

長野県林業労働力確保促進基本計画 新旧対照表（構成案）

資料3-2

改正後	現 行
<p style="text-align: center;">第5期長野県林業労働力確保促進基本計画</p> <p style="text-align: center;">令和4年度策定</p> <p>計画期間 令和5年4月1日 から 令和16年3月31日 まで</p> <p style="text-align: center;">長野県</p>	<p style="text-align: center;">第4期長野県林業労働力確保促進基本計画</p> <p style="text-align: center;">平成23年度策定 (令和2年度改正)</p> <p>計画期間 平成23年12月13日 から 令和5年3月31日 まで</p> <p style="text-align: center;">長野県</p>

改 正 後 目 次	現 行 目 次
<p>第1章 はじめに</p> <p>1 計画策定の趣旨</p> <p>2 計画の期間</p> <p>第2章 林業労働力の現状と課題</p> <p>1 林業事業体と林業就業者の動向</p> <p>2 林業就業者の構成と雇用環境</p> <p><u>3 林業労働災害</u></p> <p><u>4 基盤整備と労働生産性</u></p> <p><u>5 スマート林業</u></p> <p><u>6 新規就業者の動向</u></p> <p>第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針</p> <p>1 林業労働力の育成と確保に向けた方針</p> <p>2 指標</p> <p>第4章 林業労働安全に関する事項</p> <p>1 体系的な安全対策</p> <p>2 機械化と先端技術の活用 <u>及び緊急体制の整備</u></p> <p><u>3 適切な事業実施</u></p> <p><u>4 指導体制の強化と指導者の育成</u></p> <p><u>5 林家・森林ボランティア等への安全指導</u></p> <p>第5章 事業の合理化及び雇用管理の改善に関する事項</p> <p>1 事業の合理化</p> <p>(1) スマート林業と林業DXの推進</p> <p>(2) 事業量の安定的な確保と経営力の向上による経営基盤の強化</p> <p>(3) 機械化及び <u>路網整備</u>の推進による生産性の向上と所得の向上</p> <p>(4) 地域や林業事業体間の連携の強化</p> <p>2 雇用管理の改善</p> <p>(1) 雇用管理体制の充実及び雇用関係の明確化</p> <p>(2) <u>雇用の安定化と労働条件の改善</u></p> <p>(3) 林業就業者の技術力の向上と一人で多くの役割を担うことができる人材の育成</p>	<p>第1章 はじめに</p> <p>1 計画策定の趣旨</p> <p>2 計画の期間</p> <p>第2章 林業労働力の現状と課題</p> <p>1 林業事業体と林業就業者</p> <p>2 就業者及び新規就業者</p> <p>3 就業者の年齢構成</p> <p>4 就業日数別就業者数</p> <p>5 給料支払い形態別の就業者数</p> <p>6 社会保険制度等の加入</p> <p>7 就業者の資格・免許取得</p> <p>8 造林事業・素材生産事業</p> <p>9 その他関連事項（林内路網の整備と高性能林業機械の導入）</p> <p>第3章 林業労働力の確保と育成に関する方針と取組</p> <p>1 事業の合理化に関する事項</p> <p>(1) 事業量の確保による経営の安定</p> <p>(2) 高性能林業機械の導入及び林内路網開設による生産性の向上</p> <p>(3) 林業就業者の育成とキャリア形成</p> <p>(4) 地域との連携</p> <p>(5) 林業事業体の役割の明確化と連携の強化</p> <p>2 雇用管理の改善に関する事項</p> <p>(1) 雇用管理体制の充実</p> <p>(2) 雇用関係の明確化</p> <p>(3) 雇用の安定化と所得の向上</p> <p>(4) 労働条件・福利厚生 of 充実</p> <p>(5) 労働安全衛生の推進</p> <p>(6) 技能の向上・資格の取得</p> <p>(7) 募集・採用の改善</p> <p>(8) 新規就業者の受け入れ体制の整備</p> <p>(9) 高年齢労働者の活躍の促進</p>

改正後	現 行
<p>第6章 新規就業者の技術の習得及び就業の円滑化に関する事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 新規就業者の技術の習得 2 新規就業者の<u>募集・採用の改善</u>と受け入れ体制の整備 3 多様な働き方の推進や<u>女性等の多様な就業者の育成</u> 4 林業の認知度の向上、林業就業者の社会的地位の向上 5 林業大学校による人材の育成 6 林業研究グループや教育機関、<u>他業種等</u>との連携 <p>第7章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 林業事業体の認定・登録制度と支援 <ol style="list-style-type: none"> (1) 認定事業体 (2) 意欲と能力のある林業経営者 2 長野県林業労働力確保支援センターによる支援 <ol style="list-style-type: none"> (1) 支援センターの目的と<u>沿革</u> (2) 支援センターの<u>役割</u> 3 県による支援 <ol style="list-style-type: none"> (1) 人的支援 (2) 普及指導 (3) 助成事業 (4) 森林整備基金の<u>活用</u> 4 その他 <ol style="list-style-type: none"> (1) 市町村及び関係団体との連携 (2) 山村地域の活性化 (3) 林福連携 	<ol style="list-style-type: none"> (10) 林業就業者の社会的地位の向上 3 その他 <ol style="list-style-type: none"> (1) 林業研究グループや教育機関などによる支援の促進 (2) 建設業等異業種との連携 (3) 他産業と林業を兼ねる就業者等の育成 (4) 山村地域の活性化 <p>第4章 林業労働力の確保と育成を推進するための制度等</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 認定林業事業体制度の普及啓発と制度の定着 <ol style="list-style-type: none"> (1) 制度の趣旨 (2) 認定基準 (3) 経営基盤の強化及び雇用管理の改善計画 (4) 認定林業事業体への支援 (5) 根拠法令等 (6) 認定林業事業体制度に関する検討 2 長野県林業労働力確保支援センターによる支援 <ol style="list-style-type: none"> (1) 支援センターの設置の目的 (2) 支援センターの沿革 (3) 支援センターの業務 <ol style="list-style-type: none"> ア 林業雇用改善の促進 イ 技能研修の実施 ウ 林業就業促進のための資金の貸付 エ 高性能林業機械レンタル事業等 オ 林業就労条件整備促進事業 カ 林業担い手確保対策事業 キ 林業事業体支援事業 ク 研修修了者名簿への登録 3 県による支援 <ol style="list-style-type: none"> (1) 人的支援 (2) 助成措置 (3) その他 4 その他

改正後	現 行
	(1) 市町村の役割 (2) 関係者の連携 参考資料
<p>第1章 はじめに</p> <p>1 計画策定の趣旨</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森林への要請は、地球温暖化防止や持続可能な社会の実現、激甚化する災害の予防など、ますます高度化・多様化 ・森林資源の成熟を背景に県内の林業活動も着実に活性化 ・一方で、人口減少による林業就業者の減少が続き、持続的な林業経営と森林管理にとって、担い手の育成と確保は重要な課題 ・国においても、森林・林業木材産業におけるグリーン成長への期待等の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」を改正 ・本計画は、国の基本方針に即しつつ、人口減少時代における県の林業の担い手の育成・確保の指針として策定 ・前計画に引き続き、林業におけるディーセントワーク*の視点を保持 	<p>第1章 はじめに</p> <p>1 計画策定の趣旨</p> <p>県では、今後10年間の本県が取り組む健全な森林づくりと林業・木材産業等の振興策を盛り込む「長野県森林づくり指針」を平成22年11月に改定し、その具体的な行動計画として「長野県森林づくりアクションプラン」を平成23年7月に策定しました。</p> <p>国においては、昨今の適切な森林資源の管理による低炭素社会の構築と林業の再生、人工林資源の成熟化に伴う林業労働の質的变化や雇用の受け皿としての期待の高まりなど、森林・林業並びに林業就業者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法律（平成8年法律第45号）に基づき「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」（農林水産省及び厚生労働省）（平成22年3月18日）を改正しました。</p> <p>今回、こうした状況の変化に対応するため、「第3期長野県林業労働力確保促進計画」を前倒しして、本計画を策定しました。</p> <p>本計画は、「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」に即しながら、「長野県森林づくり指針」及び「長野県森林づくりアクションプラン」に掲げられた担い手の育成・確保の方策について、より具体的な方針・施策等を定め、林業事業者における事業の合理化と雇用管理の改善の促進を図る林業労働力確保の指針とするものであり、林業におけるディーセントワーク（*参考）の視点をもちながら林業労働力の着実な確保と育成を図ります。</p> <p>*ディーセントワーク（Decent work：働き甲斐のある人間らしい仕事）の概念は、1999年に国際労働機関（ILO）総会において21世紀のILOの主目標と位置づけられた。</p>

改正後	現 行
<p>2 計画の期間 令和5年度～令和14年度（10年間） （計画策定の経過）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1期 平成8年10月～13年3月（5年間） ・第2期 平成13年4月～17年10月（5年間） ・第3期 平成17年11月～23年10月（6年間） ・第4期 平成23年11月～令和5年3月（12年間） ・第5期 令和5年4月～令和15年3月（10年間） 	<p>2 計画の期間 平成23年度～令和4年度（12年間） （計画策定の経過）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1期 平成8年10月～13年3月（5年間） ・第2期 平成13年4月～17年10月（5年間） ・第3期 平成17年11月～23年10月（6年間） ・第4期 平成23年11月～令和5年3月（12年間）
<p>第2章 林業労働力の現状と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度林業事業体等調査結果等を分析し課題を抽出 	<p>第2章 林業労働力の現状と課題</p> <p>平成22年度林業事業体等調査結果（平成23年3月31日現在）を分析し、今後の林業労働力の確保と育成のための課題の洗い出しを行いました。</p>
<p>1 林業事業体と林業就業者の動向</p> <p>（現状）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本県の林業事業体数は161、林業就業者数は1,449人で長期的に減少傾向で推移 ・全国的にも減少傾向にあり、減少割合は全国と同程度 <p>（課題）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後のカーボンニュートラル、SDGs時代の持続的な林業経営と森林管理を推進するために、林業就業者の育成と確保が不可欠 ・社会全体で労働力不足が見込まれており、その対応が必要 ・総じて経営規模が小規模・零細な林業事業体が多く、経営力の向上や安定的な事業量の確保等による事業の合理化が必要 ・経営規模や役割に応じて林業事業体が連携することが必要 	<p>1 林業事業体と林業就業者</p> <p>（現状）</p> <p>本県の林業事業体数は309、うち35.3%（109社）を建設業等の会社（以下「会社（その他）」と表記）が占め、林業関係の会社（以下「会社（林業）」と表記）が82社（26.5%）、個人事業主が76（24.6%）、森林組合が18組合（5.8%）等です。</p> <p>林業就業者総数は2,572人で就業先は、森林組合が848人（33.0%）、会社（その他）が702人（27.3%）、会社（林業）が644人（25.0%）、個人事業主が226人（8.8%）等です。</p> <p>（課題）</p> <p>現在、森林組合や会社、個人事業主等の林業事業体が、経営規模や役割に応じて、それぞれに森林整備等を実施してきましたが、地域の林業・木材産業等を更に発展させ、持続的に健全な森林づくりを推進していくためには、それぞれの林業事業体の連携・協働化を進めていくことが必要です。</p> <p>⇒（地域との連携）（森林組合・林業事業体の役割の明確化と連携の強化）（建設業等異業種との連携）</p>

改正後	現 行
<p>2 林業就業者の構成と雇用環境</p> <p>(現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 素材生産従事者はほぼ横ばい、保育従事者が減少 ・ 若年層の割合が増え、若返りと通年雇用化が進展 ・ 月給制が最も多いものの、依然として不安定な給与体系が過半 ・ 就業者の平均年収は、全国平均値で他産業と比べ約90万円低く、年齢や経験に応じて増加しにくい構造 <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 素材生産従事者の確保には安定的な事業量の確保が必要 ・ 主伐の増加が見込まれるため、保育従事者の確保が必要 ・ 給与水準を他産業並みに引き上げるとともに、雇用の安定化や雇用関係の明確化、社会保険制度への適切な加入、福利厚生の実施等の雇用管理の改善が必要 ・ 経験年数や年代等に応じた働き方やキャリア形成、経験豊富な就業者の高度な技能の活用や継承が必要 	<p>8 造林事業・素材生産事業 条項移動</p> <p>(現状)</p> <p>主に造林事業に従事する者 1,747人の就業先は、森林組合が688人(39.4%)、会社(その他)が591人(33.8%)、会社(林業)が317人(18.1%)等となっています。</p> <p>主に素材生産に従事する者 825人のうち会社(林業)が385人(46.7%)、森林組合が160人(19.4%)、個人事業主が145人(17.6%)となっています。</p> <p>(課題)</p> <p>森林組合は造林事業を、会社(林業)は素材生産事業を得意分野としながら森林整備等を実施してきました。</p> <p>また、会社(その他)のうち建設業者は、林内路網の開設技術が高いため、今後、森林整備や木材の搬出を推進し、地域の活性化を図っていくためには、林業事業体等の役割の分担や連携、協同による森林の整備が必要です。</p> <p>⇒ (地域との連携) (森林組合・林業事業体の役割の明確化と連携強化) (建設業等異業種との連携)</p> <p>3 就業者の年齢構成</p> <p>(現状)</p> <p>就業者の年齢構成は、平成4年度の調査開始以来、49歳以下の者が増加してきており、現在54.5%を占めています。60代の者の減少が顕著であり、70歳以上の者は横ばいです。</p> <p>(課題)</p> <p>経済の不況による林業への就業希望の増加や緑の雇用担い手対策等による研修の実施等により、若い世代の就業者が増加してきている中、世代交代に伴う若い就業者の技術力の向上や熟練者の技能の継承、キャリア形成等が課題です。</p> <p>⇒ (林業就業者の育成とキャリア形成) (技能の向上、資格の取得) (高年齢労働者の活躍の促進)</p>

改正後	現 行
	<p>更に魅力があり、やりがいのある職場となり、就業者の定着を図っていくため、労働時間、賃金体系、休暇や社会保険制度の充実、定住条件等の整備が課題です。</p> <p>⇒（雇用の安定と所得の向上）（労働条件・福利厚生 of 充実）（新規就業者の受け入れ体制の整備）</p> <p>若い世代の就業を促進するため、相談窓口の設置や就業説明会の開催等が必要であり、また、林業研究グループや教育機関等による林業体験や地域交流活動の実施等、新規就業を希望する者への支援も必要です。</p> <p>⇒（募集・採用の改善）（林業研究グループや教育機関などによる支援の促進）</p>
	<p>4 就業日数別就業者数</p> <p>（現状）</p> <p>就業者 2,572 人のうち、就業日数が年間 120 日以上となる林業を主とした通年雇用的な就業者は 1,757 人と昨年度より 115 人増加し、全体の 68.3%です。また、こうした林業を主とした通年雇用的な就業者は、年間 210 日以上を中心に増加傾向にあります。</p> <p>（課題）</p> <p>林業を主とした通年雇用的な就業者を確保していくため、森林の団地化・集約化等の取組による計画的な就業の場の確保が課題です⇒（事業量の確保による経営の安定）</p> <p>一方で、本県の特徴である、林業に従事する就業日数が 119 日以下の就業者は、林業や地域の産業を担う重要な労働力の一員であることから、こうした就業者に対しても森林・林業の技術研修や労働災害防止教育を実施し、雇用通知書の交付等、雇用関係の明確化を図ることも必要です。</p> <p>⇒（雇用関係の明確化）（他産業と林業を兼ねる就業者等の育成）</p>

改正後	現 行
	<p>5 給料支払い形態別の就業者数</p> <p>(現状) 給料の支払い形態は、月給制が最も多く 31.2%、次いで定額日給制が 27.8%、日給出来高併用制が 26.9%となっています。</p> <p>(課題) 持続的に就業者を確保し、熟練した就業者を育成していくためには、安定した所得の確保や所得の向上が必要であり、そのためには、森林の団地化・集約化等による計画的な事業量の確保や高性能林業機械の導入や林内路網の開設による生産性の向上に取り組む等、林業事業体の安定した経営の確立が課題です。 ⇒ (事業量の確保による経営の安定) (高性能林業機械の導入及び林内路網開設による生産性の向上) (雇用の安定と所得の向上)</p> <p>6 社会保険制度等の加入</p> <p>(現状) 社会保険制度等の加入者割合は、労災保険が 96%、雇用保険が 78%、傷害保険が 69%、健康保険 (国民健康保険除く) が 68%、年金 (厚生年金・農林年金) が 68%、退職金が 70%となっています。</p> <p>(課題) 労災保険の未加入者 (一人親方等) について、特別加入を促進し、加入率 100%を目指す必要があります。 就業者が安心して長く働ける職場とするため、事業主の負担を伴う社会保険制度等の加入を促進するとともに定期的な健康診断等による健康増進対策が必要であり、そのために、事業体に対して制度等の普及啓発も必要です。 ⇒ (労働条件・福利厚生の実) (労働安全衛生の推進)</p>

改正後	現 行
	<p>7 就業者の資格・免許取得</p> <p>(現状) 資格・免許の取得状況は、チェーンソーの特別教育が74%(H21:68%) 車両系建設機械が53.9%(H21:49%) 玉掛が40%(H21:35%)、移動式クレーンが34.7%(H21:30%)と、昨年度より取得が進みました。 資格・免許の取得状況は、増加傾向にあります。</p> <p>(課題) 林業労働安全衛生の推進や技能の向上を図るためには、OJT研修やOFF-JT研修の実施、計画的に資格・免許を取得させることが必要です。また、零細な林業事業体や一人親方等においても資格や免許を容易に取得できる仕組みや支援が必要です。 ⇒(技能の向上・資格の取得)</p>
<p>3 林業労働災害</p> <p>(現状) ・減少傾向で推移しているものの、全産業の中で最も高い発生率 ・近年は県内の林業労働災害の発生割合が高い水準 ・経験年数の豊富な年代と就業後間もない経験の浅い就業者の発生割合が高い傾向</p> <p>(課題) ・法令等に基づく禁止事項の遵守が必要 ・安全教育の実施、安全装備の着用の徹底等が必要 ・経営者から就業者に至るまで、安全意識の徹底が必要 ・就業者の経験や年代、職責に応じて、体系的な安全教育が必要 ・現場での安全指導を的確に行うため、指導者の養成が必要</p>	
<p>4 基盤整備と労働生産性</p> <p>(現状) ・機械化や路網等の基盤整備は着実に進展 ・労働生産性も着実に向上し、全国平均と同程度の水準</p>	<p>9 その他関連事項(林内路網の整備と高性能林業機械の導入)</p> <p>(現状) 県の林内路網延長は、13,120kmですが、路網密度については、18m/haであり、林業の先進地であるオーストリア(87m/ha)やドイツ</p>

改正後	現 行
<ul style="list-style-type: none"> ・一人当たりの年間素材生産量は、全国平均と比較して5割程度 <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・伐期を迎えた森林の主伐と確実な再生林の推進が必要 ・生産性の向上には、路網整備の推進、高性能林業機械の稼働率の向上と安定的な事業量の確保が必要 ・これにより、一人当たりの生産量を増加させ、所得の向上を図っていくことが必要 	<p>(118m/ha) の1/5～1/7です。 高性能林業機械については、県下で202台保有されています。</p> <p>(課題)</p> <p>木材を生産するための林内路網の整備は十分とは言えず、また、低コスト化に向けて高性能林業機械の導入は順調に進んでいるものの、効率的な稼働等に課題があり、一部の先進事例を除けば全体的に高コストな状況となっています。</p> <p>生産性の向上や労働強度の軽減、労働安全衛生の確保・向上のためには、林内路網の整備や高性能林業機械の導入促進、効率的かつ効果的な搬出システムの開発等が必要です。⇒(高性能林業機械の導入や林内路網開設による生産性の向上)</p>
<p>5 スマート林業</p> <p>(現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究段階から実用段階に移行し、林業事業者への普及が進展 ・森林や木材情報の取得と林業現場の作業軽減等の課題解消に期待 <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域や事業者の実情に適した技術の導入が必要 ・森林情報の取得や調査を含め、これまでの人手中心の林業の産業構造を変えていくことが必要 	
<p>6 新規就業者の動向</p> <p>(現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規就業者は、漸減傾向で推移するも近年は100人程度を維持 ・転職等の中途採用者が多く、県外出身の移住を伴う就業希望が一定割合で推移 <p>(課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術習得の機会の確保等により、着実な新規就業者の確保に取り組んでいくことが必要 ・他産業と同等以上の就業環境を整えていくことが必要 	<p>2 就業者及び新規就業者</p> <p>(現状)</p> <p>就業者数は、平成16年度以降減少傾向にあります。 平成18年度から増加傾向にあった新規雇用者数も、本年度は184人と、昨年度より78人減少しました。</p> <p>(課題)</p> <p>公共事業の減少傾向や特に零細な森林所有者の承諾書の取得等に困難が多い民有林の取りまとめなど、事業量の確保が不安定であることから、林業事業者の中長期的な事業計画が樹立できず、経営等に対する不安要素</p>

改正後	現 行
<ul style="list-style-type: none"> ・若い世代への情報発信により、職業としての林業の認知度を向上させていくことが必要 ・多様なニーズを受け入れられる柔軟な就業形態の導入が必要 ・林業に関する質の高い教育を提供していくことも必要 	<p>があり、就業者数が減少傾向にある原因となっているので、森林の団地化による計画的な事業地の確保等で林業事業体の経営の安定を図ることが課題となっています。⇒（事業量の確保による経営の安定）</p> <p>また、就業者の定着を図っていくため、県民に林業労働力の重要性を理解してもらおう等、林業就業者の社会的地位の向上に取り組む必要があります。⇒（林業就業者の社会的地位の向上）</p>
<p>第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針</p>	
<p>1 林業労働力の育成と確保に向けた方針</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>将来にわたり森林を適切に整備・保全していくための担い手を確保</u> ・<u>労働力確保は全産業共通の課題でもあり、時代に対応できる産業構造としていくことが重要</u> ・<u>多様化する価値観や生活様式に対応し、林業が幅広い雇用の受け皿となり、就業希望者の裾野を拡大</u> ・<u>今後、主伐の本格化が想定されることから、保育従事者の確保に向けた取組を強化</u> ・<u>雇用関係の明確化、雇用の安定化等、他産業並の労働条件への改善</u> ・<u>林業就業者の知識や技術・技能等の習得、蓄積</u> ・<u>将来の職業生活における不安を取り除き、働きがいを持てる環境整備</u> ・<u>働きやすい職場環境とキャリア形成の支援、能力制度の導入等により、林業就業者の社会的・経済的地位を向上</u> ・<u>林業が社会に果たす役割・林業の魅力の発信</u> ・<u>事業量の安定的確保、基盤整備、機械化等の事業の合理化を一体的かつ総合的に促進</u> ・<u>支援センター*が中心となり、認定事業体の指導と必要な情報提供及び支援</u> ・<u>クロスコンプライアンスなどの効果的な支援策を措置</u> ・<u>林業への新規参入の促進と地域おこし協力隊、特定地域づくり事業協同組合など、多様な林業への関わり方の定着</u> ・<u>こうした取組により、林業におけるディーセントワークの実現と林業就業者が生きがいをもって働ける魅力ある職場づくりを促進</u> 	<p>第3章 林業労働力の確保と育成に関する方針と取組</p> <p>林業労働力における現状と課題をふまえ、林業労働力の確保と育成を図るためには、事業の合理化及び雇用管理の改善を図る必要があります。本章では、その方針と取組について定めます。</p> <p>事業量の安定的確保や高性能林業機械の導入等による生産性向上、林業労働者のキャリア形成等による事業の合理化と雇用管理の改善については、密接に関連しているため、一体的かつ総合的に取り組みます。また、林業におけるディーセントワーク（P 1 *参照）の視点も合わせて持ちながら、令和4年度には植林や下刈、枝打ち、除間伐等を行う造林事業従事者と高性能林業機械の導入等による高度な素材生産を行う従事者で2,200人の林業労働力の確保と育成を目指します。</p>

改正後	現 行
<p>※法律第11条による県が指定する長野県林業労働力確保支援センター（長野県林業労働財団）（以下同じ。）</p>	
<p>2 指標</p> <p>(1) 林業就業者数 ●●●●人</p> <p>(2) 林業労働災害 死傷災害の半減と死亡災害ゼロ</p> <p>(3) 一人当たりの木材生産額 ●●●万円／人</p> <p>(4) 新規就業者数 ●●●人／年</p>	
<p>第4章 林業労働安全に関する事項</p> <p>・安心して働き続けられる環境を整備し、休業等による業務量の低下と就業意欲の低下を未然に防止</p>	
<p>1 体系的な安全対策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生関連法令やガイドラインの遵守事項の徹底 ・全ての関係者への安全意識の啓発と、経験や年齢、職責に応じた体系的な安全研修 ・経験年数の浅い就業者と経験豊富な就業者に対する研修の強化 ・VRシミュレーターの活用や訓練装置の配備等により十分な訓練機会を確保 	<p>第3章2（5）労働安全衛生の推進 条項移動</p> <p>労働災害の防止や林業就業者の健康増進を図るため、労働災害防止教育を徹底するとともに、高性能林業機械化システムの導入等による労働強度の軽減にも積極的に取り組みます。</p> <p>また、定期的な健康診断の実施やメンタルヘルスも含めた健康相談等、健康増進対策を推進します。</p>
<p>2 機械化と先端技術の活用及び緊急体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高性能林業機械の導入、遠隔操作・自動操作機械やICT等の先端技術の活用等による作業の省力化、労働強度の軽減 ・伐倒技術の向上につながる技能検定制度の活用 ・労働安全に資する装備・装置等の普及 ・災害発生時の救助要請等の連絡体制の確保 	

改正後	現 行
<p>3 適切な事業実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・熱中症の予防や蜂刺され災害等の防止 ・林道等整備によるアクセスの改善等による労働負荷の軽減 ・つる絡みや枯損木などの危険な作業環境の事前の排除 ・無理な作業を避けるための工期設定や適期の発注等への理解促進 ・持続的な森林管理と計画的な森林整備により安全な作業環境を維持 	
<p>4 指導體制の強化と指導者の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政、業界団体が一体となった巡回指導や研修等の安全対策の強化 ・安全対策を含む行動規範の普及 ・指導的な役割を担う人材を育成し、林業事業体内の安全体制を強化 ・指導的な人材を活用した安全指導體制の構築 	
<p>5 林家・森林ボランティア等への安全指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・林業事業体の指導者や林業士等が地域の安全講習会等を実施 	
<p>第5章 事業の合理化及び雇用管理の改善に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業の合理化による生産性の向上と安定的な事業量の確保 ・適正な雇用形態、就業環境、林業就業者のスキルアップ・キャリア形成等の雇用管理の改善 ・事業量の変動や一貫作業システム等の複数の異なる工程に対応できる「多能工化」を推進 ・一人当たりの生産量の増加と所得の向上により、就業者が生きがいをもって働ける魅力ある職場づくりを推進 	
<p>1 事業の合理化</p> <p>(1) スマート林業と林業DXの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・森林資源利用の各段階において、効率的で労働負荷及び環境負荷の低減を図る「スマート林業」を推進 ・膨大な森林情報のデジタル化・解析により、新たなサービスや価値を生み出す「林業DX」の定着により、効率的かつ持続的な林業経営を 	

改正後	現 行
<p>構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術を的確に活用できるデジタル人材の育成 	
<p>(2) 事業量の安定的な確保と経営力の向上による経営基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施業地の集約化を図るため森林施業プランナー等の人材を育成 ・市町村やフォレスターと連携し、経営受委託と森林経営計画の作成等を促進 ・現場作業の従事者が森林施業プランナー等に移行するキャリアアップの周知 ・経営力の向上等により「長期にわたる持続的な経営」を実現できる林業事業体を育成 	<p>1 事業の合理化に関する事項</p> <p>(1) 事業量の確保による経営の安定</p> <p>林業事業体が安定した経営を行っていくためには、森林の団地化による安定した事業地の確保が必要であり、計画的かつ持続的な事業の展開と成熟期を迎えつつある森林資源の積極的な活用が必要です。</p> <p>そのため、所有者に対して施業の提案、収支の提示等を行える森林施業プランナーを育成するとともに、市町村やフォレスターと連携しながら森林所有者から長期の施業委託や経営委託等を受ける取組を促進し、森林の団地化や施業の集約化、森林経営のための森林経営計画の作成等を推進し、安定した事業量や就労の場の確保、生産性の向上と生産コストの低減に努めます。また、木材の量・質ともに安定的に供給できる体制を整え、適正価格と安定取引を実現し、経営の安定を図ります。</p>
<p>(3) 機械化及び路網整備の推進等による生産性の向上と所得の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・伐期を迎えた森林の主伐と確実な再生林を進めるための保育事業者の確保 ・認定事業体を中心に、リース・レンタルを含む高性能林業機械の導入促進と稼働率の向上 ・地域に適した作業システムの定着と、適切な林内路網整備 ・オペレーターや技術者等の人材の確保・育成 ・生産性を高め、一人当たりの生産量の増加により、地域における他産業並みの所得と労働環境を確保 ・スマート林業、林業DXの推進を含め、これらの総合的な取組により人手中心の産業構造の改善 	<p>(2) 高性能林業機械の導入及び林内路網開設による生産性の向上</p> <p>生産性の向上や生産コストの低減、労働強度の軽減、労働安全衛生の確保・向上のためには、高性能林業機械の導入や林内路網の開設が必要です。</p> <p>そのため、自己保有・レンタル・リース等を含めた高性能林業機械の導入促進を図る（目標 390 台（R4））とともに、地形・気象・樹種・資源量等、地域に適した作業システムの研究・開発と、「長野県林内路網整備指針」（仮称）による林内路網の開設を推進し、こうした技術の普及定着を図ります。</p> <p>また、高性能林業機械のオペレーターや林内路網開設の技術者等、作業システムを含めた高度な技術者の確保・育成を図ります。</p>
<p>(4) 地域や林業事業体間の連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・林業事業体間の連携、行政、関係団体等の情報の共有や連携により、地域の林業、木材産業を発展 ・地域の施業地の集約化、木材の総合利用、森林管理制度への対応等、 	<p>(4) 地域との連携</p> <p>零細な林業事業体等も多い中、地域の林業、木材産業を確実に発展させていくためには、森林組合や会社、個人事業主等の林業事業体、行政、関係団体等の情報の共有や連携が必要です。</p>

改正後	現 行
<p>地域の<u>関係者の一体的な取組を推進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 森林組合については、地域の中核的な森林づくりの担い手として、施業地の集約化や森林経営計画の樹立の<u>率先実施と多様な連携手法の導入や販売力の強化等による経営基盤を強化</u> 素材生産事業者の相互の連携を図ることにより、<u>就業機会と林業機械の稼働日数を確保</u> <u>小規模事業者は、単木的な伐採作業や、規模の大きな事業者との連携など、特性を生かした事業者間の連携を促進</u> 	<p>特に以下の事項については、情報の共有や連携することにより、大きな効果が期待できるので、地域が一丸となって取り組めるよう支援します。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①地域に適した作業路開設を含む高能率作業システムの開発と普及定着 ②森林施業地の効率的な取得及び団地化 ③木材の量・質を安定的に確保し、供給するための体制の整備 と、適正価格による安定取引 <p>(5) 林業事業者の役割の明確化と連携の強化</p> <p>森林所有者に代わって森林の経営を担う主体として、森林組合や会社、個人事業主等の林業事業者がそれぞれの適切な役割分担の下で、各地域において積極的な取組を展開できるよう、組織の育成・強化を推進します。</p> <p>特に森林組合は、長野県森林組合指導指針に基づき、地域の中核的な森林づくりの担い手として、また、森林所有者の協同組織として、地域の期待に十分応えられるよう、施業の集約化や森林経営計画の樹立を率先して実施し、低コストで効率的・持続的な木材生産が行えるような取組を促進します。</p> <p>素材生産を行う会社、個人事業主等の林業事業者は、低コストで効率的・持続的な木材生産が行えるよう、森林組合や会社、個人事業主等の林業事業者間の連携・協業化も含め、足腰の強い経営体制づくりを促進します。</p>
<p>2 雇用管理の改善</p> <p>(1) 雇用管理体制の充実及び雇用関係の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主に対する雇用管理研修の実施、雇用管理情報の提供・普及等により働き方改革を推進 常時5人以上を雇用する事業所における雇用管理者の選任と資質の向上を図るための研修受講の促進 	<p>2 雇用管理の改善に関する事項</p> <p>(1) 雇用管理体制の充実</p> <p>事業所における雇用管理体制の確立を図るため、常時5人以上の林業就業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します。</p>

改正後	現 行
<ul style="list-style-type: none"> ・雇入時の雇入通知書の交付について普及啓発 ・「一人親方」の労働関係法令の適用がある場合の周知・啓発 	<p>(2) 雇用関係の明確化</p> <p>雇用関係の明確化を図るためには、雇入れの主体を明確にすることが必要であり、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ついて普及啓発を促進します。</p> <p>また、形式上は請負のような形をとっていても、実態において事業発注者との間に使用従属関係が認められる場合には「労働者」となることについて普及啓発を促進します。</p>
<p>(2) 雇用の安定化と労働条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・能力や働き方に応じた所得を確保 ・安定的な事業量の確保と通年雇用化や月給制の導入 ・林業就業者の心身の健康の保持、ワーク・ライフバランスの推進、労働時間の改善や休暇制度の充実 ・小規模の事業所における就業規則作成の啓発 ・社会保険、退職金制度への加入等による福利厚生の充実 ・一人親方に対する労災保険特別加入の促進 ・請負事業が多い林業の特性を踏まえた適正な条件設定の定着 ・県や市町村の適正な業務発注 	<p>(3) 雇用の安定化と所得の向上</p> <p>雇用の安定化を図るため、通年雇用や月給化を促進するとともに所得の向上に努めます。</p> <p>そのためには、事業量の安定確保に努め計画的な事業実施のもと、機械化や技能職員の養成を促進し、生産性の向上や生産コストの縮減に努めます。</p> <p>(4) 労働条件・福利厚生の充実</p> <p>林業労働を魅力のある、やりがいを感じるものとするため、休日・休暇制度の充実や事業主の負担を伴う社会保険制度等への加入の促進が図られるよう、制度に係る一層の啓発指導を推進します。</p> <p>また、林業退職金共済制度や中小企業退職金制度への加入促進も図ります。</p> <p>労災保険の未加入者（一人親方等）については、特別加入を促進します。</p>
<p>(3) 林業就業者の技術力の向上と一人で多くの役割を担うことができる人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・林業就業者の段階的・体系的な知識・技術・技能の習得 ・多能工化の推進と適正な評価 ・現場管理責任者等の教育訓練の受講促進 ・技能検定制度等の活用や各種研修への計画的な参加を促進 ・就業者の特性に合わせたキャリア形成の支援と能力に応じた所得の確保 ・経験豊富な高年齢就業者の技能の活用と継承 ・就業後一定の経験を有する従事者に対する学び直し(リカレント教育) 	<p>第3章1(3) 林業就業者の育成とキャリア形成 条項移動</p> <p>林業就業者を確保し、確かな技術者を育成していくためには、就業経験等に応じて、段階的、体系的に知識・技術・技能を習得させる等、キャリアアップを図るとともに、適正な能力評価と待遇改善が必要です。</p> <p>そのため、経験年数、技術力、技能の成熟度、現場の責任の度合等、それぞれの林業就業者に応じて、国、県、長野県林業労働財団等が実施する各種研修への計画的な参加を促進し、各種資格の取得を促進し、キャリア形成を図ります。</p> <p>また、研修を修了した者への修了証の発行や修了者名簿への登録等、事業主が林業就業者の能力を適正に評価し、給与等待遇の改善を図るた</p>

改正後	現 行
<p>）の機会を充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・林業就業者の職業能力の見える化 	<p>めの環境整備を行うことで、ディーセントワークの実現を目指します。</p> <p>(9) 高年齢労働者の活躍の促進 条項移動</p> <p>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す。このため定年の引き上げや継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて一層の周知・指導を徹底するとともに、高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直し、安全衛生対策及び新規就業者の技術指導に取り組みます。</p>
<p>第6章 新規就業者の技術の習得及び就業の円滑化に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての林業事業体に対し、安全や基礎知識などの最低限必要な知識・技術を習得できる機会を確保 ・認定事業体を中心に体系的な研修機会を確保 ・主伐後の再造林を確実にを行うため、保育従事者の育成・確保 	
<p>1 新規就業者の技術の習得</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全や基礎知識など、新規就業者が参加できる研修機会を確保 ・認定事業体を中心に、OJT研修及びOFF-JT研修の計画的な実施と指導的な役割を担う人材の育成による指導体制の充実 ・カリキュラムの策定や共同教育訓練の実施等について、支援センターや県の林業普及指導員による支援 	<p>第3章2 (6) 技能の向上・資格の取得</p> <p>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）及び日常の業務から離れて講義等を受ける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よう啓発を促進します。</p> <p>なお、個別の事業主のみでの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ので、カリキュラムの策定や共同教育訓練の実施等については、長野県林業労働力確保支援センター（長野県林業労働財団）や県の林業普及指導員が支援します。</p>
<p>2 新規就業者の募集・採用の改善と受け入れ体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果的な募集活動の実施と支援センターによる委託募集の活用 ・事業主等への就業準備（研修、移転等）に要する資金の貸し付け ・セミナーやガイダンス等による情報提供や就業前研修の開催など、就業希望者に対する段階的かつ総合的な対応 	<p>(7) 募集・採用の改善</p> <p>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に努めるとともに、求職者へのアピール度を高めるため長野県林業労働力確保支援センター（長野県林業労働財団）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します。</p>

改正後	現 行
<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>定住に向けた取組との連携</u> 	<p>(8) 新規就業者の受け入れ体制の整備 新たに林業に就業しようとする者について、長野県林業労働力確保支援センターによる就業前研修の開催や就業準備（研修、移転等）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、山村地域における定住条件の整備、特に林業における魅力ある職場づくりに加えて居住環境の整備に努めます。</p>
<p>3 多様な働き方の推進や女性等の多様な就業者の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 林業と他分野との兼業等の<u>多様な働き方の定着</u> ・ <u>特定地域づくり事業協同組合の枠組みの活用や新規参入の促進等による多様な林業就業者の確保と裾野の拡大に</u> ・ <u>女性が職業としての林業を選択しやすく、働き続けられる環境整備</u> ・ <u>業務内容の工夫等による障がい者の雇用の普及啓発</u> ・ <u>外国人材の受け入れ等の状況の変化に対応</u> 	<p>(3) 他産業と林業を兼ねる就業者等の育成 条項移動</p> <p>農業を本業としながら農閑期に林業に就業する者や林業を本業としながら冬期は除雪作業やスキーのインストラクター等の他産業に就業する者など、年間を通じて他産業と林業を兼ねる就業者も、森林整備を推進するための重要な林業労働力となっており、本県の労働力の特徴です。</p> <p>こうした他産業と林業を兼ねる就業者についても、適正な森林整備の実施や効率的な施業を行える技術力や労働安全衛生に対する意識を高めるため、技術・技能研修や労働災害防止教育を実施し、健全な森林を育成するための林業労働力として育成します。</p>
<p>4 林業の認知度の向上、林業就業者の社会的地位の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 森林・林業が果たしている多面的な役割と、<u>それを支えている職業としての林業の重要性・魅力の効果的な情報発信</u> ・ <u>学校等での森林環境教育及び林業教育の推進、林業におけるキャリアプランの提示等による職業としての林業の関心の向上</u> 	<p>(10) 林業就業者の社会的地位の向上</p> <p>広報活動、学校教育等あらゆる機会を通じて、森林・林業が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者の重要性について、県民の関心及び理解を深めるとともに、林業就業者の社会的地位の向上に努めます。</p>
<p>5 林業大学校による人材の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>林業の高度な知識や技術の教育機会を提供</u> ・ <u>伐採現場にも精通し、施業提案などの企画や販売部門、経営を担い、産業界を支える人材を育成</u> ・ <u>林業への就業を目指す学生には生活資金を給付</u> ・ <u>関係機関と連携し、森林・林業の教育の質の向上とイノベーション創出を目指す「木曾・伊那フォレストバレー」を形成</u> 	
<p>6 林業研究グループや教育機関、他業種等との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>林業研究グループによる教育現場等での林業体験、交流活動</u> ・ <u>林業事業体と建設業等の事業主と連携による路網整をはじめ、木材の</u> 	<p>3 その他</p> <p>(1) 林業研究グループや教育機関などによる支援の促進 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</p>

改正後	現 行
<p>用途開拓や需要の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 多分野の業界と連携した安全対策など、地域の林業事業者と異業種との連携 	<p>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、新規就業者等に対して行う林業体験、地域への定着活動や交流活動等への支援を推進します。</p> <p>また、長野県林業総合センター、長野県林業大学校、信州大学農学部等が行う研修、公開講座等を通じて、森林・林業に関する技術の一層の高度化を促進します。</p> <p>(2) 建設業等異業種との連携</p> <p>間伐促進のための路網整備、建設工事における間伐材利用や地域材を活用した住宅づくりなど、木材の用途開拓や需要拡大を促進するため、森林組合、素材生産者業者等と建設業者等の連携を図ります。</p>
<p>第7章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援センター及び県、関係団体等が連携して林業事業者を支援 	<p>第4章 林業労働力の確保と育成を推進するための制度等</p> <p>林業労働力の確保と育成に関する方向と取組に基づき、認定事業者制度の普及啓発と制度の定着により林業事業者を育成し、長野県林業労働力確保支援センター（長野県林業労働財団）及び県、関係団体等と連携した林業事業者の支援により雇用管理の改善を促進し、林業労働力の確保と育成を積極的に図ります。</p>
<p>1 林業事業者の認定・登録制度と支援</p> <p>(1) 認定事業者</p> <ul style="list-style-type: none"> 本計画の中核的な林業事業者として育成 新たに造林等の事業を行う会社を興す場合にも弾力的に対応 支援センターに状況報告を行い、支援センターは状況に応じた指導 登録期間中の、経営や雇用改善、労働安全等に関する研修受講の促進 	<p>1 認定林業事業者制度の普及啓発と制度の定着</p> <p>本制度の普及啓発と制度の定着を図ることにより、労働環境の改善、募集方法の改善、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一体的に行える林業事業者を育成します。</p> <p>(1) 制度の趣旨</p> <p>林業事業者の事業主は、労働環境の改善、募集方法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一体的に図るために必要な措置についての計画を策定し、知事の認定を受けることができます。（林業労働力の確保の促進に関する法律第5条）</p> <p>(2) 認定基準</p> <p>認定を受けようとする林業事業者の認定基準は以下のとおりとし、造林業・育林業を営む者は①と②を、素材生産業を営む者は①か</p>

改正後	現 行				
	<p>ら③までを満たすことを基準とします。</p> <p>①社会保険制度の加入促進、安全管理及び技術向上研修の実施等、雇用管理の改善を確実に行う事業主</p> <p>②雇用管理の改善計画を効率的に推進するとともに、雇用管理者を選任し、計画策定時に3人以上の通年就労者を雇用しており、計画終了時に5人以上の通年就労者を雇用する事業主</p> <p>③経営基盤の強化を図るため、高性能林業機械をレンタルで活用するなど、計画終了時に年間1,000m³以上の素材生産を実施する事業主</p>				
	<p>(3) 経営基盤の強化及び雇用管理の改善計画</p> <table border="1" data-bbox="1131 603 2056 1050"> <thead> <tr> <th data-bbox="1131 603 1592 643">経営改善計画記載事項</th> <th data-bbox="1592 603 2056 643">経営改善計画の認定要件</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1131 643 1592 1050"> <p>(1) 現状の把握</p> <p>(2) 改善措置の目標・実施内容</p> <p>(3) 改善措置の実施時期</p> <p>(4) 改善に必要な資金及び調達方法</p> </td> <td data-bbox="1592 643 2056 1050"> <p>(1) 改善措置の目標、内容、実施時期が基本計画に照らし、適切であること。</p> <p>(2) 改善措置を実施するために必要な資金の額、調達方法が適切であること。</p> <p>(3) 労働条件等の内容が適切であること。</p> <p>(4) 雇用管理について改善措置がされていること。</p> </td> </tr> </tbody> </table>	経営改善計画記載事項	経営改善計画の認定要件	<p>(1) 現状の把握</p> <p>(2) 改善措置の目標・実施内容</p> <p>(3) 改善措置の実施時期</p> <p>(4) 改善に必要な資金及び調達方法</p>	<p>(1) 改善措置の目標、内容、実施時期が基本計画に照らし、適切であること。</p> <p>(2) 改善措置を実施するために必要な資金の額、調達方法が適切であること。</p> <p>(3) 労働条件等の内容が適切であること。</p> <p>(4) 雇用管理について改善措置がされていること。</p>
	経営改善計画記載事項	経営改善計画の認定要件			
<p>(1) 現状の把握</p> <p>(2) 改善措置の目標・実施内容</p> <p>(3) 改善措置の実施時期</p> <p>(4) 改善に必要な資金及び調達方法</p>	<p>(1) 改善措置の目標、内容、実施時期が基本計画に照らし、適切であること。</p> <p>(2) 改善措置を実施するために必要な資金の額、調達方法が適切であること。</p> <p>(3) 労働条件等の内容が適切であること。</p> <p>(4) 雇用管理について改善措置がされていること。</p>				
<p>(4) 認定林業事業体への支援</p> <p>認定林業事業体に認定されると以下の支援を受けることができます。</p> <p>①長野県林業労働力確保支援センターへの林業就業者の募集の委託</p> <p>②新たに林業就業者を雇い入れる際に必要な、研修資金・就業準備資金の無利子での借り入れ</p> <p>③長野県林業労働力確保支援センターから、高性能林業機械を低料金でレンタル</p> <p>④効率的な経営等に有益な情報、研修情報等が容易に取得</p>					

改正後	現 行
	⑤国有林野事業に係る森林施業を他に委任して行う場合に配慮 ⑥長野県発注森林整備業務入札の総合評価落札方式における価格以外点の加点（1点）
	(5) 根拠法令等 ①林業労働力の確保に関する法律（平成8年 法律第45号） ②林業事業体経営基盤強化並びに雇用管理の改善計画認定要領（平成20年5月改正） (6) 認定林業事業体制度に関する検討 森林・林業をめぐる情勢等の変化を踏まえながら、本制度の目的である、労働環境、募集方法等雇用管理の改善と森林施業の機械化等事業の合理化を一体的に行える林業事業体の育成を更に促進するため、必要に応じて、認定基準等の見直しを行うものとする。
<p>(2) 意欲と能力のある林業経営者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>地域における森林経営管理制度等の円滑化を図るため、認定事業体の「意欲と能力のある林業経営者」への登録を促進</u> ・<u>林業の中核的な担い手として、生産性を高め、林業就業者の育成と確保を図るための効果的な支援措置</u> 	
<p>2 長野県林業労働力確保支援センターによる支援</p> <p>(1) 支援センターの目的と沿革</p> <ul style="list-style-type: none"> ・林業労働力の<u>育成と確保を図るため</u>の中核的機関 ・林業就業者の育成・確保、福祉の向上に取り組む林業労働財団を県が支援センターとして指定 	<p>2 長野県林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。）による支援</p> <p>支援センターは、林業労働力の確保の中核的役割を果たす組織として、以下の業務を実施し、林業事業体や林業就業者の育成を図ります。</p>
<p>(2) 支援センターの役割</p> <p>ア 林業雇用改善の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>認定事業体の雇用管理改善等の指導・支援、新規採用者の委託募集、採用活動のほか、改善状況の定期的な点検及び働き方改革の推進に向けた適切な助言・指導等</u> 	<p>(1) 支援センターの設置の目的</p> <p>支援センターは、減少と高齢化が進行する林業労働力の現状に対応するため、林業事業体の経営基盤の強化と就労者の雇用改善を一体的に取り組み、林業労働力の確保の中核的役割を果たす組織として設置されました。</p>

改正後	現 行
<p>イ 研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・林業に関する技術、知識の体系的な習得とキャリア形成に向けて研修を実施 <p>ウ 林業就業促進のための資金の貸付</p> <ul style="list-style-type: none"> ・林業技術の習得研修や就業の準備に要する資金を貸し付け <p>エ 高性能林業機械レンタル事業等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>経験の浅い事業者向けを中心とした普及用のレンタル</u> ・<u>単独的林業事業者では購入が困難な最新型の林業機械や、レンタルが一般的になっていない機種などのレンタル</u> ・オペレーターの養成研修 <p>オ 林業事業者の育成と支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業規模の拡大、経営内容の多角化など、林業事業者の経営力を向上 <p>カ 研修修了者名簿への登録</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フォレストワーカー<u>等</u>の研修修了者の登録 <p>キ 新規就業者の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>就業希望者の相談や情報提供、林業の関心を高めるための活動</u> 	<p>(2) 支援センターの沿革</p> <p>長野県では、林業労働力の確保の促進に関する法律に基づき、民法旧第34条に規定する公益法人であって、林業従事者の育成・確保、福祉の向上に取り組む(財)長野県林業労働財団を長野県林業労働力確保支援センターに指定しました。</p> <p>昭和49年2月6日 (財)長野県林業従事者退職金共済基金設立 平成6年3月25日 (財)長野県林業労働財団に改組 平成8年10月1日 長野県林業労働力確保支援センター指定 平成9年5月20日 職業能力開発訓練施設認定</p> <p>(3) 支援センターの業務</p> <p>(ア) 林業雇用改善の促進</p> <p>①雇用管理の改善に関する指導・相談 指導・相談体制を整備し、林業事業者の雇用管理の改善指導、相談等を実施します。</p> <p>②雇用管理の改善に関する調査研究 雇用面での課題について、現地調査、アンケート調査等を実施し、報告書等により事業者へ啓発を行うとともに、雇用管理の改善を図る。調査研究事業については、研究委員会を設置し検討を行います。</p> <p>③雇用管理の改善を担う人材育成のための研修 雇用管理者の資質の向上と、林業事業者の事業主の意識の高揚のため研修を実施します。</p> <p>④委託募集の実施 認定事業者から委託を受けて、林業就業者の募集を行います。</p> <p>⑤採用活動の改善 委託募集、林業事業者共同説明会を実施し、広く人材の確保に努めます。 また、採用を計画する事業者の雇用改善研修や就職希望者の就業前講習の開催などの支援をすることにより、スムーズな採用活動を展開します。</p> <p>⑥林業における雇用情報の収集・提供 林業における情報を広く収集し、情報誌を発行するなど事業者や林</p>

改正後	現 行
	<p>業への就業を希望する者への情報提供を行います。</p> <p>⑦その他林業における雇用管理の改善に資する事業</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>(参考) 上記①～⑦に対応する平成23年度実施事業</p> <p>地域林業雇用改善促進事業（厚生労働省委託事業）</p> <p>林業雇用改善促進事業（地方分）（全国森林組合連合会委託事業）</p> <p>林業就業支援事業（全国森林組合連合会委託事業）</p> <p>林業労働力確保支援センター事業（県補助事業）</p> </div> <p>(イ) 技能研修の実施</p> <p>林業技能労働者が将来への展望と就業意欲を持って、林業に関する技術、知識を段階的・体系的に習得し、キャリア形成が図られるよう、各種の研修を県や関係機関と連携し、民間の人材を活用するなど研修体制を充実して実施します。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>(参考) 平成23年度実施事業</p> <p>高性能林業機械オペレーター養成事業（県補助事業）</p> <p>「緑の雇用」現場技能者育成対策事業（全国森林組合連合会委託事業）</p> </div> <p>(ウ) 林業就業促進のための資金の貸付</p> <p>新たに林業就業者を雇い入れる認定事業主及び林業大学校生に対し、林業の技術を習得する研修や就業の準備に要する資金を無利子で貸し付けます。</p> <p>* 林業就業促進資金貸付事業（県補助事業）</p>

区分	対象者	内容	償還期間	措置期間	貸付限度額
就業研修資金	林業大学生	新たに林業に就業しようとする者がその就業に必要な林業技術等を実地に習得するための研修に必要な資金	10年以内	4年以内	研修教育施設 5万円/月
	認定事業主	新たに雇い入れる林業労働者に対し就業に必要な林業技術等を実地に習得するための研修資金を支給するに必要な資金	10年以内	4年以内	一般研修 12万円/月 研修教育施設 4万円/月
就業準備資金	認定事業主	新たに雇い入れる林業労働者に対し就業に必要な林業技術等を実地に習得するための研修資金を支給するに必要な資金	5年以内	1年以内	150万円

(エ) 高性能林業機械レンタル事業等

経営基盤の弱い林業事業体が多いことから、高性能林業機械の活用と普及・定着を図るには、経済的で手軽に利用できるレンタル方式が効果的です。

支援センターでは、県と連携を図りながら計画的に高性能林業機械の導入を図り、認定林業事業体に対して低料金で高性能林業機械をレンタルします。

(参考) 平成 23 年度実施事業
高性能林業機械レンタル事業 (県補助事業)

高性能林業機械の保有状況 (台数)

改 正 後	現 行														
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">機 種</th> <th style="text-align: center;">数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">タワーヤーダ</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">スイングヤーダ</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">プロセッサ</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">フォワーダ</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ハーベスタ</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">計</td> <td style="text-align: center;">26</td> </tr> </tbody> </table> <p>また、高性能林業機械のオペレーターを養成するための研修を実施します。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>(参考) 平成 23 年度実施事業 高性能林業機械オペレーター養成事業 (県補助事業)</p> </div> <p>(オ) 林業就労条件整備促進事業 林業就業者の定着と雇用の促進を図るため、退職金掛金、蜂アレルギー検査費等の助成を行い、林業就業者の就労条件の改善を図ります。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>(参考) 平成 23 年度実施事業 林業就労条件整備促進事業 (県補助事業)</p> </div> <p>(カ) 林業担い手確保対策事業 林業事業体が事業量を安定的に確保し、計画的な事業運営、雇用の長期化・安定化等を図るため、林業労働力等に関する情報ネットワークを整備します。</p> <p>(キ) 林業事業体支援事業 林業事業体の事業規模の拡大、経営内容の多角化など経営の合理化を図るために必要な経営診断を行います。</p> <p>(ク) 研修修了者名簿への登録 林業就業者を確保し、熟練した技術者を育成していくため、林業</p>	機 種	数	タワーヤーダ	5	スイングヤーダ	1	プロセッサ	9	フォワーダ	9	ハーベスタ	2	計	26
機 種	数														
タワーヤーダ	5														
スイングヤーダ	1														
プロセッサ	9														
フォワーダ	9														
ハーベスタ	2														
計	26														

改 正 後	現 行												
	働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令（平成8年農林水産省令第25号）第1条第1項に規定するフォレストワーカー（林業作業士）、フォレストリーダー（現場管理責任者）、フォレストマネージャー（統括現場管理責任者）の研修修了者等について、県と連携して登録を推進します。												
<p>3 県による支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・林業の担い手対策の総合的、効果的な実施 	<p>3 県による支援</p> <p>県は、県内における林業の担い手対策を総合的、効果的に行う観点から、支援センターの運営に当たって下記のとおり支援します。</p>												
<p>(1) 人的支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>支援センターに対する県職員の派遣</u> ・<u>研修会等の講師</u> 	<p>(1) 人的支援</p> <p>県職員の派遣</p>												
<p>(2) 普及指導</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>林業普及指導員による安全指導、林業事業体や就業者の相談対応、最新技術の普及及び指導等</u> 													
<p>(3) 助成事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>林業の担い手の育成と確保を図るため、事業の効果等を検証しつつ、必要な支援策を措置</u> ・<u>県林業総合センター等において、技術指導、機械・装置の配備や会場の提供等</u> 	<p>(2) 助成措置（平成23年度実施事業）</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">区 分</th> <th style="text-align: center;">内 容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>林業労働力確保支援センター事業</td> <td>求人情報等の収集、新規参入者の相談等 センター職員の人件費補助</td> </tr> <tr> <td>林業就業促進資金</td> <td>就業研修資金・就業準備資金の貸付</td> </tr> <tr> <td>高性能林業機械レンタル事業</td> <td>高性能林業機械の導入補助</td> </tr> <tr> <td>高性能林業機械オペレーター養成事業</td> <td>高性能林業機械の操作・メンテナンス研修 対象 20人 研修期間 14日間</td> </tr> <tr> <td>林業就労条件整備促進事業</td> <td>退職金掛金、振動病特殊健診、蜂アレルギー対策へ補助</td> </tr> </tbody> </table>	区 分	内 容	林業労働力確保支援センター事業	求人情報等の収集、新規参入者の相談等 センター職員の人件費補助	林業就業促進資金	就業研修資金・就業準備資金の貸付	高性能林業機械レンタル事業	高性能林業機械の導入補助	高性能林業機械オペレーター養成事業	高性能林業機械の操作・メンテナンス研修 対象 20人 研修期間 14日間	林業就労条件整備促進事業	退職金掛金、振動病特殊健診、蜂アレルギー対策へ補助
区 分	内 容												
林業労働力確保支援センター事業	求人情報等の収集、新規参入者の相談等 センター職員の人件費補助												
林業就業促進資金	就業研修資金・就業準備資金の貸付												
高性能林業機械レンタル事業	高性能林業機械の導入補助												
高性能林業機械オペレーター養成事業	高性能林業機械の操作・メンテナンス研修 対象 20人 研修期間 14日間												
林業就労条件整備促進事業	退職金掛金、振動病特殊健診、蜂アレルギー対策へ補助												
	<p>(3) その他</p> <p>「緑の雇用」現場技能者育成対策事業や林業就業支援事業等、支援センターが直接委託された研修事業においても、必要に応じて長野県林業総合センター等の研修会場の提供や講師職員の派遣、関係機</p>												

改正後	現 行
	<p>関との連絡調整等、円滑に研修を実施するために積極的に支援します。</p> <p>また、支援センターが実施する研修修了者名簿の登録事務について、円滑に実施できるよう支援するとともに、研修修了者等の登録を推進します。</p>
<p>(4) 森林整備基金の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>森林整備基金を活用した効果的な事業の実施を検討</u> 	
<p>4 その他</p> <p>(1) 市町村及び関係団体との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>林業事業体や林業就業者の育成と確保、移住を含めた定着促進を図るため、住宅、教育及び医療等の条件整備について、市町村との連携を強化</u> ・ 関係団体と連携し、森林整備から素材生産・加工・流通までの各段階における体制整備により <u>持続的な林業経営と適切な森林管理を実現</u> 	<p>4 その他</p> <p>(1) 市町村の役割</p> <p>市町村は、市町村森林整備計画（森林法第10条の5）等を樹立する中で、計画的に林業就業者の育成を図ります。</p> <p>また、基幹産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成、山菜・きのこの栽培や取引先や直売所等と連携した産地化など森林資源を活用したビジネスの創出を図るとともに、住宅、教育及び医療等定住条件の整備に努め、林業の再生や過疎化・高齢化対策等、山村の活性化を推進します。</p>
	<p>(2) 関係者の連携</p> <p>林業就業者の育成と定着を図るため、国、県、市町村、森林組合や会社、個人事業主等の事業体及び関係団体等が連携し、川上と川下が一体となって森林整備から素材生産・加工・流通までの各段階における体制整備等の取組みを推進することを通じて、林業再生に努めます。</p>
<p>(2) 山村地域の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>林業・木材産業の振興、未利用資源や特用林産の活用、森林サービス産業の推進</u> ・ <u>これらの取組により、林業就業者の所得の増加と林業への多様な関わり</u> 	<p>第3章3 (4) 山村地域の活性化</p> <p>多様な就業機会の確保を通じた山村地域の活性化を図るため、基幹的な産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成、山菜・きのこの栽培や取引先や直売所等</p>

条項移動

改正後	現 行
<p><u>り方を促進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>山村における関係人口の増加と山村地域の定住</u> 	<p>と連携した産地化など、地域の特性を活かし森林資源を活用した新たなビジネスの創出等に努めます。</p> <p>また、地方公共団体が行う住宅、教育及び医療等への支援に関する情報の提供に努め、定住促進を図ります。</p>
<p>(3) 林副連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>業務内容の工夫等による障がい者の雇用の普及啓発</u>（再掲） ・ <u>福祉施設による特用林産の栽培や薪の製造など、森林との関わりを持つ関係者の増加</u> 	
	<p style="text-align: center;">計画策定の経過</p> <p>1 長野県林業労働力確保促進基本計画検討委員会</p> <p>○第1回（H23.7.25） 改定の必要性について 長野県林業労働力確保促進基本計画の経過について 林業労働力の確保の促進に関する基本方針（国）について 長野県森林づくり指針及びアクションプラン（案）について 意見交換</p> <p>○第2回（H23.9.6） 第4期長野県林業労働力確保促進基本計画（素案）について 意見交換</p> <p>○第3回（H23.11.14） 第4期長野県林業労働力確保促進基本計画（案）について 意見交換</p> <p>2 関係者意見照会 実施期間 H23.10.17 ～ H23.11.7 照会数 175 提出数 75</p>

改正後	現 行
	<p style="text-align: center;">長野県林業労働力確保促進基本計画検討委員会</p> <p style="text-align: center;">【任期 平成23年7月6日 ～ 平成23年11月14日】</p> <p style="text-align: right;">(五十音順 敬称略)</p> <p>加藤 英郎 (財)長野県林業労働財団 理事長</p> <p>(座長) 小池 正雄 信州大学農学部 教授</p> <p>酒井 孔三 長野県木材協同組合連合会 専務理事</p> <p>清水 賢三 中部森林管理局森林整備部 企画官</p> <p>田中 高德 長野県森林組合連合会 専務理事</p> <p>田中 忠庸 農林中央金庫関東業務部 部長代理</p> <p>西尾 千秋 林業・木材製造業労働災害防止協会 事務局長</p> <p>前本 秋次 長野労働局職業対策課 課長</p> <p>山口 正人 山口社会保険労務事務所 特定社会保険労務士</p>