

議事概要

日 時：平成27年7月7日（火） 14：00～16：00

場 所：中央合同庁舎4号館1階123会議室

各委員の資料に基づき、女性整備士から見た業界の現状、整備専門学校の入学者数推移、労働力の確保方策について説明され、意見交換が行われた。また、実態を把握する調査概要について事務局から説明を行い、意見交換が行われた。次回の開催は9月中旬で調整となった。

- 女性整備士が業務を続けるには、子育て期間での時短勤務など会社のフォローが必要。女性が極めて少ない整備業界では、シャワーや更衣室といった一般的な問題が大きく、整備業界における女性特有の課題は顕在化していないのではないかと。
- 整備士専門学校への入学者は、リーマンショックの4・5年前から減少し、半減してからは回復していない。景気が良いと大学進学と競合し、景気が悪いと採用が抑制されるので嫌遠される。その中で、一級整備士を志望する人は増えてきている。
- 整備業界の人材確保には、若年層として整備士専門学校の入学者を増やすほか、働いたことの無い人、資格を持っているが別の業界にいる人のリクルート、既に働いている整備士の離職防止、といった全体像とターゲットを明確にしたうえで、意識調査を行うべきではないかと。
- 人材の確保に加え、定着・育成が出来ないと生き残れない。常に新技術を搭載した自動車が出てくる整備業界では、次世代自動車への対応をキャリアアップや成長の実感につなげることで、育成が図られ、定着につながるのではないかと。
- 転職市場に整備業の募集が少なく、働いたことの無い人にとって仕事としての選択肢に入っていない可能性がある。認知を高める観点から露出を高めアピールすることも検討すべきではないかと。
- 自動車ディーラーでは、営業担当者の採用が難しかった時代に、整備担当者を営業に移す実態もあったが、最近は整備担当者の採用が難しいため、営業には移さず、社内資格や様々な職種を作ってステップアップ出来るようにしている。
- 調査では、整備士の資格別での比較が出来る様にすべき。また他業種との比較には、車が好きな人が集まる自動車メーカーも加えるべき。また、過去の日整連の調査や、ディーラービジョンを策定する際の基礎資料も活用すべき。