

# 山形県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

2024（令和6）年4月

山形県

## 目次

|   |    |
|---|----|
| 第1章 はじめに                                      | 1  |
| 1 計画策定の趣旨                                     |    |
| 2 計画期間  |    |
| 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                                | 2  |
| 2 林業労働力の動向                                    | 4  |
| (1) 林業就業者数の推移                                 |    |
| (2) 林業事業体の現状と課題                               |    |
| (3) 林業事業体の雇用管理の現状と課題                          |    |
| (4) 事業の合理化の現状と課題                              |    |
| 第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針                         | 11 |
| 1 雇用管理の改善                                     |    |
| 2 事業の合理化                                      |    |
| 3 就業の円滑化                                      |    |
| 第4章 事業主が一体的に行う労働環境の改善及び事業の合理化を促進するための措置に関する事項 |    |
| 1 雇用管理の改善及び事業の合理化に関する事業主の目標                   | 12 |
| (1) 雇用管理の改善に関する目標                             |    |
| (2) 事業の合理化に関する目標                              |    |
| 2 雇用管理の改善及び事業の合理化のための県の施策                     | 14 |
| (1) 雇用管理の改善のための県の施策                           |    |
| (2) 事業の合理化のための県の施策                            |    |
| 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県の措置に関する事項      | 15 |
| 1 新規就業希望者の技術の修得その他の就業の円滑化に関する県の目標             |    |
| 2 新規就業希望者の技術の修得その他の就業の円滑化を図るための県の施策           |    |
| 第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項                      | 15 |
| 1 支援センターの業務運営等                                |    |
| 2 研究研修機関や教育機関等との連携                            |    |
| (1) 山形県森林研究研修センター                             |    |
| (2) 教育機関                                      |    |
| 3 林業への新規参入や起業等の支援による多様な担い手の確保                 |    |
| 4 外国人材の適正な受入れ                                 |    |

## 第1章 はじめに

### 1 計画策定の趣旨

国は、林業労働力の確保の促進を図るため、平成8年度に「林業労働力の確保の促進に関する法律」(以下、「法」という。)を制定し、同法第3条に基づき「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」(以下、「基本方針」という。)が令和4年10月に改正され、基本的な方向や必要な措置が示された。

県は、同法第4条に基づき、国が示した基本方針に沿って、事業主が行う雇用管理の改善や事業の合理化を進めるための施策等を定めた「山形県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」を策定し、森林技術者の確保・育成・定着に向け、総合的かつ重点的に取り組む。

### 2 計画期間

本計画の計画期間は、2024（令和6）年度から2028（令和10）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

本県の森林面積は、671千ha（民有林316千ha、国有林355千ha）で、県土の約7割を占め、木材生産をはじめ、地球温暖化の防止、県土の保全・水資源のかん養・保健休養などの様々な機能を通して、県民にうるおいと安らぎをもたらすとともに、山村地域の振興にも重要な役割を果たしている。

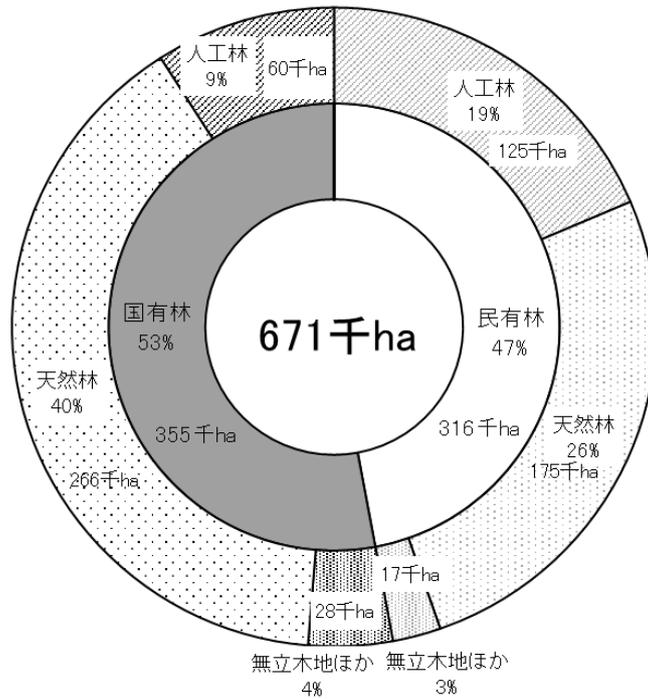
その資源内容を見てみると、人工林が185千ha（民有林125千ha、国有林60千ha）と森林面積の28%を占めている。このうち、民有林の人工林について、間伐等の手入れが必要な4～11齢級（16～50年生）が41千haで全体の33%、標準伐期齢を超えた11齢級（51～55年生）以上が83千haと全体の67%を占め、本県の森林資源は本格的な利用期を迎えている。

このような状況の中、県では、地域の豊かな森林資源を「森のエネルギー」、「森の恵み」として活用し、雇用創出や地域の活性化を図ることを目的に、平成28年に「山形県の豊かな森林資源を活用した地域活性化条例（通称：やまがた森林ノミクス推進条例）」を制定、令和3年に「森林ノミクス加速化ビジョン」を策定し、県民総参加による林業及び木材産業の振興、地域の活性化の取り組みを推進している。

具体的には、森林を適切な時期に伐採し活用するとともに、その跡地に植栽して資源の循環利用を図る「緑の循環システム」を推進するため、「伐ったら植える」を合言葉に再造林率100%の実現に向けた施策を展開している。また、植栽やその後の下刈り、除伐、間伐など、適切な森林整備を計画的に実施し、森林による二酸化炭素吸収機能を高めるとともに、県産木材を製材品として長期間利用することで、固定した二酸化炭素の排出を抑えていく「ゼロカーボンやまがた2050」の実現に向けた、森林吸収源対策にも重点的に取り組んでいる。

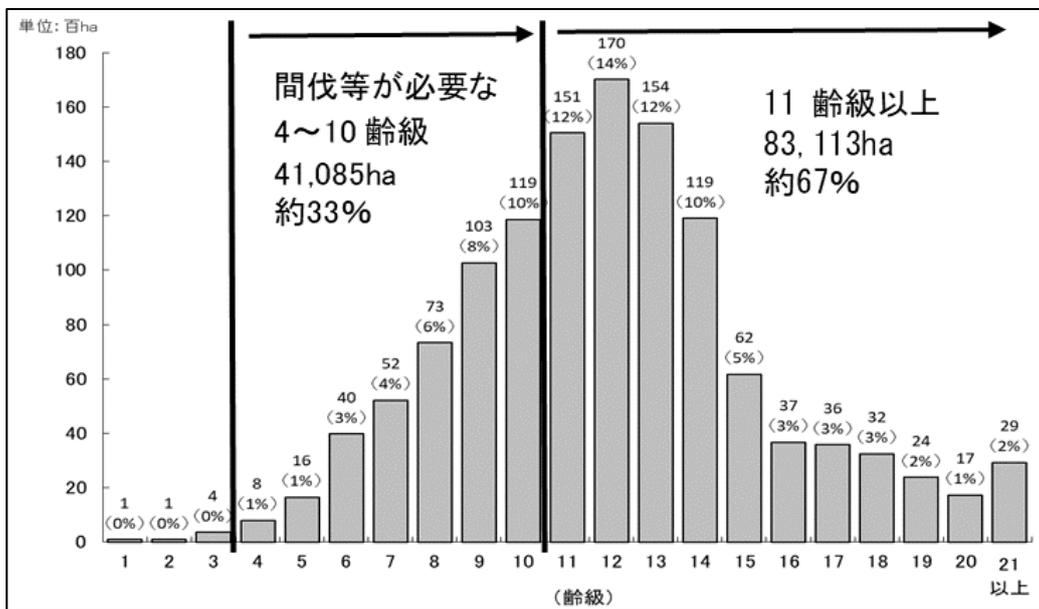
一方、国では、林業の成長産業化と森林資源の適切な管理の両立を図ることを目的として、平成31年4月に森林経営管理法が施行されるとともに、その安定的な地方財源として森林環境税及び森林環境譲与税が創設され、市町村が主体となる新たな森林管理システムがスタートした。また、令和3年6月には、森林・林業基本計画が閣議決定され、森林・林業・木材産業による「グリーン成長」の実現に向け、イノベーションで林業の収支構造をプラス転換し、林業従事者の所得と労働安全の向上などを目指す「新しい林業」の取り組みを進めている。さらに、令和5年5月に、「発生源対策」「飛散対策」「発症・曝露対策」の3本柱で構成される「花粉症対策の全体像」が閣議決定され、今後10年を視野に入れた工程表を示して、緊急的かつ総合的な花粉発生源対策の取組が始まるなど、森林・林業を取り巻く状況は大きく変化している。

【図1】山形県の森林面積内訳



資料：令和4年度山形県林業統計  
 (令和4年度有効の地域森林計画(樹立時)による)

【図2】山形県の民有林人工林年齢別面積



資料：令和4年度山形県林業統計  
 (令和4年度有効の地域森林計画(樹立時)による)

## 2 林業労働力の動向

### (1) 林業就業者数の推移

本県における林業就業者は、山村地域の過疎化・高齢化、林業生産活動の低迷等から長期的に減少傾向が続いていたが、平成21年度以降は横ばいに転じ、近年は1,200人前後で推移している。

令和4年度の高齢化率（65歳以上の割合）は21.5%で全産業平均13.6%（R2年総務省「国勢調査」をもとに独自推計）と比べると高い水準となっている。一方、39歳以下の割合は、若者の新規就業等の増加により31.5%（全産業平均は31.9%）となっており、若返り傾向にある。

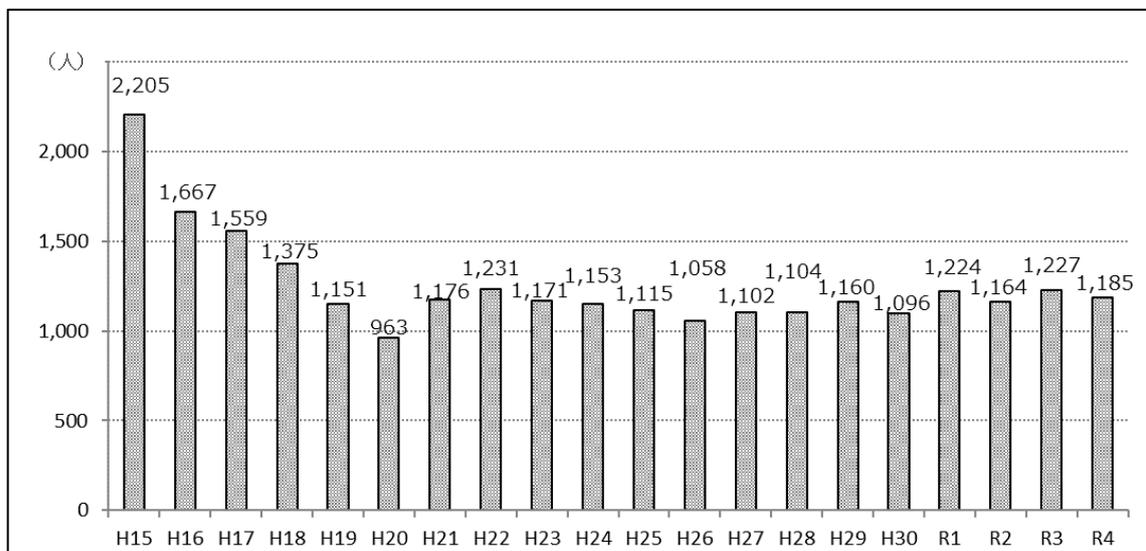
また、林業への新規就業者については、林業に必要な基本的技術の習得を支援する「緑の雇用」事業や、山形県林業労働力確保支援センター※（以下、「支援センター」という。）が実施する就業支援講習などの取組みのほか、県立農林大学校林業経営学科での担い手育成により、直近5年間（H30～R4）の平均は約60名と、近年増加傾向にある。

一方、就業後3年以内に離職する新規就業者も多く、H28～R2年の新規就業者（「緑の雇用」事業の研修生を除く）における県内の平均離職率は46.0%となっており、全産業の全国平均34.9%や建設業の全国平均36.3%と比べ高い水準となっている。

今後、林業を長く働き続けられる魅力ある産業とするためには、人材の確保・育成に加えて、生産性や安全性の向上など、他産業並みに労働環境を改善し、就業者の定着率を高めていくことが重要となっている。

※ 山形県林業労働力確保支援センターとは、法第11条第1項の規定により、都道府県に1つ、知事が指定する機関で、現在は公益財団法人やまがた森林と緑の推進機構を指定している。

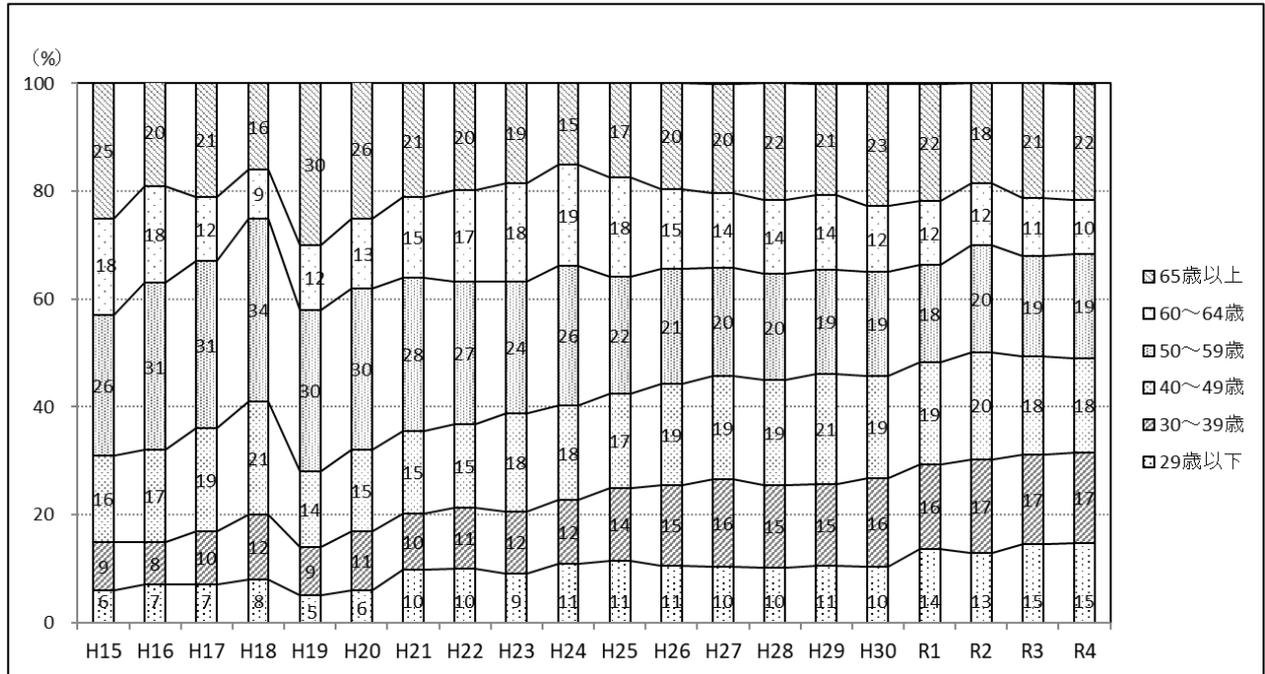
【図3】 県内の林業就業者数の推移



資料：森林ノミクス推進課業務資料

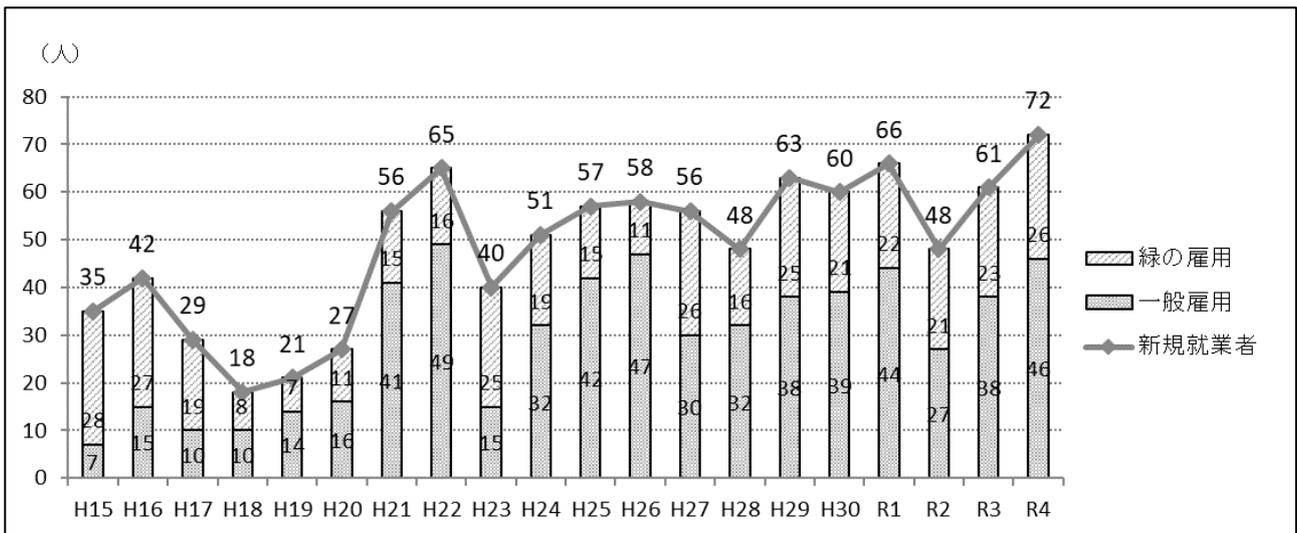
※一部推定値を含む

【図4】 県内の林業就業者の年齢構成



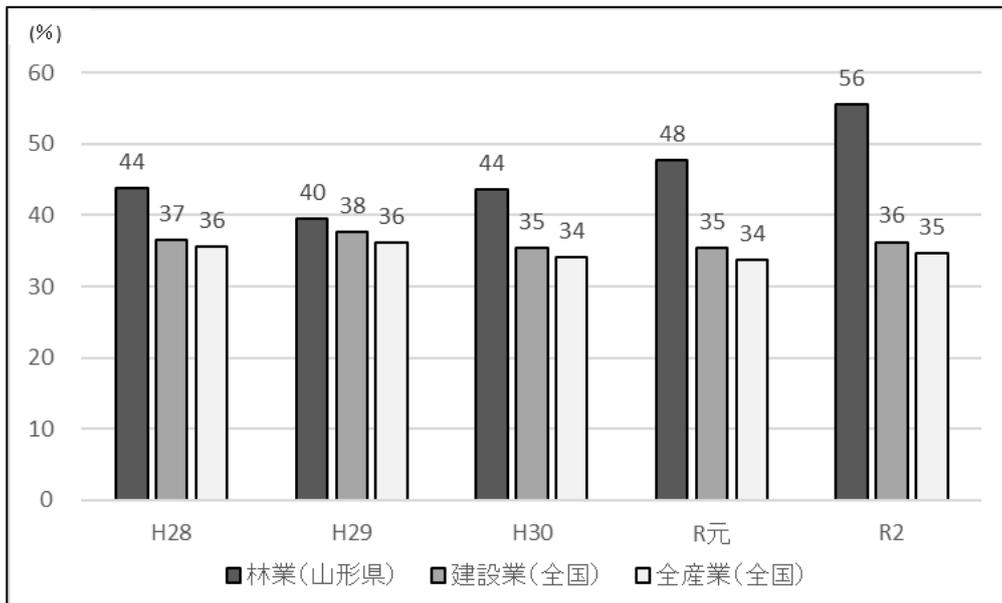
資料：森林ノミクス推進課業務資料  
※一部推定値を含む

【図5】 県内の新規就業者数の推移



資料：森林ノミクス推進課業務資料

【図6】 県内の新規林業就業者3年以内離職率の推移



資料：山形県 森林ノミクス推進課業務資料  
 全国 厚生労働省資料

## (2) 林業事業体の現状と課題

森林施業の担い手としては、森林組合、素材生産業者等の林業事業体を中心に、令和2年次(2020年次)に、県内で素材生産を行った林業経営体(所在が県外の林業経営体を含む。)の数は、森林組合を含めて87経営体(2020年農林業センサス)となっている。

このうち、法に基づき、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、支援センターの支援、指導を受けている「認定事業主」は、令和4年度末時点で53事業主と6割に留まっている。

県内の林業事業体においては、森林資源の成熟により施業の中心が、施業の集約化による搬出間伐や皆伐・再造林に移行しており、森林経営計画策定による事業量の安定的な確保と、高性能林業機械やICT等の最新技術を活用したスマート林業の導入等による事業の合理化など生産性の向上や経営基盤の強化が課題となっている。

## (3) 林業事業体の雇用管理の現状と課題

林業労働者の雇用は、林業作業の季節性や事業主の経営基盤の脆弱性等により、必ずしも安定していない。

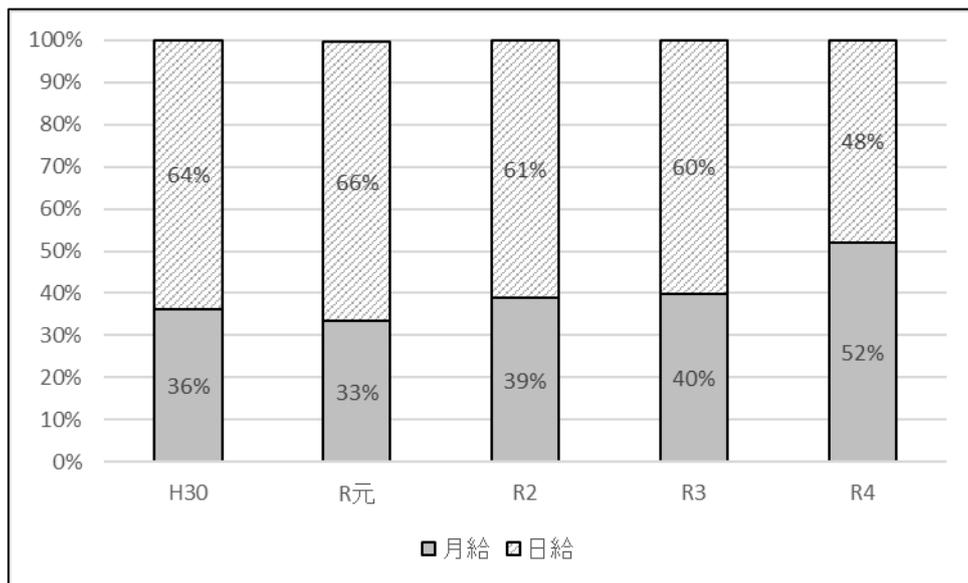
今後、人口減少や少子化の進展により、他産業との競争が更に激しくなることが見込まれることから、人材の確保・定着に向け安心して働くことができる環境の整備が課題となっている。

## ① 賃金

賃金の支払形態は、月給制、日給制、出来高制またその併用など、林業事業体によって様々な形態がとられているが、近年では月給制を採用する林業事業体の割合が増えている。

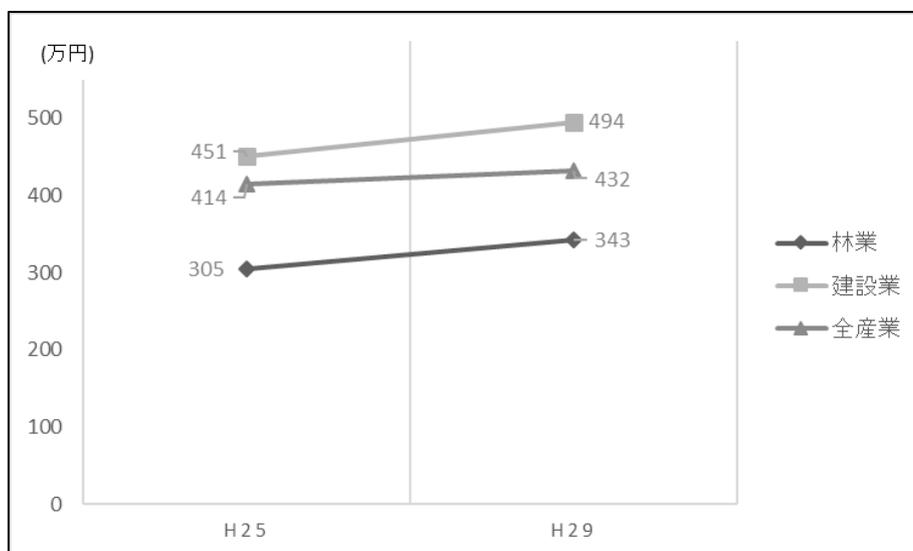
さらに就業者の確保と定着のためには、月給制の拡大や他産業並みの賃金水準の確保など、継続的な待遇改善を図る必要がある。

【図8】 県内森林組合における常用雇用者（技術者）の賃金支払形態



資料：森林ノミクス推進課業務資料

【図9】 林業と他産業及び建設業との賃金水準



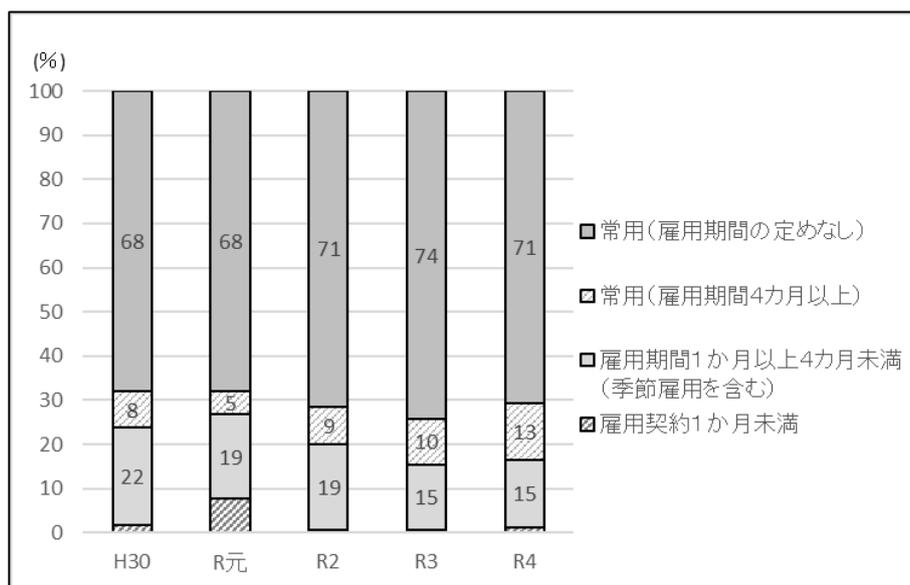
資料：林野庁 令和5年度森林・林業白書  
国税庁「民間給与実態統計調査」

## ② 就労日数

通年で働く雇用労働者は上昇傾向にあり、雇用期間の定めのない常用雇用者数は7割を超えている。この傾向は、森林施業のうち、特定の季節に多くの労働力を必要とする植栽や下刈り等の保育の事業量に比べ、保育よりも作業適期の幅が広い搬出間伐を含む木材生産の事業量が増加していることによるものと考えられる。

林業就業者を継続して確保し、その定着を図るためには、事業主による年間を通じた安定的な事業量の確保などにより、通年雇用をさらに推進していく必要がある。

【図10】 県内認定事業体の就業日数別割合の推移



資料：森林ノミクス推進課業務資料  
(認定事業体の改善措置実施状況報告)

## ③ 労働災害

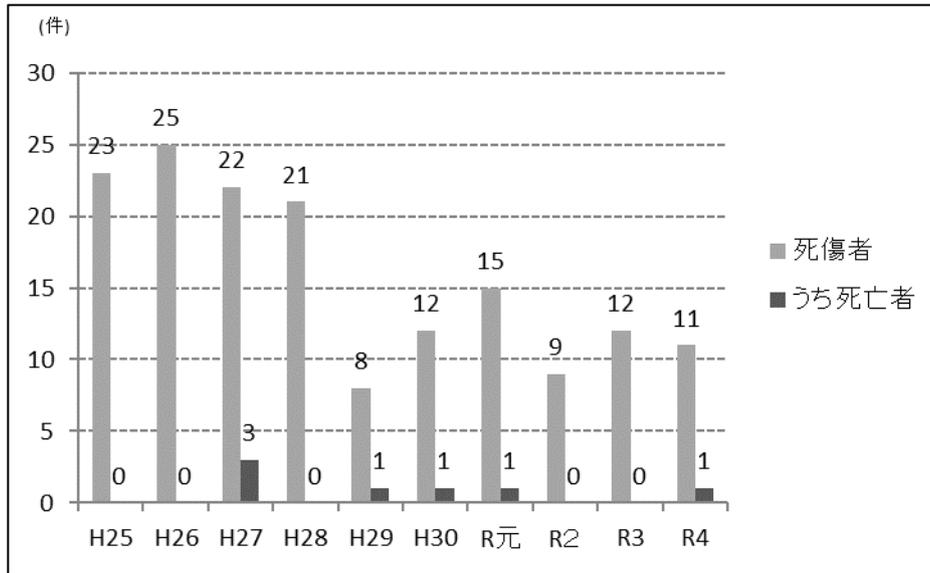
本県における死傷者数は長期的に減少傾向にあるものの、近年の死亡者数は、令和3年に1件、令和4年に1件と重大災害が依然として発生している状況にある。

林業労働における死傷者数は長期的に減少傾向にあるものの令和4年の業種別死傷年千人率※(休業4日以上)は、全産業2.3に対し林業は23.5と、林業の労働災害発生率は全産業の中で最も高くなっている。

就業者が安心して安全に働いていくためには、リスクアセスメントを通じた作業方法の改善や、労働災害の減少に向けた実効性ある労働安全対策など、継続的な職場環境の改善に取り組んでいく必要がある。

※ 死傷年千人率とは、1年間の労働者1,000人当たりが発生した死傷者数の割合を示すもの。  
「1年間の死傷者数」÷「1年間の平均労働者数」×1,000で算出される。

【図 11】 県内林業労働災害の発生状況



資料：山形労働局資料「山形県内における労働災害発生状況」

【図 12】 産業別死傷年千人率（全国値）

| 区分        | H30  | R元   | R2   | R3   | R4   |
|-----------|------|------|------|------|------|
| 全産業       | 2.3  | 2.2  | 2.2  | 2.3  | 2.3  |
| 林業        | 22.4 | 20.8 | 25.4 | 24.7 | 23.5 |
| 木材・木製品製造業 | 10.9 | 10.6 | 10.5 | 12   | 12.3 |
| 建設業       | 4.5  | 4.5  | 4.4  | 4.6  | 4.5  |

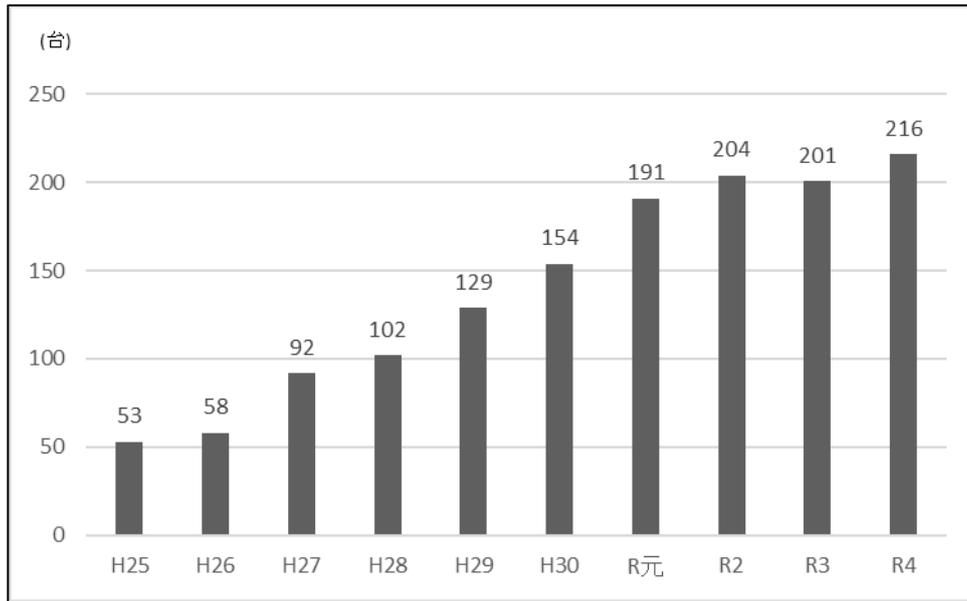
資料：厚生労働省資料「業種別死傷年千人率（休業4日以上）の推移」

#### （４） 事業の合理化の現状と課題

生産性の向上や省力化等に資する高性能林業機械の導入台数は、10年前の平成25年度の53台から、直近の令和4年は216台と、約4倍に増加している。また、林業労働生産性は、10年前の平成25年度の4.9m<sup>3</sup>/人日から、直近の令和4年度は7.0m<sup>3</sup>/人日と、1.4倍に増加している。

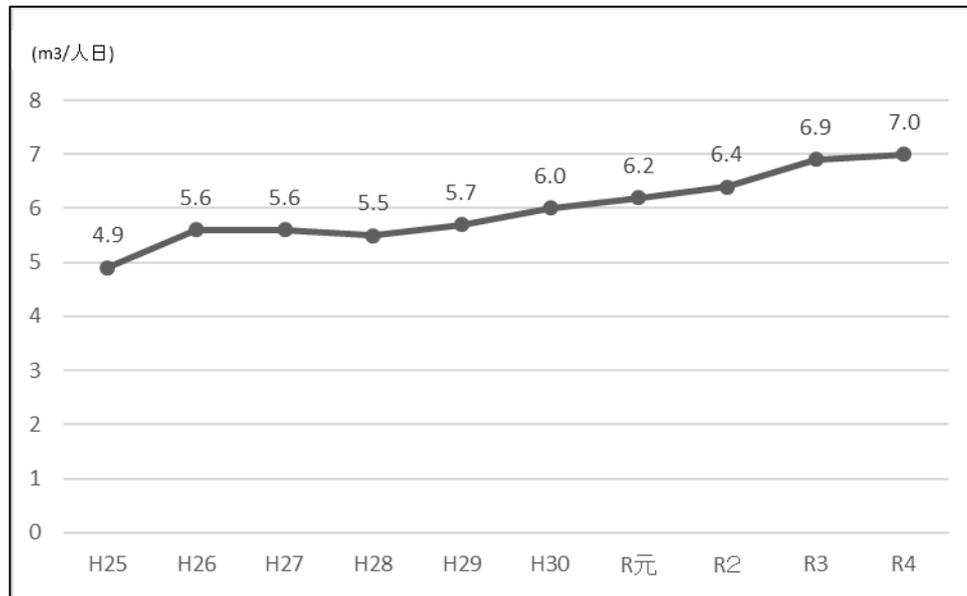
事業量の安定的確保、高性能林業機械やICT等の最新技術を活用したスマート林業の導入等の基盤整備はもちろん、森林施業の集約化や作業の高効率化などを担う人材の確保・育成等を一体的に進める必要がある。

【図 13】 県内の高性能林業機械の導入状況



資料：森林研究研修センター

【図 14】 県内の林業労働生産性の推移



資料：森林ノミクス推進課業務資料

### 第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針

「やまがた森林ノミクス」の推進による「緑の循環システム」の実現に向け、林業が長く働き続けられる魅力ある産業となるよう、その担い手の確保・育成に加え、他産業並みに労働環境を改善し、就業者の定着率向上を図るための方針は次のとおりとする。

#### 1 雇用管理の改善

林業従事者が将来にわたり生きがいを持ち安心して林業に就業・定着できる雇用環境を確保するため、事業体における雇用の通年化、雇用関係の明確化、能力に応じた所得の確保、社会・労働保険への加入、他産業並みの就労条件の整備など、雇用管理の改善を促進する。

また、林業就業者の安全と健康の確保、快適な職場環境の形成など、林業労働安全衛生の確保のほか、雇用者の資質向上と育成等に取り組む。

#### 2 事業の合理化

林業事業体の経営の安定化を促進し経営基盤を強化するため、施業の集約化による事業量の安定的確保、高性能林業機械や ICT 等の最新技術を活用したスマート林業の導入などによる生産性の向上、森林施業プランナーの育成や現場管理責任者等の林業従事者のキャリア形成支援など事業の合理化を促進する。

#### 3 就業の円滑化

新規就業者の確保・育成を図るため、支援センターなど関係機関と連携し、就業希望者や事業体等に適確な情報提供を行うとともに、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」をはじめとする県内林業事業体への支援を行う。併せて、林業従事者の役割について普及啓発に取り組み、森林・林業の重要性と魅力について県民の関心及び理解を深める。

#### 【目標値】

| 項目                              | 現状<br>〔2022 (R4) 年度〕  | 目標<br>〔2028 (R10) 年度〕 |
|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 新規就業者数（単年度）                     | 61.4人 <sup>※1</sup>   | 70人                   |
| 林業労働生産性                         | 7.0m <sup>3</sup> /人日 | 9.3m <sup>3</sup> /人日 |
| 現場管理責任者等 <sup>※2</sup> （直近5年累計） | 102人                  | 125人                  |

※1 H30～R4 年度平均値

※2 「緑の雇用」事業における「現場管理責任者（フォレストリーダー）」及び「統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）」の人数

## 第4章 事業主が一体的に行う労働環境の改善及び事業の合理化を促進するための措置に関する事項

事業主が実施する雇用管理の改善及び事業の合理化に関する措置について、下記のとおり目標を定める。

なお、県は支援センター及び関係団体と連携し、当該事項について事業主に対する指導及び普及・啓発等を実施するとともに、事業主から改善計画の提出があった場合は、下記に照らし適切な内容であり、改善意欲と実施能力があると認めるときはその改善計画を認定するものとする。

### 1 雇用管理の改善及び事業の合理化に関する事業主の目標

#### (1) 雇用管理の改善に関する目標

##### ① 雇用管理体制の充実

事業体における雇用管理体制を確立するため、常時5人以上の林業労働者を雇用する事業体においては、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。

また、事業主は雇用管理研修やコンサルティング等を積極的に参加・活用する。

##### ② 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るため、雇用時の雇入通知書の交付を行う。

##### ③ 雇用の安定化

冬期間の事業量の確保などにより年間就労日数を増加させ、雇用の通年化を図るとともに、日給制から月給制への移行等により所得の安定化に取り組む。

##### ④ 労働条件の改善

計画的な事業の実施による週休二日制の導入など、休暇制度の充実と労働時間の短縮等をはじめとしたワーク・ライフ・バランスの推進による「働き方改革」や、ハラスメント防止対策の徹底、各種社会保険制度、退職金共済制度などへの加入、各種福利厚生制度の充実に努める。

その際、就業規則の作成義務がない小規模の事業体においても、事業主と雇用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、他産業並みの所得向上を図るため、生産性向上の取組に加え、雇用者のキャリア形成の支援、能力評価制度の導入などにより雇用者の処遇改善を図るとともに、雇用者の就業意欲の向上に資するため、業務内容や能力に応じた昇進・昇格制度の導入など、職業生活の将来設計モデルの明確化に努める。

##### ⑤ 労働安全の確保

労働安全衛生関係法令や第14次労働災害防止計画、「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、事前の現地調査によるリスクアセスメントを取り入れた作業計画の策定等により、雇用者の労働災害撲滅に努める。

また、造林・保育作業の負担を軽減するための省力化施業の導入、ICTを活用した労働安全機器等の導入を推進するとともに、木材生産においては、高性能林業機械の導入等による労働強度

の軽減に努める。

併せて、伐倒技術の向上につながる技能検定制度の活用、作業現場での労働環境改善に向けた安全装備品等の導入、携帯電話圏外での通信手段の確保、労働災害発生時における緊急時の連絡体制の確保など、林業に安心して就業できる快適な職場環境づくりに努める。

#### ⑥ 募集・採用の改善

新規雇用者を確保するため、ハローワークや支援センターを積極的に活用するとともに、求人に当たっては、求職者の視点に立った明確でわかりやすい求人票の作成や、募集ツールの一つであるインターネットを活用するほか、新卒者の確保に向けて、求人時期を他産業並みに早期に行うなど募集・採用の改善に取り組む。

また、林業現場のPRや就業相談を行う説明会へ参加するなど、効果的な募集活動を行う。

#### ⑦ 教育訓練の充実

雇用者に対し、必要な知識又は技能を身につけさせるため、職場内（OJT）や職場外（OFF-JT）での教育訓練の計画的な実施に努める。

また、スマート林業を推進するためには、ICTやIoT等の新技術の活用が不可欠であり、県や関係団体等が開催する各種講習会等へ積極的に参加させるなど、雇用者の資質向上と育成に努める。

#### ⑧ 女性の活躍促進

女性の活躍促進は、林業現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、林業全体の活性化につながると思われることから、事業主は、林業を選択し、継続的に働き続けられるよう、業務内容や安全対策の配慮、トイレや更衣室の整備、ハラスメント防止対策の徹底等により職場環境の改善に努める。

#### ⑨ 高齢者の活躍の促進

退職年齢の引上げや継続雇用制度導入等により、熟練技術者である高齢者から新規就雇用者等への技術・技能の円滑な継承に努める。

また、高齢者の就労環境の整備を図るため、指導者等への適切な配置、体力に応じた作業方法の見直し、柔軟な勤務形態、安全衛生対策など適正な雇用管理に努める。

#### ⑩ 林業分野における障がい者雇用の促進

障がい者の雇用は、障がい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、林業分野においては安全面や体力面の懸念もあり、事業主は、障がい者雇用に当たり、適切な業務配置や作業方法の見直し等を行い、障がい者の適正な雇用管理に努める。

#### ⑪ その他の雇用管理の改善

支援センターは、認定事業主の雇用管理改善の状況把握、林業における働き方改革の推進に向けた適切な助言・指導等に努める。

## (2) 事業の合理化に関する目標

### ① 事業量の安定的確保

森林施業の集約化を担う森林施業プランナーを育成・配置するなど、事業規模の拡大と事業量の安定的確保を図る。

また、森林施業にとどまらず、地域のニーズや特性を活かした経営の多角化等を通じ事業量の拡大を図る。

### ② 生産性の向上

労働強度の軽減と労働生産性の向上、労働安全衛生の確保を図り、林業を若者と女性にとって魅力ある職場とするため、高性能林業機械等の導入による地域に適した効率化や低コスト化を進め生産性の向上を図る。

### ③ 「新しい林業」の実現に向けた対応

事業の合理化に向けて、県が進めている森林クラウド等を活用した森林資源情報の管理・共有や、効率的な木材生産や造林等に寄与するドローンや3次元レーザ計測、GNSS 測量機器などのICTやIoTの新技術のデジタル機器の導入を促進するとともに、活用する人材の育成に努め、スマート林業の推進を図る。

また、伐採と造林の一貫作業や下刈り作業の軽減など施業の省力化等に努める。

### ④ 林業従事者のキャリアに応じた技能の向上

「緑の雇用」事業を活用し、新規雇用者は「フォレストワーカー（林業作業士）」、5年程度の経験を有する者は「現場管理責任者（フォレストリーダー）」、複数の作業班を統括する立場の者は「統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）」として育成するなど、県や支援センター、その他関係機関が実施する各種研修に雇用者を積極的に参加させるとともに、各種資格の取得を促すなど、雇用者のキャリア形成に努める。

また、これらの研修を修了した者の登録及び資格取得については、雇用者の目標になるとともに、事業主にとっては雇用者の能力評価にも資することから、事業主は待遇の改善等と一体的に取り組むよう、その運用に努めるものとする。

## 2 雇用管理の改善及び事業の合理化のための県の施策

### (1) 雇用管理の改善のための県の施策

- ・雇用管理体制の確立と雇用関係の明確化を図るため、雇用管理者の選任や雇入通知書の交付に努めるよう普及啓発に取り組むとともに、経営者層の意識改革や経営力・技術力の向上を目的とした雇用管理研修等の受講を促進する。
- ・林業労働者の福利厚生充実を図るため、週休二日制の導入や各種社会保険制度、退職金共済制度等への加入を促進する。
- ・林業労働者の処遇改善や就業意欲の向上を図るため、キャリア形成の支援や能力評価制度の導入、

業務内容に応じた昇進・昇格制度の導入などを促進する。

- ・林業・木材製造業労働災害防止協会県支部等の関係団体との連携により、安全管理や安全意識の向上、リスクアセスメントの徹底の取り組みを推進する。

## (2) 事業の合理化のための県の施策

- ・生産性の向上や生産コストの低減のため、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とともに、作業システムの整備に必要な森林作業道作設オペレーター等の人材を育成する。

また、ドローンやレーザ計測技術を活用した森林資源調査の効率化や、ICT、ロボット等の最新機器を活用した森林施業の省力化などの「スマート林業」を推進する。

- ・森林施業の技術・知識に関する研修や安全作業にかかる多様な資格を取得するための講習の受講を促進する。さらに、現場技能者のキャリア形成支援のため、「緑の雇用」事業を活用した研修の受講を促進する。
- ・事業量の安定的な確保や施業規模の拡大を図るため、提案型施業の普及や林地台帳などを活用した森林施業の集約化を推進するとともに、これらを着実に実行するため、森林施業プランナーの育成を推進する。

## 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県の措置に関する事項

### 1 新規就業希望者の技術の修得その他の就業の円滑化に関する県の目標

就業希望者が必要とする各種情報を提供するとともに、就業前及び就業後における技術レベルに応じたきめ細やかな研修を実施し、林業への就業を促進する。

### 2 新規就業希望者の技術の修得その他の就業の円滑化を図るための県の施策

県は、支援センターと連携し、林業事業体の採用情報、必要な資格や研修等に関する情報の提供に努めるとともに、就業相談・林業体験・就業前研修の実施、就業希望者や認定事業体の事業主に対する就業準備に要する資金（林業就業促進資金）の貸付けを行うことなどにより円滑な就業を支援する。

## 第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

### 1 支援センターの業務運営等

支援センターでは、求職者への相談対応や林業事業体への雇用・労務管理等の相談指導、雇用管理者への研修会等を実施している。さらに、令和4年12月に、林業に関する無料職業紹介所を支援センター内に開設し、求職者と事業体からの求人を取りまとめ斡旋している。

県、市町村、森林組合、その他林業関係団体等は、支援センターの業務運営が円滑に行われるよう連携・協力し、林業労働力の確保の促進に必要な各種業務への支援を行う。

## 2 研究研修機関や教育機関等との連携

### (1) 山形県森林研究研修センター

最先端の技術を持つ民間企業と連携して研修カリキュラムを作成し実践することにより、ICT技術を現場活用できる即戦力の育成を図る。

また、高性能林業機械の操作やデジタル情報、ICT技術を活用できる人材の育成により、労働安全性の確保、森林調査の労力削減や林業経営の効率化等によるスマート林業の林業イノベーションを推進する。

### (2) 教育機関

将来の林業就業者の確保を図るため、森林・林業関係を専攻している高校生を対象とした研修会等を開催する。

山形県立農林大学校 林業経営学科の学生が円滑に林業分野へ就業できるよう、インターンシップ受入れや採用計画の情報共有など、関係団体等との連携を推進する。また、森林を活用した実践的な教育を行い、林業・木材産業の現場で即戦力となる幅広い知識と確かな技術を身につけた、将来の地域林業を担う人材を育成する。

令和6年4月に開学する東北農林専門職大学 森林業経営学科では、林業を起点とし、バイオマス利活用、きのこ・山菜、森林サービス産業など、森林資源のフル活用に取り組む多様なビジネスを展開できる人材を育成し、県内の森林業に取り組む事業者等への就業・定着を推進する。

## 3 林業への新規参入や起業等の支援による多様な担い手の確保

製材工場や木材市場等による林業への新規参入や林業事業者で一定の経験を持つ林業労働者による起業等は、林業労働力の確保や地域林業の活性化につながるものであることから、林業労働者の雇用環境や職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、多様な担い手の確保を促進する。

## 4 外国人材の適正な受入れ

技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした技能実習制度に基づく技能実習生の受け入れに当たっては、労働力の需給の調整手段としてはならず、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、関係法令の遵守や適正な雇用契約、就業環境整備を行うなど十分に配慮する必要がある。

**【お問い合わせ】**

山形県農林水産部森林ノミクス推進課

〒990-8570 山形市松波二丁目8番1号

TEL : 023-630-2517 FAX : 023-630-2238

E-mail : ymorimiku@pref.yamagata.jp