

北海道における林業労働力の 確保の促進に関する基本計画 (素案)

第1 基本計画策定の趣旨

1 趣旨

道では、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。）の規定に基づき、林業労働力の確保の促進に関する基本方針、事業主が行う雇用管理の改善等の目標及びこれらを促進するための施策などを定めた第5期の基本計画を策定し、林業労働力の育成・確保を総合的に推進するものとする。

2 計画期間

基本計画の期間は、平成29年度から平成33年度までの5カ年間とする。

第2 林業における経営及び雇用の動向

1 森林・林業を取り巻く情勢

本道の森林面積は平成27年4月1日現在554万haで、北海道の土地面積（北方領土を除く）の71%、全国の森林面積に占める割合は22%となっている。

所管別では、55%を国有林が占め、次いで私有林等28%、道有林11%、市町村有林6%となっており、国有林や道有林など公的機関の所有する森林の割合が高くなっている。

林種別では、天然林が68%と最も多く、次いでトドマツ・カラマツ等の人工林27%、無立木地・その他5%と天然林が豊かであることが特徴である。また、森林蓄積も天然林が人工林の約2倍となっているが、近年は、人工林の蓄積の増加が顕著である（図1-1）。

齢級別の人工林面積では、トドマツやカラマツは7~11齢級が主体で本格的な利用期を迎えており（図1-2）、伐採量においても、人工林が全体の約9割を占めている状況にある（図1-3）。

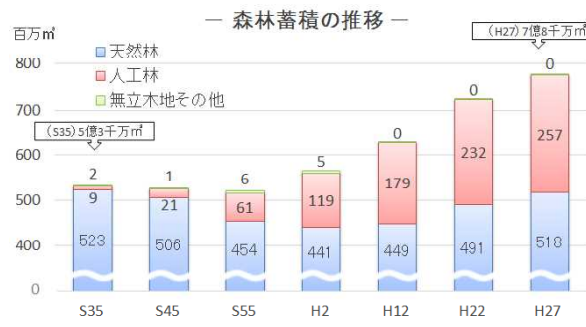
また、道産木材の自給率はここ10年で6割近くにまで回復しているが（図1-4）、木材価格については、安価な輸入材との競合などにより、長期的に下落傾向にあったものの、近年では下げ止まり、横ばいで推移している（図1-5）。

一方、国においては、国産材の安定供給体制の構築、森林資源の再造成の確保及び森林の公益的機能の維持増進を一体的に図る必要があることから、森林法等関係法令を改正したほか、林業の成長産業化の実現のため、新たな森林・林業基本計画を策定し、本格的な利用期を迎えた森林資源を活かし、新たな木材需要の創出と、主伐と再造林対策の強化等による国産材の安定供給体制の構築など、新たな方向性が示された。

また、本道林業を取り巻く情勢としては、豊富な森林資源を背景に、現在では、植えて、育てることに加え人工林を主体とした木材の有効利用が求められているほか、地方創生を図るため、山村地域での林業の成長産業化による雇用確保への期待、道産CLTの早期実用化や木質バイオマスのエネルギー利用など需要拡大につながる変化などが起きている状況にある。

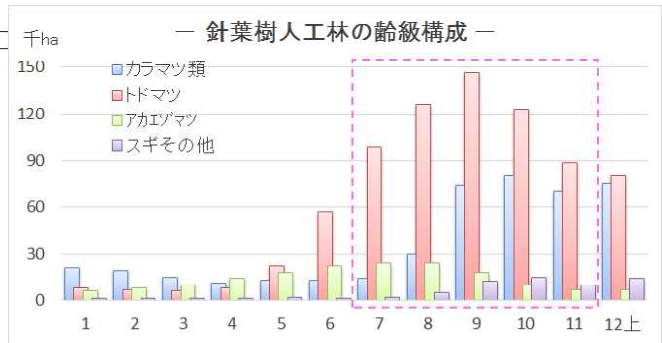
道では、こうした情勢変化に適切に対応するため、施行から13年が経過した北海道森林づくり条例を平成27年度に改正し、森林資源の循環利用の推進などを柱とし、林業事業者の育成、地域材の利用促進に関連する取組を強化することとしたほか、条例の改正や国の政策も踏まえながら、「北海道森林づくり基本計画」を改定し、施策を総合的かつ計画的に推進することとしている。

図1-1



出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図1-2



出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図1-3



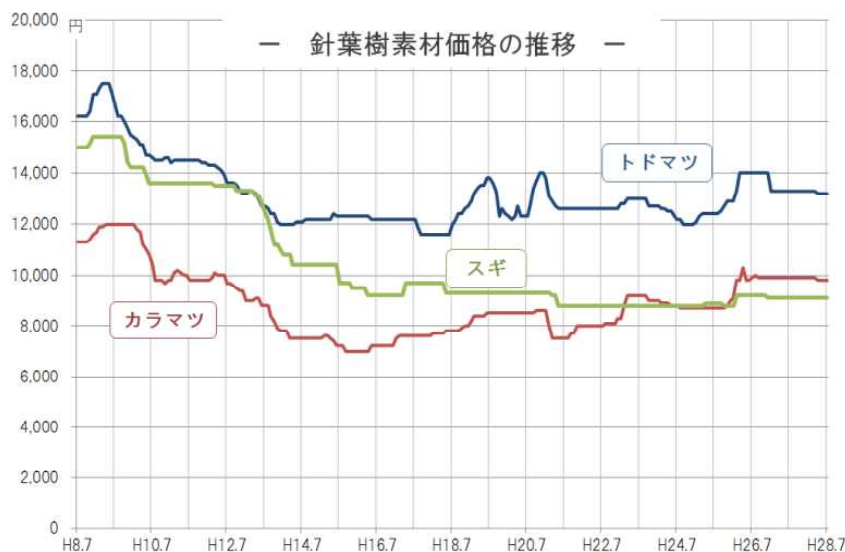
出典：北海道水産林務部「北海道林業統計」

図1-4



出典：北海道水産林務部「北海道木材需給実績」

図1-5



出典：北海道水産林務部「木材市況調査」

2 林業事業主の現状

造林、保育、伐採などの森林施業を担う事業主は、森林組合、素材生産業、造林業等を営む会社及び個人などの経営形態があり、道内では約7割が会社組織の経営である。道が2年に1度実施している「林業労働実態調査」(以下「実態調査」という。)によると、造林、保育、伐採などの森林施業を担う事業主の数は、平成27年度では504で(図2-1)、このうち雇用労働者数10人未満の中小・零細な経営が68%を占めている。

また、年間の素材生産量が5千 m^3 未満の事業主が37%、植付、下刈などの造林事業量が50ha未満の事業主が28%、種苗生産量が30万本未満の事業主が58%を占めるなど、経営基盤が脆弱なことから厳しい経営環境にある。

一方、生産性の向上や省力化などを図るため、ハーベスタやフォワーダなどの高性能林業機械の導入を進めており、道が実施している「高性能林業機械保有状況調査」によると平成26年度末の本道の保有台数は750台で、平成22年度の約1.4倍となっているが、平均稼働率は平成22年度の52.8%から47.4%に低下している(図2-2)。

素材生産部門の作業効率を示す指標である素材生産性は、地域や事業規模によって相違はあるものの、平成27年度は平均で7.5 m^3 /人日で、素材生産の規模別では、生産量の多い事業体ほど素材生産性が高くなり、年間生産量が1万 m^3 未満の事業体では平均を下回っている(図2-3)。

このような中、労確法に基づき「雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図るための改善計画」(以下「改善計画」という。)を策定し、道の認定を受けた事業主(以下「認定事業主」という。)は、平成27年度末で182となっている。

また、適切な森林施業と労働安全衛生管理に努める健全な事業体の育成を図るため、道が平成24年に創設した「北海道林業事業体登録制度」(以下「事業体登録制度」という。)に登録している事業体(以下「登録事業体」という。)は、平成27年度末で767事業体となっている。

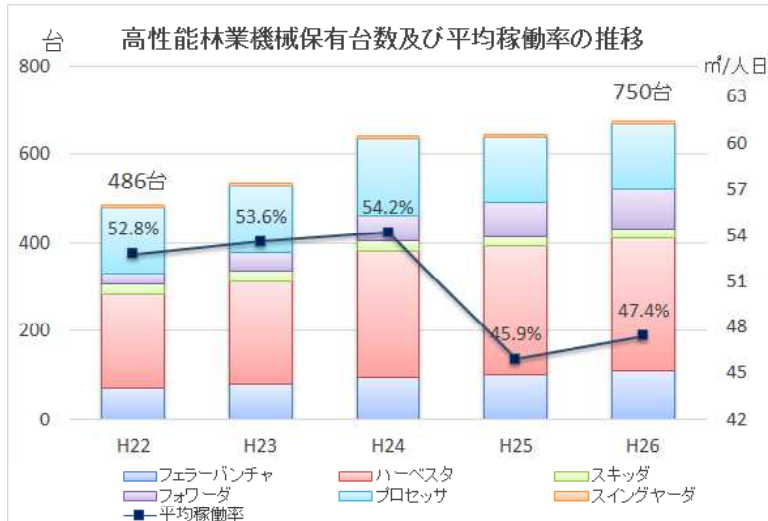
このほか、森林組合は、地域の森林整備の担い手として重要な役割を担うことから、道では、組合員や地域の付託に応え、健全な経営を実現できる森林組合を「中核森林組合」として位置付け、北海道森林組合連合会と連携し、その育成と振興を図るとともに、近隣組合との合併を促進してきており、全道の森林組合数は、平成22年度の85組合から平成27年度末では80組合となり、中核森林組合は47組合となっている。

図2-1



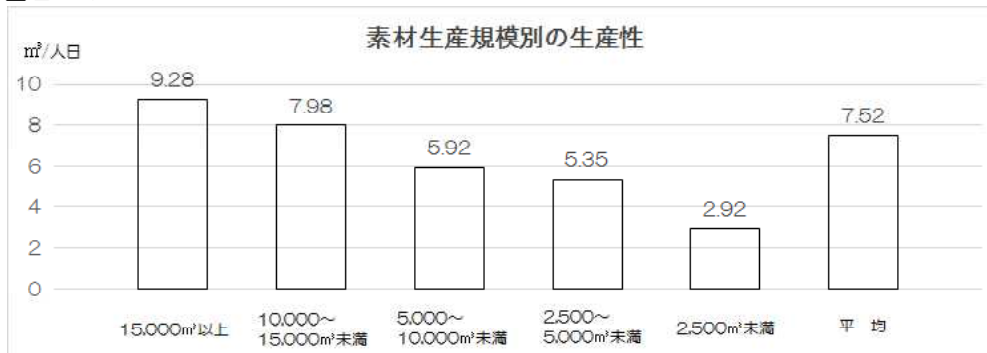
出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図2-2



出典：北海道水産林務部「高性能林業機械保有状況調査」

図2-3



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査（平成27年度）」

3 林業労働者の雇用管理の現状

林業は、季節によって作業量が異なることや事業体の経営基盤が脆弱であることなどから、年間を通じた事業量の安定的確保が難しく、雇用が必ずしも安定していない状況にある。

(注1)

こうした中、実態調査の結果から、**通年雇用者と季節労働者の年間就労日数**を見ると、「210日以上」の割合が、平成23年度の54%から平成27年度には56%と増加しており、就労の長期化傾向が見られる(図3-1)。しかし、事業種別で見ると素材生産に比べ造林・種苗生産の年間就労日数は短く、「180日未満」の割合は、造林で約半数、種苗生産では約6割を占める(図3-2)。

一方、林業労働者に占める通年雇用者の割合は、平成23年度の37%から平成27年度には49%に増加するなど、就業条件は一定程度改善されているが、全産業では、正規雇用の占める割合が約6割(平成24年就業構造基本調査(北海道))であり、依然として低い水準にある。

さらに、賃金支払形態は月給制が約3割であるが、収入が不安定な日給制や出来高払制が7割を占めている。(図3-3)。

定休日については、変形週休二日制(月によって休日数が変動)が4割を超え最も多く、完全週休二日制は6%に過ぎない(図3-4)。

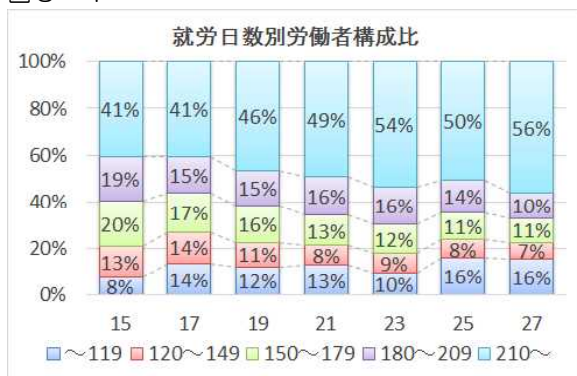
また、林業労働力の確保に向けた現状・課題を的確に把握するため、平成27年度に道が実施した「林業就業者支援対策調査」(以下「対策調査」という。)によると、計画的な採用が困難であることや求人時期が他産業より遅い傾向にある。

他方、本道の林業における労働災害についてみると、死亡労働災害は、平成24年から平成28年まで毎年3件以上発生しており、憂慮すべき状況にある。死傷者数は、各種災害防止活動の展開などにより長期的には減少しているものの、労働災害の発生頻度は他産業に比べ高く、平成27年の死傷年千人率(労働者1,000人当たり1年間に発生する死傷者数の割合)は22.6%と、全産業平均3%の約8倍で(図3-5)、全産業の中では最も高い割合となっている。

なお、42%の事業体が、現場の潜在的な危険性などを見つけ、これを除去、低減するための手法であるリスクアセスメントを導入していない。

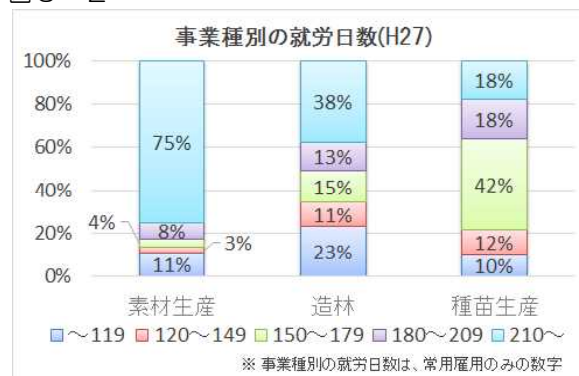
(注1) ここでの季節労働者とは、離職前1年間に11日以上働いた月が通算して6ヶ月以上ある場合に支給される雇用保険の特例一時金を受給した者

図3-1



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図3-2



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査(平成27年度)」

図3-3

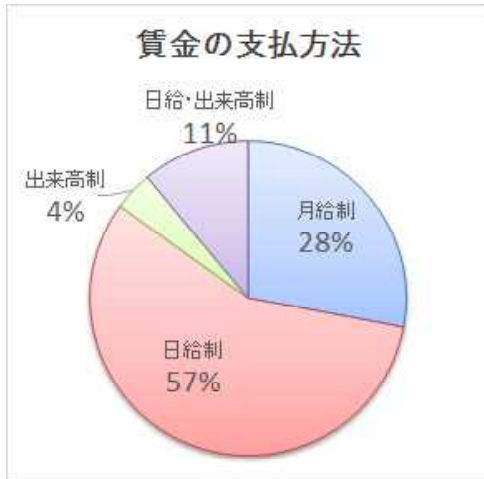
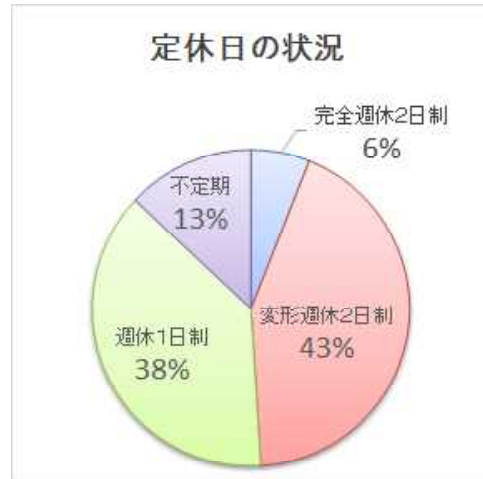


図3-4



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査(平成27年度)」 出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査(平成27年度)」

図3-5



出典：厚生労働省「労働災害統計」、北海道労働局「災害発生の動向」

4 林業労働力の動向

実態調査によると、道内の素材生産、造林及び種苗生産などを担う林業労働者は長い間減少傾向にあったが、平成27年度では4,272人と、平成17年度の3,785人を底に増加している。

事業種別では、素材生産は増加傾向にあるものの、造林と種苗生産を主に担う労働者は減少傾向にある(図4-1)。

年齢階層別では、60歳以上の割合は33%と依然として高い水準にあるが、39歳以下の若年者の割合が平成27年度は27%と、10年間で6ポイント増加するなど、年齢構成の平準化が図られつつある(図4-2)。

また、新規参入者については、年度でバラツキがあるものの、平成27年度は185名で、前期計画策定時の平成23年度の193名は下回ったが、平成25年度の145名を上回っており、このうち39歳以下の若年層が6割を占めている。

しかしながら、新規参入者の約2割が、参入した年度内に離職しており定着率は決して高くない。

なお、対策調査の結果などによると、近年の求職者や林業に興味のある方の多くが通年雇用を希望していること、また、若年者ほど賃金より週休二日制や就業時間などワークライフバランスを重視する傾向にある。

図4-1



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

図4-2



出典：北海道水産林務部「林業労働実態調査」

5 林業労働対策の現状と課題

道は、労確法に基づき、平成8年度を始期とする第1期から4期にわたり基本計画を策定してきた。第4期計画策定時の林業を取り巻く環境は、伐採量の増加などによる林業労働者数の増加、通年雇用比率の向上などの改善が見られた一方、依然として高い高齢者の割合や労働災害の発生、新規参入者の離職など、解決すべき多くの課題が存在していた。

こうした状況の中、道としては、林業労働力を安定的に確保するため、基本計画に即した雇用管理の改善、事業の合理化及び新規就業の促進に関する次の事業について、北海道森林整備担い手対策基金の運用益等を活用して推進してきた。

区分	主な事業内容
雇用管理の改善	<ul style="list-style-type: none"> 就労長期化のための奨励金の支給 労働環境改善のための安全衛生確保設備などの導入への助成 など
事業の合理化	<ul style="list-style-type: none"> 林業労働者の技術、技能向上のための各種研修の実施 高性能林業機械のオペレーター研修の実施 技能講習等の経費助成 など
新規就業の促進	<ul style="list-style-type: none"> 新規参入者への就業準備に必要な資金の貸付 林業未経験者向け講習やセミナーの実施 など

こうした結果、森林資源の循環利用が着実に動き始めるなど林業を取り巻く情勢が変化したこともあり、林業労働者や通年雇用比率の増加、労働者の平均年齢の低下、さらには就労日数の長期化など改善の傾向が見られる。

一方で、造林や種苗生産を担う労働者の減少や、新規参入者の離職、一事業主あたりの少ない年間事業量、労働災害の発生など、今もなお解決すべき課題が残されている。

また、北海道は全国を上回るスピードで人口減少、少子高齢化が進んでおり、労働力不足が深刻化する中、今後、林業労働力を安定的に確保するため、労働環境や就労条件のさらなる改善や労働災害の防止など、魅力ある職場への転換が早急に求められている。

こうした課題に対応するため、道では、平成28年度に「地元の林業事業体や教育機関、市町村などで構成する地域関係者のネットワーク」（以下「地域ネットワーク」という。）を構築し、新規就業者の確保、就業環境の改善、通年雇用化の促進の取組を始めたところである。

第5期の基本計画においては、こうした取組や対策調査の結果なども踏まえ、林業労働者の育成・確保、労働安全の向上、林業事業体の経営体質の強化を柱とし、林業労働力を確保する施策の展開を図っていくことが必要である。

第3 林業労働力の確保の促進に関する基本方針

林業労働力の育成・確保を総合的に推進するための基本的な考え方及び方針は、次のとおりとする。

また、基本計画に沿って進める取組を林業関係者に分かりやすく示すために、「北海道森林づくり基本計画」（平成29年3月策定）の目標に関連する指標を掲載する。

1 林業労働者の育成・確保

林業労働力を安定的に確保するためには、若年者を主体とした新規参入の促進や、魅力ある就労環境を整備することが必要である。

このため、地域ネットワークにおける新規就業者確保の取組や、雇用管理体制の充実強化、就業条件の整備などにより、新規参入者が安心して就業できる環境の整備を進める。

また、北海道森林整備担い手支援センター（以下「支援センター」という。）など関係機関との連携により、林業労働者の技術・技能の向上につなげるための研修制度を充実させるとともに、知識・技術・経験等に応じた多様なキャリア形成を支援するものとする。

<指標>

新規参入者数 1,500人（平成25～34年度の10年間）
（現状：平成25～26年度の2年間 265人）

※ 北海道森林づくり基本計画の指標確定後差し替え

2 労働安全の向上

労働災害を防止し、健康で安全な職場づくりを進めることは、林業労働力を継続的に確保、定着させるために不可欠であり、事業主、労働者をはじめ、関係機関が一体となり、積極的に労働安全衛生の向上を図る必要がある。

このため、リスクアセスメントの導入や造林作業の機械化などによる労働安全衛生対

策の充実強化、伐木作業等における労働安全衛生教育の強化などにより、林業労働者の確保及び快適な職場環境の形成を促進するものとする。

3 林業事業体の経営体質の強化

本格的な利用期を迎えた人工林資源の安定的な供給に資するため、高い生産性と収益性を実現し、他産業並みの所得を確保できる林業事業体の育成を目指す必要がある。

このため、森林経営計画などによる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導入などにより生産性の向上と低コスト化を図るほか、これらを実行できる専門的かつ高度な知識・技術を有する林業労働者などの育成・確保に努める。

また、地域ネットワークの取組を活用した通年雇用化の促進や事業体登録制度の活用による経営力の向上などを通じて、効率的な経営を行い、安全で適切な施業を担う林業事業体の育成を図るものとする。

<指標>

林業事業体の生産性（素材生産）12.1 m³/人日（平成34年度）
（現状：平成26年度 7.5 m³/人日）

※ 北海道森林づくり基本計画の指標確定後差し替え

第4 事業主が行う林業労働力の確保に関する目標

1 林業労働者の育成・確保

(1) 新規参入者の確保

新規参入者を確保するため、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、求人にあたっては、求職者の視点に立った明確で分かりやすい求人票の作成や、求職ツールの一つであるインターネットの積極的な活用に努めるほか、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・採用の改善に努める。

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、効果的な募集活動の実施に努める。

なお、新規参入者に対しては、安全かつ効率的な作業に必要な基礎的知識・技術・技能等を習得でき育成コストを低減することができる国の「緑の雇用」制度などの積極的な活用に努める。

(2) 雇用管理体制の確立

雇用管理体制の確立を図るため、雇用管理者を選任するとともに、支援センターが実施するセミナーに積極的に参加するなど、雇用管理者の資質の向上に努める。

雇入れに際しては、労働基準法に基づき、賃金、労働時間その他の労働条件を明示した雇用契約書を取り交わすなどして、雇用関係の明確化を図る。

(3) 労働条件の改善

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を図るとともに、各種社会保険制度、退職金共済制度などへの加入、各種福利厚生施設の充実に努める。

また、冬期間の仕事の確保などにより年間就労日数の増加を図り、雇用の通年化や月給制による雇用・所得の安定化を進めるとともに、造林作業や種苗生産の軽労化に努める。

(4) 教育訓練の充実

日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（OJT研修）、及び日常の業務から離れて講義を受ける研修等により必要な知識、技能又は技術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。

(5) 熟練労働者の活躍の推進

将来にわたり安定的に労働力を確保するためには、豊富な知識や経験を有する労働者の活躍が不可欠である。

このため、労働安全衛生を確保しつつ、高齢の労働者などに配慮した作業方法を導入するなど、熟練労働者の就業機会の確保及び雇用の安定に努める。

(6) 林業労働者のキャリア形成支援

国の「緑の雇用」制度の活用により、新規参入者に対し、林業作業に必要な基本的な知識、技術・技能を習得させるための研修を受講させ林業作業士（フォレストワーカー）の育成に努める。

また、5年程度の経験を有する者に対しては、作業班長としての指導や間伐等の作業の工程管理等ができる現場管理責任者（フォレストリーダー）として、複数の作業班を統括する立場の者に対しては、関係者と連携して経営にも参画できる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、段階的かつ体系的な研修により、林業労働者のキャリア形成支援に努める。

なお、これら林業労働者のキャリア形成の支援にあたっては、処遇改善や働く意欲の向上を図るため、国の能力評価システムを参考にし、客観的かつ公正な能力評価制度の導入にも努めるものとする。

2 労働安全の向上

労働安全対策が強化された林業・木材製造業労働災害防止規程などを参考に、関係機関との連携のもとに、リスクアセスメント等の実施、作業現場における安全な作業方法の遵守、林業労働者の健康診断の実施、安全衛生の確保に必要な装備の導入、造林作業の機械化など労働安全衛生対策の充実強化に努める。

また、伐木作業等における労働災害を防止するため、素材生産に従事する林業労働者の定期的な安全衛生教育の実施、かかり木処理訓練等への積極的な参加など、労働安全衛生教育の強化に努める。

さらに、道が実施する登録事業体向けの研修会への積極的な参加などにより、労働安全衛生の確保に努める。

3 林業事業体の経営体質の強化

(1) 林業事業体の経営体質の強化

事業体登録制度の活用や改善計画の策定・実行により経営力の向上に努める。

また、森林組合については、経営基盤の強化や合併を進め、下請けの育成を含め事業実行体制の強化を図るとともに、厳しい経営環境下においても一定の事業利益を確保できるよう努める。

(2) 生産性の向上と事業量の安定的確保

事業の合理化を進めるには、森林施業の集約化や機械化等による生産性の向上が不可欠である。

このため、地形や経営規模等に応じた高性能林業機械等の導入及び改良を進め、地域に適した作業システムを導入するほか、林業機械と人員の配置を最適化し、高い生産性を確保するよう努める。

また、森林経営計画などによる施業の集約化や路網整備に取り組み、効率的な森林施業を進め、事業量の長期的、安定的な確保に努める。

これらを着実に実行するため、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に必要な人材や、「丈夫で簡易な森林作業道を地形・地質等の条件に応じて作設するオペレーター（以下「森林作業道作設オペレーター」という。）の育成に努める。

さらには、「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の収支を明らかにした施業提案書などを提示し、複数の森林所有者の合意形成を図り施業を集約化できる人材」（以下「森林施業プランナー」という。）の育成にも努める。

(3) 通年雇用化の推進

通年雇用化を図るためには、年間を通じた安定的な事業確保と経営の安定が必要である。

このため、異業種との連携などによる冬期間の仕事の確保や木質バイオマス需要の拡大に対応した林地未利用材の搬出など、収益性を高める新たな取組により、通年雇用化に努める。

第5 林業労働力の確保の促進を図るための施策

認定事業主に対する支援を重点的、積極的にを行い、併せて林業労働者の育成・確保、労働安全の向上及び林業事業体の経営体質の強化を図るものとする。

なお、施策の推進にあたっては、国、道、市町村及び支援センターなど関係機関や各種団体が連携をとりながら、事業主等の理解と協力のもとに林業労働力の育成・確保に取り組むものとする。

1 林業労働者の育成・確保を図るための施策

(1) 新規参入の普及啓発

支援センターは、新規参入の促進を図るため、就職情報誌、ハローワークからの求人・求職などの情報を積極的に収集し、事業主や就業希望者からの雇用に関する照会などに迅速、的確に対応できる相談体制を充実する。

また、森林・林業への関心を促すため、ガイダンスの開催等により林業に関する普及啓発を行う。

道は、こうした取組の支援や、支援センターを通じて認定事業主等の指導を行う。

(2) 新規参入者の確保・定着

認定事業主に対し、国が実施している「緑の雇用」の研修事業等を普及促進するとともに、関係機関と連携し、事業の円滑な実施を支援する。

また、就業希望者等に対する基礎的知識・技術・技能の習得に関する研修の実施、新規参入者の労働条件を改善する通年雇用の促進、地域ネットワークが行う業界説明会などによる求職者と事業者のマッチングや保護者への理解の醸成、林業の魅力発信などを進め、新規参入者の確保・定着を図る。

さらに、就業にあたっての経済的負担の軽減を図り、新規就業の円滑化を促進するため、支援センターは、新規参入者やこれを雇用する認定事業主に対し、就業の準備に必要な住居の移転費などに要する資金の無利子貸し付けを行うとともに、新規参入者の定着を図るため、一定期間林業に従事した者に対し、貸付金の償還を一部免除する。

(3) 雇用管理体制の充実と雇用管理の明確化

雇用管理者の選任や雇用管理に関する文書交付の徹底を図るよう指導するとともに、認定事業主に対し、支援センターによる雇用管理の改善方法や関係法令に関する研修等の受講を促進する。

(4) 労働条件の改善

林業労働者の福利厚生の充実と労働条件の改善などを図るため、労働者に年末一時金を支給して長期就労を促進するとともに、林業退職金共済制度や中小企業退職金共済制度等への加入を促進する。

また、労働環境を改善するための設備等の導入などにより労働者を確保し、育成・定着させるための事業主の取組を促進する

さらに、自走式機械などによる造林作業の軽労化について、地域ネットワークにおける実用化に向けた取組を推進する。

(5) 林業労働者の技術・技能の向上

林業労働者の資質の向上を図るため、他府県における技術・技能の向上に向けた研修内容や林業大学の取組などを参考にし、支援センターにおいて、林業に関する専門的知識・技術・技能を習得・継承するための研修や地域の実情に応じた実践的な研修を実施する。

また、森林施業の技術・技能を向上させ、高度な伐木技術等に対応できる林業労働者を育成するための研修、安全作業に係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、林業労働者のキャリア形成に繋がる、段階的かつ体系的な研修等の受講を促進する。

2 労働安全の向上を図るための施策

伐木造材や集材作業の現場を重点に、地区の安全指導員等による安全巡回指導を実施する。

また、関係機関による重大災害の調査や道が行った災害発生原因の調査・分析に基づく再発防止の指導の徹底、事業体登録制度の仕組みを活用した安全管理や安全意識の向上、リスクアセスメントの徹底、安全管理に取り組む事業主の成果に関するセミナー及び災害件数の多いかかり木処理の実地研修、高性能林業機械の安全操作などについてのの

研修などを行う。

さらに、チェーンソーに起因する切れ・こすれ型事故や振動障害を防止する安全ズボンや防振手袋、熱中症を予防するクールベストなどの導入、エゾシカ狩猟期における安全対策のための視認性を高める効果のあるウエア、ヒグマとの遭遇事故防止のためのクマ撃退スプレー、蜂刺され事故防止のためのアドレナリン自己注射器などの導入を促進するとともに、危険性等の普及啓発を行う。

3 林業事業体の経営体質の強化を図るための施策

(1) 林業事業体の経営体質の強化

登録事業体を対象にした研修の開催や情報の提供などにより、経営力の向上を図るとともに、適切な森林施業と労働安全衛生管理に努める健全な林業事業体を育成する。

また、森林組合の経営の健全化を図るとともに、中核森林組合の育成と振興を図る。

(2) 雇用管理の改善計画の認定及び推進

雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に図るよう、必要な支援を行うとともに、各種施策の活用を促し、事業主の行う改善計画の着実な実行を促進する。

事業種別では、素材生産部門はもとより、年間就労日数が短く、通年雇用の割合が少ない造林・種苗生産部門における事業主のこうした取組をより一層促進する。

(3) 生産性の向上

生産性の向上や生産コストの低減のため、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を構築するとともに、地域の特性に応じた効率的な作業システムの普及・定着を図る。

また、高性能林業機械の操作・メンテナンスに関する高度な技術を有するオペレーターや森林作業道作設オペレーターを育成・確保する。

(4) 事業量の安定的確保

事業量の長期的・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を育成する。

(5) 通年雇用化の促進

林業事業体の経営の安定化に資するため、木質バイオマス需要の拡大に対応した林地未利用材の搬出などを促進するとともに、異業種連携等による年間を通じた仕事確保のモデル的な実施、検証により、具体的な仕組みを確立し、通年雇用化を促進する。

第6 その他林業労働力の確保に関する事項

1 支援センターの役割と北海道森林整備担い手対策基金運用益の活用

支援センターは、林業労働力の確保に関する支援の一元化を図るため指定されたものであり、その支援の中心的役割を果たす必要がある。

このため、道では、支援センターを中心に、林業労働力の確保のため一連の支援策を実施していくものとする。

さらに、国、道、市町村、林業関係団体との連携・協力のもとに地域の林業労働に関

する実態を把握し、新たな支援事業の展開など地域のニーズに積極的に対応するとともに、ホームページの活用などによりUターンや移住などの希望者向けに北海道の林業就業に関する情報を積極的に発信し、林業労働力の確保を促進する。

また、北海道森林整備担い手対策基金は、林業労働者の福利厚生の充実等に必要な事業を実施するため、道が「北海道森林整備担い手対策基金条例」に基づき設置したものであり、その運用益を活用して林業労働力を育成・確保するための施策を長期的・継続的に実施してきているが、低金利により運用益が減少している。

このようなことから、今後、事業の実施にあたっては、限られた財源を有効に活用し、林業労働力の育成・確保の効果をさらに高めるため、事業の見直しなどについて検討する必要がある。

2 山村地域の活性化及び定住環境の整備

適正な森林管理を通じ、森林の持つ国土保全や水源かん養などの機能を維持するためには、森林整備の担い手である山村に住む人々が安定的生活を営む必要がある。

このため、計画的な森林整備を進め、それぞれの地域特性を活かした森林資源の循環利用を着実に進めるほか、森林から生産される特用林産物等の活用や森林そのものを活用した体験ツアーなどの新たな産業づくりを通じて、就業機会を創出し山村地域の活性化を図るとともに、地域が一体となって安全で快適な生活を営む環境をととのえ、林業労働者の山村地域への定住を促進する。

3 森林・林業に対する理解の促進

地球温暖化の原因となる二酸化炭素の吸収や国土の保全など森林の有する多面的機能に対する関心の高まりから、森林を適正に管理し、その多面的な機能を維持・保全することは社会的な要請となっており、森林整備を担う林業労働の重要性が理解されるようになってきている。

また、近年、職業に対する意識が多様化し、自然の中で働きたいという想いから林業に新規参入する若者が増えてきており、こうした森林・林業への関心をさらに高めていくことが大切である。

このため、広報活動や学校教育、地域における木育活動などあらゆる機会を通じ、小学生を含め小さな頃から森林・林業についての理解を深め、身近なものとして認識してもらうほか、若年者には、職業としての林業や山村地域の魅力をリーフレットなどにより広く発信するなど、理解の促進を図る。