

# 岩手県林業労働力確保基本計画（第7次）



計画期間：令和8年4月から令和13年3月まで

令和8年3月

岩手県

# 目 次

第1章 計画策定の趣旨	1
1 趣旨	1
2 計画の性格	1
3 計画期間	1
第2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	
(1) 森林資源の状況	2
(2) 木材需給の状況	3
2 林業従事者の状況	
(1) 林業従事者の現状	4
(2) 林業従事者の確保・育成に向けた課題	5
3 林業事業体の状況	
(1) 林業事業体の現状	6
(2) 林業事業体の育成・強化に向けた課題	7
4 林業従事者の雇用管理の状況	
(1) 雇用管理の現状	8
(2) 雇用管理の改善に向けた課題	9
第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針	10
1 就業の円滑化	10
2 事業の合理化	10
3 雇用管理の改善	10
4 労働安全衛生の確保	10
【林業労働力の確保の促進に関する目標】	10
第4章 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項	11
1 就業の円滑化に関する方針	11
2 就業の円滑化を図るために講じようとする施策	
(1) 県が行う取組	11
(2) 林業労働対策基金が行う取組	11
(3) 岩手県林業労働力確保支援センターが行う取組	11

第5章 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用管理の改善及び  
森林施業の機械化その他の事業の合理化を促進するための措置に関する事項…………… 12

- 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の実施に関する方針
  - (1) 雇用管理の改善…………… 12
  - (2) 事業の合理化…………… 13
- 2 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の実施を図るために講じようとする施策
  - (1) 県が行う取組…………… 13
  - (2) 林業労働対策基金が行う取組…………… 14
  - (3) 岩手県林業労働力確保支援センターが行う取組…………… 14

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 山村地域の活性化及び定住条件の整備…………… 15
- 2 林業従事者の社会的評価の向上…………… 15
- 3 教育機関等と連携したより高度な知識・技術を有する林業従事者等の育成…………… 15
- 4 建設業等異業種との連携促進…………… 15
- 5 多様な担い手の確保…………… 15
- 6 外国人材の受入れ…………… 15
- 7 その他先進的技術の導入…………… 16

巻末資料

- 参考1 林業労働力確保対策の体系図…………… 17
- 参考2 林業事業主改善計画認定の概要…………… 18
- 参考3 林業労働力の確保の促進に関する目標の年度別目標…………… 19



# 第1章 計画策定の趣旨

## 1 趣旨

本県においては、平成8年に制定された「林業労働力の確保の促進に関する法律」（以下「労確法」という。）に基づき、公益財団法人岩手県林業労働対策基金<sup>1</sup>（以下「林業労働対策基金」という。）を岩手県林業労働力確保支援センター<sup>2</sup>（以下「支援センター」という。）として指定するとともに、労確法に基づく国の「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」に即し、林業労働を取り巻く環境の変化を踏まえて、5年ごとに岩手県林業労働力確保基本計画（以下「基本計画」という。）を策定し、各種取組を実施してきました。

県では、将来の林業を担う若年層の人材を安定的に確保・育成するため、平成29年度に「いわて林業アカデミー」を開講し、林業への就業を希望する若者に対し、産学官が連携して体系的な知識・技術の習得を支援してきました。また、支援センターが国から受託する「緑の雇用」担い手確保支援事業等を通じて、現場技術者の段階的かつ体系的な育成が実施されており、特に若年層の林業就業者の継続的かつ安定的な確保・育成が図られています。

また、経営管理が適切に行われていない森林を対象として市町村や意欲と能力のある林業経営体に委ねる森林経営管理制度の運用が進展しており、森林環境譲与税を活用した森林整備や人材育成等の取組に対し、助言・指導等を行っているところです。

第6次基本計画（令和3年度～7年度）では、女性や高齢者の活躍の推進やICTの導入等による「新しい林業」の実現等を盛り込み、多様な施策を展開してきたところですが、依然として伐採後の再生林などの森林整備を実行する人材の確保・育成や、地域において面的な森林整備を担う林業事業体の施工能力の向上といった解決すべき課題があります。

このような背景を踏まえ、第7次基本計画においては、平成31年3月に県が策定した「いわて県民計画(2019～2028)」において重要な施策として掲げた「地域農林水産業の核となる経営体の育成」や「農林水産業の次代を担う新規就業者の確保・育成」の実現を目指し、本県におけるこれまでの取組の成果と課題を踏まえ、林業の成長産業化と適切な森林管理を実現に向けて、より実効性の高い具体的な施策を盛り込んだ基本計画を策定するものです。

## 2 計画の性格

本基本計画は、労確法第4条の規定に基づき岩手県知事が定めるものであり、県、市町村、関係機関・団体等が連携し、林業労働力の確保を促進するため、本県における今後5年間の基本的な取組方向を示すものです。

また、林業事業体の事業主<sup>3</sup>が、労確法第5条に基づく「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計画（以下「改善計画」という。）」を作成する上での指針となるものです。

## 3 計画期間

計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

<sup>1</sup> 県や市町村及び林業関係団体の出資金により平成3年10月に旧民法第34条に基づく財団法人として設立（平成24年4月に新公益法人制度に基づく公益財団法人に移行）され、基金の運用益により林業従事者の参入促進や育成確保を目的とした各般の事業を実施。

<sup>2</sup> 労確法第11条において、各県ごとに1個に限り既存の公益法人を指定できるとされ、本県では平成8年10月に(財)岩手県林業労働対策基金を指定。なお、労確法第12条に定める業務については、国の委託事業を受託した全国組織等と連携して実施。

<sup>3</sup> 個人、法人等の組織形態を問わず林業従事者を雇用して森林施業を行う者（いわゆる一人親方のように林業従事者を雇用しない者は該当しない）

## 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

#### (1) 森林資源の状況

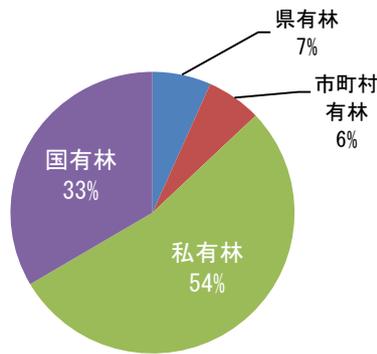
本県は、森林面積が県土面積の約77%（117万3千ha）を占めており、北海道に次いで全国第2位の森林面積を有する森林県です。

このうち、国有林を除く民有林は全森林面積の約67%（78万1千ha）、全蓄積の76%（1億9千万 $m^3$ ）を占めており、人工林率は約41%（32万2千ha）となっています。

民有林の人工林における齢級構成（面積）は、12齢級（56年生から60年生）をピークに7齢級から10齢級（31年生～50年生）が33%、11齢級（51年生）以上の高齢林が58%を占めており、戦後造成した人工林が本格的な利用期を迎えています。

一方、6齢級（30年生）以下の若齢林は9%であり、森林所有者の高齢化、不在村化の進行により整備に遅れが見られるなど、森林の適切な更新と整備の重要性が増しています。

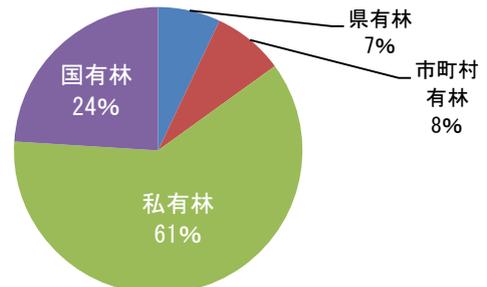
全森林面積：117万3千ha



【図1-1】所有区分別森林面積割合(R5)

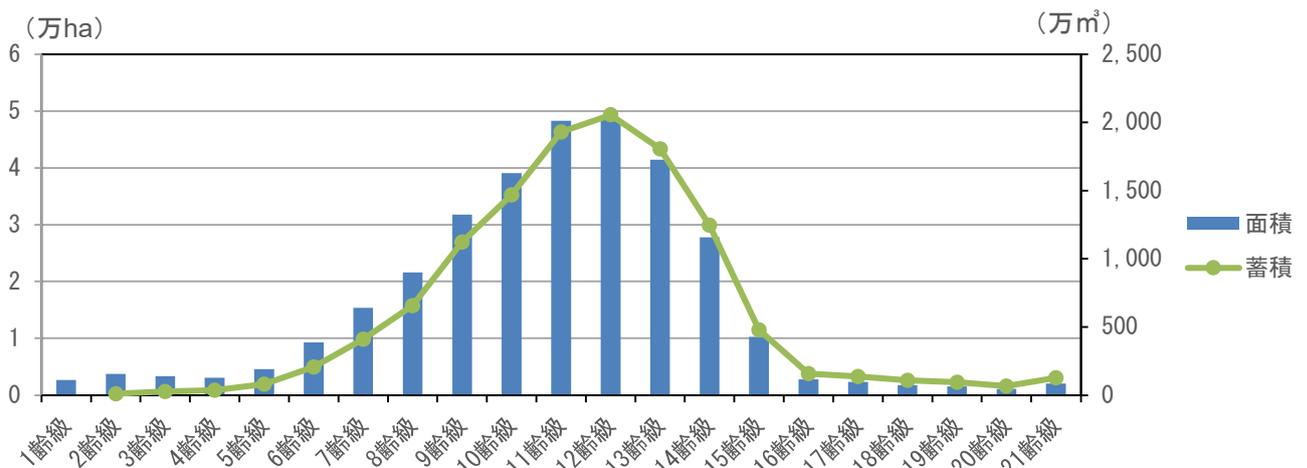
(出典：岩手県森林整備課調べ)

全森林蓄積：2億6千万 $m^3$



【図1-2】所有区分別森林蓄積割合(R5)

(出典：岩手県森林整備課調べ)



【図1-3】民有林人工林の齢級構成(R5)

(出典：岩手県森林整備課業務資料)

## (2) 木材需給の状況

### ア 素材生産量

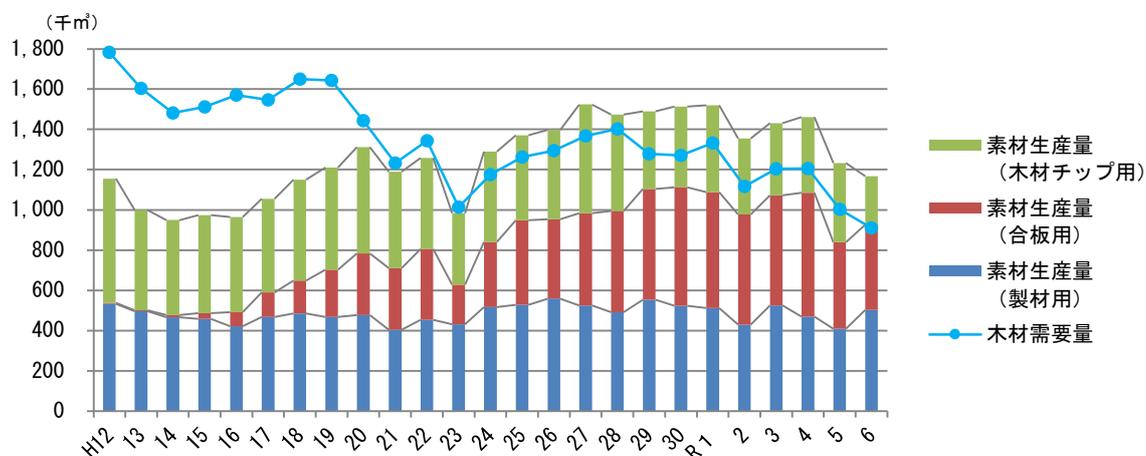
素材生産量は、東日本大震災津波後の平成24年以降は増加傾向で推移していましたが、長期的な住宅着工戸数の減少のほか、新型コロナウイルス感染症の影響による経済活動の停滞やウッドショックなどの国内外の情勢変化の影響を受けて減少傾向にあります。

### イ 木材需要量

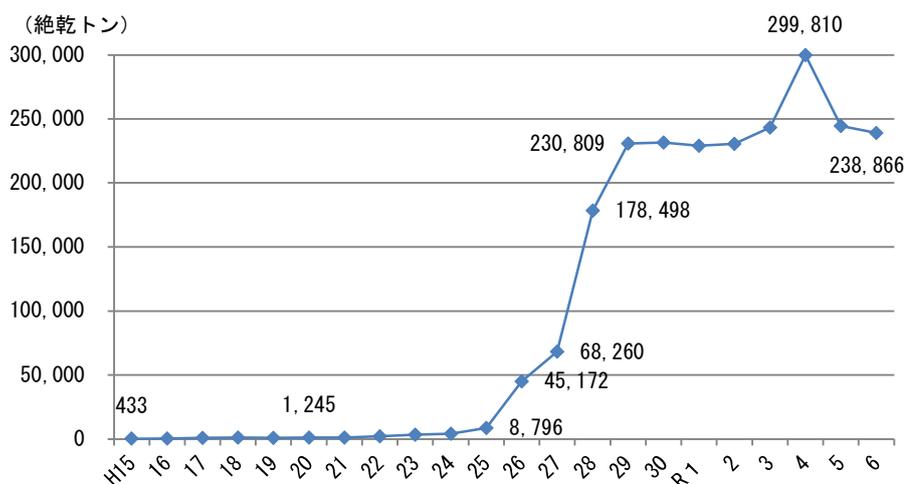
平成28年度以降、木材需要量は減少傾向が続いており、令和2年には新型コロナウイルス感染症による経済活動の停滞の影響を受け大幅に減少しました。

その後、やや回復傾向を示したものの、素材生産量と同様に国内外の情勢変化の影響を受けて、令和5年には再び減少に転じました。

一方、平成24年の再生可能エネルギーの固定価格買取制度（FIT）の施行以降、木質バイオマス発電施設の立地が加速し、燃料用の素材需要量が高い水準で推移しています。



【図1-4】木材需給の状況  
(出典：農林水産省 木材統計調査)



【図1-5】燃料チップの利用量  
(出典：岩手県林業振興課調べ)

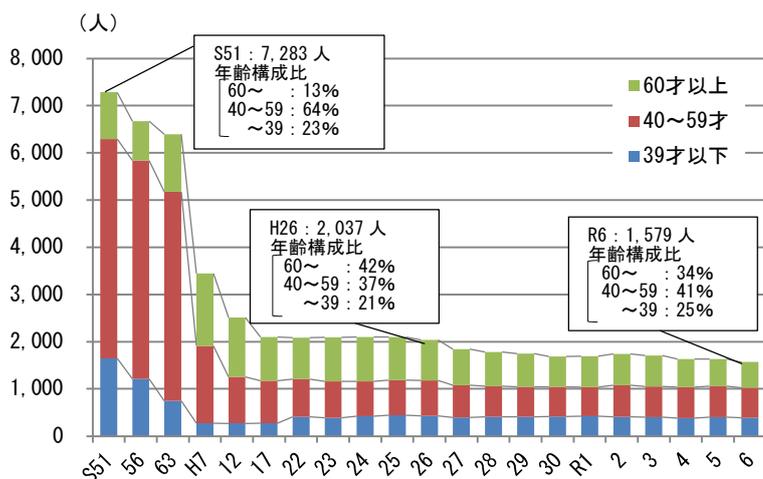
## 2 林業従事者の状況

### (1) 林業従事者の現状

#### ア 林業従事者<sup>4</sup>

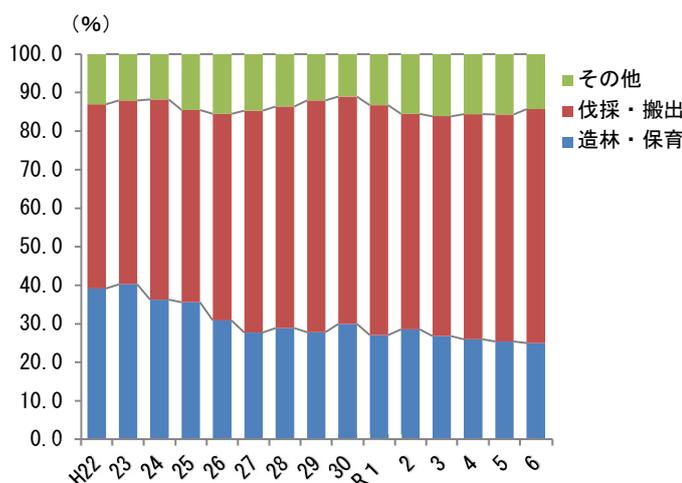
令和6年度の林業従事者数は1,579人となっており、長期的に横ばいから微減傾向で推移しています。年齢構成は、39歳以下の割合が25%、40歳以上59歳未満の割合が41%、60歳以上の割合が34%となっており、近年は60歳以上の割合が減少傾向にあります。

また、主に造林・保育を担う林業従事者は、令和6年度に全体の25%となっており、令和元年度の27%と比べて2ポイント減少しています。一方、主に伐採・搬出を担う林業従事者は、全体の61%となっており、令和元年度の60%と比べて1ポイント増加しています。



【図2-1】林業従事者数(年齢構成別)の推移

(出典：岩手県森林整備課調べ)

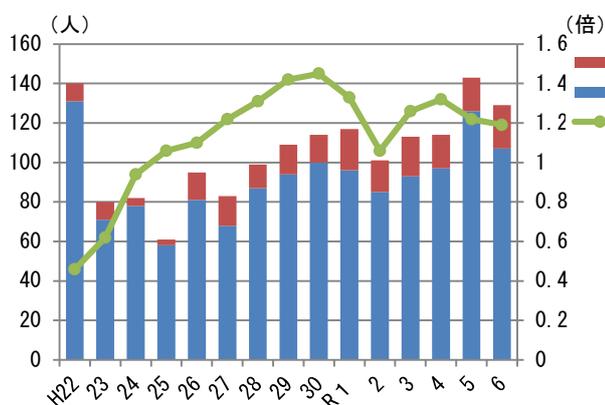


【図2-2】林業従事者数(作業種別)の割合

(出典：岩手県森林整備課調べ)

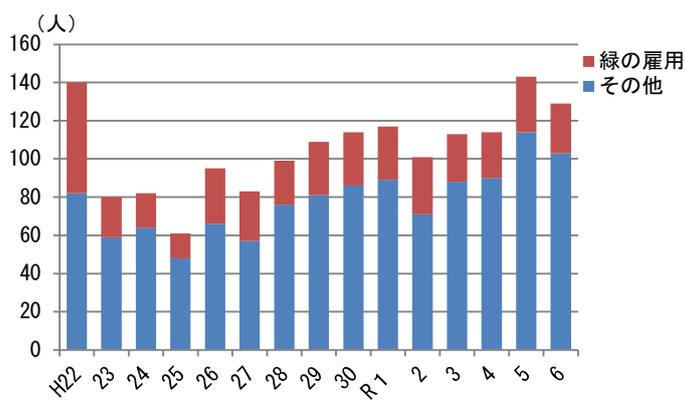
#### イ 新規林業就業者

令和6年度の新規林業就業者数は129人となっており、近年は概ね横ばい傾向で推移しています。内訳は他産業からの転職者が60%程度と大半を占めており、新規学卒者は少数となっています。また新規就業者数の20%程度を「緑の雇用」事業の研修生が占めています。



【図2-3】新規林業就業者数と県内有効求人倍率の推移

(出典：厚生労働省岩手労働局資料)



【図2-4】新規林業就業者数と「緑の雇用」事業研修生の推移

(出典：岩手県森林整備課調べ)

<sup>4</sup> 林業〔造林業(造林・保育)、木材生産業(伐採・搬出、作業道作設、運搬)及び種苗生産業〕を営む事業体に所属し、林業従事日数が年間60日以上の方。

## ウ 林業従事者の確保・育成に向けた取組状況

新規林業就業者の確保に向けた取組として、県では、増加する木材需要への対応や林業の担い手を育成するため、平成 29 年度に「いわて林業アカデミー<sup>5</sup>」を開講し、林業への就業を希望する若者に対し、産学官が連携して森林・林業の知識や技術の体系的な習得を支援し、将来的に林業事業体の中核となり得る現場技術者を養成するとともに、研修生が安心して研修に専念できるよう「緑の青年就業準備給付金」を給付しています。

また、林業労働対策基金が支援センターと連携し、現場見学会や林業就業支援講習等の開催、就業ガイダンスや無料職業紹介を実施しているほか、求人事業体におけるトライアル雇用を支援しています。

一方、新規林業就業者の育成に向けた取組としては、県が林業従事者のスキルアップを図るため、林業機械研修等を実施しているほか、林業労働対策基金が支援センターと連携し、平成 23 年度から「緑の雇用」<sup>6</sup>事業等を活用し、新規林業就業者の育成から現場技能者のキャリアアップまでの段階的かつ体系的な研修を実施しています。

【表2-1】林業作業士等養成数

区分	～ R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	累計
林業作業士 (フォレストワーカー) <sup>7</sup>	411	21	21	18	19	18	508
現場管理責任者 (フォレストリーダー) <sup>8</sup>	139	25	29	21	29	16	259
統括現場管理責任者 (フォレストマネージャー) <sup>9</sup>	31	2	2	2	3	1	41
計	581	48	52	41	51	35	808

(出典：岩手県森林整備課調べ)

## (2) 林業従事者の確保・育成に向けた課題

### ア 新規林業就業者の確保

森林資源が充実し、木材生産活動が行われている中、地域の森林を適切に管理する労働力の不足が懸念されることから、新規林業就業者の確保に向けて取組を強化する必要があります。

また、県内の有効求人倍率は、近年、安定して推移しているものの、人口減少等により、他産業との人材獲得競争が激化していくことが見込まれています。

このことから、就職先としての林業の認知度向上やイメージアップにつながる情報発信に努めるとともに、幅広い世代に情報が届くよう関係機関の協力を得ながら取り組む必要があります。

### イ 林業従事者の育成

林業の現場で安全で効率的な森林施業を行うため、「緑の雇用」事業等を活用して、引き続き林業従事者の育成を進めるとともに、主伐後の再造林を促進するため、素材生産と造林・保育を担う林業従事者を確保・育成していく必要があります。

また、林業従事者が、研修等で学んだ知識や技術を現場で実践できるようになるためには、職場の先輩による指導が重要であることから、現場で直接指導を担う指導担当者の指導能力・コミュニケーション能力の向上を図る必要があります。

<sup>5</sup> 岩手県林業技術センターにおいて、平成 29 年度から林業への就業希望者等を対象に実施されている 1 年制の研修制度。

<sup>6</sup> 林業分野への新規就業者を支援するため、国（林野庁）が平成 15 年度から実施している人材育成制度

<sup>7</sup> 伐倒等の林内作業の従事者（林業従事経験 3 年以上、登録要件に定める研修、安全講習等の修了者）

<sup>8</sup> 各現場を担当する作業班長（林業従事経験 5 年以上、登録要件に定める研修、安全講習等の修了者）

<sup>9</sup> 複数の現場の統括管理者（林業従事経験 10 年以上、登録要件に定める研修、安全講習等の修了者）

### 3 林業事業体の状況

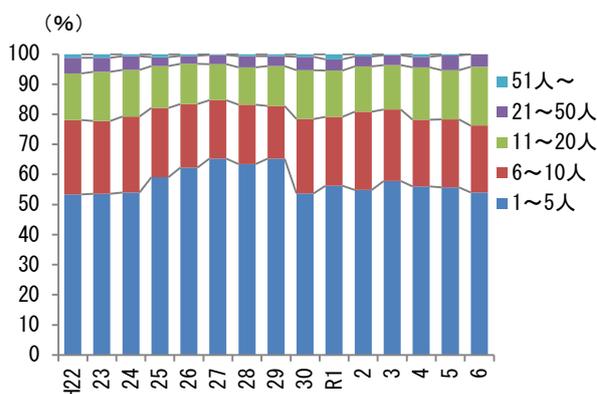
#### (1) 林業事業体の現状

##### ア 林業事業体

県が実施している「林業労働力実態調査」の結果、令和6年度実績の回答があった226事業体のうち、林業従事者が5名以下の林業事業体が54%と過半数を占める一方、林業従事者が11～20人の事業体が20%と近年増加傾向にあり、また、株式会社及び有限会社が51%を占めていることから、組織化の傾向が見られます。

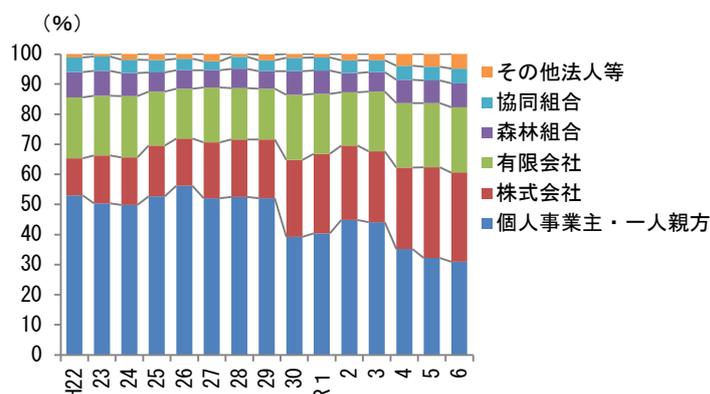
県内各地の森林組合のほか、民間の林業事業体の多くは、岩手県森林整備協同組合、岩手県国有林材生産協同組合連合会、ノースジャパン素材流通協同組合等の団体に所属しており、森林施業の受託や木材の生産・販売等を行っています。

また、生産性の向上や労働強度の軽減に向けて、プロセッサやハーベスタなどの高性能林業機械の導入を進めており、令和5年度末における高性能林業機械の台数は637台と増加しており、これに伴って素材生産の生産性も向上しています。



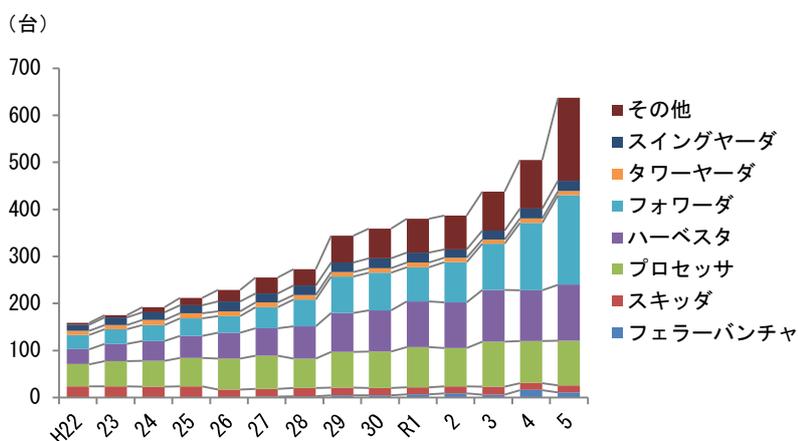
【図3-1】林業事業体数(林業従事者数別)の割合

(出典：岩手県森林整備課調べ)



【図3-2】林業事業体数(組織形態別)の割合

(出典：岩手県森林整備課調べ)



【図3-3】高性能林業機械台数の推移

(出典：岩手県森林整備課調べ)

【表3-1】素材生産の生産性 (m<sup>3</sup>/人日)

区分	H26	R 1	R 5
主伐	6.2	7.8	8.0
間伐	4.1	4.7	5.2
全体	5.3	6.7	7.1

注：認定事業主の改善措置実施状況報告を加重平均して作成

##### イ 林業事業体の育成・強化に向けた取組状況

林業従事者の雇用の受け皿となる林業事業体を育成するため、県では、労確法に基づき改善

計画を認定しており、計画認定を受けた事業主（以下「認定事業主」という。）は、令和6年度末現在 77 事業主となっています。これら認定事業主に対して、林業労働対策基金が支援センター等と連携し、巡回指導や高性能林業機械のレンタル助成等を行い、雇用管理の改善及び事業の合理化の促進を支援しています。

また、県では、森林所有者に代わって地域単位に生産性の高い森林経営を行う「地域けん引型林業経営体」を令和元年度までに 47 経営体認定するとともに、森林経営管理制度に基づく「意欲と能力のある林業経営体」を令和6年度末現在で 94 経営体を選定・登録し、これら経営体に対して、各種研修や専門家派遣等を通じて、経営力強化を支援しています。

このほか、補助事業等による林業事業体への高性能林業機械の導入支援や、施業の具体的な内容や収支の見積りを提示できる人材の育成を実施しています。

【表3-2】林業事業主改善計画認定事業主数、地域けん引型林業経営体数等 (単位:事業体)

区分	H27	H28	H29	H30	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6
認定事業主数	74	74	74	73	76	76	75	76	77	77
うち新規認定	4	3	3	3	4	1	1	1	2	2
うち未更新・廃止	2	3	3	4	1	1	2	0	1	2
地域けん引型林業経営体数	41	43	45	47	47	-	-	-	-	-
うち新規認定	4	2	2	2	0	-	-	-	-	-
うち未更新・廃止	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-
意欲と能力のある林業経営体数	-	-	-	-	82	87	89	91	94	94
うち新規認定	-	-	-	-	82	5	3	3	4	5
うち未更新・廃止	-	-	-	-	0	0	1	1	1	5

(出典：岩手県森林整備課業務資料)

## (2) 林業事業体の育成・強化に向けた課題

### ア 林業事業体の経営力強化

林業は作業の季節性があるほか、小規模・零細な事業体が多いことから、経営の安定化を図るため、引き続き各種研修等を通じて、経営力の強化に取り組む必要があります。

また、森林経営管理制度の本格的な運用に対応できるよう、地域の森林経営管理の主体となる「意欲と能力のある林業経営体」をはじめとする林業事業体の経営力向上が必要です。

### イ 事業量の安定的確保

林業事業体が安定的かつ効率的な経営を実施するためには、事業量の安定的な確保が必要であることから、森林所有者への施業提案など積極的な働きかけにより森林施業を集約化し、森林経営計画の作成等に取り組む必要があります。

### ウ 現場力を高める現場管理責任者等の育成

安全で効率的な森林施業を実践するためには、現場の工程管理と安全管理を行い、その結果を踏まえて、作業方法等を継続的に改善する人材が必要です。

こうした現場管理を担う人材を育成するため、引き続き国の「現場技能者キャリアアップ対策」により、現場管理責任者（フォレストリーダー）研修等を実施する必要があります。

### エ 新たな林業技術の普及・定着

林業事業体の生産性・収益性を向上するには、路網と高性能林業機械を組み合わせた「低コスト作業システム」や伐採から造林までを一体的に行う「一貫作業システム」の導入、さらにICTを活用した「スマート林業」の普及・定着により、森林施業の効率化・低コスト化を図る必要があります。

特に、地理情報システム（GIS）や森林クラウドシステムは、森林資源の管理や施業計画

を効率的かつ高度に行うために有効であることから、こうした森林関係情報を高度に活用できる人材を育成することが急務となっています。

また、高性能林業機械の導入や「一貫作業システム」による再造林など、新たな林業技術の普及・定着を図る必要があります。

#### オ 林業事業主改善計画の作成支援と改善措置の確実な実行

林業事業体の育成・強化を促進するため、引き続き林業事業主改善計画認定制度の普及啓発や計画作成指導を行うとともに、改善計画に基づく改善措置が確実に実行されるよう進捗管理や助言・指導が必要です。

### 4 林業従事者の雇用管理の状況

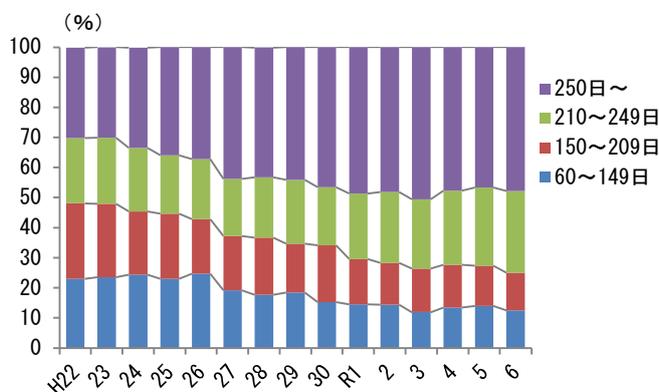
#### (1) 雇用管理の現状

##### ア 雇用管理の現状

林業従事者の年間就労日数は、250日以上の割合が、令和元年度の49%から横ばい傾向にあります。また、林業の作業が季節や天候に左右されることなどから、雇用も季節的・間断的に行われる傾向にありますが、令和元年度には210日未満の割合が30%を占めていたものが、令和6年度には25%まで減少しており、雇用期間の長期化の傾向が見られます。

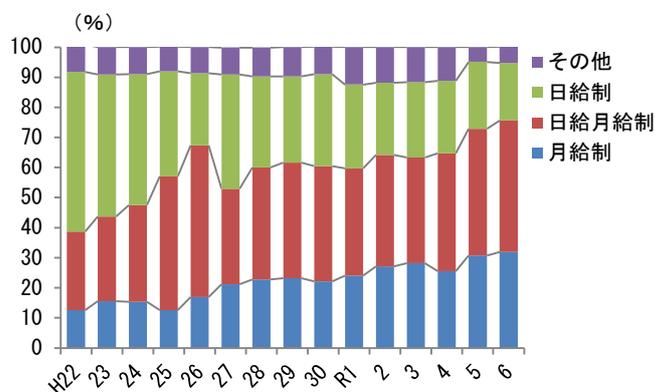
賃金の支払形態は、日給制及び日給月給制の占める割合が多く、月給制は令和元年度には24%でしたが、令和6年度には32%に上昇しています。

社会・労働保険等は、年間就労日数や年齢等により加入の対象にならない場合もあるものの、加入率は増加傾向にあります。しかし、依然として他産業と比較して加入率が低いなど改善が必要な状況です。



【図4-1】林業従事者(就労日数別)の割合

(出典：岩手県森林整備課調べ)



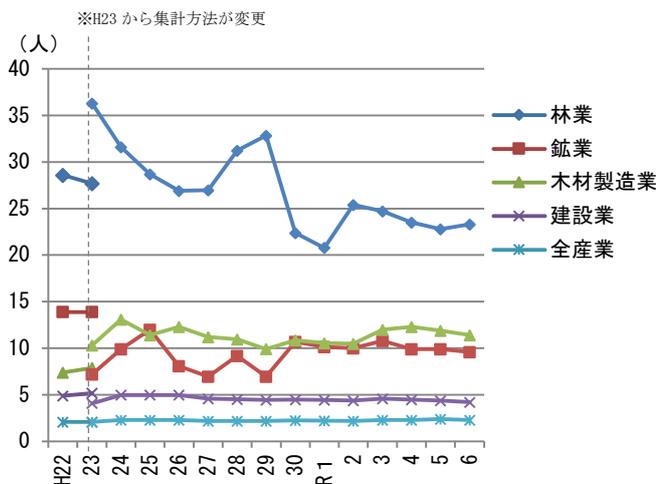
【図4-2】林業従事者(賃金支払方法別)の割合

(出典：岩手県森林整備課調べ)

林業は、厳しい地形的条件の下で重量物である木材を扱う作業であることなどから、令和5年の全国における労働災害の発生頻度は、全産業の平均と比較し約10倍と非常に高い状況にあります。

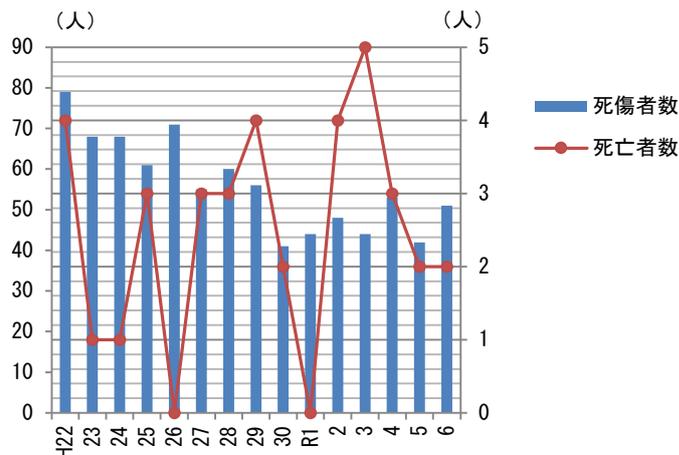
本県の労働災害による死傷者数(休業4日以上)は、年間40件以上発生しています。また、死亡災害は、令和2年から令和6年まで毎年発生しており、主に木材の伐採・搬出作業中に発生しています。

なお、令和6年8月、職業能力開発促進法施行規則の改正により、技能検定(林業職種)が新設されました。技能検定(林業職種)は、現場技術者の技能と社会的地位の向上を目的として実施されるものですが、技能検定の取得促進により、現場技術者の処遇の向上や正しいチェーンソー操作技術の習得による林業労働安全の確保などの間接的な効果も期待されます。



【図4-3】産業別死傷年千人率<sup>10</sup>(全国)

(出典：厚生労働省 職場のあんぜんサイト)



【図4-4】林業労働災害の発生状況(岩手県)

(出典：岩手労働局 労働災害発生状況(休業4日以上)の死傷者数)

## イ 雇用管理の改善に向けた取組状況

雇用管理の改善と事業の合理化に計画的に取り組む認定事業主に対して、林業労働対策基金が支援センターと連携し、退職金共済制度の掛金の助成や安全装備等の購入経費の助成等を行い、雇用管理の改善の取組を支援するとともに、雇用管理セミナーや巡回相談を行い、雇用管理の改善に関する知識の向上や意識啓発を行っています。

## (2) 雇用管理の改善に向けた課題

### ア 就業環境の整備

労働人口が減少し他産業との人材獲得競争が激化する中、林業への就業や定着を促進するには、林業従事者が安心して将来に希望を持って働くことができる職場づくりが必要です。

このため、引き続き雇用管理の改善に対する事業主の意識改革に取り組むとともに、雇用の安定化や適切な賃金水準の確保、休日・休暇制度の充実など、更なる労働条件の改善が必要です。

### イ 労働災害の防止

林業は他産業に比較して労働災害の発生頻度が高く、木材需要の高まりにより、伐木作業が増加していることから、林業従事者が安全に作業できる技術を実践に習得することが必要です。

厚生労働省において、伐木作業等における労働災害を防止するため、平成31年2月に労働安全衛生規則の一部を改正するとともに、令和2年1月に「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」を改正したことから、これらの安全対策を作業現場に浸透させ、ゼロ災を目指して取組を強化することが必要です。

また、労働災害の防止に向けて、安全で快適な労働環境の整備や伐木技術等の向上が必要であり、労働安全対策を効果的に進めるためには、事業主のリーダーシップのもと労使が一体となった取組が欠かせないことから、作業を担う林業従事者のみならず、労働災害防止に対する事業主の意識改革も必要です。

さらに、技能検定(林業職種)の受検は、チェーンソーによる安全な伐木技術の習得にもつながることから、受検促進に向けた取組が必要です。

<sup>10</sup> 労働者1,000人当たり1年間に発生する労働災害による死傷者数(休業4日以上)を示したものの。

### 第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針

地域林業の核となる事業体を育成するとともに、次代を担う新規林業就業者を確保・育成し、林業の成長産業化と適切な森林管理を実現するため、基本計画の基本方針（目標）を次のとおり定め、林業関係者の総意のもとに、その推進に取り組みます。

#### 1 就業の円滑化

新規学卒者やU・Iターン者など幅広い世代の林業への新規就業を促進するため、就業に必要な知識・技術の習得支援をはじめ、林業の認知度向上やイメージアップにつながる情報発信など、就業の円滑化を図ります。

#### 2 事業の合理化

林業の成長産業化と適切な森林管理の主体となる林業事業体の経営の安定化を促進するため、施業の集約化による事業量の安定的確保や生産性の向上、林業従事者のキャリア形成支援など、事業の合理化を図ります。

#### 3 雇用管理の改善

労働人口が減少する中、幅広い世代の林業への就業や定着を促進するため、雇用の安定化や他産業並の労働条件の実現、募集・採用の改善、女性・高年齢労働者等の活躍・定着の促進など、雇用管理の改善を図ります。

#### 4 労働安全衛生の確保

3K（きつい、汚い、危険）からの脱却を図り、安全で快適な労働環境を整備するため、作業現場の安全パトロールや伐木技術指導等により、林業経営体の安全意識の向上や安全対策の強化を促進するなど、労働安全衛生の確保を図ります。

#### 【林業労働力の確保の促進に関する目標】

項目	現状 (R6)	目標 (R12)	備考
「いわて林業アカデミー」の 修了生数	15人	15人	いわて林業アカデミーにおける年間育成者数
新規林業就業者数	120人 <sup>11</sup>	120人	「緑の雇用」事業30人、その他90人 ※ 令和8年度は110人とし、段階的に増加
林業従事者数	1,579人	1,630人	造林・保育 393人 → 405人 素材生産 1,072人 → 1,110人 種苗生産その他 114人 → 115人
現場管理責任者等 <sup>12</sup> 育成数	17人	22人	現場技能者キャリアアップ対策での年間育成数 現場管理責任者20人、統括現場管理責任者2人
労働災害による死傷者数 (休業4日以上)	48人 <sup>11</sup>	38人	第14次労働災害防止計画（5年間で15%減少） に準じて、3%/年減少として設定

<sup>11</sup> 令和2年度から令和6年度までの平均値

<sup>12</sup> 林業の現場を管理する班長クラスの責任者及び複数班を管理する統括責任者

## 第4章 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項

### 1 就業の円滑化に関する方針

林業への新規就業を促進するため、県、市町村、関係機関・団体等が連携し、雇用や生活等に関する情報提供をはじめ、就業に必要な知識・技術の習得など、就業に至るまでの一連の支援を行い、就業の円滑化を図ります。

また、林業が新規学卒者やU・Iターン者など幅広い世代にとって就職先の選択肢となるよう、林業の認知度向上やイメージアップにつながる情報を発信します。

### 2 就業の円滑化を図るために講じようとする施策

#### (1) 県が行う取組

- ア 林業への就業を希望し将来的に林業事業体の中核となり得る若者に対する「いわて林業アカデミー」による森林・林業の知識や技術の習得支援及び「緑の青年就業準備給付金」の給付
- イ ジョブカフェ等の関係機関との連携をはじめ、各種広報媒体やSNS及びメタバースなど多様な手法の活用による幅広い世代を対象とした積極的な情報発信
- ウ 高校生等を対象とした高性能林業機械操作など林業体験の実施による林業のイメージアップや職業理解の促進
- エ U・Iターンによる新規就業希望者に対して、市町村等と連携した住宅や教育及び医療等の定住に関する情報提供

#### (2) 林業労働対策基金が行う取組

##### ア 啓発普及対策事業

- (ア) 林業従事者等が実施する林業体験や交流集会などのPR活動に対する助成
- (イ) 林業に関する求人情報の紹介やリーフレットの作成・配布による普及啓発の実施

##### イ 新規参入対策事業

社会保険制度や月給制等を適用して現業職員を雇用した林業事業体等に対する奨励金を交付

##### ウ 無料職業紹介事業

求人情報の収集や紹介を行うなど、求人者と求職者のマッチングを支援

#### (3) 岩手県林業労働力確保支援センターが行う取組

##### ア 林業就業支援事業

林業への就業の円滑化及び就業意識の明確化を図るため、林業への就業希望者等を対象とした現場見学会や就業に必要な森林・林業に関する基礎的な知識・技能を習得させるための林業就業支援講習及び就業に関する情報を提供する相談会等を開催

##### イ 「緑の雇用」事業

U・Iターン希望者等を対象とした就業ガイダンスの開催や就業希望者と求人事業体の雇用のミスマッチ防止に向けたトライアル雇用への支援

## 第5章 事業主が一体的に行う労働環境の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を促進するための措置に関する事項

### 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の実施に関する方針

事業主は、雇用管理の改善及び事業の合理化に主体的に取り組み、林業従事者が安心して将来に希望を持って働くことができる職場づくりに努め、特に認定事業主は、改善計画の確実な実行に取り組むこととします。

なお、事業主が労確法に基づく改善計画を作成するに当たっての指針を次のとおり定めます。

#### (1) 雇用管理の改善

##### ア 雇用の安定化

- (ア) 常時5人以上の林業従事者を雇用する事業所における雇用管理者の選任、及び選任した雇用管理者の資質向上
- (イ) 事業量の安定的確保に基づいた通年雇用体制の確立、及び月給制の導入など林業従事者の収入の安定化

##### イ 労働条件の改善

- (ア) 資格や能力に応じた昇進・昇格制度の導入、各種手当等の支給による適切な賃金水準の確保
- (イ) 休日・休暇制度の充実によるワークライフバランスの確保
- (ウ) 社会・労働保険及び林業等退職金共済制度への加入

##### ウ 労働安全衛生の確保

- (ア) リスクアセスメントの導入によるリスク低減対策の検討・実施及び職場内ミーティング等を通じた林業経営体の安全意識の向上
- (イ) 伐木作業におけるチェーンソー防護衣の着用や安全な作業方法の徹底及び車両系木材伐出機械作業における転落等防止措置や安全作業の徹底など安全対策の強化
- (ウ) 高性能林業機械の導入等による労働強度の軽減や振動機械の操作時間の短縮及び蜂アレルギー検査の受診、熱中症予防対策などの取組の励行

##### エ 募集・採用の改善

- (ア) 雇用条件等を明確にした書面による雇用契約の締結や就業規則の整備
- (イ) 就業希望者への的確な求人条件の提示等による効果的・効率的な募集活動の実施
- (ウ) いわゆる一人親方に請負の形式で発注する場合など、実態として使用従属関係が認められる場合の適切な雇用契約の締結
- (エ) 林業労働対策基金が行う無料職業紹介事業の活用
- (オ) 就業相談会への参加やインターンシップの受入れ、トライアル雇用の活用

##### オ 教育訓練の充実

- (ア) 日常の業務等を通じ、必要な知識、技能及び技術を身につけさせる教育訓練（OJT・OFF-JT）の計画的な実施
- (イ) OJTを行う指導担当者の指導能力やコミュニケーション能力の向上

## カ 女性・高齢労働者等の活躍・定着の促進

- (ア) 女性・高齢労働者等の特性に配慮した作業方法の見直しや適正な配置、安全衛生対策等の実施
- (イ) 柔軟な勤務形態や定年の引き上げ、継続雇用制度の導入
- (ウ) ハラスメント防止対策の徹底による職場環境の改善

## (2) 事業の合理化

### ア 事業量の安定的確保

- (ア) 施業の具体的な内容や収支の見積りを提示できる人材の育成
- (イ) 森林所有者への積極的な働きかけによる施業の集約化や森林経営計画の作成及び経営受託等の取組
- (ウ) 地域内の林業事業体の連携グループ創出等を通じた面的な森林整備の事業量確保

### イ 生産性の向上

- (ア) 伐採から造林までを一体的に行う「一貫作業システム」や、路網と高性能林業機械を組み合わせた作業システムによる省力化の推進
- (イ) ICTを活用した「スマート林業」の導入
- (ウ) 原木安定供給協定の締結等による木材の安定的な供給先の確保と流通の効率化

### ウ 林業従事者のキャリア形成支援

- (ア) 新規林業就業者の確保・育成はもとより、現場管理責任者（フォレストリーダー）研修等への派遣による林業従事者のキャリア形成の支援
- (イ) 林業技能士の取得促進を通じた林業従事者の技能及び社会的地位の向上

## 2 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の実施を図るために講じようとする施策

### (1) 県が行う取組

#### ア 林業事業体の育成・強化

- (ア) 改善計画認定制度の普及啓発や改善計画の作成指導を通じた雇用管理の改善と事業の合理化に係る事業主の意識改革の促進
- (イ) 支援センターと一体となった計画の進捗管理や助言・指導を通じた認定事業主の育成
- (ウ) 林業事業体の経営力・技術力の向上を目的とした人材育成研修の開催や、地域内の林業事業体による連携グループ創出の支援、事業体が抱える課題の解決に向けた専門家派遣研修等の実施

#### イ 計画的な森林施業の促進

- (ア) 森林経営計画に基づく適正な森林施業の促進
- (イ) 「意欲と能力のある林業経営体」等を核とした路網整備や主伐後の再造林などの事業体連携の促進

#### ウ 新たな林業技術の導入の促進

- (ア) 高性能林業機械等の導入や「一貫作業システム」による再造林に対する支援
- (イ) デジタル化した森林情報やドローンなど、ICT等を活用した「スマート林業」の普及・定着

## エ 林業労働安全衛生対策の推進

- (ア) 岩手労働局と連携した事業主に対する林業労働安全衛生に係る普及啓発
- (イ) 林業関係団体と連携した労働災害防止対策の徹底及び安全管理指導専門家の育成
- (ウ) 林業・木材製造業労働災害防止協会岩手県支部との連携による、作業現場における安全意識の向上や安全対策の強化、林業従事者の健康維持に関する取組の促進
- (エ) 伐木作業における労働災害を防止するため、「岩手県伐木技術指導員」による安全な伐木技術の普及を目的とした研修の実施
- (オ) 林業従事者の伐木技術向上を図るため、技能検定（林業職種）に対応した研修の実施

## (2) 林業労働対策基金が行う取組

### ア 労働安全衛生対策事業

林業労働災害を未然に防止するため、林業事業体等が実施する林業労働安全衛生推進大会等の開催及び労働安全衛生用品の購入等の経費に対する助成

### イ 人材育成対策事業

意欲ある若年林業従事者等を地域林業の担い手として育成するため、林業事業体等が林業従事者を参加させる研修等の経費、並びに林業への就業希望者が就業に必要な知識や技術を習得するために受講するいわて林業アカデミーの受講経費に対する助成

### ウ 就労条件対策事業

林業従事者の労働条件の改善を図るため、林業事業体が適用する退職金共済制度の掛金に対する助成

### エ 高性能林業機械の導入促進

認定事業主が行う高性能林業機械等の現地訓練経費や高性能林業機械レンタル経費等に対する助成

## (3) 岩手県林業労働力確保支援センターが行う取組

### ア 地域林業雇用改善促進事業

労務管理担当者等の資質向上を図る雇用管理セミナーの開催やアドバイザーによる巡回相談・指導等の実施

### イ 現場技能者育成対策事業

#### (ア) 「緑の雇用」事業

新規林業就業者を確保・育成するため、安全で効率的な森林施業に必要な知識や技能、技術の習得を図る段階的かつ体系的な研修の実施

また、素材生産と造林・保育を兼務できる林業従事者を育成するため、素材生産のみを行う林業事業体の林業従事者を対象とした造林・保育に関する研修の実施

#### (イ) 現場技能者キャリアアップ対策

現場管理責任者（フォレストリーダー）や統括現場管理責任者（フォレストマネージャー）を育成するためのキャリアアップ研修の実施

## 第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

### 1 山村地域の活性化及び定住条件の整備

森林空間等の多様な森林資源を活用した「森林サービス産業」の創出や特用林産物の生産振興を図り、多様な就業機会の確保を通じた山村地域の活性化を促進します。

また、林道事業及び治山事業の推進などにより、安全で快適な生活環境の整備を図り、森林施業の担い手である山村地域に住む人々の定住条件の整備を推進します。

### 2 林業従事者の社会的評価の向上

水源のかん養や県土の保全、地球温暖化防止、木材の生産など、県民生活に大きな恩恵を与えている森林の多面的機能や、その森林の保全と持続的利用を支えている林業従事者について、その役割の重要性や、高度な知識・技術を有する「技術者」であることなどを県民に普及啓発し、林業と林業従事者の社会的評価の向上に努めます。

### 3 教育機関等と連携したより高度な知識・技術を有する林業従事者等の育成

地域林業のマスタープランとなる市町村森林整備計画の作成支援などを行う森林総合監理士(フォレストラー)<sup>13</sup>や森林経営計画の作成・実行を担う森林施業プランナー<sup>14</sup>、更には現場での作業を管理する現場管理責任者(フォレストリーダー)等に対し、その業務に必要なより高度な知識・技術等を習得する機会を提供するため、高度な林業技術を有する大学をはじめとする関係機関等と連携した取組を推進します。

### 4 建設業等異業種との連携促進

建設業者等が有する人材、機材、ノウハウ等を有効活用し、林業事業体と連携した路網整備や再造林等の森林整備を進めるため、森林作業道の作設や低コスト造林に関する現地検討会を開催するなど、建設業等異業種との連携促進に努めます。

### 5 多様な担い手の確保

林業就業希望者の裾野拡大に向け、森林・林業の魅力を広く発信するとともに、里山整備に自ら取り組む個人や組織に加え、移住・定住希望者等を対象とした林業への参入促進、特定地域づくり事業協同組合制度の活用など、多様な担い手の確保に取り組みます。

### 6 外国人材の受入れ

林業における外国人材の受入れについては、現在、一般社団法人林業技能向上センターが実施する技能検定制度的を通じて、育林・素材生産作業が「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(技能実習法)」に定める技能実習2号及び3号への移行対象職種として正式に追加されており、最長5年間の技能実習が可能となっています。また、林業分野は令和6年より特定技能制度の対象分野にも追加され、技能測定試験及び日本語能力試験に合格した外国人材の受入れが可能となっています。県では、国や業界団体などの情報を収集するとともに、林業事業体等に対する情報提供に努めます。

<sup>13</sup> 森林・林業に関する専門知識・技術等に高度な資質を有し、市町村森林整備計画の策定等市町村が行う行政事務を支援する技術者。

<sup>14</sup> 路網計画や間伐方法等の森林施業の方針、利用間伐等の施業の事業収支を示した施業提案書を作成し、それを森林所有者に提示して合意形成と森林施業の集約化を行う技術者。

## 7 その他先進的技術の導入

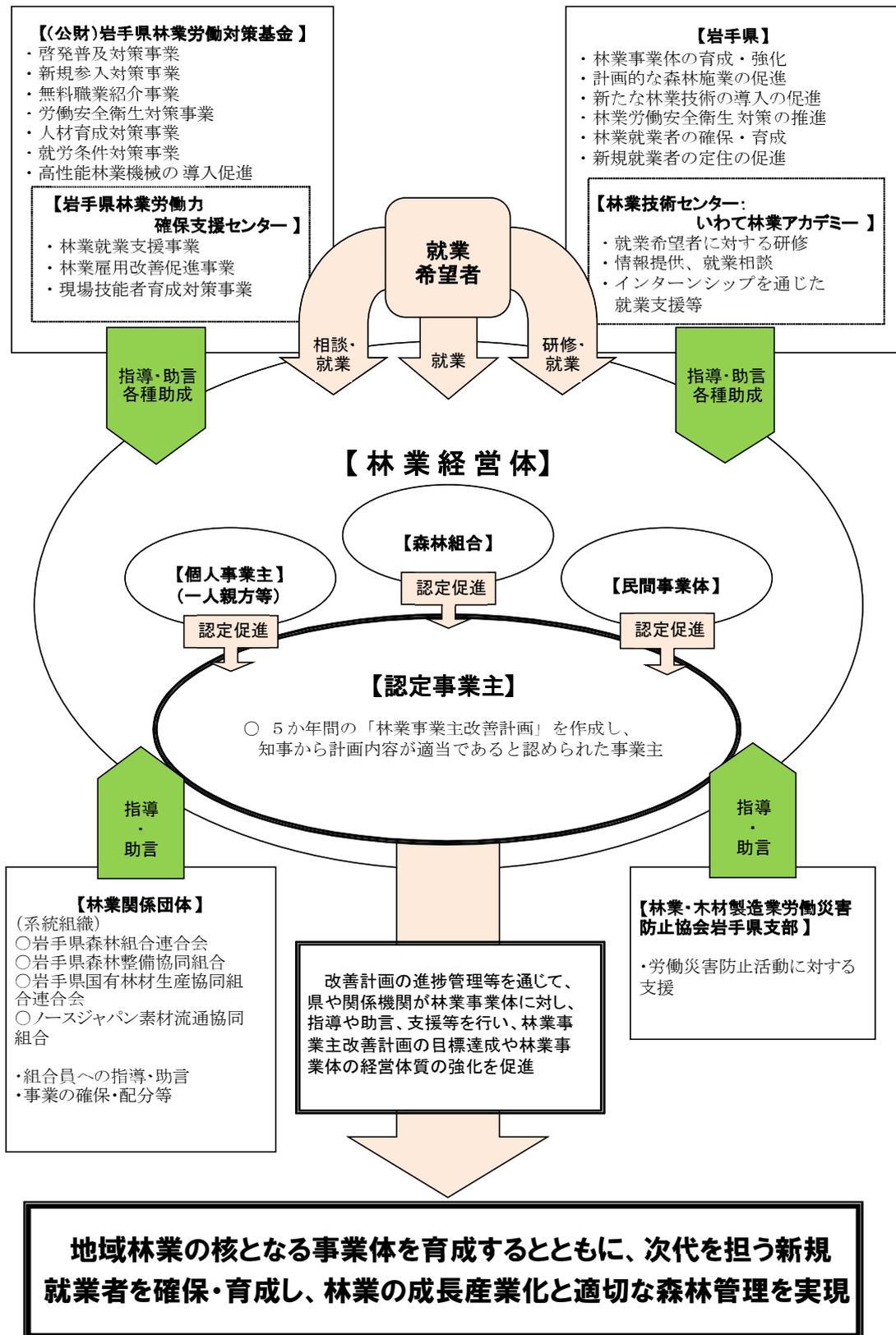
林業の収支構造の改善及び持続可能な経営体制の構築を図るため、伐採から再生林・保育に至る一連の工程において収益性を確保できる「新しい林業」の実現に向けた人材育成を推進します。

具体的には、航空レーザやドローンによる森林資源の三次元計測、森林GISの活用等、スマート林業技術の活用に必要な知識・技能を有するデジタル人材の育成に努めます。

また、林業作業の省力化・軽労化及び労働安全の確保を図るため、遠隔操作式の下刈り機械・伐倒機械等のスマート林業機械の普及に努めます。



参考 1 林業労働力確保対策の体系図



## 参考2 林業事業主改善計画認定の概要

### 1 計画策定の趣旨

林業を取り巻く情勢が厳しい中であって、県が策定した基本計画に示された目標に向けて、「雇用管理の改善」と「事業の合理化」に一体的に取り組む意欲と能力のある事業主に支援施策を集中し、林業従事者の受皿となるのにふさわしい林業事業体を緊急に育成する必要があります。

このため、事業主が作成した改善計画について、計画内容の適切性、実現可能性等を県が審査し、認定した事業主に対し、県及び関係機関が計画の実現に向けて、指導や助言、各種助成を行うものです。

### 2 計画の種類と認定要件、計画内容

種類	認定要件等	計画内容の例
単独の改善計画	<p>5人以上の林業従事者を雇用し、「雇用管理の改善」と「事業の合理化」に関する改善計画を作成し、計画の実施に意欲と能力のある事業主を対象とする。</p> <p>5人以上とは、林業に60日以上従事している林業従事者を、5人以上雇用している期間が原則として4か月以上ある場合をいう。</p> <p>ただし、新規に認定申請を行う場合に限り、林業従事者の雇用人数を3人以上とすることができるものとする。</p>	<p>1 雇用管理の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用の安定化</li> <li>労働条件の改善</li> <li>募集・採用の改善</li> <li>教育訓練の充実</li> <li>その他雇用管理の改善</li> </ul> <p>2 事業の合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業量の安定的確保</li> <li>生産性の向上</li> <li>林業従事者のキャリア形成支援</li> <li>その他の事業の合理化</li> </ul> <p>(注) 上記の「1雇用管理の改善」及び「2事業の合理化」について、1項目以上の改善措置を計画すること。</p>
複数事業主との共同改善計画	<p>林業従事者が5人未満の事業主は、他の事業主と共同で改善計画を作成するものとする。ただし、雇用人数は合計で5人以上とする。</p> <p>また、共同改善計画を策定する場合は、共同改善計画とそれを構成する個別の事業主の改善計画の双方について、認定を受ける必要がある。</p>	上記に準じる。
支援センターと複数事業主との共同改善計画	<p>委託募集を計画する事業主は、支援センターと複数事業主との共同改善計画を策定するものとする。</p>	上記に準じる。

備考：上記認定要件等は、「岩手県林業事業主改善計画認定要領」（平成9年3月19日付け林振第1212号）に基づくもので、当該要領の改正により変更される場合があります。

### 参考3 林業労働力の確保の促進に関する目標の年度別目標

#### 1 「いわて林業アカデミー」の修了生数

R 6 (現状)	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
15人	-	15人	15人	15人	15人	15人

#### 2 新規林業就業者数

R 6 (現状)	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
120人	-	110人	112人	114人	117人	120人

※ 現状は、令和2年度から令和6年度までの平均値

#### 3 林業従事者数

R 6 (現状)	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
1,579人	-	1,630人	1,630人	1,630人	1,630人	1,630人

#### 4 現場管理責任者等育成数

R 6 (現状)	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
17人	-	22人	22人	22人	22人	22人

#### 5 労働災害による死傷者数（休業4日以上）

R 6 (現状)	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12
48人	-	46人	44人	42人	40人	38人

※ 現状は、令和2年度から令和6年度までの平均値







岩手県林業労働力確保基本計画（第7次）

---

令和8年3月 岩手県農林水産部森林整備課

TEL 019-629-5785

FAX 019-629-5794

E-MAIL [AF0011@pref.iwate.jp](mailto:AF0011@pref.iwate.jp)

---