

自動車整備人材の確保・育成に関する検討会
〈検討会報告書〉

平成 28 年 4 月

目次

第1章 検討会の目的	1
1-1. 整備業界の現状と人材確保・育成に関するこれまでの取り組み	1
1-2. 検討会の目的	17
1-3. 検討会での検討事項	18
1-4. 報告書における用語の定義について	18
2-1. 職業斡旋者等からみた自動車整備業の労働環境等に関する特徴に関する調査	19
2-1-1. 調査概要	19
2-1-2. 調査結果	19
2-2. 女性整備士等が活躍している好事例の調査	22
2-2-1. 調査概要	22
2-2-2. 調査結果	23
2-3. 元自動車整備業であった者に対するアンケート調査	26
2-3-1. 調査概要	26
2-3-2. 調査結果	26
2-4. 自動車整備要員及び自動車整備業以外の就労者に対する労働環境等に関するアンケート調査	33
2-4-1. 調査概要	33
2-4-2. 調査方法	36
2-4-3. アンケート結果による整備業の実態	37
2-5. 他業界の既存調査との比較・分析	104
2-5-1. 対象とした既存調査の概要	104
2-5-2. 人材確保、育成、定着施策に関する比較・分析	106
第3章 自動車整備業の課題と今後の対策方針	117
3-1. 自動車整備業の課題	117
3-2. 自動車整備業の実態および人材確保・育成のための課題と課題に対応する先進的取組事例	119
参考資料	132
1. 自動車整備人材の確保・育成に関する検討会（委員名簿）	132
2. 自動車整備人材の確保・育成に関する検討会経緯	132
3. 自動車整備人材の確保・育成に関する検討会における主な意見	133
4. アンケート結果	136
5. 出典一覧	310

第1章 検討会の目的

1-1. 整備業界の現状と人材確保・育成に関するこれまでの取り組み

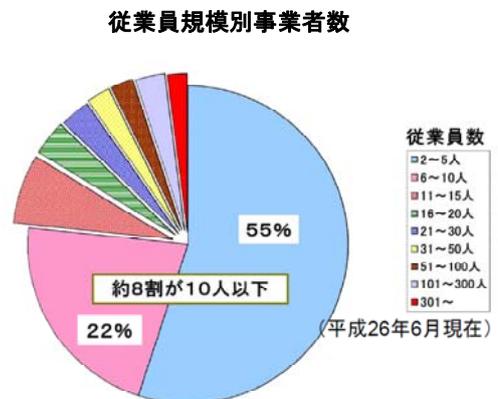
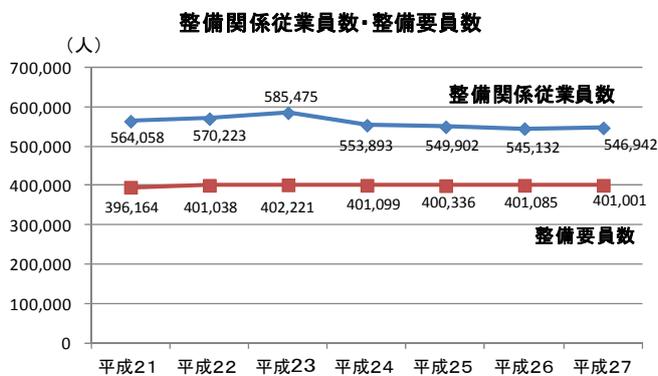
自動車は私たちの生活に深く関係しており、自動車を安全かつ快適に、また、環境にやさしく使用するためには、自動車整備は必要不可欠である。自動車整備業は自動車ユーザーの保守管理責任の担い手として、的確な整備作業を通じ、自動車の安全の確保、環境の保全に重要な役割を果たしており、その仕事に携わる自動車整備要員の社会的役割は益々重要になっている。

(1) 自動車整備業界の現状

自動車整備業の実態についてみると、年間整備売上高では約5.5兆円となり、ここ数年では増加傾向となっている。また、事業者数では、自動車分解整備事業者数が約7.4万（事業者数）、認証工場数が約9.2万（工場数）、このうち指定工場数が約3.0万（工場数）となっており、事業者数、認証工場数ともに近年増加傾向を示している。

整備関係従業員数では約55万人、うち整備要員数が約40万人となっている。（平成27年現在）また、企業規模では、従業員数10人以下の企業が約8割を占める等、事業者の多くが中小零細企業の業態構造となっている。

（出典：「平成27年度自動車分解整備業実態調査結果概要」H28一般社団法人日本自動車整備振興会連合会）



(2) 「地域産業」としての自動車整備業の果たす役割

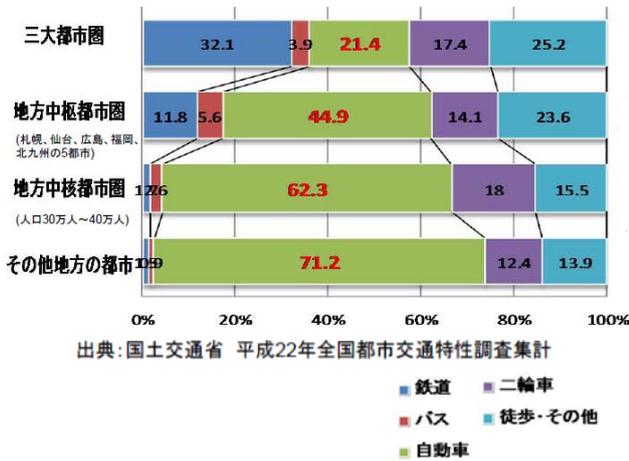
地方部での自動車への依存度は高く、交通手段の分担率からも分かるとおり、地方中核都市では自動車分担率が約62%、その他地方都市では約71%となっており、地域産業としての自動車整備業の役割は大きい。東京都・愛知県・大阪府とそれ以外の「全産業平均と各自動車運送事業等の従業員数」の比較においても、自動車整備要員がその他産業に比べ地方に根付いていることがわかる。

また、各事業者の規模等についても、事業者数7.3万、営業収入5.3兆円、従業員数約55万人、経済波及効果約9兆円と、自動車整備業の担う部分は大きい。

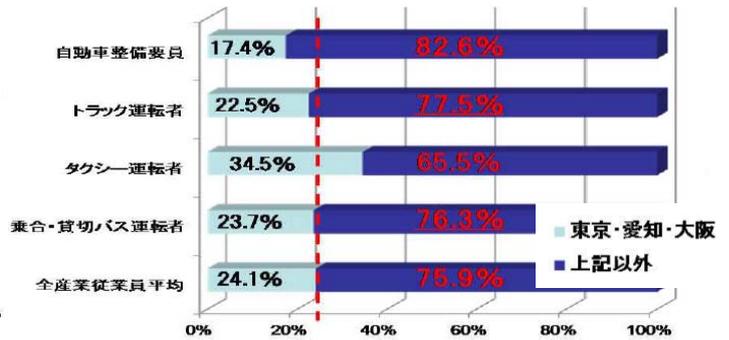
他産業と比べても、自動車整備業（事業所数・従業者数・売上（収入））は、産業構造として担う部分は小さくない。

以上のことから、地域の足を守る事業として、さらに地域に密着した頼られる存在として自動車整備業の果たす役割は非常に重要である。

交通手段の分担率比較



産業平均と各自動車運送事業等の従業員数の比較
(東京都・愛知県・大阪府とそれ以外の比較)



※自動車整備士：日本自動車整備振興会連合会調べ(平成25年6月時点)。
 ※トラック運転者：都道府県別の車両数の割合から運転者数の割合を推計。
 ※タクシー運転者：「輸送実績報告書」(平成23年度)
 ※乗合・貸切バス運転者：「輸送実績報告書」(平成23年度)
 ※全産業従業員平均：「労働力調査」(平成25年)のモデル推計による都道府県別結果

<各事業者の規模等>

事業種別	事業者数	営業収入 (整備事業及び販売業においては売上高)	従業員数	経済波及効果 ^{※8}
トラック事業 ^{※1}	6.3万 (H24年度)	14.9兆 (H23年度)	約140万 (H23年度)	約27兆円
バス事業 ^{※2}	0.6万 (H24年度)	1.4兆 (H24年度)	約17万 (H23年度)	約2.5兆円
タクシー事業 ^{※3}	5.5万 (H23年度)	1.7兆 (H23年度)	約41万 (H23年度)	約3.1兆円
整備事業 ^{※4}	7.3万 (H24年度)	5.3兆 (H24年度)	約55万 (H24年度)	約9兆円
自動車販売業 ^{※5}	1.1万 (H24年度)	14.6兆 (H24年度)	約35万 (H24年度)	約41兆円
(航空事業) ^{※6}	16 (H25年度)	2.9兆 (H24年度)	約3万 (H25年度)	約5.3兆円
(鉄道事業) ^{※7}	199 (H25年度)	5.9兆 (H23年度)	約20万 (H23年度)	約11兆円

(※1) 国土交通省自動車局貨物課調べ (※2) 国土交通省自動車局旅客課調べ
 (※3) 国土交通省自動車局旅客課調べ (※4) 日整連 自動車整備白書 平成24年度版
 (※5) (一社)日本自動車販売協会連合会及び (※6,7) 数字でみる航空2014(主要事業者のみ)、数字でみる鉄道2013
 (一社)日本中古自動車販売協会連合会調べ
 (※8) 経済波及効果については、平成17年産業連関表(確報)の連行係数表を用いて、算出した。
 なお、算出の際に用いた各事業の部門コードは、整備事業:31 自動車販売業:16 その他:25
 (対事業所サービス) (輸送機械) (運輸)

他産業との比較 (事業所数・従業者数・売上金額)

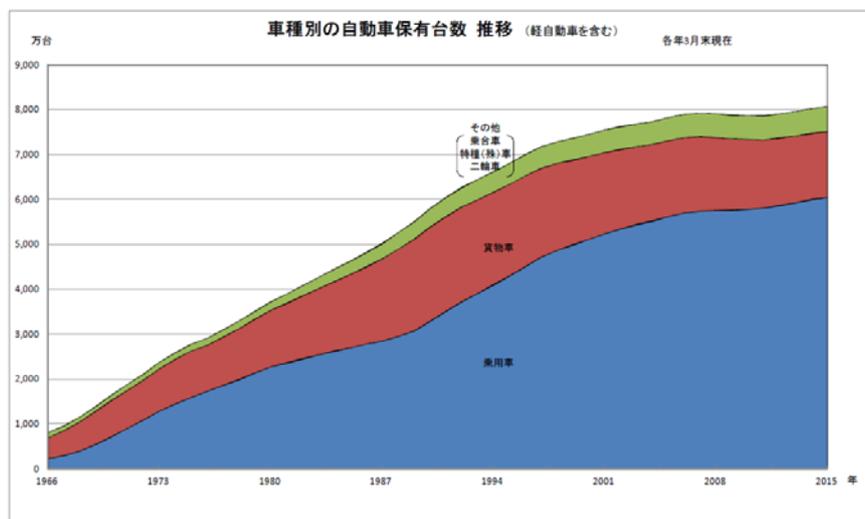
(出典：平成26年度 経済センサス)

業種	事業所数	従業者数	売上(収入)金額(百万円)
自動車整備業	51,182	226,384	2,285,111
自動車・同附属品製造業	11,249	776,663	57,284,244
自動車販売業	86,065	647,688	31,965,758
建設業	385,371	2,165,469	...
電気・ガス・熱供給・水道業	730	8,919	...
運輸業	47,018	666,062	...
小売業	860,940	6,709,079	134,665,953
飲食サービス業	519,291	3,519,508	15,234,941
福祉業	124,220	2,683,155	60,305,332

(3) 自動車整備業の将来性

①自動車保有台数の現状

自動車の保有台数をみると、全国で 8,100 万台を超え（平成 27 年 11 月末時点）、その台数は緩やかに推移する傾向を維持してことから、自動車の点検整備需要は安定的な発生が見込まれる。



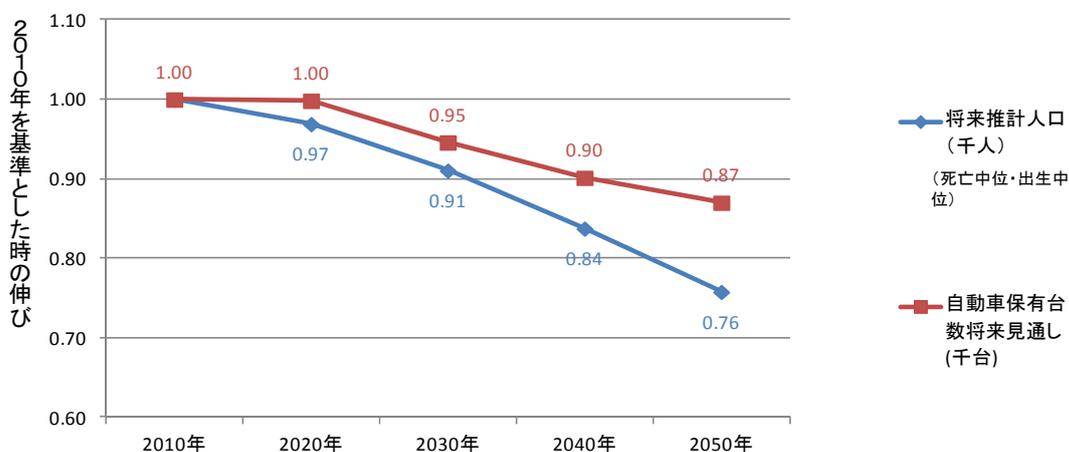
(資料：一般財団法人自動車検査登録情報協会 HP より)

②自動車保有台数の将来

2010 年を基準に、将来推計人口の増減率と自動車保有台数将来見通しの増減率をみると、将来推計人口の減少に比べて、自動車保有台数の減少率は低い。また、将来の人口一人当たりの自動車保有台数をみると、将来に向けて人口一人当たりの自動車保有台数は増加傾向にあり、自動車が国民一人一人の生活の足として今以上に重要な役割を担うことが想定される。

このように、将来に向けて更に必要視される自動車に対する整備の仕事は、将来においても自動車の事故を未然に防いだり、自動車の適切な整備により自動車の安全・安心を守り、社会に貢献する業務と言える。

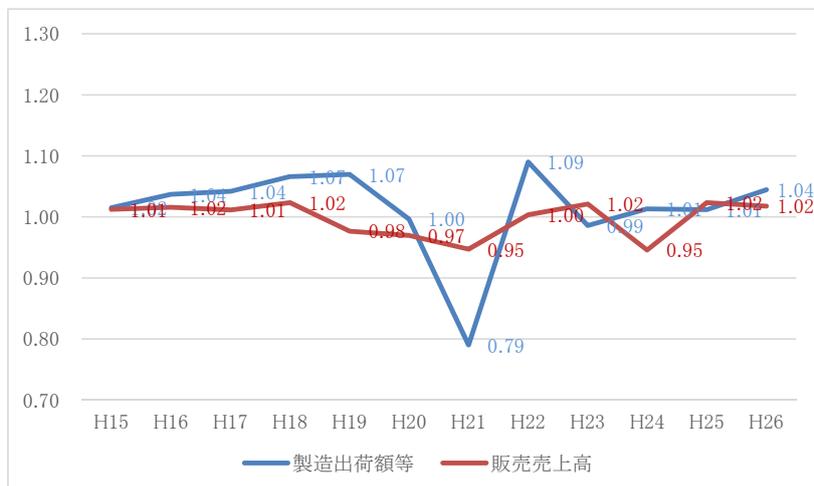
(出典：次世代自動車普及戦略検討会 次世代自動車普及戦略（平成 21 年）、人口問題研究所 日本の将来推計人口)





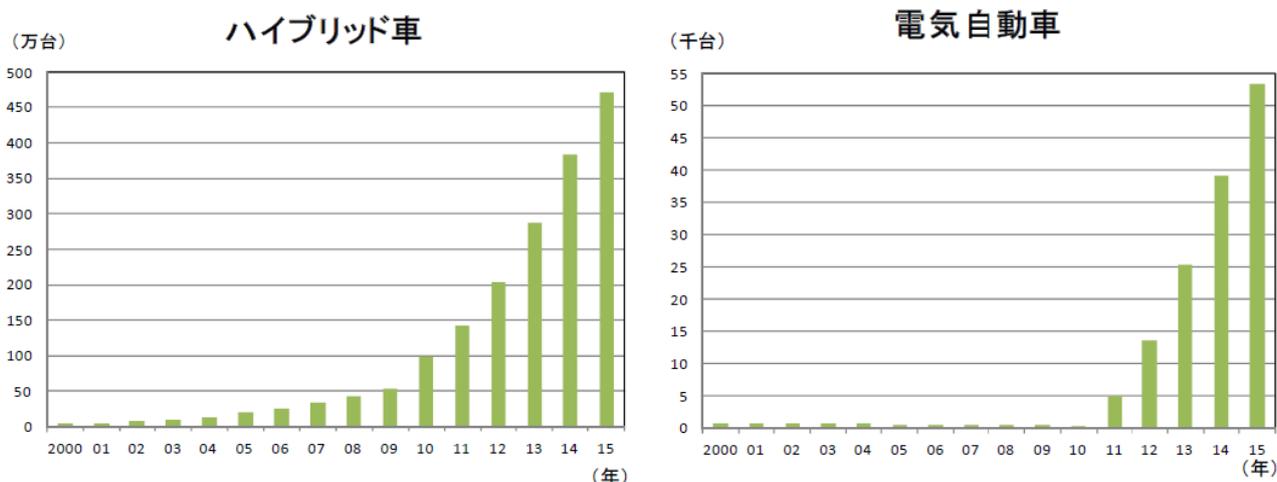
また、自動車整備販売売上高と製造業における製造出荷額等を比較してみると、製造業においては景気動向等の時勢による変動が大きいことが分かる。特にリーマンショックがあった平成20年翌年の平成21年の製造業の従業者数落ち込みが大きい。一方、自動車の点検・整備需要に繋がる自動車整備販売売上高については、景気動向等による影響が比較的少なく、製造業全般と比較して安定している業態といえる。

〈出典：産業別統計表（産業細分類別）・従業者4人以上の事業所に関する統計表より集計〉



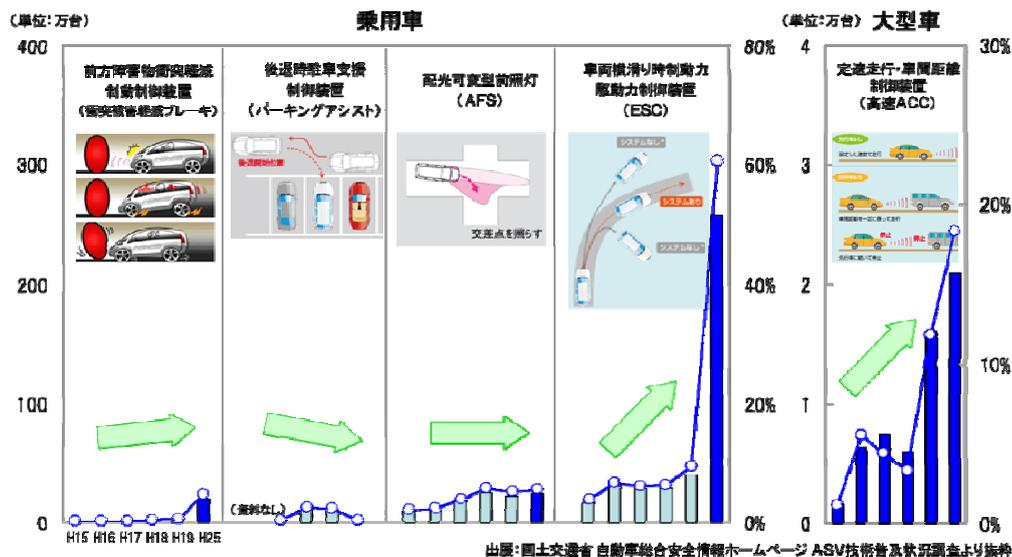
(4) 自動車技術の高度化

自動車の安全性を向上させるための被害軽減ブレーキ等の先進安全装置が急速に普及することともに、ハイブリッド車や電気自動車といった次世代自動車の保有車両が飛躍的に増加している。



(資料：一般財団法人自動車検査登録情報協会 HP より)

新技術の装着台数・率 推移 (平成15年~19/25年)



出展:国土交通省 自動車総合安全情報ホームページ ASV技術普及状況調査より抜粋

自動車の新技術が急速に発達しているなかで、自動車ユーザーがその優れた安全・環境性のを楽しむ、その性能を維持するためには、適切な点検整備を行うことが不可欠であり、自動車整備事業者は、このような新技術に対応した整備技術の向上が求められており、その社会的役割はますます重要になっている。

また、自動車整備士は、技術革新の著しい自動車を扱うことにより、自動車整備のスキル習熟を通じて、機械・電気分野に係る最先端技術に係る知見を獲得できる環境にあるという魅力がある。

(5) 自動車整備士制度

自動車整備業を支える自動車整備要員のうち、自動車の保安基準その他の自動車の整備に関し、一定レベルの知識と技能を有し自動車の点検・整備を行う技術者として、自動車整備士技能検定制度による自動車整備士が存在する。この制度は、自動車整備要員の技術の向上を図るために定められた制度であり、自動車整備士の技能検定は学科試験及び実技試験により行われ、合格者に対して国土交通大臣から合格証書が交付される。従って、自動車整備士は自動車の構造や整備に関する知識や技能を持っていることを国が認めた国家資格であり、国内の整備技術の水準を保つ役割を担っている。

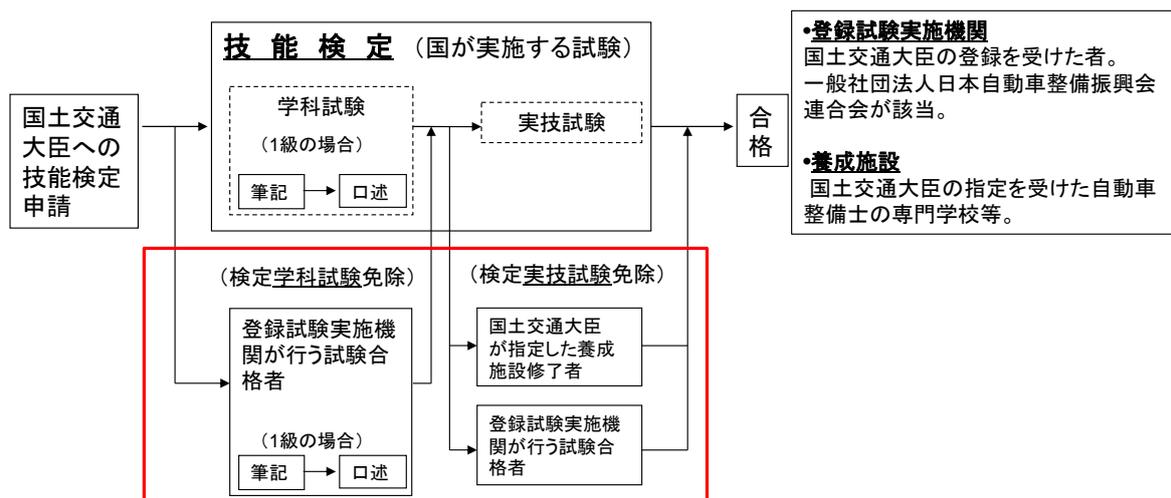


図 自動車整備士の技能検定制度

自動車整備士技能検定制度は、道路運送車両法において自動車整備事業制度、整備管理者制度と密接な連携を持たせることによって、自動車の安全確保及び公害防止に大きく寄与するものでもある。また、認証工場（国から認められた自動車整備工場）では、工場の規模にもよるが一級自動車整備士もしくは二級自動車整備士が最低1名必要となっている。

表 指定工場と認証工場の人員要件

	認証工場	指定工場
事業場管理責任者	-	1人
工員	2人以上	4人以上 (大型車を含む場合は5人以上)
うち主任技術者	-	1人以上
うち整備主任者	1人以上	1人以上
うち自動車検査員	-	1人以上
うち自動車整備士	1人以上	工員の1/3以上

この自動車整備士は、一級、二級及び三級自動車整備士と特殊整備士に分類される。一級自動車整備士には自動車の全般的な整備が求められ、二級自動車整備士には自動車の一般的な整備、三級自動車整備士には自動車各装置の基本的な整備が求められる。また、特殊整備士にはタイヤ、電気、車体等の各々の分野について専門的な知識・技能が求められる。

この自動車整備士になるためには、実務経験が求められ、例として三級自動車整備士の申請者は1年間、二級自動車整備士の申請者は三級の技能検定合格後3年間の実務経験が必要となる。但し、高等学校や大学の自動車科、機械科等を卒業した者は、受験資格としての実務経験年数が短縮される。また、国土交通大臣が指定した一種自動車整備士養成施設（専門学校、職業能力開発校等）の所定の課程を修了した者は、修了と同時に受験資格が与えられる。

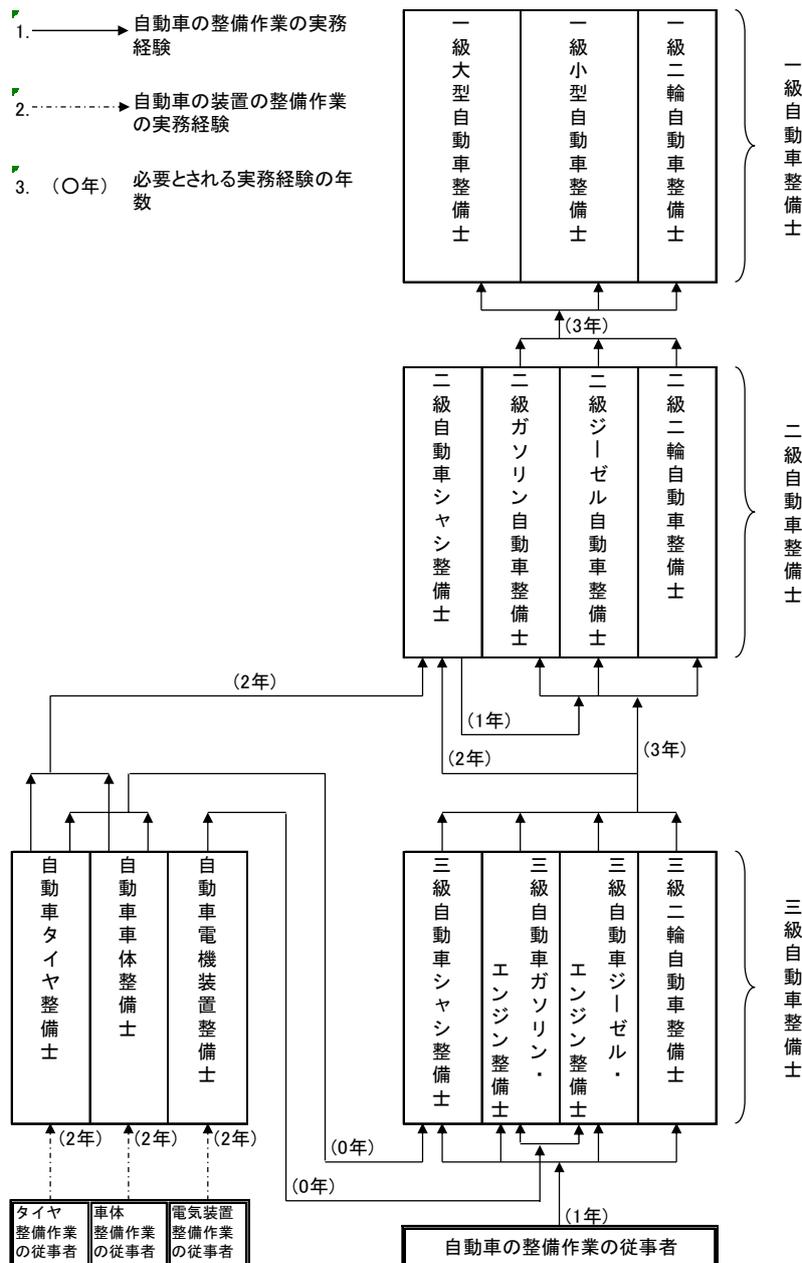
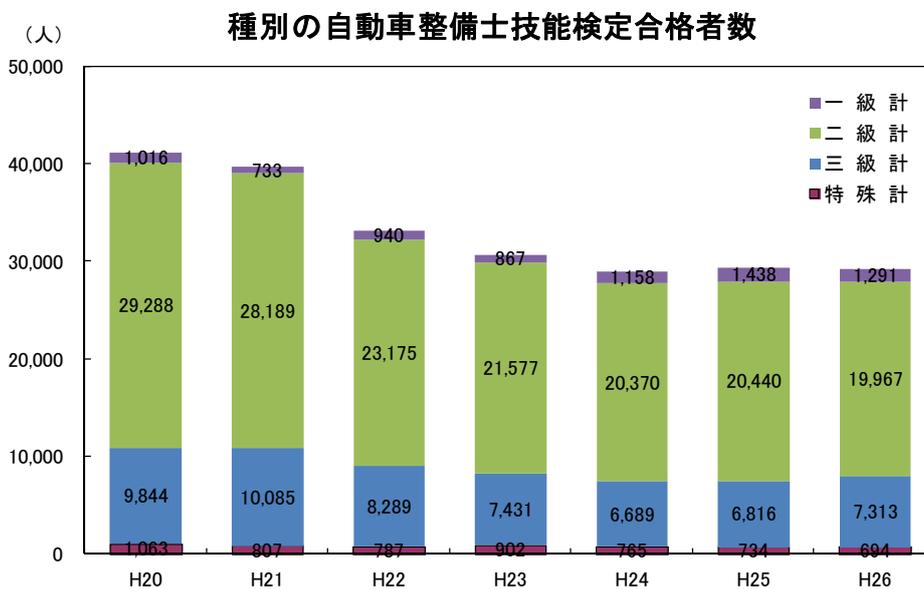
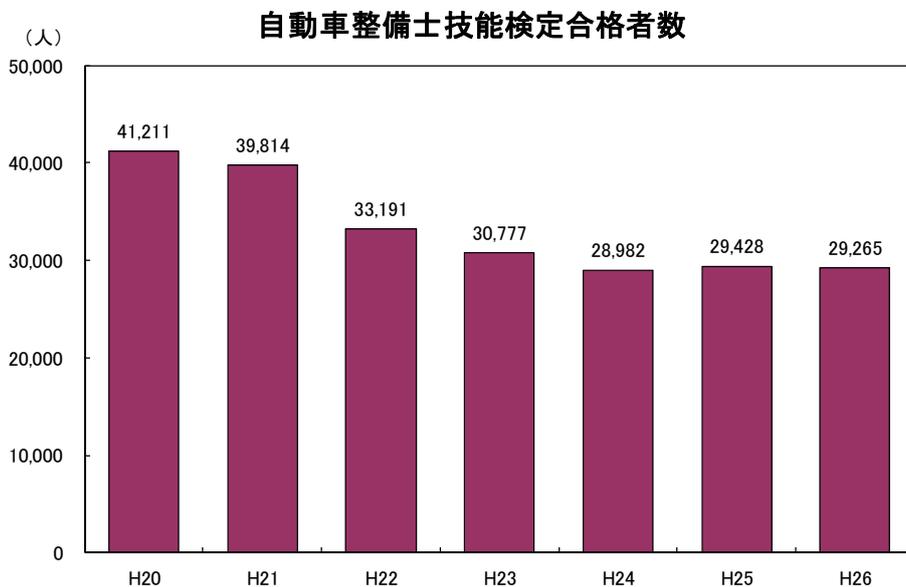


図 自動車整備士技能検定受験資格の体系

自動車整備士の技能検定合格者数は、平成 20 年に 41,211 名だったが、減少傾向になっており、平成 22 年にいたっては、対前年の合格者数の約 2 割にあたる、約 6,000 名も減少した。平成 23 年には 30,777 名となり、その後は横ばいで推移している。

種別の合格者数は、2 級が概ね減少傾向となっており、1 級と 3 級は増減を繰り返している。



(6) 外国人材の活用

外国人を自動車整備業で活用するための方法、外国人技能実習制度への整備業の職種追加について整理した。

①外国人を自動車整備業で活用するための方法

外国人が日本で労働するためには、入国の際に外国人の入国・在留の目的に応じて入国審査官から与えられる「在留資格(33種類)」が必要で、外国人はこの資格の範囲内で活動することができる。

外国人を自動車整備業において雇用するためには、「技術・人文知識・国際業務」、「技能実習」のいずれかの在留資格が必要となる。

《技術・人文知識・国際業務》

機械工学の技術者等の外国人が日本で働くための、在留資格「技術・人文知識・国際業務」を取得。在留期間は5年、3年、1年又は3月。上陸基準省令（出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令）に掲げられている主な要件は下記のとおり。

- ・申請人は、従事しようとする業務について、イ～ハのいずれかに該当し、これに必要な技術又は知識を修得していること。

- イ. 当該技術若しくは知識に関連する科目を専攻して大学を卒業し、又はこれと同等以上の教育を受けたこと。
- ロ. 当該技術又は知識に関連する科目を専攻して本邦の専修学校の専門課程を修了（当該修了に関し法務大臣が告示をもって定める要件に該当する場合に限る。）したこと。
- ハ. 十年以上の実務経験（大学、高等専門学校、高等学校、中等教育学校の後期課程又は専修学校の専門課程において当該技術又は知識に関連する科目を専攻した期間を含む。）を有すること。

- ・日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること

※平成27年4月の入管法（出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律）（平成26年法律第74号）の改正に伴い、専門的・技術的分野における外国人の受入れに関する企業等のニーズに柔軟に対応するため、業務に必要な知識の区分（理系・文系）に基づく「技術」と「人文知識・国際業務」の区分をなくし、包括的な在留資格「技術・人文知識・国際業務」へと一本化された。

出典：法務省 入国管理局ホームページ

《技能実習(外国人技能実習制度)》

- ・国際貢献のため、開発途上国の外国人を日本で一定期間（最長3年間）に限り受入れ、OJTを通じて技能を移転する制度（平成5年に制度創設）。在留資格として、技能実習1号（1年目）、技能実習2号（2年目）が必要となる。技能実習1号（1年目）の在留期間は1年又は6月。
- ・技能実習生は会社と雇用契約を結んで、給与水準は日本人と同等でなければいけない。
- ・技能実習1号の在留資格を得るためには、技能実習生に係る要件、監理団体、受入機関に係る要件、技能実習生受入人数枠、滞在期間、不正行為の禁止等の要件をいずれも充足する必要がある。

技能実習生に係る要件（上陸基準省令から抜粋）

- 一 申請人が本邦の公私の機関の外国にある事業所又は出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄に規定する事業上の関係を有する外国の公私の機関を定める省令（平成二十一年法務省令第五十二号）で定める外国の公私の機関の外国にある事業所の常勤の職員であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。
- 二 申請人が修得しようとする技能、技術又は知識（以下「技能等」という。）が同一の作業の反復のみによって修得できるものではないこと。
- 三 申請人が十八歳以上であり、かつ、国籍又は住所を有する国に帰国後本邦において修得した技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
- 四 申請人が住所を有する地域において修得することが不可能又は困難である技能等を修得しようとする事
- 五 申請人又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他申請人と社会生活において密接な関係を有する者が、本邦において申請人が従事する技能実習（本邦外において実習実施機関（本邦にある事業所において技能実習を実施する法人（親会社（会社法（平成十七年法律第八十六号）第二条第四号）に規定する親会社をいう。）若しくは子会社（同条第三号）に規定する子会社をいう。）の関係にある複数の法人又は同一の親会社をもつ複数の法人が共同で実施する場合はこれら複数の法人）又は個人をいう。以下同じ。）が実施する講習を含む。次号において同じ。）に関連して、次に掲げるいずれの機関からも保証金を徴収されていないことその他名目のいかんを問わず、金銭その他の財産を管理されておらず、かつ、当該技能実習が終了するまで管理されないことが見込まれることのほか、当該機関との間で、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約が締結されておらず、かつ、当該技能実習が終了するまで締結されないことが見込まれること。
 - イ 申請人が国籍又は住所を有する国の所属機関その他申請人が本邦において行おうとする活動の準備に関与する外国の機関（以下「送出し機関」という。）
 - ロ 実習実施機関
- 六 実習実施機関と送出し機関の間で、本邦において申請人が従事する技能実習に関連して、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約が締結されておらず、かつ、当該技能実習が終了するまで締結されないことが見込まれること。

出典：法務省 入国管理局ホームページ

②外国人技能実習制度への自動車整備の職種追加

外国人技能実習制度への自動車整備の職種追加の予定については、平成 27 年 1 月の「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」報告書において、自動車整備業を含む対象職種の拡大が明示された。

日本における自動車の定期点検や車検等による整備作業は、路上故障の未然防止など自動車の安全確保等に重要な役割を果たしている一方で、途上国では自動車の保有台数が大幅に伸びている中、車検等の制度整備や、故障の未然防止に繋がる点検整備に関する技術・技能の習得ニーズが高まっている。

このニーズに対応するため、一般社団法人日本自動車整備振興会連合会において外国人技能実習評価試験を創設し、開発途上国等の外国人を日本で一定期間に限り受け入れ、OJTを通じて技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図る外国人技能実習制度において、3年間の実習を可能とする職種に自動車整備が平成 28 年 4 月 1 日に追加された。

③自動車整備人材の確保・育成に関する検討会での取扱いについて

外国人技能実習制度は、技能実習生へ技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので、我が国の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っている。
 しかし、その目的は国際貢献であることから、「自動車整備人材の確保・育成に関する検討会」では取り扱わないこととした。

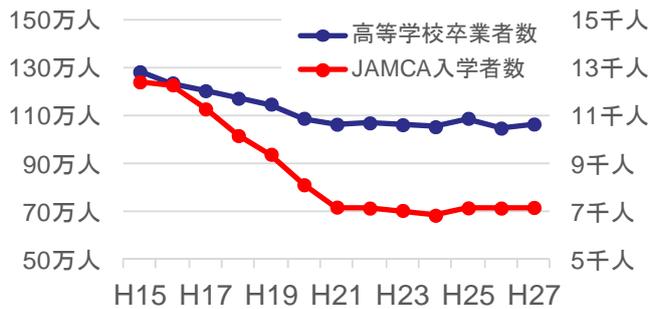
(7) 自動車整備業における人材不足の現状

①整備業界の現状

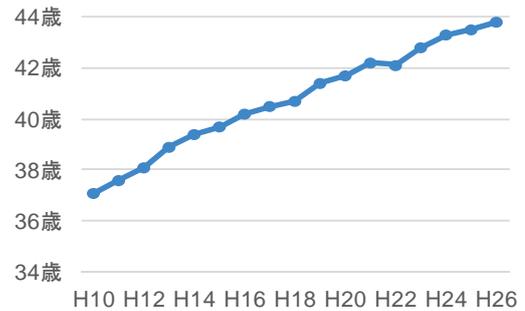
少子化や若者の車離れの進展、将来選択肢の多様化等により、自動車整備士を目指す若者が激減（10年間で半減）する一方で、整備要員の高齢化が進展しており整備要員の平均年齢は年々上昇傾向にある。近い将来、車社会の安全・安心に直結する自動車整備を支える人材不足が顕在化する可能性が高い。

(出典：一般社団法人日本自動車整備振興会連合会 平成26年度実態調査)

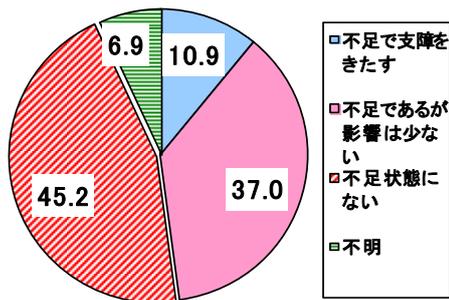
高等学校卒業業者数と JAMCA(全国自動車大学校・整備専門学校協会)入学者数の推移



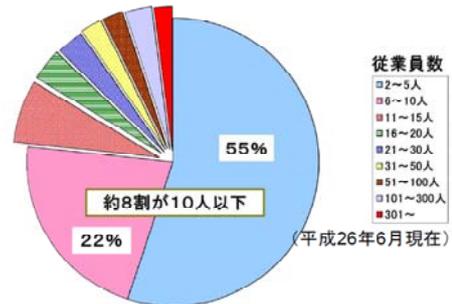
整備要員の平均年齢



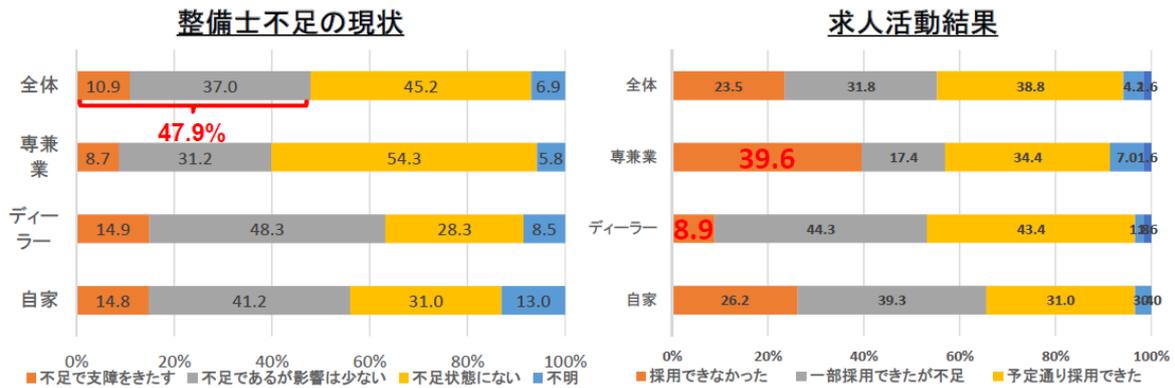
整備要員の不足状況



従業員規模別事業者数<再掲>



また、整備士の不足状況についてみると、約 5 割の整備事業場において整備士が不足しており、そのうち約 1 割の事業場において既に運営に支障が出ていると感じていることが実態調査（一般社団法人日本自動車整備振興会連合会、H26）より確認された。更に、求人活動に取り組む企業のうち、資本を含めた体力の差や整備士の待遇面の違い等により、整備士を採用できなかったとする回答割合では、ディーラーの約 1 割に比べ、専・兼業では約 4 割と高い状態にあり、若者への整備業に対する理解促進と、整備資格取得の負担軽減などの対策が整備業界の喫緊の課題である。

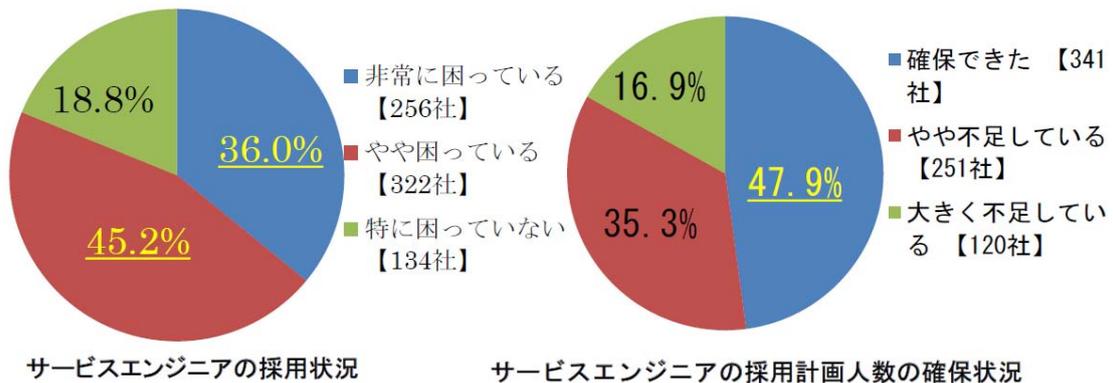


(引用) 日整連 自動車整備白書 平成26年度版

②ディーラーの現状

約 8 割の販社において、サービスエンジニアの採用に困っていると回答。また、採用計画人数の確保状況においても、サービスエンジニアの必要数を確保出来なかったとする回答割合が半数以上となっており、ディーラーにおいても整備士の人材確保は深刻な状況となっている。

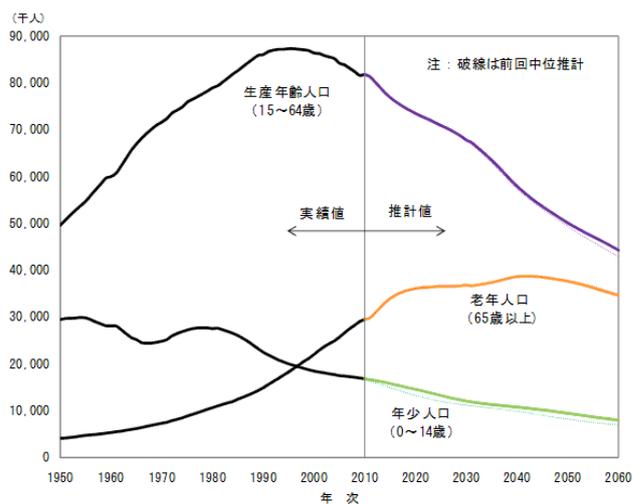
(出典：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 人材採用に関するアンケート (平成 26 年 4 月))



③将来人口

将来の生産年齢人口は、平成 25(2013)年、平成 39(2027)年、平成 63(2051)年にはそれぞれ 8,000 万人、7,000 万人、5,000 万人を割り、平成 72(2060)年には 4,418 万人となることが予測されている。生産年齢人口の減少に伴い、全ての職種において人材確保の必要性がでてくることから、自動車整備業界においても率先した人材確保が必要である。

(出典：人口問題研究所 日本の将来推計人口)



年齢3区分別人口の推移 (出生中位・死亡中位推計)

(8) 人材確保・育成に関するこれまでの取り組み

①自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会

自動車業界及び国交省から構成される「自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会」(以下「勉強会」という。)を立ち上げ、平成25年11月から平成26年3月にかけて勉強会を開催し、平成26年4月に今後の対策の方向性、具体案等についてとりまとめた。

国土交通省

○整備要員の人材確保・育成に関する対策の方向性(平成26年4月)

<p style="text-align: center;">戦略的なリクルート</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 高校生(両親を含む)に対する整備士PR活動 ・消防士のようなイメージポスター作成 ・国(支局等)を中心とする産学官連携の高校訪問(整備専門学校と地元整備業界が協力) ➢ 整備士養成校(整備専門学校及び短期大学等)への進学に係る奨学金制度の拡充の検討 ・公的制度・民間制度導入の可能性検討 ➢ 先進的な人材確保・育成の取組み例の収集・展開 ➢ 転職者、離職者、再雇用、大学中退者等の人材活用 ・ベストプラクティス例の収集・周知 ・二種養成施設の活用 ➢ 若者の動向調査 ・整備学校入学者数の減少の分析・対策検討 	<p style="text-align: center;">事業・資格の魅力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 小中学生や親が自動車を身近に感じる環境の構築 ・地方での体験イベントの開催と反響調査 ・小中学生向けDVDの作成 ・社会体験施設の自動車整備/ゼリオンの検討 ➢ 自動車整備士の魅力向上 ・1級自動車整備士などの資格取得のインセンティブの明確化 ・シンボルマークの作成・名札等への明記の奨励 ➢ 全日本自動車整備技能競技大会のPR強化 ・優勝者の国土交通大臣表敬訪問の継続 ➢ 職場環境の改善検討 (※ 労働環境の改善) ➢ 女性の活躍できる職場改善の推進 (※ 女性の活用)
<p style="text-align: center;">労働環境の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 自動車整備士に対するアンケートを実施、課題抽出 ➢ 先進的な職場改善の取組み例の収集・展開 ➢ 整備業界に対し労働環境改善に向けた対策の実施を要請(対策取り進め後) 	<p style="text-align: center;">分業組み合わせの促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ シルバー人材の活用 ➢ 女性整備士が活躍できる仕事の分業化 ➢ アルバイト、パート等の短時間労働力の活用
<p style="text-align: center;">女性の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 就職している女性整備士から意見を聞き取り、関連業界で共有 ➢ 看護師等の他業界の取組み例を調査 ➢ 女性にも訴求するポスター・チラシの作成 ➢ 女性の活躍できる職場の好事例の収集・周知 	<p style="text-align: center;">外国人の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 整備業界における外国人活用状況の調査 ➢ 外国人技能実習制度のニーズの調査、制度の検討 ➢ 優秀な留学生の日本での就労に関する課題調査、対策検討

整備事業の関係業界が協力し、整備業界の人材確保に関するPR等の取組みを推進する協議会の設立
(下線部は協議会での活動予定)

②自動車整備人材確保・育成推進協議会

平成26年4月に自動車関係15団体で構成される「自動車整備人材確保・育成推進協議会」が設立された。同協議会と国交省が協力して、自動車整備の人材の確保、育成のため、全国の運輸支局長等による地元の高校への自動車整備業の説明訪問、小中学生や親を対象とした自動車整備の仕事の体験イベント、女性をはじめ若者向けに、自動車整備士のイメージを向上するポスターの作成及び高校や駅等の公共の場への掲示などを実施している。



《自動車整備人材確保・育成推進協議会 構成団体》

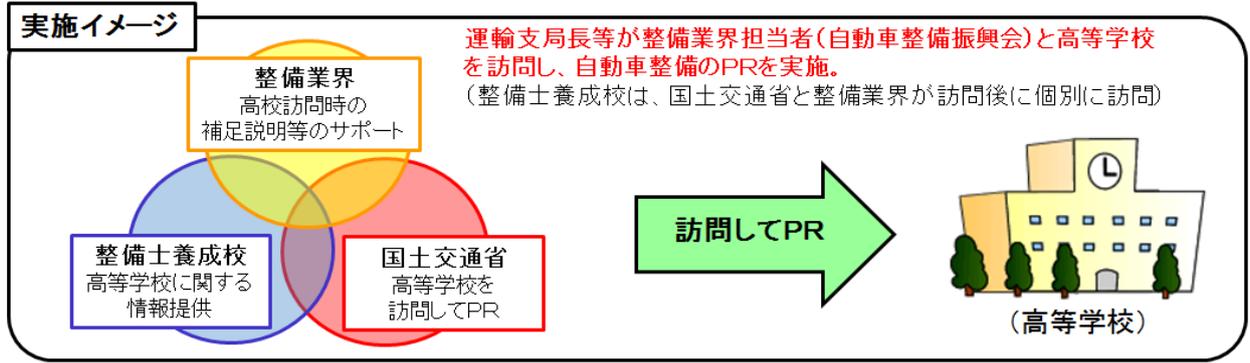
一般社団法人日本自動車整備振興会連合会 / 全国自動車大学校・整備専門学校協会 / 全国自動車短期大学協会 / 一般社団法人日本自動車販売協会連合会 / 一般社団法人全国軽自動車協会連合会 / 一般社団法人日本自動車工業会 / 一般社団法人日本自動車連盟 / 日本自動車車体整備協同組合連合会 / 全国自動車電装品整備商工組合連合会 / 全国タイヤ商工協同組合連合会 / 全国オートバイ協同組合連合会 / 一般社団法人日本中古自動車販売協会連合会 / 日本自動車輸入組合 / 公益財団法人日本自動車教育振興財団 / 一般社団法人自動車用品小売業協会

③運輸支局長等による高等学校訪問

整備業界、整備士養成校と協力し、運輸支局長等が高等学校の校長等に対して自動車整備の仕事
をPRすることにより、高等学校の進路担当教師等が持つマイナスのイメージを払拭し、自動車整備
の仕事への理解を得るとともに、若者が自動車整備の仕事に就職する機会を確保することを目的に、
平成26年度より運輸支局長等が整備業界担当者（自動車整備振興会）と高等学校を訪問し、自動車
整備のPRを実施している。

平成25年度に実施された自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会において、整備士養成校
（整備専門学校や短期大学等）などの整備業界へ進む若者が減少していることについて、少子化、
若者のくま離れの進展や将来選択肢の多様化等と共に、高等学校の進路担当教師などが、整備
業界にあまり良いイメージを持っていないとの意見があった。

整備業界、整備士養成校と協力し、運輸支局長等が高等学校の校長等に対して
自動車整備の仕事PRすることにより、高等学校の進路担当教師等が持つマイ
ナスのイメージを払拭し、自動車整備の仕事への理解を得るとともに、若者が自
動車整備の仕事に就職する機会を確保することを目的に実施。



訪問した高等学校からは次のような意見・要望があった。

自動車や整備の 仕事への興味の 低下	最近の高校生等は自動車や整備の仕事にあまり関心がなく、興味を持っている生徒が減ってきた。 親の理解も重要。 卒業生や先輩の声は影響力がある。
自動車整備の PR方法の改善	メディアやマスコミの活用やDVD等によるPRが必要ではないか。 小学生、中学生から車に興味を持つような取り組みも必要。 インターンシップなど、生徒が自動車整備の仕事を直接体験する機会が必要であり、増やしてほしい。 生徒を対象に直接、説明会等を行ってほしい。
整備士養成校の 学費について	整備士養成校は学費等で費用がかさむため進学を諦める場合があり、奨学金や補助金といった生徒の経済的負担を減らす対策が必要。
求人について	整備工場から高等学校に対して求人がない、又は少ない。毎年必ず数名の求人がほしい。 働きながら整備士資格の取得ができることは魅力的だが、会社がバックアップする体制が必要。
給与等の労働環 境の改善につい て	給与面等の待遇面での改善が必要。 残業が多い、休みが取りにくい、土日勤務等は敬遠される傾向にある。 自動車整備士として就職しても、途中から希望に反して営業業務に配置換えされ、会社を辞めるケースが多いと聞く。これを敬遠して整備業への就職を諦める生徒がいる。 女性の活用のためには、女性が働きやすい職場環境の整備が必要。

1-2. 検討会の目的

(1) 「自動車整備人材の確保・育成に関する検討会」の目的

平成26年4月にとりまとめた対策の方向性において、整備業における給与、休暇、作業環境、やりがい等の労働環境、待遇の改善や女性の活用が課題として挙げられており、これらの対策事項について、有識者や関係業界、関連の諸機関や企業等の意見を聞きながら、広い視野で総合的に検討するために、「自動車整備人材の確保・育成に関する検討会」を国土交通省自動車局に置き、具体的な対策内容及び推進方策について、取りまとめる。

また、本検討会では、整備士のやりがい、満足感、並びに達成感といった側面を把握し、整備人材の確保・育成に必要な労働環境や働き方の改善等に係る様々な対策に関する関係業界等における共通の認識やパートナーシップを醸成することも目的とする。

1. 背景・目的

自動車整備人材の確保・育成については、平成26年4月にとりまとめた対策の方向性において、整備業における給与、休暇、作業環境、やりがい等の労働環境、待遇の改善や女性の活用が課題として挙げられている。

これらの対策事項について、有識者や関係業界、関連の諸機関や企業等の意見を聞きながら、広い視野で総合的に検討するために、標記の検討会を国交省自動車局に置き、具体的な対策内容及び推進方策について、取りまとめることとする。

また、本検討会では、整備士のやりがい、満足感、並びに達成感といった側面を把握し、整備人材の確保・育成に必要な労働環境や働き方の改善等に係る様々な対策に関する関係業界等における共通の認識やパートナーシップを醸成することも目的とする。

2. メンバー構成

① 有識者	: 大聖 泰弘	早稲田大学大学院創造理工学研究科 教授
② 有識者	: 酒井 一博	(公財)大原記念労働科学研究所 所長
③ 有識者	: 市川 優	株式会社日刊自動車新聞社 代表取締役社長
④ 有識者	: 宇佐川 邦子	株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター センター長
⑤ 有識者	: 久保田 純子	ダイハツ東京販売株式会社 (現役女性整備士)
⑥ 整備業界	: 木場 宣行	(一社)日本自動車整備振興会連合会 専務理事
⑦ 販売業界	: 林 義高	(一社)日本自動車販売協会連合会 理事
⑧ 製造業界	: 内藤 政彦	(一社)日本自動車工業会 常務理事
⑨ 整備専門学校	: 松浪 良樹	JAMCA理事(トヨタ東京自動車大学校理事・校長)
⑩ 自動車短大	: 森本 一彦	全国自動車短期大学協会 専門委員(中日本自動車短期大学教授)
⑪ 国土交通省	: 板崎 龍介	整備課長

3. 検討事項

- ① 整備士の労働環境、待遇の現状、課題の把握、改善対策
- ② 整備士の技能の向上・育成対策
- ③ 女性整備士が活躍できる環境構築策
- ④ その他整備業の魅力向上のための対策

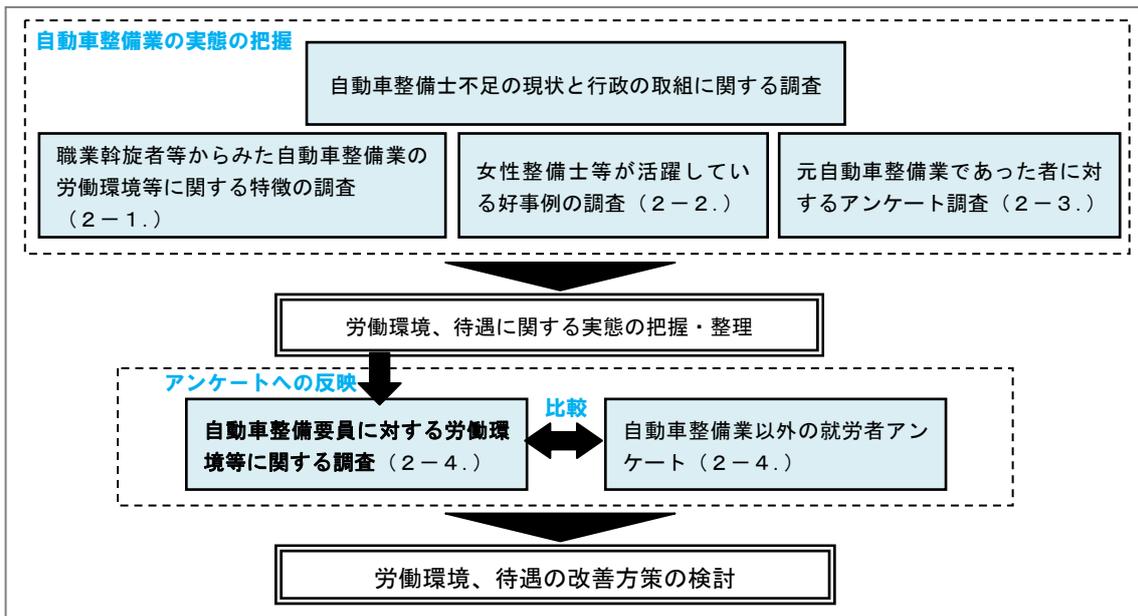
1-3. 検討会での検討事項

次の項目について、自動車整備業の実態を明らかにした上で、関係団体及び国が行っていくべき対策の方向性や具体案を検討した。

〈労働環境、待遇の改善方策検討〉

- 自動車整備業における人材**確保**の現状と課題、対策
- 自動車整備業における人材**育成**の現状と課題、対策
- 自動車整備業における人材**定着**の現状と課題、対策

図 調査全体の概要



1-4. 報告書における用語の定義について

本報告書では、事業形態等に関する用語を次のように定義する。

用語	本報告書での定義
専業	自動車整備業の売上高が総売上高の50%を超える事業場
兼業	自動車販売、部品用品販売、保険、石油販売等の売上高が総売上高の50%以上を占める事業場
ディーラー	自動車製造会社またはインポーターと特約販売店契約を結んでいる企業の事業場
自家	主として自企業が保有する車両の整備を行っている事業場
整備関係従業員	主として自動車の整備点検・調整・修理等を行う者。なお、整備主任者、自動車検査員、板金、塗装、電装員および整備作業を行っている役員や資格を持っていない人も含める。
元整備士	整備士として働いていた経験があり、他業種への転職経験を持つ者
学生	自動車の整備事業等に関わろうとする学生

第2章 自動車整備人材の確保・育成について

2-1. 職業斡旋者等からみた自動車整備業の労働環境等に関する特徴に関する調査

2-1-1. 調査概要

職業斡旋者（労働局、民間企業）の立場からみた、自動車整備業に対する特徴（イメージ）、整備士特有の労働環境等について把握するため、地方労働局等にアンケート調査、民間斡旋事業者にヒアリング調査を実施した。

調査では、「職業斡旋者としての視点」および「求職者と接した際の視点」から、自動車整備業界として取り組むべきポイント・改善点、更なる情報発信やアピールすべきポイント等について把握・整理した。

表 調査項目

区分	調査項目
(1) 職業斡旋者としての視点	①他業種との比較（給与、休暇、作業環境、昇格等）
	②自動車整備業に対するイメージ、労働環境（整備士特有の労働環境）
	③女性、若者等に対する自動車整備業の斡旋状況
	④自動車整備士求人側の条件の傾向（資格、経験、就業時間、待遇等）
	⑤自動車整備士を紹介する際の求職者側の斡旋ポイント（資格、経験、体力等）
(2) 求職者と接した際の視点	①女性、若者の求職の傾向、希望条件
	②自動車整備業への希望状況（他業種への希望状況との比較）
	③ディーラー系、専門系への希望状況（希望理由）
	④自動車整備要員の転職希望者の傾向（転職先に求める待遇など）

2-1-2. 調査結果

(1) 職業斡旋者としての視点

職業斡旋者等〔労働局（ハローワーク）・民間斡旋事業者〕に対して実施した、アンケート調査やヒアリング調査結果に基づき、職業斡旋者等の立場からみた自動車整備業の印象（イメージ）等について、回答担当者の主観により5段階評価で把握した。結果は、数値が高いほど評価が高いことを示している。

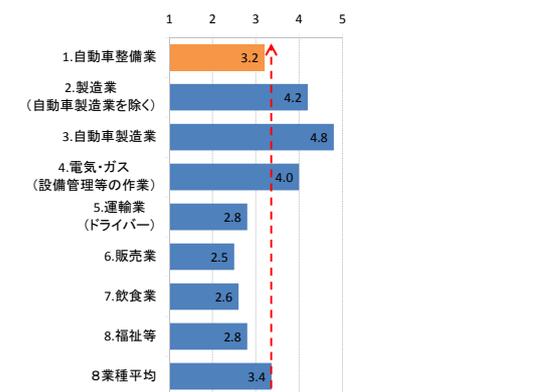
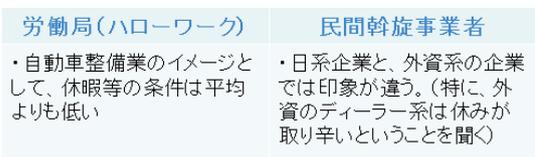
比較対象とした業種【8業種】

〔製造業（自動車製造業を除く）、自動車製造業、電気・ガス（設備管理等）、運輸業（ドライバー）、販売業、飲食業、福祉等〕

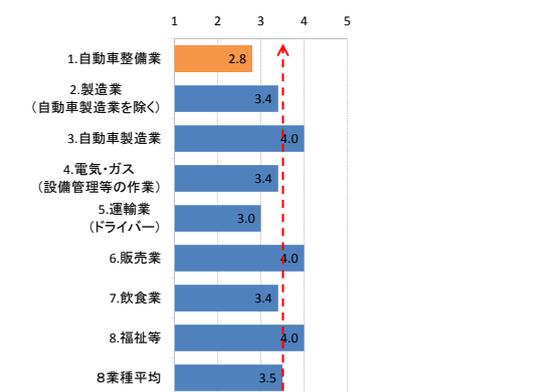
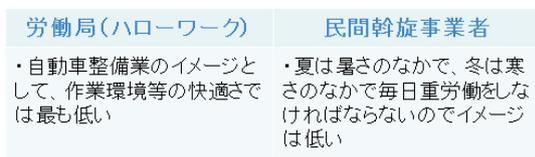
①他業種との比較（給与等の待遇）



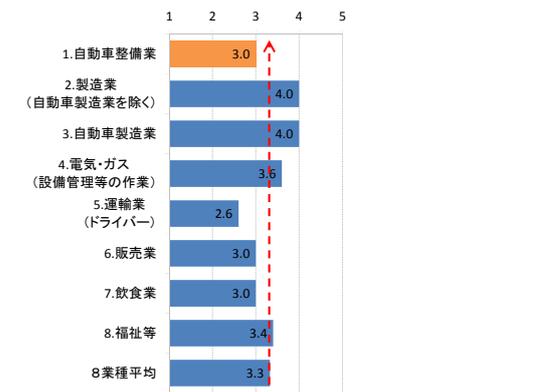
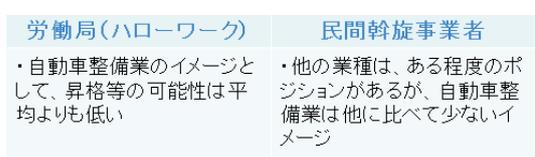
②他業種との比較（休暇等の条件）



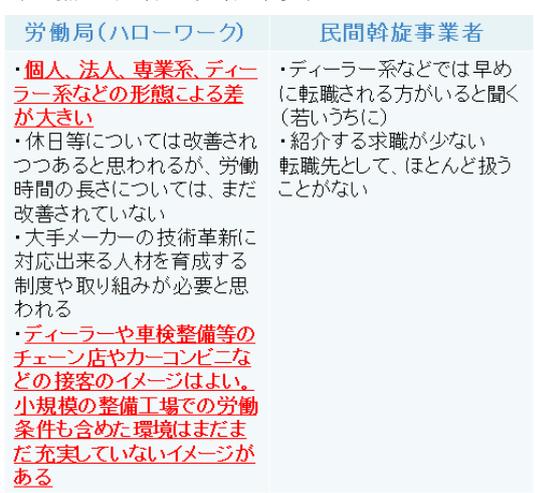
③他業種との比較（作業環境等の快適さ）



④他業種との比較（昇格等の可能性）



⑤自動車整備業に対するイメージ、労働環境（整備士特有の労働環境）



⑥女性、若者等に対する自動車整備業の斡旋状況

設問項目	労働局(ハローワーク)	民間斡旋事業者
女性・若者等に対する自動車整備業の斡旋状況	<p>【女性】</p> <ul style="list-style-type: none"> •増えていない(少ない) 【主な意見】-資格取得者が少ない -企業も女性を受入るような変化はみられない <p>【若者等】</p> <ul style="list-style-type: none"> •増えていない(少ない) 【主な意見】-若者の車に対する興味に変化している -メーカーが運営している専門学校等の卒業生はディーラー系に就職するが、専業系の整備工場等を希望する若者は少ない <p>【シルバー人材等】</p> <ul style="list-style-type: none"> •増えていない(少ない) 【主な意見】-重労働であるため希望は少ない(「ハイブリット車は整備出来ないからもう無理などといった声も聞く」) 	<p>【女性】</p> <ul style="list-style-type: none"> •分からない ※今回のヒアリング事業者では扱ったことがない <p>【若者等】</p> <ul style="list-style-type: none"> •分からない <p>【シルバー人材等】</p> <ul style="list-style-type: none"> •分からない
女性や若者等に対して、自動車整備業を斡旋する場合、どのような理由から斡旋されるか。斡旋先(自動車整備事業者)のプロフィール等で特に着目している点	<p>【女性】</p> <ul style="list-style-type: none"> •女性従業員(先輩社員)がいる(学びながら仕事ができる) <p>【若者等】</p> <ul style="list-style-type: none"> •資格取得に対する企業の支援がある •資格がなくてもよい •学びながら仕事ができる <p>【シルバー人材等】</p> <ul style="list-style-type: none"> •知っている技術を活かせる 	<p>【女性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※今回のヒアリング事業者では扱ったことがない <p>【若者等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※今回のヒアリング事業者では扱ったことがない <p>【シルバー人材等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ※今回のヒアリング事業者では扱ったことがない

⑦自動車整備士求人側の条件の傾向(資格、経験、就業時間、待遇等)

労働局(ハローワーク)		民間斡旋事業者
条件		※今回のヒアリング事業者では扱ったことがない
① 保有資格の有無	ディーラー系、専業系ともに、条件として提示している場合が多い	
② 経験の有無	ディーラー系においては経験を問わない場合も見られる	
③ 就業時間	ディーラー系、専業系ともに、条件として提示している	
④ 待遇	ディーラー系、専業系ともに、条件として提示している場合が多い	

⑧自動車整備士を紹介する際の求職者側の斡旋ポイント(資格、経験、体力等)

労働局(ハローワーク)	民間斡旋事業者
•「資格を有している」「自動車整備業の経験を有している」場合に、斡旋している場合が多い	※今回のヒアリング事業者では扱ったことがない

(2) 求職者と接した際の視点

①女性、若者の求職の傾向、希望条件

労働局(ハローワーク)	民間斡旋事業者
<p>【女性の求職について】</p> <ul style="list-style-type: none"> •事務職希望者が多い •残業が少ない又は無いこと •土日休み、完全週休二日制 など <p>【若者等の求職について】</p> <ul style="list-style-type: none"> •労働時間、土日祝日が休日の週休二日制の職場を求める傾向が強い、残業が少ない等、事務職・営業職の希望など 	<p>【女性の求職について】</p> <ul style="list-style-type: none"> •休日(土日、祝)に休めることが大前提 •ワークライフバランス、勤務地 •子育て、育休、復職率、時短・フレックス <p>【若者等の求職について】</p> <ul style="list-style-type: none"> •安定性、将来性 •大企業(ステータス)、華やかな部門 •給与、年収(同世代の年収より高い)

②自動車整備業への希望状況（他業種への希望状況との比較）

労働局(ハローワーク)	民間斡旋事業者
【女性の求職者(自動車整備業)】 (主な意見) ・事務、受付、経理、販売職等 ・ 定型的な休日や残業が少ない等 【若者の求職者(自動車整備業)】 (主な意見) ・土日祝日が休日であることを希望	【女性の求職者(自動車整備業)】 ※今回ヒアリング事業者では扱ったことがない 【若者の求職者(自動車整備業)】 ※今回ヒアリング事業者では扱ったことがない

③ディーラー系、専業系への希望状況（希望理由）

労働局(ハローワーク)	民間斡旋事業者
・ディーラー系への希望が多い理由 (主な意見) →安定しているとの思いが強いため ・専業系への希望が多い理由 (主な意見) →日曜、祝日休み希望の条件	※今回ヒアリング事業者では扱ったことがない

④自動車整備要員の転職希望者の傾向（転職先に求める待遇など）

労働局(ハローワーク)	民間斡旋事業者
【転職先に求める待遇等について】 (主な意見) ・残業が少ないこと、県外への転勤が無いこと ・賃金や処遇に対する希望もあるが、人間関係による退職も多く、職場の人間関係等を気にする求職者は多い	【転職先に求める待遇等について】 ※今回ヒアリング事業者では扱ったことがない

2-2. 女性整備士等が活躍している好事例の調査

2-2-1. 調査概要

女性整備士等が活躍している好事例および自動車整備人材の確保・育成に必要な労働環境や働き方の改善等に参考となる好事例について、webや業界専門誌等より抽出した。そのうち、協力の得られた6社についてはヒアリングを実施し、その詳細把握を実施した。収集した好事例については、「女性、若者、熟練者の活躍」「人材確保・育成」「労働環境」「就業体制」の観点で抽出を行い、ヒアリングの結果とあわせ、自動車整備業界における人材確保や魅力向上のための要件を整理した。

表 抽出した好事例の分類とヒアリング実施事業者

事例番号	業種	事業者規模	事例分類
事例1	旅客運送業	中小企業	熟練活躍、就業体制
事例2	金属加工業	中小企業	人材確保・育成
事例3	自動車整備業	中小企業	人材確保・育成、労働環境
事例4	自動車整備業	大手企業	女性活躍
事例5	自動車整備業	大手企業	女性活躍
事例6	自動車整備業	中小企業	女性・若者・熟年活躍、労働環境

2-2-2. 調査結果

●事例1

事業内容	旅客運送業(タクシー事業)				
事業規模	中小企業	資本金	1,000万円	回答者	本部教育部長
従業員	100人(乗務員)半数は65歳以上。75歳以上の乗務員は3人在籍。				
1. 注目すべき施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 労使で話し合って65歳定年とし、以後75歳を第2定年として雇用を継続。 ◆ 40、50歳代の中途採用者にも免許取得までのサポート(費用投資)を実施。 ◆ 業務提携する大手業者の社風やブランドイメージが女性でも働きやすい環境にある。また社員寮1室を女性専用更衣室とした。 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ・65歳以降、約10年間の生活と精神的な部分を含めた安定が得られる。 ・フルタイム勤務が圧倒的に多い。 ・ハイリスクだが、人材確保の観点では仕方がない。 		
2. 当該施策を行うきっかけ	◆ 中途採用がほとんどであり、業界内で回しても成り立たず、他業種・他産業から人材を入れていかないと太刀打ちできない。				
3. メリット・デメリット	(メリット) <ul style="list-style-type: none"> ◆ 高齢者・女性に優しい企業として見られ、若者からの関心も高く、実際に応募もあった。 		(デメリット) <ul style="list-style-type: none"> ◆ 乗務員は誰でも良いわけではなく、健康面も含め安心してお客様が利用できる者でなければならない。 ◆ 年齢が上がることによるリスクがある。安全適性診断を2年に1回実施するほか、声を掛けるようにしている。 		
4. その他の施策	◆ 仕事柄、会社に拘束されること嫌がるため、特別扱いせず普通に接することが一番と考える。	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ・若者、高齢者の従業員同士で、野球チームなどのクラブ活動を自由に行っている。 		
5. 他業種における好事例の適用等					
6. 今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 今まで通りのコミュニケーションを継続する。 ◆ 高齢者が辞める際には理由を聞いて、体の問題であればフルタイムではない就業時間を勧めることも検討。 ◆ 女性採用については、勤務体系、賃金体系等について、大手事業者を参考に取組みたい。 				

●事例2

事業内容	精密板金加工、金型プレス加工				
事業規模	中小企業	資本金	1,000万円	回答者	代表取締役
従業員	29人 うち女性2名。平均年齢30歳前後。				
1. 注目すべき施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 中途採用比率が多いが、最近インターンシップ制度を用いた大卒、大学院卒の採用を実施。今年度は、大学生5名、海外学生1名、高専1名が参加。 ◆ 即戦力となることより、「ものづくり」の希望等同じ思いを持っている者を採用。 ◆ OJT、新人研修のほか、次のような取組みを実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・社内研修のためのカリキュラムの準備 ・全ての部署経験されることによる会社全体の理解 ・直接経営者側からの考え方、理念、方向性等の説明 ・セミナーの実施 ・評価制度の採用(自己評価、他者からの評価、従業員から上司の評価) 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ・社内業務経験により、お互いのミスマッチが避けられる。 ・以前は経験者優遇を挙げていたが、それを止めて採用枠を広げた。 		
2. 当該施策を行うきっかけ	◆ これから成長していくという人材が多く辞める時期があった。	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の立場で見て、どのような会社に勤めたいか考え、従業員と経営者側のミスマッチをなくすことに至った。 		
3. メリット・デメリット	(メリット) <ul style="list-style-type: none"> ◆ 最近では新卒で辞めた人はいない。 		(デメリット) <ul style="list-style-type: none"> ◆ 評価は、その人の改善のためと伝えて実施しているが、人の評価については勉強していく必要が考えられる。 		
4. その他の施策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ものづくり職業体験として「アウトオブキッズニア(子ども職業体験会)」を実施 ◆ データの「見える化」により、成果、経営計画等を全社員で共有 ◆ 週に1時間、改善策の提案・評価を行う改善策提案制度を策定 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ・教わる側の新人が教える側となり、先輩の指導を改めて理解できるようになるほか、参加する子どもたちはものづくりの楽しさを理解するので長期的な人材育成に繋がる。 ・自分自身も会社の一員として自覚するようになり、売上等も変わってくる。 		
5. 他業種における好事例の適用等					
6. 今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 中間管理職やリーダークラスの研修の検討 ◆ 従業員が楽しく協力しながら働く環境づくり 				

赤字:アンケート作成時の着眼点

●事例 3

事業内容	大型車を主体とした自動車整備業				
事業規模	中小企業	資本金	1,300万円	回答者	代表取締役
従業員	30人 うち整備士20名。20歳代4名、30歳代4名、残り60歳代まで。				
1. 注目すべき施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 60歳以上については65歳まで継続雇用。65歳からは本人の希望で69歳まで雇用。 ◆ 高校生インターンシップ制度を採用。 ◆ 従来の整備工場のイメージを脱却し、社員に気持ち良く働いてもらうために、社員が話し易いカフェスタイルの食堂、風呂・シャワー室、工場家屋内の明るさ、ウォーターサーバー設置等のハード面の整備を実施。 	⇒	・高齢の方も価値がある。	⇒	・3年前より開始し、昨年、本年度も採用に至り、来年度もほぼ決定。
2. 当該施策を行うきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 高校生インターンシップ制度は、東京都中小企業振興公社からの打診。 ◆ 他整備業者視察から、「暗い」「汚い」等の3Kイメージを受けた 	⇒	・地域に根付いた企業として地元で認知される。	⇒	・まずはハード面の明るさから改革を実施。
3. メリット・デメリット	(メリット) <ul style="list-style-type: none"> ◆ インターンシップ制度は、継続することで、従業員に学校の先輩がいることで、受入側、学生側も円滑な制度進行並びに採用に至る連鎖が出来た。 		(デメリット) <ul style="list-style-type: none"> ◆ 採用当初のインターンシップ制度、技術もなく安全に気を使わなければならぬ学生の相手に困惑した。 		
4. その他の施策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 支店を含めた全社的な懇親会等の行事を年に数回実施 ◆ 就業時間については8:30出社と10:00出社のシフト制を採用 ◆ 休日は日曜祝日、盆・年末年始と、シフト制で月1回休みを取れるようにしている。 ◆ 待遇として、資格取得による昇給のほか、僅かながらでも毎年の昇給を実施。 				
5. 他業種における好事例の適用等	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性整備士は、大型車対応においては不適。但し、乗用車対応においては有用と考える。 ◆ 採用面においては、ハローワーク等からの情報をもらうことはある。 				
6. 今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 地元で根付いた企業として採用・企業活動を進めたい。 ◆ 他の事業所等と比較を行い、楽しく仕事ができる環境等を整備したい。 				

赤文字:アンケート作成時の着眼点

●事例 4

事業内容	輸入自動車の販売及びアフターサービス(整備)				
事業規模	大企業	資本金	約700,000万円	回答者	支社総務部課長
従業員	企業全体約3,400人、訪問支店204人 うち整備士57名(女性1名含む)				
1. 注目すべき施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 男女隔たりのない人材確保の実施。 ◆ 4月入社から2カ月の新人教育の実施。 ・ 専門学校のおさらい、違いの教育 ・ 同期、先輩、工場長との繋がり育成 ◆ 新人研修後9月末までのマンツーマンの指導 ◆ 女性整備士のための環境づくり ・ 上司が踏み台を作成 ・ 現場でなく、女性スタッフと同じトイレ、ロッカールームの利用 	⇒	女性整備士採用でメディア露出が多くなる。	⇒	マインドを高めることができる。
2. 当該施策を行うきっかけ	◆ 男女隔たりのない人材確保の結果、ブランド、車への興味から女性整備士が入社した。				
3. メリット・デメリット	(メリット) <ul style="list-style-type: none"> ◆ 会社として、最終的には車の技術が一通りわかるアドバイザーへの昇格を進めており、女性ならではのソフトな接客に期待される。 		(デメリット) <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性のためのインフラ整備が必要。 ◆ 女性整備士に重量物を持たせることに不安が残る。 		
4. その他の施策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 会社として、また現従業員(学校OB)として専門学校との繋がりを大事にする。 ◆ 各地の事業所と情報共有し、インターン希望の学生、従業員のフォローの実施。 ◆ 時短・フレックスタイム制度の採用 ◆ 1台の自動車に対し、整備士1名、サポーター1名体制での整備。 	⇒	従業員からの口コミ、卒業生の近況報告の実施などの専門学校へのフィードバック。		
5. 他業種における好事例の適用等					
6. 今後の取組み	◆ どのような会社であるか知ってもらうことが必要。				

●事例 5

事業内容	新車販売・リース、自動車の整備・修理、自動車の部品・用品・油脂の販売、中古車の販売、損害保険代理店、通信事業等				
事業規模	大企業	資本金	約9,500万円	回答者	本社管理本部役員
従業員	約900人、技術職約230人 うち女性整備士3名(※3名のうち一人は産休明けで営業部門(整備受付)に勤務)				
1. 注目すべき施策内容	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性の配置を増やす取組(レディー・ファーストプロジェクト店舗) ◆ 借上げ寮制度、奨学金制度の導入 	⇒	レディー・ファーストプロジェクト取組店舗(東京都府中市)におけるカーライフアドバイザー(CA)、コンセルジュの女性従業員の増員。 ⇒ 地方出身者を含めた若者等の人材確保		
2. 当該施策を行うきっかけ	◆ 車の購入において、女性の車の購入に対する発言権に着目した、グループ企業全体での取組。(2013年度)				
3. メリット・デメリット	<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性の来店者が増加。女性が店舗に訪れる機会等が増えた。 ◆ メディア等に取り上げられたことにより、従業員等の意識向上に繋がった。 		<p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 会社の課題認識として、女性であるので、結婚であったり、出産などが生じた時に、長期離職(長期休暇)が出てきた時の補充等を考えて取り組んでいく必要がある。 ◆ 但し、まだ取組を開始したばかりであり、今後詳細な検証に基づいた、効果等(メリ・デメ)を見定めなければならない。 		
4. その他の施策	◆ 女性の活躍の場として、例えば、女性が出産等で休暇した場合等、多くは別部門に配属されるか、(これまでは)退職していたが、お店全体でサポートすることによって、(6ヶ月程度の休職期間であれば)復職後に同じポジションにするような取組を行っている。	⇒	定着という観点から、復職希望者が増えた(やりがいがどうか、熱意がどうか、モチベーション)。		
5. 他業種における好事例の適用等	◆ 同業他社からの参考であるが、奨学金制度を取り入れた。(内定した学生等に、奨学金を支給)				
6. 今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆ レディー・ファーストプロジェクトに関しては、まだ取組を開始したばかりであり、今後は導入効果等について結果に基づき検証していく必要がある。 ◆ (女性社員の)定着という部分では、会社でバックアップしつつ、定着に繋げていく。 				

●事例 6

事業内容	各種自動車の整備、修理、販売				
事業規模	大企業	資本金	約1,000万円	回答者	支店長
従業員	699名 訪問支店では約40名(技術職27名。うち女性4名)				

1. 注目すべき施策内容	◆ 女性だけの整備チームを立ち上げ、業務用自家用車中心とした典型・整備体制を確立。	⇒	各支店には、女性のための更衣室、トイレ等を整備。 ⇒ 整理整頓、床磨きは毎日実施し、清潔感ある空間を造成。 ⇒ 福利厚生については、グループ会社の施設利用等も可能とさせている。 ⇒ 2012年当初は、女性整備士が全支店で7名。現在9名となる。なお退職者は、結婚、出産といった理由で、整備業に対する不満での退職はない。		
2. 当該施策を行うきっかけ	グループ親会社である運輸会社を含め、女性の活用エリアを広げるべく、グループをあげた女性雇用促進策として実施。				
3. メリット・デメリット	<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ メディア等に取り上げられるようになった。 ◆ 女性整備士でも男性整備士と遜色ない技術で業務を遂行する。 		<p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 制度として産休、育児休暇等があり、それらを利用してもらっているが、現場としては大変になってしまう場合がある。 ◆ 主力としている大型車については、女性は体力的に厳しい。 		
4. その他の施策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 整備士に資格があれば、性別、国籍を問わず募集。 ◆ 男女と問わず社内研修(新人、ベテラン、1級取得)を実施。 ◆ 月9日間の休暇取得を可能とさせ、かつ年2回3連休若しくは年1回の6連休取得を必須。 	⇒	他支店では女性5名のうち、韓国人、インドネシア人がそれぞれ整備士として従事。 ⇒ 女性整備士も積極的にステップアップを望んでいる。 ⇒ 残業については、月45H以上はほぼ皆無。		
5. 他業種における好事例の適用等					
6. 今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性のみのスタッフによる新たなカーシェアの設立を模索中。 ◆ 女性整備士も営業活動に取り込むような施策も検討中。 				

2-3. 元自動車整備業であった者に対するアンケート調査

2-3-1. 調査概要

自動車整備士の労働環境、待遇等の改善方策の検討に資するため、元整備士であった者で、他業種への転職経験を持つ者に対して、転職（離職）を希望した理由、転職する際に求めた労働環境や待遇についてアンケート調査を行った。調査は、都市部に居住する調査会社保有のモニター100名に対して実施した。

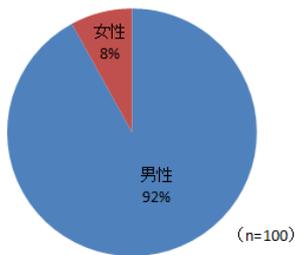
調査内容	設問内容
基本属性	性別、年齢、居住地、働いたことのある業種、最終学歴、自動車整備士資格の有無 【整備業従事時について】 勤務地、ディーラー・専業工場の別、事業者規模、業務経験年数、当時の給与、雇用形態、自動車整備業への就職の際の情報源 【現在の職業について】 職種、雇用形態、勤続年数
転職（離職）した理由	自動車整備業から転職（離職）した理由について上位5つを選択
転職する際に求めた条件	自動車整備業から新たな職業に転職する際に求めた条件について上位5つを選択
転職前と転職後の職業観、労働観の違い	自動車整備業と現在の職業の労働環境を比較し、どのように感じるか

2-3-2. 調査結果

(1) 回答者の属性および自動車整備業従事時の状況、現在の職業の状況

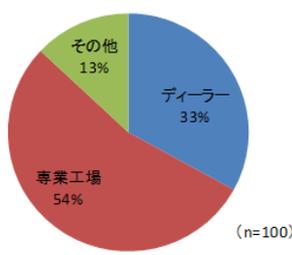
【年齢・性別】

・性別



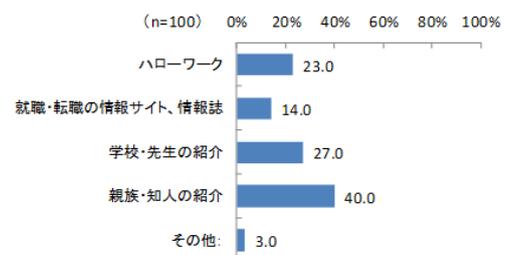
【事業形態、平均月収】

・自動車整備業従事時の事業形態

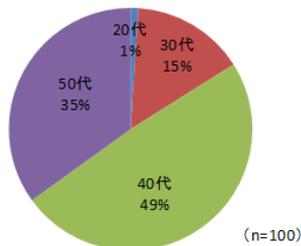


【就職ルート】

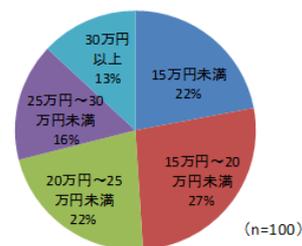
・自動車整備業への就職の際の情報源



・年齢



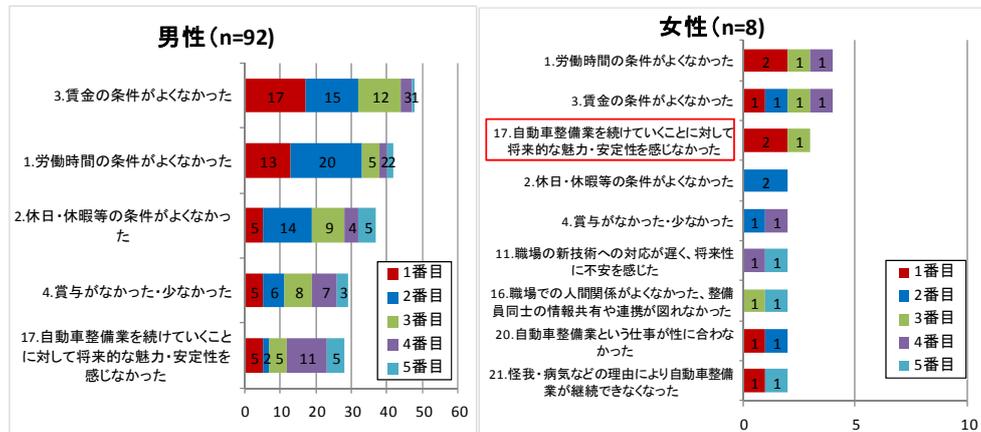
・自動車整備業従事時の平均月収



(2) 自動車整備業から転職（離職）を希望した理由

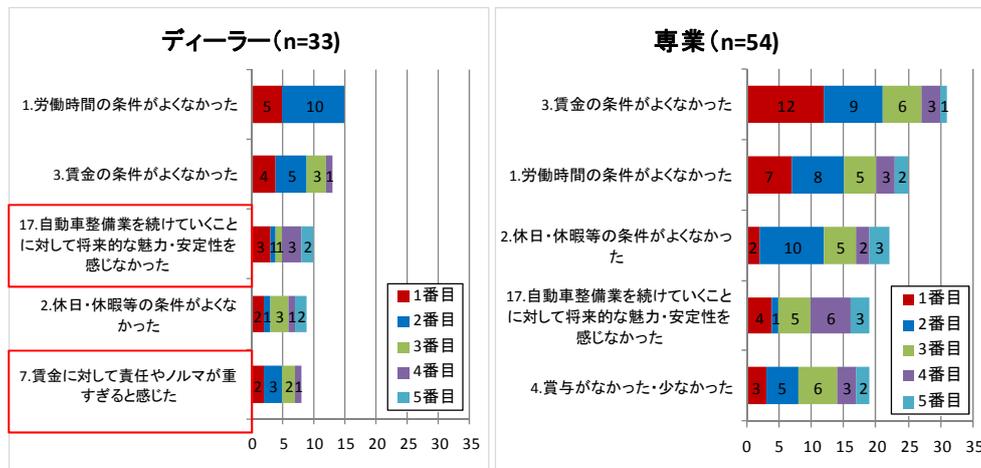
性別、年代別、事業形態別にみると、いずれも「賃金の条件がよくなかった」「労働時間の条件がよくなかった」が理由として上位に挙げられている。※グラフは上位5項目のみ記載

<性別>



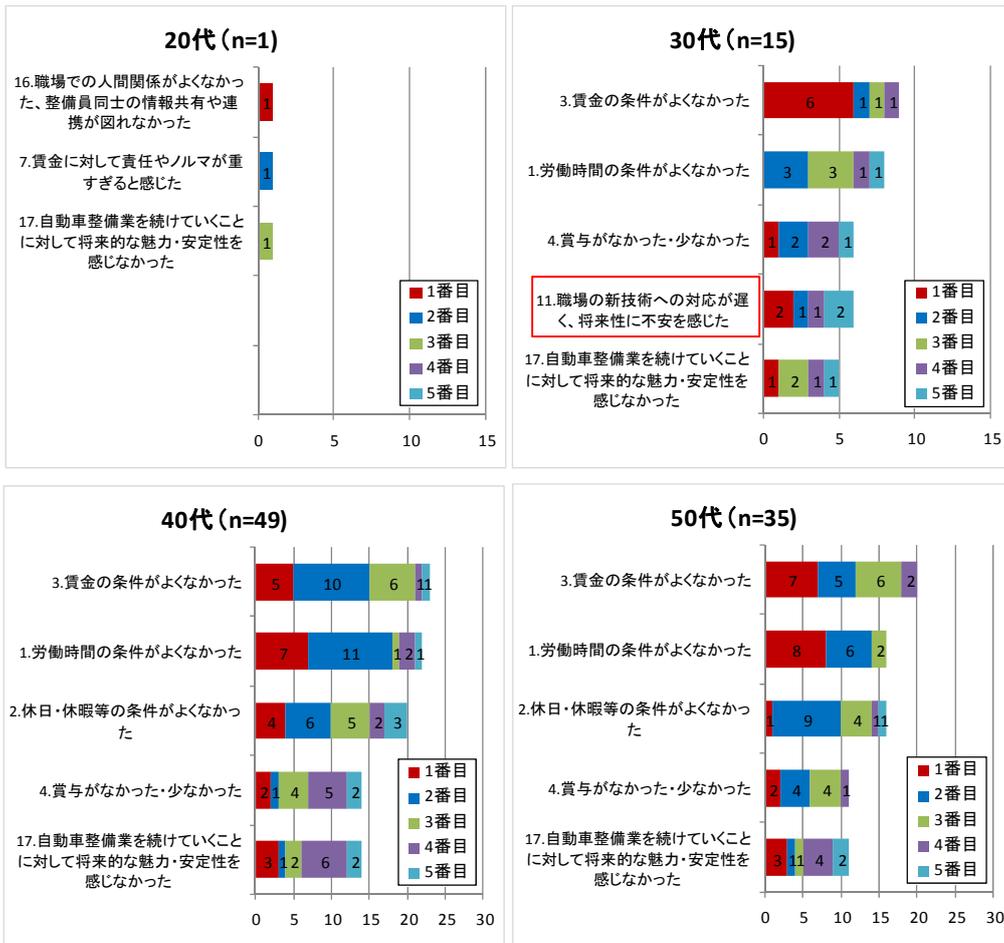
“女性”では、「自動車整備業を続けていくことに対して将来的な魅力・安定性を感じなかった」が3番目に多くなっている

<事業形態別>



“ディーラー”では、「自動車整備業を続けていくことに対して将来的な魅力・安定性を感じなかった」が3番目、「賃金に対して責任やノルマが重すぎると感じた」が5番目に多くなっている

<年代別>

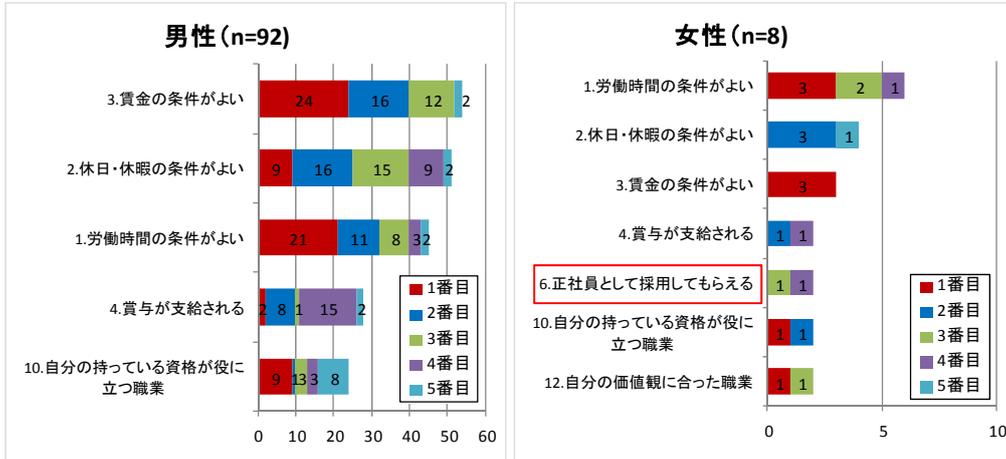


“30代”では、「**職場の新技术への対応が遅く、将来性に不安を感じた**」が4番目に多くなっている

(3) 自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇

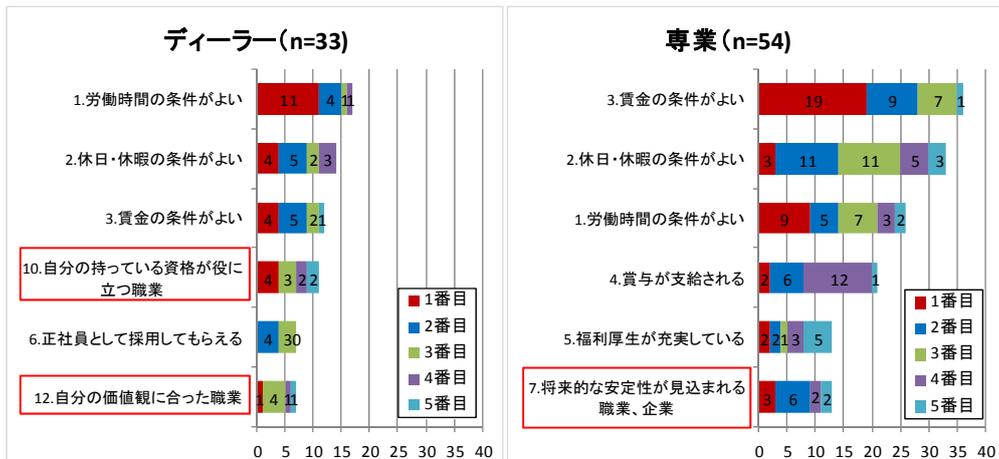
性別、年代別、事業形態別にみると、いずれも「賃金の条件がよい」「労働時間の条件がよい」「休日・休暇の条件がよい」が理由として上位に挙げられている。※グラフは上位5項目のみ記載

<性別>



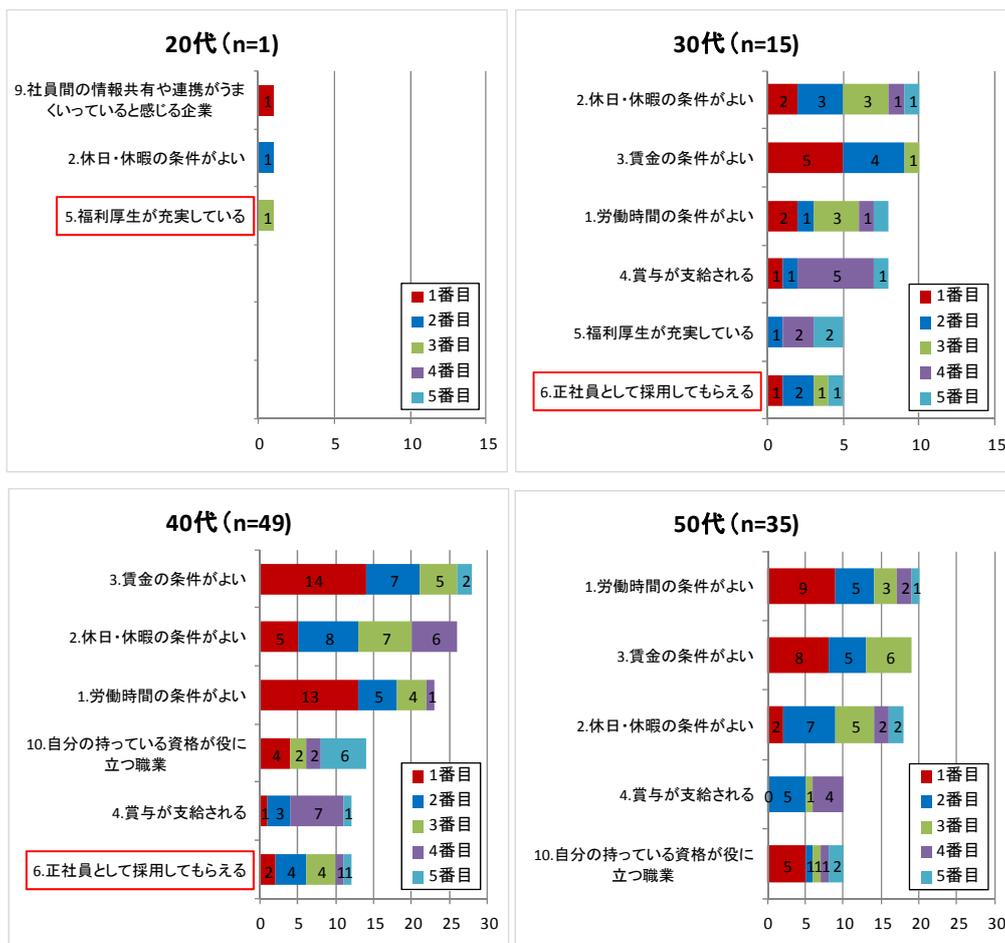
“女性”では、「正社員として採用してもらえる」が5番目に多くなっている

<事業形態別>



“ディーラー”では、「資格が役に立つ職業」「価値観にあった職業」、 “専業”では「将来的な安定性が見込まれる職業」が上位に挙げられている

<年代別>

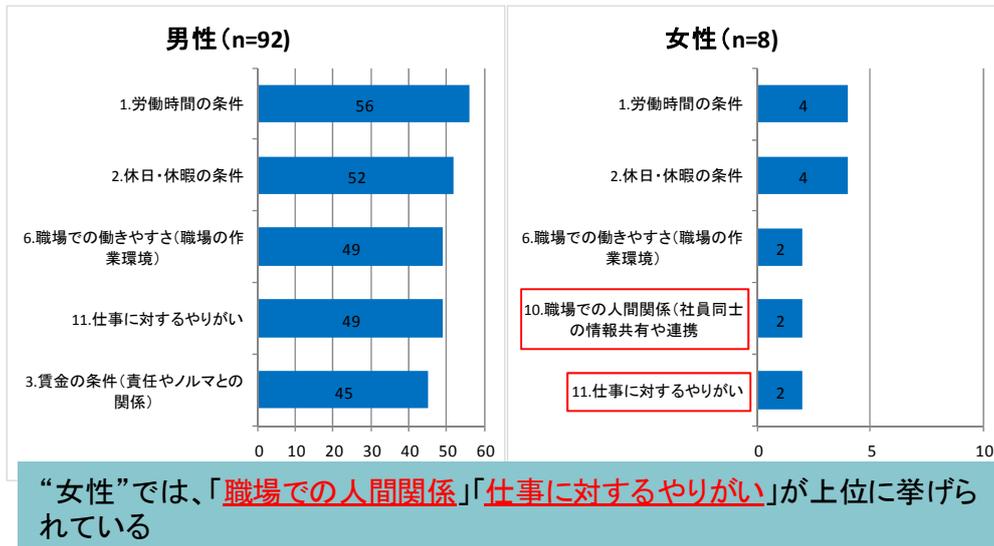


“30代”では、「福利厚生が充実している」が4番目に多くなっている。“30代・40代”では「正社員として採用してもらえる」が5番目に多くなっている

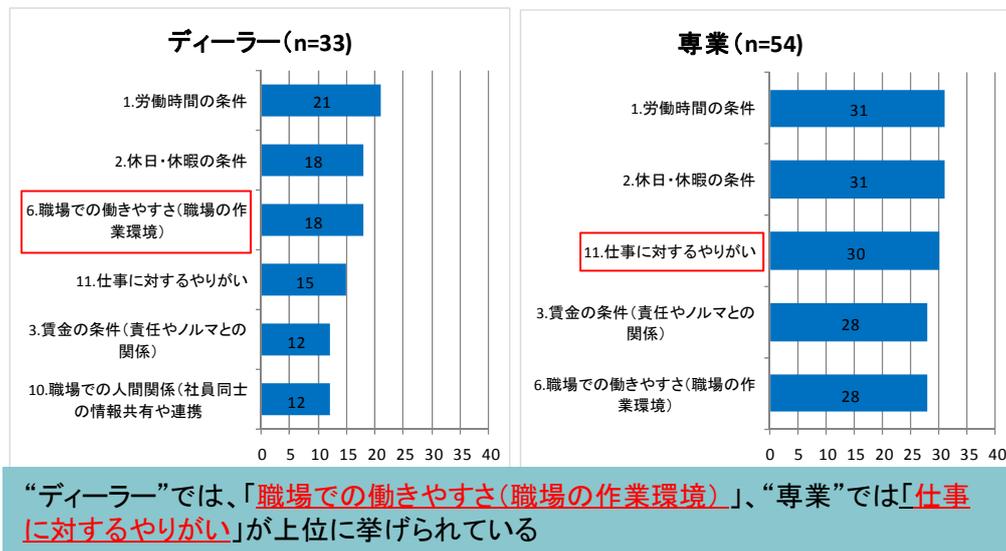
(4) 自動車整備業と現在の職業の比較（現在の職業のほうがよい）

性別、年代別、事業形態別にみると、いずれも「労働時間の条件」「賃金の条件」「労働時間の条件」「休日・休暇の条件」が“現在の職業のほうがよい”として上位に挙げられている。※グラフは上位5項目のみ記載

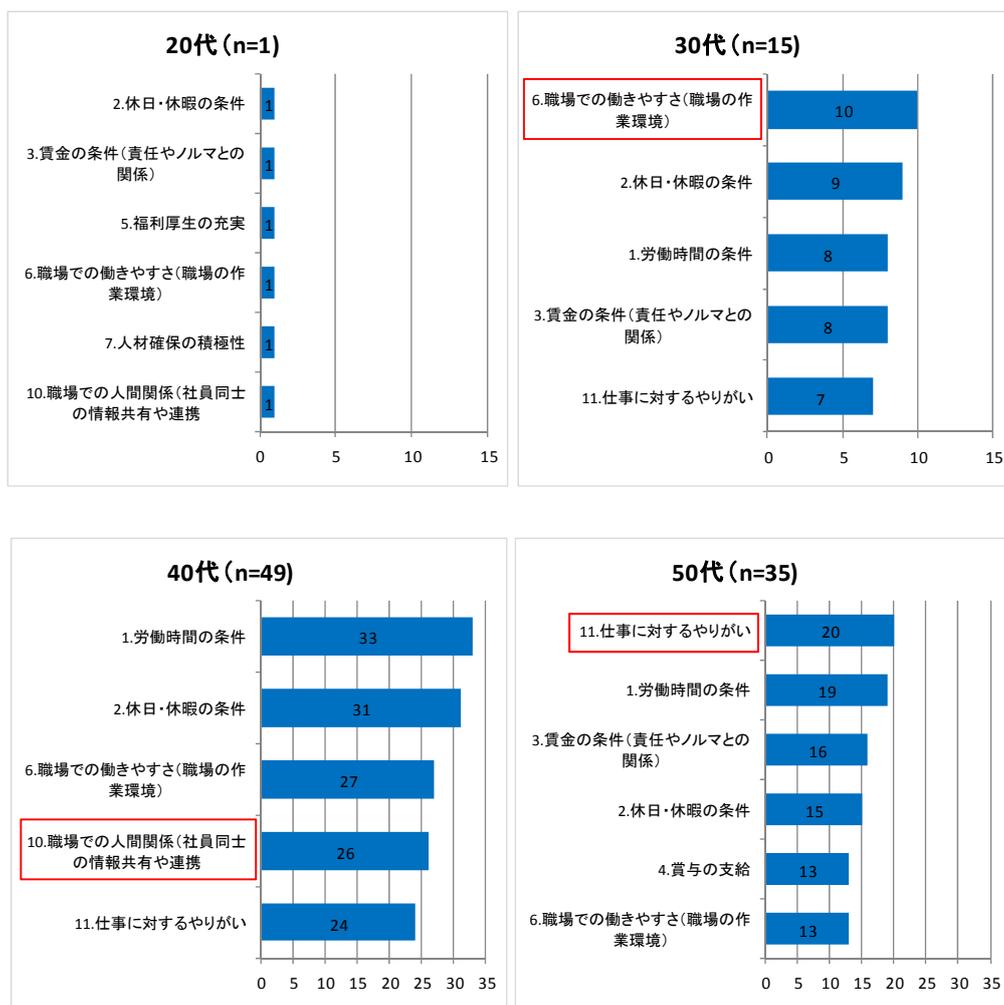
<性別>



<事業形態別>



<年代別>



“30代”では、「職場での働きやすさ(職場の作業環境)」、「40代”では「職場での人間関係」も上位に挙げられている
 “50代”では「仕事に対するやりがい」が最も多く挙げられている

2-4. 自動車整備要員及び自動車整備業以外の就労者に対する労働環境等に関するアンケート調査

2-4-1. 調査概要

自動車整備業の労働環境の検討に必要な事項を把握するため、自動車整備事業者及び自動車整備関係従業員に対するアンケート調査を実施した。また、自動車整備業との比較対象として、自動車整備業以外の就労者に対するアンケート調査も実施した。

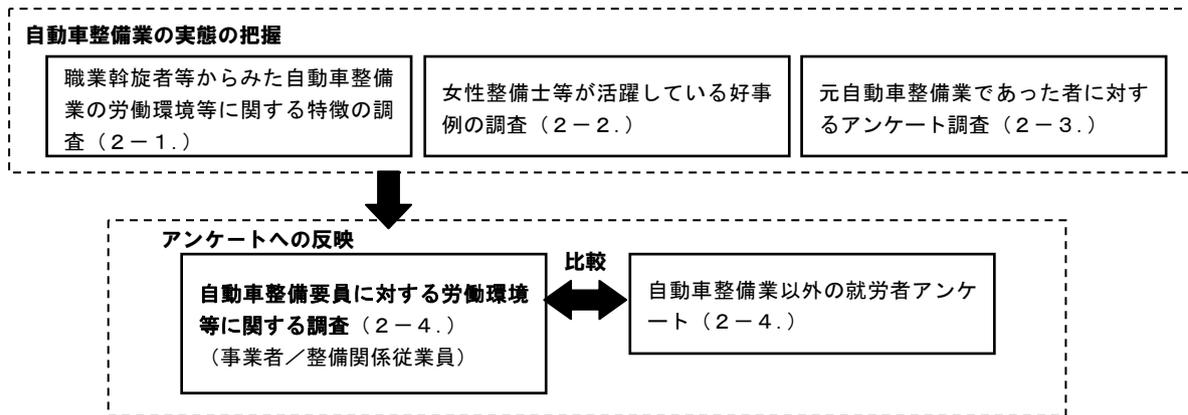


図 各アンケート調査の関係

なお、2-1 から 2-3 の調査結果を踏まえ、以下の設問をアンケートに反映した。

○整備事業者アンケート

反映した設問	2-1～2-3の調査結果
AQ7_1 女性整備関係従業員の採用に関する意向 AQ7-1-1 女性整備関係従業員の採用が困難な理由	<ul style="list-style-type: none"> 女性に対する自動車整備業の斡旋状況について「増えていない理由」の主な意見：（「企業も女性を受け入れるような変化はみられない」） <p>[p.18 2-1. 職業斡旋者等からみた自動車整備業の労働環境等に関する特徴に関する調査 調査結果]</p>
AQ7_2_1 学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力向上への取り組みに関する意向 AQ7_2_2 職業体験・施設体験等の対象者 AQ7_2_3 学生の職業体験による採用制度の取り組みが困難な理由	<p>施策内容（「最近インターンシップ制度を用いた大卒、大学院生の採用を実施」）</p> <p>[p.20 2-2. 女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例2]</p> <p>施策内容（「高校生インターンシップ制度を採用」）</p> <p>[p.21 2-2. 女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例3]</p>

反映した設問	2-1～2-3の調査結果
<p>AQ7_3_3 シフト制勤務・フレックスタイム等の導入状況 (フレックスタイムの導入有無、コアタイムがある場合の時間帯、シフト勤務の導入の有無、短時間勤務の導入有無、短時間勤務の対象者)</p> <p>AQ7_3_5_1 シフト制勤務の導入に関する意向</p> <p>AQ7_3_5_2 シフト制勤務の導入が困難な理由</p> <p>AQ7_3_5_3 フレックスタイム制の導入に関する意向</p> <p>AQ7_3_5_4 フレックスタイム制の導入が困難な理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・近年、女性の求職時に希望する条件についての主な意見：（「土日休み、完全週休二日制」） ・自動車整備業を希望する女性求職者の希望条件についての主な意見：（「定型的な休日や残業が少ないこと」） <p>[p.18 2-1. 職業斡旋者等からみた自動車整備業の労働環境等に関する特徴に関する調査 調査結果]</p> <p>施策内容（「シフト制で月1回休みが取れるようにしている」） [p.21 2-2. 女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例3]</p> <p>施策内容（「時短・フレックスタイム制度の採用」） [p.21 2-2. 女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例4]</p> <p>自動車整備業から転職（離職）した理由 ・性別、年代別、事業形態別いずれも「労働時間の条件がよくなかった」が理由として上位に挙げられている [p.24 2-3. 元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果 (2) 自動車整備業から転職（離職）を希望した理由]</p> <p>自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇 ・性別、年代別、事業形態別いずれも「労働時間の条件がよい」「休日・休暇の条件がよい」が理由として上位に挙げられている [p.26 2-3. 元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果 (3) 自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇]</p>
<p>AQ7_4_2_1 給与制度の見直しに関する意向</p> <p>AQ7_4_2_2 給与制度の見直しが困難な理由</p>	<p>自動車整備業から転職（離職）した理由 ・性別、年代別、事業形態別いずれも「賃金の条件がよくなかった」が理由として上位に挙げられている [p.24 2-3. 元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果 (2) 自動車整備業から転職（離職）を希望した理由]</p> <p>自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇 ・性別、年代別、事業形態別のいずれも「賃金の条件がよい」が理由として上位に挙げられている [p.26 2-3. 元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果 (3) 自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇]</p>
<p>AQ7_5_1 事業場の空調関連の設備の状況</p> <p>AQ7_5_2 事業場の環境整備（空調等のハード面）の改善に関する意向</p> <p>AQ7_5_3 事業場の環境整備（空調等のハード面）の改善が困難な理由</p>	<p>施策内容（「従来の整備工場のイメージを脱却し、社員に気持ち良く働いてもらうために、社員が会話し易いカフェスタイルの食堂、風呂・シャワー室、工場家屋内の明るさ、ウォーターサーバー設置等のハード面の整備を実施。」） [p.21 2-2. 女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例3]</p>
<p>AQ7_7_1 整備場に対する不平や不満等を収集する体制の導入に関する意向</p> <p>AQ7_7_2 整備場への改善提案要望を取り入れることが困難な理由</p>	<p>施策内容（「週に1時間、改善策の提案・評価を行う改善策提案制度を策定」） [p.20 2-2. 女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例2]</p>

○整備関係従業員アンケート

反映した設問	2-1～2-3の調査結果
<p>BQ16_5 給与・賃金に関する満足度 BQ16_5_1 給与・賃金に関して不満がある理由</p>	<p>自動車整備業から転職（離職）した理由 ・性別、年代別、事業形態別いずれも「賃金の条件がよくなかった」が理由として上位に挙げられている 〔p.24 2-3.元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果 (2)自動車整備業から転職（離職）を希望した理由〕</p> <p>自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇 ・性別、年代別、事業形態別のいずれも「賃金の条件がよい」が理由として上位に挙げられている 〔p.26 2-3.元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果 (3)自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇〕</p>
<p>BQ16_6 労働時間に関する満足度 BQ16_6_1 労働時間に関して不満がある理由</p> <p>BQ16_7 休日・休暇に関する満足度 BQ16_7_1 休日・休暇に関して不満がある理由</p>	<p>自動車整備業から転職（離職）した理由 ・性別、年代別、事業形態別いずれも「労働時間の条件がよくなかった」が理由として上位に挙げられている 〔p.24 2-3.元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果 (2)自動車整備業から転職（離職）を希望した理由〕</p> <p>自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇 ・性別、年代別、事業形態別いずれも「労働時間の条件がよい」「休日・休暇の条件がよい」が理由として上位に挙げられている 〔p.26 2-3.元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果 (3)自動車整備業から転職する際に求めた労働環境や待遇〕</p>
<p>BQ18 あなたが勤務している事業場において、次のような施策を提案された場合、あなたは希望しますか ④フレックスタイム制の導入</p>	<p>施策内容（「シフト制で月1回休みが取れるようにしている」） 〔p.21 2-2.女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例3〕</p> <p>施策内容（「時短・フレックスタイム制度の採用」） 〔p.21 2-2.女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例4〕</p>
<p>BQ18 あなたが勤務している事業場において、次のような施策を提案された場合、あなたは希望しますか ⑤事業場の環境整備（照明・空調等のハード面）の向上</p>	<p>施策内容（「従来の整備工場のイメージを脱却し、社員に気持ち良く働いてもらうために、社員が会話し易いカフェスタイルの食堂、風呂・シャワー室、工場家屋内の明るさ、ウォーターサーバー設置等のハード面の整備を実施。」） 〔p.21 2-2.女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例3〕</p>
<p>BQ18 あなたが勤務している事業場において、次のような施策を提案された場合、あなたは希望しますか ⑦職場に対する不平や不満を収集する体制・制度の導入</p>	<p>施策内容（「週に1時間、改善策の提案・評価を行う改善策提案制度を策定」） 〔p.20 2-2.女性整備士等が活躍している好事例 調査概要 事例2〕</p>

2-4-2. 調査方法

調査はインターネットアンケートにより実施した。調査実施時期、回答者数は以下のとおりである。

[調査実施時期]

- 自動車整備業アンケート：平成 27 年 10 月 29 日～平成 28 年 1 月 31 日
- 自動車整備業以外の就労者アンケート：平成 27 年 11 月 24 日～平成 27 年 12 月 1 日

[回答者数]

自動車整備業アンケート		
	事業者 回答数	整備関係従業員 回答数
専業	58	233
兼業	21	113
ディーラー	213	1,798
自家	2	25
合計	294	2,169

自動車整備業以外の就労者アンケート	
業種	回答数
建設業	300
自動車製造業	300
その他製造業	300
電気・ガス等	300
運輸業	300
販売業	300
飲食	300
福祉	300

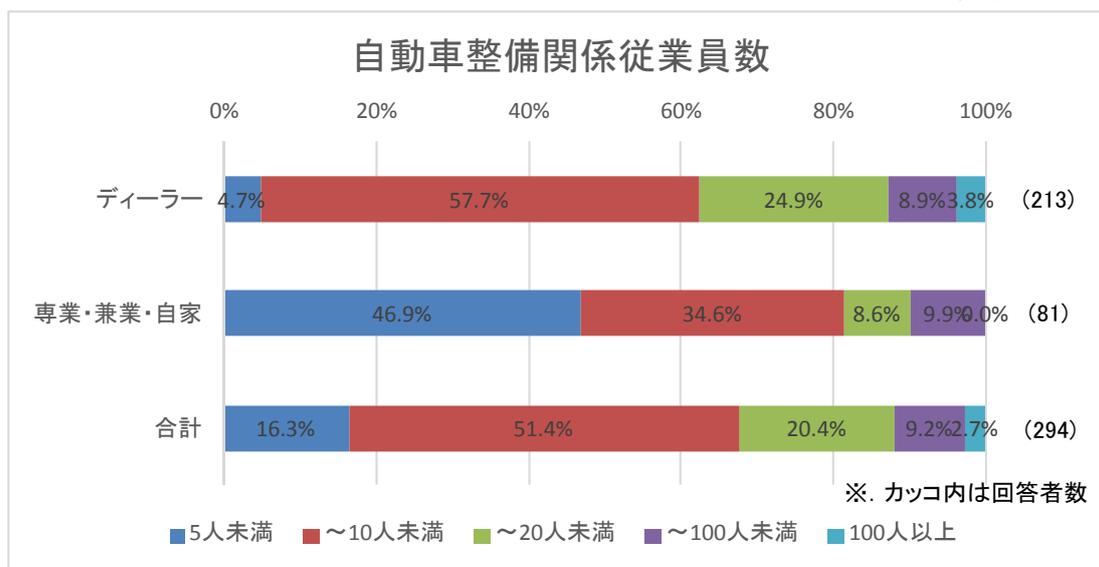
2-4-3. アンケート結果による整備業の実態

(1) 回答者属性

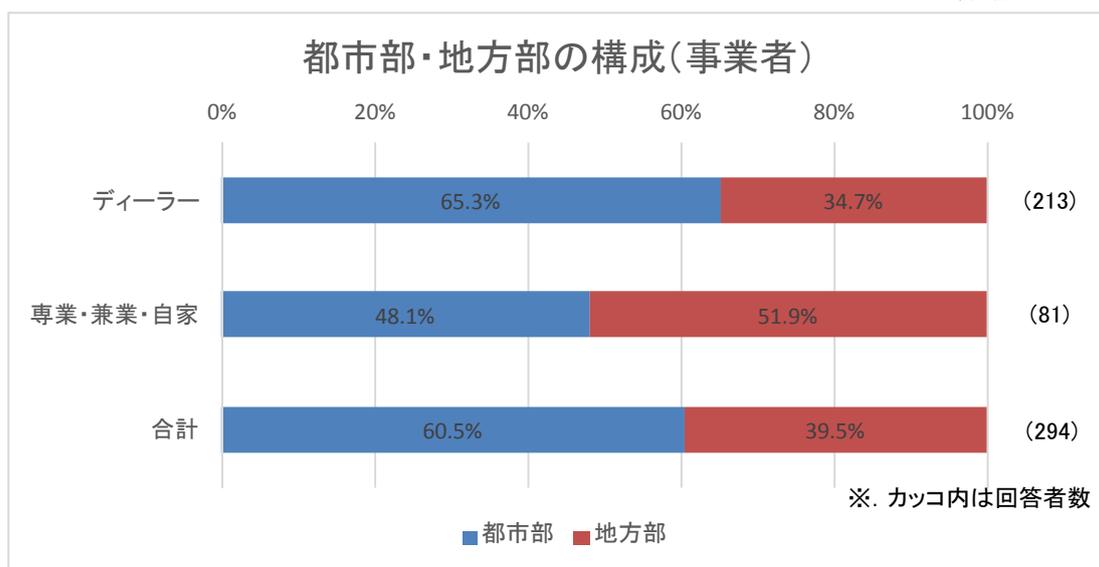
〈整備事業者アンケート〉

- 回答事業者の整備関係従業員数は、ディーラーでは5～9人が最も多く約58%、専業・兼業・自家（以下、「ディーラー以外」という）では5人未満が最も多く約47%である。
- 回答事業者の地域をみると、ディーラー・ディーラー以外ともに都市部の方が多く、ディーラーで約65%、ディーラー以外で約48%である。

〈事業者用アンケート〉



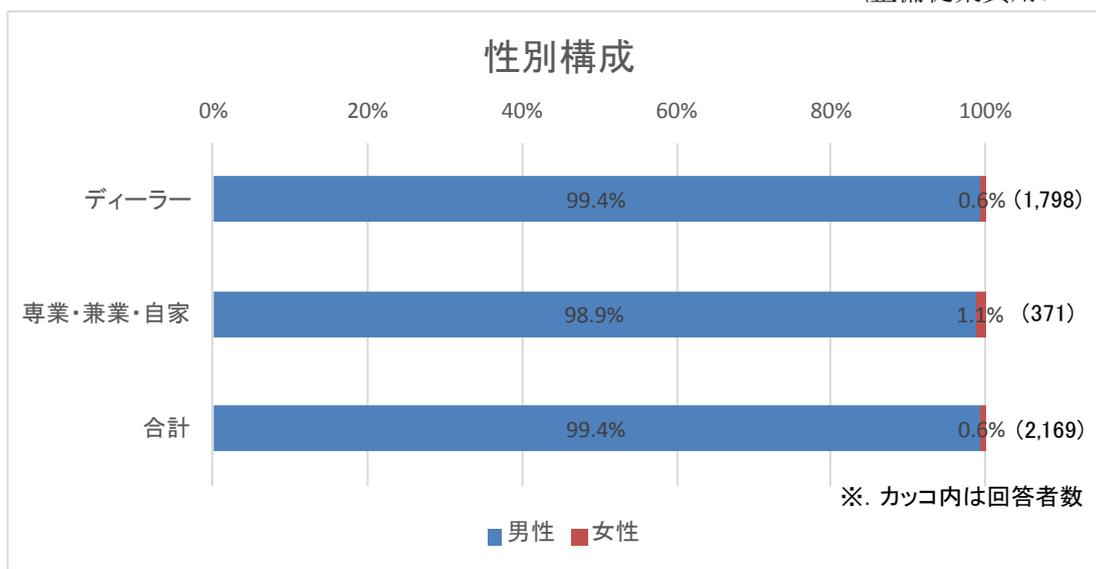
〈事業者用アンケート〉



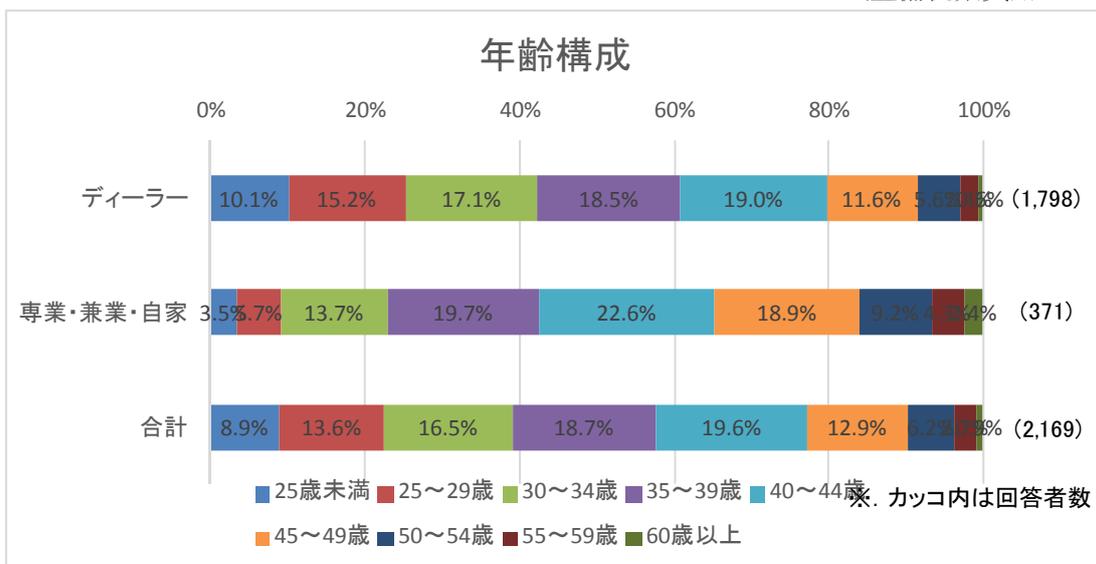
〈整備関係従業員アンケート：回答者属性〉

- 整備関係従業員の回答者の性別はほとんどが男性であり、ディーラーで99.4%、ディーラー以外で98.9%となる。
- 整備関係従業員の回答者の年齢構成は、ディーラーは20歳代から40歳代までの年齢層が多く、ディーラー以外では30歳代、40歳代の年齢層が多い。
- 整備関係従業員の回答者の地域は、ディーラーでは都市部が約65%と多く、ディーラー以外では都市部が約50%と都市部・地方部がほぼ半数となる。
- 通勤時間について都市部と地方部に分けてみると、地方部の方が30分以内の割合は高い。

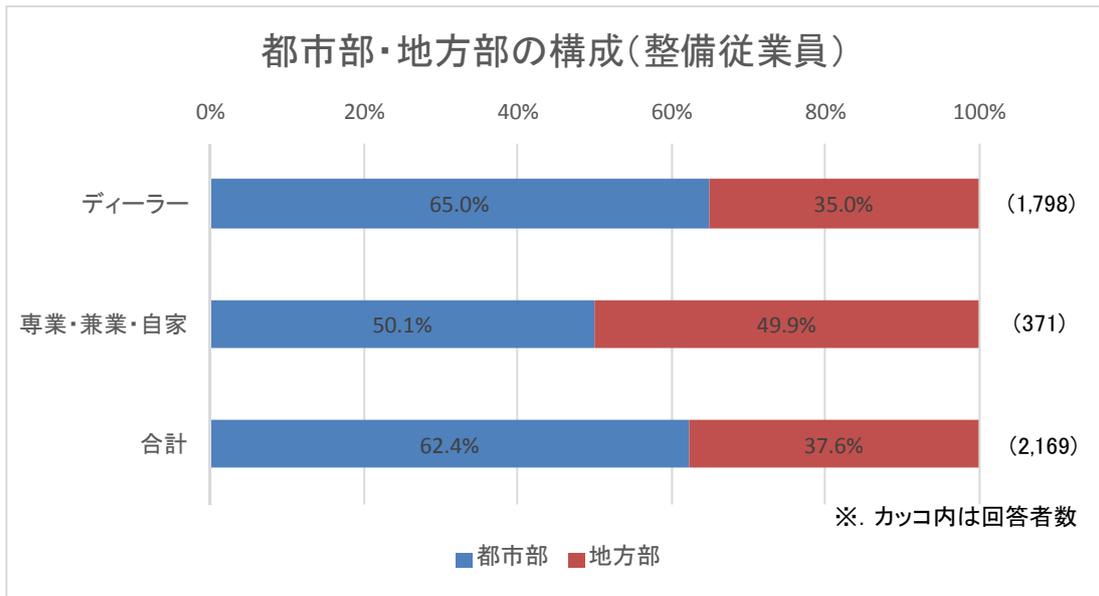
〈整備従業員用アンケート〉



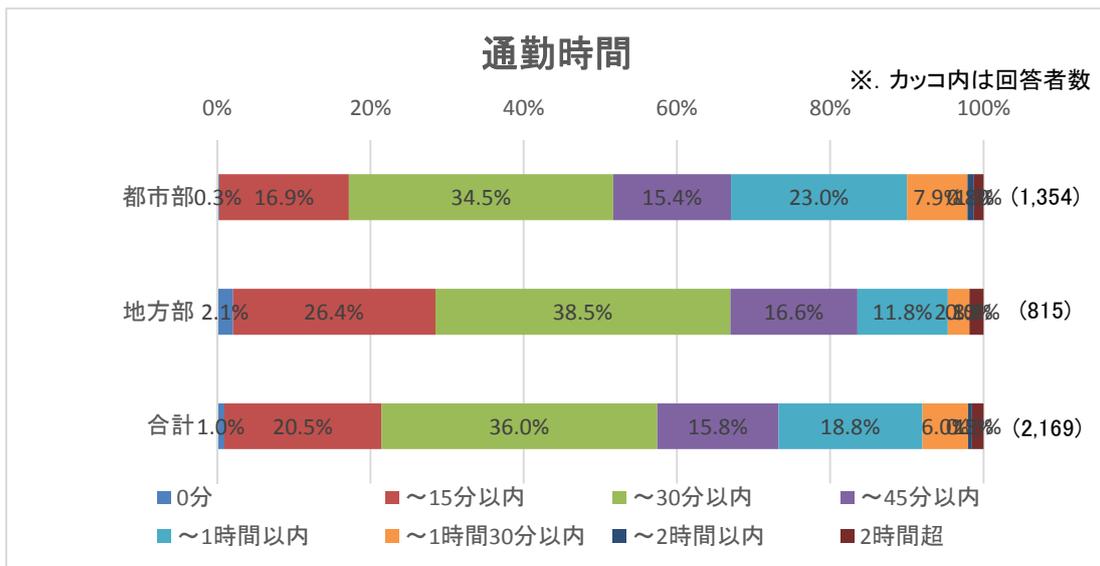
〈整備従業員用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉



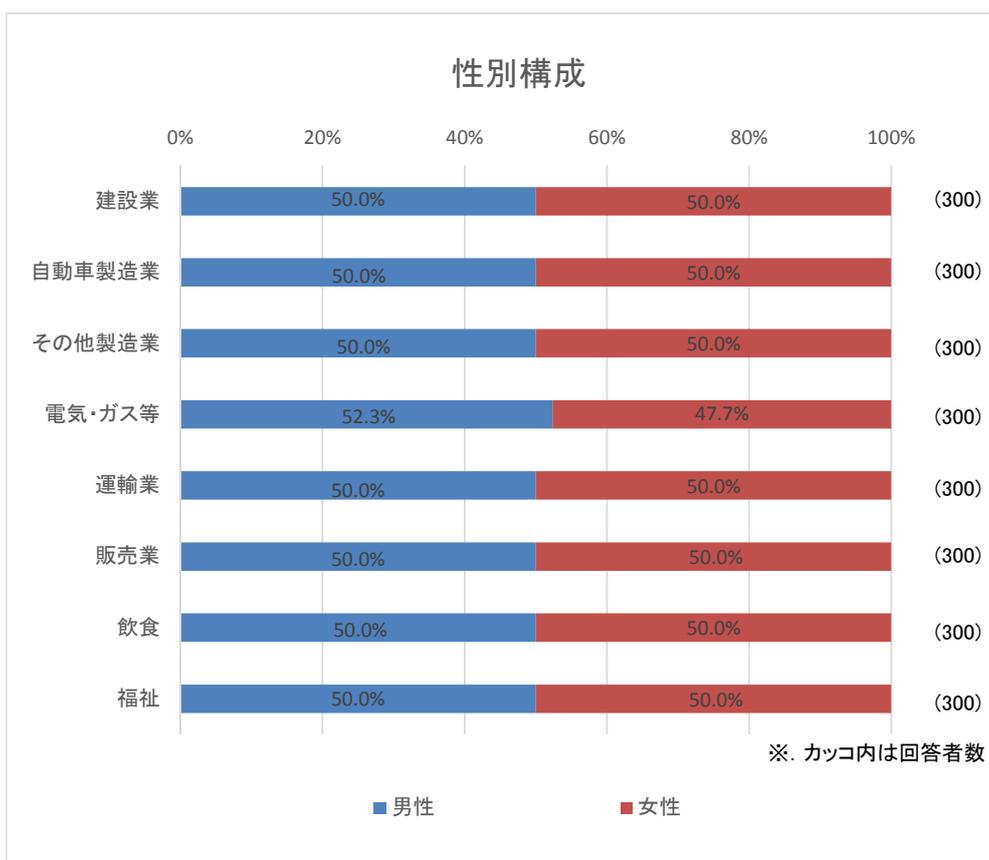
〈整備従業員用アンケート〉



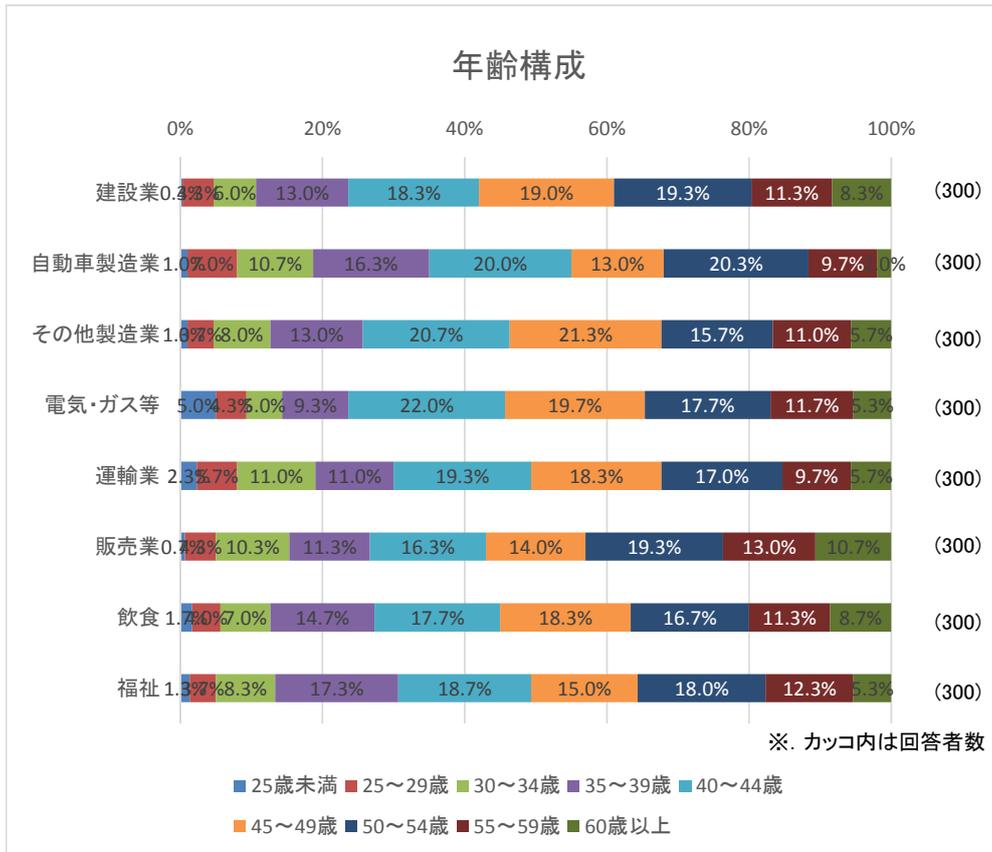
〈自動車整備業以外の就労者アンケート：回答者属性〉

- 整備業以外就労者の回答者の性別構成は、電気・ガス等を除き、男女半数ずつ。電気・ガス等もほぼ男女半数となる。
- 整備業以外就労者の回答者の年齢構成は、いずれの業種も40歳代前半から50歳代前半までの年齢が多く、概ね50%以上を占めている。
- 整備業以外就労者の回答者の性別構成は、電気・ガス等を除き、都市部と地方部が半数ずつ。電気・ガス等もほぼ半数ずつとなる。

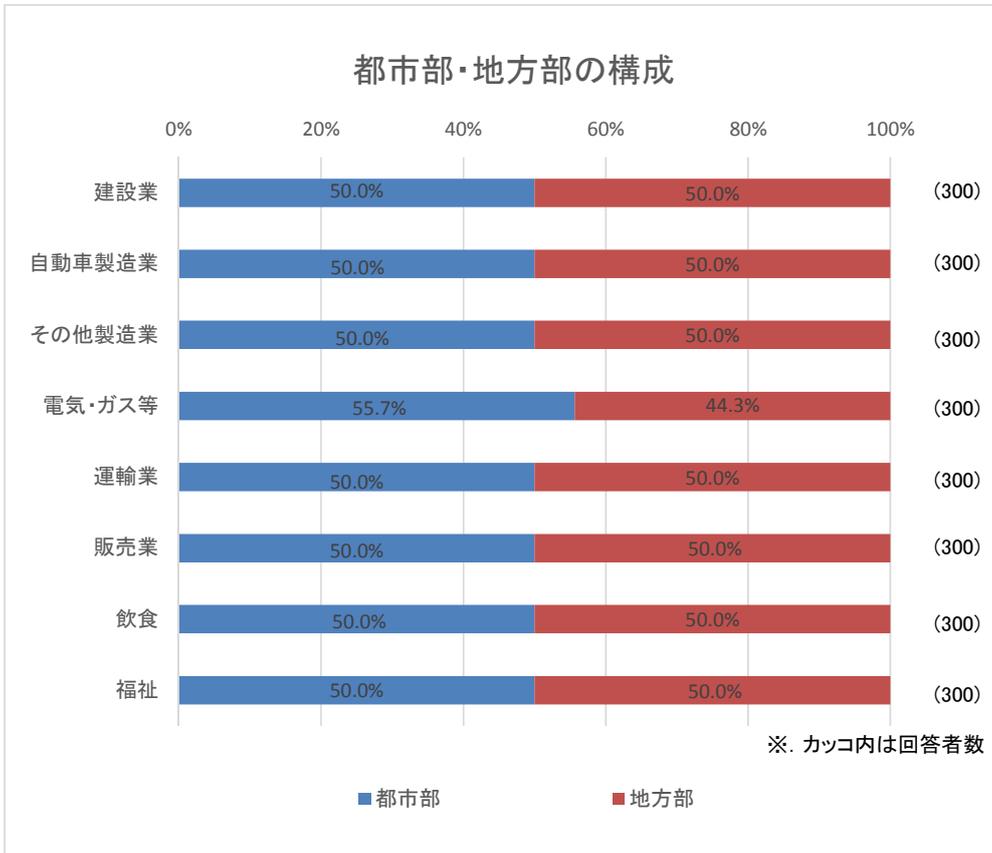
〈整備業以外アンケート〉



〈整備業以外アンケート〉



〈整備業以外アンケート〉

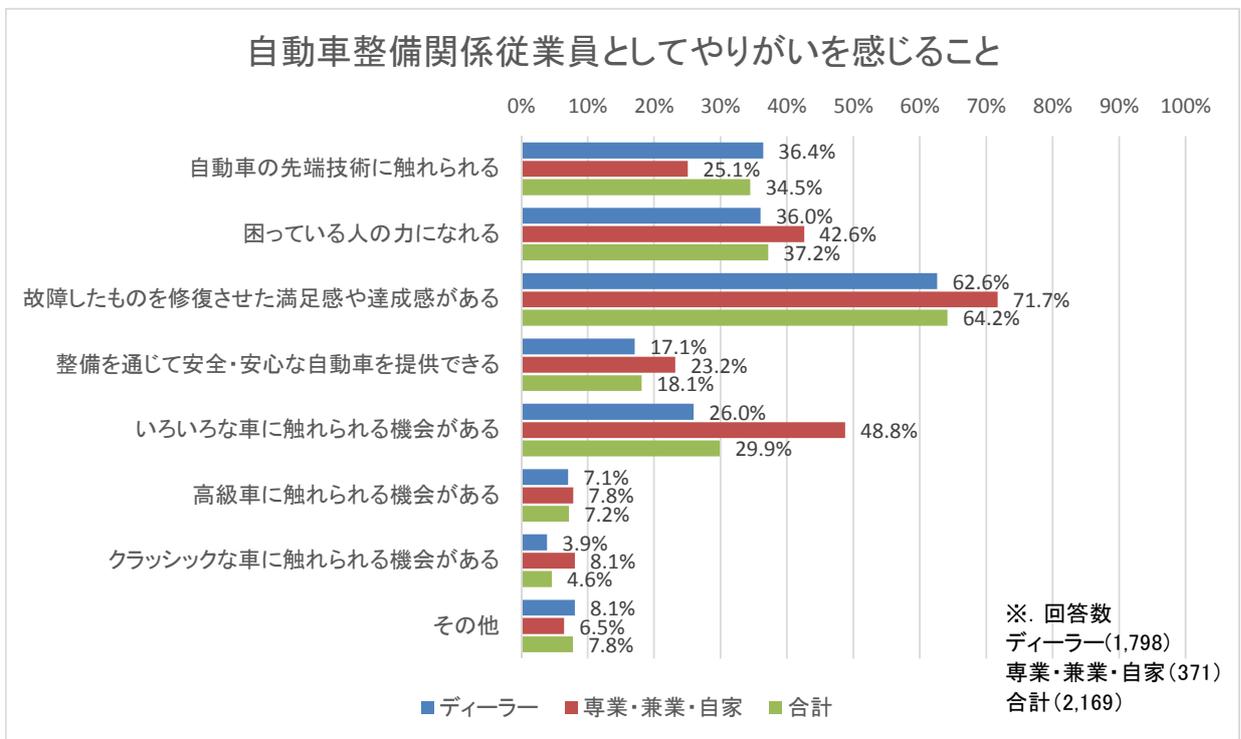


(2) 整備業に対するやりがい・満足感・期待感

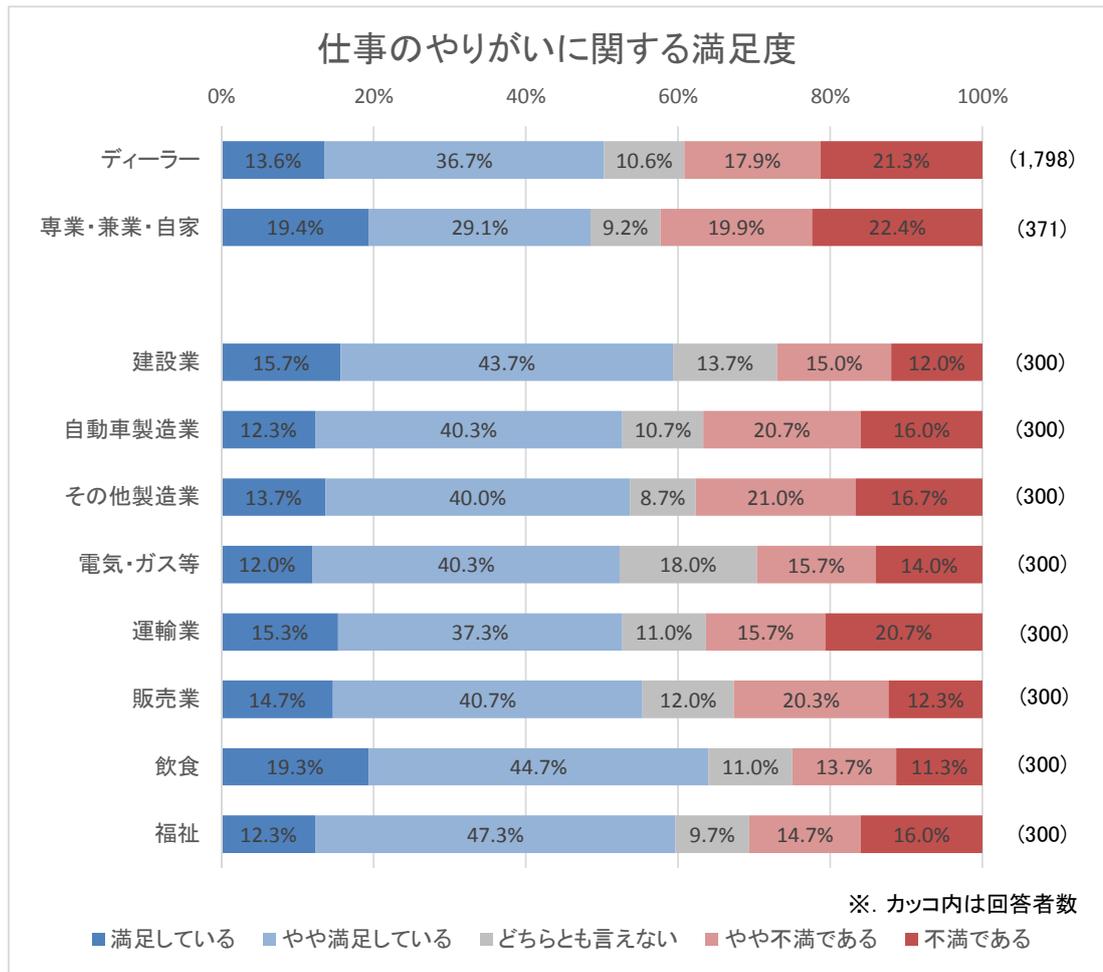
①やりがいを感ずること、満足度

- 整備関係従業員は、「故障したものを修復させた満足感や達成感がある」「困っている人の力になれる」「自動車の先端技術に触れられる」「いろいろな車に触れる機会がある」といった点で整備業に対するやりがいを感ずるという回答が多い。
- 仕事のやりがいに関して、「満足」「やや満足」と感ずている回答がディーラーで約 50%、ディーラー以外で約 49%、「不満」「やや不満」と感ずている回答がディーラーで約 39%、ディーラー以外で約 42%。
- 整備業以外の 8 業種と比較すると、満足と感ずている割合はやや低く、不満と感ずている割合はやや高い。

〈整備従業員用アンケート〉



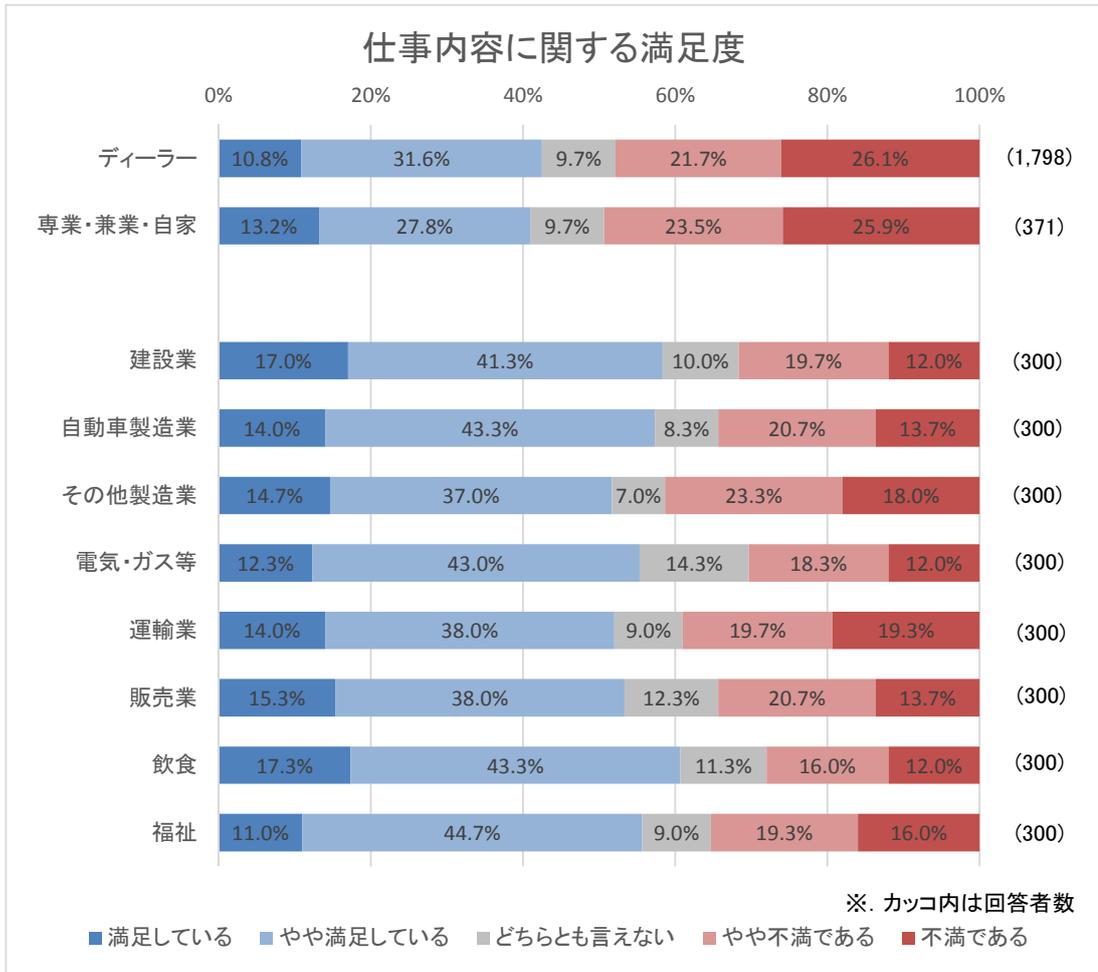
〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉



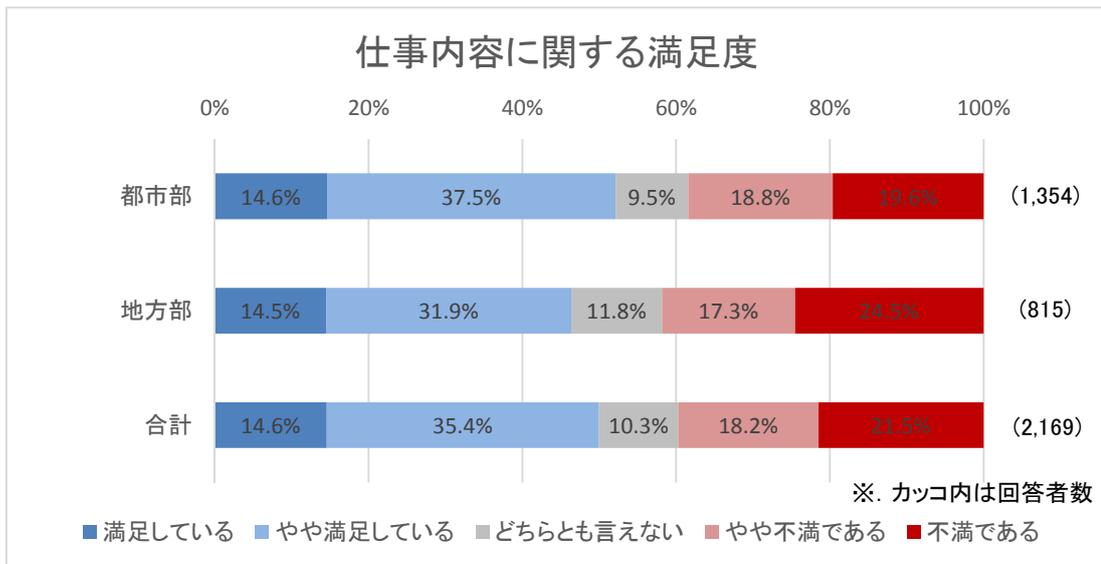
〈②仕事内容に関する満足度〉

- 仕事の内容に関して、「満足」「やや満足」と感じている回答よりも、「不満」「やや不満」と感じている回答が多く、ディーラーで約 48%、ディーラー以外で約 49%が不満を感じている。
- 整備業以外の 8 業種では、「満足」「やや満足」と感じている回答が、「不満」「やや不満」と感じている回答よりも多い。
- 都市部と地方部に分けてみると、ほぼ同様な傾向を示すものの、地方部では「不満」が僅かに多い。

〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉



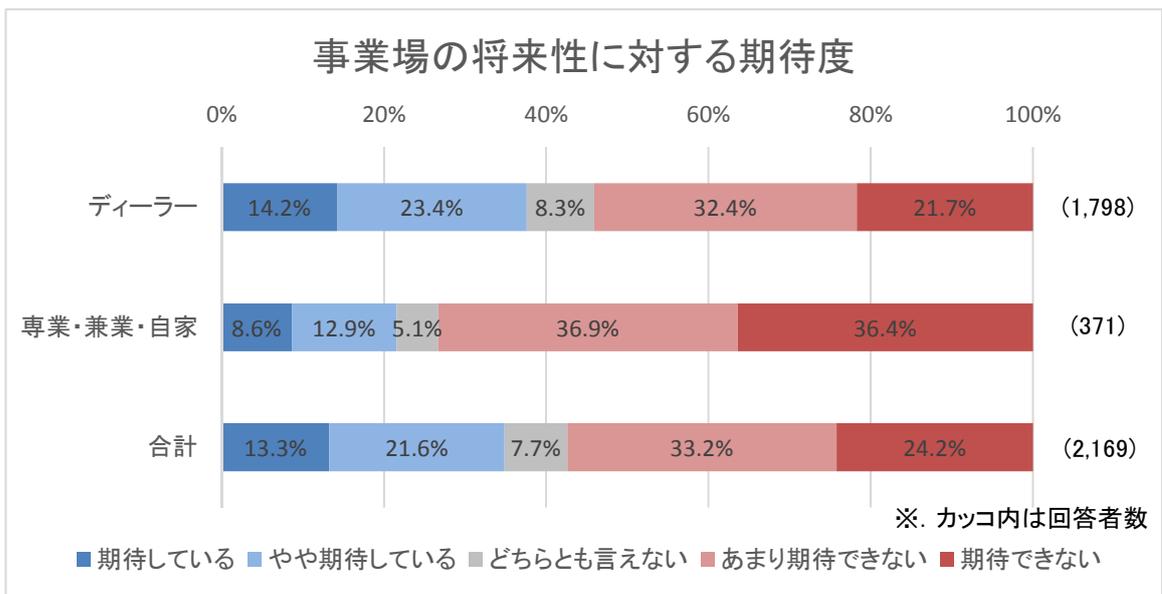
〈整備従業員用アンケート〉



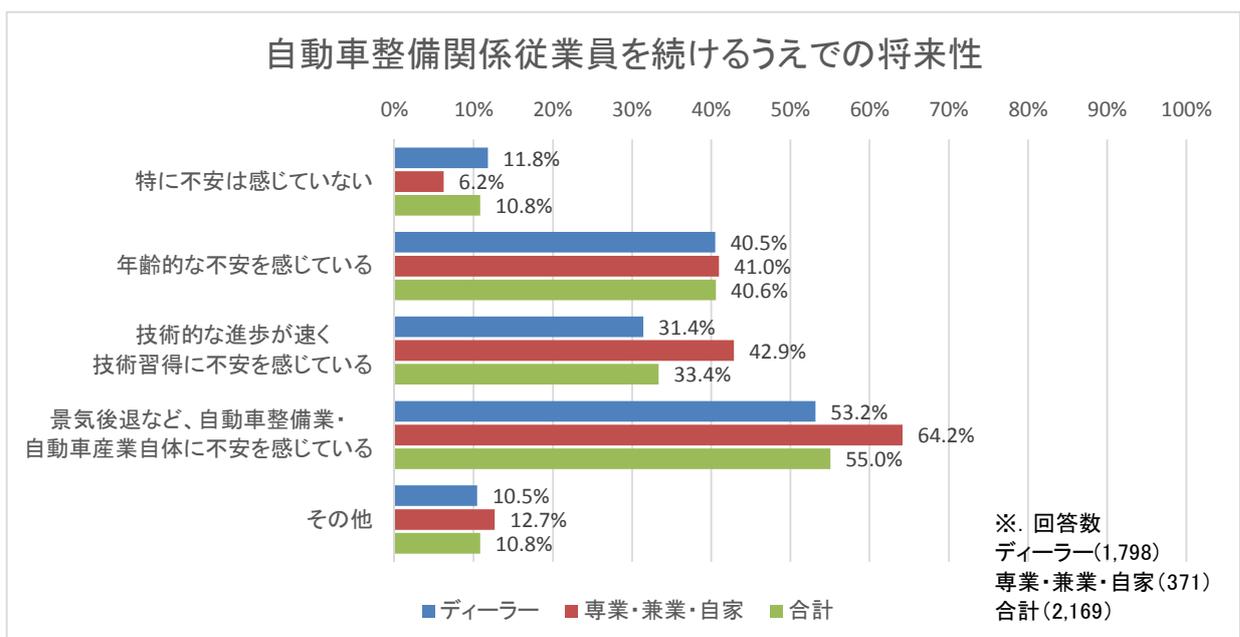
〈③将来に対する期待度〉

- 事業場の将来性に関して「期待できない」「あまり期待できない」と感じている整備関係従業員はディーラーで約 54%、ディーラー以外で約 73%。
- 整備関係従業員を続けるうえでの将来性については、「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている」という回答がディーラー、ディーラー以外ともに多い。
- 事業場の将来性に関して期待できないと感じている整備関係従業員の方が「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている」という回答の割合が高い。

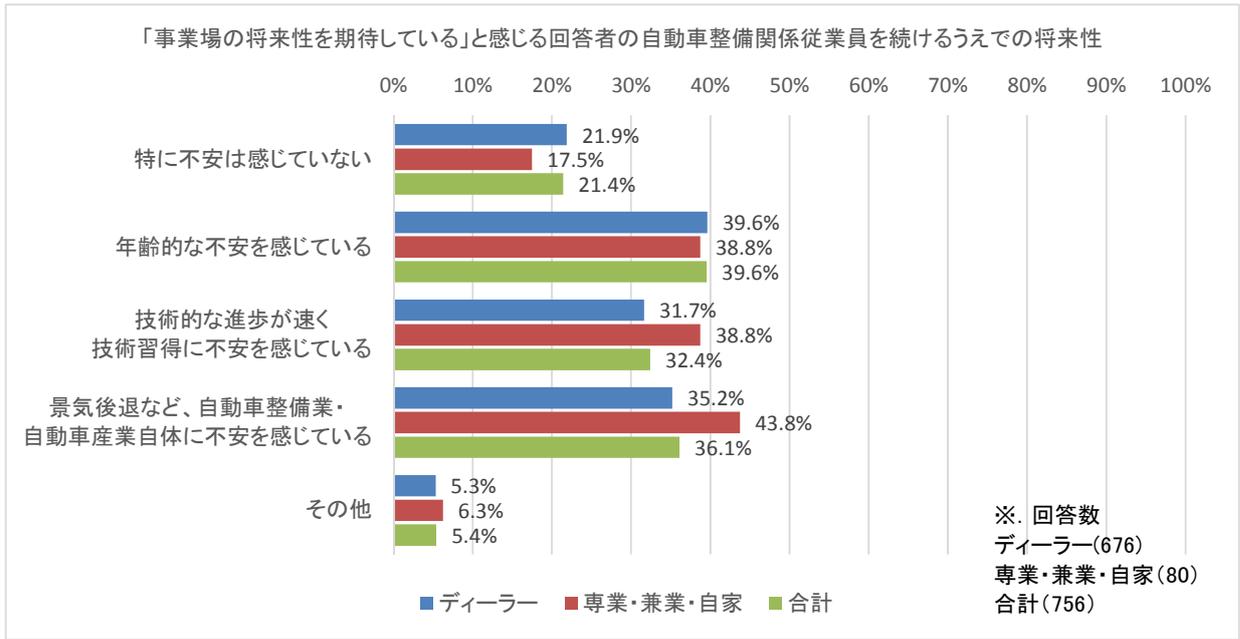
〈整備従業員用アンケート〉



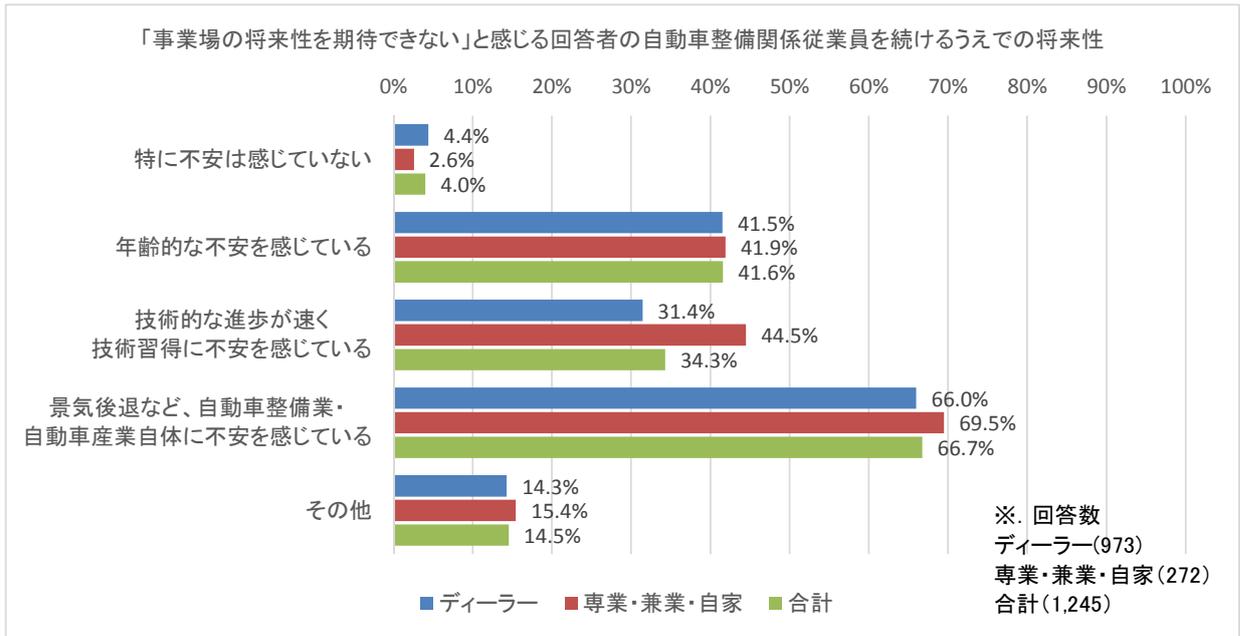
〈整備従業員用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉



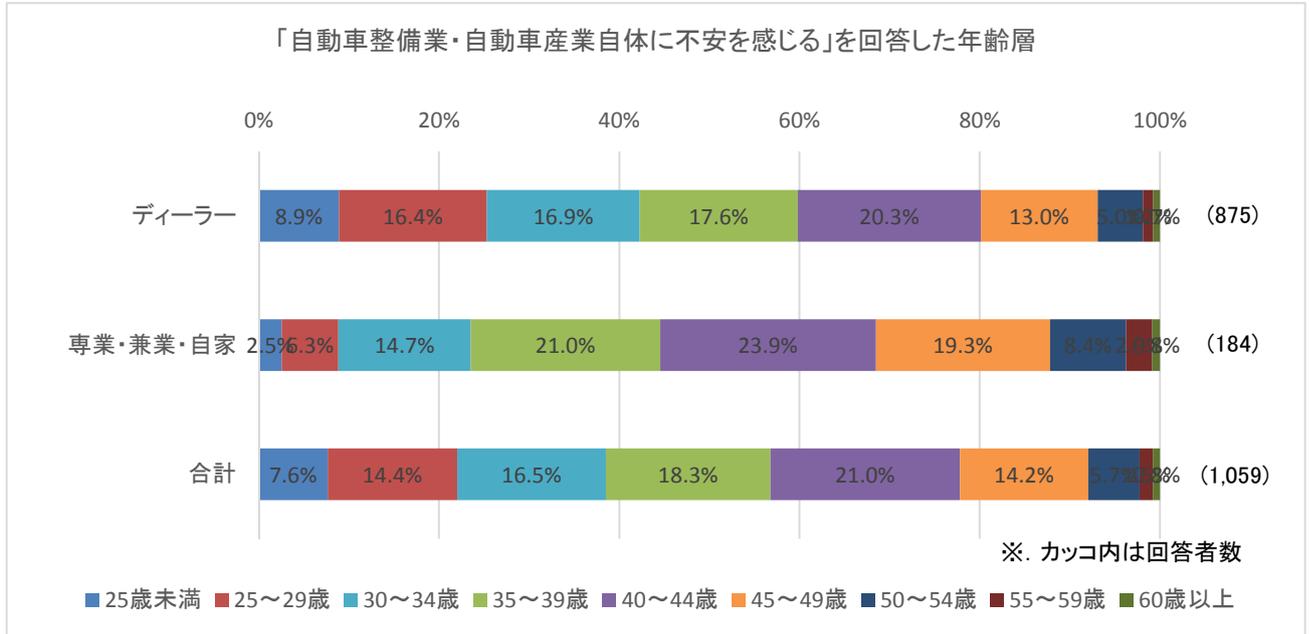
〈整備従業員用アンケート〉



〈③将来に対する期待度〉

- 自動車整備関係従業員を続けるうえでの将来性で、「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている」を回答した年齢層は、ディーラー、ディーラー以外ともに40～44歳の割合が最も高く、ディーラーで約20%、ディーラー以外で約24%となっている。

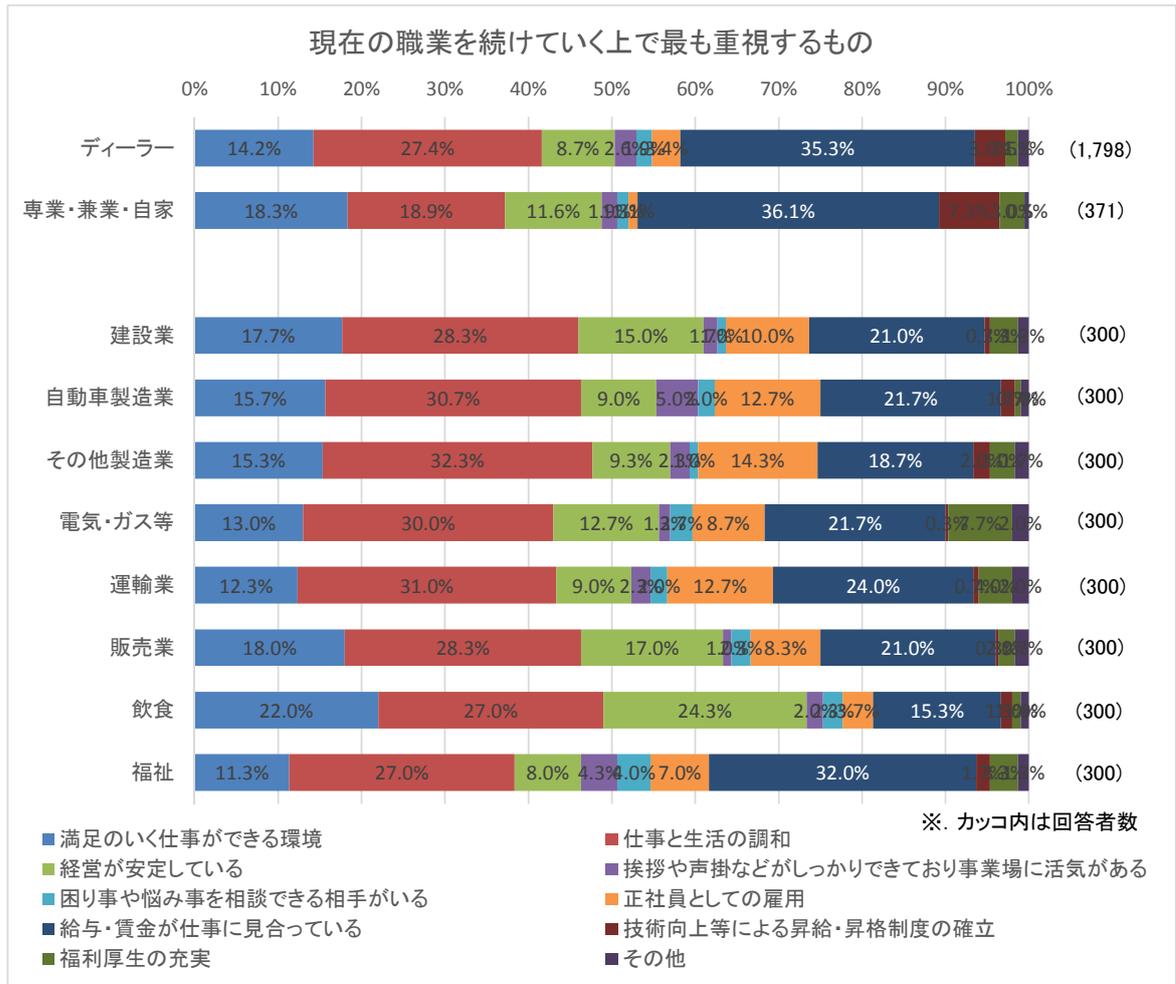
〈整備従業員用アンケート〉



〈④整備業を継続する上で重視するもの〉

- 整備関係従業員を続けていく上で最も重視するものについては、ディーラー、ディーラー以外ともに「給与・賃金が仕事に見合っている」という回答が最も多く、ディーラーで約 35%、ディーラー以外で約 36%となっている。
- 整備業以外の 8 業種では、福祉関係以外は、「仕事と生活の調和」を回答する割合が最も高い。

〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉

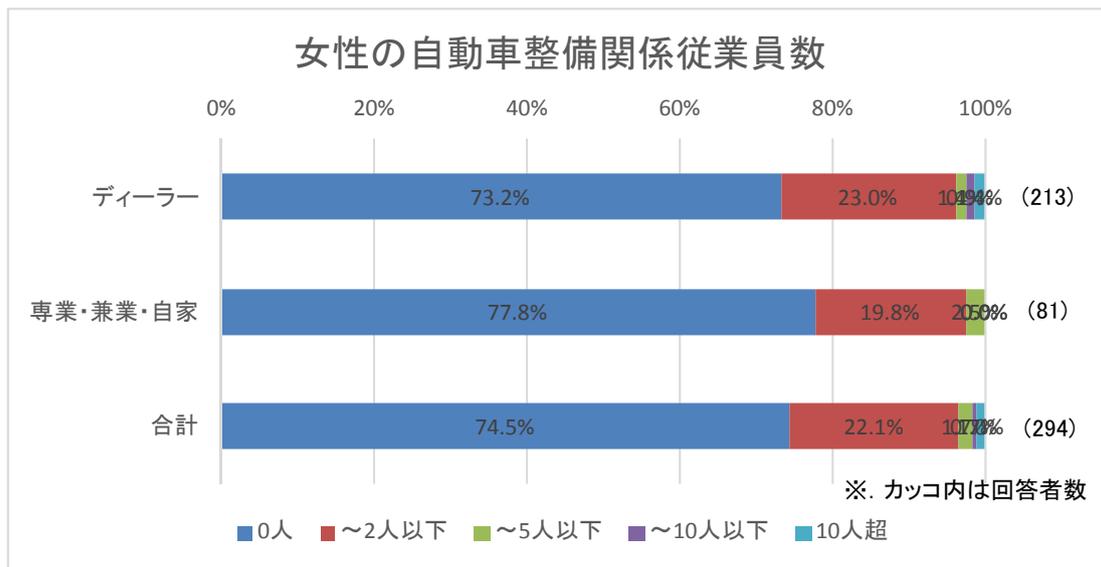


(3) 人材確保

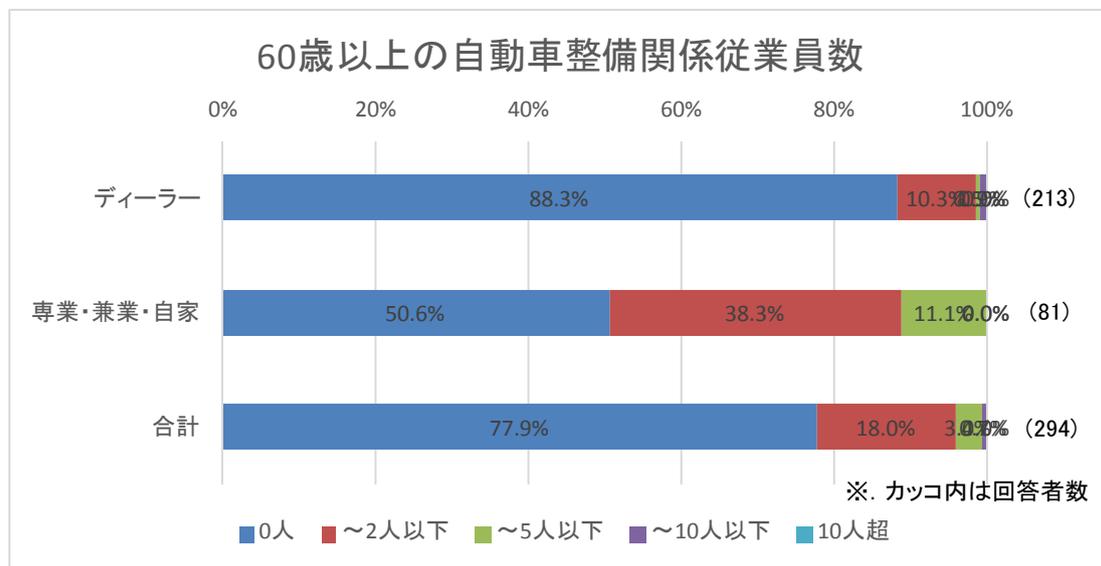
①女性・60歳以上・外国人採用の実態

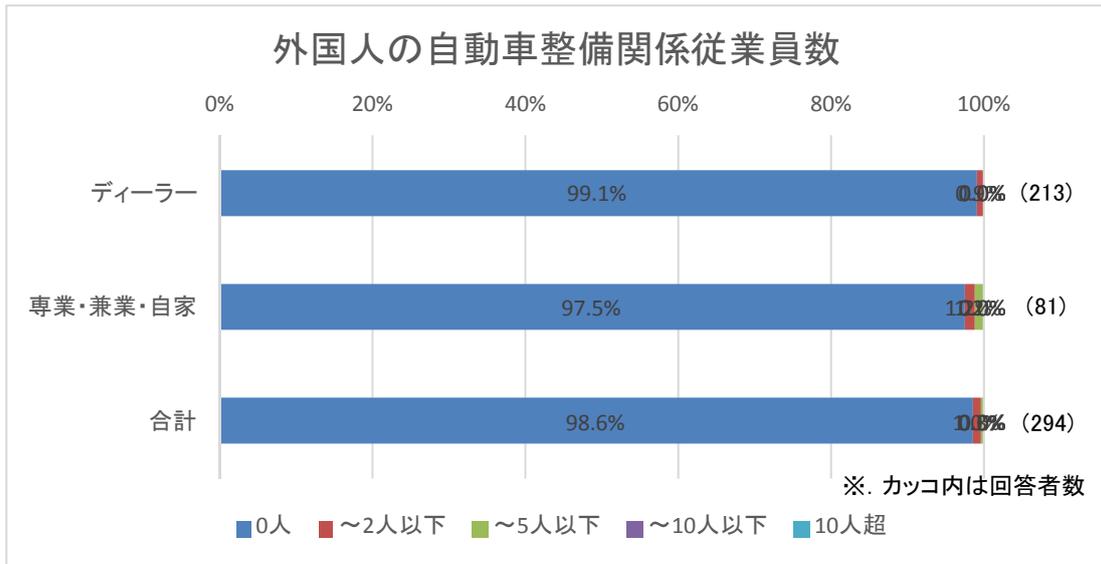
- 女性を雇用している割合はディーラーで約 27%、ディーラー以外で約 22%となる。
- ディーラー以外で 60 歳以上を雇用している割合は約 49%となる。
- 外国人を雇用している割合はディーラーで 1%未満、ディーラー以外では約 3%となる。

〈事業者用アンケート〉



〈事業者用アンケート〉

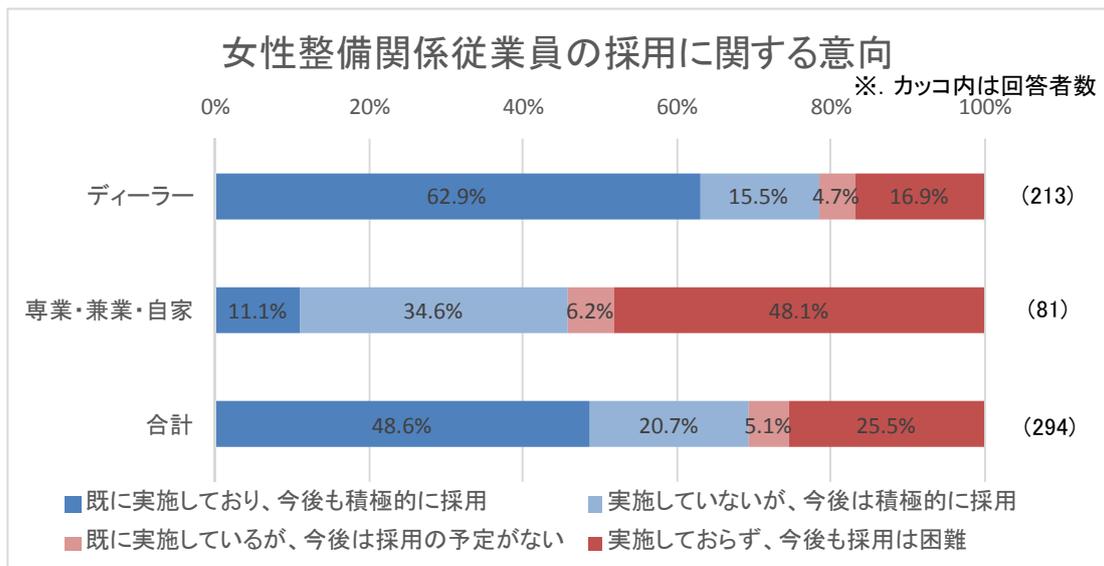




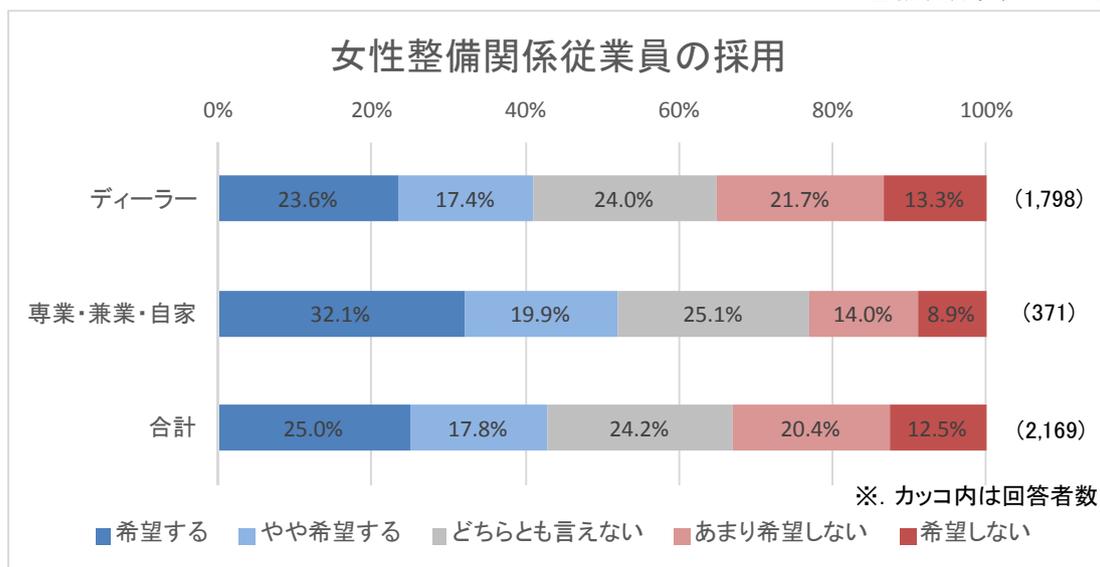
②女性採用の意向と課題

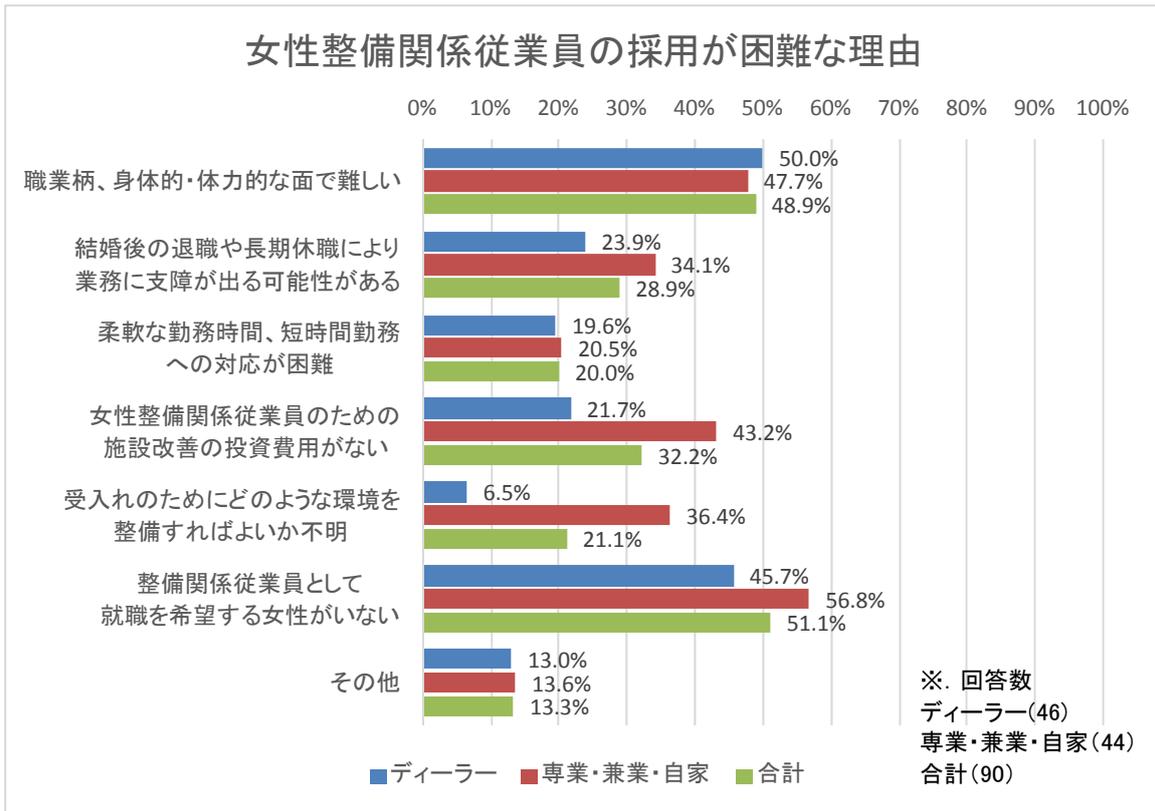
- 女性採用に積極的な意向を示しているディーラーの割合は約 78%、ディーラー以外は約 46% となる。
- 女性採用を希望する従業員の割合は、ディーラーで約 41%、ディーラー以外で約 52%となる。
- 女性採用が困難な理由として「体力的な面で難しい」をあげる事業者が約 49%。「就職を希望する女性がない」をあげる事業者は約 51%。ディーラー以外においては「施設改善の投資費用がない」も約 43%と高い。

〈事業者用アンケート〉



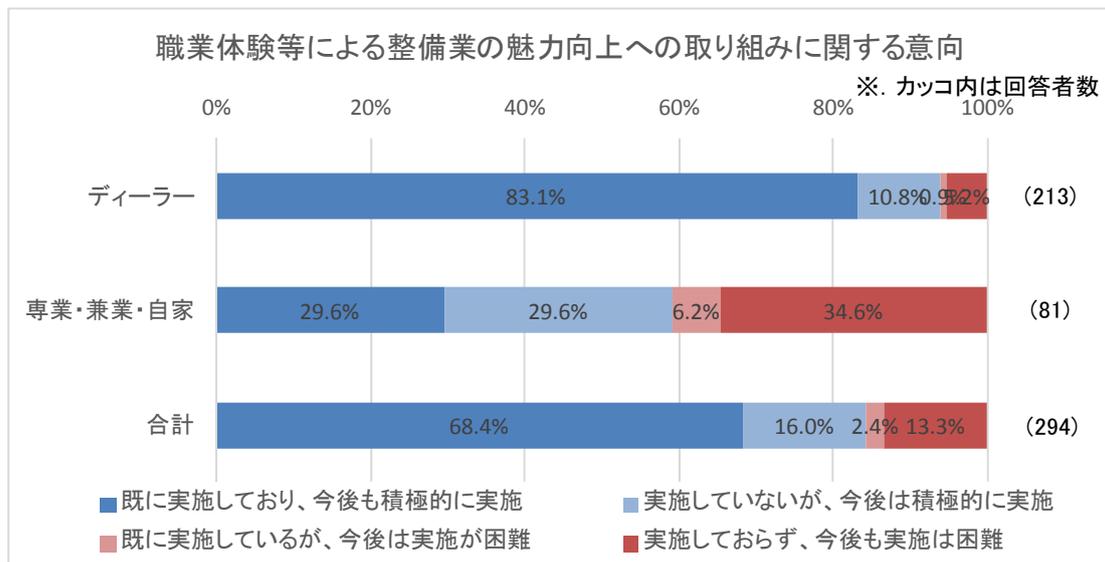
〈整備従業員用アンケート〉



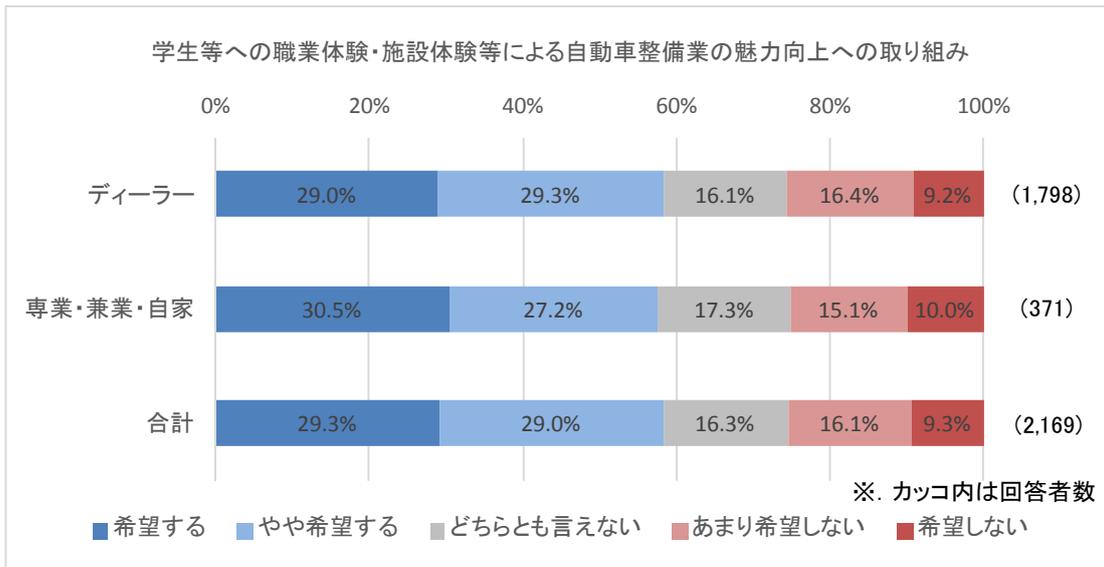


③魅力向上に対する取組の意向と課題

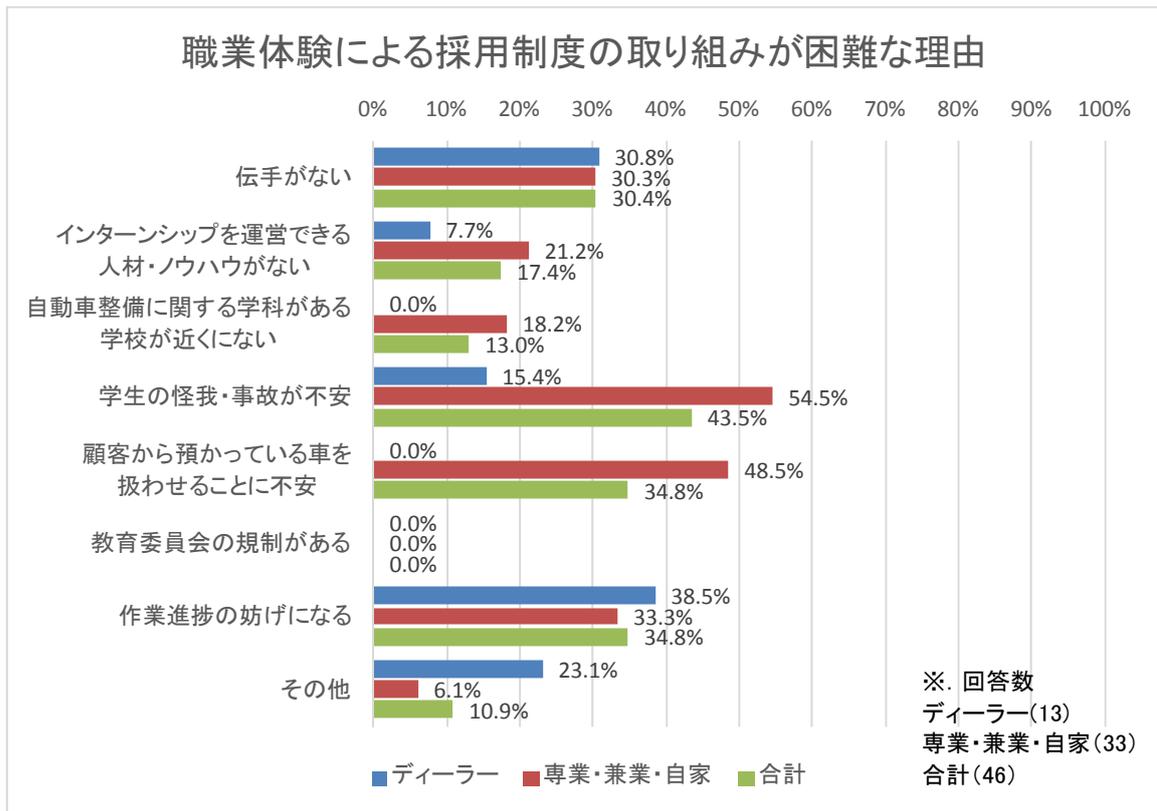
- 整備業の魅力向上の取り組みに積極的なディーラーの割合は約 94%、ディーラー以外は約 59% となる。
- ディーラー、ディーラー以外ともに整備業の魅力向上への取り組みを希望する従業員は約 60% 近くを占める。
- 魅力向上の取り組みが困難な理由として「学生の怪我・事故が不安」「顧客から預かっている車を扱わせることが不安」をあげるディーラー以外の事業者が約 50%となる。



〈整備従業員用アンケート〉



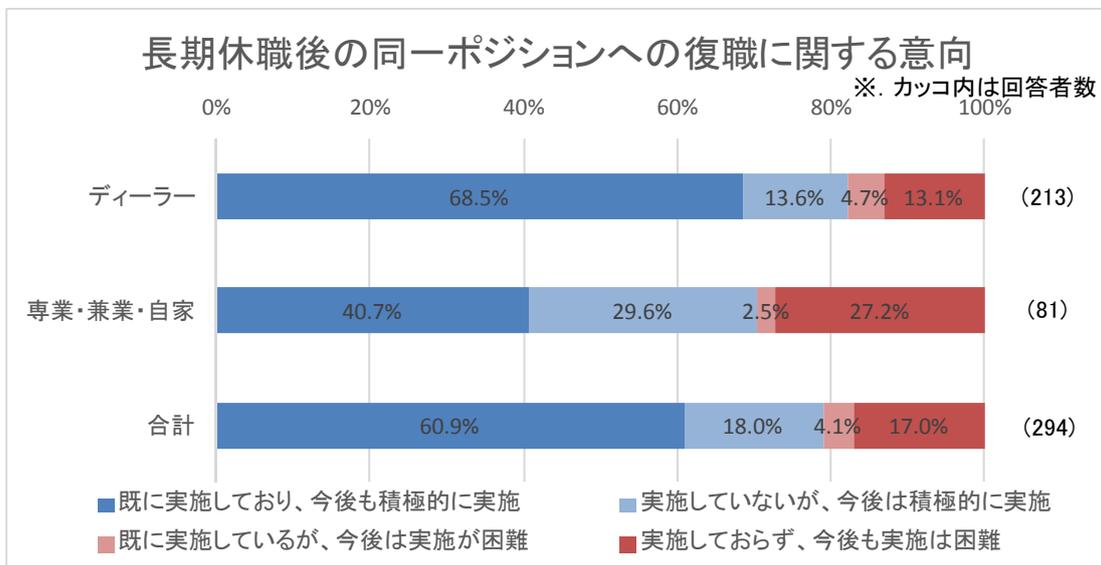
〈事業者用アンケート〉



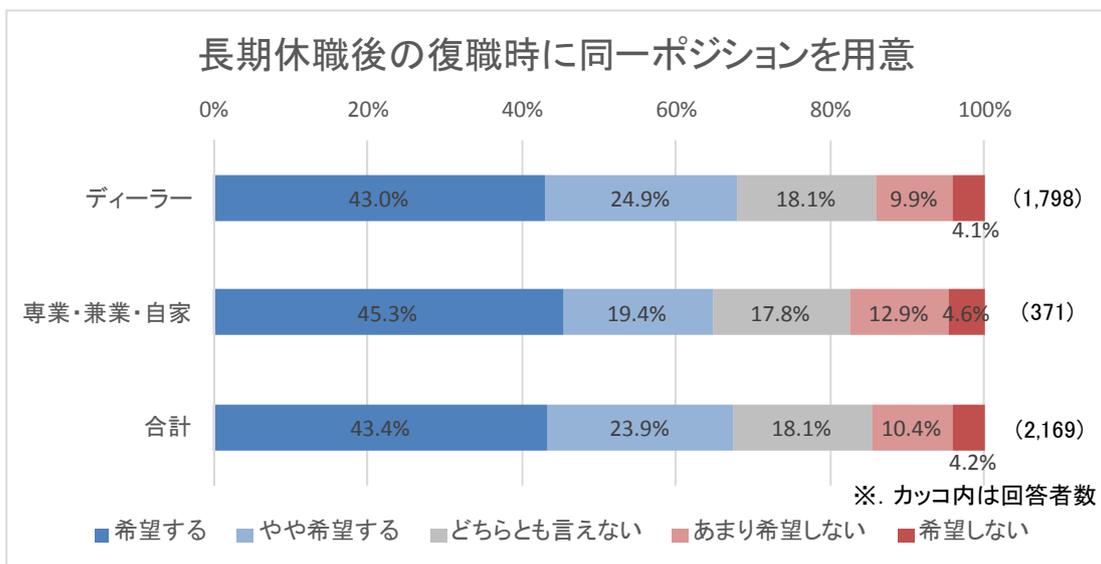
④長期休職後の復職の意向と課題

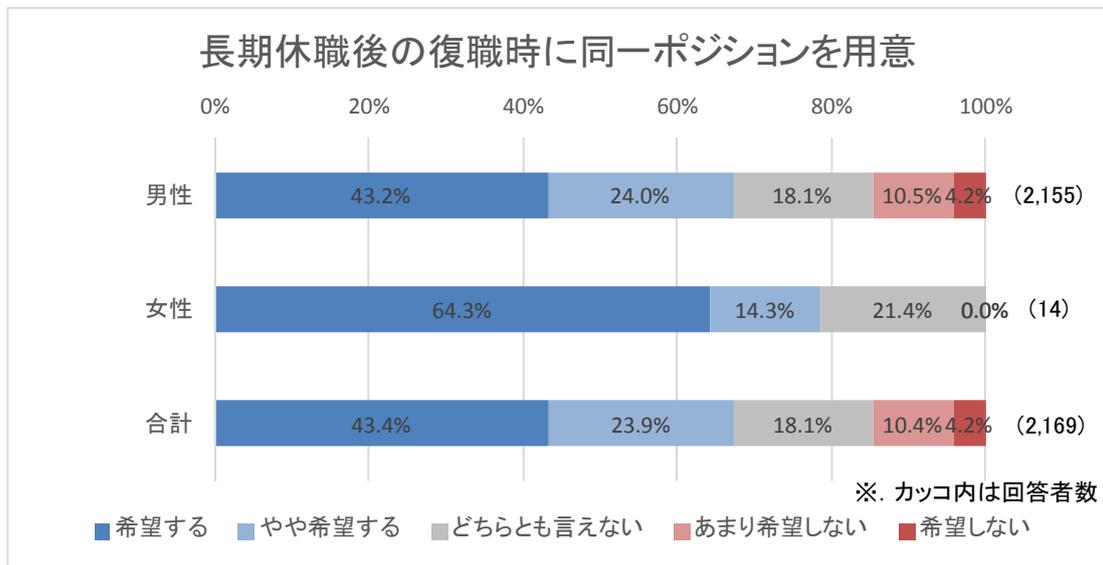
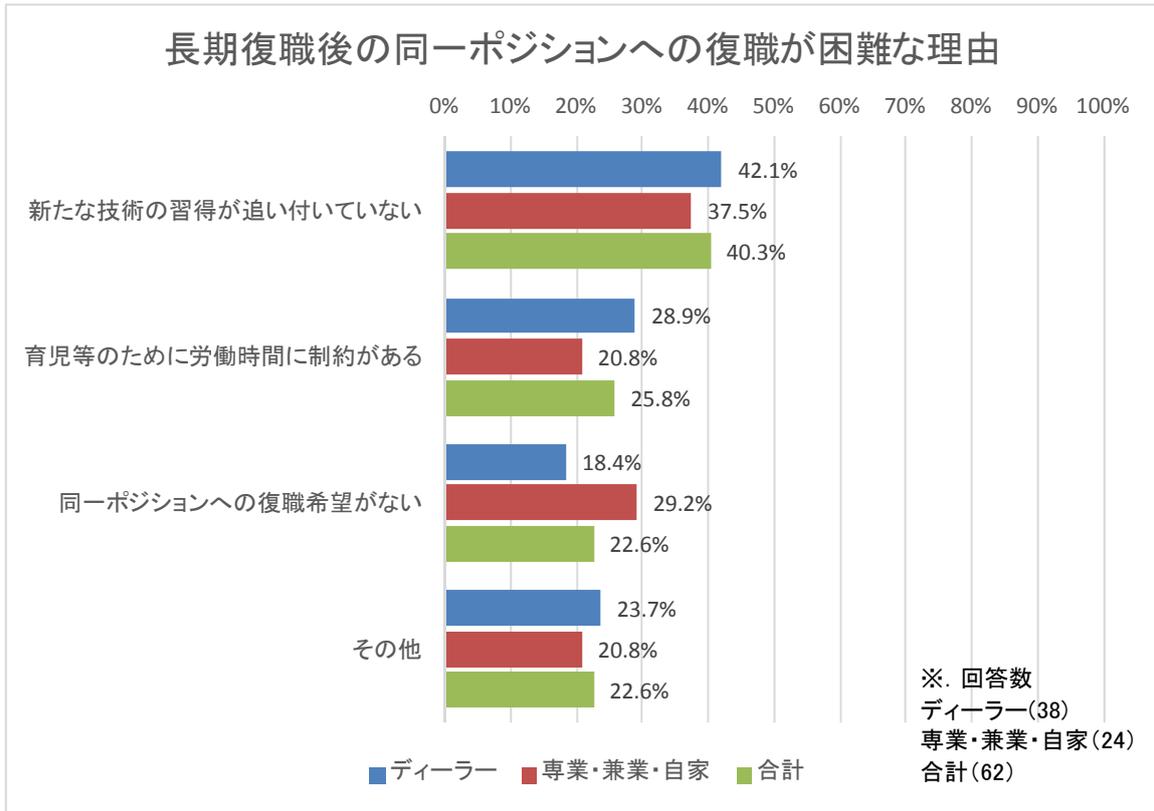
- 長期休職後の同一ポジションへの復職に積極的なディーラーの割合は約 82%、ディーラー以外では約 70%となる。
- 長期休職後に同一ポジションに復職できることを希望する従業員の割合は、ディーラーで約 68%、ディーラー以外で約 65%となる。
- 同一ポジションへの復職が困難な理由として「新たな技術の習得が追い付いていない」をあげる事業者が 40%程度存在。
- 長期休職後に同一ポジションに復職できることを希望する整備関係従業員は、男性で約 67%、女性で約 79%と女性の希望が高い。
- 長期休職後に整備関係従業員に「問題なく復職できた」と回答した従業員の割合は、男性で約 73%、女性で 100%となる。

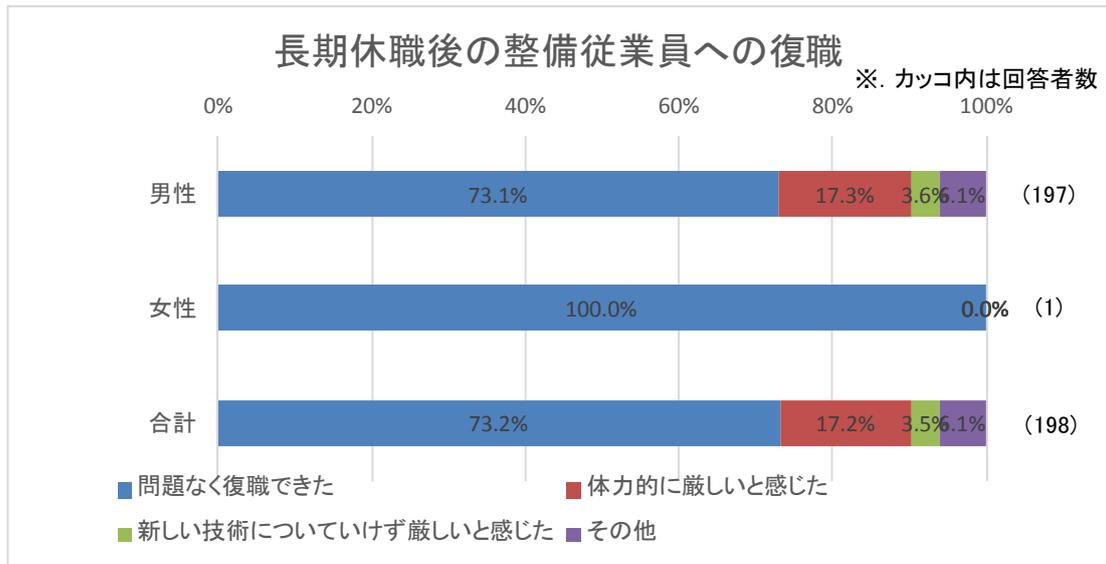
〈事業者用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉





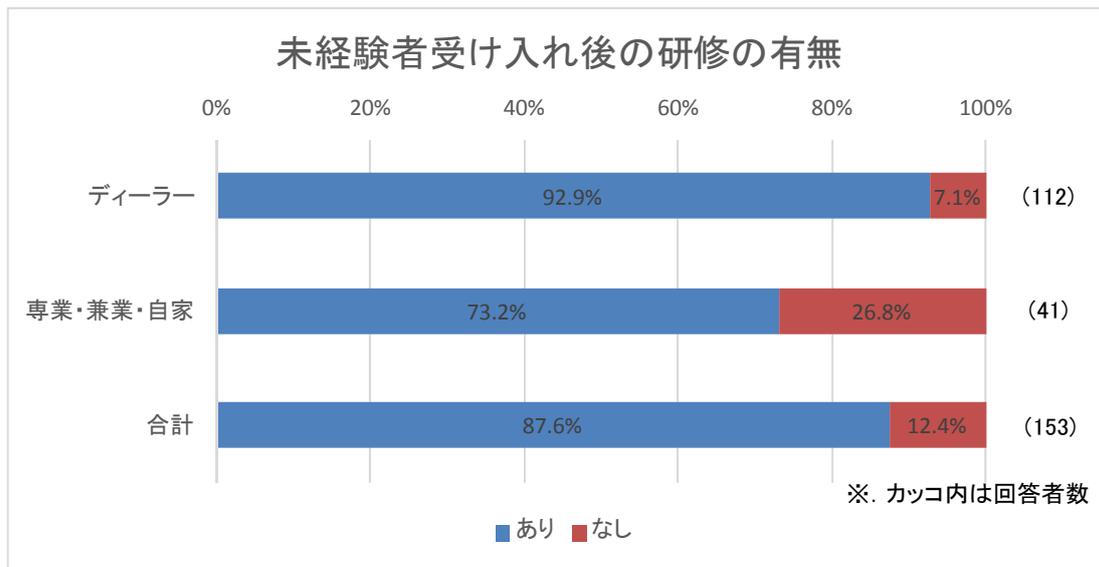


(4) 人材育成

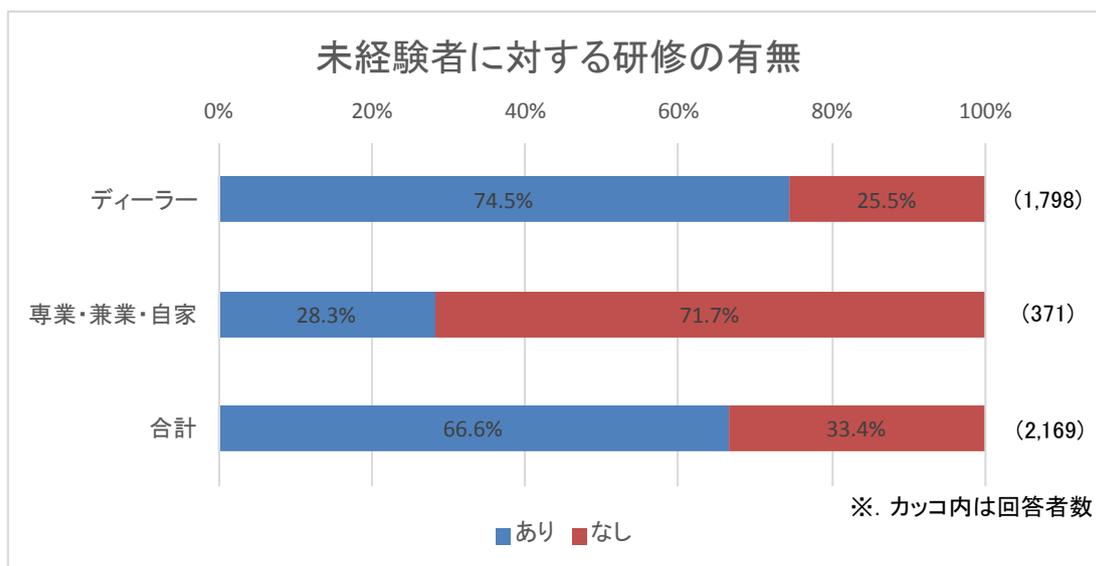
〈研修制度〉

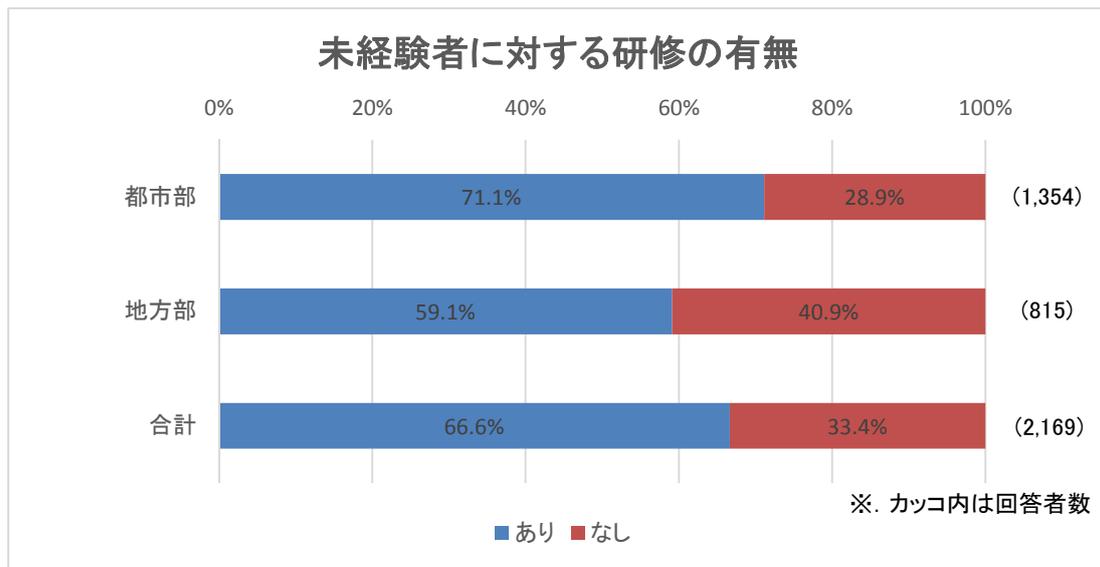
- 未経験者に対する研修を実施していると回答した事業者の割合は、ディーラーで約93%、ディーラー以外で約73%。整備関係従業員からみた場合、ディーラーで約75%、ディーラー以外で約28%と、事業者との意識にズレがある。
- 都市部と地方部に分けてみると、いずれも半数以上は実施しているものの、地方部においてその実施割合は僅かに低い。

〈事業者用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉

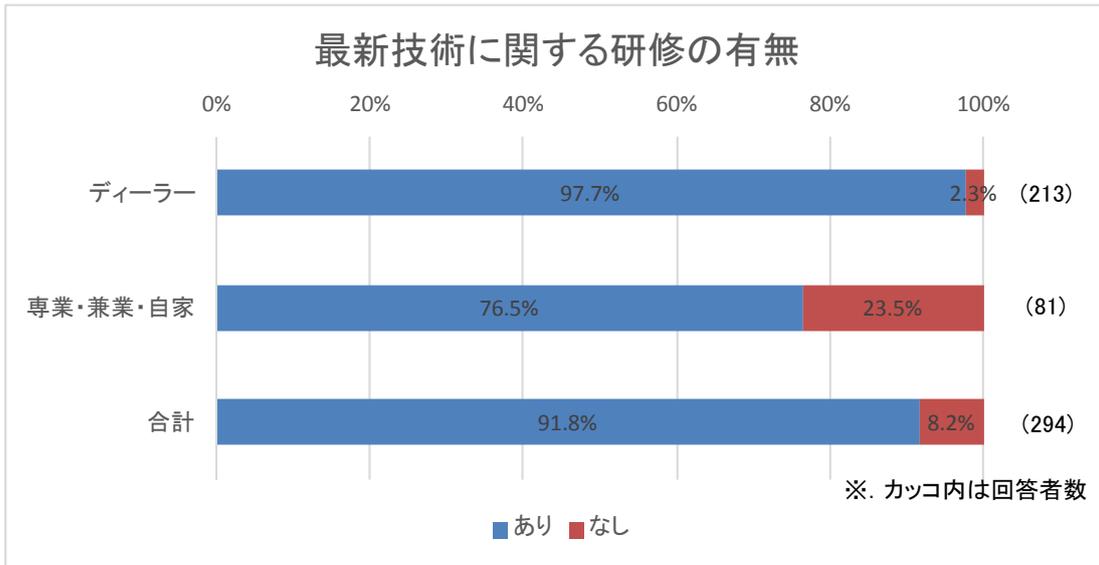




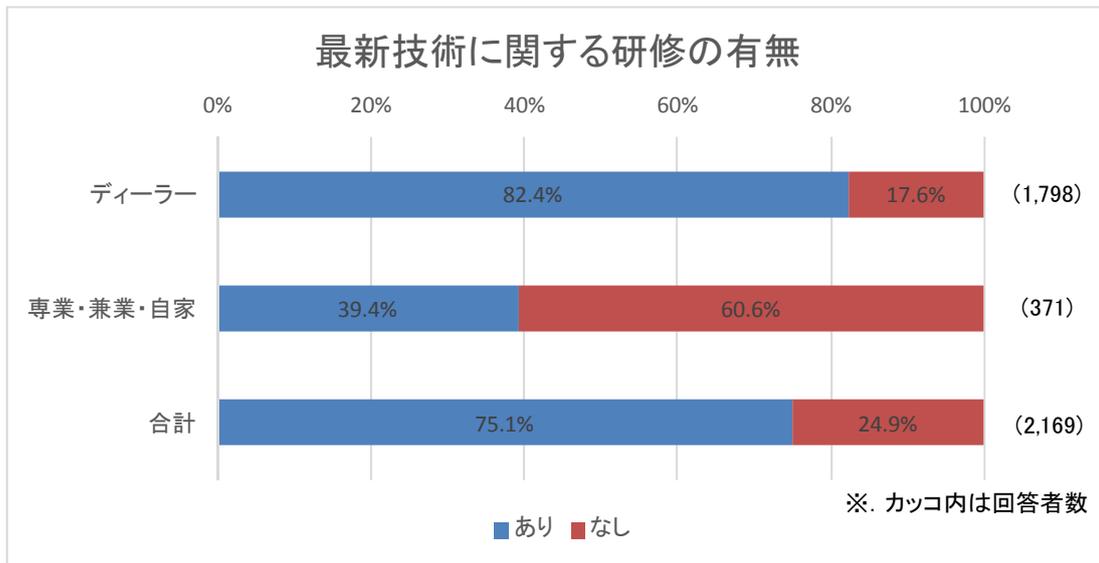
〈研修制度〉

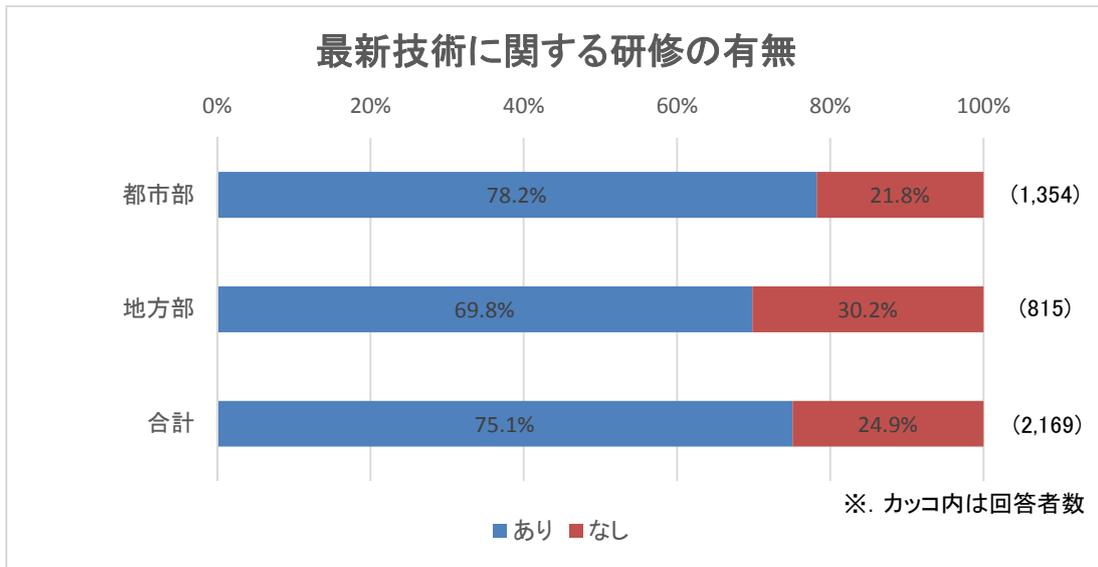
- 最新技術に関する研修を実施していると回答した事業者の割合は、ディーラーで約 98%、ディーラー以外で約 77%。整備関係従業員からみた場合、ディーラーで約 82%、ディーラー以外で約 39%と、事業者との意識にズレがある。
- 都市部と地方部に分けてみると、いずれも半数以上実施しているものの、地方部においてその実施割合は僅かに低い。

〈事業者用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉

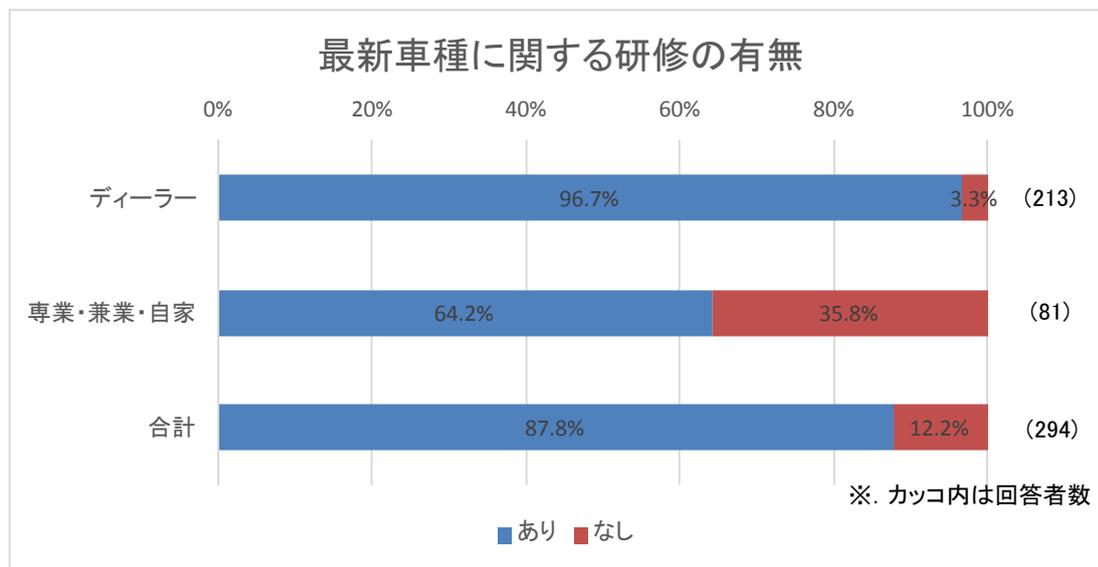




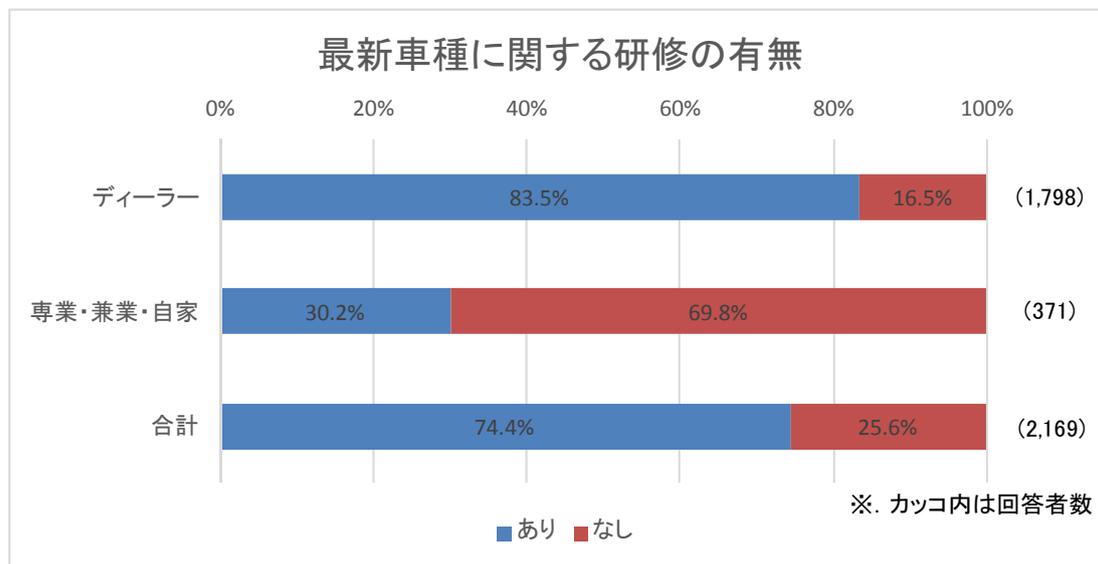
〈研修制度〉

- 最新車種に関する研修を実施していると回答した事業者の割合は、ディーラーで約 97%、ディーラー以外で約 64%。整備関係従業員からみた場合、ディーラーで約 84%、ディーラー以外で約 30%と、事業者との意識にズレがある。

〈事業者用アンケート〉



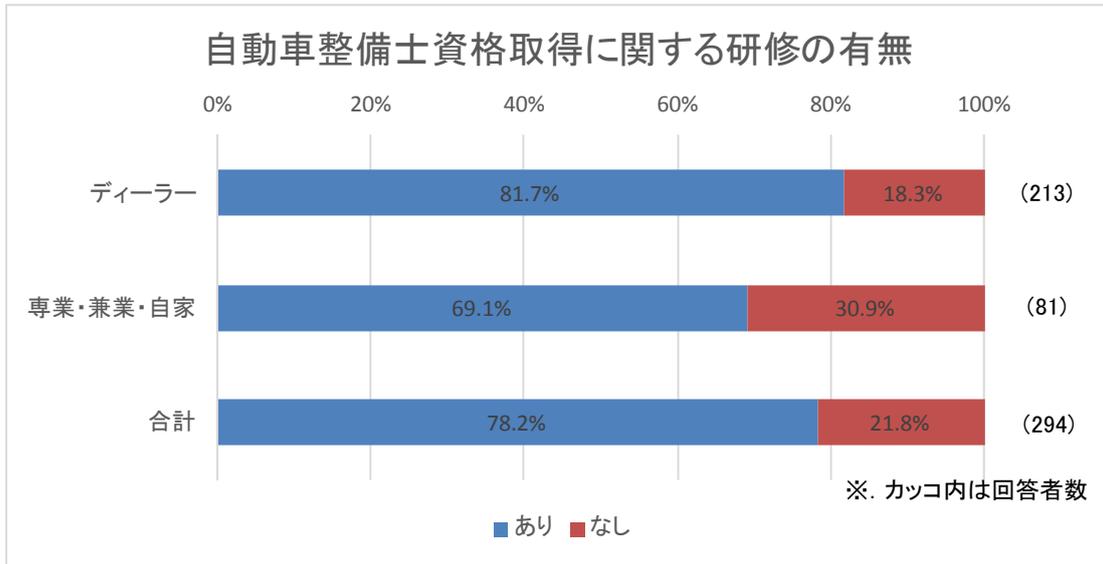
〈整備従業員用アンケート〉



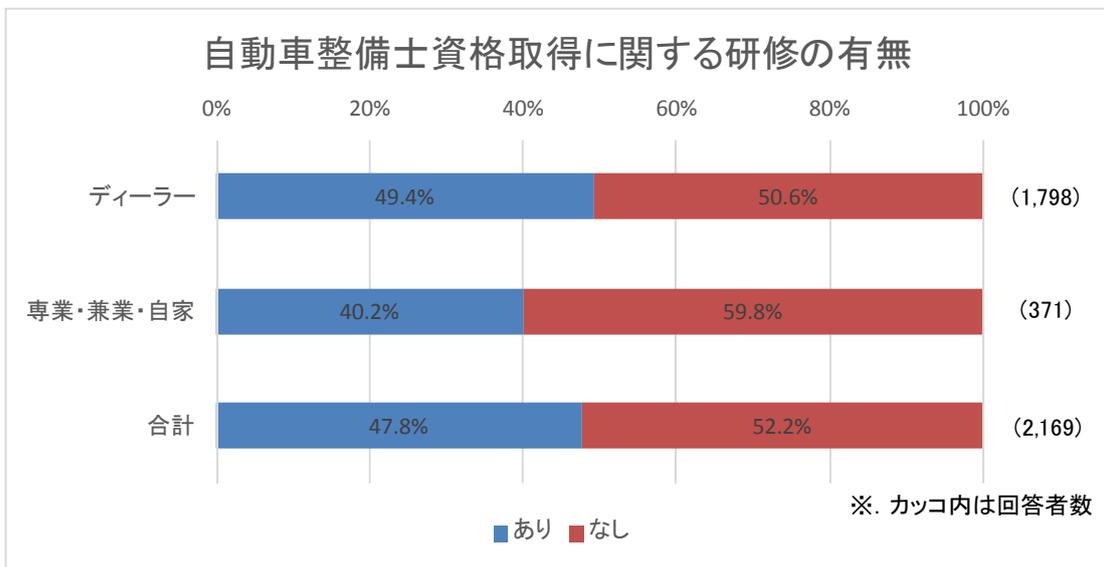
〈研修制度〉

- 自動車整備士資格取得に関する研修を実施していると回答した事業者の割合は、ディーラーで約 82%、ディーラー以外で約 69%。整備関係従業員からみた場合、ディーラーで約 49%、ディーラー以外で約 40%と、事業者との意識にズレがある。

〈事業者用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉

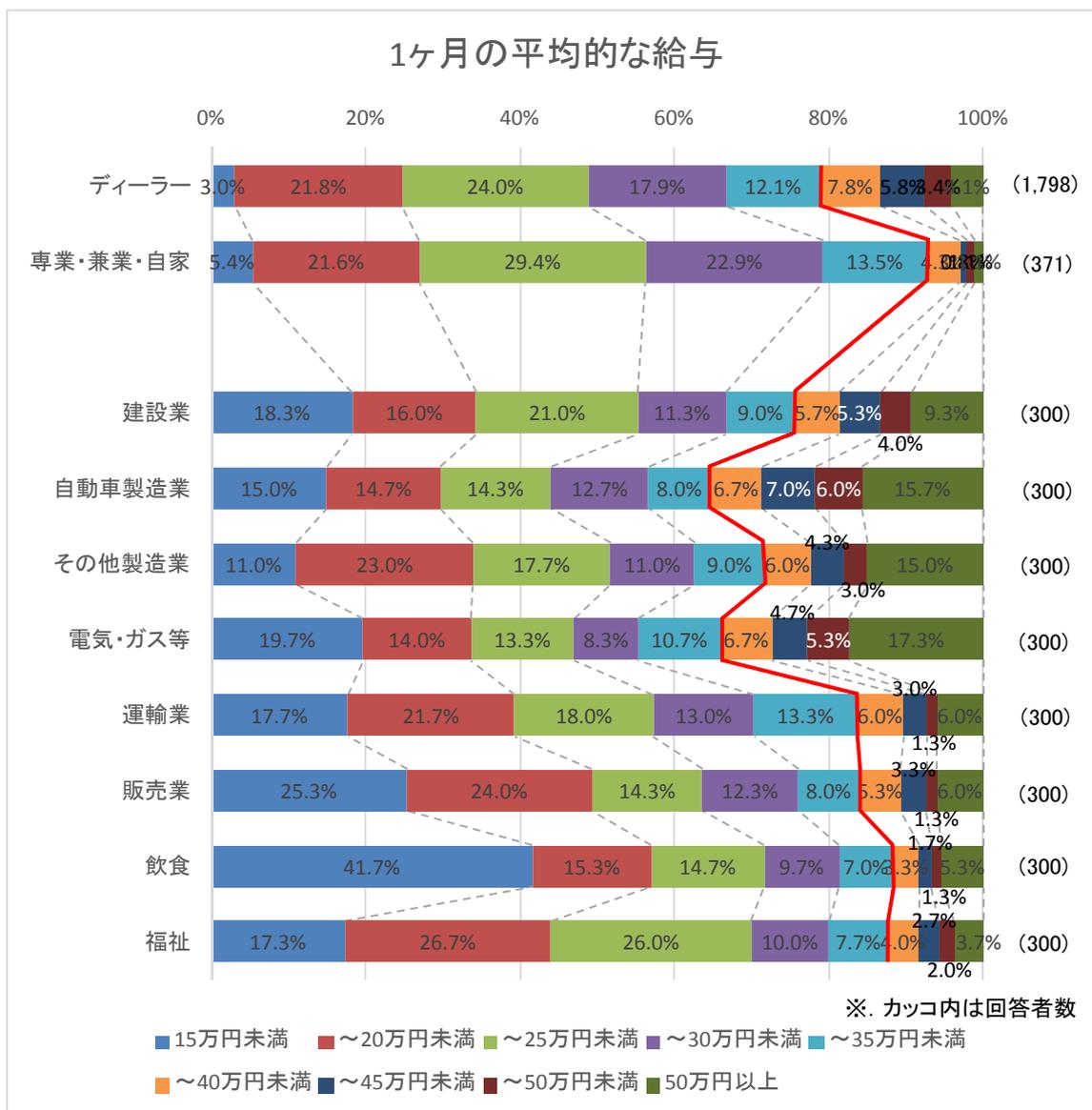


(5) 定着

(①給与)

- 整備関係従業員の1ヶ月の給与は、ディーラー、ディーラー以外ともに20万円～25万円の割合が最も高い。35万円以上の割合は、ディーラーで約21%、ディーラー以外で約10%となる。
- 整備業以外の8業種については、全業種で15万円未満の割合が10%以上と整備関係従業員よりも高い。20万円未満の割合は、整備関係従業員が他の業種よりも低い。35万円以上の割合は建設業、自動車製造業、その他製造業、電気・ガス等でディーラーよりも高い。ディーラー以外の35万円以上の割合(約7%)は、他の8業種と比べて最も低い。

〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉

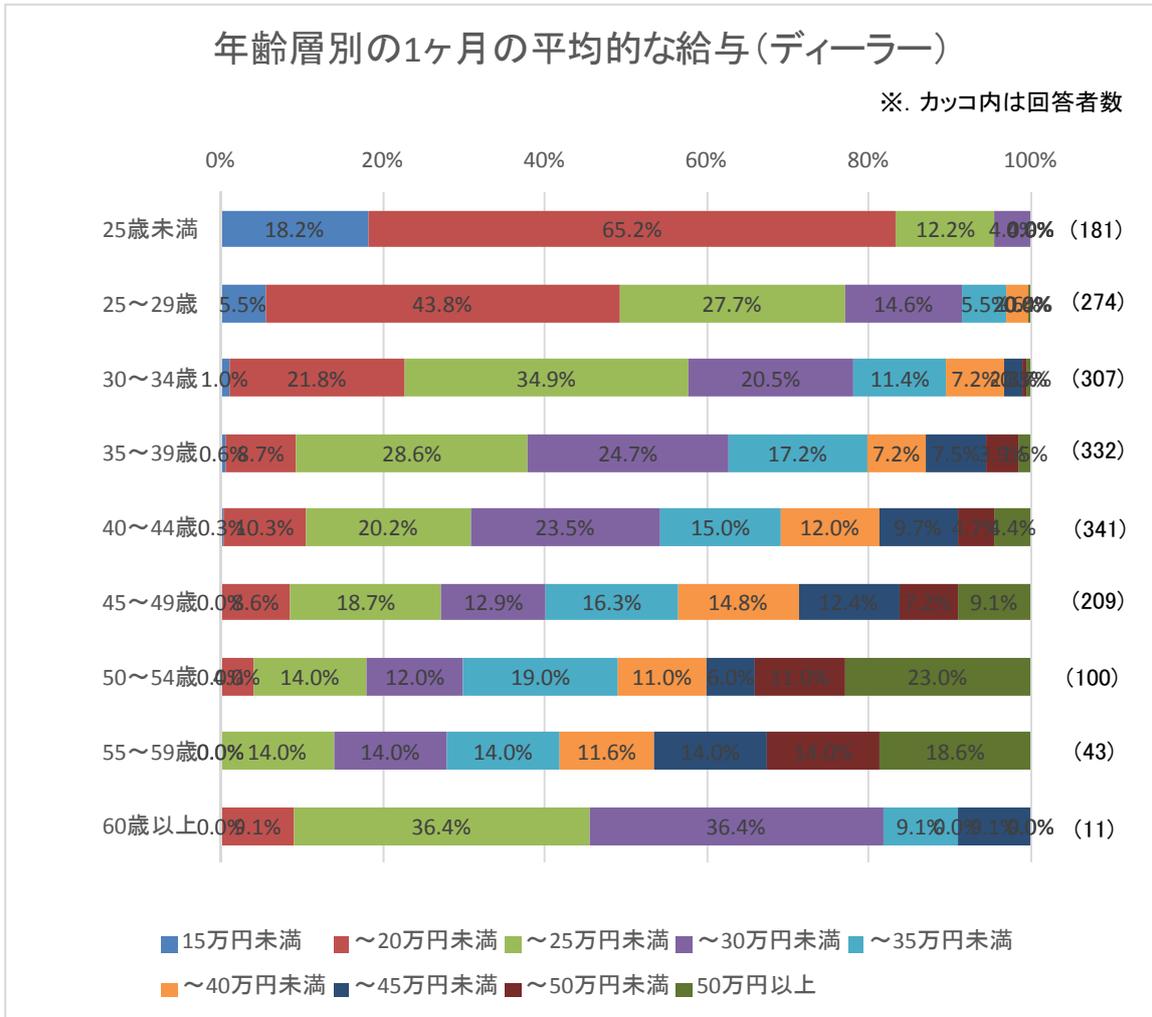


※. グラフ中の赤の区分線は、厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」の“きまって支給する現金給与額の企業規模計(10人以上)男女計学歴計の平均値(329.6千円)”よりも上の給与ランクとの区切りを示している。

①給与

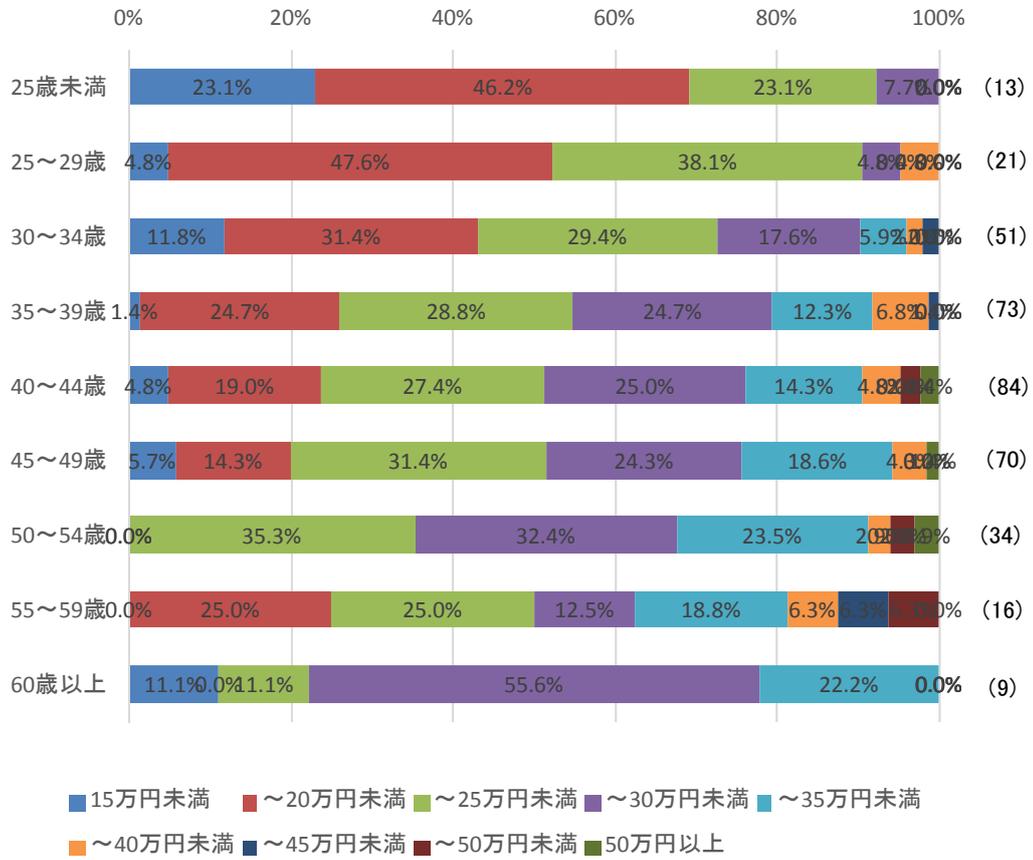
- 20歳代においてはディーラー、ディーラー以外ともに20万円未満が半数以上を占める。
- 35万円以上の割合は、ディーラーでは年齢が高くなるほど高くなり、50歳代では半数以上。
- ディーラー以外では、その割合は低く、50歳代でも約10%～20%程度となる。

〈整備従業員用アンケート〉



年齢層別の1ヶ月の平均的な給与(専業・兼業・自家)

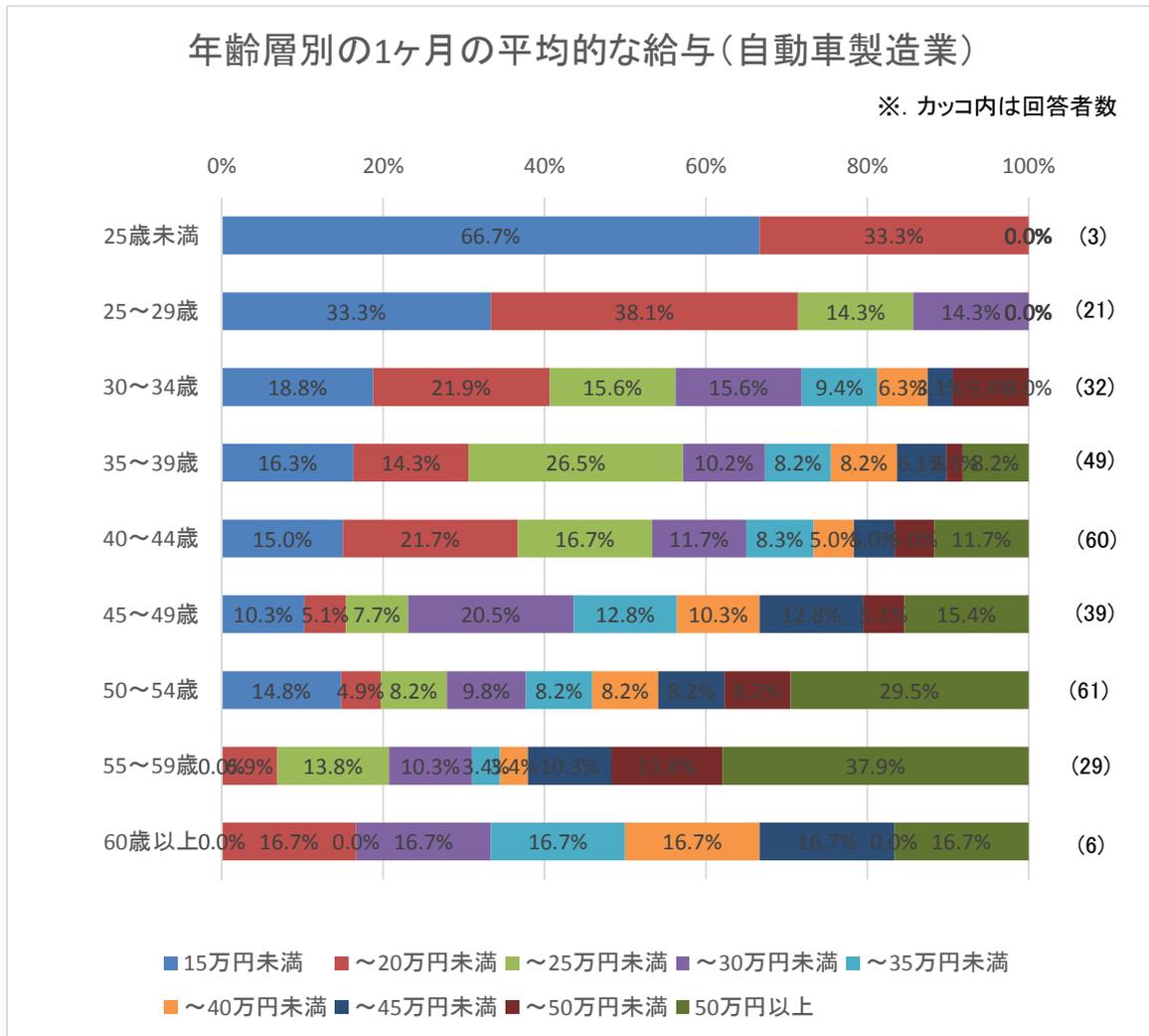
※. カッコ内は回答者数



①給与

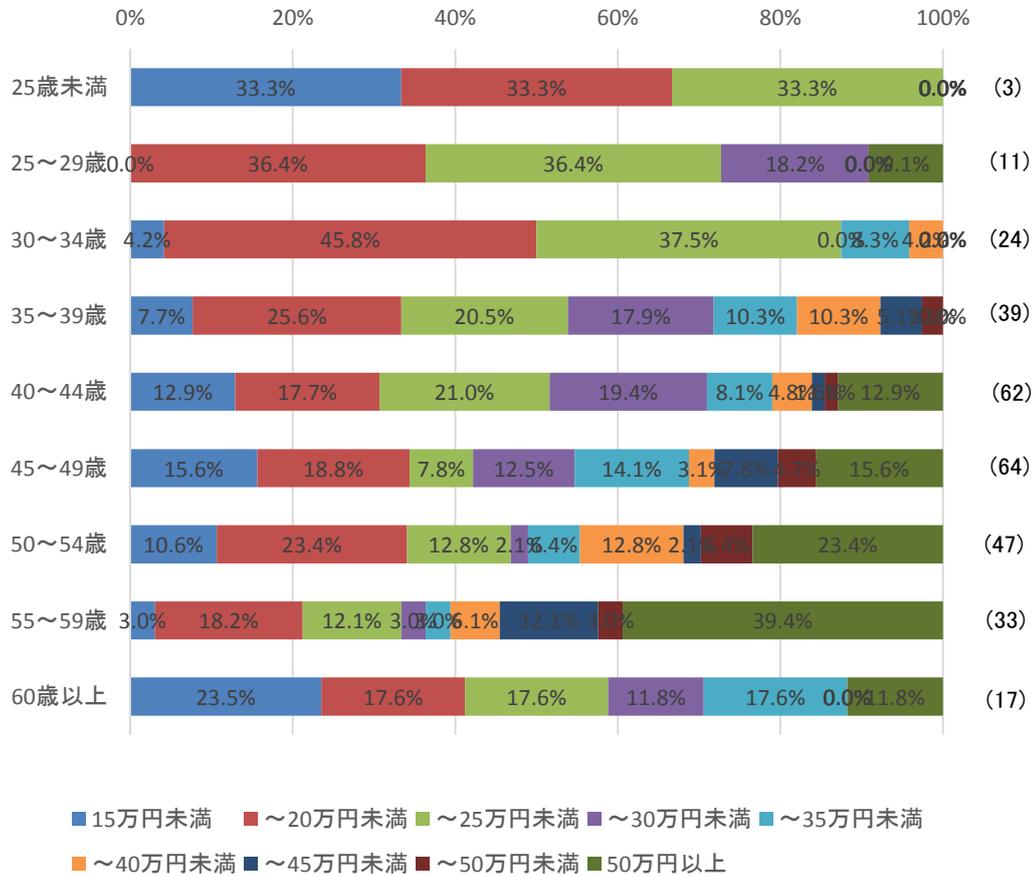
- 35万円以上の割合は、自動車製造業、その他製造業ともに30歳代からその割合が高くなり、50歳代後半には約60%を占める。
- その他製造業においては、40歳代でも20万円未満が約34%を占め、整備関係従業員よりやや低い。

〈整備業以外アンケート〉



年齢層別の1ヶ月の平均的な給与(その他製造業)

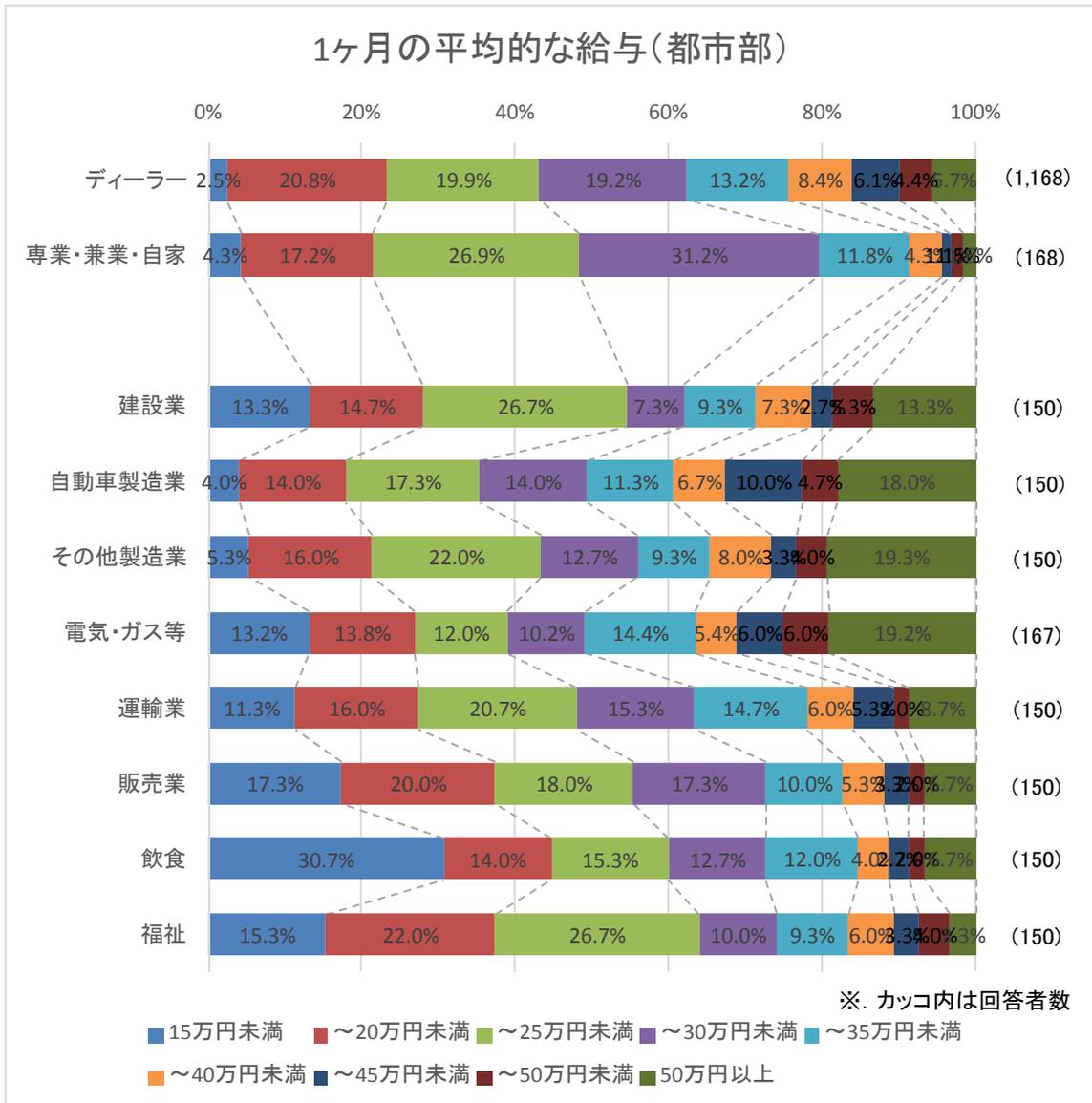
※. カッコ内は回答者数



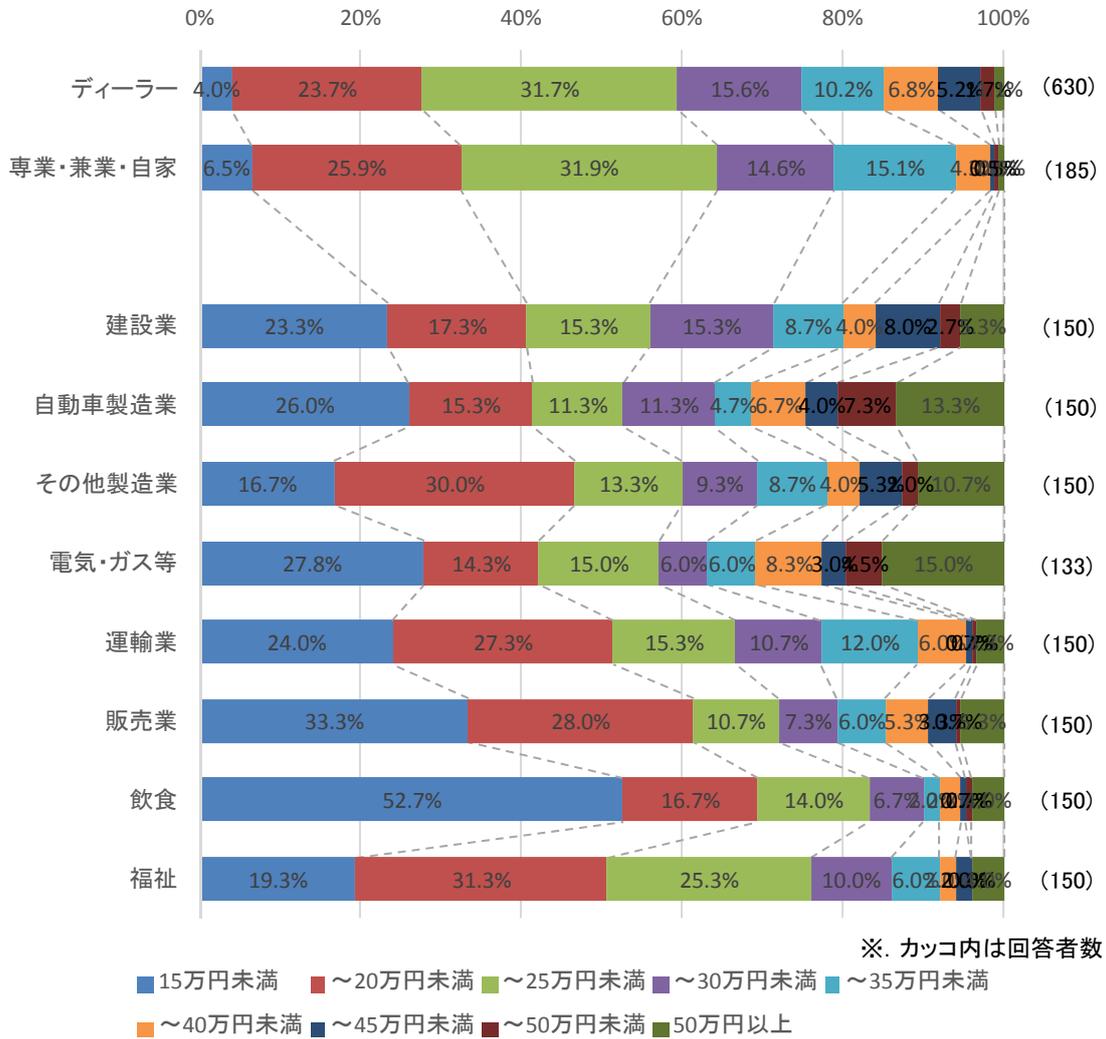
①給与

- 都市部の25万円未満の割合は、ディーラーで約43%、ディーラー以外で約48%。
- 地方部の25万円未満の割合は、ディーラーで約59%、ディーラー以外で約64%。

〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉



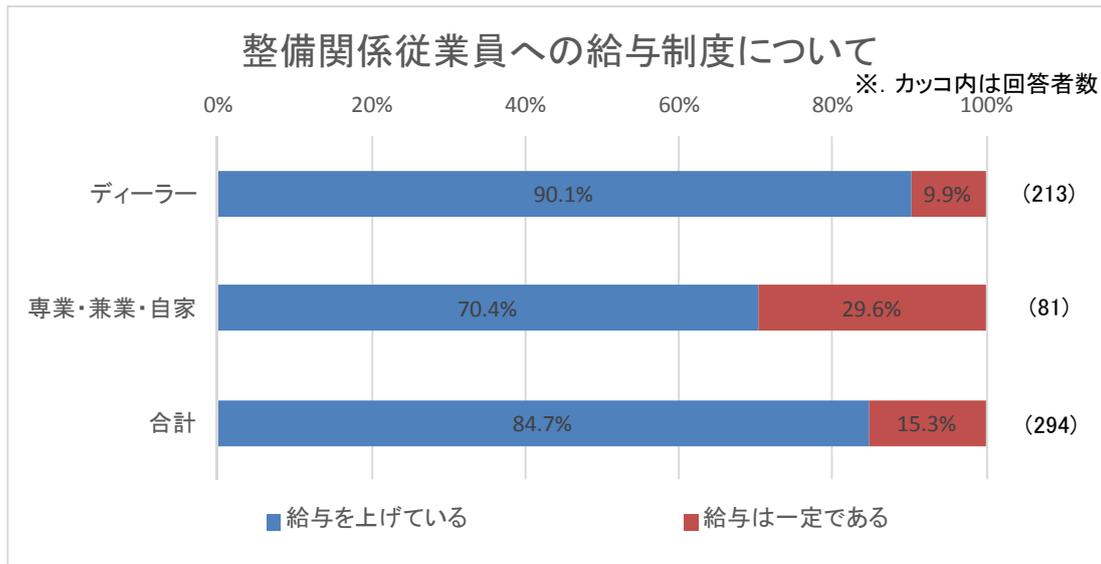
1ヶ月の平均的な給与(地方部)



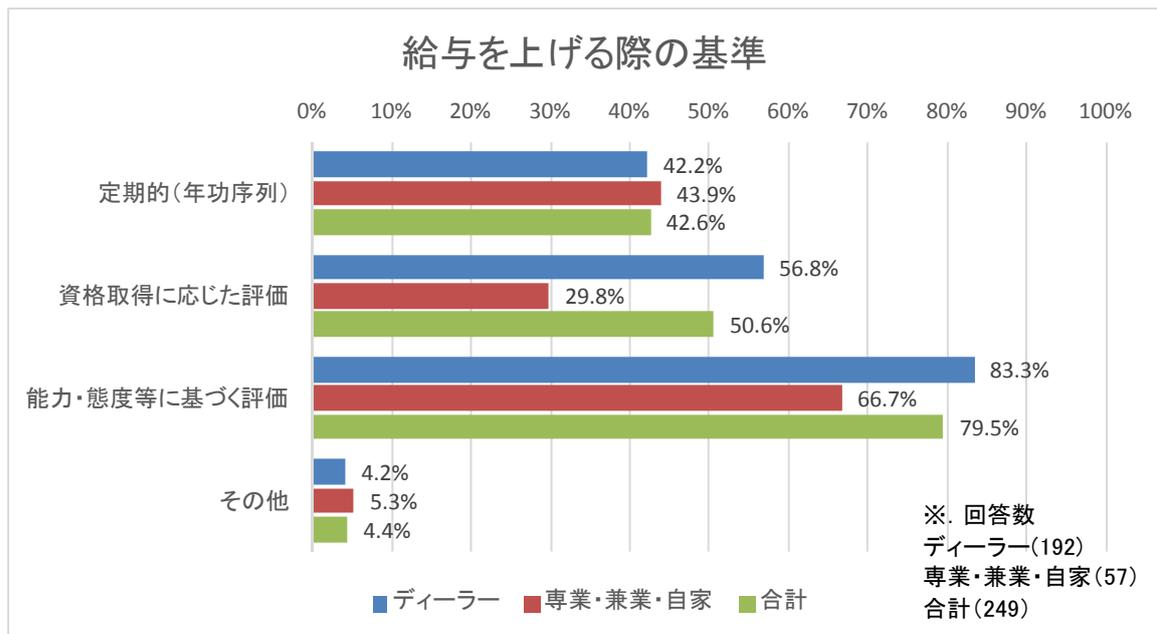
①給与

- 整備関係従業員への給与について、給与を上げているという回答は、ディーラーでは約 90%、ディーラー以外では約 70%。
- ディーラーは、能力に基づく評価が約 83%、資格取得に応じた評価が約 57%である。ディーラー以外は、能力に基づく評価が約 67%で最も高い。
- 自動車整備士資格取得者に対する手当の支給では、「毎月の給与に併せて手当を支給」がディーラー、ディーラー以外ともに約 60%以上とそれぞれ最も高い。

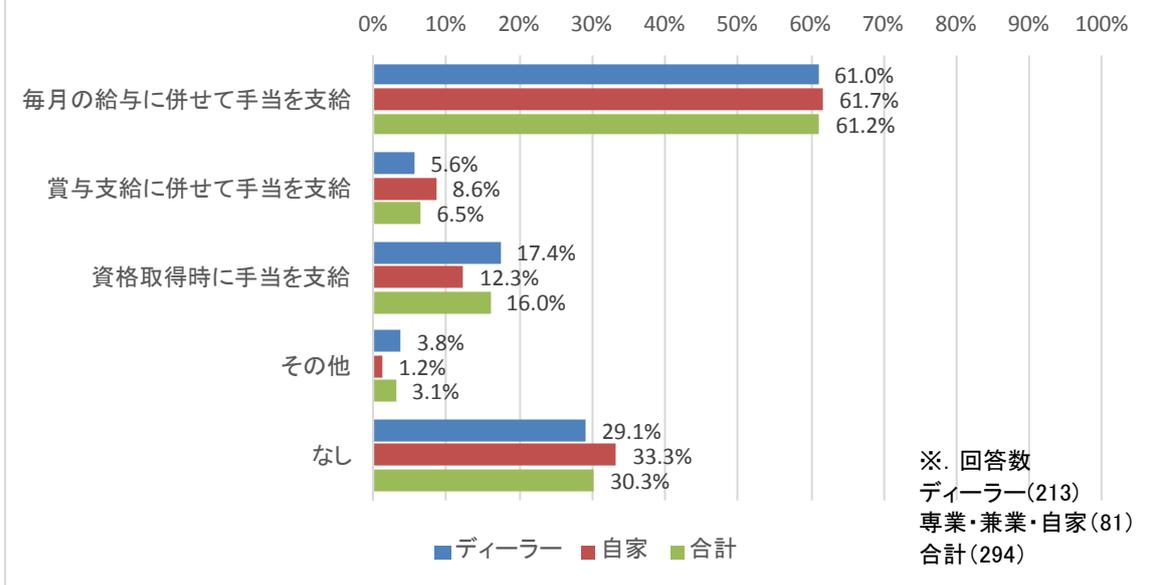
〈事業者用アンケート〉



〈事業者用アンケート〉



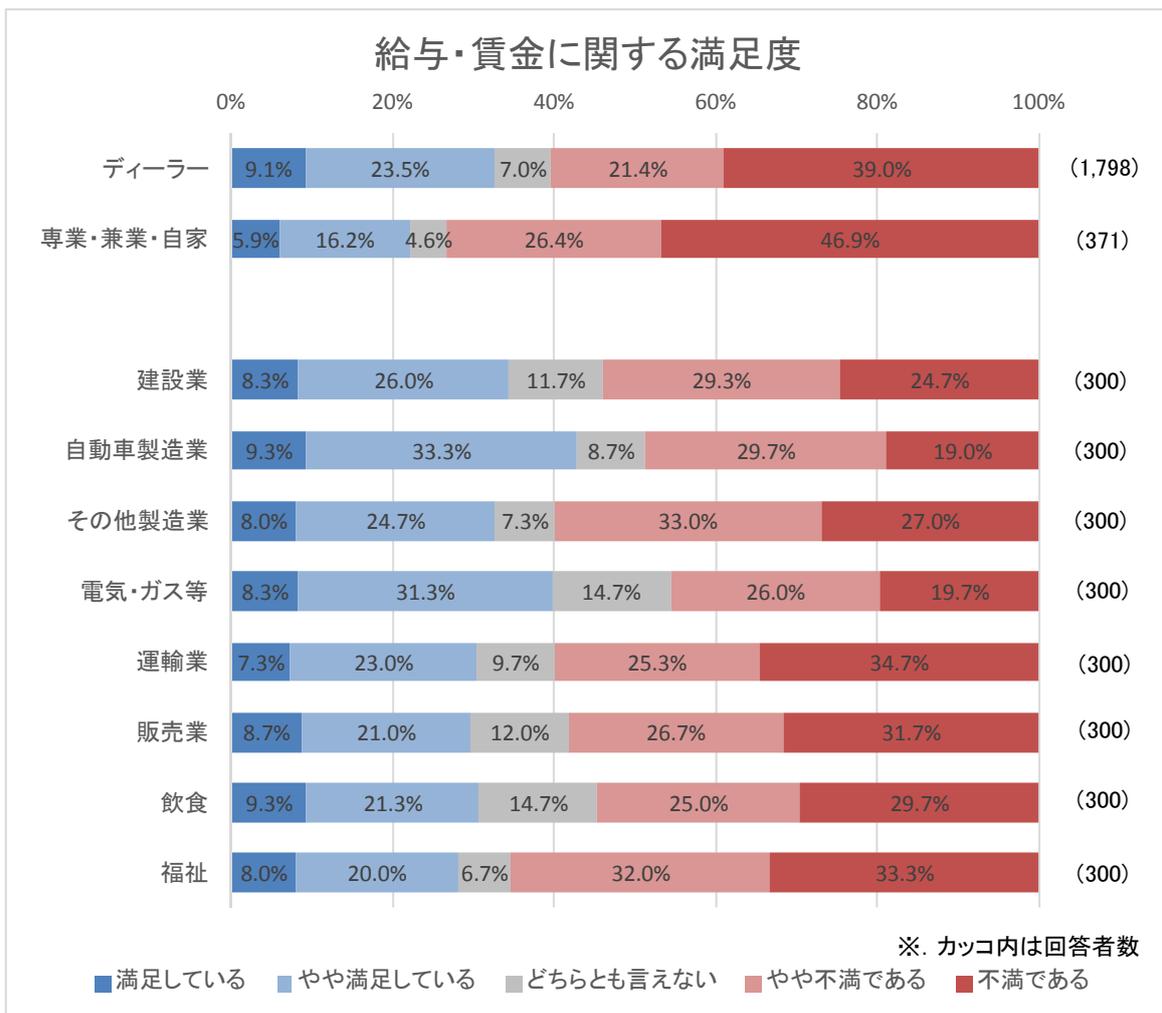
自動車整備士資格取得者に対する手当の支給

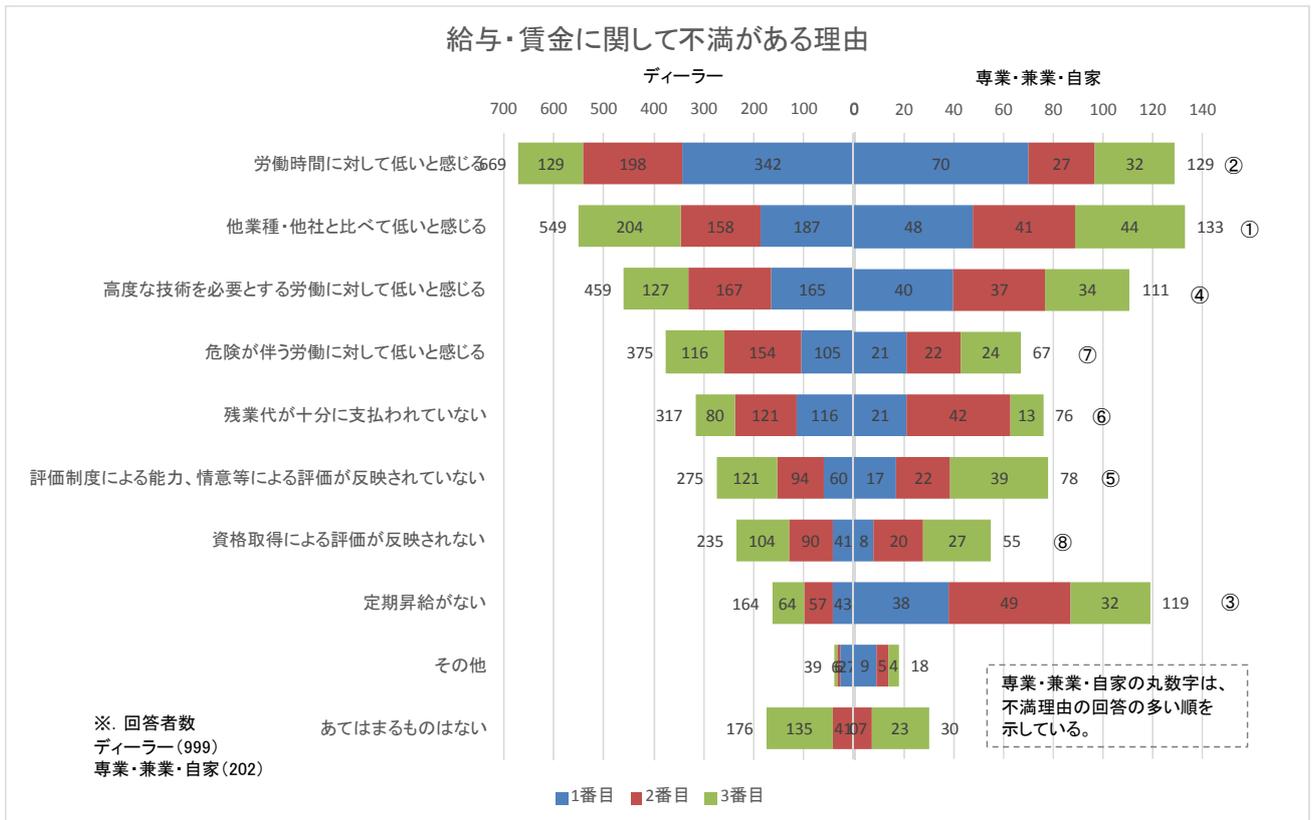
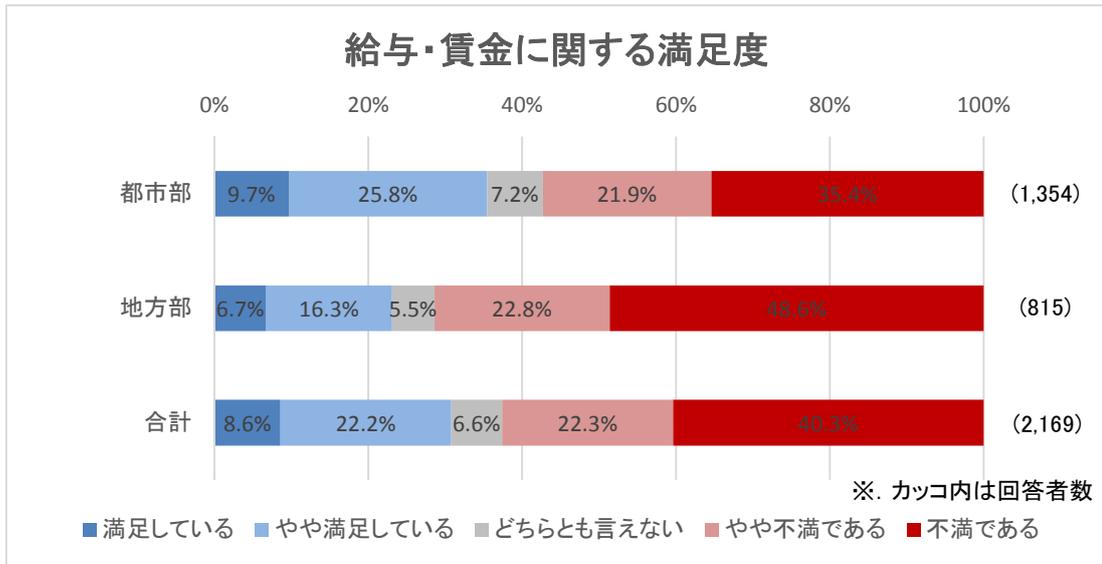


①給与

- 給与・賃金に関して「不満」「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約 60%、ディーラー以外で約 73%である。また、「不満」を感じている整備関係従業員は、他の業種よりも高い。
- 都市部と地方部に分けてみると、地方部においては「不満」がやや多い。
- 給与賃金に対する理由で不満が最も高いのは、ディーラーで「労働時間に対して低いと感じる」、ディーラー以外「他業種・他社と比べて低いと感じる」。

〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉

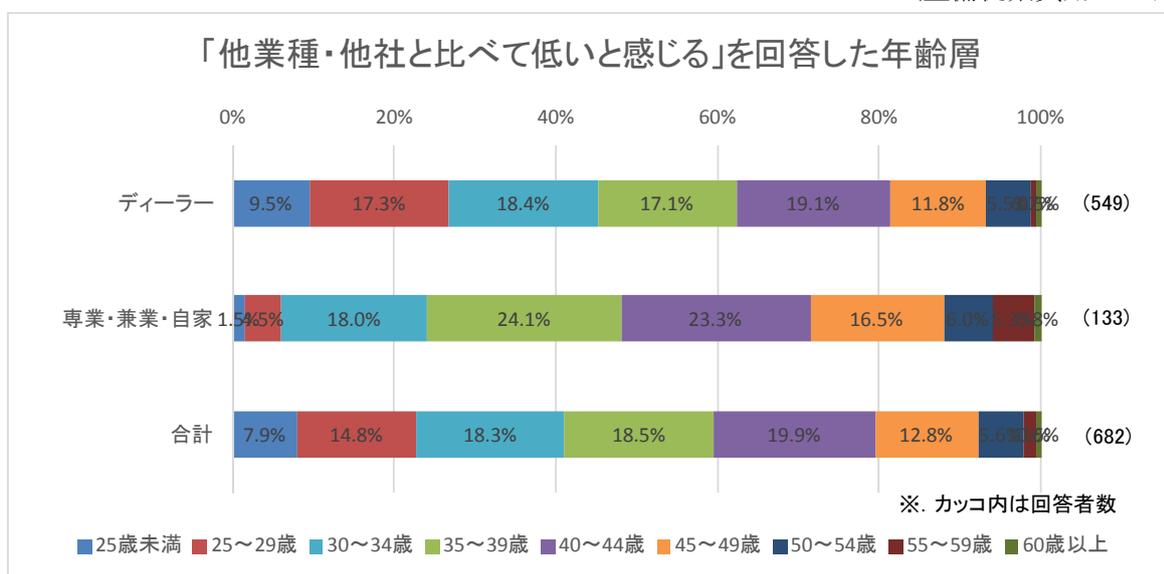




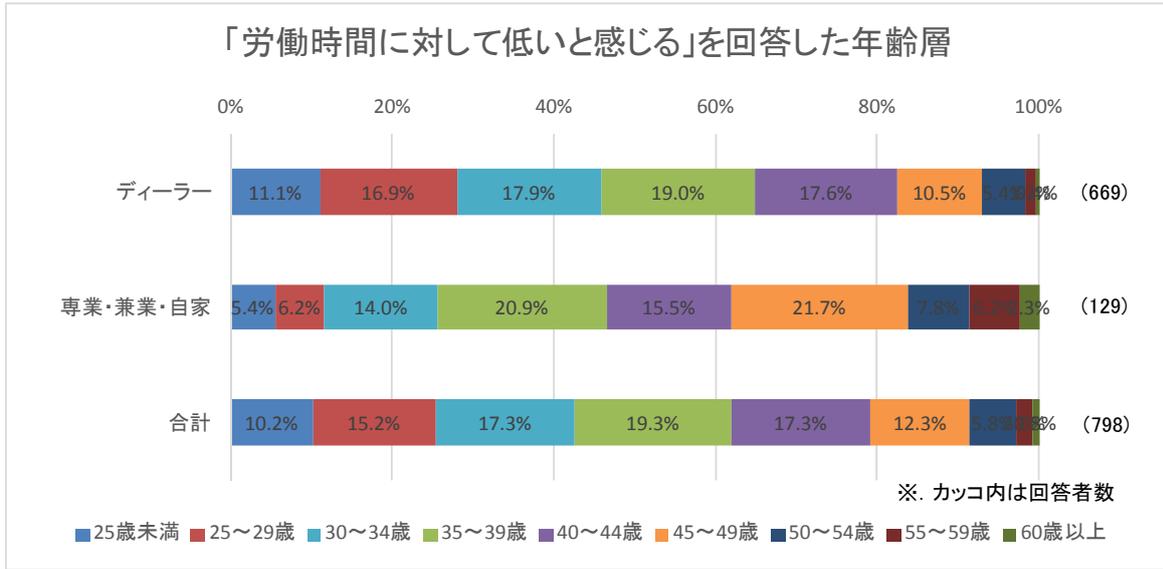
①給与

- 賃金・給与に関して不満・やや不満と回答した整備関係従業員のうち、不満の理由が「他業種・他業種と比べて低い」と回答した整備関係従業員（ディーラー549人、ディーラー以外133人）の年齢層の内訳は、30歳代が多く、ディーラーで約36%、ディーラー以外で約42%。
- 賃金・給与に関して不満・やや不満と回答した整備関係従業員のうち、不満の理由が「労働時間に対して低いと感じる」と回答した整備関係従業員（ディーラー669人、ディーラー以外129人）の年齢層の内訳は、30歳代が多く、ディーラーで約37%、ディーラー以外で約35%。
- 賃金・給与に関して不満・やや不満と回答した整備関係従業員のうち、不満の理由が「定期昇給がない」と回答した整備関係従業員（ディーラー164人、ディーラー以外119人）の年齢層の内訳は、ディーラーでは30歳代後半が最も多く約22%、ディーラー以外では40歳代後半が最も多く約23%。

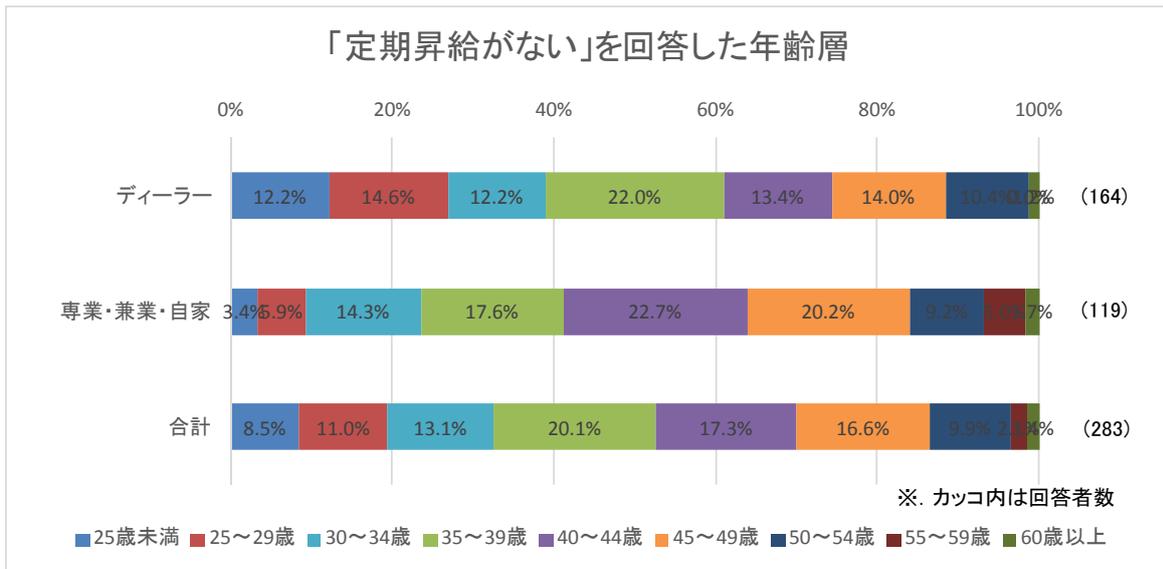
〈整備従業員用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉



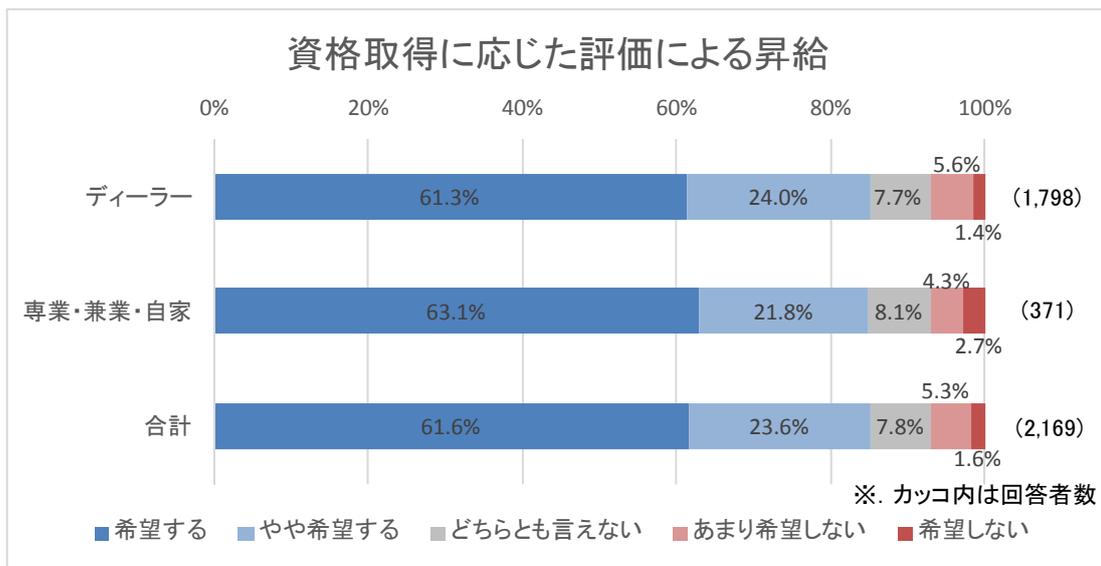
〈整備従業員用アンケート〉



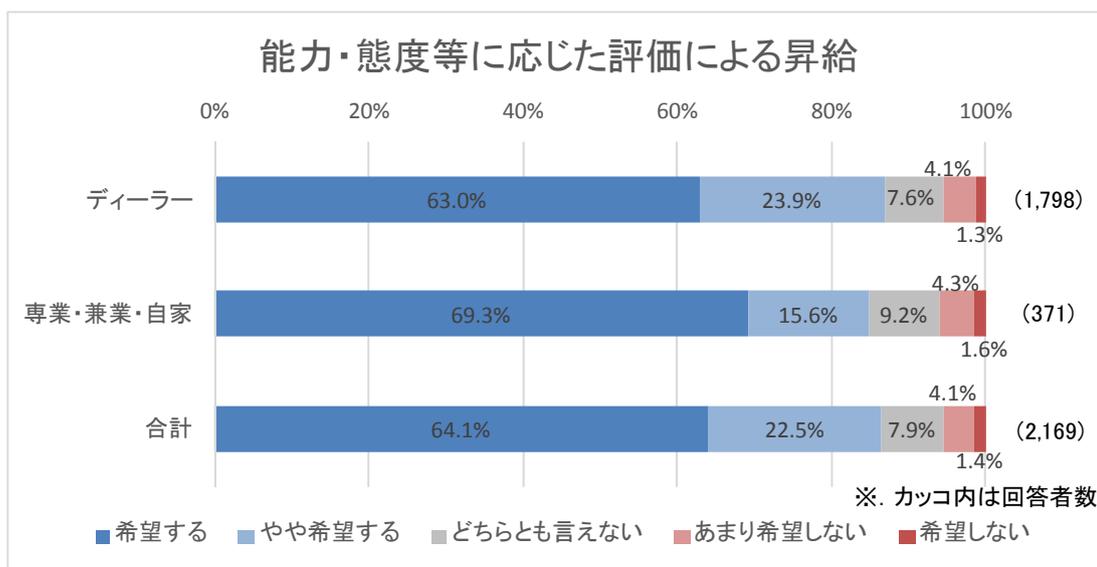
①給与

- 「資格取得に応じた昇給」「能力等に応じた昇給」を希望している整備関係従業員は、ディーラー、ディーラー以外ともに90%程度いる。
- 給与制度の見直しに関する事業者の意向は、ディーラーでは積極的に実施という回答は約93%、ディーラー以外では約73%。
- 給与制度の見直しが困難な理由としては、「売り上げが十分でない」という回答がディーラー、ディーラー以外ともに高い。

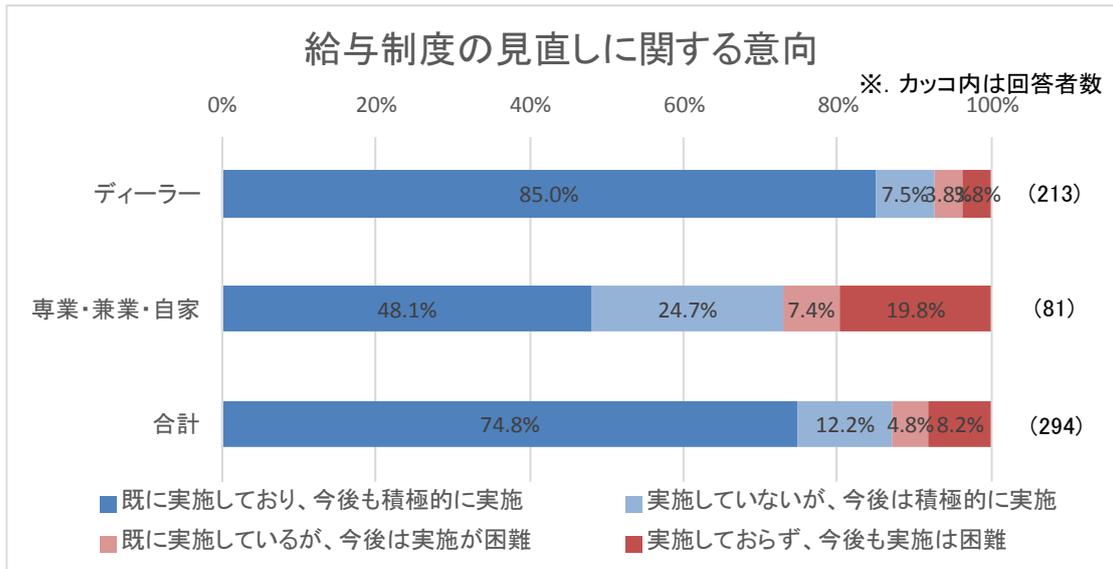
〈整備従業員用アンケート〉



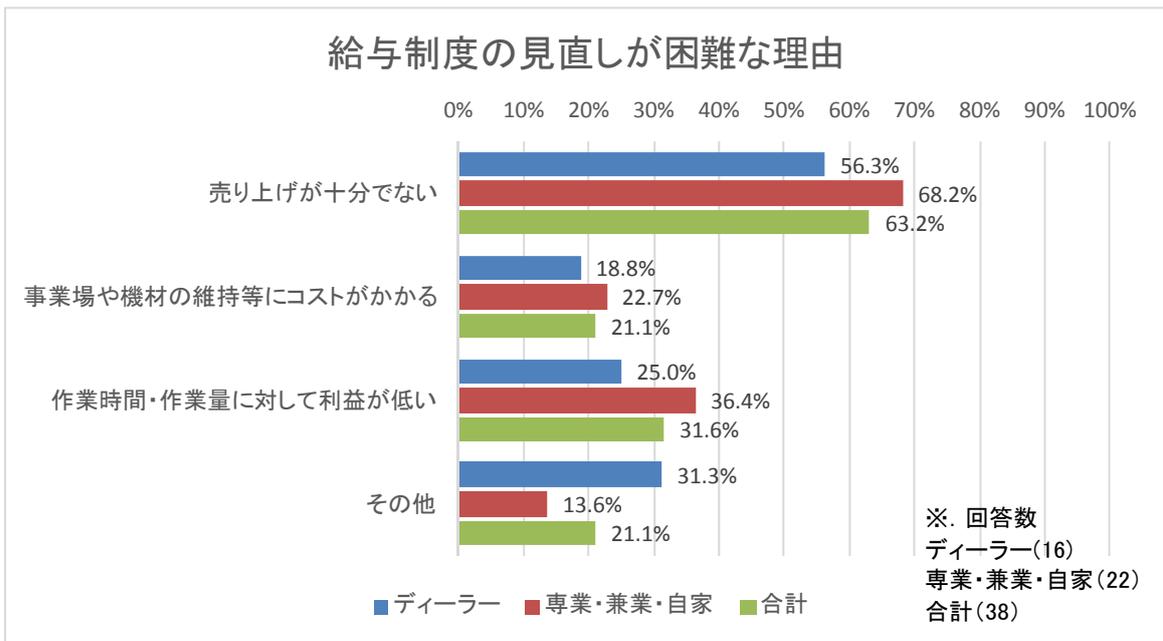
〈整備従業員用アンケート〉



〈事業者用アンケート〉



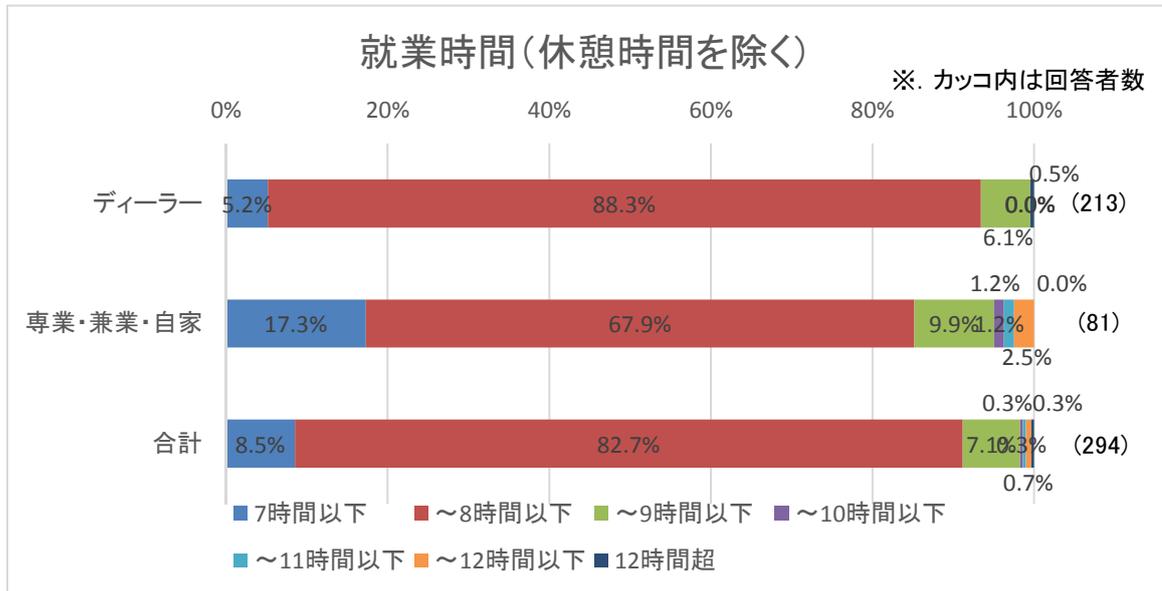
〈事業者用アンケート〉



〈②労働時間、休日・休暇〉

- 就業規則上の就業時間（休憩時間を除く）は、ディーラーで概ね 100%、ディーラー以外で約 95%が 9 時間以下となっている。

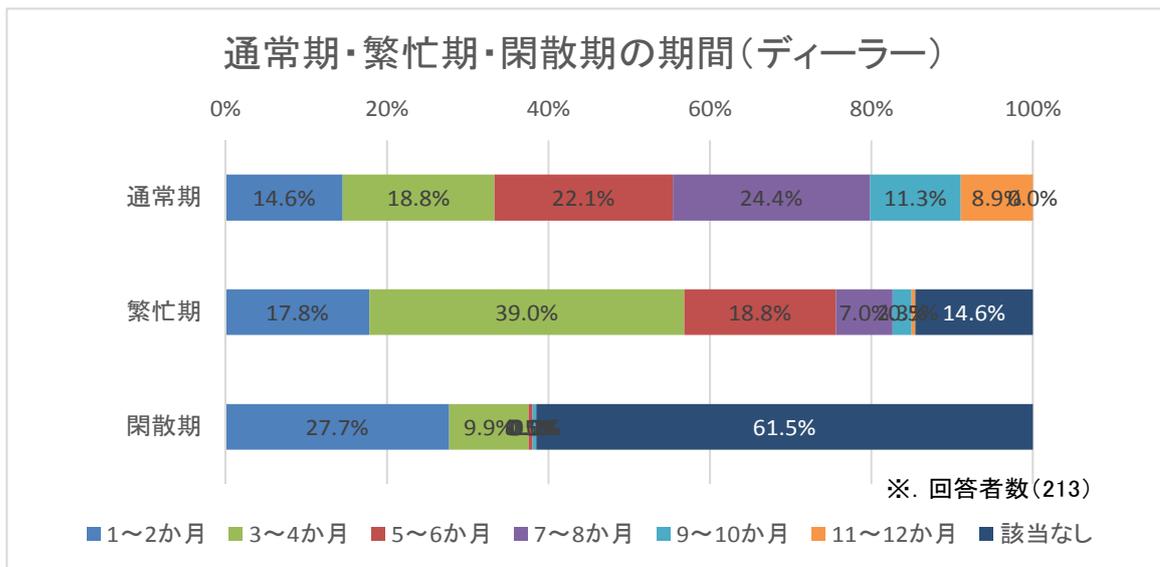
〈事業者用アンケート〉



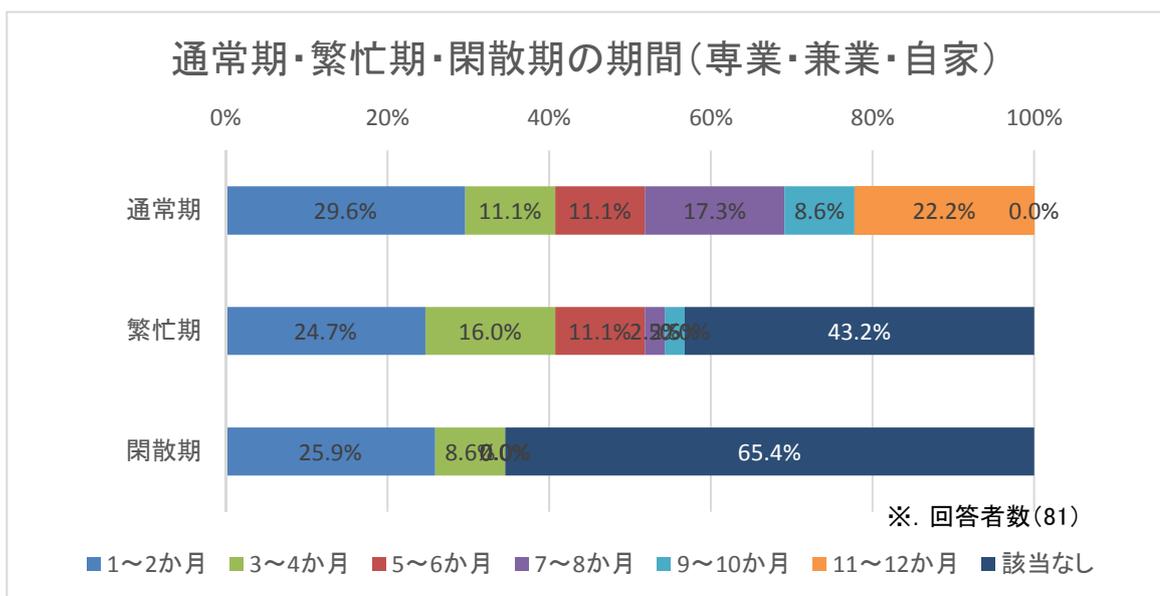
〈②労働時間、休日・休暇〉

- 事業者では、ディーラーの繁忙期は3～4か月が約39%、ディーラー以外では1～2か月が約25%で最も高い。
- 整備関係従業員の中では、ディーラーの繁忙期は3～4か月が約36%、ディーラー以外も3～4か月が約37%で最も高い。
- 年間7か月以上が「繁忙期」である事業者は、ディーラーで約10%、ディーラー以外で約5%。年間7か月以上が「繁忙期」である整備関係従業員では、ディーラーで約18%、ディーラー以外で約9%。

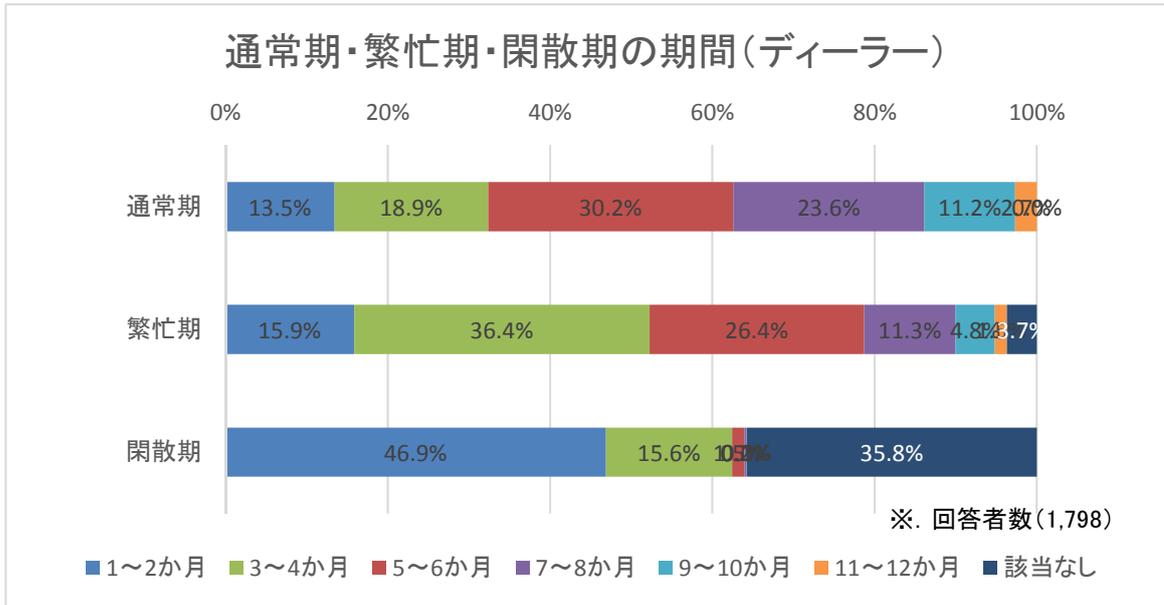
〈事業者用アンケート〉



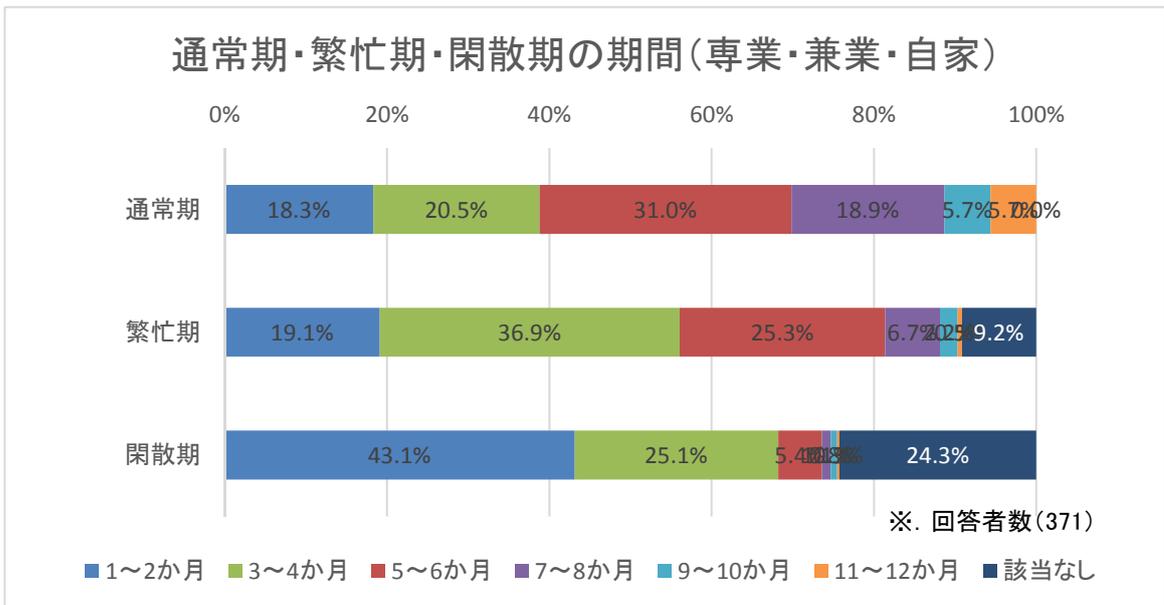
〈事業者用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉



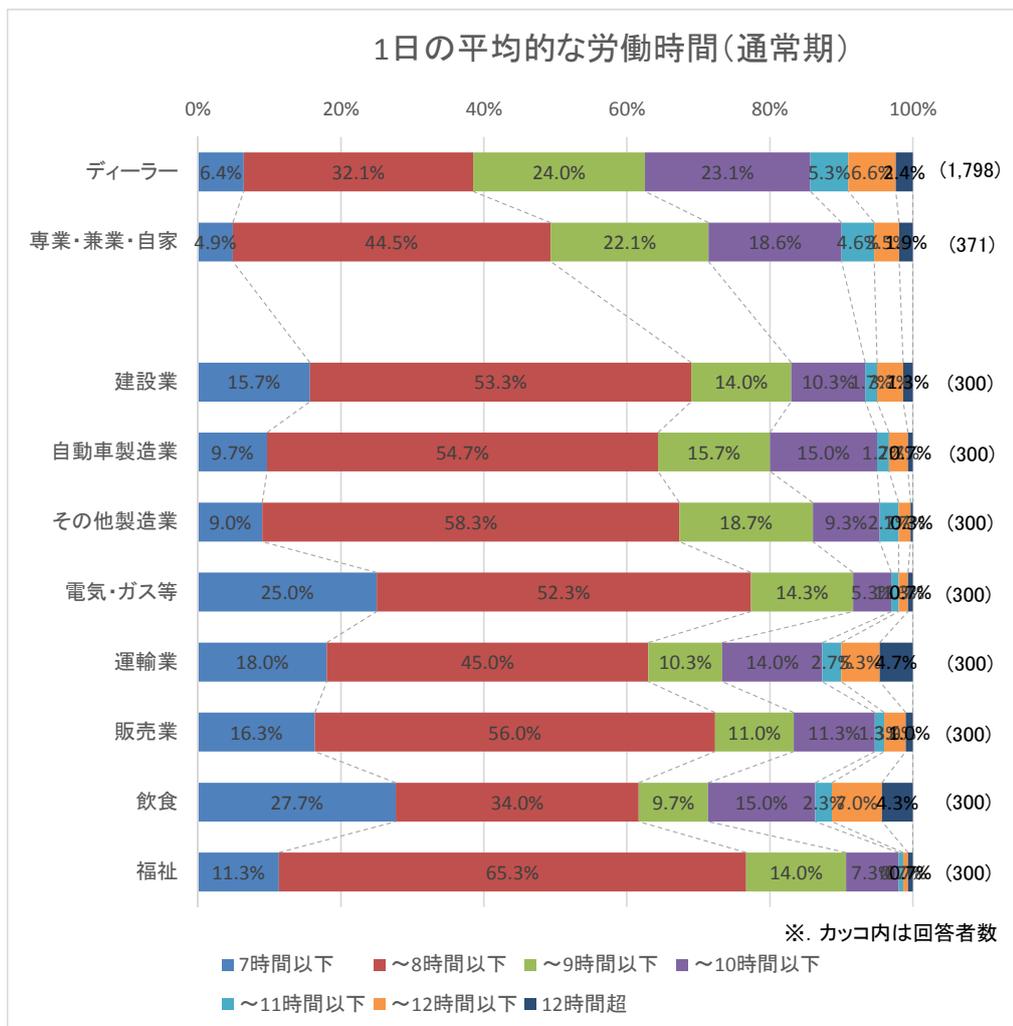
〈整備従業員用アンケート〉



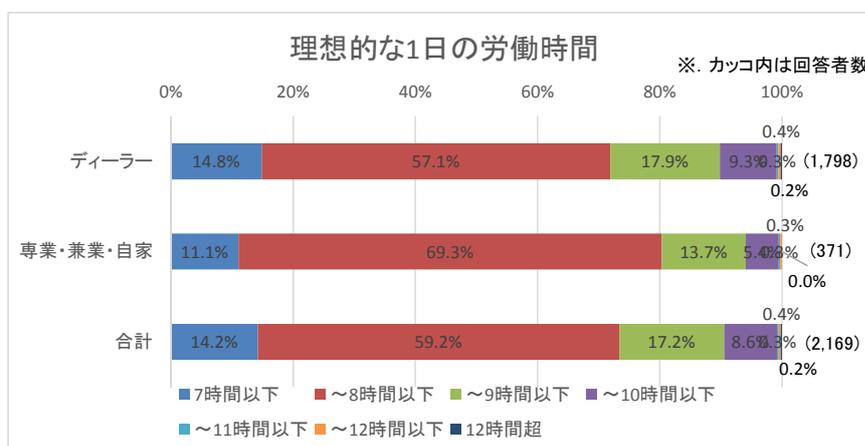
〈②労働時間、休日・休暇〉

- 整備関係従業員の1日の平均的な労働時間は、ディーラーで約38%、ディーラー以外では約29%が9時間を超えると回答している。
- 他業種では、飲食業が9時間を超える回答割合が最も高く約29%。次いで運輸業が約27%。整備関係従業員は飲食業、運輸業よりも高い。

〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉



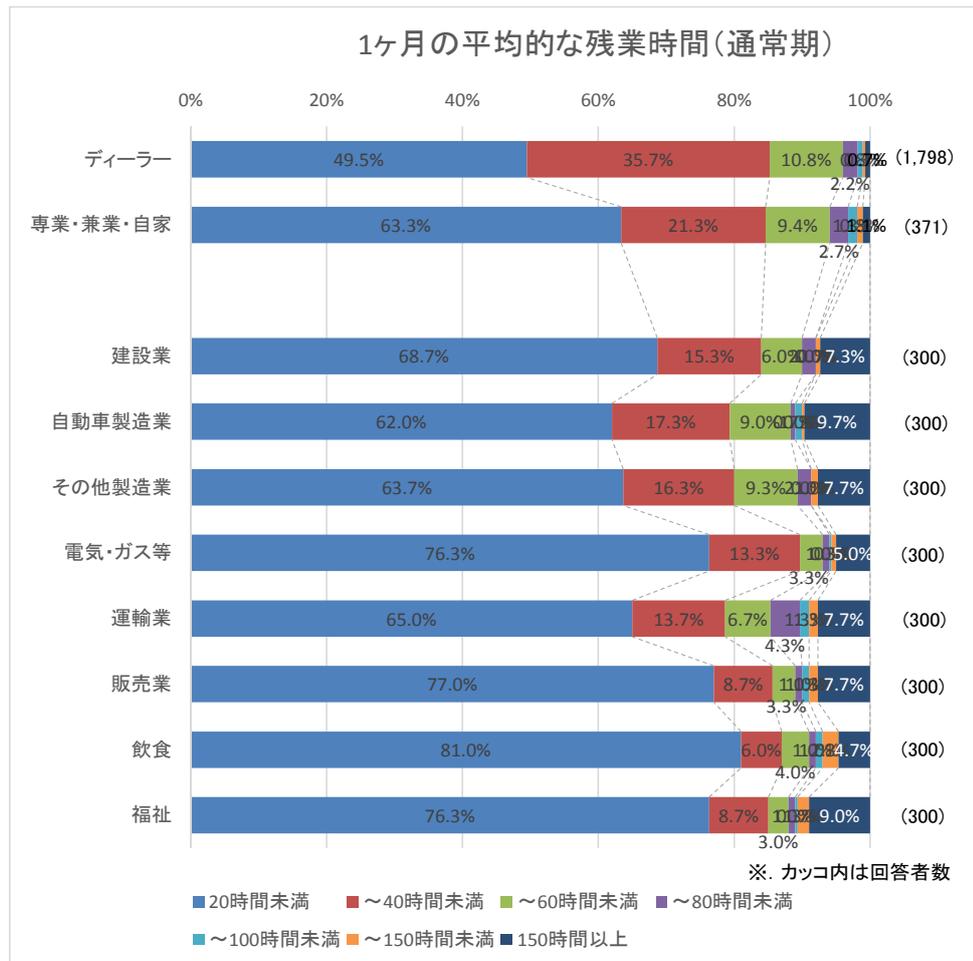
〈整備従業員用アンケート〉



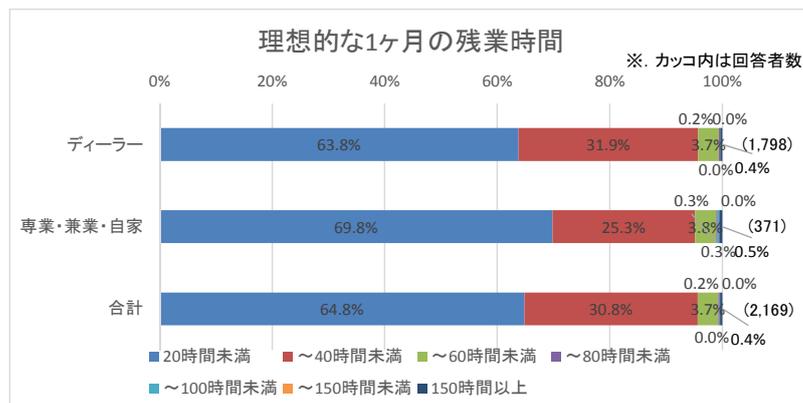
〈②労働時間、休日・休暇〉

- 1ヶ月の平均的な残業時間は、ディーラーで約50%、ディーラー以外では約63%が20時間未満と回答している。
- 整備関係従業員が理想と考えている1ヶ月の残業時間は、40時間未満の回答割合が90%以上となっており、一般的な1ヶ月の残業時間45時間以内となる。
- 整備業以外の8業種ではすべて20時間未満の割合が60%以上であるが、150時間以上も5%以上と多い。自動車製造業、その他製造業、運輸業で残業時間が長い傾向が見られる。

〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉



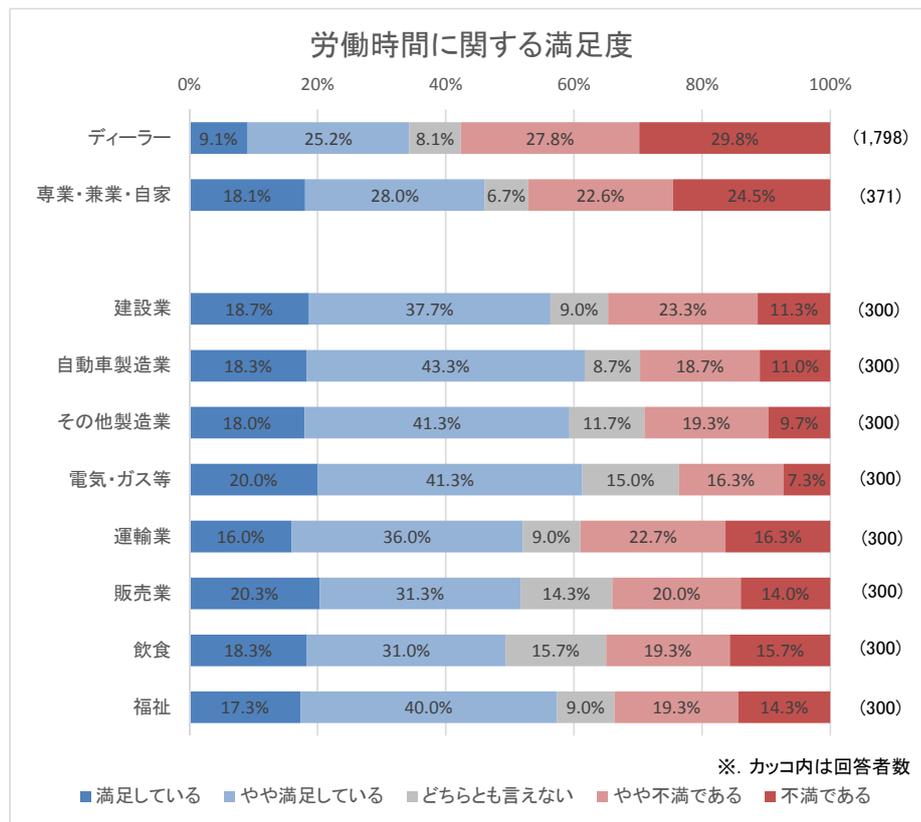
〈整備従業員用アンケート〉



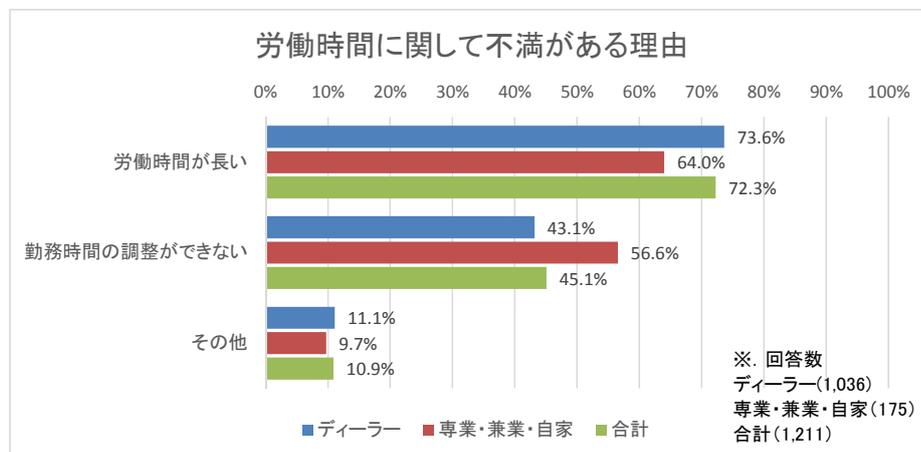
〈②労働時間、休日・休暇〉

- 労働時間に関して「不満」「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約 58%、ディーラー以外で約 47%。
- 労働時間に関して不満がある理由は、ディーラー、ディーラー以外ともに「労働時間が長い」ことが最も多い。
- 整備業以外の 8 業種ではすべて「不満」「やや不満」と感じている回答よりも、「満足」「やや満足」と感じている回答の方が多。飲食業以外の業種は「満足」「やや満足」と感じている回答が 50%以上。

〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉



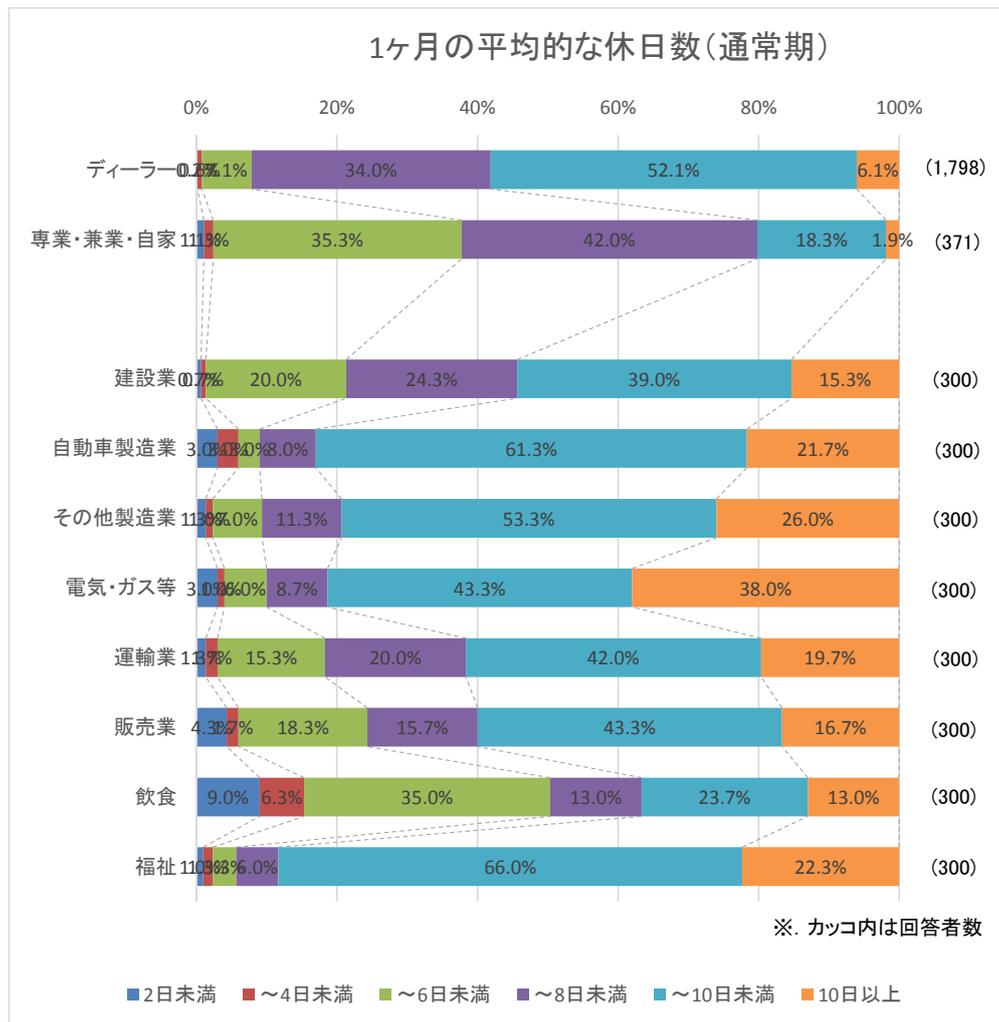
〈整備従業員用アンケート〉



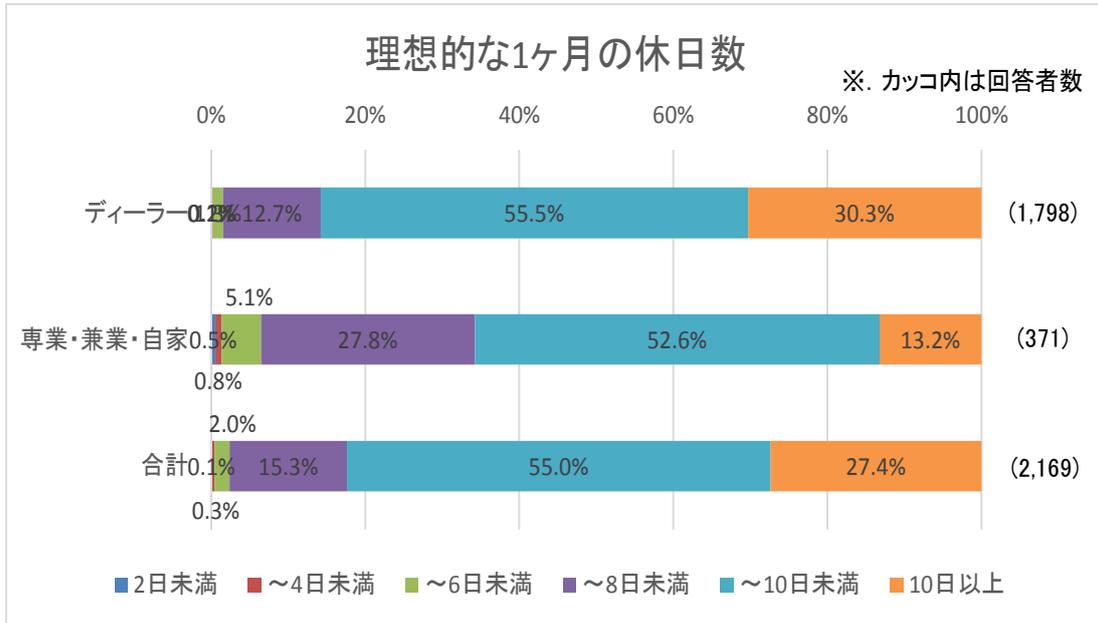
〈②労働時間、休日・休暇〉

- 1ヶ月の平均的な休日数は、ディーラーでは8日未満が約42%、ディーラー以外では約80%。
- 整備関係従業員が理想と考えている1ヶ月の休日数は、ディーラー、ディーラー以外ともに、8日以上～10日未満という回答が最も多く55%程度。
- 整備業以外の8業種では、飲食業や建設業が休日が少ない傾向が見られる。
- ディーラー以外は、飲食業と比較しても、8日以上の割合が低い。
- 都市部と地方部に分けてみると、都市部では8日以上が半数を占め、地方部では8日未満が半数を占める。

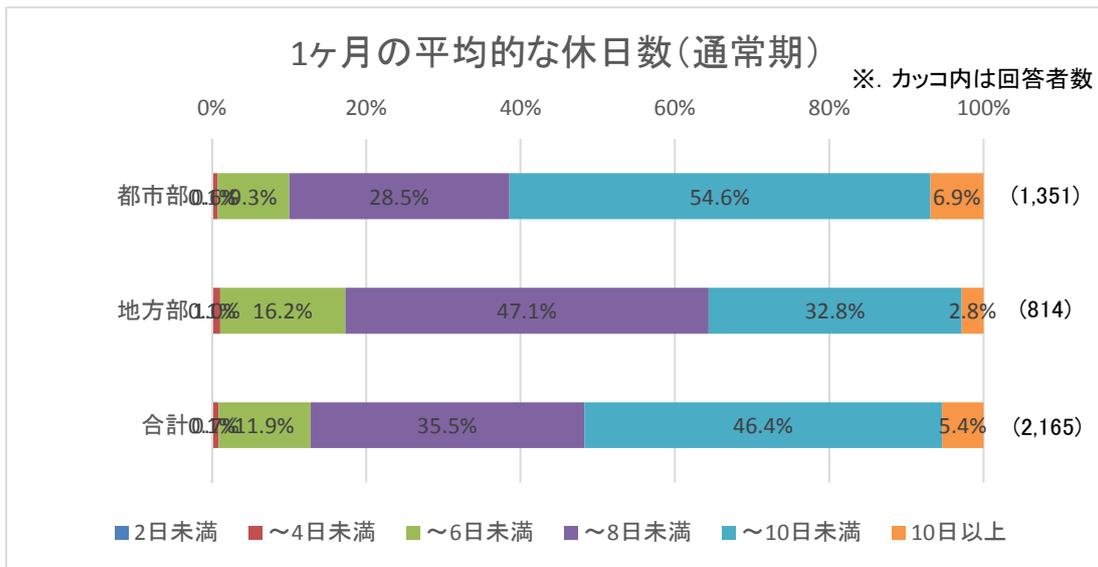
〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉



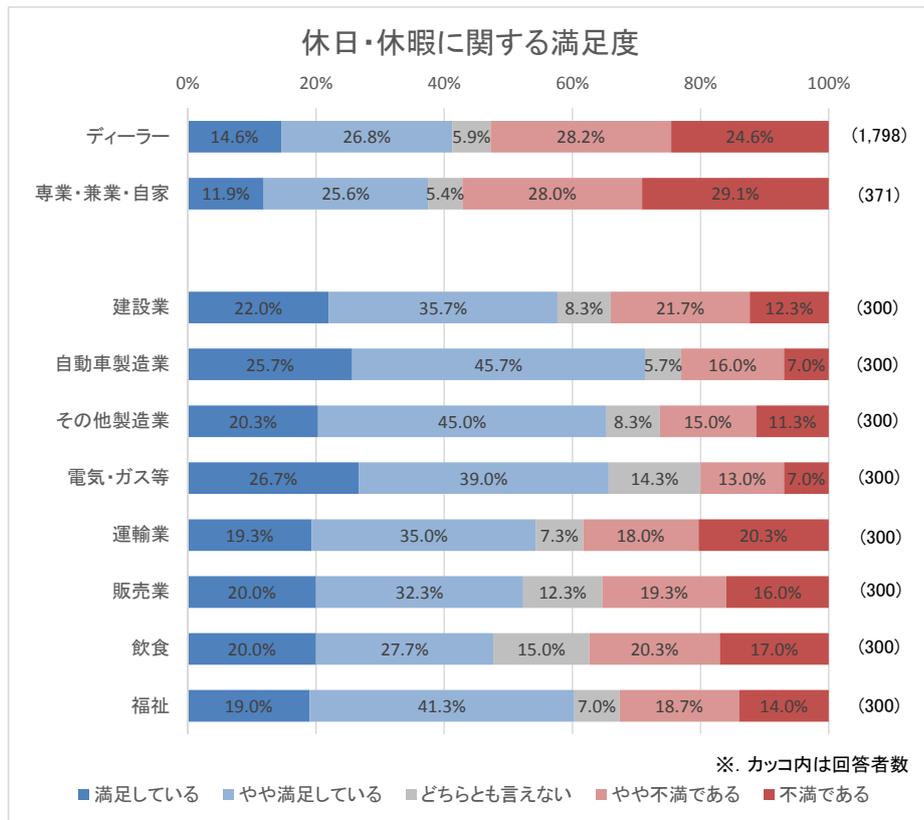
〈整備従業員用アンケート〉



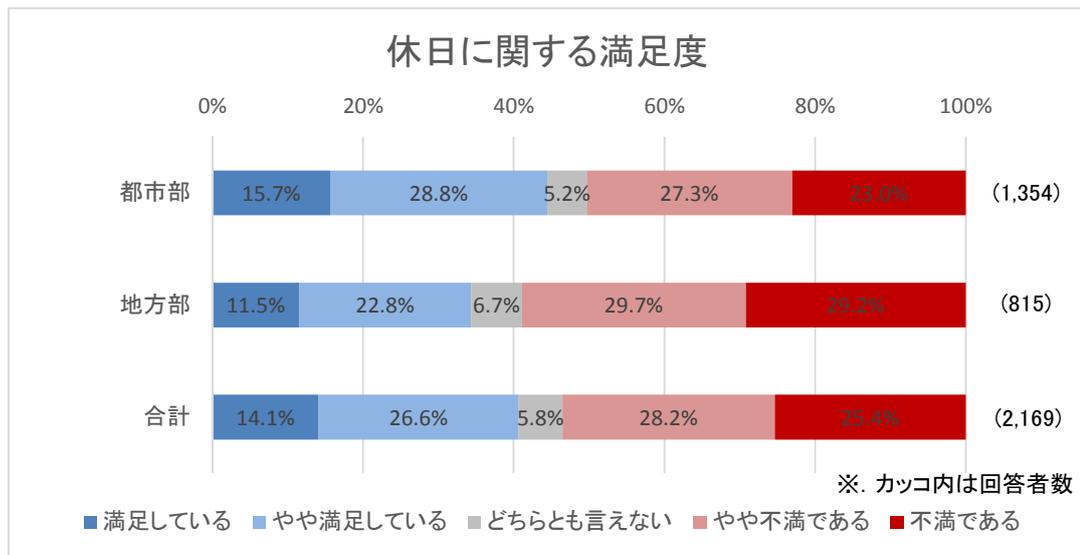
〈②労働時間、休日・休暇〉

- 整備関係従業員は、ディーラーで約 53%、ディーラー以外で約 57%が休日・休暇に関して「不満」「やや不満」と感じている。
- 都市部と地方部に分けてみると、地方部において「不満」がやや多い。
- 休日・休暇に関して不満がある理由は、ディーラーでは「土日祝日が出勤」「希望する日に休暇が取りにくい」が多く、ディーラー以外では「希望する日に休暇が取りにくい」が多い。
- 整備業以外の 8 業種ではすべて「不満」「やや不満」と感じている回答よりも、「満足」「やや満足」と感じている回答の方が多。飲食業以外の業種は「満足」「やや満足」と感じている回答が 50%以上である。

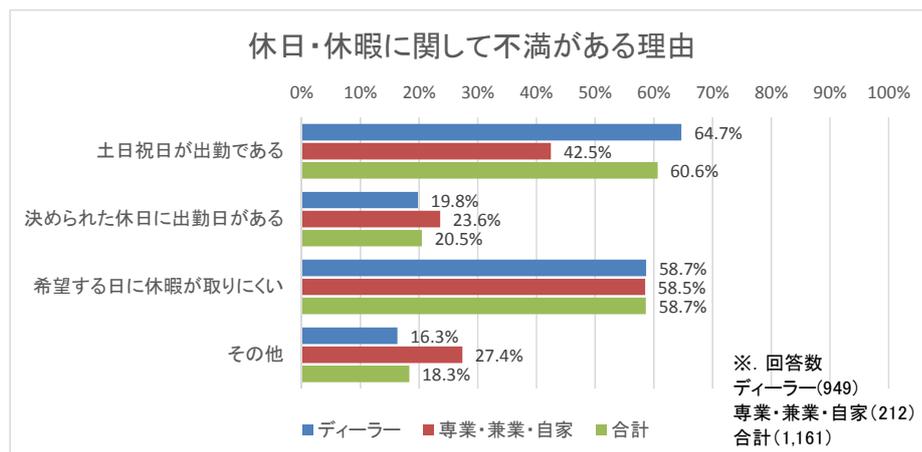
〈整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉



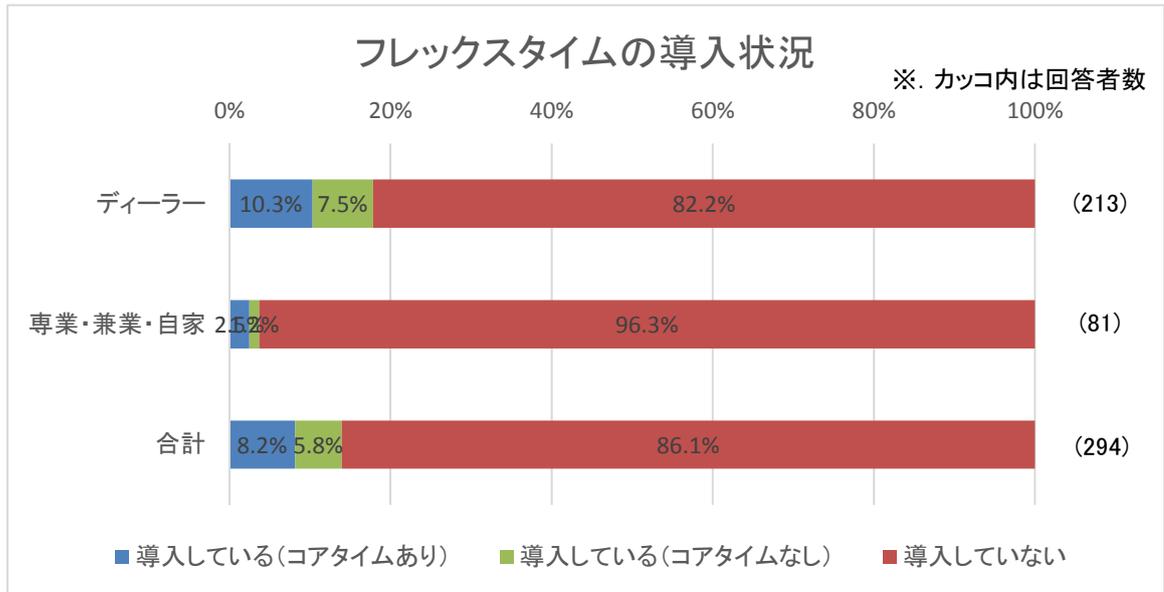
〈整備従業員用アンケート〉



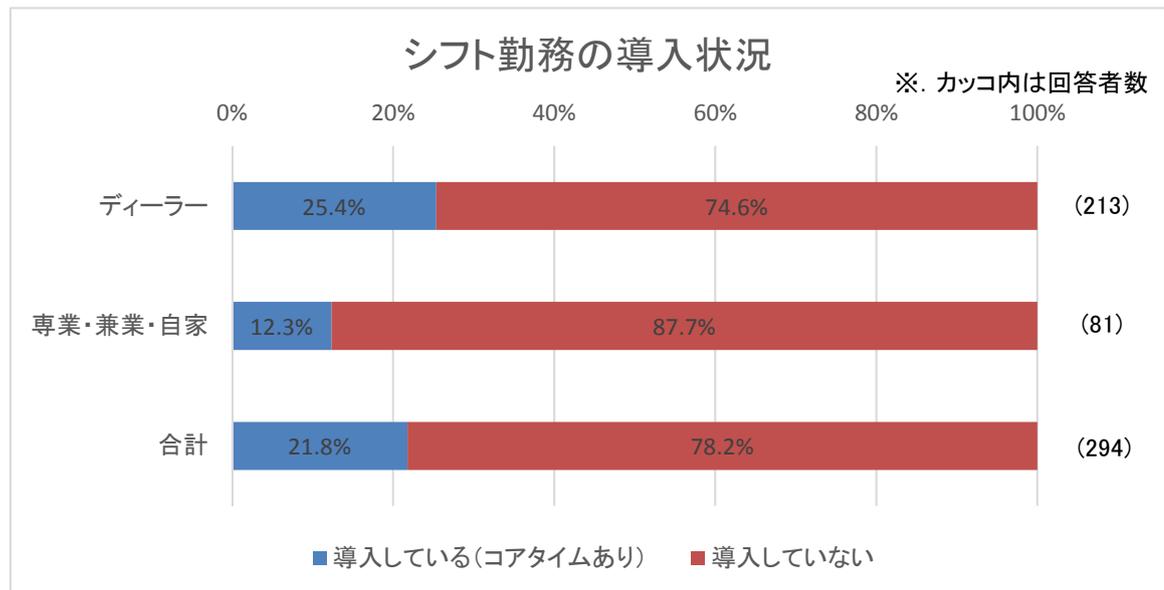
〈②労働時間、休日・休暇〉

- フレックスタイム制を導入している事業者は、ディーラーで約 18%、ディーラー以外では約 4%。
- シフト勤務制を導入している事業者は、ディーラーで約 25%、ディーラー以外では約 12%。
- 短時間勤務を導入している事業者は、ディーラーで約 16%、ディーラー以外では約 9%。
- 整備関係従業員の突発的な欠員には、ディーラー、ディーラー以外ともに「作業の優先性を考慮し対処」が最も多く、ディーラーで約 69%、ディーラー以外で約 83%。

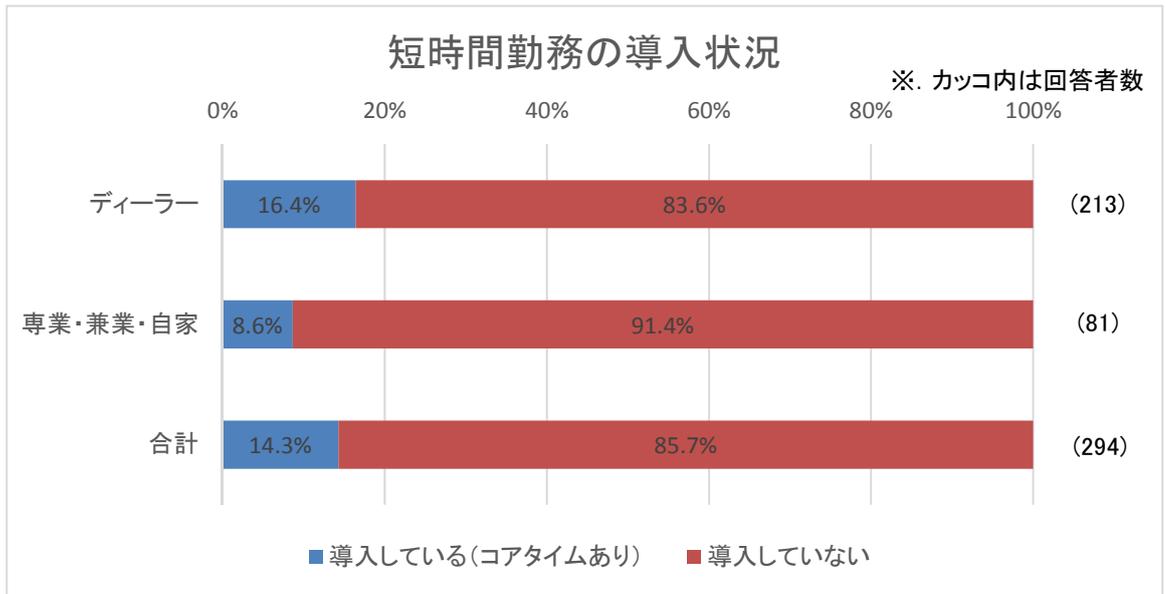
〈事業者用アンケート〉



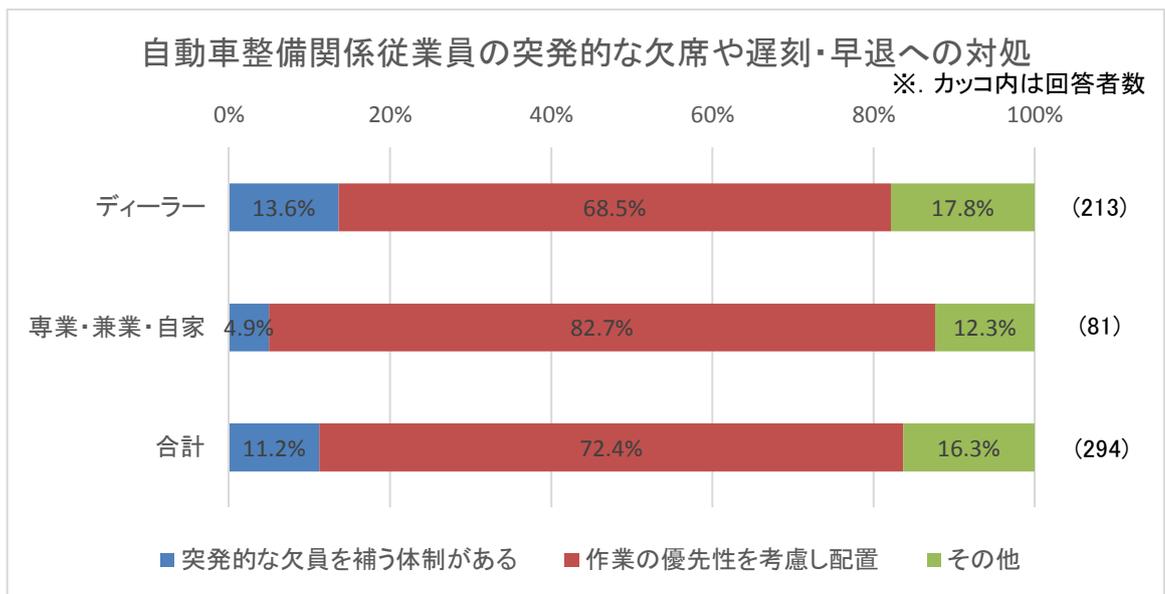
〈事業者用アンケート〉



〈事業者用アンケート〉



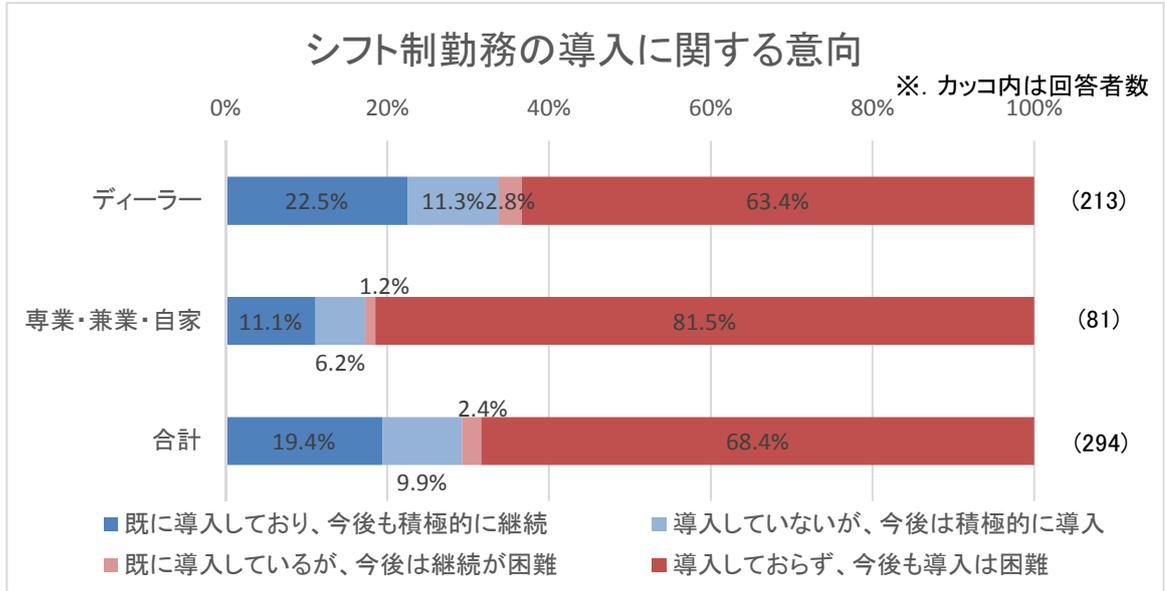
〈事業者用アンケート〉



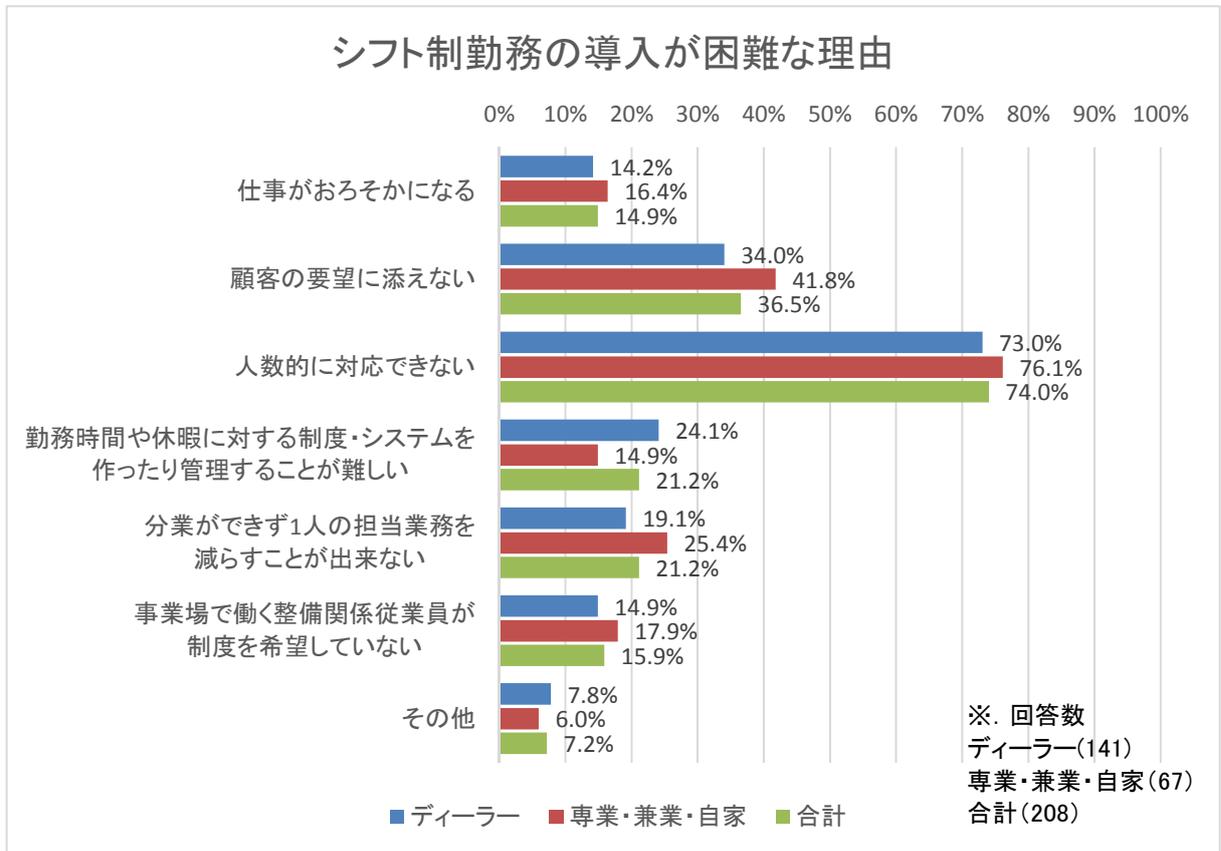
〈②労働時間、休日・休暇〉

- シフト制勤務の導入に関する事業者の意向は、ディーラーで約 66%、ディーラー以外で約 83% が導入困難と考えている。
- シフト制勤務の導入が困難な理由としては、ディーラー、ディーラー以外ともに「人数的に対応できない」という回答が最も多い。

〈事業者用アンケート〉



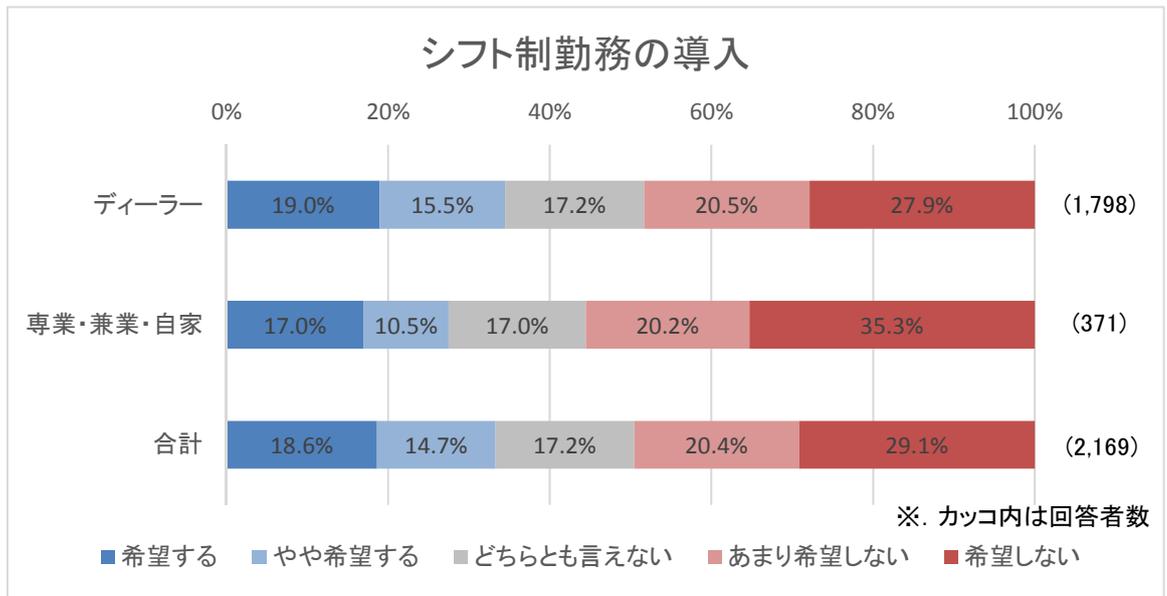
〈事業者用アンケート〉



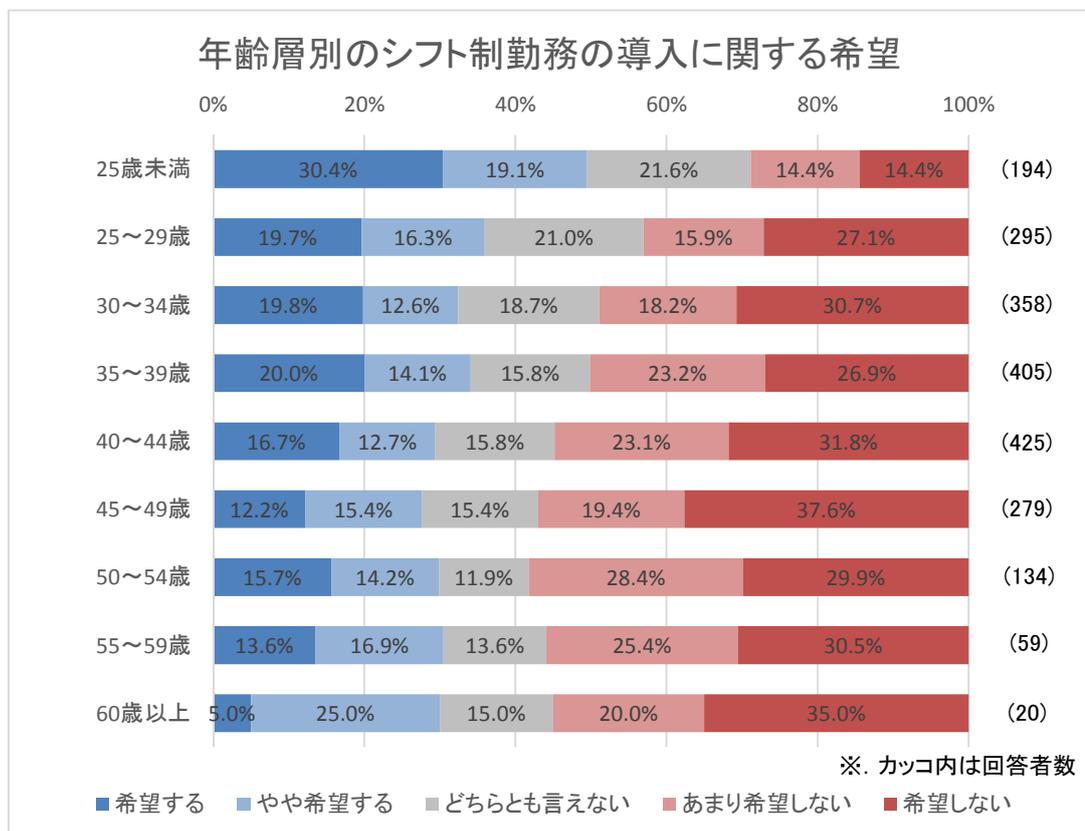
〈②労働時間、休日・休暇〉

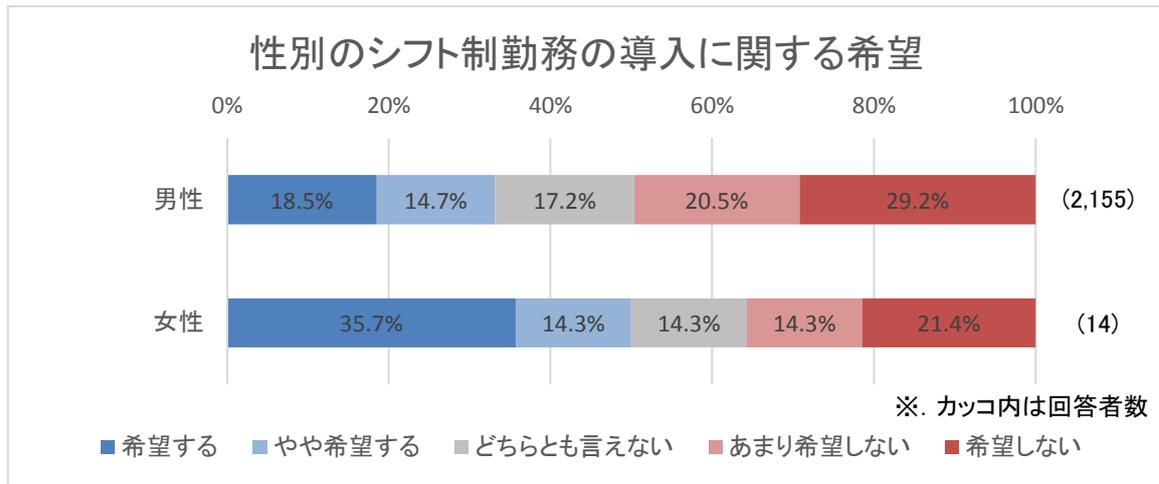
- 労働環境改善施策としてのシフト制勤務の導入を希望している整備関係従業員は、ディーラーで約35%、ディーラー以外で約27%であり、希望しているという回答は少ない。
- シフト制勤務の導入に関する希望を年齢層別にみると、若い年齢層で導入の希望が高い傾向がある。
- シフト制勤務の導入に関する希望は、男性よりも女性の方が希望するという回答は高い。

〈整備従業員用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉

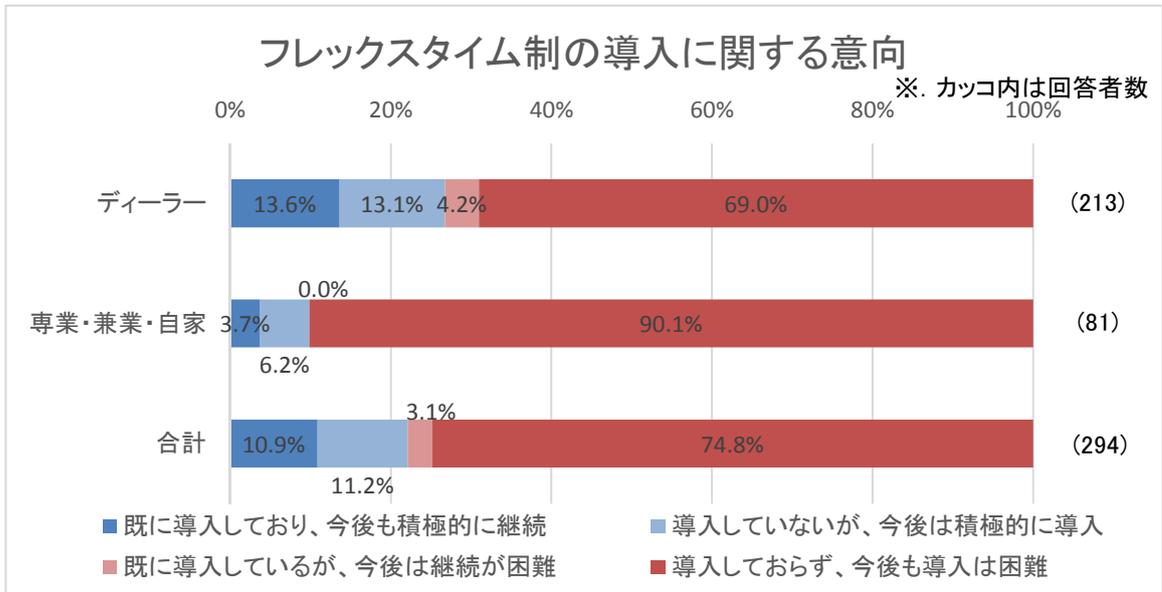




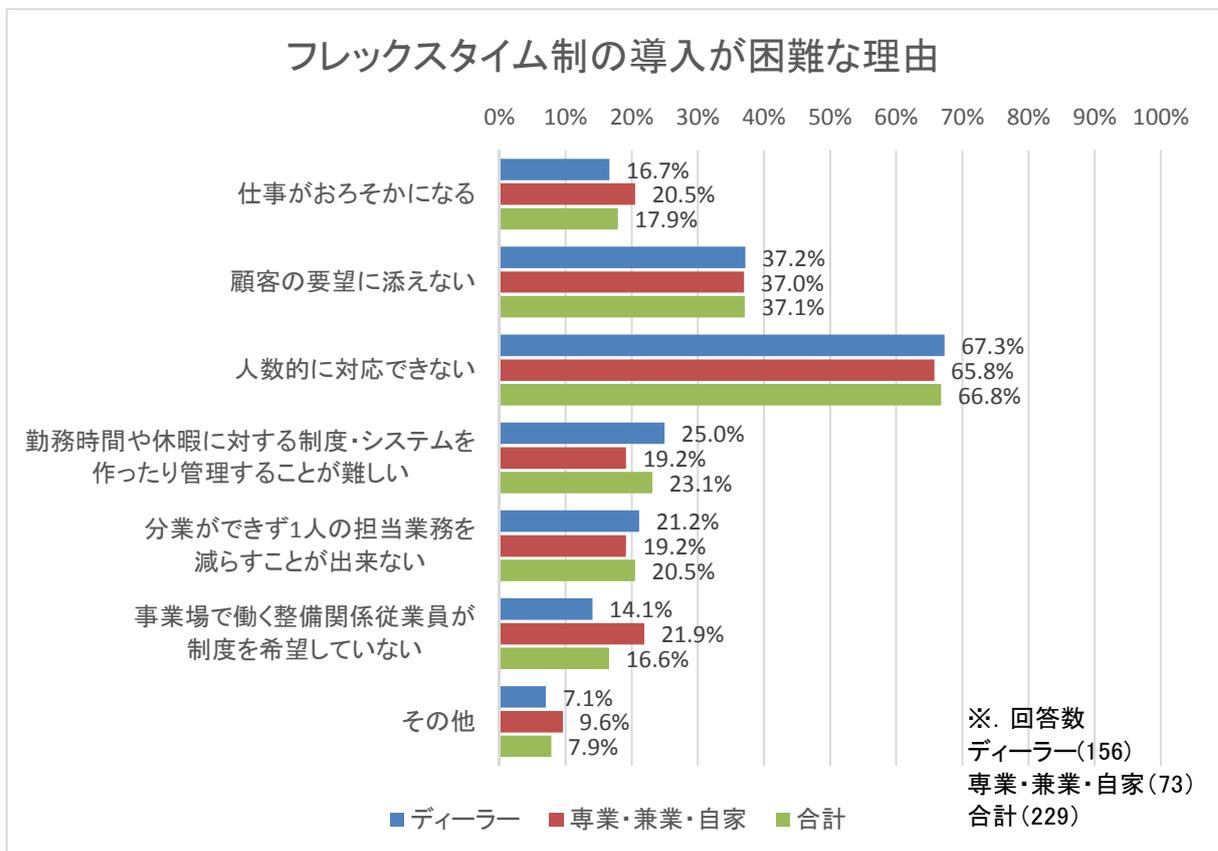
〈②労働時間、休日・休暇〉

- フレックスタイム制の導入に関する事業者の意向は、ディーラーで約 73%、ディーラー以外で約 90%が導入困難と考えている。
- フレックスタイム制の導入が困難な理由としては、ディーラー、ディーラー以外ともに「人数的に対応できない」という回答が最も多い。

〈事業者用アンケート〉



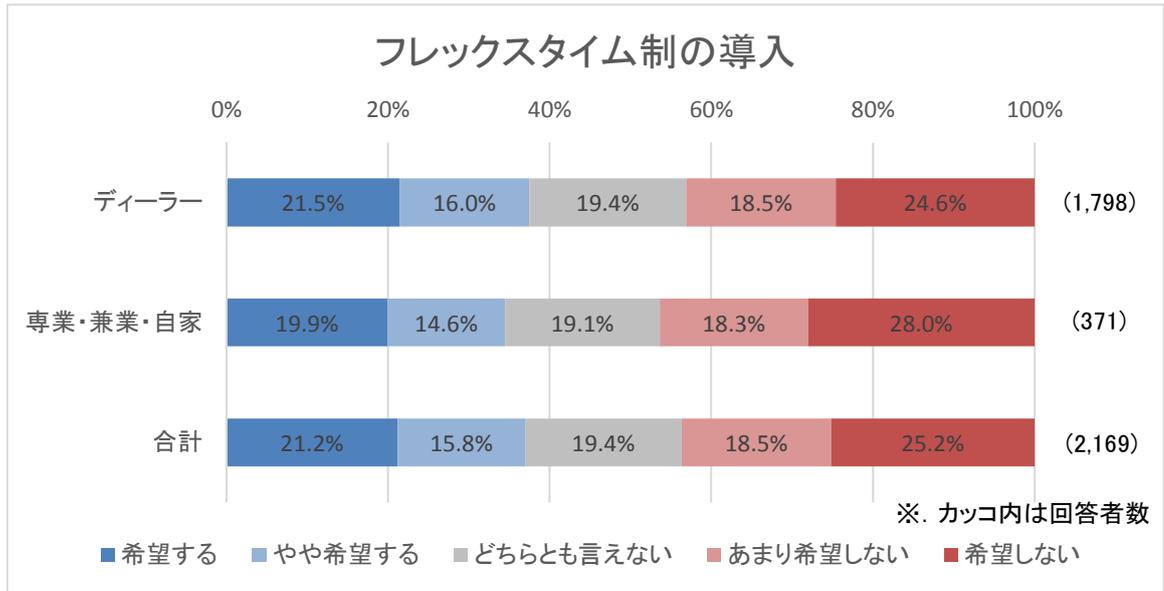
〈事業者用アンケート〉



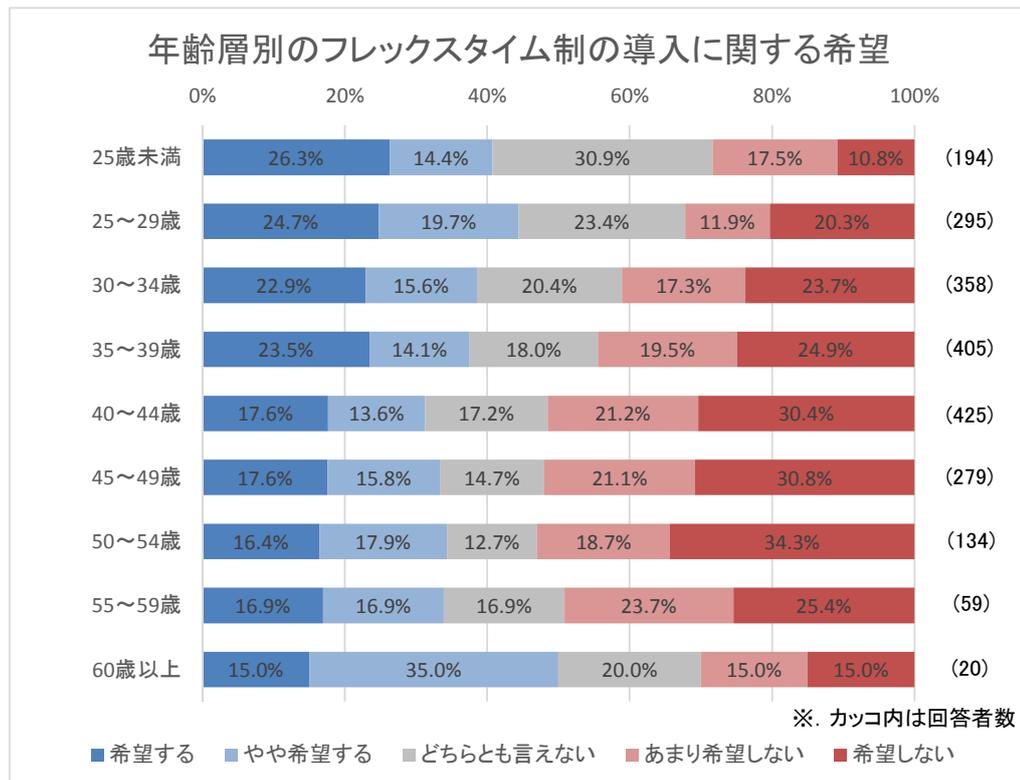
〈②労働時間、休日・休暇〉

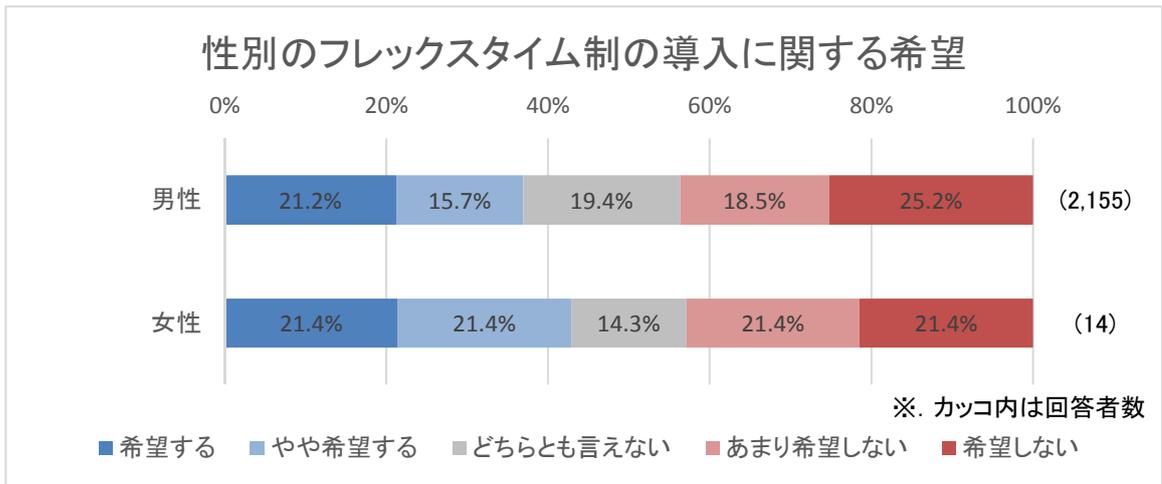
- 労働環境改善施策としてのフレックスタイム制の導入を希望している整備関係従業員は、ディーラーで約 38%、ディーラー以外で約 35%であり、希望しているという回答は少ない。
- フレックスタイム制の導入に関する希望を年齢層別にみると、40 歳代、50 歳代で希望しているという回答が少ない。
- フレックスタイム制の導入に関する希望は、男性よりも女性の方が希望するという回答は高い。

〈整備従業員用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉

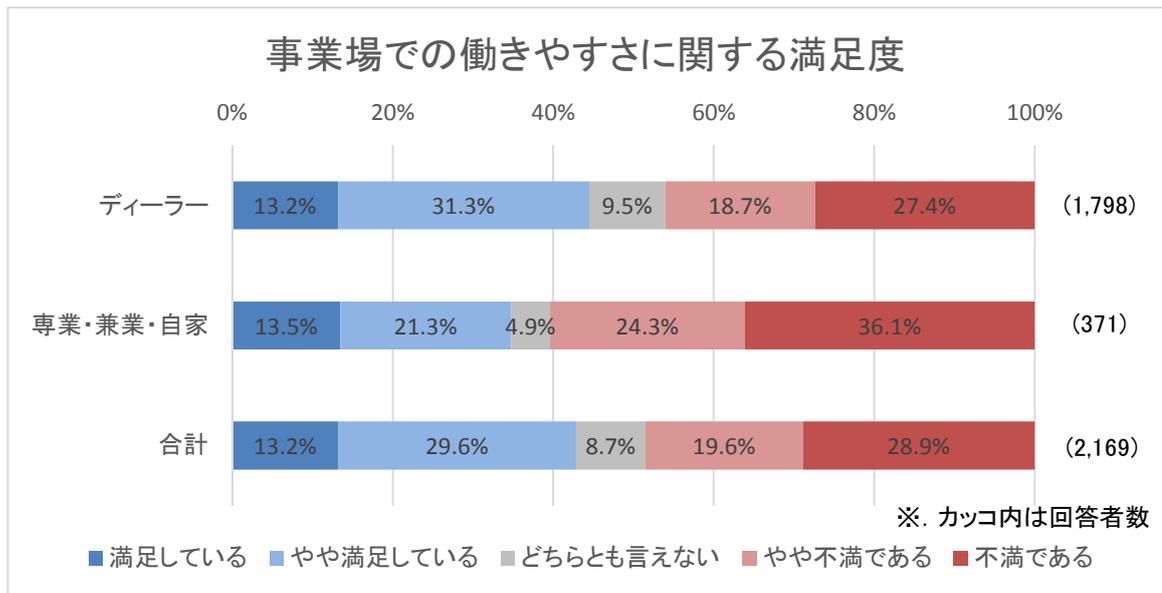




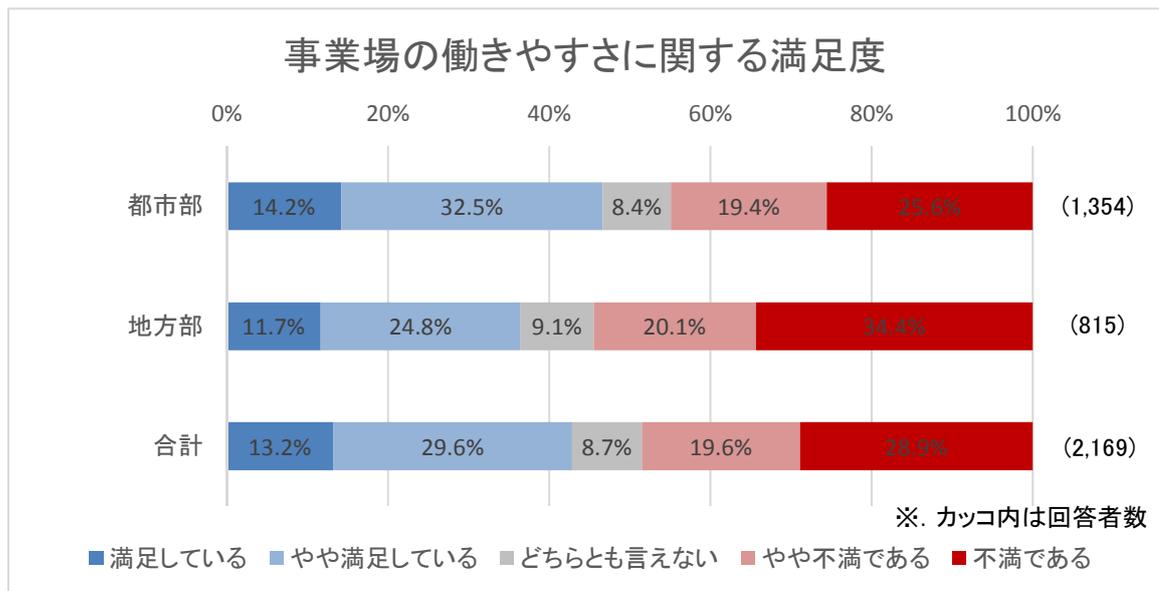
〈③作業環境〉

- 事業場での働きやすさに関して「不満」「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約 46%、ディーラー以外で約 60%で、「満足」「やや満足」と感じている整備関係従業員よりも多い。
- 都市部と地方部に分けてみると、地方部では「不満」が僅かに多い。
- 働きやすさに関して不満がある理由としては、「事業場の設備が古い」「社員同士のコミュニケーションがとりにくい」「福利厚生が充実していない」という回答が、ディーラーとディーラー以外で共通して多い。

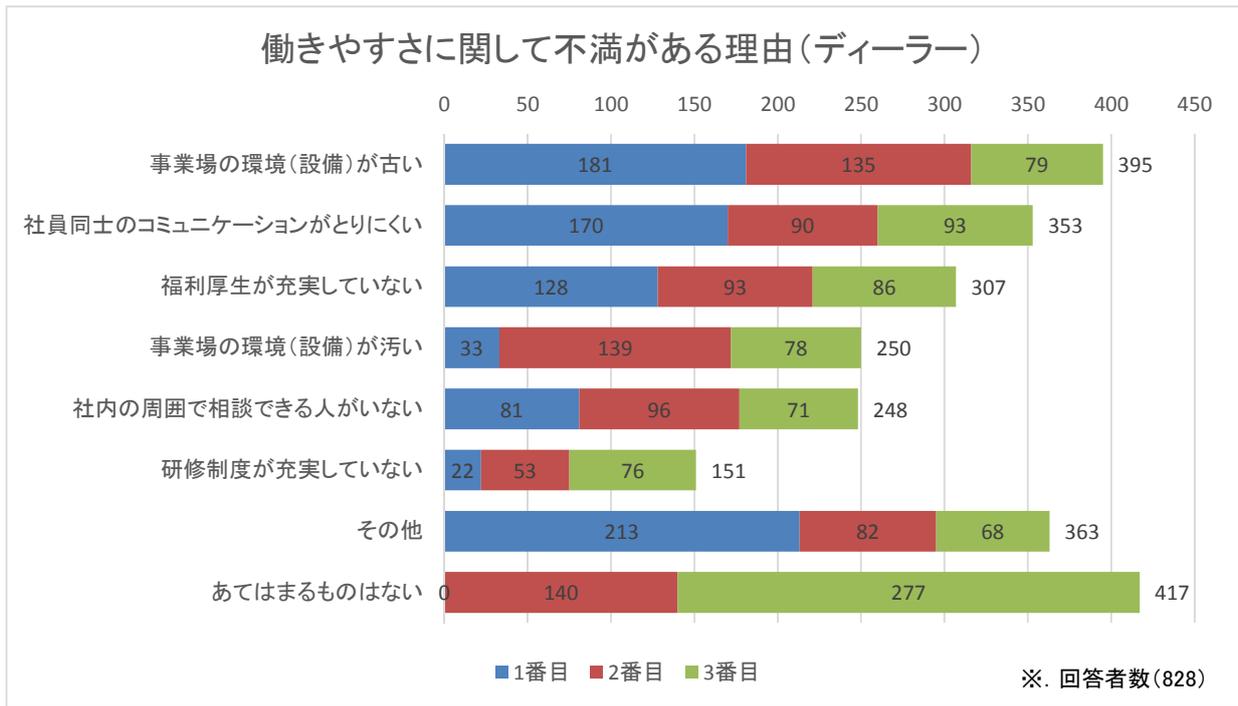
〈整備従業員用アンケート〉



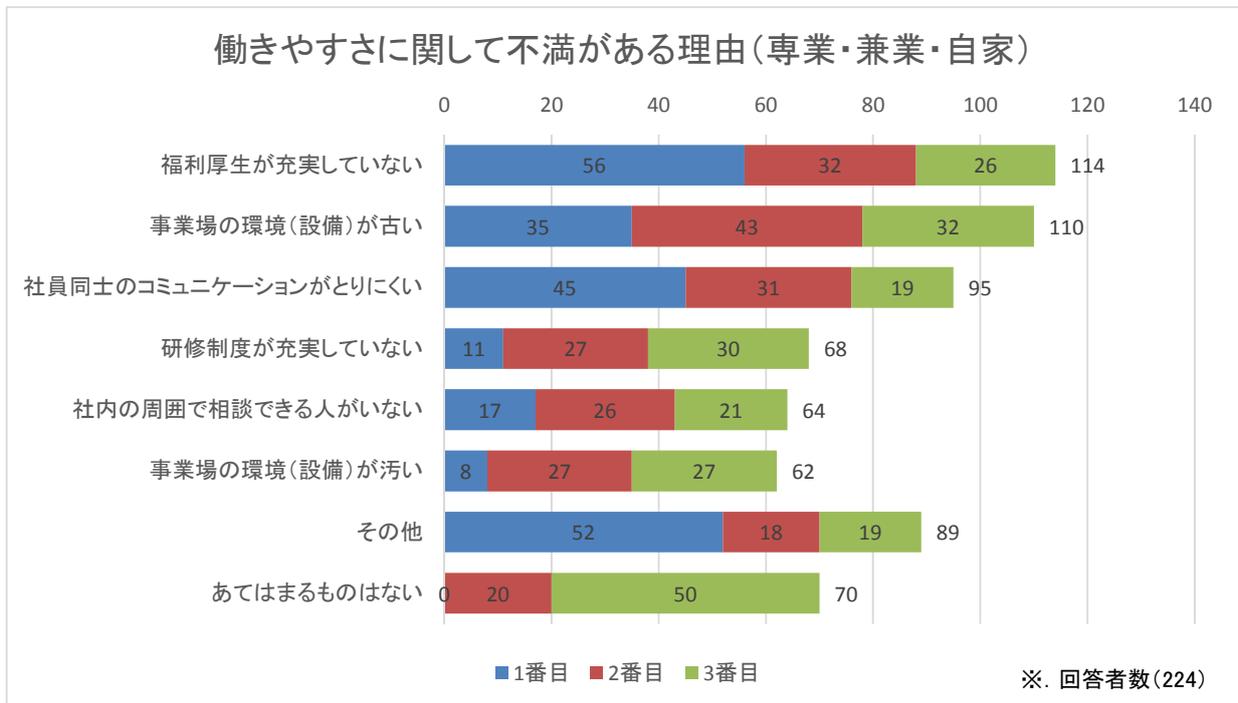
〈整備従業員用アンケート〉



〈整備従業員用アンケート〉



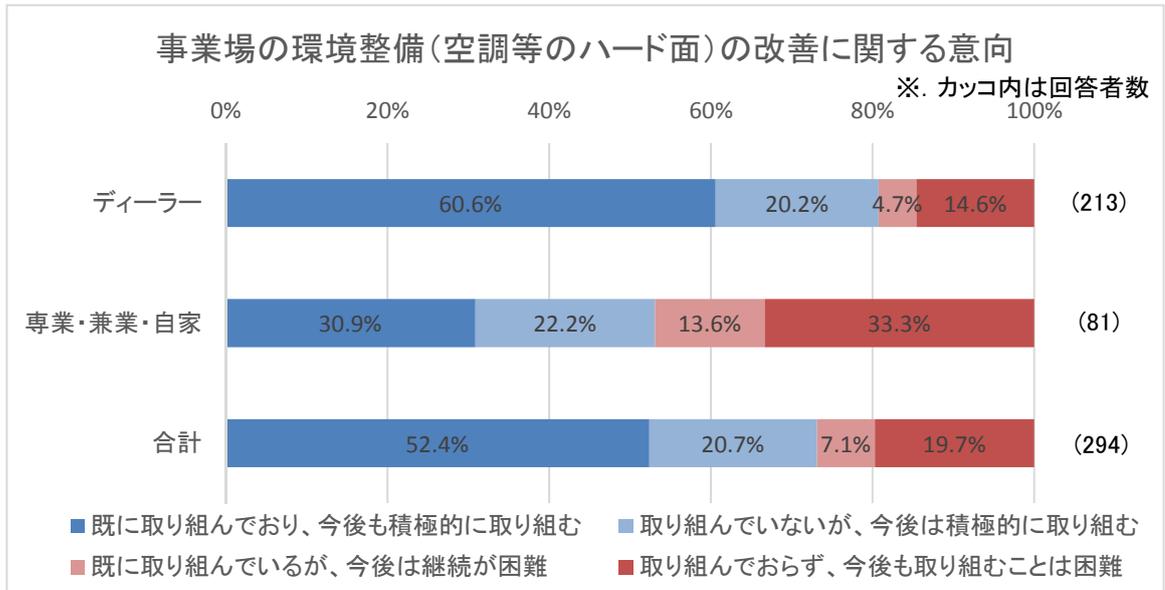
〈整備従業員用アンケート〉



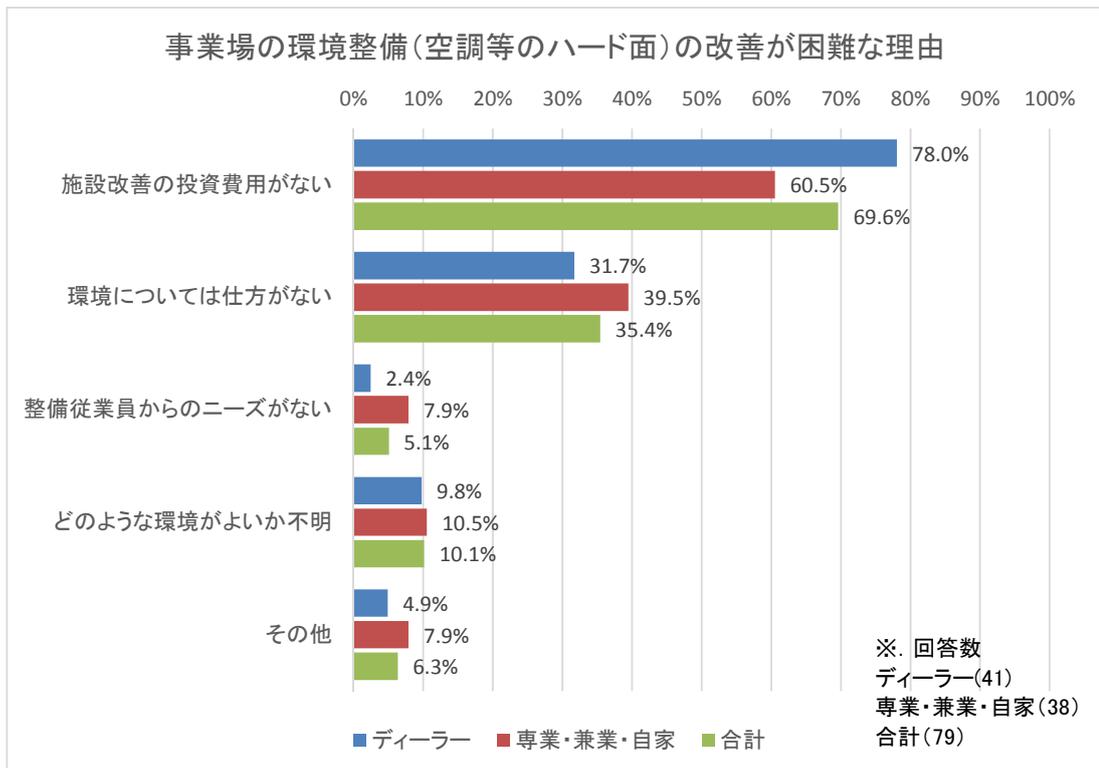
③作業環境

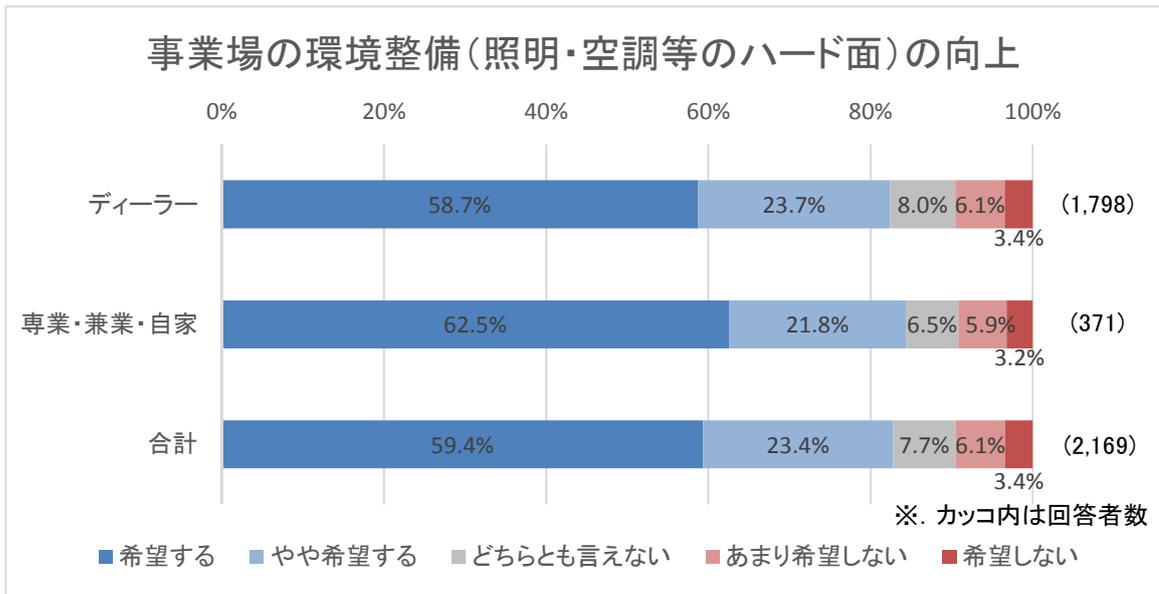
- 空調等のハード面の改善について、ディーラーは約 81%が積極的であるが、ディーラー以外では約 47%が取り組み困難であると回答している。
- 空調等のハード面の改善が困難な理由としては、「投資費用がない」という回答が最も多い。また、「環境については仕方がない」という考えを持つ事業者も多い。
- 労働環境改善施策として、照明・空調等のハード面の向上を希望している整備関係従業員はディーラー、ディーラー以外ともに 80%以上。

〈事業者用アンケート〉



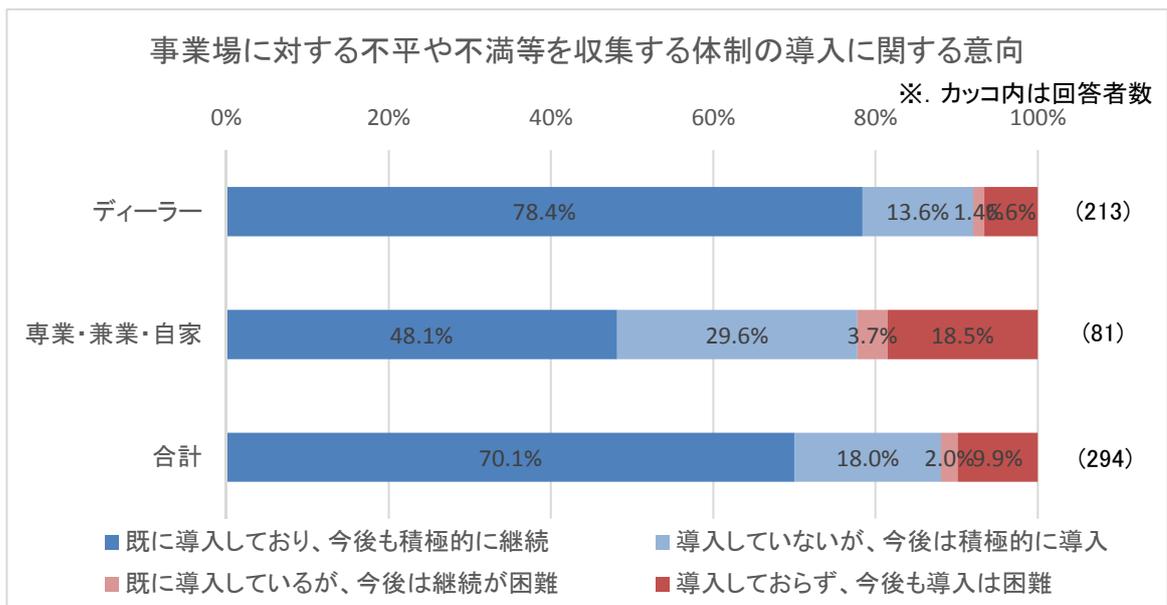
〈事業者用アンケート〉

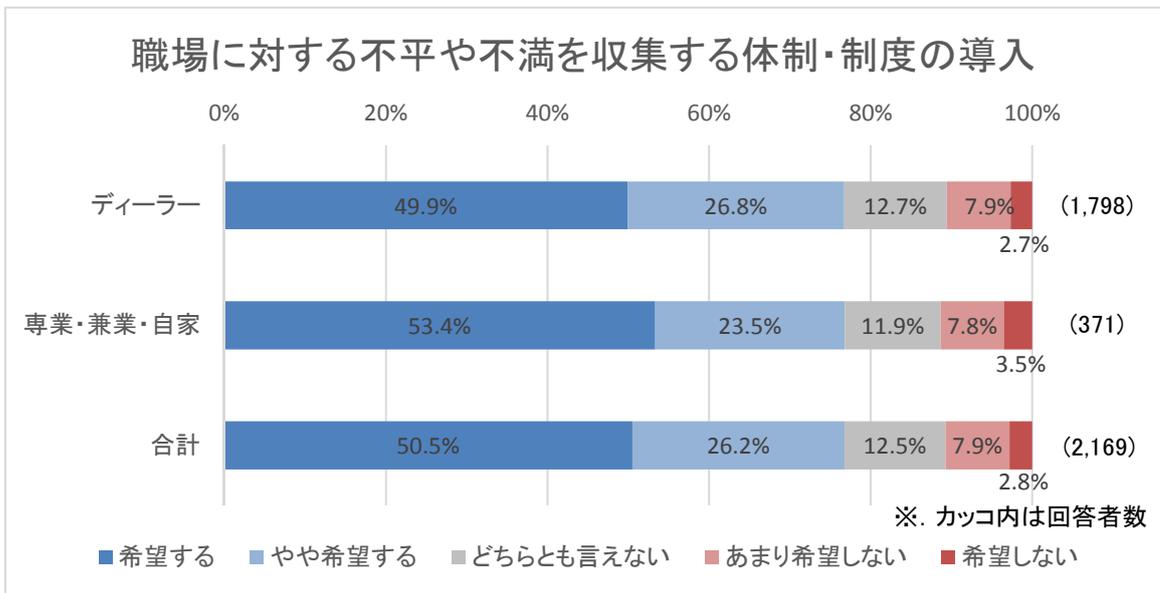
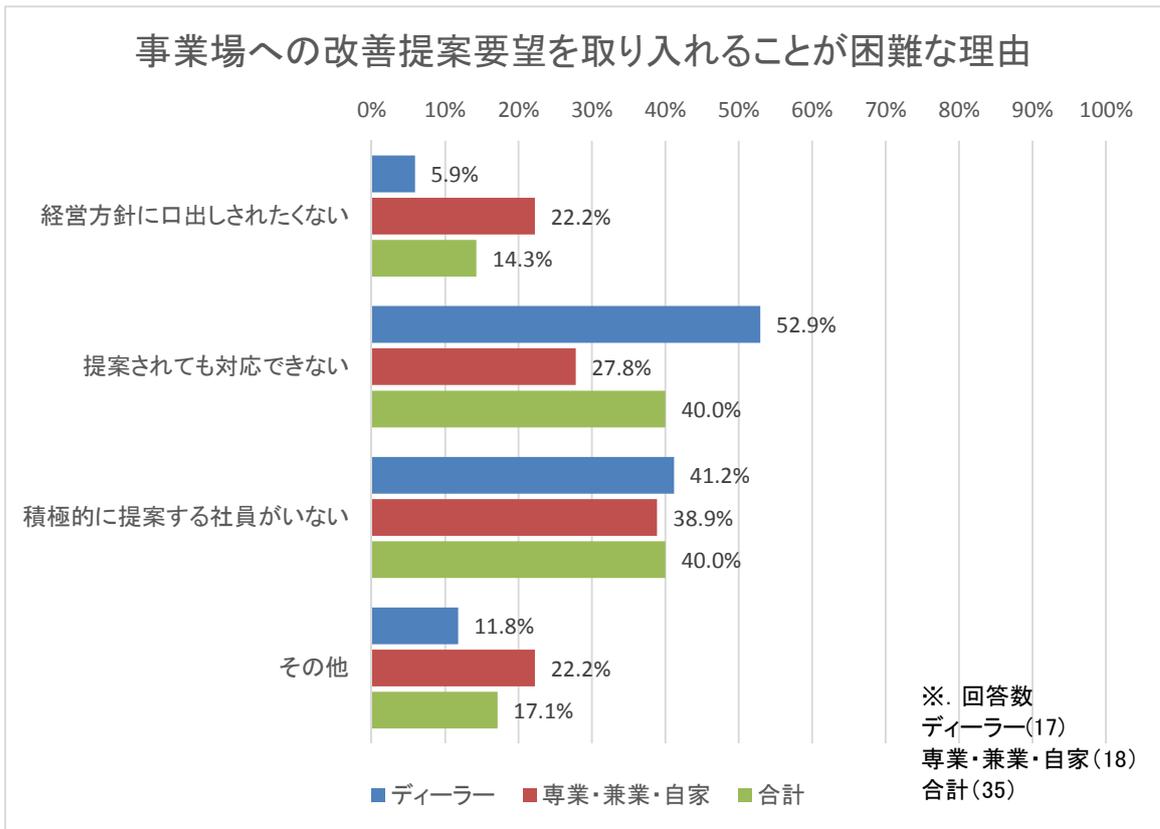




〈③作業環境〉

- 不平・不満等を収集する体制の導入に関する事業者の意向は、ディーラーは約 92%、ディーラー以外は約 78%が導入に積極的。
- 労働環境改善施策として、不平・不満等を収集する体制の導入を希望している整備関係従業員は 75%以上。
- 改善要望を取り入れることが困難な理由として、ディーラー、ディーラー以外ともに「提案されても対応できない」「提案する社員がいない」という回答が多い。

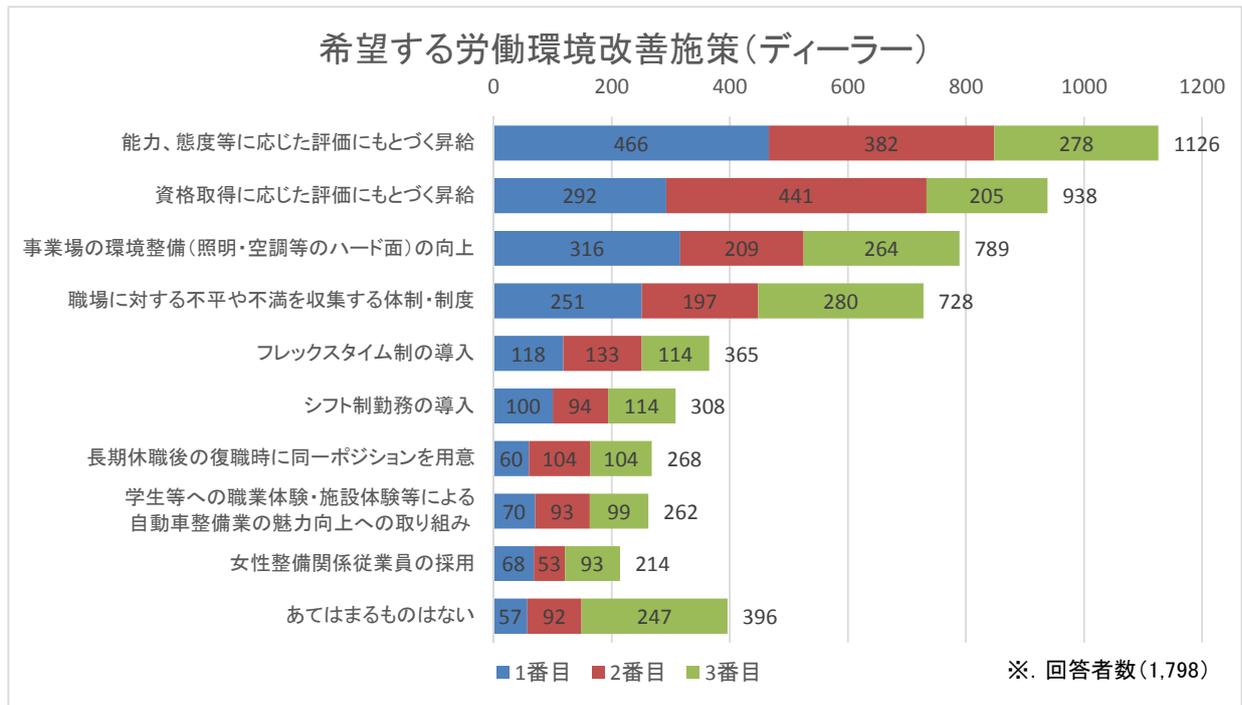




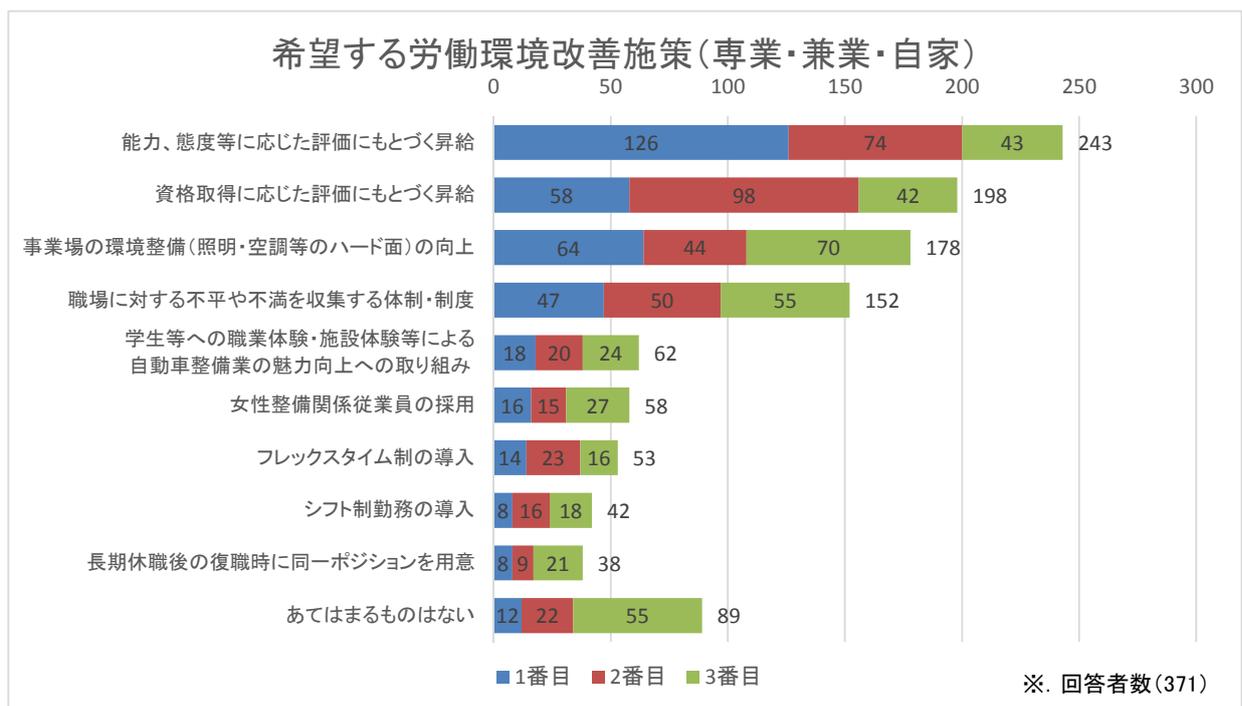
〈④労働環境改善策：先進事例〉

- 労働環境改善施策として、整備関係従業員が希望する施策は、「能力、態度等に応じた評価にもとづく昇給」「資格取得に応じた評価に基づく昇給」「事業場の環境整備（照明・空調等のハード面）の向上」「職場に対する不平や不満を収集する体制・制度」が多く、ディーラー、ディーラー以外ともに上位となっている。

〈整備従業員用アンケート〉



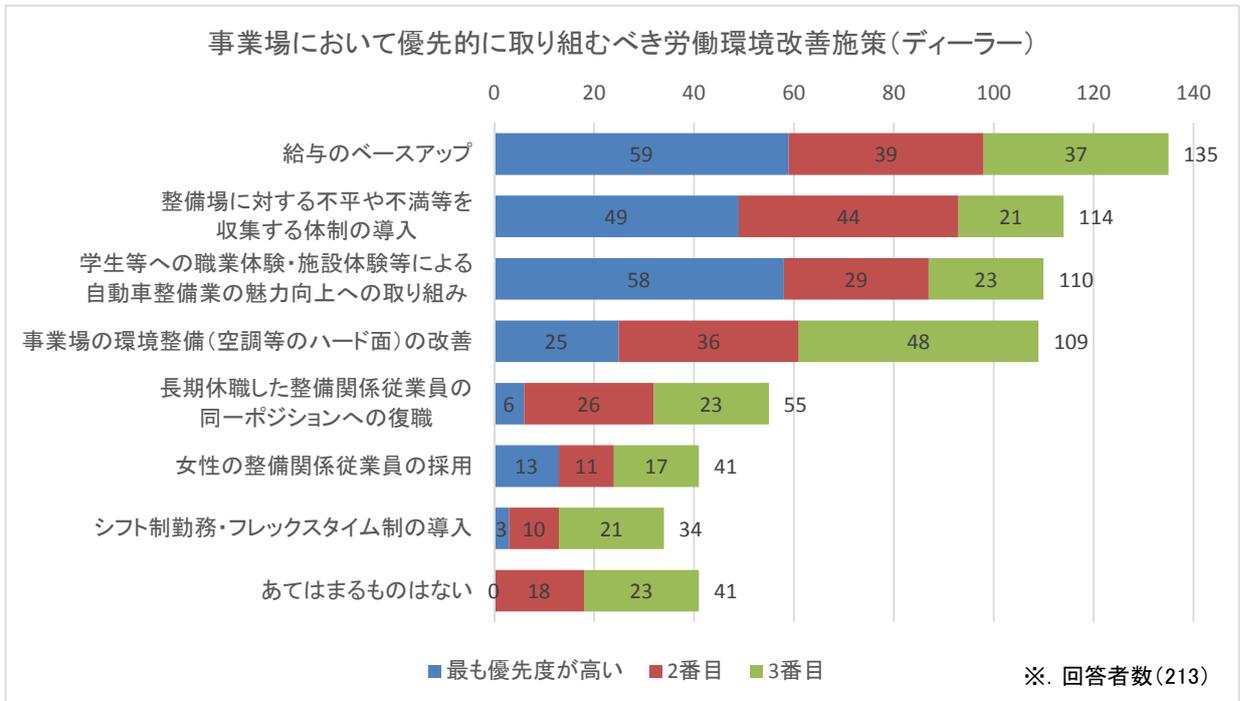
〈整備従業員用アンケート〉



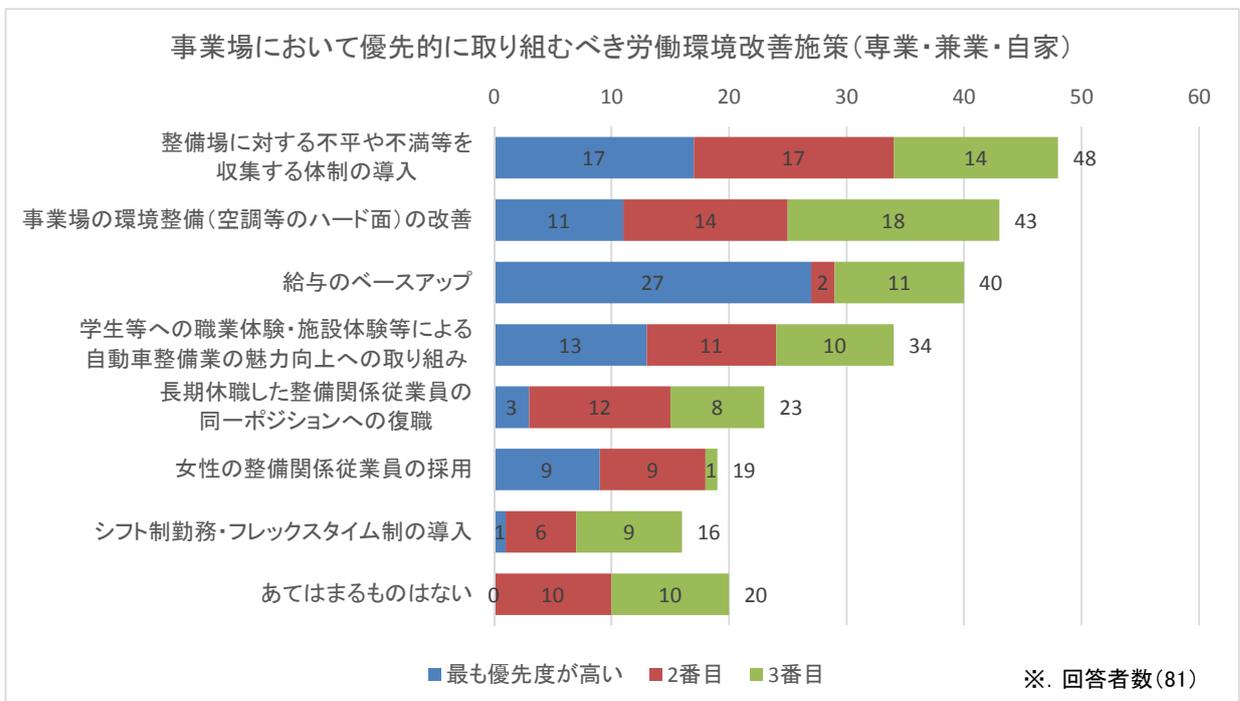
〈④労働環境改善策：先進事例〉

- ディーラー、ディーラー以外ともに「給与のベースアップ」「整備場に対する不平や不満等を収集する体制の導入」「環境整備（空調等のハード面）の改善」「職業体験等による整備業の魅力向上への取り組み」が優先的に取り組むべき改善施策に位置付けられている。

〈事業者用アンケート〉



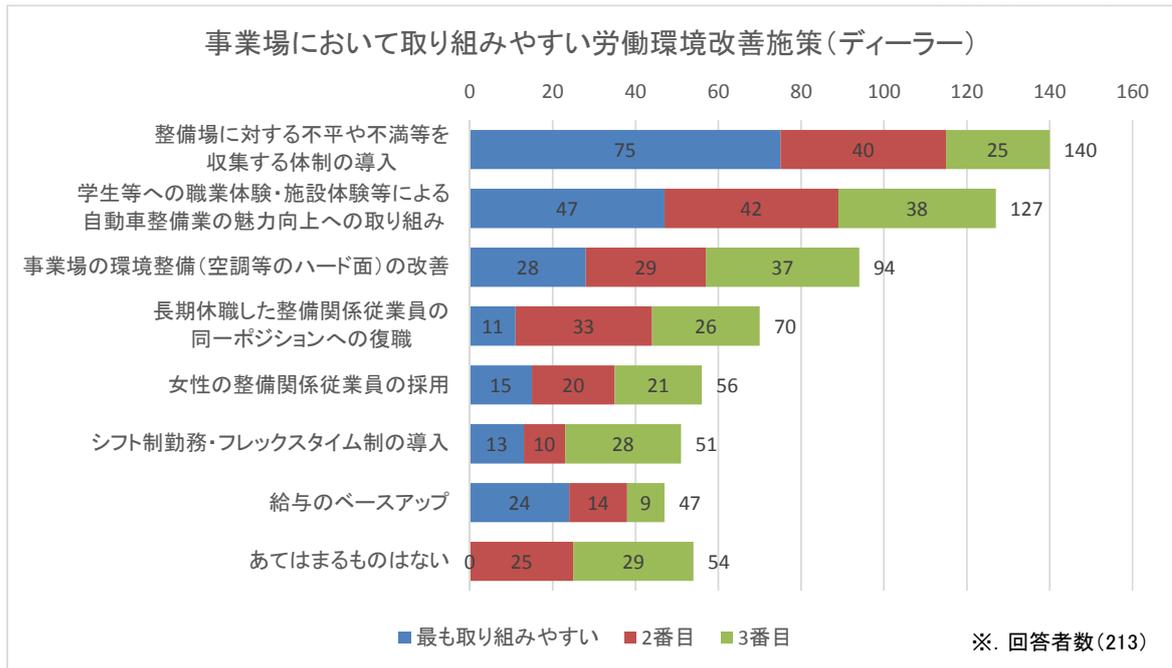
〈事業者用アンケート〉



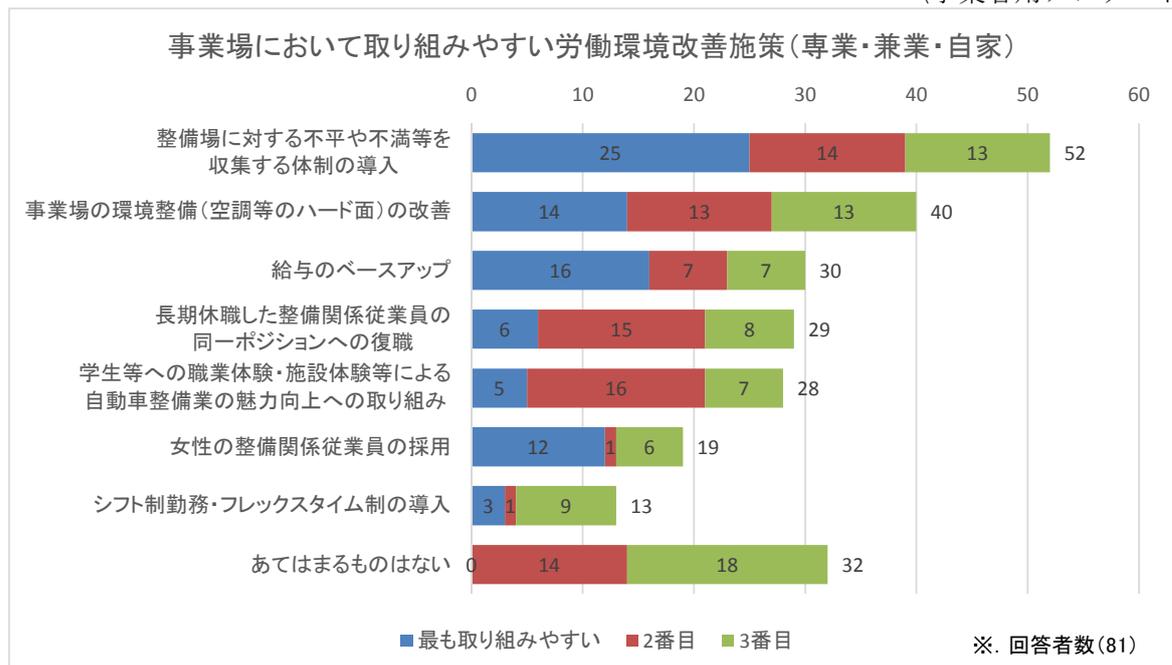
④労働環境改善策：先進事例)

- 労働環境改善施策として、事業者が取り組みやすいと考えている施策として、以下があげられている。
- ディーラー：「不平・不満等を収集する体制の導入」「職業体験等による整備業の魅力向上への取り組み」「環境整備（空調等のハード面）の改善」「長期休職後の同一ポジションへの復職」
- ディーラー以外：「不平・不満等を収集する体制の導入」「環境整備（空調等のハード面）の改善」「給与のベースアップ」「長期休職者の同一ポジションへの復職」「職業体験等による整備業の魅力向上への取り組み」

〈事業者用アンケート〉



〈事業者用アンケート〉



2-5. 他業界の既存調査との比較・分析

本検討会においては、自動車整備業及び自動車自動車整備業以外の就労者アンケート調査にてその実態把握を進めたが、把握された実態や傾向についての妥当性把握とともに、その視野を広げるべく、ここでは他業界における既存調査との比較・分析を行い、自動車整備業界における今後の対応策の検討に資する整理を試みた。

2-5-1. 対象とした既存調査の概要

今回、比較の実施にあたり、「平成26年度中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」並びに「求職者の動向・意識調査（平成27年）」の2種類の既存調査報告を対象とした。各調査報告の概要を以下に示す。

(1) 平成26年度中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査の概要

「平成26年度中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」は、経済産業省において中小企業・小規模事業者の人材に係る諸課題の解決、平成26年度中小企業白書の策定のため、中小企業・小規模事業者の人材確保・育成の実態を把握することを目的とした調査である。

この調査は、全国を対象とした事業者アンケート調査と一般労働者アンケート調査に大別され、前者では延べ3,506票、後者では延べ8,117票の回答を基にとりまとめた結果である。

表 事業者アンケート調査における回答事業者の主要業種（製造業は注分類も記す）

	件数	割合(%)		件数	割合(%)
農業、林業、漁業	7	0.2	食料品	72	11.2
建設業	367	10.5	飲料・たばこ・飼料	13	2.0
製造業	642	18.3	繊維工業	47	7.3
電気・ガス・熱供給・水道業	46	1.3	木材・木製品・家具・装備品	35	5.5
情報通信業	68	1.9	パルプ・紙・紙加工品	13	2.0
運輸業	146	4.2	印刷・同関連	44	6.9
卸売業	296	8.4	化学工業	13	2.0
小売業	360	10.3	石油製品・石炭製品	7	1.1
不動産業	85	2.4	プラスチック製品	41	6.4
専門・技術サービス業	256	7.3	ゴム製品	10	1.6
飲食サービス業	146	4.2	なめし革・同製品・毛皮	5	0.8
宿泊業	75	2.1	窯業・土石	28	4.4
生活関連サービス業	69	2.0	鉄鋼業	34	5.3
娯楽業	23	0.7	非鉄金属	11	1.7
教育、学習支援業	102	2.9	金属製品	127	19.8
医療、福祉	346	9.9	はん用機械器具	16	2.5
その他サービス業	317	9.0	生産用機械器具	70	10.9
その他	102	2.9	業務用機械器具	40	6.2
無回答	53	1.5	無回答	16	2.5
調査数	3506	100.0	調査数	642	100.0

表 一般労働者アンケート調査における回答者の就業先

	件数	割合(%)
1.農業・林業・漁業	72	0.9
2.建設業	598	7.5
3.電気・ガス・熱供給・水道業	203	2.6
4.製造業(基礎素材型)	293	3.7
5.製造業(加工組立型)	771	9.7
6.製造業(生活関連型)	379	4.8
7.情報通信業	588	7.4
8.卸売業	390	4.9
9.小売業	565	7.1
10.金融業・保険業	364	4.6
11.不動産業	352	4.4
12.学術研究・専門・技術サービス業	296	3.7
13.宿泊業	84	1.1
14.飲食サービス業	260	3.3
15.生活関連サービス業、娯楽業	414	5.2
16.教育・学習支援業	369	4.6
17.医療・福祉	495	6.2
18.その他サービス業	715	9.0
19.公務	233	2.9
20.その他(具体的に)	502	6.3
調査数	7,943	100.0

(2) 求職者の動向・意識調査(平成27年)の概要

「求職者の動向・意識調査(平成27年)」は、(株)リクルートジョブズにおいて労働市場における求職者の就業実態および意識、並びに付加的に未就業者(専業主婦など)の求職実態および意識を明らかにするために調査を行ったものである。

この調査は、インターネットによる全国を対象とした調査であり、延べ5,023票の回答を基にとりまとめた結果である。

表 求職者の動向・意識調査(平成27年)における回答者属性

	全体 (人)		
	全体	男性	女性
全体	5,023	1,896	3,127
正社員	1,369	901	468
アルバイト・パート	1,475	338	1,137
契約社員	374	184	190
派遣社員	299	96	203
専業主婦/主夫	897	6	891
無職、定年退職	609	371	238

2-5-2. 人材確保、育成、定着施策に関する比較・分析

(1) 人材確保における比較・分析

①女性・シニアの雇用

・他中小企業・小規模事業者においては、女性・シニアを雇用した理由として「優秀な人材を獲得するため」「特に女性（シニア）であることを意識していない」の回答が3割以上と比較的多く、女性・シニアを問わず雇用していることが窺われる。これは、今後益々進展する少子高齢化による労働力となる人材不足により、各企業間における人材争奪が想定されるものの、女性は男性より繊細な面があるなどその能力は決して低いものではなく、シニアはそれまでの経験と知識が有用となることから、裾野を広げるべく対応している施策とみられる。したがって、自動車整備業においても貴重な財産となる人材確保のためにも早急な対応が必要である。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.30 表63・64】

(以下、問29は過去5年間に女性、シニア、外国人、大企業人材を雇用(もしくは雇用の検討を)した方に質問)

問29. (1) 女性、シニア、外国人、大企業人材のそれぞれについて、雇用(もしくは雇用の検討を)した理由(3つまで選択可)

表63 女性を雇用(もしくは雇用の検討)をした理由

	件数	割合(%)
優秀な人材を獲得するため	708	32.6
女性の能力が生かせる仕事であるため	1200	55.2
専門分野の人材を補うため	629	29.0
他の社員への影響を含めた社内活性化のため	250	11.5
ダイバーシティ向上のため	19	0.9
特に女性であることを意識していない	761	35.0
他の候補がいなかったため	131	6.0
その他	95	4.4
雇用(検討も)したことはない	8	0.4
無回答	82	3.8
調査数	2172	100.0

表64 シニア人材を雇用(もしくは雇用の検討)した理由

	件数	割合(%)
優秀な人材を獲得するため	603	32.0
シニアの能力が生かせる仕事であるため	699	37.0
専門分野の人材を補うため	668	35.4
他の社員への影響を含めた社内活性化のため	152	8.1
ダイバーシティ向上のため	12	0.6
特にシニアであることを意識していない	614	32.5
他の候補がいなかったため	271	14.4
その他	92	4.9
雇用(検討も)したことはない	22	1.2
無回答	122	6.5
調査数	1887	100.0

・近年、共働き世帯が増加する中で、女性は子育ての観点において男性よりも頼りとされる場面が多々あるほか、能力の格差はないものの重量物の運搬など体力的に厳しい側面も想定される。そこで、企業においても女性の置かれる状況やニーズに対応した取組を行うことで、女性人材の確保や企業イメージの向上にも繋がる。アンケートに回答した事業者においては、この観点で実際に行っている取組も多々あり、女性雇用にあたっては、特に回答が多かった「子供の送迎等のための早退・遅刻の許可」「仕事量・配置・分担率の調整」といった制度のみならず柔軟な対応が必要である。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.32 表67】

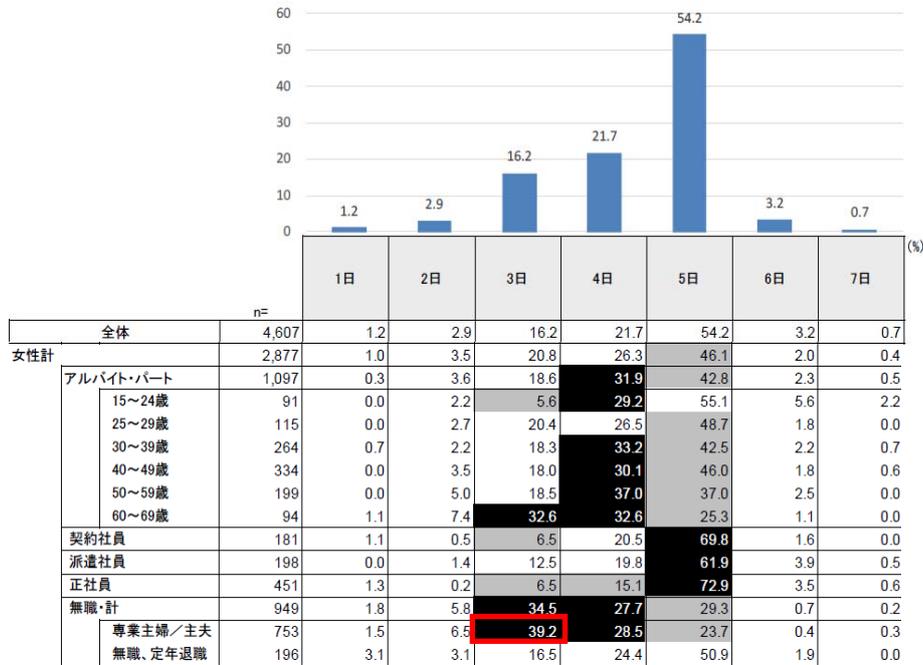
問 29. (2) 女性、シニアを雇用するにあたって、実際に行っている取組

表 67 女性を雇用するにあたって実際に行っている取組

		制度が整っており、実際に利用されている	制度は整っているが、あまり利用されていない	制度は整っていないが、柔軟に対応している	制度も柔軟な対応もない	無回答	調査数
		件数 割合(%)	件数 割合(%)	件数 割合(%)	件数 割合(%)	件数 割合(%)	件数 割合(%)
育児休業・休暇制度	件数 割合(%)	615 28.3	515 23.7	562 25.9	213 9.8	267 12.3	2172 100.0
出産を機に辞めた人の再雇用	件数 割合(%)	190 8.7	417 19.2	798 36.7	381 17.5	386 17.8	2172 100.0
勤務時間の短縮	件数 割合(%)	489 22.5	336 15.5	850 39.1	215 9.9	282 13.0	2172 100.0
残業・休日労働の減免措置	件数 割合(%)	439 20.2	334 15.4	861 39.6	221 10.2	317 14.6	2172 100.0
子どもの送迎等のための早退・遅刻の許可	件数 割合(%)	412 19.0	214 9.9	965 44.4	267 12.3	314 14.5	2172 100.0
フレックスタイムや勤務時間の柔軟化	件数 割合(%)	311 14.3	178 8.2	819 37.7	525 24.2	339 15.6	2172 100.0
在宅勤務・サテライトオフィスの導入	件数 割合(%)	39 1.8	85 3.9	335 15.4	1319 60.7	394 18.1	2172 100.0
仕事量・配置・分担等の調整	件数 割合(%)	261 12.0	141 6.5	1106 50.9	339 15.6	325 15.0	2172 100.0
子どもを勤務先につれてくることの許可	件数 割合(%)	92 4.2	94 4.3	623 28.7	1007 46.4	356 16.4	2172 100.0
育児休業等の利用者のいる部署の負担減免	件数 割合(%)	99 4.6	187 8.6	672 30.9	826 38.0	388 17.9	2172 100.0

- 希望する1週間あたりの勤務日数（就業意向のある方）では、特に、専業主婦/主夫では「3日」が約4割と最も高い。これは、家事等を主としつつ、余裕時間を使って労働力を提供する意思があるものと推察することができる。これら専業主婦/主夫も今後の貴重な人材のひとつであることから、有用に活用すべく柔軟な勤務時間体制、分業体制が望まれる。また、女性、シニア等でも作業しやすい施設への改善、職業体験等の取り組みにより、広く人材を確保する必要がある。【求職者の動向・意識調査 2015 基本報告書 P.33】

5. 希望する1週間あたりの勤務日数（就業意向ある人/単一回答）



質問文

今後、仕事をするとしたら、1週間に何日くらい働く仕事がしたいですか。

- ・女性の雇用については、「実直な働きぶりで生産性が高い」「職場環境が改善し、人間関係も良好となる」「工場内がきれいになり、雰囲気も明るくなる」といったメリットをあげる事業者が存在する。例えば、以下のようにプレス加工業といった体力面でも能力が求められる業種においても女性を雇用し、生産性や環境改善に役立っている事例がある。【平成 26 年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に 関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.83】

3.2.4 女性従業員活用事例

日本プレス工業株式会社

「プレス加工業でも女性は活躍できる、男性仕事という思い込みをなくすことが重要」

プレス加工というと巨大な機械を駆使して重量のある金属を加工する「男の仕事」というイメージが強いが、同社のプレス作業現場には 22 名もの女性従業員が働いている。同社の和田氏（取締役副工場長）によると、女性従業員が働くことで企業全体の作業効率が上がるだけでなく、職場環境が綺麗に保たれ、雰囲気が明るくなるという。

現在では女性を積極的に採用する同社も、2000 年頃まではプレス加工という仕事の特性を考え、新卒採用では男子学生を中心に採用していた。ある年の 3 月、全く男子学生が採用出来ずに困っているところに、近隣高校の就職担当者から女子学生の採用を持ちかけられた。男性だけが働く職場に女性を採用することに對し、社内に少なからずの反発はあったが、最終的に採用担当者の和田氏が責任を持つという条件で採用を決断した。

実際に女性従業員が職場で働きだすと、社内の女性に対する考えが変化していき、採用に否定的だった者も、その実直な働きぶりを認めざるを得なかった。

加えて、和田氏によると女性を採用することで二つのメリットがあったという。一つ目は、男性と比較して女性従業員は生産性が高いことである。勤務態度が良く、作業への集中力が高いため、単位時間当たりの生産量は男性と比較して女性の方が多い。

二つ目は、職場環境が改善し人間関係が良好になるということだ。女性の特徴として、職場美化に関する意識が高く、細かいところに気がつく点があり、女性従業員が勤務するようになってから、工場内が綺麗に保たれるようになった。また、それまで殺伐としていた工場内の雰囲気が明るくなり、従業員の人間関係がより良好になった。

- ・また、シニアの雇用については、「知識や技術の伝承」「大手メーカーと同レベルの社員育成計画立案ができる」といったメリットを挙げる技術系事業者の事例もある。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.84】

3.2.5 シニア従業員活用事例

新協電子株式会社

「ニッチ技術の指導者としてシニア人材が活躍」

東京都日野市の新協電子株式会社（従業員27名、資本金1,000万円）は、業務・防災無線、カメラ映像等の伝送機器を製造する企業である。同社では、高い技術力を持つシニア人材を即戦力として、また、従業員の人材育成を担う人材として積極的に採用している。

同社がシニア人材を採用するきっかけとなったのは、多摩信用金庫から誘いを受けて参加したシニア人材交流会であった。そこで、元大手メーカー勤務のシニア人材二名と出会い、二人が持つ専門的な技術やノウハウ、長年培ってきた見識に魅力を感じ、採用を決断した。同社において、シニア人材は、即戦力としての活躍に加えて、人材育成に関して二つの大きな役割を担っている。

一つ目は、知識や技術の伝承者としての活躍である。大手メーカーでの長年の勤務を通して蓄積してきた知識や技術を活かして、同社の若手社員の設計内容の評価やアドバイスをし、世代を通じた技術の移転を実現している。

二つ目として、大手メーカーで計画されているものと同レベルの社員育成計画の立案があげられる。成果に直結する育成方法を求めるがゆえに、近視眼的になりがちな中小企業において、中長期の育成計画を設定できるシニア人材の重要性は大きい。

②就職・転職

- ・少子高齢化による労働力となる人材不足により各企業間における人材争奪が想定されるなか、労働力提供側となる一般労働者が就職先を決める上で重視した事項として、「賃金（基本給・ボーナス）」「労働条件（労働時間、職場環境、休暇制度等）」「仕事のやりがい（責任のある仕事、興味のある仕事）」が特に多い。他業種においては、人材確保のために既に様々な取組を開始しており、自動車整備業においても待遇等を改善しないと、限られた人材が他業種に流れてしまう恐れがあることから、認識を改めて対応を進めることが望まれる。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.66 表141・142】

問 29.あなたが現在の「就業先を決める際に重視した事項」として当てはまるものを上位三つ
選択してください。[SA_MATRIX]

表 141 就業先を決める際に重視した事項 (N表)

	1.1位 (N=5144)	2.2位 (N=5144)	3.3位 (N=5144)
1.賃金(基本給・ボーナス)	2,012	1,207	837
2.労働条件(労働時間、職場環境、休暇制度等)	1,066	2,062	781
3.福利厚生(住宅手当、子育て・介護支援等)	107	309	1,030
4.仕事のやりがい(責任のある仕事、興味のある仕事)	1,436	651	971
5.人事制度(人事制度の明確化、雇用の安定化)	63	89	197
6.教育制度(計画的なOJT、研修制度の充実等)	17	61	109
7.職場環境への配慮 (人間関係、セクハラ・パワハラ・マタハラ対策等)	62	135	233
8.会社の規模や知名度	138	197	311
9.企業の成長力	91	255	328
10.社風	152	178	347
調査数	5,144	5,144	5,144

表 142 表 65 就業先を決める際に重視した事項 (%表)

	1.1位 (N=5144)	2.2位 (N=5144)	3.3位 (N=5144)
1.賃金(基本給・ボーナス)	39.1	23.5	16.3
2.労働条件(労働時間、職場環境、休暇制度等)	20.7	40.1	15.2
3.福利厚生(住宅手当、子育て・介護支援等)	2.1	6.0	20.0
4.仕事のやりがい(責任のある仕事、興味のある仕事)	27.9	12.7	18.9
5.人事制度(人事制度の明確化、雇用の安定化)	1.2	1.7	3.8
6.教育制度(計画的なOJT、研修制度の充実等)	0.3	1.2	2.1
7.職場環境への配慮 (人間関係、セクハラ・パワハラ・マタハラ対策等)	1.2	2.6	4.5
8.会社の規模や知名度	2.7	3.8	6.0
9.企業の成長力	1.8	5.0	6.4
10.社風	3.0	3.5	6.7
調査数	100.0	100.0	100.0

- ・労働力提供側となる一般労働者は、転職先を見つける方法として「知人・友人の紹介」が約3割と最も高い。つまり、転職を考える場合には、知人・友人に相談するケースが少なくないと言える。例えば、専門学校等から初めて就職する際、既に就職して業務に従事している先輩を訪ねて当該企業の実情を調べたり、相談される側は自身の置かれている状況と比較して自身が勤務する企業を推薦したり、評判の良い企業の情報等を提供することが考えられる。従って、評判が良い事業者には人材が流れることが想定され、自動車整備業においても従業員等が好印象を持つ環境づくりが人材を集める要素のひとつと言える。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に

問 43.あなたが現在の就職先を見つけた方法について、最も当てはまるものを一つ選択してください。(転職経験がある方及びUIJターン経験者)

あなたが就職先を見つけようとしている方法について、最も当てはまるものを一つ選択してください。(転職を現在考えている方)[SA]

表 150 現在の就職先を見つけた方法/転職先を見つけようとしている方法

	件数	割合(%)
1.ハローワーク	543	18.9
2.教育機関の仲介	45	1.6
3.中小企業支援機関の仲介	56	1.9
4.就職情報サイト(リクナビ・マイナビ等)	352	12.2
5.人材紹介会社の仲介	253	8.8
6.就職情報誌や新聞・雑誌等の求人	178	6.2
7.自社(就職先)のホームページ	107	3.7
8.知人・友人(親族を含む)の紹介	849	29.5
9.以前の勤務先・取引先の紹介	217	7.6
10.行政機関の紹介	32	1.1
11.ジョブカフェ	15	0.5
12.その他(具体的に)	227	7.9
調査数	2,874	100.0

(2) 人材育成における比較・分析

- ・確保した人材は、より高度な技術等を習得させ、更なる企業活動の活性化と世代交代等に資するべく、OJTをはじめとする様々な施策による人材育成が必要となる。他中小企業・小規模事業者においては、中核人材一人当たりの育成にかかる年間費用は、10万円以下が4割強を占めるものの、10～50万円以内も約3割を占めている。先行投資額としては決して安い金額とは言えないものの、従業員に対して企業における人材育成に関する前向きな態度を示すことができ、かつ長期的な観点から優秀な人材による企業活動の活性化も望まれることから、自動車整備業においても費用を伴う人材育成は必要な処置と言える。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.28 表59】

問 26. 中核人材一人当たりの育成にかけられる一年間の費用

(アンケートでは実数を取得しているが、ここでは区分ごとに集計した)

表 59 中核人材一人当たりの育成にかけられる費用

	件数	割合(%)
0～10万円以内	1592	45.4
10万円超～50万円以内	1077	30.7
50万円超～100万円未満	126	3.6
100万円超～300万円以内	44	1.3
300万円超	12	0.3
無回答	655	18.7
調査数	3506	100.0

- ・一方、人材育成のために単に投資するだけでは不十分である。適切な教育カリキュラムの検討や従業員側の意向も組み入れる等の施策が求められる。一般労働者が人材育成・能力開発に対する満足度では、「時間的補助による資格取得支援」の満足度が比較的高い。つまり、従業員が学習するために、勤務時間内に学習時間を設定したり、出退勤時間の調整、生産等の直接的業務の残業時間を調整する等の時間的便宜を図るといった支援である。従って、自動車整備業においても費用面のみならず、「まずは時間的支援も積極的に実施」する必要があげられる。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.54 表114・115】

問 18-2.人材育成・能力開発のための取組に対する満足度について最も当てはまるものを
選択してください。[SA_MATRIX]

(問 18-1 で選択された選択肢についての設問のみを表示)

表 114 人材育成・能力開発のための取組に対する満足度 (N 表)

	1.満足	2.やや満足	3.どちらとも言えない	4.やや不満足	5.不満足	6.利用したことはない	調査数
1.育成プログラムの作成・実施(計画的なOJTを含む)	95	427	637	139	73	146	1,517
2.メンター制度の実施	44	139	173	49	14	46	465
3.社内研修制度の充実	108	491	646	181	90	105	1,621
4.従業員間の自主的な取組	88	362	725	177	101	140	1,593
5.技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	74	266	394	123	47	34	938
6.社外セミナーへの参加	109	423	647	161	63	87	1,490
7.資格取得支援(資金補助)	113	398	418	113	67	128	1,237
8.資格取得支援(時間的補助)	59	176	158	44	25	51	513
9.資格取得支援(表彰制度)	50	161	184	37	19	66	517
10.社外との人材交流	58	199	451	97	44	176	1,025
11.その他(具体的に)	13	12	114	7	18	347	511

表 115 人材育成・能力開発のための取組に対する満足度 (%表)

	1.満足	2.やや満足	3.どちらとも言えない	4.やや不満足	5.不満足	6.利用したことはない	調査数
1.育成プログラムの作成・実施(計画的なOJTを含む)	6.3	28.1	42.0	9.2	4.8	9.6	100.0
2.メンター制度の実施	9.5	29.9	37.2	10.5	3.0	9.9	100.0
3.社内研修制度の充実	6.7	30.3	39.9	11.2	5.6	6.5	100.0
4.従業員間の自主的な取組	5.5	22.7	45.5	11.1	6.3	8.8	100.0
5.技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	7.9	28.4	42.0	13.1	5.0	3.6	100.0
6.社外セミナーへの参加	7.3	28.4	43.4	10.8	4.2	5.8	100.0
7.資格取得支援(資金補助)	9.1	32.2	33.8	9.1	5.4	10.3	100.0
8.資格取得支援(時間的補助)	11.5	34.3	30.8	8.6	4.9	9.9	100.0
9.資格取得支援(表彰制度)	9.7	31.1	35.6	7.2	3.7	12.8	100.0
10.社外との人材交流	5.7	19.4	44.0	9.5	4.3	17.2	100.0
11.その他(具体的に)	2.5	2.3	22.3	1.4	3.5	67.9	100.0

- ・また、事業者は人材育成として一方的に教育を行っても、従業員側の置かれた状況や希望等も考慮しないと、先行投資して実施した教育も無駄となってしまう可能性が考えられる。そのためにも、従業員の意見や希望を聞きつつ、社内等における研修の位置付けを明確に示すなど整備関係従業員との意識のズレを解消する必要
- ・また、今後飛躍的に発展すると見られるハイブリット車両や自動ブレーキ技術等を搭載する車両は、益々その数が増加することが想定される。ディーラー系の事業者では、それら車両の整備に備えてメーカー等を主体とした整備技術の研修も想定されるが、ディーラー以外の事業者においても当該車両整備に資するべく自動車最新技術等の研修に積極的に取り組み、整備関係従業員の一層の人材育成を図る必要がある。

(3) 人材定着における比較・分析

- ・他中小企業・小規模事業者において、人材獲得・定着のための有効施策として「賃金の向上」「休暇制度の徹底」「興味に合った仕事、責任のある仕事の割り当て」といった施策が有効との回答がそれぞれ6割以上あげられている。人材獲得・定着の観点から、自動車整備業においても適切な賃金向上策、従業員の希望やニーズに合った業務体系の構築が必須の要件となる。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.25 表 52】

問 23. 貴社における人材の獲得や定着に関して、実施している取組

表 52 人材獲得や定着に関する取組の有効性

		有効である	どちらとも言えない	有効でない	無回答	調査数
賃金の向上(基本給・ボーナス)	件数	1361	730	46	28	2165
	割合(%)	62.9	33.7	2.1	1.3	100.0
労働時間の見直し	件数	786	522	35	30	1373
	割合(%)	57.2	38.0	2.5	2.2	100.0
職場環境の美化・安全性の確保	件数	1024	828	31	59	1942
	割合(%)	52.7	42.6	1.6	3.0	100.0
休暇制度の徹底(週休2日・長期休暇)	件数	1064	564	63	46	1737
	割合(%)	61.3	32.5	3.6	2.6	100.0
在宅勤務・テレワークの導入	件数	80	111	87	1	279
	割合(%)	28.7	39.8	31.2	0.4	100.0
住宅補助	件数	357	387	62	26	832
	割合(%)	42.9	46.5	7.5	3.1	100.0
子育て支援	件数	559	498	50	21	1128
	割合(%)	49.6	44.1	4.4	1.9	100.0
介護休暇	件数	320	641	64	32	1057
	割合(%)	30.3	60.6	6.1	3.0	100.0
サークル活動・社員旅行	件数	542	600	86	37	1265
	割合(%)	42.8	47.4	6.8	2.9	100.0
興味にあった仕事・責任のある仕事の割当	件数	1098	598	27	63	1786
	割合(%)	61.5	33.5	1.5	3.5	100.0
人事制度人事制度の明確化(キャリアアップの明確化など)	件数	366	444	27	23	860
	割合(%)	42.6	51.6	3.1	2.7	100.0
雇用の安定化	件数	1086	686	31	68	1871
	割合(%)	58.0	36.7	1.7	3.6	100.0
計画的なOJT・メンター制度の実施(相談できる体制作り等も含む)	件数	474	433	24	20	951
	割合(%)	49.8	45.5	2.5	2.1	100.0
研修制度の充実	件数	692	615	54	31	1392
	割合(%)	49.7	44.2	3.9	2.2	100.0
資格取得支援	件数	1026	666	70	54	1816
	割合(%)	56.5	36.7	3.9	3.0	100.0
社外セミナー	件数	551	794	60	41	1446
	割合(%)	38.1	54.9	4.1	2.8	100.0
社外との人材交流	件数	419	483	51	28	981
	割合(%)	42.7	49.2	5.2	2.9	100.0
技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	件数	482	449	39	16	986
	割合(%)	48.9	45.5	4.0	1.6	100.0
ハラスメント対策(セクハラ・パワハラ・マタハラ等)	件数	521	591	28	25	1165
	割合(%)	44.7	50.7	2.4	2.1	100.0

① 給与

- 給与の観点では、特に専業・兼業・自家において昇給の機会に恵まれていない状況が窺われ、それが「他業種と比べて低いと感じる」「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じる」という回答に繋がっていると考えられることから、**定期昇給を実施していく必要がある**。定期昇給については、自事業所の特性に合わせて、管理職として昇給、あるいは技術職で昇給することが考えられる。なお、技術職で昇給する場合には、整備関係従業員が能力評価を感じられるよう、新たな技術の習得に応じた小刻みな昇給方法もあると考えられる。

② 人材育成・能力開発

- 一般労働者が考える人材育成・能力開発に必要な取組として、「**従業員間の自主的な取組**」「**社外との人材交流**」をあげる者が、それぞれ3割強と比較的必要性が高い取組としてあげられている。業務の成果や効率化を目標とした従業員間の自主的な取組は、企業における業績向上とともに従業員のやりがいにも繋がり、両者の好循環が生まれるものと推察され、社外との人材交流は保守的な見方を改めるのみならず、他社の好事例を把握して自社での展開に繋がれるといったメリットも想定される。そのためにも、自動車整備業においては先手を打って、これらの対応を検討することが人材育成・能力開発に有効である。【平成26年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.55 表116・117】

問 18-3.あなたは、次の人材育成・能力開発のための取り組みが、あなたの就業先に必要だと思えますか。それぞれの取組について当てはまるものを選択してください。[SA_MATRIX]
(問 18-1 で選択されなかった選択肢についての設問のみを表示)

表 116 各種人材育成・能力開発のための取り組みについて、就業先に必要だと思うかどうか (N表)

	1.必要	2.どちらとも言えない	3.不要	調査数
1.育成プログラムの作成・実施(計画的なOJTを含む)	1,130	1,661	836	3,627
2.メンター制度の実施	729	2,830	1,120	4,679
3.社内研修制度の充実	1,038	1,633	852	3,523
4.従業員間の自主的な取組	1,237	1,642	672	3,551
5.技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	1,388	2,001	817	4,206
6.社外セミナーへの参加	943	1,816	895	3,654
7.資格取得支援(資金補助)	1,154	1,798	955	3,907
8.資格取得支援(時間的補助)	1,524	2,114	993	4,631
9.資格取得支援(表彰制度)	1,091	2,323	1,213	4,627
10.社外との人材交流	1,400	2,031	688	4,119

表 117 各種人材育成・能力開発のための取り組みについて、就業先に必要だと思うかどうか (%表)

	1.必要	2.どちらとも言えない	3.不要	調査数
1.育成プログラムの作成・実施(計画的なOJTを含む)	31.2	45.8	23.0	100.0
2.メンター制度の実施	15.6	60.5	23.9	100.0
3.社内研修制度の充実	29.5	46.4	24.2	100.0
4.従業員間の自主的な取組	34.8	46.2	18.9	100.0
5.技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	33.0	47.6	19.4	100.0
6.社外セミナーへの参加	25.8	49.7	24.5	100.0
7.資格取得支援(資金補助)	29.5	46.0	24.4	100.0
8.資格取得支援(時間的補助)	32.9	45.6	21.4	100.0
9.資格取得支援(表彰制度)	23.6	50.2	26.2	100.0
10.社外との人材交流	34.0	49.3	16.7	100.0

- 一方で、他中小企業・小規模事業者が実施している取組は、「休暇制度の徹底」「興味に合った仕事、責任のある仕事の割り当て」である。これらは一般労働者側が求める労働条件、やりがいに対応したものであり、整備従業員においても求められている内容でもあるので、人材定着の観点から自動車整備業においてもこれらの対応が求められる。その他、労働条件としては、就業規則に則った労働時間や、整備関係従業員の休日・休暇を確保することも必要である。【平成 26 年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.68 表 144・145】

問 31.あなたの現在の就業先において人材定着・育成のために取り組まれているものについて、それぞれの有効性として当てはまるもの一つずつ選択してください。[SA_MATRIX]
(問 30 で選択された選択肢についての設問のみを表示)

表 144 就業先において人材定着・育成のために取り組まれているもの (N 表)

	1.有効である	2.どちらとも言えない	3.有効ではない	4.利用しなかったことがない	調査数
1.賃金の向上(基本給・ボーナス)	847	469	68	71	1,455
2.労働時間の見直し	543	315	75	50	983
3.職場環境の美化・安全性の確保	458	298	32	19	807
4.休暇制度の徹底(週休2日・長期休暇)	634	238	42	29	943
5.在宅勤務・テレワークの導入	121	90	19	25	255
6.住宅補助	209	96	18	31	354
7.子育て支援	346	152	15	121	634
8.介護休暇	211	124	14	93	442
9.サークル活動・社員旅行	109	117	30	12	268
10.興味にあった仕事・責任のある仕事の割当	266	104	12	10	392
11.人事制度の明確化(キャリアプランの明確化など)	267	164	22	15	468
12.雇用の安定化	356	154	16	12	538
13.計画的なOJT・メンター制度の実施(相談できる体制作り等も含む)	170	98	14	18	300
14.研修制度の充実	300	191	13	23	527
15.資格取得支援	322	193	22	33	570
16.社外セミナー	175	141	13	23	352
17.社外との人材交流	118	64	10	11	203
18.技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	193	104	18	4	319
19.職場環境への配慮(人間関係、ハラスメント対策等)	326	152	21	25	524
20.その他(具体的に)	5	4	0	5	14

表 145 就業先において人材定着・育成のために取り組まれているもの (%表)

	1.有効である	2.どちらとも言えない	3.有効ではない	4.利用しなかったことがない	調査数
1.賃金の向上(基本給・ボーナス)	58.2	32.2	4.7	4.9	100.0
2.労働時間の見直し	55.2	32.0	7.6	5.1	100.0
3.職場環境の美化・安全性の確保	56.8	36.9	4.0	2.4	100.0
4.休暇制度の徹底(週休2日・長期休暇)	67.2	25.2	4.5	3.1	100.0
5.在宅勤務・テレワークの導入	47.5	35.3	7.5	9.8	100.0
6.住宅補助	59.0	27.1	5.1	8.8	100.0
7.子育て支援	54.6	24.0	2.4	19.1	100.0
8.介護休暇	47.7	28.1	3.2	21.0	100.0
9.サークル活動・社員旅行	40.7	43.7	11.2	4.5	100.0
10.興味にあった仕事・責任のある仕事の割当	67.9	26.5	3.1	2.6	100.0
11.人事制度の明確化(キャリアプランの明確化など)	57.1	35.0	4.7	3.2	100.0
12.雇用の安定化	66.2	28.6	3.0	2.2	100.0
13.計画的なOJT・メンター制度の実施(相談できる体制作り等も含む)	56.7	32.7	4.7	6.0	100.0
14.研修制度の充実	56.9	36.2	2.5	4.4	100.0
15.資格取得支援	56.5	33.9	3.9	5.8	100.0
16.社外セミナー	49.7	40.1	3.7	6.5	100.0
17.社外との人材交流	58.1	31.5	4.9	5.4	100.0
18.技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	60.5	32.6	5.6	1.3	100.0
19.職場環境への配慮(人間関係、ハラスメント対策等)	62.2	29.0	4.0	4.8	100.0
20.その他(具体的に)	35.7	28.6	0.0	35.7	100.0

③ 労働環境

- 一般労働者の転職経験従業者の転職理由は、給与面の不満よりも「人間関係への不安」が2割強と最も多い。自身が活動している時間の大半を過ごす企業内において、勤務する企業の理念やルールに従いつつも限られた空間での人間関係に快適性が見出されなければ、おのずと就業意欲も委縮し企業における生産性にも影響を及ぼす。このことから、人材定着には上司・経営者間、同僚間との良好な人間関係を築く取組（コミュニケーションの機会を増やす）も有効である。改まった制度のみならず業務以外の話題も含めた飲み会など、その機会の創設が必要であり、情報を共有して理解を深めることが肝要である。【平成 26 年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書 P.74 表 158・159】

問 49.あなたが転職した理由として、当てはまるものを上位三つまで選択してください。(転職経験がある方及びUIJターン経験者)

あなたが転職を考えている理由として、当てはまるものを上位三つまで選択してください。

(転職を現在考えている方)[SA_MATRIX]

表 158 転職した理由/転職を考えている理由 (N表)

	1.1位 (N=2874)	2.2位 (N=2874)	3.3位 (N=2874)
1.人間関係(上司・経営者)への不満	584	277	200
2.人間関係(同僚)への不満	102	249	114
3.ハラスメント(セクシャル・ハラスメント、 アルコール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等)	84	89	146
4.労働時間への不満	196	247	166
5.業務内容への不満	242	275	229
6.人事制度への不満	52	111	112
7.給与への不満	345	287	320
8.勤務地が遠い	88	102	90
9.会社の経営方針・経営状況が変化した	270	172	146
10.家庭の事情(結婚・出産・離婚等)	114	73	66
11.親の介護	35	34	45
12.体調不良・健康上の理由	73	41	70
13.キャリアアップのため	156	135	133
14.ヘッドハンティングされたため	82	45	48
15.友人・知人に誘われたため	53	59	49
16.早期退職制度を活用するため	46	33	25
17.その他(具体的に)	82	12	15
18.特にない	270	633	900
調査数	2,874	2,874	2,874

表 159 転職した理由 転職を考えている理由 (%表)

	1.1位 (N=2874)	2.2位 (N=2874)	3.3位 (N=2874)
1.人間関係(上司・経営者)への不満	20.3	9.6	7.0
2.人間関係(同僚)への不満	3.5	8.7	4.0
3.ハラスメント(セクシャル・ハラスメント、 アルコール・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等)	2.9	3.1	5.1
4.労働時間への不満	6.8	8.6	5.8
5.業務内容への不満	8.4	9.6	8.0
6.人事制度への不満	1.8	3.9	3.9
7.給与への不満	12.0	10.0	11.1
8.勤務地が遠い	3.1	3.5	3.1
9.会社の経営方針・経営状況が変化した	9.4	6.0	5.1
10.家庭の事情(結婚・出産・離婚等)	4.0	2.5	2.3
11.親の介護	1.2	1.2	1.6
12.体調不良・健康上の理由	2.5	1.4	2.4
13.キャリアアップのため	5.4	4.7	4.6
14.ヘッドハンティングされたため	2.9	1.6	1.7
15.友人・知人に誘われたため	1.8	2.1	1.7
16.早期退職制度を活用するため	1.6	1.1	0.9
17.その他(具体的に)	2.9	0.4	0.5
18.特にない	9.4	22.0	31.3
調査数	100.0	100.0	100.0

・ 積極的なコミュニケーションを図り、経営者や同僚間の良好な人間関係を築くことは、安価に実施できる施策であり、社員定着のみならず、自動車整備業に対する好印象・好評判を与え、人材確保にも繋がる。

・ その他作業環境(ハード面)として、整備関係従業員の快適性に資するべく、少なくとも大型扇風機の設置や、飲料サーバーなどの比較的簡易で出来る範囲から、環境改善を継続して実施することが必要である。

④ 人材の維持

・ 人材育成の観点とともに従業員にやりがいを持たせるべく、今後増加する最新技術車両に対応した教育や整備技術導入を行い、最新技術に対応できる整備関係従業員としてのモチベーション向上と、最新技術対応による顧客の拡大が必要である。

・ 産休や病気による療養等による長期休職者は、復職において不安を感じる者も少なくない。有用な人材でもあるそれら従業員の不安を解消すべく、長期休職者への最新技術等の研修を積極的に実施し、人材の維持に取り組む必要も検討される。

第3章 自動車整備業の課題と今後の対策方針

3-1. 自動車整備業の課題

職業斡旋者等からみた自動車整備業の労働環境等の特徴に関する調査では、2つの視点（「職業斡旋者としての視点」「求職者と接した際の視点」）から自動車整備業界に対するイメージについて、アンケート及びヒアリング調査を行っている。これによれば、自動車整備業において、ディーラー以外での給与等の待遇は、比較対象とした8業種*のなかで平均よりも低く、休暇等の待遇においても平均より低い評価を受けている。また、作業環境の快適さなどでは、「夏は暑さのなかで、冬は寒さのなかで毎日重労働をしなければならない」といった印象が持たれており、比較対象とした8業種のなかで最も低い評価となっている。

女性、若者等に対する自動車整備業の斡旋状況については、女性、若者等への斡旋の実態として、増えていない（そもそも少ない）といった現状や企業においても女性を受け入れるような変化はみられないとする意見、若者の車に対する興味の変化といった意見が出された。

求職者と接した際の視点としては、女性の求職実態では、土日休み、完全週休二日制を条件として求職している実態があり、また若者等の求職実態でも同様に、労働時間、土日祝日が休日の週休二日制の職場を求める傾向がある面と、安定性・将来性を条件として求めている実態があった。

※比較対象とした8業種：製造業（自動車製造業を除く）、自動車製造業、電気・ガス（設備管理等）、運輸業（ドライバー）、販売業、飲食業、福祉等

一般外部からの視点として、自動車整備業以外の就労者アンケート調査結果では、自動車整備業の印象は「(将来に亘っても)期待出来そう」と判断する回答が約4割と、「期待出来そうにない」と判断する回答(約3割)よりも高く、一般外部からみた自動車整備業の印象は将来性に比較的期待が持てる業界とみられていると把握される。しかし、仕事内容については、「難しそうな印象」が約6割以上と、専門的な技術職と判断されている傾向が強い。また、報酬に対しては、「(報酬が)高そう」と判断する回答よりも「(報酬が)低そう」と判断する回答が多く、就業時間に対しては「(就業時間が)長そう」と判断する回答が6割以上となっている。

一方、元自動車整備業であった者に対するアンケート調査結果では、自動車整備業から転職（離職）を希望した理由についてみると、「賃金の条件がよくなかった」、「労働時間の条件がよくなかった」とする理由が上位に挙げられており、懸念点とみられる「賃金」、「労働時間」については、一般外部からみた自動車整備業に対する評価と、実際に転職（離職）経験を持つ元自動車整備業であった者の見解が一致している部分も見られた。

また、自動車整備業と比較して転職先のほうがよい条件として「賃金」、「労働時間」、「休日・休暇」等に次いで、「仕事に対するやりがい」が挙げられている。

自動車整備業には、自動車製造会社(メーカー)やインポーター等と特約販売契約を結び、メーカーが製造する車両販売とともに当該車両の整備を行うディーラーの整備事業者と、それ以外にあたる

専業、或いは単なる自動車販売、部品販売等と兼業等で事業を行うディーラー以外の整備事業者に大別される。この区分において、自動車整備要員に対する労働環境等に関するアンケート調査結果をみると、自動車整備業界の実態として、給与・賃金に関して、「不満」、「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約 60%、ディーラー以外で約 73%が給与・賃金等に関して不満を抱いている状態にある。

勤務時間、休日・休暇の実態としては、労働時間に関して「不満」、「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約 58%、ディーラー以外で約 47%となっており、不満がある理由としては、ディーラー、ディーラー以外ともに「労働時間が長い」ことを挙げている。

作業環境に関する実態としては、事業場での働きやすさに関して、「不満」、「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約 46%、ディーラー以外で約 60%となっており、不満がある理由としては、「事業場の設備が古い」、「社員同士のコミュニケーションがとりにくい」、「福利厚生が充実していない」といった理由がディーラー、ディーラー以外で共通している。

やりがいに関する実態としては、仕事の内容に関して、「満足」、「やや満足」と感じている回答よりも、「不満」、「やや不満」と感じている回答が多く、ディーラーで約 48%、ディーラー以外で約 49%が不満を感じており、整備業以外の 8 業種では、「満足」、「やや満足」と感じている回答が、「不満」、「やや不満」と感じている回答よりも多い。

また、事業場の将来性に関して「期待できない」、「あまり期待できない」と感じている整備関係従業員はディーラーで約 54%、ディーラー以外で約 73%となっており、整備関係従業員を続けるうえでの将来性については、「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている」という回答がディーラー、ディーラー以外ともに多くある。この点については、外部からの評価と、整備要員の意見が乖離している状況である。

各種調査から明らかになった自動車整備業の実態や他産業との比較、これまでの検討会における議論から、「賃金向上」「勤務時間、休日・休暇の確保」「作業環境の改善」「興味にあった仕事、責任ある仕事の割り当て」等が、自動車整備業の人材確保・育成のための課題、取り組むべき対応であることを整備事業者も認識していることが改めて確認された。

具体的に、自動車整備業の実態調査や他産業との比較等の分析・検討から、自動車整備業の実態および人材確保・育成のための課題、課題に対応する先進的取組事例について、次のとおり取りまとめた。

3-2. 自動車整備業の実態および人材確保・育成のための課題と課題に対応する先進的取組事例

① 給与

〈実態・課題〉

- 他業種と比較すると、整備業は低所得層が少ない一方で、高所得層も少なく、「労働時間に対して低い」「他業種・他社と比べて低い」「高度な技術を必要とする労働に対して低い」といった給与に対する不満が多い。給与の見直しが困難な利用として、「売り上げが十分でない」ことが阻害要因として最も多くあげられている。
- 整備関係従業員は現在の仕事を続けて行く上で、「能力、態度等に応じた評価にもとづく昇給」を最も希望するなど、給与のあり方について希望を示す一方で、支給される給与・賃金に関しては「不満」「やや不満」と感じている整備関係従業員が、ディーラーで約 60%、ディーラー以外で約 73%存在し、更に給与に対する「不満」を感じている整備関係従業員は他の業種よりも高いといった結果であった。また、職業斡旋者等への調査では、自動車整備業のイメージとして、給与等の待遇は、平均よりも低いイメージを持たれており、元自動車整備業であった者へのアンケートでは、自動車整備業から転職（離職）を希望した理由について、「賃金の条件がよくなかった」とする理由が上位に挙げられている。さらに、自動車整備業以外のアンケート調査でも、「報酬が低い」としたイメージを持たれている。このことから、人材の確保・定着のためには、整備関係従業員の待遇への不満のなかで特に大きく位置付けられている給与をはじめする待遇等について積極的に改善していくことが求められる。
- 年齢層別にみた1ヶ月の平均的な給与は、ディーラーでは年齢が高くなるほど高くなり、月平均 35 万円以上の割合は 50 歳代では半数以上を占めるものの、ディーラー以外では、その割合が 50 歳代でも約 10%~20%程度と低いことから、特に昇給の機会に恵まれていないディーラー以外の専業・兼業・自家においては、例えば下記の取組み事例で示すような、僅かであっても能力評価に応じた小刻みな昇給を行うなど、整備関係従業員の給与に対する満足度向上や昇給のための技術習得モチベーション向上意識を確保・維持していくことも望まれる。
- 一方、給与面の待遇向上のためには、他業界の既存調査との比較・分析で把握されたように、「従業員間の自主的な取組」「社外との人材交流」など整備関係従業員自らの活動によって企業の業績向上を目指す、先進的な取組事例のように効率化アイデアを収集・採択するなど、限られた人材を活用し、現場レベルで見たアイデアを募って業務を効率化し生産性向上に繋がる取組を検討する必要がある。

〈先進的な取組み事例〉

ーサービスのインセンティブ（ネッツトヨタ仙台株式会社）ー

サービスエンジニアに対し、各種資格の保有、技術力、応対力、生産力、指導力、営業力、労務管理に関する 35 項目からなる能力マップ制度を定め、「際立っている」というプラス評価のポイントに応じ四半期ごとに 10~15 万円のインセンティブを付与している。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－アイデアに対する報奨金（トヨタカローラ横浜株式会社）－

トライアルとして、エンジニアの「効率報奨金」を導入。自分たちのアイデアで効率化を達成した場合、報奨金を獲得できるようにしたところ、効率化の結果として残業が減り、時間の余裕も出来てワークバランスも改善された。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 26 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－年功序列の人事制度を改革（福島トヨタ自動車株式会社）－

以前は年功序列型で、資格や等級も実態を反映しておらず、人を育てる風土も欠けていた。職能資格制度を再構築し、職務内容や能力に応じた制度への転換を行っている。狙いは、優秀な若年層を抵当に評価し、帰属意識を高めるとともに、更なるチャレンジ意欲を引き出すためである。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 25 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－定期昇給の実施（彌生ゼーゼル工業株式会社）－

待遇として資格取得による昇給を行うほか、僅かであるが毎年の昇給は行っている。楽しく仕事ができる職場作りを意識して、設備等のサポートを進めていきたい。

（資料：本調査「人材確保、育成、定着に関わる好事例調査ヒアリング」より）

② 労働時間、休日・休暇

〈実態・課題〉

- 職業斡旋者等による自動車整備業の評価において、休暇等の待遇においては平均より低いとされており、自動車整備業から転職（離職）した者の理由において、「労働時間の条件がよくなかった」との項目が上位に挙げられている。さらに、自動車整備業以外の就労者も自動車整備業は「就業時間が長い」と評価している。しかし、シフト制を導入している事業者はディーラーで約 25%、ディーラー以外では約 12%に留まり、導入困難な理由として「人数的に対応できない」という回答が最も多い。
- 整備関係従業員の 1 日の平均的な労働時間は、ディーラーで約 38%、ディーラー以外では約 29%が 9 時間を超えるとの回答がなされている。他方、整備関係従業員が理想と考えている 1 ヶ月の残業時間は、40 時間未満の回答割合が 90%以上となっていることから、従来行われがちであった一人で長時間業務を行うような体制を見直し、例えば下記のとおり取組み事例で示すような、営業時間を延ばして 3 シフト制とし残業時間の上限を定めるといった、工夫を施したシフト制を検討するなど、勤務体制を工夫することによって整備関係従業員の希望に応じた勤務時間・休日の確保が可能とする体制整備の検討が望まれる。
- また、就職を希望する女性を増やすためには、家事・育児との両立を可能とするような柔軟な勤務体制・分業体制について検討する必要がある。
- 育児や介護等による長期休暇について、退職後に同一ポジションに復職できることを希望する従業員の割合は、ディーラーで約 68%、ディーラー以外で約 65%である一方、同一ポジションへの復職が困難な理由として「新たな技術の習得が追い付いていない」をあげる事業者が約 40%程度存在する。このことから、長期休職からの復職する人材を確保するためには、長期休職者に対して最新技術等の研修を積極的に実施するなど、業界団体・関係者が先導を取って懸念事項である技術面をフォローする取組みの浸透も期待される。一方で、長期休職とならない仕組みなどについても検討する余地がある。

〈先進的な取組み事例〉

－給与面、労働時間面、職場環境面の改善（秋田トヨタ株式会社）－

残業についてマネージャーの意識改革を行い、1 日 1 時間程度に抑え、なるべく定時で帰り、余暇の充実を図るようにしている。有給休暇取得向上も強化し、年間休日 96 日、有給休暇は勤続年数に応じて最大 20 日、個人休暇 4 日を付与し、子どもの行事に参加させるためにも、有給休暇を取得させるようにしている。労働時間を削減しても、生産性の低下は見られず、無駄が是正されたと考えている。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－営業時間延長に対応するための整備勤務シフト制（東京日野自動車株式会社）－

従来は、営業時間が 9 時～17 時で、場合によっては 4～5 時間残業して 21 時～22 時まで勤務、退社時間は業務の状況次第でわからないという状況であった。現在では、支店毎に担当市場の特性に応じて、勤務時間のシフト制を行っている。代表事例としては、7～23 時の営業時間を取る 7-11 シフトで、7～15 時・9～17 時・16～23 時の 3 交代制で各々 2 時間以内の残業を目標にしており、7～15 時のシフト勤務では 2 時間の残業が発生しても 17 時には終業できる。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 25 年版「自動車ディーラービジョン（大型車店編）」）

－女性整備士も工場長になることができる（東京トヨペット株式会社）－

女性整備士は現在 8 名在籍しており、そのうち 1 名がエンジニアリーダーである。また、2 名は育児休業を取得している。同社では過去に女性の工場長も誕生している。整備士や工場長も、お客様との付き合いが多い職種であり、女性ならではのきめ細やかな対応が顧客満足につながっている。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

③ 作業環境

〈実態・課題〉

- 労働環境改善施策として照明・空調等のハード面の向上を希望している整備関係従業員はディーラー、ディーラー以外ともに 80%以上であった。職業斡旋者による作業環境の快適さなどでの評価は、「夏は暑さのなかで、冬は寒さのなかで毎日重労働をしなければならない」ため、比較した他業種のなかで最も低い評価となっている。一方で、自動車整備事業者アンケートから空調等のハード面の改善が困難な理由として、「投資費用がない」という回答が最も多く、「環境については仕方がない」という考えを持つ事業者も多い状況が把握された。
- 一方、先進的な取組事例として、「汚い」「暗い」の従来の整備工場のイメージから脱却し、社員に気持ち良く働いてもらうために改善を進める中小の整備事業者もあり、社員に好評を得るとともに整備工場のイメージ向上にも繋がっている。ハード面での作業環境の改善については、多額の費用を伴う改修を想定して困難さを訴えるのみならず、少なくとも整備場内の整理・美化や、大型扇風機、飲料サーバー等の設置、カイロの支給などの比較的簡易に出来る可能性が高いものから、環境改善を実施することが望まれる。
- 合わせて、ソフト面での労働環境改善施策として不平・不満等を収集する体制の導入を希望している整備関係従業員は 75%以上であることが把握されたことから、先進的な取組事例のように、「社員の味方となる社員の声を集め、問題解決を行う部隊の創設」、「社長自身がスタッフとコミュニケーションを図る」、「経営改善につながる無記名アンケートを毎日行う」等の実施が検討される。積極的なコミュニケーションを図り、経営者や同僚間の良好な人間関係を築くことは、整備関係従業員が希望する労働環境改善施策のなかでも比較的取り組みやすい施策であり、有効な施策と考えられる。この取組は人材定着のみならず、一般社会に自動車整備業に対する好印象・好評判も与えることとなり、人材確保の側面にも期待できる。
- 整備業への女性の進出を促進するためには、自動車整備事業者アンケートから女性採用が困難な理由として「体力的な面で難しい」をあげる事業者が約 49%と比較的多いことから、女性でも作業しやすい設備・機器等の環境整備が考えられる。
- 就職希望者を増やすためには作業環境の快適性を高める必要があるが、自動車整備事業者アンケートにおいて、空調等のハード面の改善が困難な理由として投資費用がない」という回答が最も多く、空調等のハード面の改善といった環境改善のための投資費用が課題となっているため、作業がはかどるなど導入効果が高いものについて事業者が優先して改善出来る様、事例収集等について継続して調査・検討していくことも期待される。

〈先進的な取組事例〉

－環境改善（東京トヨペット株式会社）－

整備工場にスポットクレーンの導入や、身体に負担のかからない柔らかい床の導入など。現場の要望や提案を可能な限り実現している。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－給与面、労働時間面、職場環境面の改善（秋田トヨタ株式会社）－

サービス（整備）の労働環境も暖房を完備するなど改善し、相当良くなった。こうしたことも定着率向上に寄与している。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－職場環境整備（横浜トヨペット株式会社）－

夏は暑く、冬は寒い職場環境で働くエンジニアに対し、夏場には飲料水やミネラル補給品を支給。また、冬場には寒さ対策や手荒れ防止にインナーウェア、ハンドクリームなどを会社から支給している。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－職場環境整備（彌生ヂーゼル工業株式会社）－

「汚い」「暗い」「きつい」の 3K 業界であり、多くの整備工場は「汚い」「暗い」であり、休憩場所も暗いイメージであった。そこで、従来の整備工場のイメージから脱却し、社員に気持ち良く働いてもらうために、社員が会話し易いカフェスタイルの食堂の採用、風呂・シャワー室、工場内のハード的な明るさの採用、ウォーターサーバーの設置等を行った。工場を新たな環境にしたことで、従業員は満足しているようである。社員には家族があり、家族の方々も満足する環境を作ることを意識した。

（資料：本調査「人材確保、育成、定着に関わる好事例調査ヒアリング」より）

－社員の悩みを聞く「社員相談グループ」を設置（東京トヨペット株式会社）－

ES 活動の一環として「社員の味方」となる「社員相談グループ」という部署を設置し、店舗を巡回しながら社員の不安、不満、コミュニケーション不足やハラスメントの声を集め、問題解決を行うことを行っている。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－自主性重視の目標設定とプロセス管理（トヨタカローラ新大阪株式会社）－

社長自身が各店舗ごとに全スタッフと夜の飲み場を活用した交流からコミュニケーションを図りながら、会社の大きな方向性についての考え方や浸透度を直接把握し、理解促進に努めている。また、会社の高生産性のために、社員全員が積極的にアイデアを出せる風土を作り、出された社員のアイデア、意見の有効活用やノウハウの共有を図っている。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 25 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－毎日の社員アンケート実施により事業場の課題をリアルタイム把握（天理興業株式会社）－

モチベーションの観点からは毎日社員の無記名アンケート（ES アンケート）をしている。ハガキサイズのアンケート用紙に「今日1日充実していたか」「マーケティング活動ができたか」「周りの人に奉仕・貢献できたか」「今日1日自分自身が成長できたか」「明日も頑張れるか」等のイエス・ノーで簡単に答えられる設問を用意して回答してもらっている。アンケートにあたり、「社員には、くれぐれも「本音」を書いてほしいと言っている。すると「思わない」という答えも出てくる。経営者はそのことをそのまま受け止めて、部門毎の長期的な傾向なのか短期的な事象か等分析し、早急に関与し解決すべき課題については経営者自らその解決に乗り出すことで、社員にとってもこのアンケートが経営改善につながっていることを実感してもらうのが目的」とのことである。

（資料：多様化するニーズに応えるために(好事例集) 平成 25 年一般社団法人日本自動車整備振興会連合会)

④ やりがい

〈実態・課題〉

- 整備関係従業員は、「故障したものを修復させた満足感・達成感」「困っている人の力になれる」といった自身の成果や、「自動車の先端技術に触れられる」「いろいろな車に触れる機会がある」にやりがいを感じているが、他業種と比較して仕事のやりがいに関する満足度は低い。
- 整備関係従業員の人材定着のためには、「故障したものを修復させた満足感・達成感」「困っている人の力になれる」「自動車の先端技術に触れられる」といったやりがいとして感じている点について従業員が実感できる取組を進めることが期待される。
- また、業界団体・関係者が連携して、一般労働者層や将来の労働力となる学生に対して整備事業が持つやりがいや社会的重要性を広く周知・啓発していく事が必要である。
- 一方、整備関係従業員アンケートから自動車整備業の将来性に関して「期待できない」「あまり期待できない」と感じている整備関係従業員はディーラーで約 54%、ディーラー以外で約 73%といった結果が把握され、不安を感じている年齢層が 20 歳代後半から 40 歳代と広範囲にわたっている。しかしながら、実際には自動車の保有台数をみると 8,100 万台を超え、エンジン・動力伝達装置・タイヤ・ホイール・ブレーキ等自動車の構成部品の磨耗や劣化のための整備は変わらず必要となるため、将来に渡っても、自動車整備の役割の重要性は変わらないので、自動車整備業界に対するマイナスの将来像を払拭することも課題である。
- 自動車保有台数の傾向のうち、特にハイブリット車、電気自動車といった最新技術を有した車両の台数は右肩上がり増加しており、上述のとおり、整備関係従業員は「困っている人の力になれる」「自動車の先端技術に触れられる」といった点にやりがいを感じている。このことから、従業員にやりがいを継続して持たせるべく、今後増加する最新技術車両に対応した教育や整備技術導入を行い、最新技術に対応できる整備関係従業員としてのモチベーション向上を図るとともに、従前の自動車整備のみならず最新技術に対する対応といった、事業者の更なる技術向上による顧客の拡大が望まれる。
- 自動車整備業及び他業種の取組の中では、店舗間で短期間スタッフの入れ替えを行うことで、自分の店舗以外の他店舗でやっている良い点や、チームワークの違いに触れることができ、自店舗に戻ったときに活かすことができるほか、他店舗とのコミュニケーションの場にもなるといった側面が把握された。このことから、自動車整備業においても、系列会社間、地域間の人材交流等により視野を広げさせ、業務取組方法を見直させるなど、金銭的なインセンティブやキャリアパス以外でやりがいを持たせる方法についても、今後検討の余地がある。
- 女性やシニアを活用するメリットについては、今後も継続して調査を行うとともに、女性を中心としたプロジェクトを進めている取組み事例等を業界団体・関係者が連携して広く PR し、整備の仕事の魅力向上や仕事内容への理解を深めてもらうための取組も求められる。
- 学生への自動車整備業に対する理解醸成に効果的な職場体験等の実施については、「学生の怪我・事故が不安」「顧客から預かっている車を扱わせることが不安」といった理由とともに、「伝手がない」「ノウハウがない」といった理由も散見される。このことから、その不安等を解消するために、既に実施している有効事例の収集・紹介、及び国や学校関係者による業界団体への働きかけを実施するとともに、より効果的・効率的な実施体制等について、更なる調査・検討を行うことも期待される。

〈先進的な取組み事例等〉

ーサービスのインセンティブ（ネッツトヨタ仙台株式会社）ー

サービスエンジニアは、国家 1 級資格を取得すると燃え尽きてしまう面が見られたため、自社独自の「匠」制度を作り、サービスエンジニアに求められる要素や基本能力と評価対象とし、モチベーションの向上と待遇で報いることを狙った制度を展開した。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

ースキャンツールの早期導入、ハイブリッド車入庫促進への取組み（株式会社伊藤モータース）ー

導入費用は決して安いものではなかったが、多車対応の高機能スキャンツールを導入するとともに、スキャンツールの研修には整備振興会のものを含め一通り受講させた。導入の結果として作業効率が良くなっており、売り上げが対前年比 5%増となった。また、ディーラーに入庫されがちなハイブリッド車のユーザー確保のため、従業員によるハイブリッド車整備チェックシートの作成も取り組んだ。

（資料：多様化するニーズに応えるために(好事例集) 平成 25 年一般社団法人日本自動車整備振興会連合会）

ー整備技術力の強化（有限会社大塚自動車）ー

導入補助制度を利用して、3 台のスキャンツールを導入した。その結果、これまでは自分の経験と勘でやってきたが、数値による判定が行われるため故障診断の精度が上がるほか、作業時間の短縮や新たに診断料を得ることもできるようになった。スキャンツールの活用にあたっては、社長自らも整備振興会や損害保険会社が主催する講習会に参加するとともに、講習参加の際には、会社に戻ってから入手情報の共有も進めた。

（資料：多様化するニーズに応えるために(好事例集) 平成 25 年一般社団法人日本自動車整備振興会連合会）

ー社内留学制度でコミュニケーションを活発化（株式会社ホンダカーズ中央神奈川）ー

社内留学制度として、金曜日から日曜日の 3 日間、店舗間でスタッフを入れ替える。自分の店舗以外で働くことで、他店舗でやっている良い点や、チームワークの違いに触れることができ、自店舗に戻ったときに活かすことができるほか、他店舗とのコミュニケーションの場にもなる。特に女性スタッフの研修に力を入れている。社内留学後は全員に必ずレポートを提出させる。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

⑤ 技能向上

〈実態・課題〉

- 自動車整備事業者アンケートと整備関係従業員アンケートを比較した結果、未経験者に対する研修を実施していると回答した事業者の割合は約 88%、整備関係従業員の割合は約 67%であった。また、自動車整備士資格取得に関する研修を実施していると回答した事業者の割合は約 78%、整備関係従業員の割合は約 48%であり、特にディーラー以外の事業形態において、事業者側の見解と整備関係従業員に乖離が見られた。この乖離を解消するためには、事業者は従業員の意見や希望を聞きつつ、整備関係従業員に対して社内等における研修のあり方や位置付け、及び教育方針を明確にすることが求められる。一方で、意識の乖離の原因について、更なる調査分析の必要性も考えられる。
- 最新技術に関する研修について、実施していると回答した整備関係従業員はディーラーの約 82%に対し、ディーラー以外で約 39%であった。また、最新車種に関する研修について実施していると回答した整備関係従業員はディーラーの約 84%に対し、ディーラー以外で約 30%であった。このことから、特にディーラー以外の専業・兼業・自家においては、飛躍的に発展が進んでいるハイブリット車両や自動ブレーキ技術等の**自動車最新技術等の研修に積極的に取り組み**、整備関係従業員の人材育成を図ることについても検討する必要がある。
- 他業界の中小企業・小規模事業者においては、中核人材一人当たりの育成にかかる年間費用は 10～50 万円以内が約 3 割も占めている点、並びに一般労働者の人材育成・能力開発に対する満足度では「時間的補助による資格取得支援」の満足度が比較的高い点を考慮し、事業者は整備関係従業員に対して、資格取得に関して整備学校に通う学費を負担する、社内勉強会を開催するなど、**費用面、時間面から積極的に配慮することが望まれる**。

〈先進的な取組み事例〉

－基礎技能教育と高難度故障診断教育の両立（横浜トヨペット株式会社）－

基礎技能の習得に向け、新入エンジニアに対して、12 か月点検やトヨタプロケア 10 点検を題材に、点検作業の根本を理解させることで、効率が良くミスのない作業を習得するための講習を実施。同時に、メーカーのステップアップ教育カリキュラムに、当社独自のニーズを加えて実施し、4 年間かけて、高難度故障診断を可能とする技術力の習得に取り組んでいる。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 27 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

－深刻な若年人材確保難の中、高校生を採用、会社全額負担で整備学校で学ばせることに（福島トヨタ自動車株式会社）－

近年、自動車整備学校への入学者が年々減少していたが、福島県は原発事故により特に若年層の人口流出が大きなハンデとなり、若年エンジニアの採用が非常に困難となった。窮地に立った同社では、類例はなかったが、メカニックに高校生を採用し、育てようという施策を始めた。男性 5 名を採用し、今年から 2 年コースの整備学校に通わせることとした。学費は会社が全額負担。若年層を白紙の状態から採用し、育成すれば、会社への帰属意識も高くなるのではという期待を持って始めた。

（資料：一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 25 年版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」）

《自動車整備業の課題と今後の対策に向けて》

本調査事業で明らかとなった自動車整備業界の実態や課題に係る今後の対策に向けて、引き続き以下のことが必要である。

- ・人材確保に係わる整備事業の課題について、本調査で明らかになった他産業との比較を含めた事業実態と課題について、積極的な取組事例を含め、業界内で共有する。
- ・整備事業の持つ、安全・環境面での社会的役割や地域産業としての重要性や、新技術による車社会の発展の中での将来性など、整備事業に対する理解を広げる活動に取り組む。
- ・さらに、今後も、環境変化に対応した人材確保・育成に向けて、事業の形態、規模、事業環境等に応じた対応などにより、整備事業の課題に取り組むため、業界団体・関係者が引き続き連携して検討する。

具体的には、国土交通省、業界団体、整備事業者のそれぞれにおいて、以下のような取り組みを進める。

【国土交通省】

○自動車整備業界の社会的重要性、将来性の社会的認知の醸成

自動車整備人材確保・育成推進協議会と連携して、運輸支局長等による高等学校訪問の活動等を通じて、自動車整備業界や自動車整備士の社会的重要性、将来を社会に広く認知してもらうための啓発活動を進める。

○体験学習・インターンシップの業界への啓発

自動車整備の仕事の魅力や仕事の内容を理解してもらうために効果的である、若者に対する体験学習やインターンシップの取り組みを進めるよう、業界に対して啓発する。

○女性も使いやすい工具・機器の調査

自動車整備事業における女性の活躍を促進するため、女性が使いやすい工具、機器等の指針を作成・周知する。女性が使いやすい工具、機器等は、若者やシルバー人材における力不足対策、作業の生産性の向上などにおいても効果が期待できる。

○最新技術に対応した整備を行うための汎用スキャンツールの標準仕様拡大等による整備環境の充実

安全に係る車両装置の故障診断において、スキャンツールの機能等の共通化・統一化を図ることで、どの整備工場においても生活かつ迅速な故障診断を可能とするよう整備環境の充実を図る。

○スキャンツールを活用した教育体制、カリキュラムの策定

多様なニーズがある中、それぞれの事業者・従業員のニーズ・レベルに応じた継続的・効率的な教育体制、カリキュラムの策定を検討し、定期的に新技術・新機構に触れられる機会を創出する。

【業界団体】

○実態と課題の業界内で共有

検討会において、実態調査や他産業との比較等の分析・検討から、定量的なデータにより、あらためて確認された自動車整備業の実態及び課題を業界内で共有する。

○整備業界に対する理解を広げるための体験学習やインターンシップ等の推進

自動車整備の仕事の魅力や仕事の内容を理解してもらうために効果的である、若者に対する体験学習やインターンシップの取り組みを進める。

○労働環境、待遇改善に対する先進的な取組事例の収集、展開

検討会でとりまとめられた自動車整備業の労働環境、待遇に対する課題等に対する先進事例を継続して収集し、業界内で展開・共有を図る。

○最新技術対応など、従業員の要望に応じた研修の実施

整備事業者それぞれの技術力・ニーズに応じた研修や、最新技術に対応した研修等、継続的に自動車メーカー等から必要な情報や整備のノウハウ等の技術力が得られる研修を実施する。

【整備事業者】

○先進事例を参考とした事業形態・規模等に応じた待遇改善の実施

検討会でとりまとめられた自動車整備業の労働環境、待遇に対する課題等に対して、業界内で収集・共有された先進事例を参考にして、個々の事業者の形態や規模等に応じた待遇改善等の対策を図る。

(先進事例の例)

- 能力評価に応じた昇給等による給与満足度の向上
- シフト制等による希望に応じた勤務時間・休日の確保
- 比較的簡易なものから工場内の環境改善の実施
- 女性が作業しやすい設備・機器等の環境整備
- 経営者や職場間のコミュニケーションの構築 等

参考資料

1. 自動車整備人材の確保・育成に関する検討会（委員名簿）

○座長

大聖 泰弘 早稲田大学大学院創造理工学研究科 教授

○委員

市川 優 株式会社日刊自動車新聞社 代表取締役社長

宇佐川 邦子 株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター センター長

木場 宣行 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会 専務理事

久保田 純子 ダイハツ東京販売株式会社（現役女性整備士）

酒井 一博 公益財団法人大原記念労働科学研究所 所長

内藤 政彦 一般社団法人日本自動車工業会 常務理事

林 義高 一般社団法人日本自動車販売協会連合会 理事

松浪 良樹 全国自動車大学校・整備専門学校協会 理事（トヨタ東京自動車大学校理事・校長）

森本 一彦 全国自動車短期大学協会 専門委員（中日本自動車短期大学教授）

（敬称略、五十音順）

2. 自動車整備人材の確保・育成に関する検討会経緯

第1回 平成27年6月18日（木）

- (1) 自動車整備士不足の現状と行政の取組
- (2) 委員からの資料説明
- (3) 今後の進め方

第2回 平成27年7月7日（火）

- (1) 女性整備士から見た業界の現状
- (2) 委員からの資料説明
- (3) 労働環境等の調査及びアンケート内容

第3回 平成27年9月14日（月）

- (1) 委員からの資料説明
- (2) 事前調査結果について
- (3) 自動車整備要員に対する労働環境等に関する調査について

第4回 平成28年1月13日（水）

- (1) アンケート集計・分析結果（中間報告）について
- (2) 取りまとめの方向性について

第5回 平成28年3月14日（月）

- (1) 報告書（案）について
- (2) その他

3. 自動車整備人材の確保・育成に関する検討会における主な意見

第1回

- 自動車整備人材の確保が年々厳しくなっている中、若年層を中心とした人材の確保、外国人や女性、シルバー人材の活用について、事業者が必要な努力をするとともに、国の制度も含めた議論を進める必要がある。
- 組織・規模の大きいディーラーと、小規模が多い専門事業者とは、分けて議論すべきではないか。
- 整備士の肉体的な負担の軽減は必要ではないか。
- 専門学校外国人卒業生は、熱意がありモチベーションは高いが、帰国や移籍等を考慮する必要がある。
- 女性の採用を希望している企業は多くある。フロントスタッフでも整備士資格を持っている女性が求められている。
- 女性で整備士資格を持っている人が、結婚・出産などで離職しても、有資格者として復帰しやすくすべきではないか。
- 車の基本的な安全性の確認については、若者よりも経験豊富なシニア世代の方が詳しい。こういったノウハウを若者に教える環境を作るべきではないか。
- 今後の調査では、まず現状を把握し、問題のポイントを明確化してから詳細な調査をすべき。また、実態調査だけでなく、実践事例も調査した方が良い。

第2回

- 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。
- 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悪される。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。
- 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。
- 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。
- 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。

第3回

- 元自動車整備業に従事していた者の転職（離職）理由のなかで、賃金や、労働時間、休日・休暇が上位にくる傾向については全産業同じ傾向である。賃金については増加させることが難しい部分はあるが、労働時間や休日・休暇といった部分は取り組み方によっては変えられることがポイントではないか。
- ディーラー系と専門系で分けた分析軸はあるものの、分析の深度化といった意味では、中小企業や零細といった事業者規模の分析も必要ではないか。
- 女性向きに設問されているなかの「労働環境」だとか、「フレキシブルな働き方」を聞いているが、昨今もう女性だけの問題でもなく、若い方みなさん希望する条件であるので、企業全体として、そういった取り組みがないのか、仮に女性限定であるのであれば、回答で補足してもらうなどの設問の工夫が必要ではないか。
- 地域に定着した働き方をしたいという要望もあると思うので、転勤の有無についても、アンケートで聞く必要があるのではないか。特に女性においては、育児や家事もあると思うので、転勤の有無による考え方の違いは考えられる。
- 事業者の方への設問については、経営方針に関する質問があってもよいのではないか。
- 業界的にみて、地元就職が多い傾向にあるので、出身地と就業先の関係がわかるようにできないか。

第4回

- 給与に関して不満が高いというのはどの業界もある程度あり、給与が上がる道筋が見えないことが離職の原因の上位にどの業界でも必ず入るが、小さいピッチで昇給制度を入れるのがよいという話を聞いている。
- 長期休職者に対して最新技術をレクチャーするといった育成の観点もあると思うが、むしろ長期休職にならないようにするという視点もあるのではないか。例えば、全てブランクになってしまうのではなく、週に1、2回来て、遅れやノウハウ的なものを取り戻せるような工夫もあるのではないか。
- 人材交流など、金銭的なインセンティブやキャリアパス以外の形についても、今後、研究することがよいのではないか。
- やりがいというのはとても大きな要素である。給与を上げれば人材が確保できるのは、当然であるが、その場合、経営の検討が必要になる。
- やりがいを感じられることは、技術で仕事をしている人間にとって非常に大きなポイントではないか。当然、最新技術への対応は必要ではあるが、既存技術等今あるものに対してやりがいを感じられるような方策も必要ではないか。
- アンケート結果やこれまでの検討結果を背景として、整備の仕事はやりがいもあり、将来性も高いという、若い人へのアピールポイントが浮き彫りになるとよいのではないか。
- 学生が就職活動でインターンシップに行くと、会社の業務内容がよくわかったりする。そういう現場体験みたいなものを行うと、学生への情報提供としては好ましいのではないか。
- このアンケートで、今一般に言われている整備業界の人材不足だとか、魅力のなさみたいな話が客観的に出たという事実がある。今後はこれをどういう方向でやっていくのか、どういうメッセ

ージを出していけるかが非常に重要。

- 新技術はどんどん入るが、既にある 8,000 万台には整備が必要であり、それを守ること、安全に走行するために自動車整備士の役割が重要であることであることをどう伝えるかというのは、非常に重要。

第5回

- 今回の調査を通じて、整備業界や整備士というものに対しての、色々な角度から様々な方からの評価、イメージが明らかになったことは、今後の人材確保に向けての働き掛けを行う上で非常に重要。
- 給与等の待遇については、経営者がやはりそうだと思ってもらえるようなかたちで出せるとよい。経営者に対するアピールをぜひ強調してほしい。
- 若者に対しては、将来への希望や最先端の技術に触れることができるといった明るいテーマでアピールできると今後の取り組みに繋げ易い。
- 今後自動車の技術の発展や、それにとまなう整備の在り方、あるいは故障とか修理のやり方も並行して新しい知識が必要になってくるということも同時にアピールしていくことも必要ではないか。
- これから改善に向けて参考となる好事例の共有などどうやって具体化していくかということを引き続き関係者で検討していくことが大事。
- 最新技術への対応という観点からも、ユーザーに代わり点検整備を行う整備工場・整備士の役割は高まってくる。そういった意味での整備事業の将来性の PR も必要。
- 人材確保と同時に、学校や整備業界に入ってから教育、モチベーションの維持やエンジニアとしての自覚を持たせるような取り組みも重要。

4. アンケート結果

(1) 自動車整備業労働環境アンケート【事業者用】

■基本属性に関する項目

問1. あなたが経営・運営する自動車整備事業場の所在地、事業形態、事業場の規模（全従業員数）をお答え下さい。複数個所を経営・運営している場合は、整備関係従業員が最も多い事業場についてお答え下さい。

事業場の所在地		事業形態（※1）	事業場の規模 （全従業員数）
市郡 区	都道府県 区町村	1. 専業 2. 兼業 3. ディーラー 4. 自家	人

※1. 専業：自動車整備業の売上高が総売上高の50%をこえる事業場

兼業：兼業部門（自動車販売、部品用品販売、保険、石油販売等）の売上高が総売上高の50%以上を占める事業場（ディーラーを除く。）

ディーラー：自動車製造会社又はインポーターと特約販売店契約を結んでいる企業の事業場

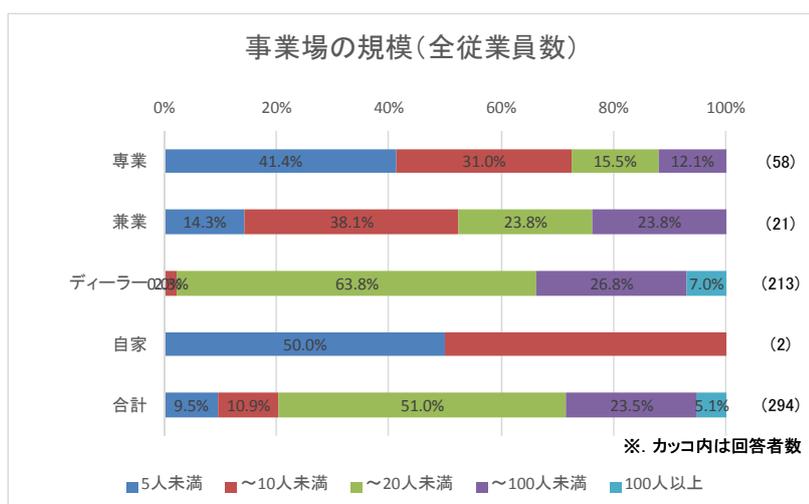
自家：主として自企業が保有する車両の整備を行っている事業場

■事業場の所在地

→次のページ

■事業場の規模（全従業員数）

	5人未満	～10人未満	～20人未満	～100人未満	100人以上	合計
専業	24	18	9	7	0	58
兼業	3	8	5	5	0	21
ディーラー	0	5	136	57	15	213
自家	1	1	0	0	0	2
合計	28	32	150	69	15	294



■事業場の所在地

都道府県	専業	兼業	ディーラー	自家	合計
北海道	5	2	6	0	13
青森県	1	0	1	0	2
岩手県	0	0	8	0	8
宮城県	3	0	0	0	3
秋田県	1	0	1	0	2
山形県	0	0	0	0	0
福島県	0	1	11	0	12
茨城県	5	0	1	1	7
栃木県	3	1	3	0	7
群馬県	0	1	7	0	8
埼玉県	1	0	28	0	29
千葉県	3	0	7	0	10
東京都	1	1	9	0	11
神奈川県	2	0	2	0	4
新潟県	2	1	5	1	9
富山県	0	1	3	0	4
石川県	0	0	0	0	0
福井県	0	1	2	0	3
山梨県	0	0	6	0	6
長野県	8	3	6	0	17
岐阜県	0	3	1	0	4
静岡県	0	2	1	0	3
愛知県	1	0	43	0	44
三重県	0	0	1	0	1
滋賀県	0	0	9	0	9
京都府	4	2	2	0	8
大阪府	1	0	3	0	4
兵庫県	0	0	28	0	28
奈良県	1	0	1	0	2
和歌山県	2	0	0	0	2
鳥取県	0	0	0	0	0
島根県	0	0	0	0	0
岡山県	1	0	0	0	1
広島県	2	1	3	0	6
山口県	0	0	1	0	1
徳島県	1	0	1	0	2
香川県	1	0	0	0	1
愛媛県	2	0	0	0	2
高知県	0	0	0	0	0
福岡県	1	1	2	0	4
佐賀県	1	0	5	0	6
長崎県	3	0	3	0	6
熊本県	1	0	0	0	1
大分県	1	0	1	0	2
宮崎県	0	0	1	0	1
鹿児島県	0	0	1	0	1
沖縄県	0	0	0	0	0
合計	58	21	213	2	294

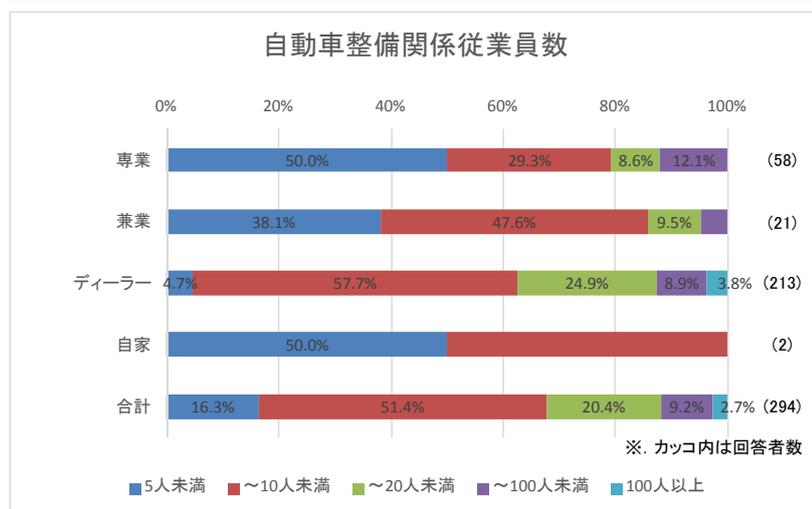
問2. 事業場に勤務されている整備関係従業員（※2）の人数をお答え下さい。

整備関係従業員数	人
うち女性	人
うち60歳以上	人
うち外国人	人
うち正社員	人
うち契約社員	人
うちパートタイマー	人

※2. 本アンケートにおいて、整備関係従業員とは、整備主任者、自動車検査員、板金、塗装、電装員および整備作業を行っている役員や資格を持っていない人も含めます。

■整備関係従業員数

	5人未満	～10人未満	～20人未満	～100人未満	100人以上	合計
専業	29	17	5	7	0	58
兼業	8	10	2	1	0	21
ディーラー	10	123	53	19	8	213
自家	1	1	0	0	0	2
合計	48	151	60	27	8	294



■女性

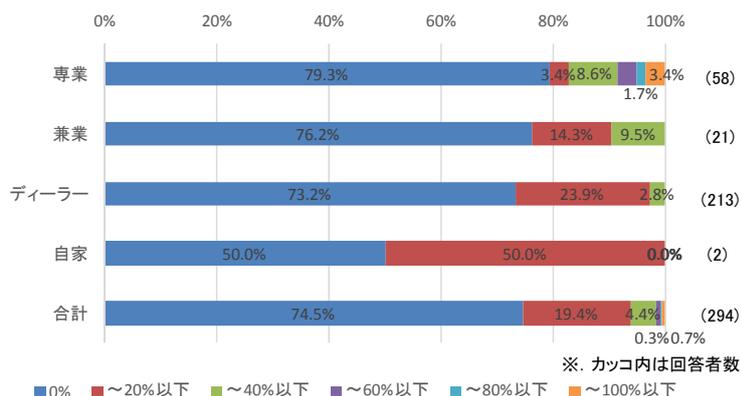
	0人	～2人以下	～5人以下	～10人以下	10人超	合計
専業	46	11	1	0	0	58
兼業	16	4	1	0	0	21
ディーラー	156	49	3	2	3	213
自家	1	1	0	0	0	2
合計	219	65	5	2	3	294

	0%	～20%以下	～40%以下	～60%以下	～80%以下	～100%以下	合計
専業	46	2	5	2	1	2	58
兼業	16	3	2	0	0	0	21
ディーラー	156	51	6	0	0	0	213
自家	1	1	0	0	0	0	2
合計	219	57	13	2	1	2	294

女性の自動車整備関係従業員数



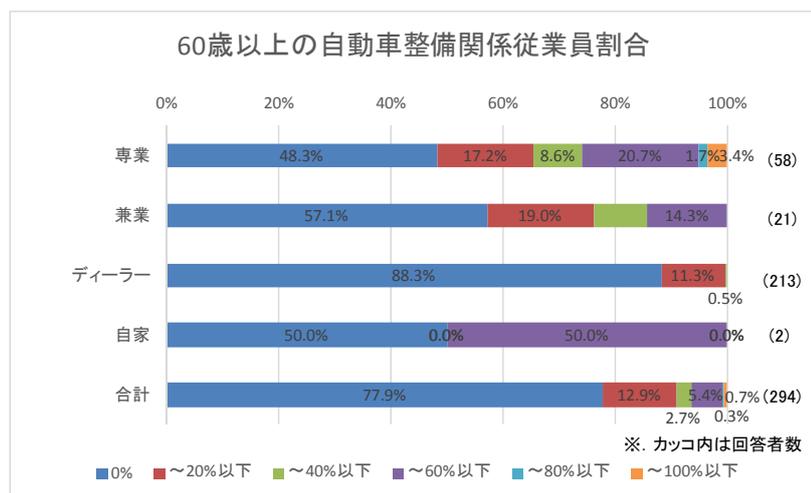
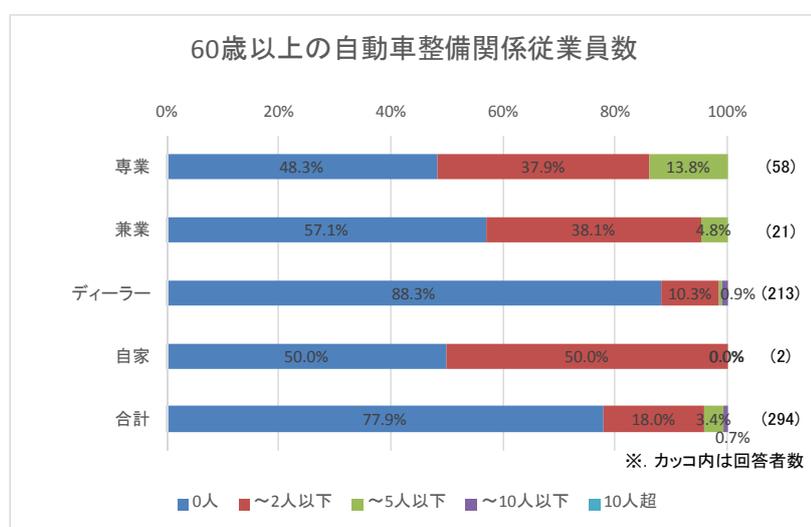
女性の自動車整備関係従業員割合



■60歳以上

	0人	～2人以下	～5人以下	～10人以下	10人超	合計
専業	28	22	8	0	0	58
兼業	12	8	1	0	0	21
ディーラー	188	22	1	2	0	213
自家	1	1	0	0	0	2
合計	229	53	10	2	0	294

	0%	～20%以下	～40%以下	～60%以下	～80%以下	～100%以下	合計
専業	28	10	5	12	1	2	58
兼業	12	4	2	3	0	0	21
ディーラー	188	24	1	0	0	0	213
自家	1	0	0	1	0	0	2
合計	229	38	8	16	1	2	294



■外国人

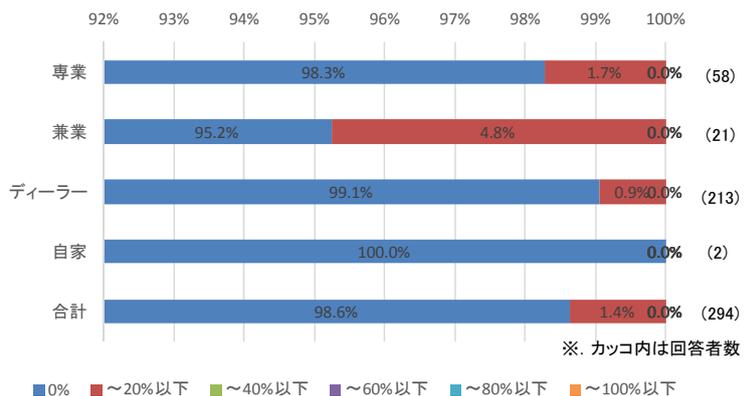
	0人	～2人以下	～5人以下	～10人以下	10人超	合計
専業	57	0	1	0	0	58
兼業	20	1	0	0	0	21
ディーラー	211	2	0	0	0	213
自家	2	0	0	0	0	2
合計	290	3	1	0	0	294

	0%	～20%以下	～40%以下	～60%以下	～80%以下	～100%以下	合計
専業	57	1	0	0	0	0	58
兼業	20	1	0	0	0	0	21
ディーラー	211	2	0	0	0	0	213
自家	2	0	0	0	0	0	2
合計	290	4	0	0	0	0	294

外国人の自動車整備関係従業員数



外国人の自動車整備関係従業員割合

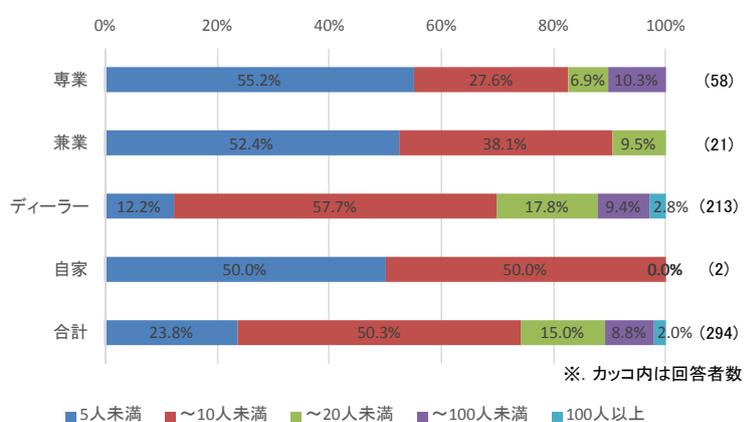


■正社員

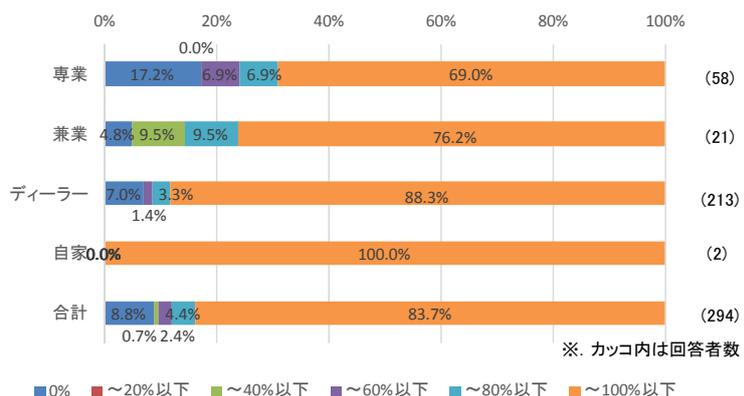
	5人未満	～10人未満	～20人未満	～100人未満	100人以上	合計
専業	32	16	4	6	0	58
兼業	11	8	2	0	0	21
ディーラー	26	123	38	20	6	213
自家	1	1	0	0	0	2
合計	70	148	44	26	6	294

	0%	～20%以下	～40%以下	～60%以下	～80%以下	～100%以下	合計
専業	10	0	0	4	4	40	58
兼業	1	0	2	0	2	16	21
ディーラー	15	0	0	3	7	188	213
自家	0	0	0	0	0	2	2
合計	26	0	2	7	13	246	294

正社員の自動車整備関係従業員数



正社員の自動車整備関係従業員割合

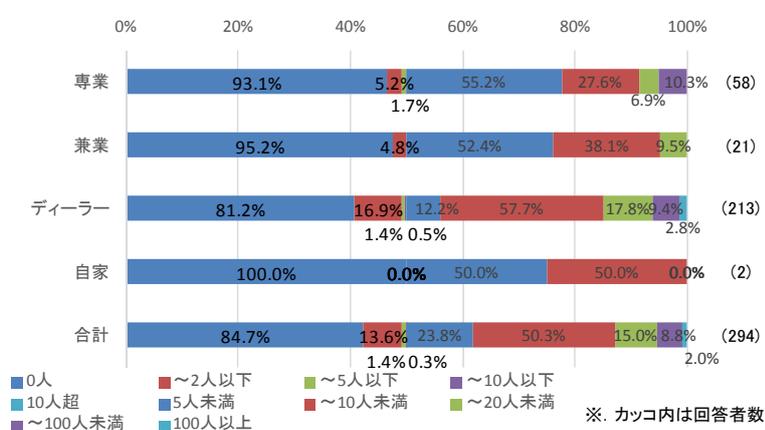


■契約社員

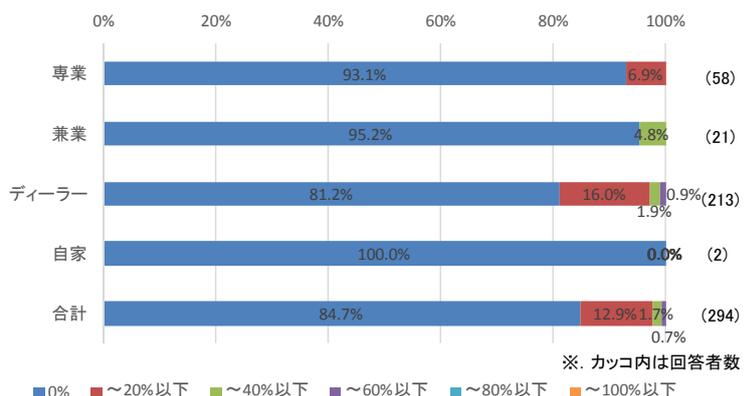
	0人	～2人以下	～5人以下	～10人以下	10人超	合計
専業	54	3	1	0	0	58
兼業	20	1	0	0	0	21
ディーラー	173	36	3	1	0	213
自家	2	0	0	0	0	2
合計	249	40	4	1	0	294

	0%	～20%以下	～40%以下	～60%以下	～80%以下	～100%以下	合計
専業	54	4	0	0	0	0	58
兼業	20	0	1	0	0	0	21
ディーラー	173	34	4	2	0	0	213
自家	2	0	0	0	0	0	2
合計	249	38	5	2	0	0	294

契約社員の自動車整備関係従業員数



契約社員の自動車整備関係従業員割合

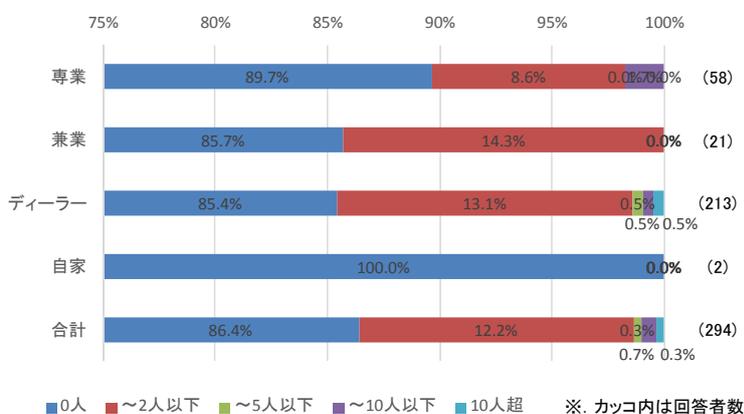


■パートタイマー

	0人	～2人以下	～5人以下	～10人以下	10人超	合計
専業	52	5	0	1	0	58
兼業	18	3	0	0	0	21
ディーラー	182	28	1	1	1	213
自家	2	0	0	0	0	2
合計	254	36	1	2	1	294

	0%	～20%以下	～40%以下	～60%以下	～80%以下	～100%以下	合計
専業	52	3	2	1	0	0	58
兼業	18	1	2	0	0	0	21
ディーラー	182	30	1	0	0	0	213
自家	2	0	0	0	0	0	2
合計	254	34	5	1	0	0	294

パートタイマーの自動車整備関係従業員数



パートタイマーの自動車整備関係従業員割合



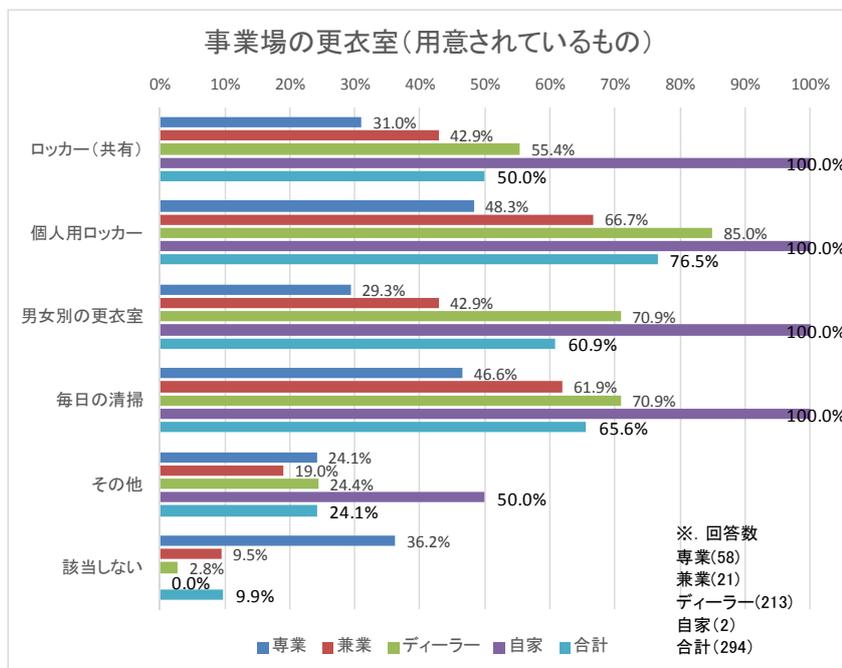
■労働環境に関する項目

問3. あなたが経営する事業場の作業環境についてお答え下さい。下記の作業環境等(①～⑦)について、現状で用意、実施されているものに○印をつけてください。また、整備、実施している設備や機能等について「不十分」であると考えられる作業環境について、該当するものを全てお答え下さい。また、「不十分」として選んだ作業環境等については、改善意向のあるものに○印を、また、改善意向の無い場合は、その理由について具体的(自由記述)にお答え下さい。

用意、実施されているものに○をつけて下さい	環境 (該当するものを全て○をつけて 選んで下さい)	不十分な 環境に○を つけて下さ い	改善意向の あるものに ○をつけて 下さい
① 事業場の「更衣室」	1. ロッカー(共有)		
	2. 個人用のロッカー		
	3. 男女別の更衣室		
	4. 毎日の清掃(日に一回程度)		
	5. その他用意されている内容 (具体的にご回答下さい)		
	6. 該当しない		

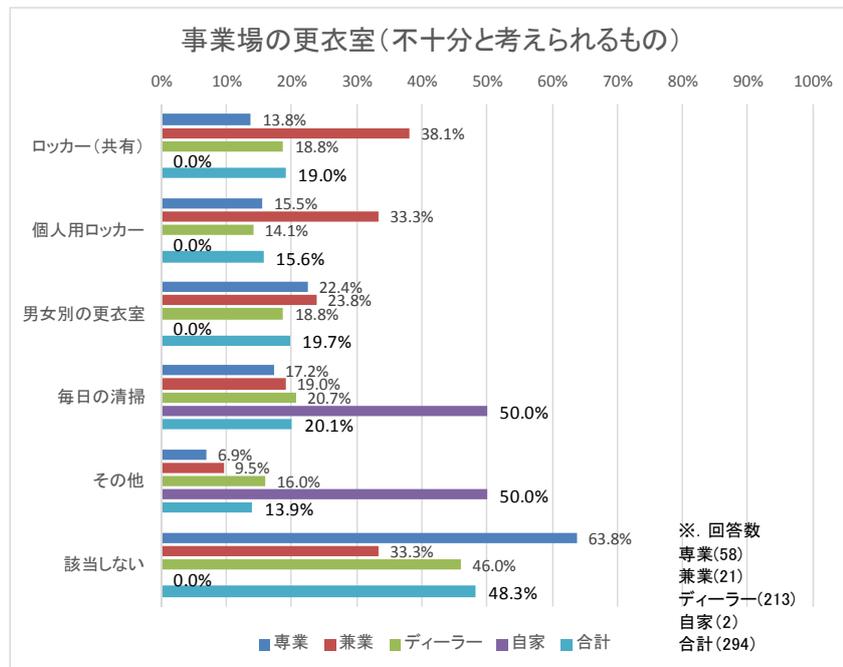
■用意されているもの

	ロッカー(共有)	個人用ロッカー	男女別の更衣室	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	18	28	17	27	14	21	58
兼業	9	14	9	13	4	2	21
ディーラー	118	181	151	151	52	6	213
自家	2	2	2	2	1	0	2
合計	147	225	179	193	71	29	294



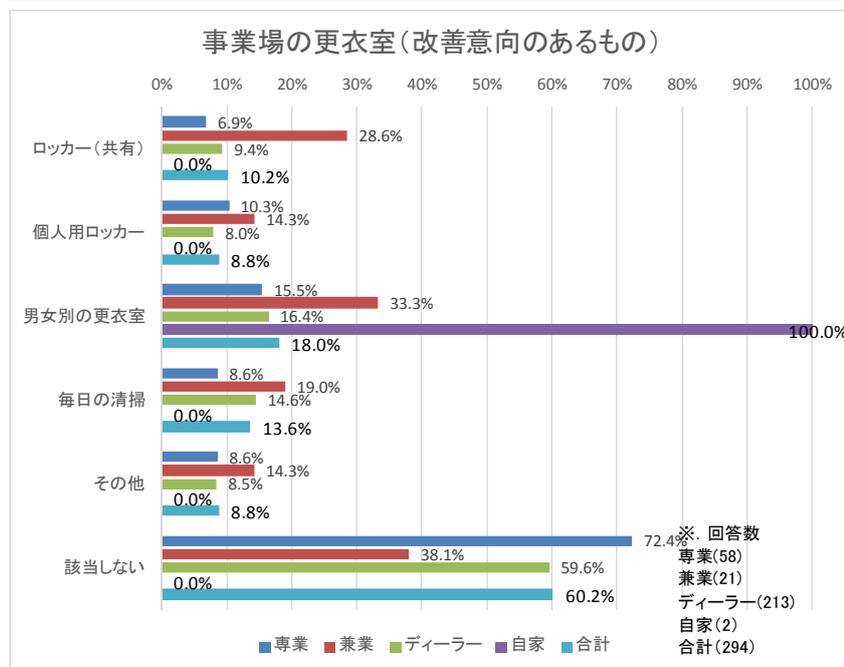
■ 不十分な環境

	ロッカー(共有)	個人用ロッカー	男女別の更衣室	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	8	9	13	10	4	37	58
兼業	8	7	5	4	2	7	21
ディーラー	40	30	40	44	34	98	213
自家	0	0	0	1	1	0	2
合計	56	46	58	59	41	142	294



■改善意向のあるもの

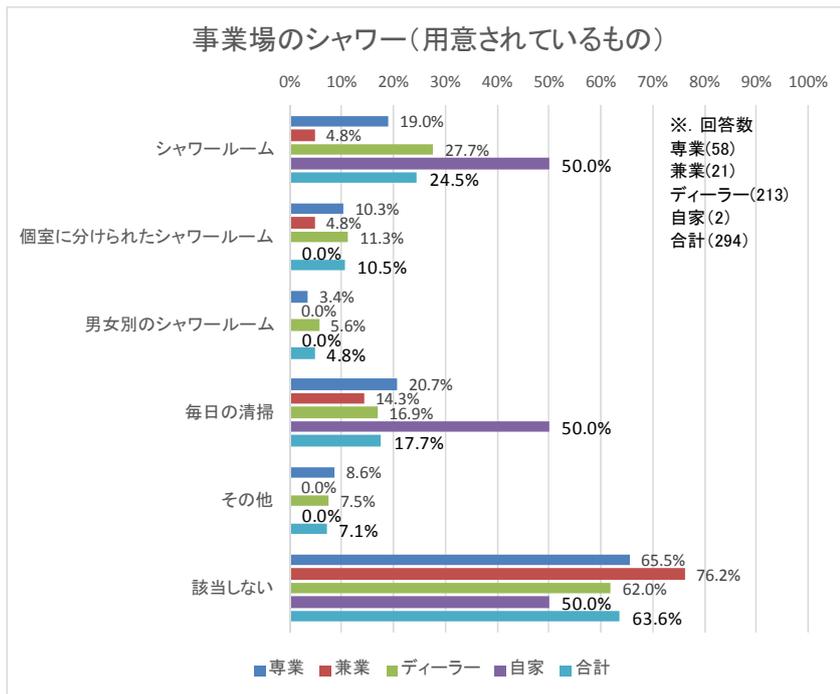
	ロッカー(共有)	個人用ロッカー	男女別の更衣室	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	4	6	9	5	5	42	58
兼業	6	3	7	4	3	8	21
ディーラー	20	17	35	31	18	127	213
自家	0	0	2	0	0	0	2
合計	30	26	53	40	26	177	294



② 事業場の「シャワールーム」	1. シャワールーム		
	2. 個室に分けられたシャワールーム		
	3. 男女別のシャワールーム		
	4. 毎日の清掃（日に一回程度）		
	5. その他用意されている内容（具体的にご回答下さい）		
	6. 該当しない		

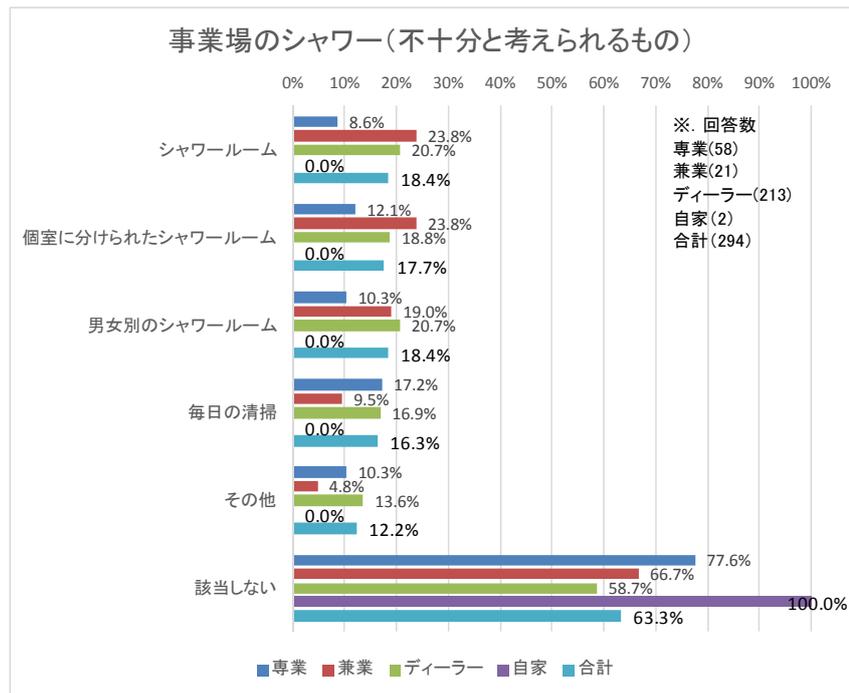
■用意されているもの

	シャワールーム	個室に分けられたシャワールーム	男女別のシャワールーム	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	11	6	2	12	5	38	58
兼業	1	1	0	3	0	16	21
ディーラー	59	24	12	36	16	132	213
自家	1	0	0	1	0	1	2
合計	72	31	14	52	21	187	294



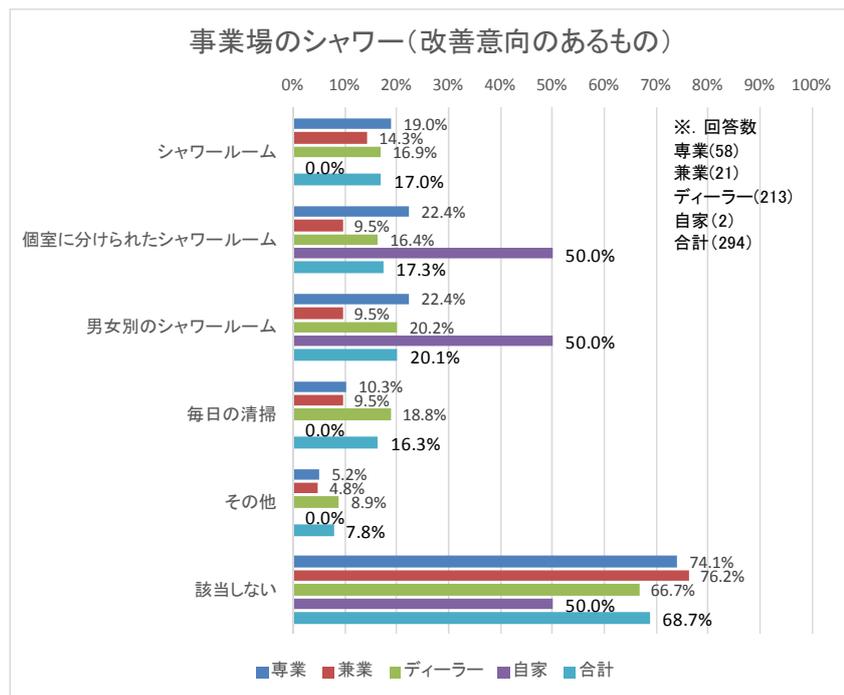
■ 不十分な環境

	シャワールーム	個室に分けられたシャワールーム	男女別のシャワールーム	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	5	7	6	10	6	45	58
兼業	5	5	4	2	1	14	21
ディーラー	44	40	44	36	29	125	213
自家	0	0	0	0	0	2	2
合計	54	52	54	48	36	186	294



■改善意向のあるもの

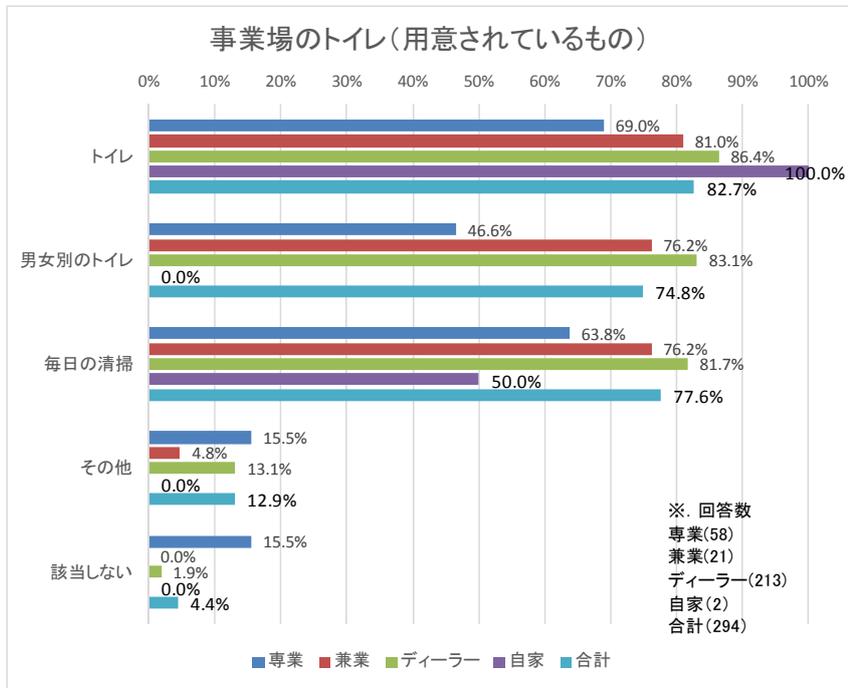
	シャワールーム	個室に分けられたシャワールーム	男女別のシャワールーム	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	11	13	13	6	3	43	58
兼業	3	2	2	2	1	16	21
ディーラー	36	35	43	40	19	142	213
自家	0	1	1	0	0	1	2
合計	50	51	59	48	23	202	294



③ 事業場の「トイレ」	1. トイレ		
	2. 男女別のトイレ		
	3. 毎日の清掃（日に一回程度）		
	4. その他用意されている内容 （具体的にご回答下さい）		
	5. 該当しない		

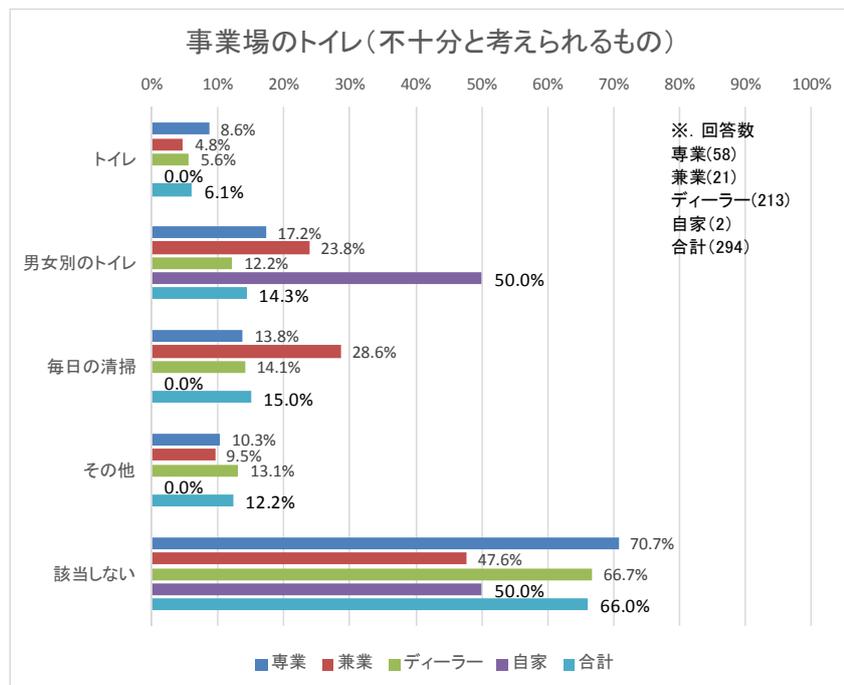
■用意されているもの

	トイレ	男女別のトイレ	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	40	27	37	9	9	58
兼業	17	16	16	1	0	21
ディーラー	184	177	174	28	4	213
自家	2	0	1	0	0	2
合計	243	220	228	38	13	294



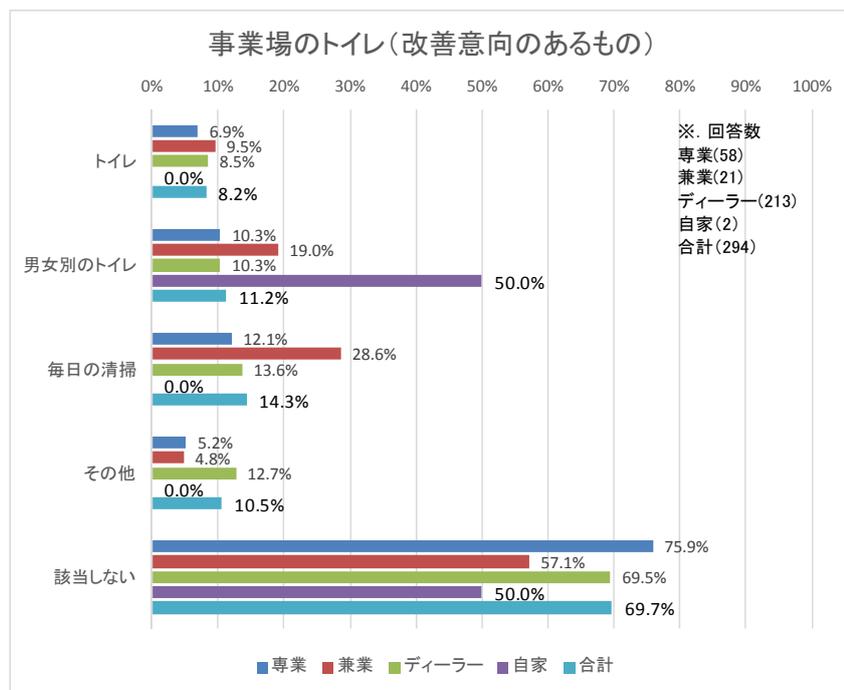
■ 不十分な環境

	トイレ	男女別のトイレ	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	5	10	8	6	41	58
兼業	1	5	6	2	10	21
ディーラー	12	26	30	28	142	213
自家	0	1	0	0	1	2
合計	18	42	44	36	194	294



■改善意向のあるもの

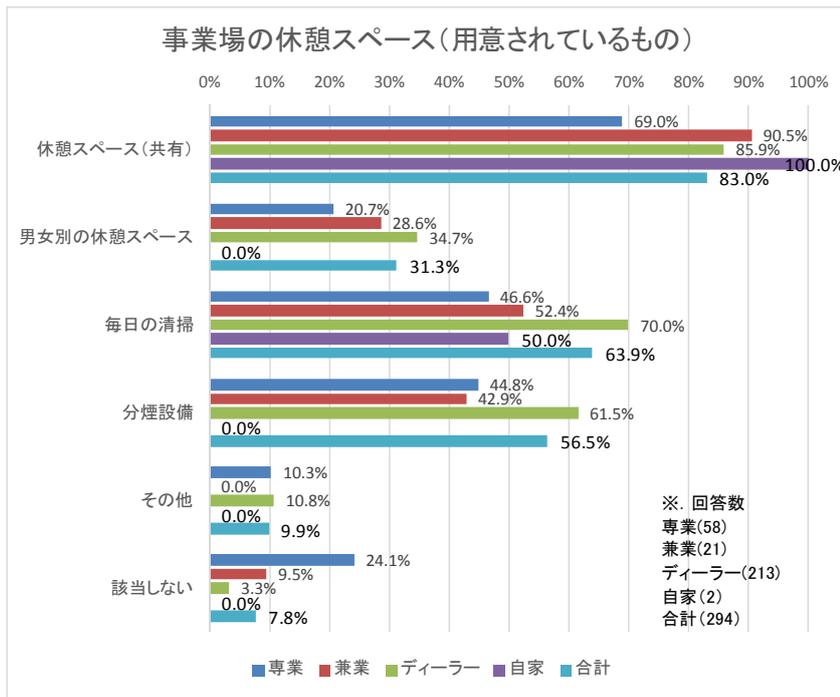
	トイレ	男女別のトイレ	毎日の清掃	その他	該当しない	回答数
専業	4	6	7	3	44	58
兼業	2	4	6	1	12	21
ディーラー	18	22	29	27	148	213
自家	0	1	0	0	1	2
合計	24	33	42	31	205	294



④ 事業場の「休憩スペース」	1. 休憩スペース（共有）		
	2. 男女別の休憩スペース		
	3. 毎日の清掃（日に一回程度）		
	4. 分煙設備		
	5. その他用意されている内容 （具体的にご回答下さい）		
	6. 該当しない		

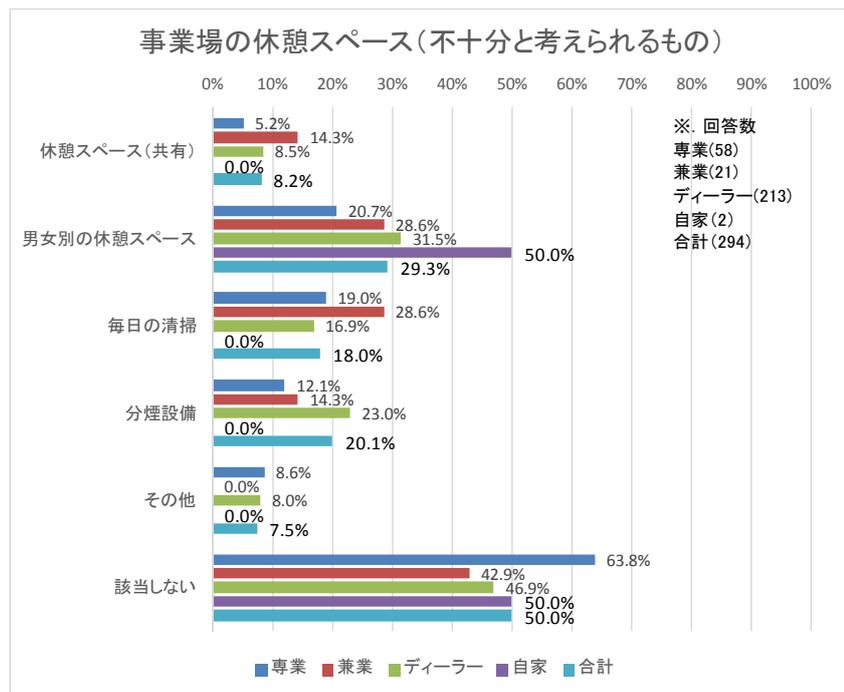
■用意されているもの

	休憩スペース（共有）	男女別の休憩スペース	毎日の清掃	分煙設備	その他	該当しない	回答数
専業	40	12	27	26	6	14	58
兼業	19	6	11	9	0	2	21
ディーラー	183	74	149	131	23	7	213
自家	2	0	1	0	0	0	2
合計	244	92	188	166	29	23	294



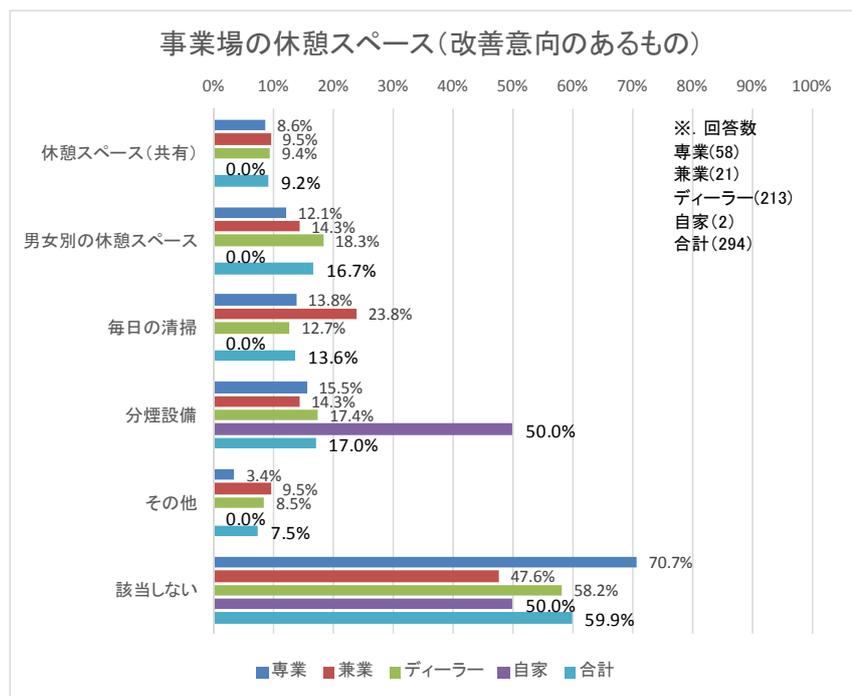
■ 不十分な環境

	休憩スペース(共有)	男女別の休憩スペース	毎日の清掃	分煙設備	その他	該当しない	回答数
専業	3	12	11	7	5	37	58
兼業	3	6	6	3	0	9	21
ディーラー	18	67	36	49	17	100	213
自家	0	1	0	0	0	1	2
合計	24	86	53	59	22	147	294



■改善意向のあるもの

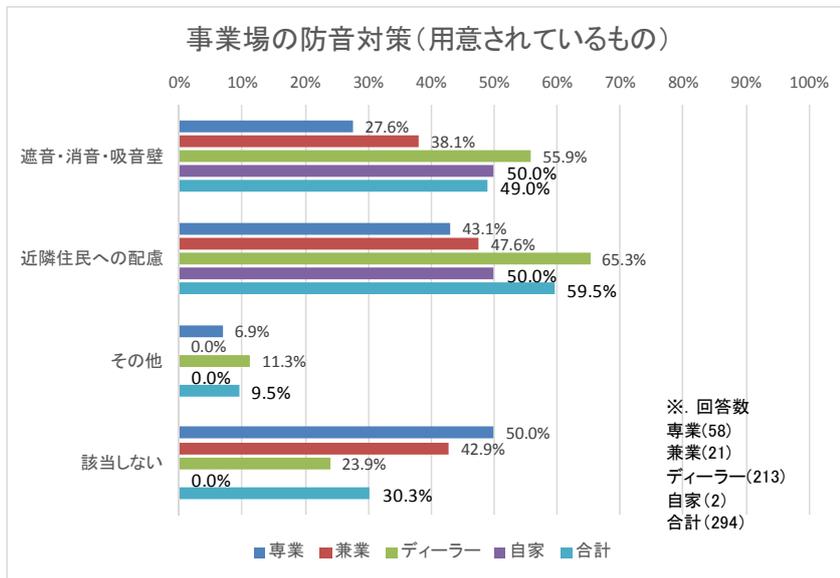
	休憩スペース(共有)	男女別の休憩スペース	毎日の清掃	分煙設備	その他	該当しない	回答数
専業	5	7	8	9	2	41	58
兼業	2	3	5	3	2	10	21
ディーラー	20	39	27	37	18	124	213
自家	0	0	0	1	0	1	2
合計	27	49	40	50	22	176	294



⑤ 事業場の「防音対策」	1. 遮音、消音、吸音壁		
	2. 近隣住民への配慮（騒音規制）		
	3. その他用意されている内容 （具体的にご回答下さい）		
	4. 該当しない		

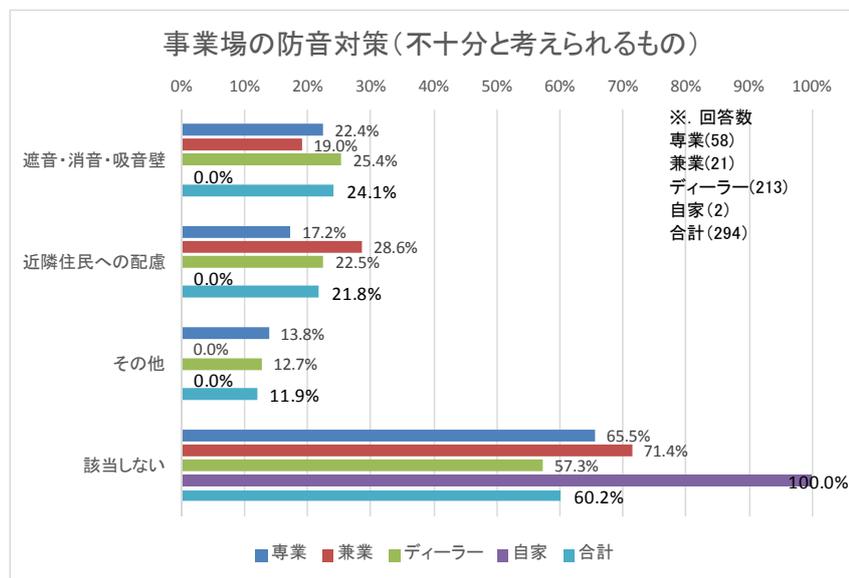
■用意されているもの

	遮音・消音・吸音壁	近隣住民への配慮	その他	該当しない	回答数
専業	16	25	4	29	58
兼業	8	10	0	9	21
ディーラー	119	139	24	51	213
自家	1	1	0	0	2
合計	144	175	28	89	294



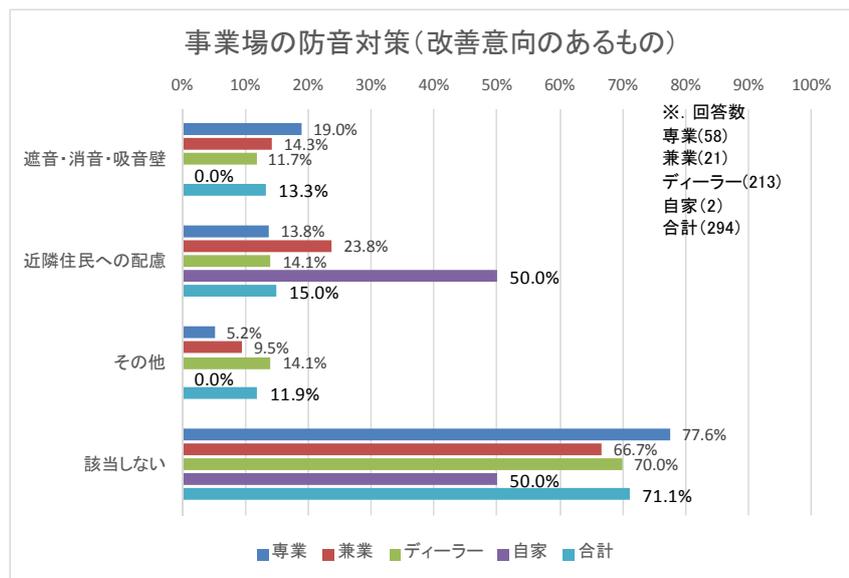
■ 不十分な環境

	遮音・消音・吸音壁	近隣住民への配慮	その他	該当しない	回答数
専業	13	10	8	38	58
兼業	4	6	0	15	21
ディーラー	54	48	27	122	213
自家	0	0	0	2	2
合計	71	64	35	177	294



■ 改善意向のあるもの

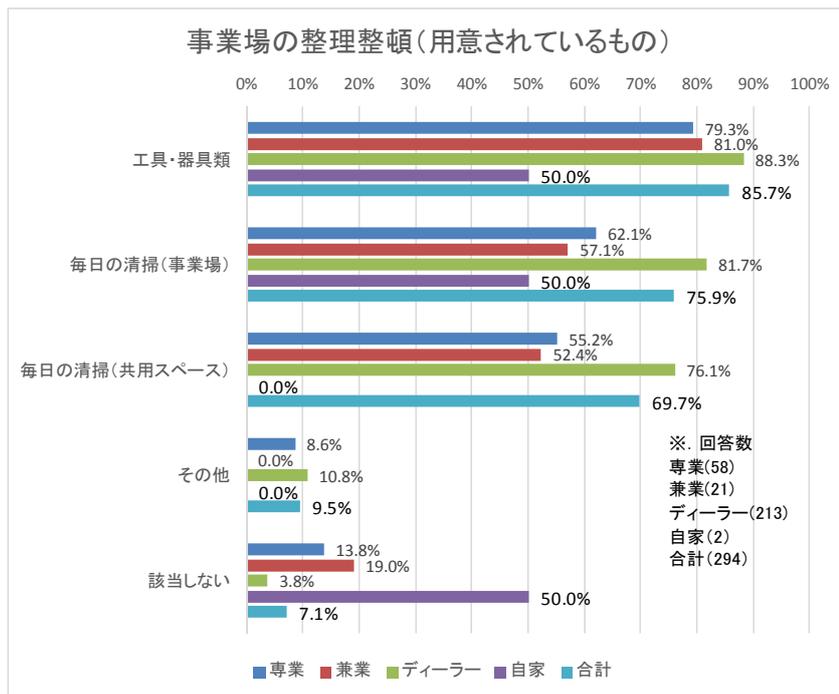
	遮音・消音・吸音壁	近隣住民への配慮	その他	該当しない	回答数
専業	11	8	3	45	58
兼業	3	5	2	14	21
ディーラー	25	30	30	149	213
自家	0	1	0	1	2
合計	39	44	35	209	294



⑥ 事業場の「整理整頓」	1. 工具、器具類の整理整頓		
	2. 事業場の毎日の清掃(日に一回程度)		
	3. 事業場以外の共用スペースの毎日の清掃(日に一回程度)		
	4. その他用意されている内容(具体的にご回答下さい)		
	5. 該当しない		

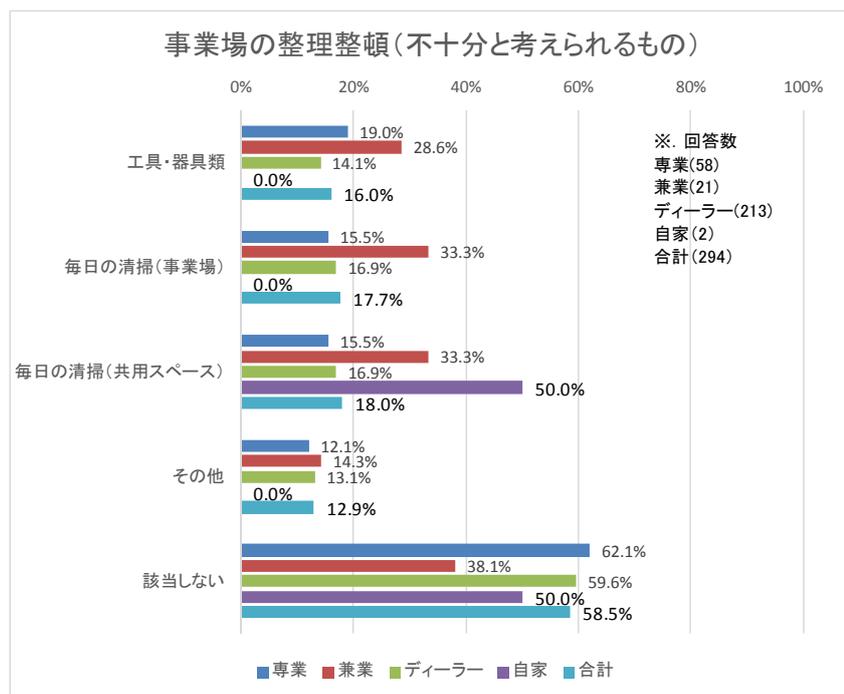
■用意されているもの

	工具・器具類	毎日の清掃(事業場)	毎日の清掃(共用スペース)	その他	該当しない	回答数
専業	46	36	32	5	8	58
兼業	17	12	11	0	4	21
ディーラー	188	174	162	23	8	213
自家	1	1	0	0	1	2
合計	252	223	205	28	21	294



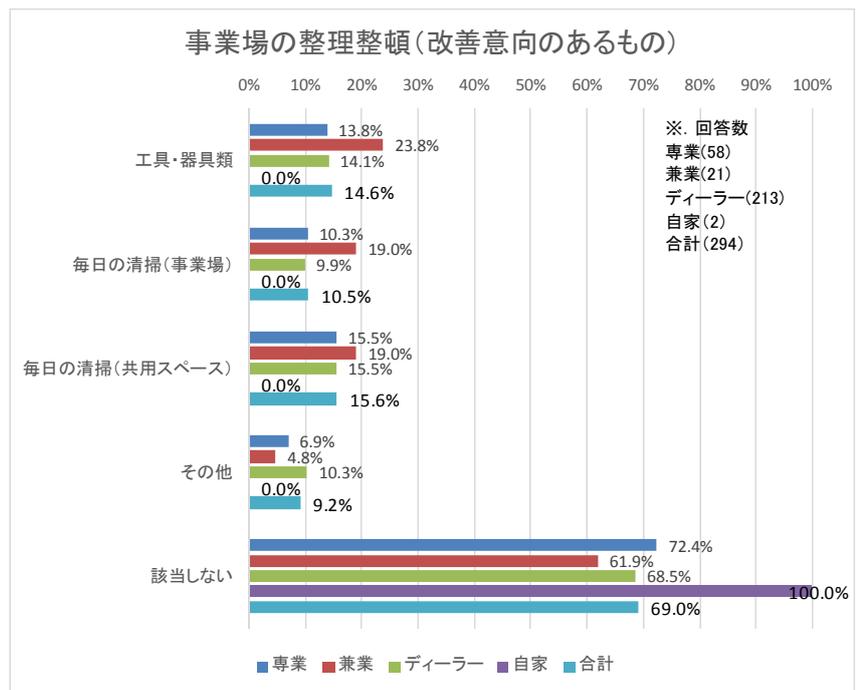
■ 不十分な環境

	工具・器具類	毎日の清掃(事業場)	毎日の清掃(共用スペース)	その他	該当しない	回答数
専業	11	9	9	7	36	58
兼業	6	7	7	3	8	21
ディーラー	30	36	36	28	127	213
自家	0	0	1	0	1	2
合計	47	52	53	38	172	294



■改善意向のあるもの

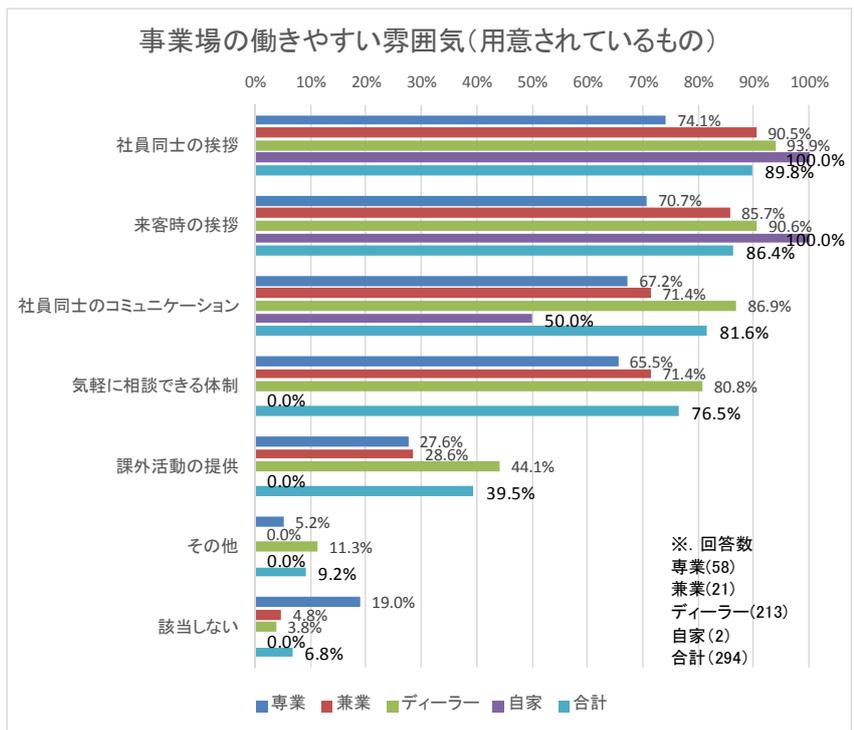
	工具・器具類	毎日の清掃(事業場)	毎日の清掃(共用スペース)	その他	該当しない	回答数
専業	8	6	9	4	42	58
兼業	5	4	4	1	13	21
ディーラー	30	21	33	22	146	213
自家	0	0	0	0	2	2
合計	43	31	46	27	203	294



⑦ 事業場の「働きやすい雰囲気」	1. 社員同士の挨拶		
	2. 来客時の挨拶		
	3. 社員同士のコミュニケーション		
	4. 気軽に相談できる体制、制度		
	5. 課外活動の提供		
	6. その他用意されている内容 (具体的にご回答下さい)		
	7. 該当しない		

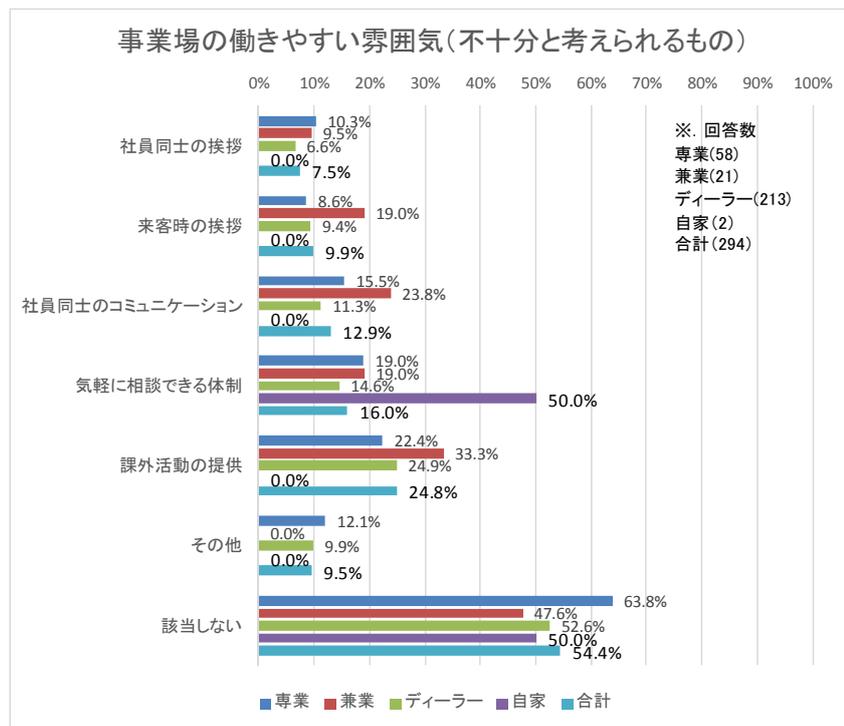
■用意されているもの

	社員同士の挨拶	来客時の挨拶	社員同士のコミュニケーション	気軽に相談できる体制	課外活動の提供	その他	該当しない	回答数
専業	43	41	39	38	16	3	11	58
兼業	19	18	15	15	6	0	1	21
ディーラー	200	193	185	172	94	24	8	213
自家	2	2	1	0	0	0	0	2
合計	264	254	240	225	116	27	20	294



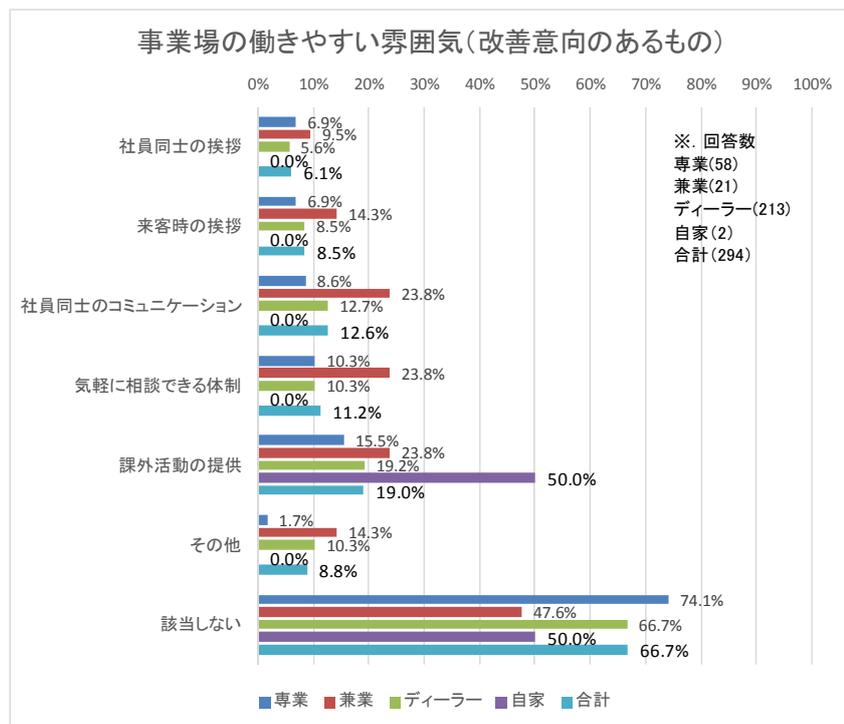
■ 不十分な環境

	社員同士の挨拶	来客時の挨拶	社員同士のコミュニケーション	気軽に相談できる体制	課外活動の提供	その他	該当しない	回答数
専業	6	5	9	11	13	7	37	58
兼業	2	4	5	4	7	0	10	21
ディーラー	14	20	24	31	53	21	112	213
自家	0	0	0	1	0	0	1	2
合計	22	29	38	47	73	28	160	294



■改善意向のあるもの

	社員同士の挨拶	来客時の挨拶	社員同士のコミュニケーション	気軽に相談できる体制	課外活動の提供	その他	該当しない	回答数
専業	4	4	5	6	9	1	43	58
兼業	2	3	5	5	5	3	10	21
ディーラー	12	18	27	22	41	22	142	213
自家	0	0	0	0	1	0	1	2
合計	18	25	37	33	56	26	196	294

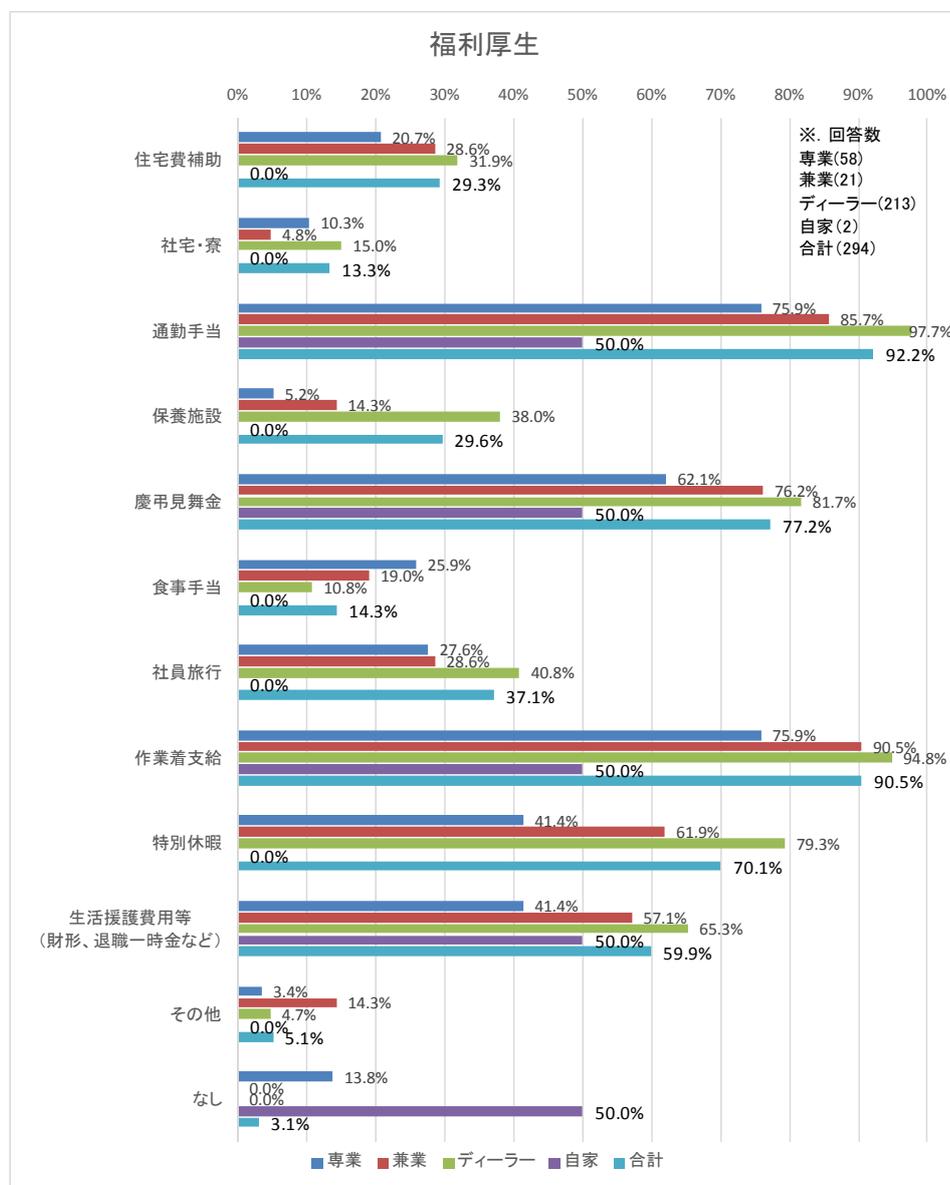


問 4. 整備関係従業員に提供している福利厚生について該当するものを全てお答え下さい。

福利厚生												
1. 住宅費補助、2. 社宅・寮、3. 通勤手当、4. 保養施設、5. 慶弔見舞金、6. 食事手当、7. 社員旅行、8. 作業着の支給、9. 特別休暇、10. 生活援護費用等（財形、退職一時金など）、11. その他（具体的にご回答下さい）、12. なし												

■福利厚生

	住宅費補助	社宅・寮	通勤手当	保養施設	慶弔見舞金	食事手当	社員旅行	作業着支給	特別休暇	生活援護費用等 (財形、退職一時金など)	その他	なし	回答数
専業	12	6	44	3	36	15	16	44	24	24	2	8	58
兼業	6	1	18	3	16	4	6	19	13	12	3	0	21
ディーラー	68	32	208	81	174	23	87	202	169	139	10	0	213
自家	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	2
合計	86	39	271	87	227	42	109	266	206	176	15	9	294



問 5. 自動車整備関係従業員の技術向上のための研修制度（整備主任者研修等の法定研修は除く）についてお伺いします。

① あなたの事業場では自動車整備の未経験者の受け入れ、及び受け入れる体制（研修等）がありますか。

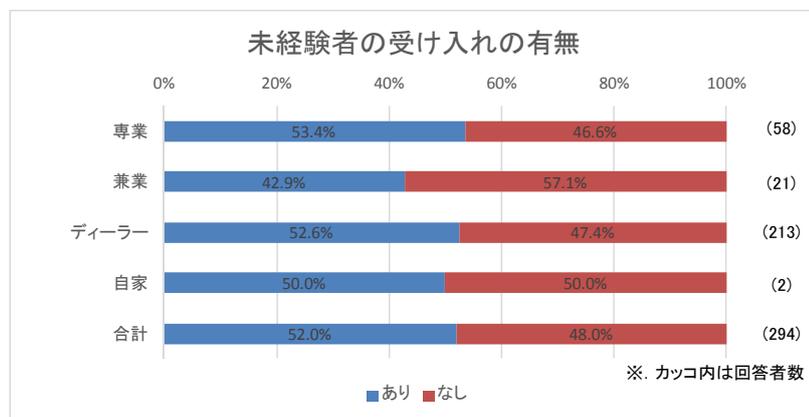
未経験者の受け入れの有無	1. あり
	2. なし → ②へお進み下さい。

「1」を回答された方は、受け入れ後の研修制度についてお答え下さい。

未経験者受け入れ後の研修の有無	1. あり、2. なし
-----------------	-------------

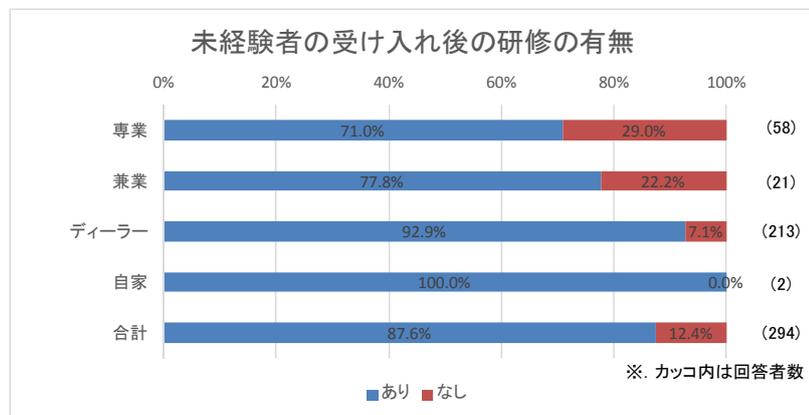
■ 未経験者の受け入れの有無

	あり	なし	合計
専業	31	27	58
兼業	9	12	21
ディーラー	112	101	213
自家	1	1	2
合計	153	141	294



■ 未経験者受け入れ後の研修の有無

	あり	なし	合計
専業	22	9	31
兼業	7	2	9
ディーラー	104	8	112
自家	1	0	1
合計	134	19	153

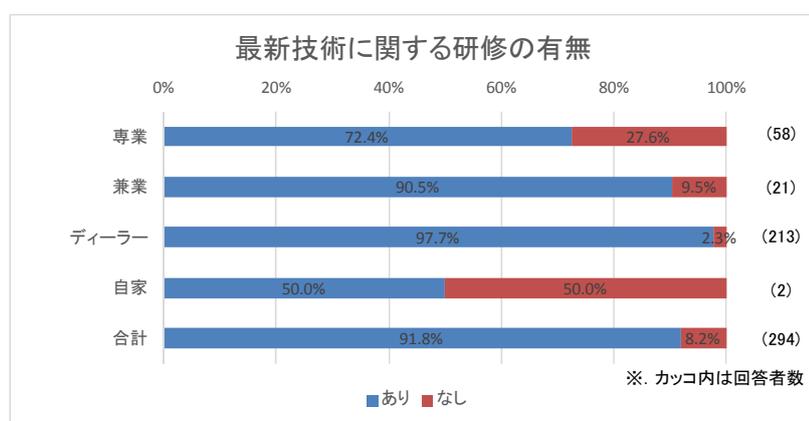


② あなたの事業場において、以下の研修制度の有無をお答え下さい。

最新技術に関する研修の有無	1. あり、2. なし
最新車種に関する研修の有無	1. あり、2. なし
自動車整備士資格（国家資格）取得に関する研修の有無	1. あり、2. なし

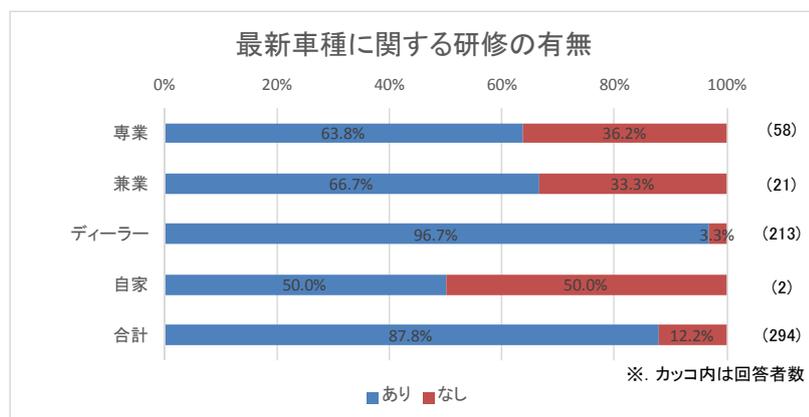
■最新技術に関する研修の有無

	あり	なし	合計
専業	42	16	58
兼業	19	2	21
ディーラー	208	5	213
自家	1	1	2
合計	270	24	294



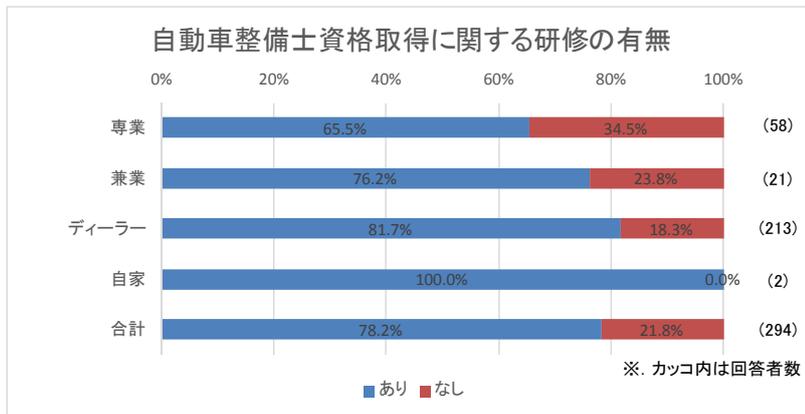
■最新車種に関する研修の有無

	あり	なし	合計
専業	37	21	58
兼業	14	7	21
ディーラー	206	7	213
自家	1	1	2
合計	258	36	294



■自動車整備士資格取得に関する研修の有無

	あり	なし	合計
専業	38	20	58
兼業	16	5	21
ディーラー	174	39	213
自家	2	0	2
合計	230	64	294



③ あなたの事業場では、自動車整備士資格（国家資格）を取得した自動車整備関係従業員に対して手当を支給していますか。

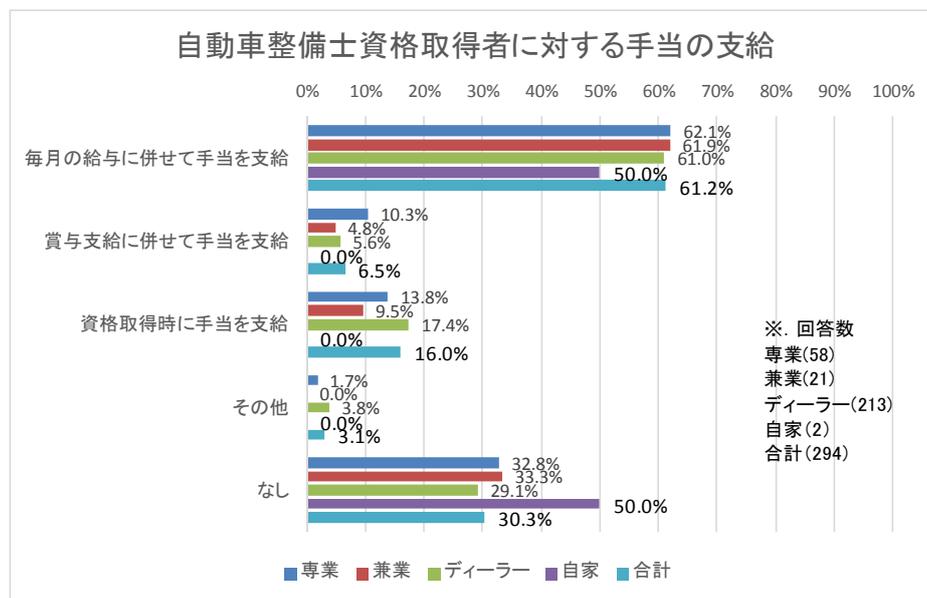
自動車整備士資格（国家資格）取得者に対する手当の支給 （当てはまるもの全て）	1. 毎月の給与に併せて手当を支給 2. 賞与支給に併せて手当を支給 3. 資格取得時に手当を支給 4. その他（具体的にご回答下さい。） 5. なし → 問6へお進み下さい。
---	--

「1」～「4」を回答された方は、資格取得者に対する手当の支給額（年間総支給額）をお答え下さい。

1級自動車整備士	2級自動車整備士	3級自動車整備士	特殊自動車整備士
円	円	円	円

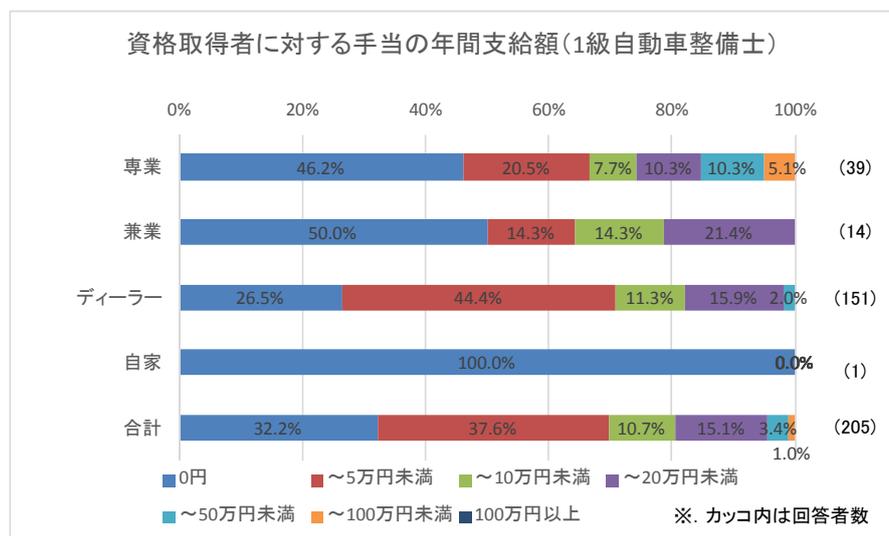
■整備士資格取得者に対する手当の支給

	毎月の給与に併せて手当を支給	賞与支給に併せて手当を支給	資格取得時に手当を支給	その他	なし	回答数
専業	36	6	8	1	19	58
兼業	13	1	2	0	7	21
ディーラー	130	12	37	8	62	213
自家	1	0	0	0	1	2
合計	180	19	47	9	89	294



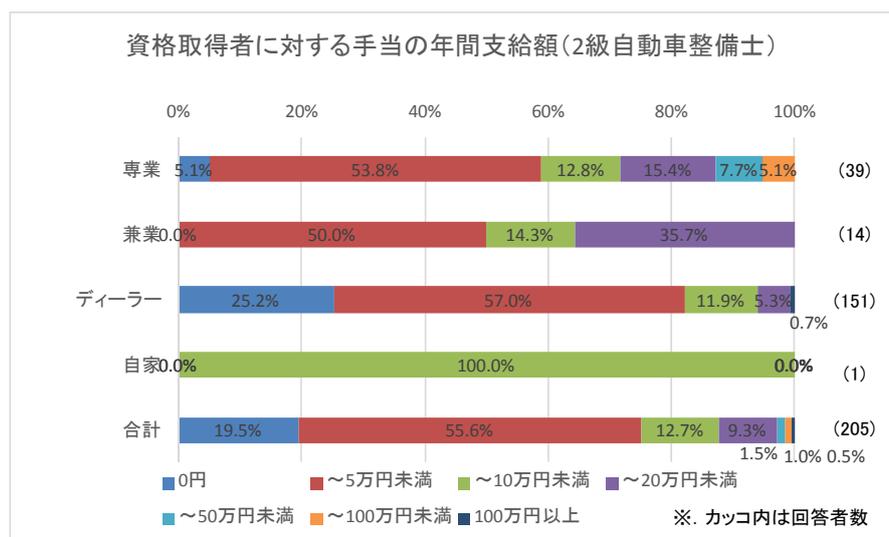
■支給額（1級整備士）

	0円	～5万円未満	～10万円未満	～20万円未満	～50万円未満	～100万円未満	100万円以上	合計
専業	18	8	3	4	4	2	0	39
兼業	7	2	2	3	0	0	0	14
ディーラー	40	67	17	24	3	0	0	151
自家	1	0	0	0	0	0	0	1
合計	66	77	22	31	7	2	0	205



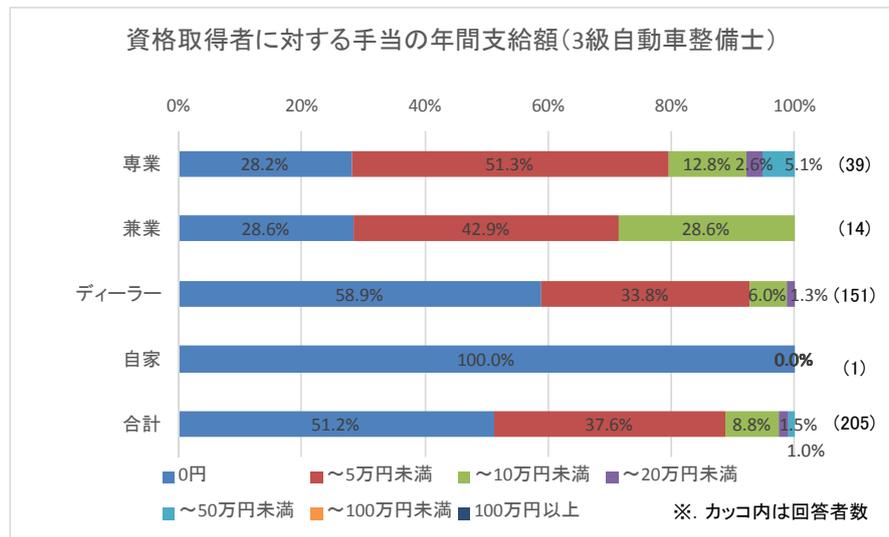
■支給額（2級整備士）

	0円	～5万円未満	～10万円未満	～20万円未満	～50万円未満	～100万円未満	100万円以上	合計
専業	2	21	5	6	3	2	0	39
兼業	0	7	2	5	0	0	0	14
ディーラー	38	86	18	8	0	0	1	151
自家	0	0	1	0	0	0	0	1
合計	40	114	26	19	3	2	1	205



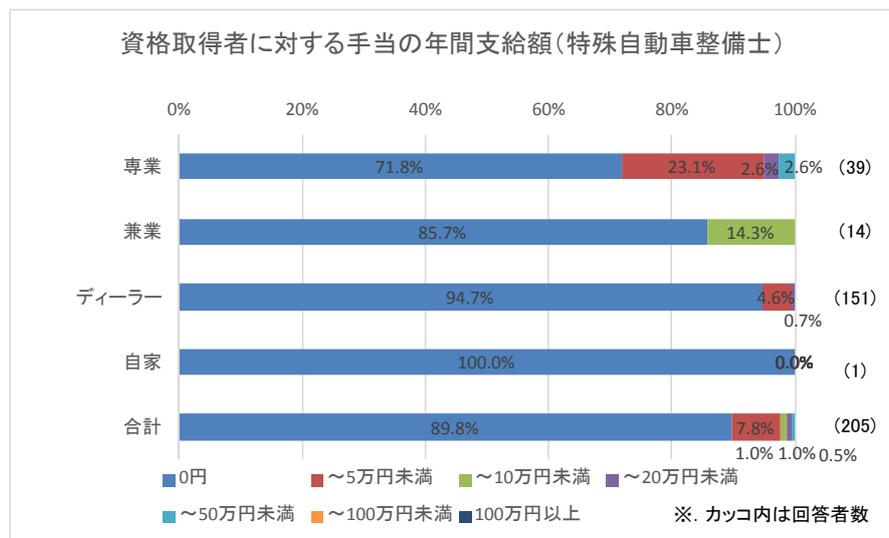
■支給額（3級整備士）

	0円	～5万円未満	～10万円未満	～20万円未満	～50万円未満	～100万円未満	100万円以上	合計
専業	11	20	5	1	2	0	0	39
兼業	4	6	4	0	0	0	0	14
ディーラー	89	51	9	2	0	0	0	151
自家	1	0	0	0	0	0	0	1
合計	105	77	18	3	2	0	0	205



■支給額（特殊整備士）

	0円	～5万円未満	～10万円未満	～20万円未満	～50万円未満	～100万円未満	100万円以上	合計
専業	28	9	0	1	1	0	0	39
兼業	12	0	2	0	0	0	0	14
ディーラー	143	7	0	1	0	0	0	151
自家	1	0	0	0	0	0	0	1
合計	184	16	2	2	1	0	0	205

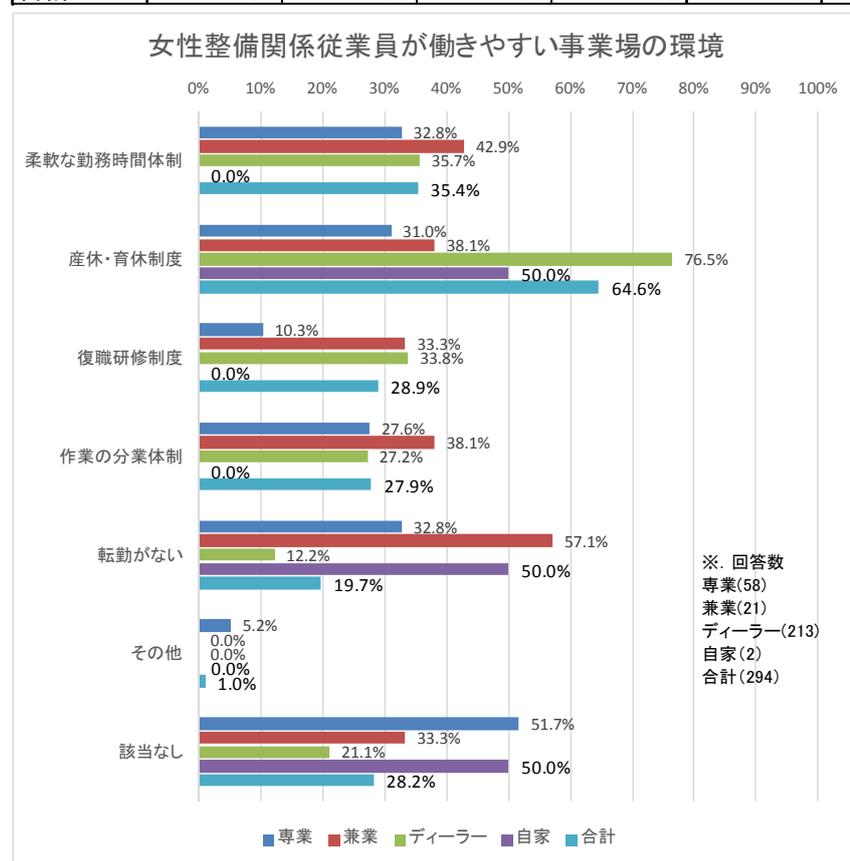


問 6. 女性整備関係従業員が働きやすい・仕事を継続しやすい事業場の環境として提供しているものを全てお答え下さい。(女性整備関係従業員がいない場合もお答え下さい。)

女性整備関係従業員が働きやすい事業場の環境	
1. 柔軟な勤務時間体制がある、2. 産休・育休制度がある、3. 産休・育休後の復職研修制度がある、	
4. 複数人で作業を分業する体制がある、5. 転勤がない(育児等と両立しながら地元で働ける)、	
6. その他(具体的にご回答ください。)	

■女性整備関係従業員が働きやすい事業場の環境

	柔軟な勤務時間体制	産休・育休制度	復職研修制度	作業の分業体制	転勤がない	その他	該当なし	回答数
専業	19	18	6	16	19	3	30	58
兼業	9	8	7	8	12	0	7	21
ディーラー	76	163	72	58	26	0	45	213
自家	0	1	0	0	1	0	1	2
合計	104	190	85	82	58	3	83	294



■改善方策に対する評価に関する項目

問7. お答えいただいている事業場において、以下の施策の実施に関する意向についてお伺いします。

① 女性整備関係従業員の採用に関する意向

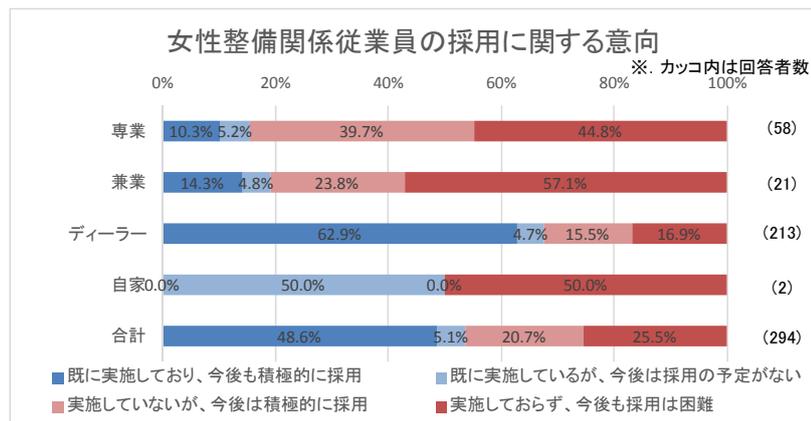
女性整備関係従業員の採用に関する意向 (当てはまるものひとつ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既の実施しており、今後も積極的に採用を考えている 2. 既の実施しているが、今後は採用を予定していない 3. 実施していないが、今後は積極的に採用を考えている 4. 実施しておらず、今後は採用は困難と考えている
------------------------------------	---

→「2」または「4」を回答された方は、実施が困難な理由についてお答え下さい。

女性整備関係従業員の採用が困難な理由 (当てはまるもの全て)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職業柄、身体的・体力的な面で難しい 2. 結婚後の退職や長期休職により業務に支障が出る可能性がある 3. 柔軟な勤務時間、短時間勤務への対応が困難 4. 女性整備関係従業員のための施設改善の投資費用がない 5. 女性整備関係従業員受け入れのためにどのような環境を整備すればよいか不明 6. 整備関係従業員として就職を希望する女性がない 7. その他（具体的にご回答ください。）
-----------------------------------	---

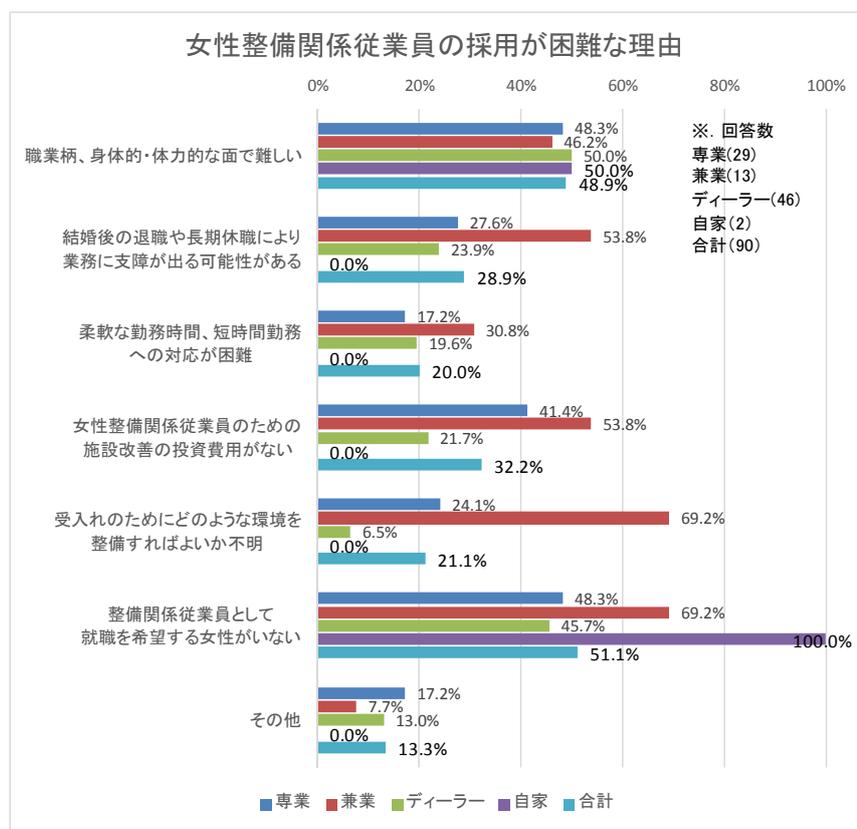
■女性整備関係従業員の採用に関する意向

	既の実施しており、今後も積極的に採用	既の実施しているが、今後は採用の予定がない	実施していないが、今後は積極的に採用	実施しておらず、今後は採用は困難	合計
専業	6	3	23	26	58
兼業	3	1	5	12	21
ディーラー	134	10	33	36	213
自家	0	1	0	1	2
合計	143	15	61	75	294



■女性整備関係従業員の採用が困難な理由

	職業柄、 身体的・ 体力的な 面で難 しい	結婚後の 退職や長 期休職に より業務 に支障が 出る可能 性がある	柔軟な勤 務時間、 短時間勤 務への対 応が困難	女性整備 関係従業 員のため の施設改 善の投資 費用がな い	受入れの ためにど のような 環境を整 備すれば よいか不 明	整備関係 従業員と して就職 を希望す る女性がい ない	その他	回答数
専業	14	8	5	12	7	14	5	29
兼業	6	7	4	7	9	9	1	13
ディーラー	23	11	9	10	3	21	6	46
自家	1	0	0	0	0	2	0	2
合計	44	26	18	29	19	46	12	90



② 学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力向上への取り組みに関する意向

②-1 学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力向上への取り組みに関する意向

学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力向上への取り組みに関する意向 (当てはまるものひとつ)	1. 既に実施しており、今後も積極的に実施を考えている 2. 既に実施しているが、今後は実施が困難と考えている 3. 実施していないが、今後は積極的に実施を考えている 4. 実施しておらず、今後も実施は困難と考えている
---	--

②-2 ②-1で「1」または「2」を回答された方は、職業体験・施設体験等の対象者を全てお答え下さい。

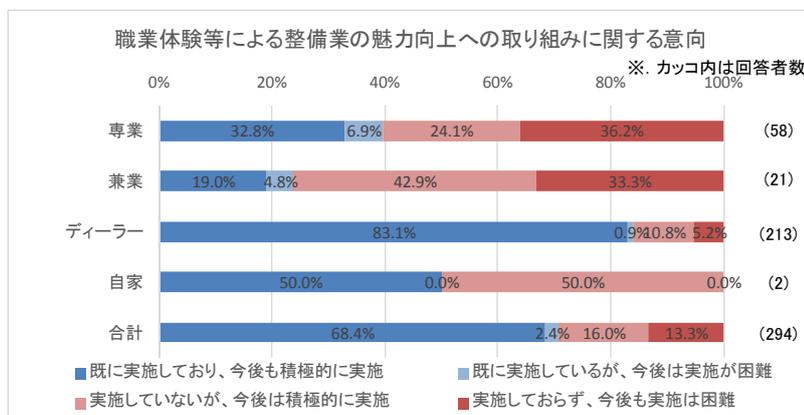
職業体験・施設体験等の対象者 (当てはまるもの全て)	1. 小学生、2. 中学生、3. 高校生、4. 高等専門学校(高専)生、 5. 大学生・短大生・大学院生、6. 整備専門学校生・自動車大学生、 7. その他(具体的にご回答下さい)
-------------------------------	--

②-3 ②-1で「2」または「4」を回答された方は、実施が困難な理由についてお答え下さい。

学生の職業体験による採用制度の取り組みが困難な理由 (当てはまるもの全て)	1. 伝手がない 2. インターンシップを運営できる人材、ノウハウがない 3. 自動車整備に関する学科がある学校が近くにない 4. 学生の怪我、事故が不安 5. 顧客から預かっている車を扱わせることに不安 6. 教育委員会の規制がある 7. 作業進捗の妨げになることから積極的に見せることができない 8. その他(具体的にご回答ください。)
--	---

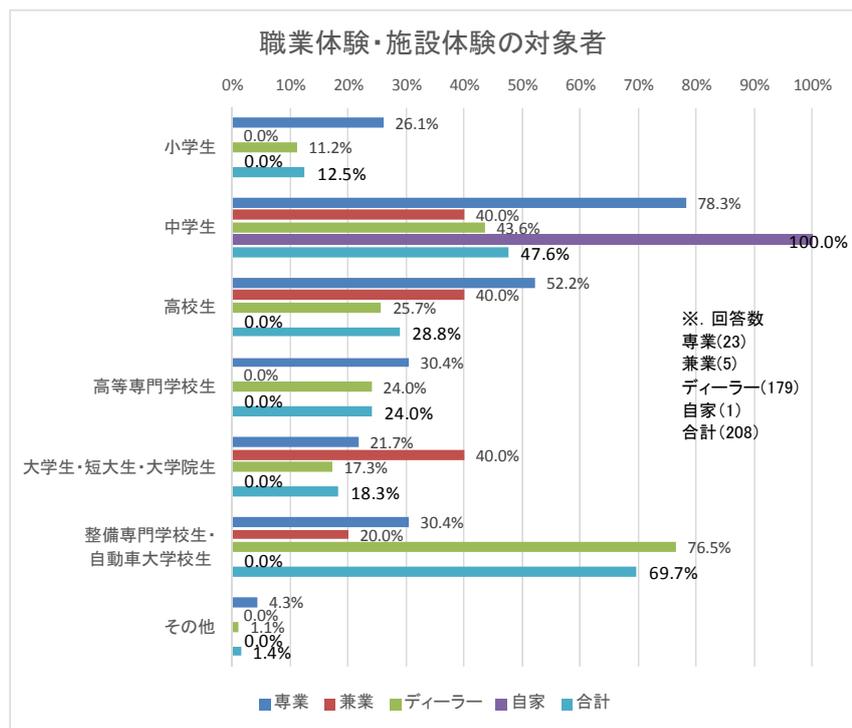
■ 学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力向上への取り組みに関する意向

	既に実施しており、今後も積極的に実施	既に実施しているが、今後は実施が困難	実施していないが、今後は積極的に実施	実施しておらず、今後も実施は困難	合計
専業	19	4	14	21	58
兼業	4	1	9	7	21
ディーラー	177	2	23	11	213
自家	1	0	1	0	2
合計	201	7	47	39	294



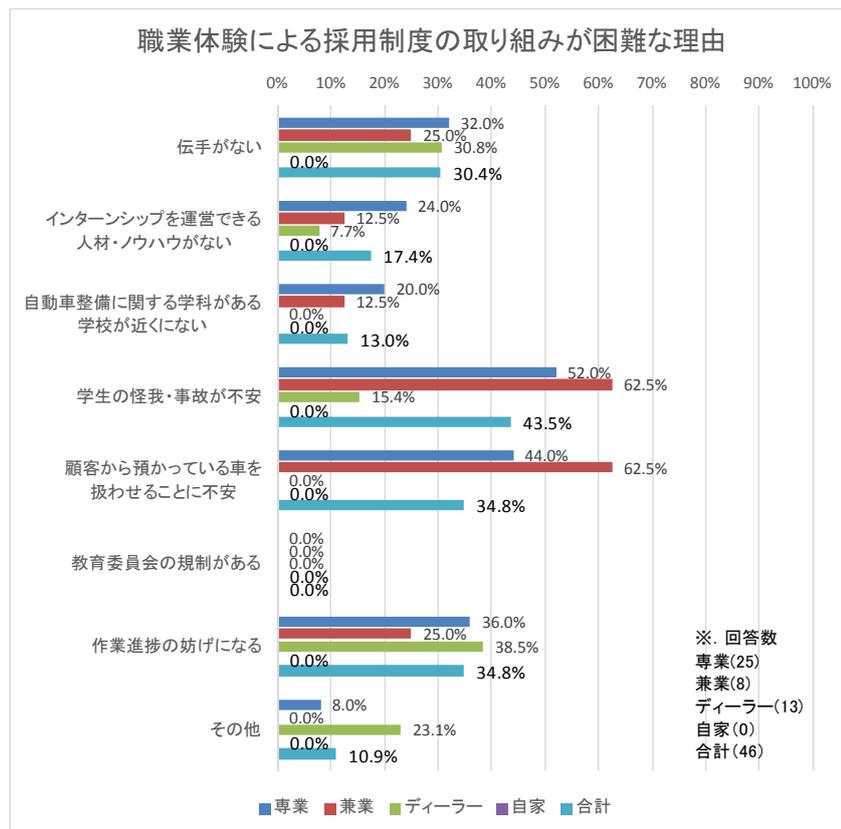
■職業体験・施設体験等の対象者

	小学生	中学生	高校生	高等専門学校生	大学生・短大生・大学院生	整備専門学校生・自動車大学生	その他	回答数
専業	6	18	12	7	5	7	1	23
兼業	0	2	2	0	2	1	0	5
ディーラー	20	78	46	43	31	137	2	179
自家	0	1	0	0	0	0	0	1
合計	26	99	60	50	38	145	3	208



■学生の職業体験による採用制度の取り組みが困難な理由

	伝手がない	インターンシップを運営できる人材・ノウハウがない	自動車整備に関する学科がある学校が近くにない	学生の怪我・事故が不安	顧客から預かっている車を扱わせることに不安	教育委員会の規制がある	作業進捗の妨げになる	その他	回答数
専業	8	6	5	13	11	0	9	2	25
兼業	2	1	1	5	5	0	2	0	8
ディーラー	4	1	0	2	0	0	5	3	13
自家	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	14	8	6	20	16		16	5	46



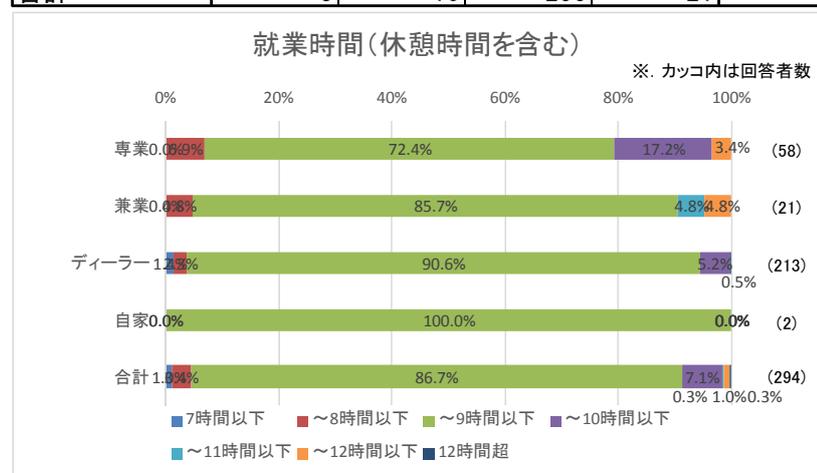
③ シフト制勤務・フレックスタイム制の導入に関する意向

③-1 あなたの事業場の就業規則上の就業時間等についてお答え下さい。

就業時間	就業時刻	時 分 から	時 分 まで
	休憩時間を除く就業時間	時間 分	

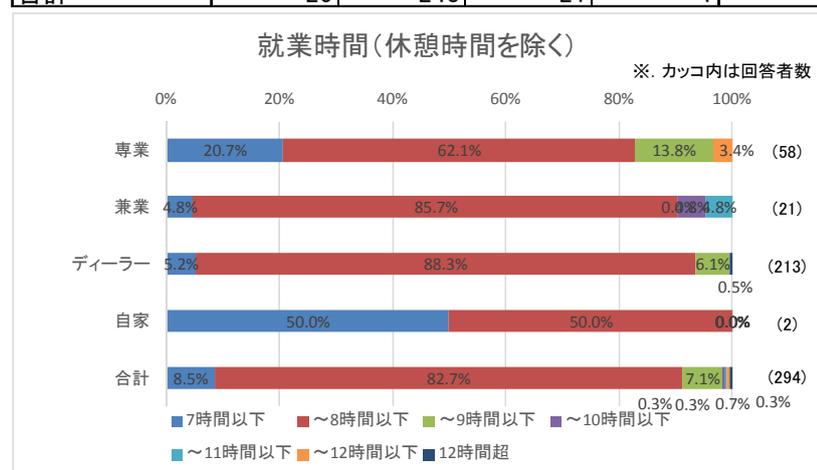
■就業時間（休憩時間を含む）

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
専業	0	4	42	10	0	2	0	58
兼業	0	1	18	0	1	1	0	21
ディーラー	3	5	193	11	0	0	1	213
自家	0	0	2	0	0	0	0	2
合計	3	10	255	21	1	3	1	294



■就業時間（休憩時間を除く）

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
専業	12	36	8	0	0	2	0	58
兼業	1	18	0	1	1	0	0	21
ディーラー	11	188	13	0	0	0	1	213
自家	1	1	0	0	0	0	0	2
合計	25	243	21	1	1	2	1	294



③-2 あなたの事業場における残業の状態についてお答え下さい。繁忙期、閑散期がない場合は、通常期のみお答え下さい。

	該当する月全てに○印を付けて下さい	1人あたりの1日平均残業時間
通常期	1月、2月、3月、4月、5月、6月、7月、8月、9月、10月、11月、12月	時間 分
繁忙期	1月、2月、3月、4月、5月、6月、7月、8月、9月、10月、11月、12月	時間 分
閑散期	1月、2月、3月、4月、5月、6月、7月、8月、9月、10月、11月、12月	時間 分

■通常期

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	該当なし	回答数
専業	30	34	32	27	33	32	28	27	27	30	29	28	7	58
兼業	10	6	7	15	16	14	13	12	16	17	12	7	7	21
ディーラー	110	74	30	114	147	141	142	125	62	140	137	78	78	213
自家	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
合計	150	114	69	156	197	187	183	164	105	187	178	114	114	294

■繁忙期

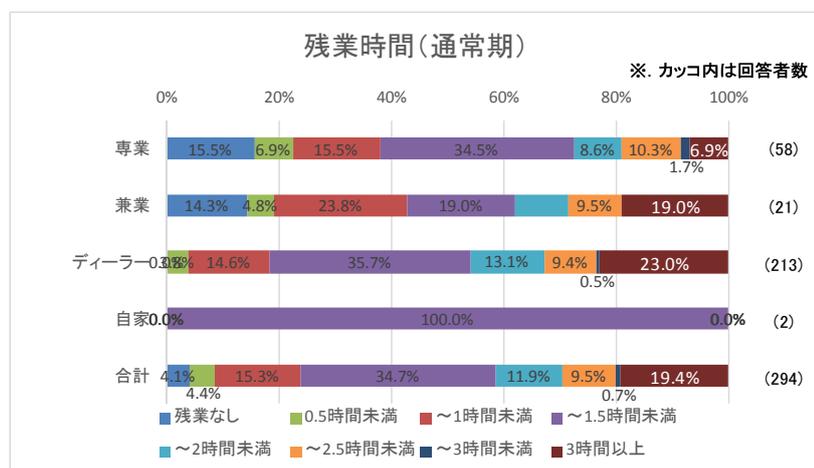
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	該当なし	回答数
専業	3	4	23	10	5	5	7	6	9	8	10	14	27	58
兼業	6	10	12	3	1	1	1	1	0	0	6	11	7	21
ディーラー	50	113	175	24	12	31	29	19	129	30	42	96	31	213
自家	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2
合計	59	127	210	37	19	38	38	27	139	39	59	121	66	294

■閑散期

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	該当なし	回答数
専業	8	6	0	3	3	2	1	4	2	3	0	2	37	58
兼業	2	2	0	0	1	1	2	4	1	2	0	0	15	21
ディーラー	21	7	1	46	21	10	5	35	0	18	3	10	131	213
自家	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
合計	32	16	1	50	25	13	8	43	3	23	3	12	184	294

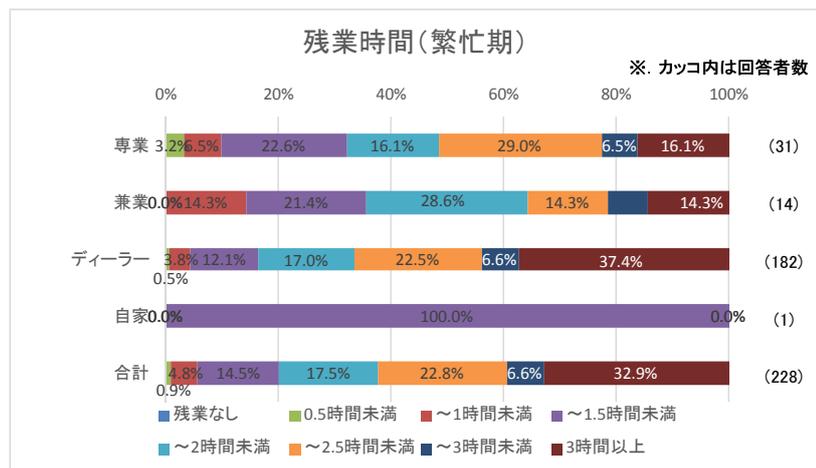
■通常期 1日平均残業時間

	残業なし	0.5時間未満	～1時間未満	～1.5時間未満	～2時間未満	～2.5時間未満	～3時間未満	3時間以上	合計
専業	9	4	9	20	5	6	1	4	58
兼業	3	1	5	4	2	2	0	4	21
ディーラー	0	8	31	76	28	20	1	49	213
自家	0	0	0	2	0	0	0	0	2
合計	12	13	45	102	35	28	2	57	294



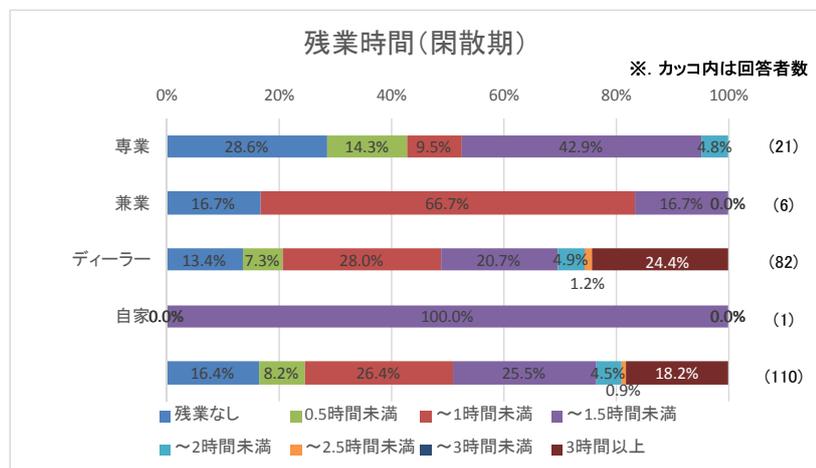
■繁忙期 1日平均残業時間

	残業なし	0.5時間未満	～1時間未満	～1.5時間未満	～2時間未満	～2.5時間未満	～3時間未満	3時間以上	合計
専業	0	1	2	7	5	9	2	5	31
兼業	0	0	2	3	4	2	1	2	14
ディーラー	0	1	7	22	31	41	12	68	182
自家	0	0	0	1	0	0	0	0	1
合計	0	2	11	33	40	52	15	75	228



■閑散期 1日平均残業時間

	残業なし	0.5時間未満	～1時間未満	～1.5時間未満	～2時間未満	～2.5時間未満	～3時間未満	3時間以上	合計
専業	6	3	2	9	1	0	0	0	21
兼業	1	0	4	1	0	0	0	0	6
ディーラー	11	6	23	17	4	1	0	20	82
自家	0	0	0	1	0	0	0	0	1
合計	18	9	29	28	5	1	0	20	110

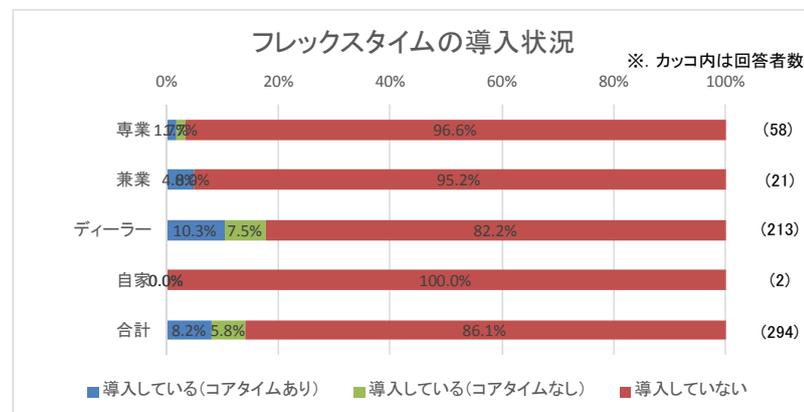


③-3 シフト制勤務・フレックスタイム等の導入状況についてお答え下さい。

フレックスタイム	導入の有無	1. 導入している（コアタイムあり） → コアタイムをお答え下さい 2. 導入している（コアタイムなし） 3. 導入していない
	コアタイム	時 分 から 時 分 まで
シフト勤務の導入の有無		1. 導入している、2. 導入していない
短時間勤務	導入の有無	1. 導入している → 該当する全ての対象者をお答え下さい 2. 導入していない
	対象者 （当てはまるもの全て）	1. 小さい子供がいる従業員 → （ 歳以下の子供） 2. 高齢の従業員 → （ 歳以上） 3. 短時間勤務を希望する従業員 4. その他（具体的にご回答下さい）

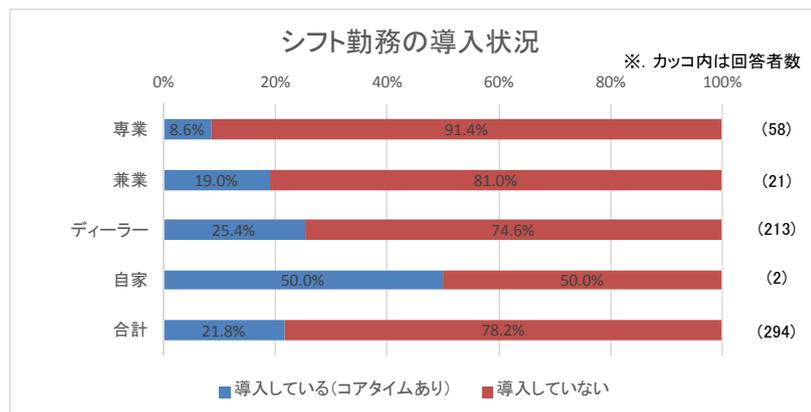
■フレックスタイムの導入の有無

	導入している(コアタイムあり)	導入している(コアタイムなし)	導入していない	合計
専業	1	1	56	58
兼業	1	0	20	21
ディーラー	22	16	175	213
自家	0	0	2	2
合計	24	17	253	294



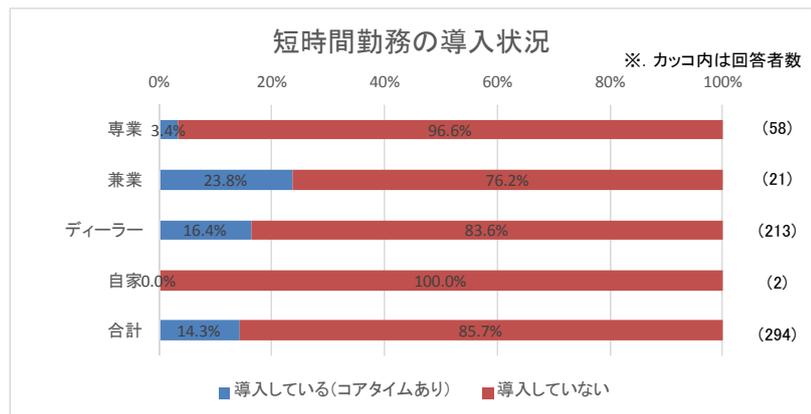
■シフト勤務の導入の有無

	導入している(コアタイムあり)	導入していない	合計
専業	5	53	58
兼業	4	17	21
ディーラー	54	159	213
自家	1	1	2
合計	64	230	294



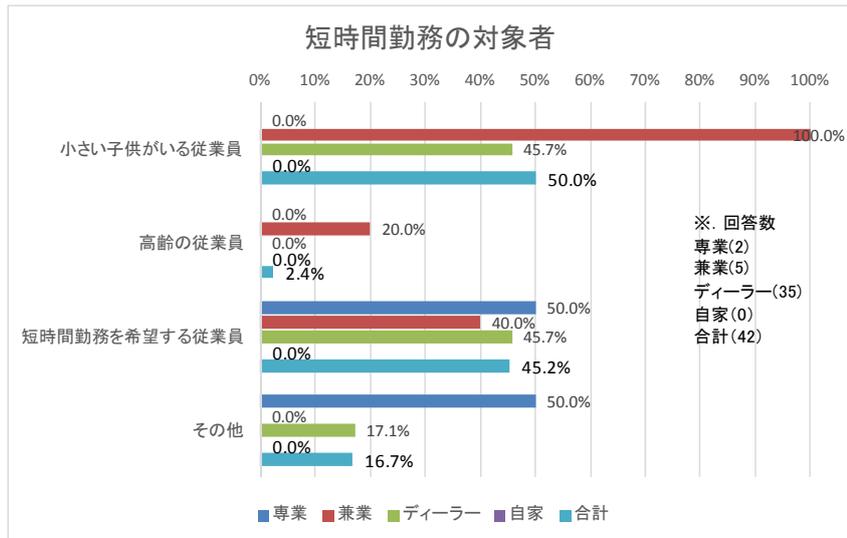
■短時間勤務の導入の有無

	導入している(コアタイムあり)	導入していない	合計
専業	2	56	58
兼業	5	16	21
ディーラー	35	178	213
自家	0	2	2
合計	42	252	294



■短時間勤務の対象者

	小さい子供がいる従業員	高齢の従業員	短時間勤務を希望する従業員	その他	回答数
専業	0	0	1	1	2
兼業	5	1	2	0	5
ディーラー	16	0	16	6	35
自家	0	0	0	0	0
合計	21	1	19	7	42

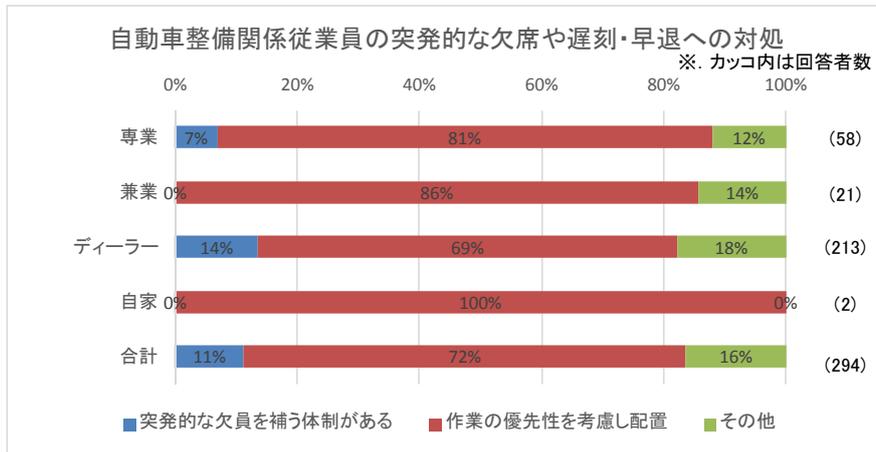


③-4 自動車整備関係従業員の突発的な欠席や遅刻・早退が発生した場合の対処についてお答え下さい。

自動車整備関係従業員の突発的な欠席や遅刻・早退への対処 (当てはまるものひとつ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 突発的な欠員を補う体制（制度）がある（例えば、他部門の整備関係経験者等から補充するなど） 2. 欠員が出た時に作業の優先性等を考慮し整備関係従業員を配置する 3. その他（具体的にご回答下さい）
---	--

■突発的な欠席や遅刻・早退への対処

	突発的な欠員を補う体制がある	作業の優先性を考慮し配置	その他	回答数
専業	4	47	7	58
兼業	0	18	3	21
ディーラー	29	146	38	213
自家	0	2	0	2
合計	33	213	48	294



③-5 シフト制勤務・フレックスタイム制の導入に関する意向

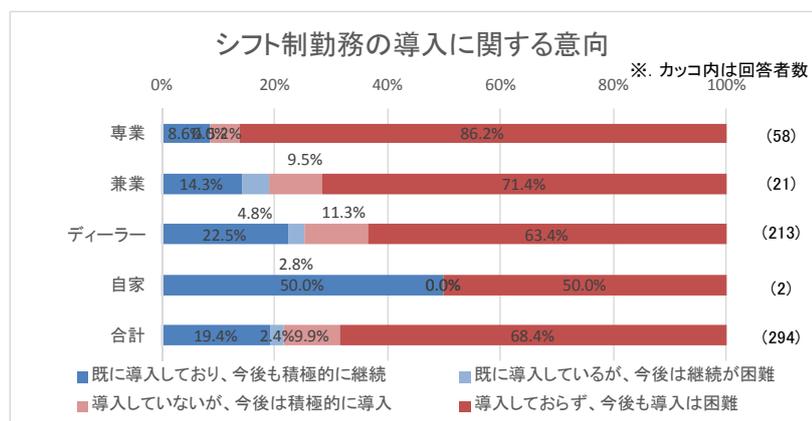
シフト制勤務の導入に関する意向 (当てはまるものひとつ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既に導入しており、今後も積極的に制度の継続を考えている 2. 既に導入しているが、今後は制度の継続が困難と考えている 3. 導入していないが、今後は積極的に制度の導入を考えている 4. 導入しておらず、今後も制度の導入は困難と考えている
---------------------------------	--

→「2」または「4」を回答された方は、実施が困難な理由についてお答え下さい。

シフト制勤務の導入が困難な理由 (当てはまるもの全て)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 仕事がおろそかになる 2. 顧客の希望に添えない 3. 人数的に対応できない 4. 勤務時間や休暇に対する制度・システムを作ったり管理することが難しい 5. 分業ができず、1人の担当業務を減らすことが出来ない 6. 事業場で働く整備関係従業員が制度を希望していない 7. その他（具体的にご回答ください。）
--------------------------------	--

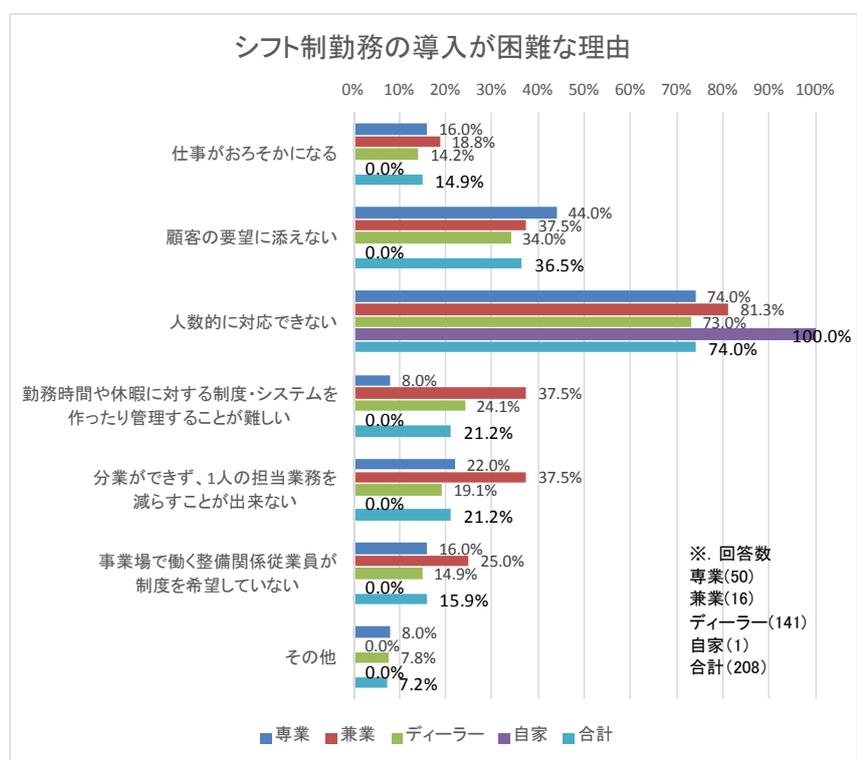
■シフト制勤務の導入に関する意向

	既に導入しており、今後も積極的に継続	既に導入しているが、今後は継続が困難	導入していないが、今後は積極的に導入	導入しておらず、今後は導入は困難	合計
専業	5	0	3	50	58
兼業	3	1	2	15	21
ディーラー	48	6	24	135	213
自家	1	0	0	1	2
合計	57	7	29	201	294



■シフト制勤務の導入が困難な理由

	仕事がおろそかになる	顧客の要望に添えない	人数的に対応できない	勤務時間や休暇に対する制度・システムを作ったり管理することが難しい	分業ができず、1人の担当業務を減らすことが出来ない	事業場で働く整備関係従業員が制度を希望していない	その他	回答数
専業	8	22	37	4	11	8	4	50
兼業	3	6	13	6	6	4	0	16
ディーラー	20	48	103	34	27	21	11	141
自家	0	0	1	0	0	0	0	1
合計	31	76	154	44	44	33	15	208



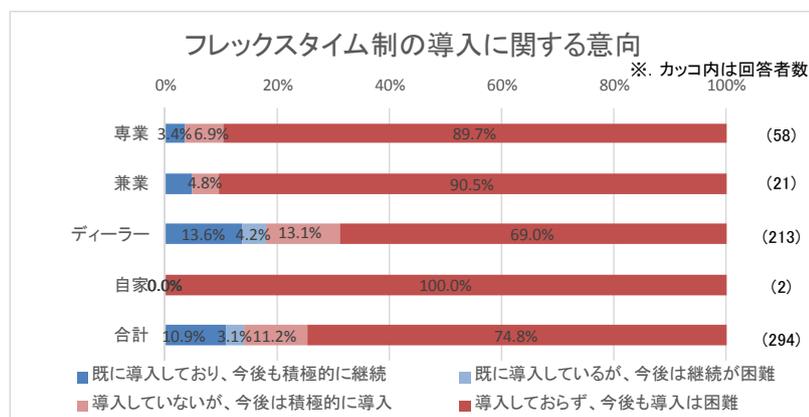
フレックスタイム制の導入に関する意向 (当てはまるものひとつ)	1. 既に導入しており、今後も積極的に制度の継続を考えている 2. 既に導入しているが、今後は制度の継続が困難と考えている 3. 導入していないが、今後は積極的に制度の導入を考えている 4. 導入しておらず、今後も制度の導入は困難と考えている
------------------------------------	--

→「2」または「4」を回答された方は、実施が困難な理由についてお答え下さい。

フレックスタイム制の導入が困難な理由 (当てはまるもの全て)	1. 仕事がおろそかになる 2. 顧客の希望に添えない 3. 人数的に対応できない 4. 勤務時間や休暇に対する制度・システムを作ったり管理することが難しい 5. 分業ができず、1人の担当業務を減らすことが出来ない 6. 事業場で働く整備関係従業員が制度を希望していない 7. その他（具体的にご回答ください。）
-----------------------------------	--

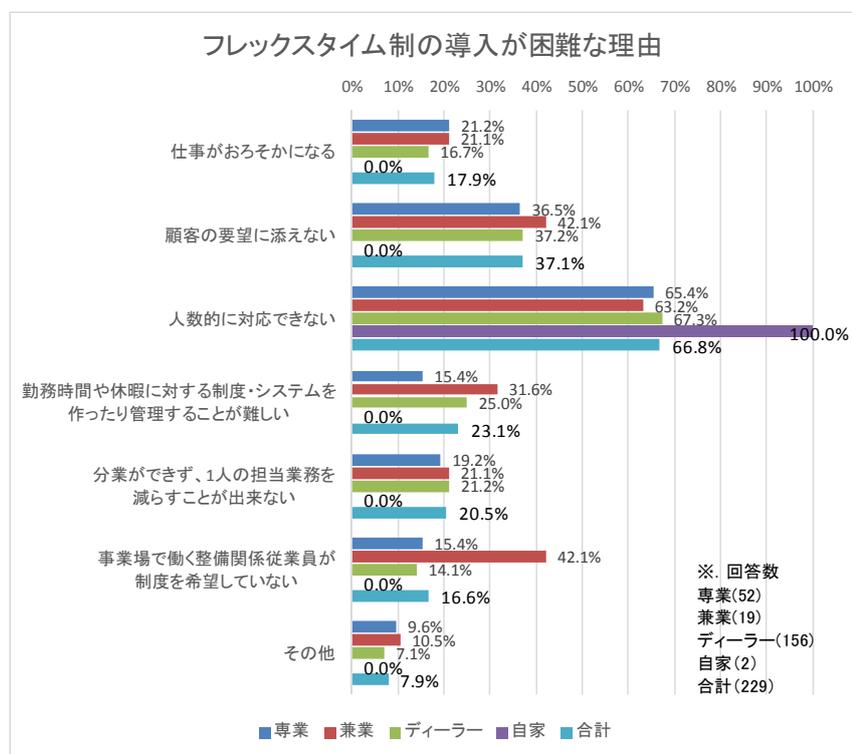
■フレックスタイム制の導入に関する意向

	既に導入しており、今後も積極的に継続	既に導入しているが、今後は継続が困難	導入していないが、今後は積極的に導入	導入しておらず、今後も導入は困難	合計
専業	2	0	4	52	58
兼業	1	0	1	19	21
ディーラー	29	9	28	147	213
自家	0	0	0	2	2
合計	32	9	33	220	294



■フレックスタイム制の導入が困難な理由

	仕事がおろそかになる	顧客の要望に添えない	人数的に対応できない	勤務時間や休暇に対する制度・システムを作ったり管理することが難しい	分業ができず、1人の担当業務を減らすことが出来ない	事業場で働く整備関係従業員が制度を希望していない	その他	回答数
専業	11	19	34	8	10	8	5	52
兼業	4	8	12	6	4	8	2	19
ディーラー	26	58	105	39	33	22	11	156
自家	0	0	2	0	0	0	0	2
合計	41	85	153	53	47	38	18	229



④ 給与のベースアップに関する意向

④-1 あなたの事業場の整備関係従業員への給与制度等についてお答え下さい。

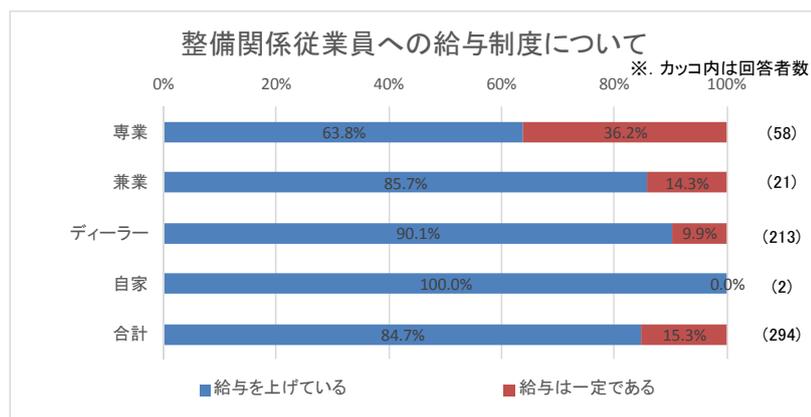
整備関係従業員への給与制度等	1. 給与を上げている 2. 給与は一定である → ④-2 へお進み下さい
----------------	--

「1」を回答された方は、どのような基準で給与を上げていますか。

給与を上げる際の基準 (当てはまるもの全て)	1. 定期的に上げている (年功序列) 2. 資格取得に応じた評価 3. 能力、態度等に基づく評価 4. その他 (具体的にご回答下さい)
---------------------------	--

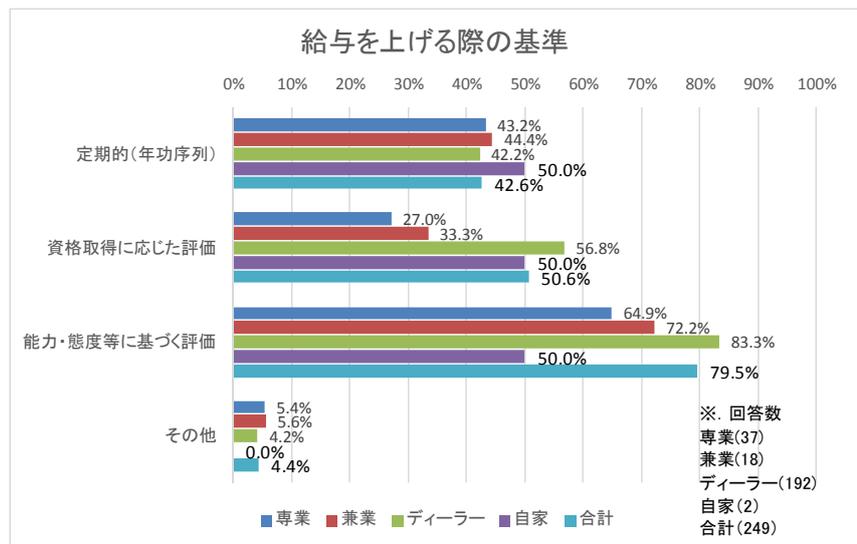
■整備関係従業員への給与制度等

	給与を上げている	給与は一定である	合計
専業	37	21	58
兼業	18	3	21
ディーラー	192	21	213
自家	2	0	2
合計	249	45	294



■給与を上げる際の基準

	定期的 (年功序 列)	資格取得 に応じた 評価	能力・態 度等に基 づく評価	その他	合計
専業	16	10	24	2	37
兼業	8	6	13	1	18
ディーラー	81	109	160	8	192
自家	1	1	1	0	2
合計	106	126	198	11	249



④-2 資格取得・能力に応じた評価の導入等、給与制度の見直しに関する意向

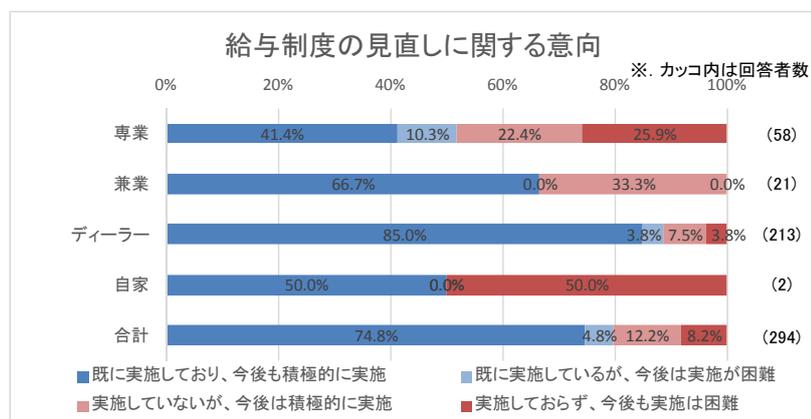
給与制度の見直しに関する意向 (当てはまるものひとつ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既に実施しており、今後も積極的に実施を考えている 2. 既に実施しているが、今後は実施が困難と考えている 3. 実施していないが、今後は積極的に実施を考えている 4. 実施しておらず、今後も実施は困難と考えている
--------------------------------	--

→「2」または「4」を回答された方は、実施が困難な理由についてお答え下さい。

給与制度の見直しが困難な理由 (当てはまるもの全て)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 売り上げが十分でない 2. 事業場や機材の維持等にコストがかかる 3. 作業時間・作業量に対して利益が低い 4. その他（具体的にご回答下さい）
-------------------------------	--

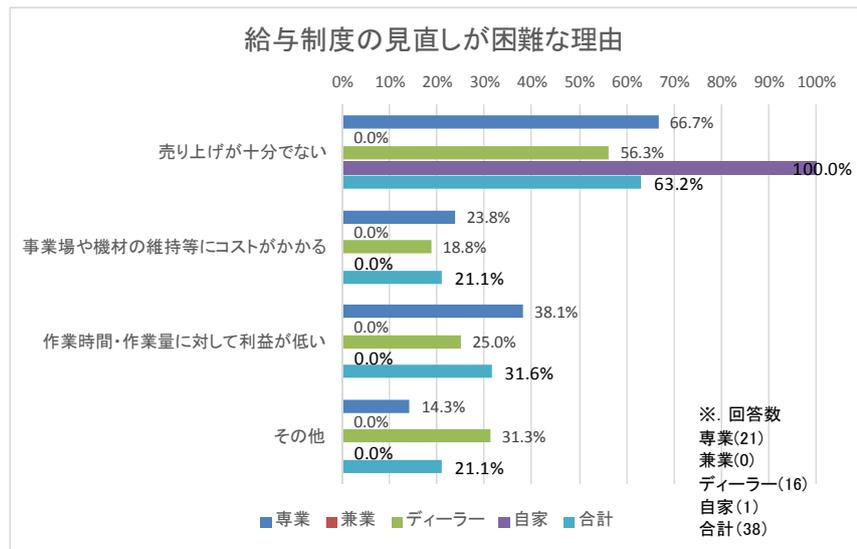
■給与制度の見直しに関する意向

	既に実施しており、今後も積極的に実施	既に実施しているが、今後は実施が困難	実施していないが、今後は積極的に実施	実施しておらず、今後も実施は困難	合計
専業	24	6	13	15	58
兼業	14	0	7	0	21
ディーラー	181	8	16	8	213
自家	1	0	0	1	2
合計	220	14	36	24	294



■ 給与制度の見直しが困難な理由

	売上げが十分でない	事業場や機材の維持等にコストがかかる	作業時間・作業量に対して利益が低い	その他	回答数
専業	14	5	8	3	21
兼業	0	0	0	0	0
ディーラー	9	3	4	5	16
自家	1	0	0	0	1
合計	24	8	12	8	38



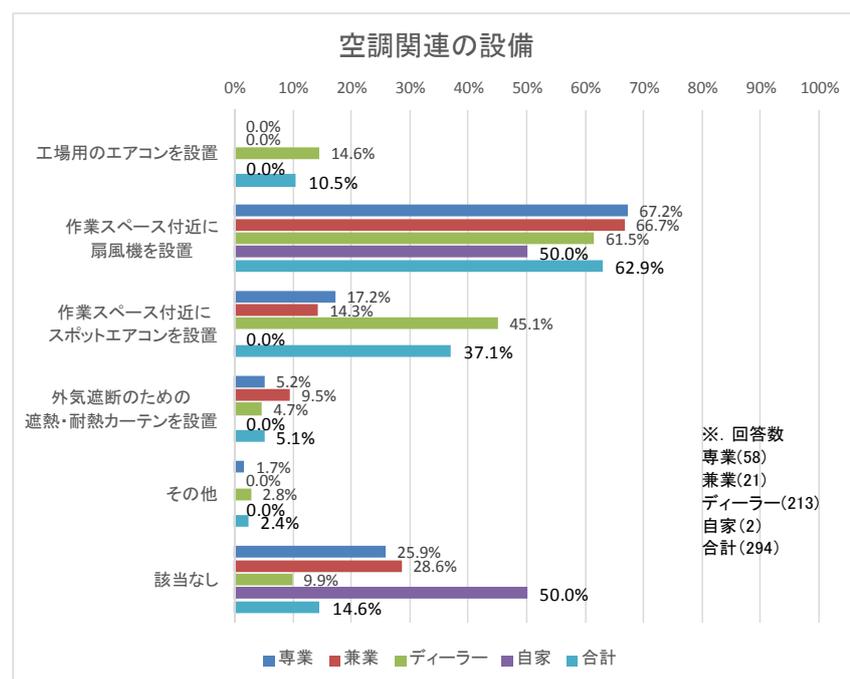
⑤ 事業場の環境整備（空調等のハード面）の改善に関する意向

⑤-1 あなたの事業場における空調関連の設備についてお答え下さい。

空調関連の設備について (当てはまるもの全て)	1. 工場用のエアコンを設置している 2. 作業スペース付近に扇風機を設置している 3. 作業スペース付近にスポットエアコンを設置している 4. 外気を遮断するための遮熱・耐熱カーテンを設置している 5. その他（具体的にご回答下さい）
----------------------------	--

■空調関連の設備

	工場用のエアコンを設置	作業スペース付近に扇風機を設置	作業スペース付近にスポットエアコンを設置	外気遮断のための遮熱・耐熱カーテンを設置	その他	該当なし	合計
専業	0	39	10	3	1	15	58
兼業	0	14	3	2	0	6	21
ディーラー	31	131	96	10	6	21	213
自家	0	1	0	0	0	1	2
合計	31	185	109	15	7	43	294



⑤-2 事業場の環境整備（空調等のハード面）の改善に関する意向

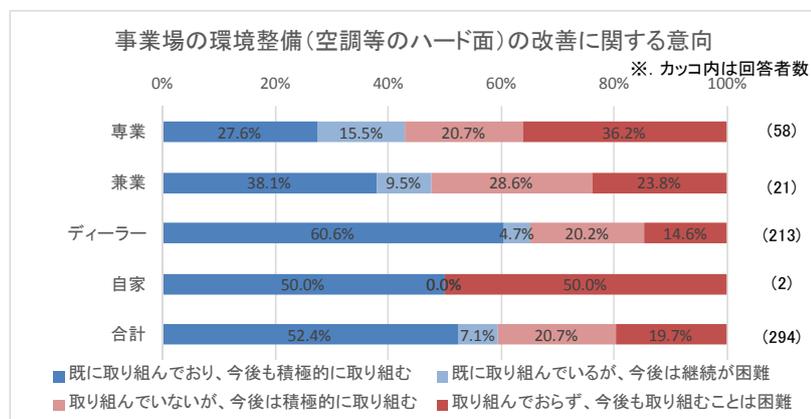
事業場の環境整備（空調等のハード面）の改善に関する意向 （当てはまるものひとつ）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既に取り組んでおり、今後も積極的に取り組みたいと考えている 2. 既に取り組んでいるが、今後は継続していくことが困難と考えている 3. 取り組んでいないが、今後は積極的に取り組みたいと考えている 4. 取り組んでおらず、今後も取り組んでいくことは困難と考えている
---	---

→「2」または「4」を回答された方は、実施が困難な理由についてお答え下さい。

事業場の環境整備（空調等のハード面）の改善が困難な理由 （当てはまるもの全て）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 施設改善の投資費用がない 2. 職業的に環境については仕方がないと考えている 3. 事業場で働く整備関係従業員から特にニーズがない 4. どのような環境がよいのか不明 5. その他（具体的にご回答ください。）
--	---

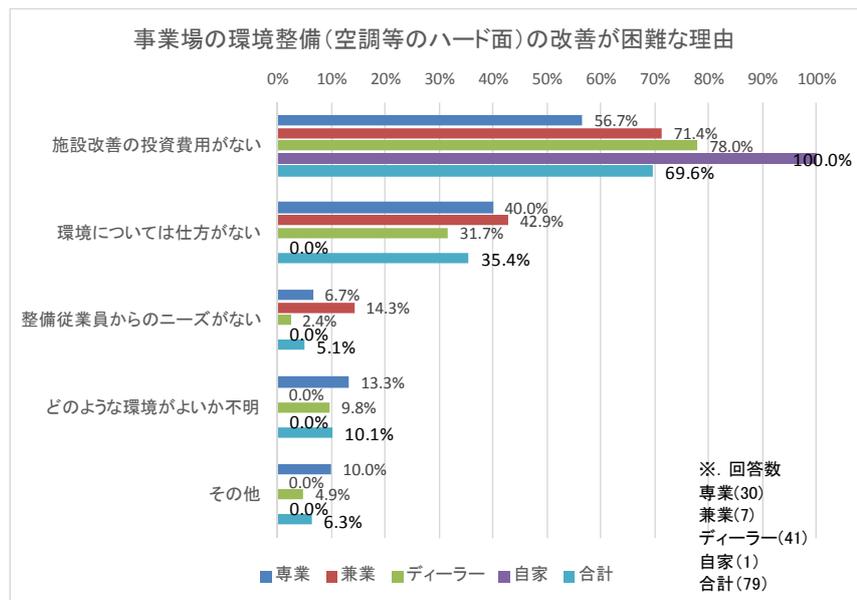
■事業場の環境整備（空調等のハード面）の改善に関する意向

	既に取り組んでおり、今後も積極的に取り組む	既に取り組んでいるが、今後は継続が困難	取り組んでいないが、今後は積極的に取り組む	取り組んでおらず、今後も取り組むことは困難	合計
専業	16	9	12	21	58
兼業	8	2	6	5	21
ディーラー	129	10	43	31	213
自家	1	0	0	1	2
合計	154	21	61	58	294



■事業場の環境整備（空調等のハード面）の改善が困難な理由

	施設改善の投資費用がない	環境については仕方がない	整備従業員からのニーズがない	どのような環境がよいか不明	その他	回答数
専業	17	12	2	4	3	30
兼業	5	3	1	0	0	7
ディーラー	32	13	1	4	2	41
自家	1	0	0	0	0	1
合計	55	28	4	8	5	79



⑥健康上の理由や出産・育児、介護等により長期休職した整備関係従業員の、同一ポジションへの復職に関する意向（※長期休職：1ヶ月程度以上の休職）

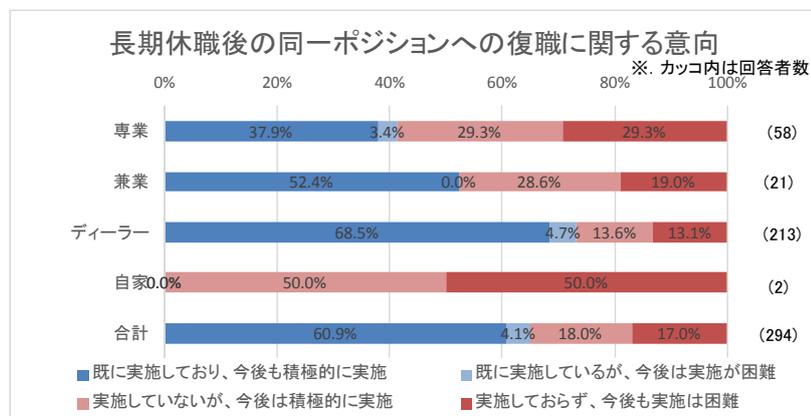
長期休職後の同一ポジションへの復職に関する意向 （当てはまるものひとつ）	1. 既にも実施しており、今後も積極的に実施を考えている 2. 既にも実施しているが、今後は実施が困難と考えている 3. 実施していないが、今後は積極的に実施を考えている 4. 実施しておらず、今後も実施は困難と考えている
---	--

→「2」または「4」を回答された方は、実施が困難な理由についてお答え下さい。

長期休職後の同一ポジションへの復職が困難な理由 （当てはまるもの全て）	1. 新たな技術の習得が追い付いていない 2. 育児等のために労働時間に制約がある 3. 同一ポジションへの復職希望がない 4. その他（具体的にご回答ください。）
--	---

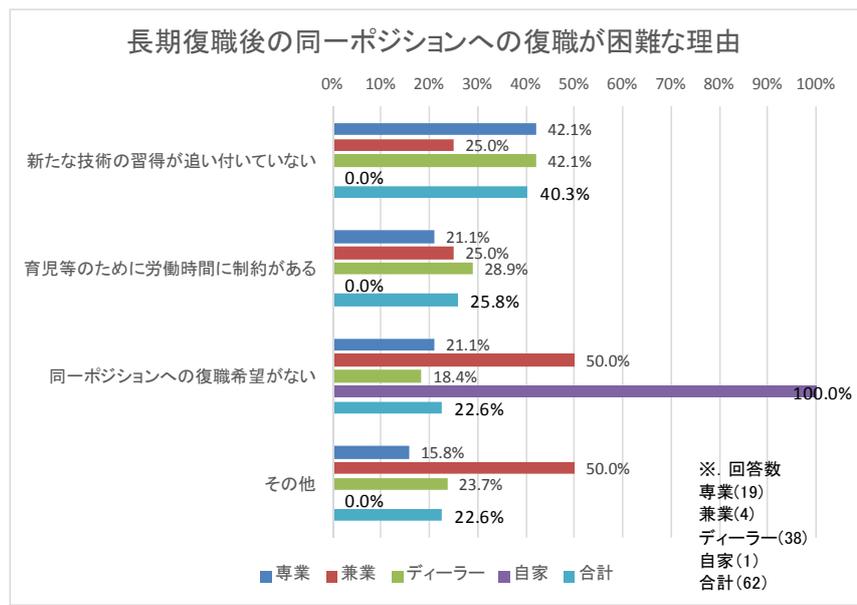
■長期休職後の同一ポジションへの復職に関する意向

	既にも実施しており、今後も積極的に実施	既にも実施しているが、今後は実施が困難	実施していないが、今後は積極的に実施	実施しておらず、今後も実施は困難	合計
専業	22	2	17	17	58
兼業	11	0	6	4	21
ディーラー	146	10	29	28	213
自家	0	0	1	1	2
合計	179	12	53	50	294



■長期休職後の同一ポジションへの復職が困難な理由

	新たな技術の習得が追いついていない	育児等のために労働時間に制約がある	同一ポジションへの復職希望がない	その他	回答数
専業	8	4	4	3	19
兼業	1	1	2	2	4
ディーラー	16	11	7	9	38
自家	0	0	1	0	1
合計	25	16	14	14	62



⑦ 整備場に対する不平や不満等を収集する体制の導入に関する意向

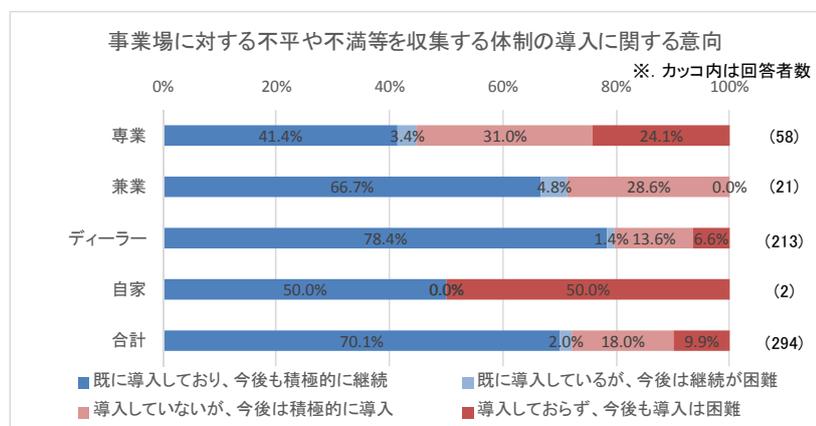
整備場に対する不平や不満等を収集する体制の導入に関する意向 (当てはまるものひとつ)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既に導入しており、今後も積極的に継続を考えている 2. 既に導入しているが、今後は継続が困難と考えている 3. 導入していないが、今後は積極的に導入を考えている 4. 導入しておらず、今後も導入は困難と考えている
---	--

→ 「2」または「4」を回答された方は、実施が困難な理由についてお答え下さい。

整備場への改善提案要望を取り入れることが困難な理由 (当てはまるもの全て)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 経営方針に口出しされたくない 2. 提案されても対応できない 3. 積極的に提案するような社員がいない 4. その他 (具体的にご回答ください。)
--	---

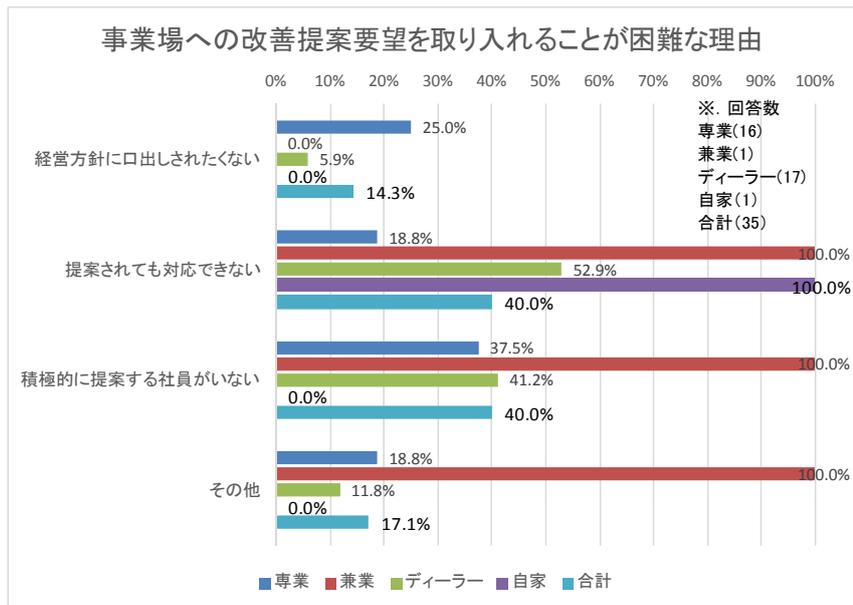
■ 整備場に対する不平や不満等を収集する体制の導入に関する意向

	既に導入しており、今後も積極的に継続	既に導入しているが、今後は継続が困難	導入していないが、今後は積極的に導入	導入しておらず、今後も導入は困難	合計
専業	24	2	18	14	58
兼業	14	1	6	0	21
ディーラー	167	3	29	14	213
自家	1	0	0	1	2
合計	206	6	53	29	294



■整備場への改善提案要望を取り入れることが困難な理由

	経営方針に口出しされたくない	提案されても対応できない	積極的に提案する社員がいない	その他	回答数
専業	4	3	6	3	16
兼業	0	1	1	1	1
ディーラー	1	9	7	2	17
自家	0	1	0	0	1
合計	5	14	14	6	35



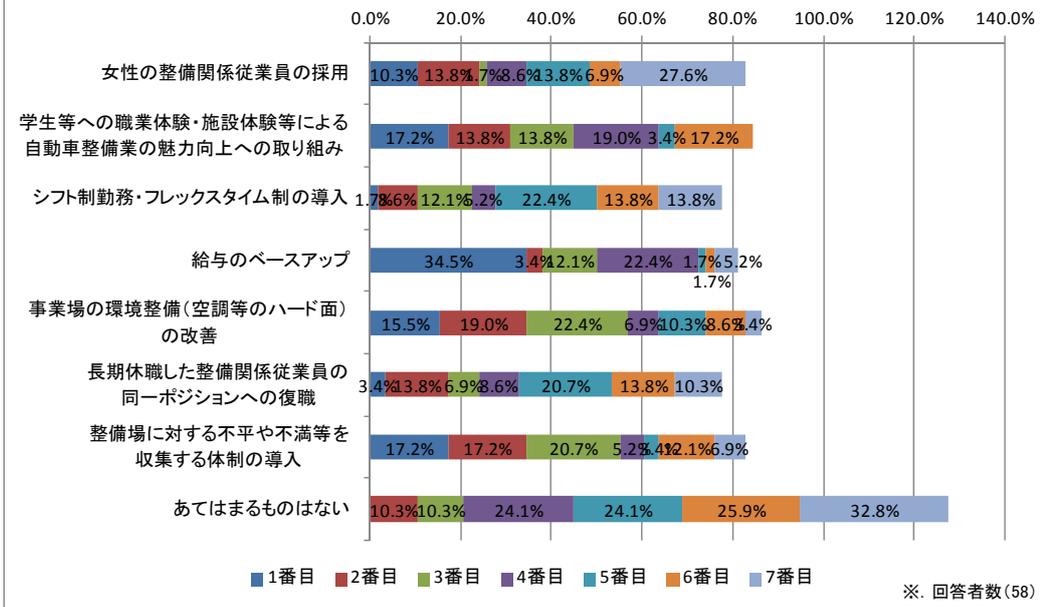
⑧ ①～⑦示した労働環境改善施策について、あなたが経営する事業場において取り組むべき施策として優先度が高い順にお答え下さい。

最も優先度が高い	2番目に優先度が高い	3番目に優先度が高い	4番目に優先度が高い	5番目に優先度が高い	6番目に優先度が高い	7番目に優先度が高い

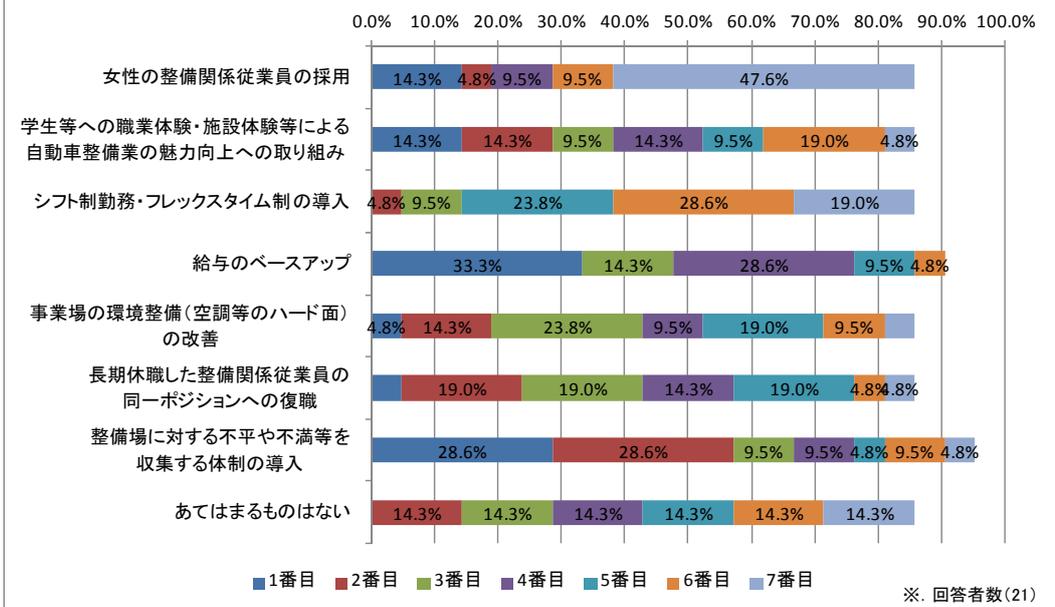
■取り組むべき施策の優先度

		女性の整備関係従業員の採用	学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力向上への取り組み	シフト制勤務・フレックスタイム制の導入	給与のベースアップ	事業場の環境整備(空調等のハード面)の改善	長期休職した整備関係従業員の同一ポジションへの復職	整備場に対する不平等や不満等を収集する体制の導入	あてはまるものはない	回答数
専業	1番目	6	10	1	20	9	2	10	0	58
専業	2番目	8	8	5	2	11	8	10	6	58
専業	3番目	1	8	7	7	13	4	12	6	58
専業	4番目	5	11	3	13	4	5	3	14	58
専業	5番目	8	2	13	1	6	12	2	14	58
専業	6番目	4	10	8	1	5	8	7	15	58
専業	7番目	16	0	8	3	2	6	4	19	58
兼業	1番目	3	3	0	7	1	1	6	0	21
兼業	2番目	1	3	1	0	3	4	6	3	21
兼業	3番目	0	2	2	3	5	4	2	3	21
兼業	4番目	2	3	0	6	2	3	2	3	21
兼業	5番目	0	2	5	2	4	4	1	3	21
兼業	6番目	2	4	6	1	2	1	2	3	21
兼業	7番目	10	1	4	0	1	1	1	3	21
ディーラー	1番目	13	58	3	59	25	6	49	0	213
ディーラー	2番目	11	29	10	39	36	26	44	18	213
ディーラー	3番目	17	23	21	37	48	23	21	23	213
ディーラー	4番目	15	20	22	35	33	30	32	26	213
ディーラー	5番目	19	28	39	9	31	36	21	30	213
ディーラー	6番目	42	30	34	6	11	40	18	32	213
ディーラー	7番目	63	6	50	4	5	22	14	49	213
自家	1番目	0	0	0	0	1	0	1	0	2
自家	2番目	0	0	0	0	0	0	1	1	2
自家	3番目	0	0	0	1	0	0	0	1	2
自家	4番目	0	0	1	0	0	0	0	1	2
自家	5番目	1	0	0	0	0	0	0	1	2
自家	6番目	0	0	0	0	0	1	0	1	2
自家	7番目	0	1	0	0	0	0	0	1	2

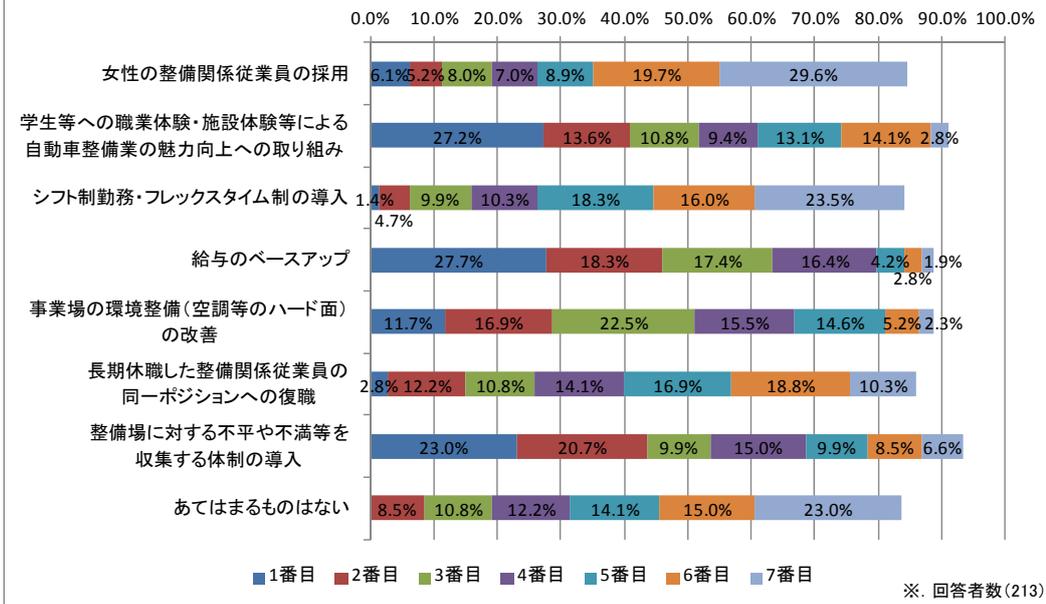
取り組むべき施策の優先度(専業)



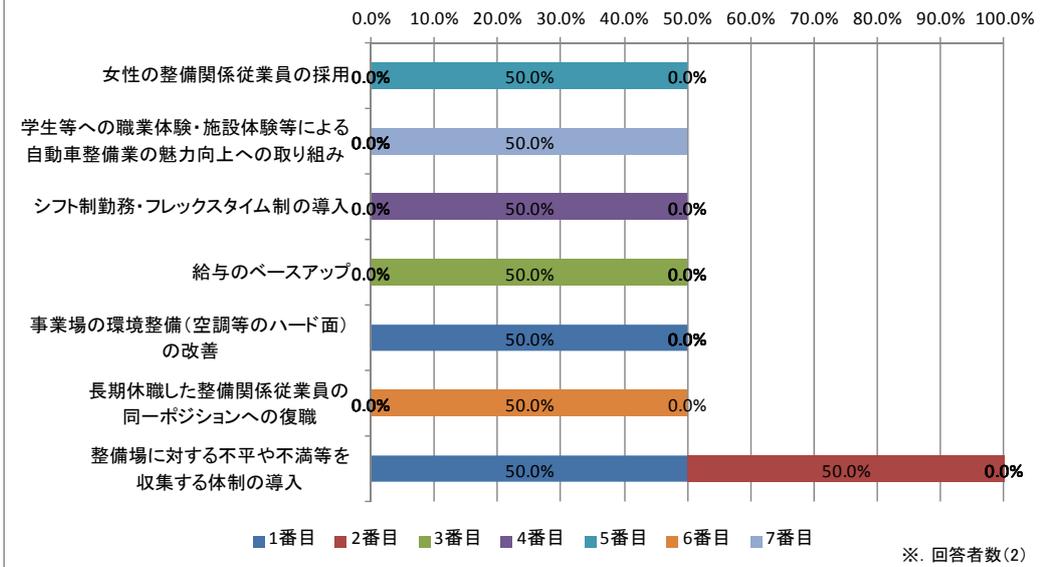
取り組むべき施策の優先度(兼業)



取り組むべき施策の優先度(ディーラー)



取り組むべき施策の優先度(自家)



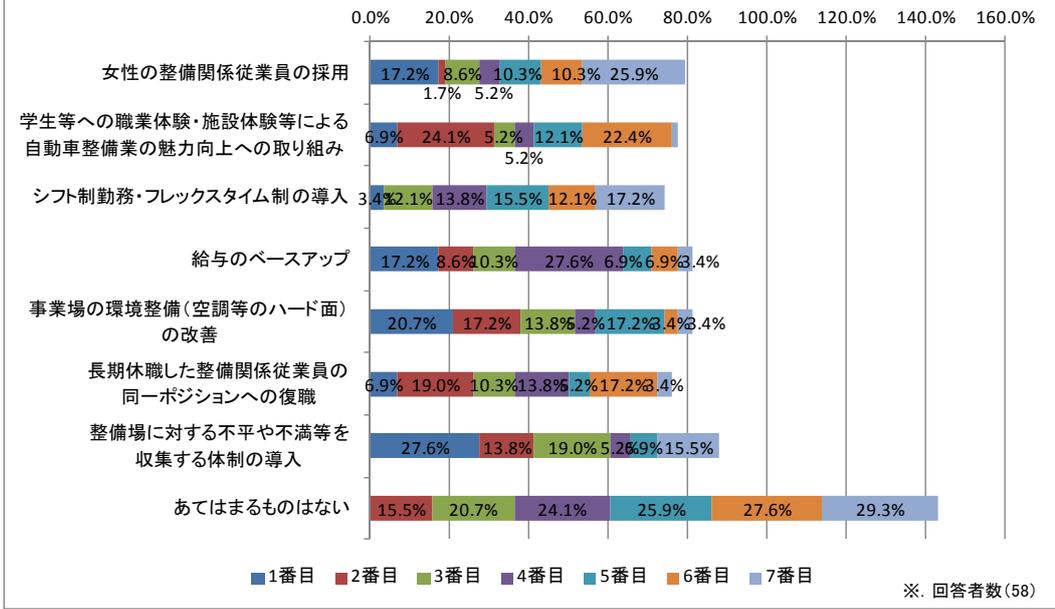
⑨ ①～⑦示した労働環境改善施策について、あなたが経営する事業場において取り組みやすいと考える順にお答え下さい。

最も取り組みやすい	2番目に取り組みやすい	3番目に取り組みやすい	4番目に取り組みやすい	5番目に取り組みやすい	6番目に取り組みやすい	7番目に取り組みやすい

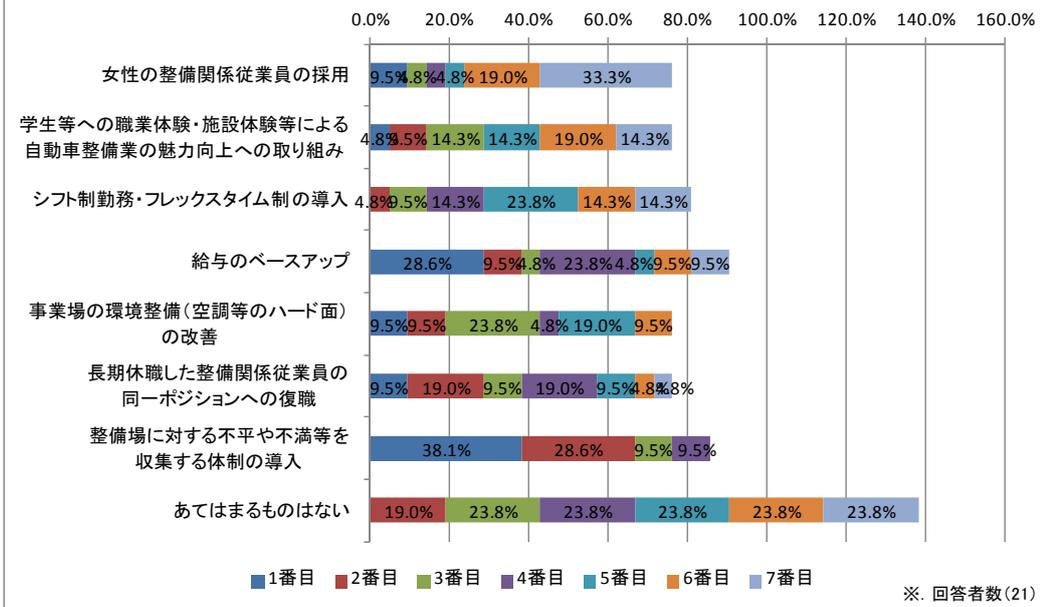
■ 取り組みやすい施策

		女性の整備関係従業員の採用	学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力向上への取り組み	シフト制勤務・フレックスタイム制の導入	給与のベースアップ	事業場の環境整備(空調等ハード面の改善)	長期休職した整備関係従業員の同一ポジションへの復職	整備場に対する不平や不満等を収集する体制の導入	あてはまるものはない	回答数
専業	1番目	10	4	2	10	12	4	16	0	58
専業	2番目	1	14	0	5	10	11	8	9	58
専業	3番目	5	3	7	6	8	6	11	12	58
専業	4番目	3	3	8	16	3	8	3	14	58
専業	5番目	6	7	9	4	10	3	4	15	58
専業	6番目	6	13	7	4	2	10	0	16	58
専業	7番目	15	1	10	2	2	2	9	17	58
兼業	1番目	2	1	0	6	2	2	8	0	21
兼業	2番目	0	2	1	2	2	4	6	4	21
兼業	3番目	1	3	2	1	5	2	2	5	21
兼業	4番目	1	0	3	5	1	4	2	5	21
兼業	5番目	1	3	5	1	4	2	0	5	21
兼業	6番目	4	4	3	2	2	1	0	5	21
兼業	7番目	7	3	3	2	0	1	0	5	21
ディーラー	1番目	15	47	13	24	28	11	75	0	213
ディーラー	2番目	20	42	10	14	29	33	40	25	213
ディーラー	3番目	21	38	28	9	37	26	25	29	213
ディーラー	4番目	25	19	20	49	24	30	14	32	213
ディーラー	5番目	22	13	36	27	36	24	16	39	213
ディーラー	6番目	35	23	26	18	22	37	10	42	213
ディーラー	7番目	39	8	38	29	10	17	17	55	213
自家	1番目	0	0	1	0	0	0	1	0	2
自家	2番目	0	0	0	0	1	0	0	1	2
自家	3番目	0	1	0	0	0	0	0	1	2
自家	4番目	1	0	0	0	0	0	0	1	2
自家	5番目	0	0	0	0	0	1	0	1	2
自家	6番目	0	0	0	0	0	0	1	1	2
自家	7番目	0	0	0	1	0	0	0	1	2

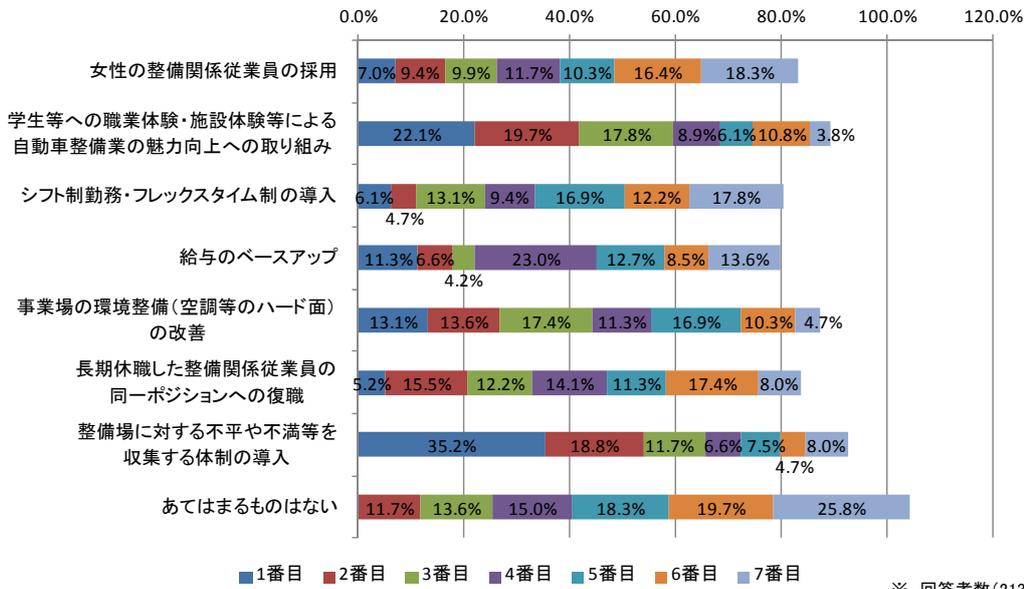
取り組みやすい施策(専業)



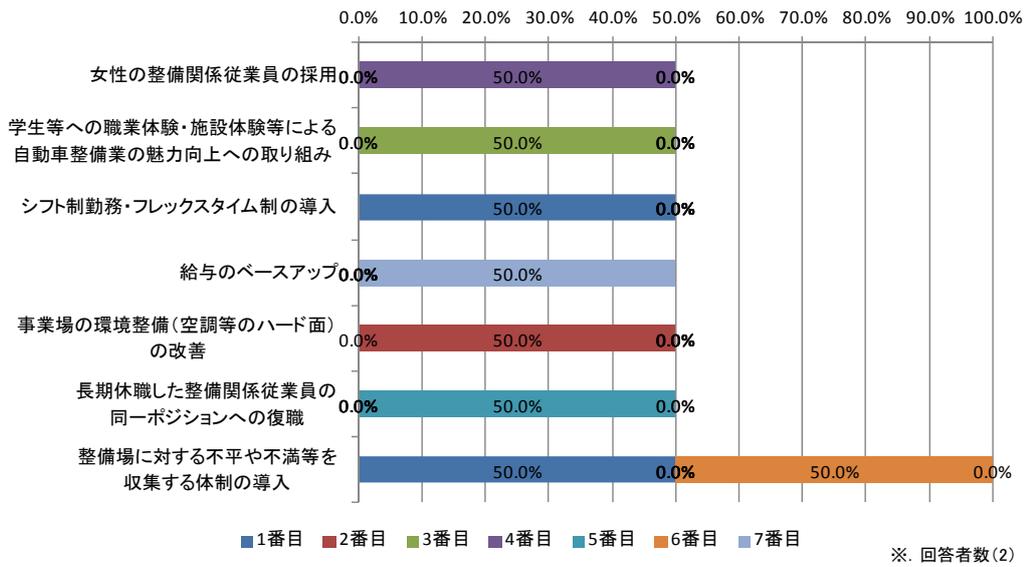
取り組みやすい施策(兼業)



取り組みやすい施策（ディーラー）



取り組みやすい施策（自家）



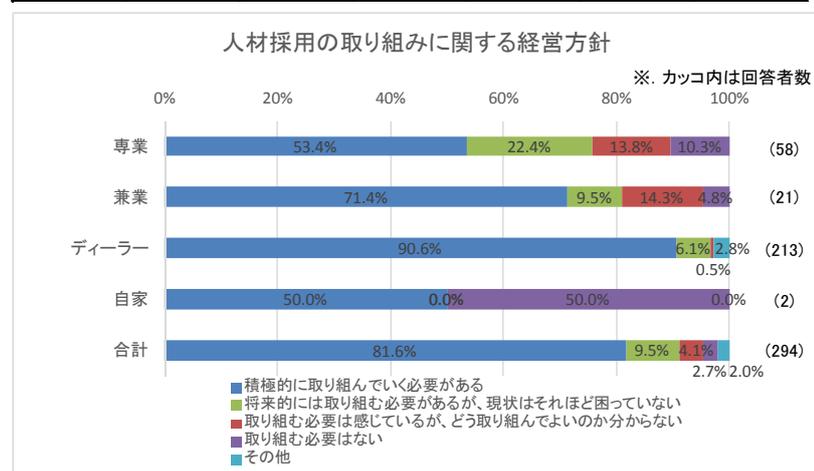
問 8. あなたが経営する事業場の人材採用及び人材育成・定着の取り組みに関する経営方針についてお答え下さい。

人材採用について (当てはまるものひとつ)	1. 積極的に取り組んでいく必要がある 2. 今後、将来的には取り組む必要があるが、現状はそれほど困っていない 3. 取り組む必要は感じているが、どう取り組んでよいのか分からない 4. 取り組む必要はない 5. その他 (具体的にご回答下さい)
--------------------------	--

人材育成・定着について (当てはまるものひとつ)	1. 積極的に取り組んでいく必要がある 2. 今後、将来的には取り組む必要があるが、現状はそれほど困っていない 3. 取り組む必要は感じているが、どう取り組んでよいのか分からない 4. 取り組む必要はない 5. その他 (具体的にご回答下さい)
-----------------------------	--

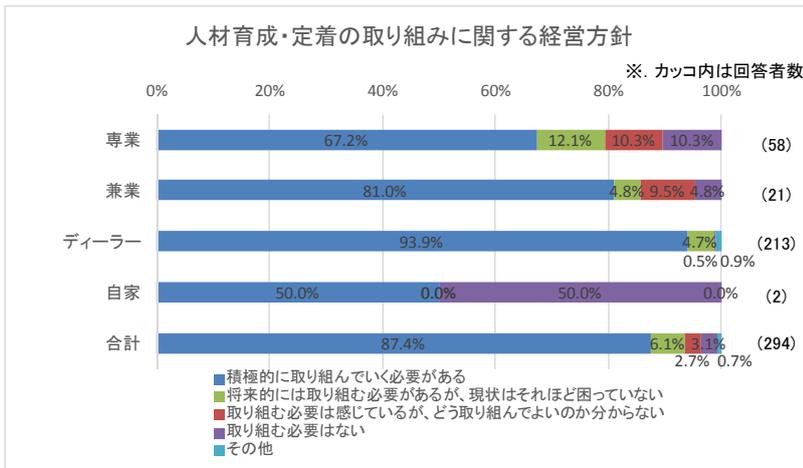
■ 人材採用について

	積極的に取り組んでいく必要がある	将来的には取り組む必要があるが、現状はそれほど困っていない	取り組む必要は感じているが、どう取り組んでよいのか分からない	取り組む必要はない	その他	合計
専業	31	13	8	6	0	58
兼業	15	2	3	1	0	21
ディーラー	193	13	1	0	6	213
自家	1	0	0	1	0	2
合計	240	28	12	8	6	294



■人材育成・定着について

	積極的に取り組んでいく必要がある	将来的には取り組む必要があるが、現状はそれほど困っていない	取り組む必要は感じているが、どう取り組んでよいのか分からない	取り組む必要はない	その他	合計
専業	39	7	6	6	0	58
兼業	17	1	2	1	0	21
ディーラー	200	10	0	1	2	213
自家	1	0	0	1	0	2
合計	257	18	8	9	2	294



(2) 自動車整備業労働環境アンケート【整備関係従業員用】

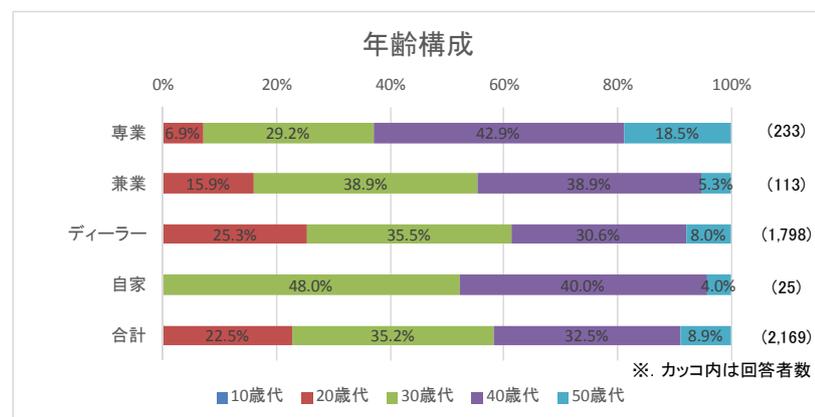
■基本属性に関する項目

問 1. あなたの年齢、性別、最終学歴、家族構成・同居構成をお答え下さい。

年齢	性別	最終学歴	家族構成	同居構成
歳	1. 男 2. 女	1. 中学・高校 2. 高等専門学校（高専） 3. 大学院・大学・短期大学 4. 整備専門学校・自動車大学校	1. 独身 2. 既婚（子供無し） 3. 既婚（子供あり）	1. 単身 2. 夫婦のみ 3. 親子（親族の同居） 4. 3世代（親族の同居を含む） 5. 兄弟姉妹などの親族世代 6. その他

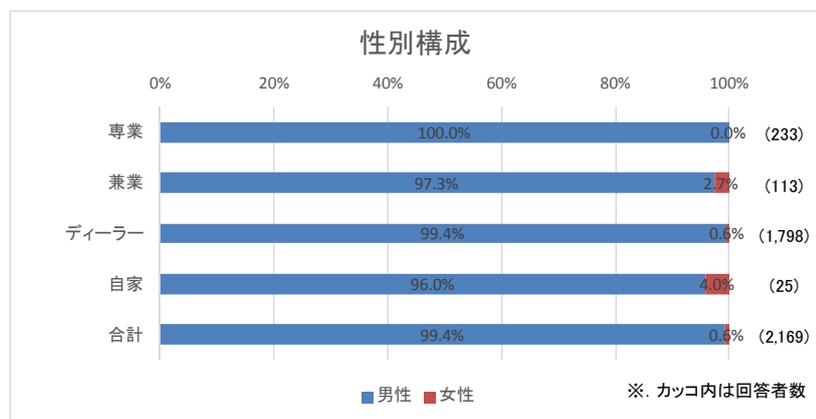
■年齢

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
専業	0	16	68	100	43	6	233
兼業	0	18	44	44	6	1	113
ディーラー	1	454	639	550	143	11	1798
自家	0	0	12	10	1	2	25
合計	1	488	763	704	193	20	2169



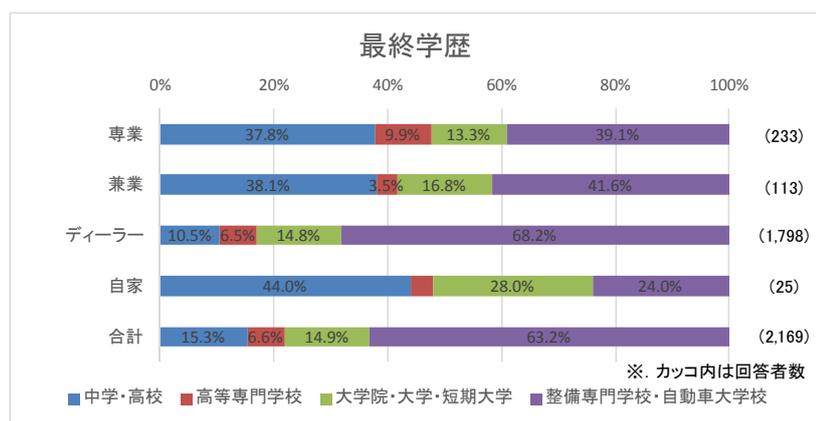
■性別

	男性	女性	合計
専業	233	0	233
兼業	110	3	113
ディーラー	1788	10	1798
自家	24	1	25
合計	2155	14	2169



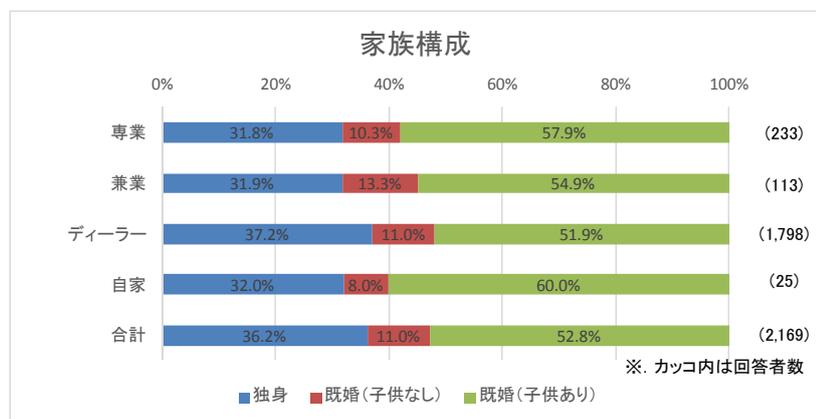
■最終学歴

	中学・高校	高等専門学校	大学院・大学・短期大学	整備専門学校・自動車大学校	合計
専業	88	23	31	91	233
兼業	43	4	19	47	113
ディーラー	189	116	267	1226	1798
自家	11	1	7	6	25
合計	331	144	324	1370	2169



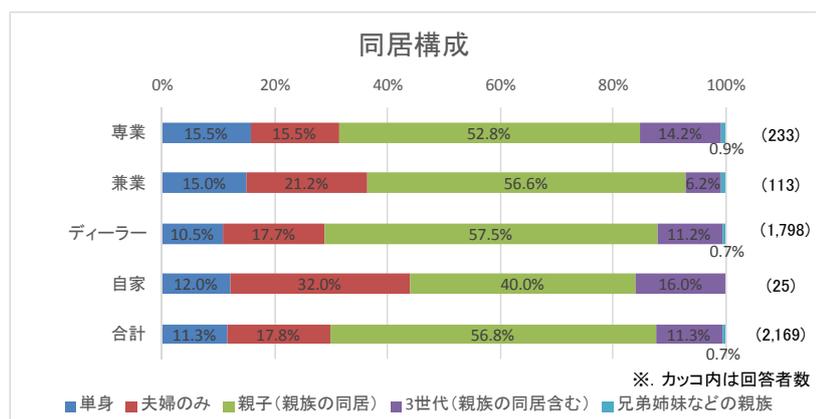
■ 家族構成

	独身	既婚(子供なし)	既婚(子供あり)	合計
専業	74	24	135	233
兼業	36	15	62	113
ディーラー	668	197	933	1798
自家	8	2	15	25
合計	786	238	1145	2169



■ 同居構成

	単身	夫婦のみ	親子(親族の同居)	3世代(親族の同居含む)	兄弟姉妹などの親族	その他	合計
専業	36	36	123	33	2	3	233
兼業	17	24	64	7	1	0	113
ディーラー	189	318	1034	201	13	43	1798
自家	3	8	10	4	0	0	25
合計	245	386	1231	245	16	46	2169



問2. あなたの勤務している事業場の所在地、通勤時間、通勤手段、事業形態、事業場の規模をお答え下さい。

事業場の所在地	通勤時間・通勤手段	事業形態 (※1)
都道府県 市郡 区 区 村	通勤時間：[約 時間 分] 通勤手段：[] 1. 公共交通（鉄道、バス等） 2. 自家用自動車 3. 送迎（家族の送迎） 4. オートバイ 5. 自転車、徒歩 6. その他（具体的に）	1. 専業 2. 兼業 3. ディーラー 4. 自家
事業場の規模（自動車整備関係従業員 (※2) の人数）		
1. 1～4人 2. 5～9人 3. 10～19人 4. 20～99人 5. 100人以上		

※1. 専業：自動車整備業の売上高が総売上高の50%をこえる事業場

兼業：兼業部門（自動車販売、部品用品販売、保険、石油販売等）の売上高が総売上高の50%以上を占める事業場（ディーラーを除く。）

ディーラー：自動車製造会社又はインポーターと特約販売店契約を結んでいる企業の事業場

自家：主として自企業が保有する車両の整備を行っている事業場

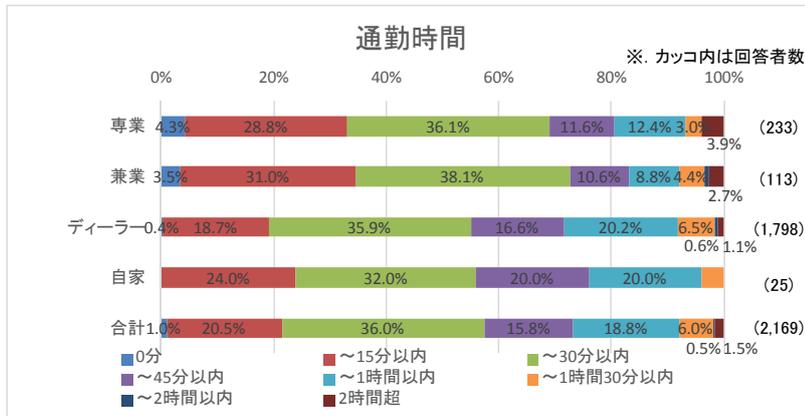
※2. 本アンケートにおいて、整備関係従業員とは、整備主任者、自動車検査員、板金、塗装、電装員および整備作業を行っている役員や資格を持っていない人も含めます。

■事業場の所在地

都道府県	専業	兼業	ディーラー	自家	合計
北海道	20	5	53	2	80
青森県	1	2	4	0	7
岩手県	9	9	43	0	61
宮城県	3	3	8	2	16
秋田県	5	1	9	1	16
山形県	4	5	3	0	12
福島県	4	1	44	0	49
茨城県	11	3	16	0	30
栃木県	4	0	12	0	16
群馬県	5	2	107	1	115
埼玉県	11	5	203	1	220
千葉県	5	8	148	2	163
東京都	13	3	33	2	51
神奈川県	9	1	38	4	52
新潟県	6	11	56	1	74
富山県	7	2	19	0	28
石川県	5	0	61	0	66
福井県	1	0	9	0	10
山梨県	6	0	16	0	22
長野県	4	3	60	0	67
岐阜県	9	10	43	0	62
静岡県	9	3	28	1	41
愛知県	5	2	294	1	302
三重県	3	4	6	1	14
滋賀県	3	0	65	0	68
京都府	3	3	14	0	20
大阪府	13	4	23	0	40
兵庫県	3	3	180	0	186
奈良県	4	2	7	1	14
和歌山県	10	1	14	2	27
鳥取県	3	0	10	0	13
島根県	0	0	0	0	0
岡山県	3	0	9	0	12
広島県	2	3	64	0	69
山口県	4	3	19	0	26
徳島県	0	0	0	0	0
香川県	1	0	4	0	5
愛媛県	1	1	6	0	8
高知県	3	1	0	0	4
福岡県	5	3	7	1	16
佐賀県	1	1	22	0	24
長崎県	5	3	9	0	17
熊本県	2	0	10	0	12
大分県	3	0	4	0	7
宮崎県	1	1	5	0	7
鹿児島県	1	1	4	2	8
沖縄県	3	0	9	0	12
合計	233	113	1798	25	2169

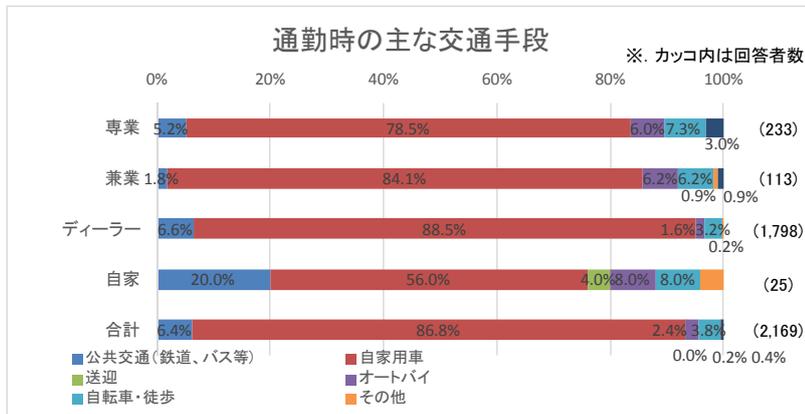
■通勤時間

	0分	～15分以内	～30分以内	～45分以内	～1時間以内	～1時間30分以内	～2時間以内	2時間超	合計
専業	10	67	84	27	29	7	0	9	233
兼業	4	35	43	12	10	5	1	3	113
ディーラー	7	336	646	299	363	117	10	20	1798
自家	0	6	8	5	5	1	0	0	25
合計	21	444	781	343	407	130	11	32	2169



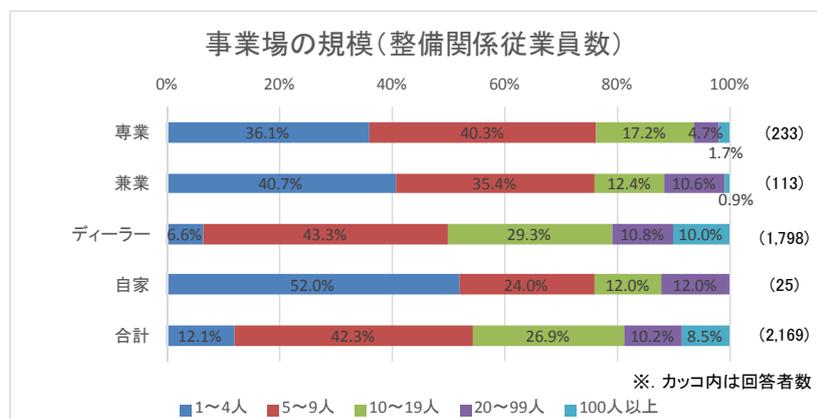
■通勤手段

	公共交通 (鉄道、バス等)	自家用車	送迎	オートバイ	自転車・ 徒歩	その他	交通手段 なし(作業 場が自宅 など)	合計
専業	12	183	0	14	17	0	7	233
兼業	2	95	0	7	7	1	1	113
ディーラー	119	1591	0	28	57	3	0	1798
自家	5	14	1	2	2	1	0	25
合計	138	1883	1	51	83	5	8	2169



■事業場の規模

	1～4人	5～9人	10～19人	20～99人	100人以上	合計
専業	84	94	40	11	4	233
兼業	46	40	14	12	1	113
ディーラー	119	778	527	195	179	1798
自家	13	6	3	3	0	25
合計	262	918	584	221	184	2169



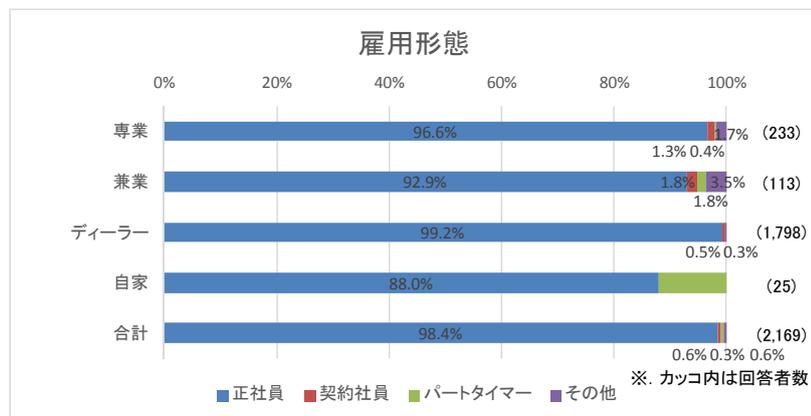
問3. あなたが現在勤務している事業場での雇用形態と賞与を含む平均的な1ヶ月の給与(年収割る12)、世帯年収をお答え下さい。

雇用形態	平均的な1ヶ月の給与(年収割る12)
1. 正社員 2. 契約社員 3. パートタイマー 4. その他(具体的にご回答下さい。)	1. 15万円未満 2. 15万円～20万円未満 3. 20万円～25万円未満 4. 25万円～30万円未満 5. 30万円～35万円未満 6. 35万円～40万円未満 7. 40万円～45万円未満 8. 45万円～50万円未満 9. 50万円以上

世帯年収(万円)	万円
----------	----

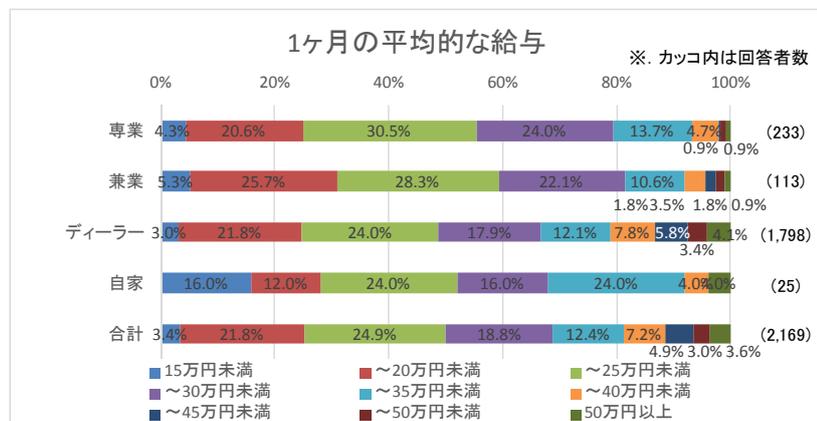
■雇用形態

	正社員	契約社員	パートタイマー	その他	合計
専業	225	3	1	4	233
兼業	105	2	2	4	113
ディーラー	1783	9	0	6	1798
自家	22	0	3	0	25
合計	2135	14	6	14	2169



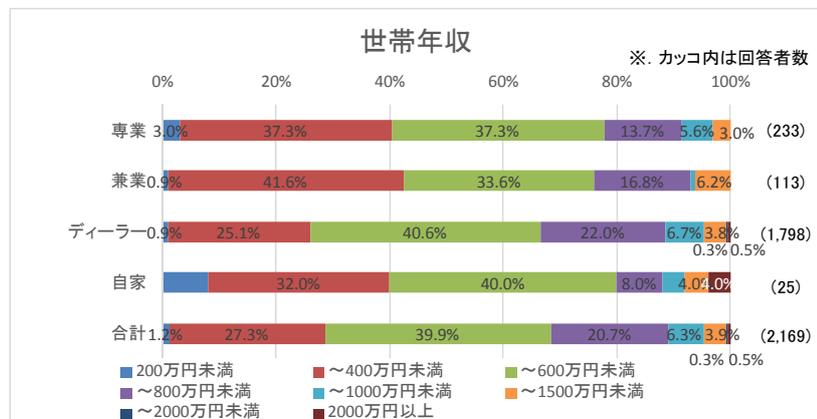
■ 平均的な1ヶ月の給与

	15万円未満	~20万円未満	~25万円未満	~30万円未満	~35万円未満	~40万円未満	~45万円未満	~50万円未満	50万円以上	合計
専業	10	48	71	56	32	11	1	2	2	233
兼業	6	29	32	25	12	4	2	2	1	113
ディーラー	54	392	432	322	218	141	104	62	73	1798
自家	4	3	6	4	6	1	0	0	1	25
合計	74	472	541	407	268	157	107	66	77	2169



■ 世帯年収

	200万円未満	~400万円未満	~600万円未満	~800万円未満	~1000万円未満	~1500万円未満	~2000万円未満	2000万円以上	合計
専業	7	87	87	32	13	7	0	0	233
兼業	1	47	38	19	1	7	0	0	113
ディーラー	16	451	730	396	121	69	6	9	1798
自家	2	8	10	2	1	1	0	1	25
合計	26	593	865	449	136	84	6	10	2169

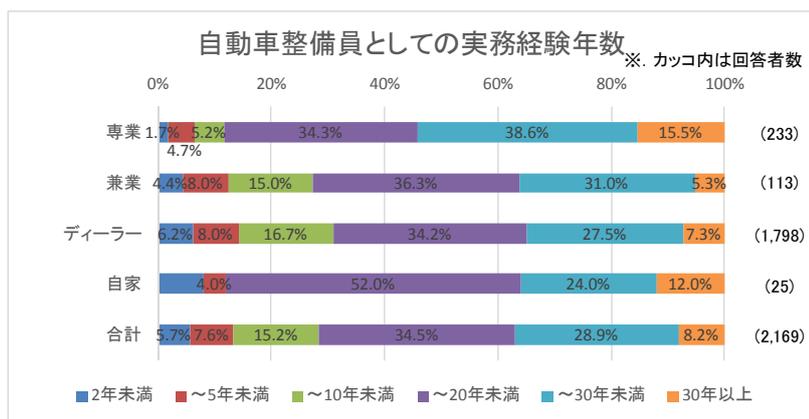


問 4. あなたの自動車整備業の実務経験年数と現在勤務している会社での勤続年数をお答え下さい。

自動車整備関係従業員としての実務経験年数	年	ヶ月
現在勤務している会社での勤続年数	年	ヶ月

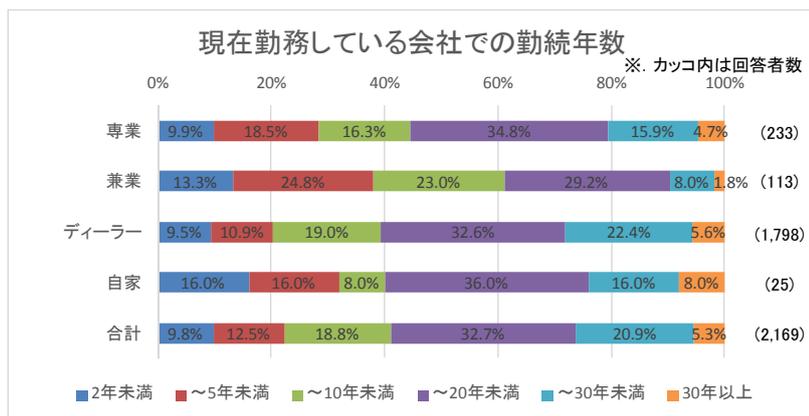
■自動車整備関係従業員としての実務経験年数

	2年未満	～5年未満	～10年未満	～20年未満	～30年未満	30年以上	合計
専業	4	11	12	80	90	36	233
兼業	5	9	17	41	35	6	113
ディーラー	112	144	300	615	495	132	1798
自家	2	1	0	13	6	3	25
合計	123	165	329	749	626	177	2169



■現在勤務している会社での勤続年数

	2年未満	～5年未満	～10年未満	～20年未満	～30年未満	30年以上	合計
専業	23	43	38	81	37	11	233
兼業	15	28	26	33	9	2	113
ディーラー	170	196	342	586	403	101	1798
自家	4	4	2	9	4	2	25
合計	212	271	408	709	453	116	2169

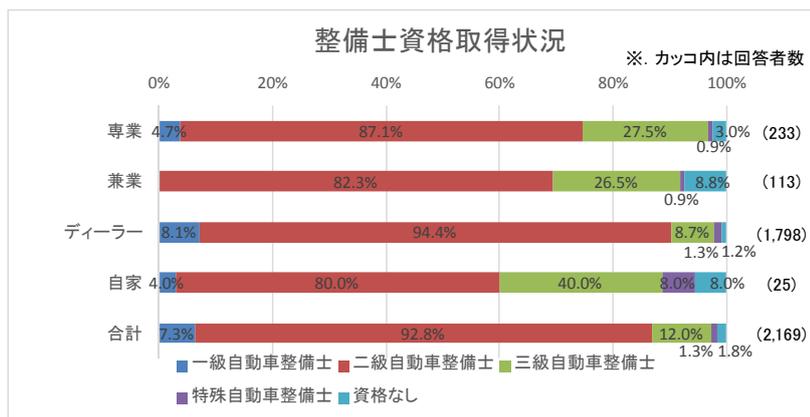


問 5. 自動車整備士資格（国家資格）の取得状況についてお答え下さい。また、資格を取得されている場合は、資格取得年月もお答え下さい。

自動車整備士資格（国家資格）	取得状況	取得年月（※西暦）
① 一級自動車整備士	1. 取得している 2. 取得していない	年 月
② 二級自動車整備士	1. 取得している 2. 取得していない	年 月
③ 三級自動車整備士	1. 取得している 2. 取得していない	年 月
④ 特殊自動車整備士（タイヤ、電気装置、車体）	1. 取得している 2. 取得していない	年 月

■整備士資格取得状況

	一級自動車整備士	二級自動車整備士	三級自動車整備士	特殊自動車整備士	資格なし	回答数
専業	11	203	64	2	7	233
兼業	0	93	30	1	10	113
ディーラー	146	1697	156	23	21	1798
自家	1	20	10	2	2	25
合計	158	2013	260	28	40	2169



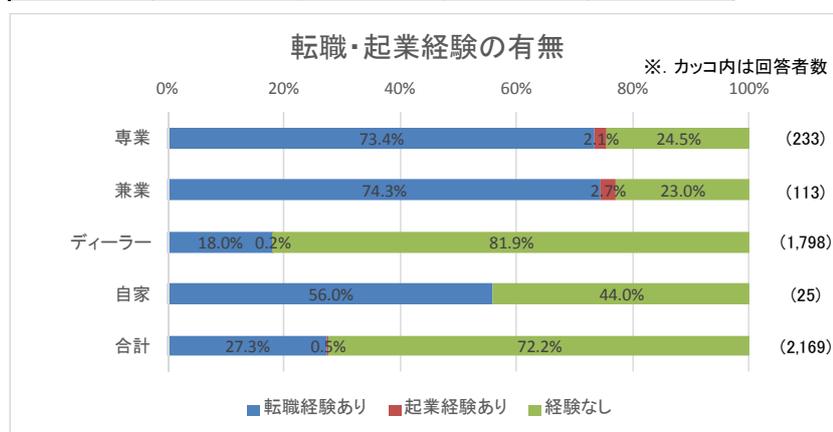
問 6. これまでの転職及び起業の経験について伺います。

① 転職及び起業経験の有無をお答え下さい。

転職及び起業経験の有無	1. 転職経験あり 2. 起業経験あり 3. 転職及び起業経験なし → 問 7 へお進み下さい。
-------------	--

■ 転職及び起業経験の有無

	転職経験あり	起業経験あり	経験なし	合計
専業	171	5	57	233
兼業	84	3	26	113
ディーラー	323	3	1472	1798
自家	14	0	11	25
合計	592	11	1566	2169

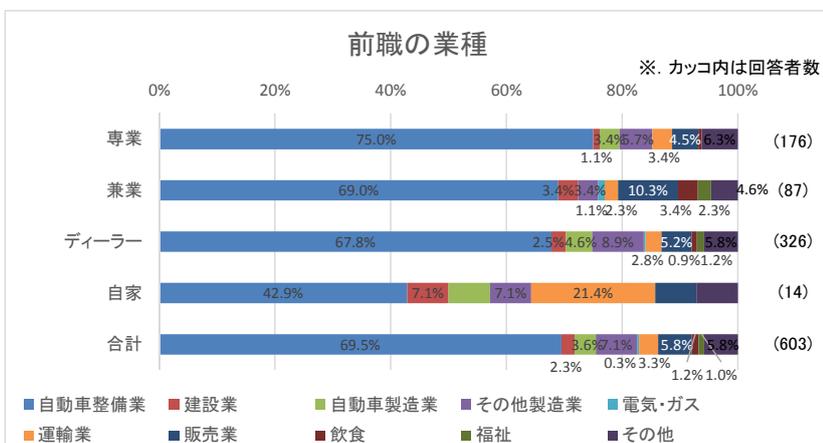


② 前職の業種をお答え下さい。

前職	1. 自動車整備業、2. 建設業、3. 自動車製造業、4. その他製造業、 5. 電気・ガス、6. 運輸業、7. 販売業、8. 飲食、9. 福祉、10. その他 (具体的にご回答ください。)
----	---

■ 前職

	自動車整備業	建設業	自動車製造業	その他製造業	電気・ガス	運輸業	販売業	飲食	福祉	その他	合計
専業	132	2	6	10	0	6	8	1	0	11	176
兼業	60	3	0	3	1	2	9	3	2	4	87
ディーラー	221	8	15	29	1	9	17	3	4	19	326
自家	6	1	1	1	0	3	1	0	0	1	14
合計	419	14	22	43	2	20	35	7	6	35	603



③ 前の会社から転職した理由として該当する番号をお答え下さい。複数該当する場合は、転職した理由として大きい順に最大3つまでお答え下さい。

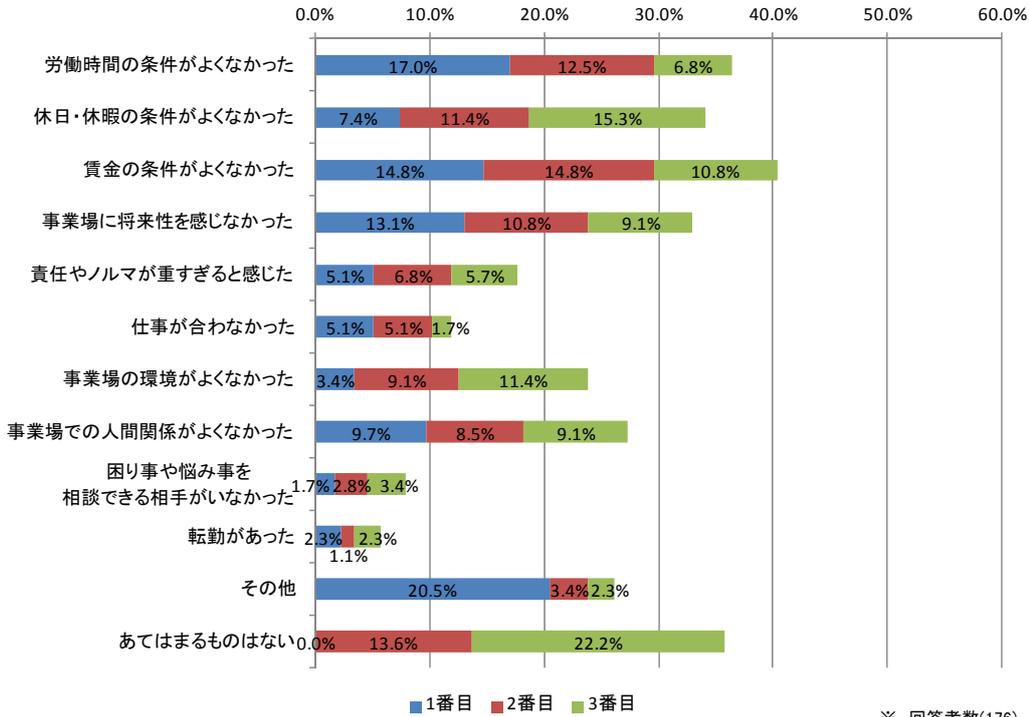
転職した理由
1. 労働時間の条件がよくなかった（長時間労働が多かった等）、
2. 休日・休暇の条件がよくなかった（休暇がとれなかった等）、
3. 賃金の条件がよくなかった（超過勤務手当が支給されなかった等）、
4. 事業場に将来性を感じなかった、5. 責任やノルマが重すぎると感じた、6. 仕事が合わなかった、
7. 事業場の環境がよくなかった、8. 事業場での人間関係がよくなかった、
9. 困り事や悩み事に対して相談できる相手がいなかった
10. 転勤があった（地元の近く以外で働く気がなかった）、11. その他（具体的にご回答下さい。）

	転職した理由	「10.」を選択した場合は具体的にご回答ください
最も大きな理由		
2番目に大きな理由		
3番目に大きな理由		

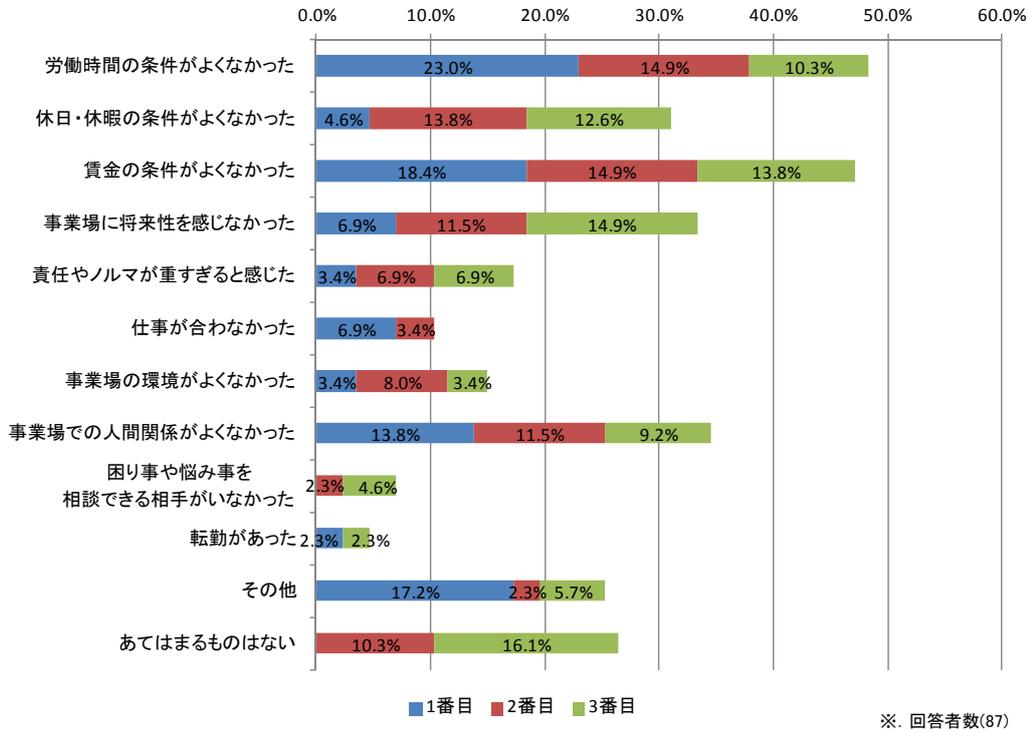
■ 転職した理由

		労働時間の条件がよくなかった	休日・休暇の条件がよくなかった	賃金の条件がよくなかった	事業場に将来性を感じなかった	責任やノルマが重すぎると感じた	仕事が合わなかった	事業場の環境がよくなかった	事業場での人間関係がよくなかった	困り事や悩み事を相談できる相手がなかった	転勤があった	その他	あてはまるものはない	回答数
専業	1番目	30	13	26	23	9	9	6	17	3	4	36	0	176
専業	2番目	22	20	26	19	12	9	16	15	5	2	6	24	176
専業	3番目	12	27	19	16	10	3	20	16	6	4	4	39	176
兼業	1番目	20	4	16	6	3	6	3	12	0	2	15	0	87
兼業	2番目	13	12	13	10	6	3	7	10	2	0	2	9	87
兼業	3番目	9	11	12	13	6	0	3	8	4	2	5	14	87
ディーラー	1番目	48	14	72	50	6	28	16	22	3	6	61	0	326
ディーラー	2番目	44	49	55	46	12	10	19	18	7	6	14	46	326
ディーラー	3番目	37	42	22	43	10	9	39	20	8	3	14	79	326
自家	1番目	2	0	1	3	0	0	1	2	0	1	4	0	14
自家	2番目	3	1	2	0	0	0	1	0	1	1	0	5	14
自家	3番目	1	2	0	1	2	0	1	0	2	0	0	5	14

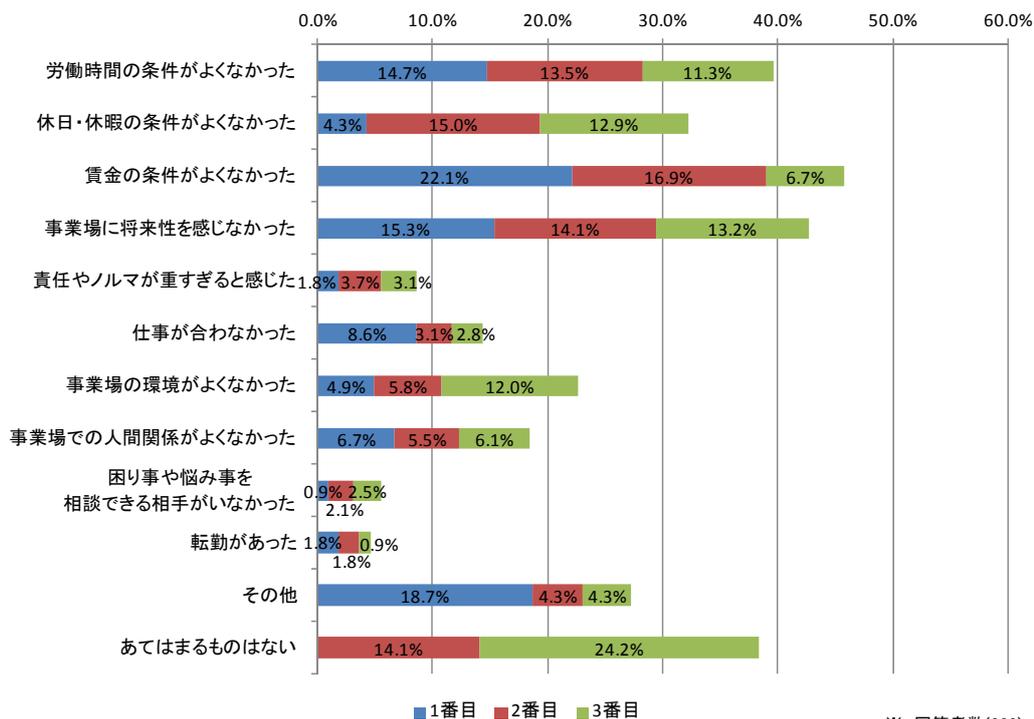
転職した理由(専業)



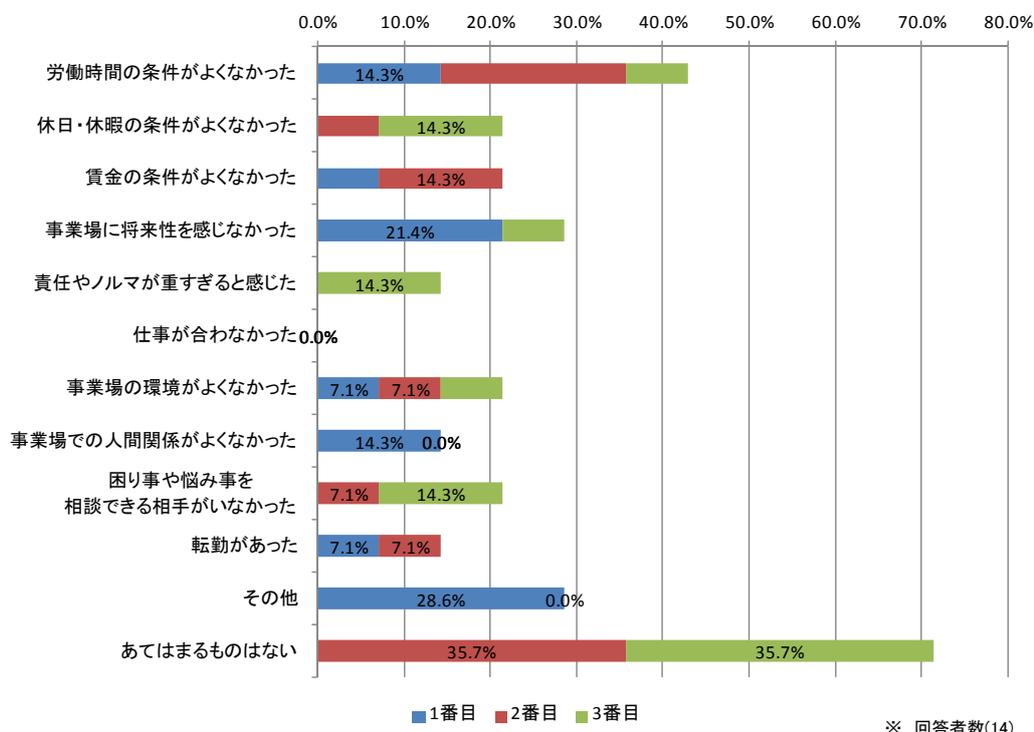
転職した理由(兼業)



転職した理由(ディーラー)



転職した理由(自家)



■労働環境に関する項目

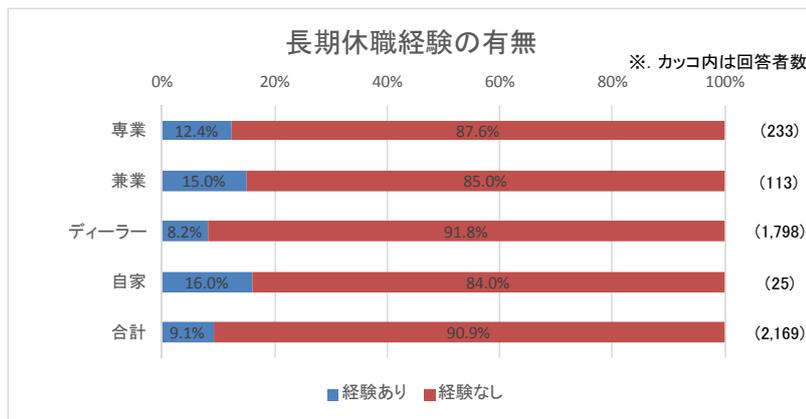
問 7. 自動車整備業に就いてからの長期休職経験について伺います。(※長期休職：1ヶ月程度以上の休職)

① これまでに健康上の理由や出産・介護等による長期休職の経験はありますか。

長期休職経験の有無	1. 長期休職の経験あり 2. 長期休職の経験なし → 問 8 へお進み下さい。
-----------	---

■長期休職経験の有無

	経験あり	経験なし	合計
専業	29	204	233
兼業	17	96	113
ディーラー	148	1650	1798
自家	4	21	25
合計	198	1971	2169

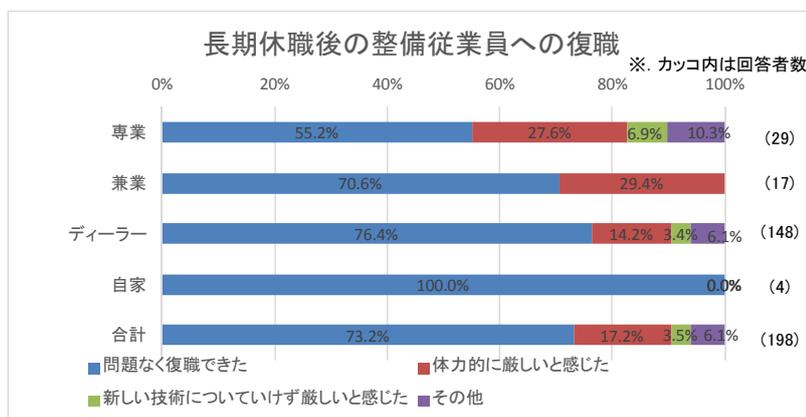


② 長期休職後の自動車整備関係従業員への復職についてお答え下さい。

長期休職後の復職	1. 問題なく復職できた、2. 体力的に厳しいと感じた、 3. 新しい技術についていけず厳しいと感じた、 4. その他（具体的にご回答ください。）
----------	---

■長期休職後の復職

	問題なく復職できた	体力的に 厳しいと感じた	新しい技 術につい ていけず 厳しいと感じた	その他	合計
専業	16	8	2	3	29
兼業	12	5	0	0	17
ディーラー	113	21	5	9	148
自家	4	0	0	0	4
合計	145	34	7	12	198



問8. あなたの1日の平均的な労働時間、1ヶ月の平均的な残業時間、1ヶ月の平均的な休日数と、あなたが理想と考える1日の平均的な労働時間、1ヶ月の平均的な残業時間、1ヶ月の平均的な休日数をお答え下さい。(通常期・繁忙期・閑散期別)

① 1年における通常的な業務時間の時期と繁忙期、閑散期

時期	該当する月全てに○印を付けて下さい											
通常期	1. 1月	2. 2月	3. 3月	4. 4月	5. 5月	6. 6月	7. 7月	8. 8月	9. 9月	10. 10月	11. 11月	12. 12月
繁忙期	1. 1月	2. 2月	3. 3月	4. 4月	5. 5月	6. 6月	7. 7月	8. 8月	9. 9月	10. 10月	11. 11月	12. 12月
閑散期	1. 1月	2. 2月	3. 3月	4. 4月	5. 5月	6. 6月	7. 7月	8. 8月	9. 9月	10. 10月	11. 11月	12. 12月

■通常期

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	該当なし	回答数
専業	105	81	32	96	136	133	129	106	110	121	129	60	0	233
兼業	46	33	14	39	69	69	74	61	57	63	45	24	0	113
ディーラー	895	557	115	830	1210	1264	1153	991	549	1082	993	514	0	1798
自家	12	9	6	9	18	17	15	8	8	11	12	5	0	25
合計	1058	680	167	974	1433	1483	1371	1166	724	1277	1179	603	0	2169

■繁忙期

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	該当なし	回答数
専業	34	91	182	92	39	21	39	38	82	46	53	119	23	233
兼業	27	57	90	50	16	10	18	26	32	24	41	63	7	113
ディーラー	597	1072	1609	338	189	250	424	464	1077	356	565	1074	66	1798
自家	8	8	13	9	4	3	5	8	9	6	7	12	4	25
合計	666	1228	1894	489	248	284	486	536	1200	432	666	1268	100	2169

■閑散期

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	該当なし	回答数
専業	71	30	6	20	36	51	39	64	15	39	27	30	55	233
兼業	34	18	7	20	23	29	16	23	17	21	21	22	26	113
ディーラー	204	81	31	551	306	185	116	234	85	252	130	117	643	1798
自家	3	5	2	2	1	2	3	5	5	6	2	5	9	25
合計	312	134	46	593	366	267	174	326	122	318	180	174	733	2169

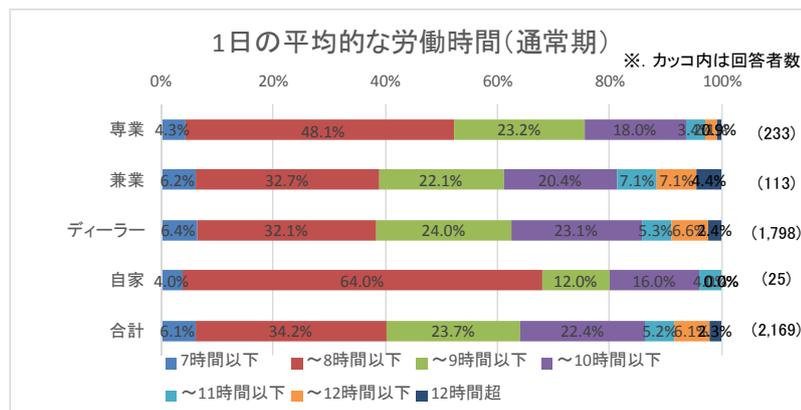
② 現在の労働時間、残業時間、休日数

【通常期】

1日の平均的な労働時間	1ヶ月の平均的な残業時間	1ヶ月の平均的な休日数
時間/日	時間/月	日/月

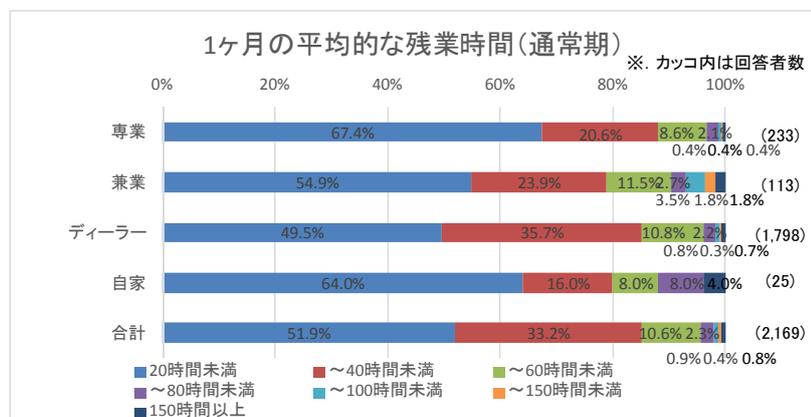
■1日の平均的な労働時間

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
専業	10	112	54	42	8	5	2	233
兼業	7	37	25	23	8	8	5	113
ディーラー	115	577	432	416	96	119	43	1798
自家	1	16	3	4	1	0	0	25
合計	133	742	514	485	113	132	50	2169



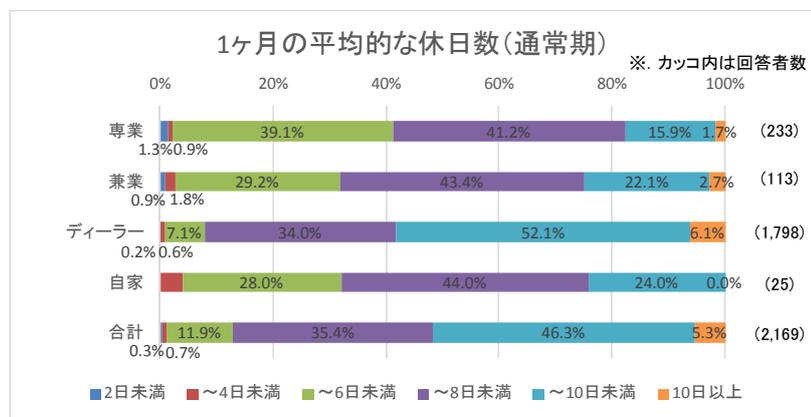
■ 1ヶ月の平均的な残業時間

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
専業	157	48	20	5	1	1	1	233
兼業	62	27	13	3	4	2	2	113
ディーラー	890	642	194	39	14	6	13	1798
自家	16	4	2	2	0	0	1	25
合計	1125	721	229	49	19	9	17	2169



■ 1ヶ月の平均的な休日数

	2日未満	～4日未満	～6日未満	～8日未満	～10日未満	10日以上	合計
専業	3	2	91	96	37	4	233
兼業	1	2	33	49	25	3	113
ディーラー	3	11	127	612	936	109	1798
自家	0	1	7	11	6	0	25
合計	7	16	258	768	1004	116	2169

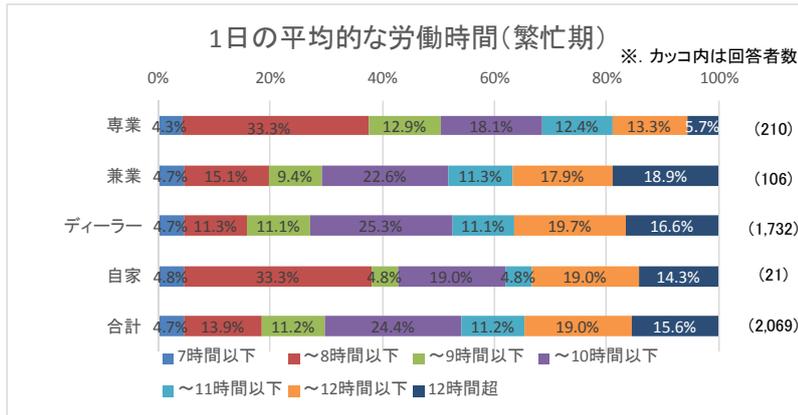


【繁忙期】

1日の平均的な労働時間	1ヶ月の平均的な残業時間	1ヶ月の平均的な休日数
時間/日	時間/月	日/月

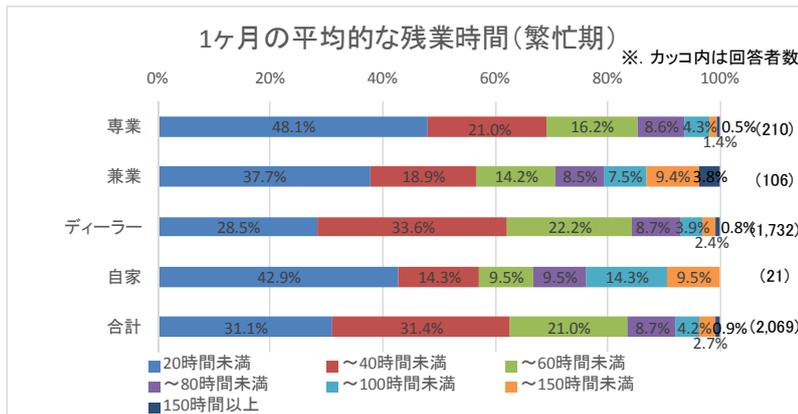
■ 1日の平均的な労働時間

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
専業	9	70	27	38	26	28	12	210
兼業	5	16	10	24	12	19	20	106
ディーラー	82	195	193	439	193	342	288	1732
自家	1	7	1	4	1	4	3	21
合計	97	288	231	505	232	393	323	2069



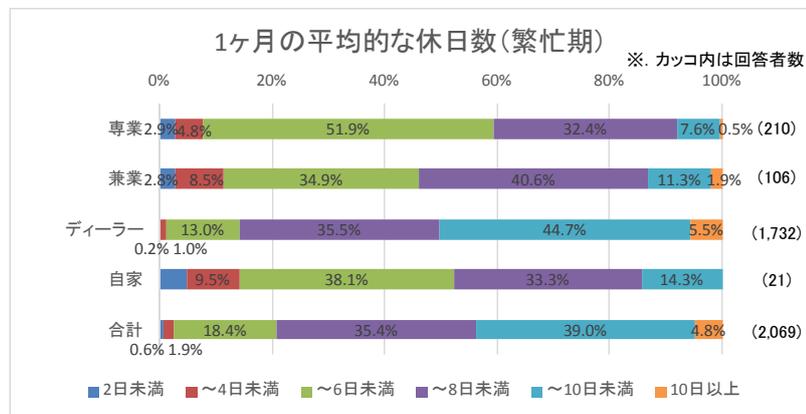
■ 1ヶ月の平均的な残業時間

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
専業	101	44	34	18	9	3	1	210
兼業	40	20	15	9	8	10	4	106
ディーラー	494	582	384	151	67	41	13	1732
自家	9	3	2	2	3	2	0	21
合計	644	649	435	180	87	56	18	2069



■ 1ヶ月の平均的な休日数

	2日未満	～4日未満	～6日未満	～8日未満	～10日未満	10日以上	合計
専業	6	10	109	68	16	1	210
兼業	3	9	37	43	12	2	106
ディーラー	3	18	226	614	775	96	1732
自家	1	2	8	7	3	0	21
合計	13	39	380	732	806	99	2069

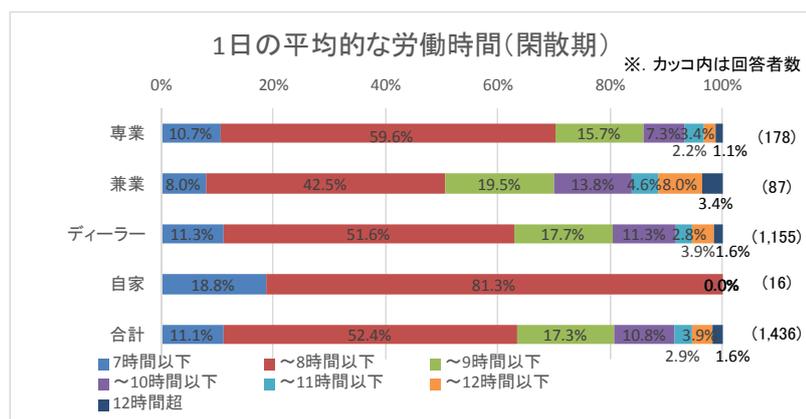


【閑散期】

1日の平均的な労働時間	1ヶ月の平均的な残業時間	1ヶ月の平均的な休日数
時間/日	時間/月	日/月

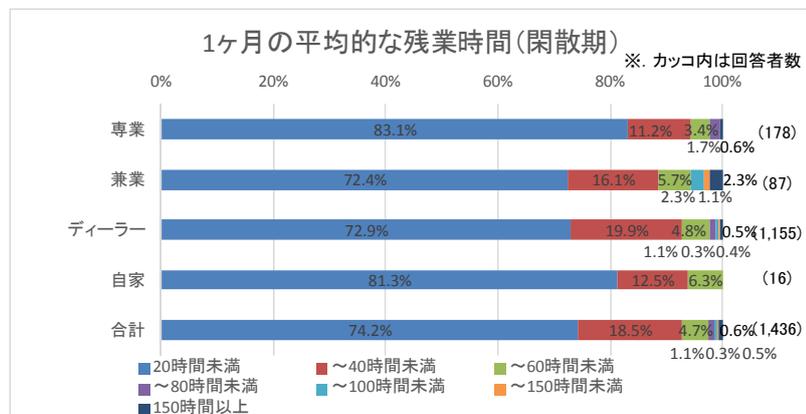
■ 1日の平均的な労働時間

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
専業	19	106	28	13	6	4	2	178
兼業	7	37	17	12	4	7	3	87
ディーラー	130	596	204	130	32	45	18	1155
自家	3	13	0	0	0	0	0	16
合計	159	752	249	155	42	56	23	1436



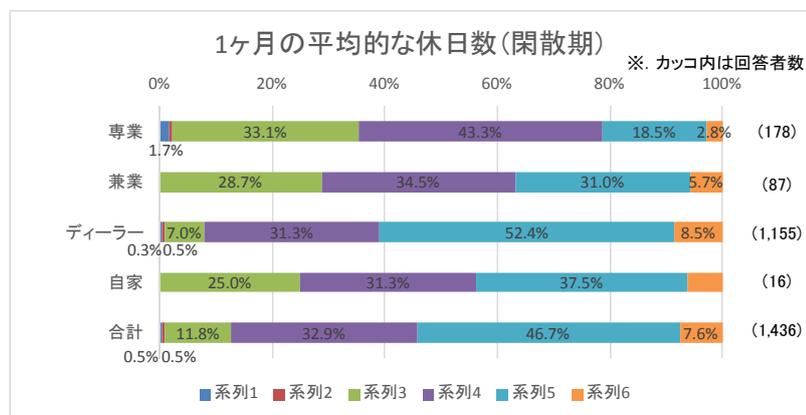
■ 1ヶ月の平均的な残業時間

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
専業	148	20	6	3	0	0	0	178
兼業	63	14	5	0	2	1	2	87
ディーラー	842	230	56	13	5	3	6	1155
自家	13	2	1	0	0	0	0	16
合計	1066	266	68	16	7	4	9	1436



■ 1ヶ月の平均的な休日数

	2日未満	～4日未満	～6日未満	～8日未満	～10日未満	10日以上	合計
専業	3	1	59	77	33	5	178
兼業	0	0	25	30	27	5	87
ディーラー	4	6	81	361	605	98	1155
自家	0	0	4	5	6	1	16
合計	7	7	169	473	671	109	1436

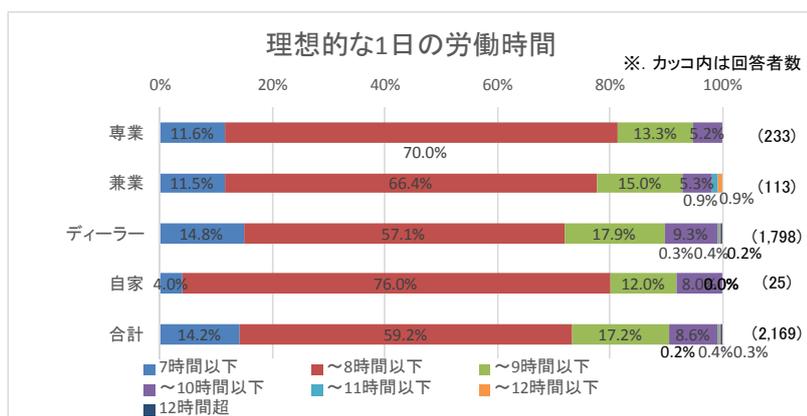


③ 理想と考える労働時間、残業時間、休日数

理想的な1日の 平均的な労働時間	理想的な1ヶ月の 平均的な残業時間	理想的な1ヶ月の 平均的な休日数
時間/日	時間/月	日/月

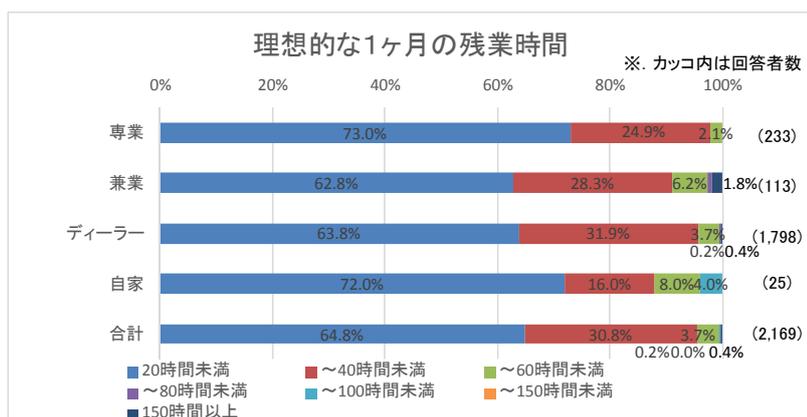
■理想的な1日の労働時間

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
専業	27	163	31	12	0	0	0	233
兼業	13	75	17	6	1	1	0	113
ディーラー	267	1026	322	167	5	7	4	1798
自家	1	19	3	2	0	0	0	25
合計	308	1283	373	187	6	8	4	2169



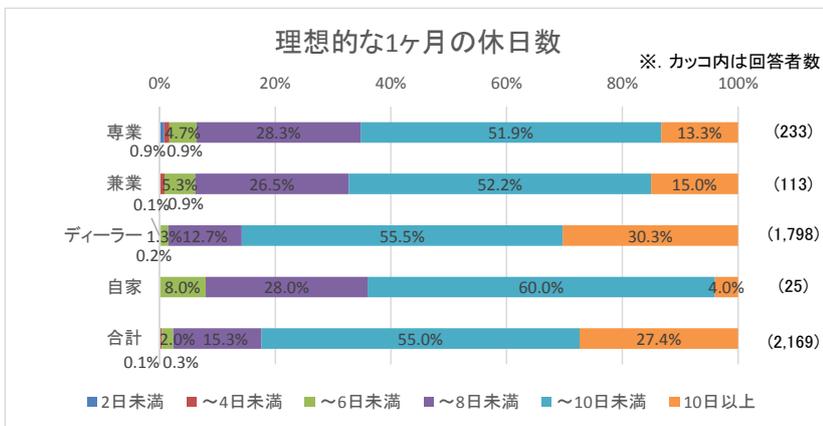
■理想的な1ヶ月の残業時間

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
専業	170	58	5	0	0	0	0	233
兼業	71	32	7	1	0	0	2	113
ディーラー	1147	574	66	4	0	0	7	1798
自家	18	4	2	0	1	0	0	25
合計	1406	668	80	5	1	0	9	2169



■理想的な1ヶ月の休日数

	2日未満	～4日未満	～6日未満	～8日未満	～10日未満	10日以上	合計
専業	2	2	11	66	121	31	233
兼業	0	1	6	30	59	17	113
ディーラー	1	3	24	228	997	545	1798
自家	0	0	2	7	15	1	25
合計	3	6	43	331	1192	594	2169

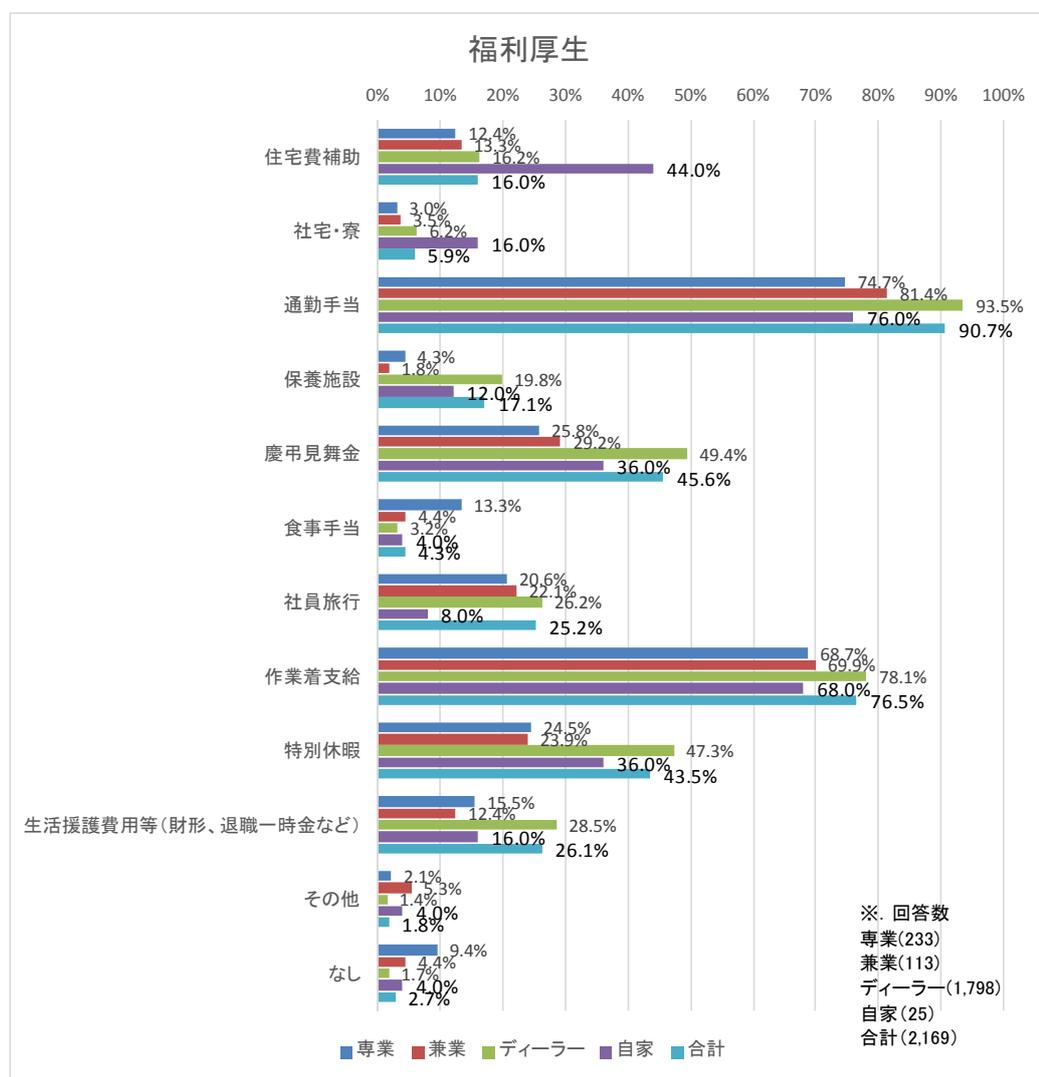


問9. 事業者から提供される福利厚生について該当するものを全てお答え下さい。

福利厚生												
1. 住宅費補助、2. 社宅・寮、3. 通勤手当、4. 保養施設、5. 慶弔見舞金、6. 食事手当、7. 社員旅行、8. 作業着の支給、9. 特別休暇、10. 生活援護費用等（財形、退職一時金など）、11. その他（具体的にご回答下さい）、12. なし												

■福利厚生

	住宅費補助	社宅・寮	通勤手当	保養施設	慶弔見舞金	食事手当	社員旅行	作業着支給	特別休暇	生活援護費用等 (財形、退職一時金など)	その他	なし	回答数
専業	29	7	174	10	60	31	48	160	57	36	5	22	233
兼業	15	4	92	2	33	5	25	79	27	14	6	5	113
ディーラー	292	112	1682	356	888	57	471	1404	850	513	26	31	1798
自家	11	4	19	3	9	1	2	17	9	4	1	1	25
合計	347	127	1967	371	990	94	546	1660	943	567	38	59	2169

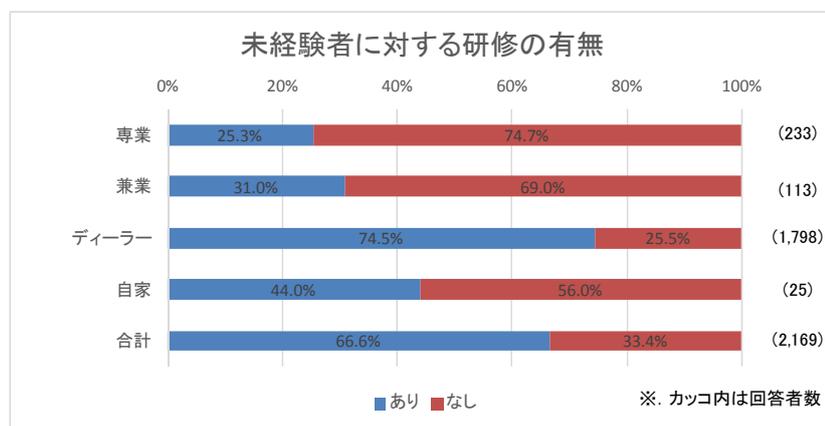


問 10. あなたが勤務している事業場での技術向上のための研修制度（整備主任者研修等の法定研修は除く）の有無についてお答え下さい。

未経験者に対する研修の有無	1. あり、2. なし
最新技術に関する研修の有無	1. あり、2. なし
最新車種に関する研修の有無	1. あり、2. なし
自動車整備士資格（国家資格）取得に関する研修の有無	1. あり、2. なし
その他実施している研修がありましたらお答え下さい。	
その他実施している研修	

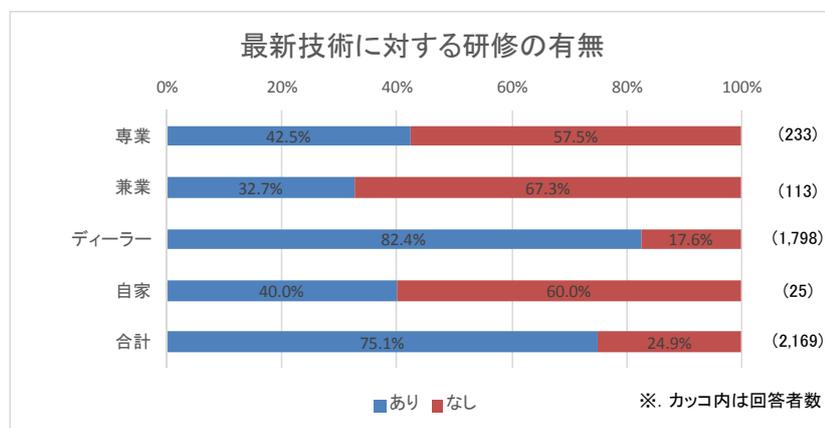
■ 未経験者に対する研修の有無

	あり	なし	合計
専業	59	174	233
兼業	35	78	113
ディーラー	1340	458	1798
自家	11	14	25
合計	1445	724	2169



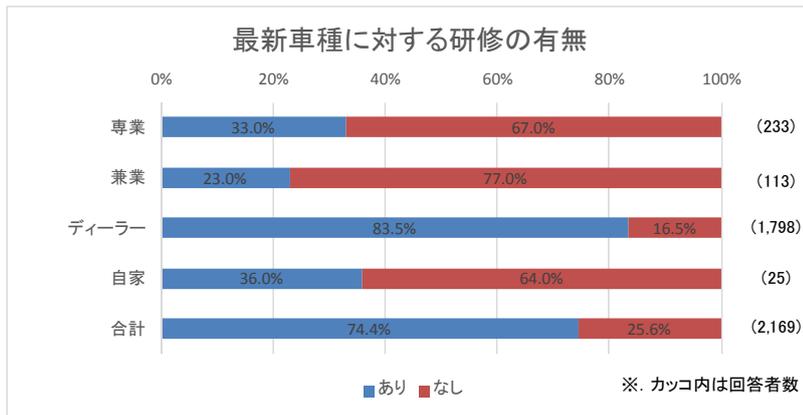
■ 最新技術に関する研修の有無

	あり	なし	合計
専業	99	134	233
兼業	37	76	113
ディーラー	1482	316	1798
自家	10	15	25
合計	1628	541	2169



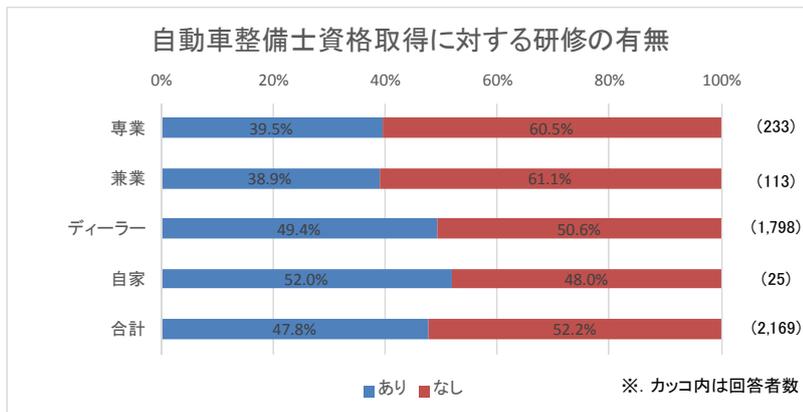
■最新車種に関する研修の有無

	あり	なし	合計
専業	77	156	233
兼業	26	87	113
ディーラー	1501	297	1798
自家	9	16	25
合計	1613	556	2169



■自動車整備士資格取得に関する研修の有無

	あり	なし	合計
専業	92	141	233
兼業	44	69	113
ディーラー	888	910	1798
自家	13	12	25
合計	1037	1132	2169



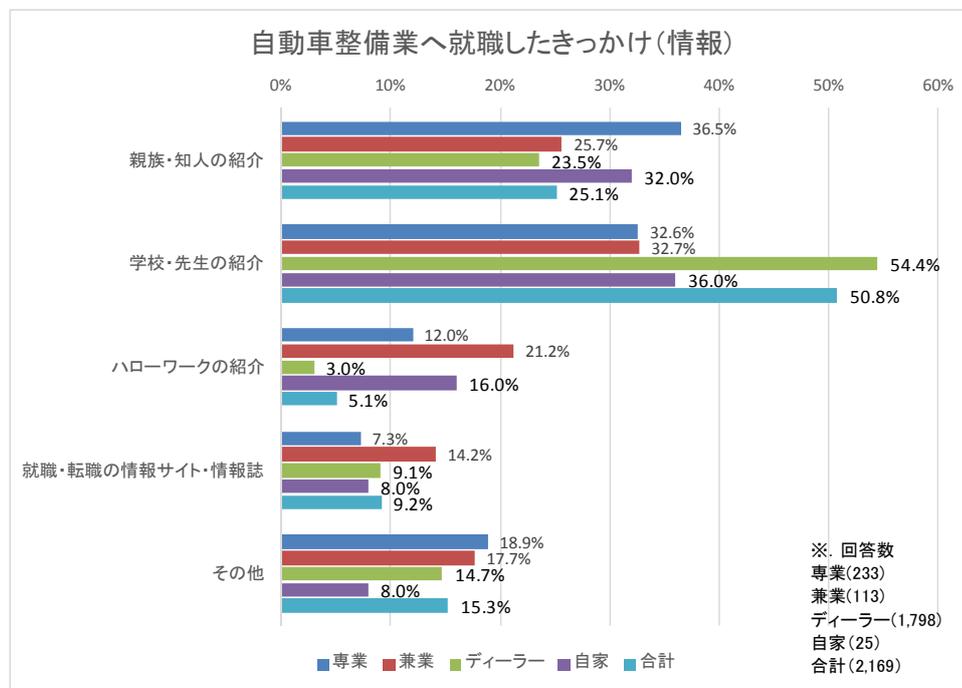
■職業観・労働観に関する項目

問 11. あなたが自動車整備業に就職したきっかけ（情報・理由）として該当するものを全てお答え下さい。

自動車整備業へ就職したきっかけ（情報）	
1. 親族・知人の紹介、2. 学校・先生の紹介、3. ハローワークの紹介、	
4. 就職・転職の情報サイト・情報誌、5. その他（具体的にご回答下さい。）	

■自動車整備業へ就職したきっかけ（情報）

	親族・知人の紹介	学校・先生の紹介	ハローワークの紹介	就職・転職の情報サイト・情報誌	その他	回答数
専業	85	76	28	17	44	233
兼業	29	37	24	16	20	113
ディーラー	423	979	54	164	265	1798
自家	8	9	4	2	2	25
合計	545	1101	110	199	331	2169

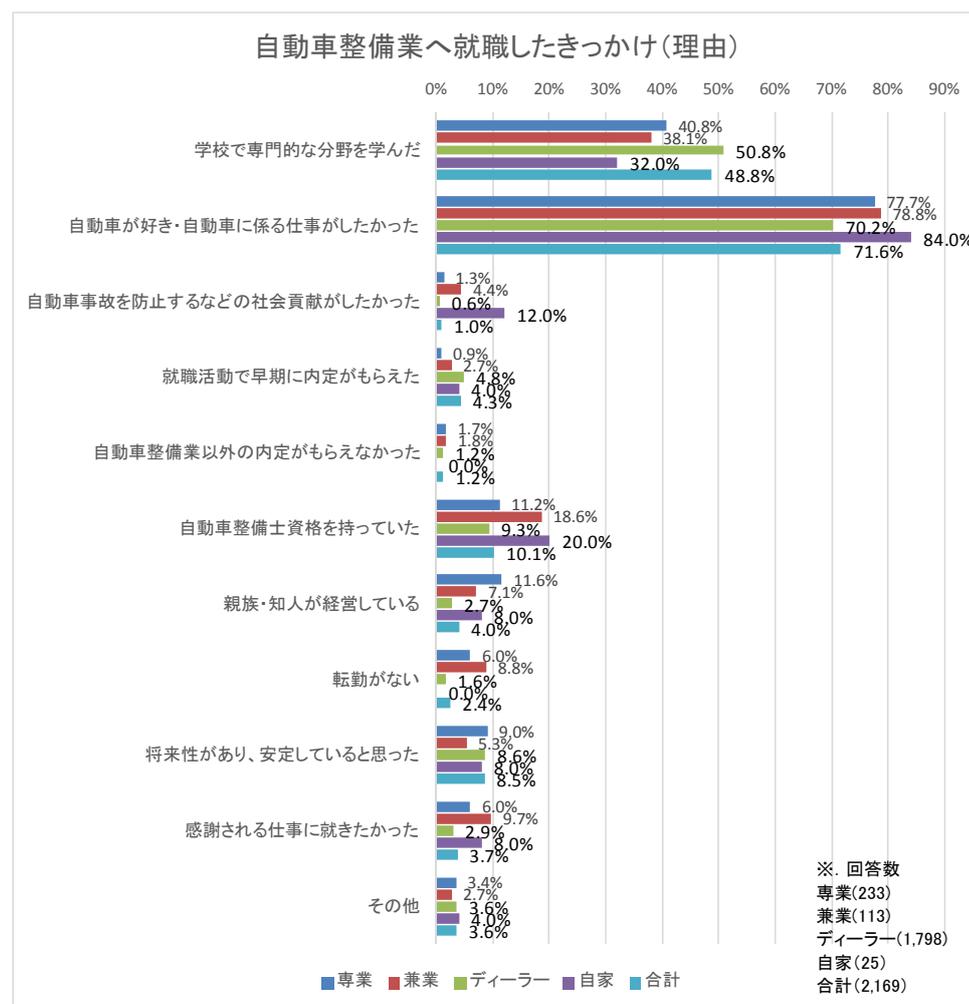


自動車整備業へ就職したきっかけ（理由）	
1. 学校で専門的な分野を学んだ、	
2. 自動車が好き・自動車に係る仕事がしたかった、	
3. 自動車事故を防止するなどの社会貢献がしたかった、	
4. 就職活動で早期に内定がもらえた、	
5. 自動車整備業以外の内定がもらえなかった、	
6. 自動車整備士資格を持っていた、	
7. 親族・知人が経営している、	
8. 転勤がない（地元の近くで働ける）、	
9. 将来性があり、安定していると思った、	
10. 感謝される仕事に就きたかったから、	

11. その他（具体的にご回答下さい。）

■自動車整備業へ就職したきっかけ（理由）

	学校で専門的な分野を学んだ	自動車が好き・自動車に係る仕事がしたかった	自動車事故を防止するなどの社会貢献がしたかった	就職活動で早期に内定がもらえた	自動車整備業以外の内定がもらえなかった	自動車整備士資格を持っていた	親族・知人が経営している	転職がない	将来性があり、安定していると思った	感謝される仕事に就きたかった	その他	回答数
専業	95	181	3	2	4	26	27	14	21	14	8	233
兼業	43	89	5	3	2	21	8	10	6	11	3	113
ディーラー	913	1263	10	87	21	167	49	29	155	53	65	1798
自家	8	21	3	1	0	5	2	0	2	2	1	25
合計	1059	1554	21	93	27	219	86	53	184	80	77	2169

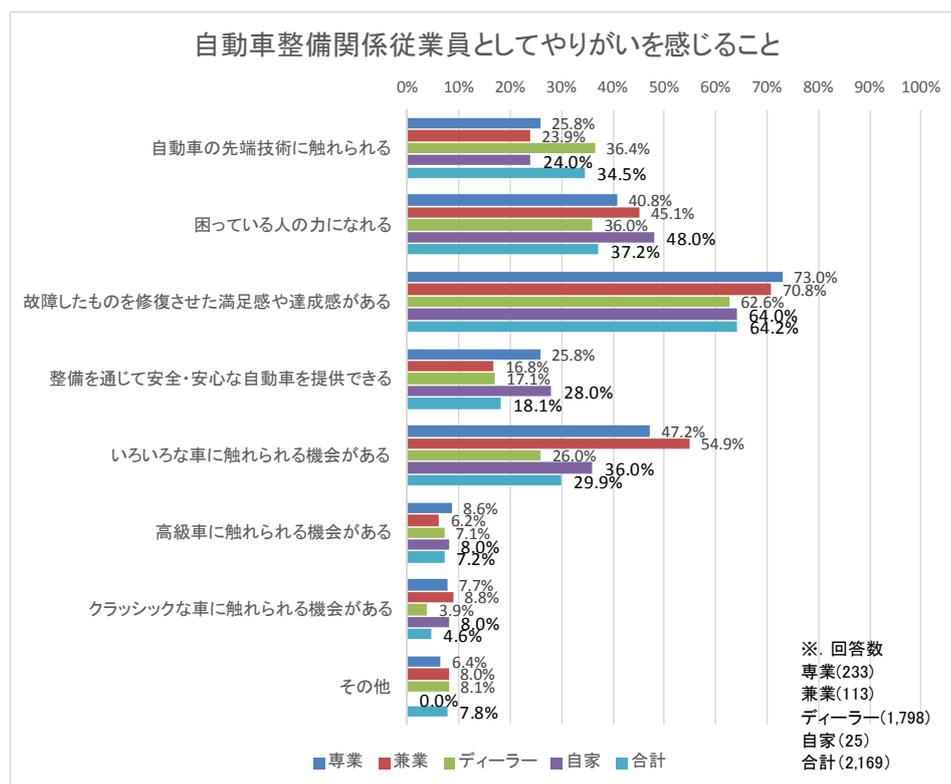


問 12. 自動車整備関係従業員として最もやりがいを感じることを全てお答え下さい。

自動車整備関係従業員としてのやりがい	
1. 自動車の先端技術にふれられる、	2. 困っている人の力になれる（感謝される）、
3. 故障したものを修復させた満足感や達成感がある、	
4. 整備を通じて安全・安心な自動車を提供できる、	5. いろいろな車に触れられる機会がある、
6. 高級車に触れられる機会がある、	7. クラシックな車に触れられる機会がある、
8. その他（具体的にご回答下さい。）	

■自動車整備関係従業員としてのやりがい

	自動車の先端技術に触れられる	困っている人の力になれる	故障したものを修復させた満足感や達成感がある	整備を通じて安全・安心な自動車を提供できる	いろいろな車に触れられる機会がある	高級車に触れられる機会がある	クラシックな車に触れられる機会がある	その他	回答数
専業	60	95	170	60	110	20	18	15	233
兼業	27	51	80	19	62	7	10	9	113
ディーラー	655	648	1126	307	467	127	70	145	1798
自家	6	12	16	7	9	2	2	0	25
合計	748	806	1392	393	648	156	100	169	2169

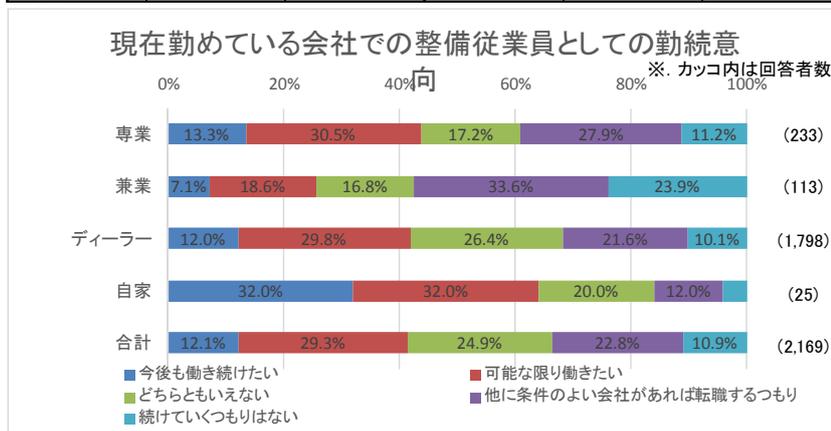


問 13. あなたは今後も現在勤めている会社で整備関係従業員として働き続けたいですか。

現在勤めている会社で働き続けたいか	1. 今後も是非働きたい 2. 可能な限り働きたい 3. どちらともいえない 4. 他に条件のよい会社があれば転職するつもり 5. 続けていくつもりはない
-------------------	---

■現在勤めている会社で働き続けたいか

	今後も働 き続け たい	可能な限 り働か たい	どちらとも いえ ない	他に条件 のよい会 社があ れば転 職する つもり	続け てい くつ も り は な い	合計
専業	31	71	40	65	26	233
兼業	8	21	19	38	27	113
ディーラー	216	536	475	389	182	1798
自家	8	8	5	3	1	25
合計	263	636	539	495	236	2169

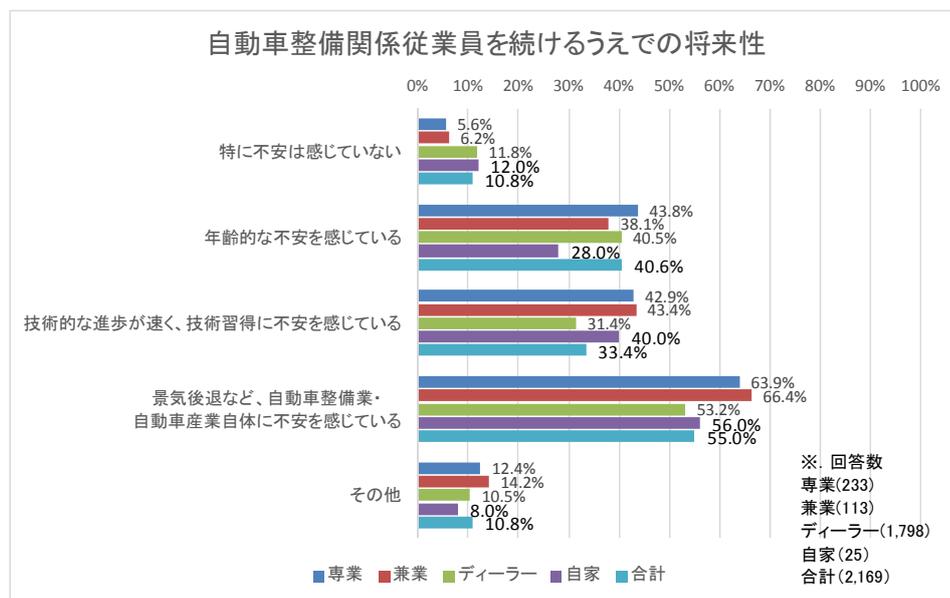


問 14. あなたは自動車整備関係従業員を続ける上で、将来性についてどのように感じていますか。

自動車整備関係従業員としての将来性について	1. 特に不安は感じていない 2. 年齢的な不安を感じている 3. 技術的な進歩が速く、技術習得に不安を感じている 4. 景気後退など、自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている 5. その他（具体的にご回答下さい）
-----------------------	--

■自動車整備関係従業員としての将来性

	特に不安は感じていない	年齢的な不安を感じている	技術的な進歩が速く、技術習得に不安を感じている	景気後退など、自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている	その他	回答数
専業	13	102	100	149	29	233
兼業	7	43	49	75	16	113
ディーラー	212	728	565	956	188	1798
自家	3	7	10	14	2	25
合計	235	880	724	1194	235	2169

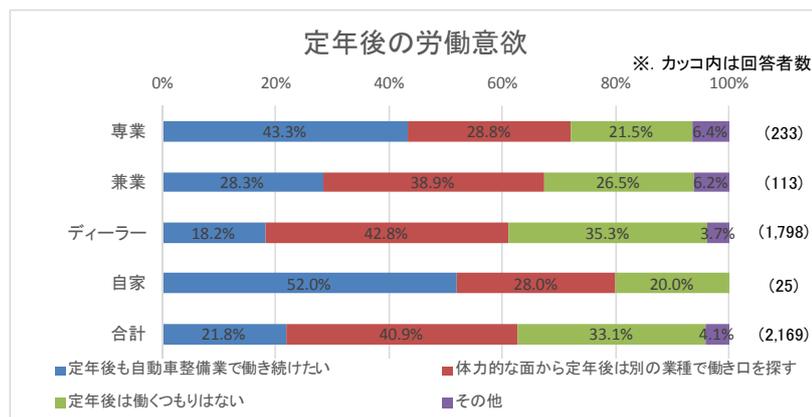


問 15. あなたの定年後の労働意欲についてお答え下さい。

定年後の労働意欲について	1. 定年後も自動車整備業で働きたい → (歳まで働きたい) 2. 体力的な面から定年後は別の業種で働き口を探す 3. 定年後は働くつもりはない 4. その他 (具体的にご回答下さい)
--------------	---

■ 定年後の労働意欲

	定年後も自動車整備業で働きたい	体力的な面から定年後は別の業種で働き口を探す	定年後は働くつもりはない	その他	合計
専業	101	67	50	15	233
兼業	32	44	30	7	113
ディーラー	327	770	634	67	1798
自家	13	7	5	0	25
合計	473	888	719	89	2169



■満足度に関する項目

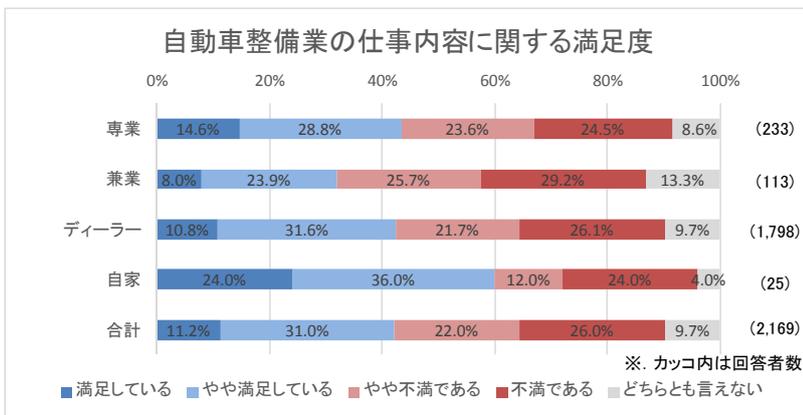
問 16. あなたが現在勤務している事業場に対してどのように感じているかをお答え下さい。

① 自動車整備業の仕事内容に関する満足度

自動車整備業の仕事内容に関する満足度	1. 満足している、2. やや満足している、 3. やや不満である、4. 不満である、5. どちらとも言えない
--------------------	--

■自動車整備業の仕事内容に関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	合計
専業	34	67	55	57	20	233
兼業	9	27	29	33	15	113
ディーラー	195	569	391	469	174	1798
自家	6	9	3	6	1	25
合計	244	672	478	565	210	2169

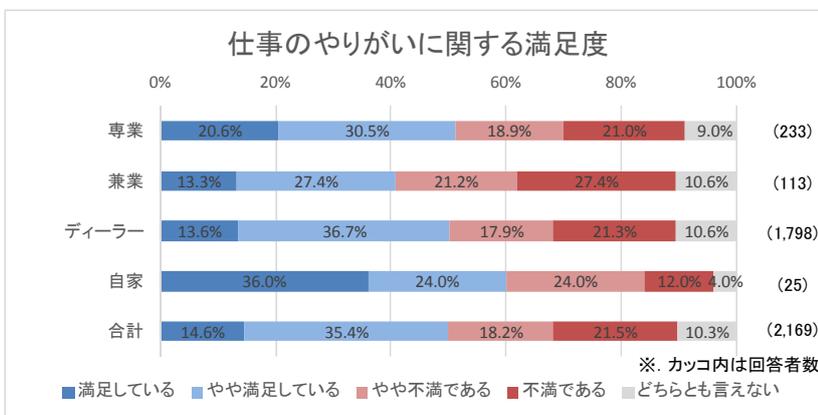


② 仕事のやりがいに関する満足度

仕事のやりがいに関する満足度	1. 満足している、2. やや満足している、 3. やや不満である、4. 不満である、5. どちらとも言えない
----------------	--

■仕事のやりがいに関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	合計
専業	48	71	44	49	21	233
兼業	15	31	24	31	12	113
ディーラー	244	660	321	383	190	1798
自家	9	6	6	3	1	25
合計	316	768	395	466	224	2169



③ 事業場での働きやすさに関する満足度

事業場での働きやすさに関する満足度	1. 満足している、2. やや満足している、 3. やや不満である、4. 不満である、5. どちらとも言えない
-------------------	--

→「3」または「4」を回答された方は、その理由についてお答え下さい。特に不満の理由として該当するものを3つまでお答え下さい。

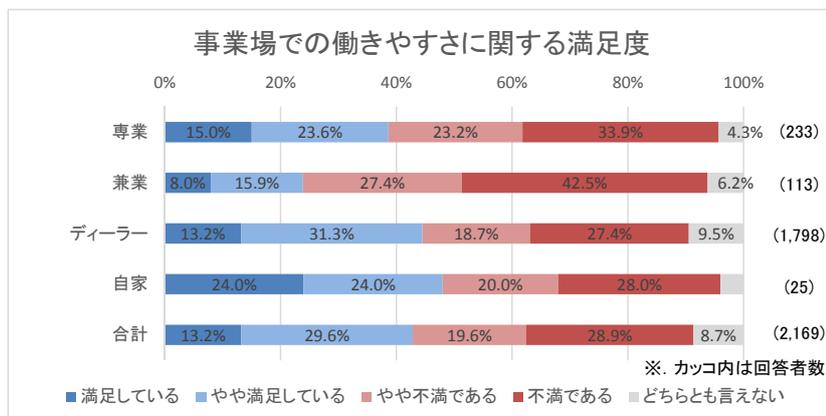
働きやすさに関して不満がある理由	1. 事業場の環境（設備）が古い 2. 事業場の環境（設備）が汚い 3. 社員同士のコミュニケーションがとりにくい 4. 社内の周囲で相談できる人がいない 5. 福利厚生が充実している 6. 研修制度が充実している 7. その他（具体的にご回答下さい）
------------------	--

（不満の理由）

最も不満である	2番目に不満である	3番目に不満である

■ 事業場での働きやすさに関する満足度

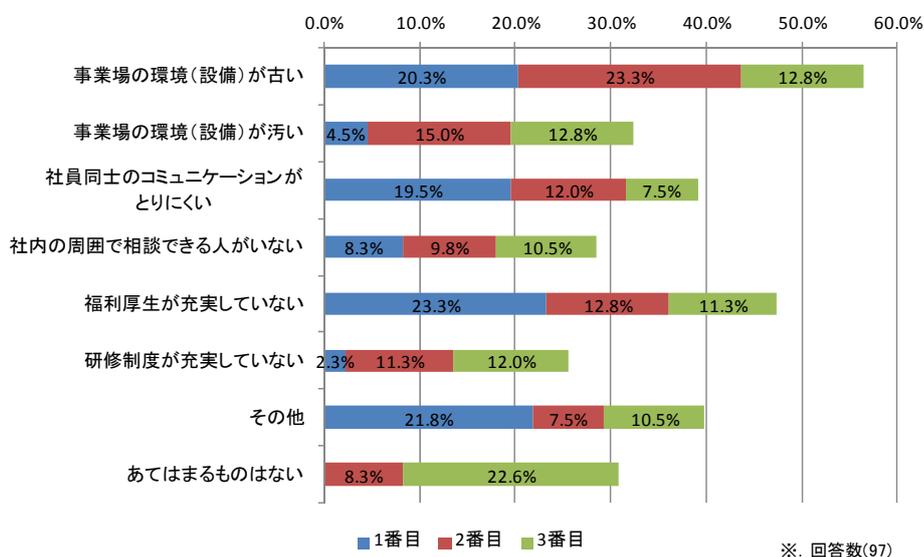
	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	合計
専業	35	55	54	79	10	233
兼業	9	18	31	48	7	113
ディーラー	237	563	336	492	170	1798
自家	6	6	5	7	1	25
合計	287	642	426	626	188	2169



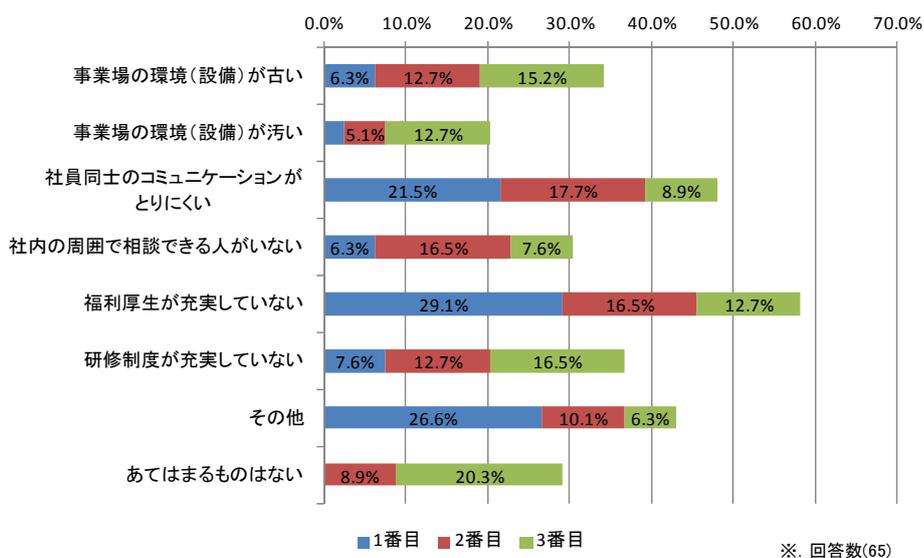
■働きやすさに関して不満がある理由

		事業場の環境(設備)が古い	事業場の環境(設備)が汚い	社員同士のコミュニケーションがとりにくい	社内の周囲で相談できる人がいない	福利厚生が充実していない	研修制度が充実していない	その他	あてはまるものはない	回答数
専業	1番目	27	6	26	11	31	3	29	0	133
専業	2番目	31	20	16	13	17	15	10	11	133
専業	3番目	17	17	10	14	15	16	14	30	133
兼業	1番目	5	2	17	5	23	6	21	0	79
兼業	2番目	10	4	14	13	13	10	8	7	79
兼業	3番目	12	10	7	6	10	13	5	16	79
ディーラー	1番目	181	33	170	81	128	22	213	0	828
ディーラー	2番目	135	139	90	96	93	53	82	140	828
ディーラー	3番目	79	78	93	71	86	76	68	277	828
自家	1番目	3	0	2	1	2	2	2	0	12
自家	2番目	2	3	1	0	2	2	0	2	12
自家	3番目	3	0	2	1	1	1	0	4	12

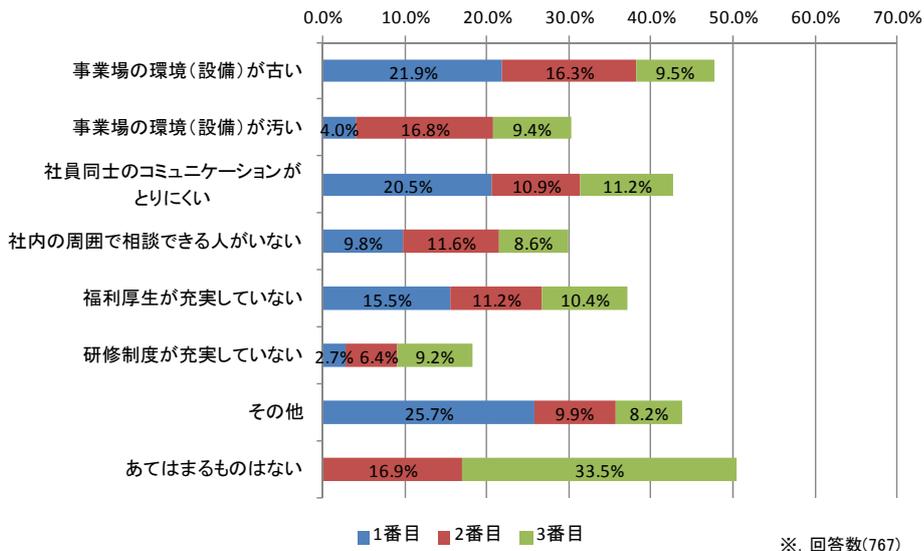
働きやすさに関して不満がある理由(専業)



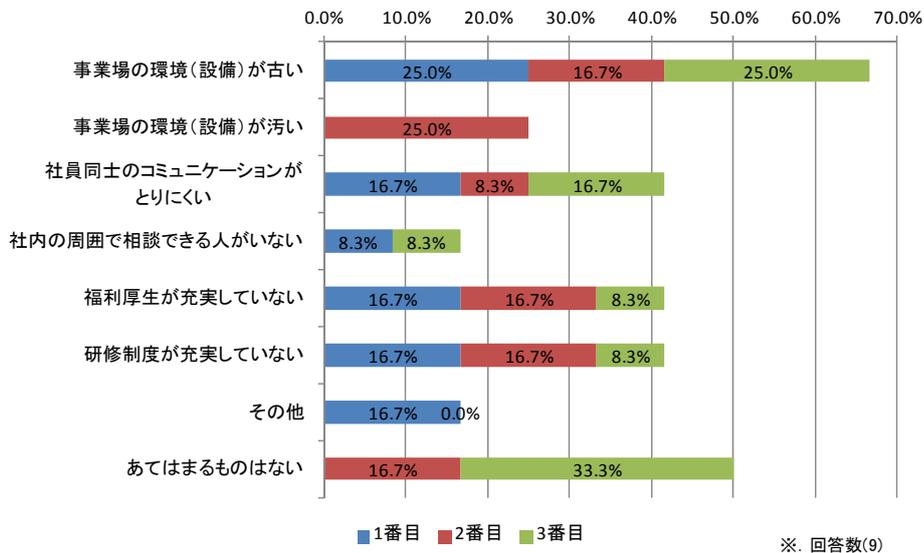
働きやすさに関して不満がある理由(兼業)



働きやすさに関して不満がある理由(ディーラー)



働きやすさに関して不満がある理由(自家)

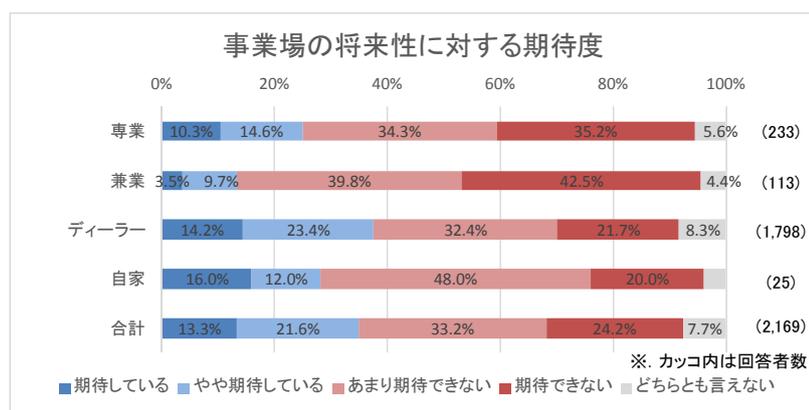


④ 事業場の将来性に関する満足度

事業場の将来性に対する期待度	1. 期待している、2. やや期待している、 3. あまり期待できない、4. 期待できない、5. どちらとも言えない
----------------	---

■ 事業場の将来性に対する期待

	期待している	やや期待している	あまり期待できない	期待できない	どちらとも言えない	合計
専業	24	34	80	82	13	233
兼業	4	11	45	48	5	113
ディーラー	256	420	583	390	149	1798
自家	4	3	12	5	1	25
合計	288	468	720	525	168	2169



⑤ 給与・賃金に関する満足度

給与・賃金に関する満足度	1. 満足している → ⑥へお進み下さい。 2. やや満足している → ⑥へお進み下さい。 3. やや不満である 4. 不満である 5. どちらとも言えない → ⑥へお進み下さい。
--------------	--

→ 「3」または「4」を回答された方は、その理由についてお答え下さい。特に不満の理由として該当するものを3つまでお答え下さい。

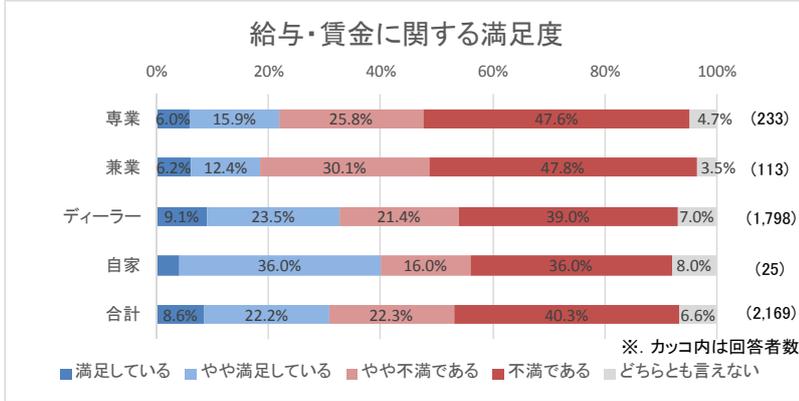
給与・賃金に関して不満がある理由	1. 労働時間に対して低いと感じる 2. 危険が伴う労働に対して低いと感じる 3. 高度な技術を必要とする労働に対して低いと感じる 4. 残業代が十分に支払われていない 5. 他業種・他社と比べて低いと感じる 6. 定期昇給がない 7. 資格取得による評価が反映されない 8. 評価制度による能力、情意等による評価が反映されない 9. その他（具体的にご回答ください。）
------------------	---

(不満の理由)

最も不満である	2 番目に不満である	3 番目に不満である

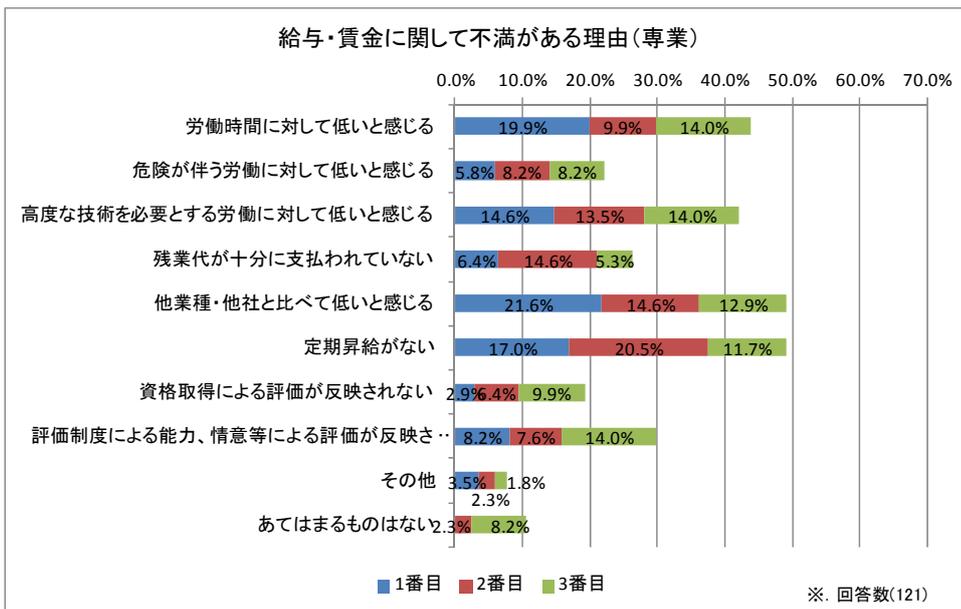
■ 給与・賃金に関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	合計
専業	14	37	60	111	11	233
兼業	7	14	34	54	4	113
ディーラー	164	422	385	701	126	1798
自家	1	9	4	9	2	25
合計	186	482	483	875	143	2169

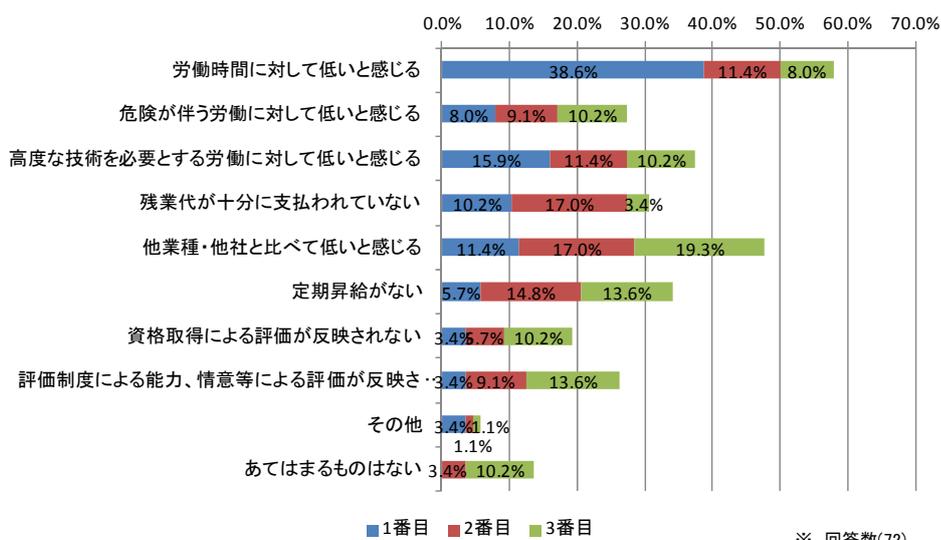


■ 給与・賃金に関して不満がある理由

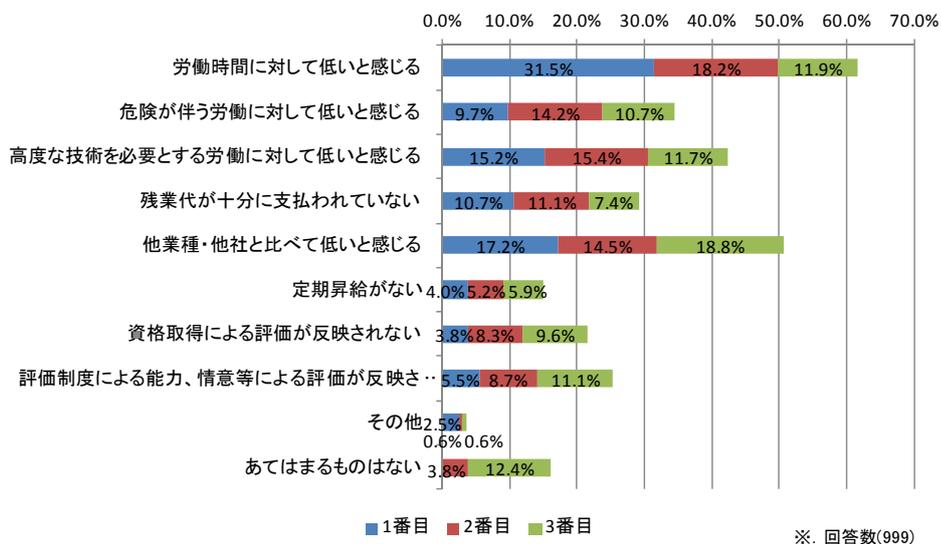
		労働時間 に対して 低いと感じ る	危険が伴 う労働に 対して低 いと感じ る	高度な技 術を必要 とする労 働に対 して低 いと感じ る	残業代が 十分に支 払われて いない	他業種・ 他社と比 べて低 いと感じ る	定期昇給 がない	資格取得 による評 価が反映 されない	評価制度 による能 力、情 意等による 評価が反 映されて いない	その他	あてはま るものは ない	回答数
専業	1番目	34	10	25	11	37	29	5	14	6	0	171
専業	2番目	17	14	23	25	25	35	11	13	4	4	171
専業	3番目	24	14	24	9	22	20	17	24	3	14	171
兼業	1番目	34	7	14	9	10	5	3	3	3	0	88
兼業	2番目	10	8	10	15	15	13	5	8	1	3	88
兼業	3番目	7	9	9	3	17	12	9	12	1	9	88
ディーラー	1番目	342	105	165	116	187	43	41	60	27	0	1086
ディーラー	2番目	198	154	167	121	158	57	90	94	6	41	1086
ディーラー	3番目	129	116	127	80	204	64	104	121	6	135	1086
自家	1番目	2	4	1	1	1	4	0	0	0	0	13
自家	2番目	0	0	4	2	1	1	4	1	0	0	13
自家	3番目	1	1	1	1	5	0	1	3	0	0	13

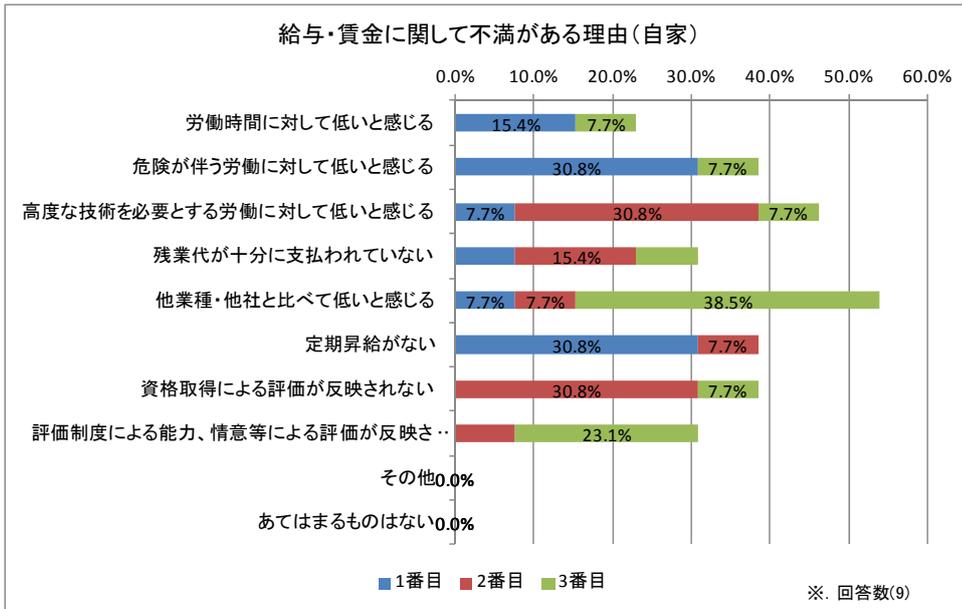


給与・賃金に関して不満がある理由(兼業)



給与・賃金に関して不満がある理由(ディーラー)





⑥ 労働時間に関する満足度

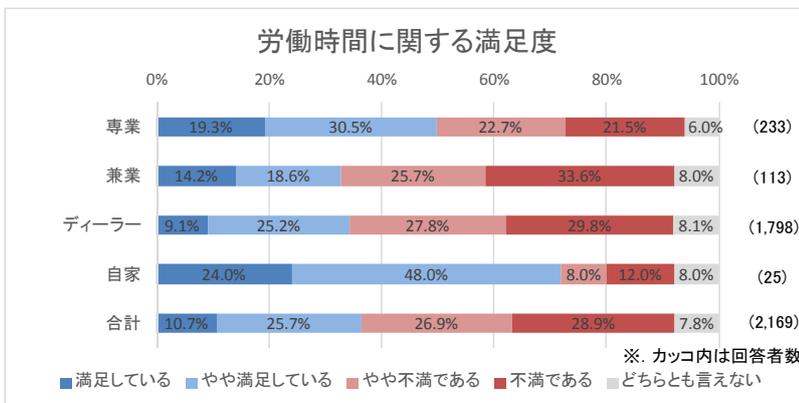
労働時間に関する満足度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 満足している → ⑦へお進み下さい。 2. やや満足している → ⑦へお進み下さい。 3. やや不満である 4. 不満である 5. どちらとも言えない → ⑦へお進み下さい。
-------------	--

→ 「3」または「4」を回答された方は、その理由についてお答え下さい。

労働時間に関して不満がある理由	<ol style="list-style-type: none"> 1. 労働時間が長い 2. 勤務時間の調整ができない 3. その他（具体的にご回答ください。）
-----------------	---

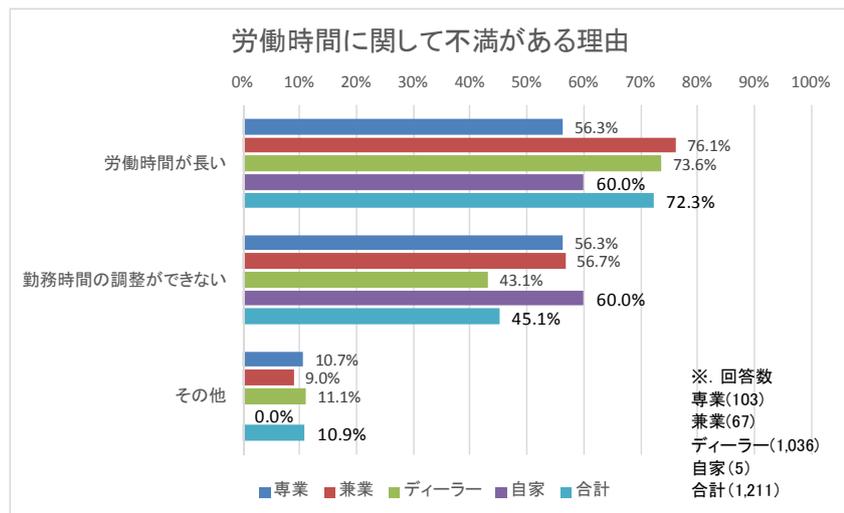
■ 労働時間に関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	合計
専業	45	71	53	50	14	233
兼業	16	21	29	38	9	113
ディーラー	164	453	500	536	145	1798
自家	6	12	2	3	2	25
合計	231	557	584	627	170	2169



■ 労働時間に関して不満がある理由

	労働時間が長い	勤務時間の調整ができない	その他	回答数
専業	58	58	11	103
兼業	51	38	6	67
ディーラー	763	447	115	1036
自家	3	3	0	5
合計	875	546	132	1211



⑦ 休日・休暇に関する満足度

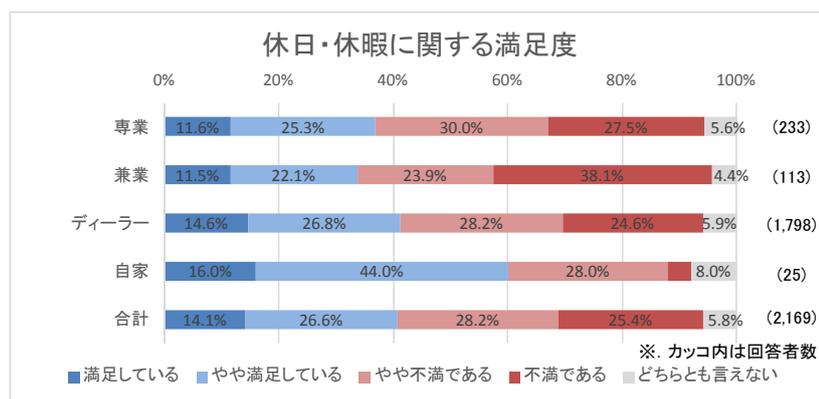
休日・休暇に関する満足度	<ol style="list-style-type: none"> 1. 満足している → 問 17 へお進み下さい。 2. やや満足している → 問 17 へお進み下さい。 3. やや不満である 4. 不満である 5. どちらとも言えない → 問 17 へお進み下さい。
--------------	--

→ 「3」または「4」を回答された方は、その理由についてお答え下さい。

休日・休暇に関して不満がある理由	<ol style="list-style-type: none"> 1. 土日祝日が出勤である 2. 決められた休日に出勤日がある 3. 希望する日に休暇がとりにくい 4. その他（具体的にご回答ください。）
------------------	---

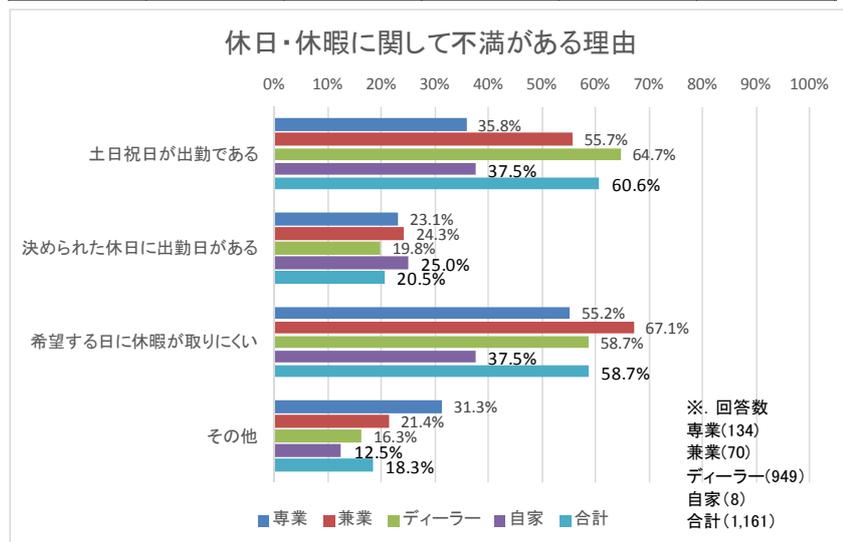
■ 休日・休暇に関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	合計
専業	27	59	70	64	13	233
兼業	13	25	27	43	5	113
ディーラー	262	481	507	442	106	1798
自家	4	11	7	1	2	25
合計	306	576	611	550	126	2169



■休日・休暇に関して不満がある理由

	土日祝日 が出勤で ある	決められ た休日に 出勤日 がある	希望する 日に休暇 が取りに くい	その他	回答数
専業	48	31	74	42	134
兼業	39	17	47	15	70
ディーラー	614	188	557	155	949
自家	3	2	3	1	8
合計	704	238	681	213	1161

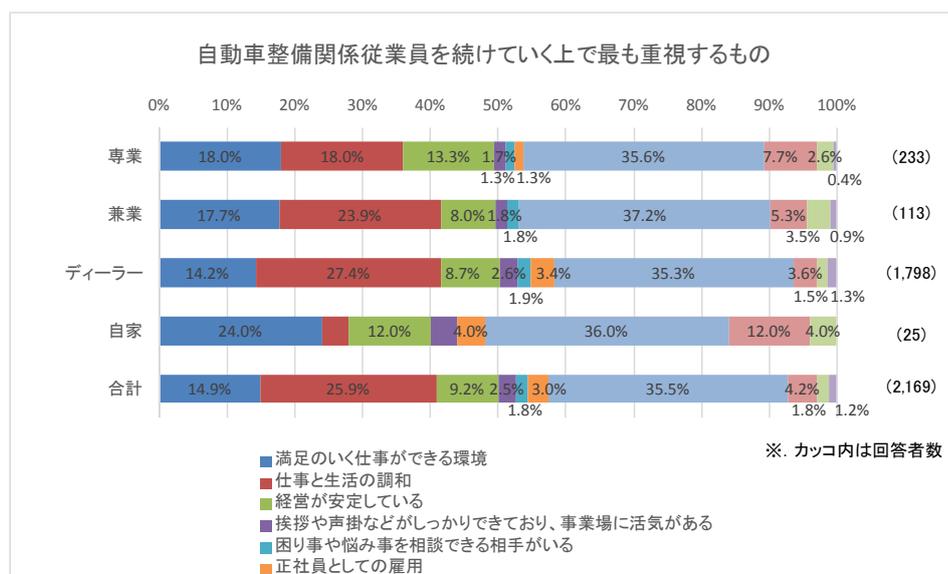


問 17. あなたが自動車整備関係従業員を続けていく上で最も重視するものを一つお答え下さい。

自動車整備関係従業員を続けていく上で重視すること	
1. 満足のいく仕事ができる環境、	2. 仕事と生活の調和、
3. 経営が安定している、	4. 挨拶や声掛などがしっかりできており、事業場に活気がある、
5. 困り事や悩み事に対して相談できる相手がいる、	6. 正社員としての雇用、
7. 給与・賃金が仕事に見合っている、	8. 技術向上等による昇給・昇格制度の確立、
9. 福利厚生充実の充実、	10. その他（具体的にご回答下さい）

■自動車整備関係従業員を続けていく上で重視すること

	満足のいく仕事ができる環境	仕事と生活の調和	経営が安定している	挨拶や声掛などがしっかりできており、事業場に活気がある	困り事や悩み事を相談できる相手がいる	正社員としての雇用	給与・賃金が仕事に見合っている	技術向上等による昇給・昇格制度の確立	福利厚生充実の充実	その他	合計
専業	42	42	31	4	3	3	83	18	6	1	233
兼業	20	27	9	2	2	0	42	6	4	1	113
ディーラー	256	492	157	47	34	61	635	65	27	24	1798
自家	6	1	3	1	0	1	9	3	1	0	25
合計	324	562	200	54	39	65	769	92	38	26	2169



■改善方策に対する評価に関する項目

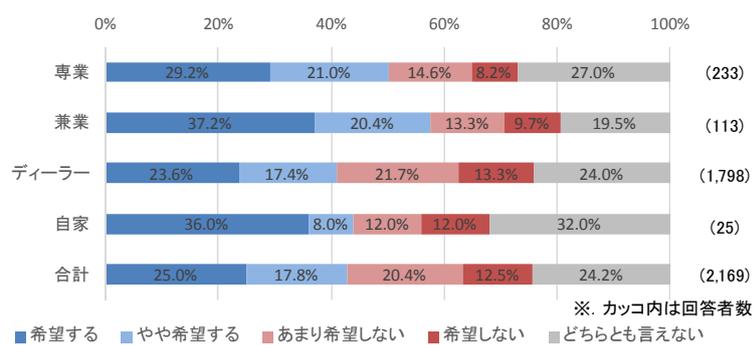
問 18. あなたが勤務している事業場において、次のような施策を提案された場合、あなたは希望しますか。

検討される施策	希望度
① 女性整備関係従業員の採用	1. とてもいいと思う、2. ややいいと思う、 3. あまりいいと思わない、4. いいと思わない、5. どちらとも言えない
② 学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力控除への取り組み	1. とてもいいと思う、2. ややいいと思う、 3. あまりいいと思わない、4. いいと思わない、5. どちらとも言えない
③ シフト制勤務の導入	1. 希望する、2. やや希望する、 3. あまり希望しない、4. 希望しない、5. どちらとも言えない
④ フレックスタイム制の導入	1. 希望する、2. やや希望する、 3. あまり希望しない、4. 希望しない、5. どちらとも言えない
⑤ 事業場の環境整備（照明・空調等のハード面）の向上	1. 希望する、2. やや希望する、 3. あまり希望しない、4. 希望しない、5. どちらとも言えない
⑥ 長期休暇後の復職時に、同一ポジションを用意	1. 希望する、2. やや希望する、 3. あまり希望しない、4. 希望しない、5. どちらとも言えない
⑦ 職場に対する不平や不満を収集する体制・制度の導入	1. 希望する、2. やや希望する、 3. あまり希望しない、4. 希望しない、5. どちらとも言えない
⑧ 資格取得に応じた評価にもとづく昇給	1. 希望する、2. やや希望する、 3. あまり希望しない、4. 希望しない、5. どちらとも言えない
⑨ 能力、態度等に応じた評価にもとづく昇給	1. 希望する、2. やや希望する、 3. あまり希望しない、4. 希望しない、5. どちらとも言えない

■女性整備関係従業員の採用

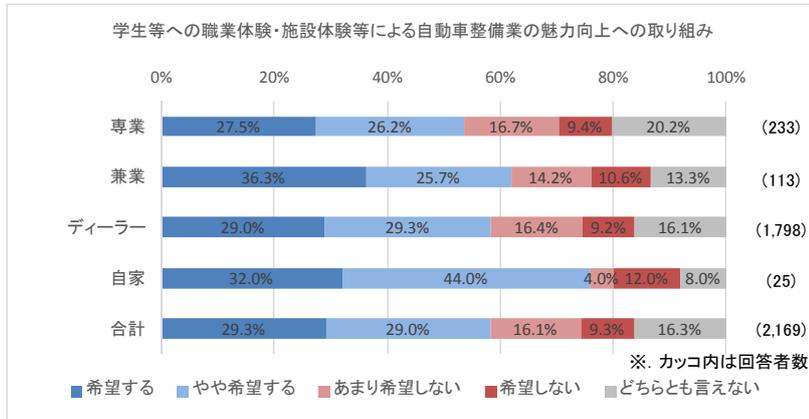
	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	68	49	34	19	63	233
兼業	42	23	15	11	22	113
ディーラー	424	312	391	239	432	1798
自家	9	2	3	3	8	25
合計	543	386	443	272	525	2169

女性整備関係従業員の採用



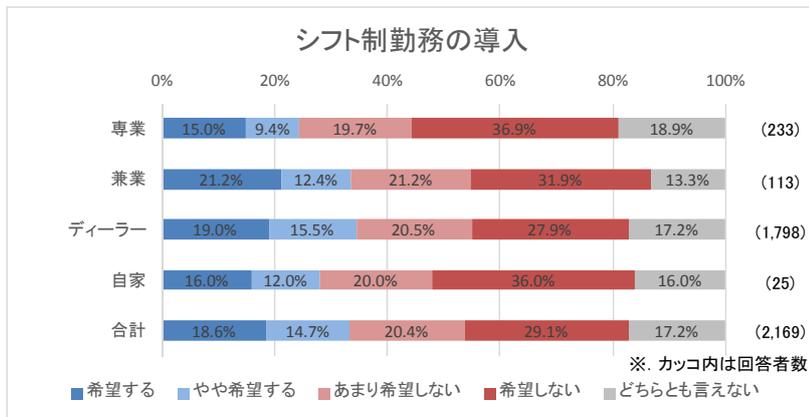
■ 学生等への職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力控除への取り組み

	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	64	61	39	22	47	233
兼業	41	29	16	12	15	113
ディーラー	522	527	294	165	290	1798
自家	8	11	1	3	2	25
合計	635	628	350	202	354	2169



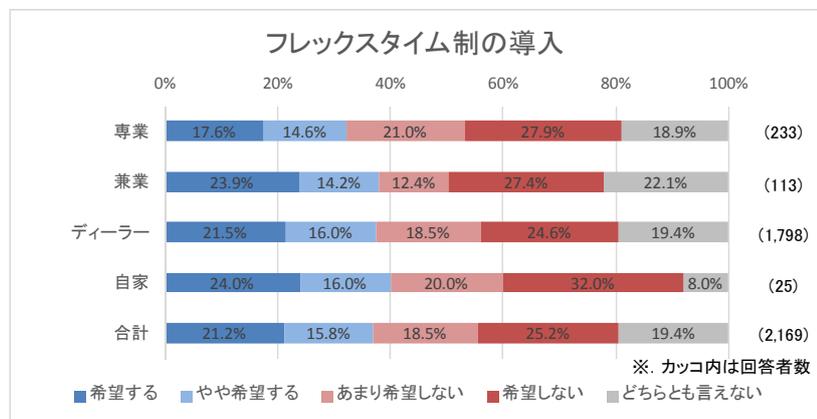
■ シフト勤務制の導入

	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	35	22	46	86	44	233
兼業	24	14	24	36	15	113
ディーラー	341	279	368	501	309	1798
自家	4	3	5	9	4	25
合計	404	318	443	632	372	2169



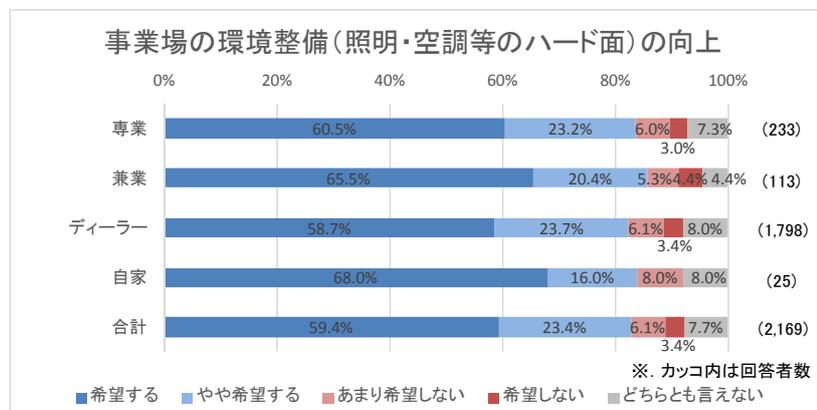
■フレックスタイム制の導入

	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	41	34	49	65	44	233
兼業	27	16	14	31	25	113
ディーラー	386	288	333	442	349	1798
自家	6	4	5	8	2	25
合計	460	342	401	546	420	2169



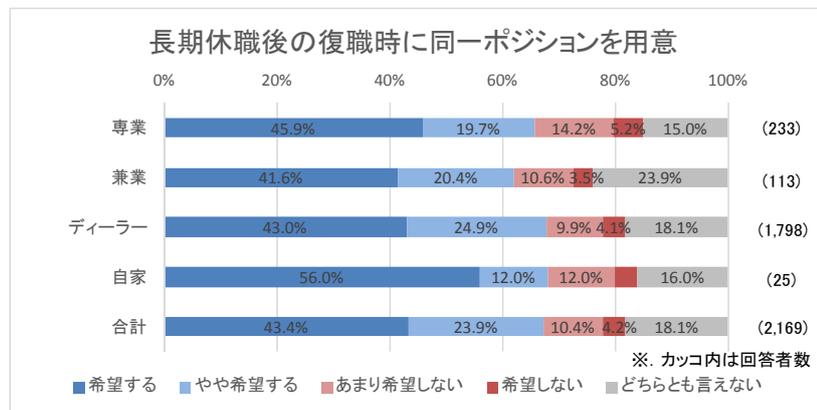
■事業場の（照明・空調等のハード面）の向上

	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	141	54	14	7	17	233
兼業	74	23	6	5	5	113
ディーラー	1056	426	110	62	144	1798
自家	17	4	2	0	2	25
合計	1288	507	132	74	168	2169



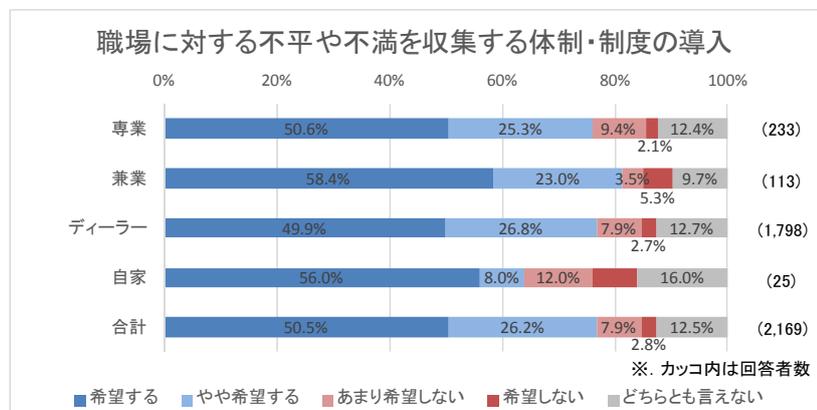
■長期休職後の復職時に同一ポジションを用意

	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	107	46	33	12	35	233
兼業	47	23	12	4	27	113
ディーラー	773	447	178	74	326	1798
自家	14	3	3	1	4	25
合計	941	519	226	91	392	2169



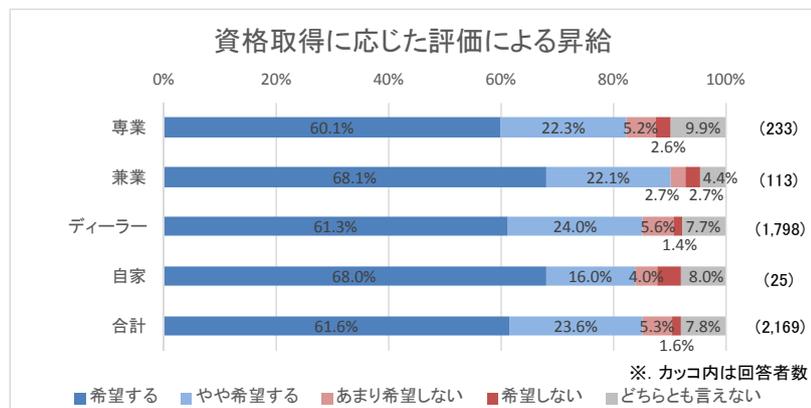
■職場に対する不平や不満を収集する体制・制度の導入

	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	118	59	22	5	29	233
兼業	66	26	4	6	11	113
ディーラー	898	482	142	48	228	1798
自家	14	2	3	2	4	25
合計	1096	569	171	61	272	2169



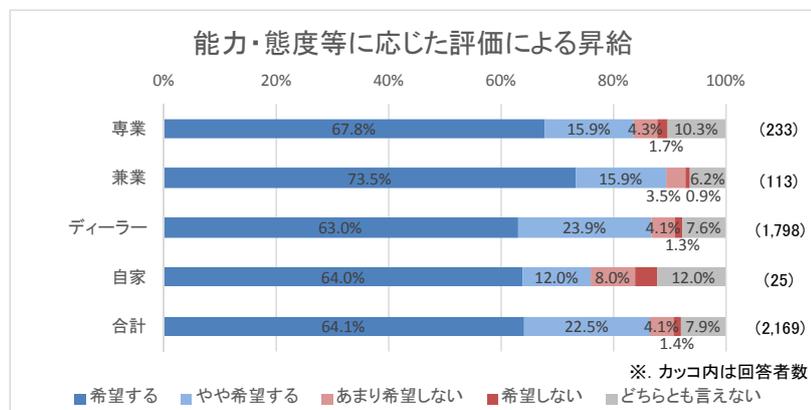
■資格取得に応じた評価にもとづく昇給

	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	140	52	12	6	23	233
兼業	77	25	3	3	5	113
ディーラー	1103	431	100	25	139	1798
自家	17	4	1	1	2	25
合計	1337	512	116	35	169	2169



■能力、態度等に応じた評価にもとづく昇給

	希望する	やや希望する	あまり希望しない	希望しない	どちらとも言えない	合計
専業	158	37	10	4	24	233
兼業	83	18	4	1	7	113
ディーラー	1133	430	74	24	137	1798
自家	16	3	2	1	3	25
合計	1390	488	90	30	171	2169

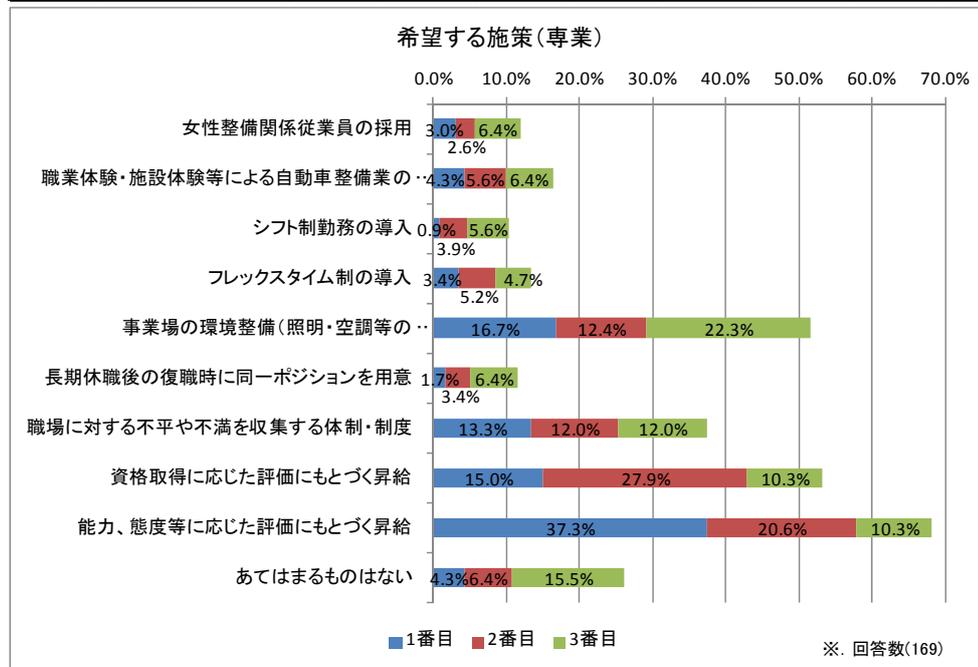


上記「検討される施策（①～⑨）」について、最も希望する上位3傑をお答え下さい。

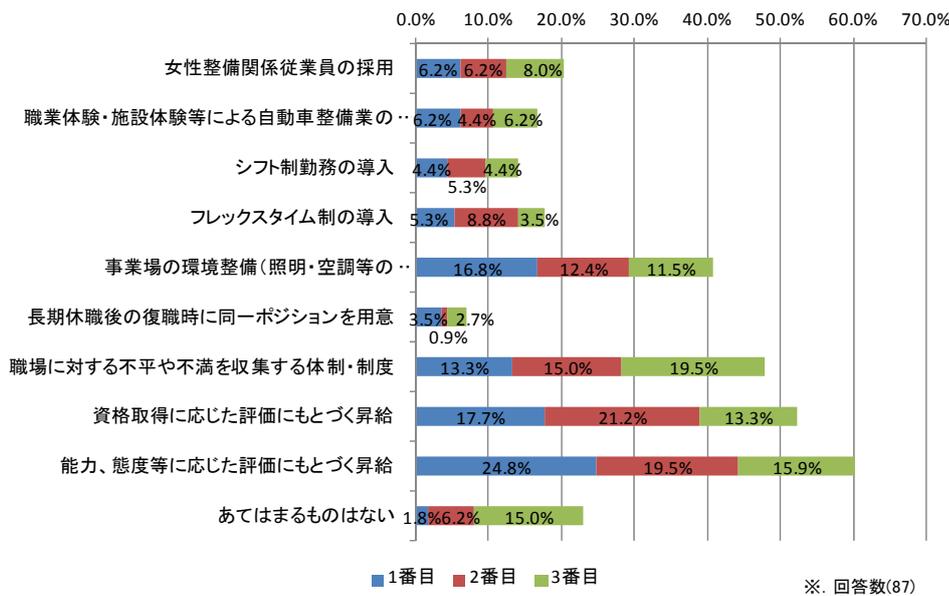
1 番目に希望する	2 番目に希望する	3 番目に希望する

■希望する施策

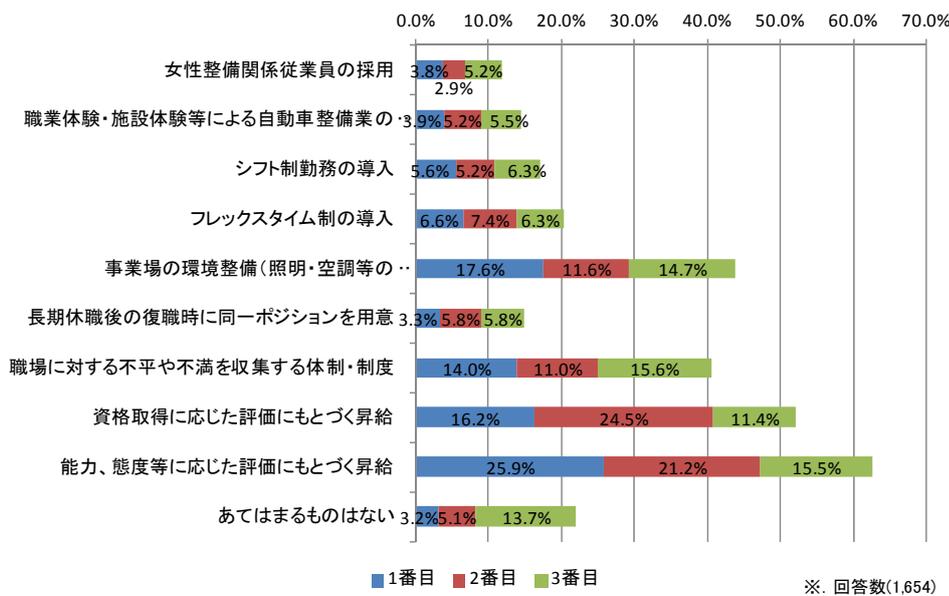
		女性整備関係従業員の採用	職業体験・施設体験等による自動車整備業の魅力向上への取り組み	シフト制勤務の導入	フレックスタイム制の導入	事業場の環境整備（照明・空調等のハード面）の向上	長期休職後の復職時に同一ポジションを用意	職場に対する不平や不満を収集する体制・制度	資格取得に応じた評価にもとづく昇給	能力、態度等に応じた評価にもとづく昇給	あてはまるものはない	回答数
専業	1番目	7	10	2	8	39	4	31	35	87	10	233
専業	2番目	6	13	9	12	29	8	28	65	48	15	233
専業	3番目	15	15	13	11	52	15	28	24	24	36	233
兼業	1番目	7	7	5	6	19	4	15	20	28	2	113
兼業	2番目	7	5	6	10	14	1	17	24	22	7	113
兼業	3番目	9	7	5	4	13	3	22	15	18	17	113
ディーラー	1番目	68	70	100	118	316	60	251	292	466	57	1798
ディーラー	2番目	53	93	94	133	209	104	197	441	382	92	1798
ディーラー	3番目	93	99	114	114	264	104	280	205	278	247	1798
自家	1番目	2	1	1	0	6	0	1	3	11	0	25
自家	2番目	2	2	1	1	1	0	5	9	4	0	25
自家	3番目	3	2	0	1	5	3	5	3	1	2	25



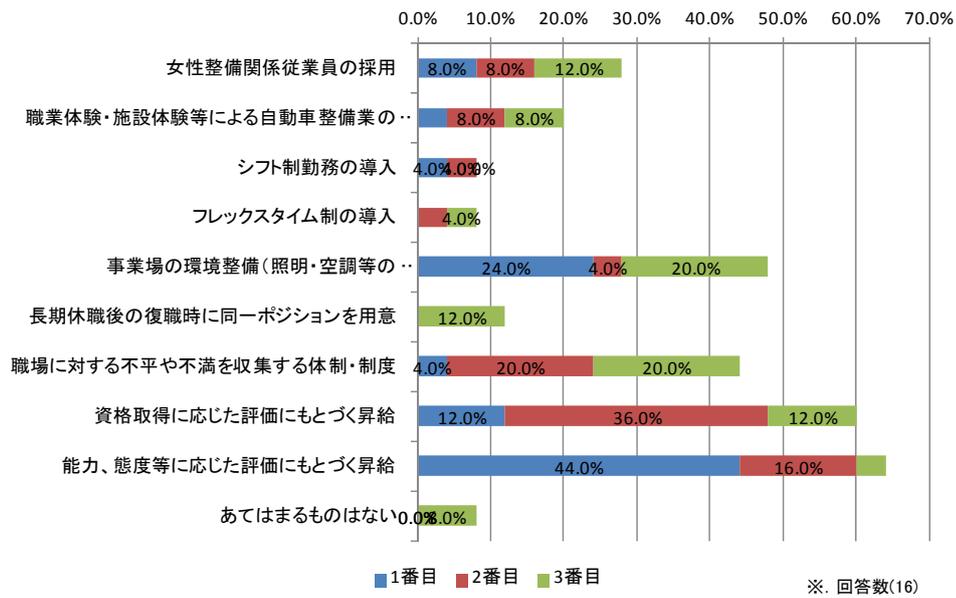
希望する施策(兼業)



希望する施策(ディーラー)



希望する施策(自家)



(3) 自動車整備業以外で働く方へのアンケート

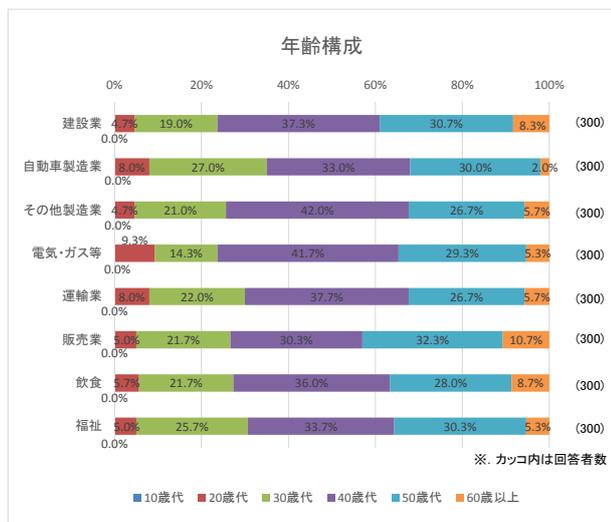
■基本属性に関する項目

問 1. あなたの年齢、性別、最終学歴、家族構成・同居構成をお答え下さい。

年齢	性別	最終学歴	家族構成	同居構成
歳	1. 男 2. 女	1. 中学・高校卒 2. 高等専門学校（高専）卒 3. 大学院・大学・短期大学卒 4. 現職に関わる専門学校卒	1. 独身 2. 既婚（子供無し） 3. 既婚（子供あり）	1. 単身 2. 夫婦のみ 3. 親子（親族の同居） 4. 3世代（親族の同居を含む） 5. 兄弟姉妹などの親族世代 6. その他

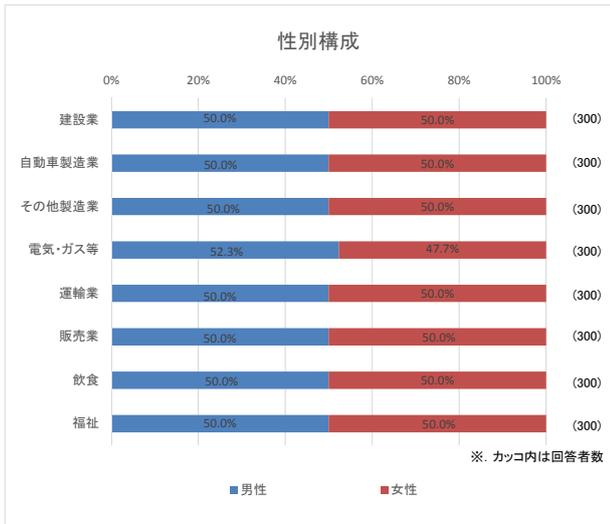
■年齢

	10歳代	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	合計
建設業	0	14	57	112	92	25	300
自動車製造業	0	24	81	99	90	6	300
その他製造業	0	14	63	126	80	17	300
電気・ガス等	0	28	43	125	88	16	300
運輸業	0	24	66	113	80	17	300
販売業	0	15	65	91	97	32	300
飲食	0	17	65	108	84	26	300
福祉	0	15	77	101	91	16	300



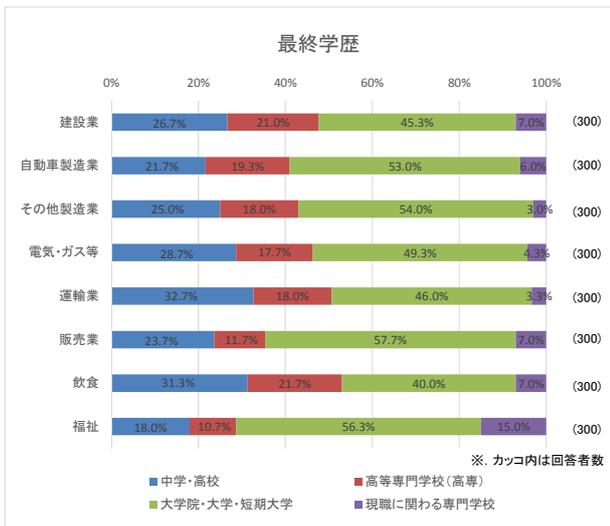
■性別

	男性	女性	合計
建設業	150	150	300
自動車製造業	150	150	300
その他製造業	150	150	300
電気・ガス等	157	143	300
運輸業	150	150	300
販売業	150	150	300
飲食	150	150	300
福祉	150	150	300



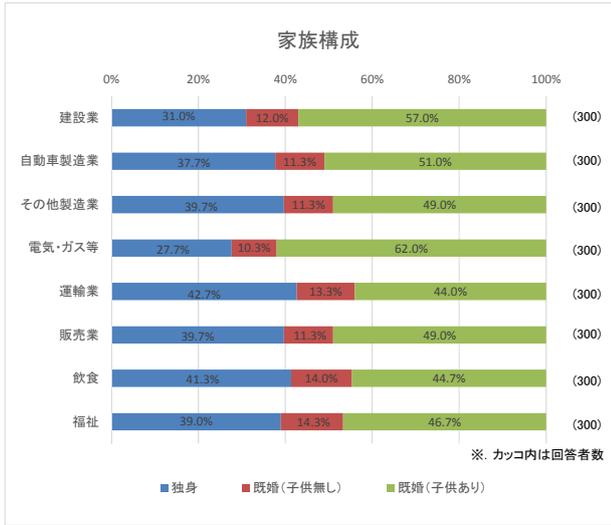
■最終学歴

	中学・高校	高等専門学校(高専)	大学院・大学・短期大学	現職に関わる専門学校	回答者数
建設業	80	63	136	21	300
自動車製造業	65	58	159	18	300
その他製造業	75	54	162	9	300
電気・ガス等	86	53	148	13	300
運輸業	98	54	138	10	300
販売業	71	35	173	21	300
飲食	94	65	120	21	300
福祉	54	32	169	45	300



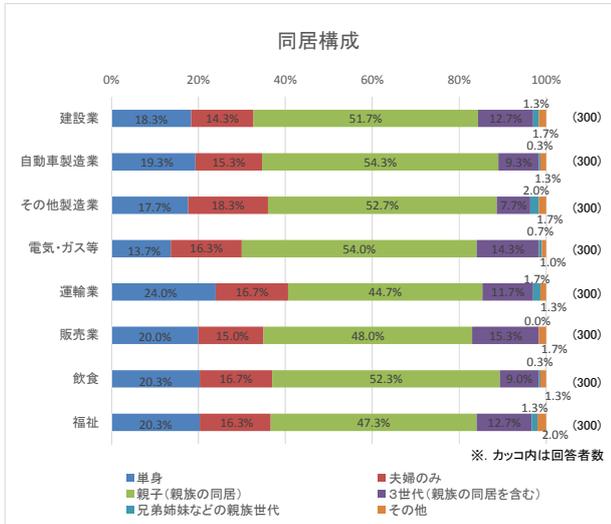
■家族構成

	独身	既婚(子供無し)	既婚(子供あり)	回答者数
建設業	93	36	171	300
自動車製造業	113	34	153	300
その他製造業	119	34	147	300
電気・ガス等	83	31	186	300
運輸業	128	40	132	300
販売業	119	34	147	300
飲食	124	42	134	300
福祉	117	43	140	300



■同居構成

	単身	夫婦のみ	親子(親族の同居)	3世代(親族の同居を含む)	兄弟姉妹などの親族世代	その他	回答者数
建設業	55	43	155	38	4	5	300
自動車製造業	58	46	163	28	1	4	300
その他製造業	53	55	158	23	6	5	300
電気・ガス等	41	49	162	43	2	3	300
運輸業	72	50	134	35	5	4	300
販売業	60	45	144	46	0	5	300
飲食	61	50	157	27	1	4	300
福祉	61	49	142	38	4	6	300



問2. あなたの勤務している事業所の所在地、通勤時間、通勤手段、事業所でのあなたの職種をお答え下さい。

事業所の所在地	通勤時間・通勤手段	業種	職種
都道府県 市郡区 区町村	通勤時間：〔約 時間 分〕 通勤手段：〔 〕 1. 公共交通（鉄道、バス等） 2. 自家用自動車 3. 送迎（家族の送迎） 4. オートバイ 5. 自転車、徒歩 6. その他（具体的に）	1. 建設業 2. 自動車製造業 3. その他製造業 4. 電気・ガス等 5. 運輸業 6. 販売業 7. 飲食 8. 福祉等	1. 事務職 2. 営業職 3. 技術職 4. その他（具体的に）

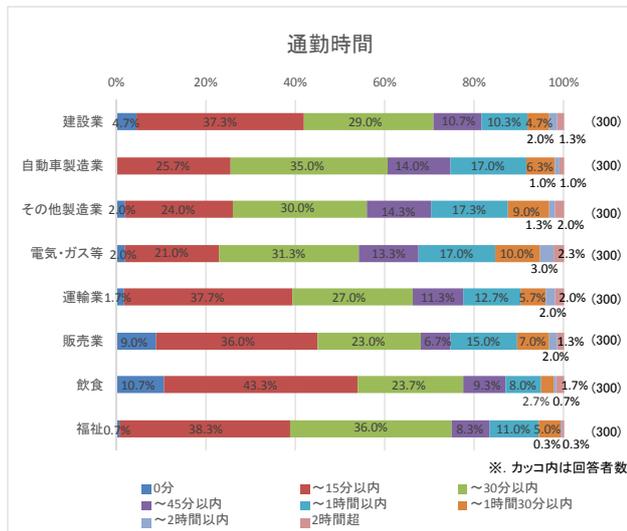
※. 自動車整備業就労者以外の回答者の業種は、スクリーニング調査で把握。

■事業所の所在地

	建設業	自動車製造業	その他製造業	電気・ガス等	運輸業	販売業	飲食	福祉
北海道	12	0	4	10	8	11	13	16
青森県	3	4	3	4	6	6	8	6
岩手県	7	4	2	4	9	5	3	6
宮城県	6	0	1	6	2	3	5	4
秋田県	6	0	3	3	3	6	6	6
山形県	6	3	6	3	3	5	9	4
福島県	9	3	12	8	4	6	9	5
茨城県	14	3	13	11	11	4	9	10
栃木県	6	44	9	7	8	5	7	7
群馬県	4	26	7	7	8	7	4	8
埼玉県	9	14	10	4	11	10	7	13
千葉県	6	3	10	5	13	7	6	7
東京都	37	15	37	59	33	32	41	26
神奈川県	13	23	16	22	14	10	8	15
新潟県	8	1	4	4	3	3	2	7
富山県	7	4	7	9	2	4	5	2
石川県	3	2	4	2	2	5	2	9
福井県	3	1	3	5	5	9	3	4
山梨県	5	1	5	2	1	1	2	4
長野県	10	6	11	2	16	9	11	1
岐阜県	7	14	13	5	4	6	10	5
静岡県	8	12	8	3	0	4	1	5
愛知県	15	55	22	15	19	10	15	14
三重県	5	19	15	9	5	7	6	7
滋賀県	1	5	10	5	8	7	7	2
京都府	3	1	5	3	3	9	5	6
大阪府	13	3	16	16	22	26	24	12
兵庫県	6	1	7	4	9	9	7	11
奈良県	2	0	1	5	4	8	2	7
和歌山県	3	0	2	4	4	3	0	5
鳥取県	4	1	3	1	2	0	5	5
島根県	2	2	1	3	3	1	2	1
岡山県	3	3	1	3	3	3	3	0
広島県	4	15	1	4	1	6	5	4
山口県	2	4	2	5	3	6	3	5
徳島県	3	0	2	1	3	3	3	5
香川県	3	2	1	4	6	5	4	6
愛媛県	5	0	5	4	7	5	4	6
高知県	1	0	0	2	1	7	5	1
福岡県	6	3	5	8	7	6	7	8
佐賀県	3	0	1	3	2	2	3	1
長崎県	5	1	2	6	3	6	5	4
熊本県	1	1	3	1	2	1	1	2
大分県	7	1	1	4	5	2	2	2
宮崎県	2	0	3	1	2	3	3	4
鹿児島県	7	0	3	2	5	5	5	5
沖縄県	5	0	0	2	5	2	3	7
合計	300	300	300	300	300	300	300	300

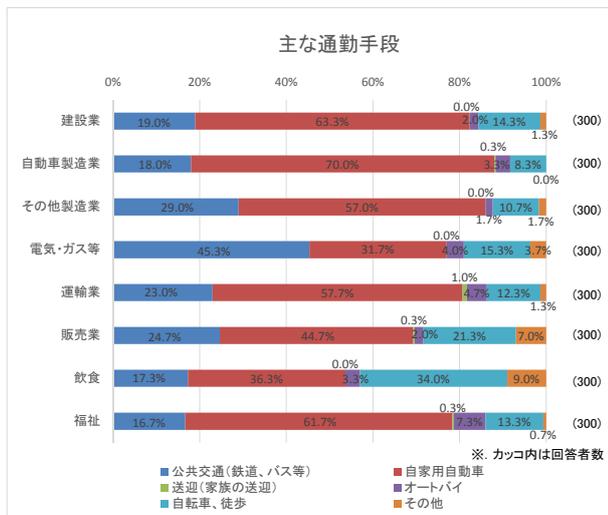
■通勤時間

	0分	～15分以内	～30分以内	～45分以内	～1時間以内	～1時間30分以内	～2時間以内	2時間超	回答者数
建設業	14	112	87	32	31	14	6	4	300
自動車製造業	0	77	105	42	51	19	3	3	300
その他製造業	6	72	90	43	52	27	4	6	300
電気・ガス等	6	63	94	40	51	30	9	7	300
運輸業	5	113	81	34	38	17	6	6	300
販売業	27	108	69	20	45	21	6	4	300
飲食	32	130	71	28	24	8	2	5	300
福祉	2	115	108	25	33	15	1	1	300



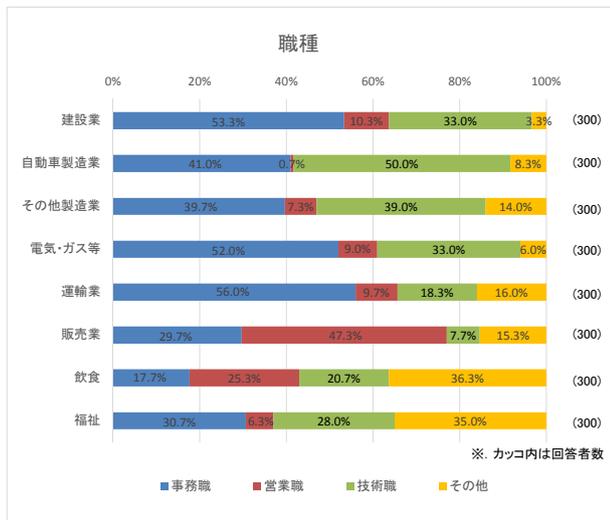
■通勤手段

	公共交通 (鉄道、バス等)	自家用自動車	送迎(家族の送迎)	オートバイ	自転車、徒歩	その他	回答者数
建設業	57	190	0	6	43	4	300
自動車製造業	54	210	1	10	25	0	300
その他製造業	87	171	0	5	32	5	300
電気・ガス等	136	95	0	12	46	11	300
運輸業	69	173	3	14	37	4	300
販売業	74	134	1	6	64	21	300
飲食	52	109	0	10	102	27	300
福祉	50	185	1	22	40	2	300



■ 職種

	事務職	営業職	技術職	その他	回答者数
建設業	160	31	99	10	300
自動車製造業	123	2	150	25	300
その他製造業	119	22	117	42	300
電気・ガス等	156	27	99	18	300
運輸業	168	29	55	48	300
販売業	89	142	23	46	300
飲食	53	76	62	109	300
福祉	92	19	84	105	300

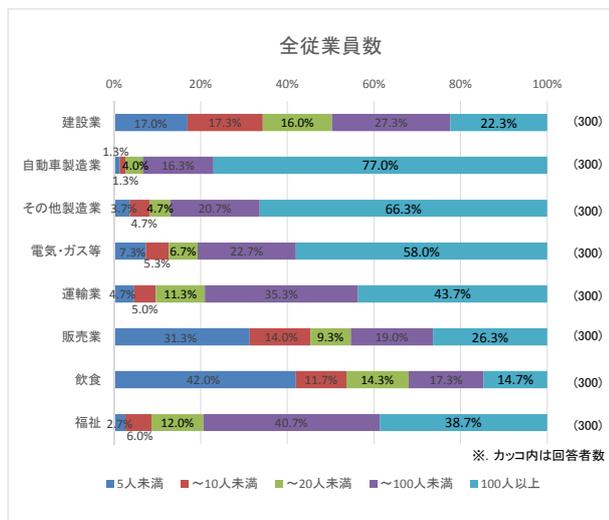


問3. あなたが勤務している事業所の従業員の人数をお答え下さい。(分からない場合は概数で結構です。)

全従業員数	うち女性	うち60歳以上	うち外国人
	人	人	人

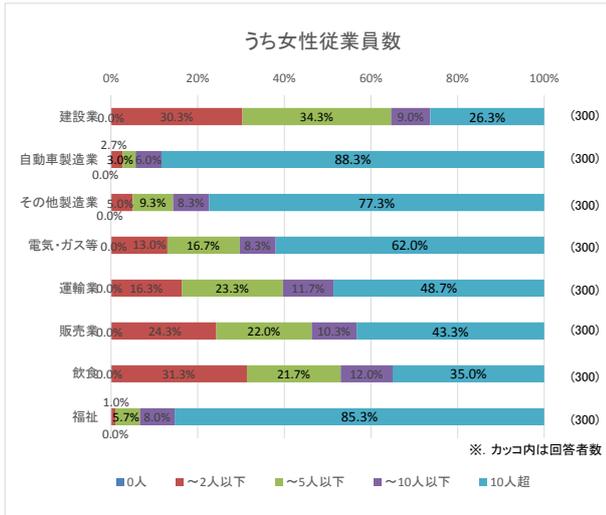
■全従業員数

	5人未満	~10人未満	~20人未満	~100人未満	100人以上	合計
建設業	51	52	48	82	67	300
自動車製造業	4	4	12	49	231	300
その他製造業	11	14	14	62	199	300
電気・ガス等	22	16	20	68	174	300
運輸業	14	15	34	106	131	300
販売業	94	42	28	57	79	300
飲食	126	35	43	52	44	300
福祉	8	18	36	122	116	300



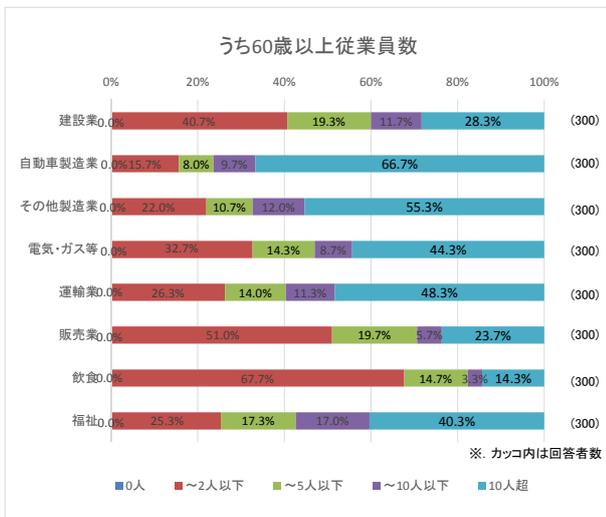
■女性

	0人	~2人以下	~5人以下	~10人以下	10人超	合計
建設業	0	91	103	27	79	300
自動車製造業	0	8	9	18	265	300
その他製造業	0	15	28	25	232	300
電気・ガス等	0	39	50	25	186	300
運輸業	0	49	70	35	146	300
販売業	0	73	66	31	130	300
飲食	0	94	65	36	105	300
福祉	0	3	17	24	256	300



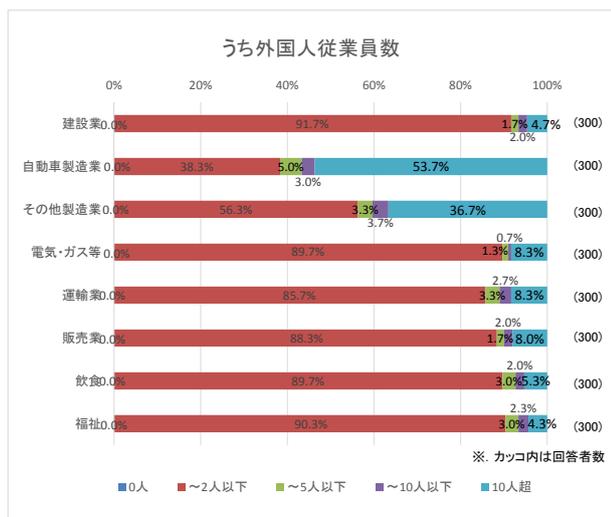
■ 60歳以上

	0人	~2人以下	~5人以下	~10人以下	10人超	合計
建設業	0	122	58	35	85	300
自動車製造業	0	47	24	29	200	300
その他製造業	0	66	32	36	166	300
電気・ガス等	0	98	43	26	133	300
運輸業	0	79	42	34	145	300
販売業	0	153	59	17	71	300
飲食	0	203	44	10	43	300
福祉	0	76	52	51	121	300



■ 外国人

	0人	~2人以下	~5人以下	~10人以下	10人超	合計
建設業	0	275	5	6	14	300
自動車製造業	0	115	15	9	161	300
その他製造業	0	169	10	11	110	300
電気・ガス等	0	269	4	2	25	300
運輸業	0	257	10	8	25	300
販売業	0	265	5	6	24	300
飲食	0	269	9	6	16	300
福祉	0	271	9	7	13	300



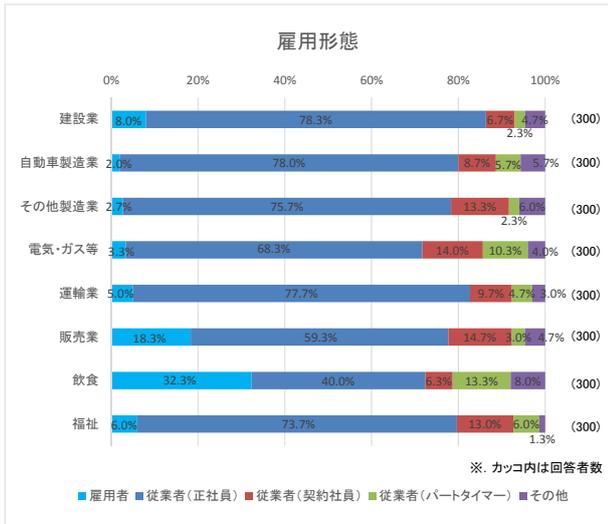
問 4. あなたが勤務している事業所での雇用形態と賞与を含む平均的な1ヶ月の給与（年収割る12）、世帯年収をお答え下さい。

雇用形態	平均的な1ヶ月の給与（年収割る12）
1. 雇用者	1. 15万円未満 2. 15万円～20万円未満 3. 20万円～25万円未満 4. 25万円～30万円未満 5. 30万円～35万円未満 6. 35万円～40万円未満 7. 40万円～45万円未満 8. 45万円～50万円未満 9. 50万円以上
2. 従業者（正社員）	
3. 従業者（契約社員）	
4. 従業者（パートタイマー）	
5. その他（具体的にご回答下さい。）	

世帯年収（万円）	万円
----------	----

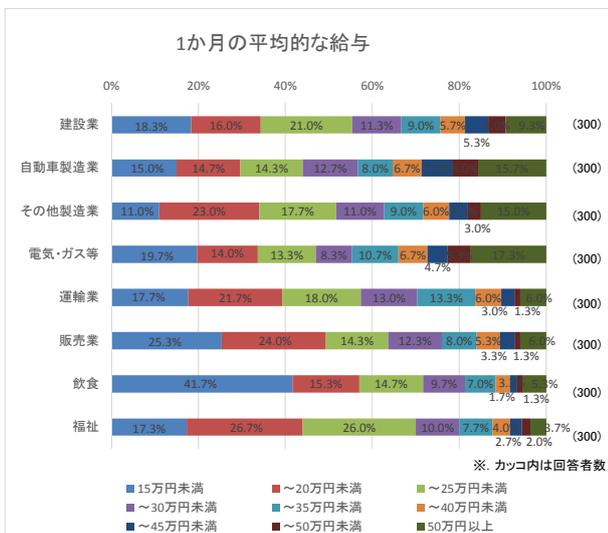
■ 雇用形態

	雇用者	従業者 （正社員）	従業者 （契約社員）	従業者 （パートタイマー）	その他	回答者数
建設業	24	235	20	7	14	300
自動車製造業	6	234	26	17	17	300
その他製造業	8	227	40	7	18	300
電気・ガス等	10	205	42	31	12	300
運輸業	15	233	29	14	9	300
販売業	55	178	44	9	14	300
飲食	97	120	19	40	24	300
福祉	18	221	39	18	4	300



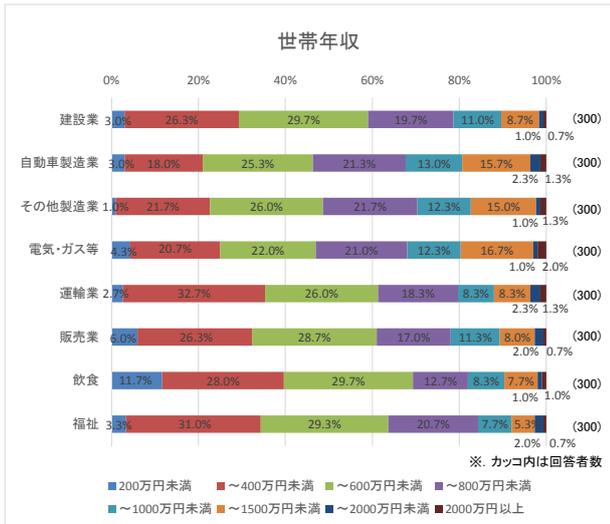
■平均的な1ヶ月の給与

	15万円未満	15万円～20万円未満	20万円～25万円未満	25万円～30万円未満	30万円～35万円未満	35万円～40万円未満	40万円～45万円未満	45万円～50万円未満	50万円以上	回答者数
建設業	55	48	63	34	27	17	16	12	28	300
自動車製造業	45	44	43	38	24	20	21	18	47	300
その他製造業	33	69	53	33	27	18	13	9	45	300
電気・ガス等	59	42	40	25	32	20	14	16	52	300
運輸業	53	65	54	39	40	18	9	4	18	300
販売業	76	72	43	37	24	16	10	4	18	300
飲食	125	46	44	29	21	10	5	4	16	300
福祉	52	80	78	30	23	12	8	6	11	300



■世帯年収

	200万円未満	~400万円未満	~600万円未満	~800万円未満	~1000万円未満	~1500万円未満	~2000万円未満	2000万円以上	合計
建設業	9	79	89	59	33	26	3	2	300
自動車製造業	9	54	76	64	39	47	7	4	300
その他製造業	3	65	78	65	37	45	3	4	300
電気・ガス等	13	62	66	63	37	50	3	6	300
運輸業	8	98	78	55	25	25	7	4	300
販売業	18	79	86	51	34	24	6	2	300
飲食	35	84	89	38	25	23	3	3	300
福祉	10	93	88	62	23	16	6	2	300

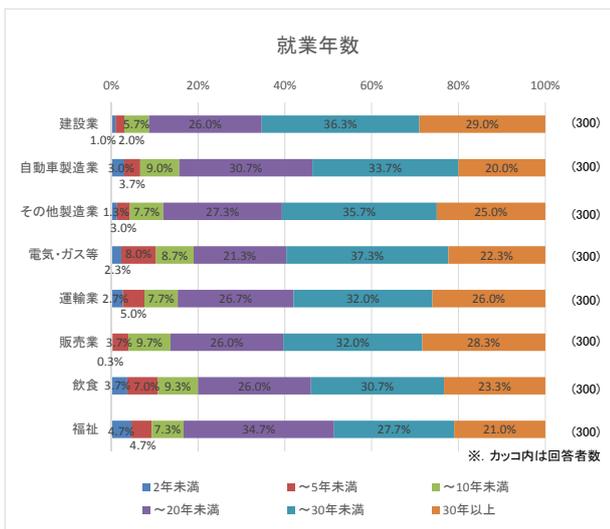


問 5. あなたの就業年数と現在勤務している会社での勤続年数をお答え下さい。

就業年数	年	ヶ月
現在勤務している会社での勤続年数	年	ヶ月

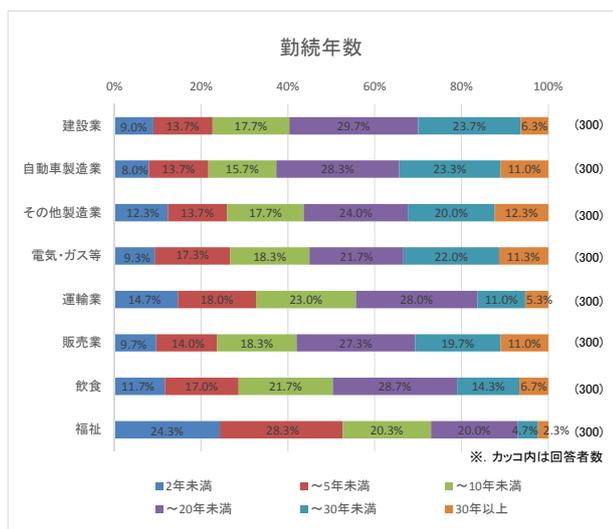
■ 就業年数

	2年未満	~5年未満	~10年未満	~20年未満	~30年未満	30年以上	合計
建設業	3	6	17	78	109	87	300
自動車製造業	9	11	27	92	101	60	300
その他製造業	4	9	23	82	107	75	300
電気・ガス等	7	24	26	64	112	67	300
運輸業	8	15	23	80	96	78	300
販売業	1	11	29	78	96	85	300
飲食	11	21	28	78	92	70	300
福祉	14	14	22	104	83	63	300



■ 現在勤務している会社での勤続年数

	2年未満	～5年未満	～10年未満	～20年未満	～30年未満	30年以上	合計
建設業	27	41	53	89	71	19	300
自動車製造業	24	41	47	85	70	33	300
その他製造業	37	41	53	72	60	37	300
電気・ガス等	28	52	55	65	66	34	300
運輸業	44	54	69	84	33	16	300
販売業	29	42	55	82	59	33	300
飲食	35	51	65	86	43	20	300
福祉	73	85	61	60	14	7	300

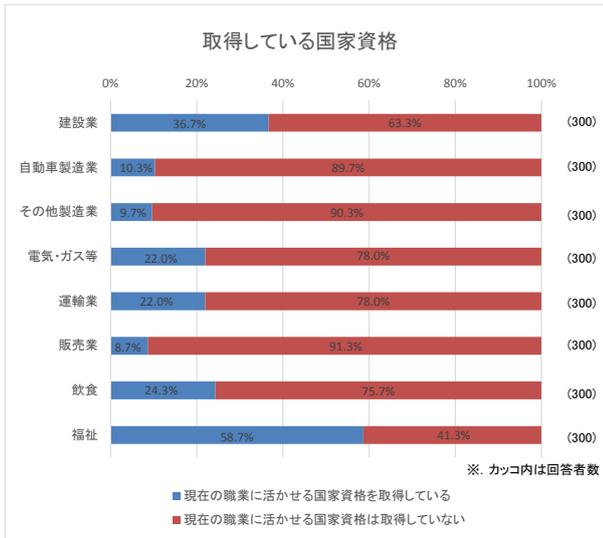


問 6. あなたが取得している国家資格（現在従事している仕事に関連する国家資格）についてお答え下さい。

国家資格の有無	取得年月（※西暦）
1. 現在の職業に活かせる国家資格を取得している → 資格取得年月を右欄にお答え下さい。	年 月
2. 現在の職業に活かせる国家資格は取得していない	

■ 国家資格の有無

	現在の職業に活かせる国家資格を取得している	現在の職業に活かせる国家資格は取得していない	回答者数
建設業	110	190	300
自動車製造業	31	269	300
その他製造業	29	271	300
電気・ガス等	66	234	300
運輸業	66	234	300
販売業	26	274	300
飲食	73	227	300
福祉	176	124	300



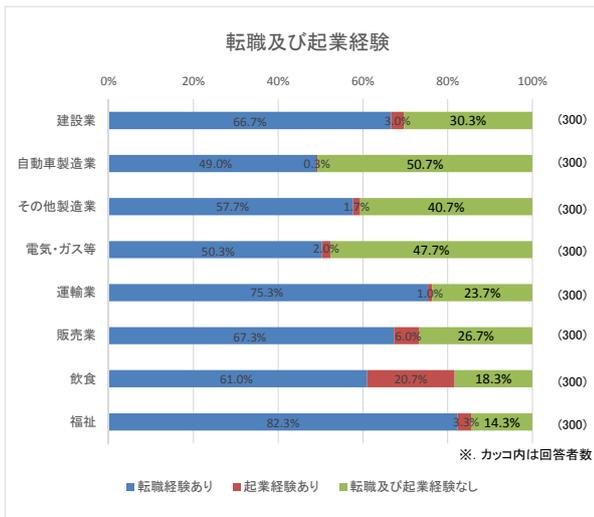
問 7. これまでの転職及び起業の経験について伺います。

① 転職及び起業経験の有無をお答え下さい。

転職及び起業経験の有無	1. 転職経験あり 2. 起業経験あり 3. 転職及び起業経験なし → 問 8 へお進み下さい。
-------------	--

■ 転職、起業経験の有無

	転職経験あり	起業経験あり	転職及び起業経験なし	回答者数
建設業	200	9	91	300
自動車製造業	147	1	152	300
その他製造業	173	5	122	300
電気・ガス等	151	6	143	300
運輸業	226	3	71	300
販売業	202	18	80	300
飲食	183	62	55	300
福祉	247	10	43	300



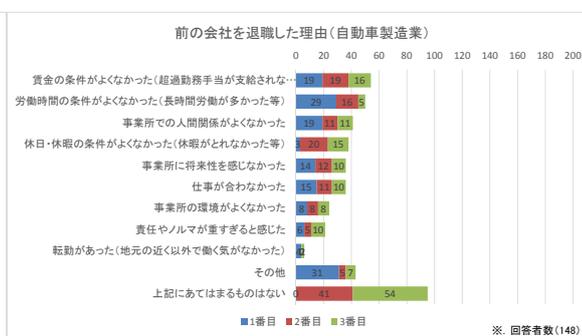
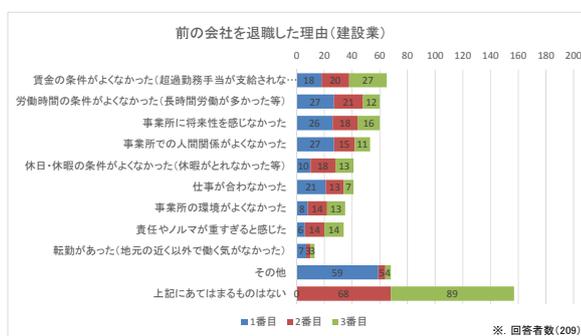
② 前の会社を退職した理由として該当する番号をお答え下さい。複数該当する場合は、退職した理由として大きい順に最大3つまでお答え下さい。

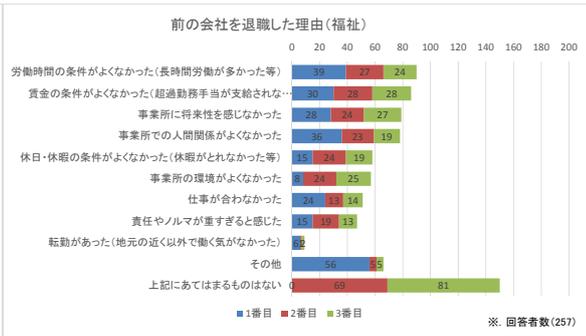
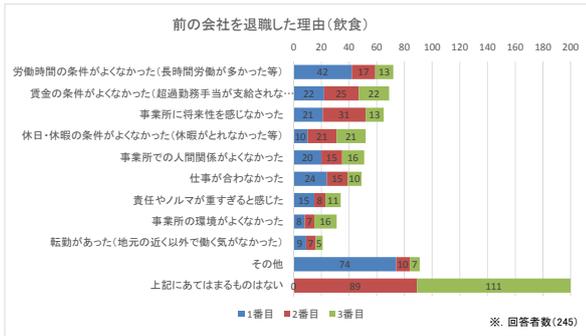
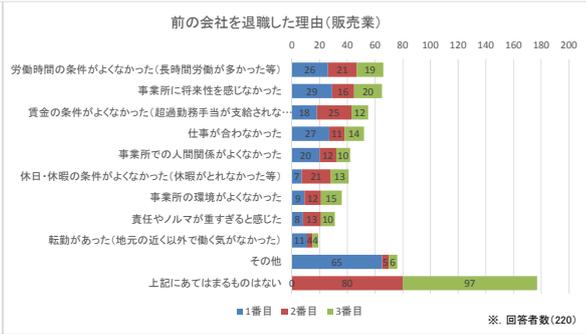
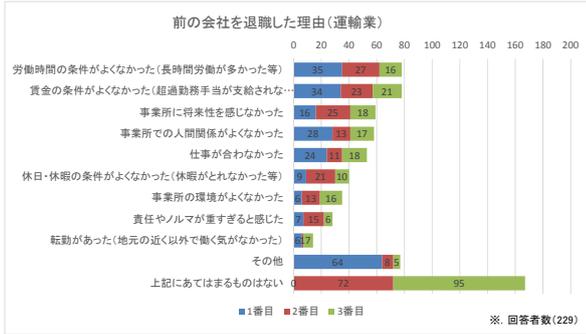
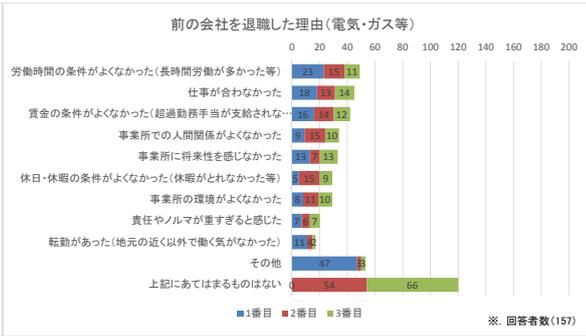
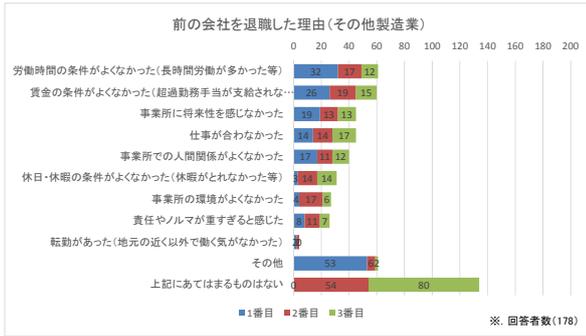
前の会社を退職した理由	
1. 労働時間の条件がよくなかった（長時間労働が多かった等）、	
2. 休日・休暇の条件がよくなかった（休暇がとれなかった等）、	
3. 賃金の条件がよくなかった（超過勤務手当が支給されなかった等）、	
4. 事業所に将来性を感じなかった、5. 責任やノルマが重すぎると感じた、6. 仕事が合わなかった、	
7. 事業所の環境がよくなかった 8. 事業所での人間関係がよくなかった、	
9. 転勤があった（地元の近く以外で働く気がなかった）、10. その他（具体的にご回答下さい。）	

	退職した理由	「10.」を選択した場合は具体的にご回答ください
最も大きな理由		
2番目に大きな理由		
3番目に大きな理由		

■ 前の会社を退職した理由

		回答者数	労働時間の条件がよくなかった(長時間労働が多かった等)	休日・休暇の条件がよくなかった(休暇がとれなかった等)	賃金の条件がよくなかった(超過勤務手当が支給されなかった等)	事業所に将来性を感じなかった	責任やノルマが重すぎると感じた	仕事が合わなかった	事業所の環境がよくなかった	事業所での人間関係がよくなかった	転勤があった(地元の近く以外で働く気がなかった)	その他	上記にあてはまるものはない
建設業	1位	209	27	10	18	26	6	21	8	27	7	59	0
建設業	2位	209	21	18	20	18	14	13	14	15	3	5	68
建設業	3位	209	12	13	27	16	14	7	13	11	3	4	89
自動車製造業	1位	148	29	3	19	14	6	15	8	19	4	31	0
自動車製造業	2位	148	16	20	19	12	5	11	8	11	0	5	41
自動車製造業	3位	148	5	15	16	10	10	10	8	11	2	7	54
その他製造業	1位	178	32	3	26	19	8	14	4	17	2	53	0
その他製造業	2位	178	17	14	19	13	11	14	17	11	2	6	54
その他製造業	3位	178	12	14	15	13	7	17	6	12	0	2	80
電気・ガス等	1位	157	23	5	16	13	7	18	8	9	11	47	0
電気・ガス等	2位	157	15	15	14	7	6	13	11	15	4	3	54
電気・ガス等	3位	157	11	9	12	13	7	14	10	10	2	3	66
運輸業	1位	229	35	9	34	16	7	24	6	28	6	64	0
運輸業	2位	229	27	21	23	25	15	11	13	13	1	8	72
運輸業	3位	229	16	10	21	18	6	18	16	17	7	5	95
販売業	1位	220	26	7	18	29	8	27	9	20	11	65	0
販売業	2位	220	21	21	25	16	13	11	12	12	4	5	80
販売業	3位	220	19	13	12	20	10	14	15	10	4	6	97
飲食	1位	245	42	10	22	21	15	24	8	20	9	74	0
飲食	2位	245	17	21	25	31	8	15	7	15	7	10	89
飲食	3位	245	13	21	22	13	11	10	16	16	5	7	111
福祉	1位	257	39	15	30	28	15	24	8	36	6	56	0
福祉	2位	257	27	24	28	24	19	13	24	23	1	5	69
福祉	3位	257	24	19	28	27	13	14	25	19	2	5	81





■労働環境に関する項目

問 8. あなたの1日の平均的な労働時間、1ヶ月の平均的な残業時間、1ヶ月の平均的な休日数と、あなたが理想と考える1日の平均的な労働時間、1ヶ月の平均的な残業時間、1ヶ月の平均的な休日数をお答え下さい。

① 1年における通常的な業務時間の時期と繁忙期、閑散期

時期	該当する月全てに○印を付けて下さい
通常期	1. 1月 2. 2月 3. 3月 4. 4月 5. 5月 6. 6月 7. 7月 8. 8月 9. 9月 10. 10月 11. 11月 12. 12月
繁忙期	1. 1月 2. 2月 3. 3月 4. 4月 5. 5月 6. 6月 7. 7月 8. 8月 9. 9月 10. 10月 11. 11月 12. 12月
閑散期	1. 1月 2. 2月 3. 3月 4. 4月 5. 5月 6. 6月 7. 7月 8. 8月 9. 9月 10. 10月 11. 11月 12. 12月

■ 通常期

	回答者数	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
建設業	300	153	137	117	158	164	177	171	169	184	187	168	132
自動車製造業	300	202	187	173	206	210	209	209	194	191	195	198	180
その他製造業	300	193	185	182	208	223	211	206	185	198	198	192	170
電気・ガス等	300	180	174	133	172	206	213	193	181	197	199	195	178
運輸業	300	151	168	175	192	194	208	181	140	189	202	186	108
販売業	300	129	124	153	181	207	190	177	117	177	195	191	103
飲食	300	144	118	174	190	189	216	182	130	195	197	165	98
福祉	300	218	213	184	191	218	232	218	204	221	215	216	192

■ 繁忙期

	回答者数	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	あてはまる時期はない
建設業	300	72	79	129	60	38	43	49	52	58	51	72	123	91
自動車製造業	300	51	47	71	36	29	29	31	30	49	42	41	73	166
その他製造業	300	37	38	71	50	30	29	47	53	58	64	57	91	141
電気・ガス等	300	61	66	119	72	29	18	27	27	46	47	49	97	125
運輸業	300	66	18	77	58	53	29	65	80	54	43	47	158	92
販売業	300	77	49	104	76	41	41	62	82	51	40	45	149	62
飲食	300	76	16	67	64	70	13	53	105	26	28	45	156	88
福祉	300	31	26	66	63	34	16	26	35	27	32	28	66	184

■ 閑散期

	回答者数	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	あてはまる時期はない
建設業	300	40	34	15	42	53	36	31	37	12	9	11	12	163
自動車製造業	300	9	17	10	15	14	11	11	27	9	15	11	6	227
その他製造業	300	37	48	20	19	17	31	20	33	11	8	18	17	196
電気・ガス等	300	17	17	7	16	23	29	40	50	15	9	5	6	199
運輸業	300	48	80	11	14	18	27	18	42	15	16	21	7	161
販売業	300	63	97	19	11	21	37	30	72	37	25	26	27	113
飲食	300	50	133	24	10	10	39	21	43	39	44	52	20	117
福祉	300	8	11	3	4	2	5	4	13	4	5	4	5	263

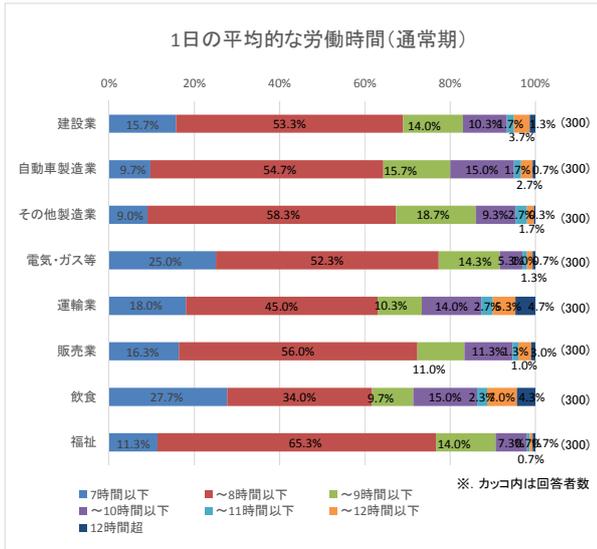
② 現在の労働時間、残業時間、休日数

【通常期】

1日の平均的な労働時間	1ヶ月の平均的な残業時間	1ヶ月の平均的な休日数
時間/日	時間/月	日/月

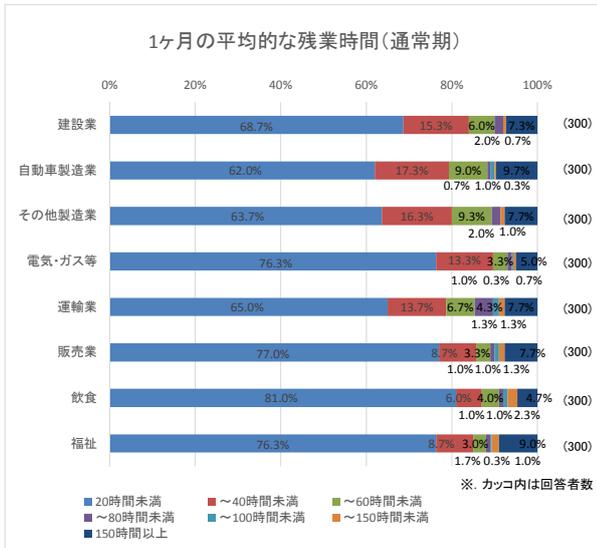
■ 1日の平均的な労働時間

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
建設業	47	160	42	31	5	11	4	300
自動車製造業	29	164	47	45	5	8	2	300
その他製造業	27	175	56	28	8	5	1	300
電気・ガス等	75	157	43	16	3	4	2	300
運輸業	54	135	31	42	8	16	14	300
販売業	49	168	33	34	4	9	3	300
飲食	83	102	29	45	7	21	13	300
福祉	34	196	42	22	2	2	2	300



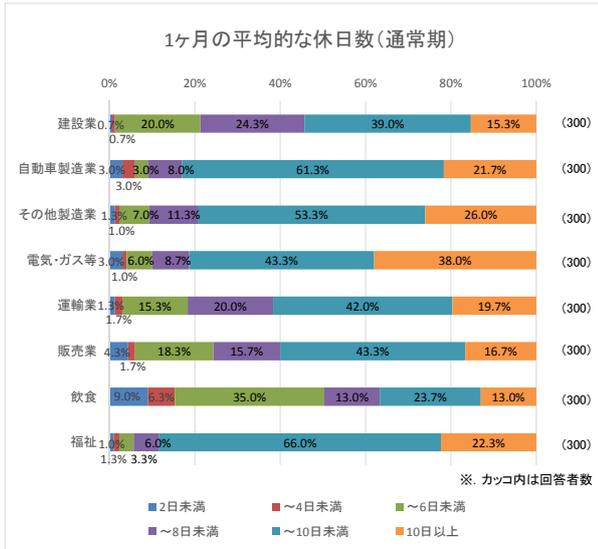
■ 1日の平均的な残業時間

	20時間未満	~40時間未満	~60時間未満	~80時間未満	~100時間未満	~150時間未満	150時間以上	合計
建設業	206	46	18	6	0	2	22	300
自動車製造業	186	52	27	2	3	1	29	300
その他製造業	191	49	28	6	0	3	23	300
電気・ガス等	229	40	10	3	1	2	15	300
運輸業	195	41	20	13	4	4	23	300
販売業	231	26	10	3	3	4	23	300
飲食	243	18	12	3	3	7	14	300
福祉	229	26	9	3	1	5	27	300



■ 1ヶ月の平均的な休日数

	2日未満	~4日未満	~6日未満	~8日未満	~10日未満	10日以上	合計
建設業	2	2	60	73	117	46	300
自動車製造業	9	9	9	24	184	65	300
その他製造業	4	3	21	34	160	78	300
電気・ガス等	9	3	18	26	130	114	300
運輸業	4	5	46	60	126	59	300
販売業	13	5	55	47	130	50	300
飲食	27	19	105	39	71	39	300
福祉	3	4	10	18	198	67	300

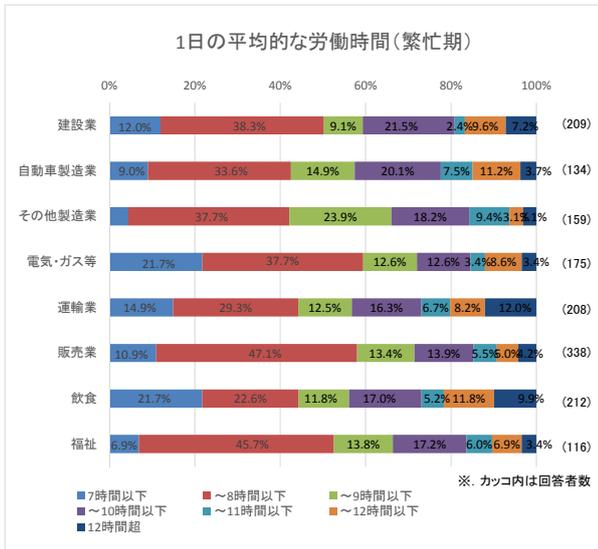


【繁忙期】

1日の平均的な労働時間	1ヶ月の平均的な残業時間	1ヶ月の平均的な休日数
時間/日	時間/月	日/月

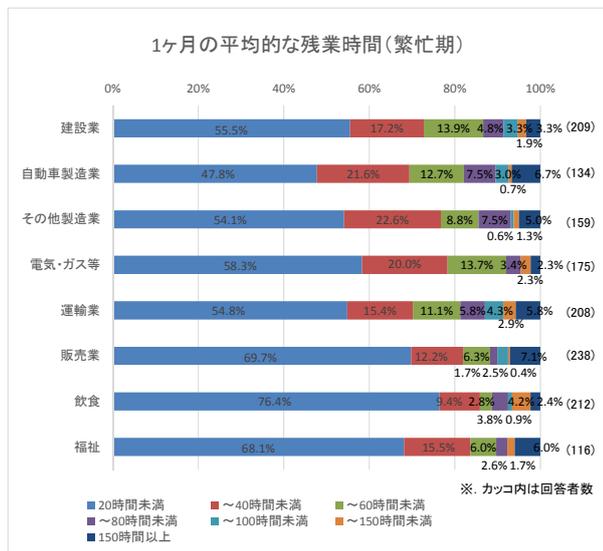
■ 1日の平均的な労働時間

	7時間以下	~8時間以下	~9時間以下	~10時間以下	~11時間以下	~12時間以下	12時間超	合計
建設業	25	80	19	45	5	20	15	209
自動車製造業	12	45	20	27	10	15	5	134
その他製造業	7	60	38	29	15	5	5	159
電気・ガス等	38	66	22	22	6	15	6	175
運輸業	31	61	26	34	14	17	25	208
販売業	26	112	32	33	13	12	10	238
飲食	46	48	25	36	11	25	21	212
福祉	8	53	16	20	7	8	4	116



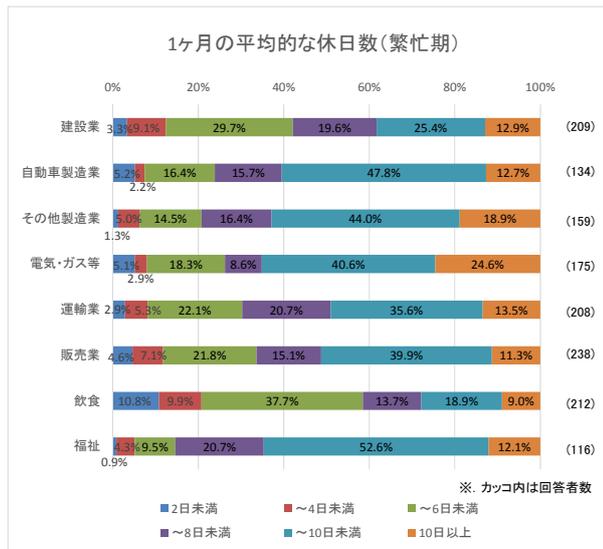
■ 1日の平均的な残業時間

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
建設業	116	36	29	10	7	4	7	209
自動車製造業	64	29	17	10	4	1	9	134
その他製造業	86	36	14	12	1	2	8	159
電気・ガス等	102	35	24	6	0	4	4	175
運輸業	114	32	23	12	9	6	12	208
販売業	166	29	15	4	6	1	17	238
飲食	162	20	6	8	2	9	5	212
福祉	79	18	7	3	0	2	7	116



■ 1日の平均的な休日数

	2日未満	～4日未満	～6日未満	～8日未満	～10日未満	10日以上	合計
建設業	7	19	62	41	53	27	209
自動車製造業	7	3	22	21	64	17	134
その他製造業	2	8	23	26	70	30	159
電気・ガス等	9	5	32	15	71	43	175
運輸業	6	11	46	43	74	28	208
販売業	11	17	52	36	95	27	238
飲食	23	21	80	29	40	19	212
福祉	1	5	11	24	61	14	116

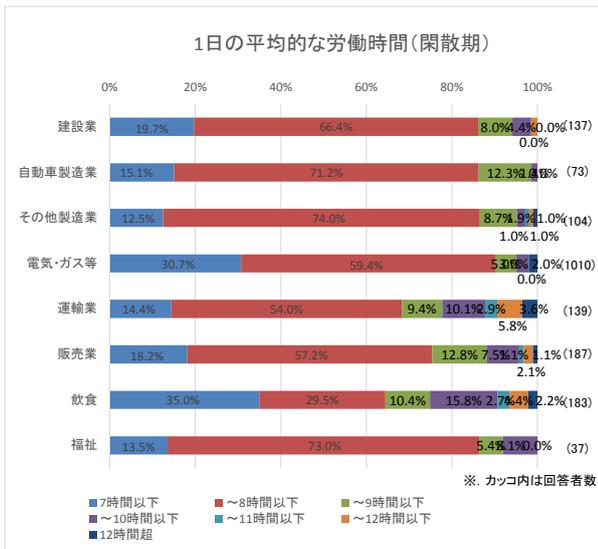


【閑散期】

1日の平均的な労働時間	1ヶ月の平均的な残業時間	1ヶ月の平均的な休日数
時間/日	時間/月	日/月

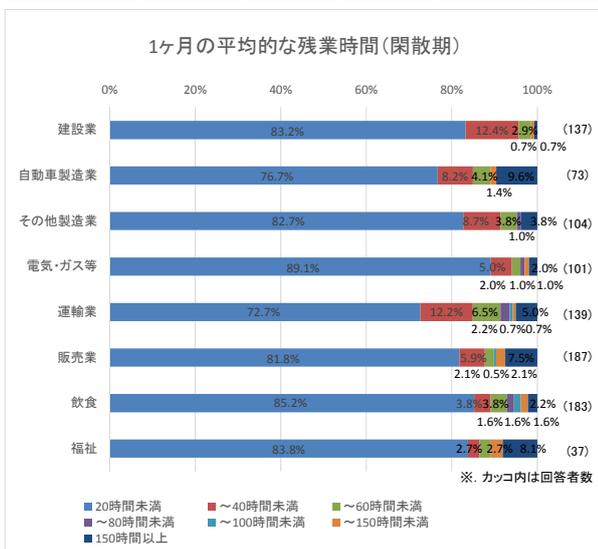
■ 1日の平均的な労働時間

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
建設業	27	91	11	6	0	2	0	137
自動車製造業	11	52	9	1	0	0	0	73
その他製造業	13	77	9	2	1	1	1	104
電気・ガス等	31	60	5	3	0	0	2	101
運輸業	20	75	13	14	4	8	5	139
販売業	34	107	24	14	2	4	2	187
飲食	64	54	19	29	5	8	4	183
福祉	5	27	2	3	0	0	0	37



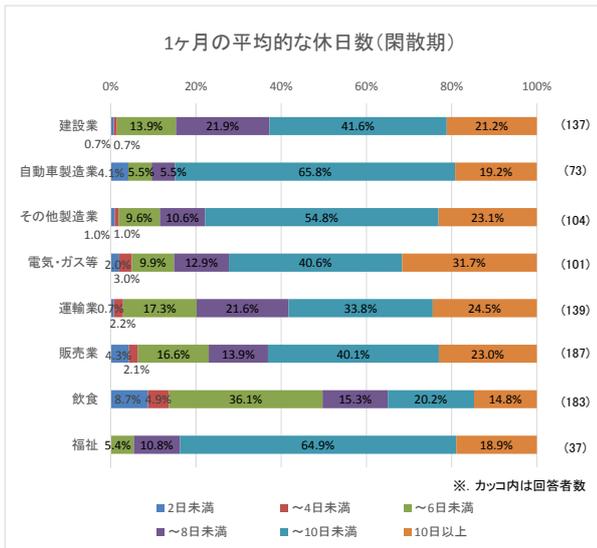
■ 1ヶ月の平均的な残業時間

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
建設業	114	17	4	0	0	1	1	137
自動車製造業	56	6	3	0	0	1	7	73
その他製造業	86	9	4	1	0	0	4	104
電気・ガス等	90	5	2	1	0	1	2	101
運輸業	101	17	9	3	1	1	7	139
販売業	153	11	4	0	1	4	14	187
飲食	156	7	7	3	3	3	4	183
福祉	31	1	1	0	0	1	3	37



■ 1ヶ月の平均的な休日数

	2日未満	～4日未満	～6日未満	～8日未満	～10日未満	10日以上	合計
建設業	1	1	19	30	57	29	137
自動車製造業	3	0	4	4	48	14	73
その他製造業	1	1	10	11	57	24	104
電気・ガス等	2	3	10	13	41	32	101
運輸業	1	3	24	30	47	34	139
販売業	8	4	31	26	75	43	187
飲食	16	9	66	28	37	27	183
福祉	0	0	2	4	24	7	37

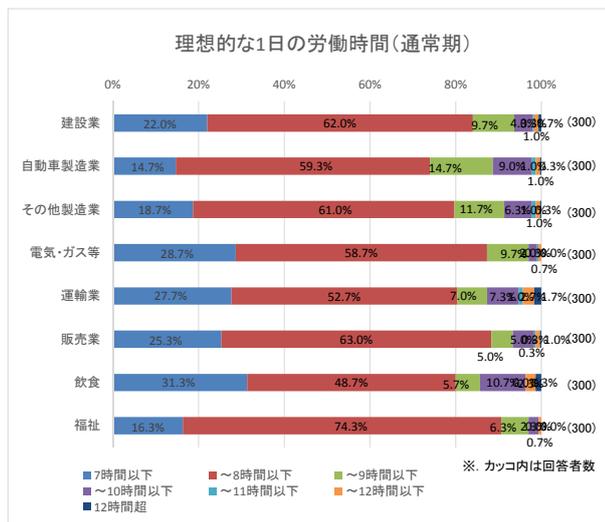


③ 理想と考える労働時間、残業時間、休日数

理想的な1日の平均的な労働時間	理想的な1ヶ月の平均的な残業時間	理想的な1ヶ月の平均的な休日数
時間/日	時間/月	日/月

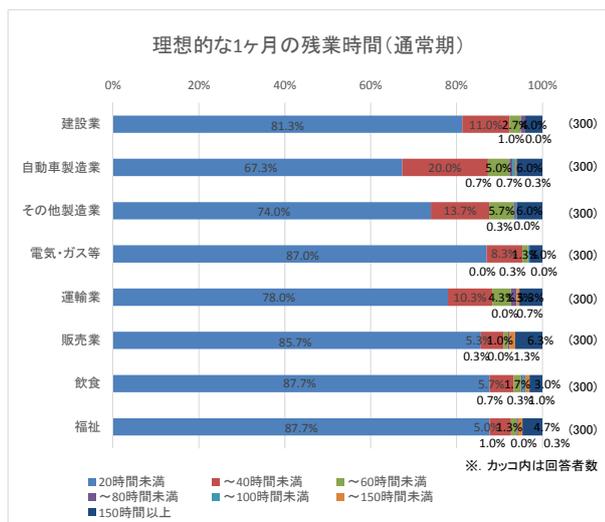
■理想的な1日の労働時間（通常期）

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
建設業	66	186	29	13	1	3	2	300
自動車製造業	44	178	44	27	3	3	1	300
その他製造業	56	183	35	19	3	3	1	300
電気・ガス等	86	176	29	6	1	2	0	300
運輸業	83	158	21	22	3	8	5	300
販売業	76	189	15	15	1	3	1	300
飲食	94	146	17	32	0	7	4	300
福祉	49	223	19	7	0	2	0	300



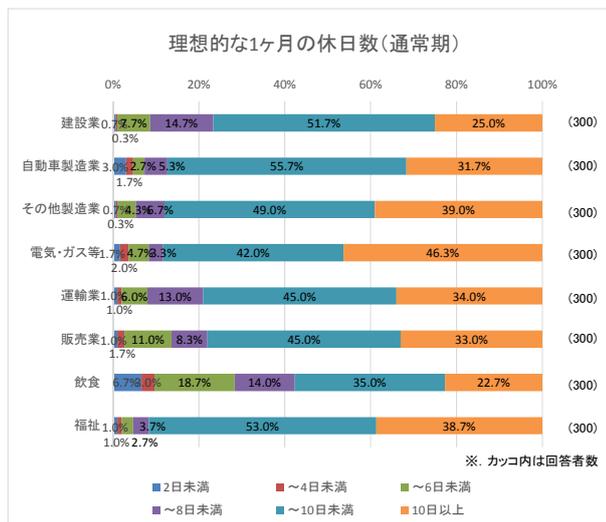
■理想的な1ヶ月の残業時間（通常期）

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
建設業	244	33	8	3	0	0	12	300
自動車製造業	202	60	15	2	2	1	18	300
その他製造業	222	41	17	1	1	0	18	300
電気・ガス等	261	25	4	0	1	0	9	300
運輸業	234	31	13	4	0	2	16	300
販売業	257	16	3	1	0	4	19	300
飲食	263	17	5	1	2	3	9	300
福祉	263	15	4	1	0	3	14	300



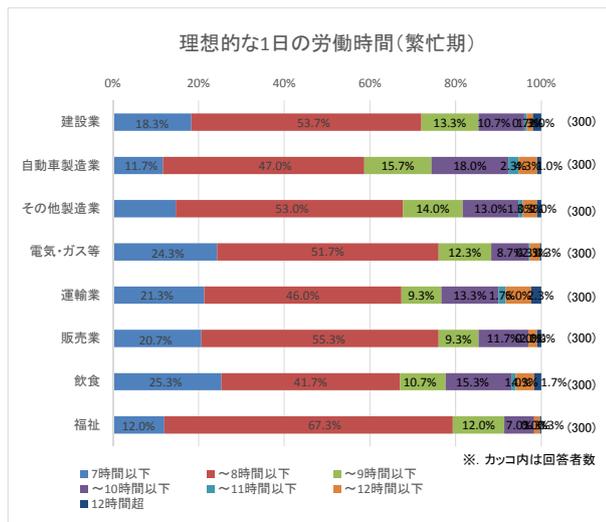
■理想的な1ヶ月の休日数（通常期）

	2日未満	~4日未満	~6日未満	~8日未満	~10日未満	10日以上	合計
建設業	2	1	23	44	155	75	300
自動車製造業	9	5	8	16	167	95	300
その他製造業	2	1	13	20	147	117	300
電気・ガス等	5	6	14	10	126	139	300
運輸業	3	3	18	39	135	102	300
販売業	3	5	33	25	135	99	300
飲食	20	9	56	42	105	68	300
福祉	3	3	8	11	159	116	300



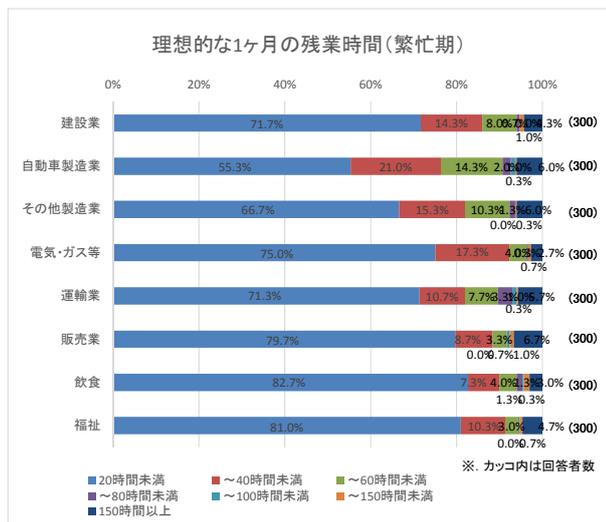
■理想的な1日の労働時間（繁忙期）

	7時間以下	~8時間以下	~9時間以下	~10時間以下	~11時間以下	~12時間以下	12時間超	合計
建設業	55	161	40	32	2	4	6	300
自動車製造業	35	141	47	54	7	13	3	300
その他製造業	44	159	42	39	3	10	3	300
電気・ガス等	73	155	37	26	1	7	1	300
運輸業	64	138	28	40	5	18	7	300
販売業	62	166	28	35	0	6	3	300
飲食	76	125	32	46	3	13	5	300
福祉	36	202	36	21	0	4	1	300



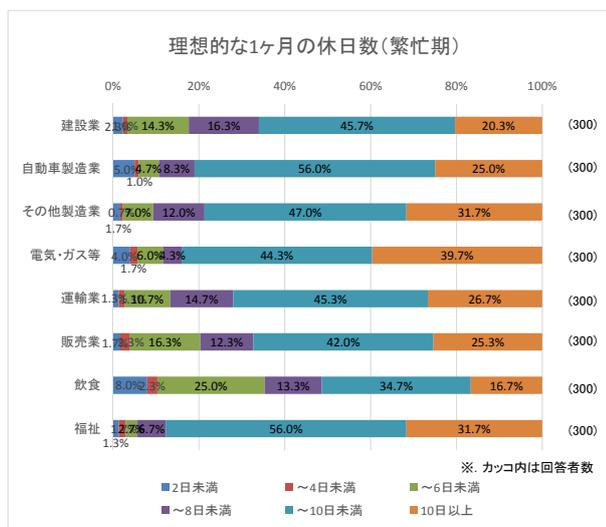
■理想的な1ヶ月の残業時間（繁忙期）

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
建設業	215	43	24	2	0	3	13	300
自動車製造業	166	63	43	6	3	1	18	300
その他製造業	200	46	31	4	0	1	18	300
電気・ガス等	225	52	12	1	0	2	8	300
運輸業	214	32	23	10	3	1	17	300
販売業	239	26	10	0	2	3	20	300
飲食	248	22	12	4	1	4	9	300
福祉	243	31	9	0	1	2	14	300



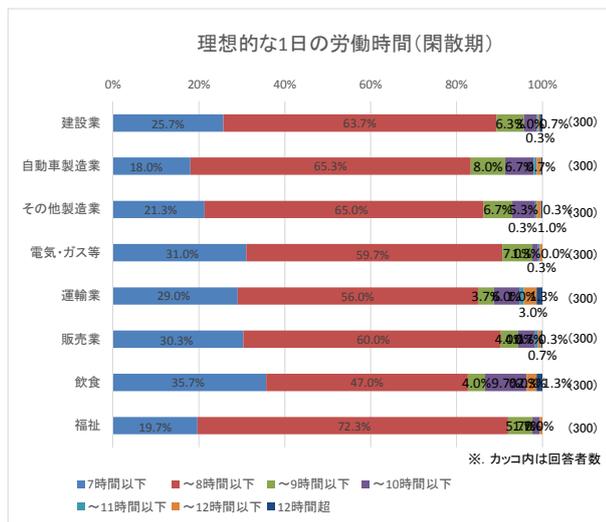
■理想的な1ヶ月の休日数（繁忙期）

	2日未満	～4日未満	～6日未満	～8日未満	～10日未満	10日以上	合計
建設業	7	3	43	49	137	61	300
自動車製造業	15	3	14	25	168	75	300
その他製造業	5	2	21	36	141	95	300
電気・ガス等	12	5	18	13	133	119	300
運輸業	4	4	32	44	136	80	300
販売業	5	7	49	37	126	76	300
飲食	24	7	75	40	104	50	300
福祉	4	5	8	20	168	95	300



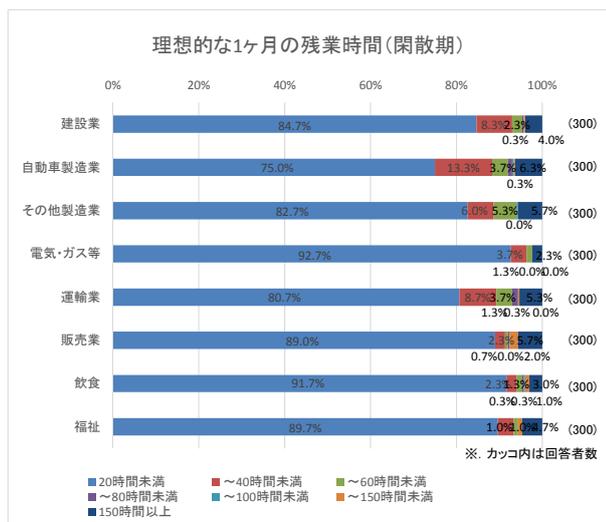
■理想的な1日の労働時間（閑散期）

	7時間以下	～8時間以下	～9時間以下	～10時間以下	～11時間以下	～12時間以下	12時間超	合計
建設業	77	191	19	9	1	1	2	300
自動車製造業	54	196	24	20	2	3	1	300
その他製造業	64	195	20	16	1	3	1	300
電気・ガス等	93	179	21	4	1	2	0	300
運輸業	87	168	11	18	3	9	4	300
販売業	91	180	12	12	2	2	1	300
飲食	107	141	12	29	0	7	4	300
福祉	59	217	17	5	0	2	0	300



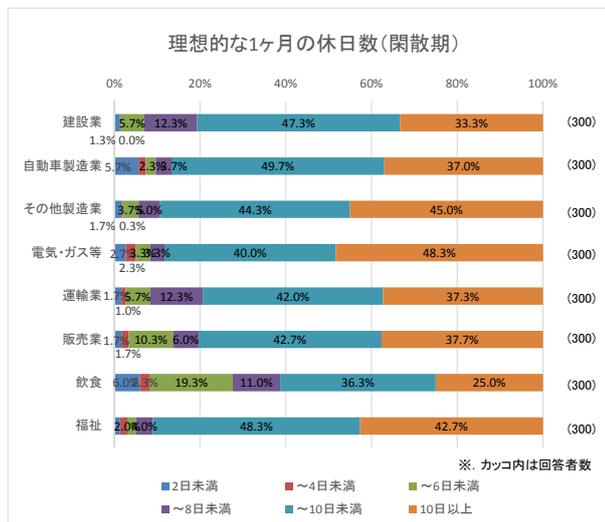
■理想的な1ヶ月の残業時間（閑散期）

	20時間未満	～40時間未満	～60時間未満	～80時間未満	～100時間未満	～150時間未満	150時間以上	合計
建設業	254	25	7	1	0	1	12	300
自動車製造業	225	40	11	3	1	1	19	300
その他製造業	248	18	16	0	1	0	17	300
電気・ガス等	278	11	4	0	0	0	7	300
運輸業	242	26	11	4	0	1	16	300
販売業	267	7	2	1	0	6	17	300
飲食	275	7	4	1	1	3	9	300
福祉	269	11	3	0	0	3	14	300



■理想的な1ヶ月の休日数（閑散期）

	2日未満	~4日未満	~6日未満	~8日未満	~10日未満	10日以上	合計
建設業	4	0	17	37	142	100	300
自動車製造業	17	5	7	11	149	111	300
その他製造業	5	1	11	15	133	135	300
電気・ガス等	8	7	10	10	120	145	300
運輸業	5	3	17	37	126	112	300
販売業	5	5	31	18	128	113	300
飲食	18	7	58	33	109	75	300
福祉	4	5	6	12	145	128	300

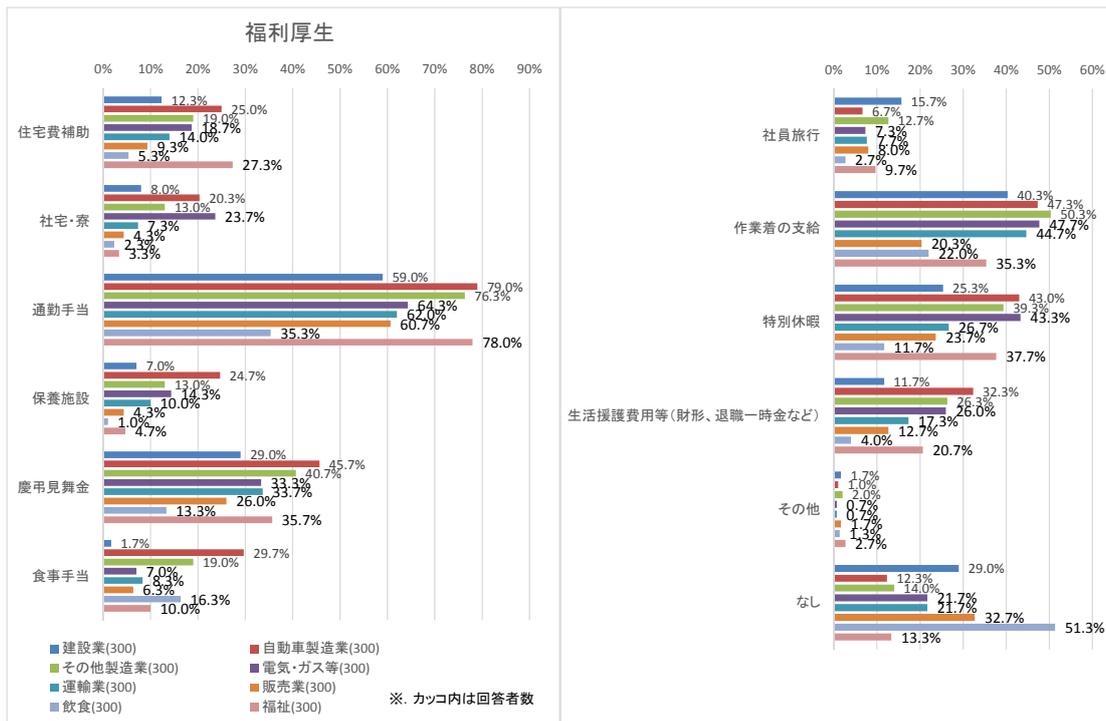


問9. 事業者から提供される福利厚生について該当するものを全てお答え下さい。

福利厚生	
1. 住宅費補助、2. 社宅・寮、3. 通勤手当、4. 保養施設、5. 慶弔見舞金、6. 食事手当、7. 社員旅行、8. 作業着の支給、9. 特別休暇、10. 生活援護費用等（財形、退職一時金など）、11. その他（具体的にご回答下さい）、12. なし	

■福利厚生

	住宅費補助	社宅・寮	通勤手当	保養施設	慶弔見舞金	食事手当	社員旅行	作業着の支給	特別休暇	生活援護費用等 (財形、退職一時金など)	その他	なし	回答者数
建設業	37	24	177	21	87	5	47	121	76	35	5	87	300
自動車製造業	75	61	237	74	137	89	20	142	129	97	3	37	300
その他製造業	57	39	229	39	122	57	38	151	118	79	6	42	300
電気・ガス等	56	71	193	43	100	21	22	143	130	78	2	65	300
運輸業	42	22	186	30	101	25	23	134	80	52	2	65	300
販売業	28	13	182	13	78	19	24	61	71	38	5	98	300
飲食	16	7	106	3	40	49	8	66	35	12	4	154	300
福祉	82	10	234	14	107	30	29	106	113	62	8	40	300

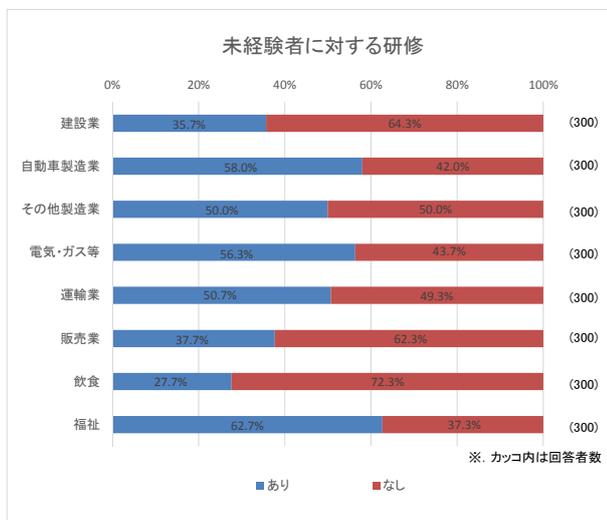


問 10. あなたが勤務している事業所での技術向上のための研修制度の有無についてお答え下さい。

未経験者に対する研修の有無	1. あり、2. なし
最新技術に関する研修の有無	1. あり、2. なし
資格取得に関する研修の有無	1. あり、2. なし

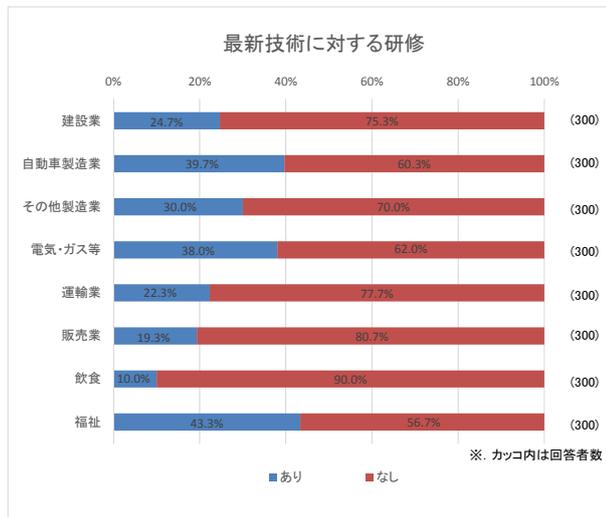
■ 未経験者に対する研修の有無

	あり	なし	回答者数
建設業	107	193	300
自動車製造業	174	126	300
その他製造業	150	150	300
電気・ガス等	169	131	300
運輸業	152	148	300
販売業	113	187	300
飲食	83	217	300
福祉	188	112	300



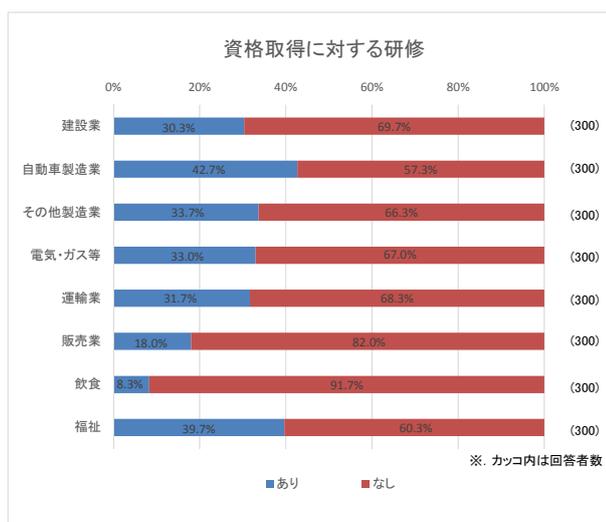
■最新技術に関する研修の有無

	あり	なし	回答者数
建設業	74	226	300
自動車製造業	119	181	300
その他製造業	90	210	300
電気・ガス等	114	186	300
運輸業	67	233	300
販売業	58	242	300
飲食	30	270	300
福祉	130	170	300



■資格取得に関する研修の有無

	あり	なし	回答者数
建設業	91	209	300
自動車製造業	128	172	300
その他製造業	101	199	300
電気・ガス等	99	201	300
運輸業	95	205	300
販売業	54	246	300
飲食	25	275	300
福祉	119	181	300

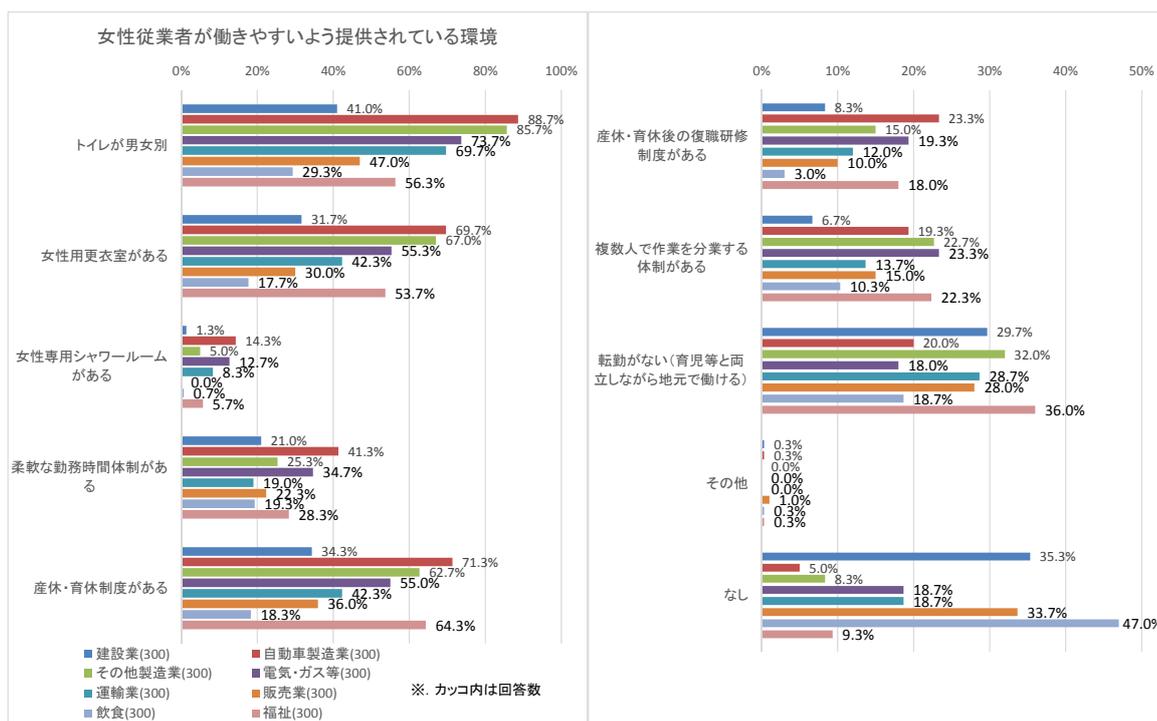


問 11. あなたが勤務している事業所で女性従業者が働きやすいように提供されている事業所の環境を全てお答え下さい。(女性従業者がいない場合もお答え下さい。)

女性従業者が働きやすい事業所の環境											
1. トイレが男女別、2. 女性用更衣室がある、3. 女性専用シャワールームがある、											
4. 柔軟な勤務時間体制がある、5. 産休・育休制度がある、6. 産休・育休後の復職研修制度がある、											
7. 複数人で作業を分業する体制がある、8. 転勤がない(育児等と両立しながら地元で働ける)、											
9. その他(具体的にご回答ください。)											

■女性従業者が働きやすい事業所の環境

	トイレが男女別	女性用更衣室がある	女性専用シャワールームがある	柔軟な勤務時間体制がある	産休・育休制度がある	産休・育休後の復職研修制度がある	複数人で作業を分業する体制がある	転勤がない(育児等と両立しながら地元で働ける)	その他	なし	回答者数
建設業	123	95	4	63	103	25	20	89	1	106	300
自動車製造業	266	209	43	124	214	70	58	60	1	15	300
その他製造業	257	201	15	76	188	45	68	96	0	25	300
電気・ガス等	221	166	38	104	165	58	70	54	0	56	300
運輸業	209	127	25	57	127	36	41	86	0	56	300
販売業	141	90	0	67	108	30	45	84	3	101	300
飲食	88	53	2	58	55	9	31	56	1	141	300
福祉	169	161	17	85	193	54	67	108	1	28	300



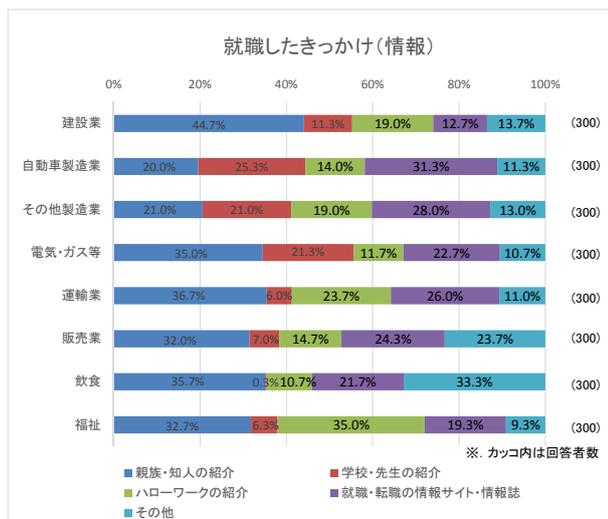
■職業観・労働観に関する項目

問 12. あなたが現在の事業所に就職したきっかけ(情報・理由)として該当するものを全てお答え下さい。

現在の事業所へ就職したきっかけ(情報)
1. 親族・知人の紹介、2. 学校・先生の紹介、3. ハローワークの紹介、
4. 就職・転職の情報サイト・情報誌、5. その他(具体的にご回答下さい。)

■現在の事業所へ就職したきっかけ（情報）

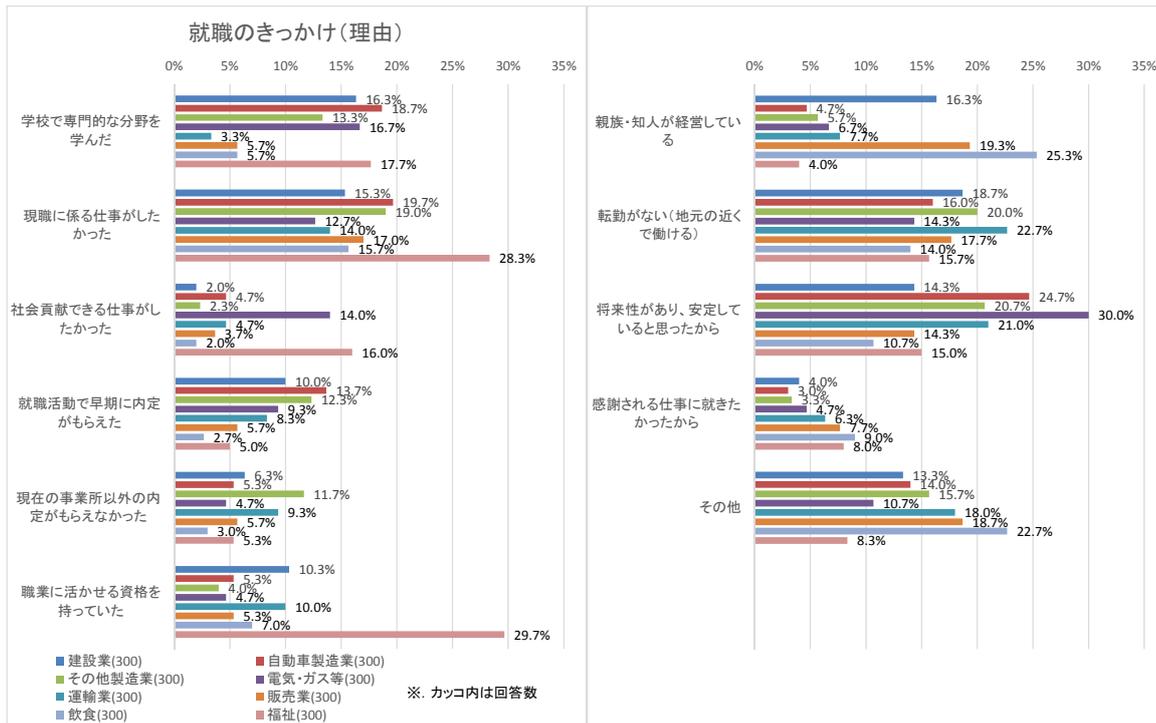
	親族・知人の紹介	学校・先生の紹介	ハローワークの紹介	就職・転職の情報サイト・情報誌	その他	回答者数
建設業	134	34	57	38	41	300
自動車製造業	60	76	42	94	34	300
その他製造業	63	63	57	84	39	300
電気・ガス等	105	64	35	68	32	300
運輸業	110	18	71	78	33	300
販売業	96	21	44	73	71	300
飲食	107	1	32	65	100	300
福祉	98	19	105	58	28	300



現在の事業所へ就職したきっかけ（理由）	
1.	学校で専門的な分野を学んだ、
2.	現職に係る仕事がしたかった、
3.	社会貢献できる仕事がしたかった、
4.	就職活動で早期に内定がもらえた、
5.	現在の事業所以外の内定がもらえなかった、
6.	職業に活かせる資格を持っていた、
7.	親族・知人が経営している、
8.	転勤がない（地元の近くで働ける）、
9.	将来性があり、安定していると思ったから、
10.	感謝される仕事に就きたかったから、
11.	その他（具体的にご回答下さい。）

■現在の事業所へ就職したきっかけ（理由）

	学校で専門的な分野を学んだ	現職に係る仕事がしたかった	社会貢献できる仕事がしたかった	就職活動で早期に内定がもらえた	現在の事業所以外の内定がもらえなかった	職業に活かせる資格を持っていた	親族・知人が経営している	転勤がない（地元の近くで働ける）	将来性があり、安定していると思ったから	感謝される仕事に就きたかったから	その他	回答者数
建設業	49	46	6	30	19	31	49	56	43	12	40	300
自動車製造業	56	59	14	41	16	16	14	48	74	9	42	300
その他製造業	40	57	7	37	35	12	17	60	62	10	47	300
電気・ガス等	50	38	42	28	14	14	20	43	90	14	32	300
運輸業	10	42	14	25	28	30	23	68	63	19	54	300
販売業	17	51	11	17	17	16	58	53	43	23	56	300
飲食	17	47	6	8	9	21	76	42	32	27	68	300
福祉	53	85	48	15	16	89	12	47	45	24	25	300

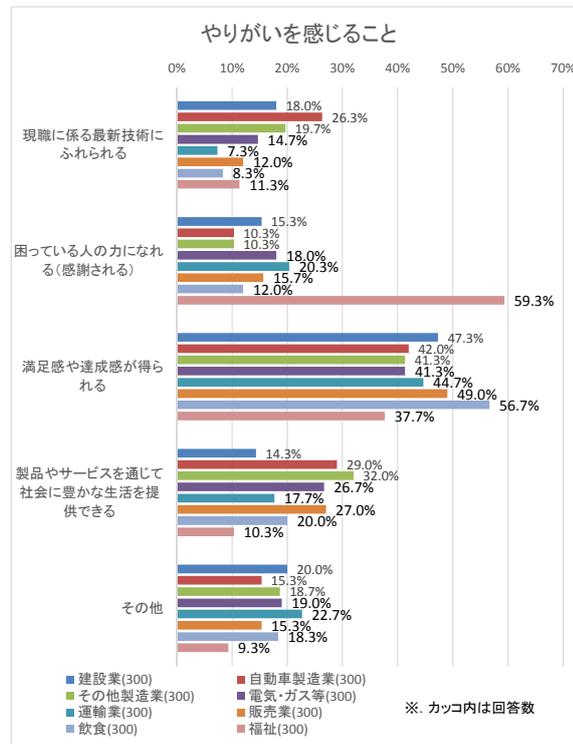


問 13. 現在の仕事で最もやりがいを感じることを全てお答え下さい。

仕事のやりがい	
1. 現職に係る最新技術にふれられる、	2. 困っている人の力になれる (感謝される)、
3. 満足感や達成感が得られる、	4. 製品やサービスを通じて社会に豊かな生活を提供できる、
5. その他 (具体的にご回答下さい)	

■仕事のやりがい

	現職に係る最新技術にふれられる	困っている人の力になれる (感謝される)	満足感や達成感が得られる	製品やサービスを通じて社会に豊かな生活を提供できる	その他	回答者数
建設業	54	46	142	43	60	300
自動車製造業	79	31	126	87	46	300
その他製造業	59	31	124	96	56	300
電気・ガス等	44	54	124	80	57	300
運輸業	22	61	134	53	68	300
販売業	36	47	147	81	46	300
飲食	25	36	170	60	55	300
福祉	34	178	113	31	28	300



問 14. あなたの現在の職業と比べて、自動車整備業に対するイメージはどのように感じますか。(当てはまるものをそれぞれひとつ)

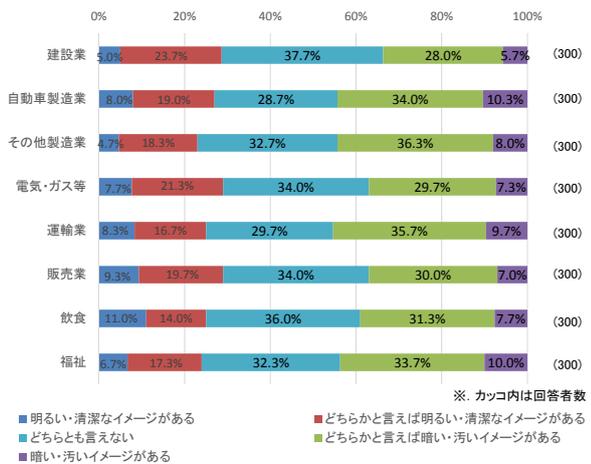
(自動車整備業とは、自動車のメンテナンスや修理、安全診断、自動車の検査(車検)などを行う業種です。)

自動車整備業に対するイメージ	
① 環境	1. 明るい・清潔なイメージがある、 2. どちらかと言えば明るい・清潔なイメージがある、 3. どちらかと言えば暗い・汚いイメージがある、 4. 暗い・汚いイメージがある、5. どちらとも言えない
② 仕事内容	1. 難しそうなイメージがある、2. どちらかと言えば難しそうなイメージがある、 3. どちらかと言えば簡単そうなイメージがある、4. 簡単そうなイメージがある、 5. どちらとも言えない
③ 報酬	1. 高そうなイメージがある、2. どちらかと言えば高そうなイメージがある、 3. どちらかと言えば低そうなイメージがある、4. 低そうなイメージがある、 5. どちらとも言えない
④ 就労時間	1. 適正なイメージがある、2. どちらかと言えば適正なイメージがある、 3. どちらかと言えば長そうなイメージがある、4. 長そうなイメージがある、 5. どちらとも言えない
⑤ 将来性	1. 期待できそうなイメージがある、2. やや期待できそうなイメージがある、 3. あまり期待できそうにないイメージがある、 4. 期待できそうにないイメージがある、5. どちらとも言えない
⑥ 体力面	1. 厳しいイメージがある、2. やや厳しいイメージがある、 3. あまり厳しいイメージはない、4. 厳しいイメージはない、 5. どちらとも言えない
⑦ 人間関係	1. 難しそうなイメージはない、2. あまり難しそうなイメージはない、 3. やや難しそうなイメージがある、4. 難しそうなイメージがある、 5. どちらとも言えない
⑧ 条件が合えば働いてみたい	1. そう思う、2 ややそう思う、3. あまりそう思わない 4. そう思わない、5. どちらとも言えない

■環境

	明るい・清潔なイメージがある	どちらかと言えば明るい・清潔なイメージがある	どちらかと言えば暗い・汚いイメージがある	暗い・汚いイメージがある	どちらとも言えない	回答者数
建設業	15	71	84	17	113	300
自動車製造業	24	57	102	31	86	300
その他製造業	14	55	109	24	98	300
電気・ガス等	23	64	89	22	102	300
運輸業	25	50	107	29	89	300
販売業	28	59	90	21	102	300
飲食	33	42	94	23	108	300
福祉	20	52	101	30	97	300

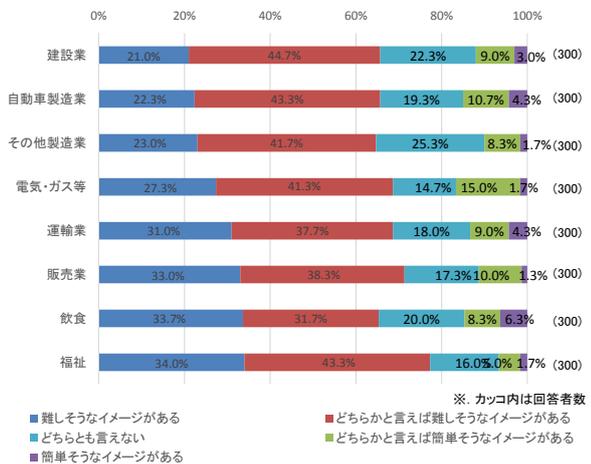
自動車整備業に対するイメージ(環境)



■ 仕事内容

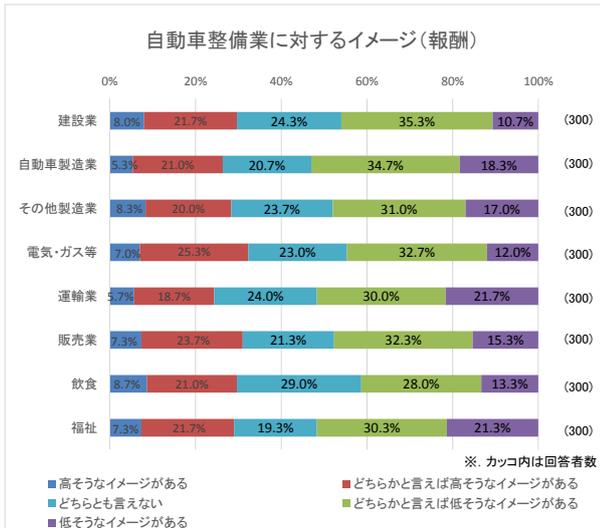
	難しそう なイメージ がある	どちらか と言えば 難しそう なイメージ がある	どちらか と言えば 簡単そう なイメージ がある	簡単そう なイメージ がある	どちらとも 言えない	回答者数
建設業	63	134	27	9	67	300
自動車製造業	67	130	32	13	58	300
その他製造業	69	125	25	5	76	300
電気・ガス等	82	124	45	5	44	300
運輸業	93	113	27	13	54	300
販売業	99	115	30	4	52	300
飲食	101	95	25	19	60	300
福祉	102	130	15	5	48	300

自動車整備業に対するイメージ(仕事内容)



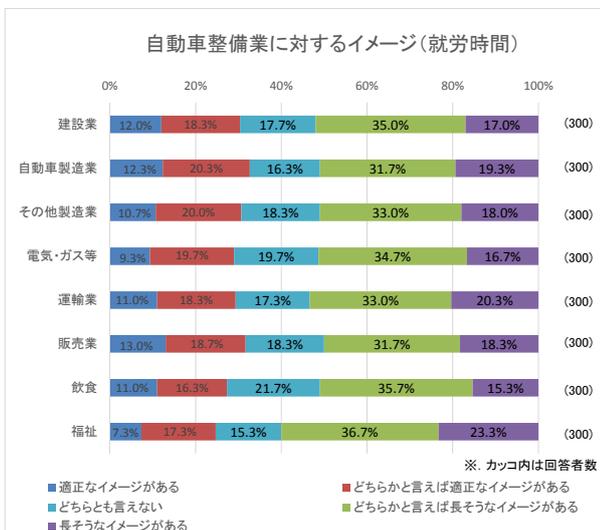
■ 報酬

	高そうなイメージがある	どちらかと言えば高そうなイメージがある	どちらかと言えば低そうなイメージがある	低そうなイメージがある	どちらとも言えない	回答者数
建設業	24	65	106	32	73	300
自動車製造業	16	63	104	55	62	300
その他製造業	25	60	93	51	71	300
電気・ガス等	21	76	98	36	69	300
運輸業	17	56	90	65	72	300
販売業	22	71	97	46	64	300
飲食	26	63	84	40	87	300
福祉	22	65	91	64	58	300



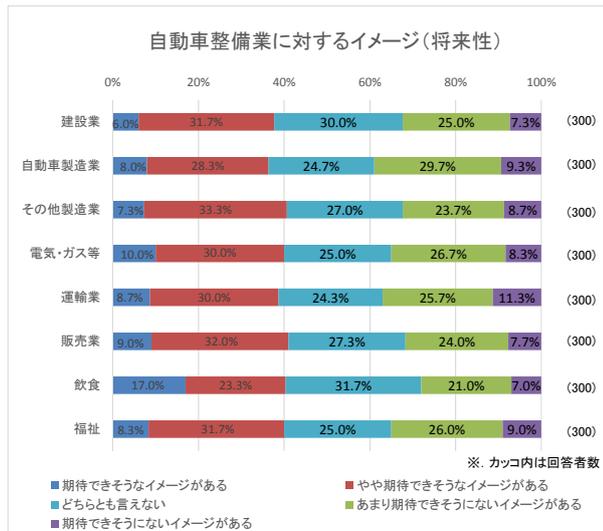
■ 就労時間

	適正なイメージがある	どちらかと言えば適正なイメージがある	どちらかと言えば長そうなイメージがある	長そうなイメージがある	どちらとも言えない	回答者数
建設業	36	55	105	51	53	300
自動車製造業	37	61	95	58	49	300
その他製造業	32	60	99	54	55	300
電気・ガス等	28	59	104	50	59	300
運輸業	33	55	99	61	52	300
販売業	39	56	95	55	55	300
飲食	33	49	107	46	65	300
福祉	22	52	110	70	46	300



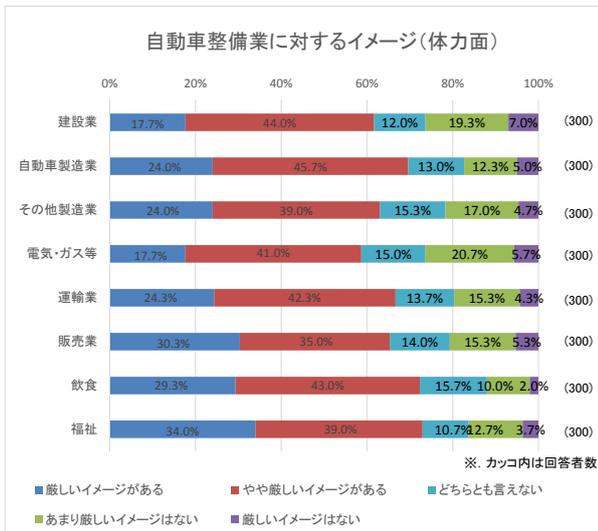
■ 将来性

	期待でき そうなイ メージがあ る	やや期待 できそうな イメージがあ る	あまり期 待できそう にないイ メージがあ る	期待でき そうにない イメージがあ る	どちらとも 言えない	回答者数
建設業	18	95	75	22	90	300
自動車製造業	24	85	89	28	74	300
その他製造業	22	100	71	26	81	300
電気・ガス等	30	90	80	25	75	300
運輸業	26	90	77	34	73	300
販売業	27	96	72	23	82	300
飲食	51	70	63	21	95	300
福祉	25	95	78	27	75	300



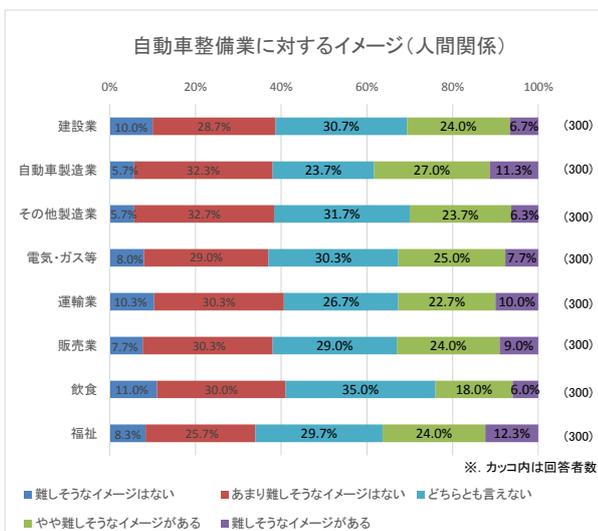
■ 体力面

	厳しいイメージがある	やや厳しいイメージがある	あまり厳しいイメージはない	厳しいイメージはない	どちらとも言えない	回答者数
建設業	53	132	58	21	36	300
自動車製造業	72	137	37	15	39	300
その他製造業	72	117	51	14	46	300
電気・ガス等	53	123	62	17	45	300
運輸業	73	127	46	13	41	300
販売業	91	105	46	16	42	300
飲食	88	129	30	6	47	300
福祉	102	117	38	11	32	300



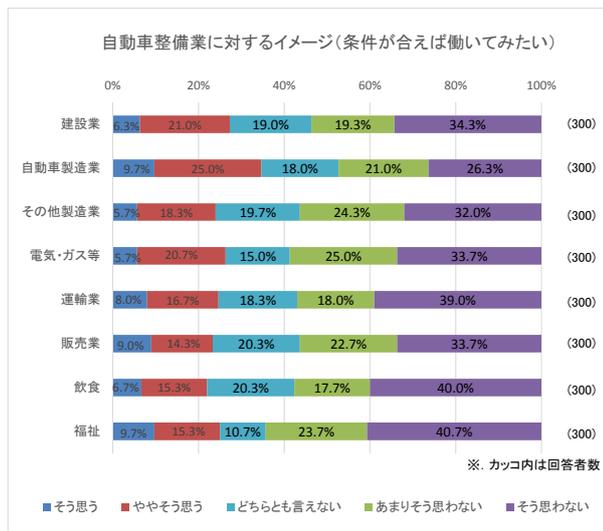
■ 人間関係

	難しそうないメージはない	あまり難しそうないメージはない	やや難しそうないメージがある	難しそうないメージがある	どちらとも言えない	回答者数
建設業	30	86	72	20	92	300
自動車製造業	17	97	81	34	71	300
その他製造業	17	98	71	19	95	300
電気・ガス等	24	87	75	23	91	300
運輸業	31	91	68	30	80	300
販売業	23	91	72	27	87	300
飲食	33	90	54	18	105	300
福祉	25	77	72	37	89	300



■条件が合えば働いてみたい

	そう思う	ややそう思う	あまりそう 思わない	そう思わ ない	どちらとも 言えない	回答者数
建設業	19	63	58	103	57	300
自動車製造業	29	75	63	79	54	300
その他製造業	17	55	73	96	59	300
電気・ガス等	17	62	75	101	45	300
運輸業	24	50	54	117	55	300
販売業	27	43	68	101	61	300
飲食	20	46	53	120	61	300
福祉	29	46	71	122	32	300

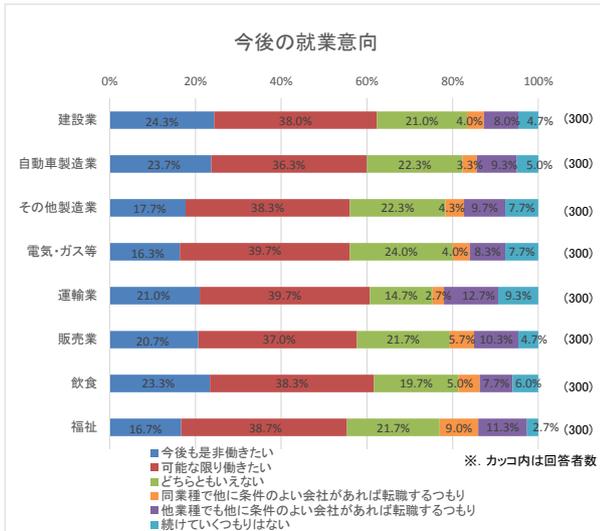


問 15. あなたは今後も現在勤めている会社で現職種で働き続けたいですか。

<p>現在勤めている会社で働き続けたいか (当てはまるものをひとつ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 今後も是非働きたい 2. 可能な限り働きたい 3. どちらともいえない 4. 同業種で他に条件のよい会社があれば転職するつもり 5. 他業種でも他に条件のよい会社があれば転職するつもり 5. 続けていくつもりはない
--	---

■現在勤めている会社で現職種で働き続けたいか

	今後も是非働きたい	可能な限り働きたい	どちらともいえない	同業種で他に条件のよい会社があれば転職するつもり	他業種でも他に条件のよい会社があれば転職するつもり	続けていくつもりはない	回答者数
建設業	73	114	63	12	24	14	300
自動車製造業	71	109	67	10	28	15	300
その他製造業	53	115	67	13	29	23	300
電気・ガス等	49	119	72	12	25	23	300
運輸業	63	119	44	8	38	28	300
販売業	62	111	65	17	31	14	300
飲食	70	115	59	15	23	18	300
福祉	50	116	65	27	34	8	300



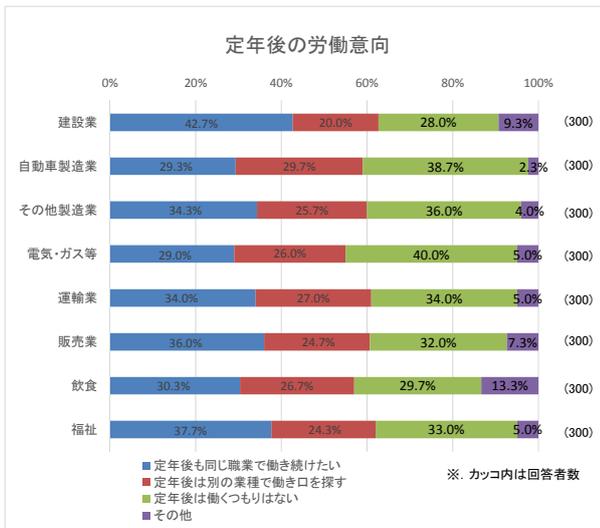
問 16. あなたの定年後の労働についてお答え下さい。

定年後の労働意欲について
(当てはまるものをひとつ)

1. 定年後も同じ職業で働き続けたい
→ (歳まで働きたい)
2. 定年後は別の業種で働き口を探す
3. 定年後は働くつもりはない
4. その他 (具体的にご回答下さい)

■ 定年後の労働意欲

	定年後も同じ職業で働き続けたい	定年後は別の業種で働き口を探す	定年後は働くつもりはない	その他	回答者数
建設業	128	60	84	28	300
自動車製造業	88	89	116	7	300
その他製造業	103	77	108	12	300
電気・ガス等	87	78	120	15	300
運輸業	102	81	102	15	300
販売業	108	74	96	22	300
飲食	91	80	89	40	300
福祉	113	73	99	15	300



■満足度に関する項目

問 17. あなたが現在勤務している事業所に対してどのように感じているかをお答え下さい。

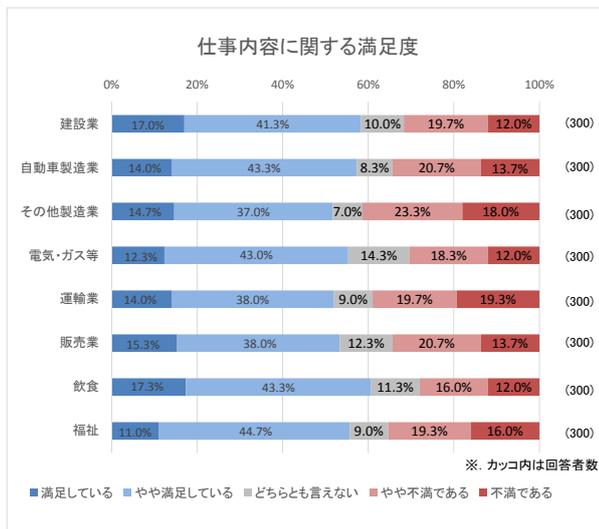
① 現職の仕事内容に関する満足度

現職の仕事内容に関する満足度
(当てはまるものをひとつ)

1. 満足している、2. やや満足している、
3. やや不満である、4. 不満である、5. どちらとも言えない

■現職の仕事内容に関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	回答者数
建設業	51	124	59	36	30	300
自動車製造業	42	130	62	41	25	300
その他製造業	44	111	70	54	21	300
電気・ガス等	37	129	55	36	43	300
運輸業	42	114	59	58	27	300
販売業	46	114	62	41	37	300
飲食	52	130	48	36	34	300
福祉	33	134	58	48	27	300



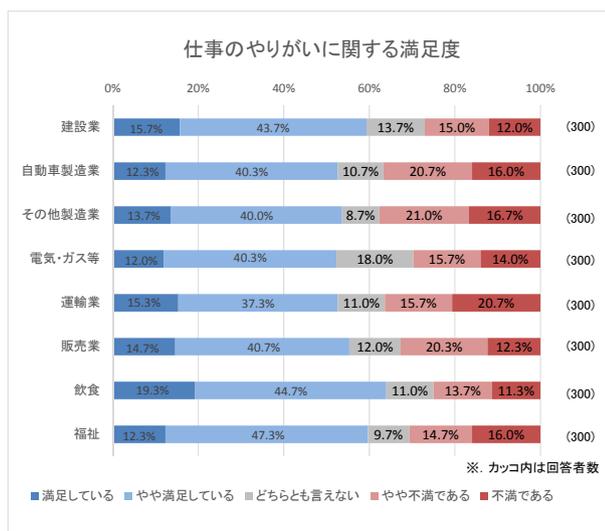
② 仕事のやりがいに関する満足度

仕事のやりがいに関する満足度
(当てはまるものをひとつ)

1. 満足している、2. やや満足している、
3. やや不満である、4. 不満である、5. どちらとも言えない

■仕事のやりがいに関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	回答者数
建設業	47	131	45	36	41	300
自動車製造業	37	121	62	48	32	300
その他製造業	41	120	63	50	26	300
電気・ガス等	36	121	47	42	54	300
運輸業	46	112	47	62	33	300
販売業	44	122	61	37	36	300
飲食	58	134	41	34	33	300
福祉	37	142	44	48	29	300



③ 事業場での働きやすさに関する満足度

事業場での働きやすさに関する満足度	1. 満足している、2. やや満足している、 3. やや不満である、4. 不満である、5. どちらとも言えない
-------------------	--

→ 「3」または「4」を回答された方は、その理由についてお答え下さい。特に不満の理由として該当するものを3つまでお答え下さい。

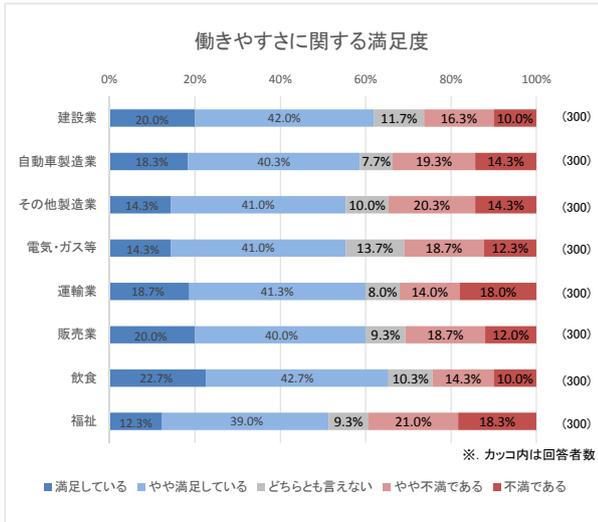
働きやすさに関して不満がある理由	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業場の環境（設備）が古い 2. 事業場の環境（設備）が汚い 3. 社員同士のコミュニケーションがとりにくい 4. 社内の周囲で相談できる人がいない 5. 福利厚生が充実している 6. 研修制度が充実している 7. その他（具体的にご回答下さい）
------------------	--

（不満の理由）

最も不満である	2 番目に不満である	3 番目に不満である

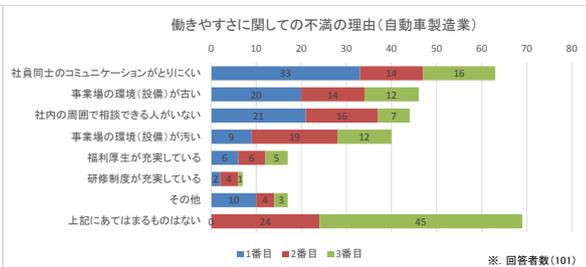
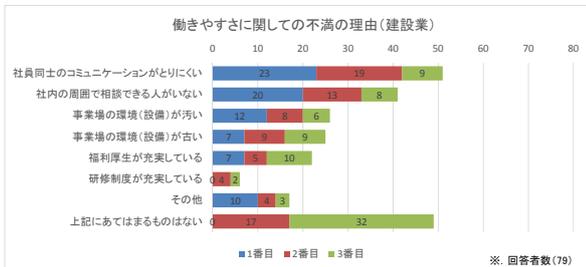
■ 事業場での働きやすさに関する満足度

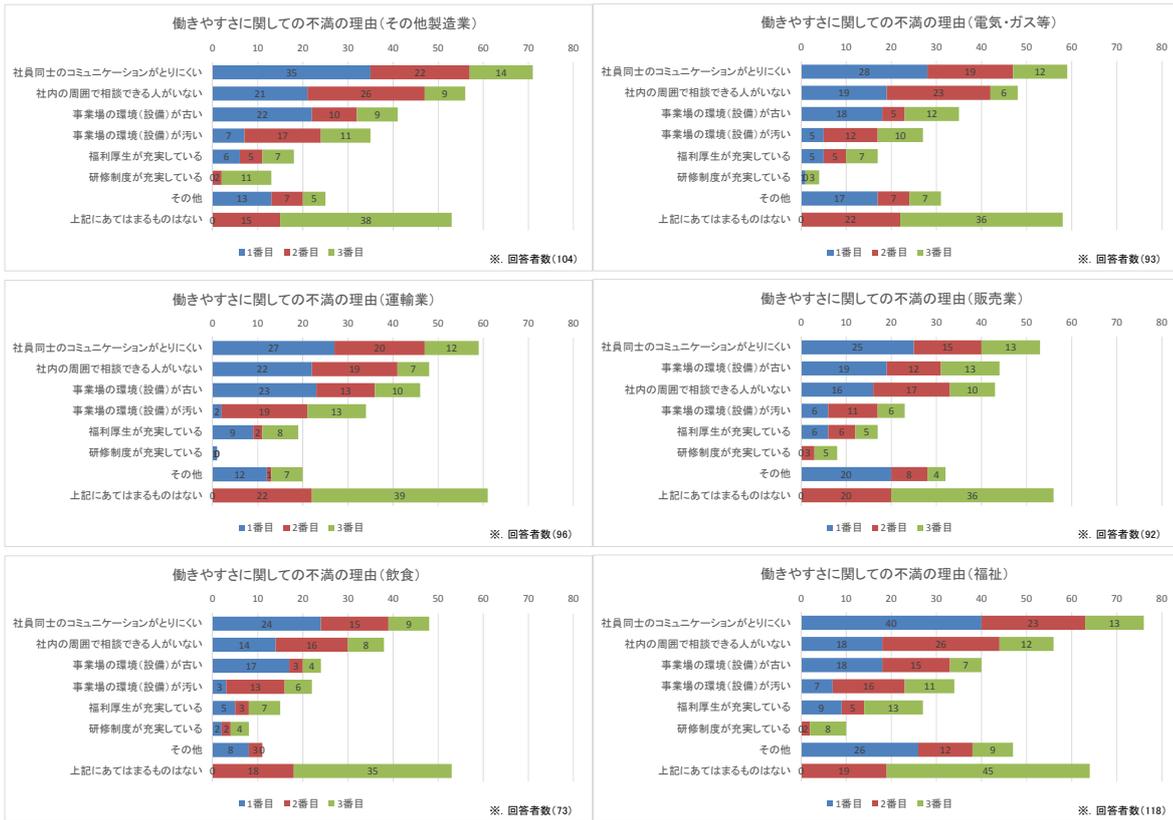
	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	回答者数
建設業	60	126	49	30	35	300
自動車製造業	55	121	58	43	23	300
その他製造業	43	123	61	43	30	300
電気・ガス等	43	123	56	37	41	300
運輸業	56	124	42	54	24	300
販売業	60	120	56	36	28	300
飲食	68	128	43	30	31	300
福祉	37	117	63	55	28	300



■ 働きやすさに関して不満がある理由

		回答者数	事業場の環境(設備)が古い	事業場の環境(設備)が汚い	社員同士のコミュニケーションがとりにくい	社内の周囲で相談できる人がいない	福利厚生が充実している	研修制度が充実している	その他	上記にあてはまるものはない
建設業	1番目	79	7	12	23	20	7	0	10	0
建設業	2番目	79	9	8	19	13	5	4	4	17
建設業	3番目	79	9	6	9	8	10	2	3	32
自動車製造業	1番目	101	20	9	33	21	6	2	10	0
自動車製造業	2番目	101	14	19	14	16	6	4	4	24
自動車製造業	3番目	101	12	12	16	7	5	1	3	45
その他製造業	1番目	104	22	7	35	21	6	0	13	0
その他製造業	2番目	104	10	17	22	26	5	2	7	15
その他製造業	3番目	104	9	11	14	9	7	11	5	38
電気・ガス等	1番目	93	18	5	28	19	5	1	17	0
電気・ガス等	2番目	93	5	12	19	23	5	0	7	22
電気・ガス等	3番目	93	12	10	12	6	7	3	7	36
運輸業	1番目	96	23	2	27	22	9	1	12	0
運輸業	2番目	96	13	19	20	19	2	0	1	22
運輸業	3番目	96	10	13	12	7	8	0	7	39
販売業	1番目	92	19	6	25	16	6	0	20	0
販売業	2番目	92	12	11	15	17	6	3	8	20
販売業	3番目	92	13	6	13	10	5	5	4	36
飲食	1番目	73	17	3	24	14	5	2	8	0
飲食	2番目	73	3	13	15	16	3	2	3	18
飲食	3番目	73	4	6	9	8	7	4	0	35
福祉	1番目	118	18	7	40	18	9	0	26	0
福祉	2番目	118	15	16	23	26	5	2	12	19
福祉	3番目	118	7	11	13	12	13	8	9	45



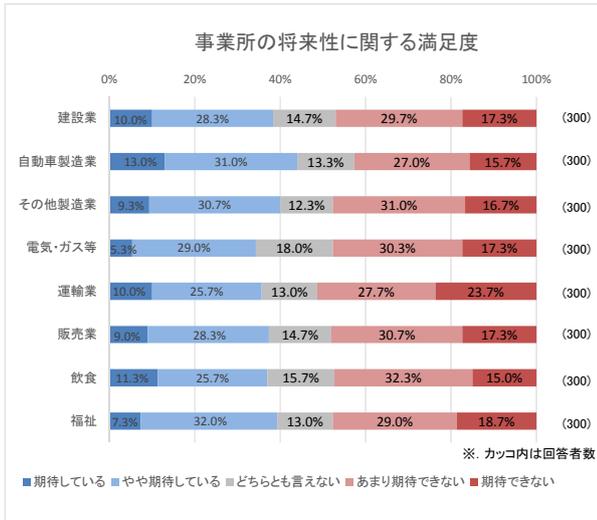


④ 事業所の将来性に関する満足度

事業所の将来性に対する期待度 (当てはまるものをひとつ)	1. 期待している、2. やや期待している、 3. あまり期待できない、4. 期待できない、5. どちらとも言えない
---------------------------------	---

■ 事業所の将来性に関する満足度

	期待している	やや期待している	あまり期待できない	期待できない	どちらとも言えない	回答者数
建設業	30	85	89	52	44	300
自動車製造業	39	93	81	47	40	300
その他製造業	28	92	93	50	37	300
電気・ガス等	16	87	91	52	54	300
運輸業	30	77	83	71	39	300
販売業	27	85	92	52	44	300
飲食	34	77	97	45	47	300
福祉	22	96	87	56	39	300



⑤ 給与・賃金に関する満足度

給与・賃金に関する満足度
(当てはまるものをひとつ)

1. 満足している → ⑥へお進み下さい。
2. やや満足している → ⑥へお進み下さい。
3. やや不満である
4. 不満である
5. どちらとも言えない → ⑥へお進み下さい。

→ 「3」または「4」を回答された方は、その理由についてお答え下さい。特に、不満の理由として該当するものを3つまでお答え下さい。

給与・賃金に関して不満がある理由

1. 労働時間に対して低いと感じる
2. 危険が伴う労働に対して低いと感じる
3. 高度な技術を必要とする労働に対して低いと感じる
4. 残業代が十分に支払われていない
5. 他業種・他社と比べて低いと感じる
6. 定期昇給がない
7. 資格取得による評価が反映されない
8. 評価制度による能力、情意等による評価が反映されない
9. その他（具体的にご回答ください。）

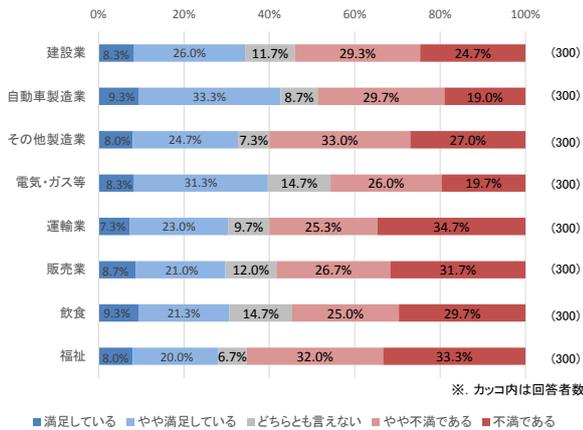
(不満の理由)

最も不満である	2番目に不満である	3番目に不満である

■ 給与・賃金に関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	回答者数
建設業	25	78	88	74	35	300
自動車製造業	28	100	89	57	26	300
その他製造業	24	74	99	81	22	300
電気・ガス等	25	94	78	59	44	300
運輸業	22	69	76	104	29	300
販売業	26	63	80	95	36	300
飲食	28	64	75	89	44	300
福祉	24	60	96	100	20	300

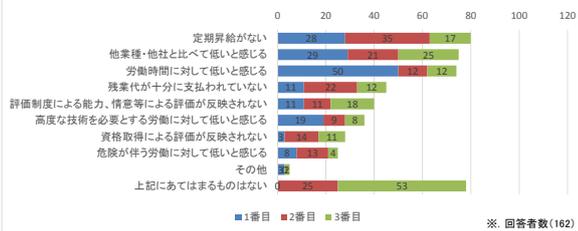
給与・賃金に関する満足度



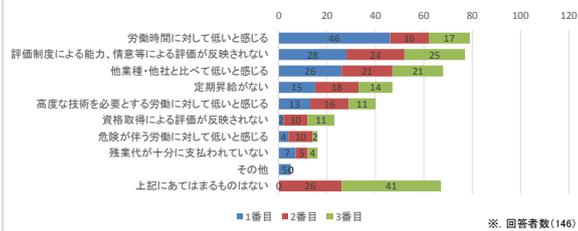
給与・賃金に関して不満がある理由

業種	回答者数	労働時間に対して低いと感じる	危険が伴う労働に対して低いと感じる	高度な技術が必要とする労働に対して低いと感じる	残業代が十分に支払われていない	他業種・他社と比べて低いと感じる	定期昇給がない	資格取得による評価が反映されない	評価制度による能力、情意等による評価が反映されない	その他	上記にあてはまるものはない	
建設業	1番目	162	50	8	19	11	29	28	3	11	3	0
建設業	2番目	162	12	13	9	22	21	35	14	11	0	25
建設業	3番目	162	12	4	8	12	25	17	11	18	2	53
自動車製造業	1番目	146	46	4	13	7	26	15	2	28	5	0
自動車製造業	2番目	146	16	10	16	5	21	18	10	24	0	26
自動車製造業	3番目	146	17	2	11	4	21	14	11	25	0	41
その他製造業	1番目	180	43	3	15	11	40	33	2	30	3	0
その他製造業	2番目	180	17	9	12	9	36	32	7	24	3	31
その他製造業	3番目	180	12	2	11	6	20	25	12	27	6	59
電気・ガス等	1番目	137	35	9	8	3	25	28	3	16	10	0
電気・ガス等	2番目	137	11	7	15	9	17	22	12	15	1	28
電気・ガス等	3番目	137	11	4	8	7	11	15	9	21	1	50
運輸業	1番目	180	64	11	16	12	35	25	4	10	3	0
運輸業	2番目	180	28	17	11	13	23	40	8	14	1	25
運輸業	3番目	180	21	7	12	7	30	16	9	22	2	54
販売業	1番目	175	68	4	10	5	29	33	3	17	6	0
販売業	2番目	175	20	9	10	15	43	27	2	14	5	30
販売業	3番目	175	17	5	9	9	20	22	8	18	5	62
飲食	1番目	164	92	1	4	7	18	21	4	8	9	0
飲食	2番目	164	9	3	7	21	23	32	4	13	0	52
飲食	3番目	164	9	1	9	6	15	20	12	14	2	76
福祉	1番目	196	51	11	19	19	53	19	5	14	5	0
福祉	2番目	196	29	16	14	21	38	22	16	21	2	17
福祉	3番目	196	21	5	19	14	17	25	27	27	4	37

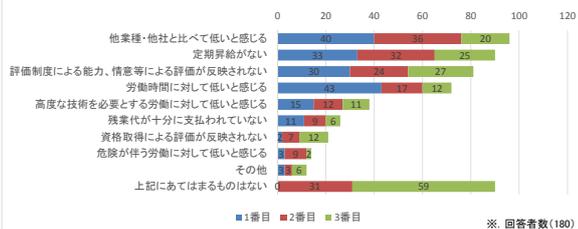
給与・賃金に関しての不満の理由(建設業)



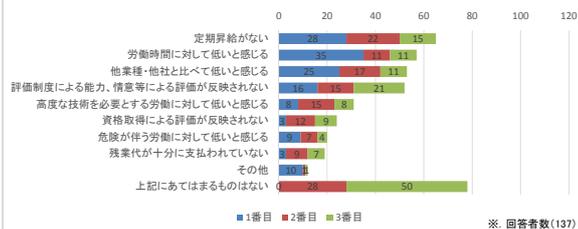
給与・賃金に関しての不満の理由(自動車製造業)

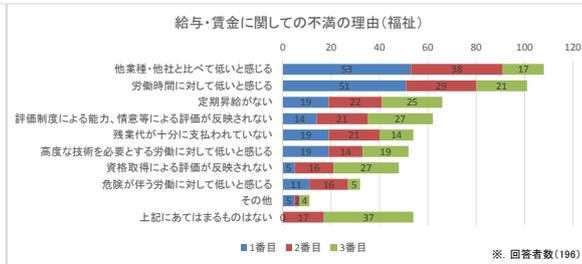
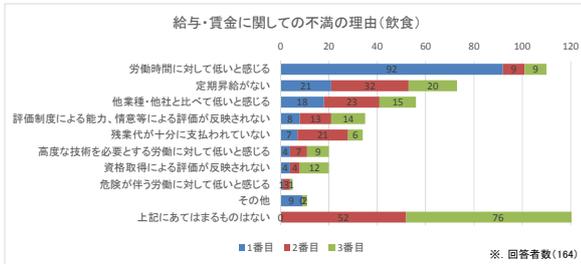
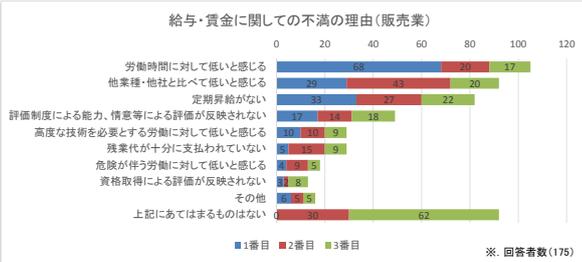
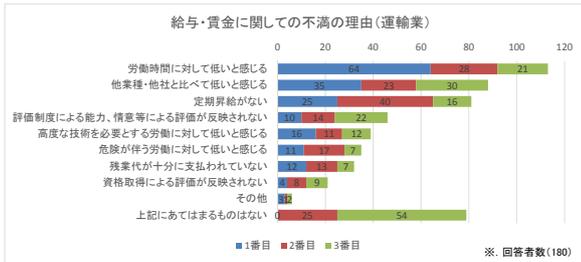


給与・賃金に関しての不満の理由(その他製造業)



給与・賃金に関しての不満の理由(電気・ガス等)





⑥ 労働時間に関する満足度

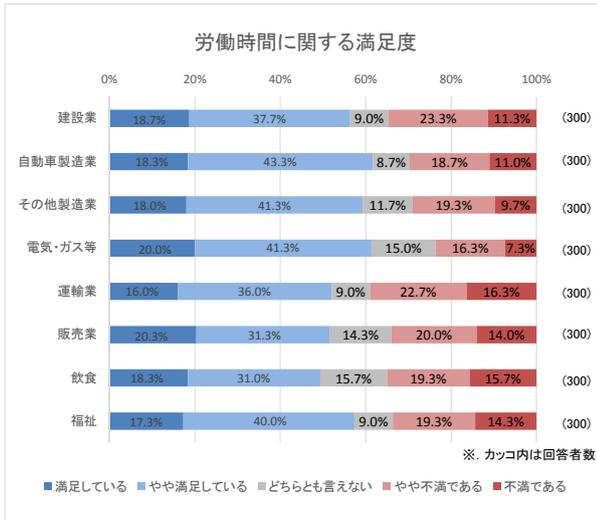
労働時間に関する満足度 (当てはまるものをひとつ)	<ol style="list-style-type: none"> 満足している → ⑦へお進み下さい。 やや満足している → ⑦へお進み下さい。 やや不満である 不満である どちらとも言えない → ⑦へお進み下さい。
------------------------------	---

→ 「3」または「4」を回答された方は、その理由についてお答え下さい。

労働時間に関して不満がある理由 (当てはまるものを全て)	<ol style="list-style-type: none"> 労働時間が長い 勤務時間の調整ができない その他 (具体的にご回答ください。)
---------------------------------	---

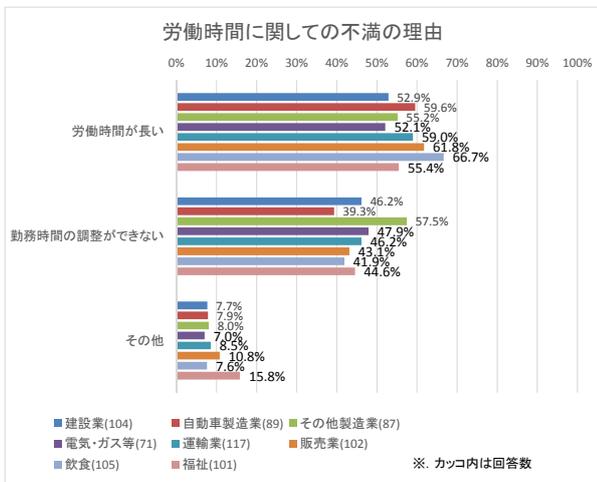
■ 労働時間に関する満足度

	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	回答者数
建設業	56	113	70	34	27	300
自動車製造業	55	130	56	33	26	300
その他製造業	54	124	58	29	35	300
電気・ガス等	60	124	49	22	45	300
運輸業	48	108	68	49	27	300
販売業	61	94	60	42	43	300
飲食	55	93	58	47	47	300
福祉	52	120	58	43	27	300



労働時間に関して不満がある理由

	労働時間が長い	勤務時間の調整ができない	その他	回答者数
建設業	55	48	8	104
自動車製造業	53	35	7	89
その他製造業	48	50	7	87
電気・ガス等	37	34	5	71
運輸業	69	54	10	117
販売業	63	44	11	102
飲食	70	44	8	105
福祉	56	45	16	101



⑦ 休日・休暇に関する満足度

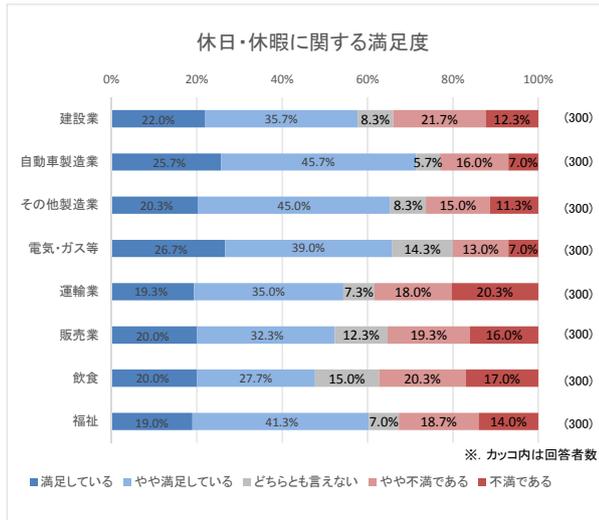
休日・休暇に関する満足度 (当てはまるものをひとつ)	<ol style="list-style-type: none"> 満足している → 問 18 へお進み下さい。 やや満足している → 問 18 へお進み下さい。 やや不満である 不満である どちらとも言えない → 問 18 へお進み下さい。
-------------------------------	---

→ 「3」または「4」を回答された方は、その理由についてお答え下さい。

休日・休暇に関して不満がある理由 (当てはまるものを全て)	<ol style="list-style-type: none"> 土日祝日が出勤日である 決められた休日に出勤日がある 希望する日に休暇がとりにくい その他 (具体的にご回答ください。)
-------------------------------	---

■休日・休暇に関する満足度

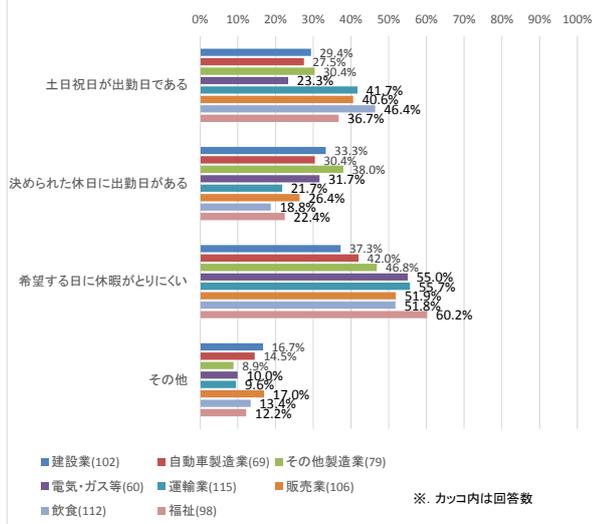
	満足している	やや満足している	やや不満である	不満である	どちらとも言えない	回答者数
建設業	66	107	65	37	25	300
自動車製造業	77	137	48	21	17	300
その他製造業	61	135	45	34	25	300
電気・ガス等	80	117	39	21	43	300
運輸業	58	105	54	61	22	300
販売業	60	97	58	48	37	300
飲食	60	83	61	51	45	300
福祉	57	124	56	42	21	300



■休日・休暇に関して不満がある理由

	土日祝日 が出勤日 である	決められ た休日に 出勤日 がある	希望する 日に休暇 がとりに くい	その他	回答者数
建設業	30	34	38	17	102
自動車製造業	19	21	29	10	69
その他製造業	24	30	37	7	79
電気・ガス等	14	19	33	6	60
運輸業	48	25	64	11	115
販売業	43	28	55	18	106
飲食	52	21	58	15	112
福祉	36	22	59	12	98

休日・休暇に関する不満の理由

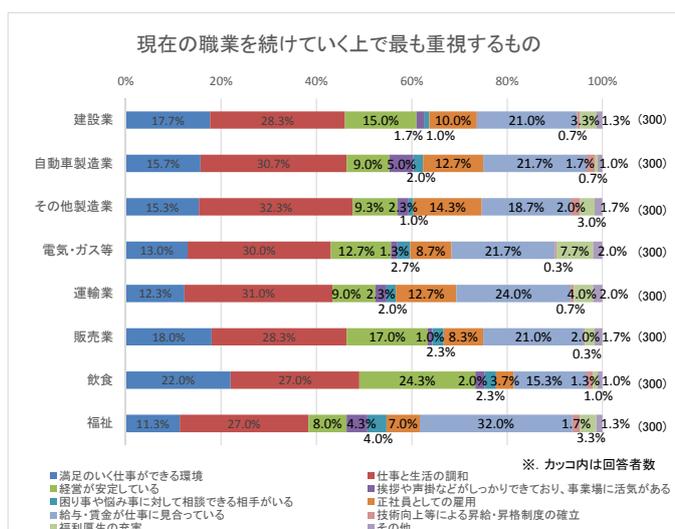


問 18. あなたが現在の職業を続けていく上で最も重視するものをひとつお答え下さい。

現在の職業を続けていく上で重視すること	
1. 満足のいく仕事ができる環境、	2. 仕事と生活の調和、
3. 経営が安定している、	4. 挨拶や声掛などがしっかりできており、事業場に活気がある、
5. 困り事や悩み事に対して相談できる相手がいる、	6. 正社員としての雇用、
7. 給与・賃金が仕事に見合っている、	8. 技術向上等による昇給・昇格制度の確立、
9. 福利厚生 of 充実、	10. その他（具体的にご回答下さい）

■現在の職業を続けていく上で重視すること

	満足のいく仕事ができる環境	仕事と生活の調和	経営が安定している	挨拶や声掛などがしっかりできており、事業場に活気がある	困り事や悩み事に対して相談できる相手がいる	正社員としての雇用	給与・賃金が仕事に見合っている	技術向上等による昇給・昇格制度の確立	福利厚生 of 充実	その他	回答者数
建設業	53	85	45	5	3	30	63	2	10	4	300
自動車製造業	47	92	27	15	6	38	65	5	2	3	300
その他製造業	46	97	28	7	3	43	56	6	9	5	300
電気・ガス等	39	90	38	4	8	26	65	1	23	6	300
運輸業	37	93	27	7	6	38	72	2	12	6	300
販売業	54	85	51	3	7	25	63	1	6	5	300
飲食	66	81	73	6	7	11	46	4	3	3	300
福祉	34	81	24	13	12	21	96	5	10	4	300



5. 出典一覧

- ・「平成 26 年度 中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査に係る委託事業 作業報告書」 株式会社 野村総合研究所
- ・「求職者の動向・意識調査 2015 基本報告書」 ジョブズリサーチセンター
- ・一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 24・25・26・27 年度版「自動車ディーラービジョン（乗用車店編）」
- ・一般社団法人日本自動車販売協会連合会 平成 25 年度版「自動車ディーラービジョン（大型車店編）」
- ・「多様化するニーズに応えるために(好事例集)」 平成 25 年 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会