

## 人材確保・育成対策の取り組み事例（自動車整備事業）

■ 事業場名：新明工業株式会社（センター前田）

近藤代表取締役、山下常務様にお話をお伺い致しました。



（自動車事業本部）



（センター前田 整備事業場）

### 総合力で「技術革新」を推進！

常にお客様ニーズに即応できるよう事業展開、さらに系列企業同士の情報交換、技術交流を行い、積極的に技術革新を推進。

事業場名：新明工業株式会社（センター前田）

**企業情報** 創立昭和 14 年 1 月

一般的な車両整備から、産業用の特殊な車両の製作、自動車の開発に根幹から関わる試作車両製作など。

**事業場の概要** 乗用車、大型貨物車、積載トレーラー、特殊車両などの車両の整備・点検・修理。

【事業場の所在地】愛知県豊田市

【事業場の開始年】S45 年 9 月（48 年経過）、認証取得 S27 年 2 月、指定取得 S38 年 6 月

【従業員数等】整備要員 15 人（うち検査員 7 人）、整備以外の従業員 11 人

【営業時間等】AM7:30~PM7:30

【休日】水曜、その他休日カレンダーによる（自社ホームページで公開）

【入庫台数】車検台数（年間）：3, 468

【採用情報】6 整備事業場併せて、新規採用 16 名（新卒：男 14 名（外国人 1 名含む）、女 2 名）

### 事業者インタビュー

〈自動車整備士の人材不足についてどのようにお感じですか〉

専門学校等、整備士資格を持った方の採用は非常に厳しい状況です。物作りの盛んな地域で有り全体的に人材不足となっており、技術系の新卒採用は取り合い状態となっており如何に自社のPRを行っていくかそれに尽きると思っています。

〈募集方法で工夫されてことはありますか〉

ハローワーク、民間求人広告に加え、技術系だけではなく興味のある方であれば文系の方でも採用し、社内教育により整備士資格取得の支援を行っています。



(女性事務職員への社内研修)



(旧車のレストア技術の伝承)

#### 人材確保の取り組み

- 人材確保に向けて積極的にインターンシップを受け入れています。  
自動車整備教育の裾野を広げる取り組みを実施しています。

#### 人材育成の取り組み

- 自社独自の子供対象のオリジナルイベントを年3回開催すると共に、自動車整備の社会的アピールとして近隣中学校の(三好市からの依頼)職場体験受入れにも積極的に取り組んでいます。  
その他、外国人従業員採用についても取り組んでおり全体で16名の外国人技能実習生を雇用し人材育成に取り組んでいます。



(技能実習生と共に作業)

#### 女性整備士採用の取り組み

自動車整備工場の多くが、女性が整備士として働くことを前提とした職場環境整備が整っていない状況です。当社では女性ロッカーや、洗面台増設や体力的な面を補う作業機械の補助機設置を図っています。

また、フロントとの職種変更も図れる仕組みとしております。

#### 《人材確保に対するご意見》

- 経営者の意識改革が重要です、整備士新卒ばかりではなく整備士を育て上げる取り組みが必要です。

自動車整備事業の職場環境は決して良い環境ではありません。車検繁忙の時期には残業もあり、土日営業による集客を図っていかなければ競争に勝てません。

このような事業体制の中、高校生や整備士課程の学校とは日常からの繋がりを持つ取り組みが必要と考えております。中学校や高校の取り組みには積極的に協力し会社の中身を知って頂く機会を多く作ることを心掛けております。

自動車整備事業は地域密着が中心で有り地元高校との繋がり強化を重視しており、地元の方を積極的に採用しています。

求人倍率が高い状態において、離職率を低く抑えるためには資格取得の支援や経営者の考えを従業員に浸透させ意識改革してモチベーションアップを図る必要があります。

自動車整備事業においては、キャリアアップ制度は作成しにくい業種だと思えます。

そのような状況の中、会社としてのピジョンをしっかりと掲げることが重要と思っております。