

福岡県林業労働力の確保の促進に 関する基本計画（第5次）

令和4年3月

（令和5年3月変更）

福岡県

目 次

I	計画策定の趣旨	1
1	趣旨	1
2	計画期間	1
II	林業における経営及び雇用の動向に関する事項	2
1	森林・林業を取り巻く情勢	2
2	林業労働力の動向	3
3	林業経営体の動向	6
III	林業労働力の確保の促進に関する方針	8
1	基本方針	8
2	施策の展開方向	8
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事業の合理化を促進するための措置に関する事項	9
1	雇用管理の改善を促進するための措置	9
2	事業の合理化を促進するための措置	10
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	12
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	12
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	12
VI	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	12
1	林業労働力確保支援センター	12
2	林業関係者、市町村等の理解と協力	13
3	森林の担い手対策基金の活用	13
4	林業研究グループ等への支援の促進	13

I 計画策定の趣旨

1 趣旨

国は平成8年に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。以下、「労確法」という。）を制定し、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講じている。

また、施策の基本的な方向を明らかにしておく必要があることから、林業労働力の確保の促進に関する基本方針を定めており、令和4年10月には森林・林業を取り巻く情勢の変化を踏まえての全面改定を行っている。

本県では、国の方針に即して、平成9年に第1次、平成16年に第2次、平成25年に第3次、平成30年に第4次の福岡県林業労働力の確保の促進に関する基本計画を策定した。

この基本計画では、福岡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。）を中核とした総合的な林業就業者の育成・確保対策を柱としており、これまで支援センターを通じて、林業経営体の雇用管理の改善、事業の合理化、林業就業者に対する技術研修などの各種施策を講じてきた。

こうした中、県の現行計画が令和3年度末で終期を迎えるため、国の方針に即して、林業労働力の確保の促進に関する方針、事業主が一体的に行う労働改善その他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などを定めた「福岡県林業労働力の確保の促進に関する基本計画（第5次）」を策定するものである。

なお、本計画は、本県農林水産業及び農山漁村の振興に係る今後の施策を示した「福岡県農林水産振興基本計画（計画期間：令和4年度～8年度）」に即したものである。

2 計画期間

本計画の計画期間は、令和4年度から5年間とする。

II 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

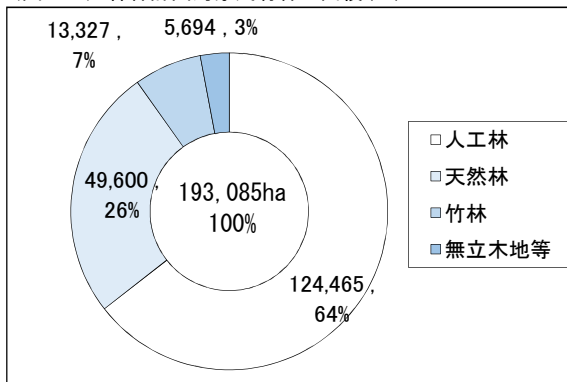
森林は、再生可能な資源である木材を生産するだけでなく、豊かな水を育み、県土を保全し、安らぎや憩いの場を提供するなど多様な働きがあり、県民生活に密接な関わりを持っている。さらに近年においては、森林による二酸化炭素の吸収・固定機能が地球温暖化防止に寄与することから、その役割が大きく注目されている。

本県の計画対象森林は、22万4千haで、そのうち19万3千haが民有林となっている。また、民有林面積の64%にあたる12万4千haが人工林で、そのうち94%をスギとヒノキで占めており、その齢級構成は、利用可能な9齢級以上の森林が全体の8割以上を占めている（図－1、図－2、図－3）。

本県では、充実した森林資源を有効活用するため主伐を推進しており、平成26年度に開始した主伐経費に対する支援により、森林所有者の主伐に対する意欲が喚起され、令和2年の原木生産量は事業開始前の25年に比べ74%増の276千 m^3 となり着実に増加している（図－4）。

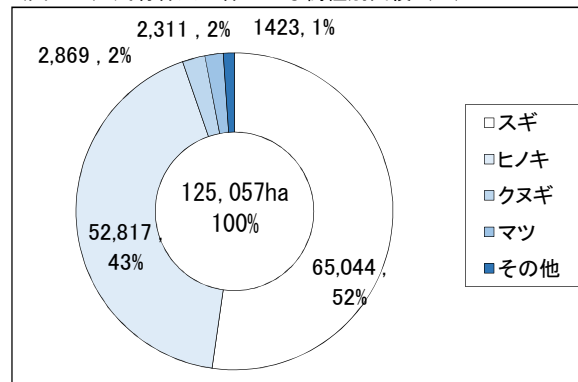
また、令和元年度には、「森林経営管理制度」や「森林環境税及び森林環境譲与税」が創設され、これまで森林管理が行われてこなかった森林についても林業経営の機会が増大している。

（図－1）森林計画対象民有林の面積（R4）



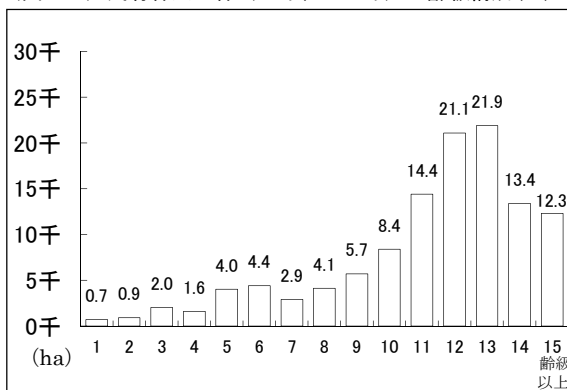
（資料：地域森林計画書）

（図－2）民有林人工林の主な樹種別面積（R4）



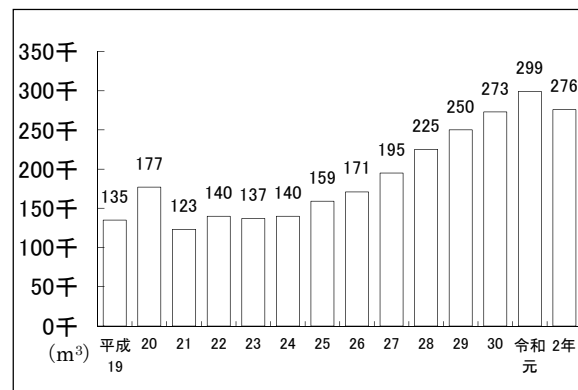
（資料：地域森林計画書）

（図－3）民有林人工林（スギ、ヒノキ）の齢級構成（R4）



（資料：地域森林計画書）

（図－4）原木生産量の推移



（資料：林業振興課調べ）

(課題)

人工林は、経営が成り立つものと経営が困難なものに分けて、施策を展開している。経営が成り立つ人工林では、資源の循環利用により持続可能な林業経営を確立する必要があり、経営が困難な人工林では、森林の持つ多面的機能の持続的な発揮に向けて、健全な森林づくりを推進することが必要である。

また、今後も主伐による県産材の競争力強化を進め、森林資源の循環利用を図るためには、伐採後の再生林を行う労働力の確保が必要である。

2 林業労働力の動向

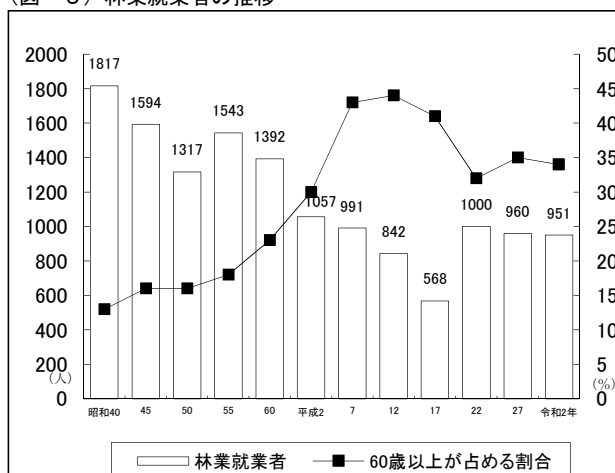
(1) 林業就業者と新規就業者

本県の林業就業者は、昭和40年で1,817人であったが、次第に減少し、平成17年には568人となった。その後、回復し令和2年現在は、951人となっている。(図-5)。

新規就業者は、記録のある平成10年度時点で17人であったものが、令和2年度には52人まで増加している(図-6)。

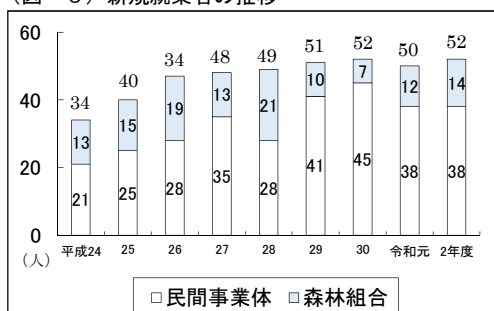
また、新規就業者の平均定着率は、就業2年後で66%、就業3年目で60%となっている(表-1)。

(図-5) 林業就業者の推移



(資料：国勢調査(狩猟業を含む))

(図-6) 新規就業者の推移



(資料：林業振興課調べ)

(表-1) 新規就業者数と定着率

就業年度	新規就業	就業2年	就業3年
平成27	48 100%	34 70.8%	29 60.4%
28	49 100%	32 65.3%	30 61.2%
29	51 100%	32 62.7%	29 56.9%
30	52 100%	34 65.4%	
令和元年度	50 100%		
定着率平均		66.2%	59.5%

注：2 段書部分は、上段が在職数、下段が定着率

(資料：林業振興課調べ)

(2) 林業就業者の年齢構成

就業者の年齢構成のうち、60歳以上の占める割合は、昭和40年時点では13%であったものが、平成12年には44%まで増加したが、令和2年には減少傾向にあり34%まで低下している。

また、39歳以下の占める割合は平成2年の13%から令和2年には25%に増加している(表-2)。

(表-2) 年齢別林業就業者数の推移

(単位:人)

年次	年齢	15~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	計
昭和40		(17)	(29)	(23)	(18)	(13)	(100)
		308	523	426	326	234	1,817
	45	(9)	(25)	(29)	(21)	(16)	(100)
		147	398	471	329	249	1,594
	50	(10)	(15)	(34)	(25)	(16)	(100)
	125	202	453	325	212	1,317	
平成2		(7)	(11)	(30)	(34)	(18)	(100)
		110	170	469	518	276	1,543
	60	(6)	(12)	(20)	(39)	(23)	(100)
		83	163	275	544	327	1,392
	平成2	(5)	(8)	(17)	(40)	(30)	(100)
	50	88	174	426	319	1,057	
7		(7)	(10)	(16)	(24)	(43)	(100)
		66	96	159	240	430	991
	12	(7)	(12)	(13)	(24)	(44)	(100)
		58	101	114	202	367	842
	17	(7)	(11)	(14)	(27)	(41)	(100)
	41	60	79	155	233	568	
22		(10)	(18)	(15)	(25)	(32)	(100)
		103	178	154	245	320	1,000
	27	(8)	(18)	(19)	(20)	(35)	(100)
		80	173	177	194	336	960
	令和2年	(8)	(17)	(24)	(17)	(34)	(100)
	79	157	227	166	322	951	

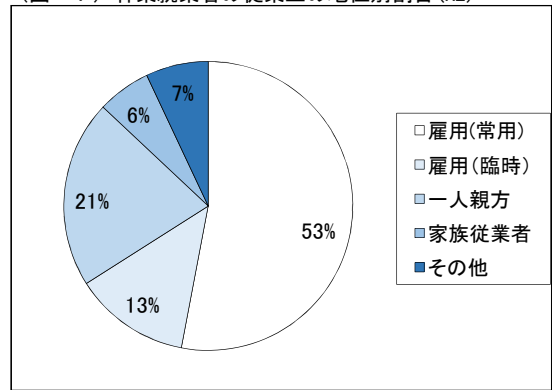
注: () は構成比 (%)

(資料: 国勢調査(狩猟業を含む))

(3) 林業就業者の従業上の地位

林業就業者の従業上の地位別の割合は、雇用(常用)53%、雇用(臨時)13%、一人親方21%、家族従業者6%、その他7%となっている(図-7)。

(図-7) 林業就業者の従業上の地位別割合(R2)

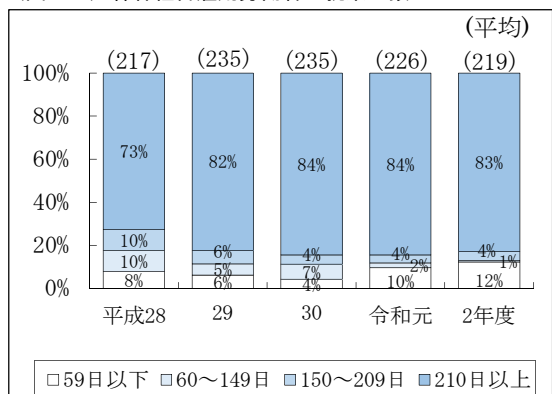


(資料: 国勢調査(狩猟業を含む))

(4) 就業日数

森林組合雇用労働者の令和2年度の一人当たりの年間就業日数は、平均219日であり、近年は横ばい。ただし、210日以上就業する割合は83%であり、平成28年度から10%増加している(図-8)。

(図-8) 森林組合雇用労働者の就業日数



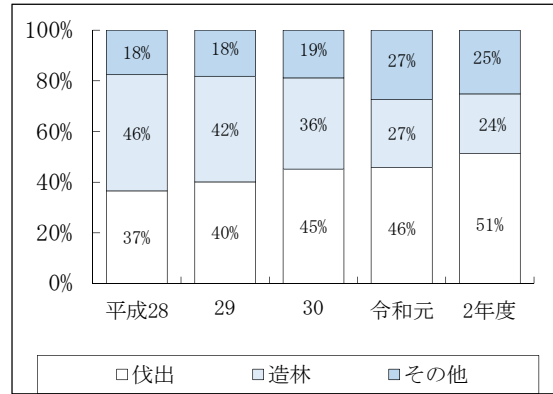
(資料: 福岡県森林組合の概況)

(5) 作業種別割合

森林組合雇用労働者の作業種別割合は、伐出作業が平成28年度時点では37%であったものが、令和2年度には、51%まで増加している。

一方、造林作業は、平成28年度時点で46%であったものが、令和2年度には、24%まで減少している(図-9)。

(図-9) 森林組合雇用労働者の作業種別割合

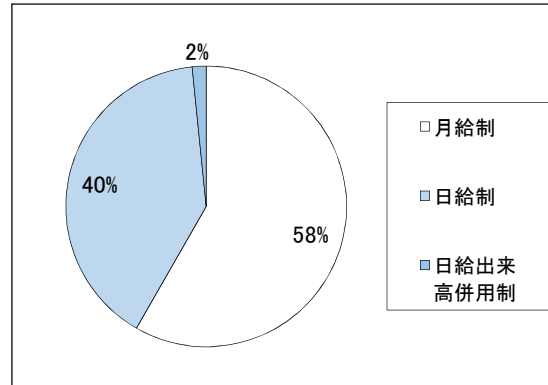


(資料：福岡県森林組合の概況)

(6) 給料支払いの形態

森林組合雇用労働者の給料の支払い形態は、月給制が58%と最も多く、次いで日給制が40%となっており、日給出来高併用制2%と合わせると42%となっている(図-10)。

(図-10) 森林組合雇用労働者給料の支払いの形態別割合(R2)

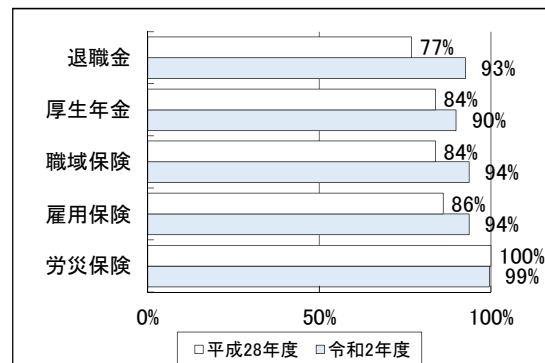


(資料：福岡県森林組合の概況)

(7) 社会保険制度等の加入状況

森林組合雇用労働者の社会保険制度等の加入状況は、いずれも90%以上となっており、平成28年度に比べ改善している。特に退職金の加入率は16%増加している(図-11)。

(図-11) 森林組合雇用労働者の社会保険制度等の加入状況



(資料：福岡県森林組合の概況)

(8) 取得資格・免許

資格の取得状況は、伐木等の業務に係るチェーンソー特別教育と刈払機安全衛生教育が、林業の基本的な資格であることから、それぞれ83%と84%と他の資格と比べ、高い取得率となっている(表-3)。

(表-3) 取得資格の割合

取得資格	取得者の割合
林業架線作業主任者	6%
移動式クレーン運転	4%
玉掛け	4%
車両系木材伐出機械 (伐木等機械)	14%
車両系木材伐出機械 (走行集材機械)	7%
チェーンソー特別教育	83%
刈払機安全衛生教育	84%

(資料：林業振興課調べ)

(9) 労働災害

林業の死傷災害は長期的には減少しているが、近年は横ばい。死亡災害は依然として発生している(表-4)。

(表-4) 死傷災害の推移

(単位：人)

区分	平成23	24	25	26	27	28	29	30	令和元	2年
全産業 (うち死亡)	4,878 (40)	4,965 (49)	4,946 (34)	5,077 (42)	5,083 (36)	5,175 (30)	5,281 (36)	5,580 (35)	5,381 (23)	5,906 (34)
林業 (うち死亡)	47 (1)	49 (1)	42 (0)	32 (3)	31 (0)	33 (0)	28 (1)	19 (0)	24 (0)	31 (2)

(資料：福岡労働局調べ)

(課題)

60歳以上の林業就業者の割合は平成12年をピークに減少傾向であるが、依然として就業者に占める割合は最も多い。

一方、近年、「緑の雇用」等の施策の成果により、新規就業者数は増加傾向にあることから、今後も継続した対策により、若い労働者の安定的な確保及び定着を促進していくことが必要である。特に、増加する原木生産量に対応するためには、伐出作業を行う労働力と造林作業を行う労働力の両方を継続的に確保するとともに、ドローンやレーザ測量機器といった新たな技術の導入を促進することにより、作業の省力化・軽労化を図ることが重要である。

また、労働災害防止対策では、就業者の高齢化や新規雇用による未熟練者の増加を踏まえて、安全衛生管理体制の整備やリスクアセスメントの普及促進等、労働災害防止への一層の取組が重要である。

3 林業経営体の動向

(1) 森林組合

県内の森林組合は広域合併が進み、組合数は平成18年から約7割減少し、現在は9組合となっている。経営規模を示す1組合当たりの組合員所有森林面積は令和2年度現在平均13,061haで、全国平均より小さいものの、出資金は約2倍となっている(表-5)。

(表-5) 森林組合の状況

	年度末 組合数	組合員所有 森林面積(ha)	出資金(円)
平成18	26	123,617	1,164,499
24	22	118,974	1,312,813
25	12	118,980	1,737,248
26	9	118,991	1,737,846
令和元	9	115,202	1,763,792
2年度	9	117,553	1,756,306
県平均		13,061	195,145
全国平均		17,231	88,770

(資料：福岡県森林組合の概況)

また、9組合のうち、年間1万m³以上の素材生産を行っている森林組合は6組合で、5千m³未満の素材生産を行っている森林組合は3組合（表－6）。

（表－6）森林組合の素材生産状況(R2)

素材生産量(年間)	組合数
なし	－
5千m ³ 未満	3
5千～1万m ³ 未満	－
1万m ³ 以上	6

(資料：福岡県森林組合の概況)

(2) 民間事業者

県内には、45社^{※1}の民間事業者があるが、民間事業者の雇用規模は森林組合の約3割で、雇用保険加入率は、森林組合と比較して低くなっている（表－7）。

（表－7）林業経営体の雇用状況(R2)

	平均雇用 人数(人)	うち常用(人)	雇用保険 加入率(%)
森林組合	24	17	93
民間事業者	7	5	79

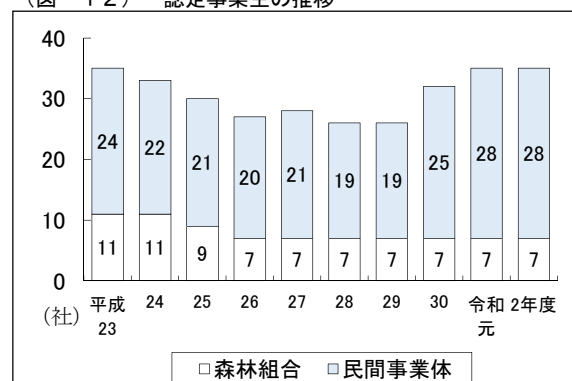
(資料：林業労働力実態調査結果報告書)

※1：「林業経営体に関する情報の登録・公表」登録名簿の経営体数（令和2年度末現在）

(3) 認定事業主

労働法第5条に基づき改善計画（雇用管理の改善と事業の合理化に関する計画）を作成し認定された事業主（以下、「認定事業主」という。）は、令和2年度末現在で35事業主となっており、民間事業者が8割を占めている（図－12）。

（図－12）認定事業主の推移



(資料：林業振興課調べ)

(課題)

林業経営体は、近年、充実した森林資源を有効活用するため、林業生産活動を活発に行っている。一方で、木材価格の低迷等による採算性の悪化や、森林所有者の経営意欲の低下などにより、安定的な事業量の確保等が困難となっている。

また、森林の所有規模が小規模・零細であり、施業の集約化が十分に進んでおらず、生産性が十分に上がっていない。

このため、森林所有者からの経営受託を促進し、施業の集約化を図るとともに、高い生産性を実現できる現場技術者の育成やICT等を活用したスマート林業を推進するなどして、事業の合理化を促進し、就労の長期化及び安定化に努めることが重要である。

特に、民間事業者は、森林所有者から直接の経営受託が進んでおらず森林組合からの請負が事業の大半を占める状況となっているため、森林組合との連携を更に深める必要がある。

Ⅲ 林業労働力の確保の促進に関する方針

1 基本方針

本県では、担い手の減少や高齢化の進展、コロナ禍による生活様式の変化、頻発する気象災害など、農林水産業及び農山漁村を取り巻く情勢の変化等を踏まえ、農林水産業及び農山漁村の持続的な発展が図られるよう、令和4年3月に「福岡県農林水産振興基本計画」を策定し、消費者ニーズに対応した生産力やブランド力の強化、次代を担う「人財」の育成、家畜防疫の強化や地産地消といったワンヘルスの推進、頻発する気象災害を踏まえた防災・減災対策の強化などの施策を中心に、稼げる農林水産業の実現に向け、各種施策を展開することとしている。

このため、本計画においても「農林水産業の次代を担う「人財」を育成」を目指す方向として、「農林漁業者の経営発展を推進」及び「産地の受入体制を強化し、新規就業者の確保・定着を促進」並びに「女性農林漁業者の能力発揮を促進」に係る施策を展開する。

なお、施策の展開にあたっては、支援センターを中核として、県、市町村、福岡県森林組合連合会（以下、「県森連」という。）、林業・木材製造業労働災害防止協会福岡県支部（以下、「林災防県支部」という。）、森林組合等の関係機関が連携して取り組む。

2 施策の展開方向

(1) 農林漁業者の経営発展を推進

- 林業関係団体と連携し、林業就業者への技術指導を強化
- 経営感覚に優れた人材育成を通じ、森林組合の経営基盤強化を推進

(2) 産地の受入体制を強化し、新規就業者の確保・定着を促進

- 就業希望者への相談・斡旋体制を強化
- 労働環境の改善を通じ、林業の担い手を確保

(3) 女性農林漁業者の能力発揮を促進

- 女性林業者へのリカレント教育や起業活動支援により、女性経営者を育成
- 男女共同参画社会の実現に向け、農山漁村における女性林業就業者の社会参画を促進

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事業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

- ① 労働者の雇入れに当たっては、雇用管理者を選任（常時5人以上の労働者を雇用する事業所の場合）し、雇用管理に責任を有する者を明確にするように、徹底した指導を行う。
- ② 雇用管理に必要な知識や改善の方法については、支援センターを中心に相談、助言、指導を行う。また、支援センターが実施する雇用管理に関する研修への積極的な参加を促進する。

(2) 雇用関係の明確化

雇入れに際し、労働者に対して事業主の氏名又は名称、賃金や労働時間等の主要な労働条件を明らかにした文書を交付し、労働条件を明示した上で雇用契約を締結するように、徹底した指導を行う。

また、請負の場合は、雇用関係がないことを明確にするためにも、請負契約を締結するように、併せて指導する。

(3) 雇用の安定化

雇用の安定化を図るため、労働者の年間雇用を促進することに加え、月給制を促進し、併せて事業量の安定確保等を促進する。

(4) 募集・採用の改善

労働者の募集に当たっては、支援センターの委託募集及び無料職業紹介事業並びにハローワークを活用するとともに、林業への就業を希望するものを対象とした各種相談会への出展を推進する。委託募集の活用の際し、複数の事業主が支援センターと共同して改善措置についての計画を作成することを促進する。

また、「福岡県農林漁業就業マッチングセンター」を通じて、求職者と求人者のマッチングを促進する。

(5) 教育訓練の充実

林業経営体では、日常の業務を通じて必要な知識・技能または技術を身につけさせる教育訓練や、日常の業務から離れた講義等を通じて必要な知識・技能または技術を身につけさせる教育訓練の計画的な実施を行う。

また、高い生産性を実現できる現場技術者を育成する研修への積極的な参加を促進する。

(6) 労働条件の改善

- ① 労働者が就業するに当たって、守るべき職場規律や賃金、労働時間などの労働条件を定めた就業規則を整備し、遵守するよう指導する。

特に、林業は、天候により大きく左右される産業であり、雨天日が休日になるなど、

労働時間や休日に関して不明確な場合が多いため、労働時間や休日を明確にするよう指導の強化を図る。

② 労働・社会保険については、事業主と労働者双方に労働・社会保険制度の内容を周知させた上で、加入促進を図る。なお、加入促進に当たっては、事業主の財政面での負担が大きいため、「福岡県森林の担い手対策基金（社会保険等加入促進事業）」の活用を促進する。

③ 各経営体の雇用管理者に対し、労働者の福利厚生の充実のための、退職金共済制度への加入及び必要な福利厚生事業（被服貸与制度、更衣室・休憩室の設置等）の実施を促進する。

なお、福利厚生事業の実施にあたっては、「公益財団法人福岡県水源の森基金雇用管理改善対策事業」の活用を促進する。

(7) 労働安全の確保

① 林業労働災害の撲滅を目指し、安全衛生指導員等による作業現場の安全巡回指導を強化するとともに、事業主に対し、業務に必要な資格の取得促進などの安全衛生対策を充実させる。

② チェーンソー等の使用による振動障害の防止対策として、振動が少なく性能がよい安全衛生機器の導入、特殊健康診断の受診を促進する。なお、特殊健診については、「森林の担い手対策基金」の活用を促進する。

また、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、労働強度の軽減も併せて促進する。

③ 現場技術者の安全な伐倒作業等の技術習得に向け、基礎訓練装置を用いた反復訓練を行う研修への積極的な参加を促進する。

(8) 女性労働者の活躍・定着の促進

女性が林業への就業を選択しやすくするため、体力面で無理なくできる業務を明確化するとともに、女性用トイレや更衣室を設置するなど、働きやすい職場環境の整備を促進する。

また、女性が離職することなく長期にわたって仕事を継続できるよう、出産や育児等のライフイベントに対応した就業制度づくりを促進する。

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

① 安定的な事業量を確保するため、経営規模の拡大に取り組むとともに、経営の多角化により、経営体の経営基盤の充実強化を図る。

特に、本県の林業労働力の中心である森林組合については、広域合併及び組合間の多様な連携手法の導入を推進する。

② 合理的な路網整備や施業の集約化を推進するため、森林施業プランナーの育成を図り、施業の実施を森林所有者に働きかけるとともに、経営意欲の減退した森林所有者の森林については、森林組合等による経営受託を推進する。

- ③ 事業の実施に当たっては、森林経営計画を策定し、森林環境保全直接支援事業や森林整備地域活動支援交付金等の活用を図る。

(2) 生産性の向上

林道、森林作業道等を計画的に整備し、路網・高性能林業機械・人員を適切に組み合わせた作業システムを普及・定着させるとともに、各工程での作業効率を調査・分析することにより、より効率的な作業システムへと改善できる人材の育成を図る。

(3) 「新しい林業」^{※2}の実現に向けた対応

林業の低コスト化や作業の省力化・軽労化を図るため、コンテナ苗を用いた一貫作業システムや、ドローンを用いた苗木運搬、レーザ測量・GNSSを用いた高度な森林資源情報の把握等の新たな技術を活用できる人材の育成を推進する。

※2：「新しい林業」とは、林業経営体が新たな技術を導入することで、収益性を向上させ、伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を図ること

(4) 林業労働者のキャリアに応じた技能向上

林業への定着には、林業労働者が抱える将来への不安を取り除き、満足のいく働きがいを持たせる必要があることから、キャリアに応じた技能向上を支援する。

このため、国の研修修了者^{※3}に係る登録制度における、林業作業士（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）、統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）といった人材を積極的に育成する。

また、指導者育成研修及び指導者研修への参加を促進し、次世代の指導者を育成する。

※3：林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成8年農林水産省令第25号）第1条第1項に規定する国の研修修了者

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 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

適正な森林を管理するために必要な林業労働力として、今後、新規就業者を毎年56人確保する。

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

- ① 森林林業に関するパンフレットの活用や各種広報活動を通じて、林業の仕事内容を正しくPRする。
- ② 相談体制を整備するとともに、各種林業就業相談会への積極的な参加を促進する。
- ③ 新規就業希望者に対して実施する「現場見学会」及び「現場体験研修」、林業に関する基礎知識・技術習得のため実施する「林業就業支援講習」への参加を促進する。
- ④ 認定事業主に対し、「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の「緑の研修生」の積極的な受け入れを促進する。
- ⑤ 多様な林業担い手の確保を図るため、森林組合等と造園業者等異業種との連携を促進する。

VI 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

(1) 支援センターの役割

支援センターは、労確法に基づき平成10年4月1日に「公益財団法人福岡県水源の森基金（以下、「水源の森基金」という。）」内に設置されている。

本計画では、支援センターを、施策を進めるうえで中核的な役割を果たす組織として位置づけているため、その組織強化を図る必要がある。

なお、支援センターの事業実施に当たっては、県、市町村、県森連、林災防県支部、森林組合等の関係機関が連携して、これを強力に支援するものとする。

(2) 支援センターの業務

担い手の育成、新規就業者の確保など林業労働力対策として、次の業務を行う。

- ① 委託募集の実施
認定事業主から委託を受けて行う林業就業者の募集。
- ② 無料職業紹介事業の実施
無料職業紹介所の運営及び林業経営体と求職者のマッチング。
- ③ 新規就業者に対する技術研修等の実施

認定事業主が雇用する現場技能者を対象に、林業の基本的な知識・技能を習得するための研修や、経験に応じたキャリア形成を図るための段階的・体系的な研修を実施。

研修修了者のうち、研修修了者に係る登録制度に該当する者について、県と連携して登録を推進。

④ 既存の労働者に対する技術研修の実施

高い生産性を実現できる現場技術者を段階的・体系的に育成するための研修を実施。

また、安全に作業を行うための刈払機等の安全講習や架線作業に必要な講習など、高度な技術や免許の取得を促進。

⑤ 林業就業に関する指導・相談

指導・相談体制を整備し、林業経営体の雇用管理の改善指導、相談等を実施。

⑥ その他、林業労働力の確保を図るために必要な業務

その他、林業労働力の確保に資する業務について、県と連携して実施。

2 林業関係者、市町村等の理解と協力

県森連、林災防県支部、森林組合等の林業関係団体は、一致協力し、雇用管理の改善と事業の合理化の促進に努める。

また、市町村は、森林整備の促進や地域振興を図る観点から、林業労働力の確保並びに支援センターの事業に協力する。

3 森林の担い手対策基金の活用

平成6年度から、水源の森基金に「森林の担い手対策基金」を造成し、林業就業者の労働条件の改善に向けた支援を行っているが、平成13年度から基本財産の取り崩しにより事業を運営している。

当面は低金利が予想されるため、今後も、毎年度の取り崩し額を最小限に抑えつつ、効果的な担い手対策に取り組むものとする。

4 林業研究グループ等への支援の促進

若者の林業への参入と定着を促進するため、林業経営体の経営者や地域のリーダーとなり得る森林所有者で組織する林業研究グループ等が行う、学生向けの就業体験や森林ボランティア活動などの取組を支援する。

さらに、女性が素材生産等に従事することを促進するため、女性林業研究グループにおける技能向上研修等の取組を支援する。