

沖縄県林業労働力の確保の促進に関する基本計画

計画期間： 自 令和4年 4月 1日
至 令和9年 3月31日

令和6年5月変更

沖 縄 県

目 次

- 1 林業における経営及び雇用の動向に関する事項 1
 - (1) 森林・林業を取り巻く情勢
 - (2) 事業主の現状・課題
 - (3) 林業労働者の雇用管理の現状・課題
 - (4) 林業労働力の動向・課題

- 2 林業労働力の確保の促進に関する方針 7

- 3 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 7
 - (1) 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の実施に関する目標
 - (2) 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の実施を図るために講じようとする施策

- 4 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 11
 - (1) 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に関する目標
 - (2) 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を図るために講じようとする施策

- 5 その他林業労働力の確保の促進に関する事項 12
 - (1) 林業労働力確保支援センターの指定及び業務運営等
 - (2) 林業関係者、市町村等の理解と協力
 - (3) 森林ツーリズムの展開
 - (4) 外国人の適正な受入れ

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

沖縄県の森林は、県土の47%を占め、そのうち民有林は70%で、市町村有林の占める割合が高い。また、民有林の齢級別面積では11齢級以上の林分が多く、その大半は天然林が占めており、人工林率は14%と低い状況にある(図1～図3、表1)。

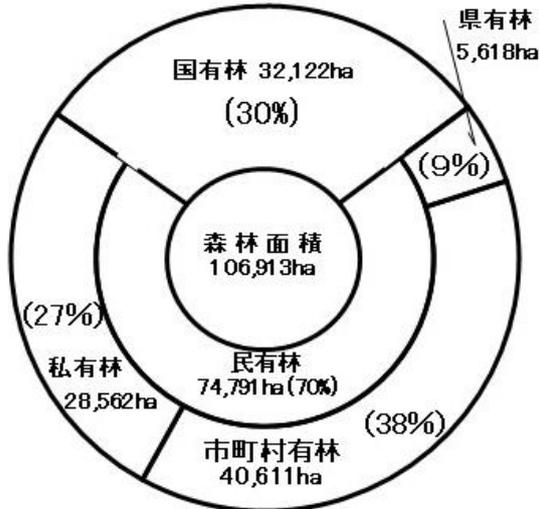


図1 森林面積 (沖縄県)

区 分		沖縄	全国
森林率	$\frac{\text{森林}}{\text{総面積}}$ (%)	47	67
民有林 1haあたり蓄積	$\frac{\text{蓄積}}{\text{森林}}$ (m ³)	132	231
民有林率	$\frac{\text{民有林}}{\text{森林}}$ (%)	70	69
民有林の 人工林率 (面積)	$\frac{\text{人工林}}{\text{森林}}$ (%)	14	46

表1 森林資源の全国比較 (沖縄県)

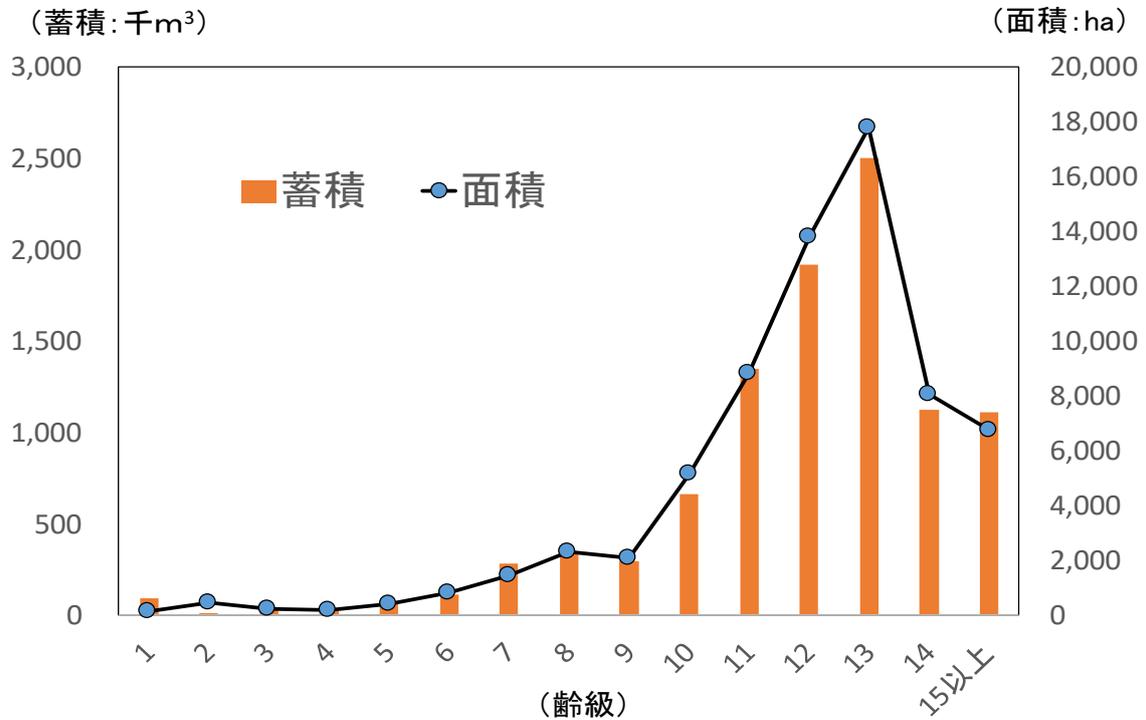


図2 齢級別森林面積・蓄積 (沖縄県)

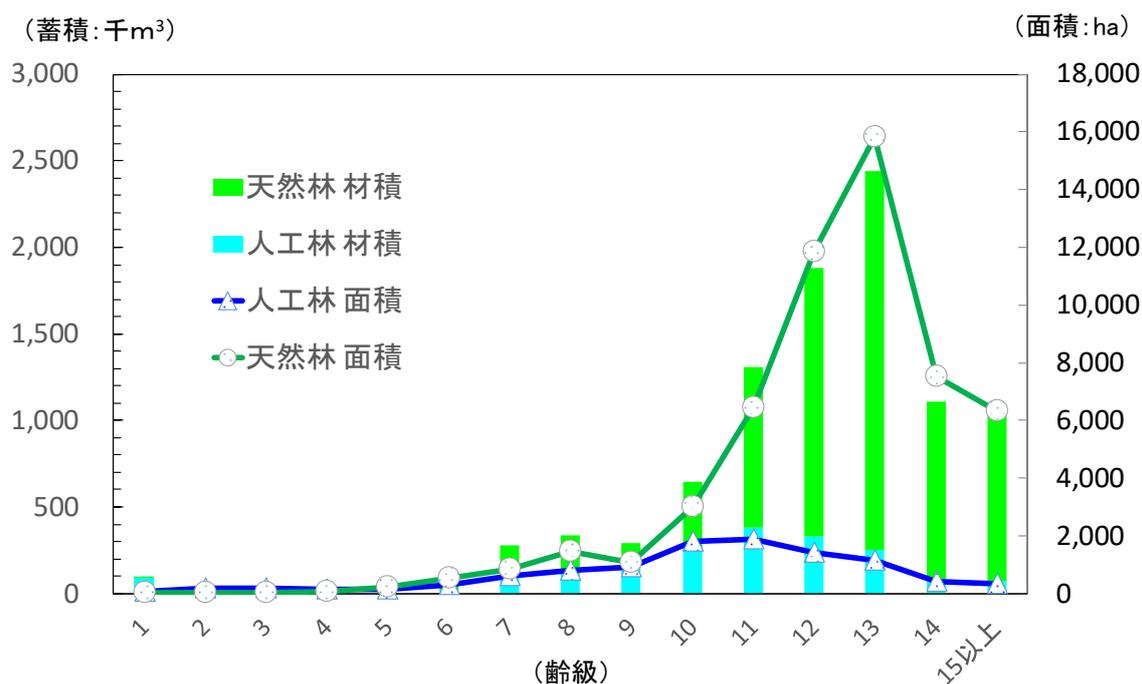


図3 年齢別森林面積・蓄積 (人工林・天然林)

資料 (図1～図3、表1) : 「沖縄の森林・林業 (令和元年版)」

森林の多くは、沖縄本島北部地域及び八重山地域に偏在しているが、林業生産活動の中心は沖縄本島北部地域であり、八重山地域については利用期に達しつつあるリュウキュウマツ人工林等の積極的な利活用が求められている。一方で、森林率の低い沖縄本島中南部地域及び宮古地域では、主に森林の造成と保全を重視した森林整備が行われている。また、民有林における市町村有林の占める割合が高く (令和元年度時で約 60%)、私有林については所有規模が極めて零細であることから、本県の森林整備 (伐採、造林等) は、市町村有林等を中心とした公有林で行われている。

県内の木材需給状況 (林産品) については、移入材 (主に九州地方) の占める割合が高く、一戸建て・長屋建てに占める木造の割合が近年増加傾向にあることから、木材需要も増加傾向にあるが、県産材は全体の約 5% 程 (平成 30 年時点) となっている (図 4)。しかし、県産材については、木製家具への人気が強くなり、また、海岸植栽工事等における木製防風工パネルやきのこ菌床培地、畜産用敷材等としての需要がある上、今後は森林環境譲与税を活用した公共施設等での木材利用が促進されることが予測されており、更なる需要の拡大が期待されている。

こうしたなか、県産材の利用拡大を着実に推進するためには、県産材の安定供給体制を構築することが必須となっているが、本県の林業生産活動の中心である沖縄本島北部地域のやんばる 3 村 (国頭村、大宜味村、東村) が「やんばる国立公園」に指定され (平成 28 年 9 月)、令和 3 年 7 月に世界自然遺産に登録されたことから、自然環境を保全しつつ、貴重な森林資源を活かした持続可能な林業生産活動が益々重要な課題となっている。

このため県では、県の森林・林業の施策である沖縄県森林・林業アクションプラン「うまんちゅの森づくり」において、環境に配慮した森林施業の推進や森林・林業の人材育成等の各施策を展開し、適正な森林管理と持続的林業経営の構築に向け取り組んでいるところであり、特に沖縄本島北部の森林については、「森林の利活用」と「自然環境の保全」との両立を図るため、持続可能な循環型「林業・林産業」と環境調和型「自然体験活動」を組み合わせた「やんばる型森林業」を推進している。

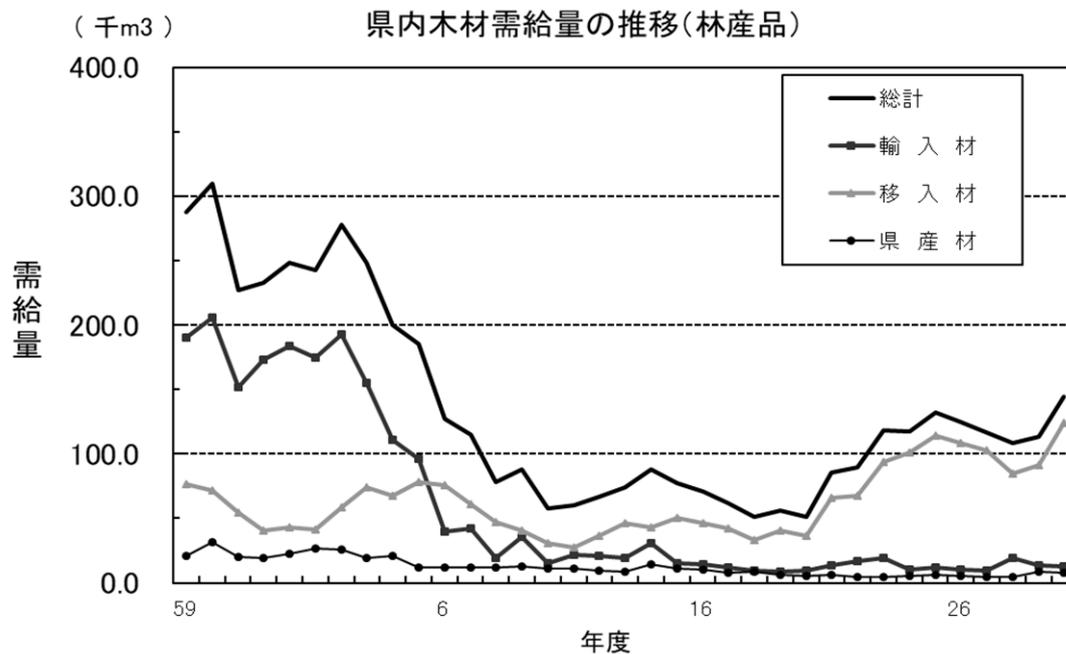


図4 県内木材需給量の推移(林産品)

資料：「沖縄の森林・林業（令和元年版）」

(2) 事業主の現状・課題

本県の造林、保育、伐採等の森林整備は、市町村有林等の公有林を主体としており、森林組合等への施業委託が大半であるが、事業量は減少傾向にあることから、事業量の安定確保が求められている（図5）。

今後、事業量を安定的に確保していくためには、提案型施業による計画的な森林整備の推進や高性能林業機械等を組み合わせた低コスト作業システムの構築、ICT等を活用した生産性・安全性の向上及び森林ツーリズム事業等の新たな森林利用の展開等が必要である。

また、今後は森林環境譲与税を活用した公共施設等での木材利用が促進されることが予測され、県産材の更なる需要拡大が期待されていることから、森林組合系統においては、システムのスケールメリットを活かした県産材の安定供給体制を構築し、顧客ニーズの的確な把握及び顧客ニーズに対応した製品開発や販売戦略に取り組むとともに、引き続き、組合員・社会に信頼される開かれた組織づくりに取り組む必要がある。

本県の認定事業体数は、令和2年度末時点で6者となっており、5年前に比べ1者

増加している。これらの認定事業者は、地域林業の担い手として重要な役割を担っていることから、県では認定事業者の育成・確保に必要な支援を行っている。

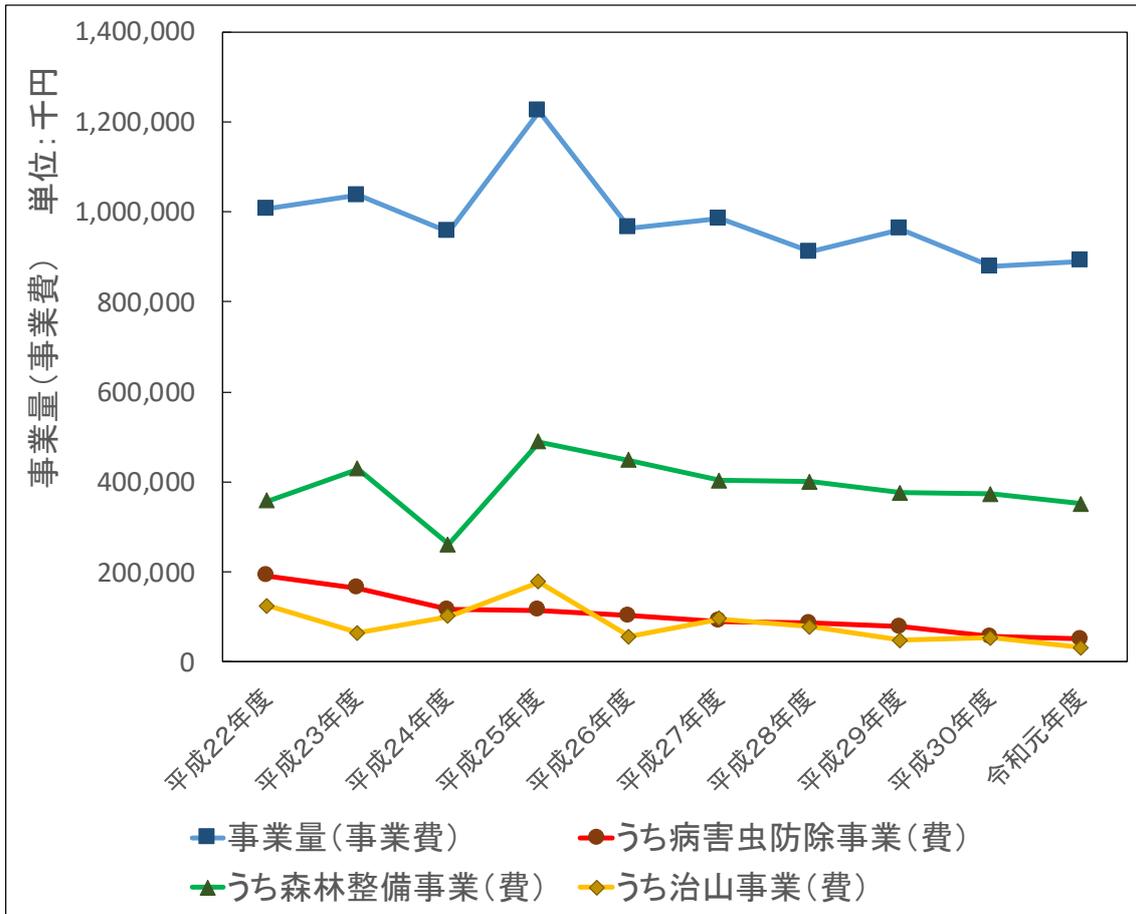


図5 森林組合及び森林組合連合会の事業量(事業費)推移

資料：「沖縄県森林組合連合会及び県内4森林組合総会資料(令和2年度)」

(3) 林業労働者の雇用管理の現状・課題

林業労働者の雇用の現状は、事業量確保の不安定性及び事業主の経営基盤の脆弱性から、雇用形態、所得水準、給与体系等が不安定・低水準・不明瞭となっており、通年雇用者や直接雇用が少ない。このため、雇用の安定に取り組むことが必要であり、具体的には、事業主による安定的な事業量の確保等により通年雇用を確保するとともに、労働者の福利厚生観点から事業主が積極的に社会・労働保険への加入促進に取り組むことが重要である。

また、本県の労働災害の発生状況については、過去10年間(平成23年～令和2年)の死傷者数は年間平均1.5人、死亡災害は0人で推移しており、前計画時より改善が図られているものの、林業は厳しい地形的条件の下で重量物を取り扱う作業であることから、依然として他産業に比較して災害発生率が極めて高い状況にある(図6、表2)。そのため、高性能林業機械等の導入促進及び当該機械を用いた安全な作業の実施等による労働災害の減少に向けた取組が必要である。

更に、高い生産性と安全性を確保し、高性能林業機械等を活用した低コスト作業シ

システムを推進していくためには、現場作業従事者の高度な知識と技術の習得が不可欠となることから、教育訓練の充実を図ることが重要である。

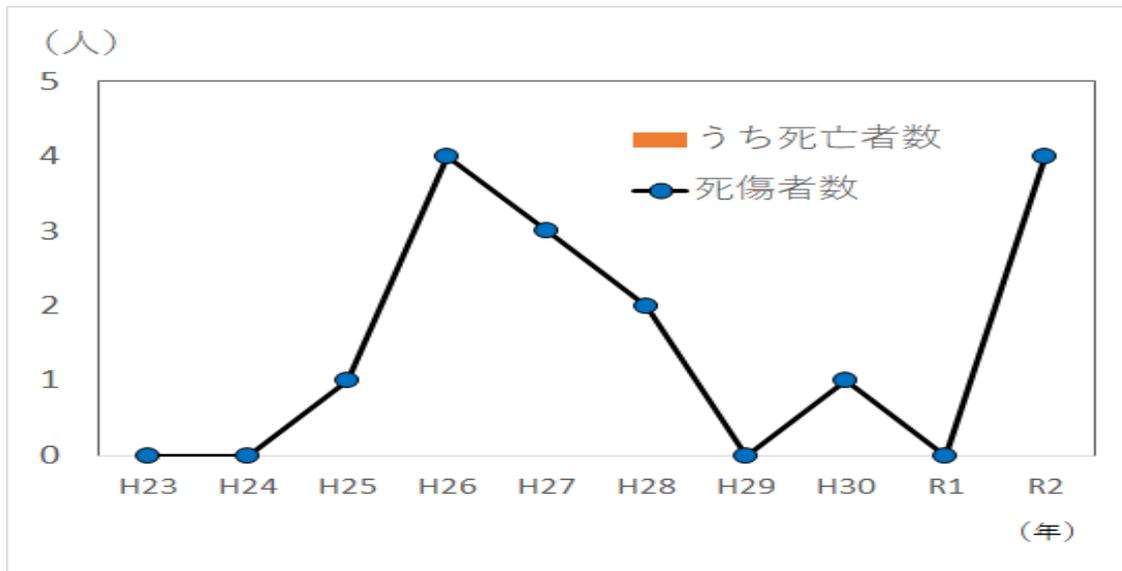


図6 林業労働災害発生状況の推移 (沖縄県)

資料：厚生労働省「労働死傷病報告」、「死亡災害報告」より作成

	前計画 (H18～H27年) ※10年間平均	本計画 (H23～R2年) ※10年間平均
死傷者数	3.2人	1.5人
うち死亡者数	0.1人	0人

表2 林業労働災害発生状況比較

資料：厚生労働省「労働死傷病報告」、「死亡災害報告」より作成

(4) 林業労働力の動向・課題

本県の森林施業は、森林組合等の認定事業体が担い手の中心となって実施されてきた。これまで推進してきた造林事業、保安林整備事業等の各種施策の展開に伴う労働力については、平成18年度以降、県森林組合連合会等が中心となって実施している「緑の雇用」事業等の担い手施策の効果により、一応の確保が図られているが、総じて減少傾向にある(図7)。

年齢構成については、40代以下が全体の約47%を占め、50代が約26%、60代以上が約27%となっている。今後、熟練技術者が高齢化していく中で、森林施業技術(伐倒、架線集材等)の継承等が重要な課題となることから、引き続き、新規就業者の育成・確保と定着に向けた労働条件の改善・向上に取り組む必要がある(図8)。

また、林業労働者の大半は、他産業に従事している者で占められており、十分な職

業能力開発を受けていない状況にあることや、新たな事業展開に向けて人材の育成が必要となってきた。

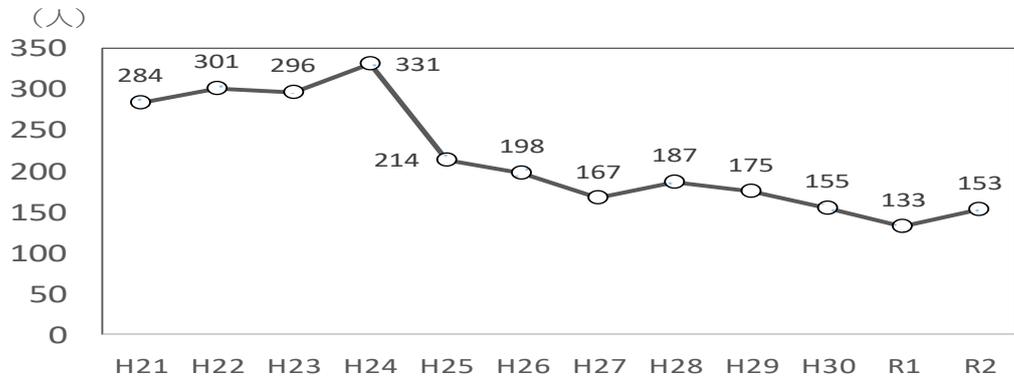


図7 林業労働者数の推移（沖縄県）

資料：「沖縄県森林組合一斉調査（令和2年度）」

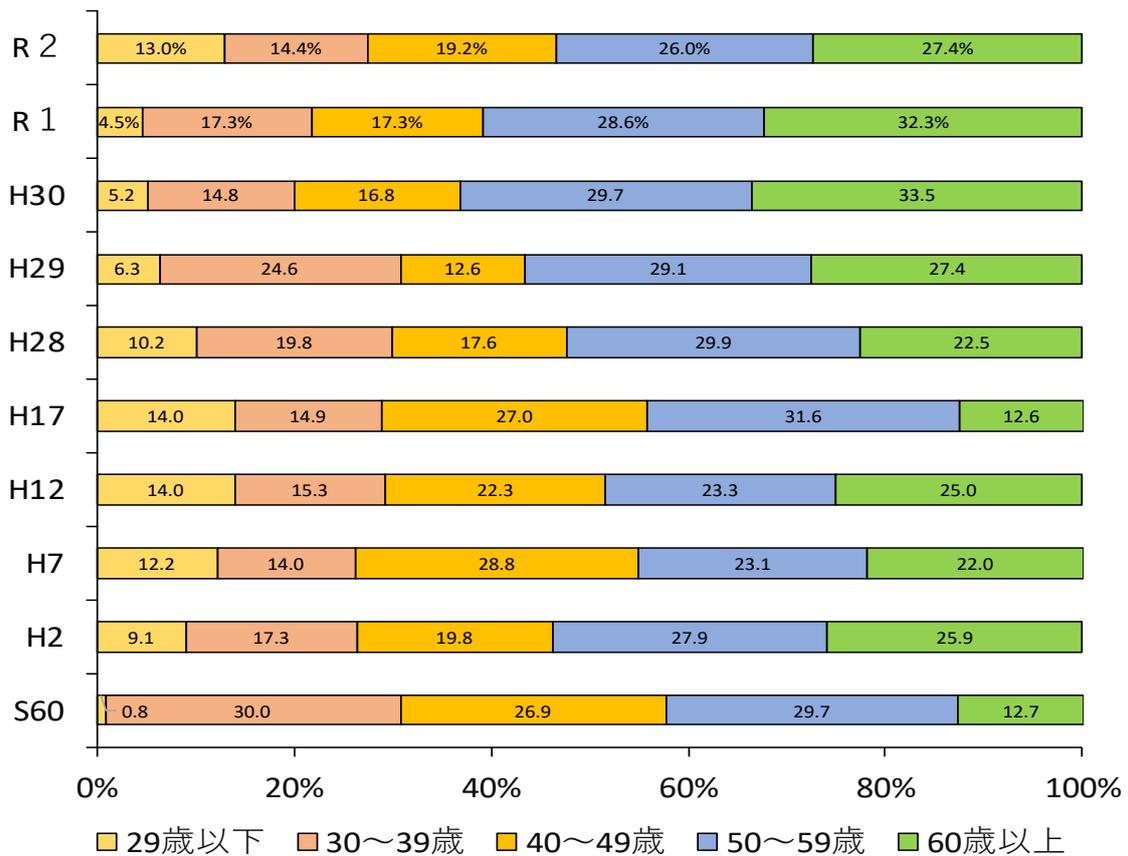


図8 林業労働者の年齢構成推移（沖縄県）

資料：「沖縄県森林組合一斉調査（令和2年度）」

2 林業労働力の確保の促進に関する方針

本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年間とする。

本県の林業労働力を将来にわたり安定的に確保していくためには、事業主の事業量の安定確保による通年雇用の確立、雇用関係の改善、労働安全衛生対策の推進、教育訓練の充実等、雇用管理の改善及び事業の合理化について継続して取り組む必要がある。

また、林業労働者を育成させるためには、満足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。

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、平成9年7月に設立された沖縄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。）を中心に、林業労働力の確保に関する支援を推進する。

県では、森林整備の担い手である林業労働者の育成・確保のために創設された森林整備担い手対策基金事業（以下、「担い手対策基金」という。）の活用を図るほか、事業主が雇用管理の改善と事業の合理化に係る改善計画を作成し、県の認定を受けた場合、認定された事業主に対し、効果的な支援措置を実施することに努める。

平成18年度から、県森林組合連合会等が中心となって、「緑の雇用」事業等が展開されており、林業事業体において新たな事業の展開や組織強化に必要な人材を育成・確保する有効な手段となっていることから、県は積極的に支援する。

3 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の実施に関する目標

ア 雇用関係の明確化

事業主は、雇用管理体制の確立を図るため、雇用管理者の選任に努めるものとする（常時5人以上の林業労働者を雇用する事業所）。また、就業者の雇い入れに際しては、雇用契約の締結または雇入通知書を交付し、雇用関係の明確化の徹底を図るものとする。

また、いわゆる「一人親方」との契約については、形式的に個人事業主であっても、実態が雇用労働者である場合には、労働関係法令の適用があることについて、関係機関と連携を図りながら、是正に向けた指導の徹底を図り、効果的な対応を実施していく。

イ 雇用の安定化

事業主は、機械化による生産性の向上や経営の多角化等による事業量の安定確保により事業体の体質強化に努め、通年雇用の確立、月給制の導入、諸手当の充実等、所得水準の安定・向上を図り、雇用の安定化に努めるものとする。

ウ 労働条件の改善

事業主は、常に安全衛生対策を最優先の課題として認識し、事業主が率先して安全に対する意識の改革を図ることにより、労働者の安全衛生意識の高揚を徹底するとともに、安全管理体制を整備し、安全で快適な就労環境の整備推進、労働災害の未然防止に努めるものとする。また、労働基準法や最低賃金法、労働安全衛生法等を遵守し、休日、労働時間、最低賃金、労働者の健康等に関する就業規則や条件の整備に努めるものとする。

エ 労働安全の確保

全産業平均と比べて極めて高い労働災害の発生状況を改善するため、労働安全衛生規則で定められている「伐木等の業務の特別教育」の受講の促進を図る。また、労働災害防止計画における「伐木作業時における労働災害防止のための特別活動」の集団指導会の受講を促進し、「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」等に基づく遵守事項の徹底を図る。

あわせて、伐倒技術の向上につながる技能検定制度の導入、労働安全に資する装備・装置等の普及の取り組みを促進するとともに、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やハブ等の災害の防止等の取り組みを推進し、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。

オ 社会・労働保険等の適用促進

事業主は、林業従事者が安心して働ける就労条件を整備するため、通年雇用体制の推進等により、社会・労働保険や退職金制度への加入促進を図るものとする。

カ 福利厚生の改善

事業主は、林業労働者の就労意欲の高揚を図るため、休憩施設の整備、作業服の貸与、健康診断の実施、文化余暇活動に対する援助等の福利厚生の充実に努めるものとする。

キ 募集・採用の改善及び定着の促進

事業主は、労働条件の改善・雇用の安定化とあいまって、適切な募集条件に努めるとともに、地域林業の活性化への取組強化を図り、幅広く優秀な人材の確保に努めるものとする。

また、女性労働者の活躍促進とともに、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を促進する。

ク 高年齢労働者の活躍の促進

沖縄県においても林業従事者の高齢化の傾向にあるが、高度な熟練労働者である高年齢者の活躍は、技能の継承を円滑に進めるためにも不可欠である。

このため、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）における定年の引上げや継続雇用制度導入等による 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の義務化及び 70 歳までの高年齢者就業確保措置の努力義務化を踏まえ、これらの制度が適正に運用されるよう周知指導等を行う。

高年齢労働者の特性や健康、体力等に対応し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、安全衛生対策等の適切な雇用管理が行われるよう、啓発・指導を推進する。

ケ 林業分野における障害者雇用の促進

林業分野における障害者の雇用は、障害者の生きがい創出や就労機会の拡大、社会参画の実現に繋がるものであり、造林作業の他、山林種苗生産などの分野での取り組みが見られる。林業分野においても、事業主による仕事の切り出しの工夫や適切な合理的配慮の提供等、障害者雇用に係る必要事項に関して、周知・啓発を促進し、障害者雇用の一層の推進を図る。

特に、林業分野においては、安全面や体力面等の課題や懸念があることから、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、事業主の責任として適正な雇用管理を行う。

コ 機械化の促進

事業主は、生産性の向上及び労働強度の軽減を図るため、地域の施業形態に即した機械作業システムの体系を検討し、導入の促進に努めるとともに、高性能林業機械等を含めた機械操作の技術訓練、作業システムの習得等オペレーターの養成及び高性能林業機械等に対する知識の向上に努めるものとする。

サ 林業労働者のキャリア形成支援

事業主は、林業労働者を育成するため、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教育訓練及び日常の業務から離れて国、県等が実施する研修、講習会等に対し労働者を積極的に参加させ、技術・技能を修得させることにより、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。

シ 事業量の安定的確保

事業主は、新たな事業の展開、森林所有者に対する提案型施業受託及び森林経営計画の作成を促進し、経営の多角化も含め計画的・合理的な事業実行により事業量の安定確保を図るものとする。

ス 林内路網整備の促進

事業主は、造林地までの苗木、肥料、機械類の搬入並びに伐採木の搬出等労働軽減並びに作業の効率化を図るために、林内路網の整備に努めるものとする。

セ 「新しい林業」の実現に向けた対応

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、エリートツリー等の植栽、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ー測量・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を推進する。また、相当程度の事業量及び高い生産性・収益性を有することで、地域における他産業並の所得の確保及び労働環境を確保し、「長期にわたる持続的な経営」を実現できる事業主の育成を推進する。

さらに、林業作業の省力化・軽量化、労働安全の確保につながる遠隔操作・自動操作機械等の開発・普及を推進する。

(2) 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の実施を図るために講じようとする施策

ア 雇用関係の明確化及び雇用の安定化

- ・雇用管理者の選任、雇用契約の締結・雇入通知書の交付の普及推進
- ・支援センターが行う雇用管理者研修の受講の推進
- ・モデル事業所を選定し、林業就業支援地域アドバイザーの巡回等による重点的指導の実施

イ 労働安全の確保

- ・林業・木材製造業労働災害防止協会沖縄県支部が主催する「伐木作業時における労働災害防止のための特別活動」の集団指導会への受講の推進及び「伐木等の業務の特別教育」講習会の受講の推進
- ・担い手対策基金による労働安全衛生整備に係る用具等の購入の助成

ウ 労働条件の改善及び社会・労働保険等の適用促進

- ・安全管理指導専門家によるモデル事業体の重点的指導及びモデル事業体の成果の普及
- ・担い手対策基金による安全衛生用具等の整備に対する助成
- ・林業就業支援地域アドバイザーの活用などによる事業所雇用管理者等に対する指導の実施及びモデル就業附属規定、モデル雇入通知書等の提供
- ・担い手対策基金による労災保険料・林業退職金共済等掛金の助成
- ・通年雇用・雇用関係の明確化による保険適用化の推進

エ 福利厚生の改善

- ・雇用管理者が中心となり、福利厚生施設、制度の充実の推進
- ・林業・木材産業改善資金の活用による福利厚生施設整備の促進

オ 募集・採用の改善

- ・認定事業主の委託による支援センターの林業労働者募集の実施
- ・支援センターを中心とした雇用情報の提供、相談、普及啓発の推進

カ 機械化の促進

- ・地域の作業形態に即した機械化作業システムの確立
- ・普及指導員等による高性能林業機械化の普及活動の実施
- ・林業構造改善事業、林業・木材産業改善資金等の活用推進による林業機械の導入整備

キ 林業労働者のキャリア形成支援

- ・雇用管理者が中心となり、専門的知識・新規就業者・経営者の資質向上などの研修の計画的な受講体制整備の促進
- ・担い手対策基金による研修、講習会、先進地研修の受講に要する経費の助成
- ・各種研修修了者を登録する国の制度等の活用促進

ク 事業量の安定的確保

- ・事業量の安定的確保を図るために事業の広域化、経営の多角化等に必要な事業情報ネットワーク（森林クラウド等）の整備を支援
- ・森林ツーリズム事業等の新たな森林利用の展開を促進

ケ 低コスト林内路網整備の促進

- ・森林整備事業等を活用した林内路網の整備促進及び林内路網策設技術者の育成支援

4 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)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に関する目標

森林組合等事業主に新たに雇用される林業労働者については、就業後における森林施業の知識、技術の早期の習得・向上を図るため、就業に当たり、森林の機能、役割等基礎的な知識を持ち合わせ、森林・林業に対し高い関心がある者であることが望ましく、優秀な人材確保に努めるものとする。

(2)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を図るために講じようとする施策

林業労働者を雇用する事業主は、支援センター等との連携により労働条件の改善整備、雇用管理の適正化の推進とともに、地域林業の活性化への取組強化、雇用情報の提供や林業機械を効率的且つ安全に使用するための操作研修等を実施し、幅広く優秀な人材の確保を推進する。

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指定及び業務運営等

県は、林業関係者等の総意を結集し、雇用管理の改善及び事業の合理化の推進並びに新たに林業に就業しようとする者の就業を支援するため、平成9年7月に沖縄県森林協会を支援センターとして指定した。

支援センターでは、国の補助事業等を活用し、林業事業体の雇用管理の改善と林業労働力の確保を促進する業務を行う。

(2) 林業関係者、市町村等の理解と協力

県、市町村、沖縄県森林組合連合会、沖縄県森林協会、各森林組合等の関係機関は、互いに密接な連携・強化を図るとともに、支援センター、沖縄流域林業活性化センターの運営に当たっても積極的な参加・協力により、森林・林業の重要性の普及啓発を図り、林業労働者の社会的評価の向上に努める。

(3) 森林ツーリズムの展開

本県では、森林ツーリズムを「森林・林業と深い関わりを持つ山村地域固有の資源を持続可能な形で活用することで、山村地域の振興をめざす観光の考え方」と位置付け、各種取組を展開している。

その目的の1つとして、林業体験や森林環境教育分野での体験プログラムの充実により、森林・林業に精通した林業従事者にガイド等の新たな雇用の場を創出し、森林・林業の活性化を図る事を掲げている。

特に、世界自然遺産登録地域であるやんばる3村（国頭村、大宜味村、東村）においては、3村で一体となって森林ツーリズムを推進する「やんばる森林ツーリズム推進全体構想」が策定されているので、今後は森林組合を中心とした森林・林業従事者等に期待されるこうした役割を通じて、林業の担い手の育成・安定確保に取り組む。

(4) 外国人の適正な受入れ

技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした技能実習制度に基づく技能実習生等の林業分野で働く外国人労働者は、他産業に比較して少ない状況にあるが、現在、業界団体において、技能実習2号移行対象職種追加に向けた取組が行われている。

技能実習生の受入れに当たっては、労働力の需給の調整の手段として行われてはならず、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護が図られるよう、技能実習生を受け入れる事業主（実習実施者）が外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号）及び労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の関係法令を遵守するとともに、適正な雇用契約、就業環境整備を行うよう、外国人技能実習機構等の関係機関と連携して周知、指導を徹底する。

また、特定技能制度の活用については、雇用管理改善や事業の合理化による生産性の向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進し、国内人材の処遇の改善状況や労働安全面の改善状況、受入れの要件となる関係法令の遵守等を踏まえて検討する。