

29林政経第316号
平成30年2月6日
(一部改正)平成30年12月27日 30林政経第408号

各都道府県知事 殿
沖縄総合事務局長 殿

林 野 庁 長 官

林業経営体の育成について

我が国の森林資源が充実する中、林業の成長産業化と森林資源の適切な管理を両立していくためには、林業経営の集積・集約化の受け皿となりうる林業経営体を確保することが重要であることから、このような林業経営体へと育成を図る林業経営体（以下「育成経営体」という。）の考え方等を下記のとおり定めたので、通知する。

記

1 基本的な考え方

育成経営体は、相当程度の事業量を確保し高い生産性や収益性を有するなど森林所有者及び林業従事者の所得向上につながる効率的かつ安定的な林業経営の実現を目指すとともに、主伐後の再造林を実施するなど森林経営の継続性の確保を目指す林業経営体とする。

なお、林業経営体とは、自己又は他人の保有する森林において、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り又は他者への請負により造林、保育、素材生産等の林業生産活動を行っている経営体であり、森林組合・会社・個人経営等の組織形態は問わないものとする。

2 育成経営体に取り組むべき事項

上記1の基本的な考え方を踏まえ、育成経営体に取り組むべき事項は、次のとおりとする。

- (1) 生産量の増加又は生産性の向上
- (2) 生産管理又は流通合理化等
- (3) 造林・保育の省力化・低コスト化
- (4) 主伐後の再造林の確保
- (5) 生産や造林・保育の実施体制の確保
- (6) 伐採・造林に関する行動規範の策定等
- (7) 雇用管理の改善及び労働安全対策
- (8) コンプライアンスの確保

3 基準の設定等

(1) 基準の設定

都道府県は、2の(1)から(8)までの事項に関し、別紙の考え方を参考に、各地域における森林・林業の実情や林業経営体の育成方針を踏まえ、育成経営体かどうかを判断する際の基準を定め、都道府県のホームページ等で公表するものとする。

(2) 育成経営体の選定

ア 都道府県は、(1)により定めた基準を満たす林業経営体を、公平性等に留意しつつ、地域の実情に応じた適切な方法により、定期的に、育成経営体として選定するものとする。当該選定については、毎年度少なくとも1回行うほか、補助事業の計画や実行に際し必要がある場合等随時選定を行うことができるものとするとともに、森林経営管理法（平成30年法律第35号）第36条第2項の規定に基づき都道府県が公表している民間事業者については、育成経営体として選定されたものとして扱うものとする。

イ 複数の都道府県で事業を行う林業経営体については、当該都道府県が自らの基準に照らしてそれぞれ判断し、関係都道府県間で選定結果の情報共有に努めるものとする。

(3) 育成経営体の公表

都道府県は、(2)により選定した林業経営体（森林経営管理法第36条第2項の規定に基づき都道府県が公表している民間事業者も含む。4において同じ。）の名称、所在地等の一覧表を都道府県のホームページ等で公表するものとする。当該林業経営体については、「林業経営体に関する情報の登録・公表について」（平成24年2月28日付け23林政経第312号林野庁長官通知）に基づく林業経営体名簿に登録するものとする。当該林業経営体が既に同名簿に登録されている場合は、同名簿における情報を必要に応じて更新するものとする。

(4) 選定の有効期間の設定等

都道府県は、選定の有効期間の設定、公表内容の修正、選定の取りやめ等については、「森林経営管理法の運用について」（平成30年12月21日付け30林整計第713号林野庁長官通知）第13の7及び8の規定に準じて行うものとする。

4 林業経営体の育成

都道府県は、国庫補助事業を活用するなどして、3の(2)により選定した林業経営体による2の取組等を重点的に支援するものとする。

5 移行措置

都道府県は、3の規定にかかわらず、以下のいずれかに該当する林業経営体のうち、生産量の増加又は生産性の向上、主伐後の再生林の確保及びコンプライアンスの確保について一定の基準を満たしているものについては、平成31年度末までを期限とする育成経営体としての選定を行うことができるものとする。

- ・ 林業労働力の確保の促進に関する法律（平成 6 年法律第 45 号）第 5 条の認定を受けた事業主
- ・ 林業経営基盤の強化等の促進のための資金の融通等に関する暫定措置法（昭和 54 年法律第 51 号）第 3 条の林業経営改善計画の認定を受けている者及び同法第 4 条の合理化計画の認定を受けている者
- ・ 森林の間伐等の実施の促進に関する特別措置法（平成 20 年法律第 32 号）第 5 条の特定間伐等促進計画に掲げられた間伐主体又は造林主体
- ・ 木材の安定供給の確保に関する特別措置法（平成 8 年法律第 47 号）第 4 条に基づく木材安定供給確保事業に関する計画の認定を受けた者
- ・ 都道府県独自の認定制度等に基づき、地域における林業経営の担い手として育成・支援の対象とされた林業経営体

6 その他

都道府県は、育成経営体の選定に当たって、林業経営体に対し、目標設定やこれに向けた取組について必要な助言・支援を行うよう努めるものとする。また、その際には、素材生産・造林・労働安全等に係る団体の整備・連携に努めるものとする。

別紙（３（１）関係）育成経営体かどうかを判断する際の基準の考え方

育成経営体かどうかを判断する際の基準に関し、基本的な考え方は以下のとおりとする。

下表の（１）～（８）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すべて満たしているものとする。

ただし、各地域における林業経営体の育成方針等を踏まえ、必要に応じ、項目の追加や統合、各項目の基準の変更等を行って差し支えないものとする。

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員による施業のほか、他者への請負による施業も含めて判断するものとする。

項目	基準	説明
（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。	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ることのないよう留意されたい。 「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 5,000m³/年、生産性に関し間伐 8 m³/人日、主伐 11m³/人日を目安とする。 生産性については、上記の物的労働生産性のほか、付加価値労働生産性等を用いることも可能とする。また、素材生産のほか、造林や保育の生産性等の目標を設定することも可能とする。
（２）生産管理又は流通合理化等	以下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。 - 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 - 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	
(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。	
(4)主伐後の再造林の確保	以下の両方に該当すること。 - 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。 - 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又は今後取り組む意向を明らかにすること。	「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。
(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1年以上の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1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	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。	「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、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。

(7) 雇用管理の改善及び労働安全対策	林業労働力の確保の促進に関する法律第4条に基づく各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若しくはこれに準ずる取組を行っていること又は今後取り組む意向を明らかにすること。	「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
(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。 ・ 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 ・ 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 ・ 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 ・ (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 ・ 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	「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。 「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項各号に掲げる者等が考えられる。