

第3回有識者会議のフォローアップ



世界をつなぐ。未来をつくる。

出入国在留管理庁

Immigration Services Agency



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

【目次】

- 1-1 既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況等について…………… p 3
- 1-2 特定技能制度、育成就労制度における業務・技能の考え方について…… p 20
- 1-3 労災発生率一覧……………p23

※ 凡例

- ・ 各頁中、業務区分欄の括弧内の数字は業務区分単位の有効求人倍率
- ・ 1－1（既存の特定産業分野・業務区分）の有効求人倍率はいずれも令和7年1月から3月の数値を記載している。

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況等について

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
厚生労働省	介護 (4.12)	介護 (4.12)	介護分野の有効求人倍率は、令和6年度においては4.08倍と、全平均の1.14倍と比較し、2.9ポイント以上高く、また、地域によって高齢化の状況等は異なっているものの、令和7年3月の都道府県別の有効求人倍率でも、全都道府県において少なくとも2倍以上にあり、依然として高い水準にある。令和10年度には相当程度の人手不足が見込まれる。 このため、高齢化の進展等に伴って増大を続ける介護サービス需要に適切に対応していくためには、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を自ら一定程度実践できる即戦力の外国人を受け入れることにより、利用者が安心して必要なサービスを受けられる体制の確保を図ることが必要不可欠である。その上で、介護分野における外国人材の受入に当たっては、今後、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な人材の掘り起こしや、国家資格取得に向けた学習支援等による外国人材が長く働けるような定着支援にかかる取組を進める。 技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	介護人材の処遇改善については、これまでの累次の処遇改善の取組に加え、令和6年度介護報酬改定において、処遇改善関連加算の一本化を行い、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引き上げを行った。 加えて、処遇改善加算の更なる取得促進に向けた取得要件の弾力化や、令和6年度補正予算で措置した施策による職場環境改善等を通じて、更なる賃上げに取り組んでいる。 介護テクノロジー等の活用による職員の業務負担の軽減及びケアの質の確保・向上に資する生産性向上の取組については、 ・組織マネジメント改革を推進するための「生産性向上ガイドライン」の普及・啓発、 ・令和6年度補正予算等による介護テクノロジー導入費用に対する補助、 ・介護テクノロジーの導入や継続的な業務改善の取組を評価する生産性向上推進体制加算の取得促進、 ・ワンストップ型の相談窓口の令和8年度末までの全都道府県への設置等に取り組んでいる。 国内人材確保については、上記に加え、介護分野の未経験者等の参入促進、キャリアパス構築に向けた支援、介護の魅力発信等、介護人材確保に向けた取組を総合的に進めている。

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野 (有効求人 倍率)	業務区分 (有効求人 倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
厚生労働省	ビルクリーニング (2.31)	ビルクリーニング (2.31)	ビルクリーニング分野については、建築物における衛生的環境の確保に関する法律（昭和45年法律第20号。以下「建築物衛生法」という。）の適用対象となる特定建築物等の数が年々増加しており、今後も同分野のサービス需要は増加していくものと想定される。 かかる状況の下、引き続き建築物の衛生環境を維持し、国民生活の質の向上に貢献していくためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、ビル・建物清掃員を確保することが必要不可欠である。 技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	生産性向上のための取組として、令和4年3月に制定されたJIS規格に適合した清掃ロボットの導入促進のほか、機材のコードレス化・小型化、バックオフィスのデジタル化等によるデジタル技術の活用などを進めている。厚生労働省において は、ビルクリーニング分野人材確保及び生産性向上等支援事業（以下「支援事業」という。）により、これらの取組を促進するとともに、省力化投資を促進するための具体的プランである省力化投資促進プランについて周知を図る。 国内人材確保の取組として、厚生労働省の産業別高齢者雇用推進事業により、公益社団法人全国ビルメンテナンス協会において「ビルメンテナンス業高齢者雇用推進ガイドライン」を策定し、同ガイドラインに基づく取組により業界の高齢者雇用を推進している。令和2年国勢調査によると、ビル・建物清掃員の職種においては、就業者のうち65歳以上が45.5%を占めているところである。 また、上記の支援事業を活用し、高校生・大学生、女性、高齢者及び障害者への就職勧奨や、求人活動に関するセミナーの開催といった広報活動を通じて新規人材の確保に取り組むとともに、人材の定着に効果を上げている好事例を横展開するなどにより既存の人材流出の防止にも取り組んでいく。 さらに、処遇改善に向けた方策として、厚生労働省において策定した「ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドライン」（平成27年6月10日厚生労働省健康局長通知）に基づき、発注者である国や地方公共団体等に対して、最新の建築保全業務労務単価（国土交通省大臣官房官庁営繕部）を的確に反映した積算を行うことを求めるなど、ビルメンテナンス業者が品質確保の担い手を中長期的に育成・確保するための適正な利潤を確保できるよう、適正な発注を働きかけている。この点、発注担当者に対しては、令和元年度以降、毎年度複数回にわたりセミナーを開催、同ガイドラインの周知徹底を図っている。 このほか、業界団体と連携し、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」（令和5年11月29日内閣官房、公正取引委員会）の周知、同指針に基づく取組の徹底やその状況の調査、改善策の検討等を行うことにより、ビルメンテナンス業における労務費の適切な転嫁を推進するため、上記ガイドラインと合わせてオンラインセミナーの開催やヒアリングを開催し、周知徹底を図っている。

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
経済産業省	工業製品 製造業 (2.82)	機械金属加工 (3.09)	製造業分野に係る職種における有効求人倍率（令和4年度）は、例えば、鋳物製造工6.83倍、金属熱処理工6.03倍、鍛造工5.89倍、計量計測機器組立工7.33倍、プラスチック製品製造工5.21倍、鉄工、製缶工5.72倍となっており、深刻な人手不足の状況にある。 製造業（飲食料品製造業を除く。）については、デジタル化の進展等により、今後も半導体、産業機械、素材産業等を中心に成長が見込まれる中、年0.73%程度と予測される製造業（飲食料品製造業を除く。）の需要拡大とこれに伴う労働需要の拡大が続き、今後も製造業分野における労働需要は増加するものと見込まれ、かかる要因による人手不足が早急に改善できる見通しは立っていない。 製造業分野は、我が国の国民生活に不可欠な分野であり、同分野の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、製造業分野について一定の専門性・技能を有し、現場の状況に応じて作業手順を自ら考え作業を実施することができる即戦力の外国人を受け入れることが必要不可欠である。	各企業及び業界では、①生産プロセスの見える化等の工場のデジタル化、I o T・A I等の活用による生産プロセスの刷新等といった生産現場の改善徹底や、②研修・セミナー等の人材育成等による生産性向上のための取組を実施している。 また、経済産業省としても、企業による設備投資やI T導入を支援する施策により、企業による生産性向上の取組を支援している。 こうした取組の結果、製造業（飲食料品製造業を除く。）の生産性は、平成30年から令和4年まで、年平均約1%向上している（推計値）。 各企業及び業界では、①女性や高齢者も働きやすい職場環境及び人事制度の整備や、②適正取引の推進等による適正な賃金水準の確保等に取り組んでいる。 また、経済産業省としても、①中小企業の多様な人材活用を促す「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」（令和5年6月中小企業庁）の普及、②賃上げ促進税制や価格転嫁の推進に加え、省力化投資等の生産性向上のための支援による賃上げを通じて、企業による国内人材確保の取組を促進している。 こうした取組の結果、製造業（飲食料品製造業を除く。）の就業者に占める女性及び65歳以上の者の比率は、平成29年には約32.6%であったのに対し、令和3年には約32.7%に微増している。
		電気電子機器組立て (3.09)		
		金属表面処理 (3.09)		
		紙器・段ボール製造 (5.72)		
		コンクリート製品製造 (4.23)		
		RPF製造 (1.61)		
		陶磁器製品製造 (4.23)		
		印刷・製本 (1.12)		
		繊維製品製造 (3.21)		
		縫製 (3.21)		

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
国土交通省	建設 (5.20)	土木 (5.86)	建設投資は、令和5年度まで民間投資を中心に年2%程度の増加が続く見通しである。また、今後も老朽化するインフラのメンテナンスや防災・減災、国土強靱化、都市の国際競争力の強化等を確実に推進していく必要があることから、引き続き建設産業需要が見込まれる。さらに、令和6年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用される。	生産性向上のための具体的な施策として、令和7年度までに建設現場の生産性を2割向上させるという目標等を踏まえながら、建設生産・管理システムのあらゆる段階におけるICT等の活用や、建設キャリアアップシステム等を活用した工事書類の簡素化といった現場管理の効率化、これら優良事例の横展開等の取組を進めている。 国内人材確保のための具体的な施策として、平成23年度以降12年連続での公共工事設計労務単価の引上げや、賃上げに向けた官民一体となった機運醸成等の建設技能者の処遇改善に向けた取組のほか、建設業の魅力を積極的に発信し、建設業を希望する入職者を増やす取組を行っている。 さらに、現場の建設技能者に適正な賃金が支払われる仕組みづくりや建設キャリアアップシステムの活用拡大により処遇改善の一層の促進を図るとともに、建設産業における女性の定着促進、適正な工期設定・施工時期の平準化等による長時間労働の是正といった働き方改革についても推進する。 こうした取組を通じて、若者・女性の入職、高齢者の更なる活躍等を促進していく。
		建設 (5.53)	この点、現在の建設技能者の需給状況等の指標である建設労働需給調査（国土交通省）によると、令和7年4月の過不足率は0.8%となっており、全国的・全職種的には総じて落ち着いた水準となっている。一方で、「労働力調査」（総務省）によると、令和6年平均の建設技能者全体に占める60歳以上の割合は約4分の1(25.8%)となっており、今後相当程度の人手不足が見込まれる。 かかる状況の下、引き続き建設産業需要に対応し、建設分野を存続・発展させていくためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、建設技能者を確保することが必要不可欠である。	
		ライフライン・設備 (4.04)	技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
国土交通省	造船・舶用工業 (4.54)	造船 (6.12)	造船・舶用工業は、裾野の広い労働集約型産業として、国内に生産拠点を維持しており、そのほとんどが地方圏に存在している。特に瀬戸内や九州には、造船・舶用工業が主要産業として経済、雇用において中核的な役割を担っている地域が多数存在している。地方に立地する造船・舶用工業にあっては、少子高齢化・生産年齢人口減少が急激に進んでいることに加えて、若者の地方から都市部への流出により、日本人の若手就業者の確保が困難な状況にある。	造船・舶用工業分野における生産性向上の取組として、海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律（令和3年法律第43号）に基づく事業基盤強化計画の認定制度により、生産性向上や業界再編を通じた同分野の事業基盤強化に取り組んでいる。令和6年1月時点で、32グループ50社の計画を認定し、認定した事業に係る税制特例及び政府系金融機関からの長期・低利融資等の支援措置を講じている。 加えて、経済安全保障重要技術育成プログラムによるデジタル技術を用いた高性能次世代船舶開発技術の研究開発支援や、GX経済移行債による技術等支援ゼロエミッション船等の建造に係る生産設備導入支援等を推進していくこととしている。 今後も、引き続き造船・舶用工業全体の生産性を向上させるための支援を行うとともに、開発した技術の普及に向けた取組を進めることにより、生産性向上の取組を進めていく。
		舶用機器 (4.64)	足元の人手不足の状況について、造船・舶用工業分野における令和7年1月から3月の間の有効求人倍率は、4.54倍となっている。 造船・舶用工業は、四面を海に囲まれた我が国にとって不可欠な海上輸送に要する船舶を安定的に供給し、また、裾野が広い労働集約型産業として地方の経済・雇用にも貢献している非常に重要な産業である。造船・舶用工業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、造船・舶用工業について一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることが必要不可欠である。	
		舶用電気電子機器 (4.22)	技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
国土交通省	自動車整備 (5.24)	自動車整備 (5.24)	自動車整備分野における労働力需要は、近年の自動車の保有台数が、地域・全国ともにほぼ横ばいで推移し、当面、全国的に底堅い需要が見込まれる。 他方、供給においては、自動車整備士を志す若者の減少に加え、高齢の自動車整備士の引退が増えつつあり、令和7年1月から3月の間における自動車整備分野の有効求人倍率は5.24倍であるなど、深刻な人手不足の状態にある。 地域ごとに見ても、自動車台数の多寡にかかわらず有効求人倍率が高くなっており、全国的に人手不足が生じている状態にあると評価できる。 このような状況において、自動車整備分野は自動車の安全・環境性能の維持に係る基幹的役割を担い、我が国の国民生活に不可欠な分野であることに鑑みれば、一定の専門性・技能を有し、その能力を用いた自動車整備に従事する外国人を受け入れることで、必要な知識・技能を有する自動車整備要員の確保を実現することが、当該分野の基盤を維持し、今後も発展させていくために必要不可欠である。	国土交通省では、補助事業等により業界の取組を支援するとともに、生産性向上のための取組として、①中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号）に基づく経営力向上計画の認定、②自動車整備業における生産性向上のためのガイドラインの策定、③国の窓口への訪問を不要とする車検証電子化、④故障箇所の効率的な特定に必要な「外部故障診断装置」（スキャンツール）の導入補助等に取り組んでいるところ、スキャンツール導入支援を適用した台数の着実な増加（平成25年度より延べ約1万7,400台）等の成果を挙げている。 国内人材の確保に関し、若者・女性の就業促進のため、①運輸支局長等による高等学校訪問、②自動車整備士のPRポスターや動画の作成、インターネットを活用した情報発信、③自動車整備工場の経営者に対する人材確保セミナーの開催、④高校生等を対象とした仕事体験事業の実施、⑤「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」の策定（令和6年3月）等に取り組んでいるところ、高等学校訪問実施回数の着実な増加（平成26年度より延べ5,273回）等の成果を挙げている。
		車体整備 (5.24)	技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
国土交通省	航空 (4.31)	空港グランド ハンドリング (4.43)	新型コロナウイルス感染症に関する水際対策の終了による訪日外国人旅行者の増加に伴い、我が国の航空需要は拡大を続けている。さらに、今後「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成28年3月30日明日の日本を支える観光ビジョン構想会議決定）における訪日外国人旅行者数の政府目標（2030年に6,000万人）の達成に向けた国際線旅客の更なる増加等に的確に対応していくためには、これを支える航空分野の人材確保が極めて重要である。 現在、航空分野においては、生産性向上や国内人材確保の取組を進めており、採用者数は回復傾向にある一方、離職者数は横ばいで推移しており、また、整備士の高齢化等による大量退職への対応も喫緊の課題となっている。令和7年1月から3月の間における航空分野の主な職種の有効求人倍率は4.31倍となっており、また、令和4年（6月末現在）の雇用動向調査では「運輸業、郵便業」の欠員率は3.8%となっている。 また、航空分野における業務は日本全国の空港で行われているところ、地方部の空港においても航空需要が拡大し、地方部の人手不足も深刻化していくことが見込まれる。 航空輸送は我が国の経済社会活動や国民生活を支える基盤であり、航空分野の現場で即戦力となる人材は、安全で安定的な輸送の確保のための重要な役割を担っている。訪日外国人旅行者の増加等による航空需要の増加に的確に対応していくことが求められる中、航空分野の基盤を維持し、今後も発展させていくためには、空港内での作業の制約を理解し、航空機用の特殊な機材や工具を用いて作業を行うという一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることが必要不可欠である。	生産性向上については、業務のマルチタスク化、空港におけるGSE車両等資機材の共有化、先進技術の導入による作業の効率化、新型航空機の導入による作業工数の縮減等を図っている。さらに、令和7年までに空港の制限区域内でのレベル4自動運転を実現するため、引き続き車両や路側装置等の技術的な検証を行うとともに、必要となるインフラや運用ルールを検討し、令和6年のできるだけ早期に指針・ガイダンスの改正等を行うこととしている。
		航空機整備 (3.57)		国内人材の確保については、賃金水準の改善や諸手当の拡充、公休日数の引上げ、育児休業制度の拡充等の労働条件の改善に向けて取り組んでいるほか、空港内の休憩スペースの確保等職場環境の改善により、新規雇用の促進、若年離職者の抑制を図っている。また、国による支援事業を活用した、空港ごとの合同就職説明会の開催をはじめ、空港での工業高校の学生及び教職員向けの施設見学の開催、女性向け講演会の実施のほか、将来の航空需要に対応した航空整備士の養成・確保を図るため、航空整備士を目指す学生向けの無利子貸与型奨学金を創設する等、裾野拡大に向けて取り組んでいる。

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
国土交通省	宿泊 (4.54)	宿泊 (4.54)	「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成28年3月30日明日の日本を支える観光ビジョン構想会議決定）における政府目標である訪日外国人旅行者数（2030年に6,000万人）等の宿泊需要に対応するためには、これを支える宿泊分野の人材確保が必要不可欠である。また、観光事業を地方創生につなげていくためには、3大都市圏以外の地方部への外国人旅行者の訪問を増大させる必要がある。 他方、宿泊分野に係る職業の有効求人倍率（令和7年1月から3月までの間）は全国で4.54倍と高く、また、「宿泊業、飲食サービス業」の欠員率（令和4年6月末日現在）は全国で3.8%となっており、宿泊分野では、現時点で既に2万人程度の人手不足が生じているものと推計されるところ、今後の訪日外国人旅行者の増加等に伴い、人手不足が生じると見込まれる。 以上のような宿泊分野の深刻化する人手不足状況に対応するためには、一定の専門性・技能を有し、その能力を用いたフロント、企画・広報、接客、レストランサービス等の様々な業務に従事する外国人を受け入れることにより、当該分野の基盤を維持し、今後も発展させていくことが必要不可欠である。 技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	宿泊分野では、マルチタスク化の推進、スタッフの技能向上を促すとともに、スマートチェックイン、清掃ロボット、配膳ロボット等の業務効率化に資する設備導入に取り組んでおり、さらに業界団体においてその省人化効果を周知することで、取組の促進を図っている。 宿泊分野では、賃上げのほか、就業者の就労環境整備に関する周知セミナーを開催し、優良事例を全国へ展開することにより、長時間労働の是正やフレキシブルな労働時間の導入の促進を図っている。また、就職説明会、マッチングイベント、宿泊業の魅力発信等により、新規採用や女性・高齢者・就職氷河期世代等の中途採用の促進等を図っている。

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
国土交通省	自動車運送業 (3.12)	トラック運転者 (2.59)	自動車運送業分野では、コロナ禍での離職及び自動車運送事業における時間外労働規制の見直し、いわゆる「2024年問題」も踏まえ、物流・人流を支えるエッセンシャルワーカーたるドライバーの確保が喫緊の課題となっている。 また、令和7年1月から3月の間の自動車運送業分野の有効求人倍率は3.12倍となっていることを踏まえても、自動車運送業分野における人手不足は深刻な状況であるといえる。 以上のような自動車運送業分野において深刻化する人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有する外国人の受入れで充足することが、当該分野の持続可能な事業環境を維持し、今後も発展させていくために必要不可欠である。	トラック運送業における生産性向上のための取組として、業界団体において、①貨物自動車運送適正化事業実施機関の巡回指導によるドライバーの労働時間に関する指導、②帰り荷確保等輸送効率の向上のための求荷求車情報ネットワークシステムの運営が行われており、国土交通省としても、①荷待ち・荷役時間短縮に向けた自動化・機械化、②物流の効率化を進めるための法改正等に取り組んでいる。 タクシー運送業における生産性向上のための取組として、事業者による配車アプリやキャッシュレス決済の導入等DX化の推進が行われており、国土交通省としても、そのような省人化や経営改善に資する取組に対して支援を行っている。 バス運送業における生産性向上のための取組として、事業者によるキャッシュレス決済や乗務日報自動作成システムの導入等DX化の推進が行われており、国土交通省としても、そのような省人化や経営改善に資する取組に対して支援を行っている。
		タクシー運転者 (7.15)		トラック運送業における国内人材の確保のための取組として、業界団体において、①全国のトラック運送事業者の求人情報サイトの構築、②高校生向けのパンフレットの作成・配布やドライバー業務紹介動画等の作成、③Gメン調査員による荷主等の違反原因行為の情報収集等の取組が行われており、国土交通省としても、①標準的運賃の引き上げ、②トラック・物流Gメンによる悪質荷主への是正指導の大幅強化、③適正運賃導入等を進めるための法改正、④大型免許等の取得費用支援等や研修・教育訓練などの人材確保・人材育成に向けた取り組みを支援、⑤「運転者職場環境良好度認証制度」や「ホワイト物流」推進運動の普及による誰もが働きやすい職場環境の整備による就労促進等に取り組んでいる。 タクシー運送業における国内人材の確保のための取組として、業界団体において、①運転者の労働条件の改善・働きやすい労働環境の整備等、働き方改革の実現に向けた各種取組、②タクシー業界の魅力を伝える人材確保セミナー等が行われている。国土交通省としても、①事業者からの運賃改定申請に迅速に対応するなど、早期の賃上げ等を促進しているほか、②ドライバーの採用活動や第二種運転免許取得費用の負担に対する支援など、事業者による人材確保・養成の取組を支援している。さらに、③「運転者職場環境良好度認証制度」の普及を通じて、職場環境改善に向けた各事業者の取組を「見える化」し、求職者のイメージ刷新を図り運転者への就職を促進することや、④女性ドライバーの採用に向けた取組や子育て中の女性が働き続けることのできる環境整備を行う事業者を認定・PRする「タクシー事業における女性ドライバー応援企業認定制度」を活用し、タクシー業界における女性の新規就労・定着を図っている。 バス運送業における国内人材の確保のための取組として、業界団体において、①運転者の労働条件の改善・働きやすい労働環境の整備等、働き方改革の実現に向けた各種取組、②バス業界の魅力を伝える人材確保セミナー等が行われている。国土交通省としても、①運賃算定手法の見直しや運賃改定の迅速化により、早期の賃上げ等を促進しているほか、②ドライバーの採用活動や第二種運転免許取得費用の負担に対する支援など、事業者による人材確保・養成の取組を支援している。また、③「運転者職場環境良好度認証制度」の普及を通じて、職場環境改善に向けた各事業者の取組を「見える化」し、求職者のイメージ刷新を図り運転者への就職を促進している。
		バス運転者 (2.07)		

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人 倍率)	業務区分 (有効求人 倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
国土交通省	鉄道 (3.56)	軌道整備 (17.28)	鉄道分野における業務量を示す指標として、旅客鉄道が輸送した旅客の総人員数である「輸送人員」、総車両数に各車両の走行距離を乗じて得られる「車両走行キロ」、営業線の長さを示す「営業キロ」がある。輸送人員は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により令和2年度には大きく減少したものの、令和5年度に入ってから、同感染症感染拡大に伴う水際対策前の9割程度に回復しており、それ以前の利用者数を上回る月もある。また、車両走行キロ、営業キロについては大きな変動はないものの、「観光立国推進基本計画」（令和5年3月31日閣議決定）において、インバウンド回復や国内交流拡大は同感染症感染拡大前を超える水準を目標としており、鉄道需要やそれに伴う各施設の保守量は今後も継続、拡大することが見込まれることから、これを支える鉄道分野の人材確保が極めて重要である。しかし、鉄道分野においては、生産性向上や国内人材確保の取組を進めているものの、少子化等により若手の採用が困難となっており、高齢化等による大量退職への対応も喫緊の課題となっている。令和7年1月から3月の間の鉄道分野の有効求人倍率は3.56倍となっているなど今後も鉄道需要は維持、拡大しており、鉄道分野は深刻な人手不足の状況にあると評価できる。 鉄道は我が国の経済社会活動や国民生活を支える基盤であり、鉄道分野の現場で即戦力となる人材は、安全で安定的な輸送の確保のための重要な役割を担っている。鉄道需要の増加に的確に対応していくことが求められる中、チームリーダー等の指導・監督の下で、鉄道特有の制約を理解し、特殊な機材や工具等を用いて作業を行うという一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることが、当該分野の基盤を維持し、今後も発展させていくために必要不可欠である。 技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	生産性向上については、新技術の活用により、橋りょう・トンネル等といった鉄道施設及び車両の保守・点検業務のほか、運転業務等の更なる効率化・省力化に資する技術開発に取り組んでいる。また、駅ホームやトンネル等の実習設備を備えた研修施設を整備する等、人材育成の効率化に取り組んでいる。 国内人材の確保については、賃金水準の改善や諸手当の拡充等の処遇の改善の取組が進んでいるほか、出産祝い金の支給、扶養手当の増額、契約社員の正規社員への採用等の労働条件や職場環境の改善により、新規雇用の増加、若年離職者の抑制も図っている。また、ジョブリターン制度の導入、大規模中途採用の実施、高齢層の活用等が進んでいる。さらに、多様な職種への女性の配置や、女性用宿泊施設の整備、女性職員の比率に関する目標設定をするなど、女性の就労促進も行っている。
		電気設備整備 (3.52)		
		車両整備 (3.57)		
		車両製造 (5.23)		
		運輸係員 (2.51)		

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
農林水産省	農業 (2.07)	耕種農業全般 (1.74)	農業分野では「食料・農業・農村基本計画」（令和7年4月11日閣議決定）において、「農地が限られた面積しかなく、農業者の急速な減少や高齢化が見込まれることに加え、気候変動の農業生産への影響が顕在化している中であっても、農地、人や生産資材等の資源を確保し、それらと、農業生産基盤の整備・保全、先端技術の開発・普及とが効率的に組み合わせられた農業構造へ転換し、土地生産性及び労働生産性を向上させることにより、食料自給力を確保する。」としている。 この点、令和7年1月から3月の間における農業分野の有効求人倍率は2.07倍（農耕作業員1.74倍、畜養作業員4.01倍）と、全平均の1.14倍と比較し、0.93ポイント高く、同分野の人材確保は困難な状況にある。 さらに、基幹的農業従事者（15歳以上の世帯員のうち、ふだん仕事として主に自営営業に従事している者）は、平成12年の240万人から令和6年には111万人と半減し、その年齢構成のピークは70歳以上の層となっており、農業者の減少・高齢化が進展している。 かかる状況の下、食料安全保障を確保しつつ、持続的な食料供給を行っていくためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、我が国の農業の存続・発展を図ることが必要不可欠である。	生産性向上のための取組として、業界では、生産性向上につながる品種や栽培技術の普及・拡大等、農業者の多様なニーズに対応した様々な取組を行っている。また、農林水産省としても、こうした業界の取組に対して補助事業等による支援を実施するとともに、都道府県知事が指定する農地中間管理機構（農地バンク）等を通じた農業の担い手への農地の集積・集約化を推進している。その結果、全耕地面積に占める担い手の利用面積のシェアは、平成25年の48.7%から令和5年には60.4%に増加している。このほか、ロボット、AI、IoT等の先端技術の活用によるスマート農業の実用化に取り組んでいる。 国内人材確保のための取組として、業界では、地域の企業等と連携し、人手不足に悩む農家と農作業に従事したい人材のマッチング等の取組を行っている。また、農林水産省としても、①次世代を担う農業者の研修に対する資金の交付、②女性の活躍支援や農福連携の推進等により、若者・女性・高齢者等の多様な農業人材の確保・育成等にも努めており、49歳以下の新規雇用就農者が約8,000人程度で推移するなどの成果を挙げている。
		畜産農業全般 (4.01)	技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人 倍率)	業務区分 (有効求人 倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
農林水産省	漁業 (1.87)	漁業 (1.41)	漁業分野では、「水産基本計画」（令和4年3月25日閣議決定）において、令和14年度の魚介類の生産目標を535万トンとしている。この生産目標と令和4年度の実績（348万トン）を踏まえ、令和10年度の実績を460万トンと設定している。 この点、漁業分野の有効求人倍率は、漁船員6.11倍（令和5年「船員職業安定年報」）、水産養殖作業員2.12倍（令和5年度「職業安定業務統計」）と高い水準にある。 かかる状況の下、国民のニーズに応じた水産物を安定的に供給する体制を確保し、また、将来にわたり、海洋環境保全等といった漁業の多面的な機能が十分に発揮されるためには、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れることにより、我が国漁業の存続・発展を図ることが必要不可欠である。	生産性向上のための取組として、業界では、ICT等を活用した効率化（沿岸漁業における漁場探索や、沖合・遠洋漁業における漁場形成予測）、かつお一本釣り機の開発、養殖業における自動給餌システムの活用、水中ドローン等による養殖場の見える化などの技術開発等に取り組んでいる。また、農林水産省としても、こうした業界の取組に対して補助事業等による支援を実施しており、その結果、労働効率化が一定程度図られている。 国内人材確保のための取組として、農林水産省では、補助事業等により、漁業就業相談会や漁業就業希望者に対する長期研修の実施、インターンシップ受入れ、就業後の経営・技術向上に対する支援、漁業学校で学ぶ若者への就業準備資金の交付、水産高校卒業生を対象とした海技士養成支援など、段階に応じた支援を実施している。こうした取組の結果、全体として就業者が減少する中であっても、おおむね毎年2,000人程度の新規就業者を確保している。
		養殖業 (2.31)	技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
農林水産省	飲食料品製造業 (2.86)	飲食料品製造業 (2.80)	飲食料品製造業は、地域経済においても、雇用と生産を支える産業として重要な役割を担っているといえる。経済産業省「令和3年経済センサス」によれば、食料品製造業の事業所数は金属製品製造業に次いで多く、就業者数は製造業の中では第1位である。また、大都市圏とそれ以外の地域において、就業者数比率に大きな偏りはなく、製造業全体に占める食料品製造業の就業者数の比率は、三大都市圏が11.1%、それ以外の地域が18.5%となっている。さらに、食料品製造業の製造品出荷額は、製造業の中で10道県で第1位、24道府県で第3位に位置している。食料品製造業の製造品出荷額は、令和5年は約39.3兆円であるところ、過去の推移を踏まえると、令和10年には約49兆円となる見込みである。 次に、現在の飲食料品製造業分野における労働需給は、他の製造業に比べ雇用人員不足感が高い状況にある。厚生労働省「雇用動向調査」によれば、令和6年6月末現在の欠員率は2.8%に達している。また、日銀短観によれば、「食料品製造業」（中小企業）の雇用人員判断（DI）は、令和7年3月にはマイナス32となり、「製造業全般」（中小企業）のマイナス24よりも深刻な状況である（令和7年3月日本銀行「全国企業短期経済観測調査」）。 こうした中で、飲食料品製造業分野においては、生産性の向上及び国内人材の確保に向けた最大限の努力を不断に行っている。しかしながら、同分野においては、ある程度目視や手作業に頼らざるを得ない工程もあり、機械化の取組にも限界があること、また、平成30年の食品衛生法（昭和22年法律第233号）改正（令和3年6月施行）により、全ての飲食料品製造業者にHACCP（原材料の受入れから最終製品までの工程ごとに、微生物による汚染、金属の混入等の潜在的な危害要因を分析し、特に重要な工程を継続的に監視、記録する工程管理システム）に沿った衛生管理の実施が求められることとなり、HACCPを含む衛生管理の知識を有する人材の確保が急務となっていること等を踏まえれば、人手不足の状況を直ちに改善することは困難である。 このため、我が国の飲食料品製造業の持続的な存続・発展を図り、良質で安全な飲食料品を安定的に供給する体制を確保するために、飲食料品製造業について基本的な知識・経験を有し、現場の状況に応じて作業手順を自ら考え、製造・加工等の作業を行うことができる即戦力の外国人や、熟練した技能を持って自ら作業に従事しながら、複数の従業員に指導等を行う管理者としての役割を担う外国人の受入れが必要不可欠である。 技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	飲食料品製造業分野では、深刻な人手不足の状況にある中、生産性向上のための取組として、ロボット導入などの設備投資、IoT・AI等を活用した省人化・低コスト化、専門家による工場診断等が進展し始めている。一般社団法人日本食品機械工業会「2023年食品機械調査統計資料」によると、食品機械の国内販売額は直近8年間で17%増加（平成27年の5,175億円から令和5年には過去最高の6,045億円まで増加）しているほか、先端技術の低コスト化や小型化に関する改良の取組も進展している。 また、健康志向の広まりや高齢化など経済社会の変化に応じた新たな商品の投入や従来の商品に新たな価値を付与した商品の提供など、付加価値向上のための取組も進展し始めている。財務省「法人企業統計調査」を基に農林水産省で算出した食料品製造業の付加価値額は令和3年から令和5年にかけて9.6%増加した。 さらに、農林水産省では、AI・ロボット・IoT等を活用した自動化技術等を実際の現場にモデル的に導入・実証する取組や、先端技術の低コスト化や小型化に関する改良の取組を支援するとともに、これらの成果を研修会の開催等により食品業界全体に普及させる取組を行っており、関係者の理解も浸透しつつある。 国内人材の確保に関し、女性・高齢者が働きやすい雇用環境とするため、正社員登用制度、女性が出産後に復職しやすい環境整備（提携託児所の整備等）、高齢者の継続雇用制度等の取組が業界内で進展し始めている。この点、令和6年度における食料品製造業の女性就業者の割合は50%と、全製造業の平均30%を大幅に上回っているほか、同年度における60歳以上の就業者の割合についても22%と、全製造業の平均17%を上回るなど、一定の成果が上がっているところである。また、農林水産省では、国内人材の確保に関し、女性・高齢者の就業促進のため、「食品産業の働き方改革早わかりハンドブック」の作成・周知を行っており、関係者の理解が進みつつある。 人手不足を踏まえた賃上げ等の処遇改善に関し、農林水産省では令和5年末に決定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について、食品業界団体等に周知を行っている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、食料品製造業の従業員一人当たりの所定内給与額は増加（平成29年の229千円から令和6年には251千円まで増加）しており、総務省「労働力調査」によると、食料品製造業における正社員比率は3%上昇（平成29年の48%から令和6年には51%まで増加）するなど成果が上がっているところである。
		水産加工業 (2.73)		

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
農林水産省	外食業 (3.94)	外食業 (3.94)	新型コロナウイルス感染症拡大に伴う水際対策の終了後、外食需要は回復傾向にあり、今後5年間に際しても引き続き増加していくと想定される。他方、外食業では、客の嗜好に応じた食事を提供するなど、臨機応変に作業内容を変える判断が必要となること、また、手作り感やホスピタリティといった外食業ならではの付加価値が求められること等から、機械化による省力化には限界がある。 令和7年1月から3月の間の外食業の有効求人倍率は、3.94倍となっている。さらに、日銀短観によれば、「宿泊・飲食サービス」の雇用人員判断(DI)は、令和7年4月の実績がマイナス57、令和7年6月の予測がマイナス62と、人手不足は深刻となっている（令和7年4月日本銀行「全国企業短期経済観測調査」）。 また、外食業は、訪日外国人旅行者を我が国に呼び込む上での魅力の一つであり、特に集客力のある観光地等においては飲食サービスの一層の提供が求められている一方で、北陸地方や中四国地方など、大都市圏以外の地域においては、人手不足の傾向が見受けられる。 加えて、平成30年に食品衛生法（昭和22年法律第233号）が改正され、令和3年6月に施行されたことにより、全ての飲食店にHACCP（原材料の受入れから最終製品までの工程ごとに、微生物による汚染、金属の混入等の潜在的な危害要因を分析し、特に重要な工程を継続的に監視、記録する工程管理システム）に沿った衛生管理の制度化への対応が求められ、今後も外食業においてHACCPを含む衛生管理の知識を有する人材を確保していくことが急務な状況となっている。 そのため、今後も安全で質の高い商品・サービスを提供し、また、外国人観光客の集客力を確保するためには、一定の専門性・技能を有する即戦力の外国人を受け入れることにより、十分な人手を確保することが必要不可欠である。 技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	生産性向上のための取組として、店舗内調理等の機械化や作業動線の見直しによる省力化、食券販売機・セルフオーダーシステム・セルフレジ等の導入やキャッシュレス化によるサービスの省力化、その他店舗運営に係る各種業務のICT化等による業務の省力化・省人化を進めている。また、これらの効率化によって得られた余力人員や資金などを基に新たな価値やサービスの創出（新しいメニューや業態の開発等）及び付加価値向上（国産食材の積極的な使用、高付加価値食材の使用等）につながる取組を各企業の規模や業態に応じて行っている。 さらに、農林水産省では、「外食・中食の生産性向上に向けた手引き」（平成29年農林水産省）の作成・配付を通じて優良事例の普及等を図るとともに、顕在化している労働力不足等に対応するため、セルフオーダーシステムの導入等の省力化に係る取組等への支援を行っている。 国内人材確保のための取組として、女性や高齢者を含む多様な人材を確保・維持する観点から、物理的な作業負担の軽減や安全対策の強化、転勤のない地域限定正社員制度の導入といった育児・介護に配慮した働き方や有給休暇取得の推進、定年延長や再雇用制度の設定等の取組が行われている。例えば、厚生労働省の調査によれば、「宿泊業、飲食サービス業」における有給休暇の取得率について、前年1年間の取得率は、平成29年調査では32%であったのに対し、令和6年調査では51%となっている。また、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度や再雇用制度を導入した企業割合は、平成29年調査では85.4%であったのに対し、令和4年調査では91.7%となっている（平成29年、令和4年、令和6年厚生労働省「就労条件総合調査」）。 こうした取組により、外食業分野においては、多様な人材確保が図られており、外食業の女性従業員比率は63.3%と、全産業平均（45.5%）の1.4倍であり、また、高齢者従業員比率は、65歳以上の従業員割合が飲食店で13.2%と、全産業平均（13.7%）と同等程度となっている（令和6年総務省「労働力調査」）。 人手不足を踏まえた処遇改善のための取組として、給与の引上げや正社員化の推進等の取組が行われている。例えば、直近6年間の「宿泊業、飲食サービス業」の常用労働者の時間当たりの給与額（現金給与総額を総実労働時間数で除したもの）は一貫して増加傾向にあり、令和元年と令和6年を比較すると26.5%増と全産業の増加率（10.7%）と比べて高い水準で増加している（令和元年、令和6年厚生労働省「毎月勤労統計調査」）。

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
農林水産省	林業 (2.16)	林業 (2.16)	林業においては、木材需要が拡大している中で、適正な伐採と再生林の確保を図る必要があるが、令和7年1月から3月の間の林業分野の有効求人倍率は2.16倍となっている。また、山村地域では、全国を超えるペースで人口減少が進むとともに、高齢化率が非常に高くなっており（令和2年全国：28.0%、山村地域：40.6%）、人材の確保が困難になってきている。 一方、「森林・林業基本計画」（令和3年6月15日閣議決定）において令和12年の木材供給量の目標を4,200万㎥と設定しているところ、これを令和10年度時点に換算すると4,120万㎥となり、当該目標の達成のためには深刻な人手不足が生じると見込まれる。 このような中、林業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、林業について基本的な知識・技能を有し、現場の状況に応じて作業手順を自ら考え、育林や素材生産等の作業を行うことができる即戦力の外国人を受け入れることが必要不可欠である。 技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	森林経営管理制度を通じた森林の経営管理の集積、施業集約化等を担う森林施業プランナー等の育成、路網と高性能林業機械を適切に組み合わせた作業システムの導入、新技術を活用した「新しい林業」の実現に向けた「林業イノベーション」等に取り組んでおり、素材生産の生産性は、平成22年度：主伐5.00、間伐3.45（㎥/人日）から令和2年度：主伐6.67、間伐4.35（㎥/人日）に向上するなど、この10年間で3割の生産性向上の成果を挙げている。 さらに、「森林・林業基本計画」において、林業・木材産業が内包する持続性を高めながら成長発展させることを通じて、社会経済生活の向上とカーボンニュートラルに寄与する「グリーン成長」を実現することとしており、我が国の令和12年における木材供給量の目標を4,200万㎥と設定していることから、当該目標を達成するために引き続き生産性向上に取り組んでいく。 通年雇用化、月給制導入や社会保険の加入促進等による林業技能者の処遇改善の取組のほか、「緑の雇用」事業等による新規就業者への体系的な研修や林業大学校等で学ぶ青年への給付金による支援や女性の活躍支援等により、若者・女性・高齢者等の多様な国内人材の確保にも努めているところであり、新規就業者を毎年約3,000人確保するなどの成果を挙げている。 これらに加えて、令和4年10月には、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成8年法律第45号）に基づく「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」を改正し、複数の作業や作業工程、デジタル技術等を学ぶ研修の実施や、就業ガイダンスの開催等のほか、他産業等との連携による労働力のマッチング、各種施策による賃上げの促進等に取り組むこととしている。

既存の特定産業分野・業務区分の人材不足の状況について

省庁	分野名 (有効求人倍率)	業務区分 (有効求人倍率)	人手不足の状況	生産性向上のための取組・ 国内人材確保のための取組（処遇改善の取組を含む）
農林水産省	木材産業 (2.68)	木材産業 (2.68)	木材需要が拡大している中、木材・木製品製造業（家具を除く。）の就業者数は、この10年間で約16%減少している。また、令和7年1月から3月の間の有効求人倍率は2.68倍となっており、木材産業の人材不足は深刻である。さらに、令和2年の就業者総数に占める35歳未満の割合は、全産業では22.8%であるが、木材・木製品製造業（家具を除く。）では17.6%であり、将来的に木材産業を担う人手も他産業と比較して少ない状況となっている。 一方、「森林・林業基本計画」（令和3年6月15日閣議決定）において令和12年の木材供給量の目標を4,200万㎡と設定しているところ、これを令和10年度時点に換算すると4,120万㎡となり、当該目標の達成のためには深刻な人手不足が生じると見込まれる。 我が国森林の適切な整備及び保全を図っていくために国産材の供給や利用を促進していく必要がある中で、木材産業の基盤を維持し、持続的な発展を図るためには、木材加工等の作業を行うことができる即戦力の外国人を受け入れることが必要不可欠である。 技能実習2号移行対象職種のうち、対応する特定産業分野が設定されているものについては、育成就労制度においても原則として受入れ対象分野として認める方向で検討することとしているところ、当該特定産業分野における人材不足の状況及び現行の技能実習制度が当該分野において果たしてきた人材確保の機能を踏まえ、当該分野における人材確保及び3年間の就労を通じて技能を修得させる人材育成の観点から育成就労産業分野として設定する方向で検討する。	林野庁では、補助事業等により木材加工流通施設の整備等の支援を行っており、加工施設の大規模化・高効率化の取組を促進している。これにより、近年、製材工場、合板工場等の大規模化・集約化が進展しており、大規模な製材工場等がなかった地域への大規模工場の進出や、地元の製材工場等の連携による新たな工場の建設が進んでいる。この10年間で、年間原木消費量5万㎡以上の製材工場等が全国で21箇所新設されているほか、製材工場を例にとると、一工場当たりの原木消費量は約1.6倍と大きく増加している。 さらに、近年では、画像処理やAIなどの最新技術を活用した検査措置の開発など、省人化と生産性向上を両立するための無人化ラインの導入等が進みつつある。 また、国内人材の確保に向けては、他の業種と比較すると木材産業分野の労働災害発生率が高い水準で推移していることを踏まえ、若者が未来を託せる安全な職場環境にしていけることが必要不可欠となっている。このため、業界団体においては、労働災害の防止に関し、外部有識者による安全診断やその普及啓発等を行ってきたほか、林野庁においても、作業安全対策の推進に向けた「農林水産業・食品産業の作業安全のための規範（個別規範：木材産業）事業者向け」（令和3年2月26日林野庁）の策定・普及、作業安全のウェビナーの開催、実態の分析を踏まえた事故体験VR映像等の研修資材の作成・普及等を行っている。 このほか、木材加工流通施設等の整備への支援を通じて、安全性の高い新しい施設等の導入が促進されることで、労働者の安全が守られるだけでなく、労働負担の軽減が図られ、女性や高齢者等が働きやすい労働環境づくりにも寄与しているところである。 さらに、林野庁では、木材産業経営者向けの働き方改革の手引きの作成（平成31年3月）等、木材産業における働き方改革の実現に向けた取組も行っている。

特定技能制度・育成就労制度における業務・技能の考え方について

業務について

特定技能制度

業務区分

技能を要する業務

=

業務区分

育成就労制度

必須業務

必須業務ではないが
技能を要する業務

- ※ **業務区分**（特定技能外国人・育成就労外国人が従事できる業務の範囲）は両制度で同一
- ※ このほか、**関連業務**（技能を要しないが日本人等が通常付随的に従事する業務）にも付随的に従事可能

技能について

特定技能制度

業務区分

相当程度の知識又は経験を必要とする技能

育成就労制度

相当程度の知識又は経験を必要とする技能を育成するために、業務区分の範囲内で計画的に育成する技能の単位として「**主たる技能**」を設定

設定の方法は大きく分けて以下の2通り（詳細は次頁）

- ①業務区分の業務全般を行うために必要な技能を「**主たる技能**」として設定
- ②業務区分の業務のうち特定の業務を行うために必要な技能を「**主たる技能**」として設定

- ※ 育成就労法（第9条第1項第1号等）においては、同一業務区分に属する技能を「**業務において要する技能**」と総称（育成就労外国人の転籍は、「業務において要する技能」が同一、すなわち業務区分が同一である場合に限り認められる。）

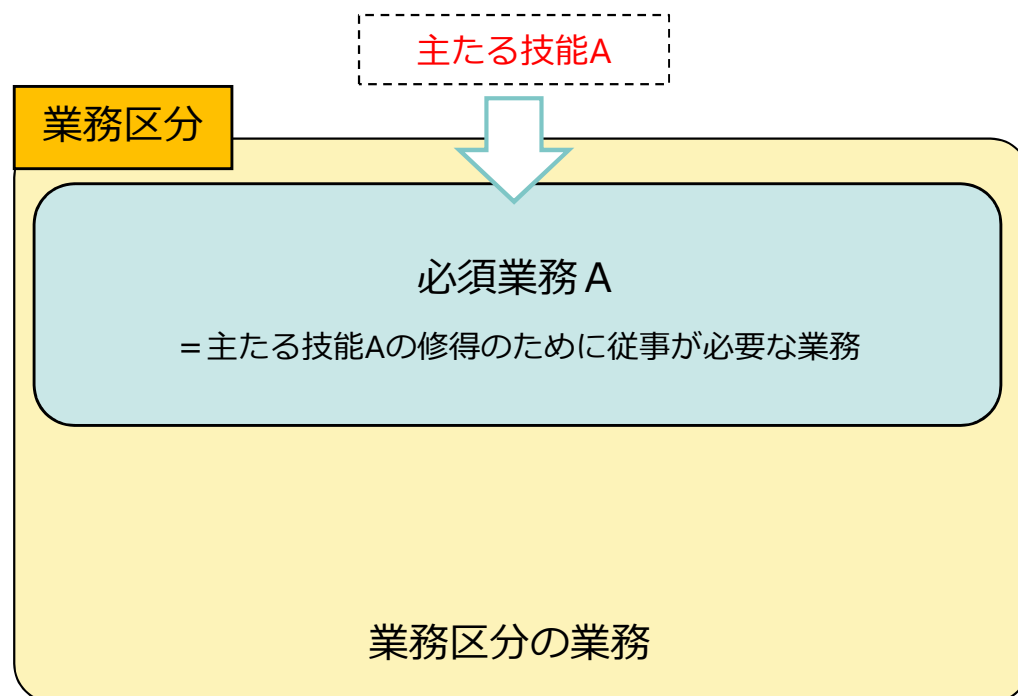
主たる技能：相当程度の知識又は経験を必要とする技能を育成するために、業務区分の範囲内で定めて計画的に育成する技能の単位

※ 政府方針において、「育成就労制度で外国人が従事できる業務の範囲は、現行の技能実習制度よりも幅広くして特定技能制度における業務区分と同一としつつ、当該業務区分の中で修得すべき**主たる技能**を定めて計画的に育成・評価を行う」としている。

※ 育成就労法施行規則案（4月28日パブリックコメント）において、従事させる業務の要件として、「**必須業務（修得させる技能に係る技能検定又はこれに相当する育成就労評価試験の試験範囲に基づき、当該技能を修得するために必ず行わなければならない業務をいう。）**に従事させる時間が業務に従事させる時間全体の3分の1以上であること」としている。

①業務区分単位で育成する場合

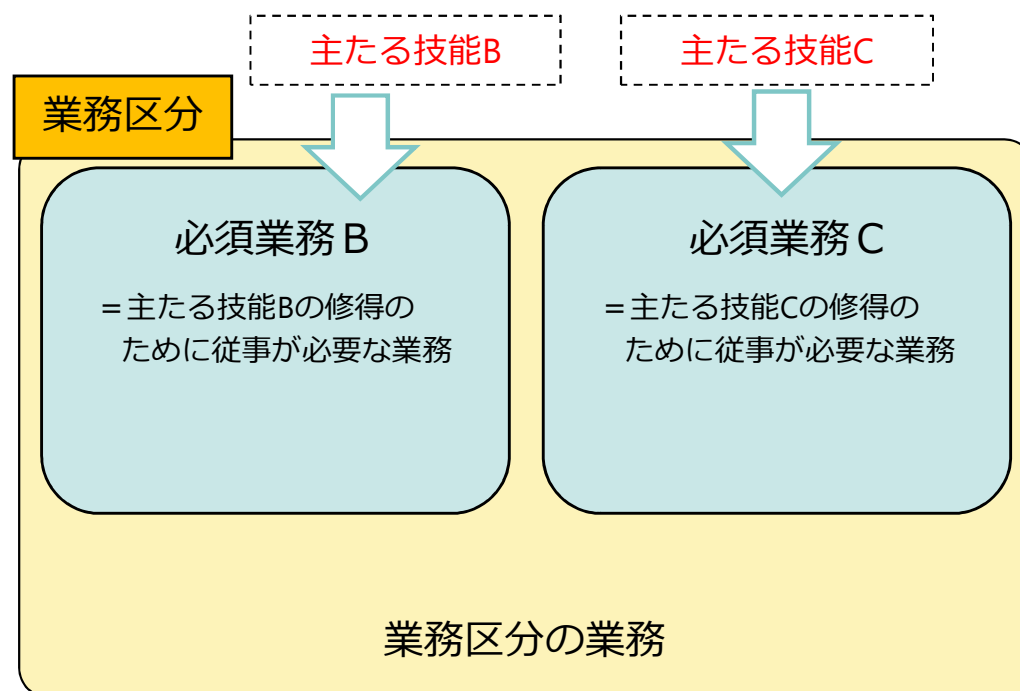
業務区分の業務全般を行うために必要な技能を
「主たる技能」として設定



※ このほか、関連業務（技能を要しないが日本人等が通常付随的に従事する業務）にも付随的に従事可能

②業務区分内に複数主たる技能を設定して育成する場合

業務区分の業務のうち特定の業務を行うために必要な技能を
「主たる技能」として設定



※ このほか、関連業務（技能を要しないが日本人等が通常付随的に従事する業務）にも付随的に従事可能

労災発生率一覧

業務区分ごとの度数率（参考値）

所管	分野	業務区分	度数率	統計上の業種名
厚生労働省	介護	介護	4.25	854老人福祉・介護事業
	ビルクリーニング	ビルクリーニング	4.65	922建物サービス業
	リネンサプライ	リネンサプライ	3.72	781洗濯業
経済産業省	工業製品製造業	機械金属加工	1.95	E製造業
		電気電子機器組立て	0.87	29電気機械器具製造業
		金属表面処理	2.55	245・6金属素形材製品製造業,金属被覆・彫刻業,熱処理業（ほうろう鉄器を除く）
		紙器・段ボール箱製造	2.32	14パルプ・紙・紙加工品製造業
		コンクリート製品製造	5.88	212セメント・同製品製造業
		RPF製造	2.21	32その他の製造業
		陶磁器製品製造	2.36	214陶磁器・同関連製品製造業
		印刷・製本	1.52	15印刷・同関連業
		紡織製品製造	2.07	11繊維工業
		縫製		
		電線・ケーブル製造	1.20	234電線・ケーブル製造業
		プレハブ住宅製品製造	2.07	244建設用・建築用金属製品製造業(製缶板金業を含む)
		家具製造	2.68	13家具・装備品製造業
		定形耐火物製造	2.41	215耐火物製造業
		不定形耐火物製造	2.41	215耐火物製造業
		生コンクリート製造	5.88	212セメント・同製品製造業
		ゴム製品製造	1.07	19ゴム製品製造業
		かばん製造	2.19	20なめし革・同製品・毛皮製造業

業務区分ごとの度数率（参考値）

所管	分野	業務区分	度数率	統計上の業種名
国土交通省	建設	土木	1.65	D建設業（総合工事業を除く。）
		建築		
		ライフライン・設備		
	造船・船用工業	造船	1.65	313船舶製造・修理業，船用機関製造業
		船用機械		
		船用電気電子機器		
	自動車整備	自動車整備	4.52	891自動車整備業
		車体整備		
	航空	空港グランドハンドリング	2.59	48運輸に附帯するサービス業
		航空機整備	3.83	46航空運輸業
	宿泊	宿泊	4.35	M宿泊業・飲食サービス業（旅館、ホテルに限る。）
	自動車運送業	トラック運転者	4.39	44道路貨物運送業
		タクシー運転者	5.13	43道路旅客運送業
		バス運転者		
	鉄道	軌道整備	3.48	07職別工事業（設備工事業を除く）
		電気設備整備	1.03	08設備工事業
		車両整備	1.58	312鉄道車両・同部分品製造業
		車両製造		
		運輸係員	1.53	421鉄道業
		駅・車両清掃	4.65	922建物サービス業
	物流倉庫	物流倉庫	3.24	47倉庫業

業務区分ごとの度数率（参考値）

所管	分野	業務区分	度数率	統計上の業種名
農林水産省	農業	耕種農業全般	8.63	01農業
		畜産農業全般		
	漁業	漁業	12.68	03漁業(水産養殖業を除く)
		養殖業	11.60	04水産養殖業
	飲食料品製造業	飲食料品製造業	4.36	09・10食料品,飲料・たばこ・飼料製造業
		水産加工業	4.74	092水産食料品製造業
	外食業	外食業	－	(※)
	林業	林業	29.72	02林業
木材産業	木材産業	5.74	12木材・木製品製造業（家具を除く）	
環境省	資源循環	廃棄物処分業（中間処理）	5.76	881・2一般・産業廃棄物処理業
（参考）全産業平均			2.76	－

(注1) 度数率とは、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者をもって、災害発生 の頻度を表したものをいう。実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をいう。

出典:「令和5年労働災害動向調査」(厚生労働省)。事業所調査の有効回答数20,216。

(注2) 度数率の欄には、それぞれの統計のうち、当該業務区分に最も合致する業種の度数率を記載しているが、当該業種が業務区分の範囲と必ずしも一致するわけではない。

(※) 外食業については、「労働災害動向調査」の調査対象ではない。