

森林組合経営改善事業(見直し)

【補足資料】

森林組合の経営改善に向けた取組みの更なる強化

森林資源の変化に対応し、施業の集約化と間伐など木材生産を事業の中心とする
森林所有者の真の協同組織としてその負託に応えうる自立した組合へと改革を推進

これまでの取組み (H21~H23)
目標:意識改革・行動

今後の取組み (H24~H26)
目標:行動の定着

【取組みと結果】

県下全体の底上げ

- 1. 経営者マネジメント研修(集合研修)**
組合長や参事等を対象に、経営に必要なスキルの習得
■結果:3年間で延べ22日開催
- 2. 経営ビジョン策定研修(個別研修)**
 - (1)中期経営計画の策定
5カ年間の経営計画の策定手法の習得
※行動計画の実行精度向上のためPDCAサイクルを試行
■結果:17組合が策定(既策定2組合 計19組合)
 - (2)計画のローリング
計画の実行や見直しの手法の習得
■結果:11組合が計画をローリング
- 3. 森林施業プランナー養成研修**
コスト分析や作業システム等のプランナーに必要な知識の習得
■結果:50人養成(23組合48人、2事業体2人)

【成果】

- 地域の森林管理の中核的担い手の役割を認識
- マネジメント力向上への意識改革が促進
- 収益性の確保や組合員サービス向上に向けた意識改革や行動の変化

【課題】

- ◆PDCAサイクルが実行できている組合は少ない
- ◆少しずつ小さな成果は出つつあるが、見えにくい
- ◆成果を出すまでには研修等更なる外部サポートが必要

【取り巻く環境の変化】

- 銘建工業の進出** (H25操業予定)
⇒木材増産体制の構築が急務
- 森林経営計画のスタート** (H24認定開始)
⇒認定基準に沿った集約化のスピードアップ
- 森施施業プランナーの資格** (H24認定開始)
⇒技能・実践力のレベルアップ

加えて

【国の組合指導の方向性】

1. 施業集約化事業を軸とした経営への誘導
(将来を見据えた経営ができるよう経営ビジョンや中期計画等の計画づくりの推進)
2. 森林の経営の設計図となる森林経営計画の作成促進
3. 組合員等の施業集約化を最優先の業務とした森林組合の育成
4. 情報公開の推進

国と県
同じ方向性

【森林組合に求められるもの】

- ⇒組織としてのマネジメント力の更なる発揮・強化
- ⇒管理部門の人材育成

=====
平成23年度中に、合併に関する県の方針を改定。

【取組み】

積極的な組合への個別指導

- 1. 経営ビジョン策定研修(個別研修)**
 - (1)中期経営計画の策定
 - (2)計画のローリング
「経営者マネジメント研修」を集合形式による全体研修から、組合毎のレベルに合わせた個別研修へと見直し
 - (3)フォローアップ
バランスシートの改善を含めた中期経営計画の実効性の向上、取組みや成果を見える化
- ①期待する成果や取組み等の明確化**
 - ・B/Sの改善を含めた年度目標や課題と取組等を記載したシートの作成
 - ・職員による成果の共有化とそのプロセス設定
 - ・ベンチマークとなる組合や取組みなどの情報提供等の森連及び県の指導・支援
- ②PDCA進捗管理スキルの向上**
 - ・経営コンサルタントによる幹部のOJT研修
 - ・四半期毎の森連・県による進捗チェック
- 2. 森林施業プランナー実践力向上研修**
 - ・木材の増産体制、本格化する森林経営計画策定と実行のスキル向上
 - ・実務者が講師となり、実践に向けて、テーマ別のワークショップの開催

「知識習得」の研修から「実践応用力習得」の研修へ見直し

【3年後に期待する成果】

- 本事業
 - 自らの力でPDCAサイクルを実行。精度がスパイラル的に向上
 - 経営改善が目に見える形で成果に現れ、組織としてのマネジメント力が向上し、組合員からの信頼を獲得
 - 森林施業プランナーのレベルアップと人数の拡大
 - 他事業との相乗効果
 - 集約化や森林経営計画の策定が進み、地域の森林管理の中核的な担い手の役割を發揮
 - 木材増産に向けての体制ができ、原木の安定供給を実行
- =====
◆行動できない組合は、合併への具体的な検討を開始