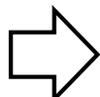


「働き方改革」に係る先進的な
取組事例（事業者ヒアリング中間報告）

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> • <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（<u>中間土場や事業事務所への配置</u>、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 • <u>協同組合の立ち上げ（事業者間の連携強化）</u>
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 <ul style="list-style-type: none"> • <u>下刈り作業の軽減化</u>

 以上の整理に基づき、上記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
安藤山林緑化有限会社	北海道	18名	山林種苗生産業	済
有限会社丸大県北農林	岩手県	18名	育林業、素材生産業	済
株式会社大森種苗	岩手県	26名	山林種苗生産業	
有限会社平子商店	福島県	15名	育林業、素材生産業	
吾妻森林組合	群馬県	39名	育林業、素材生産業、他	済
株式会社神子沢林業	山梨県	40名	育林業、素材生産業、他	
中越よつば森林組合	新潟県	56名	育林業、素材生産業、他	
平澤林産有限会社	長野県	23名	育林業、素材生産業	
株式会社大義林研	福井県	8名	育林業、素材生産業	済
有限会社木成	静岡県	14名	育林業、素材生産業、他	済
岡崎森林組合	愛知県	31名	育林業、素材生産業、他	済
株式会社松田林業	宮崎県	16名	育林業、素材生産業	済
林田農園	宮崎県	9名	山林種苗生産業	済
曾於地区森林組合	鹿児島県	55名	育林業、素材生産業、他	済

計 14 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
 - 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】
 - 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】
 - 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】
 - 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】
- 女性及び高齢者の活躍推進
 - 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】
 - 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】
- 能力に応じた人材の配置と評価（労働意欲の向上）
 - 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】
 - 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】
- 臨時的・間断的な労働の平準化
 - 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】
 - 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】
- 重労働からの解放、高い労働災害発生率への対応
 - 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】
 - 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】

林業における「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方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に負うところが大きい。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。
- （木材産業と比べて）取組が家族的であり、経営者本人が率先して取組を実践したり、社員一人一人に対して粘り強く説明を行っている事例が多い。一般に林業従事者は職人気質であり、トップダウンによる変革には慎重であるが、具体的な成果を見せることによって社員の意識を変えている事例もある。
- 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

- 取組が社内に浸透するまでは経営者の意識やリーダーシップに負うところが大きい。そのため、そのようなタイミングで経営者が変わってしまうと、取組の継続性が失われてしまう可能性がある。
- 各事業体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。
- 一般に林業は体力的に負担が大きい産業であり、女性に適した仕事は限られる。女性職員本人にやる気があっても、家族が心配し、結果的に離職につながるケースもある。個々の取組も重要であるが、林業全体のイメージを改善する視点も求められる。