

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（案）

林業：育林業、素材生産業、山林種苗生産業

木材産業：製材業、集成材製造業、合板製造業、木材チップ製造業、プレカット加工業 等

「働き方改革」に関する議論の背景

- わが国の人口は、2008 年をピークに減少局面に入っているが、そこで直面している少子高齢化や生産年齢人口の減少といった構造的な問題は、わが国経済の供給面と需要面の双方に負の影響を与え、中長期的な経済成長を阻害する可能性がある。
- 一方で、労働の現場では、労働者のライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、働き方の多様化といった課題も生まれつつある。
- こうした課題に対処し、日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図る必要がある。
- 上記の認識の下、政府は 2016 年に「働き方改革実現会議」を設置し、2017 年 3 月に「働き方改革実行計画」を取りまとめた。以降、各方面において「働き方改革」の具体化に向けた検討が進められており、経営者向けのガイドラインも作成されている。

(例)

- 中小企業庁「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」（2017年7月）
- 農林水産省「農業の「働き方改革」経営者向けガイド」（2018年3月）
- 農林水産省「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」（2018年4月）

製造業を中心とした中小企業全般、農業、食品産業にそれぞれ特化したガイドラインであり、経営者等が「働き方改革」に取り組む際の視点やヒントを具体的な事例を交えながら提供している。



既存ガイドラインに示された手順

- いずれのガイドラインも、従業員の立場やニーズを踏まえ経営者が自社の課題を見つめ直すことを出発点とし、そこから労働現場における具体的な取組の検討に進んでいる。

中小企業庁 中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン	農林水産省 農業の「働き方改革」経営者向けガイド
<u>ステップ1：経営課題や業務を見つめ直す</u> ・ 出発点として、人材確保の経営課題上の意味・目的を明確化する。 ・ 人手が不足している業務については、固定観念を払拭しつつ、業務を細分化する。	<u>ステージ1：経営者が自らの働き方を見つめ直す</u> ・ 経営を可視化する。 ・ 従業員の立場に立って、自らの経営を見つめ直す。 ・ 経営理念や目標を作る。
<u>ステップ2：業務に対する生産性や求人像を見つめ直す</u> ・ IT・設備の導入やラインの組み替え、レイアウトの変更、アウトソース等の業務改革により、生産性を高める。 ・ 固定観念を払拭し、業務の見直しと合わせて、求人像の幅を拡げる（定着率が高い主婦層やシニア層にも着目する）。	<u>ステージ2：「働きやすい」「やりがいがある」実感できる職場を作る</u> ・ 作業を平準化する。 ・ 農業経営の特性に合った就労条件を作る。 ・ データ化、情報共有、マニュアル化をする。 ・ 公平な評価制度を作る。
<u>ステップ3：働き手の目線に立って、人材募集や職場環境を見つめ直す</u> ・ ターゲットを明確にしつつ、働き手から見た自社の特徴・魅力を訴えていく。 ・ 働き手の制約が何かを考え、その対応策を講じる（短時間勤務、フレックスタイム、身体負荷への配慮等）。	<u>ステージ3：人材を育成し更に発展する</u> ・ 経営発展に不可欠な人材を育成・確保する。 ・ 最先端の農機や技術の導入等により、労働時間の削減や作業負担の軽減を進める。 ・ 自らの経営と地域農業が同時に発展できるように取り組む。

林業・木材産業における「働き方改革」の基本的な考え方

- 林業・木材産業でも働き方をめぐる課題が指摘されているが、実際の労働現場で表面化している課題は氷山の一角にすぎず、個別に対処するだけでは本質的な解決には至らない。
- 他産業と同様に、「働き方改革」は従業員のためだけではなく、経営者にとっても人的資源を適切に管理・活用する観点から働き手のための課題の解決を図っていく取組として認識する必要がある。
- 以上より、林業・木材産業の経営者も「働き方改革」に取り組む際には、まずは自社のニーズや課題まで遡って考え、そこから日頃の業務を検証し、働き手のための取組を計画・実践するプロセスが求められる。

(課題解決に向けた考え方の手順案)

(具体的なイメージ)

ステップ1

課題を特定する

- ・ 自社の経営理念や目標をふり返る。
- ・ 課題を洗い出す。

- ・ 従業員の業務に対する改善意欲が低い。
- ・ 高性能林業機械を活用した作業効率化が急務。技能者の確保が必要。

ステップ2

日頃の業務を検証する

- ・ 課題を踏まえて日頃の業務を検証する。
- ・ 人的資源の管理・活用の観点から課題解決の方向性について検討する。

- ・ 技能者を適切に評価する仕組みを整備しなければならない。
- ・ 新規就業者確保のため就業条件を改善しなければいけない。

ステップ3

取組を計画・実践する

- ・ 働き手のための対策を具体的に講じる。

- ・ 能力評価制度を導入する。
- ・ 就業条件を改善する。

検討の出発点となる課題の把握と課題解決の方向性

- 林業・木材産業の働き方をめぐる現状（参考資料１）を踏まえると、検討の出発点となる課題として以下の４点が特定される。

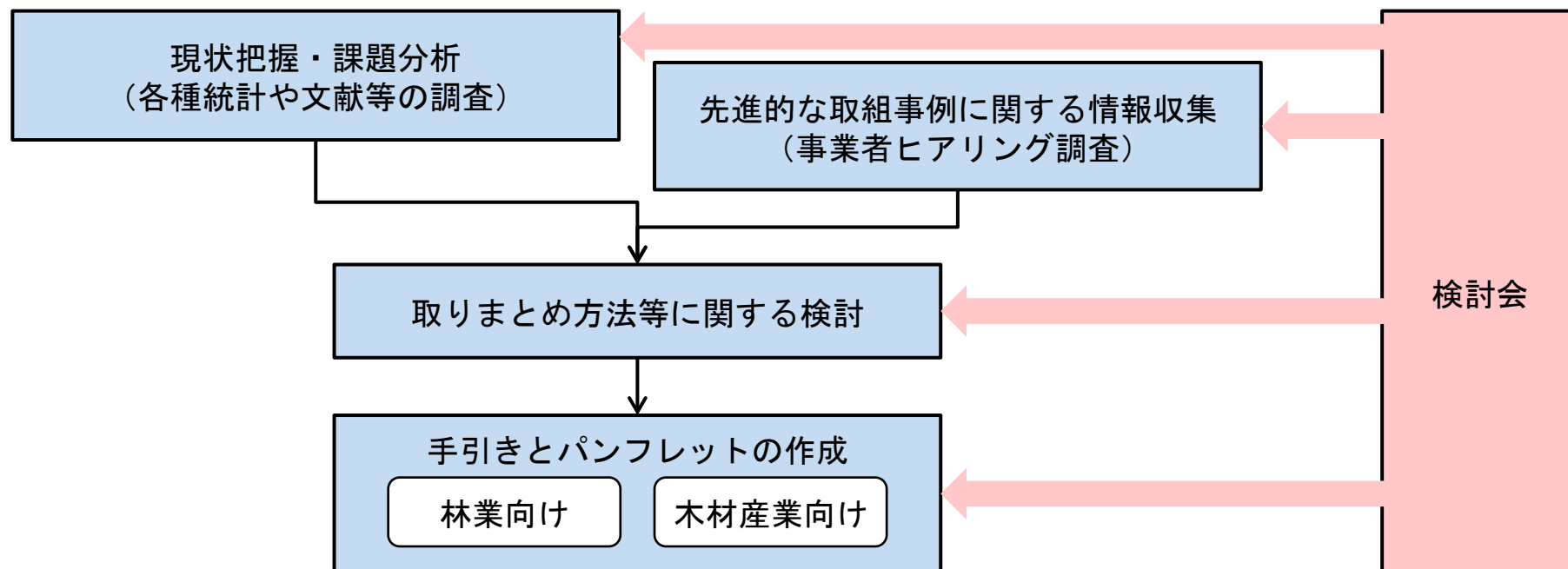
課題	- 労働力の確保（人手不足の解消、人材の育成） - 生産性の向上（高性能機械の導入、作業コストの低減等） - 雇用の安定化 - 安全な労働環境の整備
----	---

- 加えて、先進的な取組事例から整理される課題解決の方向性とヒントの例は以下の通りである。

課題（出発点）	課題解決の方向性	課題解決のヒント（例）
労働力の確保（人手不足の解消、人材の育成）	女性及び高齢者の活躍推進	- 労働環境の改善（トイレや更衣室の設置、重作業の軽減化等） - 業務の細分化 - 技術の継承
	業務環境の改善、柔軟な雇用管理	- 育児・介護休暇等の整備 - 有給休暇の取得奨励 - フレックス制等の導入 - パートタイム（短時間勤務）への対応
生産性の向上（高性能機械の導入、作業コストの低減等）	能力に応じた人材の配置と評価（労働意欲の向上）	能力評価制度の導入
雇用の安定化	臨時的・間断的な労働の平準化	経営拡大による通年業務の創出
安全な労働環境の整備	重労働からの解放、高い労働災害発生率への対応	- 高性能機械の導入 - 技術講習等の実施 - 安全衛生計画の策定・実行

林業・木材産業の「働き方改革」に関する検討プロセス

- 今後、林業・木材産業の「働き方改革」について議論を深めていくにあたり、以下のプロセスで検討を行う。
 - 事務局において、林業・木材産業の働き方をめぐる現状や課題について各種統計や文献等を用いながら調査・分析を行う（他産業や海外の情報も含む）。また、事業者ヒアリング調査も実施し、先進的な取組事例について情報収集する。
 - 上記作業と並行して検討会を開催し、調査・分析方法、情報の取りまとめ方法や効果的な活用方策等について議論を行う。議論にあたっては、委員より自社の取組についてもご紹介いただく。
 - 検討会の助言を踏まえ、事務局において手引きとパンフレットという形で取りまとめる。



調査項目 一 統計・文献調査

調査項目	林業	木材産業
森林資源の現況	森林蓄積量（林野庁「森林資源の現況」）	※林業と同じ
生産動向	- 林業産出額（農林水産省「林業産出額」） - 国産材の素材生産量（農林水産省「木材統計調査」）	- 製造品出荷額等（経済産業省「工業統計表」） - 用材供給量（林野庁「木材需給表」）
経営動向	- 林業経営体数（農林水産省「農林業センサス」） - 林業経営体の素材生産規模（農林水産省「農林業センサス」）	- 工場数（農林水産省「木材統計調査」） - 出力規模別の従業員数、素材入荷量（農林水産省「木材統計調査」）
従事者数	- 従事者数（総務省「国勢調査」） - 従事者数の男女比、若年者率、高齢化率（総務省「国勢調査」）	※林業と同じ
入職者数・離職者数	新規就業者数（林野庁「林業労働力の動向」）	- 入職者数（厚生労働省「雇用動向調査」） - 離職者数（厚生労働省「雇用動向調査」）
人手不足	—	雇用人員判断 D.I.（日本銀行「全国企業短期経済観測調査」）
労働時間	年間就業日数別の雇用者数（総務省「就業構造基本調査」）	※林業と同じ
賃金	年齢別現金給与額（厚生労働省「林業労働者職種別賃金調査」）	年齢別現金給与額（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）
賃金制度	月給制と日給制の割合（林野庁「森林組合一斉調査」）	—
福利厚生	- 育児休業等制度利用（総務省「就業構造基本調査」） - 介護休業等制度利用（総務省「就業構造基本調査」）	※林業と同じ
労働災害	- 死傷者数・死亡者数（厚生労働省「労働災害統計」） - 死傷年千人率（厚生労働省「労働災害統計」）	※林業と同じ

調査項目 ー 事業者ヒアリング調査

- 基本属性（所在地、創業年、従業員数、生産規模、所有設備・機材等）
- 背景・課題
 - 具体的な課題の内容
 - 課題を認識するまでの経緯（誰がいつ、どのように認識したのか）
 - 課題解決に向けて取組を実施しなければならないと判断した理由
- 取組内容
 - 取組の概要
 - 取組の実施期間
 - 取組の計画方法（どのように取組を決めたか、なぜその取組を選択したのか等）
 - 取組の計画・実施にあたって苦労した点
 - 参考になった他社の取組
- 成果
 - 取組によって働き手のために改善された事項
 - 経営に対する貢献（経営の効率化、収益拡大、事業リスクの低減等）
 - その他の副次的効果（地域の雇用創出等）

⇒ヒアリング対象候補は
参考資料2を参照。

議論いただきたい主なポイント

- 林業・木材産業の「働き方改革」について検討するにあたり、留意すべき労働現場での課題、有効な解決方法は他にないか。
- 林業・木材産業の働き方をめぐる現状を理解し、課題について分析する上で、収集・整理しておくべきデータは他にないか。
- 課題解決の方向性やヒントに関する情報を収集する上で、調査対象に含めるべき取組事例はないか。

注) 林業・木材産業の統計データは他産業と比べて乏しく、林業・木材産業の特性について十分に分析できないケースがある（一部の統計資料では、林業は農林業、木材産業は製造業といった上位区分にまとめられており、業種固有のデータを具体的に特定することが困難）。こういったケースの取り扱いについては、次回検討会以降、相談させていただくこととする。