

林業技能検定と人材育成

全国林業改良普及協会

有馬 隆継

1 技能検定制度の概要

(1) 概要

技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき行われているものです。本制度は、昭和34年度から実施され、令和6年度には全国で約72万人の受検申請があり、約33万人が合格しています。

(2) 実施内容

技能検定は、厚生労働大臣が、厚生労働省令で定める職種ごとに等級に区分して、実技試験及び学科試験により行っています。職種は、令和7年4月1日現在133職種です。等級区分は、職種により、①等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級（表1参照）及び基礎級）と、②等級に区分しないもの（単一等級）とがあります。

表1 主な技能検定試験の等級区分

等級	合格に必要な技能等の程度
1級	上級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
2級	中級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度
3級	初級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

(3) 実施体制

厚生労働大臣が定める実施計画に基づき、都道府県知事が技能検定を実施しています。ただし、技能検定の実施に当たって必要な業務のうち、試験問題の作成は中央職業能力開発協会が、技能検定受検申請書の受付、試験の実施等は都道府県職業能力開発協会が行っています。また、ファイナンシャル・プランニング等22職種については、当該職種に関連する民間機関が指定試験機関として指定を受け、技能検定の試験業務を行っています。

(4) 試験内容

試験は、検定職種ごとに実技試験及び学科試験が行われます。

試験内容は、国の定めた試験基準に基づいています。検定職種の一覧及び各職種毎の試験基準については厚生労働省のホームページで確認して下さい。

実技試験は、原則として、試験日に先だつてその課題が公表されます。試験時間は概ね4~5時間で、職種によっては、標準時間と打切り時間が定められています。また、職種によっては、実際的な判断等を試験するために判断等試験、計画立案等作業試験が行われます（この場合、試験問題の事前公表はされません）。

(5) 技能検定の合格者

技能検定に合格した者は、技能士と称することができ、特級、1級及び単一等級の技能

検定の合格者に対しては厚生労働大臣名の、その他の等級の技能検定の合格者に対しては都道府県知事名又は指定試験機関の長名の合格証書が交付されます。

(6) 技能検定の合格率

技能検定制度は職業能力開発促進法に基づき昭和 34 年度から実施し、令和 7 年 4 月 1 日現在、建築大工、造園、機械加工など 133 の検定職種があります。技能検定制度は、都道府県が実施する都道府県方式と民間団体が申請し、厚生労働省大臣が指定する指定機関実施方式の 2 種類があります。令和 6 年度厚生労働省の公表によれば、平均合格率は、1 級で約 33.0%、2 級で 31.0%、3 級で 51.9%です。

(7) 技能検定の活用

これまで技能検定は優秀な技能者の育成の手段として活用している企業は多くありました。これにより、日本は高精度・高品質なものづくり人材大国になりました。ここでは厚生労働省のホームページに掲載している技能検定活用事例集により抜粋して、技能検定を活用している企業の取組を 3 例紹介します。

ア A 社（工務店）

A 社の社長は、技能検定を職人としてキャリアを積んでいくためのプロセスの一過程と話しています。手で何かを作る事が重要なのは昔も今も変わりません。検定で問われるような基本的な技術を組み合わせて、応用的で高度な技を編み出せるかが職人の腕の見せ所だと思っています。だから技能検定は職人として生きていくための最初の一步だと思っています。職人には腕の良し悪しというか、器量があると思います。それを技能検定や競技会に挑戦することで、自分の現在の腕の水準が分かります。その腕で、競技会で勝つことができれば嬉しいし、負ければ悔しいでしょう。でも、自分で納得できる内容で負けたとすれば、それはまだまだ自分の腕を深める余地があるということです。それを身をもって知ることができるというのが、職人として生きていく上ではいい機会になると思います。仕事の中心に職人の基本的な技術を据える A 社にとって、技能検定は職人がそれを身に付けるために必要不可欠な存在であり、ほとんどの職人は検定に合格しています。だが、検定に合格して終わりというわけではなく、日々技の研鑽も怠らないと社長は話していました。

イ B 社（製造業）

B 社は、特級技能士 9 人を筆頭に、45 名の従業員のほとんどが金属熱処理技能士という熱処理のエキスパート集団ということでも知られています。社長は、技能検定は、従業員にとっての一般教養を身に付けるツールとして位置付けられると話しています。技能検定が一般教養と位置付けられる背景には、C 社が扱う金属に特徴があります。C 社で扱っている金属は高級品が多く、技能検定で問われるような、より流通量の多い一般的な金属を扱う機会は多いとは言えません。しかし、社長は、「たとえ日常的に扱うことのない金属についてであっても、知識を修得しておくことは重要です。基本的な知識を持って、この作業をなぜしなければいけないのかを理解した人は、作業の意味を理解していない人より仕事ができるのは確かです。」と社長は、技能検定の重要性

について説明します。従業員の幅広い知識の習得のために奨励されている技能検定の受検について、B社では、OJT、Off-JTの両面からサポート体制を構築しています。例えば、OJTの場面では資格保有者と、まだ保有していない従業員をペアにして仕事をさせることで、技能の継承と技能検定合格のための学習の両立を目指しています。B社では、技能検定をそこで働く従業員育成の1つの手段として活用する他、その豊富な技能士の存在を積極的に社外にアピールしています。そこで働く人材が持つ技術力を、技能検定合格という具体的な形にすることで、技術や知識を可視化するため一種のステータスとして企業のPRにつなげることが可能であると、社長は技能検定の経営上のメリットと指摘します。技能検定を従業員の人材育成の1つの手段としてだけでなく、企業の技術力の高さを示すプロモーション戦略の一環としての形成につなげる手段として考えるB社の取組は、技能検定活用の1つの成功例と言えます。

ウ C社（造園業）

技能検定は、幅広い知識を身に付けるための1つの機会だと思っています。もちろん、技能検定で問われる内容だけで仕事ができるわけではありませんが、仕事をしていく上での『総合力』を付けるためには必要なものです。公共の仕事をする際には技能士であることが評価の対象になりますと社長は技能検定の有用性を話しています。社長は管理職にとっても造園技能士が必要と説いています。造園技能士ではないというのでは現場との意思疎通が図れず、現場はついてこないでしょう。現場の話を知るとか、感性を培うことが重要だと思います。その時に、現場施工経験のある造園技能士が重要になってくると思います。職人だから特定の業務だけをしていけばよい、というわけではないと思います。学歴が無くても学力は身に付きます。そういう『学ぶ力』をC社で働く人には身に付けて欲しいですね。今後の技能士には提案する力が必要になってくると思います。昔は公共の仕事でも図面通りに作ってあげればよかった。今は図面通り作ってもミスが見つければ、『なぜ指摘してくれなかったのか』と言われる。図面を元により良いものを作っていける技能士が求められる時代がきているのではないのでしょうかと社長は話していました。

2 林業を取り巻く現状の課題

(1) 現状の課題

林野庁では、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、現在林業経営の集積・集約化の受け皿となる意欲と能力のある林業経営体の育成、確保を推進しています。このような中、効率的かつ安定的な林業経営を実現するためには、施業の集積・集約化、林業専用道・森林作業道など路網の整備、高性能林業機械の導入、造林・育林の低コスト化、林業の担い手の確保・育成等が重要な経営課題といえます。

特に担い手不足が深刻な林業では、若い担い手を確保・育成し、職場に確実に定着さ

せるためには、担い手が将来を見据えて安心して、かつ仕事に誇りを持って働ける職場環境づくりが林業経営体の喫緊の課題といえます。

(2) 人手不足の現状

現在、多くの中小企業では人手不足で悩んでいます。林業でも同様に担い手の確保が困難、従業員の離職が多く、必要な人材の育成ができていないなど様々な経営課題があります。

林業従事者の数は、昭和 55 年には従業者は約 14 万 6 千人くらいでしたが、令和 2 年には約 4 万 4 千人と長期的に減少傾向が推移しています。また林業の高齢化率は、令和 2 年は 25%で、全産業平均の 15%に比べて高い水準にあり、若い担い手の確保が重要な課題となっています。

このため、林野庁では、若い担い手を確保、育成するため、緑の雇用事業を平成 15 年から実施し、新規就業者は、緑の雇用事業を実施する以前は年間平均約 2,000 人であったものが、事業実施以降には、年間平均 3,200 人まで増加しています。

林業の成長産業化と森林資源の適切な管理を実現するためには、新規就業者に対する計画的な人材育成と就業者のモチベーションを高める職場環境を整備し、新規就業者の定着率を高めることが重要な課題といえます。

(3) 林業労働災害の現状

林業の労働災害による死傷者数は徐々に減少に傾向にありますが、他の産業に比べると約 13 倍多いのが現状で、労働災害による離職者は少なくありません。安心して働ける職場環境づくりは経営者の重要な責務といえます。人手不足による重労働、性急な成果を求める仕事の進め方、休みが十分とれない職場環境では、労働災害を削減することは困難といえます。人を大切にする企業、のびのびと従業員が働いている企業は、確実に持続的に成長しています。労働安全の確保は林業において最も重要な課題といえます。

林業における死亡災害発生状況の内訳をみると、最も多いのは伐木作業中が 63%で、次に多いのは集材作業中が 17%となっています。特に死亡事故が最も多いのがかかり木処理中です。これらの労働災害をさらに減少させるため、林野庁では令和 3 年に都道府県に対して、法令等遵守の徹底、伐木作業等の安全対策の強化、経験年数の少ない従事員への安全対策強化、経験豊富な従事員への安全対策強化の詳細を「労働安全対策の強化について」(表 2 参照)として通達し、労働災害の更なる減少を推進しています。

(表 2 参照)

「労働安全対策の強化について」の主な内容（抜粋）

(1) 法令等遵守の徹底

イ 従事者に求められる対策

- ・労働安全衛生法令や伐木等作業ガイドライン等に則った作業方法等の遵守を徹底すること。

(2) 伐木作業等の安全対策強化

イ 従事者に求められる対策

- ・伐木作業時には、指差呼称を実施して、安全な伐倒方向を確認すること。
- ・立木の状況に合った正しい受け口切り、追い口切りを行って、受け口と追い口との間につるを正しく残すこと。
- ・労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）における禁止事項（かかられている木の伐倒や浴びせ倒し）を遵守すること。
- ・伐木等作業ガイドラインにおける禁止事項（かかっている木の肩担ぎやかかっている木の元玉切り、かかり木の枝切り）を遵守すること。
- ・チェーンソーによる切創災害を防ぐため、下肢の切創防止用保護衣や作業場所、作業状態等に応じた安全靴その他の適当な履物の着用を徹底すること。また、他の部位についても保護眼鏡、耳栓等の保護具の着用に努めること。
- ・ハーベスタ、プロセッサ、フォワーダ等の車両系木材伐出機械の使用に当たっては、稼働中の機械周囲への立入禁止、転倒又は転落のおそれがある場所で使用する際の誘導者の配置を行うなどの安全対策を徹底すること。

(3) 経験年数の少ない従事者への安全対策強化

イ 経験年数の少ない従事者に求められる対策

- ・伐木作業時には、指差呼称を実施して安全な伐倒方向を確認することや立木の状況に合った正しい受け口切り、追い口切りを行って、受け口と追い口との間につるを正しく残すなど伐木の基本的作業方法を遵守すること。
- ・かかり木処理等の対応が困難な場合、熟練従事者の指示を仰ぐなど単独で危険な作業を行わないようすること。

(4) 経験豊富な従事者への安全対策強化

経験豊富な従事者（いわゆるベテラン従事者）においても、長年の経験を基にした勘による作業や慣れなどによって生じる油断により、死亡災害が多く発生しています。

イ ベテラン従事者に求められる対策

- ・伐木作業時には、指差呼称を実施して安全な伐倒方向を確認することや立木の状況に合った正しい受け口切り、追い口切りを行って、受け口と追い口との間につるを正しく残すなど伐木の基本的作業方法を遵守すること。

3 林業技能検定と人材育成

(1) 林業技能検定の創設

林業労働をめぐる昨今の状況を見ますと、担い手の不足、労働安全対策や就業環境改善など課題が山積しています。とりわけ、労働災害については他産業に比べ平均の十数倍の頻度で発生しているのが現状であり、また林業従事者の就業環境についても他産業に比べ整備が遅れている状況にあります。

このため、一般社団法人林業技能向上センター（以下「センター」という。）においては、林業従事者の技能向上、就業環境の改善や社会的・経済的な地位の向上に資する「林業における技能検定制度の導入」に取り組み、令和6年度に技能検定の所管省庁である厚生労働省大臣から林業技能検定の指定試験機関として指定を受け、令和6年度から実施しています。

(2) 林業技能検定の概要

ア 受検資格

下記に該当し、受検申請期間最終日に満18歳以上であることが必要です。

等級	受検資格
1級	5年以上の実務経験を有する者
2級	2年以上の実務経験を有する者
3級	学科 林業に従事している者及び従事しようとしている者
	実技 林業に従事している者及び従事しようとしている者

イ 試験の方法等

(ア) 学科試験

受検区分	1級	2級	3級
出題範囲	林業作業全般		
出題形式	真偽法 25題	真偽法 25題	真偽法 30題
	四肢択一法 25題	四肢択一法 25題	

(注1) 真偽法は一つ問題文の正誤を回答する形式で、四肢択一法は一つの問題文について四つの選択肢から一つを選択し回答する形式です。

(注2) CBT試験（パソコンを使用して実施する試験）にて実施します。

(イ) 実技試験

1級、2級の実技試験は、製作等作業試験（実技作業試験）と判断等試験（CBT試験）があり、両方が合格基準を満たしていることが必要です。

a 製作等作業試験の概要と合格基準

等級	課題	標準時間	打切時間	課題ごとの評価内容			全体	
				評価内容	配点	合格基準	配点	合格基準
1級	受け口・追い口 作成作業	7分	10分	安全	50点	20点	100点	60点
				精度	50点	20点		
2級	受け口・追い口 作成作業	5分	7分	安全	50点	20点	100点	60点
				精度	50点	20点		
3級	課題1:チェーンソー組立作業	3分	4分	安全	20点	8点	100点	60点
	課題1:チェーンソー暖気運転	—	7分	安全	20点	8点		
	課題3:丸太輪切り	3分	4分	安全	30点	12点		
	作成作業			精度	30点	12点		

(注 1) 各級とも各課題と全体の両方の合格基準を満たしていることが必要です。

(注 2) 採点は減点法とし、危険な動作・操作があった場合は失格とします。

b 判断等試験の概要と合格基準

写真、イラスト等によって提示した対象物や状態を見て判断等を行い、選択肢の中から正解を選んで解答します。

等級	出題方法	出題範囲	試験時間	配点	合格基準
1級	多肢選択法5問	植付、伐倒、造材、器具の整備	20分	100点	60点
2級	多肢選択法5問	植付、伐倒、造材、器具の整備	20分	100点	60点

ウ 林業技能検定の実施状況

令和6年度から実施した林業技能検定の実施状況は次のとおりです。

(令和6年度)

a 実施会場（実技試験）

愛媛県、熊本県

b 受検者数及び合格者数

項目	1級	2級	3級
受検申請者	135	58	85
合格者	4	16	57
合格率	3.0%	27.6%	67.1%

(令和7年度)

a 実施会場（実技試験）

北海道、岩手県、秋田県、群馬県、石川県、奈良県、広島県、愛媛県、熊本県

b 受検者数及び合格者数

項目	1級	2級	3級
受検申請者	292	277	148
合格者	29	47	85
合格率	9.9%	17.0%	57.4%

(3) 技能検定と人材育成

令和6年度の技能検定（1級、2級、3級）の全国での受検申請者数は約72万人です。これまで、技能検定は、多くの企業では企業主導で従業員に受検を奨励してきました。これは、事例にありますように技能検定の有用性を経営者が理解し、技能検定の合格が企業経営にメリットがあると判断し、積極的に技能検定を活用しました。

1つ目のメリットは、優秀な技能者を多く育成し、安全かつ確実な仕事を効率的に遂行することにより、経営力が高まることです。特に林業の世界では「技は見て盗め」なんて言われますが、これは労働災害が多い林業では大変危険かつ非効率な方法といえます。このような状況が続けば若い人は職場に見切りをつけ、辞めてしまうでしょう。採用した若い担い手がすぐ辞めてしまわないよう、仕事を合理的かつ計画的に教えることが経営者の重要な責務といえます。

2つ目のメリットは、技能士が多い企業の技術力を社外にPRし、仕事を多く受注できることです。公共の総合入札方式には、技能士が多いと高く評価されます。技術力の高い企業では、社会的信頼が高まり、安定した受注が可能になります。これにより、業績は高まります。

多くの技能検定活用企業は従業員に受検を奨励するために、受検料の負担、合格時における一時金の支給、資格手当の支給などを行っています。

林業経営体でも、安全かつ正確に仕事を遂行できる人材を多く育成し、経営の持続的安定、成長に結びつけるために積極的に技能検定を活用することをお勧めします。