働力確保支援センター」に指定するとともに、「秋田県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」を策定し、林業労働力の確保・育成に向けた取組をこれまで実施してきた。

労働法第5条に基づく「秋田県林業労働環境及び雇用管理等改善計画」の認定を受けた事業主は、令和4年度で100者に達したほか、林業労働者の確保・育成に関しては、ニューグリーンマイスター育成学校（H8～）や秋田林業大学校（H27～）における技術者の育成制度により、累計800人超が林業に就業するなど、事業の合理化と雇用管理等の改善等が図られてきた。

一方、本県の現状として、人口減少率と高齢化率が全国最大となっており、出生数の減少や若年層の県外流出に伴い、県内就業者数の減少が今後も見込まれ、県内経済の活力低下が懸念されている。林業においても、素材生産量の増加に伴い、再生林の拡大が見込まれる中、林業従事者の確保はもとより、森林施業の低コスト化・省力化や多能工化に対応できる人材の育成が喫緊の課題となっている。

このため、県政運営の指針として「～大変革の時代～新秋田元気創造プラン」を令和4年3月に策定し、人口減少問題の克服を最重要課題に据えて、林業・木材産業の成長産業化を推進する中で、“次代を担う人材の確保・育成”を施策の方向性に位置付けている。また、国では「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を令和4年10月に変更し、グリーン成長の実現に向けた木材生産や再生林・保育を担う林業労働力の確保について促進することとしている。

このたびの本計画の改訂は、国の基本方針に即し、かつ本県の現状と課題や最近の森林・林業を取り巻く情勢を踏まえ、高度な技術を有した即戦力となる人材を育成するとともに、多様な人材が就業・定着しやすい環境整備を図るものである。

2 指 標

新規就業者数（令和4年度～7年度） 134人／年（※）

※秋田元気創造プランより引用

Ⅱ. 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

1 本県林業を取り巻く情勢

本県の林業総生産額は、昭和54年度の494億円をピークに減少傾向にあり、平成14年度には76億円となった。その後、微増していたが、令和2年度は103億3,900万円で、前年に比べ7.7%減少した。一方、「木材・木製品」に「家具・装備品」「パルプ・紙」を加えた木材関連の出荷額は1,059億8,721万円で、県総出荷額の8.1%を占めており、本県の重要な地場産業となっている。

森林面積は、県土の72%（83万5千ha）を占め、このうち民有林は森林面積の54%（44万8千ha）で、全国的に見ると国有林の占める割合が高い県である。

また、森林蓄積は約1億9千万 m^3 で、うち民有林が66%を占めており、1ha当たりの蓄積は277 m^3 で年々その成熟度が高まっている。

一方、民有林すぎ人工林は、35年以下の若・幼齢林が面積の9%であり、「伐って、使って、植える」という森林資源の循環利用を図るためには、再造林の推進が重要な課題となっている。

山林を所有する林家は、22,125戸で3ha以下の林家が59%、5ha以下の林家が76%で、零細な所有構造となっている。また、林家の64.2%は農家林家であるが、サラリーマンなど恒常的勤務に就いている非農家林家の割合が大きい傾向にある。

生産性の向上や山村の生活環境整備の基盤となる林道は、整備総延長5,650km、林道密度12.6m/haを目標（令和57年度末）としており、令和3年度末の整備総延長は3,208kmで目標に対する整備率は57%となっている。作業道は、造林・間伐事業で実施されており、令和3年度の作設延長は426km、年度末の作業道開設延長は10,109kmとなった。高密路網を整備するうえで、林内道路開設の進捗が強く望まれている。

2 林業労働力の動向

森林の管理・林業の活性化の基盤である山村では、依然として人口の減少と高齢化が進んでいる。

令和4年度の林業労働者数は1,425人で、植栽や保育作業の減少等から長期的には減少していたが、利用可能な森林資源の充実に伴う素材生産量の増加に対応して、短期雇用から長期雇用へシフトしたことなどにより、平成30年度以降は4年連続で増加している。

新規就業者は、秋田林業大学校や高校生林業体験事業等の取組により、ここ数年140人前後で推移し、新規学卒者も一定数確保している。

年齢構成割合を見ると、60歳以上の割合は、平成24年度以前は40%台で推移していたが、年々低下し、令和4年度では36%となった。一方、若年労働者（39歳以下）の割合は、平成24年度の22%から徐々に増加し、令和4年度には29%となった。

表1 林業労働者の年齢構成

単位:人

区分	～29	30～39	40～49	50～59	60～	計
昭和60年度	111	491	1,478	2,001	454	4,535
平成元年度	68	280	819	1,328	365	2,860
平成6年度	55	119	400	887	907	2,368
平成10年度	90	143	356	731	880	2,200
平成20年度	123	175	189	505	786	1,778
平成25年度	142	234	227	361	580	1,544
平成27年度	157	259	211	269	511	1,407
令和30年度	165	237	251	213	451	1,317
令和4年度	207	204	305	203	506	1,425

資料:林業事業体調査(林業木材産課)

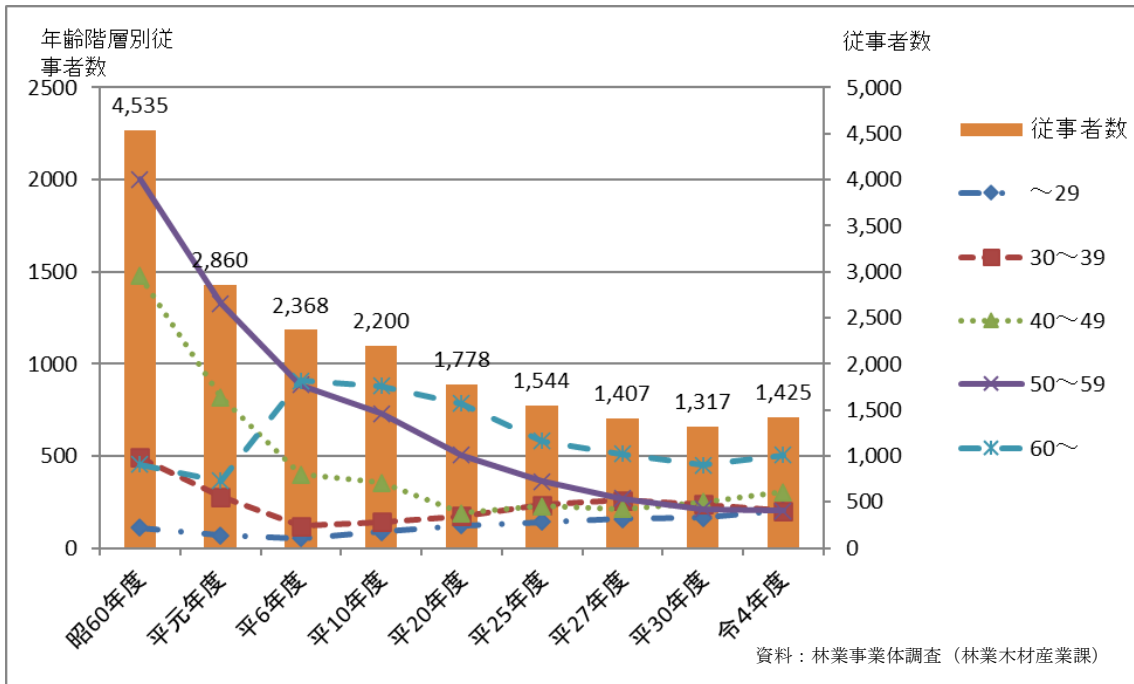


図1 年齢構成別従事者の推移

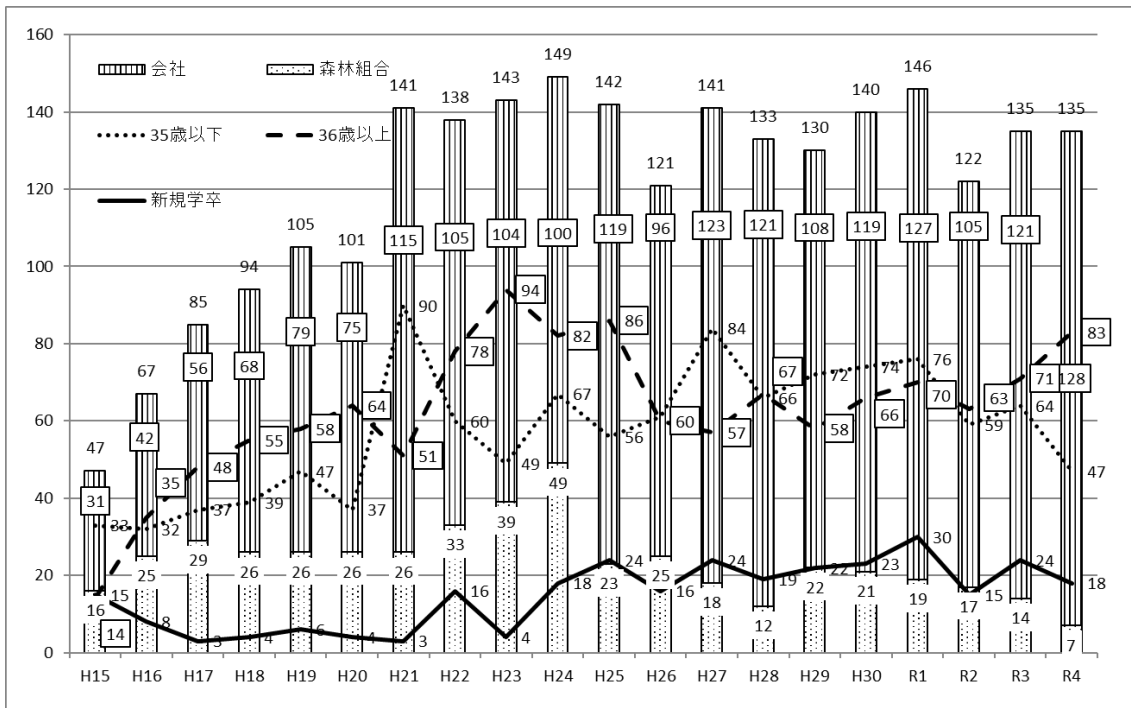


図2 新規就業者の推移

3 林業経営体の雇用管理の現状

就労日数 210 日以上の林業労働者の割合を比較すると、平成 10 年度は 39% であったが、令和 4 年度は 61% になっている。

これは、季節的制約のある造林事業を主に行っている個人事業主が事業量の減少とともに少なくなり、年間を通して事業を確保できる素材生産を主に行う経営体が増えている結果と言えるが、未だ約 4 割が短期雇用者である。(表 2)

林業労働者の雇用管理状況をみると、通年雇用化や月給制の導入、社会保険等の加入割合は徐々に増加しているものの、他産業と比べ高い数字とは言えないため、特に退職金共済への加入率向上に努める必要がある。(表 3)

林業労働災害は、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、長期的に減少傾向であるが、ここ近年の死傷者数は、40 件弱の横ばいで推移し、死亡災害も発生している。

労働災害の発生原因は、労働安全衛生法令や「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」等で定められた禁止事項や遵守事項が守られていないことにより発生しているものが大半であり、安全衛生指導員を活用した現場指導を徹底し、林業労働者個々の安全意識を高める必要がある。

また、事業主が安全診断の受診や労働安全衛生マネジメントシステムに即した安全衛生計画を作成するなど、安全衛生に対する意識を強くしていかなければならない。(表 4)

表2 就労日数別林業労働者数

単位：人

区分	会 社			森林組合			個人事業体等			合 計		
	～209	210～	計	～209	210～	計	～209	210～	計	～209	210～	計
平成 6 年度	311	371	682	357	193	550	817	319	1,136	1,485	883	2,368
平成 10 年度	421	536	957	404	175	579	512	152	664	1,337	863	2,200
平成 15 年度	320	409	729	311	179	490	525	120	645	1,156	708	1,864
平成 20 年度	405	488	893	207	202	409	387	89	476	999	779	1,788
平成 25 年度	353	654	1,007	93	179	272	200	65	265	646	898	1,544
平成 27 年度	395	602	997	126	137	263	117	30	147	638	769	1,407
令和 30 年度	380	624	1,004	92	127	219	65	29	94	537	780	1,317
令和 4 年度	419	698	1,117	65	129	194	76	38	114	560	865	1,425

資料：林業事業体調査（林業木材産業課）

表3 社会保険等への加入状況

単位:(%)、人

区分	労災保険	雇用保険	健康保険	厚生年金等	退職金共済
平成6年度	(100) 2,368	(53) 1,257	(42) 1,000	(38) 955	(43) 1,085
平成10年度	(100) 2,200	(61) 1,338	(50) 1,085	(41) 884	(49) 1,066
平成15年度	(93) 1,737	(51) 955	(49) 915	(41) 773	(53) 989
平成20年度	(94) 1,677	(52) 918	(53) 935	(47) 829	(41) 746
平成25年度	(96) 1,485	(71) 1,097	(70) 1,083	(66) 1,018	(55) 855
平成27年度	(90) 1,263	(71) 999	(81) 1,145	(69) 985	(58) 815
平成30年度	(99) 1,301	(89) 1,169	(90) 1,186	(80) 1,051	(71) 933
令和4年度	(88) 1,250	(75) 1,073	(88) 1,249	(70) 994	(65) 928

資料:林業事業体調査(林業木材産業課)

表4 林業労働災害発生状況の推移

単位:人

区分	H5	H10	H15	H20	H25	H30	R4
死傷者	129	69	58	44	38	29	32
死亡者	1	4	4	1	3	3	2

資料:秋田労働局

4 事業主の経営動向

認定事業主の形態は、施業の一部に特化せず、植林から素材生産までの一連の施業のほか、森林病虫害の防除事業の受託や木材加工への参入、また自社所有林を増やすなど、年間の事業を確保できるよう多角化が見られる。

民有林の83%を占めている私有林は、森林所有者が単独で効率的な森林施業を実施することが困難な状況にあることから、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や森林経営計画の受託等により経営管理権の集積を推進する取組が進められている。

林業の機械化推進については、効率的な作業により労働生産性の向上、生産コストの削減、労働強度の軽減等の効果が期待できる。県内において高性能林

業機械は平成元年度から導入されており、令和4年度時点で588台が稼働している。

Ⅲ. 林業労働力の確保の促進に関する方針

本県の森林資源は、昭和44年から展開された年間1万ha造林運動等により整備が進み、スギ人工林面積は全国一に達し、令和4年度の素材生産量は1,571千 m^3 となっている。

今後、大型製材工場の県内進出により、さらに素材生産量は増加し、森林経営管理制度に基づく森林の集積により、今後は市町村が主体となった森林整備も増加すると見込まれている。

これらの素材生産や再造林、森林整備の増加に対応するため、林業従事者を安定的に確保・育成するとともに、福祉の向上、就労条件の改善、労働安全衛生の充実を図ることが重要である。

このような状況を踏まえ、林業労働力の確保促進を図るため、次の基本方向を定める。

なお、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、秋田県林業労働力確保支援センター(以下、「支援センター」という。)を中核として支援体制を整備するとともに、改善意欲の強い認定事業主に対し、効果的に支援措置を講ずるものとする。

- | |
|---|
| <p>(1) 林業経営体の経営基盤強化を図り、若者が新規参入できる環境を整備する。</p> <ul style="list-style-type: none">① 支援センターによる指導体制を強化し、経営体質の改善を図り、新規参入者の受け皿と成りうる経営体を育成する。② 秋田県森林組合連合会が実施する「緑の雇用」事業等や、(公財)秋田県林業労働対策基金が実施する、ニューグリーンンマイスター育成学校を活用し、若い林業技能者の育成に努める。 <p>(2) 雇用管理の改善は、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確保、高性能林業機械等の導入及びその活用のための林内路網の整備による事業の合理化を一体的かつ総合的に促進する。</p> <p>(3) 労働時間の短縮や月給制の採用、通年雇用化や社会保険への加入促進のほか、労働災害防止対策の強化や福利厚生施設の充実を図り、労働条件の向上及び労働環境の整備を図る。</p> <p>(4) 秋田県林業トップランナー養成研修(秋田林業大学校)を核として、高度な技術を有した即戦力となる人材を育成するとともに、多様な人材が就業・定着しやすい環境整備を促進する。</p> |
|---|

IV. 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と雇用関係の明確化

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に研修の受講を促進する。

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ることから、雇入時に事業主の氏名又は名称、雇用期間等を記した雇入通知書の交付につき指導の徹底を図る。

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・啓発を図るとともに、是正に向けた指導の徹底を図るなど、関係機関との連携を図りながら効果的な対応を推進する。

(2) 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とから、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に努めるよう啓発を促進する。

(3) 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充実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。

さらに、賃上げを促す取組を行うなど、林業労働者の処遇改善を促進する。

(4) 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、伐倒技術の向上につながる技能検定制度の導入、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、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（衛星回線等）の活用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推進するとともに、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。

(5) 募集・採用の改善と林業技能者の育成

求人にとっては、支援センターの指導活動を通して、的確な求人条件の設定や SNS を活用した情報発信等による効果的な募集方法の啓発に努める。

高校生に対しては、林業の関心を高めてもらうため、林業体験の機会を増やすほか、県林業研究研修センターが実施する一日林業大学校等への参加を呼びかけ、林業労働に対する高揚に努める。

また、新規就業者に対しては「ニューグリーンマイスター育成学校」や「緑の雇用」事業等で、林業に必要な基礎知識の習得、各種資格取得及び高性能林業機械操作訓練を行い、林業の担い手を育成する。

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、林業大学校において林業への就業を目指す研修生への支援等により、段階的かつ体系的な人材育成の取組を推進する。

(6) 女性労働者等の活躍・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や「えるぼし認定」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。

(7) 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、啓発・指導を推進する。

(8) 林業分野における障害者雇用の促進

林業分野における障害者の雇用は、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り、造林作業のほか山林種苗生産などの分野での取組が見られる。林業分野においても、事業主による仕事の切り出しの工夫や適切な合理的配慮の提供等、障害者雇用に係る必要事項に関して、周知・啓発を促進し、障害者雇用の一層の推進を図る。特に、林業分野においては、安全面や体力面等の課題や懸念があることから、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、事業主の責任として適正な雇用管理を行う。

(9) 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、支援センターによる認定事業主の雇用管理改善の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正な加入など、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、林業労働者への適正な賃金支払い、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。

2 事業の合理化を促進するための措置

(1) 事業量の安定的確保

事業主が事業の合理化を進めるためには、事業量の安定的確保を図ることが必要である。しかし、大半の私有林は零細な所有規模であるため、個々の森林所有者が単独で効率的な施業を実施することは困難であることから、事業主による施業の集約化を推進することが必要である。

このため、小規模森林所有者の森林を取りまとめ、森林施業の方針や施業の事業収支を明らかにしたデータを掲示しつつ、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実施することができる森林施業プランナー等の人材育成を促進する。

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、事業主は長期的視点をもって経営力の強化に取り組む。

(2) 生産性の向上

生産性の向上を図るためには、高性能林業機械の導入による森林施業の機械化は不可欠である。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、スギ資源の成熟した地域に配置した高能率生産団地等を中心に林内路網の整備を促進し、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普及定着、その整備に必要な人材の育成に向けた取り組みを実施する。

(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、衛星回線を活用した通信環境エリアの整備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や労働環境を確保し、「長期にわたる持続的な経営」を実現できる事業主の育成を推進する。

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。

(4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

林業労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている「緑の雇用」事業やニューグリーンマイスター育成学校により、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。

3 労働環境の改善等の実施を図るために講じようとする施策

- (1) 雇用管理体制の充実を図るための雇用管理者の選任について普及啓発するとともに、支援センターは雇用管理者研修等を開催する。

また、雇用関係の明確化を図るため、事業主に対して支援センターの指導により雇用管理に関する文書交付の趣旨徹底を図る。

- (2) 雇用の安定化と事業量の安定的確保を図るため、国有林と民有林との緊密な連携を図りつつ、それぞれの施策・事業の調整を図る。

- (3) 他産業並みの労働条件の整備を図るため、(公財)秋田県林業労働対策基金の助成制度を効果的に活用し、事業主に対し技能講習経費、定着奨励、退職金共済掛金等の助成をする。

また、労働災害防止対策研修会を実施するとともに、労働環境施設整備についても助成を行う。

- (4) 生産基盤の整備については、高性能林業機械作業システムを考慮し、森林作業道を含めた路網整備の促進を図る。

また、高性能林業機械の導入に当たっては、国・県の各種補助事業制度や林業・木材産業改善資金等融資制度の有効活用に関する普及に努める。

V. 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 林業技術の習得その他の就業の円滑化を図るために講じようする施策
 - (1) 就業希望者を確実な就業や定着につなげるため、あきたの森の仕事ナビ（無料職業紹介所）による就業相談や体験研修の紹介、就業先のマッチング・斡旋を行うとともに、市町村が行う就業への支援等に関する情報の提供を促進するなど、移住・定住への取組との連携を図る。
 - (2) 新規就業者に対し、ニューグリーンマイスター育成学校や「緑の雇用」事業等により、林業の技術研修を実施する。
 - (3) 森林施業を行う林家の後継者等に対しては、林業技術交換研修等の受講を促すほか、森林・林業改善資金や日本政策金融公庫資金の活用を促進する。
 - (4) 秋田林業大学校で、林業への就業前研修を実施し、林業機械による低コスト生産や、木材に関する幅広い知識や技術を有した、将来地域や企業のリーダーとなる人材を育成する。

VI. 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

支援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・市町村・森林組合等の関係機関の連携強化を図る。
- 2 林業関係者等との理解と協力

秋田県森林組合連合会や秋田県素材生産流通協同組合会など、地域林業の中核をなす林業団体は一致協力して雇用管理の改善と事業の合理化が促進されるよう、構成員の指導強化に努める。
- 3 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

森林に対する県民の関心が高まりを見せている中、各地で森林の整備・保全活動を行う団体が増加している。このような取組を通じて、森林資源の循環利用、森林・林業について県民の理解の向上に努める。

そのため、森林ボランティア活動を総合的にサポートする「あきた森づくり活動サポートセンター」が、森づくり活動に県民が気軽に参加できるようサポートしていくほか、広報活動や学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・林業や山村が県民生活の維持向上に果たしている多面的な役割及びこれらの役割を支えている林業労働の重要性や林業の魅力について、県民の関心及び理解を深める。

4 教育機関との連携促進

県教育庁と高校生の就職に関する情報を共有するとともに、県や関係団体は森林・林業関係に興味のある高校生や新規就業希望者に対して、就業体験研修を実施する。

また県林業研究研修センターでは、一日林業大学校や、林業講座を開催し、林業大学校の研修や林業について PR を行う。

5 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

近年の地域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、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自伐型林業や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。

6 外国人材の適正な受入れ

技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした技能実習制度に基づく技能実習生等の林業分野で働く外国人労働者は、県内では見られないが、現在、中央業界団体において、技能実習 2 号移行対象職種追加に向けた取組が行われている。

技能実習生の受入れに関する国や中央業界団体の動向を注視しながら、情報収集するとともに、関心のある林業経営体に対して情報提供を行う。

技能実習生の受入れに当たっては、労働力の需給の調整の手段として行われてはならず、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護が図られるよう、技

能実習生を受け入れる事業主（実習実施者）が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）等の関係法令を遵守するとともに、適正な雇用契約、就業環境整備を行うよう、外国人技能実習機構等の関係機関と連携して周知、指導を徹底する。

また、特定技能制度の活用については、雇用管理改善や事業の合理化による生産性の向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進し、国内人材の処遇の改善状況や労働安全面の改善状況、受入れの要件となる関係法令の遵守等を踏まえて検討する。

参考：

○（公益財団法人）秋田県林業労働対策基金について

県、市町村及び林業事業体で、この法人の趣旨に賛同された方々の出捐金を基本財産として次の事業を実施している。

- (1)林業従事者の確保
- (2)林業従事者の就労条件の改善に関する事業
- (3)林業従事者の林業労働に係る安全と衛生の確保に関する事業
- (4)森林管理の重要性の普及及び啓発に関する事業
- (5)林業労働力の確保の促進に関する法律第12条各号に掲げる事業
- (6)その他この法人の目的を達成するために必要な事業

また、「林業労働力の確保の促進に関する法律」11条の定めることにより、平成8年に秋田県知事から「林業労働力確保支援センター」に指定されている。

○林業労働力の確保の促進に関する法律（関係部分抜粋）

第十一条 都道府県知事は、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並びに新たに林業に就業しようとする者の就業を支援することにより林業労働力の確保を図ることを目的とする一般社団法人又は一般財団法人であつて、次条に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認められるものを、その申請により、都道府県ごとに一個に限り、林業労働力確保支援センター（以下「センター」という。）として指定することができる。

第十二条 センターは、当該都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行うものとする。

- 一 認定事業主の委託を受けて、林業労働者の募集を行うこと。
- 二 新たに林業に就業しようとする者に対し、その就業に必要な林業の技術又は経営方法を実地に習得するための研修その他の就業の準備に必要な資金であって政令で定めるものの貸付けを行うこと。
- 三 認定事業主に対し、認定計画に従って新たに雇い入れる林業労働者に対する前号の資金の支給に必要な資金であって政令で定めるものの貸付けを行うこと。
- 四 認定事業主に対し、森林施業の効率化又は森林施業における身体の負担の軽減に資する程度が著しく高く、かつ、事業主の事業の合理化に寄与する林業機械で農林水産大臣が定めるものの貸付けを行うこと。
- 五 林業労働者に対する前号の林業機械の利用に関する技術の研修及び雇用管理者に対する研修を行うこと。
- 六 林業労働力の確保の促進に関する情報の提供、相談その他の援助を行うこと。
- 七 林業労働力の確保の促進に関する調査研究及び啓発活動を行うこと。
- 八 前各号に掲げるもののほか、林業労働力の確保の促進を図るために必要な業務を行うこと。