

府省名	農林水産省	組織	林野庁	会計	一般会計	項目	林業振興対策費
						目	林業振興事業費補助金ほか
調査対象予算額	令和5年度(補正後) : 5,001百万円 ほか (参考 令和7年度 : 4,725百万円)				調査主体	本省と東北財務局の共同調査	

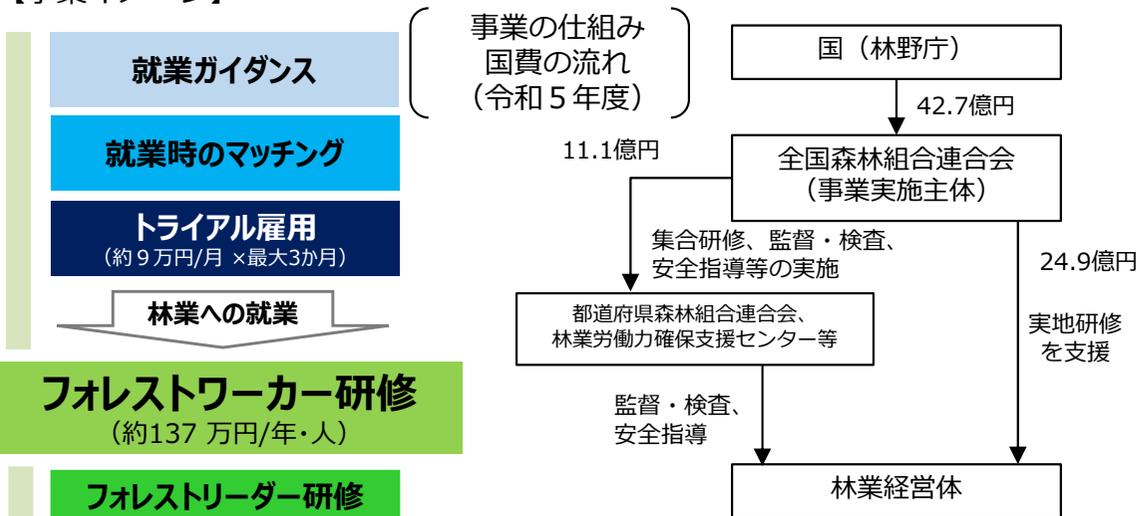
① 調査事案の概要

【事業の概要】

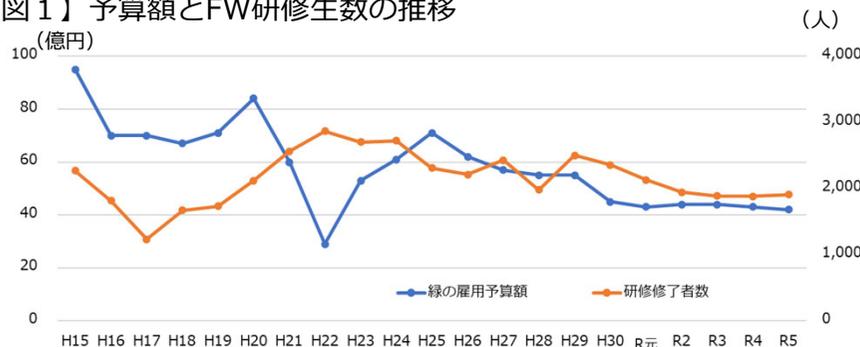
○林業への就業と定着化及び労働安全の向上を図るため、新規就業者への体系的な研修(フォレストワーカー研修)や林業大学校で学ぶ就業前の青年への給付金給付、高校生の就業や女性活躍の促進、現場技能者のキャリアアップ等の取組を支援している。

○うち、「緑の雇用」担い手確保支援事業(以下「緑の雇用」という。)として、フォレストワーカー研修(以下「FW研修」という。)では、安全で効率的な知識・技術・技能を習得するため、新規就業者に対する3年間の研修実施を支援(1人当たり約137万円/年)しているほか、トライアル雇用では、就業希望者が林業の作業実態や就労条件についての理解を深め、林業への適性を確認するために3か月の研修を支援している(1人当たり約9万円/月×最大3か月)。

【事業イメージ】



【図1】 予算額とFW研修生数の推移



【図2】 林業における新規就業者数の推移



出典：林野庁業務資料

【調査の背景】

○FW研修では、年間30日程度の集合研修に加えて実地研修を3年間行うため、1人当たりの支援額は約400万円程度となっており、研修生の定着率の維持・改善は、予算の有効活用につながる。平成15年の事業開始以来、令和5年度末までに22,800人以上の新規就業者が当該研修を利用し、新規就業者の確保・定着に貢献し、新規就業者の約2割程度を本事業の研修修了者が占めている。

○FW研修が林業従事者の確保・定着の主要なルートとなっている中で、現状の運用が研修生の定着率改善に適切に機能しているかを明らかにし、より効果的な予算の執行へつなげることを目的に本調査(アンケート調査及び実地調査)を実施した。

②調査の視点

【調査対象年度】平成30年度～令和5年度

【調査対象先数】47都道府県、受入れ先林業経営体1,374先（回答先数：915先）

FW研修の林業経営体選定と改善について

- ・FW研修の受入れ先である林業経営体の選定に問題はないか。地域や林業経営体の特徴で定着率に差があるのではないか。
- ・定着率に問題のある林業経営体の改善は適切に実施できているのか。

③調査結果及びその分析

FW研修の林業経営体選定と改善について

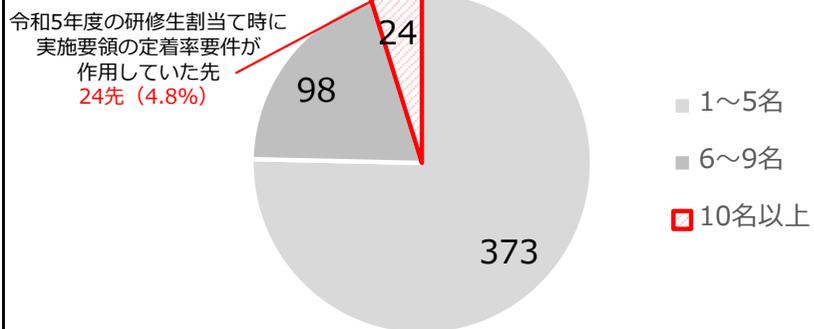
(1) FW研修の林業経営体の選定

○令和5年度にFW研修生（1年目）867人の受入れ先として、研修生の割当て承認を受けた林業経営体は588先あるが、そのうち、**直近5年間の研修生定着率が50%未満であった44先について、そのほとんどで当初の申請どおりの研修生の割当てを受けている。**これは、**実施要領で定める研修生を受け入れる林業経営体の要件として、「過去5年間のFW研修（1年目）の研修生の定着率が原則として50%以上の林業経営体であること」に反しているもの**と考えられる。

○この要因としては、**事業実施主体の内規で定めた運用上、当該実施要領部分を「過去5年間のFW研修（1年目）（林業経営体）の研修生に関して、定着率が50%未満でありかつ5名を超える者が林業から離脱している場合」に割当てを行わないと読み替え、人数要件を追加しているために生じている。**なお、林業経営体における研修生の受入れが少数の場合、定着率だけで判断することが適切でない場合も考えられることから、林野庁側もこの内容を了解していた。

○人数要件を追加した趣旨は理解できる一方で、上記の読み替えによって、令和5年度の新規等を除いた495の林業経営体のうち、過去の研修生が1～5名の373先(75.4%)はこの人数要件を満たす可能性が全くなかったほか、過去の研修生が6～9名の98先(19.8%)は人数要件によって定着率要件自体も緩められていた。その結果、**令和5年度のFW研修申請時に、定着率50%未満で即採択が受けられない可能性のある林業経営体は、過去5年間の研修生が10名以上の林業経営体24先（4.8%）と極めて少なく、予算の執行段階で、実施要領の定着率の要件が適切に適用されていない。**

【図3】令和5年度のFW研修受入れ先林業経営体（過去のFW研修生の人数別）※新規等除く



○具体的には、5人も離職し定着率が著しく低いにもかかわらず、人数要件に達しないために研修生を受け入れている林業経営体が存在する。さらに、事業実施主体では、実施要領に記載のない、改善方針の提出と改善措置の実施状況の報告を受けることで利用を認めるとの運用をしているため「**定着率が50%未満でありかつ5名を超える者が林業から離脱している場合**」に該当する**定着実績が著しく低いものが含まれており、より不適切であると考えられる。**

【不適切な事例】

- A法人（8名の研修生うち、5名離職（H30:2名、H31:3名））…定着率37.5%
- B法人（9名の研修生うち、5名離職（H31:2名、R2:2名、R3:1名））…定着率44.4%
- C法人（12名の研修生うち、9名離職（H30:3名、H31:3名、R2:2名、R4:1名））…定着率25.0%

③ 調査結果及びその分析

(2) FW研修の改善

○FW研修等の問題を改善するための「改善措置意見の通知」については、FW研修を引き受けた林業経営体に改善の必要がある場合（要件に該当する場合）に事業実施主体から発出され、都道府県も意見を出せることになっているが、定着率の改善に関して以下の問題が認められる。

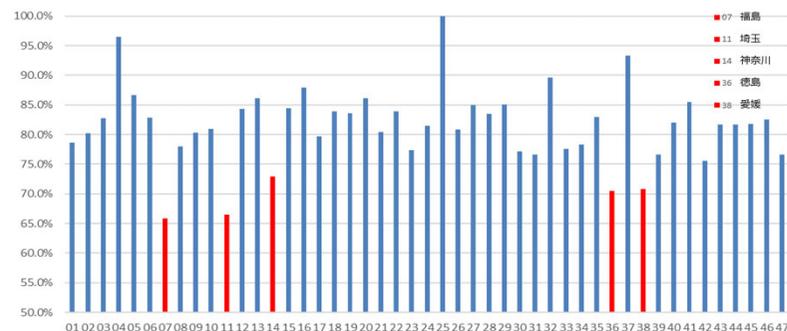
○(1)の選定での指摘と同様に、**事業実施主体の内規において定着率に係る要件に人数要件を追加して設定しているため、そもそも「改善措置意見の通知」の対象となり得る林業経営体が少なく、問題のある林業経営体の捕捉・改善につながりづらい。**また、事業実施主体の運用通知によれば、離職者の算出について、他の林業経営体に移籍した者を除くことができるほか、「経営体からの退職理由が当該経営体の責によらない相当事由として、本会が認めたもの」を除いており、人数の算出自体も緩和している。

○また、意見通知が発出された場合においても、審査が十分に機能していないと見られる事例も存在した。2年連続で研修生の離職に関して「改善措置通知」が出された林業経営体の提出した「基本的に地元従業員を採用する」、「雇用条件を改善する（日給から月給への変更）」との改善方針について、**1年目の改善措置で改善できていない理由等を分析することなく、事業実施主体は2年目の改善方針を漫然と承認している。**なお、上記事案では県からの意見も出されているが、事業実施主体と同様に1年目が達成できなかった点を考慮することなく林業経営体の改善方針と同内容の意見にとどまっている。

○なお、FW研修の改善措置に係る都道府県からの意見は任意となっており、そもそも都道府県が関与していない事案も散見される。その要因としては、「林業労働力の確保の促進に関する法律」に基づく都道府県による林業経営体の認定がFW研修の採択要件になっているが、この認定以外は、基本的に都道府県が関与しないものとなっており、集合研修に林業大学校が絡む都道府県を除き、各都道府県の担当者はFW研修について主体的に関与・把握していないためである。

○他方で、平成30～令和4年度までのFW研修生の定着率について、都道府県別にみると5県（7団体）で定着率が他県を大きく下回る水準【図4】となっており、一部の都道府県においては、林業従事者確保の観点から都道府県も関与して是正する必要があると考えられる。

【図4】都道府県別のFW研修生の定着率（n=1001）



<改善措置意見>

	改善措置意見の通知件数		
	研修生の定着要件分		
	該当5県		
R2	27	20	5
R3	17	12	4
R4	17	16	1
R5	11	8	1
合計	72	56	11

④ 今後の改善点・検討の方向性

FW研修の林業経営体選定と改善について

○FW研修の受入れ先林業経営体の選定に当たっては、定着率を改善させるためにも適切な選定を行うべきであり、事業実施主体の内規等で緩和されている内容については、現状の研修生受入れ人数等を踏まえて、**募集前から9割以上の林業経営体が完全には該当し得ないような要件ではなく、林業従事者の確保の観点から定着率が高い林業経営体や低い林業経営体の特徴を分析し、定着率に係る有効性のある要件設定を検討すべき**である。

○また、「改善措置意見」に関しても、上記の見直しと合わせて定着率に係る**発出基準を見直す**とともに、改善措置意見の通知に対する各林業経営体からの改善方針については、現状任意となっている都道府県からの意見聴取を実効性のあるものに見直すなど、運用改善を図るべきである。**運用改善にあたっては、事業実施主体任せにするのではなく、離職率の高い林業経営体の特徴、特に定着率の高い都道府県の実績や各林業経営体の改善措置に係る具体的な事例等を検証し、事業実施主体が林業経営体を適切に監督・指導できるよう指針を示すべき**である。