

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職務 限定	勤務地 限定	勤務時間 限定				
○	○						

事例 30

佐伯広域森林組合

職務限定正社員制度の導入により、安定した人材確保を目指す



会社設立年	1990年
本社所在地	〒879-3302 大分県佐伯市宇目大字南田原 283 番地 2
業種	複合サービス業 (森林組合)
正職員数	111名 (男性 96名、女性 15名)
非正規 雇用労働者数	28名 (男性 26名、女性 2名)
資本金	7億1,000万円
売上高	44億8,000万円 (2019年度)

【2020年6月】

社員 区分	正社員		非正規雇用労働者		計 (名)
	一般職員	技術職員 (職務限定正社員)	契約職員	嘱託職員	
男性	31	65	12	14	122
女性	7	8	1	1	17
計	38	73	13	15	139

沿革

1990年 佐伯市・弥生町・蒲江町・本匠村・宇目町・直川村の6森林組合が合併し、佐伯広域森林組合となる

1992年 佐伯市宇内女島 7255 番地 13 に本所竣工

1992年 宇目共販所竣工

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○	○						

- 1993年 佐伯市本匠に本匠杭工場竣工
- 1993年 宇目工場竣工
- 1999年 佐伯プレカット工場竣工
- 2002年 宇目工場 修正挽加工施設竣工
- 2008年 宇目木材集出荷施設竣工
- 2009年 新宇目工場竣工
- 2015年 佐伯市宇目大字南田原 283 番地 2 に新本所竣工

同組合は、1990年に圏域内6森林組合の合併により発足した。

「組合員から信頼される」、「地域社会に大きく貢献できる」、「後世に誇れる森作りに勤しみ努力する」、「果敢に挑戦する情熱を持ち続ける」、「すべての仲間とその家族が幸せでいられる」という5つの理念を掲げ、持続可能な森林経営を目標に「佐伯型循環林業」を提唱し地域林業の振興に努めている。

1. 社員体系

当社の社員体系は、付表1「社員体系」のとおりとなっている。正社員は、事務所や工場内の事務に従事する一般職員と、屋外での業務に従事する技術職員（職務限定正社員）に分かれている。

非正規雇用労働者である契約職員にも、事務に従事する職員と屋外での業務に従事する職員がおり、6か月以上の雇用が見込まれていれば、本人の希望により技術職員（職務限定正社員）に転換することが可能である。

付表1 社員体系

正社員	一般職員
	技術職員(職務限定正社員)
労働者 非正規雇用	契約職員
	嘱託職員 ※60歳から65歳までの定年後再雇用

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職務 限定	勤務地 限定	勤務時間 限定				
○	○						

2. 「多様な正社員」制度について

当社では、職務限定正社員制度を導入しており、技術職員がこれに該当する。

(1) 制度の概要

技術職員は、以下の職務のいずれかを担う。従事する職務により、勤務先が異なる。

付表2 技術職員の職務

職種	職務
製材職	宇目工場においてハウスメーカー専用木材の製材業務に従事する。
販売職	共販所において伐採後の丸太の保管・管理業務に従事し、競りも行う。
製造職	チップ工場において、木材チップの製造業務に従事する。
保管職	中間工場において丸太の保管業務に従事する。
整備職	整備センターにおいて伐採、植林、草刈り等山の整備業務に従事する。
運搬職	木材の運搬に従事する。
山林調査職	山の測量、杉の本数管理、山の見積等を行う測量員及び山林調査員。



(2) 制度導入のきっかけ

これまで、正社員の大半が一般職員であり、屋外での業務に従事するのは、わずかな技術職員を除きほとんどが非正規雇用労働者であった。

非正規雇用労働者から正社員への転換制度はあったが、転換の基準が明確になっていなかった。非正規雇用労働者は、原則として雇用契約期間が1年から2年の有期雇用契約であり、雇止めの不安を感じるためか早期に離職する割合も高かった。そこで、技術職員の人材確保と雇用の安定を目的として、2015年より契約職員が技術職員に転換できる制度を導入した。

正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○	○						

(3) 一般職員と技術職員の処遇の違い

基本給は、一般職員、技術職員ともに同額であるが、賞与は、一般職員は職種が限定されていないことを考慮し算定方法が異なる。扶養手当、役付手当、出向手当等は同じ支給基準で支給するが、危険手当のように、木の伐採作業に従事する整備職にのみ支給するものもあり、職務の違いによって支給の有無を整理している。

付表3 一般職員と技術職員の待遇の違い

	基本給	賞与	扶養手当	役付手当	出向手当	昇進の上限
一般職員	同じ	基本給をもとに算定	あり	あり	あり	参事まで
技術職員		一般職員の約8割				主任又は班長

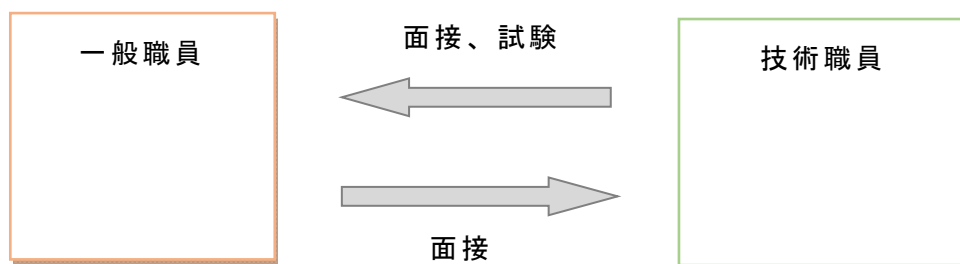
※主な待遇について記載

(4) 雇用管理区分の転換ルール

一般職員から技術職員への転換については、特に条件は定めていないが、転換希望者には組合長が面接を実施し転換可否を決定する。

反対に、技術職員から一般職員への転換についても条件はなく、本人の申出や一般職員からの推薦により一般職員への転換候補者となる。それから組合長の面接や試験により転換の可否を決定する。

転換できる回数は定めておらず、転換希望者は随時申し出ることができる。



正社員登用 (正社員 へ)	正社員登用 (多様な正社員)			処遇改善	人材育成	キャリア アップ助成 金	その他
	職 務 限 定	勤務地 限 定	勤務時間 限 定				
○	○						

(5) 取組の結果について

制度導入後5年目を迎え、意欲ある契約職員はほぼ全員、技術職員に転換している。

林業は、専門的知識が必要であると同時に重労働であるため、契約職員の入れ替わりが激しく、離職率は低いとはいえないが、そのような中でも、技術職員に転換し長期的に働くことを希望する職員が毎年一定数いる。

3. 今後の課題



技術職員の中でも、整備職には危険手当が支給されるため、他の職種から転換を希望する職員が増えることが想定されている。人員のバランスが偏ることのないよう、何らかの対応策を検討する必要がある。

また、人材の確保は引き続き大きな課題であることから、外国人労働者の雇用や定年の延長を検討している。

さらに、宇目工場での機械化など、力の弱い職員でも作業ができる環境整備を進めている。その他の事業所

においても同様の環境整備に力を入れることにより、女性や高齢者も含めた人材確保に取り組み、求職者向けのイベントにおいて積極的に取組内容を発信している。

