

愛媛県林業労働力確保促進基本計画書

計画期間 自 令和 8 年 4 月 1 日

至 令和 13 年 3 月 31 日

愛 媛 県

目 次

第 1 林業における経営及び雇用の動向	1
1 林業を取り巻く情勢	1
(1) 森林資源の現状	1
(2) 林業生産の現状	2
(3) 木材の加工・流通の現状	2
(4) 森林整備の状況	3
(5) 基盤整備の現状	3
(6) 高性能林業機械の導入	3
2 林業担い手確保のために講じた施策	4
(1) 林業労働力確保支援センターの設立	4
(2) 研修施設の設置と研修の実施	5
ア 県の林業技術研修	5
イ 事業体での研修	6
(3) 認定林業事業体の育成	6
(4) 森林整備担い手確保に関する助成	6
3 林業事業体の現状	7
(1) 事業体の概要	7
ア 事業体数	7
イ 事業体雇用労働力	7
ウ 事業体の雇用状況	8
4 林業労働者の現状	9
(1) 労働者数	9
(2) 労働条件	12
(3) 労働者の募集・採用等	12
(4) 林業労働災害の状況	13
5 林業労働力を巡る動向	13
(1) 林業事業体における雇用労働者の動向	13
(2) 林業事業体の経営の動向	13
第 2 林業労働力の確保の促進に関する方針	15
1 計画の基本的な考え方	15
2 計画期間	15
3 基幹的林業労働者の確保の目標	15
(1) 将来の年間事業量	15
(2) 将来の労働生産性	16
(3) 将来必要と見込まれる労働量	16
(4) 林業労働者の雇用確保の目標	17
(5) 自伐型林業者等の育成	18
(6) 外国人材の受入れ体制の整備	18
(7) 高性能林業機械の導入	18
(8) 高性能林業機械の導入のための路網整備	18
(9) ニホンジカの被害対策	19

第3	労働環境・雇用管理の改善及び施業の機械化の合理化のための措置	20
1	事業の合理化を促進するための措置	20
	(1) 事業量の安定確保	20
	(2) 生産性の向上	20
	ア 林内路網の拡充と整備	20
	イ 高性能林業機械等の導入促進	20
	(ア) 導入目標	20
	(イ) 導入体制の整備	21
	(3) 基幹的林業労働者の育成	21
2	雇用管理の改善を促進するための措置	22
	(1) 雇用管理体制の充実	22
	(2) 雇用関係の明確化	22
	(3) 労働条件の改善	22
	(4) 労働安全の確保	22
	(5) 募集・採用方法の改善	23
	(6) 多様な人材の活躍の促進	23
第4	新規参入者への林業技術の習得のための措置に関する事項	24
1	新規参入者の就業促進のための措置	24
	(1) 新規参入者の確保	24
	(2) 技術、技能研修の強化	24
	(3) 女性労働者の雇用の促進等	24
2	支援センターの業務	24
3	認定林業事業体の育成	25
	(1) 改善計画の作成	25
	(2) 改善計画の種類及び認定申請	25
	(3) 認定基準及び認定手続	25
	(4) 認定林業事業体に対する支援措置	25
4	意欲と能力のある林業経営者等の育成	26
	(1) 意欲と能力のある林業経営者等に対する支援措置	26
5	適合事業者の育成	26
第5	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	27
1	市町及び関係団体等の理解と協力	27
2	森林所有者による森林整備	27
3	愛媛大学と連携した市町職員等の育成	27
4	林業労働者の社会的評価の向上	27
5	多様な人材確保の検討	28

第1 林業における経営及び雇用の動向

1 林業を取り巻く情勢

(1) 森林資源の現状

本県の森林面積は、県土の71%に当たる401千haで、そのうち、民有林が360千ha、国有林が41千haとなっています。また、民有林の61%に当たる221千haが人工林であり、スギが106千ha、ヒノキが108千haとなっており、人工林率が全国6位の林業県となっています。

また、民有林の人工林資源は、前基本計画策定時から4年が経過し、益々成熟し、大径化してきています。このため、総蓄積は97百万m³、年間成長量は85万m³となっており、齢級構成も13齢級(61~65年生)がピークとなり、11齢級(51年生以上)を超える人工林が82%を占めるようになっていきます。

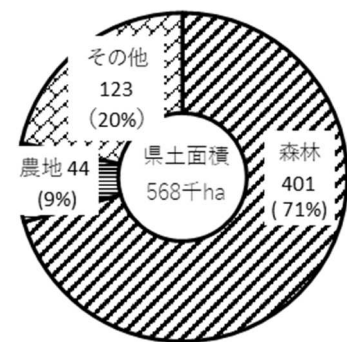
この森林資源の成熟に伴い、スギ・ヒノキの大径化が進む中、現状の機械では搬出作業が困難になってきています。さらには、地球温暖化防止の観点からも主伐・再造林により森林の若返りを促進する必要があります。

表1-1 森林資源の現状

本県の土地面積	568千ha	
本県の森林面積	401千ha	(土地面積の 71%)
うち民有林面積	360千ha	(森林面積の 90%)
うち人工林面積	221千ha	(民有林面積の 61%)
スギ	106千ha	(人工林面積の 48%)
ヒノキ	108千ha	(人工林面積の 49%)
クヌギその他	7千ha	(人工林面積の 3%)

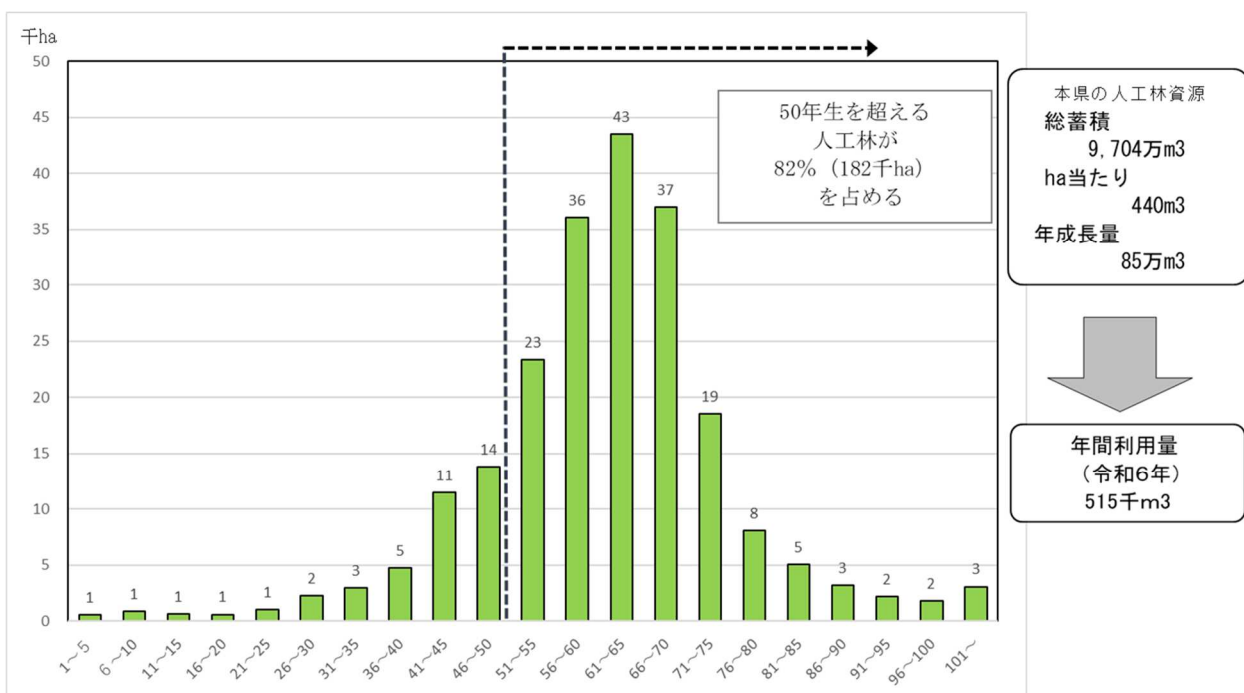
※令和7年12月現在

図1-1 森林資源の現状



国有林	41千ha
民有林	360千ha

図1-2 民有林・人工林の林齢級別構成 (R7.12 現在)



(2) 林業生産の現状

本県の素材生産量は、減少傾向で推移していましたが、平成 17 年から徐々に増加傾向に転じ、平成 29 年をピークに近年は約 520 千 m³ を維持しています。

また、林業産出額も、平成 17 年以降増加に転じ令和 6 年までの 19 年間で 227 千万円増加し、790 千万円となっています。

表 1-2 林業生産

年次	素材生産量(千m ³)			林業産出額(千万円)		
	針葉樹	広葉樹	計	木材生産	栽培きのご類他	計
H17	447	2	449	436	127	563
比率(%)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
H22	498	1	499	494	167	661
比率(%)	(111)	(50)	(111)	(113)	(131)	(117)
H27	524	1	525	531	163	694
比率(%)	(117)	(50)	(117)	(122)	(128)	(123)
R2	523	0	523	550	125	675
比率(%)	(117)	(0)	(116)	(126)	(98)	(120)
R6	517	2	519	669	121	790
比率(%)	(116)	(100)	(116)	(153)	(95)	(140)

資料:愛媛県「愛媛県木材需給関係資料」(令和7年)

農林水産省「林業産出額」(令和6年)

(注)比率は、平成17年を100としている

(3) 木材の加工・流通の現状

県外材を含む国産材の流通量は、平成 17 年から令和 6 年にかけて増加し、県産材の素材生産量も前述の(2)のとおり増加していますが、県内製材工場の素材消費量が増加したことに伴い、流通する国産材に占める県産材の比率は 88%から 68%と 20 ポイントも減少しています。

また、加工工場数は、この 19 年間で 159 工場から 70 工場まで減少し、44%となっていますが、このうち国産材専門工場の占める比率は 67%から 80%へ上昇しています。

県産材の需要拡大に取り組んできたところですが、製材や市場施設の需要に対する県産素材の供給不足や山側の採算性の確保が課題となっています。

表 1-3 木材流通・加工

年次	国産素材流通量			流通形態		加工工場数		
	県産材 千m ³	県外材 千m ³	計 千m ³	木材市場 千m ³	その他 千m ³	国産材 専門工場 工場	外材 併用工場 工場	計 工場
H17	449	63	512	444	68	107	52	159
比率(%)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
	[88]	[12]	[100]	[87]	[13]	[67]	[33]	[100]
H22	499	62	561	447	114	80	38	118
比率(%)	(111)	(98)	(110)	(101)	(167)	(75)	(73)	(74)
	[89]	[11]	[100]	[80]	[20]	[68]	[32]	[100]
H27	525	138	663	473	190	72	22	94
比率(%)	(117)	(219)	(129)	(107)	(279)	(67)	(42)	(59)
	[79]	[21]	[100]	[71]	[29]	[77]	[23]	[100]
R2	523	183	706	487	219	67	11	78
比率(%)	(116)	(290)	(138)	(110)	(322)	(63)	(21)	(49)
	[74]	[26]	[100]	[69]	[31]	[86]	[14]	[100]
R6	637	296	933	507	426	56	14	70
比率(%)	(142)	(470)	(182)	(114)	(626)	(52)	(27)	(44)
	[68]	[32]	[100]	[54]	[46]	[80]	[20]	[100]

資料:愛媛県「愛媛県木材需給関係資料」(令和7年)

中段の()は、平成17年を100とした構成比を示し、下段の[]はその年の項目の構成比を示す。

(4) 森林整備の状況

前計画に対する令和6年度の実績は、間伐では前計画の計画量の91%の達成率となっているものの、主伐や造林・保育などその他の施業では計画量を大幅に下回っています。

また、人口減少に伴い担い手の確保が困難になっていることや、燃料費や資材費の高騰による生産コストの増加が林業経営を圧迫しているなどの原因により、主伐・間伐共に目標とする生産量を達成できていません。

表1-4 前計画の計画量と実績との対比

〔単位：(労働生産性:m3/人・日、人/ha、人/km)、(年間必要労働力:人・日)〕

区分	木材生産事業			造林・保育事業						森林作業道開設	合計	
	主伐	間伐	計	造林	下刈	つる切除伐	伐捨間伐	シカ対策				計 <small>(事業量と防護柵を除く)</small>
								防護柵	単木			
	千m3	千m3	千m3	ha	ha	ha	ha	km	ha	ha	km	
年間事業量	330	370	700	1,100	2,400	250	1,700	220	170	5,620	600	—
	182	337	519	372	1,426	110	1,067	18	16	2,991	459	—
労働生産性	7.0	5.0	—	20.6	6.4	7.0	12.3	29.7	21.6	—	29.5	—
	6.3	4.5	—	20.6	7.0	7.0	12.7	29.7	21.6	—	29.5	—
年間必要労働力	48,000	74,000	122,000	23,000	16,000	2,000	21,000	7,000	—	69,000	18,000	209,000
	29,000	75,000	104,000	8,000	10,000	1,000	14,000	1,000	1,000	35,000	14,000	153,000

上段は、前計画の計画数量、下段は、令和6年度の実績を示す。

資料：林業政策課・森林整備課業務資料

(5) 基盤整備の現状

令和6年度末の林内道路延長は、7,838km(林内路網密度21.8m/ha)であり、内訳は林道2,570km(林道密度7.2m/ha)、作業林道1,629km(作業林道密度4.5m/ha)、林内公道3,640km(林内公道密度10.1m/ha)となっています。

また、令和6年度の林道等の開設延長は約4.1km、林道密度は年間0.01m/haの増加に留まっています。

森林作業道は、林道等の機能を補完し、森林整備に直接使用されるもので、令和6年度末で9,429km開設され、林内道路延長と合わせた林内の路網密度は約48m/haとなっています。

安定的な原木供給のためには、計画的な基盤整備と大径木搬出に対応できる林道等の拡幅が必要不可欠となってきています。

(6) 高性能林業機械の導入

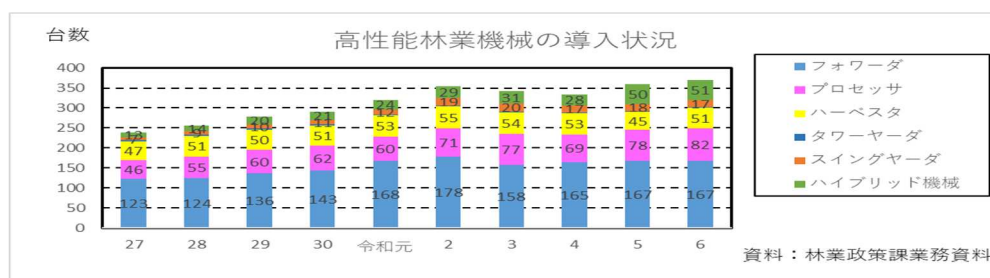
高性能林業機械は、令和6年度末で県下に381台導入され、平成27年度の239台と比較すると、この10年間で約1.6倍に増加しており、生産性の向上や労働環境の改善に貢献しています。

その内訳を見ると、造材された木材を土場へ運ぶフォワーダ(大型運材車を含む)が最も多く、全体の約40%を占めています。

高性能林業機械は、処理能力が高く、労働生産性の向上が可能であり、また、これらの使用により、直接木材に触れる機会を減らせることから、労働災害の防止にも役立ちます。

しかし、機械の価格が高く、また、修繕等の維持経費が経過年数とともに漸増することから、効率的かつ効果的な利用が不可欠となっています。

図1-3



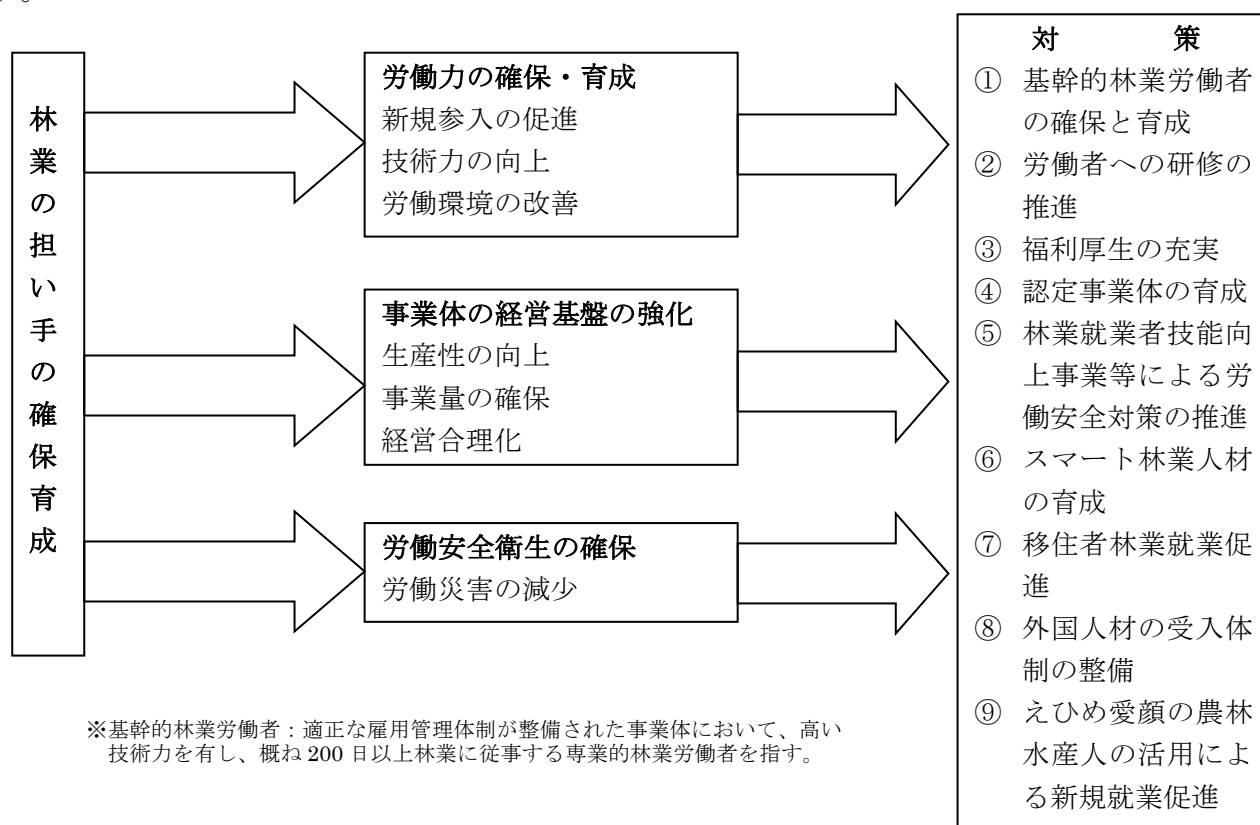
2 林業担い手確保のために講じた施策

県では、林業担い手の確保を図るため、林業労働力の確保育成、林業事業体の経営基盤の強化、林業労働安全衛生の確保対策を3本柱として進めてきました。

具体的には、労働力の確保・育成のため、県内高校生等を対象とした実践的な体験研修の実施やデジタルマーケティングを活用した就業に関する情報発信、就業ガイダンス開催、都市部からのUJIターン者を対象にした林業就業給付金等の支援、移住検討者への林業就業相談や体験教室の開催、外国人材の受入体制の整備支援のほか、林業研究センターや緑の雇用研修制度により、基礎的なものから高度なものに至る段階に応じた技術者養成研修等の研修などを行っています。

また、林業事業体の経営基盤の強化のため、研修費用や林退共掛金等への支援や労働力不足が顕著である造林・保育作業に係る労働者の育成研修や造林班の編成に対する支援、林業機械の導入やリース等に対する支援を行うとともに、経営診断や生産性向上指導などを行っています。

さらに、林業労働安全衛生の確保のため、林業労働災害防止プロジェクト事業等による労働安全対策の推進や安全衛生装備品等への支援、労働安全研修の開催などを行っています。



(1) 林業労働力確保支援センター

林業労働力確保支援センター（以下「支援センター」という。）は、林業労働力の確保の促進に関する法律（以下「林業労働力確保促進法」という。）に基づき、県、市町、林業関係団体が結集し、平成10年3月に設立したもので、(財)愛媛県農林漁業後継者育成基金(平成14年度からは(財)えひめ農林漁業担い手育成公社、平成24年に(公財)えひめ農林漁業担い手育成公社に移行し、その後、平成26年に(公財)えひめ農林漁業振興機構に名称変更)を支援センターとして指定しました。

なお、体制は、支援センター長、雇用改善アドバイザー、アドバイザー補助員の3名で、主に次のような業務を行っています。

支援センターの業務内容

- ① 林業労働力育成協議会の開催
- ② 林業就業に関する相談指導(電話、FAX、メール)
- ③ 林業就業希望者への各種相談会の開催
- ④ 新規参入者受入体制整備の指導
- ⑤ 林業労働者の資格認定
- ⑥ 林業就業への支援
- ⑦ 林業事業体の経営分析・労務情報の提供
- ⑧ 異業種等新規参入に対する研修等の実施
- ⑨ 雇用管理の改善にかかる研修の実施及び指導
- ⑩ 支援センター所有の高性能林業機械の貸付(参考:プロセッサ1台)
- ⑪ 林業機械のレンタル・リース経費に対する支援

(2) 研修施設の設置と研修の実施

ア 県の林業技術研修

県では、平成8年度に、久万町(現在の久万高原町)の林業試験場(現在の林業研究センター)に新たに研修施設を設置し、長期研修として林業技術研修を実施し、延べ695人の林業技術者を養成してきました。

現在、フォレストワーカー養成コースでは、基本的な林業作業に必要な資格及び技能を、林業架線作業技術コースでは、架線作業に必要な資格及び技能を修得させる研修を実施し、さらに、高性能林業機械作業技術コースでは、高性能林業機械を取り扱う林業従事者に作業システムの修得及び免許資格の取得を目的とした研修を総合的に実施し、3つのコースを全て修了した者を愛媛県フォレスト・マイスターとして認定しています。

また、令和元年度からは、安全衛生教育指導者養成コースにおいて、安全衛生、技術向上に関する高度な指導者の育成研修の実施により、各事業体においても、次世代林業者の担い手の育成を目指した研修を行っています。

なお、フォレストワーカー養成コースでは国の「緑の雇用」事業の集合研修と共同で研修を行い、効率化を図っています。

さらに、令和5年度からは、次世代を担うICT等を活用できる人材を育成するため、スマート林業人材育成研修を行っています。

表1-5 林業技術研修受講状況

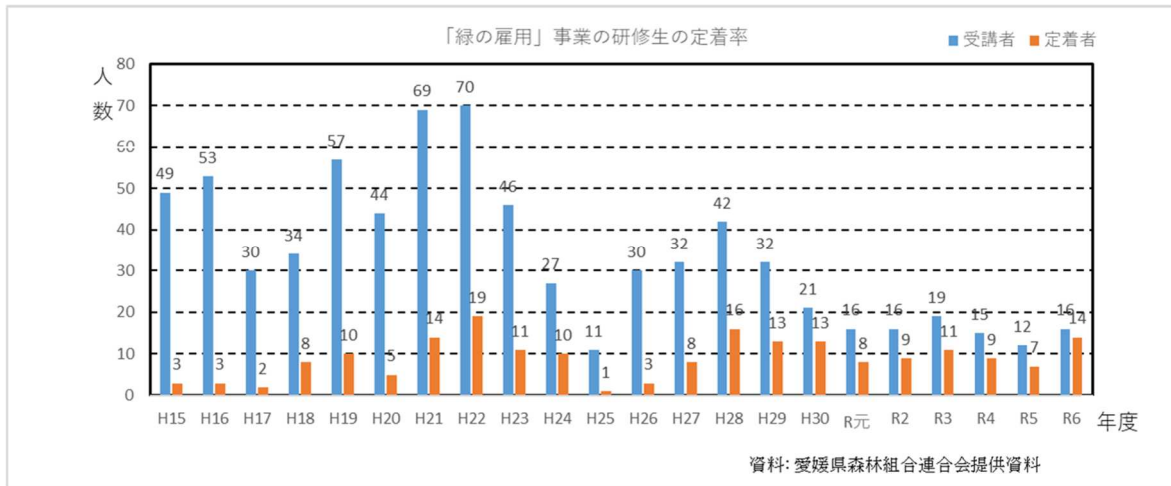
年度	基礎教育		高度機械教育		計
	フォロスター養成	フォレストマイスター養成初級(架線)	フォレストマイスター養成上級(高度機械)		
H8～H19	144		101		245
H20～H24	28	42	36		106
H25	4	10	5		19
H26	5	9	5		19
H27	9	12	11		32
H28	8	13	8		29
H29	10	8	7	安全衛生教育指導者養成	25
H30	7	7	6		20
R元	2	7	6	4	19
R2	7	3	5	7	22
R3	11	7	3	8	29
R4	11	9	4	7	31
R5	14	11	8	6	49
R6	15	9	6	5	50
計	131	291	211	37	695

資料: 林業政策課

イ 事業体での研修

平成15年度から令和6年度までの22年間に、「緑の雇用」事業で研修を受講した741名のうち197名が現在もそれぞれの事業体で従事しており、同業者への転職や独立を含めると291名が林業に従事しています。全体の定着率は39%となっており、直近5年間の平均定着率は64%となっています。

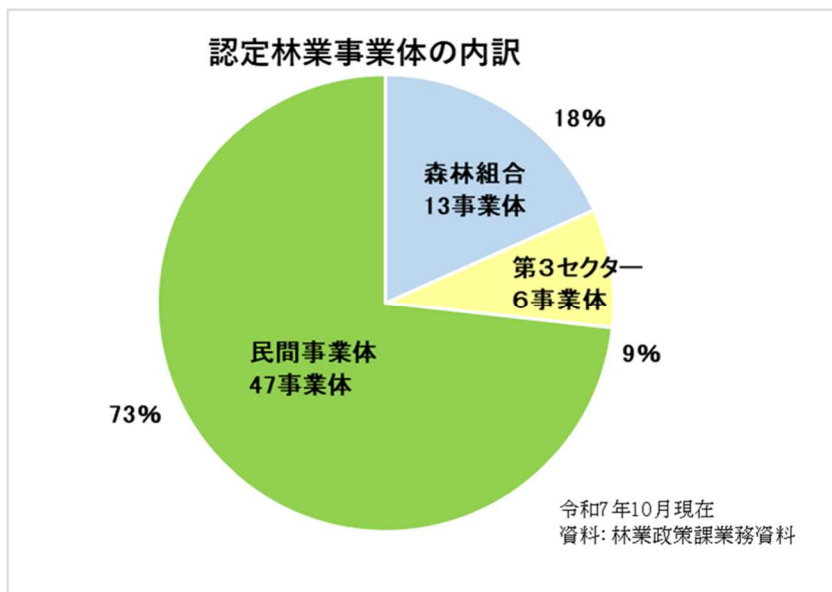
図1-4



(3) 認定林業事業体の育成

県では、林業労働力確保促進法に基づき、平成9年度から、事業主が雇用管理の改善と事業の合理化を一体的に行う林業事業体改善計画の認定を行い、体質強化を図っています。現在は、71事業体が認定を受けており、その内訳は、民間事業体が最も多く47事業体で73%、ついで森林組合が13事業体で18%、第三セクターが6事業体で9%となっています。一時期、建設業など異業種から参入した認定林業事業体が多く見られましたが、現在は、民間事業体等から独立した新たな認定林業事業体の増加が見られます。

図1-5



(4) 森林整備担い手確保に関する助成

県では、林業従事者の労働安全衛生の充実、技術技能の向上、福利厚生の実施などを目的とした森林整備担い手対策基金を造成し、その運用益（年間約 25,000 千円）を活用して、森林組合等に対し退職金制度の加入促進、安全衛生器具の導入・資格取得に係る経費への助成を行っています。

(5) 森林経営管理制度に関する助成

県では、市町が森林所有者から委託を受け森林を管理する「森林経営管理制度」に取り組む市町に対し、森林環境譲与税を活用して新たな森林経営管理制度運営者育成研修や森林情報の提供、意欲と能力のある林業経営者等に対し経営診断や機械リースへ支援等を行っています。

3 林業事業体の現状

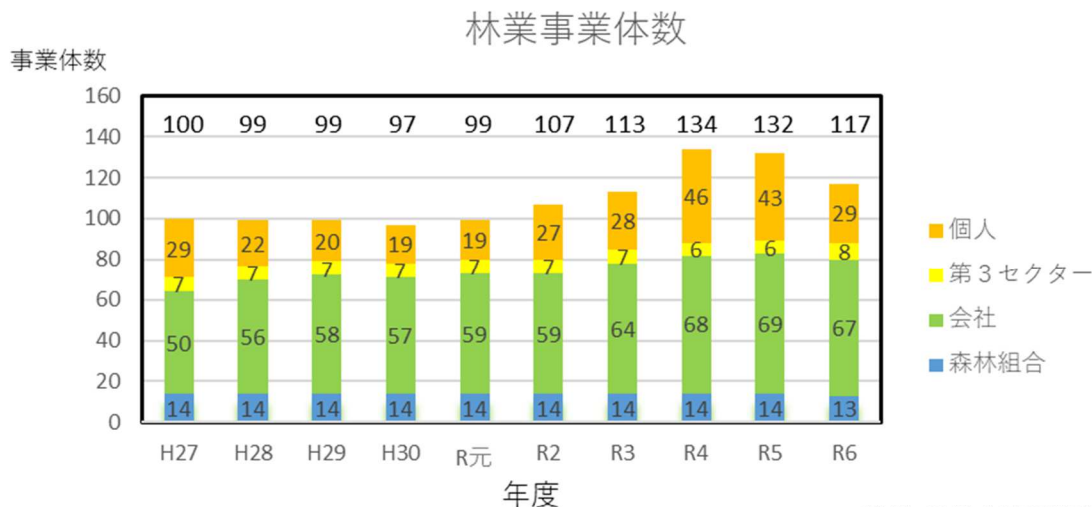
(1) 事業体の概要

ア 事業体数

林業事業体の数は、平成 27 年度の 100 事業体から、平成 30 年度には 97 事業体に減少しましたが、令和 6 年度は 117 事業体となっており、直近 10 年間で見ると、緩やかな増加傾向で推移しています。

最近では事業体から独立し、新たに林業会社を立ち上げる事業体が増加してきており、今後は、こうした事業体を育成・強化しながら、林業を活性化させていくことが必要と言えます。

図 1-6 林業事業体数と内訳



資料: 林業政策課業務資料

イ 事業体雇用労働力

林業事業体で雇用する労働者は、平成 7 年度から平成 17 年度までの 10 年間で 2,034 人から 1,121 人と急激に減少した後、緩やかな減少傾向で推移し、令和 6 年度は 804 人まで減少しています。

一方、平均年齢については、平成 7 年度の 56 歳から低下し、平成 17 年度以降は 50 歳前後で推移しており、若返りが図られています。

人口減少が進み、労働力の確保が厳しくなる中、若手はもちろんのこと多様な林業者の確保に努めるとともに、林業作業の省力化を図る必要があります。

図1-7 林業事業体で雇用する労働者



ウ 事業体の雇用状況

1事業体当たりの平均雇用者数は、平成12年度の6.9人から平成19年度までは増加傾向で推移し、その後はほぼ横ばいで推移してきましたが、令和元年度からは経営者が管理しやすく作業システムが効率化されるなどの理由により、既存の事業体から独立した新たな事業体が設立され、令和6年度には6.9人まで減少してきています。

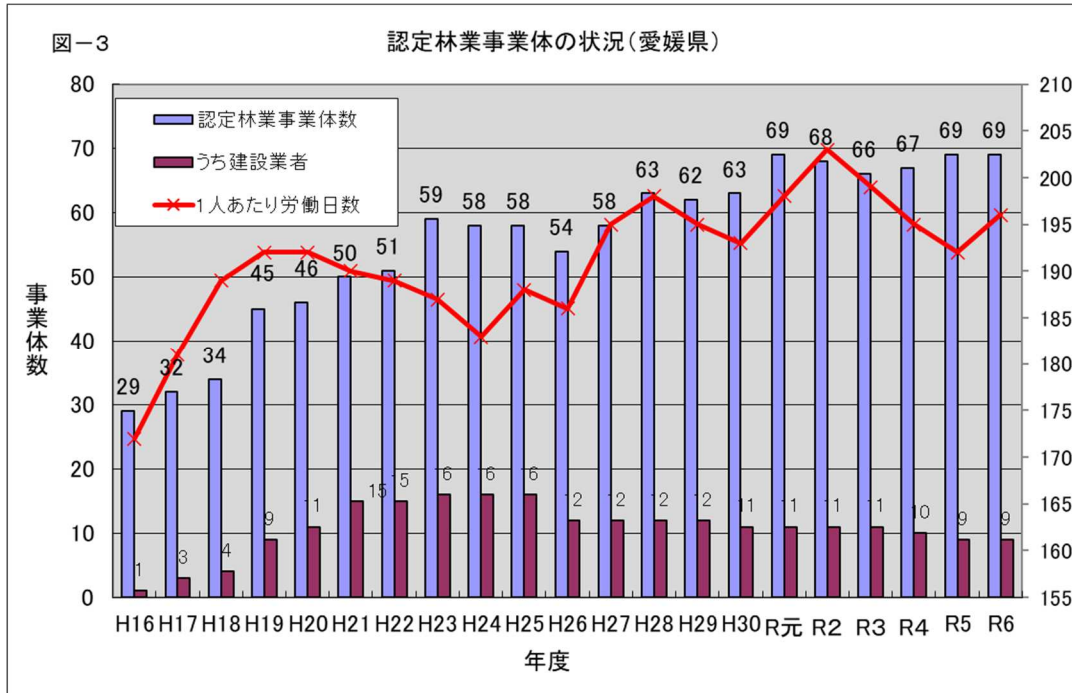
また、認定林業事業体の一人当たりの労働日数は平成24年から増加傾向で推移してきており、令和6年度には、192日を超えていることから、安定した仕事量が確保され、通年雇用が定着しつつあると推察されます。

小規模な林業事業体が増加しているため今後もより一層、林業事業体の経営強化に向けた指導等を行う必要があります。

図1-8 林業事業体の推移



図1-9 認定林業事業体の推移



4 林業労働者の現状

(1) 労働者数

林業労働者数は、3(1)イで述べたとおり平成7年度の2,034人から令和6年度は804人にまで減少しています。しかしながら、60歳以上の就業者は平成7年度の47%であったものが、令和6年度には31%となり、30代までの就業者が平成7年度の10%から令和6年度には27%と若返りが図られています。

図1-10 林業労働力年齢別人口

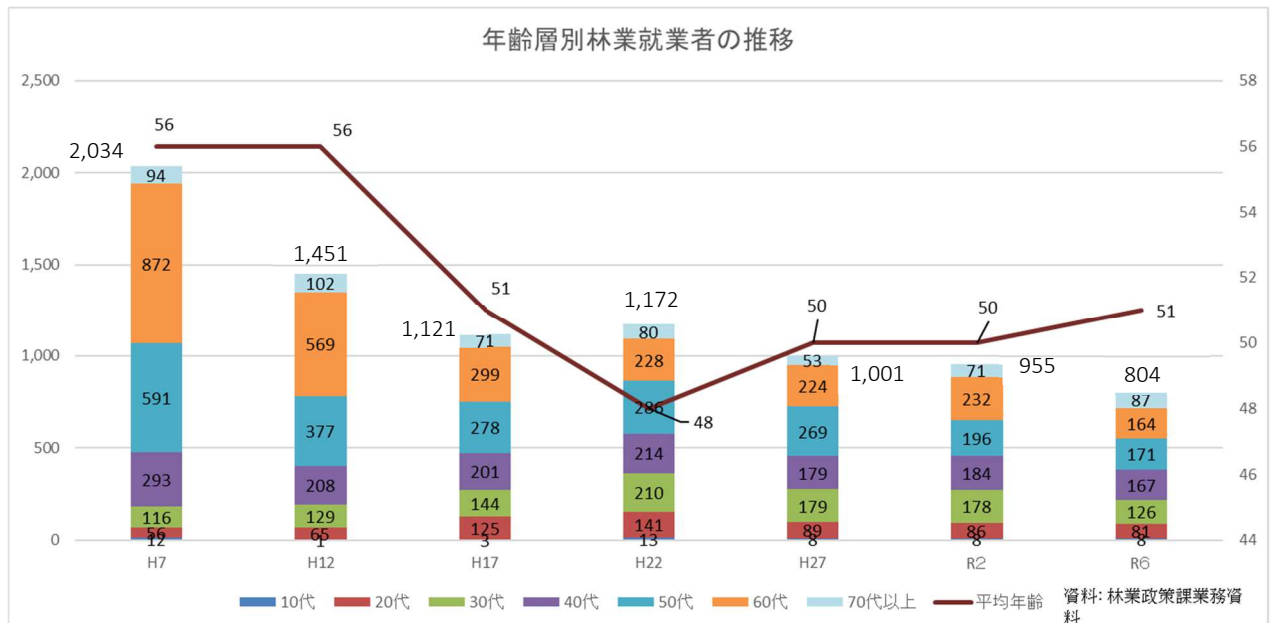
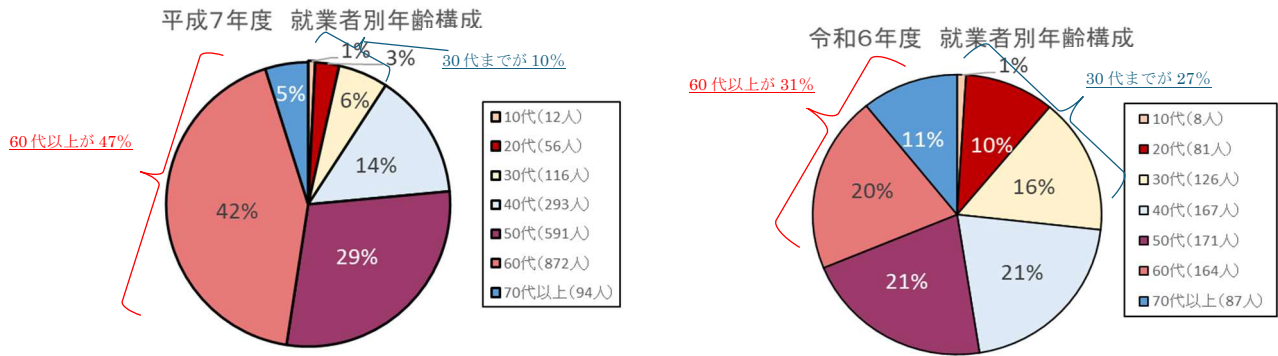


図 1 - 1 1 林業労働力の年齢別構成



新規就業者数は、平成 22 年度の 135 人をピークに減少傾向で推移し、令和元年度は過去 20 年間で最低の 36 人にまで減少したことを受け、様々な雇用対策に資する施策を行った結果、翌 2 年度は 54 人と対前年比で 50%（18 人）も増加しています。その後は 50 人前後で横ばいに推移しています。

また、これら新規就業者は、若年者を中心に林業以外からの参入が大きな比率を占めています。

図 1 - 1 2 林業新規就業者の推移

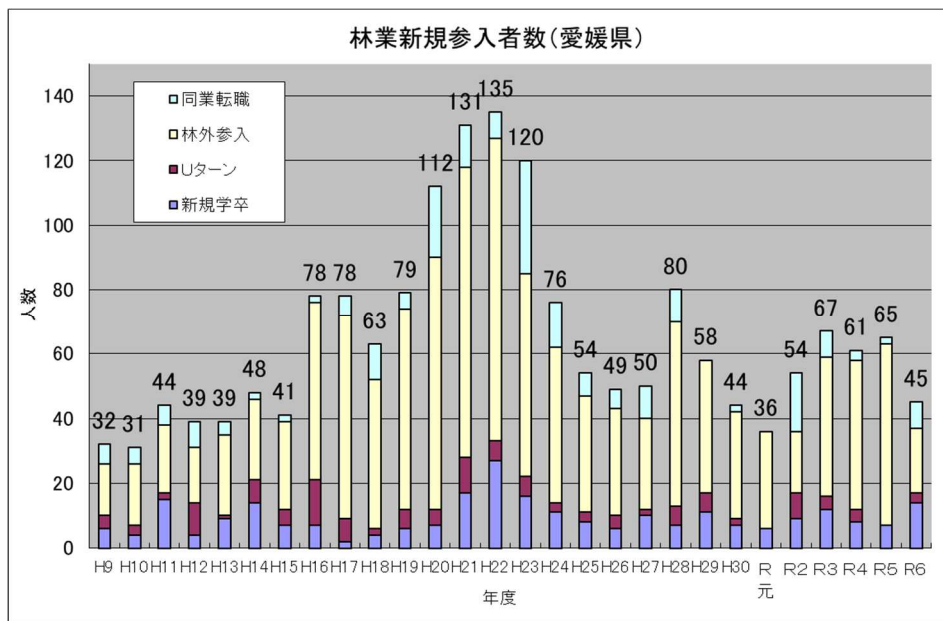
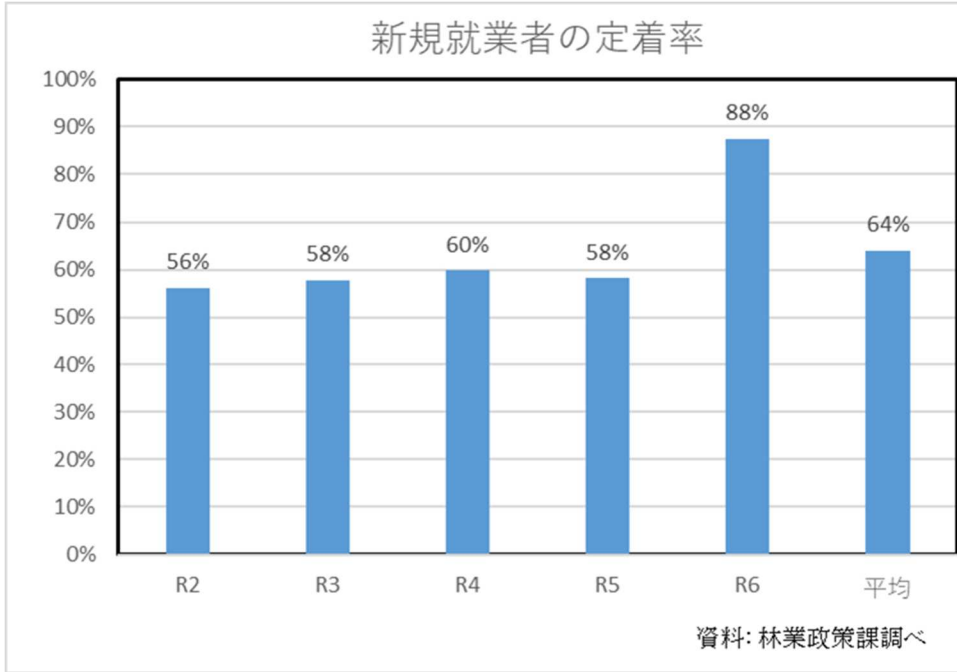


図 1 - 1 3 は令和 6 年度末の定着率を示しており、林業に参入する新規就業者は、就業後、数年以内に離職する人もかなりの数にのぼり、直近 5 年間の平均定着率も 64% となっています。

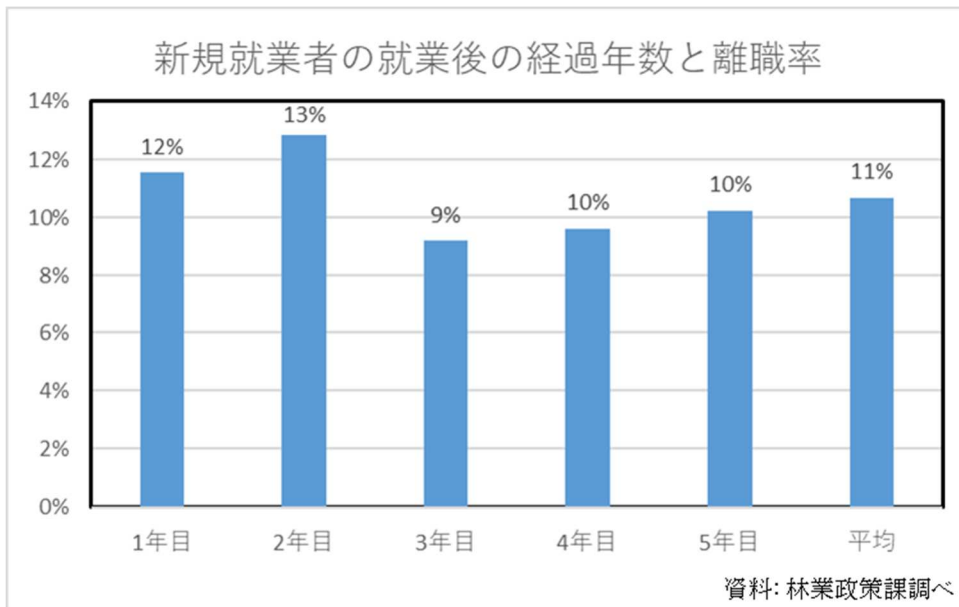
離職の理由としては、就業前のイメージと実際の作業とのギャップ、体力面や技術面での厳しさ難しさが最も多く、労働強度に対し賃金が安いといった理由も挙げられています。

図 1 - 1 3



離職率は1年目から5年目まで約10%で推移しており、年間約1割の雇用者が離職していることとなり、5年経過時点で概ね50~60%が定着していることとなります。

図 1 - 1 4

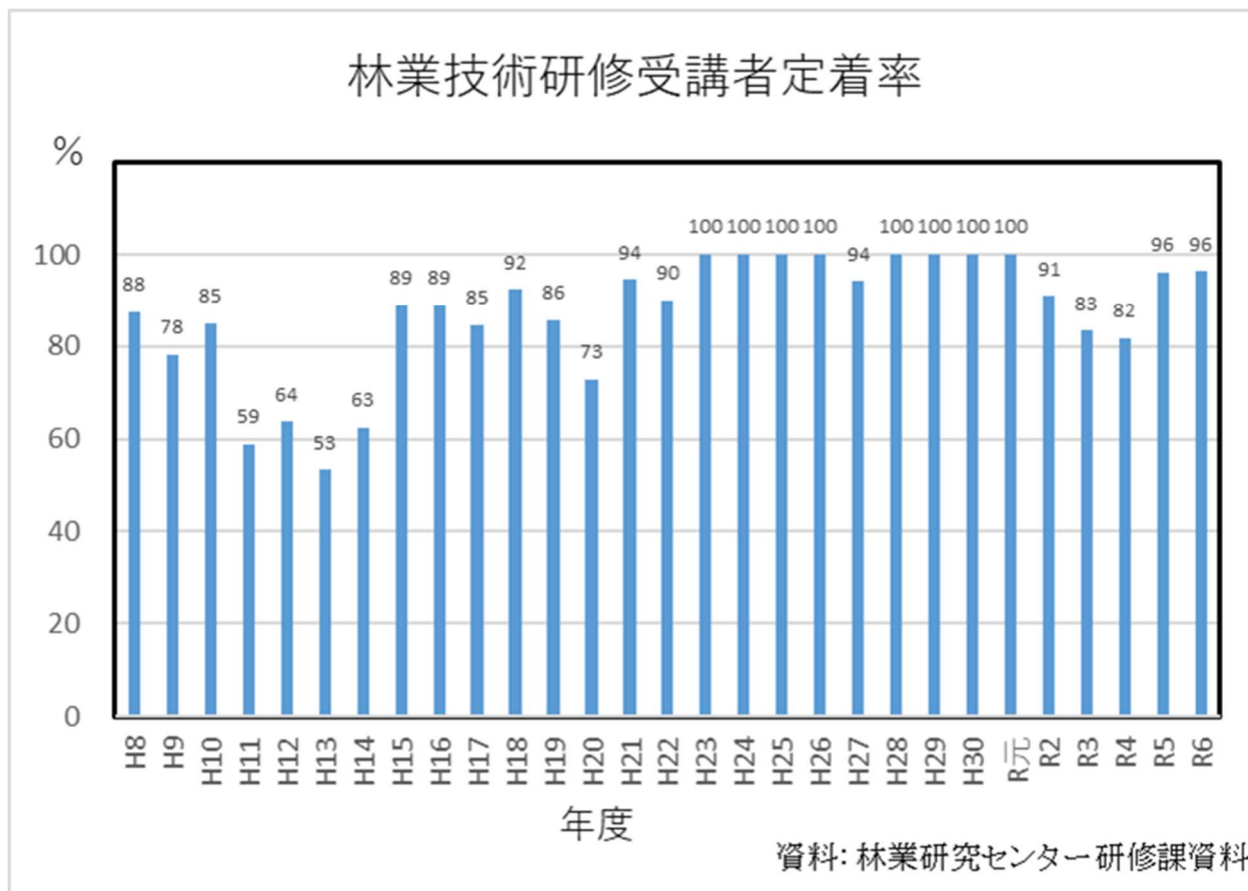


平成8年度から令和6年度までに県が実施した林業技術研修を修了した者の定着率は、研修全体で85.9%となっており、近年はほぼ100%の定着率となっています。当該研修は、基礎、架線作業、高性能林業機械作業の3段階に分けて研修を実施しており、共同の寄宿生活も可能としていることから、研修者は事業体の垣根を越え、親交を深めており、研修修了後も同業者間でのコミュニケーションが図られています。また、架線作業や高性能林業機械作業の研修においては、就業後数年たってから、さらなる技術取得を求め受講していることもあり、研修修了者は、高度な技術を持つ

た基幹的な担い手として地域に定着する割合が高いといえます。

さらに、令和5年度からスマート林業人材育成研修を行うことで、少しずつ林業現場でスマート林業技術が活用されるようになり、若手就業者の確保と定着の一翼を担っています。

図1-15



(2) 労働条件

令和2年と令和6年の労働条件を比較すると、賃金支払い形態では、日給及び月給は減少し、日給と出来高の併用がわずかに増えています。

また、伐木造材作業の労働者に係る平均賃金は8%程度向上し、雇用保険の加入が増加しているが、小規模事業者が増えたため年金、退職金共済の加入が減少しており、労働条件に不安定な状況が生じています。

表1-6 労働条件の改善状況

区分	賃金支払形態					賃金額	労働・社会保険加入率				
	月給	日給	出来高	日給 出来高 併用	計		伐木造材	労災保険	雇用保険	健康保険	年金
年次	%	%	%	%	%	円	%	%	%	%	%
H27	30	67	0.3	2.7	100	11,689	100	81	97	94	79
R2	42	53	2	3	100	12,684	100	92	97	100	87
R6	38	49	3	10	100	13,788	100	98	97	86	79
R2とR6の差	-4	-4	1	7		1,104	0	6	0	-14	-8

資料: H27 林業政策課調べ

R2、R6 愛媛県林業労働力確保支援センター資料を基に、認定林業事業者について集計

(3) 労働者の募集・採用等

近年は、公共職業安定所への求人申込が増加し、他産業と同じく人材不足となっており、求人に対する就業相談者数が少ない状況となっています。ただし、コロナ禍以降、地元志向が強まり、UJI ターンなどでの就業者も見られるようになってきています。

(4) 林業労働災害の状況

労働災害における死傷者数は、近年、全産業では増加傾向となっていますが、林業では減少傾向となっており、本県においても、4、5年おきに多い年はあるものの、平成27年から令和6年まで、20～30件程度のほぼ横ばいで推移しています。

その一方、林業における災害の発生頻度を示す度数率及び災害の重さの程度を示す強度率ともに、他産業に比べてかなり高い状況であり、依然として、危険な労働環境の改善が必要となっています。

表1-7 林業労働災害の発生状況

区 分		H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5	R6
死傷者数 (人)	全産業(全国)	116,311	117,910	120,460	127,329	125,611	125,115	130,586	132,355	135,371	135,718
	林業(〃)	1,619	1,561	1,314	1,342	1,248	1,272	1,234	1,176	1,140	1,167
	林業(愛媛県)	29	36	35	30	40	31	24	20	43	23
度数率	全産業(全国)	1.61	1.63	1.66	1.83	1.80	1.95	2.09	2.06	2.14	2.1
	林業(〃)	26.18	26.17	25.75	25.38	27.94	23.97	25.49	23.52	29.56	25.52
強度率	全産業(全国)	0.07	0.10	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09	0.09
	林業(〃)	3.97	4.30	1.49	0.63	1.83	0.70	1.84	5.57	1.24	1.38

資料：厚生労働省、林業・木材製造業労働防止協会

※度数率とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を示す(算出方法)労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000

※強度率とは、1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を示す(算出方法)延労働損失日数÷延実労働時間数×1,000

5 林業労働力を巡る動向

(1) 林業事業体における雇用労働者の動向

林業事業体における雇用労働者については、山村地域における過疎化に加え、林業経営の収益性の悪化、65歳以上の高齢労働者の退職により、労働者数全体が減少していますが、県内の事業体に「緑の雇用」事業や林業技術研修などの研修制度の活用が定着した結果、若年層の雇用が促進されています。

また、えひめ愛顔の農林水産人を活用したPRや林業教室などにより、新規就業者の確保につながっています。

しかし、新規就業者は、図1-13に見られるとおり、就業前の職場観と現実とのかい離などの理由から4割程度の者が離職する状況にあり、新規雇用者数の増加だけでなく、雇用条件の改善等の指導を充実させるとともに、魅力ある職場づくりを行い、定着率を向上させる対策が必要となっています。

(2) 林業事業体の経営の動向

会社・第3セクターによる雇用が増加する中で、森林組合では、施業の集約化にウエイトを移し、施業については、民間事業体に委託する組合が増加してきています。ICT等を活用し、林業施業の集約化と長期施業受委託を促進するとともに、森林経営管理法に基づく新たな森林管理システムの実施に伴い、森林施業の事業量の増加が見

込まれる中、中長期的視点に立った人材育成が重要であり、高性能林業機械や新たな技術の導入など、業界が一体となり、総合的な対策を進めていく必要があります。

特に、限られた労働力で県産材の生産量を確保するため、主伐・再造林が必要となっていますが、再造林・保育の担い手が不足しているため施業が進まない状況にあり、早急に担い手の確保・育成に努める必要があります。

また、既存の事業体から独立し、小規模事業体が設立されるなど事業体数は増加傾向にあります。今後は、事業体間での連携や設立後間もない事業体の育成にも取り組む必要があります。

第2 林業労働力の確保の促進に関する方針

1 計画の基本的な考え方

今後、担い手が減少していく中で、森林の成熟が一段と進み、計画的な主伐・再造林の導入が必要となることや高性能林業機械等の効率的な利用による低コスト化・省力化の促進と再造林・保育の担い手の確保・育成を図る必要があることから、次の項目を基本的な考え方として計画を樹立することとします。

- ・計画期間中に、林業事業体を中心とした採算の合う林業経営が可能になるよう、新規労働力の確保や生産性の向上を図ります。
- ・大径木に対応した高性能林業機械や ICT 技術の導入と高度な技術者の養成により省力化・自動化の促進を図ります。
- ・森林組合や第3セクターのほか、林業事業体も含め、幅広く林業労働力として捉え、中核的な事業体に育成します。
- ・スマート林業の推進、施業の集約化、高性能林業機械の導入、災害に強い路網整備や主伐による生産性の向上等により、担い手の待遇改善や生産性と収益性の確保を基本方向とした林業躍進プロジェクト（第3期）と連携したものとします。
- ・UJI ターン者や退職自衛官、女性、兼業者、外国人等、多様な分野から新たな人材の発掘に努めるとともに、不足する造林・保育分野を中心に、柔軟な働き方を積極的に取り入れるなど、林業事業体と連携しながら総合的な森林施業の推進体制整備を図ります。
- ・特に、林業の中でも労働強度が高いとされている再造林・下刈の担い手育成として、待遇改善を事業体が積極的に行えるよう体制づくりを行います。

2 計画期間

計画期間は、林業躍進プロジェクト（第3期）と合わせるため、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

ただし、社会情勢等の変化により適宜見直しの検討を行うものとします。

3 基幹的林業労働者の確保の目標

基幹的林業労働者については、搬出システムの設計、高性能林業機械の操作、森林作業道の開設、安全への配慮に加え、集材架線技術や ICT 等の新技術の活用など、総合的な能力を持つ「高度な技術者」の比率を高めていきます。

(1) 将来の年間事業量

民有林人工林の82%が50年生を超えるまでに成熟した木材を有効活用するとともに、将来にわたって循環利用していくうえで、主伐導入による森林の再生を積極的に推進し、林業を地域の成長産業として育成する必要があります。

そこで、本計画では、令和8年度から取り組む「林業躍進プロジェクト（第3期）」から推計される計画期間中の伐採計画量から、年間事業量を算出するとともに、施業の種類ごとの労働生産性を加味して将来(令和12年度)必要と見込まれる労働量の積算をすることにします。

表 2 - 1 将来の年間事業量

区分	木材生産事業			造林・保育等事業							森林作業道開設 km
	主伐 千m3	間伐 千m3	計 千m3	造林 ha	下刈り ha	除伐 ha	切捨 間伐 ha	シカ対策		計 (事業量は防護柵を除く) ha	
								防護柵 km	単木 ha		
将来の年間事業量	315	385	700	630	1,719	220	1,176	124	95	3,840	400

資料: 林業政策課、森林整備課業務資料(推計)

(2) 将来の労働生産性

国が示す林業経営体の労働生産性目標値は、令和 12 年度までに主伐 11m³/人日、間伐 8 m³/人日となっていますが、本県では急峻な地形が多いことから、表 2 - 2 のとおり、当面クリアすべき労働生産性として、現状から主伐・間伐を 122%、造林を 103%伸ばし、保育・森林作業道開設については前計画の目標値を引き継ぐこととします。

なお、森林所有者の利益及び皆伐後の再造林や育林経費を確保するためには、森林の集約化や機械化等により効率化を進め、大苗やエリートツリーの植栽により下刈り等保育作業の省力化を図り、従業員の給与に還元しつつ、可能な限り生産コストを削減し、労働生産性の向上を図ることが必要です。

表 2 - 2 労働生産性の目標

区 分		現在の労働生産性	将来の労働生産性	摘 要
木材生産事業	主伐作業	6.3m ³ /人日	7.7m ³ /人日	伸び率:122%
	間伐作業	4.5m ³ /人日	5.5m ³ /人日	伸び率:122%
造林・保育事業	造 林	20.6人/ha	20.0人/ha	伸び率:103%
	下 刈	6.8人/ha	6.8人/ha	伸び率:100%
	除 伐	7.0人/ha	7.0人/ha	その他保育作業についても生産性の向上に努めること。
	伐捨間伐	12.7人/ha	12.7人/ha	
	シカ防護柵	29.7人/km	29.7人/km	
	シカ食害防止チューブ	21.6人/ha	21.6人/ha	
森 林 作 業 道 開 設	29.5m/人日	29.5m/人日		

(3) 将来必要と見込まれる労働量

上記(1)及び(2)の結果から、将来必要とする労働量は表 2 - 3 のとおり、169,500 人日/年と見込まれます。このうち、6.4%を自伐型林業者等で担ってもらうこととし、令和 12 年度における林業事業体の必要労働量を 158,652 人日/年とします。

また、今後施業に携わる労働力のほかに、施業地を取りまとめ、施業をマネジメントする森林施業プランナー等の確保も重要になってきます。

表 2-3 将来の年間必要労働量

[単位:(労働生産性:m3/人・日、人/ha、人/km)、(年間必要労働力:人・日)]

区分	木材生産事業			造林・保育等事業							森 林 作 業 道 開 設	合 計 人 日
	主伐 千m3	間伐 千m3	計 千m3	造林 ha	下刈り ha	除伐 ha	切捨 間伐 ha	シカ対策		計 (事業量は防護 柵を除く) ha		
								防護柵 km	単木 ha			
将来の年間事業量	315	385	700	630	1,719	220	1,176	124	95	3,840	400	-
労働生産性	7.7	5.5	-	20.0	6.8	7.0	12.7	29.7	21.6	-	29.5	-
将来の年間 必要労働力	41,000	70,000	111,000	12,600	11,700	1,600	15,000	3,700	2,100	46,700	11,800	169,500

資料: 林業政策課、森林整備課業務資料(推計)

(4) 林業労働者の雇用確保の目標

現在、804 人の労働者が年平均 189 日の就業で年間労働量を支えています。このうち 31%が 60 歳以上の労働者で占められており、今後 5 年間に、これらの労働者の半数以上が引退すると見込まれることから、労働者の大幅な減少が予想されます。

このため、人口減少が進む中、限られた労働者数の中で、労働生産性を上げ、機械化や省力化を進め、今後 5 年間に表 2-4 のとおり林業労働者数を 760 人、新規参入者数を 125 人確保する必要があります。

また、安定した労働力を確保していくためには、定着率の向上も併せて取り組む必要があります。直近 5 年間平均の定着率 64%を、待遇改善や研修により 80%にすることにより、年間の必要新規参入者数を 32 人とします。

新規就業者の定着率の向上には、作業技術の向上はもとより、不安に寄り添う職場内のきめ細やかな育成体制と実績に応じた将来展望が持てる給与体系の確立が必要となります。

表 2-4 今後の労働量需給の動向

・必要とされる人役	169,500 人日/年
・内自伐型林業者が担う人役	10,848 人日/年 (前計画 8%から人口減少 20%減少を考慮し 6.4%)
・林業事業体が担う人役	158,652 人日/年
・210 日雇用者数	158,652 人日/年 ÷ 210 日/年 = 756 人 ÷ <u>760 人</u>
・退職想定者数	169 人 (現在 70 歳以上の全ての者 (87 人) 60 歳代の半数 (82 人))
・現在の雇用者数 (R6 実績)	<u>804 人</u>
・残りの人員	635 人 (804 人 - 169 人)
・5 年間で必要な新規参入者数	<u>125 人</u> (760 人 - 635 人)
・必要な新規参入者 (単年度)	<u>25 人</u> (125 人 ÷ 5 年)
・定着率を 80%とすると	<u>32 人</u> (25 人 ÷ 80% = 31.25 人 繰り上げる)

(内訳)

労働者区分	令和 6 年度	令和 12 年度	単年度 必要雇用数	年間必要 新規参入者数
既就業者	804 人	760 人	-	-
新規参入者	-	125 人	25 人	32 人

資料: 「愛媛県林業政策課」推計

(5) 自伐型林業者等の育成

一人親方や兼業者等、様々な働き方をされている自伐型林業者については、令和7年度に、実態の把握を行い、令和6年度に支援センターが実施したアンケート調査以外に、185名が従事していることが把握できました。

今後は特に、県下5箇所に設置された森林管理推進センターや市町と連携し、各地域に潜在している植栽や下刈り等の施業を担ってもらえる多様な人材の実態把握と支援及び積極的な活用による継続的な労働力確保に努めます。

(6) 外国人材の受入れ体制の整備

令和6年9月の技能実習制度の改正により、林業職種についても技能実習2号及び3号へ移行できるようになったため、最大5年の技能実習が可能となるとともに、令和6年9月からは、林業分野においても特定技能制度による外国人材の受け入れが可能となりました。これを契機に、県内林業事業者の外国人材受け入れを促進するため、受入態勢や生活環境の確保、外国人材の技術力の向上、安全な労働環境の整備に努めます。

(7) 高性能林業機械の導入

林業の担い手が減少するなか、限られた労働力で安定した林業経営と収益の確保を行うには、労働者の確保・育成に加え、前述の年間事業量の増加と労働生産性の向上が重要であり、プロセッサ、ハーベスタなどの造材用機械、スイングヤードなどの集材用機械、フォワーダなどの運搬用機械を適切に組み合わせた、高効率な作業システムの構築が必要です。また、近年の自然災害が多発する中、林地保全の観点から主伐や急峻地に適応した架線系のタワーヤードやスイングヤード、集材機の導入も必要となっています。

さらに、原木の大径化に対応した機械の大型化や改良などにも取り組む必要があります。

(8) 高性能林業機械の導入のための路網整備

高性能林業機械の導入を進めるためには、後述の高性能林業機械作業システムに応じた適切な路網開設が必要となり、開設に当たっては、根株処理、排水処理、支障木を有効に活用した工法など災害を未然に予防する開設技術の普及・定着も必要です。

また、原木の大径木化に対応するため大型化された機械が使用できるよう路網の拡張も必要です。

さらに、今後、主伐を推進して行くうえでは、架線による集材も視野に入れた路網の整備が求められることから、地形傾斜や導入する機械等、作業システムに連動した路網整備の必要があります。

表2-5 地形傾斜・作業システムに対応する路網水準の目安

区分	作業システム	路網密度	基幹路網
緩傾斜地 (0~15°)	車両系作業システム	110m以上	30m~40m
中傾斜地 (15~30°)	車両系作業システム	85m以上	23m~34m
	架線系作業システム	25m以上	25m以上
急傾斜地 (30~35°)	車両系作業システム	60<50>m以上	16m~26m
	架線系作業システム	20<15>m以上	15m以上
急峻地 (35°~)	架線系作業システム	5m以上	5m~15m

資料：愛媛県地域森林計画資料
※「急傾斜地」の<>書きは、広葉樹の導入による針広混交林化など育成複層林へ誘導する森林における路網密度である。

(9) ニホンジカの被害対策

主伐後の再生林を確実に行うためには、ニホンジカ（以下、「シカ」と記載）の食害対策が不可欠です。県下の5割の造林地に対策を施すこととし、3割をチューブ等による単木防護、7割に防護柵を設置するとすれば、単木防護を238千本（2,500本/ha）、防護柵を124km設置する必要があります。

また、防護措置のみでは根本的な解決に至らないため、植栽地周辺のシカの生息数を減らすため、シカの捕獲等を行う必要があります。

第3 労働環境・雇用管理の改善及び施業の機械化等の合理化のための措置

1 事業の合理化を促進するための措置

(1) 事業量の安定確保

本県の森林の所有形態は小規模分散型で、個々の所有者による経営が困難な状況にあるとともに、川下の加工・流通業界からは、年間を通した木材の安定供給が求められています。

そこで、林業事業体においては、森林施業プランナーの育成に努め、森林施業提案書を森林所有者に提示し、森林経営受委託契約等を通じ、施業を集約化して、効率的な作業システムを導入し、低コストな木材生産を進め、事業量の安定確保に努めます。

また、平成31年4月に施行された森林経営管理法に基づき、市町が主体となり、経営管理が行われていない森林について経営管理の委託を受け、経営に適した森林については、意欲と能力のある林業経営者に再委託する制度が創設され、また令和8年4月の改正により、市町が集約化構想の協議を始めるための「適合事業者」を県が公募・公表することとなったことから、当該制度の推進にも取り組み、事業量の安定確保を図ります。

(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を促進するとともに、作業に適した幅員の路網整備や自然災害に強く、恒久性の高い開設技術の普及、また、主伐・再造林を中心に取り入れた、架線集材や伐採と造林の一貫作業システム、低密度植栽の導入、さらには、ICT等の先端技術を活用した施業の管理等、地域に適した作業システムの普及定着に努めます。

ア 林内路網の拡充と整備

集材機械の能力に応じた密度・規格の路網や作業スペース等を適正に整備するとともに、幹線林道とその支線、分線等を結ぶネットワーク化を進めていきます。

イ 高性能林業機械等の導入促進

高性能林業機械によって生産効率を上げるためには、複数の機械がそれぞれの機能を最大限に発揮できるよう、バランスの取れたシステムとして運用する必要があります。

現在、県下の林業事業体では高性能林業機械が普及しているため、伐木・集材・運材用の機械に関する情報提供を積極的に行うとともに、これらの機械の導入に関する支援を行い、高性能林業機械を用いた作業システムの定着を図ります。

(ア) 導入目標

高性能林業機械の導入は、労働生産性を改善するだけでなく、労働強度の軽減、労働安全衛生の確保にも貢献し、ひいては林業労働のイメージアップにもつながるものです。

今後の機械化の対象となる作業は、伐木、集材、枝払い、造材、積込み、運搬、選別などがありますが、森林の高齢級化に伴って素材が大径化、重量化しており、安全性を確保するうえで、小型から中・大型への移行を進めます。また、県内の森林地形は、傾斜の緩い地域と急な地域が分布しているため、森林作業道の整備が容易な緩い地域は車両系を中心に、路網の整備が進みにくい急な地域は架線系を選択するなど、地域に応じたシステムを導入します。

以上のような考え方にに基づき、作業システムの例を表3-1のとおりとします。

表 3-1 作業システムの例

区分	作業システム	最大到達距離(m)		作業システムの例			
		基幹路線から	森林作業道から	伐採	木寄せ・集材	枝払い・玉切り	運搬
緩傾斜地 (0~15°)	車両系	150~200	30~75	ハーベスタ グラップル ハケット	(ハーベスタ)	(ハーベスタ)	フォワーダ トラック
中傾斜地 (15~30°)	車両系	200~300	40~100	ハーベスタ グラップル ハケット チェーンソー	グラップル ウインチ	(ハーベスタ) プロセッサ	フォワーダ トラック
	架線系		100~300	チェーンソー	スイングヤーダ タワーヤーダ	プロセッサ	フォワーダ トラック
急傾斜地 (30~35°)	車両系	300~500	50~125	チェーンソー	グラップル ウインチ	プロセッサ	フォワーダ トラック
	架線系		150~500	チェーンソー	スイングヤーダ タワーヤーダ	プロセッサ	フォワーダ トラック
急峻地 (35° ~)	架線系	500~1,500	500~1,500	チェーンソー	タワーヤーダ	プロセッサ	トラック

(愛媛県地域森林計画)

注：この表は、現在採用されている代表的な作業システムを、使用されている機械により現しつつ、傾斜及び路網密度と関連つけたものであり、林業機械の進歩・発展や社会経済的条件に応じて変化するものである。地域において今後の路網整備や資本装備の方向を決めるに当たっては、地域における自然条件、社会経済的条件を踏まえた工夫や経営判断が必要である。「グラップル」にはロングリーチ・グラップルを含む。

(イ) 導入体制の整備

高性能林業機械等は、従来の機械に比べて作業能率を向上させますが、その反面、導入や維持管理には費用が嵩みます。

このため、各種補助事業や融資により機械の導入を支援するとともに、リース・レンタルに対する助成を継続します。

なお、導入に当たっては、機械の計画的・効率的な運用体制の確立を図ります。

(3) 基幹的林業労働者の育成

森林整備を実施するにあたっては、環境に配慮しつつ、高性能林業機械を活用した高能率の木材生産システムの定着を図り、低コスト生産を実現する必要があります。

近年、高性能林業機械の能力をはじめ、メンテナンスや作業システム、また、環境に配慮した施業方法や ICT 等の先端技術は日々高度化、多様化しています。

このため、県及び支援センターでは、それぞれの役割に応じ技術研修、情報提供、新技術のフォローアップ等を行い、高度な技術を有する林業労働者の育成を積極的に支援し、人材の育成を行っていきます。

また、林業事業体では、愛媛県森林組合連合会や支援センターが行う国の林業就業支援事業や「緑の雇用」担い手確保支援事業などを活用し、職場内での研修を進め、労働者の技術レベルのアップを図る必要があります。

さらには、就業後の定着率を向上させるため、豊かな知識と確かな技術、高い安全意識を持った質の高い林業技術者の育成を図っていきます。

加えて、木材資源の循環利用による持続可能な林業経営の実現に向け、搬出間伐から主伐への移行を進めるため、エリートツリー植栽や下刈りの機械化などによる労働強度の低減に加え、特に造林・保育作業に従事する人材の待遇改善を図り、新たな人

材の確保・育成に取り組みます。

2 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

常時5人以上の林業労働者を雇用する事業所においては、林業労働者の募集、雇入れ、配置、教育訓練を行う雇用管理者を選任することが義務づけられていることから、これら義務が適切に履行されるよう事業所に対する指導に努めます。また、選任された雇用管理者の資質の向上を図るため、支援センターと連携して、引き続き雇用管理者研修会を実施します。

(2) 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るため、事業所に対し林業労働者の雇入れに際し、事業主の氏名又は名称、雇用期間、雇用条件を明示した雇用契約を締結するよう指導に努めます。

また、雇用条件などに変更があった場合は、書面による通知を行うよう指導していきます。

(3) 労働条件の改善

労働者の労働条件を他産業並みに向上させ、賃金を雇用形態や労働態様に応じて適正なものとなるよう努めるとともに、現在、全国森林組合連合会等7団体が設立した林業技能向上センターで実施中の技能検定制度等を活用し待遇改善につなげる仕組みについても普及を行います。

また、若年者が働きやすい職場環境の改善に努めるとともに、林業労働を魅力あるものとするため、週休2日や週36時間など労働時間の短縮や、社会・労働保険への加入等を促進します。

さらに、林業退職金共済制度又は中小企業退職金共済制度への加入促進など福利厚生の実施、資格取得や技能検定受験、生産性の向上や労働強度の低減を図ることのできる高性能林業機械の普及や導入等に関する支援を行います。

(4) 労働安全の確保

林業は、足場の悪い傾斜地で伐採木等の重量物を取り扱う作業が多いことなどから、労働災害の発生頻度が他の産業と比べ高くなっています。

このため、林業・木材製造業労働災害防止協会愛媛県支部等と連携して、事業所に対し、「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」に基づく伐木造材時などの安全作業の励行と作業現場でのリスクアセスメント（危険因子の事前把握と危険度の判定）を指導するとともに、危険作業の体感研修や作業計画作成を含む各種研修等を通して事業者の安全管理体制を確立し、労働災害の防止に努めます。

また、平成31年2月に改正された労働安全衛生規則により、義務化された下肢の切創防止用保護衣の着用の徹底を図るための支援を行うとともに、令和3年2月に、国において策定された「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範」を活用し、安全な職場環境の確立を促進し、令和6年3月に改正された技能検定制度を活用した技術者の技能向上により労働安全を図ります。

さらには、特に、炎天下での作業が主となっている植栽や下刈り作業において、温暖化の影響による夏の高温時の対策として、熱中症手当に対する支援も行います。

(5) 募集・採用方法の改善

求人にとっては、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、林業の魅力をアピールするため、支援センターによる就業ガイダンスに加え、支援センターや農林水産人による林業就業希望者に向けてのデジタル活用による効果的な情報発信等に対して支援を行います。

また、農林水産人による高校生を対象とした実践的な体験研修の実施や都市部からの移住促進を行うなど、効果的な募集活動の実施に努めます。

(6) 多様な人材の活躍の促進

少子高齢化社会が進む中、林業の成長産業化を実現するうえで、UJI ターン者や退職自衛官、女性、兼業者、外国人等、多様な分野から新たな人材の活躍が不可欠であり、こうした多様な人材が活躍できる就労環境づくりに取り組みます。

また、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とから、定年（65歳以上で設定）の引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、伐出作業から森林管理に作業を転換するなど高年齢労働者の特性に配慮した作業方法の見直しや安全衛生対策に取り組みます。

第4 新規参入者への林業技術の習得等のための措置に関する事項

1 新規参入者の就業促進のための措置

基幹的林業労働者を確保するため、県、市町、関係団体、支援センター及び林業事業体が一体となって計画的な新規参入者の就業促進の改善に努めます。

(1) 新規参入者の確保

林業の技術者として活躍するためには、多くの資格・免許や教育・経験が必要であり、短期間で養成することはできません。

採用に当たっては、数年前から定年による労働者の減少を見越した採用計画が必要になるため、新規学卒者やUJIターン者を主たる対象として、的確な求人条件を設定し、効果的な募集活動の実施に努めるとともに、就業相談会等を実施し、求職者へのアピールを行うほか、公共職業安定所などの公的機関や支援センターによる委託募集、斡旋、就業説明会等の採用活動を積極的に行います。

また、小・中学校では、ボランティアや緑の少年団活動、森林林業教室等を通じ、森林・林業への関心を高めるとともに、高校では、林業の現場を体験する実践的な体験研修会を継続して行い、えひめ愛顔の農林水産人や林業研究グループと協力して林業への就職意欲を高めるほか、UJIターン者や退職自衛官、定年退職後のシルバー人材、女性、兼業者、外国人等、多様な分野から新たな人材を確保していきます。

さらに、個人等で林業を行っている人や県の認定を受けていない事業者についても、森林経営管理法に基づく造林、保育、素材生産等作業の担い手の安定的な確保を図るため、愛媛県森林管理支援センターから支援を行い、造林、保育、素材生産等作業に従事する人材育成に努めます。

(2) 技術、技能研修の強化

技術・技能の向上は、作業効率のアップや労働災害予防だけでなく、定着率の向上にもつながることから、県と支援センターが連携し、林業全般にわたる基礎的な技術研修や現場に即応できる実践的な技術研修を引き続き実施するとともに、令和6年から始まった技能検定の有資格者を増やすため、研修や検定受験等の支援を行います。

また、高性能林業機械や架線集材の高度な技術を持った技術者に加え、ICTを活用した木材の生産流通管理等が行えるデジタル人材も積極的に養成します。

(3) 女性労働者の雇用の促進等

林業研究グループや令和3年に結成したえひめ林業女子会（林凜ガール）とも連携し、愛媛の林業や地域の魅力等をPRし、女性も就業可能な職業として、更なる環境づくりに努めます。

2 支援センターの業務

支援センターでは、林業分野での労働力不足を解消するため、同センターが中心となって、就業ガイダンスを恒常的に開催するとともに、林業事業者に対し、採用条件の整備や労働条件の改善等の指導を行っていきます。

また、新規参入者の受入れに有効なインターンシップの実施にかかる調整や指導を行うとともに、インターネットを活用したイメージアップ動画の配信、県内事業者の求人情報の提供などを行います。

さらには、林業就業者に対しては、修得した技術・資格等によって、「愛媛県林業技能技士」や「愛媛県高度林業機械技士」に認定し、就業者の技術力の評価や意欲の向上に努めます。

3 認定林業事業体の育成

地域の特性を踏まえ、雇用管理の改善と事業の合理化に一体的に取り組もうとする事業体を育成し、成熟した森林資源の循環利用を進め、林業の成長産業化を図るとともに、山村地域の活性化と、森林が有する多面的機能の持続的発揮を行う必要があります。

なお、認定林業事業体になるためには、事業の合理化及び雇用管理の改善等に関する計画を作成し、知事の認定を受ける必要があります。

(1) 改善計画の作成

事業主が作成する改善計画は、計画期間を定め、次の内容を記載することとなっています。

- ① 事業所の概要(組織・事業実績・雇用者・機械保有状況)
- ② 改善措置目標・内容・実施時期(組織・雇用管理・事業の合理化)
- ③ 改善措置に伴う資金額及び調達方法

(2) 改善計画の種類及び認定申請

改善計画には、事業主が、事業の合理化や雇用管理の改善を単独で申請する改善計画と事業主が他の事業主もしくは支援センターと共同して樹立する共同改善計画があります。

共同改善計画の認定を受ける場合は、単独改善計画と合わせて提出し、双方について認定を受ける必要があります。

また、事業所が他の都道府県にまたがる場合は、それぞれ事業所の所在する都道府県知事に提出し、認定を受ける必要があります。

(3) 認定基準及び認定手続

改善計画は、林業労働力確保促進法等に準拠した認定基準により、認定委員会の意見を聞いて知事が認定しており、その具体的な認定基準等については別途定めています。

(4) 認定林業事業体に対する支援措置

認定林業事業体は、林業労働者の委託募集(他の事業主及び支援センターとの共同改善計画の認定事業主に限る。)のほか、支援センターが保有する林業機械の貸付、「緑の雇用」事業による林業労働者のキャリアアップ等に対する助成を受けることができます。また、県の治山事業で行う森林整備工事への参入資格条件として、認定林業事業体であることが第1条件となっており、その他定められた指名資格要件が整えば、県の指名業者となることが可能です。さらには、認定計画に係る改善措置の的確な実施につき必要な指導・助言等の支援を受けることができます。

認定林業事業体数は、新たな事業体の認定などもあって、順調に増加していますが、新たに林業に参入するため林業労働者を雇用する林業事業体や、県内での林業の実績がない林業事業体は、県内での1年以上の実績を得たうえで、森林施業を行っている現場の確認(地方局森林林業課等)を受け、申請書を提出していただきます。

4 意欲と能力のある林業経営者等の育成

県内において、森林経営管理制度を円滑に推進していくために、地域の林業を担う林業事業体を意欲と能力のある林業経営者等に育成する必要があります。

なお、意欲と能力のある林業経営者等になるためには、生産量の増加や生産性の向上等県が示す基準を満たした上で、知事の登録を受ける必要があります。

(1) 意欲と能力のある林業経営者等に対する支援措置

意欲と能力のある林業経営者等には、労働安全衛生に関する資機材購入や資格取得への支援、高性能林業機械のリース補助のほか経営指導等、森林経営管理制度を円滑に推進するための支援を行います。

5 適合事業者の育成

県内において、森林経営管理制度で措置された集約化構想の受け手となることを希望する林業経営体は、適合事業者として知事の登録を受ける必要があります。

なお、登録を受けるためには、生産量の増加や生産性の向上等県が示す基準を満たす必要があります。

第5 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

1 市町及び関係団体等の理解と協力

地域の林業労働力を確保することは、新規就業者の定住を促し人口の増加につながります。特に、高齢化や人口の流失により集落機能の維持が困難になりつつある山村では、定住政策が重要な課題の一つと言えます。

このため、県、市町、関係団体は、相互に連携し、それぞれの適正な役割分担に基づいて、林業労働者の労働環境の改善を図るとともに、山村地域の生活環境の整備を行い、定住化を図っていきます。

また、平成31年4月に施行された森林経営管理法に基づき、市町では、森林所有者から経営管理の委託の申出等があった森林について経営管理権集積計画を策定し、当該制度に基づき経営管理や森林整備を計画的に推進する必要があることから、県においても森林管理推進センターと連携し、制度が円滑に運用されるよう支援することとします。

特に、今後、持続可能な森林経営を図るうえでは、主伐跡地の再造林や保育等を担う人材の不足が懸念されることから、同センターや市町を核として、多様な人材を確保・育成するとともに、林業事業体とマッチングさせる仕組みを創造する必要があります。

さらに、令和7年に森林経営管理制度の改正により、集約化構想制度と制度の受け手として「適合事業者」の公募・公表が新設されたので、制度が円滑に運用されるよう市町や適合事業者を支援します。

2 森林所有者による森林整備

森林所有者の高齢化や山林経営への意欲の減退から、所有者や境界の不明な森林や施業を放棄した森林が増加しています。一方、退職に伴い、新たに森林経営を始め、担い手となる者も一部見られています。

このため、林業研究グループ会員や林業後継者等を対象とした研修事業を継続的に実施します。一方、今後、森林の管理を自ら行うことが困難な森林所有者に対しては、森林組合や林業事業体への森林の長期施業委託や森林経営管理法に基づく管理委託を勧め、施業の集約化を推進します。

3 愛媛大学と連携した市町職員等の育成

森林経営管理法に基づき、森林経営管理制度の実施主体となる市町には、林業の専門職員が極めて少ない現状を踏まえ、愛媛大学と連携して「愛媛大学森林環境管理学リカレントプログラム」を開講し、本システムを運用するために必要な知識や技術を持った職員等を育成するなど、市町等による事業が円滑に実施されるよう引き続き支援します。

4 林業労働者の社会的評価の向上

木材の生産・供給等を通じた森林の整備が、県土の保全や山地災害の防止、水源のかん養等、森林の有する多面的機能の高度発揮に大きく貢献していることについて、広報活動や学校教育等のあらゆる機会を通じて普及啓発を行うなどして、林業労働力の重要性に対する県民の関心と理解の深化を図るとともに、林業技能検定により林業労働者の技能を客観的に評価することを通じて、林業従事者の社会的地位の向上を図ります。

5 多様な人材確保の検討

他産業に比べ、とりわけ担い手の確保が困難とされる林業で、異業種人材や UJI ターン者、退職自衛官、女性、兼業者、外国人等の多様な人材の確保を図るため、林業の特徴を活かしつつ、労働者の都合に寄り添う形での柔軟な働き方の体制整備や支援方法について検討していくこととします。