

平成30年度 林業及び木材産業における「働き方改革」に関する検討会（第1回） ＜議事概要＞

日 時：平成30年10月22日（月）15：00～17：00

場 所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 東京本社 24階 中会議室

委 員：酒井委員、青木委員、佐川委員、佐々木委員、中田委員、広部委員、福田委員

議 事：

- (1) 林業及び木材産業における「働き方改革」実現に向けた調査検討事業について
- (2) 林業・木材産業の働き方をめぐる現状と課題、及び調査・分析の進め方について
- (3) 手引きとパンフレットの目的・構成について
- (4) その他

ポイント

- ・事務局より林業・木材産業の働き方をめぐる現状や課題分析の結果、手引きとパンフレットの目的や構成案等について説明を行った後、委員より専門的知見や実務経験を踏まえた意見が出された。
- ・課題解決の方向性としては、経営理念の作成・浸透、事業体の育成、勤務体系の見直し、労働安全環境の確保、事業者間・業種間連携の重要性が指摘されるとともに、具体的な取組事例も紹介された。
- ・調査・分析の進め方については、林業・木材産業特有の問題に加え、中小・零細企業の経営能力及び人材確保力の問題としても捉える必要があると指摘された。
- ・手引きやパンフレットについては、発展を望み、やる気のある経営者をターゲットにすべき等の意見が出された。

主な意見

① 林業・木材産業の働き方をめぐる現状と課題

【経営者の意識と経営能力】

- ・何のために林業をやっているのか経営理念が明確でない事業体が多いため、若い人に魅力が伝わらず、人材が入ってこなくなっている。（中田委員）
- ・林業経営者は現場仕事から会社を立ち上げるケースが多く、経営や労務管理が不得手である。（青木委員）

【労働力】

- ・造林業では、下刈り作業の労働力確保が課題。今後業界として、労働力を確保し、夏場に1日中防護服を着て機械を動かす作業を求めることができるのか疑問である。（佐川委員）

【労働条件】

- ・林業の多くが日給制であることを考えると、収入の安定化にも対応しなければならない。収入の安定と働きやすい職場の両立が必要。（福田委員）
- ・賃金が低く、社会保険が適用されないような過酷な条件の事業体は、人材を募集しても応

募がない。賃金の底上げが急務。(青木委員)

- ・ 日給制の事業体で有給休暇制度を有しているところはほとんどない。フレックスタイム制等を導入している他産業と比べると周回遅れの状況である。(佐川委員)
- ・ 林業の年間死亡者数の3分の2は伐木作業中の事故に由来している。(広部委員)

② 課題解決の方向性

【経営理念の作成と浸透】

- ・ 経営理念を持たずに運営している事業体に経営理念の重要性を伝える必要がある。経営理念はそれまでばらばらだった職員が団結できるきっかけになる。(中田委員)

【事業体の育成】

- ・ 事業体を育成し、経営力を強化する必要がある。機械の購入や人材の雇用等、事業体が安定して事業を継続できる仕組みについて検討しなければ、いくら経営者の意識改革を促しても課題解決は難しい。(酒井委員)

【勤務体系の見直し】

- ・ 林業には様々な作業があるため、例えばチェーンソーによる伐木はプロに任せる等、業務を切り分けて得意、不得意に応じて分担し、分業による効率化が必要。(酒井委員)
- ・ 週休2日制でなければ人材は確保できない。例えばチェーンソーは雨の日と風の強い日は使えないため、日曜日とあと1日雨の日または風の強い日を休みにするという方法を採用している事業体もある。(佐川委員)

【労働安全環境の確保】

- ・ 労働安全環境の整備、重労働を減らすことを1つの軸に据えるべき。(広部委員)

【事業者間・業種間の連携】

- ・ 事業体単独での対策が難しい中で、協同組合を立ち上げ共に盛り上がろうと取り組んでいる。こうした事業者間の連携強化も解決策の1つとしてあり得るのではないか。(青木委員)
- ・ 日本の住宅向け用材の木取り方法も、変えていく必要がある。在来の工法の部材の種類を限定する等、生産性が上がる方向に変わっていくことが予想される。(佐々木委員)

【助成制度の理解】

- ・ 多様な働き方ができるよう、業務を棚卸しし多様な人材が従事できる業務を特定するとともに、その際に活用できる助成制度について理解を深める必要がある。(福田委員)

③ 調査・分析の進め方について

- ・ 本検討で議論される問題は、林業・木材産業特有の問題であると同時に、中小・零細企業の管理能力、経営能力及び人材確保力の問題である。中小企業庁のデータ等と比較して考えないと、問題解決には至らない。(佐々木委員)
- ・ 林野庁が実施している林業事業体に対する安全診断において、労働安全コンサルタントと事業者がやり取りした結果が集積されつつある。こうした情報も収集しながら検討を行うてはどうか。また、労働安全衛生規則等、法整備の状況も横目で見ながら手引き作成に取

り組むべき。(広部委員)

- ・女性が活躍している事業体も調査対象に含めるべき。(酒井委員)

④ 手引きとパンフレットの目的・構成について

- ・パンフレット等で休暇の取得を推奨しても、実際には取得しにくい。良い事例を数多く紹介し、それらがスタンダードになりつつあるという雰囲気を醸成する運び方がよい。事業規模の大小にかかわらず、経営者が自分の事として考えられるような手引きとすべき。(青木委員)
- ・林業事業体の底上げが重要。特に小規模事業体に分かりやすい手引き、パンフレットを作成すべき。(青木委員)
- ・読み手を事業規模等で区分することは難しい。発展を望み、やる気のある経営者を読み手として設定してはどうか。全ての経営者を拾い上げるような手引き、パンフレットは刺激のないものになりかねない。(佐々木委員)
- ・経営において壁に直面した際、これをどう乗り越えたかというプロセスを示すと参考になる。(中田委員)
- ・経営を支える便利な助成制度も紹介してもらいたい。(青木委員)