

# 宮城県林業労働力確保促進基本計画

令和5年5月（変更）

宮 城 県

# 目 次

第1	基本計画策定の趣旨	1
1	趣旨	1
2	計画期間	1
第2	林業における経営及び雇用の動向に関する事項	1
1	林業を取り巻く情勢	1
(1)	森林資源の現況	2
(2)	森林整備の状況	2
(3)	木材需要関連の動向	2
2	林業労働力の現状	3
(1)	林業労働力をめぐる状況	3
(2)	林業就業者数	3
(3)	新規就業者数等	4
(4)	女性林業従事者	4
(5)	賃金の支払い形態と賃金水準	4
(6)	社会保険への加入状況	6
(7)	労働災害	6
3	林業事業体の現状	8
4	高性能林業機械の導入状況	9
第3	林業労働力の確保の促進に関する方針	10
第4	雇用管理の改善に関する事項	12
第5	事業の合理化に関する事項	14
第6	就業の円滑化に関する事項	16
第7	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	18
1	改善計画の認定	18
(1)	認定対象事業主	18
(2)	改善計画に掲げる事項	18
(3)	認定基準	18
2	林業労働力確保支援センターの運営	19
3	地域課題に対応した多様な担い手の確保	19
4	外国人材の受入れ	19



# 第1 基本計画策定の趣旨

## 1 趣旨

森林は、国土の保全、水源のかん養、保健休養・レクリエーションの場の提供のほか、木材やきのこなどの林産物を供給するなど、私たちが安全で安心できる生活や文化を営む上で欠かせない多様な機能を有している。

森林から生産される木材は、自然素材として健康的な生活や快適な住環境の形成に寄与しており、他の素材に比べ加工エネルギーも小さく、「木を使い・植え・育てる」のサイクルを繰り返すことにより、継続的な再生産が可能となることから、森林の有する多面的機能の持続的発揮や木材製品の安定供給、雇用の創出や地域経済の活性化に寄与している。

また、昨今の林業を取り巻く状況は、木材価格の低迷から長年厳しさを増していたが、新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延やウッドショックによる製材品等の輸入木材の減少に伴う、木材価格の上昇転化と国産木材需要の高まりがみられる状況となった。さらには、ロシアによるウクライナ侵攻を巡る世界情勢の不安定化により、一層の国産材の安定供給・需要の確保が必要となっており、海外市場の影響を受けにくい木材需給構造を構築することが重要となっている。

こうした状況の中で、森林の持つ多面的機能を高度に発揮させ、林業に期待される役割を果たすためには、成熟過程にある森林資源の健全な育成と適正な維持管理に努め、持続可能な森林経営を実現していく必要がある。そのためには、経営環境の変化や課題を適確にとらえ、組織を改革・けん引する経営者の育成と、若い世代が魅力を感じる就業環境の向上、労働環境の改善と事業の合理化を推進し、担い手の確保と優れた人材の育成に努め、林業の成長産業化を目指さなければならない。

県では、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、事業主が取り組むべき雇用管理の改善と事業の合理化等の改善方針及びこれらを促進するための施策などを定めた基本計画を策定し、持続可能な未来を創造する森林・林業の実現に向けた林業労働力の確保・育成を総合的に推進する。

## 2 計画期間

基本計画の期間は、令和5年度から令和9年度までの5年間とする。

## 第2 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) 森林資源の現況

本県の森林資源は、令和3年3月31日現在で国有林が130千ha、民有林が283千haでそのうち人工林の面積は194千haとなり、森林面積の47%（人工林率）を占めている。

森林蓄積については、昭和40年代の蓄積量から約5.7倍に増加している。また、地域森林計画対象民有林の人工林面積を齢級別にみると、8齢級以上（36年生以上）の収穫可能な林分が90%を占めており、利用期を迎えた人工林は充実した状況にあるといえる。

一方、保育・間伐等の森林施業を適切に行う必要がある7齢級以下（35年生以下）の林分は10%となっており、持続可能な林業経営のためには、皆伐等による資源利用と確実な再生林を推進することが重要である。

#### (2) 森林整備の状況

本県の近年の民有林における森林整備の状況は、植栽、保育・間伐のいずれも減少傾向で、間伐面積については、みやぎ森と緑の県民条例基本計画（以下、条例基本計画）における間伐目標面積の半分程度となっている。

※条例基本計画における間伐の目標面積：2027年までに毎年5,600haとしている。

#### (3) 木材需要関連の動向

##### ア 素材需要量の推移

本県の木材需要量は、平成元年2,020千 $m^3$ で過去最高となった後は平成8年の消費税率引き上げによる駆け込み需要の増加を経て、長期的に減少傾向が続いた。さらに東日本大震災の発生による影響で平成23年には620千 $m^3$ まで下落したが、その後の復興需要や消費税率引き上げによる駆け込み需要の増加等により、令和3年は1,214千 $m^3$ まで増加している。内訳については需要の部門別では「製材用」が196千 $m^3$ 、「合板用」が885千 $m^3$ 、「チップ用」が133千 $m^3$ であり、その構成割合は「製材用」16%、「合板用」73%、「チップ用」11%となっており、合板用の割合が高い。

##### イ 素材生産量

本県の素材生産量は昭和60年代から減少傾向が続き、平成12年には397千 $m^3$ となった。その後は増加傾向で推移したものの、東日本大震災の影響等により、平成23年は382千 $m^3$ まで減少した。以降、回復に転じ、令和3年は627千 $m^3$ となっている。

##### ウ 木材価格等

国産材の素材価格は、長期的に下落傾向が続いており、スギ中丸太では平成12年の20,900円から令和2年には11,400円と大きく低下している。また、外材は為替レートや原産国の情勢等により大きく変動しており、国産材に比べ価格変動が大きくなっている。

製品価格では、平成5年をピークに下落傾向となっていたが、最近では新型コロナウイルス感染症等による木材価格の上昇傾向にある。

## 2 林業労働力の現状

### (1) 林業労働力をめぐる状況

森林・林業に対する近年の県民の要請は、木材の供給に留まらず、県土の保全や快適な生活環境の維持等、森林の有する公益性への期待が高まっている。

こうした要請に応えるためには、森林の適正な管理等が重要となっているが、少子高齢化が進む社会状況の中で、林業労働力に関しても担い手不足や高齢化の進行が懸念され、本県の森林・林業の活性化を図る上で大きな障害となっている。

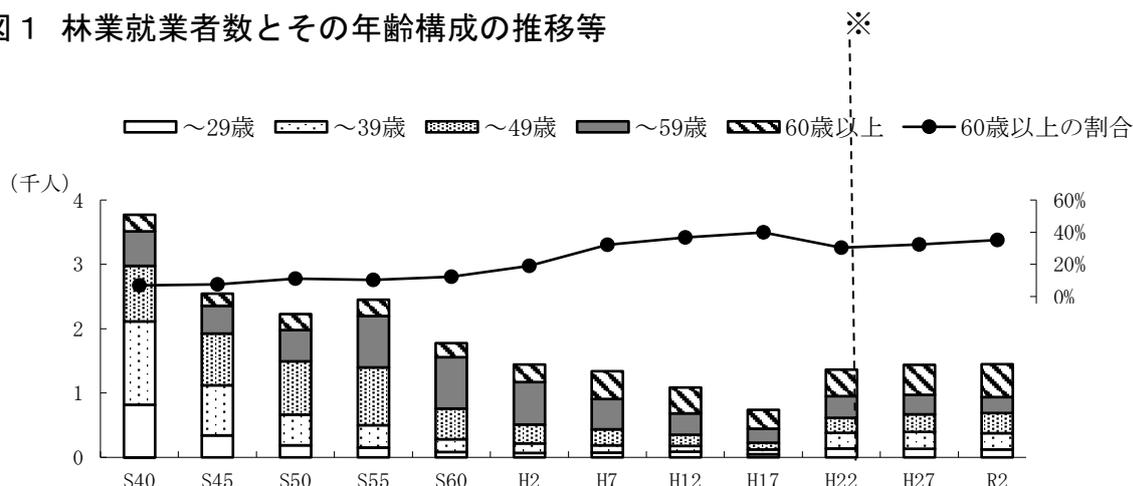
このため県では、国の施策に加え、農林水産業担い手対策基金や森林環境譲与税の活用により、林業従事者の福利厚生の上昇、技能者の養成と若齢従事者の確保、並びに事業体の経営改善等を推進しているところであるが、こうした事業を実施しているなかでも林業の労働力は不足しており、高齢化が進行している状況である。

### (2) 林業就業者数

本県の林業就業者数は、図1及び表1のとおり、昭和40年と比較すると平成17年には、昭和40年の19%の水準にまで減少した。このことは、林業の労働災害の発生率が高く日給制を中心とした給与形態が依然として多いことなど、他産業と比較して作業環境や雇用環境が良い状況でないことが一因と思われる。

近年の状況として、令和2年度の林業就業者数は、1,449人（平成27年数値比1%増）となっており、高齢者割合も35%と平成12年調査と同程度であり、未だ解消には至っていない状況である。

図1 林業就業者数とその年齢構成の推移等



※平成22年度から集計方法が変更されたため、平成17年度以前の調査結果との連続性はない。

(総務省「国勢調査」)

表1 林業就業者の年齢構成の推移

	S40	S45	S50	S55	S60	H2	H7	H12	H17	H22	H27	R2
30歳未満	819	342	188	152	84	69	72	87	48	139	133	121
30歳代	1,291	778	478	348	199	150	118	91	73	242	265	254
40歳代	865	804	827	897	474	291	247	172	107	235	269	313
50歳代	536	430	486	802	798	659	471	336	216	335	305	251
60歳以上	261	190	247	252	219	276	429	399	294	415	466	510
計	3,772	2,544	2,226	2,451	1,774	1,445	1,337	1,085	738	1,366	1,438	1,449
30歳未満の割合	34%	31%	21%	14%	11%	10%	9%	8%	10%	10%	18%	8%
60歳以上の割合	7%	7%	11%	10%	12%	19%	32%	37%	40%	30%	32%	35%

### (3) 新規就業者数等

本県の新規就業者数は、東日本大震災の影響で伸び悩んでいたが、近年は54～63人とやや持ち直してきている。

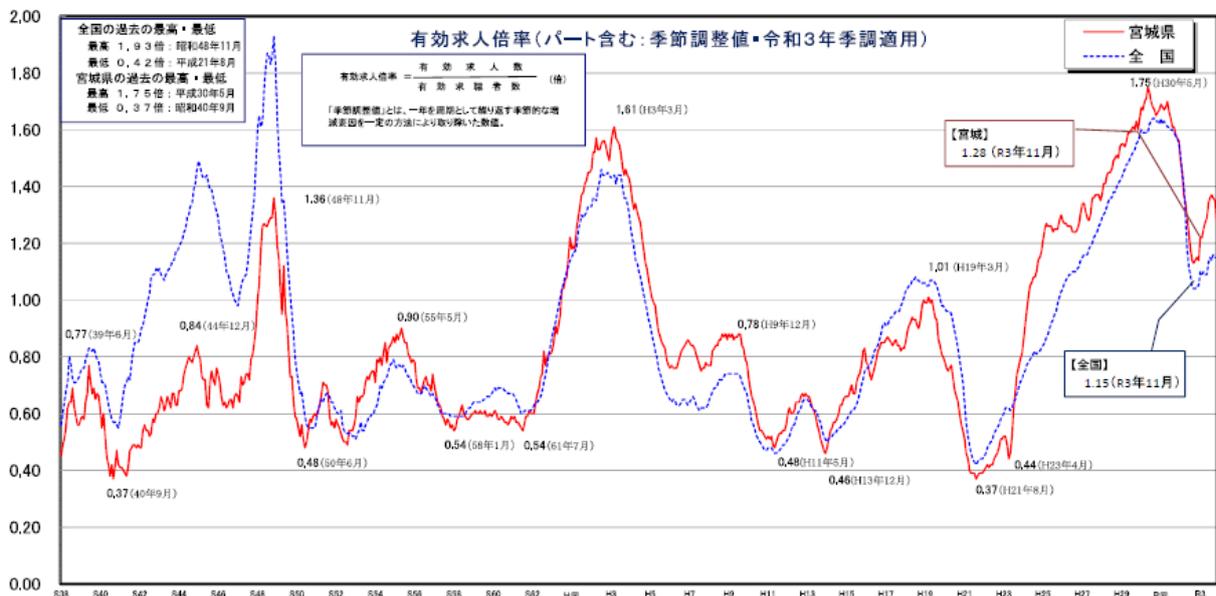
新規高卒者については、近年、毎年1～3名と極端に少ない状況であり、新規就業者の大半を転職者が占めている。また、30歳未満の若手就業者が少ない状況が続いている。

全産業の有効求人倍率及び新規求人倍率の推移においては図2のとおり平成22年頃から宮城県及び全国で増加傾向となっている。この傾向は全産業での人手不足が懸念され、林業においても深刻な状況である。

※求人倍率：求職者に対する求人数の割合をいい、「新規求人数」を「新規求職申込件数」で除して得た「新規求人倍率」と、「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得た「有効求人倍率」の2種類がある。

※新規求人数：期間中に新たに受け付けた求人数（採用予定人員）をいう。

図2 年別有効求人倍率（宮城県、全国）及び新規求人倍率（宮城県、全国）の推移



（宮城労働局資料）

### (4) 女性林業従事者

本県の女性林業従事者については、令和2年度林業事業体実態調査（調査回答：97団体）によると、11人（内臨時雇用6人）という結果となっており、同調査による従事者数の女性の割合は2%だった。女性の活躍が期待される中、林業の現場における女性従事者は少ない状況である。

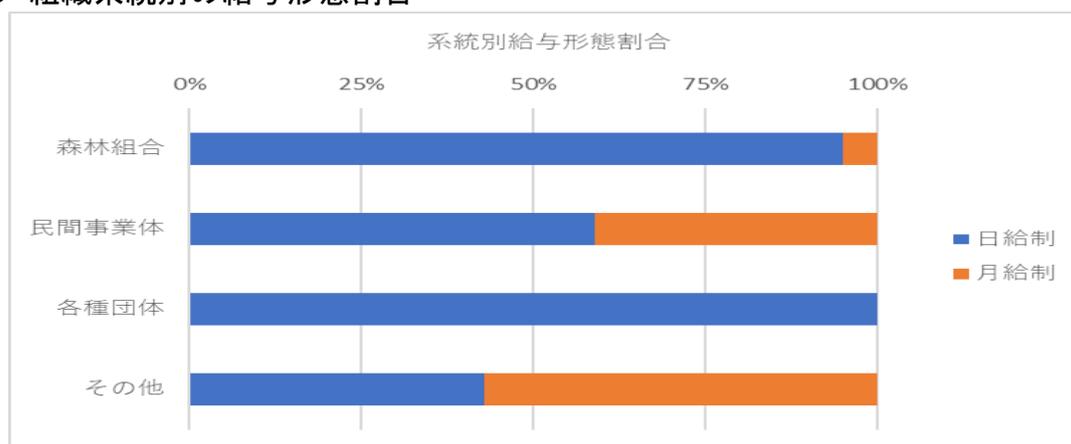
※林業従事者：森林内の現場作業に従事している者をいう。

### (5) 賃金の支払い形態と賃金水準

賃金の支払い形態は、図3のとおり日給制の割合が高く、森林組合では9割、民間事業体では約6割が日給制となっている。出来高併用日給については就労意欲向上の一因とはなるが、安定した雇用を確保するためには月給制の導入を進めていく必要がある。

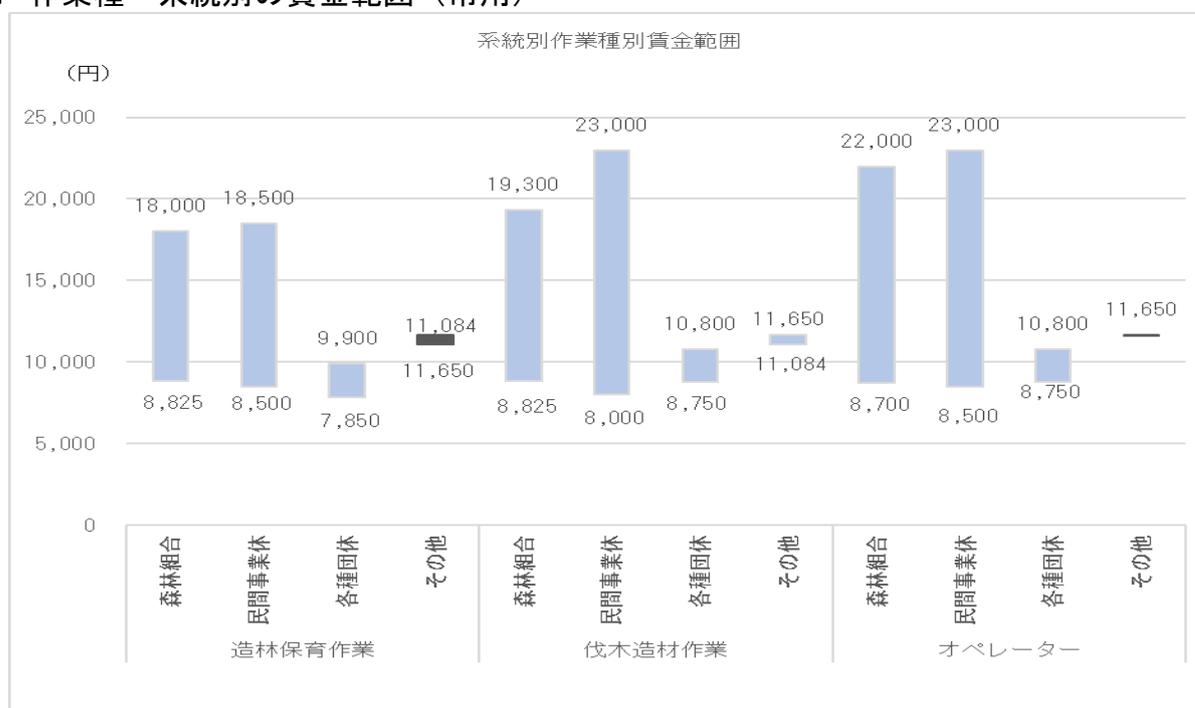
作業種や系統別の賃金の範囲については図4のとおり、事業主によって最高賃金と最低賃金の差が2倍以上となっている。系統別の作業種毎の平均賃金には、表2のとおり大きな差は見受けられなかった。

図3 組織系統別の給与形態割合



(林業振興課資料「令和2年度林業事業者実態調査」)

図4 作業種・系統別の賃金範囲（常用）



(林業振興課資料「令和2年度林業事業者実態調査」)

表2 系統別・作業種別の平均賃金

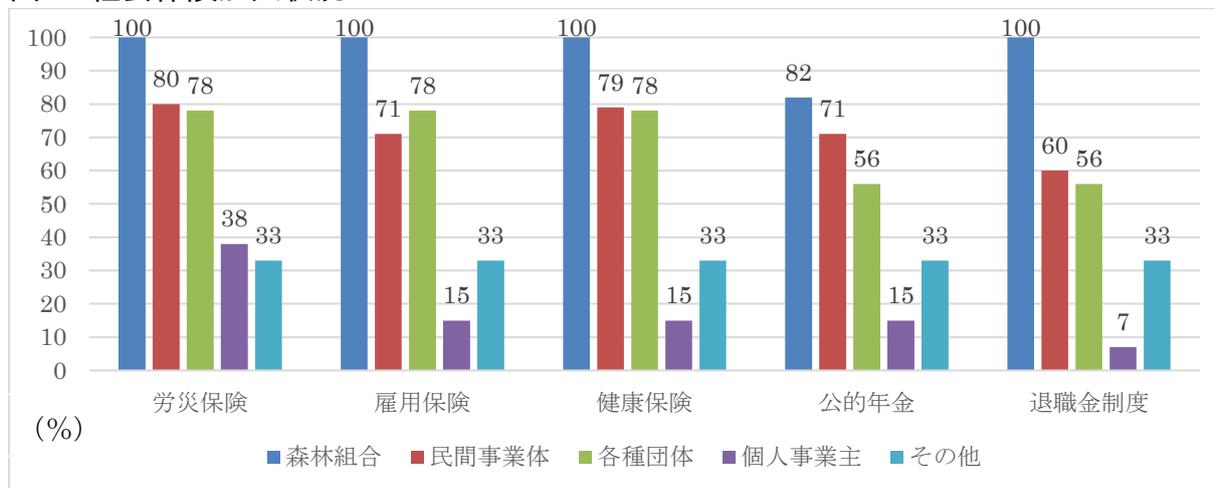
	造林保育作業	伐木造材作業	オペレーター
森林組合	12,702 円	13,589 円	13,904 円
民間事業者	12,094 円	12,677 円	12,908 円
個人事業主	8,875 円	9,817 円	9,817 円
その他団体	11,367 円	11,367 円	11,650 円

(林業振興課資料「令和2年度林業事業者実態調査」)

## (6) 社会保険への加入状況

賃金と同様、労働環境の水準を決定する重要な要素として、社会保険等の整備状況がある。図5のとおり、公的年金については森林組合が82%、民間事業体が71%、個人事業主が15%となっている。また、退職金制度については、森林組合では100%となっているものの、民間事業体では60%となっている。

図5 社会保険加入状況



(林業振興課資料「令和2年林業事業体実態調査」)

※図3～5及び表2における「その他団体」とは、生産森林組合や愛林公益会等各種団体を指す。

## (7) 労働災害

県内における労働災害の発生状況は表3のとおり、全産業の死傷者数については、ここ数年ほぼ横ばいで推移していたが、R3は2,407人から3,038人へと急増しており、東日本大震災関連等の事業量の増加等によるものと考えられる。林業の死傷者数においては、平成17年の39人からしばらく減少傾向にあったものの、平成28年には37人発生し、その後は、ほぼ横ばいで推移している。死亡者数については表4のとおり、全産業では、平成30年の23人から令和2年には15人と減少傾向にある。林業は、平成17年から令和2年の間に6人が死亡している。また、労働災害の発生率で見ると、表5及び図6のとおり他産業に比べ大幅に高い値を示していることから、未だ労働災害防止対策は不十分であり、労働災害撲滅に向けた更なる努力が必要である。

表3 産業別死傷者数（休業4日以上）

	H17	H22	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
全産業	2,420	2,191	2,282	2,467	2,385	2,589	2,432	2,407	3,038
林業	39	30	28	37	29	32	26	31	33
製造業	614	474	421	474	473	502	465	464	543
建設業	351	271	372	372	350	336	352	283	342
運送交通業	326	313	292	292	324	350	349	338	431
その他	1,090	1,102	1,169	1,219	1,209	1,369	1,204	1,229	1,583

(宮城労働局「主要業種別死傷災害の年別推移」)

表4 産業別死亡者数

	H17	H22	H27	H28	H29	H30	R1	R2
全産業	31	22	17	14	17	23	17	15
林業	0	1	0	1	0	1	1	2
製造業	4	0	3	3	1	4	1	5
建設業	8	6	3	5	5	7	7	3
運輸交通業	10	9	3	0	2	5	5	2
その他	9	7	8	5	1	1	1	1

(宮城労働局「主要業種別死亡災害の年別推移」)

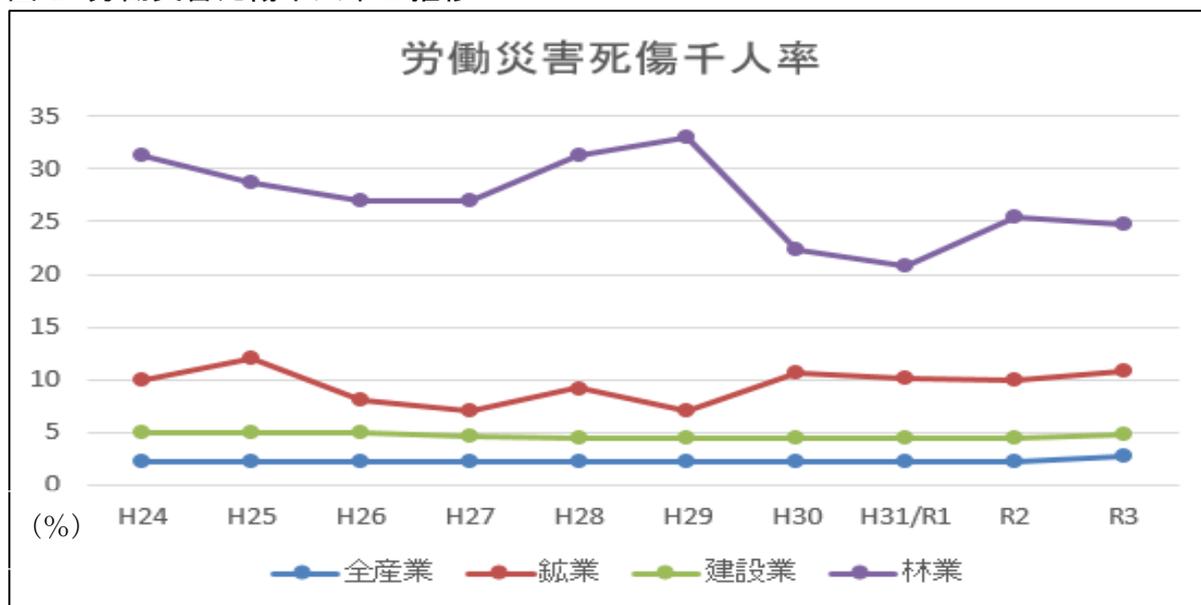
表5 労働災害の発生率

		H7年 (1995)	12 (2000)	17 (05)	22 (10)	27 (15)	28 (16)	29 (17)	30 (18)	R1 (19)	R2 (20)
死傷年千人率	全産業	3.5	3.5	2.8	2.0	2.2	2.2	2.2	2.3	2.2	2.3
	林業	31.5	28.7	26.8	28.6	27.0	31.2	32.9	22.4	20.8	25.5
	木材・ 木製品製造業	13.4	11.6	9.9	7.4	11.2	11.0	9.9	10.9	10.6	10.5
	建設業	7.7	6.3	5.8	4.9	4.6	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5
	製造業	4.0	3.6	3.3	2.6	2.8	2.7	2.7	2.8	2.7	2.6
	鉱業	17.2	17.6	18.8	13.9	7.0	9.2	7.0	10.7	10.2	10.0

資料：林材業労災防止協会「林材業労働災害防止年報」

(死傷年千人率=1年間の死傷者数(休業4日以上)÷1年間の平均労働者数×1,000)

図6 労働災害死傷千人率の推移



(林業・木材製造業労働災害防止協会資料)

### 3 林業事業体の現状

宮城県内における法人化している林業事業体の数は、2020年農林業センサスでは78事業体となっている。その内訳としては、会社が32事業体、各種団体が39事業体、その他では8事業体となっており、その割合は会社が41%、各種団体が49%、その他で10%となっている。

雇用者数の規模別にみると、令和2年度林業事業体実態調査では、図8のとおり森林組合は11人以上の規模の割合が高くなっており、民間事業体はそれぞれ分散している。また、図9のとおり素材生産規模別では1千m<sup>3</sup>未満の規模の割合が高くなっており、一方、高性能林業機械により専門的に事業を行っていくために必要となる5千m<sup>3</sup>以上の事業体は3割を占めるに過ぎず、大部分が小規模零細な所有形態となっている。

図7 林業事業体の状況

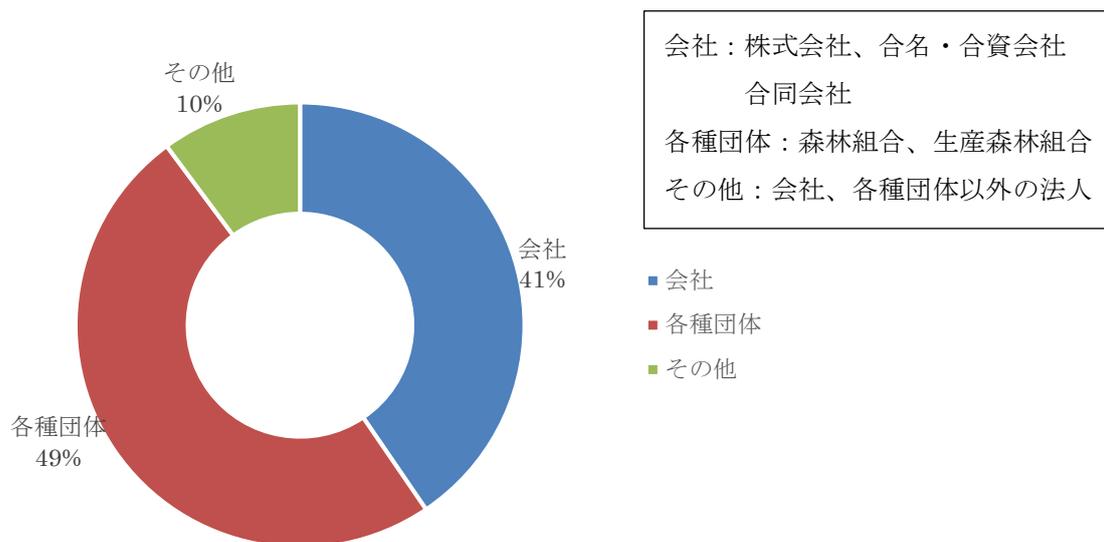


図8 事業系統別の雇用規模

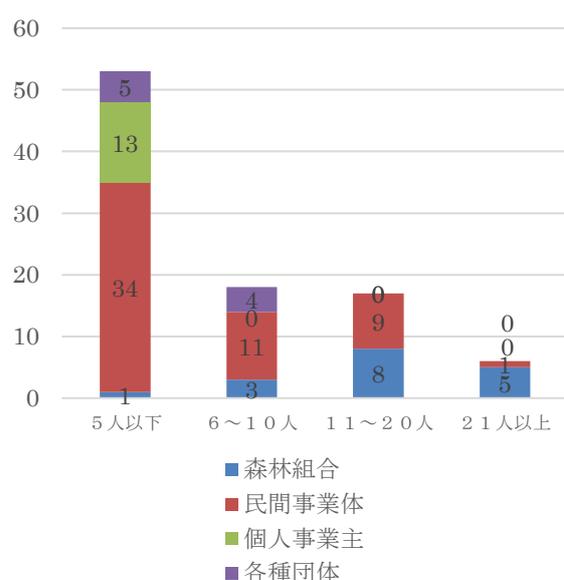
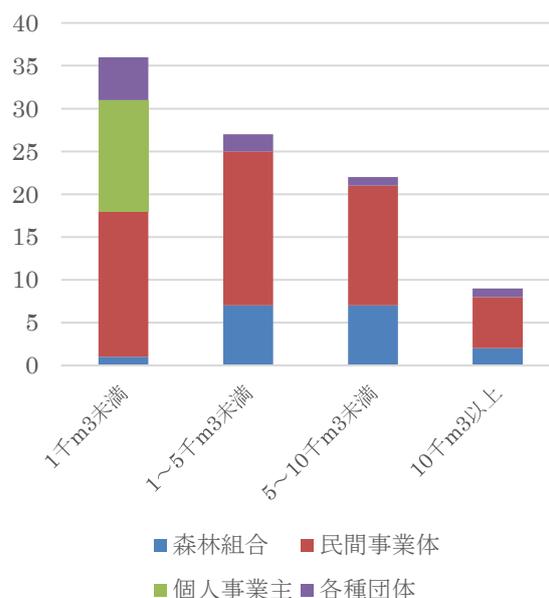


図9 素材生産規模別事業体数



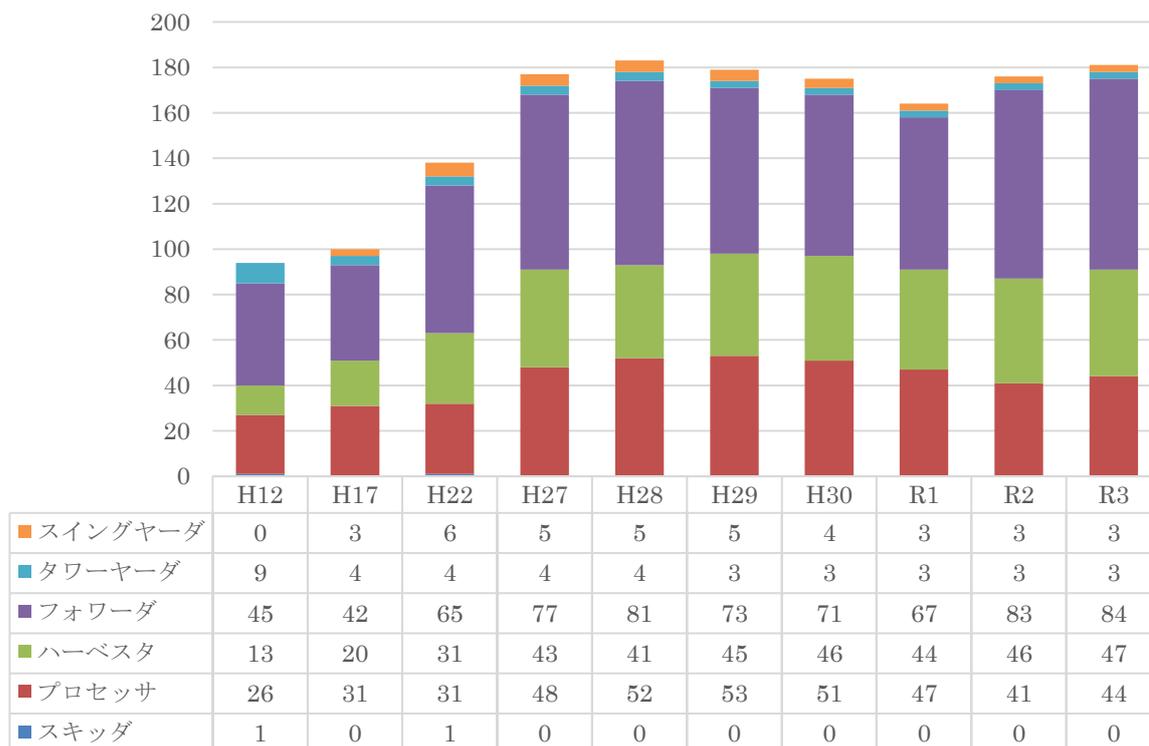
(林業振興課資料「令和2年度林業事業体実態調査」)

#### 4 高性能林業機械の導入状況

高性能林業機械の導入を推進することは、素材生産量の増大及びコスト削減による事業の合理化を図るうえで必要不可欠である。

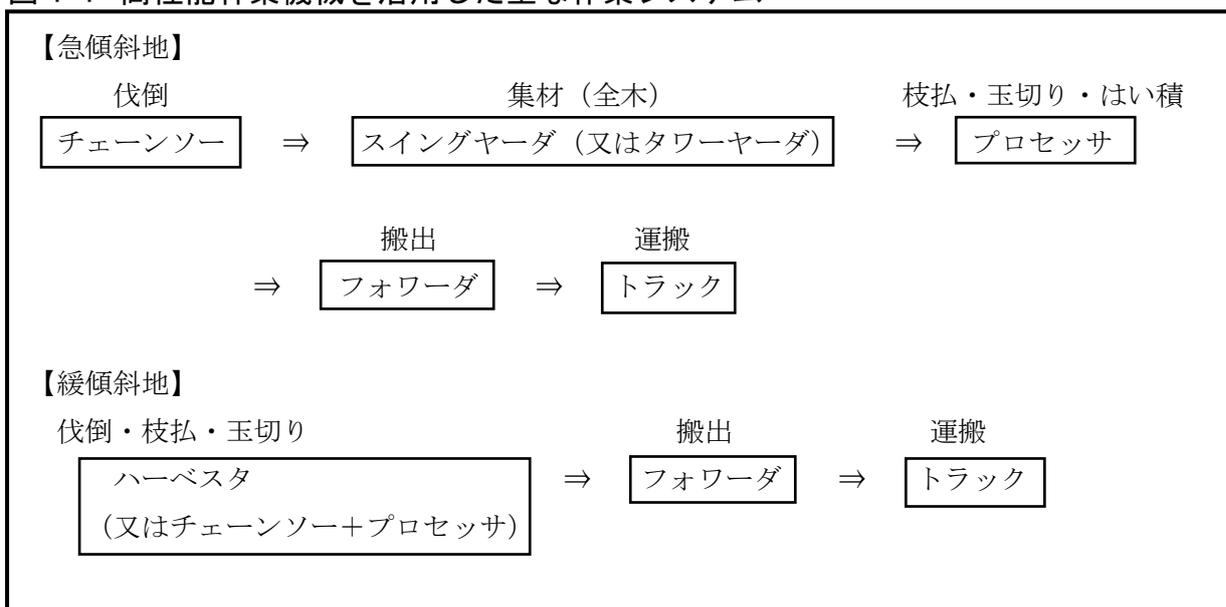
図10のとおり、平成7年以降、高性能林業機械の保有台数は年々増加し近年ほぼ横ばいで推移している。ハーベスタ・プロセッサなどの伐倒・造材機械の導入が進み、架線系よりも車両系の高性能林業機械を利用した作業システムが定着している。

図10 高性能林業機械の導入状況



(林業振興課資料)

図11 高性能林業機械を活用した主な作業システム



(みやぎ森林・林業のすがた)

## 第 3 林業労働力の確保の促進に関する方針

### 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方針

「グリーン成長」の実現に向け、将来にわたり森林を適切に整備・保全していくためには、担い手となる林業労働力の確保が重要であり、特に再造林・保育を担う労働者が減少傾向にあるため、確保に向けた取組を強化していくことが必要である。林業労働力を確保していくためには、雇用関係の明確化、労働環境・条件の改善、募集・採用の改善等「雇用管理の改善」を進めていくことが必要である。また、林業は、森林の多面的機能の持続的発揮や木材の安定供給等、県民の期待に応えるため、成熟した森林資源を「使い、植え、育てる」循環型産業に向けての森林整備を推進していくことが求められている。そのためには、生産性の向上や事業量の安定確保等に取り組み、「事業の合理化」を図ることが必要となる。

事業主が実施すべき「雇用管理の改善」及び「事業の合理化」については、健全な林業経営を進める中で密接に関連していることから、一体的かつ総合的な取り組みを促進し、県内林業の健全な発展、林業労働者の雇用・生活の安定を目指す。また、これらの取り組みを事業主が推進するには、経営力の向上を目指す必要があり、効率的かつ安定的な林業経営を実現できる「森林経営管理法第36条第2項に規定する要件に適合する民間事業者」の育成を図る。

さらに、令和2年12月には県内産業界などと連携し「みやぎ森林・林業未来創造機構」を設立するとともに、若い世代が魅力に感じ、担い手がやりがいを持って安心して就業できる森林・林業の実現に向けて、令和4年4月には体系的な研修プログラムとなる「みやぎ森林・林業未来創造カレッジ」を開校し、林業労働力の確保・育成を図っている。

### 「林業労働力の確保の促進による目標指標」

本県が2027年までに達成すべき目標指標については下表のとおりとする。当該目標を達成するためには、各地域の実情に応じた地域毎の目標を設定し、林業事業者及び各関係機関が連携して戦略的な取り組みを進めることが望ましい。

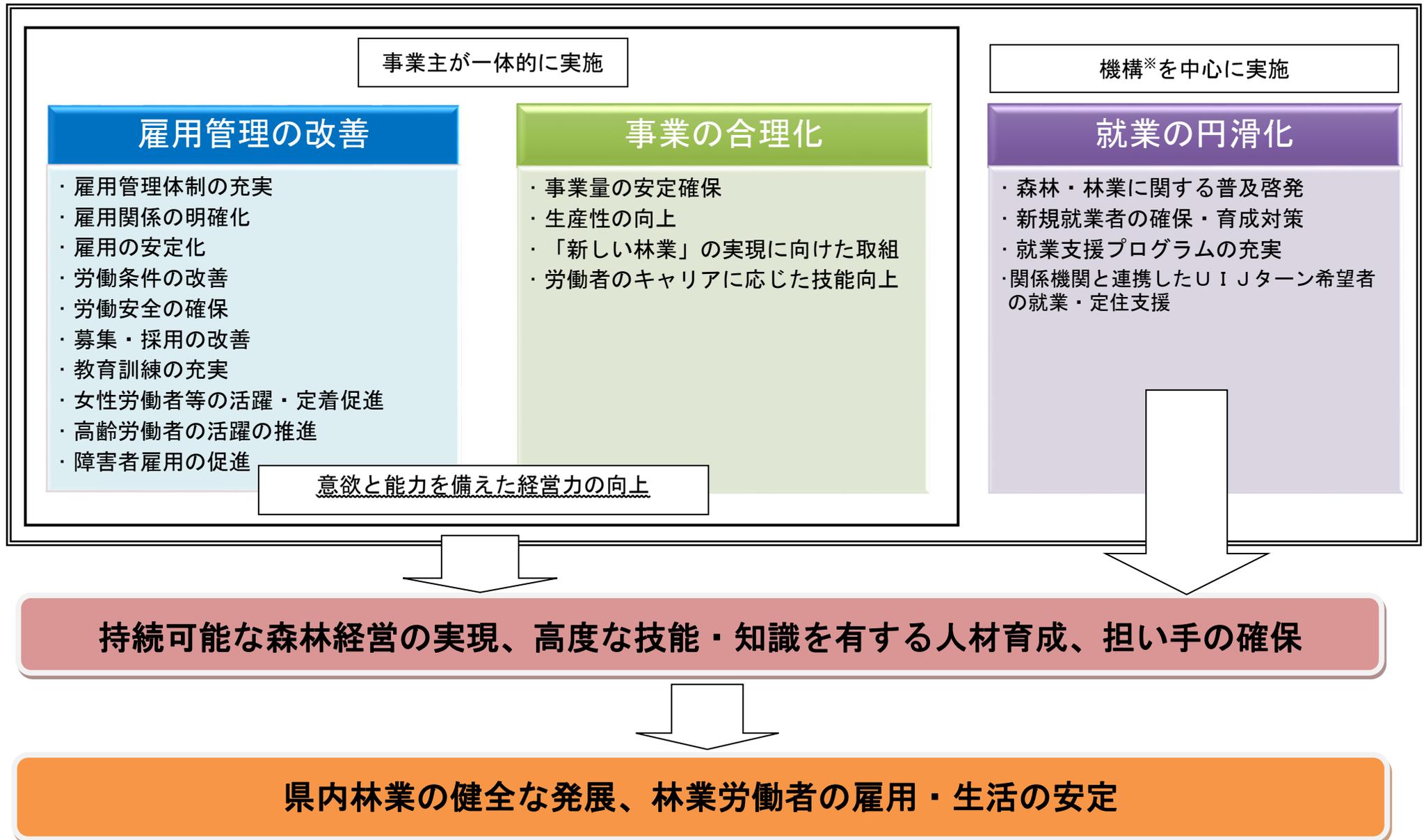
推進すべき項目	目標指標	現況	目標 R9(2027)
「雇用管理の改善」及び 「就業の円滑化」	新規就業者数	R2(2020) 42人	100人
事業の合理化	森林施業プランナー 雇用林業事業者数	R4(2022) 19事業者	28事業者
	林業事業者の生産性 (間伐材生産) 向上	H28~R2 平均 (2016~2020) 4.1m <sup>3</sup> /人日	6m <sup>3</sup> /人日
	林業事業者の生産性 (主伐材生産) 向上	H28~R2 平均 (2016~2020) 7.4m <sup>3</sup> /人日	10m <sup>3</sup> /人日

※目標指標における新規就業者数：就業1年後の定着者数。

※就業者数の目標指標については、「みやぎ森と緑の県民条例基本計画」における目標指標達成のために必要な就業者数を算定したもの。

◎森林施業プランナーとは、提案型集約化施業の業務を担う人材。現場から森林所有者への施業提案まで幅広い知識と技術が求められる。

林業労働力の確保の促進により目指す方向性



※機構とは「みやぎ森林・林業未来創造機構」を指す。

## 第4 雇用管理の改善に関する事項

今後、担い手不足が深刻化する中で、林業労働力を確保していくためには、労働者が安心して働くことができる職場環境の向上と安定した生活の実現、労働意欲の向上等、労働者目線に立った改善が必要である。

事業主が取り組むべき改善方針及び改善を促進するための施策については以下のとおりとする。

事業主が取り組むべき改善方針	県が行う改善を促進するための施策
<p>(1) 雇用管理体制の充実 常時5人以上の林業労働者を雇用する事業所における雇用管理者の選任及び雇用管理者の資質の向上</p>	<p>(1) 雇用環境改善への意識向上</p> <p>①改善計画の作成及び改善計画実施の進捗管理における指導</p> <p>②林業経営層向けの経営セミナー等の実施</p> <p>③林業労働力確保支援センターによる雇用管理研修等の実施</p> <p>④退職金制度への加入支援</p>
<p>(2) 雇用関係の明確化 労働者との雇用契約締結における雇用通知書の交付</p>	
<p>(3) 雇用の安定化 事業量の安定確保に寄与する、通年雇用化や月給制導入の検討</p>	
<p>(4) 労働条件の改善</p> <p>①労働者のワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>②ハラスメント防止対策の徹底</p> <p>③社会・労働保険及び退職金共済制度等の加入促進等福利厚生充実</p> <p>④労働時間や休日数などの労働条件の改善</p> <p>⑤昇級、昇格制度及び能力評価制度の整備、森林施業プランナー等の専門的業務担当者に対する待遇改善</p>	
<p>(5) 労働安全の確保</p> <p>①労働安全衛生関係法令等に基づく遵守事項の徹底や経験、年齢に応じた安全作業に資する研修等への参加</p> <p>②労働安全に資する装備等の整備</p> <p>③高性能林業機械の導入等による労働強度の軽減</p>	<p>(2) 労働災害の防止支援</p> <p>①労働災害防止に関する研修の実施</p> <p>②安全器具整備支援</p> <p>③振動障害等特殊健康診断実施支援</p>
<p>(6) 募集・採用の改善</p> <p>①公共職業安定所及び林業労働力確保支援センターを活用した求人募集</p> <p>②合同就職説明会への積極的な参入やインターンシップ制度の整備</p>	<p>(3) 採用力強化支援</p> <p>①関係機関の雇用情報提供体制の整備</p> <p>②合同就職説明会への参加促進</p> <p>③インターンシップ制度活用支援</p> <p>④積極的な事業者の紹介</p>

事業主が取り組むべき改善方針	県が行う改善を促進するための施策
<p>(7) 教育訓練の充実</p> <p>① 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（以下、O J T研修）、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（以下、O F F - J T研修）の計画的な実施</p> <p>② 高性能林業機械の普及による作業システムの変化やI C T等の新たな技術の進展に対応するため、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実施</p>	<p>(4) 各種研修制度の整備</p> <p>① キャリア等に応じた研修の実施、相談及び指導に対する支援</p> <p>② O J T研修実施指導者の養成支援</p>
<p>(8) 女性労働者等の活躍・定着の促進</p> <p>① 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく採用</p> <p>② 昇進等の機会の積極的な提供</p> <p>③ 職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能な雇用環境の整備</p>	<p>(5) 女性・高齢労働者等の確保・定着支援</p> <p>① 女性・高齢労働者等の活躍に関する情報提供</p> <p>② 就業環境向上設備導入支援</p> <p>③ 継続雇用制度導入等の周知・指導</p>
<p>(9) 高齢労働者の活躍</p> <p>① 定年の引き上げや継続雇用制度導入の促進</p> <p>② 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の実施</p>	
<p>(10) 障害者雇用の促進</p> <p>障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し等の適正な雇用管理</p>	

## 第5 事業の合理化に関する事項

林業労働者が安心して働ける職場づくりを実現し、林業労働力を確保していくためには、雇用管理の改善とともに事業の合理化を進め、事業量の安定確保や生産性の向上、それらを進めるための人材育成が必要である。

事業主が取り組むべき改善方針及び改善を促進するための施策については以下のとおりとする。

事業主が取り組むべき改善方針	県が行う改善を促進するための施策
(1) 事業量の安定確保 ①集約化施業の推進 ②集約化推進の役割を担う森林施業プランナーの確保・育成 ③販売先の確保・開拓	(1) 集約化施業推進と事業体の信頼確保支援 ①森林経営計画の策定支援 ②経営者育成支援 ③事業体登録・公表制度による社会的な認知度向上と信頼性の確保 ④森林施業プランナーの資格取得支援、育成研修の実施 ⑤集約化施業事例紹介等の情報共有
(2) 生産性の向上 ①路網整備の推進と高性能林業機械の活用による低コスト作業システムの整備 ②持続可能な森林経営のための道づくりができる森林作業道作設オペレーターの育成 ③現場作業における森林施業プランナーや現場技術者との連携強化	(2) 生産性向上のための体制整備支援 ①高性能林業機械等の導入支援 ②低コスト作業システムの整備に関する指導、助言 ③森林作業道作設オペレーターの育成研修の実施 ④技術者向けの現地検討会や意見交換会等の実施
(3) 「新しい林業」の実現に向けた対応 ①低コストで新たな造林技術に精通する担い手の育成 ②スマート林業等の技術・技能を有するデジタル人材の育成	(3) 新たな林業技術の導入支援 ①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の育成支援 ②ICTを活用した森林の現況調査や、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支援
(4) 林業労働者のキャリアに応じた技能向上 ①基本的な知識・技術の習得に関する研修 ②複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練 ③森林施業プランナー等の育成	(4) 林業労働者のキャリア形成支援 ①「緑の雇用」研修制度等による新規就業者から統括現場管理責任者までキャリアに応じて必要な知識・技術の習得研修の受講促進 ②県内独自の研修体制の整備

## みやぎ森林・林業未来創造カレッジによるキャリア形成

新規就業者

経験年数5年以上

経験年数10年以上

技能者養成クラス

- ・一通りの作業ができる現場技能者を養成

リーダー養成クラス

- ・現場対応スキルを磨きグループリーダーを目指す

指導者クラス

- ・後進の指導者、現場管理の統括者を目指す

技術の習得と定着・向上

森林調査、造林、伐倒など林業就業に必要な知識・技術習得のための研修

- 作業道作設、伐木、高性能林業機械技術教育など

現場の運営・管理

現場の効率的な運営を行うために必要な知識・技術習得のための研修

- 造林作業指揮者等安全衛生、高性能林業機械運用・管理教育など

現場の統括管理・経営

複数の現場を統括し、管理・経営に必要な知識・技術習得のための研修

- 経営的リーダー、安全衛生、伐倒技術指導者養成教育など

## 「森林管理」や「事業体の運営」を担う人材の育成

入門クラス

林業に関する総合的な知識・技術を身につけた即戦力となる人材を目指す

- 林業教室、森林施業プランナーの育成

事業管理者クラス

マネジメントスキルを身につけた地域の森林管理を担う人材を目指す

- 森林施業プランナー力の強化、スマート林業（森林調査・DX実践）など

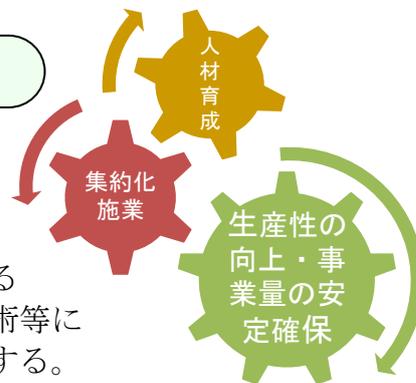
経営者クラス

経営ビジョンの作成やDXに取り組む経営者を支援

- 経営管理者の養成・経営体制の強化

## 第6 就業の円滑化に関する事項

就業の円滑化を図るため、若い世代から林業に関する教育や職業としての林業に関する情報提供、就業体験等、普及啓発に関する取組を推進し、林業を就職の選択肢として認識されることが必要である。また、就業希望する者に対して、幅広い雇用情報の提供、就業に必要な林業技術等に関する研修の実施等、就業に至るまでの一連の支援を推進する。

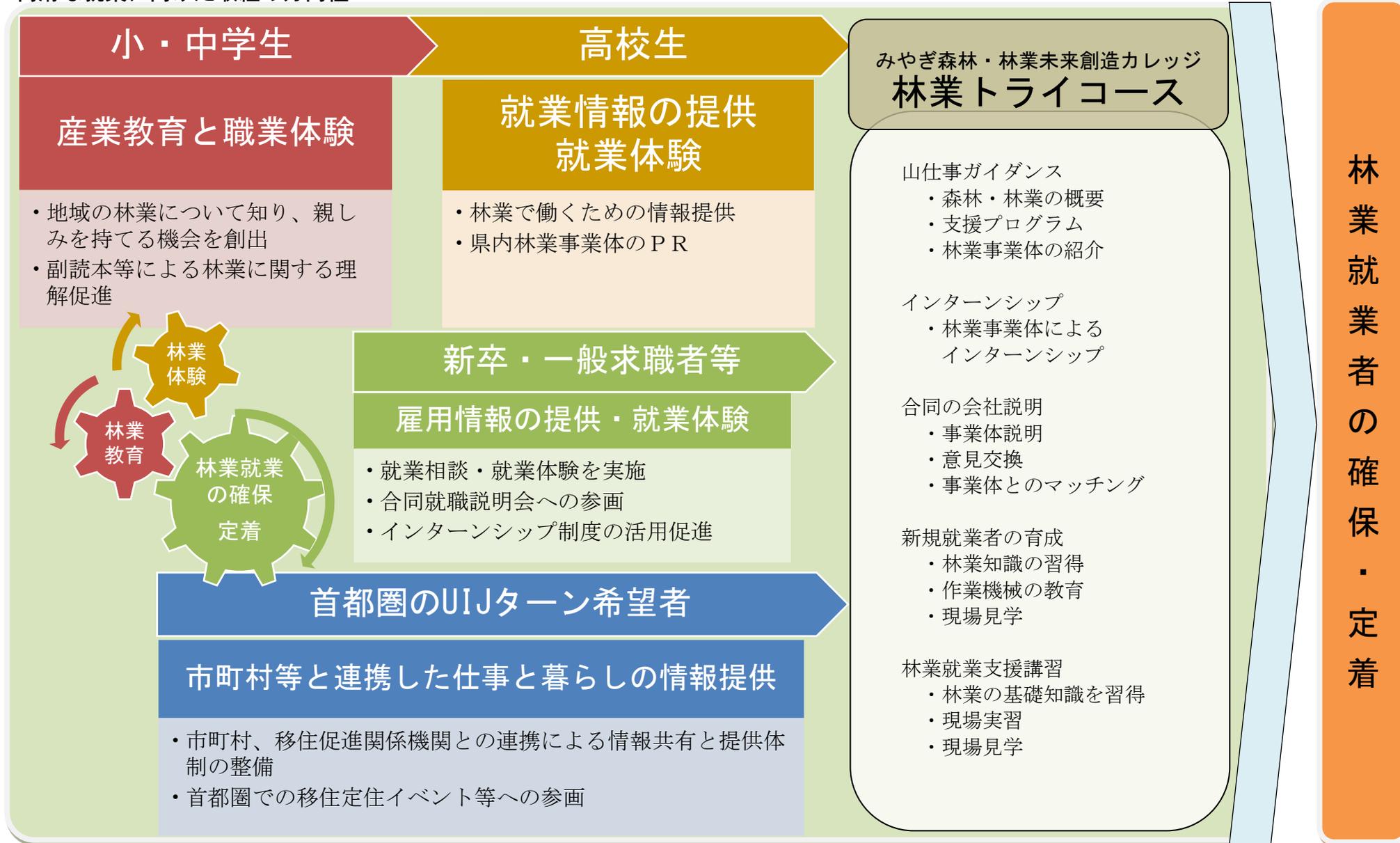


取り組むべき改善方針	改善を促進するための施策
(1) 森林・林業に関する普及啓発	①みやぎ森林・林業未来創造カレッジのホームページによる研修情報の公開や、動画配信サイトへの研修状況等の投稿を行うほか、副読本等を活用した森林教育を推進し、普及PRを図る。 ②林業就業希望者と事業者とのマッチングを図るため、合同就業説明会の開催や事業者によるインターンシップ開催を支援・推進する。 ③就業に必要な基礎的な知識や現場作業に関する研修を実施する等、就業の促進を図る。
(2) 新規就業者の確保・定着対策	
(3) 就業支援プログラムの充実	
(4) UIJターン希望者への林業就業・定住支援	本県への移住を検討している首都圏に在住する者等に対し、林業の雇用情報の提供や関係市町村等と連携した支援制度の紹介等、生活支援及び就業支援を併せた情報提供を実施し、林業就業希望者の移住・定住を促進する。

### ◎林業労働力確保支援センターの役割

林業労働力確保支援センターに林業雇用改善に関する専門知識を有する者を配置し、相談指導、研修等を通じて林業事業者の体質強化と雇用改善を進め、求職者の受入環境整備のための諸事業を行う。また、求職者や林業に関心を持つ者に対して、就業相談、林業体験、就業講習、情報の提供等を積極的に行い、就業促進を図る。

円滑な就業に向けた取組の方向性



## 第7 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

### 1 改善計画の認定

事業主は、単独で又は他の事業主若しくは林業労働力確保支援センターと共同して、改善計画を作成し、これを知事に提出して、当該計画が適当である旨の認定を受けることができる。認定を受けた事業主は、「認定事業主」として、国や県等の林業労働力の確保の促進に関する支援を受けることができる。

#### (1) 認定対象事業主

改善計画の認定は、5人以上の林業労働者を雇用し、雇用の改善、事業の合理化等に関する改善計画を作成し、意欲と能力のある事業主が対象となる。(5人以上とは、林業に60日以上従事している労働者を、5人以上雇用している期間が原則として4ヶ月以上ある場合をいう)また、林業労働者が5人未満の事業主は、他の事業主あるいは林業労働力確保支援センターと共同で改善計画を作成し、認定を受けることができる。

#### (2) 改善計画に掲げる事項

- ① 改善措置の目標
- ② 改善措置の内容
- ③ 改善措置の実施時期
- ④ 改善措置を実施するための資金の額、及びその調達方法
- ⑤ 林業労働者募集の条件及び募集の内容

※改善措置の目標、内容については、地域の実情に応じて計画する必要があるため、所管地方振興事務所と相談の上、作成することが望ましい。

#### (3) 認定基準

次の事項のいずれにも該当すること

- ① 基本計画に適合すること
- ② 改善措置の目標を確実に達成する見込みがあること  
労働者募集については、その内容が適切であり、且つ林業労働者の利益に反しないこと
- ③ 就労条件の明確化に寄与すること
- ④ 改善措置を履行する意欲と能力を有すること
- ⑤ 改善計画の内容が雇用管理の改善、及び事業の合理化のいずれの改善措置についても取り組むものであること
- ⑥ 改善措置の内容が労働基準法、及びその他の労働関係法に適合すること
- ⑦ 雇用管理者が選任されていること及び雇用に関する文書の交付が明記されていること

## 2 林業労働力確保支援センターの運営

センター業務の運営にあたっては、みやぎ森林・林業未来創造機構の主たる構成員として、林業の就業環境の向上と人材の確保・育成を強力に推進していくことを念頭に置きながら、県・市町村・森林組合等関係団体に加え、宮城南部・宮城北部流域森林・林業活性化センターとの密接な協力をを行い、円滑な運営が図られるよう努めることとし、以下の業務を行う。

### 主な業務

項目	内容	法 12 条
1 委託募集	認定事業主の委託を受けて、林業労働者を募集する。	1号
2 研修の実施	林業機械等の技術に関する研修及び雇用管理者研修	5号
3 情報の提供・相談、 その他援助	雇用に関する情報及び雇用管理の改善に関する相談、 指導	6号
4 調査研究及び啓発活動	林業労働力の確保の促進に関する調査及び啓発活動	7号
5 付帯業務	上記のほか、林業労働力確保の促進を図るために必要な業務	8号

## 3 地域課題に対応した多様な担い手の確保

地域の実態に応じた林業への新規参入や起業等の林業労働の裾野拡大に向け、ホームページや広報誌により宮城県の森林・林業の魅力や、みやぎ森林・林業未来創造カレッジの人材育成プログラムを発信するとともに、女性・高齢労働者等も含め、みやぎ森林・林業未来創造機構が目指す、若い世代が魅力に感じ、担い手がやりがいを持って安心して就業できる森林・林業の創造に努める。

## 4 外国人材の受入れ

外国人材の受入れについては、労働力の需給の調整手段として行われてはならず、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護が図られるよう、技能実習生を受け入れる事業主（実習実施者）が「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）」及び「労働基準法（昭和22年法律第49号）」等の関係法令を遵守するとともに、適正な雇用契約や就業環境整備を行うよう取り組む必要があり、県では、関係機関・団体などの情報を収集するとともに、林業事業体等に対する情報提供に努める。

## 5 森林環境譲与税の活用

森林環境譲与税は、人材育成、担い手の確保、木材利用の促進、普及啓発等の間伐等の森林整備を促進する費用に充当されており、このうち「人材育成・担い手確保」については、県が主体となり広域的に実施していくことが合理的かつ効果的と考えられるため、市町村支援の一環として、森林整備の担い手となる「意欲と能力

のある林業経営体」への育成に向け、選定条件を満たす林業経営体に対し、技能やマネジメント能力等の向上を目的とした研修等の実施に活用しており、今後も継続して支援を行う。

林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく支援等

