

# 林業労働力の確保の促進に関する基本計画

自 令和8年4月1日

計画期間

至 令和18年3月31日

神奈川県

## 目次

### 第1 計画策定にあたって

- 1 計画策定の主旨
- 2 計画期間

### 第2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

- 1 森林・林業の現況
- 2 林業事業体の動向
- 3 林業労働力の動向
- 4 林業労働者の雇用管理の現状

### 第3 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向

- 1 県の取組と課題
- 2 基本的な方向
- 3 林業労働力の確保目標

### 第4 事業主が一体的に行う労働環境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促進するための措置に関する事項

- 1 事業主が一体的に行う雇用管理の改善を促進するための措置
- 2 事業主が一体的に行う事業の合理化を促進するための措置
- 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を促進するために講じる施策

### 第5 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項

- 1 就業相談の実施
- 2 就職面接会の実施

### 第6 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

- 1 関係機関との連携
- 2 建設業等異業種との連携促進
- 3 森林・林業や林業労働に対する県民の理解の促進
- 4 林業関係者及び市町村等の理解と協力

## 第1 計画策定にあたって

### 1 計画策定の主旨

林業労働力の確保を促進するため、国は、平成8年度に「林業労働力の確保の促進に関する法律」（以下、「法」という。）を制定し、これに基づき「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」（以下、「基本方針」という。）を策定し、基本的な方向や必要な措置を示している。

県では、この基本方針及び本県における森林・林業の特性を踏まえ、「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（1期 平成8年4月1日～平成18年3月31日、2期 平成18年4月1日～平成28年3月31日、3期 平成28年4月1日～令和8年3月31日、4期 令和8年4月1日～令和18年3月31日）を策定し、事業主が作成する改善計画の基準となる事項や県が進める林業労働力の確保に関する具体的な内容を示し、本県の実情に合った林業労働力の確保に努めることとする。

### 2 計画期間

令和8年4月1日から令和18年3月31日までの10年間とする。

## 第2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

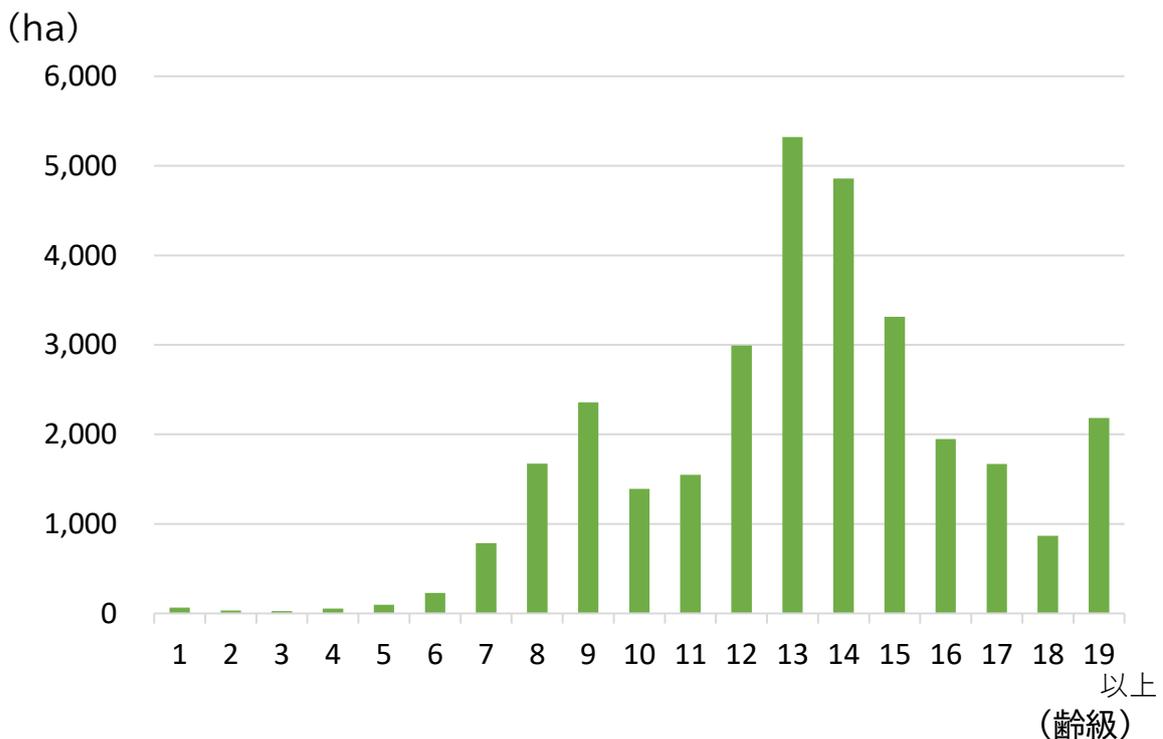
### 1 森林・林業の現況

#### (1) 森林現況

県土面積の約39%を占める森林面積は約94,000haで、民有林は約84,000ha（本県森林の約89%）である。このうち、人工林は約32,000haであり、10齢級（林齢50年生）以上が約79%を占めている。

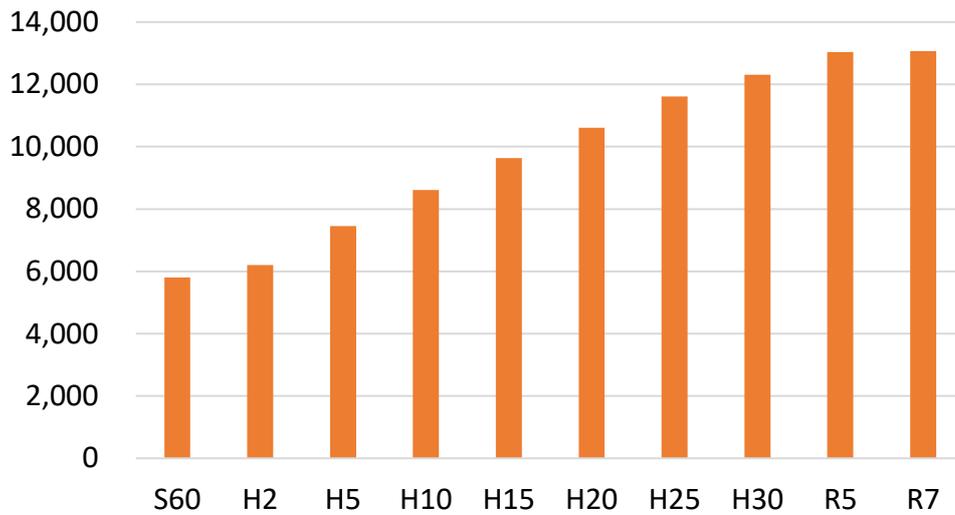
また、蓄積量は増加を続け、令和7年度には13,066千 $m^3$ に達し、充実した資源を有効に利活用できる時期である。

#### < 齢級別人工林面積 >



<人工林蓄積推移>

(千m<sup>3</sup>)



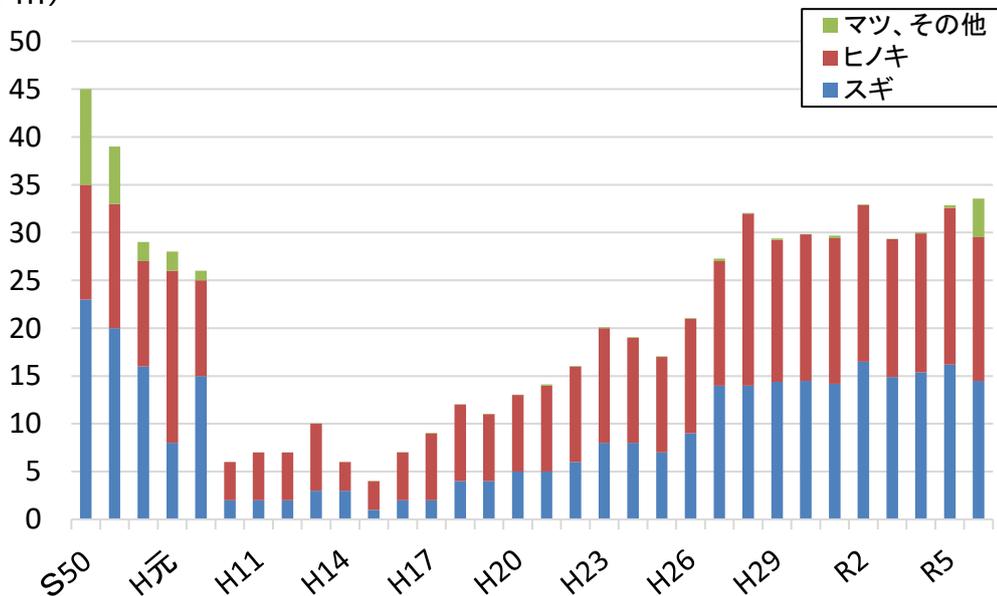
(2) 素材生産動向

昭和 50 年度に 45,000m<sup>3</sup>であった素材生産量はその後減り続け、昭和 60 年代から平成にかけては、30,000 m<sup>3</sup>前後で推移したものの、平成 10 年頃から急激に減少し、平成 15 年度には 3,368m<sup>3</sup>まで落ち込んだ。

その後、県産木材活用総合対策の取組等により、平成 23 年度には 20,000m<sup>3</sup>、平成 28 年度には 30,000m<sup>3</sup>を超え、その後は同数量を維持している。

<素材生産量の推移>

(千m<sup>3</sup>)

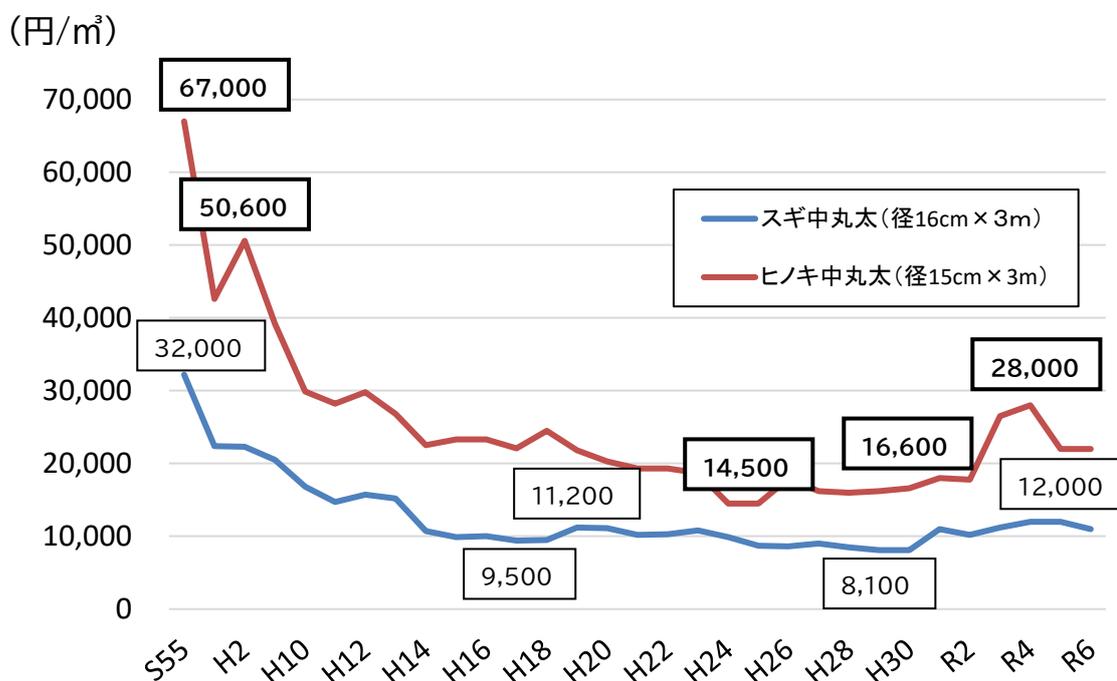


### (3) 木材価格

スギ丸太価格は、昭和 55 年度の 32,200 円/m<sup>3</sup> から下落傾向が続き、平成 19 年度から一時持ち直しの気配があったが、その後も価格は下落傾向で推移していた。令和になってからは徐々に回復し、令和 4、5 年度には新型コロナウイルス感染症等に起因する「ウッドショック」の影響もあり、12,000 円/m<sup>3</sup> まで価格が上昇し、令和 6 年度には 11,000 円/m<sup>3</sup> となっている。

ヒノキ丸太価格は、昭和 55 年度の 67,000 円/m<sup>3</sup> から下落傾向が続き、平成 2 年度は一時的に上昇したが、再び下落に転じ、その後も下落傾向で推移していた。平成 24、25 年度の 14,500 円/m<sup>3</sup> を底に持ち直し、その後は 16,000 円/m<sup>3</sup> 台で推移していたが、スギ丸太価格同様、「ウッドショック」の影響を受け、令和 4 年度には 28,000 円/m<sup>3</sup> まで上昇した。その後、一時的な高値安定は解消され、令和 6 年度には 22,000 円/m<sup>3</sup> となっている。

#### <木材価格（丸太）の推移>



### (4) 林内路網

#### ① 林道

林道の整備状況は、令和 6 年度末現在で 217 路線、延長 591km となっている。

管理主体別の延長は、県営が 374km (63%)、市町村営が 170km (29%)、森林組合・生産森林組合営が 47km (8%) となっている。また、全国平均の林道密度が 5.2m/ha であるのに対し、本県は 7.0m/ha と高くなっている。

#### <林道密度>

区分	民有林面積	目標林道延長(密度)	現状林道延長(密度)	達成率
全国	17,368 千 ha	-	89,575km(5.2m/ha)	34%
神奈川県	84 千 ha	810km(9.6m/ha)	591km(7.0m/ha)	73%

全国の民有林面積・現状林道延長は「民有林森林整備施策のあらまし(令和 8 年 1 月版)」による。県の民有林面積は「神奈川県地域森林計画(令和 5.4.1)」による。県の林道延長目標は「林道整備の考え方(平成 9 年)」による。県の現状林道延長は令和 6 年度末の値。

<管理主体別林道延長>

管理主体	路線数	延長 (km)	比率(延長)
県	67 路線	374 km	63%
市町村	119 路線	170 km	29%
森林組合	29 路線	43 km	7%
生産森林組合	2 路線	4 km	1%
計	217 路線	591 km	100%

② 作業道

作業道の延長は、令和6年度末現在で約663kmとなっている。これまでの整備状況をみると、水源環境保全・再生の取組が始まる平成19年度以前は年平均約6,500m程度であったが、平成19年度から5年間の年平均は約12,000mまで増加した。さらに高性能林業機械の導入等が進んだこともあり、5年ごとの年平均は令和3年度まで倍増を続けた。令和4年度以降の3年間は年平均約60,000mまで増加している。

また、全国平均の作業道密度が12.7m/ha(R5年度末現在)であるのに対し、本県は7.9m/ha(R6年度末現在)となっている。

<作業道作設実績>

(単位:m)

	H9~18	H19~23	H24~28	H29~R3	R4	R5	R6	R4~6	合計
林業構造改善事業	11,331	0	0	0	0	0	0	0	11,331
造林事業	1,910	0	17,785	45,609	5,873	5,455	4,984	16,312	81,616
花粉発生源対策事業	0	0	0	69	0	0	0	0	69
治山事業	4,505	0	0	0	0	0	0	0	4,505
森林整備加速化・林業再生事業	0	2,800	0	0	0	0	0	0	2,800
水源林整備事業	17,097	3,167	1,989	988	0	0	0	0	23,241
協力協約推進事業	30,666	52,300	35,467	33,002	8,728	5,038	5,868	19,634	171,069
地域水源林整備事業	0	0	15,857	46,803	12,379	10,415	10,532	33,326	95,986
長期施業受委託事業	0	0	47,709	111,876	33,626	33,632	38,376	105,634	265,219
森林塾	0	0	283	116	59	0	0	59	458
県有林資源活用事業	0	0	237	416	0	440	0	440	1,093
造林事業(県単)	0	0	91	933	266	364	1,539	2,168	3,192
「小さな林業」スタートアップ支援モデル事業	0	0	0	0	0	1,169	1,292	2,461	2,461
自力施工	0	0	600	0	0	0	0	0	600
計	65,509	58,267	120,018	239,812	60,931	56,514	62,590	180,035	663,641
期間の年平均	6,551	11,653	24,004	47,962				60,012	23,701

## 2 林業事業体の動向

### (1) 認定林業事業体

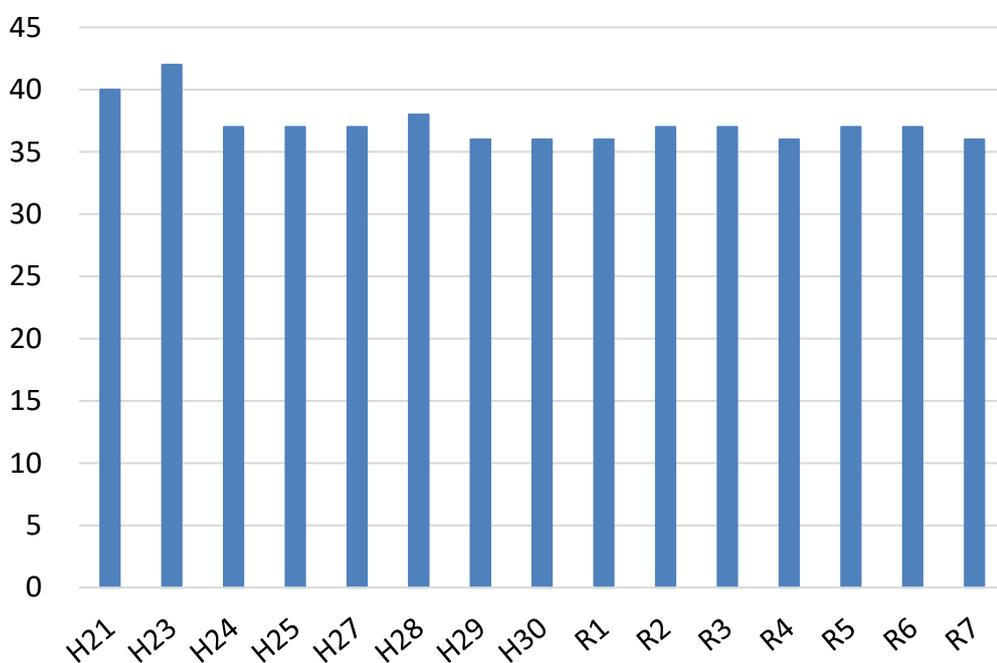
県は、法に基づき、事業体が策定する「労働環境の改善、募集方法の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を一体的に図るために必要な措置についての計画」の認定を行っており、当該認定を受けた事業体を「認定林業事業体」として掌握している。

平成 21 年度には 40 事業体、平成 23 年度には 42 事業体と増えたが、平成 24 年度以降は、37 事業体前後で推移し、令和 7 年度は 36 事業体となっている。36 事業体の内訳は、県森林組合連合会（以下、「県森連」という。）を含む森林組合が 11 事業体、林業会社が 25 事業体となっている。

本県の森林整備、素材生産事業の主な担い手は、この認定林業事業体である。

#### <認定林業事業体推移>

(事業体数)



(2) 高性能林業機械等の導入状況

各種支援の効果もあり、認定林業事業体における高性能林業機械の保有台数は、平成 20 年度には 7 台、平成 30 年度には 26 台、令和 6 年度には 111 台と増加している。

路網を活用した間伐材の搬出が増加したことに伴い、フォワーダやグラップルバケットを活用する事例が多い。伐木、造材は、ハーベスタを活用する事例が多い。

<高性能林業機械保有台数>

(単位:台)

年度	H20	H25	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
フェラーバンチャ	0	0	0	0	0	0	0	1	1
ハーベスタ	0	1	1	1	1	3	6	9	11
プロセッサ	2	1	2	2	2	2	3	2	4
スキッド	0	0	1	1	0	0	0	1	1
フォワーダ	2	5	6	6	10	11	28	30	30
タワーヤーダ	1	1	2	3	3	3	3	2	2
スイングヤーダ	2	4	5	6	6	8	8	9	7
グラップルバケット	-	-	-	-	-	-	27	34	45
その他の高性能林業機械	0	1	9	8	10	11	6	9	10
計	7	13	26	27	32	38	81	97	111

3 林業労働力の動向

(1) 労働者数

就労者数は、昭和 45 年度には 692 人であったが、平成 7 年度に 369 人と、約 5 割減になった。その後増減はあるものの、概ね 300 人台で推移してきた。平成 30 年度、令和元年度には 307 人にまで減少したが、令和 6 年度には 340 人（技術 287 人、事務 53 人）となっている。

このうち、60 歳以上の比率をみると、昭和 45 年度の 19%から徐々に高まり、平成 7 年度には 40%となった。

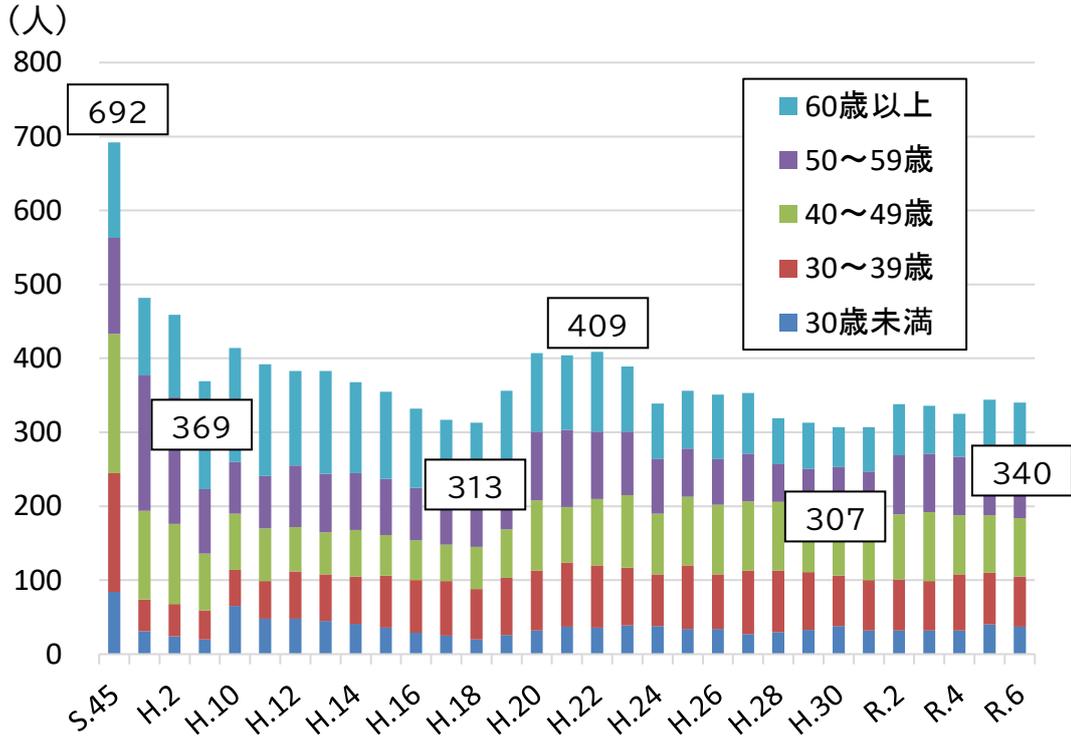
しかし、これ以降、平成 19 年度は 30%、平成 20 年度からは 20%台で推移し、平成 28 年度には 19%と 20%を割り込み、若返りが進んだ。令和 6 年度には 21%となっている。

<認定林業事業体の就労者数の内訳> (R 6)

(単位:人)

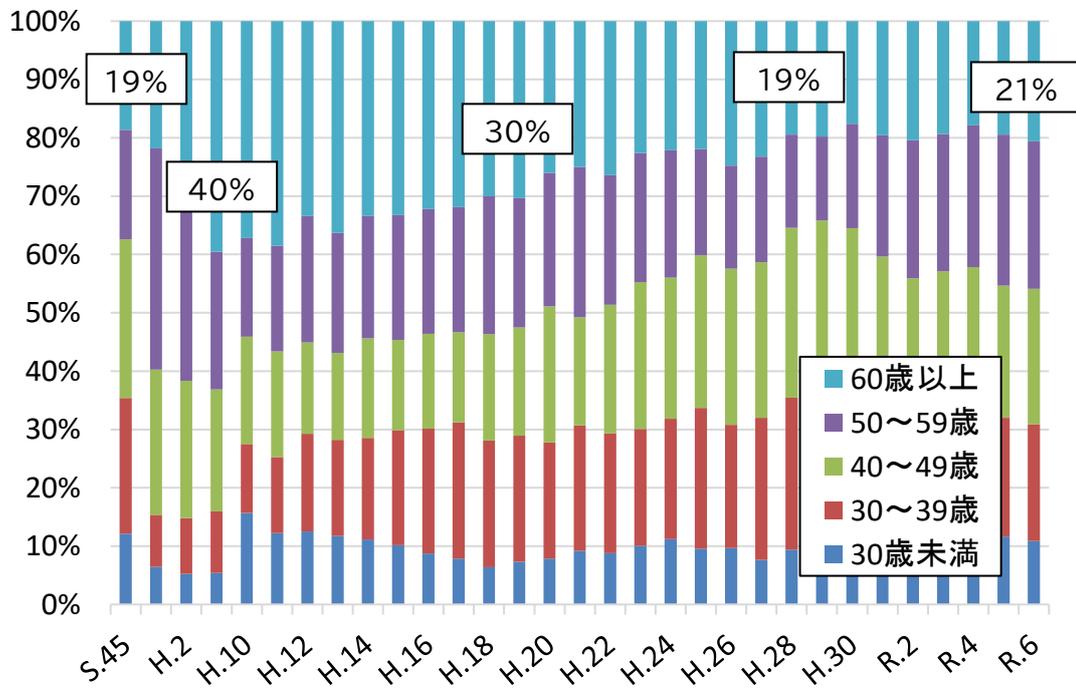
区分	従業員数	内訳	
		技術	事務
森林組合（県森連を含む）	162	127	35
林業会社	178	160	18
計	340	287	53

< 林業就労者数の推移(年代別) >



[S45 から H7 までは、森林組合及び県有林整備等を請負う林業会社に対して、H10 以降については、認定林業事業体に対して実施した調査結果]

< 林業就労者の年代別割合の推移 >



[S45 から H7 までは、森林組合及び県有林整備等を請負う林業会社に対して、H10 以降については、認定林業事業体に対して実施した調査結果]

## (2) 必要労働量

必要労働量は、民有林の森林整備及び素材生産に必要な総労働者数(労働量)を基に算出している。

第3期計画(平成28～令和8年度)では、平成26年度末の認定林業事業体の就労者(技術)数を基準とし、年間311人の維持と、10年間で100人の若返りを図ることを目指していたが、第4期「かながわ水源環境保全・再生実行5か年計画」に基づく、森林整備の担い手確保についての具体的な取組の中で見直しがあり、現場作業に直接従事する就労者(技術)は、270人前後を維持し、新規就労者については年10人を確保し、若返りを図ることとした。

令和6年度の就労者(技術)は287人であり、維持目標を達成している。

なお、県事業で育成した新規就労者数の最近5年間の平均は約10人である。

## 4 林業労働者の雇用管理の現状

雇用契約は、文書によらない場合もある等、不明確な雇用関係がみられる。

就労形態は、作業の実施時期に偏りがあり通年雇用が困難なことから、一部を季節雇用、臨時雇用としている事業体もある。

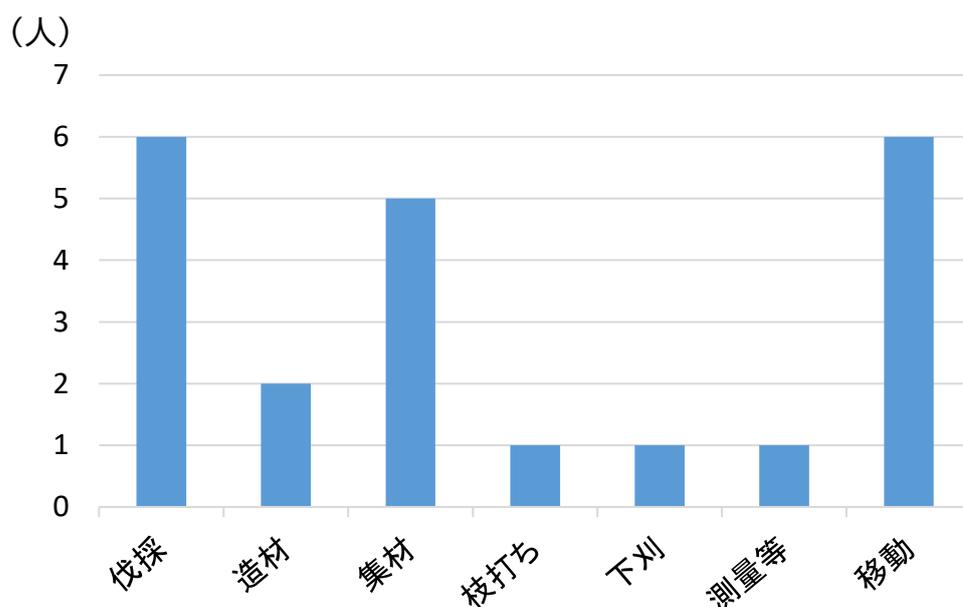
賃金の支払形態は、現場作業のため天候の影響を受けやすく、就労時間や休憩時間、休日が不定期であるため、日給制や日給月給制の比率が高くなっている。

労働保険(労災保険と雇用保険)、社会保険(健康保険と厚生年金)の加入状況については、雇用が季節的、臨時的なこともあり加入対象とならない場合もあるが、労働保険の加入率は比較的高く、社会保険はそれと比べてやや低い状況である。

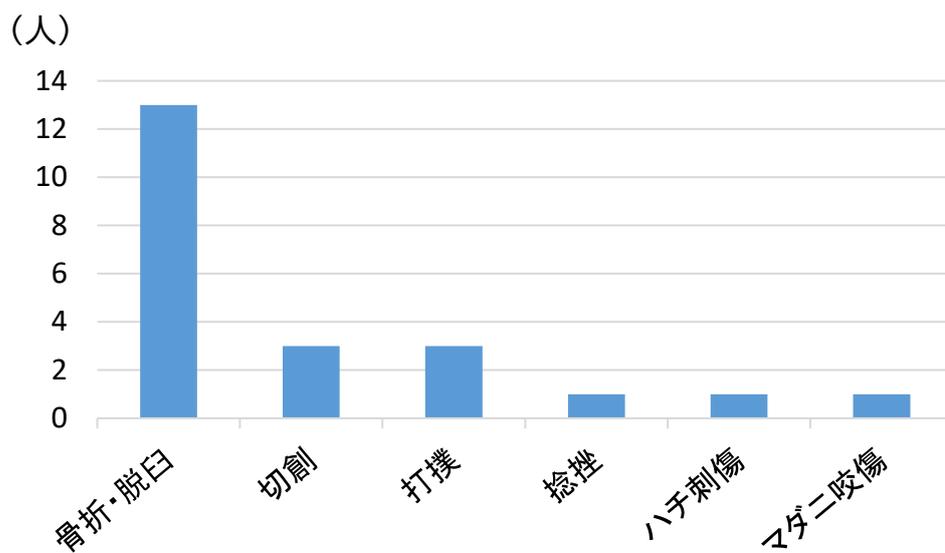
労働災害の発生件数及び発生率は下げ止まり傾向にあるが、依然として他産業と比較して高い。

令和2年度から令和6年度までの5年間に発生した県内の労働災害は22件で、作業種別の発生率をみると、伐採時の災害、歩行時等の移動中の災害が多く、受傷別では、伐採木による骨折や打撲、チェーンソーによる切創が多い。

<県内の作業種別受傷者数 (R2～R6)>



< 県内の受傷種類別受傷者数 (R 2 ~ R 6) >



### 第3 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向

#### 1 県の取組と課題

全国的には、戦後、木材生産を主眼とした森林の整備が進められてきた。

しかしながら、木材価格の低迷等に伴う林業不振により、市場経済だけに依存しての森林の適切な保全・管理は困難となっている。

本県にあっては、民有林の所有形態が小規模であり、個々の森林所有者が単独で効率的な施業を実施することは困難であることや、厳しい経営環境のもと林業を生業とする山林所有者が極めて少ないため、林業だけで森林の公益的機能を維持していくことは困難となっている。

そのため、県では平成9年度より「水源の森林づくり事業」を立ち上げ、荒廃した私有林の公的管理・支援を行っている。

さらに、この取組を加速させるため、平成19年度からは「かながわ水源環境保全・再生施策」に取り組み、森林の立地環境や手入れの状況に応じて混交林や巨木林など公益的機能の高い多彩な森林づくりを進めてきた。

併せて、森林資源として活用可能な森林にあっては、木材の有効利用を促進しながら、持続的な森林の管理を行ってきた。

また、これまでの森林整備により高まった公益的機能を持続的に発揮させるため、令和9年度からは引き続き20年間、同施策の継続が決定している。

林道等から遠く木材生産に適していない森林については、その状態を把握しながら目標林型への誘導や、状態に応じて必要な森林の管理・整備を進め、道から近い人工林については林齢が高齢級に偏っていることから、計画的に植替えを行い水源環境に配慮した多様な林齢構成からなる人工林を目指すこととしている。

このため、公益的機能の持続的な発揮に向けた森林の管理・整備や計画的な植替えへの対応に必要な林業労働力の量的・質的確保が必要となる。

#### 2 基本的な方向

- (1) 国の統計によると林業従事者の年間平均給与は、全産業よりも100万円程度低いことから、林業労働者が安心して就業できるよう、雇用関係の明確化、雇用の安定化、雇用条件や労働安全衛生水準の向上等、雇用管理の改善に引き続き努める。
- (2) 施業の集約化、高性能林業機械や林内路網を活用した木材生産性の向上等、事業の合理化を図り、林業事業者が自主的かつ意欲的に木材の安定的供給に取り組む生産管理体制の構築を支援する。
- (3) 将来の必要労働量を踏まえ、担い手を安定的に確保するため、計画的に林業就労者の若返りを図るとともに、木材生産や公益的機能の高い森林の整備・管理など、既就労者が持つ知識、経験、技術に応じたキャリア形成を支援する。

#### 3 林業労働力の確保目標

令和8年度までの水源環境保全・再生施策、令和9年度からの新たな同施策に切り替わるタイミングで植替えや下刈り等が増加する一方、県管理森林での間伐等は減少し、森林整備量全体としては減少することが見込まれ、それに見合った林業労働力の確保目標を立てる必要がある。

民有林における令和8年度以降10年間の森林整備量は、年間約2,000haに減少、木材生産量は年間31,500m<sup>3</sup>から43,500m<sup>3</sup>へ増加、巡視面積は年間約2,800haへ増加が見込まれる。

これまでの実績を踏まえると、森林整備及び木材生産、巡視に必要な総労働量は、概ね年間延べ 46,000 人と想定される。

一方、森林整備の中心を担う認定林業事業体の就労者(技術)の年間平均就労日数は、実績で 209 日であり、第 4 期計画期間においてもほぼ変わらずに推移すると予想される。

したがって、計画期間中は就労者(技術)を年間 220 人程度、維持していくことを基本目標とする。

なお、令和 6 年度末現在の就労者(技術)は 287 人であり、計画終期にかけて徐々に減少していくものと想定する。

また、新規就労については、令和 6 年度末の就労者(技術)の年齢構成をみると、年齢 50～59 歳が 86 人、60 歳以上が 70 人であり、11 年後の令和 17 年度までに 61 歳以上になる人数は 156 人となることから、年間 8 人以上(11 年間計 89 人)の若返りを着実に図ることで、令和 17 年度までに就労者(技術)を 220 人確保する。

なお、事業量については、本計画策定時点から変動する可能性があることから、適宜見直し、必要就労者数を改めて算出することとする。

区 分	現状(R6)	計画始期 (R8)	計画中期 (R12)	計画終期 (R17)
①森林整備見込み事業量(面積:ha)	3,717	3,167	2,261	2,007
②森林整備必要労働量(15人/ha) ②=①×15	55,755	47,505	33,915	30,105
③民有林素材生産量(間伐)(材積:m <sup>3</sup> )	33,597	34,000	30,000	30,000
④民有林素材生産量(主伐)(材積:m <sup>3</sup> )			6,000	13,500
⑤素材生産見込み量(間伐)(m <sup>3</sup> /人日)	2.94	2.79	2.72	2.72
⑥素材生産見込み量(主伐)(m <sup>3</sup> /人日)			3.28	3.28
⑦素材生産必要労働量(間伐) ⑦=③÷⑤	11,428	12,186	11,029	11,029
⑧素材生産必要労働量(主伐) ⑧=④÷⑥			1,829	4,116
⑨巡視事業量(面積:ha)	0	0	1,319	2,772
⑩巡視必要労働量(0.2人/ha) ⑩=⑨×0.2	0	0	264	554
⑪総必要労働量 ⑪=②+⑦+⑧+⑩	67,183	59,691	47,037	45,804
⑫認定林業事業体年間就労日数(日)	209	209	209	209
⑬認定林業事業体必要就労者数(人) ⑬=⑪÷⑫	287	286	226	220

※R6 は実績。R6 の必要就労者数は 322 人であり、認定事業体だけでは不足。  
不足分は、造園・土木会社等で対応した。

#### <新規就労者(若返り人数)算出方法>

- ①令和 6 年度末の就労者(技術)数 287 人  
 ②令和 17 年度までに 61 歳以上になる人数 156 人  
 (内訳)

年齢区分	人数	備考
50～59 歳	86 人	※R6 年度末現在
60 歳以上	70 人	
計	156 人	R17 年度までに 61 歳以上になる人数

- ③令和 17 年度に必要な就労者(技術)数 220 人  
 したがって、令和 17 年度までに、新規就労(若返り)が必要な人数は、  
 ③220 人－①287 人＋②156 人＝89 人

1 年間 (R7～R17) に若返りが必要な人数は、89 人÷11 年＝8 人

#### 第4 事業主が一体的に行う労働環境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促進するための措置に関する事項

##### 1 事業主が一体的に行う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

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、雇用管理者を選任するとともに、選任された雇用管理者の資質の向上を図るよう努める。

###### (2) 雇用関係の明確化

事業主は、雇入時には、雇用内容を明記した雇入通知書等の文書を交付する。

###### (3) 雇用の安定化

林業作業は季節や天候に左右されるため、季節的な雇用や、雇用が臨時的・間断的になり、雇用の安定化が図りにくい。

事業主は、天候に左右されない作業として、機械のメンテナンス、現場管理事務等を取り入れ、年間を通じて就労できる体制を整備し、事業量の安定的確保を促進することに加え、月給制の導入に努める。

###### (4) 労働条件の改善

事業主は、就業者が長期にわたって安心して就業でき、さらに雇用の定着につながるよう、適切な賃上げに努めるとともに社会・労働保険への加入促進を図る。

また、魅力ある職場環境づくりのため、林業退職金共済制度等中小企業退職金共済制度への加入促進を図るなど、福利厚生の実施を促進する。

###### (5) 労働安全の確保

事業主は、災害が多く発生している伐木作業等における安全な作業方法の定着と安全装備の充実による労働災害の防止、高性能林業機械の導入等による労働強度の軽減等を図る。また、携帯電話が通じない森林内であっても労働災害発生時に即時の救助要請が可能となる通信手段の活用により緊急時の連絡体制の確保を図る。

また、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等、労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する。

###### (6) 募集・採用の改善

事業主は、求人に当たっては、的確な求人条件を設定し、効果的募集活動の実施に努める。

###### (7) 教育訓練の充実

事業主は、必要な知識、技能又は技術を身につけさせるため、日常業務を通じて行う教育訓練(OJT)や、日常業務を離れて研修等に参加させる教育訓練(OFF-JT)の計画的実施に努める。

###### (8) 女性労働者等の定着の促進

高性能林業機械オペレータや森林施業プランナーをはじめ女性の活躍の場が増えてきている。事業主は、女性に限らず多様な人材が林業への入職を選択し、働き続けられるよう、就業者と就業に関心を有する者との交流機会の創出、作業方法や安全対策の配慮、トイレや更衣室の整備、ハラスメント防止対策の徹底等による職場環境の改善を促進するとともに、それぞれが目指すワーク・ライフ・バランスを後押しできるような就労環境の整備に努める。

###### (9) 高年齢労働者の活躍の促進

就業者の若返りを図る際に、現場技能が継承されることが重要である。

事業主は、熟練労働者が、技術指導者として重要な役割を担えることに着目し、

特性に配慮した作業配置や、新規就業者の技術指導方法、安全衛生対策等について考慮する。

(10) 林業分野における障害者雇用の促進

障害者の雇用は、障害者の生きがいの創出や就労機会の拡大、社会参画の実現につながるものである。しかしながら、林業においては、安全面や体力面等に配慮が必要であることから、事業主は、雇用にあたって、障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し、柔軟な勤務形態、安全衛生対策等について、可能な限り努めるものとする。

(11) その他の雇用管理の改善

事業主は、職業意欲の向上に資するよう、就業者の能力に応じた作業配置や自己研鑽を図り技術、能力を高めていける職場環境づくりに努める。

2 事業主が一体的に行う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

事業の合理化を進めるためには、事業量の安定的な確保を図る必要がある。民有林の所有形態は小規模であり、個々の森林所有者が単独で効率的な施業を実施することは困難であるため、事業体が施業地を集約化し、効率的な施業を実施することにより、事業量の安定的確保を図る。

また、県発注事業については、事業主の経営の安定化及び林業労働者の雇用の安定化に資する観点から、年間を通じて、計画的な執行に努める。

(2) 生産性の向上

事業主は、搬出機械を組み合わせた効率的な搬出や、山の地形などに適した作業道等の整備及びそれに応じた搬出機械の選定により、生産性の向上を図る。

併せて、それら生産性の向上に必要な人材の育成を図る。

(3) 「新しい林業」の実現に向けた対応

事業主は、伐採から再造林・保育に至る収支のプラス転換を可能とする「新しい林業」を実現するため、伐採と造林の一貫作業等の新たな造林技術に関する知識を持つ造林手や、レーザ測量・GNSS等を活用した高度な森林資源情報等の把握・活用、ICTを活用した生産流通管理等の効率化といったスマート林業等の技術の活用に必要な知識や技術、技能を持つデジタル人材の育成に努める。

(4) 林業労働者のキャリア形成支援

事業主は、県等の関係機関が行う研修に労働者を参加させることにより、経験年数や能力に応じた段階的なキャリア形成に努める。

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を促進するために講じる施策

県では、平成9年度に法に基づき、(社)かながわ森林づくり公社(以下、「公社」という。)を「林業労働力確保支援センター」(以下、「支援センター」という。)に指定し、支援センターの活動を通じて、林業事業体の経営合理化や雇用管理の改善を図るなど林業労働力の確保対策を促進してきた。

しかしながら、公社の解散や支援センターの指定取り消しを踏まえ、平成20年度から、労働力対策は、国、県等の委託事業や関係機関と連携して推進していく体制となっている。

(1) 雇用管理の改善を促進するための施策

賃上げによる成長産業への転換の実現に向けて、事業主の雇用管理の改善や組織力の向上、適正取引推進に係る情報提供等を行う。労働安全衛生の強化のため、伐木造材や集材作業の現場を重点とした安全巡回指導、リスクアセスメントの徹底や安全意識の向上などを図る講習会の開催に対して支援をするほか、林業・木材製造業労働災害防止協会神奈川県支部(事務局県木連内)を中心に実施している巡回指導、振動障害の特殊検診、ハチ毒アレルギー検診等に対し支援する。

(2) 事業の合理化を促進するための施策

施業集約化の促進に向け、森林所有者と合意形成を図り、施業提案ができる人材の育成や生産性の向上に向け、低コスト作業システムの整備に必要な支援を進める。

また、高性能林業機械の導入にあたっては、資金の融資や補助事業等が活用できるように支援する。

(3) 林業労働力の育成確保及び林業労働者のキャリア形成支援

「水源の森林づくり事業」などで森林整備量が増大するため、林業労働者の高齢化に対応した林業労働力の量的確保、地域における森林づくりの総合的なマネジメントや間伐材の搬出促進に対応した林業労働力の質的確保が必要となったことから、平成 21 年度にかながわ森林塾推進事業を立ち上げ、「かながわ森林塾」(以下、「森林塾」という。)を開校した。

その結果、令和 6 年度までに森林塾を修了し、林業関係に就職した者は 163 名、令和 2 年度までに森林塾を修了し、新規就労した者の 3 年後の定着率は 64%と高くなっている。さらに、令和 6 年度までに地域における森林づくりの総合的なマネジメントや間伐材の搬出促進に対応する技術者をのべ 192 名育成した。

このような林業労働力の育成確保の効果もあり、「水源の森林づくり事業」をはじめとした整備が進み、森林の公益的機能が高まっている。今後もその機能を持続的に発揮させるため、令和 9 年度からの「かながわ水源環境保全・再生施策」において、公益的機能の持続的な発揮に向けた森林の管理・整備や計画的な植替えを進めることとしている。

こうした取組に対応する林業労働力の量的・質的確保が必要となることから、今後も森林塾を継続し、林業労働力の育成確保を図る他、県森連で実施している緑の雇用現場技能者育成対策事業を含め、様々なレベルに応じた研修を一体的に実施していく。

なお、森林塾では、一定の経験年数を経た就業者向けに 2 つの研修を実施しているが、取得資格については、国で実施している緑の雇用事業との整合性を図りながら、本県独自に必要な人材を育成するため、森林塾の既就業者向け研修と緑の雇用事業における研修との整理統合を図っていく。

<参考：林業労働力の量的確保（令和8年度の事業概要）>

① 就業希望者の基礎技術習得・体力向上による本格雇用への誘導（森林塾）

研修対象者	研修コース名、定員	研修コースの内容・目的
就業希望者 （就業前）	森林体験コース 54歳以下・30人程度 うち高卒生卒5人	内容：森林・林業に関する体験実習、座学 目的：就業意識の明確化、就業の見極め
	演習林実習コース 森林体験コース修了者のうち15人程度	内容：演習林での現場実習、座学 目的：基礎技術の習得・体力の向上

<参考：林業労働力の質的確保（令和8年度の事業概要）>

② 現場技能者の育成（緑の雇用）

研修対象者	研修コース名	研修コースの内容・目的
<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業2年未満（FW1）</li> <li>・FW1修了者（FW2）</li> <li>・FW2修了者（FW3）</li> </ul>	林業作業士（FW）研修	内容：日常の業務を通じた知識、技能の習得及び業務を離れての集合研修（座学、実習） 目的：林業就業に必要な知識・技術・技能を段階的に習得

④ 新たな森林づくりに対応した技術者の養成（森林塾）

研修対象者	研修コース名 定員	研修コースの内容・目的
中堅技術者 （就業3年目～）	素材生産技術コース 10人	内容：間伐材伐木、造材、搬出技術の現場研修 目的：間伐材搬出の促進、労働安全衛生の向上
上級技術者 （就業5年目～）	流域森林管理士コース 15人	内容：森林・林業に関する実技講習、座学、資格取得のための技能講習 目的：森林を総合的にマネジメントできる幅広い知識や技術を身につけた技術者の養成

## 第5 新たに林業に就業しようとする者の林業技術の習得その他の就業の円滑化のための措置に関する事項

### 1 就業相談の実施

就業希望者に対して、就業へ向けた取組方法について情報収集の場となる就業相談を随時、実施する。林業の基礎技術を持たない就業希望者に対しては、森林塾事業を通して、基礎技術の習得を促していく。

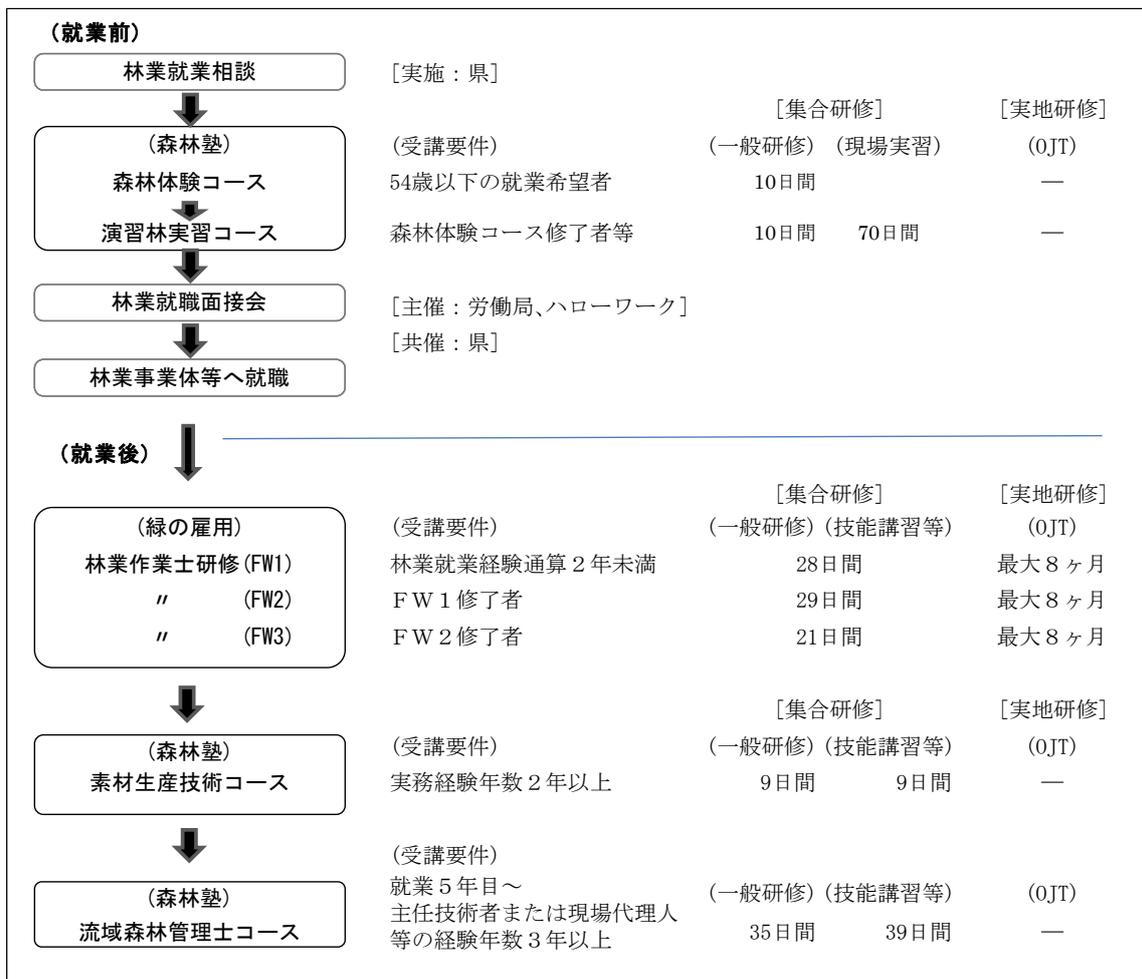
### 2 就職面接会の実施

森林塾を修了した研修生や林業の基礎技術をもった求職者に対しては、神奈川県労働局・ハローワークとの共催により、林業に特化した「かながわ林業就職面接会」を開催している。

森林塾の実技研修は、研修生の主たる就職先である認定林業事業者が講師となって実施していることから、研修生は、研修中に就業意識を高めることができるとともに、各講師との意見交換等を通して、認定林業事業者への理解を深めることができている。

そこで、林業の基礎技術をもった求職者側と、ある程度の技術を有する人材を求める求人側との間で、相互理解を深めたうえで、効率的な就業促進を図っていくこととする。

<参考：林業労働力の育成確保の流れ（令和8年度の事業概要）>



## 第6 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

### 1 関係機関との連携

支援センターを設置していないことから、神奈川県労働局、ハローワーク、関係機関等と連携を図り、林業労働力の確保対策に関する事業を効果的に行っていく。

なお、認定林業事業体のうち、森林塾修了者の新規就労者（平成 21～令和 2 年度）の 3 年後の定着率は、64%と高くなっている。

これは、就労後の個別相談や、修了者同士の横のつながりが保たれていることにより、孤立化を防いでいることによるものと考えられ、引き続き定着率の向上を図っていく。

### 2 建設業等異業種との連携促進

製材業者、工務店、建築士等住宅関連事業者間の交流や連携、エンドユーザーへの働きかけを行い、県産木材の品質や住宅建築における具体的な活用について情報提供を行っていく。

建設工事における間伐材の利用や、地域材を活用した施設づくりなど木材需要拡大等の取組を進めることは重要であり、森林整備事業量の確保や雇用の創出につながることから、引き続き実施していく。

### 3 森林・林業や林業労働に対する県民の理解の促進

森林の役割や大切さ、林業労働の内容やその重要性について、県民の理解を深めるため、各種イベントや県の施設を有効に活用して普及啓発を進めていく。

### 4 林業関係者及び市町村等の理解と協力

林業関係者及び市町村等の理解と協力のもと、意見交換等を行うなど、林業労働力の確保の促進が円滑に図られるよう連携して取り組む。