

別表 1

岐阜県意欲と能力のある林業経営者の適合基準

1 適合基準について（森林経営管理法第36条関係）

ア 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。（森林経営管理法 第36条第2項1号）

判断項目	基 準
(1) 生産量の増加 又は生産性の増加	<p>生産量を一定の割合以上で増加させる目標を有していること、又は生産性を一定の割合以上で向上させる目標を有していること。 生産量又は生産性の実績が、一定の水準以上の場合、当該実績以上の目標を有していること。</p> <p>※生産量の大小、生産性の高低は問わない</p> <p><一定の割合、一定の水準></p> <p>①生産量</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5,000 m³未満：5年後に約2割以上又は3年後に約1割以上の増加 ・ 5,000 m³以上：現状値以上の増加 <p>②生産性（主伐）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 11 m³/人日未満：5年後に約2割以上又は3年後に約1割以上の向上 ・ 11 m³/人日以上：現状値以上の向上 <p>③生産性（間伐）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 8 m³/人日未満：5年後に約2割以上又は3年後に約1割以上の向上 ・ 8 m³/人日以上：現状値以上の向上
(2) 生産管理 又は流通合理化等	<p>以下のいずれかに取り組んでいること（又は1年以内に取り組むこと）</p> <p><生産管理></p> <p>①作業日報の作成・分析による進捗管理 ②生産工程の見直し ③作業システムの改善等の適切な生産管理 など</p> <p><流通合理化></p> <p>①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</p> <p>②森林所有者や工務店等と連携した原木の安定供給・流通合理化 など</p>
(3) 造林・保育の 省力化・低コスト化	<p>以下の内容等に取り組んでいること（又は1年以内に取り組むこと）</p> <p>①伐採・造林の一貫作業システムの導入 ②コンテナ苗の導入 ③低密度植栽 ④下刈の省力 など</p>
(4) 主伐後の 再造林の確保	<p>以下の両方に該当すること。（又は1年以内に取り組むこと）</p> <p>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</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。ただし、主伐と再造林のどちらか一方を行わない民間事業者の場合は、もう一方を実施する他の民間事業者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</p> <p>②森林所有者への適切な更新の働きかけに取り組むこと</p> <p>※「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こと。（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。）</p>

判断項目	基準
(5) 生産や造林・保育の実施体制の確保	<p>素材生産又は造林・保育に関して3年以上の事業実績を有すること、又は所属する現場作業員の現場従事実績等が3年以上であること。</p> <p>※「事業実績」及び「現場従事実績等」の3年以上は連続ではない</p>
(6) 伐採・造林に関する行動規範の策定等	<p>伐採と造林の一体的かつ適切な実施に向けて民間事業者が遵守すべき行動規範の策定等を行っていること（又は1年以内に取り組むこと）</p> <p>※「行動規範の策定等」には、民間事業者が専門家の指導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</p> <p>※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の未然防止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。</p>
(7) 雇用管理の改善と労働安全対策	<p>以下の全てを満たしていること。（又は1年以内に取り組むこと）</p> <p>①林業労働力の確保の促進に関する法律第4条に基づくと都道府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。</p> <p>※例えば、以下の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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等の充実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 <p>②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。</p> <p>※「現場作業職員等」には事業主自身を含み、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をもって基準を満たしているものとする</p> <p>③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）</p> <p>④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）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
(8) コンプライアンスの確保	<p>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訴されたときから1年間を経過していない者</p> <p>※「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。</p> <p>※「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>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</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策定した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恐れがあると認めるに足りる相当の理由がある者</p> <p>※「その他・・・相当の理由がある者」とは、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項各号に掲げる者等が考えられる</p>

判断項目	基 準
(9) 常勤役員の設置	<p>法人においては常勤の役員を設置していること。</p> <p>ただし、常勤の役員を設置していない法人については、森林経営管理法の施行日から起算して3年を経過した日以後最初に召集される総会等の時までには設置するよう取り組む場合には、常勤の役員が設置されているものとして扱う。</p>

イ 経営管理を確実にを行うに足りる経理的な基礎を有すると認められること（森林経営管理法 第36条第2項2号）

判断項目	基 準
経理的な基礎	<p>①直近の事業年度における貸借対照表、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。</p> <p>「経営状況が良好であること」とは、以下のとおりとする。</p> <p>※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年間に於いて全てマイナスという状態になっていないこと</p> <p>※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。</p> <p>※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。</p> <p>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</p>