

高知県における林業労働力の確保の促進に関する基本計画〔第7次〕

計画期間：自 令和 8 年 4 月 1 日
至 令和 1 3 年 3 月 3 1 日

第1章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

1 森林・林業を取り巻く情勢

(1) 本県の森林資源の現状

令和5年度における本県の森林面積は、県土の84%に当たる594千haで、森林面積率は全国一となっており、そのうち、民有林が468千ha、国有林が126千haとなっています。また、人工林率は約65%に達しています（表1）。2025年農林業センサスでは、保有山林面積規模別（表2）で、10ha未満の林業経営体数が38%を占め、零細な所有形態となっています。

表1 森林資源現況（令和5年度）

区分	県 計			民 有 林			国 有 林		
	計	人工林	天然林等	計	人工林	天然林等	計	人工林	天然林等
面積 (ha)	593,852	386,761	207,091	467,845	296,957	170,889	126,007	89,805	36,202
	100%	(65)	(35)	79%	(63)	(37)	21%	(71)	(29)
蓄積 (千m3)	211,685	184,880	26,805	176,931	155,015	21,916	34,753	29,864	4,889
	100%	(87)	(13)	84%	(88)	(12)	16%	(86)	(14)

[資料] 民有林：高知県森づくり推進課資料

国有林：四国森林管理局資料

注) 内訳と計は端数処理のため、不整合の場合がある。

表2 保有山林面積規模別林業経営体数

区 分	合 計	3ha未満	3～5ha	5～10ha	10～20ha	20～30ha	30～50ha	50～100ha	100ha以上
戸数	531	36	54	109	108	51	62	46	65
構成比	100%	7%	10%	21%	20%	10%	12%	9%	12%

[資料] 2025年農林業センサス

※林業経営体とは、次の事業のいずれかを行う者をいう。

①権原に基づいて育林又は伐採(立木竹のみを譲り受けてする伐採を除く。)を行うことができる山林の面積が3ha以上の規模の林業(調査実施年を計画期間に含む「森林経営計画」を策定している者、又は調査期日前5年間に継続して林業を行い、育林若しくは伐採を実施したものに限り。)

②委託を受けて行う育林若しくは素材生産又は立木を購入して行う素材生産の事業(ただし、素材生産については、調査期日前1年間に200m3以上の素材を生産した者に限り。)

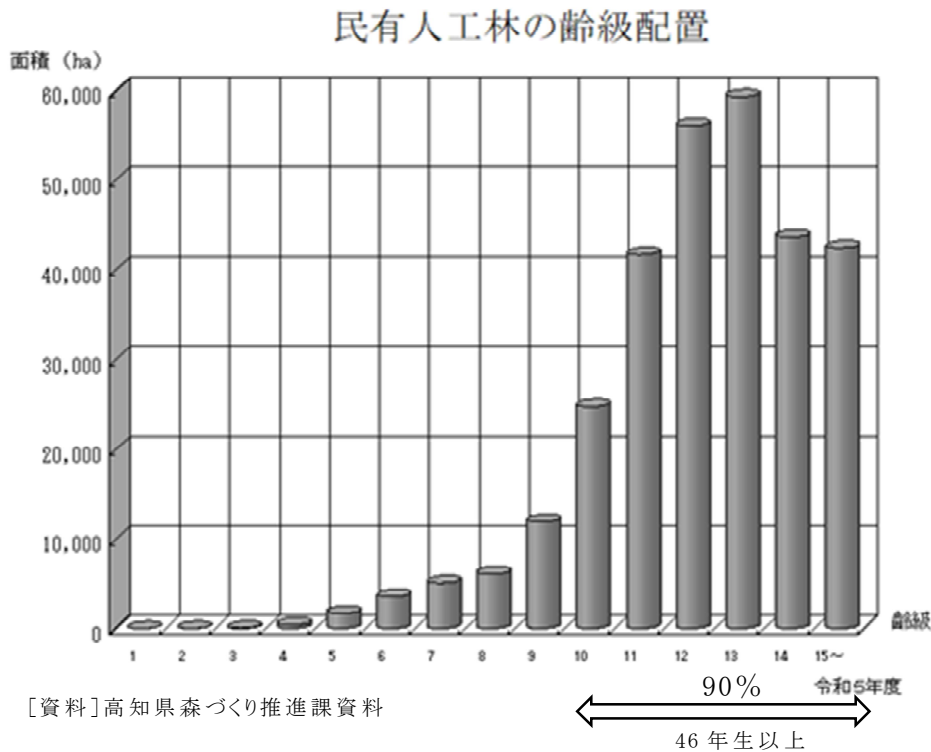
人工林のうち民有林における46年生以上の成熟した森林は90%となっており、本格的な利用期を迎えています（図1）。

この豊かな森林資源を活かすため、整備した大型製材工場や集成材工場、木質バイオマス発電施設等への安定供給に取り組むとともに、都市における木造化・木質化やCLTを始めとする木材利用の拡大により、更なる原木需要の拡大と林業・木材産業の活性化が期待されます。

また、森林資源が成長する中で、森林の持つ国土の保全や水源のかん養といった機能に加え、二酸化炭素の吸収・固定による地球温暖化の防止や多様な生態系の維

持など森林の果たす役割への県民の期待は大きく、多面的な機能を持続的に発揮させるために、適切な森林整備を継続していく必要があります。

図 1



(2) 本県の林業生産の現状

本県の原木生産量（木質バイオマスを除く）は、平成 25 年から令和 5 年の 10 年間には、495 千 m³ から 555 千 m³ へと、12% 増加しています。また、林業産出額は、同じ 10 年間で 73 億 2 千万円から 95 億円へと 30% 増加しています（表 3）。

これは、大型製材工場の整備などの加工体制の強化や木質バイオマス発電施設の整備といった川中の体制づくり、また、外商強化など川下側の体制づくりを進めてきたことによって、県内の原木需要が高まったことによるものと考えられます。

表 3 林業産出額の推移

年次	木材生産		薪炭生産		きのこ類		その他	合計 千万円
	数量 千m ³	金額 千万円	数量 t	金額 千万円	数量 t	金額 千万円	金額 千万円	
H20	418	493	784	26	1,971	96	1	616
H25	495	560	1,303	48	2,537	123	-	732
H30	519	584	1,553	77	2,397	121	40	822
R5	555	716	1,525	108	1,937	118	9	950

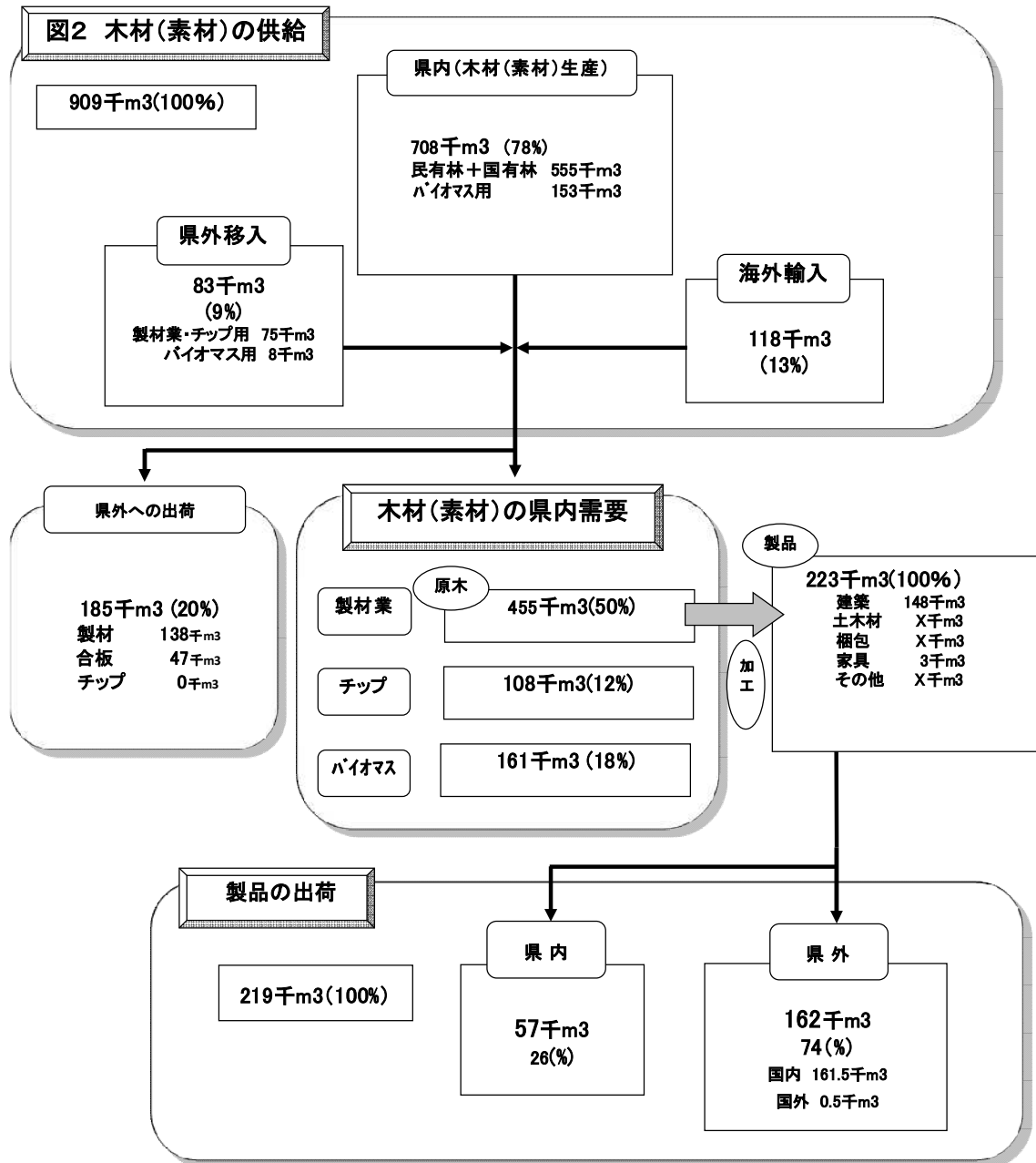
[資料] 農林水産統計「令和 5 年林業産出額」、高知県木材産業振興課

注) 表中の「0」は、単位に満たないもの（例:0.4千万円→0千万円）、「-」は事実のないもの。

(3) 本県の木材流通の現状

令和5年次の県内への原木供給量（木質バイオマスを含む）は909千m³となっています。そのうち、県内の原木生産されたものが78%を占め、県外からの入荷が9%、海外からの輸入が13%となっています。

一方、原木の需要量（909千m³）の内訳は、県内製材業の製品生産及び県内のチップ等の生産が62%、県内木質バイオマス施設での利用が18%、県外への出荷が20%となっています。県内で生産された製品の223千m³については、26%が県内の製品市場等に出荷され、74%が県外へと出荷されています（図2）。



資料：農林水産省統計部「令和4年木材統計」「令和4年木材需給報告書」、「高知県の原木生産量の公表について(木材増産推進課)」、財務省「貿易統計」

注1) 表中の“0”は単位に満たないもの（例：400m³→0千m³）、“-”は事実のないもの、
“x”は個人又は法人その他の団体に関する秘密を保護するため、統計数値を公表しないもの。
統計数値については表示単位未満を四捨五入しているため、合計値と内訳の計が一致しない場合がある。

注2) 令和3年より、県外移入の素材供給量についてバイオマス用を含む。

(4) 本県の基盤整備の現状

林業生産活動を進めるうえで欠かせない林道等の基盤整備の状況は、令和5年度末の林内路網密度で36.6m/ha、林道密度で5.4m/haとなっており、令和元年度の林内路網密度（33.8m/ha）、林道密度（5.4m/ha）と比べて、林内路網密度については微増しています（表4）。

表4 路網状況の推移〔過去5年間〕

年度	累計延長（km）				密度（m/ha）		
	公道	林道	作業道	合計	林道密度	林内道路密度	林内路網密度
R元	4,637	2,516	8,693	15,846	5.4	15.3	33.8
2	4,637	2,520	9,045	16,202	5.4	15.3	34.6
3	4,637	2,524	9,370	16,531	5.4	15.3	35.3
4	4,637	2,527	9,679	16,843	5.4	15.3	36.0
5	4,637	2,531	9,947	17,115	5.4	15.3	36.6

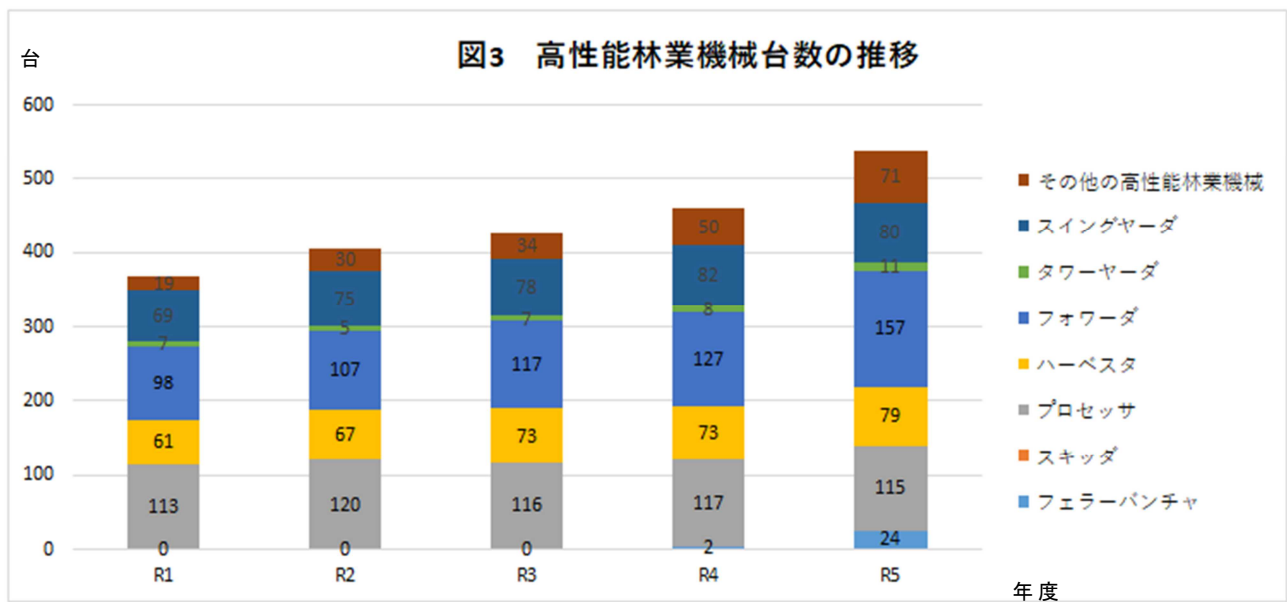
〔資料〕 高知県治山林道課・木材増産推進課調べ

注) 端数処理のため、延長の合計は不整合。

公道延長は、昭和62年度末の数値に固定とする。

(5) 本県の高性能林業機械の現状

高性能林業機械は、補助事業の活用等により急速に整備が進み、令和元年度末に367台だったものが、令和5年度末現在で537台が県下一円で稼働しています。このうち、プロセッサやハーベスタといった造材機械が194台と約36%を占めています（図3）。



〔資料〕高知県森づくり推進課資料

令和5年度現在、こうした機械を活用した生産システムによる1日1人あたりの労働生産性は、間伐においては約4.36m³/人日となり、令和元年度と比べて向上しています（表5）。

林業事業体の収益の確保や森林所有者への利益の還元及び林業労働者の処遇の改善につなげるため、引き続き生産性の向上に向けた取組が必要となっています。

表5 森の工場における生産性 単位：m³/人日

	R元	R2	R3	R4	R5
生産性（間伐）	3.75	4.11	4.24	3.82	4.36

[資料] 高知県木材増産推進課資料

2 林業事業体の現状と課題

本県は、小規模零細で経営基盤が脆弱な林業事業体が多く、林業の採算性の低さから、安定的な雇用や事業量の確保が難しくなり、厳しい経営環境に置かれています。

また、今後の木材価格の動向によっては、森林所有者の施業意欲が一層低下することが懸念されます。

そこで、採算性の確保のために、森林施業プランナーを育成し、施業の集約化や高性能林業機械による低コスト作業システムの推進を行うことが重要となっています。

森林施業プランナーは、令和6年度に3人が新たに認定（表6）され、40事業体82人が県内で活動されています。また、森の工場による施業の集約化は令和元年度の74,334haから、令和6年度には92,246haに拡大しています（表7）。

今後はこれらの取組に加え、ICT等先端技術を活用したスマート林業の導入等を推進していくことにより、採算性の確保ができる体制づくりを進めていきます。

また、県内の原木需要が高まったことを受け、林業事業体では事業の拡大を検討しているところが増加する一方、労働者が確保できないという事例が見られます。このため、林業労働者の処遇の改善や、魅力ある職場づくりを行うことで、担い手の確保を図っていくことが必要となっています。

表6 森林施業プランナー数 単位：事業体、人

		R1	R2	R3	R4	R5	R6
事業体数	（累計）	35	37	40	40	40	40
人数	（新規）	1	7	5	3	2	3
	（累計）	62	69	74	77	79	82

[資料] 森林施業プランナー協会ホームページ

表7 森の工場認定面積 単位：ha

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
森の工場認定面積	74,334	76,853	82,951	85,841	88,042	92,246

[資料] 高知県木材増産推進課資料

3 林業労働者の雇用管理の現状と課題

(1) 社会保険制度等

令和6年度の労働災害保険の加入率については98.1%、雇用保険の加入率が93.0%、健康保険の加入率が91.2%、厚生年金の加入率は82.8%、林退共等の退職金制度への加入状況は90.0%となっています（表8）。

社会・労働保険等への加入については、雇用が臨時的、間断的であることなどから適用にならない場合があります。

このため、雇用の安定化に取り組むことが必要であり、安定的な事業量確保等により通年雇用の基盤を確保し、引き続き社会・労働保険等への加入促進に取り組むことが重要です。

表8 社会保険等への加入状況 単位：%

	R1	R6	増減 (ポイント)
労災保険	99.2	98.1	-1.1
雇用保険	82.2	93.0	10.8
健康保険	81.4	91.2	9.8
厚生年金	75.8	82.8	7
退職金制度	76.6	90.0	13.4

[資料] 高知県森づくり推進課アンケート

R2調査：69事業体、1,159人回答。

R7調査：70事業体、934人回答。

(2) 労働災害

県内の林業の労働災害（休業4日以上死傷災害）の発生状況は、依然として他産業に比べて高い水準にあり令和6年には67件が発生（表9）し、全産業の約6%を占めています。

また、令和6年の全国の労働災害の発生状況を死傷年千人率で見てみますと、23.3人/1,000人と他産業と比べて非常に高く、安全対策の更なる強化が求められます。

このため、林業事業体はリスクアセスメントを通じた作業方法等の改善等による労働災害の減少に向けた取組を行うことが重要です。

表9 高知県における労働災害発生状況 単位：人

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
死傷災害	63	79	70	66	71	67
うち死亡災害	0	3	1	1	0	0

[資料] 高知労働局資料

(3) 給与体系

本県における令和5年度末現在の林業労働者のうち、森林組合や会社等に雇用された就業者は1,181名（県調査、対象：年間就業日数60日以上）となっています。なお、賃金支払い形態は月給制、日給制、月給制または日給制と出来高制の併用など、林業事業体によって、様々な形態がとられています。近年では、月給制への移行が見受けられ令和元年度に36.2%だったものが、令和6年度では42.2%となっています（表10）。

林業への就業を促進させるためにも、月給制や能力評価制度の導入を行うこと等により、従業員の勤労意欲が維持される環境整備に努めることが重要です。

表10 給与体系

単位：%

	R1	R6	増減 (ポイント)
月給制	30.9	37.5	6.6
月給・出来高併用	5.3	4.7	-0.6
定額日給	31.1	18.2	-12.9
出来高給	0.0	0.0	0.0
日給・出来高併用	32.1	39.1	7.0
その他	0.6	0.5	-0.1
合計	100.0	100.0	0.0

〔資料〕 森づくり推進課アンケート

R2調査：69事業体、1,159人回答。

R7調査：70事業体、934人回答。

(4) 労働時間

雇用改善計画の認定を受けた林業事業体においては、就業規則の作成等により、「週40時間労働制」を全面適用するなど、労働時間の改善への取組が行われています。

柔軟で働きやすい職場をつくるためには年次有給休暇の確実な取得を推進するとともに、労働時間の適正な管理による長時間労働の是正や、産休や育休、介護休暇等の制度の導入や利用を進めていくことが必要です。

4 林業労働力の動向

本県の令和5年度の林業労働者数（県調査、対象：年間就業日数60日以上）は、1,600人、林業労働者の平均年齢は54.5歳となっています。労働者数は、5年前（平成30年度の林業就業者数1,589人、平均年齢51.9歳）からほぼ横ばいの状況ですが、平均年齢は上昇しています（図4）（表11）。

また、令和5年度の新規就業者数は68人で、平均年齢は41.5歳となっており、そのうち40代以下の割合は78%となっています。新規就業者に占める40代以下の割合は平成30年度の70%から増加しています。これは「緑の雇用」事業の活用や林業大

学校での人材育成等により、若年者（40代以下）の雇用が増加したためと考えられます。

一方、離職者数は69人で、平均年齢は53.7歳となっています。そのうち60代以上の割合は45%となっており、平成30年度以降30%～50%の間で推移しています（表12）。

これらのことから、若年者の就業は増加している一方、年配者の退職の補充をするのに精一杯で、なかなか増加に転じていないと考えられます。そこで、担い手の確保のために従来の施策に加え、女性や外国人等に担い手の裾野を広げ、労働者を増加する必要があります。

就労日数では、年間200日以上働いている人の割合は、平成30年度に65.4%だったものが、令和5年度には63.3%に微減しています。年間就業を支える安定的な事業量の確保が林業事業体には一層、求められています（表13）。

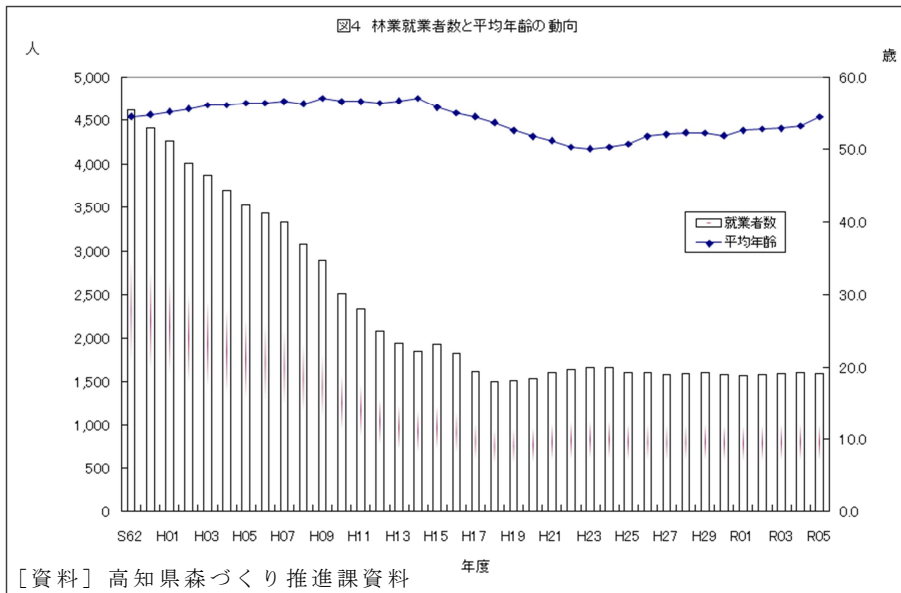


表11 林業労働者数と平均年齢

	合計	平均年齢 (歳)
H30	1,589	51.9
R01	1,570	52.6
R02	1,584	52.8
R03	1,593	52.9
R04	1,601	53.2
R05	1,600	54.5

[資料] 高知県森づくり推進課資料

表12 年度別・年代別 新就業者数と離職者数の推移

【新規就業者】

単位：人

	H30	R01	R02	R03	R04	R05
10代	2	2	1	0	0	0
20代	32	25	26	33	20	17
30代	38	43	24	24	25	13
40代	36	51	32	38	21	23
50代	26	30	17	20	25	7
60代	12	39	21	13	11	3
70代以上	8	26	15	14	8	5
合計	154	216	136	142	110	68
平均年齢	42.4	47.5	45.6	43.7	44.4	41.5

40代以下の割合 70% 56% 61% 67% 60% 78%

【離職者】

単位：人

	H30	R01	R02	R03	R04	R05
10代	0	1	0	0	0	0
20代	13	26	8	9	9	5
30代	21	43	16	20	19	13
40代	36	45	22	29	22	13
50代	17	39	17	21	17	7
60代	29	41	26	19	16	12
70代以上	51	40	33	35	19	19
合計	167	235	122	133	102	69
平均年齢	56.7	50.9	55.6	55.0	51.4	53.7

60代以上の割合 48% 34% 48% 41% 34% 45%

[資料]高知県森づくり推進課資料

表13 就労日数

	就 労 日 数 別(構成比:%)				合計
	60～99日	100～149日	150～199日	200日以上	
H30	10.6%	10.5%	13.4%	65.4%	100.0%
R01	12.8%	10.8%	13.4%	62.9%	100.0%
R02	12.6%	9.5%	12.8%	65.1%	100.0%
R03	12.3%	10.2%	13.2%	64.3%	100.0%
R04	12.5%	10.4%	14.6%	62.6%	100.0%
R05	13.0%	9.8%	13.9%	63.3%	100.0%

[資料]高知県森づくり推進課資料

第2章 林業労働力の確保の促進に関する方針

1 基本計画の目的及び計画期間について

当該計画は、森林の持つ公益的機能を十分に発揮しうる適正な森林整備のための林業労働力を確保し、もって林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定化に資することを目的とし策定します。

計画期間は令和8年4月1日から令和13年3月31日までの5か年間とします。

2 林業事業体の育成強化のための基本的な考え方について

令和6年度を始期とする「第5期高知県産業振興計画（以下「産業振興計画」という）」では、「多様な担い手の育成・確保」を引き続き政策の柱の一つとしており、その目標として令和9年度の林業就業者数（県調査、対象：年間就業日数60日以上）を1,690人とすることとしています。

県では、林業労働力を確保していくため、その前提となる、雇用管理の改善に関する事業主の取組を引き続き支援するとともに、「ターゲットマーケティングによる就業促進に向けた取り組みの強化」、「高度な技術を有する人材の育成」、「魅力ある職場づくりの推進」を進めることとし、多様な人材が活躍するための環境づくりを進めます。

また、県は「林業労働力の確保の促進に関する法律」（平成8年法律第45号。以下「法」という。）第2条第2項に規定される事業主（以下「事業主」という。）に、単独または林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。）等と共同して、法第5条の規定に基づき本基本計画の趣旨、目標等に沿って、「労働環境の改善、応募方法の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化と一体的に図るための必要な措置についての計画（以下「改善計画」という。）」を策定させ、支援センター及びその他の林業関係団体と必要に応じて協力・連携し、効果的に支援措置を実施していきます。

第3章 事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置に関する事項

1 雇用管理の改善を促進するための措置

(1) 雇用管理体制の充実

県は、林業事業体における雇用管理体制の確立を図るため、事業主を対象とした雇用管理研修やコンサルティング会社による事業戦略の策定等を支援し、事業体の経営基盤強化や労働環境の改善を推進します。

また、常時5名以上の林業労働者を雇用し、森林施業を行う林業事業体では、『雇用管理者』を選任するものとします。併せて林業事業体は、雇用管理者の資質の向上を図るため、雇用管理者に支援センターが実施する研修を受講させるものとします。

(2) 雇用関係の明確化

林業事業体では、林業労働者を雇い入れたときは、事業主の氏名または名称、雇用期間等を明記した『雇入通知書』を交付することにより、雇用関係の明確化を行うものとします。

また、県は、いわゆる「一人親方」との契約については、形式的に個人事業主であ

っても実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、周知・啓発を図るとともに、是正に向けた指導の徹底を図るなど、関係機関との連携を図りながら効果的な対応を推進します。

(3) 雇用の安定化

雇用の安定化を図るためには、能力に応じた所得を確保するとともに、職業生活に対する不安を取り除き安心して働ける雇用環境へ改善することが必要です。

このため、林業事業体においては、事業量の安定的確保と相まって、通年雇用化や月給制導入に努めるものとします。

(4) 労働条件の改善

労働条件の改善に当たっては、相当程度の事業量の確保と高い生産性による収益性の向上のほか、キャリア形成の支援、多能工化の推進、能力評価の導入等を通じた、他産業並みの所得の確保が重要です。

また、労働者の心身の健康の保持はもとより、ワーク・ライフ・バランスの推進や若者等の入職および定着の促進の観点から、ハラスメント防止対策の徹底、労働時間や休日数等の労働条件の改善が重要です。

このため、県は、事業主に対する雇用管理情報の提供、啓発に努め、林業における働き方改革を推進します。

その際、就業規則の作成義務がない小規模の事業所でも、事業主と労働者が共同してルールを作成し共有することが有効であることから、就業規則の作成を促進します。

また、法令で定められた社会保険等への加入のほか、林業退職金共済制度等の中小企業退職金共済制度への加入など福利厚生の実施等を促進することとし、一人親方に対しても労災保険特別加入制度や林業退職金共済制度への加入について周知・啓発を図るなど、労働条件の改善が図られるよう一層の啓発・指導を推進します。

(5) 労働安全の確保

林業事業体は、全産業平均と比べ極めて高い労働災害の発生状況を改善するため、労働安全衛生関係法令や「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等に基づく遵守事項の徹底を図り、近年の労働災害の発生状況を踏まえた、経験や年齢に応じた安全作業に資する研修や安全意識の啓発を促進します。

あわせて、伐倒技術の向上につながる技能検定制度の普及の取組を推進するとともに、高性能林業機械の導入等による振動機械の操作時間の短縮や労働強度の軽減等を図ります。

県は、携帯電話が通じない森林内であっても労働災害発生時に即時の救助要請が可能となる通信手段の活用により緊急時の連絡体制の確保を推進します。

また、熱中症の予防や蜂刺され災害の防止等の取組を推進するとともに、林道等整備によるアクセスの改善、休憩施設の整備等による労働負荷の軽減および快適な職場環境の形成を推進します。

(6) 募集・採用の改善

林業事業体は、求人に当たっては、的確な求人条件の設定等による効果的な募集活動の実施に努めるものとします。

県は、求職者へのアピール度を高めるため、支援センターの活用および合同求人説明会への参加を促進します。

(7) 教育訓練の充実

林業事業体では、日常の業務を通じて必要な知識や技術、技能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等により必要な知識や技術、技能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こととします。

なお、このような措置を講じるに際しても、個別の事業主のみではカリキュラムの策定等ノウハウの面で困難な場合もあることから、支援センター等が実施する共同教育訓練への積極的な参加に努めることとします。

また、近年の高性能林業機械の普及による作業システムの変化やICT等の新たな技術の進展、労働安全衛生関係法令の見直し、自然環境に配慮した施業への対応など、林業労働者に求められる知識や技能も変化しており、就業後一定の経験を有する熟練した林業労働者に対する学び直しの機会の充実に努めることとします。

その他、高知県立林業大学校においては、林業への就業を目指す研修生等への支援等により段階的かつ体系的な人材育成の取組を推進します。

(8) 女性労働者等の活躍・定着の促進

女性の活躍推進は林業現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、林業全体の活力につながると考えられることから、県は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）及び「こうち男女共同参画プラン」等の取組を推進します。

また、多様な人材が林業への入職を選択し、働き続けられるよう、トイレや更衣室の整備、ハラスメント防止対策の徹底等による職場環境の改善を推進するとともに、それぞれが目指すワーク・ライフ・バランスを後押しできるような就労環境の整備を推進します。

(9) 高年齢労働者の活躍の促進

技能の継承を円滑に進めるためにも、高度な熟練労働者である高年齢者の活躍が不可欠です。

このため、県は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）における定年の引上げや継続雇用制度導入等による65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化および70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化を踏まえ、これらの制度が適正に運用されるよう周知指導等を行います。

林業事業体は、高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備を図るため、作業方法の見直し、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等の適切な雇用管理に努めるものとします。

(10) 林業分野における障害者雇用の促進

林業分野における障害者の雇用は、障害者の生きがいの創出や就労機会の拡大、社会参画の実現につながるものであり、他の地域では、造林作業のほか山林種苗生産などの分野での取組が見られます。

このため県は、事業主による仕事の切り出しの工夫や適切な合理的配慮の提供等、障害者雇用に係る必要事項に関して、周知・啓発し、障害者雇用の推進を図ります。

なお、林業分野においては、安全面や体力面等の課題や懸念があることから、林業事業体は、雇用に際し、障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等について、適正な雇用管理を行います。

(11)その他の雇用管理の改善

事業主による雇用管理の改善の取組を促進する観点から、支援センターによる事業主の雇用管理改善の状況の定期的な点検、林業における働き方改革の推進に向けた適切な助言・指導等の取組を促進します。

また、請負事業が多い林業においては、安全対策の実施や社会保険等への適正な加入など、労働安全衛生関係法令等の遵守に不可欠な経費をはじめとする労務関係諸経費の確保、原材料やエネルギーのコスト上昇分の適切な価格転嫁、適切な工期の設定等を推進します。

特に、予定価格の適切な設定、施工時期等の平準化、林業労働者への適正な賃金支払い、労働時間の短縮等の労働条件の改善に資する事業の発注を推進します。

2 事業の合理化を促進するための措置

(1) 事業量の安定的確保

林業事業体は、森林整備の重要性を森林所有者にPRしながら事業量の確保に努め、「森の工場」づくりなどを通じて、林業労働者を長期的に安定して雇用できる事業量の確保や、常用雇用者1人あたり年間就業日数の安定的確保、労働生産性の向上による採算性を確保していきます。

また、令和5年に策定された「再造林推進プラン」のもと、新たな「森の工場」において皆伐と再造林を一体的に進めることで、森林資源の循環を進めます。具体的には、低密度植栽などの低コスト造林技術を取り入れるとともに、先端林業機械の導入やICT活用といったスマート林業を推進し、育林コストの縮減と生産性向上を図ります。

さらに、再造林基金団体と連携し、計画的な育林事業地を確保します。こうした取組を通じて、持続的な森林資源の循環利用を担い、安定した経営基盤を確立していきます。

県は、「森の工場」づくりに向け、林業事業体等と連携し、森林クラウド等を活用した事業地の選定や、生産性向上に向けた効率的な木材生産システムづくりへの提案、低コスト造林技術の導入支援などにより、林業事業体の経営改善を図ることで職場環境を改善し、担い手の確保と定着率の向上を進めていきます。

また、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つつ、事業主が積極的に森林施業の実施を働きかけ、収益や生産性に配慮した効率的な施業を実施することができる森林施業プランナー等の人材の育成を促進します。

さらに、市町村と連携して森林経営管理制度等を活用した森林の集約化を推進します。

(2) 生産性の向上

生産性の向上を図るためには、高性能林業機械等の導入による森林施業の機械化が不可欠です。

また、高性能林業機械等の導入は、労働強度の軽減や労働安全衛生の確保、さらには林業への多様な人材の参画にも資するものです。

このため、県は、リース体制の整備等も含めて高性能林業機械等の導入を促進しま

す。

また、地域に適した作業システムの普及定着、林道等の生産基盤の整備等を促進するとともに、作業システムの整備に必要な人材の育成に向けた取組や作業システムの改善を推進します。

さらに、事業量の変動への対応や業務負担の平準化等に資する、造林・保育・伐採等の複数の異なる作業や工程に対応できる多能工化を推進します。

(3) 「新しい林業」の実現に向けた対応

県は、伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」を実現するため、エリートツリー等の植栽、伐採と造林の一貫作業等の新たな造林技術に関する知識を持つ造林手や、レーザ測量・GNSS等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用、ICTを活用した生産流通管理等の効率化といったスマート林業等の技術の活用に必要な知識や技術、技能を持つデジタル人材の育成を推進します。

また、相当程度の事業量及び高い生産性・収益性を有することで、地域における他産業並みの所得の確保及び労働環境を確保し、「長期にわたる持続的な経営」を実現できる事業主の育成を推進します。

さらに、林業作業の省力化・軽労化、労働安全の確保につながる遠隔操作・自動操作機械等の普及を推進します。

(4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

林業事業者は、林業労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている「緑の雇用」事業等により、新規就業者に森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性等を理解させるとともに、安全な作業方法が習得できるよう、林業就業に必要な基本的な知識や技術、技能の習得に関する研修受講を促進します。

また、一定程度の経験を有する林業労働者を対象に、現場管理責任者への教育訓練として、作業システム、森林作業道等の作設、生産管理等の生産性の向上や現場作業の安全管理に必要な知識や技術、技能のほか、新規就業者への指導能力の向上に努めます。

さらに、複数の現場を統括する者への教育訓練として、複数の現場間や関係者との調整による生産性・安全性の向上等に必要な知識や技術、技能の習得を促進します。

これら現場技能に関する教育訓練のほか、事業量の確保等による事業の合理化を図るため、森林施業の集約化等を担う森林施業プランナーや木材の有利販売等を担う森林経営プランナーの育成に努めます。

このような段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、林業労働者のキャリアに応じた知識や技術、技能の向上を図り、事業の合理化と能力に応じた所得の向上に努めます。

「緑の雇用」事業等の研修を修了した者の登録制度や森林施業プランナー等の認定及び林業技能士の取得については、林業労働者自らの目標になるとともに、事業主にとっては林業労働者の能力評価にも資することから、事業主が待遇の改善等と一体的に取り組めるよう、着実な運用・導入に努めます。

また、林業労働者の職業能力が広く社会一般において適正に評価されるよう、その仕組みの活用等を図ることにより、職業能力の見える化を推進します。

第4章 新たに林業に就職しようとする者の就業の円滑化のための措置に関する事項

基幹的な林業労働者を確保するために、県、市町村、関係団体、支援センター及び林業事業体が一体となって計画的な新規就業者の就業促進に努めます。

(1) 新規就業者の確保

林業事業体においては、雇用管理を改善し魅力ある職場づくりに取り組むとともに、適切な求人条件を設定し、ハローワーク等の公的機関での募集を行うものとします。

県と支援センターは連携しながら、林業の基礎知識や特徴等を学ぶフォレストスクールの開催や、高校生を対象とした技術研修、林業職場体験等を行い、林業への就業意欲を高めるとともに、UターンやIターン者等を対象として、就職相談会や林業現場の体験ツアーを行う等、求職者へのアピール度を高めるほか、支援センターに森の仕事コンシェルジュを配置し、就職希望者と林業事業体のマッチングをサポートし、それぞれの要望に応じた就業相談や情報提供を行います。

(2) 定着率の向上

林業事業体においては、経営者が従業員と職場内のコミュニケーションを密に行うとともに、研修等によりハラスメント問題への理解と関心を深め、ハラスメント相談窓口を設置する等、風通しの良い職場環境を作るよう努めます。

県は支援センターと連携し、研修会の開催などを通じて労働環境の整備や処遇改善に向けた意識醸成を図るとともに、新規就業者と個別に面談を実施して、就業状況の把握及び課題を抽出し、雇用主等に対してフィードバックを行うことで、定着率の向上を図ります。また、事業戦略の策定や、その実践を支援し、計数管理や目標管理制度の構築、給与体制の改善支援等を行うことで、事業体の経営基盤強化や労働環境の改善を図ります。

(3) 技術、技能研修の強化

新規就業者の技術、技能の向上のため、県と林業大学校、支援センター等が連携し、林業全般にわたる基礎的な技術研修や現場に即応できる実践的な技術研修を実施します。

第5章 その他の林業労働力の確保の促進に関する事項

1 支援センターの業務について

(1) 林業における雇用改善の促進対策

- ア 雇用管理の改善に関する相談指導
- イ 雇用管理の改善に関する調査研究
- ウ 雇用管理の改善を担う人材育成のための研修
- エ 採用活動の改善
- オ 雇用情報の収集・提供

の各種業務を実施し、林業における雇用管理の改善を推進します。

(2) 林業就業者の育成・確保対策

支援センターは、新規参入の促進、就業前研修や就業に必要な免許研修、フォレストワーカー（林業作業士）の養成などを総合的に実施します。

(3) 委託募集の実施

複数の林業事業者と支援センターが共同で改善計画を作成し、認定を受けることにより、支援センターは、認定事業者の委託を受け、厚生労働大臣に届け出ることによって、労働者の募集を行うことができます。この際、「林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく委託募集業務の取扱いについて」（平成8年5月24日付け職発第371号、労働省職業安定局長通達）に沿って、適正に実施するものとします。

(4) 林業労働力の確保の促進に関する情報の提供、相談その他の援助等

支援センターでは、求人を出す林業事業者からの情報収集と林業に就業を希望する求職者への林業事業者の紹介を実施し、新しく林業に就業しようとする者に対して、雇用や林業の技術習得に関する情報の提供や、相談活動を実施するほか、魅力ある職場づくりを推進するため、雇用管理の改善のための相談指導等を行います。

また、厚生労働大臣から「無料職業紹介事業」の許可を受け、林業への就業希望者に対して、求人情報の提供やあっせん等に取り組んでいきます。

2 地域課題に対応した林業への新規参入・起業の促進等による多様な担い手の確保

近年の地域における林業労働力の確保は、従来の事業者による労働力の確保に加え、林業事業者で一定の経験を持つ林業労働者による起業のほか、地域の林業経営の担い手の一つとして注目される短期雇用や小規模林業、半林半Xの動きが見られます。

これらの動きは、再生林の推進等の地域課題、また、林業労働者の裾野の拡大によって事業量の変動にも対応した林業労働力の確保や地域林業の活性化につながるものであり、県は、林業労働者の雇用環境や職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、地域における課題に対応した多様な担い手の確保に向けた取組を促進します。

3 山村地域の活性化及び定住条件の整備

全国に誇る森林資源を有する本県では、この豊かな森林資源を余すことなく活用し、多様な就業機会の確保を通じた山村地域の活性化を図ることが求められています。

そのため、県は、林業事業者の経営基盤の強化と労働環境の改善に向け、事業戦略の策定や就労規則の見直し等に支援するとともに、多能工化等により労働生産性の向上を促進し、原木生産量の拡大と持続可能な森林資源の確保に取り組めます。

併せて、森林クラウド等の活用により、施業の集約化を促進し、成熟した森林資源の循環利用に向けて取り組めます。

また、市町村は、支援センターや林業事業者等の関係機関と連携し、新規就業者の定着を促進していくため、山村地域の定住条件の整備、特に林業における魅力ある就労環境づくりに加えて、居住環境の整備に努めるものとします。

4 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

森林に対する国民の関心の高まりから、各地で環境先進企業と地域との協働による森づくり活動や、地域住民らによる森林の保全管理や山村地域の活性化に資する取組等が行われています。

県では、このような多様な主体による森づくり活動の促進を通じて、森林の整備・保全活動について県民の理解の向上に努めます。

また、国民生活の維持向上に果たしている森林・林業の多面的な機能、またこれらの機能を支えている林業労働者の役割や重要性について、各種の広報活動や学校教育等のあらゆる機会を通じて、県民の理解を深めるとともに、林業労働者の社会的地位の向上に積極的に取り組んでいきます。

5 外国人材の適正な受入れ

外国人材の受入れについて、事業主に対し、関係法令を遵守するとともに、適正な雇用契約、就業環境整備を行うよう関係機関と連携して周知、指導を行います。

また、外国人が「暮らしやすい」「働きやすい」「学びやすい」環境を作り、外国人に選ばれる高知県を目指すため、関係者が協働して取組を進めるための方策をまとめた「高知県多文化共生推進プラン（仮称）」等の取組を推進します。

6 林業大学校による支援の促進

林業経営を担うべき人材を育成・確保するため、平成30年4月に開校した林業大学校では、「短期課程」「基礎課程」「専攻課程」の3つの課程を設置し、「短期課程」では、林業労働者の技術や知識のスキルアップを図る研修などを実施します。

「基礎課程」では、林業活動に必要な基礎的な知識の習得はもとより、現場での実践的な研修を主体とし、チェーンソーや車両系建設機械、高性能林業機械などの現場で必要となる各種の資格の取得を支援します。また、インターンシップによる就業体験などを通じて、即戦力となる林業の担い手を養成するとともに、確実な雇用につなげていくというカリキュラムを設定しています。

加えて、「専攻課程」では、基礎的な技術はもとより、林業事業体等の経営が安定的に継続できるように、組織をリードする高度で専門的な能力を持った人材の育成を目指します。

なお、資格取得に係る研修や、インターンシップの実施に必要な林業事業体との調整及び就業支援については、支援センターと連携しながら実施していきます。