

(予備) 登録申請書の記載上の留意点

○様式 1 の入力にあたっては、下記の点に留意してください。

1 ①林業経営体情報

本調査により把握する情報は、林野庁及び所管の都道府県の林業労働担当部署と共有するものとします。

2 ②森林経営管理制度への対応

「経営管理実施権の設定を受けている」とは、経営管理権に基づき市町村から再委託を受けている場合に選択できます。「意欲と能力のある林業経営者」のリストに名前が掲載されているだけでは該当しません。

3 ③雇用環境の改善

(b) 賃金の引き上げへの対応

増加率は以下のとおり算出します。

(現場作業に従事する一人当たり給与等支給額(令和6年度)－同(令和5年度))
÷同(令和5年度)×100%

「現場作業に従事する」とは、事務職ではない、林業に従事する国内雇用者とします。

「給与等支給額」とは、国内雇用者に対して支給する給与および賞与並びにその性質を有する給与額を指します。また、「給与等」は所得税法 28 条に定義される給与所得とします。給与所得ですので、通勤手当などを給与勘定科目以外(福利厚生費、旅費交通費など)の勘定科目のものであっても含めます。決算賞与等については、損金算入(経費計上)される事業年度の給与等支給額に含まれるものとします。

また、非課税となる通勤手当等は含みませんが、パートアルバイト、日雇労働者、嘱託社員などの非正規社員や雇用保険の被保険者にならない者の賃金、給与、賞与等は含まれます。

「国内雇用者」とは、国内に所在する事業所につき作成された労働基準法 108 条に規定する賃金台帳に記載された者とされていることとします。

国内雇用者数は、賃金台帳に記載されかつ現場作業に従事する総数(人区数ではない)とします。

(d) 労働安全対策への対応

直近年度までに、労働安全コンサルタントによる安全診断、又はリスクアセスメントに取り組んでいる経営体とします。

安全診断とは「安全診断申込書」を提出し、林業労働安全指導者(労働安全コンサルタント)による労働災害リスク改善への取り組みです。

また、リスクアセスメントとは、職場の潜在的な危険性等を見つけ出し、これを排除するための手法で、具体的には「危険性又は有害性等の調査等に関する方針(厚生労働省)」を踏まえ取り組むものです。なお、KY活動や安全会議の開催のみでは該当しませんので御注意ください。

経営体が安全診断やリスクアセスメントに取り組み、その結果の記録が整備されている場合に該当します。

(e) 下請け先等に対する労働安全対策への対応

下請けとは、元請け業者と契約を結んで業務を行う業者または個人事業主などです。この場合の契約は、契約書の有無をといません。また、委託とは自社で対応できない業務を、ほかの会社や個人といった外部に任せることをいいます。

労働安全に関する研修会や講習会などには、日々の安全のミーティングやKY活動リスクアセスメントなどは含みません。

(f) 能力評価システムの導入

能力評価とは、人事評価制度の一つで、与えられた職務を遂行する能力（職能）の評価であり、与えられた職務を遂行する上で必要な知識や技能などが評価材料となるものです。自社で現場技能者向けに能力評価システム（制度）を導入し、申請時点で運用している経営体が該当します。

なお、林野庁の補助事業である「能力評価システム導入支援事業」を活用しているかどうかは問いません。

4 ④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順守すべき行動規範の策定等を行っていることが該当します。「行動規範の策定等」には、民間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場合のほか、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を順守している場合を含みます。

5 ⑤協力雇用主への登録

犯罪・非行の前歴のために定職に就くことが容易でない刑務所出所者等を、その事情を理解した上で雇用し、改善更生に協力する事業主です。協力雇用主として登録した経営体が該当します。

※再犯の防止等の推進に関する法律（平成28年法律第104号）第14条に規定される協力雇用主

6 ⑥林福連携の取組

1名以上の障害者の雇用を受け入れている経営体が該当します。なお、作業時間がおおむね延べ960時間で1名の雇用とみなします。

7 ⑦次世代育成支援対策推進法に基づく認定

「プラチナくるみん認定企業」、「くるみん認定企業」、「トライくるみん認定企業」である経営体が該当します。

※プラチナくるみん認定企業・・・次世代法第15条の2の規定に基づく認定。

※くるみん認定企業・・・次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第185号。以下「令和3年改正省令」という。）による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（以下「新施行規則」という。）第4条第1項第1号及び第2号の規定に基づく認定、次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、令和3年改正省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条又は令和3年改正省令附則第2条第2項の規定に基づく認定及び次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令（平成29年厚生労働省令第31号。以下「平成29年改正省令」という。）による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第4条又は平成29年改正省令附則第2条第3項の規定に基づく認定。

※トライくるみん認定企業・・・次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、新施行規則第4条第1項第3号及び第4号の規定に基づく認定。

8 ⑧女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定

「プラチナえるぼし認定企業」、「えるぼし認定企業」である経営体、また、常時雇用する労働者の数が100人以下の事業者において、計画期間が満了していない行動計画を策定している経営体が該当します。

※プラチナえるぼし認定企業・・・女性活躍推進法第12条の規定に基づく認定。

※えるぼし認定企業・・・女性活躍推進法第9条の規定に基づく認定。なお、労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。

※行動計画を策定している・・・常時雇用する労働者の数が100人以下の事業者に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

9 ⑨定着状況

ア FW1研修生数

研修計画書にて承認された過去5年間の各年度のFW1研修生の人数（修了・未修了にかかわらず）を記入してください。

イ 離脱（R8.4.1時点の見込み）

各年度のFW1研修生数から各年度の研修生のR8.4.1現在の定着者数（自社で林業就業）を差し引いた数を記入してください。なお、他社で林業就業には、林業を営む一人親方、自営を含みます。

ウ 申請時の定着率

5年間の定着者数の合計／5年間の研修生数の合計とし、自動的に計算されます。申請時の定着率が50%未満であり、かつ離脱者の合計が5名を超えている（6名以上）の経営体は、FW1研修生は不採択となります。

10 ⑩林業労働災害件数

労働災害の件数は、経営体の全従業員が対象となります。

暦年ごとに件数を記載することとし、前年とは令和7年1月1日～令和7年12月31日となります。前年に「緑の雇用」事業の研修生に限定することなく従業員の林業における死亡災害があった場合は、FW1研修生は不採択となります。

11 ⑪生産性向上の取り組み

前年度計画の達成状況欄は、都道府県知事から認定を受けた「改善計画」の計画とそれに対する実績を記載してください。

また、当年度計画（事業計画）欄は、改善計画にこだわらず、経営体の令和8年度の事業計画の事業量を記載してください。

なお、造林保育の実績及び計画の事業量は、多能工化研修の経営体の要件の確認資料となりますので留意してください。

12 その他（予備登録時点での数値の記入について）

記載項目のうち、“⑨定着状況”の数値の記入については、予備登録申請時点では「見込み」として記入していただくこととなります。

これらの見込数値について、その後の確定等によって、補正の必要が生じた場合、登録申請書の期限（4/10）までに訂正していただくこととしてください。