

# 第5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8月28日（木）14：00～16：00

第二水産ビル 4S会議室

## 2 出席者

○委員 早尻委員、高篠委員、田中委員、鈴木委員、久村委員、持田委員、佐々木委員、奥村委員、福井委員、神成委員

○オブザーバー 高木課長補佐（北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課）

○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、相馬課長補佐、中島課長補佐、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. 第4回検討会での意見について

2. 取組の検討について

（1）定着の促進について

（2）労働安全の向上について

3. 経営体质の強化について

（1）特定地域づくり事業協同組合制度について

（2）経営体质の強化について

4. 外国人材の活用について

（1）木材産業における外国人材活用の状況について

（2）外国人材の活用について

5. 林福連携の取組について

（1）農福連携の取組について

（2）林福連携の取組について

6. その他

（1）北森カレッジ検討部会について

（2）今後のスケジュールについて

（3）その他

4. 閉会

## 4 発言記録

### ○渡邊 係長

定刻となりましたので、ただいまから第5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

す。北海道水産林務部林務局林業木材課事業体育成係長の渡邊と申します。前回司会を務めておりました、当課の畠中が出張のため不在としておりますので、代理で進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。それでは初めに、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。林務局長の加納です。検討会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

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、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き、今後の担い手対策を検討することを目的としているものでございます。

委員の皆様には、昨年9月の第1回から今年6月の第4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きてきたところでございます。

本日の第5回目となる検討会では、第4回で議論いただいた「定着の促進」と「労働安全の向上」に向けた取組の方向性案をまとめたものをお示しするとともに、「経営体质の強化」と「外国人材の活用」、「林福連携の取組」の3点について、さらなるご議論をいただきたいと考えています。

また、北森カレッジの入学者確保に向けては、前回事務局より説明差し上げたとおり、実務的な検討を行う作業部会を立ち上げたところであり、現在は、道内の林業事業体からの聴き取りを進めているところなので、議題の最後に状況を報告させていただきます。

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、ご提案を賜りますよう改めてお願いを申し上げます。

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ひいたします。

## ○渡邊 係長

本日は、オブザーバーとして、北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課の高木課長補佐にご出席いただいております。高木課長補佐には、農福連携の取組についてご紹介いただく予定です。

なお、もう一人のオブザーバーとして、北海道労働局職業安定部職業対策課の方に、道内における外国人の就労状況についてお話しいただく予定でしたが、スケジュールの都合によりご出席いただけなくなりましたので、ご了承願います。

本日の会議は公開で行い、議事録については皆様のご了解を得たうえで公表することといたします。なお、林務局長の加納は都合により、ここで退席させていただきます。

続いて、配布資料の確認をいたします。お手元の資料は、まず一番上に会議次第がございます。次に、出席者名簿。続いて、A3用紙を折りたたんだ1枚ものがございます。その後ろに、資料1-1「第4回森林づくりの担い手対策に関する検討会議事概要」。さらに、議題2「取組の検討について」と題した1枚もの。その次に、資料2-1「定着の促進に向けた取組の検討」と題した資料。次に、議題3「経営体质の評価について」と書かれた1枚もの。その後ろに、資料3-1「地域人口の～」と書かれたホチキス留めの資料。さらに、議題4「外国人材の活用について」と題したA4横の1枚もの。続いて、資料4-1「道内製材工場における外国人技能実習生受入状況調査結果概要版」と書かれたホチキス留めの資料。その後、議題5「農福連携の取組について」と記載されたA4横の1枚もの。次に、資料5-1「農福連携の取組について」と記載されたA4横のホチキス留めの資料。最後に、資料6-1「北森カレッジ

検討部会について」と記載されたホチキス留めの資料がございます。以上でございますが、不足等ございませんでしょうか。ご確認ありがとうございます。

それでは、ここからの議事進行は座長にお願いいたします。どうぞよろしくお願ひいたします。

### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

皆さん、こんにちは。座長を務めます早尻です。

それでは、早速議題に入ります。議題1、「第4回検討会での意見等について」事務局から説明をお願いします。

### ○相馬 課長補佐

林業木材課の相馬でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

まず、前回の検討会の議事概要について、資料1-1をご覧ください。

前回の検討会でいただいたご意見としては、「定着の促進・労働条件の改善」については、人材が流出しないよう待遇の改善を図ること、また、そのためには事業体の経営力を向上させる必要があり、経営力の向上を促すべきである、というご意見をいただいております。

次に、「事業の継続・承継」についてですが、人材の定着を図りつつ事業承継を進めるべきであること、また後継者の育成にあたっては、会社経営のスキルを身につけられるように育成する必要がある、とのご意見をいただきました。さらに、異業種の複数の企業が連携して労働力を融通する仕組みについて検討すべき、という意見もいただいております。

裏面にまいりまして、「若手従事者の支援」についてですが、「森の魅力発信し隊」は非常に良い取組であるという評価をいただいております。また、若者の活動として、学校への出前授業を行い、若い人が林業のことを説明する機会を設けるべき、との意見もいただきました。

次に労働安全対策についてですが、基本を逸脱してしまうケースが見受けられるため、基本に立ち返ることの重要性を再認識できるような機会を提供すべき、とのご意見をいただいております。

最後に、「次回検討会に向けて」という点では、外国人材に関する取組について情報提供をお願いしたい、とのご意見をいただいております。

### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

本件について何かご発言等ございますか。それでは次の議題に移ります。

議題2、取組の検討についてです。前回議題とした定着の促進、労働安全の向上について、取組の方向性を事務局で整理しましたので、それぞれ検討していきたいと思います。事務局から説明をお願いします。

### ○相馬 課長補佐

定着の促進に向けた取組の検討について ご説明いたします。

前回は、「労働条件の改善」や「若手林業従事者の支援」といった点について議論いただきました。それを踏まえ、取りまとめに向けた方向性を整理しております。

まず、「労働条件の改善」についてです。前回いただいたご意見としては、給料を上げていくこと、機械化による作業の軽労化を進めていくことが必要である、というものでした。これに基づき、経営が逼迫する事業体に対しては支援が必要ではないか、という方向性で整理しております。

次に、「若手林業従事者の支援」についてです。前回のご意見としては、「森の魅力発信し隊」は良い取組であり、交通費の支援を行うべきであること、また、若い人が子どもたちに出前授業を行う機会が

必要である、というものでした。これに基づき、経営者の理解を得ながら活動に対する支援を行うこと、小中学校への出前講座など地域活動の中で活躍できる場を提供することを方向性として整理しております。

さらに、前回特にご意見はございませんでしたが、伐木技術合同練習会の取組をご紹介しているところであり、この場を活用して交流の機会を創出することも方向性の一つとして整理しております。

### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

この件につきましては、前回かなり時間をかけて皆様からご意見を伺いました。

まず、「従業員の給与を上げていくことが大事である。」というご意見がありました。そのためには、安定した経営体制を整えていく必要がある、というご指摘もいただいております。

もう一つの論点として、事業承継に関する話もございました。

それでは、前回ご意見をいただいた久村委員に、改めてお考えをお聞きしたいと思います。久村委員、いかがでしょうか。

### ○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

前回のお話の中でも申し上げましたが、やはり今後は従業員の給与を上げていかなければならぬと考えております。

ただ、業種ごとに事情があり、単価が設定されていて自然に人件費を上げられる業種もある一方で、林業の素材生産を行っている会社の場合は、木材価格が上がらなければ事業費を上げることができません。そのため、人材育成補助などの支援制度は非常にありがたいものだと思っております。

実際のところ、木材価格は現在ほとんど上がっておらず、その中で事業費だけを引き上げるのはかなり難しいのが現状です。

一方で、造林事業の標準単価は北海道で決められており、毎年見直しが行われているため、徐々に上がってきてる傾向にはあります。今後、他の産業に劣らない水準まで上がっていただければ、人材育成や担い手対策につながるのではないかと、改めて感じております。

### ○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。業種によって、造林と素材生産で分けて考える必要があるということだと思います。造林は公共事業として標準単価が見直され、上がっていく中で対応できる部分もありますが、一方で素材生産についてはまた別の課題がある、という話でしたが、素材生産事業を行っておられる高篠委員、いかがでしょうか。

### ○高篠 委員〈堀川林業株式会社 会長〉

私の会社は素材生産も行っていますが、比率的には今、製品生産や請負の方が多い状況です。その中で、従業員からは「給料を上げないと皆辞めてしまう。」と毎回言われています。

これは素材生産だけでなく造林も同じです。私の会社でも、造林事業は単価の引き上げによって積算上では賃金は上がります。従業員の声としては「急傾斜地で危険な作業をしているのに、建設業と同じ程度かそれ以下の給与では納得できない。技術や危険度を考えると、もっと高く評価されるべきだ。」というものがありますが、それは現実的には厳しい。通常の発注単価や積算のままでは他産業も一律に給料が上がっていくため、追いつきません。そのため、特効薬的に林業従事者に対して特別な予算や手当をつけるなど、別途の支援策が必要だと考えています。そうでなければ、従業員は建設業など他の業種に流れてしまいます。実際、去年から今年だけでも2名ほど他社に引き抜かれています。このような現

実や従業員の声が、適切に伝わることが重要だと考えています。

### ○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した。建設業界に比べて見劣りする状況が続く限りは、人材の流出は続くだろうという話でした。ほかにいかがでしょうか。

### ○持田 委員〈北海道旭川農業高等学校 教諭〉

旭川農業の持田です。資料を事前にいただき、本日も前倒しで拝見させていただきました。

今、高篠委員からもご発言がありましたが、私も高校生やその保護者の目線で似たような意見を聞いたことがあります、その際に答えに詰まってしまった経験がありましたので、発言させていただきます。

死傷者千人率などを見ても林業は他産業に比べて労働災害が多いのは事実です。最近では、求人票を見た高校生や保護者から「危険手当はどの位つくのか。」といった質問を受けることが増えてきました。以前はあまり聞かれなかったことですが、ここ数年特に増えてきたと感じています。「危険な仕事なのに、ほかの産業より給与水準が低いのではないか。」という点がミスマッチとなり、以前のように「入れる企業に進む」という状況から、今では「生徒の側が産業・企業を選ぶ」時代になってしまっています。そのため、私自身も教員として説明に苦慮する場面がありますし、親御さんの理解が得られないために、高校生本人はその企業に入りたいと思っても就職できないケースも見受けられます。

したがって、ここに記載されているような給与や休日・休暇の充実は、保護者の理解を得る上でも非常に重要であり、今の時代に求められているものだと強く感じております。

### ○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。生徒と保護者の方の見る目が厳しくなってきてるというシビアなご意見を頂きました。ほかにいかがでしょうか。

### ○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〉

三井物産フォレストの田中です。少し前の話と重複する部分もありますが、発言させていただきます。

うちの会社では給与体系を見直し、月給制にしました。そのときに、これまで隔週で土曜日は出勤していたのをやめて週休二日制にしました。その際に、これまで日給月給制であったときと比べて不利益にならないよう給与の額は変えずに維持したため、隔週土曜日を休みにした分、実質的に給与は上がっているのですが、額面としてはこれまでと変わってないため、昔から勤務している従業員はありがたいと言ってはくれましたが、あまり手応えはなかったという印象です。おそらく、労働時間を減らすのも良いが、目に見える形で給与の額を上げなければいけないのだろうと思いました。

また、危険手当については、うちでは給与に全て込みとしていますが、これも見せ方の問題なのかなと思います。北森カレッジの合同企業説明会でも各企業の給与内容の書き方が異なるため、生徒さん側がどのように理解すれば良いかという議論が出ました。前回の合同企業説明会では見せ方を統一しようという話もありましたが、まだ実現には至っておりません。もし危険手当を重要視する方が多いのであれば、分かりやすく表示するのも一つの方法だと思いました。うちではチェーンソー使用の有無にかかわらず資格給という形で対応していますが、生徒さんが気になるということであれば、手当という形にするのも良いのかなと思いました。

給与面については、弊社は発注側と受注側の両方の立場があります。発注側としては、最近請負企業の単価が上がっており、受注する請負企業側の立場が強くなっている印象があります。私たちも発注者として可能な範囲で事業費を上げるよう努めています。受注者側としては、親会社である三井物産

からいいただく費用が、事業内容が同じでも金額は上がっていることから、抑えるのは難しい状況です。逆に、事業費が上がったとしても強気に対応できるのは木材の丸太価格が上がる場合です。事業費が増加しても木代金収入も上がれば、最終的な負担は相殺されるため、給与水準への反映も容易になります。ただし、丸太価格の決定は生産側ではなく工場側で行われることが多いため、山側の声が直接反映されにくいという構造的な課題はありますが、単純に、木材価格が上昇すると給料に反映しやすいということは言えると思います。

### ○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。整理すると、3点あったかと思います。

1点目は、月給制と週休二日制を導入された中でも、給料の額面のアップは大事という点。

2点目は、事業体の皆様が様々な待遇面の工夫をされていますが、求職者への見せ方として、業界全体で危険手当などがわかりやすく見えるよう、様式を統一するなどの取組も必要ではないか、というご意見です。こうすることで、求職者も理解しやすくなると思われます。

3点目は、木材価格の上昇を望むという木材業界に関する内容です。私たちの守備範囲を少し超える部分かもしれません、ご意見があったということは今日残しておきたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。

### ○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〉

お疲れ様です。森林労連の神成です。よろしくお願いします。

森林労連の取組についてご報告いたします。先ほども話に出ましたが、林業を取り巻く状況として、労務単価はここ12年間で毎年上がっています。しかし、林業の作業に特化した場合、造林の従事者確保が難しいといって普通作業員の単価でしか積算されないのが現状です。

特殊な機械を使用しない作業は、どうしても普通作業員として扱われるため、林業に特化した労務単価が設定されていません。そのため、私たちは国に対して、林業独自の単価設定、積算にかかる単価設定を求めていますが、現状ではなかなか実現には至っておらず、他の部分では努力しているものの、独自の単価設定がないと人材確保も難しいのが現状です。

私たちとしても、経営が安定しなければ従業員の賃金も上向かないことは承知しています。そのため、政策面での単価引き上げなどの仕組みづくりも必要だと考えています。

以上が森林労連の取組の一つです。

### ○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。高篠委員からもありましたが、建設業よりも労働強度が高いのにも関わらず、公共工事設計労務単価で普通作業員扱いされているという問題点についてのご意見でした。

それでは次に、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も、前回の検討会でいただいたご意見を踏まえ、方向性を整理しております。

前回のご意見としては、基本を逸脱してしまうケースが見受けられること、小規模事業体では研修を受講させにくいこと、とのご指摘がありました。

これらを踏まえ、方向性としては、技能検定を活用した安全管理の基礎の普及促進、各地域で伐木技術合同練習会を開催し、小規模事業体でも地元でリスクリングができる環境を整備すること、と整理し

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した。それではご意見を伺って参ります。

関係性が深いところとして、奥村委員いかがでしょうか。

#### ○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〉

方向性ということで、技能検定や練習会の活用が示されておりますが、これはまさしく今後整理していくべき内容だろうと思っております。

技能検定については、安全管理の基礎を普及・促進するだけでなく、(技能士を)取得された方のステータス向上や、そうした作業員を雇用している事業体の社会的な信用にもつながる部分があると考えます。練習会についても、適切な作業を繰り返し練習する場であるとともに、若手の交流の機会の場にもなると思います。そうした意味を含めて、有意義で必要な取組だと感じております。

前回も話させていただきましたが、昨年11月から今年3月までの5か月間で、8名の方が林業の現場で亡くなられました。そのほとんどがチェーンソーによる伐木作業中の事故です。原因を見ますと、基本中の基本が抜け落ちていて事故につながっているケースが多いです。つまり、一部の優れた人材を育成するという観点だけではなく、業界全体の安全の底上げを図ることが重要だと思っております。

伐木の基本というのは本当にシンプルで、「受け口は45度で」、「追い口は水平に」といったレベルのことです。それを一つ一つ確実に実行できれば、このような重大事故はほとんど防げるはずです。伐倒後の伐根は現場に残りますから、先輩や上司、経営者、さらには発注者も含めて確認し、教科書どおりにツルが残っているかをチェックする。そうした積み重ねが、作業者の意識を変えていくのだと思います。

また、単に「角度は45度」、「追い口は2／3」と数字ばかり言っても意味がなく、なぜそうすると安全に木を倒せるのか、その理屈も含めて伝えることが大切です。そういう動機づけも含めて取り組んでいく必要があると考えます。

林災防としても、セミナーや安全大会などの機会を活用して、災害事例を紹介し、「どのような状況で」「何ができていなかったために」「どんな結果になったのか」を広く伝えていく。こうした取組を通じて、意識づけの面からアプローチしていくことも大切に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。業界全体の底上げが必要という話でした。

ほかにいかがかでしょうか。

#### ○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〉

私も今のお話を伺っていて、各事業体などで講習を行うのは非常に有意義だと思っております。

ちょうど苫小牧地区で、伐木技術の合同練習会、講習会を開催いただいたときがありまして、その際、私のところの職員は正式な参加者ではなく聴講という形で参加しました。今日、その報告書を読んだのですが、イワクラさんや長尾工業さんの作業員の方々が講習を受けていて、ベテランも若手もおりました。

その中で指摘されていたのが、チェーンソーの持ち方です。ベテランの7割くらいが、親指がハンドルに掛かっていない持ち方になっており、そうするとキックバックで跳ねた時に力が入らないので危ない、という話がありました。私もなるほどと思ったところです。

こうした場に出て練習するというのは、なかなか勇気の要ることだと思います。実際、うちの会社でも案内をいただいたときに現場の者を連れて行こうかと思ったのですが、タイミングが合わず参加できませんでしたが、仮に自分が行く立場だったら、技術に自信がないので正直気が引ける、ちょっとしり込みしてしまうだろうな、とも思いました。

ですから、そういうしり込みしてしまう人に対しては、講習の講師の方が各会社に出向いてくださり、「ここが危ない。」、「ここはこう直した方が良い。」といった指導をしていただけすると良いのではないかと思います。そうすれば表に見えにくい部分も改善され、講習を通じて基本動作の反復や安全意識の向上につながるのではないかと感じます。

こうした取組は、振興局や森林管理署などの単位でも良いと思いますが、講師を派遣していただける仕組みがあればありがたいです。改まって講習会を開くと「参加のハードルが高い」と感じる人もいるでしょうから、そういう面も考慮して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>

講習会の開催については、参加すること自体のハードルが高いと感じる人もいるということですね。貴重なご意見ありがとうございました。

この議題につきましては、頂戴した意見も踏まえて、最終取りまとめに向けて整理を行っていきたいと思います。

それでは次の議題に移ります。議題3、経営体質の強化についてです。この議題については、先ほど検討した労働条件の改善と重複する部分もあるかと存じます。ただ、労働条件の改善のためには必要な事柄ですので改めて検討して参りたいと思います。また、前回の会議で鈴木委員から、異業種間で労働力の融通をしてはどうかという意見がございましたが、この件に関連して、特定地域づくり事業協同組合制度について、事務局から説明お願いします。

### ○相馬 課長補佐

前回、鈴木委員から異業種間での労働力の融通というご意見がありまして、それを受けまして座長から、地域づくり事業協同組合制度の活用についても検討すべき段階に来ているのかもしれない、情報の提供ということでお話をありましたので、この制度についてご紹介いたします。資料3-1をご覧ください。

この制度は総務省と厚生労働省の事業ですが、農山漁村では年間を通じた仕事が少ないとから、その地域全体の仕事を組み合わせることで、通年の仕事を確保しましょうといった趣旨によるものです。具体的な制度の概要ですが、事業者の方が集まって協同組合を設立して、この協同組合が職員として人を雇用して、その雇用した人、マルチワーカー、半農半Xという言い方をしますけれども、その人を派遣労働者として、協同組合の組合員である事業者に人材派遣をするという仕組みでございまして、その組合の運営費の1/2が市町村から補助されるということになっています。さらに市町村の補助の原資も3/4が国からの交付金や特別交付税で措置されるという制度になってございます。この制度を活用することで、年間を通じた仕事を創出して安定的な雇用環境、一定の給与水準を確保、などの利点があるとされております。

留意点ですが、労働者派遣法では、建設業界への派遣はできないこととされておりまして、これは下請けや孫請などが錯綜する建設現場では、指揮命令系統が乱れた場合、事故につながりやすいこと、そして実際に事故が発生した場合に責任の所在が曖昧になりがちということですとか、建設労働者の雇用が不安定になることを防ぐといったことを目的に、建設業の派遣は禁止されているのですが、林業のうち、地ごしらえと植栽業務は建設業務に含まれるとされているため、この制度でも派遣の対象とする

ことはできないとされております。

北海道での認定状況ですが、現在7つの協同組合が認定されています。このほかに、今、3つが認定に向けて準備中と聞いております。この中でも中頓別町では、森林組合の下刈り作業などの業務もあるということです。中頓別町ではほかに老人ホームや道路維持、飲食店、そうした業務もあると聞いております。

全国的な例ですと、鳥取県の智頭町というところでは、林業を中心とした事業協同組合というのを行っているところがありまして、林業に携わる人が協同組合に雇用されているという形になっておりますけれども、これはどちらかといいますと特殊な例で、多くの場合は農業と観光など、その地場の様々な業種を組み合わせて行っているという状況にございます。

そういったこともありますので、実際にこれを実施しようとする場合は、地域全体を巻き込んでの取組ということになりますし、様々な業種を取りまとめるところから、商工会を中心となっていましたり、それから先ほどもご説明しましたが市町村からの補助が出るということで、市町村で予算化しなければならないので、地元の役場・市役所との連携が欠かせなかったりすることになります。実際には事務局機能も地元の役場で持っている例も結構あるようとして、なかなか林業が音頭を取ってというのはハードルが高いのかもしれませんけれども、山村振興のためには有効な制度ということで農林水産省でもこの制度を推進することとしておりますので、実施にあたっていろいろと課題はあると思いますけれども、そういった課題を検証しながら、活用を進めていけたらと考えているところでございます。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ご説明ありがとうございました。ただいまの制度の説明及び活用の状況について、質問等ございますか。

#### ○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役 企画・開発部長〉

質問ですが、あくまでもこれは協同組合を作らないといけなくて、例えば一般社団法人とかNPOみたいなものは対象にならないのかというところと、やはり始めるところがどこがというのが、非常に重要なところだと思うので、例えばどこかの町の実例として、役場が音頭を取って始めたとか、商工会が音頭を取って始めたとか、もう1企業では多分難しいと思うので、そういうのが分かれば教えて欲しいなと思いました。

この制度はすごく良い制度だと思いまして、今、全道にも地域おこし協力隊という人たちが、首都圏からかなり来ていたりして、やはり自分のやりたいこともあるけれど、それだけで、その町で「食べてていく」のは難しいという人たちがかなりいるので、こういう制度を活用して、そういうところに地域おこしの人が入ってもらって、今日はこんな仕事、明日はこんな仕事みたいな形で、自分のやりたいことをやりつつ、その町で生活していく、良い取組だとすごく感じました。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

ただいまの質問について、事務局から回答をお願いできますか。

#### ○相馬 課長補佐

社団法人などでは可能かというお話ですけれども、これは制度上、事業協同組合とされておりまして、そして事業協同組合を所管している都道府県中小企業団体中央会というところがございまして、こちらの方でもこの制度を推奨しておりますので、実際に実施してみようというときには、かなりサポートしていただけると聞いております。

また、他の市町村で実際にこの事業協同組合を作った例ですけれども、役場主導で地域を巻き込む場合と、地域主導で役場を巻き込む場合、どちらが多いということではなく、それぞれの事情に応じて様々な事例があるようですが、いずれにしても、最終的には地域全体で進めるという形になるものと思っております。

#### ○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役 企画・開発部長〉

ありがとうございます。早速、森町に帰って役場の人に話したいなと思います。

さらにアイデアではありませんが、もう一つ人材を集めるということで思ったことがあるのですが、今、結構スポットワークとかいう、タイミーとかそういうので、インターネットで手早くその日の仕事を探して、2時間とか3時間とか働く制度というのがあると思うが、多分危険ということで林業・林産業は省かれて、そういうのには登録できないようになっているのですが、今、農協では農協専用のスポットワークみたいなものを行っていて、農家の集まりで、農家さんのところにちょっとした空き時間で仕事に行くみたいなことをしているというのを聞いたことがあるので、誰がやるのかという話になってしまいますが、林業・林産業の専用のスポットワークみたいなものを作って、そこに登録した人は、今日どこの伐採現場でとか、あまり危険なことは無理だと思うので、径級を検知したり、それを書いたりとか、そういう形の仕事になってしまふかもしれないけど、そういった仕事とか、製材工場で仕分け作業するとか、そういうような専用のスポットワークアプリかサイトのようなものができたら良いな、そういうのもどうだろうと思いました。

#### ○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した。現代にマッチした形でそういう人が集まつてもらうような仕組みを作ることになるかと思います。もしかしたら、森林組合全体が主体となったり、あるいは支援センターだったりと、いろいろな形があるのかもしれません。

特定地域づくり事業共同組合制度についてはこれでよろしいでしょうか。林業だけではなく、市町村役場の理解と協力を得られないと進めることはできない制度ですので、なかなか実行に移すのはハードルが高いかもしれませんけれども、効果的な取組になりうると思いますので、課題の検証を今後も進めていければと考えております。

それでは検討の方に移ります。事務局からお願いします。

#### ○相馬 課長補佐

それでは経営体質の強化について、論点整理表でご説明します。

林業事業体の経営体質の強化につきましては、労働法の基本計画に基づきまして、経営力強化セミナーの開催ですか、森林の玄人（もりのプロ）による情報提供、それからスマート林業の推進などといった取り組みを行っているところでございます。課題といたしましては、若干先ほどの労働条件の改善とも重なる部分もございますけれども、道内の林業事業体の75%が従業者数10人未満の小規模事業体で、経営基盤が脆弱であり、経営の安定が必要、という点が挙げられております。

そこで論点といたしまして、人材の育成や、事業規模の拡大などにより、収益を向上させる体制づくりが必要なのではないか。それと、今お話をありました、異業種間の連携といったものが必要なのではないかというところを論点としてお示しをいたしましたので、この点についてご意見をお伺いでき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〉

ありがとうございました。経営体質の強化は、まさに先ほどの話と重なる部分がありますけれども、企業として経営していくためには、当然必要なことです。また、様々な手法が考えられるところですが、今回、収益を向上させる体制づくりということで、論点を示してもらいました。この点について、ご意見を伺えればと思います。

経営者の視点を持った人材の育成とか、これは前回、久村委員のご発言にあったかと思いますが、そういう人づくりというのも大事なのではないか、という話でした。皆様いかがでしょうか。

#### ○久村 委員<北空知森林組合 参事>

前回もこのようなお話をさせてもらいましたけれども、経営的な視点というのはすごく大事だなということは改めて思っています。同じ会社を作る、同じ団体を運営していく上でも、やり方一つで、全然会社の経営というのは大きく変わってしまい、単純に仕事だけこなしてれば良いということでもなくなってくる部分がありますので、経営感覚は本当、非常に大切だと改めて思っているところです。

そこで、もともと学校でそういう勉強をしてきている方はともかく、(商業科ではない)普通の学校を出て、経営を勉強する機会のなかった人が、会社の経営に携わるとなかなか難しい部分もあると思いますから、改めてそういう研修ですとか、経営者から話を聞ける、良いやり方を教えてもらえるとか、そういうものがあると、自分が会社を経営する、あるいは自分が管理職になったときに、役に立つようなものが聞けるような場所がいただければ、本当にありがたい。それによって会社(の収益)にプラスが出て、給料を高くするとか、そういうところにも向かっていけるのかなと思いますので、まず、規模拡大ではないですが、安定をさせるのが一番と思っていまして、そういう協力を引き続きお願いしたいなと思っています。

#### ○早尻 委員<北海学園大学経済学部 教授>

久村委員が想定している、経営感覚を持った人というのは、現場の人も含めてということですか。

#### ○久村 委員<北空知森林組合 参事>

できれば現場の人も持っていていただいと良いと思います。実際の会社の中でも、まず数字を見られないといけないということと、安全対策ができないといけないというのは、全て経営に関係することになると思いますし、現場で働いている人も次の幹部になってきたりすることもあるので、全く知らないでも良いということにはならないですから、順々にキャリアを積んでいった上で、勉強していくいただければ、内部強化ができるのではないかと考えています。

#### ○早尻 委員<北海学園大学経済学部 教授>

現場の人も、内部の職員も含めて、それぞれが経営感覚を持った人になっていく必要があるということですが、そのための研修なり、これは北森カレッジも関わってくる話になってくるかと思いますが、ほか事業体の皆さんいかがでしょうか。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>

今の話に関連して、うちの会社で行っている取組ご紹介したいなと思います。うちの会社では、もう10年前ぐらいから、ミドルマネジメント研修というのを月1回実施しております、次期管理職を目指す従業員を集めて、中小企業診断士の方に来ていただいて、月1回勉強会を行っています。その参加者は、上司が推薦する人と、あとは若くても、参加したいという人がいれば希望者で、就業時間の後の夜に実施しています。

本当に内容はいろいろなことですが、例えば、人材育成の方法とか、決算書の見方とか、あとはコスト意識を高めるとか、けがや事故を減らすとか、そういうことを毎月コツコツと勉強しています。最初はあまりどうか（効果はあるのか）と思っていましたが、10年たった今は、結構、幹部になってきている人間も現れましたし、それが更に下の方に伝わって、現場の意識も結構高まっているというところがあるので、すごく意味のある取組だと感じています。

うちは結構、従業員がいるので、そういうことができるのですが、小さな事業体ですと、そういうことがやはり難しいと思うので、そういった勉強会みたいなものを、人集めてもし行うと、結構効果がある。でも時間はかかります。時間はかかるのですが、結構効果がある、と思っていますので、そういう取組をしていただいても良いのかなと思いました。

### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

こういう、林業・木材産業に限定せず、基礎的・一般的な経営知識を身に付けていく研修というのは、今の制度では用意されているのでしょうか。

### ○高松 林業振興担当課長

今、道では、経営力向上セミナーという、経営者を対象にしたセミナーを行っていて、その都度その都度、テーマを設定して、今年度は事業承継をテーマにしようと思っているのですけど、今、大変すごく貴重なご意見をいただきましたので、そういった経営を学べるような研修というものも、今後検討していくかなければいけないと考えております。

### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

これは、人材育成ということで、またいろいろなところで話題になるかと思います。

それでは次の議題に移ります。議題4、外国人材の活用についてです。この議題については第2回で一度整理しましたが、その後の情勢変化を踏まえて、最終報告に向けて改めて確認するものです。

検討に先立ちまして、前回の検討会で、これも鈴木委員からご要望がありました、道木連におけるインドネシアでの取組について、道内の製材工場における外国人技能実習生の受入状況と併せて、事務局から説明していただきます。

その上で、改めて方向性について確認したいと思います。それでは事務局から説明をお願いします。

### ○中島 課長補佐

林業木材課で木材産業を担当しております中島です。どうぞよろしくお願いいたします。

外国人材の活用ということで、道内の製材工場における外国人材の受入状況ですが、定期的な調査はこれまで行っておりませんでしたが、令和6年2月に、製材工場を対象として一度調査を行いました。私どもが実施している製材工場の動態調査の対象である129工場に対して調査を行い、109工場から回答がありました。令和5年度までの外国人材の受入状況として、道内11工場で外国人技能実習生を受け入れた実績がありました。令和5年度時点ですと、10工場で、合計38人の技能実習生の受入れがございました。

資料4-1の6をご覧ください。今後、実習生を受け入れたいかという質問に対し、赤色でお示ししたところが「積極的に受け入れたい」または「手続きが分かれば受け入れたい」という回答があったところ、青色でお示ししたところが、そもそも人が足りているとからいう理由も含めた「受け入れたくない」と答えられたところ、緑色でお示ししたところが「わからない」と答えられたところで、まだ外国人を受け入れる可能性があるところが2/3ぐらいあるという結果になってございます。

道木連さんの外国人材に関する取組の経緯等についての情報提供ということでしたが、その前段として、まず、道内の工場での受入状況についてご説明いたしました。

道木連さんでは今年、技能実習ではなく特定技能で、インドネシアの方の面談を取り仕切って、道内の工場に紹介というかご案内をして、資料4-1の「道木連情報」にありますが、この資料よりさらに新しい情報として聞いている話では、今現在、既に18名の方が道内の工場で働くという内定をいただいているそうで、先ほど話した技能実習生も引き続き各工場で働いているところもありますし、特定技能で新たに雇用したいという工場もあるということで、正確な数字は分かりませんが、合計すると数十名の方が、道内で今年も働いていますし、来年度以降も働く予定になってございます。

もともとの経緯として、道木連さんからお聞きしたところによると、なぜそういったことをしようとしたかというと、道内の工場でやはり働き手が足りなくなっているというお話を聞いている中で、外国人材をあっせんする団体の方から全木連さんにお話があったそうで、全木連さんの方から、各県連にお話をしたところ、他県ではそれほど積極的に手を擧げるところがなかった中で、道木連としては、他の県に取られる前に、まず北海道で積極的に採用して、囲い込みといいますか、そういうことをしようと考えられて、積極的に面接を仕掛けたという経緯で始まったと聞いてございます。

#### ○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、ご質問はございますか。外国人材の話題については、昨年度以来となりますので、制度等、理解が難しいところもあるかもしれません、いかがでしょうか。

#### ○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役 企画・開発部長〉

この件についても要望に応えてご説明いただきありがとうございます。

うちの会社でもこのインドネシアの技能実習、特定技能について16名ぐらいの方とWebで面談を行いました、最初3名で希望を出して、2名という形で決めさせていただきました。特定技能の方々はとても優秀でして、日本語もかなり話せて、ほとんど話せないという人はいなかったので、意思疎通はとれました。その面談を経て、内定を決めて、これからその方が、特定技能の試験に向けて勉強するということです。内定をもらわないうちに勉強しても、受かっても行くところがないということにならないように、今回、先に内定を出すという方法で行いました。人によってはやはり、林産業はやめて違う業種に行きますという方もいたようですので、各県に向けて囲い込むだけではなく、この業界に囲い込むということが大事だったと思います。

今後、このインドネシアとのつながりを、できれば林業の方でも展開していけたら良いと思いますので、道木連なのか、全木連、道森連さんになるのか分かりませんが、そういうところで林業の方に、このインドネシアとの取組を広げていってもらえたなら良いのではないかというふうに感じます。ご説明ありがとうございました。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

林業界に先んじて、木材産業界の方が動いているという、貴重な情報を得られましたので、またこれも検討材料にして参りたいと思います。続きまして事務局から、この議題についての説明をお願いいたします。

#### ○相馬 課長補佐

それでは再び論点整理表をご覧ください。外国人材の活用につきましては座長からもお話をございましたとおり、他県や他業種の状況を分析しながら事例の情報提供を行うとともに、育成手法を検討する

といった内容で一度整理したところで、国に対しても新たな制度に対する要望などを行っているところですが、第2回のときはまだ制度の詳細が不明であったということもありまして、ここには記載してございませんが外国人を対象に技能検定の受検を促進するといったことで整理したところでございますけれども、その後次第に制度の内容が明らかになってきて、資料4-2をご覧いただきたいのですが、これは技能実習の話ですが、技能実習においては技能検定の合格を目標としなければならないということになりますと、技能実習を良好に終了することとはつまり技能検定に合格することだという制度になったところです。

次のページですが、技能実習を受け入れる側につきましても、実習生を指導する者は技能検定に合格した人でなければならないとされたところでございます。最初のうちは、まだ技能検定を受験される方が少ないので、経過措置がございますけれども、いずれ技能検定に合格した技能士でなければ指導できないこととされる予定です。これは技能実習の話ですが、今後新設される育成就労制度においても、技能実習を踏襲すると林野庁が説明していましたので、同じ取り扱いになる可能性が考えられます。そのような状況におきまして、今後、外国人材を受け入れる企業が、どのように育成していくかということが課題になっていくものと思われます。

資料4-3は日本人を対象とした研修体系で、国の「緑の雇用」事業ですとか、道の林業担い手研修事業、こうしたものを組み合わせながら育成を進めているところでございまして、このほかに北森カレッジというルートもございますけれども、外国人につきましても、こうした研修を利用しながら育成することになるのか。特にアンケートなどでも、危険な作業であってコミュニケーションに不安があるというご意見がありましたので、安全に作業してもらうにはどのようにして育成すればよいのかということにつきまして、ご意見を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>

ありがとうございました。ただいまの説明にありましたとおり、第2回で整理したときに比べて情勢が変化しております。外国人材を受け入れた場合、どのように育成していくべきかという点について、ご意見を伺いたいと思います。いかがでしょうか。

まだ現実味はないという感じかもしれません、制度のほうは少しずつ動き出しておりますので、受け入れる可能性があるかどうかを含めて、これも事業者の方からご意見等伺えればと思います。

### ○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>

もう林業でも、受け入れができるということで、確かに民有林新聞だったと思いますが、道内の北村林業さんが外国人材を採用したという記事を読みました。北村社長に話を伺ったわけではありませんので実際どういう感じなのかは分かりませんが。言葉の問題というところは、語学を勉強された方が来るので大丈夫だよという話がありましたので、大分話せるでしょうね。

あと技術面ですが、日本の方が受けるような研修、伐木の特別教育などを通っていれば大丈夫かな、言葉のところができれば良いのかなとは思いました。これは、技能実習の1級とか2級を取った人が会社にいれば良いということになるのですかね。私もまだ中身がよく理解できておりませんが。

### ○高松 林業振興担当課長

受入側も技能検定という説明をいたしましたが、業界団体からも林業は非常に危険な作業なのでというご意見がありまして、受入側に1級または2級技能士を配置するというのは、外国人材の保護を図るための上乗せ要件として制度が作られています。育成就労につきましてもやはり林業は危険なので上乗せ要件は必要だろうということで、おそらく同じような要件が課されるものと思っております。先ほど

経過措置と申し上げましたけれども、令和8年度限り（※）でございまして、令和8年度に限っては、フォレストリーダー、もしくは林業の職務経験7年以上という人が指導員に着けば外国人材を受け入れられることとされています。

今回この件を議題としているのは、今お話しした、危険な作業である中で、しっかりと外国人材を保護していくということに加えて、皆様が不安に思っているところをいかに解消していくか。外国人材に実際に働いてもらったときに、どういった育成手法があるのだろうということで、北森カレッジで育成するべきというようなお話しも聞いている一方で、インドネシアの方々の話を聞きますと、やはり日本にはお金を稼ぎに来たいというお話しがございますので、そういった場合には、なかには学校に行く方もいるかもしれません、やはり働きながらの育成というのも必要ではないかというようなご意見もございますので、どういった形で、外国人材の育成を我々は進めていったら良いのかということもございまして、今回テーマに挙げさせていただいております。

（※本会議の後、林野庁は経過措置を令和10年度末まで延長する意向であることが明らかとなった。）

### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

先ほど木材産業界の事例として、アンケート調査の結果を紹介していただきましたけれども、林業界は木材産業界に比べてさらに事業体の規模が小さいというか、雇用人数10人未満が75%という具体的な数字が出ていましたが、そういう小さな事業体こそが人手不足で困っています。そういう事業者が、外国人材を受け入れる用意とか覚悟があるのかというのが、まだ分からぬところかなと思います。なかなかこういう状況で議論するのは難しいとは思いますが、森林組合の請負事業体での受け入れの可能性について、久村委員、いかがでしょうか。

### ○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

先ほど鈴木委員もWebで面談したら、日本語が大分話せる方が多いということで、この前、道木連の副会長と話した際にも、この情報についていろいろお話しいただきまして、もう大分現実味のあるところまできたんだなという感じは受けっていましたが、このアンケートにもあるとおり、言葉だけではなく、人種が違うということによって風習の違いだとか、まず、受け入れる方としては住む場所だとかその地区に馴染めるかどうかとか、そういうところまで考えないと。ただ単純に仕事だけ教えたり、その言葉で教えるマニュアルを作ったりすることはできると思いますが、実際その地区に住んで、となったときに、その地区の人たちが本当に受け入れてくれるかということが一番心配です。

林業としてはそういう人材が本当に欲しくて、今、本当に日本人で揃えるのは大変になってきています。請負事業者の社長とは、これからは外国人材も考えないとだめだよ、という話をすることもありますけれども、実際、やはり声として出るのは、言葉の壁というものと、住むところなど、こちら側の体制の整備ができないというところが、まず問題として出てきます。こうしたことがきちんと整えば、受け入れる体制もでき上がって、受け入れても大丈夫だというような形になると思うのですが、今の零細企業の状態で受け入れるのは難しいところかなと思います。

### ○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。コミュニティがどう受けとめてくれるかということもありますし、従業員を毎年採用しているわけでもない小さな林業事業体において、できれば複数人、こういう外国人材の方を採用するときには複数人ということがおそらくポイントになってくると思うのですけれども、その体力があるのかどうか。特に雇用人数が10人未満の事業体にとっては非常にハードルが高いですね。

先の木材産業界に対するアンケート調査の結果を見ていると、つきっきりで面倒を見ないといけない

のが大変だという意見もございますので、おそらく業界としてこのあたりをどう取り扱っていくのかということが大切なのかなと、お話を聞いて思いました。

ほかにいかがでしょうか。担い手支援センターの方で何か動きはございますか。

#### ○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〉

外国人の技能検定につきましては、北海道では、9月の6日と7日に実施します。

先ほどもお話がありましたが、外国人を雇うときに技能実習指導員というのをその会社に置かなくてはならないこととされていて、今は経過措置があるので令和8年度まではよろしいのですけれども、それ以降は日本人の技能検定に合格した人がいないと雇うことができないという形になりますので、外国人を雇うことも大事なことですが、そのためには自分の会社の中に、日本人の技能検定の合格者も必要ですが、その両方を踏まえて考えていただけたらなと思っています。

#### ○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。

確認ですが、9月6日、7日に技能検定の試験があり、これは道内の試験会場で、外国人の方が受けるということですか。

#### ○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〉

会場は北森カレッジさんをお借りして行いますが、うちは事務委託を受けているだけで、主催としては林業技能向上センターさんが行います。

この技能実習生向けの技能検定の基礎級に（技能実習1号の）1年の間に合格しますと、（技能実習2号の2年間と合わせて）3年間就労することができます。3年間で良好に実習を終了すると、（特定技能に移行して）もうプラス5年間就労することができるので、計8年間、在留することができる形になります。でもまた、その先の、ずっと在留資格のある特定技能2号には、まだ林業については制度化されてないので、将来的には制度化されるという形にはなっていますが、それがいつになるかというの、まだはっきりしておりません。

ということで、技能実習で来られた方は1年目のときに合格して、その後良好に実習を終了すれば8年間、もともと在留資格があって（日本において）、技能測定試験に合格して特定技能1号を取得する方は、5年間は日本で林業に就労することが可能という形になっています。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

技能検定の基礎級を受けられる方は、この日を目がけて入国するのですか。それとも今、違う分野で働いている人ですか。

#### ○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〉

もう日本に来て林業の技能実習で働いている人です。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

もう既にそれだけの人数がいるということですか。

#### ○高松 林業振興担当課長

おそらく道外です。技能実習生というのはそもそも資格が要りません。今の技能実習1号というのは

1年しかいられないのですが、その方々が、この技能検定基礎級を受けて合格すると2号に移行できるので、トータルで3年になります。そのため、そういった技能検定基礎級という試験を、今の技能実習生の方が受けています。

その翌日に開催される技能測定試験は、特定技能の試験でして、これは在留資格のある方が受けられるという形になっていまして、必ずしも技能実習生とは限らないということです。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

合格率は分かりませんが、もしこれに合格する人が結構いれば、一気に増える可能性があるということですか。道内に残るかどうか、来るかどうかは分からないです。

#### ○高松 林業振興担当課長

今まで1年で帰国された人たちが3年いられるようになるという形になります。おそらく、道内ではないと思われます。

北海道での林業の技能実習は、今年度が初めてです。また、就職してから6か月経たないとこの技能検定試験は受けられません。

#### ○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〉

(外国人向けの試験は)全国3か所で行われる予定で、愛媛県では来年の2月4日から行われますが、道内の外国人の方はおそらく愛媛県に行って受検するという話を聞いております。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

この技能検定は全都道府県で行われるわけではないため、北海道に集中しているということですね。

#### ○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〉

外国人向けは、北海道と奈良県と愛媛県の3か所しか、今年は行われません。日本人向けの技能検定試験は全国9会場で行われます。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

状況がわかりました。ありがとうございました。ほかにこの外国人材に関する話題についていかがでしょうか。まだ注視しなければいけないという感じかなと思います。よろしいでしょうか。それでは大きな議題では最後になりますが、外国人材に引き続き、多様な人材の確保ということで、議題の6、林福連携の取組についてです。この議題についても、昨年度の第1回で簡単に触れておりましたが、今回、オブザーバーとしてご参加いただいている北海道保健福祉部障がい者保健福祉課の高木様から農福連携の取組についてご説明いただき、改めて林業における福祉との連携について検討したいと思います。高木様よろしくお願ひします。

#### ○高木 課長補佐〈北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課〉

保健福祉部障がい者保健福祉課の高木と申します。よろしくお願ひいたします。私からは、林福連携推進の参考としていただけるよう、農福連携の取組について説明いたします。

資料5-1をご覧ください。表紙をめくっていただき、まず「農福連携とは」ということについて説明いたします。農業と福祉が連携し、障がい者の農業分野での活躍を通じて、農業経営の発展とともに、障がい者の自信や生きがいを創出し、社会参画を実現する取組です。

農業サイドには労働力の確保や経営の発展といった課題があり、一方で福祉サイドでも、障がい者の働く場の確保や工賃の引き上げといった課題があります。農福連携は双方の課題を補い合う取組として行っております。

続いて、農福連携に取り組むメリットについてご説明いたします。記載のとおり、農業サイドにおいては人材の確保や経営の成長、福祉サイドにおいては工賃の向上や一般就労に向けた訓練といった点が挙げられております。

農福連携の取組の主体数についてご説明いたします。令和5年度は徐々にではありますが増加している状況となっております。福祉事業所には、就労継続支援A型、B型の2種類あります。A型事業所は、障がいがあり一般企業での就労が難しい方を雇用し就労訓練を行う場です。B型事業所は、同様に企業での就労が難しく、雇用も困難な方を対象に、作業を通じて就労能力の向上を目指す場であり、より障がいの程度が重い方が利用する事業所となっております。

農福連携の取組の形態についてご説明いたします。最も多いのが一番上の「連携型」です。これは農業者と福祉事業者が農作業に関する請負契約を結ぶパターンです。基本的に福祉事業所は事業所内での就労が原則ですが、「施設外就労」として農場での就労も一部認められており、その制度を活用して農作業を行う形態です。また、「福祉完結型」として、事業所自らが農業を行うパターンもあります。さらに、

「直接雇用型」として、農業者が障がい者を直接雇用する形態もあります。雇用はハローワークを通じて雇用する場合や、特別支援学校の卒業生を雇用する場合などがございます。加えて、「グループ内連携型」として、福祉事業者が自ら農業法人を設立する場合や、その逆に農業法人が福祉事業所を設立する場合もあります。

次のページでは「連携型」の例についてお示ししております。B型事業所の利用者が、事業所職員の送迎で「施設外就労」として農場へ赴きます。農業者は職員に作業内容を説明し、障がいの方への指示は職員が行います。資料の一番下にもありますとおり、「連携型」の場合には、農業者が障がいの方に直接作業指示を出すことはありません。

各（総合）振興局の農務課には福祉事業者や農業者が農福連携を実施したいという場合に対応するため、農福連携相談窓口を設置し、取組事例の紹介や福祉事業所と農業者のマッチングのサポートを行っております。また、農業者に対して農福連携に関する技術的な助言を行う派遣事業も実施しており、その窓口でもあります。

次のページは、今話しました派遣事業についての説明となっております。障がい者を受け入れるにあたり、農業者側で準備が必要な部分も多いため、初期段階からアドバイスを受けながら受入れを進めることができるよう、農務課で実施している事業です。

また、農政部において農福連携技術支援者の育成研修を実施しております。令和7年度は、旭川市において定員20名でeラーニング及び実地研修を通じて育成研修を実施する予定です。

一方で、農福連携の認知度がまだまだ低いことから、様々な媒体を通じて認知度の向上に努めています。その一環として、農福連携を通じて収穫した野菜等を販売する「ノウフクマルシェ」というイベントを開催しております。今年度、函館市はすでに終了していますが、9月・10月に旭川市及び帯広市での開催を予定しており、会場内には農福連携に関するアドバイスを行うブースも設置しています。函館市で開催した「ノウフクマルシェ」では、道南の事業所に参加していただきました。

農福連携の取組についての説明は以上となります。

## ○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した。ただいまのご説明について、ご質問等ございますか。

初めて聞く話かもしれません、このような動きがあるということを共有できたかと思います。

私から1点お伺いしたいのですが、しいたけのハウス栽培で障がい者の方が就労している事例を耳にすることがあります。これは農福連携の枠組みの中で支援されているものでしょうか。きのこ栽培は、農業と林業のはざまのような部分かもしれません、もしご存じであれば教えていただけますか。

#### ○高木 課長補佐〈北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課〉

実際、B型事業所できのこ栽培を行っているところは多くあります。きのこ栽培が林業に該当するのかどうかについては、正直なところ私どもも明確ではありませんが、林業の事業者が主体となって行う形での取組事例はあまり多くないと思います。また、きのこ栽培以外にも、薪の販売や炭の製造・販売を行っている事業所もあると聞いております。

#### ○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。実態はともかく、統計上きのこは林産物に分類されているため、お伺いいたしました。実態として、私たちの近い分野で様々な動きがあるということですね。

それでは特にご質問等なければ、本題に戻ります。論点整理表に基づいて事務局から説明をお願いします。

#### ○相馬 課長補佐

それでは論点整理表をご覧ください。林業・木材産業においては、障がい者の方が製材工場に就職した例もあるものの、多くは事業所内で作業が可能なきのこ栽培やアクセサリーのような木工製品の製作であり、現場での作業は、付き添いや作業時間の制約、作業の危険性からあまり進んでいないのが実情です。

ここで資料5-2をご覧ください。国と道の方針を記載しております。上段2つが【国の取組】として、林野庁の「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」と農林水産省の「農福連携等推進ビジョン」、その下に【道の取組】として、「北海道林業労働力確保促進基本方針」を、それぞれ一部抜粋して載せております。ご覧のとおり、道の方針では、林福連携については簡単に触れる程度に留まっております。

さらに下段の【地域における取組】としましては、胆振地域林業担い手確保推進協議会において、伊達高等養護学校の見学会を毎年実施しており、実際に製材工場への就業につながった例もあります。また、胆振以外でも、障がい者の方が製材工場に勤務している例があると聞いております。いずれの場合も、他の従業員と同じ作業に従事していますが、障害の程度にもよりますので、製材工場であれば働くと一概にいえるものではないと考えております。

しかしながら、国の基本方針やビジョンにもあるとおり、障害特性に応じた適切な取組を推進し、事業体が求める人材と就労を希望する障がい者とのマッチングを図ることができれば、林福連携の取組も進めていくことが可能であると考え、論点として記載しております。

#### ○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。障がい者雇用につきましては、木材産業で積み重ねてきた実績があり、また、苗木生産は比較的危険度が少ないといった話もあります。農福連携も含め、今までの話を踏まえて、林福連携について何かご意見等ございますか。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〉

はい。弊社では現在、障がいのある方が3名働いておりまして、伊達高等養護学校からも入社してくれています。3名とも障害の程度はそれほど重くなく、通常の製材工場で選別や個数を数えるというよ

うな作業をもらっています。1名はプレカットの方で、機械を操作し自動加工するという作業にも従事しています。長時間継続して何万枚もの板を数える、選別して積むというような一般的には大変な作業をむしろ得意としている方もおり、そういう特性を活かして働いてもらっていると思います。

また、最近知り合いのB型事業所からもお話をいただき、障がい者の方の受入を始めたところです。それの方の障がいの程度や労働時間の制限があるため、いきなり工場で作業することは難しいということで、まずはお試しとして工場の草刈りをお願いしました。事業所の利用者2名、付き添いの職員1名の計3名に作業していただきましたが、皆さん真面目に取り組んでくださり、こういった派遣の形態はありかなと感じました。ただ、事業所側としては将来的には就職につなげたいというお話をしたので、今後何回かお試しという形でやっていこうという流れになっているところです。

B型事業所の代表の方のお話によると、農業などは季節によってはなかなか仕事がない時期もあり、やはりみなさん働く場を求めているという状況のようです。そのため、林業サイドから「B型事業所にこうした仕事をお願いしたい。」という情報発信ができる仕組みがあれば、事業所側も「やってみよう。」となるのではないかと思います。そのような形で、取りまとめを行っている団体を通じて業界全体としてPRを行えば、マッチングが進む可能性もあるのではないかと考えております。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す。工場の草刈りというのは、機械を使う草刈りですか。

#### ○鈴木 委員〈株式会社ハルキ 取締役 企画・開発部長〉

そうです。また、賃金について、聞いたところではとても低いようですが、弊社では最低賃金でお支払いしました。

#### ○早尻 委員〈北海学園大学経済学部 教授〉

鈴木委員の事例のように、木材産業界ではすでに様々な取組が行われており、それを林業の世界でどのように受け入れていくかが課題になるかと思います。林業においては、労働安全といった林業作業に特有の問題も絡んできますが、本日ご出席の林業に携わるお三方において、障がい者福祉施設から何か依頼を受けたというような事例はありますか。久村委員、お願ひします。

#### ○久村 委員〈北空知森林組合 参事〉

私たちの組合も、同じようにB型事業所から「何か仕事はないか」とご相談を受け、当時依頼を受けていた公園の草取り作業をお願いしたということがありました。その施設は障害の程度が重い方が多く、労働時間は1日2時間まで、必ず休憩をとる、作業場にはトイレが必要、などの条件のもと、提示された金額で契約を結び、利用者10名、職員3名に仕事をしていただきました。

ただ、実際の林業の仕事となりますと難しい面もあるかと思います。私たちは苗畑もやっておりますが、苗木と雑草の区別がつかなければ作業が難しいため、より間違いににくい公園の草取りをお任せするという形をとりました。また、実際に山で機械を使って作業できるような方達ではなかったため、山での作業は難しいと判断いたしました。

今後も同様のご相談をいただくことがあるかと思いますが、やはり障害の程度によってできることも大きく異なりますので、受入体制をきちんと整えながら、業務を分けてPRしていくことが必要だと思います。

#### ○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。障がいの程度や個性、特性などが様々にある中で、いかにきめ細かく対応していくかということが、就労の条件となってくるかと思います。これについては、業界として知見を蓄積しながら、農福連携の成功事例を参考にして、福祉サイドの意向に応えていくということがこれからますます重要になってくるのかなと思いました。

ほかにございますか。高篠委員、お願いします。

#### ○高篠 委員〈堀川林業株式会社 会長〉

私のところでも、過去に1、2回障がいの方に来ていただいたことがあります。危険の少ない屋根での雪下ろし作業をお願いしました。施設からは10名ほど来られ、施設の社長も付き添っていただき約2時間作業していただきました。ただ、実際には元気に作業できる方は3名程度で、残りの方はあまり作業に加わらなかったり、高所が怖く下で見守るだけだったりと、参加状況には差がありました。とはいっても、工夫次第で一定の戦力になり、助けられる部分もあると感じました。

賃金について、当時はこのような取組について全く知らず、「賃金は不要です。」と言われたため、ボランティアという形にしていただきました。先ほど鈴木委員からは最低賃金を支払ったというお話をありがとうございましたが、事業によっては賃金を受け取らずに行うというような形もあるのでしょうか。

#### ○高木 課長補佐〈北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課〉

基本的には、契約を結んで賃金を支払うという形になるかと思います。ただ、事業所には、障がい者の就労機会を確保したいという事情もありますので、最初にお試しで雇用していただき、良ければぜひ次も、という気持ちだと思います。

#### ○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。最初のきっかけとして、ということだったのかもしれませんですね。続いて奥村委員、お願いします。

#### ○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〉

先ほどご説明いただいた資料の中で、農福連携の認知度もまだ低い状況で、認知度向上のため様々な取組を実施されているとお話がありましたが、林福連携となると言葉も初めて聞くというような方も多いと思います。先ほど外国人材の件でアンケートをとって意向調査をされているということでしたが、林福連携についても、林業・福祉、双方がどんな思いを持っているのかということについて、今後どういった施策を進めていくかを考えるためにも、その前提となる情報があると良いのではないかと思いました。

また今回、早尻座長がお話を振っただけで次々事例があがり、こんなに皆さん既に取り組まれていたんだなと驚きました。林業といいますと私たちは、山に入っての草刈りや、木を伐って植えてということを考えますが、お話を伺っていますと、実際に取り組んでいただいたのは公園の草刈りや屋根の雪下ろしといったように、企業や立場に応じた多様なバリエーションが存在することを改めて認識しました。

おそらく同様に聞き取りを行っていけば、業界内に多様な事例があるかと思います。A型やB型といった福祉事業所の形態や個々の障害の程度に応じたアプローチの仕方やマッチング手法を考えるためにも、そういった事例や企業側のニーズを収集し、共有していただけるといいなと思います。

#### ○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。林業サイドから福祉サイドに向けて発信していくことも必要ということかと

思います。

それでは次に、議題の6ですが、はじめに「北森カレッジ検討部会」について、事務局から進捗状況の説明をお願いします。

### ○上田 係長

担当手育成係長の上田でございます。私から、北森カレッジ検討部会の状況についてご説明します。

まず、資料6-1をご覧ください。

北森カレッジ検討部会設置の趣旨等については、前回（第4回検討会）でご説明したとおり、入学者確保の取組強化を目的として、道庁内の関係課が事務レベルで検討を進めるものです。

部会は7月上旬に設置し、7月中旬に第1回ワーキンググループを開催しました。これまでの検討会でいただいたご意見や現状の課題を踏まえ、「2.検討の論点」に示すとおり、4つの論点に整理しております。

続いて、「3.スケジュール」をご覧ください。現在、事業体ニーズを詳細に把握するため、振興局と連携しヒアリング調査を実施しております。調査対象は全道で約100社を目標としており、委員の皆様の会社にもお願いに伺う場合がございます。その際にはご協力ををお願いいたします。

今後は、このヒアリング結果を踏まえ、部会としての取組案を検討し、来年2月開催予定の検討会において、検討結果を取りまとめて報告する予定です。

### ○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。続けて、この検討会自体のスケジュールについても、お願いできますか。

### ○相馬 課長補佐

資料6-2をご覧ください。今回は第5回ですが、あと2回の開催を予定しています。個別のテーマの検討は今回で終了となり、次回の第6回ではこれまでの議論の取りまとめを行い、第7回で報告書案を検討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〉

ありがとうございました。検討会はあと2回の開催を予定しているということになります。今後のスケジュールに関して、何かご質問等ございますか。

ほかにご意見等ないようでしたら本日はこれにて終了いたします。次回の第6回検討会は11月を目標に行いたいと思います。

それではここで進行を事務局へお返します。

### ○渡邊 係長

早尻座長ありがとうございました。

お話をいただいたとおり、次回開催につきましては11月を予定しております。日程は事務局で調整いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは第5回森林づくりの担当手対策に関する検討会につきましてはこれで終了とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。