

別紙 1

適合基準

以下に掲げる基準を全て満たしている民間事業者を森林経営管理法第36条第2項に掲げる要件に適合する民間事業者として公表するものとする。

なお、造林、保育、素材生産等の施業に関する項目については、事業主自身若しくは直接雇用している現場作業職員による施業のほか、他者への請負による施業も含めるものとする。

1 経営管理を効率的かつ安定的に行う能力を有すると認められること（法第36条第2項第1号）

(1) 生産量の増加又は生産性の向上に関する基準		
ア、イ、ウのいずれかに該当すること	ア 生産量及び生産性のどちらも現状において目標水準に達していない場合	生産量又は生産性のいずれかについて、5年後に概ね2割以上又は3年後に概ね1割以上、現状から増加させる目標を有していること。
	イ 生産量及び生産性のどちらか一方が現状において目標水準に達している場合	目標水準に達していないもう一方の数値について、5年後に概ね2割以上又は3年後に概ね1割以上、現状から増加させる目標を有するとともに、達している数値についても現状以上となる目標を有していること。
	ウ 生産量及び生産性の両方が現状において目標水準に達している場合	いずれの数値も現状以上となる目標を有していること。

目標水準
生産量 5,000 m ³ /年
生産性 主伐 10.0 m ³ /人日又は間伐 6.0 m ³ /人日

【参考】素材生産の生産量又は生産性の増加に関する要件における目標の設定について

	区分	現状	設定する目標値
生産量	素材生産	5,000 m ³ 以上	現状以上
		5,000 m ³ 未満	5年後に概ね2割以上又は3年後に概ね1割以上
生産性	間伐	6.0 m ³ /人日以上	現状以上
		6.0 m ³ /人日未満	5年後に概ね2割以上又は3年後に概ね1割以上
	主伐	10.0 m ³ /人日以上	現状以上
		10.0 m ³ /人日未満	5年後に概ね2割以上又は3年後に概ね1割以上

(2) 生産管理又は流通合理化等に関する基準	
ア、イどちらかに該当するか1年以内に取り組むこと	ア 作業日報の作成・分析による進捗管理、生産工程の見直し、作業システムの改善等の適切な生産管理が行われていること。
	イ 製材工場等需要者との直接的な取引、木材流通業者や森林組合系統などの取りまとめ機関を通じた共同販売・共同出荷、森林所有者や工務店等と連携したいわゆる「顔の見える木材での快適空間づくり」等の原木の安定供給・流通合理化等

(3) 造林・保育の省力化・低コスト化に関する基準	
アからエのいずれかに該当すること又はアからエのいずれかを1年以内に取り組むこと	ア 伐採から造林までの一貫作業システムの導入
	イ コンテナ苗の使用
	ウ 低密度植栽
	エ 下刈り方法の改善・省力化

(4) 主伐後の再造林の確保※ ¹	
ア、イ両方に該当すること又はア、イ両方を1年以内に取り組むこと	ア 主伐から主伐後の再造林を一体的に実施する体制※ ¹ を有すること。
	イ 主伐後に適切な更新を行うこと。ただし、他者の所有する森林の主伐にあっては、事前に森林所有者に対する適切な更新の働きかけに取り組んでいること。

(5) 生産や造林・保育の実施体制※ ²	
ア、イいずれかに該当すること又は1年以内にア、イいずれかを満たすこと	ア 素材生産に関して3年間以上の事業実績を有すること又は所属する作業職員の現場従事実績等が3年以上であること。
	イ 造林・保育に関して3年間以上の事業実績を有すること又は所属する作業職員の現場従事実績等が3年以上であること

(6) 伐採・造林に関する行動規範の策定等※ ³	
ア、イいずれか該当すること又は1年以内にア、イいずれかに取り組むこと	ア 独自の行動規範等の策定・遵守
	イ 所属する団体や都道府県等による行動規範等の遵守

(7) 雇用管理の改善及び労働安全対策	
ア (ア) から (オ) の全てに該当すること又は1年以内にア (ア) から (オ) の全てを取り組むこと	ア 雇用管理の改善
	(ア) 現場作業職員の常用化
	(イ) 現場作業職員の昇級、昇格制度の整備
	(ウ) 計画的な研修受講・実施等の教育訓練の充実
	(エ) 経営能力の向上のための取り組み (経営者層向けセミナーの受講等)
	(オ) 社会・労働保険及び退職金共済制度等の加入促進等各種福利厚生
イ (ア) から (エ) の全てに該当又はイ (ア) から (エ) の全てを1年以内に取り組むこと	イ 労働安全対策
	(ア) 労働災害防止研修の実施又は受講
	(イ) 防護具の着用の徹底
	(ウ) リスクアセスメントの実施
	(エ) 労働安全コンサルタント等専門家による安全診断・受講
(8) 事業の合理化	
アからウの全てに該当すること又はアからウの全てを一年以内に取り組むこと	ア 森林施業プランナーの確保、育成
	イ 森林作業道作設オペレーター等効率的な作業システムの運用ができる人材の育成
	ウ 「緑の雇用」研修等キャリアに応じた人材育成
	エ 林業技能士等の確保、育成
(9) コンプライアンスの確保	
ア (ア) から (エ) の全てに該当しないこと	ア コンプライアンスの確保
	(ア) 業務に関連して法令に違反し、代表役員等や一般役員等が逮捕され、又は逮捕を経ないで公訴を提起されたときから1年間を経過していない者
	(イ) 業務に関連して法令に違反し、事案が重大・悪質な場合であって再発防止に向けた取組が確実に行われると認められない者
	(ウ) 国、都道府県又は市町村から入札参加資格の指名停止を受けている者
	(エ) その他森林の経営管理を適切に行うことができない又は森林の経営管理に関し不正若しくは不誠実な行為をするおそれがあると認めるに足る相当の理由がある者
イに該当すること又は一年以内に該当すること	イ 個人情報取扱規程等、個人情報の保護に関する規程の策定・遵守

(10) 常勤役員の配置

法人においては常勤の役員を配置していること。ただし、常勤の役員を配置していない法人については、様式第1号（応募申請書）に配置予定年月日を記載し、その期日までに配置するよう取り組む場合には、常勤の役員が配置されているものとして扱う。

(11) 外部専門家による経営診断の受診と経営強化目標の設定

外部専門家による経営診断等を受診し、「目標設定シート」を作成していること。また、翌年度に県のフォローアップを受けることが確実なこと。

ただし、県が指定する経営診断等を過去5年以内に受診し、その報告書を基に「目標設定シート」を作成している場合はこの限りではない。

※1「一体的に実施する体制」とは、主伐と再造林の両方を実施できる体制があることとする。ただし、主伐と再造林のどちらか一方を行わない林業経営体の場合は、もう一方を実施する他の林業経営体との連携協定等により一体的に実施できる体制があることとする。「適切な更新」については、市町村森林整備計画等を踏まえつつ、林地生産力が比較的高い人工林において主伐を行う場合は再造林を基本とする。

※2「事業実績」及び「現場従事实績等」の「3年間」は連続していることを要さない。「3年間」に満たない場合であっても、所属する現場作業職員が林業大学校等で2年間の課程を修了し、かつ1年間以上の現場従事实績を有している場合など作業の質や安全性等に関して同程度以上の能力を有していると認められる場合は、基準を満たしているものとする。

※3「行動規範の策定等」には、民間事業者が専門家の指導等を受けつつ個別に行動規範を策定することのほか、所属する業界団体や都道府県・市町村等が策定した行動規範やガイドライン等の遵守を約束することを含む。行動規範やガイドライン等には、伐採前の現地確認の徹底等誤伐採の未然防止や環境に配慮した素材生産等適正な施業の実行を図る措置を盛り込むことが望ましい。また、行動規範やガイドライン等が遵守されていることを確認する体制を整備することが望ましい。

※4「外部専門家による経営診断等」には、中小企業診断士、社会保険労務士、林業経営アドバイザー等有資格者による経営コンサルティングのほか、宮城県林業普及指導員による普及指導を含む。

2 経営管理を確実に行うに足る経理的な基礎を有すると認められること（法第36条第1項第2号）

(ア)、(イ)の両方を満たしていること	(ア) 最近の事業年度における財産目録、貸借対照表、損益計算書又はこれらに類する書類に記載された経理状況が良好であること。
	(イ) 経営管理実施権の設定を受ける森林の経営管理に関する経理を他と分離できること。

※「経理状況が良好であること」とは、以下のとおりとする。

ア 法人の場合、直近の事業年度の自己資本比率が0%未満でないこと（債務超過でないこと）及び直近3年間の経常利益金額等（損益計算書上の経常利益の金額に当該損益計算書上の減価償却費の額を加えて得た額）がいずれもマイナスとなっていないこと。

イ 個人の場合、直近の事業年度の資産状況において負債が資産を上回っていないこと及び直近3年間の所得税の納税状況がすべてゼロとはなっていないこと。

ウ これらを満たさない場合、中小企業診断士又は公認会計士の経営診断書を申請書に添付するなど今後5年以内に健全な経営の軌道に乗ることが証明できること。