

森林経営管理制度への対応と 職員の採用・定着状況

——第32回森林組合アンケート調査結果から——

主事研究員 安藤範親

はじめに

当研究所では、森林組合の事業や経営の動向、当面する諸課題などを適時・的確に把握し、森林組合系統の今後の事業展開に資することを目的として、アンケート調査を毎年実施している。

本稿は、2019年10月に103組合を対象に実施した「第32回森林組合アンケート調査」の結果から、「調査対象組合の概況」に加え、19年度より開始された「森林経営管理制度と森林環境譲与税」および、直接雇用の現業職員や内勤職員の「職員の採用・定着状況」について紹介する。

なお、例年は調査の分析の深化・補強等を図るためにアンケート実施後に現地ヒアリング調査を実施していたが、20年に入ってから新型コロナウイルスまん延の影響で今回は現地ヒアリング調査を実施していない。そのため自由記入回答を用いて補足説明を加えた。

1 調査対象組合の概況

回答103組合の平均像（18年度概数）は、管内森林面積約4万7千ha（うち組合員所有

林2万4千ha）、組合員3,699人、内勤職員17人、直接雇用現業職員37人である。これらの指標は、林野庁の森林組合統計における全国組合の平均のおおむね1.2～1.6倍程度である（第1表）。

組合職員数のうち、内勤職員数は平均17人で、過去5年間に大きな変化はない。他方、直接雇用現業職員数は37人で、14年度の45人に対し減少している。現業職員数の増減は、主として造林担当の職員の動きを反映したものである。主伐・再造林が進んでいないことなどから、造林の作業量が減少しているためと考えられる。伐出担当の職員数には、過去5年の動向に大きな変化はない。

18年度の組合の経営数値は、前年度に比べ加工、森林整備の2部門の利益が減少の

第1表 対象組合の概況(2018年度)

(単位 ha、人)

	対象組合		全国組合平均(b)	a/b
	平均(a)	変動係数		
管内森林面積	46,623	0.64	39,913	1.2
組合員所有林	24,017	0.67	17,073	1.4
組合員数	3,699	1.06	2,342	1.6
内勤職員数	17	0.67	11	1.5
直接雇用現業職員数	37	1.09	25	1.5

資料 全国組合は林野庁「平成30年度森林組合統計」
(注)1 全国組合の「直接雇用現業職員数」欄は、組合雇用労働者数(事務員を除く)。

2 変動係数とは標準偏差が平均値の何倍であるかを表す。

一方で、販売部門の利益が増加している（第2表）。その結果、事業総利益は増加となった。事業利益は1千6百万円、経常利益は1千8百万円、税引前当期利益は2千万円と前年度並みの水準となっている。

18年度の素材生産量は、1万m³以上の組合が回答組合全体の70%である。それに対して平成30年度森林組合統計より全国組合の素材生産量別組合数をみると、1万m³以上は39%である。このように本アンケートの対象組合は、全国組合と比較して素材生産量が多い組合の割合が高い。また、18年度の1組合あたりの素材生産量は、2万3,616m³と前年度から増加した（第3表）。素

材生産量に占める主伐の割合は前年度から6ポイント増の51%に高まっている。

2 森林経営管理制度と森林環境譲与税について

18年5月に森林経営管理法が成立したことを受けて、組合管内の主要市町村^(注1)における森林経営管理制度に関する事業の実施状況と森林環境譲与税の用途について伺った。ただし、本調査の実施時期は19年10月～12月時点であり、その当時の結果である点に留意する必要がある。

(注1) 管内に複数の市町村がある場合は、主要な市町村1つ（例えば、森林面積が最も大きい、組合の事務所が存在するなど）について回答。

(1) 森林経営管理制度に関する事業の実施状況

組合管内市町村における森林経営管理制度に関する事業の実施状況は、「森林経営管理制度の業務はまだ始まっていない」が32%と、調査時点では3割強の市町村で制度の運用が開始されていない（第1図）。事業実施のための補正予算の成立時期の違いや制度運用の財源となる森林環境譲与税の配分額に地域差があることなどが影響したと考えられる。一方で、「森林の状況把握・森林情報収集」が50%、「意向調査対象森林

第2表 森林組合の取扱高と経営収支
(1組合あたり)

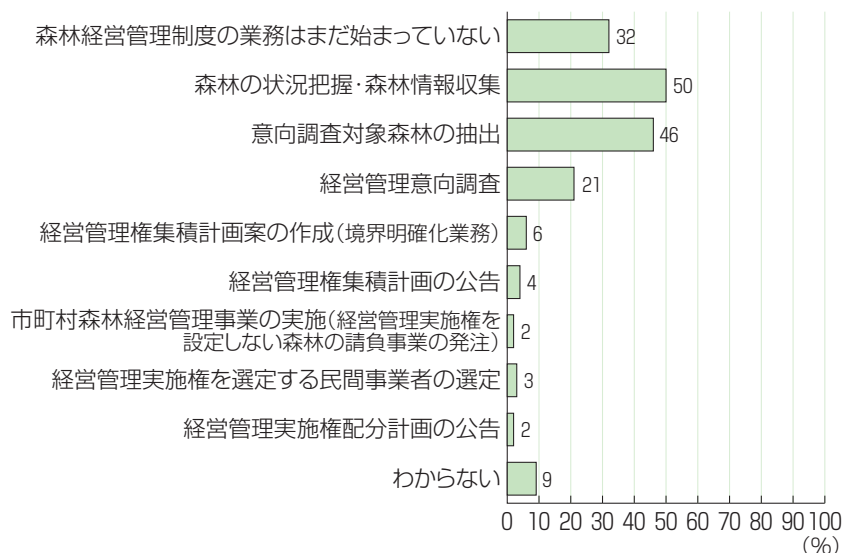
		(単位 千円、%)	
		18年度	前年度比 増減率
取扱高	指導	3,665	3.0
	販売	216,165	3.0
	加工	290,332	1.6
	森林整備	346,075	△4.2
	(素材生産量m ³)	23,616	10.3
収支	事業総利益	152,724	0.9
	うち指導	△122	-
	販売	44,263	6.9
	加工	20,364	△2.0
	森林整備	96,148	△1.3
	事業管理費	136,826	1.1
	事業利益	15,899	△0.2
	経常利益	18,098	△3.4
税引前当期利益	19,878	1.9	

資料 各組合の総代会資料
(注) 回答組合は103。ただし「うち加工」については、加工取扱いのある組合の平均。「素材生産量」は回答組合の平均。

第3表 1組合あたり素材生産量の推移

		(単位 m ³ 、%)						
		12年度	13	14	15	16	17	18
素材生産量		16,037	18,195	19,708	20,790	21,578	21,419	23,616
うち主伐		5,667	7,229	8,618	9,372	9,735	9,554	12,001
主伐割合		35	40	44	45	45	45	51

第1図 組合管内市町村における森林経営管理制度に関する事業の実施状況
(複数回答)



の抽出」が46%と、およそ半分の市町村で経営管理意向調査地域の選定に向けた事業が開始されているほか、21%と2割強の市町村で「経営管理意向調査」が実施されている。そのなかで、「経営管理権集積計画案の作成(境界明確化業務)」が6%など、さらに進んだ取組みはまだ一部に限られている。

(2) 森林経営管理制度の市町村事業に対する森林組合の対応状況

森林経営管理制度の市町村事業に対する森林組合の対応状況は、「制度実施以前の会議・打合せ等への参加」を「実施してい

る」を選択した組合の割合(以下、実施していると表記)が85%であった(第4表)。多くの市町村で、何らかの会議・打合せ等が実施されており、それに組合が参加している。「意向調査対象森林抽出への情報提供」は、実施しているが45%、予定しているが37%であった。半数近くの組合ですでに情報提供の対応をしてい

るほか、4割弱の組合が情報提供を予定している。

次に、「意向調査業務の請負」は、実施しているが16%であった。前出の第1図より、2割強の市町村が経営管理意向調査を実施しており、その業務を森林組合が請け負っている。また、予定しているが36%と、3割半ばの組合が請負を予定している。なお、「意向調査業務の請負」で実施しないを選択した組合の割合は12%であったが、その理由や背景(自由記入)については、「市町村が実施しているため」といった理由が多い。そのほか、「調査業務とシステムの構築

第4表 森林経営管理制度の市町村事業に対する森林組合の対応状況

事業内容	(単位 %)			
	実施している	予定している	実施しない	わからない
制度実施以前の会議・打合せ等への参加(n=103)	85	7	2	7
意向調査対象森林抽出への情報提供(n=101)	45	37	4	15
意向調査業務の請負※(n=100)	16	36	12	36
境界明確化業務の請負※(n=98)	6	32	18	44
経営管理実施権を設定しない森林の事業請負(n=98)	6	49	3	42
経営管理実施権が設定された森林の経営(n=98)	1	49	6	44

(注) ※は地域林政アドバイザーとして請け負う場合も含む。

がセットの入札のため組合ではできない」
「市町村がシステム会社と契約するため」
などの理由も出ている。意向調査業務だけ
でなく森林情報の整備・管理のためのシス
テム構築も求められたために、森林組合で
は請け負うことが難しかったとみられる。

なお、事業の実施がまだ進んでいない
「境界明確化業務の請負」や「経営管理実施
権を設定しない森林の事業請負」「経営管理
実施権が設定された森林の経営」について
の対応状況は、予定しているが30～40%台、
わからないが40%台と多くなっている。

(3) 森林環境譲与税の予算成立状況と 用途

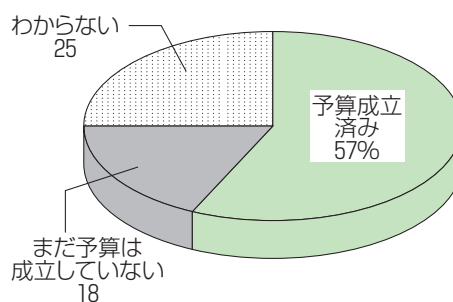
市町村の森林環境譲与税の予算成立状況
は、「予算成立済み」が57%、「まだ予算は
成立していない」が18%、「わからない」が
25%であった（第2図）。

また、森林環境譲与税
の用途（または予定されて
いる用途）は、多い順に
「経営管理意向調査」が
70%、「基金創設」が50%、
「森林整備」が39%、「林
地台帳の整備」が34%、
「担い手育成・確保など人
材育成」が22%、「作業道
開設・補修」が22%、「境
界明確化」21%であった
（第3図）。その用途とし
ては、主に森林経営管理
制度の事業推進のために

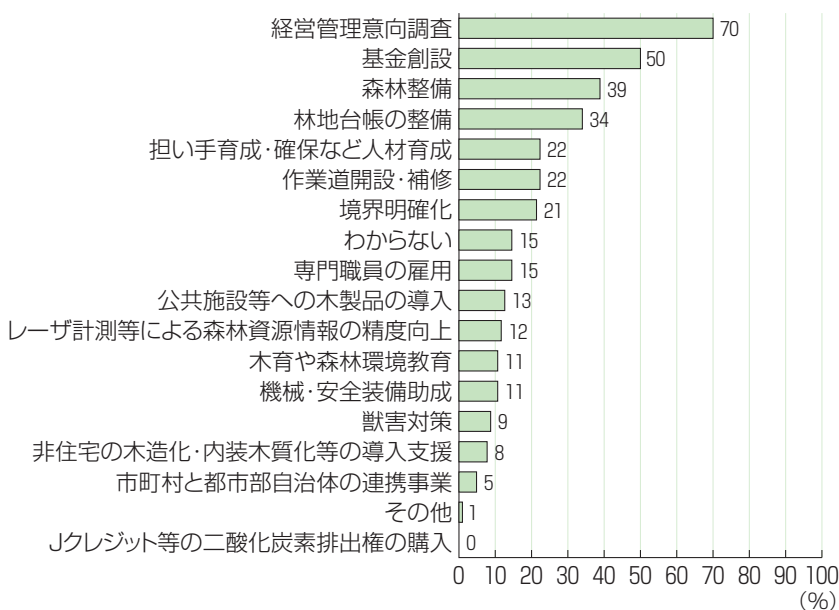
利用されること、基金への積立てで次年度
以降に備えられることがうかがえる。

そのほかには、「公共施設等への木製品の
導入」が13%や「木育や森林環境教育」が
11%、「非住宅の木造化・内装木質化等の導
入支援」が8%など、木材利用の促進や普
及啓発等に1割前後の市町村で活用（また
は予定）されている。

第2図 市町村の森林環境譲与税の予算
成立状況



第3図 市町村の森林環境譲与税の用途(予定含む)(複数回答)



3 職員の採用・定着状況について

昨今、人口が減少傾向にあるとともに、生産年齢人口が減少していることにより、企業の雇用は人手不足が深刻化している（「2019年版中小企業白書」）。森林組合においても他の企業と同様に人手不足が深刻化していると考えられることから、直接雇用の現業職員と内勤職員について職員の採用・定着状況を伺った。

(1) 現業職員の採用状況

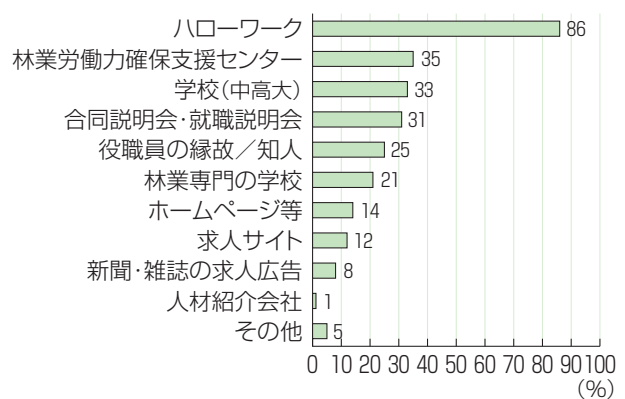
16～18年度の3年間に直接雇用の現業職員の採用活動を実施した組合は、全国で83%であった。また、採用活動を実施した組合のうち、採用案内に対する応募の状況は、「応募者が求人数を下回った」が47%、「応募者が求人数並みだった」が45%、「応募者が求人数を上回った」が8%であった。そして、採用状況は、「予定していた人数を下回った」が48%、「予定どおりの人数だった」が50%、「予定の人数を上回った」が2%であった。なお、3年間の採用人数の全国平均値は1組合あたり8.5人、うち現在も就業中は5.9人、すでに退職は2.6人（離職率^(注2)30%）であった。

現業職員の募集先は、「ハローワーク」が86%と最も多く、次いで「林業労働力確保支援センター」が35%、「学校（中高大）」が33%の順であった（第4図）。また、採用活動における問題として、「若年層（30歳以下）

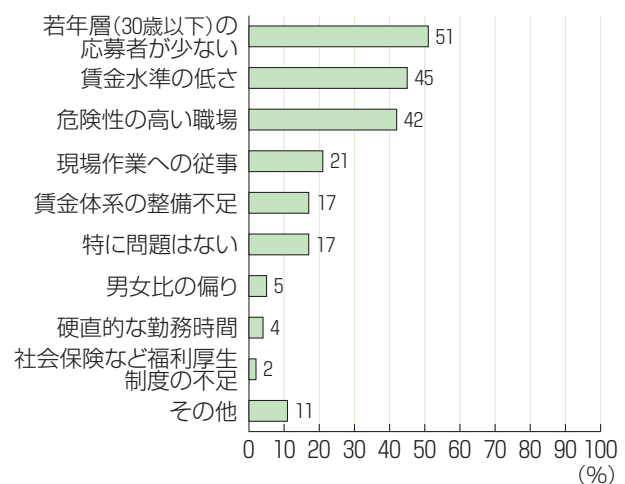
の応募者が少ない」が51%、「賃金水準の低さ」が45%、「危険性の高い職場」が42%などが挙げられた（第5図）。

退職理由としては、回答割合が高い順に「体力不足」が53%、「キャリアアップ」が24%、「人間関係への不満」が24%、「森林作業の危険性」が22%であった（第6図）。退職理由の半数を「体力不足」が占めており、肉体労働における身体的な負担が主な退職理由となっている。次いで、退職理由のおよそ4分の1を「キャリアアップ」と「人間関係への不満」が占める。

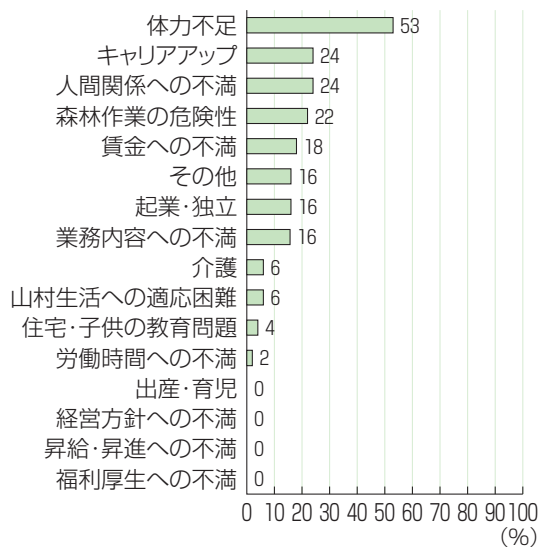
第4図 現業職員の募集先(複数回答)



第5図 現業職員の採用活動における問題点(複数回答)



第6図 現業職員の退職理由(複数回答)



(注2) 本アンケートの離職率は、過去3年間の採用者のなかで退職したものの割合であり、中途と新卒の区別がない。なお、2015年版中小企業白書では、中小企業の採用後3年間の離職率は中途採用で31%、新卒採用で44%である。

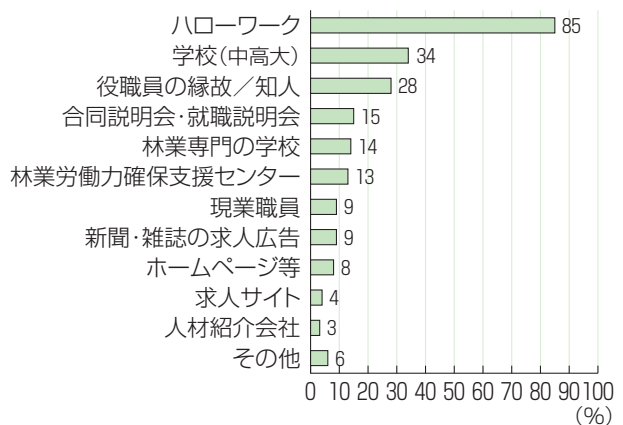
(2) 内勤職員の採用状況

16～18年度の3年間に内勤職員の採用活動を実施した組合は、全国で77%であった。また、採用活動を実施した組合のうち、採用案内に対する応募の状況は、「応募者が求人数を下回った」が18%、「応募者が求人数並みだった」が50%、「応募者が求人数を上回った」が32%であった。したがって、8割強の組合で応募者が求人数並みかそれ以上となっている。そして、採用状況は、「予定していた人数を下回った」が19%、「予定どおりの人数だった」が76%、「予定の人数を上回った」が5%であった。全国では、内勤職員については2割弱の組合で十分な採用人数を確保できていないものの、8割強の組合が予定どおり採用できている。な

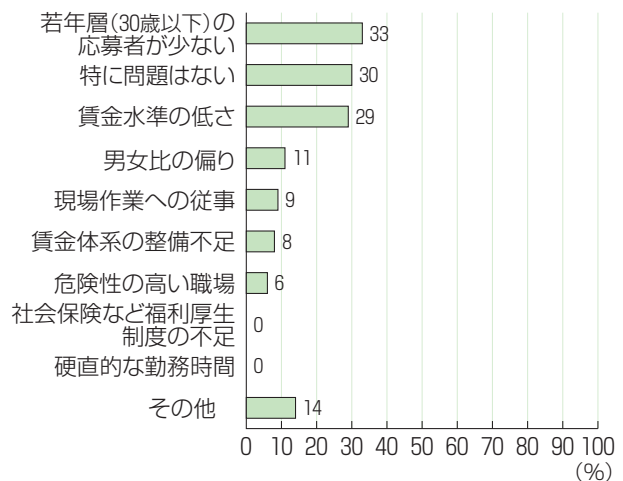
お、3年間の採用人数の全国平均値は1組合あたり3.3人、うち現在も就業中は2.6人、すでに退職は0.8人(離職率24%)であった。

内勤職員の募集先は、「ハローワーク」が85%と最も多く、次いで「学校(中高大)」が34%、「役職員の縁故/知人」が28%の順であった(第7図)。また、採用活動における問題点として、「若年層(30歳以下)の応募者が少ない」が33%、「特に問題はない」が30%、「賃金水準の低さ」が29%などが挙げられた(第8図)。

第7図 内勤職員の募集先(複数回答)

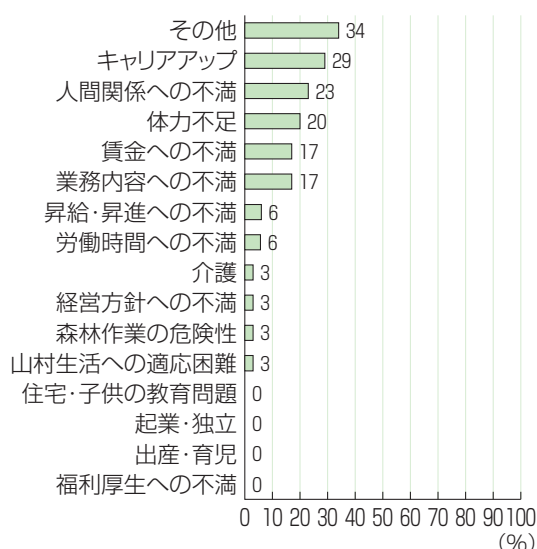


第8図 内勤職員の採用活動における問題点(複数回答)



退職理由としては、「その他」が34%と最も多く、次いで「キャリアアップ」が29%、「人間関係への不満」が23%、「体力不足」が20%の順であった（第9図）。「その他」の内容（自由記入）は、家庭の事情が多く、ほかには病気、結婚に伴う遠隔地への転居、自己都合、営業職の要素が強い業務（施業集約化の提案）に伴うストレスなどが挙げ

第9図 内勤職員の退職理由（複数回答）



られている。また、「キャリアアップ」の回答が多い点は、現業職員と共通している。

(3) 職員の定着に資する取組み

まず、賃金や人事評価、労働環境等に関して行っている取組みとしては、「労働安全対策の徹底」が71%と最も多く、次いで「作業負担の軽減（高性能林業機械等の導入）」が64%、「高齢者雇用（雇用延長や定年年齢引上げ）」が49%の順であった（第5表）。いずれの取組みも職員定着を目的に行う組合の割合は5割台である。一方、「他業態よりも高い賃金水準の確保」が11%、「勤務時間弾力化（フレックスタイム・短時間勤務）」が5%と、実施中の組合は少ないものの、そのうちで職員定着を目的に実施する組合の割合はそれぞれ91%、80%と高い。

次に、福利厚生や教育等に関して行っている取組みとしては、「研修や免許・資格取得の費用負担・補助」が92%と最も多く、次いで「社会保険への加入など福利厚生制

第5表 賃金や人事評価、労働環境等に関して行っている取組みとそのうち特に職員の定着を目的に行っている取組み（複数回答）

	(単位 %)	
	実施中の取組み	うち職員定着目的
他業態よりも高い賃金水準の確保	11	91
勤務時間弾力化（フレックスタイム・短時間勤務）	5	80
月給制採用など賃金体系の改善	39	73
能力や適性に応じた昇給・昇進	37	71
通年就業体制の確立（冬期間や雨天日の仕事を確保）	27	64
高齢者雇用（雇用延長や定年年齢引上げ）	49	58
業務プロセスの改善（業務の標準化・マニュアル化など）	11	55
女性の働きやすい環境整備（管理職登用、再雇用など）	21	55
労働安全対策の徹底	71	53
職場環境・人間関係への配慮（ハラスメント防止等）	37	53
時間外労働削減・法定休暇利用促進	42	51
作業負担の軽減（高性能林業機械等の導入）	64	50
公正な待遇の確保（正規と非正規間の待遇差の解消）	15	40
その他	3	-
特になし	4	-

第6表 福利厚生や教育等に行っている取組みとそのうち特に職員の定着を目的に行っている取組み(複数回答)

(単位 %)

	実施中の取組み	
		うち職員定着目的
借り上げ住宅の整備	2	100
キャリアプランやライフプランなど相談体制の確保	4	75
家賃・住宅にかかる補助	33	71
高校や林業大学校、4年制大学等と連携した継続教育研修	3	67
研修や免許・資格取得の費用負担・補助	92	66
造林や伐採の指導班の編成または指導者を任命しサポート	26	63
社会保険への加入など福利厚生制度の充実	83	63
交通費にかかる補助	67	58
その他	4	75
特になし	6	-

度の充実」が83%、「交通費にかかる補助」が67%の順であった(第6表)。いずれの取組みも職員定着を目的に行う組合の割合は6割前後である。一方、「借り上げ住宅の整備」が2%、「キャリアプランやライフプランなど相談体制の確保」が4%と、実施中の組合は少ないものの、職員定着を目的に実施する組合の割合はそれぞれ100%、75%と高い。

おわりに

今回の調査の柱は2つあり、第一に、森林経営管理制度と森林環境譲与税について伺った。組合管内市町村における森林経営管理制度に関する事業の実施状況は、調査時点で3割強の市町村で制度の運用が開始されていなかったが、8割半ばの森林組合が「制度実施以前の会議・打合せ等への参加」をしていた。森林資源の状況や事業実施のための補正予算の成立時期、制度運用の財源となる森林環境譲与税の配分額に地域差があることなどからその進捗に差はあ

るものの、多くの市町村で、何らかの会議・打合せ等が実施されており、同事業が着実に進んでいることがうかがえる。

第二に、職員の採用・定着状況について伺った。現業職員については、半数弱の組合で十分な採用人数を確保できていなかったが、内勤職員については、8割強の組合が予定どおり採用できていた。内勤職員よりも植林や伐採など主に現場の作業を担当する現業職員の人材確保が難しく、人手不足が深刻化している。

その要因(自由記入)については、「林業労働力の不足」や「林業のみならず働き手が不足している状況」などの意見があった。また、「現業職員の減少が大きく、作業量を増やせない」や「一人親方である従来の林業従事者の減少による造林、保育事業の実行が難しい状況となっている」などから、林業の現場では人手不足が要因となって作業が滞る問題が生じている様子がうかがえた。

(あんど う りちか)