

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
(素案)

令和3年(2021年)8月
北 海 道

目次

第1 基本計画策定の趣旨

- 1 趣旨
- 2 計画期間

第2 林業における経営及び雇用の動向

- 1 森林・林業を取り巻く情勢
- 2 林業事業体の現状
- 3 林業従事者の雇用管理の現状
- 4 林業労働力の動向
- 5 林業労働対策の現状と課題

第3 林業労働力の確保の促進に関する基本方針

- 1 林業従事者の育成・確保
- 2 労働安全の向上
- 3 林業事業体の経営体質の強化

第4 事業者が行う林業労働力の確保に関する目標

- 1 林業従事者の育成・確保
- 2 労働安全の向上
- 3 林業事業体の経営体質の強化

第5 林業労働力の確保の促進を図るための施策

- 1 北森カレッジによる人材育成
- 2 林業従事者の育成・確保を図るための施策
- 3 労働安全の向上を図るための施策
- 4 林業事業体の経営体質の強化を図るための施策

第6 その他林業労働力の確保に関する事項

- 1 支援センターの役割
- 2 山村地域の活性化及び定住環境の整備
- 3 森林・林業に対する理解の促進

第1 基本計画策定の趣旨

1 趣旨

道では、林業労働力の確保の促進に関する法律（以下「労確法」という。）の規定に基づき、林業労働力の確保の促進に関する基本方針、事業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。

2 計画期間

基本計画の期間は、令和4年度から令和8年度までの5カ年間とする。

第2 林業における経営及び雇用の動向

1 森林・林業を取り巻く情勢

本道の森林面積は令和2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）。

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

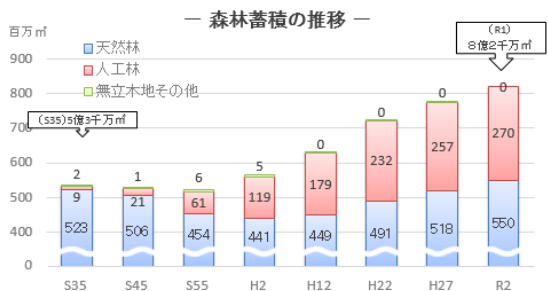
また、道産木材の自給率はここ10年、6割近くで推移しているが（図1-4）、木材価格については、安価な輸入材との競合などにより、長期的に下落傾向にあったものの、近年では下げ止まり、横ばいで推移している（図1-5）。

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

さらに、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、森林吸収源対策を推進するため、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、森林吸収源対策として、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、HOKKAIDO WOODのブランド力強化によ

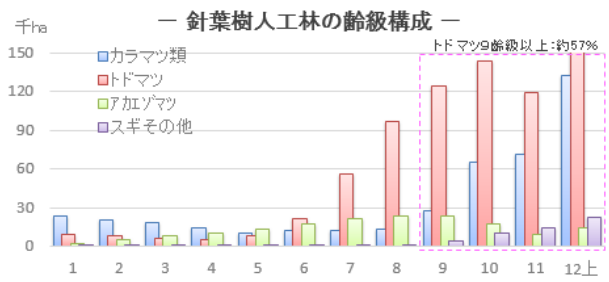
る道産木材の利用推進、二酸化炭素の排出削減に取り組む企業との連携による森林づくりなどを推進するほか、林業・木材産業の現場で即戦力となる幅広い知識と確かな技術を身に付け、将来的に企業等の中核を担う地域に根差した人材を育成することを教育方針に掲げ、道内初の林業の専門学校となる「北海道立北の森づくり専門学院（略称：北森カレッジ）」を令和2年4月に旭川市に開校するなど、新たな取組が進みつつある。道では、こうした情勢変化に適切に対応するため、令和3年に「北海道森林づくり基本計画」を改定し、関連施策を総合的かつ計画的に推進することとしている。

図1-1



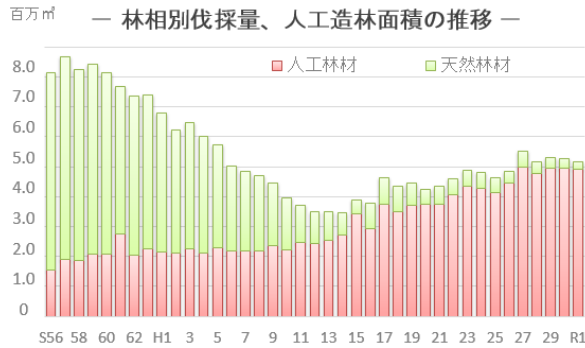
出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図1-2



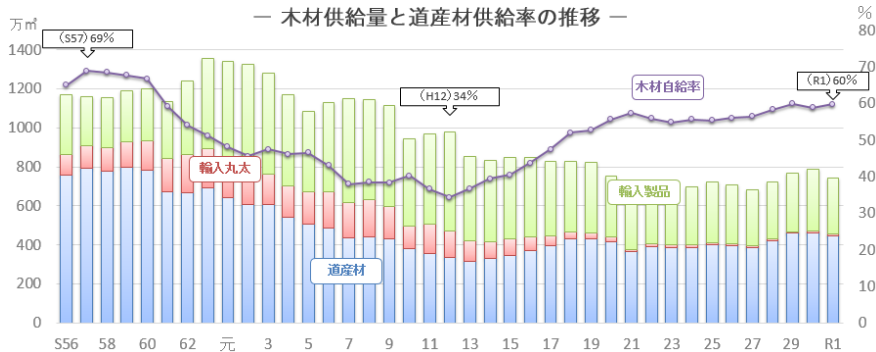
出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図1-3



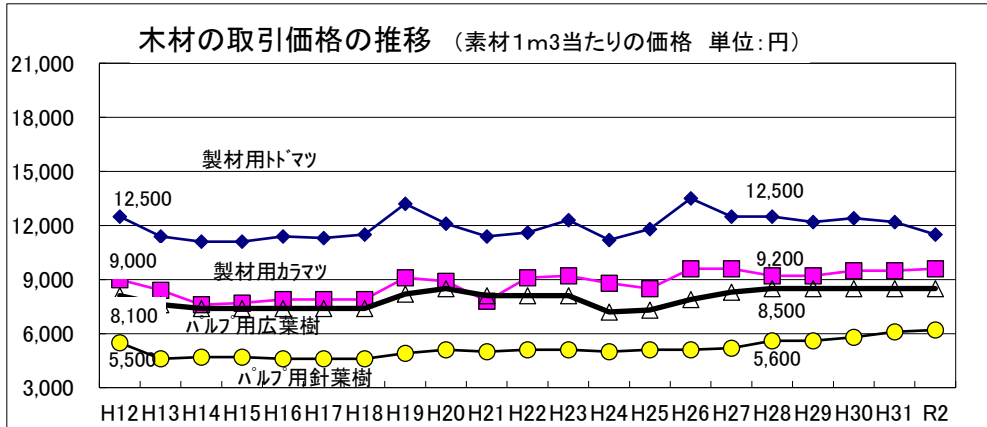
出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図1-4



出典：北海道水産林務部「北海道木材需給実績」

図1-5



出典：北海道水産林務部「木材市況調査」

2 林業事業体の現状

造林、保育、伐採などの森林施業を担う事業体は、森林組合、素材生産業、造林業等を営む会社及び個人などの経営形態があり、道内では約7割が会社組織の経営である。道が2年に1度実施している「林業労働実態調査」(以下「実態調査」という。)によると、造林、保育、伐採などの森林施業を担う事業体の数は、令和元年度では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。

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50ha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。

一方、生産性の向上や省力化などを図るため、ハーベスタやフォワーダなどの高性能林業機械の導入が進んでおり、道が実施している「高性能林業機械保有状況調査」によると、令和元年度末の本道の保有台数は749台で、平成27年度から9%の増となっており、素材生産性も、平成27年度の7.52から令和元年の9.13に21%増加している。(図2-2)。

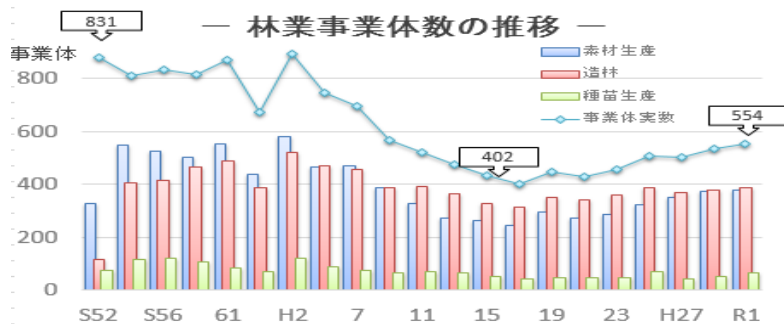
素材生産性は、地域や事業規模によって相違はあるものの、素材生産の規模別では、生産量の多い事業体ほど素材生産性が高くなり、年間生産量が1万m³未満の事業体では平均を下回っている(図2-3)。

このような中、労確法に基づき「雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図るための改善計画」(以下「改善計画」という。)を策定し、道の認定を受けた事業主(以下「認定事業主」という。)は、令和2年度末で164となっている。

このほか、森林組合は、地域の森林整備の担い手として重要な役割を担うことから、道では、組合員や地域の付託に応え、健全な経営を実現できる森林組合を「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組合から令和2年度

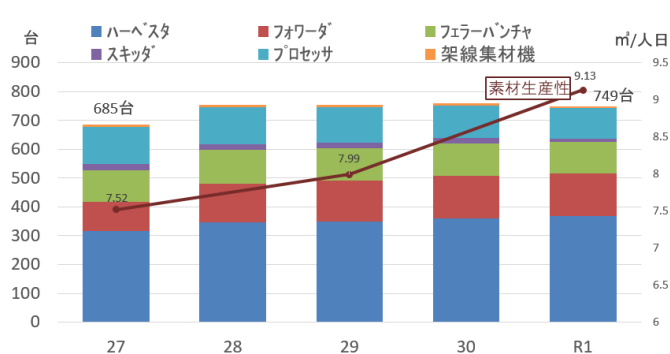
末では79組合となり、このうち中核森林組合は47組合となっている。

図2-1



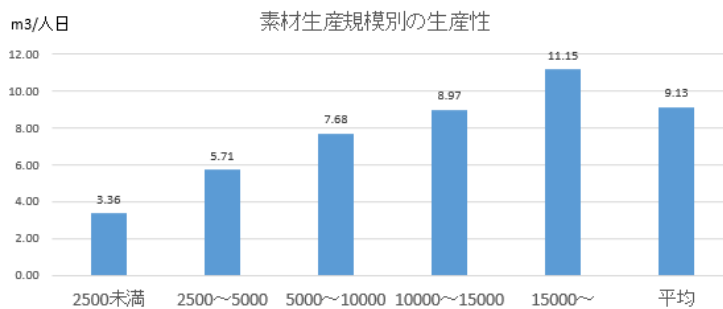
出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図2-2



出典：北海道水産林務部「高性能林業機械保有状況調査」

図2-3



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（令和元年度）」

3 林業従事者の雇用管理の現状

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

こうした中、実態調査の結果から、通年雇用者と季節労働者(注1)に占める通年雇用者の割合は、平成21年の34%から令和元年の61%まで27%増加しており、雇用形態の改善が見られる。(図3-1)。しかし、事業種別で見ると素材生産に比べ造林・種苗生産の年間就労日数は短く、「180日未満」の割合は、造林・種苗生産ともに約半数を占める(図3-2)。

さらに、賃金支払形態は月給制が約3割であるが、収入が不安定な日給制や出来高払制が6割を占めている。(図3-3)。

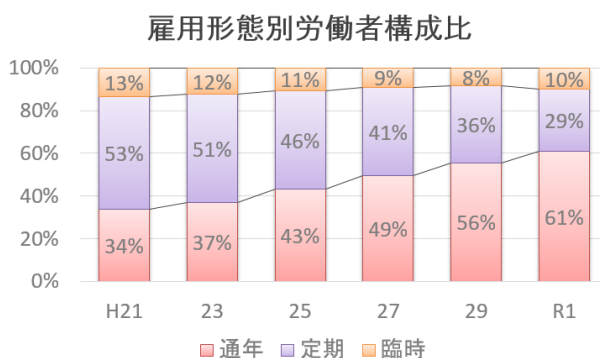
定休日については、変形週休二日制(月によって休日数が変動)が半数を占め最も多く、完全週休二日制は6%に過ぎない(図3-4)。

他方、本道の林業労働災害についてみると、死亡労働災害は、平成22年以降毎年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、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、令和元年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22.6と、全産業平均3.1の約7倍で(図3-5)、全産業の中では最も高い割合となっている。

なお、現場の潜在的な危険性などを見つけ、これを除去、低減するための手法であるリスクアセスメントを導入していない事業体数は、全事業体の37%となっている。

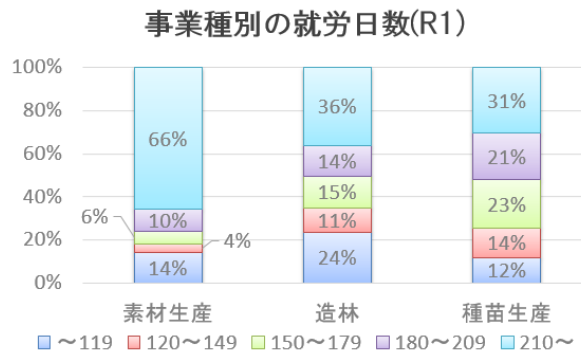
(注1) 離職前1年間に11日以上働いた月が通算して6ヶ月以上ある場合に支給される雇用保険の特例一時金を受給した労働者

図3-1



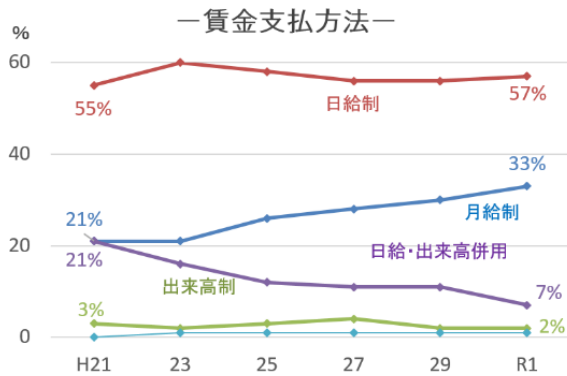
出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図3-2



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図3-3



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図3-4

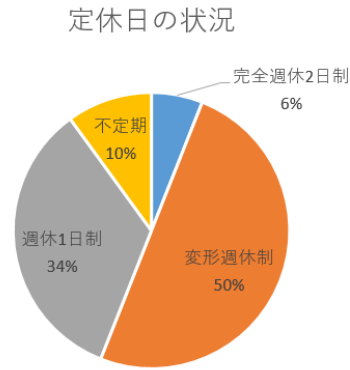
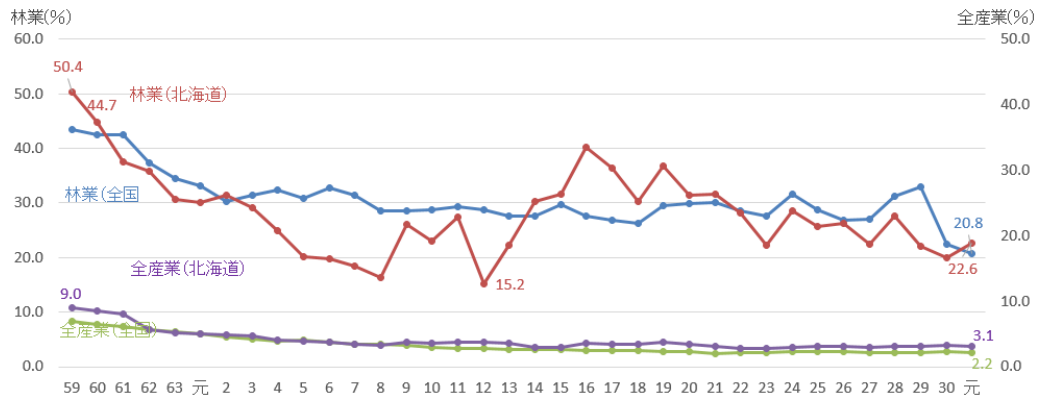


図3-5



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、令和元年度では4,269人と、平成17年度の3,785人を底に増加している。

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

年齢階層別では、60歳以上の割合は32%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近年は若干の低下傾向にある（図4-2）。

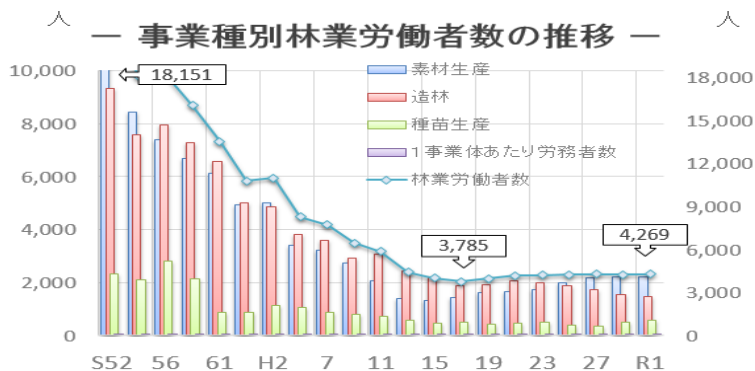
また、新規参入者については、令和元年度は177名で、平成21年の245名をピークに減少傾向にあり、39歳以下の若年層が約5割を占めている。

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。

他方、雇用形態別に見ると、令和元年度の通年雇用者数は2,600人で、林業従事者全

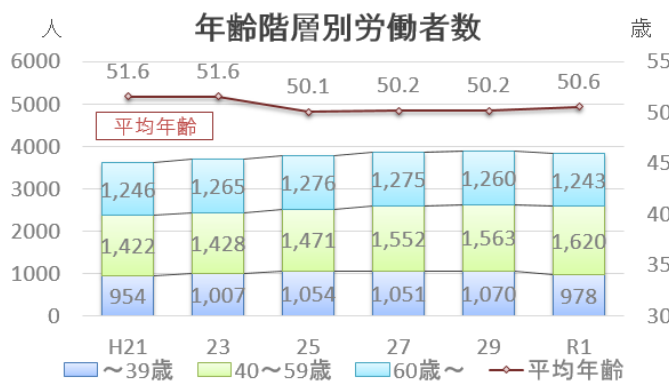
体に占める割合は61%と、10年前の34%から大きく上昇しており、新規参入者に占める
 通年雇用者の割合も67%と、10年前の37%から大きく上昇するとともに、 林業従
 事者全体に占める通年雇用者の割合61%よりも6ポイント高くなっている。

図4-1



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図4-2



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

5 林業労働対策の現状と課題

道は、労確法に基づき、平成8年度を始期とする第1期から5期にわたり基本計画を策定してきた。

第5期計画策定時の林業を取り巻く環境は、通年雇用比率の向上などが見られた一方、従事者の高齢化や労働災害の発生に歯止めがかからないことに加え、新規参入者の減少や就業後の離職など、解決すべき多くの課題が存在していた。

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

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

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

一方で、造林を担う従事者の減少や、新規参入者の減少と離職、一事業体あたりの少ない年間事業量、労働災害の発生など、今もなお解決すべき課題が残されている。

また、北海道は全国を上回るスピードで人口減少、少子高齢化が進んでおり、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、新型コロナウイルス感染症の拡大によって高まった、地方移住志向を踏まえた都市部からの担い手確保とともに、地元の林業事業体や農業高校などの教育機関、市町村などで構成するネットワーク（以下「地域ネットワーク」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や、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。

さらに、道では、令和2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、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。

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

第3 林業労働力の確保の促進に関する基本方針

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

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

1 林業従事者の育成・確保

林業労働力を安定的に確保するためには、若年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。

このため、地域ネットワークでの取組や、道内外に向けた林業の魅力発信などにより新規就業者の確保を促進する。

また、事業体における指導・教育手法の改善や若手従事者のネットワークづくり、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。

さらに、北海道森林整備担い手支援センター（以下「支援センター」という。）など関係機関との連携により、林業従事者の技術・技能の向上につなげるための研修制度を充実させ、ICT等の最新技術に精通した人材育成を推進するなど、知識・技術・経験等に応じた体系的なキャリア形成の支援により、林業従事者の定着を図る。

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

2 労働安全の向上

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

このため、災害発生状況等の調査・分析に基づく原因に応じた取組の重点的实施やリスクアセスメントの導入、高性能林業機械の活用、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、林業従事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。

3 林業事業体の経営体質の強化

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

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

また、地域ネットワーク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。）や、平成31年から登録が開始された「北海道意欲と能力のある林業経営者」、「北海道育成経営体」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。

第4 事業体が行う林業労働力の確保に関する目標

1 林業従事者の育成・確保

(1) 新規参入者の確保・定着

新規参入者を確保するため、ハローワークや支援センターを積極的に活用するとともに、求人にあたっては、求職者の視点に立った明確で分かりやすい求人票の作成や、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。

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。

なお、新規参入者に対しては、安全かつ効率的な作業に必要な基礎的知識・技術・技能等を習得でき育成コストを低減することができる国の「緑の雇用」制度などの積極的な活用とともに、事業体内での教育体制や体系的なキャリアアップ体制の整備、就業環境の改善などによる従事者の定着に努める。

(2) 雇用管理体制の確立

雇用管理体制の確立を図るため、労確法に基づき、常時5人以上の労働者を雇用する林業事業体は雇用管理者の選任に努めるとともに、支援センター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。

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。

(3) 労働条件の改善

週休二日制の導入など休暇制度の充実と労働時間の短縮などをはじめとした「働き方改革」や、能力に応じた賃金体系の導入、各種社会保険制度、退職金共済制度などへの加入、各種福利厚生施設の充実に努める。

また、冬期間の仕事の確保などにより年間就労日数の増加を図り、雇用の通年化や月給制による雇用・所得の安定化を進めるとともに、造林作業や種苗生産の軽労化に努める。

(4) 教育訓練の充実

日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（OJT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。

(5) 熟練従事者や女性の活躍の推進

将来にわたり安定的に労働力を確保するためには、豊富な知識や経験を有する熟練従事者や女性の活躍が不可欠である。

このため、労働安全衛生を確保しつつ、熟練従事者の就業機会の確保及び雇用の安定に努めるとともに、女性が安心して働くことができるよう、出産・育児や、軽労化、就業環境の改善などに配慮する。

なお、高齢の林業従事者は、加齢により心身機能が低下し、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。

(6) 林業従事者のキャリア形成支援

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。

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、段階的かつ体系的な研修により、林業従事者のキャリア形成支援に努める。

なお、これら林業従事者のキャリア形成の支援にあたっては、処遇改善や働く意欲の向上を図るため、林野庁が普及に取り組んでいる能力評価システム(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。

(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、林業従事者の処遇改善と働く意欲の向上を図るため、林野庁が作成

2 労働安全の向上

労働安全対策が強化された林業・木材製造業労働災害防止規程などを参考に、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、林業従事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、高性能林業機械や ICT 等先端技術の活用など、労働安全衛生対策の充実強化に努める。

また、伐木作業等における、特にチェーンソー伐倒作業中の労働災害の撲滅に向け、高性能林業機械の導入促進や、素材生産従事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、道が実施する登録事業体を対象にした研修会への積極的な参加などにより、労働

安全衛生の確保に努める。

3 林業事業体の経営体質の強化

(1) 林業事業体の経営体質の強化

林業従事者が地域における他産業並みの所得を確保できるよう、経営改善を進めるため、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・実行により経営力の向上に努める。

また、森林組合については、経営基盤の強化や事業連携などを進め、下請けの育成を含め事業実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。

(2) 生産性の向上と事業量の安定的確保

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

このため、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、ICT等先進技術を活用したスマート林業の導入や、林業機械と人員の配置を最適化により、高い生産性を確保するよう努める。

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

これらを着実に実行するため、路網と高性能林業機械を組み合わせた効率的な作業システムの構築に必要な人材や、「丈夫で簡易な森林作業道を地形・地質等の条件に応じて作設するオペレーター（以下「森林作業道作設オペレーター」という。）の育成に努める。

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

(3) 通年雇用化の推進

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

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

第5 林業労働力の確保の促進を図るための施策

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

なお、施策の推進にあたっては、国、道、市町村及び支援センターなど関係機関や各種団

体が連携をとりながら、事業者等の理解と協力のもとに林業労働力の育成・確保に取り組むものとする。

1 北森カレッジによる人材育成

北森カレッジでは、北海道の豊かな生態系を育む森林を守り育て、将来の世代に引き継いでいく、百年先を見据えた森林づくりを推進するという理念のもと、林業・木材産業の幅広い知識と確かな技術を身につけ、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、実践的な教育により、道内各地で活躍できる人材を育成する。

(1) 教育課程の方針

広大な北海道の地域特性を踏まえ、全道各地の林業・木材産業について学ぶ講義や、多様なフィールドを活用した実習を組み合わせたカリキュラムを編成する。

また、授業は、就業後に即戦力として現場作業で活用することができる知識と技能の確実な習得を目的とし、ICTを活用したスマート林業の実習を進めるなど、実践的な教育を実施する。

(2) 生徒の確保と確実な就業

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

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

2 林業従事者の育成・確保を図るための施策

(1) 新規参入の普及啓発

支援センターは、新規参入の促進を図るため、就職情報誌、ハローワークからの求人・求職などの情報を積極的に収集し、事業者や就業希望者、北森カレッジ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。

(2) 新規参入者の確保・定着

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

また、地域ネットワークが行う就業相談会などによる事業者とのマッチングや保護者の理解の醸成、林業の魅力発信に加え、道内の労働人口が減少する中、近年増加している都市部の地方移住希望層などへ向けて、SNS や動画等を活用しながら、林業の魅力を積極的に発信することで、新規参入者の確保を図る。

さらに、就業希望者等に対する基礎的知識・技術・技能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の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により、新規参入者を支援する。

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

(3) 雇用管理体制の充実と雇用管理の明確化

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

(4) 労働条件の改善

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

また、熟練従事者や女性が活躍しやすい環境の整備に向けた事業者への働きかけや、労働環境を改善するための設備等の導入などにより従事者を確保し、育成・定着させるための事業体の取組を促進する。

さらに、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。

(5) 林業従事者の技術・技能の向上

林業従事者の資質の向上を図るため、支援センター及び北森カレッジにおいて、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、ICT 等の最新技術や、高度な伐木技術等に対応できる林業従事者を育成するための研修、安全作業に係る多様な資格を取得するための講習の受講を促進する。

さらに、林業従事者のキャリア形成に繋がる、段階的かつ体系的な研修等の受講を促進する。

3 労働安全の向上を図るための施策

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

また、関係機関による労働災害の調査や道が行った災害発生状況等の調査・分析に基づく原因に応じた取組の重点的实施、事業体登録制度の仕組みを活用した安全管理や安全意識の向上、リスクアセスメントの徹底、安全管理に取り組む事業体の成果に関するセミナー及び災害件数の多いかかり木処理の実地研修、高性能林業機械の安全操作などについての研修などを行う。

さらに、チェーンソーに起因する切れ・こすれ型事故や振動障害を防止するチェーンソーブーツ、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、新技術を活用した安全装備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。

4 林業事業体の経営体質の強化を図るための施策

(1) 林業事業体の経営体質の強化

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

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

(2) 雇用管理の改善計画の認定及び推進

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

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

(3) 生産性の向上

地域の特性に応じた、高性能林業機械を活用した効率的な作業システムや、ICT等の先端技術を活用したスマート林業の導入による効率的な施業の普及・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。

(4) 事業量の安定的確保

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

また、木質バイオマス需要の拡大に対応した林地未利用材の搬出などを促進する。

(5) 通年雇用化の促進

林業事業体の経営の安定化に資するため、素材生産と造林の一貫作業の推進や、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。

第6 その他林業労働力の確保に関する事項

1 支援センターの役割

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

このため、道では、支援センターを中心に、求人情報の提供や就業相談、林業就業促進資金の貸付け、林業従事者の技術・技能の向上を図る研修の実施など、林業労働力の確保のための支援策を実施していくものとする。

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

2 山村地域の活性化及び定住環境の整備

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

このため、計画的な森林整備を進め、それぞれの地域特性を活かした森林資源の循環利用を着実に進めるほか、森林から生産される特用林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、地域内の連携によるマッチングなどの多様な働き方への対応、林業と福祉が連携して障がい者が林業分野に参画する「林福連携」の取組等の推進により、就業機会を創出し山村地域の活性化を図るとともに、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。

3 森林・林業に対する理解の促進

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

また、近年、職業に対する意識が多様化し、自然の中で働きたいという想いなどから林業に新規参入する若者が増えてきているほか、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、地方への移住を検討する動きがあることから、林業の魅力を積極的に発信し、こうした動きに支援していくことが大切である。

このため、広報活動や学校教育、地域における木育活動などあらゆる機会を通じ、小学生を含め小さな頃から森林・林業についての理解を深め、身近なものとして認識してもらうほか、若年者には、職業としての林業や山村地域の魅力を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。