

林業従事者の働く意欲と能力を高める

能力評価システム 導入事例集

平成28年7月
全国森林組合連合会

はじめに

今日林業経営を取り巻く経営環境は大きな転換期を直面しています。我が国の林業は1960年代半ばをピークに永らく低迷していましたが、林業再生の諸施策のもとに、現在様々な取組が行われています。

これまでの林業は、変化に対応するスピードや厳しさに欠けた経営が行なわれていました。しかし今後は、従来の経営体質から脱却し、時代、環境の推移に対応した経営を行うために職場環境や人事管理制度を整備し、組織力の強化、生産性の向上、競争力のある事業体へと成長していく必要があります。





そのためには、林業に新たに就業した方の確実な定着を図るとともに、林業の仕事に意欲をもって取り組む人材の育成に各事業体が積極的に取り組んでいく必要があります。

林野庁では、「緑の雇用」現場技能者対策事業による林業への入職者の拡大を図るとともに、平成25年度から適正な能力評価による働く人の意欲向上や処遇改善を図るため、能力評価システム等導入支援事業をはじめました。本事業では事業体の経営理念を実現する人材像を明確にし、従業員に求める役割や行動を評価基準として示し、客観的かつ公正な能力評価制度の整備を支援するものです。

本事例集は、事業の普及を図ることを目的に、客観的かつ公正な評価制度の構築の参考にしていただくため、本事業の実施主体である全国森林組合連合会からの委託を受け、平成27年度に能力評価システムを導入された林業事業体の導入事例を紹介し、客観的かつ公正な評価制度の構築に取り組むに当たっての参考として作成いたしました。本事例集をご参照いただき、事業体において能力評価制度が導入され、経営発展の原動力となる働く人々の意欲の向上につながれば幸いです。

最後にご多忙のところ取材にご協力いただきました林業事業体関係者各位並びにご協力いただきました専門家の方々にお礼申し上げます。

もくじ

能力評価システム等導入支援事業の概要	3
能力評価制度の構築の基本的な進め方	4
 事例1 若手中心のプロジェクトメンバーを選定、 能力と目指す姿が見える化していく	5
[三八地方森林組合 青森県]	
 事例2 システム導入とともに経営理念を策定 意識の共有化を図る	13
[つくばね森林組合 茨城県]	
 事例3 取り組みやすい緩やかな目標設定で実施 個々に合わせて能力の向上を促す	21
[有限会社相馬造林 神奈川県]	
 事例4 組合理念を確立し 全体が共有する価値観をつくる	29
[新川森林組合 富山県]	

能力評価システム等導入支援事業の概要

全国森林組合連合会では、平成25年度から「能力評価システム等導入支援事業」として、能力評価に専門的知識・経験を有する専門家を事業体に派遣して、その事業体の実情に応じた能力評価制度の構築を支援する取組を実施しています。

事業の特徴

◎能力評価制度の構築に豊富な実績をもつ専門家を派遣

能力評価制度の構築に豊富な実績を専門家をあらかじめ登録し、林業事業体に原則6カ月間派遣して事業体の実情に合った能力評価制度構築の支援を行います。

◎経営者、従業員双方にわかりやすく、評価に納得できる能力評価制度の構築を支援

能力評価制度は、経営者と従業員が仕事ぶりや能力を評価する共通の“ものさし”（能力評価基準）を共有することを前提とします。そのためには評価の“ものさし”をわかりやすい形で作成し、従業員が評価に納得できる能力評価制度の構築を支援します。

◎専門家に支払った費用に助成金を支給

事業では、専門家に事業体でコンサルティング料として50万円（税抜き額）支払うことになっていますが、支払った費用については、50万円（税抜き額）を上限に助成金が支給されます。消費税額を除いた全額が助成されることになります。



能力評価制度の構築の基本的な進め方

事業では、専門家を事業体に派遣して、以下の手順で能力評価制度の構築を支援します。

①経営状況、人事管理など現状の把握、分析

能力評価制度の導入に当たって、経営幹部、従業員へのヒアリング調査などを通して現状の事業体の問題点、課題を把握、分析し、特に人事管理、人材育成上の課題解決に向けた取組について、方向性を具体的に提案いたします。

②経営理念・目標の策定

- ・能力評価制度は経営理念・目標を実現する人材を育成する仕組みです。
- ・能力評価制度を構築する際には、経営理念・目標を明確にすることが前提となります。
- ・事業体に明確な経営理念・目標がない場合、専門家の助言を受けながら経営理念・目標などを作成します。

③求められる人材像の明確化

- ・能力評価制度は、事業体が期待する価値観・人材像・仕事像を明確にし、その実現度合いに応じて処遇や能力開発を行う手段です。
- ・このために、経営理念・目標を明確にしたうえで、事業体の求める人材像、期待される行動、能力を明確にして、能力評価基準に反映させることが重要です。

④能力評価基準・能力評価シートの作成

- ・求められる人材像、期待される役割、行動、能力が明らかにされたら能力評価基準に具体的に反映します。
- ・能力評価基準の作成に当たっては、専門家から検討のための評価基準のたたき台が提示され、事業体の経営幹部や従業員の意見を反映させながら能力評価基準及び能力評価シートの検討、作成を行います。

⑤評価者研修の実施

- ・能力評価制度が職場に定着するためには、評価結果に対して従業員の納得が得られることが不可欠です。
- ・そのために、評価者が客観的かつ公正に評価できるように、評価に関する基礎知識・スキルを習得できるように、事業体の評価者を対象に評価者研修を実施します。

能力評価システム導入事例集のお問い合わせ先

一般社団法人 全国林業改良普及協会
能力評価システム統括事務局

〒107-0052 東京都港区赤坂1-9-13 三会堂ビル
電話 03-3583-8461 FAX 03-3583-8465
<http://ringyou-hyouka.jp/>

