

## 自動車整備関係従業員等へのアンケート結果からみる課題

---

1. 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	2
2. 調査結果の概要	
回答者属性	3
(1) 人材確保<<①女性・60歳以上・外国人採用の実態>>	6
(1) 人材確保<<②女性採用の意向と課題>>	7
(1) 人材確保<<③魅力向上に対する取組の意向と課題>>	8
(1) 人材確保<<④長期休職後の復職の意向と課題>>	9
(1) 人材確保<<⑤その他調査結果>>	11
(1) 人材確保における実態と課題整理	12
(2) 人材育成<<研修制度>>	13
(2) 人材育成における実態と課題整理	15
(3) 定着<<①給与>>	16
(3) 定着<<①給与>>における実態と課題整理	24
(3) 定着<<②勤務時間、休日・休暇>>	25
(3) 定着<<②勤務時間、休日・休暇>>における実態と課題整理	37
(3) 定着<<③作業環境>>	38
(3) 定着<<③作業環境>>における実態と課題整理	41
(3) 定着<<④やりがい>>	42
(3) 定着<<④やりがい>>における実態と課題整理	47
(3) 定着<<⑤労働環境改善策：先進事例>>	48
(3) 定着<<⑤労働環境改善策：先進事例>>における実態と課題整理	51
(4) 課題一覧	52

## (1) 自動車整備業アンケート

① 調査実施期間:平成27年10月29日～平成28年1月31日(下表は12月28日時点の回収数)

※当初、12月20日までの実施予定だったが、回収数が少数だったため、調査期間を延長している。

② 調査方法:インターネットアンケート

③ 回答サンプル数

	事業者回答数	整備関係従業員回答数
専業	46	169
兼業	15	87
ディーラー	207	1,654
自家	1	16
合計	269	1,926

## (2) 自動車整備業以外の就労者アンケート

① 調査実施期間:平成27年11月24日(火)～平成27年12月1日(火)

② 調査方法:インターネットアンケート

③ 回答サンプル数

業種	回答数	業種	回答数
建設業	300件	運輸業	300件
自動車製造業	300件	販売業	300件
その他製造業	300件	飲食	300件
電気・ガス等	300件	福祉	300件

## 2. 調査結果の概要 - 回答者属性(整備事業者アンケート)

- **回答事業者の規模としては、整備関係従業員10人未満が半数以上。**

[回答事業者の整備関係従業員数は、ディーラーでは5~9人が最も多く約58%、専業・兼業・自家（以下、「ディーラー以外」という）では5人未満が最も多く約46%（図-1）]

- **回答事業者の地域は、都市部の方が多い。**

[回答事業者の地域をみると、ディーラー・ディーラー以外ともに都市部の方が多く、ディーラーで約65%、ディーラー以外で約57%（図-2）]

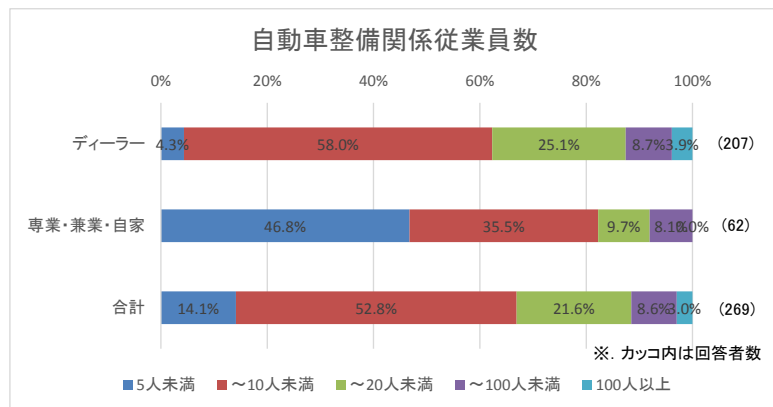


図-1 自動車整備関係従業員数(事業者用アンケート)

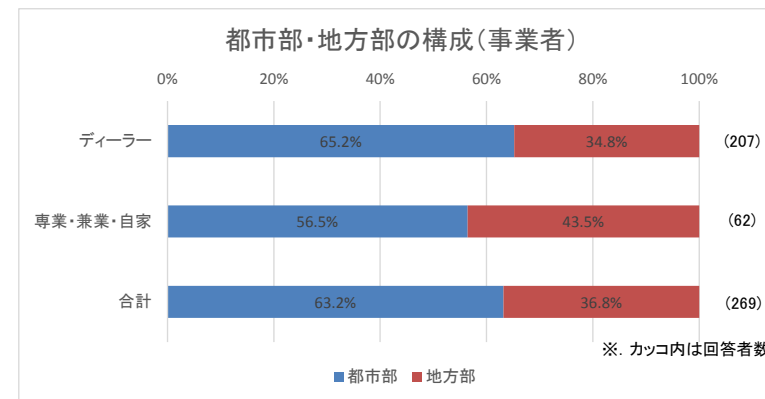


図-2 都市部・地方部の構成(事業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 - 回答者属性(整備関係従業員アンケート)

- 整備関係従業員の回答者の性別は、ほとんどが男性。

[整備関係従業員の回答者の性別はほとんどが男性であり、ディーラーで99.8%、ディーラー以外で98.9% (図-3) ]

- 整備関係従業員の回答者の年齢構成は、ディーラーは20歳代から40歳代が多く、ディーラー以外は30歳代、40歳代が多い。

[整備関係従業員の回答者の年齢構成は、ディーラーは20歳代から40歳代までの年齢層が多く、ディーラー以外では30歳代、40歳代の年齢層が多い (図-4) ]

- 整備関係従業員の回答者の地域は、ディーラーは都市部の方が多く、ディーラー以外は都市部と地方部がほぼ半数。

[整備関係従業員の回答者の地域は、ディーラーでは都市部が約65%と多く、ディーラー以外では都市部が約53%と都市部・地方部がほぼ半数 (図-5) ]

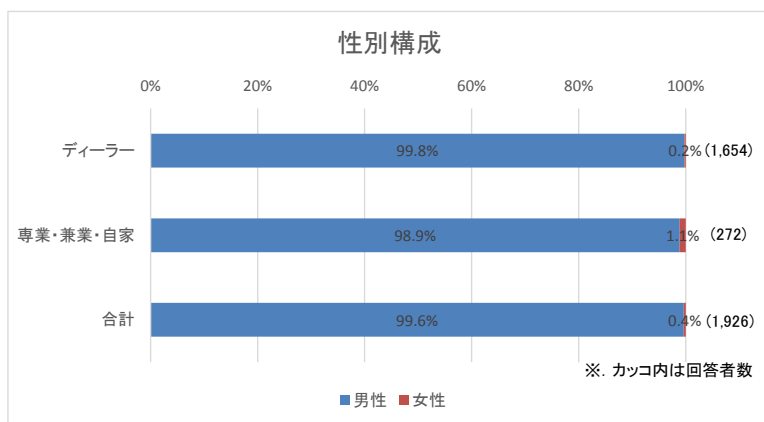


図-3 性別構成(整備従業員用アンケート)

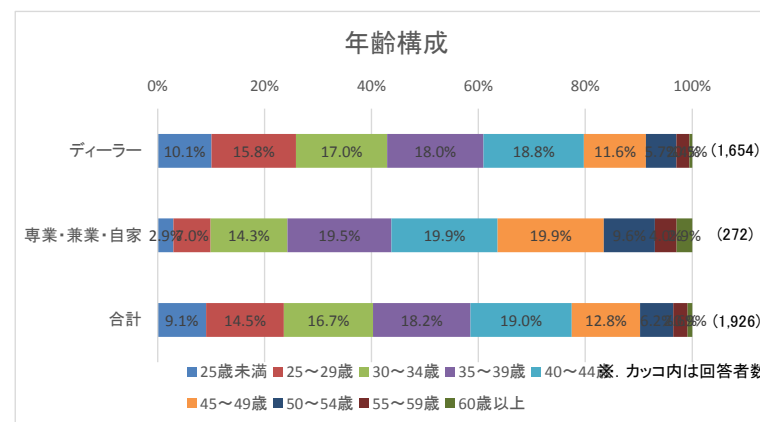


図-4 年齢構成(整備従業員用アンケート)

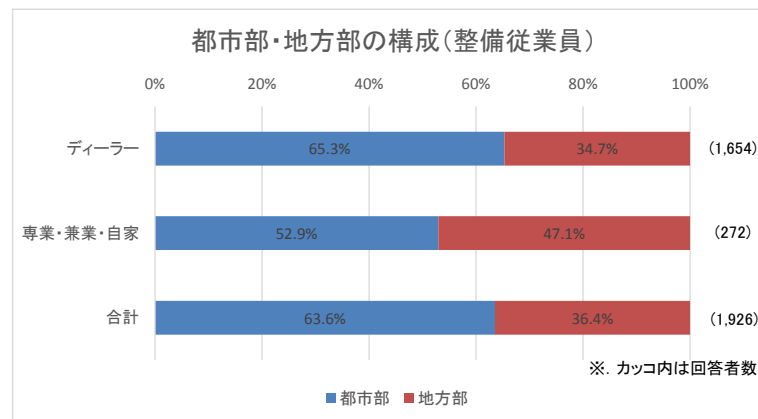


図-5 都市部・地方部の構成(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 - 回答者属性(整備業以外の就労者アンケート)

- **整備業以外就労者の回答者の性別構成は、男女が半数ずつ。**

[整備業以外就労者の回答者の性別構成は、電気・ガス等を除き、男女半数ずつ。電気・ガス等もほぼ男女半数(図-6)]

- **整備業以外就労者の回答者の年齢構成は、40歳代、50歳代前半が多い。**

[整備業以外就労者の回答者の年齢構成は、いずれの業種も40歳代前半から50歳代前半までの年齢が多く、概ね50%以上を占めている(図-7)]

- **整備業以外就労者の回答者の地域は、都市部と地方部が半数ずつ。**

[整備業以外就労者の回答者の性別構成は、電気・ガス等を除き、都市部と地方部が半数ずつ。電気・ガス等もほぼ半数ずつ(図-8)]

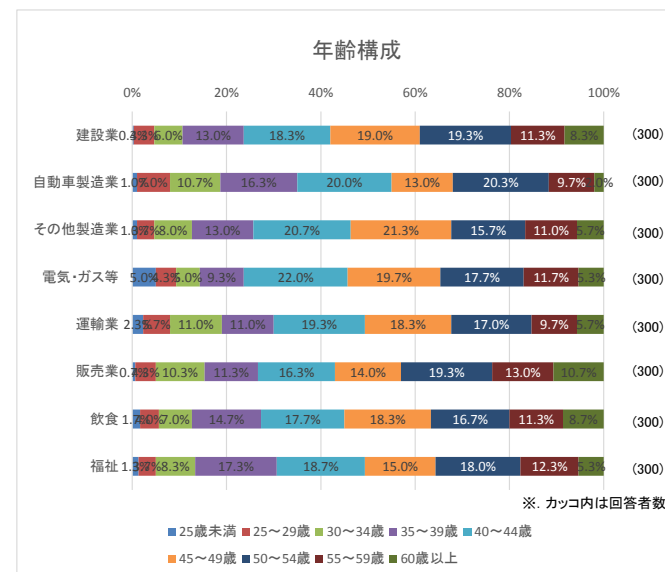


図-7 年齢構成(整備業以外アンケート)

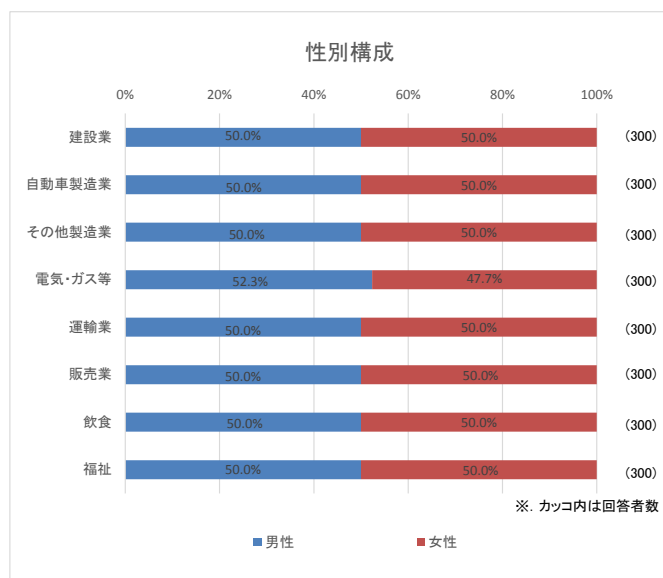


図-6 性別構成(整備業以外アンケート)

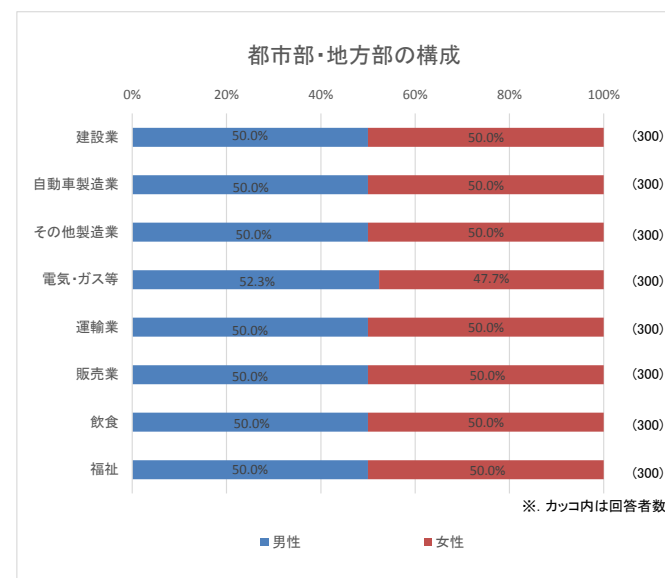


図-8 都市部・地方部の構成(整備業以外アンケート)

- **自動車整備関係従業員として概ね4社に1社が女性を雇用している。**  
[女性を雇用している割合はディーラーで約25%、ディーラー以外で約20% (図-9) ]
- **60歳以上の自動車整備関係従業員の雇用は、ディーラー以外で多く、半数近くの事業者が雇用している。**  
[ディーラー以外で60歳以上を雇用している割合は約47% (図-10) ]
- **外国人の雇用は進んでいない。**  
[外国人を雇用している割合はディーラーで1%未満、ディーラー以外では0% (図-11) ]

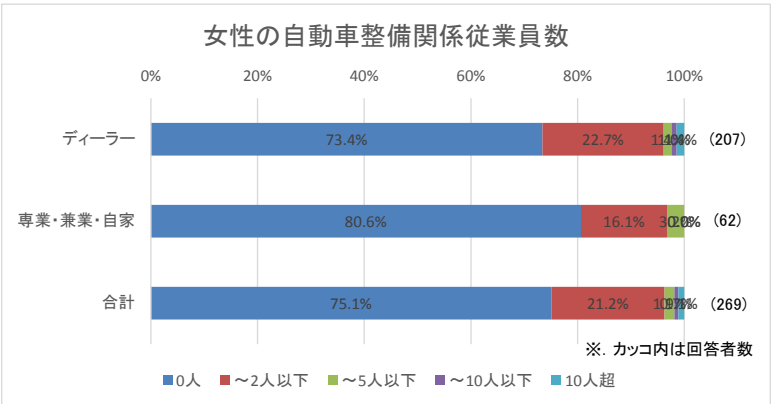


図-9 女性の自動車整備関係従業員割合(事業者用アンケート)

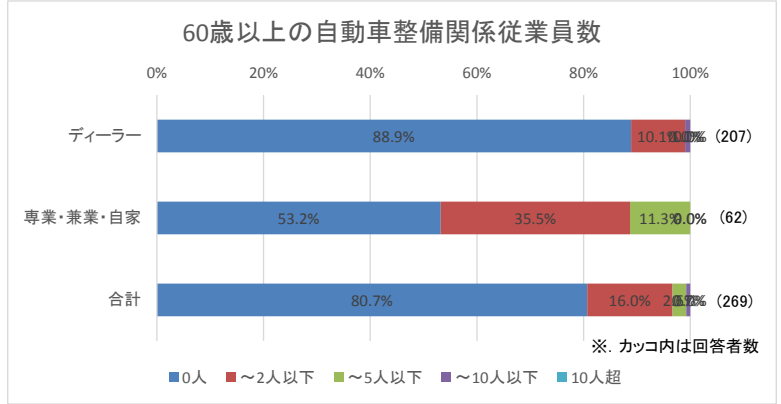


図-10 60歳以上の自動車整備関係従業員割合(事業者用アンケート)

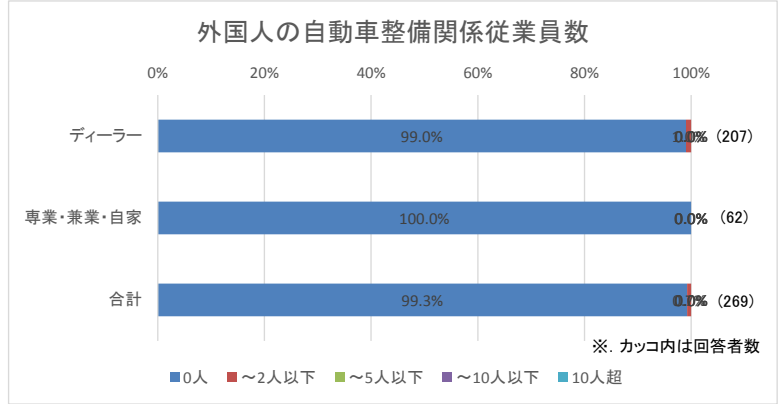


図-11 外国人の自動車整備関係従業員割合(事業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(1)人材確保<<(2)女性採用の意向と課題>>

- ・ **自動車整備関係従業員としての女性採用の意向はディーラーが高い。ディーラー以外でも半数近くの事業者有意向がある。**  
 [女性採用に積極的な意向を示しているディーラーの割合は約80%、ディーラー以外は約40% (図-12) ]
- ・ **従業員側においても、女性採用の希望は、ディーラー、ディーラー以外ともに「希望する」という回答が「希望しない」よりも多い。**  
 [女性採用を希望する従業員の割合は、ディーラーで約41%、ディーラー以外で約52% (図-14) ]
- ・ **今後、自動車整備関係従業員として女性の採用を高めるには、「体力面」「就職希望する女性増」が課題である。また、ディーラー以外においては「施設改善の投資費用」も課題。**  
 [女性採用が困難な理由として「体力的な面で難しい」をあげる事業者が約49%。「就職を希望する女性がない」をあげる事業者は約54%。ディーラー以外においては「施設改善の投資費用がない」も約41%と高い (図-13) ]

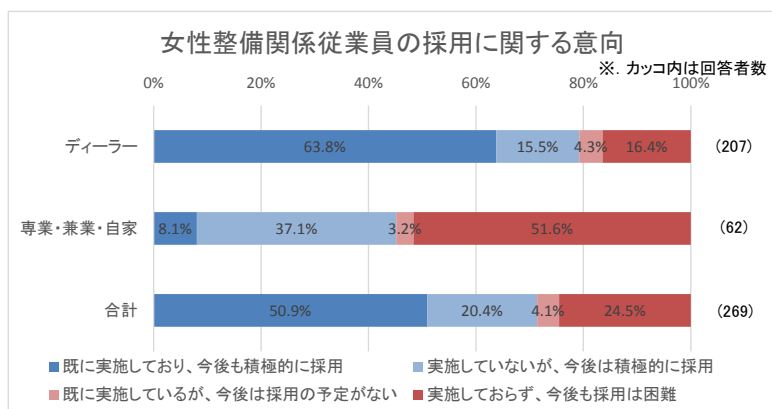


図-12 女性整備関係従業員の採用に関する意向 (事業者用アンケート)

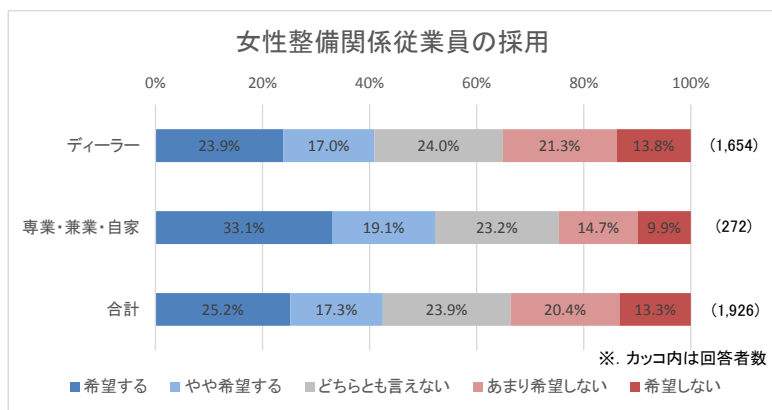


図-14 女性整備関係従業員の採用に関する希望 (整備従業員用アンケート)

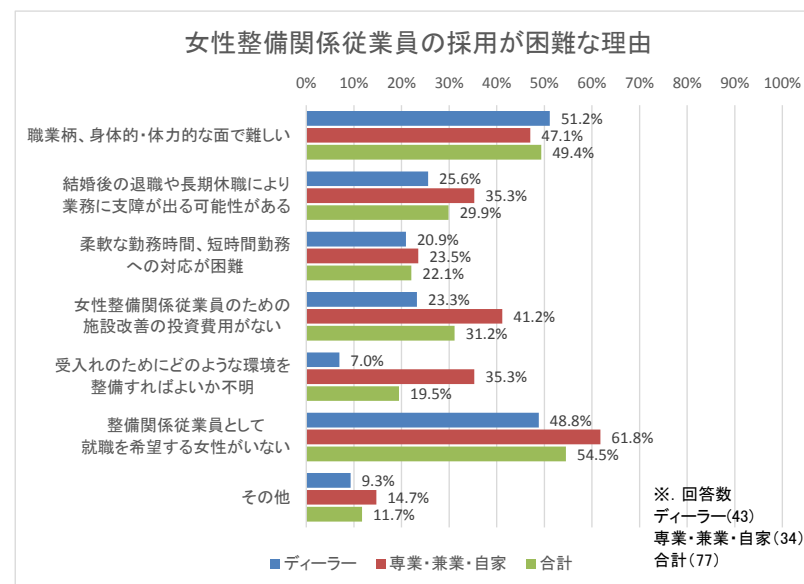


図-13 女性整備関係従業員の採用が困難な理由 (事業者用アンケート)



- **整備業の魅力向上への取り組みに対しては、ディーラーで関心度合いが高い。ディーラー以外でも半数以上の事業者が関心を示している。**  
 [整備業の魅力向上の取り組みに積極的なディーラーの割合は約93%、ディーラー以外は約58% (図-15)]
- **整備関係従業員においても魅力向上への取り組みの希望が高く、事業者・整備関係従業員ともに整備業の魅力向上への関心が高い。**  
 [ディーラー、ディーラー以外ともに整備業の魅力向上への取り組みを希望する従業員は約60%近くを占める (図-17)]
- **実際に取り組むに当たっては、事業者側が感じている「学生の怪我・事故が不安」「顧客から預かっている車を扱わせることに不安」が課題である。**  
 [魅力向上の取り組みが困難な理由として「学生の怪我・事故が不安」「顧客から預かっている車を扱わせることが不安」をあげるディーラー以外の事業者が50% (図-16)]

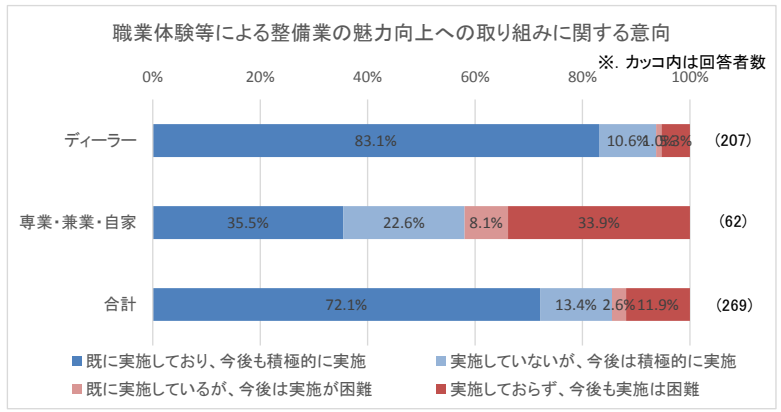


図-15 整備業の魅力向上への取り組みに関する意向(事業者用アンケート)

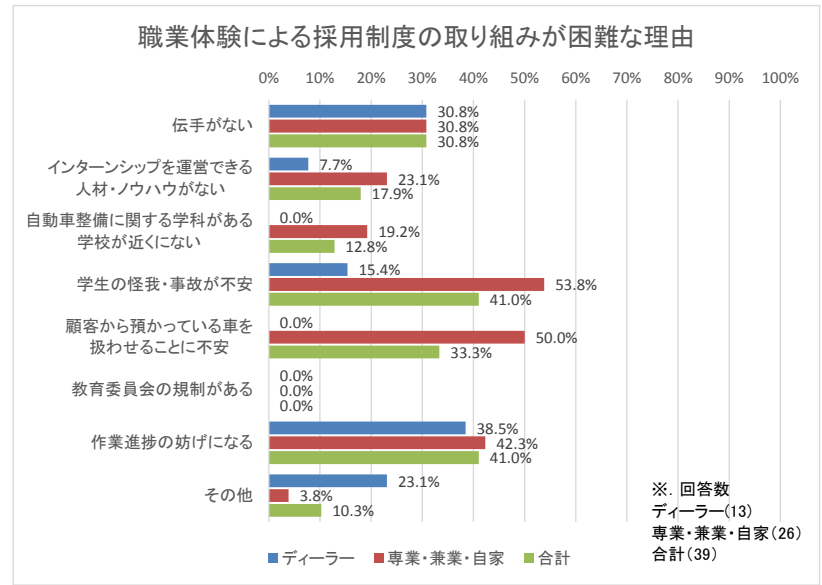


図-16 職業体験等による採用制度の取り組みが困難な理由(事業者用アンケート)

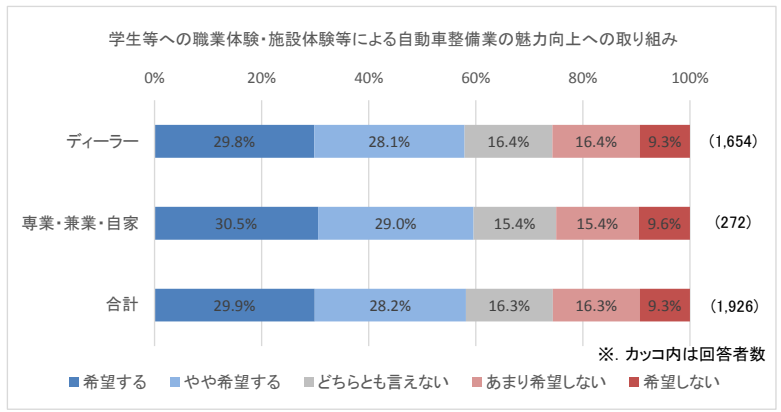


図-17 整備業の魅力向上への取り組みに関する希望(整備従業員用アンケート)

- **長期休職後の同一ポジションへの復職については、ディーラー、ディーラー以外ともに積極的に実施を考えている。**  
 [長期休職後の同一ポジションへの復職に積極的なディーラーの割合は約77%、ディーラー以外では約66% (図-18) ]
- **整備関係従業員においても、長期休職後の同一ポジションへの復職の希望は高い。**  
 [長期休職後に同一ポジションに復職できることを希望する従業員の割合は、ディーラーで約68%、ディーラー以外で約65% (図-20) ]
- **実際の運用上、同一ポジションへの復職が困難な理由としては、「新たな技術の習得が追い付いていない」といった懸念がある。**  
 [同一ポジションへの復職が困難な理由として「新たな技術の習得が追い付いていない」をあげる事業者が40%近く存在 (図-19) ]

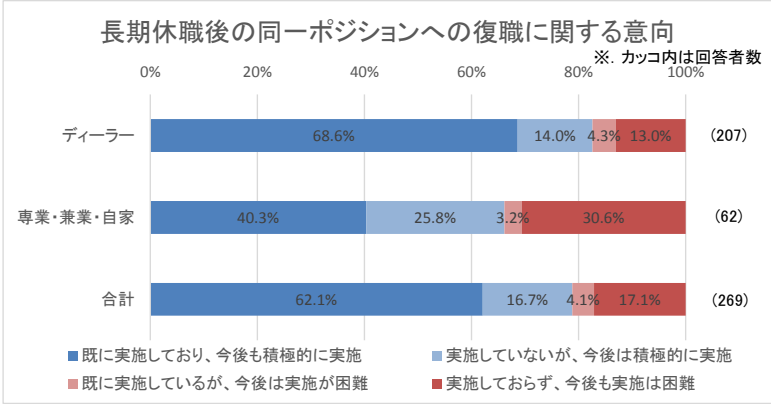


図-18 長期休職後の同一ポジションへの復職に関する意向 (事業者用アンケート)

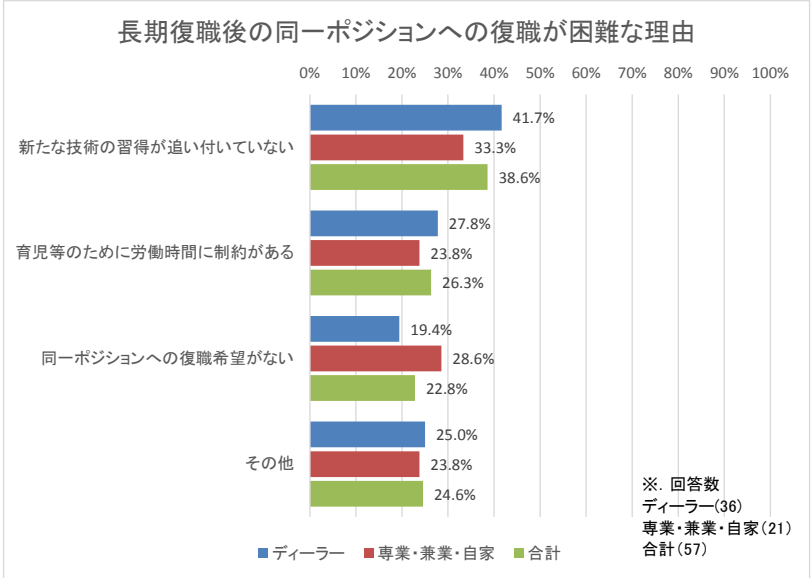


図-19 長期休職後の同一ポジションへの復職が困難な理由 (事業者用アンケート)

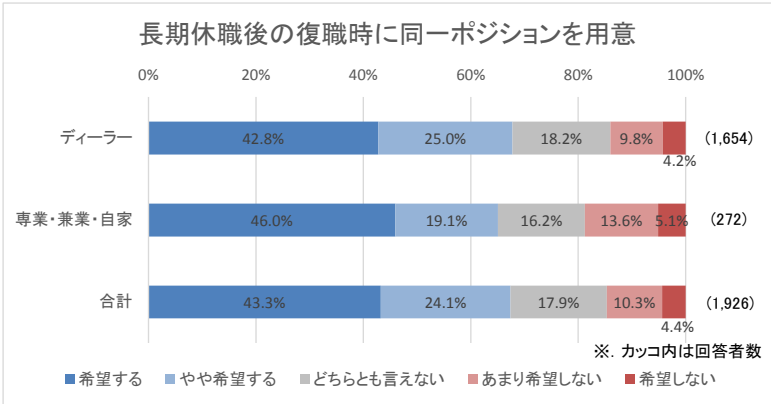


図-20 長期休職後に同一ポジションに復職できることに関する希望 (整備従業員用アンケート)

- 長期休職後の同一ポジションへの復職の希望は、男性よりも女性の方が高い。**  
 [長期休職後に同一ポジションに復職できることを希望する整備関係従業員は、男性で約67%、女性で約71%と女性の希望が高い（図-21）]
- 長期休職後の整備関係従業員としての復職について、多くの整備関係従業員は問題なく復職できている。**  
 [長期休職後に整備関係従業員に「問題なく復職できた」と回答した従業員の割合は、男性で約72%、女性で100%（図-22）]

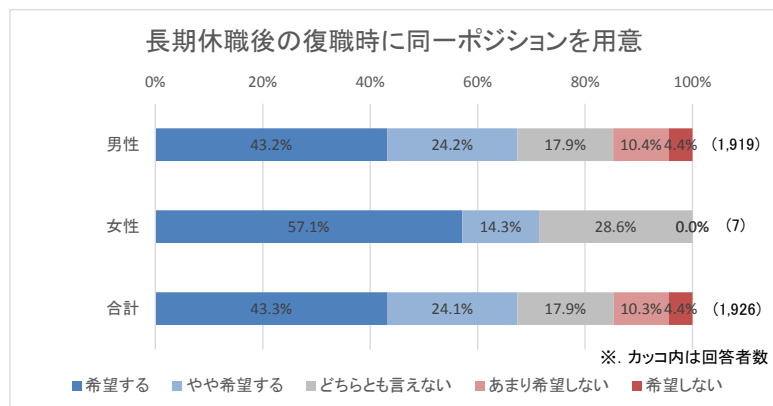


図-21 長期休職後に同一ポジションに復職できることに関する希望  
(整備従業員用アンケート)

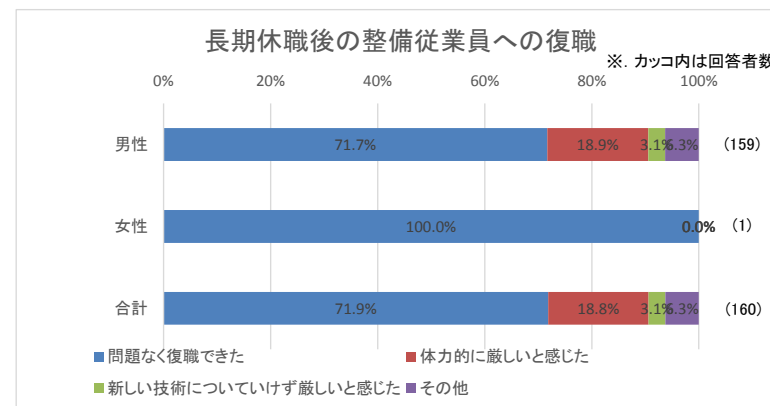


図-22 長期休職後の整備関係従業員への復職について  
(整備従業員用アンケート)

### 【参考資料】その他「人材確保」に関連するアンケート結果

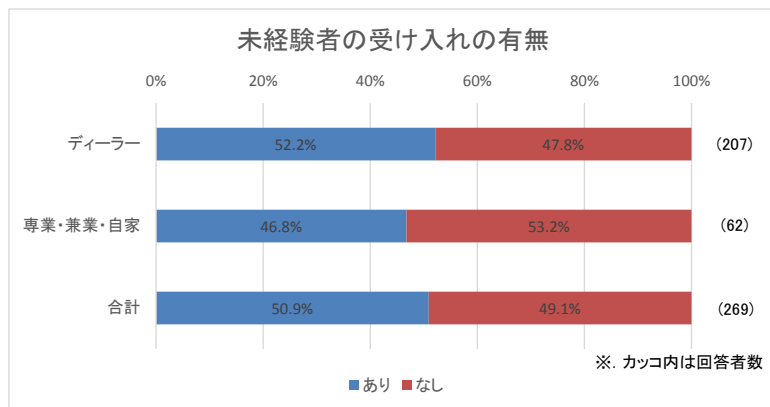


図-23 未経験者の受け入れの有無(事業者用アンケート)

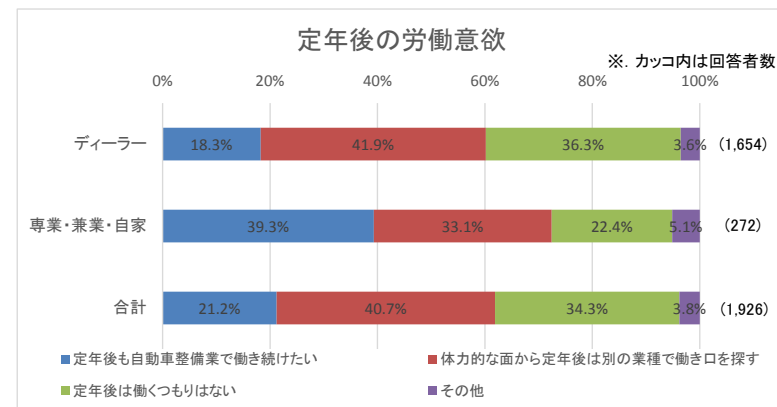


図-24 定年後の労働意欲(整備従業員用アンケート)

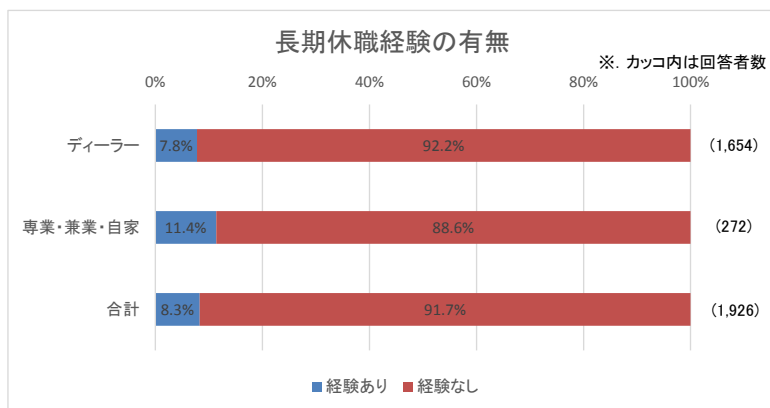


図-25 長期休職経験の有無(整備従業員用アンケート)

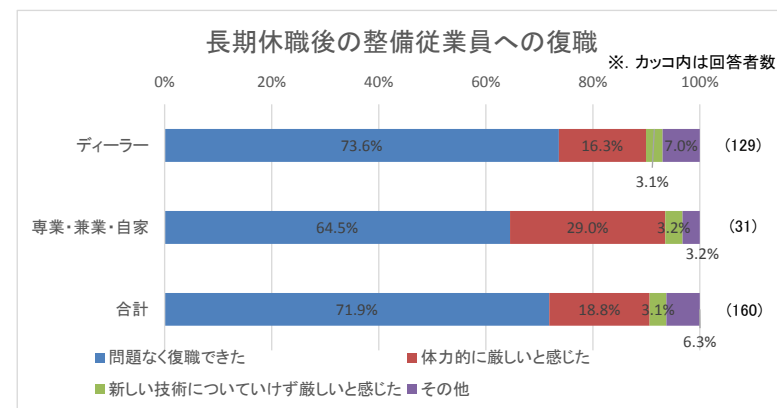


図-26 長期休職後の整備関係従業員への復職について (整備従業員用アンケート)

### 《人材確保における実態》

- 概ね4社に1社が自動車整備関係従業員として女性を雇用している。
- 女性を採用する意向はディーラーの方が強いが、ディーラー以外においても半数の事業者有意向がある。
- 整備業の魅力向上への取り組みに対しては、ディーラーの方が関心が高いが、ディーラー以外も半数以上の事業者が関心を持っている。
- 長期休職後の同一ポジションへの復職については、ディーラー、ディーラー以外ともに積極的に実施を考えている。

### 《人材確保における課題》

- 女性の整備関係従業員の雇用を高めるには、「体力面」「就職希望する女性増」が課題である。ディーラー以外では 「施設改善の投資費用」も課題となる。
- 職場体験等の整備業の魅力向上への取り組みには、「学生の怪我・事故」「顧客から預かっている車の損傷等への不安」等の不安を解消することが課題である。
- 長期休職者への復職に関しては、「新たな技術の習得が追い付いていない」等の懸念を解消することが課題である。

・ **未経験者受入れ後の研修は、ディーラーの方が実施の割合が高い。事業者と整備関係従業員で、研修に対する意識にズレ。**

[未経験者に対する研修を実施していると回答した事業者の割合は、ディーラーで約93%、ディーラー以外で約76% (図-27)]

[整備関係従業員からみた場合、ディーラーで約74%、ディーラー以外で約26%と、事業者との意識にズレがある (図-28)]

・ **最新技術に関する研修は、ディーラーの方が実施の割合が高い。事業者と整備関係従業員で、研修に対する意識にズレ。**

[最新技術に関する研修を実施していると回答した事業者の割合は、ディーラーで約98%、ディーラー以外で約76% (図-29)]

[整備関係従業員からみた場合、ディーラーで約82%、ディーラー以外で約37%と、事業者との意識にズレがある (図-30)]

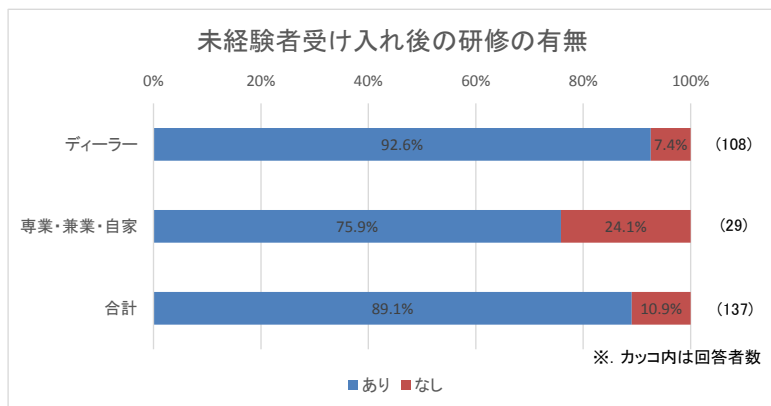


図-27 未経験者受け入れ後の研修の有無(事業者用アンケート)

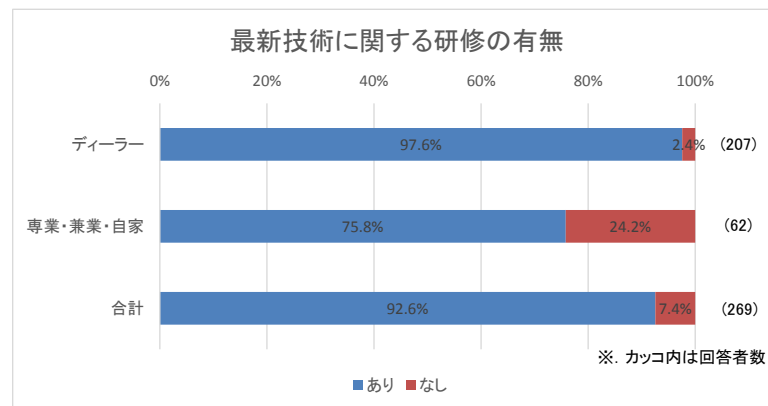


図-29 最新技術に関する研修の有無(事業者用アンケート)

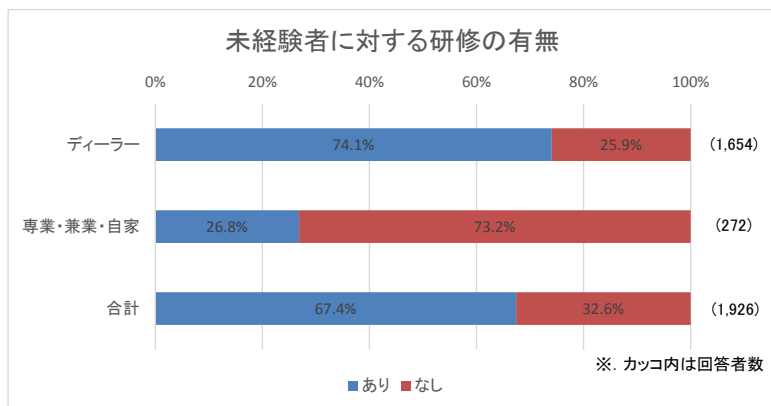


図-28 未経験者に対する研修の有無(整備従業員用アンケート)

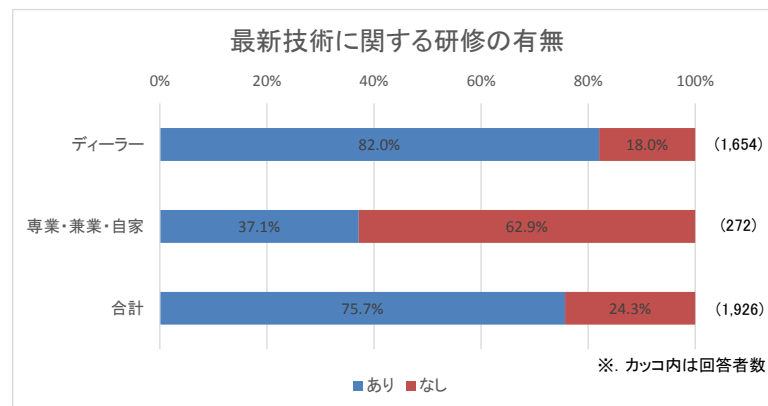


図-30 最新技術に関する研修の有無(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 - (2) 人材育成 ≪ 研修制度 ≫

- 最新車種に関する研修は、ディーラーの方が実施の割合が高い。事業者と整備関係従業員で、研修に対する意識にズレ。**  
 [最新車種に関する研修を実施していると回答した事業者の割合は、ディーラーで約97%、ディーラー以外で約61% (図-31)]  
 [整備関係従業員からみた場合、ディーラーで約83%、ディーラー以外で約30%と、事業者との意識にズレがある (図-32)]
- 整備士資格取得に関する研修は、ディーラーの方が実施の割合が高い。事業者と整備関係従業員で、研修に対する意識にズレ。**  
 [自動車整備士資格取得に関する研修を実施していると回答した事業者の割合は、ディーラーで約81%、ディーラー以外で約69% (図-33)]  
 [整備関係従業員からみた場合、ディーラーで約49%、ディーラー以外で約40%と、事業者との意識にズレがある (図-34)]

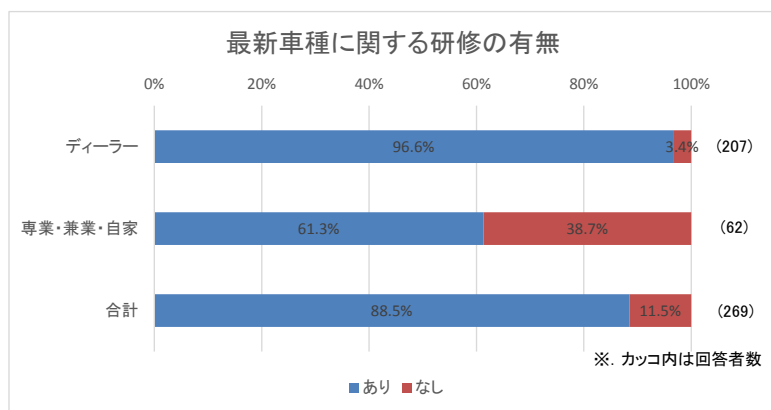


図-31 最新車種に関する研修の有無(事業者用アンケート)

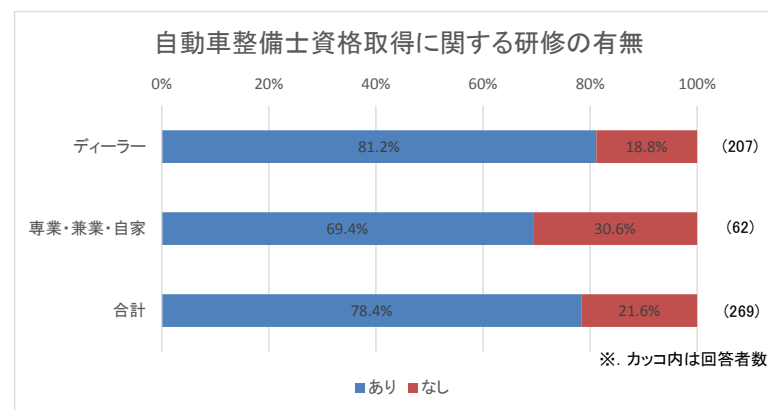


図-33 自動車整備士資格取得に関する研修の有無(事業者用アンケート)

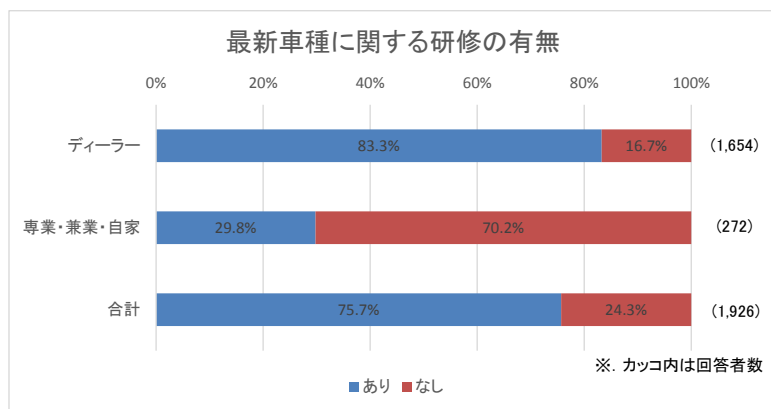


図-32 最新車種に関する研修の有無(整備従業員用アンケート)

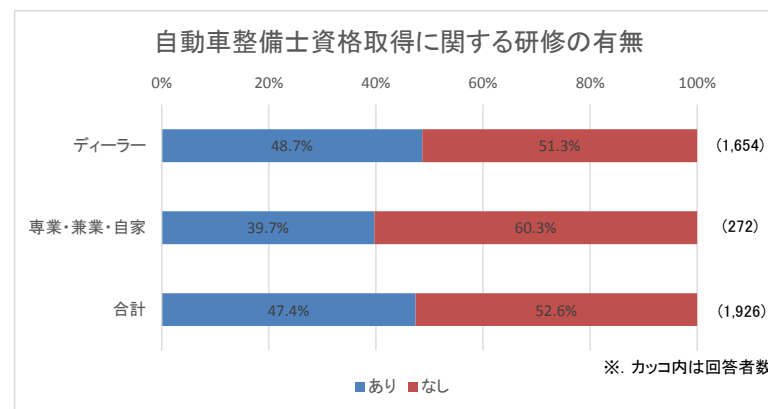


図-34 自動車整備士資格取得に関する研修の有無(整備従業員用アンケート)

### 《人材育成における実態》

- 未経験者受け入れ後の研修、最新技術、最新車種に関する研修、自動車整備士資格取得のための研修いずれも、実施しているという事業者の割合は高い。
- ディーラーの方がディーラー以外よりも実施している割合が高い状況が窺える。

### 《人材育成における課題》

- いずれの研修においても、事業者の「実施している」という回答割合に対して、整備関係従業員の「実施されている」という回答割合が低い。
- 特にディーラー以外において、回答のズレが大きい。



## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<①給与>>

・給与は、ディーラーがディーラー以外よりも高い傾向にある。

[整備関係従業員の1ヶ月の給与は、ディーラー、ディーラー以外ともに20万円～25万円の割合が最も高い(図-35)]

[35万円以上の割合は、ディーラーで約20%、ディーラー以外で約10%(図-35)]

・整備関係従業員の給与は、他業種と比べて、中間的な所得層が多い。

[整備業以外の8業種については、全業種で15万円未満の割合が10%以上と整備関係従業員よりも高い。20万円未満の割合は、整備関係従業員が他の業種よりも低い(図-35)]

[35万円以上の割合は建設業、自動車製造業、その他製造業、電気・ガス等でディーラーよりも高い(図-35)]

[ディーラー以外の35万円以上の割合(約10%)は、他の8業種と比べて最も低い(図-35)]

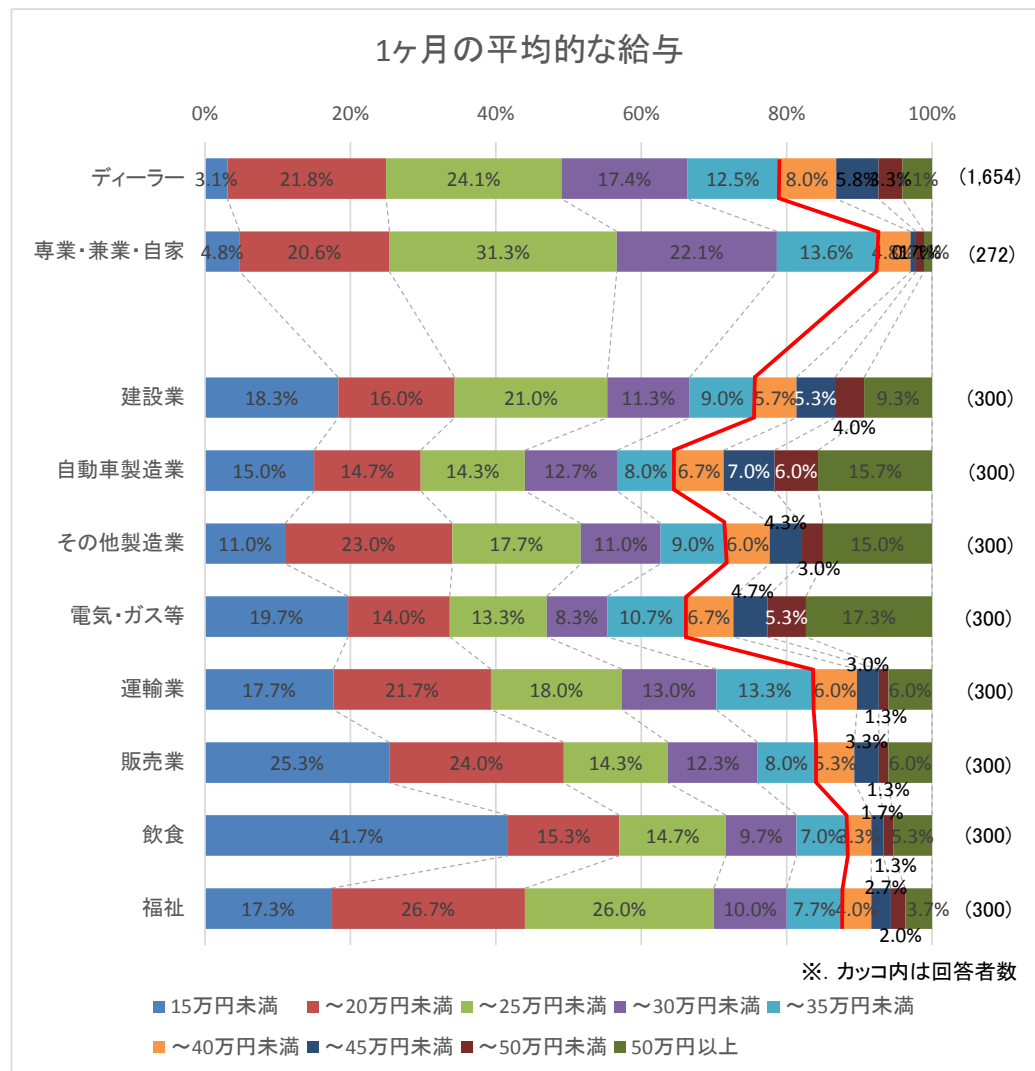


図-35 1ヶ月あたりの給与(整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

※. グラフ中の赤の区分線は、厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査」の“きまって支給する現金給与額(329.6千円)”よりも上の給与ランクとの区切りを示している。

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<①給与>>

・ディーラーにおいては、年齢が高くなるほど給与も高くなる傾向。ディーラー以外では、ディーラーほど給与は高くなっていない。

[20歳代においてはディーラー、ディーラー以外ともに20万円未満が半数以上を占める(図-36)]

[35万円以上の割合は、ディーラーでは年齢が高くなるほど高くなり、50歳代では半数以上。ディーラー以外では、その割合は低く、50歳代でも約10%程度(図-36)]

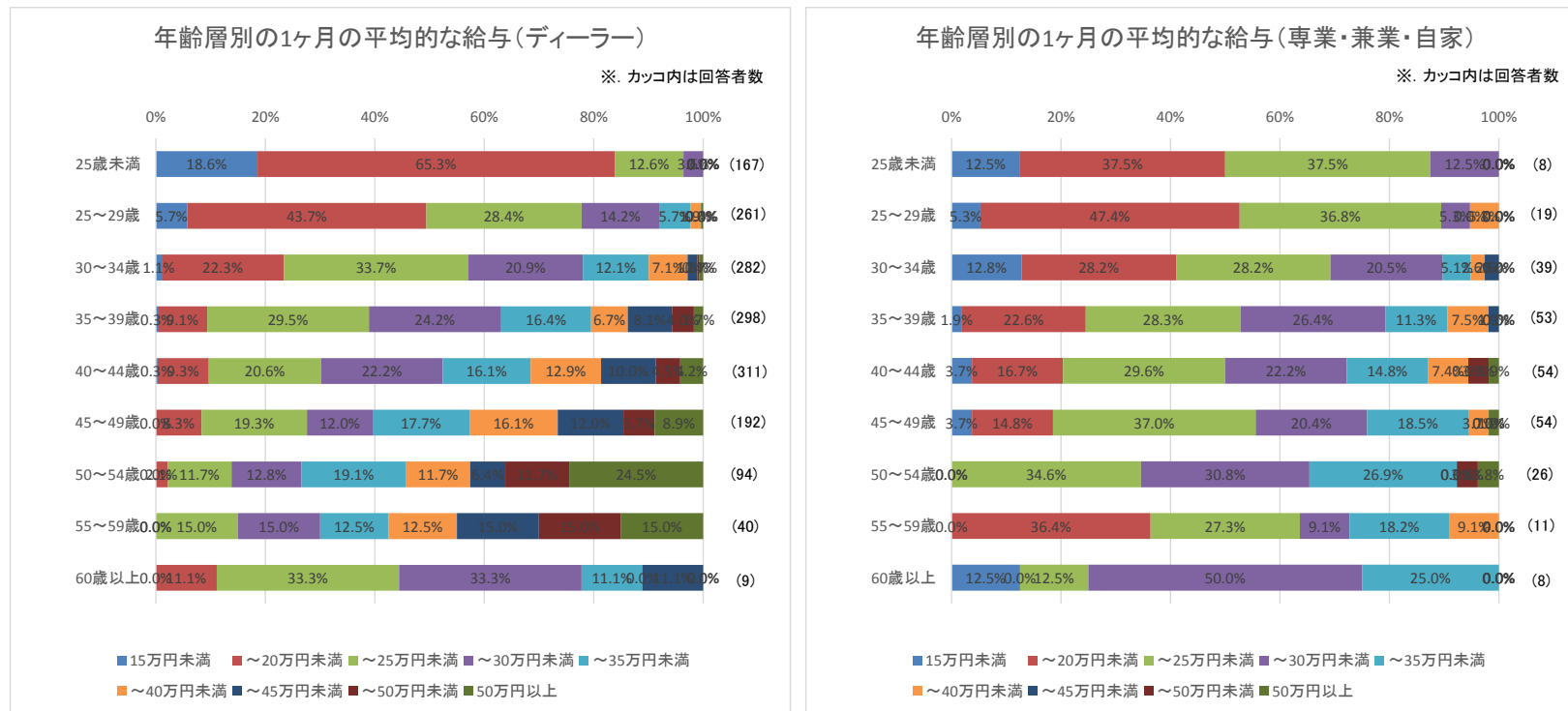


図-36 年齢層別の1ヶ月あたりの給与(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<①給与>>

・自動車製造業、その他製造業においては、年齢に応じた昇給が窺える。

[35万円以上の割合は、自動車製造業、その他製造業ともに30歳代からその割合が高くなり、50歳代後半には約60%を占める(図-37)]

[その他製造業においては、40歳代後半でも20万円未満が約34%を占め、整備関係従業員よりやや低い(図-37)]

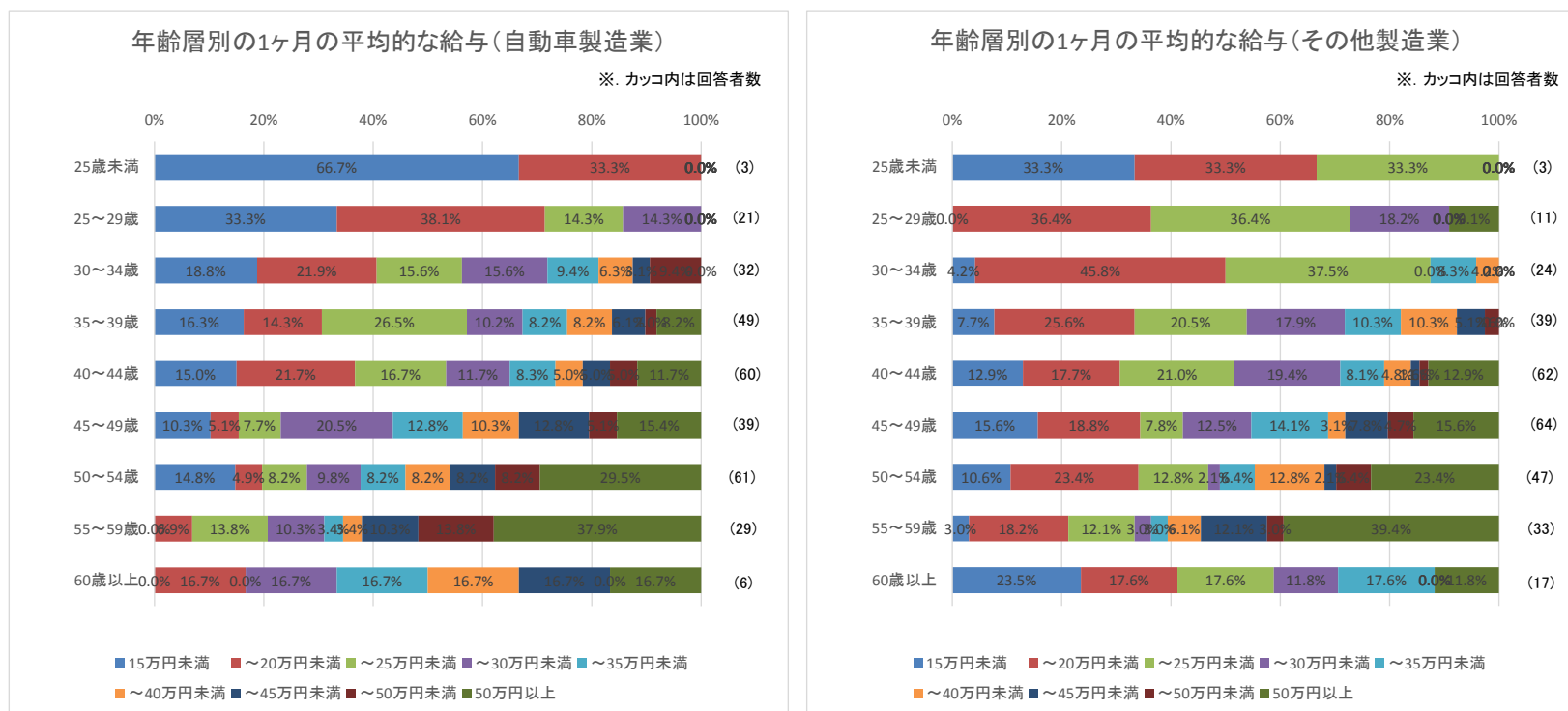


図-37 年齢層別の1ヶ月あたりの給与(整備業以外アンケート)

# 2. 調査結果の概要 - (3)定着<<①給与>>

・他業種を含め、都市部の方が地方部よりも給与が高い傾向にある。  
 [都市部の25万円未満の割合は、ディーラーで約44%、ディーラー以外で約47% (図-38)]  
 [地方部の25万円未満の割合は、ディーラーで約59%、ディーラー以外で約67% (図-39)]

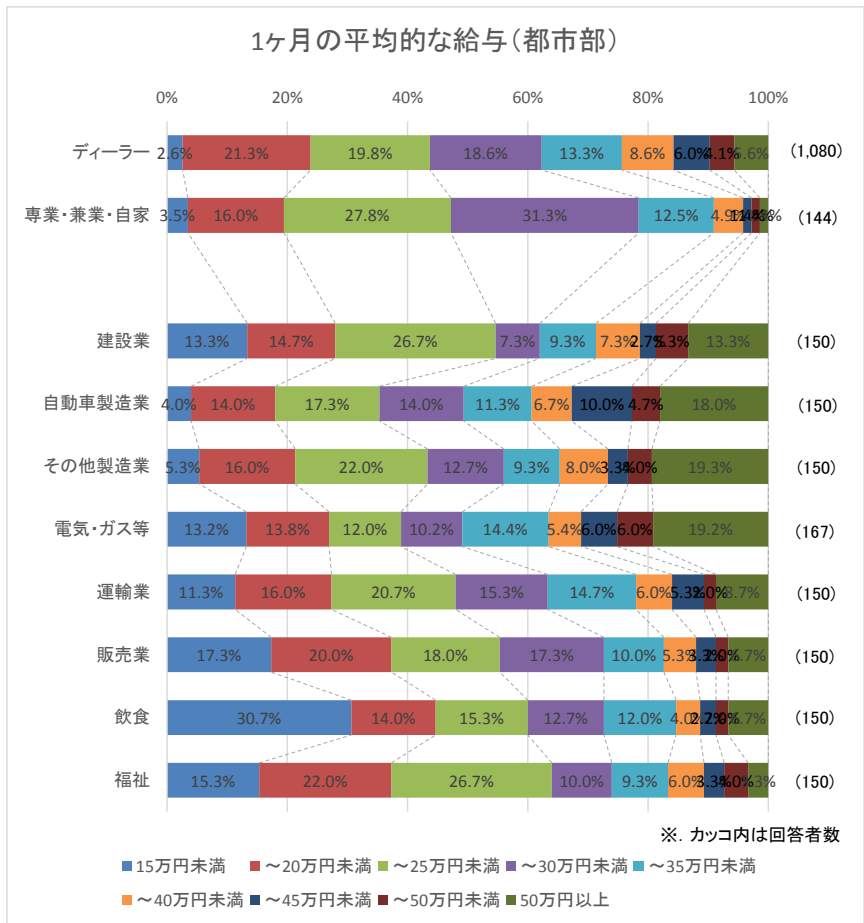


図-38 都市部の1ヶ月あたりの給与  
 (整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

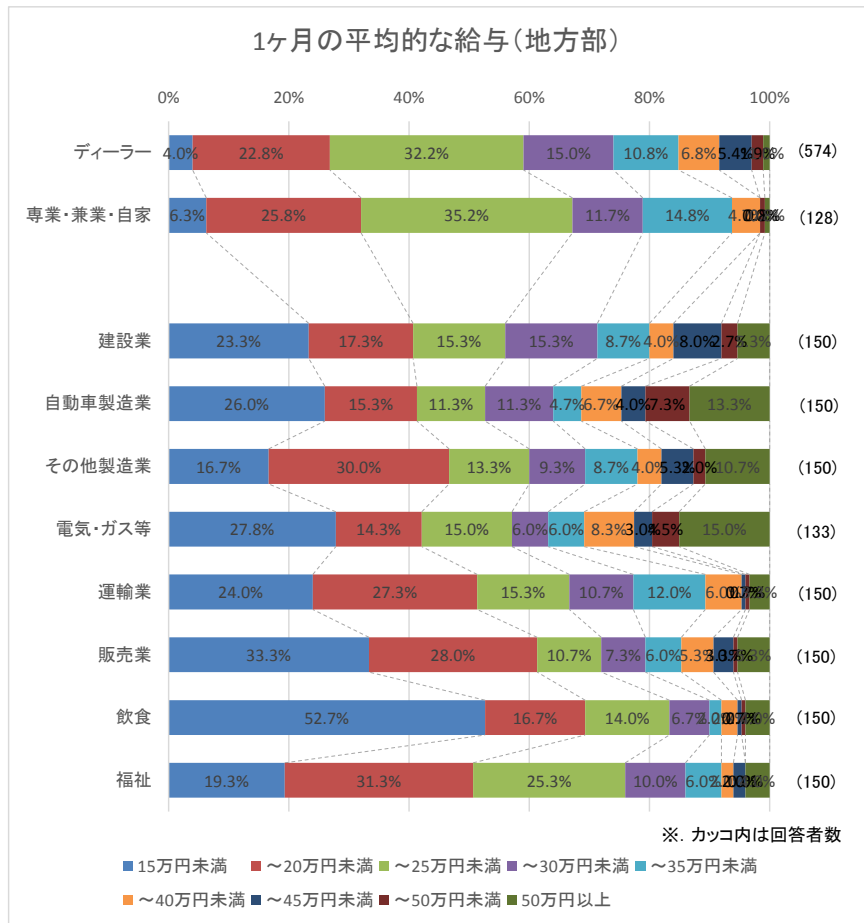


図-39 地方部の1ヶ月あたりの給与  
 (整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<①給与>>

- **ディーラー以外では、給与が一定の事業者が3社に1社近くある。**  
 [整備関係従業員への給与について、給与を上げているという回答は、ディーラーでは約90%、ディーラー以外では約68% (図-40) ]
- **ディーラーの昇給の基準は、能力、資格取得に基づく評価であるが、ディーラー以外は能力に基づく評価が高い。**  
 [ディーラーは、能力に基づく評価が約83%、資格取得に応じた評価が約55%である。ディーラー以外は、能力に基づく評価が約69%で最も高い (図-41) ]
- **整備士資格の手当ではディーラー、ディーラー以外ともに毎月の給与に併せて支給することが多い。**  
 [自動車整備士資格取得者に対する手当の支給では、「毎月の給与に併せて手当を支給」がディーラー、ディーラー以外ともに約60%とそれぞれ最も高い (図-42) ]

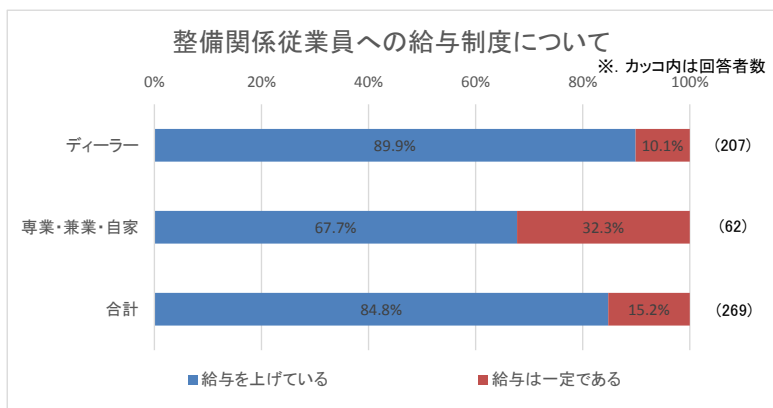


図-40 整備関係従業員への給与制度 (事業者用アンケート)

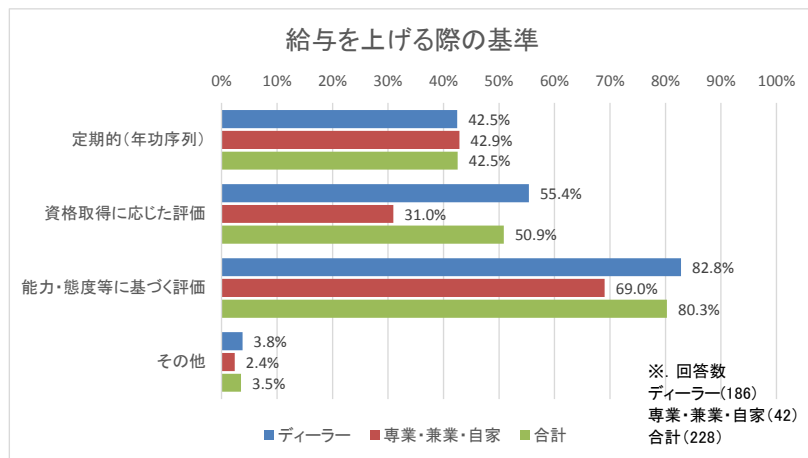


図-41 給与を上げる際の基準 (事業者用アンケート)

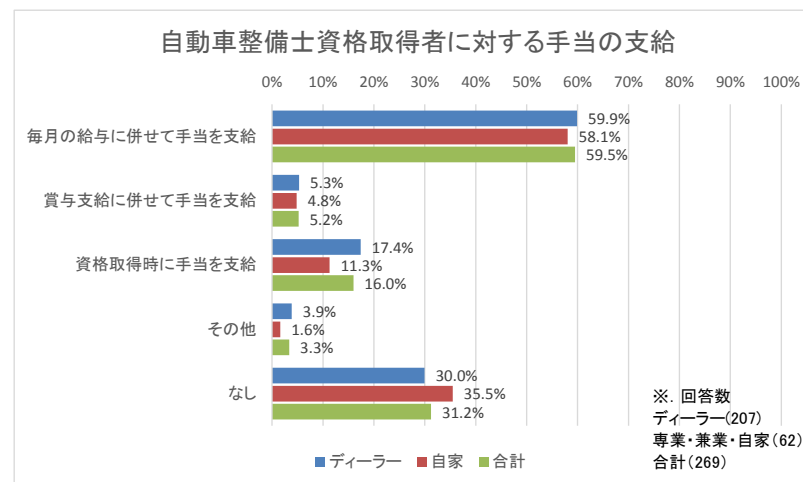


図-42 自動車整備士資格取得者に対する手当の支給 (事業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<①給与>>

### ・給与に対する不満は、ディーラー以外の方が高い。

[給与・賃金に関して「不満」「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約60%、ディーラー以外で約74%である。また、「不満」を感じている整備関係従業員は、他の業種よりも高い。(図-43)]

### ・不満の理由は、「労働時間に対して低い」「他業種・他社と比べて低い」「高度な技術を必要とする労働に対して低い」が、ディーラーとディーラー以外で共通して多い。なお、ディーラー以外では「定期昇給」がないことも多い。

[給与賃金に対する理由で不満が最も高いのは、ディーラーで「労働時間に対して低いと感じる」、ディーラー以外「他業種・他社と比べて低いと感じる」(図-44)]

#### 給与・賃金に関する満足度

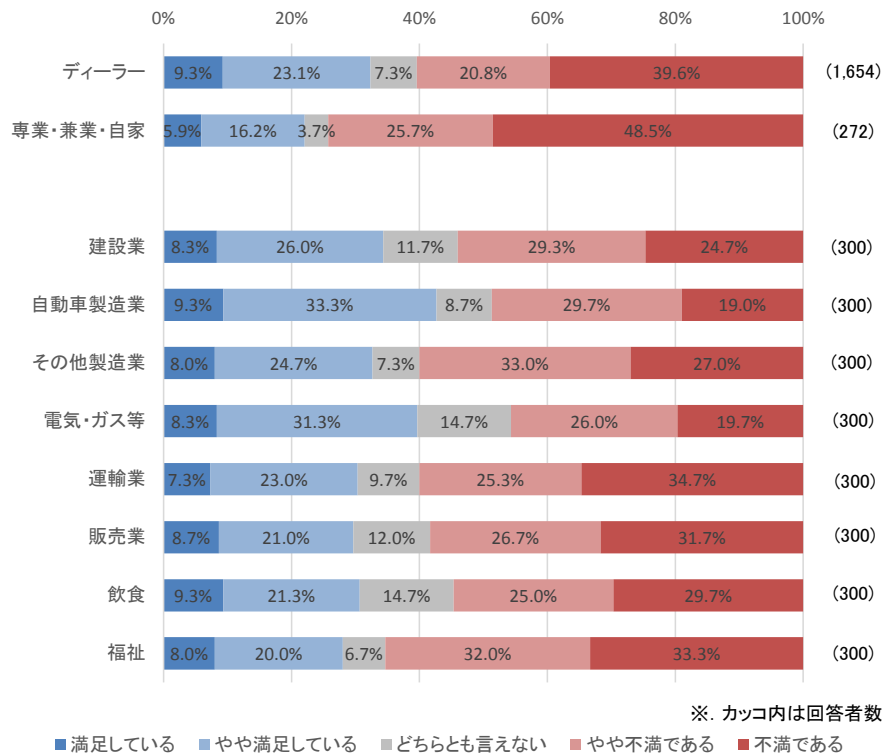


図-43 給与・賃金に関する満足度  
(整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

#### 給与・賃金に関して不満がある理由

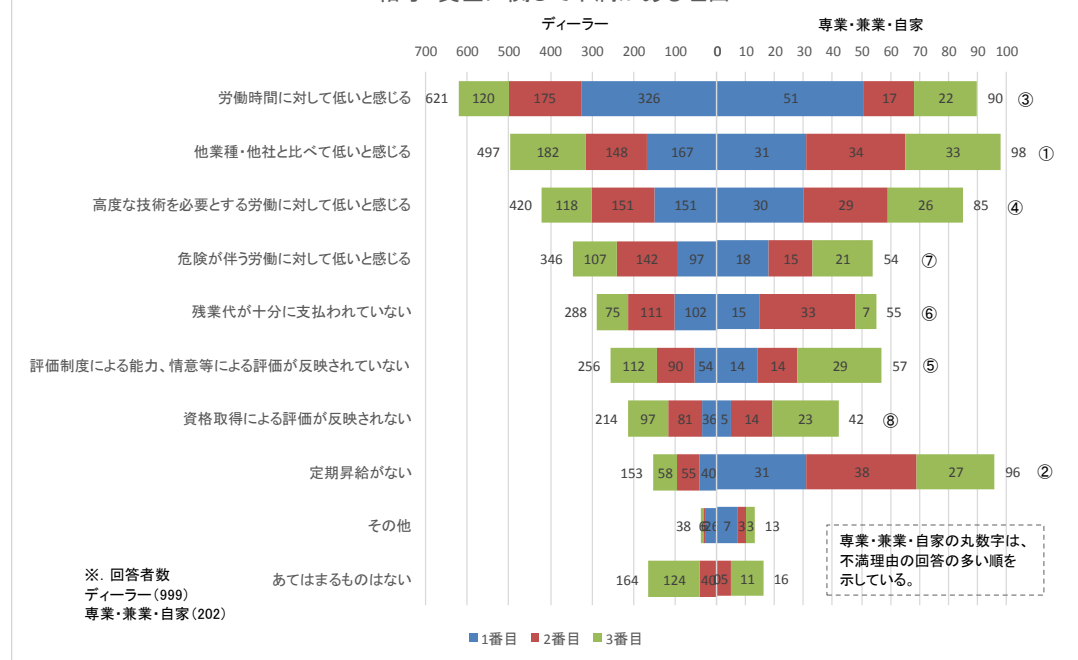


図-44 給与・賃金に関して不満がある理由(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 - (3)定着<<①給与>>

- ・「他業種・他社と比べて低いと感じる」と回答した整備関係従業者は、30歳代が最も高い。

[30歳代で「他業種・他社と比べて低いと感じる」と回答した整備関係従業者は、ディーラーで約35%、ディーラー以外で約42% (図-45) ]

- ・「労働時間に対して低いと感じる」と回答した整備関係従業者は、30歳代が最も高い。

[30歳代で「労働時間に対して低いと感じる」と回答した整備関係従業者は、ディーラーで約38%、ディーラー以外で約38% (図-46) ]

- ・「定期昇給がない」と回答した30歳代、40歳代の整備関係従業者が多い。

[「定期昇給がない」と回答した整備関係従業者は、ディーラーでは30歳代後半が最も多く約21%、ディーラー以外では40歳代後半が最も多く約22% (図-47) ]

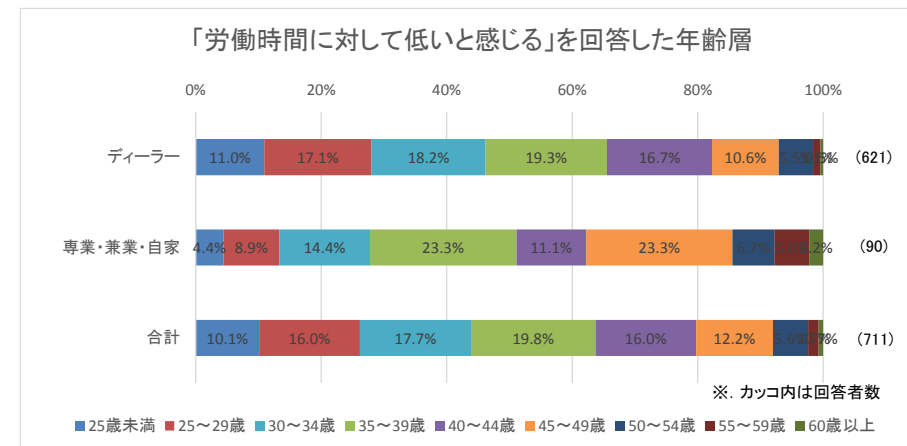


図-46 「労働時間に対して低いと感じる」を回答した年齢層 (整備従業者用アンケート)

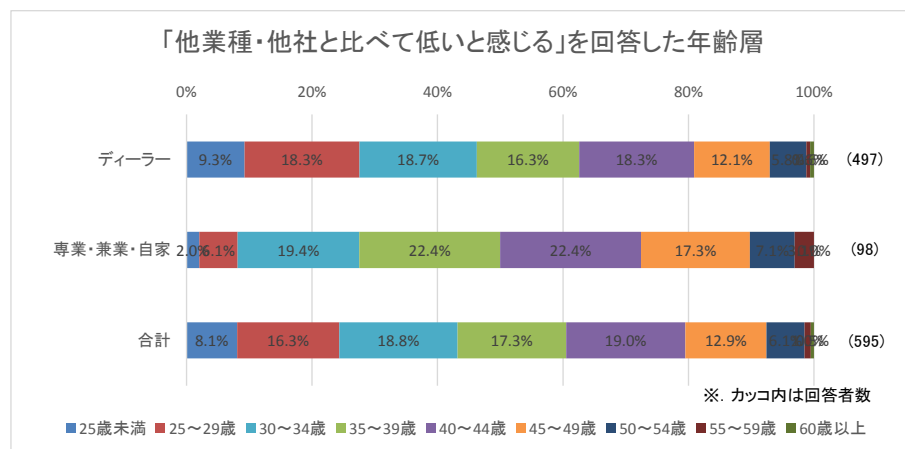


図-45 「他業種・他社と比べて低いと感じる」を回答した年齢層 (整備従業者用アンケート)

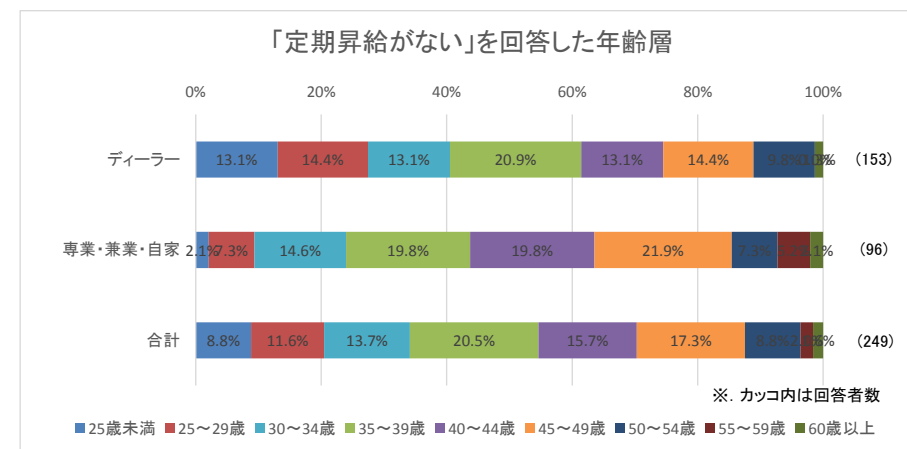


図-47 「定期昇給がない」を回答した年齢層 (整備従業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 - (3)定着<<①給与>>

- 整備関係従業員は、「資格取得に応じた昇給」「能力等に応じた昇給」を希望。

[「資格取得に応じた昇給」「能力等に応じた昇給」を希望している整備関係従業員は、ディーラー、ディーラー以外ともに90%程度いる。(図-48、図-49)]

- 給与制度の見直しに関する事業者の意向は、ディーラー、ディーラー以外ともに高いが、阻害要因は「売り上げ」となっている。

[給与制度の見直しに関する事業者の意向は、ディーラーでは積極的に実施という回答は約93%、ディーラー以外では約69% (図-50)]  
 [給与制度の見直しが困難な理由としては、「売り上げが十分でない」という回答がディーラー、ディーラー以外ともに高い (図-51)]

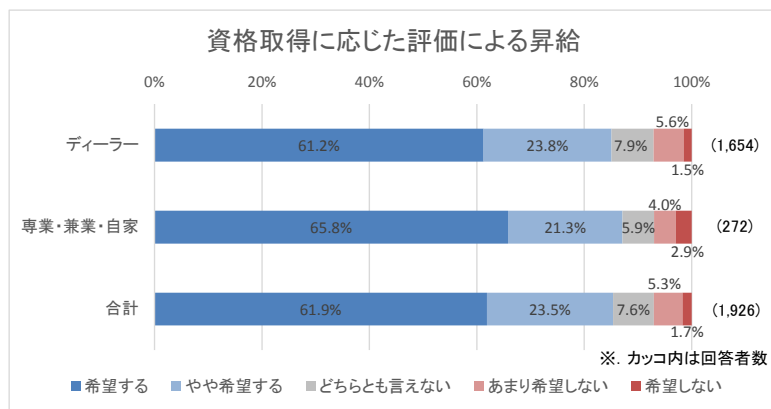


図-48 資格取得に応じた評価による昇給に関する希望(整備従業員用アンケート)

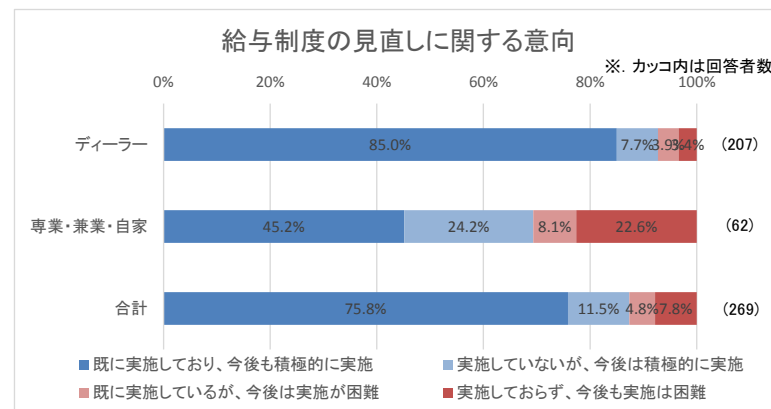


図-50 給与制度の見直しに関する意向(事業者用アンケート)

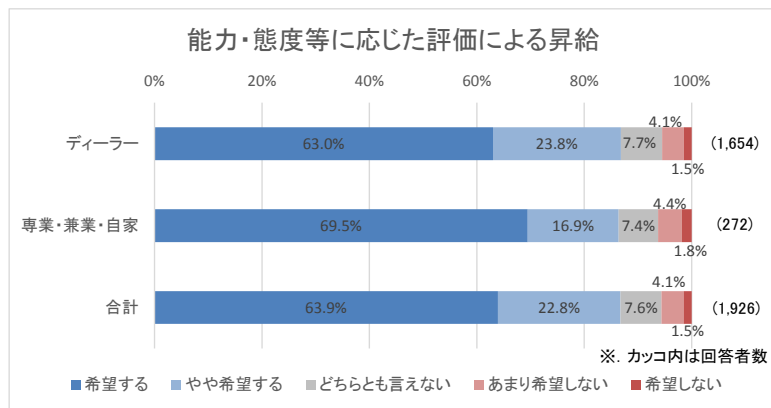


図-49 能力・態度等に応じた評価による昇給に関する希望(整備従業員用アンケート)

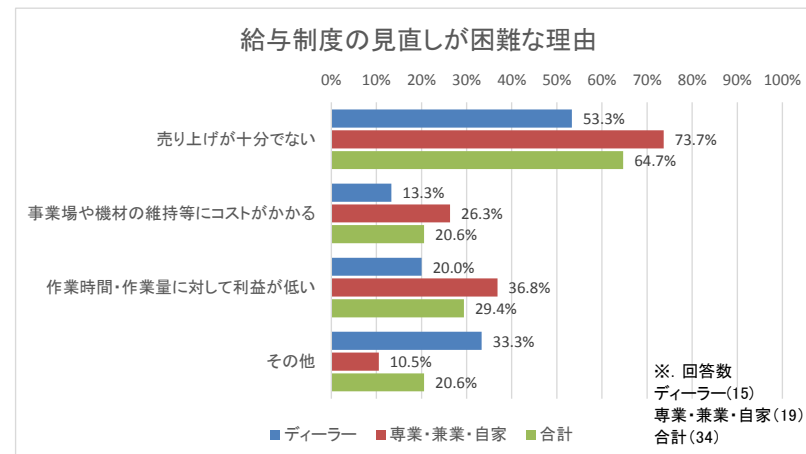


図-51 給与制度の見直しが困難な理由(事業者用アンケート)



### <<給与に関する実態>>

- ディーラーの方がディーラー以外よりも給与が高い傾向にある。
- 他業種と比較すると、低所得層が少ない一方で、高所得層も少ない。
- ディーラーでは他製造業と同じく年齢を重ねるほど給与が高くなる傾向にあるが、ディーラー以外ではディーラーほど高くなっておらず、「他業種・他社と比べて低い」を感じる40歳以上の者が多い。
- ディーラー以外では、給与が一定の事業者が3社に1社以上ある。
- 整備士資格取得に対する手当は、毎月の給与に併せて支給する事業者が多い。
- 整備関係従業員は給与に関して「労働時間に対して低い」「他業種・他社と比べて低い」「高度な技術を必要とする労働に対して低い」という不満がある。ディーラー以外では「定期昇給がない」ことも不満。

### <<給与に関する課題>>

- ディーラー以外では、定期昇給がない、あるいは、給与が低いと感じていることに不満を持つ、整備関係従業員が多い。
- 整備関係従業員の希望が多い「資格取得に応じた昇給」「能力等に応じた昇給」に対して、給与制度の見直しに関する事業者の意向はディーラー、ディーラー以外ともに高いが、「売上げが十分でない」ことが阻害要因となっている。

・就業規則上の就業時間(休憩時間を除く)はほとんどの事業者で9時間以下。

[就業規則上の就業時間(休憩時間を除く)は、9時間以下の事業者の割合が、ディーラーで約99%、ディーラー以外で約95% (図-52) ]

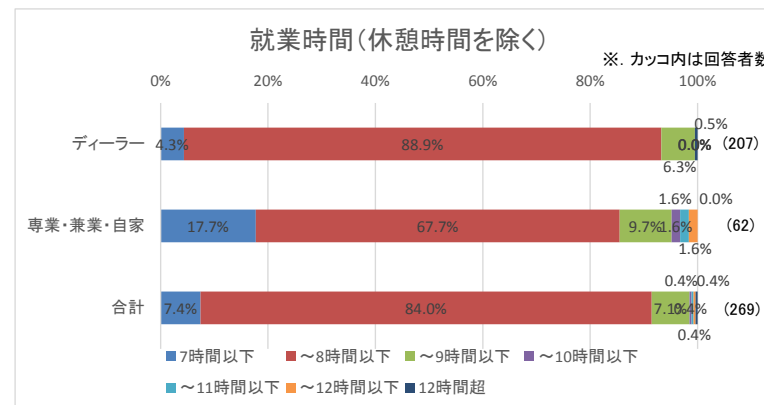


図-52 就業規則上の就業時間(事業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<②勤務時間、休日・休暇>>

・ディーラー以外に比べ、ディーラーの方が「繁忙期」の期間はやや長い。また事業者に比べ、整備関係従業員の方が「繁忙期」と回答する期間が長い傾向。

[事業者の立場では、ディーラーの繁忙期は3～4か月が約39%、ディーラー以外では1～2か月が約26%で最も高い(図-53)]

[整備関係従業員の立場では、ディーラーの繁忙期は3～4か月が約36%、ディーラー以外も3～4か月が約40%で最も高い(図-54)]

[年間7か月以上「繁忙期」の回答は、事業者の立場ではディーラーで約10%、ディーラー以外で約3%。整備関係従業員の立場では、いずれも3倍近くの者が「繁忙期」と回答(図-53, 54)]

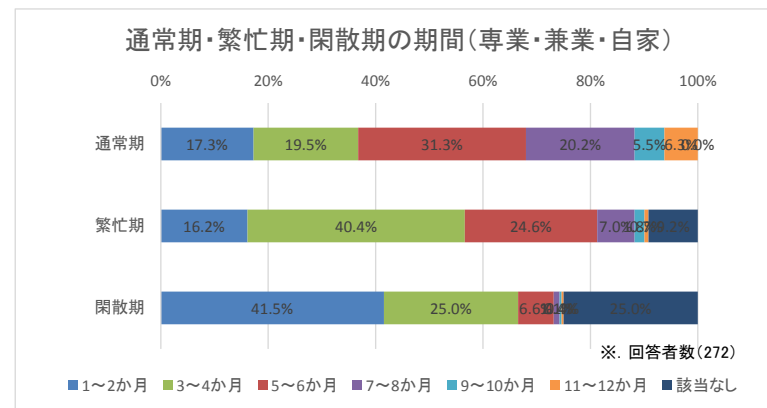
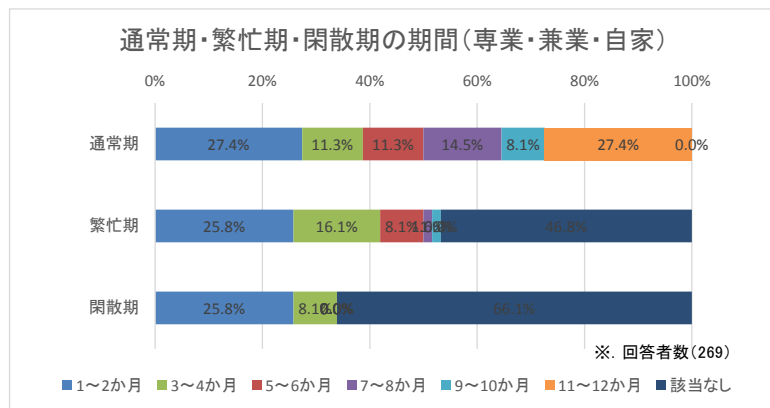
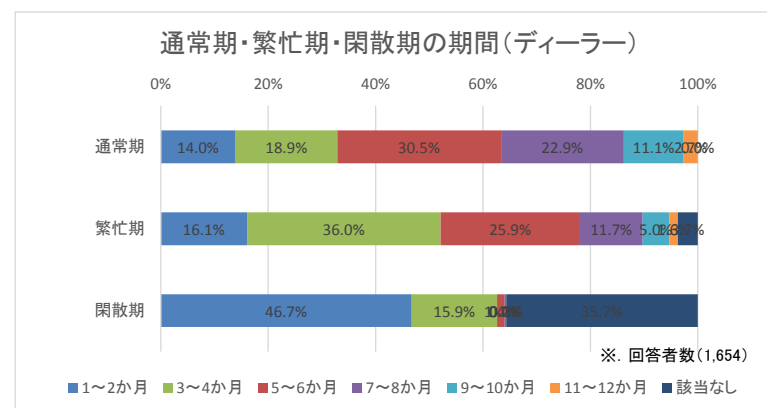
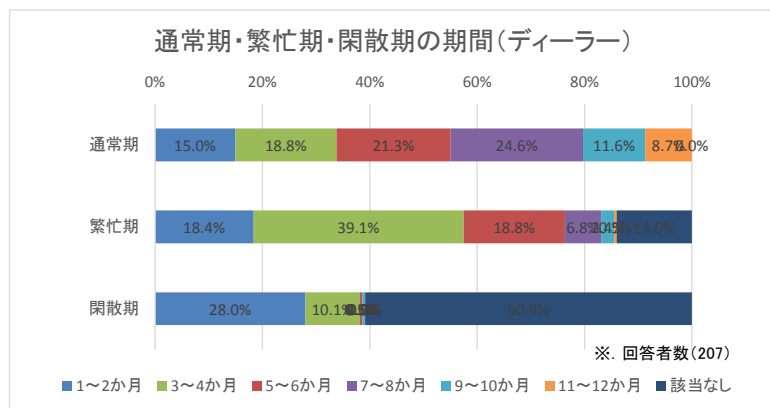


図-53 通常期・繁忙期・閑散期の期間  
(事業者用アンケート)

図-54 通常期・繁忙期・閑散期の期間  
(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

- 整備関係従業員の1日の平均的な労働時間は、ディーラーの方がディーラー以外よりも長い傾向。

[整備関係従業員の1日の平均的な労働時間は、9時間を超える回答割合が、ディーラーで約40%、ディーラー以外では約30% (図-55) ]

- 整備関係従業員の労働時間は、整備業以外の8業種よりも長い傾向。

[他業種では、飲食業が9時間を超える回答割合が最も高く約29%。次いで運輸業が約27%。整備関係従業員は飲食業、運輸業よりも高い。(図-55) ]

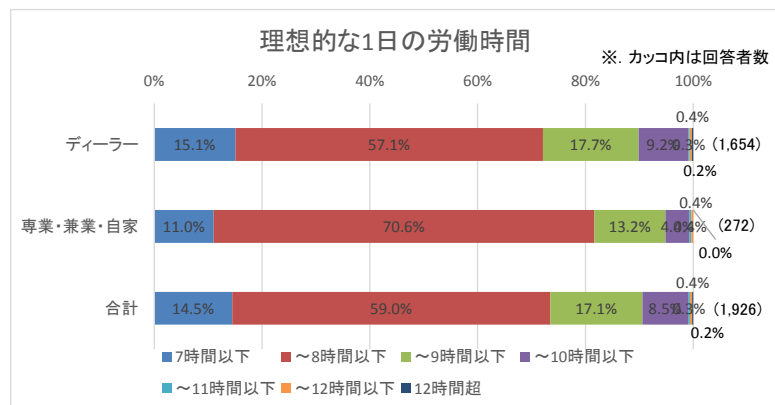


図-56 理想的な1日の労働時間(整備従業員用アンケート)

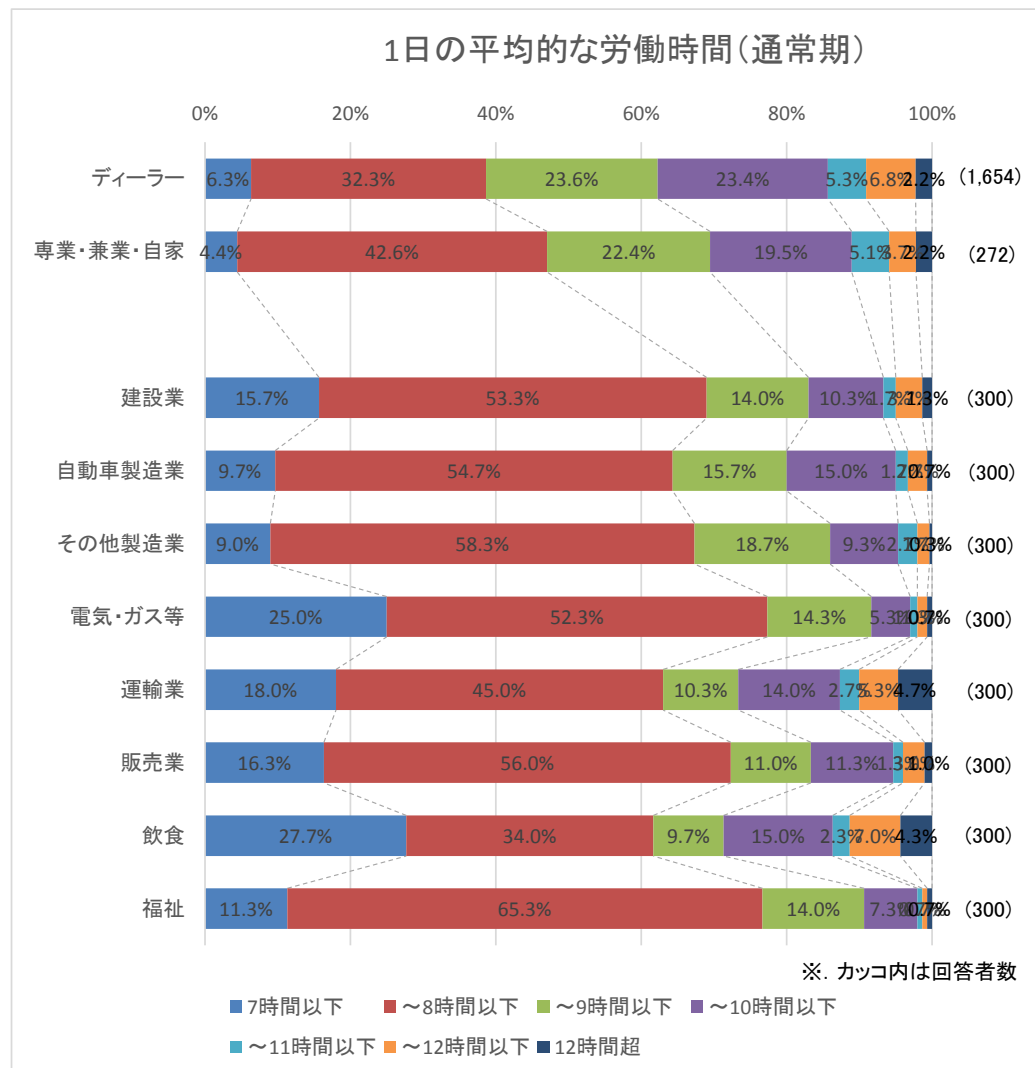


図-55 1日の平均的な労働時間(整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

- 整備関係従業員の1ヶ月の平均的な残業時間は、ディーラーの方がディーラー以外よりも長い傾向。

[1ヶ月の平均的な残業時間は、ディーラーで20時間未満の割合が約49%、ディーラー以外では約63% (図-57) ]

[整備関係従業員が理想と考えている1ヶ月の残業時間は、40時間未満の回答割合が90%以上となっており、一般的な1ヶ月の残業時間45時間以内となる。(図-58) ]

- 整備業以外の8業種については、残業時間20時間未満が整備業より大きく占めるものの、極端に長いケースも散在する。

[整備業以外の8業種ではすべて20時間未満の割合が60%以上であるが、150時間以上も5%以上と多い。自動車製造業、その他製造業、運輸業で残業時間が長い傾向が見られる。(図-57) ]

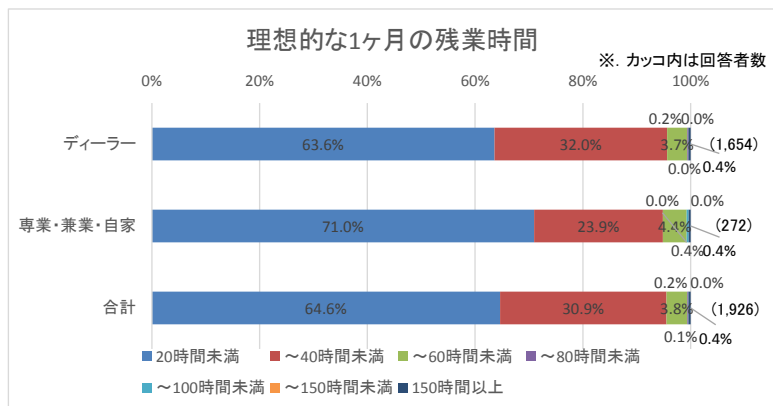


図-58 理想的な1ヶ月の残業時間 (整備従業員用アンケート)

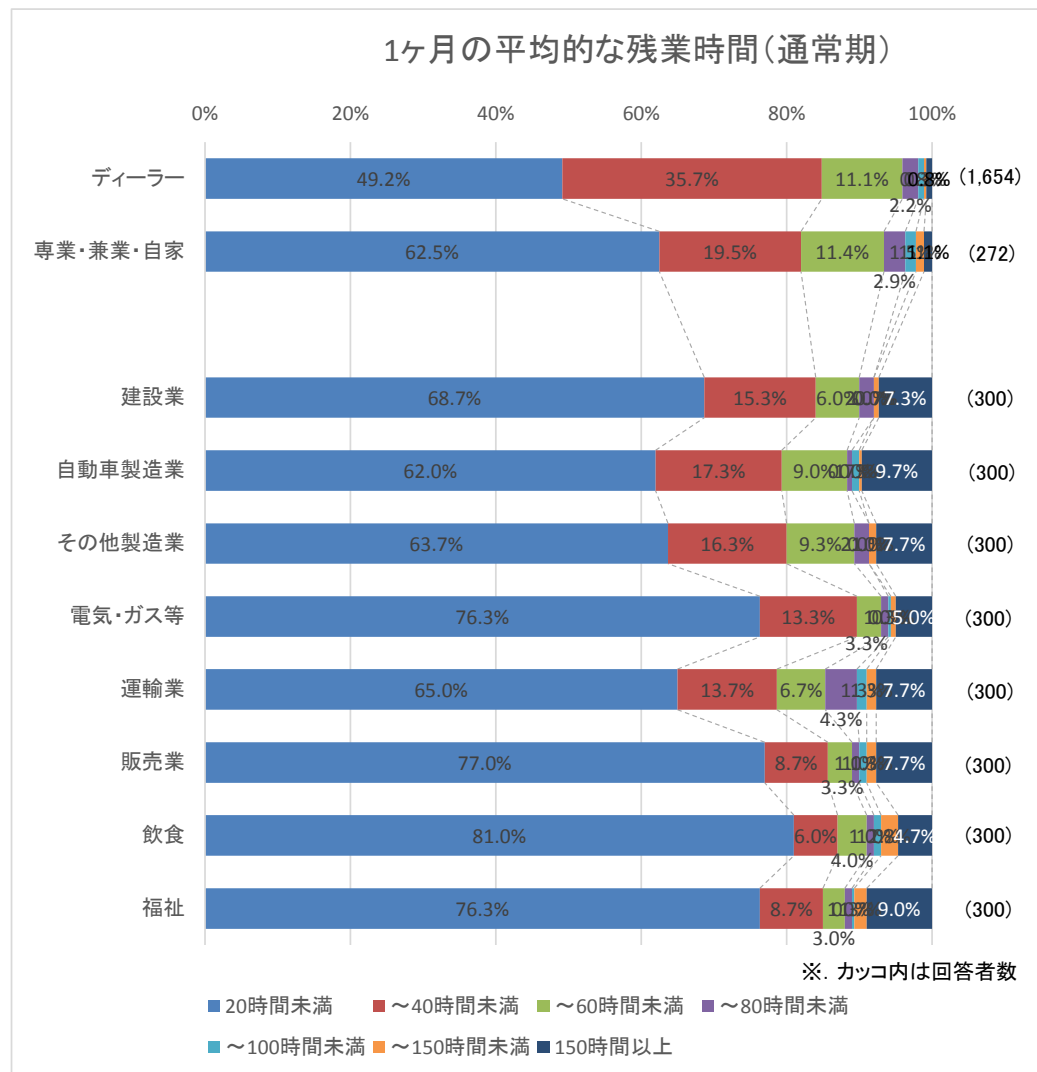


図-57 1ヶ月の平均的な残業時間 (整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

## 2. 調査結果の概要 - (3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

- ・労働時間に関して不満を感じている整備関係従業員はディーラーの方が多く半数以上を占める。  
 [労働時間に関して「不満」「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約58%、ディーラー以外で約47% (図-59)]
- ・不満の理由は「労働時間が長い」ことが要因。  
 [労働時間に関して不満がある理由は、ディーラー、ディーラー以外ともに「労働時間が長い」ことが最も多い (図-60)]
- ・整備業以外の8業種では、飲食業以外はすべて満足と感じている回答が50%以上。  
 [整備業以外の8業種ではすべて「不満」「やや不満」と感じている回答よりも、「満足」「やや満足」と感じている回答の方が多い。飲食業以外の業種は満足と感じている回答が50%以上 (図-59)]

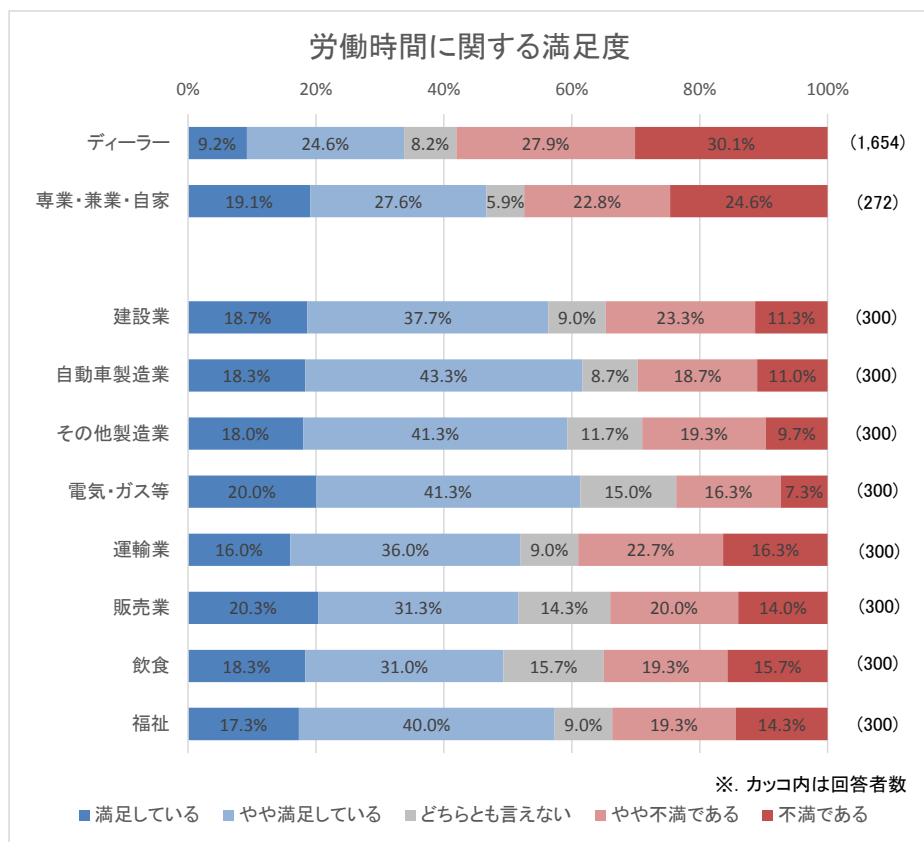


図-59 労働時間に関する満足度  
(整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

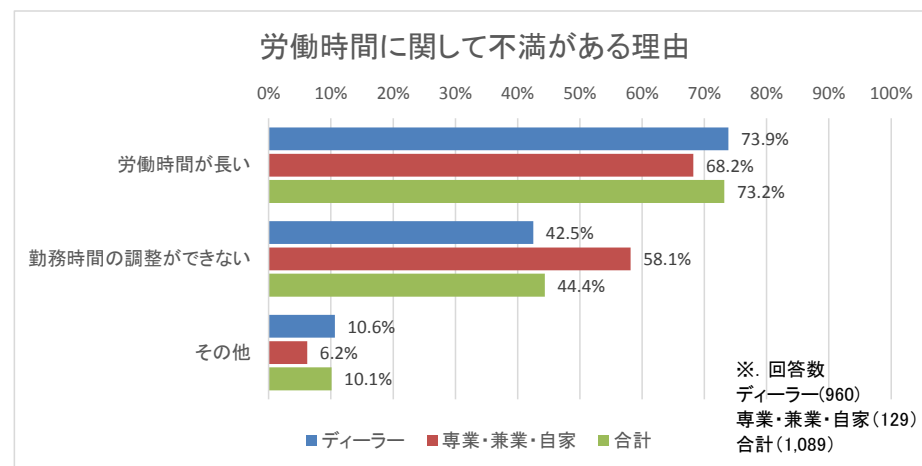


図-60 労働時間に関して不満がある理由(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 - (3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

### ・整備関係従業員の1ヶ月の平均的な休日数は、ディーラーよりもディーラー以外の方が少ない傾向。

[1ヶ月の平均的な休日数は、ディーラーでは8日未満が約42%、ディーラー以外では約77% (図-61)]

[整備関係従業員が理想と考えている1ヶ月の休日数は、ディーラー、ディーラー以外ともに、8日以上~10日未満という回答が最も多く55%程度。(図-62)]

### ・整備業以外の8業種と比較しても、ディーラー以外の休日数は少ない傾向。

[整備業以外の8業種では、飲食業や建設業が休日が少ない傾向が見られる(図-61)]

[ディーラー以外は、飲食業と比較しても、8日以上の割合が低い。(図-61)]

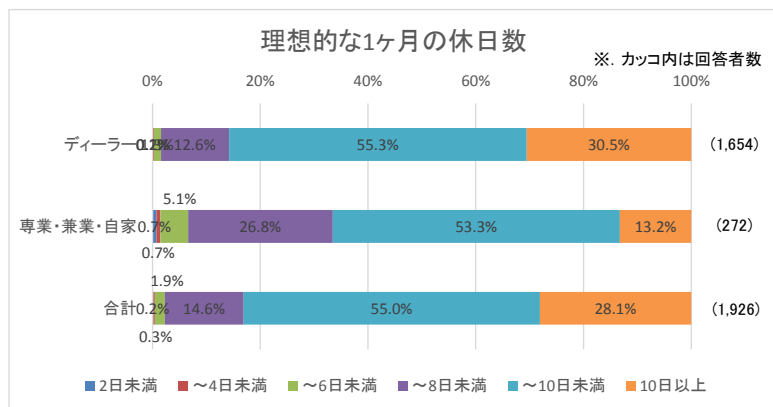


図-62 理想的な1ヶ月の休日数(整備従業員用アンケート)

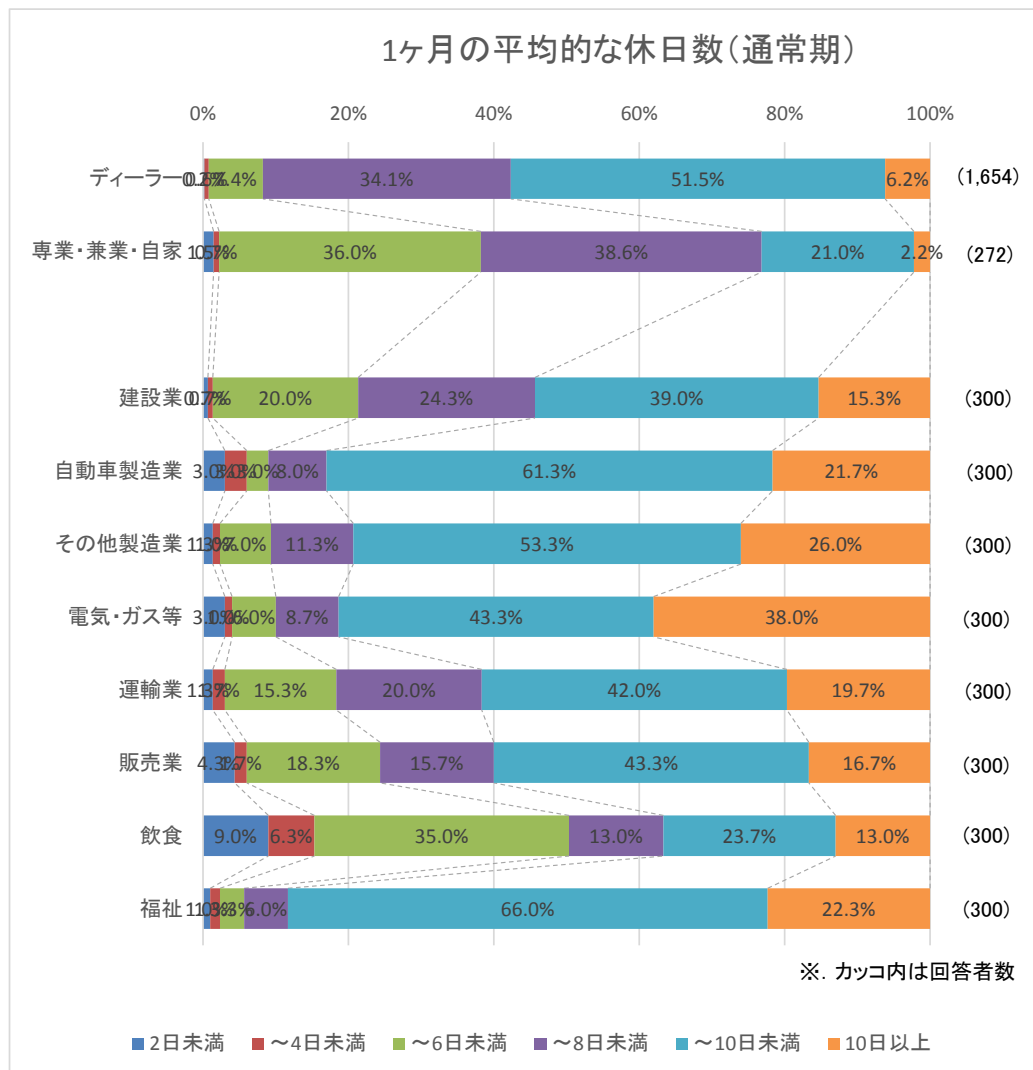


図-61 1ヶ月の平均的な休日数(整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

- ・休日・休暇に関して不満を感じている整備関係従業員は半数以上。

[休日・休暇に関して「不満」「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約53%、ディーラー以外で約58% (図-63)]

- ・不満の理由は「希望する日に休暇が取りにくい」「土日祝日が出勤である」ことが要因

[休日・休暇に関して不満がある理由は、ディーラーでは「土日祝日が出勤」「希望する日に休暇が取りにくい」が多く、ディーラー以外では「希望する日に休暇が取りにくい」が多い (図-64)]

- ・整備業以外の8業種では、飲食業以外はすべて満足と感じている回答が50%以上。

[整備業以外の8業種ではすべて「不満」「やや不満」と感じている回答よりも、「満足」「やや満足」と感じている回答の方が多い。飲食業以外の業種は満足と感じている回答が50%以上 (図-63)]

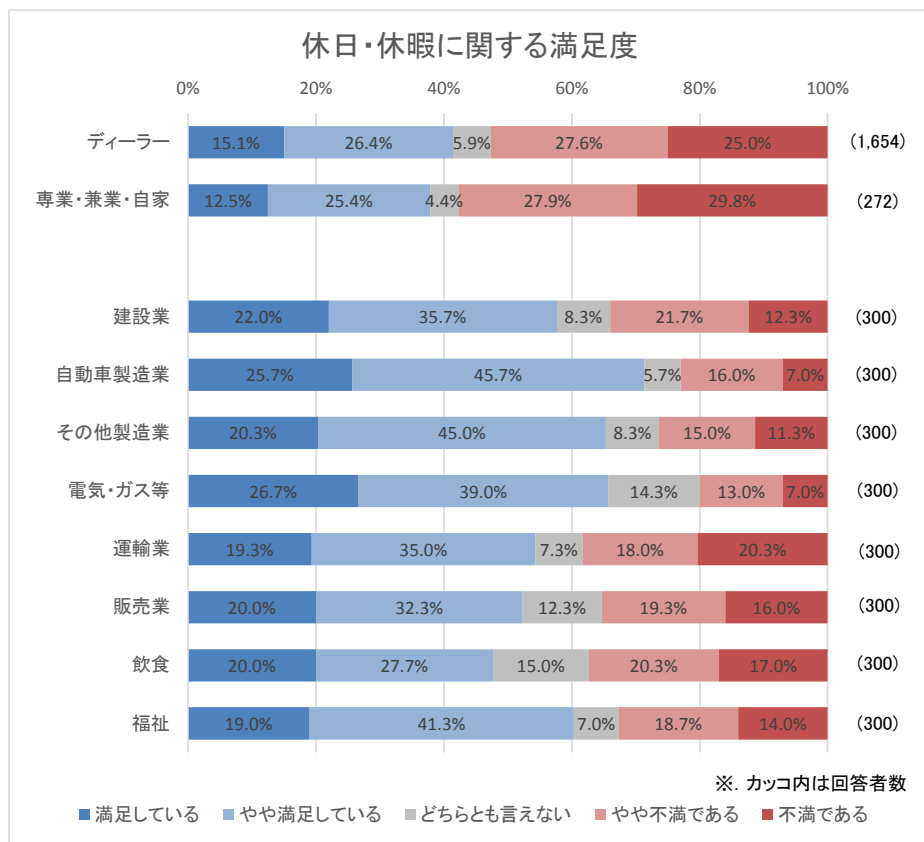


図-63 休日・休暇に関する満足度  
(整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

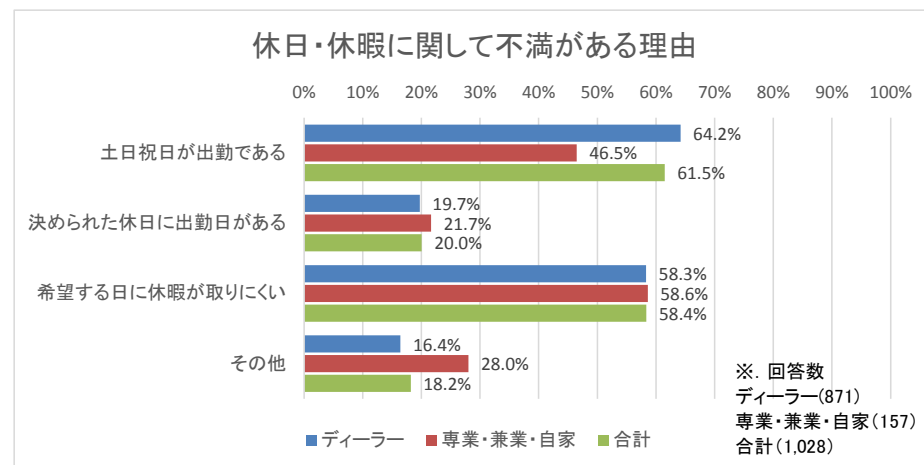


図-64 休日・休暇に関して不満がある理由(整備従業員用アンケート)



## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

・フレックスタイム制、短時間勤務、シフト勤務といった施策の導入は、ディーラー、ディーラー以外ともに少ない。

[フレックスタイム制を導入している事業者は、ディーラーで約18%、ディーラー以外では約2% (図-65) ]

[シフト勤務制を導入している事業者は、ディーラーで約26%、ディーラー以外では約10% (図-66) ]

[短時間勤務を導入している事業者は、ディーラーで約16%、ディーラー以外では約7% (図-67) ]

・整備関係従業員の突発的な欠員への対処は、ほとんどの事業者が「作業の優先性を考慮し配置」して対処。

[整備関係従業員の突発的な欠員には、ディーラー、ディーラー以外ともに「作業の優先性を考慮し対処」が最も多く、ディーラーで約69%、ディーラー以外で約81% (図-68) ]

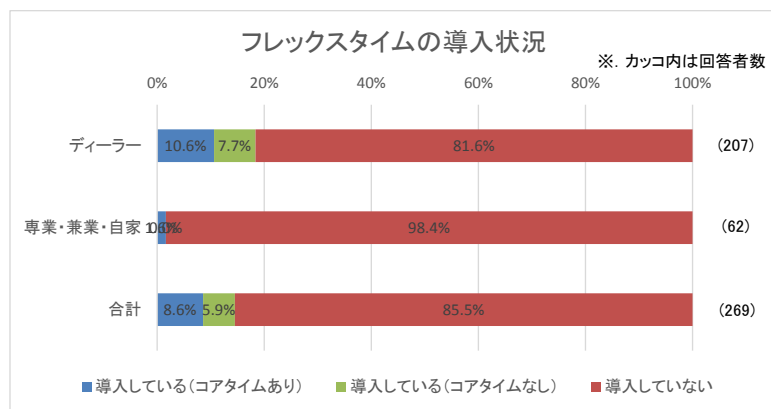


図-65 フレックスタイムの導入状況(事業者用アンケート)

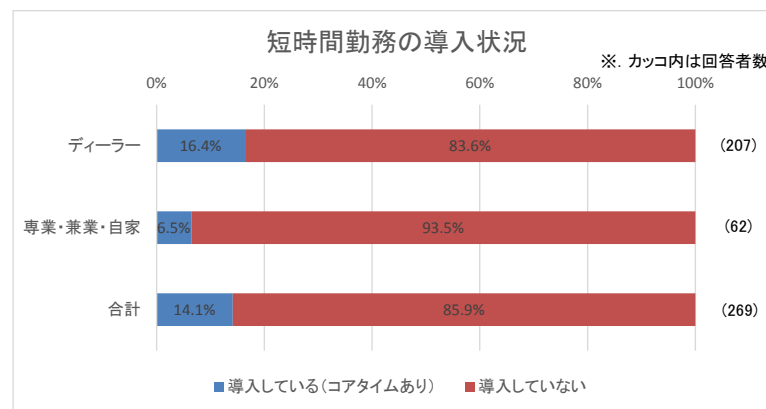


図-67 短時間勤務の導入状況(事業者用アンケート)

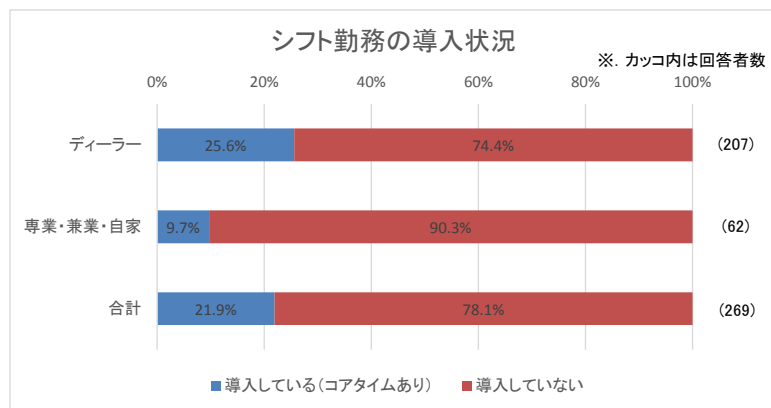


図-66 シフト勤務の導入状況(事業者用アンケート)

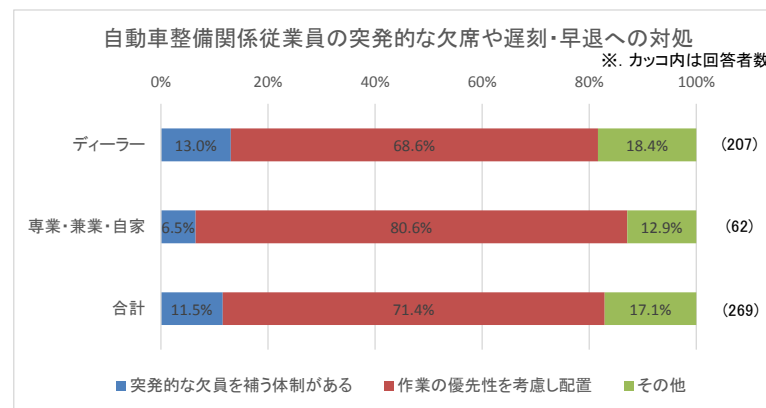


図-68 突発的な欠員への対処(事業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

### ・シフト制勤務の導入に関する事業者の意向は積極的ではない。

[シフト制勤務の導入に関する事業者の意向は、導入困難と考えている事業者が、ディーラーで約66%、ディーラー以外で約87% (図-69) ]

[シフト制勤務の導入が困難な理由としては、ディーラー、ディーラー以外ともに「人数的に対応できない」という回答が最も多い。(図-70) ]

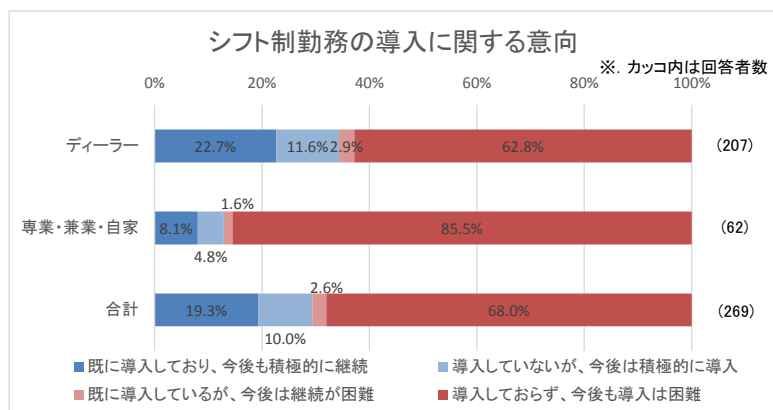


図-69 シフト制勤務の導入に関する意向(事業者用アンケート)

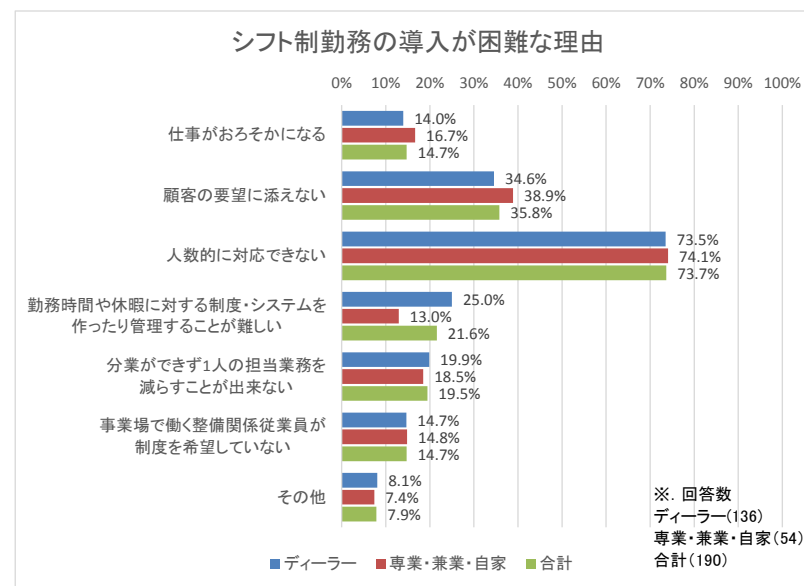


図-70 シフト制勤務の導入が困難な理由(事業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

- ・シフト勤務制に関する整備関係従業員の希望は、希望しているという回答よりも、希望していないという回答の方が多い。  
 [労働環境改善施策としてのシフト制勤務の導入を希望している整備関係従業員は、ディーラーで約35%、ディーラー以外で約24%であり、希望しているという回答は少ない。(図-71)]  
 [シフト制勤務の導入に関する希望を年齢層別にみると、若い年齢層ほど導入の希望が多い傾向がある。(図-72)]
- ・シフト勤務制に関する整備関係従業員の希望は、男性よりも女性の方が希望する傾向にある。  
 [シフト制勤務の導入に関する希望は、男性よりも女性の方が希望するという回答は高い。(図-73)]

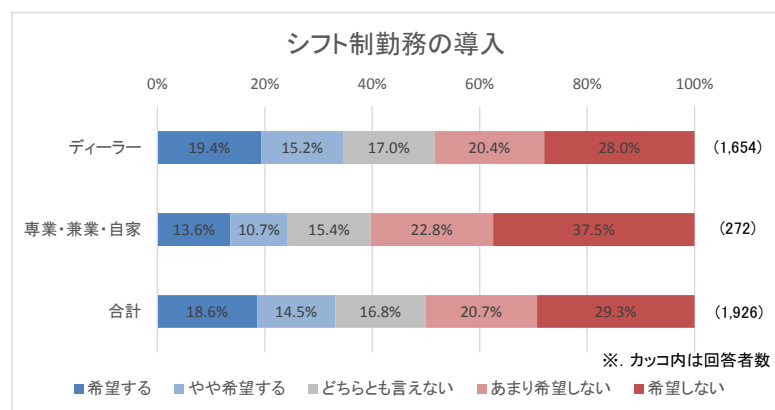


図-71 シフト制勤務の導入に関する希望 (整備従業員用アンケート)

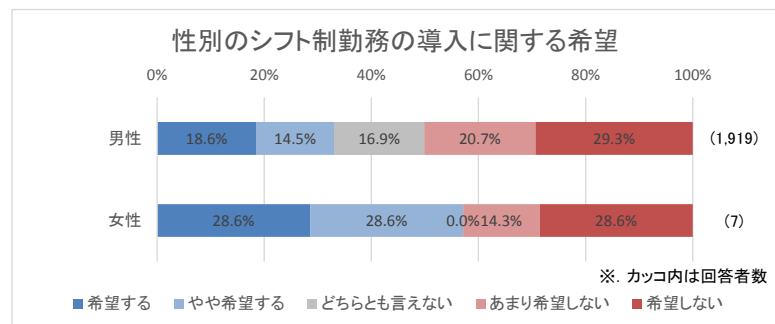


図-73 性別のシフト制勤務の導入に関する希望 (整備従業員用アンケート)

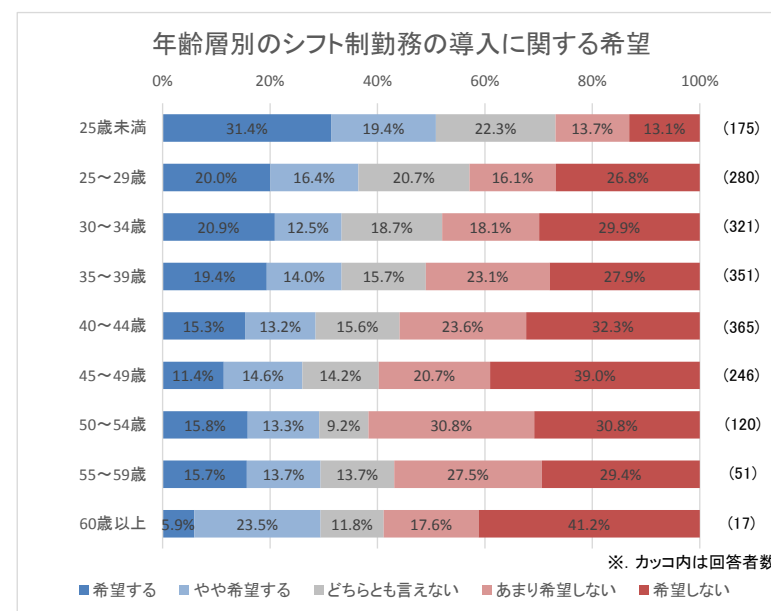


図-72 年齢層別のシフト制勤務の導入に関する希望 (整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

### ・フレックスタイム制の導入に関する事業者の意向は積極的ではない。

[フレックスタイム制の導入に関する事業者の意向は、導入困難と考えている事業者が、ディーラーで約72%、ディーラー以外で約90% (図-74) ]

[フレックスタイム制の導入が困難な理由としては、ディーラー、ディーラー以外ともに「人数的に対応できない」という回答が最も多い。(図-75) ]

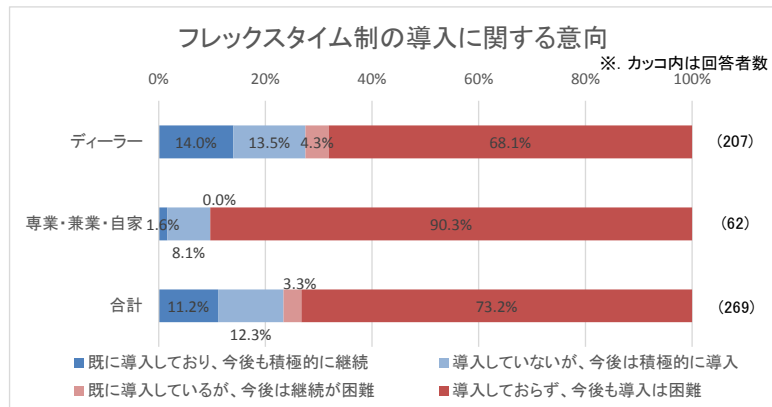


図-74 フレックスタイム制の導入に関する意向(事業者用アンケート)

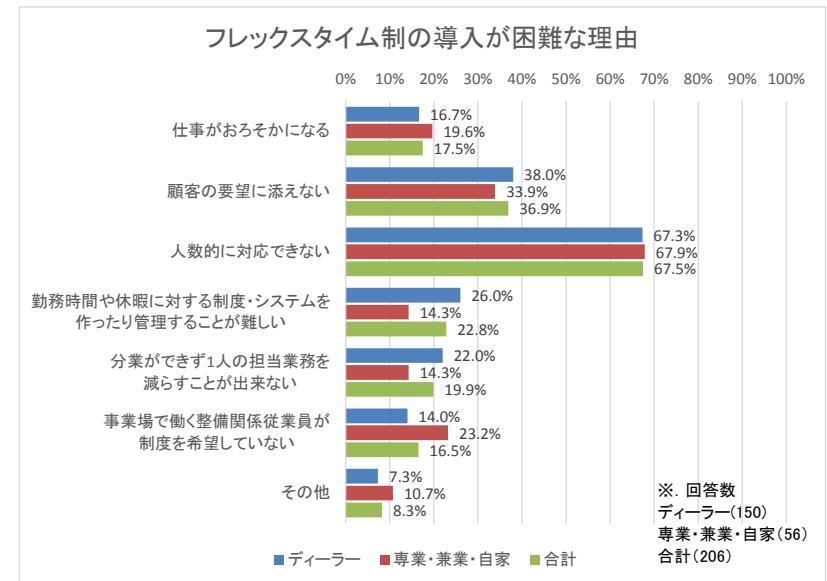


図-75 フレックスタイム制の導入が困難な理由(事業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<< ②勤務時間、休日・休暇>>

- ・フレックスタイム制に関する整備関係従業員の希望は、希望しているという回答よりも、希望していないという回答の方が多い。  
 [労働環境改善施策としてのフレックスタイム制の導入を希望している整備関係従業員は、ディーラーで約38%、ディーラー以外で約31%であり、希望しているという回答は少ない。(図-76) ]  
 [フレックスタイム制の導入に関する希望を年齢層別にみると、40歳代、50歳代で希望しているという回答が少ない。(図-77) ]
- ・フレックスタイム制に関する整備関係従業員の希望は、男性よりも女性の方が希望する傾向にある。  
 [フレックスタイム制の導入に関する希望は、男性よりも女性の方が希望するという回答は高い。(図-78) ]

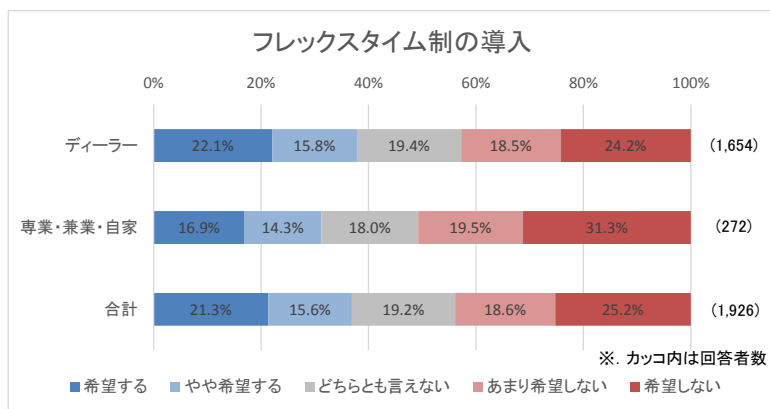


図-76 フレックスタイム制の導入に関する希望 (整備従業員用アンケート)

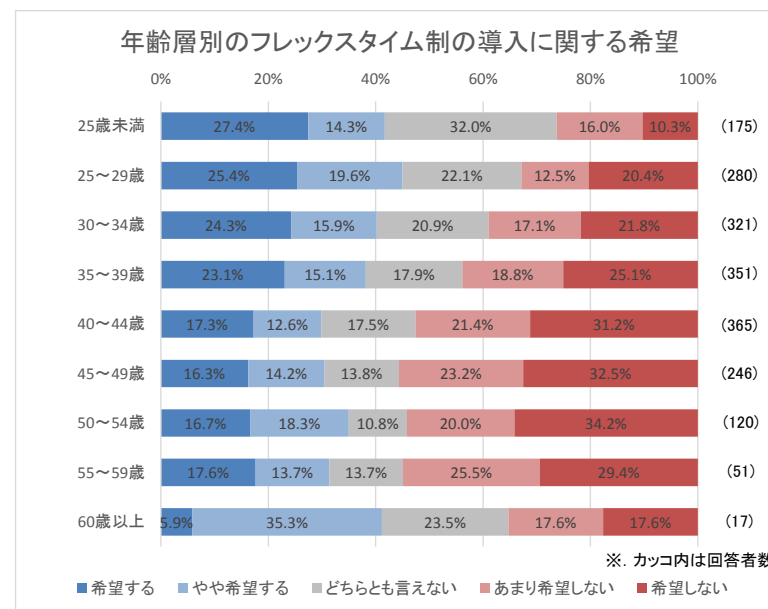


図-77 年齢層別のフレックスタイム制の導入に関する希望 (整備従業員用アンケート)

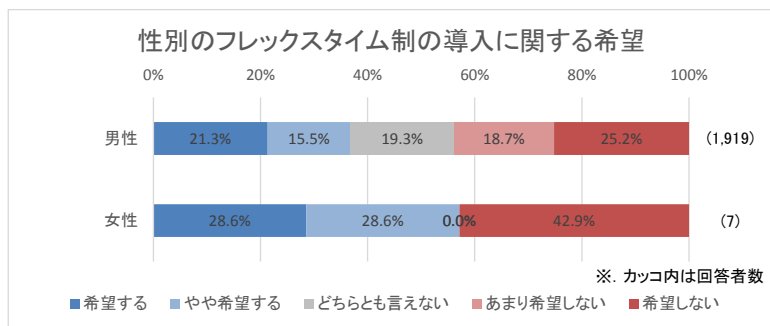


図-78 性別のフレックスタイム制の導入に関する希望 (整備従業員用アンケート)

### <<勤務時間、休日・休暇に関する実態>>

- 整備関係従業員の1日の平均的な労働時間は、他の業種と比べて長い傾向がある。
- 整備関係従業員の1ヶ月の平均的な残業時間は、他の業種と比べて20時間未満といった比較的短い残業時間の割合はやや低いものの、150時間を超えるような極端に長い残業時間はほとんどない。
- 整備関係従業員の1ヶ月の休日数は、他の業種と比較して少ない傾向にあり、特にディーラー以外で少ない。
- シフト勤務制やフレックスタイム制を導入している事業者は少なく、また導入の意向も低いですが、導入を希望している整備関係従業員は少ない。

### <<勤務時間、休日・休暇に関する課題>>

- 労働時間が長いことや、土日祝日が出勤であること、希望する日に休暇が取りにくいことによる整備関係従業員の不満が多い。

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<③作業環境>>

・事業場での働きやすさに関して不満を感じている整備関係従業員は、満足している従業員よりも多い。

[事業場での働きやすさに関して「不満」「やや不満」と感じている整備関係従業員は、ディーラーで約46%、ディーラー以外で約63%で、「満足」「やや満足」と感じている整備関係従業員よりも多い(図-79)]

・「環境の古さ」「福利厚生の不十分さ」「社員同士のコミュニケーション」が不満の要因。

[働きやすさに関して不満がある理由としては、「事業場の設備が古い」「社員同士のコミュニケーションがとりにくい」「福利厚生が充実していない」という回答が、ディーラーとディーラー以外で共通して多い。(図-80)]

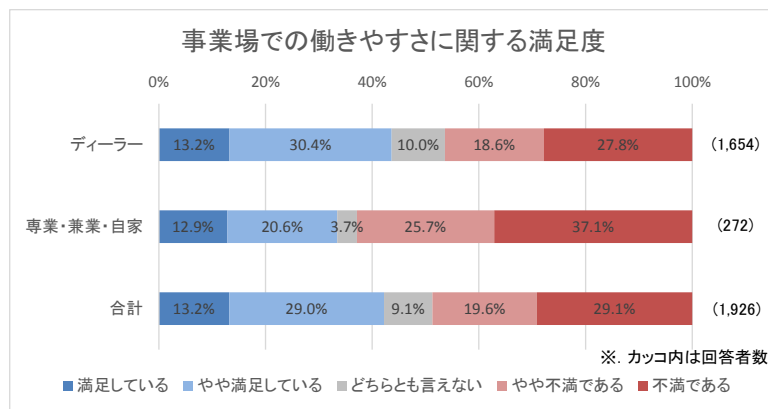


図-79 働きやすさに関する満足度(整備従業員用アンケート)

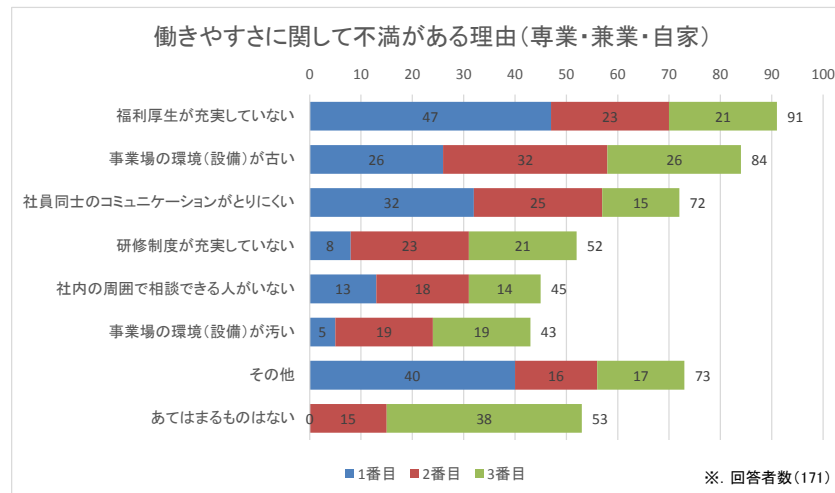
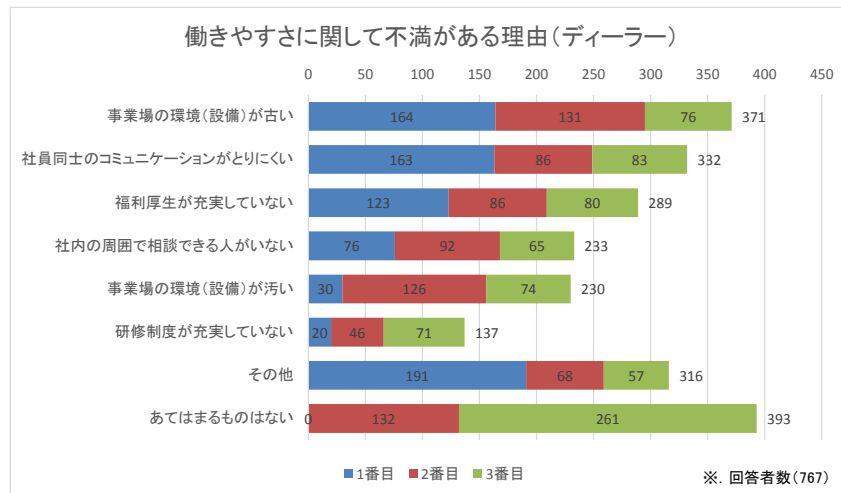


図-80 働きやすさにして不満がある理由(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<③作業環境>>

- 空調等のハード面の改善に関する事業者の意向はディーラーの方が、ディーラー以外よりも高い。

[空調等のハード面の改善について、ディーラーは約80%が積極的であるが、ディーラー以外では約50%が取り組みが困難。(図-81)]

- 空調等のハード面の改善が困難な理由は「投資費用がない」ことが要因。

[空調等のハード面の改善が困難な理由としては、「投資費用がない」という回答が最も多い。また、「環境については仕方がない」という考えを持つ事業者も多い。(図-82)]

- 空調等のハード面の環境整備に関する整備関係従業員の希望は非常に高い。

[労働環境改善施策として、照明・空調等のハード面の向上を希望している整備関係従業員はディーラー、ディーラー以外ともに80%以上。(図-83)]

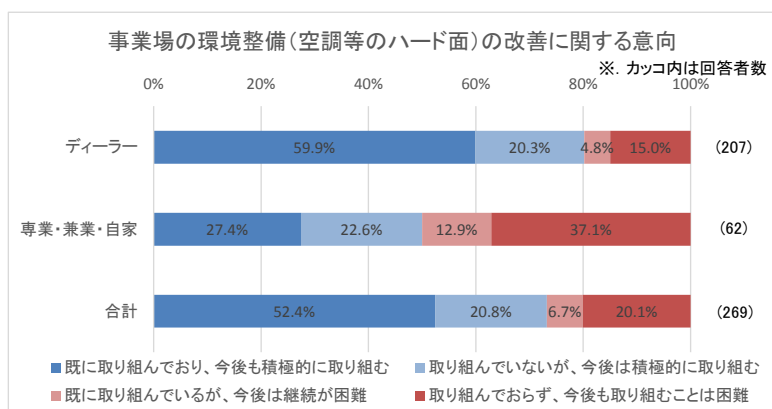


図-81 空調等のハード面の改善に関する意向(事業者用アンケート)

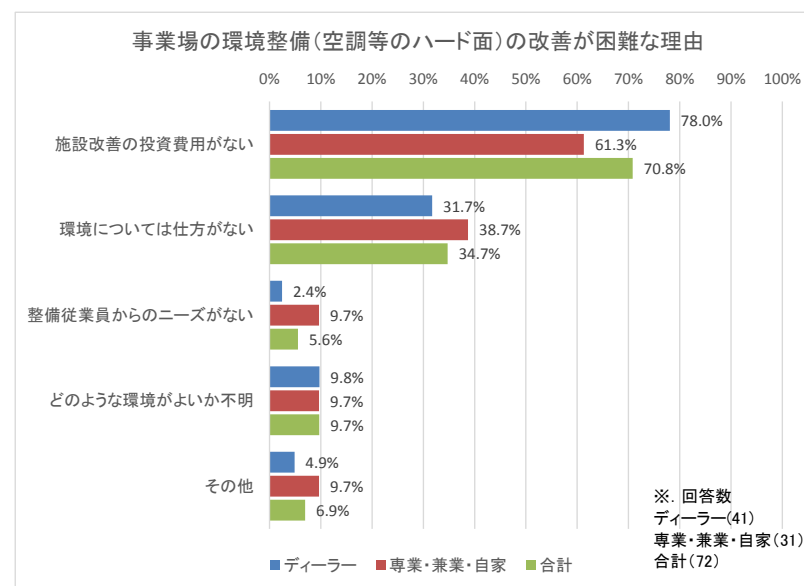


図-82 空調等のハード面の改善が困難な理由(事業者用アンケート)

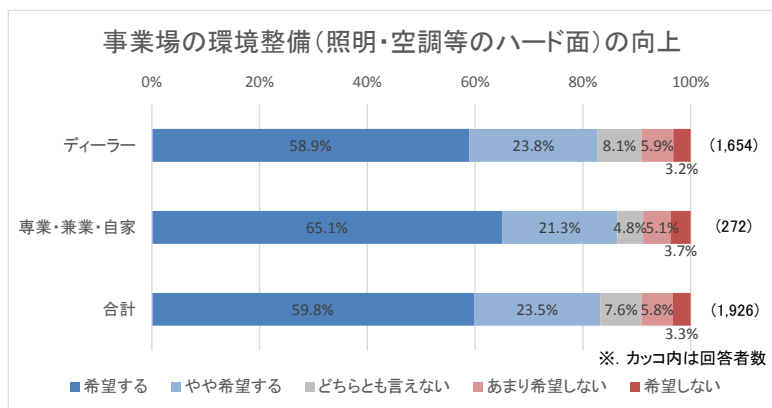


図-83 照明・空調等のハード面の向上に関する希望(整備従業員用アンケート)



## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<③作業環境>>

### ・不平・不満等を収集する体制の導入に関する整備関係従業員の意向は高く、事業者においても導入に積極的。

[不平・不満等を収集する体制の導入に関する事業者の意向は、ディーラーは約93%、ディーラー以外は約77%が導入に積極的（図-84）]

[労働環境改善施策として、不平・不満等を収集する体制の導入を希望している整備関係従業員は75%以上（図-86）]

[改善要望を取り入れることが困難な理由として、ディーラー、ディーラー以外ともに「提案されても対応できない」「提案する社員がいない」という回答が多い（図-85）]

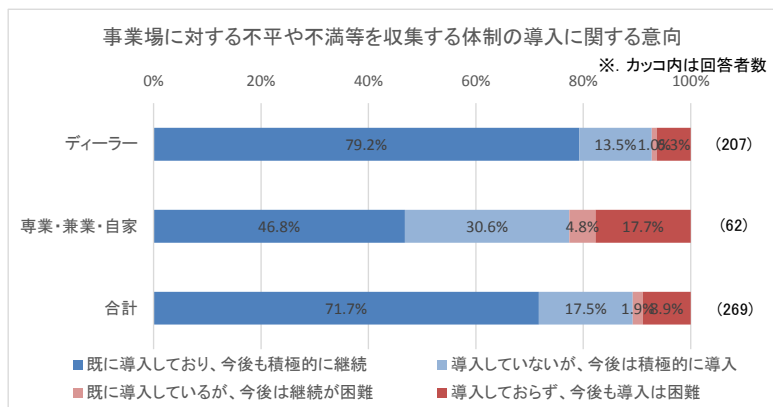


図-84 事業場に対する不平や不満等を収集する体制の導入に関する意向（事業者用アンケート）

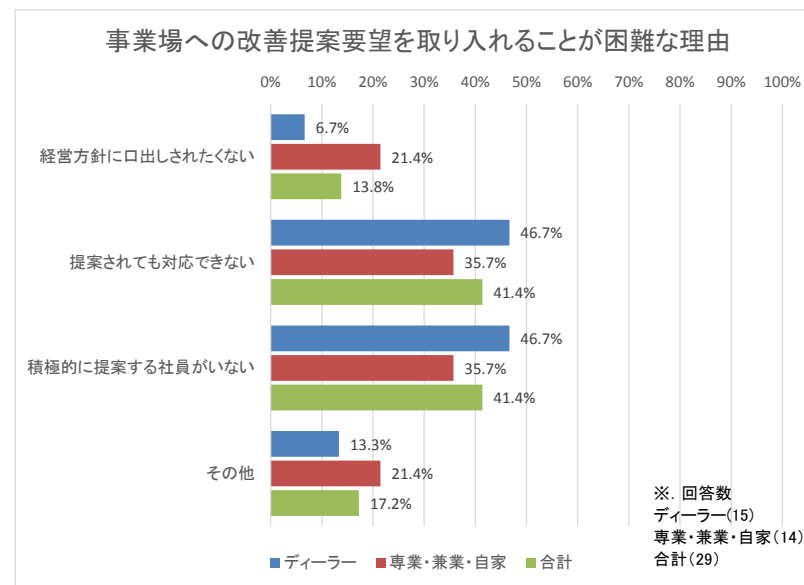


図-85 事業場への改善提案要望を取り入れることが困難な理由（事業者用アンケート）

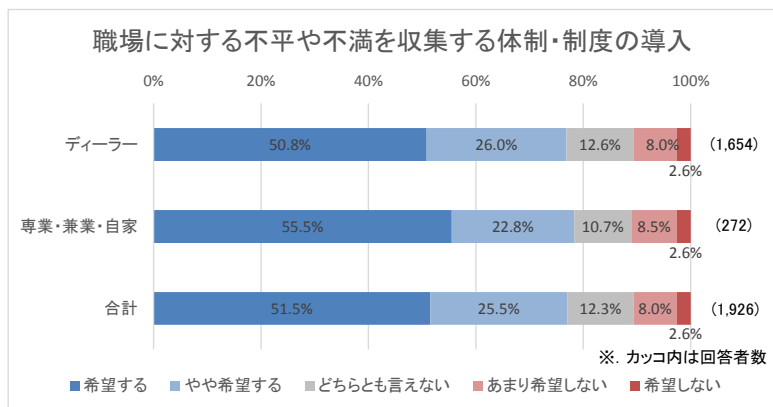


図-86 事業場に対する不平や不満等を収集する体制の導入に関する希望（整備従業員用アンケート）

### <<作業環境における実態>>

- 事業場での働きやすさに関して不満を感じている整備関係従業員は、満足と感じている整備関係従業員よりも多い。
- 空調等のハード面の環境整備に関する整備関係従業員の希望は非常に高いが、ディーラー以外の事業者において改善意向がやや低い。
- 不平・不満等を収集する体制の導入に関する整備関係従業員の希望は高く、事業者も導入に積極的。

### <<作業環境における課題>>

- 空調等のハード面の環境改善のための「投資費用の確保」が課題である。
- 事業場の設備以外にも、「社員同士のコミュニケーション」「福利厚生の実充」も働きやすさ改善のための課題である。

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<④やりがい>>

- 整備関係従業員は、自身の成果や技術に触れられることにやりがいを感じているものの、やりがいに関する満足とともに不満も同程度存在する。**  
 [整備関係従業員は、「故障したものを修復させた満足感・達成感」「困っている人の力になれる」「自動車の先端技術に触れられる」「いろいろな車に触れる機会がある」ということにおいて仕事のやりがいを感じるという回答が多い。(図-87)]  
 [仕事のやりがいに関して、「満足」「やや満足」と感じている回答がディーラーで約50%、ディーラー以外で約49%、「不満」「やや不満」と感じている回答がディーラーで約40%、ディーラー以外で約45%(図-88)]  
 [整備業以外の8業種と比較すると、満足と感じている割合は低く、不満と感じている割合は高い(図-88)]

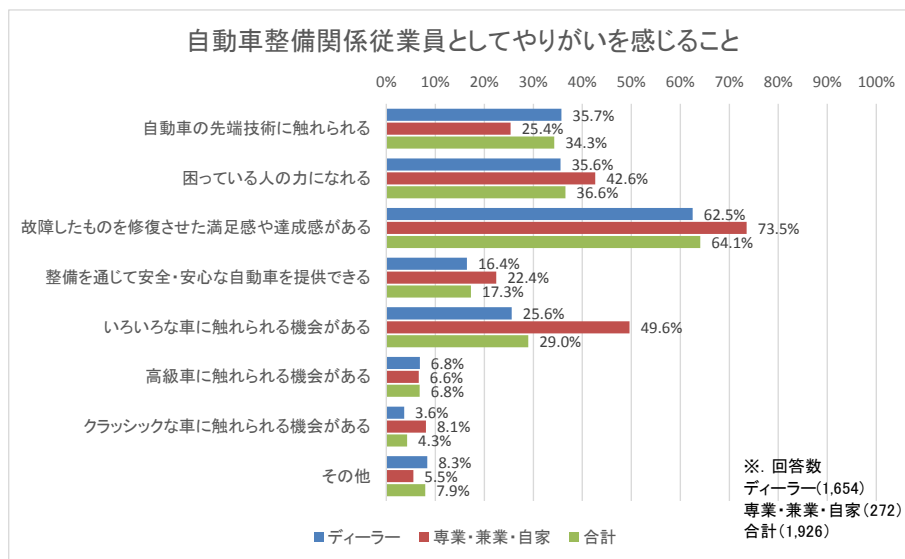


図-87 自動車整備関係従業員としてやりがいを感じる事(整備従業員用アンケート)

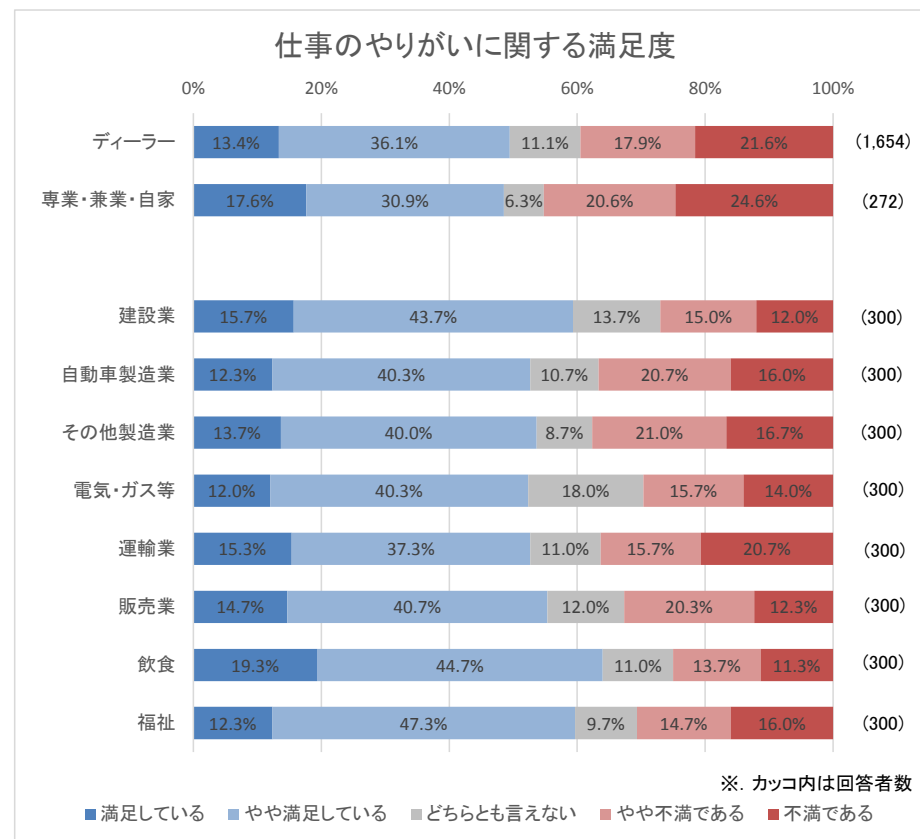


図-88 仕事のやりがいに関する満足度 (整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<④やりがい>>

### ・整備関係従業員は、仕事の内容に関して不満を感じている。

[仕事の内容に関して、「満足」「やや満足」と感じている回答よりも、「不満」「やや不満」と感じている回答が多く、ディーラーで約48%、ディーラー以外で約52%が不満を感じている（図-89）]

[整備業以外の8業種では、「満足」「やや満足」と感じている回答が、「不満」「やや不満」と感じている回答よりも多い。（図-89）]

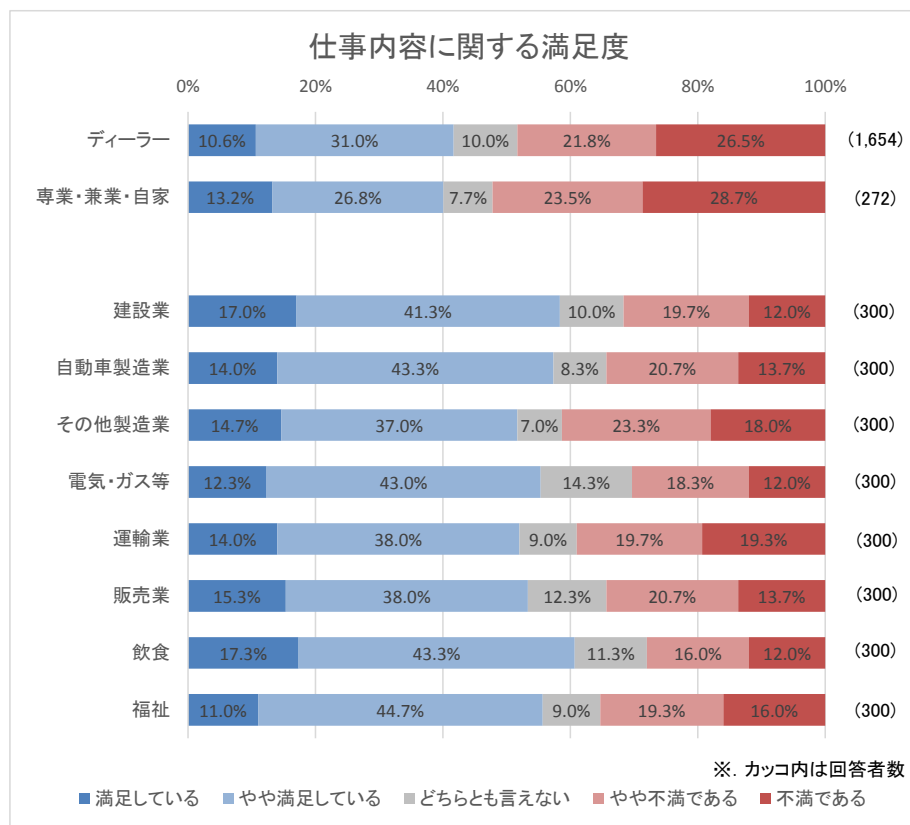


図-89 仕事内容に関する満足度  
(整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

## 2. 調査結果の概要 - (3)定着<<④やりがい>>

### ・事業場の将来に対する期待は低く、特にディーラー以外での期待が低い。

[事業場の将来性に関して「期待できない」「あまり期待できない」と感じている整備関係従業員はディーラーで約54%、ディーラー以外で約77% (図-90) ]

### ・自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている整備関係従業員が多い。

[整備関係従業員を続けるうえでの将来性については、「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている」という回答がディーラー、ディーラー以外ともに多い (図-91) ]

[事業場の将来性に関して期待できないと感じている整備関係従業員の方が「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている」という回答の割合が高い (図-92) ]

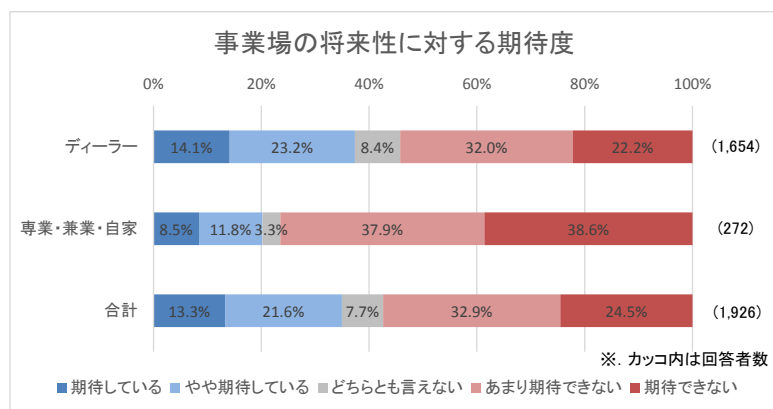


図-90 事業場の将来性に対する期待度(整備従業員用アンケート)

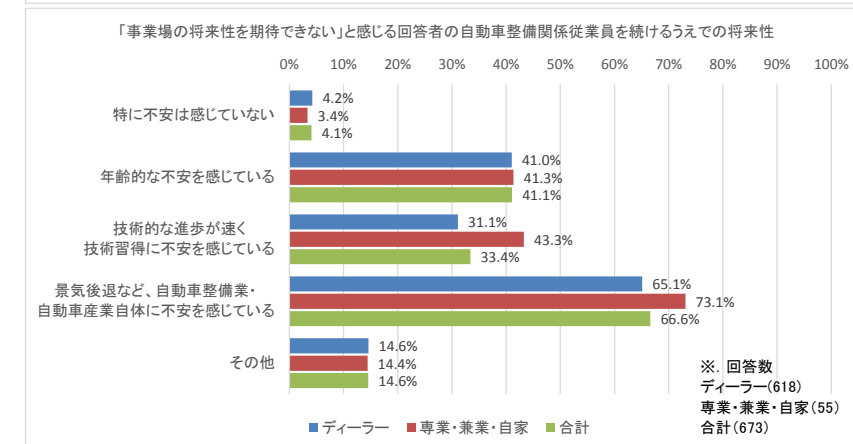
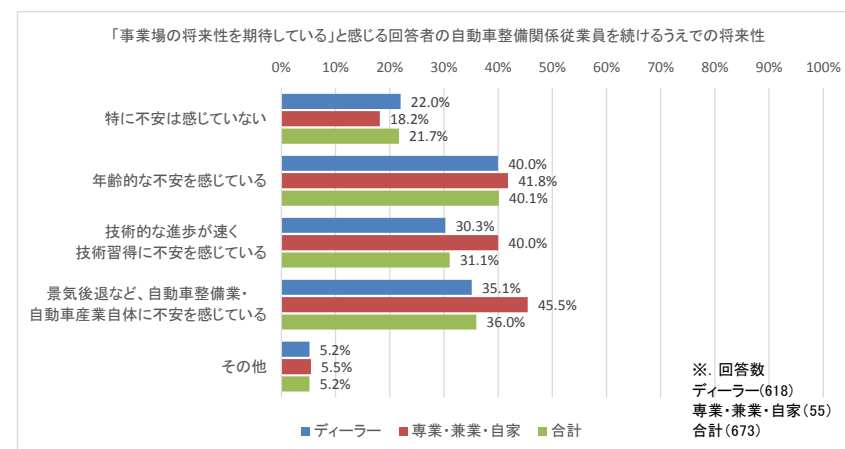


図-92 「事業場の将来性への期待度」別の将来性(整備従業員用アンケート)

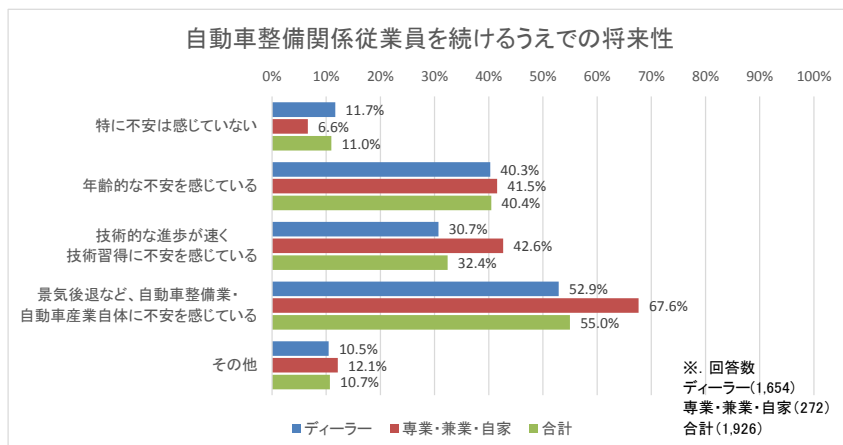


図-91 自動車整備関係従業員を続けるうえでの将来性(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<④やりがい>>

### ・自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている整備関係従業員は20歳代後半から40歳代に多い。

[自動車整備関係従業員を続けるうえでの将来性で、「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じている」を回答した年齢層は、ディーラー、ディーラー以外ともに40～44歳の割合が最も高く、ディーラーで約20%、ディーラー以外で約23% (図-93) ]

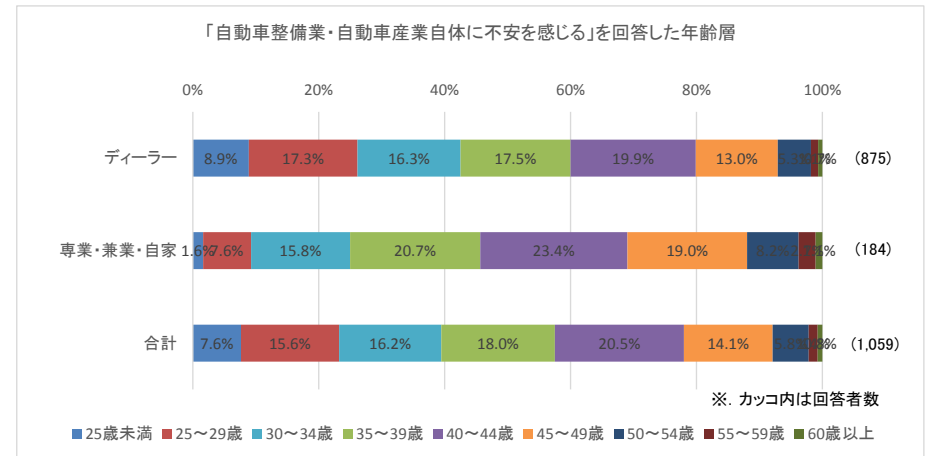


図-93 「自動車整備業・自動車産業自体に不安を感じる」と回答した年齢層の割合 (整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<④やりがい>>

### ・整備関係従業員は、現在の職業を続けていく上で給与・賃金を重視している。

[整備関係従業員を続けていく上で最も重視するものについては、ディーラー、ディーラー以外ともに「給与・賃金が仕事に見合っている」という回答が最も多く、ディーラーで約36%、ディーラー以外で約37% (図-94) ]

[整備業以外の8業種では、福祉関係以外は、「仕事と生活の調和」を回答する割合が最も高い。(図-94) ]

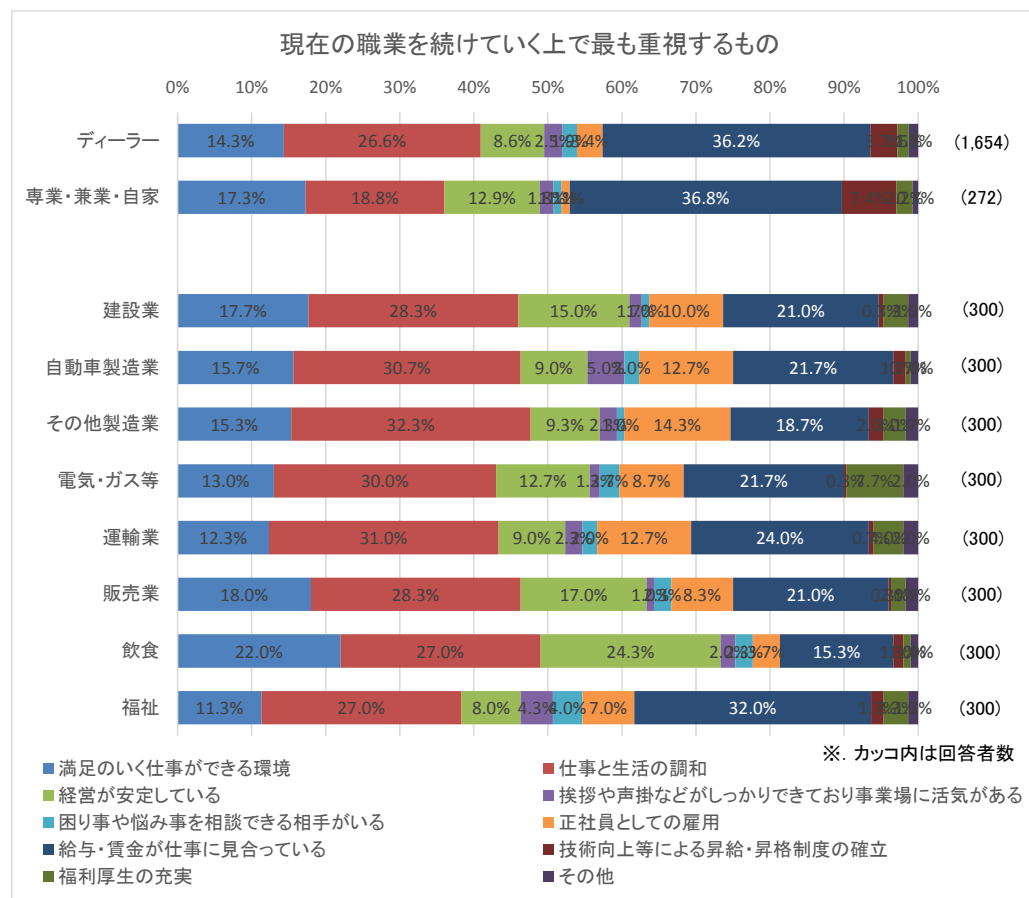


図-94 現在の職業を続けていく上で重視するもの  
(整備従業員用アンケート+整備業以外アンケート)

### <<やりがいにおける実態>>

- 整備関係従業員は、自身の成果や技術に触れられることにやりがいを感じているが、やりがいに関する満足とともに不満も同程度ある。
- 事業場の将来に対する期待は低く、特にディーラー以外での期待が低い。
- 整備関係従業員は、業界の将来性、自身の年齢や技術習得に不安を感じている。
- 整備関係従業員は、現在の仕事を続けていく上で給与・賃金を重視しており、他の業種と比べてもその割合は高い。

### <<やりがいにおける課題>>

- 整備関係従業員の半数以上が業界の将来性の不安を感じていること、不安を感じている年齢層が20歳代後半から40歳代と広範囲にわたっていることから、自動車整備業界に対するマイナスの将来像を払拭することが課題である。



- ・労働環境改善施策として、整備関係従業員が希望する施策は、「能力、態度等に応じた評価にもとづく昇給」「資格取得に応じた評価に基づく昇給」「事業場の環境整備(照明・空調等のハード面)の向上」「職場に対する不平や不満を収集する体制・制度」が多く、ディーラー、ディーラー以外ともに上位となっている。(図-95)

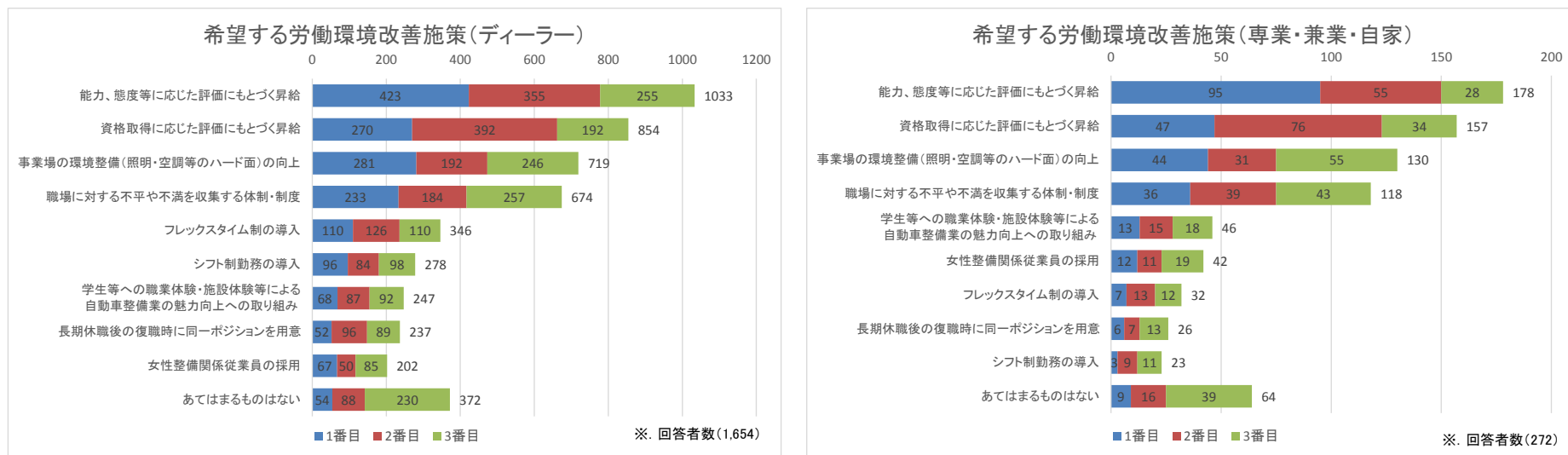


図-95 希望する労働環境改善施策(整備従業員用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<⑤労働環境改善策:先進事例>>

・ディーラー、ディーラー以外ともに「給与のベースアップ」「整備場に対する不平や不満等を収集する体制の導入」「環境整備(空調等のハード面)の改善」「職業体験等による整備業の魅力向上への取り組み」が優先的に取り組むべき改善施策に位置付けられている。(図-96)

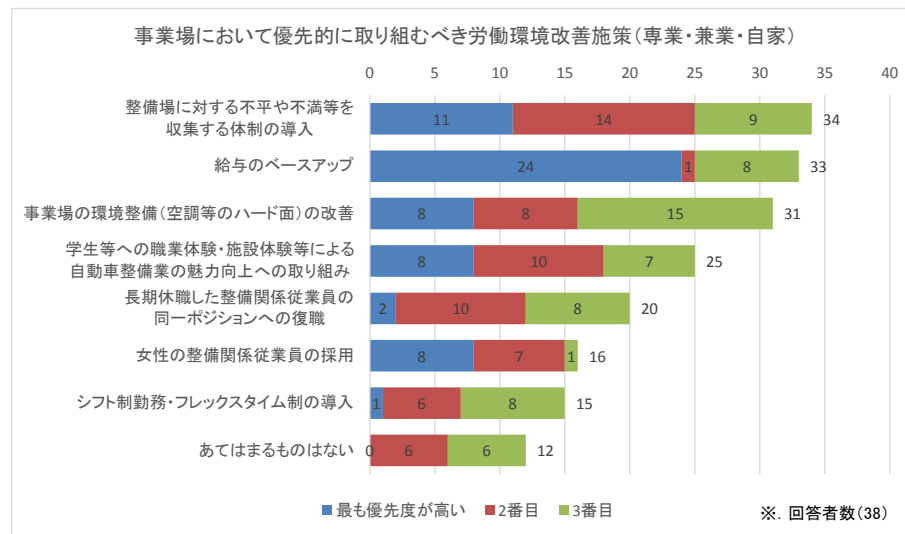
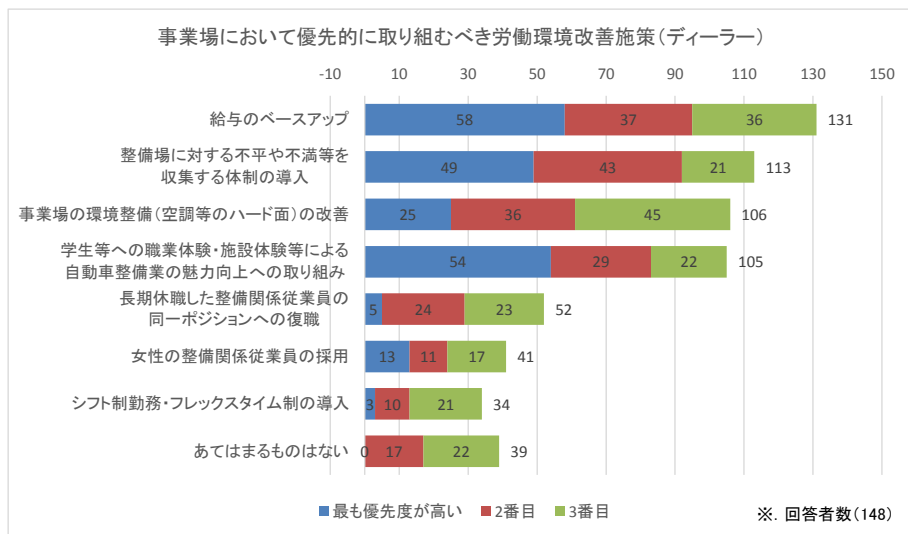


図-96 事業場において優先的に取り組むべき労働環境改善施策(事業者用アンケート)

## 2. 調査結果の概要 -(3)定着<<⑤労働環境改善策:先進事例>>

・ディーラー以外においては、取り組むべき施策と取り組みやすい施策の上位3に入る施策は一致。

労働環境改善施策として、事業者が取り組みやすいと考えている施策として、以下があげられている。(図-97)

- ディーラー：「不平・不満等を収集する体制の導入」「職業体験等による整備業の魅力向上への取り組み」「環境整備（空調等のハード面）の改善」「長期休職後の同一ポジションへの復職」
- ディーラー以外：「不平・不満等を収集する体制の導入」「環境整備（空調等のハード面）の改善」「給与のベースアップ」「職業体験等による整備業の魅力向上への取り組み」

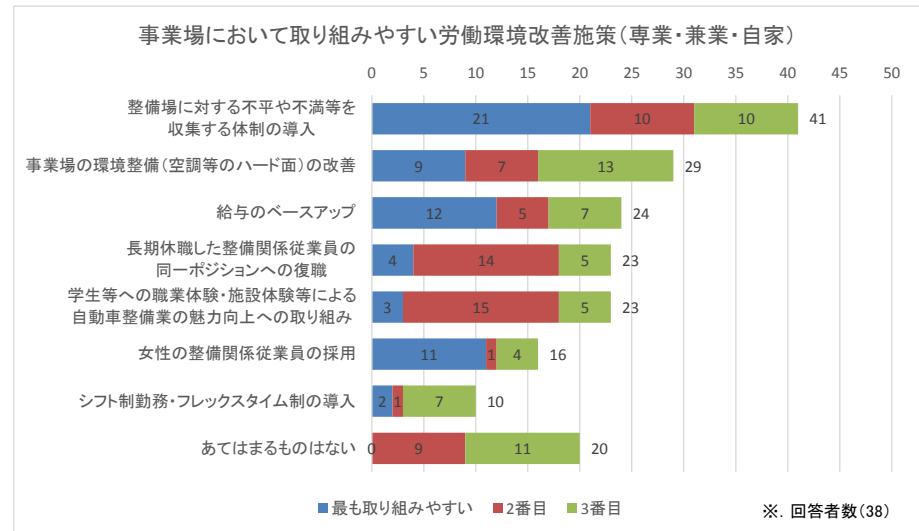
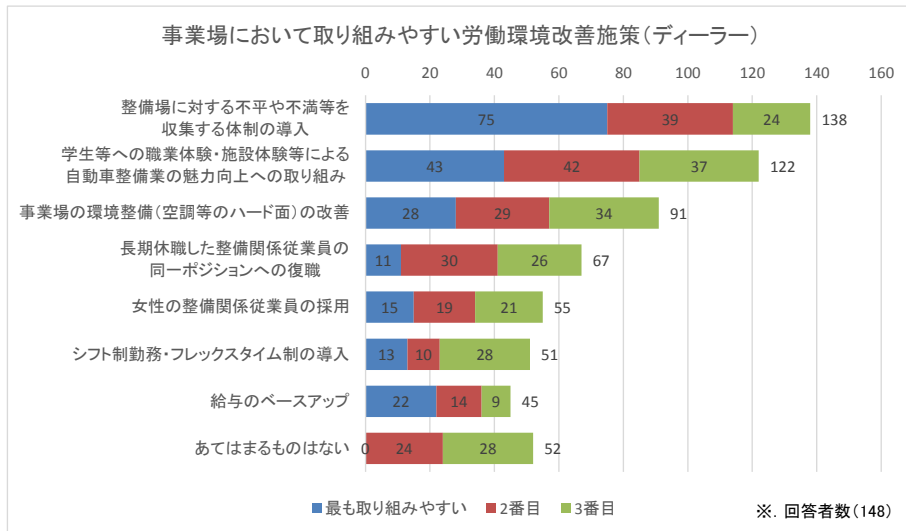


図-97 事業場において取り組みやすい労働環境改善施策(事業者用アンケート)

### << 労働環境改善策:先進事例に対する対応 >>

- 整備関係従業員が希望する施策は、「能力、態度等に応じた評価にもとづく昇給」「資格取得に応じた評価に基づく昇給」「事業場の環境整備(照明・空調等のハード面)の向上」「職場に対する不平や不満を収集する体制の導入」がディーラー、ディーラー以外ともに上位となっている。
- ディーラー以外においては、「給与のベースアップ」「職場に対する不平や不満を収集する体制の導入」「環境整備(空調等のハード面)の改善」等を優先的に取り組むべき改善施策と位置付けており、取り組むべき施策と取り組みやすい施策の上位3に入る施策が一致している。

### << 労働環境改善策:先進事例に対する課題 >>

- ディーラーにおいては、「給与のベースアップ」を優先的に取り組むべき改善施策としているが、取り組みやすさとしては最も低い。

## 2. 調査結果の概要 - (4) 課題一覧

視点		課題
人材確保		<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の整備関係従業員の雇用を高めるには、「<b>体力面</b>」「<b>就職希望する女性増</b>」が課題である。ディーラー以外では「<b>施設改善の投資費用</b>」も課題となる。</li> <li>職場体験等の整備業の魅力向上への取り組みには、「<b>学生の怪我・事故</b>」「<b>顧客から預かっている車の損傷等への不安</b>」等の不安を解消することが課題である。</li> <li>長期休職者への復職に関しては、「<b>新たな技術の習得が追いついていない</b>」等の懸念を解消することが課題である。</li> </ul>
人材育成		<ul style="list-style-type: none"> <li>いずれの研修においても、事業者の「実施している」という回答割合に対して、<b>整備関係従業員の「実施されている」という回答割合が低い</b>。</li> <li><b>特にディーラー以外において、回答のズレが大きい</b>。</li> </ul>
定着	給与	<ul style="list-style-type: none"> <li>整備関係従業員の希望が多い「資格取得に応じた昇給」「能力等に応じた昇給」に対して、給与制度の見直しに関する事業者の意向はディーラー、ディーラー以外ともに高いが、「<b>売上げが十分でない</b>」ことが<b>阻害要因</b>となっている。</li> </ul>
	勤務時間、休日・休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間が長いことや、<b>土日祝日が出勤であること、希望する日に休暇が取りにくいこと</b>による整備関係従業員の不満が多い。</li> </ul>
	作業環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>空調等のハード面の環境改善のための「<b>投資費用の確保</b>」が課題である。</li> <li>事業場の設備以外にも、「<b>社員同士のコミュニケーション</b>」「<b>福利厚生</b>の充実」も働きやすさ改善のための課題である。</li> </ul>
	やりがい	<ul style="list-style-type: none"> <li>整備関係従業員の半数以上が業界の将来性の不安を感じていること、不安を感じている年齢層が20歳代後半から40歳代と広範囲にわたっていることから、<b>自動車整備業界に対するマイナスの将来像を払拭することが課題</b>である。</li> </ul>
	労働環境改善策先進事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>ディーラーにおいては、「<b>給与のベースアップ</b>」を優先的に取り組むべき改善施策としているが、<b>取り組みやすさとしては最も低い</b>。</li> </ul>