

育成経営体かどうかを判断する基準

以下の(1)～(10)の項目のうち、当該林業経営体の事業内容に該当する項目の基準を全て満たしていること。

項目	基準	説明
(1)①生産量の増加又は生産性の向上	素材生産に関し、生産量又は生産性を、5年間で2割以上増加又は向上させる目標を有していること。 ただし、民間事業者の生産量の実績が5,000m <sup>3</sup> 以上/年あり、又は生産性の実績が間伐8m <sup>3</sup> 以上/人日もしくは主伐11m <sup>3</sup> 以上/人日である場合は、当該実績以上の目標を有していれば足りるものとする。	現在の生産量の大小や生産性の高低は問わない。このため、生産量や生産性の下限等を設けない。
(1)②生産管理又は流通合理化等	経営管理の対象となる森林(所有権その他長期間経営し得る権利を取得しているものに限る。)の面積を、5年間で2割以上増加させる目標を有していること。 ただし、経営管理の対象となる森林の面積の実績が30ha以上ある場合は、当該実績以上の目標を有していれば足りるものとする。	「その他長期間経営し得る権利を取得しているもの」については、 ・当該民間事業者が経営管理実施権の設定を受けた森林 ・当該民間事業者が作成した森林経営計画の対象森林 ・5年以上の長期にわたり、受託者の判断で伐採等を行うことができる契約を締結した森林 のいずれかとする。
(2)生産管理又は流通合理化等	以下のいずれかに該当すること、又は今後該当する意向を明らかにすること。 ①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に取り組んでいること。 ②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等の取りまとめ機関を通じた共同販売・共同出荷等の原木の安定供給・流通合理化等に取り組んでいること。 ③認定森林経営プランナーが在籍していること。	

<p>(3) 造林・保育の省力化・低コスト化</p>	<p>伐採・造林の一貫作業システムの導入、コンテナ苗等の使用、低密度植栽、下刈の省略等に取り組んでいること、又は今後取り組む意向を明らかにすること。</p>	
<p>(4) 主伐後の再造林の確保</p>	<p>以下のいずれにも該当すること。  ①主伐及び主伐後の再造林を一体的に実施する体制を有すること、又は今後一体的に実施する体制を確保する意向を明らかにすること。  ②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つては、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けば、又は今後取り組む意向を明らかにしていれば足りるものとする。</p>	<p>「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、主伐のみを行う林業経営体の場合は、再造林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く傾斜が緩やかな人工林において主伐を行う場合には、原則として再造林を行っていることとする。</p>
<p>(5) 生産や造林・保育の実施体制の確保</p>	<p>三重県内の森林において、素材生産又は造林・保育に関して1年以上の事業実績を有すること。</p>	
<p>(6) 伐採・造林に関する行動規範の策定等</p>	<p>伐採と造林の一体的かつ適切な実施に向けて経営体が遵守すべき行動規範の策定等を行っていること、又は今後行う意向を明らかにすること。</p>	<p>「行動規範の策定等」には、経営体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県・市町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</p>
<p>(7) 雇用管理の改善及び労働安全対策</p>	<p>以下のいずれにも該当していること。  ①林業労働力の確保の促進に関する法律第4条に基づく三重県の基本計画に定められた雇用管理の改善を促進するための措置に係る取組又はこれに準ずる取組を行っていること、又はこれに準ずる取組を行っていること。  ②過去3年以内に休業4日以上</p>	<p>①の取組の例  ・林業労働者を雇い入れた際に、当該林業労働者に対し、雇用期間、従事すべき業務の内容その他厚生労働省令で定める事項を明らかにした文書の交付  ・現場作業職員の常用化等の雇用の安定化  ・月給制度や週休2日制の導</p>

	<p>労働災害又は死亡災害（以下「死傷災害」という。）が発生していないこと。</p> <p>ただし、死傷災害が発生した場合であっても、適切な再発防止策が定められた場合は、上記基準を満たしているものとする。</p>	<p>入等の労働条件の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画的な研修実施等の教育訓練の充実</li> <li>・社会保険、労働保険、退職金共済への加入等の福利厚生の実施等の雇用管理の改善</li> <li>・リスクアセスメントの実施、防護具の着用の徹底、作業現場の安全巡回、労働安全コンサルタント等専門家による安全診断・指導等の労働安全対策</li> </ul> <p>なお、「労働安全コンサルタント等専門家による安全診断・指導」は、1年以内にまでに該当することとなることが確実と見込まれる場合を含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「適切な再発防止策が定められた場合」については、同種災害の再発防止策から見て妥当な内容であり、それが現場作業職員を含む組織内全員に周知されていることとする。</li> </ul>
<p>(8) 環境への配慮</p>	<p>森林内における施業等が周辺環境に何らかの影響を与えるということを理解し、環境に配慮した取組等を行っていること、又は今後行う意向を明らかにすること。</p>	<p>環境に配慮した取組等の例①  森林認証の取得。  ②希少動植物の保護。  ③立木の適正な密度管理（間伐）による下層植生の育成。  ④森林作業道に起因する土砂や濁水の流出防止のための線形・施工方法等の検討。⑤生分解性オイル等の使用（使用可能な機械類の場合）。  ⑥林地残材の流出防止対策（伐採木を谷筋に残置しない等）。  ⑦作業現場で発生したゴミ類の適切な処理。 等</p>
<p>(9) 人材の育成</p>	<p>上記（1）～（8）の項目の適正な実行に向けて必要となる内容を学ぶことができる各種研修・講座の受</p>	<p>技術者等の例  みえ森林・林業アカデミー修了者、フォレストワーカー、フ</p>

	<p>講や資格の取得等、計画的に技術者等の育成に取り組んでいること、又は今後取り組む意向を明らかにすること。</p>	<p>オレストリーダー、フォレストマネージャー、森林作業道作設オペレーター、森林施業プランナー、森林経営プランナー、森林総合監理士、技術士、林業技士、林業架線作業主任者、林業技能士 等。</p>
<p>(10) コンプライアンスの確保</p>	<p>以下のいずれにも該当していること。</p> <p>1. 以下のいずれにも該当しないこと。</p> <p>①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</p> <p>②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進むと認められない者</p> <p>③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</p> <p>④(6)の行動規範やガイドライン等に違反した行為をしたと認められる者</p> <p>⑤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りる相当の理由がある者</p> <p>2. 経営体と森林所有者、経営体と請負事業者とで書面等により取引条件を明示していること(令和8年度末までに該当することとなること)が確実に見込まれる場合を含む。</p>	<p>①の「代表役員等」とは、法人の代表権を有する役員若しくは個人事業主とする。「一般役員等」とは、法人の役員、支配人又はその支店若しくは営業所を代表する者とする。</p> <p>⑤の「その他…(略)…相当の理由がある者」については、破産手続開始の決定を受けて復権を得ない者や暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成3年法律第77号)第32条第1項各号に掲げる者等とする。</p>