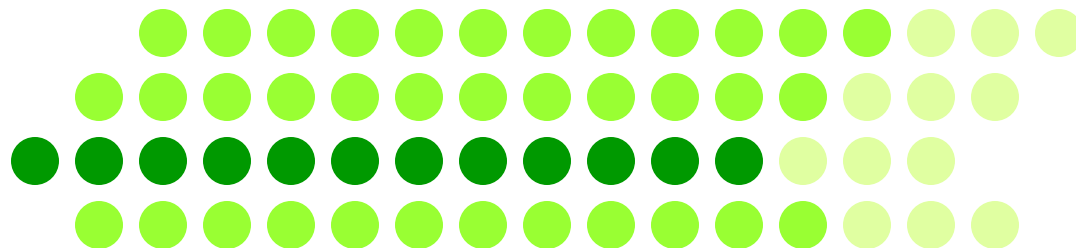


林業における職場の活性化

～コミュニケーションの改善と
仕組みづくり～

2015.7.28



副島泉事務所

1. 林業就業者の現状



「林業事業体及び新規就業者調査結果」

全国森林組合連合会(平成26年調査)より

(1) 年間労働日数

120日未満	120～149日	150～179日	180～210日	210日以上
4.00%	1.70%	4.50%	9.70%	80.10%

(2) 1日あたり賃金

1万円未満	1～1.5万円未満	1.5～2万円未満	2～3万円未満	3万円以上
31.80%	55.20%	11.50%	1.20%	0.20%

(3) 年収(平成24年度緑の雇用現場技能者育成対策事業の評価に関する調査報告書より)

200万円未満	200～250万円未満	250～300万円未満	300～350万円未満	350～400万円未満	400～500万円未満	500万円以上
22.50%	23.20%	21.00%	13.70%	9.30%	7.70%	2.60%
250万円未満 45.7%		250～350万円未満		350万円以上 19.6%		
300万円未満 66.7%			300万円以上 33.3%			
400万円未満 89.7%					400万円以上 10.3%	



1. 林業就業者の現状

参考 世帯生計費

世帯人員別標準生計費(全国平均:人事院/平成26年4月)と推定負担費・モデル賃金					
費目	世帯人員				
	1人	2人	3人	4人	5人
食料費	25,790円	35,980円	44,890円	53,800円	62,710円
住居関係費	53,960円	61,750円	53,630円	45,510円	37,390円
被服・履物費	4,120円	8,620円	8,900円	9,170円	9,450円
雑費Ⅰ ※1	28,000円	45,140円	61,260円	77,400円	93,540円
雑費Ⅱ ※2	9,330円	28,090円	30,920円	33,750円	36,570円
計(a)	121,200円	179,580円	199,600円	219,630円	239,660円
年齢設定	19歳	26歳	30歳	35歳	40歳
推定負担費(a×1.25)	153,924円	228,066円	253,492円	278,930円	304,368円
モデル賃金	14~16万円	21~23万円	25~27万円	28~30万円	30~34万円
※1 雑費Ⅰは、保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽					
※2 雑費Ⅱは、その他の消費支出(諸雑費、こづかい、交際費、仕送り金)					

(4) 定休日

完全週休2日制	変形週休2日制	週休1日制	その他
16.10%	38.50%	33.60%	11.90%

1. 林業就業者の現状



(5) 有給休暇の状況

定めている	検討中	定めていない
79.00%	10.90%	10.10%

(6) 常用雇用退職者の年齢階層

10歳台	20歳台	30歳台	40歳台	50歳台	60～64歳	65歳以上
1.70%	19.30%	18.90%	15.70%	14.70%	16.30%	13.70%
10～30歳台 39.7%			40歳台以上 60.3%			

以上、(1)～(6)のデータは「林業事業体及び新規就業者調査結果」全国森林組合連合会(平成26年調査)による



2. 職員の定着のために



【あるハローワークの独自調査】

①求職者が働きつづけるために望むこと
休日を取りやすいようにする
仕事と家庭の両立を充実させる
パワハラ・セクハラのない職場をつくる

②求職者が最初に転職を考え始めた時期
入社して3ヵ月以内というのが最も多い答え

→ 労働条件の整備と
人間関係のあり方がポイント



3. 職場コミュニケーションの見直し



人間関係のあり方の見直し

《職場のコミュニケーションの改善

→職員・スタッフの定着、業績向上、組織目標達成》

様々な職場のコミュニケーションの問題

- (1) 「あいさつ」をしない、「あいさつ」ができない
- (2) ミーティングや会議で意見が出ない
- (3) 世代間のギャップがある
- (4) 報告・連絡・相談ができない
- (5) ハラスメントと指導の区別があいまいで指導できない
- (6) 協働・協調による業務遂行ができない



3. 職場コミュニケーションの見直し



(1) 高齢化が進展している佐賀の林業

高年齢者の活用

若年者の確保及び定着促進の取組

→いずれもが重要な課題

(2) 世代間コミュニケーションの見直しポイント

① 世代が違う→価値観の違いがあることを理解する

お互いの意識改革

② 様々なとらえ方について率直に意見交換できる場と

雰囲気醸成

③ 高年齢者の役割を明確にする



3. 職場コミュニケーションの見直し



(3) 若年労働者にありがちなこと

【特徴】

- ① 社会人としての経験が少ない
- ② 対面コミュニケーションに苦手意識
- ③ 積極性に欠け、受動的なケースも
- ④ 仕事に対する認識や意欲が高くない場合も

【対策】

- ① 幅広い一般常識から教育
- ② 積極的に話しかけ、対話を多く
- ③ 質問をして考えさせ、考えを引き出す
- ④ 良い点は誉めて、問題点は丁寧に教える



3. 職場コミュニケーションの見直し



(4) 高年齢労働者にありがちなこと

【特徴】

- ① 身体機能の低下
- ② 新しいものへの対応が難しい
- ③ 経験で判断
- ④ 若年者とのコミュニケーションが不得手

【対策】

- ① 作業環境の整備・作業管理への配慮
- ② コミュニケーションの促進
- ③ 役割とルールの再認識を



3. 職場コミュニケーションの見直し



(5) 具体的な取組例

- ① 高年齢者と若年・中堅社員のペア就労
- ② 全職員参加の意見交換会
安全衛生、技能向上、生産性向上・・・
- ③ 情報の共有
日常業務にかかる情報の共有
- ④ 高年齢者の教えるスキルのレベルアップ
- ⑤ 全員で体操
- ⑥ 立ち話活用
- ⑦ あいさつ運動
- ⑧ OJTを通じて信頼関係をつくる



4. 組織活性化のための仕組みづくり



(1)モチベーションを高め組織を活性化する仕組みづくりのために

従業員満足度の視点で労務管理 → 定着率向上、人材確保へ

従業員満足の要素

①人間関係の要素

職場内でのチームワーク(一体感・コミュニケーション度)、思い遣りや信頼関係

②経済的要素

賃金、評価制度、処遇制度、福利厚生、雇用の安定、収入等の安心感

③自己実現要素

仕事上における自己能力開発、目標達成への関わり、組織からのサポート



5. 閑話「マズローの欲求階層説」



①生理的欲求…食物、水、睡眠など人が生物として生きていくために必要なものに対する欲求。
基本的な欲求で、これが満たされないと次の段階の欲求を求めたりしない。

・ <企業組織の施策例>:雇用の安定、世間並み賃金支払い

②安全の欲求…安全、安心した状態を求め、危険や恐怖を回避したいという欲求。

・ <企業組織の施策例>:労働安全衛生対策、週休2日制、社会保険への加入、健康診断

③所属と愛の欲求(社会的欲求)…友情や愛のある集団に所属したいという欲求。

・ <企業組織の施策例>→《団結、一体感を強める》:朝礼、社内報、レクリエーションクラブ、社内旅行、スポーツ大会、QCサークル

④尊厳の欲求…自尊心に関する欲求。名声、地位などを獲得することにより、自己の能力や努力を他人に認めてもらいたいという側面と、それらを向上させて自己を確立したいという側面がある。

・ <企業組織の施策例>:人事考課、面接制度、成果配分制度、表彰制度

⑤自己実現の欲求…人間が本来持っているものを実現したいとする欲求。より自分らしくありたいなど。

・ <企業組織の施策例>:能力開発のための教育訓練、自己啓発への援助、難易度の高い仕事



6. 労働条件の整備

労働条件の整備

①労働条件の明示

「聞いていた話と違う」離職の解消

労働基準法15条の明示を徹底する

《書面明示が必要な事項》

労働契約の期間、有期労働契約を更新する場合の基準

就業の場所、従事する業務の内容

始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、

交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項

賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項

退職に関する事項(解雇の事由を含む)

《口頭による明示でも可能な事項》

昇給に関する事項、退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・

支払の方法、支払の時期に関する事項、臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項、

労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項、安全・衛生に関する事項、職業訓

練に関する事項、災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項、表彰、制裁に関する事項、休

職に関する事項

6. 労働条件の整備



②労働時間管理と賃金支払

(1)労働時間の把握

(2)労働時間制度の整備

1年単位の変形労働時間制

1ヶ月を越え1年以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間以下の範囲内において、特定の日又は週に1日8時間又は1週40時間を超え、一定の限度で労働させることができる制度。

例えば、正月、GW、お盆等休みが多い時と繁忙期を平均することで年間の労働時間を法定労働時間内とする

★労使協定を締結し、労働基準監督署へ協定届等を提出



6. 労働条件の整備



③ 休日の確保

法定休日は毎週1日または4週4日

法定労働時間をクリアする休日が必要

④ 残業

労働基準法では、1日8時間又は週法定労働時間を超えて労働させた場合

〈就業規則に定めているか？〉

法定休日に労働させた場合

深夜時間(午後10時～午前5時)に労働させた場合

★割増賃金を支給すれば、残業があってもいいか



6. 労働条件の整備



⑤年次有給休暇の取得

採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。

		1年	2年	3年	4年	5年	6年
勤続年数	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月以降
付与日数	10	11	12	14	16	18	20(以降同じ)

★計画的な取得の勧奨

★その他の法定休暇や特別休暇も

育児・介護休業、慶弔休暇、リフレッシュ休暇など



林業の雇用管理改善のために



職員の定着と能力発揮のためには
働きやすい環境整備と労働条件の整備、
職場の雰囲気や人間関係も含め適切な
雇用管理を進めていくことが重要

★優先順位をつけて計画的な取組を！

