

中 期 計 画

2024（令和6）年度～2028（令和10）年度



目 次

1 中期計画の策定にあたって	1
2 目的と基本方針	1
(1) 当機構の目的（定款抜粋）	
(2) 基本方針	
3 中期計画の基本的考え方	4
(1) 業務推進の方向	
(2) 組織運営の方向	
4 業務推進計画	6
(1) 実施業務の概要	
(2) 数値目標の設定	
5 組織運営計画	11
参考1 組織体系	12
参考2 令和5年度業務実施状況	13

1 中期計画の策定にあたって

公益社団法人みえ林業総合支援機構は、林業関係8団体が発起人となり、県及び林業関係団体の出資を受け、令和3年8月18日に、一般社団法人として設立し、令和4年4月には、三重県から公益法人認定及び林業労働力確保支援センターの指定を受けるとともに、それまで（公財）三重県農林水産支援センターが実施してきた林業関係事業及び管理資産の移管を受け業務を開始しました。

令和5年4月からは、本機構の目的の一つである林業人材の育成を効果的に推進するため、県が運営する「みえ森林・林業アカデミー」の拠点施設のある三重県林業研究所内へ事務所を移転し、連携して業務に取り組むこととしました。また、令和5年9月には、厚生労働省より無料職業紹介所の認可を受け、林業就業希望者への就業相談対応、求人を希望する林業経営体とのマッチングや就業希望者の斡旋など、新規就業者の確保に向けた取組も本格的に開始しました。

以上のように、令和4年4月に当機構が公益認定を受け、林業関係事業に着手してから2年が経過し、その間、公益法人として認定された公益目的事業「林業従事者・経営体育成支援事業」（詳細は後述）の効果的な実施に向け、（公財）三重県農林水産支援センターから移管を受けた林業関係事業を継続実施しつつ、拠点事務所の移転と運営体制の構築、必要人員の確保、各種機器・機材の整備など、当機構の設立目的に沿った活動を実施するための体制整備に努めてきました。

その結果、公益認定時に計画した公益目的事業の6細事業のうち、令和4年度に4細事業に着手し、2年目となる令和5年度からは、新たに1細事業を加え、5細事業を公益認定計画に沿って実施するとともに、未着手の残りの1細事業についても今後の取組方向を検討するに至りました。

公益法人認定後3年目となる令和6年度を迎えるにあたって、当機構の目的と役割をあらためて確認し、設立趣旨に沿った効果的な活動を本格的に展開していく必要があることから、今後の取組方針や方向、活動指標等を定めた中期計画を策定することにしました。

なお、本中期計画は、令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までを計画期間とし、令和6年4月26日に策定しました。

2 目的と基本方針

（1）当機構の目的（定款抜粋）

三重県内における林業労働に従事する者の就労環境を改善し、林業労働力の安定確保及び林業への新規就業を促進するとともに、林業関係団体をはじめとする多様な主体の有機的な連携のもとで、総合的な林業人材・経営体育成支援を実施することにより林業の安定的な発展及び山村地域の振興に資することを目的とします。

(2) 基本方針

三重県内の林業は、木材価格の低迷等により、その経営環境は厳しい状況にあり、森林所有者の経営意欲の低下、管理不足人工林の増加、造林－育林－伐採・収穫－再造林といった本来の林業で行われるべき「緑の循環」の停滞などが顕在化し、森林の有する公益的機能の発揮が危惧される事態となっています。

国では、手入れの行き届かない森林整備を推進する制度として、平成31年(2019年)4月に森林経営管理法を施行するとともに、森林整備等に必要な財源として「森林環境税及び森林環境譲与税」を創設・導入しました。この財源を伴った森林整備等を推進する「森林経営管理制度」では、その実施主体が市町とされていますが、大半の市町が林業の専門職員を配置しておらず、その実務は現場作業を含め地域の林業経営体が担うことになることから、今後の業務量の増加が見込まれています。

一方、県内の林業従事者は、昭和60年(1985年)3,547人から令和2年(2020年)930人と35年間で約4分の1まで減少(令和4年度版森林・林業統計書, 三重県, 2024年2月)し(図1)、担い手不足が深刻化しています。このため、県内林業経営体の業務量増加の見込みに対して、新規就業者など、担い手の確保と就業者の定着率の向上が重要課題となっています。

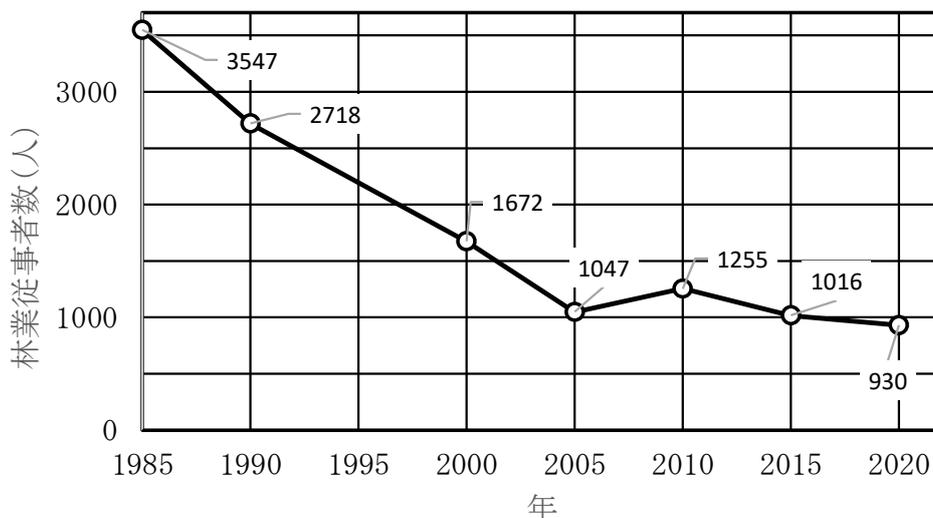


図1 三重県内の林業従事者数推移(令和4年度版三重県森林・林業統計書から作図)

林業は、木材という重量物を取扱う関係から、伐採や集材などの作業において重大な事故が発生する場合があります。県内の年間林業労働災害者数(休業4日以上)は、表1のとおり概ね30～40人程度で推移しています。林業の労働災害の発生頻度を表す死傷千人率(労働者1000人当たりの休業4日以上の年間死傷者数)は、全産業の平均に比べて、10倍以上と高く、また、県内の死傷千人率は林業の全国平均に比べても高い傾向にあります。このため、高い安全意識・技術を身に付けた人材や将来の指導的立場を担う人材の育成が必要不可欠となっています。

表 1 三重県における林業労働災害の状況

項目		年							
		H27年 2015年	H28年 2016年	H29年 2017年	H30年 2018年	R1年 2019年	R2年 2020年	R3年 2021年	R4年 2022年
林業労働災害（人）※1		36	54	36	35	26	41	35	27
うち死亡災害（人）※1		0	3	1	1	1	0	0	0
林業従事者数（人）※2		1016	—	—	—	—	930	—	—
死傷 千人率	林業（三重県）※3	35.4	—	—	—	—	44.1	—	—
	林業（全国）※4	27.0	31.2	32.9	22.4	20.8	25.5	24.7	23.5
	全産業平均※4	2.2	2.2	2.2	2.3	2.2	2.3	2.3	2.3

※1：令和4年度版三重県森林・林業統計書

※2：国勢調査データ

※3：林業労働災害数（※1）と林業従事者数（※2）から算出

※4：厚生労働省労働災害統計データ

また、従来から推進してきた高性能林業機械の導入（図 2）に加え、近年では、省力化や効率化を目的としたスマート林業技術への関心が高まりつつあり、県（農林水産部森林・林業経営課）では、令和4年9月に、林業関係団体、民間企業などを会員とする「みえスマート林業推進協議会」を立ち上げ、その技術導入への支援を開始しています。高性能林業機械やスマート林業技術の導入は、3K職場と指摘される林業の就労環境を改善し、効率性、収益性の向上を実現する取組となりますが、その導入にあたっては、機械操作のオペレーターの養成、スマート林業技術を活用できる人材の育成などを合わせて行っていく必要があります。

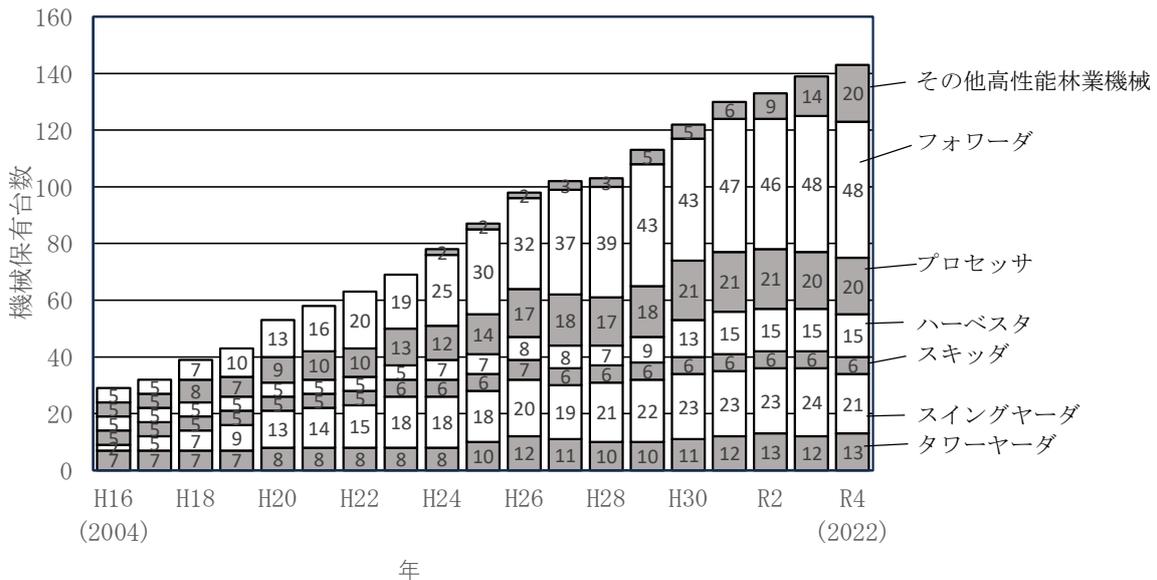


図 2 高性能林業機械保有状況の推移

(三重県森林・林業統計書（平成20年度版、平成29年度版、令和4年度版のデータから作図）)

本中期計画は、このような県内林業の現状を踏まえ、新規就業者などの確保に向けた取組、新規就業者や将来の指導的立場となる人材、新たな技術を活用できる人材などを育成する取組、就労環境を改善し職場定着率を向上させる取組など、林業人材及び経営体の育成・支援の実施に関する5か年の計画となっています。

本中期計画の推進にあたっては、県が令和4（2022）年度に策定した「強じんな美しい国ビジョンみえ」及び「みえ元気プラン」の政策・施策、「三重の森林づくり条例」に基づき策定された「三重の森林づくり基本計画2019」（平成31年（2019年）3月策定、10カ年計画）及び「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（平成28年（2016年）3月策定、10カ年計画）の方針、数値目標を念頭に、林業人材育成では県の運営する「みえ森林・林業アカデミー」と連携した取組を展開するなど、県、市町、関係団体との連携を強化し、効果的な取組を進めます。

3 中期計画の基本的考え方

当機構の目的である「総合的な林業人材・経営体育成支援」を効果的に実施するため、県内林業を取り巻く状況を的確に把握するとともに、県、林業関係団体などと緊密に連携し、公益認定後の令和4年度から実施してきた林業就業者の確保、林業人材の育成、林業経営体の支援を確実に実施します。また、保有する林業従事者対策基金を活用した助成事業については、状況の変化や新たな林業技術への取組を促進するなど、柔軟に助成メニューなどの見直しを行っていきます。

組織運営に当たっては、公益認定後に構築した運営体制を基礎とし、効率的な運営を実施すべく、継続的な経営改善を行っていきます。

（1）業務推進の方向

本中期計画期間では、令和4年4月の公益法人認定申請時に県に提出した実施事業計画（令和5年度に実施状況に応じ一部変更）を着実に推進すべく、各種細事業の取組を展開していきます。計画する事業は下記の体系図（図3）に示すとおり、公益目的事業を「林業従事者・経営体育成支援事業」の1事業とし、アからカの6細事業により構成されています。

なお、令和5年度末時点で、6細事業のうち5細事業に着手しており、1細事業（オ 林業経営コンサルティング事業）が未実施となっています。未実施の細事業については、県と協議を行いながら、次年度以降の実施に向け、内容、方法等について検討を行っていきます。

体系図に示した6細事業は、アの細事業により、林業就業相談会や就業希望者と経営体とのマッチングなどにより、林業への新たな担い手を確保し、イ、ウ、エの細事業で新たな担い手や既就業者の技術研鑽、職場環境の改善、職場定着率向上に向けた雇用管理改善や居住環境整備の促進を支援し、エ、オ、カの細事業により、みえ森林・林業アカデミー

で学んだ修了生や林業経営体の新たなチャレンジへのサポートを行うなど、林業への入り口の部分から、最先端の ICT 技術を取り入れた林業経営体のサポートまで、総合的に支援を行うことを目的としており、円滑に事業を推進することにより、この目的を達成できるよう努めます。

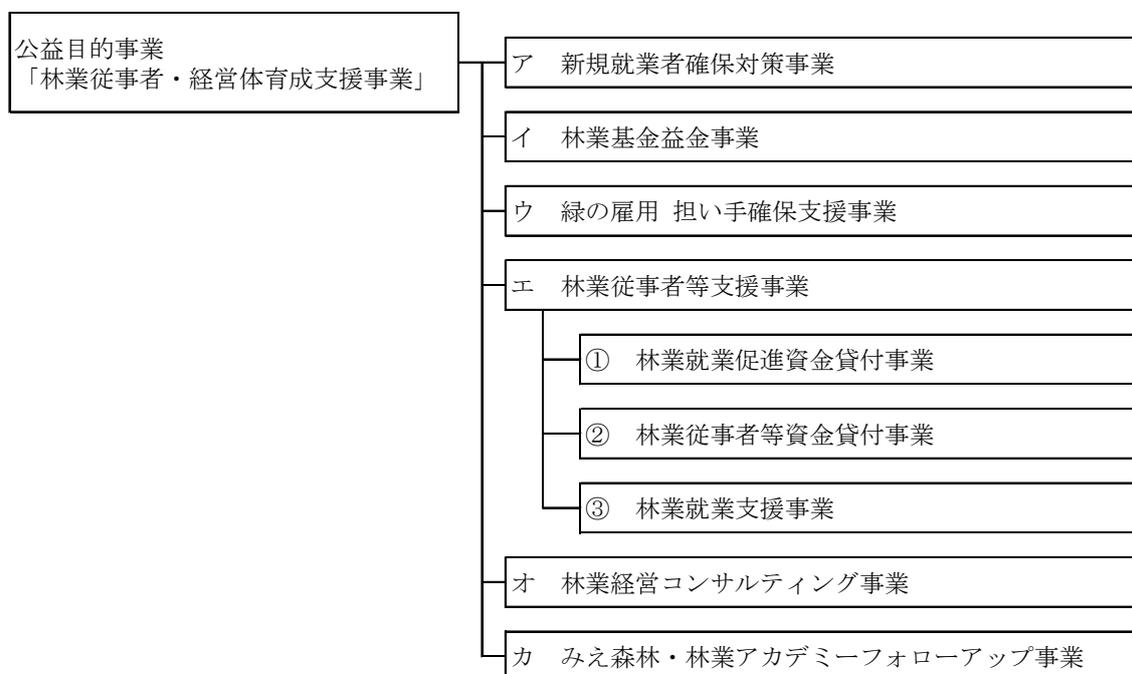


図3 公益目的事業の体系

(2) 組織運営の方向

当機構は、県の外郭団体に位置付けられ、公益法人として公益目的事業に取り組み、収益事業は実施していないことから、国、県からの委託事業や保有基金の一部取崩しによる充当により、運営を行っていくことになります。

また、運営の独立性を保ちながら、県のビジョン、プランの政策、施策方向に沿った業務運営が求められています。このため、県との連携をより強化することを目的に、令和5年度に事務所を県林業研究所内に移転し効率化を図りました。

今後とも、職員全員が業務に対するコスト意識を持ち、運営の効率化に努め当機構の目的である「林業労働力の安定確保及び林業への新規就業の促進」と「総合的な林業人材・経営体育成支援」の効果的な実施に向け、県、関係団体などと連携を行いながら、安定した運営を継続していきます。

組織体制については、令和4年度の業務開始から課を設けず、常勤役員、事務局長のもと、総務・経理担当職員、各業務別の担当職員をそれぞれ配置し、相互に連携しながら運営の効率化を図ってきました。人員数が数名程度と少数であることから、今後もこの体制の維持を基本とします。

4 業務推進計画

減少傾向にある林業の担い手確保が喫緊の課題であることから、林業経営体の求人状況の把握に努めるとともに、林業就業促進イベントや相談会などの開催、県内外で開催される就業相談会などへの出展などを通じ、林業就業希望者と林業経営体とのマッチングを行うなど、無料職業紹介所の取組を進めます。

また、林業経営体に直接雇用される林業従事者の就労条件の整備並びに、安定確保を目的に林業従事者対策基金を活用した助成を行うとともに、新規林業就業者（就業1年目から3年目の従事者）及び経営体の中堅職員（就業5年以上の従事者）を対象とした研修の実施、各林業経営体における職場内研修（OJT研修）推進のための監督指導など、林業従事者のスキルアップを促進する林業労働力確保支援センターの取組を行うほか、林業経営体等の雇用管理改善を進め就業者の確保と職場定着を促進するため、雇用管理研修会の開催、巡回相談・指導、林業就業支援講習等を行います。

さらに、スマート林業などの先端技術導入やこの技術を活用できる人材の育成支援、県が運営する「みえ森林・林業アカデミー」の活動と連携した人材ネットワークの構築などは、本計画期間中の実施に向け、取組方向や方法について、県と協議を進めます。

(1) 実施業務の概要

前述の「公益目的事業の体系」に合わせた各細事業業務の概要は以下のとおりです。

ア 新規就業者確保対策事業

首都圏、関西圏等から本県への林業就業・移住の希望者、県内の林業就業希望者を対象に、就業相談対応を行うとともに、無料職業紹介所の機能を活用し、経営体とのマッチングや紹介などを行い、林業従事者の確保を進めます。また、高校生等を対象とした林業体験講座、県立高校等と連携した林業インターンシップの開催など、林業を将来の職業選択の一つとして考えてもらえるような取組を進めます。

イ 林業基金益金事業

林業への就業促進と安定的な林業労働力の確保を図るため、林業従事者対策基金を活用した助成事業により、新規就業者から基幹作業者の育成まで総合的に支援するとともに、林業経営体の雇用環境の改善や機械導入等による事業の効率化への支援や従事者の福利厚生、労働安全の確保等を行います。

なお、状況の変化や経営体からの要望に応じた助成メニューの改善、追加などについては、検討部会を設け、令和7年度事業に反映できるよう検討を進めます。

ウ 緑の雇用 担い手確保支援事業（林業労働力確保支援センター業務）

林業従事者の確保、育成を目的に、新規林業就業者（就業1年目から3年目の従事者）及び経営体の中堅職員（就業5年以上の従事者）を対象とする森林・林業に

関する専門知識を習得する研修を行います。また、研修を受講した新規林業就業者に対して各林業経営体での現場実践研修（OJT研修）が継続して実施されるよう、監督、指導を行います。

エ 林業従事者等支援事業

①林業就業促進資金貸付事業（三重県林業労働力確保支援センター業務）

林業への新規就業者及び林業事業者に、就業研修資金、就業準備資金を無利子で貸し付け、林業従事者の確保を支援します。

②林業従事者等資金貸付事業

みえ森林・林業アカデミー修了生が新たな事業に取り組む際の資金面の支援や、自伐林家等が安全対策向上を行う際の資金面の支援を行います。

③林業就業支援事業

林業経営体等の雇用管理改善、就職と職場定着を促進するため、巡回相談等を行うとともに、雇用管理改善等に関する研修会及び個別相談会を開催します。

オ 林業経営コンサルティング事業

スマート林業など最新の知見、技術の導入、新ビジネスへのチャレンジなどに関する研修の実施、専門家の派遣等の支援内容が想定されますが、取組方向、方法について、県と協議を進め、事業スキームの構築、予算確保など、実施体制を整備し、本計画期間の中間年（2026年）までに事業に着手できるよう検討を進めます。

カ みえ森林・林業アカデミーフォローアップ事業

みえ森林・林業アカデミー修了生を支援する産業界のネットワーク構築を行う産学官連携協議会事務局の運営を行います。また、アカデミー修了生や講師陣との交流支援事業については、現在、県（アカデミー事務局）と修了生との間で、取組方向、方法についての意見交換が行われているので、その実施方針が決定後に、事業に着手できるよう県と協議を進めます。

（2）数値目標の設定

当機構の目的である「林業労働力の安定確保及び林業への新規就業の促進」と「総合的な林業人材・経営体育成支援」の効果的な実施に向け、その活動指標を①林業就業希望者の年間相談者数、②林業人材の年間育成者数の2項目とし、数値目標を設定しました。項目、数値目標の設定にあたっては、県の「みえ元気プラン」、「三重の森林づくり基本計画2019」、「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」との関連性を考慮し、これらのプラン、計画の方針、目標に貢献できる指標としました。

①林業就業希望者の年間相談者数

平成28（2016）年に三重県が策定した「三重県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（以後、「労確計画」）では、平成26（2014）年の森林施業実施面積（造林、下刈り、枝打ち、間伐などの面積）と10年後の平成37年（2025）年の森林施業目標面積の作業量に対して、年就業日数200日の林業従事者がその作業の7割を担うと仮定（3割は自伐林家等が担うと仮定）して、必要労働力を平成26年278人、平成37年479人とそれぞれ算定しました。そのうえで、年間150日以上雇用従事者を453人（平成27年推計値）から10年後に506人へ増加させ、この労働力を確保するために、年間新規就業者数を40名から段階的に増やし、平成37（2025）年には50名とすることを目標としています（表2参照）。

表2 森林施業面積と必要人数

年 度	森林施業面積 (ha)	必要労働力		年間150以上の 雇用従事者数 (人)	年間新規 就業者数 (人)
		延べ人数 (人・日)	人員数 (人)		
実績 H26 (2014)	5,736	79,302	278	453 ※H27推計	40
目標 H37(R7, 2025)	9,433	136,898	479	506	50
比率 (目標/実績)	1.6	1.7	1.7	1.1	1.3

※「三重県林業労働力の確保の促進に関する基本計画」（平成28年）を基に作表

(注) 図1に示す林業従事者数は、国勢調査の結果に基づいており、調査年の9月24日から30日までの1週間に収入になる仕事を少しでも行った者等の数である。したがって、ここで記述する常用雇用される従事者数とは異なる。

主な森林施業面積について、「労確計画」の目標設定時（平成26年）と現状（令和4年度）を比較すると、現状の施業面積は、設定時と同程度若しくは下回っています（表3）が、バイオマス燃料用を含む素材生産量が、1.4倍以上となるなど、増加しています（表3、図4）。「労確計画」策定後の平成31（2019）年に県が策定した「三重の森林づくり基本計画2019」では、平成29（2017）年336千 m^3 の素材生産量（バイオマス燃料用を含む）を令和10年（2028）年に430千 m^3 に増加させることを目標とし、同様に「みえ元気プラン」（令和4（2022）年度）でも令和2年度399千 m^3 の素材生産量を令和8年度424千 m^3 へ増加させることを目標としましたが、表3に示すように令和4年時点で、これらの目標を上回る状況となっています。

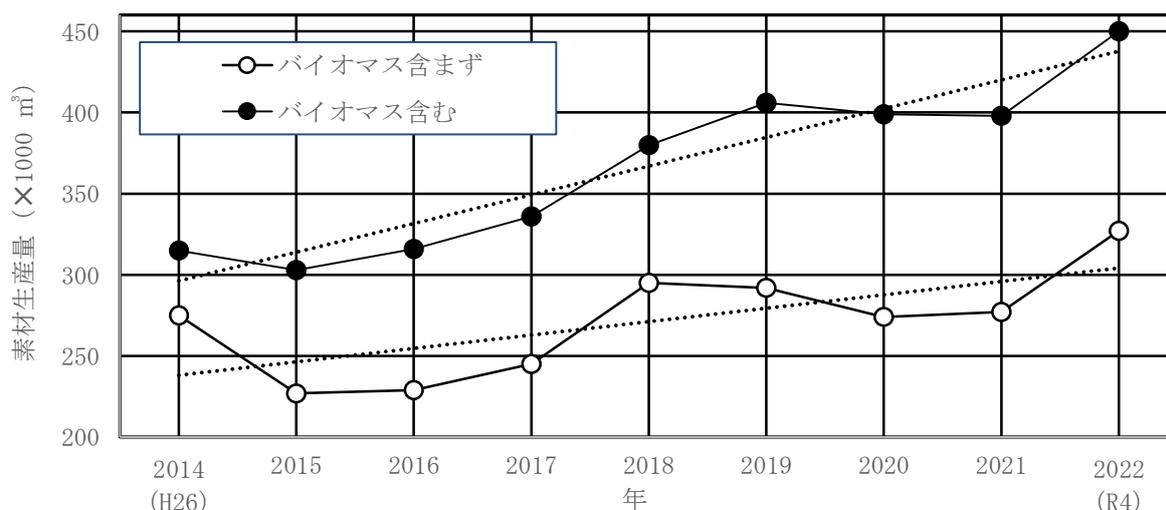
平成26年と令和4年の比較から、森林施業面積はやや減少傾向にあるものの素材生産量は大きく増加していること、また、間伐材の利用量は、平成26年64千 m^3 、令和4年45千 m^3 と大きく変わっていないこと（令和4年度版三重県森林・林業統計書）を考慮すると、最近の数年は、主伐・収穫が先行して行われ、今後、これらの伐採跡地に対する造林、下刈りなどの保育の作業量が増加してくるものと推察されます。

一方、三重県内の新規就業者数は、表4のとおりとなっており、ここ数年は、35名前後で推移しています。今後、造林、下刈りなどの保育の作業量の増加が見込まれることから、前述の「労確計画」に沿って、新規就業者を確保する取組を推進する必要があります。

表3 主な森林施業面積と素材生産量

年 度		主な森林施業面積 (ha)					素材生産量 (千m ³)	
		人工造林	下刈り	枝打ち	間伐	計	バイオマス燃料用含む	バイオマス燃料用除く
目標設定時	H26 (2014)	161	477	64	4,623	5,325	315	275
現状	R 4 (2022)	111	457	20	4,029	4,617	450	327
比率 (現状/設定時)		0.69	0.96	0.31	0.87	0.87	1.43	1.19

※三重県森林・林業統計書、三重の森林づくり実施状況報告書のデータから作表
同表の施業面積には、森林・林業統計書に記載のない主伐、防護柵の面積を含めていない



※三重県森林・林業統計書、三重の森林づくり実施状況報告書のデータから作図

図4 素材生産量の推移

表4 新規林業就業者数の推移

年度	H26 (2014)	H27 (2015)	H28 (2016)	H29 (2017)	H30 (2018)	R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)
人数	40	41	49	36	38	37	31	36	28

※「三重森林づくり実施状況報告書 (H26～R3年)」から作表 (R4年は速報値として加筆)

以上のことを踏まえ、当機構では、就業相談者数を指標として事業を展開することで、新規就業者の確保に貢献していくこととします。就業相談者数を指標とした理由は、表4の新規就業者のうち、新規学卒者は毎年5名程度以下（例えば、R4年度の新規学卒者は5名）で、多くは他業種等からの転職者となっています。また、既就業者が林業へ転職する場合、就業相談から転職の決断まで、過去の例から半年以上、時には2年程度の期間となることが多くあります。このため、林業への転職を考える相談者数を確保し、時間をかけて就業希望者のフォロー、事業体とのマッチングを行うことが、新規就業者を確保するうえで効果的であると判断しました。

目標数値は、年間相談者数を5年間維持し、継続的に相談者をフォローすることで、確実に就業に繋げていくとの考えから、年間相談者数80名としました。

②林業人材の年間育成者数

県の戦略計画「みえ元気プラン」（令和4（2022）年）では、施策6-2 「林業の振興と森林づくり」の基本事業3 「林業・木材産業を担う人材育成」において、「みえ森林・林業アカデミーを中心に、適正な森林管理や林業・木材産業の競争力強化に資する高いスキルを持った人材の育成を行う」方針が示されました。また、「三重の森林づくり2019」では、基本方針2 「林業の持続的発展」の指標の一つとして、「林業人材育成数」が設定され、平成31（2019）年から令和10（2028）年までの10年間で、みえ森林・林業アカデミーなどで、累計645人（年間65人）の林業人材を育成する目標値が定められています。

当機構では、これらの戦略計画、基本方針の推進に貢献すべく、「みえ元気プラン」にある「高いスキルを持った人材の育成」を念頭に、林業人材の年間育成者数を指標として、取組を進めることとします。

具体的には、新規就業者が、現場技術者として活躍できるスキルを身に付ける林業作業士（フォレストワーカー）研修（1年生から3年生の合計数、3年間で75日間の研修を実施）、5年以上の就業経験者を対象に年間16日間実施する現場管理責任者（フォレストリーダー）研修のほか、今後実施を計画しているスマート林業など先端技術に関する専門研修などの年間受講者数40人を目標数値に設定して取組を進めます。なお、就業希望者を対象とする林業就業支援研修や林業体験ツアーなど、林業の入門研修については、「高いスキルを身に付ける」ことを目的としていないので、目標数値に加えないことにします。

(目標)

項目	現状値 2023 (令和5) 年度	目標値 2028 (令和10) 年度
①林業就業希望者の年間相談者数	74人	80人
②林業人材の年間育成者数	34人	40人

※①林業就業相談会等で対応した相談者及び事務所来訪による年間相談者の合計

②緑の雇用担い手確保支援事業において実施したフォレストワーカー研修（1～3年生）、フォレストリーダー研修のほか、林業の専門技術に関する研修の年間受講者合計

5 組織運営計画

組織体制については、現在まで課を設けず、常勤役員、事務局長のもと、総務・経理や業務別に担当を定め、担当職員を配置する体制で運営を行ってきました。人員数が数名程度の少数であり、業務が集中する時期には総務経理担当と業務担当が相互に業務を補完しながら効率化を図りやすく、全職員が組織運営や業務実施状況の動向を把握しやすいなどのメリットがあることからこの体制を継続します。

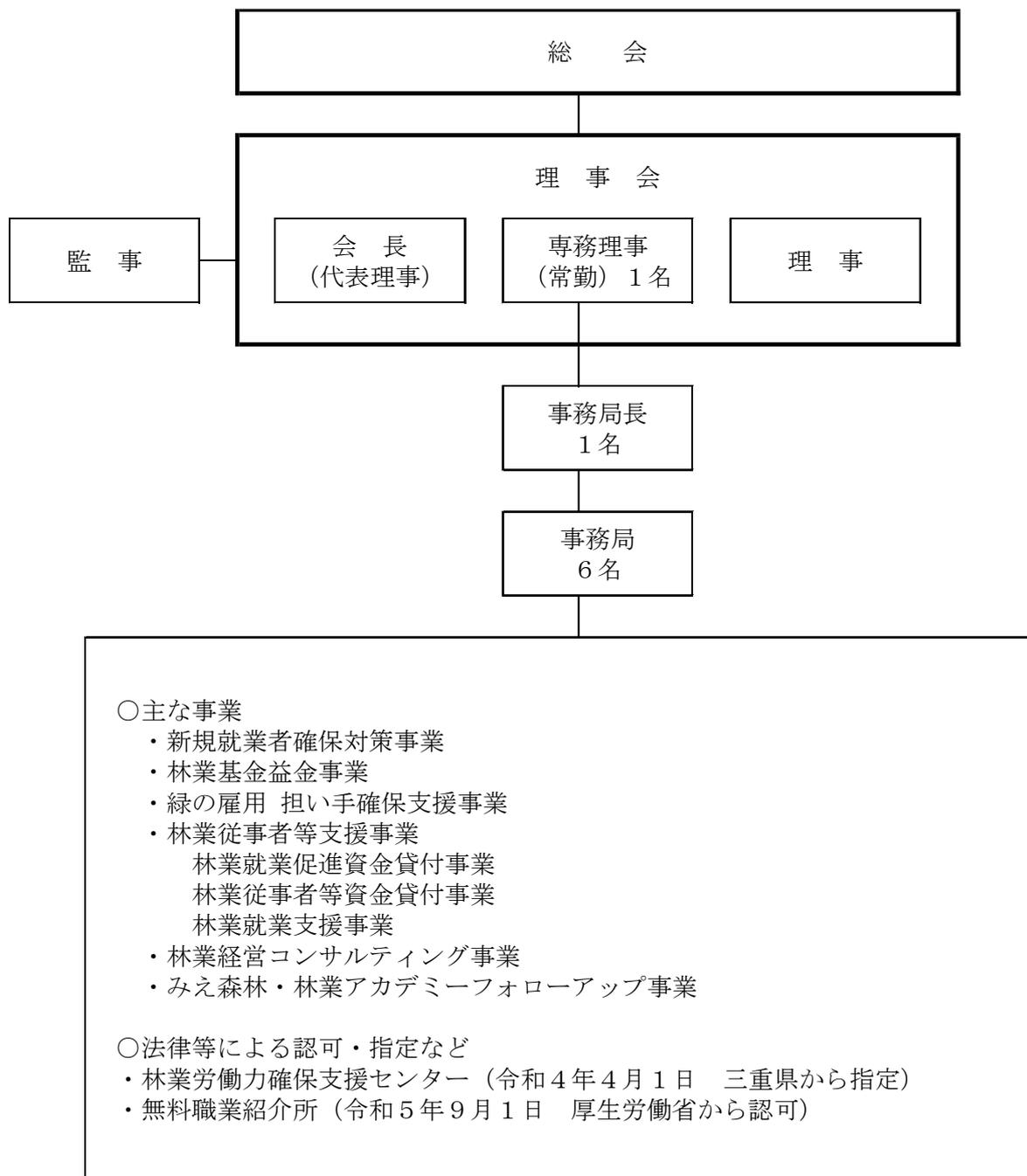
人員体制については、令和4年度の業務開始時に、常勤役員を含め6名体制でスタートし、令和5年度に新規の委託業務による業務量の増加に合わせ2名を新たに雇用し、8名体制で運営を行ってきました。今後も業務を円滑に継続していく観点から、現在の人員体制を継続していきますが、実施業務などの大幅な変更など、状況が変化した場合には柔軟に対応します。

組織経営については、業務及び組織運営に係る経費の財源が国、県からの委託事業や保有基金の一部取崩しに依っており、限られた財源の中で効果的な経営を行う必要があることから、全職員のコスト意識の向上を図るとともに、事務・管理に係る経費縮減に取り組むなど、安定した組織経営が継続できるよう努めていきます。

参考1 組織体系

組織体系図

(令和6年3月末現在)



参考2 令和5年度業務実施状況

(1) 新規就業者確保対策事業

県内林業への新規就業の促進を目的として、首都圏（東京）、関西圏（大阪）等で開催された、林業就業ガイダンスなど、7イベントに相談ブースを出展（うち、1イベントはWEB参加）し、のべ82名の相談者に対して県内林業経営体の概要や求人、移住等に関する情報提供、就業意向の確認や林業経営体との連絡調整などのフォローを行いました（下表のとおり）。また、①林業就業・就職相談会（令和5年8月5日、参加者9名）、②林業体験ツアー（第1回令和5年10月21日、参加者10名、第2回令和6年2月17日、参加者12名）、③林業就業支援研修（令和5年11月の4日間、参加者6名）、④三重県林業就業セミナー（三重テラスにて12月17日、参加者16名）、⑤高校生就業相談キャラバン（令和6年1月27日、参加者6名）を行いました。これらの取組の結果、2名が県内林業経営体へ新規就業し、3名が職場見学等を行い、現在就業を検討中の状況となっています（令和6年3月末現在）。

ブース出展した林業就業相談会等の概要

開催日	イベント名 (開催場所)	備考 (当機構相談者数/参加者数)
7月22日(土)	三重県農林漁業就業・就職フェア2023 (津市：三重県総合文化センター)	県内10林業事業体が出展 (のべ22名/のべ72名)
8月27日(日)	三重県移住フェアin名古屋2023 (名古屋市：JPタワー)	(実6名/実95名) ※2名が林業就業を検討
9月17日(日)	第19回ふるさと回帰フェア (東京都：東京国際フォーラム)	オンライン参加 (0名/実20名(三重県ブースのみ))
10月28日(土)	森林の仕事ガイダンス東海3県エリア合同 (名古屋市：名古屋国際センター)	機構、5事業体、県移住担当が出展 (のべ23名/実51名)
11月12日(日)	三重県移住フェアin大阪2023 (大阪市：OMMビル)	(実10名/実110名) ※3名が林業就業を検討
11月18日(土)	森林の仕事ガイダンス・大阪会場 (大阪市：OMMビル)	(実10名/のべ153名) 全国森林組合連合会主催
12月2日(土)	森林の仕事ガイダンス・東京会場 (東京都：東京国際フォーラム)	(実11名/のべ818名) 全国森林組合連合会主催

(2) 林業基金益金事業

県内林業経営体に雇用される林業従事者の就労条件を整備し、林業従事者の安定確保及び若年林業従事者の確保・育成を目的として、認定林業事業体を対象とした林業従事者対策基金を活用した助成事業等を行いました。令和5年度事業における事業実績額**39,653**千円で、事業項目別には、以下のとおりです。

①森林・林業普及啓発事業：2,116千円

②雇用安定確保事業：2,140千円（雇用安定確保対策として新規従業員の定着奨励金

や研修等に対する助成等)

③福利厚生充実事業：10,240千円

④労働安全衛生確保事業：25,021千円（安全衛生用具整備、高性能林業機械の導入、リースレンタル等）

⑤林業就業者育成支援事業：136千円

（3）緑の雇用 担い手支援確保対策事業（林業労働力確保支援センター業務）

林業従事者の確保、育成を目的に、本格的に林業への就業を行う新規林業就業者等へ森林・林業に関する専門知識を習得させる研修を行うとともに、林業事業者が行う研修の監督、指導を行いました。

令和5年度実績は、新規就業者を対象とした研修事業（「緑の雇用」フォレストワーカー研修）では、就業1年目から3年目の25名の研修生に対して74日間の研修を行いました。就業5年以上の就業者を対象としたフォレストリーダー研修では、9名の研修生に16日間の研修を実施しました。また、当研修事業に参加する18林業事業者に対し、研修生の職場内研修（OJT）の実施状況等について検査を各事業者3回実施し、状況把握に努めるとともに、改善点等についての指導を行いました。

林業就業エリアガイドナスは、愛知県、岐阜県の林業労働力確保支援センターと合同で、名古屋市において開催（令和5年10月28日）し、相談者23名に対して就業相談を行いました。

（4）林業従事者等支援事業

①林業就業促進資金貸付事業（三重県林業労働力確保支援センター業務）

林業への新規就業者及び林業事業者に、就業研修資金、就業準備資金を無利子で貸し付ける事業で、財源は確保されていましたが、貸付希望事業者が無く、事業実績はありません。

②林業従事者等資金貸付事業

みえ森林・林業アカデミー修了生が新たな事業に取り組む際の資金面の支援や、自伐林家等が安全対策向上を行う際の資金面の支援を行う事業で、令和5年度の事業の実績はありません。

③林業就業支援事業

林業経営体等の雇用管理改善を進め、就職促進と職場定着を促進するため、県内の林業経営体に対し、38回の巡回相談等を行い、うち3回は社会保険労務士を派遣し、雇用管理規定の改正などの指導を行いました。また、雇用管理研修会（21経営体が出席）及び個別相談会（3経営体が参加）を2回開催するとともに、林業就業支援講習1日コースを1回開催（9名が参加）しました。

(5) 林業経営コンサルティング事業

令和5年度の実績はなく、次年度以降の実施に向け、関係機関との協議を行っていきます。

(6) みえ森林・林業アカデミーフォローアップ事業

みえ森林・林業アカデミー修了生を支援する産業界のネットワーク構築を行う産学官連携協議会の理事会、総会の運営を行うとともに、みえ森林・林業アカデミーが実施する公開講座の広報関係事務を行いました。また、アカデミー修了生5名に対して、修了後の活動状況などをインタビューし、広報用原稿を作成しました。