

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

認定事業体をはじめとする林業事業体が、雇用管理の改善及び事業の合理化並びに就業の円滑化を一体的に促進するために取り組むべき内容は以下のとおりである。

1 事業主が取り組むべき雇用管理の改善

(1) 雇用管理体制の整備

- ・常時5人以上の林業従事者を雇用する事業所においては、雇用管理者を選任する。
- ・雇用管理者は、資質の向上を図るための研修等に積極的に参加して、雇用管理の改善に努める。

(2) 雇用関係の明確化

- ・労働基準法及びパートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）により、林業従事者を雇い入れる場合、事業主は、雇い入れ時に必要事項を記入した雇入通知書を交付するよう努める。
- ・事業主は、林業従事者の雇用の継続を図り、その雇用状況を安定的なものとするよう努め、不明確な雇用関係や不安定な雇用等の問題がある場合はその解消に尽力する。

(3) 雇用の安定化

雇用の安定化を進めるため、事業主は事業の安定的確保とともに林業従事者の通年雇用化・月給化に努める。

(4) 労働条件の改善

1) 労働時間の管理

- ・労働時間が1週40時間、1日8時間を超えて労働させる場合、または、災害やその他避けることのできない事由により臨時に労働時間を延長する場合、労働者の過半数の代表者と書面による労使協定（36協定）を必ず締結するよう努める。
- ・1年単位の変形労働時間制をとる事業体では、労働時間の効率的な配分を行うよう努める。

2) 賃金

- ・収入の安定化を図り、結婚や出産、子育て期を迎えても安心して働き続けることができるよう、月給制の導入や各種手当の充実、賞与の完全支給など賃金の充実に努める。
- ・労働時間の適正な把握、管理を行うとともに時間外労働などの割増賃金については適切に支払う。

3) 休憩・休日・休暇の確保

- ・疲労による作業能率の低下や災害防止の観点から、必要に応じ適切な休憩を与えるよう努める。
- ・事業主は、休日・振替休日・代休の違いをよく認識して、労働基準法に基づく労働時間の適用に努める。

- ・週休二日制の導入など、休日・休暇制度の充実を図るよう努める。

4) 処遇の改善

- 資格取得に合わせた諸手当の充実や、能力に応じた公正な処遇に努める。

5) 福利厚生の実施

- ・労働保険（労災保険・雇用保険）

林業の場合、常時労働者を使用する場合はすべて労災保険が適用されるため、パート・アルバイトも含め、一人でも労働者を雇用している事業主は必ず加入手続きを行い保険料を納める。

また、雇用保険については、常時雇用が5人未満の個人経営の事業については、暫定的に任意適用事業となっているが、積極的な加入に努める。

- ・健康保険

健康保険については、会社や組合などは従事者数に関係なく強制的に適用されるが、個人事業主でも任意加入することができるので、従事者を雇用をしている個人事業主は加入について検討する。

- ・厚生年金

厚生年金については、労働時間や日数が正規雇用の4分の3以上の臨時雇用にも適用されることから、未加入者のいる事業体は加入するよう努める。

- ・退職金共済

離職及び退職後等の生活の安定を図るため、退職金共済制度への加入に努める。中小企業退職金共済制度の利用にあたっては、雇用期間に応じた掛金の増額に努める。

6) 安全衛生及び健康管理

- ・安全衛生管理体制の徹底

事業主は、労働安全衛生法の規定に基づき、安全管理者または安全衛生推進者等を選任して、従事者の安全衛生の確保に努める。

- ・健康管理

事業主は、従事者の健康を確保するため、常時使用する従事者については雇入時と毎年1回の一般健康診断を受けさせ、治療等の必要がある場合は必ず医師の診察を受けるよう指導する。

心の不調を感じる従事者についても細心の注意を払い、心の負担が軽減されるよう努める。

- ・伐木作業等における危険防止

安全な伐木作業の定着化を図るため、県及び林業・木材製造業労働災害防止協会群馬県支部が実施する伐木造材や集材作業の安全巡回指導については、積極的に協力し、指導を受けるものとする。

事業体におけるリスクアセスメントの実施や現場における安全な作業方法の順守など、労働安全衛生対策の充実強化に努める。

- ・振動障害の防止対策

事業主は、従事者に定期的に振動障害の健康診断を受けさせ、必要があれば適切な指導や配置転換などを行い、健康管理を充実させるよう努める。

(5) 募集・採用の改善

1) 募集・採用

労働者を募集するにあたっては、ハローワークやジョブカフェぐんまなどの公

的機関を利用するなど適正な方法により行うほか、就職面接会などに積極的に参加するなど、求職者へのアピールに努める。

労働者を採用するに当たっては、地元出身者や性別、縁故採用等にこだわらず、応募者本人の意欲や熱意、将来への夢や希望する業務内容などをできるだけ聞き出し汲み取るよう努める。

2) 女性従事者の活用

本県では女性の就業や活躍の場がまだまだ少ないが、労働人口が減少する中、増加傾向にある女性の就業希望者は大変貴重な存在である。

事業主は、高性能林業機械やGPS・GISなどによる測量、集約化施業に必要な営業や事務的作業など、林業現場で女性が活躍できる場を整備し、受け入れのための環境整備など、女性の就業に向けた意識を向上させ、男女を問わず働きやすい魅力的な職場づくりに努める。

(6) 教育訓練の充実

- ・新規従事者については、緑の雇用研修などを活用し、職場内研修（OJT）や職場外研修（Off-JT）など、教育訓練の計画的な実施に努める。
- ・雇用主や経営陣、雇用管理者は、人材育成に対する意識転換を図り、組織全体で教育訓練に取り組む体制づくりの整備に尽力して、定着率の向上と生産性の向上を図る。
- ・雇用主は、人材の育成にはまず現場指導者への教育が必要であることを認識し、現場技能の伝達だけでなく経営やチームワークなど総合的な内容を「言葉で伝えることのできる指導者」の育成に努める。

(7) 高年齢労働者の活躍の促進

高度な技術を持つ高年齢労働者の活躍の場を広げ、技能の継承を円滑に進めるため、定年の引き上げや継続雇用制度の導入、労働条件の改善など、高年齢労働者の特性に配慮した見直しに取り組む。

(8) その他の雇用管理の改善

- ・林業従事者としての将来設計が明確に描けるよう、能力評価による人材育成の導入など、従事者の職業意欲の向上に取り組むものとする。
- ・雇用主は、林業従事者に期待する役割や働き方を明確に伝えるとともにその達成度を認め、客観的に評価した結果を処遇や人材育成に反映するよう努める。
- ・事業主は、円滑なコミュニケーションにより林業従事者が長く安心して働くことのできる職場環境を整えるよう努める。

2 事業主が取り組むべき事業の合理化・安定化

(1) 事業量の安定的確保

- ・事業の合理化を進めるためには、事業量の安定的確保を図ることが必要である。このため、施業の集約化や事業の協業化・協同化に取り組むことにより、事業量の安定的確保が図られるように努める。
- ・経営意欲が低下している森林所有者に対し、施業方針や事業を実施した場合の収支を明らかにした施業提案書などを提示しつつ、事業主が積極的に森林施業の実施を働きかける。
- ・他の事業体との連携を強化して、森林経営計画の共同作成や素材生産事業等の受委託を進める。
- ・森林経営計画の作成や効率的な施業を実施することができる人材の育成に努めるとともに、経営計画書の作成にあたっては、関係機関の協力を積極的に得るよう取り組む。

(2) 生産性の向上

作業路網と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導入や、経営の合理化・効率化などにより、生産性の向上や生産コストの低減を図るとともに、これらの実施に必要な人材の育成に努める。

(3) 林業従事者のキャリア形成支援

新規従事者に対して、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、安全かつ効率的な作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に積極的に参加させる。

また、一定程度の経験を有する者を現場管理責任者として育成するため、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、技能の習得に関する研修のほか、経験の浅い者への指導能力の向上を図る研修の受講を促す。

さらに、統括的な現場管理責任者の育成には、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を受講させる。

3 林業従事者の就業の円滑化と育成・定着のために事業主と関係機関が連携して取り組むべき措置

(1) 人材の発掘

- 1) 就業相談会やガイダンスの開催
- 2) 職業選択対象としての「林業」の啓発活動
- 3) 各種雇用情報の活用
- 4) 移住定住に必要な情報の収集・提供
- 5) 居住環境の整備に向けた働きかけ
- 6) その他林業への就業を支援する活動

(2) 人材の確保

- 1) 就業面接会の開催と積極的な参加
- 2) 林業現場の体験ができる機会の提供
- 3) 緑の青年就業準備給付金制度の周知
- 4) 女性従事者の受入促進

(3) 人材の育成

- 1) 緑の雇用研修の活用
- 2) 中堅従事者のスキルアップとモチベーション向上
- 3) 集約化施業を着実に実践できる人材の育成
- 4) 話し方や接し方、コミュニケーション術など、林業技術を「言葉」で伝えるスキルを持つ指導者の育成
- 5) 現場での創意工夫や改善が起こりやすく組織の力を高める現場力の育成強化

(4) 人材の定着

- 1) 人材育成に対する共通認識の形成
- 2) 事業主や雇用管理者など経営陣の人材育成に対する意識の向上
- 3) 離職率の高い事業体への体質改善支援