

林業における外国人材の受入問題について

現状

一般、林野庁からの要請により実施しました「林業における外国人材の受け入れに関する調査」の日本造林協会としてのとりまとめは次のとおりとなりました。

- 地域によって林業労働力の状況にばらつきがあり、現時点で外国人材の受入を考えている地域は多くない。
- しかし、造林・保育に従事する者は、高齢化や厳しい労働環境・労働条件等により現時点で不足ぎみ又は将来不足することが予想される。
- このため、造林・保育の省力化、機械化を最大限図ったとしても、労働力の不足分を補うための方策が必要であり、その選択肢として地域によっては外国人材の受け入れを考えざるを得ないのではないかと考える。

課題

林業における外国人材の受入に当っては「外国人技能実習制度」を活用することが必要ですが、以下のような課題をクリアすることが必要

- 技能評価試験制度の制定、研修生受け入れのための管理団体の設置
- 研修生受け入れのための経費の確保
- 日常生活(生活習慣の違い)や日本語習得のためのサポート
- 的確な技術指導や安全教育(コミュニケーションが取りづらい中で最も重要な課題)
- 短期間の就労では技術の習得は難しいことから、長期の就労や家族の帯同など研修生のニーズに即した制度の拡充など

外国人技能実習制度の概要

1993年に制度化されたもので、その目的は、我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与するという、国際協力の推進です。

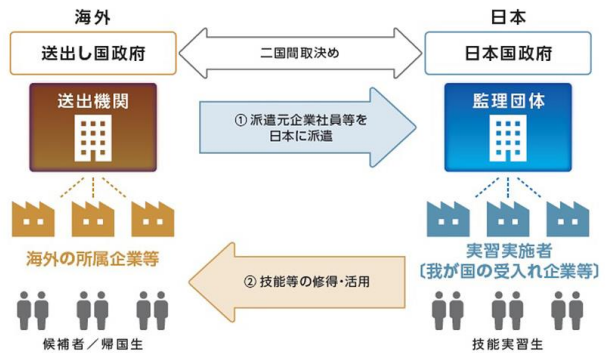
従って技能実習法には、基本理念として「技能実習は、労働力の需給の調整の手段として行われてはならない」(法第3条第2項)と記されています。

技能実習制度の内容は、外国人の技能実習生が、日本において企業や個人事業主等の実習実施者と雇用関係を結び、出身国において修得が困難な技能等の修得・習熟・熟達を図るものです。期間は最長5年とされ、技能等の修得は、技能実習計画に基づいて行われます。

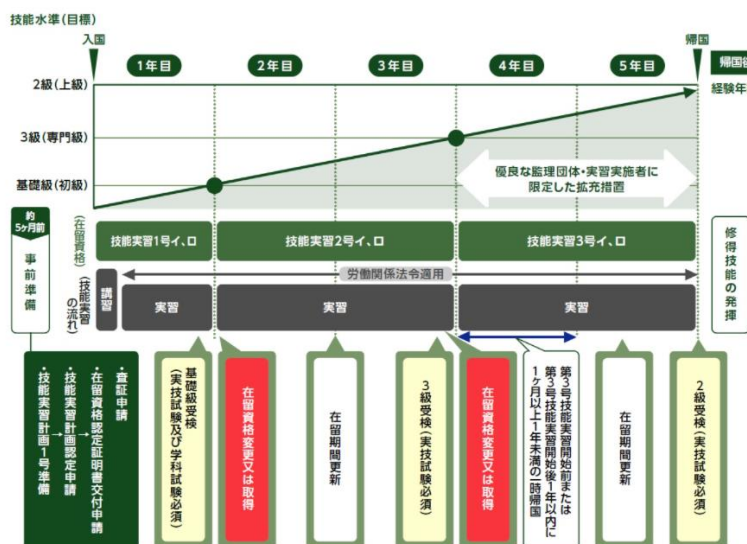
技能実習生の受入れには林業の場合には「団体管理型」になると考えられます。

団体管理型

事業協同組合や商工会等の営利を目的としない団体(監理団体)が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等(実習実施者)で技能実習を実施する方式



技能実習生の入国から帰国までの流れ



林業は、左図に示す技能実習1号にとどまり1年間の実習期間しか認められていません。

他産業(技能実習2号への移行対象業種: 農業、漁業を含む)では、最長5年間の技能実習期間が認められています。

他産業と同様の技能実習を行うためには、技能検定制度の整備が必要であり、林業関係も2019年に全国森林組合連合会が中心(※日本造林協会も参画)となって「林業技能向上センター」を設立し、技能検定制度の創設に向けて準備を進めているところです。

なお、技能検定制度の実施までにはあと3~4年かかる見込みです。

(出典)公益財団法人 国際人材協力機構