

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
(一部改正) 令和 8 年 2 月 17 日 7 林政経第 266 号

各 都 道 府 県 知 事 殿
内閣府沖縄総合事務局長 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効率的かつ安定的な林業経営を行う林業経営体を育成し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の育成及び確保を図る経営体（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

育成経営体とは、中長期にわたって継続的な経営管理を行うために必要な権原を取得することなどにより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経営体とする。

なお、上記の経営体とは、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り又は他者へ請け負わせることにより造林、保育、素材生産等の林業生産活動を行っているものであり、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

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、以下の(1)から(8)までの項目（(1)の項目については①又は②のいずれか）のうち、当該経営体の事業内容に該当するものとする。

- (1)①生産量の増加又は生産性の向上
- ②経営管理の対象となる森林の確保
- (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項又は第44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（以下「公表事業者」という。）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)により選定した経営体（公表事業者も含む。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。

(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又は第18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 その他

都道府県は、育成経営体の選定に当たって、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）から（8）までの項目のうち、当該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。このうち（1）の項目に関しては、①又は②のいずれかを満たしているものとする。

また、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、事業主自身又は直接雇用している現場作業職員による施業のほか、他者へ請け負わせる施業も含めて判断するものとする。

項目	基準	説明
（1）①生産量の増加又は生産性の向上	<p>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。</p> <p>ただし、生産量又は生産性の実績が一定の水準以上ある場合には、当該実績以上の目標を有していれば足りるものとする。</p>	<p>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。</p> <p>「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。</p> <p>「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8m³/人日、主伐11m³/人日を目安とする。</p> <p>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。</p>
（1）②経営管理の対象となる森林の確保	<p>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、一定の割合以上で増加させる目標を有していること。</p> <p>ただし、経営管理の対象となる森林の面積の実績が一定の水準以上ある場合には、当該実績以上の目標を有して</p>	<p>「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、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該経営体が経営管理実施権の設定を受けた森林 ・ 当該経営体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

	いれば足りるものとする。	約を締結した森林のいずれかとする。 「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、30ha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。 ア 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。 イ 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・流通合理化等に取り組んでいること。 ウ 認定森林経営プランナーが在籍していること。	
(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。	
(4)主伐後の再造林の確保	以下のいずれにも該当すること。 ア 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。 イ 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	「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、主伐と再造林のいずれか一方を行わない経営体の場合は、もう一方を実施する他の経営体との連携協定、請負契約による発注等により一体的に実施できる体制があることとする。

	<p>んでいれば、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>「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>以下のいずれかに該当すること。 ア 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 イ 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</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。</p> <p>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>
<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。 ア 林業労働力の確保の促進に関する法律(平成8年法律第45号)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。 イ 現場作業職員等に対し、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づく安全衛生教育を行っていること。 ウ 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>「第4条に基づく(中略)取組又はこれに準ずる取組」については、例えば、以下の取組が該当する。</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</p>

	<p>む)。</p> <p>エ 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（大正11年法律第70号）第48条の規定による届出 ・ 厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第27条の規定による届出 ・ 雇用保険法（昭和49年法律第116号）第7条の規定による届出 <p>オ 過去3年以内に休業4日以上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。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>を含むものとする。</p> <p>「安全衛生教育を行っていること」については、外部機関において必要な安全衛生教育を修了している場合を含むものとする。</p> <p>「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。</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ていること。</p> <p>ア 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組が確実に進むと認められない者 ・ 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 	<p>「代表役員等」とは、法人の代表権を有する役員又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>「その他(中略)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が考えられる。</p>

<p>るに足りる相当の理由がある者 イ 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と見込まれる場合を含む。）。</p>	
--	--