

新(計画(素案))	旧(計画)	備考
<p>第1 基本計画策定の趣旨</p> <p>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、事業者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。</p> <p>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。</p> <p>第2 林業における経営及び雇用の動向</p> <p>1 森林・林業を取り巻く情勢 本道の森林面積は令和2年(2020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68%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5%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)。</p>	<p>第1 基本計画策定の趣旨</p> <p>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、事業者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5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。</p> <p>2 計画期間 基本計画の期間は、平成29年度から平成33年度までの5カ年間とする。</p> <p>第2 林業における経営及び雇用の動向</p> <p>1 森林・林業を取り巻く情勢 本道の森林面積は平成27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68%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5%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)。</p>	<p>変更(第6期)</p> <p>変更(計画期間)</p> <p>時点修正、文言整理</p>

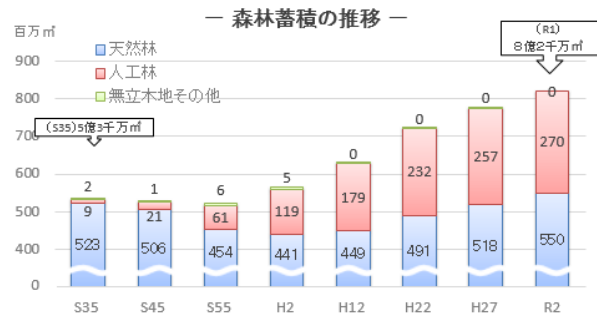
新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>齢級別の人工林面積では、トドマツやカラマツは7～11 齢級が主体で本格的な利用期を迎えており（図1－2）、伐採量においても、人工林が全体の約9割を占めている状況にある（図1－3）。</p> <p>また、道産木材の自給率はここ10年、6割<u>近くで推移</u>しているが（図1－4）、木材価格については、安価な輸入材との競合などにより、長期的に下落傾向にあったものの、近年では下げ止まり、横ばいで推移している（図1－5）。</p> <p>一方、国においては、<u>「パリ協定」の枠組みにおける我が国の温室効果ガス排出削減目標の達成や、災害防止等を図るため、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</u>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、<u>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</u>など、新たな方向性が示された。</p> <p>また、<u>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</u></p>	<p>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）。</p> <p>また、道産木材の自給率はここ10年<u>で6割近く</u>に<u>まで回復</u>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）。</p> <p>一方、国においては、<u>国産材の安定供給体制の構築、森林資源の再造成の確保及び森林の公益的機能の維持増進を一体的に図る必要があることから、森林法等関係法令を改正した</u>ほか、林業の成長産業化の実現のため、<u>新たな森林・林業基本計画を策定し、本格的な利用期を迎えた森林資源を活かし、新たな木材需要の創出と、主伐と再造林対策の強化等による国産材の安定供給体制の構築</u>など、新たな方向性が示された。</p> <p>また、<u>本道林業を取り巻く情勢としては、豊富な森林資源を背景に、現在では、植えて、育てることに加え人工林を主体とした木材の有効利用が求められているほか、地方創生を図るため、山村地域での林業の成長産業化による雇用確保への期待、道産CLTの早期実用化や木質バイオマスのエネルギー利用など、道産木材の需要拡大につながる取組が進みつつある。</u></p> <p>道では、こうした情勢変化に適切に対応するため、<u>施行から13年が経過した北海道森林づくり条例を平成27年度に改正し、森林資源の循環利用の推進などを柱とし、林業事業体の育成、地域材の利用促進に関連する取組を強化することとしたほか、条例の改正や国の政策も踏まえながら、「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。</u></p>	<p>変更 （森林環境税及び森林環境譲与税、ゼロカーボン、北森カレッジ等）</p>

新（計画（素案））

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。

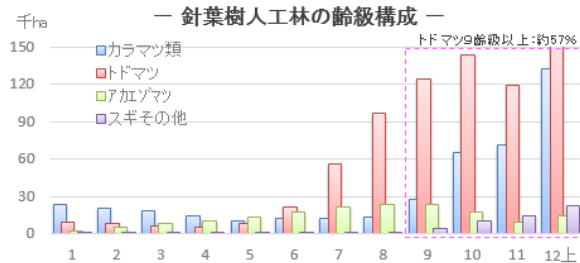
道では、こうした情勢変化に適切に対応するため、令和3年度（2021年度）に「北海道森林づくり基本計画」を改定し、関連施策を総合的かつ計画的に推進することとしている。

図1-1



出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図1-2

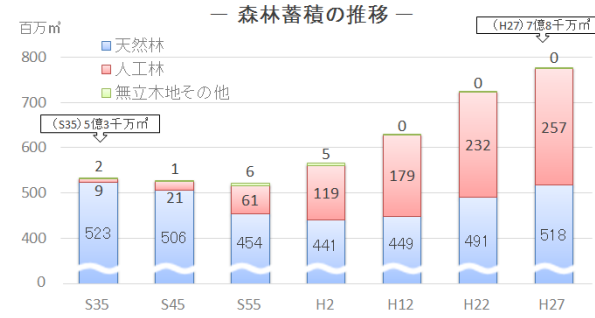


出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

旧（計画）

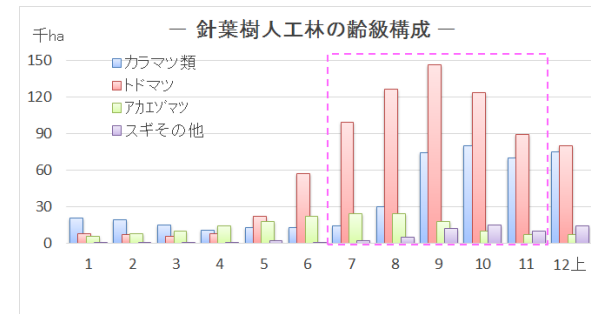
備考

図1-1



出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図1-2

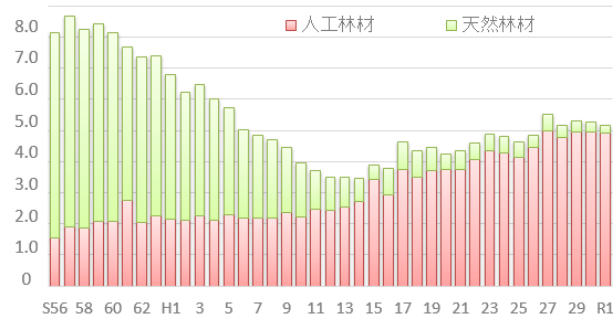


出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

新（計画（素案））

図 1 - 3

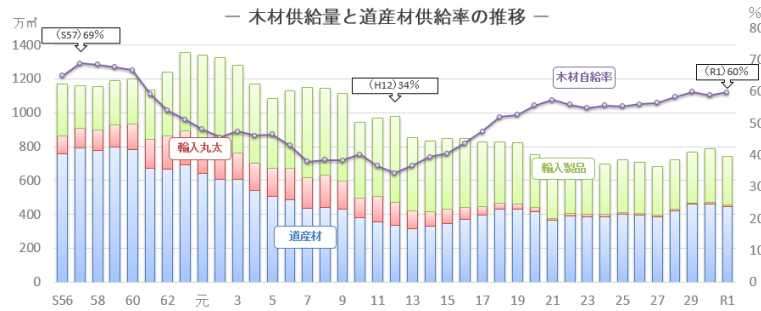
百万㎡ — 林相別伐採量、人工造林面積の推移 —



出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図 1 - 4

— 木材供給量と道産材供給率の推移 —

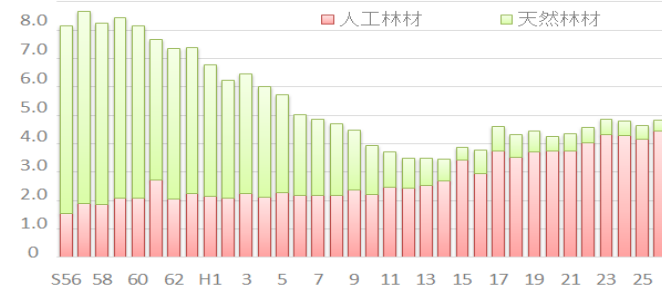


出典：北海道水産林務部「北海道木材需給実績」

旧（計画）

図 1 - 3

百万㎡ — 林種別伐採量の推移 — 千ha



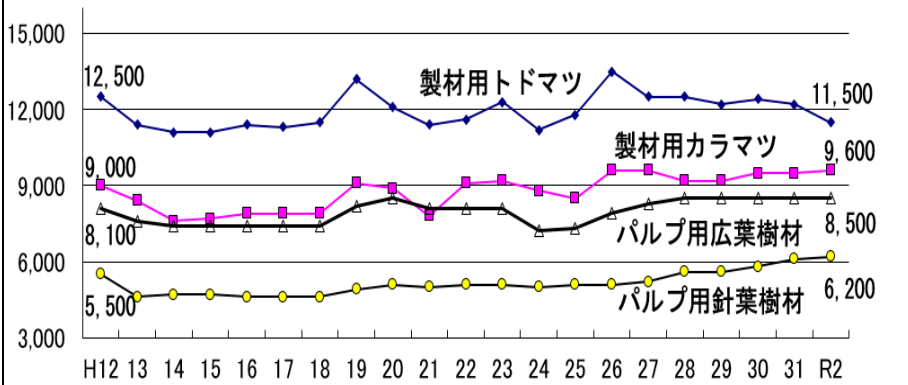
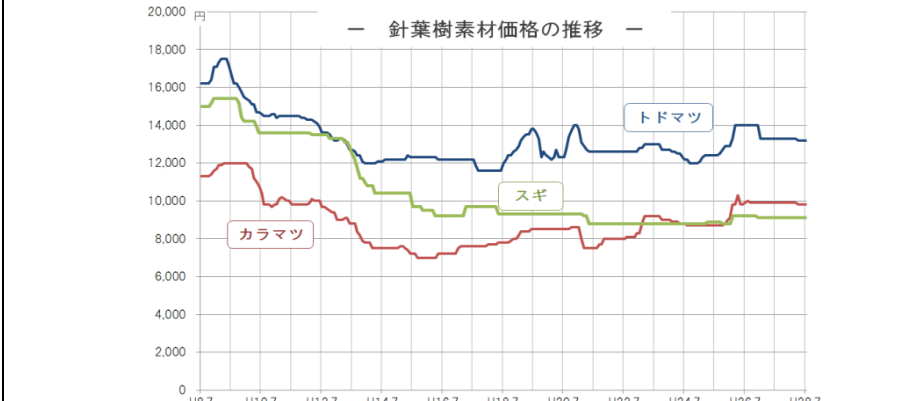
出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図 1 - 4

— 木材供給量と道産材供給率の推移 —



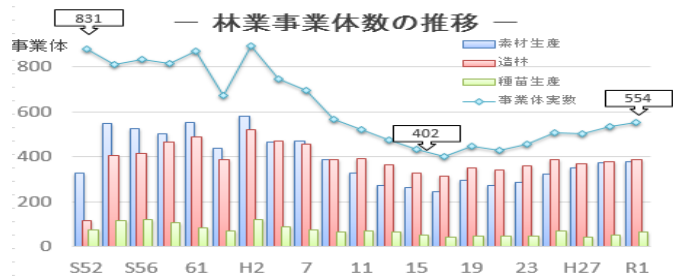
出典：北海道水産林務部「北海道木材需給実績」

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>図 1 - 5 木材の取引価格の推移（素材1m3当たりの価格 単位:円）</p>  <p>出典：北海道水産林務部「木材市況調査」</p>	<p>図 1 - 5 針葉樹素材価格の推移</p>  <p>出典：北海道水産林務部「木材市況調査」</p>	
<p>2 林業事業体の現状</p> <p>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、<u>令和元年度（2019年度）</u>では554で（図2-1）、このうち雇用労働者数10人未満の中小・零細な経営が72%を占めている。</p> <p>また、年間の素材生産量が5千m³未満の事業体が34%、植付、下刈などの造林事業量が50h a未満の事業体が30%、種苗生産量が30万本未満の事業体が55%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。</p> <p>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</p>	<p>2 林業事業体の現状</p> <p>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、<u>平成27年度</u>では504で（図2-1）、このうち雇用労働者数10人未満の中小・零細な経営が68%を占めている。</p> <p>また、年間の素材生産量が5千m³未満の事業体が37%、植付、下刈などの造林事業量が50h a未満の事業体が28%、種苗生産量が30万本未満の事業体が58%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。</p> <p>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</p>	<p>時点修正</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>いる「高性能林業機械保有状況調査」によると、<u>令和元年度（2019年度）</u>末の本道の保有台数は<u>927</u>台で、<u>平成27年度から19%の増</u>となっており、<u>素材生産性も、平成27年度（2015年度）の7.52 m³/人日から令和元年度（2019年度）の9.13 m³/人日に21%増加している。</u>（図2-2）。</p> <p>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m³未満の事業体では平均を下回っている（図2-3）。</p> <p>このような中、労確法に基づき『<u>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</u>』（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、<u>令和2年度（2020年度）</u>末で<u>164</u>となっている。</p> <p>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<u>よう</u>、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、<u>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</u>、全道の森林組合数は、平成22年度（<u>2010年度</u>）の85組合から<u>令和2年度（2020年度）</u>末では<u>79</u>組合となっている。</p>	<p>いる「高性能林業機械保有状況調査」によると、<u>平成26年度末</u>の本道の保有台数は<u>750</u>台で、<u>平成22年度の約1.4倍</u>となっており、<u>平均稼働率は53.2%で平成22年度の52.8%と比べほぼ横ばいであるが、植栽など造林事業が繁忙であったことや天候不順などの理由により平成25年度の55.5%からは低下している現状にある</u>（図2-2）。</p> <p><u>素材生産部門の作業効率を示す</u>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、<u>平成27年度は平均で7.5 m³/人日</u>で、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m³未満の事業体では平均を下回っている（図2-3）。</p> <p>このような中、労確法に基づき「<u>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</u>」（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、<u>平成27年度末で182</u>となっている。</p> <p>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<u>森林組合を「中核森林組合」として位置付け</u>、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、近隣組合との合併を促進してきており、全道の森林組合数は、平成22年度の85組合から<u>平成27年度末では80</u>組合となり、<u>このうち中核森林組合は47組合</u>となっている。</p>	<p>時点修正</p> <p>時点修正</p>

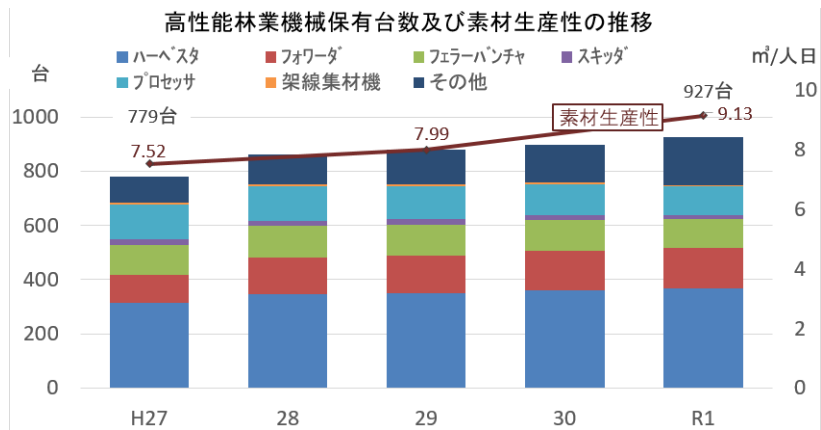
新（計画（素案））

図 2-1



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

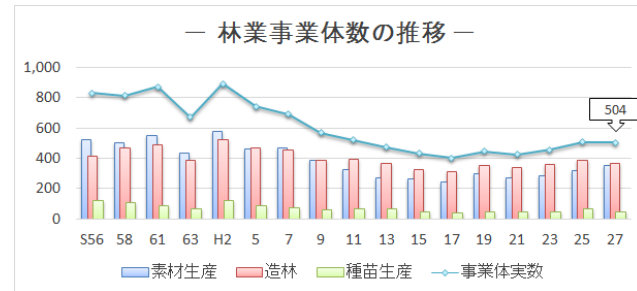
図 2-2



出典：北海道水産林務部「高性能林業機械保有状況調査」

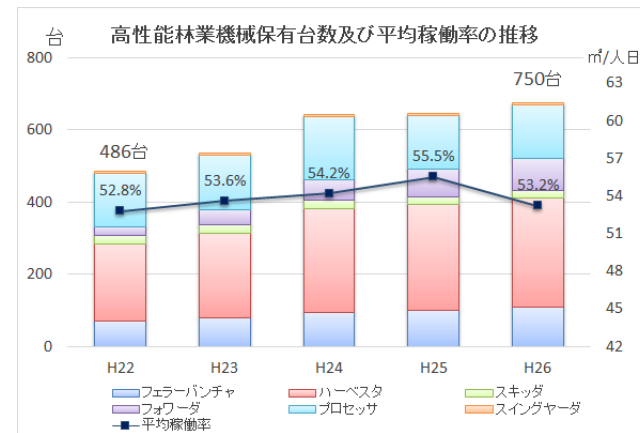
旧（計画）

図 2-1

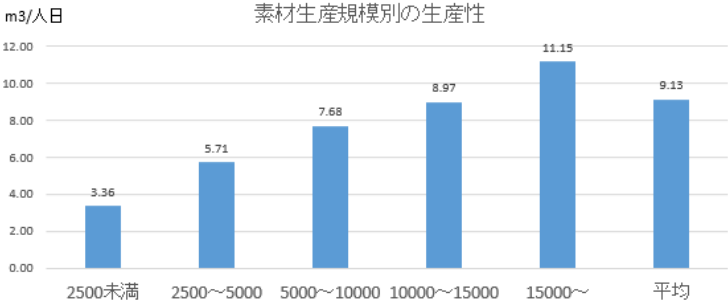
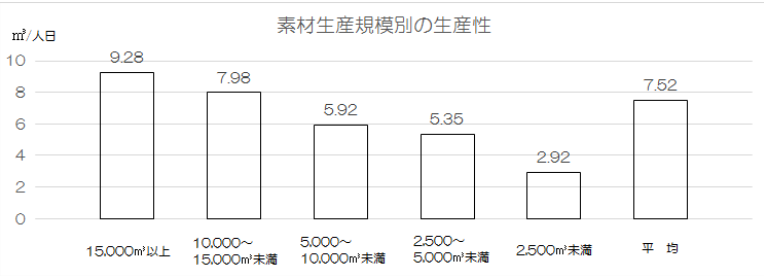


出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図 2-2



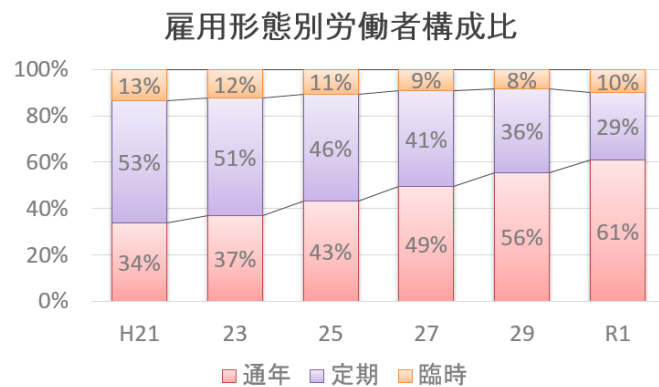
出典：北海道水産林務部「高性能林業機械保有状況調査」

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>図 2 - 3</p>  <p>出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（令和元年度）」</p> <p>3 林業従事者の雇用管理の現状</p> <p>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。</p> <p>こうした中、実態調査の結果から、<u>通年雇用者と定期雇用者（注1）に占める通年雇用者の割合は、平成 21 年度（2009 年度）の 34%から令和元年度（2019 年度）には 61%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。</u>（図 3 - 1）。</p> <p>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、<u>造林・種苗生産ともに約半数を占めている</u>（図 3 - 2）。</p> <p>さらに、賃金支払形態は月給制が約 3 割であるが、収入が不安定</p>	<p>図 2 - 3</p>  <p>出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（平成 2 7 年度）」</p> <p>3 林業労働者の雇用管理の現状</p> <p>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。</p> <p>こうした中、実態調査の結果から、<u>通年雇用者と季節労働者（注1）の年間就労日数を見ると、「210 日以上」の割合が、平成 23 年度の 54%から平成 27 年度には 56%と増加しており、就労の長期化傾向が見られる</u>（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<u>で約半数</u>、種苗生産<u>では約 6 割</u>を占める（図 3 - 2）。</p> <p><u>一方、林業労働者に占める通年雇用者の割合は、平成 23 年度の 37%から平成 27 年度には 49%に増加するなど、就業条件は一定程度改善されているが、全産業では、正規雇用の占める割合が約 6 割（平成 24 年就業構造基本調査（北海道））であり、依然として低い水準にある。</u></p> <p>さらに、賃金支払形態は月給制が約 3 割であるが、収入が不安定</p>	<p>文言整理（労働者を従事者に言い換え（以下同様））</p> <p>文言整理 時点修正</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>な日給制や出来高払制が<u>6割</u>を占めている。（図3-3）。</p> <p>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<u>半数を占め</u>最も多く、完全週休二日制は6%に過ぎない（図3-4）。</p> <p>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<u>22年（2010年）以降</u>毎年4件以上発生しており、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、<u>近年は横ばい傾向で、労働災害の発生頻度は他産業に比べ高く、令和2年（2020年度）の北海道における死傷年千人率（労働者1,000人当たり1年間に発生する死傷者数の割合）は18.0と、全産業平均3.6の約5倍で（図3-5）、全産業の中では最も高い割合となっている。</u></p> <p>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<u>37%</u>となっている。</p> <p>（注1） 離職前1年間に11日以上働いた月が通算して6ヶ月以上ある労働者</p>	<p>な日給制や出来高払制が<u>7割</u>を占めている。（図3-3）。</p> <p>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<u>4割を超え</u>最も多く、完全週休二日制は6%に過ぎない（図3-4）。</p> <p><u>また、林業労働力の確保に向けた現状・課題を的確に把握するため、平成27年度に道が実施した「林業就業者支援対策調査」（以下「対策調査」という。）によると、計画的な採用が困難であることや求人時期が他産業より遅い傾向にある。</u></p> <p>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<u>24年から平成28年まで</u>毎年4件以上発生しており、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、<u>平成27年</u>の死傷年千人率（労働者1,000人当たり1年間に発生する死傷者数の割合）は22.6と、全産業平均3.0の約<u>8倍</u>で（図3-5）、全産業の中では最も高い割合となっている。</p> <p>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<u>42%</u>となっている。</p> <p>（注1） 離職前1年間に11日以上働いた月が通算して6ヶ月以上ある<u>場合に支給される雇用保険の特例一時金を受給した労働者</u></p>	<p>削除</p> <p>時点修正</p> <p>定義の整理</p>

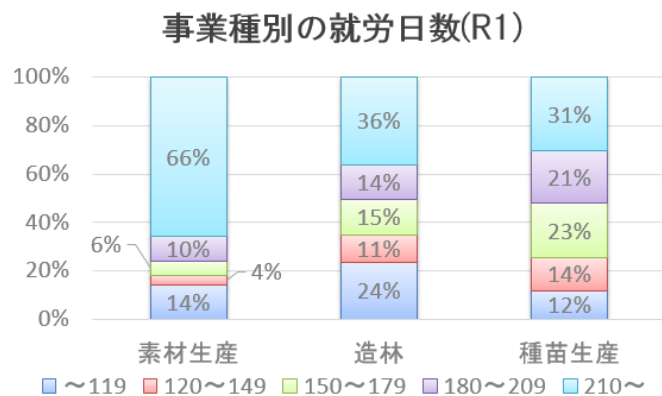
新（計画（素案））

図3-1



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

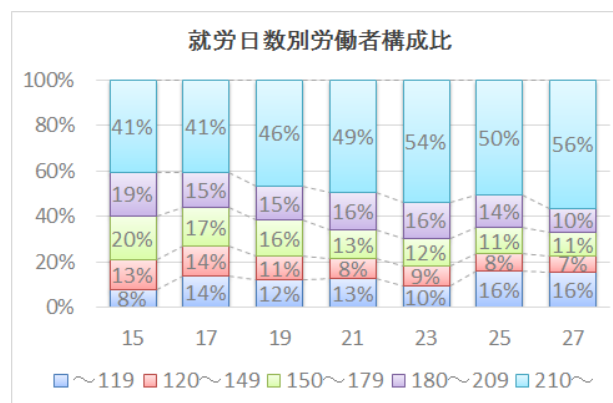
図3-2



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（令和元年度（2019年度））」

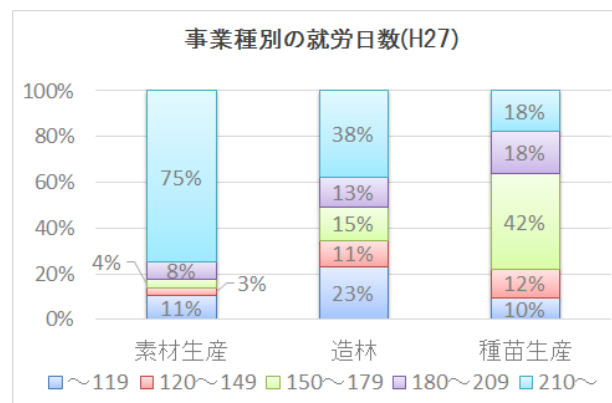
旧（計画）

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（平成27年度）」

備考

新（計画（素案））

図 3-3

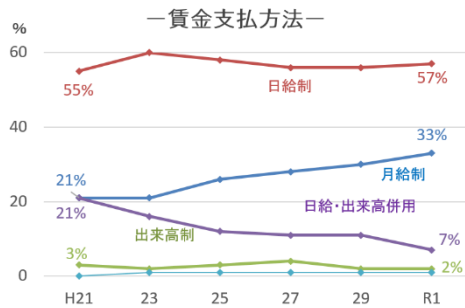
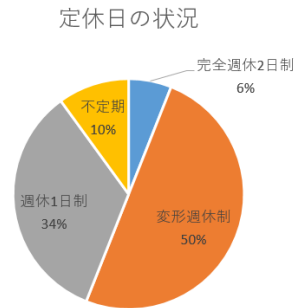
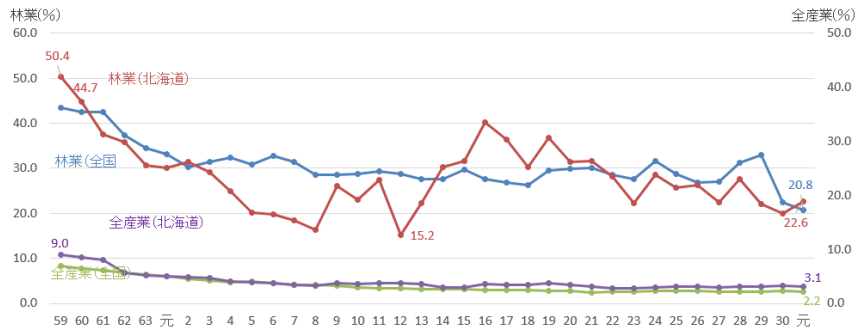


図 3-4



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（令和元年度（2019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、令和元年度（2019年

旧（計画）

図 3-3

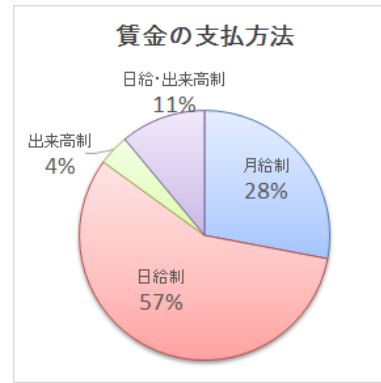
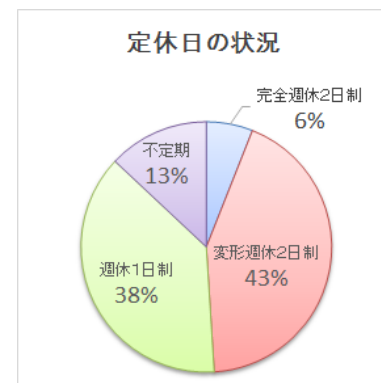
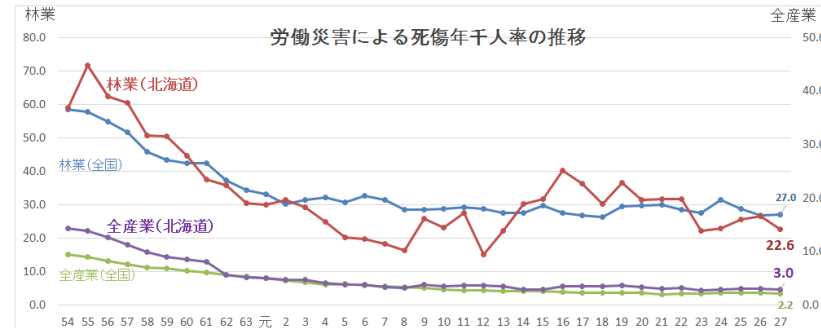


図 3-4



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（平成27年度）」

図 3-5

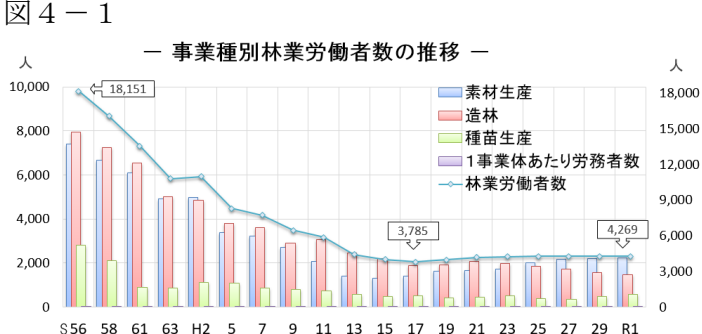
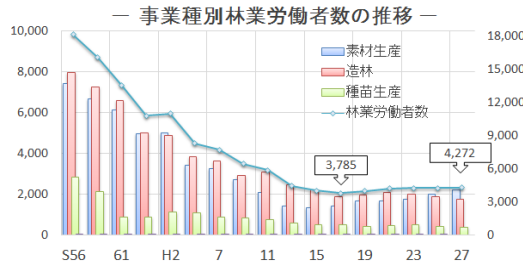


出典：厚生労働省「労働災害統計」、北海道労働局「労働災害発生の動向」

4 林業労働力の動向

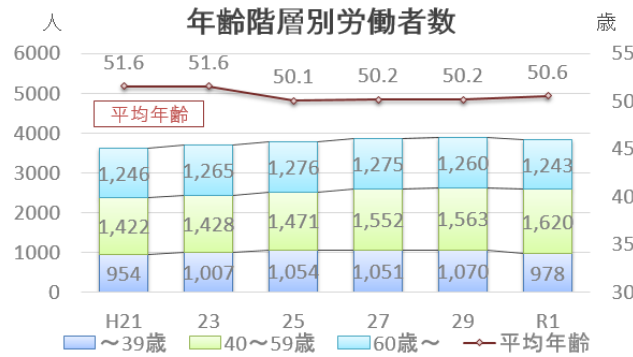
実態調査によると、道内の素材生産、造林及び種苗生産などを担う林業労働者は長い間減少傾向にあったが、平成27年度では4,272

時点修正

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p><u>度</u>では<u>4,269人</u>と、平成17年度（<u>2005年度</u>）の3,785人を底に増加している。</p> <p>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<u>従事者</u>は減少傾向にある（図4-1）。</p> <p>年齢階層別では、60歳以上の割合は<u>32%</u>と依然として高い水準にあり、39歳以下の若年者の割合も<u>近年は若干の低下傾向にある</u>（図4-2）。</p> <p><u>新規参入者数は、10年前の平成21年度（2009年度）が245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、令和元年度は177人となっている。</u></p> <p><u>また、新規参入者に占める通年雇用者の割合も、平成21年度（2009年度）の37%に対し、令和元年度（2019年度）は67%と大きく増加しており、林業労働者全体に占める通年雇用者の割合61%よりも6ポイント高く、雇用条件の改善が図られている。</u></p> <p>一方で、<u>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2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。</u></p> <p>図4-1</p>  <p>出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」</p>	<p><u>人</u>と、平成17年度の3,785人を底に増加している。</p> <p>事業種別では、素材生産は増加傾向にあるものの、造林と<u>種苗生産</u>を主に担う<u>労働者</u>は減少傾向にある（図4-1）。</p> <p>年齢階層別では、60歳以上の割合は<u>33%</u>と依然として高い水準にあるが、39歳以下の若年者の割合が<u>平成27度は27%と、10年間で6ポイント増加するなど、年齢構成の平準化が図られつつある</u>（図4-2）。</p> <p>また、新規参入者については、<u>平成27年度は185名で、平成25年度から40名増加しており、39歳以下の若年層が約6割を占めている。</u></p> <p>一方で、新規参入者の約2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。</p> <p><u>なお、対策調査の結果などによると、近年の求職者や林業に興味のある方の多くが通年雇用を希望していること、また、若年者ほど賃金より週休二日制や就業時間などワークライフバランスを重視する傾向にある。</u></p> <p>図4-1</p>  <p>出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」</p>	<p>修正（文章削除・通年雇用化等追加）</p>

新（計画（素案））

図4-2



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

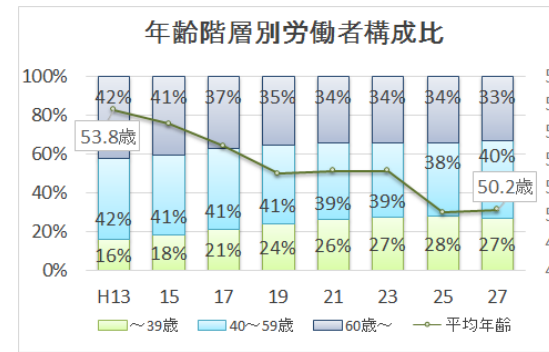
5 林業労働対策の現状と課題

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。

旧（計画）

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年度を始期とする第1期から4期にわたり基本計画を策定してきた。第4期計画策定時の林業を取り巻く環境は、**伐採量の増加などによる林業労働者数の増加**、通年雇用比率の向上などが見られた一方、**労働者**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。

時点修正

新（計画（素案））		旧（計画）		備考
				近年の取組を追記
区分	主な事業内容	区分	主な事業内容	
雇用管理の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	雇用管理の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・林業<u>従事者</u>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 	事業の合理化	<ul style="list-style-type: none"> ・林業<u>労働者</u>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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・<u>農林漁業が一体となった新たな担い手確保の推進</u> ・<u>地域における産学官のネットワーク化による連携</u> など 	新規就業の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・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 など 	
<p>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、<u>通年雇用比率の増加や従事者の平均年齢の低下</u>など改善の傾向が見られる。</p> <p>一方で、造林を担う<u>従事者の減少や、収入・人間関係・体力面など</u>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、<u>他産業と比較して高い割合で発生している</u>労働災害など、今もなお解決すべき課題が残されている。</p> <p>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、<u>高齢化による林業従事者の急激な減少が懸念される</u>中、今後、林業労働力を安定的に確保するため、<u>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</u>、地元の林業事業体や</p>		<p>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、<u>林業労働者や通年雇用比率の増加、労働者の平均年齢の低下、さらには就労日数の長期化</u>など改善の傾向が見られる。</p> <p>一方で、造林や<u>種苗生産</u>を担う<u>労働者</u>の減少や、新規参入者の離職、一事業体あたりの少ない年間事業量、労働災害の<u>発生など</u>、今もなお解決すべき課題が残されている。</p> <p>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、<u>労働力不足が深刻化する</u>中、今後、林業労働力を安定的に確保するため、労働環境や就労条件のさらなる改善や労働災害の防止など、魅力ある職場への転換が<u>早急に求められている</u>。</p> <p><u>こうした課題に対応するため、道では、平成28年度に</u>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ネッ</p>		<p>時点修正</p> <p>直近の状況に修正</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>農業高校などの教育機関、市町村などで構成する<u>協議会</u>（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<u>進めるほか</u>、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、魅力ある職場への転換を<u>早急に図ることが必要である</u>。</p> <p><u>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。</u></p> <p>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<u>従事者</u>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。</p> <p>第3 林業労働力の確保の促進に関する基本方針</p> <p>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や方針は、次のとおりとする。</p> <p>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。</p> <p>1 林業従事者の育成・確保</p> <p>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。</p> <p>このため、<u>地域協議会での取組や、コロナ禍による地方への関心</u></p>	<p>トワーク（以下「地域ネットワーク」という。）を構築し、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<u>始めたところである</u>。</p> <p>第5期の基本計画においては、こうした取組や対策調査の結果なども踏まえ、林業<u>労働者</u>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。</p> <p>第3 林業労働力の確保の促進に関する基本方針</p> <p>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や方針は、次のとおりとする。</p> <p>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」（平成29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。</p> <p>1 林業労働者の育成・確保</p> <p>林業労働力を安定的に確保するためには、若年者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。</p> <p>このため、地域ネットワークにおける新規就業者確保の取組や、</p>	<p>追加（道内外への取組、定着、ICT、北森カレッジ等）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p><u>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。</u></p> <p>また、<u>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</u>、雇用管理体制の充実強化、就業条件の整備などにより、新規参入者が安心して就業できる環境の整備を進める。</p> <p>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<u>従事者</u>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、<u>ICT等の最新技術に精通した人材育成を推進するなど</u>、知識・技術・経験等に応じた<u>段階的なキャリア形成の支援等により</u>、<u>林業従事者の定着を図る。</u></p> <p><u>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。</u></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p><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)</p> </div> <p>2 労働安全の向上</p> <p>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、<u>従事者</u>をはじめ、関係機関が一体となり、積極的に労働安全衛</p>	<p>雇用管理体制の充実強化、就業条件の整備などにより、新規参入者が安心して就業できる環境の整備を進める。</p> <p>また、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<u>労働者</u>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るとともに、知識・技術・経験等に応じた<u>多様な</u>キャリア形成を支援するものとする。</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p><指標> 新規参入者数 1,600人(平成29~38年度の10年間) (現状:平成23~27年度の5年間 735人)</p> </div> <p>2 労働安全の向上</p> <p>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、<u>労働者</u>をはじめ、関係機関が一体となり、積極的に労働安全衛</p>	<p>追加（取組実施、高性能林業機械等）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>生の向上を図る必要がある。</p> <p>このため、<u>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、</u>造林作業の機械化などによる労働安全衛生対策の充実、伐木作業等における労働安全衛生教育の強化、<u>気候変動に伴う猛暑日の増加等への対策</u>などにより、<u>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。</u></p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><指標> <u>機械伐倒率 65%（令和13年度(2031年度)）</u> <u>（現状：52%（R元年度(2019年度)）</u></p> </div> <p>3 林業事業体の経営体質の強化</p> <p>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、<u>長期安定経営を実現できる</u>林業事業体の育成を目指す必要がある。</p> <p>このため、森林経営計画などによる施業の集約化や、<u>I C T等の最新技術を活用したスマート林業の導入、</u>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<u>従事者</u>などの育成・確保に努める。</p> <p>また、地域<u>協議会</u>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（<u>2012年</u>）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」、<u>また、本制度により登録を</u></p>	<p>生の向上を図る必要がある。</p> <p>このため、リスクアセスメントの導入<u>や</u>造林作業の機械化などによる労働安全衛生対策の充実<u>強化</u>、伐木作業等における労働安全衛生教育の強化などにより、<u>林業労働者の確保及び快適な職場環境の形成を促進するものとする。</u></p> <p>3 林業事業体の経営体質の強化</p> <p>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、<u>高い</u>生産性と収益性を<u>実現</u>できる林業事業体の育成を目指す必要がある。</p> <p>このため、森林経営計画などによる施業の集約化や、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<u>労働者</u>などの育成・確保に努める。</p> <p>また、地域<u>ネットワーク</u>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」という。）の活用<u>による</u>経営力の</p>	<p>追加（長期安定経営、I C T、意欲と能力、育成経営体）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>行った事業体を「登録事業体」という。）<u>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）より登録を開始された「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」の仕組みを活用に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<u>こと</u>で、<u>林業従事者の所得向上を促進する。</u></u></p> <div data-bbox="120 507 981 651" style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> <p><指標> 林業事業体の生産性（素材生産）<u>13.0</u> m³/人日（<u>令和13</u>年度（<u>2031</u>年度）） （現状：<u>令和元</u>年度（<u>2019</u>年度）<u>9.1</u> m³/人日）</p> </div> <p>第4 事業体が行う林業労働力の確保に関する目標</p> <p>1 林業<u>従事者</u>の育成・確保</p> <p>（1）新規参入者の確保・<u>定着</u></p> <p>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、<u>SNSを用いた情報発信など</u>インターネットの積極的な活用^{に努めるほか、}</p> <p>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。</p> <p>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<u>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。</u></p>	<p>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<u>ものとする。</u></p> <div data-bbox="1032 507 1843 651" style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> <p><指標> 林業事業体の生産性（素材生産）<u>12.9</u> m³/人日（<u>平成38</u>年度） （現状：<u>平成27</u>年度 <u>7.5</u> m³/人日）</p> </div> <p>第4 事業体が行う林業労働力の確保に関する目標</p> <p>1 林業<u>労働者</u>の育成・確保</p> <p>（1）新規参入者の確保</p> <p>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、<u>求職ツールの一つである</u>インターネットの積極的な活用^{に努めるほか、}<u>新卒者の確保に向けて、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。</u></p> <p>また、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。</p> <p>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^{に努める。}</p>	<p>追加（定着に係る説明増）</p> <p>削除（近年求人時期等についての調査を実施していないため、）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>（２）雇用管理体制の確立</p> <p>雇用管理体制の確立を図るため、労確法に基づき、常時５人以上の労働者を雇用する林業事業者は雇用管理者の選任に努めるとともに、支援センター<u>等</u>が実施するセミナー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。</p> <p>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。</p> <p>（３）労働条件の改善</p> <p><u>計画的な事業の実施による</u>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<u>などをはじめとした「働き方改革」や、能力に応じた評価制度の導入</u>、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<u>制度</u>の充実に努める。</p> <p>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、<u>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</u>、造林作業や種苗生産の軽労化に努める。</p> <p>（４）教育訓練の充実</p> <p>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。</p> <p><u>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</u></p>	<p>（２）雇用管理体制の確立</p> <p>雇用管理体制の確立を図るため、労確法に基づき、常時５人以上の労働者を雇用する林業事業者は雇用管理者の選任に努めるとともに、支援センターが実施するセミナー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。</p> <p>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。</p> <p>（３）労働条件の改善</p> <p>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<u>を図るとともに</u>、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<u>施設</u>の充実に努める。</p> <p>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、造林作業や種苗生産の軽労化に努める。</p> <p>（４）教育訓練の充実</p> <p>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<u>研修</u>）、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。</p>	<p>追加（支援センター以外が実施するセミナーも想定し、「等」を追加）</p> <p>追加（働き方改革、造林作業の軽労化について具体的に記載）</p> <p>修文（福利厚生「施設」を「制度」に修正）</p> <p>追加（新規就業者に対する配慮）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p><u>な育成に努める。</u></p> <p>（5）熟練従事者の活躍の推進</p> <p>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熟練従事者の活躍が不可欠である。</p> <p>このため、労働安全衛生を確保しつつ、熟練従事者の就業機会の確保及び雇用の安定に努める。</p> <p>なお、高齢の林業従事者は、心身機能が低下し、敏捷性や平衡性が低下することが多いことから、温度、湿度など悪環境下での作業や体力と持久力が要求される作業などの安全対策について配慮するよう努める。</p> <p>（6）女性従事者の活躍の促進</p> <p><u>女性が就業しやすい事業体を目指すことは、男女問わず誰もが働きやすい就業環境につながることから、出産・育児へ配慮した取組や、軽労化、就業環境の改善などを積極的に行い、安心して働きやすい環境整備に努める。</u></p> <p>（7）林業従事者のキャリア形成支援</p> <p>国の「緑の雇用」制度の活用により、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。</p> <p>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</p>	<p>（5）熟練労働者の活躍の推進</p> <p>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労働者の活躍が不可欠である。</p> <p>このため、労働安全衛生を確保しつつ、熟練労働者の就業機会の確保及び雇用の安定に努める。</p> <p>なお、高齢の林業労働者は、<u>加齢により</u>心身機能が低下し、敏捷性や平衡性が低下することが多いことから、温度、湿度など悪環境下での作業や体力と持久力が要求される作業などの安全対策について配慮するよう努める。</p> <p>（6）林業労働者のキャリア形成支援</p> <p>国の「緑の雇用」制度の活用により、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。</p> <p>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</p>	<p>追加（女性活用に係る項）</p> <p>追加（道で行う研修について）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>(フォレストマネージャー)として育成する<u>ほか、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を活用し、</u>段階的かつ体系的な研修により、林業<u>従事者</u>のキャリア形成の支援に努める。</p> <p>なお、これら林業<u>従事者</u>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能力評価システム（注2）を参考にし、客観的かつ公正な能力評価制度の導入にも努めるものとする。</p> <p>（注2） 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<u>従事者</u>の処遇改善と働く意欲の向上を図るため、林野庁が作成</p> <p>2 労働安全の向上</p> <p>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、<u>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、</u>作業現場における安全な作業方法の遵守、林業<u>従事者</u>の健康診断の実施、<u>切創やハチ刺され、熱中症防止など</u>安全衛生の確保に必要な装備の導入、<u>高性能林業機械やICT等最新技術の活用</u>など、<u>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</u>に努める。</p> <p>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<u>従事者</u>の定期的な安全衛生教育の実施、<u>チェーンソー伐倒時の</u>かか</p>	<p>(フォレストマネージャー)として育成する<u>など、</u>段階的かつ体系的な研修により、林業<u>労働者</u>のキャリア形成支援に努める。</p> <p>なお、これら林業<u>労働者</u>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能力評価システム（注2）を参考にし、客観的かつ公正な能力評価制度の導入にも努めるものとする。</p> <p>（注2） 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<u>労働者</u>の処遇改善と働く意欲の向上を図るため、林野庁が作成</p> <p>2 労働安全の向上</p> <p>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、関係機関との連携のもと<u>に、</u>リスクアセスメント<u>等</u>の実施、作業現場における安全な作業方法の遵守、林業<u>労働者</u>の健康診断の実施、安全衛生の確保に必要な装備の導入、<u>造林作業の機械化</u>など労働安全衛生対策の充実強化に努める。</p> <p>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<u>に</u><u>従事する林業労働者</u>の定期的な安全衛生教育の実施、かかり木処理訓練等への積極的な参加など、労働安全衛生<u>教育</u>の強化に努める。</p> <p>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</p>	<p>追加(高性能林業機械、ICT、チェーンソー伐倒等)</p> <p>修文(造林作業の機械化を高性能〜に)</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>り木処理訓練等への積極的な参加、<u>高性能林業機械の導入促進</u>など、労働安全衛生の強化に努める。</p> <p>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。</p> <p>3 林業事業体の経営体質の強化</p> <p>(1) 林業事業体の経営体質の強化</p> <p>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<u>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</u>よう経営力の向上に努める。</p> <p>また、森林組合については、経営基盤の強化や<u>事業連携</u>などを進め、下請けの育成を含め事業実<u>施</u>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。</p> <p>(2) 生産性の向上と事業量の安定的確保</p> <p>事業の合理化を進める<u>ため</u>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。</p> <p>このため、<u>林業機械と人員の最適な配置はもとより</u>、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、<u>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などにより</u>、高い生産性を確保するよう努める。</p> <p>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</p>	<p>な参加などにより、労働安全衛生の確保に努める。</p> <p>3 林業事業体の経営体質の強化</p> <p>(1) 林業事業体の経営体質の強化</p> <p>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や改善計画の策定・実行により経営力の向上に努める。</p> <p>また、森林組合については、経営基盤の強化や<u>合併</u>を進め、下請けの育成を含め事業実<u>行</u>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。</p> <p>(2) 生産性の向上と事業量の安定的確保</p> <p>事業の合理化を進めるには、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。</p> <p>このため、地形や経営規模等に応じた高性能林業機械等の導入<u>及び改良</u>を進め、地域に適した作業システムを導入するほか、<u>林業機械と人員の配置を最適化</u>し、高い生産性を確保するよう努める。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p></p> <p>追加（セミナー、事業連携）</p> <p>追加（ICT、スマ林）</p> <p>削除（機械の改良）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（３） 通年雇用化の推進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第５ 林業労働力の確保の促進を図るための施策</p> <p>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<u>従事者</u>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>（３） 通年雇用化の推進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第５ 林業労働力の確保の促進を図るための施策</p> <p>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<u>労働者</u>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。</p> <p>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。</p>	

新（計画（素案））	旧（計画）	備 考
<p>1 北森カレッジによる人材育成</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>2 林業従事者の育成・確保を図るための施策</p> <p>（1）新規参入の普及啓発</p> <p>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、事業者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<u>するとともに、北森カレッジとの連携によ</u></p>	<p>1 林業労働者の育成・確保を図るための施策</p> <p>（1）新規参入の普及啓発</p> <p>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、事業者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。</p>	<p>追加（北森カレッジ）</p> <p>追加（北森カレッジ）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p><u>り生徒の就業先確保に協力する。</u></p> <p>また、森林・林業への関心を促すため、<u>道が行う移住定住施策や他の一次産業などと連携し、</u>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。</p> <p>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。</p> <p>（２）新規参入者の確保・定着</p> <p>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。</p> <p>また、地域<u>協議会</u>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、<u>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</u>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、<u>新規参入者の確保を図る。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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</u></p>	<p>また、森林・林業への関心を促すため、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。</p> <p>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。</p> <p>（２）新規参入者の確保・定着</p> <p>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。</p> <p><u>また、就業希望者等に対する基礎的知識・技術・技能の習得に関する研修の実施、新規参入者の労働条件を改善する通年雇用の促進、地域ネットワークが行う農業高校の生徒を対象にした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、林業の魅力発信などを進め、新規参入者の確保・定着を図る。</u></p> <p><u>さらに、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、新規参入者などに対する就業の準備に必要な資金の貸し付けや、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を進める。</u></p>	<p>追加・文言整理 (アピール、定着支援)</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p><u>する。</u></p> <p>（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<u>等</u>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。</p> <p>（４）労働条件の改善 林業<u>従事者</u>の福利厚生の充実と労働条件の改善などを図るため、<u>従事者</u>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、<u>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。</u> さらに、<u>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。</u></p> <p>（５）林業従事者の技術・技能の向上 <u>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。</u> また、森林施業の技術・技能を向上させ、<u>I C T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</u></p>	<p>（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。</p> <p>（４）労働条件の改善 林業<u>労働者</u>の福利厚生 of 充実と労働条件の改善などを図るため、<u>労働者</u>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、労働環境を改善するための設備等の導入などにより<u>労働者</u>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、自走式機械などによる造林作業の軽労化について、<u>地域ネットワーク</u>における実用化に向けた取組を推進する。</p> <p>（５）林業労働者の技術・技能の向上 林業<u>労働者</u>の資質の向上を図るため、他府県における技術・技能の向上に向けた研修内容や林業大学校の取組などを参考にし、支援センター<u>において</u>、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、高度な伐木技術等に対応できる林業<u>労働者</u>を育成するための研修、安全作業に係る多様</p>	<p>追加（造林・種苗軽労化）</p> <p>追加（北森カレッジ、I C T、キャリア形成）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>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。</p> <p>さらに、林業<u>従事者</u>のキャリア形成に繋がる、<u>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段階的かつ体系的な研修等の受講を促進する。</u></p> <p>3 労働安全の向上を図るための施策</p> <p>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。</p> <p>また、<u>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</u>、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<u>導入・実施</u>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現地研修、高性能林業機械の安全操作などについての研修などを行う。</p> <p>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<u>チェーンソーブーツ</u>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ェア、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<u>重大</u>事故防止のためのアドレナリン自己注射器、<u>I C T等最新技術を活用した安全装備</u>などの導入を促進する。</p>	<p>な資格を取得するための講習の受講を促進する。</p> <p>さらに、林業<u>労働者</u>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を促進する。</p> <p>2 労働安全の向上を図るための施策</p> <p>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。</p> <p>また、<u>関係機関による重大</u>災害の<u>調査や道が行った災害発生原因の調査・分析に基づく再発防止の指導の徹底</u>、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現地研修、高性能林業機械の安全操作などについての研修などを行う。</p> <p>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安全ズボンや防振手袋、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ェア、ヒグマとの遭遇事故防止のためのクマ撃退スプレー、蜂刺され事故防止のためのアドレナリン自己注射器などの導入を促進する<u>とともに、危険性等の普及啓発を行う。</u></p>	<p>文言整理 追加（発生原因ごとの詳細な分析、チェーンソーブーツ、新技術）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>4 林業事業体の経営体質の強化を図るための施策</p> <p>（１）林業事業体の経営体質の強化</p> <p>登録事業体を対象にした<u>経営改善につながる研修会等</u>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。</p> <p>また、森林組合等の育成と振興を図るとともに、<u>組合間の多様な連携</u>などを促進し、森林組合の経営の健全化を図る。</p> <p>（２）雇用管理の改善計画の認定及び推進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（３）生産性の向上</p> <p><u>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ハブスタ・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</u>を図る。</p> <p>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。</p>	<p>3 林業事業体の経営体質の強化を図るための施策</p> <p>（１）林業事業体の経営体質の強化</p> <p>登録事業体を対象にした研修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。</p> <p>また、<u>中核</u>森林組合等の育成と振興を図るとともに、<u>合併</u>を促進する<u>など</u>、森林組合の経営の健全化を図る。</p> <p>（２）雇用管理の改善計画の認定及び推進</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（３）生産性の向上</p> <p><u>生産性の向上や生産コストの低減のため、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を構築するとともに、地域の特性に応じた効率的な作業システムの普及・定着</u>を図る。</p> <p>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。</p>	<p>追加（経営改善、組合間連携）</p> <p>追加（ICT等）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>（４）事業量の安定的確保</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（５）通年雇用化の促進</p> <p>林業事業体の経営の安定化に資するため、<u>素材生産と造林の一貫作業の実証・普及促進</u>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。</p> <p>第6 その他林業労働力の確保に関する事項</p> <p>1 支援センターの役割</p> <p>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。</p> <p>このため、道では、支援センターを中心に、求人情報の提供や就業相談、林業就業促進資金の貸付け、林業<u>従事者</u>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。</p> <p>さらに、国、道、市町村、林業関係団体との連携・協力のもとに</p>	<p>（４）事業量の安定的確保</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（５）通年雇用化の促進</p> <p>林業事業体の経営の安定化に資するため、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。</p> <p>第6 その他林業労働力の確保に関する事項</p> <p>1 支援センターの役割<u>と北海道森林整備担い手対策基金運用益の活用</u></p> <p>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。</p> <p>このため、道では、支援センターを中心に、求人情報の提供や就業相談、林業就業促進資金の貸付け、林業<u>労働者</u>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。</p>	<p></p> <p>追加（一貫作業の推進）</p> <p>削除（担い手対策基金）</p> <p>追加（北森カレッジとの連携）</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備考
<p>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、<u>北森カレッジと連携した効果的な人材の育成</u>と林業労働力の確保を促進する。</p> <p>2 山村地域の活性化及び定住環境の整備</p> <p>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。</p> <p>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<u>木材や特用林産物等を活用した特産品づくり</u>、森林空間を活用した新たな産業づくり、<u>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</u>、<u>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」の取組等の推進により</u>、就業機会を創出し山村地域の活性化を図る。</p> <p><u>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</u></p>	<p>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し、林業労働力の確保を促進する。</p> <p>また、<u>北海道森林整備担い手対策基金は、林業労働者の福利厚生</u> <u>の充実等に必要な事業を実施するため、道が「北海道森林整備担い手対策基金条例」に基づき設置したものであり、その運用益を活用して林業労働力を育成・確保するための施策を長期的・継続的に実施してきているが、低金利により運用益が減少している。</u></p> <p><u>このようなことから、今後、事業の実施にあたっては、限られた財源を有効に活用し、林業労働力の育成・確保の効果をさらに高めるため、事業の見直しなどについて検討する必要がある。</u></p> <p>2 山村地域の活性化及び定住環境の整備</p> <p>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。</p> <p>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特用林産物等の活用や森林<u>そのもの</u>を活用した<u>体験ツアーなどの新たな産業づくり</u>を通じて、就業機会を創出し山村地域の活性化を図るとともに、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。</p>	<p>追加（マッチング、林福連携、地域における連携）、文言整理</p>

新（計画（素案））	旧（計画）	備 考
<p><u>業者の確保や、移住者の定住を支援するなど</u>、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。</p> <p>3 森林・林業に対する理解の促進</p> <p>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<u>従事者</u>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。</p> <p>また、近年、職業に対する意識の多様化や、<u>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</u>、自然の中で働きたいという思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。</p> <p>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<u>SNS</u>やリーフレットなど<u>多様なツール</u>により広く発信するなど、理解の促進を図る。</p>	<p>3 森林・林業に対する理解の促進</p> <p>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<u>労働者</u>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。</p> <p>また、近年、職業に対する意識が多様化し、自然の中で働きたいという思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。</p> <p>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リーフレットなどにより広く発信するなど、理解の促進を図る。</p>	<p>追加（新型コロナウイルス感染症、情報発信）</p>