

平成 17 年度厚生労働省委託業務

平成 17 年度

サービス分野人材育成プロジェクト業務報告書

「人材マップ・人材育成計画」

— ペット関連サービス —

平成 18 年 3 月

株式会社 NTT データ経営研究所

目次

1.	調査研究の概要	1
1.1.	調査研究の背景と目的	1
(1)	調査研究の背景	1
(2)	調査研究の目的	1
1.2.	調査研究の課題と実施方法	2
(1)	調査研究の課題	2
(2)	調査研究の実施方法	3
2.	ペット関連サービスの概要	4
2.1.	産業の定義と特徴	4
(1)	定義	4
(2)	関連する法令	4
(3)	沿革	5
2.2.	産業と労働市場の動向	6
(1)	産業の動向	6
(2)	労働市場の動向	8
(3)	中長期の見通し	10
3.	ペット関連サービスにおける主な職種	11
3.1.	業務の概要	11
(1)	顧客とサービス	11
(2)	ビジネスマップ	12
3.2.	主な職種	13
(1)	主な職種	13
(2)	労働市場の現況	15
(3)	将来の見通し	17
4.	動物看護師の詳細	19
4.1.	人材のあり方	19
(1)	職務内容	19
(2)	人材の要件	21
(3)	人材の区分	22
(4)	労働市場の特徴	23
(5)	将来の見通し	23
4.2.	人材育成のあり方	24
(1)	入職及びキャリアアップ	24
(2)	人材育成	25

(3) 人材の区分別の状況.....	26
(4) 今後の課題と展望.....	27
5. トリマーの詳細.....	28
5.1. 人材のあり方.....	28
(1) 職務内容.....	28
(2) 人材の要件.....	29
(3) 人材の区分.....	30
(4) 労働市場の特徴.....	31
(5) 将来の見通し.....	31
5.2. 人材育成のあり方.....	32
(1) 入職及びキャリアアップ.....	32
(2) 人材育成.....	33
(3) 人材の区分別の状況.....	35
(4) 今後の課題と展望.....	36
6. 訓練士の詳細.....	37
6.1. 人材のあり方.....	37
(1) 職務内容.....	37
(2) 人材の要件.....	38
(3) 人材の区分.....	39
(4) 労働市場の特徴.....	40
(5) 将来の見通し.....	40
6.2. 人材育成のあり方.....	41
(1) 入職及びキャリアアップ.....	41
(2) 人材育成.....	42
(3) 人材の区分別の状況.....	43
(4) 今後の課題と展望.....	44
7. 人材マップ及び人材育成計画.....	46
7.1. 動物看護師.....	46
(1) 人材マップ.....	46
(2) 人材育成計画.....	48
7.2. トリマー.....	50
(1) 人材マップ.....	50
(2) 人材育成計画.....	52
7.3. 訓練士.....	54
(1) 人材マップ.....	54
(2) 人材育成計画.....	56

1. 調査研究の概要

1.1. 調査研究の背景と目的

(1) 調査研究の背景

平成 18 年、日本経済は 1990 年代の景気の長期低迷期から脱却し、景気回復が 5 年目を迎えているが、未だ厳しい雇用失業情勢の中、雇用の安定を図るために、新たに雇用を創出していくことが重要となっている。こうした状況の中で、サービス分野における雇用創出に向けた一層の取組の推進が必要となっている。

サービス分野における雇用創出を実現するためには、雇用需要に適合する人材育成の取組が必要であるが、人材ニーズの状況は技術革新の急速な進展等により変化し続けるものと見込まれるため、継続的に人材ニーズの状況を可能な限り具体的に把握し、その状況を踏まえた計画的な人材育成戦略の構築と推進が必要である。

このため、厚生労働省では、平成 13 年 5 月に政府が発表した 530 万人の雇用創出計画を受けて、平成 14 年度以降、雇用創出が期待されるサービス分野の 30 業種に関わる業界団体等を活用して、現在の人材の姿と、今後求められる人材の姿を、職業能力の側面からきめ細かく把握分析し、これを体系的に整理して人材マップ及び人材育成計画を作成し、業界団体、企業、教育訓練機関等に広く周知することなどにより、サービス分野における雇用需要に見合った人材の育成を図ってきたところである。平成 17 年度においても引き続き、新たな業種について人材マップ及び人材育成計画を作成し、業界団体、企業、教育訓練機関等に広く周知することなどにより、サービス分野における雇用需要に見合った人材の育成が進められている。

(2) 調査研究の目的

調査研究では、新たな業種について、業界団体等を活用して、求められる人材の姿を、職業能力の側面からきめ細かく把握分析し、職務遂行に必要な能力、人材の過不足状況を整理した人材マップを作成するとともに、キャリアルート、人材育成方法等を整理した人材育成計画の作成を行うこととする。

1.2. 調査研究の課題と実施方法

(1) 調査研究の課題

人材マップ及び人材育成方法等の作成に向けて、調査研究では以下の課題を設定する。

① 業種（産業）の特徴の把握

調査研究の対象となる各業種（産業）の人材マップ及び人材育成計画を作成するには、当該業種の労働市場の現状及び中長期見通しを検討することが必要である。しかし、労働市場は、当該業種自身の動向すなわち特定の財やサービスの市場動向と深い関連がある。そのため、ある業種の労働市場動向を調査分析するには、当該産業自身の動向と特徴を正確に把握し、労働市場との関連を明らかにすることが重要である。

② 職種毎の現状及び中長期見通しを踏まえた人材マップの作成

人材マップは、当該業種において求められる人材の姿を、職種毎に、職業能力の側面からきめ細かく把握分析し、職務遂行に必要な能力、人材の過不足状況を整理したものである。サービス業は一般に、技術革新の急速な進展や規制緩和をはじめとする法制度の整備等により変化し続けている。そこで、人材マップの作成にあたっては、現状において求められる人材の姿のみならず、中長期の労働市場の動向を踏まえ、将来に求められる人材の姿を明らかにすることが重要である。

③ キャリアの多様性を踏まえた共通的・標準的な人材育成計画の作成

人材育成計画は、当該業種における職種毎に、キャリアルート、人材育成方法等を整理したものである。キャリアルートとは、当該職種に入職し、経験を積んでキャリアアップするとともに、場合によってはそれまでのキャリアを活かして他の職種に新たに移動するなど、キャリア形成・活用の動態を示すものである。職種にはスペシャリストやジェネラリストがあるように、キャリアには専門化のほか多能化の方向もある。また、大企業と中小企業では同じ職種でも職務内容が異なる場合がある。このようなキャリアの多様性を前提とした上で、人材育成計画は、ある職種における人材育成方法について、共通的・標準的な内容を示すことが重要である。

(2) 調査研究の実施方法

サービス分野における雇用需要に見合った人材の育成に向けた人材マップ及び人材育成計画作成の重要性を鑑み、調査研究では、学識経験者・有識者等からなる「サービス分野人材育成研究会」（以下、研究会と呼ぶ）を設けて詳細な検討を行い、本書をとりまとめた。

① 研究会のメンバー

サービス分野人材育成研究会のメンバーについて、表 1-1 に示す。

② 研究会の開催日

研究会の開催日について、表 1-2 に示す。

表 1-1 サービス分野人材育成研究会のメンバー

氏名・所属
【座長】 桐村 晋次 法政大学 キャリアデザイン学部 教授
【座長代理】 久本 憲夫 京都大学大学院 経済学研究科 教授
【委員】 三浦 展 カルチャースタディーズ研究所 主宰 本田 由紀 東京大学大学院 社会科学研究所 助教授 永島 清敬 アデコ株式会社 ニューキャリア事業部 事業部長
【オブザーバ】 厚生労働省 職業能力開発局 総務課 基盤整備室
【事務局】 株式会社 NTT データ経営研究所

表 1-2 サービス分野人材育成研究会の開催

回	日時	主な議事内容
第 1 回	2005 年 11 月 15 日	・研究会に関する企画の検討 ・調査分析に関する企画の検討
第 2 回	2005 年 12 月 13 日	・調査分析に関する中間報告 ・人材マップ・人材育成計画普及版作成方針の検討
第 3 回	2006 年 2 月 1 日	・人材マップ・人材育成計画の検討 ・人材マップ・人材育成計画普及版の検討
第 4 回	2006 年 3 月 8 日	・人材マップ・人材育成計画の承認 ・人材マップ・人材育成計画普及版の検討

2. ペット関連サービスの概要

2.1. 産業の定義と特徴

(1) 定義

ペット関連サービスとは、愛玩目的で飼い主が身近で飼育する動物に関する各種サービスを実施する業態のことをいい、具体的には、ペットのヘルスケア、ペットの美容、ペットの訓練等に関するサービスが含まれる。

日本標準産業分類においては、ペットのヘルスケアに関わる家畜診療所や動物病院等は獣医業（8041）、ペットの美容に関わるペット美容院については、他に分類されないその他の生活関連サービス業（8399）として分類されている。ただし、獣医業に携わる獣医師は、大学の獣医学部（6年制）卒業が必須条件であり、雇用人員は大学の定員枠とイコールであるため、簡単に雇用が拡大できる職種ではないことから、獣医師が行う獣医業及び職種「獣医師」は今回の調査の対象外とした。

一方、ペットの訓練については、犬種によって分類が異なり、家庭犬の訓練所は畜産類似業（0125）、警察犬や盲導犬の訓練所は他に分類されない専門サービス業（8099）に該当する¹。

ペットの美容や訓練（しつけ）に関するサービスは一部ペットショップでも提供されているが、これらについてはペット・ペット用品小売業（6095）として分類されている。

(2) 関連する法令

ペット関連サービスに関わる法令としては、獣医師法（昭和24年法律第186号）、獣医療法（平成4年法律第46号）、動物の保護及び管理に関する法律（昭和48年法律第105号）、道路交通法（昭和35年法律第105号）、身体障害者補助犬法（平成14年法律第49号）等がある（表2-1）。

¹ 2006年2月現在、総務省統計局ヒアリングより

表 2-1 ペット関連サービスに関わる法令

法令等	概要	制定
獣医師法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 獣医師全般の職務や資格等に関する事項を定めた法律 ・ 獣医師法において、獣医療行為を行うためには獣医師の資格が必要である旨規定されているため、ペットの看護業務を行う動物看護師は、獣医師法及び獣医療法（下記）の範囲内で獣医師の協力者として業務にあたることとなる 	1949 年
獣医療法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 飼育動物の診療施設の開設及び管理に関し必要な事項並びに獣医療を提供する体制の整備のために必要な事項を定めた法律 	1992 年
動物の愛護及び管理に関する法律	<ul style="list-style-type: none"> ・ 動物の虐待防止や適正な取り扱い方等の動物愛護に関する事項、人に対する危害や迷惑の防止等を図るための動物の管理に関する事項を定めた法律 ・ 2000 年に「動物の保護及び管理に関する法律」から改正された 	1973 年
道路交通法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第 14 条において盲導犬について規定している 	1960 年
身体障害者補助犬法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 盲導犬、介助犬、及び聴導犬の訓練法、認定基準、訓練事業者の基準等に関する事項を定めた法律 	2002 年

出所:研究会事務局作成

(3) 沿革

ペット関連サービスは、我が国においては、第二次大戦後に家族や財産を守る番犬等が家庭に紹介されるようになったことから始まる。

その後、1950 年代半ばから国民生活が徐々に向上するに伴い、ペットの飼育者が増加し、欧米からも有能な品種が輸入されるようになるなど、ペットの品種も多様化した。

近年は、都市化や高度情報化の進展により、核家族化、少子化、独居高齢者の増加等が進んだことから、家族や地縁等の人間関係が希薄となったことを受け、これらの生活の孤独感を癒すパートナーとして、ペットは愛玩動物から「コンパニオンアニマル(伴侶動物)」へと位置付けが変化している。したがって、不況下にあってもペットブームは潜在的な成長力を持ち続け、現在もペット関連サービスは多様化及び拡大傾向にある。

2.2. 産業と労働市場の動向

(1) 産業の動向

① 市場規模

ペット関連サービスの市場規模は、1兆278億円（2004年度）で、前年度比2.8%の伸びを示している（図2-1）²。ペットブームの到来により、ペットの飼育頭数が急増した1990年代後半までが同市場の拡大成長期であり、近年その成長率は横ばいで推移しているものの、毎年確実に拡大傾向を続けている。

市場成長の貢献度が最も高い業種は、ペットの美容関連サービスである。最近では、ペット対象の霊園、ホテル、保険等の新ビジネスも登場している。

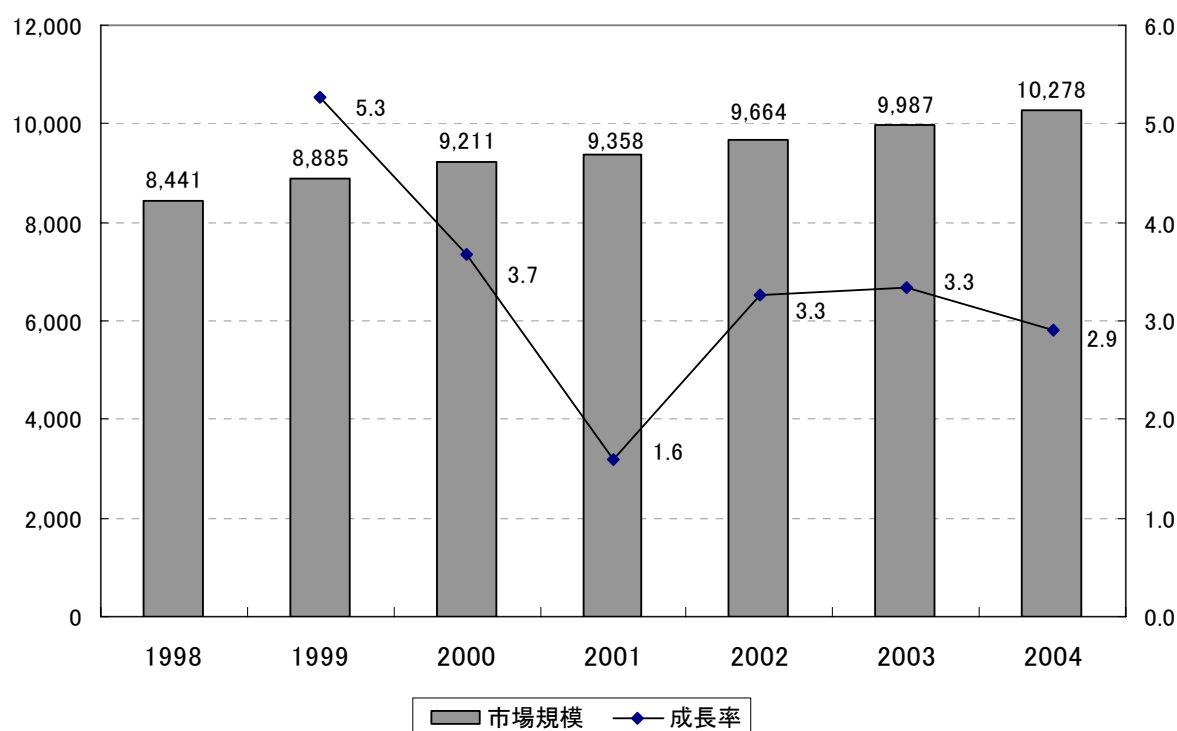


図2-1 ペット関連サービスの市場規模及び成長率

² 出所：矢野経済研究所『ペットビジネス2005』（2005年）

② 事業所

ペット関連サービスの事業所数は、15,867 箇所（2004 年）であり、2001 年（12,660 箇所）と比較し、25.3%の伸びを示している³。

これらのサービス内容別の内訳は、下図表のとおりとなっており、ペットのヘルスケア及び美容に関するサービスが大半を占める（表 2-2、図 2-2）。一方で、最近ではペットホテル事業やペットの埋葬・葬式業という新しいサービスも伸びてきている。

表 2-2 サービス内容別事業所数（延べ数⁴）

サービス内容	ヘルスケア	美容	犬の訓練	シッター	人材育成	ホテル	葬祭	その他	合計
事業所数 (延べ数)	6,611	7,981	1,090	282	306	4,798	727	347	22,142
割合 (%)	29.9	36.0	4.9	1.3	1.4	21.7	3.3	1.6	100

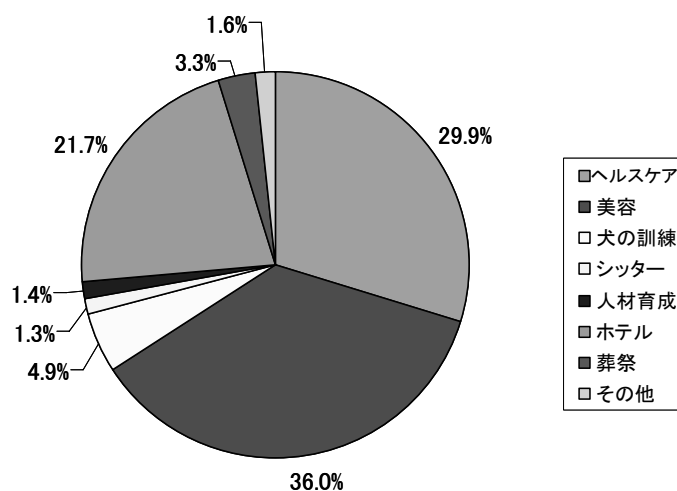


図 2-2 サービス内容別事業所数の割合

出所：野生社『ペット産業年鑑 2005/2006 年版』を基に研究会事務局作成

³ 出所：野生社『ペット産業年鑑 2005/2006 年版』（2005 年）

⁴ 一事業所で複数の種類のサービスを行っている企業もあるため、延べ数により記載した

(2) 労働市場の動向

① 雇用者数

ペット関連サービスにおける労働市場規模は約3万人と言われている。そのうち、主要なサービス分野であるヘルスケア、美容、訓練に関わる主要職種の雇用者数の内訳は、動物看護師が約2万人⁵、トリマーが約3千人⁶、訓練士が約2千人強⁷となっている。

各分野の主要業界団体の民間資格取得者数の増加に伴い、同サービス分野における雇用者数も増加傾向にある（図2-3～図2-5）⁸。

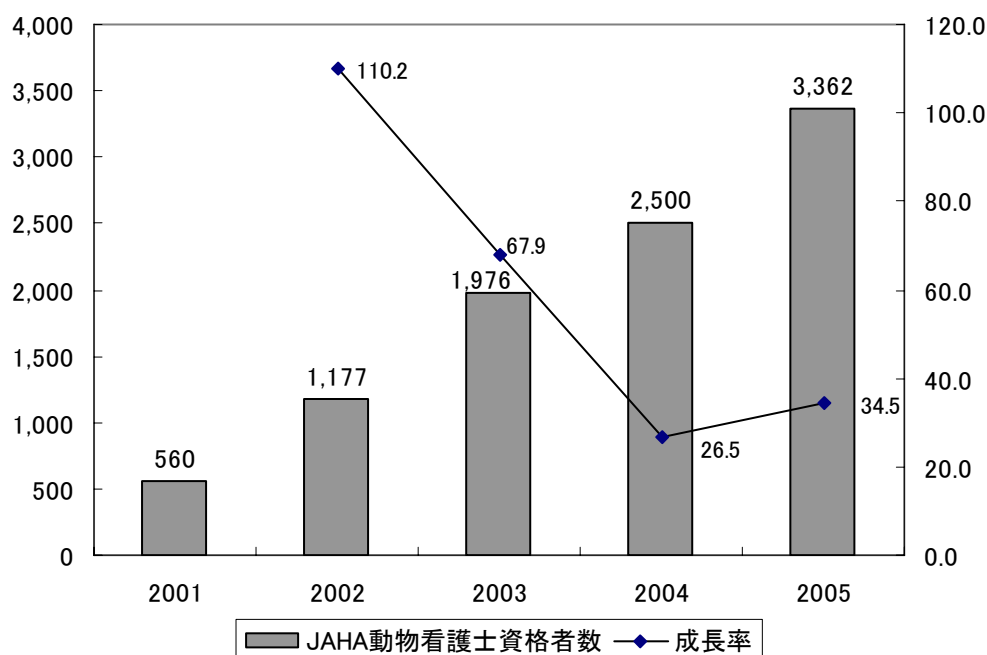


図2-3 日本動物病院福祉協会（JAHA）動物看護師認定者数の推移

⁵ 出所：2005年12月現在、社団法人日本動物病院福祉協会（JAHA）ヒアリングより

⁶ 出所：労働政策研究・研修機構『職業データベース』（2006年）

⁷ 同上

⁸ 出所：JAHA及び社団法人ジャパンケネルクラブ（JKC）のHPより

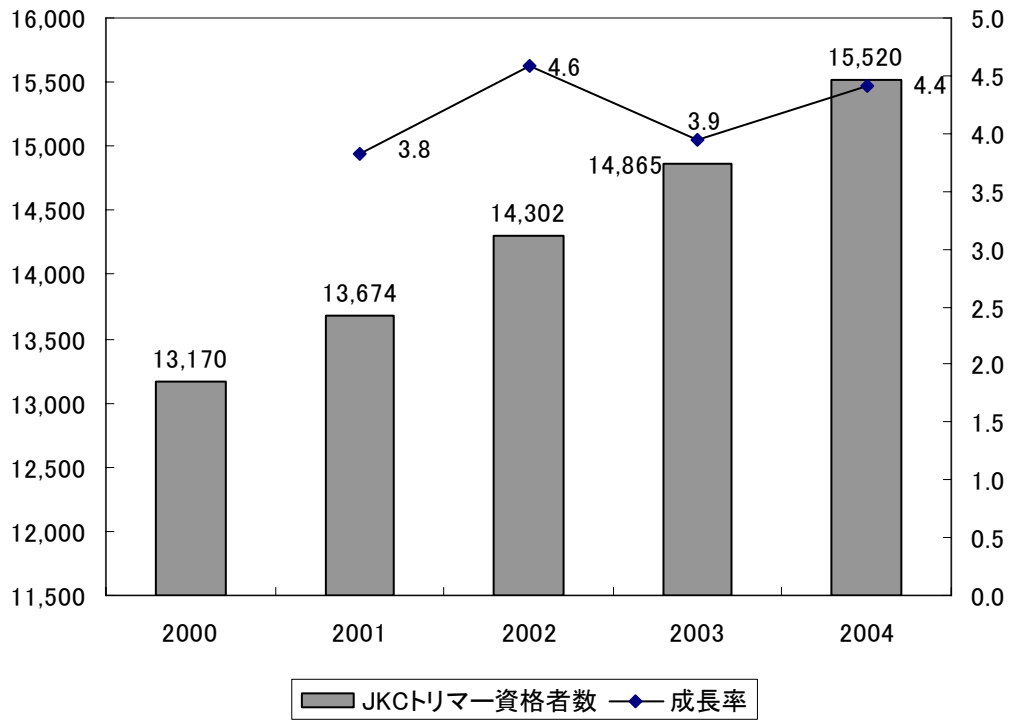


図 2-4 ジャパンケネルクラブ (JKC) トリマー資格者数の推移

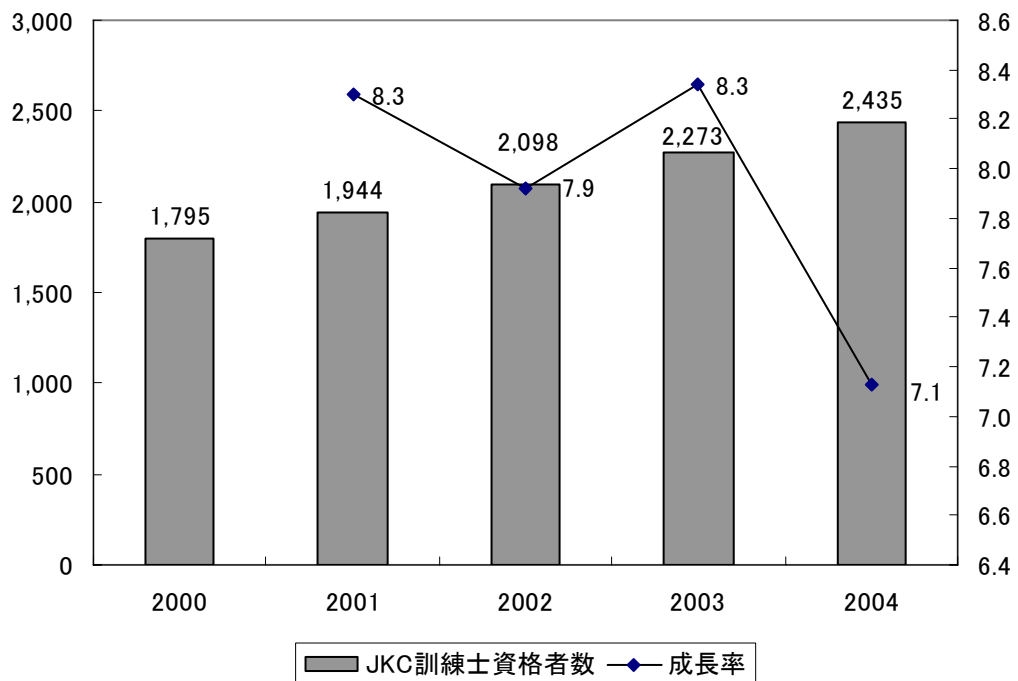


図 2-5 ジャパンケネルクラブ (JKC) 訓練士資格者数の推移

② 雇用の状況

本業種の雇用形態は正規従業員がほとんどである。動物看護師、トリマー、訓練士等の職種を問わず、正規従業員として入職することが一般的となっている。

また、雇用者の男女構成は圧倒的に女性が多い。一部訓練士の上級職になると、男性の割合が多くなるが、全体的には9割以上を女性が占めている。

年齢構成は20代が極めて多く、各業種の上級職であって部下のマネジメント業務を遂行できるレベルの人材に、一部30代～50代の就業者が見られる程度である。

学歴については、高校を卒業後、それぞれの職種の分野の専門学校を卒業した後、入職する場合がほとんどである。

(3) 中長期の見通し

現在、国内で飼われているペットの数は、犬が約1,300万匹、猫が約1,200万匹⁹であり、その合計では15歳未満の人間の子供約1,790万人(2003年)¹⁰を上回る数となっている。またペットがただの愛玩動物から人間にとっての伴侶動物としての位置付けへと変化するに伴い、ペット1頭当たりにかかる支出は増加しており、人間と同様の生活環境の整備とペットライフの質的な向上が、ペット関連業全体の市場拡大を促すものと予測される。

したがって、ペットの飼育率の上昇から派生したペット関連サービスについても、ヘルスケア、美容、及び訓練という主要分野の他に、ペットホテル・テーマパーク、埋葬・葬式業、ペット保険、人材育成業等の新サービスの拡がりを見せており、このような産業の伸びに対し、雇用者数についても増加していくと予想される。

⁹ 出所：ペットフード工業会『犬猫飼育率の全国調査』（2005年）

¹⁰ 出所：総務省統計局『人口推計』

3. ペット関連サービスにおける主な職種

3.1. 業務の概要

(1) 顧客とサービス

ペット関連サービスは、顧客（主に一般市民）に対し、ヘルスケア、美容、訓練等のサービスを提供する（表 3-1）。

表 3-1 ペット関連サービスにおける主なサービス

サービス		顧客	内容
ヘルスケア	ペットの看護	ペットの飼い主	傷病動物の看護及び保健衛生指導等を行う
美容	犬・猫のトリミング		動物の全身の手入れや健康管理を行う
訓練	使役犬・家庭犬の訓練	使役犬のユーザー、家庭犬の飼い主	犬のしつけ、訓練、及び飼育管理等を行う

出所：研究会事務局作成

① ヘルスケアサービス

近年、ペット医療の発達、ペットフードの普及による栄養バランスの良い餌の摂取、飼育場所の中心が屋外から屋内に移動したことによるペットの生活環境の向上等により、人間だけでなくペットも高齢化・高寿命化している。ペットの寿命が延びるに従い、病気やケガに対するケアや日常の健康管理のサポートに対する需要も増加している。

これらの需要に対応し、ペットのヘルスケアサービスは、ペットの飼い主に対して傷病動物の診療、看護、及び保健衛生指導等のサービスを提供する。

② 美容サービス

都市型の住環境やペットの飼育環境の変化により、小型犬や猫の人气が年々高まっている。小型犬や猫のほとんどが定期的なカットを必要とする種であり、衛生管理の面でも日常の手入れが欠かせないことから、トリミング等の美容サービスに対する需要が増加している。また、動物病院では、退院時にさっぱりと綺麗にして帰宅させたい飼い主のニーズへの対応として、トリミング部門を併設しているところが増えている。

これらの需要に対応し、ペットの美容サービスは、使役犬のユーザーや家庭犬の飼い主に対してカッティングを含むペットの全身の手入れや健康管理等のサービスを提供する。

③ 訓練サービス

犬の訓練は、警察犬、盲導犬、聴導犬、介助犬等の使役犬の訓練と、一般家庭に飼われている家庭犬の訓練の2種類に大別できる。使役犬の訓練は恒常的に必要とされてきたが、愛玩動物として室内で飼われていた時代から、犬も伴侶動物として飼い主とどこにでも一緒に同行するようになると、そのマナーが重要となり、自身でしつけることのできない飼い主も多いことから、家庭犬の訓練に対する需要も増加している。

これらの需要に対応し、ペットの訓練サービスは、ペットの飼い主に対して、犬の訓練、しつけ等のサービスを提供する。

(2) ビジネスマップ

ペット関連サービスでは、上記のサービスを提供するため、図3-1に示すような流れで業務を実施している。

ヘルスケアについては動物病院に勤務する動物看護師が、美容についてはペット美容院、ペットショップ、トリミング部門を併設した動物病院等に勤務するトリマーが、そして訓練については訓練所に勤務する訓練士が、それぞれのサービスを提供する。ただし、トリマー及び訓練士については独立開業が可能な職種であるため、自身で直接顧客（消費者）に対しサービスを実施することもある。

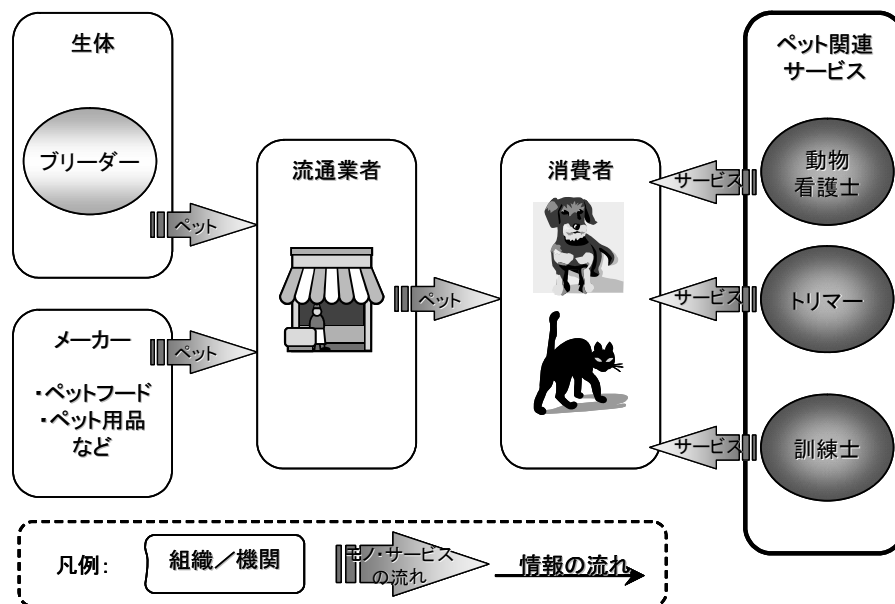


図3-1 ペット関連サービスのビジネスマップ

出所：研究会事務局作成

3.2. 主な職種

(1) 主な職種

① 職種の内容

ペット関連サービスにおける主な職種には、動物看護師、トリマー、訓練士等がある（表3-2）。これらの職種のうち、動物看護師については、日本標準職業分類の「他に分類されない保健医療従事者（A119）」に含まれ、トリマーについては「他に分類されないサービス職業従事者（E399）」に、訓練士については「他に分類されない専門的職業従事者（A209）」にそれぞれ含まれる。

表 3-2 ペット関連サービスにおける主な職種

職種	仕事の内容	他の職種との関連
動物看護師	【受付・事務業務】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 受付窓口や電話への対応 ・ カルテ等診療記録の管理 ・ 薬品の在庫管理や発注 ・ 会計業務 ・ 院内の掃除、検査機器のメンテナンス、洗濯等の雑務 【診療補助・入院管理業務】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 動物の保定 ・ 診察準備・後片付け ・ 各種検査・測定 ・ 入院動物の世話（給餌、ケージの掃除等） ・ しつけ、食事指導等のクライアント教育 ・ エキゾチックアニマルへの対応 ・ エマージェンシーへの対応（救急看護） 【手術関連業務】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 手術器具・術衣の滅菌等の手術準備 ・ 手術の補助・器具出し等の助手業務 	他の職種からは独立した職種であるが、一部トリミング部門を併設した動物病院においては、トリマーとの業務連携を行う場合もある
トリマー	【カット前のベーシング業務】 <ul style="list-style-type: none"> ・ ブラッシング ・ グルーミング ・ シャンプー・ドライヤー 【カッティング業務】 <ul style="list-style-type: none"> ・ クリッパーを用いた毛足の短い部分のカッティング ・ はさみを用いた長い毛のカッティング ・ 適切な毛質に保つためのストリッピング（毛抜き） 	他の職種からは独立した職種であるが、一部トリミング部門を併設した動物病院においては、動物看護師との業務連携を行う場合もある

職種	仕事の内容	他の職種との関連
訓練士	【犬の飼育・管理業務】 ・ 犬舎の掃除等の衛生管理 ・ 日常の世話(給餌、排泄の世話等)・健康管理 【トレーニング業務】 ・ 服従訓練(基本訓練) ・ 作業訓練(専門訓練) 【ユーザー対応業務】 ・ 犬の扱い方の指導 ・ 犬を引き渡した後のフォロー(相談対応等)	他の職種から独立した職種である

出所：研究会事務局作成

② 職場環境及び勤務時間等

動物看護師の勤務場所は、動物病院が中心である。実施する業務に従い、病院内の動物のケージ、手術・処置室等の屋内で勤務する。また、勤務時間については比較的長時間労働である。生き物を対象としている職種であることから、シフト制により休日が土日とは限らない。また傷病動物の状態によっては、深夜までの勤務や夜間の救急外来に対応する必要がある。基本的に、正規従業員はフルタイム勤務（平均 8 時間）、アルバイトはフルタイムで週に 2～3 日程度の勤務となる場合が多い。

トリマーの勤務場所は、ペット美容院やペットショップが中心である。独立開業している場合には、自宅の一室をトリミング室に改造して営業している場合が多い。

また、勤務時間については基本的に、正規従業員はフルタイム勤務（平均 8 時間）、アルバイトはフルタイムで週に 2～3 日程度の勤務となる場合が多い。独立開業の場合は、トリミング依頼の都度、一頭あたり 1～2 時間をかけて仕上げるため、労働時間は受けるペットの頭数によって異なる。休日については、土日の客数が多い職種であるため、休日が土日とは限らない。シフト制としている場合が多い。

訓練士の勤務場所は、訓練所内の犬舎（屋内）と訓練場（屋外）が中心である。実施する業務に従い勤務場所が異なり、犬の日常的な世話は屋内で、訓練は屋外で行う。

また、勤務時間については早朝から始まる長時間労働であり、朝 6～7 時から夜 9～10 時までのというハードな勤務スケジュールをこなしている訓練士もいる。休日も土日とは限らず、その月々で異なることも多い（表 3-3）。

表 3-3 職場環境及び勤務時間等

職種	職場環境	勤務時間等
動物看護師	<ul style="list-style-type: none"> 動物病院(屋内)が中心である 実施する業務に従い、病院内の動物のケージ、手術・処置室等の屋内で勤務する 	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働である 正規従業員はフルタイム勤務(平均8時間)、アルバイトはフルタイムで週に2~3日程度の勤務となる場合が多い 週休1日の場合が多く、休日が土日とは限らない
トリマー	<ul style="list-style-type: none"> ペット美容院やペットショップが中心である 独立開業している場合には、自宅の一室をトリミング室に改造して営業している場合が多い 	<ul style="list-style-type: none"> 正規従業員はフルタイム勤務(平均8時間)、アルバイトはフルタイムで週に2~3日程度の勤務となる場合が多い 独立開業の場合は、トリミング依頼の都度、一頭あたり1~2時間をかけて仕上げるため、労働時間は受けるペットの頭数によって異なる 休日が土日とは限らない
訓練士	<ul style="list-style-type: none"> 訓練所内の犬舎(屋内)と訓練場(屋外)が中心である 	<ul style="list-style-type: none"> 早朝から始まる長時間労働である 休日は訓練所によって異なり、月に4日という施設が多く、平均すると月に5~6日程度である

出所：研究会事務局作成

(2) 労働市場の現況

① 入職

ペット関連サービスにおける各職種の採用(入職)は、新卒採用が圧倒的に多く見られる。動物看護師及びトリマーについては、そのほとんどがそれぞれの職種の専門学校を卒業した新卒採用である。一方、訓練士の場合は、訓練士の養成校を卒業後に入職するよりも、高校や大学を卒業後すぐに訓練所に見習いとして入職する割合が圧倒的に多い。また中途採用が行われるのは、各職種に共通して欠員が出た際の随時募集であるため、その募集人数もごく少数の状況にある。

各職種に共通して学歴は不問だが、動物看護師及びトリマーについては、その8~9割がそれぞれの職種の専門学校を卒業している。ただし、訓練士において、盲導犬の訓練所に入職するに当たっては、大卒以上の学歴を求められる場合がほとんどである。

② 専門化と多能化

各職種におけるキャリアアップは、動物看護師、トリマー、訓練士に共通して、職種内で専門性を高める方向にキャリアアップが図られる。つまり、それぞれの業務に必要な知識量が増え、より複雑化した業務に対応できるようになるなど、あくまでもそれぞれの実務を行いつつ各職種を極め、部下や後輩を束ねるリーダー格として業務に当たることとなる。したがって、ペット関連サービスにおいて職種間の移動はほとんどなく、基本的には当該職種内でスキルを向上させキャリアアップに繋げている状況である(図3-2)。

また、トリマー及び訓練士については、経験を積み、技術力や信頼性が高まれば独立開業の道も開けるため、当該職種において一通りの業務がこなせるレベルに達すると独立す

る割合が多い。これらの職種の場合、開業に当たって大掛かりな設備機器等が必要でないため、比較的独立開業へのハードルの低い職種と言える。

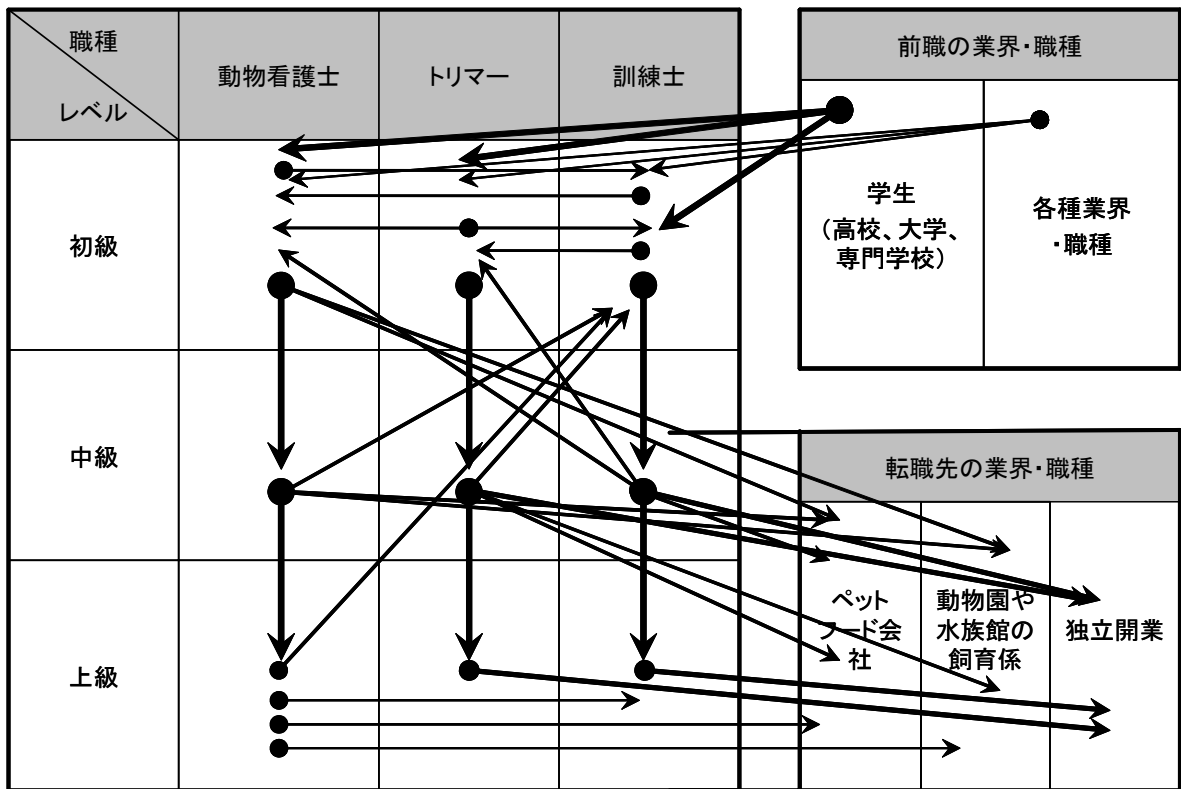


図 3-2 ペット関連サービスの一般的なキャリアパス (イメージ)

出所：研究会事務局作成

③ 人材育成

このようなキャリアアップに向けた人材育成は、動物看護師、トリマー、訓練士に共通して、現場における OJT が中心となっている。動物看護師やトリマーにおいて、最近ではそれぞれの職種の専門学校を卒業してから入職する者がほとんどであるが、従来は見習いとして働きながら仕事を覚えていくことが一般的であった。訓練士の場合は、その特徴が現在でも強く残っており、訓練所に住み込みで働きながら訓練方法を学ぶ徒弟制度の割合が圧倒的に多い。

また、各職種に共通して、統一の国家資格やシステム化された研修は存在せず、民間資格が乱立している状況にある。それぞれの業界団体では独自の民間資格に合わせて研修を行っているところもあるが、その受講は個人のモチベーションや勤務する動物病院、ペットショップ、訓練所等の理解や支援によるため、低い受講率に留まっているのが現状である。

したがって、資格の取得についても、動物看護師やトリマーの場合、それぞれの業務を行うために資格が必須でないことから、資格を取得したからといって賃金等の処遇が向上するとは限らないため、相応の能力があっても資格を持たない者が多い。一方、訓練士については、民間資格ではあるものの主要な資格が存在し、当該業界団体から仕事の依頼を受けるには、より上位の資格を取得することが必要となってくる。ただし、訓練士であっても独立開業して既に十分な収入を得ている場合はこの限りではなく、本業種については総じて資格取得へのインセンティブが働きにくい状況にあると言える。

④ 需給ギャップ

現在のところ、各職種のうち、動物看護師及びトリマーにおいて量的な不足感がある。特に、労働条件の悪さ（低賃金、長時間労働等）を背景に、そのような人材不足の状況が強まっている。また、当該職種には女性が多いという特性から、結婚・出産により退職する者が多いことも恒常的な不足感の一因となっている。この不足感は、中・上級レベルに顕著であり、各動物病院やペットショップ等では欠員補充を目的に随時当該レベルの募集を行っているものの、入職者は少ない状況である。

なお、訓練士については、入職希望者が多いにもかかわらず、受け皿である訓練所は欠員が出たときのみ募集を行うため、入職が厳しい職種と言え、人材の過不足は特になく安定している。

(3) 将来の見通し

① 労働市場の需給関係

先に述べたように、ペットの位置付けが愛玩動物から人間にとって伴侶動物へと変化するに伴い、ペットの生活の質的向上への要求が高まることを背景に、今後、産業全体では、労働市場の需給は、様々な職種において需要が大きくなり、いかに人材を確保するかが課題となると予想される。

すなわち、ペットブームから派生したペット関連サービスについても、ヘルスケア、美容、及び訓練という主要分野の他に、ペットホテルや葬式業、ペット保険等の新サービスの拡がりを見せており、このような産業の伸びを通じて人材の需要は高まるものの、待遇の悪さやハードワーク等が制約となって、そのような需要に対応することができず、市場の拡大と共に雇用数の伸びが期待できたとしても、離職率の高さゆえに人材不足が続くものと予想される。

職種としては、動物看護師及びトリマーの中・上級レベルの人材がより不足すると予想される。ただし訓練士については、元来募集が少ない状況にあるため、今後も安定した供給となることが予想される。

このため、不足感の強い職種に関しては、業務負担軽減や賃金の適正化等、何らかの具体的施策が必要となると考えられる。

② 人材育成の課題

労働市場の需給関係の変化に対応し、より不足となる動物看護師及びトリマーについては、労働条件の改善が必要となる。これには、シフトの改善による労働条件の向上（業務負担軽減）や、経験や実力に見合った賃金アップ等によるインセンティブ付与等の対策が求められる。

このような状況を踏まえ、既に一部の動物病院やペットショップにおいては、賃金の適正化や社会保険等の整備、また、民間資格であっても取得を奨励し資金の支援や一時的な労働時間の短縮等の自助努力を行っているところもある。今後、ペット関連サービスにおける雇用促進・定着率向上に向けて、そのような取組を一層発展させることがより重要になってくるであろう。

4. 動物看護師の詳細

4.1. 人材のあり方

(1) 職務内容

動物看護師は、傷病動物の診療補助、看護、及び保健衛生指導を実施する者であるが、実際に行う職務には、受付・事務業務、診療補助・入院管理業務、手術関連業務がある（表4-1）。

表 4-1 動物看護師の職務と必要な能力

職務		職務を遂行する際に必要な能力		レベル ^注		
名称	内容	技能	知識	初級	中級	上級
受付・事務業務	受付業務	<ul style="list-style-type: none"> 受付窓口・電話にて適切な対応ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 電話対応、良好なコミュニケーション法に関する知識を有する 	○	○	○
	会計業務	<ul style="list-style-type: none"> 金銭出納帳の記入、精算等の会計業務を行うことができる 	<ul style="list-style-type: none"> 出納帳の記載方法、診療報酬の計算方法、精算方法に関する知識を有する 	△	○	○
	事務業務	<ul style="list-style-type: none"> カルテ情報のコンピューター入力・整理・管理等、診療記録の管理ができる 薬品や処方食等の在庫管理・発注ができる 検査機器のメンテナンスができる 	<ul style="list-style-type: none"> 予約・カルテ・文書・コンピューター管理等、受付業務に関する知識を有する 薬品や処方食等の管理方法、発注方法を知っている 検査機器のメンテナンス方法を知っている 	△	○	○
	院内雑務	<ul style="list-style-type: none"> 院内の掃除、入院動物のタオルやバスタオル・ドレープや術衣などの洗濯等の雑務ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 院内の掃除方法を知っている 	○	○	△
診療補助・入院管理業務 (つづく)	診療補助業務	<ul style="list-style-type: none"> 動物の保定ができる 診察や処置の準備・後片付けができる 血液・尿・便などの検査、心電図測定、超音波検査、X線撮影の補助ができる 薬浴、処方する薬の調合・分包ができる エキゾチックアニマル(飼鳥、ウサギ、フェレット等)への対応ができる エマージェンシーに対応できる(救急看護を行うことができる) 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 薬品の管理、生体検査・臨床検査に関する幅広い知識を有する カルテ等診療記録作成、動物の身体検査、保定法、採決、注射、薬物投与等、診療補助に関する知識を有する エキゾチックアニマルに関する知識を有する 救急事態への対処法を知っている 	△	○	○

職務		職務を遂行する際に必要な能力		レベル ^注		
名称	内容	技能	知識	初級	中級	上級
(つづき) 診療補助・ 入院管理 業務	クライアント 教育業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 飼い主に対して、しつけや食事指導ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている ・ 動物に関する幅広い知識(エキゾチックアニマル・栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する ・ ヒューマン・アニマル・ボンド、動物行動学としつけ、適正な飼養、安楽死、ワクチンと各種予防等、クライアント教育のための幅広い知識を有する 	△	○	○
	入院管理 業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入院動物の一般状態のチェック、朝夕の投薬・処置、ケージ掃除、強制給餌等、入院管理業務ができる ・ エキゾチックアニマル(飼鳥、ウサギ、フェレット等)への対応ができる ・ エマージェンシーに対応できる(救急看護を行うことができる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている ・ 動物に関する幅広い知識(エキゾチックアニマル・栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する ・ 入院動物の管理方法に関する知識を有する ・ 救急事態への対処法を知っている 	△	○	○
手術関連 業務	手術関連 業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 手術器具やドレープ・術衣等の滅菌等、手術の準備業務ができる ・ 手術の補助・器具出し等、手術助手ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている ・ 動物に関する幅広い知識(栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する ・ 手術器具・機材の扱い方、術前準備、手術、麻酔、術後管理に関する知識を有する 	△	○	○

注：○主に行うもの、△補助的に行うもの、－行わないもの

出所：研究会事務局作成

(2) 人材の要件

この職種の人材要件としては、資格は必ずしも重視されず、生命倫理や動物愛護の精神に徹する気持ちを持つ、高いコミュニケーション能力がある等の人材の基本的な資質や能力に重きが置かれる傾向にある（表 4-2）。

表 4-2 動物看護師の人材要件

職務		人材要件		レベル ^注		
名称	内容	基本的な資質・能力等	資格等	初級	中級	上級
受付・事務業務	受付業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 飼い主と円滑なコミュニケーションを図ることのできるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・ 診療報酬の計算やコンピューター管理を行うことのできる事務処理能力が求められる ・ 業務が多岐に渡っているため、体力と事務処理能力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 動物看護師になるための必須資格はない ・ 各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態である(例: 日本動物病院福祉協会「VT 認定制度」、日本動物衛生看護師協会「認定AHT ライセンス」、日本小動物獣医師会「動物看護師資格認定試験」) 	△	○	○
	会計業務					
	事務業務					
	院内雑務					
診療補助・入院管理業務	診療補助業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生命の倫理及び動物愛護の精神に徹する気持ちを持つことが望ましい ・ 人と動物のきずなを理解し、人と動物両方の福祉に資する気持ちを持つことが望ましい 		○	○	○
	クライアント教育業務					
	入院管理業務					
手術関連業務	手術関連業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 飼い主と円滑なコミュニケーションを図ることのできるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・ 大型犬の保定や立ち仕事が多いため、体力が求められる 		○	○	○

注：○必ず必要、△望ましい、－必要ない

出所：研究会事務局作成

(3) 人材の区分

この職種は、動物看護師としての業務における専門性や知識の深さ、また、独力で業務を遂行できる能力を基準として、初級、中級、上級に区分することができる（表 4-1、表 4-2）。

① 初級

初級とは、上司や先輩の指示のもとで、受付・事務業務、診療補助・入院管理業務、手術関連業務を行う者である。実際には、専門学校を経ずに入職する見習いレベルの者や、通信教育や独学での学習後入職する者も含まれるため、中級または上級に対する補助的な業務が中心の場合も多い。初級者は、就業者数の約 2 割を占めている。

② 中級

中級とは、上司や先輩の指示がなくとも大半の業務を行うことができる者である。したがって、動物看護師の専門学校を卒業した者は、ある程度一人で職務を遂行することができるレベルに位置するため、上級と中級の線引きは難しい。中級者は、就業者数の約 7 割で、大部分を占めていると言えよう。

③ 上級

上級とは、動物看護師としての高度な技能、知識を有し、部下や後輩を指導・指示することができる者である。初級者や中級者を管理する立場であり、自営業者の多くは上級者である。専門学校で講師を行うことができるレベルでもあり、また動物病院では、経験年数 10 年以上のベテラン動物看護師が、実務を行いながら病院のマネジメントを行っているケースもある。上級者は、就業者数の約 2% のごく少数である。

(4) 労働市場の特徴

この職種 of 労働市場の特徴としては、正規従業員が多く、また男女構成では女性が圧倒的に多いことなどがある (表 4-3)。

表 4-3 労働市場の特徴

人材の区分	雇用・求人状況	年齢	性別	学歴等	賃金等
初級	【雇用状況】 ・ 正規従業員がほとんどである 【需給ギャップ】 ・ 中・上級レベルの人材が不足している ・ 地域格差が大きく、関東近辺では人材の不足感はないが、地方での不足感が強い	・ 20代がほとんどである	9割以上を女性が占めている	学歴不問だが、動物看護師の専門学校卒業者が8～9割を占める	・ 正規従業員の場合、平均年収140～150万円+賞与1.35ヶ月程度である(初任給は、月収13～15万円のところが多く、賃金レンジは、180～200万円未満である) ・ 非正規従業員の場合、時給は700～800円程度である ・ 最近では、社会保険関係もきちんと整備する動物病院が増えてきている
中級	・ 20代後半が多い ・ 結婚退職する者が多いが、30代で続けている人もいる	・ 平均年収300万円程度である ・ 最近では、社会保険関係もきちんと整備する動物病院が増えてきている			
上級	・ 正規従業員がほとんどである 【需給ギャップ】 ・ 上級レベルの人材が不足している地域格差が大きく、関東近辺では人材の不足感はないが、地方での不足感が強い	・ 20代後半～30代前半が多い ・ 結婚退職する者が多く、30代では、婦長クラスで長く続けている人が多い			9割以上を女性が占めている

出所：研究会事務局作成

(5) 将来の見通し

先で述べたように、将来的に、この職業は人材の不足が見込まれる。それはペット関連サービスの市場拡大もさることながら、人材の定着率が低いために、常に人材の不足感が強いからである。

人気の高い職種であることから、初級レベルについては、毎年新卒の入職者が見込める上、最初のうちは好きで就いた仕事ということで同職に定着するが、ハードな労働条件の割に低賃金に甘んじなければならないため、5～10年も経つと離職率が格段に高くなる。また、女性が圧倒的に多い職種であるため、結婚・出産による退職も多く、中級・上級レベルの人材がなかなか定着しないという特徴がある。

4.2. 人材育成のあり方

(1) 入職及びキャリアアップ

人材の区分毎に見た入職ルートは、表 4-4 の通りである。

動物看護師においては、動物看護師の専門学校を卒業した新卒を定期的に採用する場合がほとんどである。人材が定着しない動物病院では中途採用も行っているが、ごく少数に限られる。新卒採用については、特に学歴が問われることはなく、基本的な資質や能力を中心に採用判断が下される。

中級者・上級者については、同職種からの転職があり得るが、それぞれの動物病院でそれなりの待遇を与えられているため、人材の流動が少ない傾向にある。まれに応募・採用に至る場合には、即戦力が求められるため、動物看護師としての実務経験が問われることが多い。

多くの場合、より上の級に向けてより高い専門性の獲得に向かう。この場合、実務経験を通して業務遂行能力や知識レベルを高める専門化に向かう傾向が強い。なお、上級者の中には、実務の他に、病院のマネジメントを任されるレベルに達する者もいる。

表 4-4 入職（キャリアアップを含む）の特徴

人材の区分	入職ルートと採用・昇格要件	必要な経験年数	経験が活かせる他の業種・職種
初級	【入職ルート】 ・ 定期的新卒採用がほとんどである ・ 人材が定着しない病院では中途採用も行っている(動物病院の HP 等で募集がある) 【採用・昇格要件】 ・ 新卒の場合、学歴不問だが、動物看護師の専門学校卒業者が 8～9 割を占める ・ 中途の場合、初級については未経験であっても動物看護師としての基本的な資質を満たしていれば採用する場合もある	入職の時点で初級と位置付けられる	トリマー
中級	【入職ルート】 ・ 途中で随時募集している(動物病院の HP 等で募集がある) 【採用・昇格要件】 ・ 学歴不問だが、動物看護師として、指示がなくても大半の仕事を行うことのできる経験者が求められる	初級において 3～5 年程度	
上級	【入職ルート】 ・ 途中で随時募集している(動物病院の HP 等で募集がある) 【採用・昇格要件】 ・ 学歴不問だが、動物看護師として十分な経験を積み、後輩の指導にも当たることのできるレベルの経験者が求められる	中級において 2～3 年程度	

出所：研究会事務局作成

(2) 人材育成

人材の区分毎に見た人材育成の実施状況は、表 4-5 の通りである。

基本的に、人材育成は上司や先輩による現場における OJT を中心に行われるため、特に階層別研修やテーマ別研修は行われない。

外部への転出については、同業種への転職の場合、より好条件（高賃金、好労働環境）を求めるケースが多い。職種については、動物看護師の専門学校卒業により、動物に関する幅広い学習と実習を経験しているため、動物園や水族館の飼育係、ペットフード会社、犬の訓練士等に進む道がある。ただし、入職後 1～2 年で辞める者は基本的に異業種に転職するケースが多い。また、結婚や出産後に一時退職していた人が復帰するケースもある。

表 4-5 人材育成の特徴

人材の区分	人材育成の実施状況	主なカリキュラム	外部機関等の活用
初級	【入職・能力開発】 ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる 【レベルアップ(昇格を含む)】 ・ 実務を通じて業務遂行能力や知識レベルを高め、中級を目指す	上司や先輩による現場における OJT が中心であるため、特に研修は行われない	各業界団体が行うセミナーやシンポジウムに参加する場合もある
中級	【入職・能力開発】 ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる 【レベルアップ(昇格を含む)】 ・ 実務を通じて業務遂行能力や知識レベルを高め、上級を目指す		
上級	【入職・能力開発】 ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる 【レベルアップ(昇格を含む)】 ・ 実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、動物看護師として更に専門性を高めるほか、病院内のマネジメントに携わる方向性もある		

出所：研究会事務局作成

(3) 人材の区分別の状況

① 初級

初級の多くは、動物看護師の専門学校を卒業した後、新卒採用として定期募集を通じて採用される。また、中途採用において、異業種からの未経験者の場合には、やはり初級からのスタートとなる。初級者は、上司や先輩による現場における OJT を受けて、中級へのキャリアアップを目指す。本職種の場合、入職の時点で初級と位置付けられる。

② 中級

中級は一般に、上司や先輩による現場における OJT を受けて、上級へのキャリアアップを目指す。なお現在、動物看護師の資格は統一されておらず、民間資格が乱立している状態にあり、資格を取得したからといって待遇が向上するとは限らないため、資格取得は個人のモチベーションに委ねられることが多い。中級の能力要件等を満たすには、一般に、初級において 3～5 年程度の教育訓練を要する。

③ 上級

上級は、中級者がキャリアアップするルートが主である。なお現在、動物看護師の資格は統一されておらず、民間資格が乱立している状態にあり、資格を取得したからといって待遇が向上するとは限らないため、資格取得は個人のモチベーションに委ねられることが多い。上級は一般に、動物看護師として更に専門性を高めるほか、病院内のマネジメントに携わる方向性もある。上級の能力要件等を満たすには、一般に、中級において 2～3 年程度の教育訓練を要する。

(4) 今後の課題と展望

先で述べた将来的な労働市場の需給関係の見通しを踏まえると、今後、ますます動物看護師に対する需要は増すものと考えられる。しかしながら、動物看護師には現在国家資格や公的資格がなく、学術的にも動物看護学の分野が未だ確立されていないために、その必要性は社会的に認められているにもかかわらず、動物看護師の立場は安定せず、収入にも恵まれているとは言えない。

夜間や休日勤務、長時間労働、低賃金等の悪条件により、動物看護師の雇用の定着及び、特に中・上級レベル者の確保は困難な状況にある。

ペットのヘルスケア業界では、動物看護師を同業界に定着させるには、厳しい労働環境に見合ったそれ相応の待遇を与えなければならないとの問題意識を持っている。賃金の適正化や社会保険等の保障が社員の離職率低下に一役買っている動物病院もある。

動物看護師は、あくまでも獣医療補助者の位置付けであり、独立開業等の独り立ちが可能な職種ではないため、質の高い人材をより定着させ、また男性の入職者も増やすためには、現在は専門学校毎にバラバラである動物看護師育成カリキュラムを統一化することによる人材育成の標準化や、労働条件の向上のための施策を総合的に実施していくことが求められる（表 4-6）。

表 4-6 今後の課題/展望

人材の区分	労働市場の見通し	人材育成の課題と展望
初級	<ul style="list-style-type: none"> 都市化やIT化の進展により、核家族化、少子化、独居高齢者の増加等が進んだことから、ペットの位置付けが愛玩動物から伴侶動物へと変化したことを受け、ペット関連サービスは多様化及び拡大傾向にある ペットの増加により、獣医師のみの手に負えなくなり、獣医療の仕事分担を望む声が挙がっていることから、動物看護師の需要も増加している その反面、人材の離職率が高く、特に中・上級の人材が慢性的に不足している 	<ul style="list-style-type: none"> 産業動物管理の分野で、BSEや鳥インフルエンザの公衆衛生の食の安全等に対応する仕事も増えると予想されるため、動物看護師にも幅広い知識が要求されるようになる 現在の動物看護師育成のカリキュラムは、専門学校毎にバラバラであるため、社会のニーズに答えられるよう、カリキュラムを統一化し、人材育成の標準化や人材のレベルアップを図る必要がある 動物看護師には国家資格制度がなく、動物病院における小動物医療が十分に定義付けされていないため、獣医療補助者という身分の保証ができていない。したがって、立場が安定せず収入にも恵まれない 動物看護師は、独立開業等、独り立ちが可能な職種ではないため、雇用促進及び定着率向上のためには、労働条件の向上が重要となる
中級		
上級		

出所：研究会事務局作成

5. トリマーの詳細

5.1. 人材のあり方

(1) 職務内容

トリマーは、動物の全身の手入れや健康管理を実施する者であるが、実際に行う職務には、カット前のベーシング業務及びカッティング業務がある（表 5-1）。

表 5-1 トリマーの職務と必要な能力

職務		職務を遂行する際に必要な能力		レベル ^注		
名称	内容	技能	知識	初級	中級	上級
カット前の ベーシング 業務	ブラッシング	<ul style="list-style-type: none"> 対象動物のブラッシングを行い、毛のもつれの処理や抜け毛やムダ毛の除去ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 動物愛護、犬に関する法令を知っている 犬の身体各部の名称、骨格、被毛、各犬種、歴史等、犬学の基本的な知識を有する 	△	○	○
	グルーミング	<ul style="list-style-type: none"> 対象動物の耳そうじ、爪切り、肛門の手入れ等の日常の手入れができる 	<ul style="list-style-type: none"> 犬の飼育方法や栄養学についての基本的な知識を有する 	△	○	○
	シャンプー・ ドライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 対象動物の毛と皮膚をシャンプーして清潔にすることができる ブラシやコームを使いながらドライヤーをかけ、毛のクセを完全にとり、トリミングしやすい状態に整えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 犬の行動や心理、訓練、ハンドリング等、基本的な犬の扱い方を知っている 犬の伝染病、寄生虫、皮膚病、ワクチン、繁殖等、獣医学についての基本的な知識を有する 人とペットに共通する伝染病、衛生管理、衛生行政等、公衆衛生学についての基本的な知識を有する 	△	○	○
カッティン グ業務	クリッピング	<ul style="list-style-type: none"> クリッパー（バリカン）を使い、毛足の短い部分のカッティングができる 	<ul style="list-style-type: none"> 美容器具の名称、用途、手入れ方法等の扱い方を知っている 	△	○	○
	カッティング	<ul style="list-style-type: none"> シザー（はさみ）を使い、長い毛を切りそろえることができる 	<ul style="list-style-type: none"> グルーミング、トリミングの理論、用語等、美容理論についての基本的な知識を有する 	△	○	○
	ストリッピング	<ul style="list-style-type: none"> 毛を抜くストリッピングにより、適切な毛質に保つための仕上げができる 		△	○	○

注：○ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して行うもの、△ペットショップに来訪する一般家庭のペットに対して行うもの、－行わないもの

出所：研究会事務局作成

(2) 人材の要件

この職種の人材要件としては、資格は必ずしも重視されず、高いコミュニケーション能力がある、判断力、体力がある等の人材の基本的な資質や能力に重きが置かれる傾向にある（表 5-2）。

表 5-2 トリマーの人材要件

職務		人材要件		レベル ^注		
名称	内容	基本的な資質・能力等	資格等	初級	中級	上級
カット前のベーシング業務	ブラッシング	<ul style="list-style-type: none"> ・ 飼い主から正確な情報を聞き出し、円滑なコミュニケーションを図ることのできるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・ 動物に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・ トリミングセンスを磨く努力を惜しまず、独自の判断力や想像力に長けていることが望ましい ・ 1 頭仕上げるのに 1 時間以上かかることもあるため、体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ トリマーになるための必須資格はない ・ 各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態であるが、その中で代表的な資格として位置付けられているのが、社団法人ジャパンケネルクラブ(JKC)の「公認トリマーライセンス」である 	○	○	○
	グルーミング			○	○	○
	シャンプー・ドライヤー			○	○	○
カッティング業務	クリッピング	<ul style="list-style-type: none"> ・ トリミングセンスを磨く努力を惜しまず、独自の判断力や想像力に長けていることが望ましい ・ 1 頭仕上げるのに 1 時間以上かかることもあるため、体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ トリマーになるための必須資格はない ・ 各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態であるが、その中で代表的な資格として位置付けられているのが、社団法人ジャパンケネルクラブ(JKC)の「公認トリマーライセンス」である 	△	○	○
	カッティング			△	○	○
	ストリッピング			△	○	○

注：○必ず必要、△望ましい、－必要ない

出所：研究会事務局作成

(3) 人材の区分

この職種は、トリマーとしての業務における専門性や知識の深さ、また、独力で業務を遂行できる能力を基準として、初級、中級、上級に区分することができる(表 5-1、表 5-2)。

① 初級

初級とは、上司や先輩の指示のもとで、カット前のベーシング業務及びカッティング業務を行う者である。実際には、専門学校を経ずに入職する見習いレベルの者も含まれるため、中級または上級に対する補助的な業務が中心の場合も多い。一般的には、ペットショップで一般家庭のペットをカットできるレベルを指す。また、各業界団体が認定する民間資格の中でも代表的な資格として位置付けられる社団法人ジャパンケネルクラブ(以下、JKC と呼ぶ)の「公認トリマーライセンス」を例にとると、C 級及び B 級取得者がこのレベルに当たる。初級者は、就業者数の約 9 割で、大部分を占めている。

② 中級

中級とは、上司や先輩の指示がなくとも大半の業務を行うことができる者である。一般的には、ペットショップで一般家庭のペットをカットするほか、ショーに出場するペットのカッティングができるレベルを指す。また、JKC の「公認トリマーライセンス」を例にとると、A 級取得者がこのレベルに当たる。中級者は就業者数の約 7%を占めている。

③ 上級

上級とは、トリミングに関する高度な技能、知識を有し、部下や後輩を指導・指示することができる者である。初級者や中級者を管理する立場であり、自営業者の多くは上級者である。専門学校の講師やショーの審査員を行うことができるレベルを指す。また、JKC の「公認トリマーライセンス」を例にとると、教士や師範取得者がこのレベルに当たる。上級者は、就業者数の 0.1%にも満たない状況にあり、ごく少数である。

(4) 労働市場の特徴

この職種の労働市場の特徴としては、正規従業員が多く、また男女構成では女性が圧倒的に多いことなどがある（表 5-3）。

表 5-3 労働市場の特徴

人材の区分	雇用・求人状況	年齢	性別	学歴等	賃金等
初級	【雇用状況】 ・ 正規従業員がほとんどである	・ 20代がほとんどだが、別職種を経てトリマーの道に進む人もいるため、30代もいる ・ 20代後半～30代が多い	9割を女性が占めている	学歴は不問だが、トリマーの専門学校卒業者が8～9割を占めている	・ 正規従業員の月給の平均は12～15万円程度である
中級	【需給ギャップ】 ・ 上級レベルの人材が不足している				・ 非正規従業員の時給の平均は750～850円程度である
上級					・ 正規従業員の月給の平均は18万円程度である ・ ただし、中級レベルになると独立開業する機会が多いため、月収40万円程度の収入がある人もいる ・ 上級レベルになると、独立開業している場合がほとんどであり、ペットショップやペット美容院の店長クラスでは、月収50万円程度になる場合もある

出所：研究会事務局作成

(5) 将来の見通し

先で述べたように、将来的に、この職業は人材の不足が見込まれる。それは、ペット関連サービスの市場拡大もさることながら、入職後3年以内に辞める人の割合が約50%に達するなど、離職率が高いためである。

本職種は雇用者の多くは女性であることから、職種には女性が圧倒的に多く、結婚・出産による退職者が多いほか、低賃金を理由に辞める者も多い。また、独立開業による退職も大変多いため、上級レベルほど人材の不足感が強いという特徴がある。

5.2. 人材育成のあり方

(1) 入職及びキャリアアップ

人材の区分毎に見た入職ルートは、表 5-4 の通りである。

トリマーにおいては、トリマーを養成する専門学校を卒業した新卒を定期的に採用する場合がほとんどである。また、欠員補充の目的で、随時中途を募集しているペットショップやトリマー部門を併設した動物病院もある。

新卒採用については、特に学歴が問われることはなく、基本的な資質や能力を中心に採用判断が下される。中・上級者については、同職種からの転職があり得るが、これらのレベルに達すると独立開業している場合が多いため、入職者はごく少数に限られる。まれに応募・採用に至る場合には、即戦力が求められるため、トリマーとしての実務経験が問われることが多い。

多くの場合、より上の級に向けてより高い専門性の獲得に向かう。この場合、実務経験を通して業務遂行能力や知識レベルを高める専門化に向かう傾向が強い。なお、本職種の場合、先に述べたとおり、従来の中級→上級→ペットショップのオーナーといったキャリアアップのほかにも、経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける。

表 5-4 入職（キャリアアップを含む）の特徴

人材の区分	入職ルートと採用・昇格要件	必要な経験年数	経験が活かせる他の業種・職種
初級	【入職ルート】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 定期の新卒採用がほとんどである ・ 欠員補充の目的で、随時中途を募集しているペットショップやトリマー部門を併設した動物病院もある（ペットショップや動物病院の HP 等で募集がある） 【採用・昇格要件】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 新卒の場合、学歴不問だが、トリマーを養成する専門学校卒業者が 8～9 割を占める ・ 中途の場合、初級については、未経験であってもトリマーとしての基本的な資質を満たしていれば採用する場合もある 	入職の時点で初級と位置付けられる	前職の業種・職種として目立ったものは特になく、元々動物好きな人が、前職に関係なく入職する場が多い
中級	【入職ルート】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 途中で随時募集している（ペットショップや動物病院の HP 等で募集がある） 【採用・昇格要件】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 学歴不問だが、トリマーとして、一人で 1 頭のトリミング業務を行うことのできるレベルの経験者が求められる 	初級において 3～4 年程度	

人材の区分	入職ルートと採用・昇格要件	必要な経験年数	経験が活かせる他の業種・職種
上級	【入職ルート】 ・ 途中で随時募集している(ペットショップや動物病院のHP等で募集がある) 【採用・昇格要件】 ・ 学歴不問だが、部下や後輩のトリマーの指導に当たることのできるレベルが望ましい	・ 中級にて最低 5 年以上の経験が必要である ・ JKC の公認トリマーライセンスの教士や師範の資格を取得するには、中級の資格である A 級を取得後、平均 7～8 年を要する	特になし

出所：研究会事務局作成

(2) 人材育成

人材の区分毎に見た人材育成の実施状況は、表 5-5 の通りである。

基本的に、人材育成は上司や先輩による現場における OJT を中心に行われるため、特に階層別研修やテーマ別研修は行われない。ただし、JKC では、JKC の全資格保持者対象に統一テーマ研修を行っているため、JKC の公認トリマーライセンスの正常資格者（昇格試験を受けることのできる資格区分）であるためには、C 級から A 級の資格保持者はこの研修またはトリミング競技会のいずれかに参加する必要がある。

外部への転出については、同業種への転職の場合、動物に関する幅広い知識と実務経験があるため、動物園や水族館の飼育係、ペットフード会社、犬の訓練士等に進む道がある。また、トリマーの技術に加え、ハンドラーやブリーダーの技術も加味されれば、「犬の専門家」、「犬のアドバイザー」として就業機会や活動範囲も拡大する。ただし、初級・中級レベルの入職後比較的短期間で辞める者は、動物と全く関係のない業種に転職するケースが多い。一方、上級者が動物と全く関係のない業種に転職することはまれである。

表 5-5 人材育成の特徴

人材の区分	人材育成の実施状況	主なカリキュラム	外部機関等の活用
初級	【入職・能力開発】 ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる 【レベルアップ(昇格を含む)】 ・ 実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、中級を目指す ・ 民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC 公認トリマーライセンスの場合には、初級レベルで C 級・B 級を取得していることが目安となる) ・ 経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける	JKC の公認トリマーライセンスの正常資格者であるためには、JKC が主催する義務研修会またはトリミング競技会のいずれかに毎年参加する必要がある	各業界団体が行うセミナーや研修会に参加する場合もある

人材の区分	人材育成の実施状況	主なカリキュラム	外部機関等の活用
中級	<p>【入職・能力開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる <p>【レベルアップ(昇格を含む)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、上級を目指す ・ 民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC 公認トリマーライセンスの場合には、中級レベルで A 級を取得していることが目安となる) ・ 経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける 	<p>JKC の公認トリマーライセンスの正常資格者であるためには、JKC が主催する義務研修会またはトリミング競技会のいずれかに毎年参加する必要がある</p>	<p>各業界団体が行うセミナーや研修会に参加する場合もある</p>
上級	<p>【入職・能力開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる <p>【レベルアップ(昇格を含む)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、トリマーとして更にスキルを磨き専門性を高める ・ 民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC 公認トリマーライセンスの場合には、上級レベルで教士や師範を取得していることが目安となる) ・ 経験豊富で技術力もあるため、独立開業している人が多い 	<p>JKC の公認トリマーライセンスの教士、師範取得者は義務研修会への参加が免除される</p>	

出所：研究会事務局作成

(3) 人材の区分別の状況

① 初級

初級の多くは、トリマーを養成する専門学校を卒業した後、新卒採用として定期募集を通じて採用される。また、中途採用において異業種からの未経験者の場合には、やはり初級からのスタートとなる。初級者は、上司や先輩による現場における OJT を受けて、中級へのキャリアアップを目指す。本職種の場合、入職の時点で初級と位置付けられる。

② 中級

中級は一般に、上司や先輩による現場における OJT を受けて、上級へのキャリアアップを目指す。また、JKC の公認トリマーライセンスにおける A 級資格を取得することも、キャリアアップの一つと言える。中級の能力要件等を満たすには、一般に、初級において 3～4 年程度の教育訓練を要する。

③ 上級

上級は、中級者がキャリアアップするルートが主である。また、JKC の公認トリマーライセンスにおける教士や師範の資格を取得することも、キャリアアップの一つと言える。上級は、トリマーとして更に専門性を高めるほか、経験豊富で技術力もあるため、独立開業している人が多い。上級の能力要件等を満たすには、一般に、中級において最低 5 年以上の経験が必要であり、先の JKC 公認トリマーライセンスの教士や師範の資格を取得するには、中級の資格である A 級を取得後、平均 7～8 年を要する。

(4) 今後の課題と展望

先で述べた将来的な労働市場の需給関係の見通しを踏まえると、今後、ますますトリマーに対する需要は増すものと考えられる。トリマーには公的資格制度がないが、独自の判断やセンスが活かせることで、それが収入に繋がることとなり、技術力が向上し顧客がつけば、独立開業も可能な職種である。このことから本職種は人気の職種であり、初級・中級レベルの人材は今後も安定して供給されるものと考えられるが、一方で女性が圧倒的に多い職種であるため、結婚や出産により退職する者が多く、これらのレベルの離職率が高い状況にある。更に、独立開業が可能であることから、中級程度になると独立のための離職者も増えるため、上級で部下や後輩を指導する人材は慢性的に不足している。

それらの需給ギャップに対応するには、今後、結婚や出産を経ても働きやすい環境の整備や待遇の保障を行うと共に、人材のレベルアップに向けた施策が必要となってくる。現在のトリマー養成校の教育の質にはばらつきがあるため、卒業した学校によってトリマーのレベルがバラバラである。人材育成の標準化や人材のレベルアップにはこれらのカリキュラムの統一化を図ることが必須と考えられる。

また、犬の血統書は JKC で発行しているため、業界では JKC との関わりが非常に強いが、その現状はトリマーの専門学校を選択する時点ではなかなかわからないことである。専門学校を卒業する頃になってやっと、JKC の公認トリマー資格が最も一般的な資格と分かるため、その他の民間資格を取得している場合、JKC の資格を取り直す必要が出てくる可能性もある。現在は各団体が認定する資格が乱立する状態にあるため、トリマーに関する資格の統一化も早急に求められる（表 5-6）。

表 5-6 今後の課題/展望

人材の区分	労働市場の見通し	人材育成の課題と展望
初級	<ul style="list-style-type: none"> 都市化や IT 化の進展により、核家族化、少子化、独居高齢者の増加等が進んだことから、ペットの位置付けが愛玩動物から伴侶動物へと変化したことを受け、ペット関連サービスは多様化及び拡大傾向にある ペットの増加により、獣医師のみの手に負えなくなり、獣医療の仕事分担を望む声が挙がっていることから、動物看護師の需要も増加している その反面、人材の離職率が高く、特に上級の人材が慢性的に不足している 	<ul style="list-style-type: none"> 現在のトリマー養成校の教育の質にはばらつきがあるため、卒業した学校によってトリマーのレベルがバラバラである。カリキュラムの統一化等により、人材育成の標準化や人材のレベルアップを図る必要がある 結婚・出産や独立開業による離職率が高いため、結婚生活や育児との両立が可能な労働環境の整備が求められる 本業界は犬の血統書を発行している JKC との関わりが非常に強いいため、JKC の公認トリマーライセンスでない資格を取得している場合、JKC の資格を取り直す必要が出てくる可能性もある。トリマーに関する資格の統一化が求められる
中級		
上級		

出所：研究会事務局作成

6. 訓練士の詳細

6.1. 人材のあり方

(1) 職務内容

訓練士は、犬のしつけ、訓練及び飼育管理等を実施する者であるが、実際に行う職務には、犬の飼育・管理業務、トレーニング業務、ユーザー対応業務がある（表 6-1）。

表 6-1 訓練士の職務と必要な能力

職務		職務を遂行する際に必要な能力		レベル ^注		
名称	内容	技能	知識	初級	中級	上級
犬の飼育・管理業務	犬舎の掃除等の衛生管理	・ 犬舎の掃除等の衛生管理ができる	<ul style="list-style-type: none"> 動物愛護、犬に関する法令を知っている 犬の身体各部の名称、骨格、被毛、各犬種、歴史等、犬学の幅広い知識を有する 犬の行動や心理、ハンドリング等、犬の扱い方を知っている 犬の伝染病、寄生虫、皮膚病、ワクチン、繁殖等、獣医学についての幅広い知識を有する 	△	○	○
	日常の犬の世話・健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 日常の食事や排泄の世話ができる 犬の健康管理ができる 		△	○	○
トレーニング業務	服従訓練（基本訓練）	<ul style="list-style-type: none"> 食事や排泄のペースの習慣づけ、停座（お座り）、招呼、伏臥（ふくが）、立止（りっし）、据座（きよざ）、休止（きゅうし）、物品持来等の服従訓練（基本訓練）ができる 犬が人の左側につけて歩く脚側行進の訓練ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 人とペットに共通する伝染病、衛生管理、衛生行政等、公衆衛生学についての幅広い知識を有する 犬の飼育方法や栄養学についての幅広い知識を有する 犬舎管理を含む飼育技術・訓練方法についての幅広い知識を有する 	△	○	○
	作業訓練（専門訓練）	<ul style="list-style-type: none"> 家庭犬であればユーザーのニーズ・事情を満たすため、使役犬（警察犬・盲導犬・聴導犬・麻薬探知犬等）であればそれぞれの役割を果たすための作業訓練ができる 		△	○	○
ユーザー対応業務	犬の扱い方の指導	<ul style="list-style-type: none"> 飼い犬のマナー向上を目的に、ユーザーの指導を行うことができる 盲導犬、介助犬等の使役犬の場合、ユーザーの適性の見極め、犬とのマッチング、ユーザーとの共同訓練を行うことができる 		△	○	○
	犬を引き渡した後のフォロー（相談対応等）	<ul style="list-style-type: none"> 犬をユーザーに引き渡した後の、経過観察やユーザーからの相談対応、必要な場合の訓練やり直しへの対応ができる 		△	○	○

注：○主に行うもの、△補助的に行うもの、－行わないもの

出所：研究会事務局作成

(2) 人材の要件

この職種の人材要件としては、資格は必ずしも重視されず、根気強さや忍耐力、高いコミュニケーション能力、協調性や体力等の人材の基本的な資質や能力に重きが置かれる傾向にある（表 6-2）。

表 6-2 訓練士の人材要件

職務		人材要件		レベル ^注		
名称	内容	基本的な資質・能力等	資格等	初級	中級	上級
犬の飼育・管理業務	犬舎の掃除等の衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 犬に愛情を持って接することができるが望ましい ・ 言葉の通じない犬を相手にするため、根気や忍耐力が求められる ・ 犬が思い通りにならなくても、自分の感情や行動をコントロールする自制心が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練士になるための必須資格はない ・ 民間資格は数種類存在するが、全犬種を扱う民間資格としては、JKC が認定する「公認訓練士ライセンス」が代表的である 	○	○	○
	日常の犬の世話・健康管理			<ul style="list-style-type: none"> ・ 犬が思い通りにならなくても、自分の感情や行動をコントロールする自制心が求められる ・ 飼い主から正確な情報を聞き出したり、ユーザーに適切な説明がをするためのコミュニケーション能力を有することが望ましい 	○	○
トレーニング業務	服従訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・ 飼い主から正確な情報を聞き出したり、ユーザーに適切な説明がをするためのコミュニケーション能力を有することが望ましい ・ 他のスタッフやチームワークを組むことが多い仕事であるため、協調性が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ その他、日本警察犬協会「PD 公認ライセンス」(ドーベルマン、ゴールデン・リトリバー、シェパード等、7 犬種に限定)、日本シェパード犬登録協会「JSV 公認ライセンス」(シェパード限定)がある 	○	○	○
	作業訓練			<ul style="list-style-type: none"> ・ 犬に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・ 健康で十分な体力が求められる 	△	○
ユーザー対応業務	犬の扱い方の指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ 犬に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・ 健康で十分な体力が求められる 		○	○	○
	犬を引き渡した後のフォロー			○	○	○

注：○必ず必要、△望ましい、－必要ない

出所：研究会事務局作成

(3) 人材の区分

この職種は、訓練士としての業務における専門性や知識の深さ、また、独力で業務を遂行できる能力を基準として、初級、中級、上級に区分することができる（表 6-1、表 6-2）。

① 初級

初級とは、上司や先輩の指示のもとで、訓練士としての業務を行う者である。実際には、訓練士の養成学校を経ずに入職する見習いレベルの者も含まれるため、中級または上級に対する補助的な業務が中心の場合も多い。また、各業界団体が認定する民間資格の中でも代表的な資格として位置付けられる JKC の「公認訓練士ライセンス」を例にとると、訓練士補及び訓練士取得者がこのレベルに当たる。初級者は、就業者数の約 8 割で、大部分を占めている。

② 中級

中級とは、上司や先輩の指示がなくとも大半の業務を行うことができる者である。また、JKC の「公認訓練士ライセンス」を例にとると、訓練士取得者がこのレベルに当たる。中級者は、就業者数の約 1 割を占めている。

③ 上級

上級とは、犬の訓練に関する高度な技能、知識を有し、部下や後輩を指導・指示することができる者である。初級者や中級者を管理する立場であり、自営業者の多くは上級者である。上級レベルでは、訓練士資格の審査員や訓練競技会の審査員を務める場合もあり、JKC の「公認訓練士ライセンス」を例にとると、訓練範士や師範取得者がこのレベルに当たる。上級者は、就業者数の 1 割にも満たない状況にあり、ごく少数である。

(4) 労働市場の特徴

この職種の労働市場の特徴としては、正規従業員が多く、また男女構成では、初級においては1対3の割合で女性が多く、ここ15年で女性訓練士の増加が目立っている。ただし、中・上級レベルになると男性の訓練士が多いという特徴がある(表6-3)。

表6-3 労働市場の特徴

人材の区分	雇用・求人状況	年齢	性別	学歴等	賃金等
初級	【雇用状況】 ・ 正規従業員がほとんどである 【需給ギャップ】 ・ 全レベルに渡って、人材の不足感はない	18歳～20代前半が多いが、別職種を経て訓練士の道に進む人もいるため、30代もいる	男女比1:3であり、ここ15年で女性訓練士の増加が目立っている	学歴は不問である(ただし、盲導犬の訓練士の場合、大卒以上の学歴を求める訓練所もある)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練士養成校を卒業した場合、月給の平均は8～10万円である ・ 養成校を経ず、見習いとして訓練所に入職する場合には、月給は平均5～6万円である ・ ただし、いずれの場合にも、訓練所勤務の場合は住み込みで働くこととなるため、家賃や食費はかからない
中級		20代がほとんどだが、別職種を経て訓練士の道に進む人もいるため、30代もいる	やや男性の訓練士が多い		<ul style="list-style-type: none"> ・ 経験年数5～6年で月給の平均は10～12万円程度となるが、このレベルに達すると独立開業するケースが多いため、月収が30万円以上になる人もいる
上級		20代後半～30代が多い(独立開業している人の中には、40代、50代以上も多く存在する)	男性が多い		<ul style="list-style-type: none"> ・ 上級レベルになると、独立開業しているケースがほとんどであるため収入には個人差があるが、月収40万円以上になるケースが多い

出所：研究会事務局作成

(5) 将来の見通し

先で述べたように、ペットが人間のパートナーとして位置付けられるようになってきたため、犬の飼育率の増加から、家庭犬のしつけを望む人も増加し、訓練士の活躍の場が広がっている。また、昨今の介護福祉の充実を目指す傾向から、聴導犬や介助犬の需要も増えており、訓練士の需要は今後もますます増えるものと予想される。本職種の場合、訓練士の希望者が多いが募集が少ないため、現在、特に人材の不足感はない。今後も全レベルに渡って、安定的な供給が見込まれている。

6.2. 人材育成のあり方

(1) 入職及びキャリアアップ

人材の区分毎に見た入職ルートは、表 6-4 の通りである。

訓練士においては、訓練士養成学校を卒業した者よりも、高校や大学を卒業後すぐ、訓練所に見習いとして入職する者の割合が圧倒的に多い。定期的な募集はほとんどなく、欠員が出た際に募集をかける形態をとっている。

新卒採用については、特に学歴が問われることはなく、基本的な資質や能力を中心に採用判断が下される。ただし、盲導犬訓練士の場合には、大卒以上の学歴を要する訓練所もある。中・上級者については、同職種からの転職があり得るが、これらのレベルに達すると独立開業している場合が多いため、訓練所への入職者はまれである。

多くの場合、より上の級に向けてより高い専門性の獲得に向かう。この場合、実務経験を通して業務遂行能力や知識レベルを高める専門化に向かう傾向が強い。なお、本職種の場合、先に述べたとおり、従来の中級→上級といったキャリアアップ以外に、経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける。

表 6-4 入職（キャリアアップを含む）の特徴

人材の区分	入職ルートと採用・昇格要件	必要な経験年数	経験が活かせる他の業種・職種
初級	【入職ルート】 ・ 訓練士養成校を卒業した人よりも、高校や大学を卒業後すぐ、訓練所に見習いとして入職する人の方が多い ・ 定期的な募集はほとんどなく、欠員が出た際に募集をかける形態をとっている(入職希望者が随時直接問い合わせる必要がある) 【採用・昇格要件】 ・ 学歴不問である(ただし盲導犬訓練士の場合、大卒以上の学歴を要する訓練所もある)	訓練士養成学校で2年及び訓練所に入職後3年程度、あるいは見習いとして訓練所に入職後3～5年程度で初級のレベルに達する	・ 動物看護師 ・ トリマー
中級	【入職ルート】 ・ 定期的な募集はほとんどなく、欠員が出た際に募集をかける形態をとっている(入職希望者が随時直接問い合わせる必要がある) 【採用・昇格要件】 ・ 学歴不問だが、訓練士として最後まで犬の訓練を仕上げることのできるレベルの経験者が求められる	初級において2～3年程度	
上級	【入職ルート】 ・ 定期的な募集はほとんどなく、欠員が出た際に募集をかける形態をとっている(入職希望者が随時直接問い合わせる必要がある) 【採用・昇格要件】 ・ 学歴不問だが、訓練士として最後まで犬の訓練を仕上げるだけでなく、部下や後輩の訓練士の指導に当たることのできるレベルが求められる	中級において3～5年程度	

出所：研究会事務局作成

(2) 人材育成

人材の区分毎に見た人材育成の実施状況は、表 6-5 の通りである。

基本的に、人材育成は上司や先輩による現場における OJT を中心に行われるため、特に階層別研修やテーマ別研修は行われない。ただし、JKC では、JKC の全資格保持者対象に統一テーマ研修を行っているため、JKC の公認訓練士ライセンスの正常資格者（昇格試験を受けることのできる資格区分）であるためには、訓練士補から訓練範士の資格保持者はこの研修に参加する必要がある。

外部への転出については、同業種への転職の場合、犬に関する幅広い知識と実務経験があるため、ペットフード会社、動物看護師、トリマー等に進む道がある。ただし、上級レベルまで達すると、同業種間で他の職種に異動することはまれである。また、他業種への転職については、初級・中級レベルの入職後、比較的短期間で辞める者は、動物と全く関係のない業種に転職するケースが多いが、上級者で動物と全く関係のない業種に転職する者は大変少ない。

表 6-5 人材育成の特徴

人材の区分	人材育成の実施状況	主なカリキュラム	外部機関等の活用
初級	<p>【入職・能力開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる <p>【レベルアップ(昇格を含む)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、中級を目指す ・ 訓練競技会やトレーニングチャンピオン等に積極的に参加し、技を競う ・ 民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC 公認訓練士資格の場合には、初級レベルで訓練士補・訓練士を取得していることが目安となる) ・ 経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける 	JKC の公認訓練士ライセンスの正常資格者であるためには、JKC が主催する義務研修会に毎年参加する必要がある	各業界団体が行うセミナーや研修会に参加する場合もある
中級	<p>【入職・能力開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる <p>【レベルアップ(昇格を含む)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、上級を目指す ・ 訓練競技会やトレーニングチャンピオン等に積極的に参加し、技を競う ・ 民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC 公認訓練士資格の場合には、中級レベルで訓練教士を取得していることが目安となる) ・ 経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける 		

人材の区分	人材育成の実施状況	主なカリキュラム	外部機関等の活用
上級	【入職・能力開発】 ・ 上司や先輩による現場における OJT により育成が行われる 【レベルアップ(昇格を含む)】 ・ 実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、訓練士として更に専門性を高める ・ JKC の保有資格のレベルによって、JKC からの仕事依頼(競技会の審査員等)があるため、より上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC 公認訓練士資格の場合には、上級レベルで訓練範士や師範を取得していることが目安となる) ・ 経験豊富で技術力もあるため、独立開業している人が多い	JKC の公認訓練士ライセンスの訓練範士(ただし、満 70 歳未満は研修を受ける必要がある)、師範取得者は義務研修会への参加が免除される	各業界団体が行うセミナーや研修会に参加する場合もある

出所：研究会事務局作成

(3) 人材の区分別の状況

① 初級

初級の多くは、高校や大学を卒業後すぐ、訓練所に見習いとして入職する。また、訓練士の養成学校を経て入職する場合もある。中途採用において異業種からの未経験者の場合には、やはり初級からのスタートとなる。初級者は、上司や先輩による現場における OJT や、訓練競技会やトレーニングチャンピオン等に積極的に参加し、技を競うことで、中級へのキャリアアップを目指す。初級的能力要件等を満たすには、一般に、見習いとして訓練所に入職してから 3～5 年程度、あるいは訓練士養成学校で 2 年及びその後訓練所に入職後 3 年程度の教育訓練を要する。

② 中級

中級は一般に、上司や先輩による現場における OJT や、訓練競技会やトレーニングチャンピオン等に積極的に参加し、技を競うことで、上級へのキャリアアップを目指す。また、JKC の公認訓練士ライセンスにおける訓練教士級資格を取得することも、キャリアアップの一つと言える。中級的能力要件等を満たすには、一般に、初級において 2～3 年程度の教育訓練を要する。

③ 上級

上級は、中級者がキャリアアップするルートが主である。JKC の保有資格のレベルによって、JKC からの仕事依頼(競技会の審査員等)があるため、訓練範士や師範の資格を取得することも、キャリアアップの一つと言える。上級は、訓練士として更に専門性を高めるほか、経験豊富で技術力もあるため、独立開業している人が多い。上級的能力要件等を

満たすには、一般に、中級において3～5年程度の教育訓練を要する。

(4) 今後の課題と展望

先で述べた将来的な労働市場の需給関係の見通しを踏まえると、今後、ますます訓練士に対する需要は増すものと考えられる。少子高齢化やストレスなどの社会現象を背景に、ペットは人間のパートナーとしての伴侶動物（コンパニオンアニマル）として位置付けられるようになってきたため、家庭犬のしつけを望む人の増加により、訓練士の活躍の場が広がっている。また、介護福祉の充実を目指す傾向から、聴導犬や介助犬の需要も増えており、同時に訓練士の役割も期待されている。

それにもかかわらず、訓練士の離職率は高く、入職後2～3年以内に辞める人の割合は約50%である。離職理由には、結婚・出産や、訓練所における住み込みでの集団生活に馴染めないことのほか、訓練士は高度な知識や技術を身に付けているにもかかわらず、給与水準が一般の民間企業に勤務している人に比べて低めであり、労働時間や休日等の待遇面でも恵まれていると言えないということもある。特に、聴導犬・介助犬の訓練士が所属する育成団体の多くは民間のボランティア団体であり給与体系等が確立していないため、警察犬や家庭犬の訓練所に所属したり、個人で家庭犬の訓練を請け負ったり、アルバイトをして生計を立てているのが現状である。

また、訓練士がより高い満足感を持って仕事に取り組めるようにするには、収入や待遇面以外にも、改善されるべき課題がある。例えば、訓練士の養成及び研修制度の改善である。訓練士を目指す見習いレベルの者からは、訓練士の養成や研修制度が業界団体や訓練所によってばらつきがあるため、内容に統一性がなくわかりにくいという問題点を指摘する声も挙がっている。

今後、犬の訓練士に対する社会のニーズに応えるためには、各訓練所が互いに連携して訓練士の養成方法や研修内容を統一化・システム化するなど、人材育成方法を平準化・レベルアップすることで、質の高い人材を安定供給することが求められる。最近では、犬の飼育・繁殖・アフターケア等、それぞれの業務に専任担当者をおいて役割分担をしている訓練所もある。訓練士それぞれの専門領域が確立すれば、現在の一人で多くの仕事をこなすという状態が改善され、訓練士の負担も徐々に軽減されていくものと考えられる。訓練士という職種は、希望者に比べて募集が少ないため、一般的には狭き門であるが、社会的ニーズは非常に高い職種であるため、せつかく入職した者が定着し満足しながら就業できる環境の整備が早急に求められる（表6-6）。

表 6-6 今後の課題/展望

人材の区分	労働市場の見通し	人材育成の課題と展望
初級	<ul style="list-style-type: none"> ・ 少子高齢化やストレス等の社会現象を背景に、ペットは人間のパートナーとしての伴侶動物(コンパニオンアニマル)として位置付けられるようになってきたため、家庭犬のしつけを望む人の増加により、訓練士の活躍の場が広がっている ・ 昨今の介護福祉の充実を目指す傾向から、聴導犬や介助犬の需要も増えており、同時に訓練士の役割も期待されている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練士の養成や研修制度は業界団体や訓練所によってばらつきがあるため、内容に統一性がなくわかりにくいという問題点がある ・ 今後、訓練士に対する社会のニーズに応えるためには、各訓練所が互いに連携して訓練士の養成方法や研修内容を統一化・システム化することが求められる
中級		<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練士は高度な知識や技術を身に付けているにもかかわらず、給与水準は一般の民間企業に勤務している人に比べて低めであり、労働時間や休日等の待遇面でも恵まれていると言えない
上級		<ul style="list-style-type: none"> ・ 特に、聴導犬・介助犬の訓練士が所属する育成団体の多くは民間のボランティア団体であり給与体系等が確立していないため、警察犬や家庭犬の訓練所に所属したり、個人で家庭犬の訓練を請け負ったり、アルバイトをして生計を立てているのが現状である ・ 訓練士がより高い満足感を持って仕事に取り組めるように労働環境及び待遇の整備が求められる

出所：研究会事務局作成

7. 人材マップ及び人材育成計画

職種別に、人材マップ及び人材育成計画の詳細を、下表にまとめて示す。

7.1. 動物看護師

(1) 人材マップ

レベル	職務内容 (タスク名称)	職務を遂行する際に必要な能力	
		技能面(××ができる)	知識(××を知っている)
初級 (上司や先輩の指示のもとで動物看護師としての仕事をを行う)	受付・事務業務	<ul style="list-style-type: none"> 受付窓口・電話にて適切な対応ができる カルテ情報のコンピュータ入力・整理・管理等、診療記録の管理ができる 薬品や処方食等の在庫管理・発注ができる 金銭出納帳の記入、精算等の基本的な会計業務を行うことができる 院内の掃除、検査機器の簡単なメンテナンス、入院動物のタオルやバスタオル・ドレープや術衣などの洗濯等の雑務ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 動物に関する基本的な知識(栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する 電話応対、良好なコミュニケーション法、予約・カルテ・文書・コンピュータ管理等、基本的な受付業務に関する知識を有する
	診療補助・入院管理業務	<ul style="list-style-type: none"> 動物の保定、診察や処置の準備・後片付け、血液・尿・便などの検査、心電図測定、超音波検査、X線撮影の補助、薬浴、処方する薬の調査・分包等、診療補助業務ができる 入院動物の一般状態のチェック、朝夕の投薬・処置、ケージ掃除、強制給餌等の基本的な入院管理業務ができる しつけ、食事指導等のクライアント教育ができる エキゾチックアニマル(飼鳥、ウサギ、フェレット等)への基本的な対応ができる 上司や先輩の指示のもと、エマージェンシーに対応できる(救急看護を行うことができる) 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 動物に関する基本的な知識(栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する 薬品の管理、生体検査・臨床検査に関する知識を有する カルテ等診療記録作成、動物の身体検査、保定法、採決、注射、薬物投与等、診療補助に関する知識を有する ヒューマン・アニマル・ボンド、動物行動学としつけ、適正な飼養、安楽死、ワクチンと各種予防等、クライアント教育のための知識を有する
	手術関連業務	<ul style="list-style-type: none"> 手術器具やドレープ・術衣等の滅菌等、手術の準備業務ができる 手術の補助・器具出し等の基本的な手術助手ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 動物に関する基本的な知識(栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する 手術器具・機材、術前準備、手術、麻酔、術後管理のための基本的な知識を有する
中級 (指示がなくとも大半の動物看護師の仕事を行うことができる)	受付・事務業務	<ul style="list-style-type: none"> 受付窓口・電話にて適切な対応ができる カルテ情報のコンピュータ入力・整理・管理等、診療記録の管理ができる 薬品や処方食等の在庫管理・発注ができる 金銭出納帳の記入、未収金の管理・回収、精算、診療費の設定・決算・申告等の会計業務を行うことができる 院内の掃除、検査機器の簡単なメンテナンス、入院動物のタオルやバスタオル・ドレープや術衣などの洗濯等の雑務ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 電話応対、良好なコミュニケーション法、予約・カルテ・文書・コンピュータ管理等、受付業務に関する幅広い知識を有する
	診療補助・入院管理業務	<ul style="list-style-type: none"> 動物の保定、診察や処置の準備・後片付け、血液・尿・便などの検査、心電図測定、超音波検査、X線撮影の補助、薬浴、処方する薬の調査・分包等、診療補助業務ができる 入院動物の一般状態のチェック、朝夕の投薬・処置、ケージ掃除、強制給餌等、入院管理業務ができる しつけ、食事指導等のクライアント教育ができる エキゾチックアニマル(飼鳥、ウサギ、フェレット等)への対応ができる エマージェンシーに対応できる(救急看護を行うことができる) 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 動物に関する幅広い知識(栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する 薬品の管理、生体検査・臨床検査に関する幅広い知識を有する カルテ等診療記録作成、動物の身体検査、保定法、採決、注射、薬物投与等、診療補助に関する幅広い知識を有する ヒューマン・アニマル・ボンド、動物行動学としつけ、適正な飼養、安楽死、ワクチンと各種予防等、クライアント教育のための幅広い知識を有する
	手術関連業務	<ul style="list-style-type: none"> 手術器具やドレープ・術衣等の滅菌等、手術の準備業務ができる 手術の補助・器具出し等、手術助手ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 動物に関する幅広い知識(栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する 手術器具・機材、術前準備、手術、麻酔、術後管理のための幅広い知識を有する
上級 (動物看護師としての高度な技能、知識を有し、後輩を指導・指示する)	受付・事務業務	<ul style="list-style-type: none"> 受付窓口・電話にて適切な対応を行うと共に、対応方法を後輩に指導・指示することができる カルテ情報のコンピュータ入力・整理・管理等、診療記録の管理を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる 薬品や処方食等の在庫管理・発注を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる 金銭出納帳の記入、未収金の管理・回収、精算、診療費の設定・決算・申告等の会計業務を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 電話応対、良好なコミュニケーション法、予約・カルテ・文書・コンピュータ管理等、受付業務に関する専門的な知識を有する 後輩への基本的な指導方法を知っている
	診療補助・入院管理業務	<ul style="list-style-type: none"> 動物の保定、診察や処置の準備・後片付け、血液・尿・便などの検査、心電図測定、超音波検査、X線撮影の補助、薬浴、処方する薬の調査・分包等、診療補助業務を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる 入院動物の一般状態のチェック、朝夕の投薬・処置、ケージ掃除、強制給餌等、入院管理業務を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる しつけ、食事指導等のクライアント教育を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる エキゾチックアニマル(飼鳥、ウサギ、フェレット等)への対応を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる エマージェンシー(救急看護)に対応すると共に、その方法を後輩に指導・指示することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 動物に関する高度で専門的な知識(栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する 薬品の管理、生体検査・臨床検査に関する高度で専門的な知識を有する カルテ等診療記録作成、動物の身体検査、保定法、採決、注射、薬物投与等、診療補助に関する高度で専門的な知識を有する ヒューマン・アニマル・ボンド、動物行動学としつけ、適正な飼養、安楽死、ワクチンと各種予防等、クライアント教育のための高度で専門的な知識を有する 後輩への基本的な指導方法を知っている
	手術関連業務	<ul style="list-style-type: none"> 手術器具やドレープ・術衣等の滅菌等、手術の準備業務を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる 手術の補助・器具出し等、手術助手を行うと共に、その方法を後輩に指導・指示することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 獣医師法、獣医療法等の関連法規を知っている 動物に関する高度で専門的な知識(栄養士・検査技師・保育・トリミング等)を有する 手術器具・機材、術前準備、手術、麻酔、術後管理のための高度で専門的な知識を有する 後輩への基本的な指導方法を知っている

注：関連資格については、別紙1を参照

出所：研究会事務局作成

人材要件		労働市場の特徴
基本的な資質・能力	資格等	
<ul style="list-style-type: none"> ・生命の倫理及び動物愛護の精神に徹する気持ちを持つことが望ましい ・人と動物のきずなを理解し、人と動物両方の福祉に資する気持ちを持つことが望ましい ・飼い主と円滑なコミュニケーションを図ることのできるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・事務処理能力が求められる。 ・大型犬の保定や立ち仕事が多いため、体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・動物看護師になるための必須資格はない ・各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態である(例:日本動物病院福祉協会「VT認定制度」、日本動物衛生看護士協会「認定AHTライセンス」、日本小動物獣医師会「動物看護師資格認定試験」) 	<p>雇用形態:(正規・パート・アルバイト・臨時等) ・正規従業員が多い</p> <p>年齢構成: ・20代がほとんどである</p> <p>男女構成: ・9割以上を女性が占めている</p> <p>賃金: ・正規従業員の場合、平均年収144万円+賞与1.35ヶ月程度である ―初任給は、月収13～15万円のところが多く、初級の賃金レンジは、180～200万円未満である(経験年数:1～2年) ・非正規従業員の場合、時給は700～800円程度である ・最近では、社会保険関係もきちんと整備する動物病院が増えてきている</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・生命の倫理及び動物愛護の精神に徹する気持ちを持つことが望ましい ・人と動物のきずなを理解し、人と動物両方の福祉に資する気持ちを持つことが望ましい ・飼い主と円滑なコミュニケーションを図ることのできるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・事務処理能力が求められる。 ・大型犬の保定や立ち仕事が多いため、体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・動物看護師になるための必須資格はない ・各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態である(例:日本動物病院福祉協会「VT認定制度」、日本動物衛生看護士協会「認定AHTライセンス」、日本小動物獣医師会「動物看護師資格認定試験」) 	<p>雇用形態:(正規・パート・アルバイト・臨時等) ・正規従業員が多い</p> <p>年齢構成: ・20代後半が多い ・結婚退職する者が多いが、30代で続けている人もいる</p> <p>男女構成: ・9割以上を女性が占めている</p> <p>賃金: ・正規従業員の場合、中級は300万円程度である(経験年数:3～5年) ・最近では、社会保険関係もきちんと整備する動物病院が増えてきている</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・生命の倫理及び動物愛護の精神に徹する気持ちを持つことが望ましい ・人と動物のきずなを理解し、人と動物両方の福祉に資する気持ちを持つことが望ましい ・飼い主と円滑なコミュニケーションを図ることのできるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・事務処理能力が求められる。 ・大型犬の保定や立ち仕事が多いため、体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・動物看護師になるための必須資格はない ・各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態である(例:日本動物病院福祉協会「VT認定制度」、日本動物衛生看護士協会「認定AHTライセンス」、日本小動物獣医師会「動物看護師資格認定試験」) 	<p>雇用形態:(正規・パート・アルバイト・臨時等) ・正規従業員が多い</p> <p>年齢構成: ・20代後半～30代前半が多い ・結婚退職する者が多く、30代では、婦長クラスで長く続けている人が多い</p> <p>男女構成: ・9割以上を女性が占めている</p> <p>賃金: ・正規従業員の場合、上級は400万円程度である(経験年数:7～8年) ―経験年数10年以上で院内のマネージメントも行っている場合には、年収が700～800万円となる例もある ・最近では、社会保険関係もきちんと整備する動物病院が増えてきている</p>

(2) 人材育成計画

レベル	参入について		
	入職ルートと採用要件	必要な経験年数	経験が活かせる業種・職種
初級 (上司や先輩の指示のもとで動物看護師としての仕事を行う)	<p>新規学卒と中途の比率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ほとんどが、動物専門学校を卒業した新卒採用である ・人材が定着しない病院では、中途採用も行っている <p>募集形態:(定期・随時・通年等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒は定期採用を行っている ・中途は欠員補充の目的で随時募集している <p>新規学卒採用:(学歴・専攻やその他の要件等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学歴不問だが、動物専門学校卒業者が8～9割を占める <p>中途採用:(必要な職務経験等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初級の場合は、未経験であっても動物看護師としての基本的な資質を満たしていれば採用する場合もある <p>人材の過不足状況:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・関東近辺での人材不足はあまりないが、地方では動物看護師が不足している 	<p>入職⇒初級:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入職の時点で初級と位置付けられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・トリマー
中級 (指示がなくとも大半の動物看護師の仕事を行うことができる)	<p>新規学卒と中途の比率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材が定着しない病院では、中途採用も行っているが、中級の入職者は少ない <p>募集形態:(定期・随時・通年等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中途は随時募集している <p>中途採用:(必要な職務経験等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動物看護師として、指示が無くとも大半の仕事を行うことのできる経験者が望ましい <p>人材の過不足状況:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中級レベルの人材が不足している ・関東近辺での人材不足はあまりないが、地方では動物看護師が不足している 	<p>初級⇒中級:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初級にて3～5年程度で中級となる 	<ul style="list-style-type: none"> ・トリマー
上級 (動物看護師としての高度な技能、知識を有し、後輩を指導・指示する)	<p>新規学卒と中途の比率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材が定着しない病院では、中途採用も行っているが、上級の入職者は少ない <p>募集形態:(定期・随時・通年等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中途は随時募集している <p>中途採用:(必要な職務経験等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動物看護師として十分な経験を積み、後輩の指導にも当たることのできるレベルの経験者が望ましい <p>人材の過不足状況:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上級レベルの人材が不足している ・関東近辺での人材不足はあまりないが、地方では動物看護師が不足している 	<p>中級⇒上級:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中級にて2～3年程度で上級となる 	<ul style="list-style-type: none"> ・トリマー

注：教育訓練については、別紙2を参照

出所：研究会事務局作成

育成について		
人材育成の実施状況	このレベルからのキャリアパス	今後の課題／展望
<p>階層別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われていない</p> <p>テーマ別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われていない ・各業界団体では、全レベル共通のセミナーやシンポジウムを行っているところもある</p> <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発) ・現場におけるOJTが中心である</p> <p>利用している外部研修等: ・各業界団体が行うセミナーやシンポジウムに参加する場合もある</p>	<p>レベルアップ: ・実務を通して業務や知識レベルを高め、中級を目指す</p> <p>他の職種への異動: ・スクール卒業により、動物に関する幅広い学習と実習を経験しているため、動物園や水族館の飼育係、ペットフード会社、犬の訓練士等に進む道がある</p> <p>他業種への転職: ・入職後1～2年で辞める者は基本的に異業種に転職するケースが多い ・同業種への転職の場合、より好条件(高賃金、好労働環境)を求めるケースが多い</p> <p>離職率: ・入職後2～3年目の離職率は低いが、5～10年で格段に高くなる ・離職の理由には、結婚・出産や労働条件の悪さ(賃金の低さ、長時間労働等)が多い</p>	<p>採用面: ・ペットの増加により、獣医師のみの手に負えなくなり、獣医療の仕事分担を望む声が増えていることから、動物看護師の需要も増加している</p> <p>人材育成面: ・現在の動物看護師育成のカリキュラムは、専門学校毎にバラバラであるため、社会のニーズに応えられるよう、カリキュラムを統一化し、人材育成の標準化や人材のレベルアップを図る必要がある ・産業動物管理の分野で、BSEや鳥インフルエンザの公衆衛生の食の安全等に対応する仕事も増えると予想されるため、動物看護師にも幅広い知識が要求されるようになる</p> <p>処遇面: ・動物看護師には国家資格制度がなく、動物病院における小動物医療が十分に定義付けされていないため、獣医療補助者という身分の保証ができていない。したがって、立場が安定せず収入にも恵まれない ・動物看護師は、独立開業等、独り立ちが可能な職種ではないため、雇用促進及び定着率向上のためには、労働条件の向上が重要となる</p>
<p>階層別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われていない</p> <p>テーマ別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われていない ・各業界団体では、全レベル共通のセミナーやシンポジウムを行っているところもある</p> <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発) ・現場におけるOJTが中心である</p> <p>利用している外部研修等: ・各業界団体が行うセミナーやシンポジウムに参加する場合もある</p>	<p>レベルアップ: ・実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、上級を目指す</p> <p>他の職種への異動: ・スクール卒業により、動物に関する幅広い学習と実習を経験しているため、動物園や水族館の飼育係、ペットフード会社、犬の訓練士等に進む道がある</p> <p>他業種への転職: ・同業種への転職の場合、より好条件(高賃金、好労働環境)を求めるケースが多い ・結婚や出産後に一時退職していた人が復帰する場合もある</p> <p>離職率: ・入職後2～3年目の離職率は低いが、5～10年で格段に高くなる ・離職の理由には、結婚・出産や労働条件の悪さ(賃金の低さ、長時間労働等)が多い ・良い条件で長く勤めている中級の離職率は低い</p>	<p>採用面: ・ペットの増加により、獣医師のみの手に負えなくなり、獣医療の仕事分担を望む声が増えていることから、動物看護師の需要も増加している</p> <p>人材育成面: ・社会のニーズに応えられるよう、人材育成の標準化や人材のレベルアップを図る必要がある ・中級職の人材が不足している ・産業動物管理の分野で、BSEや鳥インフルエンザの公衆衛生の食の安全等に対応する仕事も増えると予想されるため、動物看護師にも幅広い知識が要求されるようになる</p> <p>処遇面: ・動物看護師には国家資格制度がなく、動物病院における小動物医療が十分に定義付けされていないため、獣医療補助者という身分の保証ができていない。したがって、立場が安定せず収入にも恵まれない ・動物看護師は、独立開業等、独り立ちが可能な職種ではないため、雇用促進及び定着率向上のためには、労働条件の向上が重要となる</p>
<p>階層別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われていない</p> <p>テーマ別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われていない ・各業界団体では、全レベル共通のセミナーやシンポジウムを行っているところもある</p> <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発) ・現場におけるOJTが中心である</p> <p>利用している外部研修等: ・各業界団体が行うセミナーやシンポジウムに参加する場合もある</p>	<p>レベルアップ: ・実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、動物看護師として更に専門性を高めるほか、病院内のマネジメントに携わる方向性もある</p> <p>他の職種への異動: ・スクール卒業により、動物に関する幅広い学習と実習を経験しているため、動物園や水族館の飼育係、ペットフード会社、犬の訓練士等に進む道がある</p> <p>他業種への転職: ・同業種への転職の場合、より好条件(高賃金、好労働環境)を求めるケースが多い ・結婚や出産後に一時退職していた人が復帰する場合もある</p> <p>離職率: ・入職後2～3年目の離職率は低いが、5～10年で格段に高くなる ・離職の理由には、結婚・出産や労働条件の悪さ(賃金の低さ、長時間労働等)が多い ・良い条件で長く勤めている上級の離職率は低い</p>	<p>採用面: ・ペットの増加により、獣医師のみの手に負えなくなり、獣医療の仕事分担を望む声が増えていることから、動物看護師の需要も増加している</p> <p>人材育成面: ・社会のニーズに応えられるよう、人材育成の標準化や人材のレベルアップを図る必要がある ・上級職の人材が不足している ・産業動物管理の分野で、BSEや鳥インフルエンザの公衆衛生の食の安全等に対応する仕事も増えると予想されるため、動物看護師にも幅広い知識が要求されるようになる</p> <p>処遇面: ・動物看護師には国家資格制度がなく、動物病院における小動物医療が十分に定義付けされていないため、獣医療補助者という身分の保証ができていない。したがって、立場が安定せず収入にも恵まれない ・動物看護師は、独立開業等、独り立ちが可能な職種ではないため、雇用促進及び定着率向上のためには、労働条件の向上が重要となる</p>

7.2. トリマー

(1) 人材マップ

レベル	職務内容 (タスク名称)	職務を遂行する際に必要な能力	
		技能面(××ができる)	知識(××を知っている)
初級 (上司や先輩の指示のもとで動物看護師としての仕事を行う)	カット前のベーシング業務	<ul style="list-style-type: none"> 対象動物のブラッシングを行い、毛のもつれの処理や抜け毛やダマの除去ができる 対象動物の耳そうじ、爪切り、肛門の手入れ等のグルーミング(日常の手入れ)ができる 対象動物の毛と皮膚をシャンプーして清潔にすることができる ブラシやコームを使いながらドライヤーをかけ、手のクセを完全にとり、トリミングしやすい状態に整えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 動物愛護、犬に関する法令を知っている 犬の身体各部の名称、骨格、被毛、各犬種、歴史等、大学の基本的な知識を有する 犬の飼育方法や栄養学についての基本的な知識を有する 犬の行動や心理、訓練、ハンドリング等、基本的な犬の扱い方を知っている 犬の伝染病、寄生虫、皮膚病、ワクチン、繁殖等、獣医学についての基本的な知識を有する 人とペットに共通する伝染病、衛生管理、衛生行政等、公衆衛生学についての基本的な知識を有する
	カット業務	<ul style="list-style-type: none"> ペットショップに来訪する一般家庭のペットに対して、クリッパー(バリカン)を使い、毛足の短い部分のカットができる ペットショップに来訪する一般家庭のペットに対して、シザー(はさみ)を使い、長い毛を切りそろえることができる ペットショップに来訪する一般家庭のペットに対して、毛を抜くストリッピングにより、適切な毛質に保つための仕上げができる 	<ul style="list-style-type: none"> 美容器具の名称、用途、手入れ方法等の扱い方を知っている グルーミング、トリミングの理論、用語等、美容理論についての基本的な知識を有する
	カット前のベーシング業務	<ul style="list-style-type: none"> ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、ブラッシング、グルーミング(日常の手入れ)を行うことができる ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、毛と皮膚をシャンプーして清潔にすることができる ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、トリミングしやすい状態に整えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 動物愛護、犬に関する法令を知っている 犬の身体各部の名称、骨格、被毛、各犬種、歴史等、大学の幅広い知識を有する 犬の飼育方法や栄養学についての幅広い知識を有する 犬の行動や心理、訓練、ハンドリング等、幅広く犬の扱い方を知っている 犬の伝染病、寄生虫、皮膚病、ワクチン、繁殖等、獣医学についての幅広い知識を有する 人とペットに共通する伝染病、衛生管理、衛生行政等、公衆衛生学についての幅広い知識を有する
中級(指示がなくとも大半の動物看護師の仕事を行うことができる)	カット業務	<ul style="list-style-type: none"> ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、クリッパーを用いたカット業務、シザリング、ストリッピングができる 	<ul style="list-style-type: none"> 美容器具の名称、用途、手入れ方法等の扱い方を知っている グルーミング、トリミングの理論、用語等、美容理論についての幅広い知識を有する
	カット前のベーシング業務	<ul style="list-style-type: none"> ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、ブラッシング、グルーミング(日常の手入れ)を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、毛と皮膚をシャンプーして清潔にすると共に、その方法を部下や後輩に指導することができる ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、トリミングしやすい状態に整えると共に、その方法を部下や後輩に指導することができる また、上記について幅広い犬種に対応することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 動物愛護、犬に関する法令を知っている 犬の身体各部の名称、骨格、被毛、各犬種、歴史等、大学の高度で専門的な知識を有する 犬の飼育方法や栄養学についての高度で専門的な知識を有する 犬の行動や心理、訓練、ハンドリング等、専門的な犬の扱い方を知っている 犬の伝染病、寄生虫、皮膚病、ワクチン、繁殖等、獣医学についての高度で専門的な知識を有する 人とペットに共通する伝染病、衛生管理、衛生行政等、公衆衛生学についての高度で専門的な知識を有する 美容器具の名称、用途、手入れ方法等の専門的な扱い方を知っている
上級(動物看護師としての高度な技能、知識を有し、後輩を指導・指示する)	カット前のベーシング業務	<ul style="list-style-type: none"> ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、クリッパーを用いたカット業務、シザリング、ストリッピングを行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる また、上記について幅広い犬種に対応することができる 	<ul style="list-style-type: none"> グルーミング、トリミングの理論、用語等、美容理論についての高度で専門的な知識を有する 部下や後輩への基本的な指導方法を知っている
	カット業務	<ul style="list-style-type: none"> ペットショップに来訪する一般家庭のペットのほか、ショーに出場するペットに対して、クリッパーを用いたカット業務、シザリング、ストリッピングを行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる また、上記について幅広い犬種に対応することができる 	

注：関連資格については、別紙1を参照

出所：研究会事務局作成

人材要件		労働市場の特徴
基本的な資質・能力	資格等	
<ul style="list-style-type: none"> ・飼い主から正確な情報を聞き出し、円滑なコミュニケーションを図ることができるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・動物に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・1頭仕上げるのに1時間以上かかることもあるため、体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・トリマーになるための必須資格はない ・各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態であるが、その中で代表的な資格として位置付けられているのが、社団法人ジャパンケネルクラブ(JKC)の「公認トリマーライセンス」である 	<p>雇用形態:(正規・パート・アルバイト・臨時等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規従業員が多い <p>年齢構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20代がほとんどだが、別職種を経てトリマーの道に進む人もいるため、30代もいる <p>男女構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・9割を女性が占めている <p>賃金:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初級の正規従業員の月給の平均は12～15万円程度である(経験年数:1～2年) ・非正規従業員の時給の平均は750～850円程度である
<ul style="list-style-type: none"> ・飼い主から正確な情報を聞き出し、円滑なコミュニケーションを図ることができるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・動物に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・トリミングセンスを磨く努力を惜しまず、独自の判断力や想像力に長けていることが望ましい ・1頭仕上げるのに1時間以上かかることもあるため、体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・トリマーになるための必須資格はない ・各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態であるが、その中で代表的な資格として位置付けられているのが、社団法人ジャパンケネルクラブ(JKC)の「公認トリマーライセンス」である 	<p>雇用形態:(正規・パート・アルバイト・臨時等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規従業員が多い <p>年齢構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20代がほとんどだが、別職種を経てトリマーの道に進む人もいるため、30代もいる <p>男女構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・9割を女性が占めている <p>賃金:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中級の正規従業員の月給の平均は18万円程度である(経験年数:3～5年) ・ただし、中級レベルになると独立開業するケースが多いため、月収40万円程度の収入がある人もいる
<ul style="list-style-type: none"> ・飼い主から正確な情報を聞き出し、円滑なコミュニケーションを図ることができるコミュニケーション能力を有することが望ましい ・動物に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・トリミングセンスを磨く努力を惜しまず、独自の判断力や想像力に長けていることが望ましい ・1頭仕上げるのに1時間以上かかることもあるため、体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・トリマーになるための必須資格はない ・各業界団体が認定する民間資格が乱立している状態であるが、その中で代表的な資格として位置付けられているのが、社団法人ジャパンケネルクラブ(JKC)の「公認トリマーライセンス」である 	<p>雇用形態:(正規・パート・アルバイト・臨時等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規従業員が多い <p>年齢構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20代後半～30代が多い <p>男女構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・9割を女性が占めている <p>賃金:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上級レベルになると、独立開業しているケースがほとんどであり、ペットショップやペット美容院の店長クラスでは、月収50万円程度になる場合もある

(2) 人材育成計画

レベル	参入について		
	入職ルートと採用要件	必要な経験年数	経験が活かせる業種・職種
初級 (上司や先輩の指示のもとで動物看護師としての仕事をを行う)	<p>新規学卒と中途の比率: ・ほとんどが、トリマーの養成校を卒業した新卒採用である</p> <p>募集形態:(定期・随時・通年等) ・新卒は専門学校の卒業時期に合わせて定期採用を行っている ・欠員補充の目的で、途中で随時募集しているペットショップや動物病院(トリマー部門併設)もある</p> <p>新規学卒採用:(学歴・専攻やその他の要件等) ・学歴不問だが、トリマーの養成校の卒業者が8~9割を占める</p> <p>中途採用:(必要な職務経験等) ・初級の場合は、未経験であってもトリマーとしての基本的な資質を満たしていれば採用する場合もある</p> <p>人材の過不足状況: ・初級レベルの人材の不足感は特にならない</p>	<p>入職⇒初級: 入職の時点で初級と位置付けられる</p>	<p>前職の業種・職種として目立ったものは特になく、元々動物好きな人が、前職に関係なく入職する人が多い</p>
中級(指示がなくとも大半の動物看護師の仕事を行うことができる)	<p>新規学卒と中途の比率: ・欠員補充の目的で、途中で募集しているペットショップや動物病院(トリマー部門併設)もあるが、中級レベルでは独立開業する人が多いため、中級の入職者は少ない</p> <p>募集形態:(定期・随時・通年等) ・中途は随時募集している</p> <p>中途採用:(必要な職務経験等) ・トリマーとして、一人で一頭のトリミング業務を行うことのできるレベルの経験者が望ましい</p> <p>人材の過不足状況: ・中級レベルの人材の不足感は特にならない</p>	<p>初級⇒中級: 初級にて3~4年程度で中級となる</p>	<p>前職の業種・職種として目立ったものは特になく、元々動物好きな人が、前職に関係なく入職する人が多い</p>
上級(動物看護師としての高度な技能、知識を有し、後輩を指導・指示する)	<p>新規学卒と中途の比率: ・欠員補充の目的で、途中で募集しているペットショップや動物病院(トリマー部門併設)もあるが、上級レベルでは独立開業している人が多いため、上級の入職者はほとんどいない</p> <p>募集形態:(定期・随時・通年等) ・中途は随時募集している</p> <p>中途採用:(必要な職務経験等) ・部下や後輩のトリマーの指導に当たることのできるレベルが望ましい</p> <p>人材の過不足状況: ・上級レベルの人材が不足している</p>	<p>中級⇒上級: ・中級にて最低5年以上の経験が必要である ・JKCの公認トリマー資格の教士や師範の資格を取得するには、中級の資格であるA級を取得後平均7~8年かかる(10年以上を要する人もいる)</p>	<p>前職の業種・職種として目立ったものは特になく、元々動物好きな人が、前職に関係なく入職する人が多い</p>

注：教育訓練については、別紙2を参照

出所：研究会事務局作成

育成について		
人材育成の実施状況	このレベルからのキャリアパス	今後の課題／展望
<p>階層別研修:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われない <p>テーマ別研修:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われない ・JKCでは、階層別ではなく、JKCの全資格保持者対象の統一テーマ研修を行っている <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが基本である <p>利用している外部研修等:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JKC主催の研修に参加する場合もある 	<p>レベルアップ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、中級を目指す ・民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC公認トリマー資格の場合には、初級レベルでC級・B級を取得していることが目安となる) ・経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける <p>他の職種への異動:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スクール卒業により、動物に関する幅広い学習と実習を経験しているため、動物園や水族館の飼育係、ペットフード会社、犬の訓練士等に進む道がある ・トリマーの技術に加え、ハンドラーやブリーダーの技術も加味されれば、「犬の専門家」、「犬のアドバイザー」として就業機会や活動範囲も拡大する <p>他業種への転職:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入職後比較的短期間で辞める人は、動物と全く関係のない業種に転職する場合が多い <p>離職率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職率は高く、入職後3年以内に辞める人の割合は約50%である ・離職の理由には、独立開業が最も多く、結婚・出産や賃金の低さを理由に辞める場合も多い 	<p>採用面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ペットの増加により、トリマーに対する需要も増加している <p>人材育成面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在のトリマー養成校の教育の質にはばらつきがあるため、卒業した学校によってトリマーのレベルがバラバラである。人材育成の標準化や人材のレベルアップを図る必要がある <p>処遇面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トリマーには公的資格制度がないが、独自の判断やセンスが活かせることで、それが収入に繋がることとなり、技術力が向上し顧客がつけば、独立開業も可能な職種である <p>その他:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・犬の血統書はJKCが発行しているため、業界ではJKCとの関わりが非常に強いが、その現状はトリマーの専門学校を選択する時点ではなかなかわからないことである。専門学校を卒業する頃になってやっとJKCの公認トリマーライセンスが最も一般的な資格と分かるため、その他の民間資格を取得している場合、JKCの資格を取り直す必要が出てくる場合もある
<p>階層別研修:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われない <p>テーマ別研修:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われない ・JKCでは、階層別ではなく、JKCの全資格保持者対象の統一テーマ研修を行っている <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが基本である <p>利用している外部研修等:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JKC主催の研修に参加する場合もある 	<p>レベルアップ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、上級を目指す ・民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC公認トリマー資格の場合には、中級レベルでA級を取得していることが目安となる) ・経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける <p>他の職種への異動:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動物に関する幅広い知識と実務経験があるため、動物園や水族館の飼育係、ペットフード会社、犬の訓練士等に進む道がある ・トリマーの技術に加え、ハンドラーやブリーダーの技術も加味されれば、「犬の専門家」、「犬のアドバイザー」として就業機会や活動範囲も拡大する <p>他業種への転職:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入職後比較的短期間で辞める人は、動物と全く関係のない業種に転職する場合が多い <p>離職率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中級レベルになると離職率は低くなる。特に独立してからの離職者は少ない ・ただし、結婚・出産や賃金の低さを理由に辞める場合も多い 	<p>採用面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ペットの増加により、トリマーに対する需要も増加している <p>人材育成面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在のトリマー養成校の教育の質にはばらつきがあるため、卒業した学校によってトリマーのレベルがバラバラである。人材育成の標準化や人材のレベルアップを図る必要がある <p>処遇面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トリマーには公的資格制度がないが、独自の判断やセンスが活かせることで、それが収入に繋がることとなり、技術力が向上し顧客がつけば、独立開業も可能な職種である <p>その他:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・犬の血統書はJKCが発行しているため、業界ではJKCとの関わりが非常に強いが、その現状はトリマーの専門学校を選択する時点ではなかなかわからないことである。専門学校を卒業する頃になってやっとJKCの公認トリマーライセンスが最も一般的な資格と分かるため、その他の民間資格を取得している場合、JKCの資格を取り直す必要が出てくる場合もある
<p>階層別研修:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われない <p>テーマ別研修:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われない ・JKCでは、階層別ではなく、JKCの全資格保持者対象の統一テーマ研修を行っている <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場におけるOJTが基本である <p>利用している外部研修等:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JKC主催の研修に参加する場合もある 	<p>レベルアップ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、トリマーとして更にスキルを磨き専門性を高める ・民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である(JKC公認トリマー資格の場合には、上級レベルで教士や師範を取得していることが目安となる) ・経験豊富で技術力もあるため、独立開業している人が多い <p>他の職種への異動:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上級レベルに達すると、同業種間で他の職種に異動することはまれである ・トリマーの技術に加え、ハンドラーやブリーダーの技術も加味されれば、「犬の専門家」、「犬のアドバイザー」として就業機会や活動範囲も拡大する <p>他業種への転職:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動物と全く関係のない業種に転職することはまれである <p>離職率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・独立してからの離職者は少ない ・離職の場合もその理由には独立開業が最も多いが、結婚・出産を理由に辞めることもある 	<p>採用面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ペットの増加により、トリマーに対する需要も増加している <p>人材育成面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在のトリマー養成校の教育の質にはばらつきがあるため、卒業した学校によってトリマーのレベルがバラバラである。人材育成の標準化や人材のレベルアップを図る必要がある ・上級レベルの人材が不足している <p>処遇面:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トリマーには公的資格制度がないが、独自の判断やセンスが活かせることで、それが収入に繋がることとなり、技術力が向上し顧客がつけば、独立開業も可能な職種である <p>その他:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・犬の血統書はJKCが発行しているため、業界ではJKCとの関わりが非常に強いが、その現状はトリマーの専門学校を選択する時点ではなかなかわからないことである。専門学校を卒業する頃になってやっとJKCの公認トリマーライセンスが最も一般的な資格と分かるため、その他の民間資格を取得している場合、JKCの資格を取り直す必要が出てくる場合もある

7.3. 訓練士

(1) 人材マップ

レベル	職務内容 (タスク名称)	職務を遂行する際に必要な能力	
		技能面(××ができる)	知識(××を知っている)
初級 (上司や先輩の指示のもとで動物看護師としての仕事を行う)	犬の飼育・管理業務	<ul style="list-style-type: none"> 犬舎の掃除等の衛生管理ができる 日常の食事や排泄の世話ができる 上司や先輩の指示のもとで犬の基本的な健康管理ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 動物愛護、犬に関する法令を知っている 犬の身体各部の名称、骨格、被毛、各犬種、歴史等、大学の基本的な知識を有する 犬の行動や心理、ハンドリング等、基本的な犬の扱い方を知っている 犬の伝染病、寄生虫、皮膚病、ワクチン、繁殖等、獣医学についての基本的な知識を有する 人とペットに共通する伝染病、衛生管理、衛生行政等、公衆衛生学についての基本的な知識を有する 犬の飼育方法や栄養学についての基本的な知識を有する 犬舎管理を含む飼育技術・訓練方法についての基本的な知識を有する
	トレーニング業務	<ul style="list-style-type: none"> 上司や先輩の指示のもとで、食事や排泄のペースの習慣づけ、停座(お座り)、招呼、伏臥(ふくが、)、立止(りっし)、据座(きよざ)、休止(きゅうし)、物品持来等の服従訓練(基本訓練)ができる 上司や先輩の指示のもとで、犬が人の左側につけて歩く脚側行進の訓練ができる 上司や先輩の指示のもとで、家庭犬であればユーザーのニーズ・事情を満たすため、或いは、使役犬(警察犬・盲導犬・聴導犬・麻薬探知犬等)であればそれぞれの役割を果たすための作業訓練(専門訓練)ができる 	
	ユーザー対応業務	<ul style="list-style-type: none"> 飼い犬のマナー向上を目的に、上司や先輩の指示のもとでユーザーの指導を行うことができる 上司や先輩の指示のもとで、犬をユーザーに引き渡した後の、経過観察やユーザーからの相談対応、必要な場合の訓練やり直しへの対応ができる 	
中級 (指示がなくとも大半の動物看護師の仕事を行うことができる)	犬の飼育・管理業務	<ul style="list-style-type: none"> 犬舎の掃除等の衛生管理ができる 日常の食事や排泄の世話ができる 犬の健康管理ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 動物愛護、犬に関する法令を知っている 犬の身体各部の名称、骨格、被毛、各犬種、歴史等、大学の幅広い知識を有する 犬の行動や心理、ハンドリング等、幅広く犬の扱い方を知っている 犬の伝染病、寄生虫、皮膚病、ワクチン、繁殖等、獣医学についての幅広い知識を有する 人とペットに共通する伝染病、衛生管理、衛生行政等、公衆衛生学についての幅広い知識を有する 犬の飼育方法や栄養学についての幅広い知識を有する 犬舎管理を含む飼育技術・訓練方法についての幅広い知識を有する
	トレーニング業務	<ul style="list-style-type: none"> 食事や排泄のペースの習慣づけ、停座(お座り)、招呼、伏臥(ふくが、)、立止(りっし)、据座(きよざ)、休止(きゅうし)、物品持来等の服従訓練(基本訓練)ができる 犬が人の左側につけて歩く脚側行進の訓練ができる 家庭犬であればユーザーのニーズ・事情を満たすため、或いは、使役犬(警察犬・盲導犬・聴導犬・麻薬探知犬等)であればそれぞれの役割を果たすための作業訓練(専門訓練)ができる 	
	ユーザー対応業務	<ul style="list-style-type: none"> 飼い犬のマナー向上を目的に、ユーザーの指導を行うことができる 盲導犬、介助犬等の使役犬の場合、ユーザーの適性を見極め、犬とのマッチング、ユーザーとの共同訓練を行うことができる 犬をユーザーに引き渡した後の、経過観察やユーザーからの相談対応、必要な場合の訓練やり直しへの対応ができる 	
上級 (動物看護師としての高度な技能、知識を有し、後輩を指導・指示する)	犬の飼育・管理業務	<ul style="list-style-type: none"> 犬舎の掃除等の衛生管理を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 日常の食事や排泄の世話を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 犬の健康管理を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 	<ul style="list-style-type: none"> 動物愛護、犬に関する法令を知っている 犬の身体各部の名称、骨格、被毛、各犬種、歴史等、大学の高度で専門的な知識を有する 犬の行動や心理、ハンドリング等、専門的な犬の扱い方を知っている 犬の伝染病、寄生虫、皮膚病、ワクチン、繁殖等、獣医学についての高度で専門的な知識を有する 人とペットに共通する伝染病、衛生管理、衛生行政等、公衆衛生学についての高度で専門的な知識を有する 犬の飼育方法や栄養学についての高度で専門的な知識を有する 犬舎管理を含む飼育技術・訓練方法についての高度で専門的な知識を有する 部下や後輩への基本的な指導方法を知っている
	トレーニング業務	<ul style="list-style-type: none"> 服従訓練(基本訓練)を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 脚側行進の訓練を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 作業訓練(専門訓練)を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 	
	ユーザー対応業務	<ul style="list-style-type: none"> 飼い犬のマナー向上を目的に、ユーザーの指導を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 盲導犬、介助犬等の使役犬の場合、ユーザーの適性を見極め、犬とのマッチング、ユーザーとの共同訓練を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 犬をユーザーに引き渡した後の、経過観察やユーザーからの相談対応、必要な場合の訓練やり直しへの対応を行うと共に、その方法を部下や後輩に指導することができる 	

注：関連資格については、別紙1を参照

出所：研究会事務局作成

人材要件		労働市場の特徴
基本的な資質・能力	資格等	
<ul style="list-style-type: none"> ・犬に愛情を持って接することができることが望ましい ・言葉の通じない犬を相手にするため、根気や忍耐力が求められる ・犬が思い通りにならなくても、自分の感情や行動をコントロールする自制心が求められる ・飼い主から正確な情報を聞き出したり、ユーザーに的確な説明をするためのコミュニケーション能力を有することが望ましい ・他のスタッフやチームワークを組むことが多い仕事であるため、協調性が求められる ・犬に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・健康で十分な体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練士になるための必須資格はない ・民間資格は数種類存在するが、全犬種を扱う民間資格としては、社団法人ジャパンケネルクラブ(JKC)が認定する「公認訓練士ライセンス」が代表的である ・その他、日本警察犬協会「PD公認ライセンス」(ドーベルマン、ゴールデン・リトリバー、シェパード等、7犬種に限定)、日本シェパード犬登録協会「JSV公認ライセンス」(シェパード限定)がある 	<p>雇用形態: (正規・パート・アルバイト・臨時等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規従業員が多い <p>年齢構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・18歳～20代前半が多いが、別職種を経て訓練士の道に進む人もいるため、30代もいる <p>男女構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女比1:3であり、ここ15年で女性訓練士の増加が目立っている <p>賃金:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練士養成校を卒業した場合、月給の平均は8～10万円(経験年数1～5年に対応)である ・養成校を経ず、見習いとして訓練所に入職する場合には、月給は平均5～6万円である ・ただし、いずれの場合にも、訓練所勤務の場合は住み込みで働くこととなるため、家賃や食費はかからない
<ul style="list-style-type: none"> ・犬に愛情を持って接することができることが望ましい ・言葉の通じない犬を相手にするため、根気や忍耐力が求められる ・犬が思い通りにならなくても、自分の感情や行動をコントロールする自制心が求められる ・飼い主から正確な情報を聞き出したり、ユーザーに的確な説明をするためのコミュニケーション能力を有することが望ましい ・他のスタッフやチームワークを組むことが多い仕事であるため、協調性が求められる ・犬に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・健康で十分な体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練士になるための必須資格はない ・民間資格は数種類存在するが、全犬種を扱う民間資格としては、社団法人ジャパンケネルクラブ(JKC)が認定する「公認訓練士ライセンス」が代表的である ・その他、日本警察犬協会「PD公認ライセンス」(ドーベルマン、ゴールデン・リトリバー、シェパード等、7犬種に限定)、日本シェパード犬登録協会「JSV公認ライセンス」(シェパード限定)がある 	<p>雇用形態: (正規・パート・アルバイト・臨時等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正規従業員が多い <p>年齢構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20代がほとんどだが、別職種を経て訓練士の道に進む人もいるため、30代もいる <p>男女構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中級レベルでは、やや男性の訓練士が多い <p>賃金:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験年数5～6年で月給の平均は10～12万円程度となるが、このレベルに達すると独立開業する機会が多いため、月収が30万円以上になる人もいる
<ul style="list-style-type: none"> ・犬に愛情を持って接することができることが望ましい ・言葉の通じない犬を相手にするため、根気や忍耐力が求められる ・犬が思い通りにならなくても、自分の感情や行動をコントロールする自制心が求められる ・飼い主から正確な情報を聞き出したり、ユーザーに的確な説明をするためのコミュニケーション能力を有することが望ましい ・他のスタッフやチームワークを組むことが多い仕事であるため、協調性が求められる ・犬に関する知識や技術を積極的に広げようとする学習意欲が求められる ・健康で十分な体力が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練士になるための必須資格はない ・民間資格は数種類存在するが、全犬種を扱う民間資格としては、社団法人ジャパンケネルクラブ(JKC)が認定する「公認訓練士ライセンス」が代表的である ・その他、日本警察犬協会「PD公認ライセンス」(ドーベルマン、ゴールデン・リトリバー、シェパード等、7犬種に限定)、日本シェパード犬登録協会「JSV公認ライセンス」(シェパード限定)がある 	<p>雇用形態: (正規・パート・アルバイト・臨時等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員が多い <p>年齢構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・20代後半～30代が多い ・独立開業している人の中には、40代、50代以上も多く存在する <p>男女構成:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上級レベルの訓練士には男性が多い <p>賃金:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上級レベルになると、独立開業している場合がほとんどであるため収入には個人差があるが、月収40万円以上になる場合が多い

(2) 人材育成計画

レベル	参入について		
	入職ルートと採用要件	必要な経験年数	経験が活かせる業種・職種
初級 (上司や先輩の指示のもとで動物看護師としての仕事をを行う)	<p>新規学卒と中途の比率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練士養成校を卒業した人よりも、高校や大学を卒業後すぐ、訓練所に見習いとして入職する人の方が圧倒的に多い <p>募集形態:(定期・随時・通年等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な募集はほとんど無く、欠員が出た際に募集をかける形態をとっている <p>採用条件:(学歴・専攻やその他の要件等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学歴不問である ・盲導犬訓練士の場合、大卒以上の学歴を要する訓練所もある <p>人材の過不足状況:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練士の希望者は多いが募集が少ないため、人材の不足感はない 	<p>入職⇒初級:</p> <p>訓練士養成学校で2年およびその後訓練所に入職後3年程度、あるいは、見習いとして訓練所に入職してから3～5年程度で初級のレベルに達する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・動物看護師 ・トリマー
中級 (指示がなくとも大半の動物看護師の仕事を行うことができる)	<p>新規学卒と中途の比率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・欠員補充を目的に中途募集を行う場合があるが、中級レベルでは独立開業していることが多いため、このレベルの訓練所への入職者は少ない <p>募集形態:(定期・随時・通年等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な募集はほとんど無く、欠員が出た際に募集をかける形態をとっている <p>採用条件:(学歴・専攻やその他の要件等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練士として最後まで犬の訓練を仕上げることでできるレベルの経験者が望ましい <p>人材の過不足状況:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中級レベルの人材の不足感はない 	<p>初級⇒中級:</p> <p>初級にて2～3年程度の実務経験を積む</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・動物看護師 ・トリマー
上級 (動物看護師としての高度な技能、知識を有し、先輩を指導・指示する)	<p>新規学卒と中途の比率:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・欠員補充を目的に中途募集を行う場合があるが、上級レベルでは独立開業していることが多いため、このレベルの訓練所への入職者は少ない <p>募集形態:(定期・随時・通年等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な募集はほとんど無く、欠員が出た際に募集をかける形態をとっている <p>採用条件:(学歴・専攻やその他の要件等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練士として最後まで犬の訓練を仕上げるだけでなく、部下や先輩の訓練士の指導に当たることでできるレベルが望ましい <p>人材の過不足状況:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上級レベルの人材の不足感はない 	<p>中級⇒上級:</p> <p>中級にて3～5年程度で上級となる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・動物看護師 ・トリマー

注：教育訓練については、別紙2を参照

出所：研究会事務局作成

人材育成の実施状況	育成について	
	このレベルからのキャリアパス	今後の課題/展望
<p>階層別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われない</p> <p>テーマ別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われない ・JKCでは、階層別ではなく、JKCの全資格保持者対象の統一テーマ研修を行っている</p> <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発) ・現場におけるOJTが基本である</p> <p>利用している外部研修等: ・JKC主催の研修に参加する場合もある</p>	<p>レベルアップ: ・実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、中級を目指す ・訓練競技会やトレーニングチャンピオン等に積極的に参加し、技を競う ・民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である (JKC公認訓練士資格の場合には、初級レベルで訓練士補・訓練士を取得していることが目安となる) ・経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける</p> <p>他の職種への異動: ・犬に関する幅広い学習と実習を経験しているため、ペットフード会社、動物看護師、トリマー等に進む道がある</p> <p>他業種への転職: ・入職後比較的短期間で辞める人は、動物と全く関係のない業種に転職する人が多い</p> <p>離職率: ・離職率は高く、入職後2～3年以内に辞める人の割合は約50%である ・離職理由の多くに、結婚・出産や、訓練所における住み込みでの集団生活に馴染めないこと等が挙げられる</p>	<p>採用面: ・少子高齢化やストレスなどの社会現象を背景に、ペットは人間のパートナーとしてのコンパニオンアニマル (伴侶動物) として位置付けられるようになってきたため、家庭犬のしつけを望む人の増加により、訓練士の活躍の場が広がっている ・介護福祉の充実を目指す傾向から、聴導犬や介助犬の需要も増えており、同時に訓練士の役割も期待されている</p> <p>人材育成面: ・訓練士の養成や研修制度は業界団体や訓練所によってばらつきがあるため、内容に統一性がなくわかりにくいという問題点がある ・今後犬の訓練士に対する社会のニーズに応えるためには、各訓練所が互いに連携して訓練士の養成方法や研修内容を統一化・システム化することが求められる</p> <p>処遇面: ・訓練士は高度な知識や技術を身に付けているにもかかわらず、給与水準は一般の民間企業に勤務している人に比べて低めであり、労働時間や休日等の待遇面でも恵まれていない ・特に、聴導犬・介助犬の訓練士が所属する育成団体の多くは民間のボランティア団体であり給与体系等が確立していないため、警察犬や家庭犬の訓練所に所属したり、個人で家庭犬の訓練を請負ったり、アルバイトをして生計を立てているのが現状である</p>
<p>階層別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われない</p> <p>テーマ別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われない ・JKCでは、階層別ではなく、JKCの全資格保持者対象の統一テーマ研修を行っている</p> <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発) ・現場におけるOJTが基本である</p> <p>利用している外部研修等: ・JKC主催の研修に参加する場合もある</p>	<p>レベルアップ: ・実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、上級を目指す ・訓練競技会やトレーニングチャンピオン等に積極的に参加し、技を競う ・民間資格のより上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である (JKC公認訓練士資格の場合には、中級レベルで訓練士補を取得していることが目安となる) ・経験を積み、技術力や信頼性が高まれば、独立開業の道も開ける</p> <p>他の職種への異動: ・犬に関する幅広い学習と実習を経験しているため、ペットフード会社、動物看護師、トリマー等に進む道がある</p> <p>他業種への転職: ・入職後比較的短期間で辞める人は、動物と全く関係のない業種に転職する人が多い</p> <p>離職率: ・中級レベルになると離職率は低くなる。特に独立してからの離職者は少ない</p>	<p>採用面: ・少子高齢化やストレスなどの社会現象を背景に、ペットは人間のパートナーとしてのコンパニオンアニマル (伴侶動物) として位置付けられるようになってきたため、家庭犬のしつけを望む人の増加により、訓練士の活躍の場が広がっている ・介護福祉の充実を目指す傾向から、聴導犬や介助犬の需要も増えており、同時に訓練士の役割も期待されている</p> <p>人材育成面: ・訓練士の養成や研修制度は業界団体や訓練所によってばらつきがあるため、内容に統一性がなくわかりにくいという問題点がある ・今後犬の訓練士に対する社会のニーズに応えるためには、各訓練所が互いに連携して訓練士の養成方法や研修内容を統一化・システム化することが求められる</p> <p>処遇面: ・訓練士は高度な知識や技術を身に付けているにもかかわらず、給与水準は一般の民間企業に勤務している人に比べて低めであり、労働時間や休日等の待遇面でも恵まれていない ・特に、聴導犬・介助犬の訓練士が所属する育成団体の多くは民間のボランティア団体であり給与体系等が確立していないため、警察犬や家庭犬の訓練所に所属したり、個人で家庭犬の訓練を請負ったり、アルバイトをして生計を立てているのが現状である</p>
<p>階層別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特に階層別研修は行われない</p> <p>テーマ別研修: ・現場におけるOJTが中心であるため、特にテーマ別研修は行われない ・JKCでは、階層別ではなく、JKCの全資格保持者対象の統一テーマ研修を行っている</p> <p>研修方法: (OJT、Off-JT、自己啓発) ・現場におけるOJTが基本である</p> <p>利用している外部研修等: ・JKC主催の研修に参加する場合もある</p>	<p>レベルアップ: ・実務を通して業務遂行能力や知識レベルを高め、訓練士として更に専門性を高める ・JKCの保有資格のレベルによって、JKCからの仕事依頼 (競技会の審査員等) があるため、より上級のランクの資格の取得がレベルアップに有効である (JKC公認訓練士資格の場合には、上級レベルで訓練士補や師範を取得していることが目安となる) ・経験豊富で技術力もあるため、独立開業している人が多い</p> <p>他の職種への異動: ・上級レベルまで達すると、同業種間で他の職種に異動することはまれである</p> <p>他業種への転職: ・動物と全く関係のない業種に転職することはまれである</p> <p>離職率: ・独立してからの離職者は少ない</p>	<p>採用面: ・少子高齢化やストレスなどの社会現象を背景に、ペットは人間のパートナーとしてのコンパニオンアニマル (伴侶動物) として位置付けられるようになってきたため、家庭犬のしつけを望む人の増加により、訓練士の活躍の場が広がっている ・介護福祉の充実を目指す傾向から、聴導犬や介助犬の需要も増えており、同時に訓練士の役割も期待されている</p> <p>人材育成面: ・訓練士の養成や研修制度は業界団体や訓練所によってばらつきがあるため、内容に統一性がなくわかりにくいという問題点がある ・今後犬の訓練士に対する社会のニーズに応えるためには、各訓練所が互いに連携して訓練士の養成方法や研修内容を統一化・システム化することが求められる</p> <p>処遇面: ・訓練士は高度な知識や技術を身に付けているにもかかわらず、給与水準は一般の民間企業に勤務している人に比べて低めであり、労働時間や休日等の待遇面でも恵まれていない ・特に、聴導犬・介助犬の訓練士が所属する育成団体の多くは民間のボランティア団体であり給与体系等が確立していないため、警察犬や家庭犬の訓練所に所属したり、個人で家庭犬の訓練を請負ったり、アルバイトをして生計を立てているのが現状である</p>

(別紙1) ペット関連サービス業において必要な資格

対象職種	資格名称	資格の区分	取得方法	受験資格	合格率	教育訓練機関
動物看護師	動物看護師(VT)認定制度	民間資格 動物医療の補助、傷病動物の看護に就くために必要となる資格	(社)日本動物病院福祉協会(AHA)が実施する試験に合格する必要がある	・高等学校卒業または卒業見込、あるいは同等の学力を有すると認められる者 ・2級以上は、下級取得者、指定セミナーの出席率が必要となる	90% (3級)	・日本動物病院福祉協会認定校
	動物衛生看護師(AHT)認定制度	民間資格 動物医療の補助、傷病動物の看護に就くために必要となる資格	日本動物衛生看護士協会が実施する試験に合格する必要がある	・養成機関の3年間の所定の課程を修了した者	—	・ヤマザキ動物看護短期大学 ・ヤマザキ動物専門学校
トリマー	JKC公認トリマーライセンス	民間資格 動物美容に就くために必要となる資格	(社)ジャパンケネルクラブが実施する試験に合格する必要がある	・年齢18歳以上、協会会員、訓練実績が必要	94% (C級)	・ジャパンケネルクラブ認定養成校
	JKC公認訓練士ライセンス	民間資格 全六種の家庭内行儀、社会生活のルールなど訓練士に就くために必要となる資格	(社)ジャパンケネルクラブが実施する試験に合格する必要がある	・養成機関の2年間の所定の課程を修了した者は訓練士補が得られる ・年齢18歳以上、1年以上クラブ在籍者、入会以降の訓練試験で5頭以上の登録者 ・訓練士補有資格者、訓練試験必要登録頭数は3頭	90% (訓練士)	・ジャパンケネルクラブ認定養成校
動物訓練士	PD公認ライセンス	民間資格 ドーベルマン、ゴードンリトリバー、シェパード犬など7犬種に限り家庭内行儀、社会生活のルールなど訓練士に就くために必要となる資格	(社)日本警察犬協会が実施する試験に合格する必要がある	・年齢18歳以上、協会会員、訓練実績が必要	—	・日本警察犬協会認定養成校
	JSV公認ライセンス	民間資格 シェパード犬に限り社会生活のルールなど訓練士に就くために必要となる資格	(社)日本シェパード犬登録協会が実施する試験に合格する必要がある	・下級から取得、年齢制限、性別の制限はないが、訓練実績が必要	—	・日本シェパード犬登録協会

出所：研究会事務局作成

(別紙2) ペット関連サービス業における教育訓練の提供状況

対象職種	実施機関	訓練名称	訓練内容	対象者	備考
動物看護師	(社)日本動物病院 福祉協会	エキゾチックアニマル	ハムスターの臨床(分類・生態・飼育・疾病・検査) モルモット・チンチラの臨床(分類・生態・飼育・疾病・検査)	動物看護の関係者など	受講時間:4時間 受講料:JAHA会員VT 3,000円/会員外VT 5,000円 VT学生 3,000円/指定VT校学生 2,000円
		動物看護師(VT)	手術補助	動物看護の関係者など	受講時間:4時間 受講料:JAHA会員VT 3,000円/会員外VT 5,000円 VT学生 3,000円/指定VT校学生 2,000円
		エマージェンシー	動物看護師(VT)として知っておくべき緊急時の対処、緊急時の薬物、緊急時の薬剤投与方法、エマージェンシーカーットの作成法、各種モニターの見方などに関する知識	動物看護の関係者など	受講時間:4時間 受講料:JAHA会員VT 3,000円/会員外VT 5,000円 VT学生 3,000円/指定VT校学生 2,000円
トリマー	ヤマザキ動物看護短期大学、ヤマザキ動物専門学校	動物衛生看護師(AHT)	犬種と歴史、性質などの形態学的な「イヌ」というものへの理解を深めていく。純血種登録団体の規定に基づき、審査にいたるまで学習	動物看護の関係者など	受講料等:70,000円 必要書類:科目等履修生出願書・最終学校の卒業(見込み)証明書 実施場所:ヤマザキ動物看護短期大学キャンパス
		トリマー義務研修	犬種別トリミング等の講義や実演、ディスプレイ等技術指導(例:ロングとショートバリエーションという2タイプのカットスタイルにて2頭のモデル犬を使用し実演)	動物美容の関係者など	受講時間:3時間
動物訓練士	(社)ジャパケンケネルクラブ	家庭犬訓練科目の実施要領について	訓練科目の説明や変更点についての講義	動物訓練士の関係者など	受講時間:3時間

出所:研究会事務局作成