

三 重 県

林業労働力の確保の促進に関する

基 本 計 画

第4次【令和8年度から令和17年度】

令和8年3月

三 重 県

## 目 次

第Ⅰ章	はじめに	1
1	計画策定の趣旨	1
2	計画期間	1
第Ⅱ章	林業における経営及び雇用の動向に関する事項	2
1	森林・林業を取り巻く情勢	2
2	事業主の現状と課題	4
3	林業労働者の雇用管理の現状と課題	5
4	林業労働力の動向	6
第Ⅲ章	林業労働力の確保の促進に関する方針	8
第Ⅳ章	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	9
1	雇用管理の改善を促進するための措置	9
(1)	雇用管理体制の充実	9
(2)	雇用関係の明確化	9
(3)	雇用の安定化	9
(4)	労働条件の改善	10
(5)	労働安全の確保	10
(6)	募集・採用の改善	10
(7)	教育訓練の充実	10
(8)	女性労働者等の活躍・定着の促進	10
(9)	高年齢労働者の活躍の促進	11
(10)	林業分野における障がい者雇用及び社会福祉施設 との連携の促進	11
(11)	その他の雇用管理の改善	11
2	事業の合理化を促進するための措置	11
(1)	事業量の安定的確保	11
(2)	生産性の向上	12
(3)	「新しい林業」の実現に向けた対応	12
(4)	林業労働者のキャリアに応じた技能の向上	13
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	14

第Ⅴ章	その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項	15
1	労確センターの業務運営	15
2	林業研究グループや教育機関等による支援の促進	15
3	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	15
4	建設業等異業種との連携促進	15
5	外国人材の適正な受入れ	15
6	「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく改善措置 の促進	16

## 第 I 章 はじめに

### 1 計画策定の趣旨

本県の森林は県土の 64%を占め、人工林面積の約 8 割が 50 年生を超え、多くの森林が利用期を迎えており、「伐って、使って、植えて、育てる」という森林資源の循環利用や県土の保全、水源のかん養など、森林の有する多面的機能の持続的な発揮が求められている。

令和 7 年 3 月には「三重の森林づくり条例」に基づき、今後の 10 年間を見据えた「もりづくり」についての中長期計画である「三重の森林づくり基本計画」（以下「基本計画」という。）を変更し、森林・林業を巡る社会情勢の変化に対応した森林づくりを進めている。

また、少子高齢化・人口減少社会の本格的な到来により、産業間の人材獲得競争がより厳しさを増しているため、新規就業者の確保に加え、異業種の林業への参入や外国人材の受入れ、社会福祉施設との連携の促進などによる多様な労働力の確保のほか、林業就業者の所得向上や就労環境の改善、労働災害の撲滅への対策強化が求められている。

県では、このような情勢のもと、林業事業体の経営改善及び林業労働力の確保を推進するため、平成 8 年 5 月に施行された「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。）に基づき「三重県林業労働力の確保の促進に関する基本計画（第 4 次）」（以下「本計画」という。）を策定し、林業労働力の確保の促進に関する方針を示すとともに、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等を定めるものとする。

### 2 計画期間

本計画の計画期間は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 18 年 3 月 31 日までの 10 年間とする。

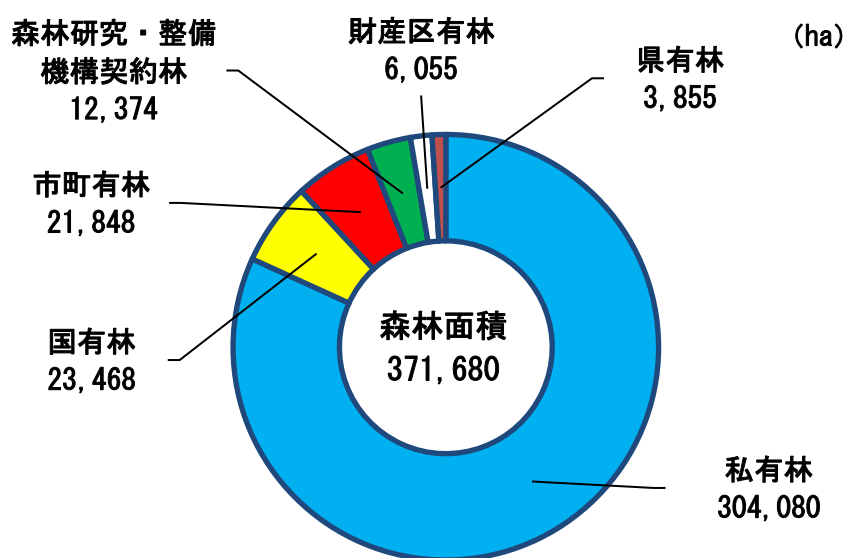
## 第Ⅱ章 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

### 1 森林・林業を取り巻く情勢

本県の森林面積は 372 千 ha であり、県土面積 577 千 ha の 64%を占めている。

所有形態別をみると、国有林が 23 千 ha、民有林が 348 千 ha であり、民有林のうち私有林が 304 千 ha を占めている。

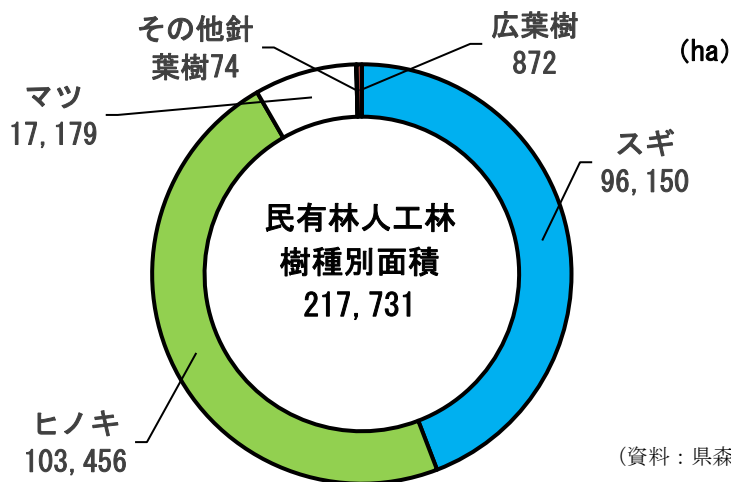
**所有形態別森林面積（令和 6 年度末）**



(資料：県森林・林業統計書)

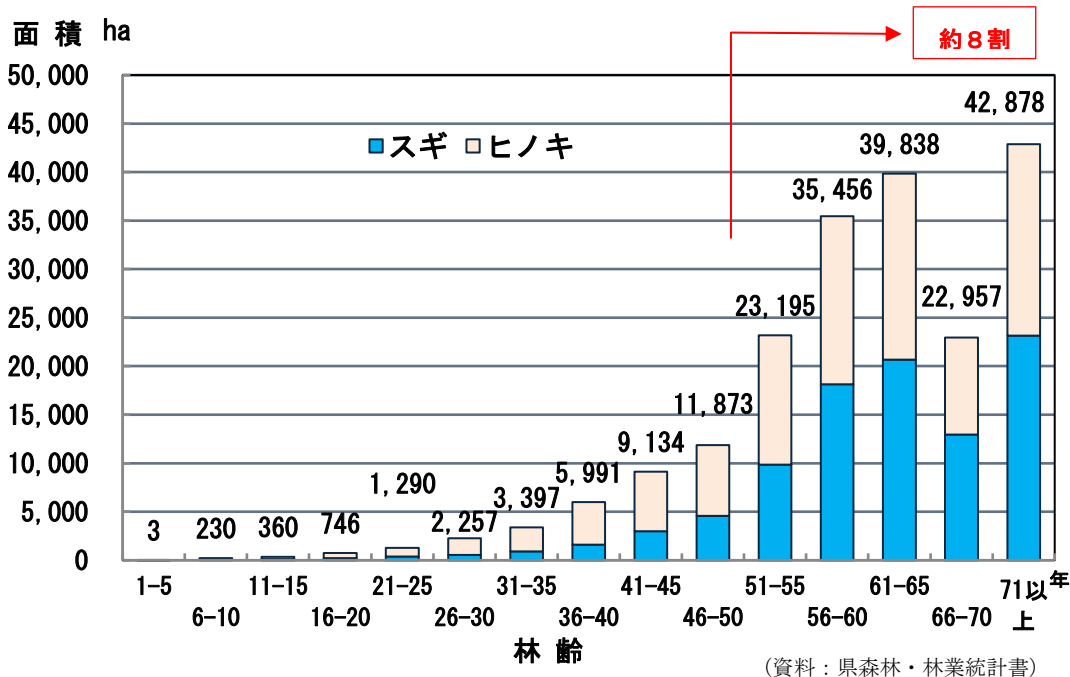
民有林人工林の面積は、スギとヒノキを中心に 218 千 ha、天然林が 123 千 ha であり、人工林率は 63%と全国平均の 45%を大きく上回っている。

**民有林人工林樹種別面積（令和 6 年度末）**



民有林人工林のスギとヒノキにおける齢級別面積は、13 齢級（61～65 年生）が最も多くなっており、スギとヒノキの約 8 割が 50 年生を超え、森林資源が充実している。

**民有林人工林のスギ・ヒノキ資源構成（令和 6 年度末）**



このような状況の中、県では基本計画に基づき、持続可能な森林づくりや災害に強い森林づくりの推進などによる森林の多面的機能の発揮のほか、林業・木材産業の競争力強化やスマート化、林業の担い手の育成・確保、県産材の需要拡大などによる林業の持続的発展などに取り組んでいる。

一方、国では、平成31年4月に「森林経営管理法」及び「森林環境税及び森林環境譲与税に関する法律」が施行され、適切な経営管理が行われていない森林の経営を市町村や林業事業体に集積・集約化する森林経営管理制度の運用が始まるとともに、地方公共団体が実施する森林整備等の財源に充てるため、森林環境譲与税を創設した。

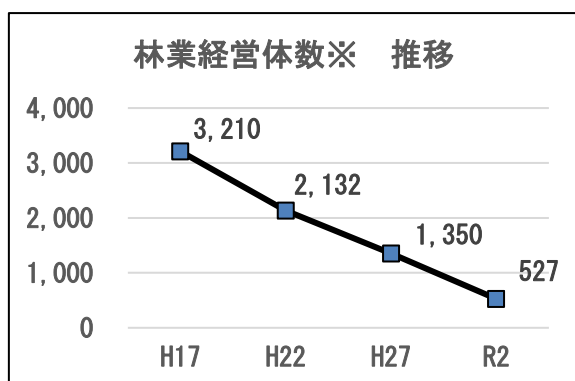
また、森林の適正な管理を図りながら、森林資源の持続的な利用を推進して林業・木材産業の成長産業化に取り組むことにより、「2050年カーボンニュートラル」に寄与する「グリーン成長」を実現させるため、森林資源の適正な管理・利用に向けた再造林や複層林化の推進のほか、伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」に向けた取組の展開や多様なニーズに応える多品目製品の供給による木材産業の競争力の強化、花粉発生源対策などの取り組みが進められている。

## 2 事業主の現状と課題

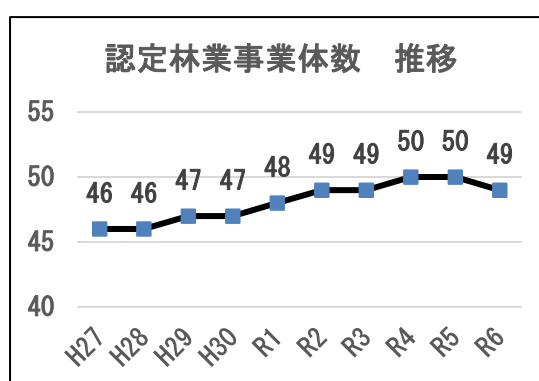
全国における造林や伐採等の森林施業を担う中心は森林組合や素材生産業者等の事業主であり、本県も同様である。

令和2年の農林業センサスによる県内の林業経営体数<sup>※</sup>は527で長期的に減少傾向となっている。

また、労確法に基づき、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た「認定事業主」（以下「認定林業事業体」という）は、令和6年度末時点で49あり、近年横ばい傾向にある。



(資料：農林業センサス)



(資料：森林・林業経営課)

※①保有山林面積が3ha以上かつ過去5年間に林業作業を行うか森林経営計画を作成している、②委託を受けて育林を行っている、③受託や立木の購入により過去1年間に200㎡以上の素材生産を行っている、のいずれかに該当する者。

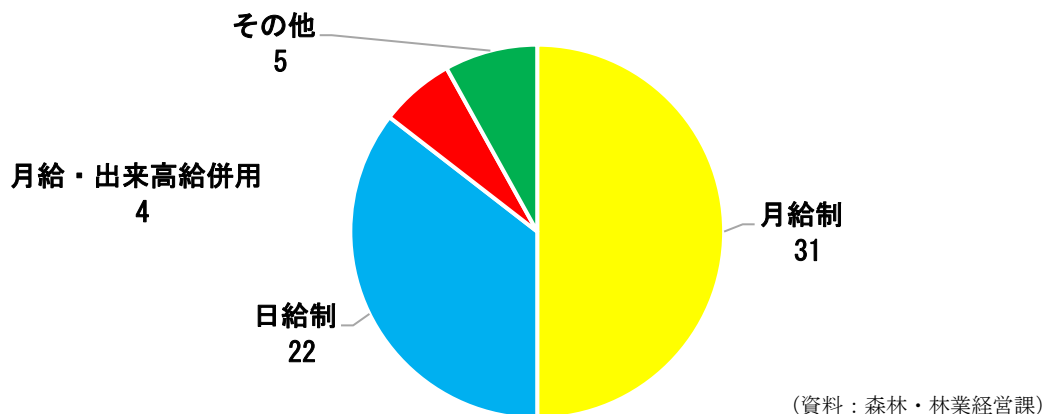
県内の林業事業体では、施業の中心が施業集約化による搬出間伐となっているが、森林資源の充実により、主伐・再生林の拡大が求められている。

一方、人口減少の加速化などに伴い、林業労働者は減少傾向で推移しており、安定的な経営に向け、人材の確保・育成のほか、労働者の所得や定着率、生産性の向上に加え、他産業と比べて極めて高い水準にある労働災害の撲滅を進めていく必要がある。

### 3 林業労働者の雇用管理の現状と課題

県内の林業労働者の雇用管理の現状をみると、多くの林業事業体で社会保険の加入や通年雇用化が進んでいるが、給与の支払い方法では、月給制、日給制、出来高制とその併用など様々な形態があり、約3分の1の林業事業体では日給制となっている。

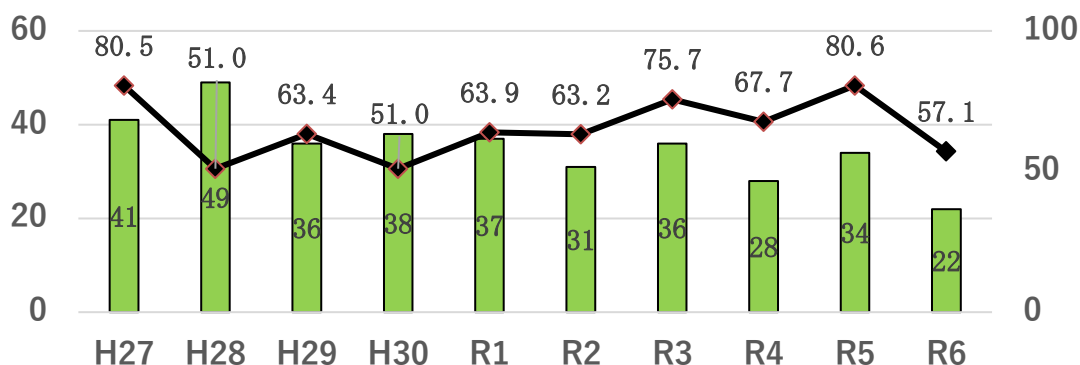
**主たる給与の支払い方法（令和6年度末）**  
(林業事業体：62)



一方、森林組合における雇用労働者（事務員を除く）の雇用状況をみると、年間210日以上作業に従事する通年雇用者は、令和5年度で約58%であり、10年前の約41%から増加しているが、全国平均の約68%を下回っている。

また、令和元年度から令和5年度の5年間における新規林業就業者数は、当県が実施した「林業への新規就業者実態調査」（以下「新規就業者調査」という。）によると年間28名から37名の間で推移しており、令和6年度は22名である。同期間の5年間における就業3年後の定着率は、63%から81%の間で推移しており、令和6年度は57.1%である。

### 新規就業者数の推移・就業3年後定着率

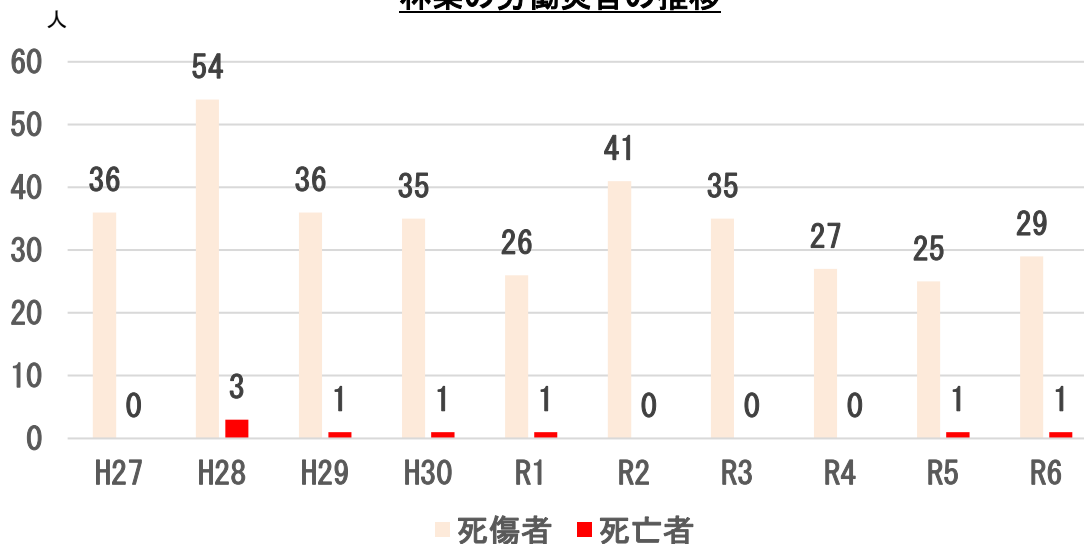


左軸：新規就業者数（人） 右軸：就業3年後定着率（%） (資料：森林・林業経営課)

県内における林業労働災害の死傷者数をみると、令和2年以降減少していたが、令和6年は29名（うち死亡者1名）で、前年より4名増加しており、その改善は喫緊の課題である。

このため、引き続き、雇用環境の改善や労働災害の防止に取り組むほか、知識や技術、技能の習得等の教育訓練の充実に加え、ICT等の先端技術の導入などによる労働負担の軽減を進め、林業労働者にとって、より魅力ある職場に転換していく必要がある。

### 林業の労働災害の推移



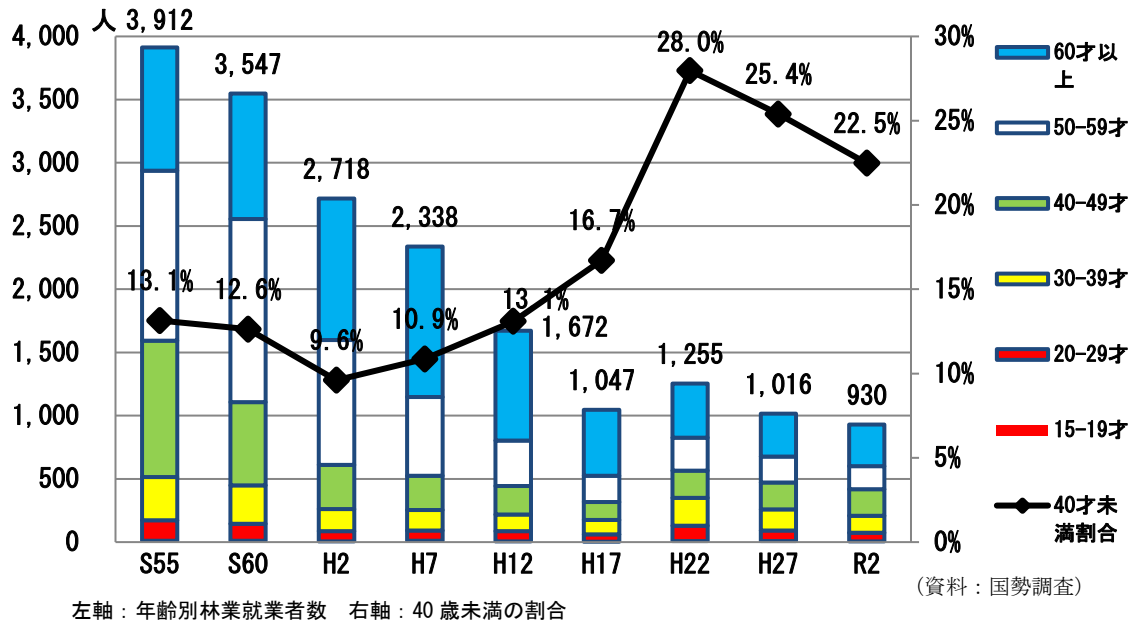
(資料：林業・木材製造業労働災害防止協会)

#### 4 林業労働力の動向

本県の林業就業者数は、令和2年の国勢調査によると930人で、40年前である昭和55年の3,912人と比較すると約4分の1に減少している。

年齢構成をみると、30歳未満が8%、30歳以上60歳未満が57%、60歳以上が35%を占めており、10年前と比較し大きな変化はない。

### 年齢別林業就業者数の推移・40歳未満の割合



一方、新規就業者調査における新規就業者数は令和6年度が22名であり、令和5年度までの5年間の平均33人/年を大きく下回っている。就業3年後の定着率も同様であり、令和6年度が57.1%であり、令和5年度までの5年間の平均の70.2%を下回っている。

また、今後、人口減少の加速化にともなう産業間での人材獲得競争の激化により、新規就業者の確保が困難となるほか、他産業への転職が進むと予想される。

このような課題に対応して雇用環境を改善し、就業への魅力の向上を図らなければ、林業労働力の減少が更に進行し、将来、森林の適切な管理を通じた地球温暖化の防止、県土の保全、水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。

### 第Ⅲ章 林業労働力の確保の促進に関する方針

国においては、人口減少や高齢化が急速に進展する中で、将来にわたり森林を適切に整備・保全していくためには、その担い手となる林業労働力の確保が重要な課題であるとしており、こうした中、令和3年6月に閣議決定された「森林・林業基本計画」では、「グリーン成長」の実現に向け、再造林の推進や、新たな技術の導入の推進、労働安全対策の強化等が掲げられ、さらに、政府全体として「人への投資」がクローズアップされている状況等を踏まえ、令和4年10月に、「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく基本方針を変更した。新たな基本方針では、

- ①「新しい林業」の実現に必要な造林やICT等の知識や技術、技能を持つ人材の確保・育成
- ②極めて高い労働災害の発生状況を改善するため、伐木作業及び小規模経営体の安全対策強化や、高性能林業機械等の導入・開発の促進
- ③地域の実態に応じた林業への新規参入・起業、自伐型林業や特定地域づくり事業協同組合の枠組みの活用、地域間の労働力のマッチング等の取組の促進
- ④女性の活躍・定着に向けた交流機会の創出や職場環境改善の促進、外国人材の適正な受入れに向けた特定技能制度の活用の検討等を新たに記載し、林業労働力の確保に関する方向性を示した。

本県が、令和7年3月に変更した基本計画では、「基本方針2 基本施策2－(2)において、森林・林業・木材産業や地域を担う人づくり」を掲げ、①林業の担い手の育成・確保、②地域を担う多様な人づくり、③林業事業体の育成と経営力の向上に取り組むこととしている。また、「基本方針3 基本施策3－(2) 森林教育の振興」において、将来の中山間地域の担い手となる人材の育成に繋がる仕組みづくりを推進することとしている。

これら、基本計画の方針に基づく施策の達成に向け、林業労働力確保支援センター（以下「労確センター」という。）に指定した「公益社団法人みえ林業総合支援機構」（以下「支援機構」という。）や他の関係団体と連携しながら、新たな担い手の確保、林業のスマート化技術など、後述するIV章以降の措置を講じることとする。

## 第IV章 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、認定事業主を中心に労確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。

林業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、林業への定着につながることから、労確センター等が行う教育訓練、各種研修及びキャリアコンサルティングに対して支援していくとともに、みえ森林・林業アカデミー（以下「アカデミー」という。）における人材育成を進めていく必要がある。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労確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。

### 1 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

林業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林業事業体においては、雇用管理者の選任に努めるよう普及啓発を行うとともに、選任された雇用管理者の資質の向上を図るため、アカデミーの講座受講や労確センターが行う研修への参加を促進する。

#### (2) 雇用関係の明確化

事業主が林業労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該林業労働者に対して、当該事業主の氏名又は名称、その雇入れに係る事業所の名称及び所在地、雇用期間、従事すべき業務の内容その他厚生労働省令で定める事項を明らかにした文書が交付されるよう指導する。

#### (3) 雇用の安定化

林業労働者の定着率を向上させるためには、通年雇用化や月給制の導入のほか、労働強度の軽減や労働安全性の向上による雇用の安定化を図ることが必要であることから、森林経営計画等による森林施業の集約化や路網と高性能林業機械を組み合わせた効率的な作業システムの構築、作業の省力化と安全性の向上に資するICT等の技術の導入を促進する。

また、新規就業者の確保対策の取組において、就業前と就業後のギャップの解消に向け、林業職場体験等を実施する。

#### (4) 労働条件の改善

林業事業体における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、能力評価の導入等を通じた、他産業並みの所得の向上を図る。

また、労働者の心身の健康の保持はもとより、ライフ・ワーク・バランスの推進や若年者等の入職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や労働時間、休日数等の労働条件の改善が図られるよう一層の啓発・指導を行う。

#### (5) 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、近年の労働災害の発生状況を踏まえた安全作業に資する研修や安全意識の啓発を促進し、安全対策の強化を図る。

あわせて、伐倒技術の向上につながる技能検定制度の活用や労働安全に資する装備・装置等の普及に取り組むとともに、高性能林業機械の導入や林業のスマート化等への支援により、振動機械の操作時間の短縮や労働強度の軽減等を図る。

また、熱中症の予防や蜂刺され災害の防止、携帯電話圏外での通信手段の確保を促進するほか、消防署や県防災航空隊と連携した救助訓練等の実施や連携体制の強化が図られるよう啓発を行う。

#### (6) 募集・採用の改善

求人にあたっては、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や求職者への事業主のアピール度を高めることが重要であるため、労働センターに設置されている無料職業紹介所や就職情報サイト等のデジタルツールの有効活用を促進するとともに、就業相談会等での相談対応や林業のPR、林業職場体験を実施する。

#### (7) 教育訓練の充実

林業労働者に必要な知識や技術、技能の習得を図るため、事業主における日常の業務を通じた教育訓練(OJT)やアカデミーが実施する講座への参加等を促進する。

また、今後、ICT等の技術の活用は必要不可欠であるため、みえスマート林業推進協議会活動における研修会等への参加の促進やICT等の技術に精通した技能者の育成を図る。

#### (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す林業全体の活力につながると考えられることから、女性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等による職場環境の改善を促進する。

#### (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制度導入等による65歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化及び70歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化を踏まえ、これらの制度が適正に運用されるよう周知・指導等を行う。

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、適正な配置、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等の適切な雇用管理が行われるよう、啓発・指導を行う。

#### (10) 林業分野における障がい者雇用及び社会福祉施設との連携の促進

林業分野における障がい者の雇用は、障がい者の生きがいの創出や就労機会の拡大、社会参画の実現に加え、労働力の確保にもつながるものであることから、林業分野と社会福祉施設とのマッチングを担う林福連携コーディネーターの育成・確保を進めるとともに、こうしたコーディネーターによるマッチング活動を支援する。

#### (11) その他の雇用管理の改善

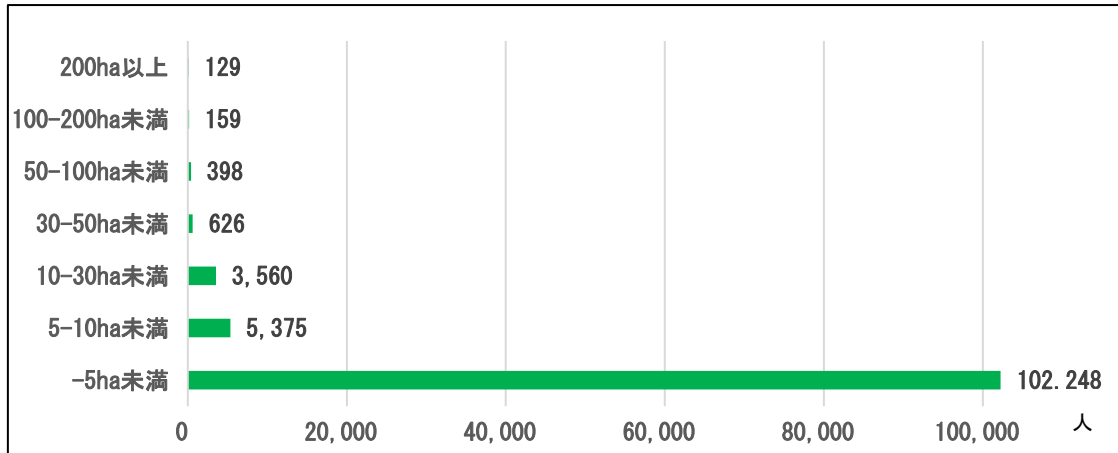
事業主による雇用管理の改善の取組を促進する観点から、労確センターによる認定林業事業体の雇用管理改善の状況の定期的な点検、林業における働き方改革の推進に向けた適切な助言・指導等の取組を促進する。

## 2 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。しかしながら、本県の私有林の小規模・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、施業の集約化を推進することが必要である。

### 所有規模別所有者数（令和6年度末）



（資料：県森林・林業統計書）

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、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による経営管理実施権の設定を活用する等、事業主による長期的視点をもった経営力の強化の取り組みを促進する。

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。

#### （2）生産性の向上

生産性の向上を図るためには、高性能林業機械の導入による森林施業の機械化やICT等の技術の実装による林業のスマート化が不可欠である。また、高性能林業機械の導入等は、労働強度の軽減や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、国の事業を活用した高性能林業機械の導入等による生産基盤の強化を図るとともに、本県の地域に適した作業システムの普及・定着を促進するほか、作業システムの整備に必要な人材の育成を図る。

#### （3）「新しい林業」の実現に向けた対応

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」を実現するため、エリートツリー等の植栽、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、レーザ測量・GNSS等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用、ICTを活用した生産流通管理等の効率化といった

スマート林業の実践に必要な知識や技術、技能を持つデジタル人材の育成を図る。

また、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の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図る。

#### (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アカデミーにおける講座の運営や労確センターにおける「緑の雇用」事業の実施により、林業就業に必要な基本的な知識や技術、技能の習得を図る。

#### (アカデミーにおける取組)

主に、既就業者を対象に、キャリアに応じた講座を運営

- ①現場業務実践人材を対象とした「プレーヤー育成コース」  
森林施業の生産性・安全性を高め、効果的な施策を自ら考え実践するため、科学的な知見に基づく専門性の高い知識や技術の習得を図る
- ②中間マネジメント人材を対象とした「マネージャー育成コース」  
林業のコスト削減や収益拡大等を実現するため、経営・管理にかかる実践的な知識やスキルの習得を図る
- ③経営人材を対象とした「ディレクター育成コース」  
森林を経営資源として捉え、多様な価値を創造するため、分野の枠にとらわれない先進的で幅広い知識やスキルの習得を図る

#### (労確センターにおける取組)

「緑の雇用」事業を活用し、新規就業者及び現場管理責任者を対象に、キャリアに応じた集合研修の実施

- ①新規就業者（フォレストワーカー）の育成  
新規就業者に対し、安全かつ効率的な作業に必要な基本的な知識・技術・技能の習得を図る
- ②現場管理責任者（フォレストリーダー）の育成  
（林業の就業経験が通算5年以上）  
担当する現場の効率的な運営を行うために必要な知識・技術・技能の習得を図る

このようなアカデミーと労確センターとの連携によ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の確保を促進する。

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促進する。

加えて「緑の雇用」事業等の研修を修了した者の登録制度や森林施業プランナー等の認定及び技能検定制度による技能士の取得については、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、事業主が待遇の改善等と一体的に取り組まれるよう、着実な運用・導入を図る。

### **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**

新たに林業に就業しようとする者等に、林業及び林業労働についての啓発、就業相談対応、林業職場体験研修やインターンシップを実施する。また、本県並びに県内市町が行う移住等への支援に関する情報を発信するほか、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、労確センターに設置されている無料職業紹介所の効果的な活用を促進する。

## 第V章 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

### 1 労確センターの業務運営

労確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とともに、事業主に対する指導等の支援が効果的に実施されるよう、県、市町、森林組合等の関係機関との連携強化を促進する。

### 2 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、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促進する。

### 3 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

近年の地域における林業労働力の確保は、従来の事業主による労働力の確保に加え、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、地域の林業経営の担い手の一つとして注目される自伐型林業や特定地域づくり事業協同組合の枠組みを活用した取組、地域間の連携等による林業労働力の確保の動きが見られる。

これらの動きは、再生林の推進等の課題、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や地域林業の活性化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を進める。

### 4 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た再生林や下刈、路網整備などの森林整備を推進するとともに、苗木生産等において社会福祉施設との連携を図り、事業量の拡大に必要な労働力の確保に努める。

### 5 外国人材の適正な受入れ

技能実習制度や特定技能制度を活用した林業分野で働く外国人労働者は、これまで他産業に比較して少ない状況であったが、令和6年9月30日に関係法令が改正され、今後増加が見込まれる。

このため、本県の林業分野における外国人材の活用促進に関する情報の収集や林業事業体の外国人雇用に関するニーズの把握に努め、必要な情報提供を行うとともに、外国人材を受け入れる事業主が、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、指導を徹底する。

## 6 「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく改善措置の促進

林業労働力の確保・育成を促進するため、林業事業体に対し労確法に基づく「雇用管理の改善及び事業の合理化を図るために必要な措置」についての計画（以下「改善計画」という。）作成を促進し、認定事林業事業体における改善計画の着実な実行を通じ、労働環境の改善等を図る。