

経営管理実施権の設定を受けることを希望する民間事業者の選定基準について

項目	基準	説明
<p>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 (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基準を全て満たしているものとする。 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を含む。 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て判断するものとする。</p>		
(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。「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5,000m ³ /年、生産性に関し間伐8m ³ /人日、主伐11m ³ /人日を目安とする。
(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。 ・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	*「顔の見える木材での快適空間づくり」とは、A材丸太を原材料とする付加価値の高い構造材、内装材、家具、建具等の製品、技術開発や普及啓発等の取組。
(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、下刈りの省略等に取り組んでいること。	造林・保育を行わない民間事業者の場合は、他の民間事業者と連携協定等により造林・保育の省力化・低コスト化に取り組んでいること。
(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。 ・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出来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ら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出来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。)
(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職員の現場従事実績等が3年以上であること。	「事業実績」及び「事業従事実績等」の「3年以上」は連続していることを要さない。 「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で2年間の課程を修了し、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もの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。	「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>	<p>以下の全てを満たしていること</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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又はこれに準ずる取組を行っていること。 ・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。 ・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)。 ・以下の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条の規程による届出 	<p>「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。</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 <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>(8)コンプライアンスの確保</p>	<p>以下のいずれにも該当しないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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り組み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恐れがあると認めるに足りる相当の理由がある者。 	<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」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>「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。</p>
<p>(9)常勤役員の設置</p>	<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招集される総会等の時まで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>	
<p>2. 経営管理を確実に行うに足りる経理的な基礎を有すること。</p>		
	<p style="text-align: center;">基準</p> <p>次の2つの両方を満たしていること。</p> <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>(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>	<p style="text-align: center;">説明</p> <p>「経理状況が良好である」とは以下のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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年間の所得税の納付状況がすべてゼロとはなっていないこと。 ・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。