

別紙判断基準

項目		基準	クール林業経営体	育成経営体	説明	適用	
						生産	造林 保育
効率的かつ安定的な経営管理	(1)生産量の増加又は生産性の向上	次のいずれかであること。 ①生産量又は生産性のどちらかについて、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。 ②生産量又は生産性について、現状が生産量(3,500m ³ /年)、生産性(主伐9m ³ /人日又は間伐6m ³ /人日)に達している場合は、現状から増加させる目標を有していること。	基準を満たしていること	同左	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。「一定の割合」については、5年間で約2割又は3年間で約1割を目安とする。「一定の水準」については、生産量に関し3,500m ³ /年、生産性に関し主伐9m ³ /人日、間伐6m ³ /人日を目安とする。	○	—
	(2)生産管理又は流通合理化等	次のいずれか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。 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 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、森林所有者や工務店等と連携したいいわゆる「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	基準に取り組んでいること	基準のいずれかに取り組んでいるか、取り組む意向を表明していること		○	—
	(3)造林・保育の省力化・低コスト化	伐採・造林の一貫作業システムの導入、コンテナ苗の使用、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。	基準のいずれかに取り組んでいること	基準のいずれかに取り組んでいるか、取り組む意向を表明していること		—	○
	(4)主伐後の再造林の確保	次の両方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。 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。 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を行うこと。	基準に取り組んでいること	基準に取り組んでいるか、取り組む意向を表明していること	「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く傾斜が緩やかな人工林において主伐を行う場合は再造林を基本とする。(ただし、経営管理実施権の設定を受けた森林については、植栽により再造林を行う必要がある。)	○	○

効率的かつ安定的な経営管理	(5)生産や造林・保育の実施体制の確保		素材生産又は造林・保育に関して事業実績を有すること、又は所属する現場作業職員の現場従事実績等があること。	素材生産又は造林・保育に関しては3年以上の事業実績を有すること、又は所属する現場従事実績等が3年以上あること。	素材生産又は造林・保育に関しては1年以上の事業実績を有すること、又は所属する現場従事実績等が1年以上あること。	「クール林業経営体」の登録基準について、「事業実績」及び「現場従事実績等」の「3年以上」は連続していることを要さない。また、「3年以上」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の課程を修了し、かつ1年以上の現場従事実績を有している場合等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。	○	○
	(6)伐採・造林に関する行動規範の策定等		伐採と造林の一体的かつ適切な実施に向けて林業経営体が遵守すべき行動規範の策定を行っていること。	策定していること	策定しているか、策定する意向を表明していること	「行動規範の策定等」には、林業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、法令や規則を確認し、遵守することや伐採前の現地確認の徹底等誤伐の未然防止を図る措置を盛り込むこと。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。	○	○
	(7)雇用管理の改善及び労働安全対策	県基本計画に定められた措置	林業労働力の確保の促進に関する法律第4条に基づく県の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又はこれに準ずる取組を行っていること。	基準に取り組んでいる	基準に取り組んでいるか、取り組む意向を表明していること	「第4条に基づく…(略)…取組又はこれに準ずる取組」とは、たとえば以下の取組である。 ・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日制の導入等の労働条件の改善、計画的な研修実施等の教育訓練の充実、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 ・リスクアセスメント、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	○	○
安全衛生教育や労災等への加入		①現場作業職員等に対し、労働安全衛生法に基づく安全衛生教育を行っていること。 ②労働者災害補償保険に加入していること。(一人親方等の特別加入を含む)。 ③以下に定める届出を行っていること。(届出の義務がない場合を除く)。 ・健康保険法第48条の規定による届出 ・厚生年金保険法第27条の規定による届出 ・雇用保険法第7条の規定による届出	基準を満たしていること	—	「現場作業職員等」には、現場作業を行う事業主自身を含み、必要な安全衛生教育を修了していること、又はこれらと同等の技能を有していると認められること。			

効率的かつ安定的な経営管理	(8)コンプライアンスの確保	以下のいずれにも該当しないこと。 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 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行われると認められない者 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 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 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	基準を満たしていること	同左	「代表役員等」とは、法人の代表権を有する役員も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者を代表する者とする。 「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第32条第1項各号に掲げる者とする。	○	○
	(9)常勤役員の設置	法人においては常勤の役員を設置していること。 ただし、森林組合においては常勤の役員を設置するよう取り組むこと。	基準を満たしていること	—		○	○
	経理的基礎の状況	次の両方を満たしていること ①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)が直近3年間において全てマイナスという状態になっていないこと。 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らないこと。 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等今後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。 ②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	基準を満たしていること	—		○	○

(注)クール林業経営体は、(1)～(9)の項目のうち、当該民間事業者の事業内容に該当する項目の基準をすべて満たしていること。ただし、(2)～(7)に関しては、1年以内に各項目の基準を満たすことが確実に見込まれる場合も差し支えない。なお、常勤役員を設置していない森林組合においては、常勤役員の設置についての取組状況について毎年報告すること。