

# A S I Cが優秀なフィリピン人材から 選ばれる存在になるために



2024年11月22日



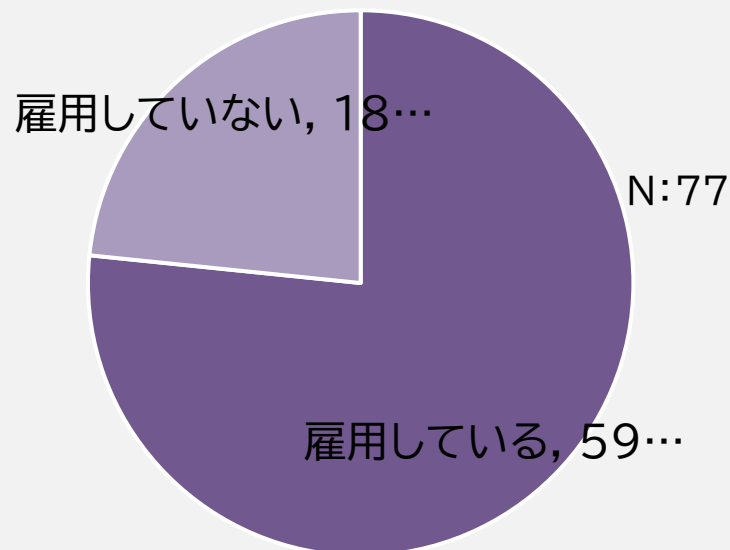
協同組合  
オートサービスインターナショナル

関口 秀樹

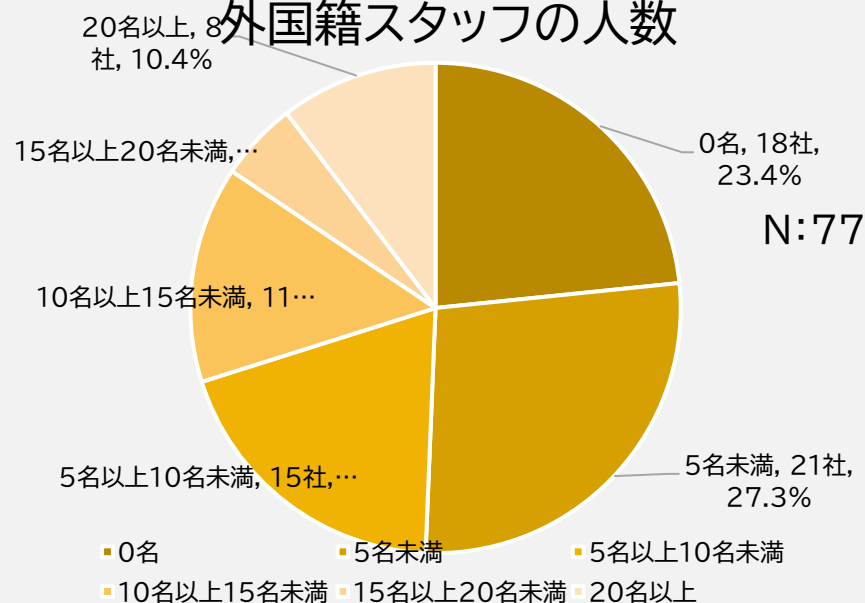


## 【外国籍スタッフの雇用状況及び人数】

### 外国籍スタッフの雇用状況



### 外国籍スタッフの人数



## 【外国籍スタッフの雇用状況】

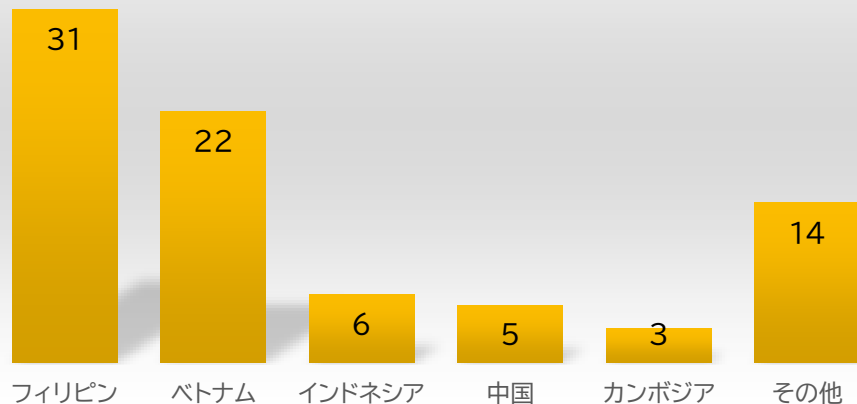
全77社のうち、59社（76.6%）が外国籍スタッフを雇用している。

「雇用している」と回答した59社における外国籍スタッフの人数は、「5名未満」が21社（27.3%）と一番多く、続いて、「5名以上10名未満」（15社）、「10名以上15名未満」（11社）となっており、「15名以上20名未満」（4社）、「20名以上」（8社）と、23社にて10名以上の雇用となっている。

チェーン内7割以上の法人で外国籍スタッフの雇用活用が進んでおり、また、10名以上雇用している法人も23法人と多いことから、もはや外国籍人材の雇用は不可欠な状況。

## 【外国籍スタッフの雇用状況（国籍・雇用区分・業務）】

外国籍スタッフの国籍状況  
（複数回答有）



＜外国籍スタッフの雇用区分＞

複数該当あり

雇用区分	社数
正社員	21
契約社員(特定技能)	26
パートタイマー	3
技能実習生	43
その他	2

＜外国籍スタッフの業務内容＞

複数該当あり

業務内容	社数
フロアにおける接客販売(レジ含む)	9
ピット作業	57
その他	1

### 【外国籍スタッフの雇用状況】（複数回答有）

外国籍スタッフの国籍は、**フィリピンが最も多く（31社）**、次いでベトナム（22社）、インドネシア（6社）、中国（5社）、カンボジア（3社）となっており、その他の国籍も14社あった。外国籍スタッフの雇用区分、業務内容としては、**「技能実習生」が43社と最も多く**、次いで、「特定技能」が26社と、その多くがピット従事者であると想定される。一方で、雇用区分として、**「正社員」と回答している法人（21社）**、**「特定技能」と回答している法人（26）社と単なる労働力ではなく、いち戦力としての雇用が進行。**

## 人材需要国の状況（日本が選ばれない理由）

- ①先進国はどこも高齢化が進行し労働力が逼迫
- ②欧米先進国は移民労働者による治安悪化で、労働需要がアジアにシフト傾向
- ③日本は長年のデフレ経済で賃金上昇が抑えられる中、欧米先進国は大規模な景気刺激策による好景気に伴うインフレ（デマンドプル型）が急激な物価と賃金の上昇をもたらし、欧米先進諸国と日本の賃金格差は一気に拡大
- ④現在日本は、通貨下落に伴う生産材高騰と物資不足により、インフレ（コストプッシュ型）が進行し、賃金が上がらない中で、物価は高騰。

## 人材供給国の状況（選ばれるために必要な要素）

### ①高齢化の進行状況

いま現在、**人材送出国の中心である東南アジアでさえ、20年後（2045年）には、人口の15%を高齢者が占める社会が迫っている**

### ②産業基盤整備

高齢化社会到来に備え、自国経済を支える産業基盤の整備が喫緊の課題 ⇒ 『産業の高付加価値戦略』

### ③国の期待（高付加価値化は人材も同様）

各産業分野のキャリアを積む自国民に、**帰国後もその分野の専門家として高い職能を発揮し、経済基盤構築の牽引役となることを期待している**





ASICは、ASIC+Chain Growthの一体運営における人材ビジネスの起点として機能。

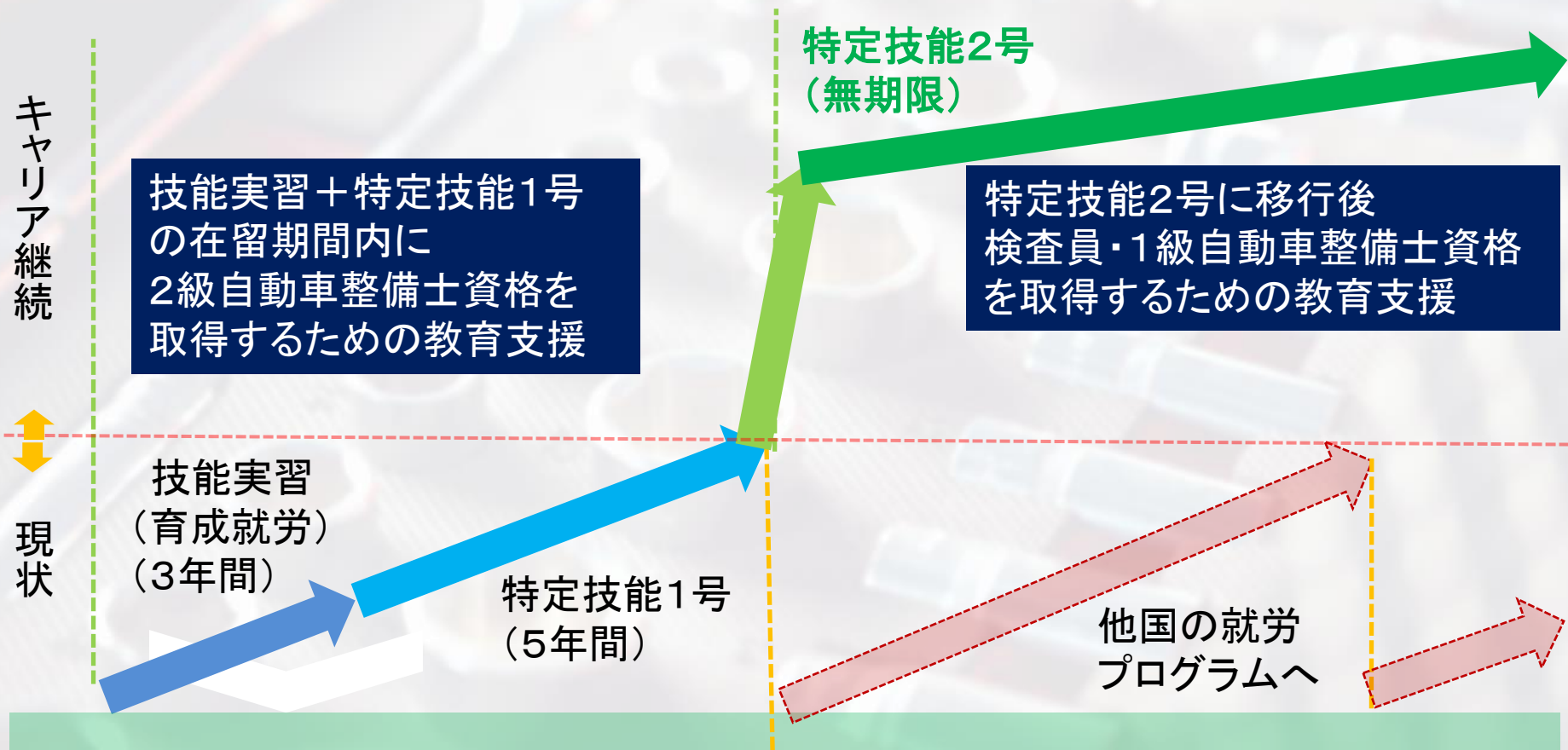
つまり、技能実習＋特定技能の8年間で2級整備士を生み出すプログラムを基軸として、質の高い整備人材を輩出する。

5年プログラム（SSW）は特に優秀な人材に向けた『フラッグシッププログラム』と位置づけ、8年・5年共に『キャリア継続と理想的な人生設計の実現』するプログラムであることが、『我々を選ぶ理由』として、より一層厳しさを増すグローバル労働マーケットから質の高い人材を安定確保する。

# 03

## キャリア継続型プログラム

### キャリアイメージ



# 04

## ASICが目指す方向性



の確立

### 善循環サイクルの確立

- ◎考え方：これまでの単に人材を送出するだけの活動から脱却し、人材を育み・活かす企業活動を支えることを通して人材と企業双方の発展を促す
- ◎実現する循環サイクル
  - ①キャリア継続を前提とした人材募集  
⇒プログラムコンセプト理解度を高め、好学心を持った異文化適応力の高い人材による母集団を形成
  - ②人材育成に積極的な企業集団を形成  
⇒企業努力（労働環境、賃金の改善等）を生む
  - ③善循環サイクルの確立に向けた施策
    - 入国前：人選と日本語教育の精度向上
    - 入国後：労働環境整備、賃上げ（企業努力を促す）





## こだわるポイントは 〓母集団形成と日本語教育、

### ①人材募集の高度化

（8年プログラムの他、5年プログラムによる優秀人材コースの設置）

### ②キャリア継続型（理想的人生実現）プログラムの拡散・浸透

### ③コンセプト理解を促すプロモーション活動（SNSやセミナー）

による人材母集団形成

### ④ターゲット人材は、コンセプトへの共感度、自らを磨く学習意欲 が高い人材と定義

### ⑤人材アセスメント（適性検査、学力試験等）によるスクリーニング を実施し母集団のクオリティを担保

### ⑥ジョブフェア方式によるマッチングにより各社の企業努力を促す

### ⑦育成就労移行後を見据えた入国時教育の検討（風土・文化・生活様式）

### ⑧入国後フォロー教育（日本語N3、N2、整備士3級、2級）の体系化

### ⑨入国後の相談窓口（駆け込み寺）機能の設置



## 自動車整備業界の全体の発展へ

今後ますます進化する自動車技術と、我々のキャリア継続型のプログラムは、人材送出国でメカニックを志す人材にとって大いに魅力的です。

A S I Cは、雇用者と就労者の双方が有益なものとなるプログラムを武器に、オートバックスチェーン全体並びに、それを取り巻く自動車整備業界の発展に貢献できるような組合運営を目指します。

