

人材雇用の方法と、 その前に考慮すべきこと

整備士の人手不足の 見分け方とは

業界を問わず、人手不足が声高に叫ばれている。はたして、実際に自動車整備業界は人手不足なのだろうか。

毎年3月末に日本自動車整備振興会連合会から発行される「整備白書」には、業態ごとの売り上げ規模や事業場数、整備士数などがまとめられた統計が発表されている。

これを2017年度まで遡って見ると、整備関係従業員数は、驚くべきことに毎年微増を続けており、2022年度は2017年度に比べて1万3,000人も増えている。だが、整備士の人数を見ると、2017年度よりも約4,500人減少している点は問題だろう。

ところが、1工場当たりの整備士人数は2017年度も2022年度も3.6人とほぼ変わらない。これは、事業場数も整備士数もともに減少しているためである。

人材探しを始める前に 知っておきたい予備知識 人材の奪い合いの激しさ

すでに多くの工場が直面している人材難なので改めて語る必要もないが、人材確保=貴重な人材の奪い合いであ

る。

自動車整備専門学校・大学の定員割れも耳にする一方で、貴重な整備士資格を持つ若手は業界から引く手あまたである。ある整備士専門学校では80人の卒業生に対し1,000人分の求人があったという。実に12.5倍の売り手市場である。ある自動車大学の卒業生の就職先を見ると、ディーラー約60%、整備専門工場13%、钣金塗装工場に至っては1%以下となっている。

また、自動車整備士の技術力は他の業界から見ても高いものがあり、航空業界など技術系企業からも注目の的となっている。「自動車整備業の有効求人倍率は4.72と言われているが、こうした他業界からも引く手あまたの状況を考慮すれば、体感としてはその4~5倍の倍率に達するのではないかと、後述の人材サービス会社は話している。

そして無視できない側面として、整備士資格を持ちながら自動車整備と関係ない職種に就く若者も多いことである。当然、年収や福利厚生、将来性などを考慮した上での判断であることから、これは業界全体が考慮すべき問題でもある。

つまり、自動車整備士の資格を持つ

若者の選択肢は業界内外関係なく数多くあり、人材を確保するためにはその競争に競り勝つことが必要となる。

企業のWebサイトがなければ 人は来ない

新卒でも中途でも求職者が最初にするのは企業研究である。どのような企業なのか、どのような設備を備えるのか。就職サイトだけで判断せず、対象企業のサイトを見て研究するのである。逆に言えば、自社がWebサイトを持っていないとすれば、その時点で土俵にも上げてもらえないのである。

たとえ、その企業がどんなに素晴らしくても、またそのことを転職エージェントがどんなに繰り返し伝えたとしても、当該企業にWebサイトがないだけで候補から外れてしまうのだという。

新しい人材が見つかった企業のうち、自社のWebサイトを持っていた企業は実に84.8%にも及ぶ（某人材サービス会社調べ）。さらに採用確率が高まる施策として、コーポレートサイトとは別に求人だけに特化したWebサイトを設ける企業もあり、先ほどと同様に採用内定企業の50.4%が求人サイトを設けていた（同）。

外国人労働者・特定技能2号

過疎が進む 地方都市で活躍を誓う 特定技能外国人

五十嵐運輸 (北海道名寄市)

●五十嵐千絵社長 ●スタッフ数(社長含む)61人



五十嵐千絵社長(右端)と夏井善則専務(左端)、クヤム・ジュンリル・リンゴさん(中央左)、ハンガ・フランシス・フムアドさん

過疎が進む名寄市で 人材を確保するために

自衛隊の名寄駐屯地がある名寄市は昭和初期に旧国鉄の名寄本線(1989年廃止)のターミナル駅として栄えてきた。しかし、1960年の人口4.8万人をピークに減少の一途をたどり、若者離れと高齢化社会がそのスピードを加速させ、2023年現在で2.5万人、2045年には1.8万人になる予測が立っているほどの深刻な過疎化が進んでいる。

そのような危機的状況にある同市で運送会社を経営する五十嵐運輸の内製整備工場も例に漏れず人材不足に直面していた。過疎化は進む一方で、同社は自社大型車両の車検整備をメインに、近隣住民のカーアフターをフォローしているほか、近隣工場からのエイミング作業も請け負うなど入庫は後を絶たない。

すべてに対応するために人材確保が急務と考えた五十嵐社長だが、同市での整備士求人は困難を極めた。転職サイトは効果がなく、外国人技能実習生の受け入れも検討したが、言葉の壁や受け入れから5年後で帰国することがネックとなっていた。そこで特定技能外国人制度を活用し、人材確保を目指すことにした。

特定技能外国人の採用

特定技能外国人の採用を始めた同社だったが、活動当初は苦労した。数社の紹介会社に依頼したが北海道という場所の問題や言葉の問題で採用には至らず、頭を悩ませていた。

しかし、名寄市から提案を受けた紹介企業を介すると状況は一変する。数ヵ月後の2022年秋にフィリピンから6人の入社希望があり、Web面接を行った。6人のうち4人はいずれは母国で起業したいという思いが強く採用を見合わせたが、2人は北海道での永住も視野に入れていたことから採用を決断した。

しかし、採用が決まっても即座に来日し働けるわけではない。就労ビザや入国管理局の手続きの関係で入社したのは9ヵ月後の今年7月。その間に2人の住まいとなる物件を探し、会社貸与のスマホなど準備を整えた。同市は空き家も増えてきており、「どうせなら大きい家に住んでほしい」という五十嵐社長の思いから一軒家を借り、2人に住んでもらうことにしたが、「2人では広すぎるので、まだ人を入れる余裕がありそう」。

ジュンさんとハンガさんが働く理由

フィリピンから来日したクヤム・ジ

ュンリル・リンゴさん(以下ジュンさん)は山口県で電気機器組み立て、ハンガ・フランシス・フムアドさん(以下ハンガさん)は栃木県で鉄筋組み立ての技能実習生としてそれぞれ5年間日本に在住していた経歴を持つ。そのため、日本語は日常会話レベルはこなせ、現場でのコミュニケーションは問題ないという。日本に来た理由を聞くとジュンさんは「新しいスキルを学び成長したい」。ハンガさんは「自動車整備の経験があるのでそれを活かしたい」と語る。業務としては「まだトレーニングの時期だが、知識を必死に吸収しようと頑張っているので会社全体で精一杯サポートしてあげたい」と夏井善則専務は話す。

2人の当面の目標は3級整備士資格を取得すること。その試験を受けるためにもまずは漢字を覚えなくてはならず、同社でも彼らの勉強の手伝いを検討するなどフォロー体制を整える。実習生を経験しているので日本での生活に不満はないが、不安として挙げるのは北海道の寒さと雪である。同市の冬場の気温は-15℃以下になり、特別豪雪地帯にも指定されるほどである。「こればかりは慣れてもらうしかないね」と笑顔の五十嵐社長。

2人は特定技能1号として単身赴任中だが、いずれは特定技能2号への移行を目指す。将来的にはフィリピンに残している家族を呼び寄せてこの地で生活をする予定でいる。

会社のサポート、特定技能資格を活かし、2人が北海道の地で活躍するのは遠い話ではない。