

林業労働力の確保の促進に関する基本計画  
(第6期)

計画期間 自 令和4年度  
至 令和8年度

令和4年3月

山 口 県

# 林業労働力の確保の促進に関する基本計画（第6期）目次

第1章	基本計画策定の趣旨	1
第2章	森林・林業の現状	
1	森林・林業を取り巻く情勢	2
2	森林資源の状況	2
3	素材生産の動向	2
4	木材需給の動向	2
5	路網の整備状況	3
第3章	林業事業体の経営及び雇用の動向	
第1節	林業事業体の現状と課題	
1	林業事業体の現状	4
2	林業事業体の課題	4
第2節	林業労働力の現状と課題	
1	林業労働力の現状	5
2	林業労働力の課題	5
第4章	林業労働力の確保の促進に関する方針	
第1節	基本計画の計画期間	6
第2節	林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向	6
第5章	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の措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置に関する事項	
第1節	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	7
2	雇用関係の明確化	7
3	雇用の安定化	7

4	労働条件の改善	7
5	募集・採用の改善	8
6	教育訓練の充実	8
7	高年齢労働者の活躍の促進	8
8	林業労働安全対策の強化	8

第2節 事業の合理化を促進するための措置

1	林業事業体の体制整備・組織強化	9
2	事業量の安定的確保	9
3	生産性の向上	9
4	デジタル化の推進	10
5	林業労働者のキャリア形成支援	10

第3節 新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置 … 10

第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

第1節 森林整備支援センターの設置及び業務運営

1	森林整備支援センターの設置団体の概要	11
2	森林整備支援センターの業務	11

第2節 認定事業主制度 … 11

第3節 農山村地域の活性化及び定住条件の整備 … 12

第4節 森林・林業や農山村に対する県民の理解促進 … 12

第5節 林業研究グループ等による支援の促進 … 12

第6節 建設業等異業種との連携促進 … 12

## 第1章 基本計画策定の趣旨

国では、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号）（以下、「労働法」という。）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、林業労働力の確保の促進を図るための基本的な方向や必要な措置を示している。

県では、労働法第4条に基づき、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を策定し、林業労働力の確保の促進に関する方針や、事業主が行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置に関する事項などを定め、本県の林業労働力の確保を総合的に推進することとする。

## 第2章 森林・林業の現状

### 1 森林・林業を取り巻く情勢

本県の約7割を占める森林は、木材等の林産物の供給をはじめ、県土の保全や水源のかん養、生活環境の保全、地球温暖化防止等の公益的機能を発揮しており、県民の生活にさまざまな恵みをもたらしている。

しかしながら、森林・林業を取り巻く状況は、木材価格の長期低迷・経営コストの上昇等による林業経営の採算性の悪化や、林業労働者の減少・高齢化と厳しさを増しており、林業生産活動の低下から保育・管理の不十分な森林が増大し、森林の有する公益的機能の発揮に支障を生じることが懸念されている。

この森林の有する公益的機能を持続的に発揮させるためには森林を適切に管理していく必要があり、植栽から保育、主伐を実施する担い手を確保・育成していくことが重要である。

こうした中、国では、令和3年6月に、新たな「森林・林業基本計画」を策定し、森林・林業・木材産業によるグリーン成長、森林資源の適正な管理及び利用、「新しい林業」に向けた取組の展開、木材産業の「国際競争力」と「地場競争力」の強化、都市等における「第2の森林」づくり、新たな山村価値の創造に取り組むこととしている。

一方、本県では、「やまぐち維新プラン」に「強い農林水産業育成プロジェクト」を掲げ、林業事業者の育成と経営基盤の強化、新規就業者の確保・定着、木材供給力の強化、木材供給システムの開発、やまぐち森林づくり県民税等の活用などに取り組んでいるところであるが、今後とも国の新たな動きや森林・林業を取り巻く環境変化にも的確に対応しながら、林業振興に努めるとともに、健全で豊かな森林づくりに努めていく必要がある。

### 2 森林資源の状況

本県の林野面積は、438千haで県土の72%を占め、林野率は全国平均の67%を上回っている。

経営形態別には、民有林が425千ha（97%）を占め、国有林は11千ha（3%）となっている。

民有林面積の42%（180千ha）が人工林であり、スギ・ヒノキ人工林のうち20%が保育間伐等の手入れが必要な35年生以下の林分となっている。

人工林の樹種別構成は、ヒノキ48%（87千ha）、スギ36%（66千ha）、マツ類13%（23千ha）と続き、また、人工林の蓄積は年々増加してきており令和2年度末において90,992千m<sup>3</sup>となり、森林資源の利用期を迎えている。

### 3 素材生産の動向

素材生産量は、昭和43年の844千m<sup>3</sup>をピークに大幅に減少し、令和2年においては228千m<sup>3</sup>とピーク時の3割程度となっている。

### 4 木材需給の動向

素材需要量は、昭和48年の2,266千m<sup>3</sup>をピークに大幅に減少し、令和2年にお

いては282千 $\text{m}^3$ とピーク時の1割程度となっている。

また、国産材、外材別では、平成20年以前は外材が7割近くを占めていたが、近年、外材輸入量の減少により、国産材の割合は増加しており、平成25年からは5割を超えている。

森林バイオマスのエネルギー利用量は、平成28年の50千トンから令和2年には66千トンと増加しており、今後も新たな木質バイオマス発電施設の建設計画があることから需要量の増加が見込まれる。

## 5 路網の整備状況

林道(自動車道)の整備状況は、平成28年度から令和2年度の5箇年で、9.4kmが開設され、総延長1,572km、林道密度3.70 $\text{m}/\text{ha}$ となっている。

また、作業道(路)は、平成28年度から令和2年度の年5箇年で、550.9kmが開設された。

### 第3章 林業事業体の経営及び雇用の動向

#### 第1節 林業事業体の現状と課題

##### 1 林業事業体の現状

森林所有者等からの委託又は立木の購入によって、造林、保育、伐採等を行う林業事業体には、森林組合及び民間の素材生産業者がある。

本県の森林整備の中核を担う森林組合については、平成17年の山口県東部森林組合の2次合併以降、平成30年に山口県東部森林組合と錦川森林組合、令和元年に山口中央森林組合と山口阿東森林組合の広域合併が行われており、森林組合数は令和2年度末で7組合となっている。森林組合員数は昭和60年をピークに減少傾向にある中で、各森林組合とも組織・経営基盤の合理化に努めている。

民間の素材生産業者については、令和2年度末で、林業認定事業体が11者、(一社)山口県木材協会の会員が22者※となっている。これらの素材生産業者の約6割が作業員5人未満の小規模零細な林業事業体である。※林業認定事業体11者との重複を除く。

##### 2 林業事業体の課題

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」の実現に向けて、「長期にわたり持続的な経営」を目指す林業事業体を育成する必要がある。

###### (1) 林業事業体の体制整備・組織強化

森林組合については、森林所有者の不在村化、高齢化の進行等により、自ら森林を管理できる森林所有者が減少する中で、地域の森林管理の主体として、施業の集約化から森林経営計画の策定、森林施業の実施に至るまでの幅広い役割を担うことが期待されていることから、森林所有者との合意形成を推進し、森林施業を集約的に行うための体制を整備する必要がある。さらに事業の円滑な実施に向けて、安定的に収益を確保できるようにするため組織の強化を図る必要がある。

素材生産業者については、小規模零細な事業体が多いことから、継続的に事業を営むためには、事業量の安定確保、機械化による効率的な生産体制の整備や人材の確保・育成に一層取り組むことが必要である。

###### (2) 再造林の実施体制の整備

森林資源の循環利用に向けて、主伐や伐採後の再造林等を適正に実施するためには、森林組合と素材生産業者などの林業事業体間の連携を進めることが必要である。

###### (3) 事業量の安定的確保

木材価格の低迷等に伴う林業生産活動の停滞により、林業事業体においては、安定的な事業量の確保が困難となっている。このため、森林所有者への施業の提案等により、事業量の安定的確保に向けた取組を積極的に行う必要がある。

###### (4) 生産性向上に向けた取組

生産性の向上に向けては、現場条件に適合した高性能林業機械の導入を図るとともに、オペレーター等の人材の育成や路網等の基盤整備を積極的に進める必要がある。

また、近年、地理空間情報やICT、ドローン等を活用したスマート林業技術等の新たな技術の開発が進展していることから、これらの技術を積極的に活用して現場実装を図っていく必要がある。

## 第2節 林業労働力の現状と課題

### 1 林業労働力の現状

#### (1) 林業労働力の推移

スギ・ヒノキ人工林の高齢級化に伴う保育事業量の減少から、近年、森林組合の常用作業班員数が減少傾向で推移し、平成28年度末の216人から令和2年度末には160人に減少している。

なお、作業班員の高齢化率については、60歳以上の割合が平成28年度末の25.9%から令和2年度末には15.8%と改善がみられる。

#### (2) 就労日数別林業労働者数

森林組合については、210日以上が75.6%、150日以上では86.9%、素材生産業者については、210日以上が85.7%、150日以上では96.7%を占め、雇用の安定化が図られている。

#### (3) 賃金支払形態別林業労働者数

森林組合については、月給制が採用されているのは28.1%であり、日給制及び日給と出来高併用制が71.9%となっている。

なお、月給制の採用については、平成28年度末の13.0%と比較して改善が見られる。

### 2 林業労働力の課題

林業事業体が労働者を確保するためには、雇用関係の明確化、月給制導入等による通年雇用体制の確立、社会保険等への加入促進、労働安全衛生の推進、福利厚生の実施などの雇用条件・職場環境等の改善に一層努め、魅力ある職場づくりを進める必要がある。

また、林業事業体の新規就業者の大半が他業種からの転職であるため、新規就業者の資質向上のための教育訓練や、新規就業希望者等を対象とした就業前研修等の充実を図ることが必要である。



## 第4章 林業労働力の確保の促進に関する方針

### 第1節 基本計画の計画期間

第6期基本計画の計画期間は、令和4年度から令和8年度までの5箇年とする。

### 第2節 林業労働力の確保の促進に関する基本的な方向

林業労働力を確保していくためには、前提として、雇用関係の明確化、雇用の安定化又は他産業並の労働条件の確保等雇用管理の改善に引き続き努めることが必要であるが、今後は、これらに加え、森林資源の成熟化や県民の求める多様な森づくりを背景に、林業労働者には生産性の向上等事業の合理化を図り、安定的な木材供給を支える生産管理能力の向上や「持続可能な森林経営」に関する高度な知識等が求められることから、林業労働者が林業に定着し、これら高度な能力を身につけるのに必要な技術、知識等を習得、蓄積していくことも重要である。

林業への定着には、林業労働者が抱える将来の職業生活における不安を取り除き、満足のいく働きがいを持たせる必要があることから、経験等に応じた多様なキャリア形成を支援することが重要である。

また、雇用管理の改善は、事業主の事業の合理化と密接に関連していることから、雇用管理の改善並びに事業量の安定的確保、高性能林業機械等の導入及びその活用のための林道・作業道の整備等による事業の合理化を一体的かつ総合的に促進することが必要である。

さらに、このような雇用管理の改善及び事業の合理化の一体的かつ総合的な推進に当たっては、労確法第11条第1項に規定された「林業労働力確保支援センター」（以下「支援センター」という。）及び林業関係者による支援、指導を実施するとともに、雇用管理の改善及び事業の合理化を推進する意欲及び能力を備え、体制が整備された事業主を知事が認定事業体として認定し、効果的に支援措置を実施することが必要である。

なお、認定するに当たっては、森林施業を主体として経営の多角化を図ることにより、雇用管理の改善及び事業の合理化を図ろうとする事業主のほか、新たに林業に参入するため林業労働者を雇用する事業主についても対象とするなど、弾力的に対応をすることが必要である。

## 第5章 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の措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置に関する事項

### 第1節 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

責任ある雇用管理体制の確立を図るため、常時5人以上の林業労働者を雇用する林業事業体においては、雇用管理者を選任するよう普及啓発を促進するとともに、雇用管理者の資質向上のための研修の受講を促進する。

#### 2 雇用関係の明確化

雇用関係の明確化を図るには、雇入れの主体を明確にすることが必要であり、このため、雇入時に事業主の氏名又は名称、雇用期間等を記した雇入通知書の交付に努めるよう普及啓発を促進する。

また、形式上は請負のような形態であっても、実態に使用従属関係が認められる場合には、「労働者」となることについて普及啓発を促進する。

#### 3 雇用の安定化

雇用の安定化を図るためには、林業労働者の常用化・月給化を進めることが基本であるが、それには、常用化・月給化を図ることができる事業量の安定的確保が重要となる。このため、事業量の安定的確保とあいまって常用化・月給化に努めるよう啓発を促進する。

#### 4 労働条件の改善

##### (1) 新規採用の促進

林業事業体は、雇用条件を明確化し、求人活動の積極的な展開や職場のイメージアップに努めるとともに、行政や関係機関と連携して新規就業者への技能研修制度の充実や作業に必要な機械器具の支給並びに住宅確保等定住条件の整備に努める。

##### (2) 所得の向上対策

林業事業体は、林業労働者の年間総所得の目標を、各地域における他産業並み（平均）の所得に設定し、林業事業体は目標達成に努める。また、資格取得等も考慮した諸手当の充実を図る。

##### (3) 雇用体制の整備

林業事業体は、通年雇用体制を確立させるため、職種拡大、計画的な事業量の確保、林業機械化の促進及び多技能職員等養成のための各種研修制度の充実を図る。

また、職場内における労働安全衛生管理体制を確立させるため、安全懇談会、危険予知訓練、指差し呼称確認、相互注意運動等の徹底及びリスクアセスメントの導入と合わせて、振動障害等の防止、定期的な健康診断の実施及びその事後措置の徹底等、労働安全衛生に向けた具体的な取組に努める。

さらに、平成30年2月の労働安全衛生規則の一部改正により新たに規定され

た、伐木作業等における危険防止のための禁止事項や、下肢の切創防止用保護衣の着用等の義務事項について遵守するとともに、林業労働者への徹底を図る。

#### (4) 福利厚生の実

林業事業体は、各種社会保険制度及び中小企業共済制度への加入、休暇制度の確立及び各種福利厚生施設の整備・充実等に努める。

#### (5) 労働時間の適正な管理

林業事業体は、週40時間労働制に沿った所定労働時間、所定休日の設定に加え、法定労働時間を超える労働や法定休日労働を適正に把握し、長時間労働の抑制対策を講じる必要がある。

また、労働基準法に基づく年次有給休暇の取得等、充実した生活を送りながらより働きがいを感じるバランスの取れた雇用環境を推進する。

### 5 募集・採用の改善

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や、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募集の活用及び合同求人説明会への参加を促進する。

### 6 教育訓練の実

日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる職場内教育訓練（OJT）及び日常の業務から離れて講義を受ける等により必要な知識、技能、技術を身につけさせる教育訓練（OFF-JT）の計画的な実施に努めるよう啓発を促進する。

### 7 高齢労働者の活躍の促進

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。

このため、定年の引き上げや継続雇用制度導入等の措置の義務付けについて、周知・指導に努める。

### 8 林業労働安全対策の強化

林業における労働災害の発生率は、他産業に比べて極めて高い水準にあり、この状況を改善することは喫緊の課題である。

このため、今後10年を目途とし、死傷年千人率※を半減させることを目指して労働安全対策の強化に努める。具体的には、林業・木材製造業労働災害防止協会山口県支部との連携のもと、特別教育の実施、伐木作業等における禁止事項の遵守、ガイドラインに沿った安全作業や緊急連絡体制の整備などの徹底を図る。あわせて、巡回指導や研修の実施、作業安全のための規範の普及、新技術を活用した安全装備の導入等を推進する。※労働者1,000人当たり1年間に発生する労働災害による死傷者数（休業4日以上）を示すもの。

## 第2節 事業の合理化を促進するための措置

### 1 林業事業体の体制整備・組織強化

#### (1) 森林組合の経営基盤の強化

森林組合は、地域の森林施業の中核的な担い手として、森林の多面的機能を将来にわたって発揮できる持続可能な森林経営を確立していくことや、低炭素社会構築への貢献、さらには、林業・木材産業の振興による山村地域の活性化など、幅広く期待されている。

森林組合では組織や経営基盤の強化を図るために、責任体制と経営方針を明確化するための取組を進めるとともに、合併も視野に県内森林組合系統のあり方を見直すことも必要なため、組織・事業運営の見直しを進めている森林組合の主体的な取組を支援する。

#### (2) 素材生産業者等の経営基盤の強化

素材生産業者等は、小規模零細で経営規模の脆弱なものが多く、事業量の安定的確保や事業の効率化が困難な状況にある。

このため、森林の施業や経営の受託等による林業経営規模の拡大、機械化等による生産性の向上等の取組を促進する。

#### (3) 再造林の実施体制の整備

森林資源を持続的に利用するには、再造林を確実に行うことが不可欠である。

また、林業事業体が、伐採や再造林等の事業をバランスよく確保することは、労務の最適配置、木材需給に応じた作業の振替等を通じ、経営の安定化にも資する。

このため、再造林の実施体制の整備に向けて、伐採と造林の一貫作業を通じた素材生産者と造林者のマッチング・協業化を促進する。

### 2 事業量の安定的確保

林業事業体はその経営を安定させるためには、計画的な事業量確保が必要である。

しかし、本県の森林は私有林が84%を占め、その大部分は小規模であることから、施業地の集約化等により計画的な森林施業を行うことが必要となっている。

このため、施業意欲が低下している森林所有者に対して、施業の方針や施業を実施した場合の収支を明らかにしたデータなどを提示して、施業の実施への積極的な働きかけや、効率的な施業を実施することができる人材の育成を促進する。

また、平成31年4月に「森林経営管理法」に基づく森林経営管理制度が開始されたことから、当制度を活用した事業量確保が進むよう「意欲と能力のある林業経営者」の育成を促進する。

さらに、新たな木質バイオマス発電施設の建設等により、今後も燃料材の需要増大が見込まれることから、林業事業体における未利用材の有効活用を促進する。

### 3 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が不可欠であり、また、これらの導入は、生産性の向上に加えて労働強度の軽減、労働安全衛生の確保、労働力確保のためのイメージアップ及び林業への女性の参画にも資するものである。

このため、高性能林業機械の導入及びオペレーターの養成を促進する。

また、高性能林業機械を効率的に稼働させるために、林道・林業専用道・作業道の路網整備を促進する。

#### 4 デジタル化の推進

森林関連情報の把握、森林資源の造成、木材の生産流通等の各段階において、デジタルデータを活用することにより業務の効率化が可能となるため、スマート林業やリモートセンシング等のデジタル技術の導入を促進するとともに、これらの技術を有効活用できる人材の育成を促進する。

#### 5 林業労働者のキャリア形成支援

新規就業者に行う教育訓練として、森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性等を理解させるとともに、安全な作業方法が習得できるよう、林業就業に必要な基本的な知識や技術・技能の習得に関する研修への参加を促進する。

また、森林資源が利用段階にあることから、造林・保育作業に加えて主伐作業を実践できる高度な技術を持つ者の育成を促進する。

次に、将来にわたって高い能力を身につけていくため、一定程度の経験を有する現場管理責任者への教育訓練として、作業システムや路網の設計、生産管理及び林業機械整備等の生産性の向上に必要な知識や技術、技能の取得に関する研修のほか、新規就業者への指導能力の向上を図る研修への参加を促進する。

さらに、複数の現場管理責任者を統括する者への教育訓練として、利害関係者との合意形成やこれを踏まえた事業計画の作成等、持続可能な森林経営に必要な知識や技術、技能の習得に関する研修への参加を促進する。

### 第3節 新たに林業に就業しようとする者の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、また、林業労働者を新たに雇い入れる林業事業体は、就業に必要な知識や技能を習得するための研修受講、資格の取得、住居の移転等に多額の費用が必要となる。このため、支援センターにおいて、林業就業促進資金の無利子貸付けを行う。

また、県や支援センター等による林業及び林業労働についての啓発、雇用情報等の提供、就業に必要な林業技術等に関する研修の実施、国の「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の活用等、就業に至るまでの一連の支援措置を推進する。

さらに、地域の農業者等を林業の担い手として活用する短期就業の取組を促進する。

## 第6章 その他林業労働力の確保の促進に関する事項

### 第1節 森林整備支援センターの設置及び業務運営

#### 1 森林整備支援センターの設置団体の概要

労確法に基づく支援措置を一体的、総合的に実施するため、同法第11条の規定に基づき、(一財)やまぐち森林担い手財団を支援センターとして、平成9年12月10日に指定している。なお、名称については、「山口県森林整備支援センター」と称する。

#### 2 森林整備支援センターの業務

##### (1) 林業事業体の雇用の改善に関する事業

林業事業体の雇用の改善を推進するために、下記の事業を実施する。

##### ① 雇用管理の改善に関する指導・相談

林業事業体の改善指導、相談事業等を実施する。

##### ② 雇用管理の改善を担う人材育成のための研修

雇用管理者の資質の向上と、林業事業体の事業主の意識の高揚のための研修を実施する。

##### ③ 雇用情報の収集・提供

雇用に関する情報の収集を行い、情報誌を発行し、林業事業体及び林業に就職を希望する者に対し情報を提供する。

##### ④ その他の雇用管理の改善に資する事業

##### (2) 林業就業促進資金

新規就業を促進するため、新たに林業に就業しようとする者及び認定事業主に対して、研修、移転等の就業準備に要する資金として林業就業促進資金の貸付けを行う。

##### (3) 林業技術研修事業

支援センターは、高度な専門的知識・技能を身につけた優秀な林業技術者の養成を図るため、支援センター、県等が実施する林業労働者等に対する各種研修に、林業労働者が積極的に受講できる体制の整備を図るとともに、研修の実施に当たっては県と連携し一体となって研修を進める。

##### (4) 林業労働力確保対策事業

林業への新規参入を促進するため、林業労働者を雇用する林業事業体の受け入れ態勢(就労条件)の改善を指導するとともに、UJIターン者等への就労情報の提供、就労促進のための普及啓発活動、新規就業への相談会等を通じて、地域の林業生産活動を担う林業労働者の就労の安定化を図る。

### 第2節 認定事業主制度

林業事業体の事業主は、労確法第5条に基づき、単独又は他の事業主若しくは支援センターと共同で、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(以下「改善計画」という。)を作成し、知事の認定を受けることができることと規定されており、同条に基づき改善計画を策定し、知事の認定を受けた意

欲ある事業主を「認定事業主」という。

現在、県全体で18事業主を認定しており、引き続き、認定事業主への支援、新たな認定事業主の認定に向け林業事業体の育成に努める。

また、認定事業主に対し、支援センターの指導・助言・情報提供・国の「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の利用等の支援策を実施する。

### 第3節 農山村地域の活性化及び定住条件の整備

多様な就業機会の確保を通じた農山村地域の活性化を図るため、基幹的産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成・特産物の開発等、森林資源を活用した新たなビジネスの創出等に努める。

また、新規参入者の定着を図るため、市町においては、農山村地域の定住条件の整備、魅力ある職場づくり及び居住環境の整備等に努めるとともに、森林の整備や地域振興を図る観点等から支援センターが行う事業の実施に対する支援・協力体制の整備を推進する。

### 第4節 森林・林業や農山村に対する県民の理解促進

森林に対する県民の関心が高まりを見せている中、各地で森林の整備・保全活動に参加する層が増加している。このような取組の促進を通じて、森林の整備保全活動についての県民の理解の向上に努める。

特に、農山村地域は、森林等の豊富な自然、美しい景観、都市部にはない伝統・文化やコミュニティ機能など特有の魅力を有しており、県民の価値観・ライフスタイルの多様化に応える観点からも、農山村地域との交流や農山村への定住の促進に努める。

### 第5節 林業研究グループ等による支援の促進

林業事業体の経営者や地域のリーダーとなり得る森林所有者等で組織する林業研究グループ等は、林業経営を担うべき人材を養成・確保するため、林業関係学科の高校生、新規参入者等に対して行う就業体験・林業経営指導、地域社会への定着促進活動及び交流活動等への支援を推進する。

### 第6節 建設業等異業種との連携等の促進

林業事業体と建設業等の事業主が連携しながら、間伐促進のための路網整備、建設工事における間伐材利用や、地域材を活用した住宅づくりなど用途開拓や需要拡大等の取組を進めることは、事業量の確保や雇用の創出につながることから、労働者の職業能力開発、安全と健康の確保等に配慮しつつ、地域の林業と建設業等異業種とが連携した取組を促進する。

また、林業参入に意欲のある建設業等異業種に対して参入に向けた支援を実施する。