

島根林業魅力向上プログラム（しまね林業士制度）参画申請書（記載例）

様式 1

申請年月日	30年 4月 1日						
事業体名	島根森林組合	代表者職氏名	代表理事組合長 島根太郎	主（従）事務所所在地（連絡先）	島根県〇〇市〇〇町〇〇番 （〇〇〇〇-〇〇-〇〇〇〇）	対応可能な業務エリア	島根市を主体に県内全域

1. 経営方針

(1) 経営方針				(2) 原木増産・造林計画		H29年度末 (申請前年度末)	H30年度	H31年度	H32年度 (目標)		
①事業量等 拡大方針	<ul style="list-style-type: none"> 島根森林組合経営ビジョンに基づき、路網整備や高性能林業機械の追加導入により、一層の原木増産を進め、組合員への収益還元を拡大する。 原木の安定供給協定先を新たに開拓する。 民間木材生産事業体との連携等により、再造林を拡大する。 就労環境改善を進め、就業者の確保・定着による増員を図る。 			③経営指標 ※事業体独自設定	①原木生産量 (m³)	5,000	6,000	7,000	8,000		
				H32年度の取扱高を対H29年度120%とする。	②原木供給先 安定供給協定に基づく供給がある場合は ☆印	原木市場	原木市場 合板工場☆	原木市場 合板工場☆ チップ工場☆	原木市場 合板工場☆ チップ工場☆ 製材所☆		
②処遇改善 方針	<ul style="list-style-type: none"> 伐採業者との連携協定による再造林地の安定確保や、事業地毎の最適作業システムの選択等により、営業や作業の効率化を進め、就業者の処遇改善に還元する。 			③造林面積 (ha)	10	20	30	40			
(3) 伐採・造林の連携				(4) 主な林業機械の保有状況		(6) 増員計画					
①連携事業体名	松江林業	出雲林産	雲南造林	H29年度末 (申請前年度末)	H32年度 (目標)	常勤雇用					
②連携内容	<ul style="list-style-type: none"> 伐採地確保（組合） 伐採、搬出、地捨て、苗運搬（松江林業） 植栽（組合） 	<ul style="list-style-type: none"> 伐採地確保（出雲林産） 伐採、搬出、地捨て、苗運搬（出雲林産） 植栽（組合） 	<ul style="list-style-type: none"> 伐採地確保（雲南造林） 伐採、搬出、地捨て、苗運搬・植栽（組合） 	スイングヤーダ1台 プロセッサ1台 フォワーダ1台	スイングヤーダ1台 集材機1台 プロセッサ2台 フォワーダ2台	H29年度末 (申請前年度末)	H30年度	H31年度	H32年度 (目標)		
						技能（現場） 職員総数	原木生産	8	10	12	14
							造林	10	11	12	13
③協定・一貫作業	協定・一貫作業	一貫作業	協定・一貫作業 (H32予定)	(5) 生産管理（作業システムのコスト分析等） 実施の有無	実施中 実施予定（年度）	合計	18	21	24	27	

■登録基準等

- 経営指標については、売上高（取扱高）、収益率、労働生産性、コスト削減率等々事業体独自に目標を設定すること。
- 原木生産・造林実績の証明できる資料を添付し、原木生産目標が申請前年度末値以上となっていること（但し、申請前年度末原木生産量が5000m³未満の場合は3年後に概ね1割以上増加させる目標となっていること）。
- 原木供給先には、供給先（発電所等含む）との安定供給協定等に基づくものがあること（3年後の予定でも可）。
- 伐採又は造林で何らかの形で連携する事業体があること（森林組合は複数あること、また伐採から造林が同一事業体の場合はその旨連携内容に記載）、及び県の定めるガイドラインに基づく、協定が一貫作業の実施を有すること（3年後の予定でも可でその旨記載）。
- 作業システムのコスト分析等生産管理を実施していること（3年後の予定でも可でその旨記載）。
- 常勤雇用目標合計が申請前年度末値以上となっていること（但し、高性能林業機械の導入、一貫作業等生産性の向上により原木生産・造林目標が達成可能な場合はこの限りではない）また、原木生産量、造林量に見合った人数になっていること。
(原木生産、造林いずれかの事業を実施していない場合は、該当項目の記入の必要はなし)

2. 事業体の魅力アップ

<p>(1) 就労環境改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 装備品（チェンソー・刈払い機）の支給 ・ 業務改善提案制度導入 ・ 労働安全表彰制度導入 	<p>〈就労環境改善取り組み事例〉 ホームページ開設、社会貢献（寄付やボランティア活動）、制服やチェンソー等支給、事務室改装、休憩・シャワー室完備、祭り等地域イベントへの参画、健康・体力づくり、サークル活動、各種福利厚生助成金支給、社員旅行、女性の積極的採用、ワークライフバランスの推進、社会人・コミュニケーション等各種研修、各種技術資格の取得支援、メンター（指導・相談者）制度 等</p>	<p>(2) 労働条件改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月給制の導入 ・ しまね林業士資格手当の支給 ・ 有給の記念日休暇の新設 	<p>〈労働条件改善取り組み事例〉 月給制導入、ベースアップ、昇給率アップ、賞与、通勤手当、家族手当、住居手当、勤労手当、退職手当、危険作業手当、技術資格手当、就業・生活資金貸付、赴任旅費、各種休暇拡大、能力評価制度導入 等</p>
-----------------------	--	---	-----------------------	--	--

■登録基準等

- ・ 就労環境改善、労働条件改善のための新たな取り組みや、既存の取り組みの強化拡充（労働安全対策は必須）を合わせて3つ以上計画すること。（原則として3年以内に導入し、取り組みが広くPRされること）

3. 林業就業者のキャリアアップシステム

(1) しまね林業士を取り入れたキャリアアップの基本方針（各事業体の実情に応じて記載する）

#REF!

(2) しまね林業士に期待する役割

①事業体間の連携による事業量確保
 ②リーダーシップの発揮による安全確保と仕事の適正な割り振り
 ③適切な進捗管理と一層の低コスト化への試行錯誤
 ④地域の諸課題への積極的な貢献

(3) キャリアアッププログラム（現状）※必要に応じて資料を添付

						現状			平成29年度	
年代 又は 経験年数	技能職員					管理職員（経営者等役職員は除く）				
	1カ月平均給与 （千円）	役職	能力資格	手当	特記事項	1カ月平均給与 （千円）	役職	能力資格	手当	特記事項
10代～20代 1年～9年	(初任給) (150～200) 150～250					(初任給) (150～200) 150～250	技師級			
30代 10年～14年	250～300					250～300	主任級			
40代 15年～24年	300～350	班長		班長手当 月1万円		300～350	係長級			
50代 25年以上	350～400					350～400	課長・所長級		管理職手当 基本給の7%	
60代	250～300					250～300				

■登録基準等

- ・現状のキャリアアッププログラムの記載（見える化）は必須とする
- ・能力資格の欄は試験を伴うような資格とする

(4) キャリアアップ改善プログラム

(記載例＝モデルプログラムを参考に、(1)の基本方針に即して作成 ※賞金・手当部分はあくまでイメージでモデルではない)

運用開始目標年度	平成32年度
----------	--------

年代 又は 経験年数	技能職員					管理職員（経営者等役職員は除く）				
	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	能力資格手当等 処遇改善内容	特記事項	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	能力資格手当等 処遇改善内容	特記事項
10代～20代 1年～9年	(初任給) (160～210) 160～260	フォレスト ワーカー	准しまね林業士	有資格者は基本給の 1% 又は月2千円を支給	緑の雇用事業活用	(初任給) (160～210) 160～260	技師級	森林施業 プランナー	有資格者は基本給の 1% 又は月2千円を支給	
30代 10年～14年	260～310	副班長	しまね林業士 (初級)	有資格者は基本給の 2% 又は月5千円を支給		260～310	主任級	しまね林業士 (初級)	有資格者は基本給の 2% 又は月5千円を支給	
40代 15年～24年	310～360	班長 フォレスト リーダー	しまね林業士 (中級)	有資格者は基本給の 3% 又は月10千円を支給	資格取得を昇任基準 として考慮する	310～360	係長級	しまね林業士 (中級)	有資格者は基本給の 3% 又は月10千円を支給	資格取得を昇任基準 として考慮する
50代 25年以上	360～410	統括班長 フォレスト マネージャー	しまね林業士 (上級)	有資格者は基本給の 5% 又は月20千円を支給	資格取得を昇任基準 の条件とする	360～410	課長・所長級	しまね林業士 (上級)	有資格者は基本給の 5% 又は月20千円を支給	資格取得を昇任基準 の条件とする
60代	250～300	再任用 若手育成スタッフ				250～300	再任用or嘱託			

■登録基準等

- ・しまね林業士制度については改善プログラムのどこかで運用すること。
- ・しまね林業士の資格取得を促す以外の改善プログラム（ベースアップや新たな手当等の処遇改善）が申請時点で計画できない場合は現状を記載し、適宜変更で対応すること。

4. しまね林業士資格試験エントリー計画

単位：人

資格名称	経験年数目安	技能職員			管理職員（経営者等役職員は除く）		
		H30年度	H31年度	H32年度	H30年度	H31年度	H32年度
准しまね林業士	4年以上	2	3	4			
しまね林業士（初級）	10年以上	3	4	5	2	2	2
しまね林業士（中級）	15年以上	2	2	3	1	1	1
しまね林業士（上級）	25年以上	0	1	1	0	1	1

■登録基準等

- ・毎年度いずれかの資格にエントリーすること。
- ・初級、中級、上級それぞれからのエントリーも可（受験手続は別途あり）。