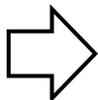


「働き方改革」に係る先進的な
取組事例（事業者ヒアリング中間報告）

第1回検討会において特定された課題と課題解決の方向性

課題	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）	業務環境の改善、柔軟な雇用管理	<ul style="list-style-type: none"> • 育児・介護休暇等の整備 • 有給休暇の取得奨励 • <u>フレックス制等の導入</u> • パートタイム（短時間勤務）への対応 • <u>ワークライフバランス</u> • <u>週休2日制の導入</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>労務管理</u> • <u>収入の安定化</u> • <u>社会保険の適用</u> • <u>分業による効率化</u> • <u>多様な働き方</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>賃金の向上</u> • <u>事業の安定化</u>
	女性及び高齢者の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> • 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） • <u>業務の細分化</u> • 技術の継承
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）	<ul style="list-style-type: none"> • <u>経営理念の明確化</u> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 経営拡大による通年業務の創出
安全な労働環境の整備	<u>重労働からの解放、高い労働災害発生率への対応</u>	<ul style="list-style-type: none"> • 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


 以上の整理に基づき、木材産業については「臨時的・間断的な労働の平準化」を除く4つの方向性に関連する取組について全国の事業者にはアリング調査を実施。

ヒアリング対象と進捗状況

事業者名	所在地	職員数	業種	進捗
空知単板工業株式会社	北海道	170名	単板製造業、他	済
株式会社門脇木材	秋田県	140名	製材業、他（育林、素材生産、その他木材製品製造）	
株式会社栃毛木材工業	栃木県	42名	製材業、プレカット加工業、他（育林、素材生産、建築）	済
株式会社ウッドリンク	富山県	209名	プレカット加工業、他	済
株式会社アプト・シンコー	富山県	75名	製材業、プレカット加工業	済
株式会社日新	徳島県 （四国工場）	114名	合板製造業	済
株式会社堤木材	福岡県	24名	製材業、集成材製造業、合板製造業	済
佐伯広域森林組合	大分県	158名	製材業、種苗生産業、育林業、素材生産業、共販事業、他	済

計 8 事業者

特定された課題解決のヒント

■ 業務環境の改善、柔軟な雇用管理

- 残業時間目標の設定と部署別の対策実施による労働時間短縮【ウッドリンク：富山県】
- 週休2日制の段階的導入による業務効率改善【栃毛木材工業：栃木県】
- 5S活動の継続実施によるボトムアップ型の工場運営【佐伯広域森林組合：大分県】
- 組織改革と意識改革による柔軟な勤務体系の導入【アプト・シンコー：富山県】
- アメニティスペース改築における職員意見の反映【日新：徳島県】
- 異なる部門の職員が顔を合わせる機会の創出【空知単板工業：北海道】

■ 女性及び高齢者の活躍推進

- 柔軟な雇用制度整備による女性職員の採用【堤木材：福岡県】
- 短時間正社員制度導入による産休・育休後の女性の職場復帰率改善【ウッドリンク：富山県】

■ 能力に応じた人材の配置と評価（労働意欲の向上）

- （ヒアリング調査中）

■ 重労働からの解放、高い労働災害発生率への対応

- （ヒアリング調査中）

木材産業における「働き方改革」の特徴と課題

■ 特徴

- 先進的な取組に着手している経営者の意識は総じて高い。新たな視点や他人の考えを受け入れる柔軟性もある。
- 経営規模の大小にかかわらず、取組のスタートアップでは経営トップの意識やリーダーシップ（意思決定、社員に対する粘り強い説明等）が重要なポイントに。一方、その後の実施フェーズでは、目標の設定・更新や制度化、社員の自主性を尊重した体制の構築等が取組継続のカギとなっている。
- いずれの取組でも社員とのコミュニケーションが重視されている（意見の聴取、評価のフィードバック等）。また、優れた活動を実施した社員を表彰する等、インセンティブ確保にも工夫がみられる。
- （林業と比べて）組織的に計画・実行されている取組が多い。
- 取組を始めてから日が浅く、成果が十分に表れていないケースもみられる。

■ 課題

- 各事業者とも取組の進捗確認は概ね実施している。しかし、取組の成果を分析・評価し、見える化まで行っている事業者は少ない。
- 「働き方改革」とは、時間外労働の抑制や有給休暇の確実な取得、不合理な待遇差の解消に向けた取組であるが、現在の働き方に大きな変革を迫るものであるため、必ずしも一朝一夕に対応できるわけではない。まずは、先進的な取組に着手している経営者のように、経営者自身の意識を高める必要がある。また、各事業者の個別事情も勘案しつつ、段階的に取組を進めて社員への浸透を図る等、進め方に工夫を凝らす必要がある。