

## 現状と課題

平成 年 月 日設立

訪問日：令和 年 月 日

### 内容：

#### 【背景】

従業員の年齢層が高く、今後の育成に不安を抱えている。業務量は順調に増加しているが、高年齢者には積み込みや作業後の片づけ、その他補助的な業務が中心であり、業務量の増加に伴う負担も年々増えてきている。今年度は、他の従業員へ任せたり、関係業者との連携を行ったり、農大への募集、ダブルワーク者のスカウトなど、これまでとは違うアプローチも入れ積極的に動いている。

積極的アプローチの甲斐あり、若手に会うことも増え、関心を持たれることも多くなってきた。実際にアルバイトなどで経験を試してみる機会もあり、今後に期待を寄せている。

林業は、一人前になるまでの期間が長く、長期雇用を念頭に育成が必要な業種である。

そこで、現行の労働条件の整備はもとより、退職金制度などの導入を検討し、長期にわたり安心して就労できる環境を整えていこうと考えている。

### 業務、労働条件等

#### 1. 業務等

伐採、利用間伐、特伐、電線工事の請け

\*代表が現場に出る。現場への割合が多い中、現場の管理、営業、契約ごと、労務管理・相談、経理・給与計算などをこなしている。

#### 2. 労働条件

- ① 休日：
- ② 給与体系：
- ③ 労働時間：

#### 3. 会社からの支給

本人の負担が少なくなるよう、会社から以下のものを支給している。

- ・チェーンソー（消耗品も含む）
- ・社有車

- ・防護服（年2回ほど）
- ・手袋等

### 課題・問題

- ・若手採用に向けて、採用時に魅力となるものは何か。会社でできることを探る。
- ・退職金の積み立て方法はどうか
- ・地域的に、地元だけでは採用の範囲が狭い。職住近接が望ましいが、実家からの通勤が可能でない場合、住居の確保など生活とセットで雇用を考える必要がある。

### 会社の特長

- ・代表のフットワークの軽さで地域のニーズに応え、小回りの利く体制を実現している。
- ・社員を大切にしている。（高年齢者の口コミで「働きやすい会社」と人材が集まり、全体的に高年齢者層が増えたという経緯がある）高年齢になっても相応の働き方ができる。
- ・社宅可能な物件を所有している（現在は、他者へ貸出中）

### 課題に向けての取組内容

【令和 年 月 日】

1. 採用時に「従業員の金銭的負担をなくす“魅力”」がほしいという、社長案を検討した。

入社時に引っ越しや給与がでるまでの補助として、入社祝金制度を創設してはどうか。年数により返還しなくてもよい制度にしたい。金額の妥当性については、万円ほどを考えている。

→協議へ

- ・制度の主旨が導入と運用でマッチしないのではないか。
- ・「入社祝」なら、恩恵的な一時金で完結だが、勤続年数に応じて返還有無があるものはただの貸付ではないか。準備金や引っ越し代貸付の意味になるのではないか。
- ・金額としては魅力だが、「祝い」なら回収を考え内容がよい。
- ・貸付にしたとしても、向き不向きで本当に合わず退職した際、代表が回収にあたらなないといけない。これまでの傾向を見ると、貸倒が生じるのではと危惧する。
- ・金銭は何に使うかわからない。一時的にありがたく思っても、働きだしたら忘れてしまうことが多々見受けられる。採用時に金銭で引き寄せると思われても困る、会社のカラー似合わないのではないか。

→提案

- ・「働く、住む、生活する」をフォローしたほうがよいのではないか。  
 働く＝雇用なので安定  
 住む＝社宅などの活用で、単身で来ても安心  
 生活する＝食べる（差し入れ、お裾分け、やバーベキューなどの小イベントあり。地域ならではの付き合いができる）  
 からの話を聞く限り、本人の生活を考えて対策をされているので、他社にはない福利厚生で、ワークライフバランスを充実させることができるのではないか。

## 2. 退職金について

保険活用か、中退共かの選択については、大半の年齢層が高く、全員加入とはいかない状況であり、保険活用を選択された。

それぞれのメリット、デメリットも協議した。

退職金の額については、中退共のシミュレーションを参考にしながら、社内規程を作成していった。

モデルは、20歳から60歳までをベースに行い、中退共でいうところの掛金額5,000円ラインを目途に算出していった。

規程上においては、最低ラインを設定し、余剰が出た場合には功労金として貢献度に応じて支給することも念頭に置いた。

## 成果、今後の動向、その他所見

### 【成果】

退職金制度の導入等、長期雇用を目指す体制が整ってきた。

会社独自の制度については、結果としてはマッチしないとしたが、会社のカラーを探ることができた。ほぼ、のパーソナリティによるものだと思うが、これこそが他社にない強みである。

今回の事業を通して、就労環境の充実を図れたことが大きな成果であろう。

### 【今後の動向】

- ・多様な働き方を実現する中で、徐々に若手へシフトしていく。
- ・の右腕となるような若手育成が必要である。若手を採用したら、と一緒に仕事をし、思考・行動パターンを覚えていくとよい。

### 【所見】

自宅から通える範囲で採用を増やしていくのは、中々厳しい現状がある。

移住や、別宅などの活用により職住近接となることで、「朝は早いけど帰りも早い」といった林業の特徴を生活に活かすことができる。

このライフスタイルを実現できるようなフォローをすることで、より会社の良いところを出せるのではないかと考える。

の、これまでのエピソードは、様々な場面で活用でき、若手も興味を持つのではないかと感じる。