

自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会

報告書

平成26年4月

目次

第1章 勉強会の目的	1
1-1. 整備業界の現状と勉強会の目的	1
1-2. 勉強会経緯	1
1-3. 勉強会での検討事項	2
1-4. 報告書における言葉の定義について	2
第2章 自動車整備関係団体における取組みなどについて	3
2-1. お台場モーターフェスによる業界団体の取組	3
2-2. 整備業界における人材確保の取組み事例	4
2-3. 整備要員へのアンケート	5
2-4. 専門学校における自動車整備分野の入学者数の推移	10
2-5. 整備士養成校による高等学校へのPR活動	12
第3章 今後の対策の方針について	13
3-1. 戦略的なリクルート	13
3-2. 事業・資格の魅力の向上	15
3-3. 労働環境の改善	16
3-4. 分業組み合わせの促進	16
3-5. 女性の活用	17
3-6. 外国人の活用	17
3-7. 人材確保に関する協議会の設立	18
3-8. 今後の対策方針一覧	18
参 考 資 料	19
1. 自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会参加団体	19
2. 自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会経緯	19
3. 整備要員人材不足対策の勉強会における主な意見	20
4. 整備要員へのアンケート	22

第1章 勉強会の目的

1-1. 整備業界の現状と勉強会の目的

近年、少子化や若者のクルマ離れの進展、将来選択肢の多様化等により、整備専門学校の学生数が激減（過去10年間で半減）する一方、団塊の世代の整備要員の引退、自動車の使用期間の長期化等を背景としたディーラーによる整備部門の拡充、新技術対応などにより整備要員の新規採用枠が拡大しており、整備要員の人材不足が顕著となってきている。

整備要員の不足は、自動車の安全・環境を支える整備事業の基盤を揺るがすおそれがあり、早急に原因などに対応した効果的な対策を講じる必要がある。

このため、自動車整備、自動車販売、自動車製造の各業界団体及び国土交通省などの関係者から構成される勉強会を立ち上げ、人材不足の現状、要因、対応策などについて、情報の共有と意見交換を行い、自由闊達な議論を通じて自動車整備に携わる人材確保の今後の対策の方向性、具体案などについて検討する。

1-2. 勉強会経緯

「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。）を平成25年11月より開催し、人材不足の現状及び自動車整備に関連する各業界の対策などについて意見交換を行い、対策の方向性について検討した。それらを踏まえ、平成26年3月の第4回勉強会で自動車整備業の人材確保に関する対策の方向性を取りまとめた。

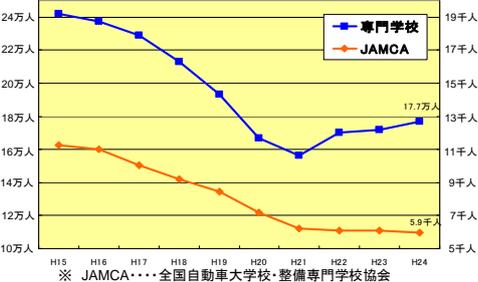
○自動車整備士を取り巻く状況



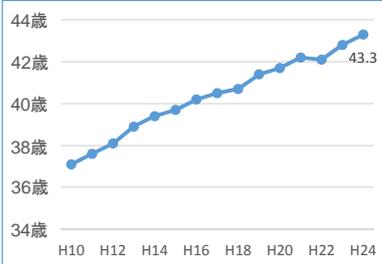
1. 現状と課題

- 少子化やクルマ離れの進展、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（平均年齢43.3歳、約2割が55歳以上）、近い将来、人材不足が顕在化する可能性大。
- 整備業界は従業員10人以下の企業が約7割を占め、大規模な採用活動などが困難であり、**7割以上の整備事業者が将来、整備要員の不足を懸念**。
- 整備要員の不足は、自動車の安全・環境の確保に重大な支障を来すおそれ。

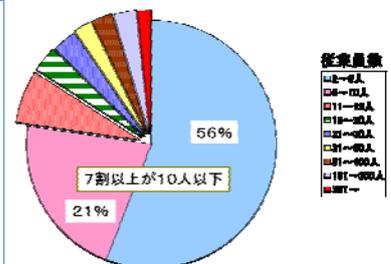
専門学校入学者数は、最近やや増加傾向にあるが、過去10年で半減した整備学校入学者は、依然低迷。



整備要員の平均年齢は上昇傾向にある。



約7割が従業員10人以下の中小零細企業。



2. 国土交通省の取り組み

- 自動車整備技術の高度化検討会報告（平成25年9月）
 - ・整備業の魅力を高め、**若者が自動車整備士を目指しやすい環境を整備**
 - ・自動車技術の高度化に対応した1級整備士の活用方策の検討

- 平成25年11月から**自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会の開催**（報告書を取りまとめ、関係団体等と連携し、順次対策を実施）
- 1級整備士取得の優位性確保の具体策の検討・実施
- 全日本自動車整備技能競技大会を、より一層全国の整備士の目標となるイベントとしてアピール強化

1-3. 勉強会での検討事項

次の項目について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する。

- (1) 整備要員の人材不足の現状、その要因分析
- (2) 整備士養成校の学生数の現状、その要因分析
- (3) 整備士養成校の海外展開、海外からの人材活用の方策
- (4) 自動車整備の仕事の現状、魅力、その要因分析
- (5) 自動車整備業の人材確保、整備士養成校の学生数増加、整備業の魅力向上のための対策

1-4. 報告書における言葉の定義について

自動車整備の仕事に従事している要員や自動車整備士の養成学校などについて、様々な呼び方があるため、勉強会及びその報告書において次のとおりとする。

(1) 整備要員

自動車の整備を行う業務に従事している者のうち、直接自動車の整備を行うもの。整備事業の経営者などは含まない。

(2) 自動車整備士

道路運送車両法第 55 条における自動車整備士の技能検定に合格した者。

(3) 整備士養成校

自動車整備士を養成する自動車整備士養成施設で、学校教育法による短期大学、専修学校に該当するもの。報告書内において、専修学校に該当するものは「整備専門学校」とする。

(4) 人材確保

「整備要員人材確保」は学生の新規卒業者の採用だけでなく、中途採用なども含めた整備要員の人材確保とし、整備士養成校の学生の確保は「整備士養成校の学生数増加」を指すものとする。また、整備要員及び整備士養成校を含めた人材確保は、「自動車整備業の人材確保」とする。

第2章 自動車整備関係団体における取組みなどについて

勉強会において議題に上がった自動車整備関係団体（以下、業界団体。）の取り組み事例及び勉強会で実施した調査、検討などの概要は次のとおり。

2-1. お台場モーターフェスによる業界団体の取組

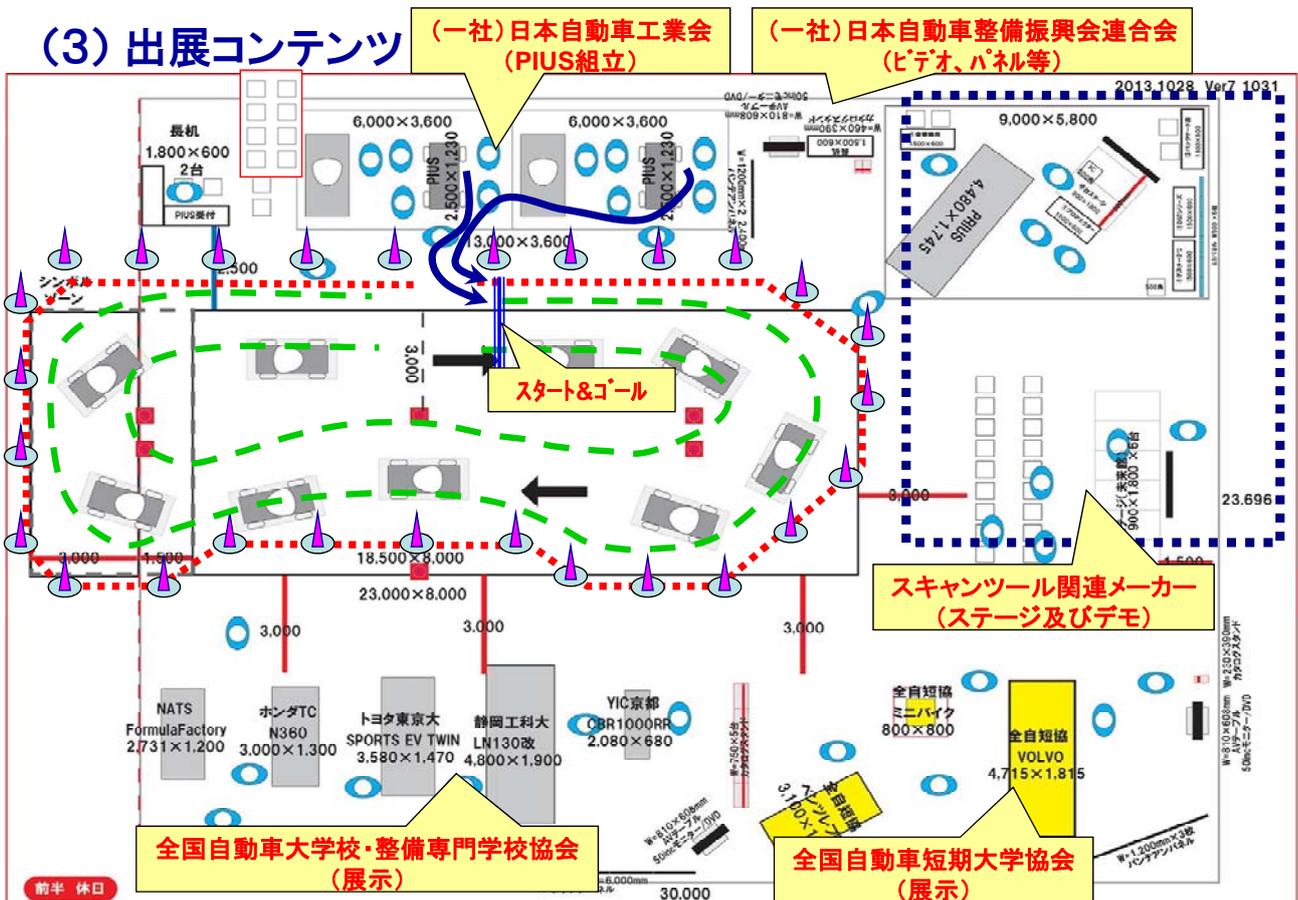
平成 25 年 11 月のお台場モーターフェスで、（一社）日本自動車工業会が自動車エンジニア体験イベントを開催した。このイベントは（一社）日本自動車整備振興会連合会、全国自動車大学校・整備専門学校協会、全国自動車短期大学協会などの業界団体も共同で出展しており、自動車整備の仕事の PR 活動を複数の業界団体が協力して実施した。

出展内容は整備士養成校の学生が作製した車両の展示や、スキャンツールの実演、PIUS（一人乗り電気自動車の組み立てキットカー）の組み立て及び試乗会が実施され、アンケートによれば来場者の多くに満足をいただいた。

一方、このイベントは、高校生を中心に自動車や自動車整備士への関心を持ってもらうための PR 活動を目的としていたが、実際の来場者は小学生が多く、スキャンツールの実演による整備作業に興味を示していた。今後は高校生がイベントに足を運ぶ方法、イベントにおける PR 対象の選定方法及びそれに見合ったイベント内容を検討する必要がある。

2013年 お台場モーターフェス・エンジニア体験

(3) 出展コンテンツ



2-2. 整備業界における人材確保の取り組み事例

勉強会において、業界団体、企業及び整備士養成校などによる様々な取り組み事例が紹介された。主な内容は次のとおり。

(1) 業界団体の取り組み

- 整備士の仕事をPRするためのマンガの冊子や、DVDを作成、配布。
- 業界団体が会報誌などの冊子で会員事業場の先進的な取り組みを紹介。
- 自動車をテーマとした絵画・写真のコンクールを実施。
- 高等学校への自動車に関する実習用機材や自動車技術教材の提供及び講師派遣による教員や生徒への技術講習会を開催。

(2) メーカーの取り組み

- 国内メーカーが車の販売のための宣伝ではなく、自動車に興味を持ってもらうためのCMを作成。
- 輸入車代理店が女性の整備士希望者だけを対象としたイベントを実施。
- 小学生から大学生向けの社会科見学や修学旅行を対象とした自動車生産工場見学の実施、職場体験の開催。
- 高校生向けにサービスエンジニア職業紹介DVDを作成、配布。
- 研修施設において、近隣の高校生への自動車整備体験学習を開催
- 系列ディーラーへ就職することを前提とした、高校生が整備養成校に進学するための奨学金制度を創設

(3) ディーラーや整備工場の取り組み

次の内容について事業者個々が独自に行っている。

- 中学生などを対象とした職場体験学習の実施。
- 小学生と両親を対象としたサービス工場見学。
- ディーラーに就職することを前提とし、高校生が整備士養成校に進学するための奨学金制度を創設。

(4) 整備士養成校の取り組み

次の内容について整備士養成校がそれぞれ独自の工夫を行っている。

- ポスターを作成し、高等学校訪問時にポスターの掲示を依頼。また、ディーラーなどの事業者と一緒に高等学校を訪問することにより、高等学校の進路担当教師などに整備士養成校への進路のPRを行う。
- 学生が興味を持つこと（ソーラーカー作成、レースへの参加やレーシングチームとの提携など）を授業に組み込み、自動車に興味を持つ学生を増やす。
- 高等学校への出張授業で、小型エンジンやポケットバイクの分解・組立の体験実習を通して整備要員の社会的な役割を紹介。
- 小学生を対象としたミニソーラーカー製作教室の公開講座。

2-3. 整備要員へのアンケート

自動車整備業の人材不足の要因分析のため、実際に整備の仕事への従事者よりアンケート形式で意見を集約した。

(1) アンケートの実施方法

アンケートは各地方の（一社）自動車整備振興会の二種養成施設の受講者を対象とし、無記名で記入。

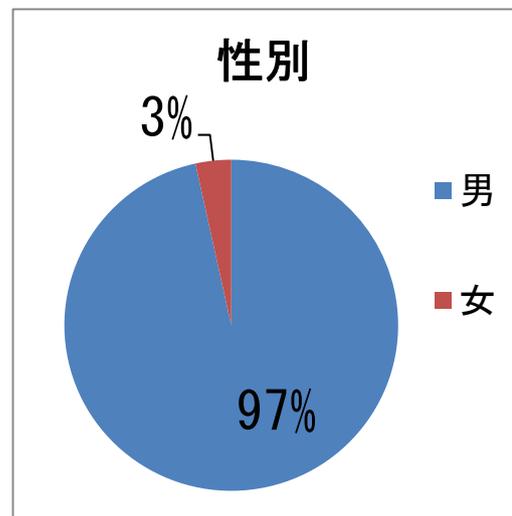
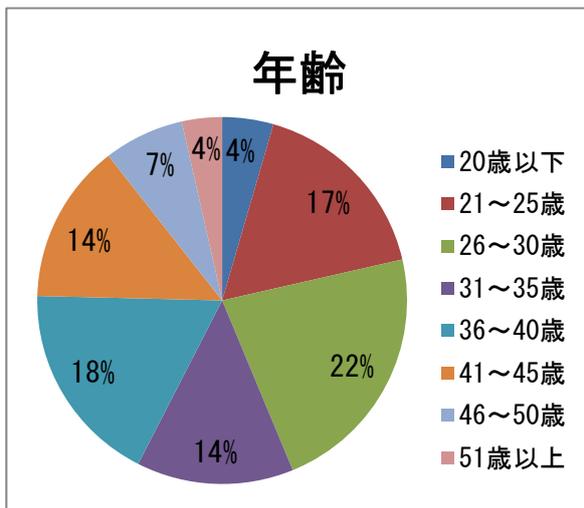
(2) アンケートの集計

（一社）日本自動車整備振興会連合会の協力を得て、319件の回答を回収し、国土交通省自動車局整備課で集計及び分析を行った。

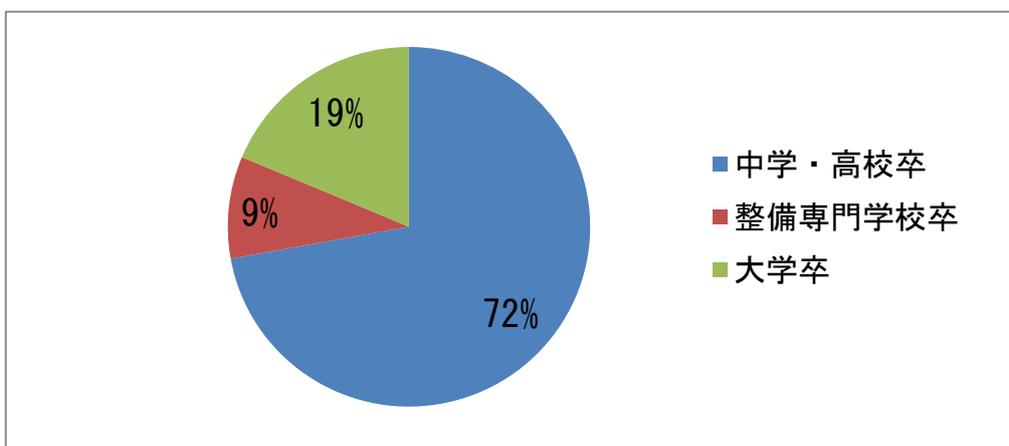
(3) 整備要員に対する意識調査の結果の分析

① アンケート回答者の分布

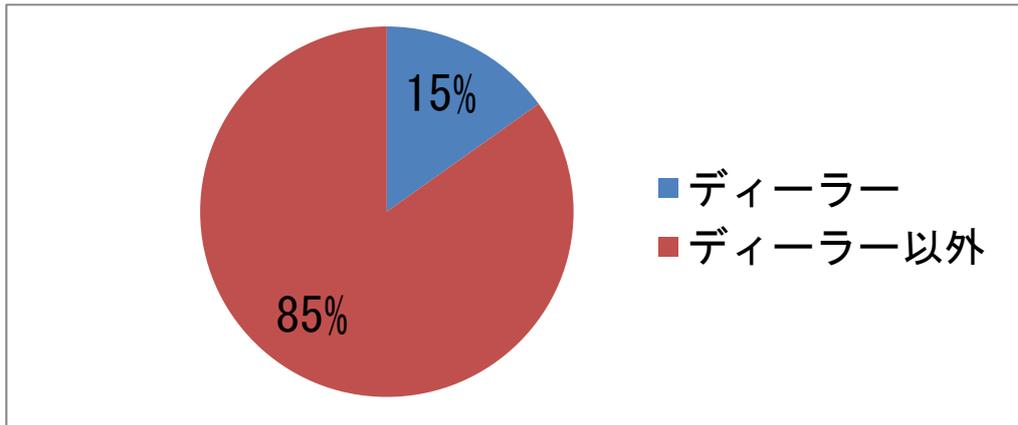
(ア) 年齢、性別



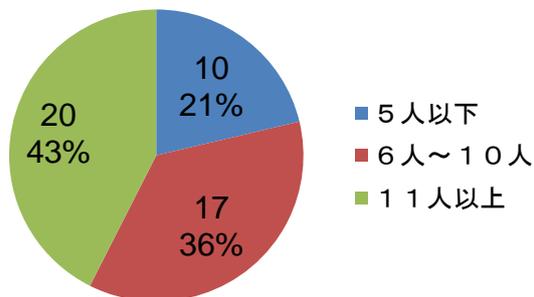
(イ) 最終学歴



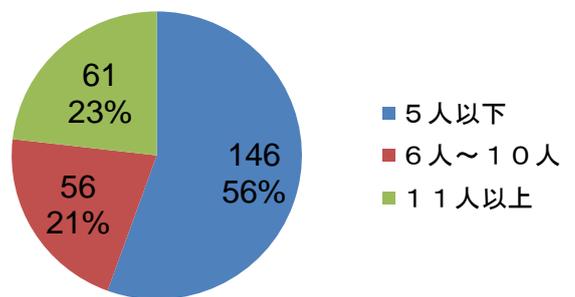
(ウ) 働いている事業場について



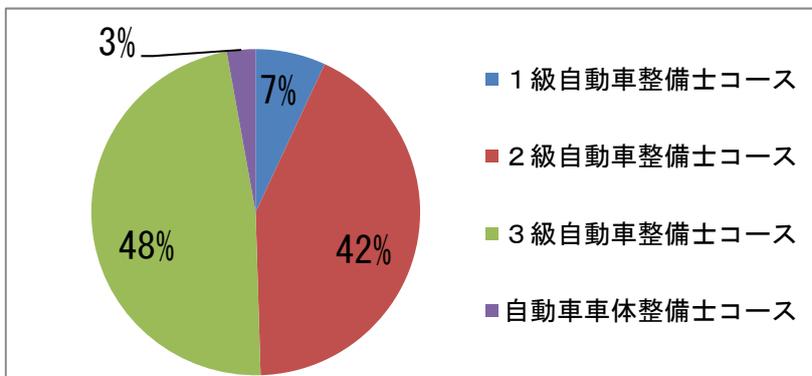
ディーラーの事業場規模 (回答数)



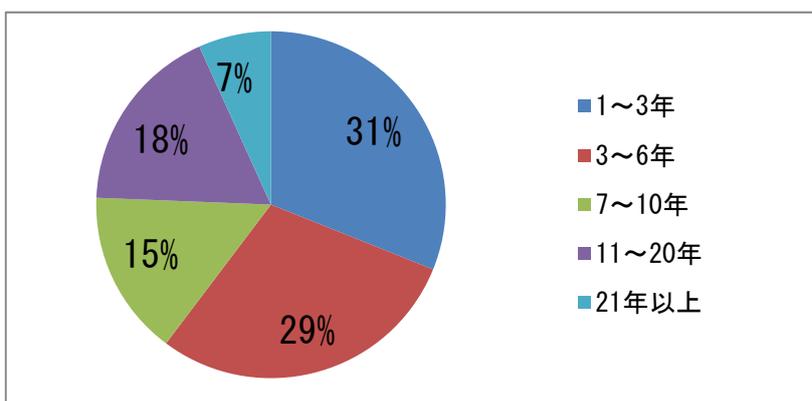
ディーラー以外の事業場規模 (回答数)



(エ) アンケート実施時の二種養成施設の参加コース

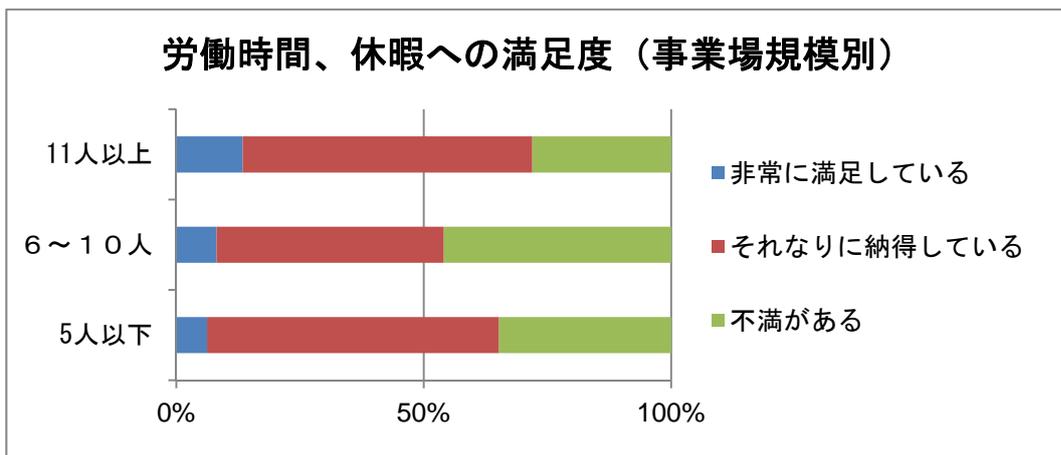
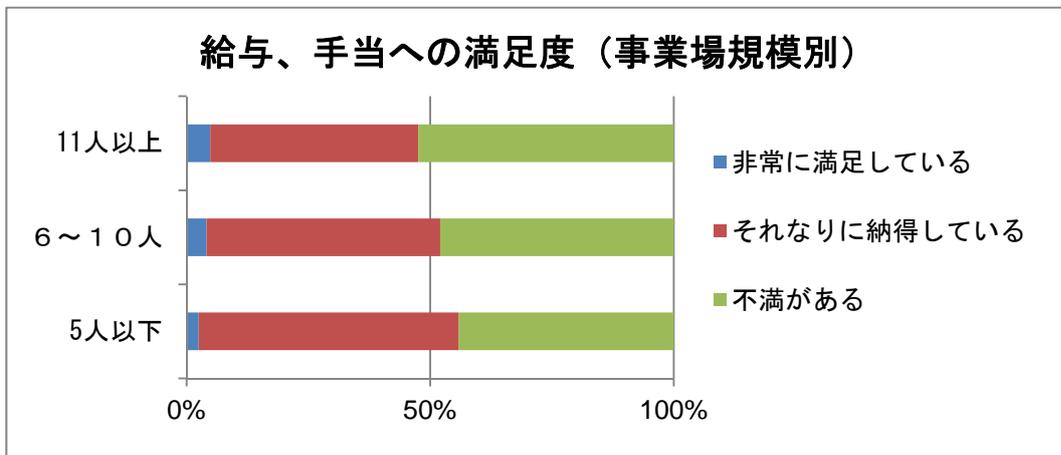
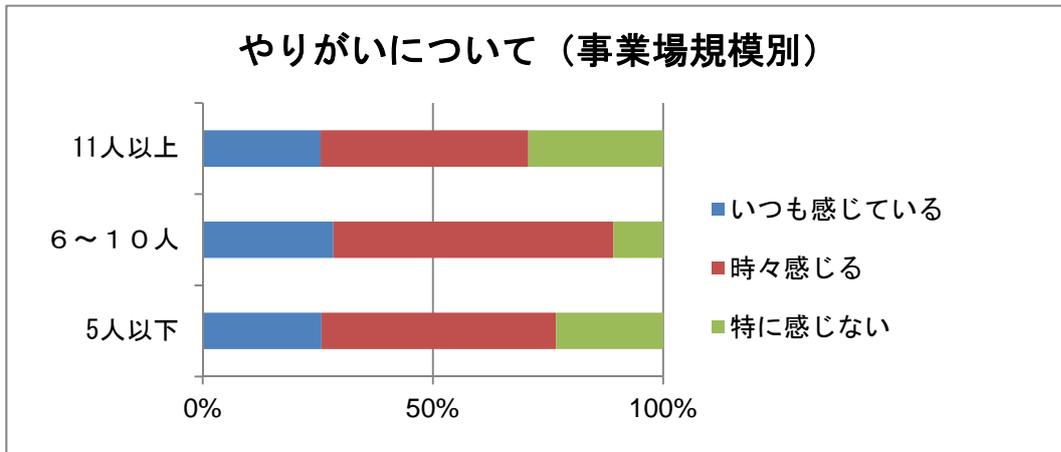


(オ) 整備士としての実務経験年数

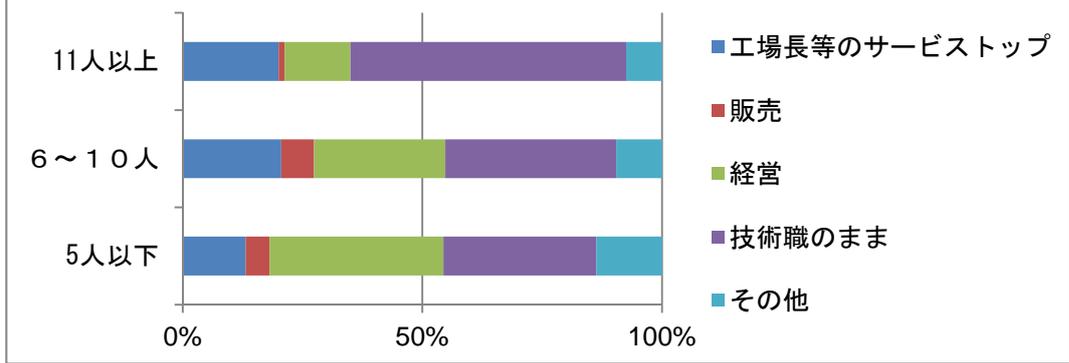


② 事業場の規模による影響

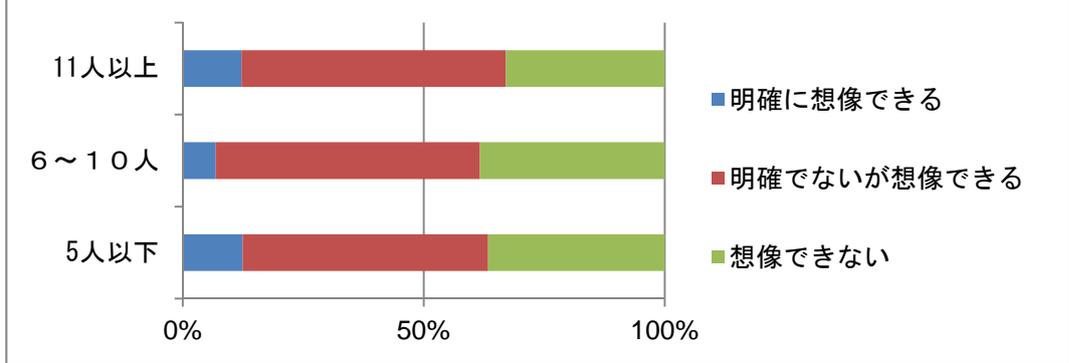
アンケート内容について、事業場の規模ごとに集計をしたところ、次のとおり。



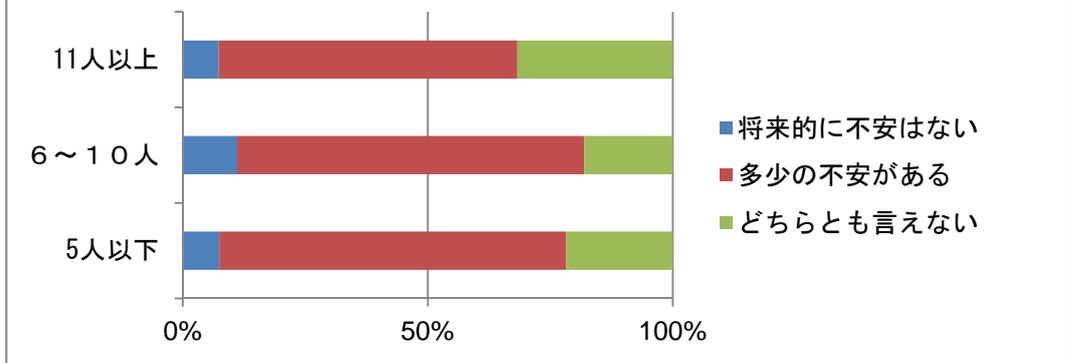
将来目指す仕事（事業場規模別）



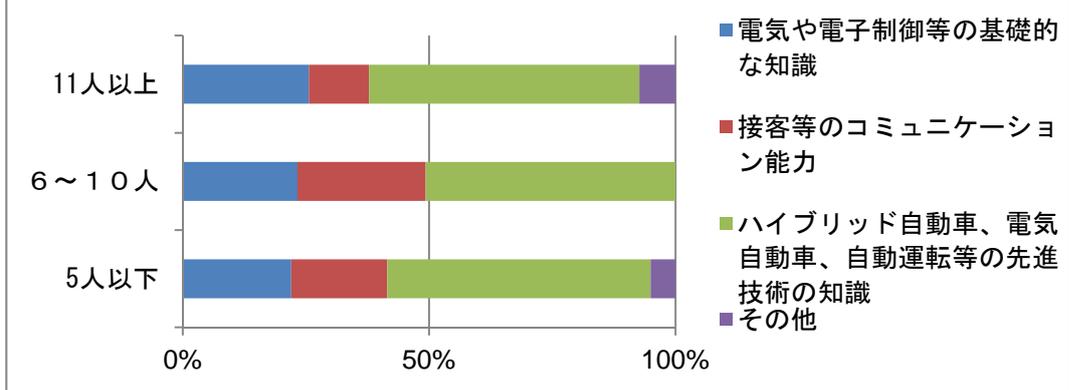
将来のイメージ（事業場規模別）



自動車整備士の将来について（事業場規模別）



自動車整備士に必要な知識・技能について（事業場規模別）



③ 自動車整備の魅力について

自動車整備の職業の魅力について自由に記載いただいた。回答が多かった内容は次のとおり。(※ 総回答数は234件で【】内はその内数。)

- プロにしかできない修理ができること 【31】 (13.2%)
- 医者のような仕事であること (人 (お客様) の役に立てる) 【29】 (12.4%)
- 直った時、整備が完了した時の達成感 【25】 (10.7%)
- 日々勉強ができる (クルマに関して困らない) 【25】 (10.7%)
- 趣味と実益を兼ねられる 【24】 (10.3%)
- 安全に自動車を運転するために必要不可欠な職種 (社会貢献) 【22】 (9.4%)
- お客様との会話 (喜び、笑顔) 【15】 (6.0%)

2-4. 専門学校における自動車整備分野の入学者数の推移

整備士養成校への入学者数が減少しているが、有効な取り組みを行っている業界を参考とするため、専門学校全体の分野ごとの入学者数の比較、分析を行う。

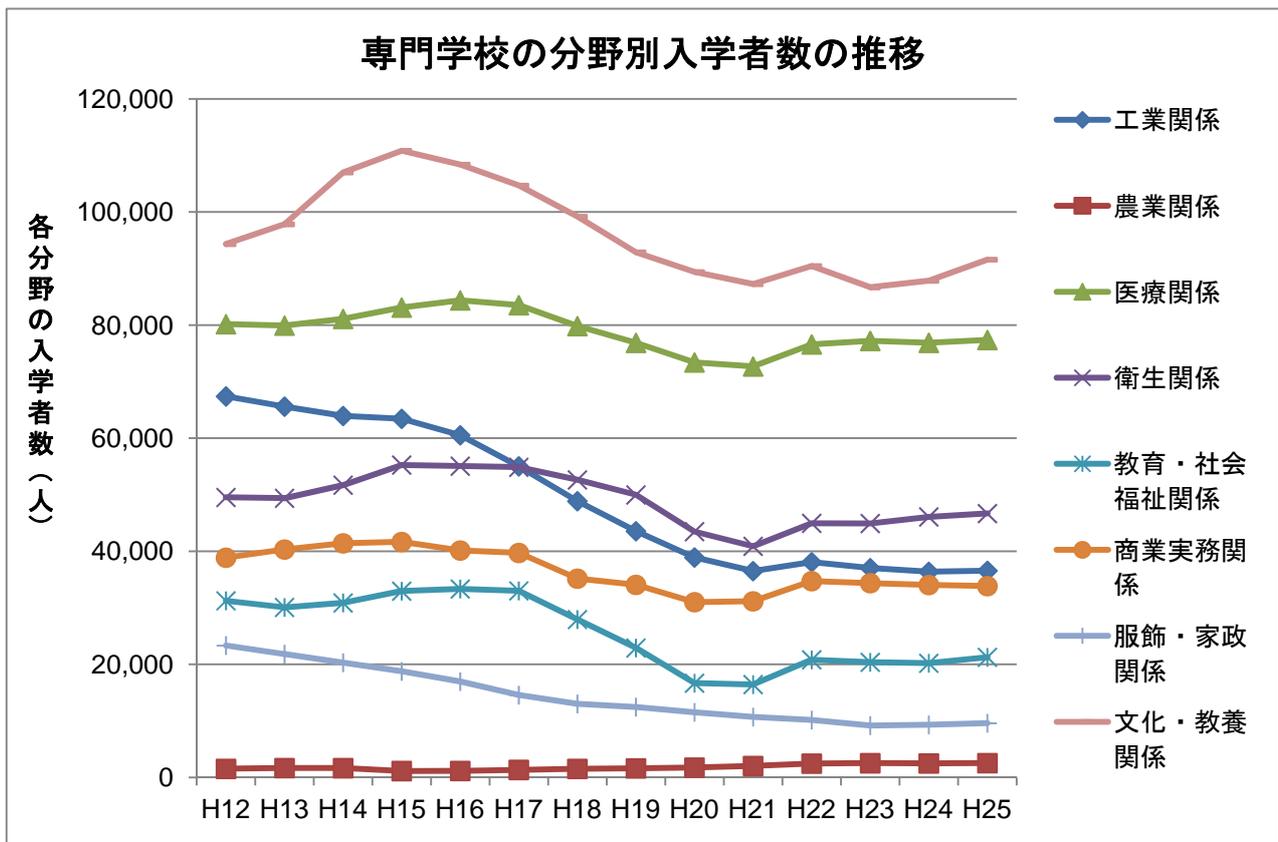
なお、この分析のデータは文部科学省の学校基本調査を基に行う。

(URL : <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011528>)

また、学校教育法では「専修学校」の表記が正確ではあるが、この報告書においては一般的に認識されている「専門学校」の表記を使用する。

(1) 分野ごとの入学者数の推移について

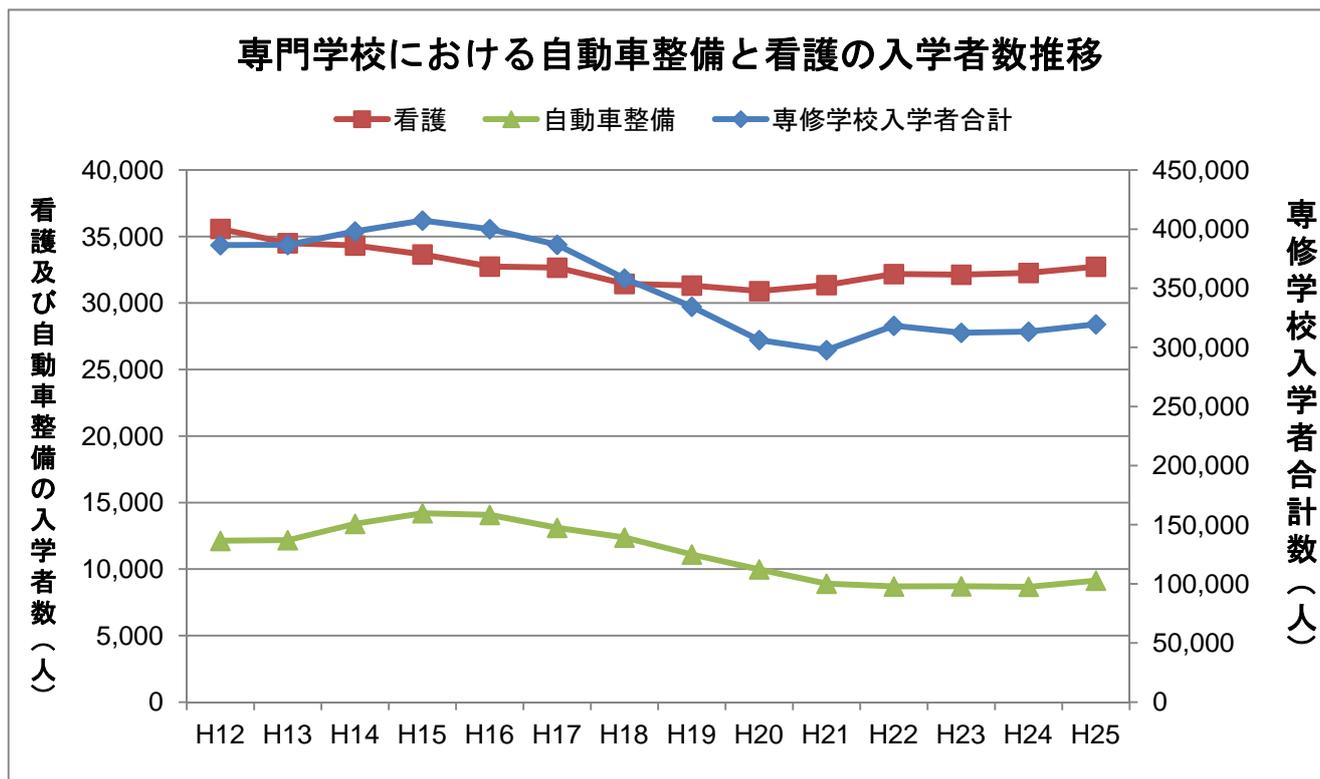
年度毎の入学者数の推移は次のとおり。



(2) 整備関係分野と医療関係分野

専門学校全体の入学者数の数が減少している平成16年以降、入学者数の割合が専門学校全体に対して増加している分野は、医療関係、文化・教養関係、衛生関係などがあり、入学者数の割合が減少している分野は、工業関係、服飾、家政関係などがある。

工業関係に含まれる自動車整備の分野は、専門学校全体の入学者数の増減に合わせて増減しているが、医療関係に含まれる看護関係の分野は専門学校全体の入学者数の増減に影響を受けていない。これは、看護関係が専門学校という枠組みに囚われることなく、就業先として高い社会的評価を得ていることによると考えることができる。



2-5. 整備士養成校による高等学校へのPR活動

これまで個別に整備士養成校が高等学校を訪問し、社会的に重要な国家資格である自動車整備士の資格取得ができる自校についてPRし、進路の選択肢として、生徒に情報提供や指導をしてもらえるよう要請して来たが、大学への入学が容易となり、大学進学率が高まっている現状では高等学校の反応は芳しくなく、苦戦を強いられる状況となっている。また、自動車整備のイメージが、生徒だけでなく親においても悪くなっていることも入学者確保が低調となる要因となっている。

このため、今後は国が先導して、整備士養成校や関係業界が協同する産学官連携により高等学校、生徒、親に対して整備士の社会的貢献度の高さ、就職の安定性、最近の業務内容の高度化の状況などについてPRしてイメージの改善を図り、整備士養成校を有望な進路の候補として位置付けてもらえるよう働きかけていく必要がある。

第3章 今後の対策の方針について

勉強会における検討結果を踏まえ、今後の自動車整備業の人材確保の対策は次の方針で検討、実施する。

3-1. 戦略的なリクルート

(目標)

若者が自動車整備士に魅力を感じ、家族からも「良い仕事に就いた」と言われるような環境を整備し、自動車整備業を目指す若者を増やす。

(対策案)

(1) 高校生（両親を含む）に対する整備士PR活動

- ① 高校生をはじめとした若者向けポスターの作成（消防士や海上保安官募集ポスターを参考にし、ハイテクを駆使するエンジニアのイメージ。）。
- ② 国（地方運輸局・運輸支局）が中心となって、整備士養成校を含む整備事業の関係業界と協力し、高校卒業後の進路として自動車整備業を選択してもらえるよう高等学校へのPR活動を産学官連携で実施する。

具体的な活動内容及び活動時期の素案は以下のとおり。

ア) 活動内容

国、業界団体、整備士養成校のそれぞれが行う活動内容は次のとおり。なお、高等学校訪問に必要な資料は産学官が連携して作成する。

a) 国

- ・ 運輸支局が管轄内の高等学校を訪問し、整備の仕事のPR活動を行う。

b) 業界団体

- ・ 運輸支局が高等学校を訪問する時に同席し、整備業界の説明を行う。
- ・ 要請があれば、整備士養成校の高等学校の訪問に同席。
- ・ 高校生が整備の仕事希望した場合に、スムーズに就職活動ができる環境の整備。

c) 整備士養成校

- ・ 連絡会を立ち上げ、訪問先の高等学校情報を運輸支局へ提供。
- ・ 運輸支局の高等学校訪問の効果について検証。

イ) 活動時期

年間スケジュールは次のとおり。

・ 4月～5月（準備期間）

運輸支局が訪問する高等学校の選定、資料作成。

・ 6月（運輸支局の高等学校訪問等）

運輸支局及び業界団体が高等学校に訪問。

翌年度採用予定がある整備事業者の採用情報などの公開。

・ 7月～（整備士養成校の高等学校訪問）

整備士養成校が学校訪問。

・3月（評価）

高等学校訪問を実施したことによる効果を評価。

- ③ 工業高等学校などで使用されている自動車の整備に関する教科書について、適切な内容に改正することにより自動車整備の仕事に対するイメージ改善を図る。

（2）整備士養成校進学に係る奨学金制度の拡充の検討

整備士養成校、職業訓練校などの学生への奨学金について、公的制度、民間支援など様々な角度から実施可能性について検討する。

（3）先進的な人材確保・育成の取組み例の収集、展開

人材確保、育成などについて先進的な取組みを行っている事業者の例を、業種ごとに本格的に収集し、対策の参考とするとともに、PRなどに活用する。

（4）転職者、離職者、再雇用、大学中退者などの人材活用

- ① 他業種からの転職、離職者の活用、再就職者や定年後の再雇用、大学中退者など（以下、転職者など。）により確保された整備要員の実態を調査するとともに、その拡大方策について検討を行う。
- ② 転職による成功などのベストプラクティス例を収集し、対策の参考とするとともに、PRなどに活用する。
- ③ 転職者などが自動車整備業に就職しやすくなるための二種養成施設の活用を検討する。

（5）若者の動向調査

学校基本調査などの各種統計データを分析し、若者に人気のある他業種の人材対策の取組内容を収集するとともに、整備士養成校の入学者数の減少理由を調査する。

3-2. 事業・資格の魅力の向上

(目標)

自動車整備士が高度な技能を持った専門家であることが正当かつ十分に評価され、特に1級自動車整備士については、新技術に対応したより高度な技能を有する専門家としての優位性を明確化するとともに、その専門性を活かすことにより、販売部門などの他部門での登用、ひいては幹部へのキャリアアップのコースを整え、その訴求を図ることなどにより、自動車整備士の魅力を上向きさせる。

(対策案)

(1) 小中学生や親が自動車を身近に感じる環境の構築

- ① マイカー点検フェスティバル、モーターショーなどのイベントにおいて、小中学生向けの体験イベントを実施。また、小中学生が集まるイベント情報を収集し、効果的なイベントに出展する。
- ② 小中学生向けに自動車整備士の活躍する様子を収録したマンガなどの小冊子やDVDを作成。
- ③ 社会科などの教科書に自動車整備士を取り入れられないかの検討。
- ④ 子ども向け職業・社会体験施設（キッズニアなど）の自動車整備関連のパビリオンにおける集客状況、反響などをヒアリングし、新たな施策を検討。

(2) 自動車整備士の魅力向上

- ① 1級自動車整備士をはじめとした資格取得へのインセンティブを検討し、自動車整備士の社会的価値の向上を図るとともに、整備事業場における1級自動車整備士の資格者の活用方策を検討する。
- ② 自動車整備士のシンボルマーク（同種のデザインで1級自動車整備士、2級自動車整備士などを識別できるようにする）を作成し、有資格者は名札や名刺などに明記することを奨励する。

(3) 全日本自動車整備技能競技大会のPR強化

技能競技大会優勝者の国土交通大臣表敬を引き続き実施することなどによって、同大会がより一層、全国の自動車整備士の目標となるようPRを強化する。

3-3. 労働環境の改善

(目 標)

整備要員の労働環境について実態を調査し、必要な部分の改善に取り組むことにより、整備要員にとって魅力的な自動車整備の職場を目指す。

(対策案)

(1) 自動車整備士に対するアンケートを実施、課題抽出

勉強会において、二種養成施設の一部で受講者に「やりがい」、「待遇」などの労働環境に関する簡易的なアンケートを実施し、今後の議論の方向性を確認。(※二種養成施設は、整備事業場で働いている整備要員を対象とした自動車整備士の養成施設)

上記のアンケート結果を踏まえ、実際に整備の仕事に従事している整備要員に職場環境や雇用条件などに関する詳細なアンケート調査を実施し、労働環境の改善に向けた検討を進める。

(2) 先進的な職場改善の取組み例の収集・展開

労働環境改善などに先進的な取組みを行っている事業者の例を、各業種ごとに本格的に収集し、対策の参考とするとともに、PRなどに活用する。

(3) 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

アンケート調査等で抽出された整備業の魅力向上に必要な労働環境の改善対策について、その実行を国土交通省から整備業界などに要請する。

3-4. 分業組み合わせの促進

(目 標)

整備の仕事を個人の能力や労働形態に応じた作業に分けることにより、様々な人材が自動車整備業で働きやすい環境を整える。

(対策案)

(1) シルバー人材の活用

整備の仕事の経験があるシルバー人材の活用を検討する。

(2) 女性整備士が活躍できる仕事の分業化

女性が活躍できる整備の仕事を分業化することにより、女性が自動車整備業に参加しやすい環境を検討する。

(3) アルバイト、パートなどの短時間労働力の活用

整備事業の一部（フロント類）において、アルバイトやパートなどの短時間労働力の活用方法を検討する。

3-5. 女性の活用

(目 標)

看護師などのように多くの女性が整備士養成校、自動車整備士を目指してもらえるような環境を整備する。

(対策案)

(1) 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

女性整備士に対して職場の魅力や苦勞している点、抱いていたイメージとの差などについて聞き取りなどの調査を行い、その結果を踏まえて女性整備士が増加するための方策をとりまとめ、関連業界などで共有・推進。

(2) 看護師などの他業界の取り組み例を調査

看護師などの自動車整備以外の業界の取り組み例を調査し、好事例を女性整備士増加の方策に反映する。

(3) 女性にも訴求するポスター・チラシの作成

女性が自動車整備業を目指したくなるポスター・チラシを作成する。

(4) 女性の活躍できる職場の好事例の収集、周知

活躍している女性整備士からアンケートなどで好事例を収集し、対策の参考とするとともに、PRなどに活用する。

3-6. 外国人の活用

(目 標)

外国人の活用状況を調査し、整備業界での外国人の活用方法を検討する。

(対策案)

(1) 整備業界における外国人活用状況の調査

整備業界における外国人労働力の活用のニーズ、課題を把握し、必要な対策を検討する。

(2) 外国人技能実習制度のニーズの調査、制度の検討

整備業界における外国人技能実習制度の活用に関するニーズを調査し、必要な制度改正を検討していく。

(3) 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

日本で就労した留学生について本格的に調査するとともに、優秀な留学生が日本で整備業界に就職を希望した場合の課題を調査し、対策を検討する。

3-7. 人材確保に関する協議会の設立

人材確保対策については、国土交通省及び整備業界が一体となって進める必要がある。このため、自動車点検整備推進協議会や建設業界での取り組みを参考に、人材不足対策に係る協議会を整備事業の関係業界が協力して設立し、特にPR活動などを官民が協力して推進する体制を整える。

3-8. 今後の対策方針一覧

自動車整備業の人材確保に関する対策方針の一覧は別紙のとおり。

別紙：今後の対策方針一覧

戦略的なリクルート <ul style="list-style-type: none">➢ 高校生(両親を含む)に対する整備士PR活動<ul style="list-style-type: none">・消防士のようなイメージポスター作成・国(支局など)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<ul style="list-style-type: none">・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、大学中退者などの人材活用<ul style="list-style-type: none">・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<ul style="list-style-type: none">・整備士養成校入学者数の減少の分析・対策検討	事業・資格の魅力の向上 <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<ul style="list-style-type: none">・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パビリオンの検討➢ 自動車整備士の魅力向上<ul style="list-style-type: none">・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・名札などへの明記の奨励➢ 全日本自動車整備技能競技大会のPR強化<ul style="list-style-type: none">・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)
労働環境の改善 <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(対策取り纏め後)	分業組み合わせの促進 <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、パートなどの短時間労働力の活用
女性の活用 <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➢ 看護師など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	外国人の活用 <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などの取り組みを推進する協議会の設立

参 考 資 料

1. 自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会参加団体

- 一般社団法人日本自動車整備振興会連合会
- 一般社団法人日本自動車販売協会連合会
- 一般社団法人日本自動車工業会
- 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
- 国土交通省自動車局整備課（事務局）

2. 自動車整備要員人材不足対策に関する勉強会経緯

第1回開催日 平成25年11月12日（火）

- ・ 自動車整備要員の人材不足の要因について
- ・ 魅力ある整備の仕事の条件について

第2回開催日 平成25年12月13日（火）

- ・ 整備業界における人材不足対策の取組みについて

第3回開催日 平成26年2月10日（月）

- ・ 整備業界の人材不足対策の今後の具体案について
- ・ 整備要員への意識調査の検討

第4回開催日 平成26年3月28日（月）

- ・ 整備要員への意識調査の報告
- ・ 高等学校へのPR活動に関するWGの報告
- ・ 報告書の骨子案の審議

3. 整備要員人材不足対策の勉強会における主な意見

報告書第1章1-3. の検討事項に関する勉強会での主な意見は次のとおり。

(1) 整備士養成校や整備の仕事へ進む若者が減少した要因について

- 車両品質の向上による故障の減少などにより、自動車整備との関わり合いの機会が減少している。例えば、昔は親が自動車の整備をしている様子を子供が見る機会などがあったが、最近ではそういった光景は見かけなくなり、子供のころから自動車の整備に接する機会が減少している。そういった環境の変化により、整備士という職業を知らない学生が増えてきているのではないか。
- 整備要員の社会的評価や、企業内のサービス（整備の仕事）の位置づけが低いように感じられる。
- 整備主任者や自動車検査員などへのキャリアアップが、業界での評価につながっていないように推察される。
- 若者やその親に、自動車整備の仕事に対して昔の3Kのイメージが残っている可能性がある。整備現場において、冷暖房設備や汚れなどの環境は改善されているが、社会的には昔の悪いイメージのままの環境と勘違いされている。
- 4年制大学への進学率が高くなり、専門学校への進学者が減ってきている。
- 土日など休日の出勤が多く、給与が安いとの意見があるが、客観的なデータがないため、整備要員の労働環境を調査する必要がある。

(2) 海外からの人材の活用などについて

- 海外における人材の確保、育成はメーカーにより異なるが、人材育成マニュアルやトレーニングマニュアルを現地法人に提供しているなどの対応例はある。
- 一部の販売店では日本の整備士専門学校を卒業した海外留学生を国内販売会社が採用した事例がある。
- 学校により状況は異なるが、毎年留学生の入学は増加しており、特に東南アジア諸国が多い。
- 留学生は文化の違いなどで扱いが難しく、地元地域との連携も重要。

(3) 自動車整備が魅力ある仕事であるために必要なこと

- 技術力を発揮して自動車の修理を行ったことへの達成感やお客様からお礼を言われるなど、やりがいを感じる仕事であることが重要。
- 整備の仕事が、親族や友人など身近な人々から「良い仕事に就いたね」と言われるような、社会的ステータスを得ること。
- 整備の仕事が技術職として、整備要員が技術者であることが社会的に認識され、企業内においても適正に評価されること。
- 将来に不安を感じる整備要員がいるため、キャリアパスを明確にする必要がある。

(4) これからの整備要員に求められるものについて

- 実際の整備に求められる技術に対応するためには、自社取扱車種固有の整備の知識と技術が必要となるため、国家資格の自動車整備士だけでなく、メーカー検定資格の取得が別途必要。(高難度の修理の習得には、「知識があるか」と「現車を見て直せるか」の2種類があるが、故障が減っており、整備工場でも修理を行う機会自体が少なくなっている。)
- これからの自動車整備はお客様への説明が重要となってくるため、コミュニケーション能力が必要。
- 整備養成校においては、必要な基礎学力(数学・物理)を備えた学生が減少している。今後の自動車整備においては、電気関係の知識も必要となる。

(5) 国への要望

- 関係団体、業界と一体となった整備士のイメージアップ活動の実施、業界のリクルート活動等への参加。
- 自動車整備士が自動車の安全や環境保全など社会貢献していることのPR活動の実施。
- 優秀な人材、事業場の労働環境の向上などに対するインセンティブ制度の創設。
- 小中学生に対する自動車関連の体験授業プログラムなどの創設。
- 自動車整備士技能検定の受験資格である実務経験短縮、HV・EV・燃料電池車等の環境対応車両及び今後のスマートモビリティ社会に関する知識・技術に関する自動車整備士資格に必要な技術の見直しなど、自動車整備士の資格制度改正の検討。
- 整備要員の待遇など、今後の人材不足の対策に必要な調査の実施。
- 整備要員を目指す学生への奨学金制度の拡充。

4. 整備要員へのアンケート

報告書第2章2-3. で整備要員へ実施したアンケートは次のとおり。

整備士の業務について

自動車整備の業務に携わっている方に、整備業務についてどのように感じるかをお聞きます。次の質問にお答えください。

年齢	性別	最終学歴	事業場の規模 (整備要員に限る)	事業形態	整備士の 実務経験
歳	<input type="checkbox"/> 男	<input type="checkbox"/> 中学・高校卒	<input type="checkbox"/> 5人以下	<input type="checkbox"/> ディーラー	年
	<input type="checkbox"/> 女	<input type="checkbox"/> 整備専門学校卒 <input type="checkbox"/> 大学卒(※)	<input type="checkbox"/> 6人~10人 <input type="checkbox"/> 11人以上	<input type="checkbox"/> ディーラー以外	

(※) 短期大学、大学院を含む

1. 整備業にやりがいを感じるか次の選択肢から選んでください。
 - a. いつも感じている
 - b. 時々感じる
 - c. 特に感じない

2. 前の質問で a. b. を選んだ方は、どういった時にやりがいを感じるかお答えください。

3. 給与、手当に満足しているか次の選択肢から選んでください。
 - a. 非常に満足している
 - b. それなりに納得している
 - c. 不満がある

4. 労働時間、休暇は満足しているか次の選択肢から選んでください。
 - a. 非常に満足している
 - b. それなりに納得している
 - c. 不満がある

5. 前の質問3. 及び4. で「c 不満がある」を選択した方は理由をお答えください。

6. 将来目指す仕事の種類について次の選択肢から選んでください。
 - a. 工場長等のサービスストップ
 - b. 販売
 - c. 経営
 - d. 技術職のまま
 - e. その他 ()

7. 自分の将来の仕事の種類や昇進のイメージが明確に想像できるか次の選択肢から選んでください。
 - a. 明確に想像できる
 - b. 明確ではないが想像できる
 - c. 想像できない

8. 自動車整備士の将来についてどのように思うか次の選択肢から選んでください。
 - a. 将来的に不安はない
 - b. 多少の不安がある
 - c. どちらとも言えない

9. これからの自動車整備士に必要な知識・技能について次の選択肢から選んでください。
(複数ある場合は、最も優先して習得すべきと思うものを選んでください。)
 - a. 電気や電子制御等の基礎的な知識
 - b. 接客等のコミュニケーション能力
 - c. ハイブリッド自動車、電気自動車、自動運転等の先進技術の知識
 - d. その他 ()

10. 自動車整備という職業の魅力について教えてください。

ご協力ありがとうございました。