

読者の  
お悩み相談

現場作業員の離職を防ぐには  
どうしたらよいのでしょうか？

**Q** 当組合では、10年程前から毎年1人ずつ現場員の採用・育成を進めてきました。研修には積極的に参加してもらい、できるだけ資格を取得させて早く即戦力となるべく投資してきました。ところがこれからと期待が掛かるときに辞めてしまうケースが多いのです。そんな中でベテランの引退が進み現場にはキャリア10年以下の者ばかりになってしまい、技術力低下も心配になってきました。貴組合ではどのような工夫、取り組みをされているのか。お聞かせいただければ幸いです。

(森林組合参事)

**A** 当組合でも同様に現場の技能職員をはじめ全ての部署での課題であると思えます。これは林業に限ったことではなく、今やどの職場でも課題とされていることだと思います。

当組合では、かつては季節雇用者が多く、70歳以上の高齢の技能職員が多くいました。そのため、何度となく募集をしましたが、季節雇用ではせっかく雇ったのに次の年は来ないといったことがありました。そこで、通年雇用技能職員を採用試験により募集することにしました。

現場の技能職員の採用では、中途採用だけを考えていました。ある程度の社会経験があり、作業資格を持たせ作業を覚えさせる程度で、即戦力となるくらいの考えでした。

は事業所のタイムカードで管理しています。朝は、2カ所の事業所でミーティングをしてから現場に向かいます。管理する職員は、彼らの相談事にも対応し様々な情報を得て、業務に生かしています。当組合では、作業班体制も4月1日に定期人事異動があります。班長の交代も有ることです。これも、作業班を健全に保つためと、作業効率の平準化を行うためにしているものです。

現場の技能職員が季節雇用者から通年雇用者へと変わる中で、組合の経営方針も変化しました。林産事業が主力となる中で、事業の基となる集約化をする職員はスタッフであり、林産現場はラインという位置付けとされています。ラインでは事故や病気だけでなく、退職による離脱も、事業執行に大きな影響がでてしまいます。労働安全対策では2月号で紹介した「物理的な危険要因を排除する」取組みを行っています。これは、もう一つの意味を持つものです。高性能林業機械も中期計画の生産量と生産性から配備を進めました。これと併せて安全器具の配備を行いました。また管理面では、技能職員の出勤

また、技能職員の待遇面でも、定期昇給がありますし、毎年、夏冬2回賞与を支給しています。経営状況により支給月数は変化しますが、賞与支給にあたって評価制度を設け、評価により+/-するようにしてあります。これには、林業は特殊、危険な仕事ということを無くし、普通の職場にしたいという我々の思いがあります。

また管理面では、技能職員の出勤

このようなことから、地元の高校から新卒採用を行ったところ、3年

就業規則はもろろんのこと給与規程も整備され、月給制で完全週休二日という条件ですので、ハローワークで募集を行ったところ、多くの応募がありました。それまでは、採用条件が不透明でしたが、採用試験を行うことで多くの応募がありました。

採用試験では4kgの水を背負わせて山登りをしながら、体力や俊敏さ、職業観や在籍する技能職員との相性などを、5人の職員が行動を観察したり、休憩で話しをしたりしながら採点し、それを集計して採用を決めるといったことを行いました。

これにより当組合が希望する人材が入ってきました。このとき採用した技能職員は今も活躍しています。しかし、これを3年続けたところ、なかなか組合が希望する人材が集まらなくなりました。試験をしても採用者がゼロということが続き、この採用試験は中止することになりました。

新卒者の就職は、外仕事を嫌う傾向があり建設関係への応募が少ない中で、当組合が毎年就職先として選ばれていることは、光栄に思っています。ただ、ハローワークからは「高校新卒者が3年後に残っている割合は3割程度ですから、それも計算に入れて求人するように」とも言われています。ミスマッチや人間関係などが、若い人の退職理由だと言われており、退職を止める訳にはいきません。

当組合に新卒採用した彼らが、定年まで勤めてくれるかは不明ですが、こうした体制を作っていることで、多数の退職者がでない限りは、翌年の新卒採用で対応できるようにするのではないかと思います。

北信州森林組合 総務課長

田中 忠

※このコーナーは複数の回答者が交代でお答えします。みなさまからの相談をお待ちしております。