

モチベーション維持のための社内資格制度と能力評価ーG社ー

事業体の概要

- 当社が管理する山林は社長所有林 180ha、地区共有林などからの経営受託 3, 857ha、その他の施業委託 89ha で、2011 年度の素材生産量は 2, 318 m³
- 従業員は正社員 6 名、臨時雇用 1 名で、正社員は 20 代 1 名、30 代 4 名、40 代 1 名と若く、全員が「緑の雇用」研修経験者
- 営業・事務は社長、山林現場は正社員 2 グループ 6 名と社長で作業を行う

小規模事業体における賃金決定の仕組み

- 給与は社長以外は日給月給制で、基本給は 2011 年から年齢と林業経験（単なる年数ではなく、当社で求められるレベルでの経験と技術を社長が実際に見て判断）に基づいて決定
- 2010 年より基本給に 5 項目からなる査定係数をかける仕組みを採用し、査定項目は重要度の高い順から「けが・事故」(-20%~0%)、「職務への取り組み」(-10%~+10%)、「会社への貢献」(-10%~+10%) で、他に「服务内容」(-10%~+10%)、「採用査定（採用後の経過年数）」(-15%~-4%)
- 査定係数について、少人数のため評価者が社長のみなのでこれまで「採用査定」以外は未実施、今後は賞与決定での先行導入を検討

社内資格制度

- 現場で働くモチベーションの維持のため、「森林整備士」という手当支給のある社内資格を 2009 年に整備（一種の能力評価で手当という形で待遇反映）
- 「森林整備士」は 3 級構成で、1 級は 15 年程度の林業経験が必要で月 15, 000 円の手当を支給（現在該当者なし）、同様に 2 級は 8 年程度の経験、月 9, 000 円（現在該当者なし）、3 級は月 5, 000 円支給（該当者 3 名）
- 「森林整備士」の資格を得るためには資格試験を受験することが必要で、級ごとの受験資格は経験年数と取得資格（14 種類）の数によって決まる
- 資格試験の内容は、必須知識（各級とも 5 項目）、必須実技（1 ないし 2 項目）、選択実技（4 項目から 1 ないし 2 項目選択）からなる