

令和2～4年度農林業職場定着支援事業（林業就業支援事業）の事業体系及び業務内容等一覧

項番	項目	主な業務内容	主な対象者	実施地域等	数量・規模等 (年度目標値)	納品物及び納期等
第2 2(1)	林業就業支援講習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 林業求職者等を対象に、次の内容の講習を実施する。 <ol style="list-style-type: none"> ①林業就業に関する基礎知識 ②安全衛生講習 ③林業関係施設等見学 ④林業作業の現地講習 ⑤職業相談、生活相談 ⑥上記の他、地域性に応じた必要な資格の取得等 ・ 標準的な講習期間は、最大20日間程度。 ・ 地域の受講者ニーズに応じて、それぞれ基礎的内容のみの5日間コースや受講前ガイダンス効果を目的とした1日コースなど柔軟に設ける。 	・ 林業就業が未経験の林業求職者等	・ 全国9ブロック（ブロックの分け方は本事業で共通とする。）に分けた上で、当該ブロックごとに年2回以上、かつ25都道府県以上に展開する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者数1,000人（全国） ・ 1回の講習あたり最大10人程度の規模とする（実地講習の安全面に配慮）。 ・ 支援講習修了者の全産業への就職率 71%以上 ・ 支援講習修了者の林業関連分野への就職率 48%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受講者数（修了者数）及び就職者数等を事業終了後速やかに提出（途中経過報告を求めた場合は、その都度。）。 ・ 職業相談、生活相談の内容等を集計・分析した報告書を四半期終了後14日以内（第4四半期は事業終了まで）に提出。
第2 2(2)	雇用管理改善に係る相談、助言及び指導					
第2 2(2)ア	雇用管理研修会の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 林業事業者の事業主、雇用管理担当者（以下「事業主等」という。）を対象に、次の内容の研修会を実施する。 <ol style="list-style-type: none"> ①林業労確法第30条に規定する雇用管理者が管理しなければならない事項 ②林業労確法第3条に基づき策定した基本方針に掲げる雇用管理改善に関する事項 ③その他、雇用管理改善に資する事項 	・ 事業主等	・ 各ブロックで①、②をそれぞれ1回以上、かつ全国で45回以上実施する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 参加事業主等数の目安値を受託者があらかじめ事業計画に示す。 ・ 参加後、雇用管理改善に取り組んだ事業主等の割合 84%以上 (参考:H30年度実績) 983事業主等 	—
第2 2(2)イ	個別相談、巡回相談及び雇用管理改善相談会の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別相談 事業主等からの電話、メール等による雇用管理に関する相談に随時対応する。 ・ 巡回相談 研修会やアンケート調査を通じて把握した課題等について、事業者を訪問して解決支援を行う。 ・ 雇用管理改善相談会 雇用管理研修会の場を活用するなどし、専門家による個別相談や集団指導等を行う。 	・ 事業主等	・ 全国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 巡回相談 全国で1,500件以上 ・ 個別相談及び雇用管理改善相談会は、相談ニーズに応じて実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談内容及び対応結果等を集計・分析した報告書を四半期終了後14日以内（第4四半期は事業終了まで）に提出。
第2 2(2)ウ	雇用管理改善モデル事例集の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用管理指導の結果、好影響をもたらした事業者の事例（好事例）、改善されなかった事業者の事例（要改善事例）について、それぞれ詳細に把握、原因分析等をした上で、事例集としてとりまとめる。 	・ 事業者等	・ 全国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 好事例、要改善事例それぞれ10事例程度選定する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事例集として作成した上で、事業年度末までに厚生労働省へ納品。 (なお、編集に当たっては、委託者と事前に協議する。)

項番	項目	主な業務内容	主な対象者	実施地域等	数量・規模等 (年度目標値)	納品物及び納期等
第2 2(2)エ	雇用管理改善に関する情報提供	・ 関係行政機関等からの雇用管理に関する情報収集等を行い、林業事業者へ情報発信する。	・ 事業者等	・ 全国	・ 情報発信の手段は、2(3)広報・啓発事業として行う。	—
第2 2(3)	広報・啓発事業の実施					
第2 2(3)ア	雇用管理改善のしおりの作成及び配布	・ 2(1)林業就業支援講習や2(2)雇用管理改善に係る相談、助言及び指導の取組みを通じて得た雇用管理改善のポイント等をピックアップした小冊子を作成し、関係機関等へ配布する。 また、2(3)イのHPにも掲載する。	・ 事業者等、関係機関	・ 全国	・ 最大で14,000部程度	・ 事業年度の第2四半期までに、事業者等や行政機関等に発送。HPにも掲載する。 (小冊子の編集に当たっては、委託者と事前に協議する。)
第2 2(3)イ	HPにおける周知広報	・ 本事業に関する以下の内容を目的としたHPを作成し運用する。 ①講習や研修会等の受講者等募集のための開催案内の掲示 ②事業者等や求職者の相談窓口の案内及びアクセスポイント、相談用フォーム等の掲載 ③雇用管理改善に関するモデル事例の掲載 ④雇用管理や林業就業に関する支援施策の説明、行政機関等の担当窓口の案内	・ 林業求職者、事業者等、関係機関	・ 全国	・ 受託者が有する既存サイトの活用も可。	—
第2 2(4)	都道府県労働局及びハローワーク等との連携及び協力	・ 本事業の講習や研修会等の実施に関する情報について、適宜、地域の都道府県労働局やハローワーク等へ情報提供するとともに、求人、求職情報や支援施策等の情報交換を行いつつ、効果的なマッチングを図る。 ・ 都道府県労働局が主体となって実施する林業関係の会議において、当該労働局から協力要請があった場合は、資料提供及び会議への参画について対応する。	・ 林業求職者、事業者等、関係機関	・ 全国	・ 随時	・ ハローワークへの求人申込を勧奨した件数及び実際に求人登録がなされた求人数を半期ごとにとりまとめ、半期終了後14日以内（下半期は事業終了日まで）に提出。
第2 2(5)	林業就業支援地域アドバイザー等に対する研修会の実施	・ 本事業に従事する「林業就業支援地域アドバイザー」の資質向上を目的とした研修会を、受託者の中央機構が企画して行う。	・ 受託者内部向け	・ 全国	・ 全国規模 年1回以上 ・ 地域ブロック規模 年1回以上	・ 研修会で使用する資料の内容等について、委託者と事前に協議する。

項番	項目	主な業務内容	主な対象者	実施地域等	数量・規模等 (年度目標値)	納品物及び納期等
第2 2(6)	事業結果のとりまとめ及びアンケート調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本事業の実施結果をとりまとめ、検証結果とあわせて厚生労働省へ報告する。 ・ 林業就業支援講習の受講者に対し、主に以下の内容のアンケート調査を実施し、結果をとりまとめ厚生労働省へ報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ①講習の内容や講師に関する満足度、改善要望 ②就職活動の状況 ③就職に当たって重要視する労働条件 等 ・ 雇用管理研修会の参加事業主等に対し、以下の内容のアンケート調査を実施、結果をとりまとめ厚生労働省へ報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ①研修会の内容や相談対応の満足度、改善意欲の動向 ②雇用管理改善に向けた取組状況及び個別相談のニーズ ③離職率、入社3年後の離職率、労働者の平均勤続年数、求人を出す際の労働条件 等 ・ 研修会参加事業主等以外の事業主も含めた林業事業体に対する以下の内容のアンケート調査を実施、結果をとりまとめ厚生労働省へ報告する。 <ul style="list-style-type: none"> ○労働力の過不足状況、過不足状況の見通し、過不足状況に対する対応 等 	・ 林業求職者、事業主等	・ 全国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業の対象者数に応じて適切な規模を受託者があらかじめ事業計画に示す。 (参考:H30年度実績) ・ 支援講習(20日間コース) アンケート回答率 294/317人 ・ 雇用管理研修会アンケート回答率 803/983事業主等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全てのアンケートの内容について、契約後14日以内に厚生労働省と協議の上、決定する。 ・ 林業就業支援講習、雇用管理研修会のアンケート結果について、四半期終了後14日以内(第4四半期は事業終了日まで)にとりまとめ、厚生労働省へ提出。 ・ 雇用管理研修会参加事業主等以外の事業主も含めたアンケート結果について、契約後6ヶ月以内にとりまとめ、厚生労働省へ提出。

※項番は、実施要項本文における見出し記号に準じている。

※本表に記載していない各項目の詳細な内容や要件等は、実施要項本文を参照のこと。

委託事業年間スケジュール -H30年度の受託者(本部)より聴取した実績-

	契約手続き関係		本部事業及び各種調査の指示、とりまとめ		会議
	契約	精算	支援講習	雇用管理改善等	
第1・四半期	3月	・受託書・計画書の作成 ↓ ・内容審査・承認 ↓ ・契約書提出		・傷害保険の年間契約 ・修了者証の印刷発注 ・安全対策用具の調達 ・広報運営業務の委託契約	
	4月	・契約			・会議の開催案内 ・会議資料作成 ↓ ・4/25,26 全国アドバイザー等研修会
	5月				・事務連絡にてアンケートの依頼 ①雇用管理研修会・実施効果 ②認定事業体等数 ・提出物(研修会前までに〆切) ②(1回目)
	6月		・広報用素材(パンフレット・ポスター)の発送	・事務連絡にてアンケートの依頼 ③相談内容・指導等内容の報告(事業主・支援講習職業相談) ④モデル事例 ⑤HW求人数 ⑥事業体・新規就業者実態調査	・議事録作成、旅費精算 ※議事録は会議後1週間を目途に作成。 ※旅費は会議後1週間後に〆切、作成。
第2・四半期	7月		・支払実績データ(7/10〆切)		・ブロック会議開催案内 ・会議用調査物の依頼
	8月				・会議資料作成 ↓
	9月		・講習案内をIJUINFO(全国農業会議所)へ掲載		8/31 西ブロック研修会(博多) 9/7 中ブロック研修会(大阪) 9/14 東ブロック研修会(東京) ↓
第3・四半期	10月		・支払実績データ(10/10〆切)	・上半期指導・助言内容の集計・分析(10/3〆切) ↓ ・とりまとめ	・提出物(10/3〆切) ③(上半期分) ⑤(上半期分) ・議事録作成、旅費精算
	11月				・提出物(11/15〆切) ⑥
	12月	(次年度の受託体制の検討) ↓			
第4・四半期	1月		・支払実績データ(1/10〆切)		
	2月	(地方組織へ意向調査) ↓ (とりまとめ)			
	3月		・支払実績データ(3/10〆切) ↓ ・とりまとめ	・就職状況調査票(3/6〆切) ・下半期指導・助言内容の集計、分析(3/6〆切) ↓ ・とりまとめ	・提出物(3/6〆切) ① ②(2回目) ③(下半期分) ④ ⑤(下半期分)
	4月		・精算報告書提出(4/10〆切)		

従来の実施状況に関する情報の開示

1 従来の実施に要した経費

(単位:百万円)

		平成29年度	平成30年度	平成31・令和元年度(契約)
	1. 管理費	44	45	52
	2. 事業費	273	259	299
	うち、再委託額	123	112	143
	(1) 林業就業支援講習	112	99	132
	うち、再委託額	99	88	117
	(2) 雇用管理改善	135	134	147
	うち、再委託額	14	13	26
	(3) 運営費	26	26	20
	うち、再委託額	10	11	0
	3. 消費税	25	24	35
	計(a)	343	328	386
参考 値 (b)	減価償却費			
	退職給付費用			
	間接部門費			
	(a)+(b)	343	328	386

※項目ごとに単位未満を四捨五入しているため、内訳の計と合計が合わない場合がある。

2 従来の実施に要した人員

(単位:人)

	平成29年度	平成30年度	平成31・令和元年度(契約)
林業就業支援運営統括管理者	1	1	1
林業就業支援アドバイザー主任(支援講習担当)	1	1	1
林業就業支援アドバイザー主任(雇用改善担当)	1	1	1
林業就業支援アドバイザー(支援講習担当)	1	1	1
林業就業支援アドバイザー(雇用改善担当)	(兼務)	(兼務)	(兼務)
林業就業支援アドバイザー補助員(支援講習担当)	3	3	3
林業就業支援アドバイザー補助員(雇用改善担当)	3	3	3

(注記事項)

再委託を除く。

事業の実績は別紙3-1~3-9のとおり。

3 従来の実施に要した施設及び設備

(平成30年度)

使用場所	都内民間ビル
使用面積	69.8㎡
設備	プリンター1台、ノートPC2台

(注記事項)

再委託を除き、委託費で支弁しているもののみ。

4 従来の実施における目的の達成の程度

	平成29年度	平成30年度	平成31・令和元年度
	実績	実績	実績
林業就業支援講習			
修了者の就職率	70%	75%	
うち林業分野への就職率	—%	48%	
林業雇用管理改善			
雇用管理改善に取り組んだ企業の割合	95%	94%	

(注記事項)

1. 林業雇用管理改善に取り組んだ企業の割合とは、本事業の雇用管理研修会等の参加企業が、参加後、雇用管理改善に取り組んだ事業主等の割合です。
2. 令和2年度においては、林業就業支援講習修了者の就職率71%以上、うち林業分野への就職率48%以上、雇用管理改善に取り組んだ企業の割合84%以上を目標設定し実施予定。

5 従来の実施方法等

別紙3-1~3-9のとおり

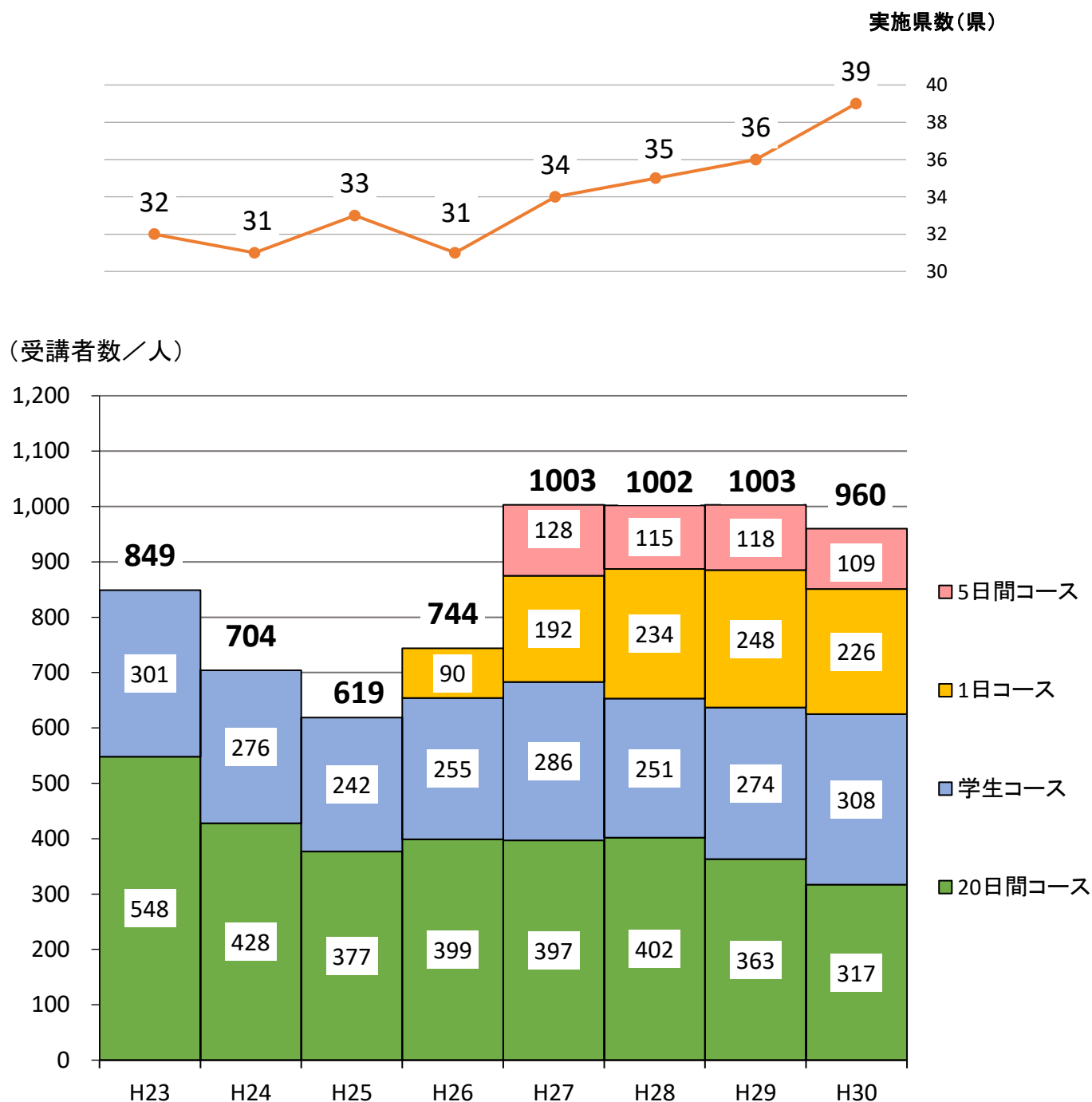
平成30年度「林業就業支援講習(20日間、5日間、1日間)」実施状況一覧

平成31年2月28日 現在

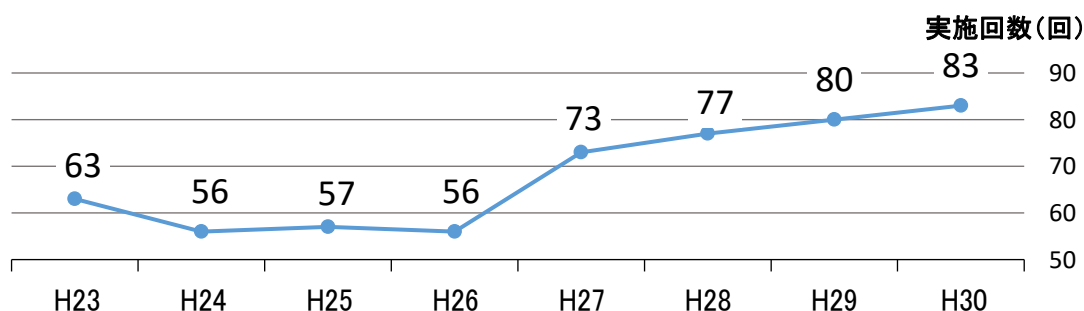
No.	都道府県名	4月	5月	6月	7月	小計	8月	9月	10月	11月	12月	小計	1月	2月	小計	合計			
1	01 北海道						8/18		⑩ 9/27~10/16 ⑬			1			1	1			
2	03 岩手県				7/13	0	8/17~8/20 ④		⑩ 10/21~11/6 ⑭			0			0	0			
3	04 宮城県								⑩ 10/17~10/31 ⑫			1			1	1			
4	05 秋田県						8/21		⑩ 9/26~10/16 ⑭			1			1	1			
5	06 山形県			6/19~6/22 ④		1		⑨ 9/4~9/21 ⑬				0			0	1			
6	07 福島県												① 1/17~2/1		1	1			
7	08 茨城県						8/11					1	① 1/17~2/1④		1	1			
8	09 栃木県									⑪ 11/1~11/20		1			1	1			
9	12 千葉県							⑨ 8/27~9/14 ⑮		10/19~10/22 ④		1	① 1/21~2/8		1	2			
10	13 東京都								⑩ 9/25~10/16 ⑮			1			1	1			
11	14 神奈川県										11/23					1			
12	15 新潟県		⑤ 5/13~5/31 ⑮			1				10/21~10/24 ④		1			1	1			
13	16 富山県													② 2/12~2/27 ⑭	1	1			
14	18 福井県						8/21~8/24 ④			11/17		1	② 1/28~2/15 ⑮		1	1			
15	19 山梨県		⑤ 5/10~6/1 ⑮			1										1			
16	20 長野県				7/20	1	③ 8/6~8/31 ⑮		10/12			1			1	2			
17	21 岐阜県		⑤ 5/14~5/31 ⑮			1								② 1/30~2/20 ⑮	1	2			
18	22 静岡県									⑪ 11/1~11/17 ⑬		1			1	1			
19	23 愛知県	④ 4/16~5/9 ⑮				1					12/1					1			
20	24 滋賀県							9/26~9/29 ④				1				1			
21	26 京都府			⑥ 6/12~6/29 ⑮		1										1			
22	27 大阪府			⑥ 6/6~6/26 ⑮		1				11/1~11/21 ⑮		1	2/6~2/9④		1	2			
23	28 兵庫県								10/6	⑩ 10/15~10/30 ⑫		0			0	1			
24	29 奈良県				7/21	1		9/18~9/21 ④	10/13		⑪ 11/12~12/4	1	0	1	1	2			
25	30 和歌山県		5/27			1	8/3~8/6 ④			⑪ 11/5~11/23 ⑮		1			1	1			
26	31 鳥取県									⑪ 11/6~11/22		1				1			
27	32 島根県		⑤ 5/14~6/1 ⑮			1							① 1/21~2/8 ⑮		1	2			
28	34 広島県	⑤ 4/18~5/18 ⑮				1										1			
29	35 山口県		⑤ 5/7~5/25 ⑮			1					10/15~10/18 ④	1				1			
30	36 徳島県													1/23~2/1 ④	0	0			
31	37 香川県							⑨ 8/28~9/14 ⑭				1				1			
32	38 愛媛県			⑥ 6/11~6/28 ⑮		1								2/2	1	1			
33	39 高知県	5/15~5/18 ④				1				⑪ 11/12~11/30 ⑮		1	2/5~2/8 ④		1	2			
34	40 福岡県						8/20~8/23 ④			⑪ 11/5~11/28 ⑮		1				1			
35	41 佐賀県													2/2	1	1			
36	42 長崎県												1/29~2/1 ④		1	1			
37	43 熊本県								⑩ 10/1~10/24 ⑮			1				1			
38	44 大分県									⑪ 11/13~11/30		1		2/19~2/22 ④	1	1			
39	46 鹿児島県												① 1/16~2/8		1	1			
	全森連								10/6			1	2/2	2/9	2/16	3/16	3/23	5	6
	20日間	1	6	3		10	1	2	5	9		17	4	4	8	35			
	5日間		1	1		2	3	1	3			8	1	5	6	16			
	1日		1		2	3	3		4	1		9	3	4	7	19			
	計	1	8	4	2	15	7	3	12	10	2	34	8	13	21	70			

林業就業支援講習の推移

1. 支援講習 実施県数と受講者数



2. 支援講習 実施回数



	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
全体	63	56	57	56	73	77	80	83
20日間コース	40	40	42	37	37	39	37	35
5日間コース	0	0	0	0	13	14	15	16
学生コース	11	11	10	11	11	11	12	13
1日コース	12	5	5	8	12	13	16	19

平成30年4月25日

平成29年度「林業就業支援講習」(20日間コース) 修了者アンケート調査結果

調査対象(H29): 33都道府県 修了者 349人

北海道、宮城県、秋田県、山形県、福島県、茨城県、
栃木県、千葉県、東京都、新潟県、富山県、石川県、
福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、
京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、鳥取県、
島根県、広島県、山口県、香川県、愛媛県、高知県、
福岡県、熊本県、大分県

平成31年4月18日

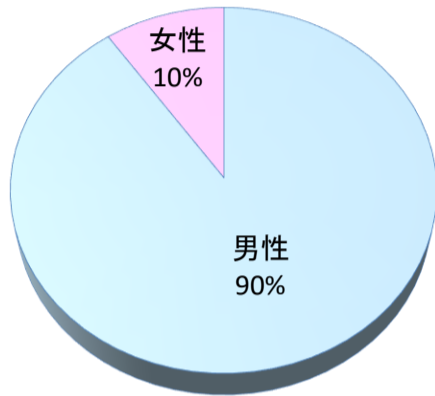
平成30年度「林業就業支援講習」(20日間コース) 修了者アンケート調査結果

調査対象(H30): 31都道府県 修了者 294人

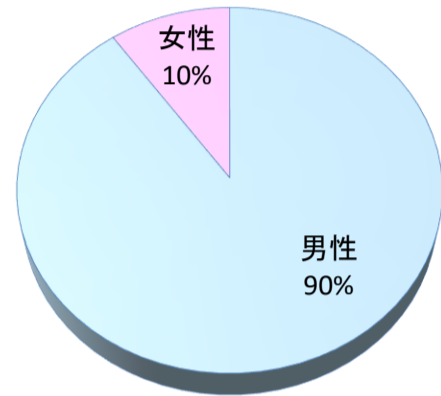
北海道、宮城県、秋田県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、
東京都、新潟県、富山県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、
静岡県、愛知県、京都府、大阪府、奈良県、和歌山県、鳥取県、
島根県、広島県、山口県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、
熊本県、大分県、鹿児島県

1. 性別

H29

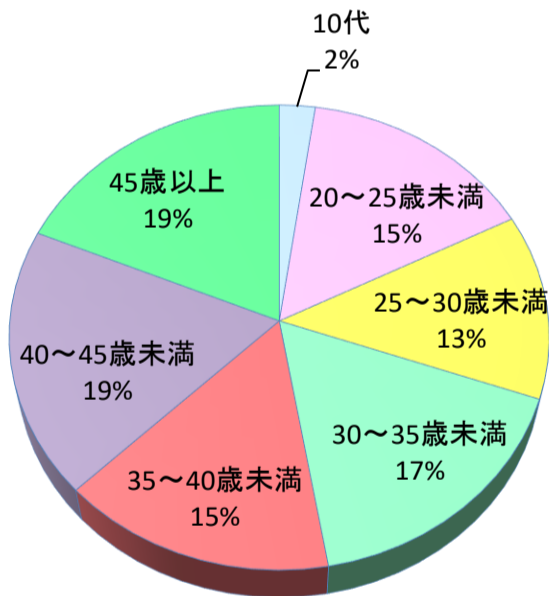


H30

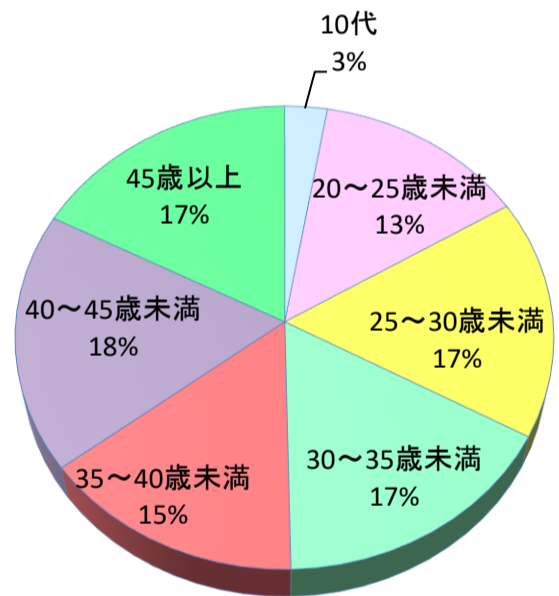


2. 年齢構成

H29

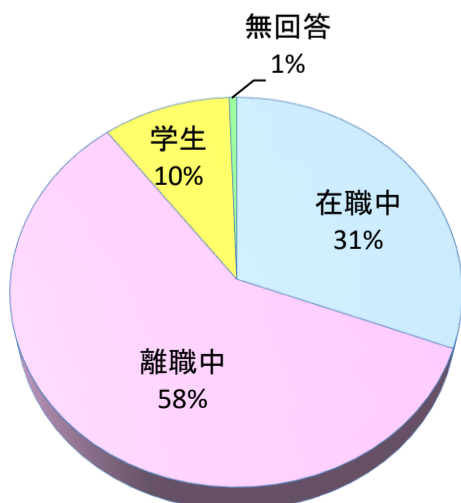


H30

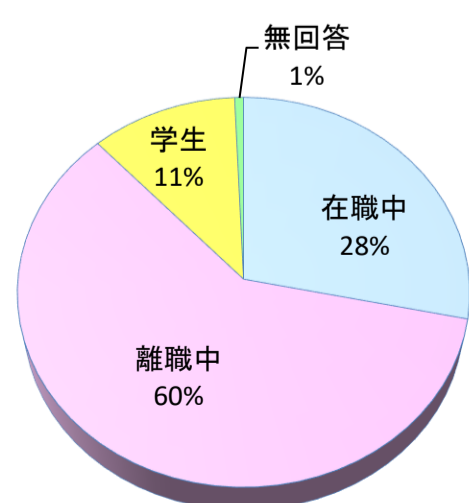


3. 就業状況

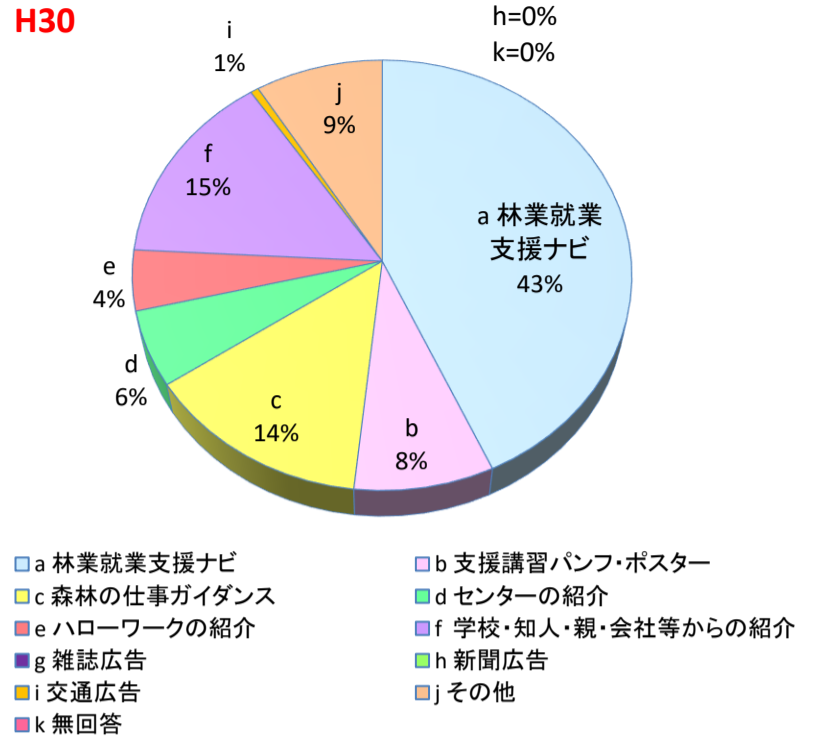
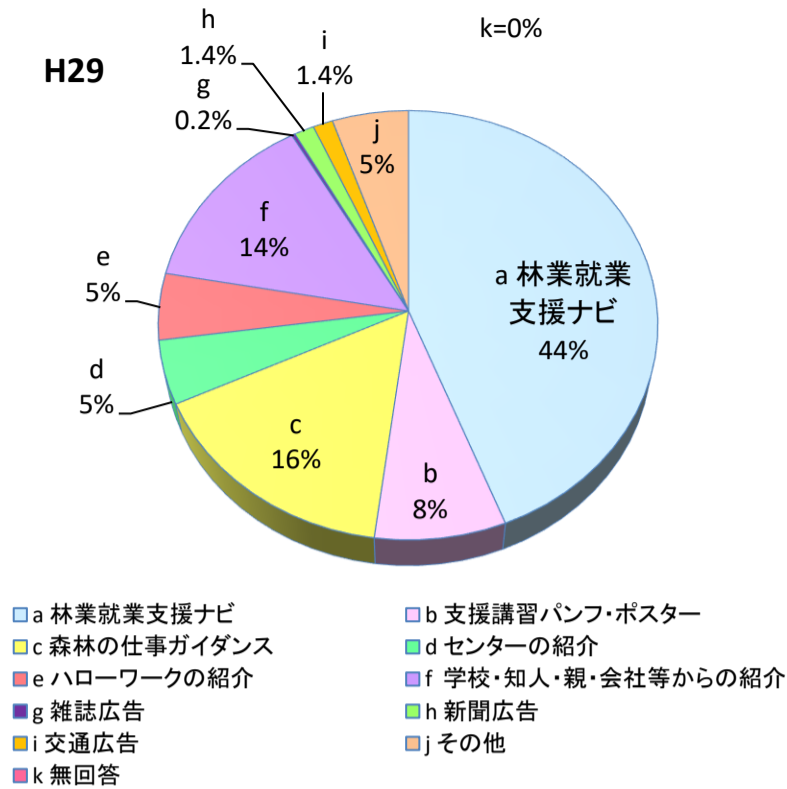
H29



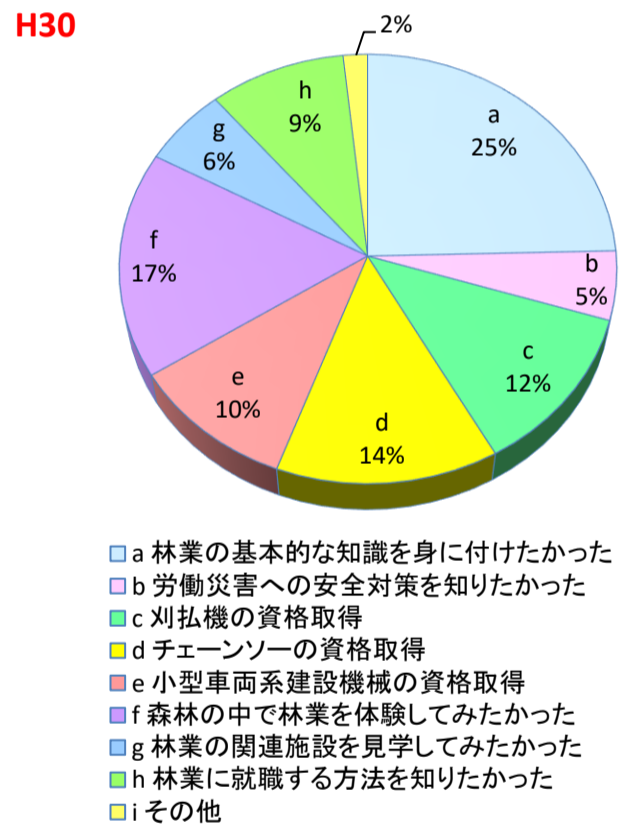
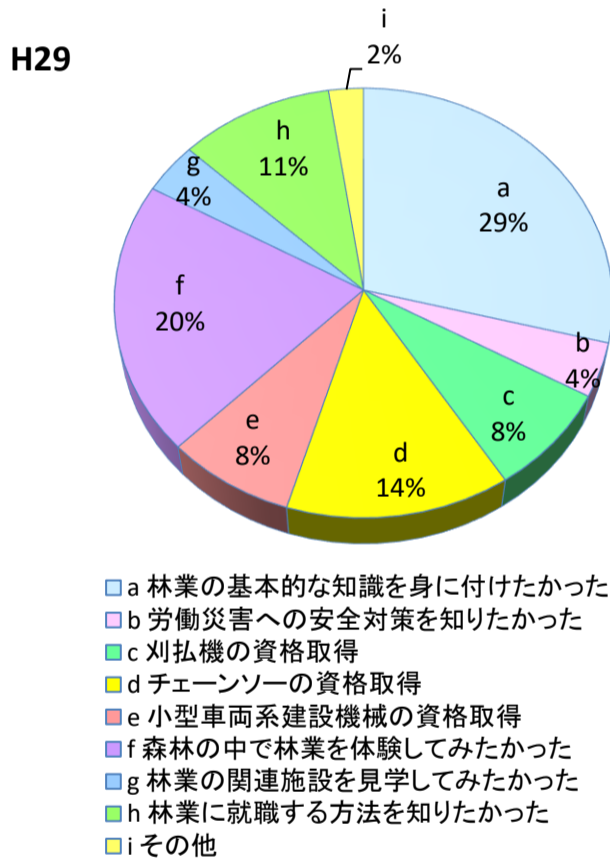
H30



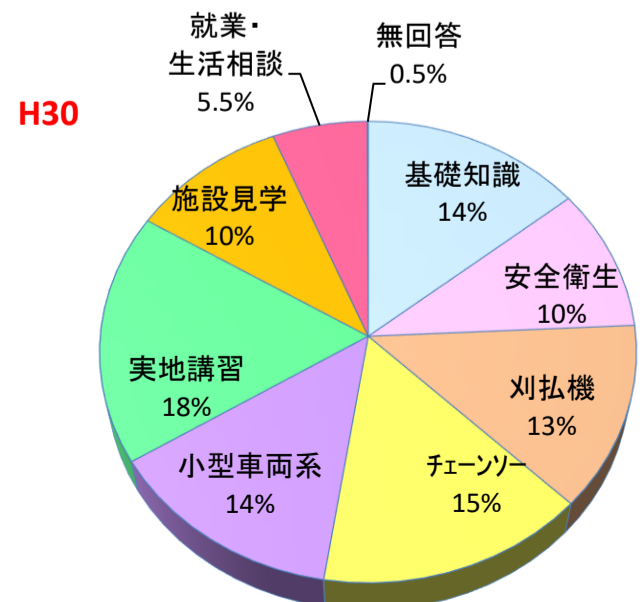
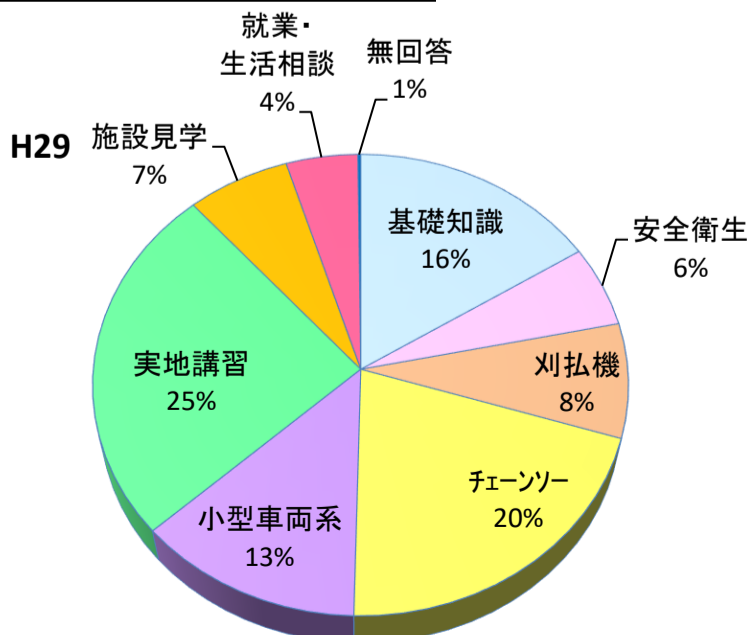
4. 支援講習の情報を何で知ったか(複数回答)



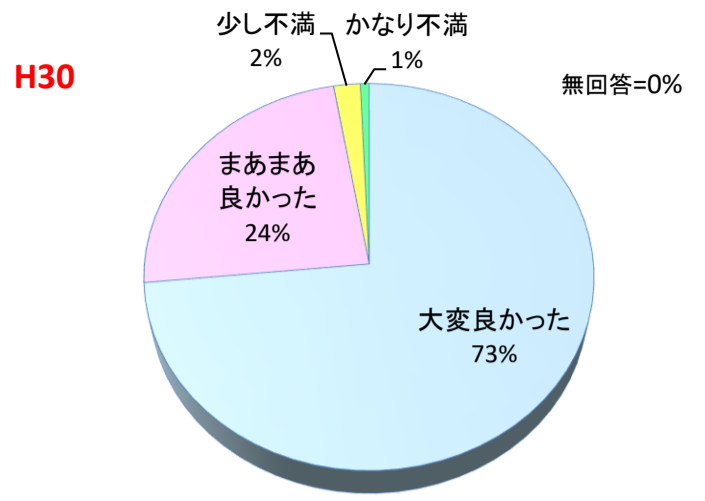
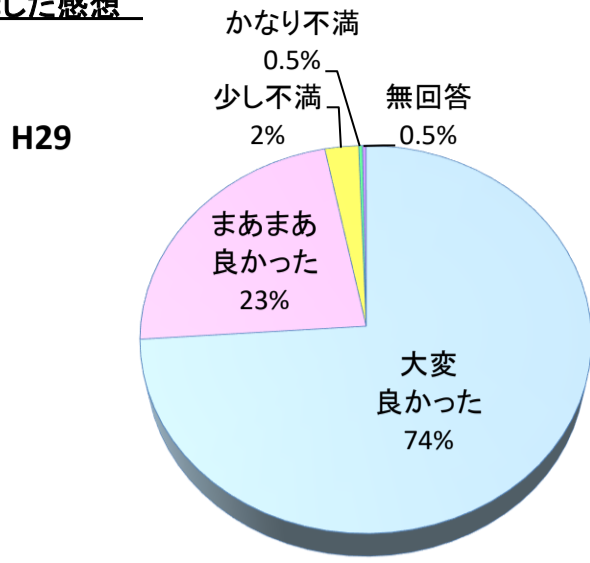
5. 支援講習を受講した理由(複数回答)



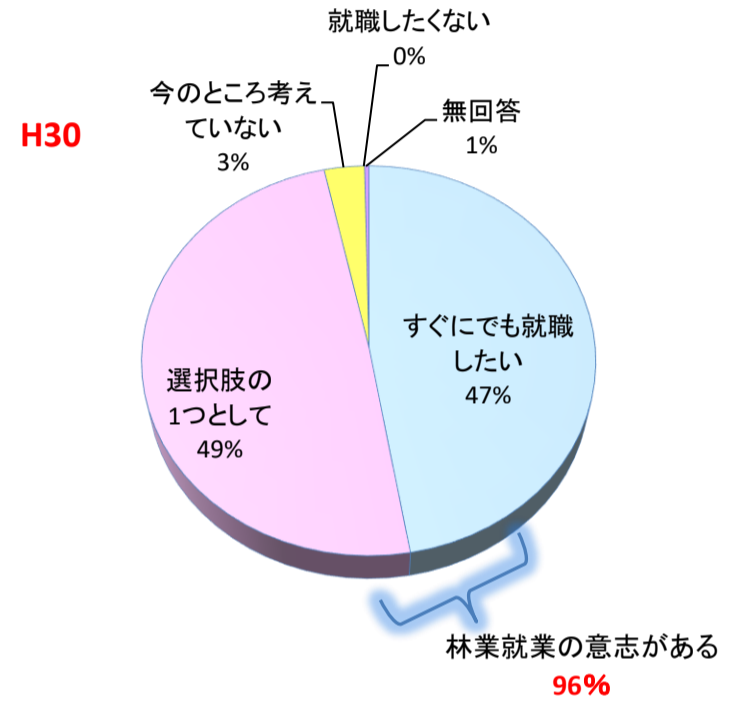
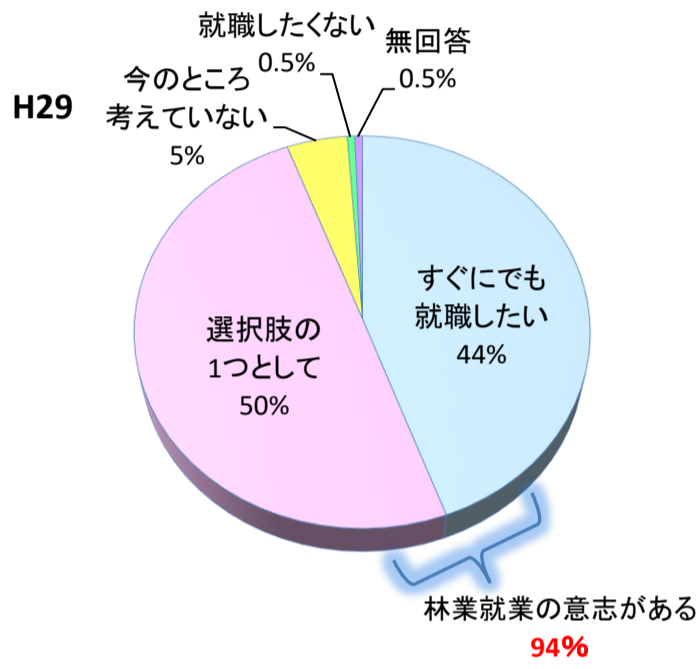
6. 受講して良かった科目(複数回答)



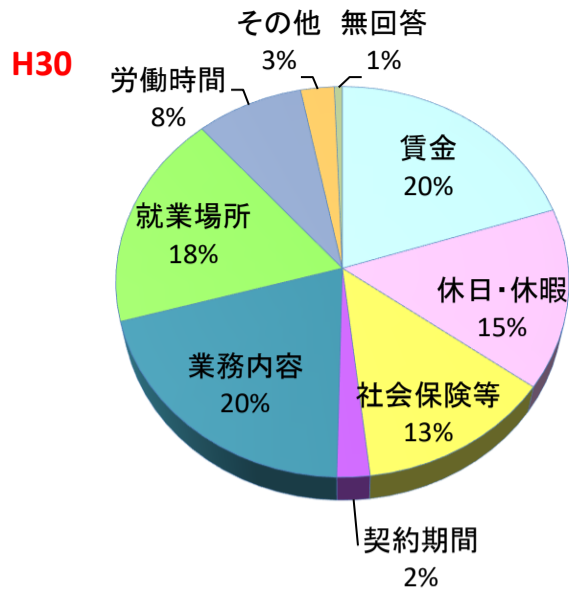
7. 受講した感想



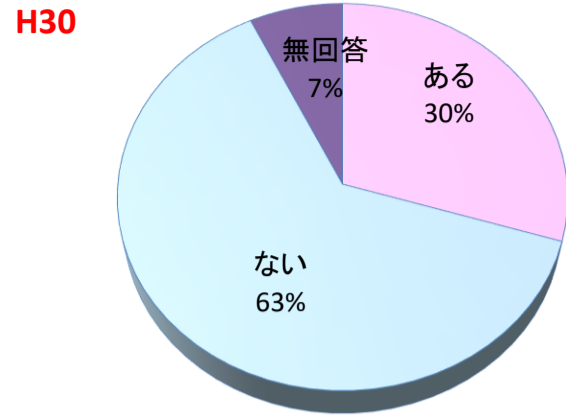
8. 受講後の林業就業への気持ち



9. 就職にあたって最重要視する労働条件は何か(複数回答)



10-1. 就職するにあたっての問題はあるか



10-2. ある場合、その問題について(自由記載)

経済面	生活費が賄えるかどうか
	一人暮らしをする場合の賃金面
	他県からなので、住居の確保 移住支援
雇用・職場環境	求人が少ない
	危険の存在
	時間当たりの給与が、労働内容を考えるとあまりにも低く感じる
	年間休日と給料の少ない事業体が多い
	仕事がない期間はどうか
	経営者、働く人の思い
	短期雇用がない
就業場所・環境	移動手段の確保(車)
	自然が相手なため、就業可能な地域が限られること。
	現場が遠方である。
	女性が働けるのか、働けるとしても職場環境を変えるハードルがどれくらいあるのか
	自宅から通える事業体が限られる
	自宅通勤の場合の選択肢が狭い
家庭・個人の事情	家族と別居になる
	子供が幼い
	体力・年齢
	移住が可能かどうか
	可能なら自宅から通勤したい。
	地方に就職するにあたって、住居などが心配
	免許を持っていない
	オートマ車に慣れてしまっている
	移住のハードル
	今後の生き方を自分なりに整理する必要がある
その他	自伐型林業についての知識
	専業とする以外の従事の方法がわからないこと
	林業に適した車を買う必要があるかもしれない
	業務内容がハイテク化してきているので、対応できるか不安あり
	適正に対する不安
	怖いやっぱり
	まだ未熟で自信がない

平成30年度 雇用管理研修会の概要

	都道府県名	開催日	テーマ	事業体等数(※)	改善割合(%)
1	北海道	2月21日	作業員が定着するための労務管理	28	96.4%
2	青森	11月7日	林業における雇用管理改善のポイント	18	88.9%
3	岩手	11月9日	講演タイトル:「働き方」が変わります!! (『働き方関連法』の施行による「長時間労働の是正」と「同一労働・同一賃金」への取り組みについて)	14	85.7%
4	宮城	6月19日	就業規則の役割と働きやすい職場環境とは	18	100.0%
5	秋田	8月24日	平成30年度林業雇用改善セミナー「雇用管理研修会・雇用管理改善相談会」	41	85.4%
6	山形	11月20日	①働き方改革関連法の概要 ②新たな森林管理システムの概要	20	85.0%
7	福島	8月7日	欲しい人材が向こうから来る”すごい求人票”の作り方ー林業事業体の職員募集におけるハローワークの積極的活用術ー	15	93.3%
8	茨城	9月7日	若い世代を魅了する林業の安心安全な職場とは ～雇用管理改善策の極意について～	19	100.0%
9	栃木	11月26日	個を活かす育成術～職場定着と採用のポイント～	16	93.8%
10	群馬	7月22日	林業事業体における新規就業者の定着・育成及び離職・退職防止に向けて	56	98.2%
		1月24日	林業職場における「働き方改革」法改正のポイントと社会保険の対応について		100.0%
11	埼玉	11月29日	林業事業体における人事管理について～新規就業者の定着・育成及び離職・退職の防止～	8	100.0%
12	千葉	11月29日	働き方改革と林業、森林経営管理制度	4	100.0%
13	東京	12月19日	「待ったなし！働き方改革」働き方改革の具体的な取り組みと対策	4	95.8%
14	神奈川	10月5日	働き方関連法の概要と労務管理	24	100.0%
15	新潟	9月25日	・欲しい人材を確保するための3つのポイント ・企業の労務管理における法的留意点 ～採用、労働時間管理、残業代～	22	100.0%
16	富山	7月13日	ハローワーク求人票の書き方について	24	100.0%
		11月9日	地域資源を活用したビジネスの取り組み		
17	石川	11月19日	求職者と求人側それぞれの希望を考え直すことによる人材確保について	7	85.7%
18	福井	9月11日	1働き方改革と最近の諸問題について 2林業事業体を取り巻く法律問題について	10	100.0%
19	山梨	11月16日	「経営を安定させたい(事業計画の策定、組織づくり、チームビルディング)」	16	93.8%
20	長野	1/15,22	・1/15 労災撲滅は経営トップ牽引力 ・1/22 事業主が知るべき「働き方改革」	30	86.7%
21	岐阜	11月30日	「林業の働き方改革と人材確保対策(従業員の募集・採用から退職まで)」	18	88.9%
22	静岡	9月18日	「働き方改革と人材確保」	7	85.7%
23	愛知	10月12日	「安全は経営トップの決意から」、「労務管理におけるリスクマネジメント」	11	100.0%
24	三重	6/8,15,22	・雇用管理のために ・県庁等からの情報提供	35	97.1%
25	滋賀	6月14日	働き方改革をどう進めていくか ～いきいき働くことができる職場環境づくり～	6	100.0%
26	京都	1月17日	労働基準法における労働時間制度について	9	100.0%
27	大阪	12月11日	安全は経営トップの決意から	8	100.0%
28	兵庫	1月29日	死亡災害を無くすために、今から始めること	13	100.0%
29	奈良	7月11日	～林業～実態に即した雇用管理上の留意事項について	20	80.0%
30	和歌山	10月10日	林業雇用管理及び、林業労働安全衛生について	14	100.0%
31	鳥取	2月13日	「働きやすい会社づくり」	15	86.7%
32	島根	7月13日	職場のメンタルヘルス	14	100.0%
33	岡山	1月30日	林業事業者様の労務管理について	14	100.0%
34	広島	8月31日	「採用戦略と求人戦術について」・「目を引く求人票の作り方」	19	89.5%
35	山口	1月21日	働き方改革と法改正に伴う労務管理について	11	90.9%
36	徳島	10月30日	働き方改革と雇用管理	15	93.3%
37	香川	7月12日	①求人・求職情報について ②雇用管理について ③林業労働安全衛生について ④林業新時代に即応する上での業務改善について	6	83.3%
38	愛媛	1月17日	1、働き方改革と外国人労働者雇用について2、林業事業体の外国人労働者雇用について	14	100.0%
39	高知	2月26日	「労働安全衛生規則の一部改正について」・「労働関係の法改正」	32	93.8%
40	福岡	8月3日	・木材需要の動向と林業の成長産業化 ・人が集まる企業と賃金・評価制度 ・木材需要の動向と林業の成長産業化	14	85.7%
41	佐賀	8月10日	・第一部: 素材生産・造林の一貫作業の推進と安全作業及び雇用の取り組みについて ・第二部: 募集方法の改善等による雇用の拡大及び定着化について	10	90.0%
42	長崎	7月6日	・労働基準法の概要について(雇用管理者が管理しなければならない事項等) ・労災保険について ・社会保険について	7	100.0%
43	熊本	6月1日	①林業労働災害の現状と今後の林業災害防止対策について ②働き方改革について(関連法案で読み解く林業従事者の雇用管理改善)	15	100.0%
44	大分	7月4日	・雇用管理者が管理しなければならない林業労働者の教育訓練について:「安全作業の徹底」 ・林業労働者の募集、雇入れ及び配置について:「働き方改革」	27	85.2%
45	宮崎	8月27日 9月7日	県南:「退職の場面でよくあるトラブルとその対策」 県北:「これからの”働き方改革”」	37	91.9%
46	鹿児島	10月26日	「魅力ある職場づくり～従業員の職場定着に向けて」	13	84.6%
47	沖縄	12月7日	林業における労務管理のポイントと雇用助成金活用について	5	100.0%
合計				803	93.4%

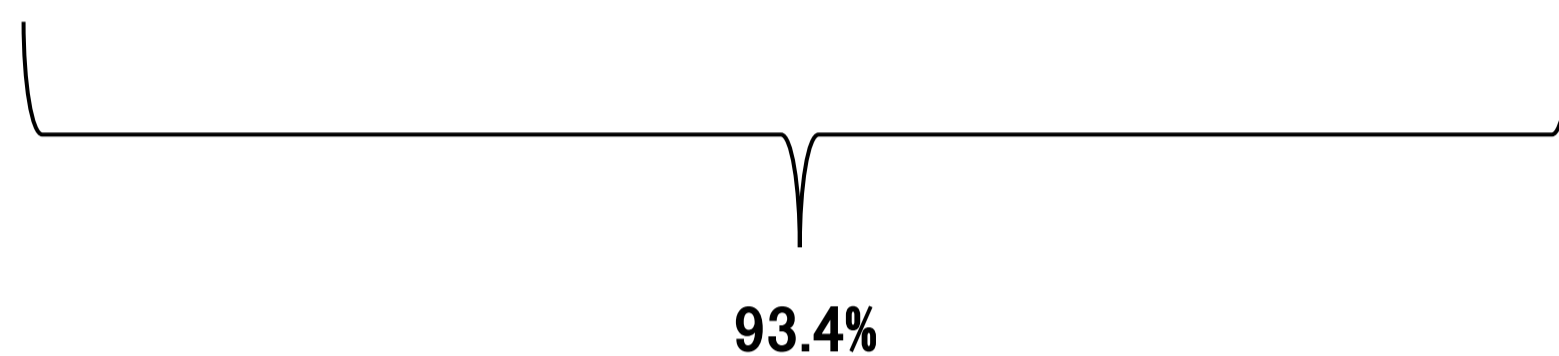
※事業体等数は、実施効果アンケートを回収した事業体等数

平成30年度 雇用管理改善に係る業務の実施状況 (全国計)

項目	平成30年度												平成29年度
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	年間合計	年間合計
1 事業主等に対する雇用管理改善に係る情報提供、相談対応、助言、指導													
① 雇用管理研修会の実施													
a 雇用管理研修会の実施件数	0件	0件	6件	7件	6件	5件	5件	10件	3件	8件	3件	53件	52件
b 雇用管理研修会の参加事業体数	0社	0社	104社	159社	138社	90社	88社	140社	25社	147社	92社	983社	1,049社
② 巡回相談・雇用管理改善相談会の実施及び雇用管理に関する相談対応													
a 巡回相談の実施件数(来所も含む。)	128件	137件	265件	223件	144件	204件	170件	199件	214件	122件	183件	1,989件	2,056件
b 電話、メール等による相談件数	111件	130件	109件	95件	111件	181件	110件	88件	69件	113件	71件	1,188件	1,248件
c 雇用管理改善相談会の実施件数	2件	2件	6件	6件	9件	5件	8件	10件	4件	8件	2件	62件	22件
d 雇用管理改善相談会の参加事業体等数	59社	2社	11社	51社	105社	54社	43社	26社	17社	61社	6社	435社	158社
③ 雇用管理改善に関する情報提供													
・国等関係行政機関等の支援措置の情報を提供した件数	14件	5件	4件	2件	19件	60件	23件	3件	9件	5件	10件	154件	210件
2 林業求職者の相談対応の実施													
① 来所による相談件数	39件	35件	42件	55件	32件	45件	40件	41件	33件	28件	34件	424件	505件
② 電話、メールによる相談件数	91件	80件	57件	59件	56件	62件	85件	66件	70件	73件	66件	765件	806件
3 林業就業支援事業(林業就業支援講習)との連携、協力													
① 支援講習の職業・生活相談での相談件数	4件	61件	15件	10件	53件	21件	38件	64件	17件	2件	35件	320件	477件
② 支援講習の企画、実施等に関与した日数	74日	81日	58日	32日	46日	49日	62日	44日	6日	30日	29日	511日	581日
4 都道府県労働局、ハローワーク等との連携、協力													
① 各種相談会等の情報及び事業体等の求人情報などの情報提供	47件	43件	35件	37件	34件	31件	41件	41件	48件	48件	57件	462件	538件
② 都道府県労働局、ハローワーク主催会議等への連携・協力	32件	24件	23件	34件	34件	37件	18件	20件	14件	17件	15件	268件	331件
5 他都道府県林業労働力確保支援センター等及び林業就業支援地域アドバイザーとの連携、協力、情報提供等													
・他都道府県林業労働力確保支援センター等と連携した件数	13件	23件	21件	12件	9件	10件	24件	27件	20件	8件	17件	184件	240件
6 林業就業支援中央アドバイザーとの連携、協力、情報提供等													
・林業就業支援中央アドバイザーと連携した件数	182件	89件	167件	302件	225件	198件	286件	119件	227件	256件	199件	2,250件	1,978件
7 広報・啓発事業の実施													
① 雇用情報誌等の発行件数	3件	2件	3件	1件	1件	0件	4件	4件	4件	3件	12件	37件	59件
② その他ホームページ等の広報・啓発事業の実施件数	56件	49件	43件	36件	48件	25件	45件	76件	43件	48件	46件	515件	438件
8 その他、地域の特性に応じた雇用管理改善に資するための事業の実施及び事業への参加協力等													
① 共同説明会等の実施													
a 共同説明会等の実施及び参加件数	5件	3件	6件	22件	8件	29件	16件	11件	5件	52件	18件	175件	146件
b 共同説明会等への参加事業体等数	56社	1社	15社	63社	67社	24社	33社	24社	30社	38社	80社	431社	456社
c 共同説明会等での相談件数	7件	8件	15件	89件	22件	35件	59件	28件	20件	367件	121件	771件	1,668件
② 地方自治体等との協力・連携													
・地方自治体等との協力・連携を実施した件数	62件	85件	61件	71件	86件	69件	94件	79件	71件	97件	58件	833件	489件

平成30年度 雇用管理研修会の実施効果集計表(雇用管理改善の取り組み等状況)

回答	以前より改善に取り組んでいる。	改善を実施した (または、取組中)	今後の改善を 検討することとした	改善の予定はない (必要はない)	合計
事業体数	440	121	189	53	803
全体に占める 割合	54.8%	15.1%	23.5%	6.6%	100.0%

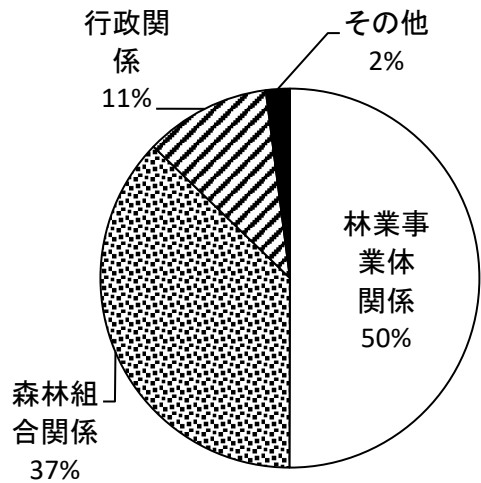


平成30年度 雇用管理研修会アンケート調査結果

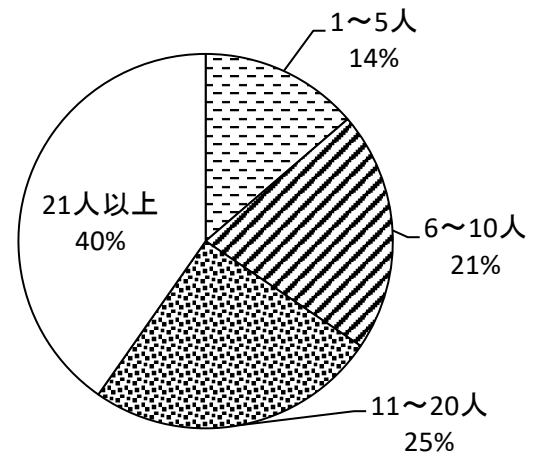
雇用管理研修会実施 47都道府県 (実施回数 53回)

参加事業体等数 1,125

問1：参加事業体等の業種



問2：参加事業体等の従業員数

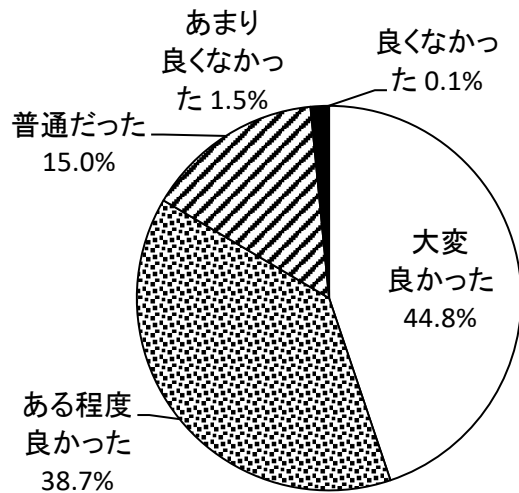


※日々雇用を含む

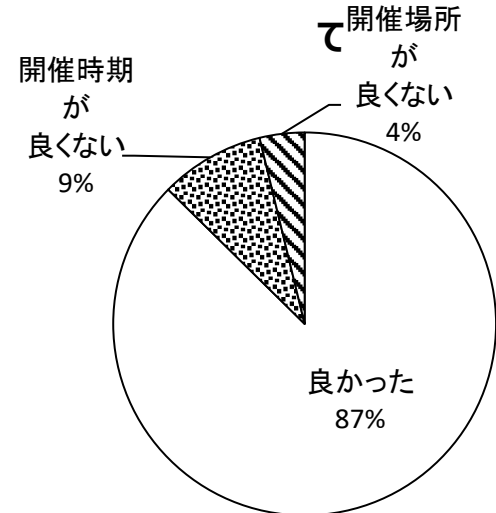
林業事業体	森林組合関係	行政関係	その他	計
563	418	121	23	1,125

1~5人	6~10人	11~20人	21人以上	計
146	221	269	429	1,065

問3：雇用管理研修会・相談会について



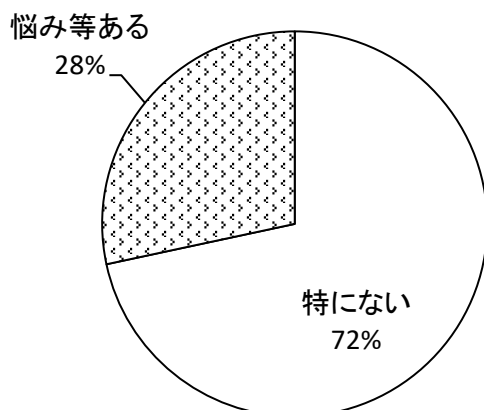
問4：開催時期及び場所について



大変良かった	ある程度良かった	普通だった	あまり良くなかった	良くなかった	計
494	426	165	16	1	1,102

良かった	開催時期が良くない	開催場所が良くない	計
969	98	42	1,109

問6：悩み等について



特にない	悩み等ある	計
725	287	1,012

※問3～問6の記述回答は、別紙参照

<注意>

- ①各問の計とアンケート回答件数の不一致についての理由
 - ・1事業体等当たり、2人以上アンケート協力した所がある。
 - ・任意によるアンケートのため、未提出の場合がある。
- ②データの割合は、各回答の「計」を100%とし算出

平成 30 年度 雇用管理研修会・雇用管理改善相談会アンケート調査票

本日は、お忙しい中、「〇〇〇会（雇用管理研修会・雇用管理改善相談会）」にご出席いただき誠にありがとうございます。

本調査票は、厚生労働省委託事業である平成 30 年度農林業職場定着支援事業（林業就業支援事業）に係る「雇用管理改善」について、今後のより一層効果的な事業運営等の参考にさせていただきますので、お手数ではございますが率直なご感想等について、下記アンケートにご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、このアンケートでご回答いただいた内容等については、全国森林組合連合会の個人情報保護規程に従って、厳重な管理の下、上記の目的以外には使用しないことを申し添えさせていただきます。

全国森林組合連合会

記

問 1 貴社の業種について（該当する記号 1 つに○）

- | | |
|-----------|----------|
| ア 林業事業体関係 | イ 森林組合関係 |
| ウ 行政関係 | エ その他 |

問 2 貴社の従業員数（日々雇用を含む）について（該当する記号 1 つに○）

- | | |
|---------------|--------------|
| ア 1 人から 5 人 | イ 6 人から 10 人 |
| ウ 11 人から 20 人 | エ 21 人以上 |

問 3 今回の雇用管理研修会・雇用管理改善相談会は、全体的にいかがでしたか。

（該当する記号を○で囲み、その理由をご記入してください。）

- | | |
|--------------|-----------|
| ア 大変良かった。 | 理由
〔 〕 |
| イ ある程度良かった。 | |
| ウ 普通だった。 | |
| エ あまり良くなかった。 | |
| オ 良くなかった。 | |

問4 開催時期及び場所はいかがでしたか。

(該当する記号を○で囲み、イ・ウに○をした場合は、ご希望の開催時期・開催場所があればお答えください。)

ア 良かった。

イ 開催時期が良くなかった。

ウ 開催場所が良くなかった。

} → 希望

[]

問5 今後、同様の研修会等を受講する場合、どのような講義・相談内容を希望されますか。

[]

問6 現在、雇用管理面で悩み等はございますか。

(該当する記号を○で囲み、内容をご記入ください。)

ア 特にない。

イ 悩み等がある。

→ 内容

[]

問7 貴事業体等の労働・社会保険適用状況について、それぞれ該当するものに○をしてください。

(平成30年4月1日現在)

	(1) 全ての従業員が 加入している	(2) 一部の従業員が 未加入	(3) 全ての従業員が 加入していない	(4) 未加入理由 (2)(3)を選択した場合、下記 から選択して、ア～カの記号 を記入)
雇用保険				
労災保険				
健康保険				
国民年金、厚生年金				
退職金制度				



注) (1)～(3)に該当する従業員は、適用対象となる者

(4) 未加入理由 (以下の「ア～カ」から選択してください。)

- ア 加入する手続きが分からない。
- イ 加入するメリットが分からない。
- ウ 事業主負担が大きい為
- エ 保険の内容を知らなかった為
- オ 請負、臨時なので保険に入る必要がない。
- カ その他 []

問8 その他、講師等に対して質問等がありましたら、ご記入ください。

後日、講師等に確認し、お返事いたします。

(連絡先をご記入下さい。)

会社名		連絡先担当者名	
電話番号		FAX・ メールアドレス等	

(注) 雇用管理等に関するご相談等があれば、林業就業支援地域アドバイザーが貴事業体等を訪問させていただきますので、ご遠慮なくご連絡ください。

※ 記入にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

令和 2 年度～令和 4 年度 農林業職場定着支援事業（林業就業支援事業）
における評価項目及びその評価基準

1 選考基準

別紙 4 - 2 令和 2 年度～令和 4 年度 農林業職場定着支援事業（林業就業支援事業）における評価書により、各委員が評価項目に評価点を記載する。

2 決定方法について

(1) 次の各要件に該当する入札者のうち、下記の「3 総合評価の方法」によって算出する入札価格に対する得点と技術的要件に対する得点の合計得点が最も高い者を落札者とする。

ア 入札価格が、予定価格の制限の範囲内であること。

イ 入札に係る技術等が、入札公告（これらに係る入札説明書を含む。以下同じ。）において明らかにした技術等の要求要件（以下「技術的要件」という。）のうち必須とされた項目の最低限の要求要件を全て満たしていること。

(2) 上記(1)の数値の最も高い者が 2 人以上あるときは、当該者にくじを引かせて落札者を定める。

3 総合評価の方法

(1) 入札価格及び技術等に対する総合評価の得点配分の割合は、次に規定するところによるものとする。

【得点配分】

総得点：150点

価格点：50点

技術点：100点

(2) 入札価格の評価方法については、入札価格を予定価格で除して得た値を 1 から減じて得た値に 50 点を乗じて得た値とする。

$$\text{入札価格の得点} = 50 \times (1 - \text{入札価格} / \text{予定価格})$$

(3) 技術等の評価方法については、以下のとおりとする。

ア 評価の対象とする技術的要件については、当該調達の実施の目的及び内容に応じ、事務・事業上の必要性等の観点から評価項目を設定し、これを必須とする項目とそれ以外の項目とに区分する。

イ 必須の項目の全ての項目について、項目毎に最低限の要求要件を示し、この要求を満たす場合は満点とし、満たさない場合は0点とする。同一評価項目に対し過半数の評価者が0点と評価した場合には失格とし、その後の入札には参加できないこととする。0点とした評価者が過半数に満たない場合は、当該評価項目の点数は各評価者の評価どおりとする。

ウ 加点の項目は、項目毎に評価に応じ得点を与える。

エ 各評価項目に対する得点配分については、その必要度及び重要度に応じて決定する。

オ 創造性又は新規性等の価格と同等に評価できない項目の内容の履行を確保する観点から、価格と同等に評価できる項目についての評価を行うものとする。

カ 複数の評価者が評価を行うため、各評価者の評価結果（点数）を合計し、それを平均して技術点を算出する（小数点第1位以下は切り捨てとする。）。ただし、上記イにおいて不合格となった者については、技術点の算出は行わない。

(4) 価格及び技術等に係る総合評価は、入札者の入札価格の得点に当該入札者の申込みに係る技術等の各評価項目の得点の合計を加えて得た数値をもって行う。

令和2年度～令和4年度 農林業職場定着支援事業(林業就業支援事業)における評価書

(価格点:技術点=1:2、得点配分 価格点50点、技術点100点)

I 価格点

価格点=(1-入札価格/予定価格)×50点

II 技術点

評価項目	評価基準	配点					
		A	B	C	D	E	
1. 事業内容及び実施方法		50					
(1) 提案内容の妥当性、独自性	必須	事業の趣旨・目的に沿い、事業内容が漏れなく提案されているか。	20	—	—	—	0
	加点	実施要項に記載した内容以上に事業成果を高めるための独自の提案がなされているか。 A: 妥当な方法であり、非常に期待できる B: 妥当な方法であり、期待できる C: 妥当な方法であり、やや期待できる D: 妥当な方法だが、あまり期待できない E: 期待できない、または独自の提案がない	10	7	5	3	0
(2) 事業計画の妥当性、独自性	加点	事業計画(各業務の取組時期)が妥当であり、無理なく実現できる内容となっているか。実施要項に記載した内容以上に事業成果を高めるための独自の提案がなされているか。 A: 妥当な計画であり、非常に期待できる B: 妥当な計画であり、期待できる C: 妥当な計画であり、やや期待できる D: 妥当な方法だが、あまり期待できない E: 期待できない、または記載がない	20	14	10	6	0
2. 事業実施主体の適格性		50					
(1) 体制の確保	必須	事業に必要な人員・体制が確保できているか。	15	—	—	—	0
	加点	事業が円滑に実施できる人員・体制になっているか。 A: 十分な人員・体制確保の目処があり、非常に期待できる B: — C: 人員・体制が確保されており、期待できる D: — E: 最低限の人員・体制が確保されている。	5	—	3	—	0
(2) 業務従事予定者の知見・専門性の有無	加点	当該事業に関する知見、ノウハウを有しているか。 A: 知見、専門性があると認められ、非常に期待できる B: 知見、専門性があると認められ、期待できる C: 知見、専門性があると認められ、やや期待できる D: 特段の問題はない E: 期待できない、または記載がない	15	12	9	6	0
(3) 類似業務の実績	加点	過去に就業支援講習や雇用管理改善研修会などの類似の業務を実施しているか。 A: 林業関連で類似の業務実績が十分ある B: 林業関連でない類似の業務実績が十分ある、又は林業関連で類似の業務実績が一部ある C: 林業関連でない類似の業務実績が一部ある、又は林業関連で類似の業務実績が少数ある D: 林業関連でない類似の業務実績が少数ある E: 類似の業務実績はない	10	7	5	3	0

(4)ワークライフバランスの指標							
・女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定企業) ※1	加点	A:3段階目(認定基準5つ全て○) ※2 B:2段階目(認定基準5つのうち3~4つ○) ※2 C:1段階目(認定基準5つのうち1~2つ○) ※2 D:行動計画 ※3 E:全てに該当しない場合	5	4	3	2	1
		※2 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一般事業主行動計画等に関する省令(平成27年10月28日厚生労働省令第162号)第8条に定める基準。このうち、労働時間等の働き方に係る基準は満たすことが必要。 ※3 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(契約期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。					
・次世代法に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業) ※1	加点	A:プラチナくるみん B:くるみん(新基準) C:くるみん(旧基準) E:全てに該当しない場合					
・若者雇用促進法に基づく認定(ユースエール認定企業) ※1	加点	B:認定企業 E:非認定企業					
※1 複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行う。 入札参加グループでの企画の場合、参加グループのうち代表企業が該当していれば加点を行う。 ※内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国法人については、相当する各認定等に準じて加点する。							
総計			100				

注意: 上記「評価基準」のうち、太枠のものは必須要件です。

必須要件はを満たす場合は満点とし、満たさない場合は0点とする。

同一の必須項目に対し過半数の評価者が0点と評価した場合には失格とし、その後の入札には参加できないこととする。

林業就業支援講習 カリキュラム例

科目	必修	日数	主な内容
林業就業に係る基本的な知識	○	1~2	<ul style="list-style-type: none"> ・作文(なぜ職業として林業を希望したか等) ・林業と山村地域の現状 ・主な林業樹種とその特性などの森林生態 ・材木の育成作業と森林の管理方法 ・森林の有する多面的機能の発揮と健全な発展
安全衛生講習	○	4~5	<ul style="list-style-type: none"> ・救命措置(救急訓練法) ・林業における労働災害の現状と安全衛生対策 ・チェーンソー作業講習(チェーンソー伐木等業務に係る特別教育) チェーンソーの構造、点検、整備、刃の目立て、操作・伐木・造林に関する知識 ・刈払機作業講習(刈払機取扱作業安全衛生教育) 刈払機の構造、点検、整備、刃の目立て、操作・伐木・造林に関する知識
林業関係施設等の見学	○	0.5~1	<ul style="list-style-type: none"> ・林業、木材産業等関係施設(原木市場、製材所、合板工場等)見学
林業作業の実地講習	○	4~10	<ul style="list-style-type: none"> ・チェーンソー、刈払機、手工具の現場講習(安全衛生講習の再確認) ・林業の年間作業を想定した実習 (下刈、除伐、間伐、伐木、枝打、地拵作業、植栽(植え付け)等) ・適性診断の実施、指導
その他	—	1~	<ul style="list-style-type: none"> ・高性能林業機械や小型車両系建設機械の安全作業等に関する講習及び実習 ・森林調査・測量(面積、立木の材積、樹高等の測量)実習 ・食害防止のための鳥獣防護ネットの取り扱い実習 ・椎茸の原木の伐採、種駒の植付け作業等 ・林業作業の実地講習(林業の年間作業を想定した実習)
職業相談、生活相談	○	0.5~2	<ul style="list-style-type: none"> ・林業等進路指導 ・林業就業者(現場作業)への質問相談 等 ※長期間の受講が難しい在職者等に配慮し、別途、現場見学等を組み合わせて実施することも可
合計		10~21	

注1)講習カリキュラムを組立てる際のイメージを掴むための例示であり、科目の具体的な内容を指定しているものではない。

注2)必修欄の「○」は必須科目となる。

注3)安全衛生講習は、実地講習前に実施すること。

「緑の雇用」事業

【H30年度 予算額 4,500 (一) 百万円】
【H30年度 予算額 23,470 (一) 百万円の内数】

- 新規就業者の確保・育成に向け、林業事業者が行う人材育成研修等に要する費用等を支援します
- 林業の成長産業化に向け、林業事業者の育成に資する現場技能者のキャリアアップ対策を支援します

「緑の雇用」新規就業者育成推進事業

【H30年度 当初予算額 4,500 (一) 百万円】

- ・新規就業者に対して、林業に必要な資格取得に加え、安全かつ効率的な森林施業に必要な知識・技能を実地で習得するための3年間の体系的な研修

- 集合研修と林業事業者でのOJTを組み合わせた

林業作業士（フォレストワーカー：FW）の育成

【研修生1人当たり月額9万円、最大8か月】

成長産業化支援人材育成対策のうち現場技能者キャリアアップ対策

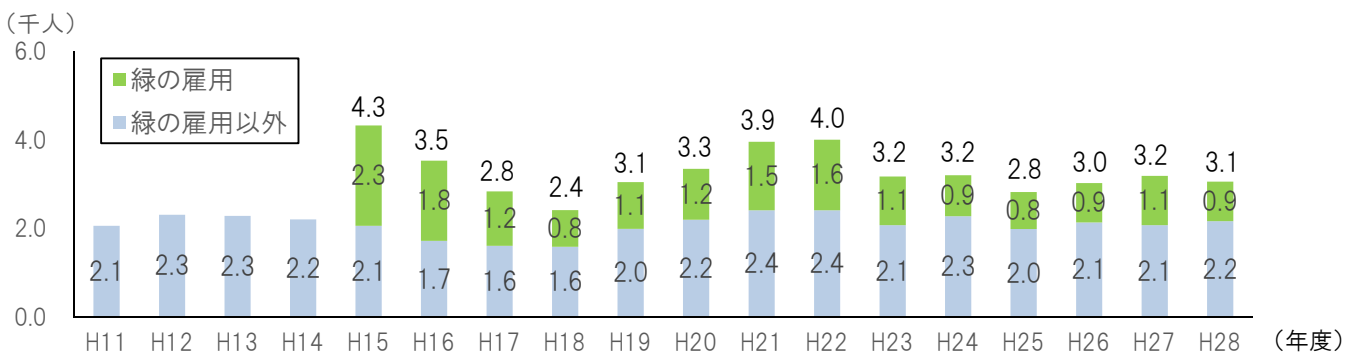
【H30年度 当初予算額 23,470 (一) 百万円の内数】

- ・効率的な現場作業を主導することができる現場管理責任者等を育成するためのキャリアアップ研修

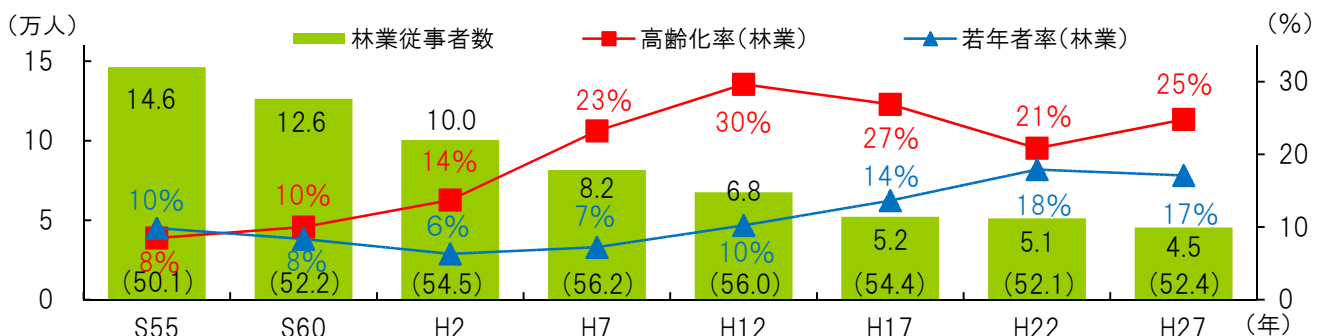
- **現場管理責任者（フォレストリーダー：FL）の育成（就業5年以上）**
 - **統括現場管理責任者（フォレストマネージャー：FM）の育成（就業10年以上）**
- 【研修生1人当たり年額9万円】

対策の効果

平成15年度に開始した「緑の雇用」事業により、新規就業者は、それまで年間2千人強であったものが3千人強まで増加し、若年者率や平均年齢は若返り傾向が持続



資料：林野庁業務資料



資料：総務省「国勢調査」

注：高齢化率とは、従事者数に占める65歳以上の者の割合。若年者率とは、従事者数に占める35歳未満の者の割合。

()内は、林業従事者の平均年齢(H7以前は林野庁試算による)

林業労働力の確保の促進に関する基本方針 (平成22年4月5日公表)

1 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

我が国においては、森林が国土の約7割を占めており、世界的に持続可能な森林経営についての関心が高まっている中で、森林・林業の役割に対する国民の期待が高まっている。

国民が森林に期待する働きとしては、地球温暖化防止への貢献をはじめ、山崩れ等の災害の防止、水資源のかん養等多様なものがある。特に、低炭素社会の実現に向けては、森林による二酸化炭素吸収機能の発揮が重要であり、間伐等の森林整備・保全の着実な実施が必要となっている。

また、利用可能な国内の森林資源が充実しつつあることから、国産材原木等の安定供給に対する木材産業等の期待は高まってきており、林業がこれに的確に答えていくことが急務となっている。

こうした中、森林の約4割を占める人工林については、その健全性を維持する上で適当な時期に適切な施業を実施することが必要である。我が国の人工林の資源状況をみると、現在は、その多くが未だ間伐等の施業が必要な育成段階にあるが、概ね50年生以上の高齢級の森林が急増しつつあり、平成18年度において人工林面積の35パーセントを占める高齢級の人工林は、現状のまま推移した場合、その10年後には約6割を占めることになると見込まれる。

これら高齢級化しつつある人工林は、引き続き適切な施業を行うことにより資源として本格的な利用が可能となる時期を迎えるとともに、資源としての利用を考慮しつつ、多様化する森林に対する国民のニーズを踏まえ、長伐期化及び針広混交林化・広葉樹林化等、多様な森林整備を推進する上での分岐点にある。

(2) 事業主の現状と課題

平成17年の農林業センサスによれば、素材生産量の約7割は受託又は立木買いにより行われており、その経営体数は約4千であり、その約7割は年間生産量が2,000立方メートル未満の経営体である。また、植付け、下刈り、間伐の森林整備についても、その面積の約7割は受託により行われているが、年間50ヘクタール未満の経営体はその大半を占めている。

こうした受託等により素材生産又は森林整備を行う経営体は約6千あり、経営形態別に見ると、素材生産は会社、個人が主体であるのに対して、植付け、下刈り、間伐は森林組合が主体であるという違いがあるものの、大部分は小規模・零細な経営となっている。

今後の林業の展開のためには、これらの事業主の経営の安定化、とりわけ事業量の安定的確保が必要であり、そのため、施業の集約化が不可欠となっている。

こうした中、森林所有者への施業提案による施業の集約化や路網と高性能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る生産性の向上に取り組んだり、素材生産業者や森林組合が主体となって原木の供給量を取りまとめ、製材工場や合板工場との協定により原木を直送し流通の効率化を図っている事例も見られ、今後は、こういった取組を強力に推進していく必要がある。

また、我が国の私有林の現状を踏まえると、境界の明確化や作業路網の整備が必要不可欠であり、これら業務の関連作業も早急に実施していくことが必要となっている。

(3) 林業労働者の雇用管理の現状と課題

林業労働者の雇用管理の現状をみると、林業の作業の季節性及び事業主の経営基盤の脆弱性から、雇用関係が不明確な場合が多く、また、その雇用は必ずしも安定していない。また、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もある。

このため、雇用の安定に取り組むことが必要であり、具体的には、事業主による安定的な事業量の確保等により通年雇用を確保するとともに、労働者の福利厚生観点から事業主が積極的に社会・労働保険への加入促進に取り組むことが重要である。また、林業における労働災害は、減

少傾向にあるものの、林業は厳しい地形的条件の下で重量物を取り扱う作業であることから依然として他産業に比較して災害発生率は極めて高い状況にあり、路網の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、高性能林業機械の導入促進及び当該機械を用いた安全な作業の実施、安全作業機械及び器具の開発・改良等による労働災害の減少に向けた取組が重要である。

さらに、労働者に対して積極的に知識、技能及び技術の習得による職業能力の向上を図る機会を与えている事業主は少ない状況であり、労働者にとって魅力ある職場とするためには、教育訓練の充実に取り組むことが重要である。

(4) 林業労働力の動向

我が国の林業労働力については、これまで木材価格の下落等による林業採算性の悪化や森林所有者の経営意欲の低下に伴い林業生産活動が停滞し、また、森林資源が成熟化する中で、植付け、下刈り等の造林事業量の減少等を反映し、長期的には減少・高齢化が進行してきた。しかしながら、近年、若年就業者の割合は全産業が減少傾向にあるのに比して林業のそれは増加傾向にあり、新たな局面を迎えつつある。

特に、新規就業者は「緑の雇用」等の実施により増加傾向にあり、今後の活躍が期待されているが、その大半は、他産業からの転職者等で占められており、就業前に十分な職業能力開発を受けていない者が多い。また、就業後も事業主による研修の実施が低位な状況であることに加え、安定的な雇用や所得が十分に確保されていない場合もあり、将来の職業生活に対する不安を抱えている者も少なくない。

景気悪化に伴い雇用情勢が悪化する中、雇用の受け皿としての林業への期待が高まっているが、新規就業者をはじめ林業労働者が抱える様々な不安を解消していかなければ、働きがいの喪失等により林業労働力の減少・高齢化が更に進行し、将来、森林の適切な管理を通じた国土の保全、水資源のかん養等の公益的機能の発揮及び木材の安定供給を図っていく上で深刻な影響を及ぼすことが懸念される。

2 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向

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、雇用の安定化又は他産業並の労働条件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が、今後は、これらに加え、森林資源の成熟化や国民の求める多様な森づくりを背景に、林業労働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の向上や「持続可能な森林経営」に関する高度な知識等が求められることから、林業労働者が林業に定着し、これら高度な能力を身につけるのに必要な技術、知識等を習得、蓄積していくことも重要である。

林業への定着には、林業労働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果たせる必要があることから、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援することが重要である。

また、雇用管理の改善は、事業主の事業の合理化と密接に関連していることから、雇用管理の改善並びに事業量の安定的確保、高性能林業機械等の導入及びその活用のための林道・作業道の整備等による事業の合理化を一体的かつ総合的に促進することが必要である。

さらに、このような雇用管理の改善及び事業の合理化の一体的かつ総合的な推進に当たっては、都道府県知事が地域の実情に応じて指定する林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。）及び林業関係者による支援、指導を実施するとともに、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進する意欲及び能力を備え、体制が整備された事業主を都道府県知事が認定し、効果的に支援措置を実施することが必要である。

なお、都道府県知事が事業主を認定するに当たっては、森林施業を主体として経営の多角化を図ることにより雇用管理の改善及び事業の合理化を図ろうとする事業主のほか新たに林業に参入するため林業労働者を雇用する事業主についても対象とするなど、弾力的に対応することが必要である。

3 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並びに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に関する事項

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並びに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の実施に当たっては、都道府県知事の認定を受けた事業主を中心に支援センターの活動を通じて、雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に促進することが必要である。

とりわけ、教育訓練の実施の促進による雇用管理の改善は、林業労働者に満足いく働きがいを与え、林業への定着につながることから、支援センター等が行う教育訓練制度、各種研修等の普及啓発及びキャリア・コンサルティングに対して支援していくことが必要である。

また、機械化等による事業の合理化は、経営規模の脆弱な事業主個々の取組には限界があること、また、雇用管理の改善は複数の事業主で行うことが効果的な場合も多いことから、個々の事業主の取組に加え、複数の事業主による共同化、協業化等への取組を支援していくことが必要である。

(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を促進するための措置

ア 雇用管理の改善を促進するための措置

(ア) 雇用管理体制の充実

事業所における雇用管理体制の確立を図るため、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よう普及啓発を促進するとともに、選任された雇用管理者の資質の向上を図るための研修の受講を促進する。

(イ) 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るためには、雇入れの主体を明確にすることが必要であり、このため、雇入時に事業主の氏名又は名称、雇用期間等を記した雇入通知書の交付に努めるよう普及啓発を促進する。

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、「労働者」となることについて普及啓発を促進する。

(ウ) 雇用の安定化

雇用の安定化を図るためには、林業労働者の常用化・月給化を進めることが基本であるが、それには、常用化・月給化を図ることができる事業量の安定的確保が重要となる。このため、事業量の安定的確保とあいまって常用化・月給化に努めるよう啓発を促進する。

(エ) 労働条件の改善

若年者のニーズに対応するとともに、林業労働を魅力あるものとするため、労働時間の短縮を促進する。

また、常用化に併せて社会・労働保険への加入促進が図られるよう制度に係る一層の啓発・指導を推進する。

さらに、労働災害防止計画等を踏まえ、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、労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する。

(オ) 募集・採用の改善

求人にとっては、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とともに、求職者へのアピール度を高めるため、支援センターによる委託募集の活用及び合同求人説明会への参加を促進する。なお、必要な労働者の確保を達成するためには、効果的な募集活動と他の雇用管理の改善を併せて行うことが重要である。

(カ) 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（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よう啓発を促進する。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、支援センター等によりカリキュラムの策定や共同教育訓練の実施、習得された技能及び知識の習熟度合いに関する

相談及び指導を行うことが重要である。

(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が不可欠である。このため定年の引上げや継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知・指導を徹底するとともに、高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、安全衛生対策及び新規就業者の技術指導方法の開発等に取り組む。

(ク) その他の雇用管理の改善

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促進を図るなど、福利厚生充実等を促進する。

なお、林業労働者の職業意欲の向上に資するため、労働者に対する昇進・昇格及び配置のモデルの提示等職業生活の将来設計モデルの明確化に努めることが重要である。

イ 事業の合理化を促進するための措置

(ア) 事業量の安定的確保

事業主が事業の合理化を進めるためには、事業量の安定的確保を図ることが必要である。しかしながら、我が国の私有林の小規模・零細な所有規模では、個々の森林所有者等が単独で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。

このため、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、また、効率的な施業を実施することができる人材の育成を促進する。

また、国有林野事業は、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、計画的、安定的な事業の発注に努める。

なお、事業量の安定的確保に当たっては、その前提として、林業労働力の確保の促進に関する法律とともに、林業経営基盤の強化等の促進のための資金の融通に関する暫定措置法(昭和54年法律第54号)及び木材の安定供給の確保に関する特別措置法(平成8年法律第47号)に基づき、川上から川下に至る安定的な木材の供給体制を構築するとともに、木材の需要拡大を図り、林業・木材産業の活性化に努める。

(イ) 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普及による森林施業の機械化が不可欠であり、また、この機械化は、生産性の向上に加えて労働強度の軽減、労働安全衛生の確保、労働力確保のためのイメージアップ及び林業への女性の参画にも資するものである。

このため、我が国の地形、経営規模等に一層適応した高性能林業機械の開発及び改良を促進するほか、リース・レンタル体制の整備等林業機械の導入促進措置の実施に加え、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。

特に、路網と高性能林業機械を組み合わせた低コスト作業システムの整備に必要な人材の育成に向けた取組を推進する。

(ウ) 林業労働者のキャリア形成支援

新規就業者に行う教育訓練として、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を促進する。

次に、一定程度の経験を有する現場管理責任者への教育訓練として、作業システムや路網の設計、生産管理及び林業機械整備等の生産性の向上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を促進する。

さらに、複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練として、利害関係者との合意形成やこれを踏まえた事業計画の作成等、持続可能な森林経営に必要な知識や技術、技能の習得に関する研修を促進する。

このような段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、生産性の向上など事業の合理化を図り、

能力に応じた所得の確保を促進し、林業労働者の職業生活に対する不安を取り除くとともに、林業労働者が高い意欲と能力を発揮できるよう研修への受講を促進する。

また、これらの研修を修了した者の登録制度については、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、その運用に努める。

(2) 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

事業主等への新規就業を促進するため、新たに林業に就業しようとする者について、研修、移転等の就業準備に要する資金である林業就業促進資金を貸し付けるとともに、林業及び林業労働についての啓発、雇用情報の提供体制の整備、支援センターが行う委託募集の効果的活用、就業に必要な林業技術等に関する研修の実施等の就業に至るまでの一連の支援措置を促進する。

また、定住促進を図るため、地方公共団体が行う住宅、教育及び医療等への支援に関する情報の提供を促進する。

4 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

(1) 林業労働力の確保の促進に関する基本計画策定における関係者の意見の聴取

都道府県知事は、林業労働力の確保の促進に関する基本計画を策定するに当たり、地域の林業労働力の状況及び問題点に的確に対処するため、幅広く林業を始めとする関係者からの意見を聴取するよう努める。

(2) 支援センターの業務運営

支援センターの業務の運営に当たっては、その円滑な運営が図られるよう、国、都道府県はもとより、市町村、森林組合等の関係機関が密接な連携・協力を行うよう努める。

また、都道府県知事が支援センターを指定するに当たっては、流域管理システムの推進及び利用者の利便性の確保の観点から、効果的な事業運営が確保できるよう配慮する。

(3) 山村地域の活性化及び定住条件の整備

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ため、基幹的産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成、特産物の開発など森林資源を活用した新たなビジネスの創出等に努める。

また、新規参入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・林業や山村に対する国民の理解の促進

森林に対する国民の関心が高まりを見せている中、各地で森林の整備・保全活動に参加する層が増加している。このような取組の促進を通じて、森林の整備・保全活動についての国民の理解の向上に努める。

また、広報活動、学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・林業や山村が国民生活の維持向上に果たしている多面的な役割及びこれらの役割を支えている林業労働の重要性について国民の関心及び理解を深める。

特に、山村地域は、森林等の豊富な自然、美しい景観、都市部にはない伝統・文化やコミュニティ機能など特有の魅力を持っており、国民の価値観・ライフスタイルの多様化に応える観点からも、山村と都市との交流や山村への定住の促進に努める。

(5) 林業研究グループや教育機関等による支援の促進

林業経営を担うべき人材を育成・確保するため、林業事業体の経営者や地域のリーダーとなり得る森林所有者等で組織する林業研究グループ等が、森林・林業関係学科の高校生や大学生、新規参入者等に対して行う就業体験・林業経営指導、地域社会への定着促進活動及び地域の事業主に対して行う交流活動等への支援を推進する。また、高度な林業技術を有する大学をはじめとする教育機関等が事業主や林業労働者に対して行う学習機会の提供や現地での指導等への支援を通じて、技術の一層の高度化を促進する。

(6) 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、間伐促進のための路

網整備、建設工事における間伐材利用や、地域材を活用した住宅づくりなど用途開拓や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。