

手引きとパンフレットの  
記述内容（案）

# 全体構成（案）

## ■ 手引き（40 頁程度）

項目	頁数	記述内容（案）
目的、位置づけ	1～2	<ul style="list-style-type: none"><li>手引きの目的、想定するターゲット（<b>ヤル気のある経営者</b>）、活用方法等について説明する。</li></ul>
木材産業の働き方をめぐる現状と課題	9～10	<ul style="list-style-type: none"><li>統計データを用いつつ、木材産業の働き方の現状を整理する（生産・経営動向、従事者数、入職者数・離職者数、労働時間、賃金、福利厚生、労働災害等）。</li><li>上記データや経営者ヒアリングに基づいて分析した働き方に関する課題を整理する。</li></ul>
課題解決に向けた考え方の手順	1	<ul style="list-style-type: none"><li>経営者が自社の課題の振り返りを出発点として、そこから日頃の業務を検証し、働き手のための取組を計画・実践するまでの「考え方の手順」を提示する。</li></ul>
課題解決のヒントと取組事例集	25	<ul style="list-style-type: none"><li>経営者が自社の取組を具体的に計画・実践する上で参考となるヒント及びヒントの実践例（先進的な取組事例）を課題毎に整理する。</li></ul>
参考）生産性向上に向けた新技術	5	<ul style="list-style-type: none"><li>経営者が「働き方改革」を進めつつ、生産性の向上を目指す際に参考となる新技術等について紹介する。</li></ul>

## ■ パンフレット（4 頁）

頁数	記述内容（案）
1	<ul style="list-style-type: none"><li>木材産業の経営者が日頃直面している働き方に関する課題を例示する。</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>課題解決に向けた考え方の手順について説明する。</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>課題解決のヒントと先進的な取組事例を 3～4 件紹介する（経営者の関心が特に高いと思われるもの）。</li></ul>

- 木材産業でも働き方をめぐる課題が指摘されているが、実際の労働現場で表面化している課題は氷山の一角にすぎず、個別に対処するだけでは本質的な解決には至らない。他産業と同様に、「働き方改革」は従業員のためだけでなく、経営者にとっても人的資源を適切に管理・活用する観点から働き手のための課題の解決を図っていく取組として認識する必要がある。
- そこで、事業の発展を望み、**ヤル気のある木材産業の経営者**に対して以下の3つの行動を促すことにより、木材産業における「働き方改革」を実現することを本手引きの目的とする。
  - 「知る」を促す
    - － 経営者が働き方改革について検討する上での視点を提供する。
    - － 「働き方改革」は人的資源を確保し、適切に管理・活用する観点からも重要かつ不可欠であり、木材産業の生産性向上や持続的発展にも資することを示す。
  - 「考える」を促す
    - － 経営者が自社の課題の振り返りを出発点として、そこから日頃の業務を検証し、働き手のための取組を計画・実践するまでの「考え方の手順」を提示する。
  - 「計画・実践する」を促す
    - － 経営者が自社の取組を具体的に計画・実践する上で参考となる先進的な取組事例を示す。

## 論点

- 上記の他に記述すべき事項はないか。

項目	関連データ	主な分析結果
生産動向	製造品出荷額等、用材供給量の推移	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造品出荷額等は近年増加傾向。</li> <li>用材供給量も下げ止まり。</li> </ul>
経営動向	出力規模別工場の数、従業員数、素材入荷量の推移	<ul style="list-style-type: none"> <li>小規模工場の数が大幅に減少。大規模工場への生産集中が進行。</li> </ul>
従事者数	従業員数（男女別）、若年者率、高齢化率の推移	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員数は年々減少。</li> <li>女性比率も年々減少。</li> </ul>
入職者数 離職者数	入職者数（男女別）、離職者数（男女別）の推移	<ul style="list-style-type: none"> <li>概ね離職者数が入職者数を超過。</li> <li>入職者数の女性比率が減少傾向。</li> </ul>
人手不足感	雇用人員判断 D.I. の推移（全産業平均、製造業を含む）	<ul style="list-style-type: none"> <li>近年は人手が不足。</li> </ul>
労働日数	年間就業日数別の雇用者数の推移（全産業平均、建設業を含む）	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間就業日数が200日未満の雇用者数は減少傾向。全雇用者数に対する割合で見ても、他産業よりも値が低い。</li> </ul>
労働時間	平均年間就業時間の推移（全産業平均、建設業を含む）	<ul style="list-style-type: none"> <li>経年的に微減傾向。</li> <li>就業時間は全産業平均よりも長く、建設業よりも短い。</li> </ul>
労働生産性	従事者1人当たりの用材供給量の推移	<ul style="list-style-type: none"> <li>経年的に上昇傾向。</li> </ul>
賃金	年齢別のきまって支給する現金給与額（全産業平均を含む）	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金減少を迎える年齢のタイミングが全産業平均よりも早い。</li> <li>若年齢からピークに至るまでの賃金上昇幅が全産業よりも小さい。</li> </ul>
育児・介護休業等 制度の利用	育児・介護休業等制度の利用率（全産業平均を含む）	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業等制度の利用率が全産業平均と比べて低い。</li> </ul>
労働災害	死傷者数、死亡者数、死傷年千人率の推移（全産業平均、製造業、建設業を含む）	<ul style="list-style-type: none"> <li>死傷年千人率で見ると、他産業よりも値が高い。</li> </ul>

注）第1回検討会の参考資料1に示した図表や分析結果を記述する。

## 手引き ー ②木材産業の働き方をめぐる現状と課題（続き）

- データ分析の結果、木材産業の働き方をめぐる主な課題として以下の3つが特定される。
  - 労働力の確保（人手不足の解消、人材の育成）
  - 生産性の向上（労働意欲の向上）
  - 安全な労働環境の整備

### 論点

- 現状把握や課題分析にあたり、他に記述すべきデータはないか。

※ 木材産業では、年間就業日数が200日未満の雇用者数の割合が他産業平均や建設業よりも低く、「雇用の安定化」が産業特有の課題とはなっていないため、課題から除いた。

- 中小企業庁や農林水産省の既存のガイドラインでは、従業員の立場やニーズを踏まえ経営者が自社の課題を見つめ直すことを出発点とし、そこから労働現場における具体的な取組の検討に進んでいる。
- 木材産業の経営者が「働き方改革」に取り組む際にも、まずは自社のニーズや課題まで遡って考え、そこから日頃の業務を検証し、働き手のための取組を計画・実践するプロセスが求められる。

## （課題解決に向けた考え方の手順案）

### ステップ1 課題を特定する

- 自社の経営理念や目標をふり返る。
- 課題を洗い出す。

## （具体的なイメージ）

- 従業員の業務に対する改善意欲が低い。
- 高性能林業機械を活用した作業効率化が急務。技能者の確保が必要。

### ステップ2 日頃の業務を検証する

- 課題を踏まえて日頃の業務を検証する。
- 人的資源の管理・活用の観点から課題解決の方向性について検討する。

- 技能者を適切に評価する仕組みを整備しなければならない。
- 新規就業者確保のため就業条件を改善しなければいけない。

### ステップ3 取組を計画・実践する

- 働き手のための対策を具体的に講じる。

- 能力評価制度を導入する。
- 就業条件を改善する。

## 手引き — ③課題解決に向けた考え方の手順（続き）

- 事業者ヒアリングの結果、先進的な取組に着手している経営者が様々な工夫を行っていることが明らかになった。取組実施にあたっては、こうした経営者の経験も参考にすることが望ましい。

ステップ	参考にすべき工夫・着眼点
<u>ステップ1</u> 課題を特定する	<ul style="list-style-type: none"><li>• まずは、経営上の理念や目標を設定するとともに、それを従業員と共有する。</li><li>• 経営上の理念や目標に照らし合わせ、課題を洗い出す。</li></ul>
<u>ステップ2</u> 日頃の業務を検証する	<ul style="list-style-type: none"><li>• 課題を踏まえ、日頃より従業員や職場環境に目を配り、従業員のニーズや意見も聴取し、課題解決に向けた要因の把握に努める。</li></ul>
<u>ステップ3</u> 取組を計画・実践する	<ul style="list-style-type: none"><li>• 取組を計画する際には、他社の取組を見学する等、情報収集に努める。また、取組の内容を決めるだけでなく、目標も設定する。</li><li>• 従業員とのコミュニケーションを維持する。また、取組には従業員のニーズや意見を反映するとともに、従業員の自主性に委ねる体制を構築する。取組の着実な浸透を図るために段階的に取組を導入する等、進め方にも工夫を凝らす。</li><li>• 取組の成果は、それが小さなものであっても見える化し、さらなる取組の実施と改善を促す。</li><li>• 表彰や人事評価への反映等、取組を継続的に実施するための手法についても検討する。</li></ul>

### 論点

- 木材産業の経営実態や働き方をめぐる課題を踏まえ、上記の手順は妥当と考えられるか。
- 参考にすべき工夫・着眼点について、他に追加すべき事項はないか。

課題解決の方向性 1：業務環境の改善、柔軟な雇用管理を進める。

ヒント 1-1) 労働時間を短縮するための目標策定や制度導入を行う。

## 具体事例

残業時間目標の設定と部署別の対策実施による労働時間短縮	ウッドリンク (富山県)	事例 1
週休 2 日制の段階的導入による業務効率改善	栃毛木材工業 (栃木県)	事例 2

ヒント 1-2) フレックスやテレワーク等の柔軟な勤務体系を導入し、多様な働き方に受け入れる。

## 具体事例

組織改革と意識改革による柔軟な勤務体系の導入	アプト・シンコー (富山県)	事例 3
------------------------	-------------------	------

ヒント 1-3) 従業員一人一人が自ら職場環境を改善する活動を実施する。

## 具体事例

5 S 活動の継続実施によるボトムアップ型の工場運営	佐伯広域森林組合 (大分県)	事例 4
----------------------------	-------------------	------



## 手引き ー ④課題解決のヒントと取組事例集（続き）

課題解決の方向性1：業務環境の改善、柔軟な雇用管理を進める。

ヒント1-4) 従業員の意見を反映しながら社内インフラを整える。

### 具体事例

アメニティスペース改築における職員意見の反映	日新 (徳島県)	事例 5
------------------------	-------------	------

ヒント1-5) コミュニケーションを促進するための機会を創出する。

### 具体事例

異なる部門の職員が顔を合わせる機会の創出	空知単板工業 (北海道)	事例 6
----------------------	-----------------	------

## 手引き ー ④課題解決のヒントと取組事例集（続き）

課題解決の方向性2：女性及び高齢者の活躍を推進する。

ヒント2-1) 女性にとって働きやすい雇用制度を整え、女性従業員の採用や定着を進める。

### 具体事例

柔軟な雇用制度整備による女性職員の採用	堤木材 (福岡県)	事例 7
短時間正社員制度導入による産休・育休後の女性の職場復帰率改善	ウッドリンク (富山県)	事例 1

### 論点

- 木材産業における先進的な取組が網羅的に取り扱われているか。追加すべきヒントや取組事例はないか。
- 整理方法は妥当か。経営者にとって分かりやすいか。