

林業労働力の確保の促進に関する基本計画

自 平成 28 年 4 月 1 日

計画期間

至 平成 38 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
 - 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就業の円滑化のための措置に関する事項
 - 1 就業相談会の実施
 - 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）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

平成28年4月1日から平成38年3月31日までの10年間とする。

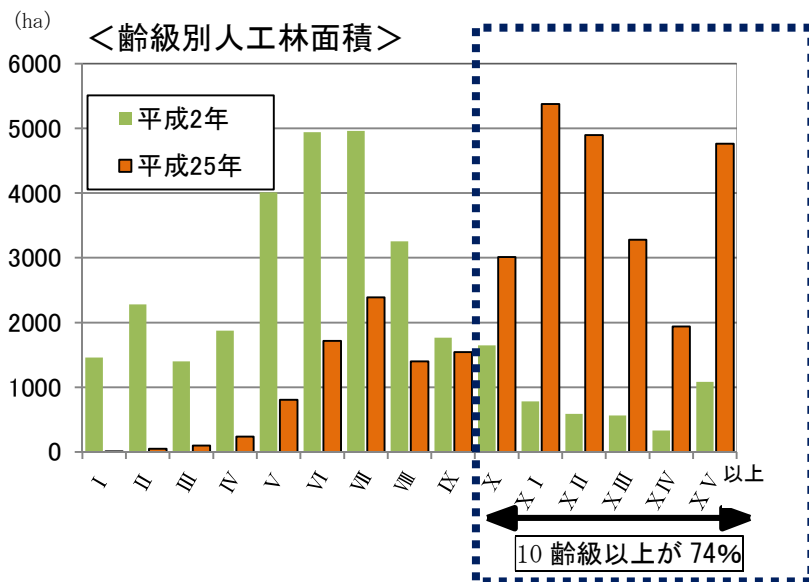
第2 林業における経営及び雇用の動向に関する事項

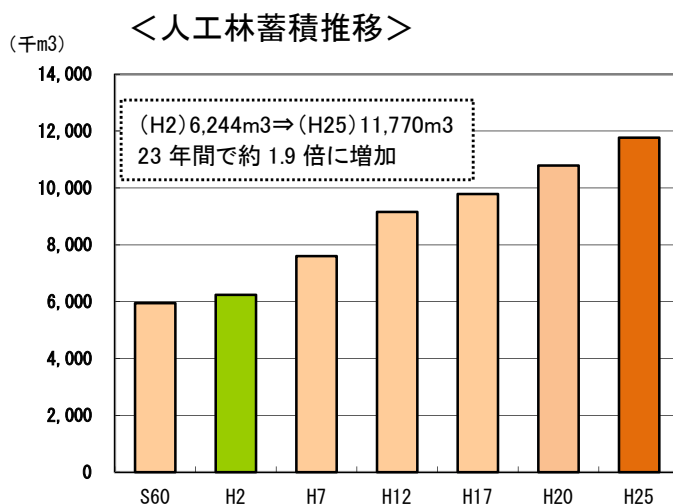
1 森林・林業の現況

(1) 森林現況

県土面積の約39%を占める森林面積は約95,000ha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歳級（林齢50年生）以上が約74%を占めている。

また、蓄積量は、平成2年からの23年間で約1.9倍の11,770m³に増加し、充実した資源を有効に利活用できる時期に入っている。

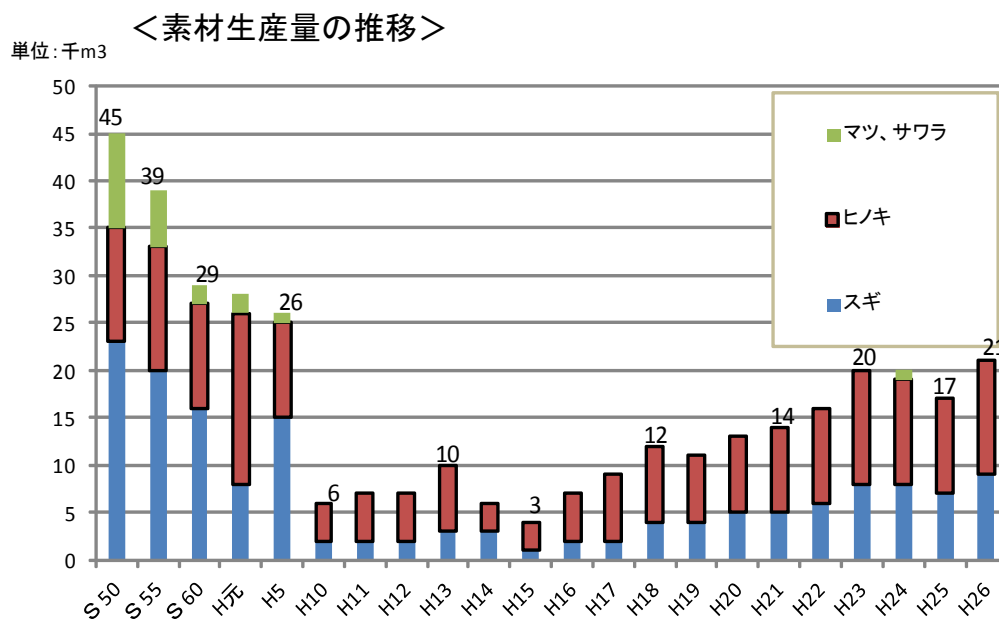




(2) 素材生産動向

昭和 50 年度に 45,000m³ 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 m³ 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 3,368m³ 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 年度には約 20,000m³、平成 26 年度には約 21,000m³ まで回復し、長期的には増加傾向にある。

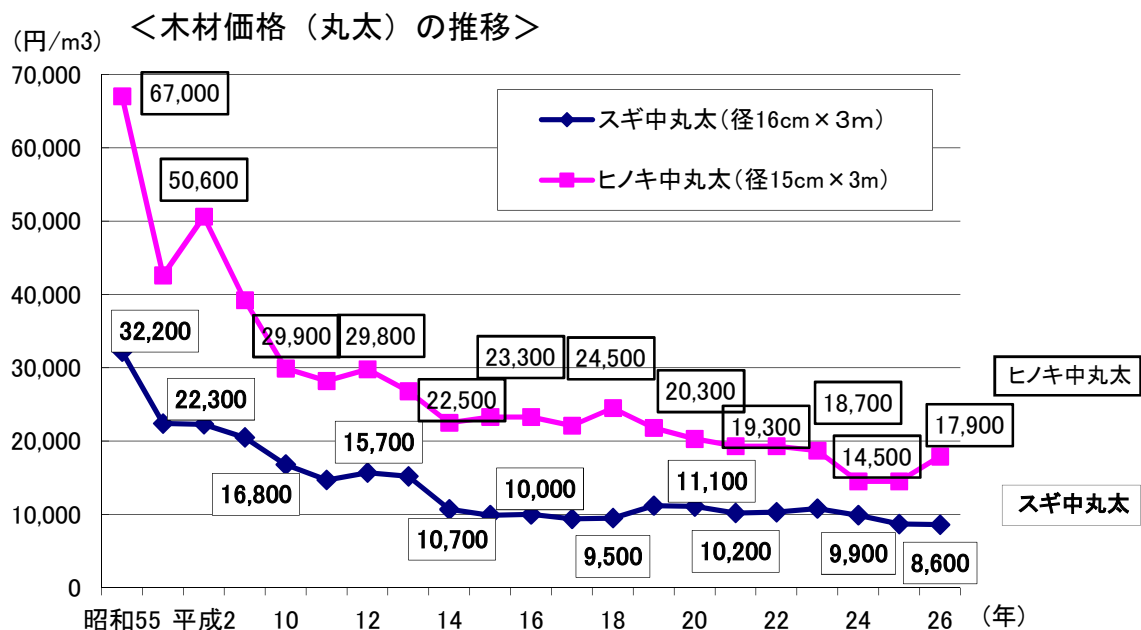


(3) 木材価格

スギ丸太価格は、昭和 55 年度の 32,200 円/m³ 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、再び価格は下落しており、平成 26 年度は 8,600 円/m³ まで落ち込んでいる。

ヒノキ丸太価格は、昭和55年度の67,000円/m³から下落傾向が続き、平成 2 年度は一時的に上昇したが、再び下落に転じた。

しかしながら、平成25年度以降持ち直しの気配があり、平成26年度には17,900円/m³となっている。



(4) 林内路網

① 林道

林道の整備状況は、平成27年3月末現在で215路線、延長599kmとなっている。

管理主体別の延長は、県営が385km(64%)、市町村営が166km(28%)、森林組合・生産森林組合営が48km(8%)となっている。また、全国平均の林道密度が5.1m/haであるのに対し、本県は7.1m/haと、高くなっている

＜林道密度＞

区分	森林面積	目標(密度)	現状(密度)	達成率
全国	17,407千ha	259,651km (14.9m/ha)	88,552km (5.1m/ha)	34%
神奈川県	84千ha	810km (9.6m/ha)	599km (7.1m/ha)	74%

〔全国の数値は、「民有林森林整備施策のあらまし(平成25.1版)」、県の数値は、「林道整備の考え方(平成9年)」、「神奈川地域森林計画(平成25.4.1)」〕

＜管理主体別林道延長＞

管理主体	路線数	延長(km)	比率(延長)
県	68路線	385km	64%
市町村	116路線	166km	28%
森林組合	29路線	44km	7%
生産森林組合	2路線	4km	1%
計	215路線	599km	100%

② 作業道

作業道の延長は、平成 26 年度末現在で約 183km 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 年度以降は年平均約 12,000m まで増加し、さらに高性能林業機械の導入等により、平成 24 年度以降の 3 年間は年平均約 20,000m まで増加している。

また、全国平均の作業道密度が 5.9m/ha (H24 年度末現在) であるのに対し、本県は 2.2m/ha (H26 年度末現在) となっている。

<作業道作設実績>

(単位：m)

	H9～H18	H19	H20	H21	H22	H23	H19～H23	H24	H25	H26	H24～H26	合計
林業構造改善事業	11,331	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,331
造林事業	1,910	0	0	0	0	0	0	0	2,829	5,255	8,084	9,994
治山事業	4,505	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,505
森林整備加速化・林業再生事業	0	0	0	0	1,000	1,800	2,800	0	0	0	0	2,800
水源林整備事業	17,097	820	836	1,207	127	177	3,167	620	155	262	1,037	21,301
協力協約推進事業	30,666	7,093	13,703	13,813	9,578	8,113	52,300	8,186	6,408	6,892	21,486	104,452
地域水源林整備事業	0	0	0	0	0	0	0	156	2,897	4,223	7,276	7,276
長期施業受委託事業	0	0	0	0	0	0	0	5,000	5,606	10,521	21,127	21,127
森林塾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	60	60	60
県有林資源活用事業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	237	237	237
自力施工	0	0	0	0	0	600	600	0	0	0	0	600
計	65,509	7,913	14,539	15,020	10,705	10,690	58,867	13,962	17,895	27,450	59,307	183,683
期間の年平均	6,551						11,773				19,769	10,205

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 事業体となっている。

37 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 26 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。

(2) 高性能林業機械等の導入状況

認定林業事業体における高性能林業機械の導入実績等をみると、路網を活用した間伐材の搬出が増加したことに伴い、フォワーダやスイングヤードを活用する事例が多くなっている。

伐木、造材は、ハーベスタ、プロセッサを活用する事例もみられるようになってきた。

<高性能林業機械保有台数>

(単位：台)

年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
フェラーバンチャ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ハーベスタ	0	0	0	0	0	0	1	1	1
プロセッサ	2	2	2	2	2	1	1	1	1
スキッド	0	0	0	0	0	0	0	0	1
フォワーダ	1	1	2	2	2	2	5	5	4
タワーヤーダ	1	1	1	1	1	1	1	1	1
スイングヤーダ	1	1	2	2	2	5	4	4	5
その他の高性能林業機械	0	0	0	0	0	0	0	1	1
計	5	5	7	7	7	9	12	13	14

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、平成26年度には351人（技術301人、事務50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。

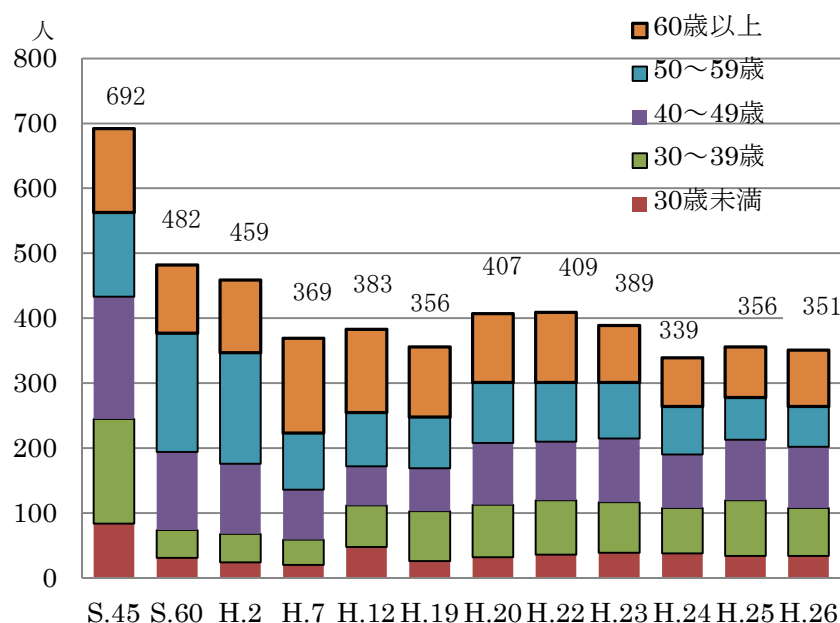
しかし、これ以降、平成19年度は30%、平成20年度以降は20%台でそれぞれ推移し、平成26年度は25%となっており、若返りの傾向がみられる。

<認定林業事業体の就労者数の内訳> (H26)

(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）	158	135	23
林業会社	193	166	27
計	351	301	50

<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]

(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2期計画(平成18~28年度)では、平成16年度末の認定林業事業体の就労者数を基準とし、年間330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、「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も始まり、現場作業に直接従事する就労者(技術)(以下、「就労者(技術)」という。)は、300人前後を維持し、新規就労者についても年平均10人以上を確保してきた。

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。

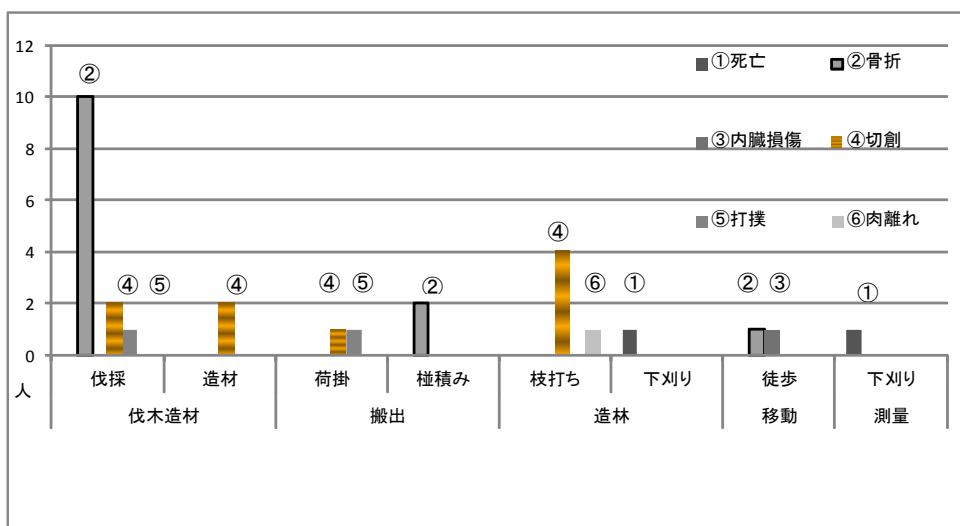
賃金の支払形態は、現場作業のため天候の影響を受けやすく、就労時間や休憩時間、休日が不規則であるため、出来高制や日給制の比率が高くなっている。

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、社会保険はやや低い状況である。

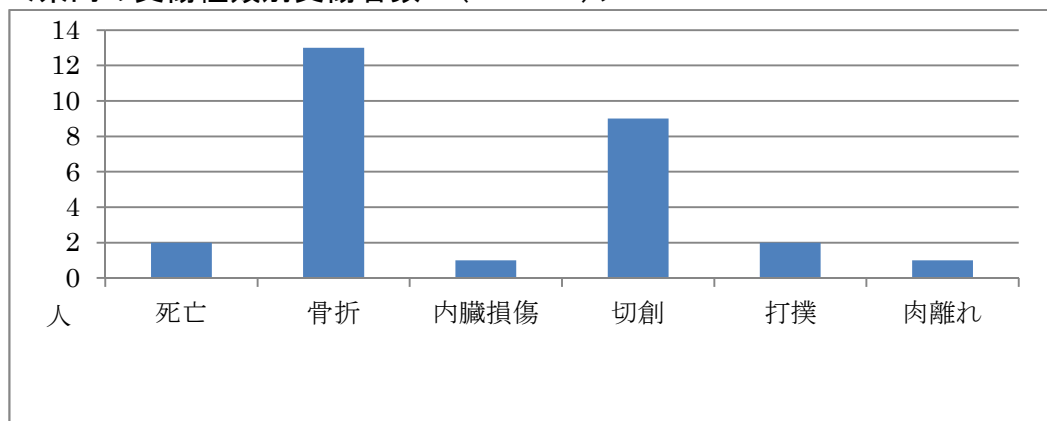
労働災害の発生率は、長期的には減少傾向にあるが、依然として、他産業と比較して高い。

平成22年度から26年度までに発生した県内の労働災害は28件で、作業種別の発生率をみると、伐採時の災害が多く、受傷別では、伐採木による骨折、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 (H22~26)>



<県内の受傷種類別受傷者数 (H22～26)>



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いる。

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いくこととしている。

このため、公益的機能の高い森林づくりや木材の有効利用の促進などに対応できる、林業労働力の量的・質的確保が必要となっている。

2 基本的な方向

- (1) 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、労働安全衛生水準の向上や雇用条件、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

民有林における平成28年度以降10年間の森林整備量は、年間約3,500ha、木材生産量は約26,000m³が見込まれる。

これまでの実績及び今後の高性能林業機械や林内路網を活用した木材生産効率の向上を踏まえると、森林整備及び木材生産に必要な総労働量は、概ね年間延べ67,000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185日であり、第3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ため、平成26年度末の就労者(技術)301人を基準として、年間311人を維持していくことを基本目標とする。

また、新規就労については、平成26年度の就労者(技術)301人の年齢構成をみると、年齢50～59歳が47人、60歳以上が76人であり、11年後の平成37年度までに61歳以上になる人数は123人となることから、年間10人の若返りを着実に図ることが必要である。

なお、認定林業事業体で対応しきれない森林整備については、他業種(造園・土木会社等)からの新規参入事業体により実施していくこととする。

区 分	H26	H28	H32	H37
①森林整備見込み事業量(面積:ha)	3,799	3,740	3,179	3,587
②森林整備必要労働量(15人/ha) ②=①×15	56,985	56,100	47,685	53,805
③民有林素材生産量(材積:m ³)	17,901	29,000	26,000	26,000
④素材生産見込み量(m ³ /人日)	1.60	1.60	1.70	2.30
⑤素材生産必要労働量 ⑤=③÷④	11,188	18,125	15,294	11,304
⑥総必要労働量 ⑥=②+⑤	68,173	74,225	62,979	65,109
⑦認定林業事業体就労者数(人)	301	311	311	311
⑧認定林業事業体年間就労日数(日)	185	185	185	185
⑨認定林業事業体延べ労働量(人日) ⑨=⑦×⑧	55,685	57,535	57,535	57,535
⑩認定林業事業体で森林整備に充当できる労働量 ⑩=⑨-⑤	(44,497)	(39,410)	(42,241)	(46,231)
⑪新規参入事業体延べ労働量(人日) ⑪=⑥-⑩	12,488	16,690	5,444	7,574
⑫新規参入事業体年間就労日数(日)	110	110	110	110
⑬新規参入事業体就労者数(人) ⑬=⑪÷⑫	114	152	49	69
計	415	463	360	380

<高齢者の若返り人数算出方法>

年齢区分	人数	備考
50～59歳	47人	※H26年度末現在
60歳以上	76人	
計	123人	H37までに61歳以上になる人数

1年間(H27～H37)に若返りが必要な人数=123人÷11年≒10人

第4 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、社会・労働保険への加入促進を図る。

また、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り、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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) その他の雇用管理の改善

事業主は、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。

また、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適し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) 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参加させることにより、経験年数や能力に応じて、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

事業主の雇用管理の改善や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の森林整備量の増大、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（平成 28 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・35 人程度 うち高卒生枠 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 20 人程度	内容：演習林での技術研修、座学 目的：基礎技術の習得・体力の向上

② 新規参入を希望する造園・土木会社の育成（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
造園・土木会社 (新規参入)	森林整備基本研修 (森林体験コースに併設) 50 人	内容：森林・林業に関する体験実習、座学 目的：森林整備業務における技術水準の確保

<参考：林業労働力の質的確保（平成 28 年度の事業概要）>

③ 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
・就業 2 年未満 (FW1) ・林業作業士研修 (FW1) 修了者	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 目的：林業に必要な資格の取得に加え、基礎的な知識・技術等の習得

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就業の円滑化のための措置に関する事項

1 就業相談会の実施

林業に一定の理解や興味を持つ就業希望者と、新規就業者を求める林業事業体が期待するスキルとのミスマッチ等により、就業に結びつかないケースが多く見受けられる。

そのため、県と県森連の林業就業支援地域アドバイザーによる就業相談会を開催し、就業へ向けた取組み方法の助言を行うとともに、林業の基礎技術を持たない就業希望者に対して、森林塾事業を通して、基礎的技術の習得を促していく。

2 就職面接会の実施

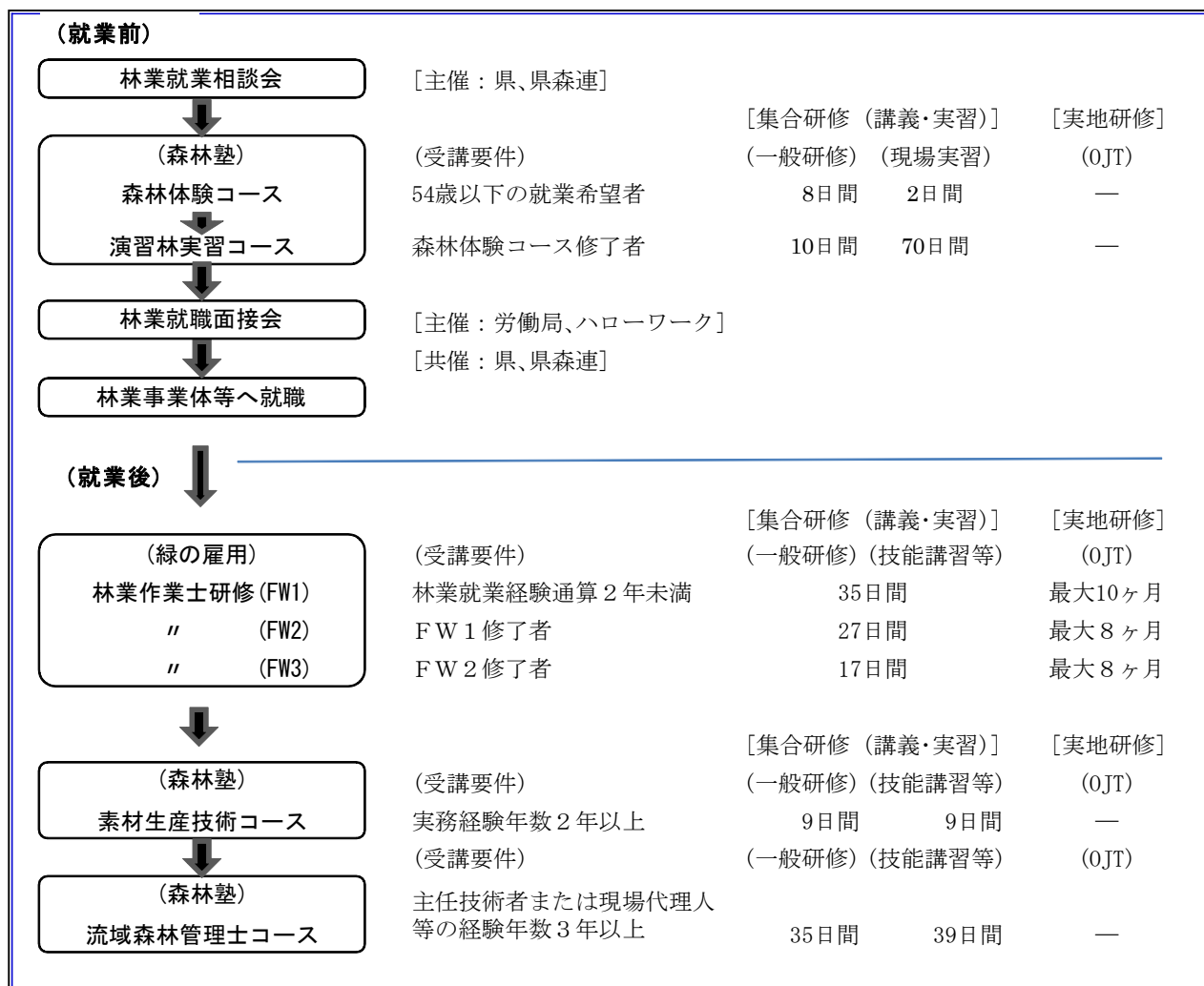
森林塾を修了した研修生や林業の基礎的技術をもった求職者に対しては、神奈川県労働局・ハローワークとの共催により、林業に特化した「かながわ林業就職面接会」

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、林業の基礎的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（平成28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、認定林業事業者のうち、森林塾修了者の新規就労者（平成21～24年度）の2年後の定着率は、67%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と考えられることから、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。