

「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行の規定に基づき林業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等の一部を改正する告示案」についての意見・情報の募集」の結果について

令和 8 年 8 月 31 日
林 野 庁 林 政 部
経 営 課

外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則に基づき林業分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等の一部を改正する告示案について、外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則（令和 7 年法務省・厚生労働省令第 4 号）第 13 条第 2 項第 9 号、第 15 条第 1 項第 13 号、第 19 条第 3 項及び第 39 条第 1 項第 5 号の規定に基づき、令和 8 年 6 月 16 日から令和 8 年 7 月 15 日までの期間、広く国民の皆様から意見・情報を募集するパブリックコメント手続を実施しました。その結果、本件に関して 18 件の御意見が寄せられました。

お寄せいただいた御意見の概要及びそれに対する考え方を別紙に記載しましたので、お知らせいたします。

御意見をお寄せいただいた皆様方の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも林野行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

【お問合せ先】

林野庁林政部経営課
林業労働・経営対策室
代表：03-3502-8111（内線 6085）
直通：03-3502-1629

御意見の概要及び御意見に対する考え方

御意見の概要	御意見に対する考え方
育成就労、技能実習に反対します！現在の制度は日本人の手の足りてない業種への人材の補充というよりは、日本人との入れ替えです。働きやすい環境、昇給などであたりまえに日本人は働きにきます。日本人はやる気がない、外国人のほうがやるきがあるなどと思われているのは、努力が報われない環境が３０年以上続いているからです。根本から見直さないと少子化とあいまって取り返しがつかないこととなります。人手が足りないと嘯く経営者が欲しいのは安く言う通りに働く労働者です。実際逃げ出す実習生も少なくはないですし、淘汰するのはそちらからではないでしょうか。 山林は水源となる貴重な資源です。最近の日本の山は荒れていると聞きます。また、熊の被害なども聞きます。林業は大切ですが、危険を伴う仕事でもあります。今の林業は十分な賃金保障をしているのでしょうか。まずは日本人従事者の賃金を上げてください。 また、水源でもあるので有害物質などを散布された場合、一気に健康被害が広がることも考えられます。発がん性物質が各地で検出されてもいます。 悪意のある外国人がこうした仕事に従事することは、安全保障上問題はないでしょうか。 同時に、熊被害などにより外国人の方が障害を負ったり亡くなられた場合の補償はどのようになっているのでしょうか。ただ従事させるだけではなく、労災等も含めた保障はできるのでしょうか。 安易に安い労働力に頼った国は、軒並み崩壊しているのはヨーロッパを見ればわかります。簡単に何事もお安く上げようとする今の日本政府のやり方は、不信任を持たざるを得ません。きっちりと議論がなされることを望みます。	育成就労制度については、国内人材確保及び生産性向上の対策を行ってもなお不足する労働力について、外国人材を受け入れる制度となっています。 林業においては、新規就業者を含めた国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の処遇改善にも取り組んでおり、引き続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足する労働力について、500名を上限として、育成就労外国人材の受入れを可能としています。 いただいた御意見も参考にして、適正な制度運用をしてまいります。
本告示案には反対します。 林業は日本の森林資源の維持管理や国土保全を担う重要な産業であり、その担い手不足の解消は必要ですが、その解決策を外国人材の受入れ拡大に依存することには慎重であるべきと考えます。 第一に、日本人の雇用や賃金への影響について十分な検証が示されていません。外国人材への依存が進めば、事業者が賃金や労働条件の改善よりも人材確保を優先する可能性があり、日本人の就業促進や若年層の林業への参入を妨げるおそれがあります。まずは日本人が働き続けられる労働環境の改善、賃金水準の向上、安全対策、機械化・省力化への支援を優先すべきです。 第二に、育成就労制度は外国人労働者の保護を目的の一つとしていますが、制度運営には行政コストや監督体制の整備など公的負担が伴います。これらの費用について国民への十分な説明が行われているとは言えず、日本国民の税負担との関係について透明性を高める必要があります。 第三に、林業は危険を伴う作業が多く、高度な安全教育、日本語能力、地域との連携が不可欠です。十分な意思疎通ができないまま就労が進めば、労働災害や現場管理上の課題が生じるおそれがあります。制度を拡大する前に、安全教育や日本語教育、受入れ体制の実効性について十分な検証を行うべきです。 さらに、外国人材の受入れ拡大が地域社会に与える影響についても慎重な検討が必要です。多くの外国人が法令を遵守して生活している一方で、受入れ人数の増加に伴う地域行政への負担や治安面への影響については、国民が納得できる客観的なデータと説明が求められます。 以上の理由から、本告示案には反対します。まずは日本人就業者の確保・育成、労働条件の改善、安全対策の充実を優先し、その効果を十分に検証した上で制度を検討することを求めます。	
外国人を育成する意味がわからない。外国人は日本で学んでその後母国に戻るのに何故日本が育成費用を負担するのか、全く意味がない政策である。 たとえ林業であっても日本人の給与や待遇を改善することに財源を使った方がよほど日本に資する施策である。 日本政府や経団連は安易に外国人労働力をあてにしているが、一方で宗教や習慣の違いで日本国民を苦しめていることを何故理解出来ないのか？	
本告示案は、育成就労制度における林業分野の運用基準を整備するものと理解しております。 しかし、私は本制度が外国人労働者への依存を前提とした制度運用につながることにについて、慎重に検討すべきであると考えます。 林業分野において深刻な人手不足が生じていることは理解しておりますが、その解決策として外国人材の受入れを拡大する前に、日本人が働き続けられる賃金水準や労働環境の改善、機械化・省力化への投資、国内人材の育成などを優先すべきではないでしょうか。 外国人材の受入れは、人手不足への短期的な対応策にはなり得ても、少子高齢化という我が国の構造的な課題を解決するものではありません。長期的には、外国人労働者への依存が進むことで、地域社会や行政サービスなどに様々な影響を及ぼす可能性もあります。そのため、本制度の運用に当たっては、受入れによる効果だけでなく、社会全体への影響についても継続的に検証し、その結果を公表することを求めます。 林業分野の維持・発展は重要ですが、その基盤は日本国内の人材育成と労働環境の改善にあるべきです。本告示案を進めるのであれば、外国人材への依存を前提とするのではなく、日本人の就労促進や処遇改善を同時に推進することを強く要望します。	育成就労制度については、国内人材確保及び生産性向上の対策を行ってもなお不足する労働力について、外国人材を受け入れる制度となっています。 林業においては、新規就業者を含めた国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の処遇改善にも取り組んでおり、引き続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足する労働力について、500名を上限として、育成就労外国人材の受入れを可能としています。 また、育成就労制度においては、各段階に応じた日本語能力水準が求められるとともに、労働安全の確保に向けて、１事業体当たりの受入れ可能な育成就労外国人の数を他分野よりも低く設定したり、伐木作業現場における安全指導体制の整備を義務化するなど、労働安全の確保に必要な措置を講じています。 このような取組も含め、労働安全の確保にも取り組んでまいります。 いただいた御意見も参考にして、林業特定技能・育成就労協議会の運営も含め、適正な制度運用をしてまいります。
今回の改正案について、林業分野における人材育成及び外国人就労者の保護を図る方向性には理解を示します。一方で、林業は日本の森林資源を守るだけでなく、水源地や重要インフラ、防災機能など、公益性の高い地域で行われる業務でもあることから、適正な制度運用をより一層重視していただきたいと考えます。 第一に、林業分野では山間部など管理が難しい場所での就労が多いため、在留資格や就労資格の確認、監査体制を十分に整備し、不法就労や制度の不適切な利用を防止する仕組みを強化していただきたいと考えます。 第二に、林業は労働災害の危険性が高い分野です。安全教育を十分に理解できる日本語能力を確保するとともに、機械操作、災害時対応、労働安全衛生教育を充実させ、事故防止を最優先とした制度運用を要望します。 第三に、林業には水源地や重要インフラ、防衛施設周辺など、安全保障上配慮が必要となる地域が含まれる場合があります。そのため、業務に応じた適切な立入り管理や情報管理について、関係機関と連携した運用指針を整備し、国民の安全と安心を確保していただきたいと考えます。 第四に、外国人材の受入れを進めるだけではなく、日本人が林業を担いやすい環境整備も重要です。賃金や労働環境の改善、機械化の推進、人材育成支援を併せて進めることで、持続可能な林業政策につながると考えます。 外国人材の育成と保護、日本の森林資源の維持、そして国民の安全・安心を両立できる制度となるよう、公平性、透明性及び実効性を重視した運用をお願いいたします。	
意見の総論（外国人受け入れ制度の即時中止と国内人材の優先）我が国の林業分野における育成就労等を用いた外国人労働者の受け入れについて、根本から断固反対し、制度計画の即時中止を強く要求します。少子高齢化や財政難に直面する日本において、国民の血税を外国人の受け入れコストや社会保障費の補填に使うべきではありません。林業には毎年一定数の日本人の若者が新規就業しており、本来であればこれら国内人材の労働環境や処遇を改善することこそが政府の最優先課題です。私は林業分野における外国人労働者の受け入れ自体が不要であると考えており、これ以上の治安悪化リスクを地方に押し付ける受け入れ拡大には一貫して反対します。 各論１：人里離れた山林における外国人の密猟及び不正売買犯罪への対策現在すでに、人里離れた山林や過疎地域において、一部のベトナム人や中国人などの外国人による組織的な犯罪が深刻な問題となっています。具体的には、許可を得ない野生動物の狩猟、高級キノコや山菜の無断採取、希少な昆虫の密猟、およびそれらのネット上等での不法な売買ビジネスが横行し、地域の生態系や地元の経済権益を脅かしています。行政や警察の目が届きにくい地理的特殊性を悪用したこれら「山の経済犯罪」に対し、本告示案は何ら有効な抑止策を提示していません。密猟や不法売買に関与した外国人は即座に強制送還し、受入機関や監理団体の資格を永久に剥奪する連座制を明記すべきです。 各論２：山林の犯罪グループ置うアジト化および潜伏リスクの排除人目が少ない山間部は、失踪した不法滞在者や外国人犯罪グループが相互に匿い合い、アジトを形成する温床となっています。実際に北関東をはじめとする地方の山林や廃屋周辺では、不法滞在外国人によるコミュニティが地下茎のように張り巡らされ、家畜や農産物の窃盗、さらには重大犯罪の潜伏先として機能している現実があります。林業分野で外国人受け入れを認めれば、山林の地理的状況に精通した不法滞在者を増やす結果となり、警察の捜査網をかいくぐる犯罪インフラを国家自ら提供することと同義です。治安維持の観点から、これ以上の外国人受け入れは到底容認できません。 各論３：厳格な総量規制と受け入れ人数ゼロ化への移行百歩譲って現行の枠組みを維持する場合であっても、受け入れ人数は政府の想定する最小限の枠組みである年間数百人規模、あるいは累計で最大１０００人程度という極めて厳格な上限を設け、段階的に受け入れ人数をゼロにする削減計画を策定すべきです。過疎地の治安維持と日本国民の安全を最優先とするため、事業所ごとの受け入れ枠も常勤の日本人職員数を大幅に下回る比率に制限し、安易な依存	

を構造的に不可能にする厳格な総量規制を強く求めます。 各論４：転籍制限の厳格化と言葉の壁による労災防止林業分野において過度な転籍の自由を認めることは、地方の過疎化を加速させ、大都市圏への外国人集中を招くだけです。転籍要件を極めて限定的に解釈運用すべきです。また、チェーンソーや重機を扱う危険な現場において、緊急時の避難指示を完全に理解できるレベルの日本語能力（N３以上）を就労開始の絶対条件とすべきです。受益者負担の観点から、外国人受け入れにかかる一切の行政コストや社会保障コストは受入企業および支援団体が１００パーセント負担すべきであり、血税による補助は一切認められません。 各論５：悪質支援団体・ブローカーの排除と全資産没収育成就労の裏で、不法就労を仲介して暴利を貪る悪質な民間団体やブローカーが存在しています。林業分野特定技能・育成就労協議会の構成員資格を厳格化し、過去に１度でも入管法違反や労働基準法違反に関与した、あるいはその疑いがある団体・企業は永久に排除処分とすべきです。悪質な支援団体に対しては、無期懲役や全資産没収といった組織を壊滅させるための最も重い刑事ペナルティを科すよう、法務省や出入国在留管理庁と緊密に連携して運用を刷新することを強く要求します。 結論第一次産業を守るという名目の下で外国人受け入れを行い、結果として山林の密猟、不法売買、犯罪グループの潜伏を許し、地方の治安や社会保障を脅かす本末転倒な事態は絶対に阻止しなければなりません。本告示案においては、外国人保護の美名の下に規制を緩めるのではなく、そもそも外国人労働力は不要であるという前提に立ち、国民の安全、水際対策の強化、密猟アジト化の徹底摘発、および違法行為に対する徹底的な厳罰化を組み込むことを強く要求します。	
私は本改正案については反対です。今回の改正は、林業職種の技能検定が創設間もなく、十分な合格者数が確保されていないことを理由として、令和１０年度末までの経過措置として、実務経験７年以上の者及びフォレストリーダーを技能検定合格者に準ずる者として講習指導者とすることを認めるものです。しかしながら、資格者数が不足していることは、本来制度開始時点で想定されていた指導体制が十分に整備されていないことを意味します。特に林業は重大災害や死亡災害につながりやすい業種であり、他業種以上に指導者の資質及び指導体制の確保が重要なのではないのでしょうか。そのため、単純な資格要件の緩和ではなく、制度開始時期の再検討も含め、安全性を最優先に検討すべきです。仮に経過措置を設ける場合であっても、以下の措置を講じる必要があります。 第一に、経過措置により指導者となる者については、将来的に林業職種の技能検定を取得することを前提とし、その取得を促進する仕組みを整備すべきである。今回の経過措置はあくまで一時的な例外措置であるため、本来求められる資格者による指導体制への移行を明確な目標として示す必要があります。資格取得のための研修機会や勉強会等を定期的に実施し、段階的に技能検定合格者を増やす取組を進めるべきでしょう。 第二に、経過措置により指導者となる者に対して、事前講習及び定期講習を義務付けるべきである。林業は労働災害の危険性が高い業種であるため、実務経験のみをもって指導能力が十分に担保されるとは限りません。育成就労外国人への指導方法、安全教育、労働災害事例、緊急時対応等に関する事前講習を実施するとともに、定期的な再教育を行うことで指導の質を維持すべきです。 第三に、指導者一人当たりの受入人数について、安全管理上適切な範囲となるよう配慮すべきである。林業では山間部や傾斜地等で作業を行うことが多く、指導者が十分に目を配ることができない状態で受入人数のみを増やせば、事故発生の危険性が高まります。指導者の負担や現場の実情を踏まえ、安全管理が可能な人数の範囲内で受入れを行うべきでしょう。 第四に、育成就労外国人の日本語能力について、安全確保の観点から十分な水準を求めるべきである。林業は工場内作業等とは異なり、屋外の山林で行われる作業です。倒木、重機、チェーンソー等による重大事故の危険を常に伴い、現場では「退避」「危険」「近寄るな」などの安全指示を即座に理解し行動することが必要不可欠です。これは外国人であることを理由とするものではなく、日本人の新規就労者に対しても同じことが言えます。安全指示を理解できない状態で就労を継続することは、本人のみならず、指導者や周囲の作業員の生命・身体にも危険を及ぼす可能性があります。そのため、育成就労外国人については形式的な日本語能力試験の結果だけではなく、現場において安全指示を理解し、適切に応答できる実践的なコミュニケーション能力を確認する仕組みを整備しなければなりません。 また、受入後も継続的な日本語教育の機会を確保し、安全確保に必要な日本語能力の向上を支援する必要があるのではないのでしょうか。人命に関わる危険性の高い林業においては、人手不足への対応のみを優先するのではなく、安全性を最優先とした制度運用が求められます。資格者不足を理由とした要件緩和を行う場合には、その代替措置として十分な教育、指導体制及び日本語能力の確保を行うよう強く求めます。	講習指導者については、一定程度の能力と経験を有する者が実施すべきと考えていますが、林業技能士の数が少ない現状において外国人材を円滑に受け入れるため、技能実習制度の指導者要件における同様の経過措置を踏まえて設定するものです。本規定は令和１０年度末までの措置としており、林野庁としては、技能検定制度の円滑な運用に向けた支援や普及を実施し、十分な林業技能士が確保されるよう取り組んでまいります。 また、育成就労制度においては、各段階に応じた日本語能力水準が求められるとともに、労働安全の確保に向けては、１事業体当たりの受入れ可能な育成就労外国人の数を他分野よりも低く設定したり、伐木作業現場における安全指導体制の整備を義務化するなど、労働安全の確保に必要な措置を講じています。このような取組も含め、外国人材の労働安全の確保にも取り組んでまいります。
日本語の能力がどの程度かの記載がありません。ニホンゴワカラナイでは適切な運用に支障をきたす恐れがあります。最低でも日常会話が滞りなくできるようでなければ日本の森林資源の破壊に繋がりがかねません。	日本語能力水準については、分野別運用方針において、育成就労の各段階で求められる水準が定めており、一定程度の日本語能力を有する必要があります。
本告示案において、令和９年４月開始予定の「育成就労制度」の林業分野（育林・素材生産作業）に関し、指導者（講習講師）の要件を令和１０年度末までなし崩し的に緩和する経過措置（実務経験７年以上の者等での代替許可）を設ける方針に対し、現場および地域社会の安全維持の観点から断固反対します。林業の現場、特に育林や素材生産（伐採等）の作業は、重機や刃物を扱い、一歩間違えれば本人だけでなく周囲の間人をも巻き込む死亡事故に直結する、我が国で最も危険を伴う職種の一つです。だからこそ新制度の導入にあたり、「技能検定合格者」という厳格な指導者基準を設けたはずです。それにもかかわらず、開始時点で「合格者が十分に確保されていないから」という理由で要件を緩和することは、安全管理および指導の質の「国による妥協」であり、極めて無責任な対応と言わざるを得ません。いくら国内の実務経験が豊富であっても、言葉も文化も異なり、日本の安全法令への理解が浅い外国人に対し、適切な安全教育を施せるかは全く別問題です。指導体制という「土台」が整わないまま、受け入れ人数やスピードを優先してハードルを下げれば、現場での重大な労働災害を頻発させ、結果として地方自治体、医療機関、そして真面目に働く周囲の日本人労働者に多大な負担と生命の危機をもたらします。国が最優先すべきは、受け入れ企業の利便性や量的拡大ではなく「現場で働く日本人の安全」および「受け入れる外国人の命を守ること」であるはずです。 【具体的な要望】 １．指導者要件の緩和（経過措置）の撤廃、または適用範囲の厳格化： 指導体制の質を落とさないため、原則として「技能検定の合格者」による指導を徹底してください。どうしても経過措置を適用する場合は、単なる「実務経験７年」だけでなく、外国人に対する「安全指導・労働安全衛生に関する特別講習」の受講を義務付けるなど、検定合格者と同等以上の安全教育スキルを厳格に担保してください。 ２．指導体制の整備状況に応じた「受け入れ人数の制限」： 「十分な技能検定の合格者数が確保されていない」地域や事業者においては、外国人の受け入れ枠そのものを一時的に制限・停止してください。指導者がいないのに人を入れ、事故が起きてから対処するような運用の常識化は絶対に認められません。 ３．事故発生時の受け入れ企業への厳罰化： 万が一、本経過措置（緩和された指導者）を利用した事業所において、意思疎通や安全教育の不足を原因とする労働災害が発生した場合、当該企業に対する育成就労の受け入れ資格を取り消すなど、厳しい罰則規定をセットで設けるべきです。	講習指導者については、一定程度の能力と経験を有する者が実施すべきと考えていますが、林業技能士の数が少ない現状において外国人材を円滑に受け入れるため、技能実習制度の指導者要件における同様の経過措置を踏まえて設定するものです。本規定は令和１０年度末までの措置としており、林野庁としては、技能検定制度の円滑な運用に向けた支援や普及を実施し、十分な林業技能士が確保されるよう取り組んでまいります。 労働安全の確保に向けては、１事業体当たりの受入れ可能な育成就労外国人の数を他分野よりも低く設定したり、伐木作業現場における安全指導体制の整備を義務化するなど、労働安全の確保に必要な措置を講じています。このような取組も含め、労働安全の確保にも取り組んでまいります。
【技能検定合格者不足を理由とする講習指導者要件の緩和に反対します】 本告示案は、令和９年４月１日に開始予定の林業分野の育成就労制度について、育林・素材生産作業に関する講習の指導者を、林業職種の技能検定合格者だけでなく、令和１１年３月３１日までの経過措置として、実務経験７年以上の者又はフォレストリーダーにも拡大するものです。改正理由として、林業職種の技能検定が令和６年８月に創設されたばかりで、十分な技能検定合格者数が確保されていないことが挙げられています。しかし、必要な有資格指導者を確保できていないことは、資格要件を緩和する理由ではなく、制度を予定どおりの規模で開始するための準備が完了していないことを示すものです。制度開始を優先するために安全上の資格基準を緩和することには反対します。有資格指導者を確保できる範囲に受入れ人数を制限するか、必要であれば当該地域又は事業者における育成就労の開始を延期してください。現行告示では、育林・素材生産作業に関する講習について、育成就労期間の初期に合計４６時間以上、その後に合計９７時間以上を標準として、座学、見学及び実地訓練を実施することとされています。これは単なる制度説明ではなく、チェーンソーを使用する伐木、重量物の取扱いその他の危険な作業に関する、長時間の実地訓練を含む講習です。指導者の知識、技能及び判断能力を、客観的な国家検定によって確認する必要性が高い分野です。林野庁「一目でわかる林業労働（データ編）」によれば、令和７年の林業における死傷年千人率は１７．７であり、全産業の２．３の約８倍です。また、林野庁の労働災害資料では、伐木作業中の死亡災害が死亡災害全体の約７割を占めています。このような危険性の高い業種で、技能検定合格者が不足していることを理由に講習指導者の要件を緩和することは、安全対策の方向として逆です。実務経験７年以上の者やフォレストリーダーに十分な能力がある場合があること自体は否定しません。しかし、実務経験年数だけでは、技能検定で確認される標準化された知識、実技、安全判断及び作業方法を習得していることは証明できません。フォレストリーダーについても、現場管理者としての能力と、	御質問については、外国人材の受入れ状況により変動するため、お答えすることは困難ですが、講習指導者については、一定程度の能力と経験を有する者が実施すべきと考えていますが、林業技能士の数が少ない現状において外国人材を円滑に受け入れるため、技能実習制度の指導者要件における同様の経過措置を踏まえて設定するものです。本規定は令和１０年度末までの措置としており、林野庁としては、技能検定制度の円滑な運用に向けた支援や普及を実施し、十分な林業技能士が確保されるよう取り組んでまいります。

育成就労外国人に対して座学及び実地訓練を行う講師としての能力が同一であるとは限りません。本案には、技能検
定合格者と同等の能力をどのように確認するか、講師としての教授能力をどのように確認するかが示されていません。
さらに、現行告示の附則では、現場で指導する育成就労指導員について、既に実務経験 7 年以上の者又はフォレスト
リーダーを認める経過措置が設けられています。今回、講習指導者についても同様の例外を追加すれば、経過措置期
間中は、育成就労外国人が、技能検定に合格していない者から講習を受け、技能検定に合格していない者から現場指
導を受けることが制度上可能になります。外国人労働者本人だけでなく、同じ現場で働く日本人労働者、周辺住民、
森林所有者等の安全にも関係するため、二重に資格要件を緩和するべきではありません。林野庁の公表資料によれば、
林業技能検定の最初の試験では、1 級 4 人、2 級 16 人、3 級 57 人の合計 77 人が合格しました。令和 7 年度には 1 級
から 3 級までで新たに 161 人が合格し、累計合格者は 239 人となっています。検定制度の開始直後である以上、まず
試験会場、試験回数、受検機会及び有資格者の派遣体制を拡充するべきです。資格者が少ないから資格を不要にする
のでは、技能検定制度を創設した意味が失われます。少なくとも、本告示案を決定する前に、次の情報を公表してく
ださい。

1 都道府県別の 1 級、2 級及び 3 級林業技能士の人数

2 現行の本則要件を満たす講習指導者の人数

3 育成就労の受入れ予定人数及び必要とされる講習指導者数

4 地域ごとの具体的な不足人数

5 技能検定合格者を他地域から派遣又は共同利用する方法を検討した結果

6 試験会場及び試験回数を増やしても不足が解消できないと判断した根拠

これらを公表しないまま、「十分な合格者数が確保されていない」という抽象的な理由だけで、全国一律の資格緩和
を行うべきではありません。原則として本告示案は撤回し、技能検定合格者を確保できる範囲でのみ、林業分野の育
成就労を認めてください。どうしても経過措置を設ける場合には、少なくとも次の条件を設けてください。

1 実務経験 7 年以上という自己申告又は勤務証明だけで認めず、技能検定 2 級以上と同等の学科試験及び実技評
価に合格すること。

2 労働安全衛生、事故対応、指導方法及び理解度確認に関する講師研修を修了すること。

3 実地訓練には、1 級又は 2 級林業技能士を必ず配置すること。

4 例外を利用できるのは、資格者確保のための具体的な努力を行っても確保できなかった事業者又は地域に限る
こと。

5 例外指導者の氏名、経験、研修歴及び指導実績を登録し、国が監査できるようにすること。

6 指導者の資格区分別に、受講者の技能試験合格率、労働災害、ヒヤリ・ハット及び講習理解度を集計して公表
すること。

7 経過措置を令和 11 年 3 月 31 日で確実に終了し、自動延長しないこと。延長する場合は、改めて根拠資料を公
表してパブリックコメントを実施すること。

8 試験機会の拡充、有資格者の派遣及び講習体制の整備に要する費用は、育成就労によって労働力を得る受入れ
事業者及び業界が負担し、一般納税者へ安易に転嫁しないこと。

制度に必要な人員や資格者が不足しているのであれば、受入れ規模を準備能力に合わせるのが本来の順序です。先
に外国人を受け入れる人数と開始時期を決め、その後で制度を成立させるために指導者資格を緩和する方法は、安全
管理として認められません。本告示案を撤回し、資格者、監督体制、安全基準及び効果検証の仕組みが整ってから、
受入れを開始してください。

本改正案については、林業職種の技能検定制度が創設間もなく、技能検定合格者数が十分に確保されていない現状
を踏まえた経過措置であることは理解する。
しかしながら、本件は単なる林業分野固有の問題として扱うべきではない。技能検定合格者の不足を理由として指導
者要件を緩和するという対応は、短期的な措置としては理解できるものの、人材不足が生じるたびに基準緩和によっ
て対応する前例となることを懸念する。
林業における人材不足や技能継承の停滞は、突発的に発生した問題ではなく、長年にわたり国内人材の育成及び確保
に十分な政策的資源が投入されてこなかった結果である。特に林業は国土保全、水源涵養、災害防止等の公益的機能
を担う基幹産業であり、本来であれば日本人の若年就業者を継続的に育成する仕組みを構築しなければならない分野
である。そのため、農業高校、林業大学校、専門教育機関等との連携強化、就業支援、住宅支援、技能習得支援、機
械化投資及び処遇改善等を通じて、日本人労働者が継続的に参入し、技能を継承できる環境整備を優先的に進めるべ
きである。

また、本件のような経過措置が認められる場合であっても、あくまで真に限定的かつ一時的な措置であることを明
確にすべきであり、同様の理由による基準緩和が他産業分野へなし崩し的に拡大されることがあってはならない。
近年、人手不足への対応として外国人材の受入れ拡大が進められているが、外国人材の受入れは単なる労働力確保の
問題ではなく、日本語教育、生活支援、安全教育、地域社会との調和等を含む社会的コストを伴うものである。本来
は国内人材育成を中心に据え、その不足を補完する手段として位置付けられるべきであり、人材不足を理由とした安
易な基準緩和や受入れ拡大が政策の中心となるべきではない。

さらに、本件の背景には、少子高齢化の進行、若年層の将来不安、地方産業の担い手不足等の構造的課題が存在す
る。政府は目先の人手不足への対症療法に終始することなく、国内人材の育成及び定着を可能とする中長期的な産業
政策、人材育成政策及び地方振興政策を推進すべきである。

よって、本経過措置についてはその必要性を慎重に検証するとともに、他分野への安易な横展開を行わないことを
明確化し、国内人材育成を中心とした長期的な産業基盤整備を優先することを強く求める。

林業分野における育成就労制度の指導者要件の緩和、および同分野への外国人労働者の導入について反対の意見を
提出します。

林業は日本の国土保全、水源涵養、災害防止において極めて重要な役割を担う基幹産業であり、その現場には高度
な安全意識と地域・山林に対する深い理解が求められます。技能検定の合格者が不足しているからといって、特例措
置として「指導者」の資格要件を緩和することは、現場の安全性や技術継承の質を損なう恐れがあり、容認できま
せん。また、そもそも林業という国家の根幹に関わる分野において、安易に外国人労働者の受け入れを拡大する方針
そのものに強い懸念を抱きます。要件を緩和してまで受け入れを急ぐのではなく、労働環境の抜本的な改善や処遇改
善を行い、日本人の若者が就業・定着できるような国内施策に注力すべきです。

以上の理由から、今回の経過措置（特例）の導入に反対するとともに、林業分野における外国人受け入れ方針の見
直しを強く求めます。

意見の要旨：
本告示案が定める講習指導者の要件緩和（経過措置）には反対する。外国人労働者の受け入れ要件を緩和して労働
力を補填するのではなく、日本人労働者（失業者や高齢者等）が林業で働けるよう、労働環境の整備と賃金向上を最
優先すべきである。

意見の理由・詳細：
1. 安易な要件緩和は、国内労働者（日本人）の処遇改善を阻害する
林業分野における人材不足の根本原因は、過酷な労働環境と見合わない賃金水準にある。技能検定の合格者が不足
しているからといって、「実務経験 7 年以上」等の代替要件で指導者のハードルを下げ、安価な外国人労働力の確保を
急ぐべきではない。

諸外国（欧州や北米など）の事例を見ても、第一次産業において安易に外国人労働力に依存した結果、当該産業の
賃金水準が低く固定化され、自国民の雇用が奪われる（あるいは自国民が寄り付かなくなる）という事実が客観的な
証拠として確認されている。

林業に対する税金や助成金は、日本国民を第一優先とし、就職氷河期世代などの失業者、パートタイマー、意欲あ
る高齢者が安全かつ十分な賃金を得て働ける環境整備に投資されるべきである。

2. 安全・文化面での懸念と、講習の質低下のリスク

林業（育林・素材生産作業）は国内産業の中でも極めて労働災害の発生率が高い危険な職種である。言語や「安全
に対する認識」といった文化的な背景が大きく異なる外国人を就労させるにあたり、指導者の質は絶対に妥協しては
ならない。

令和 6 年に創設されたばかりの技能検定合格者が足りないという理由で指導者要件を緩和することは、安全教育の
質を低下させるリスクが高い。文化や言語の壁によるミスコミュニケーションが重大な死亡・重傷事故を招き、結果
的に労災保険や医療リソースといった社会保障コストの増大（ひいては国民負担の増加）に直結する懸念がある。

3. 経済安全保障と国土保全の観点からの危惧

高市政権をはじめとする近年の重要な国策において、経済安全保障や国内サプライチェーンの強靱化が強く叫ばれ
ている。我が国の国土保全と水源涵養を担う林業は、国家の根幹に関わる重要なインフラ産業である。

労働安全の確保に向けては、 1 事業者当たりの受
入れ可能な育成就労外国人の数を他分野よりも低く
設定したり、伐木作業現場における安全指導体制の
整備を義務化するなど、労働安全の確保に必要な措
置を講じています。このような取組も含め、労働安全
の確保にも取り組んでまいります。

講習指導者については、一定程度の能力と経験を
有する者が実施すべきと考えていますが、林業技能
士の数が少ない現状において外国人材を円滑に受け
入れるため、技能実習制度の指導者要件における同
様の経過措置を踏まえて設定するものです。本規定
は令和 10 年度末までの措置としており、林野庁とし
ては、技能検定制度の円滑な運用に向けた支援や普
及を実施し、十分な林業技能士が確保されるよう取
組んでまいります。

育成就労制度については、国内人材確保及び生産
性向上の対策を行ってもなお不足する労働力につい
て、外国人材を受け入れる制度となっています。

林業においては、新規就業者を含めた国内人材確
保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加
え、林業従事者の処遇改善にも取り組んでおり、引き
続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足
する労働力について、500 名を上限として、育成就労
外国人材の受入れを可能としています。

いただいた御意見も参考にして、適正な制度運用
をしてまいります。

この領域において、安易な経過措置を設けてまで外国人労働力への依存度を高めることは、長期的な国家の自立性や安全保障の観点から誤りである。指導者要件を緩和して外国人を急いで受け入れるのではなく、まずは「適正な指導ができる日本人（技能検定合格者）」を国費を投じて育成し、日本人が主体となって林業を支える構造へと是正する方向に政策の舵を切るべきである。 以上の理由から、本告示案における要件緩和（経過措置）には強く反対し、まずは国内の日本人労働者の待遇改善と、厳格な安全・技能指導体制の確立を優先するよう求める。	
実務経験のみでは、経験年数を偽る恐れがあるのではないか。 どのように関係省庁や地方自治体が正しくチェックし、もし偽っていた場合、どのように処分するのかまで、規定に設けるべき。 労働者が足りないのは分かるが、増やすのであれば監視方法を徹底して整備すべき。 （労働者本人と雇用する企業に対して）	育成就労制度では、育成就労実施者が申請する林業分野で設ける特有の安全講習も含めた育成就労計画について、外国人育成就労機構において審査が行われます。育成就労法において認定の欠格事由なども規定されており、関係省庁と連携しながら、いただいた御意見も参考にして、適正な制度運用をしてまいります。
【意見】 経過措置として実務経験 7 年以上の者及びフォレストリーダーを講習指導者として認めることに賛成する。その上で、林業の安全管理、森林整備、水源涵養、防災及び地域林業の継続的発展に関する知識についても指導内容として充実を図ることを期待する。 【理由】 林業分野では担い手不足が深刻であり、育成就労制度の円滑な実施のため経過措置は必要と考える。 一方で、林業は単なる素材生産ではなく、森林整備、水源涵養、土砂災害防止、地域産業の維持など多面的な役割を有している。 そのため、技能の伝達だけでなく、森林の公益的機能や地域との関わりについても理解を深められる育成内容とすることが、長期的な人材育成につながると考える。	林業分野で設ける特有の講習については、林業における労働災害の発生率の高さを鑑み、主に労働安全衛生に関する内容としていますが、いただいた御意見も参考にして、適正な制度運用をしてまいります。
日頃の広報活動や、待遇改善が足りないから受験者も合格者も増えないのではないですか。 例えば 3 年ぶりに自衛官等の採用人数が 1 万人を超えたという発表がありましたが、これは広報と待遇改善が結果を結んだからだと考えます。 そして政府の規制緩和は期間を限定しても、結局延長ばかりで結果として本来の基準に戻らない例もあります。 規制緩和はできることを徹底的にやってからやるべきです。	林野庁では、これまでも技能検定制度の円滑な運用に向けた支援や普及を実施し、技能検定合格の資格取得を進めるとともに、森林・林業基本計画に基づき林業従事者の処遇改善に努めているところです。 そういった中で今回の措置も経過措置に留めているところですが、いただいた御意見も参考にして、適正な制度運用をしてまいります。
林業は単なる産業ではなく、国土を保全し、豊かな山から川、そして海への健全な生態系を守るために極めて重要な役割を担う分野です。この大切な林業の現場を維持・発展させるため、今回の育成就労指導員の基準変更について以下の通り意見を提出します。 経過措置の期限延長について改正案では、技能検定合格者に準ずる者（実務経験 7 年以上等）が指導員になれる経過措置を「令和 10 年度末まで」としていますが、この期限は現場の状況に対して短すぎると考えます。当該技能検定は令和 6 年 8 月に創設されたばかりであり、現場が日々の仕事をこなしながら資格を取得し、体制を整えるには多大な時間が必要です。 外国人受け入れのために拙速な制度移行を求めるのではなく、今から腰を据えて「7 年で人を育てる」という長期的な視点に立ち、現場が無理なく努力を継続できるよう、経過措置の期限を少なくとも令和 13 年度末（またはそれ以降）まで延長することを強く期待します。 日本人従事者への支援強化と指導員確保の取り組みについて安全かつ適正な指導体制を構築するためには、指導員を増やすための資格取得支援や講習の充実が不可欠です。それと同時に、日本の国土を守る基盤である林業に従事する「日本人そのもの」への就業・育成支援をより一層強化することを望みます。	林野庁では、技能検定制度の円滑な運用に向けた支援や普及を実施し、技能検定合格の資格取得を進めているところであり、そういった取組も踏まえると創設からおよそ 5 年が経過する令和 10 年度末までに十分な技能士が確保されているよう取り組んでまいります。 また、育成就労制度については、国内人材確保及び生産性向上の対策を行ってもなお不足する労働力について、外国人材を受け入れる制度となっています。 林業においては、新規就業者を含めた国内人材確保や林業機械の導入支援等による生産性向上に加え、林業従事者の処遇改善にも取り組んでおり、引き続きこのような対策に取り組む一方、それでも不足する労働力について、500 名を上限として、育成就労外国人材の受入れを可能としています。 いただいた御意見も参考にして、適正な制度運用をしてまいります。

※ このほか、技能実習生の受入れや日本語教育など幅広い御意見を頂戴しました。本意見公募の対象は、林業分野における育成就労制度の運用に当たって、林業分野に特有の事情に鑑みて定める基準に関するものであるため、いただいた御意見については、今後の制度運用の参考とさせていただきます。