

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)

北 海 道

目 次

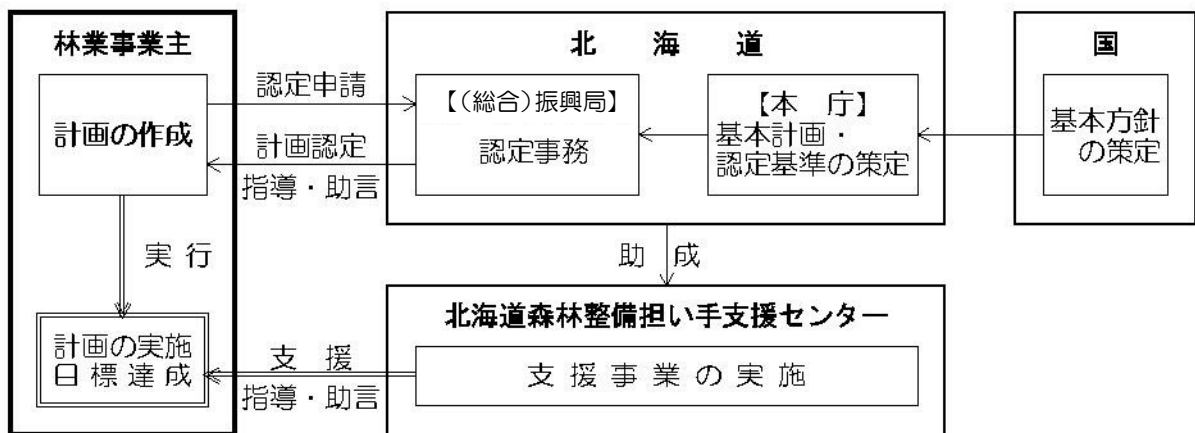
制度の概要	1
1 改善措置計画とは	1
2 計画の内容	2
3 計画の認定を受けると	3
(1) 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく優遇措置	3
(2) 認定事業主に限定した支援事業	4
計画の作成と認定	5
1 計画を作成する前に	5
2 計画を作成しよう	6
(1) 単独の計画の場合	6
(2) 共同の計画の場合	11
3 認定申請の手続き	12
4 認定の基準	13
認定後の手続き	17
1 実施状況の報告	17
2 計画の変更	17
3 計画の終了	17
4 計画の取消し	18
様式集	19
様式1 雇用管理の改善及び事業の合理化措置計画認定申請書	19
様式2 改善措置計画書	20
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）	26
様式4 共同改善措置計画	27
様式7 改善措置計画変更認定申請書	33
様式8 改善措置計画変更届出書	34
様式13 改善措置実施状況報告書	35
様式14 改善措置実施結果報告書	36
記載例 様式1～14	37
参考資料	57
事業主が取り組む改善措置を支援する事業	57
関係法令等	59
・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	

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。

Check!
👉

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7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、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	○J T研修、○F F－J T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（福利厚生の実施、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）



- 『雇用管理の改善』から1つ以上、『事業の合理化』から1つ以上の項目について必ず取り組まなければなりません。
- 「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』（雇用の安定化、労働条件の改善、労働安全衛生の改善、教育訓練の充実又は高年齢従事者の活躍の促進）と併せて行うことが必要です。

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57ページを参照してください。

計画の作成と認定

1 計画を作成する前に

- まず、計画を作成する前に、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する必要があります。
- 認定の申請を行うには、次表の3つの要件を満たさなければなりません。

	単独の計画の場合	共同の計画の場合	
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、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）を自ら1年以上実施していること。	他の事業体と共同の計画の場合 年間6ヶ月以上雇用の林業従事者を構成員が合計5人以上雇用して、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）を自ら1年以上実施していること	支援センターと共同の計画の場合 年間6ヶ月以上雇用の林業従事者を構成員が合計5人以上雇用して、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）を自ら実施していること。
②	雇用管理者を選任していること。		
③	雇入通知書などの雇用に関する文書を交付していること。		



どうして単独と共同とで雇用者数と林業施業の実績に関する要件が違うの？

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必要があります。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ことが重要です。

しかし、機械化等による事業の合理化は、経営規模の脆弱な事業主や林業施業の実績が少ない事業主の個々の取組には限界があります。このため、単独で計画を作成する事業主に「5人以上雇用」という一定の要件を付しています。

また、事業量を安定的に確保するためには、共同化や協業化の取組など複数の事業主で行うことが効果的な場合も多いので、5人以上の雇用がある場合も共同で計画を作成することを検討しましょう。

雇用管理者ってなにをするの？

雇用管理者は、法第30条において次の事項を管理することとされています。

- ① 雇入れに関する文書の交付など従事者の募集、雇入れ、配置に関すること。
- ② 教育訓練の実施、講習への派遣など従事者の教育訓練に関すること。
- ③ 従事者名簿や賃金台帳の作成・管理などに関すること。
- ④ 労災保険、雇用保険、退職金共済その他従事者の福利厚生に関すること。

2 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の計画書を次表に従い記載します。

項目	記載方法・留意事項
様式1 申請書 「申請年月日」 「住所、名称、代表者氏名」	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。 主たる事務所の所在地及び商号等を記載します。 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みない場合は、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）振興局に行うこととなります。
1 改善措置計画 「実施期間」 「計画の対象となる事業所」 「取り組む改善措置」	申請する月の翌日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。 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。 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。また、「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」 「登録・認定状況等」 「登記事項証明書の写し」 「納税証明書の写し」	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ヶ月以上雇用的人数を記載します。 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。 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。 個人事業主の方は、住民票の写しを添付してください。 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 その他資料 「雇用に関する文書の写し」 「就業規則の写し」	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。なお、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。 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。

項 目	記 載 方 法 ・ 留 意 事 項
<p>様式2 改善措置計画書</p> <p>I 林業従事者の確保の計画</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>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。</p> </div> <p>林業（素材生産、造林（保育を含む）、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。</p> <p>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。</p>
<p>II 雇用管理及び事業の現状</p> <p>「林業実績が1年未満に該当の有無」</p> <p>「事業期間」</p> <p>「現場作業従事者」</p> <p>「事業量」</p> <p>「売上高」</p> <p>「労働時間の定め」</p> <p>「賃金契約の状況」</p> <p>「退職金共済の状況」</p> <p>「福利厚生の状況」</p> <p>「過去5年間の労働災害の発生件数」</p> <p>「現状の課題・問題点」</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>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。</p> <p>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。</p> </div> <p>林業施業の実績が1年未満の場合は「有」、1年以上の場合は「無」を選択してください。</p> <p>改善措置計画の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ます。</p> <p>「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、主として従事した施業に含めます。</p> <p>「素材生産」は、主伐・間伐別の素材材積とし、請負、立木購入、自社山林での生産量の合計とします。なお、立木購入は素材材積に換算してください。 「造林」は、植付・下刈・その他の別とし、施業実施面積の合計とします。 「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）等を記載してください。</p> <p>「その他」には、営業外収益を含みません。</p> <p>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。</p> <p>該当する箇所のカッコに人数を記載してください。人数の合計は、前表の林業の現場作業従事者の総数と一致するようにしてください。 なお、月給制とは、月を単位として賃金額を定めているものであり、日給制とは、日を単位として賃金額を定めているものです。日給を1ヶ月単位で合算して支払ういわゆる日給月給制は、日給制に区分されます。</p> <p>「賃金契約の状況」と同様に、前表の人数と一致するようにしてください。</p> <p>該当するものをすべて○で囲んでください。</p> <p>直近の年度から過去5年間（令和5年に申請を行う場合、令和元年から5年までの実績）における、休業4日以上労働災害及び死亡災害の発生件数を記載してください。</p> <p>雇用管理及び事業の現状から、林業従事者を確保するために解決しなければならない課題や問題点を記載してください。 ここで出された課題等を解決するために、次のⅢにおいて、具体的な改善措置を計画します。</p>

項 目	記 載 方 法 ・ 留 意 事 項
<p>Ⅲ 改善措置の目標、内容及び実施時期</p> <p>「現状」「目標」</p> <p>「改善措置の内容」</p> <p>「実施時期」</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>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・計画的に行うことが大切です。支援センターや様々な支援制度を積極的・有効的に活用し、改善に取り組んでいきましょう。</p> </div> <p>申請書の1で取り組む改善措置として、「○」を付した事項について、項目欄に記載してある例示に従い、目標、内容及び実施時期を記載します。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。</p> <p>現状と目標（年次別の目標欄がある場合は、年次別の目標値）を計数で記入してください。 数的に表すことができないものは、目標欄に内容を簡潔に記載してください。</p> <p>具体的な取組内容や方法、取組をする考え方等を記載してください。</p> <p>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」と記載してください。</p>
<p>1 雇用管理の改善</p> <p>「雇用の安定化」</p> <p>「労働条件の改善」</p> <p>「募集・採用の改善」</p> <p>「教育訓練の充実」</p>	<p>支援センターの実施する雇用管理改善セミナー、雇用改善アドバイザーの指導・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みましょう。また、冬期間の仕事の確保などにより、雇用の通年化や所得の安定化に取り組みましょう。</p> <p>雇用の安定化を図るためには、それに見合った事業量を確保する必要がありますので、「事業量の安定的確保」についても併せて計画しましょう。</p> <p>従事者のニーズに対応するとともに、林業労働を魅力あるものにするため、週休二日制度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などを図るとともに就業規則の作成義務がない小規模の事業体においても規則の作成に努めるなど、様々な労働条件に着目し、その改善を図りましょう。</p> <p>明確で分かりやすい求人票の作成や、求人時期の早期化、就業相談を行う説明会参加など、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活用し、従事者を確保しましょう。</p> <p>また、必要な従事者の確保を達成するためには、効果的な募集活動と他の雇用管理を併せて行う必要があります。</p> <p>なお、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。</p> <p>一方、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りましょう。</p> <p>また、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しましょう。</p> <p>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活用し、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研修）や、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）の計画的な実施に取り組みましょう。</p>

項 目	記 載 方 法 ・ 留 意 事 項
<p>「高年齢従事者の活躍の推進」</p> <p>「女性従事者等の活躍の促進」</p> <p>「労働安全衛生の改善」</p> <p>「その他」</p>	<p>路網選定、大径木伐採などの高度な技術・技能を必要とする分野では、高年齢熟練者の豊富な知識や経験を活かせるような配置等に取組みましょう。</p> <p>また、高年齢従事者の特性や健康状態に配慮した作業方法の見直し、柔軟な勤務形態など適切な雇用環境を整備し、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や雇用の安定に努めましょう。</p> <p>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、トイシの整備等による就業環境の改善など、誰もが安心して働きやすい労働環境の整備に努めましょう。</p> <p>林業における労働災害の発生頻度は他産業に比べ高く、従事者を確保するうえで、労働安全衛生の改善が非常に重要です。安全な作業方法の遵守やリスクアセスメントの定着、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みましょう。</p> <p>また、林災防の指導・助言、国・道が実施する安全衛生確保装備や蜂刺されに有効な注射器の導入助成なども活用し、労働安全衛生の改善に努めましょう。</p> <p>その他の雇用管理の改善についての取組を記載してください。</p> <p>魅力ある職場づくりのための退職金共済への加入促進や福利厚生 の 充 実、能力評価制度の導入などの取組については、この項目で記載してください。</p>
<p>2 事業の合理化</p> <p>「事業量の安定的確保」</p> <p>「生産性の向上」</p>	<p>各項目毎に事業量の現状と年次別の目標を記載してください。</p> <p>「改善措置の内容」には、事業量を安定的に確保するための事業の協業化・協同化、施業の集約化等の取組とその考え方等を記載してください。</p> <p>各項目毎に労働生産性の現状と年次別の目標を記載してください。</p> <p>また、林業機械の保有台数の現状と年次別の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ます。チェーンソー及び刈払機については、記載不要です。</p> <p>「改善措置の内容」には、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や地域に適した作業システムの導入などによる生産性の向上や生産コストの低減などの取組とその考え方等を記載してください。</p>
<p>「林業従事者のキャリア形成支援」</p>	<p>「改善措置の内容」には、新規参入者からベテラン従事者までの段階的かつ体系的な育成に向けた取組とその考え方等を記載し、各項目毎に現状と年次別に目標人数及び累計人数を記載してください。</p> <p>「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）」は、支援センター等が実施する研修を修了し、農林水産省が備える研修修了者名簿に登録された者</p> <p>「森林作業道作設オペレーター」は、森林作業道作設置オペレーター養成のための研修を受講するなどして、丈夫で簡易な作業道を作設する能力を有する者</p> <p>「森林施業プランナー」は、森林施業プランナー育成のための研修を受講するなどして、森林施業の方針や間伐等の施業に係る事業収支を示した施業プランを森林所有者に説明・提案し、合意形成を図る者</p> <p>「森林経営プランナー」は、木材の有利販売、事業体間の事業連携や再造林の推進など、これらの経営を担う者</p> <p>「技術士」は、技術士法に基づく技術士（技能士補を含む。）</p>

	<p>「技能士」は、職業能力開発促進法に基づく技能士（技能士補を含む。）</p> <p>「林業技士」は、（一社）日本森林技術協会の認定する林業技術士</p> <p>「その他研修・各種技能資格」には、適宜研修名又は資格名を記載する。</p> <p>支援センター等が実施する研修や道が実施する技能講習受講の助成などを有効活用し、林業従事者のキャリア形成を図り、また、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などを通じ、林業従事者が高い意欲と能力を発揮できるように努めましょう。</p>
項 目	記 載 方 法 ・ 留 意 事 項
「その他」	<p>その他の事業の合理化についての取組を記載してください。</p> <p>北海道林業事業体登録制度の登録事業体を対象とした経営改善につながるセミナーへの参加など、経営体質の強化などの取組については、この項目で記載してください。</p>
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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>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。</p> </div>
1 資本金（出資金）の増資等	<p>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。</p> <p>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。</p>
2 資本装備に必要な資金の額	<p>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。</p>
3 改善措置を実施するために必要な資金の調達方法	<p>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。</p>

(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)に従い記載します。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。

項 目	記 載 方 法 ・ 留 意 事 項
<p>様式3 申請書(共同)</p> <p>「代表者の住所、名称」</p>	<p>※ 様式1と同じ項目については、様式1の記載方法等に準じてください。</p> <p>共同改善措置計画の認定申請を代表して行う者について記載してください。なお、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。</p>
<p>1 共同改善措置計画 「構成員」</p> <p>「共同及び単独で取り組む改善措置」</p>	<p>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。また、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。</p> <p>共同で取り組む事項に○を、単独で取り組む事項に△を付けてください。必ず個々の事業主が、『雇用管理の改善』と『事業の合理化』の双方について取り組むようにしてください。</p> <p>必ずしも共同の改善措置のみをもって双方に取り組む必要はありません。単独での取り組みも含めて双方に取り組んでください。</p> <p>また、「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。</p>
<p>2 添付資料 「雇用に関する文書の写し」</p>	<p>構成員個別に代表的なものを添付してください。</p>
<p>様式4 共同改善措置計画書</p> <p>I 構成員の概要 「林業従事者数」</p> <p>「登録・認定状況等」</p> <p>II 雇用管理及び事業の現状</p> <p>III 改善措置の目標、内容及び実施時期</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>年間6ヶ月以上雇用の林業(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ます。</p> <p>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。</p> <p>IIIの改善措置を共同で取り組むこととした理由が分かるように、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。</p> <p>様式2のIIIの記載方法等に準じて記載してください。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>従事者の募集委託を行う場合に記載してください。</p> <p>「1 募集従事者」には、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。</p>

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。

3 認定申請の手続き

申請期日	計画の始期の2週間前までに申請してください。
申請書類	<p>〔単独の場合〕</p> <ul style="list-style-type: none">・ 様式1及び様式2・ 登記事項証明書、納税証明書、雇用に関する文書及び就業規則の写し <p>〔共同の場合〕</p> <ul style="list-style-type: none">・ 様式3、様式4及び構成員毎の様式2・ 登記事項証明書、納税証明書、雇用に関する文書及び就業規則の写しを構成員毎に添付 <p>※ 個人事業主の方は、登記事項証明書の代わりに住民票を添付してください。</p> <p>※ 納税証明書の添付は次のとおりです。</p> <p>法人…法人税、消費税及び地方消費税、法人事業税（道税）</p> <p>個人…申告所得税、消費税及び地方消費税、個人事業税（道税）</p> <p>※ 単独の場合は、雇用に関する文書を5名分以上添付してください。</p> <p>※ 就業規則については、雇用する従事者が常時10名未満で、就業規則を定めていない場合は、添付を要しません。</p> <p>※ 申請書類は、郵送のほか電子メールでのデータ提出も可能です。</p>
提出先	申請者の所在地を管轄する（総合）振興局です。 担当課係は、林務課林務係です。

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に職場秩序を確立し、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、車輛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 実施状況の報告

- 改善措置が計画どおり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いきます。



- ・ 毎年、改善措置の実施状況を報告してください。
- ・ 報告の期日は、毎計画年次の終了後、3ヶ月以内です。
- ・ 提出先は、認定を受けた（総合）振興局です。
- ・ 様式13「改善措置実施状況報告書」を提出してください。

2 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。
- 次の事項に該当する場合は、様式7「改善措置計画変更認定申請書」を提出してください。
 - ・ 改善措置の項目を追加または廃止する場合。（※項目とは、2ページの「2 計画内容」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。
- 上記以外の変更は、様式8「改善措置計画変更届出書」によります。



- ・ 提出先は、認定を受けた（総合）振興局です。
- ・ 様式7の変更認定申請書には、変更後の内容を記載した様式2「改善措置計画書」を添付してください。また、共同改善措置計画の認定事業主の場合は、様式4「共同改善措置計画書」も添付してください。

3 計画の終了

- 認定計画の実施期間が終了したときは、実施結果の報告が必要です。



- ・ 計画が終了したときは、遅滞なく報告してください。
- ・ 提出先は、認定を受けた（総合）振興局です。
- ・ 様式14「改善措置実施結果報告書」を提出してください。

※ 1～3の提出書類は、郵送のほか電子メールでのデータ提出も可能です。

こんなときは変更届です！

既に認定を受けている計画で取り組むこととしている項目に、取組内容を追加する場合は様式8の変更届です。

例えば、『労働条件の改善』の項目で、「労働時間の短縮」に取り組むとして認定を受けており、新たに「月給制の採用」を計画する場合などが該当します。

なお、例外的な取扱いとして、「蜂刺されに有効な注射器の導入」については、その円滑の推進を図るため、『労働安全衛生の改善』の項目に取り組むとして認定を受けていない場合でも様式8の変更届での手続きができます。

また、認定事業主の住所、名称、代表者氏名、計画の対象となる事業所や雇用管理者が変わる場合も様式8の変更届の提出が必要です。



4 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で認定の取消しを申し出たい事業主は、任意様式にその旨記載し、認定を受けた（総合）振興局に提出してください。