

林業労働力の確保の促進に関する基本計画

2026年（令和8年）3月

愛知県

目 次

第1章	基本計画策定の趣旨	1
1	趣旨	1
2	計画期間	1
第2章	林業における経営及び雇用の動向に関する事項	2
1	森林・林業を取り巻く情勢	2
2	林業労働者の現状	2
3	林業経営体の現状	3
第3章	林業労働力の確保の促進に関する方針	6
1	施策体系	6
2	主な取り組み	7
3	施策項目の数値目標	7
第4章	事業主が一体的に行う労働環境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を促進するための 措置に関する事項	8
1	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に関する目標	8
(1)	雇用管理の改善	8
(2)	事業の合理化	10
2	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の実施 を図るための施策	11
(1)	雇用管理の改善を図るための施策	11
(2)	事業の合理化を促進するための施策	14
第5章	新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置	15
第6章	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	16
1	認定制度	16
(1)	認定事業主	16
(2)	意欲と能力のある林業経営体	16
(3)	育成経営体	16
(4)	あいちの五つ星林業経営体	16
2	林業労働力確保支援センター	17
3	山村地域の活性化及び定住環境の整備	17
4	森林・林業に対する県民の理解の促進	17
5	建設業等異業種との連携促進	18
6	外国人材の適正な受け入れ	18

第1章 基本計画策定の趣旨

1 趣旨

国は林業労働力の確保の促進に関する法律（1996年（平成8年）法律第45号）（以下「労確法」という）を制定し、林業労働者の雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に進めようとする事業主に対する支援措置、並びに新たに林業に就業しようとする者に対する就業の円滑化のための措置を講じている。

また、これらを積極的に進めていくため、国として、施策の基本的な方向を明らかにしておく必要があることから、林業労働力の確保の促進に関する基本方針が定められている。

労確法の第4条に基づき、本県としても、国の基本方針に即して、林業労働力の確保の促進に関する方針、事業主が一体的に行う労働環境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を促進するための措置に関する事項などを定め、林業労働者の新規就業の促進や事業主の経営基盤の強化を図るなど、林業労働力の確保・育成を総合的に推進するものとする。

本県の現行計画は2025年度（令和7年度）末に終期を迎えるため、国の方針に即して、基本計画を策定するものである。

2 計画期間

基本計画の計画期間は、2026年度（令和8年度）から2030年度（令和12年度）までの5年間とする。

第2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

2024年度(令和6年度)末の本県の森林面積は、民有林約21万ha、国有林約1万ha、合わせて約22万haとなっており、県内総土地面積の42%を占めている。また、地域森林計画対象森林約21万haのうち、人工林が約13万haで、人工林率は64%と全国平均の45%を大きく上回っている。

人工林の齢級構成をみると、13齢級以上が64%を占め、この充実した森林資源を循環利用していくことが重要な課題となっている。

このため、「伐る・使う→植える→育てる」循環型林業の推進等のため、2018年度(平成30年度)からは、木材の生産・流通の合理化を目指し、ICT等を活用したスマート林業にも取り組んでおり、その結果、本県の木材生産量は、2024年(令和6年)は187千 m^3 となり、2018年(平成30年)の128千 m^3 に比べて46%増加している。

2019年(平成31年)4月には、「森林経営管理法」「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」がそれぞれ施行され、県及び市町村における森林整備等を取り巻く環境が大きく変わることとなった。さらに少子高齢化の進行に伴い、労働力不足が見込まれる中で、これまで以上に林業の担い手の確保に取り組む必要がある。

本格的な利用期を迎えた森林資源を生かすため、資源の利用を考慮しつつ、多様化する森林に対する県民の要請を踏まえ、森林の持つ水源の涵養、自然環境の保全、地球温暖化防止などの多面的機能を高度に発揮させるため、林業労働力を確保し、適切な森林整備と保全を進める必要がある。

2 林業労働者の現状

林業労働者就労動向調査によると、愛知県内で年間30日以上、林業に従事した林業労働者数は、2023年(令和5年)で518人であり、5年前に比べて40人の減少となった。

平均年齢は、1998年(平成10年)をピークに若返りの傾向にあり、2023年(令和5年)は2018年(平成30年)から4歳低下し48歳であった。また、60歳未満の人数は、2023年(令和5年)は386人となり、5年前に比べて19人増加した。これは、「緑の雇用」事業等の効果と考えられる。

1年間の平均就労日数は、2023年(令和5年)で170日となり、5年前に比べて23日増加した。また、年間作業延べ日数は2018年(平成30年)の81,546日から6,364日増加し、2023年(令和5年)は87,910日であった。これは作業の平準化が進み、従事することができる日数が増えたことなどが要因と考えられる。

林業労働者に占める林業経営体に雇用されている労働者の割合は、調査開始後最低であった1983年(昭和58年)の39%が、2023年(令和5年)には90%となった。

このように、林業労働力の中心は、林業経営体に雇用されている労働者であり、安定

的な林業労働力の確保・育成を図るためには事業量の安定的確保や労働条件の改善等を図り、魅力ある林業経営体の体制づくりが必要である。（表1、図1）

表1 林業労働者就労動向調査結果概要（愛知県が5年毎に調査）

年次	1983 (S58)	1993 (H5)	1998 (H10)	2003 (H15)	2008 (H20)	2013 (H25)	2018 (H30)	2023 (R5)
労働者数※	2,191人	1,400人	878人	676人	583人	539人	558人	518人
増減率	—	▲25%	▲37%	▲23%	▲14%	▲8%	4%	▲7%
雇われ者率	39%	45%	44%	59%	83%	77%	81%	90%
平均年齢	56歳	62歳	64歳	61歳	56歳	56歳	52歳	48歳
平均就労日数	118日	127日	129日	155日	144日	160日	147日	170日
年間作業延べ日数	257,607日	177,751日	113,254日	104,451日	84,240日	86,069日	81,546日	87,910日
全国	—	11万人	8万人	6万人	6万人	8万人	7万人	7万人

※愛知県内で、年間30日以上林業に従事した者

全国の就業者数：出典 総務省「労働力調査年報」

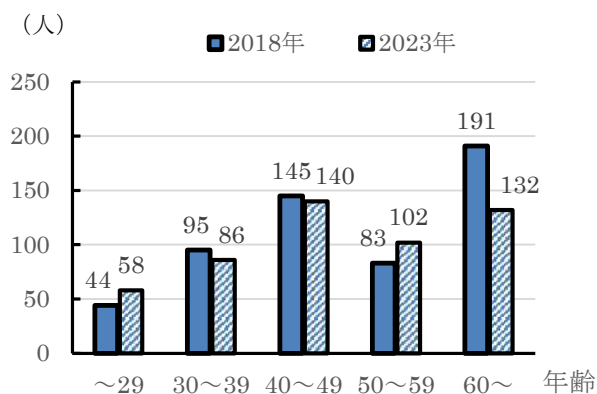


図1 年齢階層別労働者数（愛知県）
（年間就労日数30日以上）

3 林業経営体の現状

2023年次（令和5年次）に県内で、林業労働者を雇用して造林、保育、伐採などの森林施業を行った林業経営体（所在が県外の林業経営体を含む。）は、森林組合を始め65者あり、5年前の56者から9者の増加となった（県 林業労働者就労動向調査より）。これら林業経営体に雇用されている労働者数は2023年（令和5年）で465人であり、林業労働者全体の90%を占めている。5年前の453人から、12人の増加となった。また、林

業経営体の高性能林業機械の保有台数は2023年度（令和5年度）は97台であり、5年前の88台から9台増加している。

本県の森林所有者の経営規模は、小規模・零細であり、また、林業の採算性の悪化等から、森林所有者が単独で効率的な森林施業を実施することが困難な状況にある。このことから、林業労働者の大半が属する林業経営体が森林所有者の林業収入を確保し、施業意欲の向上を通じて森林所有者からの施業受託を促進し、森林施業を推進していくことが重要になっている。

前述の65者のうち、労確法第5条に基づき、雇用管理の改善及び事業の合理化に取り組む事業主として知事が認定した「認定事業主」は、2025年（令和7年）4月1日時点で31者となっている。その内訳は、県内全ての森林組合6者と民間事業主が25者である。認定事業主は、愛知県林業労働力確保支援センター（1997年（平成9年）5月14日に財団法人愛知県林業振興基金（2012年（平成24年）4月1日より公益財団法人愛知県林業振興基金に移行）を指定。以下「支援センター」という。）の支援、指導を受け、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進している。

林業労働者の現状は、前項のとおり若返りが図られているものの減少傾向にあることから、林業経営体は、新規就業者の確保や定着のため、労働条件、福利厚生など雇用管理の改善や事業量の確保等の事業の合理化を促進し、木材生産性の向上等の効率化を進め、雇用者の賃金増を図るなど、若者等を中心とした林業労働者の確保を可能とする魅力ある林業経営体への体制強化を図ることが必要である。

なお、2019年（平成31年）4月に施行された「森林経営管理法」に基づく「意欲と能力のある林業経営体^{*}」については、2025年（令和7年）4月1日時点で17者を名簿へ登録し、公表している。

また、林業における労働災害については、ほぼ横ばい傾向にあるものの他産業に比較して災害発生率は極めて高い状況にあり、リスクアセスメントを通じた作業方法等の改善や高性能林業機械の導入促進及び当該機械を用いた安全な作業の実施、路網の整備による作業現場へのアクセス改善による労働災害の減少に向けた取組が重要である。（表2、図2）

※「意欲と能力のある林業経営体」

森林経営管理法（2018年（平成30年）法律第35号）第36条第2項の規定に基づき公表する林業経営体。

林業の成長産業化と森林資源の適切な管理を両立していくため、林業経営の集積・集約化の受け皿となりうる林業経営体を確保するため、知事が公募し、審査の上、登録・公表している。

表2 林業労働災害の推移（愛知県）

区分\年次	2019	2020	2021	2022	2023
死亡(人)	0	0	1	0	0
休業4日以上(人)	10	19	11	24	14

出典：愛知労働局

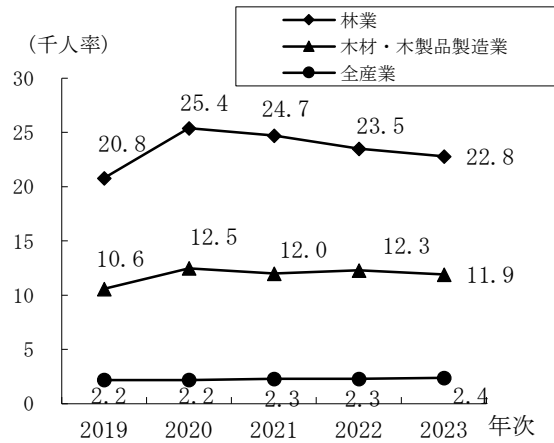


図2 死傷年千人率（休業4日以上）の推移

出典：労働者死傷病報告及び総務省労働力調査

第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針

将来にわたり、森林を適切に整備・保全し、循環型林業を実施していくためには、その担い手となる林業労働力の確保が必要である。

林業労働力を確保していくためには、前提として、雇用関係の明確化、雇用の安定化、他産業並みの労働条件や労働安全の確保等雇用管理の改善に引き続き努めることが必要である。また、林業従事者には生産性の向上等事業の合理化を図り、安定的な木材供給を支える生産管理能力など高度な能力が求められることから、林業従事者が林業に定着し、必要な知識や技術、技能を習得、蓄積していくことが重要である。

林業への新規就業や定着には、林業従事者が抱える将来の職業生活における不安を取り除き、満足のいく働きがいを持たせる必要がある。そのため、林業における働き方改革の推進など働きやすい職場環境を整備するほか、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援し、経験年数や期待される役割、責任に応じた処遇をするなど林業従事者の社会的・経済的地位の向上につなげる取組を推進することが重要である。これらを実現するための具体的な取り組みは、2004年（平成16年）4月に施行した「食と緑が支える県民の豊かな暮らしづくり条例」に基づき策定する「食と緑の基本計画2030」において定めており、同計画に位置づけた林業労働力に関する施策に取り組んでいくこととする。

なお、「食と緑の基本計画2030」の計画期間は、2026年度（令和8年度）からの5年間であり、本基本計画と同じである。

1 施策体系

「食と緑の基本計画2030」では、図3の5つの施策体系により「めざす姿（林業の目標項目：木材生産量21万m³）」の実現に向けた取組を推進することとしており、林業労働力対策は、「1 農林水産業の未来を担う人材の確保・育成」に位置づけられている。

図3 「食と緑の基本計画2030」施策体系

- | |
|--------------------------|
| 1 農林水産業の未来を担う人材の確保・育成 |
| (1) 新たな担い手の確保 |
| (2) 強い農林水産業を担う人材の育成 |
| (3) 多様な人材による労働力の確保 |
| 2 生産力の高い農林水産業の実現 |
| 3 農林水産物の需要拡大と農山漁村の魅力発信 |
| 4 安全で良好な暮らしを支える農山漁村地域づくり |
| 5 環境と調和のとれた持続的な農林水産業の実現 |

2 主な取り組み

(1) 新たな担い手の確保

- ア 愛知の林業を知ってもらうため、デジタルコンテンツ等を活用した情報発信やイベント等でのPR、体験会等を実施
- イ 就業希望者を対象とした相談会の実施
- ウ 必要な技術の習得や装備・設備の導入等を支援
- エ 学校等との連携により、生徒に林業の仕事や最新の技術等を学べる機会を提供

(2) 林業を支える人材の育成

- ア 「あいち林業技術強化カレッジ」において知識・技術レベルに応じた段階的な研修カリキュラムを実施
- イ 林業現場技能者の技術と安全作業意識の向上を図るとともに、林業の魅力を発信するため「あいち伐木競技会」を開催
- ウ 安全作業技術に関する研修の実施や林業現場における安全管理徹底の働きかけ等、「林業労働災害ゼロ」に向けた取組を実施
- エ 効率的な林業生産を行う林業経営体を育成するため、高性能林業機械の導入やICTの定着等を支援
- オ 融資制度により林業経営体等の経営の安定化を支援
- カ 経営コンサルタントによる経営等サポートや「あいち五つ星林業経営体認定制度」による雇用管理の改善や事業の合理化を促進し、就業希望者から選ばれる魅力ある林業経営体を育成
- キ 林業普及指導員による技術指導や経営指導等を実施

3 施策項目の数値目標

「食と緑の基本計画 2030」では、施策体系ごとに重要業績評価指標（KPI）を設定している。

項目	目標	内容
新規就業者の確保数	5年間で 150人	5年間で就業した人のうち、評価年度（2030年度）において継続して就業している人数

第4章 事業主が一体的に行う労働環境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を促進するための措置に関する事項

1 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に関する目標

下記の取組により、「林業労働災害ゼロ」の実現や「あいちの五つ星林業経営体」の認定など魅力のある林業経営体を目指す。

(1) 雇用管理の改善

林業労働力を安定的に確保するためには、林業労働者の福祉の向上と生活の安定を図ることが必要である。

ア 雇用管理体制の充実

雇用管理体制の確立を図るため、事業主は雇用管理研修やコンサルティングの受講等に努める。また、常時5人以上の林業労働者を雇用する事業所においては、雇用管理者の選任に努めるとともに、選任された雇用管理者の資質の向上を図るための研修などの受講等に努める。

イ 雇用関係の明確化

労働者の将来設計を可能にするため、直接雇用を進め、雇用関係の明確化に努める。また、いわゆる「一人親方」との契約は、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、労働関係法令を遵守する。

ウ 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ある。

このため、事業量の安定的な確保を図るとともに、通年雇用や月給制導入に努める。

エ 労働条件の改善

林業の職場を魅力あるものとするため、他産業並みの労働条件の整備を図ることが重要である。

特に、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年者等の新規就業及び定着の観点から、ハラスメント防止対策の徹底、労働時間や休日数などの労働条件の改善が重要である。

このため、働き方の見直しや週休制の導入など休日・休暇制度の充実を図るよう努める。その際、就業規則の作成義務のない小規模の事業所において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、就業規則の作成に努める。

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に努める。

オ 労働安全の確保

林業における労働災害の発生頻度は、依然として他産業に比べ極めて高いため、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るとともに、経験や年齢に応じた安全作業に資する研修等により安全意識の向上に努める。

また、安全装備品の支給などによる作業現場の安全確保、機械化の推進、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図るとともに、熱中症の予防や蜂刺され災害の防止等の取組に努める。

カ 募集・採用の改善

林業労働者の募集に当たっては、公共職業安定所（ハローワーク）と連携した就業相談会等への積極的な参加や林業現場の作業体験等を通じた効果的な募集活動の実施に努める。また、林業に対する理解促進のため、インターンシップの受け入れに協力する。

キ 教育訓練の充実

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（O J T）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（O F F - J T）の計画的な実施に努める。

ク 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、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）を踏まえた一般事業主行動計画策定や「えるぼし認定」等の取得に努める。

また、女性労働者等が林業への就業を選択し、働き続けられるよう、林業経営体は作業方法や安全及び衛生面の配慮、ハラスメント防止対策の徹底を進め、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業環境の整備等に努める。

ケ 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は、熟練労働者である高年齢者の活躍も有効な手段であるため、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 歳までの高齢者雇用確保措置の義務化及び 70 歳までの高年齢就業確保措置の努力義務化を踏まえ、これらの制度の適正な運用に努める。

高年齢労働者の特性や健康、体力等に配慮した作業方法の見直し、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。

コ 林業分野における障害者雇用の促進

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るが、特に林業は安全面や体力面等の課題や懸念があることから、障害者の雇用に当たっては、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、安全衛生対策等の適正な雇用管理に努める。

サ その他の雇用管理の改善

林業労働者の職業意欲の向上に資するため、労働者を管理する立場にある幹部職員の能力向上を図る研修の受講を進め、労働者に対する昇進・昇格等職業生活の将来設計の明確化（能力評価システムの導入等）に努める。

(2) 事業の合理化

事業の合理化を推進するためには、事業量の安定的な確保や生産性の向上を図ることが必要である。

ア 事業量の安定的な確保

本県の森林所有者の経営規模は小規模・零細であり、個々の森林所有者が効率的な施業を実施することは困難であるため、事業主による施業の集約化を推進することが必要である。

森林施業プランナーの育成に努めて、森林所有者に対し提案型集約化施業により施業意欲の向上を図り、森林所有者からの長期施業受託の推進を通じて森林経営計画を策定し、事業量の安定的な確保に努める。

また、2019年（平成31年）4月に、「森林経営管理法」が施行され、経営管理が行われていない森林について、市町村が仲介役となり森林所有者と林業経営体を繋ぐ仕組みが構築された。この仕組みを利用するために「意欲と能力のある林業経営体」となるための体制整備を進め、長期に渡る事業量の確保に努める。

イ 生産性の向上

間伐に加えて主伐の推進や高性能林業機械の導入、ICT等を活用したスマート林業の推進などにより、生産性の向上やコストの低減に加え、労働強度の軽減、安全衛生の確保に努める。

特に、労働強度の軽減、安全衛生の確保は、若年者や女性の就業に資するものである。

ウ 「新しい林業」の実現に向けた対応

主伐・植栽・獣害対策を一貫して行う新たな施業方法やエリートツリー等の成長の早い苗木の活用に取り組むなど、造林及び初期の保育作業の効率化に努める。

航空レーザ計測データの解析結果やGNSS等を活用した森林資源情報、既存の森林簿や森林計画図等の森林情報を活用し、効率的な木材生産に努める。

エ 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

林業労働者が高い意欲と能力を発揮できるよう、次の段階的かつ体系的な教育訓練等の受講を促進し、森林の多面的機能や森林の保全・整備の重要性、林業の持続的な発展に向け、組織運営等を理解させる。さらに「伐る・使う→植える→育てる」循環型林業の推進等のため、木材の生産・流通の合理化を目指した、ICT等を活用したスマート林業を実践できる高度な知識、技術を有する林業技術者の育成に努める。また、能力に応じた給与体系の整備に努めるとともに、安全作業の徹底を図り、林業労働災害ゼロを目指す。

(ア) 新規就業者に対する教育訓練

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や最新装置を活用した研修の受講を促進し、林業作業士（フォレストワーカー）などの育成に努める。

(イ) 一定程度の経験を有する現場管理者に対する教育訓練

作業システムや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、技能の習得に関する研修のほか、新規就業者への指導能力の向上を図る研修、リスクアセスメント等安全衛生に関する研修の受講を促進し、現場管理責任者（フォレストリーダー）や高度な知識・技術を有する林業現場技能者などの育成に努める。

(ロ) 複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練

複数の現場を管理する中で、生産性・安全性の向上等を図るために必要な知識や技術、技能の習得に関する研修、リスクアセスメント等安全衛生に関する研修の受講を促進し、統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）などの育成に努める。

(ハ) 組織運営等を担う幹部職員への教育訓練

林業経営体の持続的な発展に向け、組織運営や経営目標を達成するために必要な能力の獲得・向上に関する研修の受講を進め、幹部職員の育成に努める。

(ニ) 技能検定制度における技能士の育成

林業労働者自らの目標になるとともに、林業経営体にとっても林業労働者の能力評価にも資することから、技能士の育成に努める。

2 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の実施を図るための県の施策

(1) 雇用管理の改善を図るための施策

雇用管理の改善を図るため、支援センター等と連携し、以下の取組を実施する。

ア 雇用管理体制の充実、雇用関係の明確化及び雇用の安定化

労働法第5条に基づき、雇用管理の改善及び事業の合理化に取り組む事業主とし

て知事が認定する「認定事業主」へ育成し、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。

また、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、引き続き周知・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の徹底を図る。

雇用管理体制の充実を図るため、事業主や組織運営等を担う幹部職員を対象とした研修の開催や林業経営体にコンサルタント等を派遣する経営等サポートを行う。

雇用の安定化に向け、経営状態を客観的に判断することができる会計管理者や事業主を育成する研修を開催するほか、事業量の安定的な確保を促進するため、「意欲と能力のある林業経営体」への登録を支援する。

イ 労働条件の改善

新規林業就業者の定着に向け、装備品の購入費や研修の受講費などへの支援や職場以外で労働条件等の相談ができる体制の構築を図る。

魅力ある産業を目指し、「安全管理」、「生産性」、「待遇」を“見える化”する「あいちの五つ星林業経営体」への育成を支援する。

また、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も周知・啓発を図る。

ウ 林業労働者の募集の改善

各種イベント等で森林・林業の魅力を発信するとともに、公共職業安定所（ハローワーク）と連携して尾張、三河の各地域での就業相談会を開催する。

さらに、デジタルコンテンツの活用により来場者の増加を図る。

また、農林高校の生徒に林業の仕事に関する知識を深めてもらう林業高校生体験講座やインターンシップによる職場体験に対する支援の他、農林高校卒業予定者の林業への就業希望などの情報収集を行い、情報を林業経営体と共有し、林業への就業に繋げる取組を進める。

上記取組に加え、新卒予定者や転職希望者向けの林業現場の作業体験等、林業への就業に繋げる取組を進める。

エ 労働安全衛生の確保

林業・木材製造業労働災害防止協会愛知県支部と連携し、労働安全に関する研修の重点化や、巡回指導や集団指導会等による事業主への安全管理徹底の働きかけにより、林業労働災害の防止対策を推進する。

また、熱中症の予防や蜂刺され災害の防止等に必要な衛生用具の購入支援により、林業労働災害の対策を推進する。

さらに、新規就業者の雇用対策のための助成等により安全装備の導入支援や高性

能林業機械の貸付、リース、レンタル、購入による導入支援等により林業の機械化を図り、労働強度の軽減、労働災害の防止等を推進する。

新規就業者等を指導する立場にある林業労働者に対して、労働安全の再教育や部下への指導方法を習得する研修を始め、チェーンソー操作を反復練習できる伐倒練習機等の装置を活用した研修、事業主や組織運営等を担う幹部職員に対する労働安全に関する研修を通じて、安全作業の徹底を図り、林業労働災害ゼロを目指す。

また、林業現場技能者の林業技術及び安全作業意識の向上を図り、「林業労働災害ゼロ」の達成を目指すとともに、新規林業就業者の確保に向けた林業の魅力発信を目的に「あいち伐木競技会」を実施する。

オ 教育訓練の充実

森林・林業技術センターを拠点とした「あいち林業技術強化カレッジ」において、未経験者から指導者まで、それぞれのキャリアに応じて必要な技術を習得できる各種研修を実施する。

カ 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、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）を踏まえた一般事業主行動計画策定や「えるぼし認定」等の取組を促進する。

キ 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も有効な手段である。

このため、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 歳までの高齢者雇用確保措置の義務化及び 70 歳までの高年齢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う。

ク 林業分野における障害者雇用の促進

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、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・啓発を行い、障害者雇用の推進を図る。

ケ 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認定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・指導等の取組を実施する。

(2) 事業の合理化を促進するための施策

ア 事業量の安定的確保

航空レーザ計測データの解析結果等の森林情報の提供や地元関係者との調整等により、森林所有者や林業経営体による森林施業の集約化を進め、一体的でまとまりを持った森林を対象とした森林経営計画の策定を促進する。

また、高性能林業機械のリース、レンタル、購入などによる導入支援や制度資金の活用により、林業経営体の経営基盤の強化を図る。

「森林経営管理法」に基づく森林整備を推進するため、経営管理権の設定に係る事務手続き等を行う市町村職員に対する研修等の支援を行う。

なお、県及び市町村の連携や協力が図られるよう設置した「あいちの森づくり」県・市町村連絡調整会議等を通じて市町村への支援を2019年度（令和元年度）から行っている。

イ 生産性の向上

間伐に加えて主伐の推進、高性能林業機械の貸付・導入支援を図るとともに、日報の活用による作業システムの改善支援を行う。

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促進する。

また、主伐・植栽・獣害対策を一貫して行う新たな施業方法やエリートツリー等の成長の早い苗木の活用の推進、木材の生産・流通の合理化を目指した、ICT等を活用したスマート林業などにより、生産性の高い林業技術の開発とその普及を図る。

ウ 「新しい林業」の実現に向けた対応

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、航空レーザ測量・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図る。

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、「長期的にわたる持続的な経営」を実現できる事業主の育成を図る。

エ 林業技術者等の育成

森林・林業技術センターを拠点とした「あいち林業技術強化カレッジ」において、未経験者から指導者まで、それぞれのキャリアに応じて必要な技術を習得できる各種研修を実施する。

また、「伐る・使う→植える→育てる」循環型林業の推進等のため、ICT等を活用したスマート林業を実践できる高度な知識・技能を有する林業技術者を育成する

ため、技術研修をはじめとした新技術の習得に向けた支援を実施する。

第5章 新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置

新規就業の促進を図るため、支援センターが実施する農林高校の生徒や新規就業希望者などに対する森林・林業への関心を促すための情報提供・普及啓発や体験研修、さらには認定事業主に対する林業労働者の受け入れ条件整備の巡回指導、新規林業就業者の定着に向けた装備品の購入費や研修の受講費などの支援、職場以外で労働条件等の相談ができる体制の構築を図る。

第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1 認定制度

(1) 認定事業主

知事は、労働法第5条に基づき、林業事業主の作成する林業労働力の確保の促進に関する改善計画（労働環境の改善や募集方法等雇用管理の改善及び森林施業の機械化、事業量の確保等事業の合理化に関する計画）が基本計画に照らして適切であると認められる場合には、この計画を認定し、当該事業主を「認定事業主」とする。

(2) 意欲と能力のある林業経営体

森林経営管理法（2018年（平成30年）法律第35号）第36条第2項の規定に基づき公表する民間事業者で次に掲げる2点の要件に適合するもの。

- ・ 経営管理を効率的かつ安定的に行う能力を有すると認められること。
- ・ 経営管理を確実にを行うに足りる経理的な基礎を有すると認められること。

愛知県林業経営体公募・公表要領を策定し、知事が公募を行い、審査の上、林業経営体名簿へ登録し、公表を行っている。

なお、「意欲と能力のある林業経営体」への登録に応募申請のあった林業経営体について、「意欲と能力のある林業経営体」の登録基準に適合しないが、(3)の「育成経営体」の登録基準に適合する場合は「育成経営体」として林業経営体名簿へ登録し、公表を行っている。

(3) 育成経営体

林業経営体の育成について（平成30年2月6日付け29林政経第316号林野庁長官通知）3（2）に基づき選定した林業経営体。

(4) あいちの五つ星林業経営体

林業経営体が木材生産量の増加や生産性の向上、現場作業職員の職場環境の改善等の取組を進めることで、森林所有者及び現場作業職員の所得向上につなげ、若者が働きたいと思う魅力ある産業へと成長するための経営体づくりを促すことを目的とした愛知県独自の認定制度。

「意欲と能力のある林業経営体」として登録した林業経営体のうち、認定基準を満たす項目数に応じ、星を付与する。五つの項目全ての基準を満たす場合は、「あいちの五つ星林業経営体」に認定される。

認定基準

☆素材生産量に関し、素材生産量 5,000m³/年の実績を有する。

☆素材生産の生産性に関し、間伐 8 m³/人日又は主伐 11m³/人日を達成している。

☆直近 3 事業年度において、死亡災害が発生していない。

☆直近の事業年度において、休業 4 日以上労働災害が発生していない。

☆現場作業職員の平均年収が、直近の賃金構造基本統計調査（厚生労働省）の年齢階級別の「きまって支給する現金給与額」の 12 ヶ月分に「年間賞与その他特別給与額」を加えた額を上回っている。

なお、参照する年齢階級は、現場作業職員の平均年齢により決定する。

2 林業労働力確保支援センター

支援センターは、認定事業主等からの要請を受けて実施する林業労働者の募集、森林・林業関係学科の高校生や大学生、就業希望者に対する就業相談や就業体験、林業経営体に対する雇用改善指導等の支援を実施するものとする。

また、就業後における人材育成研修の実施、製材工場や木材市場等による林業への新規参入や起業者への支援、新規林業就業者の定着に向けた装備品の購入費や研修の受講費等の支援、組織運営等を担う幹部職員への研修及び、林業経営体へコンサル等を派遣し経営等をサポートする取組、高性能林業機械の貸出、リース・レンタル経費補助などの支援策を総合的に講じていくものとし、基本計画を推進するための中心的役割を担うものとする。

県、市町村、林業関係団体は、林業労働力の確保対策の実施に当たって、支援センターが実施する高性能林業機械の貸付や各種助成事業及び研修事業など支援業務が円滑に行われるよう密接な連携・協力を努める。

3 山村地域の活性化及び定住環境の整備

県、市町村、林業関係団体は、基幹的産業である林業・木材産業の振興に努め、山村地域の活性化を図る。

また、新規就業者等の山村地域への定着を図るため、山村地域における定住条件の整備、特に、林業における魅力ある職場づくりに加えて居住環境の整備に努める。

4 森林・林業に対する県民の理解の促進

県、市町村、林業関係団体は、広報活動、学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・林業が県民生活の維持向上に果たしている多面的役割及びこれらの役割を支えている林業労働者の重要性、林業の魅力について県民の関心及び理解を深める。

5 建設業等異業種との連携促進

森林組合、素材生産業者等の事業主と建設業等の事業主が連携しながら、林業の生産基盤である路網整備、建設工事における木材利用や愛知県木材利用促進条例を踏まえた県産木材の需要拡大等の取組を進めることは、事業量の確保や雇用の創出につながることから、地域の林業と建設業等異業種とが連携した取組を、労働者の職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、積極的に推進する。

6 外国人材の適正な受け入れ

林業分野における外国人材の就業・活用促進に関する情報の収集やニーズを把握し、林業労働力として外国人を受け入れる林業経営体に対して、関係法令を遵守した雇用契約、就業環境整備を行うよう、関係機関と連携して周知、指導を行う。