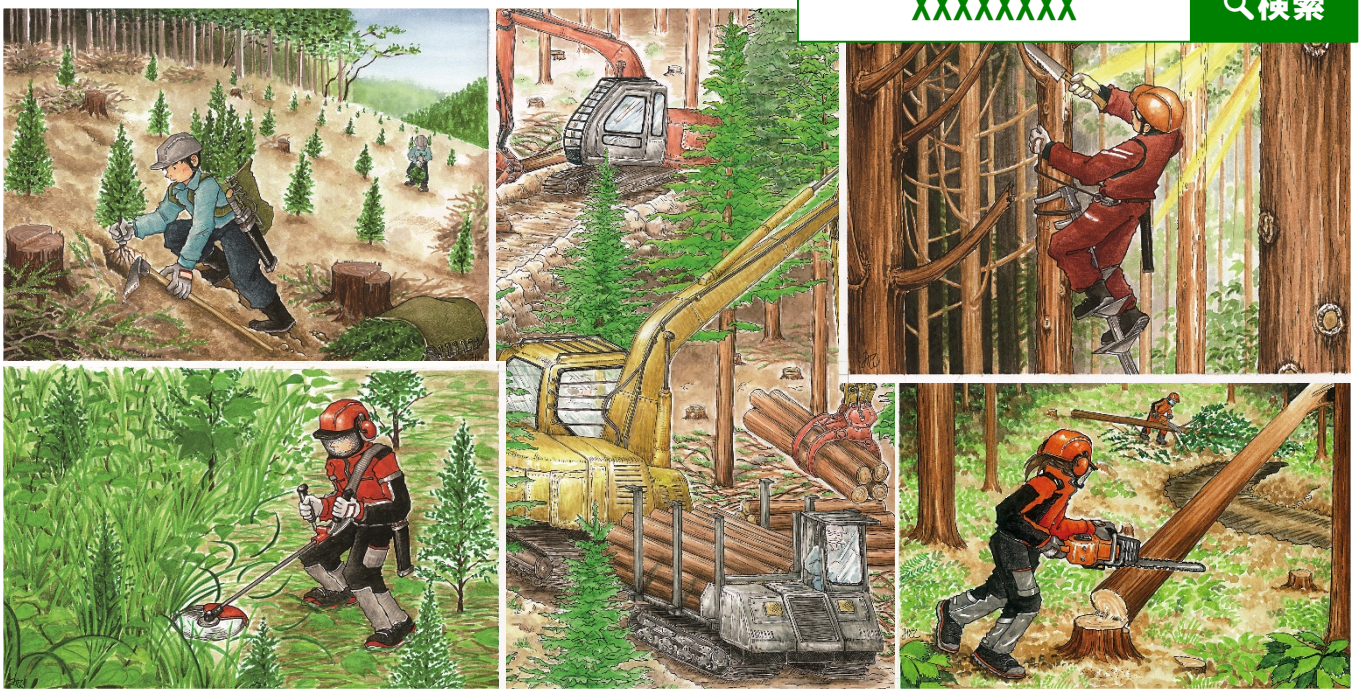
資料２

今日から始める

経営者向け

林業「働き方改革」の手引き

XXXXXXXX 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

- 人手不足なのに、**募集しても人が集まらない**。
- 稼げる時に稼がないといけないので**休みがとれない**。
- 重労働が多く、**災害リスクも高い**。

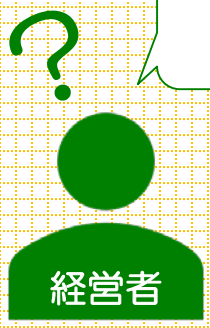
Before

「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！**
- 週休二日制を導入し、**生産性も向上！**
- 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



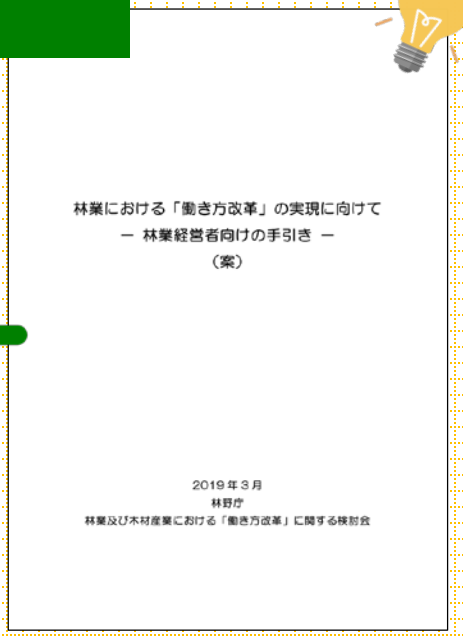
「働き方改革」ってなに？
なぜ必要なの？

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！



◆ まずはセルフチェック！

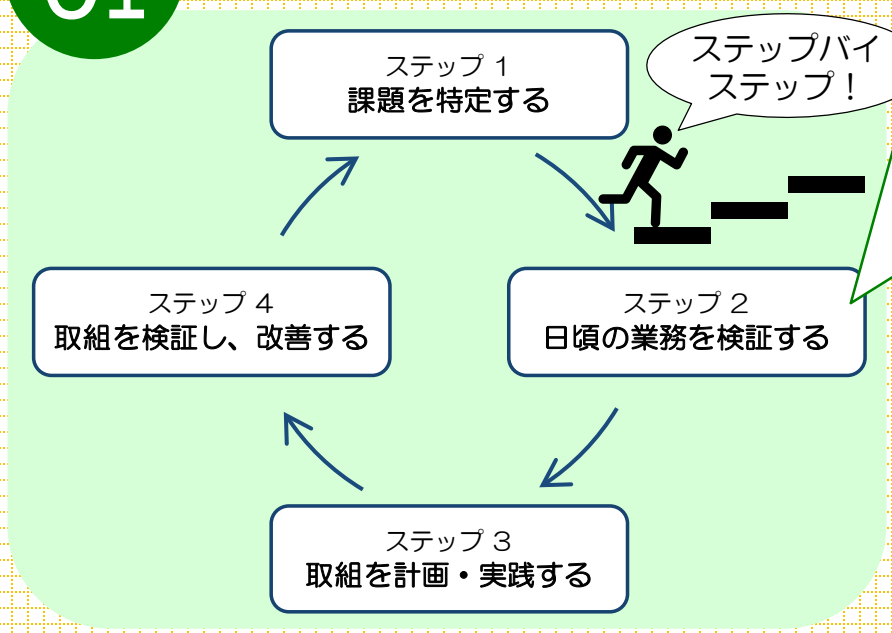
Check！

- □ 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。
- □ 就業規則を作成し、従業員に周知していますか。
- □ 従業員の勤怠管理を適切に行っていますか。
- □ 人材採用の際、労働者にとって重要な労働条件を通知していますか。
- □ 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。
- □ 従業員の能力や実績を適切に評価していますか。
- □ 安全衛生管理活動を適切に行っていますか。

「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…

手引きを手にとって「働き方改革」へ！

Point 01 「働き方改革」はステップバイステップで！



林業経営の実態を踏まえた「働き方改革」の手順をご紹介。
経営者のふり返りをサポートするための課題チェックシートのほか、お役だち情報も掲載！

Point 02 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。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　① 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

①－1	経営目標や売上高
①－2	就業規則を作成し ☞ ☆就業規則を ☞ 事例１：就業
①－3	人材を採用し労働 え、労働者にとっ
[illegible]	請負契約の締結に 請負契約書
[illegible]	管理を適切に

Point 03 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！

10 曽於地区森林組合

所在地：鹿児島県志布志市
業　種：育林業、素材生産業、他
創　業：1977 年
職員数：55 名（うち役員 12 名）

【ポイント】
- 森林組合の経営基盤を強化するためには、職員間のコミュニケーションを促すことによって職員全員が働きやすい職場をつくり、若い従業員の定着を図る必要があった。
- 周辺の山林を購入し始めたことを契機に、役員や事務職員も参加しながら山の手入れを行う機会を創出。お互いの仕事を理解し合うとともに、役職を越えた交流を促した。

背景課題	・経営者として、現在の森林を次の世代に引き継いでいくためには長期の視点で森林整備を行わなければならないとの思いがある。そのためにも、職員間のコミュニケーションを促し、働きやすい雰囲気を醸成することによって人材採用後の定着を図り、組合の経営基盤を強化する必要があると日頃から考えていた。 ・採用後半年ほどで離職する人もおり、人材の損失に危機感を抱いていた。
取組内容	・地域の森林所有者の多くは後継者不足に悩んでおり、森林を手放そうと考える所有者が現れ始めた。一方、組合としては、今後も引き続き事業量を確保したいとの思いがあった。そこで、15 年ほど前から、森林所有者の依頼に応じて森林を購入するようになった。 ・森林の購入を始めてから、組合内ではこれまで手入れしていた森林が「自分の山」になったという意識が拡がり、役員や事務職員を含めた職員全員で植林や下草刈り等を行うようになった。
成果	・これまで事務職員は山に入ったことがなく、現場の仕事についてよく知らなかったが、一緒に作業を行うようになって他の従業員の働く姿に接することができた。役員と若い現場作業者のコミュニケーション機会も増えた。働く姿を見た役員の「頑張っているね」との声がけで現場作業者のヤル気も高まり、職員間の距離が縮まった。 ・購入した森林は若い従業員が林業を勉強するためのフィールドとしても活用。人材育成面でもメリットを得た。

経営者のつぶやき

求人サイトを活用して人材を確保

最近はハローワークに求人票を出しても人が集まらなくなってきました。そこで、知人の薦めでインターネットの求人サイトに求人広告を掲載したところ、２名を採用できました。そのサイトは求人広告を無料で掲載でき、採用が決まれば成功報酬として料金を支払う仕組みです。スマホなど、あらゆる端末からアクセスできるため、特に若者の目に触れやすいという利点があります。

女性のパート採用を念頭にコインランドリーに募集用紙を貼り出し、採用に成功したこともあります。女性にとって働きやすい条件を提示したことも要因の一つかもしれませんが、「どこで求人するか？」も重要なポイントです。

地方暮らしを望む若者の可能性

最近、山村地域に移住してくる若者が増えており、「夏は農業、冬は農作物を栽培できないため林業をやりたい」という声を聞くようになりました。たった一つの業種だけで生計を立てるのではなく、複数の業種を掛け持つことで安定して暮らせるだけのお金を稼ぐ新たな地方暮らしのモデルです。こうした若者のニーズは林業とマッチしやすいかもしれません。

経営者のちょっとした経験談もつぶやきとしてご紹介！

「みんな休めるのであれば休みたい。まずはやってみること。」

▶▶▶ 事例：従業員の目的意識を改革して週休制を実現（安藤山林緑化有限会社／北海道）

強まる危機感	定休日がなく労働負担も大きな働き方が当たり前に。 このままの経営を続けていると人材確保が困難に。
決断	社長自らが先頭に立って週休制を導入しよう！
計画実施	１日の仕事量が不明確になっている。 毎日のミーティングで従業員に 短期の目標と計画を伝えよう！
達成	従業員の仕事に対する目的意識が改善！ 長時間労働を解消して週休制を実現！

「決め手は職員の声。現場見学でイメージギャップを解消。」

▶▶▶ 事例：人材の定着率を改善して生産を安定化（有限会社丸大県北農林／岩手県）

課題を認識	高い離職率が課題に。職員が定着しなければ 事業が負の連鎖に陥ってしまう。
原因を特定	採用時のイメージギャップが原因。
計画実施	入社前に業務内容を見てもらおう！ 現場職員の発案で採用面接時に現場見学を実施！
達成＆ｽﾃｯﾌﾟｱｯﾌﾟ	人材の定着率が改善し生産活動も安定！ 次の取組（週休二日制）にチャレンジ！

「安全対策だけを言ってもダメ。作業方法の統一が必要。」

▶▶▶ 事例：労働災害の減少と作業の効率化を同時に達成（吾妻森林組合／群馬県）

対策が必要	労働災害が発生。対策に取り組む必要がある。
業務を検証	現場作業に関する情報が共有されていない。 技術力の向上が重視されていない。
計画実施	現場作業のルールを設定しよう！ 技術力控除研修会を開催しよう！
副次的効果も	作業効率化や機械維持コストの削減を達成！ 体力的な負担も減り、労働災害が減少！

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://

手引きや林業の「働き方改革」に関するお問い合わせ先

林野庁 林政部 経営課 林業労働対策室

03－XXXX－XXXX　（受付：平日9：30～17：30）