

島根林業魅力向上プログラム実施要領

平成30年3月7日付け林第1094号 制 定
令和 2年3月3日付け林第1059号 一部改正

第1 島根林業魅力向上プログラムの目的

林業事業体の体質強化のためには、林業事業体が自ら示す原木増産、林業就業者の増員、伐採と再生林の連携等の経営方針や、職員の福利厚生制度等の充実などによる職場の魅力アップ活動、また、昇給昇任等のキャリアアップシステムの導入等を含めた労働条件の改善などが必要であり、島根林業魅力向上プログラム（以下「プログラム」という。）はこれら課題に官民一体となって取り組んでいくことを目的とする。

なお、プログラムに参画し登録された事業体については、平成30年2月6日付け29林政経第316号林野庁長官通知「林業経営体の育成について」における「意欲と能力のある林業経営体」へと育成を図る林業経営体とみなすこととする。

また、経営体質強化や事業規模拡大等に対し、集中的な支援を行うものとする。

第2 林業事業体の登録

(1) 林業事業体は、第3に定めるプログラムへの参画を申請し、別表の登録基準により審査の上、島根県知事（以下「知事」という。）の登録を受けることができるものとする。

(2) 前項の登録は、3年ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によって、その効力を失うものとする。

第3 参画の申請

(1) 第2(1)の登録を受けようとする者（以下「登録申請者」という。）は、次に掲げる①～⑤の事項等を記載した別紙様式1のプログラム参画申請書及び様式6のコンプライアンスの確保に関する誓約書を知事に提出するものとする。

- ①経営方針
- ②事業体の魅力アップ
- ③林業就業者のキャリアアップシステム
- ④しまね林業士資格試験エントリー計画
- ⑤コンプライアンスの確保に関する誓約書

*⑤については、森林経営管理法に基づき知事に選定された民間事業者（意欲と能力のある林業経営者）は提出不要

なお、④のしまね林業士資格試験エントリー計画については、別途定める、しまね林業士制度（資格試験）実施要領に基づくものとする。

第4 登録の実施

(1) 知事は第3による申請があった場合において、当該申請の内容が別表の申請事項及び登録基準等に適合すると認めるときは、次に掲げる事項を別紙様式2の島根林業魅力向上プログラム登録事業体名簿に登録し、名簿を島根県ホームページにより公表するものとする。

①登録番号及び登録年月日

②登録情報の変更年月日

③事業体名、代表者職氏名、主たる事務所の所在地、連絡先、業務エリア

なお、上記①～③以外の申請内容の情報開示については、登録申請者の了承をもって行うものとする。

(2) 知事は、前項の規定による登録をしたときは、遅滞なく、その旨を別紙様式3により登録申請者に通知するものとする。

第5 変更の届出

(1) 名簿に登録された林業事業体（以下「登録事業体」という。）は、第3により申請した内容に変更があったときは、別紙様式4により知事に届け出るものとする。

(2) 知事は前項の規定による届出があった場合において、その内容が登録基準等に適合すると認めるときは第4に準じて登録するものとする。

第6 取組推進と進捗状況の把握

(1) 農林振興センターの所長等（以下「センター等」という。）は、登録事業体の取組を推進するための働きかけや情報提供を行う。

(2) センター等は、登録事業体の取組状況について、別途定める様式等により把握に努める。また、前年度の取組状況を次年度4月末までに取りまとめ、知事に報告する。なお、登録事業体は、センター等の取りまとめに協力する。

第7 登録の抹消

(1) 知事は、登録事業体が次の各号のいずれかに該当するときは、その登録を抹消するものとする。

①登録事業体が個人の場合にあってはその死亡、法人の場合にあってはその消滅、解散等が確認された場合。

②登録事業体からの申し出があった場合

③登録又は変更登録の内容に齟齬等が確認された場合

④第6の規定に基づく達成状況報告を行わない場合

⑤達成状況が特段の理由もなく著しく低調な場合

⑥コンプライアンスが確保されていないと見なされる場合

なお、⑤の特段の理由とは、登録事業体の責めに帰すことができない社会的又は経済的環境の変化等とし、著しく低調とは各年度の数値実績が計画の5割未満、又はプログラム

に基づく取組みが未実施の場合とする。

(2) 知事は、前項の規定による登録の抹消をしたときは、遅滞なくその旨を別紙様式5により登録事業体に通知するものとする。

「島根林業魅力向上プログラム」申請事項及び登録基準等

申請事項	登録基準等
基本情報	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 林業事業体（林業経営体）の名称 ・ 代表者職氏名 ・ 主（従）事務所所在地（連絡先） ・ 事業エリア 	林業事業体（林業経営体）であること （委託・請負による事業実施者や個人も含む） 島根県内であること 島根県内であること
1 経営方針	
（１）経営方針 ①事業量等拡大方針 ②処遇改善方針 ③経営指標	①適切な内容となっていること。 ②適切な内容となっていること。 ③売上高（取扱高）、収益率、労働生産性、コスト削減率等々、事業体独自の目標が適切に設定されていること。
（２）原木増産・造林計画 ①原木生産量 ②原木供給先 ③造林面積	①原木生産、造林実績の証明できる資料を添付し、原木生産目標が申請前年度末値以上となっていること（但し、申請前年度末原木生産量が 5,000 m ³ 未満の場合は 3 年後に概ね 1 割以上増加させる目標となっていること）。 ②原木供給先には、供給先（発電所等含む）との安定供給協定等に基づくものがあること（3 年後までの予定でも可） ③実績等から適切な内容となっていること。
（３）伐採・造林の連携 ①連携事業体名 ②連携内容 ③協定、一貫作業	①伐採又は造林で何らかの形で連携する事業体があること（森林組合は複数あること、また、伐採から造林が同一事業体の場合はその旨の記載があること）（3 年後までの予定でも可）。 ②連携内容が記載されていること。 ③県の定めるガイドラインに基づく、協定が一貫作業の実施を有すること（3 年後までの予定でも可）。
（４）主な林業機械の保有状況	事業規模に見合った林業機械を有していること（3 年後までの予定でも可）。
（５）生産管理	作業システムのコスト分析等生産管理を実施

	していること（3年後までの予定でも可）。
(6) 増員計画	常勤雇用目標合計が申請前年度末値以上となっていること（但し、高性能林業機械の導入、一貫作業等生産性の向上により、原木生産・造林目標が達成可能な場合はこの限りではない）。また、原木生産量、造林量に見合った人数になっていること。
2 事業体の魅力アップ	
(1) 就労環境改善 (2) 労働条件改善	就労環境改善、労働条件改善のための新たな取り組みや、既存の取り組みの強化拡充（労働安全対策は必須）が（1）（2）合わせて3つ以上計画されていること（原則として3年以内に導入し、取り組みが広くPRされること）
3 林業就業者のキャリアアップシステム	
(1) しまね林業士制度を取り入れたキャリアアップの基本方針	適切な内容となっていること。
(2) しまね林業士に期待する役割	適切な内容となっていること
(3) キャリアアッププログラム(現状)	キャリアアッププログラムの現状が記載されていること。
(4) キャリアアップ改善プログラム	しまね林業士制度が改善プログラムのどこかで運用されていること（しまね林業士以外の改善プログラムが申請時点で計画できない場合は現状を記載し、適宜変更で対応すること）。
4 しまね林業士資格試験エントリー計画	毎年度いずれかの資格にエントリーすること（初級、中級、上級それぞれからのエントリーも可）。
5 コンプライアンスの確保	法令に違反し、役員等の逮捕や逮捕を経ないで公訴を提起されたときから1年以上を経過していること。 万が一法令に違反し、事案が重大・悪質な場合であっても、再発防止策が確実に実行されること。 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た者でないこと。 森林経営が適切に行うことができない又は森林の経営管理に関し若しくは不誠実な行為を行うおそれがないこと。

上記のほか、別紙様式1のプログラム参画申請書記載例を参考に各事業体が独自に作成すること。

なお、別紙様式1の記載例のキャリアアップ改善プログラムの部分についてはモデルプログラムとしているので作成の参考にされたい。

島根林業魅力向上プログラム（しまね林業士制度）参画申請書

様式 1

申請年月日	年 月 日					
事業体名	代表者職氏名	主（従）事務所所在地（連絡先）	(- -)		対応可能な業務エリア	

1. 経営方針

(1) 経営方針				(2) 原木増産・造林計画		年度末 (申請前年度末)	年度	年度	年度 (目標)	
①事業量等 拡大方針	③経営指標 ※事業体独自設定			①原木生産量 (m ³)						
				②原木供給先 安定供給協定に基づく供給がある場合は ☆印						
②処遇改善 方針				③造林面積 (ha)						
(3) 伐採・造林の連携				(4) 主な林業機械の保有状況		(6) 増員計画				
①連携事業体名				年度末 (申請前年度末)	年度 (目標)	年度末 (申請前年度末)	年度	年度	年度 (目標)	
②連携内容						技能（現場） 職員総数	原木生産			
							造林			
③協定・一貫作業				(5) 生産管理（作業システムのコスト分析等） 実施の有無	実施中 実施予定（年度）	合計				

■登録基準等

- ・経営指標については、売上高（取扱高）、収益率、労働生産性、コスト削減率等々事業体独自に目標を設定すること。
- ・原木生産・造林実績の証明できる資料を添付し、原木生産目標が申請前年度末値以上となっていること（但し、申請前年度末原木生産量が5000m³未満の場合は3年後に概ね1割以上増加させる目標となっていること）。
- ・原木供給先には、供給先（発電所等含む）との安定供給協定等に基づくものがあること（3年後の予定でも可）。
- ・伐採又は造林で何らかの形で連携する事業体があること（森林組合は複数あること、また伐採から造林が同一事業体の場合はその旨連携内容に記載）、及び県の定めるガイドラインに基づく、協定か一貫作業の実施を有すること（3年後の予定でも可でその旨記載）。
- ・作業システムのコスト分析等生産管理を実施していること（3年後の予定でも可でその旨記載）。
- ・常勤雇用目標合計が申請前年度末値以上となっていること（但し、高性能林業機械の導入、一貫作業等生産性の向上により原木生産・造林目標が達成可能な場合はこの限りではない）また、原木生産量、造林量に見合った人数となっていること。
(原木生産、造林いずれかの事業を実施していない場合は、該当項目の記入の必要はなし)

2. 事業体の魅力アップ

<p>(1) 就労環境改善</p>		<p>〈就労環境改善取り組み事例〉 ホームページ開設、社会貢献（寄付やボランティア活動）、制服やチェンソー等支給、事務室改装、休憩・シャワー室完備、祭り等地域イベントへの参画、健康・体力づくり、サークル活動、各種福利厚生助成金支給、社員旅行、女性の積極的採用、ワークライフバランスの推進、社会人・コミュニケーション等各種研修、各種技術資格の取得支援、メンター（指導・相談者）制度 等</p>	<p>(2) 労働条件改善</p>		<p>〈労働条件改善取り組み事例〉 月給制導入、ベースアップ、昇給率アップ、賞与、通勤手当、家族手当、住居手当、勤労手当、退職手当、危険作業手当、技術資格手当、就業・生活資金貸付、赴任旅費、各種休暇拡大、能力評価制度導入 等</p>
-----------------------	--	---	-----------------------	--	--

■登録基準等

- ・就労環境改善、労働条件改善のための新たな取り組みや、既存の取り組みの強化拡充（労働安全対策は必須）を合わせて3つ以上計画すること。（原則として3年以内に導入し、取り組みが広くPRされること）

3. 林業就業者のキャリアアップシステム

(1) しまね林業士を取り入れたキャリアアップの基本方針（各事業体の実情に応じて記載する）

--

(2) しまね林業士に期待する役割

--

(3) キャリアアッププログラム（現状） ※必要に応じて資料を添付

						現状	年度				
年代 又は 経歴年数	技能職員					管理職員（経営者等役職員は除く）					
	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	手当	特記事項	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	手当	特記事項	

■登録基準等

- ・現状のキャリアアッププログラムの記載（見える化）は必須とする
- ・能力資格の欄は試験を伴うような資格とする

(4) キャリアアップ改善プログラム

(記載例=モデルプログラムを参考に、(1)の基本方針に即して作成 ※賞金・手当部分はあくまでイメージでモデルではない)

運用開始目標年度	年度
----------	----

年代 又は 経験年数	技能職員					管理職員（経営者等役職員は除く）				
	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	能力資格手当等 処遇改善内容	特記事項	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	能力資格手当等 処遇改善内容	特記事項

■登録基準等

- ・しまね林業士制度については改善プログラムのどこかで運用すること。
- ・しまね林業士の資格取得を促す以外の改善プログラム（ベースアップや新たな手当等の処遇改善）が申請時点で計画できない場合は現状を記載し、適宜変更で対応すること。

4. しまね林業士資格試験エントリー計画

単位：人

資格名称	経験年数目安	技能職員			管理職員（経営者等役職員は除く）		
		年度	年度	年度	年度	年度	年度
准しまね林業士	4年以上						
しまね林業士（初級）	10年以上						
しまね林業士（中級）	15年以上						
しまね林業士（上級）	25年以上						

■登録基準等

- ・毎年度いずれかの資格にエントリーすること。
- ・初級、中級、上級それぞれからのエントリーも可（受験手続は別途あり）。

島根林業魅力向上プログラム（しまね林業士制度）参画申請書（記載例）

様式 1

申請年月日	30年 4月 1日		代表者職氏名	代表理事組合長 島根太郎	主（従）事務所所在地（連絡先）	島根県〇〇市〇〇町〇〇番 (〇〇〇〇-〇〇-〇〇〇〇)	対応可能な業務エリア	島根市を主体に県内全域
-------	-----------	--	--------	--------------	-----------------	--------------------------------	------------	-------------

1. 経営方針

(1) 経営方針				(2) 原木増産・造林計画		H29年度末 (申請前年度末)	H30年度	H31年度	H32年度 (目標)		
①事業量等 拡大方針	<ul style="list-style-type: none"> 島根森林組合経営ビジョンに基づき、路網整備や高性能林業機械の追加導入により、一層の原木増産を進め、組合員への収益還元を拡大する。 原木の安定供給協定先を新たに開拓する。 民間木材生産事業体との連携等により、再造林を拡大する。 就労環境改善を進め、就業者の確保・定着による増員を図る。 			③経営指標 ※事業体独自設定	①原木生産量 (m³)	5,000	6,000	7,000	8,000		
				H32年度の取扱高を対H29年度120%とする。	②原木供給先 安定供給協定に基づく供給がある場合は ☆印	原木市場	原木市場 合板工場☆	原木市場 合板工場☆ チップ工場☆	原木市場 合板工場☆ チップ工場☆ 製材所☆		
②処遇改善 方針	<ul style="list-style-type: none"> 伐採業者との連携協定による再造林地の安定確保や、事業地毎の最適作業システムの選択等により、営業や作業の効率化を進め、就業者の処遇改善に還元する。 			③造林面積 (ha)	10	20	30	40			
(3) 伐採・造林の連携				(4) 主な林業機械の保有状況		(6) 増員計画					
①連携事業体名	松江林業	出雲林産	雲南造林	H29年度末 (申請前年度末)	H32年度 (目標)	常勤雇用					
②連携内容	<ul style="list-style-type: none"> 伐採地確保（組合） 伐採、搬出、地捨て、苗運搬（松江林業） 植栽（組合） 	<ul style="list-style-type: none"> 伐採地確保（出雲林産） 伐採、搬出、地捨て、苗運搬（出雲林産） 植栽（組合） 	<ul style="list-style-type: none"> 伐採地確保（雲南造林） 伐採、搬出、地捨て、苗運搬・植栽（組合） 	スイングヤーダ1台 プロセッサ1台 フォワーダ1台	スイングヤーダ1台 集材機1台 プロセッサ2台 フォワーダ2台	技能（現場） 職員総数	原木生産	8	10	12	14
							造林	10	11	12	13
③協定・一貫作業	協定・一貫作業	一貫作業	協定・一貫作業 (H32予定)	(5) 生産管理（作業システムのコスト分析等） 実施の有無	実施中 実施予定（年度）		合計	18	21	24	27

■登録基準等

- 経営指標については、売上高（取扱高）、収益率、労働生産性、コスト削減率等々事業体独自に目標を設定すること。
- 原木生産・造林実績の証明できる資料を添付し、原木生産目標が申請前年度末値以上となっていること（但し、申請前年度末原木生産量が5000m³未満の場合は3年後に概ね1割以上増加させる目標となっていること）。
- 原木供給先には、供給先（発電所等含む）との安定供給協定等に基づくものがあること（3年後の予定でも可）。
- 伐採又は造林で何らかの形で連携する事業体があること（森林組合は複数あること、また伐採から造林が同一事業体の場合はその旨連携内容に記載）、及び県の定めるガイドラインに基づく、協定が一貫作業の実施を有すること（3年後の予定でも可でその旨記載）。
- 作業システムのコスト分析等生産管理を実施していること（3年後の予定でも可でその旨記載）。
- 常勤雇用目標合計が申請前年度末値以上となっていること（但し、高性能林業機械の導入、一貫作業等生産性の向上により原木生産・造林目標が達成可能な場合はこの限りではない）また、原木生産量、造林量に見合った人数になっていること。
(原木生産、造林いずれかの事業を実施していない場合は、該当項目の記入の必要はなし)

2. 事業体の魅力アップ

<p>(1) 就労環境改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 装備品（チェンソー・刈払い機）の支給 ・ 業務改善提案制度導入 ・ 労働安全表彰制度導入 	<p>〈就労環境改善取り組み事例〉 ホームページ開設、社会貢献（寄付やボランティア活動）、制服やチェンソー等支給、事務室改装、休憩・シャワー室完備、祭り等地域イベントへの参画、健康・体力づくり、サークル活動、各種福利厚生助成金支給、社員旅行、女性の積極的採用、ワークライフバランスの推進、社会人・コミュニケーション等各種研修、各種技術資格の取得支援、メンター（指導・相談者）制度 等</p>	<p>(2) 労働条件改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月給制の導入 ・ しまね林業士資格手当の支給 ・ 有給の記念日休暇の新設 	<p>〈労働条件改善取り組み事例〉 月給制導入、ベースアップ、昇給率アップ、賞与、通勤手当、家族手当、住居手当、勤労手当、退職手当、危険作業手当、技術資格手当、就業・生活資金貸付、赴任旅費、各種休暇拡大、能力評価制度導入 等</p>
-----------------------	--	---	-----------------------	--	--

■登録基準等

- ・ 就労環境改善、労働条件改善のための新たな取り組みや、既存の取り組みの強化拡充（労働安全対策は必須）を合わせて3つ以上計画すること。（原則として3年以内に導入し、取り組みが広くPRされること）

3. 林業就業者のキャリアアップシステム

(1) しまね林業士を取り入れたキャリアアップの基本方針（各事業体の実情に応じて記載する）

- ・技能職員については雇用後フォレストワーカー研修を3年間受講し、経験年数4年経過者は、准しまね林業士資格試験を促す。
- ・管理職員については雇用後4年目までのところで森林施業プランナーの資格を取得する。
- ・技能職員、管理職員において、経験年数10年経過者は、班長、係長等の補佐役として、しまね林業士初級受験を促す。
- ・技能職員、管理職員において、経験年数15年経過者は、フォレストリーダー研修への参加と、しまね林業士中級受験を促し、資格取得者については班長・係長級昇任を考慮する。
- ・技能職員、管理職員において、経験年数25年経過者は、フォレストマネージャー研修への参加と、しまね林業士上級受験を促し、資格取得を統括班長・課長級昇任の条件とする。

(2) しまね林業士に期待する役割

- ①事業体間の連携による事業量確保
- ②リーダーシップの発揮による安全確保と仕事の適正な割り振り
- ③適切な進捗管理と一層の低コスト化への試行錯誤
- ④地域の諸課題への積極的な貢献

(3) キャリアアッププログラム（現状）※必要に応じて資料を添付

						現状	平成29年度				
年代 又は 経験年数	技能職員					管理職員（経営者等役職員は除く）					
	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	手当	特記事項	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	手当	特記事項	
10代～20代 1年～9年	(初任給) (150～200) 150～250					(初任給) (150～200) 150～250	技師級				
30代 10年～14年	250～300					250～300	主任級				
40代 15年～24年	300～350	班長		班長手当 月1万円		300～350	係長級				
50代 25年以上	350～400					350～400	課長・所長級		管理職手当 基本給の7%		
60代	250～300					250～300					

■登録基準等

- ・現状のキャリアアッププログラムの記載（見える化）は必須とする
- ・能力資格の欄は試験を伴うような資格とする

(4) キャリアアップ改善プログラム

(記載例=モデルプログラムを参考に、(1)の基本方針に即して作成 ※賞金・手当部分はいくまでイメージでモデルではない)

						運用開始目標年度	平成32年度				
年代 又は 経験年数	技能職員					管理職員（経営者等役職員は除く）					
	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	能力資格手当等 処遇改善内容	特記事項	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	能力資格手当等 処遇改善内容	特記事項	
10代～20代 1年～9年	(初任給) 160～210 160～260	フォレスト ワーカー	准しまね林業士	有資格者は基本給の 1% 又は月2千円を支給	緑の雇用事業活用	(初任給) 160～210 160～260	技師級	森林施業 プランナー	有資格者は基本給の 1% 又は月2千円を支給		
30代 10年～14年	260～310	副班長	しまね林業士 (初級)	有資格者は基本給の 2% 又は月5千円を支給		260～310	主任級	しまね林業士 (初級)	有資格者は基本給の 2% 又は月5千円を支給		
40代 15年～24年	310～360	班長 フォレスト リーダー	しまね林業士 (中級)	有資格者は基本給の 3% 又は月10千円を支給	資格取得を昇任基準 として考慮する	310～360	係長級	しまね林業士 (中級)	有資格者は基本給の 3% 又は月10千円を支給	資格取得を昇任基準 として考慮する	
50代 25年以上	360～410	統括班長 フォレスト マネージャー	しまね林業士 (上級)	有資格者は基本給の 5% 又は月20千円を支給	資格取得を昇任基準 の条件とする	360～410	課長・所長級	しまね林業士 (上級)	有資格者は基本給の 5% 又は月20千円を支給	資格取得を昇任基準 の条件とする	
60代	250～300	再任用 若手育成スタッフ				250～300	再任用or嘱託				

■登録基準等

- ・しまね林業士制度については改善プログラムのどこかで運用すること。
- ・しまね林業士の資格取得を促す以外の改善プログラム（ベースアップや新たな手当等の処遇改善）が申請時点で計画できない場合は現状を記載し、適宜変更で対応すること。

4. しまね林業士資格試験エントリー計画

単位：人

資格名称	経験年数目安	技能職員			管理職員（経営者等役職員は除く）		
		H30年度	H31年度	H32年度	H30年度	H31年度	H32年度
准しまね林業士	4年以上	2	3	4			
しまね林業士（初級）	10年以上	3	4	5	2	2	2
しまね林業士（中級）	15年以上	2	2	3	1	1	1
しまね林業士（上級）	25年以上	0	1	1	0	1	1

■登録基準等

- ・毎年度いずれかの資格にエントリーすること。
- ・初級、中級、上級それぞれからのエントリーも可（受験手続は別途あり）。

しまね林業士制度を取り入れたキャリアアップモデルプログラム

1. しまね林業士制度を取り入れたキャリアアップシステムの概要

- ・技能職員については雇用後フォレストワーカー研修を3年間受講し、経験年数4年経過者は、准しまね林業士資格試験を促す。
- ・管理職員については雇用後4年目までのところで森林施業プランナーの資格を取得する。
- ・技能職員、管理職員において、経験年数10年経過者は、班長、係長等の補佐役として、しまね林業士初級受験を促す。
- ・技能職員、管理職員において、経験年数15年経過者は、フォレストリーダー研修への参加と、しまね林業士中級受験を促し、資格取得者については班長・係長級昇任を考慮する。
- ・技能職員、管理職員において、経験年数25年経過者は、フォレストマネージャー研修への参加と、しまね林業士上級受験を促し、資格取得を統括班長・課長級昇任の条件とする。

2. キャリアアップモデルプログラム

年代 又は 経験年数	技能職員					管理職員（経営者等役職員は除く）				
	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	能力資格手当等 処遇改善内容	特記事項	1カ月平均給与 (千円)	役職	能力資格	能力資格手当等 処遇改善内容	特記事項
10代～20代 1年～9年	(初任給) (○○○～○○○) ○○○～○○○	フォレスト ワーカー	准しまね林業士	有資格者は基本給の ○% 又は月○千円を支給		(初任給) (○○○～○○○) ○○○～○○○	技師級	森林施業 プランナー	有資格者は基本給の ○% 又は月○千円を支給	
30代 10年～14年	○○○～○○○	副班長	しまね林業士 (初級)	有資格者は基本給の ○% 又は月○千円を支給		○○○～○○○	主任級	しまね林業士 (初級)	有資格者は基本給の ○% 又は月○千円を支給	
40代 15年～24年	○○○～○○○	班長 フォレスト リーダー	しまね林業士 (中級)	有資格者は基本給の ○% 又は月○千円を支給	資格取得を昇任基準 として考慮する	○○○～○○○	係長級	しまね林業士 (中級)	有資格者は基本給の ○% 又は月○千円を支給	資格取得を昇任基準 として考慮する
50代 25年以上	○○○～○○○	統括班長 フォレスト マネージャー	しまね林業士 (上級)	有資格者は基本給の ○% 又は月○千円を支給	資格取得を昇任基準 の条件とする	○○○～○○○	課長・所長級	しまね林業士 (上級)	有資格者は基本給の ○% 又は月○千円を支給	資格取得を昇任基準 の条件とする
60代	○○○～○○○	再任用 若手育成スタッフ				○○○～○○○	再任用or嘱託			

※能力資格とは試験を伴うような資格とする

様式3

島根林業魅力向上プログラム登録事業体名簿への登録通知書

年 月 日

殿

島根県知事

年 月 日付けで参画申請のあった島根林業魅力向上プログラムについて、登録事業体名簿に登録したので通知します。

島根林業魅力向上プログラム変更届出書

年 月 日

島根県知事 殿

所在地
名 称
代表者氏名

年 月 日付けで登録された島根林業魅力向上プログラムについて、下記のとおり変更したいので届け出ます。

記

- 1 変更事項の内容（別添のとおり）
※島根林業魅力向上プログラム参画申請書の朱書修正等により変更内容を記載
- 2 変更の理由

島根林業魅力向上プログラム登録事業体名簿の登録取消通知書

年 月 日

殿

島根県知事

年 月 日付けで登録した貴殿の島根林業魅力向上プログラム登録事業体名簿は下記の理由により、その登録を取り消したので通知します。

記

取消の理由

コンプライアンスの確保に関する誓約書

年 月 日

島根県知事 殿

所在地
名 称
代表者氏名

コンプライアンスの確保に関する誓約書

私は、島根林業魅力向上プログラムへの参画に際し、コンプライアンスの確保について、下記のとおり誓約します。

記

1. 法令を遵守します。
 - ・私は、1年以内に、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者ではありません。
 - ・万が一、重大・悪質な事案が発生した場合は、再発防止に向けた取組を確実に実施します。
2. 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ません。
3. 伐採者と造林者の連携による伐採と再生林等のガイドライン（島根県）に沿った取組を推進します。
4. 森林の経営管理を適切に行い、森林所有者や関係者に対し誠実な行動に努めます。