

既存調査との比較分析 (自動車整備業界の労働環境)

自動車整備業及び自動車整備業以外の就労者アンケート調査結果から得られた実態や動向・課題等を踏まえ、既存調査結果等^(注)と比較を行い、自動車整備業界の実態を明示した。

(注) 既存調査結果等

経済産業省において、2015年度版中小企業白書作成のための基礎資料として調査を行った「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」の一般公開している報告書。中小企業・小規模事業者からは延べ3,506票、一般労働者からは延べ8,117票を基に集計されている。

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を調査。また、付加的に未就業者(専業主婦など)の求職実態及び意識について把握。15~69歳までの男女(全国)、1年以内に「仕事探し」をした人を対象。サンプル数:5,029人(男性1,867人、女性3,162人)。「求職者の動向・意識調査2015」(プレスリリース)

2.(1) 人材確保における改善方策

《既存調査との比較・分析》

- 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、自動車整備業においても早急な対応が必要である。
【P. 6 参照】
- 女性雇用にあたっては、「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。【P. 6 参照】
- 希望する1週間あたりの勤務日数（就業意向のある方）において、特に、女性の専業主婦/主夫では「3日」が約4割と最も高く、柔軟な勤務時間体制、分業体制の意向が強い。【P. 7 参照】
- 女性でも作業しやすい施設への改善、柔軟な勤務時間体制、分業体制、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。
- 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」「労働条件」「仕事のやりがい」が特に多いことから、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。【P. 8 参照】
- 転職先を見つける方法として、「知人・友人の紹介」が約3割と最も高いことから、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。【P. 8 参照】
- 女性の雇用は、「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。
【P. 9 参照】
- シニアの雇用は、「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事業者が存在する。【P. 9 参照】

《既存調査との比較・分析》

- 他中小企業・小規模事業者において、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割を占める**ことから、中小企業においても費用を伴う人材育成は必要な対応と言える。【P. 10参照】
- 一方、一般労働者が人材育成・能力開発に対する満足度として、「時間的補助による資格取得支援」の満足度が比較的高いことから、自動車整備業においても費用面のみならず**時間的支援も積極的に実施**する必要がある。【P. 10参照】
- 事業者は、整備関係従業員に対して社内等における研修の位置付けを明確にして、整備関係従業員との**意識のズレを解消する必要**がある。
- 特にディーラー以外においては、今後飛躍的に発展すると思われ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必要がある。
- 資格取得に関する**費用面、時間面から積極的な支援**を実施する必要がある。

《既存調査との比較・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割以上あげられており、自動車整備業においても必須の要件となる。【P. 11参照】
- 給与は、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、管理職による昇給あるいは、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。
- 一般労働者が人材育成・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」を挙げる者がそれぞれ3割強存在しており、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。【P. 11参照】
- 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」であり、人材定着の上では自動車整備業においてもその対応が求められる。【P. 12参照】
- 勤務形態としては、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が必要である。

《既存調査との比較・分析》

- 一般労働者の転職経験従業者の転職理由は、「人間関係への不安」が2割強と多いことから、人材定着には上司・経営者や同僚間の良好な人間関係を築くこと（コミュニケーションの機会を増やす）も有効であり、制度・仕組み等のみならず、情報共有し理解を深めることが肝要である。【P.12参照】
- 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。
- 作業環境として、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なものから出来る範囲から、環境改善を継続して実施することが必要である。
- 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。
- 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がある。

(バックデータ) 2. (1) 人材確保における改善方策

- 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、自動車整備業においても早急な対応が必要である。

(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

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

- 女性雇用にあたっては、「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。

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

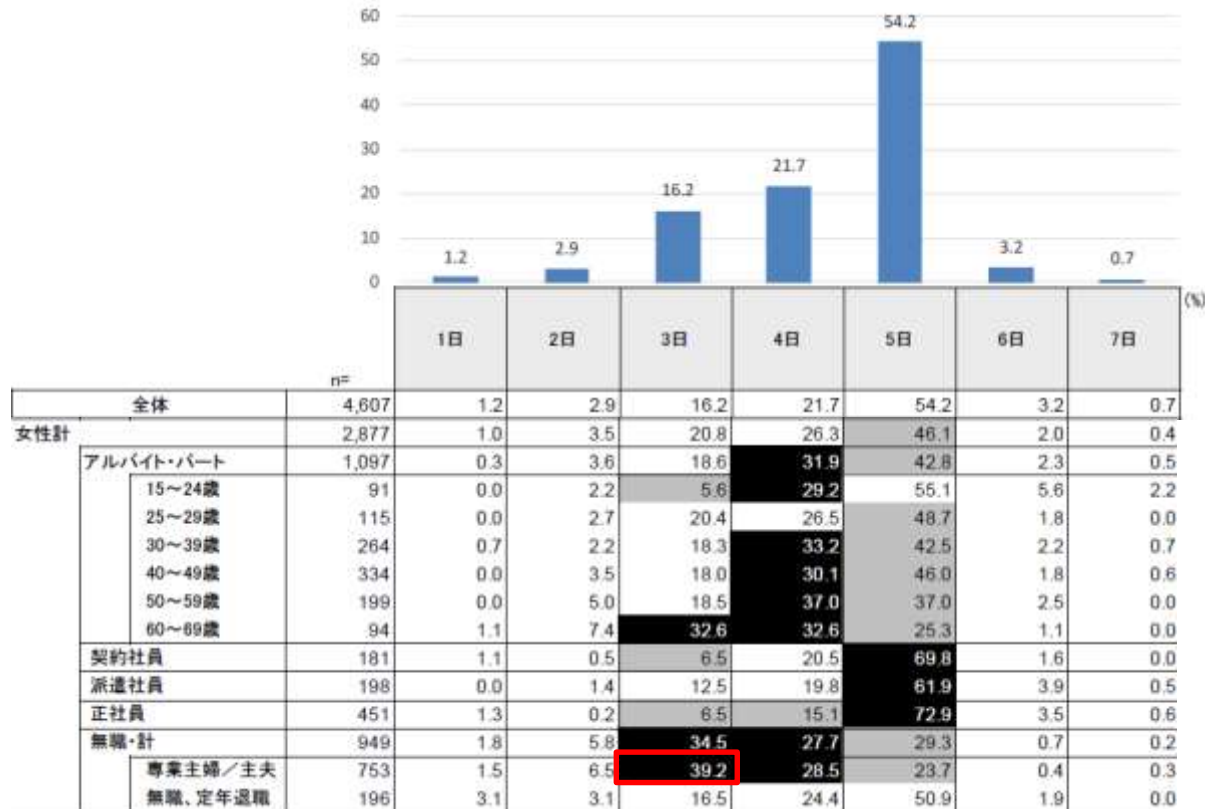
		制度が整っており、実際に利用されている	制度は整っているが、あまり利用されていない	制度は整っていないが、柔軟に対応している	制度も柔軟に対応していない	無回答	調査数
育児休業・休暇制度	件数 割合(%)	615 28.3	515 23.7	562 25.9	213 9.8	267 12.3	2172 100.0
出産を機に辞めた人の再雇用	件数 割合(%)	190 8.7	417 19.2	798 36.7	381 17.5	386 17.8	2172 100.0
勤務時間の短縮	件数 割合(%)	489 22.5	336 15.5	850 39.1	215 9.9	282 13.0	2172 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 44.3	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	325 14.9	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
子どもを働かせ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

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

(バックデータ) 2. (1) 人材確保における改善方策

- 希望する1週間あたりの勤務日数（就業意向のある方）において、特に、女性の専業主婦/主夫では「3日」が約4割と最も高く、柔軟な勤務時間体制、分業体制の意向が強い。

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。

(バックデータ) 2. (1) 人材確保における改善方策

- 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」「労働条件」「仕事のやりがい」が特に多いことから、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。

- 転職先を見つける方法として、「知人・友人の紹介」が約3割と最も高いことから、評判が良い事業者へ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。

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

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 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UI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

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.71 表150

(バックデータ) 2. (1) 人材確保における改善方策

- 女性の雇用は、「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。

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対し、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くなった。

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

- シニアの雇用は、「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事業者が存在する。

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2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。

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

(バックデータ) 2. (2)人材育成における改善方策

- 他中小企業・小規模事業者において、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割を占めることから、中小企業においても費用を伴う人材育成は必要な対応と言える。

- 一方、一般労働者が人材育成・能力開発に対する満足度として、「時間的補助による資格取得支援」の満足度が比較的高いことから、自動車整備業においても費用面のみならず時間的支援も積極的に実施する必要がある。

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

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 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)	96	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	8.9	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	38.6	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

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

(バックデータ) 2. (3)定着における改善方策

- 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割以上あげられており、自動車整備業においても必須の要件となる。

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しての取組の有効性

		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 割合(%)	1361 62.9	730 33.7	46 2.1	28 1.3	2165 100.0
労働時間の見直し	件数 割合(%)	786 37.2	522 28.0	35 2.5	30 2.2	1373 100.0
職場環境の美化・安全性の確保	件数 割合(%)	1024 52.7	828 42.6	31 1.6	59 3.0	1942 100.0
休暇制度の徹底(連休2日・長期休暇)	件数 割合(%)	1064 61.3	564 32.5	63 3.6	46 2.6	1737 100.0
在宅勤務・テレワークの導入	件数 割合(%)	80 28.7	111 39.8	67 31.2	1 0.4	279 100.0
住宅補助	件数 割合(%)	357 42.9	387 46.5	62 7.5	26 3.1	832 100.0
子育て支援	件数 割合(%)	559 49.6	498 44.1	50 4.4	21 1.9	1128 100.0
介護休暇	件数 割合(%)	320 30.3	641 60.6	64 6.1	32 3.0	1057 100.0
サークル活動・社員旅行	件数 割合(%)	542 42.8	600 47.4	86 6.8	37 2.9	1265 100.0
興味にあった仕事・責任のある仕事の割り当て	件数 割合(%)	1098 61.5	598 32.5	27 1.5	63 3.5	1786 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 割合(%)	366 42.6	444 51.6	27 3.1	23 2.7	860 100.0
雇用の安定化	件数 割合(%)	1096 58.0	686 36.7	31 1.7	69 3.6	1871 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 割合(%)	474 49.8	433 45.5	24 2.5	20 2.1	951 100.0
研修制度の充実	件数 割合(%)	692 49.7	615 44.2	54 3.9	31 2.2	1392 100.0
資格取得支援	件数 割合(%)	1026 56.5	666 36.7	70 3.9	54 3.0	1816 100.0
社外セミナー	件数 割合(%)	551 38.1	794 54.9	60 4.1	41 2.8	1446 100.0
社外との人材交流	件数 割合(%)	419 42.7	483 49.2	51 5.2	28 2.9	981 100.0
技術やノウハウの見える化(文書化・動画化)	件数 割合(%)	482 48.9	449 45.5	39 4.0	16 1.6	986 100.0
ハラスメント対策(セクハラ・パワハラ・モタハラ等)	件数 割合(%)	521 44.7	591 50.7	28 2.4	25 2.1	1165 100.0

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

- 一般労働者が人材育成・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」を挙げる者がそれぞれ3割強存在しており、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。

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いませんか。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

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

(バックデータ) 2. (3)定着における改善方策

- 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」であり、人材定着の上では自動車整備業においてもその対応が求められる。

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

て、それぞれの有効性として当てはまるものを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	43	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	19	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	8.0	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	28.4	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

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

- 一般労働者の転職経験従業者の転職理由は、「人間関係への不安」が2割強と多いことから、人材定着には上司・経営者や同僚間の良好な人間関係を築くこと(コミュニケーションの機会を増やす)も有効であり、制度・仕組み等のみならず、情報共有し理解を深めることが肝要である。

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UI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	89	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.特になし	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.特になし	9.4	22.0	31.3
調査数	100.0	100.0	100.0

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