

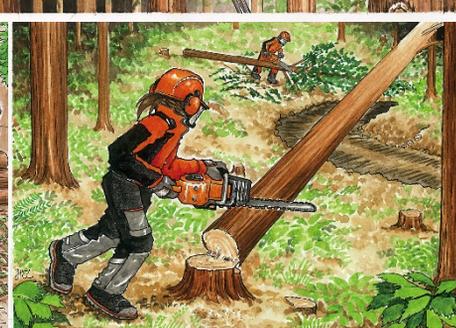
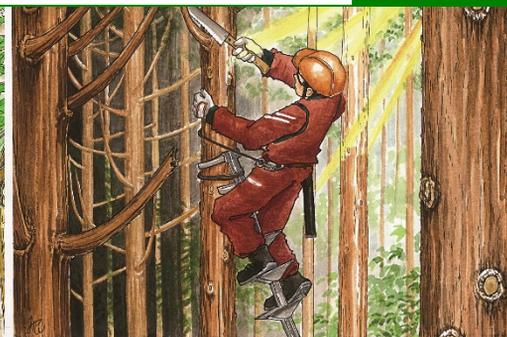
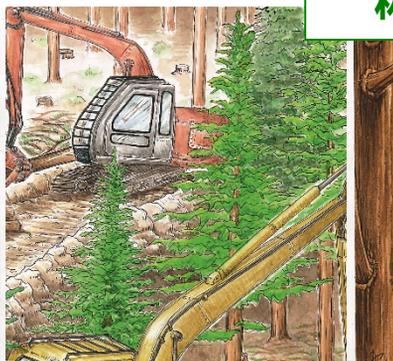
今日から始める

経営者向け

林業「働き方改革」の手引き

林業 働き方改革

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



- 退職者がでた。募集しても人が集まらない。このままでは、経営が維持できない。
- 稼げる時に稼がないといけ
ないので休みをあげられ
ない。従業員が疲れている。
- 重労働が多く、災害リスク
と経営リスクも高い。

「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！
- 週休二日制を導入し、生産
性も向上！
- 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



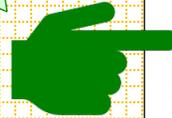
「働き方改革」ってなに？
なぜ必要なの？

経営者の役割は？

どんな課題があるの？

どのように取り組めば
いいんだろう？

ヒントが
あります！



林業における「働き方改革」の実現に向けて
— 林業経営者向けの手引き —



2019年3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！

- 経営理念を持ち、従業員と共有していますか。
- 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。
- 従業員にとって重要な労働条件を通知していますか。
- 雇用契約を適切に結んでいますか。
- 従業員の労働時間の管理を適切に行っていますか。
- 長時間労働は発生していませんか。
- 年次有給休暇などを適切に付与していますか。
- 賃金制度を適切に整備し、支払いを行っていますか。
- 退職金共済制度に加入していますか。
- 安全衛生管理活動を適切に行っていますか。
- 健康診断などを適切に実施していますか。
- 危険防止措置を講じていますか。
- 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。
- 女性の活躍を促していますか。
- 従業員の能力や実績を適切に評価していますか。
- 期初に年間の労働日数をカウントした上で、1年間の業務の進め方を計画していますか。

Check!



「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…



手引きを手にとり「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!

課題を特定し
解決の方向性について
検討する

ステップバイ
ステップ!

取組を検証し
改善する

取組を計画・実践する

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セルフチェックリストのほか、支援策などのお役立ち情報も掲載!



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-a 経営目標や売
就業規則を作
☆就業制
事例1:
- ①-b
- ①-c 従業員を採用
どに加え、従
請負契約の締
請負手
労働時間の管
スマ
- ①-d

1 就業規則をみんなで作る

事業者: 株式会社東京チェーンズ 業種: 育林業、素材生産業、他
所在地: 東京都西多摩郡桶原村 創業: 2006年
職員数: 14名

【ポイント】

- 社内ルールを明文化するために就業規則を作成。自社の特徴にマッチしたものとするため、職員みんなで話し合いながら独自の内容を盛り込んだ。
- 「みんなで作った約束ごと」として従業員に浸透。対外的にも「就業規則をきっちり作っている会社」と見られるようになり、就職希望者の不安を取り除く効果も得られた。

背景
課題

- 東京チェーンズでは、従前から職員の間で共有されているルールがあり、それをきっちりと紙に落とし込む必要があると考えた。そこで、当時の職員数は10人に満たなかったが、将来の人員拡大も見すえ、東京都の「経営革新計画」の申請を機に就業規則の作成に着手した。
- はじめは一般的な就業規則の様式を用いて作業を進めた。しかし、そのままだでは事業実態に十分マッチせず、特徴も出せないため、職員みんなで話し合って独自の内容を盛り込むこととした。
- 年次休暇やフレックス制、短時間勤務制度などの一般的な内容に加え、第1条に「心構え」という項目を設け、「安全を最優先」や「お喜びしていただける丁寧な仕事」といった職員の行動規範を盛り込んだ。また、労働安全に関する規則も追加した。

経営者のつぶやき

規則の完成後も新たな規則が必要になった時の都度職員で話し合って更新した。例えば、従業員が出産を迎える時に産休・育休関連の規があったため、その女性従業員自らが「どのよ規則があれば働きやすいか」を考えながら規則を作成し、就業規則に追加した。



なで作った約束ごと」として明文化した結果、就業規則が従業員に浸透しやすくなった。規則を作成したことで、職員に組織に属しているという意識が芽。また、就業規則を作成している同業他社が少ないなかで、きっちり作っている会社」と見られるようになり、就職希望者の不安を取り除く効果も得られた。

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!

<求人サイトを活用して従業員を確保>

インターネットの求人サイトはスマホなどからアクセスできるため、若者の目に触れやすいという利点があります。このサイトに広告を掲載したところ、2名を採用できました。そのほか、コインランドリーに募集用紙を貼り出し、女性のパート採用に成功したこともあります。「どこで求人するか?」も重要なポイントです。

<地方暮らしを望む若者の可能性>

最近、山村地域に移住してくる若者が増えており、「夏は農業、冬は林業をやりたい」という声を聞くようになりました。複数の業種を掛け持つことで安定して暮らせるだけのお金を稼ぐ新たな地方暮らしのモデルです。こうした若者は各種の移住セミナーなどで山村地域での仕事を考えることが多いため、これらの若者に林業の仕事を紹介することも有効です。

「安全対策だけを言ってもダメ。作業方法の統一が必要。」

▶▶▶ 事例：統一的な作業ルールで災害減と作業効率化を達成（吾妻森林組合／群馬県）

対策が
必要

労働災害が発生。災害減少が課題に。

業務を
検証

作業班同士で情報が十分に共有されていない。



計画
実施

現場作業のルールを設定しよう！
技術力向上研修会を開催しよう！



副次的
効果も

体力的な負担が減り、労働災害が減少！
作業効率化や機械維持コストの削減も達成！



「職員が定着しなければ、事業全体が負の循環に陥ってしまう。」

▶▶▶ 事例：現場見学でイメージギャップを解消（有限会社丸大県北農林／岩手県）

課題を
認識

高い離職率が経営課題に。職員が定着しなければ
事業が負の連鎖に陥ってしまう。

原因を
特定

採用時のイメージギャップが原因。



計画
実施

入社前に業務内容を見てもらおう！
採用面接時に現場見学を実施！

達成&
ステップアップ

職員の定着率が改善し、生産活動も安定！
次の取組（週休二日制）にチャレンジ！

「みんな休めるのであれば休みたい。まずはやってみること。」

▶▶▶ 事例：従業員の目的意識を改革して週休制を実現（安藤山林緑化有限会社／北海道）

強まる
危機感

繁忙期には休みがとれず、労働負担も大きい。
このままの事業を続けていると従業員確保が困難に。

今月と今週の目標は…
今日の計画は…

決断

社長自ら通年での週休制を率先して導入しよう！

計画
実施

1日の仕事量が不明確になっている。
毎日のミーティングで従業員に目標と計画を伝え
仕事の終わりを明確にしよう！

達成

従業員の仕事に対する目的意識が改善！
長時間労働を改善して週休制を実現！



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://www.rinya.maff.go.jp/j/routai/hatarakikata/ringyou.html>

手引きや林業の「働き方改革」に関するお問い合わせ先

林野庁 林政部 経営課 林業労働対策室

03-3502-1629（受付：平日9：30～17：30）

（2019年3月作成）