

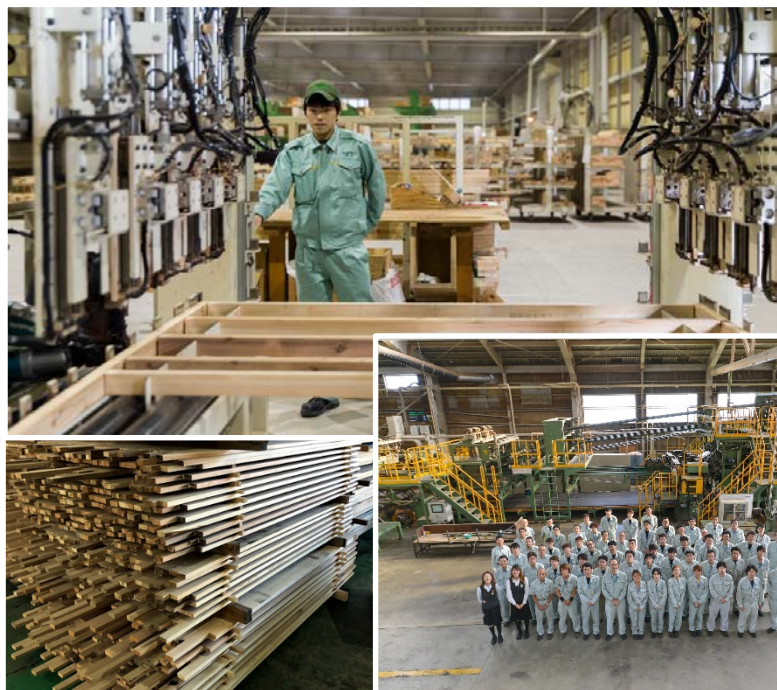
今日から始める

経営者向け

# 木材産業「働き方改革」の手引き

木材産業 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。

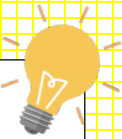
## 「働き方改革」の後



- 「働き方改革」で**会社のイメージがアップ**。応募者が**増加**！
- 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



「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！

経営者

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 —



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！

Check!

- 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。
- 就業規則の作成と見直しを行い、従業員に周知していますか。
- 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。
- 女性の活躍を促していますか。
- 高齢者や年少者・未成年者を適切に雇用していますか。
- 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。
- 従業員の能力や実績を適切に評価していますか。



「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…

➡ 手引きを手にとり「働き方改革」へ！

# 「働き方改革」はステップバイステップで！

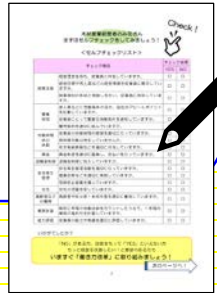
課題を特定し  
解決の方向性について  
検討する

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

木材産業の経営実態を踏  
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！



## 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 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

ヒント1	経営目標や売上高などの経営情報を従業員に開示する。 事例1：経営情報の開示で目標達成に取組む意識を醸成 (19頁)
ヒント2	就業規則を作成 就業規則 就業規則
ヒント3	従業員を採用し 就業規則に加え、従業 労働時間の管理

事業者：株式会社栃毛木材工業 業種：素材生産業、製材業、加工業、他  
所在地：栃木県鹿沼市 創業：1959年  
職員数：42名

【ポイント】

- ・事業拡大戦略の下、新規に従業員を確保する必要が生じたため、採用に有利となる週休二日制の段階的導入に着手した。
- ・はじめに経営情報を従業員に開示し、従業員一人一人が売上目標の達成に取り組む意識を醸成。その上で、週休二日制を試行的に導入した。その結果、十分な成果が確認されたため、本格導入に踏み切った。
- ・週休二日制を明示して従業員を募集したところ、応募・採用人数とも増加した。

背景  
課題

- ・栃毛木材工業では、十数年前から事業所周辺の林地を購入し始めたほか、事業の幅を素材生産から製材・加工事業、その後建築事業へと徐々に拡大していった。
- ・事業拡大に伴って従業員を確保する必要があると認識、採用を有利に進めるため、特に若者が重視する勤務体系を整備しなければならぬと考えた。

## 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  
経験談もつづやき  
としてご紹介！

### <就業規則をみんなで作る>

当社では「経営革新計画」の申請を機に就業規則の作成に着手しました。はじめは一般的な就業規則の様式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お作り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、就業者希望者の不安を取り除く効果も得られています。

### 経営者のつぶやき

週間が48時間(8時間×6日)から45時間(9時間×5日)か、従業員自らの努力や工夫によって生産性向上を実現し、お務でも事業を継続できる体制を整えた。2カ月間の試行的な中で、翌日より週休二日制の完全導入に踏み切った。

2カ月間の試行など、段階的にプロセスを進めることで制のスムーズな導入に成功した。

いて週休二日制を明示した効果は大きく、応募人数は前年の3.2人に、採用人数は5人から10人に増加した。

を明示したことで、経営者に対する従業員の信頼感も向上。従業員自らの努力や工夫が売上と直結することが「見える化」果、生産性向上の取組を積極的に行う風土も醸成された。



## 「従業員の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：経営情報の開示で目標達成に取り組む意識を醸成／  
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

事業拡大に伴い、従業員の確保が急務に。

対策を  
特定

若者が重視する勤務体系の整備が必要。

計画  
実施

週休二日制の段階的な導入に着手！  
社員の努力と売上の関係を「見える化」！  
生産性向上の重要性を社員と共有！

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醸成！



## 「女性は有望な働き手。最近では負担の少ない作業も増えている。」

▶▶▶ 事例：負担が軽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、従業員の確保が必要に。

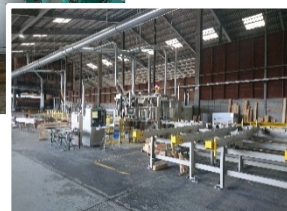
自社を  
振り返り

女性は有望な働き手。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！  
負担の少ない業務を特定！  
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！

## 「前近代的な経営では限界。「普通の会社」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

仕事に対する従業員の積極性がアップ！  
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://www.rinya.maff.go.jp/j/mokusan/seisankakou/hatarakikatakaikaku.html>

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

03-6744-2292（受付：平日9：30～17：30）

（2019年3月作成）