

鹿児島県林業労働力の確保の 促進に関する基本計画

第6期【令和3年度～令和7年度】

令和3年3月

鹿児島県

計画策定に当たって

本県の森林は、県土の約6割を占め、県土の保全、水源の涵養、木材の生産等の多面的機能の発揮により、県民生活に大きく貢献している。

森林がこのような機能を持続的に発揮していくためには、「植える→育てる→使う→植える」という森林資源の循環利用を適切に実施する林業労働力を確保していく必要がある。

しかしながら、林業を取り巻く環境は、森林所有者の高齢化・不在村化の進行や林業採算性の悪化等を要因とする経営意欲の低下など依然として厳しい状況にある上、森林施業を担う林業就業者についても、雇用が不安定なこと、雇用関係が不明確であること、労働災害の発生頻度が高いことなど他産業と比較して雇用管理面等が立ち遅れていることから、人口減少社会を迎える中、その確保が一層困難な状況となっている。

近年は一定の新規就業者を確保しているものの離職者も多く、現状のままで推移すれば、林業就業者が減少し、林業生産活動において中心的な役割を果たしている森林組合や素材生産業者等の林業事業者による施業が困難となり、森林の公益的機能の発揮に支障が生じるばかりでなく、森林資源の循環利用の実現も困難となるなど、県民生活に多大な影響を与えるおそれがある。

こうした状況に鑑み、県においては、「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づき、自然的・経済的・社会的条件等の実情に応じた事業者の雇用管理の改善及び事業の合理化の在り方、施策の方向等について明らかにし、林業労働力の確保を促進するため、国が定める「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」に即して本計画を定めるものである。

〔目次〕

第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	1
2	林業就業者の動向	3
3	事業体の経営の動向	4
4	林業就業者の雇用管理の現状	5
第2	林業労働力の確保の促進に関する方針	
1	本計画の計画期間	7
2	担い手の確保・育成の方向	7
3	事業体の育成の方向	8
第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の促進に関する事項	
1	雇用管理の改善を促進するための措置	8
(1)	雇用管理体制の充実	8
(2)	雇用の安定化の推進	9
(3)	労働条件の改善	9
	ア 月給制導入等の推進	
	イ 労働時間等の遵守	
	ウ 福利厚生の充実	
(4)	募集・採用の改善	9
(5)	労働安全衛生の推進	9
2	事業の合理化を促進するための措置	10
(1)	事業量の安定的確保	10
(2)	生産性の向上	10
(3)	林業就業者のキャリア形成支援	11
(4)	再造林を担う人材の確保	11
第4	新規就業者等の林業技術の習得及び就業の円滑化に関する事項	
1	新規就業者等の林業技術の習得のための措置	11
2	就業の円滑化のための措置	12
第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業務運営	12
2	市町村の役割	12
3	林業関係団体の役割	12
4	建設業等異業種との連携	13
5	「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく改善措置の促進	13
6	林業事業体に関する情報の登録・公表	13

第1 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

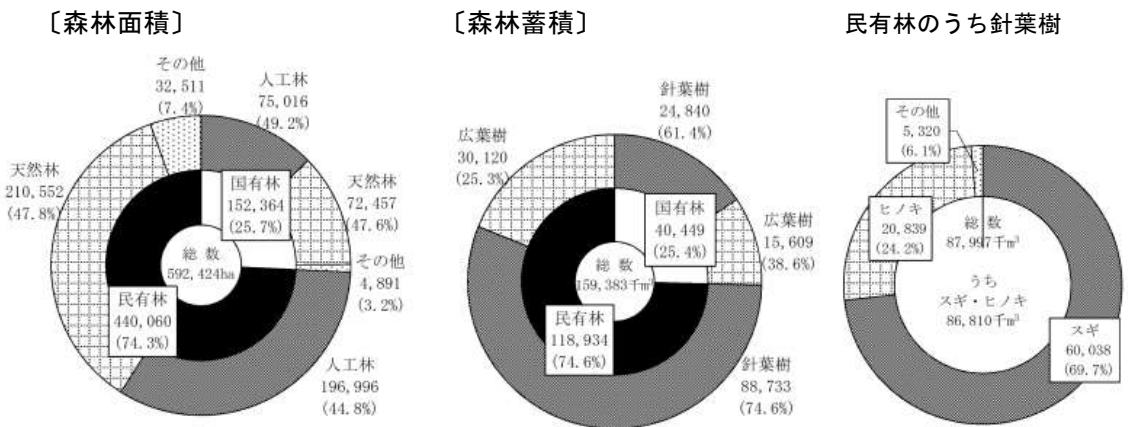
1 森林・林業を取り巻く情勢

本県の森林面積は、県土面積の64%を占める59万2千haで、蓄積量は1億5千9百万m³となっている。

私有林の人工林面積は19万7千haで、このうちスギ・ヒノキの面積は18万4千ha、同蓄積量は8千7百万m³となっている。

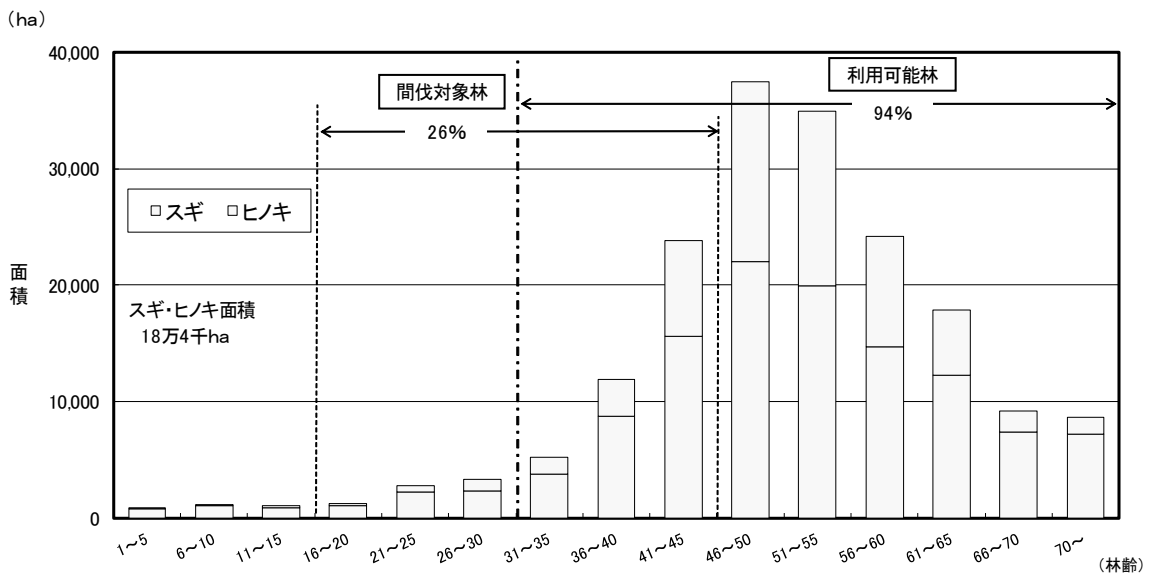
また、スギ・ヒノキの人工林面積は、46年生から50年生までがピークとなっており、このうち31年生以上の利用可能な資源は94%を占めている。一方、間伐の対象となる16年生から45年生までの森林は26%で、年齢配置の平準化を図りながら、森林資源の循環利用を促進していく必要がある。

図1 森林面積及び森林蓄積の状況（令和2年4月現在）



(県森林・林業統計)

図2 スギ・ヒノキ人工林の資源構成（令和2年4月現在）

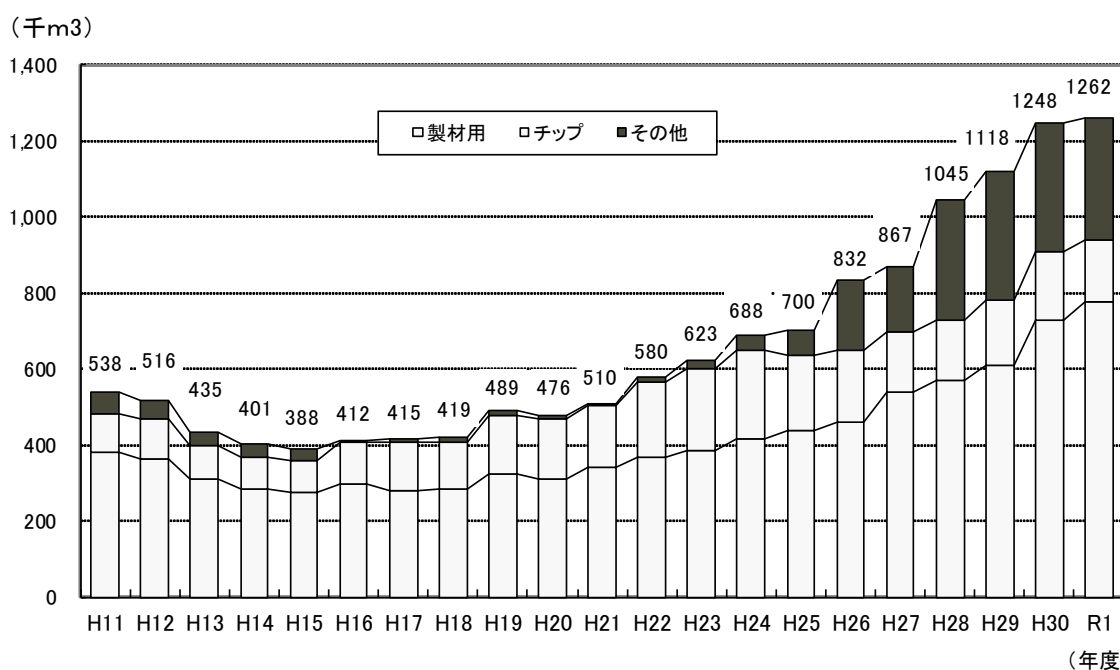


(県森林・林業統計)

現在、本県のスギ・ヒノキの人工林は本格的な利用期を迎え、木材生産の形態も間伐から主伐へ移行している。また、大型木材加工施設や木質バイオマス発電施設の稼働、東アジア等への木材輸出の拡大などにより本県の木材需要は大幅に増加しており、令和元年度の木材生産量は126万 m^3 となっている。

一方、森林所有者の高齢化・不在村化の進行や林業採算性の悪化等を要因とする経営意欲の低下など、林業経営を取り巻く環境は依然として厳しく、適切な森林整備が行われていない森林も多く見られ、特に人工林の主伐後に再造林が行われている割合は4割程度に留まっている。

図3 木材生産量の推移



(県森林・林業統計)

表1 森林の経営規模

(単位:ha)

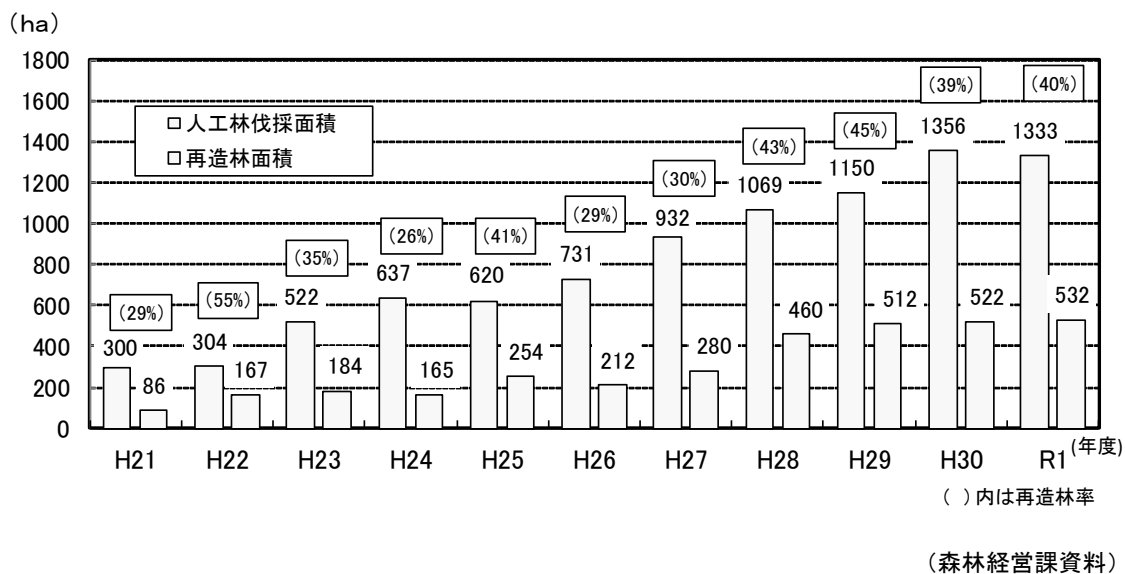
区分	全国	九州	熊本	大分	宮崎	鹿児島	備考
経営規模	6.24	4.90	5.31	5.99	7.22	2.74	本県は全国で最下位

(2015農林業センサス)

(注) 経営規模

- ・ 経営規模＝保有山林面積規模別保有山林面積(ha)／保有山林面積規模別林家数(戸)
- ・ 林家とは保有山林面積が1ha以上の世帯

図4 人工林伐採面積と再造林面積の推移



2 林業就業者の動向

本県の林業就業者は、高齢化や木材価格の低迷などによる林業事業体の厳しい経営環境等を背景に近年は緩やかな減少傾向で推移しており、令和元年度の林業就業者数は1,418人で、10年前と比べて84%に減少している。

新規就業者については、「緑の雇用」事業による雇用確保対策の効果等により、令和元年度までの5年間は平均150人程度で推移しており、就業者全体に占める40歳未満の若年層の割合は3割程度となっている。

このような中、森林組合の林業技能者は、平成21年度は25%であった若年層の割合が令和元年度には34%まで増加する一方、人員については、10年前と比べ伐出班がほぼ横ばいで推移しているものの、造林班は大幅に減少するなど、木材需要の高まりにより、今後も更に増加が見込まれる再造林や下刈作業の担い手不足が顕在化してきている。

図5 林業就業者と新規就業者の推移

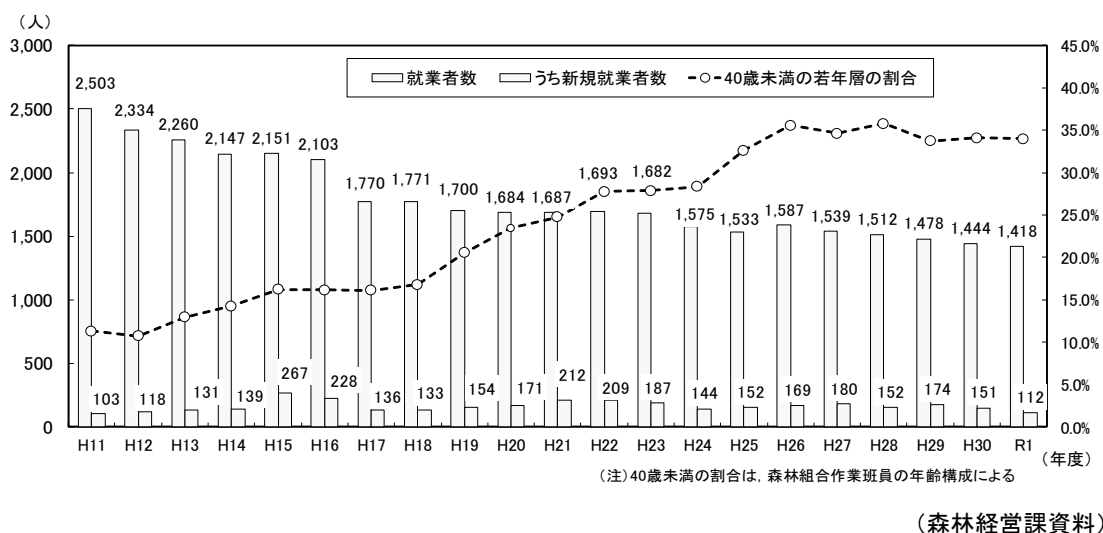
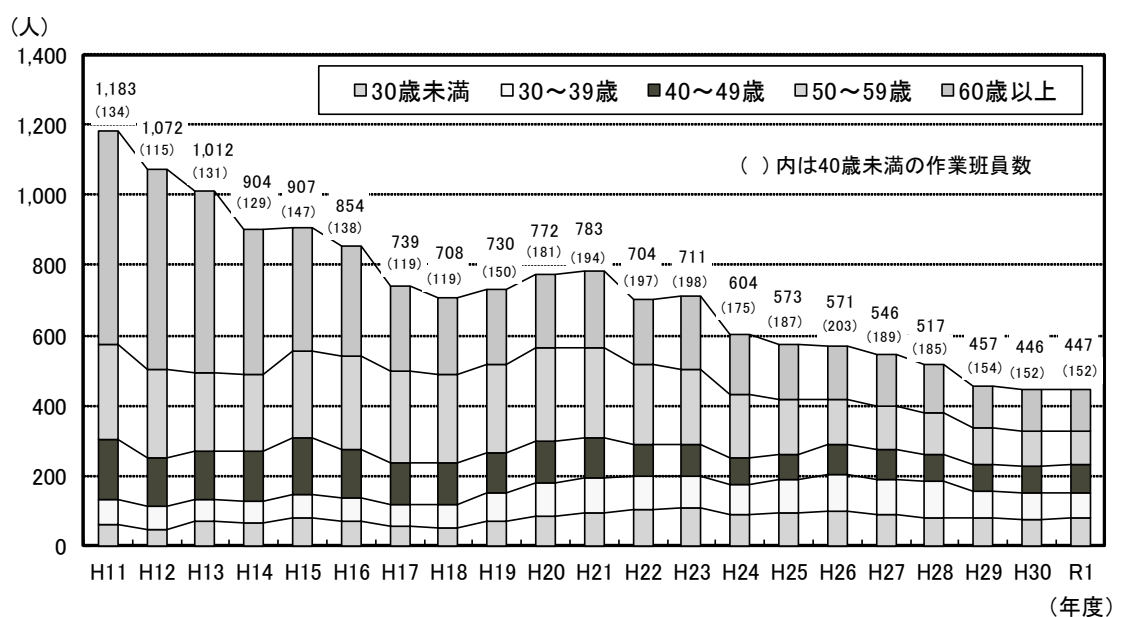


図6 森林組合林業技能者の年齢別構成の推移



(県森林・林業統計)

表2 森林組合林業技能者数の推移

(単位: 人, 日)

年度	区 分							
	伐 出		造 林		そ の 他		計	
	実人員	延労働日数	実人員	延労働日数	実人員	延労働日数	実人員	延労働日数
11	286	44,725	893	123,702	147	21,624	1,326	190,051
21	275	53,143	356	57,767	152	26,470	783	137,380
22	271	54,397	303	50,235	130	26,698	704	131,330
23	338	63,785	232	32,048	141	26,840	711	122,673
24	305	57,976	200	32,020	99	23,111	604	113,107
25	326	61,649	148	24,233	99	20,378	573	106,260
26	344	65,196	138	23,484	89	19,825	571	108,505
27	319	64,702	144	23,723	83	19,041	546	107,466
28	303	63,391	135	23,206	79	17,406	517	104,003
29	272	58,960	108	20,186	77	16,450	457	95,596
30	245	54,422	121	24,740	80	18,351	446	97,513
R1	268	60,299	100	20,334	79	19,917	447	100,550
R1/H21	97%	113%	28%	35%	52%	75%	57%	73%

(県森林・林業統計)

3 事業体の経営の動向

本県の林業事業体数は、令和元年度末で242事業体となっており、10年前と比べて8%増加している。林業事業体の規模別では、年間木材生産量が1千³未満の小規模な事業体は減少している一方、年間木材生産量が5千³を超える大規模な事業体は増加傾向で推移している。

また、高性能林業機械の導入等による施業の低コスト化や森林経営計画の策定など、地域の森林経営・管理に取り組む意欲的な事業者も増えてきている。

図7 林業事業者数の推移

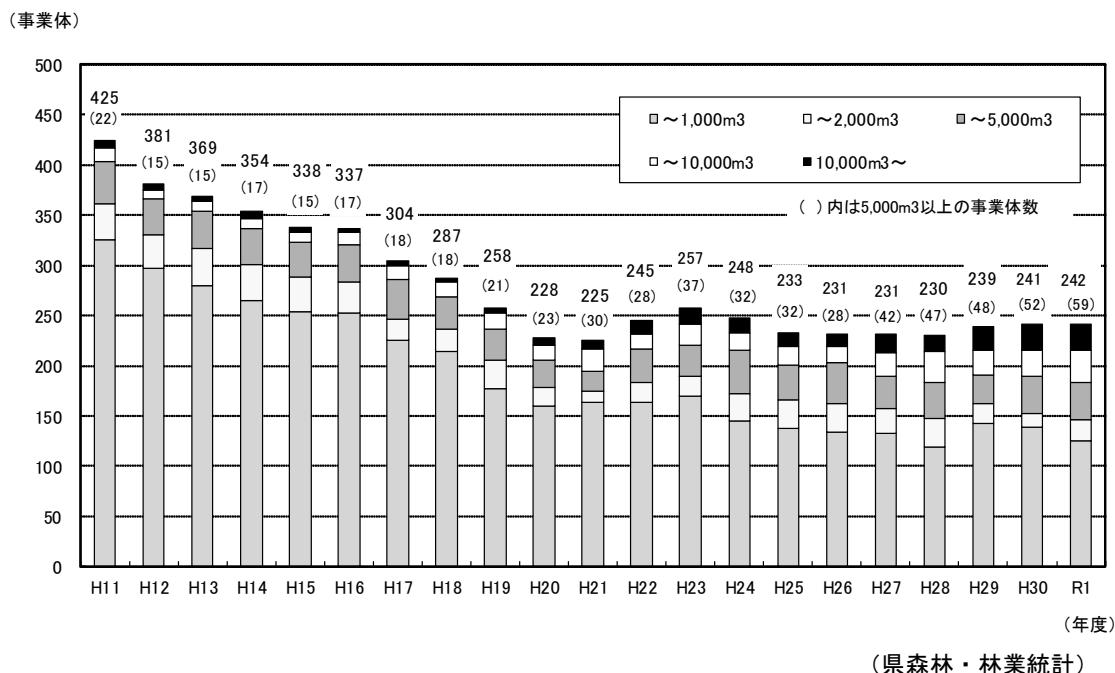


表3 木材生産規模別事業者数の推移

(単位:事業者)

年度	区 分					計
	~1,000m³	~2,000m³	~5,000m³	~10,000m³	10,000m³~	
H11	326 (77%)	36 (8%)	41 (10%)	14 (3%)	8 (2%)	425 (100%)
H21	163 (72%)	12 (5%)	20 (9%)	22 (10%)	8 (4%)	225 (100%)
H22	164 (67%)	19 (8%)	34 (14%)	14 (6%)	14 (6%)	245 (100%)
H23	170 (66%)	20 (8%)	30 (12%)	21 (8%)	16 (6%)	257 (100%)
H24	145 (58%)	27 (11%)	44 (18%)	17 (7%)	15 (6%)	248 (100%)
H25	137 (59%)	29 (12%)	35 (15%)	18 (8%)	14 (6%)	233 (100%)
H26	134 (58%)	28 (12%)	41 (18%)	16 (7%)	12 (5%)	231 (100%)
H27	133 (58%)	25 (11%)	31 (13%)	24 (10%)	18 (8%)	231 (100%)
H28	119 (52%)	29 (13%)	35 (15%)	31 (13%)	16 (7%)	230 (100%)
H29	143 (60%)	19 (8%)	29 (12%)	25 (10%)	23 (10%)	239 (100%)
H30	139 (58%)	14 (6%)	36 (15%)	26 (11%)	26 (11%)	241 (100%)
R1	125 (52%)	21 (9%)	37 (15%)	32 (13%)	27 (11%)	242 (100%)
R1/H21	77%	175%	185%	145%	338%	108%

(県森林・林業統計)

4 林業就業者の雇用管理の現状

林業就業者については、作業が季節や天候等に左右されることや経営基盤が脆弱な事業者が多いことなどから、勤務形態など雇用契約の内容が明確になってい

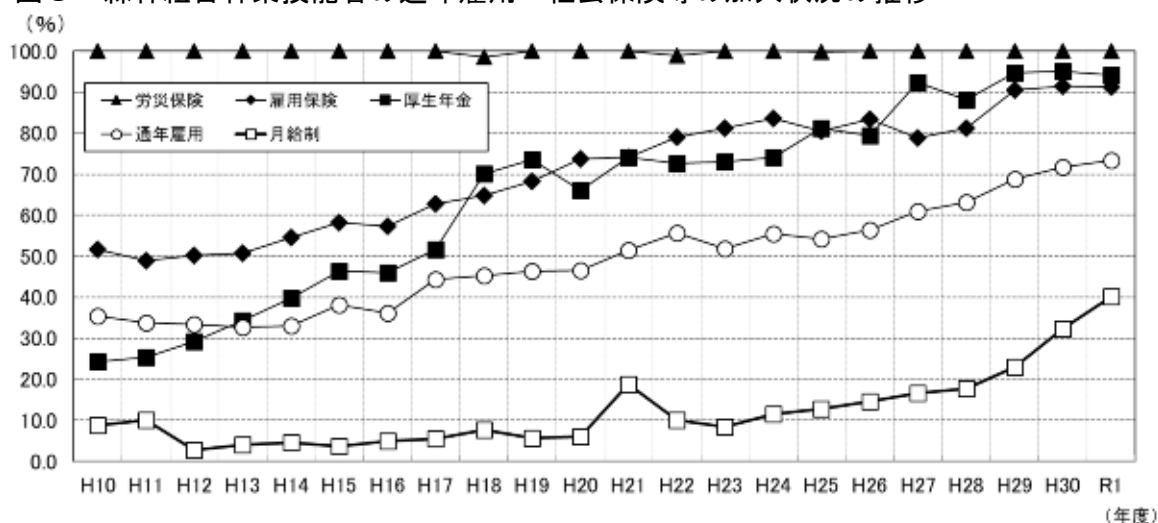
ない場合が多い。

森林組合の林業技能者の雇用状況を見ると、年間210日以上作業に従事する通年雇用者は、令和元年度で73%となり、10年前（52%）と比較すると改善しているものの、他産業と比べてその割合は低い上、月給制導入の割合や所得も低い状況となっている。

社会保険等への加入率については、令和元年度の雇用保険は91%、厚生年金は94%で、10年前のそれぞれの加入率74%と比較すると改善しているものの、未だ十分とは言えない状況である。

また、労働災害の発生件数は横ばい傾向で推移しているものの、発生頻度は他産業と比べて極めて高い。

図8 森林組合林業技能者の通年雇用・社会保険等の加入状況の推移



(県森林・林業統計)

表4 県内の労働災害発生の推移

(単位:人)

区分		H11	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
全産業	死傷	1,989	1,615	1,699	1,686	1,701	1,750	1,729	1,751	1,985	1,961	1,936	2,010
	死亡	43	12	19	15	17	12	21	17	20	21	13	15
林業	死傷	67	88	76	65	55	53	46	50	57	48	48	57
	死亡	1	1	0	1	3	3	1	3	5	1	1	1
木材木製品製造業	死傷	51	32	25	16	25	20	20	10	20	26	25	32
	死亡	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(森林経営課資料)

表5 産業別労働災害発生率（令和元年）

区分	年千人率
全産業	2.2
林業	20.8
木材製造業	10.6

(注) 年千人率とは、労働者1,000人あたり1年間に発生する労働災害による死傷者（休業4日以上）を示したもの

(厚生労働省資料)

第2 林業労働力の確保の促進に関する方針

スギ・ヒノキの人工林が本格的な利用期を迎える中、県産材の安定供給体制の整備や資源の循環利用を着実に進め、林業の成長産業化を実現していくことが重要な課題となっている。

このような中、県においては、平成29年12月に、森林の有する公益的機能が持続的に発揮されるとともに、森林資源を将来にわたり活用し、地域が発展することを旨とする「森林資源の循環利用の促進に関するかごしま県民条例」が制定された。

また、過疎化・高齢化の進行や森林所有者の経営意欲の減退等により、管理の行き届かない森林の増加が懸念されることから、平成30年5月、市町村が仲介役となり、森林所有者と「意欲と能力のある林業経営者」をつなぐ新たな森林管理の仕組みを構築する森林経営管理法が制定された。

これらを踏まえ、県では、平成31年3月に「森林・林業振興基本計画」を改定し、令和10年度の木材生産量を150万 m^3 、再造林面積を1,200haなどとする目標を設定した。これらの目標の達成に向けた各般の施策を実現するためには、林業労働力の確保・育成を図っていくことが不可欠である。

併せて、働き方改革関連法や改正高年齢者雇用安定法の施行など、雇用管理に係る制度の変化にも対応し、他産業並みの労働条件を確保した魅力ある職場づくりを推進していく必要がある。

このため、「林業労働力の確保の促進に関する法律（以下「労確法」という）」第4条に基づき、本県における林業労働力の確保の促進に関する基本的な考え方について以下のとおり定める。

1 本計画の計画期間

令和3年度から令和7年度までの5箇年を計画期間とし、社会経済情勢に適宜対応しながら計画を見直すこととする。

2 担い手の確保・育成の方向

木材の安定供給や再造林の確実な実施など、森林資源の循環利用を促進しながら、林業の成長産業化を実現していくためには、担い手の安定的な確保・育成を図る必要がある。

このため、関係団体等と連携しながら新規就業者の確保や定着を図るとともに、雇用管理や現場管理を統括出来る経営感覚に優れた人材の育成に努める。

また、今後も再造林・下刈作業の増加が見込まれることから、新規就業者の確保・育成と併せ、これまで主に伐採作業等に従事してきた就業者に対する造林技術の習得を促進し、これらに対応できる人材の確保に努める。

【目標】

- ・ 林業就業者数 1,700人（令和7年度末）
- ・ 新規就業者数 180人／年（令和3～7年度）

3 事業体の育成の方向

森林資源を循環利用しながら、林業の成長産業化の実現を図っていくためには、高い生産性や収益性を有するとともに、再造林など林業生産活動の継続性を確保できる実施体制を構築し、長期にわたり持続的な経営を行える事業体を育成する必要がある。

このため、自ら雇用管理の改善や事業の合理化、主伐及び主伐後の再造林等を一体的に実施する体制の整備等に積極的に取り組むとともに、伐採・造林に関する行動規範や関係法令を遵守し、社会的責任をも果たす「意欲と能力のある林業経営者」の育成を推進する。

【目標】

- ・ 主伐及び主伐後の再造林・下刈作業の一体的な実施体制の整備
- 自社による再造林・下刈作業の実施率 80%（令和7年度）

第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の促進に関する事項

事業主は、林業労働力の確保を図るため、雇用契約の明確化や雇用の安定化、他産業並の労働条件の確保など雇用管理の改善に努めるとともに、事業量の安定確保や生産性の向上、現場技能者のキャリア形成など事業の合理化を図るものとする。

県においては、県林業担い手育成基金等の関係機関と連携しながら、各種研修会の開催や各種支援制度等を通じ、こうした林業事業体における雇用管理の改善等を促進し、森林整備の中核となる「意欲と能力のある林業経営者」の育成を図る。

1 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

雇用管理体制の充実を図るため、常時5人以上の林業就業者を雇用する事業体においては、「雇用管理者」を選任するとともに、その資質の向上を図るための研修等の受講を促進する。

また、雇用関係を明確にするため、雇い入れ時に就業者と雇用期間、雇用条件等を記した雇用契約書を締結するものとする。

(2) 雇用の安定化の推進

新規就業者の定着率を向上させるためには、林業就業者の通年雇用化と月給制の導入による雇用の安定化を図ることが必要であることから、長期施業委託の促進や集約化施業等による事業量の安定確保や収益性の向上に取り組み、経営基盤の強化を図る。

(3) 労働条件の改善

ア 月給制導入等の推進

月給制の導入は、若年層を中心とした新規就業者の確保・定着化に効果的な労働条件の一つであることから、通年雇用に基づく月給制の導入に努めるとともに、就業者の仕事への意欲、やりがいを向上させるため、就業者の能力を反映した所得の確保等処遇の改善を促進する。

イ 労働時間等の遵守

法定労働時間（週40時間・1日8時間）及び時間外労働の上限を遵守し、年次有給休暇を確実に取得させるとともに、時間外労働・休日労働を行わせる場合は、労使協定の中でその内容や条件を明確にしておくものとする。

ウ 福利厚生の充実

福利厚生の充実は、就職先を選択する際の重要な条件であることから、市町村や県林業担い手育成基金等の助成制度を活用し、労働・社会保険、退職金共済制度等の加入促進を図るとともに、扶養手当や住居手当、資格取得手当等の各種手当の支給に努める。

また、若手の新規就業者が増え女性の参入も進みつつあることから、雇用管理者は、県林業担い手育成基金の助成事業等を活用し、被服貸与や更衣室・休憩室の設置等全ての就業者が働きやすい職場環境の整備に努めるものとする。

(4) 募集・採用の改善

事業主は、就業規則を制定し、労働内容や雇用条件を明確にするとともに、雇用環境の改善を図り、若者が魅力を感じる職場づくりに努め、多様化する求職者のニーズに的確に対応していくこととする。

林業就業者の募集に当たっては、鹿児島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）に開設されている無料職業紹介所等を活用し、新規就業者の確保に努める。

(5) 労働安全衛生の推進

事業主は、労働災害の発生頻度が高い伐木・造材作業等における労働安全確保対策についての教育を徹底するとともに、リスクアセスメント、危険予知活動訓練等を定期的に行う。また、安全作業のマニュアル化、安全

教育訓練の定期的な見直し，安全管理方針の明文化などを行い，労働災害のない職場環境づくりに努める。

また，チェーンソー等を使用する林業従事者には，特別教育を確実に受講させるとともに切創災害の防止を図るため防護衣の着用を徹底させる。また，振動障害の予防と早期発見のため，振動障害特殊健康診断の受診を促進する。蜂刺傷被害^{はちししやう}については，蜂毒抗体検査の受診を促進するとともに，携帯用アドレナリン自己注射製剤（エピペン）が必要な者については，携帯させるよう努める。その外，事務所には緊急連絡網を掲示するとともに，自動体外式除細動器（AED）の設置等緊急時に対応できる体制の整備にも努める。

2 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

事業主が事業実施の合理化と経営基盤の強化を図るためには，事業量を持続的かつ安定的に確保していくことが必要である。しかしながら，小規模零細で分散型の所有形態では，効率的な森林施業を実施することは困難であるため，森林経営計画の作成促進により，長期施業委託に基づく施業の集約化を推進することが必要である。

このため，森林所有者等に対し，森林現況に即した今後の施業方針や主伐・搬出間伐等の施業の収支，再生林の必要性やそれに伴う費用等を提示する提案型集約化施業を推進する。

また，森林経営管理制度を活用した森林の経営管理を促進するとともに，これらを担う森林経営プランナーの育成に努める。

(2) 生産性の向上

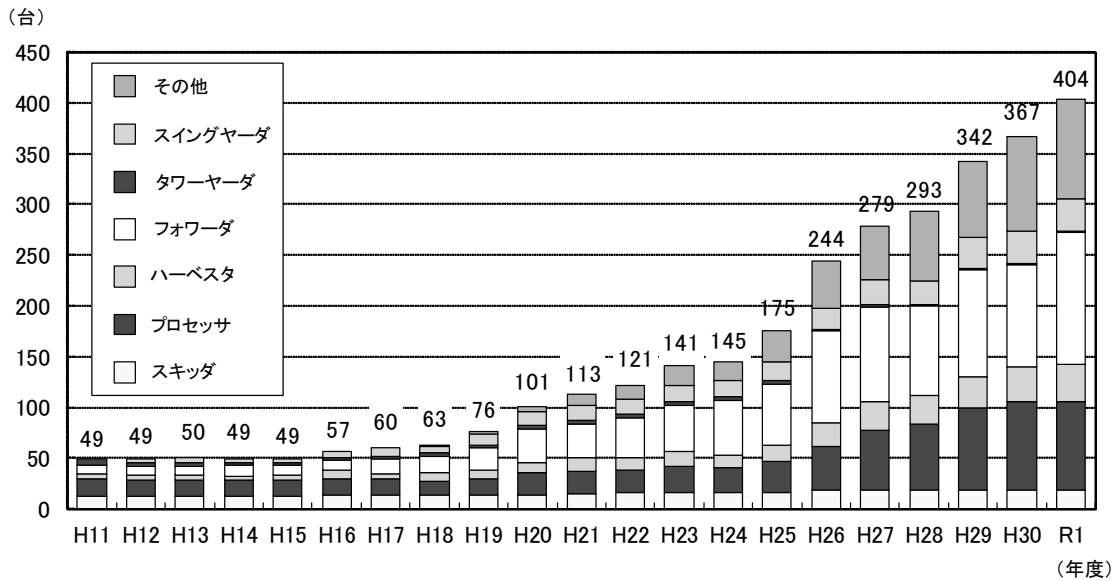
生産性の向上を図るためには，高性能林業機械等の活用による森林施業の機械化の促進及び路網と高性能林業機械を組み合わせた低コストかつ高効率な作業システムの定着を図ることが重要である。

このため，それぞれの事業体が目標とする年間の計画事業量や生産性，利用の形態に応じて，国の補助事業等を活用しながら，高性能林業機械の導入を促進するとともに，路網と組み合わせた効率的な作業システムを運用する技術の習得を促進する。

また，関係機関と連携し，高性能林業機械を活用した作業に習熟するとともに，現場に応じた作業システムの導入とその的確な運用ができ，高度な技術・技能と現場マネジメント能力を有する中核的な技能者の育成に努める。

これらの取組により，令和7年度末における労働生産性の目標として，間伐においては $5.0\text{m}^3/\text{人日}$ ，主伐においては $10.0\text{m}^3/\text{人日}$ とする。

図9 高性能林業機械保有台数の推移



(森林経営課資料)

(3) 林業就業者のキャリア形成支援

高い意欲と能力を発揮できるよう、関係団体等と連携しながら、就業者等のレベルやニーズに応じた各種研修を「鹿児島スーパーきこり塾」として総合的に実施し、キャリア形成を支援する。

また、国の「緑の雇用」事業研修修了者の登録制度については、林業就業者自らのスキルアップに繋がるとともに、事業主にとっては林業就業者の能力を評価するための一つの基準となることから、就業者の能力評価等の措置と一体的に取り組めるよう制度の普及・定着に努める。

(4) 再造林を担う人材の確保

木材需要の高まりにより主伐が増加する中、造林・保育の主な担い手である森林組合の林業技能者（造林班）は従前と比べると大幅に減少するなど、再造林の増加に対応する人材を確保することが急務となっている。

このため、新規就業者と併せてこれまで伐採作業等に従事してきた就業者に対しても、作業効率の向上に資する伐採、地拵え、植栽の一貫作業や、労働強度の軽減につながる低密度植栽・下刈りの省力化等に関する技能・技術を習得する研修を実施し、再造林を担う人材の確保に努める。

第4 新規就業者等の林業技術の習得及び就業の円滑化に関する事項

1 新規就業者等の林業技術の習得のための措置

就業希望者を対象とした「鹿児島きこり塾」等により、基礎的な技能講習や

現場での作業体験等を実施する。また、地域ごとに開催される技術研修会や講習会等を活用しながら、熟練者から中核的技能者等への技能の継承を円滑に進めるなど、林業に係る実務的な知識・技術の習得機会の確保に努める。

2 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に対して、県及び支援センターに設置した相談窓口、支援センターの無料職業紹介所を通じて、各種の情報提供を行う。

また、WEBの活用や就業応援フェアへの参加、就業促進イベントの開催等により、林業の魅力や就業に関する情報を効率的・効果的に発信するとともに、就業に必要な林業技術等に関する研修や、新規就業者を雇用する事業体に対する県林業担い手育成基金の助成制度など、就業から定着に至るまでの一連の支援措置の活用を促進する。

第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業務運営

支援センターは、林業労働力の確保を図るための中心的役割を担っていることから、その運営に当たっては、県、市町村、流域森林・林業活性化センター、林業関係団体等と密接に連携しながら、以下の業務の円滑な推進が図られるよう努める。

- ・ 林業就労支援アドバイザーによる林業への求職者等に対する雇用情報や技術習得に関する情報の提供、相談活動
- ・ 就業相談会等への参加による情報提供
- ・ 林業の無料職業紹介所の運営及び林業事業体と求職者とのマッチング
- ・ 雇用管理の改善のための相談、指導
- ・ 林業、林業機械の技術研修及び雇用管理者研修
- ・ その他、林業労働力の確保の促進に関する調査研究及び啓発活動

2 市町村の役割

市町村は、林業労働者の定住条件等の整備に努めるほか、流域森林・林業活性化センター及び支援センターの運営に積極的に協力する。また、市町村有林の施業委託の促進、県林業担い手育成基金の事業と協調した各種担い手対策事業の実施等により、林業労働力の確保と事業体の育成に努める。

3 林業関係団体の役割

県森林組合連合会、林業・木材製造業労働災害防止協会鹿児島県支部（以下「林災防県支部」という）等の林業関係団体は相互に連携・協力し、雇用管理の改善と事業の合理化や新規就業者の支援、技術の向上、林業労働安全対策の

推進等に努める。

また、素材生産業関係団体は、林地の保全に配慮した伐採搬出作業の実施や関係法令の遵守、積極的な再生林の推進など、業界ガイドラインに沿った取組の推進に努める。

更に、林災防県支部の安全衛生指導員による巡回指導や現地研修等を通じて林業労働災害防止に対する安全意識の向上を図るとともに、リスクアセスメント、危険予知活動訓練実施などの普及啓発を行う。

4 建設業等異業種との連携

森林組合等の林業事業体と建設業者等の事業体が連携しながら、森林整備のための路網整備や建設工事における間伐材利用、地域材を活用した住宅づくりなどの新たな用途開拓や需要拡大等の取組を進めることは、林業事業体の事業量の確保や雇用の創出につながることから、県は、双方の労働者の技術・技能の向上等に配慮しつつ、地域の林業事業体と建設業者等が連携した様々な取組を関係機関・団体と連携しながら支援していく。

また、林業と福祉が連携して障がい者が林業分野に参画する「林福連携」の取組、地域住民や森林ボランティア団体等と連携した森林整備活動等を推進し、多様な林業労働力の確保に努める。

5 「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく改善措置の促進

県は、県林業担い手育成基金の助成事業等の活用を通じた林業事業体の雇用管理の改善や事業の合理化を推進するため、林業事業体に対し労確法に基づく「雇用管理の改善及び事業の合理化を図るために必要な措置（以下「改善措置」という）」についての計画作成を促進する。

なお、改善措置の認定要件は、労確法第5条に定める事項のほか、次の基準のとおりとする。

- ・ 全就業者のうち、通年雇用者の割合が75%以上の林業事業体
- ・ 全通年雇用者のうち、月給制の職員数の割合が30%以上の林業事業体

6 林業事業体に関する情報の登録・公表

県は、社会保険への加入や安全衛生教育の実施、就業規則の制定の有無など林業事業体登録制度の要件を満たし登録された林業事業体について、事業実績や技術者数、林業機械の保有台数等の基本情報のほか社会保険の加入状況などの雇用管理情報を公表することにより、事業体の社会的信頼性の確保と森林整備の発注者等が事業体を選定する際の利便性の向上を図る。