

手引きとパンフレットの
記述内容（案）

全体構成（案）

■ 手引き（40 頁程度）

項目	頁数	記述内容（案）
目的、位置づけ	1～2	• 手引きの目的、想定するターゲット（ <u>中小規模、ヤル気のある経営者</u> ）、活用方法等について説明する。
林業または木材産業の働き方をめぐる現状と課題	9～10	• 統計データを用いつつ、林業または木材産業の働き方の現状を整理する（生産・経営動向、従事者数、入職者数・離職者数、労働時間、賃金、福利厚生、労働災害等）。 • 上記データや経営者ヒアリングに基づいて分析した働き方に関する課題を整理する。
課題解決に向けた考え方の手順	1	• 経営者が自社の課題の振り返りを出発点として、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・実践するまでの「考え方の手順」を提示する。
課題解決のヒントと取組事例集	25	• 経営者が自社の取組を具体的に計画・実践する上で参考となるヒント及びヒントの実践例（先進的な取組事例）を課題毎に整理する。
参考）生産性向上に向けた新技術	5	• 経営者が「働き方改革」を進めつつ、生産性の向上を目指す際に参考となる新技術等について紹介する。

■ パンフレット（4 頁）

頁数	記述内容（案）
1	• 林業の経営者が日頃直面している働き方に関する課題を例示する。
1	• 課題解決に向けた考え方の手順について説明する。
2	• 課題解決のヒントと先進的な取組事例を 3～4 件紹介する（経営者の関心が特に高いと思われるもの）。

- 林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。
- そこで、事業の発展を望み、ヤル気のある林業の経営者（中小規模）に対して以下の3つの行動を促すことにより、林業における「働き方改革」を実現することを本手引きの目的とする。
 - 「知る」を促す
 - － 経営者が働き方改革について検討する上での視点を提供する。
 - － 「働き方改革」は人的資源を確保し、適切に管理・活用する観点からも重要かつ不可欠であり、林業の生産性向上や持続的発展にも資することを示す。
 - 「考える」を促す
 - － 経営者が自社の課題の振り返りを出発点として、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・実践するまでの「考え方の手順」を提示する。
 - 「計画・実践する」を促す
 - － 経営者が自社の取組を具体的に計画・実践する上で参考となる先進的な取組事例を示す。

論点

- 上記の他に記述すべき事項はないか。

項目	関連データ	主な分析結果
森林資源の現況	森林蓄積量の推移	<ul style="list-style-type: none"> 森林資源が充実。今後、事業量の増大が見込まれる。
生産動向	林業産出額、国産材の素材生産量の推移	<ul style="list-style-type: none"> 林業産出額、国産材の素材生産量とも近年増加傾向。
経営動向	経営体の数、生産規模別の経営体数と素材生産量	<ul style="list-style-type: none"> 数では家族経営体が大半を占める一方、素材生産は大規模経営体に集中。
従事者数	従業員数（男女別）、若年者率、高齢化率の推移	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数は年々減少。 女性比率も年々減少。
入職者数	入職者数の推移	<ul style="list-style-type: none"> 近年入職者数はほぼ横ばいで推移。事業量の増大を見据え、労働力の確保と育成が課題。
人手不足感	有効求人倍率の推移（全産業平均を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 農林漁業では近年人手が不足。
労働日数	年間就業日数別の雇用者数の推移（全産業平均、建設業を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 年間就業日数が 200 日未満の雇用者数は減少傾向。しかし、全雇用者数に対する割合は他産業よりも高い。
労働時間	平均年間就業時間の推移（全産業平均、建設業を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 就業時間は他産業よりも短い。
労働生産性	従事者 1 人当たりの素材生産量の推移	<ul style="list-style-type: none"> 経年的に上昇傾向。背景に高性能林業機械導入等の要因がある。
賃金	年間平均所得（全産業平均を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 若年齢からピークに至るまでの賃金上昇幅が全産業より小さい。
賃金制度	月給制及び日給制の割合の推移	<ul style="list-style-type: none"> 月給制の割合は増加傾向にあるが、依然として日給制の割合が高い。
社会保険等への加入	雇用保険、健康保険、厚生年金への加入率（建設業を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 加入率は年々増加。しかし、他産業よりも低い。
育児・介護休業等制度の利用	育児・介護休業等制度の利用率（全産業平均を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業等制度の利用率が全産業平均と比べて低い。
労働災害	死傷者数、死亡者数、死傷年千人率の推移（全産業平均、製造業、建設業を含む） 安全診断データの分析	<ul style="list-style-type: none"> 他産業よりも死傷者数、死亡者数、死傷年千人率が高い。

注) 第 1 回検討会の参考資料 1 に示した図表や分析結果を記述する。

手引き ー ②林業の働き方をめぐる現状と課題（続き）

- データ分析の結果、林業の働き方をめぐる主な課題として以下の4つが特定される。
 - 労働力の確保（人手不足の解消、人材の育成）
 - 生産性の向上（労働意欲の向上）
 - 雇用の安定化
 - 安全な労働環境の整備

論点

- 現状把握や課題分析にあたり、他に記述すべきデータはないか。

- 中小企業庁や農林水産省の既存のガイドラインでは、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。
- 林業の経営者が「働き方改革」に取り組む際にも、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）

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。

（具体的なイメージ）

- 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。

手引き — ③課題解決に向けた考え方の手順（続き）

- 事業者ヒアリングの結果、先進的な取組に着手している経営者が様々な工夫を行っていることが明らかになった。取組実施にあたっては、こうした経営者の経験も参考にすることが望ましい。

ステップ	参考にすべき工夫・着眼点
<u>ステップ1</u> 課題を特定する	<ul style="list-style-type: none">• まずは、経営上の理念や目標を設定するとともに、それを従業員と共有する。• 経営上の理念や目標に照らし合わせ、課題を洗い出す。
<u>ステップ2</u> 日頃の業務を検証する	<ul style="list-style-type: none">• 課題を踏まえ、日頃より従業員や職場環境に目を配り、従業員のニーズや意見も聴取し、課題解決に向けた要因の把握に努める。
<u>ステップ3</u> 取組を計画・実践する	<ul style="list-style-type: none">• 取組を計画する際には、他社の取組を見学する等、情報収集に努める。また、取組の内容を決めるだけでなく、目標も設定する。• 従業員とのコミュニケーションを維持しつつ、取組の必要性を粘り強く説明する。また、取組には従業員のニーズや意見を反映するとともに、従業員の自主性に委ねる体制を構築する。• 従業員とのコミュニケーションを維持する。また、取組には従業員のニーズや意見を反映するとともに、従業員の自主性に委ねる体制を構築する。取組の着実な浸透を図るために段階的に取組を導入する等、進め方にも工夫を凝らす。• 取組の成果は、それが小さなものであっても見える化し、さらなる取組の実施と改善を促す。• 表彰や人事評価への反映等、取組を継続的に実施するための手法についても検討する。

論点

- 林業の経営実態や働き方をめぐる課題を踏まえ、上記の手順は妥当と考えられるか。
- 参考にすべき工夫・着眼点について、他に追加すべき事項はないか。

課題解決の方向性 1：業務環境の改善、柔軟な雇用管理を進める。

ヒント 1-1) 労働時間を短縮するための目標策定や制度導入を行う。

具体事例

週休制等の導入による労働時間短縮と業務効率改善	安藤山林緑化 (北海道)	事例 1
-------------------------	-----------------	------

ヒント 1-2) 人材の採用方法を見直し、効率的に従業員を確保する。

具体事例

人材採用方法の見直しによる職員増加と週休 2 日制の導入に向けた労働環境改善	丸大県北農林 (岩手県)	事例 2
--	-----------------	------

ヒント 1-3) 多様な働き方を受け入れる。

具体事例

柔軟な勤務体系による多様な働き方の受け入れ	木成 (静岡県)	事例 3
-----------------------	-------------	------

ヒント 1-4) コミュニケーションを促進するための機会を創出する。

具体事例

職員全員による作業を通じたコミュニケーション促進	曾於地区森林組合 (鹿児島県)	事例 4
--------------------------	--------------------	------

手引き ー ④課題解決のヒントと取組事例集（続き）

課題解決の方向性2：女性及び高齢者の活躍を推進する。

ヒント2-1) 女性にとって働きやすい雇用制度を整え、女性従業員の採用や定着を進める。

具体事例

産休・育休制度導入による女性定着率改善	岡崎森林組合 (愛知県)	事例 5
---------------------	-----------------	------

ヒント2-2) 業務を細分化することによって、女性にとって働きやすく、能力を発揮できる業務を準備する。

具体事例

日々の清掃活動や重作業の軽減化による労働環境改善	大義林研 (福井県)	事例 6
--------------------------	---------------	------

手引き ー ④課題解決のヒントと取組事例集（続き）

課題解決の方向性3：能力に応じた人材の配置と評価を行う。

ヒント3－1）従業員的能力や実績を適正に評価し、その結果に基づいて給与を支払う。

具体事例

経営理念の明確化と能力給の導入に伴う職員のモチベーション向上	吾妻森林組合 (群馬県)	事例7
能力や実績に基づく適正な評価と賃金の向上	松田林業 (宮崎県)	事例8

手引き ー ④課題解決のヒントと取組事例集（続き）

課題解決の方向性4：臨時的・間断的な労働を平準化する。

ヒント4-1) 業務に応じて組織を柔軟に組み替えられる体制を構築する。

具体事例

作業班の非固定化による労働の平準化	岡崎森林組合 (愛知県)	事例 5
-------------------	-----------------	------

ヒント4-2) 従業員が通年で業務に取り組める体制を整える。

具体事例

コンテナ苗の導入による通年業務の創出	林田農園 (宮崎県)	事例 9
--------------------	---------------	------

手引き ー ④課題解決のヒントと取組事例集（続き）

課題解決の方向性5：重労働から解放し、高い労働災害発生率に対応する。

ヒント5-1) 機械化を進め、労働負担を軽減する。

具体事例

播種作業の機械化による重労働からの解放と作業効率改善	安藤山林緑化 (北海道)	事例 1
----------------------------	-----------------	------

ヒント5-2) マニュアル化を進めるとともにマニュアルの利用を徹底し、労働災害を減少させる。

具体事例

下刈りを含む作業のルール策定による作業効率改善と労働災害減少	吾妻森林組合 (群馬県)	事例 7
--------------------------------	-----------------	------

論点

- 林業における先進的な取組が網羅的に取り扱われているか。追加すべきヒントや取組事例はないか。
- 整理方法は妥当か。経営者にとって分かりやすいか。