

# 鹿児島県林業労働力の確保の 促進に関する基本計画

第7期【令和7年度～令和10年度】

(案)

令和7年3月

鹿児島県

## 計画策定に当たって

本県の森林は、県土の約6割を占め、県土の保全、水源の涵養、地球温暖化の防止、木材の生産等の多面的機能の発揮により、県民生活に大きく貢献している。

森林がこのような機能を持続的に発揮していくためには、「植える→育てる→使う→植える」という森林資源の循環利用を適切に実施する林業労働力を確保していく必要がある。

本県においては、若年層を対象とした林業就業相談や雇用情報の提供など就業促進に取り組むとともに、林業就業者等を対象に技能レベルに応じた各種研修を「鹿児島スーパーきこり塾」として段階的かつ体系的に実施し、林業担い手の確保・育成に努めてきた。

しかしながら、林業を取り巻く環境は、過疎化、高齢化の進行や森林所有者の経営意欲の減退など依然として厳しい状況にある上、森林施業を担う林業就業者についても、所得が低い傾向であることや雇用が安定しないことなどの雇用管理面の立ち遅れや、他産業と比べて高い労働災害の発生状況などから、緩やかな減少傾向で推移している。

近年は、一定の新規就業者を確保しているものの離職者も多く、人口減少社会を迎えている中、現状のままで推移すれば森林整備や林業生産活動において中心的な役割を果たしている森林組合や素材生産業者等の林業事業体の事業活動が困難となり、森林の公益的機能の発揮にも多大な影響を与えるおそれがある。

このような中、森林資源の循環利用を促進し、林業の成長産業化を実現するためには、継続して新規就業者を確保するとともに、キャリア形成の支援や労働環境の改善等を通して林業労働者の定着率を高めていくことが重要となっている。

このため、県においては、令和5年9月に「県林業担い手の確保・育成に係る施策の方針」を取りまとめるとともに、同年12月に「林業大学校の設置に係る基本計画」を策定した。

こうした状況に鑑み、現行計画を1年前倒しし、今般、国の「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」に即して本計画を定めるものである。

## 〔目次〕

第1	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
2	林業就業者の動向	1
3	事業体の経営の動向	1
4	林業就業者の雇用管理の現状	2
第2	林業労働力の確保の促進に関する方針	
1	本計画の計画期間	3
2	担い手の確保・育成の方向	3
3	事業体の育成の方向	3
第3	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促進に関する事項	
1	雇用管理の改善を促進するための措置	4
(1)	雇用管理体制の充実	4
(2)	雇用の安定化の推進	4
(3)	労働条件の改善	4
	ア 所得水準の向上	
	イ 労働時間等の遵守	
	ウ 福利厚生の充実	
(4)	募集・採用の改善	5
(5)	労働安全衛生の推進	5
(6)	女性・高齢労働者の活躍・定着の促進	5
2	事業の合理化を促進するための措置	5
(1)	事業量の安定的確保	5
(2)	生産性の向上	6
(3)	林業就業者のキャリア形成支援	6
(4)	再造林を担う人材の確保	6
第4	新規就業者等の林業技術の習得及び就業の円滑化に関する事項	
1	新規就業者等の林業技術の習得のための措置	7
2	就業の円滑化のための措置	7
第5	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	
1	林業労働力確保支援センターの業務運営	7
2	市町村の役割	8
3	林業関係団体の役割	8
4	建設業等異業種との連携	8
5	外国人材の適正な受入れ	8
6	「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく改善措置の促進	9
7	林業事業体に関する情報の登録・公表	9
8	「意欲と能力のある林業経営者」の公募・公表	9

## 第1 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

### 1 森林・林業を取り巻く情勢

本県の森林面積は、県土面積の64%を占める59万5千haで、蓄積量は1億6千3百万 $m^3$ となっている。(R6.4.1現在)

民有林の人工林面積は19万haで、このうちスギ・ヒノキの面積は17万7千ha、同蓄積量は8千7百万 $m^3$ となっている。

また、スギ・ヒノキの人工林面積は、51年生から55年生までがピークとなっており、このうち31年生以上の利用可能な資源は94%を占めている。一方、間伐の対象となる16年生から45年生までの森林は16%で、齢級配置の平準化を図りながら、森林資源の循環利用を促進していく必要がある。

現在、本県のスギ・ヒノキの人工林は本格的な利用期を迎え、木材生産の形態も間伐から主伐へ移行している。また、大型木材加工施設や木質バイオマス発電施設、東アジア等への木材輸出など木材需要の増加に伴い、木材生産量は増加傾向で推移しており、令和5年度は136万 $m^3$ となっている。

主伐の増加に伴い再生林面積も年々増加しており、令和5年度は1,134ha、再生林率6割程度となっている。

### 2 林業就業者の動向

本県の林業就業者は、令和5年度末時点で1,401人となっており、所得が低い傾向であることや他産業と比べて極めて高い水準にある労働災害の発生状況などを背景に、近年は緩やかな減少傾向（10年前の91%）で推移している。

新規就業者については、各種就業促進策や「緑の雇用」事業による雇用確保対策の効果等により、令和5年度までの5年間は年平均140人程度で推移しているものの、本県の「緑の雇用」研修生の5年目の定着率は48%であり、全国平均の57%より低位である。

また、森林組合の林業技能者は、若年層（40歳未満）の割合が近年3割程度で推移しているものの、人員については減少しており、10年前の3分の2となっている。特に造林班は、10年前の半数となっており、木材需要の高まりに伴い、今後も更に増加が見込まれる再生林や下刈り作業の担い手不足が顕在化してきている。

### 3 事業体の経営の動向

本県の林業事業体数は、令和5年度末時点で237事業体となっており、近年横ばい傾向で推移している。

林業事業体の規模別では、年間木材生産量が1千 $m^3$ 未満の小規模な事業体は減少している一方、年間木材生産量が5千 $m^3$ を超える大規模な事業体は増加傾向で推移している。

このうち、「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、「雇用管理の改善及び事業の合理化を図るために必要な措置」に関

する計画を策定し、知事の認定を受けた事業主(認定林業事業体)は、令和5年度末時点で88事業体(全事業体の37%)となっており、近年は横ばい傾向で推移している。

また、令和元年度に施行された「森林経営管理法」に基づき、知事が公募・公表した「意欲と能力のある林業経営者」は、令和5年度末時点で51事業体(全事業体の22%)となっている。

#### 4 林業就業者の雇用管理の現状

林業就業者の雇用管理については、作業が天候等に左右されることや事業主の経営基盤の脆弱性などから、季節労働や日雇い労働など雇用が安定しない状況も少なくなかったが、近年は、林業就業者の通年雇用者の割合及び社会保険等への加入割合は増加している。

森林組合の林業技能者の雇用状況を見ると、年間210日以上作業に従事する通年雇用者は、令和5年度で71%となり、10年前(54%)と比較すると増加しているが、他産業と比べてその割合は低い上、所得も低い状況となっている。

社会保険等への加入率については、令和5年度の雇用保険は92%、厚生年金は93%で、10年前(雇用保険81%、厚生年金75%)と比較すると改善してきている。

また、労働災害の発生件数は、近年、横ばい傾向で推移しているものの、発生頻度は他産業と比べて極めて高い。

## 第2 林業労働力の確保の促進に関する方針

スギ・ヒノキの人工林が本格的な利用期を迎えている中、県産材の安定供給体制の整備や資源の循環利用を着実に進め、林業の成長産業化を実現していくことが重要な課題となっている。

このような中、県では、平成31年3月に「森林・林業振興基本計画」を改定し、令和10年度の木材生産額150億円、木材生産量150万 $\text{m}^3$ 、再造林面積1,200haとする目標を設定した。これらの目標の達成に向けた各般の施策を実現するためには、林業労働力の確保・育成を図っていくことが不可欠である。

このため、令和5年9月に取りまとめた「林業担い手の確保・育成に係る施策の方針」において、育成する人材像や林業担い手の確保・育成に係る基本的な方向、施策・研修体系を定めた。併せて同年12月に策定した「林業大学校の設置に係る基本計画」において、林業就業希望者向けの1年間の長期研修として、「かごしま林業大学校」を令和7年4月に開校予定とすることを明記した。

また、国においては、令和4年10月に労確法第3条第3項に基づく、「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を変更した。

この中で、林業労働力の確保を図るため、林業就業者が生きがいを持って働ける魅力ある職場づくりを推進することとし、「新しい林業」の実現に必要な造林

や情報通信技術（ICT）等の知識や技術・技能を持つ人材の確保・育成，労働災害の発生状況の改善に向けた安全対策強化，女性労働者の活躍・定着の促進，外国人材の適正な受入れ等について，新たに定められている。

これらの情勢の変化を踏まえ，労働法第4条に基づき，本県における林業労働力の確保の促進に関する基本的な考え方について，以下のとおり定める。

## 1 本計画の計画期間

計画期間は，「県森林・林業振興基本計画」の目標年度に合わせて，令和7年度から令和10年度までの4箇年とし，社会経済情勢に適宜対応しながら計画を見直すこととする。

## 2 担い手の確保・育成の方向

本県のスギ・ヒノキの人工林が本格的な利用期を迎えている中，林業の「稼ぐ力」をしっかりと引き出し，林業の成長産業化を実現するため，本県の林業を牽引していく人材の確保・育成に向けて，林業事業者をはじめ，関係団体，大学，行政など関係団体が一体となって以下の取組を進めていく。

- 森林の果たしている役割や，林業の意義・魅力の発信等による新規就業者の確保
- 高い安全意識を有し，森林・林業に関する多様な知識とスマート化など最新の林業にも対応する高度な技術・技能を身につけた林業技能者の育成
- 技術向上研修の実施，労働環境の改善等の取組を通じた林業就業者の定着化の促進

### 【目標】

- ・ 林業就業者数 1,500人（令和10年度末）
- ・ 新規就業者数 150人／年（令和7～10年度）

## 3 事業者の育成の方向

森林資源を循環利用し，林業の成長産業化を実現するためには，高い生産性や収益性を有するとともに，再造林など林業生産活動の継続性を確保できる実施体制を構築し，長期にわたり持続的な経営を行える事業者を育成する必要がある。

このため，自ら雇用管理の改善や事業の合理化，主伐及び主伐後の再造林等を一体的に実施する体制の整備等に積極的に取り組むとともに，伐採・造林に関する行動規範や関係法令を遵守し，社会的責任を果たす「意欲と能力のある林業経営者」の育成を推進する。

### 【目標】

- ・ 主伐及び主伐後の再造林・下刈り作業の一体的な実施体制の整備
- ・ 自社による再造林・下刈り作業の実施率 80%（令和10年度）

### 第3 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促進に関する事項

事業主は、林業労働力の確保を図るため、雇用の安定化や他産業並の労働条件の確保など雇用管理の改善に努めるとともに、事業量の安定確保や生産性の向上、現場技能者のキャリア形成など事業の合理化を図るものとする。

県においては、県林業担い手育成基金等の関係機関と連携しながら、各種研修会の開催や各種支援制度等を通じ、こうした林業事業体における雇用管理の改善等を促進し、森林整備の中核となる「意欲と能力のある林業経営者」の育成を図る。

#### 1 雇用管理の改善を促進するための措置

##### (1) 雇用管理体制の充実

雇用管理体制の充実を図るため、常時5人以上の林業就業者を雇用する事業体においては、「雇用管理者」を選任するとともに、その資質の向上を図るための研修等の受講を促進する。

また、雇用関係を明確にするため、雇入時に就業者と雇用期間、雇用条件等を記した雇用契約書を締結するものとする。

##### (2) 雇用の安定化の推進

新規就業者の定着率を向上させるためには、林業就業者の通年雇用化と月給制の導入による雇用の安定化を図ることが必要であることから、森林施業の集約化の推進や路網と高性能林業機械を組み合わせた作業システムの定着等による事業量の安定確保や収益性の向上に取り組み、経営基盤の強化を図る。

##### (3) 労働条件の改善

###### ア 所得水準の向上

所得水準の向上は、林業就業者の確保・定着化に効果的な労働条件の一つであることから、就業者の仕事への意欲、やりがいを向上させるため、就業者の能力を反映した所得の確保等処遇の改善を促進する。

###### イ 労働時間等の遵守

法定労働時間(週40時間・1日8時間)及び時間外労働の上限を遵守し、年次有給休暇を確実に取得させるとともに、時間外労働・休日労働を行わせる場合は、労使協定の中でその内容や条件を明確にしておくものとする。

###### ウ 福利厚生の充実

福利厚生の充実は、就職先を選択する際の重要な条件であることから、市町村や県林業担い手育成基金等の助成制度を活用し、労働・社会保険、

退職金共済制度等の加入促進を図るとともに、扶養手当や住居手当、資格取得手当等の各種手当の支給に努める。

#### **(4) 募集・採用の改善**

事業主は、就業規則を制定し、労働内容や雇用条件を明確にするとともに、雇用環境の改善を図り、若者が魅力を感じる職場づくりに努め、多様化する求職者のニーズに的確に対応していくこととする。

林業就業者の募集に当たっては、鹿児島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）に開設されている無料職業紹介所等を活用し、新規就業者の確保に努める。

#### **(5) 労働安全衛生の推進**

事業主は、労働災害の発生頻度が高い伐木・造材作業等における労働安全確保対策についての教育を徹底するとともに、リスクアセスメント、危険予知活動訓練等を定期的に行う。また、安全作業のマニュアル化、安全教育訓練の定期的な見直し、安全管理方針の明文化などを行い、労働災害のない職場環境づくりに努める。

チェーンソー等を使用する林業就業者には、特別教育を確実に受講させるとともに、切創災害の防止を図るため防護衣の着用を徹底させる。

また、振動障害の予防と早期発見のため、振動障害特殊健康診断の受診を促進する。

併せて、熱中症の予防や蜂刺され災害の防止等の取組を推進するとともに、林道等整備によるアクセスの改善、休憩施設の整備等による労働負荷の軽減及び職場環境の改善を図り、快適な職場環境の形成を促進する。

#### **(6) 女性・高年齢労働者の活躍・定着の促進**

女性の活躍推進は、林業現場に多様な価値観や創意工夫をもたらし、林業全体の活力につながると考えられることから、県林業担い手育成基金の助成事業等を活用し、車載の移動式簡易トイレや更衣室等の整備、被服貸与や休憩室の設置など、全ての就業者が働きやすい職場環境の整備に努めるものとする。

また、技術・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、高年齢労働者の特性や健康状態、体力等に応じた就労環境の整備を図るため、作業方法の見直し、適正な配置、柔軟な勤務形態について啓発・指導する。

## **2 事業の合理化を促進するための措置**

### **(1) 事業量の安定的確保**

事業主が事業実施の合理化と経営基盤の強化を図るためには、事業量を



持続的かつ安定的に確保していくことが必要である。しかしながら、小規模零細な所有形態では、効率的な森林施業を実施することは困難であるため、森林経営計画の作成促進や森林経営管理制度に基づく市町村による森林の経営管理の集積・集約化を進め、施業の集約化を推進することが必要である。

このため、森林所有者等に対し、森林現況に即した今後の施業方針や主伐・搬出間伐等の施業の収支、再造林の必要性やそれに伴う費用等を提示する提案型集約化施業を推進するとともに、森林施業の集約化の中核を担う森林経営プランナーの育成に努める。

## (2) 生産性の向上

生産性の向上を図るためには、高性能林業機械等を活用した森林施業の機械化の促進及び路網と高性能林業機械を組み合わせた低コストかつ高効率な作業システムの定着を図ることが重要である。

このため、それぞれの事業体が目標とする年間の事業量や生産性、機械利用の形態に応じて、国の補助事業等を活用しながら、高性能林業機械の導入を促進するとともに、路網と組み合わせた効率的な作業システムを運用する技術・技能の習得を促進する。

また、関係機関と連携し、生産性が高く現場に応じた作業システムの導入とその的確な運用ができ、高度な技術・技能と現場マネジメント能力を有する技能者の育成に努める。

さらに、レーザ測量・全球測位衛星システム（GNSS）等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用やICTを活用した生産流通管理等の効率化など、スマート林業にも対応する高度な技術・技能を身に付けた林業技能者の育成を推進する。

これらの取組により、令和10年度末における労働生産性の目標を間伐においては $5.0\text{m}^3/\text{人}\cdot\text{日}$ 、主伐においては $10.0\text{m}^3/\text{人}\cdot\text{日}$ とする。

## (3) 林業就業者のキャリア形成支援

高い意欲と能力を発揮できるよう、関係団体等と連携しながら、就業者等のレベルやニーズに応じた各種研修を「鹿児島スーパーきこり塾」として総合的に実施し、キャリア形成を支援する。

また、国の「緑の雇用」事業研修修了者の登録制度や森林経営プランナー等の認定及び技能検定制度による技能士の取得については、林業就業者自らのスキルアップに繋がるとともに、事業主にとっては林業就業者の能力を評価するための一つの基準となることから、就業者の能力評価等の措置と一体的に取り組めるよう制度の普及・定着に努める。

## (4) 再造林を担う人材の確保

木材需要の高まりにより主伐が増加する中、造林・保育の主な担い手で

ある森林組合の林業技能者（造林班）は従前と比べると大幅に減少するなど、再造林の増加に対応する人材を確保することが急務となっている。

このため、新規就業者と併せてこれまで伐採作業等に従事してきた就業者に対しても、作業効率の向上に資する伐採・地拵え・植栽の一貫作業や、労働強度の軽減につながる低密度植栽・下刈りの省力化等に関する技術・技能を習得する研修を実施し、再造林を担う人材の確保に努める。

## **第4 新規就業者等の林業技術の習得及び就業の円滑化に関する事項**

### **1 新規就業者等の林業技術の習得のための措置**

就業希望者等を対象とした入門・短期研修として林業の仕事を体験できるセミナー等の開催により、森林・林業についての知識や基礎的な技能講習、現場での作業体験等を実施する。

また、1年間の長期研修である「かごしま林業大学校」において、森林・林業に関する幅広い「知識」や高い安全意識と最新の林業にも対応する「技術」の習得、林業に就業する上で必要な「資格」の取得、林業の実践力を高める「就業体験」の実施等の研修を行う。

さらに、熟練技能者から若手技能者等へ技術・技能を円滑に継承するため、地域ごとに開催される技術研修会や講習会など習得機会の確保を促進する。

### **2 就業の円滑化のための措置**

新たに林業に就業しようとする者に対して、県及び支援センターに設置した相談窓口、支援センターの無料職業紹介所を通じて、各種の情報提供を行う。

また、WEBサイト「鹿児島きこり塾NET」やSNS等の活用、就職相談会、バスツアー、林業大学校における研修生と林業事業体とのマッチング等により、林業の魅力や就業に関する情報を効率的・効果的に発信するとともに、就業に必要な林業技術等に関する研修や、新規就業者を雇用する事業体に対する県林業担い手育成基金の助成制度など、就業から定着に至るまでの一連の支援措置の活用を促進する。

## **第5 その他林業労働力の確保の促進に関する事項**

### **1 林業労働力確保支援センターの業務運営**

支援センターは、林業労働力の確保を図るための中心的役割を担っていることから、その運営に当たっては、県、市町村、流域森林・林業活性化センター、林業関係団体等と密接に連携しながら、以下の業務の円滑な推進が図られるよう努める。

- ・ 林業就労支援アドバイザーによる林業への求職者等に対する雇用情報や

技術習得に関する情報の提供，相談活動

- ・ 就業相談会等への参加による情報提供
- ・ 林業の無料職業紹介所の運営及び林業事業者と求職者とのマッチング
- ・ 雇用管理の改善のための相談，指導
- ・ 林業，林業機械の技術研修及び雇用管理者研修
- ・ その他，林業労働力の確保の促進に関する調査研究及び啓発活動

## 2 市町村の役割

市町村は，林業労働者の定住条件等の整備に努めるほか，流域森林・林業活性化センター及び支援センターの運営に積極的に協力する。また，市町村有林の施業委託の促進，県林業担い手育成基金の事業と協調した各種担い手対策事業の実施等により，林業労働力の確保と事業者の育成に努める。

## 3 林業関係団体の役割

県森林組合連合会，林業・木材製造業労働災害防止協会鹿児島県支部（以下「林災防県支部」という）等の林業関係団体は相互に連携・協力し，雇用管理の改善と事業の合理化や新規就業者の支援，技術・技能の向上，林業労働安全対策の推進等に努める。

また，素材生産業関係団体は，林地の保全に配慮した伐採搬出作業の実施や関係法令の遵守，積極的な再生林の推進など，業界ガイドラインに沿った取組の推進に努める。

更に，林災防県支部の安全衛生指導員による巡回指導や現地研修等を通じて林業労働災害防止に対する安全意識の向上を図るとともに，リスクアセスメント，危険予知活動訓練実施などの普及啓発を行う。

## 4 建設業等異業種との連携

森林組合等の林業事業者と建設業者等の事業者が連携しながら，森林整備のための路網整備や建設工事における木材利用，地域材を活用した建築物の木造化・木質化などの取組を進めることは，林業事業者の事業量の確保や雇用の創出につながることから，県は，双方の労働者の技術・技能の向上等に配慮しつつ，地域の林業事業者と建設業者等が連携した様々な取組を関係機関・団体と連携しながら支援していく。

また，林業と福祉が連携して障がい者が林業分野に参画する「林福連携」の取組，地域住民や森林ボランティア団体等と連携した森林整備活動等を推進し，多様な林業労働力の確保に努める。

## 5 外国人材の適正な受入れ

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

このため、本県の林業分野における外国人材の活用促進に関する情報の収集や林業事業体の外国人雇用に関するニーズの把握に努め、必要な情報提供を行うとともに、外国人材の技術向上や労働環境の整備等について検討する。

## **6 「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく改善措置の促進**

県は、県林業担い手育成基金の助成事業等の活用を通じた林業事業体の雇用管理の改善や事業の合理化を推進するため、林業事業体に対し労確法に基づく「雇用管理の改善及び事業の合理化を図るために必要な措置」についての計画作成を促進する。

なお、改善措置の認定要件は、労確法第5条に定める事項のほか、次の基準のとおりとする。

- ・ 全就業者のうち、通年雇用者の割合が75%以上の林業事業体
- ・ 全通年雇用者のうち、月給制の職員数の割合が30%以上の林業事業体

## **7 林業事業体に関する情報の登録・公表**

県は、社会保険への加入や安全衛生教育の実施、就業規則の制定の有無など林業事業体登録制度の要件を満たし登録された林業事業体について、事業実績や技術者数、林業機械の保有台数等の基本情報のほか社会保険の加入状況などの雇用管理情報を公表することにより、事業体の社会的信頼性の確保と森林整備の発注者等が事業体を選定する際の利便性の向上を図る。

## **8 「意欲と能力のある林業経営者」の公募・公表**

県は、「森林経営管理法」第36条第1項の規定に基づき、経営管理実施権の設定を受けることを希望する民間事業者の公募を行い、同条第2項で県が定める要件に適合すると判断した民間事業者である「意欲と能力のある林業経営者」を公表することにより、同法第7条に基づき、市町村が森林所有者から経営管理権を取得した森林の円滑な経営管理を促進する。