

林業労働力の確保の促進に関する基本計画  
(第6期)

<令和4年度変更>

計画期間 自 令和3年度  
至 令和7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 事業主が一体的に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・・・・ 7
- 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・・・・・・・・ 8
- 3 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
- 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のために実施する施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

## 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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 2 支援センターに対する協力・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11

## 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実施が必要不可欠である。今後、その担い手となる事業主等の役割が益々重要となるため、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。）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他、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

- ・ 林業就業希望者等に対する林業の魅力のPR及び就労相談の実施
- ・ 緑の雇用支援事業を活用したOJT研修・集合研修による新規就業者の段階的な育成
- ・ スーパー農林水産業士制度による中核となる人材の確保
- ・ にちなん中国山地林業アカデミーにおける即戦力となる人材の養成

#### (2) 林業経営体の育成強化

- ・ 提案型の森林施業集約が可能なプランナーの育成
- ・ 低コスト作業システムやICT等による生産管理手法の向上
- ・ 経営感覚に優れた林業経営体の育成

#### (3) 林業経営者の意識改革

- ・ 林業現場の就業環境や労働環境の改善
- ・ 柔軟な働き方を実現しやすい職場環境づくり
- ・ 林業従事者にとってやる気や働きがいのある職場環境づくり

#### (4) 林業従事者の安全向上

- ・ とっとり林業技術訓練センターでの各種訓練を通じた技術向上
- ・ 林業災害防止連絡協議会と連携した安全パトロールや安全指導研修の実施
- ・ オーストリア林業等先進的な林業技術の導入
- ・ 日本伐木チャンピオンシップ in 鳥取の開催による技術向上と労働安全衛生の普及

### 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名程度の雇用の確保を目標とする。

### 3 基本計画の期間

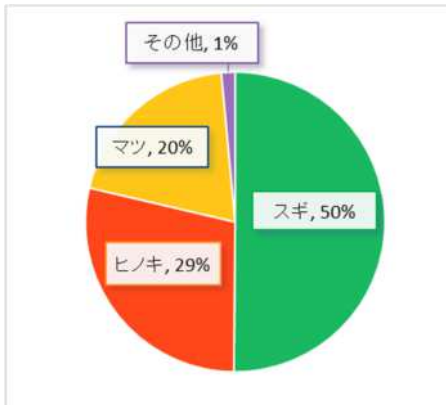
令和3年度から令和7年度までの5カ年とする。

## 第2章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

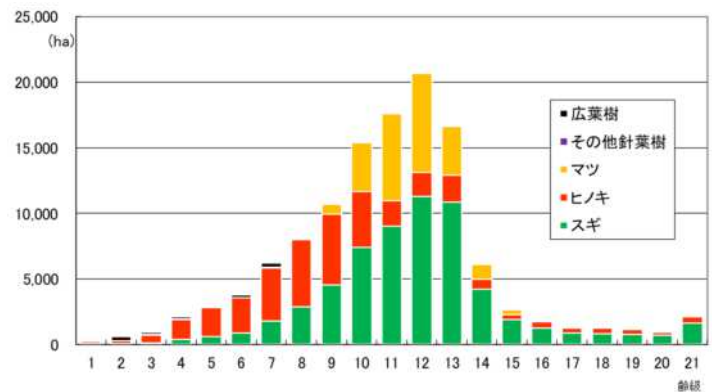
### 1 森林・林業を取り巻く情勢

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、年齢別構成は、12年齢（56年生から60年生）が最も多く、半数以上が伐採可能な時期を迎えている。



民有人工林の樹種別構成表

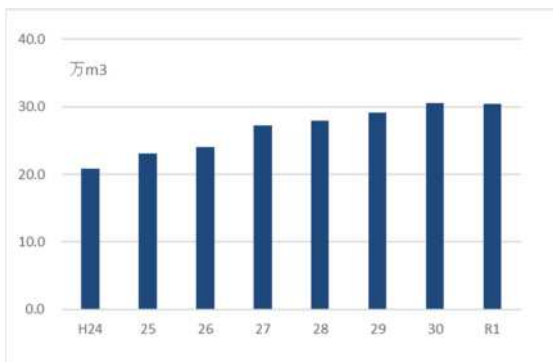


民有人工林の年齢別構成表

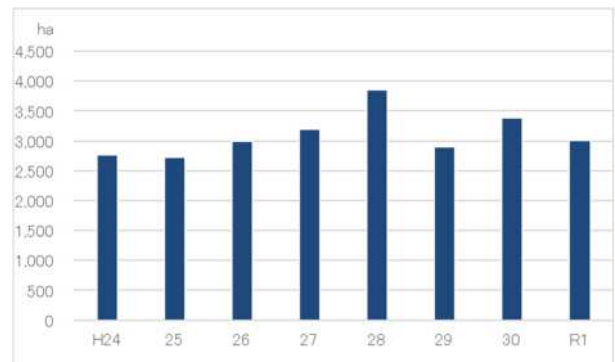
本県では、人工林資源の充実や合板工場、木質バイオマス工場等からの高まる原木需要を背景に、これまで森林作業道等の基盤整備や高性能林業機械の導入等を推進しながら、間伐主体で素材生産量を増加してきた。

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。



素材生産量の推移



間伐面積の推移

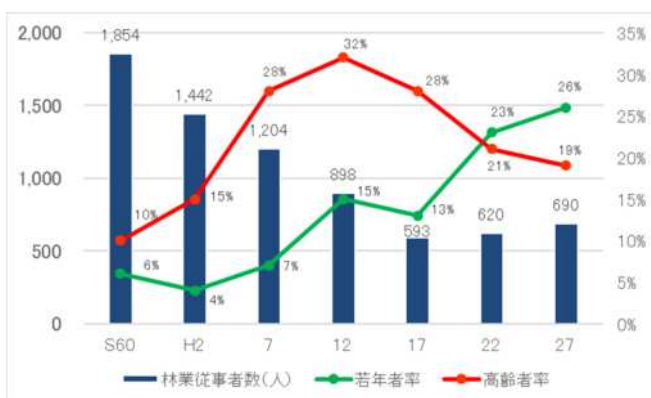
## 2 林業における経営及び雇用の動向

### (1) 林業労働力の現状

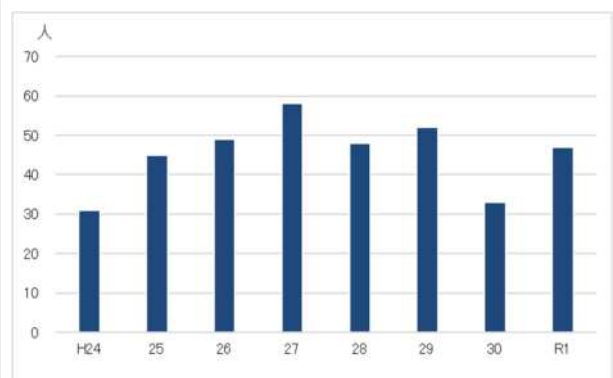
本県の林業従事者数は、690人（平成27年国勢調査：林業従事者）で、山村地域の過疎化・高齢化、木材価格の下落に伴う林業生産活動の低迷等の理由により、昭和60年以降減少してきたが、林業現場における機械化の進展や「緑の雇用」支援事業等の雇用施策等の実施により、平成17年を底に増加傾向に転じている。

また、近年の新規就業者数は、30人から50人程度で推移しており、平成22年以降は、若年者率（35歳未満）が26%で高齢者率（65歳以上）19%を上回っており、林業現場の若返りが進んでいる。

今後、少子高齢化が進む中で、間伐施業地の奥地化や皆伐再造林の実施等により増加する森林整備の要望に対応するためには、更なる担い手の確保が必要である。



林業従事者数の推移（国勢調査）



新規就業者数の推移

### (2) 林業事業体等の現状

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、林業事業体及び林家（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り、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図り、生産性の向上・効率性を高める必要がある。

#### <林業経営体>

2015年農林業センサスでは、本県の林業経営体（①保有山林面積が3ha以上かつ過去5年間に林業作業を行うか森林経営計画又は森林施業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）は1,802で、うち過去1年間に林産物の販売を行った経営体数は265である。

#### <認定事業主>

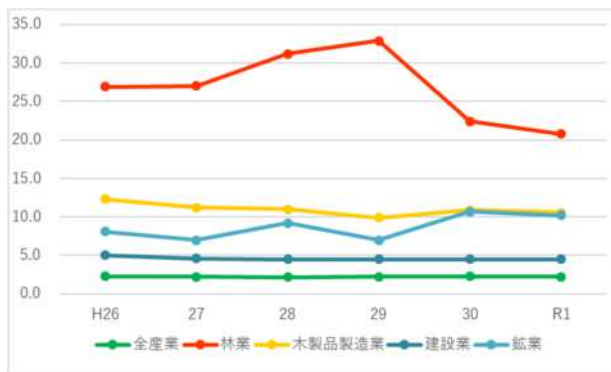
令和2年末現在、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号）第5条に基づき、改善計画（労働環境の改善、募集方法の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を一体的に図るために必要な措置についての計画）を作成し、県で認定した事業主（以下「認定事業主」という。）は33である。

### (3) 林業労働者の雇用管理の現状

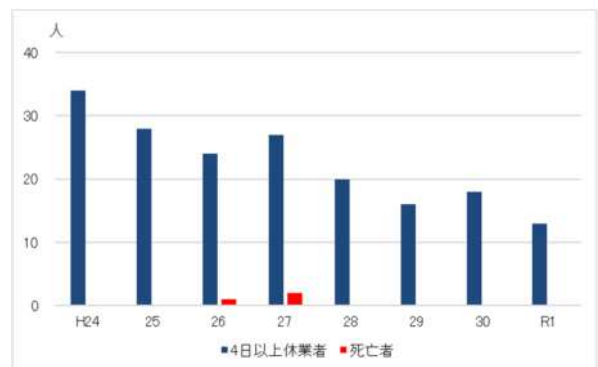
経営規模が零細で就業規則が整備されていない事業主や雇用契約に際して文書によらない不明確な契約がなされる場合が見受けられる。

また、林業は、屋外での作業で天候の影響を受けるため、就労時間や休憩時間の定時化・定期的な休日の取得が困難な場合が多く、林業作業の季節性により雇用が短期・臨時の場合も見受けられる。

さらには、労働災害の発生は、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、その発生率は全産業平均に比べて約 10 倍（令和元年度）と極めて高い状況にある。近年、高性能林業機械やチェーンソー防護衣等の安全衛生装備の導入などが進み、平成 24 年度以降、死傷者数は減少傾向にあったものの、令和 2 年は 5 年ぶりに死亡事故が発生し、前年の倍の労働災害件数に近づいた。また、被災者の半数が就業 10 年以上のベテラン職員となるなど新たな問題も発生しており、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。



全国の死傷者千人率の推移 (厚生労働省)



死傷者数 (休業4日以上) の推移

(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、新規就労に係る情報を県内外に情報発信するほか、首都圏等での就労支援相談や林業就業に関心のある者を対象とした林業体験研修を実施している。



首都圏等での就労支援相談



林業体験研修

【林業支援講習・林業体験研修の実績推移】

(単位：人)

区分	年度	受講生								受講後の 林業就業
		男女別		年代別			県内外別			
		男性	女性	20代以下	30～40代	50代以上	県内	県外		
林業就業 支援講習	H25	6	6	0	3	2	1	4	2	3
	26	12	11	1	5	7	0	9	3	6
	27	9	8	1	4	5	0	6	3	4
	28	9	8	1	6	3	0	5	4	5
	29	7	5	2	3	4	0	3	4	6
	30	8	6	2	1	7	0	6	2	6
	R1	5	5	0	2	3	0	2	3	3
	小計	51	44	7	22	28	1	33	18	30
林業体験 研修	H25	8	7	1	5	3	0	1	7	4
	26	12	9	3	8	4	0	4	8	4
	27	13	8	5	7	6	0	4	9	1
	28	5	2	3	4	1	0	0	5	1
	29	2	1	1	2	0	0	1	1	0
	30	6	6	0	1	5	0	1	5	2
	R1	11	9	2	7	4	0	6	5	3
	小計	46	33	13	27	19	0	11	35	12
合計		97	77	20	49	47	1	44	53	42



<日本伐木チャンピオンシップ in 鳥取>

令和元年 11 月に伐木・造材技術を世界基準で競う全国大会を西日本で初めて鳥取市において開催した。第 1 回大会は、全国から選手 58 名の出場があり、来場者も目標を上回る 1,500 人となり、県内林業の新たな動きとして期待されている。



<スーパー農林水産業士制度>

平成 29 年度から県では、農林水産業を学ぶ高校生を対象として、長期インターンシップによる実践的な研修や安全衛生技能講習等認定プログラムにより、農林水産高校や大学、地元企業と連携して県内就業に繋げる「スーパー農林水産業士制度」を実施している。



<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先進的な講義等を通じて即戦力となる林業技術者が養成されている。



<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「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、日本一安全な林業を目指して、各種訓練に取り組んでいる。





### 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 事業主が一体的に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、責任を有するもの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促進する。

##### (4) 労働条件の改善

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促進や、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、労働条件の改善を促進する。

##### (5) 社会・労働保険等の適用

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し、福利厚生面の充実に努める。

##### (6) 労働安全衛生の確保

林業労働者の労働安全衛生を確保するため、下記のアからコの取組を推進する。

また、労働災害が発生した場合は、その状況等について県及び関係機関に報告し、同種の災害の発生防止に向けた対策を講じる。

ア 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。）等との連携によるリスクアセスメントを通じた作業方法の改善

イ 路網の整備による作業現場へのアクセス改善

ウ 高性能林業機械の導入促進及び当該機械を用いた安全な作業の実施による労働強度の軽減と安全衛生管理体制の整備

エ とっとり林業技術訓練センターにおける安全に特化した技術研修の実施

オ チェーンソー防護衣等の着用の徹底並びにチェーンソーブーツ等の安全装備の導入

カ 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の活用による緊急時の連絡体制の確保

キ とっとり森林緊急通報カードの運用等による安全衛生教育の実施

ク 低振動機械の導入、操作時間の徹底、特殊健康診断の実施による振動機械の障害の防止

ケ 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

コ 熱中症の予防

##### (7) 募集・採用の改善

林業労働者の求人に当たっては、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、支援センターによる委託募集の活用や県内外で開催される合同求人説明会や相談会等への参加を図る。

(8) 福利厚生の充実

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を図る。

(9) 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の林業技術研修会・講習会への参加を促進する。

(10) 多様な人材の雇用・活躍の促進

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、年齢や性別や前職等経験、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推進する。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作成を推進して、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

日報分析による業務改善をはじめ、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やレーザ航測等の最新技術の積極的な導入を図って、生産性の向上を推進する。

また、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) 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、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）、森林経営プランナーの積極的な育成を図る。

## 3 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県の施策

(1) 労働環境の改善その他の雇用管理の改善

担い手育成財団等と連携し、各種講習会の開催や普及指導等を通じて林業現場の働き方改革を推進し、事業主が行う雇用管理の改善を図る。

また、安全装備の導入支援、とっとり林業技術訓練センターでの各種訓練の実施、日本伐木チャンピオンシップ in 鳥取の開催をはじめ、林災防等と連携した労働安全大会の開催や安全パ

トロールの実施等を通じて、林業労働安全衛生の強化を図る。

特に、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し、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。

## (2) 事業の合理化の促進

林業専用道の開設や高性能林業機械の導入等に係る支援をはじめ、提案型の森林施業集約が可能な人材やレーザ航測データ・ドローン等の最新技術を活用できる人材を育成し、事業の安定的確保と生産性の向上・効率化を図る。

また、担い手育成財団等と連携し、林業労働者のキャリア形成支援のための各種研修会の開催を行う。

## 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、林業大学校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 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に実施する施策

#### (1) 就業希望者への情報提供

担い手育成財団と連携し、動画配信サイトやSNSによる情報発信の他、県内・首都圏等での就労相談の実施により、就業希望者に対して広く林業の魅力をPRする。

#### (2) 雇用ミスマッチの解消

担い手育成財団と連携し、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を活用して、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

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 支援センターに対する協力

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。