

茨城県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

茨 城 県

目 次

1	はじめに	1
2	林業における経営及び雇用の動向に関する事項	1
(1)	森林・林業を取り巻く情勢	1
(2)	林業経営体の現状と課題	2
(3)	林業労働者の雇用管理の現状と課題	2
(4)	林業労働力の動向	3
3	林業労働力の確保の促進に関する方針	3
4	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	4
(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 及び森林施業の機械化その他の事業の合理化の実施に関する目標	4
(2)	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の実施を図るため に講じようとする施策	5
5	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	6
(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	6
(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 業の円滑化を図るために講じようとする施策	6
6	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	6
(1)	林業労働力確保支援センターの指定、業務運営等	6
(2)	林業事業体改善計画の認定	7
(3)	林業関係者、市町村等の理解と協力	7
7	計画の効力	8

1 はじめに

県では、「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）」に基づき、平成9年に「茨城県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」を策定し、その後、改定を行いながら、林業労働力の確保等の取組を進めてきたところである。

一方、我が国の総人口は平成20年にピークを迎えた後、減少局面に転じ、生産年齢人口も減少しており、人手不足や国内市場の縮小など社会経済の活力低下が懸念される状況となっている。

全産業分野において人手不足の傾向が続く中、林業労働者も減少傾向で推移しており、特に造林作業を担う労働者の減少が顕著となっているが、その主な要因としては、経験や能力が反映されない林業労働者の所得の状況や、他産業と比べて極めて高い水準にある労働災害の発生状況が考えられることから、引き続きこれらの改善を進めていく必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延を背景に世界的な木材需要の高まりや物流の混乱により、国内への製材品等の輸入量が減少、木材価格は高騰し、国内の木材需要の高まりが見られる状況となった。加えて、ロシアによるウクライナ侵略を巡る情勢から、世界の木材需要が不安定な要素を有する中、より一層の国産材の安定供給・安定需要の確保に取り組むことを通じて、海外市場の影響を受けにくい木材需給構造を構築することが重要となっている。

このような状況を踏まえ、令和4年10月、国が定める「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」が12年ぶりに変更された。また、県計画についても、前回の改定から約5年が経過し、県内の森林・林業や林業労働力を取り巻く状況も変化していること等から見直しを行うものである。

○ 茨城県林業労働力の確保の促進に関する基本計画の推移

- ・第1期計画 平成9年策定
- ・第2期計画 平成13年策定
- ・第3期計画 平成20年策定
- ・第4期計画 平成25年変更
- ・第5期計画 平成30年変更

2 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

本県の森林面積は18万8千haで全国39位、森林率は31%と全国平均の67%を大きく下回っているものの、素材生産量は全国18位と上位にある。

また、戦後植林された人工林は、利用期を迎え森林資源が充実しつつあることから、国産材原木等の安定供給に対する木材産業等の期待の高まりに対して、林業がこれに的確に

応え、木材利用による二酸化炭素の排出抑制、炭素貯蔵を通じ、地球環境や人類にとって極めて重要な課題であるパリ協定下における温室効果ガス排出削減目標の達成のみならず、森林の有する多面的機能の発揮を通じ、社会経済生活の向上とカーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」を実現していくことが重要である。

このような状況において、近年、主伐面積は増加傾向にある一方で、再造林が行われないうちが見受けられる状況にある。本格的な利用期を迎えた人工林については、引き続き適切な間伐や主伐後に必要な更新を図ることで、資源として循環利用を図りつつ、多様化する森林に対する国民のニーズを踏まえ、地域の実情に応じて、様々な生育段階や樹種から構成される森林がバランス良く配置された望ましい森林の姿に誘導することが求められている。

(2) 林業経営体の現状と課題

2020年農林業センサスによると本県の林業経営体（林業労働者を雇用して森林施業を行う者）は51あり、このうち、法人化している林業経営体は39で、経営形態別には、会社27（株式会社、有限会社等）、各種団体11（うち森林組合9）、その他1となっている。

現在、県内においては、素材生産量の8割以上が受託又は立木買いにより行われ、素材生産量及び再造林面積も増加していることから、1経営体当たりの素材生産量並びに造林及び下刈りの面積は増加傾向にあり、事業規模の拡大が進んでいる。

また、林業経営体の中には、施業の集約化や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導入等の施業提案を行い、生産性の向上を図っている事例も見られ、今後、こうした取組を更に広げていく必要がある。

さらに、県内の私有林の現状を踏まえると、森林所有者情報の把握や境界の明確化が不可欠であり、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による森林の経営管理の集積等の取組の推進等により、これらの課題に早急に対応していく必要がある。

以上のように、経営体には、森林所有者の合意形成から森林経営計画の作成、伐採、再造林等の施業の実施に至る地域の森林管理の主体としての幅広い役割が期待されていることから、引き続き林業労働者の確保に取り組む必要がある。

(3) 林業労働者の雇用管理の現状と課題

林業における作業の季節性、小規模な保有構造による間断的な作業形態などの制約のもとで、通年雇用者が少ない状態が続いていたが、近年は通年で働く専門的な雇用労働者の割合が上昇傾向にある。県内森林組合についてみると、年間就労日数210日以上雇用労働者は、平成27年は総数の41.5%と半数に満たなかったが、令和2年には総数の57.7%

と 10 ポイント以上上昇している。賃金の支払い形態については、一部月給制を採用する動きも見られるものの、出来高制・日給制をとっている業者が多く、総所得は、依然として他産業より低い水準にある。

また、林業就業者の社会保険などへの加入状況について、県内森林組合における令和 2 年の加入率をみると、雇用保険は 77.4%、健康保険・厚生年金は 63.4%となっており、加入率は改善傾向にある。

林業における労働災害は、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減少傾向にあるものの、他産業と比較すると、依然として極めて高い発生状況にある。

林業への就業者を継続的に確保するためには、他産業並みの所得の確保や通年雇用、週休体制など雇用管理の改善及び労働災害の防止に向けた取組を進める必要がある。

(4) 林業労働力の動向

本県における林業就業者数は 689 人である（令和 2 年国勢調査）。このうち、自営業主 104 人、家族従業員 36 人、雇用労働者 490 人、その他 59 人で、就業者の 7 割以上が雇用労働者である。

林業就業者数は、平成 2 年の 1,090 人と比べ、30 年間で 36.8%減少しており、令和 2 年は、平成 27 年の 724 人と比べると、35 人減少した。このような中、人工林の高齢級化に伴い、主伐とその後の再生林が増加しており、造林作業を担う労働者の不足が顕著となっている。

また、林業就業者の年齢構成については、令和 2 年は、50 歳以上が 389 人と 56.5%を占め、30 歳未満は 71 名と 10.3%を占めている。令和 2 年の県内における全産業の就業者における年齢構成は 50 歳以上が 45.4%であり、林業就業者は 10 ポイント以上割合が高い。一方で、30 歳未満については、同じく全産業の就業者に占める割合は 14.1%であり、林業就業者との差は小さい。

さらに、平成 27 年の林業就業者の年齢構成と比較すると、50 歳以上の就業者の割合が 55.4%から約 1 ポイント上昇しており、高齢化の傾向が見られる。

以上のことから、経営基盤の強化や雇用管理の改善、労働災害の防止に向けた取組を通じて、新規就業者の確保と労働者の若返りを図ることが必要である。

3 林業労働力の確保の促進に関する方針

「緑の雇用」事業をはじめとする林業労働力確保にかかる関連施策等の活用や茨城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。）等で実施している各種研修による林業就業者の確保・育成を図る。

また、雇用主体である事業体における雇用の通年化・雇用関係の明確化など就労の安定化、機械化や労働災害防止施策の実施などによる労働環境の改善、他産業並みの就労条件の整備な

ど雇用管理の改善を促進するとともに、事業量の安定的確保、高性能林業機械の活用、さらにはスマート林業技術の導入など事業の合理化による経営体質の強化に対する取組を促進する必要がある。

このため、支援センターを中心として、就業相談、事業体における雇用管理の改善及び事業の合理化への支援体制をさらに強化することとする。

4 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及び森林施業の機械化その他の事業の合理化の実施に関する目標

ア 雇用関係の明確化労働者と雇用契約を結び、直接雇用を進めることにより、雇用関係の明確化を図る。

また、形式上は個人事業主であっても、実態が労働契約である場合には、労働関係法令の適用があることについて周知・啓発する。

イ 雇用の安定化

森林経営の集約化等による事業量の安定確保と相まって、通年雇用や月給制導入に努めるよう啓発を促進するなどし、雇用の安定化を図る。

ウ 労働条件の改善

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を目指す。

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を図る。

エ 社会保険等の加入促進

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実施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。

オ 労働安全衛生の向上

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や定期健康診断の実施等により、林業就業者の労働安全衛生の向上を促進する。また、労働安全に資する装備・装置等の普及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ことにより、労働災害発生防止を図る。

カ 募集・採用の改善

これまで事業主が個別に実施してきた新規就業者の募集を、支援センターと協力することで事業主間の連携強化を図り、計画的な募集・採用を推進する。

また、採用に当たっての雇用関係の明確化を併せて促進する。

キ 生産性の向上

路網の整備及び高性能林業機械の活用による低コスト作業システムや伐採と造林の一貫作業の導入、成長に優れた特定母樹由来の苗木の活用等により、生産性の向上を図る。

また、ICT等を活用したスマート林業を推進することにより、生産性の向上と併せて労働安全の確保を図る。

ク 事業量の確保

森林施業プランナーを中心に、森林経営委託契約の締結促進、森林境界明確化、不在村森林所有者への働きかけの強化などによる、森林経営の集約化により事業量の安定的確保を図る。

ケ 教育訓練の充実

OJT研修、OFF-JT研修の計画的な実施により、林業就業者の技術の向上を推進する。

コ 林業就業者のキャリア形成支援

経験年数などに応じた段階的かつ体系的な研修の実施により、能力に応じた適切な評価の実施を働きかける。

また、スマート林業技術等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。

(2) 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の実施を図るために講じようとする施策

ア 雇用関係の明確化のため、雇用通知書の交付徹底を図る。

イ 適切な雇用管理のために、雇用管理者の選任や支援センターが行う雇用管理者研修の受講を推進するとともに、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。

ウ 労働災害防止のため、作業現場への巡回指導、就業者や事業主に対する労働安全衛生向上に係る講習等の実施に加え、労働安全に資する装備・装置等の導入を支援する。

また、定期健康診断及び振動障害や蜂刺傷災害防止のための特殊健康診断の受講を推進する。

エ 新規就業を促進するため、事業主による共同企業説明会の開催や林業体験の場を設定することにより、雇用情報体制を整備し、新卒者等の林業事業体への就業を支援する。

オ 生産性の向上及び労働安全確保のため、高性能林業機械やスマート林業技術等の導入を支援する。

また、高性能林業機械の活用に必要な林道や森林作業道等の基盤整備とともにオペレーターの養成を促進する。

カ 林業労働の一翼を担う女性就業者の職域拡大と職場環境改善を促進する。

また、建設業等異業種との連携や外国人労働者や障害者等、多様な担い手の活躍・定着を推進し、労働力の充実を図る。

キ 事業量の安定的確保を図るため、森林所有者に対する施業の働きかけや森林境界の明確化などによる森林経営の集約化を促進する。

ク 林業就業者の技術向上を確保するため、共同教育訓練を実施するとともに、技術向上に関する情報等の普及を図る。

ケ 経験年数などに応じた段階的かつ体系的な研修の実施により、能力に応じて適切な評価がされるように事業主に対して普及啓発を図る。

5 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

ア 林業就業希望者にあつては、林業に就業するために必要な知識、技術の習得を図る。また、支援センター等において雇用情報を提供することにより、就業の円滑化を図る。

イ 地球温暖化の防止や公益的機能の発揮などの点で、森林、林業に対する関心が高まっていることから、林業への理解の向上を図る。

(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を図るために講じようとする施策

ア 支援センター等において雇用情報の提供や委託募集を実施することにより、新規就業者の確保を図るとともに、就業希望者にあつては、「緑の雇用」事業（トライアル雇用研修）の活用や、支援センターの実施する林業に就業するために必要な知識習得に係る研修の受講を推進する。

イ 森林・林業に対する関心が高まっていることから、県民に対する理解の向上を図るため、森林・林業の役割等について周知に努める。

6 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

(1) 林業労働力確保支援センターの指定、業務運営等

本県においては、林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく支援措置を一体的、総合的に実施するため、同法第 11 条の規定に基づき、（公社）茨城県森林・林業協会を「茨城県林業労働力確保支援センター」として指定し、以下の業務を実施するものとする。

ア 林業就業者の募集に対する支援

林業就業者の募集を支援するため、共同説明会等を開催する。

イ 林業就業者に対する研修

林業就業者の技術向上を図るため、専門的知識及び技能を習得するための研修を実施する。

ウ 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

林業労働力の確保を促進するため、雇用に関する情報の提供、雇用管理の改善に関する相談指導その他の援助を行うとともに、事業の実施に関する情報その他事業の合理化に資する情報の提供その他の援助を行う。

エ 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

林業労働力の確保を促進するため、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を促進するための措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置を実施するに当たり必要とする調査研究及び啓発活動を行う。

オ その他林業労働力の確保の促進を図るために必要な業務

(2) 林業事業体改善計画の認定

支援センターの事業を中心とした支援施策は、本基本計画に示された目標に向けて、経営基盤の強化による事業の合理化及び雇用管理の改善に取り組む意欲と能力のある事業体を対象とすることにより効果が発揮される。

このため、事業主が作成した「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」（以下「林業事業体改善計画」という。）が、本基本計画に照らし適正であると判断される場合には、県は林業事業体改善計画を認定し、認定を受けた事業主を「認定事業主」とする。

また、「林業事業体改善計画」とは別に、複数の認定事業主と支援センターとの共同の改善計画を作成し、県がこれを認定した場合、支援センターは、認定事業主に対して、林業就業者の委託募集等の支援措置を講じるものとする。

(3) 林業関係者、市町村等の理解と協力

茨城県森林組合連合会、茨城県木材協同組合連合会等の林業団体と支援センターは一致協力し、事業主が雇用管理の改善と事業の合理化を促進するよう、各々の構成員を指導する。

市町村においても森林整備の促進や地域振興を図る観点等から林業労働力の確保及び支援センターの事業の実施に協力する。

7 計画の効力

本基本計画は、令和5年4月1日から効力を発するものとする。