

宇佐川委員からの提出資料  
平成 27 年 6 月 18 日

## 整備人材の確保と定着に向けて

確保と定着を進めるためには以下を最低必要としておりますが

- 1) 現状把握（定量、定性観点）  
マクロ観点、業界・職域特性（他業界・職域比較）
- 2) 問題抽出と障害ポイントの明確化
- 3) 打ち手（小さく階段をつくる）と効果の想定

1) のフェーズでまずは、以下を行ってから議論に入った方がよいと感じます。

・前提として、現状の法規制、業界慣習によって決まっている制約条件を参加者で共通認識化  
法規制や行政の裁量に影響する部分がどこか？業界慣習の変更難易度が高いかどうかも想定できるとよいかと

・事前に、今後の目標を具体的に置いた方が議論を進めやすそうです。

2) 既存調査の分析をした上で、仮説設定し、その方向性があるのであれば新規調査にふみきる流れが現実的でよいと思います。

3) 小さくステップを切った方がよいと思います。

・特に育成観点で。

少子高齢化、人手不足の状況をふまえると基本的には、柔軟な働き方、多様な働き方を創出することにより色々な属性、背景をもっている方々が働ける、動き出せるようにすることが必要と考えております。

そのため、今までの「自動車整備学校⇒デォーラー⇒他整備関連業務？で動く方々」はドンドン少なくなると思われます。

若者であれば（年長フリーター＋ $\alpha$ など）に入社後に資格をとってもらえるみちをつくる  
高校だけでなく、大学に講座を設定するとか、育てることを支援しないと難しい。

実態把握の際にでてくる問題点を踏まえて業務負荷軽減、労働条件改善などの基礎的部分を  
ケアし仕事へのやりがい、おもしろさを発掘し、アピールする

- 例) 資格の必要な職域で、安全性など極めて重要な仕事であることの認知拡大をすることで  
働いていない人、女性、シニアが働きやすい条件の仕事をつくる  
早期失業の若者には、カッコいい仕事をつくる&育てる