

島根林業魅力向上取組事例集

島根県農林水産部林業課

令和5年10月

島根林業魅力向上取組事例集一覧

カテゴリー		事業体		所在地	内容
①	給与水準の引上げ	1	松江森林組合	松江市	給与水準の引上げによる新規就業者の確保、 定着率の向上
		2	播磨屋林業(株)	江津市	
②	初任給の引上げ	3	(有)増田住建	邑南町	初任給の引上げによる新規就業者の確保、 定着率の向上
		4	佐山の里企業組合	隠岐の島町	
③	完全週休2日制の導入	5	スサチップ工業(株)	出雲市	完全週休2日制の導入による作業効率の向上等
④	給与体系の変更 (月給制導入)	6	A社(匿名希望)		日給制から月給制への移行
⑤	女性就業者の確保	7	飯石森林組合	雲南市	女性就業者の積極雇用による労働力確保
		8	大田市森林組合	大田市	
⑥	しまね林業士制度の活用	9	山興緑化(有)	美郷町	しまね林業士資格を手当支給、能力評価、 キャリアアップに活用
⑦	各種休暇制度の導入	10	(株)たなべたたら ^の 里	雲南市	冬季休暇の導入による多様な働き方の実現
		11	(有)宇川木材工芸店	浜田市	子ども休暇の導入による多様な働き方の実現
⑧	その他の取組 (就労環境改善)	12	伸共木材協同組合	益田市	就業者の定着に結び付いた一連の取り組み
		13	(株)美都森林	益田市	若い就業者(20代・30代)の確保に成功している手法

給与水準の引上げによる新規就業者の確保、定着率の向上(松江森林組合／松江市)

取組概要

<背景・目的>

- 近年、スギ・ヒノキの人工林が利用期を迎えていることを背景に、原木生産事業やそれに伴う再生林・下刈り作業が増加する中、担い手の確保が課題となっていた
- 新規就業者の確保及び就業者の定着強化を図るためには、給与水準や初任給の引上げが必要

<取組内容>

- 令和5年度に、現場技能者の給与体系を見直し、従前と比較して給与水準を約15%引き上げた
- 初任給も併せて見直しを行い、約12%増となる193,000円（高卒程度）に引き上げた



伐倒作業



下刈り作業



プロセッサによる枝払・玉切作業



作業の合間にミーティング

取組の効果

- 給与水準の引上げにより現場技能職員の仕事への意欲が高まり、作業効率も高まりつつある。
- 新規就業者は、令和4年度に2名、令和5年度は3名となるなど、新規就業者の獲得にも効果が現れ始めている。
- 令和6年度以降も数名の新規就業者の確保を期待している。

今後の取組

- 現場技能者のモチベーションを更に高めるため、給与水準の引き上げに加え、「しまね林業士制度」等を活用した技能手当の導入を検討する。
- 完全週休2日制の導入を検討しており、新規就業者の確保や就業者の定着化に向け労働条件の一層の改善に務める。

給与水準の引上げによる新規就業者の確保、定着率の向上(播磨屋林業 株式会社/江津市)

取組概要

<背景・目的>

- 原木生産量の維持・拡大に向け、就業者を増員したいが、ハローワーク等で求人を行っても必要人員の確保に至らない状況。
- このため、新規就業者の確保と現従業員の定着を目的に、給与水準及び初任給を引上げた。

<取組内容>

- 給与水準を令和2年度3,736千円/年から、令和3年度4,764千円/年に増額
- 初任給を 令和3年度219千円/月から、令和4年度265千円/月に増額

取組の効果

- 新規就業者が2.3人/年 (R1~3年度平均) から、令和4年度は8人に増加。
- 就業者の確保に加え、機械化を計画的に進めることで、原木生産量は年間3万m³以上に増加。(R2: 2.3万m³、R3: 3.2万m³、R4: 3.1万m³)。

社員の親睦を図るため
野球チームを結成



就業者確保に向けた取組
(実施・導入済)

- しまね林業士制度の資格手当
- スポーツジム設備導入
- 資格取得助成
- 防護服等の支給
- 空調服の支給
- 個人用通勤車両貸与

初任給の引上げによる新規就業者の確保、定着率の向上(有限会社 増田住建／邑南町)

取組概要

<背景・目的>

- 原木生産量の増加に向け、就業者を増員したいが、ハローワーク等で求人を行っても確保に至らない状況。
- 新規就業者を確保し、原木生産量の増加など事業拡大を図るため、初任給を引き上げる。

<取組内容>

- 初任給を年々引き上げており、令和5年度の初任給は、令和元年度と比較して26%増額

取組の効果

- 初任給を増額することにより、令和4年度には新規就業者を3名確保。
- 作業員の増加等により、作業の効率化が進み、原木生産量が5,450m³ (H30→R4) 増加。
- 新規就業者が増加したことにより、職場が活気づき、技能職員のモチベーションが高まった。
- 新規就業者が増加したことにより、班長等指導員の責任感も向上し、作業班全体の意識改革につながった。

新規就業者を迎え入れ活気が増す社員



その他就業者確保に向けた取組

- 完全週休二日制の採用
- 給与の増額
- 産休・育休の採用
- 資格取得助成
- 機械、装備品の貸与
- 防護服等の支給
- 社宅完備
- 社内旅行の実施

初任給の引上げによる新規就業者の確保、定着率の向上（佐山の里企業組合／隠岐の島町）

取組概要

＜背景・目的＞

- 平成26年に設立した新しい林業事業体で、伐採、植栽、保育の一通りの森林施業を行っている
- 高性能林業機械やリモコン草刈り機を導入し、作業の効率化を積極的に進めている
- 近年、スギの人工林が利用期を迎えていることを背景に、原木生産やそれに伴う再造林・下刈り施業が増加する中、担い手の確保が課題となっている
- 完全週休2日制を導入済みであるが、新規就業者の確保を図るためには、初任給の引上げや手当を充実させる必要がある

＜取組内容＞

- 令和5年度に初任給の見直しを行い、6%増となる180,000円に引き上げ、ホームページ、ハローワーク及び求人サイトで就業者の募集を行った。



ロングリーチ伐倒ソーによる伐倒作業



ラジコン式下刈り機による作業



チームワーク良く作業を行う技能職員



高校生や大学生を対象とした林業学習会

関連の取組等

- 令和5年度から「しまね林業士手当」を導入し、就業者のさらなる所得向上とモチベーションの向上を図っている。
- 新規就業者の確保や就業者のモチベーションを高めるため、さらなる労働条件の改善を検討中。

取組の効果

- 新規就業者は令和3年度に2名、令和4年度0名と低位だったが、令和5年度には4名を確保。

完全週休2日制の導入による作業効率の向上等(スサチップ工業 株式会社/出雲市)

取組概要

<背景・目的>

- 従前の休日・休暇は、土曜日隔週、日曜日、祝日、夏季休暇、年末年始休暇であり、年間休日総数は96～97日であった。
- 現場作業員の安全性の向上には仕事と休暇のメリハリが必要だと考え、休暇制度を見直すことにした。

<取組内容>

- 令和4年度から完全週休2日制を導入
- これにより、夏季休暇等を含めた年間休日総数は、28日増の124～125日になった。

取組の効果

- 現場作業員のモチベーションが向上し、稼働日数が減ったにもかかわらず、素材生産量は増加した。
- 現場作業員からは、家族と過ごす時間が増えて嬉しい、趣味の時間が増えて公私ともに充実している、といった声を聞いている。
- 休日数が増えたことで注目度が上がり、3年間新入社員が入ってこなかったが、一気に6名入社した。

いきいきと働く若手就業者



特別休暇制度

- 働きやすい職場づくりのため、特別休暇制度の充実を図っている。
<既に導入している休暇制度>
夏季、年末年始、忌引き、結婚、看護、介護、母性健康管理、裁判員
- 引き続き社員の声をよく聞き、必要とされる新たな休暇制度の導入を検討する。

日給制から月給制への移行(A社)

取組概要

<背景>

- 以前は日給制だったが、どうしても天候の影響で仕事量が減るなど、年間を通して給与が安定していなかった。
- 上記に加え、保険料も仕事量の多い4~6月の給与から算定するため、冬季の負担はさらに増えていた。
→給与額に波があり、その影響もあってか退職するものも出てきて就業者の定着が課題だった。

<目的>

- 今後就業する人が定着するために給与体系を見直す。

<取組内容>

各従業員の昨年度平均給与をベースとし、日給制から月給制へ移行。

取組の効果

- 従業員は毎月安定した給与を貰えることにより、給与面の不安が解消された。
- 日給制の時は、多少の天気が悪かったら休む人が多かった（「別に給料出ないんだし会社に迷惑かけていないからいいでしょ？」の意識）が、月給制後は休む人が減った（「安定した給料貰っているし出勤しよう!!!」の意識）。
→当初目的としていた就業者の定着は現時点では順調。さらには従業員の意識の変化や、雇用者と従業員の信頼関係などの良い結果にも結び付いた。
従業員全員を月給にすることで作業員同士の結束力も生まれた。
まだ移行して年は浅いが、会社の売上も増加し順調な状況。

今後の取組

- 従業員の勤務状況や能力について、平等に正しく評価し給与に反映させるため、能力評価制度の導入を検討。

女性就業者の積極雇用による労働力確保（飯石森林組合／雲南市）

取組概要

<背景・目的>

- 林業の仕事、特に木材生産の現場は男性中心の職場であった
- 林業の機械化が進んだことにより、女性も男性と変わりなく働ける就労環境が整いつつある

<取組内容>

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、就労条件や職場環境等の改善に向けた取組みを実施
- 女性専用のシャワールームを設置
- 移動式トイレを配置

木材生産を行う女性就業者



苗木生産を行う女性就業者



取組の効果

- 一緒に働く木材生産現場の男性就業者からは、現場の雰囲気や和やかになり、女性就業者の丁寧で正確に作業する姿勢が評価されている
- 現在、木材生産現場に2名、苗木生産現場に1名の女性の林業就業者がいる（R5.8.31現在）

今後の取組

- さらなる女性就業者を雇用し、県内森林組合で初となる女性のみで構成する作業班の編成を目指している
- 女性がより働きやすい職場にするため、現役女性職員の声をよく聞くとともに、性別に関係なく就業者が働きやすい環境の整備に引き続き取り組む

女性就業者の積極雇用による労働力確保(大田市森林組合／大田市)

取組概要

<背景・目的>

- 原木生産量の増加、森林整備事業の拡大に向け、就業者を増員したいが、ハローワーク等で求人を行っても確保に至らない状況。
- 新規就業者を確保し、原木生産量の増加、森林整備事業の拡大を図るため、女性就業者を積極的に雇用。

<取組内容>

- 平成25年と平成30年に女性就業者1名ずつ雇用

取組の効果

- 女性を雇用することによって、トイレ・更衣室の改修といった就労環境が改善され、男性にも働きやすい環境となったことで、就業者が平成30年の31人から、令和5年には34人に増加
- 作業員の増加により、作業の効率化が進み、原木生産量が3,228m³、森林整備範囲が38haそれぞれ増加
- 女性就業者を雇用したことにより、職場が活気づき、男性就業者のモチベーションが向上
- 女性就業者が作業を行うことで、細かなところにも気づき生まれ、作業の正確性が向上

女性就業者による森林作業



その他就業者確保に向けた取組

- 女性用更衣室・トイレの設置
- 産休・育休の採用
- 資格取得助成
- 完全週休二日制の採用
- 機械、装備品の貸与
- 防護服等の支給
- 社内旅行や親睦会の開催

しまね林業士資格を手当の支給、能力評価、キャリアアップに活用(山興緑化有限会社／美郷町)

取組概要

<背景・目的>

- 従前は経験年数によって定められた給与体系であり、能力の評価や資格取得に応じた手当を支給する仕組みがなかった。
- 現場技能者のモチベーションを高めるためには、技能者の能力を客観的に評価し、経験年数に加えて技量に応じて給与をアップさせる仕組みの導入が必要

<取組内容>

- 令和2年度から、現場技能者の能力評価の項目に、しまね林業士資格を加え、賞与に反映
- 当社の給与規定にしまね林業士制度の資格区分（准、初級、中級、上級）毎に1月当たりの手当額を定め支給

取組の効果

- 現場技能者自らが、しまね林業士資格を意欲的に取得するようになった
- 資格取得を通じて林業に関する幅広い知識を身に着けたことで、個々の能力が上がり、作業班全体の原木生産効率の向上にも繋がっている
- 資格取得によって所得が向上し、技能職員のモチベーションが高まった

しまね林業士資格取得者



今後の取組

- 現場技能者が取得しているしまね林業士資格のさらに上位資格の取得を推進し、個々の技術力を高め、組織全体の原木生産力強化につなげるとともに、技能者の所得向上を図る
- 現場技能者のモチベーションをさらに高めるため、しまね林業士制度の活用の他にも新たに完全週休二日制の取組を検討している

冬季休暇の導入による多様な働き方の実現(株式会社たなべたたらの里/雲南市)

取組概要

<背景・目的>

- 造林等の作業地は、積雪の多い雲南市吉田町が中心
- 現地までの往來を含め雪かき作業に多大な時間がかかり、作業効率が悪かった

<取組内容>

- 令和3年度から、「冬季休暇」を導入
- 現場作業員全員が一斉に、2月3日(節分)前後から5日間の冬季休暇を取得

取組の効果

- 雪かきに時間を取られることが減り、作業生産性が向上した
- 現場作業員のモチベーションの低下を防ぐことで、離職率が低減した
- 新しい休暇制度を導入し、会社のイメージアップに繋がったと考えられる

休暇制度を活用し、スキーでリフレッシュ!



琴引フォレストパークスキー場(飯南町)

働きやすい職場に向けて

- 3名以上の職員が集まり【レベルアップ英会話】【スポーツジムで筋トレ】【農作物作り】といったサークル活動に対して、助成金を支給している
- 職員同士の相互評価による技術評価手当の創設を検討中
 - ・職員同士で評価し合うことにより意思疎通が図られるとともに、手当の支給により就業者の自信と仕事へのやりがいが高まることに期待

子ども休暇の導入による多様な働き方の実現(有限会社 宇川木材工芸店／浜田市)

取組概要

<背景・目的>

- 従業員が子どもの部活動等で休暇を取る場合の直接的な休暇制度がなかった。
- 従業員が安心して働きやすい職場環境づくりのため、新たな休暇制度の導入を目指していた。
- 少子高齢化が進む中で、子育て世代を応援したいと考えていた。

<取組内容>

- 令和3年度から年次有給休暇や育児休業とは別に、子ども1人あたり1日の有給休暇を付与する制度を開始した。

取組の効果

- 従業員のワークライフバランスの充実が、仕事に対する意欲の向上につながった。
- 新たな休暇制度の導入によって従業員の地域活動や子育てを応援することで、間接的に社会貢献ができたと考えている。
- 新しい休暇制度を導入し、会社のイメージアップにつながった。

子ども休暇制度利用者のコメント



自分の子どもが所属している地元少年野球チームのコーチをしており、練習や大会に参加しやすくなった。

今後の取組

- 子どものいない従業員も含め、安心して働きやすい職場環境づくりに引き続き取り組む。
- しまね林業士の上位資格への受験をバックアップするなど、従業員のキャリアアップを支援する。

就業者の定着に結び付いた一連の取組み(伸共木材協同組合/益田市)

背景・目的

原木生産の規模を拡大するためには人手が必要。しかし、就業しては辞めてしまう状況が続き、なかなか従業員が増えない状態であった。そのため、育成した人材が離職しないようにするため様々な取組を進めてきた。

取組事例

○労働条件・就労環境の充実

- ・能力評価システムの導入(H26～)
導入後も中小企業診断や社会保険労務士の指導を受けシステムの改良を行った。
- ・しまね林業士手当の新設(R元～)
しまね林業士制度の開始直後に新設し就業者の給料upにつなげた。
- ・子ども手当の新設(R3～)
益田市の「ますだ子育て応援宣言企業」の認定を受けている(H29～)。

○人材育成を目的とした取組の充実

- ・人材育成目的の研修実施
就業者の考える力や指導力、コミュニケーション能力育成のための研修を実施。研修で取り扱う事例等は就業者が考える。
- ・独自の安全大会を実施
以前は外部から講師を呼ぶだけだったが、安全大会の内容を就業者が考え実施する独自の安全大会を年2回実施。
→人が辞める要因になる労災の発生防止や、就業者個々に自ら考え行動する能力を高めるための研修等に取り組んでいる。

○福利厚生 of 充実

- ・スポーツジム等の福利厚生施設の整備
就業者に会社独自のアンケートを実施し、意見をもとにスポーツジム設置。従業員の体力向上やコミュニケーションを深める場として機能。

取組の効果

これら一連の取組みによって離職者が減少し、定着へ結び付いた。



今後の取組

- ・年間休日について、一度に増やすことは難しいが少しずつ増やしていきたい。まずは100日→105日を目指す。
- ・今後も人材育成の取組みを続け、個人の技術力強化、そして組織力強化を図っていく。そうすることで生産性も向上し、就業者の給料増加につながっていく。こうした一連の流れを作り出す取組みを継続していく。

若い就業者(20代・30代)の確保に成功している手法(株式会社 美都森林／益田市)

取組概要

<背景・目的>

取組以前は離職者こそ少なかったが、若者(20代・30代)の就業はほとんどない状況だった。そのため若い就業者を増やすべく様々な取り組みや体制づくりを実施した。

取組事例

①HPの改良

会社の情報が一目でわかるよう、デザインの見直しや、会社紹介のPVを作成し発信した。

→改良後、若者からの問い合わせが増加。改めて若者がHPを就業の判断材料にすることを実感。

②物品の支給

制服の統一・支給に始まり、地下足袋や長靴、防振手袋、そして今は空調服やチェーンソー防護ズボンの支給を行っている。

→物品の支給により、新規就業者を含めた就業者の金銭的負担を軽減。

③休暇が取りやすい環境

- ・班で休む人がいた場合、別の班から応援を呼ぶなど、柔軟に対応している(会社全体でフォロー)。
- ・風通しがよく休みが言いやすい環境。
→有給取得率が高い。
- ・若い就業者は共働きの家庭が多いため、看護休暇を創設し、多くの従業員が利用。

取組の効果

ここ10年で10代が3名、20代が4名、30代が2名就業し、現在も働いている。若い就業者が多くいれば若い従業員が新たに入りやすい。

しかし、課題も・・・

- ・若い就業者は機械の運転に慣れていない。指導する時間が取れないため、班のベテランが休んだ時、原木生産効率がかなり悪くなる。
→今後、若い従業員を積極的に機械に乗せて経験を積ませていきたい。

今後の取組

- ・年間休日を95日から100日に増やせるよう取り組みをしていきたい。
- ・現在、看護休暇は未就学児が対象だが、小学生までを対象とできるように取り組んでいきたい。