

# 労働環境等の調査及び アンケート内容

# 1. 調査の全体概要

- ◆ 人材確保の観点から、自動車整備業の労働環境、待遇等の改善方策について検討・とりまとめに資するべく、実態把握のための調査を実施する。

職業幹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の調査 [2(1)]

- ・整備業と他業界の違い
- ・整備業イメージの把握

女性整備士等が活躍している好事例の調査 [2(2)]

- ・女性整備士等の好事例
- ・整備業界での好事例
- ・他業界での好事例

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)]

- ・転職・離職した理由
- ・転職前と転職後の意識等の把握

## ●労働環境、待遇の改善方策の整理(一次案)

自動車整備要員に対する労働環境等に関する調査 [2(4)]

- 整備士の魅力向上のための要因分析
- ・地域性、ディーラー・ディーラー以外別(事業規模別)の職業観、労働観の関連性
- ・雇用形態、経験年数別の職業観、労働観の関連性
- ・経験年数と給与の関連性
- ・雇用側と従業員側の相違 等

検討される労働環境、待遇の改善方策の整理(一次案)に対する評価

アンケートへの反映

比較

自動車整備就労者以外からのアンケート調査 [2(5)]

- ・他業種の労働環境等と比較検証
- ・他業種における働きやすい環境形成の取り組み
- ・自動車整備業への適用可能性  
(例:建設業、製造業、電気・ガス業、運輸業、販売業、飲食業、福祉 等)

## ●労働環境、待遇の改善方策の整理(最終案)

- 整備士の労働環境、待遇の改善方策
- 女性整備士(外国人・シルバー人材含む)の増加、活用策
- その他整備業の魅力向上のための対策

## 2. 各調査の詳細

### (1) 職業斡旋者等からみた自動車整備業の労働環境などに関する特徴の調査

#### ① 調査の趣旨

- ◆ 様々な業種の事業者からの求人情報を提供したり、職業相談も行っている職業斡旋者等の立場からみた自動車整備業に関する特徴、労働環境等を把握

#### ② 分析の視点

以下の3つの視点で、職業斡旋者等よりアンケート、ヒアリング調査を実施。

各種業種を斡旋する職業斡旋者からみたイメージ、労働環境の把握

- ・自動車整備業とそれ以外の業種との比較

各種業種を斡旋する職業斡旋者からみた求職者、求人者の傾向把握

- ・求職者全般の傾向と自動車整備業希望の求職者の要件等の比較
- ・自動車整備業における求職者と求人者の相違の把握

就業に関わる相談事項の把握

- ・就業者が持ち込む就業に関わる相談事項の洗い出し

- ・自動車整備業界として改善点、取り込む点等の見直すべきポイントの整理
- ・自動車整備業界として、更に発信、アピールすべきポイントの整理

# (1) 職業斡旋者等からみた自動車整備業の労働環境などに関する特徴の調査

## ③ 調査対象、調査方法

- ◆ 職業斡旋者(ハローワーク、民間企業)、労働相談情報センター等を対象とする。
- ◆ ハローワークについては、都市部、地方部(自動車産業が盛んな地域とそれ以外)の3区分で実施し、各30か所程度のアンケート調査と、注目すべき個所に対するヒアリング調査を数カ所実施する。

調査対象区分	調査対象(案)		調査方法
a.職業斡旋者(公的機関)を対象とした調査	ハローワーク		・区分ごとに30カ所程度のアンケート調査 ・上記より注目すべき箇所に対するヒアリング調査(数カ所)
区分1	都市部	東京都	
区分2	地方部 (自動車産業が盛ん)	愛知県	
区分3	地方部	山梨県	
b.職業斡旋者(民間企業)を対象とした調査	マイナビ、リクナビ、フロムエー等のネットメディア ((株)リクルートジョブズ)		・ヒアリング調査
c.労働相談情報センター、職業能力開発センター等			・ヒアリング調査

# (1) 職業斡旋者等からみた自動車整備業の労働環境などに関する特徴の調査

## ④ 調査項目

「職業斡旋者としての視点」「求職者と接した際の視点」「労働相談者と接した際の視点」の3視点で以下のような設問を設定。

区分	調査項目
職業斡旋者としての視点	他業種との比較 (給与、休暇、作業環境、昇格等)
	自動車整備業に対するイメージ、労働環境
	女性、若者等に対する自動車整備業の斡旋状況
	自動車整備士求人側の条件の傾向 (資格、就業時間、経験、待遇等)
	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)
求職者と接した際の視点	女性、若者の求職の傾向、希望条件
	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)
	ディーラー系、専門系への希望状況 (選択割合、希望理由など)
	自動車整備要員の転職希望者の傾向 (転職先、希望条件など)
	自動車整備業の転職、定着状況
労働相談者と接した際の視点	就業に関わる一般的な相談内容について
	自動車整備業に関わる相談者の主な相談事項

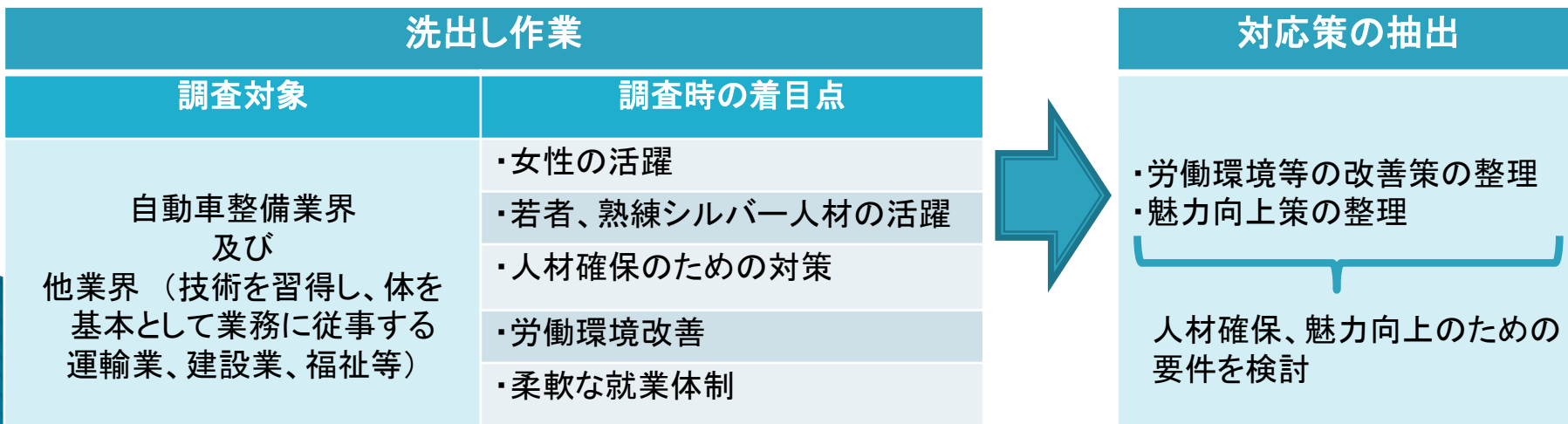
## (2) 女性整備士等が活躍している好事例の調査

### ① 調査の趣旨

女性整備士等が活躍している好事例とともに、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を洗出し、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検討。

### ② 分析の視点

- ◆ 自動車整備業界とともに、他業界における好事例も対象。
- ◆ 今後活躍が期待される女性をはじめとした若者、熟練シルバーといった人材の活躍事例、人材確保対策、労働条件改善、就業体制の改革といった視点で洗出
- ◆ 収集した好事例から、「労働環境等の改善策」「魅力向上策」を整理し、自動車整備業界における人材確保、魅力向上のための要件を検討。



## (2) 女性整備士等が活躍している好事例の調査

### ③ 調査方法

- ◆ 省庁、自治体等の公的な労働関係機関、健保機関等における調査結果をWeb調査。  
⇒例： 内閣府男女共同参画局広報誌「共同参画」等
- ◆ 自動車整備業界であれば、「整備戦略」「自動車新聞」といった業界専門誌を調査。

### ④ 調査時の着眼点

キーワードとなる整備施策等を想定した上で、検索作業を実施。

⇒例：「女性の活躍」の観点では。。。。

・女性ならではの特徴	⇒	繊細さ、場を和らげる等の特徴に着目した施策
・出産・育児	⇒	柔軟な就業形態(ライフワーク・バランス)や子供の保育など、安心して働ける環境に関する施策
・体力が低い	⇒	作業の分担やフォローアップ、補助機器の利用等の施策
・清潔な環境	⇒	女性更衣室やトイレ、パウダールームの整備設置

### (3)元自動車整備業であった者に対するアンケート調査

#### ① 調査の趣旨

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調査を行う。

#### ② 分析の視点


以下の観点で検証する。

自動車整備業に携わった者が転職  
(離職)した理由

- ・勤続年数、年齢と転職(離職)の関係性
- ・勤続年数、年齢と転職(離職)の理由

自動車整備業に携わった者が  
転職する際に求めた条件

- ・転職する際に求めた条件(労働環境や待遇面)
- ・転職前と転職後の職業観や労働感の違い

- 
- ・自動車整備業界の改善点、取組推進(方向性)のポイントの整理
  - ・労働環境、待遇等の改善方策の整理



## (3) 元自動車整備業であった者に対するアンケート調査

### ③ 調査対象

元整備士であった者で、他業種への転職経験を持つ者100名程度

項目	調査対象	備考
調査地域	都市部	地域区分の設定は行わない
調査対象	元整備士であった方で他業種への転職経験を持つ方	
目標サンプル数	100人程度	比較的小規模ではあるが、転職者の実体験に基づく貴重な意見を参考とする目的で約100サンプル程度とする
調査実施時期	平成27年7月下旬～9月中旬	
モニター	案：専門の調査会社等が保有するモニターを利用	

### (3)元自動車整備業であった者に対するアンケート調査

#### ④ 調査内容

基本属性、転職(離職)した理由、転職する際に求めた条件、転職前と転職後の職業観、労働観の違いを把握する

調査内容	設問内容
基本属性	性別、年齢(●歳代)、居住地・就業地、最終学歴、整備業当時の勤続年数、ディーラー・専門工場の別、事業者規模(5人以下、6～10人、11人以上) 当時の給与～15万円、～20万円、～25万円、～30万円…)、 転職後の職業、転職後の勤続年数(●年)
転職(離職)した理由	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働時間、休日、休暇の条件がよくなかった</li><li>・賃金の条件がよくなかった</li><li>・会社に将来性がない</li><li>・責任やノルマが重すぎた</li><li>・仕事や職場環境が自分には合わない</li><li>・人間関係がよくなかった</li></ul>
転職する際に求めた条件	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働時間、休日、休暇の条件がよい</li><li>・賃金の条件がよい</li><li>・会社や職種に将来性がある</li><li>・仕事に対するやりがいがある</li><li>・新しい知識や技術の習得</li><li>・福利厚生が充実している</li></ul>
転職前と転職後の職業観、労働観の違い	<ul style="list-style-type: none"><li>・前職(自動車整備業当時)の勤め先の労働環境に対する意見</li><li>・現職(転職後の)勤め先の労働環境に対する意見</li></ul>

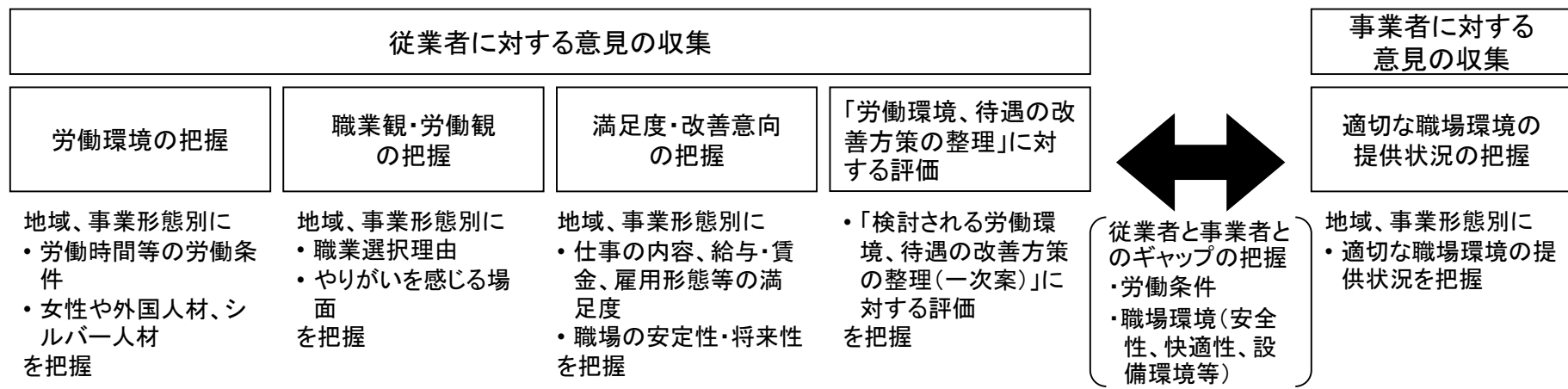
# (4) 自動車整備要員に対する労働環境等に関する調査

## ① 調査の趣旨

今後の自動車整備要員の労働環境、待遇の改善方策、女性整備士等の拡大・活用策等の検討に資するため、自動車整備要員や事業者側に着目し、現状の労働環境、待遇の現状、課題等の実態、考えについて把握し、整備士等の魅力向上のための要因分析、検討を行う。

## ② 分析の視点

以下の視点で、自動車整備業の事業者及び従業員に対しアンケート調査を実施。



- 自動車整備業における事業者側と従業員側との労働環境等に関する意見の違いを整理
- 事業形態（ディーラー・専門工場）の違いによる職業観、労働観に関する違いを整理
- 「労働環境、待遇の改善方策の整理（一次案）」に対する自動車整備要員の評価結果を整理

## (4) 自動車整備要員に対する労働環境等に関する調査

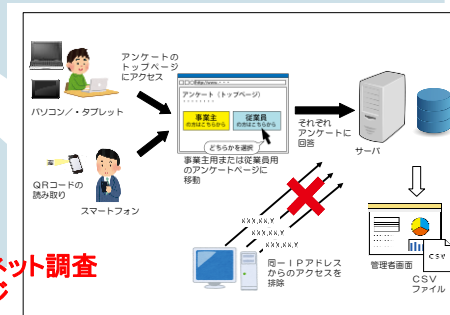
### ③ 調査対象

全国の自動車整備要員及び自動車整備事業者

### ④ 調査方法

インターネットアンケート(パソコン・スマートフォンからアクセス可能とし、回答者の負荷軽減のため選択式の調査設問をメインとする)

項目	調査対象	備考
調査地域	全国	
調査対象	自動車整備要員及び自動車整備事業者	
目標サンプル数	計20,000程度	
調査実施時期	平成27年9月下旬～12月上旬	
調査協力の依頼・周知方法	<p>以下の方法にて、調査協力を依頼・周知し、対象者が直接インターネットアンケート(web)を介して回答する</p> <p>A. 関係団体から加盟企業等へメール、会報誌等での情報発信</p> <p>B. 各都道府県の支所・地域会員等の会合やホームページ掲載による協力依頼</p> <p>C. 自動車整備振興会技術講習所へのポスター掲示依頼</p> <p>D. 自動車整備技能登録試験会場へのポスター掲示・チラシの配布依頼</p> <p>その他、業界新聞社等への協力要請</p>	<p>地域性や事業規模等を考慮し広範に現状を明らかにする必要があるため、全国の支所、地域会員へのアプローチを行う</p>



## (4) 自動車整備要員に対する労働環境等に関する調査

### ⑤ 設問内容

基本属性、労働環境・職業観について、満足度と改善意向、労働環境に対する要望、改善策(案)に対する意見を把握する

調査内容	設問内容
基本属性	性別、年齢(●歳代)、居住地・従業地(●●県●●市)、最終学歴、就業年数、雇用形態(正社員・契約社員・その他)保有資格の種類、資格取得からの経験年数、ディーラー・専門工場、事業所規模、給与、離職経験の有無、職場の人材について(女性整備士・外国人整備士・シルバー世代(再雇用等)の有無、人数)
労働環境について	・労働時間(平日、休日、休暇) ・福利厚生の有無、内容 ・技術研修等の有無、職場環境(安全性、清潔感、快適性等) ・女性が働きやすい職場内施設の有無(女性専用のトイレ、更衣室等)
職業観・労働観について	・職業を選択する際に、整備士になった理由、きっかけ ・整備士としてやりがいを感じる場面(魅力) ・今後も整備士として続けていきたいか ・定年後の労働意欲
満足度(改善意向)	仕事の内容、勤務地、給与・賃金、やりがい、職場の人間関係、休日・休暇、勤務先の安定性、将来性、雇用形態
労働環境に対する要望(ご意見)	・現在の勤め先に対する労働環境に対する意見 ・女性の活躍の場としての整備士に関する意見 ・外国人材、シルバー人材に関する意見
改善策(案)に対する意見	・職業斡旋者調査、好事例調査等から得られた結果に基づく、労働環境、待遇改善策等に対する意見(※職業斡旋調査・好事例調査結果等から自動車局が実施できる施策を考慮)

## (5) 自動車整備就労者以外からのアンケート調査

### ① 調査の趣旨

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、自動車整備の就労者以外の労働環境の実態等について把握し、「自動車整備要員に対する労働環境等に関する調査」結果等と比較を行い、自動車整備業の労働環境の具体的な課題について整理分析する。

### ② 分析の視点

以下の3つの視点により、自動車整備就労者以外からのアンケートを実施。

他業種の  
労働環境の実態把握


- ・労働時間等の基本事項の把握
- ・女性や外国人材、シルバー人材が働きやすい環境形成の把握

他業種の職業観、労働観  
の把握

- ・職業選択の理由ややりがいを感じる場面(魅力)等の把握

他業種の満足度と改善意向

- ・仕事の内容、給与・賃金、雇用形態等の満足度の把握
- ・勤務先の安定性、将来性の把握

- 
- ・自動車整備業と他業種における職業観、労働観の比較
  - ・他業種における女性や外国人材、シルバー人材が働きやすい環境形成への取り組み
  - ・他業種における女性や外国人材、シルバー人材が働きやすい環境形成の自動車整備業への適用可能性検討

## (5) 自動車整備就労者以外からのアンケート調査

### ③ 調査対象

全国の自動車整備業以外の職業に従事する者2,100人程度

### ④ 調査方法

専門の調査会社に登録されているモニターに対して、webによるアンケート調査を実施する。

項目	調査対象	備考									
調査地域	全国	地域区分:都市部、地方部									
調査対象	自動車整備業以外の職業 (7業種: 建設業、製造業、電気・ガス等、 運輸業、販売業、飲食、福祉等)	<table border="1"><thead><tr><th>自動車整備業と 比べた場合</th><th>高い</th><th>低い (又は同水準)</th></tr></thead><tbody><tr><td>平均給与</td><td>電気・ガス、建設業、製造業</td><td>運輸業、販売業、飲食、福祉</td></tr><tr><td>女性の雇用割合</td><td>福祉、飲食、販売業、製造業</td><td>運輸業、建設業、電気・ガス</td></tr></tbody></table> <p>(資料:平成26年賃金構造基本統計調査)</p>	自動車整備業と 比べた場合	高い	低い (又は同水準)	平均給与	電気・ガス、建設業、製造業	運輸業、販売業、飲食、福祉	女性の雇用割合	福祉、飲食、販売業、製造業	運輸業、建設業、電気・ガス
自動車整備業と 比べた場合	高い	低い (又は同水準)									
平均給与	電気・ガス、建設業、製造業	運輸業、販売業、飲食、福祉									
女性の雇用割合	福祉、飲食、販売業、製造業	運輸業、建設業、電気・ガス									
目標サンプル数	2,100人程度	2(地域区分)×2(性別)×7(業種)に対して同数票を割り当て、75票/1カテゴリとする									
調査実施時期	平成27年9月下旬～12月上旬										
モニター	専門の調査会社等が保有するモニターを活用(全国)										

## (5) 自動車整備就労者以外からのアンケート調査

### ⑤ 設問内容

基本属性、労働環境・職業観について、満足度と改善意向、労働環境に対する要望を把握する

調査内容	設問内容
基本属性	性別、年齢(●歳代)、居住地・従業地(●●県●●市)、最終学歴、就業年数、雇用形態(正社員・契約社員・その他)保有資格の種類、資格取得からの経験年数、事業所規模、給与離職経験の有無、職場の人材について(女性・外国人・シルバー世代(再雇用等)の有無、人数)、前職が自動車整備業か
労働環境について	・労働時間(平日、休日、休暇) ・福利厚生の有無、内容 ・女性や外国人材、シルバー人材が働きやすい職場環境の形成
職業観・労働観について	・職業を選択する際に、●●●になった理由、きっかけ ・現在の職業でやりがいを感じる場面(魅力) ・現在の職業(立場)から見た自動車整備事業の印象(イメージ) ・今後も●●●として続けていきたいか ・定年後の労働意欲
満足度(改善意向)	仕事の内容、勤務地、給与・賃金、やりがい、職場の人間関係、休日・休暇、勤務先の安定性、将来性、雇用形態
労働環境に対する要望(ご意見)	・現在の勤め先に関する労働環境に対する意見 ・女性の活躍、外国人材、シルバー人材に関する意見



