

今日から始める

木材産業「働き方改革」の手引き



XXXXXXXXXX

検索



「働き方改革」は経営を変えるチャンスです
さっそく取り組みましょう！

「働き方改革」の前



- 人手不足なのに、募集しても人が集まらない。
- 業務改善やスキルアップに向けた意欲が乏しい。
- 重労働が多く、災害リスクも高い。

Before

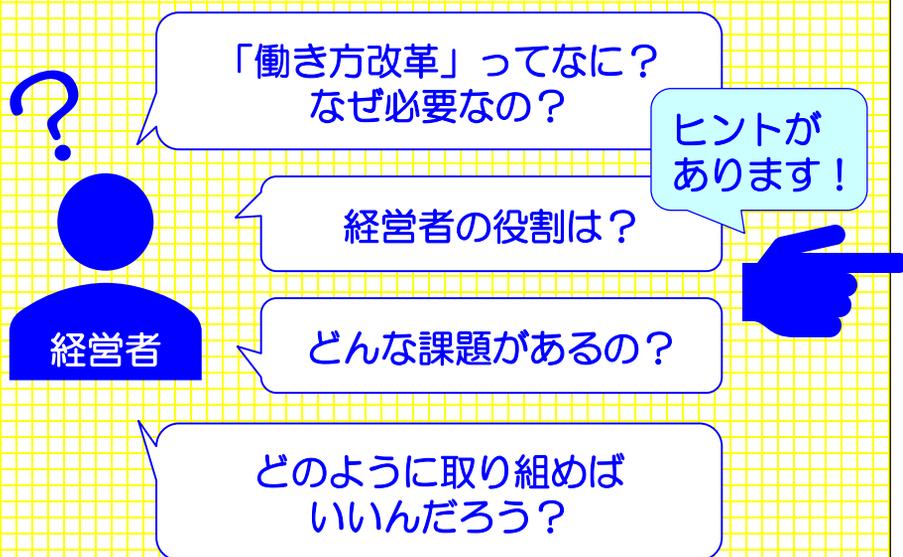
「働き方改革」の後



- 「働き方改革」で会社のイメージがアップ。応募者が増加！
- 能力評価制度を導入し、成長意欲が向上！
- 作業マニュアルの徹底で安全意識が改善！作業も効率化！

After

◆ 「働き方改革」に取り組む経営者のために 手引きを作成しました



木材産業における「働き方改革」の実現に向けて
— 木材産業経営者向けの手引き —
(案)

2019年8月
林野庁
林業及び木材産業における「働き方改革」に関する検討会

◆ まずはセルフチェック！

- 
- 経営目標や売上高などの経営情報を従業員に開示していますか。
 - 就業規則を作成し、従業員に周知していますか。
 - 従業員の勤怠管理を適切に行っていますか。
 - 人材採用の際、労働者にとって重要な労働条件を通知していますか。
 - 求人票などに労働条件のほか、自社のアピールポイントを記載していますか。
 - 従業員の能力や実績を適切に評価していますか。
 - 安全衛生管理活動を適切に行っていますか。

「NO」がある方、自信がない方は…
もっと経営を改善したい！と意欲のある方も…

➡ **手引きを手にとって「働き方改革」へ！**

Point

01

「働き方改革」はステップバイステップで！

ステップ 1
課題を特定する

ステップバイ
ステップ！

林業経営の実態を踏まえた「働き方改革」の手順をご紹介します。経営者のふり返りをサポートするための課題チェックシートのほか、お役立ち情報も掲載！



ステップ 4
取組を検証し、改善する

ステップ 2
日頃の業務を検証する

ステップ 3
取組を計画・実践する

Point

02

課題ごとに解決のヒントを紹介！

課題ごとに経営者への問いかけと課題解決のヒントをご紹介します。ヒントは実際に行われている取組。課題解決に向けて考えるうえでの気づきになります。

働く環境の
基礎整備

① 経営を「見える化」する

？ 経営者への問いかけ

- ・従業員は自社の経営状況を十分に知っていますか。
- ・経営の考え方や目標を従業員に伝え、共有していますか。
- ・従業員は労働条件を十分に理解したうえで働いていますか。

💡 課題解決のヒント

①-1

経営目標や売上

①-2

就業規則を作成

- ☆ 就業規則
- 🔄 就業規則

①-3

人材を採用し労働者にと

2

ウッドリンク株式会社

所在地：富山県射水市
業種：フレコ加工業、他

創業：1947年
従業員数：209名（うち役員6名）

【ポイント】

- ・技術を持った社員が長時間残業や働きにくい勤務体系を理由に離職してしまうと、会社にとって大きな損失になると認識。
- ・以上の課題認識を踏まえ、残業時間目標を設定し、部署ごとにアイデアを募りながら目標達成に向けた取組を実施した。また、短時間正社員制度を導入し、産休・育休後の女性の職場復帰率を改善した。

背景

課題

- ・受注生産型の事業であるが故に、納期遵守のための長時間労働（残業）が深刻な問題に。
- ・これまでは育児等によってフルタイム勤務が困難になった女性が働き続ける場合、パート雇用で切り替えるしかなかった。しかし、パートでは賞与や退職金をもらえず、正社員よりも不利な条件になってしまっていた。
- ・以上のような事情を理由に技術を持った社員が辞めてしまうと、会社にとって大きな損失となる。そのため、残業時間を削減するとともに、女性にとって働きやすい職場づくりに向けた取組を開始した。

- ・残業時間を月30時間以内に抑える目標を設定。目標達成のため、各部署から具体的な取組のアイデアを募った。例えば営業部門では、取引先へ上棟日の集中を避けるよう依頼。設計部門では海外に業務を外

- ・員の負担を軽減した。さらに工場では、品質管理活動や改善活動に力を入れて業務の効率化を図るとともに、多能工化の推進に

- ・就業時間を削減できる体制を整えた。残業時間を削減したものの収入が減ってしまいがちに影響が出る可能性もあるため、正社員として働くことができ導入。女性が育児をしながら1日1時間に応じて賞与と退職金も体制を整備した。



- ・は大幅に減少。全社で目標を達成するペースで進んでいる。残業も劇的に減少し、直近1年間で見るとゼロであった。産休・育休後に復帰する比率もほぼ100%となった。

Point

03

取組事例を豊富に掲載！

「働き方改革」の取組事例を多数掲載。これからの取組の参考に！

経営者のちょっとした経験談もつぶやきとしてご紹介！

就業規則をみんなで作る

当社は「経営革新計画」の申請を機に、当時従業員は10人未満でしたが就業規則の作成に着手しました。はじめは一般的なフォーマットをベースに作りましたが、それだけでは当社にマッチしなかったため、社員みんなで話し合って作成することにしました。

当社就業規則の特徴は、第1条に「心構え」という項目を設け、「安全を最優先」や「お客様に喜んでもらえる丁寧な仕事」といった当社社員の行動規範を書き込んでいることです。また、労働災害に関する規則を追加したほか、産休・育休に関する規定を女性従業員に起案してもらいました。

「皆で作った約束ごと」ですから従業員に浸透しています。「就業規則をきっちり作っている会社」と見られることで、従業員の不安を取り除く効果も得られています。

⇒ 就業規則の実例（付録2参照）

経営者のつぶやき

「人材採用を有利に進めるためには勤務体系の整備が必要。」

▶▶▶ 事例：週休二日制を段階的に導入（株式会社栃毛木材工業／栃木県）

課題を
認識

事業拡大に伴って人材を確保する必要がある。

対策を
特定

若者が重視する勤務体系の整備が不可欠。

計画
実施

週休二日制を段階的に着手しよう！
社員の努力と売上の関係を「見える化」しよう！
生産性向上の重要性を社員と共有しよう！

達成

応募人数が大幅に増加！採用人数も倍増！
生産性向上に向けて積極的に取り組む風土もできた！

※写真挿入

「女性は有望な働き手。最近は負担の少ない作業も増えている。」

▶▶▶ 事例：負担が少なく毎日勤務でなくてもできる作業を特定（株式会社堤木材／福岡県）

課題を
認識

工場の拡大に伴い人材確保が必要。

自社を
振り返り

女性は働き手として有望。しかし、
当社の勤務体系では子育てとの両立が困難。

計画
実施

時短で働けるパート職員の募集を開始！
負担が少ない業務を特定！
工場内に女性用トイレを設置！

達成

女性の採用・継続雇用に成功！

※写真挿入

「前近代的な経営では限界。「普通会社」へ。」

▶▶▶ 事例：スキルシートで目標を「見える化」（株式会社アプト・シンコー／富山県）

強い
危機感

前近代的な経営では厳しい環境を乗り切れない。

業務を
検証

仕事の責任と権限が不明確。
組織体制の構築と社員の意識改革が必要。

計画
実施

スキルシートで目標を「見える化」！
職責に応じた評価体系を導入！

副次的
効果も

社員の仕事に対する積極性がアップ！
人材の定着率も100%に！



手引きは下記のホームページでダウンロードできます

<http://>

手引きや木材産業の「働き方改革」に関するお問い合わせ先

林野庁 林政部 木材産業課

03-XXXX-XXXX（受付：平日9：30～17：30）