

「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」の実施状況確認とアップデート

1. ガイドラインの実施状況確認の概要

2. ガイドラインのアップデート案

3. 今後のスケジュール

1. 事業者に対するアンケート及びインタビューの実施概要

- ガイドラインの実施状況を確認すべく、アンケート及びインタビューを実施した。

アンケートの実施概要

実施期間: 令和6年12月1日(日)～令和7年2月7日(金)

回答方式: 案内文(右図)の二次元コード等から専用フォームに
アクセスし回答を入力

回答対象者: 全ての認証工場及び指定工場

周知方法: 全国の運輸局の窓口における案内文の配布等

設問の概要: ガイドラインに示す取組例の実施状況、要望、意見等

インタビューの実施概要

実施期間: 令和7年1月～2月

実施方法: Web会議又は電話

対象事業者: 32事業者(本検討会後も追加調査を実施予定)
※アンケート結果等を踏まえ対象事業者を選定

設問の概要: ガイドラインにない取組例の実施状況、
ガイドラインに対する要望、意見等

整備事業者の皆様の^声を
お聞かせください！！
— 整備人材アンケートご協力のお願い —

整備士の良い未来のためには、皆様の声が必要です！
ぜひ、ご協力をお願い申し上げます。

パソコンやスマートフォンからご回答ください。
二次元コード

URL
<https://survey.iienq.jp/a/do.php?id=hataraki>

ご回答は2025年2月7日(金)まで

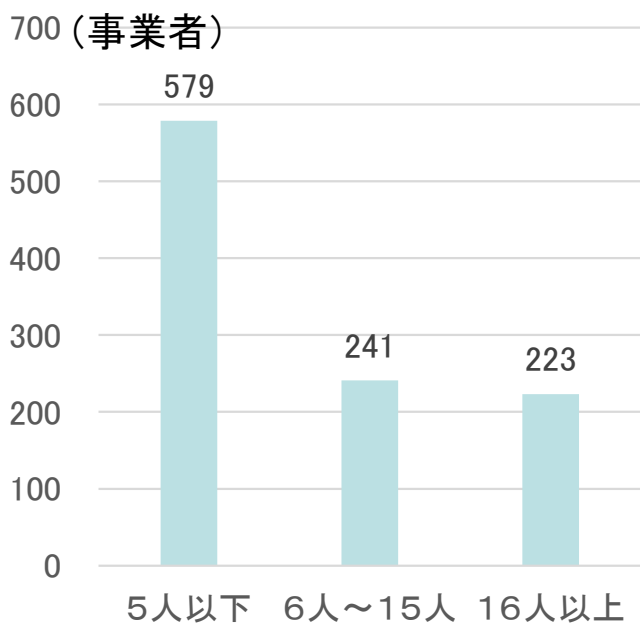
※ 本アンケートに関するお問い合わせは下記までお願いいたします
国土交通省物流・自動車局自動車整備課 要員担当宛て
電話番号: 03-5253-8111 (内線 42426)

国土交通省

1. 事業者に対するアンケートの結果概要①

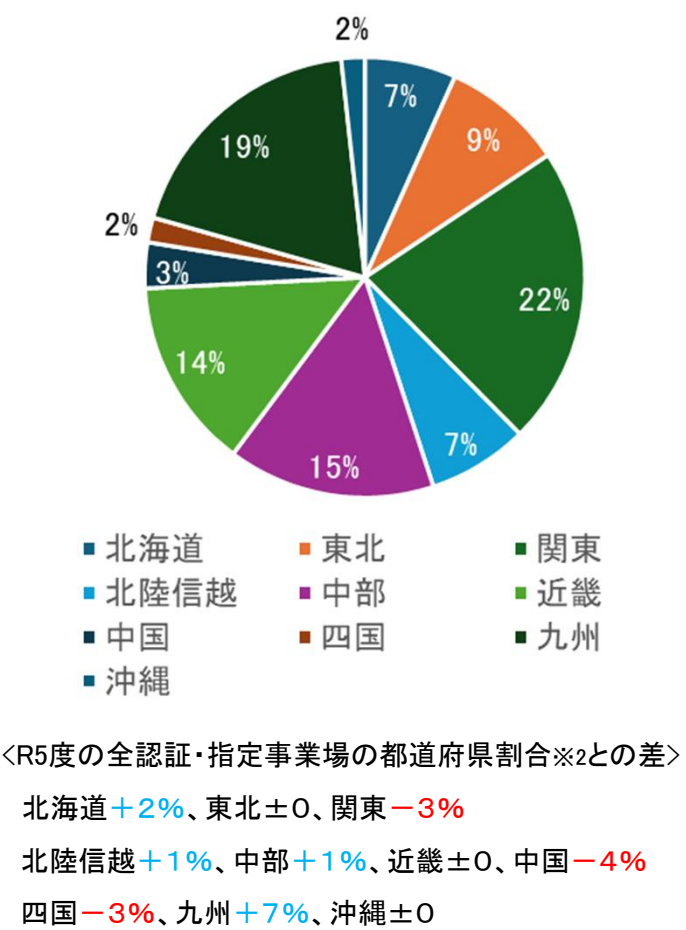
- 合計1043事業者から回答があり、整備要員数5人以下の事業者からの回答が最多。
- 回答事業者の所在都道府県の内訳は、令和5年度の全認証・指定工場の所在都道府県の内訳とほぼ一致。
- 回答事業者の専業／ディーラーの内訳は、令和5年度の全認証・指定工場よりもディーラーの割合が多い。

回答事業者が雇用する整備要員数の内訳

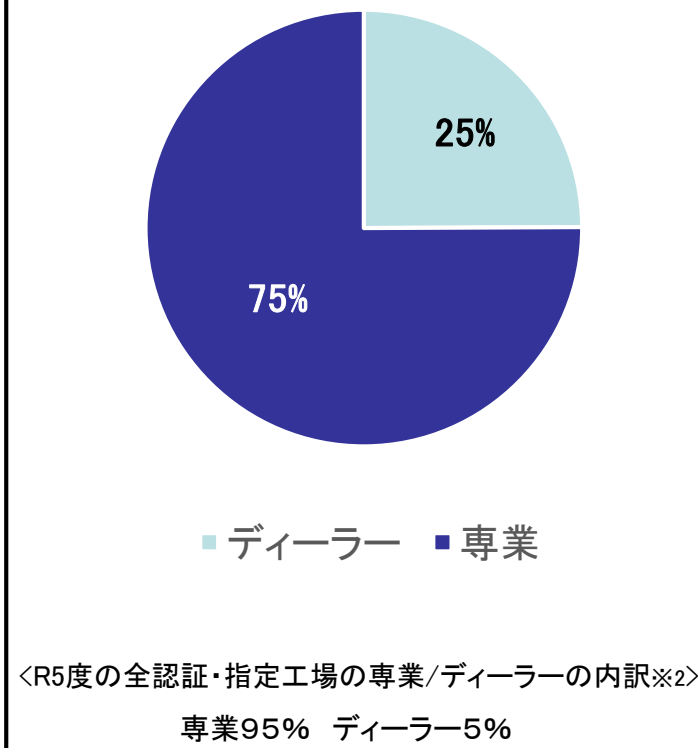


＜R5度の全認証・指定事業者数※1＞
・72,176事業者 → 回答事業者は全体の1.4%
＜R5度の全認証・指定事業場数※2＞
・90,731事業場
→ 回答事業者の事業場数9,970事業場
これは全体の10.9%

回答事業者が所在する都道府県の内訳



回答事業者の専業／ディーラーの内訳

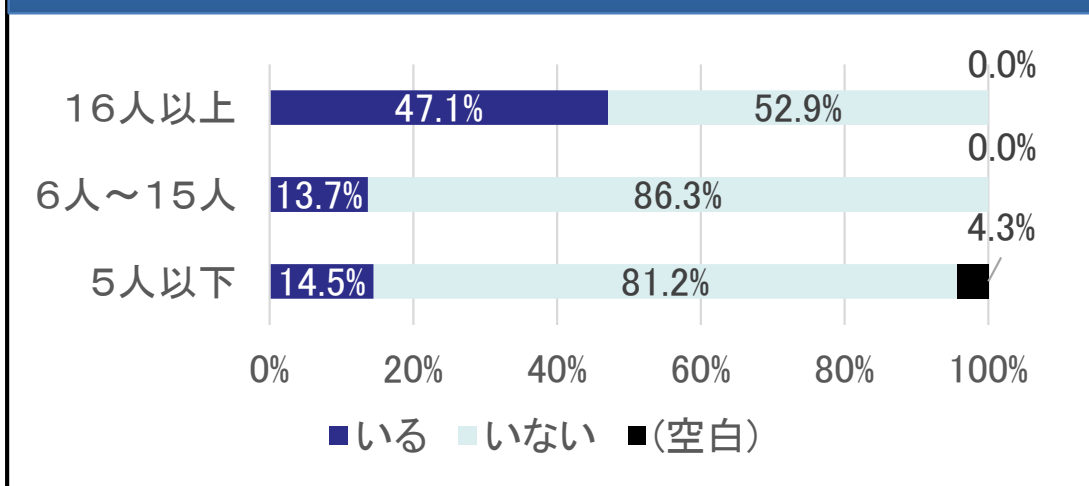


※1 (一社)日本自動車整備振興会連合会『令和4年度実績による自動車整備白書 令和5年度版』
※2 国土交通省 統計情報 「自動車整備事業者数(令和5年度)」<https://www.mlit.go.jp/statistics/details/jidosha_list.html>

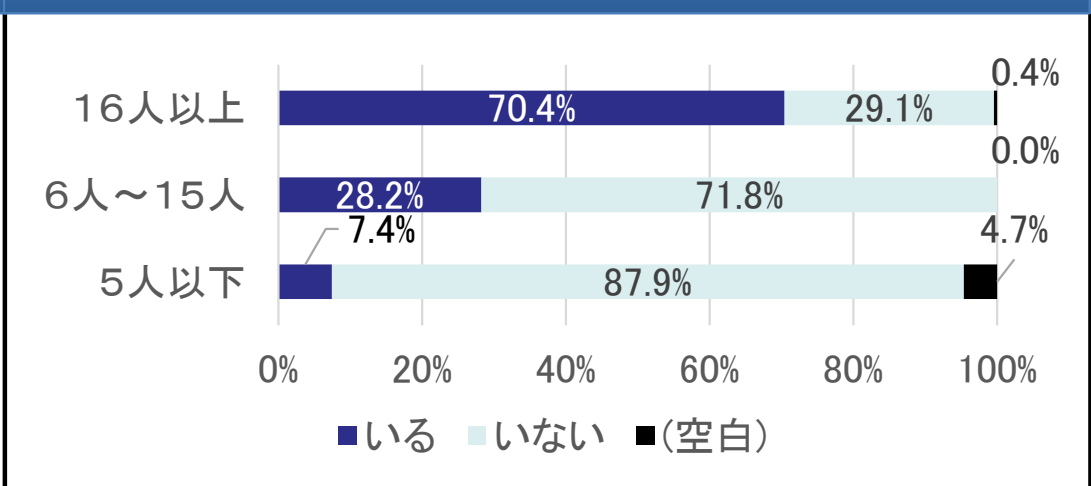
1. 事業者に対するアンケートの結果概要②

- 女性や外国人の採用が進んでいるものの、未だ採用の余地あり(図1・2)。
- 人材が不足している事業者に比べて人材確保の工夫をしている事業者が少なかった(図3・4)。

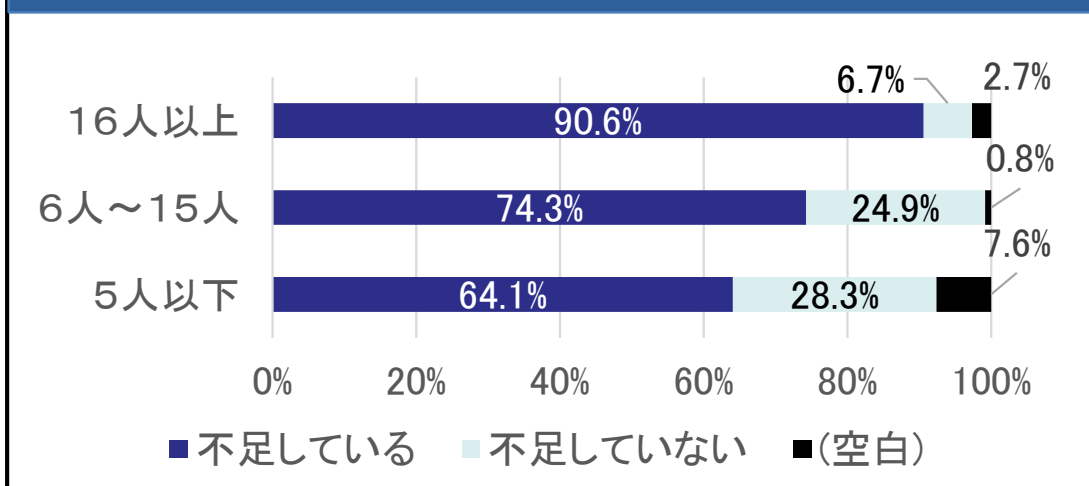
女性整備要員の有無(図1)



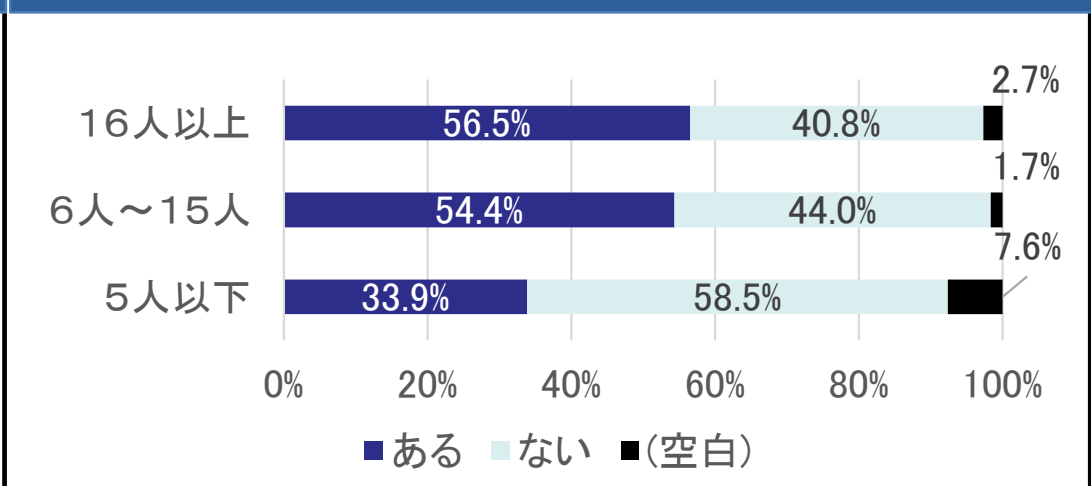
外国人整備要員の有無(図2)



整備要員の不足の有無(図3)



人材確保に関する工夫の有無(図4)



1. 事業者に対するアンケートの結果概要③

- 人材確保に向けた各取組の実施状況に関する回答結果の概要は次のとおりである。
- いずれの取組も事業規模が大きいほど(整備要員数が多いほど)実施率が高い傾向にあった。

働き方・労働条件に関する取組の実施状況	人間関係・コミュニケーションに関する取組の実施状況
• <u>全ての事業者において、整備要員の労働時間や健康の管理に関する取組の実施率は高かった。</u> • <u>もっとも、多様な人材の活躍に向けた取組の実施率は低い傾向にあった。</u> • <u>休暇の取得や労働時間の変更について、各事業者における独自の取組が多い傾向にあった。</u>	• <u>大・中規模事業者における各取組の実施率は一定のものであった。</u> • <u>もっとも、小規模事業者の実施率は、大・中規模事業者に比べて、やや低い傾向にあった。</u> • 各事業者における独自の取組は多種多様なものであった。
人材開発に関する取組の実施状況	待遇(働く価値)に関する取組の実施状況
• <u>いずれの規模の事業者においても、先進技術の導入に関する取組の実施率が高かった。</u> • <u>各種教育・研修について、大・中規模事業者の実施率は相応なものであった。</u> • <u>いずれの事業者においてもキャリアパスの設定に関連する取組の実施率は低い傾向にあった。</u>	• <u>全ての事業規模の事業者において、待遇(働く価値)に関する取組の実施率が最も高かった。</u> • <u>もっとも、社会貢献活動の推奨に関する取組は、いずれの事業者においても実施率が低かった。</u> • 他の3分類に比べて、各事業者における独自の取組が少ない傾向にあった。

1. 事業者に対するインタビューの結果概要

- インタビューにおいて事業者から聞き取った意見等の概要は次のとおり。

【ガイドラインを実際に活用している事業者の声】

- ・人材確保に向けた自社の取組を体系的にチェックする際に活用している。

【ガイドラインを活用することができていない事業者の声】

- ・ガイドラインに示す取組例の多くは、ある程度の人員や資金を前提としたものとなっており、小規模事業者では実施困難である。

【ガイドラインの体裁について】

- ・文字ばかりで量が多く分かりづらいため、イラストや図を活用してポイントを絞った内容にしていただきたい。
- ・専門用語については、分かりやすい言葉に置換するか、注釈を付していただきたい。

【ガイドラインに示す取組例について】

- ・小規模事業者は、各取組について、専門の担当者や担当部署を設置することは難しく、社長が自ら各取組を推進する必要がある。 → 小規模事業者では対応困難なものもあるため、規模別に整理してほしい。
- ・取組例の中には抽象的なものもあり、具体的に何を実施すればよいのか分かりづらいものがある。
- ・ガイドラインに示す取組例そのものは実施していないものの、当該取組例に代替することができるような取組は実施している場合、どのように評価してよいのか分からない。

【その他】

- ・ガイドラインの存在を知らなかった。そのため、アップデート版については、もっと効果的な周知をすべき。

1. ガイドラインの実施状況確認の概要

2. ガイドラインのアップデート案

3. 今後のスケジュール

2. ガイドラインのアップデート方針

- ガイドラインのアップデート方針は次のとおり。

ガイドラインのアップデート方針

- ① 全ての事業者が自社の取組を体系的に確認できる内容に再編集する。
→ 自社の現状を知って、他社事例等を学び、更なる取組を実行し定期的な振り返りもできるような内容
- ② 自己分析表を用いて自社の現状を手軽に知ることができるようにする。
→ 働き方・労働条件、人間関係・コミュニケーション、人材開発及び待遇（働く価値）の四要素の取組状況を確認し、自社の長所や短所が分かるような自己分析表を新たに掲載
- ③ 人材確保に向けた取組の実施状況を更に詳細に確認することができるようにする。
→ 人材確保に向けた取組例の内容をアップデートするとともに、アンケートやインタビューで把握した全国の事業者における実施率等も掲載し、取組の実施状況を更に詳細に確認・分析
- ④ 実際の事業者の取組事例を掲載し、自社の取組を検討する際の参考とすることができるようにする。
→ アンケート及びインタビュー結果を踏まえ、好事例を整理し、ガイドラインに掲載
- ⑤ 人材確保に向けた取組の実行や定期的な振り返りに関する情報の更新を行う。
→ 取組の実行・定期的な振り返り・改善の実施方法やその際に参考となる業界の課題等の情報を更新

2. ガイドラインのアップデート案②(自己分析表)

- 働き方・労働条件、人間関係・コミュニケーション、人材開発及び待遇（働く価値）の四要素ごとに自社の現状を手軽に把握することのできる自己分析表を新たに作成し掲載する。

知る

知る

学ぶ

学ぶ

知る

自社の現状を知ろう

職場づくりの2つの視点と4つの要素

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より

働き方・労働条件	人材関係
整備員の仕事が、労働条件に関する一連の取り組みを通じて、整備員が自ら状況に応じて労働条件改善が、労働条件を改善することができる。整備員が、労働条件に関する一連の取り組みを通じて、整備員が自ら状況に応じて労働条件改善が、労働条件を改善することができる。	整備員が、労働条件に関する知識及び技能の向上を図ることができるだけでなく、働く意欲を伸ばすこともでき、もって自身の成長を感じることのできる職場を目指す。
人間関係・コミュニケーション	待遇・働く価値
整備員が人間関係に関する不満を抱えることなく、誰とでも円滑に業務上必要なコミュニケーションをとることのできる職場を目指す。	整備員が、整備員を公平かつ明確に評価し、給与等と連関する制度を構築するとともに、給与・労働環境が働くことに対する価値を感じることのできる職場を目指す。

詳しくは国交省Webサイト

「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」をご確認ください。

取組みはどの位できているか知ろう

自己採点

① 働き方・労働条件の自己採点

取組みの分類	具体的な取組み内容	取組めますか?	点數
労働時間管理	残業を削減するための取り組みをしている		10点
休暇の管理	整備員が休暇を取得しやすい環境を整えている		10点
健康の管理	整備員が肉体的、心理的負担軽減や負担を軽減する環境を整えている		10点
労働安全衛生の管理	事業場内の事故を防ぐための予防策や清掃など安全管理を実施している		10点
多様な人材が活躍できる環境の整備	女性やシニア、外国人が働きやすい環境を整えている		10点
あなたの事業場の点数は幾点ですか? (〇をつけた取組みの合計点を計算してみましょう)			合計 点

② 人間関係・コミュニケーションの自己採点

取組みの分類	具体的な取組み内容	取組めますか?	点數
円滑な意思疎通の確保・依頼関係の構築	従業員とのコミュニケーションを図り会社の目標、依頼関係の構築に努めている		10点
業務分担の明確化	作業負担が偏重しないように作業分担を明確にしている		10点
ハラメントの撲滅	ハラメントの規定を設け、相談窓口を設置している		10点
情報通信技術の活用	作業員間で円滑に連絡できる機器あるいはシステムを導入している		10点
第三者への相談機会の確保	整備員が相談できる自事業場以外の相談窓口を設けている		10点
あなたの事業場の点数は幾点ですか? (〇をつけた取組みの合計点を計算してみましょう)			合計 点

③ 人材開発の自己採点

取組みの分類	具体的な取組み内容	取組めますか?	点數
社内ルールに関する教育等	安全確認やビジネスマナーの教育を実施している		10点
法令に関する教育等	法令遵守に関する教育を実施している		10点
整備業務に関する教育等	整備員や顧客管理に必要な教育や整備士資格取得の補助を実施している		10点
先進技術に関する教育等	先進技術の設備導入、勉強会を実施している		10点
キャリアサポート	整備員が相談できる自事業場以外の相談窓口を設けている		10点
あなたの事業場の点数は幾点ですか? (〇をつけた取組みの合計点を計算してみましょう)			合計 点

④ 待遇・働く価値の自己採点

取組みの分類	具体的な取組み内容	取組めますか?	点數
金銭報酬等	昇給基準や支払額の明確な整備員に示している		10点
	手当、福利厚生制度、退職金制度を設けている		10点
社会貢献活動等	外部での講師や学生や児童の体験学習の機会を設けている		10点
生産性の向上	最新設備やエココンなど快適な職場環境づくりに必要な設備を導入している		10点
あなたの事業場の点数は幾点ですか? (〇をつけた取組みの合計点を計算してみましょう)			合計 点

自己採点の結果

4つの要素	自事業場の点数	基準点数	基準点より低かったら下記のページを参考してみてください
① 働き方・労働条件		40点	→P6へ
② 人間関係・コミュニケーション		30点	→P7へ
③ 人材開発		40点	→P8へ
④ 待遇・働く価値		30点	→P9へ

四要素の代表的な取組例の実施有無をチェックすることにより自己採点ができるようなものとする。

未実施の取組について、本ガイドラインの参照ページを誘導

自己採点の結果			
4つの要素	自事業所の点数	基準点数	基準点より低かったら 下記のページを 参考にしてみてください
① 働き方・労働条件		40点	→P6へ
② 人間関係・ コミュニケーション		30点	→P7へ
③ 人材開発		40点	→P8へ
④ 待遇（働く価値）		30点	→P9へ

自己採点結果から、自社の立ち位置(全国の事業者と比べてどのくらい取組を実施できているのか)が分かるような内容にすることを予定

2. ガイドラインのアップデート案③(自社の取組状況の詳細確認等)

- 人材確保に向けた取組例の内容を(1)法令遵守事項、(2)働き方・労働条件、(3)人間関係・コミュニケーション、(4)人材開発、(5)待遇(働く価値)に分類して再整理する。
- 各取組例には実施率や当該取組例を実施することが望ましい事業者の規模などのタグ付けを行い、自社の取組状況の詳細確認や今後の取組を検討する際に適宜参照できるようにする。

取組の分類及び
取組内容を再整理

アンケートやインタビュー結果を基にした、取組の難易度、実施率、当該取組を実施することが望ましい事業者の規模などのタグ付け

事業者(会社)単位の整備要員数 大：整備要員16名以上 中：整備要員6～15名 小：整備要員5名以下

取組みの分類	具体的な取組み内容	確認	取組みの難易度	取組みの実施率			取組んで欲しい事業所
				大	中	小	
円滑な意思疎通の確保・信頼関係の構築	昇給・昇進等の評価を行う際にコミュニケーション能力を考慮している	☒	レベル向上	90%	90%	90%	大・中
	整備要員などによる委員会等を設置してコミュニケーション促進に向けた施策の検討、策定、展開などを行っている	☐	レベル向上	10%	10%	5%	大
ハラスメントの撲滅	業務分担表を作成するなどして、各整備要員が担当する業務を明確にしている	☒	取組みやすい 	90%	80%	70%	大・中・小

2. ガイドラインのアップデート案④(事業者の取組事例)

- 実際の事業者の取組事例を掲載し、どのような人材に向けた取組であるかなどのタグ付けを行い、自社の取組内容を検討する際に参考できるようにする。

事例

働き方・労働条件

株式会社 ○○○○○○

整備士人数

41人

対応人材

若者

女性

シニア

外国人

取り組み

工場環境を整える取り組み

課題

・働きやすい職場づくりは全員で実施するとの考えでスタート

・パート含め200名が毎月1枚の改善提案を提出

成果

・外国人整備士の定着にも寄与

・離職がほとんどなくなっている

・働きがいの醸成に寄与

その他の取り組み

人材開発

多様な働き方に対応するキャリアプランの整備

待遇(働く価値)

誰もが働きやすい職場環境づくり

働き方・労働条件・人間関係・コミュニケーション・人材開発・待遇(働く価値)の四要素ごとに事例を掲載

当該事例がどのような人材に向けた取組であるかなどのタグ付けを行う予定

事例の内容は基本的に
・取組の内容
・(取組実施前の)課題
・(取組実施後の)成果
といったかたちで整理していくことを予定

メインの取組とサブの取組に区別して
分かりやすく記載する予定

3. ガイドラインのアップデート案⑤(定期的な振り返り等に関する情報)

- 取組の実行→定期的な振り返り→取組の改善を実施する方法やその過程で参考となる業界の課題等の情報を更新する。

知る

知る

学ぶ

学ぶ

知る

実施計画書作りを学ぼう

「新しい人材を確保できない」、「すぐに人が辞める」、「現場のリーダーが育たない」といった課題を解決し、採用力・定着力・育成力を有する事業者となることが期待されます。

人材確保に向けた取組の実行には、経営資本(人・物・金)の投入が必要不可欠であるため、経営トップが強いリーダーシップを発揮する必要があります。各事業者においては、以下のサイクルを参考に、経営トップの強いリーダーシップの下、人材確保に向けた取組を実行・継続していただくことができます。

Plan
計画

Do
実行

Check
評価

Act
改善

1. Plan(計画): 目標・取組計画の策定
● 関係者全員から話を聞く
● 現状の課題を把握・整理
● 目標・取組計画の策定

2. Do(実行): 取組の実行
● 策定した計画に従って取組を実行

3. Check(評価): 取組の効果を検証
● 取組後の職場環境の変化の把握
● 課題、更なる課題等を把握・整理

4. Act(改善): 改善し次週に繋ぐ
● 課題、更なる課題の解決策を
(実行計画・取組内容の更新事項)を検討・策定

知る

知る

学ぶ

学ぶ

知る

業界の課題と現状分析を知ろう

● 人手不足の背景

近年、自動車整備業界では以下のような理由で深刻な人手不足が続いています。

- ・ 少子高齢化による労働人口の減少
- ・ 業界課題: 他業界比較で年間労働時間の長さや所得の課題

● 事業者の問題意識/整備士の離職理由

- ・ 採用が困難(求職者不足、待遇の魅力不足)
- ・ 年少者が定着しない(職場環境の適応困難)
- ・ 技術組織としての成長が減速(経験者の不足、教育体制の弱体化)

● 整備士の離職理由(他業種への転職理由等)

働きやすさを整え、働きがい(やりがい)要因を強化。
離職を防止し、ヒトが育つ「いきいき職場」を目指す。

働くのがいい・やりがい

働くやすさ

ばりばり
ブラック職場
へへと

いきいき
働きやすく
やりがいもある

しょんぼり
働きやすくない
やりがいもない

ぬるま湯
働きやすいが...
成長不安

13

1. ガイドラインの実施状況確認の概要
2. ガイドラインのアップデート案
3. 今後のスケジュール

3. 今後のスケジュール

令和7年 3月21日 高度化検討会における議論

—事務局による最終調整—

令和7年 3月～4月頃※ ガイドラインの改訂版の公表

※事例収集の進捗度による