

令和6年度新エネルギー等保安規制高度化事業
(電気保安人材の中長期的な確保に向けた電気工事
業等の実態に関する調査)

報告書

令和7年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

(空白ページ)

目 次

(空白ページ)

1 検討目的

我が国では、一般用電気工作物等及び自家用電気工作物の設置又は変更の工事に従事する電気工事士の資格要件を定める電気工事士法（昭和35年法律第139号）及び電気工事業者の登録及び業務の規制について定める電気工事業の業務の適正化に関する法律（昭和45年法律第96号）の、いわゆる「電気工事二法」の下で、安全かつ適正な電気工事の実施が図られることを目的として、所定の技能等を有する電気工事士が、独占的に電気工事を行うことと認められている。

これらの規制は十分な数の電気工事士の供給を前提としたものであるが、近年、我が国では少子高齢化の進展に伴い、労働人口の減少が進みつつあることに加えて、電気工学系分野を学ぶ学生の減少や、大学進学率の向上、週休2日制等の良好な労働環境を重視する就職観など、電気工事士の人材供給を取り巻く環境は厳しさを増しつつある。さらに、2050年カーボンニュートラル実現のための各産業や家庭における電化の進行や、固定価格買取制度（FIT法）の導入をきっかけとした再生可能エネルギー発電設備の導入拡大などの電気工事需要の中長期的な押し上げ要因に、大型半導体製造工場の国内誘致や、2025年に開催が迫る大阪・関西万博の関連施設の建設など、短期的な需要の急伸要因が重なり、電気工事士の需給のひっ迫が顕在化しつつある状況であり、今後進行していく現役世代の引退に伴い、こうした傾向が更に強まることが懸念されている。

本事業は、このような環境の変化にさらされている、各電気工事業者における施工力の現状及び将来見通しについて調査を行うとともに、当該調査の結果を踏まえて、将来にわたって我が国における安全かつ適正な電気工事の実施に必要となる施工力を確保するための施策について検討することを目的とする。

2 検討内容

上記の調査目的を踏まえ、以下の①及び②の項目について調査を実施した。

- ① 電気工事業者の施工力の実態に関するアンケート調査
- ② 異業種における人手不足対策に係る政策・取組の調査

3 電気工事業者の施工力の実態に関するアンケート調査

3.1 アンケート調査内容

我が国の電気工事業者について、当該電気工事業者に所属する電気工事士の数、年齢、経営者の年齢、近年の採用・離職状況や採用に係る課題、女性・外国人等の数、売上高、労働環境、取引関係、省力化に向けた取組、待遇その他の電気工事業者の現在及び将来の施工力に関する各種実態について、アンケート調査を実施した。

なおアンケートについては、3,000 件の回収を目的に実施し、4,545 件にアンケートを配布し、3,849 件を回収することができた。

3.2 アンケート内容

本調査においては、以下の内容についてアンケートを実施した。

(1) 基本情報

基本情報として、以下の内容についてアンケートを実施した。

- ◆ 所属都道府県組合名
- ◆ 会社名
- ◆ 事業形態（個人事業主／法人）
- ◆ 主な事業種別（複数選択可）
 - 屋内配線（内線）工事／送配電線工事／電力会社引込線委託工事／
 - 防災（防犯・消防）工事（火災報知器取付工事等）／通信工事／
 - ネオン工事／空調設備工事／管工事／機器販売修理その他（サービス業等）
- ◆ 総従業員数・一種電気工事士免状者数、二種電気工事免状者数（一種保有者を除く）
 - 年代別（10代／20代／30代／40代／50代／60代／70代／80代以上）
 - 男女別
- ◆ 電気工事施工管理技士の人数
 - 一級電気工事施工管理技士／二級電気工事施工管理技士

(2) 人手不足・採用状況

人手不足・採用状況として、以下の内容についてアンケートを実施した。

- ◆ 人手の状況
 - 大いに過剰／やや過剰／充足／やや不足／大いに不足
- ◆ 不足による影響（自由記載）
- ◆ 直近5年間の採用人数（新卒・中途）
 - (新卒の場合) 最終学歴
 - ✧ 大学・大学院／短期大学／高等専門学校／工業高校等（普通科以外の高等学校）／高等学校（普通科）／中学校／その他（自由記載）
 - (中途の場合) 採用手法
 - ✧ 自社HPを見て、求人サイト経由／ハローワーク経由／ポリテクセンター経由／親族・知人の紹介／自治体等の採用イベント／その他（自由記載）
- ◆ 直近5年間の採用活動の実施の有無・工夫した取組・達成状況等
 - 直近5年間の採用活動の実施の有無
 - ✧ 活動した／活動していない
 - 活動した場合の取り組み（複数選択可）
 - ✧ 学校への求人票送付／自社HPの作成・求人掲載／求人サイト掲載／ハローワーク掲載／ポリテクセンター掲載／親族・知人への相談／採用イベント参加／会社紹介パンフレット作成／

- 学校・ポリテクセンター等への訪問・出前授業等／
自治体の採用セミナーへの参加等の情報収集
- 特に効果のあった取り組みや採用に向けての工夫（自由記載）
 - 過去5年間の採用活動の採用目標（予定人数、資格者等）の達成度
 - ✧ 達成した／達成できなかった
 - 過去5年間の採用活動の採用目標（予定人数、資格者等）の達成度
 - ✧ 達成した／達成できなかった
 - 活動していない場合の理由（複数選択可）
 - ✧ 必要を感じない／採用方法が分からぬ／採用しても育成が困難／採用にかける時間がない／採用にかける予算がない／その他（自由記載）
- ◆ 新卒・中途採用者の定着や従業員の離職対策
- 新卒・中途採用者の定着や従業員の離職防止のための工夫
 - ✧ している／特にしていない
 - 工夫した場合の具体的な取り組み（自由回答）
- ◆ UIJターンを意識した採用活動
- UIJターンを意識した採用活動の有無
 - ✧ したことがある／したことはない／UIJターンを初めて知った
 - 活動した場合の具体的な取り組み（自由記載）

(3) 技術の活用状況

技術の活用状況として、以下の内容についてアンケートを実施した。

- ◆ 自社の施工管理や図面・写真管理等に活用するための専用ソフトを入れたタブレットやスマートフォンの導入状況
- 導入状況
 - ✧ 導入している／導入していないが検討している／検討していない
 - 導入している場合の効率化の程度について
 - ✧ 大いに感じる／ある程度感じる／分からぬ／あまり感じない
全く感じない
 - 導入していない場合の理由（複数選択可）
 - ✧ 必要を感じない／費用（導入・運用）が高い／使いこなせるか不安
ソフトの存在を知らなかった／その他（自由記載）

(4) 外国人雇用

外国人雇用状況として、以下の内容についてアンケートを実施した。

- ◆ 外国籍の従業員の雇用の有無
- 雇用している／していない

- ◆ 雇用している場合の外国籍の技術者¹の人数
- ◆ 上記の外国籍技術者の在留資格
 - 特定技能実習生（以下、「特定技能」という。）の人数
 - 技術・人文知識・国際業務（以下、「技国人」という。）の人数
 - その他の資格及び人数
- ◆ 雇用していない場合の今後の採用方針
 - 現在採用を真剣に検討している（機会があれば、各種手続、生活環境の整備や免状取得に向けた教育なども厭わず採用を目指したい）／採用に関心があるが具体的な検討はしていない／分からぬ（未定）／今後も採用するつもりはない

(5) 事業継承

事業継承の状況として、以下の内容についてアンケートを実施した。

- ◆ 事業継承の予定
 - 既に後継者を決めている又は候補はいる／M&A等で譲渡予定・検討中／候補はおらずM&A等の譲渡先も検討していないが事業は継続したい／未定／その他（自由記載）
- ◆ 事業継承の後継者（候補）がいる場合の属性
 - 親族／役員・従業員／社外から登用／その他（自由記載）
- ◆ 事業継承について相談したことがある機関（複数選択可）
 - 自治体／商工団体／税理士／会計士／弁護士／取引金融機関／M&A仲介業者／事業承継・引継ぎ支援センター／よろず相談窓口／相談したことない／その他（自由記載）

(6) 事業成長に向けた取り組み

事業成長に向けた取り組みとして、以下の内容についてアンケートを実施した。

- ◆ 今後の事業規模についての考え方
 - 事業規模を拡大したい／現状を維持したい／規模を縮小したい、またはその予定
- ◆ 上記の理由（自由記載）
- ◆ 事業規模を拡大したい場合に、拡大するにあたっての障害（自由記載）

(7) 政府に期待する役割

日々の業務における困りごと、政府に対する期待など、自由記載を求めた。

¹ ここで、技術者とは、事務職員ではない電気工事に直接携わっている従業員を示す。以下同様。

3.3 アンケートの回収状況

アンケートについては、3,000 件の回収を目的に実施し、4,545 件にアンケートを配布し、3,849 件を回収することができた。

表 3.1 都道府県別アンケート回収結果

	都道府県	回収数	NO	都道府県	回収数	NO	都道府県	回収数
1	北海道	299	17	東京都	221	33	鳥取県	24
2	青森県	26	18	神奈川県	134	34	島根県	22
3	岩手県	32	19	山梨県	28	35	山口県	55
4	秋田県	43	20	静岡県	86	36	香川県	95
5	宮城県	52	21	愛知県	126	37	愛媛県	101
6	山形県	52	22	長野県	43	38	徳島県	87
7	福島県	81	23	岐阜県	79	39	高知県	64
8	新潟県	85	24	三重県	52	40	福岡県	67
9	富山県	107	25	滋賀県	35	41	佐賀県	28
10	石川県	86	26	京都府	91	42	長崎県	34
11	福井県	88	27	奈良県	21	43	大分県	38
12	茨城県	83	28	大阪府	244	44	宮崎県	38
13	栃木県	49	29	和歌山県	41	45	熊本県	59
14	群馬県	75	30	兵庫県	133	46	鹿児島県	63
15	埼玉県	99	31	岡山県	99	47	沖縄県	118
16	千葉県	121	32	広島県	145			
							合計	3,849

3.4 アンケート結果

(1) 基本情報

基本情報として、代表者の平均年齢、事業形態の回答数、前年度の総売上高、前年度の電気工事完成工事高の売上高・工事高に応じた個人事業主・法人数及びその割合、主な事業種別、年代別の総従業員数・一種電気工事士免状者数・二種電気工事免状者数（一種保有者を除く）及び各年代別の割合、電気工事施工管理者数の人数（一級、二級）、経営者の経営業務・それ以外業務の割合について調査を実施した。

(a) 代表者の平均年齢

表 3.2 に電気工事事業者の代表者の年齢分布を示す。

電気工事事業者の平均年齢は、58.4歳であり、工事事業者の代表者の年齢は50代が最大で、全体の約34%であり、次いで60代の約28%であった。

表 3.2 代表者の年齢分布

	40歳未満	40歳以上 50歳未満	50歳以上 60歳未満	60歳以上 70歳未満	70歳以上 80歳未満	80歳以上
回答者数	81	733	1,297	1,060	561	76
回答比率	2.1%	19.2%	34.1%	27.8%	14.7%	2.0%

(b) 事業形態

に電気工事事業者の事業形態（個人事業主又は法人）

本調査においては、個人事業主が約11%、株式会社、有限会社等の法人は約88%であり、大多数が法人という事業形態であった。

表 3.3 事業形態

	個人事業主	法人	回答なし
回答者数	431	3394	24
回答比率	11.2%	88.2%	0.6%

(c) 主な業種種別

表 3.4 に主な業種種別を示す。

アンケート対象の 3,849 社のうち、約 93% の事業者が屋内配線（内線）工事を主な業種としており、次いで空調設備工事の約 36%、防災工事の約 23% であった。

表 3.4 主な事業種別

	屋内配線 (内線) 工事	送配電線工事	電力会社引込 線委託工事	防災工事 (火災報知器 取付工事等)	通信工事
回答者数	3,577	378	832	867	684
回答比率	92.9%	9.8%	21.6%	22.5%	17.8%
	ネオン工事	空調設備工事	管工事	機器販売修理	その他（サー ビス業等）
回答者数	14	1,387	441	416	301
回答比率	0.4%	36.0%	11.5%	10.8%	7.8%

(d) 従業員数

(i) 全従業員数

表 3.5 に従業員数（合計）、表 3.6 に従業員数（男性）及び表 3.7 に従業員数（女性）を示す。

アンケート対象の 3,849 社の合計で、約 55,000 人の従業員が務めており、1 社あたりの平均として約 13 名の従業員である。

年齢区分としては、最も多い区分が 50 代の約 23% であり、次いで 40 代の約 22%、60 代の約 14% である。

また、本業界の男女比は男性が約 83%、女性が 16% であった。

表 3.5 従業員数（合計）

	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代
回答者数	668	7,378	8,815	11,513	11,975
回答比率	1.3%	14.3%	17.1%	22.3%	23.2%
	60 代	70 代	80 代以上	合計人数	平均人数
回答者数	7,210	3,354	612	51,525	13.4
回答比率	14.0%	6.5%	1.2%	----	----

表 3.6 従業員数（男性）

	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代
回答者数	600	6,414	7,463	9,495	9,775
回答比率	1.4%	14.9%	17.3%	22.1%	22.7%
	60 代	70 代	80 代以上	合計人数	平均人数
回答者数	6,072	2,742	457	43,018	11.2
回答比率	14.1%	6.4%	1.1%	----	----

表 3.7 従業員数（女性）

	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代
回答者数	68	964	1,352	2,018	2,200
回答比率	0.8%	11.3%	15.9%	23.7%	25.9%
	60 代	70 代	80 代以上	合計人数	平均人数
回答者数	1,138	612	155	8,507	2.2
回答比率	13.4%	7.2%	1.8%	----	----

(ii) 全従業員数のうち一種電気工事士免状者

表 3.8 に全従業員のうち一種電気工事免状者数、表 3.9 に男性従業員のうち一種電気工事免状者数、表 3.10 に女性従業員のうち一種電気工事免状者数を示す。

アンケート対象の 3,849 社の合計で、約 55,000 人の従業員のうち約 22,985 人が一種電気工事士の免状を保有しており、1 社あたりの平均として約 6 人が一種電気工事士の免状を保有している

年齢区分としては、最も多い区分が 40 代、50 代の約 24% であり、次いで 60 代の約 17%、約 16% の 30 代である。

また、一種電気工事士免状保有者の男女比は男性が約 98%、女性が約 2% であった。

表 3.8 一種電気工事士（合計）

	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代
回答者数	48	1,919	3,679	5,503	5,500
回答比率	0.2%	8.3%	16.0%	23.9%	23.9%
	60 代	70 代	80 代以上	合計人数	平均人数
回答者数	3,908	2,071	355	22,983	6.0
回答比率	17.0%	9.0%	1.5%	----	----

表 3.9 一種電気工事士（男性）

	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代
回答者数	48	1,874	3,605	5,405	5,411
回答比率	0.2%	8.3%	16.0%	23.9%	23.9%
	60 代	70 代	80 代以上	合計人数	平均人数
回答者数	3,879	2,030	349	22,601	5.9
回答比率	17.2%	9.0%	1.5%	----	----

表 3.10 一種電気工事士（女性）

	10 代	20 代	30 代	40 代	50 代
回答者数	0	45	74	98	89
回答比率	0.0%	11.8%	19.4%	25.7%	23.3%
	60 代	70 代	80 代以上	合計人数	平均人数
回答者数	29	41	6	382	0.1
回答比率	7.6%	10.7%	1.6%	----	----

(iii) 全従業員数のうち二種電気工事士免状者

アンケート対象の3,849社の合計で、約55,000人の従業員のうち約12,527人が一種電気工事士の免状を保有しており、1社あたりの平均として約3人が二種電気工事士の免状を保有（一種保有者は除く）している

年齢区分としては、最も多い区分が20代の約25%であり、次いで40代、50代の約22%である。

また、二種電気工事士免状保有者の男女比は男性が約93%、女性が約7%であった。

表 3.11 二種電気工事士（合計）

	10代	20代	30代	40代	50代
回答者数	375	3,151	2,536	2,723	2,707
回答比率	3.0%	25.2%	20.2%	21.7%	21.6%
	60代	70代	80代以上	合計人数	平均人数
回答者数	856	165	14	12,527	3.3
回答比率	6.8%	1.3%	0.1%	----	----

表 3.12 二種電気工事士（男性）

	10代	20代	30代	40代	50代
回答者数	348	2,941	2,348	2,536	2,542
回答比率	3.0%	25.2%	20.1%	21.7%	21.8%
	60代	70代	80代以上	合計人数	平均人数
回答者数	805	152	12	11,684	3.0
回答比率	6.9%	1.3%	0.1%	----	----

表 3.13 二種電気工事士（女性）

	10代	20代	30代	40代	50代
回答者数	27	210	188	187	165
回答比率	3.2%	24.9%	22.3%	22.2%	19.6%
	60代	70代	80代以上	合計人数	平均人数
回答者数	51	13	2	843	0.2
回答比率	6.0%	1.5%	0.2%	----	----

(e) 電気工事施工管理技士の人数

表 3.14 に電気工事施工管理技士の人数は、1級がアンケート対象の 3,849 社中 12,324 人であり、1社あたりの平均として 3 名程度、2級が 3,849 社中 4,395 人であり、1社あたりの平均として 1 名程度である。

表 3.14 電気工事施工管理技士の人数

1級（合計）	2級（合計）	1級（1社平均）	2級（1社平均）
12,324	4,395	3.20	1.14

(2) 人手不足・採用状況

人手不足・採用状況として、人手の状況、人手不足の影響、直近 5 年間の採用人数（新卒・中途）、新卒者・中途採用者の定着や従業員の離職対策及び UIJ ターン活動について、調査を実施した。

(a) 人手について

表 3.15 に電気工事士・電気工事施工管理技士の人手の状況を示す。

やや不足が約 44%で最も多く、次いで充足の約 29%、大いに不足の約 26%であった。

表 3.15 電気工事士・電気工事施工管理技士の人手について

	大いに過剰	やや過剰	充足	やや不足	大いに不足
回答者数	15	16	1,066	1,655	974
回答比率	0.4%	0.4%	28.6%	44.4%	26.1%

(b) 人手不足による影響について

表 3.16 に人手不足による具体的な影響について示す。

人手不足による影響として、受注機会の逸失が約 47%と最も多く、次いで労働負担大の約 15%、外注への依存²の 12%であった。

² 人手不足が生じた場合、下請けや短期間の応援を外部に委託する必要が生じ、想定していた利益が得られないことが生じる。

表 3.16 (やや不足・大いに不足と回答した場合) 具体的な影響

	受注機会の逸失	外注への依存	スケジュールへの影響	労働負担大	育成機会の逸失	その他
回答者数	1,113	274	176	386	68	371
回答比率	46.6%	11.5%	7.4%	16.2%	2.8%	15.5%

(c) 直近5年間の採用人数

(i) 直近5年間の新卒採用の人数

表 3.17 に直近5年間の新卒採用の人数を示す。

直近5年間の新卒採用者は、工業高校等の普通科以外からの入職が多く、全体の47約%であり、次いで大学/大学院の約18%、高等学校普通科の約17%であった。

表 3.17 直近5年間の新卒採用人数

	大学/大学院	短期大学	高等専門学校	工業高校等(普通科以外)	高等学校普通科	中学校	その他
回答者数	880	136	564	2,369	860	34	160
回答比率	17.6%	2.7%	11.3%	47.4%	17.2%	0.7%	3.2%

(ii) 直近5年間の中途採用の人数

表 3.18 に直近5年間の中途採用の人数を示す。

直近5年間の中途採用者は、ハローワーク経由が最も多く、全体の約31%であり、次いで親族・知人の紹介が約30%、求人サイト経由が約26%であった。

表 3.18 中途採用人数

	自社HP経由	求人サイト経由	ハローワーク経由	ポリテクセンター経由	親族・知人の紹介	自治体等の採用イベント	その他
回答者数	272	1,867	2,228	349	2,153	25	288
回答比率	3.8%	26.0%	31.0%	4.9%	30.0%	0.3%	4.0%

(d) 直近5年間の採用活動

(i) 直近5年間の採用活動について

表 3.19 に直近5年間の採用活動の有無について示す。

直近5年間の採用活動を実施した事業者は約64%であり、約36%が採用を実施していないという結果であった。

表 3.19 直近5年の採用活動について

	活動を実施した	活動を実施していない
回答者数	2,377	1,321
回答比率	64.3%	35.7%

(ii) 採用活動した場合の採用活動の具体的な取り組み

表 3.20 に直近5年間で採用活動した場合の具体的な活動内容を示す。

採用活動した事業者の約81%がハローワークへの掲載、次いで約47%が学校への求人票送付、46%が自社HPの作成・求人掲載を行っている。

表 3.20 (採用活動した場合) 採用活動の具体的な取り組み

	学校への求人票送付	自社HPの作成・求人掲載	求人サイト掲載	ハローワーク掲載	ポリテクセンター掲載	親族・知人への相談
回答者数	1,045	1,065	1,005	1,880	371	563
回答比率	44.0%	44.8%	42.3%	79.1%	15.6%	23.7%
	採用イベント参加	会社紹介パンフレット作成	学校・ポリテクセンター等への訪問・出前授業等	自治体の採用セミナーへの参加等の情報収集	その他	
回答者数	363	427	445	145	117	
回答比率	15.3%	18.0%	18.7%	6.1%	4.9%	

(iii) 採用活動した場合の特に効果があった取り組みや採用に向けて工夫した取り組み

表 3.21 に採用活動した場合の特に効果があったと取り組みや採用に向けて工夫した取り組みを示す。

特に効果があったと取り組みや採用に向けて工夫した取り組みとしては、インターンシップ・学校との協力関係を構築した取り組みで成果を挙げた事業者が 137 件と回答数の約 20%と最大であり、次いで求人サイト掲載の 116 件、自社 HP の更新・充実、HP 掲載の 74 件であった。また、近年では SNS を活用した採用活動を実施し、採用に成功している事業者も見られた。

表 3.21 (採用活動した場合) 効果のあった取り組みや工夫

	自社 HP の更新・充実、HP 掲載	求人サイト掲載	ハローワーク掲載	インターンシップ・学校との協力関係構築
回答者数	74	116	39	137
回答比率	11.0%	17.3%	5.8%	20.4%
	SNS (インスタグラム・X、等)	イベント参加	会社説明会	その他
回答者数	31	28	30	215
回答比率	4.6%	4.2%	4.5%	32.1%

(iv) 採用活動した場合の採用目標（予定人数、資格者等）の達成度

表 3.22 に採用活動を実施した場合の採用目標（予定人数、資格者等）の達成度を示す。

採用目標を達成できた事業者は約 23%であり、約 77%の事業者が採用目標を達成していない結果であった。

表 3.22 (採用活動した場合) 採用目標の達成度

	達成した	達成できなかった
回答者数	565	1,937
回答比率	22.6%	77.4%

(v) 採用活動を実施していない場合の活動をしない理由

表 3.23 に採用活動を実施していない場合の活動をしない理由を示す。

採用活動を実施していない理由としては、必要と感じていない事業者が約 48%と最も多く、次いで採用しても育成が困難が約 24%、採用にかける予算がないが約 16%であった。

表 3.23 (採用活動を実施していない場合) 活動をしない理由

	必要を感じない	採用方法が分からぬ	採用しても育成が困難	採用にかける時間がない	採用にかける予算がない	その他
回答者数	628	53	316	199	216	84
回答比率	47.5%	4.0%	23.9%	15.1%	16.4%	6.4%

(e) 新卒・中途採用者の定着や従業員の離職防止のための工夫

表 3.24 に新卒・中途採用者の定着や従業員の離職防止のための工夫の実施状況について示す。

新卒・中途採用者の定着や従業員の離職防止のための工夫を実施している事業者は約 38%程度であり、約 62%が特に実施していないとのことであった。

表 3.24 新卒・中途採用者の定着や従業員の離職防止のための工夫について

	している	特にしていない
回答者数	1340	2151
回答比率	38.4%	61.6%

また、表 3.25 に表 3.24 で工夫していると回答した事業者の定着・離職防止対策の具体的な取り組みを示す。

定着・離職防止対策の具体的な取り組みとして、給与・賞与の改善が約 20%と最も多く、次いで福利厚生の充実が約 13%、週休 2 日・休日増が約 12%であった。最近の賃上げ動向や働き方改革の影響もあり、給与・賞与の改善、週休 2 日制・休日増といった取り組みが多い傾向にあった。

表 3.25 (工夫した場合) 定着・離職防止対策の具体的な取り組み

	給与・賞与の改善	福利厚生の充実	週休2日制・休日増	柔軟な勤務時間	有休数の取得・増加	残業削減
回答者数	406	263	235	35	146	105
回答比率	20.1%	13.0%	11.6%	1.7%	7.2%	5.2%
	コミュニケーションの充実	行事の充実	資格取得支援	その他		
回答者数	240	83	135	373		
回答比率	11.9%	4.1%	6.7%	18.5%		

(f) UIJ ターンを意識した採用活動

表 3.26 に UIJ ターンを意識した採用活動の実施状況を示す。

UIJ ターンを初めて知った事業者も含め、UIJ を意識した採用活動を実施していない事業者は約 93%と大多数であった。

表 3.26 UIJ ターンを意識した採用活動の実施の有無

	したことがある	したことはない	UIJ ターンを初めて知った
回答者数	268	2563	736
回答比率	7.5%	71.9%	20.6%

なお、UIJ ターンを意識した採用活動の具体的な取り組みについての回答者数は、表 3.27 の通り 120 件であり主には、自治体のイベント等への登録、採用サイトへの登録が多かつた。

表 3.27 UIJ ターンを活用した具体的な取り組みの実施状況

回答数
210

(3) 技術の活用

技術の活用として、施工・図面・写真等の管理ソフトの導入状況、導入している場合の効率化の状況・具体的なソフト名、導入していない場合の理由、効率化に繋がった工具・DXツールについて調査を実施した。

(a) 施工・図面・写真等の管理ソフトの導入状況

表 3.28 に施工・図面・写真等の管理ソフトの導入状況を示す。

導入済みの事業者は全体の約 35%であり、導入していないが検討中の事業者は約 22%、検討していない事業者が約 44%であった。

表 3.28 施工管理や図面・写真管理等の専用ソフトの導入状況

	導入している	導入していないが 検討中	検討していない
回答者数	1,316	810	1,647
回答比率	34.9%	21.5%	43.7%

(b) 専用ソフト導入による効率化について

表 3.29 に導入している場合の効率化についての状況を示す。

導入済みの企業のうち、効率化を多いに感じる事業者が約 28%、ある程度感じる事業者が約 59%と、約 87%の事業者が効率化を感じていることである。

表 3.29 (導入している場合) 効率化について

	大いに 感じる	ある程度 感じる	分からぬ	あまり 感じない	全く 感じない
回答者数	370	774	68	52	3
回答比率	28.1%	58.8%	5.2%	4.0%	0.2%

(c) 専用ソフトを導入しない理由

表 3.30 に専用ソフトを導入しない理由を示す。

導入していない理由としては、必要を感じていないが約 38%、次いで使いこなせるか不安が 27%、費用が高いが約 23% であった。従業員数が少ない企業を中心に、必要を感じていないという事業者が多く見られた。

表 3.30 (導入していない場合) 専用ソフトを導入しない理由

	必要を感じない	費用が高い	使いこなせるか不安	ソフトの存在を知らない	その他
回答者数	965	611	713	233	134
回答比率	36.3%	23.0%	26.8%	8.8%	5.0%

(4) 外国人雇用

外国籍の従業員の雇用の有無・技術者数、在留資格別人数、雇用していない場合の今後の採用方針について調査を実施した。

(a) 外国籍従業員の雇用の有無

表 3.31 に外国籍従業員の雇用の有無を示す。

外国人従業員を雇用している事業者は、全体の約 4% である。

表 3.31 外国籍従業員の雇用について

	雇用している	雇用していない
回答者数	147	3,598
回答比率	3.9%	96.1%

(b) 外国籍の技術者数¹

表 3.32 に雇用している場合の外国籍の技術者数は、全体で 289 名であった。

表 3.32 (雇用している場合) 技術者数

外国籍の技術者数
289

(c) 在留資格別の外国籍技術者

表 3.33 に在留資格別の外国籍技術者を示す。

在留資格は、技国人の約 45%が最も多く、次いで特定技能及びその他がそれぞれ約 29%であった。その他の内訳は、在留資格を有する外国籍技術者が多数である。

表 3.33 (雇用している場合) 外国籍技術者の在留資格

	特定技能	技人国 (技術・人文知識・ 国際業務)	その他
雇用者数	92	135	91
雇用者比率	28.9%	42.5%	28.6%

(d) 今後の外国人の採用方針(外国籍従業員を雇用していない場合)

表 3.34 に外国籍従業員を雇用していない場合の今後の採用方針を示す。

外国籍従業員を雇用していない場合の今後の採用方針としては、今後も採用予定なしが全体の約 51%とほぼ半数であり、分からぬのが約 24%であった。真剣に検討しているのは約 4%であった。

表 3.34 (雇用していない場合) 今後の外国人の採用方針

	真剣に検討 している	関心があるが 検討していない	今後も採用する つもりはない	分からぬ (未定)
回答者数	135	673	1,698	795
回答比率	4.1%	20.4%	51.4%	24.1%

(5) 事業継承

事業継承の状況として、事業継承の予定・候補者、事業継承について相談したことがある機関について調査を実施した。

(a) 事業継承について

表 3.35 に事業継承の状況を示す。

事業継承の状況としては、決めている又は候補者がいる事業者及び未定がそれぞれ約42%であった。

表 3.35 事業継承について

	決めている 又は候補が いる	譲渡予定 ・検討中	候補はおらず 譲渡先も未検 討だが事業は 継続したい	未定	事業承継済 み	その他
回答者数	1,561	53	371	1,564	73	128
回答比率	41.6%	1.4%	9.9%	41.7%	1.9%	3.4%

(b) 後継者・候補者について

表 3.36 に後継者・候補者がいる場合の後継者・候補者の属性を示す。

後継者・候補者としては、親族が全体の約 79% であり、次いで役員・従業員の約 19%である。

表 3.36 (後継者・候補がいる場合) 後継者・候補者について

	親族	役員・従業員 (親族を除く)	社外から登用	その他
回答者数	1,209	298	17	9
回答比率	78.9%	19.4%	1.1%	0.6%

(c) 事業継承についての相談先

表 3.37 に事業継承についての相談先を示す。

事業継承の相談については、相談したことがないが約 56%と半数を占め、次いで税理士の約 17%、取引金融機関の約 10%であった。

表 3.37 事業継承についての相談先

	自治体	商工団体	税理士	会計士	弁護士	取引金融機関
回答者数	19	175	627	196	38	392
回答比率	0.5%	4.6%	16.6%	5.2%	1.0%	10.4%
	M&A仲介業者	事業承継・引継ぎ支援センター	よろづ支援拠点	相談したことはない	その他	
回答者数	89	72	16	2,102	53	
回答比率	2.4%	1.9%	0.4%	55.6%	1.4%	

(6) 事業成長に向けた取り組み

事業成長に向けた取り組みとして、今後の事業規模の考え方・理由、事業を拡大するにあたっての障害について調査を実施した。

(a) 今後の事業規模について

表 3.38 に今後の事業規模の考え方を示す。

事業規模の考え方としては、現状を維持したいが約 65%と最も多く、次いで拡大したいが約 28%であり、縮小したいが約 6%であった。

表 3.38 今後の事業規模について

	拡大したい	現状を維持したい	縮小したい
回答者数	1,054	2,420	237
回答比率	28.4%	65.2%	6.4%

(b) 事業規模の回答の理由

表 3.39 に事業規模の回答の理由（アンケートでは自由記載）を示す。

事業規模の回答の理由としては、現状で十分（現状を維持したい場合）が約 19%と最も多く、拡大したい理由としては現状では不満・不安及が約 11%、需要への対応が約 10%であった。

表 3.39 事業規模の回答理由（アンケートでは自由記載）

	会社環境改善	社員への還元	現状で十分	現状では不満・不安	需要への対応	地域貢献	その他
回答者数	51	106	261	149	138	75	601
回答比率	3.7%	7.7%	18.9%	10.8%	10.0%	5.4%	43.5%

(c) 事業拡大にあたっての障害

表 3.40 に事業拡大にあたっての障害を示す。

事業拡大にあたっての障害としては、人材不足を挙げた事業者が約 61%と大半を示した。

表 3.40 (事業規模を拡大したい場合) 事業拡大にあたっての障害
(アンケートでは自由記載)

	人材不足	施工管理者不足	社員の定着	低い単価	材料費の高騰	資金不足	その他
回答者数	556	36	7	21	14	47	189
回答比率	52.8%	3.4%	0.7%	2.0%	1.3%	4.5%	17.9%

(7) 政府に期待する役割

表 3.41 に政府に期待する役割（アンケートでは自由記載）を示す。

政府に期待する役割の代表的な回答としては、減税・社会保険引き下げ及び人手不足対策が約 12%、残業規制・休日増の見直しといつたいわゆる働き方改革の見直しを求める声が約 10%と多かった。

表 3.41 政府に期待する役割（アンケートでは自由記載）

	残業制約・休日増の見直し	補助金・助成金の見直し	賃金上げ施策の見直し	物価高対策	柔軟な資格制度
回答者数	169	150	122	79	51
回答比率	10.1%	9.0%	7.3%	4.7%	3.1%
	減税・社会保険引き下げ	労務単価の見直し	人手不足対策	その他	
回答者数	194	53	50	802	
回答比率	11.6%	3.2%	11.6%	3.2%	

4 異業種における人手不足対策に係る政策・取組の調査

4.1 調査概要

少子高齢化は我が国の各業界が直面する共通の課題であり、電気工事業と同様に人手不足が顕在化あるいは将来的に顕在化するおそれのある業種は数多く存在する。こうした業種において、将来的な人手不足対策として政府が取り組む政策や、業界における自主的な取組などについて、①業務独占資格制度があること、②労働集約型の業務であること、③主だった事業主体が従業員100人未満の中小企業である業界として4業種を選定し活動状況について調査を行った。

4.2 業界選定について

人手不足が生じている業界の調査にあたっては、有効求人倍率に着目して実施した。

表 4.1 に有効求人倍率、表 4.2 に求人倍率が高い業務に必要な主な資格・就労先を示す。

人手不足が生じており、人手不足対策を実施している業界の中で、①業務独占資格制度があること、②労働集約型の業務であること、③主だった事業主体が従業員100人未満の中小企業である業界としては、以下の4業界が人手不足でありかつ対策を実施している業界であることが分かった。本調査においては、これらの業界における業界概要、雇用情勢、資格制度及び人手不足対策について調査を実施した。

- ◆ 自動車整備業界
- ◆ 介護業界
- ◆ 看護業界
- ◆ トラック運送業

表 4.1 有効求人倍率一覧表³

	新規求人	有効求人	新規求職	有効求職	紹介件数	就職件数	新規求人倍率	有効求人倍率
専門的・技術的職業従事者	165,175	487,160	44,652	261,571	33,828	10,216	3.7	1.86
製造技術者(開発)	4,668	14,364	1,316	7,556	1,048	169	3.55	1.9
製造技術者(開発を除く)	3,833	11,968	2,930	16,113	1,171	252	1.31	0.74
建築・土木・測量技術者	18,993	58,137	2,027	10,432	1,858	507	9.37	5.57
情報処理・通信技術者	17,097	52,557	4,869	35,427	5,449	436	3.51	1.48
その他の技術者	5,374	21,222	340	1,934	527	122	15.81	10.97
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	3,433	10,104	804	4,572	318	122	4.27	2.21
保健師、助産師、看護師	33,779	98,729	10,026	48,866	6,401	3,065	3.37	2.02
医療技術者	13,997	40,592	2,613	13,238	1,373	653	5.36	3.07
その他の保健医療従事者	9,796	24,476	1,826	11,924	1,108	430	5.36	2.05
社会福祉専門職業従事者	42,641	120,464	7,747	44,795	7,797	3,219	5.5	2.69
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影者	1,540	4,843	3,458	28,238	2,087	215	0.45	0.17
その他の専門的職業	10,024	29,704	6,696	38,476	4,691	1026	1.5	0.77
事務従事者	72,399	202,106	75,692	483,006	93,765	16,001	0.96	0.42
一般事務従事者	49,325	135,244	63,039	405,863	69,350	11,891	0.78	0.33
会計事務従事者	6,996	20,527	5,406	30,395	9,796	1,443	1.29	0.68
生産関連事務従事者	4,745	13,830	1,671	9,802	3,625	765	2.84	1.41
営業・販売事務従事者	6,399	18,457	3,272	18,558	7,636	1033	1.96	0.99
外勤事務従事者	276	751	49	251	178	37	5.63	2.99
運輸・郵便事務従事者	2,848	7,777	384	2,290	1,183	326	7.42	3.4
事務用機器操作員	1,810	5,520	1,871	15,847	1,997	506	0.97	0.35
販売従事者	70,165	204,628	17,510	100,289	16,387	3,752	4.01	2.04
商品販売従事者	42,177	118,860	10,215	61,197	7,921	2,375	4.13	1.94
販売類似職業従事者	1,915	6,047	397	2,239	482	133	4.82	2.7
営業職業従事者	26,073	79,721	6,898	36,853	7,984	1,244	3.78	2.16
サービス職業従事者	176,576	519,077	32,736	173,079	34,315	13,291	5.39	3
家庭生活支援サービス職業従事者	532	1,760	111	544	128	49	4.79	3.24
介護サービス職業従事者	73,878	208,915	9,934	51,973	8,772	4,350	7.44	4.02
保健医療サービス職業従事者	8,994	26,680	1,667	8,445	3,066	1,185	5.4	3.16
生活衛生サービス職業従事者	12,064	35,277	1,772	10,878	1,137	484	6.81	3.24
飲食物調理従事者	40,161	124,741	8,690	45,062	9,172	3,586	4.62	2.77
接客・給仕職業従事者	27,048	81,569	5,510	28,670	5,312	1,722	4.91	2.85
居住施設・ビル等管理人	3,519	9,540	1,941	9,509	3,363	715	1.81	1
その他のサービス職業従事者	10,380	30,595	3,111	17,998	3,365	1,200	3.34	1.7
保安職業従事者	27,612	83,753	2,585	12,480	4,696	1,724	10.68	6.71
農林漁業従事者	5,242	15,691	2,321	14,128	2,545	1,087	2.26	1.11
生産工程従事者	65,534	195,906	23,924	128,903	26,937	8,644	2.74	1.52
生産設備制御・監視従事者(金属製品)	1,106	3,341	749	3,452	481	124	1.48	0.97
生産設備制御・監視従事者(金属製品を除く)	2,166	6,263	686	3,330	1,226	316	3.16	1.88
機械組立設備制御・監視従事者	510	1,794	436	2,338	292	71	1.17	0.77
製品製造・加工処理従事者(金属製品)	12,329	37,666	3,795	18,341	4,679	1,527	3.25	2.05
製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	23,024	65,137	6,870	37,552	11,112	3,938	3.35	1.73
機械組立従事者	6,111	19,243	5,390	29,570	3,095	941	1.13	0.65
機械整備・修理従事者	12,038	37,459	1,758	9,082	2,006	627	6.85	4.12
製品検査従事者(金属製品)	1,101	3,290	593	3,264	733	186	1.86	1.01
製品検査従事者(金属製品を除く)	1,880	5,361	647	3,251	1,212	368	2.91	1.65
機械検査従事者	937	2,930	534	2,957	502	142	1.75	0.99
生産関連・生産類似作業従事者	4,332	13,422	2,466	15,766	1,599	404	1.76	0.85
輸送・機械運転従事者	42,007	126,376	12,565	57,559	13,372	5,101	3.34	2.2
鉄道運転従事者	58	132	37	153	21	3	1.57	0.86
自動車運転従事者	33,532	101,266	8,914	38,595	10,049	4,170	3.76	2.62
船舶・航空機運転従事者	26	97	40	152	9	3	0.65	0.64
その他の輸送従事者	2,079	6,345	1,711	8,742	1,136	322	1.22	0.73
定置・建設機械運転従事者	6,312	18,536	1,863	9,917	2,157	603	3.39	1.87
建設・採掘従事者	34,527	111,184	4,330	21,655	3,855	1,667	7.97	5.13
建設躯体工事従事者	6,146	19,568	468	2,216	401	170	13.13	8.83
建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	9,010	29,879	1,287	6,582	1,097	444	7	4.54
電気工事従事者	6,107	19,602	1,018	5,964	928	308	6	3.29
土木作業従事者	13,124	41,796	1,535	6,814	1,401	739	8.55	6.13
採掘従事者	140	339	22	79	28	6	6.36	4.29
運搬・清掃・包装等従事者	64,381	184,020	36,525	256,186	35,266	11,792	1.76	0.72
運搬従事者	19,870	57,408	9,840	50,589	10,885	3,074	2.02	1.13
清掃従事者	25,694	72,462	8,028	49,397	13,250	4,738	3.2	1.47
包装従事者	3,104	8,630	1,410	8,239	1,866	782	2.2	1.05
その他の運搬・清掃・包装等従事者	15,713	45,520	17,247	147,961	9,265	3,198	0.91	0.31
分類不能の職業	-	-	61,655	381,589	-	-	0	0

※有効求人倍率が 2.0 倍に黄色で着色

³ 出所：一般職業紹介状況(令和6年8月分), 厚生労働省

表 4.2 求人倍率が高い業務に必要な主な資格・就労先

業種名	有効求人倍率	必要となる不足が見られる主な資格	主な就労先	企業の規模
建築・土木・測量技術者	5.57	建築士、施工管理技士、測量士	建設会社、建設コンサルタント	中～大規模
その他の技術者	10.97	—	—	—
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	2.21	医師、獣医師	病院、動物病院、研究機関	小～中
保健師、助産師、看護師	2.02	看護師	行政機関、病院	小～大
医療技術者	3.07	放射線技師、理学療法士	病院	中～大
その他の保健医療従事者	2.05	—	—	—
社会福祉専門職業従事者	2.69	保育士、社会福祉士	保育園、老人福祉施設、児童福祉施設	小
外勤事務従事者	2.99	—	—	—
運輸・郵便事務従事者	3.4	—	—	—
販売類似職業従事者	2.7	—	—	—
営業職業従事者	2.16	—	—	—
家庭生活支援サービス職業従事者	3.24	社会福祉士	老人福祉施設	小
介護サービス職業従事者	4.02	介護福祉士	老人福祉施設	小
保健医療サービス職業従事者	3.16	保健師	病院、老人福祉施設	小中中心
生活衛生サービス職業従事者	3.24	美容師、理容師	個人経営が多い	小
飲食物調理従事者	2.77	調理師	飲食店	小
接客・給仕職業従事者	2.85	—	—	—
保安職業従事者	6.71	—	—	—
製品製造・加工処理従事者（金属製品）	2.05	アーク溶接技術者、プレス金型取扱者	製造業	中小多い
機械整備・修理従事者	4.12	機械保全技能士、自動車整備工	製造業、プラントメンテナンス業界	小～大
自動車運転従事者	2.62	運行管理者、自動車2種免許	タクシー、バス会社	小～中
建設躯体工事従事者	8.83	建設施工管理技士、土木施工管理技士	建設会社	中小多い
建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）	4.54	建築設備工事士	建設会社	中小多い
電気工事従事者	3.29	電気工事士	電気工事会社	中小多い
土木作業従事者	6.13	車両系建設機械運転技能者、作業主任者	建設会社	中小多い
採掘従事者	4.29	発破技士、採掘作業主任者	鉱業	中小多い

4.3 人手不足が生じている業界の調査

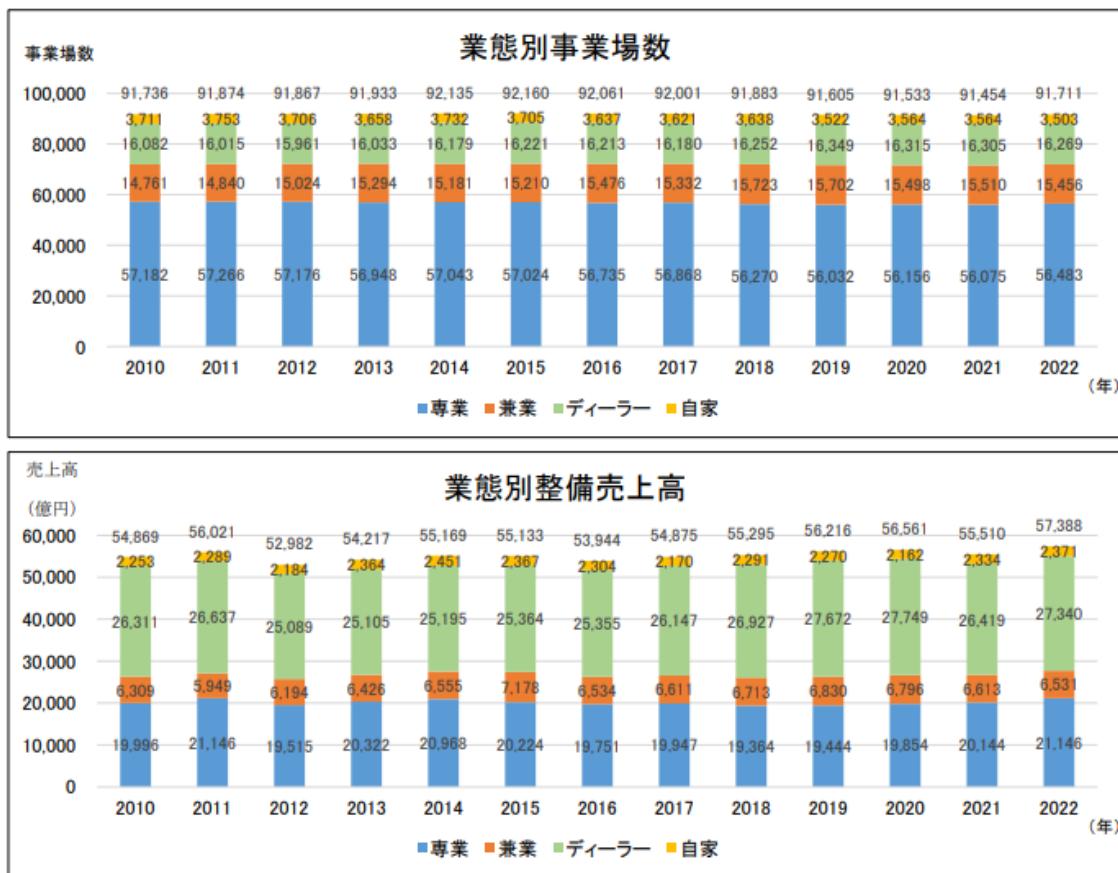
本調査においては、以下の4つの業界における人手不足対策について調査を実施した。

- ◆ 自動車整備業界
- ◆ 介護業界
- ◆ 看護業界
- ◆ トラック運送業

4.3.1 自動車整備業界

(1) 業界概要

自動車整備業界は、約 92,000 社のうち専業事業者が約 60%、専業事業者の一社当たりの平均売上高は約 3,700 万円と、中小企業が多い業界であると思われる。



(出所) 一般社団法人 日本自動車整備振興会連合会「令和4年度 自動車特定整備業実態調査」

図 4.1 自動車整備工場の業態別事業場数及び売上高⁴

⁴ 「業界レポート 自動車整備業」(リスクモンスター)

自動車整備工場における従業員数に着目すると、2~3人の事業者が全体の約55%と最も多く、また10人未満で構成される事業者が全体の95%を占めることからも、中小企業中心の業界であることが分かる。

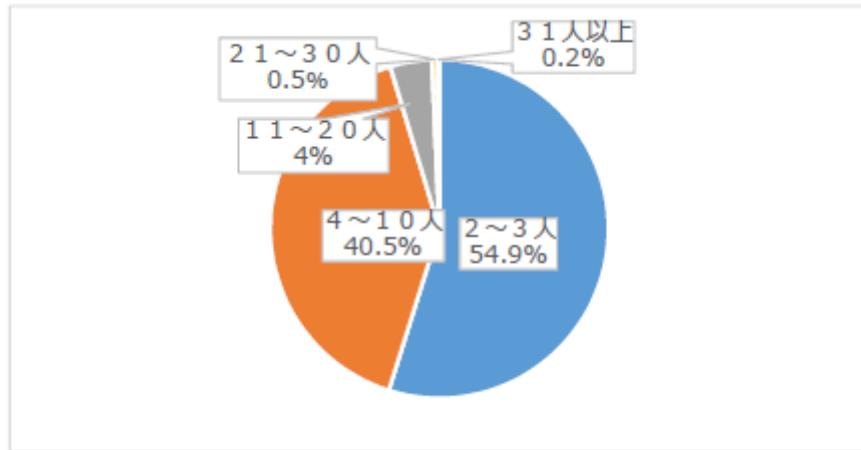


図 4.2 構成人数ごとの事業場の割合⁵

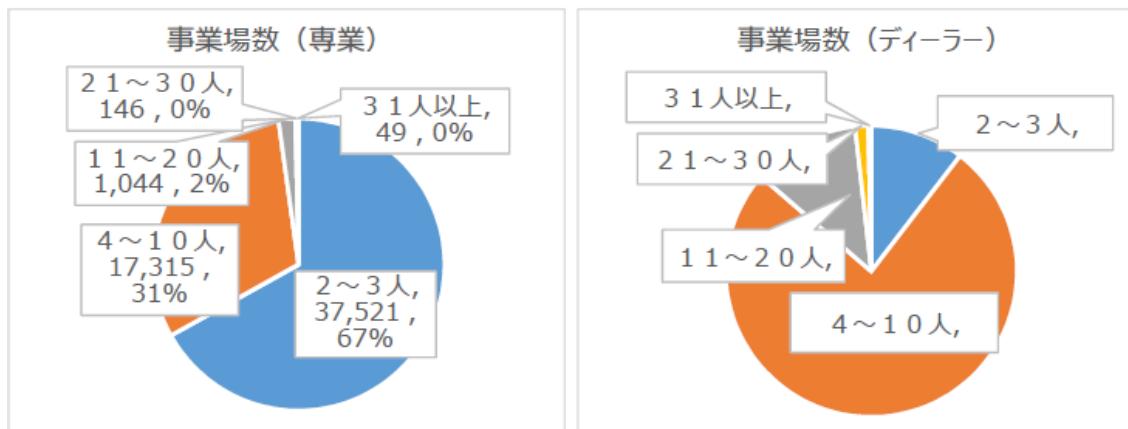


図 4.3 構成人数ごとの事業場の割合（専業／ディーラー）⁵

⁵ 「自動車整備の高度化に対応する人材確保の対策（中間とりまとめ）」国土交通省

また、自動車の保有台数は、約 8,000 万台を微増で推移しており、大きく変化はないが、以下のグラフに示すように、ハイブリッドカー等の電気自動車の割合は約 10 年間で約 3% から 13% に拡大しており、電子制御装置に係る知識が必要となり、また自動車の使用年数も増加する傾向にあることから、長期使用車両の点検・整備に係る知識・技能が必要となり、自動車整備士にはより幅広い知識・技能が必須である。

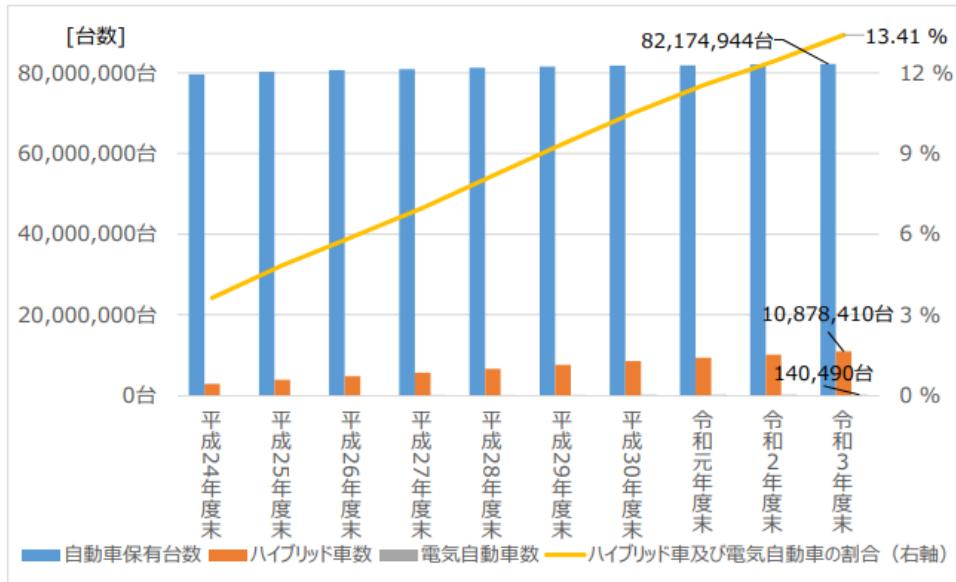


図 4.4 自動車保有台数及びハイブリッド車・電気自動車の台数・割合の推移⁵

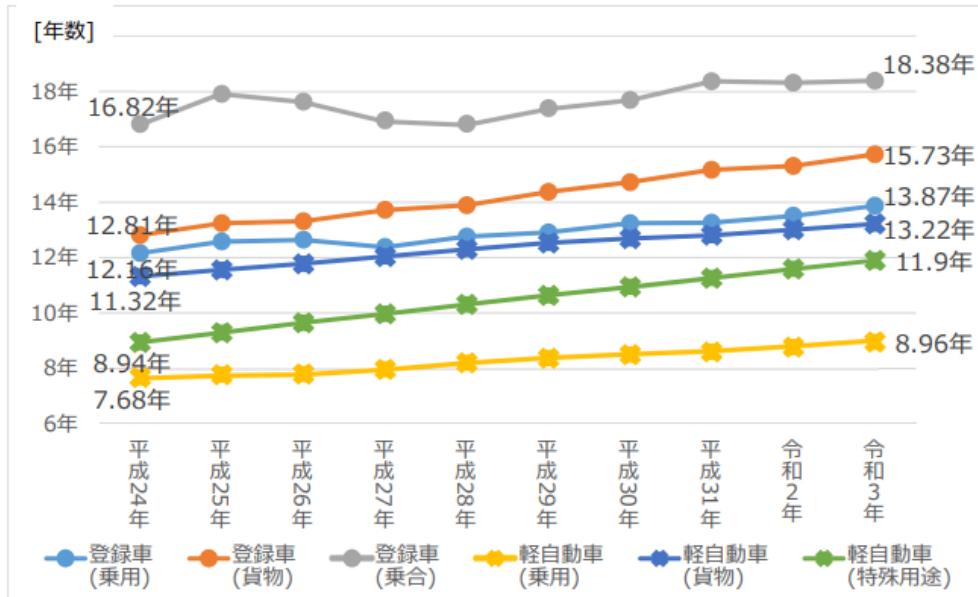


図 4.5 自動車平均使用年数⁵

(2) 雇用情勢

自動車整備作業に従事する、自動車整備士及び行員の数は概ね 40 万人程度で推移しているが、自動車整備士の数はやや減少傾向にあり、2012 年から 2021 年の間に約 1.2 万人の減少である。一方で、有効求人倍率に着目すると、2012 年では 1.07 であったが、2021 年には 4.55 と人手不足が顕著な業界となった。

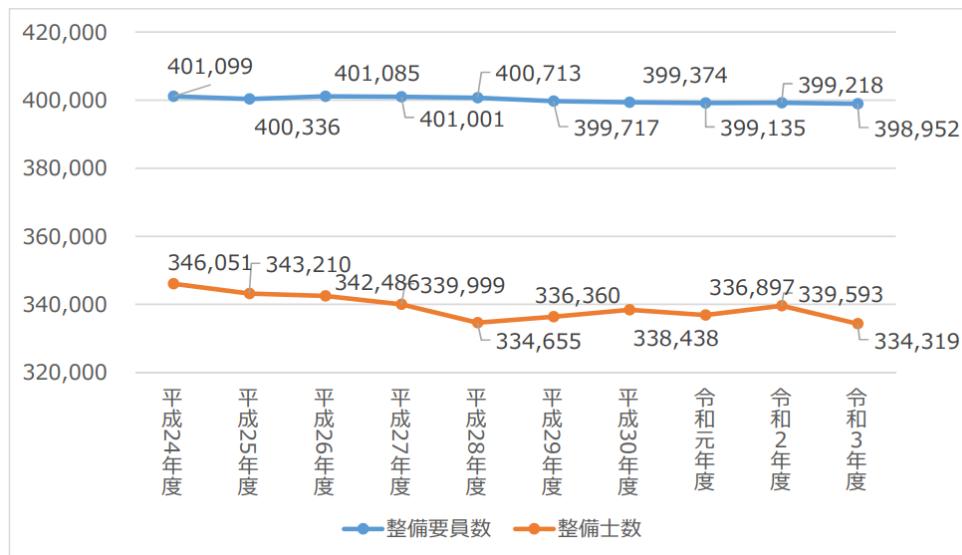


図 4.6 自動車整備要員数及び自動車整備士数の推移⁵

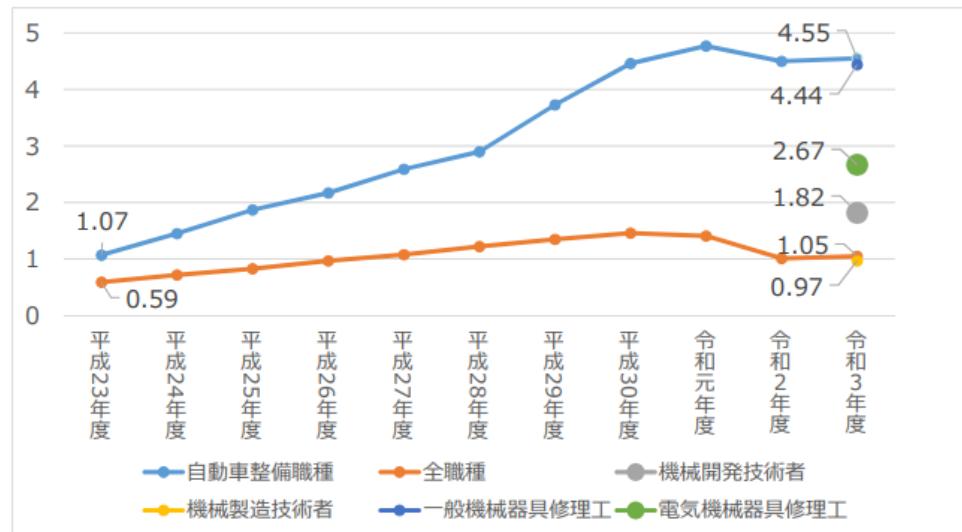


図 4.7 自動車整備職種等の有効求人倍率の推移⁵

地域別に平成 28 年と令和 3 年の有効求人倍率を比較すると、平成 28 年度には多くの地域が 3.0 未満であり、5.0 を超える地域は 2 県であったが、令和 3 年では大多数が有効求人倍率が 4 を超えており、7.0 を超える地域が 5 県であった。

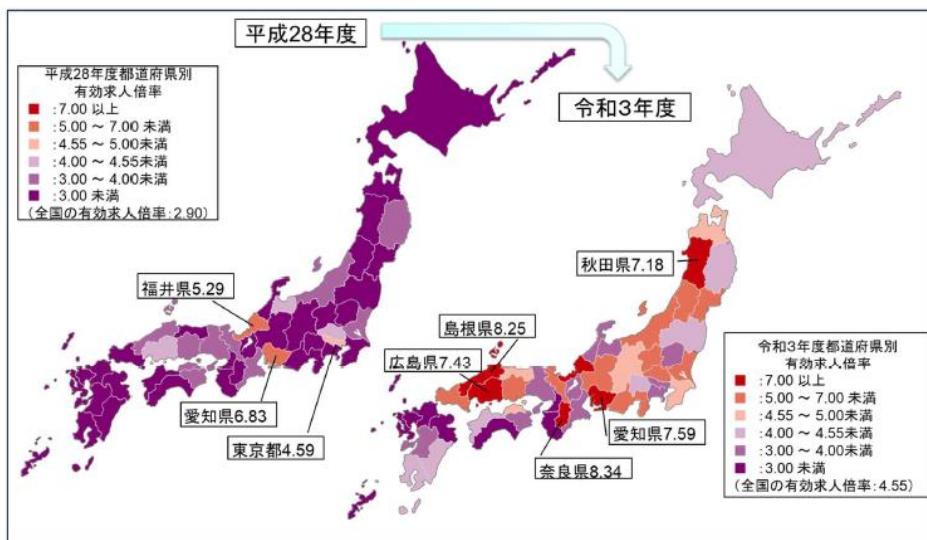


図 4.8 地域別の自動車整備職種等の有効求人倍率の比較 (H28/R3)⁵

また、自動車整備業における年齢別の就業者数に着目すると、50～54 歳、65 歳以上が約 5 万人と最も多く、40 歳以下が約 6 万人と若手の就業者数が減少する傾向であることが分かる。

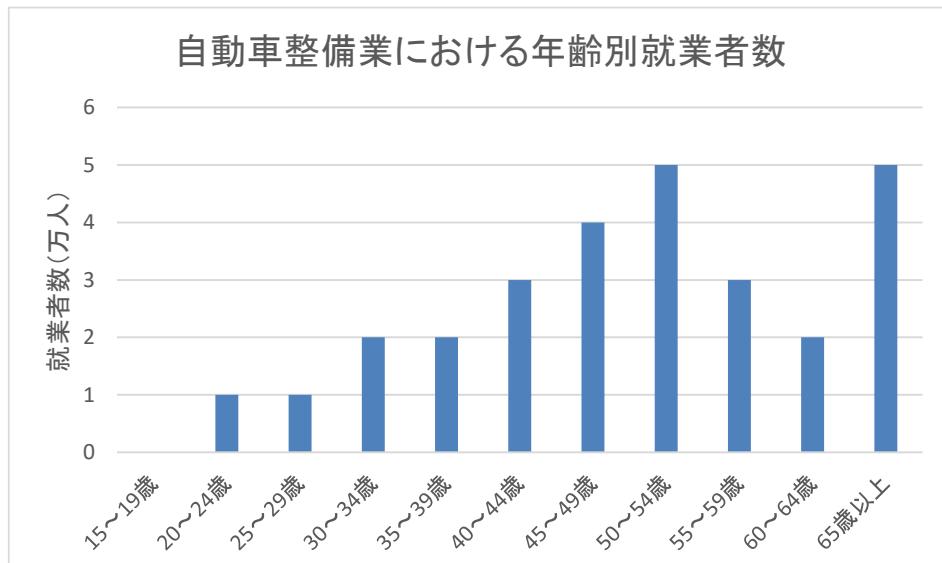


図 4.9 自動車整備業における年齢別就業者数⁶

注) 図 4.9 に示す年齢別就業者数の合計が 28 万人と国土交通省が公表する図 4.6 に示す就業者数（約 40 万人）と異なる。

⁶ 労働力調査（厚生労働省）よりみずほリサーチ＆テクノロジーズが作成

また、業態別の整備要員の平均年齢は、専業は既に平均年齢で 50 歳を超えている状況である。

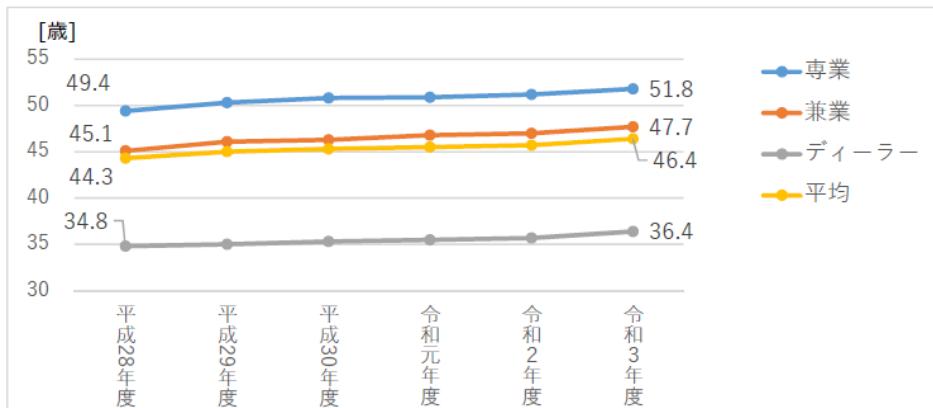


図 4.10 業態別の整備要員の平均年齢の推移⁵

一般社団法人日本自動車整備振興会連合会が実施している整備士資格を取得するための自動車整備技能登録試験受験申請者数は、平成 28 年度までは約 45,000 人程度で横ばいであったが、平成 29 年以降 5 年連続で減少し、令和 2 年度は約 36,000 人と過去最低であった。今後もこの傾向が継続する場合、必要な自動車整備人材が確保できず、さらなる人材が不足する事業者が増加する可能性がある。

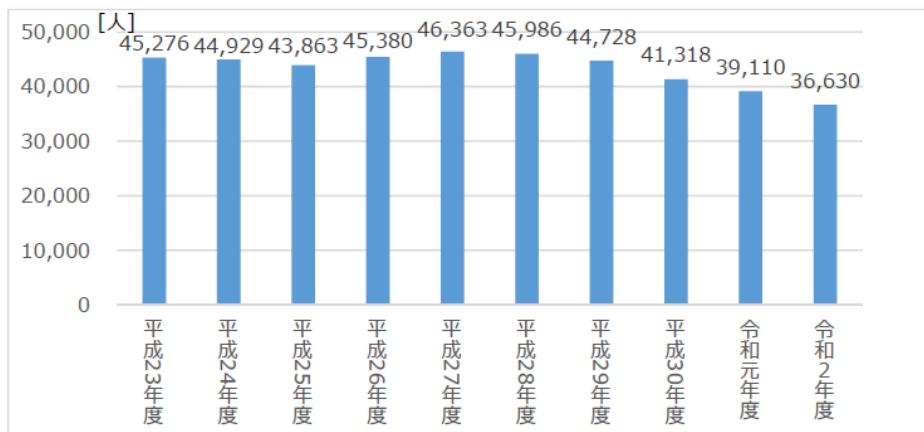


図 4.11 自動車整備技能登録試験申請者数の推移⁵

図 4.11 に自動車整備技能登録試験申請者数は減少傾向にあることを示したが、一方で専修学校（自動車整備科）の入学者数はほぼ横ばい状況にある。ただし、専修学校（自動車整備科）における留学生の数が増加傾向にあるが、日本人学生数については減少傾向にあることが示されている。

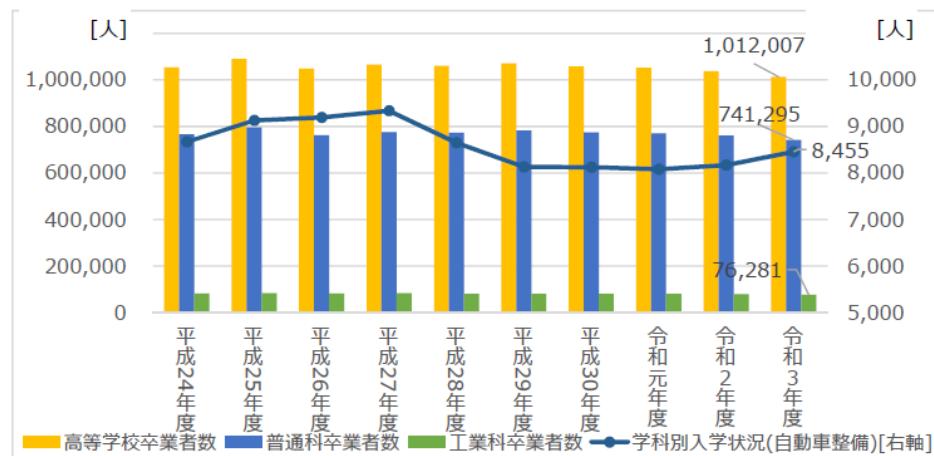


図 4.12 専修学校（自動車整備課）入学者数の推移⁵

「自動車整備業、機械等修理業」の実労働時間（所定内及び所定外）は、他の自動車関連業界と同様に全体平均よりも長時間である。人材不足解消のためには、この数字より小さくすることを目指す必要があると言われている。

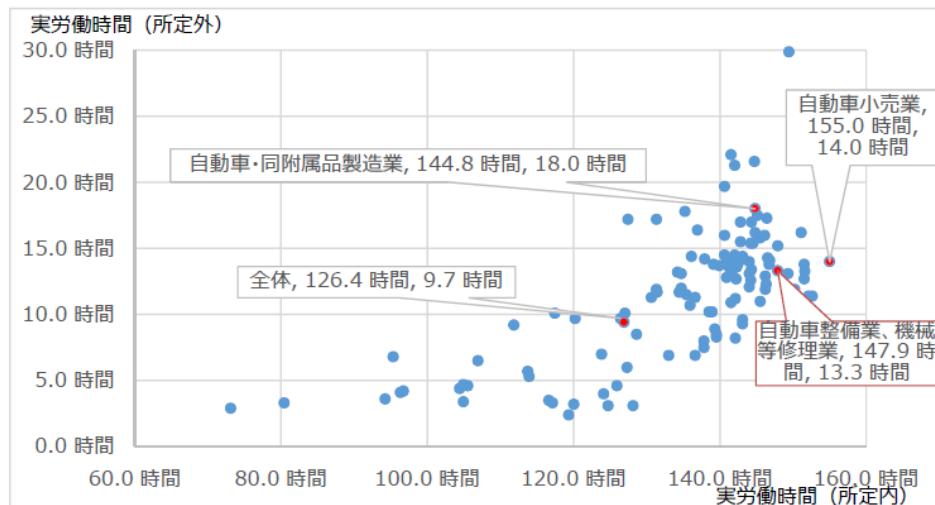


図 4.13 実労働時間（所定外及び所定内）⁵

自動車整備事業においては、平成 28 年より外国人技能実習生を受け入れ始めており、平成 30 年には、約 1,800 人の外国人労働者を受け入れており、令和 3 年には約 3,500 人の外国人労働者を受け入れるまでに至った。

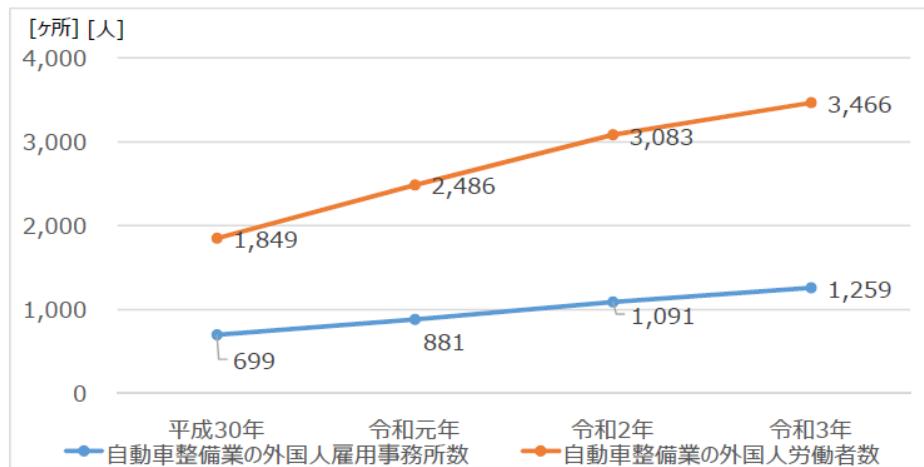


図 4.14 自動車整備業・外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移⁵

(3) 自動車整備士の資格制度

(a) 自動車整備士の種類

自動車整備士の種類を以下に示す。

- ◆ 3級自動車整備士：初歩的な知識と技術が求められ、定期メンテナンスやオイル交換などの基本的な作業を担当する
- ◆ 2級自動車整備士：自動車の分解・整備・修理全般を担当できるようになり、多くの整備士がこの資格を取得している
- ◆ 1級自動車整備士：最も上位の資格で、より深い知識と技術が求められるが、2級を取得していればほとんどの整備作業が可能といわれている

(b) 受検資格

自動車整備士の検定を受験するためには、一定の受検資格が必要となり、それぞれの級において、受験資格が異なる。また、自動車整備士養成施設を修了することにより、検定試験において実技試験の免除、実務経験がない場合での技能検定の受験資格を得ることができること。

表 4.3～表 4.6 に自動車整備士の受検資格要件を示す。

表 4.3 一級自動車整備士の受検資格要件⁷

申請者	修了科名	整備作業に関して 必要な実務経験年数	備考
二級整備士取得者(二級自動車シヤン整備士を除く)		二級合格後3年以上	
一種養成施設修了者	一級整備士養成課程修了者	0	

⁷ 国土交通省 HP

表 4.4 ニ級ガソリン・ジーゼル・二輪自動車整備士⁷

申請者		修了科名	整備作業に関して必要な実務経験年数	備考
実の務み経の験者	中学校卒業者		三級合格後3年以上	学校は学校教育法によるもの
	高等学校卒業者			
	大学卒業者			
資格取得者	職業訓練指導員試験合格者	自動車整備科	当該試験又は検定に合格後2年以上	
	技能者養成指導員検定合格者	内燃自動車工		
	4級海技士(機関)(乙種一等機関士を含む)又はこれより上級の資格の海技従事者		三級合格後2年以上	
	航空機関士、一等航空整備士等			
機械科・の電修気了・者電等子	大学又は高等専門学校卒業者	A機械工学科 B精密機械学科 C建設機械科 D農業機械科 E機械電気科 F航空学科 G航空機原動機科 H造船学科	三級合格後1年6月以上	旧大学、旧専門学校及び大学に相当する外国の大学を含む
		I電気科 J電子科	三級合格後2年以上	
		K自動車科 L自動車整備科		
	一種養成施設修了者	二級自動車整備士の養成課程	0	
	認定大学卒業者			
	高等学校又は中等教育学校卒業者(各種学校を除く)	A機械工学科 B精密機械学科 C建設機械科 D農業機械科 E機械電気科 F航空学科 G航空機原動機科 H造船学科 I自動車科 J自動車整備科 K電気科 L電子科	三級合格後2年以上	旧実業学校、旧中卒で修業年限1年の学校、旧高小卒で修業年限2年の学校、旧小卒で修業年限3年の学校を含む
		一種養成施設修了者		
		認定学校卒業者		
職訓修了者	2年以上、2800時間以上の A旧公共職業訓練校(高等職業訓練校の第1類) B職業訓練校普通訓練課程の第1類	自動車整備科	三級合格後1年以上	
	2年以上、2800時間以上の 職業訓練短期大学校の修了者	自動車科		
	旧総合職業訓練所	自動車整備工	0	
	職業能力開発総合大学校	産業機械工学科		
	1年以上、1400時間以上又は6ヶ月以上、800時間以上の A旧公共職業訓練校 B職業訓練校の修了者に限る	A自動車整備科 B自動車整備工 C内燃機械整備工	三級合格後2年以上	旧公共職業訓練校とは、次のものという A専修職業訓練校(旧一般職訓を含む) B高等職業訓練校(旧総訓を含む)

表 4.5 二級自動車シャシ整備士⁷

申請者		修了科名	整備作業に関する必要な実務経験年数	備考
実の務み	中学校卒業者		三級、タイヤ又は車体合格後2年以上	学校は学校教育法によるもの
	高等学校卒業者			
経の 験者 資格 取得者	大学卒業者		当該試験又は検定に合格後1年6月以上	
	職業訓練指導員試験合格者 技能者養成指導員検定合格者	自動車整備科 内燃自動車工		
機械科 の 電修 氣了 者 電等 子	大学又は高等専門学校卒業者	A機械工学科 B精密機械学科 C建設機械科 D農業機械科 E機械電気科 F航空学科 G航空機原動機科 H造船学科 I電気科 J電子科 K自動車科 L自動車整備科	三級、タイヤ又は車体合格後1年以上	旧大学、旧専門学校及び大学に相当する外国の大学を含む
	一種養成施設修了者 認定大学卒業者	二級自動車整備士の養成課程	0	
	高等学校又は中等教育学校卒業者(各種学校を除く)	A機械工学科 B精密機械学科 C建設機械科 D農業機械科 E機械電気科 F航空学科 G航空機原動機科 H造船学科 I自動車科 J自動車整備科	三級、タイヤ又は車体合格後1年6月以上	旧実業学校、旧中卒で修業年限1年の学校、旧高小卒で修業年限2年の学校、旧小卒で修業年限3年の学校を含む
	一種養成施設修了者 認定学校卒業者	三級自動車整備士の養成課程		
職 訓 修 了 者	2年以上、2800時間以上の A旧公共職業訓練校(高等職業訓練校の第1類) B職業訓練校普通訓練課程の第1類	自動車整備科	三級、タイヤ又は車体合格後1年以上	
	2年以上、2800時間以上の 職業訓練短期大学校の修了者	自動車科		
	旧総合職業訓練所	自動車整備工		
	職業能力開発総合大学校	産業機械工学科	0	
	1年以上、1400時間以上又は6ヶ月以上、800時間以上の A旧公共職業訓練校 B職業訓練校の修了者に限る	A自動車整備科 B自動車整備工 C内燃機械整備工	三級、タイヤ又は車体合格後1年6月以上	旧公共職業訓練校とは、次のものをいう A専修職業訓練校(旧一般職訓を含む) B高等職業訓練校(旧総訓を含む)

表 4.6 三級自動車整備士 7

申請者		修了科名	整備作業に関して必要な実務経験年数	備考	
実の務み経の験者	中学校卒業者		1年以上	学校は学校教育法によるもの 整備作業は15歳となった日以降	
	高等学校卒業者				
	大学卒業者				
資格取得者	職業訓練指導員試験合格者	自動車整備科	当該試験又は検定に合格後6月以上		
	技能者養成指導員検定合格者	内燃自動車工			
	4級海技士(機関)(乙種一等機関士を含む)又はこれより上級の資格の海技従事者		6月以上		
	航空機関士、一等航空整備士等				
	自動車タイヤ整備士又は自動車車体整備士の合格者		0	ガソリン、ジーゼル、二輪受験者は除く	
	自動車電気装置整備士の合格者		0	シャシ、二輪受験者は除く	
機械科・の電修業者電子	大学、高等専門、高等学 校又は中等教育学校卒 業者(各種学校を除く)	A機械工学科 B精密機械学科 C建設機械科 D農業機械科 E機械電気科 F航空学科 G航空機原動機科 H造船学科 I電気科 J電子科	6月以上	旧大学、旧専門学校、旧中卒で修業年限1年の学校、旧高小卒で修業年限2年の学校、旧小卒で修業年限3年の学校、及び大学に相当する外国の大学を含む	
		K自動車科 L自動車整備科	0		
	一種養成施設修了者	二・三級自動車整備士 の養成課程	0		
	認定大学又は認定学校卒業者				
職訓修了者	2年以上、2800時間以上の A旧公共職業訓練校(高等職業訓練校の第1類) B職業訓練校普通訓練	A自動車整備科 B自動車科	0		
	課程の第1類 C職業訓練短期大学校 の修了者				
	旧総合職業訓練所	自動車整備工			
	職業能力開発総合大学校	産業機械工学科	0		
	1年以上、1400時間以上又は6ヶ月以上、800時間以上の A旧公共職業訓練校 B職業訓練校の修了者に限る	A自動車整備科 B自動車整備工 C内燃機械整備工	0	旧公共職業訓練校とは、次のものをいう A専修職業訓練校(旧一般職訓を含む) B高等職業訓練校(旧総訓を含む)	

(c) 自動車整備士養成施設

自動車養成施設は、一種養成施設（主として自動車の整備作業に関して実務経験がない人を対象）及び二種養成施設（主として自動車の整備作業に関して実務経験がある人を対象）の2種類が存在する。

- ◆ 一種養成施設における整備士養成課程について
 - 三級自動車整備士養成課程
 - ✧ 入校資格は学校教育法による中学校若しくは義務教育学校を卒業した者又はこれと同等以上の者で、修業年限は1年以上
 - 二級自動車整備士養成課程
 - ✧ 入校資格は学校教育法による高等学校を卒業した者又はこれと同等以上の者で、修業年限は2年以上
 - 一級自動車整備士養成課程
 - ✧ 一級大型及び一級小型自動車整備士の養成課程の入学資格は、二級ガソリン自動車整備士又は二級ジーゼル自動車整備士を取得している者で、修業年限は3年以上
 - ✧ なお、二級ガソリン自動車整備士及び二級ジーゼル自動車整備士の両方取得している者にあっては、修業年限を2年以上とすることが可能
 - なお、この養成施設の所定の課程を修了した場合、修了した課程に対する実技試験の免除（修了後2年間）と技能検定の受験資格が与えられる

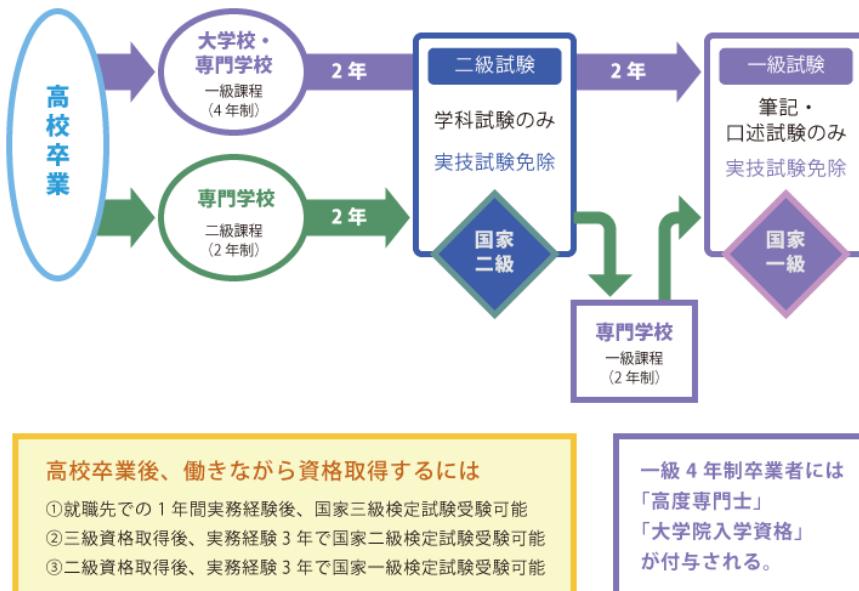


図 4.15 国家二種及び国家一種資格取得のプロセス⁸

⁸ 全国自動車大学校・整備専門学校協会 HP

- ◆ 二種養成施設における整備士養成課程について
 - 二級及び三級自動車整備士養成課程の修業年限は6ヶ月
 - 一級大型及び一級小型自動車整備士の養成課程の入校資格は、二級ガソリン自動車整備士又は二級ジーゼル自動車整備士を取得している者で、修業年限は1年6ヶ月以内
 - ✧ なお、二級ガソリン自動車整備士及び二級ジーゼル自動車整備士の両方取得している者にあっては、修業年限を1年以内とすることが可能
 - なお、この養成施設の所定の課程を修了した場合、修了した課程に対する実技試験の免除（修了後2年間）となる

(d) **自動車整備士取得のための主なキャリアパス**

自動車整備士取得のための主なキャリアパスは、以下の通りである。

表 4.7 自動車整備士取得までのキャリアパスの類型⁵

類型	内容
キャリアパス1	高校（普通科や工業系など）卒業後に専門学校に進学して一級自動車整備士を目指す
キャリアパス2	自動車整備に係る学科の高校（一種養成施設）に進学して三級自動車整備士取得後に、一級自動車整備士を目指す
キャリアパス3	高校卒業後に認定大学に進学して二級自動車整備士を取得し、その後一級自動車整備士を目指す
キャリアパス4	高校卒業後に短期大学校に進学して一級自動車整備士を目指す
キャリアパス5	高校卒業後に職業能力開発校に進学して二級自動車整備士を取得し、その後一級自動車整備士を目指す
キャリアパス6	養成施設ではない高校や大学を卒業後に働きながら一級自動車整備士を目指す
キャリアパス7	社会人（結婚・出産等のライフイベントにより一度離職したが復職する者、または自動車整備の未経験者）が自動車整備業に就職し、一級自動車整備士を目指す

(4) 人手不足対策

(a) 人手不足対策の概要

自動車整備業界における人材対策として、以下の3つの取り組みが実施されている。

- (i) 自動車整備に係る人材募集策
- (ii) 自動車整備に係る人材定着策
- (iii) 自動車整備に係る人材育成策

これらの対策を強力に推進する上では、自動車整備学校および自動車整備事業者が連携して取り組む必要があり後述する具体的な各対策は実施主体ごとに整理し、自動車整備業全体の取組として大きな成果を達成するよう関係者は協力・連携して実施することとしている。

(i) 自動車整備に係わる人材募集

1 自動車整備士の職業として魅力を正しく伝える取り組み

- ① 自動車整備士の認知度を高める取り組み
 - ・認知度を高める取り組みとして、若年層（中学生以下）に対する情報発信
 - ・保護者・学校関係者への説明会の充実化
 - ・業界への関心を高めるコンテンツ開発
- ② 自動車整備士を職業として認識されて選択される取り組み
 - ・高校生を対象とした仕事体験の実施
 - ・就活生に対する就職説明会の充実化
 - ・中高生等に対する出前授業、自動車整備体験会等の充実化

2 自動車整備業の職場環境の改善の取り組み

- ・女性を含むすべての従業員にとって働きやすい職場環境の整備
- ・社内教育・キャリアパスの整備
- ・働きやすい職場環境に関する情報発信

3 学びに関する金銭的負担軽減の取り組み

- ・各種奨学金活用の充実化

(ii) 自動車整備に係わる人材の定着策

1 一種養成施設等に通う学生が自動車整備に従事したくなる取り組み

- ・最新の車両に触れる機会の充実化

2 自動車整備士等のモチベーション・アップの取り組み

- ・自動車整備士が適切な評価を受ける制度・体制の導入

3 若手自動車整備士の定着を促進する取り組み

- ・自動車整備士が適切な評価を受ける制度・体制の導入
- ・多様な働き方の導入
- ・先輩整備士による若手整備士への個別支援する制度の推進

(iii) 自動車整備に係わる人材の育成

1 効果の高い学習方法の推進に係る取り組み

- ・VR教材の導入等により学習環境の充実
- ・自動車メーカーとの連携による最新車両による授業の充実化

2 効果の高い教育・研修の導入・定着に係る取り組み

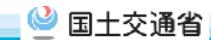
- ・地域事業者連携による合同研修の実施

3 上級資格取得の推進・支援に係る取り組み

- ・一級自動車整備士を目指せる環境の整備

図 4.16 に自動車整備業界における人手不足対策の概要について示す。

自動車整備の高度化に対応する人材確保の対策～自動車整備業のOne Team をめざして～



自動車整備業界における人材の確保や育成に計画的・効果的に取り組むため、人材確保策に係る対策等の中間とりまとめ

現状分析	対応策の検討																																			
<p>○ 検討の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. 自動車の車両に関する現状及び課題 <ul style="list-style-type: none"> 自動車の保有台数は約8万台あり、ハイブリット車や電気自動車等の電動車や、衝突被害軽減ブレーキ等の先進安全技術が普及する一方で、自動車の平均使用年数は長期化 自動車整備士は、最新車両に搭載される電子制御装置から使用年数の長い車両まで、幅広い知識・技能が求められている 2. 自動車整備業に関する現状及び課題 <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備業の有効求人倍率は4.55（令和3年）であり、全国的に上昇傾向 3. 自動車整備人材に関する現状及び課題 <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備士資格の新規受験者の申込数は減少傾向 自動車整備業に従事していない自動車整備士資格保有者は約54.8万人（推計） 	<p>○ 主な対策内容（人材の募集・人材の定着・人材の育成）</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">各対策について業界全体で連携を図り、計画的・効果的に取組を推進</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>I 自動車整備に係る人材の募集策</p> <p>1 自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 自動車整備士の認知度を高める取組 <ul style="list-style-type: none"> 若年層（未就学児・小学生・中学生等）に対する自動車整備士の職業の認知度を高める情報の発信（自動車整備学校・自動車整備事業者） 保護者・学校関係者を含めた学校説明会の充実化（自動車整備学校） 自動車整備業への関心を高めるコンテンツの開発・活用（自動車整備士人材確保・育成推進協議会） ② 自動車整備士を職業として認識されて選択される取組 <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備士の魅力や重要性を周知するため、高校生等を対象として、整備工場における仕事体験の実施（自動車整備学校・自動車整備事業者） 就職説明会の充実化（自動車整備学校） 中高生等に対する出前授業、自動車整備体験会等の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>2 自動車整備業の職場環境の改善の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 国が策定するガイドラインを活用するなど、女性を含むすべての従業員にとって働きやすい職場環境の整備（自動車整備事業者） 社内教育、キャリアパスの整備（自動車整備事業者） 自動車整備事業者の働きやすい職場環境に関する情報発信（自動車整備事業者） <p>3 学びに関する金銭的負担軽減の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種奨学金活用等の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>II 自動車整備に係る人材の定着策</p> <p>1 一種養成施設等に通う学生が自動車整備に従事したくなる取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 最新車両に触れられる機会の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>2 自動車整備士等のモチベーション・アップの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 保有資格や役職と連動し、自動車整備士が適切な評価を受ける制度・体制の導入（自動車整備事業者） <p>3 若手自動車整備士の定着を促進する取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 特に若手自動車整備士にとっては、給与アップにつながるような評価制度・体制の構築（自動車整備事業者） 国の経営者向けセミナーから情報収集するなど、多様な働き方の導入（自動車整備事業者） 経験豊富な先輩整備士が若手整備士に個別支援する制度の推進（自動車整備事業者） 「I・2 自動車整備事業者の職場環境の改善の取組」（※再掲） <p>III 自動車整備に係る人材の育成策</p> <p>1 効果の高い学習方法の推進に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> VR教材の導入等による学習環境の充実（自動車整備学校） 自動車メーカーとの連携による最新車両による授業の充実化（自動車整備学校） <p>2 効果の高い教育・研修の導入・定着に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域事業者間連携による合同研修の実施（自動車整備事業者） <p>3 上級資格取得の推進・支援に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 一級自動車整備士を目指せる環境の整備（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>※ 国は、予算措置を含め、これら取組が円滑に遂行されるよう必要な支援を行う 自動車整備業の実態の継続的把握 自動車整備業に従事する人材に係るデータについて、継続的に把握するための仕組み作りを検討</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>○ 検討内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. ハローワークにおける求人・求職情報の分析 <p>フルタイムの「求人企業が示す月給の平均」は、「求職者が求める月収の平均」より、約2.6万円（賃金）低い</p> 2. 自動車整備の学科に通う高校生を対象にしたアンケートの実施及び分析 <p>自動車整備業を最初に認識したきっかけは、「家業」や「近所の自動車整備工場を車検で訪問などの身近なところが多い」</p> </td> <td> <p>○ 今後について</p> <ul style="list-style-type: none"> 次年度以降、自動車整備に関わる全ての関係者がそれぞれの立場で精力的に活動を行い、取りまとめた各取組に限定せず、各自動車整備学校・各自動車整備事業者・各団体等の創意工夫により、取組を推進 各団体等が実施する取組を継続的にフォローアップし、必要に応じて改善策を検討 整備士の給与をアップさせるためには、整備事業の収益を向上させることができることが必要であり、生産性の向上やユーザーの安全性向上にもつながる定期点検実施率のさらなる向上策を検討 今後は、次世代モビリティ（空飛ぶクレマ、ドローン、電動キックボード、電動車椅子等）など、自動車整備士の知識や技能を活かせる可能性のある新たな分野について検討 </td> </tr> <tr> <td> <p>○ 参考にする情報（進路）</p> <p>親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合</th> <th>1</th> <th>3</th> <th>5</th> <th>6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>よく参考しない</td> <td>8%</td> <td>7%</td> <td>29%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>参考しない</td> <td>28%</td> <td>26%</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>よく参考する</td> <td>51%</td> <td>54%</td> <td>28%</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>参考する</td> <td>61%</td> <td>63%</td> <td>31%</td> <td>21%</td> </tr> </tbody> </table> </td> <td></td> </tr> <tr> <td> <p>○ 就職への関心事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備の就職説明会に参加した高校生は、「仕事内容」、「職場環境」に対する関心が高く、続いている「スキルアップ」、「休日・休憩の取得」、「残業時間」の関心が高い 自動車整備以外の就職説明会に参加した結果、他業種の方が「自分が成長できる環境がある」、「働きやすい職場環境」との印象を持ち、手当や給与についても他業種の方が好印象と考えた高校生も一定数いた </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	各対策について業界全体で連携を図り、計画的・効果的に取組を推進		<p>I 自動車整備に係る人材の募集策</p> <p>1 自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 自動車整備士の認知度を高める取組 <ul style="list-style-type: none"> 若年層（未就学児・小学生・中学生等）に対する自動車整備士の職業の認知度を高める情報の発信（自動車整備学校・自動車整備事業者） 保護者・学校関係者を含めた学校説明会の充実化（自動車整備学校） 自動車整備業への関心を高めるコンテンツの開発・活用（自動車整備士人材確保・育成推進協議会） ② 自動車整備士を職業として認識されて選択される取組 <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備士の魅力や重要性を周知するため、高校生等を対象として、整備工場における仕事体験の実施（自動車整備学校・自動車整備事業者） 就職説明会の充実化（自動車整備学校） 中高生等に対する出前授業、自動車整備体験会等の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>2 自動車整備業の職場環境の改善の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 国が策定するガイドラインを活用するなど、女性を含むすべての従業員にとって働きやすい職場環境の整備（自動車整備事業者） 社内教育、キャリアパスの整備（自動車整備事業者） 自動車整備事業者の働きやすい職場環境に関する情報発信（自動車整備事業者） <p>3 学びに関する金銭的負担軽減の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種奨学金活用等の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） 	<p>II 自動車整備に係る人材の定着策</p> <p>1 一種養成施設等に通う学生が自動車整備に従事したくなる取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 最新車両に触れられる機会の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>2 自動車整備士等のモチベーション・アップの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 保有資格や役職と連動し、自動車整備士が適切な評価を受ける制度・体制の導入（自動車整備事業者） <p>3 若手自動車整備士の定着を促進する取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 特に若手自動車整備士にとっては、給与アップにつながるような評価制度・体制の構築（自動車整備事業者） 国の経営者向けセミナーから情報収集するなど、多様な働き方の導入（自動車整備事業者） 経験豊富な先輩整備士が若手整備士に個別支援する制度の推進（自動車整備事業者） 「I・2 自動車整備事業者の職場環境の改善の取組」（※再掲） <p>III 自動車整備に係る人材の育成策</p> <p>1 効果の高い学習方法の推進に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> VR教材の導入等による学習環境の充実（自動車整備学校） 自動車メーカーとの連携による最新車両による授業の充実化（自動車整備学校） <p>2 効果の高い教育・研修の導入・定着に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域事業者間連携による合同研修の実施（自動車整備事業者） <p>3 上級資格取得の推進・支援に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 一級自動車整備士を目指せる環境の整備（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>※ 国は、予算措置を含め、これら取組が円滑に遂行されるよう必要な支援を行う 自動車整備業の実態の継続的把握 自動車整備業に従事する人材に係るデータについて、継続的に把握するための仕組み作りを検討</p>	<p>○ 検討内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. ハローワークにおける求人・求職情報の分析 <p>フルタイムの「求人企業が示す月給の平均」は、「求職者が求める月収の平均」より、約2.6万円（賃金）低い</p> 2. 自動車整備の学科に通う高校生を対象にしたアンケートの実施及び分析 <p>自動車整備業を最初に認識したきっかけは、「家業」や「近所の自動車整備工場を車検で訪問などの身近なところが多い」</p> 	<p>○ 今後について</p> <ul style="list-style-type: none"> 次年度以降、自動車整備に関わる全ての関係者がそれぞれの立場で精力的に活動を行い、取りまとめた各取組に限定せず、各自動車整備学校・各自動車整備事業者・各団体等の創意工夫により、取組を推進 各団体等が実施する取組を継続的にフォローアップし、必要に応じて改善策を検討 整備士の給与をアップさせるためには、整備事業の収益を向上させることができることが必要であり、生産性の向上やユーザーの安全性向上にもつながる定期点検実施率のさらなる向上策を検討 今後は、次世代モビリティ（空飛ぶクレマ、ドローン、電動キックボード、電動車椅子等）など、自動車整備士の知識や技能を活かせる可能性のある新たな分野について検討 	<p>○ 参考にする情報（進路）</p> <p>親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合</th> <th>1</th> <th>3</th> <th>5</th> <th>6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>よく参考しない</td> <td>8%</td> <td>7%</td> <td>29%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>参考しない</td> <td>28%</td> <td>26%</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>よく参考する</td> <td>51%</td> <td>54%</td> <td>28%</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>参考する</td> <td>61%</td> <td>63%</td> <td>31%</td> <td>21%</td> </tr> </tbody> </table>	親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合	1	3	5	6	よく参考しない	8%	7%	29%	28%	参考しない	28%	26%	1	1	よく参考する	51%	54%	28%	26%	参考する	61%	63%	31%	21%		<p>○ 就職への関心事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備の就職説明会に参加した高校生は、「仕事内容」、「職場環境」に対する関心が高く、続いている「スキルアップ」、「休日・休憩の取得」、「残業時間」の関心が高い 自動車整備以外の就職説明会に参加した結果、他業種の方が「自分が成長できる環境がある」、「働きやすい職場環境」との印象を持ち、手当や給与についても他業種の方が好印象と考えた高校生も一定数いた 	
各対策について業界全体で連携を図り、計画的・効果的に取組を推進																																				
<p>I 自動車整備に係る人材の募集策</p> <p>1 自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 自動車整備士の認知度を高める取組 <ul style="list-style-type: none"> 若年層（未就学児・小学生・中学生等）に対する自動車整備士の職業の認知度を高める情報の発信（自動車整備学校・自動車整備事業者） 保護者・学校関係者を含めた学校説明会の充実化（自動車整備学校） 自動車整備業への関心を高めるコンテンツの開発・活用（自動車整備士人材確保・育成推進協議会） ② 自動車整備士を職業として認識されて選択される取組 <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備士の魅力や重要性を周知するため、高校生等を対象として、整備工場における仕事体験の実施（自動車整備学校・自動車整備事業者） 就職説明会の充実化（自動車整備学校） 中高生等に対する出前授業、自動車整備体験会等の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>2 自動車整備業の職場環境の改善の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 国が策定するガイドラインを活用するなど、女性を含むすべての従業員にとって働きやすい職場環境の整備（自動車整備事業者） 社内教育、キャリアパスの整備（自動車整備事業者） 自動車整備事業者の働きやすい職場環境に関する情報発信（自動車整備事業者） <p>3 学びに関する金銭的負担軽減の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種奨学金活用等の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） 	<p>II 自動車整備に係る人材の定着策</p> <p>1 一種養成施設等に通う学生が自動車整備に従事したくなる取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 最新車両に触れられる機会の充実化（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>2 自動車整備士等のモチベーション・アップの取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 保有資格や役職と連動し、自動車整備士が適切な評価を受ける制度・体制の導入（自動車整備事業者） <p>3 若手自動車整備士の定着を促進する取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 特に若手自動車整備士にとっては、給与アップにつながるような評価制度・体制の構築（自動車整備事業者） 国の経営者向けセミナーから情報収集するなど、多様な働き方の導入（自動車整備事業者） 経験豊富な先輩整備士が若手整備士に個別支援する制度の推進（自動車整備事業者） 「I・2 自動車整備事業者の職場環境の改善の取組」（※再掲） <p>III 自動車整備に係る人材の育成策</p> <p>1 効果の高い学習方法の推進に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> VR教材の導入等による学習環境の充実（自動車整備学校） 自動車メーカーとの連携による最新車両による授業の充実化（自動車整備学校） <p>2 効果の高い教育・研修の導入・定着に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域事業者間連携による合同研修の実施（自動車整備事業者） <p>3 上級資格取得の推進・支援に係る取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 一級自動車整備士を目指せる環境の整備（自動車整備学校・自動車整備事業者） <p>※ 国は、予算措置を含め、これら取組が円滑に遂行されるよう必要な支援を行う 自動車整備業の実態の継続的把握 自動車整備業に従事する人材に係るデータについて、継続的に把握するための仕組み作りを検討</p>																																			
<p>○ 検討内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. ハローワークにおける求人・求職情報の分析 <p>フルタイムの「求人企業が示す月給の平均」は、「求職者が求める月収の平均」より、約2.6万円（賃金）低い</p> 2. 自動車整備の学科に通う高校生を対象にしたアンケートの実施及び分析 <p>自動車整備業を最初に認識したきっかけは、「家業」や「近所の自動車整備工場を車検で訪問などの身近なところが多い」</p> 	<p>○ 今後について</p> <ul style="list-style-type: none"> 次年度以降、自動車整備に関わる全ての関係者がそれぞれの立場で精力的に活動を行い、取りまとめた各取組に限定せず、各自動車整備学校・各自動車整備事業者・各団体等の創意工夫により、取組を推進 各団体等が実施する取組を継続的にフォローアップし、必要に応じて改善策を検討 整備士の給与をアップさせるためには、整備事業の収益を向上させることができることが必要であり、生産性の向上やユーザーの安全性向上にもつながる定期点検実施率のさらなる向上策を検討 今後は、次世代モビリティ（空飛ぶクレマ、ドローン、電動キックボード、電動車椅子等）など、自動車整備士の知識や技能を活かせる可能性のある新たな分野について検討 																																			
<p>○ 参考にする情報（進路）</p> <p>親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合</th> <th>1</th> <th>3</th> <th>5</th> <th>6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>よく参考しない</td> <td>8%</td> <td>7%</td> <td>29%</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>参考しない</td> <td>28%</td> <td>26%</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>よく参考する</td> <td>51%</td> <td>54%</td> <td>28%</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>参考する</td> <td>61%</td> <td>63%</td> <td>31%</td> <td>21%</td> </tr> </tbody> </table>	親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合	1	3	5	6	よく参考しない	8%	7%	29%	28%	参考しない	28%	26%	1	1	よく参考する	51%	54%	28%	26%	参考する	61%	63%	31%	21%											
親・兄弟・友達の就職の意見を参考にする割合	1	3	5	6																																
よく参考しない	8%	7%	29%	28%																																
参考しない	28%	26%	1	1																																
よく参考する	51%	54%	28%	26%																																
参考する	61%	63%	31%	21%																																
<p>○ 就職への関心事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 自動車整備の就職説明会に参加した高校生は、「仕事内容」、「職場環境」に対する関心が高く、続いている「スキルアップ」、「休日・休憩の取得」、「残業時間」の関心が高い 自動車整備以外の就職説明会に参加した結果、他業種の方が「自分が成長できる環境がある」、「働きやすい職場環境」との印象を持ち、手当や給与についても他業種の方が好印象と考えた高校生も一定数いた 																																				

図 4.16 自動車整備の高度化に対応する人材確保の対策

(b) 自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の取組

自動車整備士資格取得までには様々なキャリアパスがあることから、自動車整備士の資格取得までのそれぞれのキャリアパスについて分類し、各対策の実施時期の整理が行われた。

以下のより 7パターン別の自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の取組について示す。

<キャリアパス 1>

※高校（普通科や工業系など）卒業後に専門学校に進学して一級自動車整備士を目指す

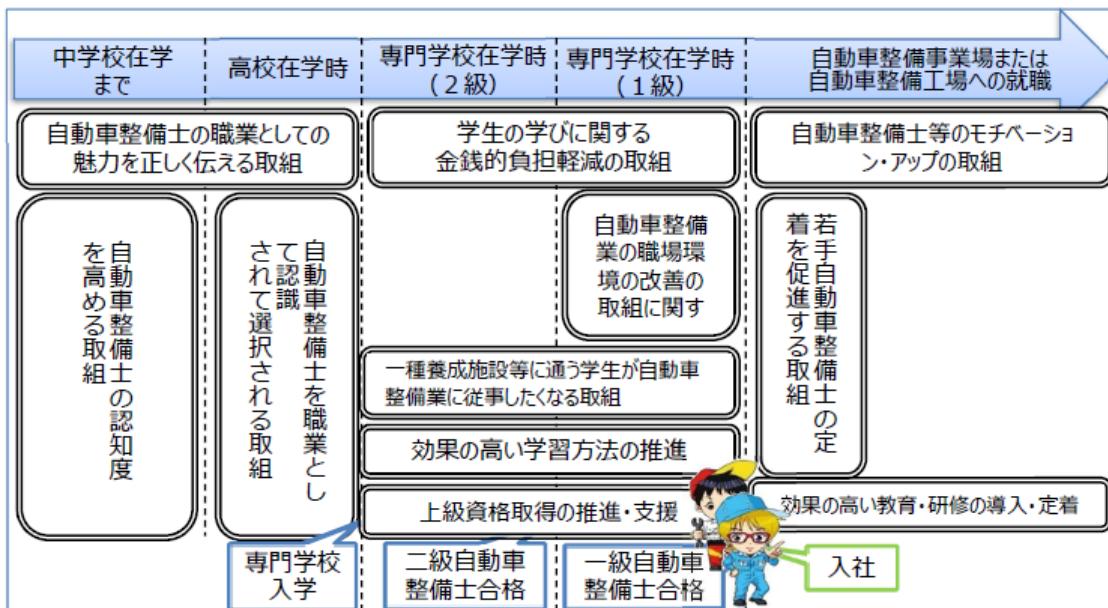


図 4.17 自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の主な取組 1⁵

<キャリアパス2>

※自動車整備に係る学科の高校（一種養成施設）に進学して三級自動車整備士取得後に、一級自動車整備士を目指す

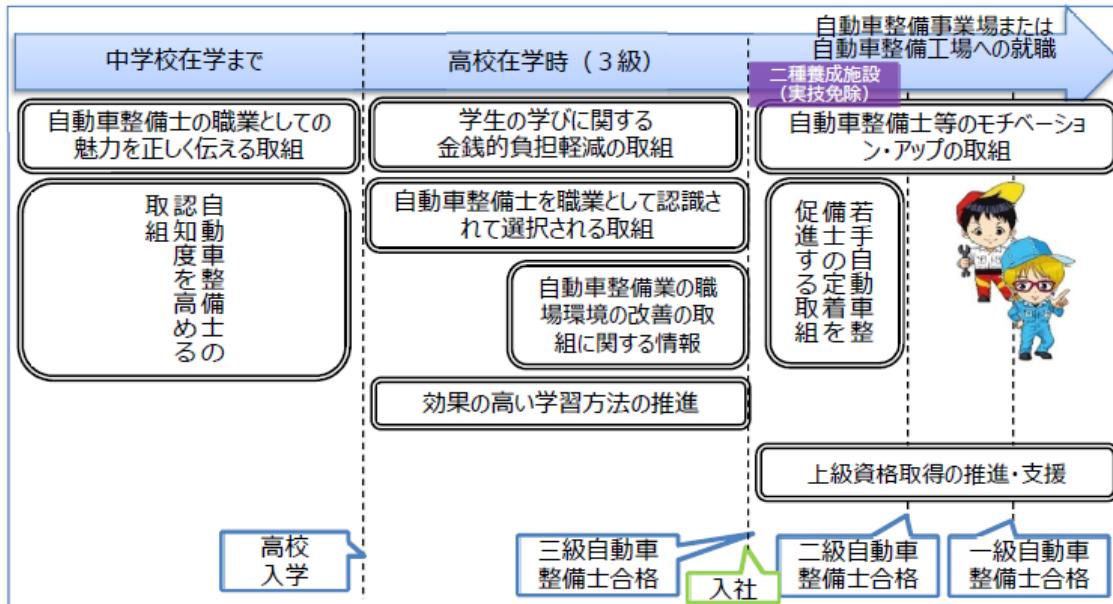


図 4.18 自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の主な取組 2⁵

<キャリアパス3>

※高校卒業後に認定大学に進学して二級自動車整備士を取得し、その後一級自動車整備士を目指す

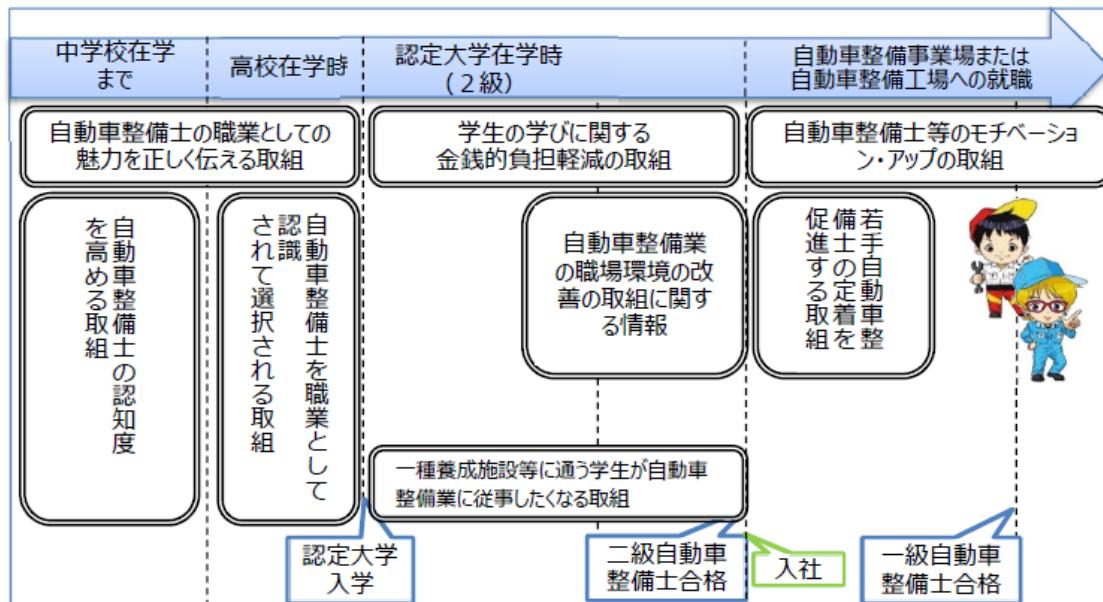


図 4.19 自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の主な取組 3⁵

<キャリアパス4>

※高校卒業後に短期大学校に進学して一級自動車整備士を目指す

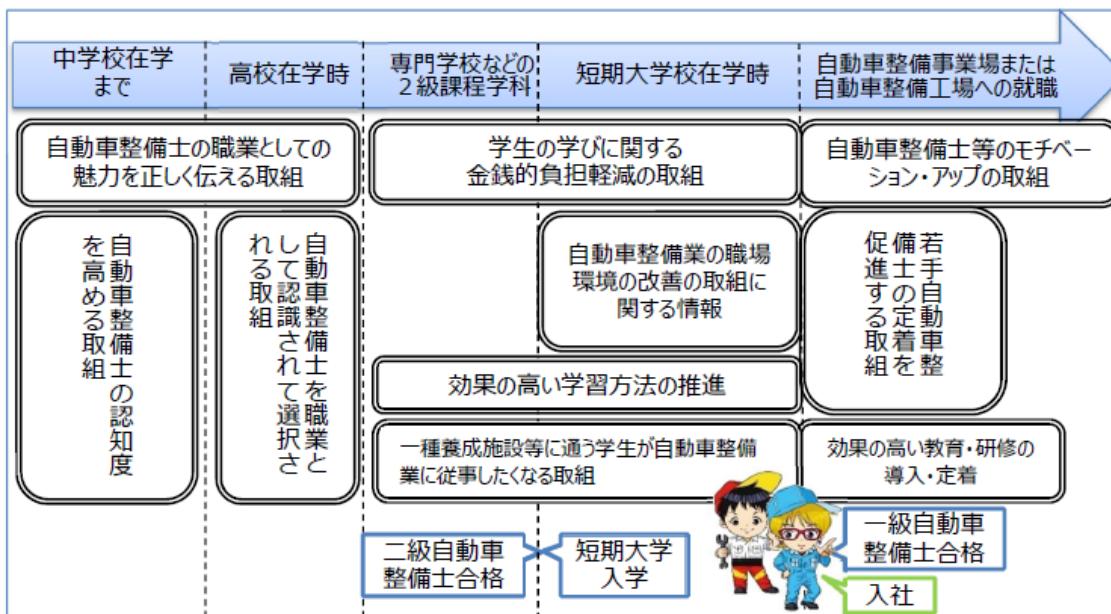


図 4.20 自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の主な取組 4⁵

<キャリアパス5>

※高校卒業後に職業能力開発校に進学して二級自動車整備士を取得し、その後一級自動車整備士を目指す

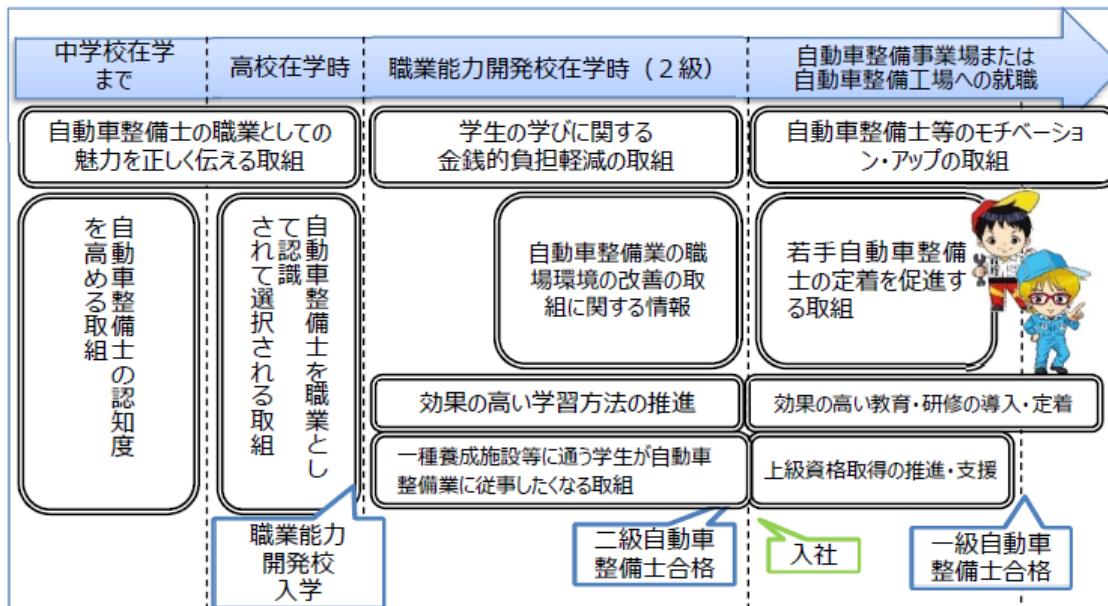


図 4.21 自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の主な取組 5⁵

<キャリアパス 6 >

※養成施設ではない高校や大学を卒業後に働きながら一級自動車整備士を目指す



図 4.22 自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の主な取組 6⁵

<キャリアパス 7 >

※社会人（結婚・出産等のライフイベントにより一度離職したが復職する者、または自動車整備の未経験者）が自動車整備業に就職し、一級自動車整備士を目指す

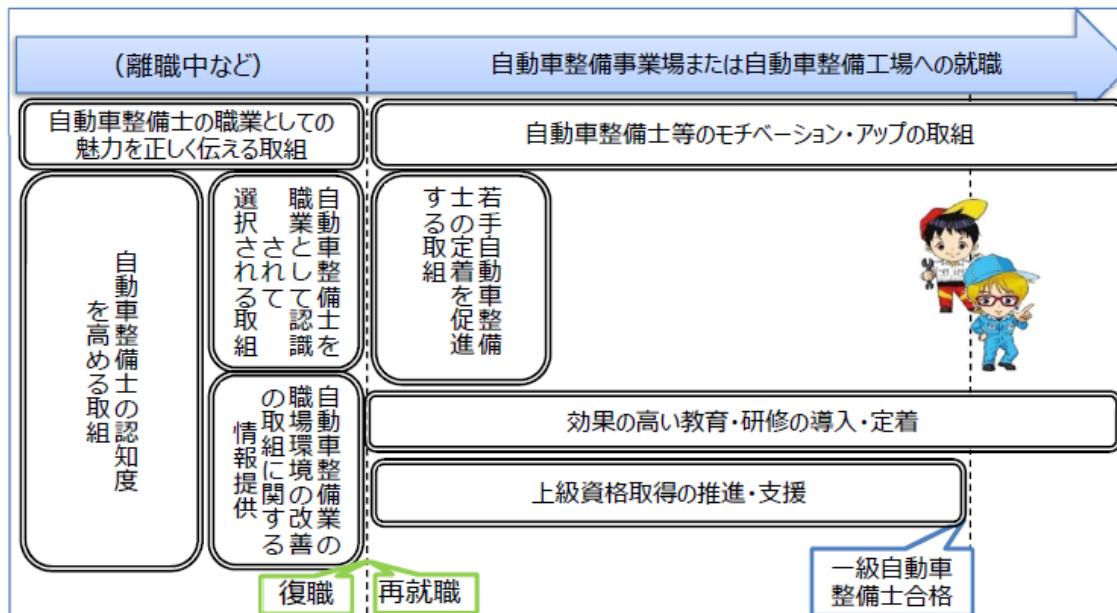


図 4.23 自動車整備士のキャリアパスと係わる関係者の主な取組 7⁵

(c) 自動車整備に係る人材の募集策

人材の募集については、自動車整備士について職業としての魅力を発信し、学生又は社会人に実際に将来の進路や職業として選択してもらうことを主な目的として立案している。

また、自動車整備士資格取得までの学費が障害となり、自動車整備士への道を断念するところがないよう、金銭的負担軽減に関する支援策についても検討されている。また、社会人についても同様である。

以上を踏まえ、実施主体（自動車整備学校、自動車整備事業者等）ごとに、「①「自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取組」、「②「学びに関する金銭的負担軽減の取組」に分けて整理され実施が開始された。

具体的な実施内容については、以下の通りである。

(i) 自動車整備士学校の取り組み

各自動車整備学校においては、自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取り組みとして、若年層（中学生以下）に対する情報発信、保護者・学校関係者を含めた学校説明会の充実化、高校生等を対象とした職場体験・インターンシップの実施、就職説明会の充実化、中高生に対する出前授業等の取り組みを実施する。自動車整備業の職場環境の改善に関する情報発信として、自動車整備事業者と協力し、職場環境の紹介等を実施する。また、学びに対する金銭的負担軽減の取り組みとして、すべての学生に対する授業料の減額、成績優秀者への授業料減免措置等を実施する。

以下より自動車整備学校の詳細な取り組みを示す。

(i) 自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取組

a) 自動車整備士の認知度を高める取組

若年層（未就学児、小学生、中学生等のあらゆる世代）に対する自動車整備士に関する情報発信

自動車整備士への関心が高まるよう、若年層（未就学児、小学生、中学生等）に対して、それぞれの世代が求める情報を適切に発信する取組。

（例）若年層を対象とした「整備士・クルマ」を作品テーマにフォト・イラストコンテストの実施



（例）小学校の社会科見学授業による自動車整備士の仕事紹介



SNSによる情報発信の拡充

Twitter、Instagram、Facebook、YouTube等のSNS等の多様なメディアを活用し、自動車整備学校の情報や自動車整備士に関する情報を発信する取組

保護者や学校関係者を含めた学校説明会の充実化

オープンキャンパスを含む学生向けの説明会において、より自動車整備士の魅力が伝わるよう説明内容や実施方法の充実化を図るとともに、進路決定に一定の影響を持つ保護者や学校関係者の理解を深めるため、保護者向け説明会及び学校関係者説明会を実施する取組

(例) 高校生向けオープンキャンパスの実施



自動車整備業への関心を高めるコンテンツの開発・活用

自動車整備業への関心を高めるため、新たなコンテストやイベントの創設、漫画・動画等の情報発信媒体の製作、一般企業とのコラボ企画等、訴求対象ごとに有効な各種コンテンツについて開発し、情報発信のための手段として積極的に活用する取組

イメージアップに係る情報の他校への提供等の協力体制の仕組み作り

複数自動車整備学校によるコンテンツの共同製作及や利用、キャンペーン等の情報発信に関する連携等、協力体制の仕組み作りを進める取組

技能コンクール等、既存イベントとの連携

技能競技大会等の自動車整備士が活躍する大会やイベント等における自動車整備学校卒業生の成績について学生向けに紹介することや、学生が参加できるよう主催者側に働きかける等、既存イベントとの連携により自動車整備士の魅力を伝える取組

b) 自動車整備士を職業として認識されて選択される取組

職場体験やインターンシップの充実化

高校生等を対象とし、自動車整備士の魅力や重要性を知ってもらうため自動車整備工場における職場体験やインターンシップを実施する。また、自動車整備事業者と連携し、学生の派遣先を増やすことや学生に好印象が与えられるよう体験内容について自動車整備学校から提案し内容の充実化を図る取組

出前授業及び整備体験会の充実化

中高校生等に対し、自動車整備の体験機会を提供するため、出前授業や整備体験会の実施回数の増加や内容の充実化を図る取組

就職説明会の充実化

就職説明会において、自動車整備士の職業としての魅力が伝わるよう学生のニーズを捉えた情報の充実化や説明会の実施機会の増加を図る取組

(例) 自動車整備専門学校における企業の就職説明の実施



一級自動車整備士の魅力の発信

学生に一級自動車整備士を目指してもらうため、授業等の様々な機会において一級自動車整備士に関する魅力や重要性を発信する取組

(例) 冊子や漫画による一級自動車整備士の紹介



(ii) 自動車整備業の職場環境の改善の取組に関する情報発信

企業が作成するキャリアパスの紹介

自動車整備事業者と連携しキャリアパスを学生に明示することで、自動車整備業士の職業としての魅力を伝える取組

職場環境の紹介

自動車整備事業者と連携し職場環境に関する情報を学生に提供することで、自動車整備業士の職業としての魅力を伝える取組

若手自動車整備士の成功例の紹介

自動車整備事業者と連携し、自動車整備士として活躍している卒業生の成功例やキャリアパス等を学生に紹介する等、情報発信する取組

(例) 会報誌による現役整備士（卒業生）インタビューの紹介



（iii）学びに関する金銭的負担軽減の取組

全ての学生に対する授業料（学費）の減額等の検討

全ての学生を対象とした自動車整備学校の授業料（学費）の減額等を検討し、可能な限り導入を進めることで、学生の金銭的負担軽減を支援する取組

成績優秀者への授業料减免措置の創設・拡充

特別待遇学生や成績優秀者を対象とした授業料减免措置の創設を検討し、可能な限り導入を進めることで、学生の金銭的負担軽減を支援する取組

地域事業者との連携等による企業奨学金制度周知の拡充

地域の自動車整備事業者と連携し説明会等の様々な機会において、学生や学生の進路決定に一定の影響を持つ保護者及び学校関係者に対し、企業奨学金制度について自動車整備士の魅力と合わせて周知する取組

奨学金制度に関する情報収集及び周知

地域で活用可能な各種奨学金制度に関する情報収集を行い、学生や学生の進路決定に一定の影響を持つ保護者及び学校関係者に対し、自動車整備士の魅力と合わせて制度に関する周知を行う取組

奨学金返還支援制度の周知

地域の自動車整備事業者と連携し、学生や学生の進路決定に一定の影響を持つ保護者及び学校関係者に対し、企業が採用する奨学金返還支援制度について自動車整備士の魅力と合わせて周知する取組

自動車整備事業者向けの企業奨学金に関する説明会の実施

自動車整備事業者が企業奨学金を導入できるよう自動車整備学校が説明会を実施するなど支援する取組

(ii) 自動車整備事業者の取り組み

自動車整備事業者においては、現在、自社の人材募集活動の一環で、学生や社会人に対し、様々な機会を通じて自動車整備士の魅力を発信しているところではあるが、さらなる取組を進めるため、単独又は連携して以下の取組を実施する。

① 学生向けの取り組み

自動車整備事業者は、学生に対し以下の取組を実施する。また効果的に取り組むため、必要に応じ自動車整備学校と連携を図り、自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取り組みとして、環境改善に向けた取り組み、自動車整備業への関心を高めるコンテンツの開発・活用・周知等が行われている。また、自動車整備士を職業として認識されて選択される取り組みとして、出前授業や職業体験会の拡充、職場体験やインターンシップの拡充を実施する。また、自動車整備学校と同様、職場環境改善の取り組み、学びに関する金銭的負担軽減の取り組みも併せて実施する。

次頁より自動車整備事業者の学生向けの取り組みを示す。

(i) 自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取組

a) 自動車整備士の認知度を高める取組

3Kイメージ払拭のための職場環境改善に向けた取組

従来からの固定観念となっているイメージを払拭するため、外部から見える事業場の出入り口付近の清掃や従業員にとって働きやすい職場環境を整備し、それら改善状況について発信する取組

自動車整備業への関心を高めるコンテンツの開発・活用・周知（再掲）

自動車整備業への関心を高めるため、新たなコンテストやイベントの創設、漫画・動画等の情報発信媒体の製作、一般企業とのコラボ企画等、訴求対象ごとに有効な各種コンテンツについて開発し、情報発信のための手段として積極的に活用する取組

(例) 自動車整備士の仕事に関する漫画や動画の作成



(例) ファミリーレストランのテーブルステッカー広告の作成



若年層（未就学児、小学生、中学生等のあらゆる世代）に対する自動車整備士に関する情報発信（再掲）

自動車整備士への関心が高まるよう、あらゆる世代に対して、それぞれの世代が求める情報を適切に発信する取組。

(例) 未就学児向け雑誌において自動車整備工場の仕事紹介



最強のりものヒーローズ 2023年3月号／出版社：Gakken

(例) 自動車整備士シールブックの作成



技能コンクール等、既存イベントとの連携（再掲）

技能競技大会等の自動車整備士が活躍する大会やイベント等において、自社の自動車整備士の参加状況や成績について発信することで、自動車整備士の魅力を伝える取組

（例）「全日本自動車整備技能競技大会」の開催



b) 自動車整備士を職業として認識されて選択される取組

出前授業や自動車整備体験会等の拡充による体験型学習の支援

自動車整備学校と連携し、中高校生等を対象とした出前授業や整備体験会の増加や内容の充実化により、体験型学習の充実化を図る取組

（例）出前授業、整備士体験学習の実施



学校が実施する各種説明会の実施支援

自動車整備学校が実施するオープンキャンパスを含む学生向け説明会や就職説明会において、自社の自動車整備士を派遣する等、自動車整備学校と連携し内容の充実化に向けて協力する取組

（例）高校生向けの進学・就職説明会における自動車整備士の仕事紹介



職場体験やインターンシップの拡充

高校生等を対象として、自動車整備工場において仕事体験を通じ自動車整備士の魅力や重要性を知ってもらう職場体験やインターンシップを実施する。また自動車整備学校と連携し職場体験やインターンシップの受入の増加や学生に好印象が与えられるよう体験内容の充実化を図る取組

(例) 自動車整備事業者向けの「職場体験受入の手引」や学生向けの「職場体験テキスト」の作成



自社ホームページ及び大手就職転職サイトへの募集情報の掲載

自社ホームページや各種就職転職サイトにおいて募集情報を掲載することに加え、自社の働き方や職場環境に関する情報を掲載する取組

(例) 関係団体ホームページにおける自動車整備事業者の求人情報の掲載



(一社) 日本自動車整備振興会連合会 HP

大手就職転職サイトにおける自動車整備士特設ページの設置

大手就職転職サイトにおいて、仕事紹介などの自動車整備士の特設サイトを設置し、学生や就職を希望する社会人に対し自動車整備士の職業としての魅力を発信する取組

(ii)自動車整備業の職場環境の改善の取組

社内教育充実化に関する情報発信

社内教育・研修制度の充実化を図るとともに、学生や就職を希望する社会人に対し就職後のキャリアアップが描けるよう社内教育や研修について情報発信する取組

キャリアパスに関する情報発信

キャリアパスを作成するとともに、学生や就職を希望する社会人に対し、就職後のキャリアアップが描けるよう従業員のキャリアパスについて情報発信する取組

全ての従業員にとって働きやすい職場環境の整備

国が策定する働きやすい職場環境に関するガイドラインを活用し、女性などを含む全ての従業員にとって働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、学生や就職を希望する社会人に対し、自社の職場環境について情報発信する取組

(iii)学びに関する金銭的負担軽減の取組

給付型企業奖学金制度の創設準備

返済の必要のない給付型企業奖学金制度の採用に向けて準備を進めるとともに、地域の自動車整備学校と連携し学生に対し情報発信する取組

貸与型企業奖学金制度の採用

貸与型企業奖学金の採用に向けて準備を進めるとともに、地域の自動車整備学校と連携し学生に対し情報発信する取組

奖学金返還支援制度の採用

奖学金返還支援制度の採用に向けて、地方自治体と連携して進めるとともに、地域の自動車整備学校や地方自治体と連携し、学生や就職を希望する社会人に対し、情報発信する取組

奖学金制度に関する情報収集及び周知（再掲）

各種奖学金制度について最新情報を収集し、学生や就職を希望する社会人が利用しやすいよう情報を整理し、団体ホームページ等において情報発信する取組

奨学金制度の利便性向上のための地方自治体等の関係団体との連携

既存奨学金制度について、自動車整備士を目指す学生や社会人の利便性の向上のため、地方自治体等の関係団体と連携を図る取組

新たな金銭的負担軽減にかかる制度に関する情報収集及び周知

関係団体等において、学生の金銭的負担軽減にかかる新たな支援制度について調査し、自動車整備事業者において採用可能な制度に関して周知する取組

奨学金等の新設制度創設支援

関係団体等において、新たな金銭的負担軽減にかかる支援制度の採用を希望する自動車整備事業者に対し、社内の制度創設に向け必要な支援をする取組

使用する工具の支給等の就職初期にかかる費用の支援

若手自動車整備士に対し工具を支給するとともに、学生や就職を希望する社会人に対し就職初期にかかる費用を支援する取組

② 社会人向けの取組

自動車整備業の未経験者及び産休や育休などのライフイベント等により再就職を目指す自動車整備業の経験者に対し、各自動車整備事業者が単独又は連携して、「自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取組」に加え、以下の「自動車整備業の職場環境の改善の取組」に関する情報について発信する。

(i)自動車整備業の職場環境の改善の取組

社内教育・研修制度の充実化

自動車整備業に就職を希望する社会人（未経験者）向けの社内教育・研修制度の充実化を図るとともに、それら対象者にとって就職後のキャリア形成が描けるよう情報発信する取組

再教育環境の充実化

育休・産休などのライフイベントを理由に自動車整備業から離れていた従業員に対し再教育を目的とした社内研修の環境を整え、スキル等の再取得を支援する取組

社会人の学び直しに係る各種支援制度の周知

関係団体等において、自動車整備業に就職する上で必要なスキル取得を目的とした社会人学び直しを支援する研修制度の充実化を図り、再就職を目指す社会人にとって就職後のキャリアアップが描けるよう情報発信する取組

就職後のスキルアップや資格取得の支援

研修等による未資格者の技能向上のための支援や自動車整備士資格取得のための支援を進め、再就職を目指す社会人に対し情報発信する取組

短時間勤務や週休3日勤務など多様な働き方の導入

国の経営者向けセミナーに参加し情報収集を行い、短時間勤務や週休3日勤務などの柔軟な勤務シフトを導入するなど、ライフワークバランスに配慮した多様な働き方を導入する取組

自社ホームページ及び大手就職転職サイトへの募集情報の掲載（再掲）

自社ホームページや各種就職転職サイトにおいて、募集情報を掲載することに加え、自社の働き方や職場環境に関する情報を掲載する取組

大手就職転職サイトにおける自動車整備士特設ページの設置（再掲）

大手就職転職サイトにおいて、仕事紹介などの自動車整備士の特設サイトを設置し、学生や就職を希望する社会人に対し、自動車整備士の職業としての魅力を発信する取組

ハローワークとの連携

ハローワークと連携し、自動車整備業に関する募集情報の発信を充実化させる取組

3Kイメージ払拭のための職場環境改善に向けた取組（再掲）

従来からのイメージを払拭するため、外部から見える事業場の出入り口付近の清掃や従業員にとって働きやすい職場環境を整備し、それら改善状況について発信する取組

(iii) その他関係団体の取組

自動車整備士人材確保・育成推進協議会等は、現在、様々な機会を通じて自動車整備士の魅力を発信しているところではあるが、さらなる取組を進めるため、自動車整備学校、自動車整備事業者及びそれぞれの所管団体と連携して、自動車整備人材確保・育成推進協議会のHP上にて広く自動車整備士の認知度を高める取り組みを実施するほか、自動車整備業への関心を高めるコンテンツの開発・活用や自動車整備士の職業として認知され選択される取り組み及び自動車製造業の職場環境改善の取り組みに関する情報発信を実施する。

以下より具体的な取り組みを示す。

(i) 自動車整備士の職業としての魅力を正しく伝える取組

a) 自動車整備士の認知度を高める取組

自動車整備学校及び自動車整備事業者の取組みについての情報発信

自動車整備学校及び自動車整備事業者の取組みについて所管団体等から情報収集を行い、好事例について共有を図ることで自動車整備学校及び自動車整備事業者の取組を支援するとともに、対外的に取組を発信することで、自動車整備士の認知度を高める取組

(例) 自動車整備人材確保・育成推進協議会ホームページ上での各自動車整備学校の紹介や自動車整備士の仕事に関する情報掲載



自動車整備人材確保・育成推進協議会 HP「自動車整備士になろう！」

自動車整備業への関心を高めるコンテンツの開発・活用（再掲）

自動車整備業への関心を高めるため、新たなコンテストやイベントの創設、漫画・動画等の情報発信媒体の製作、一般企業とのコラボ企画等、訴求対象ごとに有効な各種コンテンツについて開発し、情報発信のための手段として積極的に活用する取組

（例）自動車整備士の魅力を伝えるポスター・動画コンテストの実施



自動車整備士 PR コンテンツ大賞

ポスター受賞作品

動画受賞作品

（例）YouTube 上での自動車整備士の仕事紹介



「現役整備士の密着ドキュメンタリー」

「自動車整備の専門学校、短期大学等の先生・生徒にインタビュー」

インフルエンサー等の自動車整備業の支援者との連携による情報発信

自動車整備士の認知度を高めるため、情報の発信力を持つインフルエンサー等の自動車整備業の支援者と連携し、自動車整備士に関する情報を発信する取組

b) 自動車整備士の職業として認識され選択される取組

3Kイメージ払拭のための職場環境改善に向けた取組（再掲）

従来からのイメージを払拭するため、外部から見える事業場の出入り口付近の清掃や従業員にとって働きやすい職場環境を整備し、それら改善状況について発信する取組

大手就職転職サイトにおける自動車整備士特設ページの設置（再掲）

大手就職転職サイトにおいて、仕事紹介などの自動車整備士の特設サイトを設置し、学生や就職を希望する社会人に対し自動車整備士の職業としての魅力を発信する取組

一級自動車整備士の魅力の発信（再掲）

学生に自動車整備士を将来の職業として認識してもらうため、授業等の様々な機会において、一級自動車整備士に関する魅力を発信する取組

(ii)自動車整備業の職場環境の改善の取組に関する情報発信

自動車整備事業者の働きやすい職場環境に関する情報発信

すべての従業員にとって働きやすい職場環境を整備する自動車整備事業者の取組みについて、就職を希望する学生や社会人に對し情報発信する取組

企業が作成するキャリアパスの紹介（再掲）

自動車整備事業者が作成するキャリアパスについて、団体ホームページ等において情報発信する取組

若手自動車整備士の成功例の紹介

自動車整備学校及び自動車整備事業者と連携し、自動車整備士として活躍している若手自動車整備士の成功例を学生に紹介する等、情報発信する取組

(d) 自動車整備に係る人材の定着策

学生に対しては、一種養成施設等に通う学生が最終的には自動車整備士を職業として選択することにつながるような対策が検討された。また、自動車整備の既従事者に対しては、仕事に対するモチベーションの向上にかかる取組から人材定着を図る対策を検討された。

以上を踏まえ、人材の定着策については、学生に対するアプローチとして、「(1) 一種養成施設等に通う学生が自動車整備業に従事したくなる取組」、自動車整備士等の既存従事者に対するアプローチとして、「(2) 自動車整備業における既存従事者のモチベーション・アップにかかる取組」に分け、それぞれのモチベーション・アップ策を整理され実施が開始された。

具体的な実施内容については、以下の通りである。

(i) 自動車整備学校の取組

各自動車整備学校においては、現在、学生の進路を支援する一環で、様々な機会を通じて自動車整備士の魅力を発信しているところではあるが、さらなる取組を進めため、各自動車整備学校が単独又は連携して、一種養成施設等に通う学生を対象に、自動車整備業に従事したくなる取り組み、自動車整備学校卒業生を活用した就職説明会の実施、OB・OG 訪問等の取り組みを実施する。

次頁より具体的な取り組みを示す。

(i) 一種養成施設等に通う学生が自動車整備業に従事したくなる取組

自動車整備の最新技術に触れる機会の提供

学生が自動車整備の最新技術に触れられるよう、最新車両の導入や授業及びカリキュラムの見直しにより最新技術に触れる機会を増やす取組

(例) 自動車整備専門学校におけるスキャンツールを使用した実習



授業等への最新車両の導入のための自動車メーカー等との連携

新技術の授業については学校単独の取り組みは難しいため、学生が学校の授業等において最新の自動車整備技術に触れられる機会を増やせるよう、最新車両の導入等について自動車メーカーと連携を図る取組

出前授業及び整備体験会等の体験型学習の充実化（再掲）

中高校生等に対し、出前授業や整備体験会の実施回数の増加や内容の充実化により、学生の体験型学習の充実化を図る取組

職場体験やインターンシップの充実化（再掲）

高校生等を対象として、自動車整備工場において仕事体験を通じ自動車整備士の魅力や重要性を知ってもらう職場体験やインターンシップを実施し、派遣先や内容の充実化を図る取組

技能コンクール等、既存イベントとの連携（再掲）

技能競技大会等の自動車整備士が活躍する大会やイベント等における自動車整備学校卒業生の成績について学生向けに紹介することや、学生の参加や見学できるよう主催者側に働きかける等、既存イベントとの連携により自動車整備士の魅力を伝える取組

自動車整備学校卒業生を活用した就職説明会の実施

地域の自動車整備事業者と連携し、就職説明会において自動車整備学校卒業生による自動車整備士の仕事や成功例を紹介する取組

自動車整備学校 OB・OG 訪問を活用した学生の就職活動支援

就職活動において、自動車整備学校の OB・OG 訪問を実施し、自動車整備士の仕事や成功例を紹介するなど、学生の就職活動を支援する取組

VR 教材の導入等による新たな学習環境の充実

既存の学習教材に加え、最新自動車整備技術に触れる機会の提供として VR 教材の導入を進める等、学習効果の高い教材や授業を学生に提供するため、教材の共同利用を含め新たな学習環境の整備を進める取組

(例) VR 教材を活用した模擬授業の実施



(ii) 自動車整備事業者の取組

各自動車整備事業者においては、現在、自動車整備業からの人材流出を防ぐために、様々な機会を通じて、学生に対し自動車整備士の魅力を発信し、一種養成施設等に通う学生が自動車整備業に従事したくなるよう取組むとともに、自社従業員に対し、仕事上のモチベーション向上や若手自動車整備士の定着を図る取組みを実施している。

さらなる取組を進めるため、各自動車整備事業者が単独又は連携して以下の取組を実施する。

① 学生向けの取組

自動車整備事業者は、学生に対し以下の取組を実施する。また効果的に取り組むため、必要に応じ自動車整備学校と連携を図り、一種養成施設等に通う学生が自動車整備業に従事したくなる取り組み、職場体験やインターンシップ、キャリアパス・社内教育・研修制度の充実化等の取り組みを実施する。

次頁より具体的な取り組みを示す。

(i) 一種養成施設等に通う学生が自動車整備業に従事したくなる取組

出前授業及び整備体験会等の拡充による体験型学習の支援（再掲）

出前授業や整備体験会の実施回数や内容の充実化を図り、自動車整備を体験する機会の提供により学生の関心を引き寄せ、将来成りたい職業として自動車整備士に引き続き意識が向くよう支援する取組

（例）一種養成施設の学生や教職員に対し、EV 車両を活用し最新車両の機能や装置に関する出前授業の実施



（例）エーミング作業におけるボディー修復やアライメントの重要性に関する先進安全自動車を活用した実習の実施



職場体験やインターンシップの充実化（再掲）

高校生等を対象として、自動車整備工場において仕事体験を通じ自動車整備士の魅力や重要性を知ってもらう職場体験やインターンシップを実施し、受入数や内容の充実化を図る取組

学校が実施する各種説明会の実施支援（再掲）

自動車整備学校が実施するオープンキャンパスを含む学生向けの説明会や就職説明会において、自社の自動車整備士を派遣する等、自動車整備学校と連携し内容の充実化に向けて協力し、学生にとって将来成りたい職業として自動車整備士に引き続き意識が向くよう支援する取組

全ての従業員にとって働きやすい職場環境の整備

学生の選好を加味し、全ての従業員が働きやすい職場となるよう環境整備を整備することで、学生にとって将来成りたい職業として自動車整備士に引き続き意識が向くよう支援する取組

キャリアパス、社内教育・研修制度の充実化（再掲）

キャリアパスの作成や社内教育・研修制度の充実化を図ることで、学生の就職後のキャリア形成の検討を支援し、将来成りたい職業として自動車整備士に引き続き意識が向くよう支援する取組

技能コンクール等、既存イベントとの連携（再掲）

技能競技大会等の自動車整備士が活躍する大会やイベント等における自動車整備学校卒業生の成績について学生向けに紹介することや、学生の参加や見学できるよう主催者側に働きかける等既存イベントとの連携により、学生に自動車整備士の魅力を伝え、将来成りたい職業として自動車整備士に引き続き意識が向くよう支援する取組

② 従業員向けの取組

自動車整備事業者は、自社の従業員に対し以下の取組を実施する。

（i）自車整備業における既存従事者のモチベーション・アップにかかる取組

a) 自動車整備士等のモチベーション・アップの取組

全ての従業員にとって働きやすい職場環境の整備（再掲）

全ての従業員が働きやすい職場となるように環境整備することで、従業員の仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

キャリアパス、社内研修・教育制度の充実化

キャリアパスの作成や社内教育・研修制度の充実化を図り、従業員のキャリア形成を支援することで、仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

従業員の外部研修への参加支援

必要なスキルを身に着けるため、勤務シフト等の従業員が外部研修に参加可能な社内環境の整備により、従業員のキャリア形成を支援することで、仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

保有資格や役職と連動した適切な評価制度の導入

従業員の仕事のスキル向上等に合わせて適切な評価が与えられるよう、保有資格や役職と連動した評価制度を導入し、仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

定期的な人事評価や人材育成にかかる面談の実施

人事評価や人材育成にかかる従業員との定期的な面談の実施により、従業員の仕事に対する要望や悩み等を把握するとともに、事業者としての理念・運営方針や従業員の将来像を確認し合うことで相互理解を促し、従業員の仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

基本給、資格手当等の各種手当の増額の検討

基本給、資格手当等の各種手当の増額による従業員の処遇改善を図り、仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

各種資格保有者の見える化の推進

従業員がこれまで積み上げてきた経験やキャリア、資格保有情報に関し、客観的に比較可能となるよう見える化を図り、仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

社内表彰制度の導入

メカニックの永年勤続表彰や従業員の仕事貢献度などの各種社内表彰制度を導入することにより、従業員の仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

家族見学会等による自動車整備士の働きぶりを見てもうための取組

家族見学会の実施により、家族に働きぶりを理解してもらうことで、従業員の仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

事業所の見える化による自動車整備士の働きぶりを見てもうための取組

事業所の見える化を進めることで、自動車整備士の作業ぶりを自動車のユーザーに理解してもらえるよう取組むことで、従業員の仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

技能コンクール等イベントの自社参加状況等の情報発信

技能コンクール等の自社の従業員が参加するイベントの参加状況や成績について、対外的に発信し、自動車整備士の技能の高さや仕事ぶりについて他人から認知されることで、従業員の仕事に対するモチベーションの向上を支援する取組

b)若手自動車整備士の定着を促進する取組

キャリアと連動した給与アップにかかる仕組み作りの構築

従業員がキャリアを積み重ねることで、スキルの向上に見合った給与がもらえるように、キャリアと連動した給与アップにかかる仕組みを導入する取組

短時間勤務や週休3日勤務など多様な働き方の導入（再掲）

国の経営者向けセミナーに参加し情報収集を行い、短時間勤務や週休3日勤務などの柔軟な勤務シフトを導入するなど、ライフワークバランスに配慮した多様な働き方を導入する取組

経験豊富な先輩整備士による若手自動車整備士等の育成支援

経験豊富な先輩整備士が若手整備士の相談相手となり、技術面だけではなく心のサポートを含め、個々の習熟度に合わせて確実にスキルを身に着けられるよう、専属の教育担当者による個別支援により、若手自動車整備士の定着を促進する取組

定期的な面談等による社内コミュニケーションの活性化

若手従業員がキャリア上達成したいことの把握のため定期的な面談等を実施し、若手従業員のやりたい仕事との乖離を埋められるような職場環境の整備を進め、若手自動車整備士の定着を促進する取組

自動車整備学校OB・OG訪問の受入による社会貢献に携わる機会の提供

自動車整備学校学生が就職活動をする際に自社にOB・OG訪問として受入れ、学生の就職活動の支援を通じて、仕事以外の部分でも自己表現の機会を提供し、より他者から必要とされる存在となることで、若手自動車整備士の定着を促進する取組

就職説明会等への人材派遣等による社会貢献に携わる機会の提供

自動車整備学校の就職説明会等の各種講演等の依頼に対し自社従業員を派遣し、若手従業員に仕事以外の部分でも自己表現の機会を提供し、より他者から必要とされる存在となることで、若手自動車整備士の定着を促進する取組

(e) 自動車整備に係る人材の育成策

自動車整備業においては、電動車や先進安全自動車の普及に伴い自動車整備技術の高度化が進んでおり、従来の自動車整備技術に加え、一級自動車整備士資格の取得等、今後はより高度な知識や技能が要求される。そのため、各自動車整備学校においては、このような自動車整備士を取り巻く環境変化に対応するために、今後の担い手となる学生に対し、「効果の高い学習方法の推進」による教育や「上位資格の取得促進のために必要な支援」により、今後の自動車整備士の人材育成を図る取組みを実施することが重要であるとされている。

一方、現職の自動車整備士においても、自動車技術の進展に伴い、仕事上、新たな知識や技能の習得が求められることから、自動車整備業においては、従業員に対し「効果の高い教育・研修の導入・定着」や「上級資格取得の推進・支援」の取組を通じて、人材育成について取り組むことが必要であるとされており、以下の取組の実施が開始された。

(i) 自動車整備学校の取組

各自動車整備学校においては、現在、電動車や先進安全自動車の普及に伴う自動車整備技術の高度化に対応するため、学生に基礎から高度な技能まで幅広い技術が確実に身につくよう授業の充実化を図り、効果の高い学習方法の推進に取組んでいるところではあるが、さらなる取組を進めるため、各自動車整備学校が単独又は連携して以下の取組を実施する。

(i) 効果の高い学習方法の推進

カリキュラム等の見直しによる効果の高い学習環境の整備 自動車整備士資格の見直しによる学習指導要綱の変更に伴い、新たなカリキュラムの検討を進め、学科コース再編成や授業時間の見直しなど効率的に学生が学べる環境を整える取組

VR教材の導入等による新たな学習環境の充実（再掲）

既存の学習教材に加え、最新自動車整備技術に触れる機会の提供としてVR教材の導入を進める等、学習効果の高い教材や授業を学生に提供するため、教材の共同利用を含め新たな学習環境の整備を進める取組
--

自動車メーカーとの連携による最新車両を用いた授業の充実化

既存の学習教材に加え、学習効果の高い教材や授業を学生に提供するため、最新技術を学ぶ授業内容・必要な情報・機器等について共有すること、最新の自動車整備技術に触れる機会の提供として自動車メーカーと連携し最新車両の導入を進めること等、新たな学習環境の整備を進める取組
--

オンライン授業の充実化等による新たな学習環境の整備

既存の学習教材に加え、学習効果の高い教材や授業を学生に提供するため、最新自動車整備技術に触れる機会の提供としてオンライン授業の導入を進める等、新たな学習環境の整備を進める取組

自動車整備事業者との連携による職場体験や整備体験会等の充実化（再掲）

自動車整備事業者と連携し、職場体験等の充実化を図り、学生の自動車整備の現場を体験でき実体験において効果の高い学習環境を提供する取組

自動車技術会等の関連育成事業との連携

次世代の自動車整備士を養成するため、自動車技術会等の関連育成事業との連携により、新たな講座開設やイベントや大会等、最先端の技術や教育を体験する機会を提供し、学生に効果の高い学習機会の提供を支援する取組

(ii) 上級資格取得の推進・支援

上級資格取得に関する各種奨学金等による支援

学生に対し既存の各種奨学金の周知や新たな助成制度を創設し、学生の一級自動車整備士等の上級資格取得にかかる学費等を支援する取組

学習環境の提供による上級資格取得のための支援

学校のカリキュラムとは別に試験対策にかかる講義などの学習環境を提供し、学生の一級自動車整備士等の上級資格取得を支援する取組

(ii) 自動車整備事業者の取組

各自動車整備事業者においては、現在、自動車整備技術の高度化に確実に対応するため、社内研修・教育により自社従業員の新たな技術に関する知識等の更新と定着を行い、確実に自動車整備作業ができるよう取組みを実施しているところではあるが、さらなる取組を進めるため、各自動車整備事業者が単独又は連携して以下の取組を実施する。

(i) 効果の高い研修・教育の導入・定着

社内研修・教育の充実化

受講機会の定期的な提供に加え、経験年数や資格取得状況など個々の能力に対応した多様なカリキュラムの導入により社内研修や教育の充実化を図り、自動車整備技術やそれ以外の接客等にかかる必要な知識やスキルを習得させるなど、自社の従業員の個々のキャリアアップを支援する取組

再教育環境の充実化（再掲）

育休・産休などのライフイベントを理由に自動車整備業から離れていた従業員に対し、再教育を目的とした社内研修の環境を整え、スキル等の再取得を支援する取組

新卒未経験者用研修メニューの整備

自動車整備士資格がない従業員に対し専用の研修等を提供し、業務上必要な知識やスキルが身につくよう支援する取組

二種養成施設による資格取得以外の業務上必要な多様なスキル向上のための講座実施

自動車整備士の個々のキャリアアップを目的として、二種養成施設において自動車整備士資格以外の接遇などの業務上必要なスキルについて習得できるよう支援する取組

地域事業者間連携による合同研修の実施

業界団体の支援や地域の自動車整備事業者間の連携により、単独では研修実施体制が揃わない自動車整備事業者を含めた合同研修を実施し、地域の自動車整備士の研修・教育機会の提供を支援する取組

他社研修等における自社自動車整備士の講師派遣

自社自動車整備士を講師として派遣し、研修実施体制が揃わない地域の自動車整備事業者の研修を支援する取組

従業員が業務を離れて研修に参加可能となる職場環境や学習環境の整備

自社従業員が業務を離れて研修に参加可能となるよう、職場のシフトや受講環境の整備を図り、従業員の研修受講を支援する取組

地域事業者の整備要員が研修参加による一時的な欠員に対し、大手事業者による整備要員の派遣支援

地域自動車整備事業者の整備要員が研修参加により一時的な欠員が発生した場合、大手事業者による整備要員の派遣支援により研修体制を支援する取組

研修等の WEB 実施

所管団体や地域事業者の連携により WEB 研修を実施し、研修実施体制が揃わない地域の自動車整備事業者の研修を支援する取組

研修用教材の貸し出し

最新車両や機器の貸し出しにより、研修実施体制が揃わない地域の自動車整備事業者の研修を支援する取組

新たな研修コンテンツや教材の開発

所管団体が高度化する自動車整備技術に対応した新たな研修コンテンツや教材を開発・充実化することにより、現役の自動車整備士や自動車整備士を目指す学生及び社会人にとって効率的に技能を習得できるよう支援する取組

技術相談窓口の拡充

自動車整備技術に関する技術相談窓口を充実化し、地域の自動車整備士の自動車整備をする上で発生する技術的な課題に対し相談支援をする取組

FAINES のコンテンツ充実

自動車整備をする上で発生する技術的な課題に対応するため、全ての自動車整備士が利用しやすいよう FAINES にかかるコンテンツの利便性の充実化を図り支援する取組

(ii) 上級資格取得の推進・支援

上級資格取得に関する各種奨学金等による支援（再掲）

学生に対し既存の各種奨学金の周知や新たな助成制度を創設し、学生の一級自動車整備士等の上級資格取得にかかる学費等を支援する取組

教材の見直しや新たな教材の開発

自動車整備技術の高度化に対応した専門性を確保しつつ、既存教材の表現等の見直しや新たな教材の開発等により、自動車整備士を目指す学生や社会人にとって効率的に技能を習得できるよう支援する取組

(f) 自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドライン

国土交通省では、「自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドライン（令和6年3月）」を作成し、業界団体（一般社団法人日本自動車整備振興会連合会）を通じ事業者に働きかけている。また、同ガイドラインと同時に「自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドラインを実践する際のユースケース（参考事例集）」を公表し、事業者の規模別の取組例について、課題、取組の内容、効果の3点をまとめている。

図4.24に自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドラインの概要を示す。

自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドライン（概要）  国土交通省									
背景・目的									
<ul style="list-style-type: none"> 自動車整備業では、少子高齢化や働き方の多様化が進む中で、整備技術の高度化などに適切に対応するため、整備士をはじめとする<u>整備要員の定着・育成を進めていくことが重要</u>。 本ガイドラインは、このような観点から、<u>整備士をはじめとする人を中心とした魅力ある（働きやすい・働きがいのある）職場づくりを行うにあたり、整備事業者において実施することが求められる取組みや望ましい取組みを示すことにより、整備事業者によるそれらの実施を後押しするもの</u>。 									
働きやすい・働きがいのある職場づくりに係る4つの要素	ガイドラインに示す取組みの例								
働きやすい職場	<table border="1"> <tr> <td>働き方・労働条件</td><td> <ul style="list-style-type: none"> 定期的な作業機械等の安全点検、事業場内の清掃、安全又は衛生のための特別の教育などを実施 <input checked="" type="checkbox"/> <u>女性用の作業機械などの設備・機器や産後の復職研修制度</u>の充実により、女性整備士の活躍を推進 <input checked="" type="checkbox"/> <u>フレックス勤務、時差出勤等の勤務シフトの柔軟化</u>により、個々の背景に合った働き方を実現 </td></tr> <tr> <td>人間関係・コミュニケーション</td><td> <ul style="list-style-type: none"> メンター制※の導入などを通じ、若手が先輩に対して人間関係等の困りごとを相談できる機会を提供 <small>※年齢の近い先輩が新卒採用者等をサポートする制度</small> <input checked="" type="checkbox"/> <u>コミュニケーション能力を昇給等の評価を行う際に考慮すること</u>などにより、風通しの良い意思疎通の文化を醸成 <input checked="" type="checkbox"/> <u>入庫から出庫までの一連の過程を隨時共有するシステム</u>の活用などにより、社内で作業の進捗見える化 </td></tr> <tr> <td>働きがいのある職場</td><td> <ul style="list-style-type: none"> 法令遵守、整備業務、作業の安全確保策などに関する社内教育の実施又は社外研修への参加を推奨 <input checked="" type="checkbox"/> <u>等級制度、研修制度、コーチング等の多様なキャリアアップ</u>の支援を提供 <input checked="" type="checkbox"/> <u>新技術に対応する診断機器・整備器具の導入</u>により、継続的に知識・技能向上できる環境を整備 </td></tr> <tr> <td>待遇(働く価値)</td><td> <ul style="list-style-type: none"> 労務費等の適正な価格転嫁などにより、若年層を含む整備要員に支払う賃金を確保 <input checked="" type="checkbox"/> <u>整備士資格手当や役職手当の支給</u>などにより、個人の能力に応じた報酬の支給 <input checked="" type="checkbox"/> <u>アンケートなどで顧客の声を知る機会を設ける</u>など、整備要員に社会貢献を実感できる機会を提供 </td></tr> </table>	働き方・労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な作業機械等の安全点検、事業場内の清掃、安全又は衛生のための特別の教育などを実施 <input checked="" type="checkbox"/> <u>女性用の作業機械などの設備・機器や産後の復職研修制度</u>の充実により、女性整備士の活躍を推進 <input checked="" type="checkbox"/> <u>フレックス勤務、時差出勤等の勤務シフトの柔軟化</u>により、個々の背景に合った働き方を実現 	人間関係・コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> メンター制※の導入などを通じ、若手が先輩に対して人間関係等の困りごとを相談できる機会を提供 <small>※年齢の近い先輩が新卒採用者等をサポートする制度</small> <input checked="" type="checkbox"/> <u>コミュニケーション能力を昇給等の評価を行う際に考慮すること</u>などにより、風通しの良い意思疎通の文化を醸成 <input checked="" type="checkbox"/> <u>入庫から出庫までの一連の過程を隨時共有するシステム</u>の活用などにより、社内で作業の進捗見える化 	働きがいのある職場	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守、整備業務、作業の安全確保策などに関する社内教育の実施又は社外研修への参加を推奨 <input checked="" type="checkbox"/> <u>等級制度、研修制度、コーチング等の多様なキャリアアップ</u>の支援を提供 <input checked="" type="checkbox"/> <u>新技術に対応する診断機器・整備器具の導入</u>により、継続的に知識・技能向上できる環境を整備 	待遇(働く価値)	<ul style="list-style-type: none"> 労務費等の適正な価格転嫁などにより、若年層を含む整備要員に支払う賃金を確保 <input checked="" type="checkbox"/> <u>整備士資格手当や役職手当の支給</u>などにより、個人の能力に応じた報酬の支給 <input checked="" type="checkbox"/> <u>アンケートなどで顧客の声を知る機会を設ける</u>など、整備要員に社会貢献を実感できる機会を提供
働き方・労働条件	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な作業機械等の安全点検、事業場内の清掃、安全又は衛生のための特別の教育などを実施 <input checked="" type="checkbox"/> <u>女性用の作業機械などの設備・機器や産後の復職研修制度</u>の充実により、女性整備士の活躍を推進 <input checked="" type="checkbox"/> <u>フレックス勤務、時差出勤等の勤務シフトの柔軟化</u>により、個々の背景に合った働き方を実現 								
人間関係・コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> メンター制※の導入などを通じ、若手が先輩に対して人間関係等の困りごとを相談できる機会を提供 <small>※年齢の近い先輩が新卒採用者等をサポートする制度</small> <input checked="" type="checkbox"/> <u>コミュニケーション能力を昇給等の評価を行う際に考慮すること</u>などにより、風通しの良い意思疎通の文化を醸成 <input checked="" type="checkbox"/> <u>入庫から出庫までの一連の過程を隨時共有するシステム</u>の活用などにより、社内で作業の進捗見える化 								
働きがいのある職場	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守、整備業務、作業の安全確保策などに関する社内教育の実施又は社外研修への参加を推奨 <input checked="" type="checkbox"/> <u>等級制度、研修制度、コーチング等の多様なキャリアアップ</u>の支援を提供 <input checked="" type="checkbox"/> <u>新技術に対応する診断機器・整備器具の導入</u>により、継続的に知識・技能向上できる環境を整備 								
待遇(働く価値)	<ul style="list-style-type: none"> 労務費等の適正な価格転嫁などにより、若年層を含む整備要員に支払う賃金を確保 <input checked="" type="checkbox"/> <u>整備士資格手当や役職手当の支給</u>などにより、個人の能力に応じた報酬の支給 <input checked="" type="checkbox"/> <u>アンケートなどで顧客の声を知る機会を設ける</u>など、整備要員に社会貢献を実感できる機会を提供 								

(備考) 整備事業者において実施することが求められる取組みを「■」、実施することが望ましい取組みを「□」で示している。

図4.24 自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドラインの概要

(5) 人手不足対策に対する予算措置

自動車整備業の人手不足対策としての令和5年度の補正予算措置として、「自動車整備業における人手不足対策の推進」として約3億円の予算措置、令和6年度の本予算として、「自動車整備業の人材確保・育成の推進」として約2億円の予算措置が取られた。以下に概要を示す。

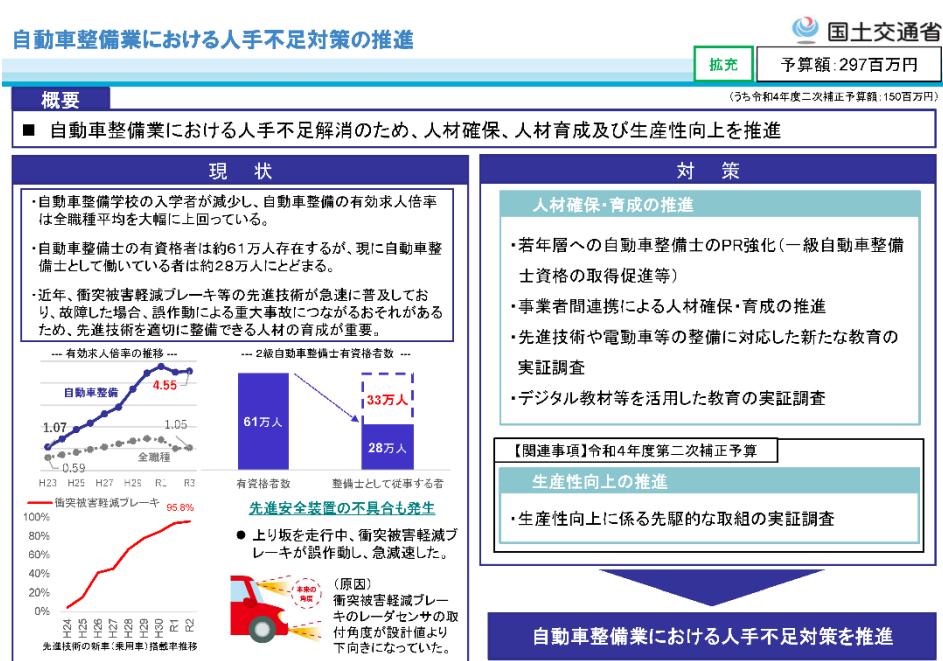


図 4.25 令和5年度補正予算（自動車整備業における人手不足対策の推進）



図 4.26 令和6年度予算（自動車整備業の人材確保・育成の推進）

4.3.2 介護業界

(1) 業界概要

介護業界は、約 26 万事業所を有する業界（表 4.8 参照）であり年間の売上額は 10.8 兆円規模の業界であり、事業者数については、2018 年以降拡大傾向にある業界である。

介護業界は、介護施設は 1 施設あたり年間売上、2.6 億円規模の事業であり、一定規模であることが想定されるが、居宅、居宅介護支援、地域密着型については、事業者数が約 24 万事業者に対して 7.1 兆円の売り上げと、1 事業者あたり 2,900 万円程度の売り上げであり、中小の事業者が多いものと思われる。また、介護ビジネスでは、介護サービス、訪問介護等分野においては、新規参入が比較的容易であることから、多くの中小企業が参画しているといわれている⁹。

⁹ プレジデントオンライン HP (<https://president.jp/articles/-/23967>)

表 4.8 介護業界における費用額と事業者数¹⁰

		費用額（百万円）	請求事業所数
居宅	訪問介護	1,056,219	34,372
	訪問入浴介護	57,398	1,658
	訪問看護	334,982	13,843
	訪問リハビリテーション	51,968	5,214
	通所介護	1,279,943	24,445
	通所リハビリテーション	389,552	8,060
	福祉用具貸与	350,628	7,180
	短期入所生活介護	421,633	10,643
	短期入所療養介護	47,909	3,385
	居宅療養管理指導	146,203	45,607
特定施設入居者生活介護		604,219	5,910
	計	4,740,654	160,317
居宅介護支援		514,629	37,831
地域密着型	定期巡回・随時対応型訪問介護看護	72,234	1,151
	夜間対応型訪問介護	3,681	180
	地域密着型通所介護	410,524	18,947
	認知症対応型通所介護	79,601	3,098
	小規模多機能型居宅介護	277,991	5,824
	看護小規模多機能型居宅介護	59,030	1,000
	認知症対応型共同生活介護	734,030	14,328
	地域密着型特定施設入居者生活介護	21,860	363
	地域密着型介護老人福祉施設サービス	239,843	2,483
	計	1,898,795	47,374
施設	介護老人福祉施設	2,007,919	8,340
	介護老人保健施設	1,348,998	4,230
	介護療養型医療施設	54,237	340
	介護医療院	184,721	671
	計	3,595,326	13,581
合計		10,749,404	259,103

¹⁰ 販促の大学 HP (https://hansokunodaigaku.com/keiei_post/10870/#03)

(2) 雇用情勢

介護業界における従業者数は、医師も含め約49万人の業界であり、特に訪問介護を担当する介護職員は約30万人であり、大多数を占める。

表 4.9 介護業界の職種別の従業者数¹¹

	令和4年10月1日現在														
	介 護 保 健 施 設				訪 間 系		通 所 系		そ の 他						
	介護老人 福祉施設	介護老人 保健施設	介護 医療院	介護療養 型医療施 設 ²⁾	訪問介護	訪問入所 介護	訪問看護 ステーション	通所介護	地域密着型 通所介護	介護老人 保健施設	介護 医療院	特定施設 入居者 生活介護	認知症対 応型共同 生活介護		
総 数	493 318	271 861	36 226	10 729	544 875	24 444	160 707	483 449	234 040	67 724	831	58 062	375 299	195 942	252 384
医師	13 265	8 482	4 577	1 982	336	137	5 479	102	7 045	13 332
看護師 ³⁾	28 234	30 119	6 989	2 066	...	6 250	101 139	38 400	17 010	4 342	71	4 587	20 798	16 619	*5 671
准看護師	15 982	18 026	4 367	1 449	...	3 373	8 952	24 510	10 005	2 490	35	2 008	12 939	6 989	*3 300
機能訓練指導員	12 651	65 671	36 901	13 382	7 310	...
看護師（再掲）	3 624	27 248	14 848	4 566	2 591	...
准看護師（再掲）	2 821	16 889	9 002	3 706	1 335	...
柔道整復師（再掲）	1 068	5 269	5 114	906	689	...
あん摩マッサージ 指圧師（再掲）	637	1 768	1 897	514	328	...
はり師・きゅう師 (再掲)	115	626	809	69	60	...
理学療法士	*2 635	14 615	1 832	624	23 650	*9 017	*3 543	11 328	148	13 756	*2 216	*1 532	...
作業療法士	*1 415	9 192	969	222	10 160	*4 178	*1 423	6 373	66	4 200	*1 177	*1 635	...
言語聴覚士	*3 335	2 622	507	89	2 999	*6 676	*2 264	1 689	18	1 235	*2 28	*1 139	...
介護支援専門員	14 283	8 548	1 258	382	8 530	...	** 15 948
計画作成担当者	7 229	23 776	...
生活相談員・支援相談員	13 988	10 972	60 612	41 013	15 306	8 626	...
社会福祉士（再掲）	3 885	3 535	4 872	2 728	3 082	984	...
介護職員（訪問介護員）	298 906	126 256	13 020	2 962	509 441	13 453	...	223 462	100 077	32 728	346	23 910	218 705	120 358	208 752
介護福祉士（再掲）	182 808	83 962	7 654	1 317	239 496	5 057	...	100 517	38 427	21 081	213	13 159	132 470	59 034	97 702
実務者研修修了者 (再掲)	34 385	970
旧介護職員基礎研修課 修了者（再掲）	6 274	49
旧ホームヘルパー1級 研修課程修了者（再掲）	13 447	124
初任者研修修了者 (再掲)	208 315	2 622
生活援助後事業者研修修 了者（再掲）	971
障害者生活支援員	84
管理栄養士	10 631	6 111	1 042	323	2 602	517	2 645	29	990	8 927
栄養士	2 303	1 026	213	84	1 301	324	394	11	151	3 022
歯科衛生士	816	694	146	39	649	307	257	4	179
調理員	24 582	9 004	20 333	7 881	23 400
その他の職員	48 235	22 449	35 434	1 368	13 806	45 572	19 867	36 957	28 809	19 856

注:従業者数は実人員数である。

従業者数は調査した職種分のみであり、調査した職種以外は「…」とした。

介護予防を一体的に行っている事業所の従業者を含む。

介護予防のみを行っている事業所、従業者数不詳の事業所は含まない。

事業所については、一部のサービスの抜粋である。

介護保険施設の職種については抜粋である。

「※」は機能訓練指導員の再掲である。

「＊」は介護職員の再掲である。

「＊＊」は計画作成担当者の再掲である。

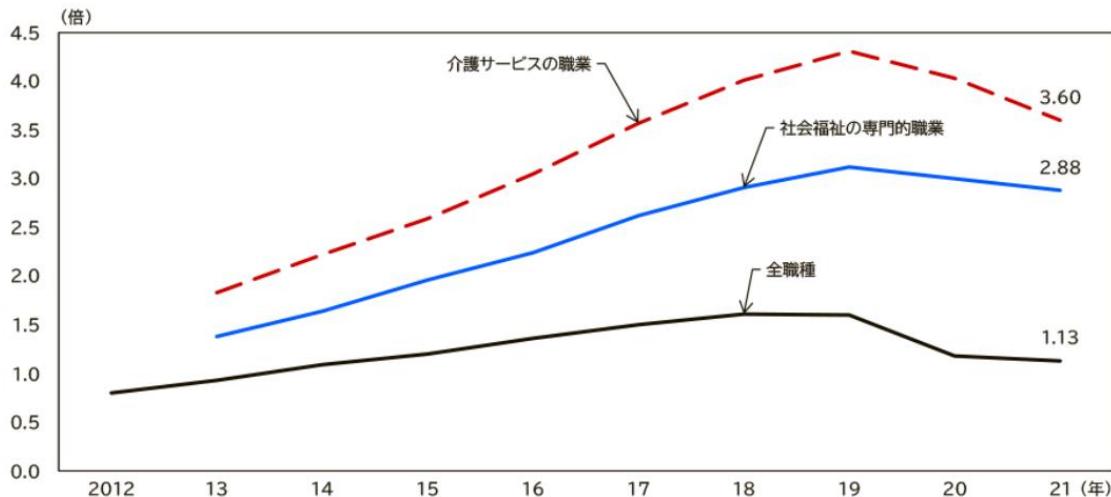
1)「介護療養型医療施設」は、介護療養病床を有する病棟の従業者を含む。

2)「短期入所生活介護」は、空床利用型の従業者を含まない。

3)「看護師」は、保健師及び助産師を含む。

介護業界の有効求人倍率は、2013年に約1.8倍であったが、2019年に最大で4倍を超えるが2021年段階では、3.6倍とやや改善したが、2024年のデータでは約4倍となり、2021年段階より悪化傾向にある。

また、厚生労働省の第9期介護保険事業計画によると、2022年段階の介護職員の必要数としては、215万人であったが、2026年に約240万人、2040年に約272万人と、生産年齢人口が減少する中、18年間で約57万人の増加が求められている。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 実数を掲載している。

2) 「介護サービスの職業」は、介護サービス員、ホームヘルパーなどを指す。

3) 「社会福祉の専門的職業」は、ケースワーカー、介護支援専門員、スクールソーシャルワーカー、保育士、心理カウンセラー（社会福祉施設など）を指す。

4) 「介護サービスの職業」「社会福祉の専門的職業」の有効求人倍率は2013年以降の実績が公表されている。

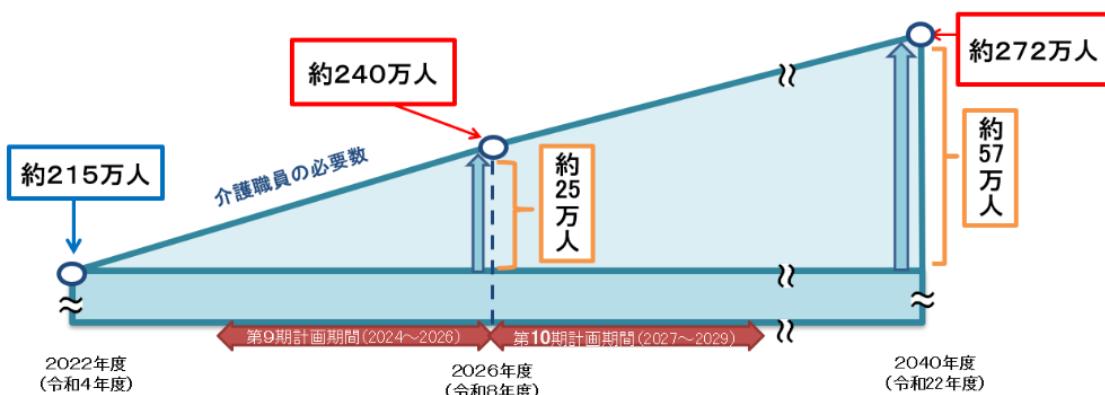


図 4.27 第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数¹²

¹² 介護人材確保に向けた取組（厚生労働省 HP）

社会福祉・介護事業における年齢別就業者数のデータを確認すると、65歳以上が最も多く、2040年に向けて大幅の増加が求められる中、今後の少子高齢化社会に向けて懸念が残る状況である。

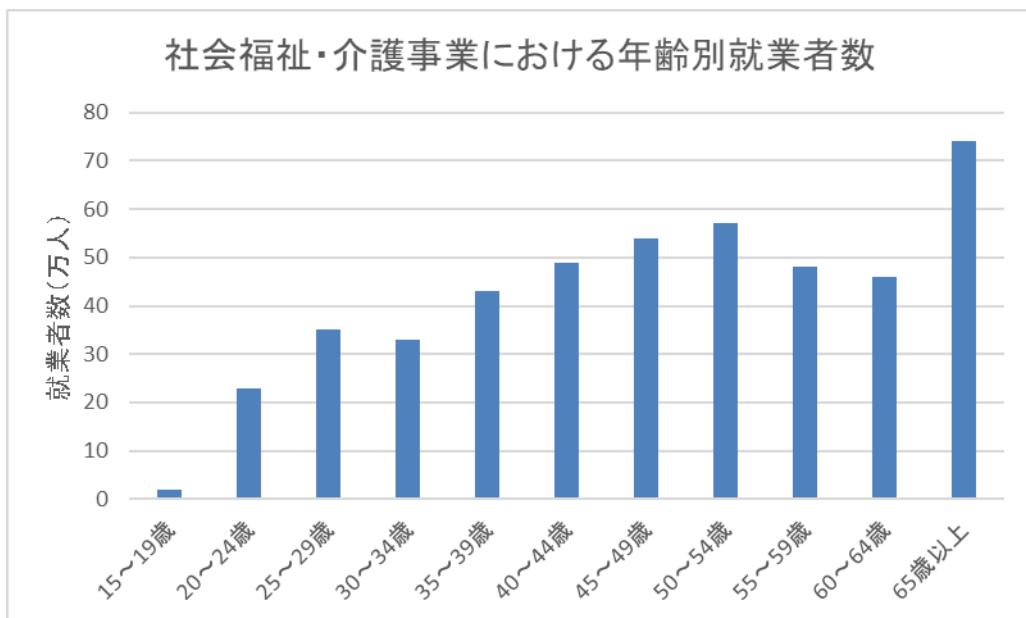


図 4.28 社会福祉・介護事業における年齢別就業者数⁶

注) 図 4.28 に示す年齢別就業者数の合計が 463 万人であり、幅広く社会福祉・介護事業の就業者数を示すものと思われる。

介護業界における従業員の過不足感としては、「大いに不足」、「不足」、「やや不足」を合計すると 64.7% に上っている。また、より深刻な不足感を意味する「大いに不足」と「不足」の合計も 34.0% となっている。また、職種別では、特に「訪問介護員」において「大いに不足」、「不足」、「やや不足」の合計が約 8 割、「大いに不足」と「不足」の合計でも約 6 割に達している状況であり、明らかに人手不足が生じている業界であると思われる¹³。

¹³ 令和 5 年度「介護労働実態調査」結果の概要について（厚生労働省）

(3) 介護福祉士の資格制度

(a) 介護福祉関連の資格制度

介護・福祉に係る資格として、受験資格なしの介護職員初任者研修（旧ホームヘルパー2級）から、国家資格である介護福祉士等、5つの資格を有する業界である。

表 4.10 に介護関連資格の概要と受験資格、

表 4.11 に介護関連資格取得者の対応可能な業務について示す。

表 4.10 介護関連資格の概要と受験資格¹⁴

名称	資格の概要	受験資格
介護職員初任者研修 (旧ホームヘルパー2級)	介護の入門資格で、基本的な介護技術や知識を学ぶ。	なし。
介護福祉士実務者研修 (旧ホームヘルパー1級)	介護の中級資格で、より専門的な介護技術や知識を習得する。	なし。介護職員初任者研修を修了していると一部科目が免除され。
介護福祉士	介護の上級資格で、国家資格である。	実務者研修を修了し、3年以上の実務経験が必要。
認定介護福祉士	介護福祉士の上位資格であるが、民間資格である。なお認定機関は、認定介護福祉士認証・認定機構が実施。	介護福祉士としての実務経験が5年以上必要。
介護支援専門員	ケアプランの作成や自治体、業者との調整を行う資格であり、都道府県の公的資格である。	介護福祉士等の国家資格を持ち、国家資格に基づく実務経験を5年以上かつ900日以上の実務経験が必要。

¹⁴ 各種資料を参考にみずほリサーチ&テクノロジーズが作成

表 4.11 介護福祉士等の資格者が対応可能な業務¹⁵

名称	対応可能な業務
介護職員初任者研修 (旧ホームヘルパー2級)	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護：利用者の自宅を訪問、日常生活の支援。具体的には食事の準備、掃除、洗濯、買い物等の代行。 ・施設介護：介護施設で、利用者の日常生活をサポート。食事介助、入浴介助、排せつ介助等。 ・デイサービス：日帰りで利用者を受け入れる施設で、リハビリテーション等の支援を行う。 ・ショートステイ：短期間の宿泊を伴う介護サービスを提供する施設で、利用者をサポートする。 ・グループホーム：認知高齢者が共同生活を送る施設で、日常生活の支援等を行う。
介護福祉士実務者研修（旧ホームヘルパー1級）	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問看護：利用者の自宅を訪問し、日常生活の支援。初任者研修修了者よりも医療的なケアやコミュニケーションを含め高度な介護技術を提供。 ・施設介護：介護施設での業務に従事し、食事介助、入浴介助、排泄介助などの基本的な介護業務に加え、リーダーシップを發揮して他の介護職員を指導する役割も担う。 ・認知症ケア：認知症高齢者の専門的なケアを行うことができる。認知症ケアの知識と技術を活かし、利用者の生活の質を向上させる支援を行う。
介護福祉士	<ul style="list-style-type: none"> ・直接介護：利用者の食事、入浴、排泄などの日常生活の支援を行うことが可能となり、身体介護や生活援助が含まれる。 ・医療ケア：喀痰吸引や経管栄養などの医療的ケア。 ・介護計画の作成：利用者別の介護計画を作成し、その実施と評価を行う。 ・認知症ケア：知症高齢者に対する専門的なケアを提供し、認知症の進行を遅らせるための支援。
認定介護福祉士	<ul style="list-style-type: none"> ・認定介護福祉士は、利用者の QOL（生活の質）向上を目指し、複雑な医療的ケアや認知症ケア等のより高度な介護技術を提供する。 ・介護現場における医師や看護師、理学療法士といった医療職との連携。 ・地域ボランティアや家族介護者、介護福祉士へのアドバイス等、地域社会福祉への貢献。

¹⁵ 各種資料を参考にみずほリサーチ&テクノロジーズが作成

	<ul style="list-style-type: none"> ・他の介護職員の指導・教育、チーム全体のケアの質の向上。
介護支援専門員	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアプランの作成：要介護者やその家族と面談し、個別のケアプランの作成。利用者のニーズに基づいた介護サービスの選定や調整を含む。 ・サービスの調整と連携：介護サービス提供者、医療機関、自治体と連携した調整。 ・モニタリングと評価：提供されている介護サービスが適切かどうかを定期的に評価し、必要に応じてケアプランを見直す。 ・相談業務：要介護者やその家族からの相談に応じ、介護に関するアドバイスや情報提供を行う。

(b) 介護福祉士になるためのキャリアパス

介護福祉士になるためには、主に以下の3つの主要なルートがある。

- ◆ 福祉系の養成施設を卒業するルート
 - 福祉系の専門学校や大学に進学し、必要な知識と技術を学ぶ。
 - 養成施設を卒業後、介護福祉士国家試験の受験資格が得られる。
- ◆ 実務経験を積むルート
 - 介護施設や訪問介護の現場で3年以上(540日以上)の業務実績を積み、実務者研修を修了する。
 - その後、介護福祉士国家試験の受験資格が得られる。
- ◆ 福祉系高校からのルート
 - 福祉系の高校で介護の基礎を学び、卒業後に介護福祉士国家試験の受験資格が得られる。
- ◆ EPA ルート
 - 「経済連携協定」に基づき、インドネシア・フィリピン・ベトナムから介護福祉士の候補を受け入れる制度。

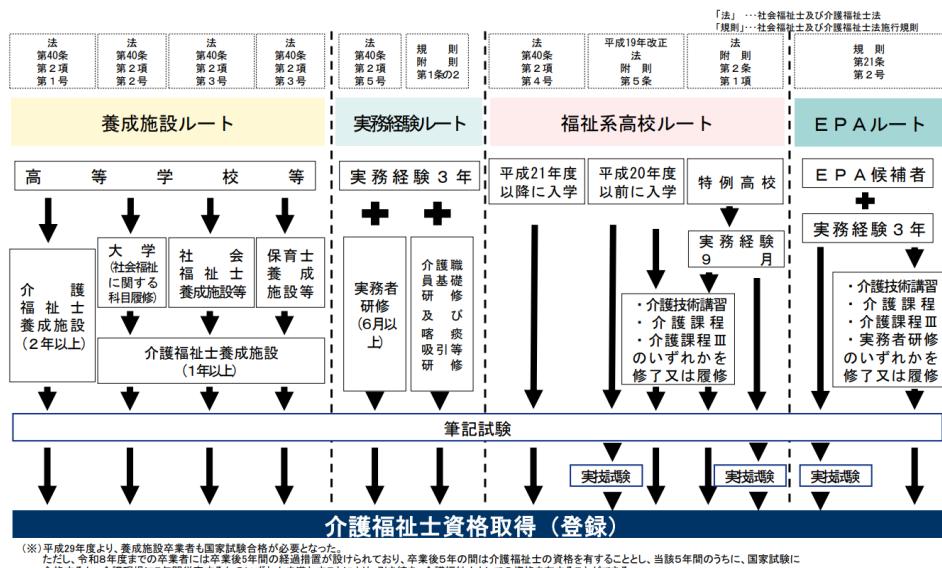


図 4.29 介護福祉士の資格取得のルート¹⁶

¹⁶ 介護福祉士国家試験に関する参考資料（厚生労働省）

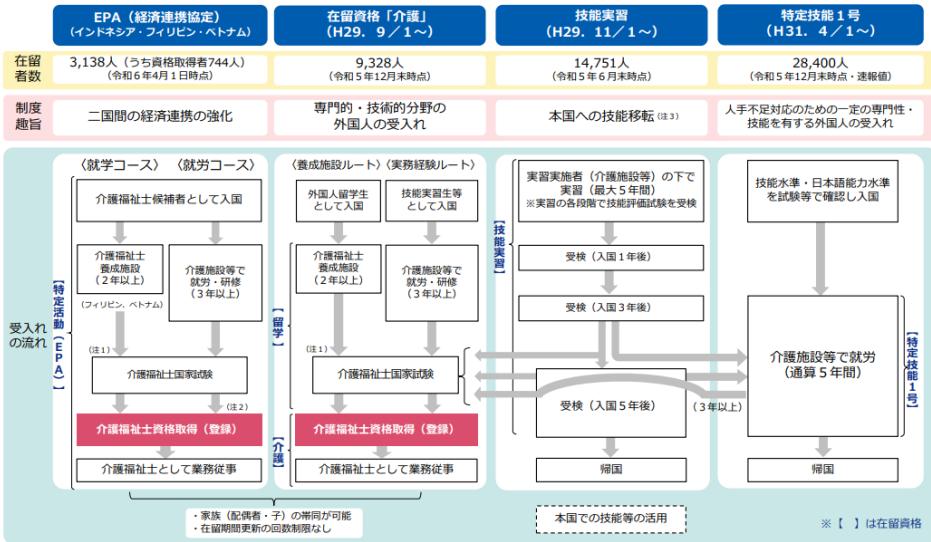


図 4.30 外国人介護人受け入れの仕組み¹⁶

(c) 介護福祉士の国家試験の概要

介護福祉士の国家試験は、年に1回（1月）に実施される。

試験は筆記試験のみである。実技試験は2023年度まで実施されていたが、2024年度より撤廃された。なお、法改正前のパブコメには、受験者の負担軽減、評価の一貫性が挙げられており、比較的賛成者は多かった。

筆記試験は、正答率が60%程度、すべての科目（人間と社会、こころとからだのしくみ、医療的ケア、介護の4領域で13科目）に得点する必要あり。

2023年度の試験においては、受験者数約75,000人に対し、合格者数約62,000人と約83%の合格率であった。

(4) 人手不足対策

介護業界における人手不足に対する対策としては、厚生労働省の HPにおいて、介護人材を量と質の両面から確保するため、国と地域が二人三脚で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」を進めるための対策に総合的・計画的に取り組むこととしている。

大きな対策としては、以下の対策を実施している。

- ① 介護に関する入門研修の実施
- ② 人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度
- ③ 介護現場における多様な働き方導入モデル事業の実施
- ④ 介護の仕事の魅力発信などによる普及啓発に向けた取組
- ⑤ 介護のしごと魅力発信等事業

上記の取り組みは、厚生労働省の事業と実施され、自治体等を通じ、民間企業に委託され運用されているものと思われる。

(a) 介護に関する入門研修の実施

厚生労働省では、多様な人材の確保に向けて、介護分野への介護未経験者の参入を促進するため、より多くの方が介護を知る機会とともに、介護分野で働く際の不安を払拭できるよう、介護に関する入門的研修の実施に関する基本的な事項を定め、研修実施を推進している。

なお、入門研修の実施にあたっては、地方自治体が窓口となり担当している。

入門的研修の概要

目的	実施主体																																							
介護に関心を持つ介護未経験者に対して、介護の業務に携わるまでの不安を払拭するため、基本的な知識を研修することにより、介護分野への参入を促進する。	入門的研修の実施主体は、都道府県及び市町村。（民間団体への委託も可） 実施主体は、研修修了者に対して、修了証明書を発行する。																																							
実施例①：1日で実施する場合 ✓ 介護に関する基礎講座として、介護に関する基礎知識（1.5時間）と介護の基本（1.5時間）のみを実施																																								
実施例②：3日程度で実施する場合 ✓ 1日7時間で研修を実施	実施例③：6日程度で実施する場合 ✓ 1日3～4時間で研修を実施																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>日数</th> <th>項目</th> <th>時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1日目</td> <td>・介護に関する基礎知識 ・介護の基本 ・認知症の理解</td> <td>1.5時間 1.5時間 4時間</td> </tr> <tr> <td>2日目</td> <td>・基本的な介護の方法</td> <td>7時間</td> </tr> <tr> <td>3日目</td> <td>・基本的な介護の方法 ・障害の理解 ・介護における安全確保</td> <td>3時間 2時間 2時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>合計</td> <td>21時間</td> </tr> </tbody> </table>	日数	項目	時間	1日目	・介護に関する基礎知識 ・介護の基本 ・認知症の理解	1.5時間 1.5時間 4時間	2日目	・基本的な介護の方法	7時間	3日目	・基本的な介護の方法 ・障害の理解 ・介護における安全確保	3時間 2時間 2時間		合計	21時間	<table border="1"> <thead> <tr> <th>日数</th> <th>項目</th> <th>時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1日目</td> <td>・介護に関する基礎知識 ・介護の基本</td> <td>1.5時間 1.5時間</td> </tr> <tr> <td>2日目</td> <td>・基本的な介護の方法</td> <td>3時間</td> </tr> <tr> <td>3日目</td> <td>・基本的な介護の方法</td> <td>3時間</td> </tr> <tr> <td>4日目</td> <td>・基本的な介護の方法</td> <td>4時間</td> </tr> <tr> <td>5日目</td> <td>・認知症の理解</td> <td>4時間</td> </tr> <tr> <td>6日目</td> <td>・障害の理解 ・介護における安全確保</td> <td>2時間 2時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>合計</td> <td>21時間</td> </tr> </tbody> </table>	日数	項目	時間	1日目	・介護に関する基礎知識 ・介護の基本	1.5時間 1.5時間	2日目	・基本的な介護の方法	3時間	3日目	・基本的な介護の方法	3時間	4日目	・基本的な介護の方法	4時間	5日目	・認知症の理解	4時間	6日目	・障害の理解 ・介護における安全確保	2時間 2時間		合計	21時間
日数	項目	時間																																						
1日目	・介護に関する基礎知識 ・介護の基本 ・認知症の理解	1.5時間 1.5時間 4時間																																						
2日目	・基本的な介護の方法	7時間																																						
3日目	・基本的な介護の方法 ・障害の理解 ・介護における安全確保	3時間 2時間 2時間																																						
	合計	21時間																																						
日数	項目	時間																																						
1日目	・介護に関する基礎知識 ・介護の基本	1.5時間 1.5時間																																						
2日目	・基本的な介護の方法	3時間																																						
3日目	・基本的な介護の方法	3時間																																						
4日目	・基本的な介護の方法	4時間																																						
5日目	・認知症の理解	4時間																																						
6日目	・障害の理解 ・介護における安全確保	2時間 2時間																																						
	合計	21時間																																						

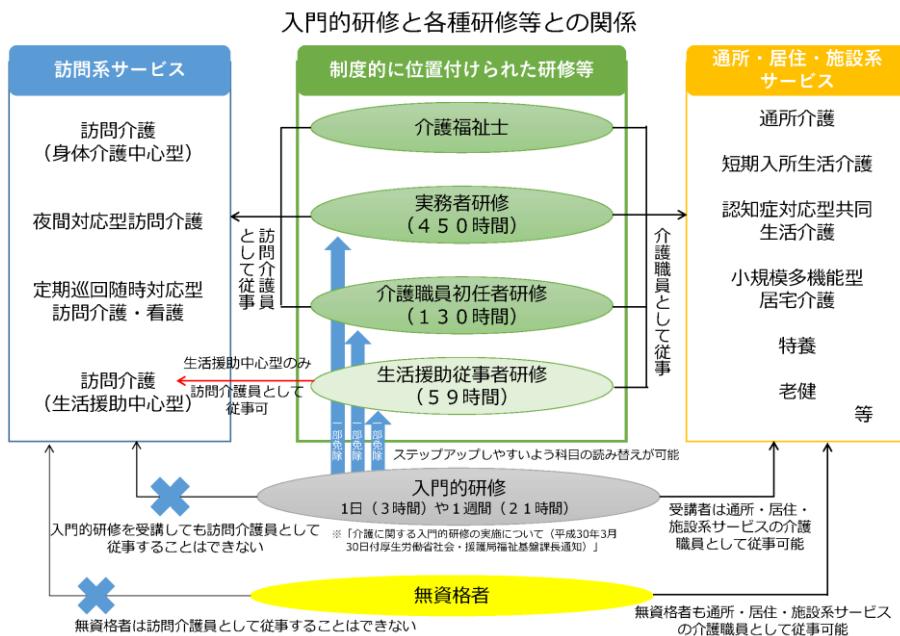


図 4.31 介護入門研修の概要¹⁷

¹⁷ 介護に関する入門的研修について (厚生労働省)

(b) 人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度

「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度である。

本事業は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけており、認証評価制度の運営に要する経費を支援している。

人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について

(平成31年4月1日厚生労働省社会・援護局福祉基盤課長通知)

- 「人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度」は、職員の人材育成や就労環境等の改善につながる介護事業者の取組について、都道府県が基準に基づく評価を行い、一定の水準を満たした事業者に対して認証を付与する制度。（※介護事業者による参加表明、宣言による仕組みを導入する例もある。）
- 本制度は、地域医療介護総合確保基金における介護従事者の確保に関する事業に位置づけられており、認証評価制度の運営に要する経費を支援。

期待される効果

- 介護事業者の人材育成や人材確保に向けた取組の「見える化」を図ることにより、
 - ① 働きやすい環境の整備を進め、業界全体のレベルアップとボトムアップを推進
 - ② 介護職を志す方の参入や、介護職員の離職防止、定着を促進
- これにより、介護業界のイメージアップに繋がることを期待。

評価項目、認証基準の例

	評価項目例（一部抜粋）	認証基準例（一部抜粋）
労働環境・待遇の改善	<ul style="list-style-type: none">・明確な給与体系の導入・休暇取得、育児介護との両立支援・業務省力化への取組	<ul style="list-style-type: none">・給与支給基準、昇級基準等の策定、周知・有給計画的付与、産休育休中の代替職員確保、ハラスマント対策・ICT活用、介護ロボットやリフト等による腰痛対策
新規採用者の育成体制	<ul style="list-style-type: none">・新規採用者育成計画の策定、研修の実施・OJT指導者、エルダー等へ研修実施	<ul style="list-style-type: none">・新規採用者への育成手法、内容、目標が明確な計画策定・OJT指導者等の設置、職員への公表、研修の実施
キャリアパスと人材育成	<ul style="list-style-type: none">・キャリアパス制度の導入・資格取得に対する支援	<ul style="list-style-type: none">・キャリアパスの策定、非正規から正規職員への登用ルール・職員の能力評価、小規模事業者の共同採用・共同研修の実施・介護福祉士等資格取得のため、シフト調整、休暇付与、費用援助

実施自治体数 36都道府県（令和6年4月1日現在）

「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ（令和4年12月23日厚生労働省）」において、職員の待遇改善・人材育成・生産性の向上などに取り組む事業者を都道府県が認証する取組について、**全都道府県での実施を目指すこと**とされている。

図 4.32 人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度の概要¹⁸

¹⁸ 人材育成等に取り組む介護事業者の認証評価制度について（厚生労働省）

(c) 介護現場における多様な働き方導入モデル事業の実施

「介護現場における多様な働き方導入モデル事業」では、リーダー的介護職員の育成を行うとともに多様な働き方、柔軟な勤務形態（朝夕のみ、夜間のみ、既設限定のみ、兼業・副業、選択的週休三日制等）を介護事業所にモデル的に導入することを通じて、効率的・効果的な事業運営の方法についての実践的な研究を行い、その成果を全国に展開している。

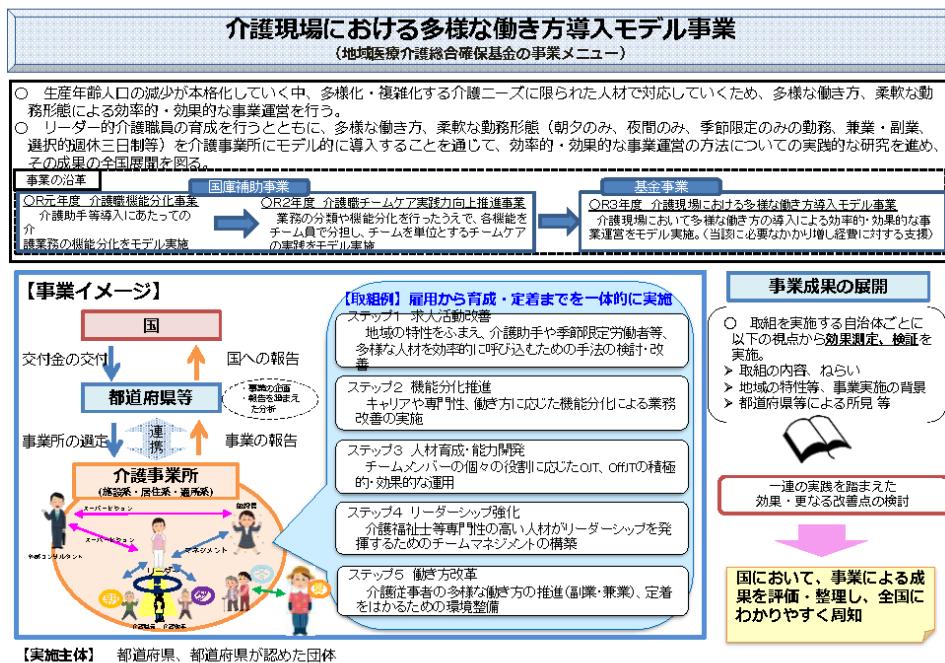


図 4.33 介護現場における多様な働き方導入モデル事業の概要¹⁹

19 介護現場における多様な働き方導入モデル事業について（厚生労働省）

(d) 介護の仕事の魅力発信などによる普及啓発に向けた取組

介護の仕事の魅力発信などによる普及啓発に向けた取組として、以下の取組を実施。

- ◆ 介護の日（11月11日）を制定し、福祉人材確保重点機関を設ける
- ◆ 小・中・高校生等若者向けの福祉・介護のしごとの普及啓発に係るパンフレット等の作成、配布



図 4.34 東京都における小・中・高校生等若者向けのパンフレット²⁰

²⁰ 小・中・高校生等若者向けの福祉・介護のしごとの普及啓発に係るパンフレット等について（厚生労働省）

(e) 介護のしごとの魅力発信等事業

イベント、テレビ、SNS 等を活かした取組を通じて、全国に向けた情報発信を行うことにより、多くの方が、福祉・介護の仕事について新たに関心を持ち、理解を高めるとともに、その仕事の魅力を感じられるようにすることを目的として「介護のしごと魅力発信等事業」を実施。

Top Screenshot: 具体的な手法_事業全体概要

1 事業内容及び手法
具体的な手法_事業全体概要

プロジェクトコンセプト: これからのKAIGO ～はっけん！ ケアのこころ ケアのしごと～

企画委員会: 学識経験者・職能団体・介護事業者・実践者、有識者で構成する企画委員会を設置。年3回会議を実施し、効果的な広報正しい情報発信に努めます。

ポータルサイト「これからのKAIGO」: パソコン用/スマートフォン用それぞれに対応した、情報発信の拠点。https://www.asahi.com/ads/korekarano_kaigo/

1 全国の中高生張り出張授業 8～10か所
2 小学生向けデジタル教材の開発
3 親子作文コンクールの開催
4 高校生介護技術コンテストを起点とした中高生アプローチ
5 教職員向けイベントでの直接アプローチ
6 アクティビティニア向け日本最大級のアクティビティニアコミュニティの活用

Bottom Screenshot: 具体的な手法

1 事業内容及び手法
具体的な手法

7. ポータルサイトの利活用

- イベント等で介護の仕事を知った方が実際に介護職を目指すまでには、繰り返し情報に触れて、理解を深めるという過程があります。「もっと知りたい」という気持ちに応えるための受け皿として、ポータルサイトの整備は欠かせません。
- そこで、既存のポータルサイトの中に、各種制作したコンテンツを格納し、将来的な職業の選択肢となるよう、情報発信を強化します。
- 本事業の他採択者とコンテンツ連携を行い発信も強化します。

各種イベント・コンテンツ等
朝日小学生新聞
朝日中高生新聞
未来の先生
寺子屋朝日 for Teachers
RePROJECT with 読者会議

事業ポータルサイト「これからのKAIGO」

本事業の他採択者コンテンツ
本事業の採択者とコンテンツの連携をはかります

「知りたい」に応え、介護の仕事に対する理解を深める効果

図 4.35 介護の仕事魅力発信等事業企画提案書からの抜粋²¹

²¹ 「介護の仕事魅力発信等事業 企画提案書」(2024年3月21日、朝日新聞社)

(5) 人手不足対策の令和6年度補正予算の予算措置

介護領域の人手不足対策としての令和6年度の補正予算措置として、「介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策」として約1,100億円の予算措置が取られた。具体的な項目としては、以下の5項目に分けられる。

- ◆ 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策
 - 介護人材確保・職場環境改善等事業
 - 介護テクノロジー導入・協働化等支援事業
 - 訪問介護等サービス提供体制確保支援事業
 - ホームヘルパーの魅力発信のための広報事業

【〇介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策】

施策名：介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策

令和6年度補正予算案 1,103億円

老健局
高齢者支援課（内線3997）
認知症施策・地域介護推進課（内線3983）
老人保健課（内線3968）

① 施策の目的

- 介護人材の確保のためには、他産業の選択・他産業への流出を防ぐため、全産業平均の給与と差がつく中、緊急的に賃金の引き上げが必要。
- 賃上げとともに、介護現場における生産性を向上し、業務効率化や職場環境の改善を図ることにより、職員の離職の防止・職場定着を推進することが重要。これらは働きやすさの改善のための事業者における基盤整備とともに、具体的なテクノロジーの導入・投資への支援、経営等の協働化・大規模化等を通じた職場環境改善が必要。
- また、訪問介護については、小規模な事業者が多く、中山間や離島などの事業所も含め、人材不足が顕著で経営資源にも制約があるため、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業所規模を踏まえた経営支援、福祉施策と労働施策の連携体制強化やホームヘルパーの魅力発信を通じた人材確保の促進が必要。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

介護人材確保・職場環境改善等事業

待遇改善加算を取得している事業所のうち、生産性を向上し、更なる業務効率化や職場環境の改善を図り、介護人材確保・定着の基盤を構築する事業所に対する支援
※人件費に充てることが可能
※待遇改善加算の更なる取得促進をあわせて実施

介護テクノロジー導入・協働化等支援事業

生産性向上・職場環境改善等に係る具体的なテクノロジーの導入・投資への支援、経営等の協働化・大規模化への支援

訪問介護の提供体制確保支援

ホームヘルパーの同行支援など、経験年数の短い方でも安心して働き続けられる環境整備や、地域の特性・事業規模を踏まえた経営支援、福祉施策と労働施策の連携体制強化やホームヘルパーの魅力発信を通じた人材確保促進

④ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

介護現場における生産性向上や職場環境改善等を図ることにより、介護職員の確保・定着や介護サービスの質の向上につなげる。

図 4.36 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策全体の概要²²

²² 介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策について（厚生労働省老健局）

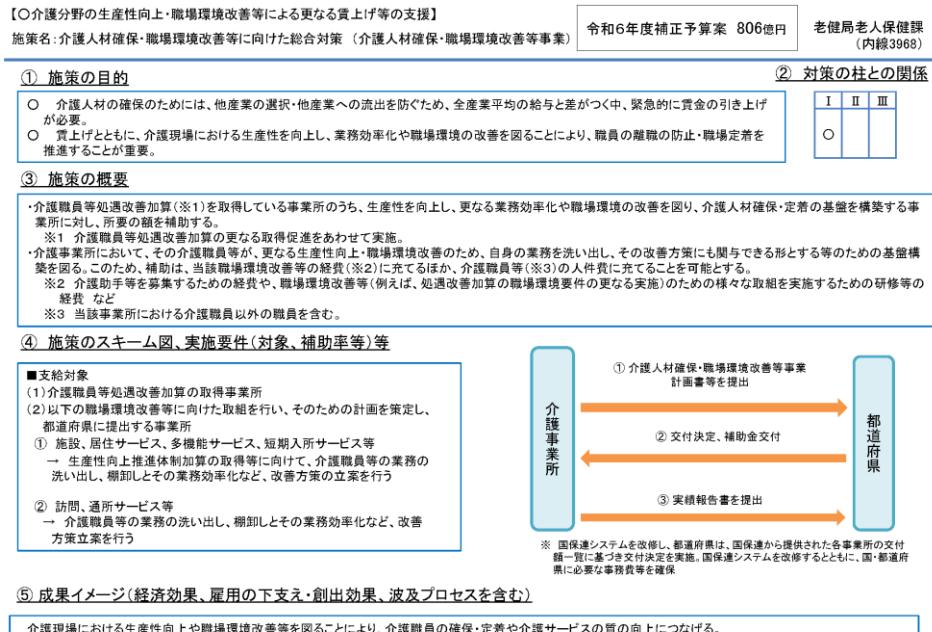


図 4.37 介護人材確保・職場環境改善等事業の概要 22

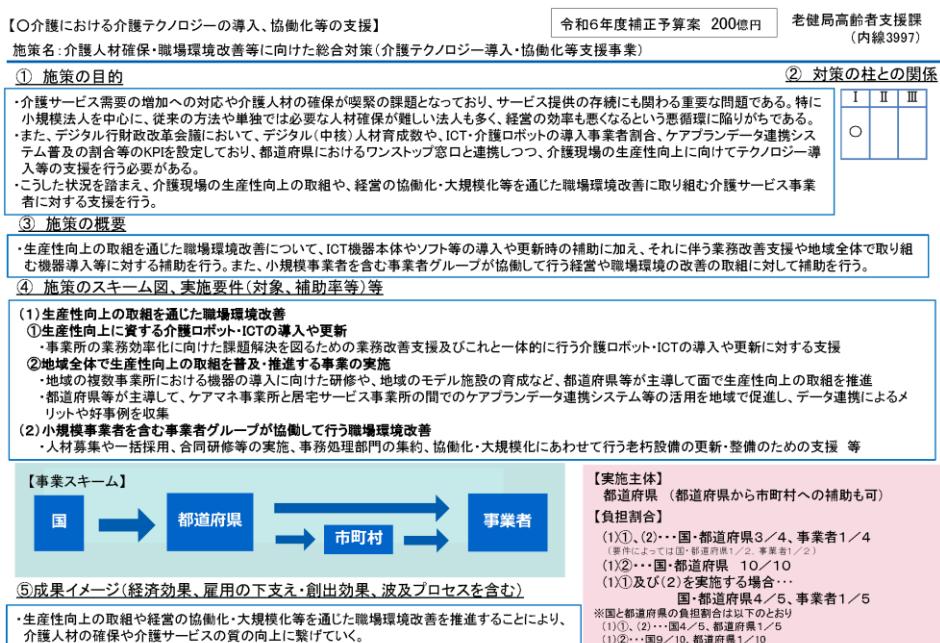


図 4.38 介護テクノロジー導入・協働化等支援事業 22

【○訪問介護の提供体制の確保】

令和6年度補正予算案 90億円
老健局認知症施策・地域介護推進課
(内線3983)

① 施策の目的

人材不足が喫緊の課題である訪問介護等サービスについて、その担い手を確保し、経営改善を図ることで、地域において必要な介護サービスを利用者が安心して受けられるよう、サービス提供体制を確保する。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

地域において、利用者へ必要なサービスを安定的に提供できるよう、研修体制づくりやホームヘルパーへの同行支援など、人材確保体制による安心して働き続けられる環境整備に向けた取組とあわせて、経営改善に向けた取組について、事業所規模や地域の特性に合わせた支援を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

実施主体: 都道府県・市区町村
補助率: 国: 2/3、都道府県・市区町村: 1/3
※中山間・離島等地域における取組(①の及び②の内の限る)については、
国: 3/4、都道府県・市区町村: 1/4

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 訪問介護等サービスの人材確保・経営改善の取組を進めることで、地域における持続的・安定的なサービス提供体制を確保する。

図 4.39 訪問介護等サービス提供体制確保支援事業 22

【○訪問介護の提供体制の確保】

令和6年度補正予算案 7.0億円
老健局認知症施策・地域介護推進課
(内線3983)

① 施策の目的

介護人材確保のための連携協議会を設置・運営することで、採用のミスマッチを防止しつつ、地域の特性やニーズに合った介護人材の確保・定着を図る。

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

都道府県の介護保険部局が主体となって、地域の介護分野の業界団体のほか、都道府県労働局や都道府県福祉人材センター等の職員で構成される介護人材確保のための連携協議会を設置・運営する取組、及び管内各地域のハローワークや介護事業所等が協力して行う介護分野の求職イベント等の実施を支援する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

補助対象経費

- 連携協議会の設置・運営にかかる費用(人件費等)
- 介護分野の求職イベント等の実施を支援するために必要と認められる費用(会場の賃借料、広告費、合同説明会等に参加する事業者の代替職員の人件費等)

実施主体: 都道府県
(連携協議会の事務局機能を担う業界団体や福祉人材センターへ委託可)
補助率: 国: 2/3

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 本事業により、都市部に限らず中山間・離島地域などあらゆる地域において、業界団体が関与した具体的な業務説明や施設見学、職場体験等の機会を効果的に提供することにより、採用のミスマッチを防止し、地域の特性やニーズに合った介護人材の確保・定着が図られる。

図 4.40 介護人材確保のための福祉施策と労働施策の連携体制の強化の概要 22

【○訪問介護の提供体制の確保】
施策名：介護人材確保・職場環境改善等に向けた総合対策
(ホームヘルパーの魅力発信のための広報事業)

令和6年度補正予算案 80百万元
老健局認知症施策・地域介護推進課
(内線3983)

① 施策の目的

- 訪問介護におけるホームヘルパーの人材確保を促進するために、ホームヘルパーの仕事の魅力について、学生をはじめ介護業界を新たに目指す人や介護現場で働いた経験のある人等に広く周知する

② 対策の柱との関係

I	II	III
○		

③ 施策の概要

- ホームヘルパーの仕事のやりがいや実際のケアのイメージなどの仕事の魅力について、リーフレット、ポスター、及び広報動画等を作成・活用し、学生を始め、介護業界を新たに目指す人や介護現場で働いた経験のある人等に広く周知する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

国 → 委託 → 民間団体等

⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

ホームヘルパーの仕事の魅力発信を通じて、訪問介護における人材確保を促進する。

図 4.41 ホームヘルパーの魅力発信のための広報事業の概要 22

4.3.3 看護業界

(1) 業界概要

次頁の表に看護師、准看護師の就業者数を示す。

看護師、准看護師の勤務先は、病院に限らず、自治体、診療所、訪問看護ステーション、介護老人福祉施設、居宅サービス等、事業所、看護師等学校養成所・研究機関が挙げられる。

これらの職種の中において、病院に勤務する看護師が約 58%と大多数を示すが、近年では少子高齢化に伴い訪問介護ステーションの数が、2010 年には約 5,700 か所であったが、現在では、約 17,100 か所と、約 3 倍以上に増えている状況である。また、訪問看護ステーションの数が約 17,000 に対し、就業している看護師の数が約 62,000 人であることから、平均して 1 か所に 3.6 名の看護師の在籍であることから、中小企業中心の業界であることが推察される。

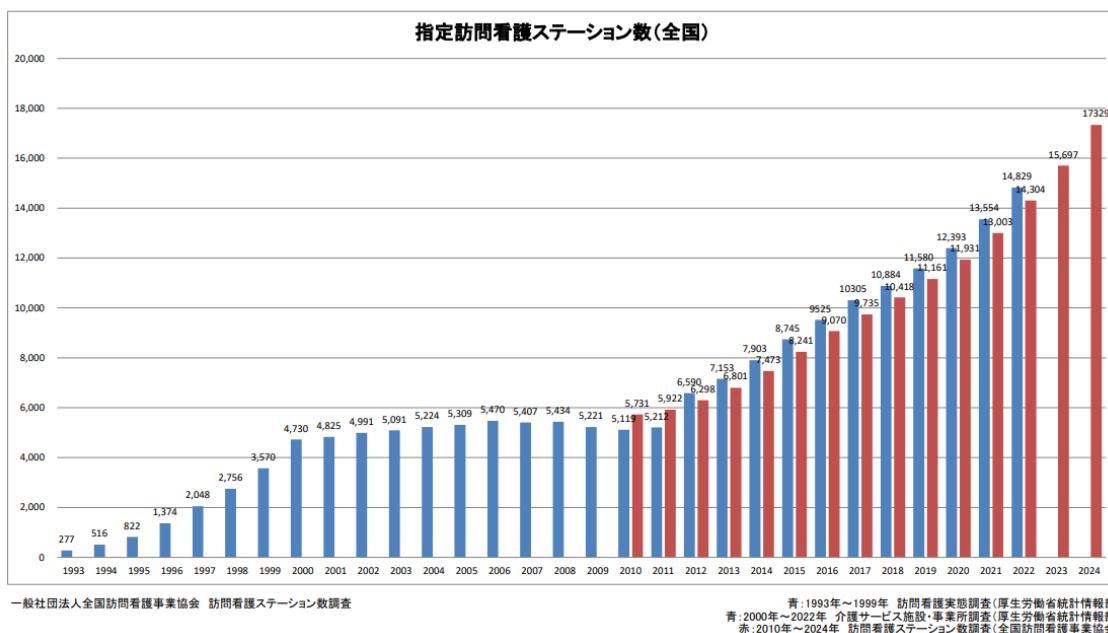


図 4.42 指定訪問看護ステーション数 23

表 4.12 看護師・准看護師の就業者数 (1/2) 24

1. 就業者数 Number of Employed

(4) 看護師、准看護師(年次別・就業場所別) Nurses and Assistant Nurses (yearly changes in the number by working places)

区分 Classification	年次 Year	総数 Grand total			保健所 Health centers	都道府県 Prefectures	市区町村 Municipal	病院 Hospitals	診療所 Clinics	介護老人 保健施設 Health facilities for the elderly	訪問看護 ステーション Visiting nursing stations	社会福祉施設 Social welfare facilities	介護老人 福祉施設 Welfare facilities for the elderly	居宅サービス等 Home services etc.	事業所 Industries	看護師等学校養成所・研究機関 Nursing schools, Institutes	その他 Others
		総数 Grand total	前年比の 比較増減 Increase over previous year	指数 Index													
総 数 Grand total	平成 23 年末 (End of 2011)	1,406,704	23,052	100.0	人 (0.1)	人 (0.6)	人 (0.1)	人 (0.6)	人 (0.6)	人 (0.6)	人 (0.6)	人 (0.6)	人 (0.6)	人 (0.6)	人 (0.6)	人 (0.6)	人 (0.6)
	24 (2012)	1,445,516	38,812	102.8	1,072 (0.1)	— (0.1)	8,435 (0.6)	901,342 (63.5)	293,059 (20.9)	42,666 (31)	30,635 (2.3)	21,499 (1.6)	33,887 (2.4)	44,057 (3.1)	8,027 (0.6)	13,801 (1.0)	8,224 (0.7)
	25 (2013)	1,476,717	31,201	105.0	1,182 (0.1)	— (0.1)	8,110 (0.5)	934,130 (63.3)	307,105 (20.8)	45,582 (3.1)	34,769 (2.4)	24,087 (1.6)	36,448 (2.5)	51,797 (3.5)	8,309 (0.6)	14,893 (1.0)	9,659 (0.7)
	26 (2014)	1,508,380	29,663	107.1	1,085 (0.1)	— (0.1)	8,156 (0.5)	948,944 (63.0)	311,641 (20.7)	45,079 (3.0)	40,165 (2.7)	25,286 (1.7)	37,771 (2.6)	54,139 (3.6)	7,731 (0.5)	15,193 (1.0)	10,025 (0.7)
	27 (2015)	1,535,161	28,781	109.1	1,094 (0.1)	— (0.1)	8,011 (0.5)	982,794 (62.6)	316,167 (20.6)	46,385 (2.9)	42,137 (3.0)	26,883 (1.6)	39,095 (2.5)	56,992 (4.1)	7,903 (0.4)	16,200 (1.0)	11,700 (0.6)
	28 (2016)	1,558,340	23,179	110.8	1,173 (0.1)	699 (0.0)	8,269 (0.5)	975,114 (62.6)	320,711 (20.7)	45,079 (2.9)	46,556 (3.2)	25,708 (1.7)	39,718 (2.6)	63,859 (4.3)	6,080 (0.4)	16,165 (1.1)	9,129 (0.6)
	29 (2017)	1,585,181	△ 3,169	110.6	1,193 (0.1)	759 (0.1)	8,292 (0.5)	976,672 (62.7)	307,062 (20.7)	45,432 (2.9)	50,093 (3.2)	26,715 (1.7)	41,127 (1.6)	66,886 (4.3)	5,792 (0.4)	16,635 (1.1)	9,603 (0.7)
	30 (2018)	1,578,782	23,601	112.2	1,286 (0.1)	1,036 (0.1)	8,144 (0.5)	984,075 (62.6)	305,578 (19.4)	46,717 (3.1)	56,806 (3.6)	28,872 (1.6)	41,947 (2.7)	69,210 (4.4)	5,832 (0.3)	16,913 (1.1)	10,366 (0.6)
	令和元年 (2019)	1,577,844	△ 938	112.2	1,336 (0.1)	1,231 (0.1)	8,195 (0.5)	987,247 (60.3)	296,073 (20.1)	46,993 (3.4)	60,375 (4.2)	29,331 (2.0)	42,950 (2.7)	69,806 (4.5)	5,156 (0.4)	17,199 (1.1)	9,952 (0.7)
	2 (2020)	1,625,191	47,347	115.5	1,588 (0.1)	2,138 (0.2)	8,447 (0.6)	980,365 (60.3)	326,401 (16.5)	54,772 (2.4)	67,504 (2.6)	32,576 (2.0)	43,413 (1.7)	72,993 (3.0)	6,239 (0.4)	17,565 (1.3)	11,192 (0.7)
看 護 師 Nurses	平成 23 年末 (End of 2011)	1,027,337	32,698	100.0	1,004 (0.1)	— (0.1)	7,022 (0.6)	734,562 (70.9)	159,700 (15.8)	19,663 (2.0)	27,959 (2.8)	12,721 (1.3)	17,034 (1.7)	21,390 (2.2)	6,358 (0.6)	13,777 (1.0)	6,147 (0.6)
	24 (2012)	1,067,760	40,423	103.9	1,028 (0.1)	— (0.1)	6,795 (0.6)	758,909 (70.6)	168,417 (15.9)	21,068 (2.0)	30,225 (2.9)	13,737 (1.3)	17,838 (1.7)	23,599 (2.3)	6,482 (0.6)	14,664 (1.4)	7,008 (0.7)
	25 (2013)	1,103,913	36,153	107.5	1,102 (0.1)	— (0.1)	6,844 (0.6)	779,379 (70.6)	175,005 (15.9)	22,088 (2.0)	31,549 (2.9)	14,594 (1.3)	19,033 (1.7)	25,250 (2.3)	6,627 (0.6)	15,170 (1.4)	7,322 (0.7)
	26 (2014)	1,142,319	38,406	111.2	1,037 (0.1)	— (0.1)	6,887 (0.6)	800,908 (69.8)	181,594 (16.0)	22,872 (2.0)	36,446 (3.2)	15,399 (1.4)	20,105 (1.6)	27,433 (2.6)	6,258 (0.5)	15,603 (1.4)	7,977 (0.7)
	27 (2015)	1,176,859	34,540	114.6	1,051 (0.1)	— (0.1)	6,816 (0.6)	821,306 (69.4)	188,179 (16.1)	23,743 (2.0)	38,224 (3.5)	16,327 (1.4)	21,088 (1.8)	28,938 (2.8)	6,418 (0.4)	16,147 (1.3)	8,622 (0.6)
	28 (2016)	1,210,665	33,806	117.8	1,105 (0.1)	680 (0.1)	7,154 (0.6)	840,508 (69.4)	194,770 (15.5)	28,845 (2.0)	42,245 (3.7)	16,399 (1.4)	22,111 (1.6)	33,907 (3.0)	4,795 (0.4)	16,120 (1.4)	7,226 (0.6)
	29 (2017)	1,223,322	12,657	119.1	1,121 (0.1)	740 (0.1)	7,217 (0.6)	849,341 (68.8)	189,891 (15.3)	24,403 (2.1)	45,328 (4.1)	17,176 (1.5)	23,227 (2.0)	36,142 (3.0)	4,599 (0.4)	16,553 (1.3)	7,584 (0.6)
	30 (2018)	1,256,970	33,648	122.4	1,237 (0.1)	1,003 (0.1)	7,139 (0.6)	865,090 (68.9)	192,662 (15.0)	26,420 (2.1)	48,897 (4.3)	18,897 (1.5)	24,579 (2.0)	38,261 (3.1)	4,784 (0.4)	16,867 (1.3)	8,281 (0.6)
	令和元年 (2019)	1,272,024	15,054	123.8	1,278 (0.1)	1,182 (0.2)	7,249 (0.6)	876,227 (68.2)	190,343 (16.5)	27,092 (2.1)	54,951 (4.7)	19,533 (1.7)	25,624 (2.0)	39,126 (3.2)	4,174 (0.4)	17,148 (1.3)	8,097 (0.7)
	2 (2020)	1,320,420	48,396	128.5	1,543 (0.1)	2,099 (0.2)	7,544 (0.6)	874,754 (68.2)	217,813 (16.5)	32,054 (2.4)	62,157 (4.7)	22,021 (2.0)	26,493 (2.0)	42,158 (3.2)	5,176 (0.4)	17,519 (1.3)	9,093 (0.7)

表 4.13 看護師・准看護師の就業者数 (2/2) 24

1. 就業者数 Number of Employed

(4) 看護師、准看護師(年次別・就業場所別) Nurses and Assistant Nurses (yearly changes in the number by working places)

区分 Classification	年次 Year	総数 Grand total			保健所 Health centers	都道府県 Prefectures	市区町村 Municipal	病院 Hospitals	診療所 Clinics	介護老人保健施設 Health facilities for the elderly	訪問看護 ステーション Visiting nursing stations	社会福祉施設 Social welfare facilities	介護老人 福祉施設 Welfare facilities for the elderly	居宅サービス等 Home services etc.	事業所 Industries	看護師等学校養成所・研究機関 Nursing schools, Institutes	その他 Others
		総数 Grand total	前年との 比較増減 Increase over previous year	指数 Index													
看護師 Assistant nurses	平成 23 年末 (End of 2011)	人 379,367	人 △ 9,846	100.0	人 (0.0)	人 (0.4)	人 (44.0)	人 (35.2)	人 (6.1)	人 (0.7)	人 (2.3)	人 (4.4)	人 (6.0)	人 (0.4)	人 (0.0)	人 (0.5)	
	24 (2012)	人 377,756	人 △ 1,611	99.6	人 (0.0)	人 (0.4)	人 (42.5)	人 (35.5)	人 (6.1)	人 (0.8)	人 (2.4)	人 (4.5)	人 (6.5)	人 (0.4)	人 (0.0)	人 (0.7)	
	25 (2013)	人 372,804	人 △ 4,962	98.3	人 (0.0)	人 (0.3)	人 (41.5)	人 (35.4)	人 (6.3)	人 (0.9)	人 (2.5)	人 (4.7)	人 (7.1)	人 (0.5)	人 (0.0)	人 (0.7)	
	26 (2014)	人 364,061	人 △ 8,743	96.0	人 (0.0)	人 (0.3)	人 (40.7)	人 (35.7)	人 (6.2)	人 (1.0)	人 (2.7)	人 (4.9)	人 (7.3)	人 (0.4)	人 (0.0)	人 (0.8)	
	27 (2015)	人 355,302	人 △ 5,759	94.4	人 (0.0)	人 (0.3)	人 (39.5)	人 (35.7)	人 (6.3)	人 (1.1)	人 (2.9)	人 (5.0)	人 (7.8)	人 (0.4)	人 (0.0)	人 (0.9)	
	28 (2016)	人 347,675	人 △ 10,627	91.6	人 (0.0)	人 (0.0)	人 (38.7)	人 (36.2)	人 (6.2)	人 (1.3)	人 (2.7)	人 (5.1)	人 (8.6)	人 (0.4)	人 (0.0)	人 (0.5)	
	29 (2017)	人 331,859	人 △ 15,816	87.5	人 (0.0)	人 (0.0)	人 (38.1)	人 (36.3)	人 (6.3)	人 (1.4)	人 (2.9)	人 (5.4)	人 (9.3)	人 (0.4)	人 (0.0)	人 (0.6)	
	30 (2018)	人 321,812	人 △ 10,047	84.8	人 (0.0)	人 (0.0)	人 (37.0)	人 (35.1)	人 (6.9)	人 (1.6)	人 (3.1)	人 (5.4)	人 (9.6)	人 (0.3)	人 (0.0)	人 (0.6)	
	令和元年 (2019)	人 305,820	人 △ 15,992	80.6	人 (0.0)	人 (0.0)	人 (36.3)	人 (34.8)	人 (7.2)	人 (1.8)	人 (3.2)	人 (5.7)	人 (10.0)	人 (0.3)	人 (0.0)	人 (0.6)	
	2 (2020)	人 304,771	人 △ 1,049	80.3	人 (0.0)	人 (0.0)	人 (34.7)	人 (35.6)	人 (7.5)	人 (1.8)	人 (3.5)	人 (5.6)	人 (10.1)	人 (0.3)	人 (0.0)	人 (0.7)	

注 (1) 「病院」については、「病院報告」(平成23～28年)、「医療施設調査・特別集計」(平成29年)及び推計(平成30, 令和元～2年)により計上した。

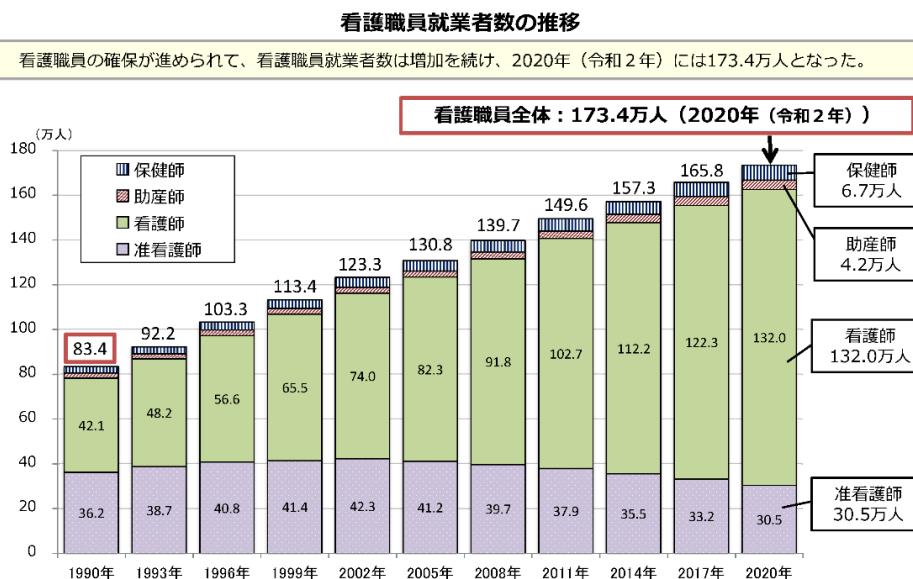
(2) 「診療所」については、「医療施設調査」(平成23, 29, 令和2年)及び推計(平成24～28, 30, 令和元年)により計上した。なお、平成28年については宮城県の石巻医療圏、気仙沼医療圏及び福島県の全域を除いた数値である。

(3) 「病院」及び「診療所」以外については、「衛生行政報告例」(平成24, 26, 28, 30, 令和2年)及び推計(平成23, 25, 27, 29, 令和元年)により計上した。

(4) ()内の数は、総数に対する比率である。

(2) 雇用情勢

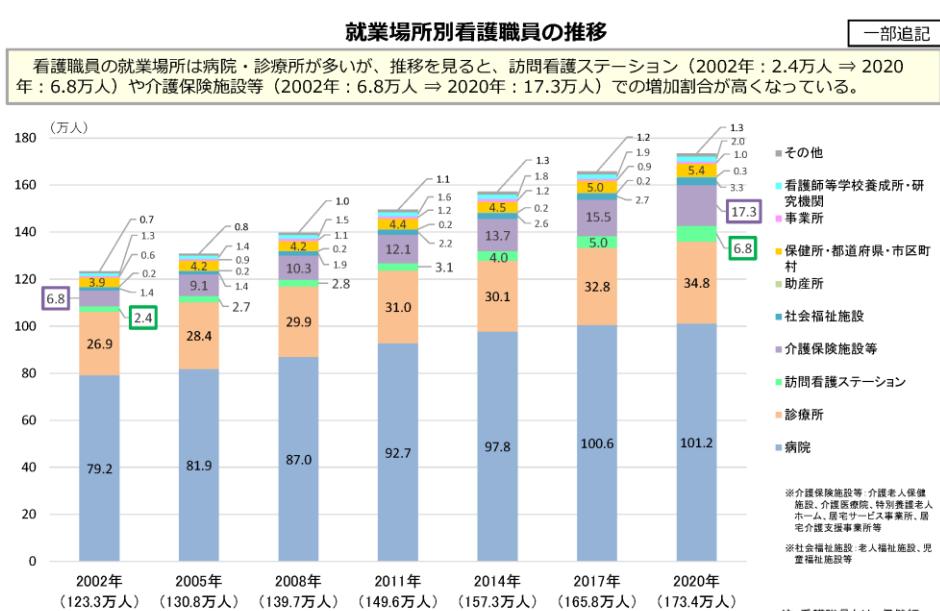
看護職員全体では約 170 万人であり、病院勤務の職員が約 100 万人と大多数を占め、訪問看護ステーション勤務者は 6.8 万人と少ないものの、2002 年の 2.4 万人から 2020 年の 6.8 万人に 18 年間で約 2.8 倍に増加し、需要が多い業界であることが分かる。



資料出所：厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計・推計
・病院で就業する看護職員数は、2017年以降は「医療施設（静態）調査」による。
・診療所で就業する看護職員数は「医療施設（静態）調査」による。
・病院・診療所以外で就業する看護職員数は「衛生行政報告例（隔年報）」の調査年ではない年については、「衛生行政報告例（隔年報）」の数値に基づく推計値。

2

図 4.43 看護職員就業者数の推移²⁵



資料出所：厚生労働省「医療施設（静態）調査」「衛生行政報告例（隔年報）」「病院報告（従事者票）」に基づき厚生労働省医政局看護課において集計・推計
・病院で就業する看護職員数は、2017年以降は「医療施設（静態）調査」による。
・診療所で就業する看護職員数は「医療施設（静態）調査」による。なお、「衛生行政報告例（隔年報）」の調査年ではない年に於いては、「衛生行政報告例（隔年報）」の数値に基づく推計値。

3

図 4.44 就業場所別看護職員の推移²⁵

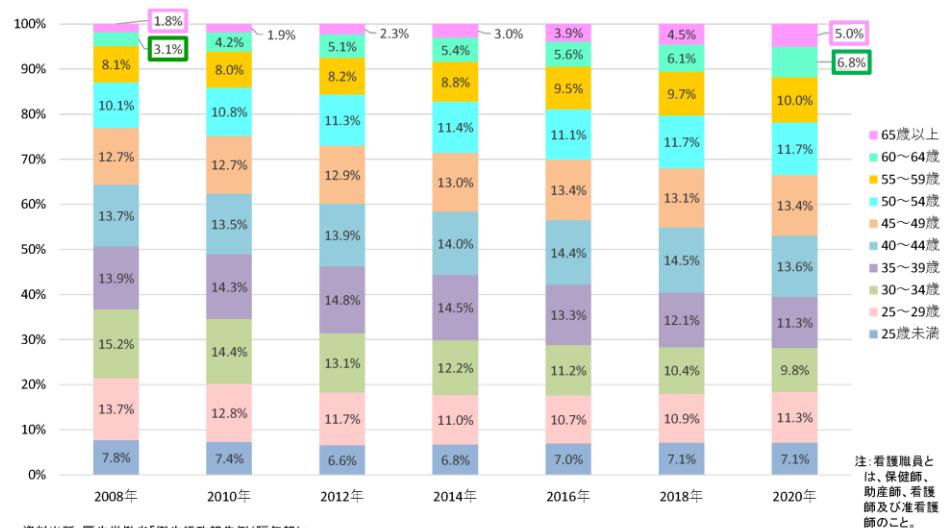
²⁵ 看護師等（看護職員）の確保を巡る状況（令和5年7月7日、厚生労働省）

就業看護職員の年齢階級別の構成割合の推移をみると、60歳以上の職員が約11%であり、かつ徐々に増えている傾向にあるが、25歳未満の就業者の割合も約7%で推移しており、介護業界等に比べ、健全な状況である。

また、領域別の需要推計を見ると、2025年段階の需要としては11.3万人のニーズがあることが予測されているが、2020年段階で6.8万人であり、大幅な増員が求められている領域であるものと思われる。

就業看護職員の年齢階級別構成割合の推移

就業看護職員の年齢階級別構成割合の推移を見ると、若年層の割合が減少し、60歳以上の構成割合が増加している。
・60～64歳 2008年：3.1% ⇒ 2020年：6.8%
・65歳以上 2008年：1.8% ⇒ 2020年：5.0%



資料出所:厚生労働省「衛生行政報告例(隔年報)」

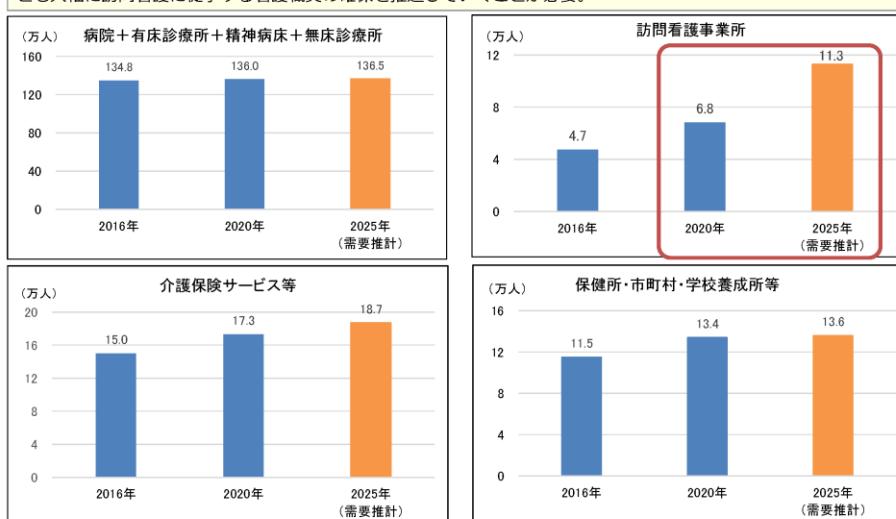
※「医療施設(静態)調査」では、年齢階級別の看護職員数のデータは把握できないため、病院・診療所も含めた全ての就業場所について、衛生行政報告例のデータを用いている。

4

図 4.45 就業看護職員の年齢階級別構成割合の推移 25

領域別の就業看護職員数と需要推計

訪問看護に従事する看護職員は増加しているが、2025年の需要推計との比較によれば、ニーズの増大に伴って、今後とも大幅に訪問看護に従事する看護職員の確保を推進していくことが必要。



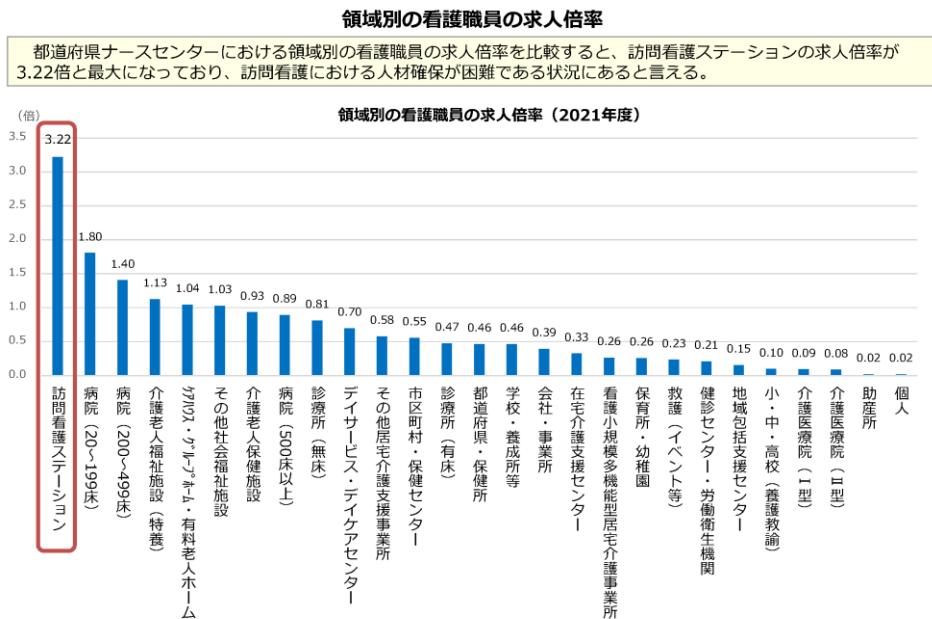
資料出所 2016年の就業看護職員数: 厚生労働省「医療施設(静態)調査」「衛生行政報告例(隔年報)」「病院報告(従事者票)」に基づき厚生労働省
※ 訪問看護事業所において算出・推計
2020年の就業看護職員数: 厚生労働省「令和2年医療施設(静態)調査」、「令和2年度衛生行政報告例(隔年報)」
2025年の需要推計: 「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ(概要)」(令和元年(2019年)11月15日)

※ 訪問看護事業所の2025年の需要推計は、医療保険、介護保険及び精神病床からの基盤整備の合計。

11

図 4.46 領域別の就業看護職員数と需要推計 25

看護領域における領域別の求人倍率をみると、訪問看護ステーションが 3.22 と他の領域と比べ圧倒的に高い領域であり、次いで病院（20～199 床）の 1.80、病院（200～499 床）の 1.40 である。



資料出所：日本看護協会「2021年度 ナースセンター登録データに基づく看護職の求職・求人・就職に関する分析」

12

図 4.47 領域別の看護職員数の求人倍率 25

(3) 看護師等の資格取得制度

(a) 看護師

看護師とは、厚生労働大臣の免許を受けて、傷病者若しくはじよく婦に対する療養上の世話又は診療の補助を行うことを業とする者をいう。(保健師助産師看護師法第五条)

看護師の資格取得にあたっては、高等学校卒業後、看護専門学校（3年間の課程）や看護大学（4年間の課程）に進学する。看護学校を卒業後、看護師国家試験を受験し、この試験に合格することで、看護師としての資格を取得できる。国家試験に合格した後、厚生労働省に申請して看護師免許を取得する。

看護師のキャリアとしては、以下のキャリアがある。

◆ 専門看護師 (CNS: Certified Nurse Specialist)

特定の専門分野で高度な知識と技術を持つ看護師であり、がん看護、精神看護、地域看護などの分野がある。専門看護師になるためには、看護師としての実務経験（5年以上、うち3年以上は専門分野の経験）が必要であり、さらに大学院修士課程を修了し、日本看護協会の認定審査に合格する必要がある。

◆ 認定看護師

特定の看護分野で熟練した技術と知識を持つ看護師であり、救急看護、皮膚・排泄ケア、集中ケアなどの分野がある。認定看護師になるためには、看護師としての実務経験（通算5年以上、うち3年以上は認定を受けようとする特定の看護分野の経験）が必要であり、さらに日本看護協会認定看護師教育機関での6ヶ月以上の研修を受け、認定審査に合格する必要がある。

◆ 特定行為研修修了者

医師の指示を待たずに、手順書に基づいて一定の診療補助行為を行うことができる看護師である。特定行為研修を受けるためには、看護師免許を持ち、実務経験が通算2年以上あることが条件であり、研修を受講する必要がある。研修は、共通科目と区別科目から構成され、研修期間は受講する特定行為区分の数によって異なり、半年から2年程度である。

◆ 認定看護管理者

看護管理者として優れた資質を持ち、組織を発展させる能力を持つ看護師の認定制度である。認定看護管理者になるためには、看護師としての実務経験（通算5年以上）が必要で、さらに日本看護協会認定看護管理者教育課程サードレベルを修了するか、大学院修士課程を修了し、看護管理に関する科目の単位を取得する必要があり、その後、認定審査に合格する必要がある。

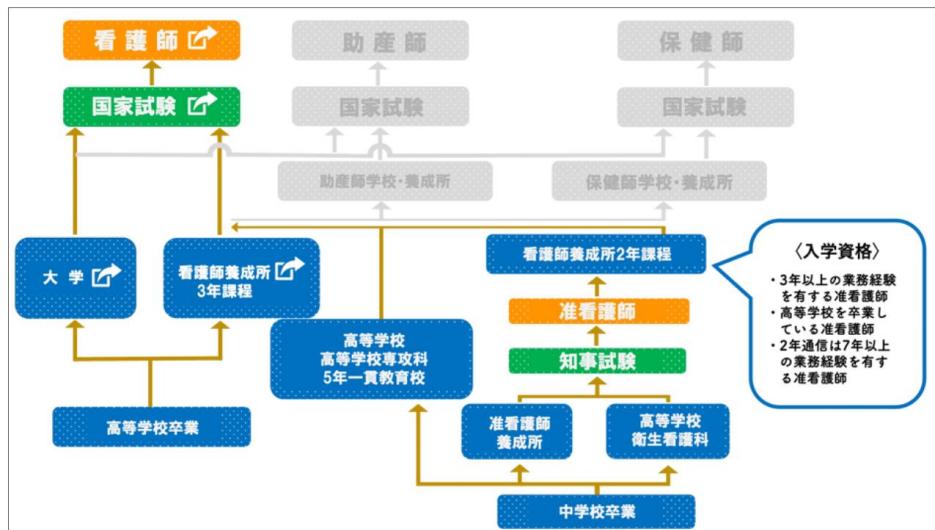


図 4.48 看護師になるためのキャリアパス²⁶

(b) 准看護師

准看護師とは、都道府県知事の免許を受けて、医師、歯科医師又は看護師の指示を受けて、前条（五条）に規定することを行うことを業とする者をいう。（保健師助産師看護師法第六条）

准看護師の資格取得にあたっては、中学校卒業後、准看護師養成所で 2 年間又は高校の衛生看護科で 3 年間の課程を修了し、養成所や衛生看護科を修了後、各都道府県が実施する准看護師試験を受験する必要がある。試験に合格した後、住民票がある都道府県の知事に免許発行を申請することにより、資格を取得することができる。なお、養成所には全日制と定時制があり、働きながら資格取得を目指す人もいる。また、准看護師から看護師になるためには、2 年制の看護師養成所での課程を修了し、看護師国家試験に合格する必要がある。

²⁶ 厚生労働省 HP（発見・看護：https://www.mhlw.go.jp/kango_kyouiku/become/）

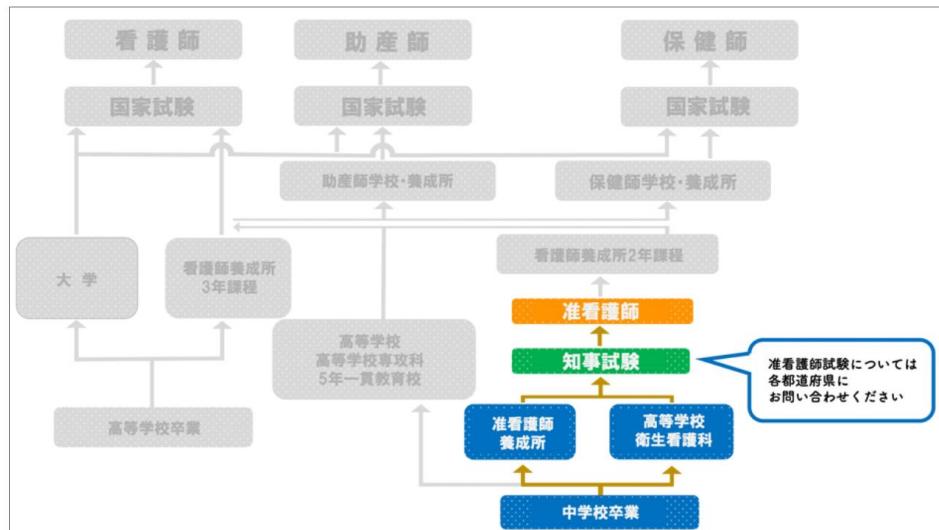


図 4.49 准看護師になるためのキャリアパス²⁶

(c) 看護学領域以外の学科等の卒業者への勧誘

看護学領域以外の大卒者及び短大卒者、社会人経験者等を対象とし、看護師学校養成所や准看護師養成所への入学を PR するポスターを作成し、積極的な勧誘を行っている。

また、大卒社会人経験者等を看護師養成所に受け入れる準備を整え、より学習しやすい環境を提供するため、平成 27 年 3 月に「看護師養成所における社会人経験者の受け入れ準備・支援のための指針」を作成し、養成所に対するガイドラインを作成し、周知している。



図 4.50 看護師養成所 PR ポスター及び看護師養成所における社会人経験者の受け入れ準備・支援のための指針²⁶

(4) 人手不足対策

看護業界における人手不足に対する対策としては、以下の対策が実施されている。

- ① 看護師等の養成
- ② 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善
- ③ 研修等による看護師等の資質の向上
- ④ 看護師等の就業の促進
- ⑤ その他

(a) 看護師等の養成

(i) 看護職員等の養成

看護教員等の養成のため、厚生労働省が認定した専任教員養成講習会や教務主任養成講習会を実施。また、臨地実習を通じた学生の看護実践能力の獲得のため、実習指導者講習会を実施。

なお、専任教員とは、看護師などの資格を有し、学生の指導にあたる教員であり、教務主任とは、専任教員の中から選ばれた教育全般の管理を行う役職である。また、実習指導者は、実習施設で学生の指導を行う看護職員である。

また、看護教員の養成は、各都道府県で実施し、東京都では令和7年の募集を既に開始し、募集人数は45人、対象は以下の資格を有する者である。

- ① 保健師、助産師又は看護師として*5年以上業務に従事した者
- ② 保健師、助産師又は看護師として*3年以上業務に従事した者で、かつ大学において教育に関する科目（4単位）を履修して卒業し、若しくは大学院において教育に関する科目（4単位）を履修した者

図 4.51 に看護職員等の養成の概要を示す。

看護教員等の養成

- 看護師等養成所の教員の養成のため、厚生労働省が認定した専任教員養成講習会や教務主任養成講習会を実施。
- 臨地実習を通じた学生の看護実践能力の獲得のため、実習指導者講習会を実施。

	専任教員養成講習会	教務主任養成講習会	実習指導者講習会
目的	看護職員の養成に携わる者に対して、必要な専門的知識、技術を修得させ、もって看護基礎教育の内容の充実向上を図ること	教務主任となる者に対して、養成所の運営・管理及び教員に対する指導を行うために必要な専門的知識・技術を修得させ、養成所における看護基礎教育の充実及び質の向上を図ること	看護師等養成所またはその実習施設で実習指導の任にあたる者に対して、看護基礎教育における実習の意義及び実習指導者としての役割を理解し、効果的な実習指導ができるよう、必要な知識・技術を修得せること
対象者	・業務経験5年以上的者 ・業務経験3年以上かつ大学において教育に関する科目(4単位)を履修して卒業したものの、又は大学院において教育に関する科目(4単位)を履修した者	・専任教員で、看護教員として3年以上勤務した者	・看護師等養成所の実習施設で実習指導にあたる任のある者またはその予定にある者 ・看護師等養成所で実習指導の任にある者
単位等	31単位(660時間)以上	11単位(255時間)	10単位(180時間)
講習内容	・教育の基盤 ・看護教育評価 ・看護論 ・看護学校組織運営 ・看護教育論 ・看護教育実習 ・看護教育課程 ・看護教育方法 ・看護教育演習	・看護教育方法・評価 ・看護学校経営 ・看護教育課程開発	・教育の基盤 ・看護論 ・看護教育課程 ・実習指導の基盤
実施状況	(R4年度) ・都道府県 14カ所(定員460名) ・都道府県に準ずるもの 3カ所(定員220名) 計 17カ所(定員680名)	(R4年度) ・都道府県 1カ所(定員20名) ・都道府県に準ずるもの 3カ所(定員114名) 計 4カ所(定員134名)	(R4年度) ・都道府県 43カ所(定員2,792名) ・都道府県に準ずるもの 24カ所(定員1,143名) 計 67カ所(定員3,935名)

16

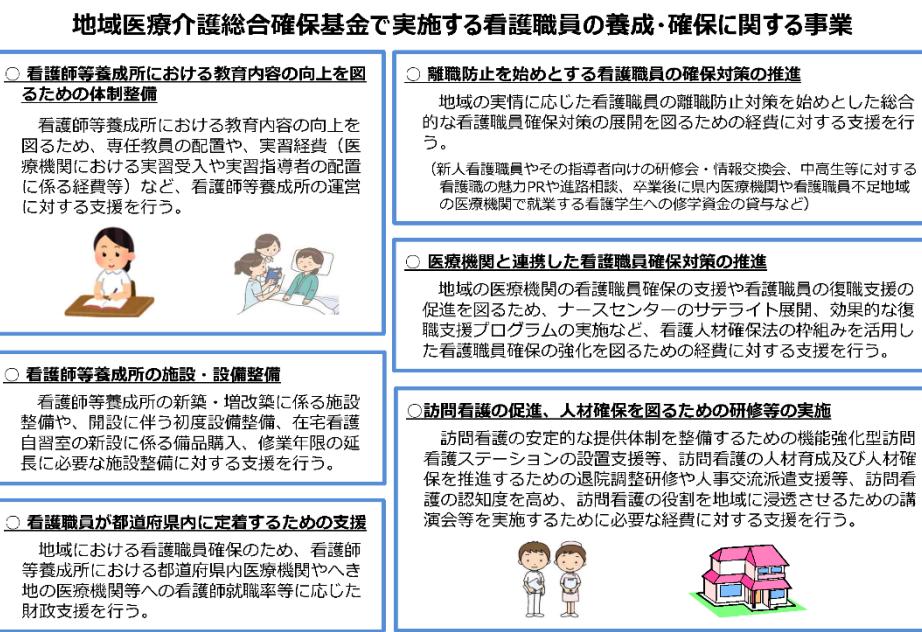
図 4.51 看護職員等の養成の概要 25

(ii) 地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の養成・確保に関する事業

また、地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の養成・確保に関する事業の実施、看護学生確保に向けた情報発信、さらに専門実践教育訓練には給付金制度を設けている。

例えば、東京都においては、これらの基金を活用し、看護師等養成所運営費の補助（補助率 100%）や、看護師等養成所の施設整備費等の補助（補助率 75%）を実施。看護師等養成所運営費補助では、特に「看護師養成所 3 年課程」導入促進事業として、准看護師養成所から看護師養成所 3 年課程の移行準備に必要な専任教員及び事務職員を配置し、円滑な開校に向けたカリキュラムの策定等を行うもの、「助産師養成所」導入促進事業として、助産所養成所の設置に必要な専任教員の配置や円滑な開校に向けたカリキュラムの策定等を行うものに補助を行っている。

図 4.52 に地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の養成・確保に関する事業の概要を示す。



17

図 4.52 地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の養成・確保に関する事業概要²⁵

なお、地域医療介護総合確保基金は、地域医療と介護の質を向上させるために設置された基金であり、看護職員の養成に関する事業も含まれ、令和 6 年度の予算案で 1,553 億円である。また、本基金では、看護師養成所の整備・運営、社会人経験者の教育訓練支援が行われており、これらの基金を活用し、本事業が行われている。

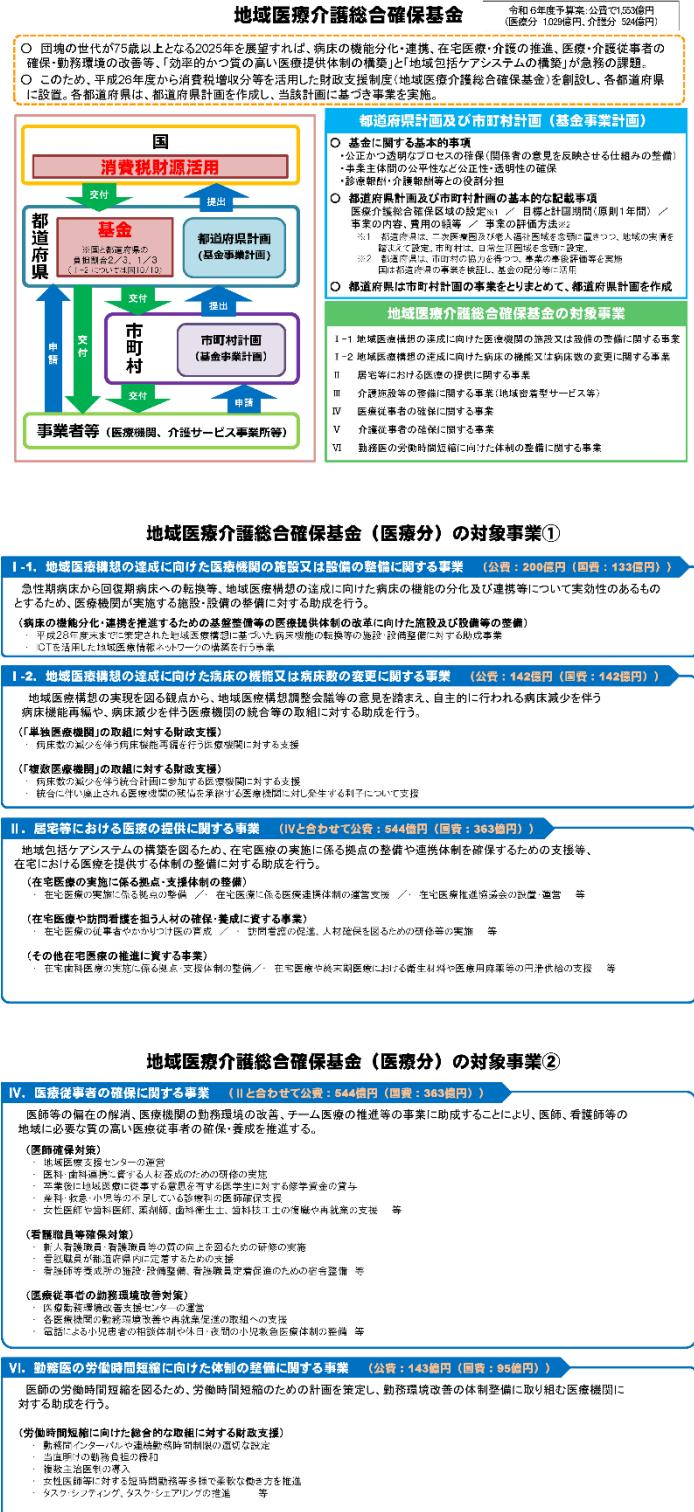


図 4.53 地域医療介護総合確保基金の概要 27

(iii) 看護学生確保に向けた情報発信

看護職への道を目指す者の確保を目的に、実習中の患者とのエピソードを中心に看護学生の成長物語を漫画として作成。また、看護教育に関するポータルサイトで看護職の業務内容や看護職になるための方法等を紹介。

看護学生確保に向けた情報発信

○ 看護職への道を目指す者の確保を目的に、実習中の患者とのエピソードを中心に看護学生の成長物語を漫画として作成。

○ また、看護教育に関するポータルサイトで看護職の業務内容や看護職になるための方法等を紹介。

看護学生の様子を漫画で紹介



ポータルサイトで看護職に関する情報発信



お問い合わせ 看護職を目指す方 看護教育に興味ある方 医療機関・実習施設の方 一般の方

図 4.54 看護学生確保に向けた情報発信²⁵

18

図 4.54 に示す厚生労働省のポータルサイトでは、図 4.48 及び図 4.49 に示す看護師、准看護師になるためのキャリアパスを示すほか、看護教育に係る人向けの情報、医療関係者向けの情報を発信している。

(iv) 専門実践教育給付金の活用

専門実践教育訓練給付金は、労働者のキャリア形成を支援する制度であり、これを活用し、看護関係資格の養成課程も対象となっており、看護関係資格の取得を目指す社会人や社会人経験者の教育訓練の受講を支援。業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程の講座数 1,737 講座のうち、看護師に係る講座として 277 講座、准看護士に係る講座として 44 講座が含まれている。

図 4.55 に専門実践教育訓練給付金の概要を示す。

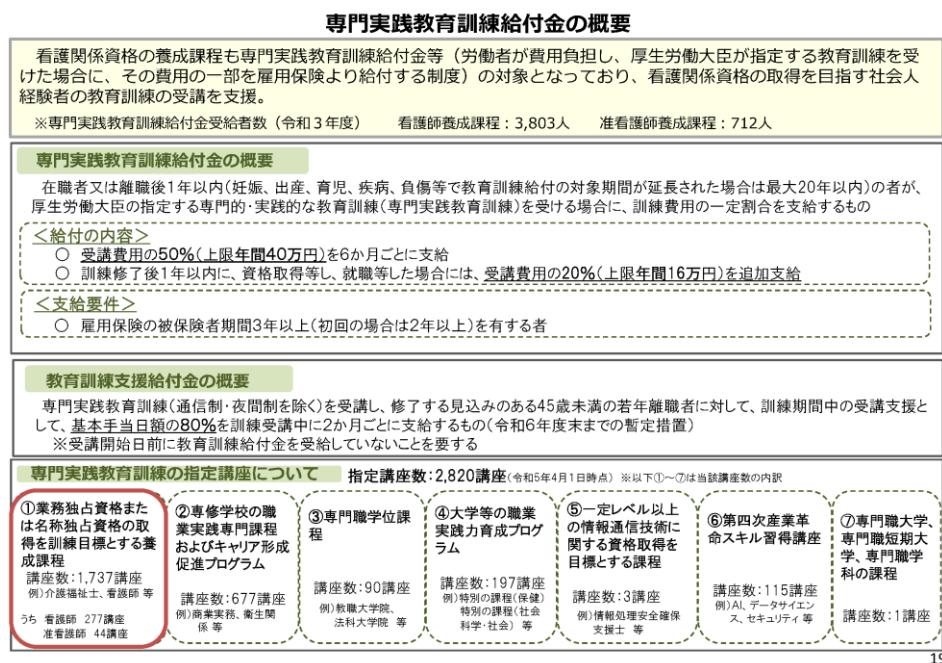


図 4.55 専門実践教育訓練給付金の概要 25

(b) 病院等に勤務する看護師等の処遇の改善

病院等に勤務する看護職員の34.3%以上が、1か月の夜勤時間数が72時間以上となり、夜勤負担が重い看護職員が存在する。

このような夜勤勤務の負担軽減等を含め、病院等に勤務する看護師等の処遇の改善として、以下の事業が実施されている。

- ① 地域医療介護総合確保基金（図4.53参照）で実施する看護職員の勤務環境改善に関する事業
- ② 診療報酬における看護職員の夜勤負担の軽減
- ③ 看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進
- ④ 離職対策に向けた様々な支援
- ⑤ 医療従事者の勤務環境改善の促進
- ⑥ 医療現場における暴力・ハラスメント対策

(i) 地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の勤務環境改善

地域医療介護総合確保基金を活用し、医療機関に対して総合的・専門的な支援を行う「医療勤務環境改善支援センター」の運営支援、看護職員が働きやすい施設整備に対する支援、院内保育所整備・運営等の支援、短時間正規雇用等の多様な業務形態等の導入等の支援が行われた。

地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の勤務環境改善に関する事業

<p>○ 医療勤務環境改善支援センターの運営</p> <p>医師・看護師等の医療従事者の離職防止・定着促進を図ることを目指し、PDCAサイクルを活用して勤務環境改善に取り組む医療機関に対して総合的・専門的な支援を行うため、都道府県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」について、運営経費に対する支援を行う。</p> 	<p>○ 各医療機関の勤務環境改善や再就業促進の取組への支援（院内保育所整備・運営等）</p> <p>医師事務作業補助者・看護補助者の配置などの医療従事者の働き方・休み方の改善に資する取組、専門アドバイザーによる助言指導、業務省力化・効率化など勤務環境改善に資するICTシステムの導入、院内保育所の整備・運営などの働きやすさ確保のための環境整備など、計画的に勤務環境の改善を進める医療機関を支援する。</p> 
<p>○ 看護職員の勤務環境改善のための施設整備</p> <p>病院のナースステーション、仮眠室、処置室、カンファレンスルーム等の拡張や新設により、看護職員が働きやすい合理的な病棟づくりするために必要な施設整備に対する支援を行う。</p> 	<p>○ 看護職員の就労環境改善のための体制整備</p> <p>短時間正規雇用など多様な勤務形態等の導入や総合相談窓口の設置、看護業務の効率化や職場風土改善の研修等を行うための経費に対する支援を行う。</p> 

23

図4.56 地域医療介護総合確保基金で実施する看護職員の勤務環境改善に関する事業²⁵

(ii) 診療報酬における看護職員の夜勤負担軽減対策

診療報酬の入院基本料の施設基準において、看護職員 1人あたりの平均夜勤時間数を 72 時間以内とすることや、複数の看護職員による夜勤の実施が定められている。また、診療報酬の算定にあたっては、夜間の看護体制を充実することが行われており、この評価方法を変更することで、看護職員の負担の軽減を図る取り組みが行われた。

診療報酬における看護職員の夜勤負担軽減策

看護職員の負担軽減を図るために、診療報酬では、夜間の看護体制を充実することに対して評価が行われている。

	急性期	回復期・慢性期
看護職員の手厚い夜間配置	【看護職員夜間配置加算】 <ul style="list-style-type: none"> 急性期一般入院基本料 特定機能病院入院基本料（一般病棟） 専門病院入院基本料（7対1、10対1） 	【夜間看護加算】 <ul style="list-style-type: none"> 療養病棟入院基本料の注加算
看護補助者の夜間配置	【夜間急性期看護補助体制加算】 <ul style="list-style-type: none"> 急性期看護補助体制加算の注加算 	【夜間75対1看護補助加算】 <ul style="list-style-type: none"> 看護補助加算の注加算（地域一般入院料1又は2、13対1※のみ）
負担軽減に資する勤務編成（シフト）や、部署間支援等の推進	【夜間看護体制加算】 <ul style="list-style-type: none"> 急性期看護補助体制加算の注加算（夜間急性期看護補助体制加算を算定している場合のみ） 	【夜間看護体制加算】 <ul style="list-style-type: none"> 看護補助加算の注加算 障害者施設等入院基本料の注加算
小規模病院（100床未満）の救急外来体制の確保	【夜間看護体制特定日減算】 <ul style="list-style-type: none"> 一般病棟入院基本料 専門病院入院基本料 	<ul style="list-style-type: none"> 結核病棟入院基本料 精神病棟入院基本料 障害者施設等入院基本料 地域包括ケア病棟入院料
適切な夜勤時間の管理	【月平均夜勤時間が72時間以下であること】 <ul style="list-style-type: none"> 病院の入院基本料等の施設基準 	

※ 結核病棟入院基本料、精神病棟入院基本料、障害者施設等入院基本料、特定機能病院入院基本料（結核病棟、精神病棟）、専門病院入院基本料

25

図 4.57 診療報酬における看護職員の夜勤負担の軽減²⁵

令和4年度診療報酬改定 II-3 医療機関内における労務管理や労働環境の改善のためのマネジメントシステムの実践に資する取組の推進 -②

夜間の看護配置に係る評価及び業務管理等の項目の見直し①

- 夜間ににおける看護業務の負担軽減に資する業務管理等の項目の見直し
- ▶ 看護職員の夜間ににおける看護業務の負担軽減を一層促進する観点から、業務管理等の項目を見直す。
- ①「ア 11時間以上の勤務間隔の確保」又は「ウ 連続する夜勤の回数が2回以下」のいずれかを満たしていることを必須化する。
- ②看護職員夜間配置加算（精神科救急急性期医療入院料及び精神科救急・合併症入院料）の施設基準における満たすべき項目の数について、2項目以上から3項目以上に変更する。

※1 交代勤務又は夜間3交代勤務の病棟のみが対象 ※2 夜間30・50・100対1急性期看護補助体制加算の権利が該当	看護職員夜間配置加算 12対1准前1 16対1准前1	夜間看護体制加算 急性期看護補助体制加算の注加算	夜間看護体制加算 看護補助加算の注加算	夜間看護体制加算 障害者施設等入院基本料の注加算	看護職員夜間配置加算 精神科救急急性期医療入院料、精神科救急・合併症入院料の注加算
満たす必要がある項目数（ア又はウを含むこと）	4項目以上	3項目以上	4項目以上	4項目以上	3項目以上
ア 11時間以上の勤務間隔の確保	○	○	○	○	○
イ 正循環の交代周期の確保（※1）	○	○	○	○	○
ウ 夜勤の連続回数が2連続（2回）まで	○	○	○	○	○
エ 夜勤後の曇日休日確保	○	○	○	○	○
オ 夜勤帯の二つに対応した柔軟な勤務体制の工夫	○	○	○	○	○
カ 夜間を含めた各部署の業務量を把握・調整するシステムの構築	○	○	○	○	○
キ 看護補助業務のうち5割以上が療養生活上の世話			○	○	
ク 看護補助者の夜間配置（※2）	○	○	○	○	
ケ みなし看護補助者を除いた看護補助者比率5割以上	○	○	○	○	
コ 夜間院内保育所の設置、夜勤従事者の利用実績 ※ただし、利用者がいない日の開所は求めない	○	○	○	○	○
サ ICT、AI、IoT等の活用による業務負担軽減	○	○	○	○	○

26

図 4.58 夜間の看護配置に係る評価及び業務管理等の項目の見直し²⁵

(iii) 看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進

看護師のキャリアアップに伴う処遇改善として、「副看護師長」を新たに3級に、「看護師長」を基本的に4級に位置づけ、「特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師」を新たに3級に位置付けられた。

看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進

- 「公的価格評価検討委員会 中間整理」（令和3年12月21日）においては、看護師のキャリアアップに伴う処遇改善について、以下のとおり、整理された。
 - ✓「公的価格評価検討委員会 中間整理」（令和3年12月21日）（抄）
 - 4. 今後の処遇改善について
 - (2) 処遇改善の方向性

管理的立場にある看護師の賃金が相対的に低いこと、民間の医療機関であっても国家公務員の医療職の俸給表を参考としている場合が多いことも指摘されており、今回の措置の結果も踏まえつつ、すべての職場における看護師のキャリアアップに伴う処遇改善のあり方について検討すべきである。
- こうした「公的価格評価検討委員会 中間整理」の内容を踏まえつつ、国の機関の実態に応じて、国家公務員である看護師がキャリアアップに伴って昇格できる環境整備を図るため、令和4年11月に、関連する人事院規則が改正され、看護師に係る国家公務員俸給表である医療職俸給表(三)の級別標準職務表が改正された（令和5年4月1日施行）。
- あわせて、「公的価格評価検討委員会 中間整理」及び公的価格評価検討委員会における議論を勘案し、令和4年12月、厚生労働省から医療関係団体等に対して、医療職俸給表(三)の級別標準職務表の改正内容を踏まえつつ、医療機関等において看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進に係る検討が行われるよう、医療職俸給表(三)の級別標準職務表の改正内容の周知を行うよう要請を行った。

◎医療職俸給表(三) 級別標準職務表の見直しの基本的考え方

管理的立場にある看護師や、特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師について、キャリアアップに伴い、より高い職務の級に昇格できる環境整備を図る。

- ①「副看護師長」を新たに3級に位置付け。
- ②「看護師長」を基本的に4級に位置付け。
- ③「特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師」を新たに3級に位置付け。

30

図 4.59 看護師のキャリアアップに伴う処遇改善の推進²⁵

（参考）医療職俸給表(三) 級別標準職務表の見直しの内容【令和5年4月1日施行】

※下線部：見直し部分

職務の級	現行	見直し後
1級	准看護師の職務	准看護師の職務
2級	1 看護師の職務 2 保健師又は助産師の職務	1 看護師の職務 2 保健師又は助産師の職務
3級	医療機関の看護師長の職務	<u>1 医療機関の副看護師長の職務</u> <u>2 特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師の職務</u>
4級	医療機関の副総看護師長若しくは副看護部長又は困難な業務を処理する看護師長の職務	医療機関の相当困難な業務を処理する看護師長の職務
5級	医療機関の総看護師長若しくは看護部長又は困難な業務を処理する副総看護師長若しくは副看護部長の職務	医療機関の総看護師長若しくは看護部長又は困難な業務を処理する副総看護師長若しくは副看護部長の職務
6級	特に規模の大きい医療機関の総看護師長又は看護部長の職務	特に規模の大きい医療機関の総看護師長又は看護部長の職務
7級	極めて規模の大きい医療機関の看護部長の職務	極めて規模の大きい医療機関の看護部長の職務

※ 俸給表の級別標準俸務表においては、「標準」⇒「相当困難」⇒「困難」⇒「特に困難」の順に職責が高くなる。このため、現行の「困難な業務を処理する看護師長の職務」に比べて、見直し後の「相当困難な業務を処理する看護師長の職務」の方が職責が低くなり、看護師長は基本的に4級の位置付けとなる。なお、副看護師長を置かない小規模な医療機関では、3級看護師長を置けるようにしている。

31

図 4.60 医療職俸給表(三) 級別標準職務表の見直し

なお、医療職俸給表は、国家公務員の医療職に適用される給与体系であり、具体的には、以下のような職員が対象となる。

医療職俸給表（一）：病院、療養所、診療所などの医療施設に勤務する医師や歯科医師。

医療職俸給表（二）：病院、療養所、診療所などの医療施設、刑務所、拘置所などの矯正施設、検疫所、学校などに勤務する薬剤師、栄養士、その他の医療職員。

医療職俸給表（三）：病院、療養所、診療所などの医療施設、刑務所、拘置所などの矯正施設、検疫所、学校などに勤務し、保健指導や看護業務に従事している保健師、助産師、看護師、准看護師。

今回の医療職俸給表（三）の見直しを契機として公益社団法人日本看護協会を通じ、国家公務員以外にも、公的・民間の医療機関に勤務する看護職員の待遇改善キャンペーンを展開している²⁸。

²⁸ 看護職員の待遇改善に向けて～国家公務員医療職俸給表（三）の見直し内容と今後の対応について～（看護管理者等を対象とした都道府県看護協会主催「看護職員の賃金制度の抜本的見直しに関する緊急勉強会」）

(iv) 離職対策に向けた様々な支援

看護職員の離職理由は、看護職員の離職理由は、ライフステージと密接に関連する傾向があり、30代・40代では「結婚」、「妊娠・出産」、「子育て」が多く、50代では「親族の健康・介護」が多い。20代では他の年代と比較して「自分の健康（主に精神的理由）」が多いといった特徴がある。

上記の対策として、院内保育園の運営や、令和5年度支援等助成金を用いた様々な支援を行っている。

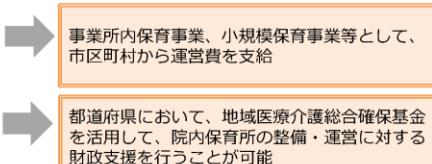
① 院内保育園の運営等に対する支援

院内保育所の運営等に対する支援として、事業内保育事業、小規模保育事業等として市区町村の認可を受けた院内保育所への運営費の支援や、地域医療介護総合確保基金による院内保育所の整備・運営に対する財政支援がある。44.1%の病院で院内保育所を運営しており、院内保育所を運営する病院の割合は増加している。

院内保育所の運営

- 院内保育所の運営等に対する支援としては、事業内保育事業、小規模保育事業等として市区町村の認可を受けた院内保育所への運営費の支援や、地域医療介護総合確保基金による院内保育所の整備・運営に対する財政支援がある。
- 44.1%の病院で院内保育所を運営しており、院内保育所を運営する病院の割合は増加している。

◎院内保育所の運営等に対する支援

- ① 地域の児童の受け入れも行うとともに、市区町村が定める基準を満たし、事業所内保育事業、小規模保育事業等として市区町村の認可を受けた院内保育所
 - ② ①以外の院内保育所（認可外保育施設）
- 
- 事業所内保育事業、小規模保育事業等として、市区町村から運営費を支給
 - 都道府県において、地域医療介護総合確保基金を活用して、院内保育所の整備・運営に対する財政支援を行うことが可能

◎病院における院内保育の実施状況

年度	病院数	うち院内保育を実施している		
			うち夜間保育あり	うち病児保育あり
2011 (H23)	8,605	3,259 (37.9%)	1,688 (51.8%)	557 (17.1%)
2014 (H26)	8,493	3,523 (41.5%)	1,903 (54.0%)	668 (19.0%)
2017 (H29)	8,412	3,685 (43.8%)	1,947 (52.8%)	783 (21.2%)
2020 (R2)	8,238	3,635 (44.1%)	1,897 (52.2%)	856 (23.5%)

※院内保育を実施している病院における保育施設の利用者（2020（R2）年度）
・自施設の看護師・准看護師：3,543施設（97.5%）
・その他の自施設の職員：3,171施設（87.2%）
※複数回答
・自施設の医師・歯科医師：2,708施設（74.5%）
・併設施設の職員：1,444施設（39.7%）
・その他：511施設（14.1%）

資料出所：医療施設調査（各年10月1日現在）

34

図 4.61 院内保育所の運営 25

② 令和5年度両立支援等助成金を活用した支援

令和5年度両立支援等助成金として、以下の支援を行っており、それぞれの条件に合致する場合に、支援金を支給する制度である。

- ◆ 出生時両立支援コース（子育てパパ支援金助成）：中小企業事業主のみ対象
- ◆ 介護離職防止支援コース：中小企業事業主のみ対象
- ◆ 育児休業支援コース：中小企業事業主のみ対象

令和5年度両立支援等助成金の主な概要

1. 出生時両立支援コース（子育てパパ支援金助成）

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に支給。

	支給額
第1種（男性労働者の育児休業取得）	20万円
代替要員加算	20万円（代替要員を3人以上確保した場合には45万円）
育児休業等に関する情報公表加算	2万円
第2種（男性労働者の育児休業取得率30%以上昇等）	1年以内達成：60万円 2年以内達成：40万円 3年以内達成：20万円

※ 1事業主に1回限りの支給。

※ 第1種の対象となる同一の育児休業取得者との同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得特等）との併給はできない。

2. 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、又は介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給。

	支給額
A 介護休業	
休業取得時	30万円
職場復帰時	30万円
業務代替支援加算	新規雇用：20万円 手当支給等：5万円
B 介護両立支援制度	30万円
制度周知・環境整備加算（A又はBに加算）	15万円

※ A、Bいずれも1事業主1年度5人まで支給。

✓ 上記のほか、「介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）」、「育児休業等支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）」がある。
✓ 常時雇用する労働者数が100人以下の医療法人などが、中小企業事業主に該当。

3. 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

I 育休取得時・職場復帰時

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給。

	支給額
A 休業取得時	30万円
B 職場復帰時	30万円

※ Bは、Aを受給していない場合、申請不可。

※ A、Bいずれも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）。

II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業主に支給。

	支給額
A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算	10万円

※ 1事業主当たりA・Bあわせて1年度10人まで支給（5年間）。

※ 「有期雇用労働者加算」は、育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算。

III 職場復帰後支援

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のため、育児・介護休業法を上回る「子の看護休暇制度（有給・時間単位）」又は「保育サービス費用補助制度」の導入などの支援に取り組み、一定以上の利用が生じた中小企業事業主に支給。

	支給額
制度導入時	30万円
制度利用時	A：子の看護休暇制度 1,000円×時間 B：保育サービス費用補助制度 実費の2/3

※ 制度導入については、A又はBの制度導入時1回か1回のみの支給。制度導入のみの申請は不可。

※ 制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。1事業主当たりの上限は、A：200時間、B：20万円まで。

◎ 育児休業等に関する情報公表加算：I～IIIのいずれかに1回のみ加算、支給額：2万円

35

図 4.62 令和5年度両立支援等助成金の主な概要 25

(v) 医療従事者の勤務環境改善の促進

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、以下の勤務環境改善策を促進。

- ◆ 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- ◆ 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。

医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

医療従事者の勤務環境改善の促進

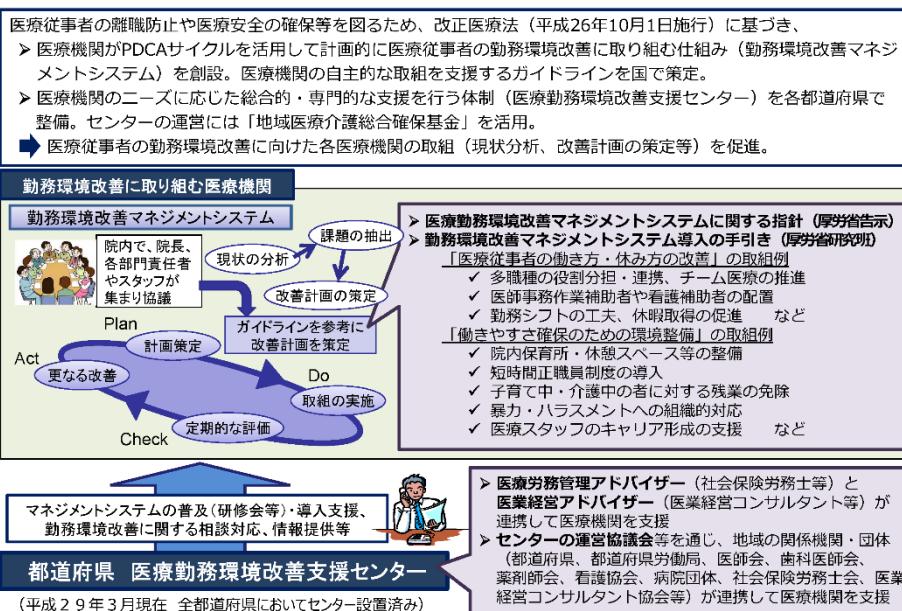


図 4.63 医療従事者の勤務環境改善の促進 25

(vi) 医療現場における暴力・ハラスメント対策

労働安全衛生法では、従業員 50 人以上の事業所の場合、年に 1 回のストレスチェックを行うことが義務となっている。また、労働施策総合推進法においては、職場におけるパワー・ハラスメントについて事業主に防止措置を義務付けており、同法に基づく指針において、事業主が講すべき具体的な措置が定められている。また、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについて事業主に防止措置の実施を義務付けており、両法に基づく指針において、事業主が講すべき具体的な措置が定められている。

医療現場における看護職員等に対する患者・家族による暴力・ハラスメントに関し、各医療機関において適切な対策を講じられるよう、迷惑行為禁止のポスターの掲示やマニュアルの整備、発生時にとるべき行動等をまとめた e ラーニング教材を作成し、幅広く活用いただけるよう、厚労省 HP を通じて公開を実施。医療機関において e ラーニング教材が積極的に活用されるよう、都道府県等へ医療機関への周知を要請したことである。

医療現場における暴力・ハラスメント対策【e ラーニング動画教材】

- 医療現場における看護職員等に対する患者・家族による暴力・ハラスメントに関し、各医療機関において適切な対策を講じられるよう、迷惑行為禁止のポスターの掲示やマニュアルの整備、発生時にとるべき行動等をまとめた e ラーニング教材を作成し、幅広く活用いただけるよう、厚労省 HP を通じて公開。
- 医療機関において e ラーニング教材が積極的に活用されるよう、都道府県等へ医療機関への周知を要請。

厚生労働省ホームページ
「医療従事者の勤務環境の改善について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/ryouyou/quality/

■ 1-4. 医療現場における暴力・ハラスメント対策
医療現場における暴力・ハラスメント対策は、医療従事者の創傷防止・勤務環境改善の観点からも近年重視されるる医療従事者の暴力・ハラスメントの実態が多くあげられています。
このように問題に対し、医療従事者が患者やその家族からの暴力・ハラスメント対策について学習することができる医療従事者の適切な対応策を組織的に講じることができます。研修や個人学習等でぜひご利用ください。

【目次】
1. 患者等による暴言・暴力等の迷惑行為とその対策に係る基礎知識(1)
2. 患者等による暴言・暴力等の迷惑行為とその対策に係る基礎知識(2)
3. 日頃の備え
4. 病院内対応
5. 病院外対応
6. 広報収集
7. 併用型の災害防護教材
【詳細】
8. 動行・傷害
9. 音波・強要
10. 対応指導・不退去
11. 調査指導・調査物損調査・名前変換・漏れ
12. おしゃべりストーカー

医療現場における暴力・ハラスメント対策教材製作委員会(令和3年3月末時点) 教師略:五十音順)
深井千子(井端士)、池田守(井端士)、石川英里(奥野亮太大学大学院健康マネジメント研究科持田講師)、今
尾はる香(猪俣弘美)、橋本省(日本医師会常任理事)、利田正一(鹿児島県立大学大学院健康マネジメント研究科
さとう)、医療人権センターCOM理事長)

タイトルをクリックす
るとそれぞれの動画を
みることができます。

第1回

患者等による暴言・暴力等の迷惑行為と
その対策に係る基礎知識(1)



動画は 1 コンテンツ 20 分程度で、全 12 本。
厚生労働省の動画チャンネル (YouTube) に公開。
管理者とスタッフの双方の視点で、基本的な考え方について、コンパクトに学ぶことができる。

医療機関において適切な対応策を組織的に講じるた
めの一助として、研修や個人学習等において本教材
を活用することができます。

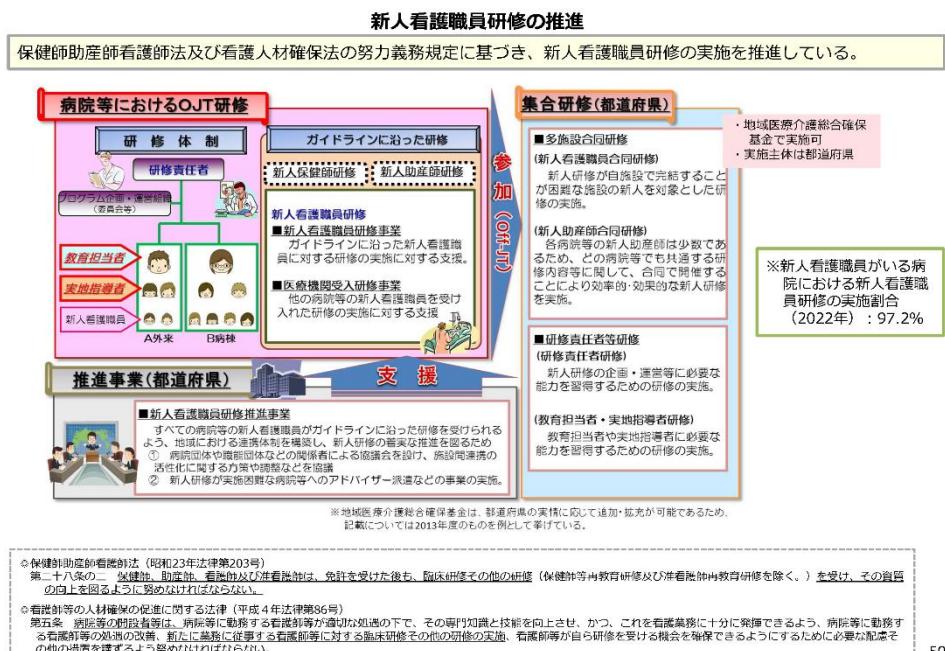
※ 本動画を活用したハラスメント対策に係る研修経費につ
いて、地域医療介護総合確保基金の活用が可能。

※ 動画総再生回数：71,439回 (令和5年4月上旬時点)
注：1 コンテンツの視聴につき 1 回とカウント

図 4.64 医療現場における暴力・ハラスメント対策【e ラーニング動画教材】 25

(c) 研修等による看護師等の資質の向上

看護師に対する研修制度として、新人看護師職員の研修の推進、特定行為に係る看護師の研修制度等の制度を設け、看護師等の資質の向上を目指している。なお研修については、病院でのOJTの他、地域医療介護総合確保基金を用い、都道府県が主体となり多施設合同の研修を実施している。また、あわせて研修責任者の研修も実施している。



50

図 4.65 新人看護師職員の研修の推進 25

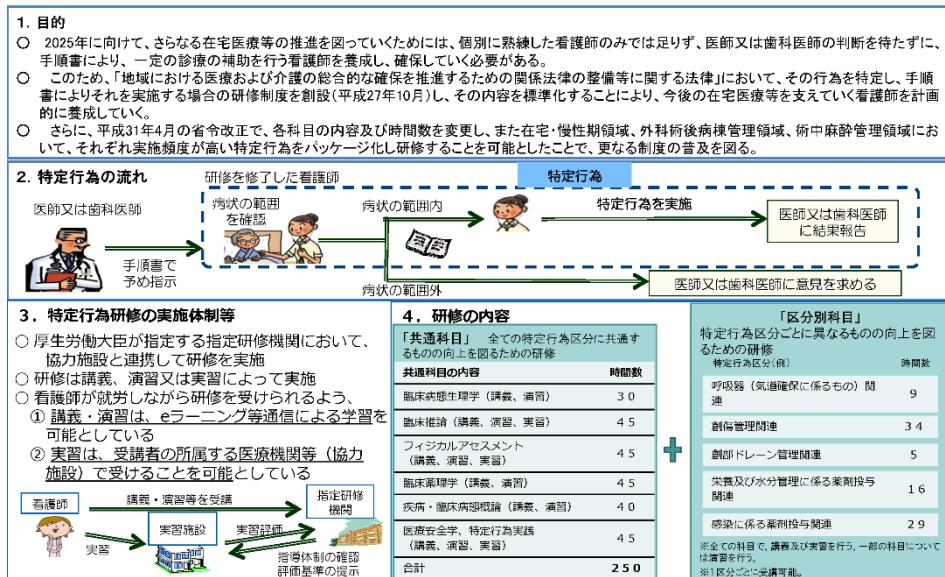
特定行為とは、診療の補助であり、看護師が手順書により行う場合には、実践的な理解力、思考力及び判断力並びに高度かつ専門的な知識及び技能が必要とされる以下の表に示すような行為である。

表 4.14 特定行為の例²⁹

特定行為	特定行為の概要
経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの位置の調整	医師の指示の下、手順書により、身体所見(呼吸音、一回換気量、胸郭の上がり等)及び検査結果(経皮的動脈血酸素飽和度(SpO ₂)、レントゲン所見等)等が医師から指示された病状の範囲にあることを確認し、適切な部位に位置するように、経口用気管チューブ又は経鼻用気管チューブの深さの調整を行う。
侵襲的陽圧換気の設定の変更	医師の指示の下、手順書により、身体所見(人工呼吸器との同調、一回換気量、意識レベル等)及び検査結果(動脈血液ガス分析、経皮的動脈血酸素飽和度(SpO ₂)等)等が医師から指示された病状の範囲にあることを確認し、酸素濃度や換気様式、呼吸回数、一回換気量等の人工呼吸器の設定条件を変更する。

厚生労働大臣が指定する指定研修期間において、協力施設と連携し、研修を実施。看護師が就労しながら研修を受けられるよう、講義・演習はeラーニング等の通信教育により実施、実習は受講者の所属する地域の多くの大学病院、大規模病院等で受講が可能である。

特定行為に係る看護師の研修制度の概要



53

図 4.66 特定行為に係る看護師の研修制度²⁵

²⁹ 厚生労働省 HP

(d) 看護師等の就業の促進

看護師等の就業の促進として、①看護職員の新規養成、②看護職員に対する復職支援、③看護職員の定着促進の3本柱の取組を推進しており、具体的には以下の取組を実施している。

- ① 都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援
- ② 次世代の看護職育成・確保・アクティブナース活躍支援
- ③ マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システムの活用予定
- ④ 看護師等免許保持者による離職時等の届出制度
- ⑤ ナースセンター・ハローワーク連携事業
- ⑥ 医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度
- ⑦ ナースセンターによる「地域における看護職員確保推進事業」
- ⑧ 地域医療介護総合確保基金における訪問看護の人材確保・育成
- ⑨ 都道府県ナースセンターと地域の関係組織の連携に基づく取組
- ⑩ 高齢期の看護職確保に係る取組

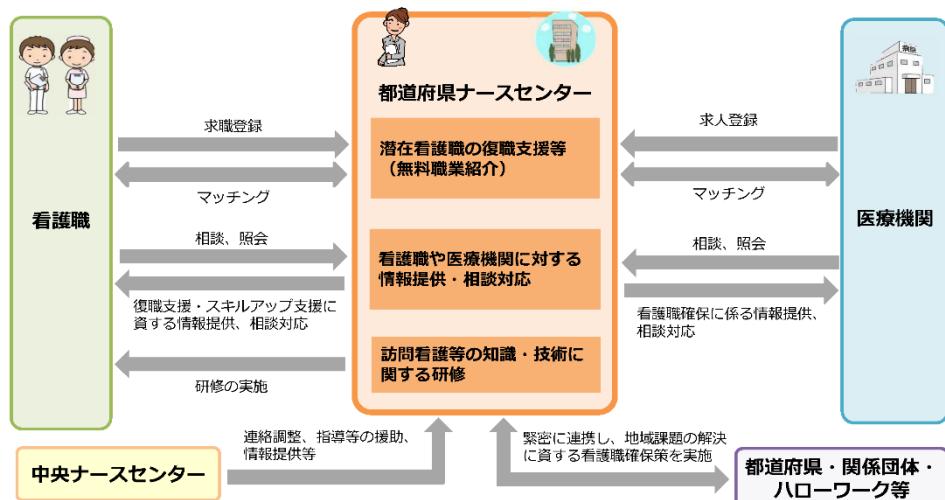
(i) 都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援

都道府県ナースセンターは、看護職員の確保と支援を目的とした施設であり、1992年に制定された「看護師等の人材確保の促進に関する法律」に基づき、各都道府県に設置されている。

都道府県ナースセンターでは看護職の就業・資質向上活動として、①潜在看護職の復職支援等（無料職業紹介）、②看護職や医療機関に対する情報提供・相談対応、③訪問看護等の知識・技術に関する研修の実施等を通じて、地域における看護職の就業・資質向上を支援している。具体的には、洗剤看護職の復職支援（無料職業紹介）、看護職や医療機関に対する情報提供・相談対応、訪問看護等の知識・技術に関する研修である。

都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援

都道府県ナースセンターは、①潜在看護職の復職支援等（無料職業紹介）、②看護職や医療機関に対する情報提供・相談対応、③訪問看護等の知識・技術に関する研修の実施等を通じて、地域における看護職の就業・資質向上を支援している。



※平成30年末時点の推計では、65歳未満の就業者看護職員数は約154.0万人（平成22年末：約139.6万人）、65歳未満の潜在看護職員数は約69.5万人（平成22年末：約71.5万人）
（厚生労働省：平成32年版保健・厚生・労働統計年報「就業者別年齢別性別職業別就業者数」より算出）

図 4.67 都道府県ナースセンターによる看護職の就業・資質向上支援 25

(ii) 次世代の看護職育成・確保・アクティブナース活躍支援

アクティブナース (ACTy ナース) は、国立病院機構が目指す看護師像であり、以下の 6 つの看護実践能力を備えた看護師像である。

- ◆ 高度な専門的知識と技術：根拠に基づいた看護を実践する能力
- ◆ 高い倫理観：質の高い看護を提供し、倫理的な意思決定を支援する能力
- ◆ 多職種協働：他の医療専門職と協力して看護の役割を果たす能力
- ◆ 経営参画：病院経営に参画し、看護のマネジメントができる能力
- ◆ 後輩支援：後輩と共に学び、支援する能力
- ◆ 研究的態度：臨床看護研究を行い、看護を創造する能力

2040 年問題³⁰を見据え、看護職を目指す世代の育成から看護職の働き続けられる環境の整備・アクティブナースの生涯活躍支援をナースセンターを中心に推進している。

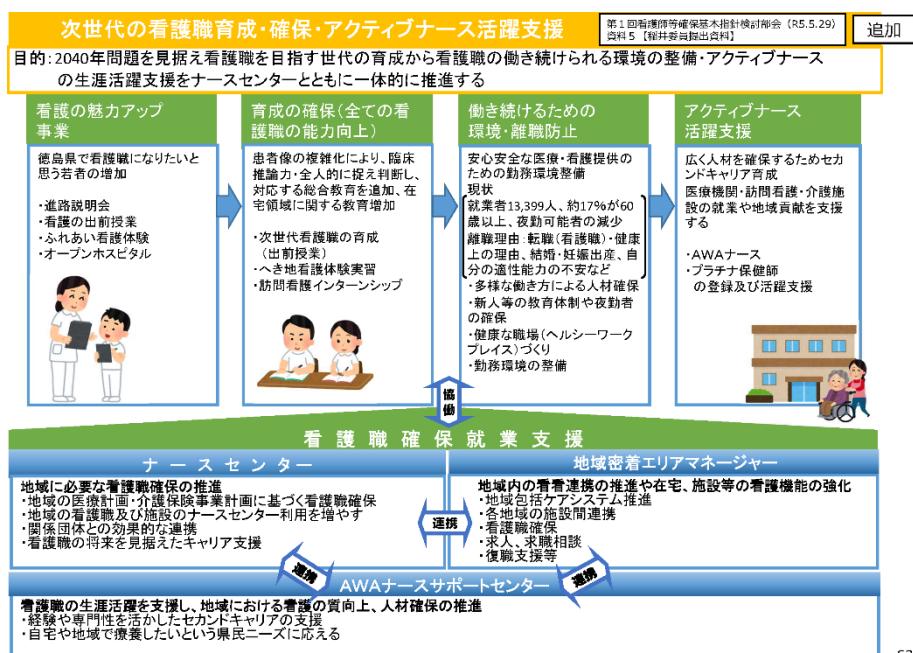


図 4.68 次世代の看護職育成・確保・アクティブナース活躍支援²⁵

³⁰ 「2040 年問題」とは、2040 年には日本の人口における高齢者の割合がピークになる一方で、医療や介護の担い手が急減する問題である。

(iii) マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システムの活用

マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システムは、看護職のキャリア情報を一元管理し、効率的に活用するためのシステムであり、令和6年度の運用開始を目指している。主な特徴を以下に示す。

- ◆ キャリアデータベースの整備：看護職の資格情報、業務従事状況、経歴などを一元的に管理するデータベースを構築することにより、看護職自身が自分のキャリア情報を簡単にアクセスできるようになる。
- ◆ オンライン届出の推進：看護職の資格申請や変更申請、業務従事状況の届出をオンラインで行えるようにし、手続きの簡素化と効率化を図る。
- ◆ 復職支援の強化：潜在看護職（現在業務に従事していない看護職）の復職を支援するため、ナースセンターがキャリア情報を活用し、適切な情報提供や支援を行う。
- ◆ 資質向上の支援：看護職が自らのキャリア情報を活用してスキルアップや研修の機会を見つけやすくし、看護職の資質向上を支援する。

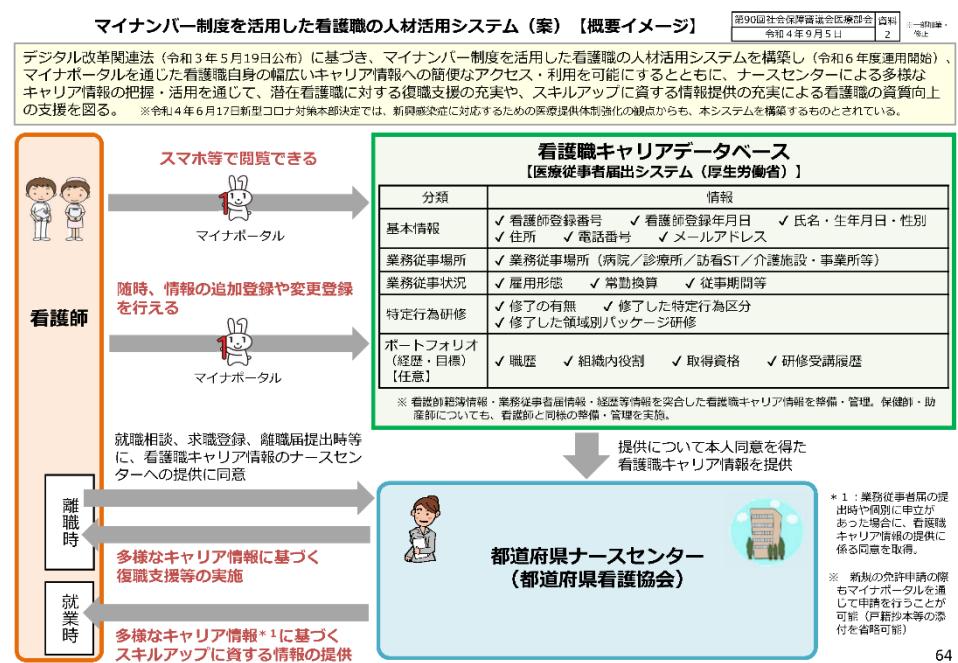


図 4.69 マイナンバー制度を活用した看護職の人材活用システムの活用 25

(iv) 看護師等免許保持者による離職時等の届出制度

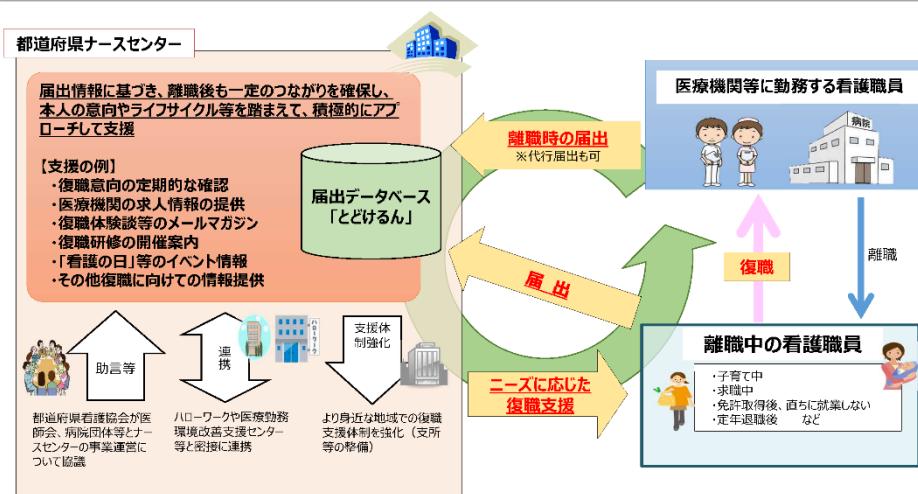
看護人材確保法の規定に基づき、看護師等免許保持者による離職時等の届出制度を実施（平成27年10月施行）。看護職員が病院等を離職した際、連絡先等を都道府県ナースセンターに届け出ることが努力義務とされており、都道府県ナースセンターにおいては、届出された情報に基づき、潜在看護職等の復職支援を実施。離職届出者のうち19,401人が就職（2015年10月～2023年3月）。

都道府県ナースセンターでは、離職中の看護職員に対して、以下の支援を実施している。

- ◆ 復職意向の定期的な確認
- ◆ 医療機関の求人情報の提供
- ◆ 復職体験談等のメールマガジン
- ◆ 復職研修の開催案内
- ◆ 「看護の日」等のイベント情報
- ◆ その他復職に向けての情報提供

看護師等免許保持者による離職時等の届出制度

- 看護人材確保法の規定に基づき、看護師等免許保持者による離職時等の届出制度を実施（平成27年10月施行）。
 - 看護職員が病院等を離職した際、連絡先等を都道府県ナースセンターに届け出ることが努力義務とされており、都道府県ナースセンターにおいては、届出された情報に基づき、潜在看護職等の復職支援を実施。
- ※離職届出者のうち19,401人が就職（2015年10月～2023年3月）



65

図 4.70 看護師等免許保持者による離職時等の届出制度²⁵

(v) ナースセンター・ハローワーク連携事業

ナースセンターとハローワークの連携により、看護師等（看護師、准看護師、保健師、助産師）への就業を希望する者と地域の医療機関等とのマッチングの強化を実施。

主な事業内容は、以下の通りである。

- ◆ 支援対象の求職者及び求人に関する情報の共有
 - ◆ ハローワークのスペースを活用したナースセンターによる巡回相談の実施
 - ◆ 両者の緊密な連携による、支援対象の医療機関等を対象とした求人充足支援

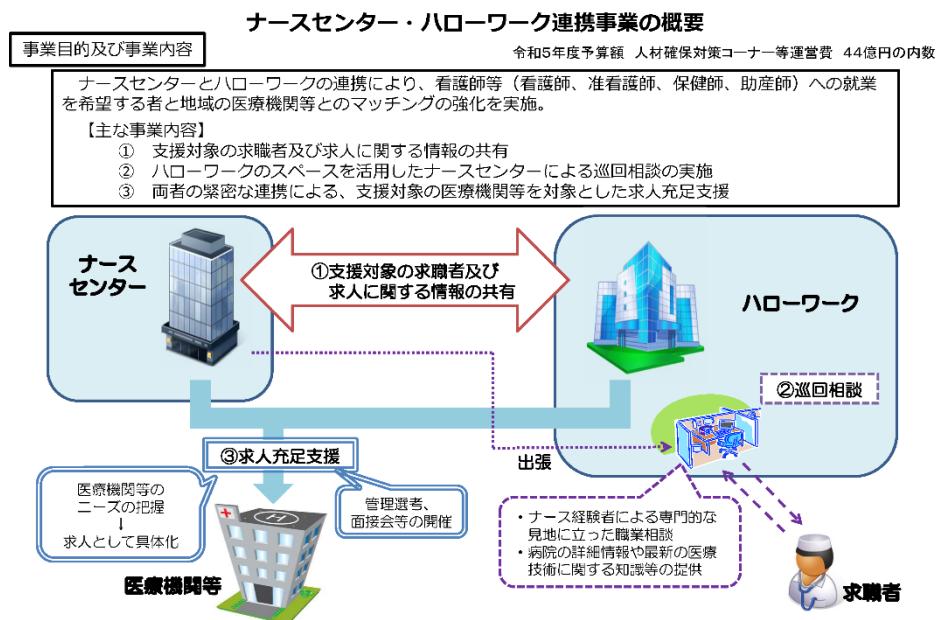


図 4.71 ナースセンターとハローワーク連携事業 25

(vi) 医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度

医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度は、これらの分野での人材紹介事業の質を向上させるために設けられた制度である。この制度の主な目的と特徴は以下の通りである。

- ◆ 質の高いサービスの提供：認定事業者は、一定の基準を満たすことで、質の高い職業紹介サービスを提供することが求められる。これにより、求職者と求人者の双方にとって信頼性の高いサービスが提供される。
 - ◆ 透明性の確保：認定事業者には認定マークが付与され、サービスの内容や品質、費用などが「見える化」される。これにより、利用者が適正な事業者を選択することを支援する。
 - ◆ 早期離職の防止：採用後の早期離職を防ぐための対策が講じられており、認定事業者はこれに対応しなければならない。
 - ◆ 法令遵守：認定事業者は、法令を遵守し、適正な運営を行うことが求められる。

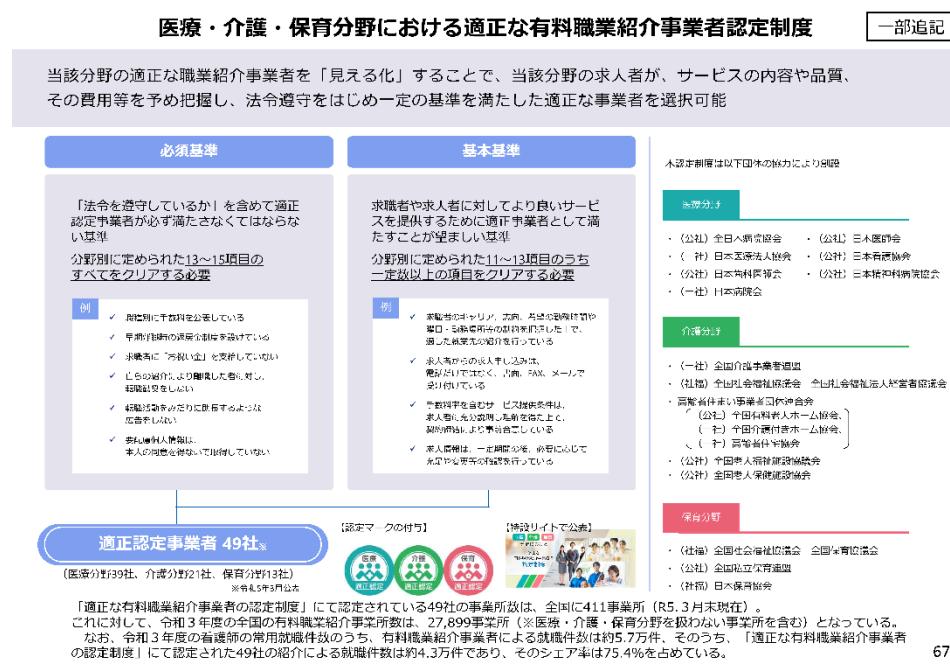


図 4.72 医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度²⁵

(vii) ナースセンターによる「地域における看護職員確保推進事業」

都道府県ナースセンターが地域の関係者と連携しつつ、看護職員確保に係る課題を抽出し、課題解決に向けた取組を行う「地域における看護職員確保推進事業」（中央ナースセンター事業費）を平成 29 年度（2017 年度）から実施³¹。

本事業に基づき、地域の関係者が参集する WG の設置し、看護職員確保に係る課題を把握し、アクションプランを策定、実行、評価を行い、地域課題の解決に向けた取組が進められるとともに、継続的な取組にもつながっている。

※令和 5 年度においては、15 都道府県の対象地域において本事業を実施予定

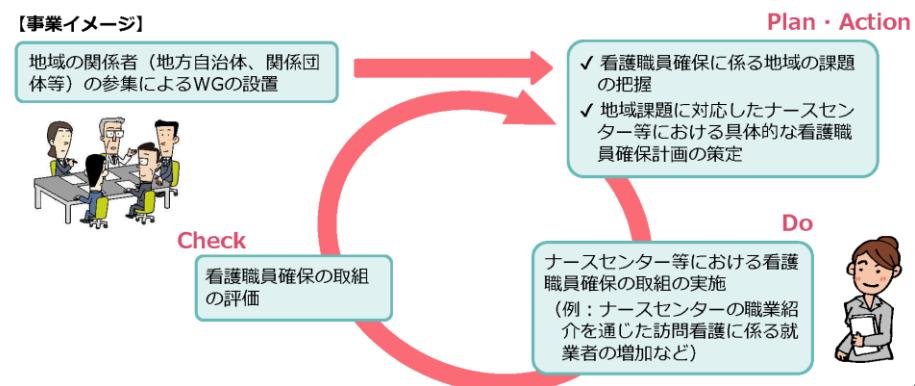
ナースセンター「地域における看護職員確保推進事業」

- 都道府県ナースセンターが地域の関係者と連携しつつ、看護職員確保に係る課題を抽出し、課題解決に向けた取組を行う「地域における看護職員確保推進事業」（中央ナースセンター事業費）を平成 29 年度（2017 年度）から実施。

※平成 29 年度（2017 年度）～令和 4 年度（2022 年度）に 17 都道府県の対象地域で実施
北海道、山形県、千葉県、静岡県、愛知県、三重県、富山県、石川県、大阪府、岡山県、鳥取県、徳島県、愛媛県、福岡県、熊本県、宮崎県、鹿児島県

- 本事業に基づき、地域の関係者が参集する WG の設置や、関係者の連携に基づく地域課題の解決に向けた取組が進められるとともに、継続的な取組にもつながっている。

※令和 5 年度においては、15 都道府県の対象地域において本事業を実施予定



69

図 4.73 ナースセンターによる「地域における看護職員確保推進事業」²⁵

³¹ 平成 29 年度（2017 年度）～令和 4 年度（2022 年度）に 17 都道府県の対象地域で実施

(viii) 地域医療介護総合確保基金における訪問看護の人材確保・育成

地域医療介護総合確保基金を活用し、人材不足が著しい訪問看護の人材確保・育成の支援事業を各自治体で計画し、実施している。

高齢期の看護職確保に係る取組例

- ◎愛知県ナースセンター
<情報発信>
 - ・55歳以上の看護職を対象としたシステム登録制度を設立。登録者に対して、60歳以上を求人している施設紹介やプラチナナース向けの研修案内等をメールにて情報提供。
- ◎東京都ナースプラザ
<研修>
 - ・定年退職前後の看護職を対象に、働き続けるキャリア実現に向けて、キャリアコンサルトによるセミナーを開催。施設管理者にはプラチナナースが働きなくなる職場づくりというテーマでセミナーを開催。
- <就職相談会>
 - ・概ね50歳以上の求職者が、求人枠のある施設の採用担当者から情報収集し、相談できるための就職相談会を開催。
- <職場体験>
 - ・高齢者介護施設、病院等多様な職場の看護業務を見学、体験できる職場体験会を実施。
- ◎大分県看護協会
<研修>
 - ・求人施設を対象に、高年齢者雇用アドバイザー・特定社会保険労務士からプラチナナースの働きやすい環境や高齢者雇用の助成金について講義。
- ◎奈良県ナースセンター
<調査>
 - ・プラチナナースの確保策検討、働く環境の整備のため、50歳以上の看護職に対して今後の働き方や業務内容の希望等について調査を実施。
- <研修>
 - ・人事担当者、事務長、看護管理者を対象として、プラチナナースを雇用するための職場環境改善提案について社会保険労務士から講義。
 - ・定年退職後や定年退職を控えた看護職に対して、定年退職後も働く看護師からの体験発表。
- ◎兵庫県ナースセンター
<情報発信>
 - ・施設に訪問し、60歳以上の求人状況について把握し、求人施設一覧をホームページ上で公表。

74

図 4.74 地域医療介護総合確保基金における訪問看護の人材確保・育成に関する事業等の取組²⁵

(ix) 都道府県ナースセンターと地域の関係組織の連携に基づく取組

訪問看護ステーションの規模拡大は進んでいるが、未だに小規模事業所が多く様々な課題が存在する。そのため、各都道府県における訪問看護人材の確保の推進にあたっては、都道府県ナースセンターと訪問看護支援センター（運営主体：都道府県看護協会、都道府県訪問看護連絡協議会）などの地域の関係組織の連携により、訪問看護推進に向けた支援を実施している。

なお、訪問看護支援センターとは、訪問看護の利用を支援し、地域の医療、介護サービスの質を向上させるための施設であり、以下のような役割と機能を持っている。

- ◆ 訪問看護の相談・調整：医療機関や介護支援専門員からの訪問看護利用相談に対応し、適切な訪問看護の導入を調整するとともに、患者や家族からの相談にも応じる。
- ◆ 情報提供とネットワーク化：訪問看護に関する情報を収集し、関係機関や利用希望者に提供するとともに、訪問看護ステーション同士や他の医療機関との連携を支援し、効率的な地域ネットワークを構築する。
- ◆ 広報活動：訪問看護の利用促進のために、PRパンフレットの作成や配布を行い、地域住民への周知を図る。
- ◆ 研修と支援：訪問看護師や関係者向けの研修を実施し、訪問看護の質の向上を図る。また、訪問看護ステーションの運営支援も行う。

都道府県ナースセンターと地域の関係組織の連携に基づく取組

各都道府県における訪問看護人材の確保の推進に当たっては、都道府県ナースセンターと訪問看護総合支援センター（運営主体：都道府県看護協会、都道府県訪問看護連絡協議会）などの地域の関係組織の連携に基づき、訪問看護推進に向けた多様な支援を実施していくことも効果的。



71

図 4.75 都道府県ナースセンターと地域の関係組織の連携に基づく取組 25

(x) 高齢期の看護職確保

高年齢者雇用安定法の規定により、事業主は、65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施しなければならないとともに、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施に努めなければならないこととされている。

看護職についても各自治体を中心に、高齢期の看護職確保に係る取組を実施。

高齢期の看護職確保に係る取組例

<p>◎ 愛知県ナースセンター</p> <p>＜情報発信＞</p> <ul style="list-style-type: none">・ 55歳以上の看護職を対象としたシステム登録制度を設立。登録者に対して、60歳以上を求人している施設紹介やプラチナナース向けの研修案内等をメールにて情報提供。	<p>◎ 大分県看護協会</p> <p>＜研修＞</p> <ul style="list-style-type: none">・ 求人施設を対象に、高年齢者雇用アドバイザー・特定社会保険労務士からプラチナナースの働きやすい環境や高齢者雇用の助成金について講義。
<p>◎ 東京都ナースプラザ</p> <p>＜研修＞</p> <ul style="list-style-type: none">・ 定年退職前後の看護職を対象に、働き続けるキャリア実現に向けて、キャリアコンサルトによるセミナーを開催。施設管理者にはプラチナナースが働きたくなる職場づくりというテーマでセミナーを開催。・ 就職相談会・ 概ね50歳以上の求職者が、求人枠のある施設の採用担当者から情報収集し、相談できるための就職相談会を開催。 <p>＜職場体験＞</p> <ul style="list-style-type: none">・ 高齢者介護施設、病院等多様な職場の看護業務を見学、体験できる職場体験会を実施。	<p>◎ 奈良県ナースセンター</p> <p>＜調査＞</p> <ul style="list-style-type: none">・ プラチナナースの確保策検討、働く環境の整備のため、50歳以上の看護職に対して今後の働き方や業務内容の希望等について調査を実施。 <p>＜研修＞</p> <ul style="list-style-type: none">・ 人事担当者、事務長、看護管理者を対象として、プラチナナースを雇用するための職場環境改善提案について社会保険労務士から講義。・ 定年退職後や定年退職を控えた看護職に対して、定年退職後も働く看護師からの体験発表。
<p>◎ 兵庫県ナースセンター</p> <p>＜情報発信＞</p> <ul style="list-style-type: none">・ 施設に訪問し、60歳以上の求人状況について把握し、求人施設一覧をホームページ上で公表。	

74

図 4.76 高齢期の看護職確保に係る取組例 ²⁵

(e) 新興感染症等への対応に係る看護師等の確保

新興感染症や災害の発生の際には、都道府県において迅速に看護職員等の確保を図るために、他の医療機関等への応援派遣に的確に対応できる看護職員（災害支援ナース）の養成を推進するとともに、迅速に応援派遣を行える体制を整備しておくことが必要である。

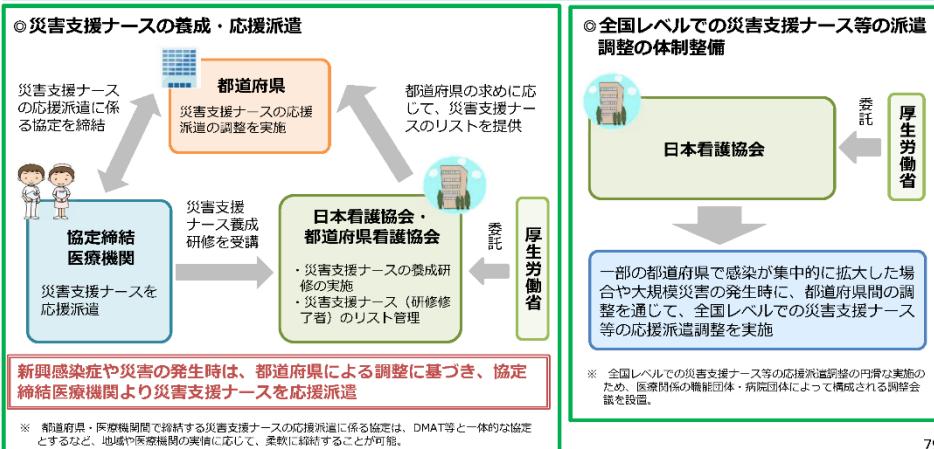
このため、新医療法³²の規定等に基づき、新興感染症・災害に対応できる災害支援ナースの養成研修を幅広く実施して、リスト化を進めるとともに、都道府県と医療機関の間での災害支援ナースの応援派遣に係る協定の締結を推進。あわせて、新感染症法³³の規定等に基づき、一部の都道府県で感染が集中的に拡大した場合や大規模災害の発生時において、全国レベルで災害支援ナース等の応援派遣を調整できる体制を構築。

災害支援ナース（新興感染症・災害対応）の応援派遣

- 新興感染症や災害の発生に際して、都道府県において迅速に看護職員等の確保を図るために、他の医療機関等への応援派遣に的確に対応できる看護職員（災害支援ナース）の養成を推進するとともに、迅速に応援派遣を行える体制を整備しておくことが必要。
- このため、新医療法^{※1}の規定等に基づき、新興感染症・災害に対応できる災害支援ナースの養成研修を幅広く実施して、リスト化を進めるとともに、都道府県と医療機関の間での災害支援ナースの応援派遣に係る協定の締結を推進。あわせて、新感染症法^{※2}の規定等に基づき、一部の都道府県で感染が集中的に拡大した場合や大規模災害の発生時において、全国レベルで災害支援ナース等の応援派遣を調整できる体制を構築。

※1：感染症法等改正法（令和4年法律第96号）による改正後の医療法

※2：感染症法等改正法（令和4年法律第96号）による改正後の感染症法



79

³² 感染症法等改正法（令和4年法律第96号）による改正後の医療法

³³ 感染症法等改正法（令和4年法律第96号）による改正後の感染症

(f) その他

(i) 看護の日・看護週間

平成2年度にフローレンス・ナイチンゲールの誕生日である5月12日を「看護の日」、この日を含む1週間を「看護週間」として制定。

厚生労働省では、制定当初から、「看護の日・看護の週間事業」として日本看護協会と共に、普及啓発のための事業を推進している。

主な実施内容は、以下の通りである。

- ◆ 各種催し物等の開催：「看護の日」及び「看護週間」の趣旨について国民に周知を図るとともに、国民一人ひとりの人に対する看護についての関心を高め、理解を深めるため、「忘れられない看護エピソード」を募集するほか、各都道府県においてイベント、講演会等を開催
- ◆ 看護に親しむ活動の推進：中学生、高校生を含め広く社会全般から参加者を募集し、病院、老人ホーム等での一日看護体験やボランティア活動を実施
- ◆ 広報活動：「看護の日」及び「看護週間」の趣旨や関連行事等の実施についての広報活動を実施
- ◆ 看護の基礎的知識及び技術の普及：
- ◆ 病院、保健所等の施設の見学、健康相談事業や看護の出前授業の開催、パンフレットの配布、各種展示コーナーの設置、訪問看護の紹介等を実施

看護の日・看護週間

- 平成2年度にフローレンス・ナイチンゲールの誕生日である5月12日を「看護の日」、この日を含む1週間を「看護週間」として制定。
- 厚生労働省では、制定当初から、「看護の日・看護の週間事業」として日本看護協会と共に、普及啓発のための事業を推進している。

目的

「看護の心」の普及啓発を通じて、国民一人ひとりの人に対する看護についての関心を高め、理解を深めるとともに、看護の明るいイメージづくりを図ることにより看護職員等の就業を促進し、活気ある長寿社会づくりに寄与することを目的とする

実施内容

(1) 各種催し物等の開催

「看護の日」及び「看護週間」の趣旨について国民に周知を図るとともに、国民一人ひとりの人に対する看護についての関心を高め、理解を深めるため、「忘れられない看護エピソード」を募集するほか、各都道府県においてイベント、講演会等を開催

(2) 看護に親しむ活動の推進

中学生、高校生を含め広く社会全般から参加者を募集し、病院、老人ホーム等での一日看護体験やボランティア活動を実施

(3) 広報活動

「看護の日」及び「看護週間」の趣旨や関連行事等の実施についての広報活動を実施

(4) 看護の基礎的知識及び技術の普及

病院、保健所等の施設の見学、健康相談事業や看護の出前授業の開催、パンフレットの配布、各種展示コーナーの設置、訪問看護の紹介等を実施

(参考) 令和5年度メインテーマ

「看護の心をみんなの心に」

(参考) 令和5年度実施時期

看護の日：令和5年5月12日（金）
看護週間：令和5年5月7日（日）～13日（土）

84

図 4.77 看護の日・看護週間 25

(ii) 医療専門職支援人材確保・定着支援事業

医療機関における看護補助者等の確保を支援するため、看護補助者等の業務内容や魅力、看護補助者等となる方法等を示したリーフレットやポスター、PR動画を作成し、ハローワーク等で配布や放映するなどして、関係者への周知・啓発を行っている。また看護補助者等が継続して医療機関で勤務できるよう、看護補助者等の定着促進に資する研修プログラム等のツール開発や、看護補助者等活用の好事例周知、医療機関向けに看護補助者等の活用に関する情報発信をするなどの支援が行われている。

医療専門職支援人材確保・定着支援事業

【課題】
医師の働き方改革を進めるにあたっては、医師・看護師等の医療専門職から、看護補助者や医師事務作業補助者のような「医療専門職支援人材」へのタスクシフト・タスクシェアが重要であるとされている。医療専門職支援人材については、人材と医療機関とを結ぶ適切なアプローチが十分にできておらず、人材の数的確保や入職後の人材定着が進んでいない状況となっている。引き続きリーフレットやポスター、PR動画等のコンテンツの更新、ハローワーク等へのPR活動を通じて人材確保・定着支援を行う。加えて医療専門職間の実態調査を行い医療専門職支援人材確保・定着支援事業の促進を図る。

(事業内容)
・医療機関における看護補助者等の確保を支援するため、看護補助者等の業務内容や魅力、看護補助者等となる方法等を示したリーフレットやポスター、PR動画を作成し、ハローワーク等で配布や放映するなどして、関係者への周知・啓発を行った。また看護補助者等が継続して医療機関で勤務できるよう、看護補助者等の定着促進に資する研修プログラム等のツール開発や、看護補助者等活用の好事例周知、医療機関向けに看護補助者等の活用に関する情報発信をするなどの支援を行った。

<p>PR動画・リーフレットなど(令和2年度)</p> <p>ポスター</p>  <ul style="list-style-type: none">・看護補助者等の魅力を伝える「PR動画」や「ポスター」「リーフレット」を作成し学校等へ配布。・「ハローワークでの求人票の書き方」などを作成。 <p>http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/itaku2020</p>	<p>本人・管理者向けe-learning・テキスト(令和3年度)</p> <p>テキスト</p>  <ul style="list-style-type: none">・看護補助者等本人向けに、病院の基礎知識をわかりやすくまとめた「e-learning」「テキスト」を作成。・医療機関の管理者向けの「定着に向けた手引書」などを作成しHPへ掲載。・好実例を踏まえた人材活用のセミナーを開催。 <p>http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/itaku2021</p>
---	--

図 4.78 医療専門職支援人材確保・定着支援事業 25

4.3.4 トラック運送業

(1) 業界概要

トラック輸送業は、車両数が10両以下の企業が約55%、従業員数が10人以下の企業が約49%と、中小企業中心の業界である。

表 4.15 貨物自動車運用事業者の規模³⁴

1. 車両数別		(単位:者)								
業種	両	10両以下	11~20	21~30	31~50	51~100	101~200	201~500	501以上	合計
特 積		14	11	11	33	51	81	69	44	314
一 般	29,756	13,158	5,950	4,711	2,981	902	242	49	57,749	
靈 極	4,557	142	25	20	6	4	1	0	4,755	
特 定	281	18	5	3	2	0	0	0	309	
計	34,608	13,329	5,991	4,767	3,040	987	312	93	63,127	
構成比(%)	54.8%	21.1%	9.5%	7.6%	4.8%	1.6%	0.5%	0.1%	100.0%	

2. 従業員数別		(単位:者)									
業種	人	10人以下	11~20	21~30	31~50	51~100	101~200	201~300	301~1,000	1,001以上	合計
特 積		8	8	7	20	54	74	44	72	27	314
一 般	26,533	13,716	6,471	5,260	3,870	1,366	318	168	47	57,749	
靈 極	4,198	280	99	76	49	24	8	18	3	4,755	
特 定	251	34	10	8	5	1	0	0	0	309	
計	30,990	14,038	6,587	5,364	3,978	1,465	370	258	77	63,127	
構成比(%)	49.1%	22.2%	10.4%	8.5%	6.3%	2.3%	0.6%	0.4%	0.1%	100.0%	

3. 資本金別		(単位:者)									その他	合計
業種	万円	100万円以下	300万円まで	500万円まで	1千万円まで	3千万円まで	5千万円まで	1億円まで	3億円まで	3億円超	その他	合計
特 積		2	3	5	56	84	49	70	14	31		314
一 般	3,400	9,632	6,907	19,010	13,030	2,397	1,059	241	164	1,909	57,749	
靈 極	532	1,129	625	1,025	482	157	106	21	82	596	4,755	
特 定	24	82	32	76	41	6	3	1	3	41	309	
計	3,958	10,846	7,569	20,167	13,637	2,609	1,238	277	280	2,546	63,127	
構成比(%)	6.3%	17.2%	12.0%	31.9%	21.6%	4.1%	2.0%	0.4%	0.4%	4.0%	100.0%	

トラック輸送業界の特徴として、多重下請け構造となっていることが挙げられる。以下の図に示すように、7割のトラック事業者が自社のトラックドライバーが不足していること、荷主からの突発的な運送依頼により、下請け業者を活用しているとのことである。

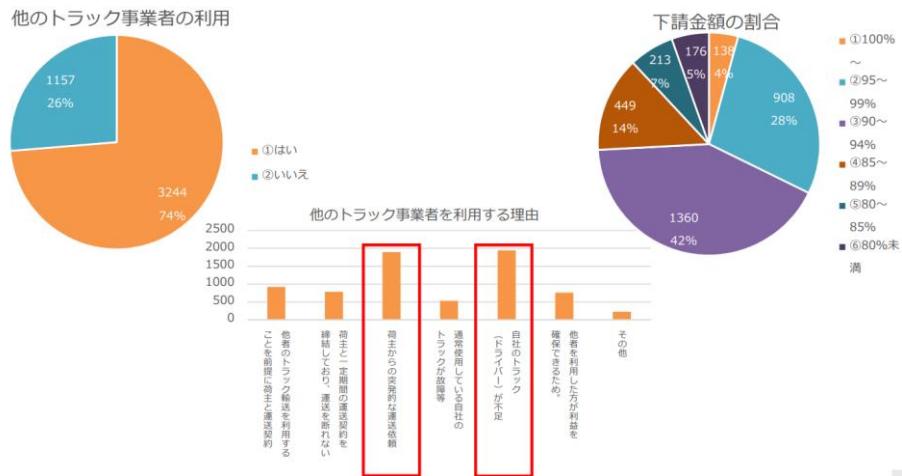
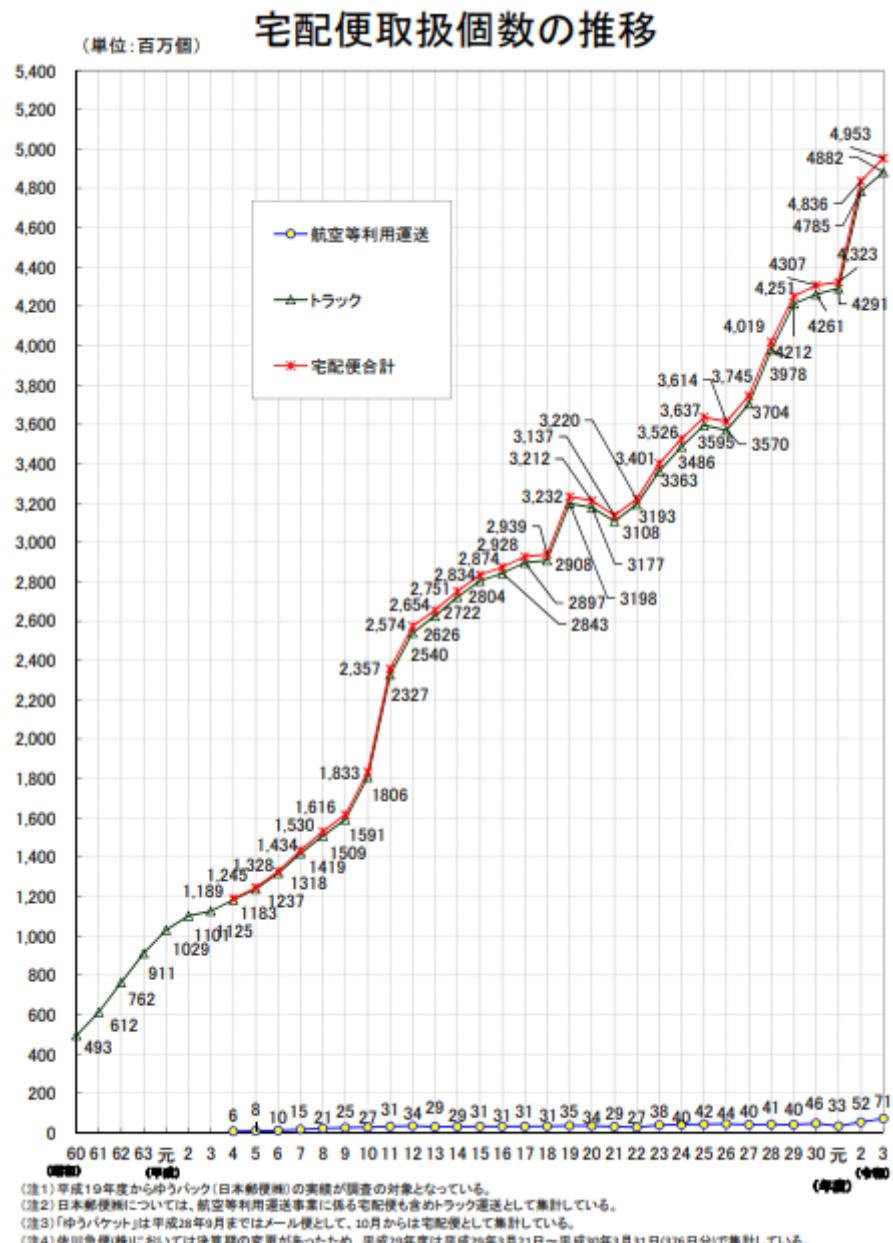


図 4.79 トラック事業者の下請け利用の状況³⁵

³⁴ 貨物自動車運送事業者数（国土交通省）

³⁵ トラック輸送における多重下請構造についての実態把握調査に係る調査結果（経済産業省・国土交通省・農林水産省）

トラック運送業の代表的な業務として、宅配便があるが、トラック輸送による宅配便の取り扱い個数は、2000年（平成12年）には約25億個であったが、2021年（令和3年）には約49億個と約2倍となっており、業務量が拡大している業界である。



国内の宅配便については、右肩上がりの傾向があるが、国内貨物輸送トン数については、ほぼ右肩下がりの傾向にある。

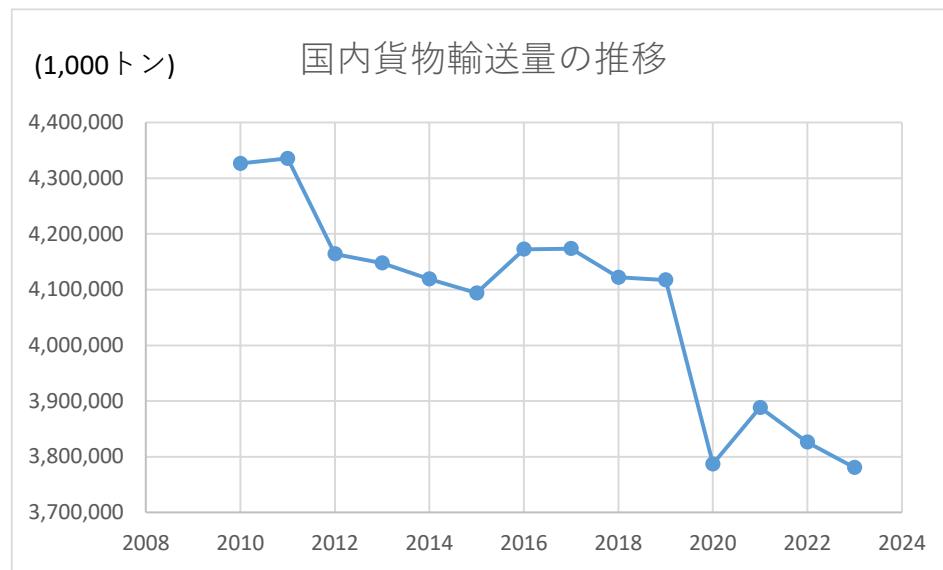


図 4.81 国内貨物輸送トン数の推移³⁷

³⁷ 自動車輸送統計調査（国土交通省）よりみずほリサーチ＆テクノロジーズが作成
113

(2) 雇用情勢

トラック輸送事業者の就業者数は2004年の180万人から、2022年には201万となり、やや微増な状況である。また、年齢構成は、最も就業者数が多い年代は50～54歳であり全体の17%であり、また50歳以上が約50%の業界である。

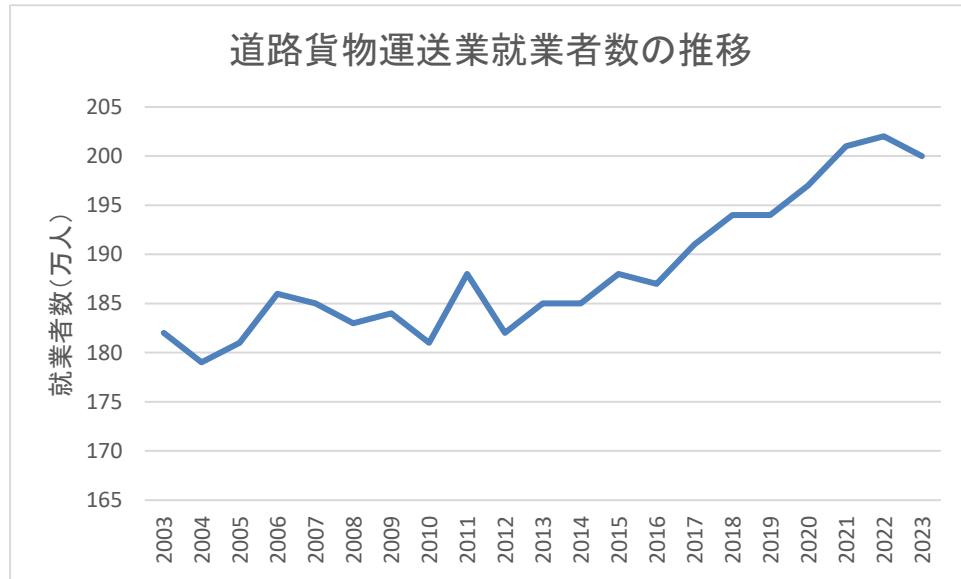


図 4.82 道路貨物運送業の就業者数の推移（万人） エラー! ブックマークが定義されていません。

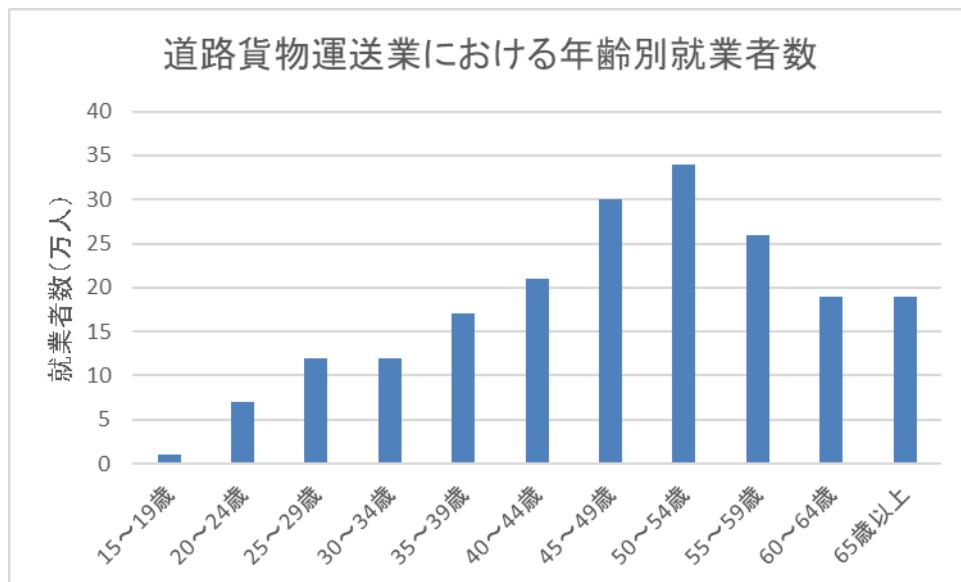


図 4.83 道路貨物運送業における年齢別就業者数 エラー! ブックマークが定義されていません。

トラック運送業（貨物自動車運転手）の有効求人倍率は、2009年に0.5未満と人材過剰の状況であったが、2009年を境に上昇に転じ2018年には有効求人倍率が2.68と人手不足となり、2018年以降もタクシー運転手も含む自動車運転従事者の有効求人倍率2.0倍～3.0倍と慢性的に人手不足となっている。

また、2024年問題（トラックドライバーの時間外労働時間の上限が年960時間に制限されることによる諸問題）により、さらに人手不足が生じ、国内のビジネスに影響を与える可能性があることが指摘されている。

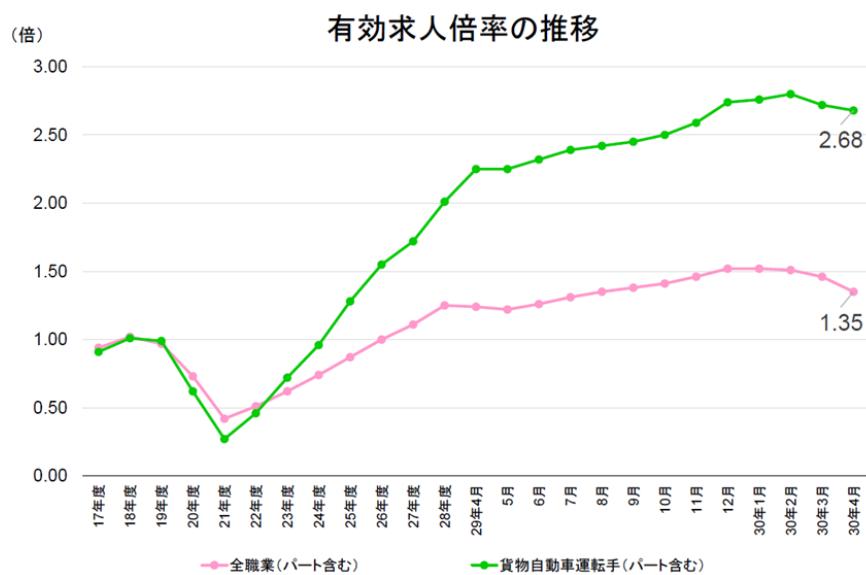


図 4.84 貨物自動車運転手の有効求人倍率（2018年まで）³⁸

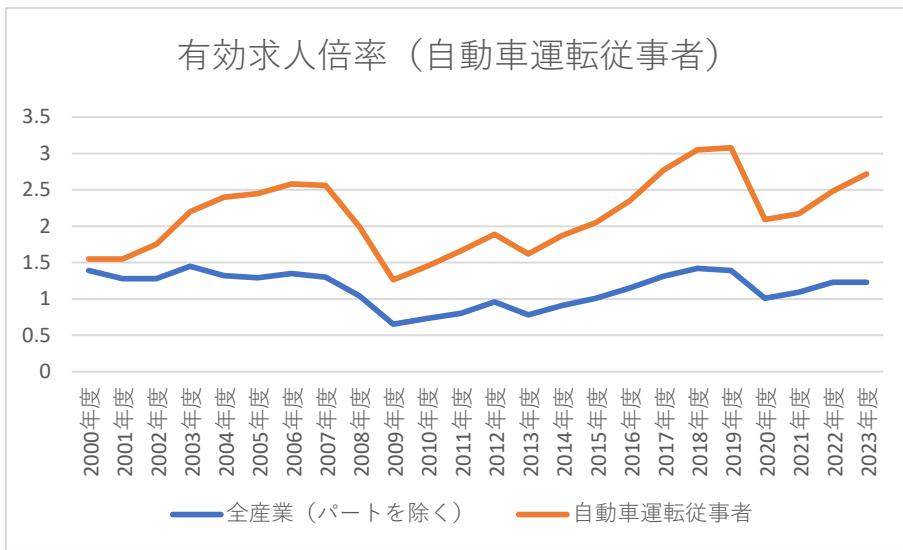


図 4.85 自動車従事者の有効求人倍率（2000年～2023年）³⁹

³⁸ トラック運送業の現状等について

³⁹ 職業安定業務統計（厚生労働省）よりみずほリサーチ&テクノロジーズが作成

(3) トラック運送業を営むにあたっての資格

トラック運送業を営むためには、運行管理者資格（運航管理を行うための資格）が必要である。

ここで、運行管理者資格とは、道路運送法及び貨物自動車運送事業法に基づき、事業用自動車の運転者の乗務割の作成、休憩・睡眠施設の保守管理、運転者の指導監督、点呼による運転者の疲労・健康状態等の把握や安全運行の指示等、事業用自動車の運行の安全を確保するための業務を行う資格である。

自動車運送事業者（貨物軽自動車運送事業者を除く。）は、一定の数以上の事業用自動車を有している営業所ごとに、一定の人数以上の運行管理者を選任する必要がある。選任する人数は使用するトラックにより必要な人数がきまり、29台までであれば1名、30台～59台は2名と、台数が増えるたびに、選任する人数が増える。

この運行管理者として選任されるためには、自動車運送事業の種別に応じた種類の運行管理者資格者証（一般乗合旅客、一般貸切旅客、一般乗用旅客、特定旅客、旅客、貨物）を取得している必要があり、運行管理者資格者証を取得するためには、①運行管理者試験に合格する方法、②事業用自動車の運航の安全確保に関する業務について一定の実務経験その他の要件を備えるである。

以下にそれぞれの資格要件を示す。

① 運行管理者試験に合格する方法

受検資格：以下のいずれかに該当する必要がある。

イ) 事業用自動車（事業の種別は問わない）の運用の管理に関し1年以上の実務経験を有すること。

ロ) 実務経験に変わる講習を修了した者。

実務経験に変わる講習として、講習認定機関が行う基礎講習が認定されている。

受検の種類：旅客、貨物の2種類

試験科目：道路運送法、貨物自動車運送事業法、道路運送車両法、労働基準法などの法令等並びに運行管理者の業務に関し必要な実務上の知識及び能力について出題

② 事業用自動車の運航の安全確保に関する業務について一定の実務経験その他の要件を備える

取得しようとする運行管理者資格者証の種類（一般乗合旅客、一般乗用旅客、特定旅客、貨物）ごとに、それぞれに応じた種別の自動車運送事業（貨物軽自動車運送事業を除く。）の事業用自動車の運行の管理に関し5年以上の実務の経験を有し、その間に運行の管理に関する講習を5回以上受講していること等の要件がる。運行の管理に関する講習として、自動車事故対策機構が行う基礎講習及び一般講習が認定されており、5回以上の講習のうち、少なくとも1回は基礎講習を受講している必要がある。

自動車運送業を営むためには、自動車の運転免許が必要となる。表 4.16 に運転免許別運転可能な車両、受験資格を示す。

表 4.16 運転免許別運転可能な車両、受験資格

	普通免許	準中型免許	中型免許	大型免許
自動車の種類	普通自動車	準中型自動車	中型自動車	大型自動車
車両総重量	3.5t 未満 7.5t 未満	3.5t 以上 7.5t 未満	7.5t 以上 11t 未満	11t 以上
最大積載量	2t 未満 4.5t 未満	2t 以上 4.5t 未満	4.5t 以上 6.5t 未満	6.5t 以上
乗車定員	10 人以下	10 人以下	11 人以上、 29 人以下	30 人以上
受験資格	18 歳以上	18 歳以上	※1	※2

※1) 20 歳以上、普通免許等保有 2 年以上。受験資格特例教習を修了した 19 歳以上、普通免許等保有 1 年以上。

※2) 21 歳以上、普通免許等保有 3 年以上。受験資格特例教習を修了した 19 歳以上、普通免許等保有 1 年以上。

(4) 人手不足対策（国土交通省の対策）

トラックドライバーの長時間労働の要因の1つは、発着荷主の積み下ろし場所での長時間の荷待ち時間・荷役時間と言われている。荷主企業と運送事業者が一体となって、荷待ち時間の削減、荷役作業の効率化等長時間労働の改善に取り組むことが有効とされ、各種の対策が実施されている。

物流改革に向けた政策パッケージとしては、以下の施策が実施された。あわせて、物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドラインが令和5年6月に公表された。

- ◆ 商慣行の見直し
- ◆ 物流の効率化
- ◆ 荷主・消費者の行動変容

上記の進捗を把握するため、トラックGメンによる荷主・元請事業者への監視体制の強化が実施され、悪質な荷主等への監視強化が行われ、悪質な荷主・元請事業者に対し、速やかに法的措置（「働きかけ」、「要請」、「勧告・公表」）が発動されている。

物流の適正化・生産性向上に向けた 荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン(概要)

1. 発荷主事業者・着荷主事業者に共通する取組事項

(1) 実施が必要な事項

- | | |
|------------------------------------|----------------------------|
| ・荷待ち時間・荷役作業等に係る時間の把握 | ・物流管理統括者の選定 |
| ・荷待ち・荷役作業等時間
2時間以内ルール/1時間以内努力目標 | ・物流の改善提案と協力
・運送契約の書面化 等 |

(2) 実施することが推奨される事項

- | | |
|---|--|
| ・予約受付システムの導入
・パレット等の活用
・検品の効率化・検品水準の適正化 | ・物流システムや資機材(パレット等)の標準化
・共同輸配送の推進等による積載率の向上
・荷役作業時の安全対策 等 |
|---|--|

2. 発荷主事業者としての取組事項

(1) 実施が必要な事項

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| ・出荷に合わせた生産・荷造り等 | ・荷待ち時間や荷役作業等の実態の把握 |
| ・運送を考慮した出荷予定時刻の設定 | ・長時間労働の抑制
・運送契約の書面化 等 |

(2) 実施することが推奨される事項

- | | |
|---|------------------|
| ・出荷情報等の事前提供
・物流コストの可視化
・発送量の適正化 等 | ・「標準的な運賃」の積極的な活用 |
|---|------------------|

3. 着荷主事業者としての取組事項

(1) 実施が必要な事項

- | | |
|--------------|-------------|
| ・納品リードタイムの確保 | ・業務時間の把握・分析 |
|--------------|-------------|

(2) 実施することが推奨される事項

- | | |
|-----------------------------|---|
| ・発注の適正化
・巡回集荷（ミルクラン方式） 等 | ・倉庫内業務の効率化
・モーダルシフト、モーダルコンビネーションの促進
・賃金水準向上 |
|-----------------------------|---|

4. 物流事業者の取組事項

(1) 実施が必要な事項

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ○共通事項 | ○個別事項（運送モード等に応じた事項） |
| ・業務時間の把握・分析
・長時間労働の抑制
・運送契約の書面化 | ・荷待ち時間や荷役作業等の実態の把握
・トラック運送業における多重下請構造の是正
等 |

(2) 実施することが推奨される事項

- | | |
|----------------------------|---|
| ○共通事項 | ○個別事項（運送モード等に応じた事項） |
| ・物流システムや
資機材(パレット等)の標準化 | ・倉庫内業務の効率化
・モーダルシフト、モーダルコンビネーションの促進
・賃金水準向上 |

5. 業界特性に応じた独自の取組

業界特性に応じて、代替となる取組や合意した事項を設定して実施する。

5

図 4.86 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン⁴⁰

⁴⁰ トラック運送事業の現状について（国土交通省関東運輸局）

(a) 商慣行の見直し

商慣行の見直しとして、以下の対策を実施。

- ◆ 荷主・物流事業者間における物流負荷の軽減（荷待ち、荷役時間の削減等）に向けた規制的措置等の導入（※）
 - ◆ 納品期限（3分の1ルール、短いリードタイム）⁴¹、物流コスト込み取引価格等の見直し
 - ◆ 物流産業における多重下請構造の是正に向けた規制的措置等の導入（※）
 - ◆ 荷主・元請の監視の強化、結果の公表、継続的なフォロー及びそのための体制強化（トラック G メン（仮称）
 - ◆ 物流の担い手の賃金水準向上等に向けた適正運賃受・価格転嫁円滑化等の取組み（※）
 - ◆ トラックの「標準的な運賃」制度の拡充・徹底
- ※ 法制度化の対象

(b) 物流の効率化

物流の効率化対策として、以下の対策を実施。

- ◆ 即効性のある設備投資の促進（ベース予約システム、フォークリフト導入、自動化・機械化等）
- ◆ 「物流 GX」の推進（鉄道・内航海運の輸送力増強等によるモーダルシフト、車両・船舶・物流施設・港湾等の脱炭素化等）
- ◆ 「物流 DX」の推進（自動運転、ドローン物流、自動配送ロボット、港湾 AI ターミナル、サイバーポート、フィジカルインターネット等）
- ◆ 「物流標準化」の推進（パレットやコンテナの規格統一化等）
- ◆ 道路・港湾等の物流拠点（中継輸送含む）に係る機能強化・土地利用最適化や物流ネットワークの形成支援
- ◆ 高速道路のトラック速度規制（80km/h）の引上げ
- ◆ 労働生産性向上に向けた利用しやすい高速道路料金の実現
- ◆ 特殊車両通行制度に関する見直し・利便性向上
- ◆ ダブル連結トラックの導入促進
- ◆ 貨物集配中の車両に係る駐車規制の見直し
- ◆ 地域物流等における共同輸配送の促進
- ◆ 軽トラック事業の適正運営や輸送の安全確保に向けた荷主・元請事業者等を通じた取組強化

⁴¹ 日本の食品業界における特有の商習慣であり、食品の賞味期限が残り 3 分の 1 に達する前に、卸業者が小売店に納品しなければならないというルール

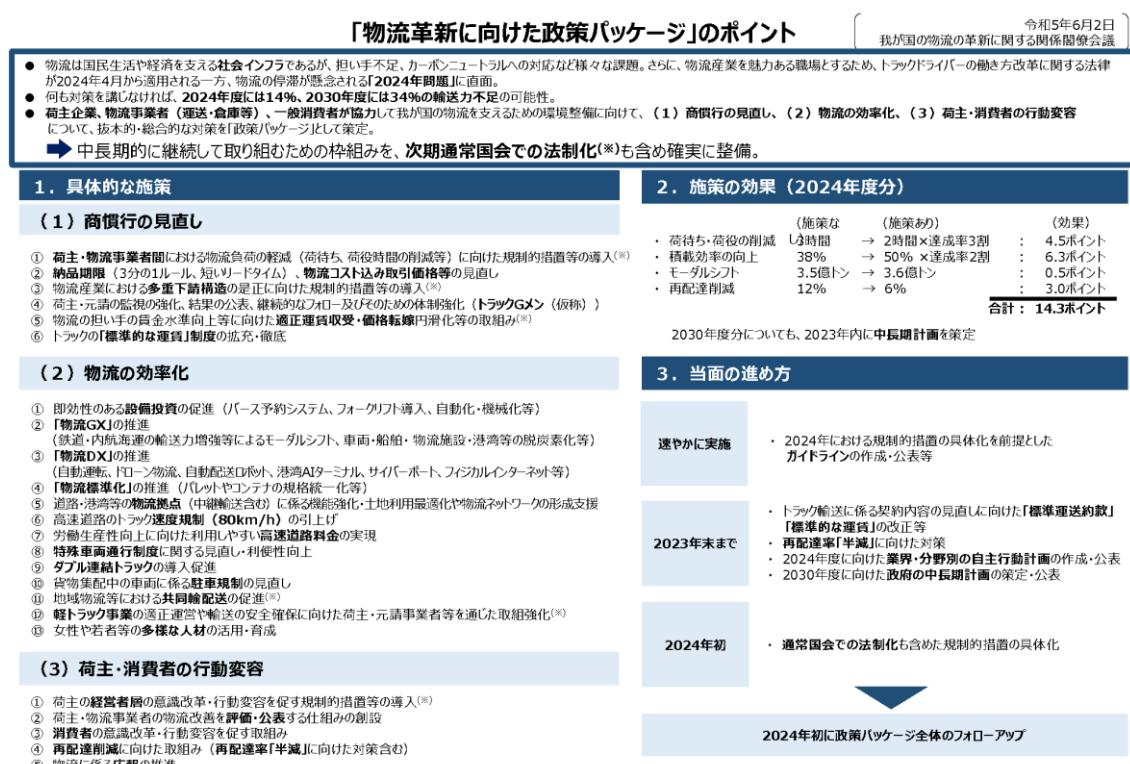
◆ 女性や若者等の多様な人材の活用・育成

(c) 荷主・消費者の行動変容

荷主及び消費者の行動変容として、以下の対策を実施。

- ◆ 荷主の経営者層の意識改革・行動変容を促す規制的措置等の導入
- ◆ 荷主・物流事業者の物流改善を評価・公表する仕組みの創設
- ◆ 消費者の意識改革・行動変容を促す取組み
- ◆ 再配達削減に向けた取組み（再配達率「半減」に向けた対策含む）
- ◆ 物流に係る広報の推進

図 4.87 に物流革新に向けた政策パッケージのポイントを示す。



4

図 4.87 物流改革に向けた政策パッケージのポイント 40

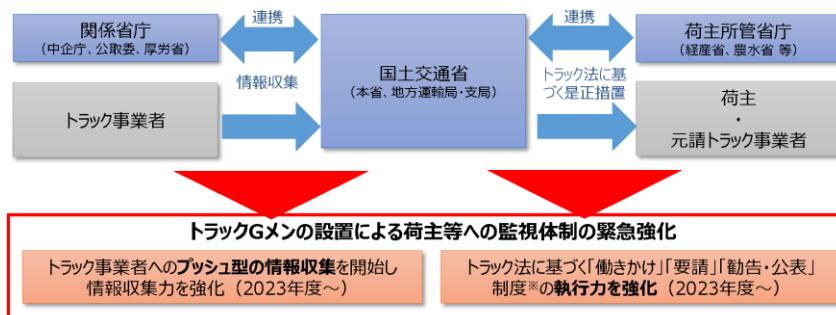
(d) トラック G メンによる荷主・元請事業者への監視体制の強化

物流改革に向けたパッケージの進捗を把握するため、トラック G メンによる荷主・元請事業者への監視体制が強化された。

トラック G メンの設置による荷主・元請事業者への監視体制の強化

- トラックドライバーは、労働時間が長く、低賃金にあることから、担い手不足が懸念の課題。
- 働き方改革の一環として、2024年4月からドライバーに時間外労働の上限規制（年960時間）が適用されるが、これによる物流への影響が懸念（「2024年問題」）。
- 國土交通省では、貨物自動車運送事業法に基づく荷主等への「働きかけ」「要請」等による是正措置を講じてきたが、2024年問題を前に、強力な対応が必要。
- このため、新たに「**トラックGメン**」を設置することで荷主等への監視体制を緊急に強化し、荷主対策の実効性を確実なものに。
⇒ **令和5年7月21日、162名体制※で本省及び地方運輸局等に設置**

※緊急員80名（本省2名、地方運輸局等19名、運輸支局等59名）、既存定員との併任等82名（本省13名、地方運輸局等16名、運輸支局等53名）



7

図 4.88 トラック G メンの設置による荷主・元請事業者への監視体制⁴⁰

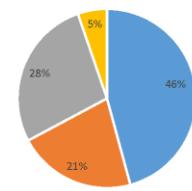
◆本年9～10月にかけて、全トラック事業者を対象にした調査結果は、以下のとおり。

○調査対象事業者数:63,251者

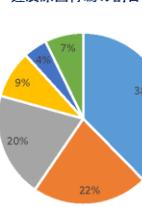
○回答数:10,629件(Web回答のみ・1事業者から複数回答ある場合含む)

※現在、FAXによる回答を集計中

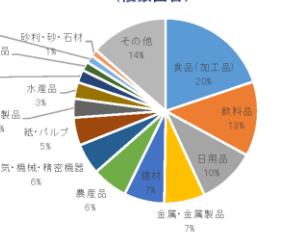
違反原因行為を行っている疑いのある
荷主の分類



違反原因行為の割合



違反原因行為ありの回答における輸送物品
(複数回答)



全トラック事業者を対象にした調査により得られた情報とこれまでトラック G メンが取集した情報等を照らし合わせた上、悪質な荷主・元請事業者に対し、速やかに法的措置（「働きかけ」「要請」「勧告・公表」）を発動！

10

図 4.89 全トラック事業者を対象とした違反行為に対するアンケート調査結果⁴⁰

(e) 物流改革緊急パッケージ

令和5年10月に、「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」にてあらためて「物流改革緊急パッケージ」として以下の提言がなされた。

- ◆ 物流産業を魅力ある職場とするため、働き方改革に関する法律が来年4月から適用される一方、物流の停滞が懸念される「2024年問題」に直面。何も対策を講じなければ、2024年度には14%、2030年度には34%の輸送力不足の可能性。このため、本年6月に「物流革新に向けた政策パッケージ」を策定。
- ◆ 今般、2024年が迫る中、賃上げや人材確保など、早期に具体的な成果が得られるよう可及的速やかに各種施策に着手するとともに、2030年度の輸送力不足の解消に向け可能な施策の前倒しを図るべく、以下の事項について、必要な予算の確保も含め緊急的に取り組むこととする。
- ◆ この他、中長期計画の策定など、政策パッケージの施策を着実に実施し、進捗の管理を行う。

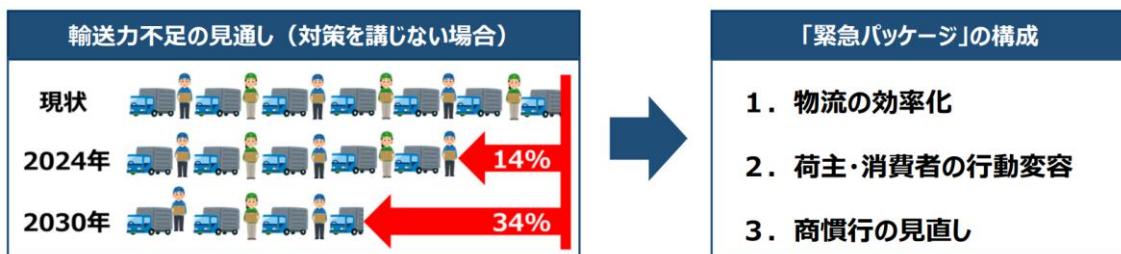


図 4.90 物流改革緊急パッケージ⁴²

⁴² 物流革新緊急パッケージ（案）、第3回 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議資料

「政策パッケージ」の進捗状況と今後の対応のポイント①

1. 物流の効率化

- ①即効性のある設備投資や物流DX・GX、物流標準化やデータ連携の推進 P5
- ・自動化・機械化設備・システム投資、物流の脱炭素化の実証事業や海運のDX化に向けた技術開発を支援
 - ・物流標準化やデータ連携の促進等の実証事業を通じて、共同輸配送や帰り荷確保の取組を支援
- ②自動運転やドローン物流等のデジタル技術を活用したサービスの実装加速 P6
- ・デジタルライフライン全国総合整備計画におけるアーバーハーベストプロジェクトとして、自動運転サービス支援道とドローン航路に係る取組を開始
 - 【自動運転サービス支援道の形成】
 - 【ドローン航路の整備】
- ③多様な輸送モードの活用推進 P7~11
- ・モーダルシフトを強力に促進するため、先進的な取組を行う際の大型コンテナやシャーシ等の導入を支援
 - ・国際航空貨物の競争力強化に向けて、成田空港における滑走路の新設等の更なる機能強化に取り組むとともに、アクセス道路等の整備や、国際物流拠点における外国人材の活用（特区の活用を含む）が必要（千葉県からの要望事項）
 - 【航空物流機能の集約イメージ】
 - ・自動物流道路の構築に向けて、想定ルート選定を含め中間とりまとめを実施
 - 【自動物流道路のイメージ】
 - ・自動運航船検討会(本年6月設置)を通じて国内制度の検討・整備を進めるとともに、国際ルール策定を主導
- ④高速道路の利便性向上 P12
- ・ダブル連結トラックの通行区間の拡充

図 4.91 「政策パッケージ」の進捗状況と今後の対応のポイント①⁴³

「政策パッケージ」の進捗状況と今後の対応のポイント②

2. 商慣行の見直し

- ①適正運賃受取や物流生産性向上のための法改正等 P13~14
- ・荷主・物流事業者に対して物流効率化のための計画策定等を義務付ける改正物流効率化法の施行に向けて、国交省・経産省・農水省三省の合同会議を立ち上げ、国が定める基本方針、判断基準等の論点を整理
- ②トラックGメンの機能強化 P15
- ・物流の適正化に向けて悪質な荷主等を是正するため、トラックGメンを補助するGメン調査員の設置や荷主情報等のデータベース化など、トラックGメンの機能を強化し、本年も11~12月に集中監視を実施



3. 荷主・消費者の行動変容

- ①ポイント還元実証事業等を通じた再配達削減の仕組みの社会実装 P16
- ・本年10月からポイント還元実証事業を実施し、物流負荷の低い選択を利用者に促す仕組みの社会実装を目指す※国として1配達当たり最大5円を支援
- 【消費者の行動変容を促す仕組み】
- ②「送料無料」表示の見直し P17
- ・今後の消費生活意識調査において、「送料無料」表示に関する消費者等の意識改革・行動変容の状況把握を実施するとともに、改正物流効率化法に基づく基本方針においても、「送料無料」表示の見直し等を定める方向で議論中

図 4.92 「政策パッケージ」の進捗状況と今後の対応のポイント②

⁴³ 「物流革新に向けた政策パッケージ」の進捗状況と今後の対応、第5回 我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議資料

(f) 自動運転を用いた人材不足対策

令和7年度の国土交通省の予算措置として、人手不足解消や物流効率化を進めるべく、自動運転トラックを活用した幹線輸送サービスの自動化による物流の効率向上効果を検証し、自動運転物流の社会実装を検討する。

人手不足解消に向けた自動運転トラックによる幹線輸送実証事業 【313百万円（新規）】[再掲]

目的

人手不足解消や物流効率化を進めるべく、自動運転トラックによる幹線輸送実証事業を通じて、物流の効率向上効果を検証し、自動運転物流サービスの社会実装を後押しする。

内容

<対象事業のイメージ>

- 物流拠点間の幹線道路における自動運転トラックによるピストン輸送の実証
- 自動運転トラックの活用に資する物流拠点の整備・最適化 等

<対象事業者>

- 道路運送事業者、自動運転関連事業者 等

<補助対象経費>

- 自動運転車両の導入経費：車両購入費・部品費・架装費 等
- 物流拠点開発・整備費用：駐車スペース、トラックバースの造成・舗装 等
- 物流システム開発・構築費：自動運転トラックを活用した物流システム等の開発・構築経費 等



図 4.93 人手不足解消に向けた自動運転トラックによる幹線輸送実証事業 ⁴⁴

⁴⁴ 令和7年度物流・自動車関係予算概算要求概要（国土交通省物流・自動車局）

(g) トラック運送業における人材確保のためのパンフレット・好事例集について

国土交通省においては、トラックドライバー不足が深刻化している現状を踏まえ、トラック運送業における将来の担い手を確保するため、効果的な理解促進・魅力発信、人材確保・育成に向けた基礎調査を実施、その結果を踏まえたパンフレット・好事例集を策定。国土交通省のHPにて公表中。また、同時に中学生、高校生、保護者、高校教員及び一般人に向けたトラックドライバーの理解促進・魅力発信に向けたパンフレットも同時に公開。

トラック運送業における人材確保のためのパンフレット・好事例集について

○ トラック運送業は、我が国の経済・国民生活を支える重要な産業である一方、近年、ドライバー不足が深刻化。
○ 将来の担い手を確保するため、トラック運送業における効果的な理解促進・魅力発信、人材確保・育成等に向けた基礎調査を実施し、結果を踏まえたパンフレット・好事例集を公表。

理解促進・魅力発信に向けたパンフレット (知っていますか？物流とトラックドライバーの話)

中学生・高校生・保護者・高校教員・一般向けに、トラック運送業・トラックドライバーに対する理解・イメージ・魅力等について調査。

調査結果を踏まえ、対象者ごとに編集方針を検討。
(例) 中学生 → トラック業界に対する興味を促進する。
高校生 → 就職先の候補として興味を高める。
保護者 → 就職先としての理解を深めてもらう。
高校教員 → 就職を希望する学生へ薦める業界の一つとして認識してもらう。
一般 → 転職する際の業界の候補の一つとして認識してもらう。

【主な内容】
○ 物流・トラック運送業の役割
○ トラックドライバーの業務内容
○ キャリアアップのイメージ
○ 安全に配慮した労働環境 等

人材確保・育成等に向けた好事例集 (トラックドライバーの採用・定着に向けた取組事例・ポイントを紹介します)

運送事業者や専門家等へのアンケート・ヒアリングを通じ、人材確保・育成や、取引環境改善に向けた取組等について調査。

以下の観点から調査・分析を実施。
・女性、若者、高齢者などの多様な人材の採用に関して、働き手は何を重視し、事業者はどのような効果的な取組を実施しているか。
・ドライバーの定着率の向上に向けて、どのような取組が有効か。
・提案力を有する人材の育成を見据え、取引環境改善に向けた荷主との交渉を行うには、どのような点に留意すべきか。

事業者における人材確保・定着に向けた好事例・ポイントや、荷主との交渉におけるポイントなどを紹介。

【主な内容】
○ 運送事業者の好事例の紹介
○ 採用に向けたポイント
(柔軟な勤務制度、キャリアパスの提示等)
○ 人材定着に向けたポイント
(研修制度の充実、コミュニケーションの徹底 等)
○ 取引環境改善のためのポイント
(「業務記録」の活用、原価計算の実施 等)

図 4.94 トラック運送業における人材確保のためのパンフレット・好事例集について 45

⁴⁵ 国土交通省 HP (<https://www.mlit.go.jp/jidosha/content/001337683.pdf>)

トラックドライバーの採用・定着に向けた取組事例・ポイントを紹介します

～ トラック運送業の人材確保に向けた好実例集～

国土交通省

目指すは地域No.1

◎企業概要

企 業 名：南石炭運輸
所 在 地：北海道小樽市
従業員数：34名
車両 数：22台
主な荷物：一般貨物、小麦 等
配 送 例：道内・関西

◎採用活動

ドライバーの経験がなくても採用して、入社後に教育を実施しています。現在は女性ドライバーが在籍しており、運転者・女性も運送できる環境を整えているところです。女性も女性を運営する運営者がいましたが、大きらかに相談を継ぎ、受け入れてもらえたようになり、ドライバースタイルに合わせた就業形態が可能となりました。今後は子どもの送迎の活動を接続しています。

また、女性が事務員やドライバーに1人いるだけで忙くなると思いません。周りの話しひも優しくなり、みんなで協力するようになり、社内の雰囲気が良くなりました。

今後の傾向として、自社はトレーラーがメインのため新卒者の求人に募集していませんでしたが、現場→車庫→小型車→中型車→トレーラーの流れが作れたらよいと思っております。

◎人材定着に向けた取り組み

- ① 道内輸送は1泊の運行もありますが、極力断るようになっています。地域性もあり、雪が積った際の運行止め等労働時間がオーバーとしてしまうからです。そういうことは甘えず一つずつ直していくことが必要だと思っています。
- ② 勤務時間や仕事内容は多様な働き方に対応しており、やりたい仕事に合わせて調整も行っています。
- ③ 自社では「整備士を雇用」しています。雇用前まではT字や交換もドライバーが行っていましたが、ドライバーが整備に専門を取られないように工夫しています。
- ④ 荷役み・荷卸しの業務はお客様にお願いして対応してもらえるようになりますが、重労働ではなくなりました。フォークリフト作業が必須であれば、事前に確認して料金をもらうようにしています。
- ⑤ 事故やトラブルはなくて当たり前、それにプラスしていくことが重要だと思っています。
- ⑥ ドライバーは「見える仕事」をすると、モチベーションが上がります。

もくじ

運送事業者の好実例	
①㈱ジャスト・カーゴ	～不易流行へ～ 1
②㈲石炭運輸	～地図版1～ 3
③㈱丸山運送	～集めるから集まるへ～ 5
④TAKAIDO クールフロー	～駆除と進歩を旨に～ 7
⑤㈱INTS ロジ	～小さくても売り輝く～ 9
⑥㈲川連運送	～ドライバーへの感謝～ 11
⑦㈱ツカサ	～運送される会社へ～ 13
⑧㈲アトランス	～社員への恩が少し～ 15
⑨㈲つばめ急便	～ありがとう色々カタチに～ 17
⑩㈲KUBOX	～右肩も手を出かない～ 19
⑪大輪総合運輸㈱	～仕事が楽しめる会社に～ 21
⑫㈲通運	～感謝と真心の心で～ 23
対象事例から学ぶポイント	25

取引環境改善のために 29

◎社内教育

外部の講師を招いて教育を行っていますが、運送者の認定から2ヶ月に1度は管理職が実施する教育を取入れています。

高齢者の雇用も行っています。「子どもえ産むべきよい」という想いを一から正すためです。高齢者の再教育を実施することで1/3の消費者が出来ました。しかしながら、若者や初めて働くドライバーが、教育されていない高齢者ドライバーを見て、嫌になって評めていく角の済れがでていました。そのため「ドライバー確保のために選考官が出ても赤字でもよい」という決算の上で行いました。

◎ICT 機器の活用

セミナーに参加することで、デジタルタコグラフの効果を知りました。自社の運送車両を愛護したい、このままでは生き残れないと思いました。まず、「運送を改善するためには状況を知ることが重要」だと思いました。

デジタルタコグラフは2009年より簡単に導入し、当初はドライバーが嫌がることもありましたが今は慣れています。転職化・見える化することで、良い目で見ると言ふためになり、皆のためになります。ICT 機器を握るドライバーはドライドがあるのです。技術があれば創造力になります。徹底して良い評議にはインセンティブを考えています。

ICT 機器を導入したことによるコスト削減率は非常に大きいです。特に自社はトレーラーが中心のため、燃費は約1km/h向上し30%の削減となりました。燃費がよくなる運転とは、安全運転にもつながるため効果もありました。

今後はインカメラの導入を検討しています。男らっている豪張や意地がめだと思わせない。

◎自社整備

自社整備のメインは予防整備です。自社運営することにより、大きな故障、それに伴う事故が減少したことでの整備費用も大幅に削減しました。

整備士がいることでドライバーへの安心感にもつながっていると思います。

◎高齢者の管理

健康は車両です。自社では血圧判定を出入事務に行っています。自分自身が分かることで、生活習慣を変えるドライバーもいました。

図 4.95 トラックドライバーの採用・定着に向けた取組事例・ポイントの紹介⁴⁶

⁴⁶ 国土交通省 HP (<https://www.mlit.go.jp/jidosha/content/001337696.pdf>)

(h) トラガール促進プロジェクト（2014年～現在でも実施中）

国土交通省のHPでは、女性トラックドライバーに注目した「トラガール促進プロジェクト」を実施。女性向けのトラック業界の魅力、企業向けの情報等の発信を積極的に実施。



図 4.96 トラガール促進プロジェクト⁴⁷

本促進プロジェクトにおいては、女性雇用に係る助成金の各種制度が設けられている。具体的には以下の通りである。

表 4.17 トラガール促進プロジェクトに係る助成金等の制度

制度	内容
両立支援等助成金	<ul style="list-style-type: none">・要件：育休者の代替要員の確保、育休復帰支援プランに基づく育休取得・復帰支援、期間雇用者の育休支援。事業所内の保育施設の設置・運営など・助成対象者：事業主、事業主団体（各助成金、コースによって異なる）
トライアル雇用奨励金	<ul style="list-style-type: none">・要件：原則3か月のトライアル雇用をすること・助成対象者：事業主・事業主団体
事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	<ul style="list-style-type: none">・要件：事業所内に保育施設を設置・運営・増築すること・助成対象者：事業主・事業主団体
人材開発支援助成金	<ul style="list-style-type: none">・要件：職業訓練等を実施すること・助成対象者：中小企業事業主・事業主団体
キャリアアップ助成金	<ul style="list-style-type: none">・要件：非正規雇用者の処遇を改善すること・助成対象者：事業主
受動喫煙防止対策助成金	<ul style="list-style-type: none">・要件：事業所内の喫煙室や屋外喫煙所等の設置や改修を行うこと・助成対象者：事業主

※ 上記に示す制度は、厚生労働省の制度を活用したもの

⁴⁷ 国土交通省 HP (<https://www.mlit.go.jp/jidosha/tragirl/>)

(5) 人手不足対策（厚生労働省の対策）

厚生労働省では、自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトを設け、トラック運転者、バス運転者、ハイヤー・タクシー運転者に向けた情報発信を行っている。

本ポータルサイトでは、改善基準告示、改善事例、企業向けの情報（改善ハンドブック等）、トラック運転者の仕事に関する情報発信、国民向けの情報発信、トラック運転者を採用したい人・トラック運転手になることを考えている人向けの情報発信を行っている。

また、本ポータルサイトから、国土交通省の「トラック運送業における人材確保のためのパンフレット・好事例集」へのリンクが貼られている。



■■ トラック運転者トップページ

□ 改善基準告示

トラック運転者の改善基準告示

- 改善基準告示とは?
- 改善基準告示改正のポイント
- 改善基準告示関係資料（令和4年度改正）
- 改善基準告示のQ&A

改善基準告示を学ぼう（令和6年4月以降版）

- 改善基準告示学習用テキスト（PDF）
- 改善基準告示学習用動画（YouTube）

・印刷業者へ印刷・製本依頼をする場合はこちら（PDF）

図 4.97 自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト⁴⁸

⁴⁸ 厚生労働省 HP (<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/truck>)

① トラック運転者向けの労働時間等の改善のための基準学習テキスト

トラック運転者向けの労働時間等の改善のための基準学習テキストでは、改善基準告示の内容、労働時間の考え方等について学べるような資料になっている。



図 4.98 トラック運転者向けの長時間労働の改善のための基準学習テキスト⁴⁹

② 時間外労働削減のための改善事例

時間外労働削減のための改善事例として3事例、ITの活用による改善事例として4事例、その他の改善として1事例が示されている。

時間外労働削減の例として、荷物の積み替え作業によるドライバーの負担軽減のためのアクションプランの作成・誤積載を防ぐための工夫、荷主企業とのコミュニケーション・協力・連携、「荷待ち時間」の削減と積み下ろし時間の短縮が示されていた。

また、ITの活用としては、運行時間の見える化、運転情報の共有・時間管理意識の向上、手書き資料の削減・フォーマットの統一等が挙げられている。

図 4.99～図 4.101 にそれぞれの事例を1事例示す。

⁴⁹ 厚生労働省 HP (<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/pdf/ltxt-truck.pdf>)

A運輸株式会社：北海道

荷物の積替え作業によりドライバーの負担増加

日常的に、ドライバーの業務の多くが荷物の積替え作業を占めていたため、ドライバーの労働時間が増加してしまうことが課題になっていました。積替え作業により、出発予定時間に出発できない状況が続き、また、ドライバーが慣れない作業を行うために、別のルートの荷物を積み込んだりすることで、誤配が発生し、再配達の対応が必要となっており、長時間労働の要因となっていました。

積込み時のアクションプラン作成により改善

上記の課題を解決するために、毎月の社内の安全会議時に、問題となる事項について担当者から報告をしてもらい、現状の解決策について全社的に検討を重ねました。結果、①ヤード内の積替え商品をロケーション化、②シャーシの固定、③荷主へ配送荷物の配送先表示の依頼、④荷主に対し送付先の区分・整理及び表示の徹底を依頼等の4つの提案が出されました。これらの提案を一つずつ実践し、荷物の仕分けの変更及び、届け先情報の徹底等の対応を共有することで、ドライバーの作業時間の抑制や拘束時間の短縮につながりました。また、荷主側にも③の配送先表示を対応いただくことを了解してもらい、ドライバーの作業効率も大幅に向上することができました。

誤積載を防ぐための工夫

安全会議の中で誤積載の原因を調査したところ、ねじなど見た目が似ている商品が多いと判明しました。そこで「類似商品リストカード」を作成し、ドライバー全員に配布し、リストカードを使った積込時の確認を徹底しました。また、商品ロケーションが毎日変わる積込場所については「ロケーション表示カード」を毎日作成し、ドライバーに配布したところ、誤積載が減るだけでなく、積込み時間の短縮にもつなげることができました。

ロケーション表示カード例				
A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
チクミ	オムツ	ティアラ	西川	ショット
B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
萬能	ソース	マチャップ	マヨネーズ	東洋
C-1	C-2	C-3	C-4	C-5
ビール	ジュース飲料	日本酒	ホリ	新日本

社内でできることを今後も実践していくことで負担軽減！

荷主への働きかけの中で、④「送付先の区分・整理及び表示の徹底」については、対応してもらうことは難しかったが、今後も、働きかけを継続し双方の利益共有のための働きかけを継続し、ドライバーの環境改善につなげたいと考えています。

図 4.99 時間外労働削減のための改善事例⁵⁰

C運輸社：愛知県

長距離輸送での休憩場所の課題

大手運送会社では、輸送方法が多岐に渡っていますが、の中でも一般的な配送方法として路線業務が多いのが運送業界の実情です。改悪基準告示には、連続運転4時間ごとに30分の運転の中断を取得する義務がありますが、長距離輸送の場合サービスエリアなどの駐車スペースがタイミング的に満車となっていて駐車できるスペースが確保できないこともあるのが現状です。

休憩場所を確保するための専用路線MAPの構築

長距離輸送の場合であっても、連続運転時間が4時間を超えることがないよう、当社では運行指示書に必ず休憩場所等の路線MAP情報を携帯させています。休憩場所等の路線MAP情報は、毎日の運行業務終了の点呼時に担当ドライバーから、現場での道路状況や駐車スペース等の情報を収集し、休憩できる場所等の情報を路線資料含め、路線MAP情報として蓄積し情報の共有化を図っています。その共有情報は、運行管理者から配車指示を行う際に、配達先や積荷情報とともに休憩場所や待機場所情報をとして事前にドライバーに提供し、運行前に必ず確認を促すことで担当運転者の休憩場所を探す負担を軽減することにつながっています。

ドライバーとの相互理解を大切に

ドライバーには常に相互理解を得られるようにコミュニケーションをしっかり取り、余裕をもって運行できるような対応を説明しています。特に、長距離輸送での最初の休憩については、連続運転時間が4時間ギリギリにならずに済むように、余裕をもつて対処できるよう、今後もドライバーとの対話を大切にして、一層の情報の蓄積と共有を進めていきたいと考えています。

図 4.100 その他の事例⁵⁰

⁵⁰ 厚生労働省 HP (<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/truck/example>)

菱木運送株式会社：千葉県

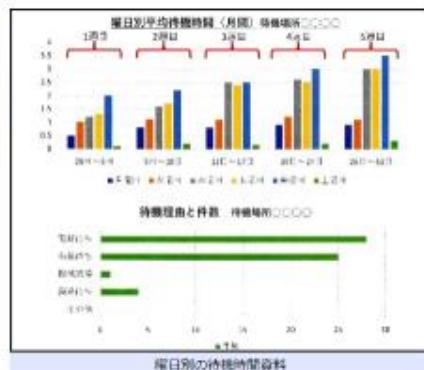
『運行時間の見える化』のための独自システムを開発

少しでも早く荷物を届けたいという意識から休息を十分とれないことが多く、運転者も気づかぬうちに長時間労働となっていたことがあった。休憩時間が数分不足していることが多い、もっと正確に自分で見える形で時間を確認する方法はないかと検討していた。検討の結果、改善基準告示の遵守に必要な運転時間や拘束時間、休息期間の情報を算出し、運転者は出先でもスマートで、運行管理者は会社PCでリアルタイムに状況を把握できる独自の運行管理システム「乗務員時計（リアルタイム支援システム）」を開発、運用を開始した。



運転情報を共有し、運転者の時間管理意識も向上

出勤時に、必要な休息期間、休日取得情報を確認。運転中もリアルタイムで運転時間残、休憩時間残、拘束時間残等を把握できるようになっている。さらに、運転者の経路後には、本人が次回出勤できる時刻を表示することで、運転者に時間管理の意識を定着させていった。また、運転者の運行時間情報が一元管理されているため、月当たりの拘束時間の標準化にも有効活用し、特定のルートや運転者が業務が偏らないような運行管理をすることにつながっている。



運転情報の提供で荷主との良好な関係を構築

時間管理情報は荷主側にも提供しているため、拘束時間や荷待ち時間の問題についても、具体的な協力を得ることにつながっている。特に、荷待ち時間をリアルタイムで表示できるため、長時間の荷待ちの解消のための相談や、バラ積み・下ろしのパレット積み・下ろしへの変更など長時間労働の改善に向けた相談をし合える良好な関係を構築している。「今後も、荷主側には目に見える形で情報提供を行っていきたい」と菱木社長は話してくれた。



図 4.101 時間外労働削減のための改善事例（IT を活用した事例） 50

4.4 電気工事業界の人手不足対策への示唆

本検討においては、人手不足が生じている業界として、自動車整備業界、介護業界、看護業界、トラック運送業界の4つの業界の対策について調査を行った。これらの業界で実施されている対策として、以下のメニューの対策が実施されていることが分かった。

- ① 新卒から入職者を増やす対策
- ② 入職者を定着・離職させない対策
- ③ 1度業界を離職した人をまた業界に復活させる対策
- ④ 業界未経験の社会人を入職させる対策
- ⑤ 業界の意識改革の推進

(1) 新卒から入職者を増やす対策

今回調査を行った4業界の中において、特に自動車整備業界では、積極的に自動車整備学校生に向けたPR活動を実施するとともに、自動車整備学校においても、中学生以下の若年層への情報発信や高校生への職場体験・インターンシップの実施を業界として取り組んでいる。また、介護学校や看護学校は、明確には入学者向けのPRは実施していないものの、一定数のニーズがある業界であることから、専門性を有する教育機関に進学し、職業として認識されているものと思う。これらの業界の特徴としては、教育機関である学校が専門養成機関となっており、業界を構成する1機関として形成されているものと思われる。また、これらの業界はBtoCといった学生にもわかりやすい職場であることも、若年層が理解しやすい業界であるともいえる。

一方、電気工事業界（以下、「電工業界」という。）は、電気工事士の取得を目指した電気系の工業高校や専門学校、高等専門学校があるものの、これらの学校自体が一体となって業界を構成する機関という立場ではなく、あくまでの1つの学部といった意識ではないかと思われる。

また、本調査において効果があった採用活動に特に効果があった取り組みとして、学校（主に工業高校）との協力関係構築が挙げられていた。具体的には、インターンシップや出前学習である。

1つの仮説ではあるが、今後は工業高校や高等専門学校等の教育機関との協力体制は、個社での対応ではなく、電工業界、場合によっては電気保安業界と協力して構築し、積極的な情報発信、体験学習、出前授業・インターンシップ等、業界説明等の活動により、入職率の向上効果が、期待できる可能性があるのではないかと思われる。

(2) 入職者を定着・離職させない対策

(a) キャリアパスと研修の実施

今回調査を行った中で、自動車整備業界、介護業界及び看護業界においては、キャリアパスを明確にした業界であり、研修を積極的に展開している業界である。

一方、電工業界においては、一種電気工事士、二種電気工事士の資格があり、一定のキャ

リアパスが存在する可能性があるが、免状を保有していない従業員の役割も含め、キャリアパスが明確ではない可能性があるのではないかと思われる。また研修制度も業界としての研修ではなく、個社の対応になっていると思われる。

1つの仮説ではあるが、電工業界の代表的なキャリアパスを明確にするとともに、業界としての研修制度を設け、各個人の能力のみではなく、横のつながりを作る機会を設け、切磋琢磨することができる環境構築が、入職者を定着・離職させない対策になるのではないかと思われる。

(b) 働きやすい職場作り・DX の推進

今回調査を実施した4つの業界とも、働きやすい職場作りや DX による効率化の推進として、介護業界と看護業界は国のガイドライン等を通じた推進ほか、第三者機関のアドバイスの実施を行い、自動車整備業界とトラック業界においても、国のガイドラインを通じた改善策の提案や取り組みを例示している。

一方、電工業界においては国や業界団体を通じた業務効率化のあり方等の提案が浸透していない状況であり、本業界の代表的な DX ツールである施工管理等の専用ソフトの導入についても導入比率が約 35%と、DX による効率化の余地がある業界ではないかと思われる。

1つの仮説であるが、国や業界団体を通じた、働きやすい職場つくり、DX の推進による好事例集等のガイドライン等の普及、さらに業界への推進施策を行うことにより、一定の定着率向上・離職防止につながる可能性があるのではないかと思われる。

(3) 1度業界を離職した人をまた業界に復帰させる対策

今回調査を行った看護業界においては、マイナンバーと保有する国家資格を結びつけることで、各都道府県のナースセンターから離職者に対して情報提供ができる仕組みができますあるとのことである。その仕組みを利用し、採用情報等の情報の提供、さらに離職者からの問い合わせを受け付ける体制が構築されているとのことである。

電工業界においては、看護業界のような大きな組織ではなく、ナースセンターのような自治体の拠点を有していないというのが実態である。一方で、最近の DX 技術を用いることにより、業界団体からの求人情報の送付や問い合わせの受付についても大きなコストを必要とせず、類似した仕組みの確立・運用が可能ではないかと思われる。

1つの仮説ではあるが、マイナンバーと電気工事士、電気工事施工管理技士の資格とを結びつけることにより、求人情報や業界の新たな情報を定期的に情報共有ができる可能性があり、可能性がある取り組みの1つとして活用できる可能性があると思われる。

(4) 業界未経験の社会人を入職させる対策

今回調査を行った介護業界においては、ハローワークにおいて業界の PR を行い、介護業界の研修を6か月受講、国家試験合格後の入職する期待する取り組みを実施し、90%の人材の入職に成功している事例が確認された。また、本事業は、雇用保険を活用した事例であり、

介護業界のみならず、他の業界にも適用できる可能性があるものと思われる。

電工業界においては、電気に係る一定の専門知識を必要とするため、介護職と同様の効果が得られない可能性があるものの、キャリアパスの明確化、研修制度の充実化、資格の未保有者が実施可能な業務を明確にすることにより、電工業界に興味を持つ未経験者がいる可能性も想定される。

1つの仮説であるが、ハローワークとの協力により、電工業界への誘導を行い、6か月程度の長期の研修、資格未保有者が実施可能な業務やインターンシップを通じ、電工業界への入職の可能性があるのではないかと思われる。

(5) 業界の意識改革の推進

今回調査を行ったトラック運送業においては、働き方改革が推進されるとともに、業界のみならず、荷主も含めた、さらに多重下請け構造の解消といった大規模な業界の意識改革の推進が行われつつある。具体的には、トラックドライバーが荷物を待つ時間が生じることによる労働時間の長時間化、本来は荷主側が実施しなければいけない荷役作業の協力を実施するといった業界の課題を解決すべく、国もその対策に向けてトラック G メンといった取り組みが開始された。一方で、中小企業を中心に、顧客である荷主との契約打ち切りを危惧することにより、このような意識改革に取り組めない事業者も一定数存在するといった情報も確認された。

電工業界においても、働き方改革が推進される中、政府への要望として、働き方改革といった規制の見直しといった要望がある等、働き方改革が進まない状況にあったことが分かった。

1つの仮説であり、かなり長期間にわたる取り組みが必要となる可能性があるが、業界全体を巻き込み、多重下請け構造の現状といった課題を含め、業界のあるべき姿について検討・意思統一を行い、業界の意識改革を行うことにより、人手不足対策と入職者向上及び入職者の定着・離職させない対策に繋がる可能性があるのではないかと思われる。

5 まとめ

本検討では、電気工事業者の施工力の実態に関する調査として、基本情報、労働条件、人手不足・採用状況、技術の活用状況、外国人雇用、事業継承、事業成長に向けた取り組み、及び政府に期待する役割のアンケート調査を 3,849 件実施することにより、現状の把握を行った。また、電工業界と同様に、①業務独占資格制度があること、②労働集約型の業務であること、③主だった事業主体が従業員 100 人未満の中小企業である業界として、自動車整備業界、介護業界、看護業界及びトラック運送業界の 4 つの業界について、人手不足対策の調査を行った。

電工業界の分析及び他業界の人手不足対策を分析することにより、電工業界における人手不足対策の示唆として、5 つのテーマ、6 つの具体的な示唆を得ることができた。なお、本検討で得られた示唆については、電工業界の状況把握と異業種調査や異業種のヒアリングを通じて、電工業界で実施すべき人材不足対策への提案を行ったものである。

今後は、電工業界へのヒアリング、関連するプレイヤーである業界団体、教育機関、DX 事業者等の情報を収集し、ここで得られた仮説の妥当性について評価を行い、電工業界の施工力向上に繋がる施策を検討することが望まれる。

以下に本業務で得られた電工業界の人手不足対策への示唆を再掲する。

◆ 新卒から入職者を増やす対策

- 工業高校や高等専門学校等の教育機関との協力体制は、個社での対応ではなく、電工業界、場合によっては電気保安業界と協力して構築し、積極的な情報発信、体験学習、出前授業・インターンシップ等の活動により、入職率の向上効果が、期待できる可能性があるのではないかと思われる。

◆ 入職者を定着・離職させない対策

- 電工業界の代表的なキャリアパスを明確にするとともに、業界としての研修制度を設け、各個人の能力のみではなく、横のつながりを作る機会を設け、切磋琢磨することができる環境構築が、入職者を定着・離職させない対策になるのではないかと思われる。
- 国や業界団体を通じた、働きやすい職場つくり、DX の推進による好事例集等のガイドライン等の普及、さらに業界への浸透を行うことにより、一定の定着率向上・離職防止につながる可能性があるのではないかと思われる。

◆ 1 度業界を離職した人をまた業界に復活させる対策

- マイナンバーと電気工事士、電気工事施工管理技士の資格とを結びつけることにより、求人情報や業界の新たな情報を定期的に情報共有ができる可能性があり、可能性がある取り組みの 1 つとして活用できる可能性があると思われる。

◆ 業界未経験の社会人を入職させる対策

- ハローワークとの協力により、電工業界への誘導を行い、6か月程度の長期の研修、資格未保有者が実施可能な業務やインターンシップを通じ、電工業界への入職の可能性があるのではないかと思われる。

◆ 業界の意識改革の推進

- かなり長期間にわたる取り組みが必要となる可能性があるが、業界全体を巻き込み、下請け構造も含めたあるべき姿について検討・意思統一を行い、業界の意識改革を行うことにより、人手不足対策と入職者向上及び入職者の定着・離職させない対策に繋がる可能性があるのではないかと思われる。