

第4回「森林づくりの担い手対策に関する検討会」議事録

1 日時及び場所

令和7年6月4日（水） 14：00～16：00

第二水産ビル 3G会議室

2 出席者

○委員 早尻委員、高篠委員、田中委員、佐藤委員、鈴木委員、久村委員、佐々木委員、
奥村委員、神成委員

○オブザーバー 星川主任安全専門官

○北海道水産林務部

加納林務局長

（林業木材課）本阿彌林業木材課長、高松林業振興担当課長、畑中課長補佐、相馬課長補佐、
渡邊係長、上田係長、坂田主任、柴野技師

（北の森づくり専門学院）安宅教務課長

3 会議次第

1. 開 会

2. 挨 拶

3. 議 題

1. これまでの検討状況について

（1）第3回検討会について

（2）企業アンケート・林業労働実態調査の分析について

2. 労働条件の改善について

3. 若手林業従事者の支援について

4. 労働安全の向上について

5. その他

（1）今後の検討スケジュールについて

（2）その他

4. 閉 会

4 発言記録

○畑中 課長補佐

定刻となりましたので、ただいまから第4回森林づくりの担い手対策に関する検討会を開催いたします。初めに、北海道水産林務部林務局長の加納よりご挨拶申し上げます。

○加納 林務局長

皆様大変ご苦労さまです。今年の4月から、林務局長を務めさせていただいております、加納と申します。どうぞよろしくお願いいたします。検討会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げたいと思います。

座長を務めていただいている早尻先生をはじめ、委員の皆様には、業務ご多忙の折、本日の会議にご出席を賜り、厚く感謝を申し上げます。本検討会につきましては、本道の人工林が本格的な利用期を迎

える中、森林資源の循環利用を着実に進めるためには、林業担い手の確保、育成が喫緊の課題でありますことから、それらについて集中的にご議論いただくため、今後の担い手対策を検討することを目的としまして、昨年度設置させていただいたというところでございます。

委員の皆様には、昨年9月の第1回から今年3月の第3回までに、新規就業者の確保や人材の育成、それから技能検定制度の普及や外国人の活用のほか、北森カレッジの運営や、入学者の確保といった検討項目につきまして、大変貴重なご意見をいただいていたところでございます。

本日の第4回目となる検討会では、担い手の定着促進のため、労働条件の改善ですとか、若年林業従事者の支援、そして、労働安全の向上の3つを議題としまして、ご意見をいただければと考えています。

委員の皆様におかれましては、限られた時間ではございますけれども、忌憚のないご意見、ご提案をいただきますよう、改めてお願いを申し上げたいと思います。

簡単ではございますが、開会の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○畑中 課長補佐

ここで人事異動による委員の交代のお知らせがあります。北海道森林整備担い手支援センター内の異動により、秋保委員に代わりまして、佐々木委員が就任いたしました。佐々木委員、一言ご挨拶をお願いいたします。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

4月から北海道造林協会北海道森林整備担い手支援センターに、秋保の後任として就任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

○畑中 課長補佐

ありがとうございます。本日はオブザーバーといたしまして、北海道労働局労働基準部安全課、主任安全専門官の星川様にご出席をいただいております。星川様、一言ご挨拶をお願いいたします。

○星川 オブザーバー〈厚生労働省北海道労働局労働基準部安全課 主任安全専門官〉

北海道労働局安全課の星川です。今年度4月から、主任安全専門官としてこちらの方で、皆様にお会いするという形になりました。よろしくお願いいたします。

○畑中 課長補佐

本日の会議は、公開にて行っております。議事録については、事務局で作成し、皆様にご了解をいただいた後に公表することといたしております。

加納局長におかれましては、他用務のため、これにて退席させていただきます。

また、事務局の林業木材課長の本阿彌ですが、現在他用務の対応中のため、終了次第こちらに出席いたしますのでよろしくお願いいたします。

ではここで、配布資料の確認をさせていただきます。皆様、お手元にクリップ留めの資料がございますので、順に上からご確認させていただきます。

まず、一番上は1枚ものの「会議次第」です。両面印刷となっておりますので、ご確認ください。その次に、「出席者名簿」が綴じられております。

続きまして、A3サイズの資料が1枚ございます。「第4回検討会の検討項目に係る実績と評価と論点整理」というタイトルのものです。

その後に、ホチキス留めの資料「資料1-1」がございます。タイトルは表紙上部に記載されており

ます。以降も順に資料が続いております。

次に、再び1枚ものの「議題2 労働条件の改善について」という資料がございます。その次は、「資料2-1」と右上に記載されたカラー資料、「一目でわかる林業労働（データ編）」です。

続いて、1枚ものの「議題3 若年林業従事者の支援について」がございます。こちらも検討項目が記載された1枚ものです。

その次が「資料3-1 「森の魅力発信し隊」へのお誘い」というタイトルのA4サイズ、ホチキス留めの資料です。

さらに、「議題4 労働安全の向上について」という1枚ものの資料があり、その後に「資料4-1 2025年 国家検定 林業技能検定」と題されたA4サイズ・カラー印刷の資料がございます。

以上が本日の配付資料となります。なお、先日お配りした資料から一部整理・修正を行っておりますので、本日の資料を正式な会議資料とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。皆様、お手元の資料はお揃いでしょうか。

それでは、ここからの議事進行は、座長である北海学園大学の早尻教授にお願いいたします。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

皆さん、こんにちは。3月以来の会議となります。今回は残念ながら、出席が叶わなかった方もおられますが、またこの場で忌憚のない意見をいただければと思います。よろしくお願いいたします。それでは、早速議題に入ります。議題の1をご覧ください。これまでの検討状況について、事務局から説明をお願いします。

○相馬 課長補佐

林業木材課の相馬と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、資料1-1をご覧ください。本日は、初めてご参加の方もいらっしゃいますので、これまでの検討状況について簡単に振り返りたいと思います。

これまでに3回の検討会を開催し、「北森カレッジについて」、「新規参入の促進について」、「計画的な人材育成について」、これら3つのテーマについて議論を進めてまいりました。そして今回、第4回目の検討会では、「定着の促進」および「労働安全」について検討する予定です。なお、次回以降の開催予定については、本日の最後に改めてご案内いたします。

これまでのテーマに関する検討結果については、資料1-2をご覧ください。前回の検討会において、こちらの内容でとりまとめを行っております。内容としては、小中学生に対する広報活動や、技能検定合格者へのインセンティブの検討、事業体からの要望に応じた従業員研修の実施、北森カレッジに関しては、入学資格の見直しや新たな教育課程の検討など、今後の取組として整理しております。

また、前回の検討会でいただいたご意見については、資料1-3に整理してございます。従業員研修、技能検定、北森カレッジに関するご意見を多数頂戴しました。

本日初めてご出席の方もいらっしゃいますので補足いたしますが、今後の施策を検討するために、事務局にて企業向けのアンケート調査を実施し、その結果を前回の検討会でご報告いたしました。

この「担い手に関する企業アンケート調査」結果に関して、前回の会議では「事業規模に応じた分析も行っていきたい」とのご意見を頂きました。そのため今回は、従業員数別に整理した資料をご用意しております。資料1-4をご覧ください。こちらは、前回お示ししたアンケート結果を、従業員数に応じて「5名未満」、「5～9名」、「10名以上」の3区分で分類したものです。この区分は、「林業労働実態調査」で使用されている階層別分類方法に準じております。内容を見ますと、従業員数が多い事業体の方が高い割合を示した項目として、「過去3年間で新規採用を行った事業体の割合」、「新規採用を含め、従

業員育成に外部研修を利用している割合」、「北森カレッジの卒業生を採用した事業体の割合」、及び北森カレッジの卒業生に期待する能力として「現場の統括管理ができる人材」がありました。これらの項目では、従業員数の多い事業体が比較的高い傾向にありますが、全体的な傾向としては、有意な差はあまり見られなかったという結果となっています。

前回の検討会では、「従業員数の多い事業体は外国人材も受け入れるのではないか。」というご意見がありました。11ページをご覧ください。外国人材の受入れに関しては、全体として回答数が少ないこともありますが、従業員数による大きな差は見られませんでした。

なお、今回のアンケート結果とは別に、昨年実施した「林業労働実態調査」の結果を、事業規模別に分析した資料もごございますので、併せてご報告いたします。資料1－5をご覧ください。こちらは、主に事業量に基づいて分類したものです。いずれの項目においても、おおむね予想どおりではありますが、事業規模の大きい事業体ほど、好条件の割合が高い傾向にあります。

最後のページには、新規就業者の1年後の定着率についてのデータを掲載しています。こちらのデータは、他の場面でも使用した関係で分類基準が「従業員数別」になっておりますが、やはり従業員数の多い事業体の方が、定着率は高いという結果となっています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ただいまの説明について、ご質問等がありますか。アンケートについては、事務局から説明があった通りですけれども、もし気づいた点等ございましたら、随時いただければと思います。

いかがでしょうか。田中委員、お願いします。

○田中 委員〈三井物産フォレスト株式会社北海道事業本部 第二事業部長兼平取山林事務所長〉

資料1－5の一番最後のページについて、こちらに記載の「新規参入者の定着率」ですが、事業規模が大きいほど定着率が高いという結果が出ております。これはアンケート調査の結果ですので、「なぜそうなっているのか。」という理由までは明確にはわからないのですが、何となく実感として納得できるようなところもあります。

私の感覚になりますが、従業員が10名以上いるような事業体では、おそらく2班、3班、あるいは4班といった形で、複数の班を編成して業務を行っているのではないかとイメージがあります。そうした体制ですと、人間関係の問題などで辞めそうになる方がいた場合でも、班のメンバーを入れ替えるなどして、いわば“空気の入替え”のような対応ができるのではないかと思います。実際、私の経験でもそうした対応を行ったことがあります。

一方で、少人数の1班だけで動いているような体制ですと、何かしら人間関係が崩れてしまったときに、その環境を変えることが難しく、結果的に辞めてしまうというケースもあるのではないかと思います。このような点もありますので、もし今後アンケートを実施される際には、「なぜ定着しなかったのか。」といった理由の部分も調査できると、より参考になるのではないかと感じました。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。事務局として何かデータ等あれば、お答えください。

○相馬 課長補佐

理由につきましては私どもも把握はしていませんが、おそらく従業員数の多い企業の方が、採用される人数も多いので、若手同士で相談できるというところがあるのに対して、少ないところだと、やはり、若手が孤立してしまう傾向があって、辞められる方が多いのかなと考えております。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

この話は事業体の皆様の実感でもあるかと思います。田中委員のお話だと、何か行き詰まったときに人事異動ができる余地がなく、結局辞めるという解決方法しかないというお話だったと思いますが、いかがですか。のちほどまた、似たような議題が出てくるかと思いますが、そのときでもよろしいので、ご発言いただきたいと思います。ほかにございますか。なければ、次の議題に移ります。

それでは議題の2、労働条件の改善について事務局から説明をお願いします。

○相馬 課長補佐

ここからは、資料番号の記載のない「論点整理」と記載された表に基づき、時折資料の説明を交えながらご説明いたします。

テーマは「労働条件の改善」についてです。これまでの主な取組としては、奨励金の支給や、登録事業体への支援、設備導入の支援、スマート林業の推進などが挙げられます。こうした施策を通じて、労働条件の改善に取り組んできたところです。

本検討会において皆様からいただいたご意見を踏まえると、最終的にはやはり「給与の引き上げ」が必要なのではないかというのが、共通の認識になっていると感じております。

論点整理表の、「労確法の基本計画（林業労働力の確保の促進に関する法律）」に「経営改善による他産業と同程度の給与水準の確保」とありますが、これは計画上、道の施策ではなく、各事業体が主体的に取り組むべき内容として位置付けられています。

では実際に、林業と他産業とでどの程度給与の差があるのかを見てみたいと思います。資料2-1「一目でわかる林業労働（データ編）」をご覧ください。こちらは林野庁が毎年発行している資料で、右下に林業従事者の平均給与が約361万円と記載されています。これは令和4年のデータを基に林野庁が試算したものです。この年、全産業の平均年収は458万円とされており、林業は約100万円低いという結果になっています。また、この資料の裏面には、平成19年のデータに基づく試算結果も掲載されており、当時は全産業の平均が452万円、林業が295万円で、150万円以上の差がありました。この15年間、全産業平均の給与はほとんど増加していない一方で、林業は約66万円増加しており、一定の改善は見られるものの、依然として全産業平均には届いていない状況です。

ここで再び論点整理の表に戻っていただきたいのですが、給与水準の向上、休暇制度の充実、省力化のためのスマート林業の推進などを実現していくためには、やはり事業体の経営力の強化が必要ではないかと考えられます。この点を論点として整理いたしました。

また、先ほどご説明した企業アンケートにおいて、「事業を継続したいが、後継者がいない」と回答した企業が半数近くあったことをご紹介しました。こうした状況の中で、事業承継が進めば、従業員の離散を防げるのではないかという指摘もございました。そのような観点からも、事業承継を円滑に進めるなどにより、経営力の強化が必要であると考えており、今回の論点に反映しております。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

説明いただいた内容は、これまでの検討会でも出された意見であり、それをとりまとめたところであります。いかがでしょうか。田中委員、どうぞ。

○田中 委員〈三井物産フォレスト株式会社北海道事業本部 第二事業部長兼平取山林事務所長〉

初歩的な質問かもしれませんが、平均給与にこれだけ差があるということについて、ひとつ気になる点があります。労働時間は同じくらい働いていてこの差なのでしょうか、という点です。

林業の場合、うちの会社ではほとんど残業がありません。もちろん、天候、特に雨の影響を受けることはありますが、基本的には通年で仕事をしているという点ではほかと変わりありません。ただ、残業がほとんどないというのは大きな特徴かなと思っています。

一方で、全産業の平均年収が458万円とされていますが、その労働時間というのは林業と比べてどうなのですか。労働時間が長ければ給与が高くなるのは当然ですし、そのあたりの条件が同じなのかどうか、少し気になった次第です。

○相馬 課長補佐

労働時間につきましては、全産業なのでいろいろな形態があると思いますが、それをならしたもので、それに対して林業は林業だけのデータですので労働時間はイコールではないと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

この資料2-1に関して、何かまたご質問、ご意見等ございますか。鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役・企画開発部長〉

この平均給与のデータを見ると、20代未満では林業の給与がかなり高いことがわかります。また、20代に関しても、努力すれば十分に超えられる水準になっていると感じました。このあたりが改善されれば、若い人が林業に参入する可能性があると思います。

あとは、いかに定着率を高めていくかが重要で、そこに注力すれば、若者が長く働き続けてくれる可能性もあると感じました。

ちなみに、私の素朴な疑問ですが、ここで示されている「総支給額」は、実際に手元に入る金額ではなく、1年間に支給される総額から各種控除が引かれる前の金額でしょうか。

○相馬 課長補佐

給与所得ということですのでいわゆる税引き前のもので、実際はこの後いろいろ引かれる形になると思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

先ほどのお話は、資料2-1の右下にあるデータに基づいているかと思います。

鈴木委員がおっしゃったように、20代までは林業も他の産業とほぼ互角に渡り合っているものの、その後は差が開いてしまっている状況です。つまり、勤続年数に応じて給料が上がる仕組みになっていないということだと思います。

この点について、高篠委員が前回、ライフステージの変化、例えば子どもが生まれ、教育費がかかる段階で辞めざるを得なくなるケースがあるとお話されていたのを思い出しましたが、そのあたりはいかがでしょうか。

○高篠 委員〈堀川林業株式会社 会長〉

私たちもこの給与差について非常に意識しており、業界内でも「もっと待遇を改善しないと人材はどんどん流出してしまう。」という話が常に出ています。

最近聞いた話ですが、大手ゼネコンの中には退職金制度を廃止しているところもあるそうです。私たちはまだ中小企業退職金共済や林退共などを導入していますが、大規模な会社では、業績が良い時にボーナスを多く出すため、その分年収が高く見える傾向があります。

このことを踏まえると、一生涯、定年まで勤めた場合の総収入についても把握したいと思っていますが、それは年数が長いため、算出が難しい面もあります。また、結婚や離職などライフイベントによって収入条件が変わることもあり、私の先日の質問は少し別の意味であったかもしれません。

現状、私たちの会社でも昨年と今年にそれぞれ1名ずつ、他産業に人材を引き抜かれている状況です。このままでは負けてしまうので、待遇をしっかりと改善しなければ、人材流出は止められないという強い危機感を持っています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

差し支えなければ、どういう状況で離職したかなど、あくまでも経営者の視点からになると思いますが、教えていただけますか。

○高篠 委員〈堀川林業株式会社 会長〉

うちの場合は二つのケースがあります。まず、日給や月給の提示額が非常に高いところから誘われた人が一人いました。一方で、3年前に辞めた方が2年前に戻ってきたケースもあります。これは逆のパターンで、実際に他社で働いてみたものの、現実が想像と違ってしたことや、人間関係の面でうちの方が良かったため戻ってきてくれたものです。ただし、このケースはあくまで一人だけです。

また、今年5月に辞めた人は、土木関係で重機を運転できるため、建設会社から「ぜひ来てほしい。」と強く誘われたようです。林業で機械を扱っている人は様々な条件で働いているため、建設業界でも即戦力として非常に魅力的に映るようです。その際、年収などの条件をすぐに提示され、条件が合えば引き抜かれてしまうという状況です。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。林業に戻る人もいるけれども、他産業や土木建設業界に流れてしまう人もいるという話で、後者の方がより、私たちの業界等では深刻かと思います。

ほかにいかがでしょうか。久村委員、お願いします。

○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

私たちの森林組合も、多くの林業事業体と協力して仕事を進めていますが、この給与表のとおり、最初はそれなりの給料を支払っているものの、2～3年ほどですぐに他の産業に給与面で抜かれてしまう現状があります。確かなステップアップの道筋が見えにくく、初めの給料は高くても、その後ほとんど変わらないため、体力が落ちてくる一方で給料が上がらず、他の業種と比べるとなかなか成長を感じにくいのではないかと思います。林業は危険できつい仕事であるため、ある程度の賃金の上昇は必要だと考えています。

私たちは補助事業の関係もあり、所有者の負担を考慮して標準単価などを参考に賃金を設定しています。そのため、所有者の負担が大きくならないように無理のない範囲で仕事をしてもらう形を取っています。林産事業では単価が決まっていますが、それぞれの地区で単価が異なり、所有者から木をなるべく高く買い取るためには、事業費を抑えたいという事情もあり、単価を大きく上げられていないのが現状です。

ですので、林業が一次産業として見直され、木材が高く売れるようになり、単価設定も引き上げられるような状況になれば、事業体の力も向上していくのではないかと思います。そうした点について、ぜひご協力をお願いしたいと考えています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

北空知森林組合の請負事業体の状況ですね。ありがとうございます。

前回のご発言に関連して、田中委員から「能力評価と連動させて給与を上げていく必要があるのではないか。」といったご意見がありました。

実際のところ、三井物産フォレスト株式会社では、そのような点について何か工夫されていることはございますか。ぜひお聞かせください。

○田中 委員〈三井物産フォレスト株式会社北海道事業本部 第二事業部長兼平取山林事務所長〉

そういった制度があればいいなとは以前から思っていたのですが、現時点では、会社として特にそれに対応した仕組みは導入していないのが実情です。

ただ、数年前から段階的に取組を進めておりまして、今年が3年目になりますが、能力評価制度のようなものを導入しています。実は昨日も、全社的な評価者会議があり、私も参加してまいりました。その制度では、頑張っている社員については、通常よりも昇給の幅を少し広げるようにしています。ベースアップとは少し違うのですが、評価ランクに応じて月々の給与に加算する形で、一定の反映をするようにしています。一方で、資格に対して「この資格を取ったらいくら」、「この機械を操作できたらいくら」といった明確な金額は、現時点では設定していません。

今後の取組として、最近新聞でも掲載がありました林業技能検定の取得に対して報奨金を支給するような新しい制度も検討しておりまして、従業員にも話はしているのですが、今のところ大きな反応は得られておらず、林業技能検定の取組には至っていません。ただ、この資格を取得した際に報奨金を支給できるような仕組の導入を、会社側には提案しているところです。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

先ほどは労働条件、特に賃金の話を中心にお話しいただきましたが、前回の検討会では「後継者不足」も大きな課題として取り上げられました。これは、以前から深刻な問題として指摘されてきたところです。また、事業承継についても話題になりましたが、アンケート結果や本日の資料にある事業体規模別の分析を見ても、規模の大小にかかわらず、事業承継が課題となっていることが浮き彫りになっています。

この点について、今回新たにご参加いただいている担い手支援センターの佐々木委員、何か現場での感触やお考えがあれば、ぜひお聞かせいただけますでしょうか。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

事業承継に関してですが、現時点で職場内から具体的な話はあまり聞いておらず、私自身としても明確なお答えは難しい状況です。

ただし、事業承継とは直接関係しないかもしれませんが、最近いくつかの事業体を訪問した際、「新規就業者が非常に少なく、このままでは事業を引き継ぐ人もおらず、継続自体が難しい。」といった声が多く聞かれました。

そのため、まずは若者や新規就業者を定着させる必要があるという課題意識が強くあります。具体的には、月給制の導入、休暇の固定化、週休2日制の導入といった就業環境の整備が求められており、当然ながら給与の引上げも検討すべき要素となります。

従業員数が不足している現状においては、まず人材を育て、定着させていくことが事業承継の前提条件となる、という認識です。「子どもに会社を継がせたいが、今の状況では難しい」といった声もありま

した。

なお、私自身は現在の立場についてからまだ2か月も経っておらず、新規就業者向けの相談業務には一部関わっていますが、事業承継に関しては、経営者の方々から直接お話を伺う機会はまだまだ多くありません。大変恐縮ですが、現時点では詳しくお答えすることが難しいことをご理解いただければと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

事業承継について、何か事例や知見をお持ちの方がいらっしゃいましたらお聞かせください。現在具体的に動いている話がない場合でも、近い将来にそういう状況になりそうなことがあれば、ぜひご意見を伺いたいと思います。

久村委員にはこれまでも多く発言いただいておりますが、請負事業体の問題は森林組合としても非常に重要な課題だと考えております。ぜひご見解をお聞かせいただければと思います。

○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

私たちも約8社の事業体と仕事をしていますが、その中には「後継者がいない。」といった声が出ているところもあります。中核となる人材を新たに迎え入れたいという要望を受けて、担い手対策を支援したこともありました。

しかしながら、なかなか新しく入った人材が定着せず、若い方の離職も見られますので、本当に即戦力だけでなく、中核を担う人材として企業を支えてもらい、まず林業の技術や知識を身につけてもらう必要があります。そこから事業を承継してもらうために、単なる林業技術だけでなく、会社経営の視点も持って仕事をしてもらわなければなりません。そういった人材にはできるだけ早い段階で育ててほしいと考えています。

理想としては、お子さんが後を継いでくれるのが一番良いのですが、実際には多くのお子さんが別の仕事に就いています。林業では生活が成り立たないと考え、違う仕事を選ばれる方が多いのが現状です。そのため、自社で雇用した中から後継者を育てたいという企業もあります。ある会社では、今年4月に息子さんを呼び戻して社長交代を実現し、新たな体制で経営を進めています。若い社長のもと、機械の導入なども積極的に進めているそうです。ただし、機械化や高価な設備投資は、承継できる人材がいなければ難しいため、その点の準備や人材確保が非常に重要になってくると感じています。

このようなパターンは珍しいかも知れませんが、事業承継に成功した事例が私の身の回りであるといった紹介でした。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

お話いただいた、息子さんが社長となった事例について、もう少しお聞かせいただいてもよろしいでしょうか。

○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

先ほどの会社の場合は、後を継いだ息子さんは、もともとは自治体の職員でした。その方が職を辞めて戻ってきていただき、最初の約2年間は山の中で機械の操作や現場作業を経験しながら、今年4月に社長交代という形で事業を継承されました。

非常にやる気のある方で、組合としても協力しながら、山の仕事のやり方を覚えていただきました。このケースは本当に優良事例だと考えています。

ただ、皆さんが同じような環境で同じように進められるかというと、必ずしもそうはいかないと思い

ます。こうした事例がうまく続いていくことが望ましいですが、そうでない場合は、企業に新たな人材を迎え入れることが最も重要になると考えています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

具体的な事例をお聞きし、大変参考になりました。

林業における事業承継については、中小零細事業者が多い業界ということもあり、「親族が引き継ぐ」というイメージが強いのですが、実際にはそうならないケースも多い段階であることがよく理解できました。また、中核的な人材として育てようとした方々が離職してしまう状況もあるということが分かりました。

事業承継については、私たちの方でもさらに深掘りして調査を進め、具体的な対策案を検討していく必要があると思います。

ほか、いかがでしょうか。それでは高篠委員、お願いします。

○高篠 委員〈堀川林業株式会社 会長〉

事業承継の事例についてですが、私の身の回りの札幌周辺の企業においては、3～4社で息子さんが後継者として会社を継ぎ、順調に事業承継が進んでいるケースがあります。一方で、1～2社では後継者が不在のため、他の企業の傘下に入ったという事例もあり、状況は様々です。

また、近年、特に5年から10年ほど前から林業が少しずつ見直されるようになってきた頃から、M&Aに関する動きが活発になってきました。例えば、「貴社で買い取ってくれないか。」といった打診や、「こういう会社があるけど引き取ってみないか。」といった話が、M&A仲介会社などから多く寄せられるようになっていきます。これは、ある意味で林業が再評価されてきた証とも受け取れます。今後は、少子化の影響や子どもが林業を継がないといった現実もあるため、親族内での承継に限らず、より柔軟な形での事業承継が必要になってくると感じています。

ちなみに、我が社でも4年前に息子が事業を継いでくれました。当初は「大変な会社だから来なくていい。」と話していたのですが、会社の業績がやや上向き、借金も減ってきたタイミングで「やってみよう。」と言ってくれました。やはり、企業として一定の安定感がなければ、後継者も安心して引き継げないのだと実感しました。

今後はそれだけでなく、人件費の上昇や待遇改善などの面でもしっかり対応していかなければなりません。後継者候補にとって「この仕事は面白そうだ」、「儲かりそうだ」と思ってもらえるような魅力が必要です。

また、親族に限らず、社内の従業員の中から意欲のある人材を見出し、育てていくことも重要です。林業に対して「やりがいがある」、「稼げる仕事だ」と感じてもらえるような職場づくりが、事業承継を進める上での鍵になると思います。

最終的には、「この会社で働きたい」と思われるような魅力ある企業になっていくことが、後継者の確保にもつながると感じています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。続いて鈴木委員、お願いします。

○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役 企画・開発部長〉

弊社は木材産業に携わっておりますが、丸太の安定的な仕入れを考えると、造材などの部分にも取り組んでいきたいという思いは、以前から持っております。しかしながら、自社の人材が不足している現

状では、新たに造材部門を立ち上げるというのは難しい状況です。そのため、今後はM&Aなどを通じて他社と連携し、一緒に取り組んでいくというスタイルを模索したいと考えています。

先ほど高篠さんもおっしゃっていましたが、実際には東京の怪しげなM&A仲介会社から、「旭川の企業を買いませんか。」といった的外れな連絡が来ることもあり、相手の地域事情への理解が不十分だと感じる場面が多く、結局は門前払いしてしまうこともあります。

ですので、道庁などの公的機関が信頼できるマッチングの機会を提供していただけるようになると、安心して検討できるようになるのではないかと感じています。

また、M&Aだけに限らず、他の手段もあるのではないかと個人的には考えています。例えば少し空想めいた話ではありますが、大きな企業体のような形で複数の会社がゆるやかに連携し、地域内で人材や仕事を融通し合う仕組みがあれば良いのではないかと思います。雨の日は製材工場で作業し、晴れの日には山に入る。あるいは工場の稼働が落ち着いた時期には下刈り作業に出る、といった形で、地域全体で仕事を補い合うような仕組みができれば、とても理想的だと感じています。

実現可能性はまだ分かりませんが、そうした仕組みがあれば、各社が補完し合いながら、持続可能な体制が築けるのではないかと考えたことがあります。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

先ほど、事業承継には2つのパターンがあるという話がありましたが、企業の合併や事業体の再編といった動きも、広い意味では事業承継の一環と捉えられるのではないかと思います。こうした動きが実際にあるということは私も知らず、大変勉強になりました。

また、鈴木委員のお話にもありましたが、緩やかに地域で連携する取組として、例えば「特定地域づくり事業協同組合」などの制度もあります。派遣労働の形にはなりますが、異なる業務を組み合わせ、年間を通して安定的な雇用を確保する取組も行われています。もしかすると、今はそういう制度の活用を検討すべき段階に来ているのかもしれないと感じました。今後、こうした情報についても改めて共有・整理していければと思います。

それでは、ほかにご意見のある方はいらっしゃいますか。田中委員、お願いします。

○田中 委員〈三井物産フォレスト株式会社北海道事業本部 第二事業部長兼平取山林事務所長〉

情報提供という形で少しお話をさせていただきます。あくまで私どもの会社の周辺、限られた範囲での話ではあるということをご理解いただければと思います。

少し前までは、造林作業、特にきつい作業を伴う分野に担い手が少なく、我々としても「どうしようか」と悩むことが多かった状況でした。

ところが最近では、私どもの日高地方や厚真周辺でも、まったくの新規参入ではないものの、独立して造林作業に参入してくる事業者が2～3社ほど見られるようになってきました。

これは、おそらく標準単価が上がってきた影響もあるのではないかと感じています。これまで、機械作業の分野には比較的多くの人が集まってきた一方で、造林・保育といった分野にはなかなか担い手が集まりにくい状況がありました。しかし最近では、たとえば下刈りの標準単価が上昇した影響もあるのか、そうした分野にも少しずつ新しい事業者が入ってきている印象があります。

まだ事業体登録の情報などを詳細に確認したわけではありませんが、少なくとも私たちの周囲では、こうした動きが見られるようになっており、少し前向きな変化として嬉しく感じています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

貴重な情報をありがとうございます。事務局からも何かありますか。

○相馬 課長補佐

参考までに申し上げますと、先ほど高篠委員の方から「大手ゼネコンでは退職金制度を廃止している企業もある。」とのご発言がありましたが、実際にはゼネコンに限らず、大手企業の中には退職金制度そのものを廃止している例がいくつかあると聞いております。これは、退職金が本来「給与の後払い」に相当する性格を持つものであることから、「それであれば後で支払うのではなく、毎月の給与に上乗せして支給するほうが良い。」との考え方に基づいた制度設計だと理解しています。

このような制度では、退職金は支給されないものの、月々の給与が増える仕組みとなっており、結果として生涯収入で見れば大きな差はないものの、各年の年収ベースで見た場合は、高くなったように見えますと伺っております。

もっとも、このような制度を導入できるのは、退職金共済などに加入せずとも自社で退職金相当額を賄える体力のある企業だからこそ可能なのではないかと、という印象も持っております。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

参考までということでしたが、ありがとうございます。

事業体の経営力を強化していくというのは、大変重要なことですので、次回以降も検討してまいりたいと思います。

それでは、先に進めたいと思います。

議題の3、若手林業従事者の支援について、事務局から説明をお願いします。

○相馬 課長補佐

若手林業従事者の支援ということで説明をいたします。

労確法の基本計画では、若手林業従事者のネットワークづくりの支援を通じて定着の促進を図ると規定されておりまして、それに基づいて、道におきましては、「森の魅力発信し隊」というものを組織しまして、若手林業従事者のネットワークの強化を図っているところですので、その取組と課題を紹介いたします。資料3-1をご覧ください。

1枚目は、「森の魅力発信し隊」へのお誘いということで、こういうもので勧誘活動を行っていますけれども、この中身につきましては次のページ以降に解説がございます。

「森の魅力発信し隊」というのは、林業界全体でも、会社内でも、さらには地域においても若手が少ないという現状において、若者同士がつながるネットワークを構築することにより、会社や地域での孤立を防ぎ定着を促進する、また、林業・木材産業の魅力を世の中に発信することにより、林業に新規就業する仲間を増やそうという取組で、令和2年度から活動を開始して、現在75名が参加をしております。

活動内容ですけれども、日常の活動としましては、グループLINEを通じて情報交換を行っているほか、これまでにセミナー開催などの勉強会を実施してきたところです。

令和5年度と6年度の活動について紹介した表がありますのでご覧下さい。令和5年度からは、道の事業で「若手林業従事者定着促進事業」というものがございますけれども、この事業で、「緑の雇用」のフォレストワーカー研修受講者を交えて、モチベーション向上のためのワークショップを開催しておりまして、若手林業従事者に率直な意見を出し合ってもらって、専門家のアドバイスのもとで解決策を考えるというワークショップを開催しています。その結果をレポートとして取りまとめ、委員の皆様には参考としてお配りしております。

それから、これまで「森の魅力発信し隊」という名前に対して、実際の活動は定着の促進で、森の魅力を発信する取組をあまりしていないのではということ、昨年度から、芦別市と旭川市のイベントに

参加して、子供たちに木で遊ぶことの楽しさを教えるなどのPR活動を実施してきたところです。これは今年度も、芦別市は先月行いまして、旭川市も実施の予定であります。

このような取組を進めているところですが、理想を言えば、もっとメンバーが活動に参加しやすくなるようにしたいと思っています。どうしても業務時間外に行わなければならないということで、皆さんなかなか忙しくて時間が取れないということもありまして、イベント等でも決まった顔ぶれになりがちになってしまうので、できれば他のメンバーにももっと積極的に、運営も含めて参加して欲しいと思っています。

それに当たって課題となるのが、隊の活動に参加しているメンバーの会社の経営者の理解が必要ということでございまして、中には自分の会社の従業員が、会社の頭越しにそういうことをしているのを快く思っていない経営者もいらっしゃるという聞いております。資料3-1の一番最後に、「森の魅力発信し隊」加入企業一覧という表がありますが、この右上に※印で、一部非公開者を除くとありまして、これはどういうことかといいますと、「企業名を明かすとその企業から自分が参画していることが分かってしまうので公表しないで欲しい。」というメンバーがいる、そういった状況にあります。それから先ほど説明しましたレポートにつきましても、こういうものを配るのはどうかと、懸念を示す経営者もいたと聞いております。どんな業界でも良いところと不満に思うところはあると思いますけれども、こうした若手従事者の思いを受けとめて、改善につなげていくことが今後必要なのではないかと、発信し隊の活動を見ていて考えさせられるところです。

もちろん理解を示してくれる経営者の方もたくさんいらっしゃいまして、イベントの時に、資材や場所ですとか道具を提供してくれるといった形で、発信し隊の活動に協力している方も多くいらっしゃいますので、そうした理解を一層広めていって、メンバーが伸び伸びと活動できるようになれば、孤立も防げるのではないかと考えているところでございます。

発信し隊の説明は以上ですが、そのほかに資料3-2にございますが、前回は説明したものでございますけれども、今年度から「林業従事者伐木技術向上対策事業」というものを実施することとしておりまして、林業の技能検定制度が始まるということで、それに向けた合同練習会を開催しようという事業です。この事業も、技術の向上ということも目的としてありますけれども、合同練習会を通じて若年層同士ですとか、さらにはもっと幅広い世代の交流を促すこともできればと考えて実施するところであります。

若年林業従事者のネットワークに関して道の取組はこうしたところですが、そもそもこれでいいのか、何かほかに必要なものがあるのではないのかといったことについても、ご意見をいただければと思っています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ただいまの説明について、ご質問等がありますか。久村委員お願いします。

○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

すごく良い取組だということで、前からSNS等で見させていただいていましたけれども、ネットワークを作り上げられたということで、会員になられている方がどのような反応しているかというのをまず一点お聞きしたいのと、それに入ったことによって離職された方が、もしかしていたりするのであれば教えていただきたいと思います。

○相馬 課長補佐

メンバーによって温度差があるといいますか、勧誘してとりあえず入ってもらったけれどもほとんど

活動していない方ですとか、積極的にいろいろなイベント等に参加してくれる方とか様々いらっしゃいまして、反応も人それぞれで、楽しんでやってくれる方は楽しんでいらっしゃるということです。

それから離職につきましては、この会の活動を通じてということでは承知はしておりません。それも理由の1つにあるのかもしれないですけども、それ以外にいろいろあってということで承知しているところです。ちょっと答えになっていないかもしれないですけども。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

久村委員の質問の意図は、こういう交流の場でいろいろな情報を知って、それが転職市場を活性化させてしまうといったことが起きているのではないか、ということだったと思いますが、その実証となるとなかなか難しいですね。

いろいろなイベントの参加人数を見ていると、おそらくコアメンバーみたいな人とそうじゃない人と、温度差があるようだというのが伺えました。

何かこの活動及び新しい事業について質問等ございますか。

この新しい「林業従事者伐木技術向上対策事業」というのは、年齢制限は特にないということですね。

○相馬 課長補佐

ありません。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

分かりました。

それでは、「森の魅力発見し隊」以外にも、道として支援すべき取組がないとか、発信し隊の活動について経営者の理解を得るためにはどうすべきか、ということについて事務局から説明がありましたけれども、ご意見等、こういう活動も含めてどのようなご感想をお持ちかも伺いたいと思います。佐々木委員、お願いします。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

今説明にありました「林業従事者伐木技術向上対策事業」ですけれども、私どもの北海道造林協会が入札に参加させていただいて、受託することに決まりました。

実施予定日をほぼ決めていますのでそれをお知らせします。会場が道内2地域ということで、初めに上川で、北森カレッジさんの協力を得て敷地を使って、7月19日（土）、20日（日）に1回目を予定しています。その次が、まだ場所について確定はしていませんが、10月29日（水）、30日（木）に、オホーツク管内、今のところ津別町ということで、一応2地域で実施する予定にしております。

1回目の北森カレッジさんの時に動画を制作しまして、それを2回目の前に、広くYouTubeや当協会ホームページでのアップを予定しております。その内容としては、上級・中級・初級になりますけれども、技能検定の1級～3級に合格することを目指した内容に近いもので、実施を予定しています。

（技能検定については、）私どもは直接試験を実施するのではなくて、林業技能向上センターで実施しますが、試験の会場の確保だとか、準備、評価者の募集だとか研修当日の対応だとかということで、そちらも受託しておりますので、技能検定1級～3級の試験を受ける方に少しでも参考になるような形で取り組んでいきたいと思っています。

ちなみに去年、熊本と愛媛で検定が実施されましたが、1級で約3%、2級で28%ぐらい、3級で68%の合格率となっておりますので、今年北海道でも開催しますけれども、少しでもその合格率のアップに寄与できればと考えております。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ほかにいかがですか。

このレポートを見せていただいて、なかなかこういう若い人というか、林業で働いている人の素直な気持ちというのを示されたものがこうして出てくるものは少ないと思うので、特に経営幹部の方とか、経営者の方とかにとっては参考になるものもあるのかな、という気がいたします。

これは誰かに配ったりしているものですか。

○相馬 課長補佐

事業体の皆様にはお配りしております。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

これを配って事業体の反応などはありましたか。

○相馬 課長補佐

あまりこういう場で言いづらいような反応もあったと聞いています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

内容的には耳の痛い話がきつとあると思いますので、それに対して反応された方もいたのかもしれないと勝手に推測しますが、ただこういうものをきちんとこうした形で出せるというのが、次の一歩につながると私は思います。

これを見てどうですか。事業体の皆さまからお話を伺えれば。佐藤委員、いかがでしょうか。

○佐藤 委員〈八雲産業株式会社八雲事業所 所長〉

こうした資料を見てだと思いますが、うちの管理担当からも、やはり最近の若い人たちは給料が高いことはもちろんですが、特に休日を充実したほうが良いという話も聞いていまして、正直うちは日曜日しか休みがないですけれども、今、4週6休を検討している最中です。

それに合わせて、多少時間を要しますが、現在の日給月給制を、月給制に何とかして移行したいと考えております。日給月給となると、どうしても賃金が欲しいもので、休日でも働きたいというような要望になっちゃうものですから。

今、中堅で働いております40代半ばの作業員につきましては、お子さんもまだ小学生とか中学生ということで、やはり休日の充実といいますか、家族と過ごす時間を大切にして欲しいという考えもあるものですから、まずは4週6休を何とか実施していきたいと思っております。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。具体的な事例を知ることができました。

ほかいかがでしょうか。鈴木委員、お願いします。

○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役 企画・開発部長〉

実は冊子がうちの会社にも届きまして見させていただいて、最後のページの下の部分に働いている方々の意見が出ていて、これすごく良いなと思ひまして、我々の会社が会社説明会などで使う冊子が、今まではうちの会社の自慢みたいなことしか書いていなかったんですけど、それを少なくして、従業員

の言葉をたくさん入れることにしたんですね。こういうところが良いところですか、こういう仲間と一緒に働きたいですか、そういうのをいろいろ書いたらすごく好評で、やはり働いている従業員の言葉が信用できるというか、そういう良い評価をいただいたというのがまずこれの感想です。

それと、「森の魅力発信し隊」についての質問になりますけど、入る時の年齢制限はありますか。また、予算はついているのですか。

○相馬 課長補佐

活動そのものに予算はついていないですけども、活動を支援するための事業を行っています。年齢については、ご自分で若者だと思っている方ならどなたでも大歓迎です。

○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役 企画・開発部長〉

すごく良い取組で良い内容だなと思うんですけど、やはり場所が旭川とか芦別ですかそういうところに集まるというのは少々難しい方も出てくると思うので、多少の交通費を見てあげられるとか、そういうようなものがあってもいいのかなというのが思ったところです。

あとはこの若者たちが集まって何かするというので、例えば学校に出前授業に行くとか、イベントだけではなくて、学校で自分たちはこういうことをしているんだよ、といった取組を発表したりするようなことができればすごく良いなと思いました。やはり年配の人が、若い子たち、子供たちとかに森の魅力を言ってもあまり伝わらなくて、ちょっとお兄さんお姉さんみたいな人たちが、俺はこういうのが楽しくてとか、森の中はすごい気持ち良くてこう働いているんだ、というようなことを子供たちに説明する機会があると、すごく伝わるのではないかと思います。

あと、自分が参加していることを公表しないで欲しいという企業にみんなで行って、こんなすばらしい取組しているんだよっていうのを、ちょっと説得しに行くのはいかがでしょうか。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございました。

この資料については先ほどもお話しましたがけれども、業界のことをなるべく隠さずに知ってもらおうという意味でも、新しくこの仕事に入ることを考える人にとっては、貴重な資料なのかなと思います。これは担い手支援センターでも配ったりすることがあるのでしょうか。これはどういう使い方をされているのでしょうか。事業体の方に、普及啓発ではないですが、こういうことになっていますよ、という意味で作って配ったのか、それとも例えば新規就業者を募るイベントとかそういうところでお配りするのか、どういうイメージでしょうか。

○相馬 課長補佐

事業体の方々に配りましたが、目的としましては、今の若者はこういうことを考えているんだということを知ってもらって、それを採用活動ですか、待遇といったもの、辞められないためにはこういうふうにしたら良いのではないかとといった参考にしていただければということでお配りしたところです。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

どちらかといえば、事業体向けのパンフレットというイメージですね。担い手支援センターでお配りするかどうかは独自に判断されることなのかなと思いますが。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

ここに書かれているようなことは、就業相談を受けるときに、こういう企業ないですかと問い合わせがあります。例えば休日の定着だとか、あとは月給制だとか、そういう希望というのがやはり若者は必要だと思うので、この辺が網羅されていれば、多少なりとも企業への新規就業なり定着を伸ばすことができるのではないかなと今、見ていました。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

これから林業に入ることを考える人の質問でもありますよね。こうした質問に対する回答というか、現状を示したものでもあるかなと、そういう見方もできるかなと思いました。

ほかにいかがでしょうか。田中委員、お願いします。

○田中 委員〈三井物産フォレスト株式会社北海道事業本部 第二事業部長兼平取山林事務所長〉

このパンフレットを私が初めて見たのが、北森カレッジの企業ガイダンスの時に配布された資料で、今回2種類目なのかなと思うんですけど、やはりすごく参考になって、会社でもコピーして幹部にも配ったところです。

うちもこれに呼応したわけではないのですが、たまたまやはり日給月給制ではなくて月給制にしようということで変えたところです。それに合わせて週休2日にもしましたが、このパンフレットの中に「若者の感じている課題・不安」という項目があって、「週1の休みでは体力が回復しない」と書いてありますが、これ実は若者だけではなくて、おじさんたちも「週休2日になったら体が楽だわ。」と言ってきて、それはかなり気付きではありました。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

これは次の議題の労働安全衛生にもつながることかもしれないですね。なかなかそういう視点から私も考えたことがなかったので、参考になりました。

それでは時間もございますので、次の課題に移りたいと思います。議題の4、労働安全の向上について、事務局から説明をお願いします。

○相馬 課長補佐

労働安全の向上につきましては、労確法の基本計画にもいろいろと記載されてございまして、労働災害の発生原因ごとの詳細な分析に基づく安全指導ですとか、リスクアセスメント導入の徹底などと記載がございまして、道におきましても様々な取組を行っているところでございます。

安全衛生指導員の養成ですとか、安全作業フォローアップ訓練ですとか、そういった事業をこれまでも実施しているところでございますけれども、それでも昨年11月以降、連続して死亡労働災害が発生したため、緊急メッセージを発出するとともに、労働局さん森林管理局さんと合同で緊急現場パトロールを実施したところでございます。

こうした取組は今後も続けていくことになりますけれども、それとは違う視点から、これまでの検討会で、安全管理の基礎が徹底されていけばほとんどの事故は防げるのではないかというご意見をいただいたところであり、中堅やベテランの方が、言い方は悪いですが自己流で作業している方がいらっしまし、その方々が、新規に就業した人を指導するというような現状もありますので、安全に関する基本的な動作を習熟した従事者の輩出ですとか、中堅やベテランの方々が改めて基本動作を確認することが必要ではないかと思われま。

これまでの検討会でも、技能検定を活用した労働安全というお話がありましたが、その話の中で前回、

技能検定試験を北海道でも開催すべきとのご意見をいただきましたので、今年度の予定をご紹介します。資料4-1をご覧ください。

これは、指定試験機関の林業技能向上センターが発表したものですが、中に試験スケジュールとございまして、今年度は、北海道をはじめとする9道県で開催の予定です。北海道では9月に北森カレッジを会場として開催する予定です。

それとここにはございませんけれども、外国人向けの試験というのもございまして、今年度は、北海道、奈良県、愛媛県の3道県で実施する予定となっております。北海道につきましては、同じく9月に北森カレッジで実施予定となっております。

先ほど佐々木委員からお話ありましたが、今年、熊本県と愛媛県で、初めての技能検定試験が実施され、その状況を私どもの職員が視察に行っていましたので、その時の状況をご紹介します。

資料4-2ですけれども、まず1枚目が熊本県での試験の状況。それから2枚目が、愛媛県での状況ということで、愛媛県は外国人向けの試験の状況を視察に行っていました。

実は北海道で実施するときには備えて、段取りの確認などをするという目的で行ったものですので、少々内容が細かくなっているところもございまして、大体こういう感じで試験が行われたということで見いただければと思っております。

技能検定の実際の状況はこうしたところですが、先ほどのお話に戻しまして、技能検定を活用した労働安全ということで、具体的に技能検定試験の中で、どのような問題が出るかということですが、資料4-3が技能検定試験の試験科目でございまして。

1級から3級までとありますが、それぞれ赤字で囲った部分が安全衛生に関する部分でして、結構な割合を占めています。技能検定試験に合格するためにはこういったことも、きちんとマスターしていなければならないということで、前回、技能検定は安全確保のためにも有効であるというご意見もいただきましたとおり、中堅やベテランにも安全管理の再確認をしてもらうツールとして技能検定を活用できるのではないか、と考えられるところであります。

論点整理表に戻っていただきまして、安全管理の再教育ということに関しましては、北森カレッジの卒業生は安全管理を徹底させていることから、これまでの検討会でも、北森カレッジに短期コースですとか研修コースですとか、何らかのそういったコースを設置した方がよいのではという議論もございましたとおり、北森カレッジによる基本動作を習熟した従事者の輩出に関わる方策についても検討する必要があるのではないかと思います。

それから資料4-4ですが、こちらは林業労働災害発生状況を事業体規模別に分析したもので、従業員数が多い事業体ほど事故の件数、それから千人当たりの発生割合ともに少なくなっております。なお最初のところに（参考）とあるとおり、この資料は、複数の違うデータを組み合わせて試算したものですので、あくまで傾向を見るための参考といったこととご覧いただきたいと思いますが、冒頭でご説明したとおり、規模の大きい事業体ほど、林業機械の導入が進んでいることと、前回の検討会でもご意見いただきましたけれども、小規模な事業体では、緑の雇用などの研修を十分に受けられないということが要因の1つではないかと推測されます。

先ほど、労働条件改善のためには、事業体の経営力の強化を、というお話をしたところですが、労働安全という観点からも、こうした林業機械の導入や、研修の受講を進められる会社の体制を目指すのではないかと思いますので、こうした点につきまして論点として整理いたしましたので、これについてご意見をいただければと思っております。

○早尻 委員(北海学園大学経済学部 教授)

ただいまの説明についてご質問のある方はいますか。久村委員、お願いします。

○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

ここに試験科目が載っていますが、これは講習を受けた人は、資料とかはあると思いますが、講習を受けないでそのまま直接、試験を受ける人用にマニュアルだとか、1級～3級分けたマニュアルだとか、そういうものって作ったりする予定はあるのですか。

○相馬 課長補佐

そのためのマニュアルといいますか、先ほどのところでご説明しました資料3-2の伐木技術向上対策事業といったところで、今年度、動画教材の制作ということで、伐木技術を動画撮影して教材を製作して、合同練習会だけでなく、練習会参加しなかった方にも、学習できるような形で活用していただくということで、考えているところです。

○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

学科試験も出てくると思いますが、多分山でチェーンソーを使って木を切っている方って、学科が苦手な方が多いと思うのですが、それに対するケアみたいなものってどう考えてらっしゃいますか。

○相馬 課長補佐

現段階では各種研修を受けていただくということで考えておりますけれども、他県の状況などを調査しますと、検定の前に研修会を受けることを条件に、検定の受験料を半額補助するといったような取組をしている県もございますので、そういったことについて今後、検討が必要かなと考えております。

○本阿彌 課長

学科試験のための何か、要は支援というか、マニュアルでしたり、そういうものが必要だっていうご意見ということですか。

○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

そうですね。

○本阿彌 課長

先ほどご指摘いただきましたが、学科が苦手だというような話になると、マニュアルを配ってもなかなか難しいのかなとも思うのですが、動画の方が良いでしょうか。授業とか講義とか、こういった形が良いのかお聞きしたいと思います。

○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

問題の内容と正解をまとめたり、こういう問題はこういうふうに書いてくださいというようなものがある、もしくは、問題集みたいなのも良いと思います。答えが書いてあるもの、テストの受け方って大体そうじゃないですか。それを何回も繰り返して解くと、合格率が上がってくるのでは。あと、実技はやはり動画が一番だと思います。

○高松 林業振興担当課長

学科の方ですけれども、比較的出題範囲が広く、ただ伐木だけではなくて、苗木の取り扱いとかも含めてという形になるので、相当幅広になるのかと思うので、佐々木委員からお話いただいた方が良い

かと思います。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

林業従事者伐木技術向上対策事業の中で動画を作りますが、それには当然、座学も含めます。座学の講義は元北森カレッジの職員の方をお願いする予定で、フォレストワーカーの本から出題されるらしいですが、（本は）こんなに分厚いんですよね。

なので、どういうところが出るかっていう感じのことで座学は進められるので、ただそこが100%出るというわけではなくて、こういうところが出やすいよという講義になるかと思います。もちろん動画にも収めますので、動画と実際の実地、安全の部分も含めて、動画を見ていただければ、参考になるようなものを何とか作り上げたいと考えていますので、よろしくお願いします。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

動画は、実技だけではなくて、学科・座学も含めたものになるということですね。それをオンライン配信するとか。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

YouTubeで配信を予定しています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

予備校のオンライン配信みたいなイメージかもしれません。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

委託期間中はうちのホームページに公開しますし、林業木材課の許可が得られれば、その後もホームページに載せていきたいと思っています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

まだ初めてなので、多分、内容もバージョンアップしていったりするのかなと思います。
技能検定についてはいかがでしょうか。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

詳しい日程だけお知らせします。技能検定については、9月20日～22日の3日間で実施を予定しています。これは1級～3級ですね。それと、外国人の技能検定の基礎級と、技能測定試験ですが、9月6日～7日の土日に開催を予定しておりますので、お知らせします。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。

それではもう1つの論点の労働災害について、議論をしていきたいと思います。これまで労働災害の防止のためには、事務局の説明にありましたように様々な取組が進められております。その中で技術力の向上という観点からこれから取り組めないかということでした。

この点に関してはですね、奥村委員からも、第3回までの間に何度か意見を伺ったところでございます。改めて、労働災害が続く中で、付け加えるべきご意見等ございますか。

○奥村 委員〈林業・木材製造業労働災害防止協会 北海道支部 事務局長〉

林災防北海道支部の奥村でございます。

災害発生状況を統計的に見ると、経験年数が1年未満の方の被災割合が、全体のおよそ4分の1を占めていると考えられます。こうした新規参入者に対しては、技術的なフォローや指導が重要です。たとえば、北森カレッジ等の研修機関を修了し、一定の基礎技術を身につけた上で現場に入るといった仕組みもあります。また、国の「緑の雇用」事業では、新規就業者の1～3年目を対象に、現場での指導や座学を通じて教育を行う制度があります。こうした施策を通じて、経験の浅い方々の労働災害をできるだけ防ぐことは、極めて重要だと考えています。

一方で、本日の議論にもありましたが、経験年数が10年～20年と長く、現場では中堅あるいはベテランとして後輩を指導しているような方々の中にも、自己流の作業が習慣化し、基本を逸脱してしまうケースが見受けられます。実際、昨年11月から今年3月にかけての労災事例の中には、「いろはの“い”」といった基本の部分を見落としていたようなケースも含まれており、「基本に立ち返る」ことの重要性を改めて感じています。これらの事故は決して新人だけに起こるものではなく、経験豊富な方であっても起こりうるということです。

そうした意味でも、この技術検定の活用は非常に意義があると考えています。受検を通じて、技術を見直したり、さらなる向上を目指す機会となることを期待しています。我々としても、伐木や刈払の再教育、安全衛生教育の一環として、座学を中心とした講習を実施していますが、やはりそれだけでは不十分です。技術的な部分の再確認や見直しの機会がもっと必要だと感じています。

現在、検定制度が始動していることを踏まえ、たとえば伐木であれば、「本当に基本に則った伐倒方法ができているのか」といった点を見直す契機としていただき、現場全体へとその意識が波及していくことを強く期待しています。そして、ぜひそのような方向に向かっていていただきたいと考えています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。

ここで本日オブザーバーとして参加いただいております北海道労働局の星川様からご意見をいただきたいと思います。これまでの議論も踏まえて、いかがでしょうか。

○星川 オブザーバー〈厚生労働省北海道労働局労働基準部安全課 主任安全専門官〉

先ほど、皆さんのお手元にある資料で、「若年層林業従事者定着促進レポート」を私も拝見したところ、安全対策で、「データで見る若者の気持ち」というところで、林業を続けていく上で重要だと思うことの中に、1番収入、2番が人間関係、3番が労働安全ということで、労働安全が3番目に来ているということ、やはり、林業を続けていく上で、3番目に労働安全が入ってきて、こちらも興味深いなど見ていました。

先ほど林災防さんからも話がありましたけれども、林業におきましては、死亡労働災害が昨年から増えてきて、北海道庁さん、森林管理局さんを含めて、3官署で緊急のメッセージを出させていただいたという経緯がありますが、統計的に見ますと、去年死亡された方が林業では4名、今年に入って5名ということで、やはり、死亡されるということはあってはならないということでございます。

朝出勤して、無事に帰るといふ、ある意味当たり前のことが行われることが、林業の担い手の方が、この世界でやっていこうと考えられる前提になると思います。

皆様方におかれましても、労働災害防止についてはこれまでもご理解とご協力をいただきまして続けてこられたかと思えますけれども、今後も、これまでの死亡労働災害の多発を受け、死亡労働災害防止、そして怪我される死傷労働災害も含めた形で、減少に向けて、皆様方と一緒に取り組んでいけたらと思

っております。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

星川様、ありがとうございました。

この労働災害の話、もし奥村委員の方で補足いただければ。今年に入って、星川さんがおっしゃった5人の年齢層とか、今覚えている範囲でお教えいただけますか。

○奥村 委員〈林業・木材製造業労働災害防止協会 北海道支部 事務局長〉

11月からだと8名ですが、ご高齢の方は、79歳ぐらい、あと75歳という方もいましたし、あと50代、40代が中心だったと記憶しています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

詳細を確認しないといけません、40代からあらゆる年代に、あまねくいるというイメージですかね。70代となるともうベテランというか。

○奥村 委員〈林業・木材製造業労働災害防止協会 北海道支部 事務局長〉

そうですね。2名はご高齢の方々と、あとは、ほぼ全部40代～50代、30代の方も1人いたかもしれませんが、そういう構成だったと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。この論点の中にもございましたが、リスクリングのような、学び直しについて、特にご年配の方について言うと、なかなかそういう場に来ていただくのも難しい気もしていて、再教育とかがあるとおっしゃいましたけれども、いかがでしょうか。

○奥村 委員〈林業・木材製造業労働災害防止協会 北海道支部 事務局長〉

ご高齢の方ということになれば、ご高齢の方に直接来ていただくというよりも、やはり事業者、上司が仕事の中身の配分などを見直していただくということにもなるのかなと。

なかなか80代の方に、チェーンソーはこういうふうに使うんですよということを改めて教えるよりは、職場全体の中での配置などを考えていただくというのが、まだ即効的な対策かなと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

就業年数とか年齢とか属性に応じた、きめ細かい対応が必要なのかなという印象を受けました。

また技能検定を受検する人やしない人、できる人やできない人が出てくるかと思いますが、技能検定試験に受かった方が事業体に戻って、何か安全意識を高めていってもら、そういうきっかけになればいいのかなと思っております。

ここまでお話し伺っておりませんでした、神成様は労働組合で、いろいろな労働者の方とのお付き合いがある中で、いかがでしょうか。

○神成 委員〈北海道地方森林林業木材関連産業労働組合連合会 執行委員長〉

森林労連の神成といいます、よろしくお願いします。

労働災害の関係のところについては、先ほど、事例なども出されているところですけども、新聞などで見る限り、特に伐木系はどうしても、休み時間であるとか昼食時間であるとか、帰りの時間であると

か、そこに戻ってこないということで、発見が遅れるという部分が非常に危惧しているところで、昔であれば採面割りされて作業員が配置され、指導員が巡回し、音を聞きながら、何か変な伐り方しないかですとか、そういう部分ですごく発見も早かったかなと思いますが、今は機械によることが多くなっている一方で、人力による伐倒で処理せざるを得ない立木もあり、そうした作業で事故が発生した場合などは、発見が遅れて、死亡災害につながっているという部分で、そういう記事を見ると、本当に悲しく感じますし、そこを何とかできないかという思いはあります。

近いところでチェーンソーの音が聞こえなくなれば、隣同士で連携が図れますが、やはりどうしても、機械のところとチェーンソーを使うところのエリアが違っていたり、連携がとれる作業の区割りなどの部分も対策としては必要になるのかなと。あとは、緊急連絡体制を確立できる対策も必要なのかなと思っています。

定着化については、先ほども資料を見せてもらいましたが、若い人たちにとっては、自分が働いている企業が「見える化」されて、将来的に安心して働ける企業が望まれて、こういう意見として現れたものと思っていますので、ぜひ、そのような雇用にあたっての条件提示等を含めて、見えるような形に林業界もなっていなければなという思いを持っています。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

労働安全については、もしかしたらすると作業の仕方が変わってきていて、その中で発見が遅れるとか、そういった状況が起きているのではないかというお話でした。

ほかに議題4について、いかがでしょうか。佐藤委員お願いします。

○佐藤 委員〈八雲産業株式会社八雲事業所 所長〉

今の労働災害の案件とは多少違う話になるかも知れませんが、熱中症対策について、省令が確か4月に公布されて、6月1日で施行というニュースを見たのですが、これらが具体的に我々事業体にとって、どういったことになっていくのか、せっかく労働局の星川専門官がいらしておりますので、概略でも教えていただきたいなと思います。よろしくお願ひしたいと思います。

○星川 オブザーバー〈厚生労働省北海道労働局労働基準部安全課 主任安全専門官〉

今おっしゃったように、労働安全衛生規則が改正されまして、6月1日から熱中症に係る規制が施行されることになりました。

例えば、事故が起こったときに対応できる報告体制、そして事故が起きたとき、どういった対応をするのかというようなことが6月1日に施行されて、つい最近、本省の方から具体的な内容が通知され、これから北海道労働局の方でも周知をしていくということで考えていますが、熱中症対策については、体制整備ですとか報告体制、そういったものについて、事業者の皆様にご協力していただくということになっております。

私の方から、そういったことでご説明とさせていただきますと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

これから造林・保育作業が本格化する中で、一番大切なことかも知れませんが、情報共有をしたいと思います。ほかにいかがでしょうか。

それでは、次に議題の5について、事務局から説明をお願いします。

○相馬 課長補佐

今後の検討スケジュールについてご説明いたします。資料1－1をご覧ください。

今回の第5回検討会では、定着促進及び労働安全に係る方向性、林業事業体の経営力強化、そして林福連携や外国人材といった多様な人材の確保について検討を進めたいと思っております。開催は8月を予定しており、国の労働局職業対策課の方などにもオブザーバーとして参加していただきたいと考えております。

また、7月に北森カレッジ部会の設置とございますが、この件につきましては後ほど説明いたします。以上です。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございました。引き続き事務局からお願いします。

○高松 林業振興担当課長

今、相馬から少しお話がありましたが、検討スケジュールをご覧くださいと7月に北森カレッジ部会の設置とございます。少々唐突に思われるかもしれませんが、昨年度担い手に関して様々ご議論、ご提言いただいた中で、北森カレッジにつきましては、魅力の強化や入学要件の緩和、教育課程の検討についてご意見をいただきました。道としましてもできることから取り組みたいと考えておりますが、取組を進めていくためには、事業体への聞き取り調査など、細かな事務レベルでの検討作業が必要となります。そういった具体的な検討を進めていくための作業部会という形で進めていきたいと考えております。検討の進め方等は決まり次第、皆様にご報告いたします。また、8月開催予定の第5回検討会の際にも検討状況についてご報告いたします。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございました。ただいまの説明についてご質問等がありますか。

部会の設置につきましては今後事務局の方で進めていくことになりますのでよろしくお願いします。

今後のスケジュールにつきまして、ただいまの説明のとおりでよろしいでしょうか。

それでは、そのように進めることといたします。

本日予定の議事は以上ですが、この機会に何かご発言を希望される方はおられますか。鈴木委員、お願いします。

○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役 企画・開発部長〉

今回の検討会では、外国人材に関するお話が出ると思います。現在木材産業の方では特定技能資格を持ったインドネシアの方が4名、北海道での就職を希望しており、そのうち3名についてはほぼ採用が決まっているという状況のようです。そのような取組が進んでいる中で、林業の方でもインドネシアの方の採用を進めてはどうかという話も出ています。現在は道木連さんが主体となり進めている取組ですので、経緯等について情報提供していただく機会があるといいかなと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。検討するということでよろしいですかね。ほかにいかがですか。田中委員、お願いします。

○田中 委員〈三井物産フォレスト株式会社北海道事業本部 第二事業部長兼平取山林事務所長〉

林業技能検定の件についてですが、社員に説明した際に、手元にある資料が少なく詳しく伝えられな

いということがありました。受験の申込期限が6月中ということもありますので、資料4－1のような具体的な内容が載った資料を早めに公開していただけると良いかと思います。あわせて資料4－2の視察メモについても公開していただけると、よりイメージが掴めるかなと思います。また、学科の模擬試験を受けた社員からは、出題範囲が北海道にとどまらず内地のスギ・ヒノキ等に関する問題も出題されたため難しかったと聞いております。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。技能検定のパンフレットを誰が配布するのかわかりませんが、担い手支援センターの方でも周知しますよね。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

そうですね。ただ、技能検定への受験申込みについては、（一社）林業技能向上センターのホームページからということになるかと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

試験の様子等については本日の資料をホームページに公開しますので、当面はそれを使っていただいて構わないかと思います。技能検定の具体的な資料の公開については検討するということになるでしょうか。

○高松 林業振興担当課長

本日の会議資料は検討会終了後すぐにホームページに公表しますので、技能検定の具体的な資料としてはそちらをご活用いただければと思います。

道としましても積極的に技能検定を受験していただきたいと考えておりますので、周知方法につきましては今後も検討していきたいと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。佐々木委員、お願いします。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

先ほど練習会の様子を撮影した動画をホームページやYouTubeで公開するとお伝えしましたが、DVD化し事業体への貸出しも予定しております。

○畑中 課長補佐

いつ頃になりそうですか。

○佐々木 委員〈北海道造林協会 北海道森林整備担い手支援センター 事業管理課長〉

9月に動画を公開しますので、それに合わせて貸出しもできるかと思います。

○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ほかによろしいでしょうか。なければ、本日はこれにて終了いたします。次回は先ほど説明のありましたとおり、事業体の経営力の強化と多様な人材の確保について検討したいと思います。

それではここで進行を事務局にお返しします。

○畑中 課長補佐

皆様本日はお疲れさまでございました。次回の検討会につきましては8月を予定しておりますが、日程は後日調整いたしますので、よろしくお願いします。本日はお忙しい中どうもありがとうございました。