

愛媛県林業労働力確保促進基本計画書

計画期間 自 令和 4年 4月 1日

至 令和 8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	7
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	8
(1) 労働者数	8
(2) 労働条件	11
(3) 労働者の募集・採用等	11
(4) 林業労働災害の状況	12
5 林業労働力を巡る動向	12
(1) 林業事業体における雇用労働者の動向	12
(2) 林業事業体の経営の動向	12
第 2 林業労働力の確保の促進に関する方針	13
1 計画の基本的な考え方	13
2 計画期間	13
3 基幹的林業労働者の確保の目標	13
(1) 将来の年間事業量	13
(2) 将来の労働生産性	14
(3) 将来必要と見込まれる労働量	14
(4) 林業労働者の雇用確保の目標	15
(5) 自伐型林業者等の育成	15
(6) 高性能林業機械の導入	15
(7) 高性能林業機械の導入のための路網整備	15
(8) シカ害対策	16

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	17
1	事業の合理化を促進するための措置	17
(1)	事業量の安定確保	17
(2)	生産性の向上	17
ア	林内路網の拡充と整備	17
イ	高性能林業機械等の導入促進	17
(ア)	導入目標	17
(イ)	導入体制の整備	18
(3)	基幹的林業労働者の育成	18
(4)	愛媛大学と連携した高度な林業技術者の養成	19
2	雇用管理の改善を促進するための措置	19
(1)	雇用管理体制の充実	19
(2)	雇用関係の明確化	19
(3)	労働条件の改善	19
(4)	労働安全の確保	19
(5)	募集・採用方法の改善	19
(6)	多様な人材の活躍の促進	19
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	21
1	新規参入者の就業促進のための措置	21
(1)	新規参入者の確保	21
(2)	技術、技能研修の強化	21
(3)	女性労働者の雇用の促進等	21
2	支援センターの業務	21
3	認定林業事業体の育成	22
(1)	改善計画の作成	22
(2)	改善計画の種類及び認定申請	22
(3)	認定基準及び認定手続	22
(4)	認定林業事業体に対する支援措置	22
第5	その他林業労働力の確保の促進に関する事項	23
1	市町及び関係団体等の理解と協力	23
2	森林所有者による森林整備	23
3	愛媛大学と連携した市町職員等の育成	23
4	林業労働者の社会的評価の向上	23
5	多様な人材確保の検討	23

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8位の林業県となっています。

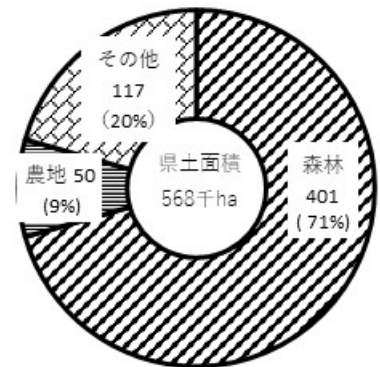
また、民有林の人工林資源は、前期本計画策定時から5年が経過し、益々成熟し、大径化してきています。このため、総蓄積は94百万m³、年間成長量は92万m³となっており、齢級構成も12齢級(56~60年生)がピークとなり、11齢級(51年生以上)を超える人工林が75%を占めるようになってきています。

表1-1 森林資源の現状

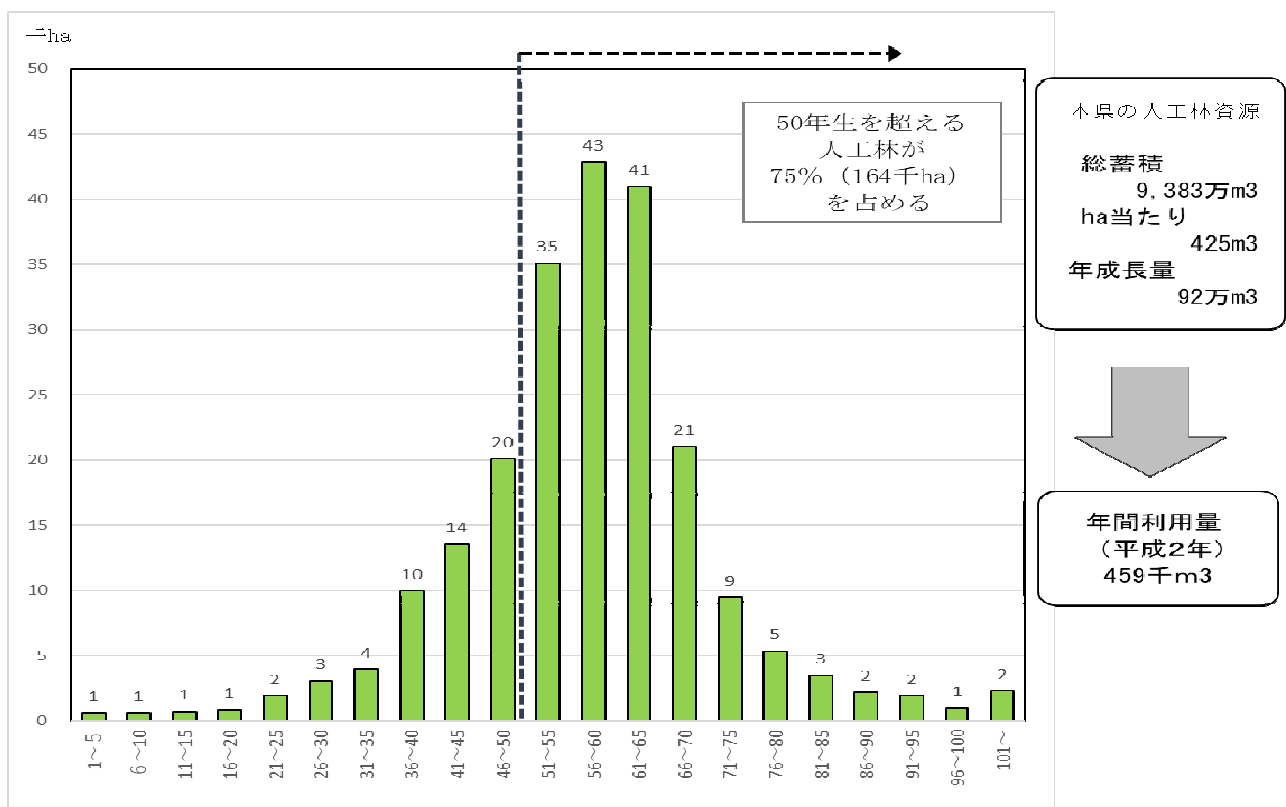
本県の土地面積	568千ha	
本県の森林面積	401千ha	(土地面積の 71%)
うち民有林面積	360千ha	(森林面積の 90%)
うち人工林面積	221千ha	(民有林面積の 61%)
スギ	106千ha	(人工林面積の 48%)
ヒノキ	108千ha	(人工林面積の 49%)
クヌギその他	7千ha	(人工林面積の 3%)

※令和4年3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



(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18年から徐々に増加傾向に転じ、平成17年から令和2年の15年間で72千m³増加し、523千m³まで回復してきています。

また、林業産出額も、平成18年以降増加に転じ平成17年から令和2年までの15年間で169千万円増加し、732千万円となっています。

表1-2 林業生産

区分 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	栽培きのこ類他	計
H17	449	2	451	436	127	563
比率(%)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
H22	499	1	500	494	167	661
比率(%)	(111)	(50)	(111)	(113)	(131)	(117)
H27	525	1	526	531	163	694
比率(%)	(117)	(50)	(117)	(122)	(128)	(123)
R2	523	0	523	608	124	732
比率(%)	(116)	(0)	(116)	(139)	(98)	(130)

資料:愛媛県「愛媛県木材需給関係資料」(令和3年)

農林水産省「林業産出額」(令和3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2年にかけて増加し、県産材も前述の(2)のとおり増加していますが、流通する国産材に占める県産材の比率は88%から74%と14%も減少しています。

また、加工工場数は、この15年間に159工場から78工場へと、49%にまで減少していますが、このうち国産材専門工場の占める比率は67%から86%へ上昇しています。

表1-3 木材流通・加工

区分 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	外材 併用工場	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]

資料:愛媛県「愛媛県木材需給関係資料」(令和3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2年度の実績は、間伐では計画量を上回っているものの、主伐やそれに関連する造林・保育では計画量を大幅に下回っています。

また、主伐・間伐共に目標とする労働生産性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 km	合計
	主伐 千m3	間伐 千m3	計 千m3	造林 ha	下刈 ha	つる切 除伐 ha	伐捨 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			
年間 事業量	365 123	305 400	670 523	600 359	2,280 1,172	230 180	2,500 132	36 13	— 20	5,610 1,863	800 652	— —
労働 生産性	7.0 6.0	5.0 4.2	— —	35.0 22.3	10.0 7.6	11.0 7.0	9.0 12.3	30.0 29.7	— 21.6	— —	34.0 29.5	— —
年間必要 労働力	53,000 21,000	61,000 96,000	114,000 117,000	21,000 9,000	23,000 9,000	3,000 2,000	23,000 2,000	2,000 1,000	— 1,000	72,000 24,000	28,000 20,000	214,000 161,000

上段は、前計画の計画数量、下段は、令和2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2年度末の林内道路延長は、7,823km（林内路網密度 21.8m/ha）であり、内訳は林道 2,557km（林道密度 7.1m/ha）、作業林道 1,626km（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2年度の林道等の開設延長は約 5.7km、林道密度は年間 0.02m/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2年度末で9,058km 開設され、林内道路延長と合わせた林内の路網密度は約 47m/ha となっています。

(6) 高性能林業機械の導入

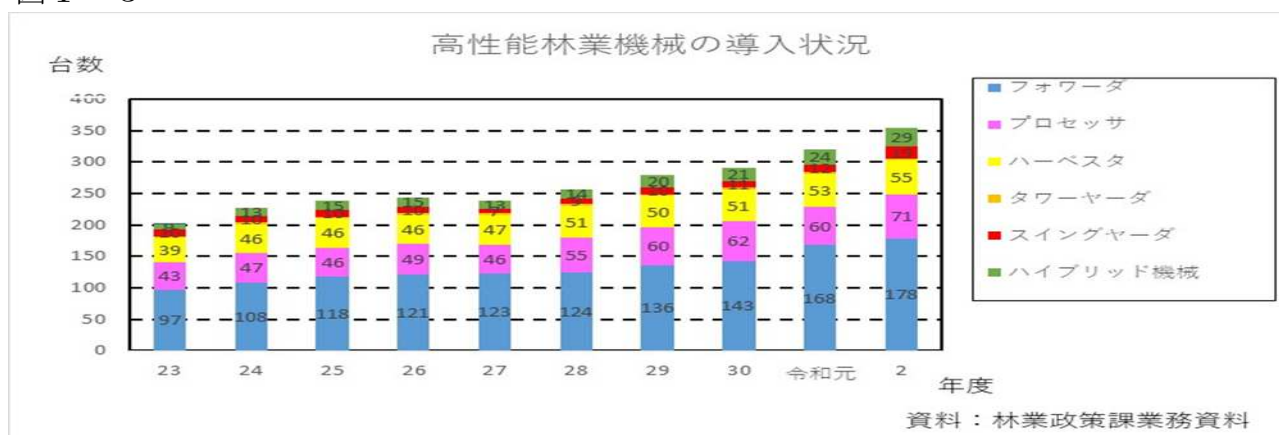
高性能林業機械は、令和2年度末で県下に 354 台導入され、平成 23 年度の 201 台と比較すると、この 10 年間で約 1.8 倍に増加とほぼ倍増しており、生産性の向上や労働環境の改善に貢献しています。

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 50%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



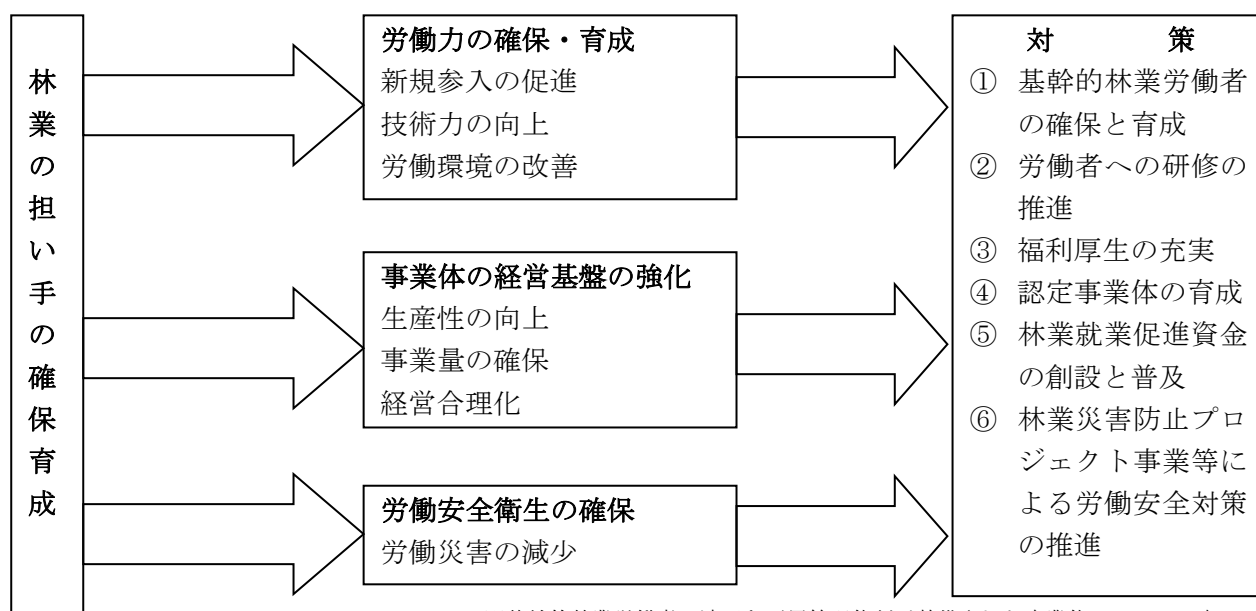
2 林業担い手確保のために講じた施策

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。



※基幹的林业労働者：適正な雇用管理体制が整備された事業体において、高い技術力を有し、概ね200日以上林業に従事する専門的林业労働者を指す。

(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、市町村、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 異業種等新規参入者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 林業機械導入のためにレンタル・リースする経費への支援

(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(現在の林業技術センター)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536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。

表1-5 林業技術研修受講状況

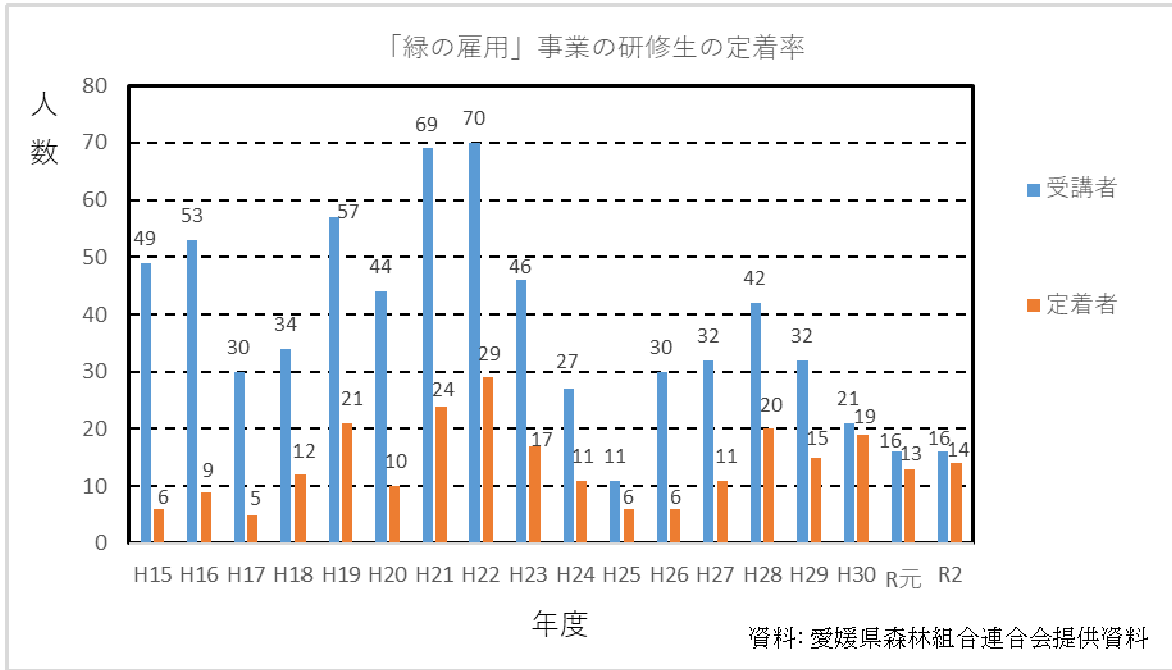
年度	基礎教育		高度機械教育		計
H8		14		10	24
H9		15		9	24
H10		12		11	23
H11		12		8	20
H12		10		7	17
H13		13		7	20
H14		16		7	23
H15		14		9	23
H16		14		8	22
H17		9		9	18
H18		10		8	18
H19		5		8	13
	フォレスター養成	フォレストマイスター養成初級(架線)	フォレストマイスター養成上級(高度機械)		
H20	3	8	9		20
H21	10	13	6		29
H22	4	8	9		21
H23	5	3	6		14
H24	6	10	6		22
	フォレストワーカー養成	林業架線作業技術	高性能林業機械作業技術		
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
計	80	255	190	11	536

資料: 林業政策課

イ 事業体での研修

平成15年度から令和2年度までの18年間に、「緑の雇用」事業で研修を受講した679名のうち248名が現在もそれぞれの事業体で従事しています。全体の定着率は36%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。

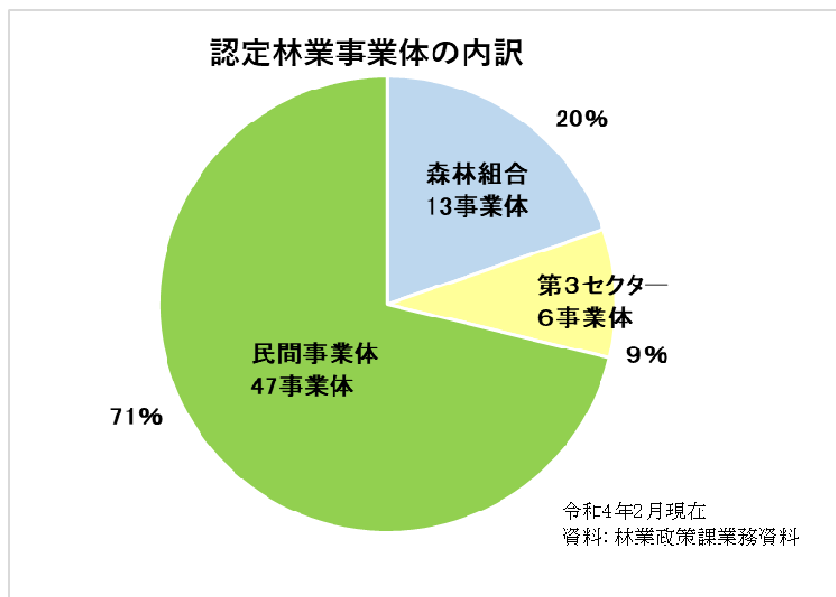
図1-4



(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、66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71%、ついで森林組合が13事業体で20%、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、福利厚生充実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及び技術研修・資格取得に係る経費への助成を行っています。

3 林業事業体の現状

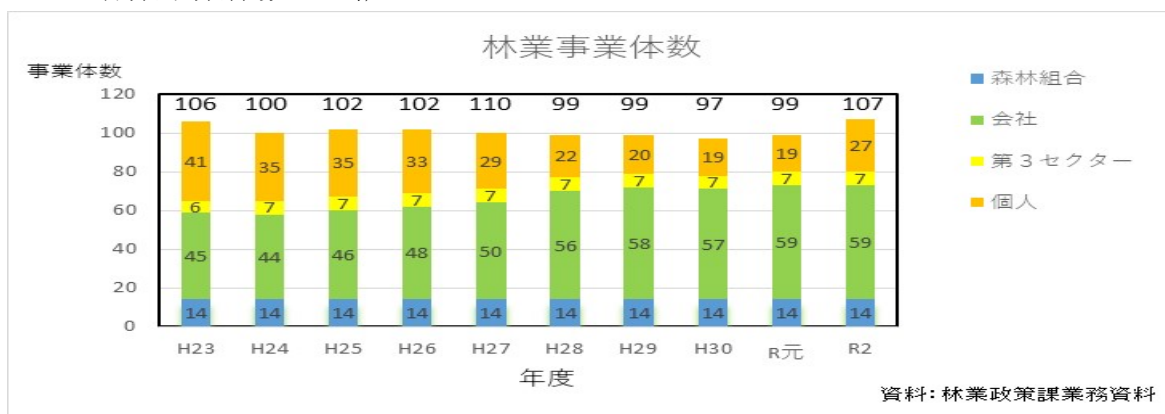
(1) 事業体の概要

ア 事業体数

林業事業体の数は、平成 23 年度の 106 事業体から、平成 30 年度には 97 事業体まで減少しましたが、令和 2 年度は 107 事業体となっており、直近 10 年間で見ると、ほぼ横ばいで推移しています。

事業体から独立し、新たに林業会社を立ち上げたり、自伐型林業を行う個人事業主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

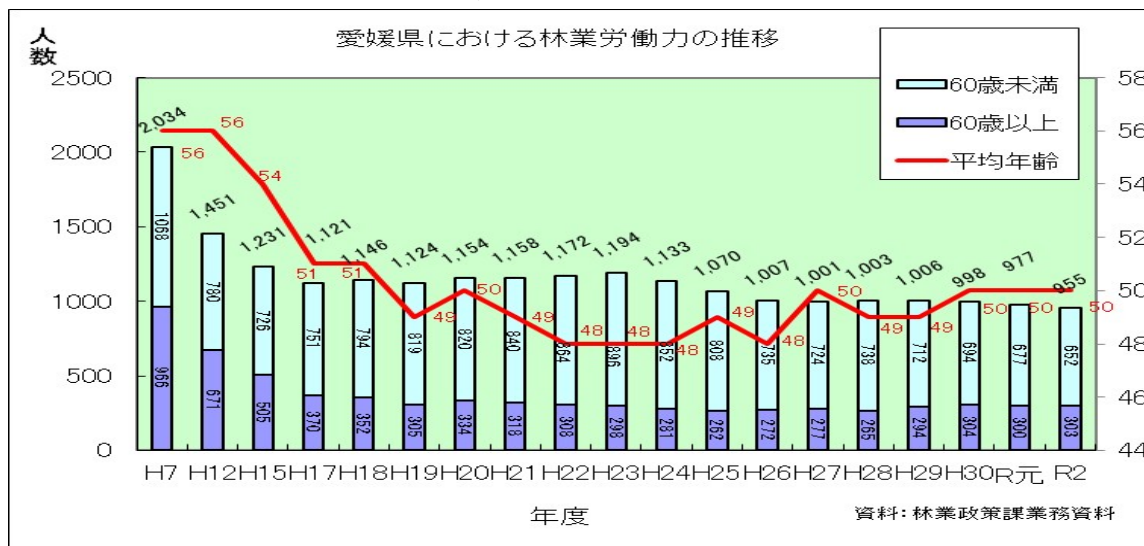


イ 事業体雇用労働力

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 2 年度は 955 人まで減少してきました。

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。

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、令和元年度からは既存の事業体から独立した新たな事業体が設立されるなどもあり、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 2 年度には、200 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。

図 1-8 林業事業体の推移

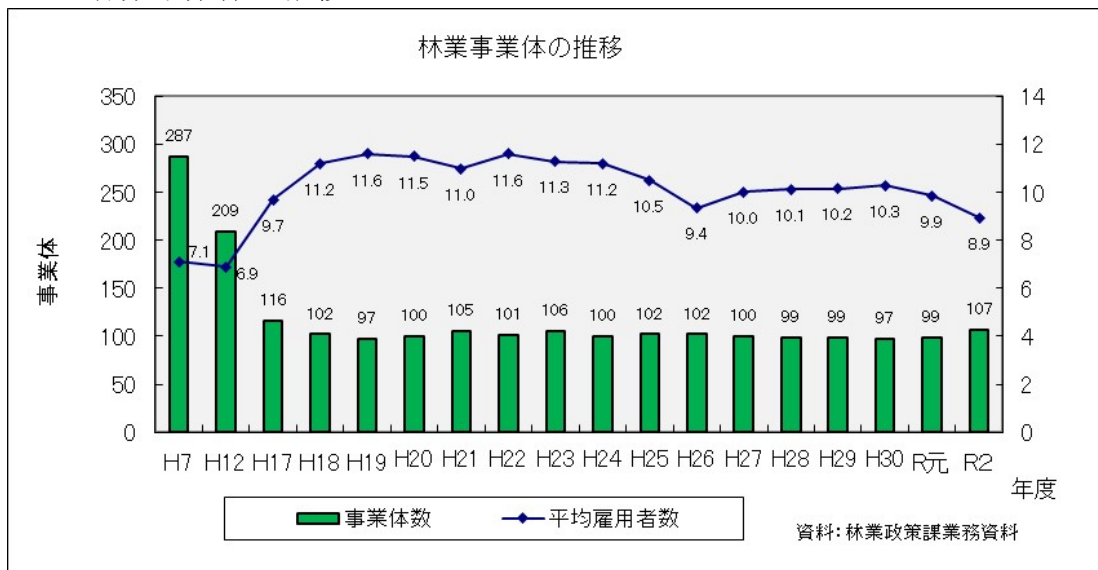
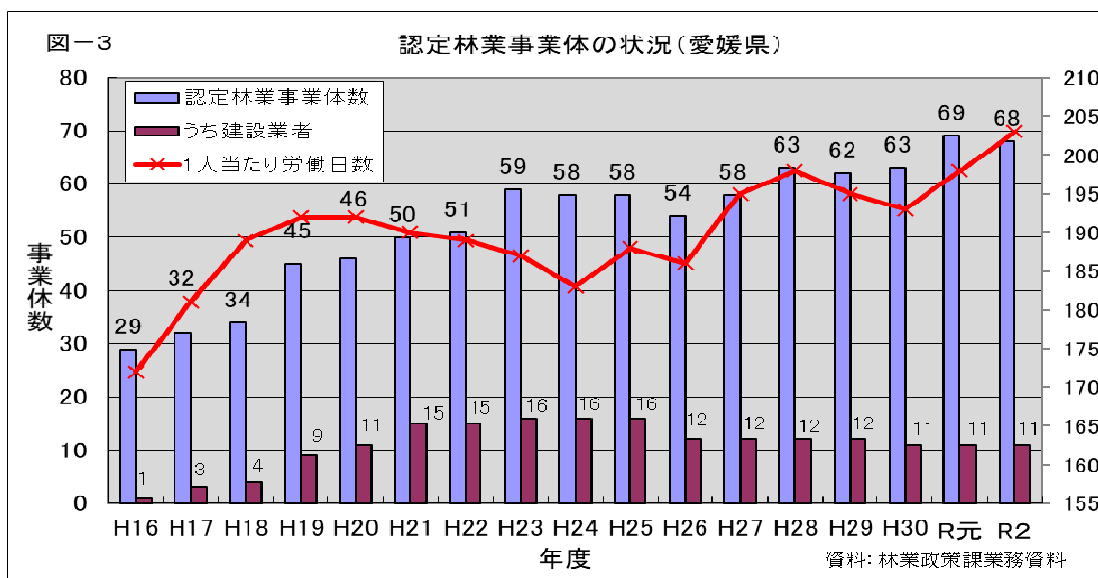


図 1-9 認定林業事業体の推移



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 2 年度は 955 人にまで半減しています。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 2 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 2 年度には 29% 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

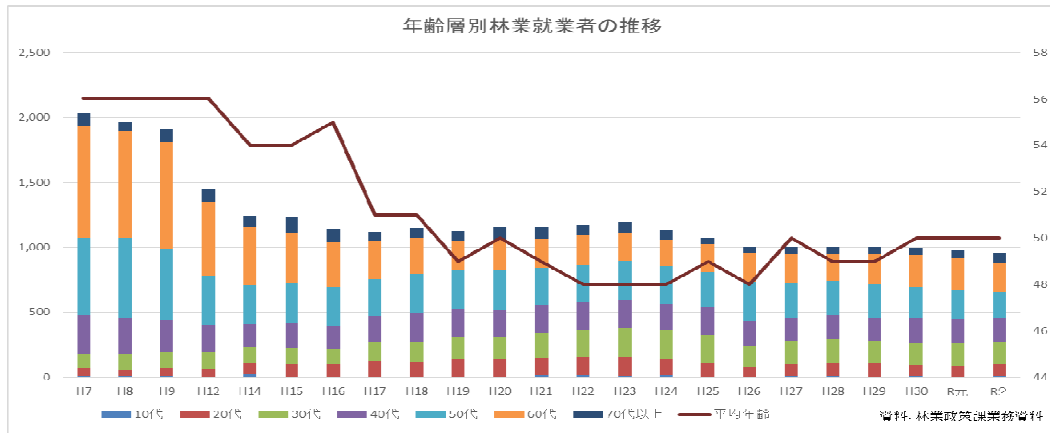
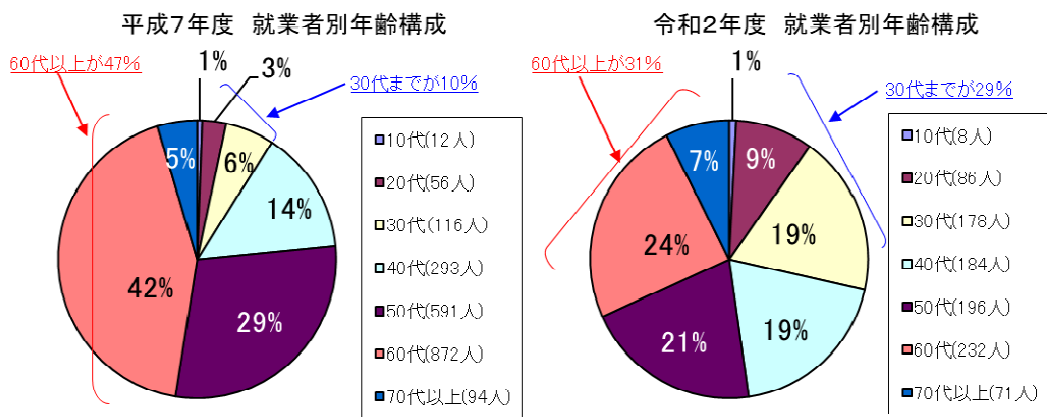


図1-11 林業労働力の年齢別構成



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。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1-12 林業新規就業者の推移

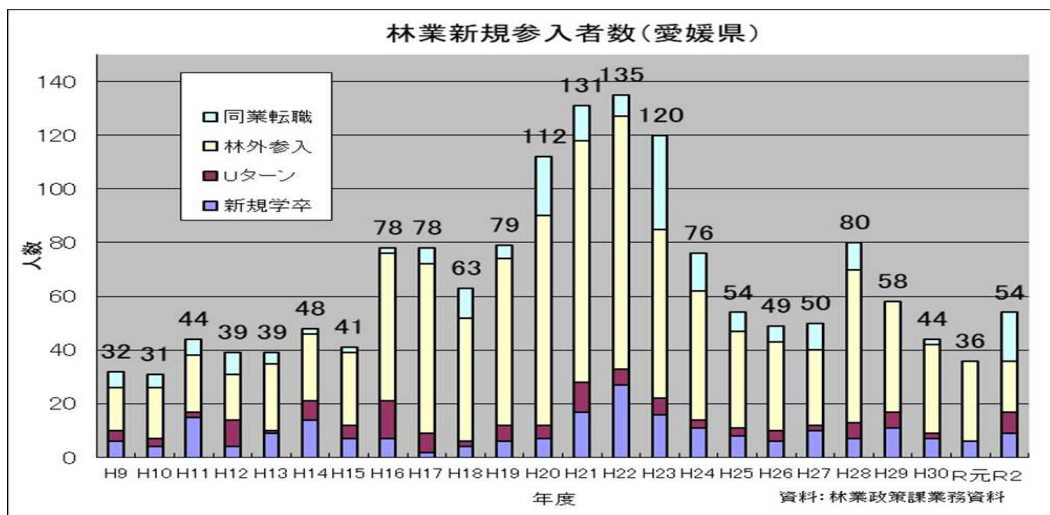
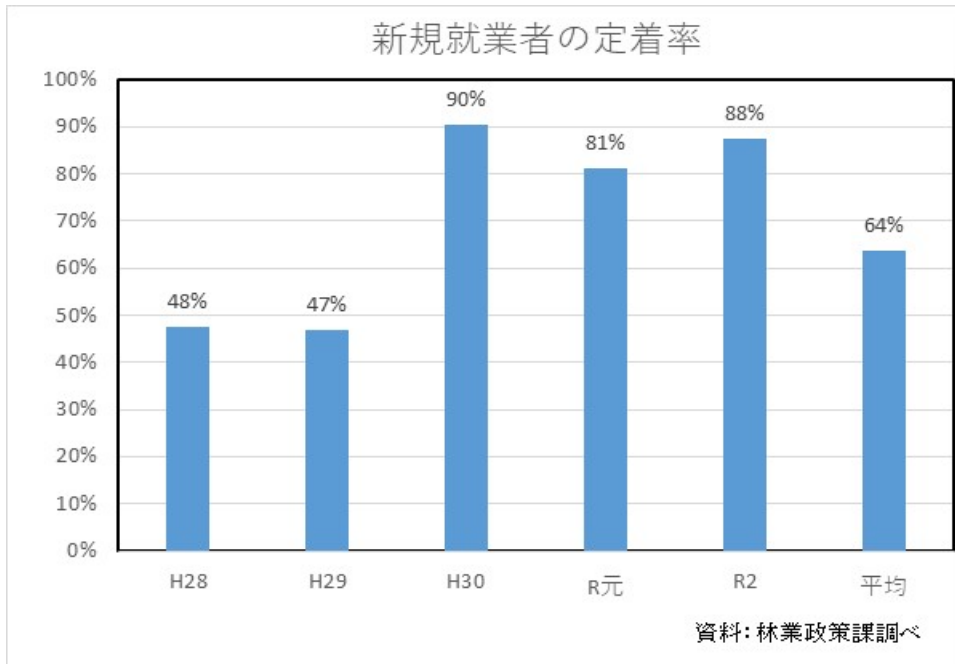


図1-13は令和2年度末の定着率を示しており、林業に参入する新規就業者は、就業後、数年以内に離職する人もかなりの数にのぼり、直近5年間の平均定着率も64%となっています。

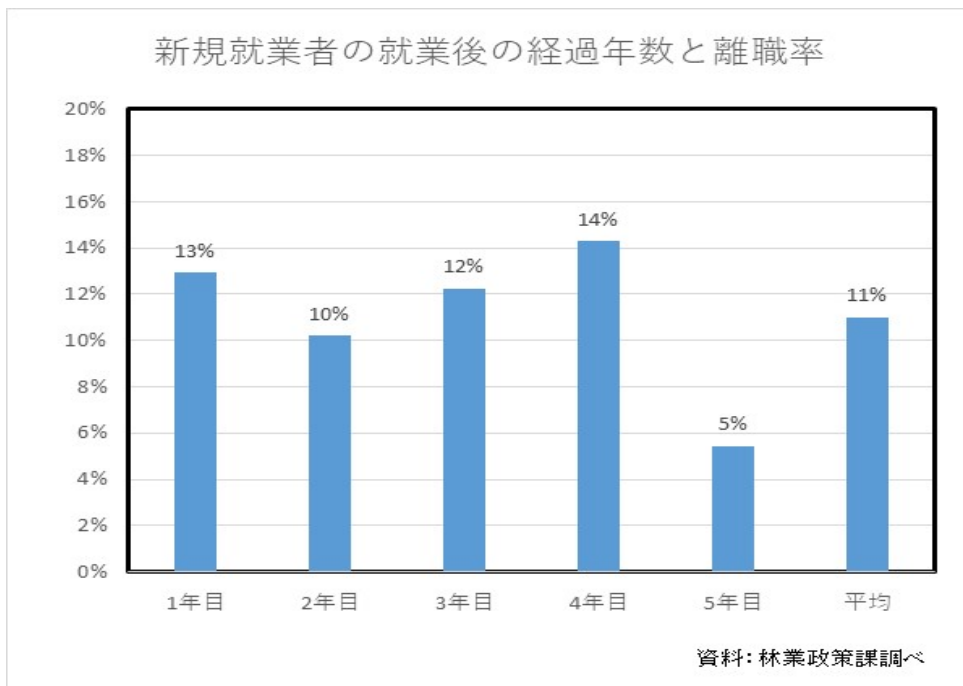
離職の理由としては、就業前のイメージと実際の作業とのギャップ、体力面や技術面での厳しさ難しさが最も多く、仕事内容に比べ賃金が安いといった理由も挙げられています。

図1-13



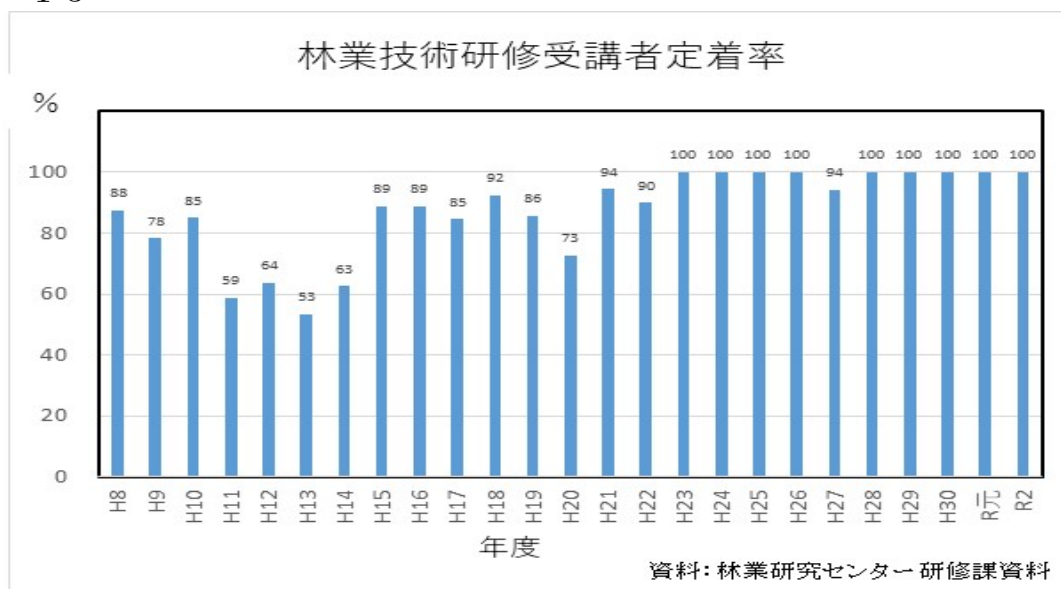
離職率は1年目から4年目までは約10%を超える様な高い数値が続きますが、5年目には5%と半減しています。5年間の平均では、年間約1割の雇用者が離職していることとなります。

図1-14



平成8年度から令和2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86.2%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、原則、共同の寄宿生活のもとで行っていることから、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ること。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、高度な技術を持っ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。

図1-15



(2) 労働条件

平成27年と令和2年の労働条件を比較すると、賃金支払い形態では、日給は減少し、月給が増えています。

また、伐木造材作業の労働者に係る平均賃金は変動が見られますが、雇用保険や年金、退職金共済の加入が増加しており、労働条件の改善が進んできています。

表1-6 労働条件の改善状況

区分	賃金支払形態					賃金額 伐木造材 円	労働・社会保険加入率				
	月給 %	日給 %	出来高 %	日給 出来高 併用 %	計 %		労災保険 %	雇用保険 %	健康保険 %	年金 %	林中退共 %
H17	19	55	15	11	100	13,932	100	29	66	55	28
H27	30	67	0.3	2.7	100	11,689	100	81	97	94	79
R2	42	54	2	3	100	12,684	100	92	97	100	87
H27とR2との差	12	-13	1.7	0.3		995	0	11	0	6	8

資料: H17 愛媛県林業労働力確保支援センター資料を基に、認定林業事業体について集計

H28 林業政策課調べ

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

(3) 労働者の募集・採用等

近年は、公共職業安定所や支援センターへの求人の申込が増加してきており、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おりますが、林業では減少傾向となっており、本県においても、平成23年から平成27年まで減少してきましたが、その後は、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おります。

表1-7 林業労働災害の発生状況

区 分		H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2
死傷者数 (人)	全産業(全国)	111,349	119,576	118,157	119,535	116,311	117,910	120,460	127,329	125,611	131,156
	林 業(〃)	2,219	1,897	1,723	1,611	1,619	1,561	1,314	1,342	1,248	1,275
	林 業(愛媛県)	70	54	51	48	29	36	35	30	40	31
度数率	全産業(全国)	1.62	1.59	1.58	1.66	1.61	1.63	1.66	1.83	1.80	1.95
	林 業(〃)	24.69	27.84	24.99	24.39	26.18	26.17	25.75	25.38	27.94	23.97
強度率	全産業(全国)	0.11	0.10	0.10	0.09	0.07	0.10	0.09	0.09	0.09	0.09
	林 業(〃)	0.92	6.48	12.36	4.72	3.97	4.30	1.49	0.63	1.83	0.70

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、「緑の雇用」事業や林業技術研修などの研修制度の充実を図った結果、事業体等による雇用意欲が向上し、若年層を中心に雇用が促進されています。

しかし、新規就業者は、就業前の職場観と現実とのかい離から5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、雇用者への指導、教育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おります。

(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、施業の集約化に尽力し、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。

また、既存の事業体から独立し、小規模事業体が設立されたり、自伐型林業者が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、森林の成熟が一段と進み、計画的な主伐の導入が必要となることや高性能林業機械の効率的な利用による低コスト化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、労働力の確保や生産性の向上を図ります。
- ・経営規模に応じた適正な高性能林業機械の導入を進めると共に、高度な技術者の養成を図り、高能率・低コスト作業システムを定着させます。
- ・森林組合や第3セクターのほか、自伐型林業者や異業種から参入する事業体も含め、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。
- ・施業の団地化、高性能林業機械の導入、災害に強い路網整備や架線作業の導入等により、木材の生産から加工まで徹底したコスト縮減を図り、計画的な主伐を取り入れた林業躍進プロジェクト（第2期）と連携したものとします。
- ・UJI ターン者や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。

2 計画期間

計画期間は、林業躍進プロジェクト（第2期）の終期と合わせるため、令和4年度から令和7年度までの4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、作業路の開設、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72%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、令和元年度から取り組んでいる「林業躍進プロジェクト（第2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7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
	主伐	間伐	計	造林	下刈り	除伐	切捨 間伐	シカ対策		計 (事業量は防 護柵を除く)	
								防護柵	単木		
	千m ³	千m ³	千m ³	ha	ha	ha	ha	km	ha	ha	km
将来の年間事業量	330	370	700	1,100	2,400	250	1,700	220	170	5,620	600

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8m³/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、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を進め、従業員の給与水準に配慮しつつ、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	6.0m ³ /人日	7.0m ³ /人日	伸び率:125%
	間伐作業	4.2m ³ /人日	5.0m ³ /人日	伸び率:119%
造林・保育事業	造 林	22.3人/ha	20.6人/ha	伸び率:108%
	下 刈	7.6人/ha	6.4人/ha	伸び率:119%
	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	12.3人/ha	12.3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	
森 林 作 業 車 道 開 設	29.5km/人	29.5km/人		

(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、210,100人日/年と見込まれます。このうち、8%を自伐型林業者等で担ってもらうこととし、令和7年度における林業事業体の必要労働量を193,292人日/年とします。

また、これとは別に、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 km	合 計 人日
	主伐 千m ³	間伐 千m ³	計 千m ³	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	330	370	700	1,100	2,400	250	1,700	220	170	5,620	600	-
労働生産性	7.0	5.0	-	20.6	6.4	7.0	12.3	29.7	21.6	-	29.5	-
将来の年間 必要労働力	47,200	74,000	121,200	22,700	15,400	1,800	21,000	6,600	3,700	71,200	17,700	210,100

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、955人の労働者が年平均201日の就業で年間労働量を支えています。このうち32%が60歳以上の労働者で占められており、今後4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、今後5年間に表2-4のとおり199人の新規参入者を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年間平均の定着率を64%から80%にすることにより、年間の必要新規参入者数を63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		193,292 人日/年		
必要とされる労働者数		967 人(200 日就労)		
(内訳)				
労働者区分	令和2年度	令和7年度	単年度 必要雇用数	年間必要 新規参入者数
既就業者	955 人	768 人	—	—
新規参入者	—	199 人	50 人	63 人

資料：「愛媛県林業政策課」推計

(注)既就業者は、現在70歳以上の全ての者と60歳代の半数が今後4年間で退職するものとして算定しています。

新規参入者の定着率：80%と想定

(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3年度に、実態の把握を行い、令和3年度に支援センターが把握していた林業事業体の雇用者以外に、217名を把握することができました。

今後は、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を確保するとともに、林業事業体と連携し、相互に補完し合える仕組みを創造する必要があります。

(6) 高性能林業機械の導入

成熟した木材資源の計画的な循環利用には、労働者の確保・育成に加え、前述の年間事業量と労働生産性を高めることが重要であり、プロセッサ、ハーベスタなどの造材用機械、スイングヤーダなどの集材用機械、フォワーダなどの運搬用機械を適切に組み合わせ、効率よく利用していく作業システムづくりが必要です。また自然災害が多発、激甚化する中、主伐や急峻地に適応した架線系のタワーヤーダやスイングヤーダ、集材機の導入も必要となっています。

(7) 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、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	林道等	森林作業道	路網密度
緩傾斜地 (0~15°)	車両系	35~50	65~200	100~250
中傾斜地 (15~30°)	車両系	25~40	50~160	75~200
	架線系		0~35	25~75
急傾斜地 (30~35°)	車両系	15~25	45~125	60~150
	架線系		0~25	15~50
急峻地 (35° ~)	架線系	5~15	-	5~15

資料：平成27年9月30日林政審議会資料

(8) シカ害対策

主伐後の植栽については、シカの食害対策が必要です。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 425 千本 (2,500 本/ha)、防護柵を 220km 設置する必要があります。

また、シカの対策は防護だけでは根本的な対策とならないことから、植栽地周辺のシカの生息数を減らすためには、シカ等の捕獲を行う必要もあります。

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、個々の所有者での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、集約化して施業を行う取り組みを進め、効率的な作業システムによる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、事業量の安定確保に努めます。

(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、地域に適した高性能機械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、作業路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	細部路線から	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	ブラップル ウインチ	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 チェーンソー	ブラップル 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	スウイングヤーダ ターヤーダ	プロセッサ	トラック
急傾斜地 (30~35°)	車両系	300~500	50~125	チェーンソー	ブラップル 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	スウイングヤーダ ターヤーダ	プロセッサ	トラック
急峻地 (35°~)	架線系	500~1,500	500~1,500	チェーンソー	ターヤーダ	プロセッサ	トラック

(林野庁の路線・作業システム検討委員会最終報告書から一部改変して引用)

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づけたものであり、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高みます。

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、民間も含めたリース・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、林業就業支援事業や「緑の雇用」新規就業者育成推進事業などを活用し、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、林業事業体内に技術の向上や労働安全衛生はもとより、きめ細やかな人材育成を総合的に推進できる人材の育成を図っていきます。

加えて、林業に対する期待が高まる中、木材資源の循環利用を一層促進するうえで、造林・保育作業に従事する人材が不足していることから、既存従事者に加え、これら作業を担う新たな人材の確保・育成にも取り組みます。

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、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作成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、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や資格取得への支援、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て高くなっています。

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、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、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ます。

さらには、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います。

(5) 募集・採用方法の改善

求人に当たっては、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、支援センターによる就業ガイダンスや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、市町と連携し、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

UJI ターン者等の就業をバックアップするなど、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めます。

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、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めます。

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、今後は、新規学卒者に 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度を高めるほか、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、林業への就職意欲を高めるほか、UJI ターン者や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。

(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します。

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、女性で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、林業事業体に対し、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、県内事業体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、森林整備担い手対策基金を活用した労働安全衛生の装備品の導入等に対する補助や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を確認(地方局森林林業課等)し、申請書を提出していただきます。

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、林業事業者とマッチングさせる仕組みを創造する必要があります。

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・林業後継者等の育成支援などの後継者を対象とした研修事業を継続的に実施するとともに、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者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、新たな森林管理システム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を広報活動や学校教育等のあらゆる機会を通じて普及するなど、林業労働力の重要性について、県民の関心と理解を深め、林業労働者の社会的地位の向上に努めます。

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、UJI ターン者や定年退職後のシルバー人材、女性、兼業者、外国人等の多様な人材の確保を図るためには、

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。