雇用管理の改善
及び事業の合理化措置計画
の手引き

平成２１年３月
（一部改正　平成２４年３月）
（一部改正　平成２９年４月）
（一部改正　令和２年４月）
（一部改正　令和３年１月）
（一部改正　令和５年１１月）
（一部改正　令和８年３月）

北　　海　　道

目　　次

制度の概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
1　改善措置計画とは　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2　計画の内容　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2
3　計画の認定を受けると　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
（1）林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく優遇措置　・・・・・・・・・4
（2）認定事業主に限定した支援事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

計画の作成と認定　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
1　計画認定までの流れ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
2　計画を作成する前に　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
3　計画を作成しよう　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
（1）単独の計画の場合　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
（2）共同の計画の場合　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
4　認定の基準　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

認定後の手続き　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
1　計画認定後の流れ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20
2　実施状況の報告　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
3　計画の変更　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
4　計画の終了　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22
5　計画の取消し　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

様式集　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・23
様式1　雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書　・・・・・・・・23
様式2　改善措置計画書　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24
様式3　雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書（共同）・・・・・30
様式4　共同改善措置計画　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
様式7　改善措置計画変更認定申請書　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37
様式8　改善措置計画変更届出書　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・38
様式13　改善措置実施状況報告書　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・39
様式14　改善措置実施結果報告書　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
記載例　様式1～14　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41

参考資料　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６０
事業主が取り組む改善措置を支援する事業　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６０
関係法令等　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６２
・林業労働力の確保の促進に関する法律（抜粋）
・林業労働力の確保の促進に関する法律施行令（抜粋）
・雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定要領

手引き内で使用するアイコンについて

本手引きでは、内容を分かりやすくお伝えするため、次の３種類のアイコンを用いています。
確認していただきたい事項や注意事項等を示していますので、参考にしてください。

制度の趣旨や背景、手続きの考え方等を示しています。

申請や計画の実施に当たって、必ず守っていただきたい事項や
見落としやすい重要なポイントを示しています。

申請書類の作成や提出の際に、確認していただきたい事項や
添付が必要な書類等を示しています。

制度の概要

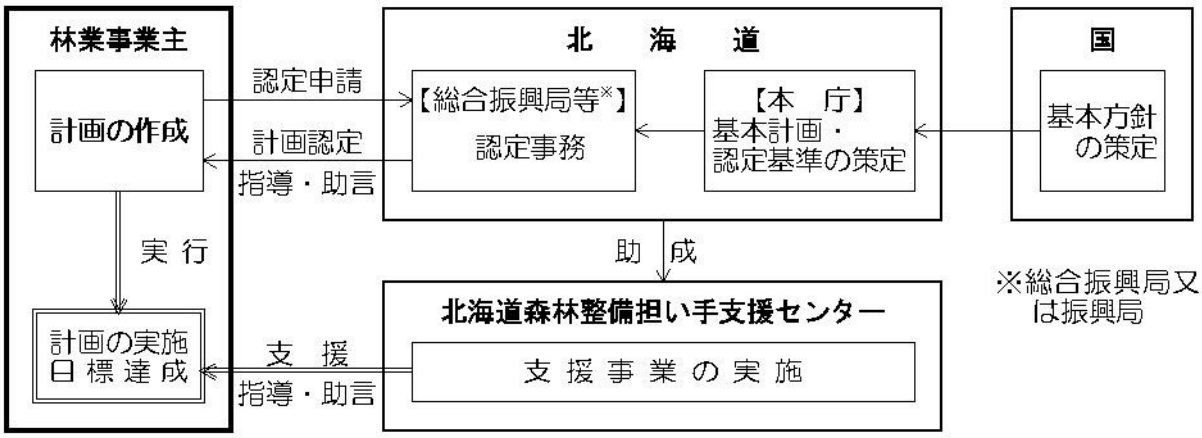
1　改善措置計画とは

○ 改善措置計画は、雇用管理の改善と事業の合理化に一体的に取り組む意欲と能力を備えた事業主が自ら作成する計画です。

○ 計画は、単独又は他の事業主若しくは北海道森林整備担い手支援センターと共同で作成します。

○ 道は、林業労働力の確保の促進に関する法律に基づき、この計画を認定し、支援センターなどの関係機関と連携・協力しながら支援施策を集中的に講ずることにより、林業従事者の受け皿となる事業体を育成・強化します。

〔制度のイメージ図〕



どうして事業主が自ら計画を立てるの？

森林施業を適正に実施し、森林の有する機能を十分に発揮させるためには、林業従事者の確保が不可欠です。また、林業従事者を安定的に確保するためには、魅力ある就労環境を整備するとともに、林業の生産性向上等により経営の安定を図ることが必要です。

このため、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進する意欲及び能力を備え、体制が整備された事業主を都道府県知事が認定し、効果的に支援措置を実施することで、林業従事者の受け皿となるのにふさわしい事業体の育成を図るための仕組みが法に位置づけられています。

2　計画の内容

○ 林業従事者を確保するためには、労働環境などの雇用管理を改善し、雇用の安定を図ることが重要ですが、その実効性を確保するためには、事業量の確保や機械化の促進など事業の合理化を図っていく必要があります。このため、改善措置計画は、『雇用管理の改善』と『事業の合理化』の両方を一体的に作成することとしています。

○ 『雇用管理の改善』は８項目、『事業の合理化』は４項目に分類されます。

○ 計画する改善項目ごとに、５年後の改善目標を設定し、取り組むこととなります。

項　　目		改善措置の例
雇用管理の改善	雇用の安定化	雇用管理者の資質向上、雇用の通年化、年間就労日数の拡大など
	労働条件の改善	休暇制度の充実、月給制の導入、技能者の処遇改善、社会・労働保険の加入拡大、ハラスメント防止対策の徹底など
	募集・採用の改善	求人条件の明確化、支援センターの活用、若年者の雇用促進、雇用関係の明確化など
	教育訓練の充実	ＯＪＴ研修、ＯＦＦ－ＪＴ研修の計画的な実施など
	高年齢従事者の活躍の推進	高年齢従事者の雇用の安定、高年齢従事者に配慮した雇用環境の整備など
	女性従事者等の活躍の促進	出産・育児に配慮した取組、就業環境の改善など
	労働安全衛生の改善	労働安全衛生対策の充実強化、労働安全衛生教育の実施、リスクアセスメントの導入、危険な動物に関する注意喚起、緊急時の連絡体制の確保など
	その他	上記以外の改善措置（福利厚生の充実、退職共済加入の拡大、能力評価制度の導入など）
事業の合理化	事業量の安定的確保	事業の協業化・協同化、施業の集約化、必要な人材の育成など
	生産性の向上	高性能林業機械等の導入及び改良、地域に適した作業システムの定着、必要な人材の育成など
	林業従事者のキャリア形成支援	段階的かつ体系的な研修等の受講の促進など
	その他	上記以外の改善措置（販路の拡大など）

技能者とは？

「技能者」とは、林業の現場作業に必要な一定の技能を有している者を指します。
具体的には、次のいずれかに該当する林業従事者を指します。

- 統括現場管理責任者（フォレストマネージャー、FM）
- 現場管理責任者（フォレストリーダー、FL）
- 林業技能士（２級以上）
- 指定機関技能検定委員（FL としてみなします）

計画の立て方について

1　改善措置計画では、
・「雇用管理の改善」から１項目以上
・「事業の合理化」から１項目以上
について、必ず取り組まなければなりません。

2　「雇用管理の改善」の「募集・採用の改善」についての取り組みは、
ほかの項目（「雇用の安定化」、「労働条件の改善」、「労働安全衛生の改善」など）と併せて行うことが必要です。

【「技能者」に関する取扱いについて】

国の「緑の雇用」事業における研修の受講者や林業技能士などの技能者は、林業の作業現場においてリーダー的な役割を担うことが期待される人材であり、技能者が各現場にいることで、施業の質の向上や労働安全の確保につながります。

また、このような人材を確保するためには、その処遇の改善に取り組むことも重要です。

これを踏まえ、改善措置計画の認定や実施状況の確認にあたり、技能者の在籍状況及び処遇改善措置の実施状況等を把握できるよう、各種様式を整備しています。

なお、技能者の在籍割合は、計画の認定要件とするものではありませんが、**在籍割合が３割以上かつ具体的な処遇改善措置を実施・計画する認定事業体については、技能向上や安全な作業体制の確保に取り組んでいる事業体として広く周知する観点から、道のホームページで公表します。**

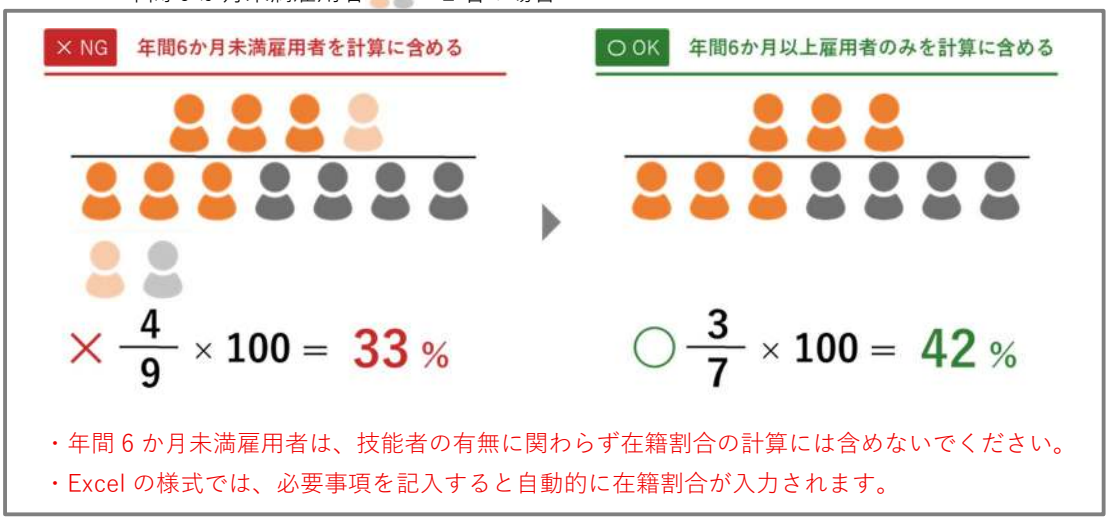
■ 技能者の在籍割合の算出方法

次の式により算出します。割合は小数点第１位以下切り捨てで、整数（%）で示します。

$$\text{在籍割合（\%）} = \frac{\text{合計技能者数}}{\text{年間６か月以上雇用の林業従事者の計（雇用区分：通年雇用 ＋ 年間６か月以上雇用）}} \times 100$$

（小数点第１位以下切り捨て）

▼参考例：年間６か月以上雇用：７名（技能者：３名、技能者以外：４名）、
年間６か月未満雇用者：２名の場合



・年間６か月未満雇用者は、技能者の有無に関わらず在籍割合の計算には含めないでください。
・Excel の様式では、必要事項を記入すると自動的に在籍割合が入力されます。

3　計画の認定を受けると

○ 計画の認定を受けた事業主は、「認定事業主」と呼ばれます。
○ 認定事業主は、法で定められた優遇措置のほか、北海道森林整備担い手対策推進事業などの支援を受けることができます。

（1）林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく優遇措置

項　　目	法条項	内　　容
林業・木材産業改善資金助成法の特例	法第７条	福利厚生施設の設置に対する貸付資金の償還期間が５年間延長されます。 ※　通常１０年以内が１５年以内になります。
国有林野事業における配慮	法第９条	国有林野事業に係る森林施業の実施にあたって配慮します。 ※　等級区分の格付けの直近上位及び直近下位の等級への入札参加が認められます。
林業従事者の募集の委託	法第１２条第１項第１号	北海道森林整備担い手支援センターと共同で改善措置計画の認定を受けた事業主に限り、支援センターに林業従事者の募集を委託できます。
林業就業促進資金の貸付	法第１２条第１項第３号	新たに雇い入れる林業従事者の就業準備に必要な資金を無利子で借りられます。 ※　貸付限度１２０万円、償還期間１０年以内

（2）認定事業主に限定した支援事業

項　　目	内　　容
新規参入者の定着の支援	年間を通した事業の確保に取り組み、採用後１年未満の者を通年雇用する事業主に奨励金を支給します。（１年目３０万円、２年目１５万円）
林業担い手研修	林業機械操作コース及び高性能林業機械操作等技術コースを受講できます。
休憩施設等の導入に対する支援 (林業労働環境整備事業)	林業現場における労働環境の改善を図るために行う休憩施設の導入や、作業システムの改善とともに行う機具・装備等の開発・改良に要した経費の２分の１以内を助成します。
「緑の雇用」新規就業者育成推進事業 （国の実施事業）	林業就業に意欲ある若者等を雇用して行う、作業実態等の理解を図るための「トライアル雇用（３ヶ月程度）」と、３年間のＯＪＴ研修・集合研修により、基本的な技術を習得するための「林業作業士（フォレストワーカー）研修」等に必要な経費の支援が受けられます。

※　その他の支援事業については６１ページを参照してください。

計画の作成と認定

1　計画の認定までの流れ

○ 計画の認定を受けるためには、申請書類・添付書類を準備し、申請を行う必要があります。
申請から認定までの主な流れは、次のとおりです。

申請書類の準備　● 申請者

計画始期の２週間前までに提出

（１）単独の場合：様式１「雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書」、
様式２「改善措置計画書」

<添付書類>　登記事項証明書※1納税証明書、雇用に関する文書の写し（5 名分以上）※2、
（あれば）就業規則の写し※3、技術・技能を証する書類の写し※4

（２）共同の場合：様式３「雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書　（共同）」、
様式４「共同改善措置計画書」、様式２・上記の添付書類（構成員毎）

※１　個人事業主は登記事項証明書の代わりに住民票を添付してください。
※２　年間6ヶ月以上雇用の技能者については、人数・雇用形態・作業種に関わらず、全員分を添付してください。
※３　常雇10名未満で、就業規則未策定の場合は就業規則の添付は不要です。
※４　証拠書類として活用出来る書類は、下表を参照してください。

▼

申請書類の提出　● 申請者

提出先　：主たる事業所の所在地を管轄する（総合）振興局
担当課係：提出先の林務課林務係

▼

審査・認定・通知　● 振興局(知事)

（１）審査・認定：提出された書類を元に審査を行います。必要に応じて指導・助言を行う場合があります。

（２）通知　：認定されると、様式５「改善措置計画認定通知書」により申請者に通知されます。

※　書類は、郵送のほか電子メールでの提出も可能です。

■ 技術・技能を証する書類として活用できるもの

フォレストリーダー(FL)	・研修修了者名簿登録証 ・研修修了者名簿における登録の有効期限の延長通知書※ ・林業労働力確保支援センターが証明する研修修了者名簿記載証明書
フォレストマネージャー(FM)	・研修修了者名簿登録証 ・研修修了者名簿における登録の有効期限の延長通知書※ ・林業労働力確保支援センターが証明する研修修了者名簿記載証明書
林業技能士	・技能検定合格証
指定機関技能検定委員	・検定委員の委嘱状（（一社）林業技能向上センターが発行）

※　延長通知書は、登録証の発行日から起算して満５年を経過する日の属する年度の末日を超える場合に限ります。

2　計画を作成する前に

○ 改善措置計画の作成にあたっては、まず雇用管理の改善や事業の合理化に関する現状の課題や問題点を把握することが重要です。その上で、単独で計画すべきか、他の事業体や支援センターと共同で計画すべきかを判断してください。

認定申請に必要な要件

認定の申請を行うには、次表に示す要件を満たす必要があります。

要　件	単独の計画	共同の計画	
		他の事業体と共同	支援センターと共同
雇用者数 （年間６ヶ月以上雇用）	林業従事者５人以上	構成員全体で 林業従事者５人以上	林業従事者５人以上
林業※1施行実績	自ら１年以上実施	自ら１年以上実施	自ら実施
雇用管理者※②	雇用管理者を選任		
雇用に関する文書	雇入通知書等を交付		

※１　林業とは造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等の森林施業をいいます。

※２　雇用管理者とは、林業従事者の募集・雇入れ、配置、教育訓練などを管理するため、事業主が事業所ごとに選任する者です。

どうして「単独」と「共同」で要件が違うの？

雇用管理を改善し、雇用の安定を図るためには、事業体の経営基盤を強化することが重要です。そのためには、事業量を安定的に確保し、効率的な事業展開を行う必要があります。

一方で、機械化等による事業の合理化は、経営規模が小さい事業主や林業施業の実績が少ない事業主が、単独で取り組むには限界がある場合も少なくありません。このため、単独で計画を作成する場合には「５人以上雇用」などの一定の要件を設けています。

また、事業量を安定的に確保するためには、共同化や協業化など、複数の事業主が連携して取り組むことが効果的な場合も多いことから、５人以上の雇用がある場合であっても、共同で計画を作成することを検討してみましょう。

3　計画を作成しよう

（1） **単独の計画の場合**　様式１の申請書、様式２の計画書に次表に従い必要事項を記載してください。

様式１：雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書

項　目	記載内容	留意事項
申請年月日	申請日	・改善措置計画の始期の２週間前までに申請してください。
住所・名称・代表者氏名	主たる事業所の所在地及び商号等	・一般的には、登記上の本店を申請者としますが、本店が改善措置に取り組まない場合は、計画の対象となる事業所の中で代表する事業所を申請者とします。 ・なお、申請は、申請者の所在地を管轄する（総合）振興局に行うことになります。
１　改善措置計画		
実施期間	計画の開始日～終了日	・申請する月の翌月１日から始まり、４年超、かつ、５年を超えない期間とします。
計画の対象となる事業所	改善措置を実施する事業所名・所在地	・申請窓口となる主たる事務所も含め、計画の対象となる事業所をすべて記載してください。 ・事業所とは、それぞれ独立して雇用管理を実施し得るもので、本店、支店、支社、営業所、出張所等です。 ・雇用管理者の職・氏名を記載してください。
取り組む改善措置	該当する改善措置項目に○	・必ず、『雇用管理の改善』と『事業の合理化』の双方について取り組んでください。 ・「募集・採用の改善」についての取り組みは、ほかの雇用管理の改善措置と併せて行ってください。
２　組織の概要		
林業従事者数	申請時点の従事者数	・林業（造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等）に従事する者の人数と、そのうち年間６ヶ月以上雇用の人数を記載してください。 ・年間６ヶ月以上林業に従事する者が５人以上いることが、申請者の要件になっています。
登録・認定状況等	―	・北海道林業事業体登録制度や、業界団体等が実施している登録・認定制度の登録状況等を記載してください。
登記事項証明書の写し	―	・個人事業主の方は、住民票の写しを添付してください。
納税証明書の写し	―	・証明を要する税の種類は、次のとおりです。 法人…法人税、消費税及び地方消費税、 法人事業税（道税） 個人…申告所得税、消費税及び地方消費税、 個人事業税（道税） ・国税については、その１又はその３（法人はその３の３、個人はその３の２）を添付してください。

3　その他の添付資料		
雇用に関する文書の写し	―	・林業労働に係る従事者について、雇用契約書や雇入通知書等を５名分以上必ず添付してください。 ・５名分以上であれば全員の分を添付する必要はありません。 ・雇用形態別、作業種別に代表的なものを添付してください。 ・年間６ヶ月以上雇用の技能者については、人数・雇用形態・作業種に関わらず、全員分を添付してください。
就業規則の写し	―	・常時１０人以上の従事者を使用する事業主は、必ず添付してください（労働基準法第８９条）。 ・それ以外の事業主でも、就業規則を定めている場合は添付してください。
技術・技能を証する書類の写し	―	・申請時点で在籍している技能者について、全員分添付してください。 ・技能者の在籍割合にかかわらず、提出が必要です。

様式２：改善措置計画書

Ⅰ　林業従事者の確保の計画

まず、現状の従事者の年齢構成や事業量、将来の事業展開等を踏まえ、今後５カ年の雇用計画を明らかにします。

項　目	記載内容	留意事項
林業従事者の確保の計画	今後５カ年の雇用計画	・林業（素材生産、造林（保育含む）、その他林業（森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等））の現場作業に従事する者について記載してください。 ・退職等の見込み及び採用計画がない場合は、現状と５年後の姿が同じになります。

Ⅱ　雇用管理及び事業の現状

従事者を確保するためには、雇用管理や事業の現状を明らかにし、課題や問題点を洗い出すことが必要です。

ここで出された課題等を解決するため、次のⅢにおいて、具体的な改善措置を計画することとなりますが、必ずしもすべての課題等について、一度に改善を図る必要はありません。ここでは、現状を見つめ直し、どこに課題等があるのかを明らかにすることに重点を置いてください。

項　目	記載内容	留意事項
林業実績が１年未満に該当の有無	該当する方に○	
事業期間	直近の事業会計年度	・認定を受けようとする年度の直近の事業会計年度を記載してください。

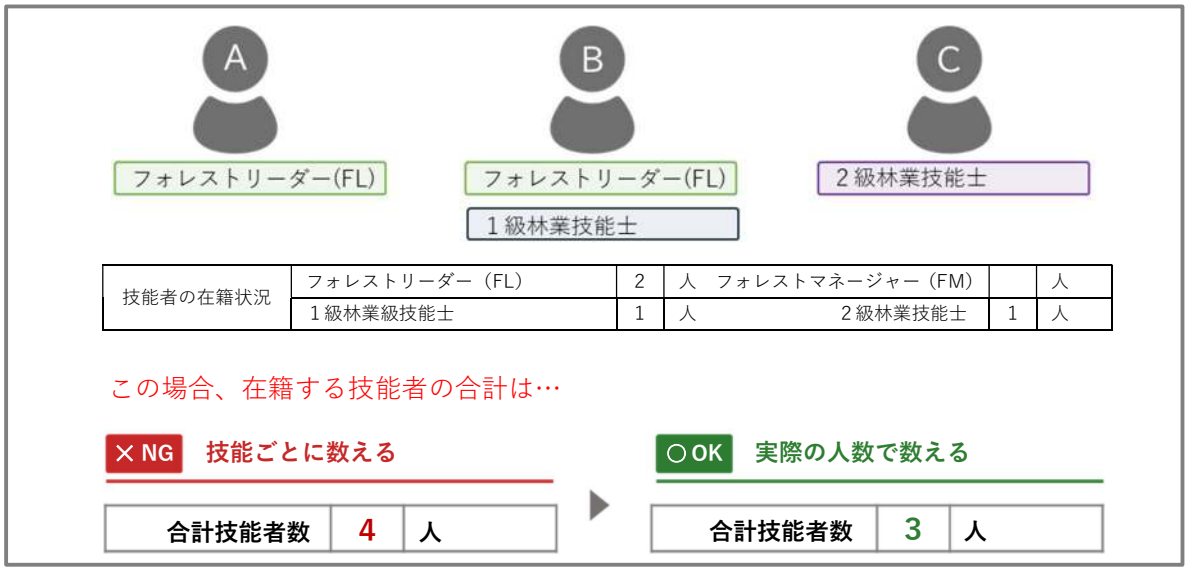
現場作業従事者	施業別の 現場作業従事者数	・「造林」には保育を含みます。 ・複数の現場作業に従事している場合は、主として従事する施業に含めてください。
事業量	施業別の事業量	・「素材生産」は主伐・間伐別の素材材積（買石、立木購入、自社山林の合計）を記載してください。 （立木購入は素材材積に換算）。 ・「造林」は植付・下刈・その他の別とし、施業実施面積の合計を記載してください。 ・「その他林業」は森林作業道の開設・改良（m）、山林種苗の生産（本）等について記載してください
売上高	―	・「その他」には、営業外収益を含みません
労働時間の定め 定休日の定め	―	・労働基準法第 32 条で、1 週 40 時間・1 日 8 時間を超えて労働させてはならないとされています。現状がこれを超えている場合は法を遵守するよう改善措置を計画してください。
技能者の 在籍状況 （年間 6 か月以上雇用者のみ記載）	該当箇所に人数を記載	・技能者とは、次のいずれかに該当する林業従事者を指します。 現場管理責任者（フォレストリーダー、FL） 統括現場管理責任者（フォレストマネージャー、FM） 林業技能士（２級以上） 指定機関技能検定委員（FL とみなします） ・技能者は、申請時点で在籍している者が対象です。 ・「合計技能者数」には、同一の従事者が複数の技能を有している場合であっても、人数は重複して数えず、実人数で記載してください。
技能者に係る 処遇改善措置の 実施内容 （実施済みの 場合のみ記載）	技能者に対して 実施している処遇 改善措置の内容を 具体的に記載	・技能者に対して実施している処遇改善措置の内容について、具体的に記載してください。 ・実際に実施している措置のみを記載してください（今後実施予定の内容は対象外です）。 ・技能者の所得向上や処遇の改善につながる取組であることが分かるよう、できるだけ具体的に記載してください。 ・課題の整理や制度設計、外部専門家への相談など、処遇改善に向けた取組も、実施内容として記載することができます。 ・技能者の在籍割合が 3 割以上で、処遇改善を実施又は計画している事業主については、道のホームページで公表します。
賃金契約の状況	該当箇所に人数を記載	・月給制とは、月単位で賃金額を定めているものです。 ・日給制とは、日単位で賃金額を定めているものです。 ・日給月給制は、日給制に区分されます。 ・人数の合計は、Ⅱの「現場作業従事者」の人数と一致させてください。
退職金共済の状況	該当箇所に人数を記載	・人数の合計は、Ⅱの「現場作業従事者」の総数と一致させてください。
福利厚生の状況	該当するもの全てに〇	

過去５年間の 労働災害の発生件数	直近５年間の 発生件数	・休業４日以上の労働災害及び死亡災害の発生件数を記載してください。
現状の課題・問題点	林業従事者確保のための課題・問題点	・ここで出された課題等を解決するため、Ⅲの改善措置を計画してください。

「技能者数」について

技能者の数は技能の数ではなく、技能を有している実人数で数えてください。

▼例：Ａさん（FL）、Ｂさん（FL、１級林業技能士）Ｃさん（２級林業技能士）の３名が在籍している場合



Ⅲ　改善措置の目標、内容及び実施時期

Ⅱで明らかにされた課題等を解決するために必要な措置を具体的に計画します。

改善措置は、実現可能なものから段階的かつ計画的に実施することが重要です。支援センターや各種支援制度を積極的かつ効果的に活用し、改善に取り組んでください。

様式１の１で取り組む改善措置として「○」を付した事項については、項目欄の例示に従い、目標、内容及び実施時期を記載してください。

例示にない取組については、各項目の「その他」に適宜記載してください。

記載欄の記載内容について

各欄に記載する内容については、下記を確認してください。

項目		現状		目標		改善措置の内容(具体的な取り組み内容)	実施時期
雇用の安定化	雇用管理者の資質向上			セミナーへの参加		雇用管理者を選任し、支援センターの実施する雇用管理改善セミナーに参加させ、資質向上を図る。	1年次
雇用の安定化	雇用の通年化(人)	5	人	7	人	新規参入定着支援事業などを活用しながら、若手作業員の通年雇用化を図る。	2, 4, 5年次

項目			改善措置の内容(具体的な取り組み内容)				
雇用の安定化	事業量		森林所有者に対し低コストな施工プランを提案し、長期の施工受託契約を結ぶことで事業量を安定的に確保する(1-5年次)				
			現状	目標			
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³)	主伐	●●●m³	■■■m³	■■■m³	■■■m³	■■■m³	■■■m³
		間伐	5,000.0m³	5,200.0m³	5,400.0m³	5,600.0m³	5,800.0m³	6,000.0m³
		計	●●●m³	■■■m³	■■■m³	■■■m³	■■■m³	■■■m³

現状 現在の状況を数値で記載してください。
数値で表せない場合は空欄で構いません。

目標 目標値を数値で記載してください。
数値で表せない場合は、目標内容を簡潔な文章で記載してください。

改善措置の内容 具体的な取組内容・方法、取組をする考え方等を記載してください。

実施時期 実施する年次を記載してください。
毎年次取り組む場合は「1-5年次」のように記載してください。

※ 青字は記載例です。実際の申請内容に合わせて記載してください。
※ 年次別の目標欄がある場合は、各年次の目標値も計数で記載してください。

項　目	留意事項
1　雇用管理の改善	
雇用の安定化	・支援センターが実施する雇用管理改善セミナー、雇用改善アドバイザーによる指導・助言、新規参入定着支援事業、森林作業員就業条件整備事業及び北海道労働局の通年雇用助成金等を有効に活用し、雇用の安定化に積極的に取り組んでください。 ・冬期間の仕事の確保等により、雇用の通年化及び所得の安定化に取り組んでください。 ・雇用の安定化を図るためには、それに見合った事業量の確保が必要であることから、「事業量の安定的確保」についても併せて計画してください。
労働条件の改善	・週休二日制の導入、休暇制度の充実、労働時間の短縮等のワーク・ライフ・バランスの推進、ハラスメント防止対策の徹底、就業規則の作成等の各種制度の整備に取り組んでください。 ・技能者については、その技能や役割に応じた処遇の改善に取り組んでください。 ・その他、様々な労働条件に着目し、その改善を図ってください。
募集・採用の改善	・明確で分かりやすい求人票の作成、求人時期の早期化、就業相談を行う説明会への参加など、効果的な募集活動や、支援センターが実施する「緑の雇用」現場技能者育成推進事業（トライアル雇用、林業作業士（フォレストワーカー）研修等）や新規参入定着支援事業等を有効に活用し、従事者の確保を図ってください。 ・必要な従事者を確保するためには、効果的な募集活動と併せて、他の雇用管理の改善にも取り組む必要があります。 ・複数の事業主と支援センターが共同で改善措置を計画する場合は、支援センターによる委託募集を活用することができます。 ・雇入れに当たっては、労働基準法に基づき、賃金、労働時間その他の労働条件を明示した労働条件通知書等を交付するとともに、必要に応じて雇用契約書を取り交わすなど、雇用関係の明確化を図ってください。 ・形式上は個人事業主であっても、実態が雇用従事者である場合には労働関係法令が適用されることから、実態に即した契約を締結してください。
教育・訓練の充実	・支援センターが実施する「緑の雇用」現場技能者育成推進事業や担い手研修事業等を有効に活用してください。 ・日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を習得させる教育訓練（ＯＪＴ研修）を計画的に実施してください。 ・日常の業務から離れて講義等を受講させることにより、必要な知識、技能又は技術を習得させる教育訓練（ＯＦＦ－ＪＴ）を計画的に実施してください。
高年齢従事者の活躍の推進	・路網選定や大径木伐採など、高度な技術・技能を必要とする分野においては、高年齢の熟練従事者が有する豊富な知識や経験を活かせる配置等に取り組んでください。 ・高年齢従事者の特性や健康状態に配慮し、作業方法の見直しや柔軟な勤務形態の導入など、適切な雇用環境の整備を図ってください。 ・労働安全衛生を確保しつつ、高年齢従事者の就業機会の確保及び雇用の安定に努めてください。

女性従事者等の活躍の促進	・一般事業主行動計画の策定等により、出産・育児に配慮した取組を推進してください。 ・軽労化の推進やトイレの整備等により、就業環境の改善を図ってください。 ・誰もが安心して働きやすい労働環境の整備に努めてください。
労働安全衛生の改善	・林業における労働災害の発生頻度は他産業と比較して高く、従事者を確保するうえでも労働安全衛生の改善は非常に重要です。 ・安全な作業方法の遵守やリスクアセスメントの定着を図るとともに、ハチやヒグマなど危険な動物への注意喚起、造林作業の機械化、緊急時の連絡体制の確保など、労働安全衛生対策の充実に積極的に取り組んでください。 ・林業・木材製造業労働災害防止協会（林災防）による指導・助言のほか、国及び道が実施する安全衛生確保装備の導入助成や、蜂刺されに有効な注射器の導入助成等も活用し、労働安全衛生の改善に努めてください。
その他	・退職金共済への加入促進、福利厚生の充実、能力評価制度の導入など魅力ある職場づくりの取組はこの項目で記載してください。
2　事業の合理化	
事業量の安定的確保	・各項目毎に事業量の現状と年次別目標を記載してください。 ・「改善措置の内容」には事業の協業化・協同化、施業の集約化等の取組とその考え方を記載してください。
生産性の向上	・各項目毎に労働生産性の現状と年次別目標、林業機械保有台数の現状と年次別目標を記載してください（保有台数には１年以上のリースを含み、チェーンソー・刈払機は記載不要です。） ・「改善措置の内容」には高性能林業機械の導入・改良、作業システムの導入による生産性向上・コスト低減の取組と考え方を記載してください。
林業従事者のキャリア形成支援	・段階的・体系的な育成の取組と考え方、各項目の現状・年次別目標人数・累計人数を記載してください。 ・「フォレストワーカー」「フォレストリーダー」「フォレストマネージャー」は、支援センター等の研修修了後、農林水産省の名簿に登録された者を指します。 ・「森林作業道作設オペレーター」は養成研修受講等により作業道作設能力を有する者を指します。 ・「森林施業プランナー」は育成研修受講等により施業プランを提案・合意形成を図る者を指します。 ・「森林経営プランナー」は木材の有利販売・事業間連携等の経営を担う者を指します。 ・「技術士」は技術士法に基づく資格者を指します（補を含む）。 ・「１級林業技能士」「２級林業技能士」「３級林業技能士」は、各級の技能検定合格者を指します。 ・「その他技能士」は職業能力開発促進法に基づく資格者を指します(補を含む）。 ・「林業技士」は日本森林技術協会認定の資格者を指します。 ・「その他」には資格研修名又は資格名を記載してください。
その他	北海道森林整備事業体登録制度の登録事業体を前提とした経営基盤強化のセミナー参加など、経営体質強化の取組はこの項目で記載してください。

Ⅳ　改善措置を共同で実施するために必要な資金の調達方法

Ⅲの改善措置を実現するためには、その必要な資金を確保することが大切です。ここでは、高額を要する資本装備に必要な資金の額や各改善措置項目の実施に必要な資金の調達方法を明らかにします。

項　目	留意事項
1　資本金(出資金)の増資等	・自己資本強化のために増資等の計画を記載してください。 ・変わらない場合は、現状と目標に同額を記載してください。
2　資本装備に必要な資金の額	・Ⅲの２で計画した林業機械の導入について、必要な資金の額を記載してください。
3　改善措置を実施するために必要な資金の調達方法	・Ⅲにおいて計画した改善措置を実施するために必要な資金の調達方法について、該当する箇所すべてに○を付けてください。

（2） **共同の計画の場合**　様式３の申請書、様式４の共同計画書を次表に、様式２の個別の計画書を（１）に従い必要事項を記載してください。なお、様式２の個別の計画書には、単独で取り組む改善措置と共同で取り組む改善措置の両方を記載します。

様式３：雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書　（共同）

様式１と同じ項目については、様式１の記載方法に準じて記載してください。

項　目	記載内容	留意事項
代表者の住所・名称	申請者の住所・名称	・共同改善措置計画の認定申請を代表して行う主体について記載してください。 ・申請は代表者の所在地を管轄する総合振興局等に行うことになります。
１　共同改善措置計画		
構成員	代表者を含む共同で取り組む事業主全員	・申請窓口となる代表者も含め、共同で改善措置に取り組む事業主を記載してください。 ・北海道森林整備担い手支援センターと共同で取り組む場合は、支援センターも構成員としてください。
共同及び単独で取り組む改善措置	共同で取り組む項目に○ 単独で取り組む項目に△	・個々の事業主が、『雇用管理の改善』と『事業の合理化』の双方について、必ず取り組むようにしてください。 ・共同の措置のみで双方に取り組む必要はなく、単独の取組も含めて双方に取り組んでください。 ・「募集・採用の改善」についての取り組みは、ほかの雇用管理の改善措置と併せて行ってください。
２　その他の添付資料		
雇用に関する文書の写し	―	・構成員個別に代表的なものを添付してください。 ・年間６ヶ月以上雇用の技能者については、人数・雇用形態・作業種に関わらず、全員分を添付してください。

様式４：共同改善措置計画書

Ⅰ　構成員の概要

項　目	記載内容	留意事項
林業従事者数	申請時点の従事者数	・年間６か月以上雇用の林業（造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等）に従事する者の人数を記載してください。
登録・認定状況等	―	・北海道林業事業体登録制度や、業界団体等が実施している登録・認定制度の登録状況等を記載してください。

Ⅱ　雇用管理及び事業の現状

Ⅲの改善措置を共同で取り組むこととした理由がわかるように、個々の事業主の現状と課題を踏まえて記載してください。

Ⅲ　改善措置の目標、内容及び実施時期

様式２のⅢの記載方法（10-13 ページ）等に準じて記載してください。

Ⅳ　要改善措置を共同で実施するために必要な資金の調達方法

Ⅲの２で計画した林業機械の導入について、必要な資金の額を記載してください。

Ⅲにおいて計画した改善措置を実施するために必要な資金の調達方法について、該当する箇所すべてに○を付けてください。

Ⅴ　（社）北海道造林協会が事業主の委託を受けて行う従事者の募集

従事者の募集委託を行う場合に記載してください。

項　目	留意事項
1　募集従事者	・支援センターと相談のうえ、支援センター職員のうち、募集業務に従事する者を記載してください

共同で改善措置に取り組んでみよう！

個々の事業主が抱えている課題を解決するに当たり、改善措置を単独で行うよりも複数で行った方が効果的な場合があります。

例えば、ある事項について、Ａ社に課題があり、Ｂ社に優れたノウハウがある。逆にある事項については、Ａ社に優れたノウハウがあり、Ｂ社に課題がある。この様な場合に、共同で改善措置に取り組むことで、お互いのノウハウを有効に活用し、それぞれの課題を解決していくことができます。

また、共通の課題を抱えている場合も、複数で取り組むというスケールメリットを活かして課題を解決していくことができます。

4　認定の基準

○ 知事の認定を受けるためには、次の４つの基準を満たさなければなりません。

① 改善措置の目標、内容、実施時期が「北海道における林業労働力の確保の促進に関する基本計画」に適合していること。

② 改善措置の内容、実施時期、実施に必要な資金の額及びその調達方法が、改善措置の目標を達成するために適切であること。

③ 支援センターに募集委託する場合、募集する労働条件、内容が適切であり、従事者の利益に反しないものであること。

④ 労働時間、従事者の安全衛生、労働条件等の内容を計画する場合、労働基準法等の労働基準関係法令に適合するものであること。

北海道における林業労働力の確保の促進に関する基本計画

○　基本計画は、国の基本方針に即し、平成９年度から概ね５年ごとに策定しています。
○　現行の基本計画（第６次）の計画期間は、令和４年度から８年度までです。
○　認定の基準の『基本計画に適合していること』とは、具体的には次のとおりです。

【基本計画における事業主の改善措置に対する指針】

〔雇用管理の改善関係〕

- 明確で分かりやすい求人票の作成や、インターネットの活用に努め、新規参入者を確保する。
- 求人時期を他産業並みに早期に行うなど募集・採用の改善に努める。
- 林業現場のＰＲや就業相談を行う説明会へ参加するなど、効果的な募集活動の実施に努める。
- 常時５人以上の従事者を雇用する林業事業体は、雇用管理者の選任に努め、その資質の向上に努める。
- 雇入れの際に労働条件を明示した雇用契約書を取り交わすなどして、雇用関係の明確化を図る。なお、形式的に個人事業主であっても実態が雇用従事者である場合には、労働関係法令の適用があることから、実態に合わせた契約を締結する。
- 週休二日制の導入など休日・休暇制度の充実と労働時間の短縮などをはじめとしたワーク・ライフ・バランスの推進による「働き方改革」や、ハラスメント防止対策の徹底に努める。
- 各種社会保険制度、退職金共済制度などへの加入、各種福利厚生施設の充実に努める。
- 就業規則の作成義務がない小規模の事業体においても、就業規則の作成に努める。
- 冬期間の仕事の確保などにより年間就労日数の増加を図り、雇用通年化、所得安定化に努める。
- 造林作業や種苗生産の軽労化に努める。
- ＯＪＴ研修及びＯＦＦ－ＪＴ研修の計画的な実施に努める。
- 労働安全衛生を確保しつつ、高年齢従事者の就業機会の確保及び雇用の安定に努める。
- 処遇改善や働く意欲向上を図るため、客観的かつ公正な能力評価制度の導入に努める。
- 関係機関と連携し、リスクアセスメント等の実施、安全な作業方法の遵守、健康診断の実施、安全衛生の確保に必要な装備導入、危険な動物に関する注意喚起、造林作業の機械化、緊急時の連絡体制の確保など労働安全衛生対策の充実強化に努める。
- 定期的な安全衛生教育の実施、かかり木処理訓練等への参加、林業分野への導入が検討されている技能検定制度の活用など、労働安全衛生教育の強化に努める。

〔事業の合理化関係〕

- 地形や経営規模等に応じた高性能林業機械等の導入及び改良を進め、地域に適した作業システムの導入や多能工化の推進などにより、林業機械と人員配置を最適化し、高い生産性を確保するように努める。
- 施業の集約化や路網整備に取り組み、事業量の長期的、安定的確保に努める。
- 低コスト作業システムの構築に必要な人材や、丈夫で簡易な森林作業道を作設する人材（森林作業道作設オペレーター）の育成に努める。
- 森林所有者の合意形成を図り森林施業を集約化できる人材（施業プランナー）の育成に努める。
- 林業従事者の段階的なキャリア形成（例：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））支援に加え、複数の作業やデジタル技術等の習得による多能工化の推進等に努める。
- 登録事業体を対象にした経営改善につながるセミナーへの参加などにより経営力の向上に努める。

参考　雇用管理の改善に関するその他法令等の定め

1　労働条件の明示（労働基準法第１５条）

労働契約の締結にあたっては、使用者は必ず労働条件を明示しなければなりません。明示すべき事項は次のとおりですが、①～⑤については、原則書面をつくり、労働者に渡す方法で明示しなければなりません。

① 労働契約の期間に関する事項
② 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
③ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
④ 賃金の決定、計算及び支払い方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
⑤ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
⑥ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払方法等に関する事項
⑦ 臨時の賃金、賞与及び最低賃金額に関する事項
⑧ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
⑨ 安全及び衛生に関する事項
⑩ 教育、研修、職業訓練に関する事項
⑪ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
⑫ 表彰及び制裁に関する事項
⑬ 休職に関する事項

2　就業規則の作成（労働基準法第８９条）

常時１０人以上の労働者を使用する事業場では、必ず就業規則を作成しなければなりません。

就業規則を作成又は変更した場合には、過半数労働組合又は過半数労働者代表の意見を記し、その者の氏名を記載した書面を添付して、管轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

また、就業規則は、常時各作業場の見やすい場所への掲示や備え付け等の方法により、労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第１０６条）

（１）就業規則を定めることの意義

就業規則を作成することにより、労働者が就業時間中に勝手に行動したり無断欠勤したりということがないよう職場秩序を確立し、多数の労働者を統合した事業運営ができ、また、労働者の労働条件を統一的に処理することで、労働条件の安定と経営の安定を図ることができます。また、労働者にとっても守るべきルールが明確になり、安心して働くことができるメリットがあります。このため、労働者が１０人未満であっても、積極的に就業規則を作成しましょう。

（２）就業規則に必ず記載しなければならない事項

① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
② 賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項
③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（３）法令及び労働契約との関係

就業規則では、法令や労働協約に反するものを定めてはいけません。これらに反する就業規則の定めは無効となります。（労働基準法第９２条）

一方、就業規則の基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされます。（労働基準法第９３条）

3　法定労働時間（労働基準法第３２条）

労働時間は、次の①②を除き、１日８時間、１週４０時間を超えることはできません。

① 事業所の労働者の過半数が加入する労働組合あるいは労働者の過半数の代表者との書面協定により、時間外労働をさせる場合（労働基準法第３６条）

② 災害その他避けることのできない事由によって、臨時に労働時間を延長する場合（労働基準法第３３条）

ただし、いずれの場合も法定の割増賃金を支払う必要があります。（労働基準法第３７条）

なお、法定労働時間の弾力的な運用として、変形労働時間制という制度等があります。これは、１ヶ月単位や１年単位などの一定期間を平均して１週４０時間を超えない限り、特定の週の労働時間について４０時間を超えることができるというものです。（労働基準法第３２条の２～５）

4　林業における社会保険の適用

（１）労災保険（労災保険法第３条、昭47政令47号、昭50労働省告示35号）

・ 労働者を使用するすべての事業に適用される。

・ 常時労働者を使用するもの、又は１年以内の期間において使用労働者延べ人員が300人以上のものは適用事業となる。

（２）雇用保険（雇用保険法第５条、雇用保険法附則第２条、同施行令附則第２条）

・ 原則として労働者を雇用する事業はすべて適用事業となる。

ただし、常時雇用する労働者数が5人未満の個人経営の事業については暫定的に任意適用。

（３）健康保険（健康保険法第３条、３１条）

・ 法人の事業所は、従業員数に関係なく適用事業所となる。

・ 個人経営の事業所は、任意適用事業所。使用者の2分の1以上の同意を得て加入ができる。

（４）厚生年金保険（厚生年金保険法第６条、３１条）

・ 法人の事業所は、従業員数に関係なく適用事業所となる。

・ 個人経営の事業所は、任意適用事業所。使用者の2分の1以上の同意を得て加入ができる。

・ 適用は70歳未満の者（厚生年金保険法第９条）

5　労働安全衛生の確保

（１）安全衛生管理体制（労働安全衛生法第１０条～１９条）

労働者の安全衛生が確保されるよう、使用労働者数の規模に応じて、整備すべき管理体制が決められています。常時10～49人の労働者を使用する事業場においては、安全管理者、又は衛生管理者と同様の働きをする安全衛生推進者を選任しなければなりません。

（２）技能講習（労働安全衛生法第１４条、６１条、７６条）

作業主任者を選任すべき業務や、車輌系建設機械の運転などの就業の制限を受ける業務に就く場合には、都道府県労働局長より登録された機関によって行われる技能講習を修了していることが必要です。

（３）安全衛生教育（労働安全衛生法第５９条）

事業者は労働者を雇い入れたときや労働者の作業内容を変更したときは、当該業務に必要な安全衛生教育を行わなければなりません。また、伐木等の危険業務に従事する者には、特別教育を行う必要があります。

認定後の手続き

1　計画認定後の流れ

○ 改善措置計画の認定後は、計画に従って改善措置を着実に実施するとともに、必要に応じて変更手続や実施状況の報告等を行う必要があります。

認定から計画期間終了までの主な流れは、次のとおりです。

1～5年次　繰り返し

改善措置の実施　● 申請者

認定された計画に従って、雇用管理の改善・事業の合理化を実施してください。

年次報告（実施状況報告）　● 申請者

各計画年次終了後 3 か月以内に提出

毎年、改善措置の実施状況を、様式 13「改善措置実施状況報告書」により認定を受けた（総合）振興局に提出してください。

「技術・技能を証する書類の写し」は、過去に添付していないものがある場合は添付が必要です。

実施結果報告（5年次終了）　● 申請者

5カ年の計画期間が終了したら、様式14「改善措置実施計画書」により、改善措置の実施結果を認定を受けた（総合）振興局に提出してください。

併せて、様式13（5年次）も提出してください。

計画内容の変更　● 申請者

計画期間中に内容の変更が生じた場合は、様式 7「改善措置計画変更認定申請書」又は様式 8「改善措置計画変更届出書」とその他必要書類を、認定を受けた（総合）振興局に提出してください。

様式 7 と様式 8 の使い分け及び必要書類は「3　計画の変更」（21ページ）を参照してください。

※　書類は、郵送のほか電子メールでの提出も可能です。

2　実施状況の報告

○ 認定された計画が順調に取り組まれているか、また、取り組むうえで新たな課題が発生していないかなど、毎年、実施状況を確認・検証しながら計画を遂行してください。

様式 13「改善措置実施状況報告」

報告期限：各計画年次の終了後**３ヶ月以内**
提出先　：認定を受けた（総合）振興局
【添付書類】
－　技術・技能を証する書類の写し（未提出分のみ）
※添付の必要がある書類については、「☑ 技術・技能を証する書類の写しの提出について」(22 ページ)を参照してください。

毎年、改善措置の実施状況を報告してください

3　計画の変更

○ 計画内容等に変更が生じた場合は、変更の手続きが必要です。
変更の内容によって提出する様式が異なりますので、該当するケースを確認してください。

様式７「改善措置計画変更認定申請書」を提出するケース

次の事項に該当する場合は、様式７の申請書を提出してください。

■ 改善措置の**項目を追加又は廃止**する場合
※「項目」とは２「計画の内容」（2 ページ）の表中の項目をいいます。

■ 共同改善措置計画に参加する**事業主を変更**する場合

【添付書類】
－ 様式２「改善措置計画書」（変更後の内容を記載したもの）
－ 様式４「共同改善措置計画書」（共同改善措置計画の場合）
－ 技術・技能を証する書類の写し（未提出分のみ）

様式８「改善措置計画変更届出書」を提出するケース

様式７の対象以外の変更の場合は、様式８の届出書を提出してください。

■ すでに認定を受けている項目に**新たな取組内容を追加**する場合
例：「労働条件の改善」の項目で「労働時間の短縮」に取り組んでいる事業主が、新たに「月給制の採用」を計画する。

■ 事業主・事業所に関する情報の変更
1　認定事業主の**住所・名称・代表者氏名が変わる**場合
2　計画の対象となる**事業所・雇用管理者が変わる**場合

■ 技能者の処遇改善措置を実施又は計画済みで、在籍割合が３割以上となった場合

【添付書類（技能者の在籍状況に関する計画変更時）】
－ 技術・技能を証する書類の写し（未提出分のみ）

例外　**蜂刺されに有効な注射器の導入**については、「労働安全衛生の改善」の項目として認定を受けていない場合でも、様式８の変更届で手続きができます。

技術・技能を証する書類の写しの提出について

様式 13 による状況報告、様式 7 による計画変更申請及び様式 8 による技能者の在籍状況に関する計画変更届出時には、その時点で未提出であるもののみ、技術・技能を証する書類の写しを提出してください。

認定申請時等にすでに提出済みのものについては、再度の提出は不要です。

▼例：認定申請後、A さんが新たに FM となり、D さん(２級林業技能士)が加わった場合

※証拠書類として活用出来る書類については、５ページ下表を参照してください。

4　計画の終了

○ 認定計画の実施期間（５カ年）が終了したときは、実施結果の報告が必要です。

様式 14「改善措置実施結果報告」

提出先　：認定を受けた（総合）振興局

計画が終了したときは、遅滞なく報告してください

5　認定の取消し

○ 次の事項に該当する場合、知事は認定を取り消すことができます。

・認定計画に従って事業を実施する見込みがなくなったと認められる場合

・認定基準を満たさなくなったと認められる場合

○ 事業を廃止した場合など、自ら認定の取消しを申し出るときは、任意様式にその旨を記載し、認定を受けた（総合）振興局に提出してください。

様式1

雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書

年　月　日

北海道知事　様

住　　所:
名　　称:
代表者氏名:

次のとおり、改善措置計画の認定を申請します。

記

1 改善措置計画

実施期間	年　月1日　～　年　月　日			
計画の対象となる事業所	事業所の名称	住　所	電 話	雇用管理者の職・氏名
		〒		
		〒		
		〒		
		〒		
		〒		

		雇用管理の改善		事業の合理化
取り組む改善措置（該当する項目に○を付ける）		雇用の安定化		事業量の安定的確保
		労働条件の改善		生産性の向上
		募集・採用の改善		林業従事者のキャリア形成支援
		教育訓練の充実		そ　の　他
		高年齢従事者の活躍の推進		
		女性従事者等の活躍の促進		
		労働安全衛生の改善		
		そ　の　他		
計画書	別添様式2のとおり			

2 組織の概要

営業内容（該当するものを○で囲む）	素材生産業 ・ 造林業 ・ 山林種苗の生産 ・ 製材業 ・ 木材流通業 土木建築業 ・ 造園業 ・ その他（　　）			
営業組織（該当するものを○で囲む）	株式会社 ・ 有限会社 ・ その他の会社 ・ 森林組合 ・ 協同組合 その他の法人 ・ 個人 ・ その他（　　）			
設立年月日	明・大・昭・平・令　　年　月　日 設立	営業年数	年	
資本金（出資金）	万円			
北海道以外の営業区域	（都道府県名）			
林業従事者数※1	人	（ 左記のうち、年間6ヶ月以上雇用 ）	人	
登録・認定状況等※2	北海道林業事業体登録制度	登録番号:		
	その他（　　）			
登記事項証明書の写し	別添のとおり			
納税証明書の写し	別添のとおり			

（留意事項）

※1 林業従事者数は、林業（造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等）の現場作業に従事する雇用者の数を記載すること。

※2 登録・認定状況等には、業界団体等が実施する登録制度等の登録状況を記載すること。

3 その他添付資料

雇用に関する文書の写し	別添のとおり
就業規則の写し	別添のとおり
技術・技能を証する書類の写し（年間6ヶ月以上雇用の技能者に係るもの）	別添のとおり

様式2

改善措置計画書

事業者名	

Ⅰ 林業従事者の確保の計画

区　分	現状※1 (a)	退職等の見込み※2 (b)		採用計画(下位区分からの異動を含む) 1年次	2年次	3年次	4年次	5年次	計(c)	5年後の姿 (a-b+c)
通年雇用										
年間6ヶ月以上雇用			( )							
年間6ヶ月未満雇用			( )							
合　計			( )							

(留意事項)

※1 現状欄については、Ⅱの林業従事者数と整合すること。

※2 退職等の見込みについては、( )内に上位区分への異動者数を内数で記載すること。

Ⅱ 雇用管理及び事業の現状

林業施業の実績が1年未満に該当の有無※1	有　・　無　　(どちらかに○)

事業期間(前会計年度)	年　月　～　年　月											
区　分	林業							林業関連※3	その他	計		
	素材生産		造林		その他林業※2							
現場作業従事者 通年雇用	人		人		人			人	人	人		
現場作業従事者 年間6ヶ月以上雇用	人		人		人			人	人	人		
現場作業従事者 年間6ヶ月未満雇用	人		人		人			人	人	人		
計	人		人		人			人	人	人		
事業量	主伐	m³	植付	ha								
	間伐	m³	下刈	ha								
	計	m³	その他	ha								
売上高	千円		千円		千円			千円	千円	千円		

労働時間の定め	1日当たり　　時間　・　1週当たり　　時間　・　定めなし									
定休日の定め	完全週休2日制　・　変形週休2日制　・　週休1日制　・　不定期　・　定めなし									
技能者の在籍状況 (年間6ヶ月以上雇用者のみ記載)	フォレストリーダー(FL)		人　・　フォレストマネージャー(FM)		人					
	1級林業技能士		人　・　2級林業技能士		人					
	合計技能者数※4		人	＝	在籍割合※5 (自動計算)		%			
	年間6ヶ月以上雇用の林業従事者数(自動入力)		人							
技能者に係る処遇改善措置の実施内容 (実施済みの場合のみ記載)										
賃金契約の状況	月給制		人　・　日給制		人　・　出来高制		人			
	月給出来高併用		人　・　日給出来高併用		人					
社会保険の加入状況	健康保険		人　・　厚生年金		人　・　労災保険		人　・　雇用保険		人	
退職金共済の状況	中退共		人　・　林退共		人　・　建退共		人			
	独自制度		人　・　定めなし		人					
福利厚生の状況	社　宅 ・ 休憩施設 ・ シャワー施設 ・ その他の福利厚生施設 慰安旅行 ・ 慶弔見舞金制度 ・ 被服貸与制度 ・ その他の福利厚生									

(留意事項)

※1 林業施業の実績が1年未満で共同申請を行う事業主は、前会計年度の実績の記載は不要とする。

※2 その他林業には、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等の現場作業について記載すること。

※3 林業関連には、特用林産物の生産、木材木製品製造業、土木業のうち治山、林道の施工、緑化・造園業、森林レクリエーションその他について記載すること。

※4 合計技能者数には、同一人物が複数の区分に該当する場合であっても、重複を除いた実人数を記載すること。

※5 在籍割合 = 合計技能者数(FL・FM・(1級・2級)林業技能士の実人数) ÷ 年間6ヶ月以上雇用の林業従事者数

過去5年間の労働災害の発生件数 (休業4日以上、死亡災害)	年	年	年	年	年
	件	件	件	件	件

【現状の課題・問題点】

Ⅲ 改善措置の目標、内容及び実施時期

1 雇用管理の改善

項　目		現　状	目　標	改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
雇用の安定化	雇用管理者の資質向上				
	雇用の通年化(人)	人	人		
	年間就労日数の拡大(日／人)	日/人	日/人		
	その他 (　)				
労働条件の改善	労働時間の短縮(時間/週)	時間/週	時間/週		
	週休2日制の定期化				
	休暇制度の改善				
	月給制の採用(人)	人	人		
	諸手当の改善				
	技能者の処遇改善				
	社会保険の加入拡大(人)	健康保険 人 厚生年金 人 労災保険 人 雇用保険 人	人 人 人 人		
	ハラスメント防止対策の徹底				
	その他 (　)				
募集・採用の改善	求人条件の明確化				
	合同求人説明会等への参加				
	若年者の雇用促進				
	雇用関係の明確化				
	その他 (　)				
教育訓練の充実	OJT研修の実施				
	OFF-JTの実施				
	その他 (　)				

項　目		現 状	目 標	改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
高年齢従事者の活躍促進	高年齢従事者の雇用の安定				
	高年齢従事者に配慮した雇用環境の整備				
	その他 (　)				
女性従事者等の活躍促進	出産・育児に配慮した取組				
	就業環境の改善				
	その他 (　)				
労働安全衛生の改善	労働安全衛生体制の充実				
	労働安全衛生機器の導入				
	健康保持対策の充実				
	リスクアセスメントの導入				
	危険な動物に関する注意喚起				
	緊急時の連絡体制の確保				
	その他 (　)				
その他	退職金共済の加入拡大(人)	人	人		
	福利厚生の充実				
	能力評価制度の導入				
	その他 (　)				

2 事業の合理化

項　目			改善措置の内容(具体的な取組内容)					
事業量の安定的確保	事業量		現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³)	主伐	m³	m³	m³	m³	m³	m³
		間伐	m³	m³	m³	m³	m³	m³
		計	m³	m³	m³	m³	m³	m³
	造林(ha)	植付	ha	ha	ha	ha	ha	ha
		下刈	ha	ha	ha	ha	ha	ha
		その他						
		その他						
	上記以外の林業 (　)							

項　目			改善措置の内容(具体的な取組内容)					
生産性の向上	労働生産性		現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³/人日)	主伐	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日
		間伐	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日
		計	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日
	造林(ha/人日)	植付	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日
		下刈	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日
		その他						
		その他						
	上記以外の林業 (　)							
	資本装備(台)		現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	プロセッサ							
	ハーベスタ							
	フェラーバンチャ							
	スキッダ							
	フォワーダ							
	グラップルソー							
	トラクタ類							
	ブルドーザ類							
	その他 (　)							

項　目		改善措置の内容(具体的な取組内容)					
林業従事者のキャリア形成支援							
		現状	目標				
			1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	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)						
	森林作業道作設 オペレーター						
	森林施業 プランナー						
	森林経営 プランナー						
	技術士						
	1級林業技能士						
	2級林業技能士						
	3級林業技能士						
	その他技能士						
	林業技士						
	その他研修の受講 (　) (　)						
	各種技能資格取得 (　) (　)						

項　目		現 状	目 標	改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
その他	その他 (　)				
	その他 (　)				

Ⅳ 改善措置を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

1 資本金(出資金)の増資等

	現 状		目 標(5年後)	
資本金(出資金)		万円		万円

2 資本装備に必要な資金の額

	導入台数		金 額	
プロセッサ		台		万円
ハーベスタ		台		万円
フェラーバンチャ		台		万円
スキッダ		台		万円
フォワーダ		台		万円
グラップルソー		台		万円
トラクタ類		台		万円
ブルドーザ類		台		万円
その他(　)		台		万円

(留意事項)

導入台数は、Ⅲの2の生産性の向上の計画内容と整合すること。

3 改善措置を実施するために必要な資金の調達方法

		自己資金	市中資金	制度資金	補助金等	その他
雇用管理の改善	雇用の安定化					
	労働条件の改善					
	募集・採用の改善					
	教育訓練の充実					
	高年齢従事者の活躍推進					
	女性従事者等の活躍促進					
	労働安全衛生の改善					
	その他					
事業の合理化	事業量の安定的確保					
	生産性の向上					
	林業従事者の キャリア形成支援					
その他						

(留意事項)

Ⅲにおいて計画した改善措置について、該当する箇所に○を付ける。

様式3

雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書（共同）

年　月　日

北海道知事　様

住　　所:
名　　称:
代表者氏名:

次のとおり、改善措置計画の認定を申請します。

記

1 改善措置計画

実施期間	年　月1日　～　年　月　日				
構成員	名称	代表者名	住　所	電 話	雇用管理者の職・氏名
			〒		職 氏名
			〒		職 氏名
			〒		職 氏名
			〒		職 氏名
			〒		職 氏名

共同及び単独で取り組む改善措置（該当する項目に○又は△を付ける）	雇用管理の改善		事業の合理化	
		雇用の安定化		事業量の安定的確保
		労働条件の改善		生産性の向上
		募集・採用の改善		林業従事者のキャリア形成支援
		教育訓練の充実		そ　の　他
		高年齢従事者の活躍の推進		
		女性従事者等の活躍の促進		
		労働安全衛生の改善		
		そ　の　他		

共同で取り組む項目には ○
単独で取り組む項目には △　を付けてください。

計画書	別添様式4（共同）及び様式2（構成員個別）のとおり

2 その他添付資料

登記事項証明書の写し	別添のとおり（構成員個別）
納税証明書の写し	別添のとおり（構成員個別）
雇用に関する文書の写し	別添のとおり（構成員個別）
就業規則の写し	別添のとおり（構成員個別）
技術・技能を証する書類の写し （年間6ヶ月以上雇用の技能者に係るもの）	別添のとおり（構成員個別）

様式4

共同改善措置計画書

Ⅰ 構成員の概要

名　称									
営業内容※1									
営業組織※2									
設立年月日									
営業年数									
資本金 （出資金）									
北海道以外の 営業区域（都道府県名）									
林業従事者数※3		人		人		人		人		人
上記のうち 年間6ヶ月以上雇用		人		人		人		人		人

（留意事項）

※1 営業内容は、**素材生産業・造林業・山林種苗の生産・製材業・木材流通業・土木建築業・造園業・その他（ ）**
から該当するものすべてを記載すること。

※2 営業組織は、**株式会社・有限会社・その他の会社・森林組合・協同組合・その他の法人・個人・その他（ ）**
から該当するものを記載すること。

※3 林業従事者数は、林業（造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等）の現場作業に従事する
雇用者の人数を記載すること。

登録・認定状況等※4	登録番号				
北海道林業事業体 登録制度					
その他					

（留意事項）

※4 登録・認定状況等には、業界団体等が実施している登録制度等の登録状況等を記載すること。

技能者の在籍状況（年間6ヶ月以上雇用者のみ記載）

フォレストリーダー （FL）		人		人		人		人		人
フォレストマネージャー （FM）		人		人		人		人		人
1級林業技能士		人		人		人		人		人
2級林業技能士		人		人		人		人		人
合計技能者数※5		人		人		人		人		人
在籍割合※6（自動計算）		%		%		%		%		%
技能者に係る 処遇改善措置の 実施内容 （実施済みの場合のみ記載）										

（留意事項）

※5 合計技能者数には、同一人物が複数の区分に該当する場合であっても、重複を除いた実人数を記載すること。

※6 在籍割合 ＝ 合計技能者数（FL・FM・（1級・2級）林業技能士の実人数）÷ 年間6ヶ月以上雇用の林業従事者数

Ⅱ 雇用管理及び事業の現状

【現状の課題・問題点】

（留意事項）

Ⅲの改善措置を取り組むこととした理由がわかるように記載すること。

Ⅲ 改善措置の目標、内容及び実施時期

1 雇用管理の改善

項　目		現　状	目　標	改善措置の内容（具体的な取組内容）	実施時期
雇用の安定化	雇用管理者の資質向上				
	雇用の通年化（人）	人	人		
	年間就労日数の拡大（日／人）	日/人	日/人		
	その他（　）				
労働条件の改善	労働時間の短縮	時間/週	時間/週		
	週休2日制の定期化				
	休暇制度の改善				
	月給制の採用（人）	人	人		
	諸手当の改善				
	技能者の処遇改善				
	社会保険の加入拡大（人）	健康保険 人 厚生年金 人 労災保険 人 雇用保険 人	人 人 人 人		
	ハラスメント防止対策の徹底				
	その他（　）				
募集・採用の改善	求人条件の明確化				
	合同求人説明会等への参加				
	若年者の雇用促進				
	雇用関係の明確化				
	その他（　）				
教育訓練の充実	OJT研修の実施				
	OFF-JTの実施				
	その他（　）				

項　目		現 状	目 標	改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
高年齢従事者の活躍促進	高年齢従事者の雇用の安定				
	高年齢従事者に配慮した雇用環境の整備				
	その他 (　)				
女性従事者等の活躍促進	出産・育児に配慮した取組				
	就業環境の改善				
	その他 (　)				
労働安全衛生の改善	労働安全衛生体制の充実				
	労働安全衛生機器の導入				
	健康保持対策の充実				
	リスクアセスメントの導入				
	危険な動物に関する注意喚起				
	緊急時の連絡体制の確保				
	その他 (　)				
その他	退職金共済の加入拡大(人)	人	人		
	福利厚生の充実				
	能力評価制度の導入				
	その他 (　)				

2 事業の合理化

項　目			改善措置の内容(具体的な取組内容)					
事業量の安定的確保	事業量		現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³)	主伐	m³	m³	m³	m³	m³	m³
		間伐	m³	m³	m³	m³	m³	m³
		計	m³	m³	m³	m³	m³	m³
	造林(ha)	植付	ha	ha	ha	ha	ha	ha
		下刈	ha	ha	ha	ha	ha	ha
		その他						
		その他						
	上記以外の林業							
	( )							

項　目			改善措置の内容(具体的な取組内容)					
生産性の向上	労働生産性		現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³/人日)	主伐	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日
		間伐	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日
		計	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日	m³/人日
	造林(ha/人日)	植付	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日
		下刈	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日	ha/人日
		その他						
		その他						
	上記以外の林業							
	( )							
	資本装備(台)		現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	プロセッサ							
	ハーベスタ							
	フェラーバンチャ							
	スキッダ							
	フォワーダ							
	グラップルソー							
	トラクタ類							
	ブルドーザ類							
	その他							
	( )							

項　目		改善措置の内容(具体的な取組内容)					
林業従事者のキャリア形成支援							
		現状	目標				
			1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	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)						
	森林作業道作設 オペレーター						
	森林施業 プランナー						
	森林経営 プランナー						
	技術士						
	1級林業技能士						
	2級林業技能士						
	3級林業技能士						
	その他技能士						
	林業技士						
	その他研修の受講 (　) (　)						
	各種技能資格取得 (　) (　)						

項　目		現 状	目 標	改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
その他	その他 (　)				
	その他 (　)				

Ⅳ 改善措置を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

		自己資金	市中資金	制度資金	補助金等	その他
雇用管理の改善	雇用の安定化					
	労働条件の改善					
	募集・採用の改善					
	教育訓練の充実					
	高年齢従事者の活躍推進					
	女性従事者等の活躍促進					
	労働安全衛生の改善					
	その他					
事業の合理化	事業量の安定的確保					
	生産性の向上					
	林業従事者の キャリア形成支援					
その他						

（留意事項）

Ⅲにおいて計画した改善措置について、該当する箇所に〇を付ける。

Ⅴ （一社）北海道造林協会（森林整備担い手支援センター）が事業主の委託を受けて行う従事者の募集

1 募集従事者

役 職	
氏 名	

2 募集内容

賃 金	
労働時間・休日	
その他の募集内容	

様式7

改善措置計画変更認定申請書

年　月　日

北海道知事　様

住　　所:
名　　称:
代表者氏名:

認定番号	

　　年　　月　　日付けで認定を受けた改善措置計画について、次のとおり変更したいので、林業労働力の確保の促進に関する法律第6条第1項の規定により申請します。

記

1　変更事項の内容

2　変更の理由

※　添付資料
・変更後の内容を記載した様式2「改善措置計画書」
・共同改善措置計画の認定事業主は、変更後の内容を記載した様式4「共同改善措置計画書」
・年間6ヶ月以上雇用の技能者に係る、技術・技能を証する書類の写し（未提出分のみ）

様式8

改善措置計画変更届出書

年　月　日

北海道知事　様

住　　所:
名　　称:
代表者氏名:

認定番号	

　　年　　月　　日付けで認定を受けた改善措置計画について、次のとおり変更したいので、林業労働力の確保の促進に関する法律第6条第1項の規定により届け出ます。

記

1　変更事項の内容

2　変更の理由

※　添付資料

・年間6ヶ月以上雇用の技能者の在籍状況変更に伴う届出の場合は、技術・技能を証する書類の写し（未提出分のみ）

様式13

改善措置実施状況報告書

年　月　日

北海道知事　様

住　　所:
名　　称:
代表者氏名:

認定番号	

　　年　　月　　日付けで認定を受けた改善措置計画について、　年次(　　年　　月1日～　　年　　月　　日)の実施状況を次のとおり報告します。

記

1 事業体の現状

林業従事者数※1		人	(左記のうち、年間6ヶ月以上雇用)			人
技能者の在籍状況	フォレストリーダー(FL)		人 ・	フォレストマネージャー(FM)		人
	1級林業技能士		人 ・	2級林業技能士		人
	合計技能者数※2		**人**	**在籍割合**※3		**%** (自動計算)
技術・技能を証する書類の写し※4 (年間6ヶ月以上雇用の技能者に係るもの)	別添のとおり(未提出分のみ)					

(留意事項)

※1 林業従事者数は、林業(造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等)の現場作業に従事する者の人数を記載すること。

※2 合計技能者数には、同一人物が複数の区分に該当する場合であっても、重複を除いた実人数を記載すること。

※3 在籍割合 = 合計技能者数(FL・FM・(1級・2級)林業技能士の実人数) ÷ 通年雇用・年間6ヶ月以上雇用の林業従事者

※4 技術・技能を証する書類の写しは、これまでに添付していないもののみ添付すること。

2 改善措置の実施状況

	項　目	報告年次の目標	改善措置の実施状況	今後の課題・問題点等
雇用管理の改善				
事業の合理化				

※ 改善措置計画において実施することとしていた改善措置の項目について具体的に記載すること。

様式14

改善措置実施結果報告書

年　月　日

北海道知事　様

住　　所:
名　　称:
代表者氏名:

認定番号	

年　　月　　日付けで認定を受けた改善措置の実施結果を次のとおり報告します。

記

項　目		実施した改善措置の内容
雇用管理の改善		
事業の合理化		

※　改善措置計画において実施することとしていた改善措置の項目について具体的に記載すること。

※　認定計画の実施期間中に取り組んだ、全ての改善措置の内容について記載すること。

様式1

雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書（記載例）

令和●●年●●月●●日

北海道知事　様

住　　所: ●●市●●区1条2丁目3−4
名　　称: 株式会社●●●●
代表者氏名: 代表取締役　●●　●●

次のとおり、改善措置計画の認定を申請します。

記

1 改善措置計画

実施期間	令和 8 年 4 月 1 日　～　令和13年 3 月 31 日			
計画の対象となる事業所	事業所の名称	住　所	電 話	雇用管理者の職・氏名
	株式会社●●●●	〒123-4567 ●●市●●区1条2丁目3−4	123-4567-8901	総務部長　●●●●
	▲▲事業所	〒234-5678 ▲▲郡▲▲町56	2345-67-8901	事業所長　▲▲▲▲
	■■事業所	〒345-6789 ■■郡■■町78	3446-78-9012	事業所長　■■■■
		〒		
		〒		

取り組む改善措置（該当する項目に○を付ける）	雇用管理の改善		事業の合理化	
	○	雇用の安定化	○	事業量の安定的確保
	○	労働条件の改善	○	生産性の向上
	○	募集・採用の改善	○	林業従事者のキャリア形成支援
	○	教育訓練の充実	○	そ　の　他
	○	高年齢従事者の活躍の推進		
	○	女性従事者等の活躍の促進		
	○	労働安全衛生の改善		
	○	そ　の　他		

計画書	別添様式2のとおり

2 組織の概要

営業内容（該当するものを○で囲む）	素材生産業 ・ 造林業 ・ 山林種苗の生産 ・ 製材業 ・ 木材流通業 土木建築業 ・ 造園業 ・ その他(　　)			
営業組織（該当するものを○で囲む）	株式会社 ・ 有限会社 ・ その他の会社 ・ 森林組合 ・ 協同組合 その他の法人 ・ 個人 ・ その他(　　)			
設立年月日	明・大・昭・平・令　60年 4月 1日 設立		営業年数	40年
資本金(出資金)	1,000 万円			
北海道以外の営業区域	(都道府県名)なし			
林業従事者数※1	31 人	(左記のうち、年間6ヶ月以上雇用)	21	人
登録・認定状況等※2	北海道林業事業体登録制度	登録番号: ●●-99-第999号		
	その他 (合法木材供給事業者　道木連第○○号)			
登記事項証明書の写し	別添のとおり			
納税証明書の写し	別添のとおり			

(留意事項)

※1 林業従事者数は、林業(造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等)の現場作業に従事する雇用者の数を記載すること。

※2 登録・認定状況等には、業界団体等が実施する登録制度等の登録状況を記載すること。

3 その他添付資料

雇用に関する文書の写し	別添のとおり
就業規則の写し	別添のとおり
技術・技能を証する書類の写し（年間6ヶ月以上雇用の技能者に係るもの）	別添のとおり

様式2

改善措置計画書（記載例）

事業者名	株式会社●●●●

Ⅰ 林業従事者の確保の計画

区　分	現状※1 (a)	退職等の見込み※2 (b)		採用計画(下位区分からの異動を含む) 1年次	2年次	3年次	4年次	5年次	計(c)	5年後の姿 (a-b+c)
通年雇用	5	1			1		1	1	3	7
年間6ヶ月以上雇用	16	2	(1)	1	1				2	16
年間6ヶ月未満雇用	10	2	(2)						0	8
合　計	31	5	(3)	1	2		1	1	5	31

(留意事項)

※1 現状欄については、Ⅱの林業従事者数と整合すること。

※2 退職等の見込みについては、( )内に上位区分への異動者数を内数で記載すること。

Ⅱ 雇用管理及び事業の現状

林業施業の実績が1年未満に該当の有無※1	有 ・ (無) （どちらかに○）

事業期間(前会計年度)		令和7年 4月 ～ 令和8年 3月					
区分		林業 素材生産	林業 造林	林業 その他林業※2	林業関連※3	その他	計
現場作業従事者	通年雇用	5 人	0 人	人	人	人	人
	年間6ヶ月以上雇用	8 人	5 人	3 人	3 人	人	人
	年間6ヶ月未満雇用	0 人	5 人	5 人	人	人	人
計		13 人	10 人	8 人	3 人	人	人
事業量		主伐 ●●● m³ / 植付 ●●ha		カラマツ ●●●●●本 トドマツ ●●●●●本			
		間伐 ●●● m³ / 下刈 ●●ha					
		計 ●●●● m³ / その他					
売上高		●,●●●千円	●,●●●千円	●,●●●千円	千円	千円	千円

労働時間の定め	1日当たり	時間 ・ 1週当たり 40 時間 ・ 定めなし					
定休日の定め	完全週休2日制 ・ 変形週休2日制 ・ (週休1日制) ・ 不定期 ・ 定めなし						
技能者の在籍状況（年間6ヶ月以上雇用者のみ記載）	フォレストリーダー(FL)	2 人	・ フォレストマネージャー(FM)	5 人			
	1級林業技能士	4 人	・ 2級林業技能士	1 人			
	合計技能者数※4	8 人	＝ 在籍割合※5（自動計算）	38 %			
	年間6ヶ月以上雇用の林業従事者数(自動入力)	21 人					
技能者に係る処遇改善措置の実施内容（実施済みの場合のみ記載）	・資格の有無を能力評価項目の一つとして位置付けており、評価結果を昇級及び賞与に反映している。 ・技能者に対しては資格手当を支給するとともに、資格取得に要する受験料及び講習費用の補助を行っている。						
賃金契約の状況	月給制	3 人	・ 日給制	28 人	・ 出来高制	人	
	月給出来高併用	人	・ 日給出来高併用	人			
社会保険の加入状況	健康保険	21 人	・ 厚生年金	21 人	・ 労災保険	31 人	・ 雇用保険 28 人
退職金共済の状況	中退共	4 人	・ 林退共	19 人	・ 建退共	人	
	独自制度	人	・ 定めなし	人			
福利厚生の状況	社宅 ・ (休憩施設) ・ シャワー施設 ・ その他の福利厚生施設 慰安旅行 ・ 慶弔見舞金制度 ・ 被服貸与制度 ・ その他の福利厚生						

（留意事項）

※1 林業施業の実績が1年未満で共同申請を行う事業主は、前会計年度の実績の記載は不要とする。

※2 その他林業には、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等の現場作業について記載すること。

※3 林業関連には、特用林産物の生産、木材木製品製造業、土木業のうち治山、林道の施工、緑化・造園業、森林レクリエーションその他について記載すること。

※4 合計技能者数には、同一人物が複数の区分に該当する場合であっても、重複を除いた実人数を記載すること。

※5 在籍割合 ＝ 合計技能者数(FL・FM・(1級・2級)林業技能士の実人数) ÷ 年間6ヶ月以上雇用の林業従事者数

過去5年間の労働災害の発生件数（休業4日以上、死亡災害）	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
	0件	0件	0件	0件	0件

【現状の課題・問題点】

前計画では、3名の雇用の通年化を目標に掲げていたが、事業量を安定的に確保することができず、1名の通年化にとどまった。また、社会保険や退職金共済の完全実施もできていない状況にある。このため、今計画では、年間を通じて事業量を安定的に確保するために、生産コストを押さえ、新たな施業地を開拓することが課題となっている。労働者の高齢化が著しく、今後、退職による労働力不足が懸念されている。このため、若者の採用と育成が課題であり、若者に魅力ある職場に改善することが最重要と認識している。特に労働負荷を軽減し安全な職場を確保するために、高性能林業機械の導入と労働安全衛生の改善が必要となっている。

Ⅲ 改善措置の目標、内容及び実施時期

1 雇用管理の改善

項目		現状		目標		改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
雇用の安定化	雇用管理者の資質向上			セミナーへの参加		雇用管理者を選任し、支援センターの実施する雇用管理改善セミナーに参加させ、資質向上を図る。	1年次
	雇用の通年化(人)	5	人	7	人	新規参入定着支援事業などを活用しながら、若手作業インの通年雇用化を図る。	2, 4, 5年次
	年間就労日数の拡大(日/人)	200	日/人	220	日/人	造林と素材生産の組み合わせにより、年間を通じた事業を確保し、就労日数の拡大を図る。	1-5年次
	その他 (　)						
労働条件の改善	労働時間の短縮(時間/週)	40	時間/週	38	時間/週	毎月2週は週休二日制にし、労働時間の短縮を図る。	1-5年次
	週休2日制の定期化			週休二日制の導入		将来的な完全週休二日制の実施にむけ、段階的な実施として、変形週休二日制を取り入れる。	1-5年次
	休暇制度の改善			有給休暇の拡充		毎年雇用する定期雇用者に対し、毎雇用後6ヶ月を経過する間にも有給休暇を付与する。	1-5年次
	月給制の採用(人)	3	人	7	人	所得が安定するよう、通年雇用者に対し月給制を導入する。	2, 4, 5年次
	諸手当の改善					作業現場で作業の中心となり、若手作業員を指導する中堅従事者にリーダー手当を支給する。	3年次-
	技能者の処遇改善			昇級・賞与への反映		資格の有無を能力評価項目の一つとして位置付け、評価結果を昇級及び賞与に反映する。	3年次-
	社会保険の加入拡大(人)	健康保険 21 人 厚生年金 21 人 労災保険 31 人 雇用保険 28 人			31 人 31 人 31 人 31 人	法定福利の完全実施を図る。	1-5年次
	ハラスメント防止対策の徹底			規定の作成		ハラスメント防止規定を作成し、ハラスメント防止に対する従業員の意識向上を図る。	4年次-
	その他 (　)						
募集・採用の改善	求人条件の明確化			細かな労働条件の提示		労働者を募集する際には、細かな労働条件や福利厚生の内容なども明確にした上で行う。	4年次
	合同求人説明会等への参加			就業相談会への参加		札幌で開催される「森林の仕事ガイダンス」に参加し、就業希望者に対し自社のPRを行う。	3年次
	若年者の雇用促進			若年者の雇用		「緑の雇用」現場技能者育成事業を活用し、若年雇用を促進する。	2, 4年次
	雇用関係の明確化			雇用契約書取り交わし		採用する全雇用者と雇用契約書を取り交わし、雇用関係の明確化を図る。	1-5年次
	その他 (　)			自社HPの開設		自社のHPを作成し、自社をPRすることで、新規参入者を獲得する。	1年次
教育訓練の充実	OJT研修の実施			先輩作業員による指導		新たに雇用する作業員に対してOJT研修を実施し、林業の基本的な技術を習得させる。	2-4年次
	OFF-JTの実施			FW研修の参加		新たに雇用する作業員集合件風に参加させ、ドレスとワーカーの育成を図る。	2-4年次
	その他 (　)						

項　目		現　状	目　標	改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
高年齢従事者の活躍促進の	高年齢従事者の雇用の安定		継続雇用制度の導入	作業員が希望するときは、定年後も引き続いて65歳まで雇用を継続する。	1-5年次
	高年齢従事者に配慮した雇用環境の整備		勤務形態の充実	60歳以上の雇用者は、希望に応じ半日勤務が取得出来る勤務形態とする。	3年次
	その他 (　)				
女性従事者等の活躍促進の	出産・育児に配慮した取組		就業規則の改正	就業規則を一部改正し、産前・産後休暇及び育児休暇の取得制度を設ける。	5年次
	就業環境の改善		設備の導入	それぞれの現場にトイレを設置する。	2年次
	その他 (　)				
労働安全衛生の改善	労働安全衛生体制の充実		安全衛生再教育の徹底	安全衛生教育修了後5年を経過したチェーンソー使用者に対し、再教育を実施する。	2, 4年次
	労働安全衛生機器の導入		防護衣の着用徹底	チェーンソー等による「切れ・こすれ」事故の防止に有効な防護衣を導入し、該当作業員へ着用させる。	1-5年次
	健康保持対策の充実		振動障害の防止対策徹底	防振・防音保護具の使用を徹底するとともに、他の作業との組み合わせにより、操作時間の短縮を図る。	1-5年次
	リスクアセスメントの導入		リスクアセスメントの導入(見直し)	リスクアセスメント講習会を受講するとともに、林災防道支部の実践的な指導を受けながら導入を図る。	2年次
	危険な動物に関する注意喚起		蜂・ヒグマへの対策	全従業員にエピペン及び熊撃退スプレーを配布し、作業時に必ず携行させる。	1年次
	緊急時の連絡体制の確保		機器の導入	携帯電話の電波が届かない現場であっても、不足の事態があった場合に連絡をとれる機器を導入する。	3年次
	その他 (　)				
その他	退職金共済の加入拡大(人)	23 人　人	31 人　人	通年雇用の作業員は中退共に、その他の作業員は林退共に100%加入する。	1-5年次
	福利厚生の充実		シャワー室の設置	事務所隣接の休憩施設に、現場作業後の汗を流すためのシャワー室を設置する。	5年次
	能力評価制度の導入				
	その他 (　)				

2 事業の合理化

項　目			改善措置の内容(具体的な取組内容)					
事業量の安定的確保	事業量		森林所有者に対し低コストな施行プランを提案し、長期の施行受託契約を結ぶことで事業量を安定的に確保する(1-5年次)					
			現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³)	主伐	●●● m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³
		間伐	5,000.0 m³	5,200.0 m³	5,400.0 m³	5,600.0 m³	5,800.0 m³	6,000.0 m³
		計	●●● m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³
	造林(ha)	植付	●●● ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha
		下刈	●●● ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha
		その他						
		その他						
	上記以外の林業		●●●●●本	■■■■■本	■■■■■本	■■■■■本	■■■■■本	■■■■■本
	( )							

項　目			改善措置の内容(具体的な取組内容)					
生産性の向上	労働生産性		常に作業システムの点検を行い、事業値の立地条件に適合した作業システムになるよう改善する。また、林業機械の開発・改良もあわせて実施し、生産性の向上を図る。(1-5年次)					
			現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³/人日)	主伐	●●m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日
		間伐	●●m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日
		計	●●m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日
	造林(ha/人日)	植付	●●ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日
		下刈	●●ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日
		その他						
		その他						
	上記以外の林業		●●本/人日	■■本/人日	■■本/人日	■■本/人日	■■本/人日	■■本/人日
	( )							
	資本装備(台)		ハーベスタ及びフォワーダを各1台導入し、生産性の向上を図る。(2、4年次) ※ 現状と目標を計数で記載してください。 (例)ハーベスタ 現状 1台 → 4年次 2台 フォワーダ 現状 0台 → 2年次 1台					
			現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	プロセッサ		1					
	ハーベスタ		1				2	
	フェラーバンチャ							
	スキッダ							
	フォワーダ				1			
	グラップルソー		3					
	トラクタ類							
	ブルドーザ類		1					
	その他							
	( )							

項　目		改善措置の内容(具体的な取組内容)					
林業従事者のキャリア形成支援		新たに雇用する者にはフォレストワーカー研修を受講させ、必要な基礎的知識等を習得させる。作業現場において作業の中心となっている中堅・熟練労働者にはフォレストリーダー研修及びフォレストマネージャー研修を受講させ、キャリアアップを図る。 また、技能の段階的な向上を図るため、積極的に技能検定を受検させ、計画的に林業技能士を育成する。加えて、複数の作業に従事できる多能工化人材を育成するため、スマート林業の研修を受講する。(1-5年次)					
		現状	目標				
			1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	林業作業士 (フォレストワーカー)	3				4	
	現場管理責任者 (フォレストリーダー)	4	5		6		
	統括現場管理責任者 (フォレストマネージャー)	1					2
	森林作業道作設 オペレーター		2				
	森林施業 プランナー			1			
	森林経営 プランナー		1				
	技術士		1				
	1級林業技能士	2		3			
	2級林業技能士	5					6
	3級林業技能士	11		12		13	
	その他技能士						
	林業技士	1					
	その他研修の受講 (多能工化の推進) (　)	1			1		
	各種技能資格取得 (　) (　)						

項　目		現　状	目　標	改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
その他	その他 (経営体質の強化)		セミナーへの参加	経営改善につながるセミナーへ参加し、経営力の向上を図る。	
	その他 (　)				

Ⅳ 改善措置を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

1 資本金(出資金)の増資等

	現 状		目 標(5年後)	
資本金(出資金)	1,000	万円	1,500	万円

2 資本装備に必要な資金の額

	導入台数		金 額	
プロセッサ		台		万円
ハーベスタ	1	台	●●●●	万円
フェラーバンチャ		台		万円
スキッダ		台		万円
フォワーダ	1	台	●●●●	万円
グラップルソー		台		万円
トラクタ類		台		万円
ブルドーザ類		台		万円
その他(　)		台		万円

(留意事項)
導入台数は、Ⅲの2の生産性の向上の計画内容と整合すること。

3 改善措置を実施するために必要な資金の調達方法

		自己資金	市中資金	制度資金	補助金等	その他
雇用管理の改善	雇用の安定化					
	労働条件の改善					
	募集・採用の改善					
	教育訓練の充実					
	高年齢従事者の活躍推進					
	女性従事者等の活躍促進					
	労働安全衛生の改善					
	その他					
事業の合理化	事業量の安定的確保					
	生産性の向上					
	林業従事者の キャリア形成支援					
その他						

(留意事項)
Ⅲにおいて計画した改善措置について、該当する箇所に○を付ける。

様式3

雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書（共同）（記載例）

令和●●年●●月●●日

北海道知事　様

住　　所: ●●市●●区1条2丁目3−4
名　　称: 株式会社●●●●
代表者氏名: 代表取締役　●●　●●

次のとおり、改善措置計画の認定を申請します。

記

1　改善措置計画

実施期間	令和 8 年 4 月 1 日　～　令和13年 3 月 31 日				
構成員	名称	代表者名	住所	電話	雇用管理者の職・氏名
	株式会社●●●●	代表取締役　●●●●	〒123−4567 ●●市●●区1条2丁目3−4	123−4567−8901	職　総務部長 氏名　●●●●
	■■■■株式会社	代表取締役　■■■■	〒890−1234 ■■市■■区5条6丁目7−8	2345−67−8901	職　総務部長 氏名　■■■■
	有限会社▲▲▲▲	代表取締役　▲▲▲▲	〒567−8901 ▲▲市▲▲区9条1丁目2−3	3456−78−9012	職　総務部長 氏名　▲▲▲▲
			〒		職 氏名
			〒		職 氏名

取り組む改善措置（該当する項目に○又は△を付ける）	雇用管理の改善		事業の合理化	
	○	雇用の安定化	○	事業量の安定的確保
		労働条件の改善	△	生産性の向上
	△	募集・採用の改善	○	林業従事者のキャリア形成支援
		教育訓練の充実		そ　の　他
	○	高年齢従事者の活躍の推進		
	○	女性従事者等の活躍の促進		
		労働安全衛生の改善		
		そ　の　他		

共同で取り組む項目には ○
単独で取り組む項目には △ を付けてください。

計画書	別添様式4（共同）及び様式2（構成員個別）のとおり

2　その他添付資料

登記事項証明書の写し	別添のとおり（構成員個別）
納税証明書の写し	別添のとおり（構成員個別）
雇用に関する文書の写し	別添のとおり（構成員個別）
就業規則の写し	別添のとおり（構成員個別）
技術・技能を証する書類の写し （年間6ヶ月以上雇用の技能者に係るもの）	別添のとおり（構成員個別）

様式4

共同改善措置計画書（記載例）

Ⅰ 構成員の概要

名　称	株式会社●●●●	■■■■株式会社	有限会社▲▲▲▲		
営業内容※1	素材生産業	造林業	素材生産業 土木建築業		
営業組織※2	株式会社	株式会社	有限会社		
設立年月日	●●年●●月●●日	■■年■■月■■日	▲▲年▲▲月▲▲日		
営業年数	●●年	■■年	▲▲年		
資本金 （出資金）	●●万円	■■万円	▲▲万円		
北海道以外の 営業区域（都道府県名）	●●県	なし	なし		
林業従事者数※3	4 人	■■ 人	▲▲ 人	人	人
上記のうち 年間6ヶ月以上雇用	3 人	■ 人	▲ 人	人	人

（留意事項）

※1 営業内容は、**素材生産業・造林業・山林種苗の生産・製材業・木材流通業・土木建築業・造園業・その他（ ）**から該当するものすべてを記載すること。

※2 営業組織は、**株式会社・有限会社・その他の会社・森林組合・協同組合・その他の法人・個人・その他（ ）**から該当するものを記載すること。

※3 林業従事者数は、林業（造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等）の現場作業に従事する雇用者の人数を記載すること。

登録・認定状況等※4		登録番号			
北海道林業事業体 登録制度	●●-99-第●●●号		▲▲-99-第▲▲▲号		
その他	合法木材供給事業者 道木連第●●号				

（留意事項）

※4 登録・認定状況等には、業界団体等が実施している登録制度等の登録状況等を記載すること。

技能者の在籍状況（年間6ヶ月以上雇用者のみ記載）

フォレストリーダー（FL）	人	人	人	人	人
フォレストマネージャー（FM）	人	人	人	人	人
1級林業技能士	人	人	▲ 人	人	人
2級林業技能士	1 人	人	▲ 人	人	人
合計技能者数※5	1 人	人	▲ 人	人	人
在籍割合※6（自動計算）	33%	%	▲▲%	%	%
技能者に係る 処遇改善措置の 実施内容 （実施済みの場合のみ記載）	・資格の有無を能力評価項目の一つとして位置付けており、評価結果を昇級及び賞与に反映している		技能者に対しては資格手当を支給するとともに、資格取得に要する受験料及び講習費用の補助を行っている。		

（留意事項）

※5 合計技能者数には、同一人物が複数の区分に該当する場合であっても、重複を除いた実人数を記載すること。

※6 在籍割合 ＝ 合計技能者数（FL・FM・（1級・2級）林業技能士の実人数）÷ 年間6ヶ月以上雇用の林業従事者数

Ⅱ 雇用管理及び事業の現状

【現状の課題・問題点】

■■■■(株)の営業内容は造林業であるため、冬期間の事業量の確保が困難であり、労働者の通年雇用ができない状況にある。このため、素材生産業へ進出し冬期間の事業を確保することが課題となっているが、高性能林業機械等の初期投資が多大であることや素材生産事業における安全対策が欠落していることなどから、素材生産業者との事業の共同実施や安全衛生対策の充実が必要となっている。

一方、(株)●●●●及び(有)▲▲▲▲においては、高齢労働者の退職に伴い、慢性的な労働力不足が深刻化しており、既労働者の雇用の安定化と若年者の雇用の促進、さらに生産性の向上が課題となっている。このため、事業体の経営基盤を強化するために事業量の安定的確保が必要不可欠となっており、共通した課題を解消していくために共同で改善措置に取り組んでいくことが必要だと考えている。

(留意事項)

Ⅲの改善措置を取り組むこととした理由がわかるように記載すること。

Ⅲ 改善措置の目標、内容及び実施時期

1 雇用管理の改善

項目		現状		目標		改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
雇用の安定化	雇用管理者の資質向上			勉強会の開催		各社の雇用管理者が集まり、雇用管理上の課題等を話し合い、その解決策を見いだす。	1-5年次
	雇用の通年化(人)	3	人	8	人	協業により、年間を通した事業量を確保し通年化を図る。	3年次-
	年間就労日数の拡大(日/人)		日/人		日/人		
	その他( )						
労働条件の改善	労働時間の短縮		時間/週		時間/週		
	週休2日制の定期化						
	休暇制度の改善						
	月給制の採用(人)		人		人		
	諸手当の改善						
	技能者の処遇改善						
	社会保険の加入拡大(人)	健康保険 人 厚生年金 人 労災保険 人 雇用保険 人			人 人 人 人		
	ハラスメント防止対策の徹底						
	その他( )						
募集・採用の改善	求人条件の明確化						
	合同求人説明会等への参加			合同求人説明会の開催		合同求人説明会を開催し、若年者の雇用を促進する。	2, 4年次
	若年者の雇用促進						
	雇用関係の明確化						
	その他( )						
教育訓練の充実	OJT研修の実施						
	OFF-JTの実施						
	その他( )						

項　目		現 状	目 標	改善措置の内容(具体的な取組内容)	実施時期
高年齢従事者の活躍促進	高年齢従事者の雇用の安定				
	高年齢従事者に配慮した雇用環境の整備				
	その他 (　)				
女性従事者等の活躍促進	出産・育児に配慮した取組				
	就業環境の改善				
	その他 (　)				
労働安全衛生の改善	労働安全衛生体制の充実		共同安全衛生委員会の設置	共同で安全衛生に関する委員会を設け、過去のデータや情報を共有し、定期的に意見交換を行う。	1-5年次
	労働安全衛生機器の導入				
	健康保持対策の充実				
	リスクアセスメントの導入				
	危険な動物に関する注意喚起				
	緊急時の連絡体制の確保				
	その他 (　)				
その他	退職金共済の加入拡大(人)	人	人		
	福利厚生の充実				
	能力評価制度の導入				
	その他 (　)				

2 事業の合理化

項　目			改善措置の内容(具体的な取組内容)					
事業量の安定的確保	事業量		協業化により、国有林等の受注機会を増やし、事業量を安定的に確保する。また、事業の広域化を進め事業量を確保する。(1-5年次)					
			現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³)	主伐	●●● m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³
		間伐	5,000.0 m³	5,200.0 m³	5,400.0 m³	5,600.0 m³	5,800.0 m³	6,000.0 m³
		計	●●● m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³	■■■ m³
	造林(ha)	植付	●●● ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha
		下刈	●●● ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha	■■■ ha
		その他						
		その他						
	上記以外の林業 (　)							

項　目			改善措置の内容(具体的な取組内容)					
生産性の向上	労働生産性							
			現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	素材生産(m³/人日)	主伐	●●m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日
		間伐	●●m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日
		計	●●m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日	■■m³/人日
	造林(ha/人日)	植付	●●ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日
		下刈	●●ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日	■■ha/人日
		その他						
		その他						
	上記以外の林業 (　)							
	資本装備(台)							
			現状	目標				
				1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	プロセッサ		1					
	ハーベスタ		1				2	
	フェラーバンチャ							
	スキッダ							
	フォワーダ				1			
	グラップルソー		3					
	トラクタ類							
	ブルドーザ類		1					
	その他 (　)							

項　目		改善措置の内容（具体的な取組内容）					
林業従事者のキャリア形成支援		共同で有資格者による社内研修を行うとともに、積極的に技能検定を受検させ、中核人材の育成を図る。（1－5年次）					
		現状	目標				
			1年次	2年次	3年次	4年次	5年次
	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）	3					
	統括現場管理責任者 （フォレストマネージャー）						
	森林作業道作設 オペレーター						
	森林施業 プランナー						
	森林経営 プランナー						
	技術士						
	1級林業技能士	3					4
	2級林業技能士	7			9		
	3級林業技能士	8		10		12	
	その他技能士						
	林業技士	2		3		4	5
	その他研修の受講 （　） （　）						
	各種技能資格取得 （　） （　）						

項　目		現　状	目　標	改善措置の内容（具体的な取組内容）	実施時期
その他	その他 （　）				
	その他 （　）				

Ⅳ 改善措置を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

		自己資金	市中資金	制度資金	補助金等	その他
雇用管理の改善	雇用の安定化	○				
	労働条件の改善					
	募集・採用の改善	○				
	教育訓練の充実					
	高年齢従事者の活躍推進					
	女性従事者等の活躍促進					
	労働安全衛生の改善	○				
	その他					
事業の合理化	事業量の安定的確保	○				
	生産性の向上		○			
	林業従事者の キャリア形成支援	○			○	
その他						

（留意事項）
Ⅲにおいて計画した改善措置について、該当する箇所に○を付ける。

Ⅴ （一社）北海道造林協会（森林整備担い手支援センター）が事業主の委託を受けて行う従事者の募集

1 募集従事者

役 職	森林整備担い手支援センター参事
氏 名	●● ●●

2 募集内容

賃 金	月給制 250,000円
労働時間・休日	7:00-16:30（休憩90分） 週休二日制
その他の募集内容	職務内容：地拵え、植え付け、下刈り、除伐などの造林作業 勤務地域：網走管内一円 加入保険：労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金 必要資格：普通自動車免許 その他：林退共、入居加入住宅あり

様式7

改善措置計画変更認定申請書（記載例）

令和●●年●●月●●日

北海道知事　様

住　　所：●●市●●区1条2丁目3−4
名　　称：株式会社●●●●
代表者氏名：代表取締役　●●　●●

認定番号	●・●・単-●●

令和●●年●●月●●日付けで認定を受けた改善措置計画について、次のとおり変更したいので、林業労働力の確保の促進に関する法律第6条第1項の規定により申請します。

記

1　変更事項の内容

技能者の在籍状況及び処遇改善措置に関する事項を計画に追加する。
（詳細は別添様式2のとおり）

2　変更の理由

技能者増のため。

※　添付資料

・変更後の内容を記載した様式2「改善措置計画書」
・共同改善措置計画の認定事業主は、変更後の内容を記載した様式4「共同改善措置計画書」
・年間6ヶ月以上雇用の技能者に係る、技術・技能を証する書類の写し（未提出分のみ）

様式8

改善措置計画変更届出書（記載例）

令和●●年●●月●●日

北海道知事　様

住　　所：●●市●●区1条2丁目3−4
名　　称：株式会社●●●●
代表者氏名：代表取締役　●●　●●

認定番号	●・●・単-●●

令和●●年●●月●●日付けで認定を受けた改善措置計画について、次のとおり変更したいので、林業労働力の確保の促進に関する法律第6条第1項の規定により届け出ます。

記

1　変更事項の内容

(1)住所の変更
●●市●●区1条2丁目3－4　→　●●市■■区5条6丁目7－8
(2)代表者及び雇用管理者の変更
代表者氏名：代表取締役　■■■■　→　代表取締役　●●●●
雇用管理者：総務部長　■■■■　→　総務部長　●●●●
(3)労働安全衛生の改善の項目で、安全衛生機器の導入に取り組む。内容等は次のとおり。
ア　目　　標：蜂刺されに有効な自己注射器の携帯
イ　取組内容：作業員全員にエピペン及び熊撃退スプレーを携行させる。
ウ　実施時期：3年次～

2　変更の理由

(1)事務所移転のため。
(2)株主総会及び人事異動による変更のため。
(3)危険動物に対する作業員の安全を確保するため。

※　添付資料
・年間6ヶ月以上雇用の技能者の在籍状況変更に伴う届出の場合は、技術・技能を証する書類の写し（未提出分のみ）

様式13

改善措置実施状況報告書（記載例）

令和●●年●●月●●日

北海道知事　様

住　　所: ●●市●●区1条2丁目3−4
名　　称: 株式会社●●●●
代表者氏名: 代表取締役　●●　●●

認定番号	●・●・単-●●

令和●年●月●日付けで認定を受けた改善措置計画について、 2年次(令和■年■月1日～ 令和▲年▲月▲日)の実施状況を次のとおり報告します。

記

1 事業体の現状

林業従事者数※1	31	人			（ 左記のうち、年間6ヶ月以上雇用 ）	21	人
技能者の在籍状況	フォレストリーダー(FL)	4	人	・	フォレストマネージャー(FM)	1	人
	1級林業技能士	2	人	・	2級林業技能士	5	人
	合計技能者数※2	8	**人**		**在籍割合※3**	38	% （自動計算）
技術・技能を証する書類の写し※4（年間6ヶ月以上雇用の技能者に係るもの）	別添のとおり(未提出分のみ)						

（留意事項）

※1　林業従事者数は、林業(造林、保育、伐採、森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等)の現場作業に従事する者の人数を記載すること。

※2　合計技能者数には、同一人物が複数の区分に該当する場合であっても、重複を除いた実人数を記載すること。

※3　在籍割合 ＝ 合計技能者数(FL・FM・(1級・2級)林業技能士の実人数) ÷ 通年雇用・年間6ヶ月以上雇用の林業従事者

※4　技術・技能を証する書類の写しは、これまでに添付していないもののみ添付すること。

2 改善措置の実施状況

	項　目	報告年次の目標	改善措置の実施状況	今後の課題・問題点等
雇用管理の改善	雇用の安定化	雇用の通年化　5→7名	2年次目は、計画1名に対し、2名の通年化を図り、最終目標の7名を達成した。	通年雇用を維持するために、今後茂庵手的に事業量を確保していくことが必要。
	労働条件の改善	労働時間の短縮　40→38時間/週	2名の退職で労働力が不足したため、動労時間の短縮を実施出来なかった。	早期に労働者を確保し、育成することが必要。
	募集・採用の改善	若年者の雇用	「緑の雇用」により若年者1名を雇用した。	着実に技術が身につけられるよう、計画に沿って研修を進められるような取組が必要。
	教育訓練の充実	FW集合研修　参加	2年次に雇用した1名をFW集合研修に参加させた。	着実に技術が身につけられるよう、計画に沿って研修を進められるよう取り組む。
	教育訓練の充実	OJT研修実施	2年次に雇用した1名に対し、OJT研修を実施した。	着実に技術が身につけられるよう、計画に沿って研修を進められるよう取り組む。
	女性従事者等の活躍の促進	設備の導入	各現場に設置できるトイレを導入した。	各現場での運用を継続し、誰もが働きやすい職場環境のさらなる改善を進める。
	労働安全衛生の改善	リスクアセスメントの導入	リスクアセスメント講習会を受講し、作業現場において試行的に取り組んだ。	本格的な取組にむけ、作業員全員に異議や手法について周知することが必要。
事業の合理化	事業量の安定的確保	素材生産(間伐)　●●→■■m³	複数の森林所有者と長期の施行委託契約を結ぶことができ、間伐は目標値の水準を達成した（▲▲m³）	今後も安定的に事業量を確保していくために、新たな施行地を開拓していくことが必要。
	生産性の向上	フォワーダ1台導入	計画通り1台のフォワーダを導入した。	導入した機械の稼働率を上げ、さらに生産性の向上を図ることが必要。
	林業労働者のキャリア形成支援	多能工化の推進　0→1名	計画通り1名がドローンによる苗木運搬の研修を受講した。	受講対象者が計画した年次に受講できるよう、今後も計画的な人員配置に努めることが必要。

※　改善措置計画において実施することとしていた改善措置の項目について具体的に記載すること。

様式14

改善措置実施結果報告書（記載例）

令和●●年●●月●●日

北海道知事　様

住　　所：●●市●●区1条2丁目3−4
名　　称：株式会社●●●●
代表者氏名：代表取締役　●●　●●

認定番号	●・●・単-●●

令和●年●月●日付けで認定を受けた改善措置計画の実施結果を次のとおり報告します。

項　目		実施した改善措置の内容
雇用管理の改善	雇用の安定化	雇用管理の資質向上 雇用管理改善セミナーに参加し、雇用管理者の資質向上を図った。
		雇用の通年化 新規参入定着支援事業などを活用し、目標の7名を達成した。
		年間就労日数の拡大 複数事業の組み合わせにより、目標の220日/人を達成した。
	労働条件の改善	労働時間の短縮・週休二日制の定期化 将来の完全週休二日制の導入に向け、毎月2週の週休二日制を目指したが、繁忙期には実施出来なかったため、取組を継続する。
		休暇制度の改善 毎年雇用する定期雇用者に対し、毎雇用後6ヶ月を経過する前にも有給休暇を付与した。
		月給制の採用 通年雇用者に対し、月給制を導入した。
		諸手当の改善 作業現場で作業の中心となり、若手作業員を指導する中堅従事者にリーダー手当を支給した。
		諸手当の改善 作業現場で作業の中心となり、若手作業員を指導する中堅従事者にリーダー手当を支給した。
		社会保険の加入拡大 全ての雇用者が社会保険に加入した。
		ハラスメント防止対策の徹底 ハラスメント防止規定を策定し、雇用者の意識向上を図った。
	募集・採用の改善	求人条件の明確化 労働条件や福利厚生など、細かな点まで開示して、求人を行った。
		合同求人説明会等への参加 各種就業相談会に参加し、就業希望者に対し、自社のPRを行った。
		若年者の雇用促進 「緑の雇用」事業を活用し、若年者雇用を促進した。
		雇用関係の明確化 採用する全雇用者と雇用契約書を取り交わした。
		その他 自社HPを開設し、自社のPRを行った。
	教育訓練の充実	OJT研修の実施 先輩社員が新たに就業した社員を指導するメンター制度を導入し、林業基礎知識をスムーズに習得できるよう努めた。
		OFF-JT研修の実施 「緑の雇用」事業を活用し、集合研修に参加させフォレストワーカー育成を図った。

項　目		実施した改善措置の内容
雇用管理の改善	高年齢従事者の活躍の促進	高年齢従事者の雇用の安定 希望した作業員を、定年後も引き続き65歳まで雇用を継続した。
		勤務形態の充実 60歳以上の雇用者は、希望に応じ半日勤務が出来る勤務形態とし、各人の体力等に応じ柔軟に勤務することが可能な体制を整えた。
	女性従事者等の活躍の促進	出産・育児に配慮した取組 就業規則を一部改正し、産前・産後休暇及び育児休暇の取得制度を設けた。
		就業環境の改善 各現場にトイレ及び更衣室を設置し、誰もが働きやすい労働環境の構築を図った。
	労働安全衛生の改善	労働安全衛生体制の充実 安全衛生教育修了後5年を経過したチェーンソー使用者に対し、再教育を実施した。
		労働安全衛生機器の導入 新たな防護衣を全雇用者に配布した。
		健康保持対策の充実 防振・防音保護具の使用を徹底するとともに、他の作業との組み合わせにより操作時間の短縮を図った。
		リスクアセスメントの導入 リスクアセスメント講習会を受講するとともに、林災防道支部の実践的な指導を受けた。
		危険な動物に関する注意喚起 全従業員にエピペン及び熊撃退スプレーを配布し、作業時に必ず携行させた。
		緊急時の連絡体制の確保 携帯電話の電波が届かない現場であっても、不足の事態があった場合に、連絡が取れる機器を導入した。
	その他	退職金共済の加入拡大 通年雇用の作業員は中退共に、その他の作業員は林退共に100%加入した。
		能力評価制度の導入 能力評価システムを参考に、能力評価制度を導入し、働く意欲の向上を図った。
事業の合理化	事業量の安定的確保	複数の森林所有者と長期の施行委託契約を結び、事業量を安定的に確保した。 当初●●m³・目標■■m³・結果▲▲m³
	生産性の向上	労働生産性 事業値の立地条件に適合した作業システムになるよう改善し、生産性が向上した。 当初●●m³/人日・目標■■m³/人日・結果▲▲m³/人日
		資本整備 ハーベスタとフォワーダを各1台導入し、生産性の向上を図った。
	林業労働者の キャリア形成支援	計画通り、各種研修を受講するとともに、資格を取得した。
	その他	経営体質の強化 経営改善に繋がるセミナーへ参加し、経営力の向上を図った。

※ 改善措置計画において実施することとしていた改善措置の項目について具体的に記載すること。

※ 認定計画の実施期間中に取り組んだ、全ての改善措置の内容について記載すること。

事業主が取り組む改善措置を支援する事業　一覧

1 道が実施している事業

	事業名 ※は森林整備担い手支援センター実施	要件						関連する改善措置									
		認定事業主	従事者の年齢	従事者の経験年数	退職金共済加入	労災保険等適用	その他	雇用の安定化	労働条件の改善	募集・採用の改善	教育訓練の充実	高年齢従事者の活躍の促進	女性従事者等の活躍の促進	労働安全衛生の改善	事業量の安定的確保	生産性の向上	林業従事者のキャリア形成支援
①	林業担い手研修 ※ -各種研修実施助成	○ （林業機械研修）		未経験～5年程度					●		●					●	●
	林業担い手研修 -格取得等費用助成				○	○											●
②	森林作業員 就業条件整備事業 ※		65歳未満		○	○		●	●								
③	新規参入 定着支援事業 ※	○	40歳未満	1年未満	○	○	通年雇用	●		●					●		
④	林業労働環境整備事業	○					リスクアセスメント導入（安全確保設備等）						●	●		●	
⑤	林業労働安全衛生活動促進事業											●		●			

【各事業の内容】

① 林業担い手研修　※

・森林整備に必要な基礎的知識や技能が習得できる基礎研修や高性能林業機械操作の技術等が習得できる林業機械研修を実施するほか、適切な森林施業を実施し、労働安全管理に努める林業事業体の育成を図るための現場管理研修や地域林業の担い手育成のための地域提案型研修に対して助成を行い、技術・技能を有する林業従事者を養成。

・森林施業に必要な資格を取得するための技能講習受講等に要する経費を助成。

③ 森林作業員就業条件整備事業　※

作業員の就労日数に応じた奨励金の支給。林業での140日以上の就労と、事業主・作業員がそれぞれ1日80円の掛金を納めること等が必要。

④ 新規参入定着支援事業　※

経営の多角化などにより年間を通した事業の確保に取り組み、採用後1年未満の者を通年雇用する事業主に奨励金を支給。1年目30万円、2年目15万円。

⑤ 林業労働環境整備事業

休憩施設、安全確保設備・装備、労働負荷軽減設備の導入経費の助成。従事者の安全確保や労働負荷軽減のための機具等の開発改良経費の助成。補助率1／2。

⑥ 林業労働安全衛生活動促進事業

安全巡回指導、安全管理指導セミナーの開催、リスクアセスメントの定着指導。

事業の詳細は、北海道水産林務部林業木材課 担い手育成係、または各総合振興局・振興局 産業振興部林務課林務係にお尋ねください。

※印の事業については、直接、森林整備担い手支援センターへお問い合わせいただいても構いません。

2 国が実施している主な支援

林野庁や厚生労働省(北海道労働局)が実施している各種支援のうち主なものを紹介します。

	事業名	要件						関連する改善措置									
		認定事業主	従事者の年齢	従事者の経験年数	退職金共済加入	労災保険等適用	その他	雇用の安定化	労働条件の改善	募集・採用の改善	教育訓練の充実	高年齢従事者の活躍の促進	女性従事者等の活躍の促進	労働安全衛生の改善	事業量の安定的確保	生産性の向上	林業従事者のキャリア形成支援
①	「緑の雇用」新規就業者育成推進事業 ※1 -トライアル雇用事業	○		1年未満						●							
②	「緑の雇用」新規就業者育成推進事業 ※1 -林業作業士(FW)研修	○	研修終了後5年以上就労可能	2年未満(1年目研修)			○	●		●	●						●
③	林業就業支援事業(雇用管理改善)	○						●									
④	通年雇用助成 ※2					雇用保険	○	●									
⑤	キャリアアップ助成金(正社員化コース) ※2					雇用保険	○	●	●								

【各事業の内容】

①「緑の雇用」新規就業者育成推進事業 トライアル雇用事業 ※1

林業への就業希望者が、作業実態等を理解するためのトライアル雇用。ハローワーク等の公的な機関を通じて若年者等を3ヶ月程度試行的に雇用し、林業の本格就業への移行を図る。技術習得推進費(月額9万円／研修生)、指導費、資材費、などの助成が受けられる。

②「緑の雇用」新規就業者育成推進事業 林業作業士(フォレストワーカー)研修 ※1

林業経験のない方が基本的な技術を習得するための3年間のOJT研修と、担い手支援センターが実施する集合研修で構成される。
技術習得推進費(月額 81,000 円～94,500 円／研修生)、指導費、資材費(1年目のみ)などの助成が受けられる。林業作業士(フォレストワーカー)研修を修了後は、本人の申請により一定の技能等を有する者として、農林水産大臣の備える名簿に登録され、林業作業士(フォレストワーカー)としての登録証が発行される。

③ 林業就業支援事業(雇用管理改善)

雇用管理研修会、就業支援地域アドバイザーによる巡回相談・雇用管理改善相談会など。

④ 通年雇用助成金 ※2

季節的業務に就く者を通年雇用した事業主に対する助成。対象期間(12／16～翌年3／15)中継続して雇用し、かつ、それ以後において少なくとも翌年の12／15まで継続して雇用することが見込まれる場合、申請対象者1人あたり71万円(2回目以降54万円)を上限に、継続3回までを限度として、対象期間に支払った賃金の2／3(2回目以降1／2)の額が支給される。

⑤ キャリアアップ助成金(正社員化コース) ※2

有期契約従事者等を正規雇用従事者等に転換または直接雇用した場合に助成。就業規則または労働協約その他これに準ずるものに規定した制度を定め、キャリアアップ計画等を作成し、有期契約従事者を正規雇用従事者に転換または直接雇用した場合、1人あたり 57 万円が支給される。

※1 事業の詳細は森林整備担い手支援センターにお尋ねください。
※2 事業の詳細は北海道労働局又はハローワークにお尋ねください。

林業労働力の確保の促進に関する法律（抄）（平成８年５月２４日法律第４５号）

最終改正：平成２４年６月２７日法律第４２号

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、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講じ、もって林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において「林業労働者」とは、造林、保育、伐採その他の森林における施業（以下「森林施業」という。）に従事する労働者をいう。

２　この法律において「事業主」とは、林業労働者を雇用して森林施業を行う者であって、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

一　森林組合、森林組合連合会又はその他の森林所有者（森林法 （昭和２６年法律第２４９号）第二条第二項 に規定する森林所有者をいう。）の組織する団体

二　造林業、育林業又は素材生産業を営む者

三　前号に掲げる者の組織する団体

四　前三号に掲げる者のほか、これらの者に準ずる者として政令で定めるもの

第二章　基本方針及び基本計画

（基本方針）

第三条　農林水産大臣及び厚生労働大臣は、林業労働力の確保の促進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

２　基本方針においては、次に掲げる事項につき、次条第一項の基本計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一　林業における経営及び雇用の動向に関する事項

二　林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向

三　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に関する事項

四　その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

３　農林水産大臣及び厚生労働大臣は、情勢の推移により必要が生じたときは、基本方針を変更するものとする。

４　農林水産大臣及び厚生労働大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、農林水産大臣にあっては林政審議会の意見を、厚生労働大臣にあっては労働政策審議会の意見をそれぞれ聴かなければならない。

５　農林水産大臣及び厚生労働大臣は、基本方針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（基本計画）

第四条　都道府県知事は、基本方針に即して、当該都道府県における林業労働力の確保の促進に関する基本計画（以下「基本計画」という。）を定めることができる。

２　基本計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　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

二　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

３　基本計画においては、前項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を定めるよう努めるものとする。

一　林業における経営及び雇用の動向に関する事項

二　林業労働力の確保の促進に関する方針

三　その他林業労働力の確保の促進に関する事項

4　都道府県知事は、基本計画を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、第二項各号に掲げる事項に係る部分を農林水産大臣及び厚生労働大臣に報告しなければならない。

5　都道府県知事は、基本計画を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章　事業主の改善措置

（計画の認定）

第五条　事業主は、単独で又は他の事業主若しくは第十一条第一項のセンターと共同して、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（以下「改善措置」という。）についての計画を作成し、これを当該計画に係る事業所の所在地を管轄する都道府県知事に提出して、当該計画が適当である旨の認定を受けることができる。

2　前項の計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一　改善措置の目標

二　改善措置の内容

三　改善措置の実施時期

四　改善措置を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

五　第十一条第一項のセンターが第十三条第一項の規定により林業労働者の募集に従事しようとする場合にあっては、当該募集に係る労働条件その他の募集の内容

3　都道府県知事は、第一項の認定の申請があった場合において、その計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

一　前項第一号から第三号までに掲げる事項が基本計画に照らして適切なものであること。

二　前項第二号から第四号までに掲げる事項が同項第一号に掲げる目標を確実に達成するために適切なものであること。

三　第十一条第一項のセンターが第十三条第一項の規定により林業労働者の募集に従事しようとする場合にあっては、前項第五号に掲げる事項が適切であり、かつ、林業労働者の利益に反しないものであること。

四　その他政令で定める基準に適合するものであると認められること。

（計画の変更等）

第六条　前条第一項の認定を受けた者は、当該認定に係る計画を変更しようとするときは、当該計画に係る事業所の所在地を管轄する都道府県知事の認定を受けなければならない。

2　都道府県知事は、前条第一項の認定を受けた者が当該認定に係る計画（前項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「認定計画」という。）に従って改善措置を実施していないと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3　前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

（林業・木材産業改善資金助成法 の特例）

第七条　林業・木材産業改善資金助成法 （昭和５１年法律第４２号）第二条第一項 の林業・木材産業改善資金のうち政令で定める種類の資金であって、第五条第一項の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）が認定計画に従って改善措置を行うのに必要なものの償還期間（据置期間を含む。）は、同法第五条第一項 の規定にかかわらず、十五年を超えない範囲内で、その種類ごとに、政令で定める期間とする。

第八条　削除

（国有林野事業における配慮）

第九条　国は、国有林野事業（国有林野の管理経営に関する法律（昭和二十六年法律第二百四十六号）第二条第二項に規定する国有林野事業をいう。）に係る森林施業を他に委託して行う場合には、認定事業主に委託するよう配慮するものとする。

（指導及び助言）

第十条　国及び都道府県は、第五条第一項の認定を受けた者に対し、認定計画に係る改善措置の的確な実施に必要な指導及び助言を行うものとする。

林業労働力の確保の促進に関する法律施行令（抄）（平成８年５月２４日政令第１５３号）

最終改正：平成１９年３月２日政令第３９号

内閣は、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）第二条第二項第四号 、第五条第三項第四号 （同法第六条第三項 において準用する場合を含む。）、第七条第一項 、第十二条第二号 及び第三号 、第十五条第二項 及び第三項 、第十八条第一項 、第二十五条第二項 並びに第二十九条 の規定に基づき、この政令を制定する。

（事業主）

第一条　林業労働力の確保の促進に関する法律 （以下「法」という。）第二条第二項第四号 の政令で定める者は、造林又は育林の事業を行うことを目的とする一般社団法人又は一般財団法人とする。

（計画の認定の基準）

第二条　法第五条第三項第四号 （法第六条第三項 において準用する場合を含む。）の政令で定める基準は、当該改善措置の実施が法第三十条第一項 各号に掲げる事項の適切な管理及び法第三十一条 の文書に係る事項の明確化に寄与するものであることとする。

（林業・木材産業改善資金助成法 の特例）

第三条　法第七条 の政令で定める種類の資金は、林業労働に従事する者を確保するための保健施設（これに附帯する施設を含む。）で農林水産大臣が定める基準に適合するものを設置するのに必要な資金とする。

２　前項に規定する資金に係る法第七条 の政令で定める期間は、十五年以内とする。

雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定要領

制　　定　平成９年(1997年)２月７日　林業第2200号、職対第805号
一部改正　平成10年(1998年)７月１日　林業第 910号、職対第313号
一部改正　平成11年(1999年)３月９日　林業第2436号、職対第949号
一部改正　平成14年(2002年)３月22日　林業第2431号、雇対第485号
一部改正　平成15年(2003年)４月１日　林業第2425号、雇対第592号
一部改正　平成17年(2005年)４月27日　林業第 349号
一部改正　平成18年(2006年)４月19日　林業木材第221号
一部改正　平成21年(2009年)３月27日　林業木材第2736号
一部改正　平成22年(2010年)４月１日　林業木材第 31 号
一部改正　平成24年(2012年)３月30日　林業木材第1379号
一部改正　平成28年(2016年)４月21日　林業木材第 156 号
一部改正　平成29年(2017年)３月31日　林業木材第 1541号
一部改正　令和２年(2020年)４月20日　林業木材第 138 号
一部改正　令和３年(2021年)１月25日　林業木材第 1452号
一部改正　令和５年(2023年)11月９日　林業木材第 965 号
一部改正　令和８年(2026年)３月26日　林業木材第 1578号

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（以下「改善措置」という。）についての計画（以下「改善措置計画」という。）の取扱いについては、林業労働力の確保の促進に関する法律（以下「法」という。）及び同法施行令その他関係法令に定めるもののほか、この要領に定めるところによるものとする。

なお、本要領において、「林業従事者」とは、法第２条第１項に定める「林業労働者」をいう。

第１　改善措置計画の認定制度

１　趣旨

知事は、「北海道における林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（以下「基本計画」という。）で示された目標に向け、雇用管理の改善及び事業の合理化に一体的に取り組む意欲と能力を備えた事業主が作成する改善措置計画を認定し、これら認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）に対して支援施策を集中的に講ずることにより、林業事業主の育成・強化を図るものとする。

２　制度の普及

知事は、国有林、北海道森林整備担い手支援センター（以下「センター」という。）等の関係機関の理解と協力の下に本制度の趣旨の普及を図り、認定事業主の拡大に努めるものとする。

第２　改善措置計画の認定

１　改善措置計画の作成

（１）改善措置計画は、林業部門について作成することとし、林業従事者を林業以外の事業に就労させる場合は、その事業についても記載するものとする。

また、事業所が複数所在する場合は、主たる事務所において、他の事業所の分を含めて作成するものとする。

（２）事業主が他の事業主若しくはセンターと共同して改善措置計画（以下「共同改善措置計画」という。）を作成する場合には、共同改善措置計画と共同改善措置計画を構成する個別の事業主の改善措置計画の双方について作成するものとする。

（３）林業施業の実績が１年未満の事業主が改善計画の認定を申請する場合は、センターと共同で改善措置計画を作成するものとする。

（４）センターとの共同による改善措置計画の策定手続きについては、センターが別に定めるものとする。

（５）センターは、共同改善措置計画の策定指導を行うものとする。

（６）改善措置計画の実施期間は、改善措置計画の認定を申請する月の翌月１日から始まり、４年超、かつ、５年を超えない期間とする。

２　改善措置計画の内容

改善措置計画は、雇用管理の改善及び事業の合理化のいずれの改善措置についても取り組むものであり、記載内容は次によるものとする。

（１）雇用管理及び事業の現状

組織、雇用管理体制、事業内容等について現状を記載する。

（２）改善措置の目標

雇用管理の改善の観点からは、雇用の安定化、労働条件の改善、募集・採用の改善、教育訓練の充実、高年齢従事者の活躍の推進、女性従事者等の活躍の促進、労働安全の改善その他の雇用管理の改善に関する事項について、事業の合理化の観点からは、事業量の安定的確保、生産性の向上、林業従事者のキャリア形成支援その他の事業の合理化に関する事項について、当該事業主の実情に照らして、林業労働力の確保のために必要かつ適切な項目についての改善措置を講じるものとし、５年後を目途に、計画する項目毎に改善措置の目標を定める。

（３）改善措置の内容

（２）で掲げた目標に対する具体的な取組内容を記載する。

なお、雇用管理の改善に関しては、募集・採用の改善に取り組む場合には、他の雇用管理の改善措置と併せ行うものとする。

（４）改善措置の実施時期

改善措置の具体的内容毎に、今後５年間のうちどの年次に実施する予定であるかを明らかにする。

（５）改善措置を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

計画する項目毎に、改善措置を実施するために必要な資金の額とその手当の見込みについて記載する。

（６）委託募集に係る労働条件その他の募集の内容

改善措置の中にセンターへの従事者の募集の委託を行うことが含まれている場合には、賃金、労働時間等募集の内容を記載する。

３　改善措置計画の認定申請

（１）事業主が単独で行う改善措置計画の認定の申請は、様式１「雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書」（以下「計画認定申請書」という。）に様式２「雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画書」及び所要の資料を添えて、計画始期の２週間前までに主たる事務所の所在地を管轄する総合振興局又は振興局（以下「総合振興局等」という。）に提出して行うものとする。

（２）共同改善措置計画の認定の申請は、様式３「雇用管理の改善及び事業の合理化措置共同計画認定申請書」（以下「共同計画認定申請書」という。）に、様式４「雇用管理の改善及び事業の合理化措置共同計画書」、共同改善措置計画の構成員毎に作成する様式２及び所要の資料を添えて、計画始期の２週間前までに代表者の所在地を管轄する総合振興局等に提出して行うものとする。

（３）前２号の規定にかかわらず、計画認定申請書及び共同計画認定申請書並びにその添付書類は、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）により提出することができる。

４　認定の基準

（１）申請者の要件

改善措置計画の申請者は次の基準の全てを満たすものとする。

①　年間６ヶ月以上雇用の林業従事者を５人以上雇用して、下表の森林施業のいずれかを自ら実施していること。

なお、林業従事者が５人に満たない事業主は、共同で改善措置計画を作成することができるものとする。

区　分	作　業　内　容
造　林	地拵え、植付
保　育	下刈り、枝打ち、つる切り、除伐
伐　採	主伐、間伐
上記以外の林業	森林作業道の開設・改良、山林種苗の生産等

② 雇用管理者を選任していること。
③ 雇用に関する文書を交付していること。

（2）認定の基準

知事は、改善措置計画が次の基準の全てを満たすものと認められるときは、認定するものとする。

① 改善措置計画に記載された第2の2の（2）から（4）までに掲げる事項が、基本計画に照らして適切なものであること。
② 改善措置計画に記載された第2の2の（3）及び（5）に掲げる事項が、改善措置の目標を確実に達成するために適切なものであること。
③ センターが事業主から委託を受けて従事者の募集を行う場合には、その募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切であり、かつ、林業従事者の利益に反しないものであること。
④ 改善措置計画に、労働時間、従事者の安全及び衛生その他労働条件に関する改善措置を含める場合は、当該改善措置の内容が労働基準法その他の労働基準関係法令に適合するものであること。

（3）知事の指導

知事は、認定にあたっては、改善措置の目標及び目標達成の実現可能性に重点を置いて認定の適否を判断するものとし、必要に応じて指導・助言を行うものとする。

5 改善措置計画の認定手続

（1）知事は、改善措置計画を認定したときは、様式5「改善措置計画認定通知書（申請者用）」によりその旨を申請者に通知するとともに、様式6「改善措置計画認定通知書（関係機関用）」によりセンター及び北海道森林管理局に通知するものとする。
（2）改善措置計画の認定番号は、別記１によるものとする。
（3）知事は、別記2により認定台帳を整備する。
（4）知事は、次の基準の全てを満たすものと認められる認定事業主について、別記3により整理し、道のホームページにおいて公表するものとする。

① 年間6ヶ月以上雇用の林業従事者に占める技能者の在籍割合が3割以上であること。
② 技能者に対する具体的な処遇改善措置を実施又は計画していること。

第3 改善措置計画の変更

1 認定に係る改善措置計画（以下「認定計画」という。）の変更を申請しようとする事業主は、様式7「改善措置計画変更認定申請書」（以下「変更認定申請書」という。）または様式8「改善措置計画変更届出書」（以下「変更届出書」という。）により認定を受けた総合振興局等に提出して行うものとする。

この場合において、変更認定申請書及び変更届出書は、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）により提出することができる。

2 １の認定計画の変更の申請は、次に掲げる場合とする。

（1）改善措置の項目を追加または廃止する場合。
（2）共同改善措置計画に参加する事業主を変更する場合。

3 2に掲げる場合以外の変更については、変更届出書の受理をもって変更の認定に代えることができるものとする。

4 １の申請による認定計画の変更認定に当たっては、第2の4及び5の規定を準用する。

また、１の申請及び届出に対する変更認定の通知については、申請者に対しては様式9「改善措置計画変更認定通知書（申請者用）」により、また、センター及び北海道森林管理局に対しては様式１０「改善措置計画変更認定通知書（関係機関用）」により行うものとする。

第4 改善措置計画の認定取消し

1 知事は、認定計画の実施に遅滞があると認められる場合には、認定事業主に対し、当該認定計画に従って円滑な実施が行われるよう指導するほか、必要に応じ認定計画の変更を指導するものとする。

2 知事は、認定計画の実施に著しい支障が生じて、当該認定計画に従って事業を実施する見込みがなくなったと認められる場合、または、当該認定計画が第2の4の認定基準を満たさなくなったと認められる場

合には、当該改善措置計画の認定を取り消すことができるものとする。

３　改善措置計画の認定取消しの通知については、当該事業主に対しては様式１１「改善措置計画認定取消通知書（事業主用）」により、また、センター及び北海道森林管理局に対しては様式１２「改善措置計画認定取消通知書（関係機関用）」により行うものとする。

第５　改善措置計画の実施状況等報告

１　認定事業主は、毎計画年次の改善措置の実施状況を様式１３「改善措置実施状況報告書」（以下「実施状況報告書」という。）またはその他の様式により、当該報告に係る計画年次の終了後、３ヶ月を超えない日までに認定を受けた総合振興局等に報告するものとする。

２　認定事業主は、認定計画の実施期間が終了したとき、改善措置の実施結果について、様式１４「改善措置実施結果報告書」（以下「実施結果報告書」という。）により、遅滞なく、認定を受けた総合振興局等に報告するものとする。

３　知事は、認定事業主に対し、必要に応じて改善措置の実施状況を実施状況報告書またはその他の様式により提出させることができるものとする。

４　前３項の規定にかかわらず、実施状況報告書及び実施結果報告書は、電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によっては認識することができない方式で作られた記録をいう。）により提出することができる。

５　知事は、認定事業主に対し、１及び２に基づく報告が遅滞なく行われるよう指導するものとする。

別記１

認定番号の附し方

次の順に表示する。

① 認定をした総合振興局等の頭文字

② 認定をした年度

③ 単独での申請に対する認定か共同での申請に対する認定かの別

④ 年度ごとの通し番号。但し、共同での申請に対する認定にあっては枝番をつける。

なお、共同改善措置計画において構成員の変更があった場合、離脱する事業主の枝番は欠番とし、新たに加わる事業主の枝番は新たな番号とする。

①　②　③　④

（例）　単独での申請に対する認定・・・オ・２２・単－１

共同での申請に対する認定・・・オ・２２・共－１～５

※オホーツク総合振興局で平成２２年度（２０１０年度）に認定の場合

別記２

雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定台帳（単独）

年度　　（総合）振興局

認定番号	事業主	住　所	認定年月日	計画期間	実施状況報告					計画変更	取　消	備考
					１	２	３	４	５			

※　「実施状況報告」欄は、報告を受けた年月日を記載する。

※　「認定年月日」、「計画変更」及び「取消」欄は、施行月日と施行番号を記載する。

雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定台帳（共同）

年度　　（総合）振興局

認定番号	事業主	住　所	認定年月日	計画期間	実施状況報告					計画変更	取　消	備考
					１	２	３	４	５			

※　「実施状況報告」欄は、報告を受けた年月日を記載する。

※　「認定年月日」、「計画変更」及び「取消」欄は、施行月日と施行番号を記載する。

別記３

技能者在籍割合が３割以上である認定事業主一覧

（令和〇年〇月〇日時点）

整理番号	認定番号	事業主	住所	事業内容			計画期間	
				生産素材	造林	生産苗木	始期	終期
1								
2								