

# 大阪府林業労働力の確保の促進に関する

## 基本計画

令和6年4月変更

大阪府

# 大阪府林業労働力の確保の促進に関する基本計画

## 目 次

- 1 基本計画策定の趣旨 .....1
- 2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項 .....1
  - (1) 林業を取り巻く情勢
  - (2) 林業労働者及び事業主の現状
  - (3) 林業労働者の雇用管理の現状
  - (4) 林業労働力の動向
- 3 林業労働力の確保の促進に関する方針 ..... 3
- 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 ..... 4
  - (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
      - (イ) 雇用関係の明確化
      - (ウ) 雇用の安定化
      - (エ) 労働条件の改善
      - (オ) 労働安全の確保
      - (カ) 募集・採用の改善
      - (キ) 教育訓練の充実
      - (ク) その他の雇用管理の改善
    - 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
      - (イ) 生産性の向上
      - (ウ) 「新しい林業」の実現に向けた対応
      - (エ) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上
  - (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

5 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項 ————— 10

- (1) 林業労働力確保支援センターの業務運営
- (2) 定住条件等の整備
- (3) 地域の課題に応じた多様な担い手の確保

## 1 基本計画策定の趣旨

森林の持つ水源かん養、災害の防止、環境の保全等の多面的機能を発揮させていくためには、植栽から、下刈り、除伐、間伐、枝打ち、主伐に至る森林の施業及び森林資源の循環利用を適切に実施していく担い手を確保する必要がある。

しかしながら、近年の森林・林業を取り巻く環境は、木材価格の低迷、林業労働者の減少・高齢化の進行等厳しい状況となっている。

このような状況の中で、林業労働力を確保していくためには、林業労働力の約9割は森林組合、素材生産業者等の事業体に雇用されている労働者であることから、林業事業体の育成が重要となっており、経営基盤が脆弱で、これを背景に雇用管理の改善が立ち後れている林業事業体の経営基盤の強化と雇用管理の改善を一体的に図るとともに、新規就業者の就業の円滑化を図る必要がある。

このような課題に対処するため、「林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号）」（以下「法」という。）が平成8年5月24日公布・施行された。国においては、林業・木材産業の成長産業化に取り組むことによりグリーン成長の実現への期待や森林資源の成熟による木材需要の高まり等、森林・林業を取り巻く情勢の変化を踏まえ、「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月に改正された。

この法の仕組みは、国が策定した基本方針に基づき、知事が「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（以下「基本計画」という。）を策定し、事業主の作成する「雇用管理の改善及び事業の合理化に関する計画」を認定することにより、知事が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。）を中心に、林業事業体の経営及び雇用管理の改善を支援するとともに、林業への新規参入を促進し、林業労働力の確保を図ることとしている。

本基本計画は、法第4条の規定により、基本方針に即して、林業労働力の確保の促進に関する課題と今後取り組むべき方策について基本的方向を示したものである。

## 2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

### （1）林業を取り巻く情勢

本府の森林は、約55千haと府域の約30%を占めており、都市化が高度に進んだ大阪平野を、北から北摂、金剛生駒及び和泉葛城の三山系により取り囲むような形で位置している。

森林は木材をはじめとする林産物の生産といった経済的な機能のみならず、水源のかん養、山地災害の防止、地球温暖化防止、生物多様性の保全、自然環境の保全等の多面的な機能を有しており、大都市近郊に位置する本府の森林には、多面的機能の発揮に対する期待が極めて大きく、林業はその多様な機能の維持増進を図るう

えで、重要な役割を担っている。

府内の森林のうち、国有林は約1千ha(2%)と少なく、民有林が約54千ha(98%)と大半を占めている。その民有林の約50%に当たる26千haがスギ、ヒノキを中心とした人工林で、そのうち約70%は植栽後50年以上経過し利用期を迎え、森林資源が充実しつつある。近年の木材価格の低迷、林業労働力の減少・高齢化等、森林・林業を取り巻く環境は厳しい状況ではあるが、森林の有する多面的機能の持続的な発揮への期待の高まりに林業が的確に応えることが重要である。

## (2) 林業労働者及び事業主の現状

造林、保育、伐採等の森林施業の担い手としては、森林組合(府内1組合)、素材事業者等の事業主及び林家があるが、森林施業の大半は、森林組合等を主体に雇用される林業労働者によって実施されている。

「雇用管理の改善及び事業の合理化に関する計画」について府の認定を受けた事業体(以下「認定事業体」という。)は、8事業体(令和5年)である。また、平成31年4月1日から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担い手を繋ぐ仕組みとして森林経営管理制度が始まり、この制度に基づき、森林の経営管理を希望し、一定の基準を満たす民間事業者を「意欲と能力のある林業経営体」として、府内では3事業体を登録している。

国勢調査によると本府の林業労働者は、平成22年に449人、平成27年に367人、令和2年には314人で、減少傾向で推移している。

さらに、輸入木材や非木質系建設資材の競合の強まりを背景とした木材価格の低迷、物価の高騰などの経営コストの増大等により経営環境は厳しい状況が続いている。

このような状況の中で、事業主は、経営の安定化に向けて、施業の集約化を進めるなど事業量の安定的確保に努めるとともに、森林所有者の合意形成から森林経営計画の作成、生産性の向上、伐採・再造林等の施業の実施に係る地域の森林管理の主体としての幅広い役割が期待される。

## (3) 林業労働者の雇用管理の現状

林業労働者の雇用管理の現状を見ると、林野庁森林組合一斉調査(令和2年度)によると、通年雇用とみられる210日以上就労している者は、全国では全体の67%、大阪府では100%で、大阪府における通年雇用化は進展している。また、森林組合の賃金の支払い形態をみると、全国では月給制は29%と低いですが、大阪府では100%と全国平均と比べると高く、安定した雇用関係が形成されている。

森林組合作業班員の社会・労働保険等への加入についても、高い水準にある。

全国の労働災害の発生状況は、減少傾向にあるものの、厳しい地形的条件の下での伐木作業等であることから、1年間の労働者千人当りに発生した死傷者数の割合を表す「年千人率」で見ると、令和4年の林業労働災害の発生率は全産業の約10倍（労働者死傷病報告（厚生労働省））と、依然として他産業に比較して極めて高く、労働安全衛生関係法令等に関する取組の徹底が求められる状況である。

労働者の安全と健康の確保は事業主の責務であり、労働安全の対策の強化、快適な職場環境の形成、教育訓練の充実に努めることが重要である。また、事業主は、林業労働者に対して、技能の習得による職業能力の向上を図る機会の充実や、次代を担う林業労働者への技術の継承に努める必要がある。

#### **（４）林業労働力の動向**

本府の林業労働力については、大都市圏である本府の立地特性から他産業への就労機会に恵まれていることに加え、林業経営の収益性の低下、林業労働力の雇用面での改善の立ち後れ等に伴い、減少・高齢化が進行している。

また、林業への新規参入者についてみると、新規高等学校卒業者の林業への就業者は、近年ほとんどない状況である。そのため、全国においては、林業就業者の減少・高齢化を反映し、若年層の比率が低位にある中で（35歳未満の比率は17%）、基幹的な林業労働力を確保することが困難な状況が続いている。

今後、林業労働力の減少・高齢化が進行すると、森林の適切な管理を通じた災害の防止、水資源のかん養、地球温暖化防止等の多面的機能の持続的な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。

このため、事業主が雇用管理の改善及び事業の合理化を図ることにより林業労働力の確保を促進し、森林の適正な管理及び林業の健全な発展並びに林業労働力の雇用の安定を図ることが重要である。

### **3 林業労働力の確保の促進に関する方針**

健全で活力ある森林を育成し、多面的な機能を発揮するとともに、大阪府内産木材の供給体制を整備し森林資源の循環利用を促進するためには、林業労働力の育成確保が不可欠となっている。

林業労働力を確保していくためには、事業主が安定的な事業量を確保し、業務の効率化等への取組を進めることにより経営基盤の強化を図ることが重要である。また、事業主は、林業労働者の技能の向上や技術の継承に努め、林業労働者が林業に定着し、必要な知識や技術、技能を蓄積できる環境を充実させることが重要である。

一方、近年、自然志向や職業についての価値観の多様化から林業への関心の高まりがみられるところであり、これを林業労働力の確保に結びつけていくためには、事業主が林業労働者の雇用関係の明確化、雇用の安定化、他産業並の労働条件の確保等雇

用管理の改善に努め、若者に魅力ある就労環境を整えることにより、基幹的林业労働力を確保することが必要である。

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、ICT等のデジタル技術を活用し施業の効率化を進め、高性能林业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推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、支援センターを中核として、林业関係者の総意を結集し得る支援体制を整備するとともに、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。

#### **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の措置並びに新たに林业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业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、認定事業体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。

林业労働者に対する教育訓練の実施は、満足のいく働きがいを与え、林业の定着につながることから、支援センターが行う教育訓練制度、各種研修等に対して、府も支援していくことが必要である。また、雇用管理者及び事業主を対象とした雇用管理改善研修、事業の合理化に係る相談等への対応といった伴走支援の取組を支援センターが中心となって他の機関とも連携しつつ強化していくことが必要である。

事業量の安定的確保や機械化等による事業の合理化は、経済規模の脆弱な事業主個々の取組には限界があること、雇用管理の改善は複数の事業主で行う方が効果的な場合も多いことから、複数の事業主による共同化、協業化等を通じた経営基盤と経営力の強化のための取組を進めることが重要である。

#### **(1) 事業主が一体的に行う雇用管理の改善およ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、支援センターによる、事業主を対象とした雇用管理研修等を促進する。

また、常時5人以上の林业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**

労働者の将来設計を可能にするためには、事業主と労働者の間で明確な雇用契約を結び、直接雇用を進め、雇用関係の明確化に向けた取組を進めることが必要である。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支援センター等は事業主に対して普及啓発を促進する。

また、事業主は、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、関係機関との連携を図りながら効果的な対応に努めるものとする。

### **(ウ) 雇用の安定化**

林業労働者の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、複数の事業主による共同化、協業化を通じた造林から素材生産に至る事業量の安定的確保、あるいは大都市圏の立地特性を生かした特用林産物の生産・加工や観光林業等経営の多角化により、事業量の安定的確保と相まって、林業労働力の通年雇用化等に努めるよう啓発を促進する。

### **(エ) 労働条件の改善**

労働条件の改善のためには、安定的な事業量の確保と高い生産性による収益性の向上のほか、キャリア形成の支援等を通じた、他産業並みの所得の確保が重要である。

また、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就業及び定着の促進の観点から、ハラスメント防止対策の徹底、労働時間や休日数等の労働条件の改善が重要である。

このため、事業主に対する雇用管理情報の提供や啓発に努め、林業における働き方改革の推進や完全週休2日制の導入等を促進する。

その際、就業規則の作成義務がない小規模の事業所でも、事業主と労働者双方の権利を守り、将来的なトラブルを避けるためにも、就業規則の作成を促進する。

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を促進することと



し、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周知・啓発を図るなど、労働条件の改善が図られるよう一層の啓発を促進する。

### **(オ) 労働安全の確保**

全産業平均と比べ極めて高い労働災害の発生状況を改善するため、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ことが重要であり、近年の労働災害発生状況を踏まえた、経験や年齢に応じた安全作業に資する研修や安全意識の啓発を促進する。

さらに、事業主による労働安全に資する装備・装置等の普及の取組や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促進する。また、事業主による労働災害発生時の速やかな救助要請のための通信手段や緊急時の連絡体制の確保、熱中症の予防や蜂刺され災害の防止等の取組、林内路網等の整備によるアクセスの改善、休憩施設の整備等による労働負荷の軽減及び職場環境の改善を図り、快適な職場環境の形成を促進する。

### **(カ) 募集・採用の改善**

求人に当たっては、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。

また、必要な労働者の確保を達成するため、効果的な募集活動と併せて他の雇用管理の改善を推進する。

### **(キ) 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や技術、技能を身につけさせる教育訓練（OJT）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（OFF-JT）の計画的な実施に努める。

また、近年の高性能林業機械の普及による作業システムの変化やICT等の新たな技術の進展、労働安全衛生関係法令の見直し、自然環境に配慮した施業への対応など、林業労働者に求められる知識や技能も変化していることから、事業主は、就業後一定の経験を有する熟練した林業労働者に対する学び直しの機会の充実に努める。

なお、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、技術指導等の実施に係る支援を行う。

## **(ク) 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体の雇用管理改善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・指導等の取組を促進する。

また、安全対策の実施や社会保険等への適正な加入など労働安全衛生関係法令等の遵守に不可欠な経費をはじめとする労務関係諸経費の確保、原材料やエネルギーコスト上昇分の適切な価格転嫁、適切な工期の設定等が行われるよう発注機関等への理解の促進を図る。

## **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り、施業の集約化等による計画的かつ持続的に事業を推進することが重要である。

また、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、収益や生産性に配慮した効率的な施業を実施することができる森林施業プランナー等の人材の育成を促進する。さらに、森林経営管理制度等の活用、成熟期を迎えている森林資源の積極的な活用や木材の安定供給など林業事業体の経営力の向上による経営基盤の強化を図り、長期にわたる持続的な経営の実現に努める。

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51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整備するとともに、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導入による森林施業の機械化が不可欠である。また、高性能林業機械等の導入は、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、さらには林業への若者や女性の参画にも資するものである。

このため、リース・レンタル体制の整備等も含めた高性能林業機械の導入を推進するとともに、地形、地質、森林資源量など地域に適した作業システムの普及定着、林内路網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

や事業量の変動や業務の平準化等に必要な人材の育成を図る。

#### **(ウ) 「新しい林業」の実現に向けた対応**

伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」を実現するため、大阪府は、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レーザー測量・GNSS・ICT等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用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支援し、効率的な施業を推進する。また、事業主が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確保及び労働環境を確保し、「長期にわたる持続的な経営」を実現できる事業主の育成を促進する。

さらに、林業作業の省力化・軽労化・労働安全の確保につながる遠隔操作・自動操作機械等の普及を支援する。

#### **(エ) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上**

府及び支援センターは、林業労働者の育成・確保に重要な役割を果たしている「緑の雇用」事業等により、新規就業者に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。

また、一定程度の経験を有する林業労働者を対象に行う、事業主による現場管理責任者への教育訓練について、作業システム、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、技能のほか、新規就業者への指導能力の向上が図れるよう支援する。

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、複数の現場間や関係者との調整による生産性・安全性の向上等に必要な知識や技術、技能の習得を促進する。

これら現場技能に関する教育訓練のほか、事業量の確保等による事業の合理化を図るため、森林施業の集約化等を担う森林施業プランナーや木材の有利販売等を担う森林経営プランナーの育成を推進する。

このような段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、林業労働者のキャリアに応じた知識や技能の向上を図り、事業の合理化と能力に応じた所得の確保を促進する。

#### **(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**

支援センターは、事業主等への支援として、新たに林業に就業しようとする者等に、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。

さらに、就業希望者を確実な就業や定着につなげるため、「緑の雇用」事業等による就業希望者へのガイダンスやトライアル雇用等の取組を推進する。

## **5 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項**

### **(1) 林業労働力確保支援センターの業務運営**

支援センターは、事業主の育成強化、林業労働力の確保に極めて重要な役割を果たすことから、その設置と業務運営に当たり、府は、国、市町村、森林組合等の関係機関と、連携強化を図り、その効果的な事業運営の確保に努める。

### **(2) 定住条件等の整備**

林業労働力の確保に当たっては、事業主は、大都市圏の立地特性を生かすことにより、多方面から新規林業労働力を確保し、林業・木材産業の振興に加えて、健康・観光・教育など様々な分野で森林空間を活用する森林サービス産業の推進等に努め、林業労働が魅力ある職場となるよう労働環境等の整備に努める。

### **(3) 地域の課題に応じた多様な担い手の確保**

地域の課題に対応した林業労働力の確保のため、従来の事業主による労働力の確保に加え、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のほか、森林の整備・保全活動を行う団体との連携、女性や高齢労働者等の受入れの検討により林業労働力の裾野を広げ、事業主による幅広い人材の確保を促進する。

府は、森林組合や素材生産業者等と原木調達から製材、加工、流通までの複数のサプライチェーンの構築を支援するとともに、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た取組を推進し、「脱炭素社会の実現に資する等のための建築物等における木材の利用の促進に関する法律（平成 22 年法律第 36 号）」を踏まえた都市等における木材利用による需要拡大等の取組を進め、森林資源の循環利用による事業量の確保や雇用の創出を推進する。あわせて、府民の森林に対する関心が高まる中で、地域住民や森林ボランティア団体等との連携により林業への多様な関わりを促進するとともに、各種啓発活動、学校教育等あらゆる機会を通じ、森林・林業が府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、林業の魅力について、府民の関心及び理解を深めるための取組を推進する。