

女性	高齢者	若年者	外国人	障がい者	採用	労働時間	休暇
非正規雇用労働者	賃金	人事評価	テレワーク	仕事と家庭の両立	福利厚生	生産性	人材育成

林業

事例
1

有限会社井内木材

就労環境改善と機械化で若年層が働きやすい環境づくり



Point

- ・週休2日制を導入することで、従業員の疲れをためない
- ・ドローンや林業機械の増設で作業の効率化を図る
- ・若者の労災事故を防ぐ

取組の背景

林業は、重労働でかつ危険が伴うため、従業員の病気やケガは未然に防ぐ必要がある。そのため、仕事の進め方を変えなければ事業を継続できないと判断し、5年前に週休2日制を取り入れた。

また、ホームページで自社の宣伝を行うなど、林業として先進的な取り組みを行っている。

具体的な取組内容と効果

●若者雇用を積極的に実施

同社は、地元の高校生のインターンシップを受け入れており、採用も定期的に行っている。インターンシップを経験し林業の仕事の雰囲気を把握してもらうことで、林業就業への抵抗を減らし、従業員を安定して確保している。

●完全週休2日制の採用

5年前、同社は隔週の週休2日制から完全週休2日制に移行した。完全週休2日制になることで年間売上が減少すると予想していたが、実際にはまったく落ちなかった。その理由として、同社の取引先も週休2日制を採用する企業が増えたことがあると考えている。

従業員がきちんと休養を取ることができるようになり、事故や病気が減るだけでなく、作業能率のアップにも結び付いている。さらに、その後の売上アップにもつながっている。

また、週休2日となることで、社長は土日山林所有者と打合せを行う時間が取れるようになった。

●朝のミーティングを念入りに実施

労災事故防止につなげるために、朝のミーティングでは、作業内容の確認、従業員の健康状態の把握などを念入りに行っている。

●待遇面の充実

同社の給与制度は、月給制+年3回の賞与支給となっており、従業員にとって安定的収入が得られる安心感をもたらしている。その一方で、若い従業員からは「賃金アップよりも休暇取得を優先したい」という声も上がっている。

福利厚生として毎年社員旅行を実施しており、今年度は出雲・広島方面を訪問した。

●資格取得を応援

少ない人数で仕事を進めるためには、有資格者が多いことは有効である。そこで、作業に必要な資格取得に必要な経費を会社が負担するなど、できる限り応援している。作業現場では、大型機械を使用できる者が増えることで仕事のやりくりが楽になり、労働時間の短縮にもつながっている。

●作業の効率化

現場での作業効率を高めるために、ハーベスタなどの林業機械を増やしている。さらに、作業現場の状況を上空から撮影して把握するために、ドローンを活用している。ドローンが進化したことで、精細な動画・画像が入手できるようになった。

立木の伐倒、枝払い・玉切りなどの造材、集材まで工程を機械化することにより、チェーンソーなどで行っていた昔の作業と比べて、生産性が大幅に高まった。機械化を進めることで、作業現場の安全性が高まるとともに、病気罹患の恐れも減少している。

今後の展望

●危険予知能力を高め、安全性をアップする

各種林業機械を導入することにより作業の効率性は上がったが、その一方で、若い人材が単なるオペレーターになってしまい、「仕事する力」がだんだんと落ちてきていると感じることがある。

これからは、作業の段取りなど、自ら考えながら仕事をするにより、作業での予知能力を高めて欲しい。それが、事故予防にもつながっていく。

1 企業プロフィール

- 企業名：有限会社井内木材
- 代表者：代表取締役 井内 睦郎
- 事業内容：山の管理業務、丸太の製造・販売等
- 従業員数：8人（男性7人、女性1人）
- 住所等：上川郡美瑛町花園2丁目5-33
- HPアドレス：<http://iuchi-mokuzai.net/index.html>

女性	高齢者	若年者	外国人	障がい者	採用	労働時間	休暇
非正規雇用労働者	賃金	人事評価	テレワーク	仕事と家庭の両立	福利厚生	生産性	人材育成

林業

事例
2

旭東林産協同組合

「森(もり)づくりは人づくりからはじまる」をモットーに若者雇用を推進



Point

- ・若者の雇用・育成を重視することで、安定した経営につなげる
- ・処遇向上で従業員の満足度アップ
- ・ワーク・ライフ・バランスを考慮した働き方を推進

取組の背景

大雪山の麓に広がる東川町は、森林総面積が18,659ha。豊富な森林資源と優れた自然環境の中、道有林10,936haを中心に林業を営んでいる。

同協同組合は、『森林(もり)づくりは「人づくり」からはじまる』を経営理念に掲げ、担い手の主体を明確にし、技術力を高めることが重要であると考えており、担い手となる若者の雇用を積極的に進めることで、安定した林業経営につなげたいと考えている。

具体的な取組内容と効果

●積極的な若者雇用

林野庁が進めている『「緑の雇用」現場技能者育成対策事業』を活用し、給付金を給与の一部とすることで若者の雇用を積極的に進めている。若手社員の育成には、OJT(On-The-Job Training、先輩社員が実務を通じて業務を教える手法)を含む3年間の研修を重ねている。

農業高校の生徒を対象にした林業説明会を開催し、高校卒業後の就職先の選択につなげている。リファラル採用を制度化しているわけではないが、従業員から友人や兄弟などを紹介してもらい、そこから雇用につながることも多くなっている。

●安定した処遇

林業は重労働で就労後の疲労も大きいことから、従業員には十分な休養が必要となる。また、若い従業員は、賃金よりも福利厚生面の充実を重要視している傾向にある。

雇用形態は、以前は季節雇用もあったが、現在は基本的に通年雇用としている。月給制で安定した給与、休日の確保、社会保険加入など福利厚生面を重視している。これらは、従業員が元気に働いてもらうためにも必要なことだと考えている。

こうした処遇改善を進めたことで、従業員の満足度が高くなるだけでなく、疲労軽減による事故防止にもつながり安全性の向上に寄与している。

●ワーク・ライフ・バランスの取り組み

従業員の家族行事、例えば子どもの学校行事や親族の冠婚葬祭には、必ず出席できるように配慮している。仕事と家庭生活は切り離すことはできない。「すべてを仕事のために」という発想では、従業員の心も体も持たなくなってしまう。

従業員が参加する「よさこいソーラン」の活動(練習やイベントへの参加)、地域の子どもたちへのスポーツ指導などのボランティア活動への参加も積極的に応援している。

●仕事の効率化

作業現場の効率性や安全性を高めるために、林業機械の更新・増設を進めている。機械を入れても人力に頼る面はあるので、使い分けながら業務をこなし効率を上げている。

機械化を進めると同時に、非効率的な作業工程の見直し・改善も進めている。作業の段取りや手順を変更することで、作業の効率化を少しずつ進めている。

●1年単位の変形労働時間制の導入

林業の現場は季節により作業内容や作業量が変動するため、同協同組合では1年単位の変形労働時間制を取り入れることで、年間総労働時間の削減を図っている。特に、比較的時間に余裕がある4月は、休暇取得促進や機械整備の時期としている。

●必要な資格取得をバックアップ

業務に必要な資格で本人が取得したいと考えるものは、どのようなものでも、会社が研修費用を負担することで資格取得をバックアップしている。組合内に有資格者が増えることで、仕事の属人化を防ぐことに繋がり、業務量の偏りを防ぐことに繋がると考えている。

今後の展望

●隔週2日の休日を確保したい

今後の処遇改善で最も優先すべきは、隔週2日の休日を確保することだと考えている。林業は重労働が多いことから、従業員の健康維持のためには休みを増やすことが必要となる。

経験の少ない従業員もいることから人手不足を感じる場面もあるが、この点は織り込み済み。若手従業員が経験を積み重ねることで、今後、解消されていくと考えている。

2 企業プロフィール

- 企業名：旭東林産協同組合
- 代表者：理事長 佐々木 斉
- 事業内容：森林整備事業、森林土木事業、立木調査事業
- 従業員数：12人(男性12人、女性0人)
- 住所等：上川郡東川町南町2丁目2番11号



林業

事例
3

有限会社久保木材

ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方



Point

- ・従業員の家庭生活に配慮した働き方
- ・縁故者採用を活用することで、定着率を向上
- ・安全対策を重視した機械化と装備の強化

取組の背景

同社は、富良野地区で間伐や皆伐業務を行っている。森林保護を通じて、地球の将来と子どもたちの将来を守る、そんな会社を目指している。

従業員に対しては、家庭生活を大切に出来るようにと願っている。社長が親の跡継ぎとして林業に就く前に7年間サラリーマン生活を経験したが、その会社は月に200時間近く時間外労働がある職場だった。「こんな長時間労働では体がもたないし、家庭のことなど考える余裕も生まれない」。ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方は、この時の経験から生まれた。従業員にとって仕事だけでなく、家族と遊ぶ時間も人生に必要なことと考えている。

具体的な取組内容と効果

●従業員の家庭生活に配慮

同社の始業時間は、朝のひと時を家族で過ごせるように8時開始となっている。同業他社からは開始が遅くのんびりしていると言われることもあるが、今の体制が良いと思っている。

一年変形労働時間制を採用しており、季節に合わせて終業時刻を変更している。また、年間スケジュール作成にあたっては、従業員が家族サービスを出来るように、連続した休みを取れるよう配慮している。参観日や運動会など子どもの行事には、有給休暇の取得を奨励している。

●縁故者採用を活用

現在の従業員は30代前半から40代前半まで、すべてが縁故者採用となっている。森の中でどのような作

業を行うのか知ったうえで仕事に就いているため、従業員の定着率は高い。働き盛りの年代が揃っているため、効率の高い仕事ができている。

●安全対策を重視

林業は作業中の事故が非常に多い。そのため、労災保険の料率も非常に高く設定されている。安全対策は十分に考慮する必要がある。

ハーベスター、プロセッサ、フェラバンチャ等の高性能林業機械への投資を積極的に行うことで、安全かつ低コストでの作業を目指している。

チェーンソー作業では死亡災害が非常に多く事故件数が減っておらず、災害防止を目的にした法改正（労働安全衛生規則など）が行われている。安全対策上・コンプライアンスの観点から、法に沿った技能講習等を速やかに受けさせるようにしている。

チェーンソーなどの作業中、肉声による指示は非常に聞こえづらいため、従業員全員に無線機を貸与し、危険な作業を行う際は無線で連絡し、伐採作業を止めることで安全性を高めている。

スズメバチ対策として、ハチに刺された時の緊急対応時に使用できるように、アナフィラキシーショック補助治療剤を携帯させている。

●働いて儲かった分は、従業員に還元

従業員は普段から頑張ってくれている。会社が儲かった時は、従業員に還元したい思いが強い。同社は一般的水準よりも高い賞与を支給することで、モチベーション向上につなげている。

●従業員旅行を実施

従業員に仕事を休み、リフレッシュしてもらうため、毎年、従業員旅行を実施している。費用はすべて会社が負担する。今年度の旅行先はシンガポール。従業員全員が参加し、つかの間の休養を満喫した。

今後の展望

●年齢構成の均等化を図りたい

現在の従業員年齢構成が、30代から40代前半に集中している。周囲からは、仕事のできる従業員が多くうらやましいと言われることもあるが、長期的な視点に立つと、年齢構成のバランスが取れていることが望ましい。若手を採用・育成し、年齢構成に幅を持たせたい。

森林組合から、造林作業をできないかと依頼されることがあるが、今以上の作業増加が従業員の労働時間に与える影響を考慮し、今のところ引き受けていない。

3 企業プロフィール

- 企業名：有限会社久保木材
- 代表者：代表取締役 久保 拓哉
- 事業内容：木材の皆伐・間伐、造材、運搬など
- 従業員数：7人（男性6人、女性1人）
- 住所等：空知郡上富良野町本町3丁目1番7号
- HPアドレス：<http://www.kubomokuzai.com>