

北海道森林組合育成指導方針

制 定 平成15年4月14日付け林業第91号
一部改正 平成18年3月30日付け林業第2344号
平成20年3月27日付け林業木材第2721号
平成23年3月31日付け林業木材第1535号
平成24年5月10日付け林業木材第209号
平成30年3月29日付け林業木材第1489号
令和4年3月10日付け林業木材第3034号

第1 趣旨

国内の森林は、人工林の半数が50年生以上に達しており、本格的な利用期を迎える中、森林資源の循環利用を進めることが重要な課題となっている。

また、急速な少子高齢化と人口減少による経済の停滞や地方の衰退が懸念されるとともに、地球温暖化に伴う気候変動の影響が顕著になるなど、大きな情勢の変化が生じている。これらの課題に対処していくためには、持続可能で多様性のある社会の実現を目指していく、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けた取組が重要となっている。

こうした状況を踏まえ、国は、令和3年に新たに閣議決定された「森林・林業基本計画」において、森林を適正に管理し、林業・木材産業の持続性を高めながら成長発展させることで、2050年カーボンニュートラルも見すえた豊かな社会経済の実現を図ることとしている。

一方、道では、森林づくりに関する長期的な目標や施策の基本的事項を示す「北海道森林づくり基本計画」(令和4年3月策定予定)に基づき、ゼロカーボン北海道の実現に向けた活力ある森林づくりや、ICTの活用などによるスマート林業の展開などを重点的に進め、北海道にふさわしい豊かな森林を守り、育て、将来の世代に引き継ぐことができるよう、森林資源の循環利用を推進することとしている。

こうした中、森林組合は、森林経営計画の作成や集約化・合意形成から森林施業を行う地域の森林管理の担い手、さらには、木材需要の多様化や市場動向に応じ、計画的・安定的に原木生産と供給を行う安定供給の担い手として重要な役割を果たしているが、近年、組合員の減少や森林所有者の経営意欲の減退、不在村森林の増加などに直面し、森林組合を取り巻く環境は厳しさを増している。

また、国による森林経営管理制度や森林環境譲与税の創設などが進む中、地域の林業経営の重要な担い手である森林組合に求められる役割は一層増大している。

このため、道では、今後も継続して、これまでの課題や森林・林業をめぐる情勢変化に対応し、厳しい経営環境下においても、健全な財務基盤と的確な経営判断等に基づき、安定的かつ効率的な事業運営により、一定の事業利益を確保できる経営基盤と組織体制を有し、組合員や地域の負託に十分に応え得る森林組合を「持続的な森林経営を担う森林組合」として位置づけ、その育成と振興を図る必要があるため「北海道森林組合育成指導方針(以下「育成指導方針」という。)」を改正する。

第2 森林組合の現状と課題

1 令和元年度末の現状

(1) 森林組合数等

森林組合数は合併等の推進により79組合となっているが、昭和29年度のピーク時の215組合の63パーセント減と、全国の88パーセント減に比べ、統廃合は遅れている状況にある。

(2) 組合加入の状況

1組合当たり組合員数は486人と、全国平均2,439人に比べ大幅に少ない状況となっており、全国平均が横ばいで推移している一方、減少傾向にある。

また、組合員所有森林面積の加入率は54パーセントで、全国平均の66パーセントに比べ低い加入状況にあり、1組合当たりの組合員所有森林面積は1万2千8百ヘクタールで、全国平均の1万7千2百ヘクタールを下回っており、本道の森林組合は総じて小規模な経営基盤となっている。

また、組合員所有森林面積に占める地区外居住者の所有森林面積の割合は34パーセントであり、全国平均の15パーセントに比べ、不在村者の所有する森林の比率が高くなっている。

(3) 組織体制の状況

常勤役員数は、1組合当たり7.9人と全国の11.8人を下回り、少人数の組合が多く、常勤理事を設置している組合の割合も66パーセントで、全国をやや下回っている。

また、森林施業等を行う作業員は、直接雇用から下請への移行などにより減少傾向となっている。

(4) 経営の状況

払込済出資金は、年々着実な増加を示しているが、1組合当たりの平均は5千9百万円と、全国の8千9百万円より低い状況となっている。

また、1千万円未満の組合が道内の約4分の1を占めるなど、組合間の格差は大きくなっている。

本道の1組合当たりの粗利益率は20パーセントと全国の23パーセントに比べ低く、事業の効率性が低い状況である。

当期末処理損失金を計上する組合数は、例年1割程度あり、多額の損失金を繰り越し、経営改善に取り組んでいる森林組合も見られる状況である。

(5) 事業の実施状況

森林組合経営の基幹事業である森林整備部門の取扱高は79億円と、平成22年度をピークに減少傾向にある。

また、木材取扱量は、145万立方メートルで、平成22年度から増加傾向にあったが、近年は横ばいで推移しており、組合経営に占める販売部門の割合も35パーセントで横ばい傾向である。

加工部門については、近年、加工施設の整備は進んだが、組合経営に占める割合は29パーセントと横ばいで推移している。

(6) 林業労働災害の発生状況（令和元年の現状）

森林組合の作業員における死亡労働災害は1件の発生で、全国では10件の発生、休業4日以上労働災害は7件の発生で、全国では414件の発生となっている。

また、道内の林業全体の労働災害は102件で、近年、減少傾向にあり、このうち、森林組合の関連事業における労働災害は16件と全体の約2割を占める状況にある。

なお、林業における北海道の死傷千人率は22.6人と全国の20.8人を上回るとともに、全産業の中で最も高い状況にある。

2 課題

森林組合の果たすべき役割を踏まえ、北海道の森林組合が抱える課題として次の事項が挙げられる。

- (1) 森林組合が林業・木材産業の成長産業化の実現に向け、地域の森林管理や道産木材の安定供給など、組合員の負託に応える経営を確立するため、合併に加え、組合間の多様な連携など、健全な自立経営に向けた経営基盤の充実強化を図る必要がある。

また、森林整備や森林資源の循環利用等について、広く道民の理解を得る上から、森林所有者をはじめ地域住民や地元企業等との協働による活動等を促進する必要がある。

- (2) 他産業に比べて極めて高い水準にある労働災害の防止を図るため、役職員はもとより、現場作業員や下請事業体についても、労働安全意識の向上を図るとともに、発生状況等を分析し、その原因に応じた労働安全対策に重点的に取り組む必要がある。

- (3) 組合運営に多様な視点を反映させ、組織の活性化を図るため、森林組合への加入促進を図るとともに、組合員の資格要件の拡大をはじめ、女性や若年層の組合運営への参画の促進を図るなど、活力ある組合運営を確保する必要がある。

また、所有者が地区に不在の森林や世代交代等により施業意欲が低下した所有者の森林について、施業・経営の集約化や施業意欲の高い所有者への斡旋など林地流動化に取り組み、地域全体の森林管理を進めていく必要がある。

- (4) 人工林資源の充実に伴い販売事業の増加などが見込まれる中、森林組合の安定的かつ活発な事業活動を推進し、適正な事業運営の確保が図られるよう、常勤理事や経営感覚に優れた実践的な能力を有する理事の配置、役職員の資質向上など、業務執行体制の強化を図る必要がある。
- (5) 森林組合の健全な経営を実現するため、累積損失金の解消や自己資本の充実に努めるほか、施業集約化の取組の拡大・徹底による事業量の確保や、加工事業の見直し等の事業の再編・強化等を図る必要がある。
- (6) 本格的な利用期を迎えた森林資源の循環利用を確立し、森林吸収源対策にも貢献していくためには、計画的な伐採及び着実な再生林を進めるとともに、効率性や収益性の向上を図る作業システムの構築や森林所有者との信頼関係の構築等を図る必要がある。
- (7) 人工林資源の充実により木材自給率向上に向けた原木の安定供給が求められており、需要に応じた量と品質の木材を適期に安定供給する体制を整備する必要がある。
- (8) 森林経営管理法の施行に伴い、森林組合が森林の経営管理の集積・集約、木材の販売等の強化、さらには、こうした取組を通じた利益還元を進めることができるよう、経営基盤の強化を図る必要がある。

第3 森林組合の目指す姿

道は、森林組合が抱える課題を踏まえ、林業・木材産業の成長産業化に向けた森林組合の取り組むべき方向として、次のとおり目指す姿を示すものとする。

1 持続的な森林経営の担い手

伐採後の着実な再生林など森林資源の循環利用を着実に進めるため、地域の森林の状況を把握し、計画的な森林整備の推進や森林経営計画の作成等に取り組むとともに、健全な自立的経営の確立に向けた組織体制の充実強化に取り組むなど、持続的な森林経営を行う。

2 道産木材の安定供給の担い手

森林資源の循環利用による林業・木材産業の成長産業化を進めるため、効率的で低コストな作業システムを構築するとともに、産出される木材の需要の拡大や流通経路の確保等に取り組み、道産木材の安定的な供給を行う。

第4 育成指導方針

道は、「森林組合の目指す姿」の実現に向け、森林組合の健全な経営及び適切な業務体制の確保等に向けた指導を行うものとする。

1 「持続的な森林経営を担う森林組合」の位置付け

森林組合が、持続的な森林経営の担い手及び道産木材の安定供給の担い手としての役割を果たすことができるよう、健全な財務基盤と的確な経営判断等に基づき、安定的かつ効率的な事業運営により、組合員や地域の負託に十分にこたえ得る経営を持続的に実現できる体制が必要であることから、これらの条件を満たす森林組合を「持続的な森林経営を担う森林組合」と位置付け育成を図るものとする。

また、「持続的な森林経営を担う森林組合」として育成を図ることにより、令和12年度末までに、全ての森林組合が森林経営管理法第36条第2項の規定により北海道が公表する森林経営管理制度の担い手となる林業事業者（北海道意欲と能力のある林業経営者）に登録されることを目指す。

2 指導の内容

森林組合は、持続的な森林経営の担い手として、市町村森林整備計画の策定に協力し、組合員への経営の指導はもとより、組合員の所有森林を中心とした施業集約化等を事業の重要な柱として位置づけ、地域における森林経営の設計図となる森林経営計画の作成に今後とも積極的に取り組むとともに、森林吸収源対策に貢献し、本格的な利用期を迎えた森林資源の循環利用を着実に進めるため、伐採・地拵え・植栽の一貫作業の実施、造林・保育の低コスト化に努めつつ、主伐・再造林にも積極的に取り組むものとする。

また、道産木材の安定供給の担い手として、需要者の多様化する要望に応じた原木供給に努めるなど、林業・木材産業の成長産業化に向けた森林組合の役割を果たすべく、次の項目の改善、実施に努めることとし、道は、森林組合に対して、別紙「森林組合育成指導の項目と内容」のとおり指導を行うものとする。

(1) 経営基盤の強化

ア 経営方針の確立

森林組合の健全な経営と発展を図るため、必要に応じて、市町村等からなる協議会等外部の者の意見を取り入れる場を設置し森林経営事業の実施や、今後進むべき方向を明らかにした経営理念を定め、内外の経営環境を分析しながら経営目標を定める経営ビジョンや中期計画等を作成し、組織・財務・事業の見直しを図りながら、組合員及び地域住民との連携による森林組合機能の強化、施業集約化の推進などにより、効率的・計画的な経営を目指す。

イ 財務基盤の健全化

経営の安定化や活発な事業活動を推進するため、計画的な資金運用の実行確保を行い、資金需要に見合う自己資本の充実などに努めるほか、与信管理や債権回収能力の向上、財務事務処理の体制整備と適正化を図る。

また、森林組合の事業活動の多様化等への対応や、会計帳簿の整備の徹底など透明性の高い会計処理や適正な事業運営を確保するため、員外監事の登用など内部牽制機能を高め、不適正事案を防止するなど、法令遵守（コンプライアンス）を徹底する。

ウ 合併や組合間の多様な連携の促進

財務基盤や業務執行体制の充実を図るため、これまでの合併に加え、現場の創意工夫をこれまで以上に活かした事業連携や人的交流など、組合間の多様な連携の促進により、経営基盤の強化に取り組む。

また、地域的な状況等から合併や組合間の連携等が困難な森林組合のうち、経営基盤が脆弱で事業活動が低調な森林組合（以下「不活発組合」という。）については自主解散を検討する。

なお、不活発組合の解散に当たっては、地域の森林整備に影響を及ぼさないよう、隣接組合の地区拡大などにより配慮する。

エ 資源管理への取組強化

本格的な利用期を迎えた森林資源の循環利用を確立し、森林吸収源対策にも貢献するため、伐採・地拵え・植栽の一貫作業の実施や、コンテナ苗の積極的な利用、植栽本数の低減、機械化の推進など、造林・保育の低コスト化に努めつつ、計画的な伐採及び再造林に着実に取り組む。

オ 施業集約化への取組強化

組合員に対する経営の指導、組合員の所有森林を中心とした集約化・合意形成、施業提案書作成や計画に基づく森林施業等は、森林組合の中心的かつ本来的な事業であることを踏まえ、提案型集約化施業を推進するとともに、組合員等の森林所有者との信頼関係を深め森林経営委託契約等を締結し、計画的かつ効率的な森林整備の実施に積極的に取り組む。

具体的には、国、道等が実施する研修を通じて森林施業プランナーの育成や能力向上に努め、提案型集約化施業を実施し得る体制を構築する。

また、集約化のノウハウを生かし、市町村が実施する森林所有者の意向調査に積極的に協力し、組合に経営管理を委ねる同意が得られた森林等については、森林経営計画の変更を行い、必要な森林整備等に取り組む。

さらに、施業集約化の取組によって産出される間伐材等の供給にあたっては、販路開拓に必要な人材の育成や流通経路の確保等安定供給体制の整備に取り組む。

カ 効率的な森林施業に向けた取組

森林経営計画に基づく施業を効率的に実施し、生産性及び経営力を向上

させていくため、作業システムの効率的な運用等の生産管理のできる人材の適材適所での配置や、高性能林業機械の導入、ICT等を活用したスマート林業の推進などに取り組む。

キ 販売事業への取組強化

人工林資源の充実に伴い、森林組合における販売事業の取扱高や割合が高まる中、組合員の収入に直結する木材の価値を高め、山元への一層の利益還元を行うため、販売事業等や経営に関し実践的な能力を有する理事(以下、「実践的能力理事」という。)を登用するなど、販売事業の強化に取り組む。

ク 加工事業への取組

市場変動の影響を受けやすい加工事業は、慎重な運営が必要であることから、原価管理や月次管理を徹底するとともに、生産技術の向上や販売先の確保に努め、需要者ニーズに則した適切な事業運営に取り組む。

また、事業拡大については慎重に検討し、事業内容の見直しや不採算部門の廃止などに取り組む。

なお、新規参入や新たな展開、施設の統廃合や更新をしようとする場合には、民間加工施設との連携等を考慮した上で、施設の規模、マーケティング、資金計画等に関して慎重に検討する。

ケ 森林経営事業への取組

森林組合が地域の森林施業を集約化する役割をより一層果たし、組合員の利益や、森林の生産性などの増進を図るため、森林経営事業の実施に当たっては、将来の組合経営等に大きな影響を与えないよう、慎重かつ十分な検討を行うとともに、その趣旨に即した明確な事業実施方針を策定し取り組む。

なお、教育展示林における森林整備等については、実施内容に応じて森林経営事業の導入の必要性を検討する。

(2) 組織体制の強化

ア 組織体制の充実強化

適切な組合運営の実施や執行体制を強化するため、常勤理事を配置するとともに実践的能力理事を登用するほか、組織の活力向上等に資するため役員定年制の導入や員外理事の登用に努め、後継者規定を活用した組合員の資格要件の拡大、女性や若年層の組合運営への参画の促進に努める。

また、事業規模に見合った職員の配置や、参事の公募制等について検討するとともに、研修等により役職員個々の資質向上を図る。

さらに、本人の能力や希望を踏まえながら、技術職員と事務職員との配置転換等の柔軟な実施や、素材生産と造林・保育等を兼務できる現場作業員の育成に努める。

一方、林業労働力の減少に対処するため、就労環境の整備による作業員

の雇用促進及び若年作業員の確保・養成に努め、森林整備実行体制の充実を図るとともに、安定した事業量を確保するため、組合員所有の森林面積の拡大に取り組む。

イ 人材育成の促進

国、道等で実施している森林施業プランナーや森林経営プランナーの育成研修等に職員を積極的に参加させ、施業集約化や木材の有利販売等に係る能力の向上を図るとともに、組合内でOJT研修を行うなど組織内での研修も充実させる。

また、能力評価システムの導入等により、業務に貢献した職員に対する適切な評価を行い、働く意欲の向上を図る。

ウ 現場技能者の能力向上

下請事業体を含む現場技能者については、作業能力や意欲の向上を図るため、フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャーの研修、森林作業道の整備に必要な技術の向上に係る研修、高性能林業機械オペレーターの養成研修、安全作業に係る研修等に積極的に参加させる。

エ 情報公開の推進

財務諸表や主要である施業集約化事業等の取組状況については、広報誌等を活用し組合員への周知に努める。

また、遠隔地の組合員が森林組合等の意思決定に積極的に参加できるよう、書面による議決権や選挙権の行使が可能な規定の整備に努める。

さらに、組合員以外の者に対しても、森林の有する多面的機能の発揮に向けた森林組合の役割等について広く理解が得られるよう、情報発信に努める。

オ 法令等遵守の徹底

法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図るため、コンプライアンスマニュアルや年度毎の行動計画を定めたコンプライアンスプログラムなどを策定し、推進態勢の構築や進捗管理など、適切な実施に努める。

(3) 労働安全対策の強化

労働安全対策については、組合長、参事等の経営層が中心となって、林業労働の安全確保を最優先に捉え、全ての役職員が労働災害防止への意識を徹底し、組合のみならず下請事業体においても、作業現場における安全管理体制の確立、リスクアセスメントや安全指導の徹底、作業現場への巡回指導、安全な伐木技術の習得や防護具の着用、労働安全の専門家の活用等効果的な安全対策に取り組み、労働災害の防止対策を徹底する。

なお、万が一、労働災害が発生した場合には、状況等を分析し、その原因に応じた取組を重点的に行うなど、労働災害の再発防止に取り組む。

3 「持続的な森林経営を担う森林組合」の育成目標

道は、次のとおり、「持続的な森林経営を担う森林組合」の育成目標を定め、育成に努めるものとする。

- (1) 財務基盤の充実に関する事項
 - ア 事業利益及び経常利益が計上されていること。
 - イ 累積欠損金等が生じていないか又は累積欠損金等がある場合にはその解消が確実に見込まれること。
 - ウ 自己資本比率20%以上であること。
- (2) 組織体制の強化に関する事項
 - ア 実践的能力理事を配置していること。
 - イ 常勤理事を配置していること。なお、速やかに常勤理事を配置することが困難な場合は、参事等を職員兼務理事に登用することを検討していること。
 - ウ コンプライアンスマニュアルに基づきコンプライアンスプログラムを作成し、適切に実施していること。
- (3) 組合経営の活性化に関する事項
 - ア 役員において就任時の年齢制限（定年制）、若年層及び女性の登用に努めていること。
 - イ 定款の組合員資格の条項に推定相続人を規定していること。
- (4) 持続可能な森林経営の確立に関する事項
 - ア 造林、保育、素材生産において、省力化、低コスト化、効率化等に取り組んでいる又は取組を計画していること。
 - イ 主伐後の再造林など適切な更新を行っていること。
 - ウ 販売部門において、取扱量を5年で2割以上増加させる目標（計画）がある又は取扱量が年間5,000立方メートル以上であること。
- (5) 労働安全対策の強化に関する事項
 - ア 直営及び下請事業体でリスクアセスメントを導入していること。
 - イ 組合で直営班及び下請事業体に対して労働安全衛生に関する研修会等を実施していること。
 - ウ 休業4日以上重大な労働災害が発生していないこと。
- (6) 担い手の確保・育成に関する事項
 - ア 森林施業プランナー等又は研修受講者が在籍していること。
 - イ 職員を積極的に研修へ参加させている又は組合内でOJT研修などを行っていること。
 - ウ 北海道林業労働力確保促進基本計画に定められた労働環境の改善、その他の雇用管理の改善を促進するための措置に係る取組を実施していること。

なお、単独の取組では、育成目標の達成が困難な場合は、他の森林組合等との連携などにより、「持続的な森林経営を担う森林組合」を目指すものとする。

第5 関係機関との連携

森林組合が、経営基盤や組織体制、労働安全対策の充実強化を図り、持続的な森林経営の担い手、道産木材の安定供給の担い手として重要な役割を果たしていくため、道は、北海道森林組合連合会や関係市町村、農林中央金庫との連携の下に育成指導を行うものとする。

附則

(施行日)

第1条 この通知は令和4年4月1日から施行する。

別紙

森林組合育成指導の項目と内容

第4の「2 指導の内容」の指導の項目及び具体的内容は、次のとおりとする。

【経営基盤の強化】

I 経営方針の確立

指導項目	指導内容
1 経営方針の確立	<ul style="list-style-type: none">・公益的機能を担う組織としての使命、理念の自覚・経営目標等を定める経営ビジョンや経営計画の明確化・長期、中期、短期目標の設定と実行方策の樹立・計画進捗状況の確認、計画・実行の見直し・役職員一体となった経営方針の共通認識
2 組合員や地域住民との連携強化及び市場展開	<ul style="list-style-type: none">・組合員及び地域住民等との協働による活動の促進・組合員との連携強化による事業活動の活発化・地場産材のコンセプト明確化、ブランド化への取組み
3 施業集約化の推進	<ul style="list-style-type: none">・森林経営計画の作成・提案型集約化施業の実施

II 財務基盤の健全化

指導項目	指導内容
1 資金運用の健全化	<ul style="list-style-type: none">・資本回転率の適性化などの資金の有効活用・経営規模に見合った設備投資など固定資産取得の適性化・資金計画の樹立と実行確保
2 資金調達	<ul style="list-style-type: none">・増資や内部留保等による自己資本の充実

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運転資金の借入や手形割引等の資金調達の適性化 ・ 売掛金、事業未収金等の資金回収の適性化
3 財務事務の健全化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 財務事務の体制整備・与信管理・債権回収の能力向上 ・ 会計帳簿の整備の徹底 ・ 内部牽制機能の充実、不適正事案の防止など法令等遵守の徹底

III 合併や組合間の多様な連携の促進

指導項目	指導内容
1 合併や組合間の多様な連携の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 合併の必要性の啓発、合併実現への課題等の解消 ・ 合併協議会の設置、運営、進行 ・ 合併準備段階の事業提携等の検討 ・ 合併計画の樹立及び合併手続 ・ 組合間の多様な連携の促進 ・ 事業譲渡、吸収分割、新設分割の手法を検討
2 解散の誘導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域状況及び合併実現性の検証 ・ 経営基盤と事業活動の検証 ・ 解散手続

IV 資源管理への取組強化

指導項目	指導内容
1 資源管理への取組強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一貫作業の実施、植栽本数の低減、機械化などによる造林・保育の省力化・低コスト化 ・ コンテナ苗の積極的な利用 ・ 計画的な伐採及び伐採後の再造林の着実な実施 ・ 計画的な再造林に必要な苗木需要量の把握

V 施業集約化への取組強化

指導項目	指導内容
1 施業集約化に係る取組の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 森林施業プランナーの育成・能力向上 ・ 提案型集約化施業の実施 ・ 地域全体の森林について施業集約化の実施
2 安定供給体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 販路開拓に必要な人材の育成 ・ 販売開拓と流通経路の確保、系統利用の促進

VI 効率的な森林施業に向けた取組

指導項目	指導内容
1 効率的な施業に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産管理のできる人材の適材適所での配置 ・ 高性能林業機械を活用した効率的かつ適切な森林施業の実施 ・ ICT等を活用したスマート林業の推進

VII 販売事業への取組強化

指導項目	指導内容
1 適切な事業運営	<ul style="list-style-type: none"> ・販売先の確保等による安定的な収益の確保 ・販売や経営に関し実践的能力理事の配置
2 事業の展開	<ul style="list-style-type: none"> ・木材の有利販売、製材工場等との協定締結の検討 ・組合間の事業連携などの検討

VIII 加工事業への取組

指導項目	指導内容
1 適切な事業運営	<ul style="list-style-type: none"> ・地域での加工・流通体制のあり方等の検討 ・事業運営に係る組合員の意向確認 ・原価管理や月次管理の徹底及び適正な在庫量の管理 ・生産技術の向上や販売先の確保
2 事業の展開	<ul style="list-style-type: none"> ・民間加工施設との連携等に係る検討 ・施設の規模、マーケティング、資金計画等に係る検討

IX 森林経営事業への取組

指導項目	指導内容
1 適切な事業運営	<ul style="list-style-type: none"> ・事業実施に係る組合員の意向確認 ・経営の受託や信託の引受けと比較したときのリスクの検討 ・森林の取得価格の検討 ・長期的な収支計画についての検討 ・森林資源の循環利用を意識した経営の検討 ・教育展示林における森林整備等の実施内容に応じた森林経営事業導入の必要性を検討

【組織体制の強化】

I 組織体制の充実強化

指導項目	指導内容
1 理事・監事の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤理事と実践的能力理事の配置 ・経営感覚や監査能力などの養成 ・組合員以外から経営感覚に優れた人材の積極的な導入 ・女性や若年層の役員への登用 ・役員就任時の年齢制限（定年制）導入の検討

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 参事等の職員兼務理事の検討
2 職員の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実務能力向上のための各種研修の実施 ・ 技術職員と事務職員との配置転換等の実施 ・ 素材生産と造林・保育等を兼務できる現場作業員の育成 ・ 参事の公募制の検討
3 職員の就労環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給与、労働時間、再雇用等の労働条件の充実 ・ 社会保険、健康管理等の福利厚生の実施 ・ 就労意欲を喚起する職場環境の形成
4 森林所有者の加入促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未加入森林所有者等の森林組合加入促進 ・ 組合員所有の森林面積の拡大 ・ 後継者規定を活用した組合員資格要件の拡大

II 人材育成の促進

指導項目	指導内容
1 施業集約化や木材の有利販売等を担う人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 森林施業プランナーや森林経営プランナー育成研修等への積極的な参加 ・ 組織内でのOJT研修の実施 ・ 能力評価システム導入の検討

III 現場技能者の能力向上

指導項目	指導内容
1 現場技能者の能力向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 能力向上のため、フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネジャー研修等への積極的な参加

IV 情報公開の推進

指導項目	指導内容
1 情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報誌等を活用した財務状況等の組合員への情報提供 ・ 書面による議決権等の行使が可能な規定の整備を推進 ・ 組合員以外の者に対する森林組合の役割等についての情報発信

V 法令等遵守（コンプライアンス）の徹底

指導項目	指導内容
1 ルールの明確化	<ul style="list-style-type: none">・コンプライアンスマニュアルや要領等の制定・管理・コンプライアンスプログラムの作成・進捗管理

【労働安全対策の強化】

指導項目	指導内容
1 労働災害防止対策の取組	<ul style="list-style-type: none">・労働災害防止意識の醸成へ向けた取組・下請事業体を含めた効果的な安全対策（リスクアセスメントや安全指導の徹底等）の取組・各種研修への積極的な参加による技術・技能の習得や巡回指導等安全対策の徹底・関係機関と連携した安全パトロールや労働災害防止に係る研修会等の実施・労働災害の状況分析・原因に応じた取組の重点的な実施