

現状と課題

年 月 設立

代表:

訪問日: 令和 年 月 日 ()

出席者:

事業内容:

背景・内容

◇ 「における、新たな雇用を支援する補助金等を活用し、雇用条件の向上、職場環境の改善を図っていきたい。

- ・ 初任給の額が低いため、改定を検討

◇ 若手の意見や提案が通らないことが多いため、若手でも活躍できる職場を目指したい。

- ・ 研修などで、作業の工夫力やシステム構築などを身に付けていても、現場でコンセンサスを取ることができず、諦め（物足りなさ）が生じている。下から上に物が言えない。

現状（労働条件等）

【現場職員の構成】

現場の班は、1班5～6人体制 伐る人3人、集材1人など現場に応じて構成する
基本は固定班、固定班長。 班員が休暇を取る時は、他班の班員が応援に行くこともある。

正規従業員 人

臨時従業員 人

農大卒は正規枠で採用し、中途採用の場合は臨時枠で採用する。臨時枠の30代から50代までの人で、希望した場合は正規へ転換するキャリアパスがある。

【年齢構成】

20代・・・ 人 30代・・・ 人

40代・・・ 人 50代・・・ 人

【労働条件】

- ・ 月給制（初任給 高卒 農大卒
- ・ 手当（職員）：通勤、扶養、住宅、資格（現場）：通勤
- ・ 休日 1年変形労働時間制（土曜日が隔週出勤）
- ・ 労働時間 8:15～17:15（休憩1時間）

課題・問題

- ・マルチ人材の育成。(一人何役)
- ・離職対策(林業から への転職、償還免除後等)
- ・若手の意見を反映させていく(30代から40代で経験も積んできた者が活躍できる風土)
作業の仕方・作業効率など、試してみたいという意見・提案を、最初から否定するのではなく、「まずやってみよう」と実践する者を積極的に登用
- ・効率化を図り生産性を高める(情報共有の仕方、段取り・手順・方法の見直し)

今後の展開

- ・初任給の改定と新規採用に注力
- ・週休2日制の導入を検討
(生産性、稼働時間の確保が課題となる)

として守るべきことはやっている。さらに、社会貢献の視点、時代にフィットした組織(例えば女性の参画など)という意識を持ちながら、風通しのよい職場環境を作っていけたらよい。

「経営理念・社訓」の一つ
」の実践

所見、その他

1. 若手の活躍は、起用の仕組み作りから

離職防止、人材育成はセットになっていると考え、一連の流れで対策を立てていく必要があります。離職=組織、仕事への心が離れることだと思います。では、離れないために、どうやって惹きつけるか、になります。

の特徴として、「稼ぐ」= という選択があります。ただ、だれもが になれるわけでもなく、また、誰でも林業に就けるわけでもありません。林業に就くという「価値」をどのように組合の価値に落とし込んでいくかを考える必要があります。

まずは、「魅力」の棚卸をしていくとよいと考えます。

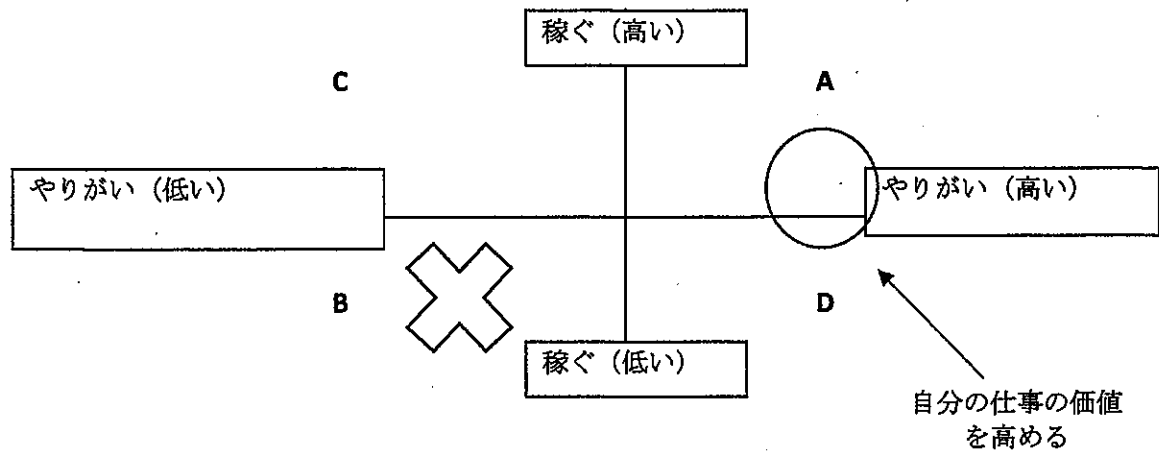
今回のご相談からもあったように「若手の活躍」がキーワードとなると感じています。

よい点は、30代が多く占めているということです。仕事の仕方や考え方など、50代60代とは温度差がでる年代であり、次世代を牽引していく年代でもあります。

ボトムアップで良いものは取り入れる、トライ&エラーで積極的に取り組んで改善していくといったことができれば、仕事に対し「面白く」なってくると考えます。その仕掛けは、作らないといけませんが、人数が多いことは強みになります。また、現在・過去の否定をするものではないこと、先達は尊重する、という姿勢は組織が分裂しないための大事な点です。

今回、賃金についても検討しましたが、特に30代までのところの賃金カーブを再考し、改善していく方向も検討されたほうがよいかもしれません。ベテランにとっては、「経験が自分より浅い」者の賃金上がるのを好ましくないと思う感情も理解できます。ただ、長い目で見ると、事業の存続には人材が必要で、現ベテランの定年後再雇用時代を支えるには若手人材の活躍が必須です。その循環を作るきっかけはどこかで必要になります。

物価高や最低賃金の上昇という社会情勢も交えつつ、理由づけをされるとよいと考えます。



2. 中途・臨時から正規職員等への登用基準を明確に

臨時の従業員から、正規従業員への登用について、不公平感が生じないようにするため。

- ・業務遂行能力、勤務姿勢、安全意識、資格、上司の推薦（能力担保）など
- ・登用の時期
- ・登用の決定方法（面談、 等）

今後は「納得性」が必要かもしれません。

3. 現場と事務のブリッジ（橋渡しの役割）

情報共有とコミュニケーションの円滑により、効率が変わります。いわゆる調整タイプですが、班と班、現場と事務などつなぐポジションの者（役割）がいるだけで物事が進んだり、歩み寄りができるなどの効果が期待できます。まとめ役、キーマンとなり得る者を見つけておくとよいと思われます。

4. 子育て世代の仕事と家庭の両立

コロナ禍において、子育て世代は、自分だけでなく、子どもの状況（保育園、学校等が休校、子どもの発熱（コロナ感染、濃厚接触者等）等により、平時より休みが多いこともあったと思います。子どもの世話が必要な時期は一過性のものなので、人生のステージで起こり得ることはお互い様の気持ちが必要です。小学校等休業支援助成金の提案をいただきましたが、休む側だけ「特別扱い」ではなく、フォローする者をフォーカスして労うなど、常に反対の状況にある者への配慮が大切だと考えます。

5. その他 紹介図書

「森林列島再生論」～森と建築をつなぐイノベーション～ 日経 BP

（塩地博文、文月恵理、高口洋人、松本晃、酒井秀夫、寺岡行雄）

（第2章キーワード抜粋：商品価値の最大化、都市とつながることで人材を得る）