

森林組合系統運動方針
Jforest 白神森林組合ビジョン 2030

令和4年3月

白神森林組合

JForest 白神森林組合ビジョン 2030

目 次

I 全体概要

II 10年後の夢・目指す姿

III 取組内容

IV 目標設定

I. 全体概要

1. 全国統一目標（スローガン）

～地域森林の適切な利用・保全と林業経営の更なる発展に向けて～

我々森林組合系統は、厳しい林業経営環境において、地域の森林を守り育て、組合員の経済的社会的地位の向上に取り組んできた。

令和6年度より森林環境税が広く国民から徴収される中、地域の森林整備の主たる担い手として、森林環境譲与税の活用を協力しつつ、引き続き適切な森林の利用・保全を通じて森林の持つ公益的機能の維持・増進を図り、SDGsの達成に貢献していく。

その上で、先人たちが植えた人工林が成熟期を迎えた今こそ、森林組合系統を挙げて、持続可能な林業経営を通じて、以下の3つの課題に取り組むこととする。

(1) 組合員サービスの向上

組合員の意向が多様化している中、協同組合として組合員に対して「何ができるか」を考え実践する。その一つとして、組合員への一層の利益還元を実現する。

(2) 働く人の所得向上・就業環境改善

他産業との賃金格差や労働環境等の課題がある中、内勤職員・現場技能者について所得の向上・労働安全対策をはじめとした就業環境改善を進める。

(3) 事業拡大・効率化による経営の安定

人工林が成熟期を迎え林産事業・販売事業が拡大し、また森林環境譲与税や森林経営管理制度、森林組合法改正などの新たな仕組みが始まった中、事業拡大やICTの活用を含めた効率化を進め、安定的黒字経営を実現する。

2. 運動期間

令和12年度末まで

Ⅱ. 10年後の夢・目指す姿

1. 夢

「山のことなら、とりあえず森林組合に行けば良い。」と言われるような、頼られる存在となるため、管内森林の境界明確化を途切れることなく継続して実施し、それらを適正な森林整備に繋げ、管内資源循環による林業の持続的発展に貢献していきたい。

2. 目指す姿

(1) 職員・組合員について

組合員に対する出資配当を每期継続していく。また、組合員名簿を常に最新の状態にするとともに、所在不明組合員 5%未満を目指す。

若年者を継続して採用し、職員・技能職員ともにバランスのとれた年齢構成としていく。

(2) 事業について

① 每期安定した税引前利益を確保し、自己資本比率及び流動比率についても、森林組合財務処理基準令等に基づいた健全な財務状況を維持していく。

② 再造林推進のため、組合独自で助成金を支出し、組合員の再造林率 70%を目指す。

③ 更なる高性能林業機械の導入を推進し、素材生産事業を強化していく。

④ 自動下刈機械の導入を含めた、造林・保育事業へのスマート林業を推進し、労働負担の軽減及び蜂刺されによる労働災害の減少に繋げ、再造林率向上に伴い増加する保育事業へ対応していく。

⑤ 每期継続して管内森林の境界明確化を実施し、組合 GIS 上で管理していく。

(3) その他

管内市町と共に、森林経営管理制度に係る業務を推進していき、地域森林（民有林）管理の中心的役割を担っていく。

Ⅲ. 取組内容

項目 1：都道府県・市町村と連携した地域森林管理体制の確立

(1) 地域の森林管理方針（長期ビジョン）の協議

森林環境譲与税や森林経営管理制度により、地域の森林管理における市町の役割が高まっていることを受け、地域の森林の長期的な管理方針（長期ビジョン）について市町への提言及び市町との協議を行うことで、持続可能な林業経営に繋げていく。

(2) 森林環境譲与税の有効活用

森林所有者を代表して森林環境譲与税の用途に関する提言・要請を行うとともに、予算化された施策の推進に協力し、森林環境税創設目的である「山」にその恩恵を与えられるようにしていく。

又、市町とともに、森林環境譲与税の用途や成果について、積極的な広報・普及啓発活動（一般市民・町民及び幼児・小学生等に向けた木育・環境学習等）に努める。このことにより、当組合管内において、森林環境譲与税が、納税者の賛同を得て有効に活用され続ける形を実現させていく。

(3) 森林経営管理制度の推進

森林経営管理制度が円滑に進むよう、対象地の選定、森林所有者への意向調査、所有者不明森林への対応等の取組強化を要望するとともに、その実施（特に、境界明確化事業）に協力していく。

又、「意欲と能力のある林業経営者」としての登録を受け、林業経営が成り立つ森林については、森林所有者と森林組合との森林経営委託契約を締結するとともに、森林経営計画に組み入れ、計画的な森林整備を推進していく。

項目 2：循環型林業の確立と系統の木材販売力の強化

(1) 森林の適切な整備と災害対応

地球温暖化防止のための温室効果ガス削減目標達成に加え、近年多発する豪雨災害を受けて、森林の持つ国土保全・水源涵養などの機能に国民の期待が高まっていることを踏まえ、引き続き健全で豊かな森林づくりに向け、間伐等の森林整備を推進していく。

又、市町と連携し、都市近郊林や里山林等についても、針広混交林化、緩衝帯整備等、適切な森林整備管理を進めていく。

災害発生時には、行政や電力・道路等重要インフラ管理機関と連携し、被害調査や孤立集落への支援、支障木除去などに協力貢献する。

(2) 低コスト・循環型林業の確立

事務・事業管理を含めたコスト低減に向け、ICT 技術等の導入を進めるとともに、高性能林業機械を積極的に導入・使用した施業体系を定め、地域にあった低コスト・循環型林業を確立し、山元立木価格の上昇を目指す。

これらの取組を進める基盤として、県・市町と連携し、施業集約化及び森林管理委託契約締結による森林経営計画策定面積拡大に注力していく。

又、組合独自の助成金支出による、森林所有者負担ゼロでの再造林を実施し、森林資源構成の平準化を推進していく。

更に、再造林の推進と比例して増える下刈等の保育事業へ対応するため、下刈機械を導入し、低コスト化及び労働者の負担軽減につなげる。

項目 3 : 高度人財の確保・育成

(1) 職員の新規採用と人財育成

現職員の育成や ICT 等を活用した業務の効率化、協力関係にある民間事業者との連携強化に加え、職員・技能職員の採用については、年齢構成の平準化を進めるため、令和 5 年度より、事業量を見極めながら、新卒者のほか、林業未経験者や異業種からの転職を希望する若年者の採用を進めていく。

また、役職員・技能職員一人ひとりが協同組合人としての意識を持ち、知識・技術の向上に努めるとともに、やりがいを持ってその能力を最大限に活かすことができるよう組織体制の構築や幹部登用を進める。

(2) 森林施業プランナー・森林経営プランナーの育成

森林施業プランナーについては、事業を担当する全ての組合職員・技能職員が共通に持つべき技術と位置づけ、積極的な育成を図る。

併せて、主伐再造林を含めた長期的な団地形成や木材の有利販売、事業者間の連携など、これからの組合経営を担う者として森林経営プランナーについても育成し、職員のモチベーション向上と森林組合の収益力の一層の強化につなげる。

(3) 現場技能者の地位向上・労働災害の撲滅

技能職員については、より働きがいのある職場づくりや定着率の向上を目指し、労働災害の撲滅をはじめ、機械化による下刈等の労働負荷の軽減、福利厚生充実の充実、他業種に負けない賃金水準の確保、就業形態・賃金体系の見直し、地形・樹種に応じた作業技術習得のための研修等に取り組む。

特に、労働災害の撲滅に向け、作業の安全を最優先に据え、労働環境の整備や労働安全意識の徹底を進める。

項目 4：協同組合として組合員に信頼される組織体制の確立

(1) 組合員の参画促進・組合員ニーズへの対応

組合員との対話を深め、自ら林業を営む者も含めた多様化するニーズを汲み上げた事業展開を進める。その際、所在不明の組合員が一定数存在することから、その解消に努めるとともに、組合員名簿を整備する。

また、遠隔地も含めた組合員への情報発信強化や参画促進に向け、広報誌やホームページ等の整備・活用を進める。

(2) 森林組合経営の強化・健全化

森林組合法で盛り込まれた販売事業や法人経営等に関し、実践的な能力を有する者の理事就任について検討する。

また、販売事業が拡大する中、与信管理体制を強化する。

働く者が経営理念や使命を理解し、男女問わず働きやすく、オープンで風通しの良いコミュニケーションを有する組織風土を醸成する。

(3) コンプライアンス態勢の強化

全ての役職員が「不適正事案を撲滅する」という強い意志をもってコンプライアンス態勢を強化する。

具体的には、内部統制（ガバナンス）の強化に向けて、代表理事の常勤化、内部監査の導入検討、内部・外部通報体制の整備、継続的な職員・技能職員研修の実施等を進める。

項目 5：国民生活及び SDGs への貢献

(1) SDGs 宣言の実施

「SDGs 宣言」を行い、系統一丸となって SDGs 達成に貢献する。

また、全森連・県森連とともに、森林組合の活動の多くが SDGs（持続可能な開発目標）に密接につながっていることについて積極的にアピールし、森林組合の認知度や社会的意義への理解を高めていく。

(2) 異業種との連携

近年、全国及び都道府県レベルで農協や生協等の異業種の協同組合や、商工会・商工会議所等との連携が広がっていることを受け、当地域においても積極的に交流・連携を行い、森林組合の活躍の場を広げる。

さらに、国内における福祉の重要性が高まっていることから、林業と福祉の連携（林福連携）についても、具体的な取組について検討する。

IV 目標設定

		令和2年度 現状	令和7年度 目標	令和12年度 目標	備考	
基本 情報	職員数（現場技能者除く）	22 人			◇	
	現場技能者数	25 人			◇	
数値 項目	新植面積	95 ha	95 ha	130 ha	◆	
	間伐面積	切捨	67 ha	90 ha	90 ha	◆
		利用	187 ha	320 ha	350 ha	◆
	主伐面積	11 ha	17 ha	23 ha	◆	
	林産事業量	主伐	7,331 m ³	11,600 m ³	15,000 m ³	◆
		間伐	13,957 m ³	21,100 m ³	24,000 m ³	◆
	販売事業量	2,193 m ³	1,000 m ³	500 m ³	◆	
	林産・販売事業量のうち 連合会を通じた販売量	16,403 m ³	17,000 m ³	20,000 m ³	◆	
	森林施業プランナー認定者数	17 人	21 人	25 人	◇	
	森林組合監査士資格取得者数	2 人	2 人	2 人	◇	
	休業4日以上死傷病発生人数	0 人	0 人	0 人	◆	
	事業利益	46,470 千円			◆	
	経常利益	50,679 千円			◆	
	当期剰余金	35,540 千円			◆	
取組 有無 項目	常勤理事の設置	◎			◇	
	若年層（60歳未満）理事の 就任	○			◇	
	女性理事の就任	無			◇	
	ホームページ（SNS含む）の 運用	◎			◇	
	森林経営プランナーの設置				◇	
	SDGs 宣言の実施				◇	

※◆の項目は当該年度実績、◇の項目は当該年度末時点の実績を示す。例えば「森林施業プランナー認定者数」は当該年度に認定を取得した人数ではなく、当該年度末に在籍している認定プランナーの数となる。

※「休業4日以上死傷病発生人数」は全国統一でゼロを目標とする。「事業利益・経常利益・当期剰余金」は黒字決算を目標とし、数値目標の設定は行わない。

※取組有無項目については当該年度末において実施済の場合○とする。ただし、「常勤理事の設置」については、代表理事の場合◎、代表権の無い理事の場合○とする。また、「ホームページ（SNS含む）の運用」については、1年以内に更新している場合◎、更新されていない場合○とする。

※「SDGs 宣言の実施」及び「森林経営プランナーの設置」は令和3年度以降の取組のため令和2年度の実績はなし。