第6期「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」の概要

参考資料１

第1　基本計画策定の趣旨

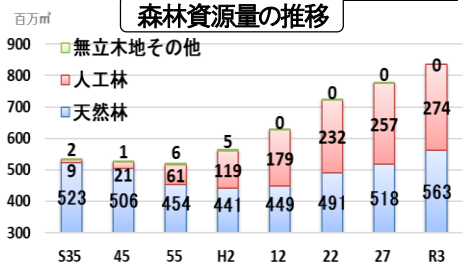
１　趣旨　道は、「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づき、林業労働力の確保の促進に関する基本方針や事業体が行う雇用管理の改善等の目標及びこれらを促進するための施策などを定めた第6期の基本計画を策定し、林業労働力の育成・確保を総合的に推進

２　計画期間　令和4年度（2022年度）～令和8年度（2026年度）までの5年間

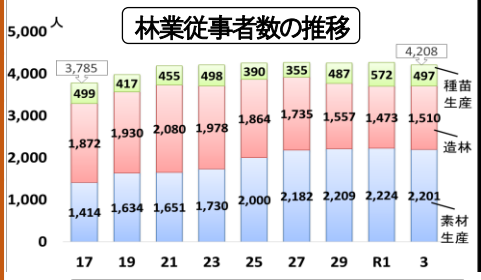
第2　林業における経営及び雇用の動向

1 森林・林業を取り巻く情勢	・人工林の蓄積が増加し、本格的な利用期 ・「ゼロカーボン北海道」の実現に貢献するため、森林の整備や道産木材の利用にこれまで以上に取り組むことが必要 ・人材育成の拠点として北森カレッジが開校
2 林業事業体の現状	・林業事業体のうち75%が中小・零細な経営
3 林業従事者の雇用管理の現状	・通年雇用化率は66%と全産業並みの水準に改善 ・林業の死傷年千人率は16.4と、全産業平均の4倍以上
4 林業労働力の動向	・林業従事者数は、平成17年度(2005年度)を底に増加 ・60歳以上が31%、造林を担う従事者は減少傾向 ・新規就業者の約3割が1年以内に離職 ・女性従事者の占める割合は、近年1割程度で推移
5 林業労働対策の現状と課題	・高齢化による林業従事者の急激な減少が懸念される中、地方への関心の高まり等を踏まえた担い手確保対策が必要 ・通年雇用化率などは改善されているものの、収入、人間関係、体力面など、離職原因を踏まえた定着に向けた対策が必要 ・他産業と比較して高い割合で労災が発生しており、詳細な原因分析を踏まえた労災防止対策が必要 ・国では、外国人材を適正に受け入れる方策の検討が進められており、こうした国の動向を注視するとともに、関係制度の周知が必要

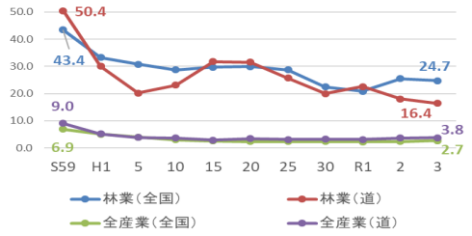
森林資源量の推移



林業従事者数の推移



労働災害による死傷年千人率の推移



第3 林業労働力の確保の促進に関する基本方針

【林業従事者の育成・確保】

・コロナ禍による地方への関心の高まりを踏まえ、林業への新規参入を促進
・林業従事者の定着を促進
・計画的な人材の育成による従事者の段階的なキャリアアップや複数の作業内容にも対応できる多能工化を推進

北森カレッジ

・即戦力となり、将来的に企業等の中核を担う人材を育成
・産学官が連携したオール北海道による運営

【労働安全の向上】

・詳細な発生原因分析に基づく労災防止対策や緊急時の連絡体制の確保等による安全衛生対策の充実

【林業事業体の経営体質の強化】

・専門的かつ高度な技術等を有する従事者の育成・確保による生産性・収益性の向上
・林業従事者の所得向上や通年雇用化

第4 事業体が行う林業労働力の確保に関する目標

★指標：新規参入者数：1,600人（R4～R13年度(2022～2031年度)）⇔ 現状：764人（H28～R2年度(2016～2020年度)）

・多様なツールの活用による人材確保
・能力評価の導入やワーク・ライフ・バランスの推進、高年齢従事者に配慮した作業方法の見直し、ハラスメント防止対策の徹底等による就業環境の改善
・計画的・体系的な研修の実施による林業従事者のキャリア形成や多能工化の推進

★指標：高性能林業機械等による伐倒の割合　50%（R13年度(2031年度)）⇔ 現状：37%　（R元年度(2019年度)）

・リスクアセスメントの徹底などによる災害の発生防止、安全衛生装備の導入や緊急時の連絡体制の確保、危険動物に関する注意喚起等による安心安全な就労環境の形成

★指標：素材生産性：13.0m³/人日（R13年度(2031年度)）⇔ 現状：9.1m³/人日（R元年度(2019年度)）

・ICT等最新技術の活用のほか、複数の作業技術やデジタル技術を有する多能工化による生産性の向上
・経営改善による他産業と同程度の給与水準の確保
・事業量の長期的、安定的な確保による通年雇用化

第5 林業労働力の確保の促進を図るための施策

・地域協議会などと連携した、移住希望者等への魅力発信
・事業体向け研修会の開催や若手林業従事者のネットワークづくり
・造林作業の軽労化やワーク・ライフ・バランスの推進など、労働条件の改善
・従事者のキャリアアップや多能工化に向けた体系的な研修などの実施

・多様なツールを活用した魅力発信による入学者の確保
・市町村や林業事業体などと連携した実践的な実習による人材育成と着実な就業・定着

・高性能林業機械などの導入促進や実地研修、安全指導員の巡回指導等による安全管理・安全意識の向上
・新技術の活用や緊急時の通信機器等の導入支援など、安全衛生体制の強化

・スマート林業の普及定着の推進と、最新技術に対応した人材の育成
・経営改善につながる研修会等の開催
・原料・エネルギーコストの上昇分等の事業費への反映
・素材生産と造林の一貫作業や異業種との連携等による通年雇用化の促進
・森林施業プランナーの育成による提案型施業の普及

第6　その他林業労働力の確保に関する事項

・北海道森林整備担い手支援センターと連携した就業相談や技術の向上を図る研修の実施
・多様な働き方への対応や起業等の促進、移住者等の受入体制づくりなどによる、山村地域の活性化及び定住環境の整備
・SNS等多様なツールによる林業や山村地域の魅力の発信など、森林・林業や林業従事者の役割に対する理解の促進
・事業主による外国人の技能実習の適正な実施に向け、関係法令等の遵守と就業環境の整備が行われるよう関係機関と連携し周知・指導

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

令　和　４　年　３　月

令和５年１１月一部改正

北　　海　　道

目次

第１　基本計画策定の趣旨 1
　１　趣旨 1
　２　計画期間 1
第２　林業における経営及び雇用の動向 1
　１　森林・林業を取り巻く情勢 1
　２　林業事業体の現状 4
　３　林業従事者の雇用管理の現状 5
　４　林業労働力の動向 7
　５　林業労働対策の現状と課題 8
第３　林業労働力の確保の促進に関する基本方針 10
　１　林業従事者の育成・確保 10
　２　労働安全の向上 10
　３　林業事業体の経営体質の強化 11
第４　事業体が行う林業労働力の確保に関する目標 11
　１　林業従事者の育成・確保 11
　２　労働安全の向上 13
　３　林業事業体の経営体質の強化 14
第５　林業労働力の確保の促進を図るための施策 15
　１　北森カレッジによる人材育成 15
　２　林業従事者の育成・確保を図るための施策 15
　３　労働安全の向上を図るための施策 17
　４　林業事業体の経営体質の強化を図るための施策 17
第６　その他林業労働力の確保に関する事項 18
　１　支援センターの役割 18
　２　山村地域の活性化及び定住環境の整備 18
　３　森林・林業に対する理解の促進 19
　４　外国人材の適正な受入 19

第１　基本計画策定の趣旨

１　趣旨

道では、林業労働力の確保の促進に関する法律（以下「労確法」という。）の規定に基づき、林業労働力の確保の促進に関する基本方針、事業体が行う雇用管理の改善等の目標及びこれらを促進するための施策などを定めた第６期の基本計画を策定し、林業労働力の育成・確保を総合的に推進するものとする。

２　計画期間

基本計画の期間は、令和４年度（2022 年度）から令和８年度（2026 年度）までの５カ年間とする。

第２　林業における経営及び雇用の動向

１　森林・林業を取り巻く情勢

本道の森林面積は令和３年（2021 年）４月１日現在 554 万ｈａで、北海道の土地面積（北方領土を除く）の 71%、全国の森林面積に占める割合は 22%となっている。

所管別では、55%を国有林が占め、次いで私有林等 28%、道有林 11%、市町村有林６％となっており、国有林や道有林など公的機関の所有する森林の割合が高くなっている。

林種別では、天然林が 69%と最も多く、次いでトドマツ・カラマツ等の人工林 27%、無立木地・その他４％と天然林が豊かであることが特徴である。また、森林蓄積も天然林が人工林の約２倍となっているが、近年は、人工林の蓄積の増加が顕著である（図１－１）。

齢級別の人工林面積では、トドマツやカラマツは７～11 齢級が主体で本格的な利用期を迎えており（図１－２）、伐採量においても、人工林が全体の約９割を占めている状況にある（図１－３）。

また、道産木材の自給率はここ 10 年、６割近くで推移しているが（図１－４）、木材価格については、安価な輸入材との競合などにより、長期的に下落傾向にあったものの、近年では下げ止まり、横ばいで推移している（図１－５）。

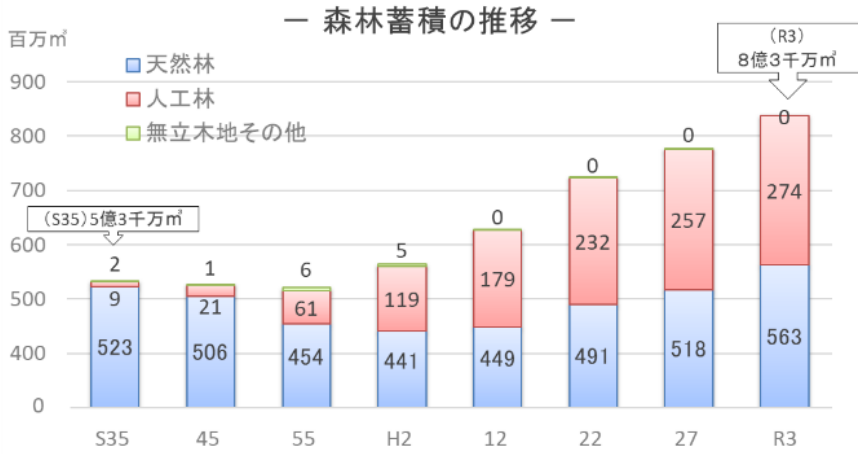
一方、国においては、「パリ協定」の枠組みにおける我が国の温室効果ガス排出削減目標の達成や、災害防止等を図るため、森林整備等の地方財源を安定的に確保する観点から、平成 31 年（2019 年）３月に森林環境税及び森林環境譲与税が創設されたほか、林業の成長産業化の実現のため、新たな森林・林業基本計画を策定し、森林・林業・木材産業によるグリーン成長や、生産性や安全性の抜本的な向上を図っていく「新しい林業」に向けた取組の展開など、新たな方向性が示された。

また、道では、国に先駆けて、2050 年までに温室効果ガス排出量の実質ゼロをめざす「ゼロカーボン北海道」を掲げ、森林吸収源対策として、伐採後の確実な植林や、間伐、路網整備など、豊かな森林づくりをこれまで以上に推進することとしており、二酸化炭素の吸収能力の高いクリ

ーンラーチの生産体制の整備や、スマート林業による省力化など活力ある森林づくりを進めるとともに、HOKKAIDO WOOD のブランド力強化による道産木材の利用や、環境保全に取り組む企業等と連携した森林づくりなどを促進するほか、林業・木材産業の現場で即戦力となる幅広い知識と確かな技術を身に付け、将来的に企業等の中核を担う地域に根差した人材を育成することを教育方針に掲げ、道内初の林業の専門学校となる「北海道立北の森づくり専門学院（略称：北森カレッジ)」を令和２年（2020 年）４月に旭川市に開校するなど、新たな取組が進みつつある。

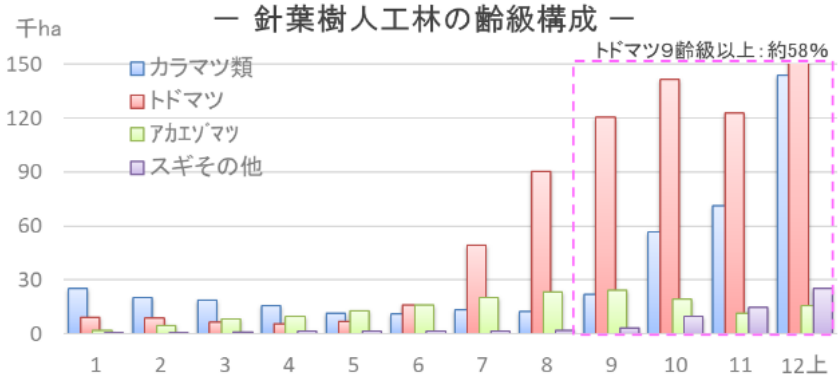
道では、こうした情勢変化に適切に対応するため、令和３年度（2021 年度）に「北海道森林づくり基本計画」を改定し、関連施策を総合的かつ計画的に推進することとしている。

図１－１



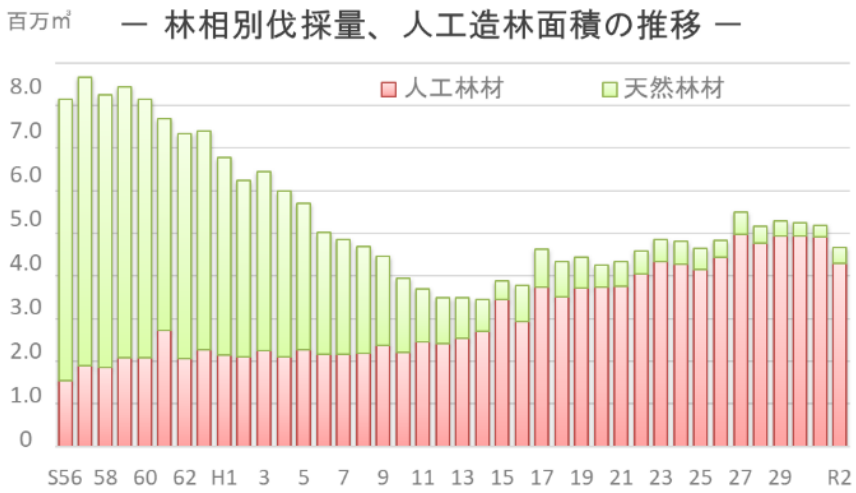
出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図１－２



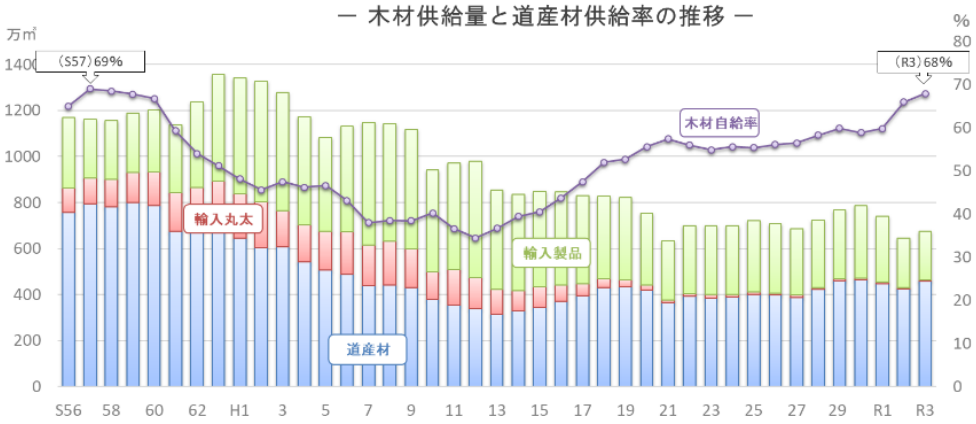
出典：北海道水産林務部「北海道林業統計（令和２年度)」

図１－３



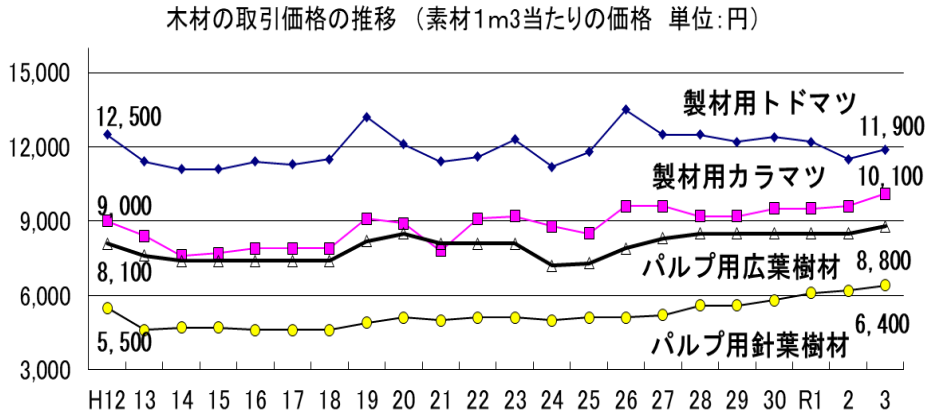
出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図１－４



出典：北海道水産林務部「北海道木材需給実績」

図１－５



出典：北海道水産林務部「木材市況調査」

2　林業事業体の現状

造林、保育、伐採などの森林施業を担う事業体は、森林組合、素材生産業、造林業等を営む会社及び個人などの経営形態があり、道内では約７割が会社組織の経営である。道が２年に１度実施している「林業労働実態調査」（以下「実態調査」という。）によると、造林、保育、伐採などの森林施業を担う事業体の数は、令和３年度（2021 年度）では 552 で（図２－１）、このうち雇用従事者数 10 人未満の中小・零細な経営が 75%を占めている。

また、年間の素材生産量が５千㎥未満の事業体が 31%、植付、下刈などの造林事業量が 50ｈａ未満の事業体が 27%、種苗生産量が 30 万本未満の事業体が 65%を占めるなど、経営基盤が脆弱なことから厳しい経営環境にある。

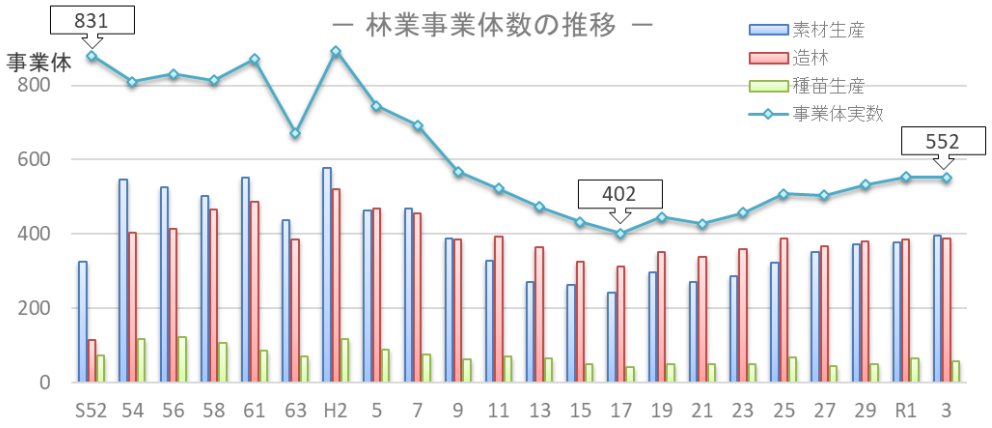
一方、生産性の向上や省力化などを図るため、ハーベスタやフォワーダなどの高性能林業機械の導入が進んでおり、道が実施している「高性能林業機械保有状況調査」によると、令和３年度（2021 年度）末の本道の保有台数は 971 台で、平成 27 年度から 25%の増となっており、素材生産性も、平成 27 年度（2015 年度）の 7.52 ㎥／人日から令和３年度（2021 年度）の 9.17 ㎥／人日に 22%増加している。（図２－２）。

素材生産性は、地域や事業規模によって相違はあるものの、素材生産の規模別では、生産量の多い事業体ほど素材生産性が高くなり、年間生産量が１万㎥未満の事業体では平均を下回っている（図２－３）。

このような中、労確法に基づき「『雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図るための改善計画』」（以下「改善計画」という。）を策定し、道の認定を受けた事業主」（以下「認定事業主」という。）は、令和３年度（2021 年度）末で 162 となっている。

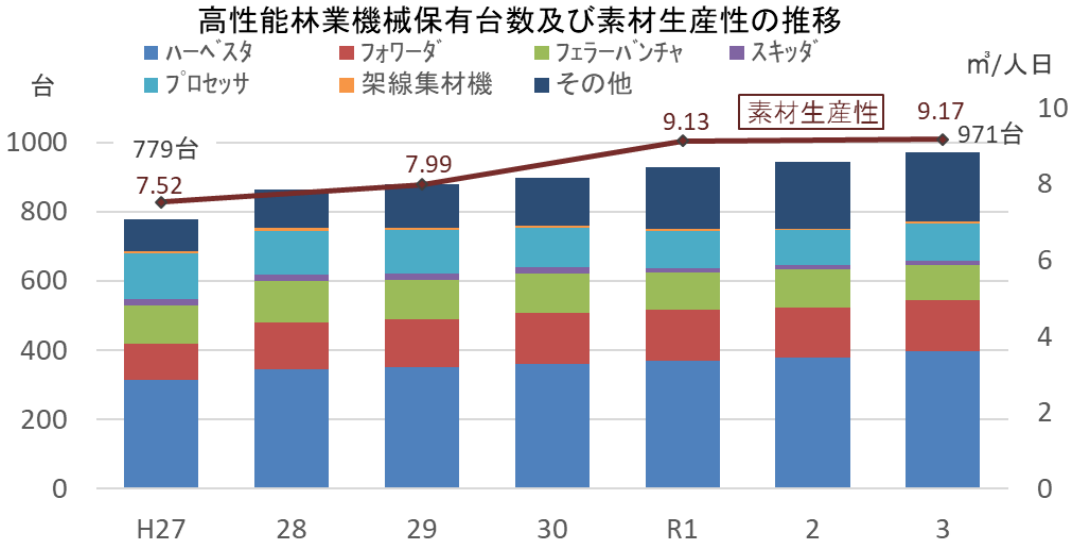
このほか、森林組合は、地域の森林整備の担い手として重要な役割を担うことから、道では、組合員や地域の付託に応え、健全な経営を実現できるよう、北海道森林組合連合会と連携し、その育成と振興を図るとともに、近隣組合との合併などによる経営基盤の強化を促進してきており、全道の森林組合数は、平成 22 年度（2010 年度）の 85 組合から令和４年度（2022 年度）末では 78 組合となっている。

図２－１



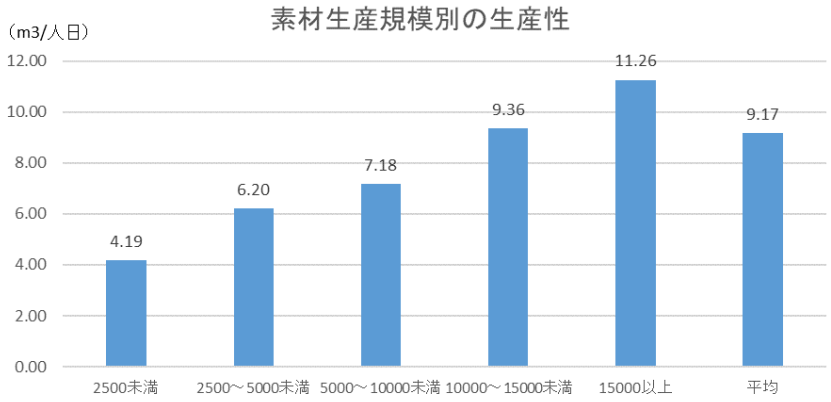
出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図２－２



出典：北海道水産林務部「高性能林業機械保有状況調査」
北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図２－３



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（令和３年度）」

３　林業従事者の雇用管理の現状

林業は、季節によって作業量が異なることや事業体の経営基盤が脆弱であることなどから、年間を通じた事業量の安定的確保が難しく、雇用が必ずしも安定していない状況にある。

こうした中、実態調査の結果から、林業従事者全体に占める通年雇用者の割合は、平成 23 年度（2011 年度）の 37%から令和３年度（2021 年度）には 66%と大きく増加しており、全産業における正規雇用の割合である約６割（平成 29 年（2017 年度）就業構造基本調査（北海道））と同程度まで改善が進んでいる。（図３－１）。

しかし、事業種別で見ると素材生産に比べ造林・種苗生産の年間就労日数は短く、「180 日未満」の割合は、造林・種苗生産ともに約半数を占めている（図３－２）。

さらに、賃金支払形態は月給制が約４割であるが、収入が不安定な日給制や出来高払制が約６

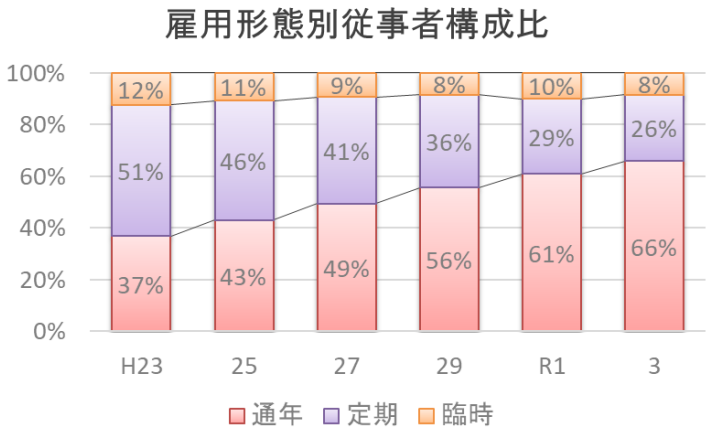
割を占めている。（図３－３）。

定休日については、変形週休二日制（月によって休日数が変動）が半数を占め最も多く、完全週休二日制は８％に過ぎない（図３－４）。

他方、本道の林業労働災害についてみると、死亡労働災害は、平成 22 年（2010 年）以降、毎年発生しており、憂慮すべき状況にある。死傷者数は、各種災害防止活動の展開などにより長期的には減少しているものの、労働災害の発生頻度は他産業に比べ高く、令和３年（2021 年）の北海道における死傷年千人率（従事者 1,000 人当たり１年間に発生する死傷者数の割合）は 16.4 と、全産業平均 3.8 の４倍以上で（図３－５）、全産業の中では最も高い割合となっている。

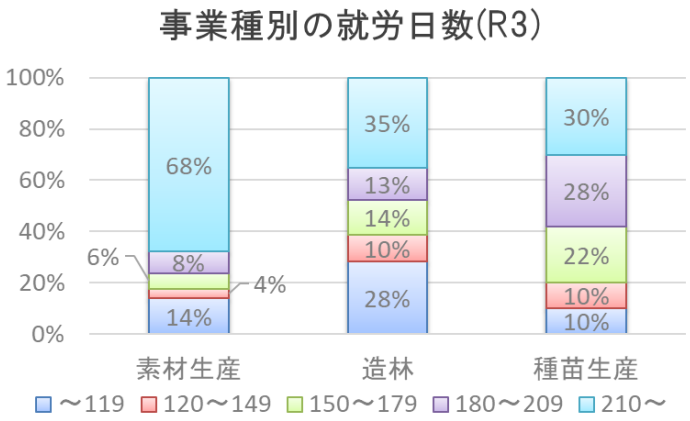
なお、現場の潜在的な危険性などを見つけ、これを除去、低減するための手法であるリスクアセスメントを導入していない事業体数は、全事業体の 38％となっている。

図３－１



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図３－２



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（令和３年度）」

図３－３

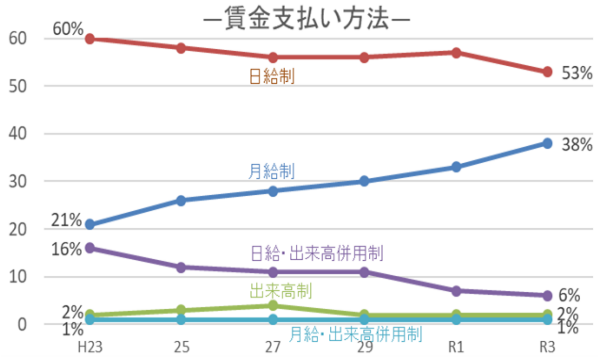
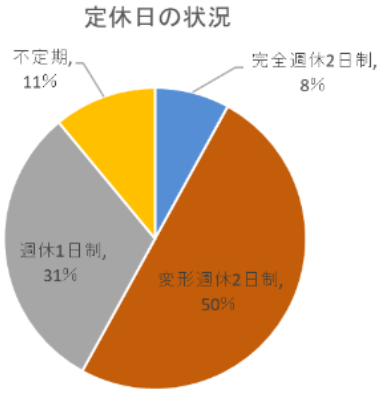
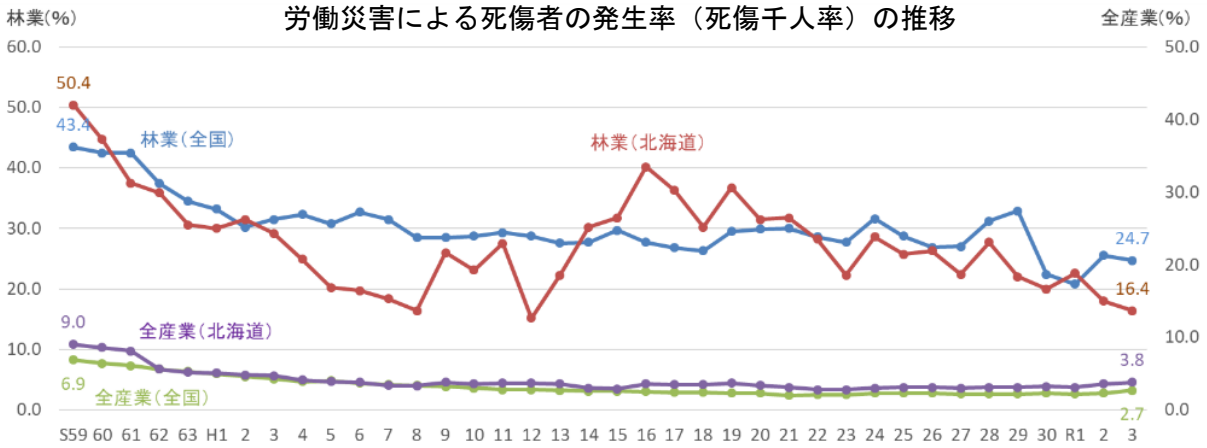


図３－４



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（令和３年度）」

図３－５



出典：厚生労働省「労働災害統計」、北海道労働局「労働災害発生の動向」

４　林業労働力の動向

実態調査によると、道内の素材生産、造林及び種苗生産などを担う林業従事者は長い間減少傾向にあったが、令和３年度（2021 年度）では 4,208 人と、平成 17 年度（2005 年度）の 3,785 人を底に増加している。

事業種別では、素材生産は増加傾向にあるものの、造林を主に担う従事者は減少傾向にある（図４－１）。

年齢階層別では、60 歳以上の割合は 31％と依然として高い水準にあり、39 歳以下の若年者の割合は横ばい傾向にある（図４－２）。

女性従事者の占める割合は、近年、１割程度で推移している。

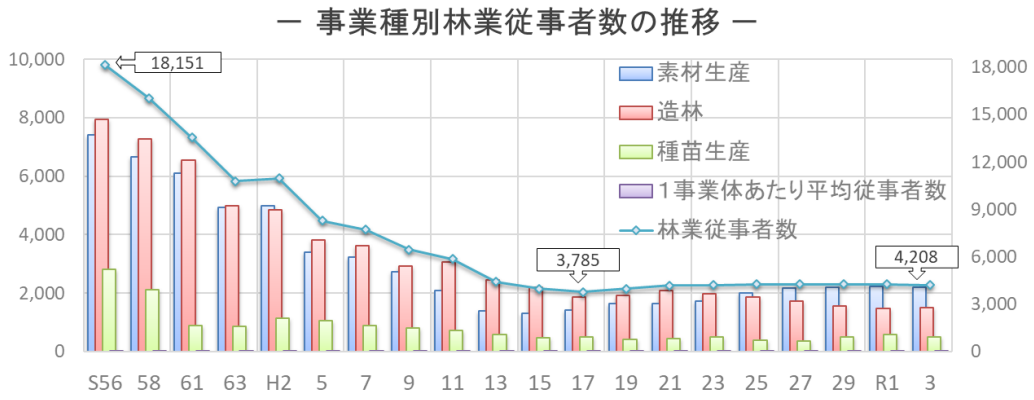
新規参入者数は、10 年前の平成 23 年度（2011 年度）が 193 人で、25 年度には 145 人にまで減少したものの、その後増加し、令和３年度は 183 人となっている。

また、新規参入者に占める通年雇用者の割合も、平成 23 年度（2011 年度）の 36％に対し、令

和３年度（2021 年度）は 78%と大きく増加しており、林業従事者全体に占める通年雇用者の割合 66%よりも 12 ポイント高く、雇用条件の改善が図られている。

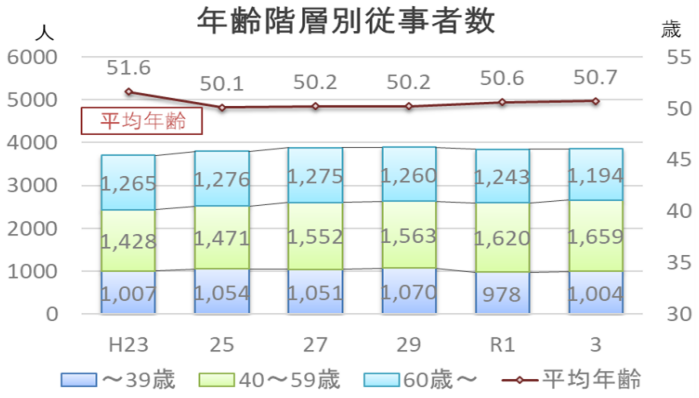
一方で、収入面や人間関係、体力面などの原因により、新規参入者の約３割が、参入した年度内に離職しており定着率は決して高くない状況にある。

図４－１



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図４－２



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

５　林業労働対策の現状と課題

道は、労確法に基づき、平成８年度（1996 年度）を始期とする第１期から５期にわたり基本計画を策定してきた。第５期計画策定時の林業を取り巻く環境は、通年雇用比率の向上などが見られた一方、従事者の高齢化や労働災害の発生に歯止めがかからないことに加え、新規参入者の減少や就業後の離職など、解決すべき多くの課題が存在していた。

こうした状況の中、道としては、林業労働力を安定的に確保するため、基本計画に即した雇用管理の改善、事業の合理化及び新規就業の促進に関する次の事業について、北海道森林整備担い手対策基金の運用益等を活用して推進してきた。

区　分	主な事業内容
雇用管理の改善	・就労長期化のための奨励金の支給 ・労働環境改善のための安全衛生確保設備などの導入への助成　　など
事業の合理化	・林業従事者の技術、技能向上のための各種研修の実施 ・高性能林業機械のオペレーター研修の実施 ・技能講習等の経費助成　など
新規就業の促進	・新規参入者への就業準備に必要な資金の貸付 ・林業未経験者向け講習やセミナーの実施 ・農林漁業が一体となった新たな担い手確保の推進 ・地域における産学官のネットワーク化による連携　など

こうした結果、森林資源の循環利用が着実に動き始めるなど林業を取り巻く情勢が変化したこともあり、通年雇用比率の増加や従事者の平均年齢の低下など改善の傾向が見られる。

一方で、造林を担う従事者の減少や、収入・人間関係・体力面などを原因とした新規参入者の離職、一事業体あたりの少ない年間事業量、他産業と比較して高い割合で発生している労働災害など、今もなお解決すべき課題が残されている。

また、北海道は全国を上回るスピードで人口減少、少子高齢化が進んでおり、高齢化による林業従事者の急激な減少が懸念される中、今後、林業労働力を安定的に確保するため、新型コロナウイルス感染症の拡大によって高まりつつある地方移住志向を踏まえて、都市部からの担い手確保を図るとともに、地元の林業事業体や農業高校などの教育機関、市町村などで構成する協議会（以下「地域協議会」という。）による新規就業者の確保、就業環境の改善、通年雇用化の促進の取組を進めるほか、労働環境や就労条件のさらなる改善、労働災害の防止など、男女問わず誰もが働きやすい魅力ある職場への転換を早急に図ることが必要である。

さらに、道では、令和２年（2020 年）４月に北森カレッジを開校し、林業・木材産業の幅広い知識と確かな技術を身につけ、即戦力となり、将来的に企業等の中核を担う地域に根差した人材の育成を進めているところである。

なお、技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした技能実習制度に基づく技能実習生等の林業分野で働く外国人労働者は、他産業に比較して少ない状況にあるが、現在、業界団体における、技能実習２号移行対象職種追加に向けた取組が行われている。また、国の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」では、両制度の施行状況を検証し、課題を洗い出した上、外国人材を適正に受け入れる方策の検討が進められており、こうした国の動向も注視するとともに、関係制度の周知を図る必要がある。

第６期の基本計画においては、こうした取組や課題なども踏まえ、林業従事者の育成・確保、労働安全の向上、林業事業体の経営体質の強化を柱とし、林業労働力を確保する施策の展開を図っていくことが必要である。

第３　林業労働力の確保の促進に関する基本方針

林業労働力の育成・確保を総合的に推進するための基本的な考え方及び方針は、次のとおりとする。

また、本基本計画に沿って進める取組を林業関係者に分かりやすく示すために、「北海道森林づくり基本計画」（令和４年（2022 年）３月策定）の目標に関連する指標を掲載するとともに、達成に向けて取組を進めるものとする。

１　林業従事者の育成・確保

林業労働力を安定的に確保するためには、若年層を主体とした新規参入の促進や、魅力ある就労環境を整備することが必要である。

このため、地域協議会での取組や、コロナ禍による地方への関心拡大を踏まえ、道内外への林業の魅力発信など新規就業者の確保を促進する。

また、事業体における指導・教育手法の改善や若手林業従事者等のネットワークづくり、雇用管理体制の充実強化、能力評価制度の導入、就業条件の整備などにより、林業従事者が安心して就業できる環境の整備を進める。

さらに、北海道森林整備担い手支援センター（以下「支援センター」という。）など関係機関との連携により、林業従事者の技術・技能の向上につなげるための研修制度を充実させ、ＩＣＴ等の最新技術に精通した人材育成を推進するなど、知識・技術・経験等に応じた段階的なキャリア形成の支援に加え、複数の作業内容にも対応できる多能工化の推進等により、林業従事者の育成・定着を図る。

加えて、北森カレッジにおいては、これらの取組と連携を図りながら、地域や産学官と連携したオール北海道の体制により、道内各地の特徴ある森林を活用した実践的な教育を行い、林業・木材産業の現場で即戦力となる幅広い知識と確かな技術を身につけ、将来的に企業等の中核を担う人材を育成する。

<指標>
新規参入者数 1,600 人
（令和 4～13 年度（2022～2031 年度）の 10 年間）
（現状：平成 28～令和2年度（2016～2020 年度）の５年間 764 人）

２　労働安全の向上

労働災害を防止し、健康で安全な職場づくりを進めることは、林業労働力を継続的に確保、定着させるために不可欠であり、事業体、従事者をはじめ、関係機関が一体となり、積極的に労働安全衛生の向上を図る必要がある。

このため、労働災害の詳細な発生原因の分析に基づく対策の重点的な実施や、リスクアセスメントの導入・実施の徹底、重大災害が多発している伐倒作業における高性能林業機械の導入促進、造林作業の機械化、緊急時の連絡体制の確保などによる労働安全衛生対策の充実のほか、伐木作

業等における労働安全衛生教育の強化や、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等による技術の向上を図るとともに、気候変動に伴う猛暑日の増加等への対策などにより、快適な職場環境の形成を促進し、林業従事者の確保を進めるものとする。

<指標>
高性能林業機械等による伐倒の割合 50%（令和 13 年度（2031 年度））
（現状：37%（令和元年度（2019 年度））

3　林業事業体の経営体質の強化

本格的な利用期を迎えている人工林から、木材を安定的に供給するためには、生産性と収益性を高め、長期安定経営を実現できる林業事業体の育成を目指す必要がある。

このため、森林経営計画などによる施業の集約化や、ＩＣＴ等の最新技術を活用したスマート林業の導入、路網と高性能林業機械を組み合わせた効率的な作業システムの導入などにより、生産性の向上と低コスト化を図るほか、これらを実行できる専門的かつ高度な知識・技術を有する林業従事者などの育成・確保に努める。

また、地域協議会を活用した通年雇用化の促進や、適切な森林施業を行い、労働安全衛生管理に努める健全な林業事業体の育成を図るため、道が平成 24 年（2012 年）に創設した「北海道林業事業体登録制度」（以下「事業体登録制度」、また、本制度により登録を行った事業体を「登録事業体」という。）や、森林の適切な経営や管理の確保を図るため、平成 31 年（2019 年）より登録を開始した「北海道意欲と能力のある林業経営者」並びに「北海道育成経営体」の仕組みを活用した経営力の向上などを通じて、効率的な経営を行い、安全で適切な施業を担う林業事業体の育成を図ることで、林業従事者の所得向上を促進する。

<指標>
林業事業体の生産性（素材生産）13.0 ㎥/人日（令和13年度（2031 年度））
（現状：令和元年度（2019 年度）9.1 ㎥/人日

第４　事業体が行う林業労働力の確保に関する目標

1　林業従事者の育成・確保

（1）新規参入者の確保・定着

新規参入者を確保するため、ハローワークや支援センターを積極的に活用するとともに、求人にあたっては、求職者の視点に立った明確で分かりやすい求人票の作成や、ＳＮＳを用いた情報発信などインターネットの積極的な活用に努めるほか、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。

なお、新規参入者に対しては、安全かつ効率的な作業に必要な基礎的知識・技術・技能等を習得でき育成コストを低減することができる国の「緑の雇用」制度などの積極的な活用とともに、

体系的なキャリアアップ体制の整備や、事業体内での教育体制、就業環境の改善などによる従事者の定着に努める。

（２）雇用管理体制の確立

雇用管理体制の確立を図るため、労確法に基づき、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るとともに、支援センター等が実施する雇用管理研修等に積極的に参加するなど、雇用管理者の資質の向上に努める。

雇入れに際しては、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ほか、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る。

なお、いわゆる「一人親方」との契約については、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。

（３）労働条件の改善

計画的な事業の実施による週休二日制の導入など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、能力に応じた評価制度の導入、各種社会保険制度、退職金共済制度などへの加入、各種福利厚生制度の充実に努める。

その際、就業規則の作成義務がない小規模の事業体においても、事業主と従事者が共同してルールを作成し共有することが有効であることから、就業規則の作成に努める。

また、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、雇用の通年化や月給制による雇用・所得の安定化を進めるとともに、地拵えや下刈り作業など造林作業の機械化や、コンテナ苗の導入等を推進し、造林作業や種苗生産の軽労化に努める。

（４）教育訓練の充実

日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（ＯＪＴ）、及び日常の業務から離れて講義を受ける研修等により必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（ＯＦＦ－ＪＴ）の計画的な実施に努める。

また、新規就業者に対しては指導担当者を配置するなど、計画的な育成に努める。

（５）高年齢従事者の活躍の推進

将来にわたり安定的に労働力を確保するためには、豊富な知識や経験を有する高年齢従事者の活躍が不可欠である。

このため、労働安全衛生を確保しつつ、高年齢者雇用安定法における定年の引き上げや継続雇用制度の適正な運用など、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。

また、高年齢従事者の特性や健康状態などに配慮した作業方法の見直しや柔軟な勤務形態、労

働安全衛生など適切な雇用環境の整備に努める。

（６）女性従事者等の活躍の促進

女性が就業しやすい事業体を目指すことは、多様な人材が働きやすい就業環境につながることから、一般事業主行動計画の策定等による出産・育児に配慮した取組や、軽労化、トイレの整備等による就業環境の改善を積極的に行うなど、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、ハラスメント防止対策を徹底するなど、安心して働きやすい環境整備に努める。

（７）林業従事者のキャリア形成支援

国の「緑の雇用」制度や、道が実施する現場管理や伐木技術を向上させるための林業担い手研修等の活用により、新規参入者に対し、林業作業に必要な基本的な知識、技術・技能を習得させるための研修を受講させ林業作業士（フォレストワーカー）の育成に努める。

また、５年程度の経験を有する者に対しては、作業班長としての指導や間伐等の作業の工程管理等ができる現場管理責任者（フォレストリーダー）として、複数の作業班を統括する立場の者に対しては、関係者と連携して経営にも参画できる統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）として育成するなど、段階的かつ体系的な研修により、林業従事者のキャリア形成の支援に加え、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。

なお、これら林業従事者のキャリア形成の支援にあたっては、処遇改善や働く意欲の向上を図るため、林野庁が普及に取り組んでいる『林業の「働き方改革」の手引き』を参考にし、客観的かつ公正な能力評価制度（注）の導入にも努めるものとする。

（注）　林業経営者が経営理念や目標を実現できる人材像を明確にして、従業員に期待する役割や行動を評価基準として示し、能力を客観的かつ公正に評価することにより、林業従事者の処遇改善と働く意欲の向上を図るため、林野庁が推進

２　労働安全の向上

労働安全対策が強化された林業・木材製造業労働災害防止規程などを参考に、労働基準監督署や林業・木材産業労働災害防止協会など関係機関との連携のもと、リスクアセスメントの導入・実施を徹底するとともに、作業現場における安全な作業方法の遵守、林業従事者の健康診断の実施、切創やハチ刺され、ヒグマとの遭遇事故、熱中症などを防止する安全衛生の確保に必要な装備の導入、ハチやヒグマなどの危険な動物に関する注意喚起、高性能林業機械やＩＣＴ等最新技術の活用、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と安心安全な就労環境の形成に努める。

また、伐木作業等における労働災害を防止するため、素材生産従事者の定期的な安全衛生教育の実施やチェーンソー伐倒時のかかり木処理訓練等への積極的な参加、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、高性能林業機械の導入促進など、労働安全衛生の強化に努める。

さらに、道が実施する登録事業体を対象にした研修会への積極的な参加などにより、労働安全

衛生の確保に努める。

３　林業事業体の経営体質の強化

（１）林業事業体の経営体質の強化

登録事業体を対象にしたセミナーへの参加や改善計画の策定・実行により林業従事者が地域における他産業と同程度の所得を確保できるよう経営力の向上に努める。

また、森林組合については、経営基盤の強化や事業連携などを進め、下請けの育成を含め事業実施体制の強化を図るとともに、厳しい経営環境下においても一定の事業利益を確保できるよう努める。

（２）生産性の向上と事業量の安定的確保

事業の合理化を進めるためには、森林施業の集約化や機械化等による生産性の向上が不可欠である。

このため、林業機械と人員の最適な配置はもとより、地形や経営規模等に応じた高性能林業機械等の導入を進め、地域に適した作業システムを導入するほか、ＩＣＴを活用した森林情報の的確な把握や、ＩＣＴハーベスタ・丸太写真検知ソフトなどにより収集した生産情報の川上・川下間の相互利用など、先進技術を活用したスマート林業の導入や多能工化の促進などにより、高い生産性を確保するよう努める。

また、森林経営計画などによる施業の集約化や路網整備に取り組み、効率的な森林施業を進めるほか、木質バイオマス需要の拡大に対応した林地未利用材の搬出など、事業量の長期的、安定的な確保に努める。

これらを着実に実行するため、路網と高性能林業機械を組み合わせた効率的な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地形・地質等の条件に応じて作設するオペレーター」（以下「森林作業道作設オペレーター」という。）の育成に努める。

さらには、「施業意欲が低下している森林所有者等に対し施業の方針や事業の収支を明らかにした施業提案書などを提示し、複数の森林所有者の合意形成を図り施業を集約化できる人材」（以下「森林施業プランナー」という。）の育成に努める。

（３）通年雇用化の推進

通年雇用化を図るためには、年間を通した安定的な事業確保と経営の安定が必要である。

このため、異業種との連携などによる冬期間の仕事の確保など、収益性を高める新たな取組により、通年雇用化に努める。

第５　林業労働力の確保の促進を図るための施策

認定事業主に対する支援を重点的、積極的に行い、併せて林業従事者の育成・確保、労働安全の向上及び林業事業体の経営体質の強化を図るものとする。

なお、施策の推進にあたっては、国、道、市町村及び支援センターなど関係機関や各種団体が連携をとりながら、事業体等の理解と協力のもとに林業労働力の育成・確保に取り組むものとする。

１　北森カレッジによる人材育成

北森カレッジでは、北海道の豊かな生態系を育む森林を守り育て、将来の世代に引き継いでいく、百年先を見据えた森林づくりを推進するという理念のもと、林業・木材産業の幅広い知識と確かな技術を身につけ、即戦力となり、将来的に企業等の中核を担う地域に根ざした人材を育成するため、地域や産学官と連携したオール北海道の体制により、道内各地域の特徴ある森林を活用し、実践的な教育に取り組む。

また、道内外から幅広く入学者を確保し、全道各地への就業を着実に進めるため、北森カレッジ独自のカリキュラムや生徒の学び、体験をＳＮＳなど多様なツールにより積極的に発信するとともに、着実な就業に向けて、全道の関係団体と連携し、求人のある企業などの情報を生徒に提供するほか、インターンシップなどを通じ、就業の促進に取り組む。

また、就業後のフォローアップに向けて、就業状況を定期的に把握し、キャリアアップのための資格取得や、支援センターと連携した研修への参加を促すなど、就業先での定着を図る。

２　林業従事者の育成・確保を図るための施策

（１）新規参入の普及啓発

支援センターは、新規参入の促進を図るため、就職情報誌、ハローワークからの求人・求職などの情報を積極的に収集し、事業体や就業希望者からの雇用に関する照会などに迅速、的確に対応できる相談体制を充実するとともに、北森カレッジとの連携により生徒の就業先確保に協力する。

また、森林・林業への関心を促すため、道が行う移住定住施策や他の一次産業などと連携し、ガイダンスの開催等により林業に関する普及啓発を行う。

道は、こうした取組の支援や、支援センターを通じて認定事業主等の指導を行う。

（２）新規参入者の確保・定着

認定事業主に対し、国が実施している「緑の雇用」の研修事業等を普及促進するとともに、関係機関と連携し、事業の円滑な実施を支援する。

また、地域協議会が行う就業相談会などによる事業者とのマッチングや保護者の理解の醸成、林業の魅力発信に加え、道内の労働人口が減少する中、近年増加している都市部の地方移住希望

層などへ向けて、道と地域協議会、関係団体等との連携によりＳＮＳや動画等を活用した移住・就業情報の積極的な発信により、新規参入者の確保を図る。

さらに、就業希望者等に対する基礎的知識・技術の習得に関する研修の実施や、就業にあたっての経済的負担の軽減を図り、新規就業の円滑化を促進するため、就業準備に必要な資金の貸し付け、一定期間林業に従事した者に対する貸付金の償還免除の取組などにより、新規参入者を支援する。

就業後の新規参入者に対しては、労働条件を改善する通年雇用の促進を図るとともに、ＯＪＴの実施方法等の教育・能力評価方法の改善や、体系的なキャリアアップを図るための研修の実施、若手林業従事者等のネットワークづくりの支援などを通じ、定着を促進する。

（３）雇用管理体制の充実と雇用管理の明確化

雇用管理者の選任や雇用管理に関する文書交付の徹底を図るよう指導するとともに、認定事業主に対し、支援センター等による雇用管理の改善方法や関係法令に関する研修等の受講を促進する。

（４）労働条件の改善

林業従事者の福利厚生の充実と労働条件の改善などを図るため、従事者に奨励金を支給して長期就労を促進するとともに、林業退職金共済制度や中小企業退職金共済制度等への加入を促進する。

また、アシストスーツや簡易トイレなどをはじめとした労働環境を改善するための設備等の導入や、ワーク・ライフ・バランスの推進により従事者を確保し、育成・定着させるための事業体の取組を促進する。

さらに、地域協議会などと連携した地拵えや下刈り作業等の機械化や、コンテナ苗の普及などを通じ、造林作業や種苗生産の軽労化に向けた取組を推進する。

（５）林業従事者の技術・技能の向上

北森カレッジにおいて、即戦力となり、将来的に企業等の中核を担う地域に根ざした人材を育成するとともに、支援センターでは、林業従事者の資質の向上を図るため、林業に関する専門的知識・技術・技能を習得・継承するための研修や地域の実情に応じた実践的な研修を実施する。

また、森林施業の技術・技能を向上させ、ＩＣＴ等の最新技術や、高度な伐木技術等に対応できる林業従事者を育成するための研修、安全作業に係る多様な資格を取得するための講習の受講を促進する。

さらに、林業の基本的な知識や資格を有するフォレストワーカーから現場管理者としての指導や間伐等の作業の工程管理等ができるフォレストリーダー、関係者と連携して経営にも参画できるフォレストマネージャーまでの林業従事者のキャリア形成に繋がる、段階的かつ体系的な研修等の受講や林業の複数の作業と作業工程の技術やデジタル技術等の習得による多能工化を促進

する。

３　労働安全の向上を図るための施策

伐木造材や集材作業の現場を重点に、地区の安全指導員等による安全巡回指導を実施する。

また、労働災害の発生原因ごとの詳細な分析に基づく安全指導・対策の見直しなどによる、取組の重点的実施、事業体登録制度の仕組みを活用した安全管理や安全意識の向上、リスクアセスメント導入・実施の徹底、安全管理に取り組む事業体の成果に関するセミナー及び災害件数の多いかかり木処理の実地研修、高性能林業機械の安全操作、ハチやヒグマなどの危険な動物の生態や事故防止対策などについての研修などを行う。

さらに、チェーンソーに起因する切れ・こすれ型事故や振動障害を防止するチェーンソーブーツや安全ズボン、防振手袋、熱中症を予防するクールベストなどの導入、エゾシカ狩猟期における安全対策のための視認性を高める効果のあるウエア、ヒグマとの遭遇事故防止のためのクマ撃退スプレー、蜂刺されによる重大事故防止のためのアドレナリン自己注射器、ＩＣＴ等最新技術を活用した安全装備や、緊急時の連絡体制の確保に資する通信機器の導入などの労働安全衛生対策を促進する。

４　林業事業体の経営体質の強化を図るための施策

（１）林業事業体の経営体質の強化

登録事業体を対象にした経営改善につながる研修会等の開催や情報の提供などにより、経営力の向上を図るとともに、適切な森林施業と労働安全衛生管理に努める健全な林業事業体を育成する。

また、森林組合等の育成と振興を図るとともに、組合間の多様な連携などを促進し、森林組合の経営の健全化を図る。

なお、林業は請負による場合が多いことから、安全対策の実施や社会保険等への適正な加入など労働安全衛生関係法令等の遵守に不可欠な経費をはじめとする労務関係諸経費の確保、原材料やエネルギーのコスト及び人件費の上昇分等の適切な価格転嫁、適切な工期の設定等を推進する。

（２）雇用管理の改善計画の認定及び推進

林業事業体に対し改善計画の認定を受けるよう促すとともに、認定事業主に対しては、雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に図るよう必要な支援を行い、事業主の行う改善計画の着実な実行を促進する。

事業種別では、素材生産部門はもとより、年間就労日数が短く、通年雇用の割合が少ない造林・種苗生産部門における事業主の取組をより一層促進する。

（３）生産性の向上

地域の特性に応じた、高性能林業機械を活用した効率的な作業システムや、ＩＣＴを活用した

森林情報の的確な把握、ＩＣＴハーベスタ・丸太写真検知ソフトなどにより収集した生産情報の川上・川下間の相互利用など、最新技術を活用したスマート林業等の導入による効率的な施業の普及・定着と人材の育成を図る。

また、高性能林業機械の操作・メンテナンスに関する高度な技術を有するオペレーターや森林作業道作設オペレーターを育成・確保する。

（４）事業量の安定的確保

事業量の長期的・安定的な確保や施業規模の拡大を図るため、提案型施業の普及や林地台帳などを活用した森林施業の集約化を推進するとともに、これらを着実に実行するため、森林施業プランナーを育成する。

また、木質バイオマス需要の拡大に対応した林地未利用材の搬出などを促進する。

（５）通年雇用化の促進

林業事業体の経営の安定化に資するため、素材生産と造林の一貫作業の実証・普及促進や、異業種連携等による年間を通した仕事確保のモデル的な実施、検証により、具体的な仕組みを確立し、通年雇用化を促進する。

第６　その他林業労働力の確保に関する事項

１　支援センターの役割

支援センターは、林業労働力の確保に関する支援の一元化を図るため指定したものであり、その支援の中心的役割を果たす必要がある。

このため、道では、支援センターを中心に、認定事業主の雇用管理の改善状況等の点検・指導や求人情報の提供、就業相談、林業就業促進資金の貸付け、林業従事者の技術・技能の向上を図る研修の実施など、林業労働力の確保のための支援策を実施していくものとする。

さらに、国、道、市町村、林業関係団体との連携・協力のもとに地域の林業労働に関する実態を把握し、新たな支援事業の展開など地域のニーズに積極的に対応するとともに、ホームページの活用などによりＵターンや移住などの希望者向けに北海道の林業就業に関する情報を積極的に発信するとともに、北森カレッジと連携した効果的な人材の育成と林業労働力の確保を促進する。

２　山村地域の活性化及び定住環境の整備

適正な森林管理を通じ、森林の持つ国土保全や水源かん養などの機能を維持するためには、森林整備の担い手である山村に住む人々が安定的生活を営む必要がある。

このため、計画的な森林整備を進め、それぞれの地域特性を活かした森林資源の循環利用を着実に進めるほか、森林から生産される木材や特用林産物等を活用した特産品づくり、森林空間を

活用した新たな産業づくり、地域内の連携による事業確保や就業のマッチングなど多様な働き方への対応、林業と福祉が連携して障がい者が林業分野に参画する「林福連携」の取組、再造林の推進などの地域課題を踏まえた、林業への新規参入・起業の促進等による多様な担い手の確保等の推進により、就業機会を創出し山村地域の活性化を図る。

また、地域協議会等を通じた地域の産学官の連携により、新規就業者の確保や、移住者の定住を支援するなど、地域が一体となって安全で快適な生活を営む環境を整備し、山村地域への定住を促進する。

３　森林・林業に対する理解の促進

地球温暖化の防止や国土の保全など森林の有する多面的機能に対する関心の高まりから、森林を適正に管理し、その多面的な機能を維持・保全することや、森林整備を担う林業従事者の育成・確保などについての重要性が理解されるようになりつつある。

また、近年、職業に対する意識の多様化や、新型コロナウイルス感染症の影響による地方への関心の高まりを受け、自然の中で働きたいという想いなどから林業に新規参入する若者が増えてきており、こうした動きに支援していくことが大切である。

このため、広報活動や学校教育、地域における木育活動などあらゆる機会を通じ、小学生を含め小さな頃から森林・林業についての理解を深め、身近なものとして認識してもらうほか、若年者には、職業としての林業や山村地域の魅力をＳＮＳやリーフレットなど多様なツールにより広く発信するなど、森林・林業や林業従事者の役割などについて理解の促進を図る。

４　外国人材の適正な受入

技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした技能実習制度に基づく技能実習生の受け入れに当たっては、労働力の需給の調整の手段として行われてはならず、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護が図られるよう、技能実習生を受け入れる事業主（実習実施者）が外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）及び労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の関係法令を遵守するとともに、適正な雇用契約、就業環境整備を行うよう、関係機関と連携して周知、指導を図る。