

福島県林業労働力の確保のための基本計画

(平成9年6月策定)

(最終変更：令和8年4月)

第1章 計画策定の趣旨

1 趣旨

本県は、県土の約7割を森林が占めており、人工林の半数以上は50年生以上となり、資源が充実し収穫期を迎えていることから、今後は、主伐や伐採跡地の再造林等、的確な更新を行い、資源の循環利用を進める事で、森林の持つ公益的機能を維持しつつ、森林所有者の所得向上を図り、県土を保全しながら、林業の成長産業化の実現と中山間地域の活性化につなげる事が重要となっている。

一方、充実した資源に対し、造林や保育、主伐・間伐といった森林施業を担う林業労働者は依然として不足している状況にあり、これらを雇用する事業主も大部分は小規模・零細な経営となっている。

こうした中で、本県の豊かな森林資源を適切に維持管理していくためには、林業労働者を雇用して森林施業を行う事業主の事業の経営改善と林業労働者の確保・育成が重要な課題となっている。

国においては、令和4年10月、森林の多面的機能に関する期待の高まり、温室効果ガス排出削減やカーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」の実現、本格的な利用期を迎えた人工林の適切な管理等、森林・林業を取り巻く情勢の変化に対応するため「林業労働力の確保の促進に関する基本方針（平成8年7月）」を改正し、今後の労働力確保の方針を示した。

一方、県においては、平成23年3月11日に東日本大震災が発生し、それに伴う東京電力福島第一原子力発電所の事故（以下、原発事故による災害を「原子力災害」という。）により、浜通り地方を中心に県内全域に甚大な被害を受け、林業労働力を取り巻く環境も大きく変化した。林業事業体を始めとした関係者の懸命な努力により、「ふくしま森林再生事業」の推進や海岸防災林の復旧等、本県の森林・林業の再生は着実に進んできている。一方、震災から15年が経過した現在でも、森林整備面積や新規林業就業者数は震災前の水準に戻っておらず、多くの課題が残っている。

さらに、林業の採算性悪化や森林所有者の世代交代による森林所在の不明確化等により、手入れの行き届かない森林が増加していることから、国は、平成31年3月に森林環境税及び森林環境譲与税を創設するとともに、同年4月に森林経営管理法を施行した。これにより、今後は、森林所有者自らが適切な経営管理を行うことができない森林を市町村が集積し、林業経営に適した森林について意欲と能力のある林業経営者に一定期間林業経営を委託するとともに市町村が林業経営に適さない森林の間伐等を実施する森林経営管理制度の活用により、地域の森林を適正に管理することとなった。

この状況を踏まえ、県は、令和2年2月に、林業労働者の育成や技術力の向

上、市町村職員の森林・林業に関する知識の習得を目的として、林業の人材育成に関する方策と研修拠点施設の整備を具体化するための「林業の人材育成に関する基本構想（以下、「基本構想」という。）」を策定した。また、令和3年12月には、時代に即した農林水産業・農山漁村の振興を進めていくための「福島県農林水産業振興計画」を新たに策定し、地域林業の核となる担い手の育成や次代を担う新規林業就業者の確保・育成に取り組むこととした。

令和4年4月からは、「林業アカデミーふくしま」が本格的に始動し、地域の森林経営管理を担い、経営の中核となる人材の育成に取り組んでいる。

また、林業アカデミーふくしまの修了生を含む新規就業者の多くは、林業事業体に就職することとなるが、新規就業者の確保と定着に向けては、その受け皿となる林業事業体の育成・強化が一層重要となることから、就労環境の整備に取り組む林業事業体を対象に経済面で支援するなど対応を行っている。

このように、本県では人材育成及び担い手の確保に向けた取組を着実に進めているところである。

一方で、林業労働力を取り巻く制度環境は大きく変化しており、令和6年3月には林業が特定技能1号の対象分野に追加され、外国人材の受入れが可能となったほか、令和6年8月には林業分野における技能水準の向上と人材育成を目的として、国が一定の基準により技能を評価・証明する林業技能検定が創設された。

このような経過・情勢を踏まえ、「福島県林業労働力の確保のための基本計画」を変更するものである。

2 計画の位置付け

本計画は、県、市町村及び林業関係団体等が連携し、林業労働力の確保を促進するため、本県における基本的な取組方向を示すものである。

また、事業主が林業労働力の確保の促進に関する法律に基づき、雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図るための措置についての計画（改善計画）を作成する上での指針となるものである。

3 計画期間

計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とする。

第2章 林業における経営及び雇用の動向

1 林業を取り巻く情勢

本県の森林は、県土の約7割に当たる973千㌦を占めており、木材の生産をはじめ、水資源の涵養、山地災害の防止、自然環境の保全・形成等の働きを通じて、地域経済の発展や県民生活の向上に重要な役割を果たしているが、原子力災害による放射性物質の影響により、森林整備や林業生産活動の停滞が懸念されたため、森林内の放射性物質の動態調査や放射性物質対策を講じながら森林整備を進めてきたところである。一方で、帰還困難区域や放射線量の高い地

域においては、林業労働者の追加被ばくや木材取引が制限されるなど森林所有者等による森林整備を期待することが困難な状況も見受けられる。

原子力災害から 15 年を迎え、放射性物質の自然減衰により放射線量の低減が見られる地域においては、災害発生直後の課題が解消されつつあることを踏まえて、原子力災害に由来しない全国共通の課題である森林所有者の関心向上、境界の明確化、高度な知識と技術を有する林業労働者の育成、林業経営の効率化、主伐後の適切な更新を図る再生林等に積極的に取り組むなど、多様で地域のニーズに応じた森林整備が求められている。

また、東日本大震災により発生した津波により、浜通り沿岸部の保安林など多くの森林が流失・枯損したため、早期復旧を進めているところである。

さらに、近年は、環境への負荷の少ない低炭素・循環型社会への転換を目指すため、二酸化炭素吸収など森林が有する多面的な機能に期待が寄せられていることに加え、再生可能なエネルギー源としての木質バイオマス等の需要拡大と安定供給が求められている。

一方、森林を支える林業は、山菜、野生きのこなどの特用林産物が原子力災害により出荷制限や風評の影響を受けていることに加え、木材価格については、外材、代替材との競合により低迷が続いている。

2 林業労働力の現状と課題

本県の林業労働力については、山村地域における過疎化や高齢化の進行、林業経営の収益性の低下、雇用管理面での立ち後れ等を背景に、平成 22 年には林業就業者が 2,181 人と、昭和 55 年の 4,668 人に比べ 2,487 人（53%）減少した。令和 2 年は 2,192 人と、長期的には減少傾向にある中で近年は横ばいの状況となっているものの、原子力災害等により現在も森林施業が再開できない事業体があることに加え、全国的な労働力不足の進行や震災関連業種への人材の流出等の影響により、林業労働力の減少傾向は依然として続いている。また、年齢構成では 65 歳以上の割合が増加している。

一方、林業への新規参入状況を見ると、「緑の雇用」事業（平成 15 年度～）等により一定数の新規参入者があるものの、減少する林業労働力を補うには十分とは言えず、他産業に比べて定着率も低い傾向にある。このまま林業労働力の減少・高齢化が進行すれば、木材の安定供給のみならず、森林の適切な管理が一層困難となることが懸念される。加えて、東日本大震災及び原子力災害からの森林・林業の再生、海岸防災林の復旧には多くの労働力が必要であることから、速やかな林業労働力の確保を図るとともに、高性能林業機械の導入・更新等による労働生産性の向上を促進し、早期の森林・林業の再生、海岸防災林の復旧及び森林の適切な維持管理を図る必要がある。

3 林業事業体の現状と課題

森林組合・素材生産業者等の事業主は、森林整備と需要に応じた素材生産への体制づくりが急務となっている。

素材生産業にあっては、1千 m^3 /年以上の大規模な素材生産業者が全体の約5割を占めており、高性能林業機械の導入による施業効率化が進む等、経営基盤が改善されている。一方、全体の約5割を占める1千 m^3 /年未満の素材生産業者は経営基盤が脆弱であり、厳しい経営環境に置かれていることから、主要な事業主と零細事業主の連携のあり方が課題となっている。

4 林業労働者の就労環境の現状と課題

林業労働者の就労環境の現状は、林業作業の季節性や事業主の経営規模の脆弱性等から雇用が臨時的、間断的になっている場合や、賃金の支払い形態が、日給、出来高給となっている場合が少なからず見受けられる。

一方、社会・労働保険等への加入については、経営の規模や就業の形態によっては加入の対象とならない場合がある。

また、労働災害の発生状況（福島労働局管内）を見ると、令和6年は32件発生し、他産業と比較して発生頻度が高い。

このため、林業労働者の就労環境の改善を促進するとともに、労働安全の確保に引き続き積極的に取り組む必要がある。

第3章 林業労働力の確保の促進に関する方針

東日本大震災及び原子力災害からの森林・林業の再生と海岸防災林の復旧に向け、活力ある林業の推進と森林の適切な整備を行うとともに、基本構想に掲げる「人財の育成」を実施するため、次の基本方針に基づき、県、市町村、林業関係団体、事業主等林業関係者が総力をあげて、新規参入者の確保及び定着率の向上を始めとして、林業労働力の確保・育成に取り組むものとする。

1 意欲ある事業主の育成

計画的な経営改善や雇用環境の整備を推進するため、林業事業体改善計画の樹立・認定を促進するとともに、高性能林業機械の導入等による生産性の向上や制度資金等の活用により経営基盤の強化を支援し、意欲ある事業主を育成する。

また、「意欲と能力のある林業経営者」及び「適合事業者」の登録・公表制度に基づき、森林経営の委託や森林施業の事業実施者を適切に選択できるようにするとともに、事業主が自ら進んで事業実行能力等を広く公表することにより、事業主間で適切な競争が働く環境整備を行い、もって効率的かつ安定的な林業経営を行う事業主を育成する。

同時に、この制度により、経営管理実施権の設定を受けることができる林業経営者（意欲と能力のある林業経営者）及び集約化構想の受け手となる林業経営者（適合事業者）として位置づけることで、森林所有者自らが森林の経営管理を実行できない森林のうち林業経営に適した森林の経営管理を推進する。

2 総合的な林業労働力確保対策の推進

林業が魅力ある職場となるよう、労働負担の軽減や福利厚生充実、林業労働者の労働安全衛生対策など就労環境の改善を図るとともに、安定雇用に向けた事業主等の経営基盤の強化を促進し、新規就業者の確保を図る。また、定着促進に向けては、キャリア形成やスキルアップへの支援を図る。

また、基本構想に基づき林業の人材育成を担う研修拠点を運営し、受講者の経験と技能に応じた技術の継承と定着化を推進するとともに、地元大学・高校などへのPR活動などを推進する。

第4章 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 雇用管理の改善

雇用関係の明確化、雇用の安定化、労働条件の改善等雇用管理の改善を推進し、近代的な雇用関係の確立に努める。

(1) 雇用管理体制の整備

事業主は、雇用管理者の選任及び当該管理者の資質の向上に努める。

※雇用管理者が管理する事項とは、林業労働者の募集、雇入れ及び配置に関する事項及び林業労働者の教育訓練に関する事項である。

(2) 雇用関係の明確化

事業主は、林業労働者を雇用したときには、雇用契約の内容を明記した雇入通知書を交付する。

(3) 雇用の安定化

事業主は、広域合併や協業化、複合経営の促進等により事業量の安定的確保を図り、雇用の通年化を進め、雇用の安定化を促進する。

(4) 労働条件の改善

事業主は、週休二日制を基本とした労働時間の短縮に努めるとともに、月給制の導入及び社会・労働保険の加入促進並びに年金や退職金の充実を図るなど、若年労働者や都市部からの転職者等多様な林業労働者のニーズに対応し、魅力ある労働条件の確保を図る。

また、休憩施設等を整備するなど、福利厚生施設の整備に努め、魅力ある職場づくりを促進する。

(5) 労働安全の確保

事業主は、労働安全を確保するため、労働安全衛生関係法令や「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」等に基づく遵守事項の徹底を図るとともに、安全衛生教育の実施や安全意識の啓発に努める。

あわせて、高性能林業機械の導入・更新等により身体的負担の軽減を図るとともに、遠距離無線通信システム等の活用による森林内における緊急時の連絡体制の確保や熱中症・蜂刺され災害の防止等の取組を推進する。

(6) 募集・採用の改善

事業主は、賃金や労働時間、休暇等の求人条件について、社会情勢等に応じた適切な設定に努める。また、求職者へのアピール度を高めるため、ハロ

ーワークやインターネット（HP、SNS等）、林業労働力確保支援センターによる委託募集等を活用するとともに、合同求人説明会に参加するなど、募集・採用の改善を促進する。

また、適切な求人条件の設定に向けて、他の雇用管理の改善に努める。

(7) 教育訓練の充実

事業主は、林業に必要な知識や技能・技術を習得させるため、日常の業務を通じた教育訓練（OJT）や日常の業務から離れて行う教育訓練（OFF-JT）の計画的な実施に努める。

(8) 多様な担い手の活躍・定着の促進

事業主は、多角的な視点を取り入れ、多様な担い手（女性、高齢者、障害者等）が活躍・定着することができるよう、トイレや更衣室の整備やハラスメント防止対策の徹底等による職場環境の改善、適正な業務配置、林業労働者の知識や技能のレベル等に応じた作業方法等への配慮に努める。

2 事業の合理化

雇用管理体制を整備するためには、事業主の経営基盤が安定していることが必要であることから、事業量の安定的な確保と地域に適した作業システムの普及定着や高性能林業機械の導入・更新等生産性の向上を図るとともに、林道・作業道等の生産基盤の整備、地域林業の基幹となる林業労働者の育成等を図り、事業の合理化に努める。

(1) 事業量の安定的確保

事業主は、事業区域の拡大や森林施業の長期受託の促進、さらには、森林施業を主体とした経営の多角化等により、事業量の安定的な確保に努める。

県、市町村や事業主等林業関係者は、国有林と民有林との緊密な連携を図りながら、木材の安定供給を図る。

(2) 生産性の向上

事業主は、素材の安定供給や間伐材の有効利用が求められる中、素材生産性の向上を図るため、森林施業の集約化を推進するとともに、林内路網の整備と併せて高性能林業機械の導入・更新を促進する必要がある。

高性能林業機械の導入・更新にあたっては、本県の地形や路網の整備状況、事業主の経営規模等を勘案し、低コストで高効率かつ安全な作業システムを選択することが重要である。

(3) 新たな技術の活用に向けた対応

事業主は、経営の安定化に向け、新たな技術の活用を図る。活用にあたっては、新たな造林技術に関する知識を持つ造林の担い手や、スマート林業等に関する知識等を持つデジタル人材の育成に努める。

(4) 林業労働者のキャリアに応じた技能の向上

事業主は、段階的かつ体系的な教育訓練を通じ、林業労働者のキャリアに応じた知識や技術、技能の向上を図り、事業の合理化と能力に応じた所得の確保を促進する。現場技能に関する教育訓練については、次のとおり研修に

積極的に参加させる。

ア 新規就業者

森林の多面的機能や森林の整備・保全の重要性を理解させるとともに安全な作業方法を習得させるため、林業に必要な基本的な知識や技能・技術の習得に関する研修に積極的に参加させる。

イ 一定程度の経験を有する林業労働者

作業システムや森林作業道等の作設、生産管理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、新規就業者への指導能力の向上を図る研修に積極的に参加させる。

ウ 複数の現場管理責任者を統括する者

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に積極的に参加させる。

また、事業量の確保等による事業の合理化に向けて、森林施業の集約化等を担う森林施業プランナーや木材の有利販売等を担う森林経営プランナーの育成を促進する。

第5章 林業へ就業を希望する者の就業の円滑化のための措置に関する事項

県は、基本構想を具現化するため、林業の担い手を育成するための新たな研修「林業アカデミーふくしま」を運営し、林業就業希望者を対象に、林業に必要な知識や技能・技術の習得のための研修や県内林業事業者へのインターンシップを実施することで就業の円滑化を図る。

第6章 林業労働力確保の実施に関する事項

1 改善計画の認定

事業主は、林業労働力の確保の促進に関する法律第5条に基づき雇用管理の改善及び事業の合理化を一体的に図るための措置についての計画（以下「改善計画」という。）を作成し、県にその認定を申請することができる。

県は、事業主が作成した改善計画が、県の基本計画に即した適正な内容であり、かつ事業主が計画に基づき改善できると認められる場合は、これを認定する。（この認定を受けた事業主を認定事業主とする。）

認定事業主は、改善計画に基づき、雇用管理の改善及び事業の合理化を進めるため、別記のような支援を受けることができる。

県は、認定した改善計画に基づく雇用管理の改善及び事業の合理化が円滑に行われるよう指導・助言するとともに、支援体制を整備するものとする。また、林業労働力確保支援センターは、事業主が改善計画を達成できるよう、各種支援活動や情報提供等を通じて支援するものとする。

[改善計画の認定にあたっての考え方]

改善計画の認定にあたっての考え方	改善の方向
3人以上の林業労働者を雇用し、主に造林・保育・伐採等の森林施業を行っている事業主で、雇用の改善と事業の合理化の実施に意欲と能力のある事業主を原則として対象とする。	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理者の選任 ・雇用に関する文書の交付 ・月給制の導入、通年雇用の促進 ・週休二日制を基本とした労働時間の短縮 ・社会、労働保険への加入促進 ・福利厚生の充実 ・労働安全の確保 ・募集方法の改善等新規就業者の雇用拡大
林業雇用労働者が3人未満の事業主は、共同で改善計画を作成するものとする。	<ul style="list-style-type: none"> ・事業規模の拡大、経営の多角化 ・機械化の促進等による生産性の向上 ・基幹的な林業労働者の育成 ・その他雇用管理の改善、事業の合理化に関すること

[認定事業主が受けることができる支援]

事 項	認定事業主が受けることができる支援
委託募集	○ 他の認定事業主及び林業労働力確保支援センターと共同で改善計画を作成し、県の認定を受けた認定事業主は、厚生労働大臣へ届出を行うことにより、林業労働者の募集を林業労働力確保支援センターに委託することができる。
林業・木材産業改善資金の償還期間の延長	○ 林業労働に従事する者を確保するための保健施設（休息室等）の設置について、償還期間が10年から15年に延長される。
国有林野事業における配慮	○ 入札参加資格審査において、契約の予定金額に応じ当該認定事業主が有する等級の、直近上位及び直近下位の入札参加が認められる。
「緑の雇用」事業	○ 「緑の雇用」事業による助成を受けることができる。
間伐材搬出支援事業（林内作業路整備支援事業）	○ 間伐材を山元土場まで搬出するための林内作業路を開設する経費の一部について助成を受けることができる。

林業就労環境整備支援事業（林業就労環境整備支援事業）	○ 林業就業者の定着を図るため、就労環境を改善する取組（デジタル技術の導入等）に要する費用の一部について助成を受けることができる。
----------------------------	---

2 林業労働力確保支援センターの業務

「林業労働力確保支援センター」（以下「支援センター」という。）が行う主な業務は、次のとおりであり、これらの業務を通じて総合的な林業労働力の確保対策を推進する。

(1) 雇用管理の改善

事業主の雇用管理の改善を図るため、指導・相談、改善計画実施状況報告等の分析、調査研究、採用活動の改善、雇用情報の収集・提供等の支援事業の実施

(2) 事業の合理化の促進

ア 経営改善のための支援

事業主の事業規模拡大や経営の多角化等による経営改善を推進するための照会・相談、経営診断等の実施

イ 林業労働者の養成

「林業アカデミーふくしま」の研修内容を鑑みながら、林業への新規参入促進と、基幹的な林業労働者の養成を図るための研修等の実施

ウ 事業関連情報の整備

事業主が事業量を安定的に確保し、計画的な事業運営、雇用の長期化・安定化等を図るための労働力や事業量に関する情報ネットワークの整備

(3) 就業の円滑化

ア 林業労働者の委託募集

適切な求人条件の設定等により、林業労働者の効果的な募集活動を推進するため、事業主と他の事業主及び支援センターと共同で改善計画の認定を受けた認定事業主からの委託による林業労働者の募集等の実施

イ 「林業アカデミーふくしま」の研修実施協力

林業へ就業を希望する者を対象とした研修の実施協力

3 林業アカデミーふくしまの運営

県は、基本構想に基づき林業の人材育成を担う、新たな研修として「林業アカデミーふくしま」を運営し、林業労働者の多様な技能・技術等の習得に対応するため、次の2つの研修を実施する。

(1) 就業前長期研修

県内の林業事業体に就業を希望する林業未経験者を対象

ア 苗木の植栽から保育、木材の搬出利用までの幅広い知識と技術の習得

イ 森林施業に必要な資格取得及び現場作業を安全・確実に実施するための技能の習得

- ウ インターンシップ等を通じた知識・技能・技術の活用力の向上
- (2) 短期研修（リカレント研修）
 - 市町村林務担当職員や林業労働者を対象
 - ア 森林・林業の実務に必要な基礎知識の習得
 - イ 森林経営管理制度の実務に必要な知識等の習得
 - ウ 林業成長産業化をリードできる技術者の養成
 - オ 森林経営管理制度の運営体制を地域内に構築できるコーディネート力の養成

第7章 その他林業労働力の確保の促進に関する重要事項

(1) 林業研究グループや教育機関等による支援の促進

県は、林業経営を担う人材を確保・育成するため、林業事業体の経営者や地域のリーダーとなり得る森林所有者等で組織する林業研究グループ等が、高校生や大学生、新規参入者等に対して行う就業体験・林業経営指導、地域社会への定着促進活動及び地域の事業主に対して行う交流活動等を支援する。

また、支援センター等が事業主や林業労働者に対して行う研修会や現地での指導等を支援し、技術の一層の高度化を促進する。

(2) 林業への新規参入や起業等の支援による多様な担い手の確保

製材工場や木材市場等による林業への新規参入や林業事業体で一定の経験を持つ林業労働者による起業等は、林業労働力の確保や地域林業の活性化につながるものである。このため県は、林業労働者の雇用環境や職業能力開発（研修、講習、OJT等）、技能検定（試験）、安全と健康の確保等を支援することで、多様な担い手の確保を促進する。

(3) 建設業等異業種との連携促進

森林組合、素材生産業等の事業主と建設業等の事業主が連携し、間伐促進のための路網整備などに建設業等の高い技術力を活用することは、事業の推進や雇用の創出につながるものである。このため県は、地域の林業と建設業等異業種とが連携した取組を、労働者の知識や技能・技術の習得に配慮しつつ、積極的に推進する。

(4) 山村地域の活性化及び定住条件の整備

県、市町村、林業関係団体等は、多様な地域との交流・連携と定住・二地域居住の推進及び新規就業者の定着を図るため、密接な連携・協力をを行い、基幹的産業である林業・木材産業の振興、木質バイオマス等の未利用資源を活用した産業の育成、特産物の開発など森林資源を活用した新ビジネスの創出等に努めるとともに、山村地域における定住条件の整備、特に林業における魅力ある職場づくりと居住環境の整備に努める。

(5) 森林・林業や山村に対する県民の理解の促進

県、市町村、林業関係団体等は、広報普及活動、学校教育等あらゆる機会を通じて、森林・林業や山村が県民生活の維持向上に重要な役割を果たしていること及びその森林を整備している林業労働の重要性について、県民の関

心及び理解を深める。

(6) 外国人材の適正な受入れ

技術移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とした技能実習制度に基づく技能実習生等の林業分野で働く外国人労働者は、他産業に比較して少ない状況にあるが、令和6年9月に、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則（平成28年法務省・厚生労働省令第3号）の改正により、林業職種が移行対象職種に位置づけられ、技能実習2号及び3号への移行が可能となった。このため、県は今後の受入動向を注視しつつ、国及び関係業界団体からの情報収集に努め、林業事業者に対して適宜情報提供を行う。

なお、技能実習生の受入れに当たっては、労働力の需給の調整の手段として行われてはならず、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護が図られるよう、技能実習生を受け入れる事業者（実習実施者）が外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）及び労働基準法（昭和22年法律第49号）等の関係法令を遵守するとともに、適正な雇用契約、就業環境整備を行うよう、外国人技能実習機構等の関係機関と連携して周知、指導を徹底する。

また、特定技能制度の活用については、雇用管理改善や事業の合理化による生産性の向上や国内人材の確保を引き続き強力に推進し、国内人材の処遇の改善状況や労働安全面の改善状況、受入れの要件となる関係法令の遵守等を前提として、適切かつ円滑な活用を図る。