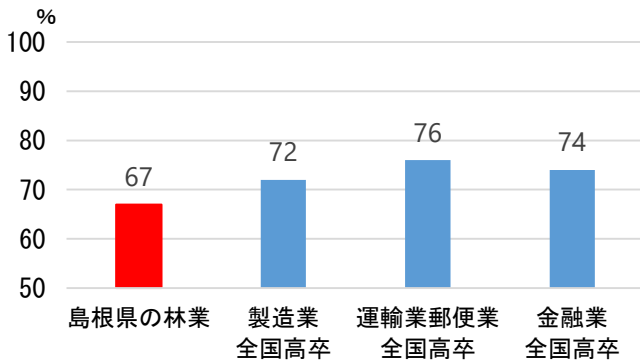


(6) 林業就業者の定着強化

1. 取組の必要性（背景）

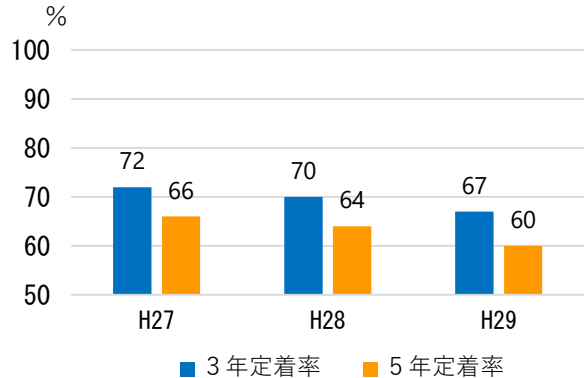
- 社会全体で人口減少が進み、労働力（雇用）の確保は職種を問わず大きな課題となっている中で、島根県の林業就業者は3年定着率67%、5年定着率が60%と他産業と比べても低く、数字も年々下がっています。
- このことは、令和6年度に原木生産71万m³という目標の達成に向けて大きな支障となるだけでなく、林業が若い担い手にとって評価の低い職業となっていることの裏返しであり、課題を解決しなければ林業界の長期的な発展を妨げる大きな要因にもなりかねません。
- 林業は、3K（きつい・汚い・危険）の代名詞とされてきましたが、業界が一丸となって作業の機械化による安全の確保や、労働条件・就労環境の改善を進めるとともに、林業事業体の経営基盤を強化して安定的に就業できる職場としていくことが求められています。

■ 林業と他産業の3年定着率（H29）



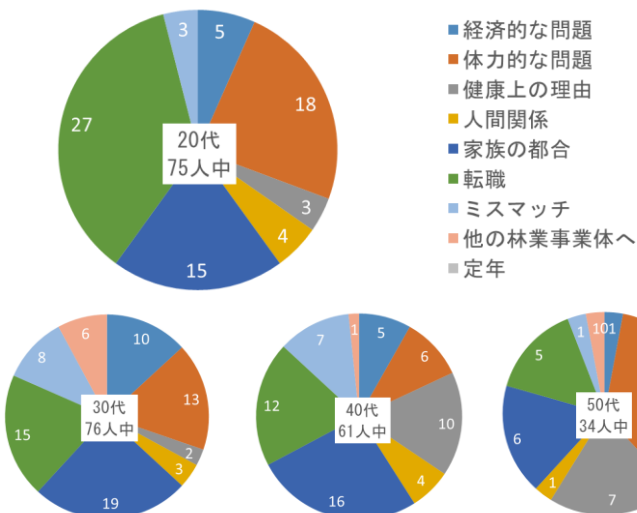
出典：島根県の林業：県林業課
全国高卒：厚生労働省

■ 島根県の林業就業者の定着率（3年・5年）



出典：県林業課

■ 林業事業体を離職した就業者の離職理由（アンケート調査期間 H24～H29）



- 20代：①転職（36%）②体力的な理由（24%）
 30代：①家族の都合（25%）②転職（20%）
 40代：①家族の都合（26%）②転職（20%）
 50代：①体力的な理由（35%）②健康上の理由（20%）

<分析>

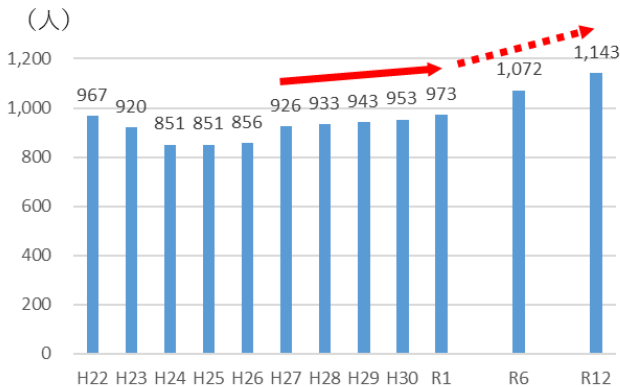
- ・20代の若者は他産業に魅力（収入や休暇等）を感じることによる離職が多い
- ・30代は、家族が増えることなどにより生活を支えるための収入確保や貯蓄、仕事の将来性等を見据えた離職が多い

出典：県林業課・県林業公社

2. これまでの進め方の課題

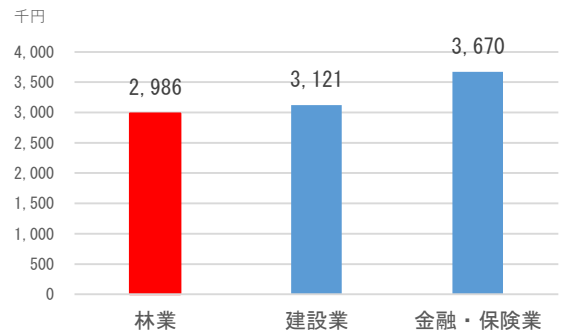
- 2040年の原木生産目標80万^mの達成に必要な林業就業者数の目標を掲げ、就業者確保対策を進めてきた結果、毎年10人程度増加してきましたが、一方で定着率の低下が続いています。
- 林業就業者の離職率（3年：33%・5年：40%）が他産業に比べ高く、かつ近年上昇している原因としては、大きく次のようなものがあると考えています。
 - ① 各林業事業体の特徴や個性に応じた原木生産計画、高性能林業機械の導入計画、就業者の雇用計画など中長期的なビジョンを事業体自らがしっかり打ち出せてこなかったため、林業就業者にとって、将来を見据えて長期的に勤務したいという職場になっていない
 - ② 県としても、事業量増に向けた支援が経営基盤の強化に繋がり、おのずと就労環境の改善を通じて定着率が上昇すると考えていたが、実際には、給与・休暇などの労働条件や福利厚生などの就労環境の改善が十分に進んでいない

■ 島根県の林業就業者数の推移



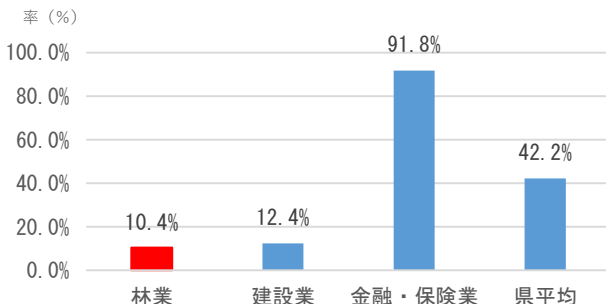
出典：県林業課

■ 林業と他産業の就業者年収比較 (島根県)



出典：県統計調査課（毎月勤労統計調査地方調査(H29)及び県林業課調べから試算

■ 完全週休二日制の導入状況：島根県 (H29)



出典：県林業課、県雇用政策課

■ 林業と他産業の労働災害発生率の比較 (死傷年千人率：全国(H29))

林業	建設業	製造業	運送業
32.9	4.5	2.7	6.5
金融業	農業	漁業	全産業
0.8	4.9	8.1	2.2

出典：厚生労働省

3. 今後の進め方のポイント

(1) 労働条件・就労環境の改善

平成30年度に開始した「島根林業魅力向上プログラム」へ参加する林業事業体を増やすとともに、すべての林業事業体に担当県職員を配置し、それぞれの特性に合わせた労働条件や就労環境の改善を徹底します。

併せて、原木増産対策をはじめとする県単補助事業等全般の採択に当たっては、プログラムへの登録を要件とし、業界全体が魅力向上プログラムへ参画するよう働きかけます。

【島根林業魅力向上プログラムとは】

林業事業体が自ら、(1)労働条件・就労環境の改善、(2)新規就業者確保の促進、(3)事業拡大や収益性の向上などに積極的に取り組み、このような意欲のある事業体を登録するとともに、県として集中的に支援するもの

- ① 給与体系の整備・手当制度の創設・月給制の導入など、給与面に係る改善を進めます
- ② 週休二日制の導入・特別休暇の創設など、休暇面に係る改善を進めます
- ③ 女性が働きやすい環境づくり、福利厚生施設の充実など就労環境の改善を進めます



整備された福利厚生施設

優良な取組事例を他の林業事業体に情報発信し、参考にできる取組を積極的に導入するよう働きかけます。

また、農林大学校林業科学生の進路選択や、Uターンフェアにおける林業就業者の勧誘の際にも各林業事業体の魅力向上プログラムの取組状況などを情報発信し、就職先の選定に役立ててもらいます。

(2) 林業事業体の経営体質の強化

単なる事業量の増大だけでなく、林業事業体毎の特徴にあわせた収益力の向上や、就業者の増員が計画的に行われ、バランスの良い経営体質の強化が図られるよう、中小企業診断士など専門家を派遣し、新たな取組の導入や経営改善などの指導を強化します。

また、研修会などを実施し、マネジメントを行うリーダーの育成を進めます。



専門家による経営指導

(3) 農林大学校林業科による中核的な人材の育成

農林大学校林業科の卒業生は、直接林業事業体に就職した林業就業者に比べ、多くの資格や技術を有し、就業後も定着率が高いことから、令和2年度から定員を20人と従来から倍増するとともに、企業マネジメント教育を充実させるため「経営管理コース」を新設し、将来の事業体経営の中核を担う人材を育成します。

■農林大学校林業科卒業生の定着率

	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	合計
卒業生数	3	5	3	6	7	8	8	4	6	8	58
県内就職者数	3	4	2	5	6	8	6	4	5	6	49
定着者数	44人/49人中										
定着率	90%										

また、林業へ就業を目指す学生がチェーンソーや刈払機といった機械や、現場作業に必要な防護服等を購入したり、就業に必要な資格を取得するための経費を、給付金（国）や償還免除制度のある制度資金（県）によりサポートします。

（４）新規就業者の早期技術習得の促進

林業の新規就業は年度中途での採用が7～8割と非常に多い特徴があることから、それぞれの新規就業者が速やかに現場作業に従事できるよう、令和2年度から県独自で、年度中途採用者を対象に機械操作に必要な資格取得の支援を行います。

また、林業事業体によって異なる機械・機種や、就業者の様々な技術水準にも対応できるように訓練用林業機械のリース支援を新たに創設したところであり、就業後早期の技術習得を進めます。

（５）林業就業者のキャリアアップ推進と技術向上

平成30年度に開始した「しまね林業士制度」を活用し、林業就業者が、長期間意欲をもち、能力を高めながら就業できる環境をつくるためのキャリアアップシステムの導入や、「しまね林業士」の資格取得に合わせた昇給・昇任、手当支給などへの活用を促します。

また、生産性の高い作業システムの導入や、現場マネジメントができる技術力の高い中核的な人材育成を進めます。

【しまね林業士制度とは】

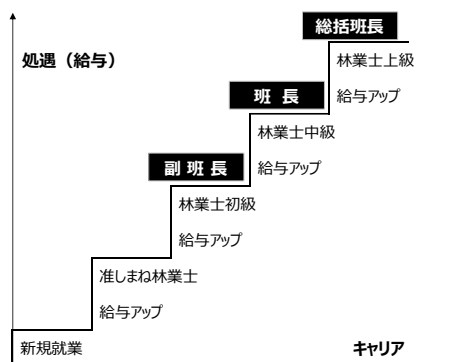
林業事業体が、昇給・昇任などのキャリアアップシステムを導入したり、労働条件の改善を行う際の指標として活用できる、県独自の資格登録制度



農林大学校林業科での技術習得



林業機械操作のOJT研修^{注1}



キャリアアップのイメージ

注1：日常の業務を通じて必要な知識・技能又は技術を身に付けさせる教育訓練。

4. 5年後の目指す姿

成果指標

島根林業魅力向上プログラムの実践に取り組む林業事業体数を5年後に49団体以上まで拡大（平成30年度末現在の林業事業体数70）

しまね林業士の登録者数を5年後に林業就業者の70%以上（750人）に引き上げ（平成30年度末現在206人）



- 新規就業者の5年定着率を70%以上に引き上げ、県全体の林業就業者を1,072人以上確保