

現状と課題

年 月 日設立

代表:

訪問日: 令和 年 月 日 ()

出席者:

会社の概要:

背景・内容:

、組織的な変化もあった。

財務については、建築材の売上が上がってきている。需要は だが、以前に比べ、増えてきたという実感がある。これまでは運賃の問題が壁となっていたが、運賃助成が出ることにより、販路の拡大に臨むことができる。ただ、コロナ禍の影響は大きく、言われたものしか作れない、通常作りたがらないものを作るといった状況であった。

品質については、なかなか向上が難しく、乾燥がネックとなっていた。これについては、乾燥機を2機導入してくれたお蔭で、今後の質の向上に努めることができる。

今回の相談については、経営に対しての意見を聞くこと及び労働条件と今後の人材確保について方向性を見出していくことを目的として行った。

現状（財務、労働条件等）

【財務について】

- ・ 終わり、直近は下がった感じだった。価格交渉次第の部分については、トップセールスで改善を図る。
- ・ 短期の借入については、コロナ資金に借り換えをし、利息が少なくなっている。
- ・ 単価が月ごとに変わり、見積りは1ヶ月単位で変動するため、予実が難しい。

【労務管理面について】

昇給を行い、賃上げの努力をしている。昨年は 円、今年は 円基準で昇給に取り組み、初任給は資格手当等をいれて 万円を提示するなど、人材確保に尽力している。

その背景には、離職が金銭的な理由であることも大きな要因の一つであった。

は特に、「稼げる」という点に意識が向く。同じ土俵で提示するのは厳しいため、業種の向き・不向きを見定め、林業は林業の魅力を発信していく試みを行っている。若手の発信力に期待している。

・人材について

Iターンの若手など、アルバイトを起用。これまでの「採用」とは異なり、若手の「ライフスタイル」に組み込まれているといった働き方。に魅力を感じる若者は、自然や自身の価値観、ライフスタイルを重視している傾向が見られ、その生活をSNSで発信していく。実際、植え付けのイベントなどでは、視聴の伸びが顕著で、「やってみたい」と思う若者も増えている。

会社の業務と特長

- ・ 関東圏とのパイプのあり、 学生とのコラボレーション
で展開
- ・ 給与だけでなく、福利厚生にも注力している。
山：夏場の作業衣服は扇風機つきのものを支給
工場：冬場温かい服の支給 など作業ごとの厳しい季節に対応
お中元やお歳暮時期に還元
- ・ 会社が一体となって小回りのきく組織となっている

課題

【経営面】

- ・ キャッシュポイントを考える。サブスクリプション的なものなど。
- ・ 経費と収入の対比
- ・ 週休2日にした場合の生産性の確保

【労務管理面】

- ・ 労働条件（週休2日に向けて）の検討

今後の展開

- ・ 売上を維持していく（丸太、合板）
- ・ 他展開の取り組み 製品化、
- ・ 廃棄コスト200万円の端材を価値化
- ・ 週休2日の導入等

所見、その他

1. 経営については、健全であると思われます。利息の減少（借り換え）など、見直しをはかれる状況になってきています。（長期の金利もしかり）

修繕費も少ない方で、消耗品も適性と思われます。

林業機械は、オペの人が丁寧に扱ってくれるというお話を聞き、作業環境もよいと推測します。

2. お金の流れは、雑収入、補助金科目の位置など、収入と経費の対比を分かりやすくするとより把握しやすくなります。

仕事や製品が常にプラスに転じるわけではないため、いかに組み合わせて全体バランスを図るかが重要になってきます。

金額の妥当性、採算ライン、不採算の場合の受注の可否、不採算であっても付随するメリット（長期視点）がある、将来への投資的視点、投資的視点にどれだけ割いてもよいか、数値的に見れると判断がしやすくなると考えます。

また、トップセールスの優先順位を決めやすくなるという効果も期待されます。

3. 課題で挙げた「キャッシュポイントを考える」について

いつキャッシュになるか分からないものは怖いので、単価が低くても、あると気持ちに余裕ができます。定額で提供できるサービス（サブスクリプション的な）など、若手も巻き込み、キャッシュインの新しい形態を試しにしていけるのも面白いと思われます。

林業＝自然環境のイメージから環境意識の高い人が注目し、全国でも様々な取り組みが増えています。

は、他との差別化を図るには優位であるため最大限に活用してほしいと思います。

人を惹きつけるための、「ストーリー」が重要で、隠岐はそのポテンシャルを大いに秘めていると考えます。

4. 有給休暇について

「働き方改革」が始まり、年5日の有給消化義務の周知が図られているところですが、週休2日を導入した場合、週休2日に加え、有給消化を考えると、業種によっては厳しい場面（生産性の低下）が出る可能性もあります。

稼働日の減少により、生産性に著しく影響が出て納期に間に合わないといった場合は、休日出勤やむなしといったことがあるかもしれません。

昨今の働き手の傾向として、休日出勤をしたくない人（してほしい人）の二極化が進んできたように思われます。

「多様な働き方」を求められる労働環境下において、「やりたい人・やってもいい人」でいかに構成して回すかがポイントになると考えます。

また、「よく働く人」は有給が取れない（取ってくれない）といったことが他社で見受けられます。対策としては、会社で「時季指定」をするか、全社的であれば、計画的に有給を消化させる「計画的有給」の活用も考えられます。

*これらの扱いに関しては、就業規則への規定や労使協定などが必要になります。

（参考資料あり）

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）