

## ⑦製造業（木材・木製品）

従業員数10人以上の事業者

「若者の所得向上」のための取組の方向性 P48

事例 1 設備投資と多能工化による生産性の向上 P49

事例 2 働きやすい職場づくりを通じた生産性の向上 P50

事例 3 共同受注による販路開拓 P51

# 【製造業（木材・木製品）】「若者の所得向上」のための取組の方向性

## 現状・課題

所得は他業種並みであるが、雇用の確保が厳しいなか、更なる所得向上につなげるため3つの取組が必要

### （1）設備投資と多能工化による生産性の向上

現状：労働負荷の高い作業に携わる従業員の離職などによる労働力不足により、フル稼働できない工場が存在

課題：効率化や省力化を図るための設備導入や従業員のスキルアップによる稼働率の確保と生産性の向上が必要

### （2）働きやすい職場づくりを通じた生産性の向上

現状：子育て世代の事情に配慮が少ない労働環境では、従業員の離職により生産能力が低下する恐れ

課題：会社の休みを増やし所得を維持・向上させる取組など、働きやすい職場づくりの推進が必要

### （3）共同受注による販路開拓

現状：県内外の製品市場への出荷（委託販売）主体であったため、全国的な販売単価の低下や取扱量の減少の影響を受けて、売上げが減少

課題：収益性の高い直接取引（小売り）を拡大するための取組が必要



## 対策

### （1）設備投資と多能工化による生産性の向上

#### 【事業者側の取り組み】

- ・作業の軽労化や効率化による生産性向上につながる設備投資
- ・作業工程のマニュアル化やOJT等による人材育成で多能工化を推進

#### 【県庁側の取り組み】

- ・生産性の向上に資する作業の効率化や省力化のための設備投資への支援
- ・従業員のスキルアップに資する作業工程のマニュアル化等への支援

### （2）働きやすい職場づくりを通じた生産性の向上

#### 【事業者側の取り組み】

- ・子育て世代等の従業員の実態に応じた休暇や給与等の労働環境の改善

#### 【県庁側の取り組み】

- ・労働環境改善に向けた経営セミナーの開催
- ・専門家を活用した就業規則の見直しや従業員からのフィードバックの収集に向けた職場のコミュニケーション向上等働きやすい職場づくりへの支援

### （3）共同受注による販路開拓

#### 【事業者側の取り組み】

- ・公共物件の受注など、大口の直接取引につながる販路の開拓
- ・必要な規格や量、納期に対応できる共同による供給体制の確保
- ・受注の窓口となる幹事会社の確保

#### 【県庁側の取り組み】

- ・TOSAZAIセンターによる複数事業者のマッチング、販路開拓への支援
- ・需要創出に向けた木造建築物の設計・整備への支援

## 「設備投資と多能工化による生産性の向上」

## ①企業の概要

事業者名：A社  
従業員数：21人（R7年）  
事業概要：量産型の製材業

## ②取り組みにより得られた成果

※R7年度の取り組みにより期待できる効果

- 生産ラインの自動化・統合により作業の工程数を削減し、省力化・軽労化  
2ライン13工程 19人 原木2万m<sup>3</sup>/年 → 1ライン7工程 15人 原木3万m<sup>3</sup>/年  
省力化した人員を販売部門や他工程に活用 4人
- 多能工の育成により、柔軟な人員配置が可能となり、ラインの稼働率及び生産性が向上

## ③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・労働負荷の高い作業に携わる従業員が辞めていく状況
- ・従業員の不足により、工場をフル稼働できない状況
- ・複数の従業員の休暇が重なると、ライン全体を稼働させることができなくなる

## ④具体的な取り組み

- ・人力による製材品の仕分けなど重い木材を取り扱う労働負荷の高い工程を新たな設備（全自動ノーマン式の製材機）導入により省力化
- ・これまで人が行っていた木取り（製材寸法の決定）を、コンピュータ制御により自動化
- ・省力化により削減された人員を、加工部門への増員や営業・仕入れ部門に配置
- ・複数の従業員が休暇を取っても業務が継続できるよう、一人が最低でも3つの工程を担える多能工化を推進  
その結果、工場のフル稼働により生産性が向上するとともに、労働負荷の軽減により従業員の定着を図る。  
※利益を増加させ、従業員の所得向上を図る
- ・今後、工場の各工程での作業のマニュアル化に取り組む予定  
従業員の経験や勘に頼っていた部分を見える化し、従業員の技術習得を促進

## &lt;本事例を踏まえたポイント&gt;

- 作業の軽労化や効率化による生産性向上につながる設備投資（事業者）
- 作業工程のマニュアル化やOJT等による人材育成（事業者）
- 生産性の向上に資する作業の効率化や省力化のための設備投資への支援（県）
- 従業員のスキルアップに資する作業工程のマニュアル化等への支援（県）



## ①企業の概要

事業者名：B社  
 従業員数：35人（R5年）  
 事業概要：集成材用等の板材を中心とした量産型の製材業

## ②取り組みにより得られた成果

- 年間勤務日数の削減に合わせ、給与単価を調整することで、従業員の賃金水準を維持 295日/年（年間2,138時間/人）→ 270日/年（年間2,070時間/人）
- 勤務時間の調整により生産量を維持 原木消費量 約3.5～4万m<sup>3</sup>/年
- 若い従業員等のワークライフバランスを確保

## ③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・子どもの行事等に休めない労働環境では、従業員が離職するおそれがあり、事業継続・生産性向上の観点から対策が必要
- ・従業員の勤務日数を減らす中でも、賃金水準を維持することが必要
- ・工場経営のためには、生産能力の低下を防ぐため、年間の総稼働時間を確保することが必要

## ④具体的な取り組み

- ・学校と連携し事前に行事予定を把握し、参観日や運動会などの行事にあわせて会社の休みを増加させるとともに、稼働日のラインに必要な人員を確保
- ・工場の年間稼働日数を295日から270日に減じるとともに、1日の労働時間を25分延長して稼働時間を調整し、給与単価を上げることで、従業員の所得を確保
- ・生産性や省力化等を図るための設備投資を隨時行うとともに、繁忙期は勤務時間を調整するなどにより、生産能力の低下を防ぎ、売上げを確保するよう工夫

その結果、生産量を維持することにより会社の利益を確保し、従業員の労働環境の改善につながった。

## &lt;本事例を踏まえたポイント&gt;

- 子育て世代等の従業員の実態に応じた休暇や給与等の労働環境の改善（事業者）
- 労働環境改善に向けた経営セミナーの開催（県）
- 専門家を活用した就業規則の見直しや従業員からのフィードバックの収集に向けた職場のコミュニケーション向上等働きやすい職場づくりへの支援（県）



# 【製造業（木材・木製品）】企業等の取組具体事例③「共同受注による販路開拓」

## ①企業の概要

事業者名：C社

従業員数：10人（R7年）

事業概要：ヒノキの役物（無節などの高級材）を中心とした製材業

## ②取り組みにより得られた成果

- 「市売り」主体の販売方式から、販売単価が高い「小売り（建築物ごとの納材など）」にシフトすることで、事業の収益性を向上
  - ・市売り：H26 85% ⇒ R5 50% (▲35%)
  - ・小売り：H26 15% ⇒ R5 50% (+35%)

※小売りの平均単価は市売りの125%程度であり、利益が8%アップ
- 得られた利益により従業員の所得向上  
給与のベースアップはH27以降毎年1～4%  
夏・冬の賞与は各「1ヶ月+業績」としており、直近2年間は各2ヶ月以上支給

## ③取り組みが必要となった経緯/背景

- ・県内外の製品市場への出荷（委託販売）主体であったため、全国的な販売単価の低下や取扱量の減少の影響を受けて、売上げが減少



## ④具体的な取り組み

- ・様々な規格で多くの製材品が求められる公共物件などに納材するため、幹事会社となって、複数の製材事業者との共同による一括受注を調整  
(1社では対応できない案件も、各社が得意とする製品を組み合わせ、確実に供給)
- ・四国島内への納材については、販売先からの求めに応じて、小口や短納期であっても自社配送する仕組みを構築  
(小口でコスト増となる場合でも、次の収益性の高い受注に繋がる)

これらの取り組みにより、取引のロットの大小に問わらず、販売単価が高い小売りの受注機会が増加し、収益性の向上に繋がった。

### ＜本事例を踏まえたポイント＞

- 公共物件の受注など、大口の直接取引につながる販路の開拓（事業者）
- 必要な規格や量、納期に対応できる共同による供給体制の確保（事業者）
- 受注の窓口となる幹事会社の確保（事業者）
- TOSAZAIセンターによる複数事業者のマッチング、販路開拓への支援（県）
- 需要創出に向けた木造建築物の設計・整備への支援（県）