

京都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

京 都 府

目 次

はじめに

第1 林業における経営及び雇用の動向

- 1 森林・林業の現状・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 林業労働力の需要の動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 事業主の経営の動向と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
- 4 林業労働者の雇用管理の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

第2 林業労働力の確保の促進に関する方針

- 1 事業の合理化の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 2 雇用管理の改善の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 3 林業大学校による人材育成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 4 新規就業者の育成・確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 5 意欲のある事業主の育成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 6 総合的な林業労働力確保対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

第3 林業労働力の確保のための具体的な取組方向

- 1 事業主が一体的に行う事業の合理化を促進するための措置・・・・・・・・ 10
 - (1) 事業量の安定的確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
 - (2) 生産性の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
 - (3) 「新しい林業」の実現に向けた対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
 - (4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上・・・・・・・・・・・・ 10
- 2 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・・・・・・・・ 11
 - (1) 雇用管理体制の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (2) 雇用関係の明確化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (3) 雇用の安定化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (4) 労働条件の改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (5) 労働安全の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (6) 募集・採用の改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (7) 教育訓練の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (8) 女性労働者等の活躍・定着の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (9) 高年齢労働者の活躍の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (10) 林業分野における障害者雇用の促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
 - (11) その他雇用管理の改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 3 新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑のための措置・・・・・・・・ 12
- 4 林業大学校による人材育成の措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13

- 5 意欲のある事業主の育成のための措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
- 6 総合的な林業労働力確保対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

第4 事業主が一体的に行う事業の合理化及び雇用管理の改善等に関する目標

- 1 事業の合理化の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
 - (1) 事業量の安定的確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
 - (2) 生産性の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
 - (3) 「新しい林業」の実現に向けた対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
 - (4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
- 2 雇用管理の改善の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
 - (1) 雇用管理体制の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
 - (2) 雇用関係の明確化・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
 - (3) 雇用の安定化・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
 - (4) 労働条件の改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
 - (5) 労働安全の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
 - (6) 募集・採用の改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
 - (7) 教育訓練の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
 - (8) 女性労働者等の活躍・定着の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
 - (9) 高年齢労働者の活躍の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
 - (10) 林業分野における障害者雇用の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
 - (11) その他雇用管理の改善・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
- 3 新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化に関する目標・・・・・・・・・・15
- 4 林業大学校による府内就業の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

第5 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

- 1 事業主の改善計画の認定・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- 2 支援センターの業務運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
 - (1) 林業労働者等の養成・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
 - (2) 事業主への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
 - (3) 雇用改善の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- 3 林業研究グループや教育機関等による支援の促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・16
- 4 地域課題に対応した林業への新規参入・起業の促進等による多様な担い手の確保・・・・・・・・・・16
- 5 建設業等異業種との連携促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
- 6 林業労働者の社会的評価の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
- 7 企業やボランティアによる森林整備に係る安全指導・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
- 8 外国人材の適正な受入れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

はじめに

本府は、「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「労確法」という。）及び平成8年7月に公表された「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。）に基づき、平成9年3月に「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、労確法第5条に基づく計画の認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）を令和4年度末までに42者認定するなど、林業労働者の雇用管理の改善及び事業の合理化等を図ってきた。

近年、地球の温暖化防止や激甚化する災害の防止など、森林に対する期待が高度化・多様化する一方で、人口減少と少子高齢化の進行に伴い全産業における人手不足が懸念される中、持続的な森林管理や林業経営の担い手の確保・育成がより一層重要になることから、国がこのような情勢を踏まえ、令和4年10月に基本方針を変更した。

本計画は、変化する社会情勢や府内の森林・林業の実情を踏まえ、本府の森林・林業を担う林業労働力を確保・育成するため、新たな国の基本方針に即した今後取り組むべき方策について、本府の基本方向を示すものである。

第1 林業における経営及び雇用の動向

1 森林・林業の現状

(1) 森林・林業の状況

京都府は、府域の74.2%にあたる342千haを森林が占め、そのうち97.9%が民有林である。また、1ha以上山林を保有している林家の78%が5ha未満の零細な山林保有者である。さらに、林産物の生産を行う又は委託を受けて林業作業を行う林業経営体のうち19%は、保有山林が5ha未満の山林保有規模が小さな経営体である。（2020 農林業センサス）

民有林334千haのうち人工林は126千haであり、人工林率は37.9%となっている。

令和5年4月1日現在の民有林の蓄積量は80.0百万 m^3 で、毎年53万 m^3 程度増加し、1ha当たりの平均蓄積量は、240 m^3 である。

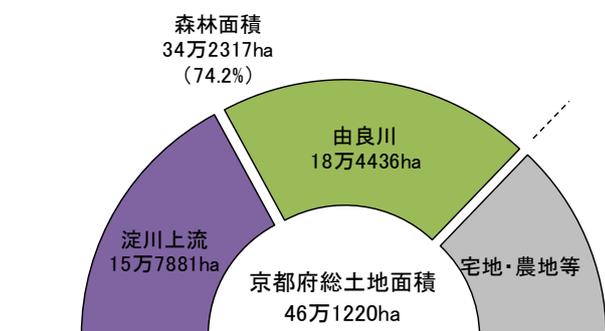


図1 森林面積

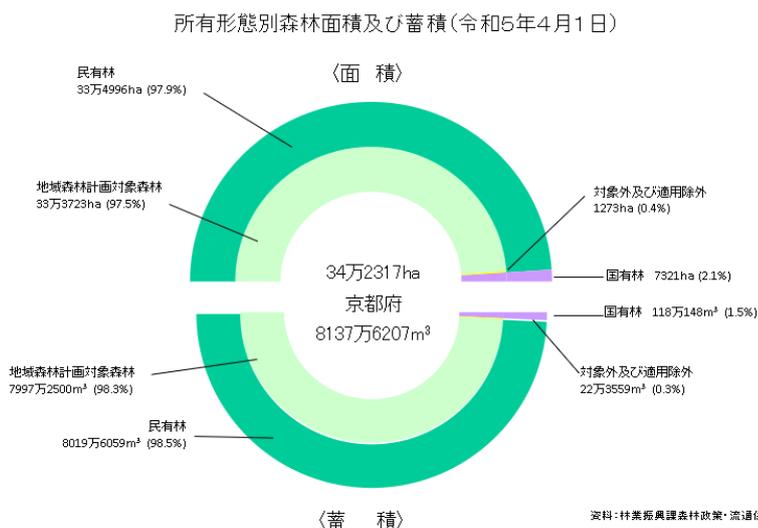


図2 所有形態別森林面積及び蓄積

地域森林計画対象森林種別・樹種別面積及び蓄積(令和5年4月1日現在) (単位:%)

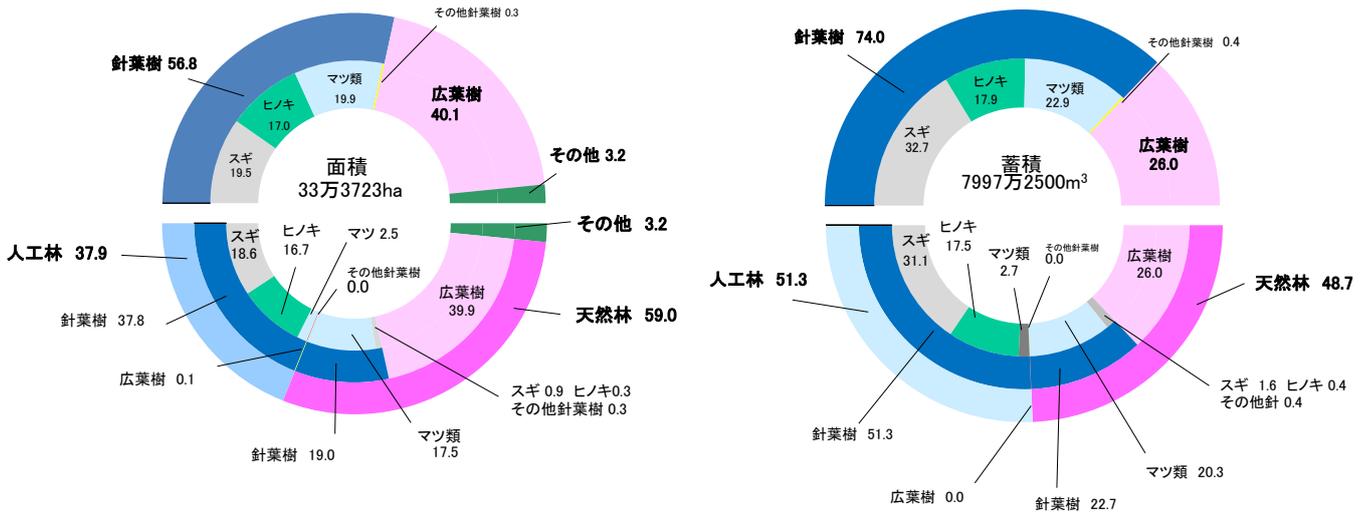


図3 地域森林計画対象森林種別・樹種別面積及び蓄積(令和5年4月1日現在)

注:「林家」とは、保有山林面積が1ha以上の世帯をいう。

「保有山林面積」とは、自らが林業経営に利用できる山林面積をいう。保有山林面積=所有山林面積-貸付山林面積+借入山林面積

「林業経営体」とは、林産物の生産を行う又は委託を受けて林業作業を行い、かつ、生産又は作業に係る面積等が、次のいずれかに該当する事業を行う者をいう。

- 1) 保有山林面積が3ha以上の規模の林業(調査実施年を計画期間に含む「森林経営計画」を策定している者又は調査期日前5年間に継続して林業を行い、育林若しくは伐採を実施した者に限る。)
- 2) 委託を受けて行う育林若しくは素材生産又は立木を購入して行う素材生産の事業(ただし、素材生産については、調査期日前1年間に200m³以上の素材を生産した者に限る。)

資料:(2020年農林業センサス(農林水産省))

(2) 林業生産の動向

新植面積は、昭和35年度の5,130haをピークに減少を続けており、令和4年度には48haとなっている。

平成14年度以降、素材生産量は増加傾向にあるが、令和4年度の素材生産量は、本府の総需要量486千m³の40%に当たる196千m³であり、その他は外材及び他県産に依存している。

126千haの人工林の8%は、保育・間伐の手入れが必要な7齢級以下の若齢林であるが、10齢級以上の利用期に達した人工林は79%となり、若齢林の適切な間伐に加えて主伐後に必要な更新を図ることで、資源として循環利用を図りつつ、地域の実情に応じた様々な成育段階や樹種がバランスよく配置された望ましい森林の姿に誘導することが重要である。

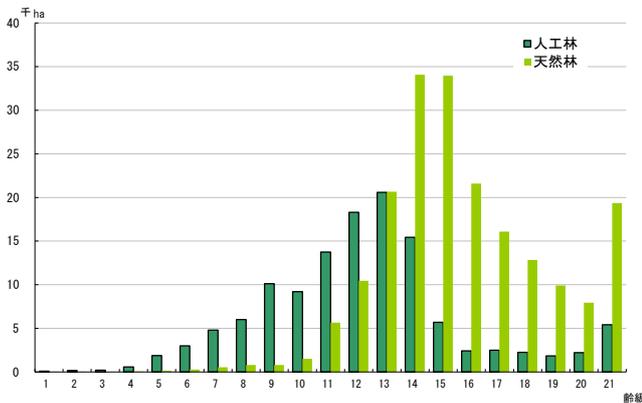


図4 民有林年齢別面積(令和5年4月1日現在)

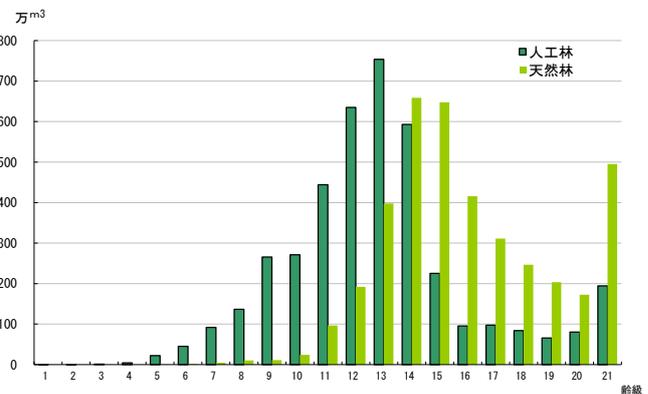


図5 民有林年齢別蓄積(令和5年4月1日現在)

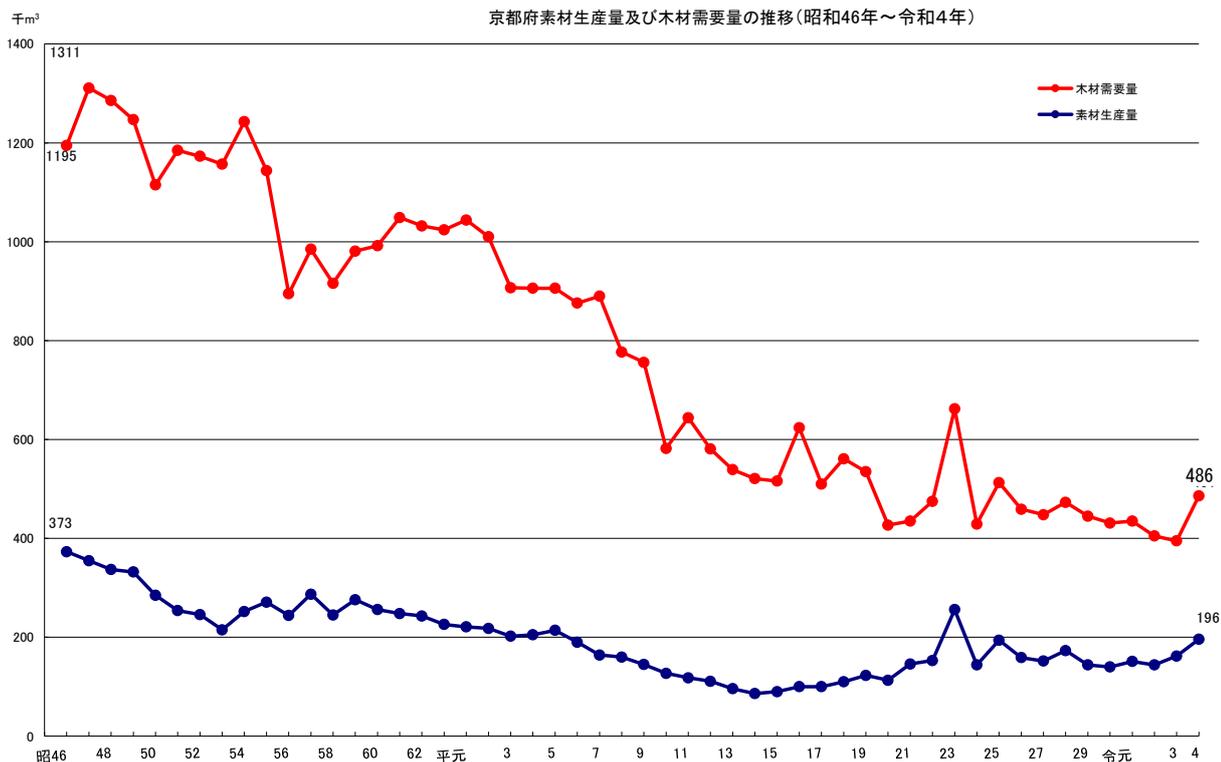


図6 京都府素材生産量及び木材需要量の推移

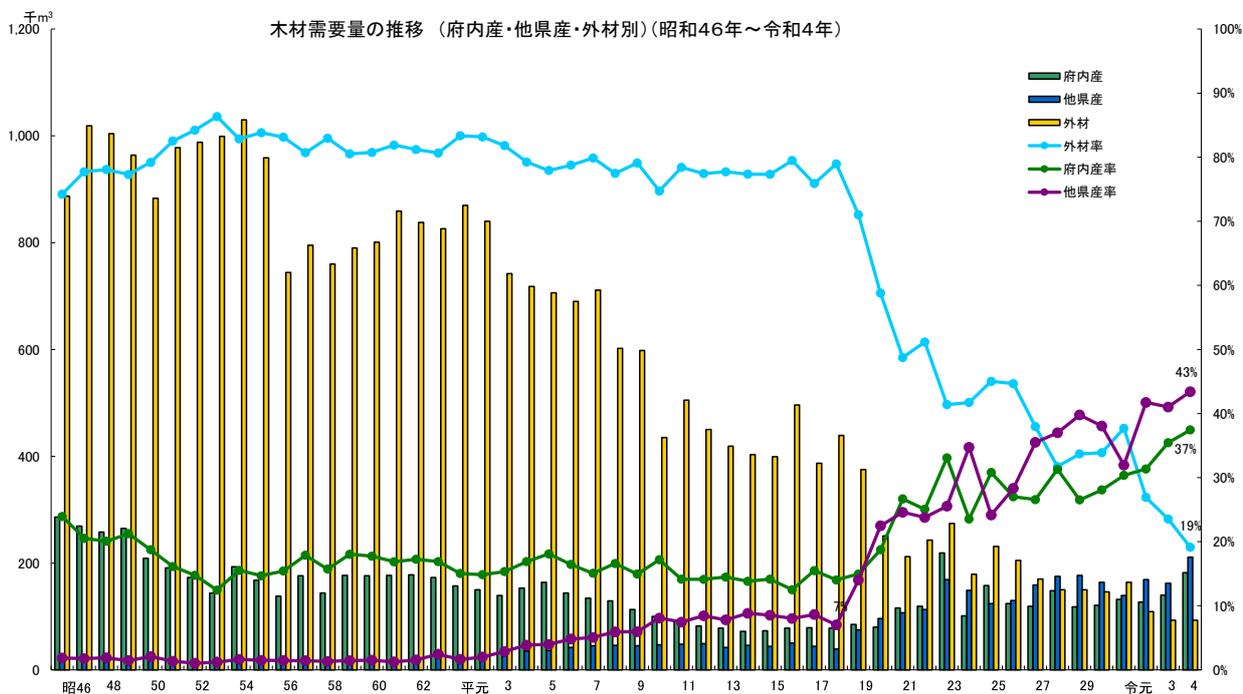


図7 京都府木材需要量の推移

2 林業労働力の需要の動向

(1) 林業労働力の現状

林業を担う林業労働力は、森林組合や素材生産業者等に雇用される林業労働者、一人親方及び林

家の自家労働から成り立っているが、この中では林業労働者と一人親方の占める割合が大きい。

林業労働者は、山村の過疎化の進行等により、平成7年の1,543人から令和4年には470人と減少しているものの、下げ止まり傾向にある。また、平成24年度に開校した京都府立林業大学校（以下「林業大学校」という。）や「緑の雇用事業」等の取組の効果もあり、令和4年は39歳以下の若年層の割合が28%となり増加傾向にある。なお、60歳以上は24%を占めている。

林業労働者の所属事業主別の人員構成は、森林組合39%、その他事業主61%となっている。

林業労働者の作業別の延労働日数の割合は、造林35%、伐木・集運材46%となっている。労働者の高齢化及び資源状況、今後の循環利用の推進を考えると、より専門的で高度な伐採・搬出技術を要する素材生産技術者とともに、新たな再生林技術を有する基幹的林業労働者の確保・養成が必要となる。

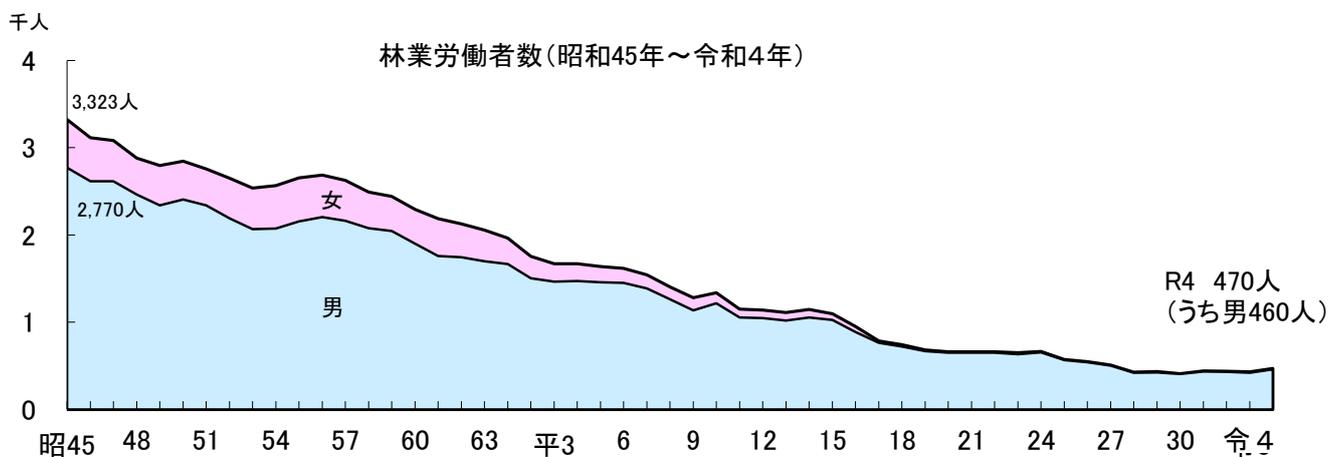


図8 林業労働者数の推移

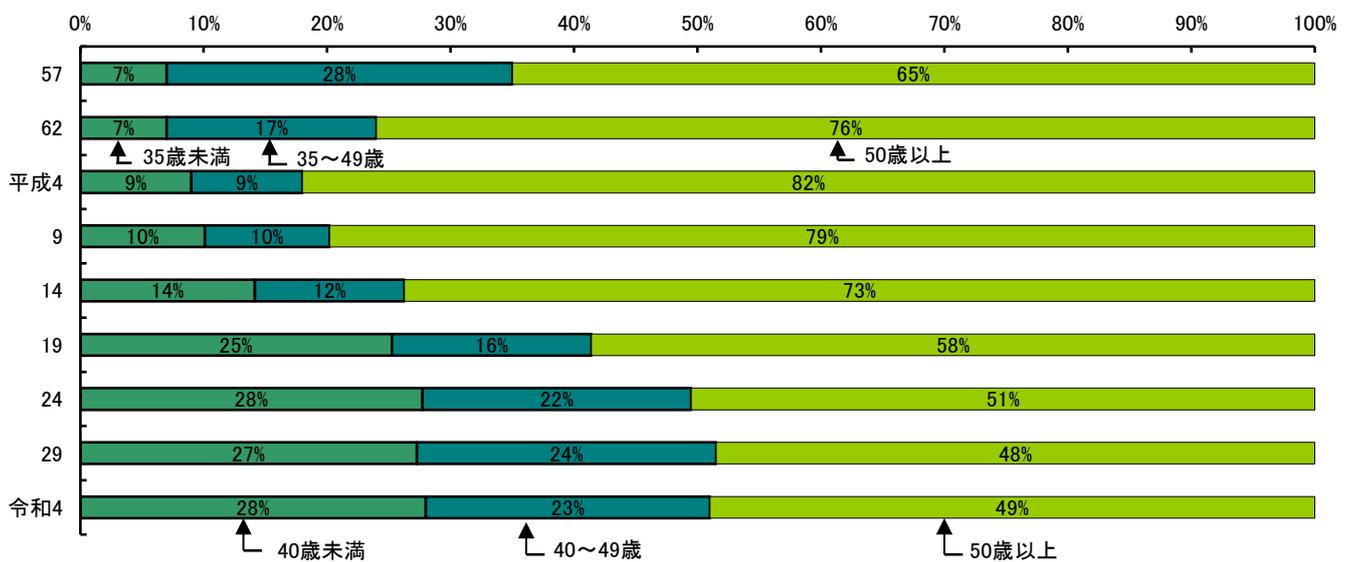


図9 年齢階級別林業労働者構成比

(2) 京都府立林業大学校による担い手の育成

林業大学校では、平成24年4月に西日本で初の林業専門の大学校として開校し、令和4年4月に開校10周年を迎えた。これまでに卒業した164名は、地域林業を牽引する人材として、森林・林業・木材産業の現場等の最前線で活躍している。

表1 林業大学校森林林業科の入学者数と卒業生数の推移

入学・卒業年度	入学者(人)	卒業生(人)	森林・林業・木材産業 関係へ就業(人)	
			うち府内(人)	府外(人)
24	21	-	-	-
25	23	17	15	12
26	20	23	20	12
27	22	18	16	7
28	17	20	18	6
29	15	14	13	11
30	12	16	12	6
31	15	12	9	5
2	16	15	11	4
3	16	16	14	12
4	16	13	12	8
5	11	-	-	-
合計	204	164	140	83

(3) 新規就業者の動向

令和4年度に京都府内の事業主に雇用された新規就業者は、54人と2年連続で増加している。54人中11人が50歳以上であり、他産業からの熟年の転職者も増えてきている。新規就業者の就業後の居住地別の内訳は、出身市町村26人、出身都道府県内の出身外市町村15人、出身外都道府県13人で、近年は約半数が府外からの就業となっている。

令和4年度の林業大学校の卒業生13名のうち8名が府内の林業に就業しており、うち4名が府外出身者である。卒業生に対して、求人倍率5倍を超える求人があり、府内での森林・林業の担い手は求められている状況にある。

事業主の求人情報誌を活用した募集活動等により、他府県からの新規労働者（U・J・Iターン者）が増えている一方で、就職に至らなかった場合の理由としては、所得が低い点や雇用関係が不安定で不明確である点などが挙げられているほか、住居の確保が課題となっている。

なお、新規就業者については、単なる労働力としてではなく、将来の山村地域の担い手となることが期待される。

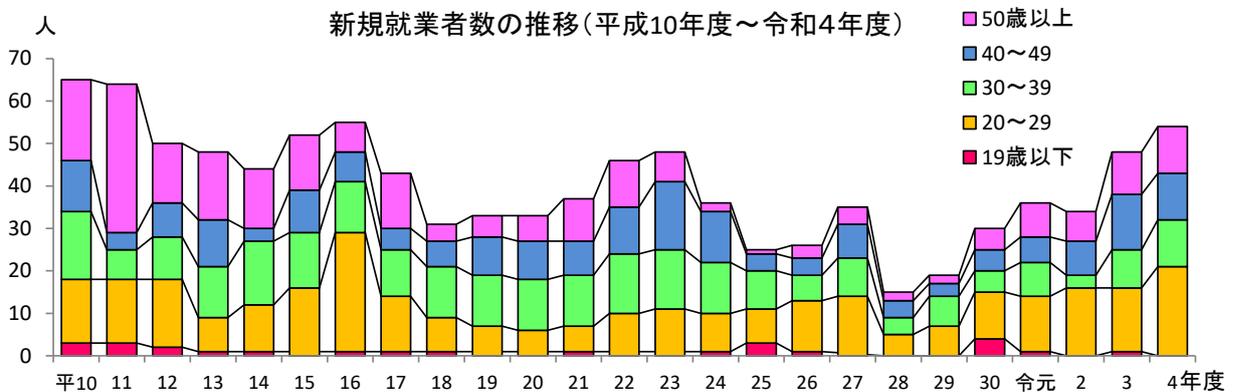


図10 京都府内の新規就業者の状況

(4) 企業やボランティアによる森林整備

森林を府民みんなで守り育てる「京都モデルフォレスト運動」を平成18年度に開始し、令和4年度には、39の企業団体により地域住民と連携した森づくり活動が実施されている。

さらに、個人、森林ボランティア、NPO、地域団体等が中心となった「府民参加型の森づくり活動」も実施されており、令和4年度における活動全体の延参加人数は1万7千人となっている。

企業・団体参加の森づくり 実施地域等

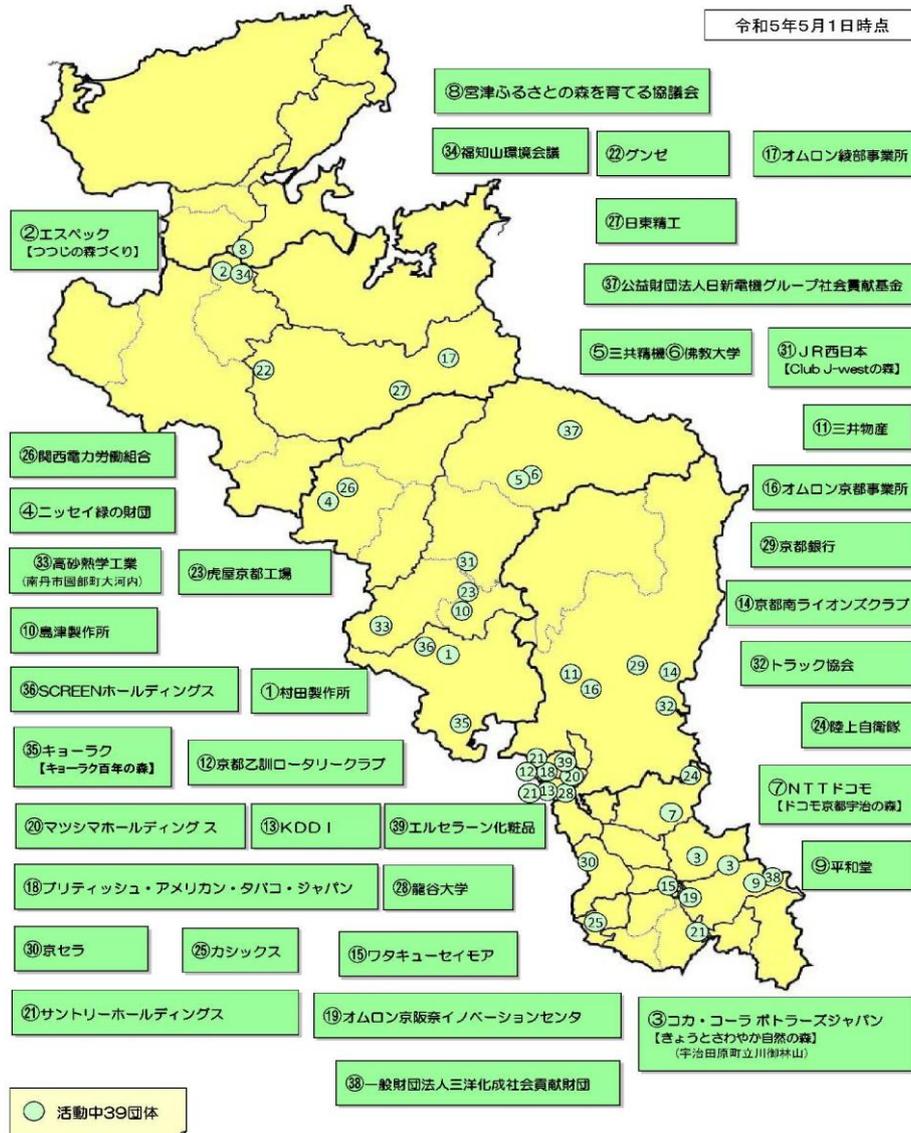


図11 企業・団体参加の森づくり 実施地域等

3 事業主の経営の動向と課題

(1) 林業経営を取り巻く情勢

長期化している木材価格の低迷と、近年の人件費の上昇による造林・保育及び素材生産費の増嵩が進む中で、平成7年度と比較して、令和4年度のスギ丸太価格は81%、山元立木価格は43%に下落している。一方で、平成7年度と比較して、造林に係る平均賃金は116%、伐出に係る平均賃金は104%と微増の水準にあり、林業経営の収益性は依然として厳しい状況にある。

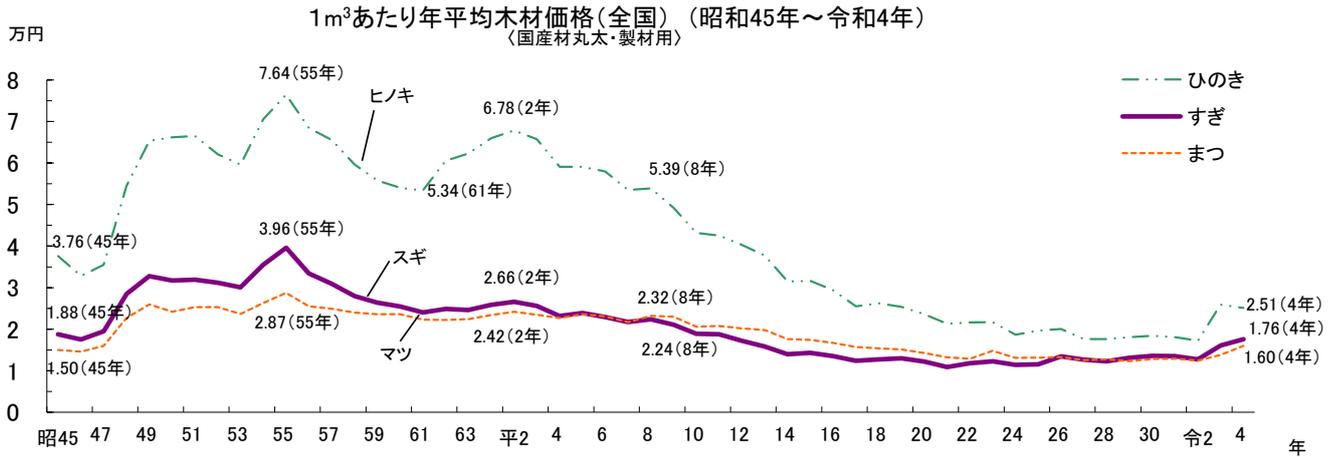


図12 1 m³あたり年平均木材価格 (全国)

(2) 林業経営体の現状と課題

2020 農林業センサスによれば、府内の素材生産量の約9割は受託又は立木買いにより行われており、その林業経営体数は42で減少傾向にある。また、素材生産量、再造林面積は増加傾向にあり、1経営体当たりの素材生産量及び植林や間伐などの林業作業の受託収入が1億円以上の経営体も増加するなど事業規模の拡大が進んでいる。一方で、受託収入のあった経営体の約3割は受託収入が100万円未満であるなど、全国に比べて小規模・零細な経営体の割合が多い。このため、これらの事業主の経営の安定化、事業量の安定確保が必要であり、施業の集約化が不可欠となっている。

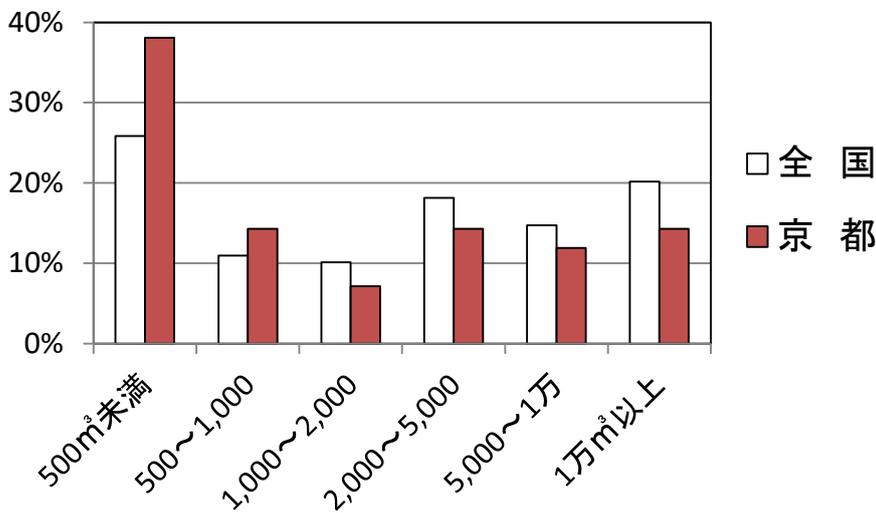


図13 素材生産を行った経営体数と素材生産量 (農林水産省「2020年農林業センサス」)

京都府の林業経営体数は619と5年前の2015年調査時点の39%まで減少している。このうち、キノコ類も含めた林産物の販売を行った経営体数は123で、用材の販売を行ったものは107となっている。

(2020 農林業センサス)

府の独自調査では、府内の林業事業体数は令和4年度末で130と、5年前の平成29年度に比較して22増加しており、他産業からの新規参入や新たに起業した事業体などが増加傾向にある。

注：「府調査の林業事業体」とは、森林において、事業主自身若しくは直接雇用している現場作業職員により又は他社への請負により造林、保育、素材生産等の林業生産活動を行っている事業体をいう。

また、認定事業主は令和4年度末で42と、5年前に比較して11増加しており、雇用管理の改善と事業の合理化を促進しようとする事業主が増加傾向にある。

事業主が長期にわたり経営し得る権利等と事業規模を確保し、林業労働者の生活を支える所得の確保と労働環境の向上を図るため、伐採から再生林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」を実現することが重要である。

4 林業労働者の雇用管理の現状と課題

(1) 就業状況

令和4年度の林業労働者の就業の状況をみると、年間労働日数は、240日以上が35%、150日～239日が45%、60日～149日が13%、59日以下が7%で150日以上の割合が80%となり、常用雇用の割合が増加してきている（林業労働力実態調査）。

女性労働者は、近年若干名の新規就業がみられるものの、他産業に比べて少ない状況にある。

林業への就業において、他産業に比べ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ること、労働環境や安全面、体力面で課題があることなどが影響していると考えられる。

(2) 賃金支払形態及び雇用契約の状況

賃金の支払形態は、月給制36%、日給制40%、出来高払制4%、月給・出来高払5%、日給・出来高払15%となっており、月給制の割合が徐々に増加しているもののその割合は依然として低い。（林業労働力実態調査）。

なお、林業労働者の多くは、事業主又は森林所有者から請負に近い形態で林業作業を実施してきたため、雇用関係が不明確な場合が多いことが従来から課題となっている。令和5年5月時点の雇用時の契約形態について、文書契約は、認定事業主では83%、府が公表している経営管理実施権の設定を受けることを希望する民間事業者では94%と、平成8年度の62%と比較して増加しており、特に意欲的な事業主を中心に改善が進んでいる。

また、雇用主の多くは社会保障制度の加入に対する認識が低く、令和5年3月時点の社会保障への加入状況は、労災保険96%、健康保険62%、厚生年金59%、雇用保険68%、林業退職金共済49%と低位にある。特に、森林資源の循環利用を推進するためには、長期就業する労働者の確保が必要であり、一層の社会保障制度の充実が求められる。

(3) 林業労働災害の状況

林業労働は、傾斜地での作業が多く、また大きな木材を取り扱うことなどから、労働災害の発生率は、他産業に比べると高く、引き続き事業主をはじめ林業関係者が一丸となって、労働災害の防止に向けた積極的な取組が必要である。

表2 労働災害発生状況

	年	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
死傷者数	全国	1,897	1,723	1,611	1,619	1,561	1,314	1,342	1,248	1,275	1,234	1,176
	府	60	40	38	37	36	26	30	26	23	20	19
死亡者数	全国	37	39	42	38	41	40	31	33	36	30	28
	府	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0

第2 林業労働力の確保の促進に関する方針

主伐後の適切な更新を含め、将来にわたり森林を整備保全していくためには、担い手となる林業労働者の確保が重要であり、木材生産を担う労働者の確保はもちろんのこと、再造林・保育を担う労働者の確保に向けた取組を強化することが必要である。

なお、林業労働力を確保するためには、林業における雇用管理の改善に努める必要がある。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、事業主による雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に促進することとする。

1 事業の合理化の促進

事業量の安定的確保、高性能林業機械の導入及び林道・森林作業道の整備等による事業の合理化に努める。

2 雇用管理の改善の促進

雇用関係の明確化、雇用安定化、他産業並みの労働条件や労働安全の確保等による雇用管理の改善と事業の合理化の一体的かつ総合的な促進を図る。

3 林業大学校による人材育成

スマート林業などの先端技術に関する講義や実習を積極的に導入するなど、即戦力となる人材の育成に取り組む。

4 新規就業者の育成・確保

林業における働き方改革の推進や事業主等のコミュニケーションスキルの向上により働きやすい職場環境を整備するほか、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援し、経験年数、期待される役割や責任に応じて、知識・技術・技能、姿勢・態度、業績・成果等を客観的に評価する能力評価を促進し、林業労働者の社会的・経済的地位の向上による処遇改善につなげる取組を推進する。

5 意欲のある事業主の育成

事業の合理化及び雇用管理の改善に積極的に取り組む意欲と能力のある事業主の育成に努める。

6 総合的な林業労働力確保対策の推進

事業の合理化及び雇用管理の改善の一体的かつ総合的な推進に当たっては、公益財団法人京都府林業労働支援センター（以下「支援センター」という。）が中心となり、地域の関係機関と連携して、認定事業主の指導を行うとともに、必要な情報提供や支援を実施する。

さらに、林業労働力の確保の取組を一層推進する観点から、新たに造林等の事業を行う会社を興し、又は他産業から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、一定の条件の下で認定事業主の対象とするなど、弾力的な対応を図るとともに、事業主への安全、経営、雇用に関する指導等を適切に実施する。

第3 林業労働力の確保のための具体的な取組方向

1 事業主が一体的に行う事業の合理化を促進するための措置

(1) 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。このため、事業主が、経営意欲が低下している森林所有者等に対し施業を提案し、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に努める。

また、事業量の安定確保や機械化による事業の合理化に向けて、事業主の雇用人数によっては、複数の事業主の共同化・協業化を進めることで、体制の整備や経営の近代化・多角化を促進する。

さらに、森林経営管理制度に基づく経営管理実施権の設定を希望するなど、長期的視点をもって経営力を強化できる事業主の育成に努める。

(2) 生産性の向上

生産性の向上を図るため、高性能林業機械の導入促進に努めるとともに、オペレーターの養成や地域に適した作業システムの普及、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人材の育成や日報の活用による作業システム改善の促進に努める。

さらに、事業量の変動への対応や業務負担の平準化等に資する、造林・保育・伐採等の異なる複数作業や工程に対応できる多能工化の促進に努める。

(3) 「新しい林業」の実現に向けた対応

伐採から再造林・保育に至る財政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、エリートツリー等の植栽及び伐採と造林の一貫作業システム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等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用及びICTを活用した生産流通管理等の効率化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、技能を持つ人材の育成に努める。

(4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

次に掲げる、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術、技能の向上を図り、事業の合理化と能力に応じた所得確保の促進に努める。

- ①新規就業者が安全な作業方法の習得を目的とした、「緑の雇用」事業等による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
- ②高度な技術、専門的な知識を有する基幹的林業労働者の育成を目的とした、支援センターが実施するグリーンワーカー研修等
- ③現場管理責任者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を図る研修や、複数の現場管理責任者を統括する者として、生産性・安全性の向上のために行う現場間や関係者との調整に必要な知識や技術、技能の習得に関する研修
- ④①～③の現場技能に関する教育訓練のほか、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を育成するための研修

また、①「緑の雇用」事業等の研修を修了した者の登録制度、②森林施業プランナー等の認定制度、③技能士の称号を取得できる技能検定制度については、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、林業労働者の能力評価にも資することから、事業主が実施する待遇の改善と一体的に取り組めるよう努める。

2 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、事業主を対象とした雇用管理研修やコンサルティング等を促進する。また、常時5人以上の林業労働者を雇用する事業主においては、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向上に努める。

(2) 雇用関係の明確化

労働者の将来設計を可能にするには、明確な雇用契約による直接雇用の促進が重要であり、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。雇用関係の明確化を図るため、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を行うよう普及啓発に努める。

また、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と見なされる場合には労働関係法令が適用されることについて周知啓発に努める。

(3) 雇用の安定化

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、事業量の安定的確保と相まって、通年雇用や月給制を導入するよう啓発に努める。

(4) 労働条件の改善

労働条件の改善に当たっては、相当程度の事業量の確保と高い生産性による収益の向上のほか、キャリア形成の支援、多能工化の推進、能力評価の導入等を通じた、他産業並みの所得の確保等が重要である。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層の入職及び定着の観点から、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必要である。このため、事業主に対する雇用管理情報の提供、啓発に努め、林業における働き方改革の推進や週休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事業所でも、事業主と労働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、就業規則の作成促進に努める。

また、林業の労働環境の改善に向け、事業主に対して労働時間や休日・休暇制度に係る労働関係法令の趣旨を徹底するとともに、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への加入、日よけ雨よけタープテントの整備など制度や施設の福利厚生の実践促進に努める。

(5) 労働安全の確保

労働安全衛生関係法令や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とともに、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し、事業主の安全対策を強化する。

また、労働安全に資する装備・装置の配備や高性能林業機械の導入、振動器具の操作時間の短縮及び労働強度の軽減等を図り、快適な職場環境の形成を促進する。

(6) 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が必要であり、広く都市部を含めた求職者へのアピール度を高めるため、支援センターとの連携による情報の活用及び合同求人説明会への参加を促進する。

(7) 教育訓練の充実

日常の業務を通じて必要な知識や技術、技能を身に着ける教育訓練（O J T）研修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（O F F - J T）研修の計画的な実施を促進する。

「緑の雇用」事業や支援センターによる各種研修について、周知啓発に努める。

(8) 女性労働者等の活躍・定着の促進

女性の活躍推進は林業現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、林業全体の活力につながると考えられることから、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）を踏まえた一般事業主行動計画策定等の取組の促進に努める。

また、多様な人材が林業への入職を選択し、働き続けられるよう、就業者と就業に関心を有する者との交流機会等の創出や職場環境の改善促進に努める。

(9) 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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）における定年の引上げや継続雇用等の制度が適正に運用されるよう周知等に努める。

また、高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備を図るため、適切な雇用管理が行われるよう啓発に努める。

(10) 林業分野における障害者雇用の促進

障害者の雇用は、障害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り、全国的には造林作業や山林種苗生産の分野で取組がみられることから、情報の収集・提供に努める。

(11) その他雇用管理の改善

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主の雇用管理改善の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・指導等の取組に努める。

なお、請負事業の多い林業において、社会保険等の労務関係諸経費の確保や原材料・エネルギーのコスト上昇分の価格転嫁、工期設定等が適切に行われるよう周知に努める。

3 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

林業への新規就業を促進するため、U・J・I ターン希望者をはじめ、新たに林業に就職しようとする者に対して、支援センターが行う林業及び林業労働についての啓発、雇用情報の提供及び就業に必要な林業技術等に関する研修など、就業に至るまでの一連の支援措置の促進に努める。

また、若手就業者が林業に継続して従事できるよう、情報交換の場を設けるよう努める。

4 林業大学校による人材育成の措置

林業大学校において、インターンシップ研修及びキャップストーン研修に加えて、在校生と府内林業事業体とのマッチング会を開催することにより、林業現場への就業の円滑化に努める。

5 意欲のある事業主の育成のための措置

事業の合理化及び雇用管理の改善を推進する意欲並びに能力を備えた事業主の改善計画を知事が認定し、この事業主に対して支援センターが行う支援措置の促進に努める。

なお、事業主の改善計画の認定に当たっては、森林施業を主体とした経営の多角化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についても対象とするなど、弾力的に対応する。

6 総合的な林業労働力確保対策の推進

事業主への支援及び林業労働力の育成・確保対策を効果的に推進するため、府、市町村、支援センター及び林業団体等は密接な連絡・協力を行うとともに、国有林野事業と連携をとりながら、流域管理システムや山村地域の定住環境の整備等の林業施策との協調を図り、総合的な林業労働力確保対策の推進に努める。

第4 事業主が一体的に行う事業の合理化及び雇用管理の改善等に関する目標

1 事業の合理化の目標

(1) 事業量の安定的確保

森林施業プランナーによる施業提案など、森林施業の集約化や長期受託等に努める。

事業主相互の得意分野を活かした協業体制の強化による効率的な施業の推進に努める。

また、経営管理制度による経営管理実施権の設定を受けるなど、長期的視点をもって経営力の強化に努める。

さらに、経営コンサルタント等を活用して経営の近代化・高度化に努める。

(2) 生産性の向上

素材生産を中心とした生産性の向上を図るため、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に努める。

また、作業日報の活用による作業システムの改善に努める。

(3) 「新しい林業」の実現に向けた対応

伐採から再造林・保育に至る財政収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」をめざし、エリートツリー等の植栽、伐採と造林の一貫作業等のための新たな造林技術及びICTを活用した生産流通管理

等の効率化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、技能を持つ人材の育成に努める。

(4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

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、新規就業者に対する研修の実施に努める。

また、高度な技術や専門的な知識を有する基幹的林業労働者を育成・確保するため、林業労働者を支援センター等が実施する研修に積極的に参加させるとともに、現場管理責任者や複数の現場管理責任者を統括する者への研修を通じて、キャリアに応じた技能の向上に努める。

さらに、これら現場技能に関する教育訓練のほか、事業量の確保により事業の合理化を図るため、森林施業の集約化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に努める。

なお、このような段階的かつ体系的な教育訓練を通じて向上した事業の合理化と能力の評価を行い、その評価に応じた所得の確保に努めるなど、能力評価と処遇の改善を一体的に取り組むよう努める。

2 雇用管理の改善の目標

(1) 雇用管理体制の充実

雇用管理研修やコンサルティング等を活用し、事業所における雇用管理体制の確立に努める。

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を置くとともに、研修等により雇用管理者の資質向上に努める。

(2) 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るため、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を行うよう努める。

いわゆる「一人親方」との契約において実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令を適用する。

(3) 雇用の安定化

雇用の安定化を図るため、広域合併や事業連携、協業化の推進等による事業量の安定確保に努めるほか、農業や地域産業との連携等による通年雇用化や月給制導入に努める。

(4) 労働条件の改善

相当程度の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、多能工化の推進、能力評価の導入等を通じた、他産業並みの所得確保に努める。

また、林業の職場を魅力あるものとするため、ハラスメント防止対策の徹底、労働時間や休日・休暇体制に係る労働関係法令を遵守するとともに、各種福利厚生施設の充実に努める。

さらに、就業規則の作成や林業労働者の社会・労働保険等のほか、林業退職金共済制度など各種制度への加入に努める。

(5) 労働安全の確保

労働災害防止に向けて、労働安全衛生関係法令や安全に関するガイドライン等に基づく遵守事項を徹底する。職場内での安全衛生推進活動の取組を強化するとともに、安全な作業方法の励行に努める。

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向上に努める。

労働安全に資する装備・装置の配備や高性能林業機械の導入、振動機器の連続使用時における時間規制の遵守等により、労働災害の防止や労働強度の軽減に努める。

また、万一の労働災害発生時においても即時の救助要請が可能となる通信手段の活用など、緊急時の連絡体制の確保に努める。

さらに、熱中症や蜂刺され災害の防止の取組や休憩施設の整備等、快適な職場環境の形成に努める。

(6) 募集・採用の改善

事業の合理化及び雇用管理の改善等を通じて、支援センターとの連携による情報を活用できる体制整備と的確な求人条件の設定など労働条件の向上に努める。

求職者へのアピール度を高めるため、林業大学校への求人や就業相談会等への参加促進に努める。

(7) 教育訓練の充実

OJT研修やOFF-JT研修が計画的に実施されるよう啓発に努める。

また、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確保に努める。

さらに、森林施業プランナー等の人材育成に努める。

(8) 女性労働者等の活躍・定着の促進

女性や多様な人材が林業への入職を選択し働き続けられるよう、作業方法や安全対策の配慮、トイレや更衣室の整備、ハラスメント防止対策の徹底やそれぞれが目指すワーク・ライフ・バランスを後押しできるような就労環境の整備に努める。

(9) 高年齢労働者の活躍の促進

高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応した就労環境の整備を図るため、作業方法の見直し、業務配置、安全衛生対策等適切な雇用管理に努める。

(10) 林業分野における障害者雇用の促進

障害特性等を踏まえた業務配置、作業方法の見直し、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等について事業主の責任として適正な雇用管理に努める。

(11) その他雇用管理の改善

支援センターによる認定事業主の雇用管理改善状況の定期的な点検に協力するとともに、助言・指導等による雇用管理の改善に努める。

3 新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化に関する目標

支援センターが行う林業及び林業労働についての啓発、雇用情報の提供、林業労働に必要な技術習得

のための研修への派遣に努める。

また、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等の取組や府又は市町村が行う定住への取組との連携に努める。

4 林業大学校による府内就業の目標

林業大学校におけるキャップストーン研修や府内林業事業体とのマッチング会等により新規就業者の就業の円滑化に努める。

第5 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1 事業主の改善計画の認定

事業主は、労働環境や募集方法の改善等の雇用管理の改善及び森林施業の機械化等の事業の合理化に取り組むため、知事が別に定める要領に基づき、必要な措置についての改善計画を作成する。

府は、事業主が作成した改善計画が、基本計画に即し適正でありかつ知事が別に定める認定基準に適合すると判断される場合には、この計画を認定し、認定計画を提出した事業主を、「認定事業主」とする。

2 支援センターの業務運営

支援センターを労確法に基づき「京都府林業労働力確保支援センター」として平成9年4月1日指定。

事業主に対する指導等の支援が効果的に実施できるよう、国、府、市町村、森林組合等の関係機関の連携強化を図る。

(1) 林業労働者等の養成

林業への新規参入を促進するとともに、基幹的な林業労働者の養成、雇用管理の近代化を図るため、新規就業者や基幹的な林業労働者、雇用管理者等を対象とした各種の研修等を実施する。

(2) 事業主への支援

事業主の事業規模の拡大、経営内容の多角化等による経営の合理化を図るため、経営改善に必要な経営診断等を実施する。

(3) 雇用改善の推進

林業における雇用管理の改善を図るため、雇用改善に関する指導、相談、調査研究、採用活動の改善、雇用情報の収集・提供等の支援事業を実施する。

3 林業研究グループや教育機関等による支援の促進

林業研究グループが行う就業体験、事業主に行う交流活動等の促進に努める。

林業大学校等が事業主や林業労働者に対して行う学習機会の提供等を通じて技術・知識の高度化の促進に努める。

4 地域課題に対応した林業への新規参入・起業の促進等による多様な担い手の確保

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経営体で一定の経験を持つ林業労働者による起業のほか、地域間の連携等による林業労働力を確保する動きがみられる。

これらの動きは、再生林の推進等の地域課題、また、林業労働者の裾野の拡大によって事業量の変動にも対応した林業労働力の確保につながるものであり、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、地域における課題に対応した多様な担い手の確保に向けた取組の促進に努める。

5 建設業等異業種との連携促進

森林組合等の事業主と建設業等の事業主が連携しながら、路網整備、建設工事における木材利用、府内産木材を活用した住宅づくりなど用途開発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、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、このような地域林業と建設業等異業種とが連携した取組の促進に努める。

6 林業労働者の社会的評価の向上

森林・林業は水源の確保や、空気の浄化、自然災害の防止等、安全で安心して暮らせる府民生活の維持向上に大きな役割を果たしている。

府、市町村、林業団体関係等は広報活動、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役割及びそれを支える林業労働者の重要性について、府民の関心と理解を深めるとともに林業労働者の社会的評価の向上に努める。

7 企業やボランティアによる森林整備に係る安全指導

京都モデルフォレスト運動等により企業やボランティアによる森づくり活動が展開されていることから、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し、安全な作業方法等の普及・定着に努める。

8 外国人材の適正な受入れ

外国人材の受入に当たっては、外国人材を受入れる事業主が関係法令を遵守するとともに、適正な雇用契約、就業環境整備を行うよう関係機関と連携して周知・指導等に努める。