

「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」新旧対照表

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	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、事業主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）。 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年で6割近くにまで回復しているが（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、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、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など、新たな方向性が示された。 また、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需要拡大につながる変化などが起きている状況にある。 道では、こうした情勢変化に適切に対応するため、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、林業事業者の育成、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、施策を総合的かつ計画的に推進することとしている。</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、事業主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4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24年度から平成28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 本道林業を取り巻く情勢 本道の森林面積は平成23年4月1日現在554万haで、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%となっており、天然林が多く人工林が少ないことが特徴である。 このため、森林蓄積は天然林が人工林の約2倍に達しているが、戦後の拡大造林で大面積に植栽され、保育作業が続けられてきた人工林は、近年、蓄積が着実に増加している(図1-1)。 さらに、所管別に見ても、人工林の割合が高い一般民有林の蓄積の増加が顕著である(図1-2)。伐採量の推移を見ると、天然林の伐採は減少を続け、人工林の伐採が増加しており、現在では、伐採量全体の約9割を人工林が占めている(図1-3)。 また、木材価格は、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が、近年では下げ止まり、横ばいで推移している(図1-4)。 一方、近年の本道林業を取り巻く情勢としては、人工林資源の充実、ロシアの丸太輸出関税引上げなどによる輸入材の減少に伴って生じた道産材需要の高まり、さらには、地球温暖化防止を図るための森林吸収源対策等による植林や間伐など森林整備活動の活発化が目目される。道産材の供給率は、輸入材の増加により平成12年度には35%にまで落ち込んだが、その後上昇に転じ、平成22年度には56%まで回復している(図1-5)。 このような情勢の中、国においては、10年後に木材自給率50%以上とする「森林・林業再生プラン」を策定し、計画的な森林施業の定着、集約化と路網整備の推進による低コスト作業システムの普及により、持続的な森林経営を確立させ、国産材の安定供給体制の構築を図ることとしている。 また、道では、人工林資源を循環利用するという考え方に立って、平成18年度から適切な資源管理に基づく「林業再生」の取組を開始した。平成22年度からは、その取組を一層進めるため、森林資源管理体制の強化、森林施業の低コスト化の促進、地域材を利用した施設の木造化・木質化、さらには森林バイオマスエネルギー利用拡大を4つの柱とする「森林資源循環モデル」(巻末資料18頁参照)の構築に取り組み、国のプランとともに林業再生を推進している。</p>	<p>・変更（第5期）</p> <p>・変更（計画期間）</p> <p>・時点修正、文言整理 （人工林資源の本格的な利用期から詳細な記載）</p> <p>・変更 （森林法等改正、新たな森林・林業基本計画、森林づくり条例改正、道森林づくり基本計画改正）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備 考
<p>図 1 - 1</p> <p>— 森林蓄積の推移 —</p> <p>出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」</p> <p>図 1 - 2</p> <p>— 針葉樹人工林の齢級構成 —</p> <p>出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」</p> <p>図 1 - 3</p> <p>— 林種別伐採量の推移 —</p> <p>出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」</p>	<p>図 1 - 1</p> <p>人工林・天然林別森林蓄積の推移</p> <p>図 1 - 2</p> <p>所管別森林蓄積の推移</p> <p>出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」</p> <p>図 1 - 3</p> <p>人工林・天然林別伐採量の推移</p> <p>出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」</p>	<p>備 考</p>

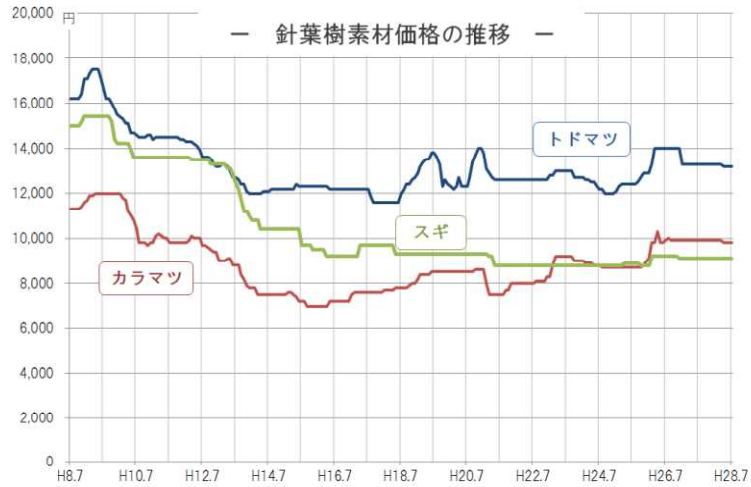
「北海道における林業労働力の確保の促進に関する基本計画」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））

図1-4



図1-5



旧（第4期基本計画）

図1-4

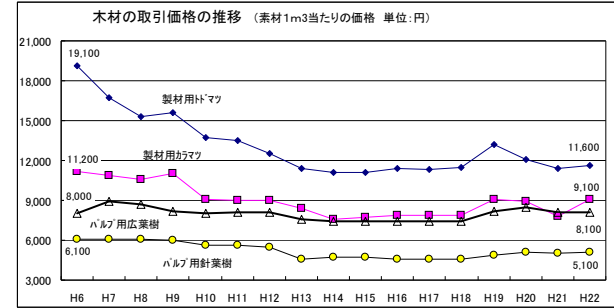
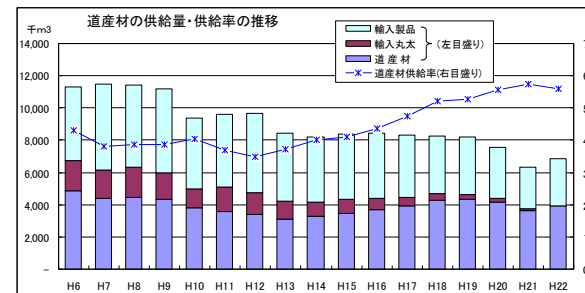


図1-5



備考

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<p data-bbox="331 261 965 355" style="border: 1px solid red; padding: 5px;">「林業労働実態実態調査」による平成27年度の数値等は、集計中のため未確定であり、今後公表する確定値と異なる場合があります。（取扱注意）</p> <p data-bbox="136 379 360 400">2 林業事業主の現状</p> <p data-bbox="136 405 981 483">造林、保育、伐採などの森林施業を担う事業主は、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。</p> <p data-bbox="136 488 981 587">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主の数は、平成27年度では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 data-bbox="136 671 981 750">また、年間の素材生産量が5千㎡未満の事業主が37%、植付、下刈などの造林事業量が50ha未満の事業主が28%、種苗生産量が30万本未満の事業主が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 data-bbox="136 754 981 879">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を進めており、道が実施している「高性能林業機械保有状況調査」によると平成26年度末の本道の保有台数は750台で、平成22年度の約1.4倍となっているが、平均稼働率は平成22年度の52.8%から47.4%に低下している（図2-2）。</p> <p data-bbox="136 884 981 983">素材生産部門の作業効率を示す指標である素材生産性は、地域や事業規模によって相違はあるものの、平成27年度は平均で7.5㎡/人日で、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㎡未満の事業体では平均を下回っている（図2-3）。</p> <p data-bbox="136 987 981 1086">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、平成27年度末で182となっている。</p> <p data-bbox="136 1091 981 1190">また、適切な森林施業と労働安全衛生管理に努める健全な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。）に登録している事業体（以下「登録事業体」という。）は平成27年度末で767事業体となっている。</p> <p data-bbox="136 1195 981 1353">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森林組合を「中核森林組合」として位置付け、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組合から平成27年度末では80組合となり、中核森林組合は47組合となっている。</p>	<p data-bbox="1001 379 1225 400">2 林業事業主の現状</p> <p data-bbox="1001 405 1845 483">造林、保育、伐採などの森林施業を担う事業主は、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。</p> <p data-bbox="1001 488 1845 612">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、事業主の数は、平成2年度の893以降減少を続けてきたが、平成15年度以降は400前後で推移している（図2-1）。また、事業主の多くが雇用労働者10人未満の中小・零細であり、経営基盤が脆弱で事業量の安定的な確保が難しく、収益性が低下するなど厳しい経営環境にある。</p> <p data-bbox="1001 617 1845 668">しかしながら、雇用管理の改善と事業の合理化に計画的に取り組む事業主は、平成17年度の108から平成22年度の180へと大幅に増加している。</p> <p data-bbox="1001 753 1845 831">一方、事業主は生産性の向上、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を進めており、平成21年度末での本道における高性能林業機械の保有台数は480台で、全国の約11%を占めている。</p> <p data-bbox="1001 836 1845 887">しかしながら、高性能林業機械の平均稼働率は52.1%に留まっている（表1）。</p> <p data-bbox="1001 892 1845 986">また、素材生産部門の作業効率を示す指標である素材生産性は、平成21年度において平均7.43㎡/人日で（図2-2）、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1万立方メートル未満の事業体では平均を下回っている（図2-3）。</p> <p data-bbox="1001 1200 1845 1326">なお、森林組合は「北海道森林組合育成指導方針」（平成23年3月道作成）により、地域の森林管理の担い手及び道産材の安定供給の担い手としての役割を発揮するため、経営方針の確立、組織体制の充実などにより業務執行体制を強化し、資源管理の向上と施業の集約化に向けた取組を進めるなど、事業の改革に積極的に取り組むことが求められている。（巻末資料19～20頁参照）</p>	<p data-bbox="1865 515 2051 536">・ 時点修正、文言整理</p> <p data-bbox="1865 675 2105 746">・ 追加 （事業体育成の観点から 厳しい経営の説明増）</p> <p data-bbox="1865 751 2051 772">・ 時点修正、文言整理</p> <p data-bbox="1865 884 2051 904">・ 時点修正、文言整理</p> <p data-bbox="1865 991 2092 1011">・ 記載箇所変更、文言整理</p> <p data-bbox="1865 1070 1984 1118">・ 追加 （登録制度）</p> <p data-bbox="1865 1203 2083 1251">・ 変更 （中核森林組合の現状）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））

図 2-1

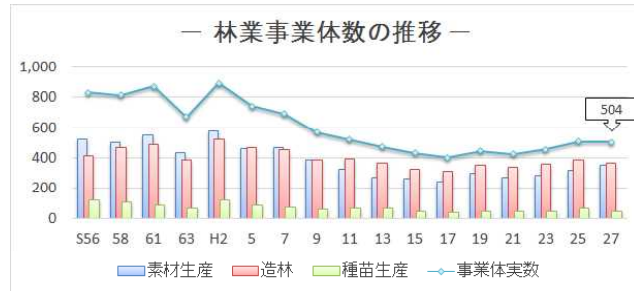


図 2-2

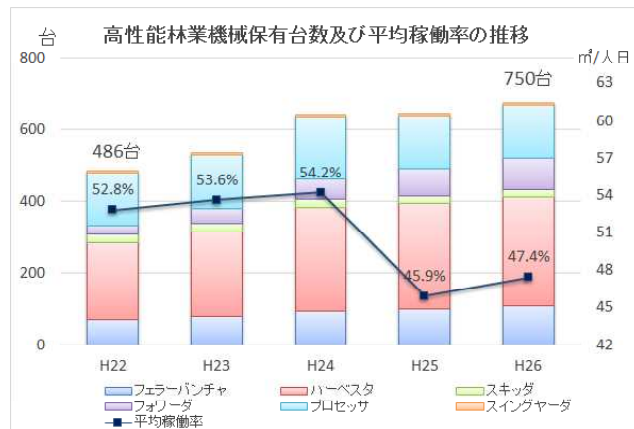
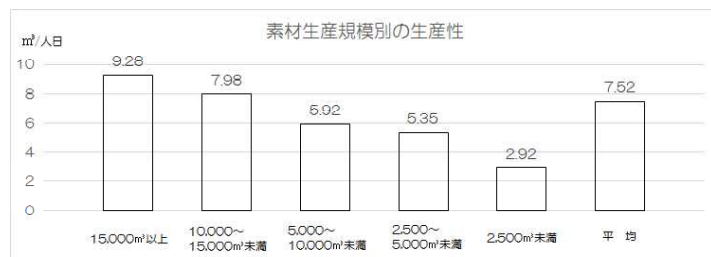


図 2-3



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（平成27年度）」

旧（第4期基本計画）

図 2-1

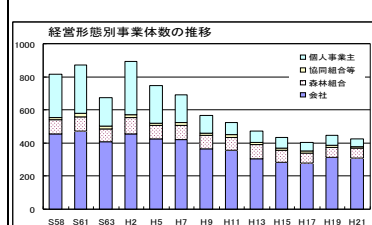
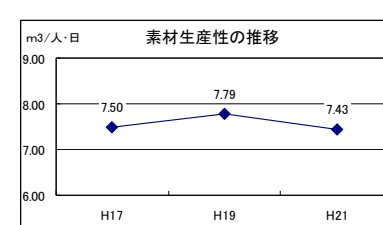


図 2-2



出典：北海道林業労働実態調査

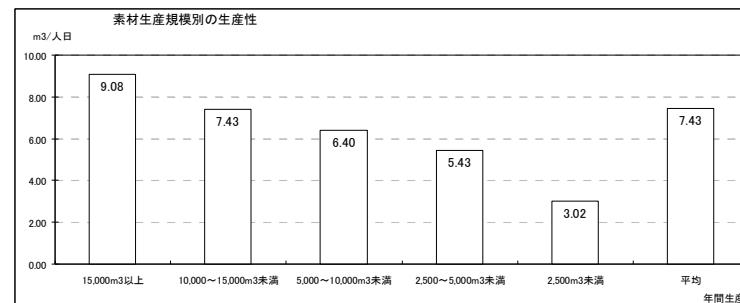
出典：北海道林業労働実態調査（平成21年度）

表 1 高性能林業機械機種別稼働率

	年間稼働率の構成								平均稼働率 (%)	(参考) 前回調査平均稼働率 (%)	
	25%未満		25%以上50%未満		50%以上75%未満		75%以上				事例数合計
	事例数	構成比	事例数	構成比	事例数	構成比	事例数	構成比			
フェラーバンチャ	22	45.8	6	12.5	7	14.6	13	27.1	48	38.9	41.9
ハーベスタ	20	13.5	23	15.5	55	37.2	50	33.8	148	60.1	59.6
スキッド	10	55.6	4	22.2	2	11.1	2	11.1	18	25.1	29.7
フォワーダ	1	7.1	6	42.9	2	14.3	5	35.7	14	55.2	34.8
プロセッサ	30	28.6	16	15.2	24	22.9	35	33.3	105	51.4	54.7
スイングヤード	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	4	42.0	58.8
合計	84	24.9	56	16.6	92	27.3	105	31.2	337	52.1	53.7
グループ平均 (参考)	11	16.7	9	13.6	18	27.3	28	42.4	66	60.2	67.8

出典：高性能林業機械保有状況調査《北海道版》（平成21年度）

図 2-3



出典：北海道林業労働実態調査（平成21年度）

備考

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<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者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 style="text-align: center;">(注1)</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5.4%から平成27年度には5.6%と増加しており、就労の長期化傾向が見られる（図3-1）。</u>しかし、<u>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、造林で約半数、種苗生産では約6割を占める（図3-2）。</u></p> <p>一方、<u>林業労働者に占める通年雇用者の割合は、平成23年度の3.7%から平成27年度には4.9%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、<u>賃金支払形態は月給制が約3割であるが、収入が不安定な日給制や出来高払制が7割を占めている。（図3-3）。</u></p> <p>定休日については、<u>変形週休二日制（月によって休日数変動）が4割を超え最も多く、完全週休二日制は6%に過ぎない（図3-4）。</u></p> <p>また、<u>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、<u>本道の林業における労働災害についてみると、死亡労働災害は、平成24年から平成28年まで毎年3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、平成27年の死傷年千人率（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%の約8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、<u>4.2%の事業者が、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。</u></p> <p>(注1) ここでの季節労働者とは、離職前1年間に11日以上働いた月が通算して6ヶ月以上ある場合に支給される雇用保険の特例一時金を受給した者</p>	<p>3 林業労働者の雇用管理の現状</p> <p>林業労働者の雇用管理の現状は、林業における作業の季節性や事業者の経営基盤の脆弱性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。</p> <p>こうした中、「実態調査」の結果から、<u>年間を通じて雇用される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17年度の4.1%から平成21年度には4.9%と増加しており、就労の長期化傾向が見られる（図3-1）。</u>しかし、<u>事業種別で見ると素材生産に比べて造林・種苗の年間就労日数は短く、「180日未満」が約半数を占める（図3-2～4）。</u></p> <p>一方、<u>林業労働者に占める通年雇用者の割合についても、平成17年度の2.2%から平成21年度には3.4%へ大きく増加するなど、就業条件は一定程度改善されている。しかし、全産業では、「実態調査」の通年雇用者に相当する正規雇用の職員及び従業員の占める割合が約5割（平成19年就業構造基本調査（北海道））であり、林業における通年雇用者の割合は、依然として低い水準にある。</u></p> <p>さらに、<u>賃金支払い形態は月給制が2割程度にとどまっており、日給制や出来高払制が8割を占め、収入が不安定である（図3-5）。</u></p> <p>定休日については、<u>変形週休二日制（月によって休日数変動）が4割を超え最も多く、完全週休二日制は9%に過ぎない（図3-6）。</u></p> <p>他方、<u>本道の林業における労働災害についてみると、死傷者数は長期的には減少しているものの、伐採のように傾斜地等の不安定な足場で重量物を扱う作業が多いことから、労働災害の発生頻度は他産業に比べ高く、平成21年の死傷年千人率（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31.7人と、全産業平均3.1人の約10倍である（図3-7）。</u></p> <p>また、<u>死亡労働災害については発生数の変動が大きく、平成22年は平成21年の1件を大きく上回る11件であり、平成23年は5件である。さらに、労働災害に該当しない死亡災害が平成22年は3件、平成23年は2件発生している。</u></p> <p>(注1) ここでの季節労働者とは、離職前1年間に11日以上働いた月が通算して6ヶ月以上ある場合に支給される雇用保険の特例一時金を受給した者。</p> <p>図3-1</p>  <p>図3-2</p>  <p>■ 120日未満 □ 120～149日 ▨ 150～179日 ■ 180～209日 □ 210日以上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時点修正、文言整理 ・ 追加 （労働者育成確保の観点から現状説明増） ・ 死亡労働災害の記載箇所変更 ・ 追加 （労働安全向上の観点からリスクアセスメント未導入の状況）

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備 考																																																																								
<p>図3-1</p> <table border="1"> <caption>就労日数別労働者構成比</caption> <thead> <tr> <th>年</th> <th>~119</th> <th>120~149</th> <th>150~179</th> <th>180~209</th> <th>210~</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>15</td><td>8%</td><td>13%</td><td>20%</td><td>19%</td><td>41%</td></tr> <tr><td>17</td><td>14%</td><td>14%</td><td>17%</td><td>15%</td><td>41%</td></tr> <tr><td>19</td><td>12%</td><td>11%</td><td>16%</td><td>15%</td><td>46%</td></tr> <tr><td>21</td><td>13%</td><td>8%</td><td>13%</td><td>16%</td><td>49%</td></tr> <tr><td>23</td><td>10%</td><td>9%</td><td>12%</td><td>16%</td><td>54%</td></tr> <tr><td>25</td><td>16%</td><td>8%</td><td>11%</td><td>14%</td><td>50%</td></tr> <tr><td>27</td><td>16%</td><td>7%</td><td>11%</td><td>10%</td><td>56%</td></tr> </tbody> </table> <p>出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」</p> <p>図3-2</p> <table border="1"> <caption>事業種別の就労日数(H27)</caption> <thead> <tr> <th>事業種別</th> <th>~119</th> <th>120~149</th> <th>150~179</th> <th>180~209</th> <th>210~</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>素材生産</td><td>11%</td><td>8%</td><td>4%</td><td>75%</td><td>3%</td></tr> <tr><td>造林</td><td>23%</td><td>11%</td><td>15%</td><td>13%</td><td>38%</td></tr> <tr><td>種苗生産</td><td>10%</td><td>12%</td><td>42%</td><td>18%</td><td>18%</td></tr> </tbody> </table> <p>出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（平成27年度）」</p>	年	~119	120~149	150~179	180~209	210~	15	8%	13%	20%	19%	41%	17	14%	14%	17%	15%	41%	19	12%	11%	16%	15%	46%	21	13%	8%	13%	16%	49%	23	10%	9%	12%	16%	54%	25	16%	8%	11%	14%	50%	27	16%	7%	11%	10%	56%	事業種別	~119	120~149	150~179	180~209	210~	素材生産	11%	8%	4%	75%	3%	造林	23%	11%	15%	13%	38%	種苗生産	10%	12%	42%	18%	18%	<p>図3-3</p> <p>事業種別：造林</p> <p>図3-4</p> <p>事業種別：種苗</p> <p>出典：北海道林業労働実態調査</p> <p>図3-5 賃金の支払方法</p> <p>図3-6 定休日の状況</p> <p>出典：北海道林業労働実態調査(平成21年度)</p>	
年	~119	120~149	150~179	180~209	210~																																																																					
15	8%	13%	20%	19%	41%																																																																					
17	14%	14%	17%	15%	41%																																																																					
19	12%	11%	16%	15%	46%																																																																					
21	13%	8%	13%	16%	49%																																																																					
23	10%	9%	12%	16%	54%																																																																					
25	16%	8%	11%	14%	50%																																																																					
27	16%	7%	11%	10%	56%																																																																					
事業種別	~119	120~149	150~179	180~209	210~																																																																					
素材生産	11%	8%	4%	75%	3%																																																																					
造林	23%	11%	15%	13%	38%																																																																					
種苗生産	10%	12%	42%	18%	18%																																																																					

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））

図3-3

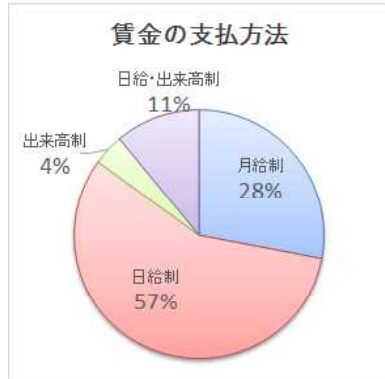
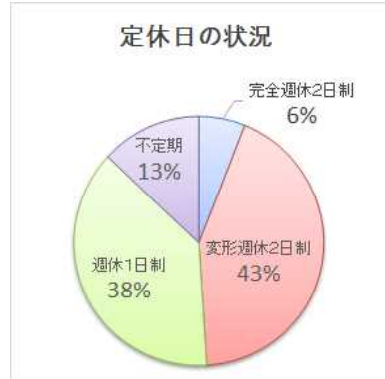
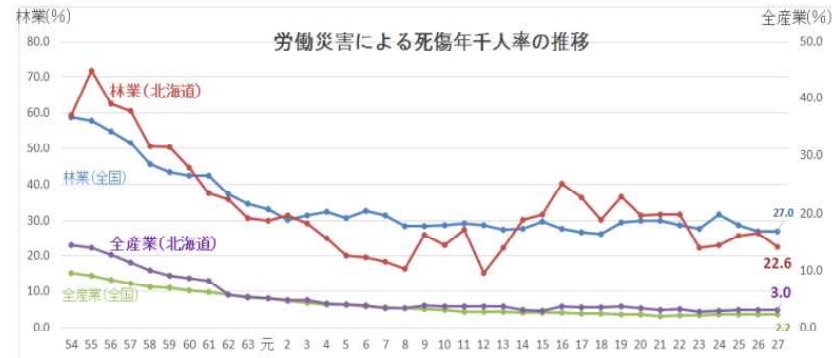


図3-4



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（平成27年度）」

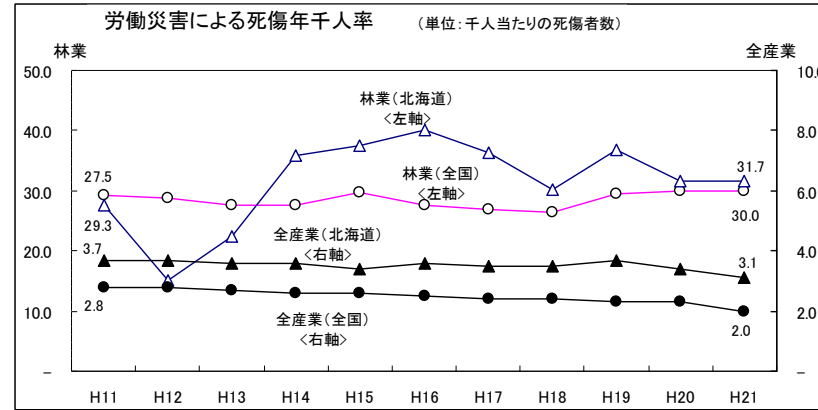
図3-5



出典：厚生労働省「労働災害統計」、北海道労働局「災害発生への動向」

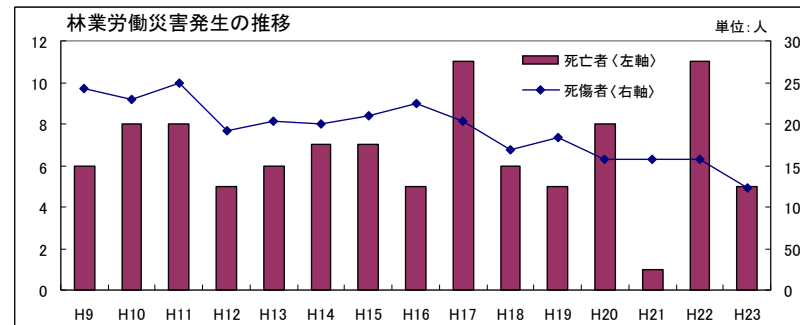
旧（第4期基本計画）

図3-7



出典：中央労働災害防止協会「安全衛生年鑑」、総務省「事業所・企業統計調査報告—北海道編」

図3-8



出典：北海道労働局「労働災害発生への動向」、「労働災害発生状況」

備考

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<p>4 林業労働力の動向</p> <p>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人と、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、造林と種苗生産を主に担う労働者は減少傾向にある（図4-1）。</p> <p>年齢階層別では、60歳以上の割合は33%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（図4-2）。</p> <p>また、新規参入者については、年度でバラツキがあるものの、平成27年度は185名で、前期計画策定時の平成23年度の193名は下回ったが、平成25年度の145名を上回っており、このうち39歳以下の若年層が6割を占めている。</p> <p>しかしながら、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。</p> <p><削除></p> <p>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が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。</p>  <p>図4-1</p> <p>事業種別林業労働者数の推移</p> <p>出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」</p>  <p>図4-2</p> <p>年齢階層別労働者構成比</p> <p>出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」</p>	<p>4 林業労働力の動向</p> <p>「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21年度では4,186人と、平成17年度の3,785人を底に増加している（図4-1）。</p> <p>年齢階層別では、39歳以下の若年者の割合が平成21年度は26%と、10年間でほぼ倍増している（図4-2）。一方、60歳以上の林業労働者の割合は34%であり、過去10年間で5ポイント低下しているが、全産業の割合15%と比べ、依然として高い水準にある。</p> <p>また、新規参入者については、平成8年度（第一期基本計画初年度）に112名であったが、平成22年度では242名と、年によってバラツキがあるものの、長期的に見ると増加傾向にあり、特に39歳以下が約6割を占め、若年者の新規参入が進んでいる。</p> <p>しかしながら、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。</p> <p>新規参入者の定着が図れないことは、次代を担う中堅層の構成比の減少傾向にも現れ、現在、森林施業の中心となっている高齢労働者が今後退職すると、林業労働力の不足や技術・技能の低下が顕在化することが懸念される。</p>  <p>図4-1</p>  <p>図4-2</p> <p>年齢階層別常用労働者構成比</p> <p>出典：北海道林業労働実態調査（平成21年度）</p>	<p>・追加 （事業種別）</p> <p>・追加、文言整理 （39歳以下の若年層増）</p> <p>・削除 （中堅層割合の減少無し、H27は増）</p> <p>・追加 （求職者の近年動向）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考																
<p>5 林業労働対策の現状と課題</p> <p>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、<u>通年雇用比率の向上などの改善が見られた一方、依然として高い高齢者の割合や労働災害の発生、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。</u></p> <p>＜削除＞</p> <p>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。</p> <table border="1" data-bbox="168 590 974 821"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>主な事業内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雇用管理の改善</td> <td>・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</td> </tr> <tr> <td>事業の合理化</td> <td>・林業労働者の技術、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</td> </tr> <tr> <td>新規就業の促進</td> <td>・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</td> </tr> </tbody> </table>	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	・林業労働者の技術、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 など	<p>5 林業労働対策の現状と課題</p> <p>道は、これまで労確法に基づき、基本計画を平成8年度、平成13年度、平成19年度と3回策定してきた。第3期計画策定当時の林業を取り巻く環境は、<u>木材価格が長期にわたり低迷していたことや生産コストが嵩み採算性が悪化していたことに加え、山村地域の過疎化・高齢化の進行などにより極めて厳しい状況にあった。</u></p> <p>また、林業生産活動の担い手である林業労働者についても、<u>人数が年々減少する傾向が続き、高齢者の割合が高止まりの状態にあり、林業労働者の確保と技術水準の維持が困難になっていた。</u></p> <p>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。</p> <table border="1" data-bbox="996 590 1836 821"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>主な事業内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雇用管理の改善</td> <td>・長期就労奨励金の支給 ・休憩施設の導入への助成 ・蜂刺されに有効な自己注射器導入への助成 など</td> </tr> <tr> <td>事業の合理化</td> <td>・林業労働者の技術、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</td> </tr> <tr> <td>新規就業の促進</td> <td>・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の実施 など</td> </tr> </tbody> </table>	区分	主な事業内容	雇用管理の改善	・長期就労奨励金の支給 ・休憩施設の導入への助成 ・蜂刺されに有効な自己注射器導入への助成 など	事業の合理化	・林業労働者の技術、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の実施 など	<p>・文言整理</p> <p>・削除 （前回策定時、労働者数増加傾向。高齢者割合高止まりは前段で既述）</p> <p>・時点修正</p>
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	・林業労働者の技術、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 など																	
区分	主な事業内容																	
雇用管理の改善	・長期就労奨励金の支給 ・休憩施設の導入への助成 ・蜂刺されに有効な自己注射器導入への助成 など																	
事業の合理化	・林業労働者の技術、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>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など改善の傾向が見られる。</u></p> <p>一方で、<u>造林や種苗生産を担う労働者の減少や、新規参入者の離職、一事業主あたりの少ない年間事業量、労働災害の発生など、今なお解決すべき課題が残されている。</u></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早急に求められている。</u></p> <p>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教育機関、市町村などで構成する地域関係者のネットワーク</u>」（以下「<u>地域ネットワーク</u>」という。）を構築し、<u>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、<u>こうした取組や対策調査の結果なども踏まえ、林業労働者の育成・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。</u></p>	<p>こうした結果、<u>林業生産活動が活発化するなど林業を取り巻く情勢が変化したこともあり、林業労働者の増加が見られ、通年雇用者や若年労働者の増加、また、就労日数の長期化、雇用管理の改善等に計画的に取り組む事業主の増加など一定の成果を上げてきている。</u></p> <p>しかし、<u>高い高齢者比率、新規参入者の離職、一事業主あたりの少ない年間事業量、労働災害の発生など、解決すべき多くの課題が残されている。さらには、充実した人工林資源を中心に道産材の安定的な供給を進めて行くため、低コスト作業システム等に対応する人材の育成、現場管理責任者等に必要な知識・技術を習得する林業労働者のキャリア形成支援など、新たな課題への対応が求められている。</u></p> <p>このため、第4期の基本計画においては、<u>労働安全衛生の確保など雇用管理の充実、低コスト作業システムの構築、林業労働者の段階的な育成による事業の合理化、新規参入の促進などにより、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。</u></p>	<p>・変更 （現状）</p> <p>・変更 （課題、懇談会意見）</p>																

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備 考
<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及び方針は、次のとおりとする。</p> <p>また、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。</p> <p><項目削除> <記載箇所変更></p> <p><項目削除> <記載箇所変更></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及び方針は、次のとおりとする。</p> <p>また、基本計画に沿って進める政策・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20年3月策定)の目標に関連する指標を掲載する。</p> <p>1 雇用管理の改善及び事業の合理化の促進</p> <p>林業労働力を安定的に確保し、次代を担う中堅労働者の育成と定着を図るためには、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に努めることが必要である。</p> <p>このため、雇用管理体制の充実強化、就業条件の整備及び災害ゼロに向けた取組の強化を進め、雇用管理の改善を図るものとする。</p> <p>また、施業の集約化、路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムの導入などにより生産性を向上させ、事業の合理化を促進するものとする。</p> <p>さらに、これらを実行できる専門的かつ高度な知識・技術を有する林業労働者の育成・確保に努めるものとする。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><指標> 林業事業体の生産性（素材生産）8. 8 m³/人日（平成29年度） （現状：平成21年度 7. 43 m³/人日）</p> </div> <p>2 新規参入の促進</p> <p>安定した事業を継続的に進めるためには、若年者を中心とした新規参入を促進し、林業労働者の年齢構成の平準化を図ることが重要である。</p> <p>このため、新規参入者の就業を円滑にするとともに、国や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の下、技術・技能の向上につなげるための研修制度の充実、労働安全衛生の確保対策、就業の長期化や通年雇用化等への支援などを行い、新規参入者が安心して就業できる労働環境の整備を進める。</p> <p>また、知識・技術・経験等に応じた多様なキャリア形成を支援し、満足のいく働きがいを持たせること等により、新規参入者の確保・定着を図るものとする。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><指標> 新規参入者数 1, 600人（平成20～29年度の10年間） （現状：平成20～22年度の3年間 538人）</p> </div>	<p>・ 文言整理 ・ 変更 （時点）</p> <p>・ 項目削除 （柱変更）</p> <p>・ 項目削除 （柱変更）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<p>1 林業労働者の育成・確保 <u>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。</u> <u>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、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。</u> <u>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、林業労働者の技術・技能の向上につなげるための研修制度を充実させるとともに、知識・技術・経験等に応じた多様なキャリア形成を支援するものとする。</u></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><指標> 新規参入者数 1,500人（平成25～34年度の10年間） （現状：平成25～26年度の2年間 265人）</p> </div> <p style="text-align: center;">※北海道森林づくり基本計画の指標確定後差し替え</p> <p>2 労働安全の向上 <u>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、事業主、労働者をはじめ、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。</u> <u>このため、リスクアセスメントの導入や造林作業の機械化などによる労働安全衛生対策の充実強化、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、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 <u>本格的な利用期を迎えた人工林資源の安定的な供給に資するため、高い生産性と収益性を実現し、他産業並みの所得を確保できる林業事業体の育成を目指す必要がある。</u> <u>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・技術を有する林業労働者などの育成・確保に努める。</u> <u>また、地域ネットワークの取組を活用した通年雇用化の促進や事業体登録制度の活用による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ものとする。</u></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p><指標> 林業事業体の生産性（素材生産）12.1㎡/人日（平成34年度） （現状：26年度 7.5㎡/人日）</p> </div> <p style="text-align: center;">※北海道森林づくり基本計画の指標確定後差し替え</p>	<p><再掲></p> <p>1 雇用管理の改善及び事業の合理化の促進 林業労働力を安定的に確保し、次代を担う中堅労働者の育成と定着を図るためには、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に努めることが必要である。 このため、雇用管理体制の充実強化、就業条件の整備及び災害ゼロに向けた取組の強化を進め、雇用管理の改善を図るものとする。 また、施業の集約化、路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムの導入などにより生産性を向上させ、事業の合理化を促進するものとする。 さらに、これらを実行できる専門的かつ高度な知識・技術を有する林業労働者の育成・確保に努めるものとする。</p> <p>2 新規参入の促進 安定した事業を継続的に進めるためには、若年者を中心とした新規参入を促進し、林業労働者の年齢構成の平準化を図ることが重要である。 このため、新規参入者の就業を円滑にするとともに、国や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の下、技術・技能の向上につなげるための研修制度の充実、労働安全衛生の確保対策、就業の長期化や通年雇用化等への支援などを行い、新規参入者が安心して就業できる労働環境の整備を進める。また、知識・技術・経験等に応じた多様なキャリア形成を支援し、満足のいく働きがいを持たせること等により、新規参入者の確保・定着を図るものとする。</p>	<p>・項目新設</p> <p>・項目新設 （懇談会意見、取組方向）</p> <p>・項目新設 （取組方向）</p>

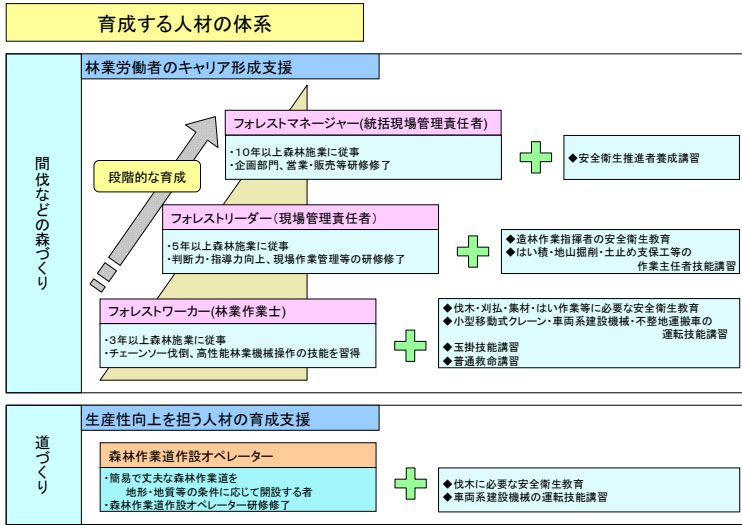
「北海道における林業労働力の確保の促進に関する基本計画」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備 考
<p>第4 事業主が行う林業労働力の確保に関する目標</p> <p><項目削除> <記載箇所変更></p> <p><記載箇所変更></p> <p><記載箇所変更></p> <p><記載箇所変更></p> <p><記載箇所変更></p>	<p>第4 事業主が行う林業労働力の確保に関する目標</p> <p>1 雇用管理の改善</p> <p>(1) 雇用管理体制の確立 雇用管理体制の確立を図るため、雇用管理者を選任するとともに、支援センターが実施するセミナーに積極的に参加させるなどして、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>(2) 労働条件の改善 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を図るとともに、各種社会保険制度、退職金共済制度などへの加入率のさらなる向上、各種福利厚生施設の充実に努める。 また、年間就労日数の増加を図り、雇用の通年化、所得の安定化に努める。</p> <p>(3) 労働安全衛生の確保 関係機関との連携のもとに、リスクアセスメント等の実施、作業現場における安全な作業方法の遵守、林業労働者の健康診断の実施、安全衛生の確保に必要な装備の導入など労働安全衛生対策の充実強化に努める。 また、多く発生している伐木作業等における労働災害を防止するため、素材生産に従事する林業労働者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、労働安全衛生教育の強化に努める。 さらに、林業事業体の登録・評価の仕組みによる登録を行い、適切な森林施業を実施するとともに、労働安全衛生の確保に努める。</p> <p>(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研修）、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>(5) 熟練労働者の活躍の促進 路線選定、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が不可欠である。 また、高年齢者雇用安定法では、定年の定めがある場合、定年の引上げや継続雇用制度導入等の措置が義務づけられている。 このため労働安全衛生を確保しつつ、高齢者の雇用の安定に努める。</p>	<p>・項目削除 （柱変更）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備 考
<p><項目削除> <記載箇所変更></p> <p><記載箇所変更></p> <p><項目削除> <記載箇所変更></p>	<p>2 事業の合理化</p> <p>(1) 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には、森林施業の機械化等による生産性の向上が不可欠である。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及び改良を促進し、地域に適した作業システムの定着に努める。 また、高性能林業機械を導入し、最大限に活用するためには、将来的な事業量を見越しつつ、年間事業量に即した計画的かつ効率的な施業が行われることが必要である。 このことから、事業の協業化・協同化や施業の集約化に取り組み、施業規模の拡大を図るとともに、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低コスト作業システムの構築に必要な人材（森林作業道作設オペレーター等）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を実施した場合の収支を明らかにしたデータなどを提示し、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（森林施業プランナー）の育成にも努める。</p> <p>(2) 林業労働者のキャリア形成支援 新規参入者に対しては、安全かつ効率的に作業ができるよう、必要な基礎的知識・技術・技能等を習得するための研修等に積極的に参加させることにより、フォレストワーカー（林業作業士）等の育成に努める。また、一定程度の経験を有する者に対しては、担当する現場の効率的な運営を行うために必要な知識・技術・技能等を習得するための研修等に積極的に参加させることにより、現場を担当する作業班長であるフォレストリーダー（現場管理責任者）の育成に努める。さらに、複数の作業班を統括する者に対する教育訓練として、各現場の進捗状況を管理し、関係者との合意形成に必要な知識・技術・技能等を習得するための研修等に積極的に参加させることにより、フォレストマネージャー（統括現場管理責任者）の育成に努める。 このような段階的かつ体系的な研修等の受講を促進することにより、林業労働者のキャリア形成（例：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へと段階的なキャリアアップ）を図り、林業労働者が高い意欲と能力を発揮できるよう努める。</p> <p>3 新規参入者の確保 新規参入者を確保するため、明確な求人条件を設定し、ハローワークや支援センターの活用、林業現場の紹介や就業相談等を行う説明会への参加など、効果的な募集活動の実施に努める。 また、新規参入者に対し、安全かつ効率的な作業に必要な基礎的知識・技術・技能等を習得するための研修等に積極的に参加させるとともに、就労の長期化などにより労働条件の改善に努める。</p>	<p>・項目削除 (柱変更)</p> <p>・項目削除 (柱変更)</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<p><体系図削除></p> <p>1 林業労働者の育成・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、求職ツールの一つであるインターネットの積極的な活用にも努めるほか、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。</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も努める。</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、雇用管理者を選任するとともに、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>育成する人材の体系</p> <p>林業労働者のキャリア形成支援</p> <p>段階的な育成</p> <p>フォレストマネージャー(統括現場管理責任者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10年以上森林施業に従事 ・企画部門、営業・販売等研修修了 <p>◆安全衛生推進者養成講習</p> <p>フォレストリーダー(現場管理責任者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・5年以上森林施業に従事 ・判断力・指導力向上、現場作業管理等の研修修了 <p>◆造林作業指揮者の安全衛生教育</p> <p>◆はい積・地山掘削・土止め支保工等の作業主任者技能講習</p> <p>フォレストワーカー(林業作業士)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3年以上森林施業に従事 ・チェーンソー伐倒、高性能林業機械操作の技能を習得 <p>◆伐木・刈払・集材・はい作業等に必要安全衛生教育</p> <p>◆小型移動式クレーン・車両系建設機械・不整地運搬車の運転技能講習</p> <p>◆五掛技能講習</p> <p>◆普通救命講習</p> <p>生産性向上を担う人材の育成支援</p> <p>森林作業道作設オペレーター</p> <ul style="list-style-type: none"> ・簡易で丈夫な森林作業道を地形・地質等の条件に応じて開設する者 ・森林作業道作設オペレーター研修修了 <p>◆伐木に必要な安全衛生教育</p> <p>◆車両系建設機械の運転技能講習</p> <p>間伐などの森づくり</p> <p>道づくり</p> <p><再掲></p> <p>3 新規参入者の確保</p> <p>新規参入者を確保するため、明確な求人条件を設定し、ハローワークや支援センターの活用、林業現場の紹介や就業相談等を行う説明会への参加など、効果的な募集活動の実施に努める。</p> <p>また、新規参入者に対し、安全かつ効率的な作業に必要な基礎的知識・技術・技能等を習得するための研修等に積極的に参加させるとともに、就労の長期化などにより労働条件の改善に努める。</p> <p>1 雇用管理の改善</p> <p>(1) 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、雇用管理者を選任するとともに、支援センターが実施するセミナーに積極的に参加させるなどして、雇用管理者の資質向上に努める。</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>・削除 (制度開始6年目で、FW、FL等浸透)</p> <p>・項目新設</p> <p>・記載箇所変更</p> <p>・追加 (取組方向)</p> <p>・追加 (取組方向)</p> <p>・記載箇所変更</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<p>(3) 労働条件の改善 <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を図るとともに、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。</u> <u>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。</u></p> <p>(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研修）、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>(5) 熟練労働者の活躍の推進 <u>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。</u> <u>このため、労働安全衛生を確保しつつ、高齢の労働者などに配慮した作業方法を導入するなど、熟練労働者の就業機会の確保及び雇用の安定に努める。</u></p> <p>(6) 林業労働者のキャリア形成支援 <u>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。</u> <u>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労働者のキャリア形成支援に努める。</u></p> <p>なお、これら林業労働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、国の能力評価システムを参考にし、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><再掲> (2) 労働条件の改善 <u>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を図るとともに、各種社会保険制度、退職金共済制度などへの加入率のさらなる向上、各種福利厚生施設の充実に努める。</u> <u>また、年間就労日数の増加を図り、雇用の通年化、所得の安定化に努める。</u></p> <p>(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研修）、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>(5) 熟練労働者の活躍の促進 <u>路線選定、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、高齢熟練者の豊富な知識や経験が不可欠である。</u> <u>また、高齢者雇用安定法では、定年の定めがある場合、定年の引上げや継続雇用制度導入等の措置が義務づけられている。</u> <u>このため労働安全衛生を確保しつつ、高齢者の雇用の安定に努める。</u></p> <p>(2) 林業労働者のキャリア形成支援 <u>新規参入者に対しては、安全かつ効率的に作業ができるよう、必要な基礎的知識・技術・技能等を習得するための研修等に積極的に参加させることにより、フォレストワーカー（林業作業士）等の育成に努める。また、一定程度の経験を有する者に対しては、担当する現場の効率的な運営を行うために必要な知識・技術・技能等を習得するための研修等に積極的に参加させることにより、現場を担当する作業班長であるフォレストリーダー（現場管理責任者）の育成に努める。さらに、複数の作業班を統括する者に対する教育訓練として、各現場の進捗状況を管理し、関係者との合意形成に必要な知識・技術・技能等を習得するための研修等に積極的に参加させることにより、フォレストマネージャー（統括現場管理責任者）の育成に努める。</u> <u>このような段階的かつ体系的な研修等の受講を促進することにより、林業労働者のキャリア形成（例：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へと段階的なキャリアアップ）を図り、林業労働者が高い意欲と能力を発揮できるよう努める。</u></p>	<p>・記載箇所変更</p> <p>・追加 （懇談会意見、取組方向）</p> <p>・文言整理 ・変更 （取組方向）</p> <p>・記載箇所変更 ・変更 （制度開始6年目のため簡略化）</p> <p>・追加</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<p>2 労働安全の向上 <u>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に、リスクアセスメント等の実施、作業現場における安全な作業方法の遵守、林業労働者の健康診断の受診、安全衛生の確保に必要な装備の導入、造林作業の機械化など労働安全衛生対策の充実強化に努める。</u> また、伐木作業等における労働災害を防止するため、素材生産に従事する林業労働者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、労働安全衛生教育の強化に努める。 さらに、<u>道が実施する登録事業者向けの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。</u></p> <p>3 林業事業者の経営体質の強化 (1) 林業事業者の経営体質の強化 <u>事業者登録制度の活用や改善計画の策定・実行により経営力の向上に努める。</u> <u>また、森林組合については、経営基盤の強化や合併を進め、下請けの育成を含め事業実行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。</u> (2) 生産性の向上と事業量の安定的確保 <u>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。</u> このため、<u>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を導入するほか、林業機械と人員の配置を最適化し、高い生産性を確保するよう努める。</u> <u><削除></u> <u>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、事業量の長期的、安定的な確保に努める。</u> これらを着実に実行するため、<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。</u> さらには、「<u>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</u>」（以下「森林施業プランナー」という。）の育成にも努める。 (3) 通年雇用化の推進 <u>通年雇用化を図るためには、年間を通じた安定的な事業確保と経営の安定が必要である。</u> <u>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や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、収益性を高める新たな取組により、通年雇用化に努める。</u></p>	<p><再掲> (3) 労働安全衛生の確保 関係機関との連携のもとに、リスクアセスメント等の実施、作業現場における安全な作業方法の遵守、林業労働者の健康診断の実施、安全衛生の確保に必要な装備の導入など労働安全衛生対策の充実強化に努める。 また、多く発生している伐木作業等における労働災害を防止するため、素材生産に従事する林業労働者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、労働安全衛生教育の強化に努める。 さらに、<u>林業事業者の登録・評価の仕組みによる登録を行い、適切な森林施業を実施するとともに、労働安全衛生の確保に努める。</u></p> <p><再掲> 2 事業の合理化 (1) 生産性の向上と事業量の安定的確保 <u>事業の合理化を進めるには、森林施業の機械化等による生産性の向上が不可欠である。</u> このため、<u>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促進し、地域に適した作業システムの定着に努める。</u> <u>また、高性能林業機械を導入し、最大限に活用するためには、将来的な事業量を見越しつつ、年間事業量に即した計画的かつ効率的な施業が行われることが必要である。</u> このことから、<u>事業の協業化・協同化や施業の集約化に取り組み、施業規模の拡大を図るとともに、事業量の長期的、安定的な確保に努める。</u> これらを着実に実行するため、<u>路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムの構築に必要な人材（森林作業道作設オペレーター等）の育成に努める。</u> さらには、<u>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を実施した場合の収支を明らかにしたデータなどを提示し、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（森林施業プランナー）の育成にも努める。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・項目新設 ・追加 ・文言整理 ・追加 (懇談会意見、取組方向) ・項目新設 ・項目新設 (取組方向) ・記載箇所変更 ・追加 ・文言整理 ・追加 (国基本計画) ・削除 ・文言整理 (懇談会意見、取組方向) ・文言整理 ・新設 (懇談会意見、取組方向)

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備 考
<p>第5 林業労働力の確保の促進を図るための施策 <u>認定事業主に対する支援を重点的、積極的に行い、併せて林業労働者の育成・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。</u></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、事業主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><項目削除> <記載箇所変更></p> <p><記載箇所変更></p> <p><記載箇所変更></p> <p><記載箇所変更></p>	<p>第5 林業労働力の確保の促進を図るための施策 <u>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を策定した事業主を知事が認定するとともに、認定された事業主（以下「認定事業主」という。）に対する支援を重点的、積極的に行い、併せて雇用管理の改善、事業の合理化及び新規参入の促進を図るものとする。</u></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、事業主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>1 雇用管理の改善及び事業の合理化を図るための施策 (1) 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、支援センターが実施す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。 (2) 労働条件の改善 林業労働者の福利厚生や労働条件の改善などを行うため、労働者に年末一時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、労働者の疲労回復や快適な職場環境を形成するための休憩施設等の導入を促進する。さらに、安全の確保や労働負荷の軽減につながる機具・装具等の開発・改良等により労働者を確保し、育成・定着させるための事業主の取組を促進する。 (3) 労働災害の防止 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、関係機関による重大災害の調査・分析と再発防止の指導、林業事業体の登録・評価の仕組みを活用した安全管理の徹底、事業主によるリスクアセスメントの徹底、安全意識の向上、安全管理に取り組む事業主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などを行う。 さらに、高性能林業機械の安全操作などについて研修を行うとともに、死亡に至ることもある蜂刺され事故の未然防止のため、蜂毒に対する認識、危険性や安全対策等の普及啓発を行い、自己注射器の導入を促進する。 健康管理については、チェーンソー業務に係る特殊健康診断の受診を促進する。 (4) 事業量の確保 事業量の安定的確保や経営規模の拡大を図るため、森林所有者に積極的に施業内容やコストを明示し、施業意欲を喚起する提案型の施業の普及や森林施業の集約化を推進する。 このため、複数の森林施業を集約し、一体的・効率的な施業を行う提案型集約化施業を実践する人材（森林施業プランナー）を育成する。</p>	<p>・項目削除 （柱変更）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備 考
<p><記載箇所変更></p>	<p>(5) 低コスト作業システムの導入促進 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低コスト作業システムの導入を促進するとともに、本道の実情に適応した効率的な作業システムを確立し、普及を図る。 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丈夫で簡易な森林作業道を作設するオペレーター（森林作業道作設オペレーター）を育成・確保する。</p>	
<p><記載箇所変更></p>	<p>(6) 林業労働者の技術・技能の向上 林業労働者の資質の向上を図るため、支援センターにおいて、林業に関する専門的知識・技術・技能を習得するための研修を実施する。 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労働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、林業労働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を促進する。</p>	
<p><記載箇所変更></p>	<p>(7) 雇用管理の改善計画の認定及び推進 雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に図るよう、必要な支援を行う。 また、各種施策の活用を促し、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・種苗部門における事業主のこうした取組をより一層促進する。</p>	
<p><項目削除></p>	<p>2 新規参入の促進を図るための施策</p>	<p>・項目削除</p>
<p><記載箇所変更></p>	<p>(1) 新規参入の普及啓発 新規参入の促進を図るため支援センターは、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、事業主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。 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。 道は、こうした取組を支援するとともに、支援センターを通じて認定事業主等の指導を行う。</p>	<p>(柱変更)</p>
<p><記載箇所変更></p>	<p>(2) 新規参入者の確保 認定事業主に対し、国が実施してきた「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、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ための通年雇用の促進などにより、新規参入者の確保・定着を図る。</p>	
<p><記載箇所変更></p>	<p>(3) 林業就業促進資金の貸し付け 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、支援センターは、新規参入者やこれを雇用する認定事業主に対し、就業の準備に必要な住居の移転費などに要する資金の無利子貸し付けを行う。 また、新規参入者の定着を図るため、一定期間林業に従事した者に対し、貸付金の償還を一部免除する。</p>	

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<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 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、事業主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。 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。 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 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、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業界説明会などによる求職者と事業者のマッチングや保護者への理解の醸成、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。 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、支援センターは、新規参入者やこれを雇用する認定事業主に対し、就業の準備に必要な住居の移転費などに要する資金の無利子貸し付けを行うとともに、新規参入者の定着を図るため、一定期間林業に従事した者に対し、貸付金の償還を一部免除する。</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 林業労働者の福利厚生 の充実と労働条件の改善などを図るため、労働者に年末一時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労働者を確保し、育成・定着させるための事業主の取組を促進する 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、地域ネットワーク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 林業労働者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、支援センターにおいて、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労働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、林業労働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を促進する。</p>	<p><再掲></p> <p>2 新規参入の促進を図るための施策</p> <p>(1) 新規参入の普及啓発 新規参入の促進を図るため支援センターは、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、事業主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。 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。 道は、こうした取組を支援するとともに、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 認定事業主に対し、国が実施してきた「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、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ための通年雇用の促進などにより、新規参入者の確保・定着を図る。</p> <p>(3) 林業就業促進資金の貸し付け 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、支援センターは、新規参入者やこれを雇用する認定事業主に対し、就業の準備に必要な住居の移転費などに要する資金の無利子貸し付けを行う。 また、新規参入者の定着を図るため、一定期間林業に従事した者に対し、貸付金の償還を一部免除する。</p> <p>(1) 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、支援センターが実施す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>(2) 労働条件の改善 林業労働者の福利厚生 の充実と労働条件の改善などを図るため、労働者に年末一時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、労働者の疲労回復や快適な職場環境を形成するための休憩施設等の導入を促進する。さらに、安全の確保や労働負担の軽減につながる機具・装具等の開発・改良等により労働者を確保し、育成・定着させるための事業主の取組を促進する。</p> <p>(6) 林業労働者の技術・技能の向上 林業労働者の資質の向上を図るため、支援センターにおいて、林業に関する専門的知識・技術・技能を習得するための研修を実施する。 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労働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、林業労働者のキャリア形成に繋がる、段階的かつ体系的な研修等受講を促進する。</p>	<p>・項目新設 ・記載箇所変更</p> <p>・項目統合</p> <p>・追加 （懇談会意見、取組方向）</p> <p>・記載箇所変更</p> <p>・記載箇所変更</p> <p>・文言整理</p> <p>・追加 （懇談会意見、取組方向）</p> <p>・追加 （懇談会意見）</p> <p>・追加</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<p>2 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、関係機関による重大災害の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、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主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とともに、危険性等の普及啓発を行う。</p> <p>3 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 登録事業体を対象とした研修の開催や関連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、森林組合の経営の健全化を図るとともに、中核森林組合の育成と振興を図る。</p> <p>（2）雇用管理の改善計画の認定及び推進 雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に図るよう、必要な支援を行うとともに、各種施策の活用を促し、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こうした取組をより一層促進する。</p> <p>（3）生産性の向上 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。</p> <p>（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。</p> <p>（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、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とともに、異業種連携等による年間を通じ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><再掲> （3）労働災害の防止 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、関係機関による重大災害の調査・分析と再発防止の指導、林業事業体の登録・評価の仕組みを活用した安全管理の徹底、事業主によるリスクアセスメントの徹底、安全意識の向上、安全管理に取り組む事業主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などを行う。 さらに、高性能林業機械の安全操作などについて研修を行うとともに、死亡に至ることもある蜂刺され事故の未然防止のため、蜂毒に対する認識、危険性や安全対策等の普及啓発を行い、自己注射器の導入を促進する。 健康管理については、チェーンソー業務に係る特殊健康診断の受診を促進する。</p> <p><再掲> 7）雇用管理の改善計画の認定及び推進 雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に図るよう、必要な支援を行う。 また、各種施策の活用を促し、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・種苗部門における事業主のこうした取組をより一層促進する。</p> <p>5）低コスト作業システムの導入促進 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低コスト作業システムの導入を促進するとともに、本道の実情に適応した効率的な作業システムを確立し、普及を図る。 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丈夫で簡易な森林作業道を作設するオペレーター（森林作業道作設オペレーター）を育成・確保する。</p> <p>4）事業量の確保 事業量の安定的確保や経営規模の拡大を図るため、森林所有者に積極的に施業内容やコストを明示し、施業意欲を喚起する提案型の施業の普及や森林施業の集約化を推進するため、複数の森林施業を集約し、一体的・効率的な施業を行う提案型集約化施業を実践する人材（森林施業プランナー）を育成する。</p>	<p>項目新設</p> <p>・追加 （懇談会意見、取組方向）</p> <p>・追加</p> <p>・項目新設 ・項目新設 （取組方向）</p> <p>・文言整理</p> <p>・文言整理</p> <p>・変更</p> <p>・文言整理 （懇談会意見、取組方向）</p> <p>・文言整理 （取組方向、森林法改正）</p> <p>・項目新設 （懇談会意見、取組方向）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<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と北海道森林整備担い手対策基金運用益の活用 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されたものであり、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、林業労働力の確保のため一連の支援策を実施していくものとする。 <u>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。</u></p> <p>また、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の実施等に必要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>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 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。 <u>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産物等の活用や森林そのものを活用した体験ツアーなどの新たな産業づくりを通じて、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ととのえ、林業労働者の山村地域への定住を促進する。</u></p> <p>3 森林・林業に対する理解の促進 地球温暖化の原因となる二酸化炭素の吸収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・保全することは社会的な要請となっており、森林整備を担う林業労働の重要性が理解されるようになってきている。 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想いから林業に新規参入する若者が増えてきており、こうした森林・林業への関心をさらに高めていくことが大切である。 <u>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。</u></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 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されたものであり、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、支援センターを中核として、林業労働力の確保のため一連の支援策を実施していくものとする。 <u>また、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発信し、林業労働力の確保を促進する。</u></p> <p>2 北海道森林整備担い手対策基金運用益の活用 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の実施等に必要事業を実施するため、「北海道森林整備担い手対策基金条例」に基づき設置されたものであり、道は今後もその運用益を有効に活用し、林業労働力を育成・確保するための施策を長期的・継続的に実施する。</p> <p>3 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。 <u>このため、「森林資源循環モデル」の構築により、それぞれの地域特性を活かした森林資源の循環利用を進め山村地域の活性化を図るとともに、安全で快適な生活を営む環境をととのえ、林業労働者の山村地域への定住を促進する。</u></p> <p>4 森林・林業や林業労働に対する理解の促進 地球温暖化の原因となる二酸化炭素の吸収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・保全することは社会的な要請となっており、森林整備を担う林業労働の重要性が理解されるようになってきている。 また、近年、職業に対する意識が多様化して、自然の中で働きたいという欲求から林業に新規参入する若者が増えてきており、こうした林業・林業労働への関心をさらに高めていくことが大切である。 <u>このため、広報活動、就業体験、体験学習など様々な機会を通じて、森林・林業や林業労働の重要性について広く情報を発信する。</u></p>	<p>・項目統合 （運用益減と支援センターのあり方との関連性）</p> <p>・文言整理</p> <p>・追加 （取組方向）</p> <p>・変更 （文言整理）</p> <p>・文言整理</p> <p>・変更 （懇談会意見）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考
<p><項目削除></p> <p><削除></p>	<p>5 建設業等異業種との連携促進</p> <p>地球温暖化対策など将来の森林整備のためには、林業労働力の確保が必要である。また、公共事業削減が進む中、建設業界では、新分野進出など経営多角化の取組事例も見受けられる。このような中、林業と建設業等異業種の連携を促進し、建設業の技術力や労働力の活用等により、地域の実情に応じた路網の整備や、間伐などの森林整備を推進する。</p> <p>【巻末資料】</p> <div data-bbox="1019 518 1624 1372" style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;">「森林資源循環モデル」の構築</p> <p style="text-align: center;">他産業との連携</p> <p style="text-align: center;">森林資源の循環を軸とした 林業の再生・地域経済の活性化</p> </div>	<p>・削除 （景気回復等により、林業を撤退する場合多数）</p> <p>・削除 （「森林資源の循環利用」の表現定着）</p>

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備考																																
<p><削除></p>	<p>「北海道森林組合育成指導方針」の指導内容 【業務執行体制の充実強化】</p> <p>I 経営方針の確立</p> <table border="1" data-bbox="1016 347 1816 635"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 経営方針の確立</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・公益的機能を担う組織としての使命、理念の自覚 ・経営ビジョンを明確化した経営目標、経営計画の樹立 ・長期、中期、短期目標の設定と実行方策の樹立 ・計画進捗状況の確認、計画・実行の見直し ・従業員一体となった経営方針の共通認識 </td> </tr> <tr> <td>2 組合員や地域住民との連携強化及び市場展開</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・組合員及び地域住民等との協働による活動の促進 ・組合員との連携強化による事業活動の活発化 ・地場産材のコンセプト明確化、ブランド化への取り組み </td> </tr> <tr> <td>3 施業集約化の推進</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・森林経営計画（仮称）の作成 ・提案型集約化施業の実施 </td> </tr> </tbody> </table> <p>II 組織体制の充実強化</p> <table border="1" data-bbox="1016 660 1816 979"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 理事・監事の資質向上</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・常勤理事設置、経営者感覚の養成、監査能力の養成 ・組合員以外から経営感覚に優れた人材の積極的な導入 ・女性や青年層の役員への登用 ・役員就任時の年齢制限（定年制）導入の検討 </td> </tr> <tr> <td>2 職員の資質向上</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・実務能力向上のための各種研修の実施 ・職員の適材適所での配置、業績に応じた適正な評価 ・参事の公募制の検討 </td> </tr> <tr> <td>3 職員の就労環境の改善</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・給与、労働時間、再雇用等の労働条件の充実 ・社会保険、健康管理等の福利厚生等の充実 ・就労意欲を喚起する職場環境の形成 </td> </tr> <tr> <td>4 森林所有者の加入促進</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・未加入森林所有者等の森林組合加入促進 </td> </tr> </tbody> </table> <p>III 財務基盤の健全化</p> <table border="1" data-bbox="1016 1005 1816 1244"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 資金運用の健全化</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・資本回転率の適性化などの資金の有効活用 ・経営規模に見合った設備投資など固定資産取得の適性化 ・資金計画の樹立と実行確保 </td> </tr> <tr> <td>2 資金調達の健全化</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・増資や内部留保等による自己資本の充実 ・運転資金の借入、手形割引等の資金調達の適性化 ・売掛金、事業未収金等の資金回収の適性化 </td> </tr> <tr> <td>3 財務事務の健全化</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・財務事務の体制整備と能力向上 ・法令等遵守意識の徹底など内部牽制の体制強化 </td> </tr> </tbody> </table> <p>IV 人材育成の促進</p> <table border="1" data-bbox="1016 1270 1816 1410"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 施業集約化を担う人材の育成</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・森林施業プランナー育成研修等への積極的な参加 </td> </tr> <tr> <td>2 組織的な体制整備</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・施業集約化に係る研修への積極的な参加 ・職場内研修の実施による組織内での情報共有 </td> </tr> </tbody> </table>	指導項目	指導内容	1 経営方針の確立	<ul style="list-style-type: none"> ・公益的機能を担う組織としての使命、理念の自覚 ・経営ビジョンを明確化した経営目標、経営計画の樹立 ・長期、中期、短期目標の設定と実行方策の樹立 ・計画進捗状況の確認、計画・実行の見直し ・従業員一体となった経営方針の共通認識 	2 組合員や地域住民との連携強化及び市場展開	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員及び地域住民等との協働による活動の促進 ・組合員との連携強化による事業活動の活発化 ・地場産材のコンセプト明確化、ブランド化への取り組み 	3 施業集約化の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・森林経営計画（仮称）の作成 ・提案型集約化施業の実施 	指導項目	指導内容	1 理事・監事の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤理事設置、経営者感覚の養成、監査能力の養成 ・組合員以外から経営感覚に優れた人材の積極的な導入 ・女性や青年層の役員への登用 ・役員就任時の年齢制限（定年制）導入の検討 	2 職員の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> ・実務能力向上のための各種研修の実施 ・職員の適材適所での配置、業績に応じた適正な評価 ・参事の公募制の検討 	3 職員の就労環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・給与、労働時間、再雇用等の労働条件の充実 ・社会保険、健康管理等の福利厚生等の充実 ・就労意欲を喚起する職場環境の形成 	4 森林所有者の加入促進	<ul style="list-style-type: none"> ・未加入森林所有者等の森林組合加入促進 	指導項目	指導内容	1 資金運用の健全化	<ul style="list-style-type: none"> ・資本回転率の適性化などの資金の有効活用 ・経営規模に見合った設備投資など固定資産取得の適性化 ・資金計画の樹立と実行確保 	2 資金調達の健全化	<ul style="list-style-type: none"> ・増資や内部留保等による自己資本の充実 ・運転資金の借入、手形割引等の資金調達の適性化 ・売掛金、事業未収金等の資金回収の適性化 	3 財務事務の健全化	<ul style="list-style-type: none"> ・財務事務の体制整備と能力向上 ・法令等遵守意識の徹底など内部牽制の体制強化 	指導項目	指導内容	1 施業集約化を担う人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・森林施業プランナー育成研修等への積極的な参加 	2 組織的な体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・施業集約化に係る研修への積極的な参加 ・職場内研修の実施による組織内での情報共有 	<p>・削除 （第5期計画(素案)では指導方針に言及していない）</p>
指導項目	指導内容																																	
1 経営方針の確立	<ul style="list-style-type: none"> ・公益的機能を担う組織としての使命、理念の自覚 ・経営ビジョンを明確化した経営目標、経営計画の樹立 ・長期、中期、短期目標の設定と実行方策の樹立 ・計画進捗状況の確認、計画・実行の見直し ・従業員一体となった経営方針の共通認識 																																	
2 組合員や地域住民との連携強化及び市場展開	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員及び地域住民等との協働による活動の促進 ・組合員との連携強化による事業活動の活発化 ・地場産材のコンセプト明確化、ブランド化への取り組み 																																	
3 施業集約化の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・森林経営計画（仮称）の作成 ・提案型集約化施業の実施 																																	
指導項目	指導内容																																	
1 理事・監事の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤理事設置、経営者感覚の養成、監査能力の養成 ・組合員以外から経営感覚に優れた人材の積極的な導入 ・女性や青年層の役員への登用 ・役員就任時の年齢制限（定年制）導入の検討 																																	
2 職員の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> ・実務能力向上のための各種研修の実施 ・職員の適材適所での配置、業績に応じた適正な評価 ・参事の公募制の検討 																																	
3 職員の就労環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> ・給与、労働時間、再雇用等の労働条件の充実 ・社会保険、健康管理等の福利厚生等の充実 ・就労意欲を喚起する職場環境の形成 																																	
4 森林所有者の加入促進	<ul style="list-style-type: none"> ・未加入森林所有者等の森林組合加入促進 																																	
指導項目	指導内容																																	
1 資金運用の健全化	<ul style="list-style-type: none"> ・資本回転率の適性化などの資金の有効活用 ・経営規模に見合った設備投資など固定資産取得の適性化 ・資金計画の樹立と実行確保 																																	
2 資金調達の健全化	<ul style="list-style-type: none"> ・増資や内部留保等による自己資本の充実 ・運転資金の借入、手形割引等の資金調達の適性化 ・売掛金、事業未収金等の資金回収の適性化 																																	
3 財務事務の健全化	<ul style="list-style-type: none"> ・財務事務の体制整備と能力向上 ・法令等遵守意識の徹底など内部牽制の体制強化 																																	
指導項目	指導内容																																	
1 施業集約化を担う人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・森林施業プランナー育成研修等への積極的な参加 																																	
2 組織的な体制整備	<ul style="list-style-type: none"> ・施業集約化に係る研修への積極的な参加 ・職場内研修の実施による組織内での情報共有 																																	

「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」新旧対照表（案）

新（第5期基本計画（素案））	旧（第4期基本計画）	備 考																																		
<p><削除></p>	<p>V 現場技能者の能力向上と労働災害の防止</p> <table border="1" data-bbox="996 357 1765 466"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 現場技能者の能力向上</td> <td>・能力向上のための各種研修への積極的参加</td> </tr> <tr> <td>2 労働災害の防止</td> <td>・下請事業体を含めた労働災害防止に係る研修の実施</td> </tr> </tbody> </table> <p>VI 合併等の推進</p> <table border="1" data-bbox="996 491 1765 679"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 中核森林組合を目指した合併の推進</td> <td>・合併の必要性の啓発、隘路の解消 ・合併協議会の設置、運営、進行 ・合併計画の樹立及び合併手続</td> </tr> <tr> <td>2 解散の誘導</td> <td>・地域状況及び合併実現性の検証 ・経営基盤と事業活動の検証 ・解散手続</td> </tr> </tbody> </table> <p>【事業の改革】</p> <p>I 資源管理への取組強化</p> <table border="1" data-bbox="996 759 1765 817"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 資源管理への取組強化</td> <td>・森林機能に配慮した適切な施業と再造林の実施</td> </tr> </tbody> </table> <p>II 施業集約化への取組強化</p> <table border="1" data-bbox="996 842 1765 1015"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 施業集約化に係る取組の実施</td> <td>・森林施業プランナーの育成 ・提案型集約化施業の実施 ・地域全体の森林について施業集約化の実施</td> </tr> <tr> <td>2 安定供給体制の整備</td> <td>・販路開拓に必要な人材の育成 ・販売開拓と流通経路の確保、系統利用の促進</td> </tr> </tbody> </table> <p>III 森林施業の低コスト化</p> <table border="1" data-bbox="996 1040 1765 1145"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 施業集約化に向けた取組</td> <td>・森林施業プランナーや現場技能者の育成・能力向上</td> </tr> <tr> <td>2 実行体制の検討</td> <td>・林建共働等を含めた実行体制の検討</td> </tr> </tbody> </table> <p>IV 加工事業への取組</p> <table border="1" data-bbox="996 1171 1765 1343"> <thead> <tr> <th>指導項目</th> <th>指導内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 適切な事業運営</td> <td>・地域での加工・流通体制のあり方等の検討 ・事業運営に係る組合員の意向確認 ・原価管理や月次管理の徹底及び適正な在庫量の管理</td> </tr> <tr> <td>2 事業の展開</td> <td>・民間加工施設との連携等に係る検討 ・施設の規模、マーケティング、資金計画等に係る検討</td> </tr> </tbody> </table>	指導項目	指導内容	1 現場技能者の能力向上	・能力向上のための各種研修への積極的参加	2 労働災害の防止	・下請事業体を含めた労働災害防止に係る研修の実施	指導項目	指導内容	1 中核森林組合を目指した合併の推進	・合併の必要性の啓発、隘路の解消 ・合併協議会の設置、運営、進行 ・合併計画の樹立及び合併手続	2 解散の誘導	・地域状況及び合併実現性の検証 ・経営基盤と事業活動の検証 ・解散手続	指導項目	指導内容	1 資源管理への取組強化	・森林機能に配慮した適切な施業と再造林の実施	指導項目	指導内容	1 施業集約化に係る取組の実施	・森林施業プランナーの育成 ・提案型集約化施業の実施 ・地域全体の森林について施業集約化の実施	2 安定供給体制の整備	・販路開拓に必要な人材の育成 ・販売開拓と流通経路の確保、系統利用の促進	指導項目	指導内容	1 施業集約化に向けた取組	・森林施業プランナーや現場技能者の育成・能力向上	2 実行体制の検討	・林建共働等を含めた実行体制の検討	指導項目	指導内容	1 適切な事業運営	・地域での加工・流通体制のあり方等の検討 ・事業運営に係る組合員の意向確認 ・原価管理や月次管理の徹底及び適正な在庫量の管理	2 事業の展開	・民間加工施設との連携等に係る検討 ・施設の規模、マーケティング、資金計画等に係る検討	
	指導項目	指導内容																																		
	1 現場技能者の能力向上	・能力向上のための各種研修への積極的参加																																		
	2 労働災害の防止	・下請事業体を含めた労働災害防止に係る研修の実施																																		
	指導項目	指導内容																																		
	1 中核森林組合を目指した合併の推進	・合併の必要性の啓発、隘路の解消 ・合併協議会の設置、運営、進行 ・合併計画の樹立及び合併手続																																		
	2 解散の誘導	・地域状況及び合併実現性の検証 ・経営基盤と事業活動の検証 ・解散手続																																		
	指導項目	指導内容																																		
	1 資源管理への取組強化	・森林機能に配慮した適切な施業と再造林の実施																																		
	指導項目	指導内容																																		
	1 施業集約化に係る取組の実施	・森林施業プランナーの育成 ・提案型集約化施業の実施 ・地域全体の森林について施業集約化の実施																																		
	2 安定供給体制の整備	・販路開拓に必要な人材の育成 ・販売開拓と流通経路の確保、系統利用の促進																																		
	指導項目	指導内容																																		
	1 施業集約化に向けた取組	・森林施業プランナーや現場技能者の育成・能力向上																																		
	2 実行体制の検討	・林建共働等を含めた実行体制の検討																																		
	指導項目	指導内容																																		
	1 適切な事業運営	・地域での加工・流通体制のあり方等の検討 ・事業運営に係る組合員の意向確認 ・原価管理や月次管理の徹底及び適正な在庫量の管理																																		
	2 事業の展開	・民間加工施設との連携等に係る検討 ・施設の規模、マーケティング、資金計画等に係る検討																																		