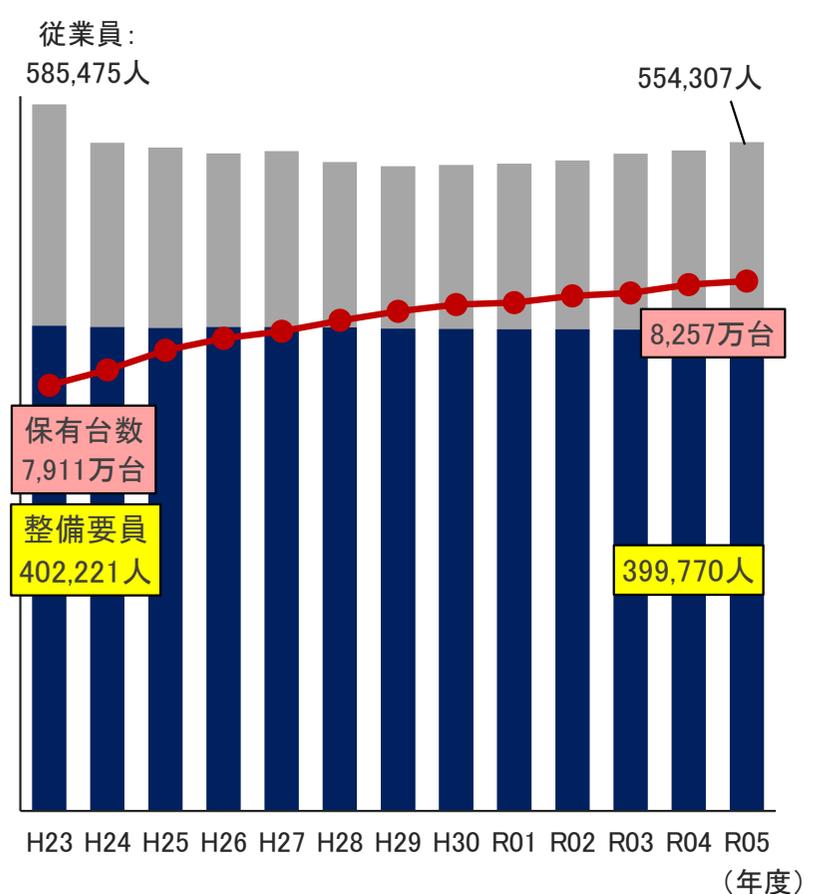


# 自動車整備士の確保・育成に係る課題とこれまでの取組

# 自動車整備士の確保・育成に係る課題

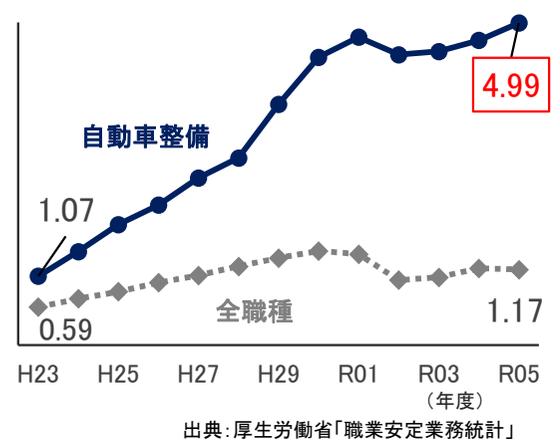
- 近年、自動車整備要員の有効求人倍率の上昇、過去20年で自動車整備学校入学者数の半減、平均年齢の上昇など、整備業界の人材不足が顕在化している。
- 少子化や職業選択の多様化により、自動車整備士を目指す若者が減少している。

自動車整備事業の従業員数、整備要員数、自動車保有台数



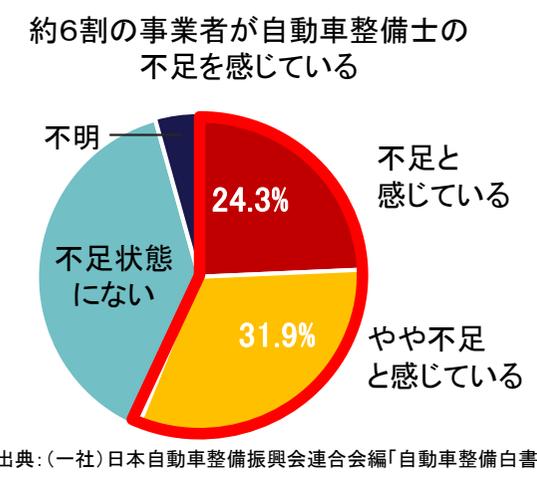
出典：従業員及び整備要員 (一社)日本自動車整備振興会連合会編「自動車整備白書」  
保有台数 (一社)自動車検査登録情報協会HP「自動車保有台数」

自動車整備要員の有効求人倍率



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」

自動車整備士の過不足の状況



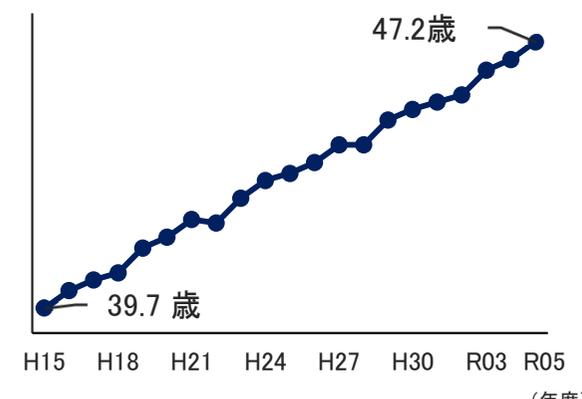
出典：(一社)日本自動車整備振興会連合会編「自動車整備白書」

自動車整備学校入学者数



出典：全国自動車大学校・整備専門学校協会調べ

自動車整備要員の平均年齢



出典：(一社)日本自動車整備振興会連合会編「自動車整備白書」

# これまでの人材確保WGにおける検討経緯

人材確保WGでの検討開始

「中間とりまとめ」の策定

ガイドラインの策定

ガイドラインの更新

令和7年3月～4月

事業者や現役の整備士の声を踏まえ、ガイドラインのアップデート予定(※資料6)

令和6年3月

「自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドライン」を策定

令和5年3月

人材の募集・定着・育成の観点から、人材確保対策等の「中間とりまとめ」を策定

さらに

そして

次に

はじめに

令和4年5月

人材確保WGを設置して、人材確保に向けた取組等に関する検討を開始

これまでの「自動車整備の高度化に対応する人材確保に係る検討WG」(人材確保WG)における検討経緯

# これまでの人材確保に向けた取組

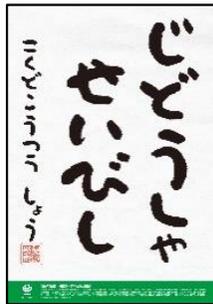
- 業界の協力を得ながら、次のような人材確保に向けた取組を実施中。

## 【自動車整備士の魅力を伝える取組】

### ①若年層への整備士のPR強化

(H26年度～)

- 自動車整備士の魅力を伝えるポスターやパンフレットの作成



### ②高校生等を対象とした「仕事体験事業」及び「社会科見学」

(R5年度～)

- 高校生等が実際に整備作業を体験する機会の提供
- 高校生が整備工場を見学する機会の提供



### ③ジャパン・モビリティ・ショーにおける整備士体験ブースの出展

(R5年度)

- 小学生等の若年層とその保護者を対象に、エンジンの分解やボルトナットの締め付け等を体験できるブースを出展



## 【自動車整備士の処遇改善に向けた取組】

### ④経営者向け人材確保セミナーの開催

(H29年度～)

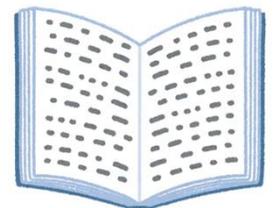
- 整備工場の経営者に対し、処遇改善の重要性等を周知するためにセミナーを開催



### ⑤整備士の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドライン策定

(R5年度)

- ガイドラインに示す取組みの例
  - ①働き方・労働条件(勤務シフトの柔軟化等)
  - ②人間関係・コミュニケーション(コミュニケーション能力を昇給等の評価時に考慮すること等)
  - ③人材開発(多様なキャリアアップ支援等)
  - ④待遇(資格手当の支給等) など



# 「自動車整備士等の働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けたガイドライン」の概要

## 目的

- 自動車整備士が働きやすい・働きがいのある職場づくりのため、整備事業者による「実施が求められる取組」、「実施が望ましい取組」を示し、整備事業者による取組を後押し

4つの要素		ガイドラインに示す取組例
働きやすい職場	働き方・労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 定期的な作業機械等の安全点検、事業場内の清掃、安全又は衛生のための特別の教育などを実施</li> <li>□ 女性用の作業機械などの設備・機器や産後の復職研修制度の充実により、女性整備士の活躍を推進</li> <li>□ フレックス勤務、時差出勤等の勤務シフトの柔軟化により、個々の背景に合った働き方を実現</li> </ul>
	人間関係・コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ メンター制*の導入などを通じ、若手が先輩に対して人間関係等の困りごとを相談できる機会を提供  <small>※年齢の近い先輩が新卒採用者等をサポートする制度</small></li> <li>□ コミュニケーション能力を昇給等の評価を行う際に考慮すること等により、風通しの良い意思疎通の文化を醸成</li> <li>□ 入庫から出庫までの一連の過程を随時共有するシステムの活用等により、社内で作業の進捗が見える化</li> </ul>
働きがいのある職場	人材開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 法令遵守、整備業務、作業の安全確保策などに関する社内教育の実施又は社外研修への参加を推奨</li> <li>□ 等級制度、研修制度、コーチング等の多様なキャリアアップの支援を提供</li> <li>□ 新技術に対応する診断機器・整備器具の導入により、継続的に知識・技能を向上できる環境を整備</li> </ul>
	待遇(働く価値)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労務費等の適正な価格転嫁などにより、若年層を含む整備要員に支払う賃金を確保</li> <li>□ 整備士資格手当や役職手当の支給などにより、個人の能力に応じた報酬の支給</li> <li>□ アンケートなどで顧客の声を知る機会を設けるなど、整備要員に社会貢献を実感できる機会を提供</li> </ul>

(備考) 整備事業者において実施することが求められる取組みを「■」、実施することが望ましい取組みを「□」で示している。