

雇用管理の改善及び事業の合理化計画について

1 はじめに

山梨県では、雇用管理の改善及び事業の合理化計画に取り組む林業事業主の「認定」を行っています。（根拠法令：林業労働力の確保の促進に関する法律）

認定を受けた事業主は「認定事業主」とされ、国、山梨県及び山梨県林業労働センターの支援を受けることができます。資料 2

2 事業主の要件

次の2つに該当し、林業労働者を「雇用」している事業主が該当します。

※暴力団関係者ではないこと

- ①森林組合、森林組合連合会又はその他の森林所有者の組織する団体。
- ②造林業、育林業又は素材生産業を営む者または、これらの者の組織する団体

3 改善計画の作成

改善計画の作成には次のような方法がありますが、本県では④が一般的です。

- ① 事業主が単独で作成する改善計画
- ② 複数の事業主が共同で作成する改善計画
- ③ 単独の事業主とセンターで作成する改善計画
- ④ 複数の事業主とセンターで作成する改善計画 ← 委託募集を利用できるため

4 計画の内容

雇用管理の改善及び事業の合理化計画作成・認定確認表を参照ください。別表 1

事業主が取り組むべき改善措置に対する指針は、「山梨県林業労働力確保促進基本計画」で定めています。

○雇用管理の改善

実施項目：雇用管理体制の充実 改善措置の例：雇用管理者の選任

○事業の合理化

実施項目：事業量の安定的確保 改善措置の例：事業規模の拡大

5 計画の申請

「認定申請関係書類一覧及び手続の流れについて」を参照ください。

6 改善計画の実施

「認定事業主」は改善計画に沿って各種改善措置を実施の上、毎年実施状況の報告義務があります。

○改善計画の実施状況報告

毎年次6月末までに「改善措置実施状況報告（様式13）」

提出先：林業労働センター

○5ヶ年の改善計画期間満了

期間満了翌年の6月末までに「改善措置実施結果報告（様式14）」

提出先：林業労働センター

7 その他

①「要件」に該当しないことが判明した場合や虚偽の申請を行った場合、認定を取り消すことがあります。

②改善計画の変更が必要な場合は、改善計画変更認定申請書（様式7）又は改善計画変更届出書（様式8）をご提出ください。詳しくは、センターにご相談ください。

8 計画作成の支援

計画作成については、センターが全面的にサポートします。

①電話、メールによる相談対応

②対面での計画書作成支援（センター・センター職員による事業体訪問）

意欲と能力のある林業経営体、育成経営体、認定事業主が利用できる制度一覧

メニュー	内容	認定事業主	意欲と能力のある 林業経営体	育成経営体
森林整備・林業等振興整備交付金	生産基盤強化区域内で行う間伐・末木枝条の集材、 路網の整備、高性能林業機械等の整備	○ 林労働を通じて	○	○
森林整備・林業等振興推進交付金	・森林整備地域活動支援対策(森林経営計画作成促進) ・林業経営体育成対策(林業機械リース支援)	○ 林労働を通じて	○	○
林業構造改善事業推進資金	最大2%、最長10年間の利子助成を受けることができる。	-	○	-
農林漁業信用基金における支援	素材生産、木材・木製品製造、木材卸売業について、 運転資金を低利で融資 [短期(1年):1.3%、長期(5年):1.0%]	-	○	-
林業経営に適した森林の経営管理の受託	森林経営管理制度に基づき市町村が森林所有者から委託を受け た森林について、再委託を受けることができる。	-	○	-
「緑の雇用」現場技能者育成対策事業	新規就業者の育成と人件費等の費用補助	○	-	-
林業・木材産業改善資金の償還期間の延長	林業・木材産業改善資金の償還期間が 15年(通常は10年)	○	-	-
	林業・木材産業改善資金の償還期間が 15年(通常は12年)	-	○	○
国有林野事業における配慮	等級区分の格付けの直近上位及び直近下位の 等級への入札参加が認められる。	○	-	-
	総合評価落札方式の評価基準を設けて加算	-	○	○
林業労働センターへの委託募集の活用	森林の仕事ガイダンス等で林業労働センターに就職者募集の委託 をできる。	○	-	-
林業労働センター実施主体とする 補助金制度の利用	森林整備担い手対策事業(基金事業) ※詳細は裏面に記載	○	-	-
地域森林計画図簿(森林簿等)の利用	森林所有者等の同意不要で、個人情報を含む地域森林計画図簿 (森林簿等)の情報提供を受けることができる。	○	-	-

森林整備担い手対策事業（基金事業）

助成項目	助成内容	助成対象経費	補助率
①労働災害補償保険上乗せ補償助成	年間200日以上林業労働に従事した者に対し、労災保険の上乗せ補償制度に加入した場合、経費の一部を助成。	労災保険の上乗せ補償共済掛金	1/2 以内
②特殊検診（蜂刺されアレルギー検査）助成	蜂刺されアレルギー検査を受診させた場合、経費の一部を助成。	蜂刺されアレルギー検査受診料(1 人当たり 2,415 円以内)	1/2 以内
③蜂刺され対策（エピペン助成）	アドレナリン自己注射器（エピペン）の導入経費の一部を助成。	注射器の導入経費及び使用方法の指導料(1 人当たり 15 千円以内)	1/2 以内
④高度技能作業訓練日給補償助成	就業者養成（林業架線）研修受講者に対し日給補償を行った場合、経費の一部を助成。	研修受講者の日給(1 人 1 日当たり 10 千円以内)	1/2 以内
⑤高度技能資格・免許取得助成	各種資格・免許を取得するための講習等を受講させた場合、経費の一部を助成する。	講習受講料	1/2 以内
⑥新規参入者奨励金	40歳以下の従事者を月給制で通年雇用した場合、奨励金を給付。	奨励金（新規採用から2 カ年）	1 年目 月1万5千円以内 2 年目 月7千5百円以内
⑦就労環境整備経費助成	作業現場における更衣室・トイレの整備経費の一部を助成。	消耗品費(50,000 円未満)を補助。 「緑の雇用」の新規就業者育成対策を実施する現場は、消耗品費と備品購入費(50,000 円以上)を補助。 対象経費は、女性 1 人当たり 240,000 円を上限とする。	1/2 以内 新規採用から3年以内

別表1 雇用管理の改善及び事業の合理化計画作成・認定確認表

- ・「実施項目」欄：改善計画を作成した項目に“○”を付ける。すでに実施している項目については“済”を付ける。
- ・「実施済内容・計画内容」欄
既に実施済の項目→実施した内容を簡潔に記入する。（人数・数量等が実施内容の目安となる項目は、その数値についても記入する。）
今回実施する項目→計画の内容を簡潔に記入する。（人数、数量等数値がある計画は、現状と計画の数値について記入する。）
- ・改善措置の目標に「（法定 義務）」、「（法定 義務）」とある目標について、現在実施していない場合は、必ず改善計画を作成する。
- ・★のついている改善措置の目標については、重点的に取り組む事項とする。
- ・事業体においては、太枠内「実施項目」欄及び「実施済内容・計画内容」欄を記入し、申請書に添付して提出すること。

取り組む予定がなければその旨を記載してください。
(法定義務を除く)

事業体名	〇〇林業
------	------

1 雇用管理の改善			事業体記入欄			出先林務環境事務所記入欄						
改善措置の実施項目	改善措置の目標	改善措置の内容 (計画期間内に、次の内容を満たす計画であること。)	実施項目	実施済内容	計画内容	認定基準(法第5条第3項)	①	②	③	④	⑤	適否
ア 雇用管理体制の充実	雇用管理者の選任 (法定 努力義務) 【補則法令】 ・労働法第5条第3項第4号、第30条 ・労働法施行規則第2条 ・労働法に基づき委託募集等に関する省令第5条	常時5人以上の林業労働者を雇用する事業主は、雇用管理者を選任する。	済	部長 ○○を選任済み。					-		-	
	雇用関係の明確化 (法定 努力義務) 【補則法令】 ・労働法第15条 ・労働基準法第3項第4号、第31条 ・労働法施行規則第2条 ・労働法に基づき委託募集等に関する省令第8条	雇用時に事業主の氏名又は名称、事業所の名称及び所在地雇用期間、業務内容、雇用保険及び中小企業退職金共済制度に関する事項等を記した書面を交付する。	済	雇用時に交付している。					-		-	
ウ 雇用の安定化	★雇用の安定化	計画期間内に通年雇用の林業労働者数を現状以上とする計画であること。	○	現状：雇用者9人全通年雇用。 (雇用は通年雇用を原則としている)	計画：12人 3名を新規雇用(通年雇用・月給制)する。 (1,3,5年次に各1名採用予定)				-		-	
	月給制等の導入	月給制(日給月給を含む)による賃金の支払いを受ける労働者の数が増加する計画であること。	○	現状：雇用者9人全月給制により雇用。 (完全月給制による雇用を実施している)	1,3,5年次採用予定者を月給制にて雇用する				-		-	
	雇用の通年化	各種作業等の組合せ等により、通年化の図られる計画であること。 通年雇用労働者の数が増加する計画であること。	○	現状：雇用者9人全通年雇用。 (雇用は通年雇用を原則としている)	1,3,5年次採用予定者を通年雇用する				-		-	
	その他	雇用の安定化に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	済						-		-	
エ 労働条件の改善	安全衛生推進者等の選任 (法定 義務) 【補則】 ・労働安全衛生法第12条の2 ・労働安全衛生規則第12条の2、12条の4	常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業主は、安全衛生推進者を選任する。 選任したときは、許字を交付し、掲示するなどして作業員にそのことを知らせること。	済	10人未満のため選任の必要はないが、部長○ ○を選任。					-		-	
	作業主任者の選任 (法定 義務) 【補則】 ・労働安全衛生法第14条	作業現場の管理を必要とする一定の作業については、作業場所単位に作業主任者を選任し配置する。 (業線作業主任者：はい作業主任者・地山の掘削止め土工保工作業主任者)	済	資格取得者を作業現場ごとに選任している。					-		-	
	社会・労働保険への加入 (法定 義務) 【補則】 ・労災保険法第3条 ・雇用保険法第5条 ・健康保険法第3条 ・厚生年金保険法第6条	労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険に加入。	○	現状：労災9人(常勤役員を含むが1名家族のため適用除外)、雇用9人、健康・厚生9人(常勤役員を含むが1名家族のため適用除外) 加入率 労災：雇用100%、健康・厚生100%	新規雇用者も労災・雇用・健康・厚生に加入する。 (1,3,5年次)				-		-	
	定期健康診断の実施 (法定 義務) 【補則法令】 ・労働安全衛生法第66条 ・労働安全衛生規則第44条	常時使用する労働者に1年に1回医師による健康診断を実施する。	○	全員、毎年実施している。	新規雇用者(1,3,5年次)も健康診断を毎年実施する。 る。				-		-	

改善措置の実施項目	改善措置の目標	改善措置の内容 (計画期間内に、次の内容を満たす計画であること。)	実施項目	実施済内容	認定基準(法第5条第3項)					適否
					①	②	③	④	⑤	
工 労働条件の改善	就業規則の作成 (法第9条) 労働基準法第99条 労働基準法39条	常時10人以上の労働者を使用する事業主は、就業規則を作成する。 有給休暇について、関係法令に則り、規定していること。	済	10人未満のため作成の義務はないが、現状就業規則あり。 有給休暇に則しても規定済み。			-	-	-	
	★福利厚生の実施	退職金共済制度に加入する計画であること。	済	現状：9名すべて加入済み			-	-	-	
	ハラスメント防止対策の徹底(法定義務)	ハラスメントの防止対策が図られる計画であること。	○	就業規則に明示するとともに従業員に周知する			-	-	-	
	労働時間の短縮	超過勤務時間を含めた年間総労働時間の短縮が図られる計画であること。	○	週40時間以内を厳守、隔週2日制を導入済			-	-	-	
	有給休暇の取得	有給休暇の取得率が向上している計画であること。	済	現状：取得日数14日/人			-	-	-	
オ 労働安全の確保	その他	労働条件の改善に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	済	労働災害上乗せ補償保険加入済み。 労働災害発生時の対応マニュアル作成(3年次から)。			-	-	-	
	法令等の順守	労働安全衛生関係法令やナチュレ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き遵守事項の徹底を図る計画であること。	○	計画期間中に労働者全員に能力向上教育等安全衛生教育(再教育)を受講させる。			-	-	-	
	安全作業研修等の実施	経験や年齢に応じた安全作業に関する研修や安全意識の啓発等を行う計画であること。	○	林炎防止を行う安全衛生研修に参加する(1～5年)			-	-	-	
	労働強度の軽減	振動機械の操作時間の短縮や労働強度の軽減等を図る計画であること。	○	高性能林業機械の導入等により労働強度の負担軽減を行う。			-	-	-	
	その他	労働安全の確保に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	済	作業前の安全点検と安全確認の励行。			-	-	-	
カ 募集・採用の改善	募集・採用の改善	林業労働センターの委託募集・合同説明会を利用する等、募集・採用の改善が図られている計画であること。	○	求人募集の際は労働センターへ募集を委託している。			-	-	-	
	その他	募集・採用の改善に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	○	インターンシップ支援事業を活用している			-	-	-	
キ 教育訓練の充実	教育訓練による技術習得	OJT及びOFFJTの実施により必要な知識、技能又は技術の習得が図られる計画であること。	○	熟練者による社内研修の実施(1～5年次)			-	-	-	
	その他	教育訓練の充実により有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	済	各種研修に参加している。			-	-	-	
ク 女性労働者等の定着の促進	女性労働者等の定着の促進	女性労働者等の定着を促進する計画であること。	○	働きやすい職場環境に改善を図る。			-	-	-	
	その他	女性労働者等の定着の促進に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	○	ハラスメント防止対策の徹底等。			-	-	-	
ケ 高齢労働者の活躍の促進	高齢労働者の雇用 (法定 義務)	定年について就業規則に規定がある場合、高齢者雇用安定法に基づいて定められているかどうかを定め、定められていない場合、定年の廃止、引き上げもしくは継続雇用制度の導入等が行われる計画であること。	済	就業規則に65歳定年を規定済み。			-	-	-	
	高齢労働者の安全対策	高齢労働者の安全対策に有効であると認められる措置が計画されていること。	○	高齢労働者の体力等に応じた作業配置を実施。			-	-	-	
コ 林業分野における障害者雇用の促進	障害者雇用の促進	障害特性等を踏まえた適切な業務配置、作業方法の見直し等に、可能な限り努める計画であること。	済	若手作業者への指導役として配置済			-	-	-	
	その他	障害者雇用の促進に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	○	障害者に柔軟な勤務体系とする			-	-	-	

2 事業の合理化

改善措置の実施項目	改善措置の目標	改善措置の内容 (計画期間内に、次の内容を満たす計画であること。)	実施項目	実施済内容	計画内容	認定基準(法第5条第3項)						
						①	②	③	④	⑤		
ア 事業量の安定的確保	事業規模の拡大	造林・保育、素材生産事業等に係る事業量が、計画期間内に増加する計画であること。 素材生産事業を主とする事業主の場合は、素材生産事業に係る年間取扱量が年間1,000m以上あり、かつ計画期間内に増加する計画であること。	○	(造林・保育の事業量) 現状33ha (素材生産事業の年間取扱量) 現状530m3 (上記以外の林業/作業道) 現状600m (林業関係その他/支障木伐採) 現状1470m3	(造林・保育の事業量) 計画44ha (素材生産事業の年間取扱量) 計画1090m3 (上記以外の林業/作業道) 計画1000m (林業関係その他/支障木伐採) 計画1,700m3			-	-			
				その他	事業量の安定的確保に有効と認められる措置が講じられる計画であること。	森林経営計画認定済み(1団地)。 森林施業プランナー1名育成済みの。	民有林事業を積極的に実施するため、さらなる施業集約化団地の拡大を行う。 伐倒間伐だけでなく、皆伐事業を積極的に行い、それに伴って造林事業を増やしていく。 新設事業(木材チップ、燃料用薪の製造、薪の(集約した木材の利用拡大)など)中継の(伐倒)作業の確保)により、(科学的)森林施業プランナーを養成する(3年次1名)。			-	-	
イ 生産性の向上	機械化の促進	高性能林業機械を導入(レンタル・リースを含む)し、生産性の向上が図られる計画であること。	○	グラブ2台、フォワーダ1台導入済。 ハーベスタ1台を毎年レンタル導入。	高性能林業機械(ハーベスタ)を導入(レンタル)する(1～5年次)。 木材チップ(3tクラス)1台を林家改善資金にて購入する(2年次)。 フォワーダ1台を更新する(5年次)。			-	-			
	オペレーターの育成	生産性を向上するための機械操作のできるオペレーターを育成する計画であること。	○	森林作業道作説オペレーター3名育成済。	計画:8名 森林作業道作説オペレーターを育成する(1～5年次各1名)。			-	-			
	その他	生産性の向上に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	済	作業システムの改善				-	-			
ウ 「新しい林業」の実現に向けた対応	デジタル人材の育成	スマート林業等の知識や技能を持つデジタル人材の育成を推進するなど、「新しい林業」の実現に向けた計画であること。	○		先進的技術を導入し、デジタル人材を育成する			-	-			
	その他	「新しい林業」の実現に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	○		森林資源のデジタル化を促進する			-	-			
	キャリアアップの促進	各種研修・教育訓練等を活用し、労働者のキャリア形成を図る計画であること。	○	現状 緑の雇用事業研修を活用(2名)している。	緑の雇用事業研修を活用する。 (FWF・FM研修 1～5年次)。			-	-			
エ 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上	その他	キャリア形成支援に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	済	有資格者の待遇改善				-	-			
	林業経営体間の連携強化	他の経営体との連携の強化を図る計画であること。	○		(例)降雪や積雪などにより従事できない地域の経営体を雇い入れる。			-	-			
	その他	林業経営体間の連携強化に有効と認められるその他の措置が講じられる計画であること。	済	仕事量に関する情報の共有				-	-			

「山梨県林業事業者雇用管理の改善及び事業の合理化計画認定要領」

第4 改善計画の認定

1 認定 知事は、第3に定める改善計画の認定申請があった場合において、その計画が法第5条第3項に適合するものであると認められるときは、その認定をするものとする。

2 留意事項

改善計画の認定にあたっては、次に定める事項に照應して認定するものとする。

- (1) 改善計画の認定の申請をしようとする事業主が、当該計画に基づく改善措置を履行する意欲と能力を有する者であることが認められること。
- (2) 改善計画の内容が雇用管理の改善及び事業の合理化のいずれの改善措置についても取り履くものであること。雇用管理の改善に関しては、募集・採用の改善措置のみを行うものは適当でなく、募集・採用の改善はその他の雇用管理の改善と併せ行うものとする。
- (3) 労働者の労働条件の改善は、労働条件に関する改善措置を旨として作成する場台にあつては、当該改善措置の内容が労働基準法その他の労働基準関係法令を定める労働条件を改善するものであること。
- (4) 第3の2に規定する改善計画の認定申請については、前回作成した改善計画の達成状況についても考慮する。

「林業労働力の確保の促進に関する法律」

第5条

3 都道府県知事は、第一項の認定の申請があった場合において、その計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、その認定をするものとする。

- ① 改善措置の目標、内容、実施時期が基本計画に照らして適切なものであること。
- ② 改善措置の内容、実施時期、必要な資金の取扱いその他の諸般方法が、改善措置の目標を確実に達成するために適切なものであること。
- ③ 労働者の労働条件の改善は、労働条件に関する改善措置を旨として作成する場台にあつては、当該募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切であること。
- ④ 事業主は、第5条1項の上の林業労働者を雇用する森林施業を行う事業所ごとに、次に掲げる事項を管理させるため、雇用管理者が選任されていること、または選任するとしていること。
ア 林業労働者の募集、雇入れ及び配置に関する事項
イ 林業労働者の教育訓練に関する事項
ウ 労働者の賃金及び賃金台帳に関する事項
エ 労働者の労働時間、雇用保険及び中小企業退職金共済制度に関する事項
⑤ 林業労働者を雇入れたときに、次の事項を明確にした文書を林業労働者に対して交付していること、または交付することとしていること。
ア 事業主の氏名または名称
イ 事業主の住所
ウ 雇用期間
エ 業務の内容
オ 雇用保険及び中小企業退職金共済制度に関すること