



森林環境譲与税の効果的な活用に向けて ～新たな補助制度の開始～

農林課林業振興室
☎0167 (56) 2174

占冠村の森林面積は約5万2700ヘクタール、総面積の92%を占めており、その内訳は国有林が約4万7600ヘクタール、村有林が約2000ヘクタール、村有林を除く一般民有林（私有林等）が約3100ヘクタールとなっています。

これまで森林の有する多面的機能の持続的な発揮に向け、国や道の森林整備事業予算や本村の単独予算等により森林整備を進めてきました。

しかし、木材価格の低迷による森林所有者の経営意欲の低下などから、私有林等の整備が行き届かない森林の増加が懸念されます。

また、村内人工林資源の多くは標準の伐採の時期を超えており、効果的な若返りや森林整備に係る事業量と雇用の安定化、林業技術の確実な継承に向けて、年齢構造の平準化を図っていくことが喫緊の課題となっています。

このため、森林環境譲与税の活用に向けた基本方針に基づき、森林環境譲与税を有効に活用した適切な森林の整備やその促進につながる取り組みを計画的かつ効果的に進めていきます。

令和4年度からは、村内における民有林等の森林整備を一層加速化させていくため、下記のとおり新たな補助制度を開始します。

事業名	補助の目的	補助要件の概要	補助内容
占冠地域林業振興事業	森林の若返りと高性能林業機械化の促進	森林施業プランナー（村民）が集約化した主伐等施業地（15ヘクタール程度）であり、高性能林業機械を活用するものであること。	高性能林業機械レンタル等に係る実行経費の3分の1、または250万円以内のいずれか安価な額
林業担い手対策事業	林業技術の継承と担い手の育成定着	①150日以上／年勤務予定の新規就労者等（村民）を雇用し、90日以上経過した事業者であること。 ②上記の要件を満たし、事業者自ら就労者の住居費の一部を補助していること。	①技術指導等に係る経費で1000円／人日（上限150日／年、3年以内） ②住居賃貸に係る経費で上限2万円／人月（3年以内）、上限1万円／人月（4年目～）
林業労働安全推進事業	林業就労者の安全性向上	①事業者自ら就労者の蜂刺され防止対策を講じていること。 ②事業者自ら就労者の安全対策装備品を支給していること。	①エビペン自動注射器支給に係る経費の全額 ②安全装備品の支給に要した経費の半額、または6万円のいずれか安価な額（上限6万円／人年）

在職中の年金受給の 在り方が見直されます

①在職による老齢厚生年金の支給が停止される基準の見直し
【28万円から47万円へ】
老齢厚生年金を受け取られている方が厚生年金保険に加入し、年金の基本月額と総報酬月額相当額の合計額が一定の基準を超えた場合、年金の全部、または一部が支給停止されます（在職老齢年金制度）。

令和4年4月1日から60歳以上65歳未満の在職老齢年金について、年金の支給が停止される基準額の見直しが行われ、65歳以上の在職老齢年金と同じ基準額に緩和されます。

※在職老齢年金による調整後の年金支給月額の計算式（47万円を超える場合）
年金の基本月額（基本月額＋総報酬月額相当額）÷47万円÷2
・年金の基本月額とは、加給年金額を除いた老齢厚生年金（報酬比例部分）の月額
・総報酬月額相当額とは、その月の標準報酬月額＋その月以前1年間の標準賞与額の合計÷12
で求められる額

これまで…

60歳以上65歳未満の在職老齢年金の支給が停止される基準額は28万円でした。

令和4年4月以降

60歳以上65歳未満の在職老齢年金の支給が停止される基準額は47万円（令和3年基準額）

②在職時改定の導入

【毎年1回の改定へ】

65歳以上の老齢厚生年金の受給権者が厚生年金保険の被保険者となった場合の年金額の改定について、年金を受給しながら働く方の経済基盤の充実を図るため、早期に年金額へ反映する仕組みを令和4年4月1日から導入します。

へ引き上げられ、65歳以上の在職老齢年金と同じ基準額になります。

これまで…

老齢厚生年金の受給権者が厚生年金保険の被保険者となった場合、65歳以降の被保険者期間は、資格喪失時（退職時・70歳到達時）にのみ年金額を改定する際の計算に含まれていました。

令和4年4月以降

65歳以上の受給権者は在職中であっても、毎年1回の年金額の改定が行われます。基準日（9月1日）において厚生年金保険の被保険者である65歳以上70歳未満の老齢厚生年金の受給権者について、前年9月から当年8月の厚生年金被保険者期間を老齢厚生年金の計算の基礎に加え、10月分（12月支払い）から年金額の改定が行われます。

住民課戸籍担当

☎0167 (56) 2123



i 70歳までの就業機会確保の努力義務

改正高齢者雇用安定法が令和3年4月1日より施行されています。○少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮し、活躍できる環境の整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部が改正されました。

○今回の改正は、個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえ、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設けるものです。

※この改正は、定年の70歳への引き上げを義務付けるものではありません。

【事業主の皆さまへ】

○これまで、事業主に対して65歳までの雇用機会を確保するため、高齢者雇用確保措置（①65歳まで定年引き上げ、②65歳までの継続雇用制度の導入、③定年廃止）のいずれかを講ずることを義務付けています。

○今回の改正では、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、

①70歳までの定年引き上げ
②70歳までの継続雇用制度の導入
③定年廃止
④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤70歳まで継続的に事業主が自ら実施する社会貢献事業、または事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

いずれかの措置を講ずる努力義務を設けています。

※②は特殊関係事業主（子会社・関連会社等）に加えて、他の事業主によるものを含みます。

④、⑤については、過半数組合・過半数代表者の同意を得て制度を導入する必要があります。

厚生労働省北海道労働局職業安定部職業対策課雇用対策係（高齢担当）

☎011 (709) 2311
(内線3600)
北海道経済部労働政策局雇用労政課就労支援係
☎011 (204) 5349