

# 女性整備士等が活躍している 好事例調査

---

# 1. 調査の概要

- 「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、労働関係機関のWebや業界専門誌から好事例を洗い出し。
- 参考となる好事例を選定し、当該事業者に対してヒアリングを打診。
- 了解が得られた事業者について、直接訪問によるヒアリング調査を実施。
- 5社に対するヒアリングを実施。残り1社については、9月下旬に実施予定。

業種	事業者規模	事例分類	可否
自動車整備	大手	女性活躍 人材確保・育成	×
自動車整備	大手	女性活躍	×
自動車整備	大手	女性活躍	事例5
自動車整備	大手	女性活躍	事例4
自動車整備	中小	女性活躍	×
自動車整備	中小	女性、若者、熟練活躍 労働環境	調整中
自動車整備	中小	人材確保・育成 労働環境	事例3
自動車整備	中小	人材確保・育成 労働環境	×

業種	事業者規模	事例分類	可否
建設業	大手	女性活躍 就業体制	×
金融・保険	大手	女性活躍 就業体制	×
運輸業	大手	女性活躍 就業体制	×
旅客運送業	中小	熟練活躍 就業体積	事例1
建設業	中小	若者、熟練活躍	×
製造販売業	中小	人材確保・育成	×
金属加工業	中小	人材確保・育成	事例2

## 2. 調査結果(詳細) 事例その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"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・フルタイム勤務が圧倒的に多い。</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハイリスクだが、人材確保の観点では仕方がない。</li> </ul>
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"> <li>◆ 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。</li> </ul>		(デメリット) <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>		
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"> <li>・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。</li> </ul>		
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"> <li>◆ 今まで通りのコミュニケーションを継続する。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>				

## 2. 調査結果(詳細) 事例その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"> <li>◆ <u>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、大学院生の採用を実施。今年度は、大学生5名、海外学生1名、高専1名が参加。</u></li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ OJT、新人研修のほか、次のような取り組みを実施。               <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内研修のためのカリキュラムの準備</li> <li>・全ての部署経験されることによる会社全体の理解</li> <li>・直接経営者側からの考え方、理念、方向性等の説明</li> <li>・セミナーの実施</li> <li>・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)</li> </ul> </li> </ul>	⇒	・社内業務経験により、お互いのミスマッチが避けられる。
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。	⇒	・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) ◆ 最近では新卒で辞めた人はいない。		(デメリット) ◆ 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"> <li>◆ 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</li> <li>◆ 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</li> <li>◆ <u>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</u></li> </ul>	⇒	・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。
5. 他業種における好事例の適用等		⇒	・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。
6. 今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 中間管理職やリーダークラスの研修の検討</li> <li>◆ 従業員が楽しく協力しながら働ける環境づくり</li> </ul>		

## 2. 調査結果(詳細) 事例その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"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ <u>高校生インターンシップ制度を採用。</u></li> <li>◆ <u>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。</u></li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢の方も価値がある。</li> <li>⇒</li> <li>・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。</li> <li>⇒</li> <li>・3Kイメージの整備業に対し、従業員のみならずその家族の方々も満足。</li> </ul>
2. 当該施策を行う きっかけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 他整備業者視察から、「暗い」「汚い」等の3Kイメージを受けた</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域に根付いた企業として地元で認知される。</li> <li>⇒</li> <li>・まずはハード面の明るさから改革を実施。</li> </ul>
3. メリット・ デメリット	(メリット) <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>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。</u></li> </ul>		(デメリット) <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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ない学生の相手に困惑した。</li> </ul>
4. その他の施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 支店を含めた全社的な懇親会等の行事を年に数回実施</li> <li>◆ 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</li> <li>◆ <u>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。</u></li> <li>◆ 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。</li> </ul>		
5. 他業種における 好事例の適用等	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 採用面においては、ハローワーク等からの情報をもろうことはある。</li> </ul>		
6. 今後の取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 地元根付いた企業として採用・企業活動を進めたい。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>		

## 2. 調査結果(詳細) 事例その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"> <li>◆ 男女隔たりのない人材確保の実施。</li> <li>◆ 4月入社から2カ月の新人教育の実施。               <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門学校のおさらい、違いの教育</li> <li>・同期、先輩、工場長との繋がり育成</li> </ul> </li> <li>◆ 新人研修後9月末までのマンツーマンの指導</li> <li>◆ 女性整備士のための環境づくり               <ul style="list-style-type: none"> <li>・上司が踏み台を作成</li> <li>・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</li> </ul> </li> </ul>	⇒	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) ◆ 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) ◆ 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"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 各地の事業所と情報共有し、I・Uターン希望の学生、従業員のフォローの実施。</li> <li>◆ <b>時短・フレックスタイム制度の採用</b></li> <li>◆ 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。</li> </ul>	⇒	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。				

## 2. 調査結果(詳細) 事例その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"> <li>◆ 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)</li> <li>◆ 借上げ寮制度、奨学金制度の導入</li> </ul>	⇒	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	◆ 車の購買において、女性の車の購買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	(メリット) <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>		(デメリット) <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 会社の課題認識として、女性であるので、結婚であったり、出産だとかが生じた時に、長期離脱(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。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>
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(やりがいたとか、熱意だとか、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"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ (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。</li> </ul>		