

総 研 し ポ ー ト

第 38 回森林組合アンケート調査結果

本レポートは、農林中央金庫と連携して実施したアンケート調査の結果である。

第 38 回では組合の概況に加え、「人材確保（採用活動・外国人材）の取組み」、「賃上げ・資格取得の実施状況」、「働き方改革・業務効率化（DX）の取組み」、「企業連携・広葉樹活用の取組み」について取り上げた。

農 林 中 金 総 合 研 究 所

はじめに

これは、(株)農林中金総合研究所が農林中央金庫の協力を得て実施した「第38回森林組合アンケート調査」の報告書である。この調査は、森林組合の事業や経営の動向、直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毎年実施しているものである。

調査対象組合は、全国597森林組合（2025年3月末）のうちの103組合（うち回答100組合）である。回答組合は、比較的規模の大きい組合が中心で、また継続性の観点から大半が前年と同一の組合を対象としている。

アンケートの実施期間は2026年3月である。本年度の調査テーマは、森林組合の活動の中でも、人材確保（採用活動・外国人材）の取組み、賃上げ・資格取得の実施状況、働き方改革・業務効率化（DX）の取組み、企業連携・広葉樹活用の取組みについて取り上げた。

本調査の実施にあたって、業務御多忙にもかかわらず、多大な御協力を頂いた森林組合をはじめ関係諸機関の皆様方に心から感謝申し上げたい。

2026年9月

(株)農林中金総合研究所
リサーチ&ソリューション第2部
安藤 範親

目 次

第 38 回 森林組合アンケート調査票 (GT 表)	1
--------------------------------------	---

1. 調査目的と調査方法等

(1) 調査目的 / (2) 調査対象 / (3) 調査方法 / (4) 調査時期	9
---	---

2. 調査対象組合の概況

(1) 対象組合の規模	10
(2) 対象組合の分布 (全国組合との対比)	11
(3) 内勤職員・現業職員の状況	11
(4) 造林・伐出の現業職員の状況	12
(5) 職員の採用・離職状況	12
(6) 素材生産量の動向	13
(7) 地域別にみた素材生産量と木質バイオマス向けの割合	13
(8) 素材販売単価の趨勢	14
(9) 組合業況 (24 年度実績と 25 年度見込み)	14

3. 財務状況

(1) 直前 3 事業年度の損益の状況	15
(2) 地域別にみた事業部門別売上高の伸び率	16
(3) 赤字組合の動向	16
(4) 地域別にみた 24 年度の組合業況	17
(5) 25 年度の組合業況見込みの理由	17

4. 人材確保 (採用活動・外国人材) の取組み状況

(1) 職員の募集方法・募集先	18
(2) 最も採用につながった募集先	19
(3) 福利厚生面で求職者へアピールしている項目	19
(4) 外国人材の雇用状況	20
(5) 今後の外国人材の受入れ意向	20
(6) 外国人材を受け入れる際の課題	21
(7) 外国人材の受入れ促進に必要な支援	21

5. 賃上げ・資格取得の実施状況

(1) 賃上げの実施状況	22
(2) 賃上げの内容と賃上げ率	23

(3) 賃上げの背景と今後の見通し	23
(4) 職員の資格の保有状況	24
(5) 今後取得者を増やしたい資格	24
(6) 資格取得の推進にあたっての課題	25
(7) 採用活動・賃上げに関する意見	25

6. 働き方改革・業務効率化（DX）の取組み状況

(1) 働き方改革に関する取組み	26
(2) 業務効率化・DXに関する取組みの実施状況	27
(3) 業務効率化・DXに取り組むうえでの課題	27
(4) 業務効率化・DXの推進に必要な外部支援	28

7. 企業連携・広葉樹活用の取組み状況

(1) 一般企業との連携実績	29
(2) 連携先企業の業種と連携の形態	29
(3) 企業との連携のきっかけ	30
(4) 企業連携の課題と必要な外部支援	30
(5) 広葉樹材の伐出・生産の状況	31
(6) 広葉樹材の活用を進める上での課題	31

8. まとめ

(1) アンケート結果総括	32
(2) 森林組合・林業の諸課題に関する意見（自由記述）	33

第 38 回 森林組合アンケート調査票

(2026 年 3 月実施 農林中央金庫・農林中金総合研究所)

都道府県

森林組合

記入担当者役職名

氏名

TEL

E-mail

I 組合の概況

問 1 貴組合の概況を、前事業年度（2024 年度）の業務報告書などをもとに記入してください。

(1) 【組織・体制】

a. 組合管内 森林面積 (国有・公有含む)	b. 組合員所有 森林面積	c. 森林経営計画の 策定済面積 (各年度累計)	d. 正組合員 総数	e. 合併年 (過去 5 年、 西暦)
53, 695. 7 ha (n=100)	24, 035. 8 ha (n=100)	6, 494. 0 ha (n=100)	3, 741. 0 人 (n=100)	年

		職員数						n. 24 年度の離職者数のうち		
		i. 造林	j. 伐出	k. その他 (共販・加工等)	l. 職員数 合計 (i+j+k)	m. うち 24 年度 の採用者数	n. 24 年度の 離職者数 (定年退職を除く)	o. 22 年度 採用者の 離職者数	p. 23 年度 採用者の 離職者数	q. 24 年度 採用者の 離職者数
f. 内勤職員					18. 23 人 (n=100)	1. 11 人 (n=100)	1. 03 人 (n=100)	0. 10 人 (n=100)	0. 12 人 (n=100)	0. 07 人 (n=100)
現業 職員	g. 直接 雇用	8. 55 人 (n=100)	10. 94 人 (n=100)	9. 15 人 (n=100)	28. 63 人 (n=100)	1. 58 人 (n=100)	2. 17 人 (n=100)	0. 16 人 (n=100)	0. 19 人 (n=100)	0. 18 人 (n=100)
	h. 継続 的請負	5. 78 人 (n=100)	4. 23 人 (n=100)	0. 23 人 (n=100)	10. 24 人 (n=100)					

(※) 内勤職員は、現業担当を除く常勤職員。但し現場の指導・監督担当を含む。現業職員は、作業を直接担当する人。現業職員数で、担当（「造林」「伐出」等の別）が兼務している場合は、その割合で按分し、小数点以下 1 位までご記入ください。（例：1 人の兼務割合が造林と伐出で 7 割と 3 割の場合は、各「0. 7 人」、「0. 3 人」など）

(2) 【素材生産量】（生産量は販売数量ではなく、貴組合林産事業の伐出数量（請負班への発注を含む）を記入ください。「木質バイオマス」とは従来の用材（製材・合板・パルプチップ）以外に木材を活用したものとします。数量がトン数の場合は m³ に換算（小数点以下は切り捨て）し記入ください。）

	e. 2023 年度	f. 2024 年度
a. 間 伐	8, 780. 9 m ³ (n=100)	8, 318. 5 m ³ (n=100)
b. 主 伐	13, 594. 5 m ³ (n=100)	13, 597. 9 m ³ (n=100)
c. 合 計	22, 375. 4 m ³ (n=100)	21, 916. 4 m ³ (n=100)
d. うち木質バイオマス向け	5, 045. 7 m ³ (n=100)	5, 148. 7 m ³ (n=100)

g. 2025 年度の素材販売単価趨勢 (1 つに○) (n=100)	1. 上昇(14) 2. 横ばい(74) 3. 下降(12)
h. 2026 年度の素材販売単価趨勢見込み (1 つに○) (n=100)	1. 上昇(6) 2. 横ばい(68) 3. 下降(26)

(3) 【組合業況】

a. 前事業年度（2024 年度）の貴組合の業況はどうでしたか。1 つに○をつけてください。(n=100)

1. 良かった(14) 2. やや良かった(34) 3. 普通(26) 4. やや悪かった(14) 5. 悪かった(12)

b. 前事業年度と比べて今事業年度（2025 年度）の貴組合の業況見込みはどうですか。1 つに○をつけてください。(n=100)

1. 良い(10) 2. やや良い(23) 3. 普通(46) 4. やや悪い(15) 5. 悪い(6)

▶c. bで「良い」「やや良い」を選択した理由で、あてはまるものすべてに○をつけてください。
(n=33)

- | | | |
|-----------------|-------------------|-------------|
| 1. 素材生産量の増加(18) | 2. 素材生産販売単価の上昇(4) | |
| 3. 公共事業量の増加(13) | 4. 加工事業量の増加(5) | 5. 人件費の減(2) |
| 6. 機械修繕費の減少(1) | 7. その他(11) () | |

d. bで「悪い」「やや悪い」を選択した理由で、あてはまるものすべてに○をつけてください。 ◀
(n=21)

- | | | |
|-----------------|-------------------|---------------|
| 1. 素材生産量の減少(10) | 2. 素材生産販売単価の下落(7) | |
| 3. 公共事業量の減少(7) | 4. 加工事業量の減少(8) | 5. 人件費の増加(16) |
| 6. 機械修繕費の増加(15) | 7. その他(9) () | |

Ⅱ 貴組合の人材確保・教育、働き方改革等について

問2 採用活動及び外国人雇用についてお尋ねします。

(1) 職員の募集(2025年度)はどのような方法・先を通じて行いましたか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. ハローワーク(公共職業安定所)(89) | 2. 都道府県の林業労働力確保支援センター(39) |
| 3. 森林組合連合会からの紹介(8) | 4. 民間の求人サイト・求人広告(17) |
| 5. SNS(Instagram、X等)による情報発信(5) | 6. 林業大学校・農林系教育機関(38) |
| 7. 地域おこし協力隊からの転身(2) | 8. U I J ターン支援・移住支援制度の活用(0) |
| 9. 職員・関係者からの紹介(縁故)(29) | 10. 組合のホームページ(39) |
| 11. 就職説明会・合同企業説明会への参加(41) | 12. その他(8)(具体的に) |

(2) 問2(1)で選択した募集先のうち、最も採用につながった先の番号を1つ記入してください。
(n=98)

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. ハローワーク(公共職業安定所)(42) | 2. 都道府県の林業労働力確保支援センター(4) |
| 3. 森林組合連合会からの紹介(0) | 4. 民間の求人サイト・求人広告(10) |
| 5. SNS(Instagram、X等)による情報発信(0) | 6. 林業大学校・農林系教育機関(15) |
| 7. 地域おこし協力隊からの転身(0) | 8. U I J ターン支援・移住支援制度の活用(0) |
| 9. 職員・関係者からの紹介(縁故)(14) | 10. 組合のホームページ(3) |
| 11. 就職説明会・合同企業説明会への参加(5) | 12. その他(5)(具体的に) |

(3) 採用活動に、福利厚生に関して求職者へアピールしている項目はありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=99)

- | | |
|------------------------------------|--------------------|
| 1. 退職金制度の充実(確定拠出年金(DC)の導入等)(42) | |
| 2. 住宅支援の充実(家賃補助等)(30) | |
| 3. 休暇制度(リフレッシュ休暇、育休取得実績等)(32) | |
| 4. 自己啓発支援(資格取得費負担等)(39) | 5. 奨学金返済支援制度の導入(1) |
| 6. 育児・介護との両立支援(時短勤務・フレックスタイム等)(22) | |
| 7. その他(18)(具体的に) | |

(4) 現在、外国人材を雇用していますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(n=100)

(※) 外国人材は、永住権を持つ者を含む。

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1. 現在雇用している(8) | 2. 過去に雇用したことがある(現在はいない)(6) |
| 3. 雇用したことはない(86) | |

…▶(5) 問2(4)で「1. 現在雇用している」または「2. 過去に雇用したことがある」を選択した組合にうかがいます。外国人材が従事している(従事していた)主な業務について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=14)

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| 1. 育林作業(植付、下刈り、枝打ち等)(6) | |
| 2. 素材生産作業(伐木、造材、集材、運材等)(3) | |
| 3. 作業道の開設・整備(1) | 4. 森林調査(測量、毎木調査等)(2) |
| 5. 苗木の生産・管理(0) | 6. 林産物の加工(1) |
| 7. 共販所等での選木・検収(0) | 8. 内勤業務(0) |
| 9. その他(5)(具体的に) | |

(6) 今後、外国人材の受入れについてどのようにお考えですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

(※) すべての組合がお答えください。

- | | |
|--|--|
| 1. 技能実習制度を活用して受入れたい(受入れを拡大したい)(11) | |
| 2. 特定技能制度を活用して受入れたい(受入れを拡大したい)(4) | |
| 3. 大学などから新卒採用を受入れたい(受入れを拡大したい)(3) | |
| 4. 永住権のある者から応募があれば受け入れたい(受入れを拡大したい)(8) | |
| 5. 現時点では受入れる予定はない(78) | |
| 6. その他(2)(具体的に) | |

(7) 外国人材を受け入れる際の課題について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

- | | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. 受入れ体制を整える余裕がない(54) | 2. 制度の手続き・事務負担が大きい(32) |
| 3. 費用負担が大きい(29) | 4. 日本語でのコミュニケーションに不安がある(72) |
| 5. 林業作業の安全面への懸念(64) | 6. 組合の規模が小さく対応が困難(21) |
| 7. 山間地域での生活環境の確保が困難(19) | 8. 制度の内容をよく知らない(19) |
| 9. その他(9)(具体的に) | |

(8) 外国人材の受入れを促進するために必要な支援についてお聞きます。あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

- | | |
|--|---------------|
| 1. 制度(技能実習・特定技能)の仕組みに関するわかりやすい説明会・研修(40) | |
| 2. 先行して受入れを行っている森林組合・林業事業体の事例紹介(48) | |
| 3. 監理団体や登録支援機関の選定に関する相談窓口(13) | |
| 4. 受入れに係る費用に対する補助・助成制度(54) | |
| 5. 多言語対応の安全教育教材・マニュアルの整備(38) | |
| 6. 外国人材の生活支援に関するノウハウ・マニュアルの提供(37) | |
| 7. 住居の確保に対する支援(41) | |
| 8. 林業技能測定試験・技能検定に向けた学習教材の充実(23) | 9. 特に必要ない(18) |
| 10. その他(3)(具体的に) | |

問3 貴組合の賃上げの実施状況についてお尋ねします。

(※) 以下では、内勤職員・直接雇用の現業職員を含む常勤の全職員を対象としてお答えください。

(1) 過去3年間(23~25事業年度)に、常勤職員(内勤・現業)の賃上げ(基本給の引上げ、定期昇給を含む)を実施しましたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(n=100)

- | | | |
|---------------|------------------|---------------|
| 1. 毎年実施した(89) | 2. 一部の年度で実施した(9) | 3. 実施していない(2) |
|---------------|------------------|---------------|

…▶(2) 問2(1)で「1. 毎年実施した」または「2. 一部の年度で実施した」を選択した組合にうかがいます。賃上げの内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=98)

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| 1. ベースアップ(基本給の一律引上げ)(61) | |
| 2. 定期昇給(年齢・勤続年数に応じた昇給)(69) | |
| 3. 手当の新設・増額(資格手当・危険手当等)(19) | 4. 賞与・一時金の増額(30) |
| 5. 初任給の引上げ(43) | 6. その他(0)(具体的に) |

→ (3) 問2(2)で「1. ベースアップ(基本給の一律引上げ)」を選択した組合にうかがいます。直近の賃上げ率(基本給ベース)はどの程度でしたか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(n=61)

- | | | |
|-------------|-----------------|-----------------|
| 1. 1%未満(0) | 2. 1%以上3%未満(26) | 3. 3%以上5%未満(24) |
| 4. 5%以上(10) | 5. その他(1)(具体的に |) |

(4) 賃上げの主な背景について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=98)

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 人材確保・定着のための経営判断(80) | 2. 最低賃金の引上げへの対応(43) |
| 3. 物価上昇への対応(57) | 4. 同業他社・他産業との処遇格差是正(26) |
| 5. その他(2)(具体的に |) |

(5) 問3(1)で「3. 実施していない」を選択した組合にうかがいます。賃上げを実施していない主な理由について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=2)

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| 1. 経営状況(収益)が厳しい(2) | 2. 事業量が不安定(0) |
| 3. 将来的な経営見通しの不透明感(0) | |
| 4. 補助金・委託費の単価が据え置きのため原資がない(1) | |
| 5. 人件費を上げると事業の採算が合わなくなる(1) | |
| 6. 職員の高齢化により定期昇給の余地が少ない(0) | |
| 7. 賃金水準は地域の他の事業体と同等であり必要性を感じない(0) | |
| 8. その他(0)(具体的に |) |

(6) 今後(向こう1~2年間)の賃上げの見通しについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。(n=100)

(※) すべての組合がお答えください。

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 引上げる予定がある(63) | 2. 検討(35) |
| 3. 現状維持の見込み(2) | 4. 引下げの可能性はある(0) |

(7) [自由意見] 採用活動や賃上げに関する課題やご意見があれば記入してください。

問4 職員の資格・技能の取得状況と支援制度についてお尋ねします。

(1) 以下の資格について、貴組合の保有者数を記入してください(アンケート記入時点)。(n=100)

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| a. 林業技士 (2.03人) | b. 林業技能士(林業技能検定) (0.28人) |
| c. 技術士(森林部門) (0.09人) | d. 森林情報士 (0.21人) |
| e. 森林施業プランナー (4.44人) | f. 森林総合管理士(フォレスター) (0.05人) |
| g. 森林経営プランナー (0.53人) | h. 測量士・測量士補 (1.02人) |
| i. 大型・特殊免許 (6.22人) | j. 現場管理責任者(フォレストリーダー) (4.05人) |
| k. 森林組合監査士 (0.74人) | |
| l. 統括現場管理責任者(フォレストマネージャー) (0.80人) | m. 樹木医 (0.04人) |
| n. 森林インストラクター (0.08人) | o. ドローンの操縦資格 (1.47人) |

(2) 今後、取得者を増やしたい(取得を奨励したい)資格について、問4(1)のa.~o.の資格のうち、あてはまるものすべてを英文字(a~o)で記入してください。(n=98)

- | | | |
|-------------------------------|----------------------|------------------------|
| a. 林業技(30) | b. 林業技能士(林業技能検定)(36) | c. 技術士(森林部門)(9) |
| d. 森林情報士(9) | e. 森林施業プランナー(41) | f. 森林総合管理士(フォレスター)(11) |
| g. 森林経営プランナー(31) | h. 測量士・測量士(13) | i. 大型・特殊免許(21) |
| j. 現場管理責任者(フォレストリーダー)(46) | k. 森林組合監査士(32) | |
| l. 統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)(26) | m. 樹木医(2) | |
| n. 森林インストラクター(4) | o. ドローンの操縦資格(48) | |

(3) 資格取得の推進にあたっての課題について、あてはまるものすべてに○をつけてください。
(n=100)

1. 研修・講習の費用負担が大きい(44)	2. 研修・講習に参加する時間の確保が困難(64)
3. 研修・講習の実施場所が遠い(49)	4. 職員本人の取得意欲が低い(22)
5. 取得しても業務に活かす機会に限られる(33)	6. 指導できる職員が不足(22)
7. 資格取得が処遇(賃金等)に反映される仕組みがない(30)	
8. その他(1)(具体的に)	9. 特に課題はない(10)

問5 働き方改革・業務効率化の取組みについてお尋ねします。

(1) 以下の働き方改革に関する取組みについて、貴組合で実施しているものすべてに○をつけてください。(n=100)

1. フレックスタイム制・時差出勤の導入(14)	
2. テレワーク・リモートワークの導入(6)	
3. 現業職員の通年雇用(冬季業務確保等)(67)	
4. 健康経営の推進(メンタルヘルス対策等)(36)	5. 副業・兼業の容認(27)
6. 勤務間インターバルの導入(7)	7. ノー残業デーの設定(9)
8. 外部相談窓口(弁護士、社労士等)の設置(13)	9. 男性の育児休業取得促進(35)
10. ハラスメント防止に関する定期的な研修の実施(49)	
11. 年次有給休暇の計画的付与制度の導入(年5日を超える取得目標の設定等)(49)	
12. その他(3)(具体的に)	

(2) 以下の業務効率化・DXに関する取組みについて、貴組合の実施状況をお答えください。それぞれの取組みについて、あてはまるもの1つに○をつけてください。(n=100)

項目	業務効率化・DXに関する取組	導入済み	導入を検討中	関心はあるが未検討	導入する予定はない
管理部門のシステム導入	a. 会計ソフト・財務管理システムの導入	95	2	1	2
	b. 給与計算ソフトの導入	84	4	6	6
	c. 勤怠管理システム(電子出退勤管理)の導入	35	12	31	22
	d. 人事・労働管理システムの導入	13	16	47	24
	e. 電子契約・電子決裁システムの導入	15	15	48	22
ペーパーレス化・情報共有	f. 文書の電子化・ペーパーレス化	10	21	47	22
	g. クラウドストレージ(Google Drive、OneDrive等)による情報共有	27	13	39	21
	h. ビジネスチャットツール(LINE WORKS、Slack等)の活用	16	12	41	31
	i. Web会議システム(Zoom、Teams等)の活用	54	8	24	14
	j. 組合のホームページの開設・更新	83	9	4	4
現場業務のデジタル化	k. GIS・GPSを活用した施業管理	81	8	7	4
	l. タブレット・スマートフォンによる現場報告・日報管理	14	19	54	13
	m. ドローンによる森林調査・モニタリング	42	29	24	5
	n. ICTハーベスタ等による生産管理	10	13	48	29
	o. 原木のトレーサビリティシステム(合法性確認を含む)の導入	12	10	47	31

(3) 業務効率化・DXに取り組むうえでの課題について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. 導入・運用コストが高い(78) | 2. ITに詳しい人材がいない(人材不足)(50) |
| 3. 職員のITリテラシーが不足している(36) | |
| 4. 高齢の職員がデジタル機器に不慣れ(38) | |
| 5. 通信環境(山間部の携帯電波等)が不十分(35) | |
| 6. 既存業務を変えることへの抵抗がある(17) | |
| 7. 導入しても費用対効果が見えにくい(48) | |
| 8. どのシステム・ツールを選べばよいか不明(32) | |
| 9. 相談できる機関・専門家が身近にいない(12) | 10. 特に課題はない(4) |
| 11. その他(3)(具体的に) | |

(4) 業務効率化・DXの推進にあたり、外部からの支援として必要なものについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| 1. 導入費用の補助・助成(78) | 2. システム・ツールの選定に関する相談窓口(26) |
| 3. 導入後の運用サポート・ヘルプデスク(48) | 4. 職員向けのIT研修・講習会(54) |
| 5. 他組合の成功事例の情報提供(42) | |
| 6. 森林組合向けに特化したシステムの開発・提供(66) | 7. 特に必要ない(5) |
| 8. その他(0)(具体的に) | |

Ⅲ 企業連携・広葉樹活用について

問6 SDGs・生物多様性保全・脱炭素社会の実現等に向けた企業との連携状況についてお尋ねします。

(1) 現在、または過去3年以内に、森林整備や木材利用等に関して一般企業(非林業)との連携実績はありますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(n=100)

- | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|
| 1. 継続的な連携あり(30) | 2. 単発的な連携あり(17) | 3. 実績はないが協議中(6) | 4. これまでにない(47) |
|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|

問6
(6)
(7)へ

▶ (2) 問6(1)で「1. 継続的な連携あり」を選択した組合にうかがいます。連携している企業のおおよそ何社ですか、あてはまるもの1つに○をつけてください。(n=30)

- | | | |
|-------------|-------------|------------|
| 1. 1社(10) | 2. 2~3社(12) | 3. 4~5社(4) |
| 4. 6~10社(2) | 5. 11社以上(2) | |

(3) 連携している企業の業種について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=30)

- | | | |
|-----------------|---------------|----------------|
| 1. 水産・農業(8) | 2. 鉱業(2) | 3. 建設業(5) |
| 4. 製造業(9) | 5. 電気・ガス業(7) | 6. 運輸・情報通信業(3) |
| 7. 商業(卸売・小売)(7) | 8. 金融・保険業(9) | 9. 不動産業(0) |
| 10. サービス業(4) | 11. その他(3)() | |

(4) 企業との連携の形態・内容について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=30)

- | | |
|--|---------------------|
| 1. 森林整備活動への協力(企業の森づくり等)(22) | |
| 2. 社員ボランティアの受入れ(植林体験等)(8) | |
| 3. 企業が保有・賃借する森林の管理受託(8) | 4. J-クレジットの売却・仲介(8) |
| 5. 生物多様性保全に関する共同事業(モニタリング調査、希少種保全等)(3) | |
| 6. 森林認証(FSC、SGEC/PEFC等)の取得に関する協力(4) | |
| 7. 森林環境教育・自然体験プログラムの企画・運営(3) | |
| 8. 木製品(ノベルティ、什器・家具等)の共同開発・供給(5) | |
| 9. 広葉樹資源の高付加価値利用に関する連携(香料、精油等)(2) | |
| 10. 共同研究・実証事業(大学・研究機関を含む産学連携)(2) | |
| 11. 災害復旧・防災に関する連携協定(2) | |
| 12. その他(2)(具体的に) | |

(5) 企業との連携のきっかけについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=30)

- | | |
|---------------------------------|--------------------------|
| 1. 企業側からの直接の問合せ・アプローチ (20) | |
| 2. 都道府県・市町村の仲介・マッチング (13) | |
| 3. 国土緑化推進機構、都道府県の緑化推進委員会・協会 (1) | |
| 4. 都道府県森連・全森連の紹介 (2) | 5. 林野庁・森林管理局の紹介 (0) |
| 6. 金融機関の紹介 (5) | 7. 組合側から企業に働きかけた (8) |
| 8. 展示会・セミナー等での出会いから (1) | 9. 地域の NPO・中間支援組織の仲介 (0) |
| 10. その他 (1) (具体的に) | |

(6) 企業との連携に関する課題について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

(※) すべての組合がお答えください。

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| 1. 企業との接点・出会いの機会がない (29) | 2. 企業のニーズが把握できない (34) |
| 3. 組合側の提案力・情報発信力が不足している (26) | |
| 4. 連携のための人的余裕 (担当者) がない (49) | |
| 5. 連携の効果 (収益・事業量等) が見えにくい (36) | |
| 6. 企業側の関心が一過性で継続しない (15) | |
| 7. J-クレジットや生物多様性等の専門知識が不足している (33) | |
| 8. 仲介・コーディネートする機関が身近にない (11) | |
| 9. 連携した場合の責任範囲や費用負担が不明確になりやすい (18) | |
| 10. 特に課題はない (15) | 11. その他 (2) (具体的に) |

(7) 企業との連携を推進するうえで、外部からの支援として必要なものについて、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. 企業と森林組合をつなぐマッチングの場・プラットフォームの整備 (36) | |
| 2. J-クレジットの認証・モニタリングに関する実務支援 (25) | |
| 3. 生物多様性・TNFD に関する研修・情報提供 (15) | |
| 4. 都道府県森連・全森連による組合へのコーディネート支援 (40) | |
| 5. 企業連携の先進事例の共有 (30) | 6. 連携に関する契約書のひな形・法的助言 (12) |
| 7. 連携事業に対する補助・助成制度の充実 (39) | |
| 8. 組合職員向けの提案力・プレゼン力向上研修 (31) | |
| 9. 特に必要ない (17) | 10. その他 (1) (具体的に) |

問7 広葉樹の活用にかかる取組みについてお尋ねします。

(1) 貴組合の事業として広葉樹材 (用材・チップ材を含む) の伐出・生産を行っていますか。あてはまるもの1つに○をつけてください。(n=100)

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. 積極的に行っている (定期的な出材がある) (19) | |
| 2. 要請があれば行っている (単発的) (27) | |
| 3. ほとんど行っていない (供給先がない) (35) | 4. 全く行っていない (19) |

▶ (2) 問7 (1) で「1. 積極的に行っている」または、「2. 要請があれば行っている」を選択した組合にうかがいます。広葉樹材 (用材・チップ材を含む) の主な販売先について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=46)

- | | | |
|------------------------|------------------------|----------------|
| 1. 原木市場 (23) | 2. 製材工場 (8) | 3. 合板工場 (5) |
| 4. 家具・木工メーカー (2) | 5. チップ工場 (31) | 6. 薪・炭の製造業 (8) |
| 7. バイオマス発電所・熱利用施設 (15) | 8. 専門の流通業者・問屋 (1) | |
| 9. しいたけ生産者 (8) | 10. 地域の木工作家・クラフト工房 (1) | |
| 11. その他 (5) (具体的に) | | |

(3) 広葉樹材の活用を進める上での課題や困難な点は何ですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(n=100)

1. 用材としての需要先・販路が見つからない(31)
2. 生産量が少なく安定供給が困難(55)
3. 輸送コストが高い(小ロット)(23)
4. 広葉樹林経営の採算性確保が困難(39)
5. 買い手(製材・家具工場等)が求める品質の見極めが困難(18)
6. 原木市場において広葉樹材の取扱い・評価体制が不十分(14)
7. 広葉樹材の取引に関する情報(相場、需要動向等)が不足(27)
8. 伐採時の危険性が高い(30)
9. 特に課題は感じない(6)
10. その他(10)(具体的に)

ご協力ありがとうございました。

1. 調査目的と調査方法等

1. 調査目的と調査方法等

(1) 調査目的

本調査は、林野庁「森林組合一斉調査結果」などの公式統計に先がけ、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いる。

(2) 調査対象

全国の森林組合の中から、103組合を対象にアンケートを実施し、100組合から回答を得た。88年に実施した第1回アンケート調査では、対象として全国の都道府県から事業組織規模が中堅以上(常勤役職員数4人以上)の組合を選定した。

その後、合併や自然災害等の諸事情により対象の入替えを行っている(毎回1,2組合ほど入替え)。なお、アンケート開始当初と比べ、現在は合併等により組合の規模が変わってきているものの、継続性維持の観点から原則として前年度と同一の組合を対象にしている。

(3) 調査方法

アンケート調査票は、農林中金総合研究所が作成した。調査票は、選択制で「用紙」と「WEB」を併用しており、調査票用紙の配布と回収は、農林中央金庫が行った。

また、アンケートの実施後には、アンケート結果の内容や背景を確認するために、それぞれ数組合に対して現地ヒアリング調査を行っている。

(4) 調査時期

2026年3月実施(回答100組合。損益データは98組合)。

2. 調査対象組合の概況

2. 調査対象組合の概況

(1) 対象組合の規模

- 【対象組合の平均像】管内森林面積 5万3,696ha / 組合員所有林 2万4,036ha / 正組合員 3,741名 / 内勤職員 18名 / 現業職員(直接雇用) 29名
- 対象組合の規模を示す各種指標の単純平均値は表2-1のとおりである。各指標の最大値と最小値のかい離幅の大きさにみられるとおり、回答100組合間の経営規模等の格差は極めて大きい。
- 全国組合との規模の差については、前回調査(2024年度・第37回調査)と比べ大きな変化はないが、前回調査から対象組合の組替えが一部あり、厳密には過去の調査結果と連続していない。

表2-1 対象組合の概況(n=100)

項目	単位	対象組合			全国平均値②	①/②
		平均値①	最大値	最小値		
組合管内森林面積	ha	53,696	167,757	7,823	41,383	1.3
組合員所有森林面積	ha	24,036	107,000	3,585	17,301	1.4
正組合員総数	人	3,741	26,900	168	2,324	1.6
内勤職員数	人	18	98	2	11	1.7
素材生産量(24年度)	m ³	21,916	135,931	287	15,519	1.4

注1:全国組合は「令和6年度森林組合一斉調査結果」(林野庁)。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)」。

注2:変動係数とは、標準偏差を平均値で割り、集団のばらつきの程度を比較可能に補正したもの。

注3:全国組合との対比は、規模別・地域別の分布として表2-2および図2-3に示した。

(2) 対象組合の分布(全国組合との対比)

- 表2-2は対象組合の分布を全国組合(令和6年度597組合)と対比したものである。地域別では九州、中国、四国で対象組合の割合が高く、北海道、関東・東山では低い。
- 規模別では、組合員所有森林面積2万ha以上が対象52%に対し全国31%、内勤職員数15人以上が対象50%に対し全国27%と、対象組合は規模の大きい組合に偏っている。

表2-2 対象組合と全国組合の分布

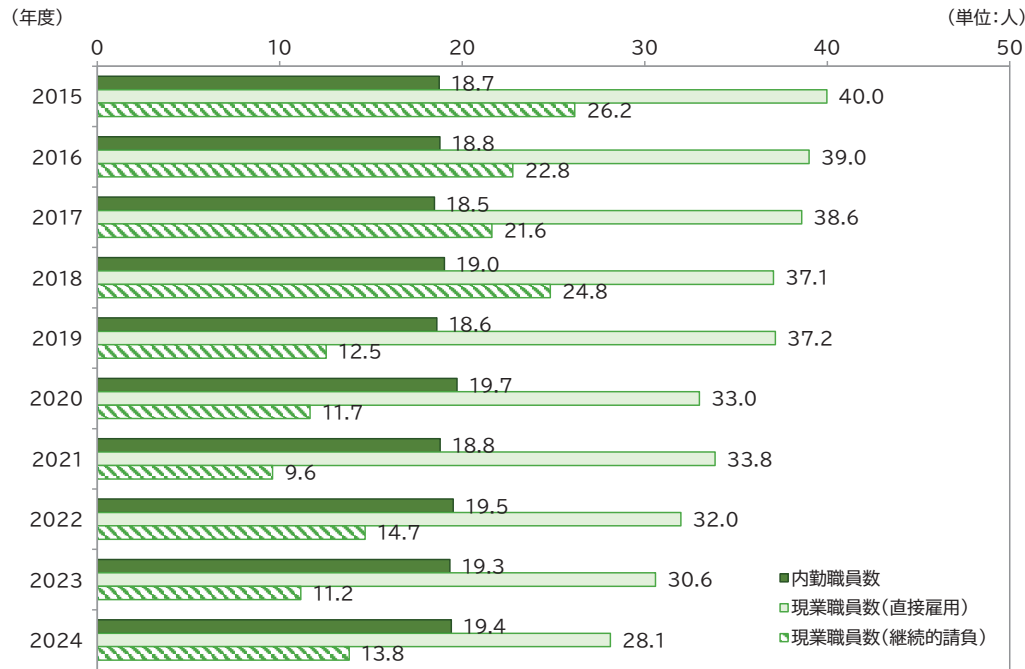
地域	対象 組合数	構成比 (%)	全国 組合数	構成比 (%)	規模区分	対象 組合数	構成比 (%)	全国 組合数	構成比 (%)
北海道	10	10	77	13	《組合員所有森林面積》				
東北	15	15	86	14	5千ha未満	2	2	110	18
関東・東山	9	9	79	13	5千～1万ha	18	18	124	21
北陸	7	7	37	6	1万～1.5万ha	20	20	107	18
東海	5	5	45	8	1.5万～2万ha	8	8	73	12
近畿	14	14	90	15	2万ha以上	52	52	183	31
中国	11	11	52	9	《内勤職員数》				
四国	10	10	52	9	1～6人	16	16	190	32
九州	19	19	79	13	7～14人	34	34	243	41
合計	100	100	597	100	15～24人	31	31	109	18
					25人以上	19	19	49	8

注1:全国組合は「令和6年度森林組合統計」(林野庁)。
注2:内勤職員数欄の全国組合は「常勤役員・専従職員数」の値(常勤役職員のいない組合6を除く591組合)。
注3:構成比は四捨五入しているため、内訳の合計が100にならない場合がある。

(3) 内勤職員・現業職員の状況

- 図2-1のとおり、15～24年度の期間のすべてで回答のある53組合について、1組合あたりの職員数をみると、24年度の内勤職員は19.4人と、過去10年で大きな動きはない。他方、現業職員(「作業班員」「作業員」など、作業を担当する人)については、直接雇用は28.1人と前年度から減少している。継続的請負は13.8人と近年増減を繰り返している。

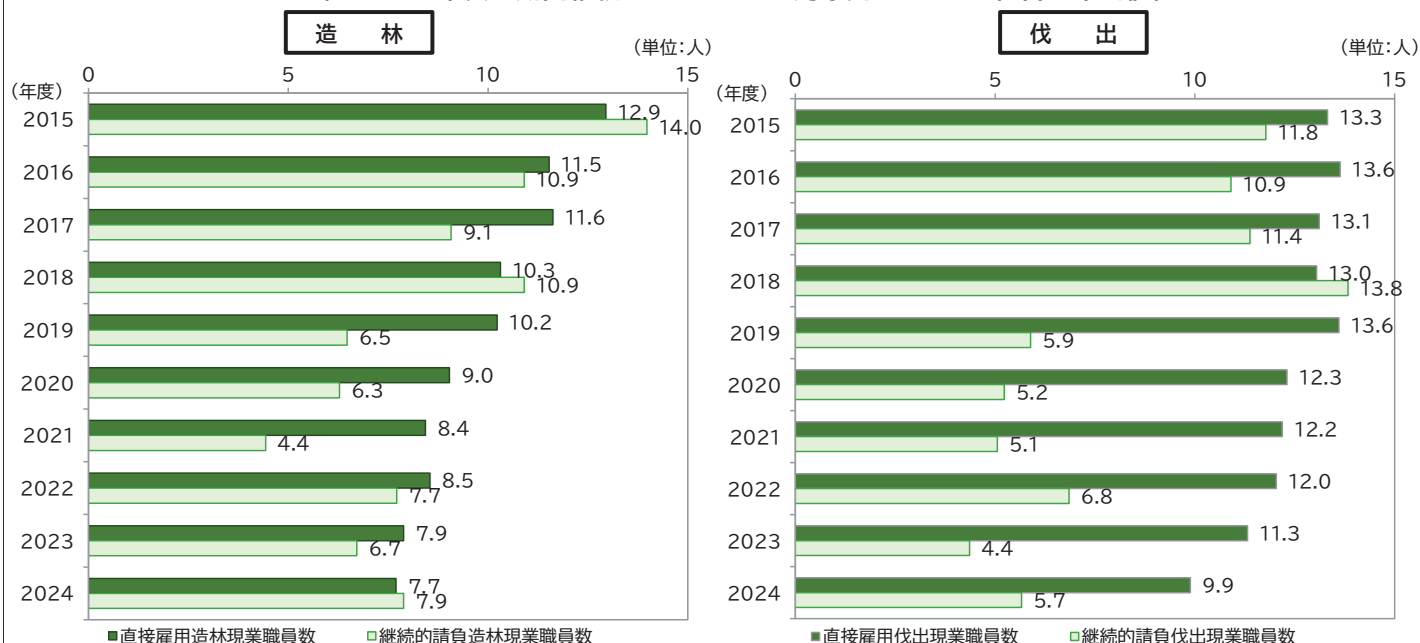
図2-1 1組合あたりの内勤職員数・現業職員数の推移
(15～24年度の期間継続してアンケート対象先となる53組合の平均値)



(4) 造林・伐出の現業職員の状況

- 図2-2のとおり、15～24年度の期間のすべてで回答のある53組合について、1組合あたりの造林の職員数をみると、24年度の直接雇用は7.7人、継続的請負は9.5人で、徐々に減少する傾向にある。
- 伐出の職員数をみると、24年度の直接雇用は9.9人で、徐々に減少している。継続的請負は5.7人で、10年前と比べて半分近い人数であるものの近年は下げ止まっている。

図2-2 1組合あたりの請負・直接雇用別の現業職員数の推移
(15～24年度の期間継続してアンケート対象先となる53組合の平均値)



農林中金総合研究所
Norinchukin Research Institute Co., Ltd.

Norinchukin Research Institute Co., Ltd.

(5) 職員の採用・離職状況

- 表2-3のとおり、24年度の1組合あたりの採用者数は、内勤職員が1.11人、直接雇用の現業職員が1.58人であった。これに対し離職者数(定年退職を除く)は内勤職員1.03人、現業職員2.17人となっており、現業職員は採用者数を離職者数が上回っている。
- 採用年次別の離職者数をみると、現業職員では22～24年度の各年度採用者から毎年0.2人程度が離職しており、採用後間もない層の定着が課題となっていることがうかがえる。

表2-3 1組合あたりの採用者数・離職者数(24年度、n=100、単位:人)

区分	24年度の採用者数	24年度の離職者数 (定年退職を除く)	うち22年度採用者	うち23年度採用者	うち24年度採用者
内勤職員	1.11	1.03	0.10	0.12	0.07
現業職員(直接雇用)	1.58	2.17	0.16	0.19	0.18

農林中金総合研究所
Norinchukin Research Institute Co., Ltd.

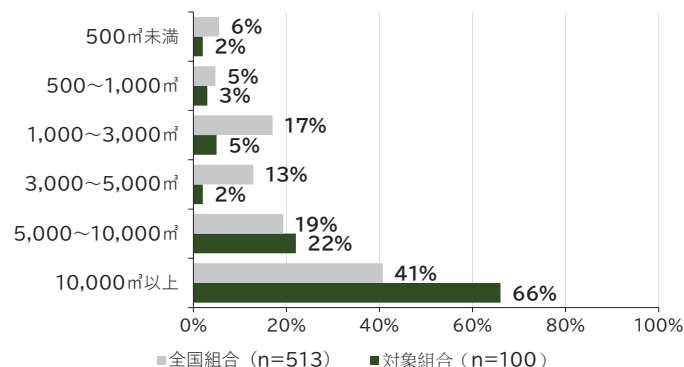
Norinchukin Research Institute Co., Ltd.

2. 調査対象組合の概況

(6) 素材生産量の動向

- 図2-3のとおり、24年度の素材生産量が1万m³以上の組合は対象組合の66%を占め、全国組合の41%を大きく上回る。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の多い組合の割合が高い。
- 表2-4のとおり、1組合あたりの素材生産量は24年度2万1,916m³と前年度から2.1%減少した。主伐は1万3,598m³とほぼ前年度並みであるのに対し間伐が8,319m³と5.3%減少しており、間伐の減少が全体の減少要因となっている。木質バイオマス向けは5,149m³(素材生産量の23.3%)で前年度から増加した。

図2-3 素材生産量別組合数の構成比



注1: 全国組合は「令和6年度森林組合統計」(林野庁)の木材の生産量別組合数(林産事業を行う513組合)。
注2: 木質バイオマスは、従来の用材(製材・合板・パルプチップ)以外に木材を活用したものとした(n=98)。

表2-4 1組合あたり素材生産量の推移(単位:m³)

区分	23年度	24年度	増減率
間伐	8,781	8,319	-5.3%
主伐	13,594	13,598	+0.0%
合計	22,375	21,916	-2.1%
うち木質バイオマス向け	5,046	5,149	+2.0%

2. 調査対象組合の概況

(7) 地域別にみた素材生産量と木質バイオマス向けの割合

- 表2-5のとおり、1組合あたりの素材生産量は九州が4万3,926m³と全国平均の2.0倍で飛び抜けており、うち主伐が3万7,583m³と大半を占める。次いで東北2万5,266m³、北海道2万194m³が多い。
- 素材生産量に占める木質バイオマス向けの割合は全国23.3%であり、近畿43.2%、北陸32.8%、東北30.9%で全国値を上回る。一方で、北海道10.3%、四国13.3%は低い。

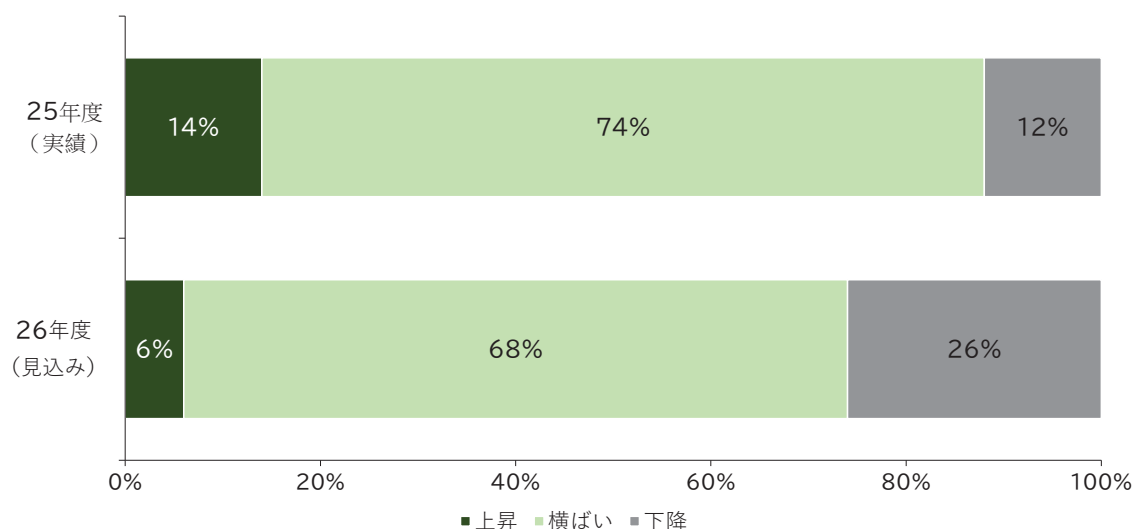
表2-5 地域別にみた1組合あたり素材生産量(24年度、n=100、単位:m³)

地域	組合数	間伐	主伐	合計	うち木質バイオマス 向けの割合
全国	100	8,319	13,598	21,916	23.3%
北海道	10	3,747	16,447	20,194	10.3%
東北	15	11,051	14,215	25,266	30.9%
関東・東山	9	8,393	9,037	17,430	21.8%
北陸	7	7,413	2,948	10,361	32.8%
東海	5	6,386	2,506	8,892	16.0%
近畿	14	6,865	2,705	9,570	43.2%
中国	11	11,611	6,019	17,630	23.8%
四国	10	12,492	4,944	17,435	13.3%
九州	19	6,343	37,583	43,926	21.7%

(8) 素材販売単価の趨勢

- 図2-4のとおり、25年度の素材販売単価は「横ばい」が74%と大宗を占め、「上昇」14%、「下降」12%となった。
- これに対し26年度の見込みは「横ばい」68%、「下降」26%、「上昇」6%となっており、「下降」が14ポイント増加、「上昇」が8ポイント減少した。木材需要の低迷や住宅着工の減少を背景に、先行きの単価動向を慎重にみる組合が増えている。

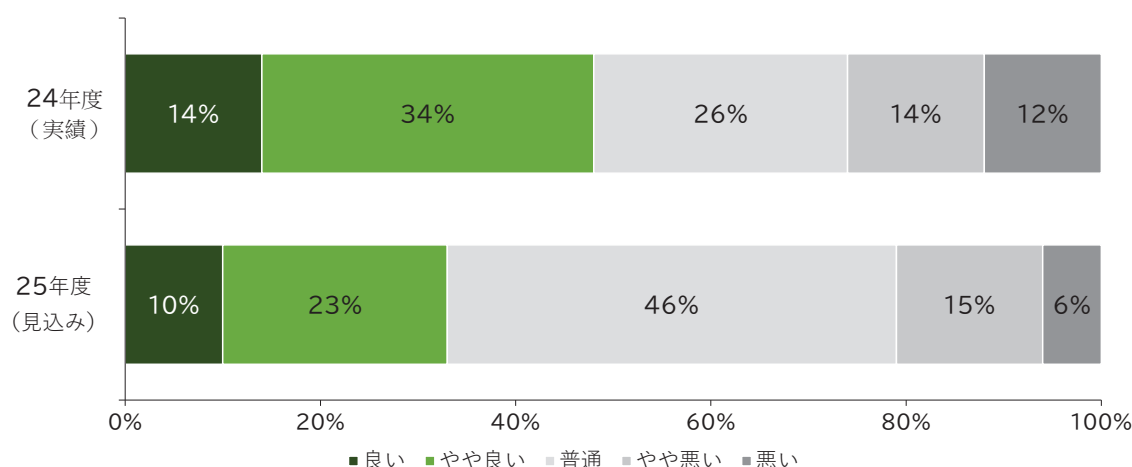
図2-4 素材販売単価の趨勢(n=100、単回答)



(9) 組合業況(24年度実績と25年度見込み)

- 図2-5のとおり、24年度の組合業況は「良かった」14%、「やや良かった」34%で、両者を合計した「良かった」計は48%となった。一方、「やや悪かった」14%、「悪かった」12%で、「悪かった」計は26%である。
- 25年度の業況見込みは「普通」が46%と最多で、「良い」計は33%、「悪い」計は21%となった。24年度実績と比べて「良い」計は15ポイント減少しており、業況判断は慎重化している。

図2-5 組合業況(n=100、単回答)



注：24年度は「良かった」「やや良かった」「普通」「やや悪かった」「悪かった」の選択肢。

3. 財務状況

3. 財務状況

(1) 直前3事業年度の損益の状況

- 表3－1のとおり、24年度の1組合あたり事業総利益は1億7,210万円と前年度並みであった。部門別では、販売損益が5,221万円と増加した一方、加工損益は1,887万円と2年連続で減少し22年度の半分以上となった。
- 事業管理費は1億4,938万円と緩やかに増加し、事業利益は2,272万円と2年連続で減少。税引前当期利益は2,832万円で、22年度(4,382万円)の65%の水準にとどまる。

表3－1 直前3事業年度の損益の状況(1組合あたり、n=97、単位:千円)

区分	22年度	23年度	24年度
指導損益	240	-443	-246
販売損益	54,622	48,457	52,208
加工損益	40,160	29,211	18,871
森林整備損益	108,729	107,898	110,058
事業総利益	186,126	171,888	172,101
事業管理費	147,402	148,028	149,384
事業利益	38,725	23,860	22,717
事業外損益	3,911	4,485	3,060
経常利益	42,723	28,344	25,782
特別損益	1,107	-126	2,590
税引前当期利益	43,817	28,234	28,316

注1:3か年とも事業総利益の回答があった97組合を集計対象とした。

注2:加工損益は加工部門を有する組合のみの平均(22年度53組合、23・24年度51組合)。

(2) 地域別にみた事業部門別売上高の伸び率

- 表3-2は、販売・加工・森林整備の3部門について、23年度・24年度の売上高(収益)の伸び率を地域別に示したものである。
- 全国でみると、販売部門は23年度+8.2%、24年度+9.9%と2年連続で増加した一方、加工部門は△8.3%、△5.0%と2年連続の減少となり、製材品価格の下落の影響がうかがえる。地域別では、九州の販売部門(23年度+21.8%、24年度+13.6%)、関東・東山の24年度(+35.3%)の伸びが大きい。

表3-2 地域別にみた事業部門別売上高(収益)の伸び率(n=97)

地域	組合数	販売 23年度	販売 24年度	加工 23年度	加工 24年度	森林整備 23年度	森林整備 24年度
全国	97	+8.2%	+9.9%	-8.3%	-5.0%	+4.8%	+5.8%
北海道	10	-4.6%	-1.2%	-12.6%	+5.1%	+38.3%	+12.2%
東北	13	+2.7%	+7.5%	-21.6%	-9.9%	+8.0%	+0.6%
関東・東山	9	-5.0%	+35.3%	+21.1%	+2.1%	-0.4%	+25.8%
北陸	7	+3.0%	+6.0%	-1.8%	-4.4%	+5.2%	+12.5%
東海	5	+16.7%	+22.3%	+50.6%	-4.2%	-2.2%	-5.5%
近畿	13	-2.0%	-6.7%	+14.8%	-8.8%	-2.6%	-2.7%
中国	11	-8.0%	+1.1%	-3.4%	+8.6%	+1.7%	-0.5%
四国	10	-3.4%	-5.3%	-14.9%	-8.8%	-2.5%	+8.8%
九州	19	+21.8%	+13.6%	-10.8%	-8.0%	+6.4%	+5.8%

注：各部門の収益の合計額をもとに算出。加工部門は当該部門を有する組合のみを対象。

(3) 赤字組合の動向

- 表3-3のとおり、24年度の赤字組合数は事業利益19組合、経常利益16組合、税引前当期利益15組合であり、いずれも22年度から増加した。とくに税引前当期利益の赤字組合は22年度の4組合から15組合へと大幅に増えている。
- 事業利益の赤字組合19のうち11組合が2期連続、3組合が3期連続の赤字である。地域別に経常利益の赤字組合をみると(表3-4)、22年度は中国・四国に限られていたが、24年度には北海道・東北を除く全地域に広がっている。

表3-3 利益段階別の赤字組合数(n=97)

利益段階	22年度	23年度	24年度
事業利益	7	18	19
経常利益	4	10	16
税引前当期利益	4	6	15

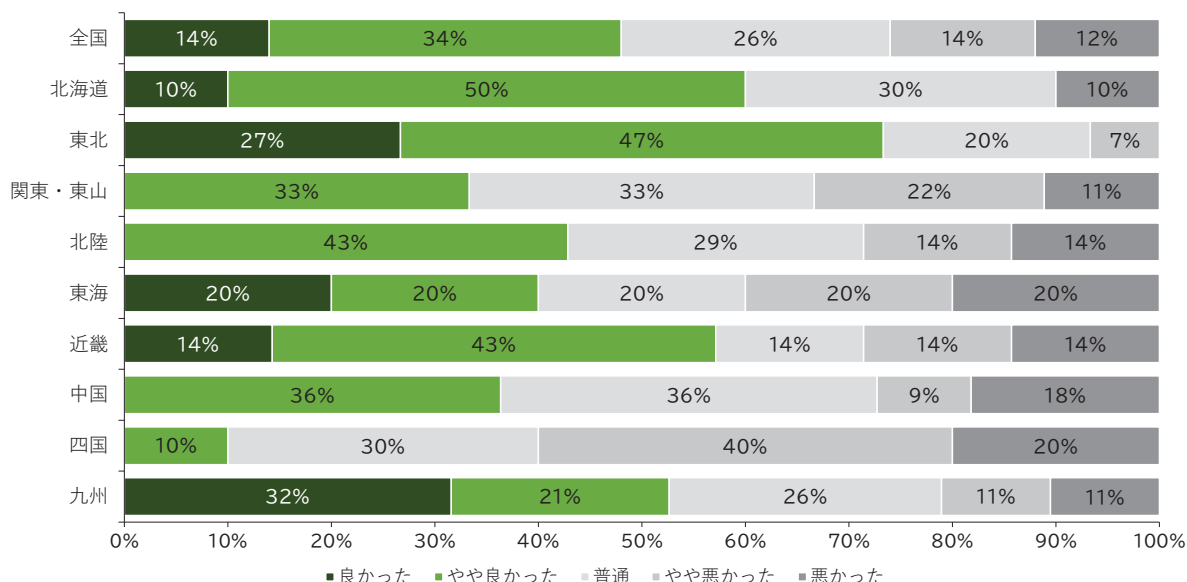
表3-4 地域別にみた経常利益赤字組合数(n=97)

地域	組合数	22年度	23年度	24年度
北海道	10	0	0	0
東北	13	0	0	0
関東・東山	9	0	2	2
北陸	7	0	1	2
東海	5	0	1	2
近畿	13	0	1	2
中国	11	3	2	3
四国	10	1	1	3
九州	19	0	2	2

(9) 地域別にみた24年度の組合業況

- 図2-6のとおりに、「良かった」「やや良かった」を合計した割合は全国48%である。地域別では東北(73%)、北海道(60%)、近畿(57%)、九州(53%)が全国を上回った。
- 一方、「やや悪かった」「悪かった」を合計した割合は四国(60%)、東海(40%)、関東・東山(33%)、近畿(29%)で高く、地域による業況の差が大きい。

図2-6 24年度の全国・地域別組合業況(n=100、単回答)



(10) 25年度の組合業況見込みの理由

- 図2-7のとおりに、25年度の業況を「良い」「やや良い」とみる組合(n=33)は、その理由として「素材生産量の増加」(55%)、「公共事業量の増加」(39%)を挙げている。
- 一方、「悪い」「やや悪い」とみる組合(n=21)は、「人件費の増加」(76%)、「機械修繕費の増加」(71%)が突出しており、コスト上昇圧力が業況見通しを押し下げている構図がうかがえる。

図2-7 「良い」「やや良い」の理由(n=33)

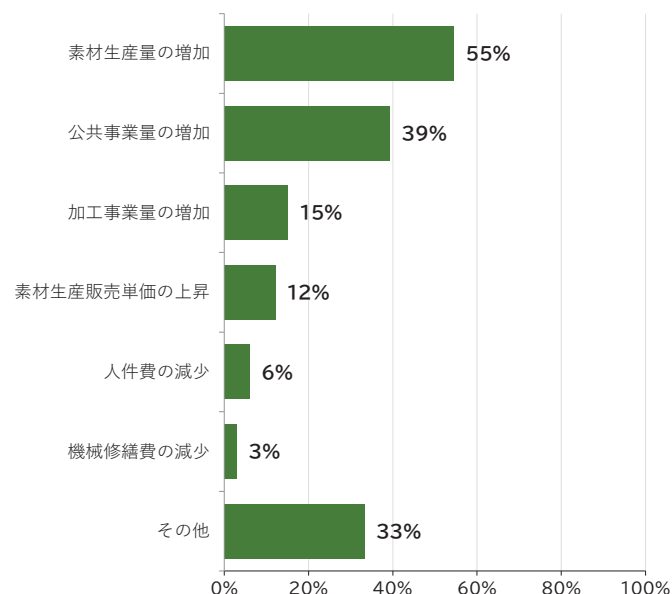
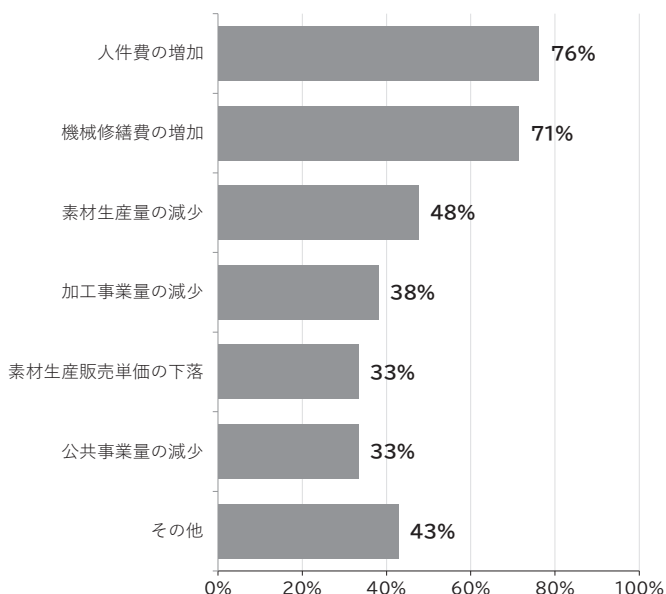


図2-8 「悪い」「やや悪い」の理由(n=21)



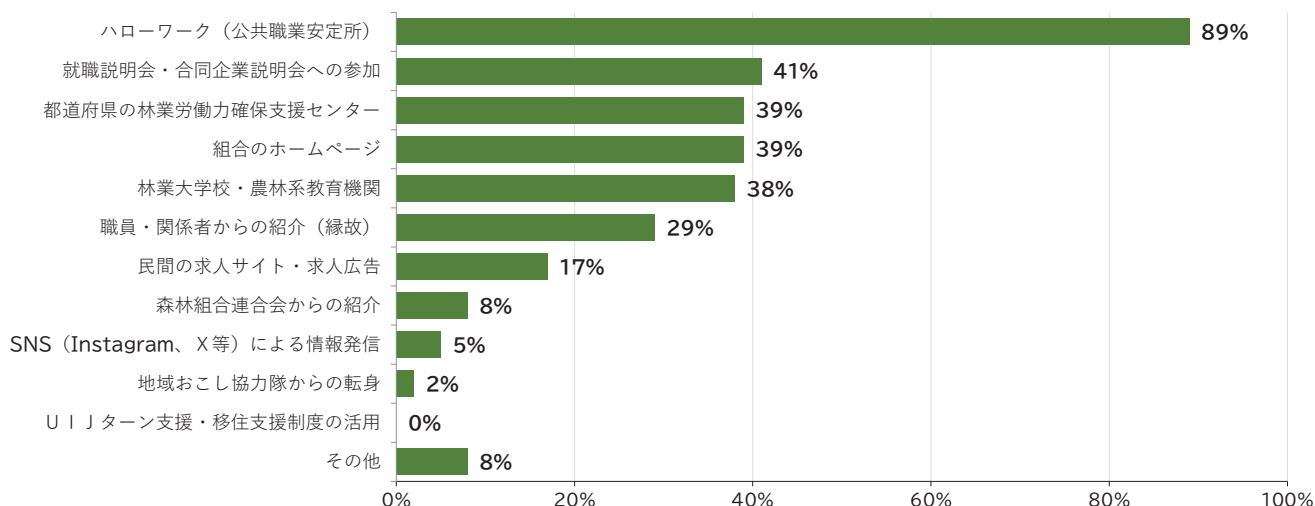
4. 人材確保の取組み状況

4. 人材確保(採用活動・外国人材)の取組み状況

(1) 職員の募集方法・募集先

- 図4-1のとおり、25年度の職員募集では「ハローワーク」が89%と最も多い。これに次いで「就職説明会・合同企業説明会への参加」41%、「都道府県の林業労働力確保支援センター」39%、「組合のホームページ」39%、「林業大学校・農林系教育機関」38%が並ぶ。
- 公的機関を通じた募集にとどまらず、教育機関との接点づくりや自組合による情報発信など、募集手段の多様化が進んでいることがうかがえる。一方、SNSによる情報発信は5%、UIターン・移住支援制度の活用は0%にとどまる。

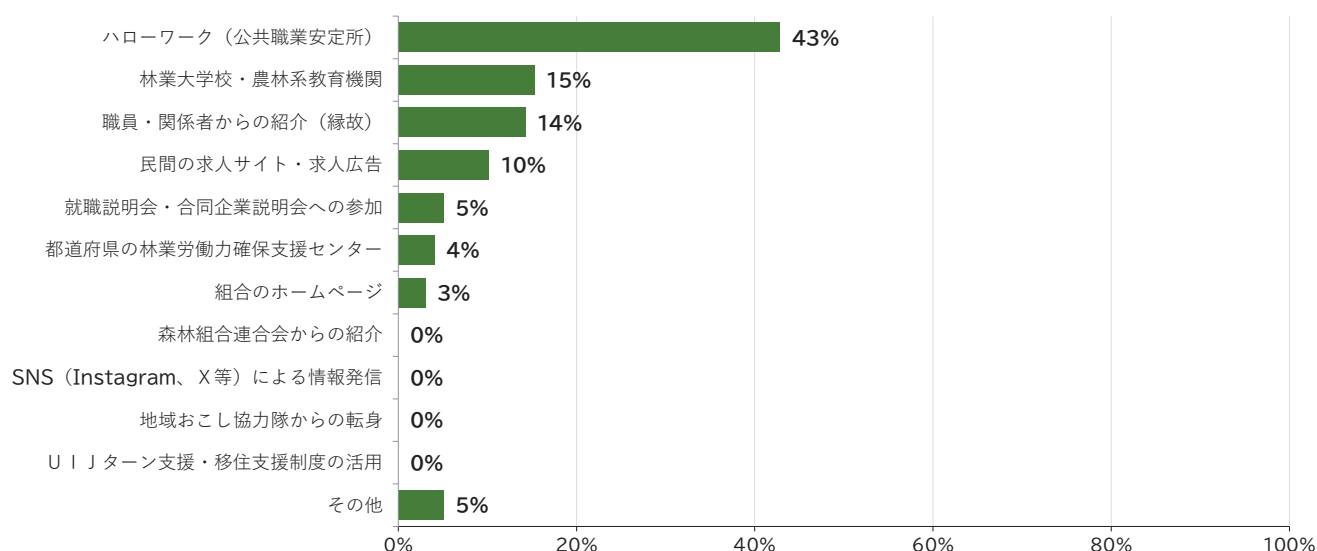
図4-1 職員の募集方法・募集先(25年度)(n=100、複数回答)



(2) 最も採用につながった募集先

- 図4-2のとおり、募集先のうち最も採用につながった先も「ハローワーク」が43%と最多である。次いで「林業大学校・農林系教育機関」15%、「職員・関係者からの紹介(縁故)」14%、「民間の求人サイト・求人広告」10%が続く。
- 募集手段としては39%の組合が利用する「組合のホームページ」は、最も採用につながった先としては3%にとどまり、募集の入口としての役割が中心とみられる。

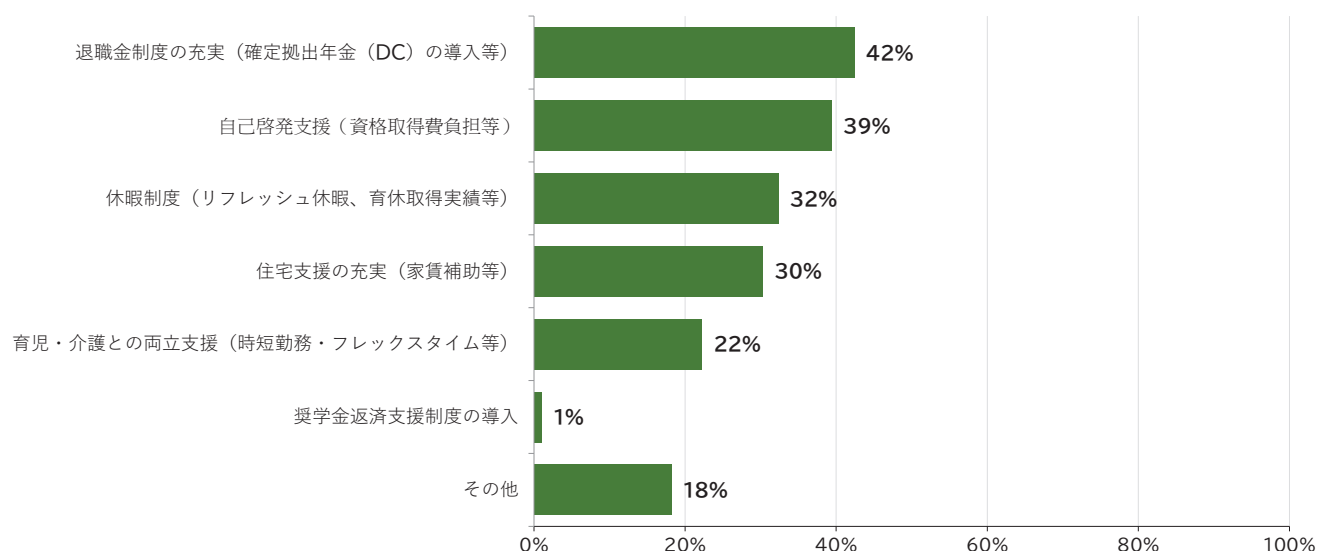
図4-2 最も採用につながった募集先(n=98、単回答)



(3) 福利厚生面で求職者へアピールしている項目

- 図4-3のとおり、採用活動において求職者へアピールしている福利厚生の項目は、「退職金制度の充実」42%、「自己啓発支援(資格取得費負担等)」39%、「休暇制度(リフレッシュ休暇、育休取得実績等)」32%、「住宅支援の充実」30%の順である。
- 一方、「奨学金返済支援制度の導入」は1%にとどまっており、若年層の就業動機に直結しうる制度の導入は限定的である。なお、「その他」は、有給休暇日数、有給の取りやすさ、資格取得の組合不要負担などが挙げられた。

図4-3 福利厚生に関して求職者へアピールしている項目(n=99、複数回答)



(4) 外国人材の雇用状況

□ 図4-4のとおり、外国人材を「現在雇用している」組合は8%、「過去に雇用したことがある」が6%で、86%の組合は「雇用したことはない」と回答した。外国人材の活用は緒についたばかりの段階にある。

□ 雇用実績のある14組合について従事業務をみると(図4-5)、「育林作業(植付、下刈り、枝打ち等)」が6組合と最も多く、「素材生産作業」3組合、「森林調査」2組合と続く。なお、「その他」は、製材等の加工場が挙げられた。

図4-4 外国人材の雇用有無(n=100)

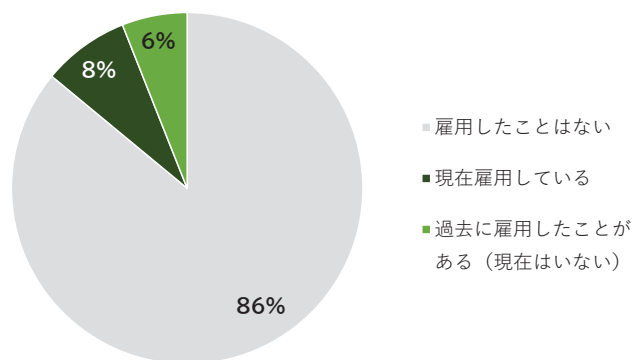
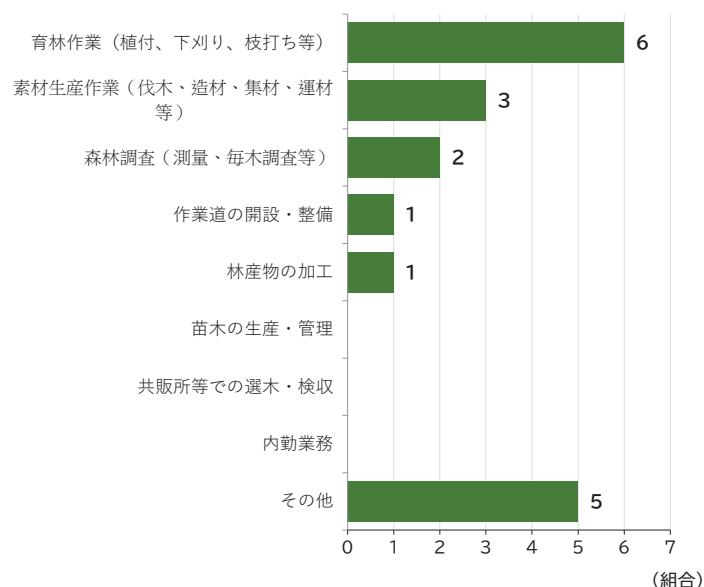


図4-5 外国人材が従事する主な業務(n=14)

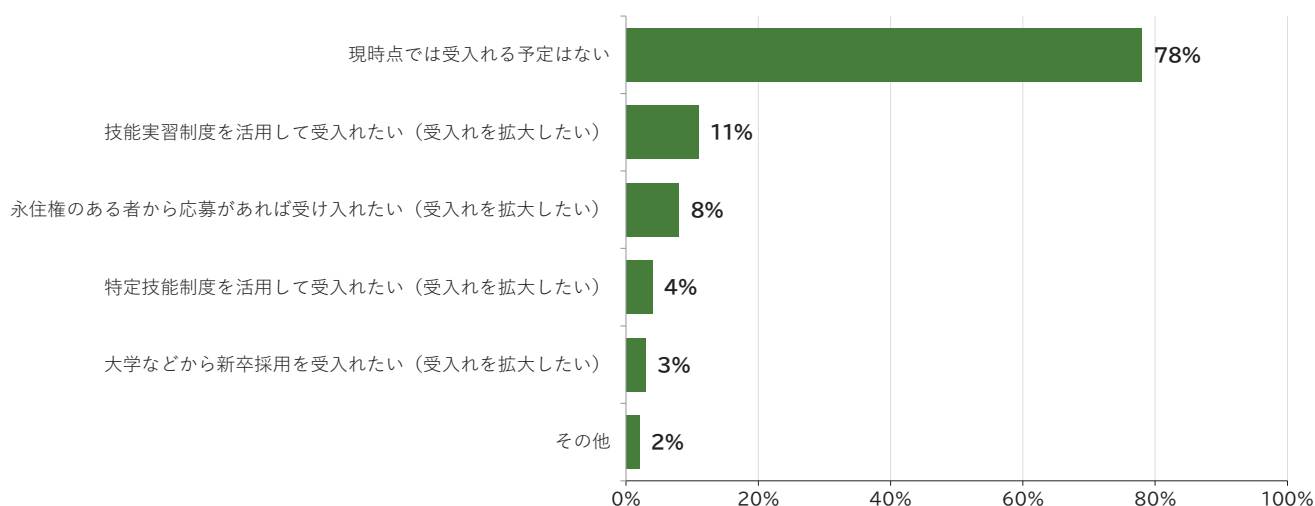


(5) 今後の外国人材の受入れ意向

□ 図4-6のとおり、今後の外国人材の受入れについては「現時点では受入れる予定はない」が78%を占めた。

□ 受入れ意向を示した組合では「技能実習制度を活用して受入れたい」11%、「永住権のある者から応募があれば受け入れたい」8%、「特定技能制度を活用して受入れたい」4%、「大学などから新卒採用を受入れたい」3%となっており、受入れを検討する組合でも技能実習制度への関心が相対的に高い。

図4-6 今後の外国人材の受入れについての考え(n=100、複数回答)

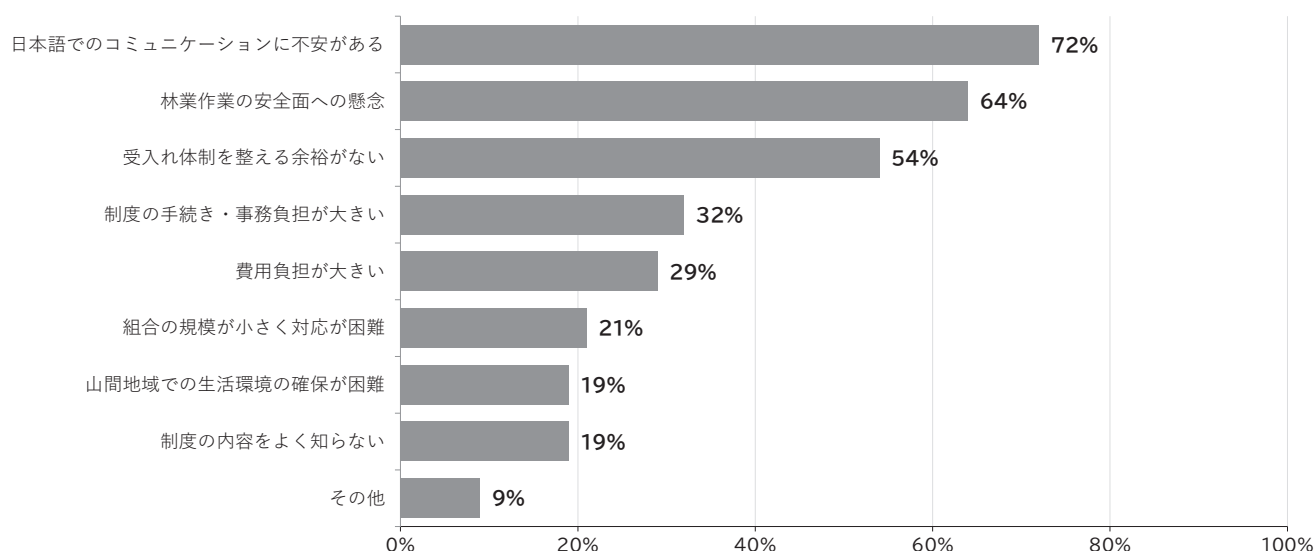


注:すべての組合が回答。

(6) 外国人材を受け入れる際の課題

- 図4-7のとおりに、外国人材の受入れにあたっての課題は「日本語でのコミュニケーションに不安がある」72%、「林業作業の安全面への懸念」64%、「受入れ体制を整える余裕がない」54%が上位を占めた。
- 意思疎通と安全確保という現場に直結する懸念が突出しており、費用負担(29%)や事務負担(32%)といった制度面の課題を上回っている。

図4-7 外国人材を受け入れる際の課題(n=100、複数回答)

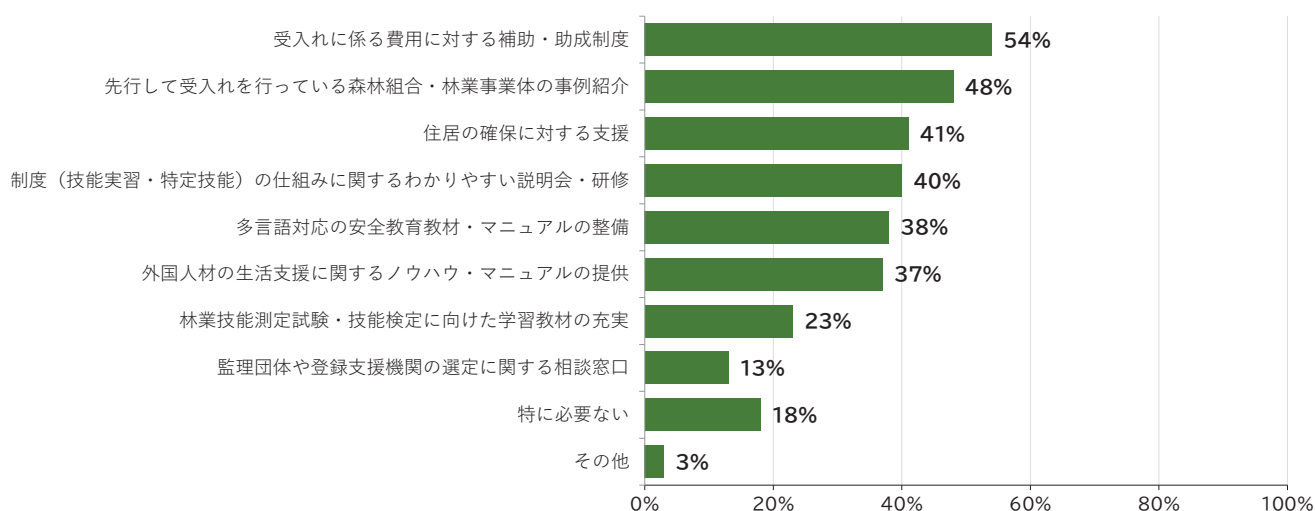


注:すべての組合が回答。

(7) 外国人材の受入れ促進に必要な支援

- 図4-8のとおりに、外国人材の受入れを促進するために必要な支援としては、「受入れに係る費用に対する補助・助成制度」54%、「先行して受入れを行っている森林組合・林業事業体の事例紹介」48%、「住居の確保に対する支援」41%、「制度の仕組みに関するわかりやすい説明会・研修」40%が上位となった。
- 費用面の支援に加え、先行事例の共有や生活基盤の確保など、受入れの実務を具体的にイメージできる情報・支援へのニーズが高いことがうかがえる。

図4-8 外国人材の受入れを促進するために必要な支援(n=100、複数回答)



注:すべての組合が回答。

5. 賃上げ・資格取得の実施状況

5. 賃上げ・資格取得の実施状況

(1) 賃上げの実施状況

- 図5-1のとおり、過去3年間(23～25事業年度)に常勤職員の賃上げを「毎年実施した」組合は89%にのぼり、「一部の年度で実施した」9%を含めると98%の組合が賃上げを実施している。賃上げが広く定着している。
- 表5-1のとおり、正組合員総数別にみると、「毎年実施した」割合は2,000人以上の区分で91～100%に達する一方、1,000人未満では70%にとどまる。組合員所有森林面積別・内勤職員数別にも同様の傾向がみられ、規模の大きな組合ほど毎年の賃上げ実施割合が高い。

図5-1 過去3年間の賃上げの実施状況(n=100)

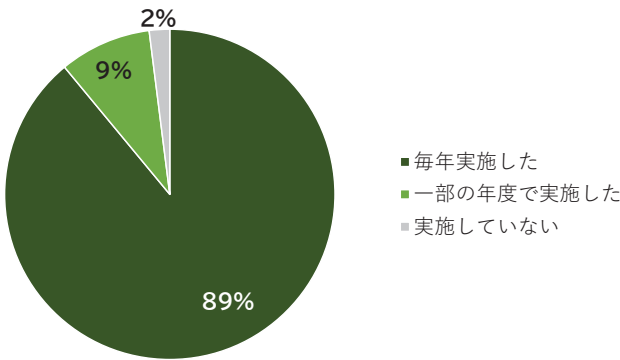


表5-1 規模別にみた賃上げ実施状況

区分	組合数	毎年 実施	一部の年度 で実施	実施して いない
《正組合員総数》				
1,000人未満	23	70%	22%	9%
1,000～2,000人未満	15	93%	7%	0%
2,000～4,000人未満	30	100%	0%	0%
4,000人以上	32	91%	9%	0%
《内勤職員数》				
10人以下	29	76%	21%	3%
11～20人以下	41	98%	0%	2%
21人以上	30	90%	10%	0%

(2) 賃上げの内容と賃上げ率

- 図5-2のとおり、賃上げの内容は「定期昇給」70%、「ベースアップ(基本給の一律引上げ)」62%、「初任給の引上げ」44%の順であり、定昇とベアを組み合わせて実施する組合が多い。
- ベースアップを実施した61組合の直近の賃上げ率をみると(図5-3)、「1%以上3%未満」43%、「3%以上5%未満」39%が中心で、「5%以上」も16%あった。「1%未満」は0%である。

図5-2 賃上げの内容(n=98)

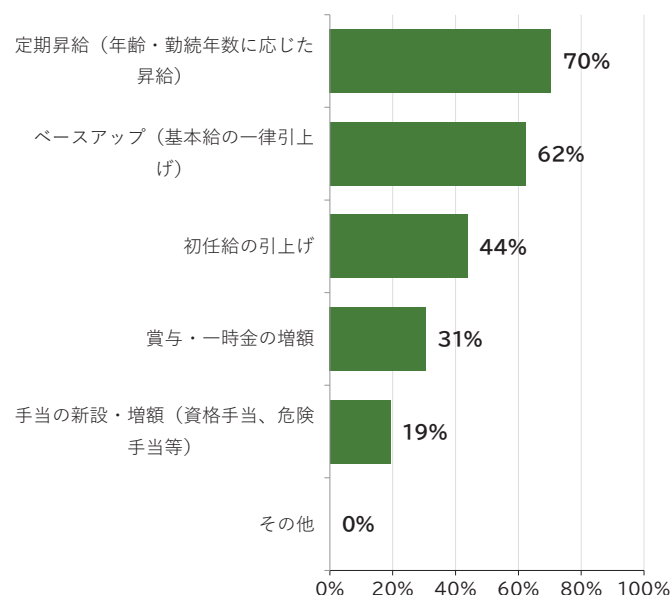
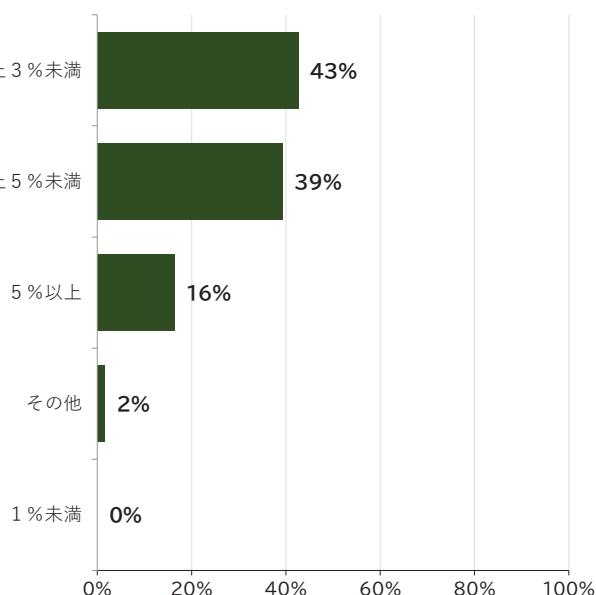


図5-3 直近の賃上げ率(n=61)



(3) 賃上げの背景と今後の見通し

- 図5-4のとおり、賃上げの背景は「人材確保・定着のための経営判断」が82%と突出しており、「物価上昇への対応」58%、「最低賃金の引上げへの対応」44%が続く。人材獲得競争の激化とインフレ(物価高)が賃上げを牽引している。
- 今後(向こう1~2年間)の見通しは(図5-5)、「引上げる予定がある」63%、「検討中」35%で、「現状維持の見込み」は2%、「引下げの可能性はある」は0%であった。賃上げ基調は当面続く見通しである。

図5-4 賃上げの主な背景(n=98)

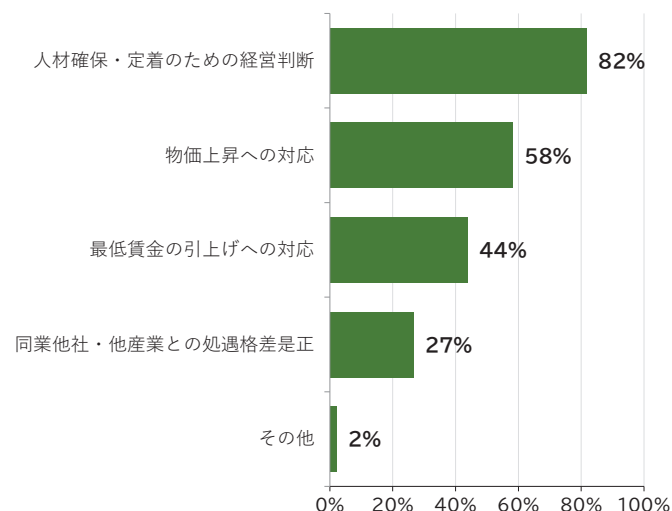
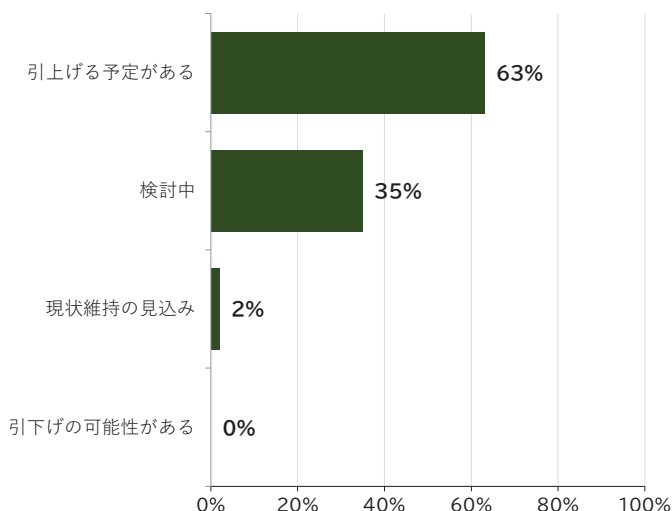


図5-5 今後の賃上げの見通し(n=100)



(4) 職員の資格の保有状況

□表5-2のとおり、1組合あたりの資格保有者数は「大型・特殊免許」6.2人、「森林施業プランナー」4.4人、「現場管理責任者」4.1人が多く、保有組合数でも森林施業プランナー90組合、大型・特殊免許83組合と大半を占める。一方、技術士(森林部門)・森林総合管理士・樹木医等は保有組合が10組合未満と限られている。

表5-2 資格の保有状況と今後取得者を増やしたい資格(n=100)

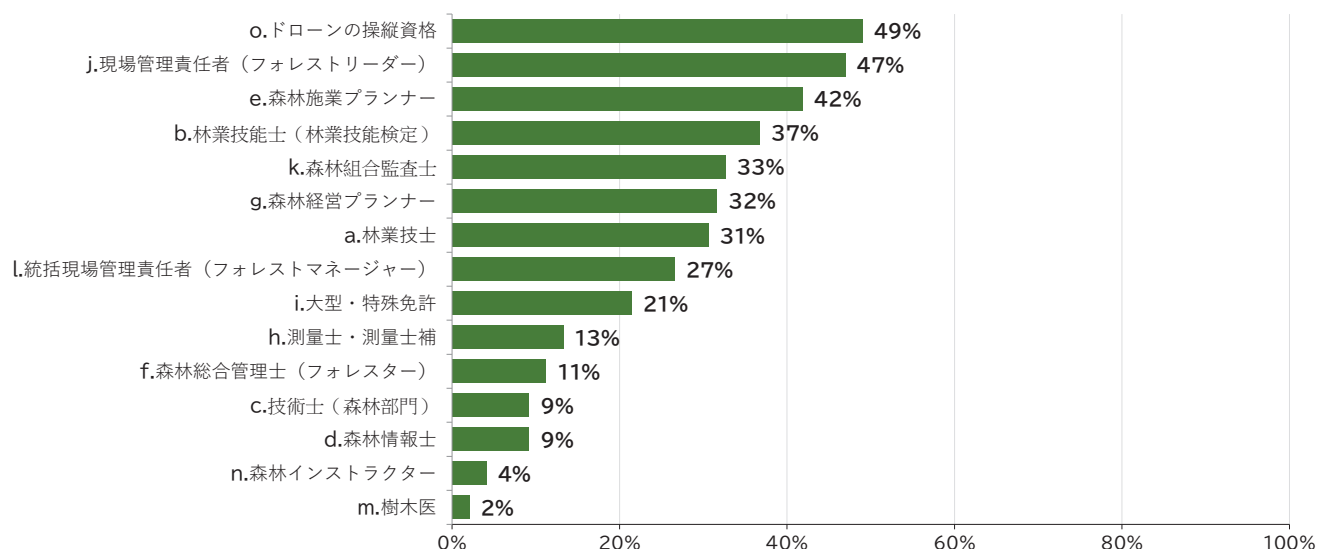
資格	保有組合数 (組合)	保有者数合計 (人)	1組合あたり (人)	今後増やしたい (%, n=98)
a. 林業技士	56	203	2.03	31%
b. 林業技能士(林業技能検定)	10	28	0.28	37%
c. 技術士(森林部門)	4	9	0.09	9%
d. 森林情報士	13	21	0.21	9%
e. 森林施業プランナー	90	444	4.44	42%
f. 森林総合管理士(フォレスター)	4	5	0.05	11%
g. 森林経営プランナー	28	53	0.53	32%
h. 測量士・測量士補	47	102	1.02	13%
i. 大型・特殊免許	83	622	6.22	21%
j. 現場管理責任者(フォレストリーダー)	73	405	4.05	47%
k. 森林組合監査士	43	74	0.74	33%
l. 統括現場管理責任者(フォレストマネージャー)	41	80	0.80	27%
m. 樹木医	4	4	0.04	2%
n. 森林インストラクター	7	8	0.08	4%
o. ドローンの操縦資格	45	147	1.47	49%

(5) 今後取得者を増やしたい資格

□図5-6のとおり、今後取得者を増やしたい(取得を奨励したい)資格は、「ドローンの操縦資格」49%、「現場管理責任者(フォレストリーダー)」47%、「森林施業プランナー」42%、「林業技能士」37%、「森林組合監査士」33%が上位である。

□現場のICT化に対応するドローン資格へのニーズが高まる一方、施業の提案・現場管理を担う中核人材の育成に直結する資格が重視されている。

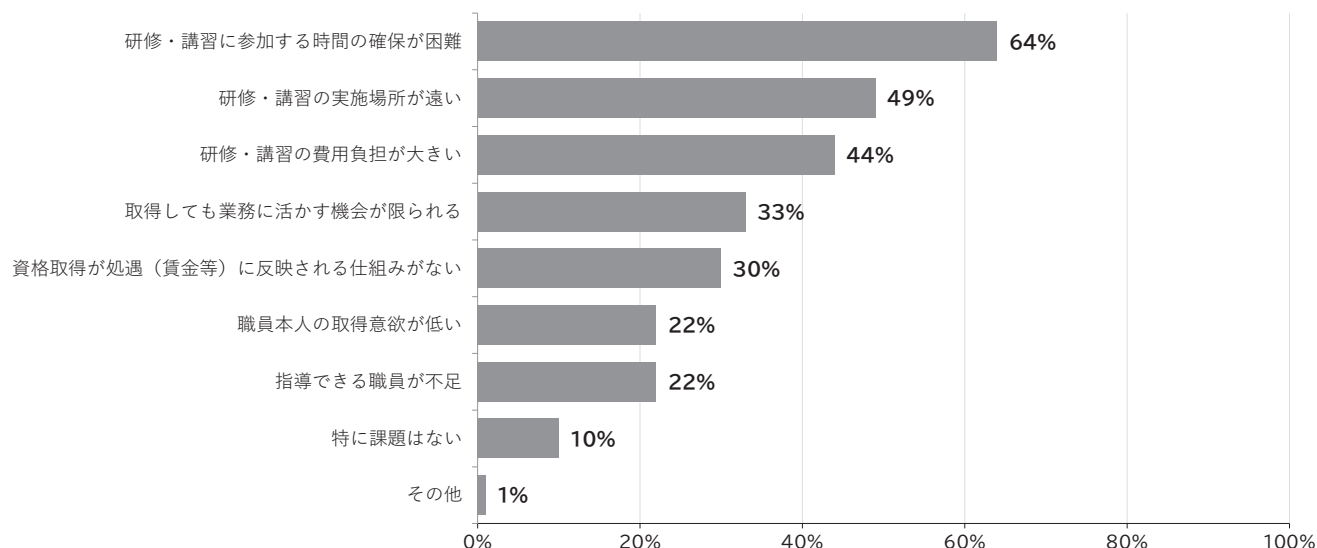
図5-6 今後取得者を増やしたい資格(n=98、複数回答)



(6) 資格取得の推進にあたっての課題

- 図5-7のとおりに、資格取得の推進にあたっての課題は「研修・講習に参加する時間の確保が困難」64%が最多で、「研修・講習の実施場所が遠い」49%、「研修・講習の費用負担が大きい」44%が続く。
- 時間・距離・費用という参加のハードルが主要な制約となっている。また「資格取得が処遇（賃金等）に反映される仕組みがない」30%、「取得しても業務に活かす機会が限られる」33%と、取得後の動機づけにも課題がある。

図5-7 資格取得の推進にあたっての課題(n=100、複数回答)



(7) 採用活動・賃上げに関する意見

- 自由意見(15組合が回答)を整理すると、以下の4点にまとめられる。

① コスト上昇を価格・事業単価へ転嫁しにくい

- ・物価・最低賃金が上昇する一方、木材価格は伸び悩み、賃上げ原資の確保が難しい。
- ・補助・設計単価も、コスト上昇や林業の危険性に見合っていない。
- ・補助残や一般管理費を山林所有者に求めることも、実際には困難。

② 他産業との賃金格差と賃金体系のひずみ

- ・一般企業の初任給高騰に対抗できず、新規採用者の確保が難しい。
- ・若年層の賃上げにより中間層との差が縮小し、中間層の処遇改善も課題。
- ・危険度の高い仕事に見合う賃金水準を確保できていない。

③ 募集しても応募が来ない構造的な人手不足

- ・林業だけでなく、地域の他産業でも人手不足が進み、新規雇用自体が困難。
- ・林業大学校等への支援や採用活動を行っても、応募につながりにくい。
- ・木材需要の低迷や「3K」のイメージも採用を難しくしている。

④ 賃上げ原資を生む収益・生産性向上にも制約

- ・手数料等の引上げは、組合員・森林所有者の手取り減少につながる矛盾がある。
- ・人力作業が多く、機械化・省力化による生産性向上にも限界がある。
- ・需要・価格が低迷するなか、事業規模拡大による収益確保も容易ではない。

まとめ：人材確保のため賃上げが避けられない。しかしながら、価格転嫁・所有者負担・生産性向上のいずれにも制約があり、森林組合単独では持続的な賃上げ原資を確保することは難しい。

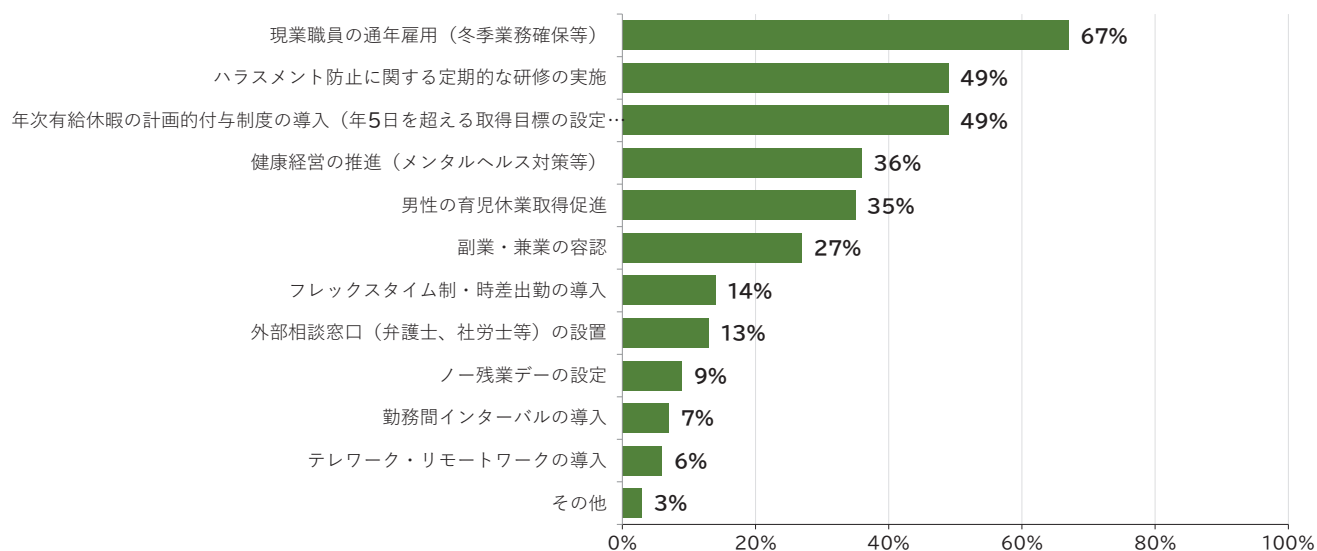
6. 働き方改革・業務効率化(DX)

6. 働き方改革・業務効率化(DX)の取組み状況

(1) 働き方改革に関する取組み

- 図6-1のとおり、実施している働き方改革の取組みは「現業職員の通年雇用(冬季業務確保等)」67%が最多で、「ハラスメント防止に関する定期的な研修の実施」49%、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」49%、「健康経営の推進」36%、「男性の育児休業取得促進」35%が続く。
- 一方、「テレワーク・リモートワークの導入」6%、「勤務間インターバルの導入」7%、「ノー残業デーの設定」9%は低位にとどまり、現場作業を伴う業態による制約がうかがえる。

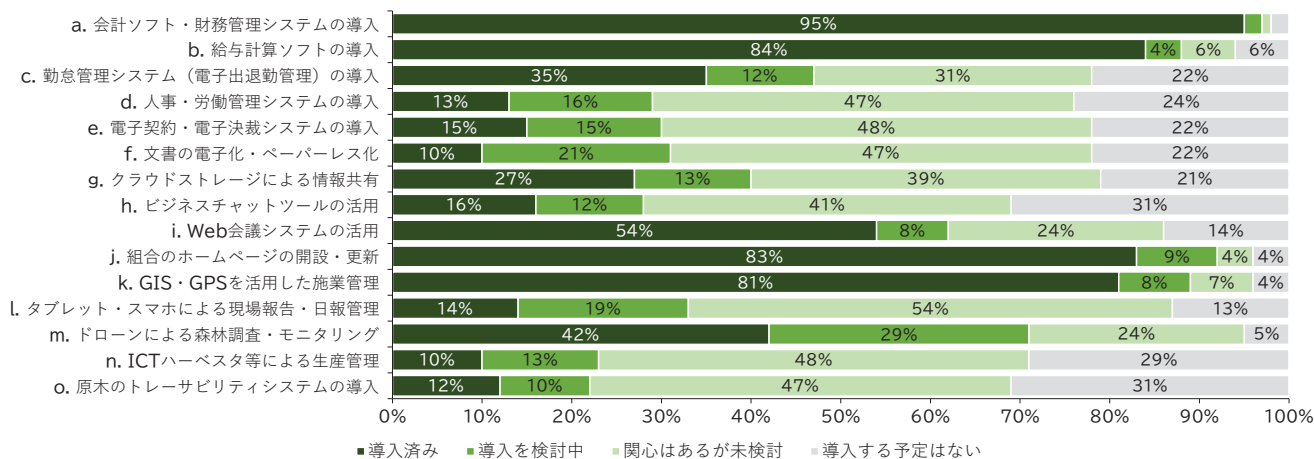
図6-1 実施している働き方改革に関する取組み(n=100、複数回答)



(2) 業務効率化・DXに関する取組みの実施状況

- 図6-2のとおりに、「導入済み」の割合は、会計ソフト95%、給与計算ソフト84%、組合ホームページ83%、GIS・GPSを活用した施業管理81%と、管理部門の基幹システムと施業管理の基盤系で導入が進んでいる。
- 他方、タブレット・スマホによる現場報告14%、原木のトレーサビリティ12%、ICTハーベスタ等による生産管理10%、文書の電子化・ペーパーレス化10%は低位であり、現場業務のデジタル化と組織内の情報基盤整備は途上にある。ドローンによる森林調査は「導入済み」42%に加え「導入を検討中」29%と、今後の広がりが見込まれる。

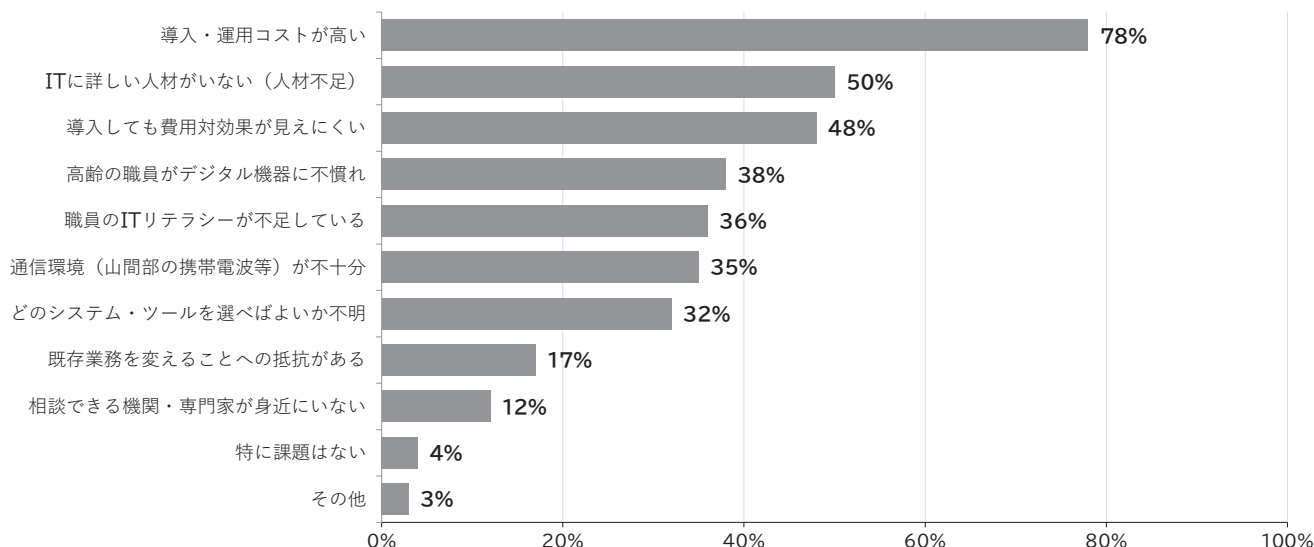
図6-2 業務効率化・DXに関する取組みの実施状況(n=100、単回答)



(3) 業務効率化・DXに取り組むうえでの課題

- 図6-3のとおりに、業務効率化・DXの課題は「導入・運用コストが高い」78%が突出し、「ITに詳しい人材がいない（人材不足）」50%、「導入しても費用対効果が見えにくい」48%、「高齢の職員がデジタル機器に不慣れ」38%、「職員のITリテラシーが不足している」36%が続く。
- コスト面の負担と人材面の制約が二大要因となっている。また「通信環境（山間部の携帯電波等）が不十分」35%と、利用条件の課題もある。

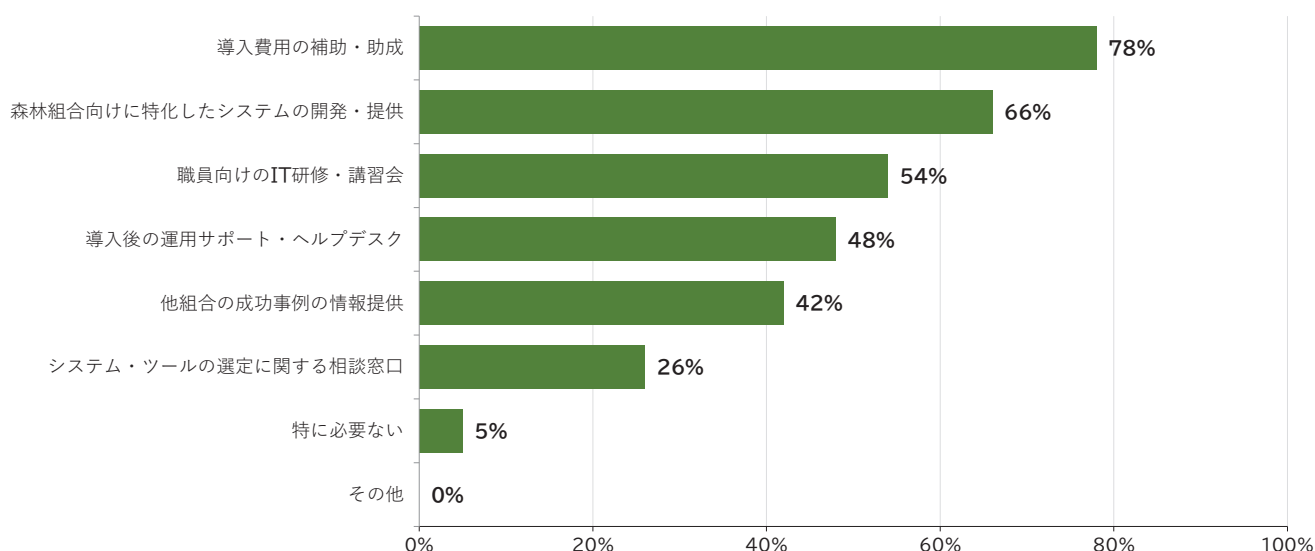
図6-3 業務効率化・DXに取り組むうえでの課題(n=100、複数回答)



(4) 業務効率化・DXの推進に必要な外部支援

- 図6-4のとおり、必要な外部支援は「導入費用の補助・助成」78%が最多だが、これに「森林組合向けに特化したシステムの開発・提供」66%が続いており、汎用システムでは現場の業務に適合しない現状がうかがえる。
- このほか「職員向けのIT研修・講習会」54%、「導入後の運用サポート・ヘルプデスク」48%、「他組合の成功事例の情報提供」42%と、導入後の定着を支える支援へのニーズも高い。

図6-4 業務効率化・DXの推進にあたり必要な外部支援(n=100、複数回答)



7. 企業連携・広葉樹活用

(1) 一般企業との連携実績

- 図7-1のとおり、SDGs・生物多様性保全・脱炭素社会の実現等に向けた一般企業(非林業)との連携は、「継続的な連携あり」30%、「単発的な連携あり」17%で、約半数(47%)の組合が連携実績を有する。「実績はないが協議中」も6%あった。
- 継続的な連携がある30組合について連携先企業数をみると(図7-2)、「2~3社」40%、「1社」33%で、7割強が3社以内にとどまる。「6社以上」は4組合(13%)であった。

図7-1 一般企業との連携実績(n=100)

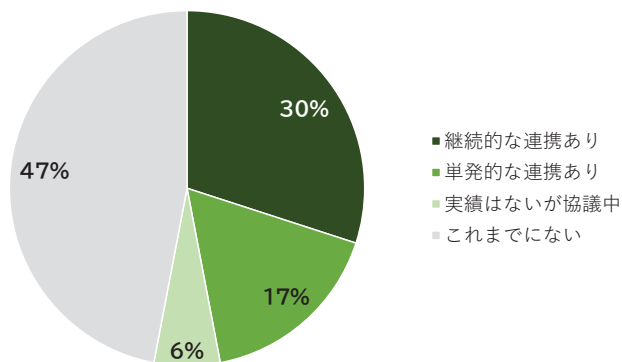
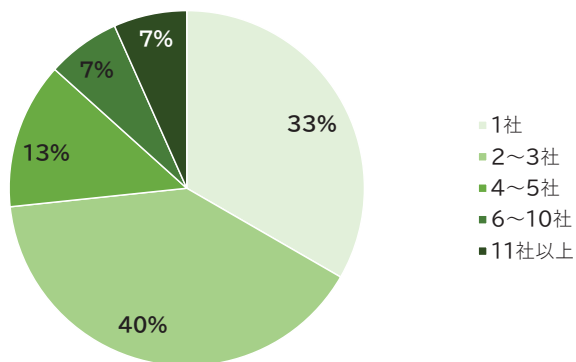


図7-2 連携している企業の数(n=30)



(2) 連携先企業の業種と連携の形態

- 図7-3のとおり、連携している企業の業種は「製造業」「金融・保険業」がともに30%で最も多く、「水産・農業」27%、「電気・ガス業」「商業(卸売・小売)」がともに23%と続く。
- 連携の形態・内容は(図7-4)、「森林整備活動への協力(企業の森づくり等)」が73%と中心で、「社員ボランティアの受入れ」「企業が保有・賃借する森林の管理受託」「J-クレジットの売却・仲介」がそれぞれ27%となっている。

図7-3 連携先企業の業種(n=30)

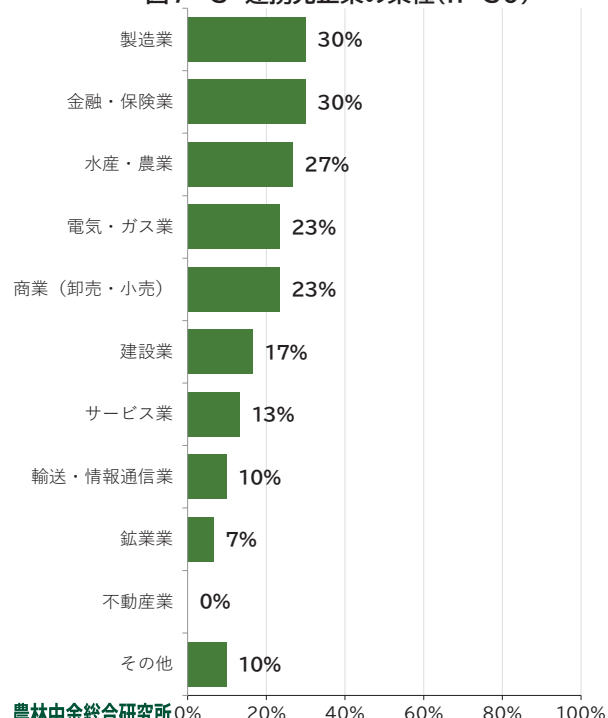
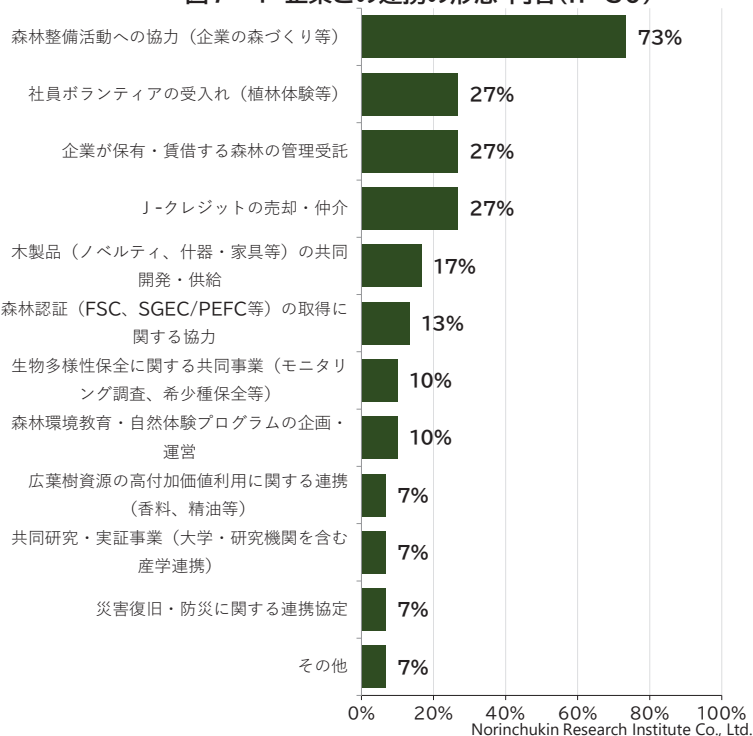


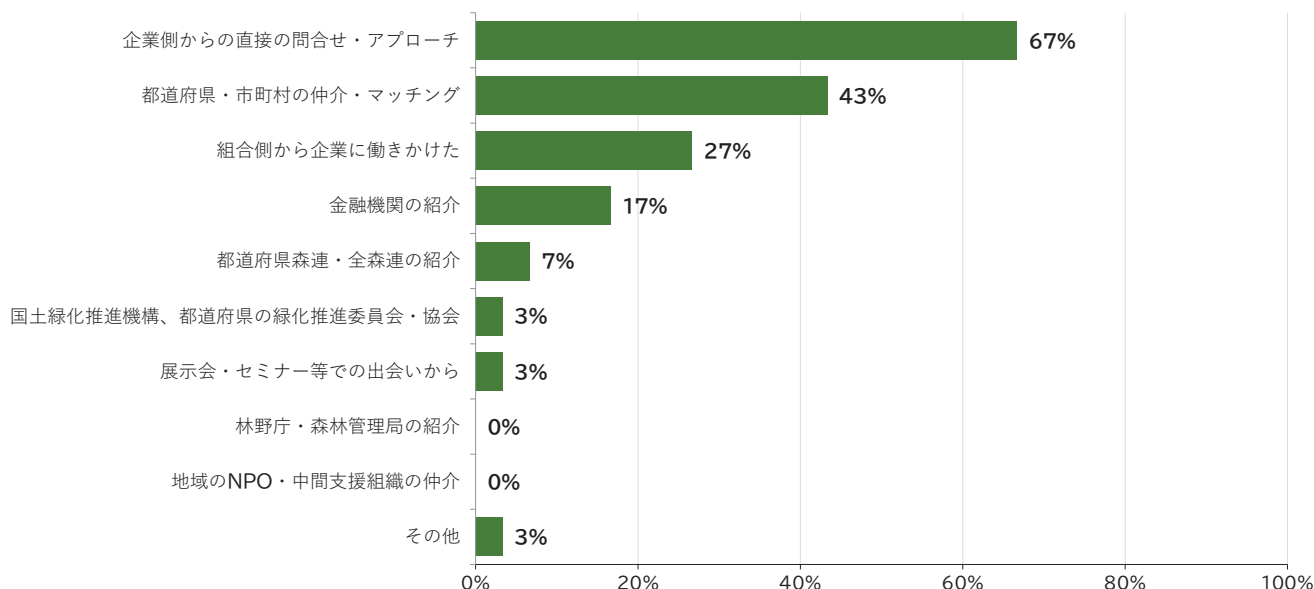
図7-4 企業との連携の形態・内容(n=30)



(3) 企業との連携のきっかけ

- 図7-5のとおり、企業との連携のきっかけは「企業側からの直接の問合せ・アプローチ」が67%と最も多く、「都道府県・市町村の仲介・マッチング」43%が続く。
- 「組合側から企業に働きかけた」は27%、「金融機関の紹介」17%、「都道府県森連・全森連の紹介」7%であり、現状では企業側の働きかけと行政の仲介が連携の主たる入口となっている。

図7-5 企業との連携のきっかけ(n=30、複数回答)



(4) 企業連携の課題と必要な外部支援

- 図7-6のとおり、企業との連携に関する課題は「連携のための人的余裕(担当者)がない」49%が最多で、「連携の効果(収益・事業量等)が見えにくい」36%、「企業のニーズが把握できない」34%、「J-クレジットや生物多様性等の専門知識が不足している」33%が続く。
- 必要な外部支援は(図7-7)、「都道府県森連・全森連による組合へのコーディネート支援」40%、「連携事業に対する補助・助成制度の充実」39%、「企業と森林組合をつなぐマッチングの場・プラットフォームの整備」36%が上位となった。

図7-6 企業との連携に関する課題(n=100)

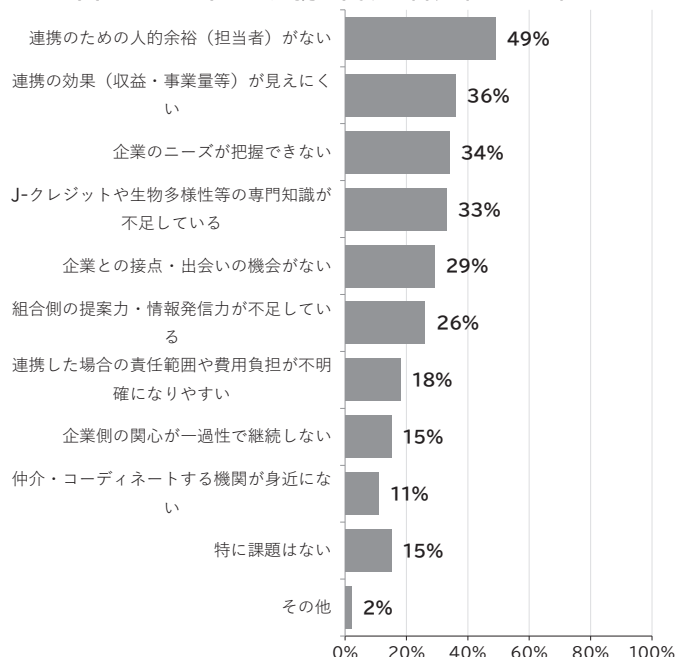
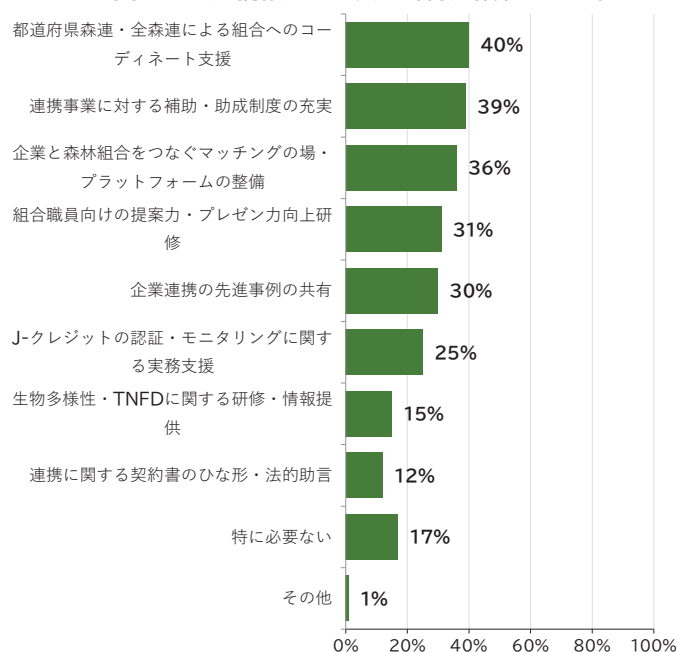


図7-7 連携推進に必要な外部支援(n=100)



(5) 広葉樹材の伐出・生産の状況

□ 図7-8のとおり、広葉樹材(用材・チップ材を含む)の伐出・生産は、「積極的に行っている」19%、「要請があれば行っている」27%で、合わせて46%の組合が取り組んでいる。一方、「ほとんど行っていない(供給先がない)」35%、「全く行っていない」19%である。

□ 取り組んでいる組合の主な販売先をみると(図7-9)、「チップ工場」67%、「原木市場」50%、「バイオマス発電所・熱利用施設」33%が上位と、低質材用途が多い。「家具・木工メーカー」4%、「地域の木工作家・クラフト工房」2%と、高付加価値用途先への直接的な結びつきは限られている。

図7-8 広葉樹材の伐出・生産の有無(n=100)

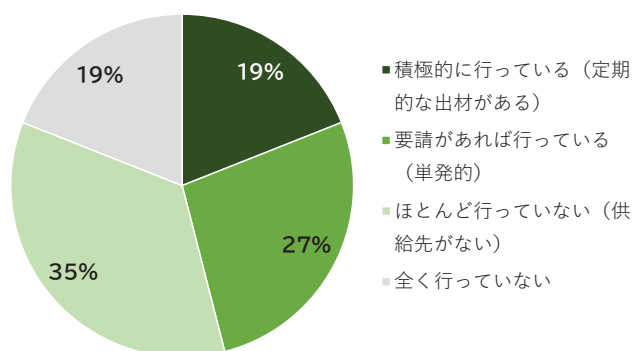
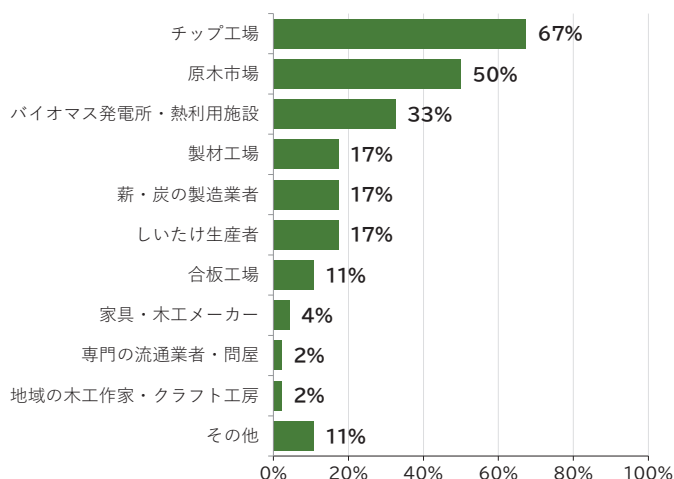


図7-9 広葉樹材の主な販売先(n=46)

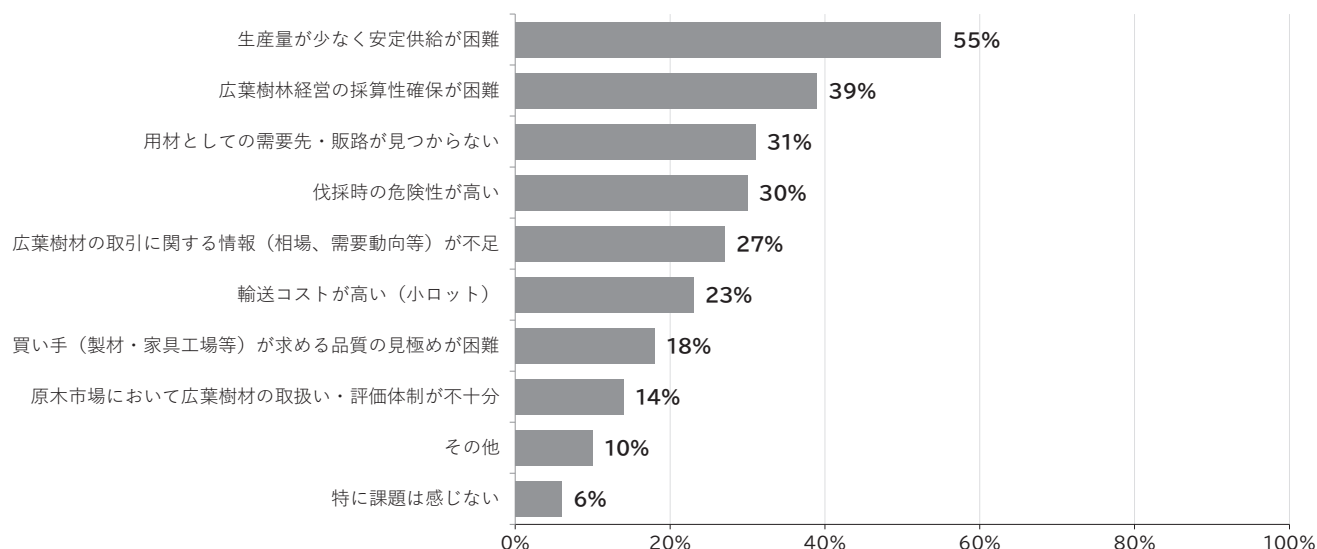


(6) 広葉樹材の活用を進める上での課題

□ 図7-10のとおり、広葉樹材の活用を進める上での課題は「生産量が少なく安定供給が困難」55%が最多で、「広葉樹林経営の採算性確保が困難」39%、「用材としての需要先・販路が見つからない」31%、「伐採時の危険性が高い」30%、「取引に関する情報(相場、需要動向等)が不足」27%が続く。

□ 供給の不安定さと採算性という川上側の制約に加え、販路・情報の不足という川下側との関係性の薄さが課題となっている。

図7-10 広葉樹材の活用を進める上での課題(n=100、複数回答)



8. まとめ

8. まとめ

アンケート結果総括

(1)調査対象組合の概況・財務状況

24年度の1組合あたり素材生産量は2万1,916㎡と前年度から2.1%減少し、主伐は横ばい、間伐が減少した。24年度の業況は「良かった」計48%と改善したものの、25年度見込みは「普通」46%が最多で慎重化している。損益面では事業利益が2年連続で減少し、赤字組合数も増加傾向にある。

(2)人材確保(採用活動・外国人材)

募集はハローワーク(89%)が中心だが、就職説明会・林業大学校・組合ホームページなど手段の多様化が進む。福利厚生では退職金制度や自己啓発支援のアピールが多い。外国人材の雇用は8%にとどまり、78%が受入れ予定なしと回答。日本語コミュニケーション(72%)と安全面(64%)が主な懸念であり、費用補助や先行事例の共有が求められている。

(3)賃上げ・資格取得

過去3年間に毎年賃上げを実施した組合は89%にのぼり、賃上げが広く定着している。背景は「人材確保・定着のための経営判断」(82%)が最多で、今後も63%が引上げ予定。ただし小規模組合ほど毎年の実施割合は低い。資格はドローン操縦(49%)や現場管理責任者(47%)の取得奨励意向が強い一方、研修参加の時間確保(64%)が課題となっている。

(4)働き方改革・業務効率化(DX)

現業職員の通年雇用(67%)、ハラスメント防止研修・年休の計画的付与(各49%)が進む。DXは会計ソフト・ホームページ・GIS/GPSなどの導入が進む一方、現場報告のデジタル化やICTハーベスタ等は1割台にとどまる。導入コスト(78%)とIT人材不足(50%)が制約で、森林組合に特化したシステムの提供(66%)へのニーズが高い。

(5)企業連携・広葉樹活用

約半数の組合が一般企業との連携実績を有し、企業側からのアプローチ(67%)が主なきっかけ。形態は森林整備活動への協力(73%)が中心である。担当者の人的余裕不足(49%)がボトルネックで、系統団体によるコーディネート支援(40%)が期待される。広葉樹材は46%が取り組むが販売先はチップ・バイオマス等の低質材用途が中心で、安定供給(55%)と採算性(39%)が課題である。

森林組合・林業の諸課題に関する意見(自由記述)

□「IV 森林組合・林業の諸課題」に38組合から意見が寄せられた。主な内容は次のとおりである。

① 木材需要・価格の低迷とコスト上昇

燃料・資材・人件費は上昇する一方、木材需要・価格は低迷・不安定で、価格転嫁も困難。主伐を進めても所有者や組合に十分な収益が残りにくい。

② 担い手の確保・育成

現場作業員・内勤職員ともに人材確保が困難で、高齢化に伴う離職が増加。造林では冬季の仕事量など季節性も通年雇用の障害となり、広域・系統全体での人材確保・育成を求める声がある。

③ 森林所有者の関心低下と所有構造の問題

高齢化・不在村化・世代交代に伴い山林への関心が低下。境界不明、未登記、所有者不明森林の増加が森林整備・施業集約化の障害となっている。

④ 補助金・制度面の課題

補助金の増減により年間事業計画が大きく変動し、安定的な経営が困難。制度上の手続き・添付書類の増加が少人数組合の負担となっている。

⑤ 森林資源の循環と森林組合の経営基盤

主伐後の再生林には多額の費用と長期の時間を要し、所有者の意欲低下につながっている。15～20年後には主伐可能な人工林が減少するとの見通しから、将来の資源利用を課題として挙げる組合もあった。また、組合員減少や公共事業縮小のなか、森林組合の事業・役割そのものの再構築を求める声もみられる。

まとめ：人材・森林所有者・収益の各基盤が同時に弱まるなか、森林資源の循環と森林組合経営をいかに持続させるかが課題となっている。

総研レポート 2026 リサーチ&ソリューション第2部 No.1

発 行 (株)農林中金総合研究所 リサーチ&ソリューション第2部
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 5-27-11
電 話 03-6362-7700
