

奈良県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

(第4期)

自 令和3年 4月 1日
計画期間
至 令和8年 3月31日

奈良県

目 次

第1 計画の策定について

- (1) 計画策定の趣旨 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) 森林・林業を取り巻く情勢 1
- (2) 事業主の動向 7
- (3) 林業労働力の動向 8
- (4) 事業主の現状と課題 11
- (5) 林業労働者の雇用管理の現状と課題 13

第3 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方針

- (1) 基本的な方針 16
- (2) 林業労働力の確保の目標 16

第4 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に実施する事項

＜事業主が一体的に行う雇用管理の改善を促進するための措置＞

- (1) 雇用管理の改善 18
- (2) 事業の合理化 19

第5 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施策

- (1) 支援センターの活動 21
- (2) 雇用管理の改善、労働安全衛生の確保を促進するための施策 21
- (3) 機械化及び路網整備、低コスト作業システム等の導入の促進 21
- (4) 林業労働者のキャリア形成支援 21
- (5) 事業量の確保 22

第6 新規就業者の林業技術の習得その他の就業の円滑化に関する事項

- (1) 林家の後継者 23
- (2) 林業への就業希望者 23

第7 その他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運営等 23
- (2) 山村地域の定住条件の整備 23
- (3) 森林・林業の社会的評価の向上 23
- (4) 各関係団体、森林所有者、事業主の連携強化 24

- 図 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく支援等のフロー 25

第1 計画の策定について

(1) 計画策定の主旨

林業労働力の確保を促進するため、国は平成8年度に「林業労働力の確保の促進に関する法律」を制定、以降これに基づき、「林業労働力の確保の促進に関する基本指針」を策定し、基本的な方向や必要な措置を示している。

これに対応し、奈良県では「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（第1期：平成9年3月～平成19年3月、第2期：平成19年4月～平成25年3月、第3期：平成25年4月～令和3年3月）を策定し、事業主が作成する改善計画の基準となる事項や、奈良県が推進する林業労働力の確保に関する具体的な内容を示し、奈良県内の実情にあった林業労働力の確保に努めるものとする。

(2) 計画期間

令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とする。

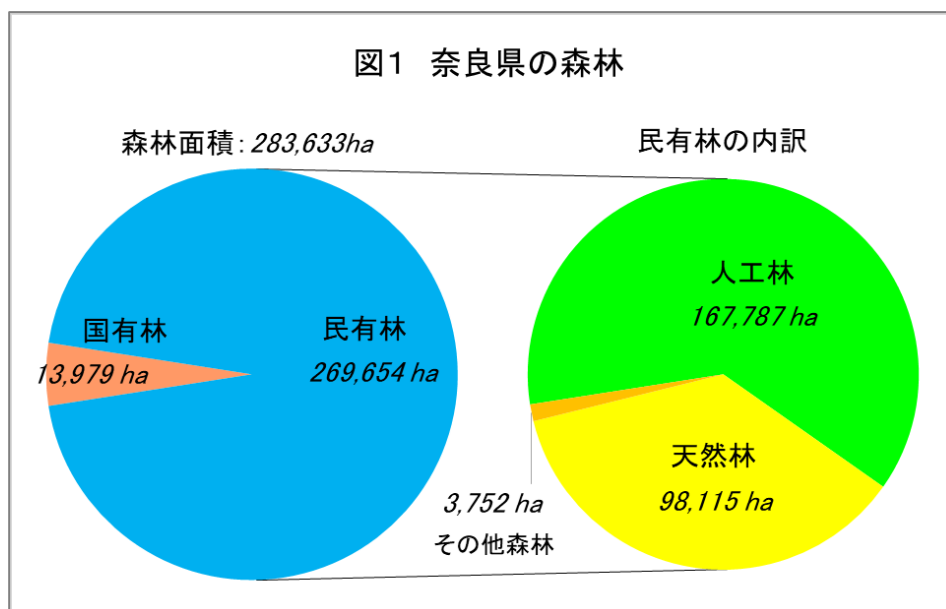
第2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

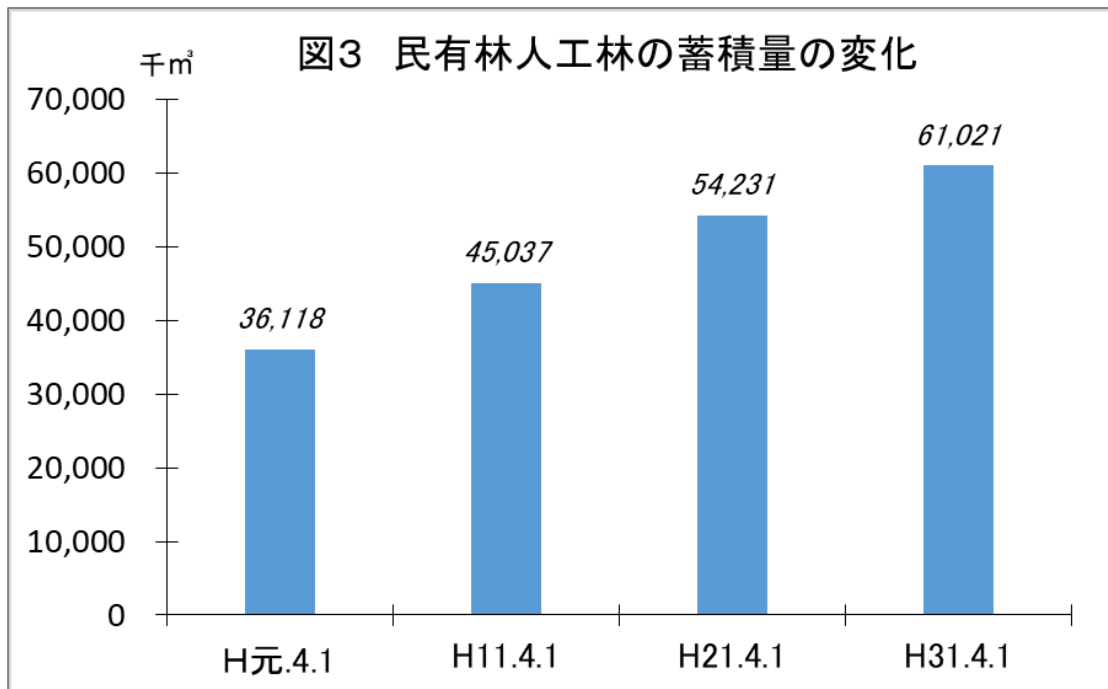
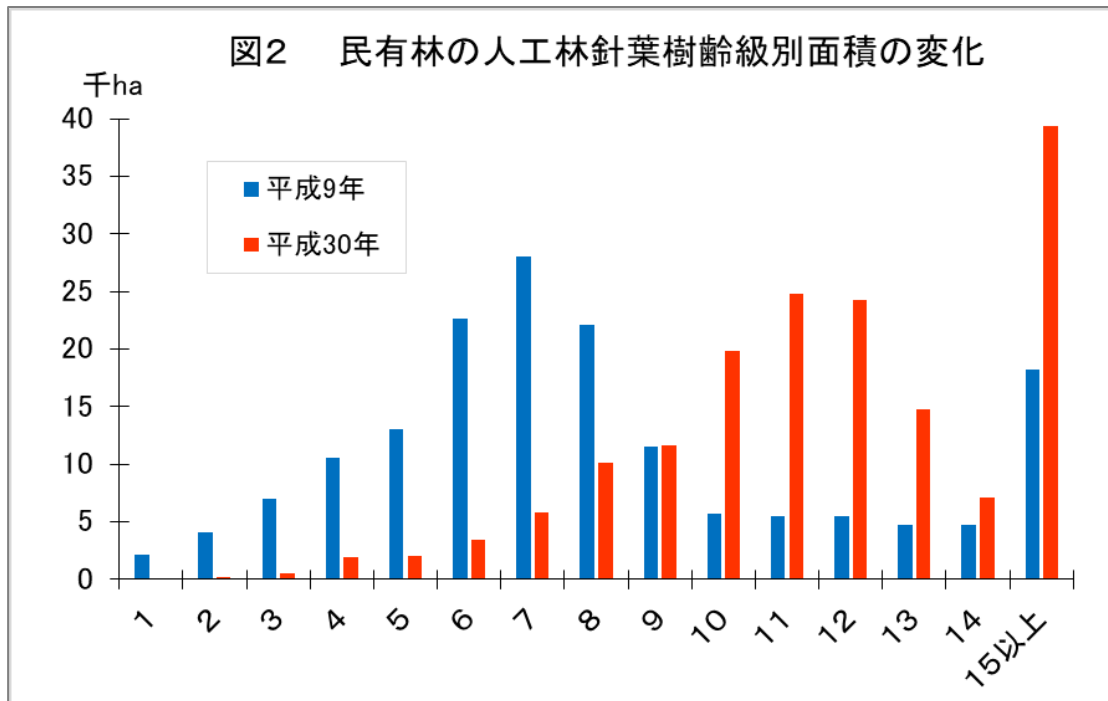
(1) 森林・林業を取り巻く情勢

(森林の現況)

奈良県林業統計によると、奈良県内の森林面積は284千haであり、県総面積369千haの77%を占めている。そのうち95%が民有林であり、その人工林率は62%と高く、うち79%が10歳級以上の針葉樹林分となっている（図1、図2）。また、民有林における人工林の蓄積量は平成11年の45,037千 m^3 から平成31年には61,021千 m^3 へと大きく増加し、これら人工林の森林・木材資源が有効に利用できる状況となっている（図3）。

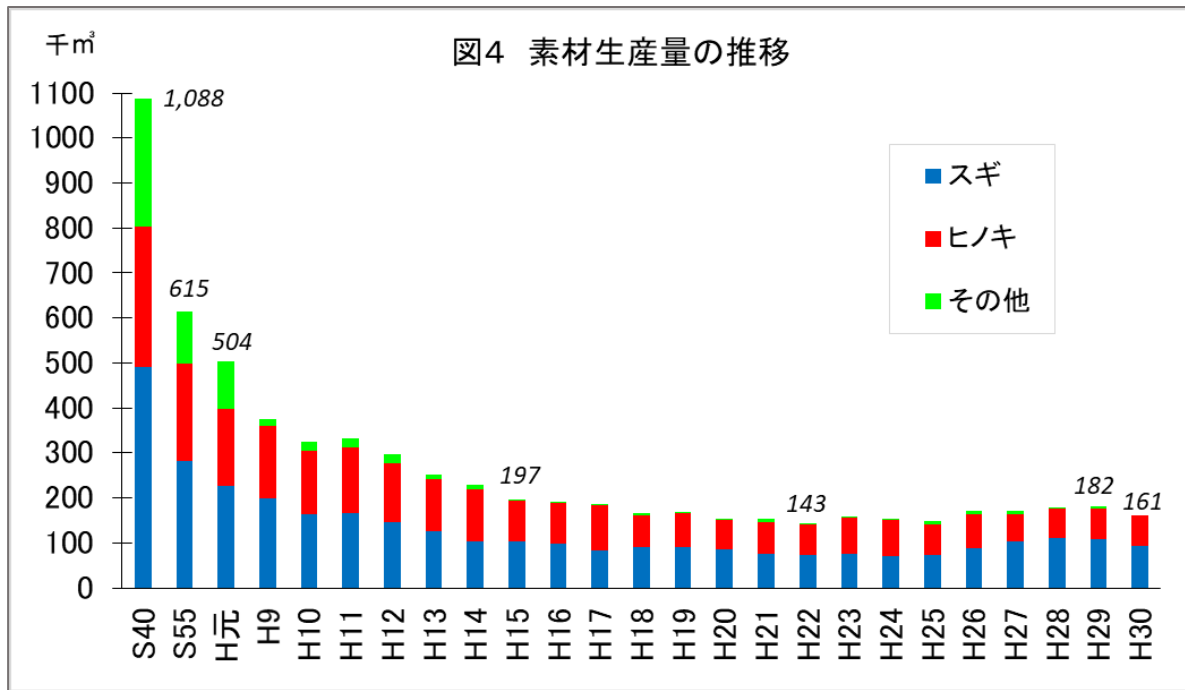
このような中、令和2年4月に施行された「奈良県森林環境の維持向上により森林と人との恒久的な共生を図る条例」では、森林の持つ機能が4つに整理され、森林の植生・立地条件等から、奈良県内の民有林を恒続林、適正人工林、自然林、天然林のいずれかに誘導していくことが定められた。また、同時に施行された「奈良県産材の安定供給及び利用の促進に関する条例」では、奈良県産材の安定供給と利用を促進し、もって豊かな県民生活の実現に寄与することが目的とされた。





(素材生産の動向)

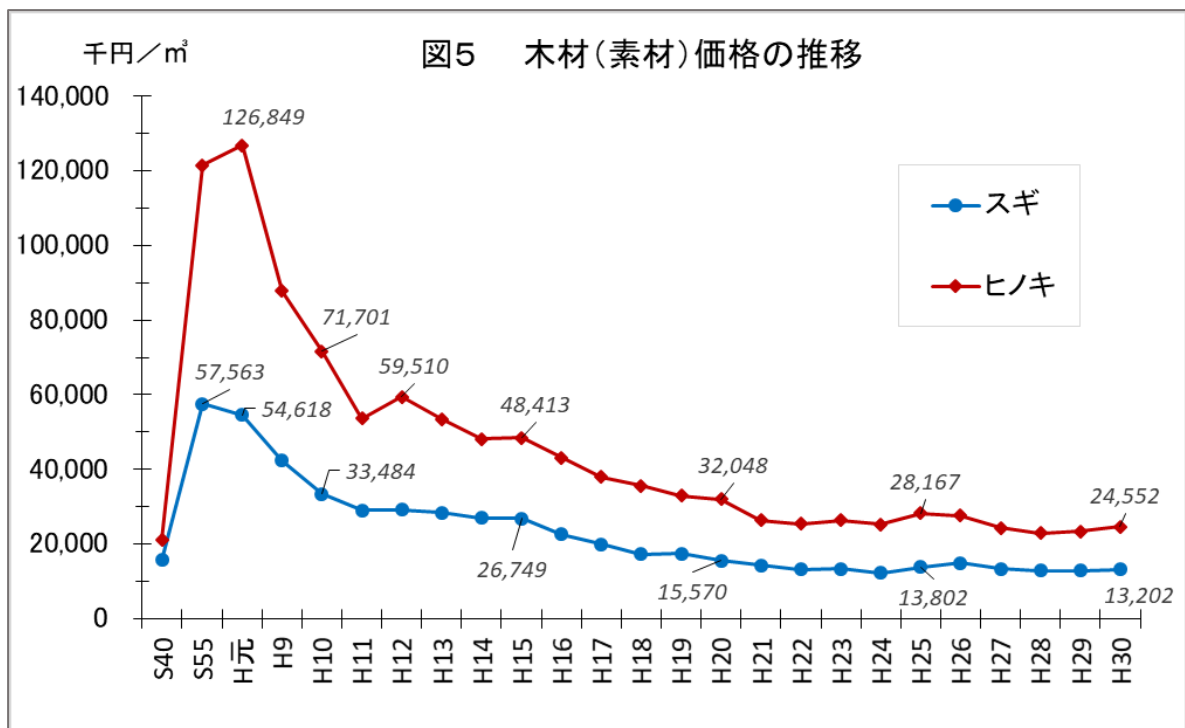
奈良県林業統計によると、昭和40年度に1,088千m³あった奈良県内の素材生産量は、大きく減少し、昭和55年度は615千m³、平成元年度には504千m³となった(図4)。以降さらに減少し、平成22年度には143千m³まで落ち込み、近年は150千~180千m³と低調な状況で推移している(図4)。



(木材価格)

奈良県林業統計によると、奈良県内のスギの素材価格は、昭和55年度の57,563円/㎡から下落し、平成21年度以降12,000円～14,000円程度で推移している(図5)。ヒノキの素材価格は平成元年度の126,849円/㎡から下落傾向が続き、平成21年度以降は20,000円台で推移している(図5)。

このように木材価格は低迷している状況が続いており、林業活動の停滞、林業経営の収益性の低下の大きな要因となり、事業量の安定的な確保を困難としている。



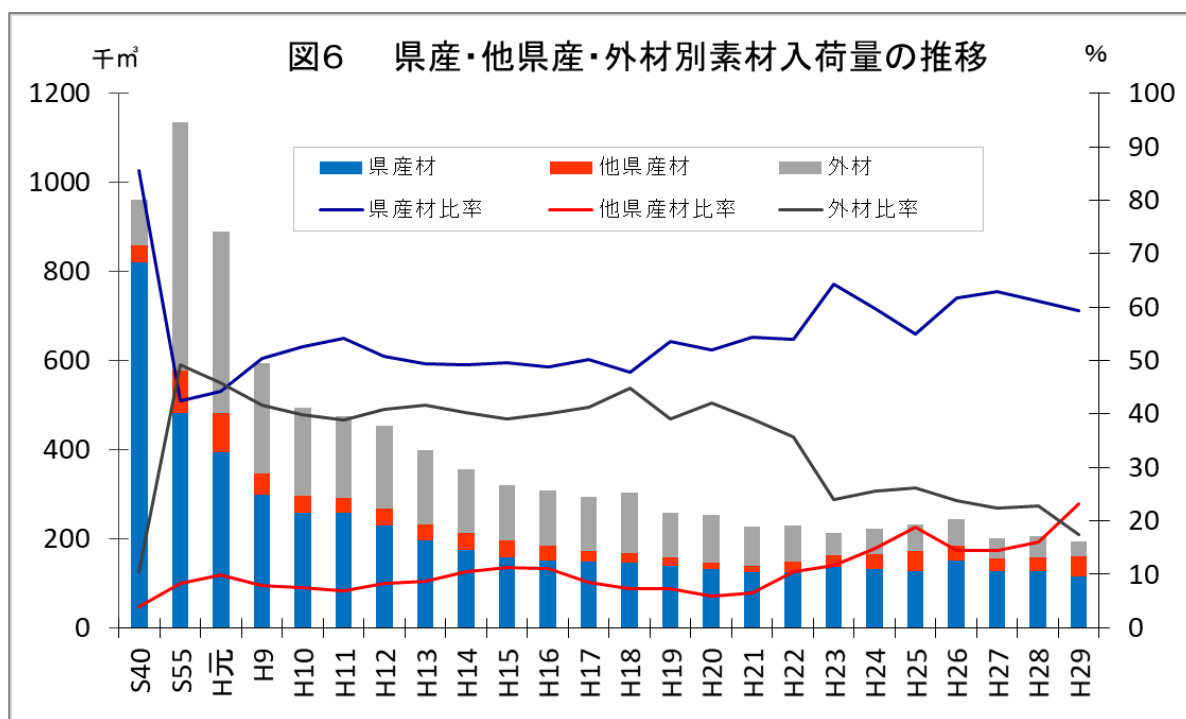
(素材の工場への入荷状況)

奈良県林業統計によると、県産材の奈良県内の工場への入荷量は、昭和40年度には821千 m^3 に上ったが、その後減少を続け、平成13年度には200千 m^3 を下回り、平成29年度には115千 m^3 まで低下した(図6)。

県外産材の奈良県内の工場への入荷量は、昭和55年度に94千 m^3 であったが、平成20年度には15千 m^3 となった。以降はやや増加し24千~45千 m^3 で推移している(図6)。

外材の奈良県内の工場への入荷量は昭和55年度には558千 m^3 に上ったが、その後減少し、平成29年度には34千 m^3 まで低下した(図6)。

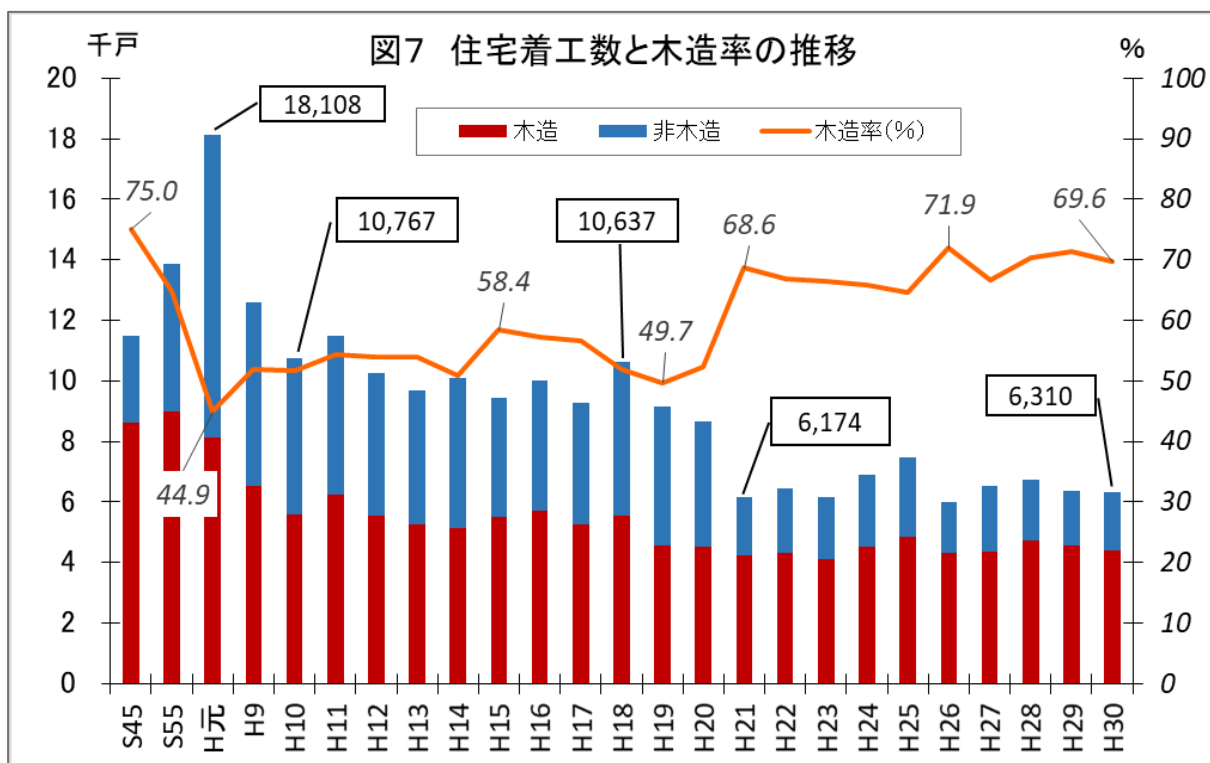
平成年度の各産地別の奈良県内の工場への入荷量の比率は、外材は漸減傾向であったものが、平成20年度以降は大きく低下している。その一方で県産材、県外産材の比率は漸増傾向となっており、近年は県外産材の比率が高くなりつつある。



(住宅の着工状況)

奈良県林業統計によると、奈良県内の住宅着工数は、平成元年度は18,108戸であったが、その後は減少傾向が続き、平成26年度には5,992戸まで減少した。その後は6,500戸前後の低調な状況で推移している(図7)。

奈良県内の住宅の木造率は平成元年度には44.9%であったが、その後は上昇傾向となり平成15年度には58.4%となった。その後はやや低下し平成19年度には49.7%となったが、平成21年度以降は60~70%程度で推移している(図7)。



(林内路網の整備状況)

奈良県林業統計によると、奈良県内の林道等の整備状況は平成31年4月1日で、公道延長が2,783 km、林道延長867 kmとなっており、それらの舗装路延長は582 kmである(表1)。また、作業道の開設実績は、平成30年度までに1,250.243km、路線数は2,145路線となっており、年間平均約34kmの作業道を開設してきた(図8)。

しかし、奈良県の山林は地形が非常に急峻であるため、林道密度・林内路網密度(林道密度+作業道)／森林面積)は全国平均以下で路網整備が遅れている状況であり(図9、林業振興課調査)、林業活動の停滞の一因となっている。

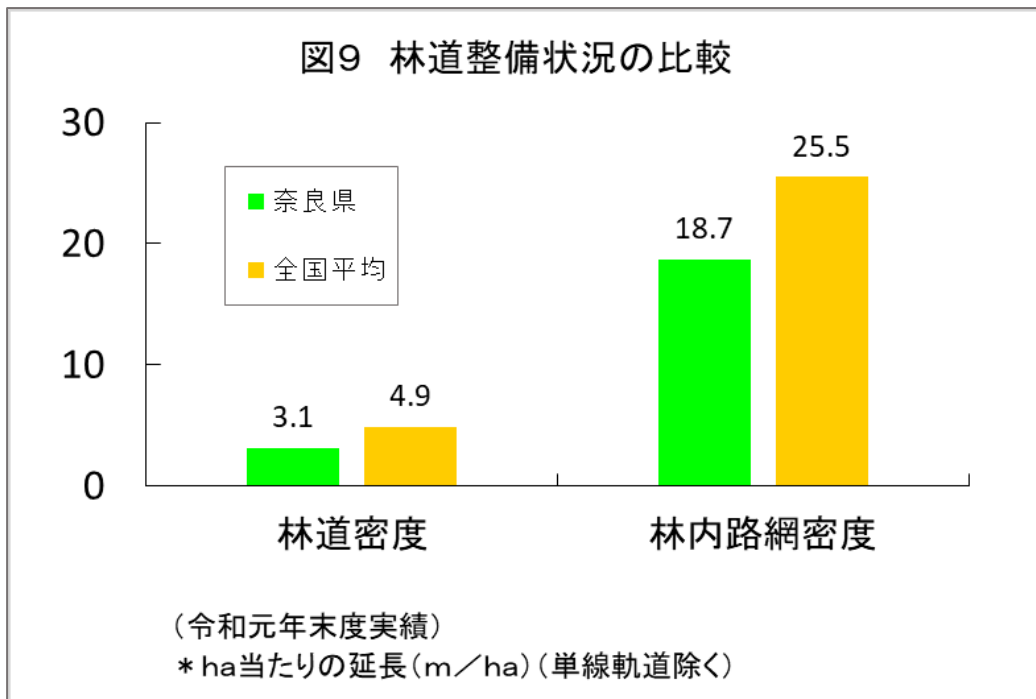
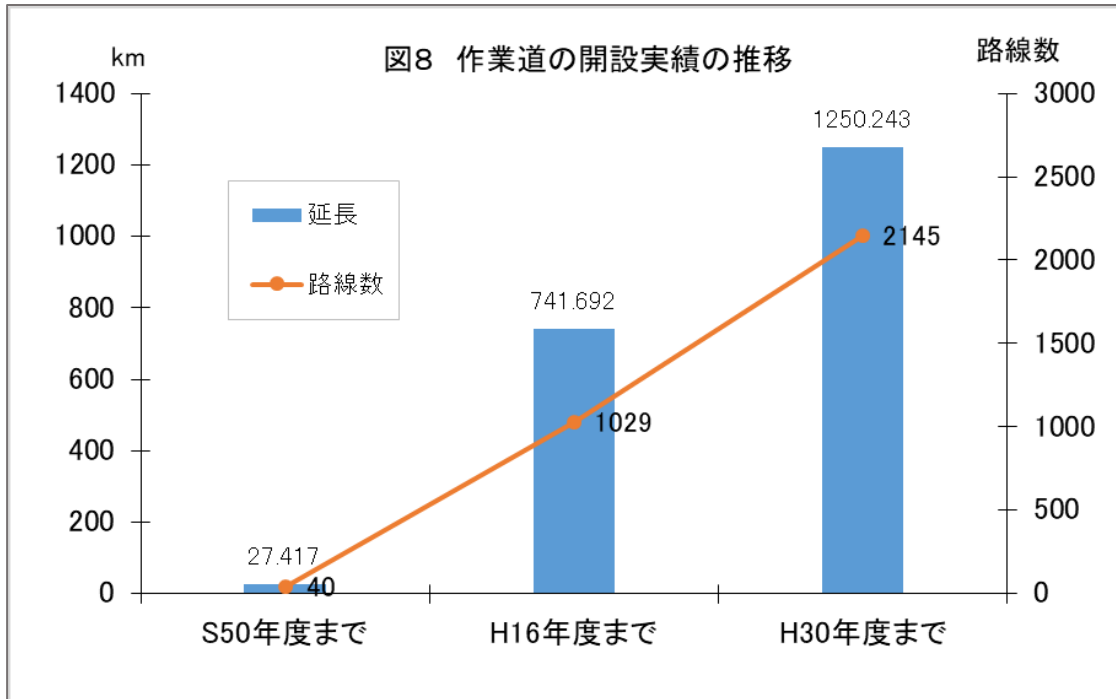
表1 林道の現況 (平成31年4月1日現在)

公道延長(km)	林道延長(km)	舗装延長(km)
2,783	867	582

公道延長:奈良県が開設し市町村に移管された林道延長

舗装延長:公道、林道の舗装延長の合計

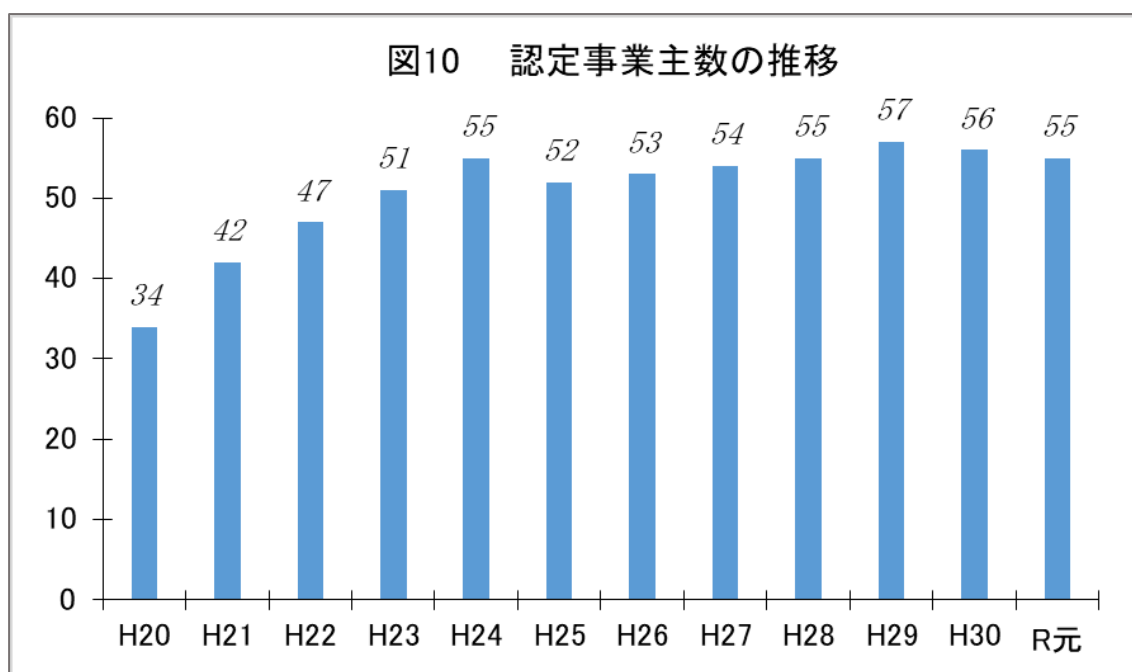
林道密度:(公道延長+林道延長)／森林面積



(2) 事業主の動向

(認定事業主の数)

林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年5月24日法第45号）第5条により、労働環境、募集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を一体的に図るために必要な措置についての計画を、奈良県知事に認定された林業事業主である「認定事業主」の数は、平成20年度には34事業主であったが、その後増加し、平成24年度には55事業主となった。それ以降は、若干の増減があるが、55事業主前後で推移している（図10、林業振興課調査）。



(高性能林業機械の導入状況)

奈良県内の高性能林業機械の導入状況は、平成22年度に23台であったが、高性能林業機械の導入事業の活用により、平成30年度には57台まで増加した（表2、林業振興課調査）。

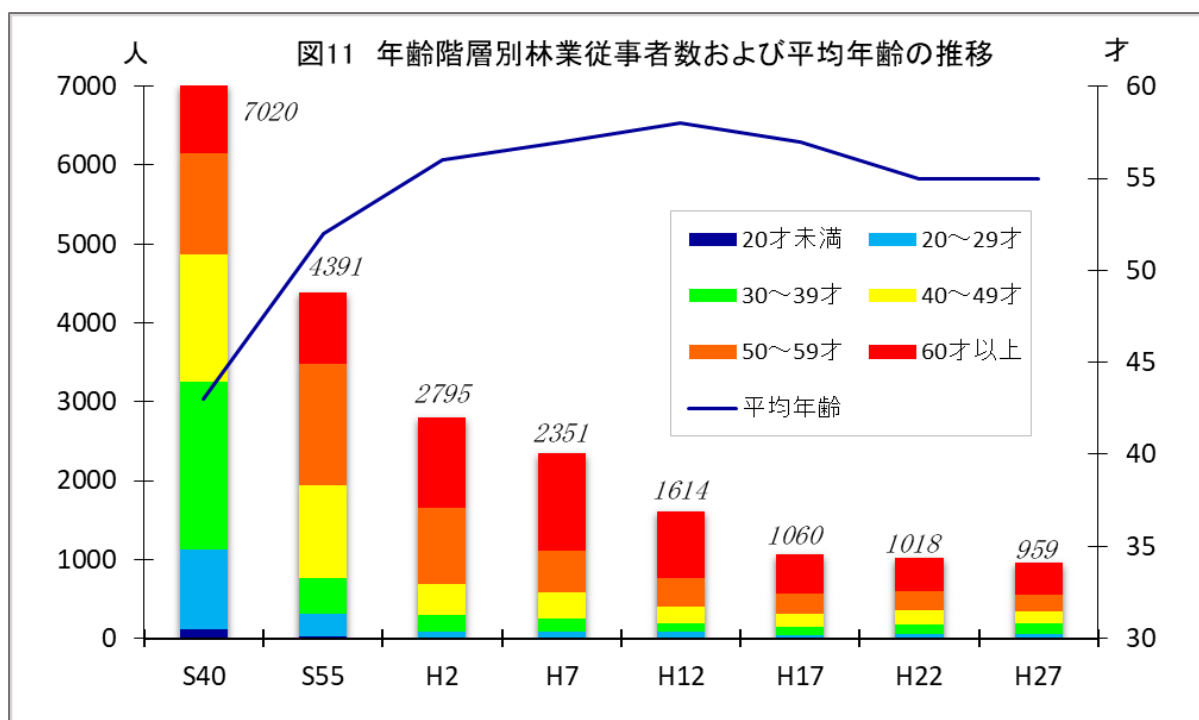
表2 高性能林業機械の保有台数の推移

年度	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
フェラーバンチャ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
スキッド	0	0	0	0	0	0	0	0	0
プロセッサ	4	5	5	5	7	8	10	10	10
ハーベスタ	1	1	2	2	4	7	7	9	5
フォワーダ	6	9	9	13	15	13	16	15	16
タワーヤーダ	3	3	3	3	3	4	4	3	3
スイングヤーダ	9	10	9	9	10	11	11	12	13
その他の高性能林業機械	0	0	0	0	8	9	6	6	10
合計	23	28	28	32	47	52	54	55	57

(3) 林業労働力の動向
 (林業従事者数および平均年齢)

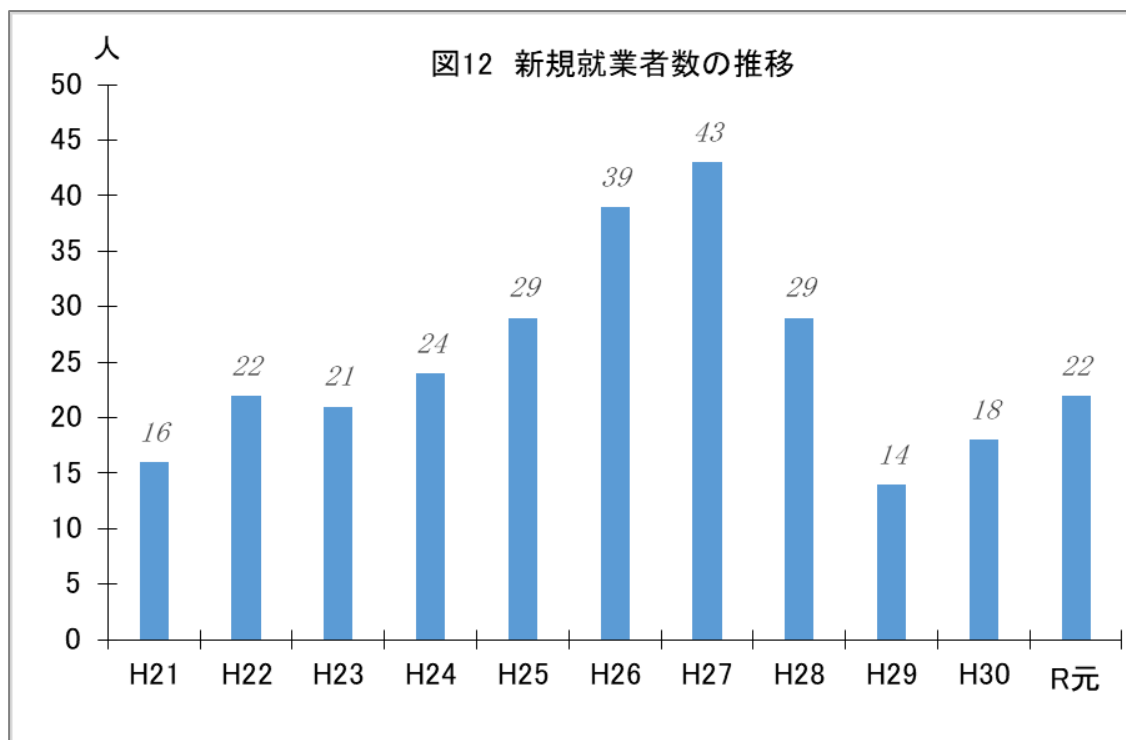
国勢調査によると奈良県内の林業従事者数は、昭和40年度には7,020人であったが、減少が続き、平成2年度には2,795人に減少、平成17年度には1,060人となった。そして、平成27年度には1,000人を割り込み959人となった(図11)。

また、国勢調査によると、林業従事者の平均年齢は、昭和40年度は43歳であったが、その後、高齢化が進み平成12年度には58歳となった。その後はやや若返り、平成27年度は55歳であった。そのため60歳以上の林業従事者の割合は、平成12年度は53%であったが平成27年度は43%となった(図11)。



(林業への新規就業者数)

奈良県内の林業への新規就業者数は、平成 21 年度以降増加傾向にあり平成 27 年度には 43 人まで増加した。しかし平成 29 年度には 14 人まで減少した。直近の令和元年度には 22 人となった。(図 12、林業振興課調査)



平成 27 年度から令和元年度までの 5 カ年間の林業への新規就業者は年平均で約 25 人(そのうち「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の活用者は年平均で約 13 人)であり、学校卒業者の林業への新規就業者は年 0～6 人となっている。「緑の雇用」や「林業就業支援講習」、森林の仕事合同会社説明会等の活用で、県内外の都市部から林業への就業意欲がある人材は一定数存在するものの、賃金や通勤、住宅その他の就業条件の問題から定着に課題がある。

山村地域における若年層を中心とした人口減少による過疎化には歯止めはかかっていないため、林業労働力の減少は、将来の木材の安定供給への影響に加え、森林の適切な管理を通じて行われていた県土の保全、水資源のかん養、地球温暖化防止等の公益的機能の発揮に深刻な影響を及ぼすことが懸念される。

(林業労働賃金)

奈良県内の林業労働賃金は、現在の調査方法となった平成 18 年度以降、平成 18 年度の 17,292 円／日をピークに下落する傾向にあり、平成 24 年度には 13,640 円／日となった。その後はやや持ち直し平成 30 年度には 15,478 円／日となった（表 3）。

林業労働賃金は奈良県内では概ね横ばい傾向であるが、全国平均は上昇傾向にあり、奈良県内の賃金水準に近づきつつある。

表3 林業労働賃金(木材伐出業)の推移

単位:円/日

年度	S40	S50	S60	H2	H7	H16
全国平均	1,220	8,550	9,221	10,380	12,622	11,910
奈良県平均	1,647	11,595	13,202	14,880	16,729	16,280

厚生労働省林業労働者職種別賃金調査報告(※厚生労働省調査はH16年をもって廃止)

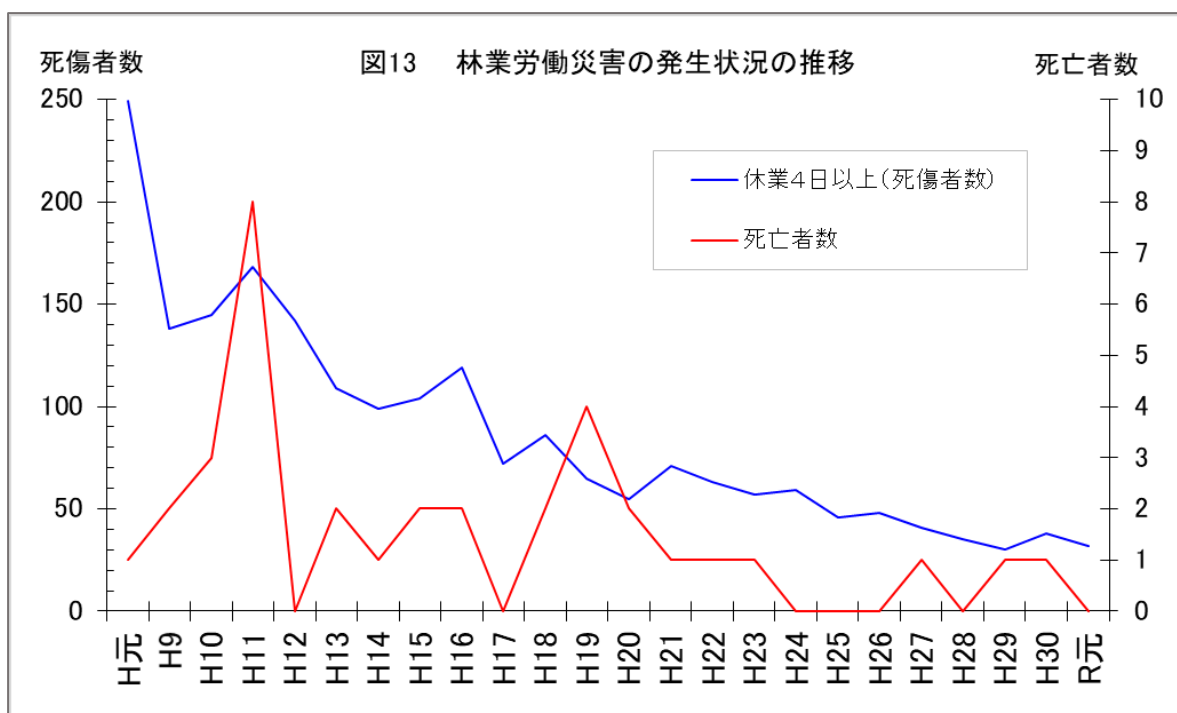
年度	H18	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
全国平均	12,963	12,921	12,827	12,827	12,968	13,196	13,197	13,442	13,655	—
奈良県平均	17,292	15,941	15,037	13,640	14,766	15,190	14,949	14,943	14,329	15,478

全国平均: 全国農業会議所「農作業料金・農業労賃に関する調査結果」

奈良県平均: 林業振興課調査

(林業労働災害の発生状況)

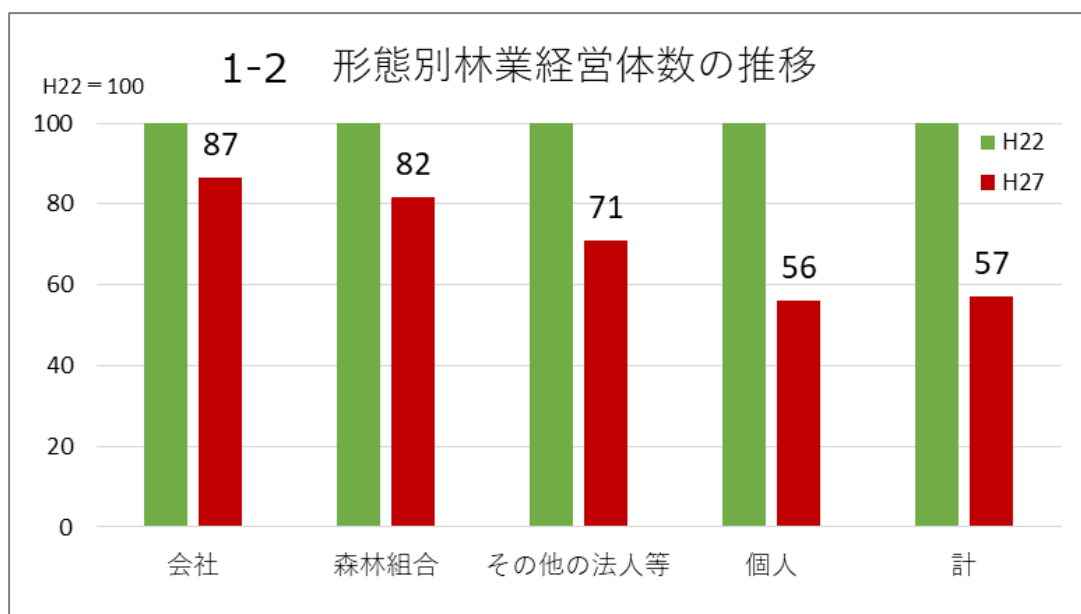
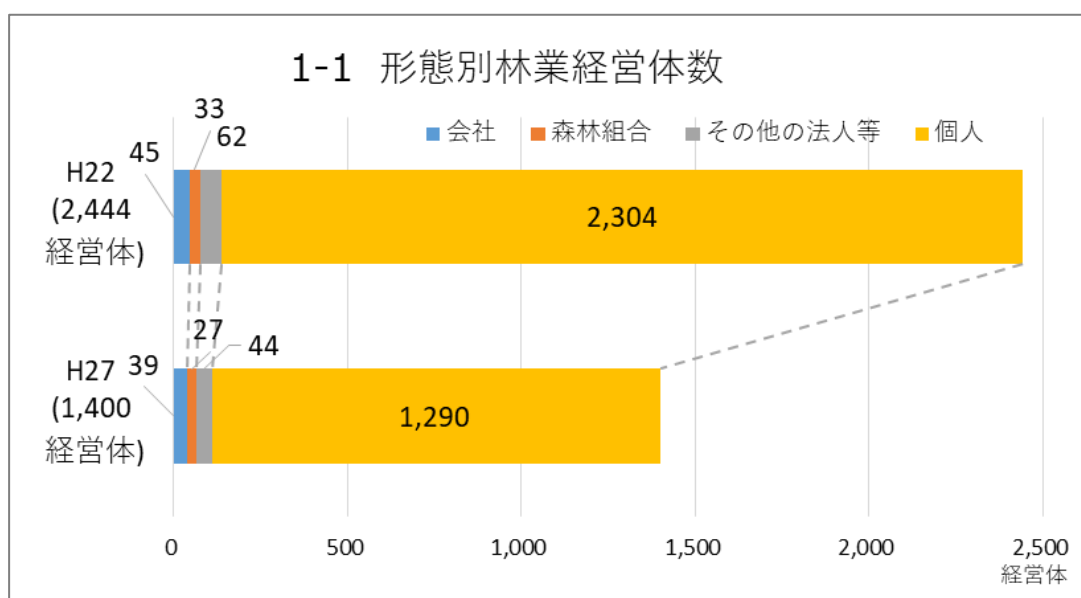
奈良県内の林業労働災害の発生は、平成元年以降、大規模な台風災害の復旧作業がおこなわれた時期等に一時的に増加することがあったものの、減少している。死傷者数は平成元年には 248 人に上ったものが、平成 29 年には 30 人まで減少し、令和元年は 32 人であった。死亡者数は平成 11 年 8 人、平成 19 年 4 人と増加したが、その他の年次では 3 人以下であり、平成 21 年以降は 0～1 人で推移した（図 13、厚生労働省調査）。



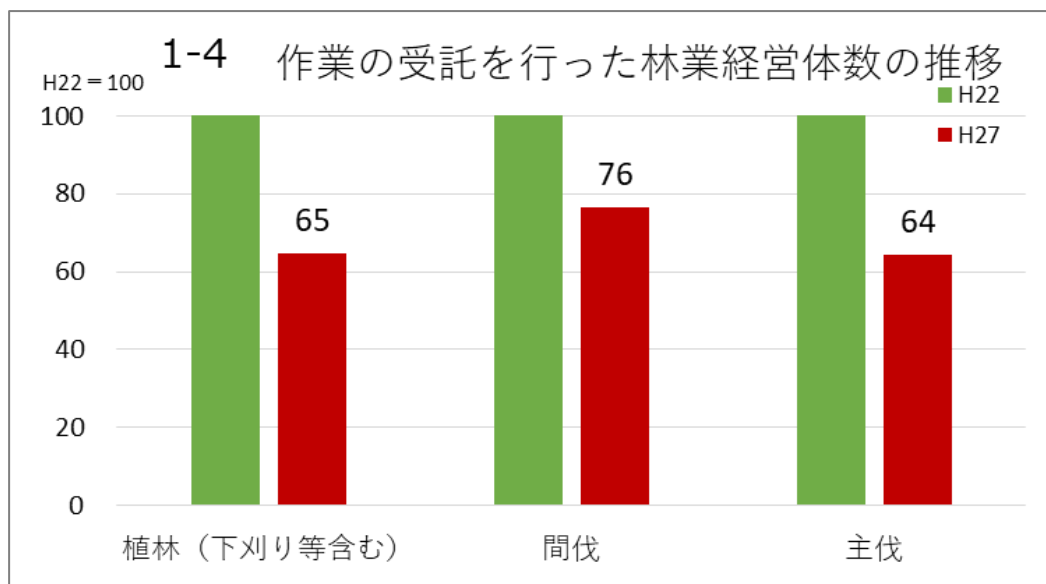
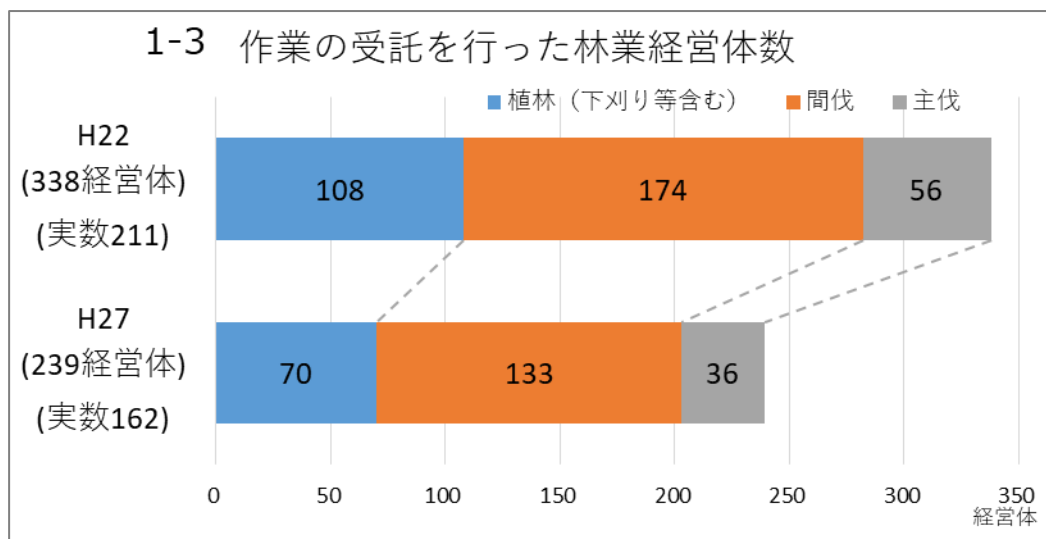
(4) 事業主の現状と課題

奈良県内では造林、保育、伐採等の森林施業は、一部林家の自家労働も見られるものの、一般的には、会社、森林組合、あるいは古くからの制度である山守等の事業主、つまり林業経営体に雇用される林業労働者によって実施されている。

2015年農林業センサスによると、奈良県内の林業経営体数は1,400経営体で、その内訳は会社が38経営体(2.7%)、森林組合が27経営体(1.9%)、その他の法人及び地方公共団体、財産区等が44経営体(3.1%)で、山守を含む個人が1,290経営体(92.1%)となっている。2010年世界農林業センサスと比べると、2010年では2,444経営体数であったものが大きく減少している(図1-1、1-2)。



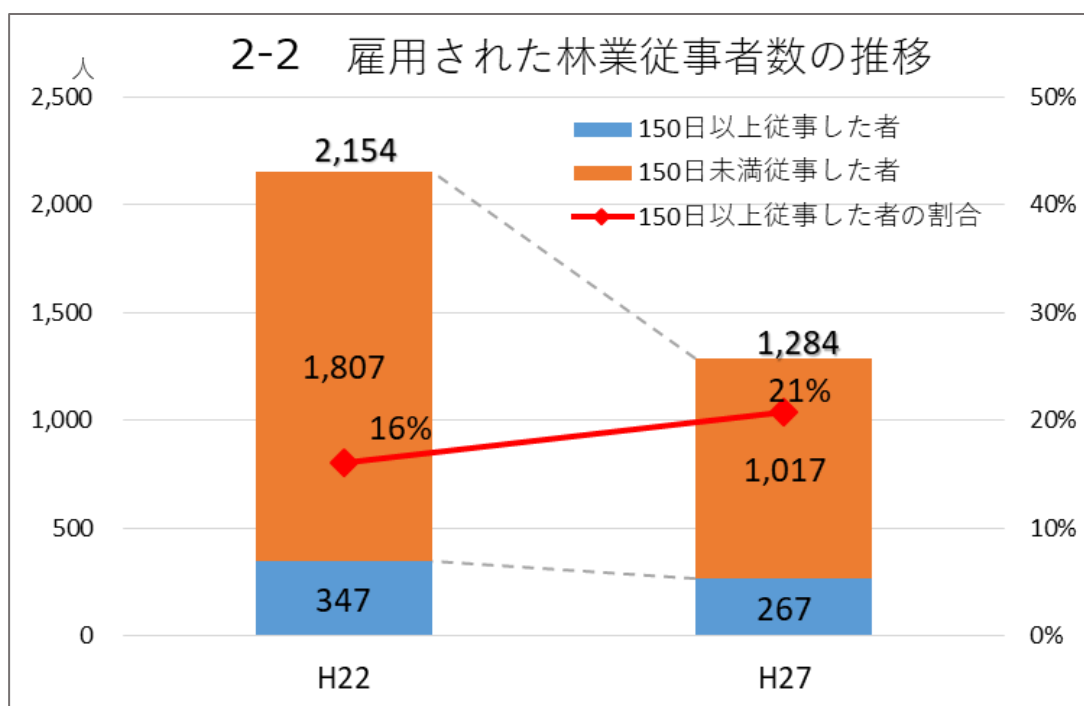
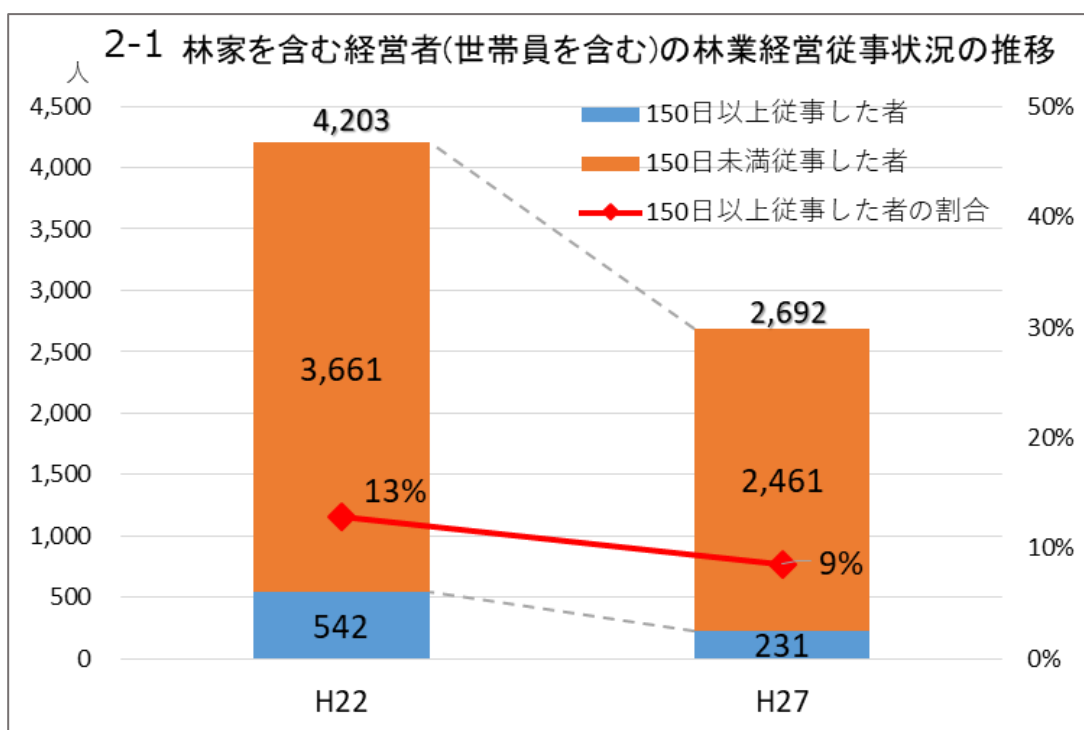
次に、2015年農林業センサスによると、林業作業の受託を行った林業経営体数は、奈良県全体で延べ239経営体（実数162経営体）であり、これを事業区分別にみると、「主伐」が36経営体、「間伐（利用間伐を含む）」が133経営体、「植林（下刈り等を含む）」が70経営体となっており、これまでの調査と同様に「主伐」を受託する林業経営体が少ない（図1-3、1-4）。



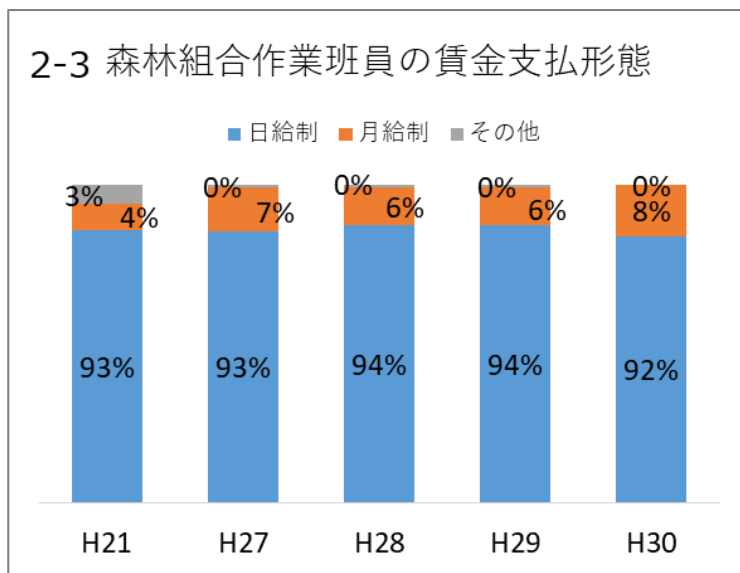
奈良県内の林業経営体は会社、森林組合等の法人であっても小規模な経営体が多いとされる（森林組合統計等より）。林業活動が低調な状態であるため、作業の受託を行う林業経営体も少なくなっている。今後の林業活動にあたり、これら林業経営体の事業量の安定的確保、経営基盤の強化、安定化が課題となっている。

(5) 林業労働者の雇用管理の現状と課題

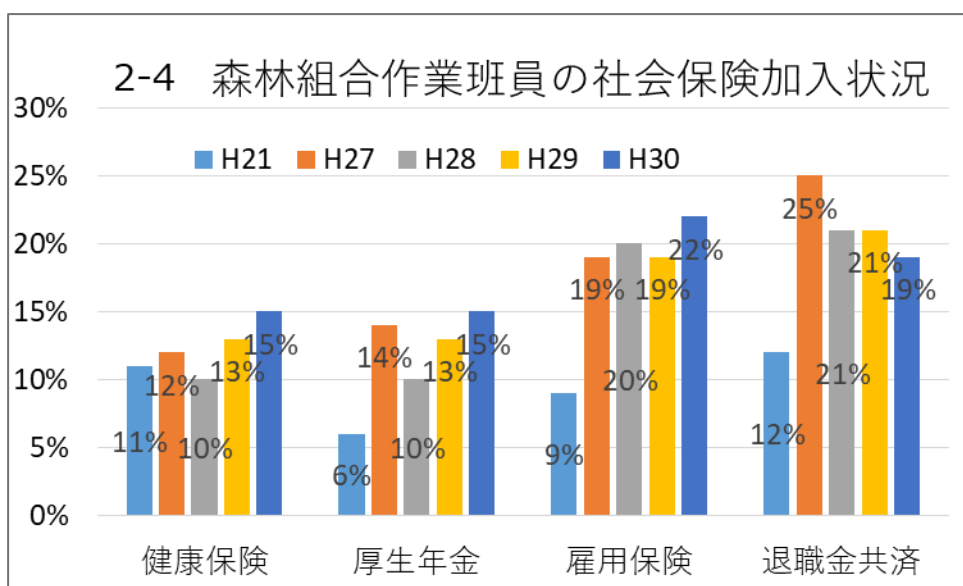
2015年農林業センサスによると、奈良県内の林家を含む経営者（世帯員含む。）の林業経営従事状況は2,692人となっており、2010年世界農林業センサスと比較すると大きく減少した（図2-1）。2015年農林業センサスの年間従事日数は150日以上が231人（200日以上が168人（6.2%）、150～199日63人（2.3%））、150日未満が2,461人（100～149日110人（4.1%）、60～99日127人（4.7%）、30～59日292人（10.8%）、30日未満1,932人（71.8%））となっている。次に、雇用された林業従事者で、常雇い又は臨時雇いのうち、150日以上林業に従事した者は267人であることから（図2-2）、年間従事日数150日未満の通年雇用されていない者が大半を占めると考えられる。



「森林組合の概要（平成 30 年度）」によると、林業労働者である森林組合作業班員の雇用状況の現状は、賃金の支払形態では日給制（日給・出来高併用を含む）92%、次いで月給制8%、となっており林業労働者の不安定な雇用形態が読みとれる（図2-3。林業振興課調査）。加えて、雇用が臨時的、間断的であることから、社会保険等加入状況も、健康保険15%、厚生年金15%、雇用保険22%、退職金共済19%となっており福利厚生面でも低位にある（図2-4。林業振興課調査）。また、事業主の雇用に際しての契約形態は、不明確な雇用関係がみられる場合もあり、労働災害発生時の問題が懸念される。

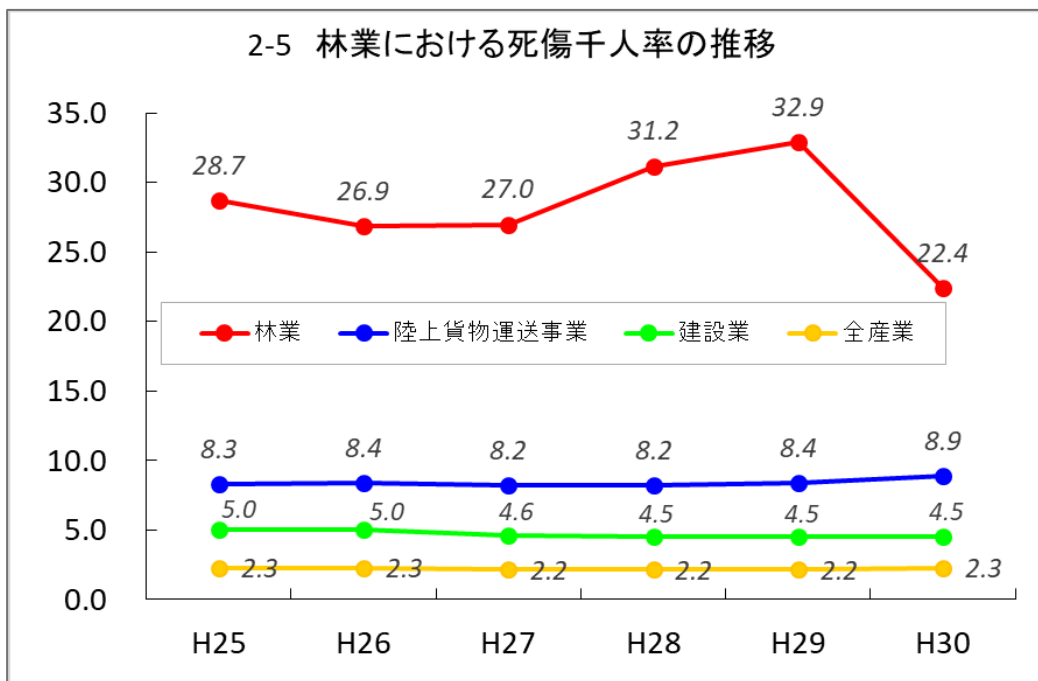


※参考）認定事業主（森林組合除く）で月給制を取り入れている事業主数：19/38（50%）



前述のとおり、林業における労働災害の発生件数は減少傾向にあるものの、山間部の急傾斜地で重量物を取り扱う作業やその他の作業がおこなわれることから、全国的な傾向として他産業と比較して労働災害の発生率は極めて高い状況は続いている（図2-5。厚生

労働省調査)。そのため、路網整備による作業現場へのアクセス改善やリスクアセスメントを通じた作業方法等の改善、高性能林業機械等の導入及び当該機械を用いた安全作業の実施等による労働災害の減少に向けた取り組みも、雇用管理面での取り組みとして必要な状況となっている。



※) 死傷千人率：1年間に労働者1,000人あたりで発生した死傷者数の割合
 林業は全産業の平均の10～15倍の発生率となっている

第3 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方針

前頁までの状況を踏まえて、奈良県の取組み方針は以下のとおりとする。

(1) 基本的な方針

- ①雇用される林業労働者が安心して就業可能となるよう、雇用関係の明確化、雇用の安定化、労働安全衛生水準の向上や雇用条件、雇用管理の改善に努める。
- ②施業の集約化、高性能林業機械や林内路網を活用した木材生産性の向上等により、事業主の事業の合理化を図り、事業主が自主的かつ意欲的に、木材の安定的供給、森林整備に取り組む管理体制の構築を支援する。
- ③将来に必要な林業労働力を踏まえ、担い手を安定的に確保するため、魅力ある職場づくりや計画的に林業労働者の若返りを促進するとともに、木材生産や公益的機能の高い森林の整備・管理に必要な、高度な技能を有する高年齢労働者の活用とその技能の継承を支援する。

(2) 林業労働力の確保の目標

奈良県内の素材生産量は、平成 22 年度には 143 千 m^3 であったものが、平成 27 年度は 171 千 m^3 と増加した。その後の素材生産量は伸び悩み、平成 30 年度は 161 千 m^3 と減少しているが、奈良県内の人工林は高齢級に移行し、かつ蓄積量は増加しているため、今後は搬出間伐に加えて主伐も増加すると考えられる。また、国による森林経営管理制度（森林経営管理法）も創設された。そして、奈良県では「奈良県森林環境の維持向上により森林と人との恒久的な共生を図る条例」及び「奈良県県産材の安定供給及び利用の促進に関する条例」を令和 2 年 4 月に施行し、この条例に基づいて定める「奈良県森林環境の維持向上及び県産材の利用促進に関する指針」においても、新たな森林環境管理制度の推進を担うための人材確保が求められている。

しかし、奈良県内においては近年、森林整備の担い手である林業従事者は減少しつづけており、また、造林、間伐、下刈り等を含めた森林整備の面積も平成 21 年度～平成 23 年度の 3 カ年の平均は約 6,800ha であったが、直近の 3 カ年（平成 28 年度～平成 30 年度）の平均は約 3,600ha と減少傾向が続いている（表 4）。今後、新たな森林環境管理制度の推進と適切な森林管理を図るため、森林整備面積の減少を抑え、平成 21 年度～23 年度の森林整備面積（年間約 6,800ha）を目指して、林業従事者（平成 22 年の林業従事者：1,018 人）を確保することを目標とし、そのために必要な新規就業者数を 285 人とする。以下に、新規就業者の算出方法を示す。

奈良県内の林業従事者は平成 22 年国勢調査では 1,018 人、平成 27 年国勢調査では 959 人（図 11）であり 5.8%減少、平成 23 年から平成 27 年までの 5 カ年間の新規就業者は 156 人であるが（図 12）、離職者 215 名、離職率は約 18.3%であったこととなる。平成 28 年から令和 2 年までの 5 年間の林業従事者の減少率が平成 22 年から平成 27 年と同じであったと仮定した場合、林業従事者は令和 2 年には 904 人まで減少していることとなり、平成 28 年から令和 2 年までの 5 カ年間の新規就業者を 104 人（令和 2 年の新規就業者はそれまでの 4 カ年平均の 20 人と推定）と推定すると、離職者は 159 人、離職率は約 15.0%であったこととなる。更に令和 2 年から本計画の最終年度の令和 7 年までの 5 年間も、平成 27

年までの5年間と同じ林業従事者の減少率が継続すると仮定し、離職率は平成23年から平成27年までの5カ年間と、平成28年から令和2年までの5カ年間の平均である約16.6%と仮定した場合、離職者は171人、令和7年の林業就業者は852人まで減少すると推定される。以上のことから、令和7年に平成22年と同数の林業従事者を確保するためには、令和3年からの令和7年までの5年間で285人の新規就業者が必要と推算され、これを本計画期間の林業労働力の確保の目標とする。

また、林業従事者の若返りを図るとともに、他業種分野や出所者等からも幅広く有能な人材を確保することを促進する。

その他、平成18年度から導入された「奈良県森林環境税」では、森林への理解を深める森林環境教育や地域の景観や動植物を保全する里山林の整備事業等への活用により、一般県民に森林・林業について知る機会が提供され、これをきっかけに一次産業や自然志向、スローライフ等への関心の高まりが期待される。また、施業放置林の整備を推進することにより、安定した事業量を創出し、雇用の安定化に資することが期待される。

表4 奈良県内における森林整備の実績 (面積ha)

年度 \ 作業種	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
造林	144	91	54	58	110	79	88	89	87	71
間伐(放置林整備含む)	6,192	6,725	5,028	3,596	4,271	3,427	4,112	3,581	3,166	3,220
枝打ち	389	405	213	315	134	56	63	50	40	24
下刈り	542	455	400	352	261	325	285	256	220	229
計	7,267	7,676	5,695	4,321	4,776	3,887	4,548	3,976	3,513	3,544

第4 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に実施する事項

＜事業主が一体的に行う雇用管理の改善を促進するための措置＞

(1) 雇用管理の改善

(i) 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主は、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は研修の受講等により資質の向上に努める。
- ・ 事業主は雇用管理に必要な知識、改善方法の習得のため、奈良県林業労働力確保支援センター等の研修やセミナーの受講に努める。

(ii) 雇用関係の明確化

- ・ 事業主は、就業規則を整備し、関係法令の改正の際は見直しをおこなう。
- ・ 事業主は、雇い入れ時に事業主の氏名または名称、賃金、契約期間等の主要な条件を明記した労働条件通知書を交付する。また、形式上は請負のような形をとっていても、実態においては事業発注者との間に使用従属関係が認められる場合には、適切な雇用契約を締結する。

(iii) 雇用の安定化

林業作業は季節や天候に影響されるため、季節的な雇用や、雇用が臨時的になり、雇用の安定化が図りにくい。そのため、事業主は、年間を通じた事業量の安定確保を図るとともに、林業労働者の通年雇用化、月給制や定期昇給の導入に努める。

(iv) 労働条件の改善

事業主は、労働条件の改善のため、以下のことに努める。

- ・ 週休2日制の導入等労働時間の短縮に努める。
- ・ 社会保険を具備し、その加入促進に努める。
- ・ 労働災害が多く発生している伐木作業等における安全な作業方法の定着等による労働災害の防止、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、労働強度の軽減等を図り、また、特殊健診の受診に努める等、林業労働者の安全と健康の確保に努める。
- ・ 女性が働きやすい労働条件、職場環境の形成に努める。

(v) 募集・採用の改善

事業主は、求人に当たっては、新規学卒者、U・I・Jターン等の転職者、また世代ごとに求める条件も異なることを考慮し、的確な求人条件の設定をおこない、WEBやSNSの活用等による効果的な募集活動の実施に努めるとともに、ハローワークの活用や、奈良県林業労働力確保支援センターによる森林の仕事合同会社説明会等への参加に努める。

(vi) 教育訓練の充実

事業主は、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（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）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、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）の計画的な実施に努める。

(vii) 高年齢労働者の活躍の促進

林業労働者の若返りを図る際は、現場技能が継承されることが重要であるため、高度な技術を有する高年齢労働者による技術指導が不可欠である。事業主は、高度な技術を有する高年齢労働者を技術指導者として雇用することに努め、また定年の引上げや定年後の再雇用制度の導入に努める。更に高年齢労働者の特性に配慮した、安全性の高い作業方法や新規就業者の技術指導に努める。

(viii) その他雇用管理の改善

事業主は、魅力ある職場づくりのため、林業退職金共済制度等中小企業退職金共済制度への加入を図るなど、福利厚生の実施に努める。また、林業労働者の職業意欲の向上に資するよう、能力を評価するシステムの導入に努め、能力に応じた作業配置や、自己研鑽による技能、技術の向上を図ることのできる職場環境づくりに努める。更に、林業経営体としての将来設計及び雇用される林業労働者のキャリアビジョンの明確化に努める。

(2) 事業の合理化

(i) 事業量の安定的確保

大部分の森林所有者は小規模・零細であることから、事業主は施業地の集約化と効率的な施業を実施することにより、事業量の安定的確保に努める。

また、事業主の経営の安定化及び林業労働者の雇用の安定化に資する観点から、県や市町村、関係団体が実施する森林整備については、計画的な受注に努める。

更に、国有林野事業では森林整備事業発注に当たって、認定事業主には競争参加資格要件が緩和される場合があることから、認定事業主は計画的・安定的な事業量確保のため、入札参加に努める。

(ii) 生産性の向上

事業主は、生産性の向上を図るため、林内路網と高性能林業機械等を組み合わせた低コスト作業システム、伐採から植栽まで一体的に行う「一貫作業システム」等の新たな技術の積極的な導入、協定締結などによる木材の安定的な供給先の確保と流通の効率化等に努める。

(iii) 林業労働者のキャリア形成支援

事業主は、新規就業者はもとより、現場管理責任者等のキャリアアップについても、「緑の雇用」新規就業者育成推進事業、現場技能者キャリアアップ・林業労働安全

対策（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研修）等を活用して、機械化やOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）研修等の継続実施に努める。

(iv) その他事業の合理化

事業主は、零細な場合が多く、また、過疎地に所在することが多いため、特定地域づくり事業協同組合制度の活用等を検討するなど、事業の合理化の実施に努める。

第5 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施策

奈良県では平成9年度に林業労働力の確保の促進に関する法律に基づき、財団法人奈良県林業基金を「奈良県林業労働力確保支援センター」（以下、「支援センター」という。）に指定した。その後、平成28年度をもって公益財団法人奈良県林業基金が解散したため、平成29年度から公益財団法人奈良県緑化推進協会を支援センターに指定した。奈良県は県の施策と支援センターの活動を通じて、事業主の経営合理化や雇用管理の改善、労働安全衛生の確保、林業労働力の確保の対策を促進する。

（1）支援センターの活動

支援センターは、事業主に改善計画の作成指導等の適切な指導を実施する等、雇用管理の改善、労働安全衛生の確保の促進等の林業労働力の確保に資する活動をおこない、奈良県はその活動を支援する。

（2）雇用管理の改善、労働安全衛生の確保を促進するための施策

事業主の雇用管理の改善や労働安全衛生の強化のため、路網整備等の推進と高性能林業機械の導入促進により、作業現場への長時間徒歩移動の解消と労働強度の軽減を図り、振動機械の操作時間の短縮等を推進して作業の安全衛生の確保を促進する。また、能力評価システムの導入などの魅力のある職場づくりのための支援を促進する。

更に、死亡災害事故が多く発生している伐木・造材作業においては、労働安全関係機関と共に、防護具の装着、ヘルメット着用や単独作業の厳禁、かかり木の処理等の安全な作業方法の徹底、定期的な安全技術研修会の開催、リスクアセスメントを通じた作業方法の改善等により林業労働者の安全の確保を推進する。

その他、林業・木材製造業労働災害防止協会奈良県支部を中心に実施している巡回指導、振動障害の特殊健診を支援する。

（3）機械化及び路網整備、低コスト作業システム等の導入の促進

事業主の木材生産性を向上させるためには、全国的にみて遅れている、地域に即応した高性能林業機械等の普及による森林施業及び素材生産の機械化の推進が不可欠であるとともに、これらの機械の普及に関連して、作業路網等の林業生産基盤の整備を促進する。また、併せて施業の集約化や路網と林業機械を組み合わせた低コスト作業システムの導入により、素材生産性（平成30年期の認定事業主の平均値 $3.0 \text{ m}^3/\text{人}\cdot\text{日}$ ）の向上を推進する。

（4）林業労働者のキャリア形成支援

伐木・造材作業や作業道作設・集材作業に必要な技能を有する林業労働者のキャリア形成を支援するため、林業架線技術者養成研修や基幹林業労働者研修等の実施、「緑の雇用事業」新規就業者育成推進事業、現場技能者キャリアアップ・林業労働安全対策（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研修）等を活用して、林業

機械の研修やOJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）研修等を促進する。

また素材生産における新しい作業システムの開発、長伐期施業への移行、森林施業の合理化、及び提案型集約化施業に対応可能な林業労働者の育成を図る。加えて、高齢大径木の伐採や玉切り、搬出など、特に高度な技術を要する作業については、中長期的な展望に立った林業労働者の育成を図る。

（５）事業量の確保

事業主の大部分は経営基盤が小規模・零細であり、伐採事業は小規模・分散的で、森林施業は季節的変動が大きいことから、これら事業量の安定的確保を促進するため、事業主に対して提案型集約化施業や森林組合等への森林施業の長期委託等を普及指導する。また現在、集約化団地での木材生産に係る事業を支援しているが、今後も当該事業の支援を継続し、年間を通じた事業量の確保を図るものとする。

更に森林施業の受託や提案型集約化施業による経営基盤の強化と出材ロットの拡大による木材の安定供給を促進する。そして県産材の利用を推進するため、地域材認証制度や木材・木材製品の合法性、持続可能性の証明の普及、県産材に関するPR情報の提供及び多用途への利用促進を図る。

県や市町村、関係団体が実施する森林整備については、事業主の経営の安定化及び林業労働者の雇用の安定化に資する観点から、その地域の認定事業主へ計画的、安定的に発注できるよう配慮する。

また、国有林野事業の森林整備事業発注に当たっては、認定事業主には競争参加資格要件が緩和される場合があることから、計画的・安定的な事業量確保のため、入札参加するように認定事業主を指導する。

加えて、新たに創設された森林経営管理制度（森林経営管理法）に基づく市町村からの事業発注に対応できるように、森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条第2項の規定に基づいた一定の基準を満たした民間事業者や、法の要件に適合する民間事業者へと育成を図る林業経営体の育成を図るものとする。

第6 新規就業者の林業技術の習得その他の就業の円滑化に関する事項

(1) 林家の後継者

自らの労働により森林施業を行う林家の後継者に対しては、人材養成を推進する。特に小規模な森林所有者に対しては、提案型集約化施業による低コスト施業等の普及指導に努める。

(2) 林業への就業希望者

林業への就業希望者に対して、新規就業を促進するため、林業専門の無料職業紹介所の設置、WEBやSNS等による森林の仕事合同会社説明会の開催案内、新規就業に際し必要な林業技術に関する研修の実施やその情報提供等一連の支援措置を促進する。また、認定事業主に対しては、「緑の雇用」事業のフォレストワーカー研修を活用した技術・技能の習得を勧めるとともに、事業主の新規雇用の負担軽減を図るなど、新規就業を支援し、同時に、フォレストリーダー・フォレストマネージャー研修による林業労働者のキャリアアップについても支援する。

また、令和3年4月開校の奈良県フォレスターアカデミーの卒業生は、林業労働力の即戦力として、県内の林業経営体への就業を促進する。

さらに新規学卒者対策として、奈良県立吉野高校森林科学科の生徒の県内の林業経営体への就業を促進する。

第7 その他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運営等

支援センターの業務運営に当たっては、国、県はもとより、市町村、森林組合等の関係機関が、互いに連携・協力し、その効率的な事業の運営のサポートに努める。また、奈良県森林組合連合会、奈良県木材協同組合連合会については、雇用管理の改善と事業の合理化、労働災害の低減が促進されるよう、その構成員の指導に努める。

(2) 山村地域の定住条件の整備

奈良県は、広く各方面から林業労働者を確保し、その定着を図るために、市町村や関係団体等と連携し、山村地域の定住条件の整備、特に林業労働者の居住環境の情報提供に努める。また自然志向から就業を希望する人々や、林業労働者の生活の安定化のために、特用林産の振興や未利用の木質バイオマスを活用した産業の育成を図るなど、森林作業以外の副収入の確保にも努める。

(3) 森林・林業の社会的評価の向上

奈良県は、「緑の募金による森林整備等の推進に関する法律（平成7年法律第88号）」に基づく県民の広範な参加による森林整備及び緑化活動の幅広い展開を通じて、森林整備についての県民の理解の向上に努める。

また、奈良県森林環境税の使途事業として森林環境教育推進事業の実施を通じ、広く県民に広報活動を行うとともに体験学習の実施などを行い、学校教育等あらゆる機会を通じ、全ての県民の森林を守り育てる意識の醸成を図り、森林づくりや林業振興の重要性、ひいては、それを支えている林業労働の重要性について、県民の理解を促進する。

(4) 各関係団体、森林所有者、事業主の連携強化

奈良県は、事業主の事業の合理化の推進、事業量の確保や雇用創出のため、密接に関連している森林所有者、素材生産業者、奈良県森林組合連合会、奈良県木材協同組合連合会等の林業・木材産業関係者及び関係自治体がそれぞれの長所を生かすように連携した取り組みを促進する。

また、地域の森林情報に精通している伝統的な森林管理者である山守や林業活動グループ等とも協力して取り組むことを推進する。

図 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく支援等のフロー

