

1. 取り組みの概要

背景・目的

- 架線集材の技術が無いため、作業道が入らないエリアの集材ができなかった（面積あたりの出材量減↓）
- 搬出のため、作業道を無理に入れてしまうケースもあった（急傾斜の作業道、狭い幅員など）
- 以上の理由から、場所によって作業道作成以外に、簡易化線集材の選択肢を増やしたかった。

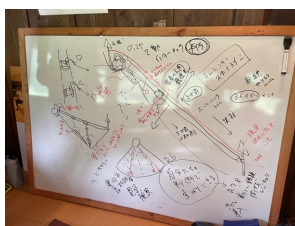
実施内容

- スイングヤーダー及びワイヤー編みの技術研修を実施し、宮本卓明氏に指導を受け、基礎的なシステムを習得した。
- 上げ荷集材、皆伐の作業システムを「自分たちで計画」し、「索張りを1からできる」ことをテーマに取り組んだ。

成果と今後の課題

- ワイヤー編みの技術習得／アイ加工・ショートスプライス・セミロングスプライス
- 0.25のスイングヤーダをリース、ワイヤーのドラムに巻付から索張りまで、一連の技術を習得
- 今後の課題／下げ荷集材、向柱の活用、ロングスプライス、黒字化

2. 取り組みの様子



【索張りシステム】

基本的なスイングヤーダ索張りシステムの学科講習。基礎知識を学ぶ。



【ワイヤー編み】

3回に分けてワイヤー網の実技講習。今後も定期的に復習して技術定着を図る。



【スイングヤーダ設置】

レンタル機械を導入し、索張りの実践。先柱の位置を近場から徐々に遠く移動し、何度も練習。



【約1haの皆伐】

上げ荷の皆伐現場で出材。合計約180㎡（チップ材約20㎡含む）の出材。約90人工稼働。

3. 参加者の声

代表： 憧れの架線集材への第一歩としての思いもあった今回の事業、チームが一層となって新しい技術に取り組んで習得してくれたことも大きな収穫だった。

班長： 最初は特に失敗だらけで苦労したが、みんなで一つ一つ考え、PDCAを繰り返すことで最終的には基本技術の習得ができた。

現場技術者： 篠崎班長のリーダーシップで様々な課題を解決できた。

現場職員主体の工程管理と運搬コスト削減のための検証について（戸田森林組合）

1. 取り組みの概要

背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ● 作業計画及び工程管理を現場経験がない事務職員が担っているため現場職員との認識のズレがあり、計画通り進まず工程の遅れを取り戻せないため、労働生産性が改善されない状況。 ● そこで、現場職員主体で計画・工程管理をおこなうことで労働生産性を向上させていく。
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場の工程管理について指導していただき、改善点を指摘していただいた。 ● 指針に基づいた作業道の作設について指導していただきました。 ● 運搬コスト削減のための計画を提案していただき、U5フォワーダの生産性向上について検証した。
成果と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場職員が主体となり工程を管理していく事が習慣化できた。 ● 作業道作設技術は向上したが至らないところもあるため、今後も技術の上のための教育をおこなっていく。 ● 所有のU3とレンタルU5の能力差が把握できた。生産性向上のため、導入を検討していきたい。

2. 取り組みの様子



【工程管理の習慣化】
現場職員が工程管理を主体的におこなっていく事によって最適な改善策を早期に見つけ出すことが出来るようになった。



【指針に基づいた作業道指導】
作業道について、指針にもとづいた作設技術を指導していただきました。



【運搬コスト削減の提案】
運搬コスト削減のための提案をしていただき、大型フォワーダの運搬効率の検証、そして作業技術について指導していただきました。

3. 参加者の声

プランナー：現場職員が仕事のPDCAサイクルを習慣化できるようになった。至らないところが多いが今後は自ら問題を改善していくことを続けていきたい。

現場技術者：作業道作設を指導していただき高度な技術が身についた。

昔の作業道を視察することで振り返り検証も実施していただいた。今後も検証を継続させ新しい仕事に役立つデータを蓄積していきたい。

チームビルディングに向けての取り組み



(丸高ティーティー株式会社)

組織力向上研修 成果事例
【内部統制システム研修】

背景課題

少人数であれば問題のなかった情報の共有も、人が増えたこと、事業内容が多角化したことにより問題が起き、臨時職員とのコミュニケーションも課題となっている。世代による価値観のギャップや仕事の進め方、進捗状況をどのように確認していくのか、立場の違うもの同士が意見を出し合い組織を改善していく仕組みづくりを行う必要がある。

実施内容

- ・ 経営者と講師陣による実施内容の検討
- ・ 会社に対する理解を深める機会を設ける
(会社の概要・歴史・価値観・収支・施業の方針・将来像)
- ・ 経営者との1on1では出てこない潜在的な意見を吸い上げ(ヒアリング)
- ・ 組織の課題をメンバーで意見を出し合い考える機会を設ける
- ・ チームの結束力を高めるための情報共有方法を検討(ワークショップ)
- ・ アクションプランの作成

今後の課題

- ・ 今回の仕組化をマンネリ化せず継続すること
- ・ 進捗が遅れた場合の具体的なリカバー方法
- ・ 工程進行状況の確認
- ・ 作業日報と生産性分析結果を進捗管理とリンク
- ・ ずれない工程を組むことを目的としないこと
(手段が目的になっていないか)
- ・ よりよい方法、改善点を模索すること

成果

- ・ 情報共有の仕組化(夕方・週間・月間ミーティング)
- ・ 他人の仕事に気を配る、時間軸で先のことを考える意識の芽生え
- ・ チームとしての結束力、意識の向上
- ・ コミュニケーション機会の増加、意見を言う場が出来た
- ・ 目標と実績の振り返りによる自身、チームの能力向上、向上心

<参加者の声>

- ・ 組織の課題は後回しになってしまうことがどうしても多いが、こうやって時間をとって話し合い、物事の共通認識をはかることは重要だと思った。
- ・ 自身も含め全体の意識も変わってきているように感じる。
- ・ 日毎の役割も分かるので他の仕事の内容も調整しやすくなった。
- ・ それぞれがより他者を意識した働き方に変わってきたように感じる。
- ・ 皆で情報を共有し計画を立てることで、各々が自分のしている仕事だけでなく、他の人の仕事にも気を配り、先のことや周りのことを考えながら仕事を進められている。



ワークショップ



ヒアリング



事業所内 週間ミーティング



事業所内 工程作成

流域森林管理のイメージづくり（森林組合おおいがわ）

1. 取り組みの概要

背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ● 組合員の高齢化が進むなかで今後の森林管理について組合として方向性を示したい。 ● 将来の組合経営を担う若手職員にも組合が主体的に関わる森林管理について考えてもらいたい
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ● プロジェクト構想を事例調査結果と比較し、アクションプランやロードマップを整理した。 ● モデル団地を設定し、意向調査・境界明確化等による団地化を進める方向性を共有した。 ● 若手職員による団地化に向けた工程表作成。
成果と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 執行部が考えていた森林管理のイメージが共有できた。 ● 全体的なイメージ共有から、より具体的なスケジュール感や資料作成、予算や人材確保に向けての検討が必要

2. 取り組みの様子



【プロジェクト構想と事例比較】
豊田市の団地化による森林管理について自主的に調査を行った。行政や組合・地域社会が自分事として流域森林管理の未来を考えることが重要であると感じた。



【団地化の検討状況】
団地化について、執行部と若手職員とで検討した。団地規模やスケジュール感について共通認識をつくることができた。



【モデル団地の工程表作成】
若手職員による団地化に向けた工程表の作成。モデル団地をベースとして、より具体的な工程を検討することで、団地化・流域森林管理への理解が深まった。

3. 参加者の声

組合長：組合として初めての試みなので苦労も多いと思うが、組合員や地域・企業から期待の多い事業なので皆で努力してほしい。

若手職員：なぜ団地化することで組合員へのサービス向上が期待できるのかわからなかったが今回の研修で自分なりにかみ砕いてみて組合員であることに価値を見出してもらうことが目的だと理解しました。

ワークライフバランスと人材育成（掛川市森林組合）

1. 取り組みの概要

背景・目的	<p>（背景）組合組織の変遷の中、ワークライフバランスの充実と中核を担う職員の育成を両立する必要が出てきていた。 森町森林組合さんとの業務提携・組織統合に向け、それぞれの組合が現時点で抱える課題解決に取り組みたい。</p> <p>（目的）○ 中核を担う職員の育成についての検討・整理 ○ ワークライフバランスを考慮した働き方の検討・整理</p>
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 中堅職員を対象とした講師との個別ヒアリング（職員それぞれが抱える悩みや問題意識についての洗い出し） ★ 個別ヒアリングにより、課題解決には制度の整備より、まず職場風土、組織の雰囲気をもっと良いものにしていく意識を、職員間で共有することが大切との判断から、下記のような研修を優先して実施することになった。 ● 個別ヒアリング結果の組合長・参事へのフィードバック、および 組合長・参事・参与・課長を対象とした「協働時代のチームリーダーとは・良いチームとは」の実施 ● 課長補佐・主任クラス研修「良いチームとはどんなチームか？」および 参事・参与・課長クラス研修「良いチームとは・良いリーダーの役割」の実施 ● 最後に、研修参加者全員が参加しての研修「良いチームをつくるための要素」を実施
成果と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場風土の現状を職員それぞれが把握できた。また「良いチーム」の実現に向けての意識を共有できた。 ● 「良いチーム」の実現を通じて、リーダー（中核的な人材）の育成と、ワークライフバランスの実現を図る。 ● 少しずつでも努力し続ける事の大切さを共有。組織内の様々な制度の整備にも繋がっていった。今後が楽しみ。 ● 成果を森町森林組合さんとの業務提携・組織統合に役立てたい。

2. 取り組みの様子



①【中堅職員の個別ヒアリング（第2回）】
組織内の業務遂行と円滑なコミュニケーションの衝突が表面化してきた中でのヒアリングとなり、不安、悩み、問題意識が噴出した。厳しい状況を実感したが、良いチーム作りを考える出発点となった。



②【良いチームとは研修（第3～5回）】
職員それぞれが良いチーム・良い職場風土の実現について真剣に考えた。正解がなく難しい部分もあるが、明確な目標を持つこと、相互の理解・補完、円滑なコミュニケーションと信頼関係の大切さを改めて実感。

3. 参加者の声

職員A：良い組織とは、良いリーダーとは、真剣に考えることができた。良いリーダー像は実際の自分とかけ離れていて自分を見つめ直す機会になった。

職員B：職位間のコミュニケーションが滞っていた。仕組みを整え、意見を言いやすい環境を整えたい。

職員C：組織で事業を行うことの難しさと素晴らしさを改めて実感した。今後は目標の明確化や職員間の信頼関係の維持・充実を図っていきたい。

職員D：主任の役割とは？漠然としていたものを具体的に考えた。組織の事を自分事として考えたい。

①組合の3ヶ年計画の作成②人材育成に関する取組の実施（森町森林組合）

1. 取り組みの概要

	①組合の3ヶ年計画の作成	②人材育成に関する取組の実施
背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ● 組合の中長期の現実的、具体的な計画が整備されていない状況。 ● 事業拡大を見据え、人・機械・設備・事業について計画作成を目指した。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材育成に関し、現状先輩職員から教わる程度に留まっている。 ● 職員の成長を組織がサポートする体制を整えることを目指した。
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 職員参加のもと、仕事の棚卸、将来予測、なりゆき予測を実施し、組合の重要項目について情報共有した。 ● 重要項目について調査を行い、アクションプランを計画書に取りまとめた。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 掛川市森林組合が取り組んでいるスキルアップ制度について紹介を受け、理解促進を図った。 ● 掛川市森林組合で使用している様式を提供してもらい、とりあえず試行した。
成果と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報共有して計画作成ができた。 ● 計画に沿った組合運営を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> ● スキルアップ制度を一通り実施することができた。 ● 今後も継続していくことが重要。

2. 取り組みの様子



①【将来像について】

組合長・各職員が思う、森町森林組合の希望的将来像について話し合った。着目する点が違ったり、重複するものもあり、それぞれコメントをしつつ情報共有し、まとめていった。



②【スキルアップ制度の紹介】

掛川市森林組合よりスキルアップ制度の紹介、実際に取り組んでいる職員からの感想を話してもらった。森町側からは「良い取り組みだと思う」「シンプルな仕組みで自分達でもできそう」など、好感触だった。

3. 参加者の声

組合長：過去を省み、現在を見つめ直す事によって未来を考える事が出来ます。その意味で今回の組織力向上研修は職員、技術職員にとって大変意義深い研修であったと思います。

職員：計画の具体的なイメージを共有することが出来たと思うので、それをもとに皆で実行していきたいと思います。
目標をもって仕事ができる、達成感が味わえる仕事をしていきたいです。

技術職員：漠然とした目標ではなく具体的に計画する事が大事だと感じました。
取組が初めてのことなので分からないが、これからどうなっていくかが重要だと思う。

1. 取り組みの概要

背景・目的	<ul style="list-style-type: none">● 育成・指導体制が整っていない、能力評価システムを活用できていない等の課題があがっていた。● そこで、講師の指導・助言を受けてこれらの課題の改善策を見つけより良い組織づくりを目指して受講を希望した。
実施内容	<ul style="list-style-type: none">● 講師による個人面談を実施し、育成・指導体制に関しての意見等を聞き取り整理した。● 能力評価システムの活用状況を見直した。● 講師とコミュニケーション研修、能力開発、人材育成についての社内勉強会を実施した。● 組織としての目標を社内に示すために5年間の経営目標シートを作成した。
成果と今後の課題	<ul style="list-style-type: none">● 能力評価システムについては、既存のものではなく会社独自の評価体制をつくる方向性が示された。● 社内勉強会を開くことで、個人の成長目標を共有し、会社のビジョンについて皆で一緒に考える良い機会となった。● 勉強会で共有した個人の成長目標を人材育成に取り入れていきたい。

2. 取り組みの様子



【初回ミーティング】
会社で作成したSWOT分析をもとにしてこれからの課題を洗い出し、今後の進め方を確認した。



【個人面談・個人面談結果の共有】
「人材育成について」をメインとした聞き取りを行った。面談後、あがった課題を共有し解決策を検討した。



【仕事の価値観についての社内勉強会】
「自分が仕事で大切にしていること」、「組織で大切にしたいこと」を皆で発表して共有した。同じ方向を向いて進んでいける組織づくりには、価値観を共有することが重要だということを皆で学ぶことが出来た。

3. 参加者の声

●個人の成長目標や大切にしていることなどを社内勉強会で共有できて有意義な経験となった。

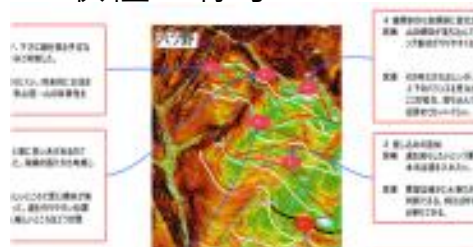
●能力評価システムの見直しでは、「重要なのは評価ではなく能力開発である」と指導をいただいた。個人の技術習得度を正確に把握し評価することが能力評価システムの目的だと思っていた。今回の研修を通して個々の目標設定を共有しそれに向かって協力し合える仕組みづくりが重要なのだと学んだ。今後の会社の評価体制づくりに活かしていきたい。

セルフマネジメントチーム体制への移行（有限会社天竜フォレスター）

1.取組の概要

背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ・ここ数年の増員に伴い、マネージャー2名だけでマネジメントを行い、事業を運営することに人的、時間的限界を感じる。 ・新体制、セルフマネジメントチームへの段階的な移行計画、ならびにマネージャーからの支援体制等、具体的な行動計画を策定したい。
実施内容	<p>施工計画の仕組みを作成し、実行。知見の蓄積ができた。</p> <p>将来像からチーム編成や育成計画を作成した。</p>
成果と今後の課題	<p>施工計画の仕組みを作成し、約15ha,5,000mの設計調査を行った。</p> <p>設計調査の振り返りによりリーダーの作業道開設の施工技術が向上</p> <p>リーダー層の参画により全体の効率化に手応えを感じることが出来た。</p> <p>施工計画を定着させるため、仕組みを徹底していくことが重要</p>

2.取組の様子



振り返りの仕組みを作成。
修正点や重要ポイントを共有しメモを残す



設計調査を振り返り
課題を確認



調査スケジュールを
作成し、負担を削減

参加者の声：研修を通して、こう進めて行けば課題が解決出来ていくだろうという自信が少しついた。
少なくとも始めの頃のやっていたいけるだろうかという不安感は無くなった。
道を入れた理由を聞いたうえで変更することで、イメージがつけやすかったのではと感じる。

次世代の職員を育てる（引佐町森林組合）

1. 取り組みの概要

背景・目的	<ul style="list-style-type: none"> ● 数年後に迫る世代交代を前に、現世代と次世代との間に年齢と経験の差が広く、組合の現状と運営について十分に語れる職員が育っていない。 ● そこで、次世代となる職員が歴史や組合組織について学び、プレゼン力を身につけ、『語れる職員』になり、どこでも活躍できる人材となることを目指した。
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 協同組合とは何か、そして引佐町森林組合の歴史について学んだ。 ● 決算書の読み方を学び、ここ数年の決算書を比較し当組合の状況を分析した。 ● 設備の投資計画を検討し、プレゼンテーションを行いプレゼン力の向上を図った。 ● 10年後の引佐町森林組合がどのような状況にあるか、どうなっていきたいか意見交換をした。
成果と今後の課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 当組合の歴史と現状について学び、10年後を見据えた目標や課題を参加者間で共通認識とすることができた。 ● 設備投資計画では当組合の役員を説得させるための対策と傾向を予習することができた。 ● 今回検討した投資計画について、実際に理事会に諮り実現していきたい。 ● 次世代の職員が一丸となるために、研修未参加の職員を含めてコミュニケーションをとる機会が必要。

2. 取り組みの様子



【決算書の読み方についての研修】
過去数年分の決算書を読み、当組合の状況を把握した。損益分岐点を求め、健全な経営に必要な売り上げを確認した



【ふりかえり】
10年後の引佐町森林組合について、思い浮かぶことを出し合い、目標や直面するであろう課題等、共通認識を持つことができた

3. 参加者の声

参事：なかなか話す機会のなかった組合の歴史や現状を伝えられた。協同組合の概論は、独自の解釈が入っていたが再確認することができた。

総務主任：考えや想いを共有することは大切で、今回の組織力向上研修で共有しすり合わせることができた。プレゼン力に関しては引き続き努力していきたい。

組合長：失敗を恐れずに物事に挑戦し続けてほしい。もっと積極的になり、今のうちに現幹部から学べることは学び知見を広げていってほしい。次世代の今後の活躍が楽しみ。