



国土交通省

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



取組の自己採点表付き

令和7年6月

国土交通省 物流・自動車局 自動車整備課

はじめに

目 的

自動車整備業界では人手不足が大きな問題となっており、労働環境の改善、労働条件の向上、人材育成の実現が急務となっています。本ガイドラインは、自動車整備事業者がこれらの課題に対応し、人材を確保し定着させるための実践的な方法を提示します。

※ 本ガイドラインは、自動車整備事業者や現役の整備要員の皆様の声を踏まえ、令和6年3月に策定した「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、より活用しやすいように改訂したものです。

目 次

本ガイドラインの構成は次のとおりです。経営者の皆様には、本構成に従って、現状を把握いただいた後に、事業規模や困りごとに応じた対応策などを知っていただき、その後の取組を検討する際の参考としていただくことができます。

知る

自社の現状を知ろう

P4~5

どの程度、働きやすく、働きがいのある職場づくりに向けた取組を実践できているか自己採点してみてください。

知る

自社の取組の実施状況を深く知ろう

P6~10

自己採点の結果、取組状況が不十分であった点について、どのような取組例があるか確認いただき、その後の参考にしてください。

また、既に十分な取組を実践できていた点についてもその他の取組例を確認いただき、取組の質を向上させることも検討ください。

学ぶ

他社の取組事例を学ぼう

P11~19

他社の具体的な取組事例も参考にさせていただき、自社の取組内容をより充実したものとするよう検討ください。

学ぶ

職場づくりの方法を学ぼう

P20

単に取組を実行するだけでは不十分であり、定期的に取り組結果を確認し、取組内容を更新していくことが重要ですので、本章を参考に、どのようにして職場づくりを進めていくかを検討ください。

知る

業界の課題と働きやすさ・働きがいの重要性を知ろう

P21

効果的な取組を実践するためには、業界の課題(整備要員の離職理由等)を把握するとともに、働きやすさ・働きがいの重要性を知っていただくことも重要ですので、取組内容を検討いただく際には本章も参考にしてください。

自社の現状と取組の実施状況の確認方法

知る 自社の現状を知ろう (P4~5)

まずは、働きやすさ・働きがいを構成する4つの要素に関する主な取組について、どの程度実践できているか自己採点してみてください。

既に実践している取組には「○」を、未だ実践できていない取組には「×」を記入ください。

「○」を記入した取組の点数を合計いただき、基準点数と比較してみてください。

① 働き方・労働条件

取組の分類	具体的な取組内容	実施できていますか？(○)を記入ください	点数
労働時間の管理	残業を削減するための取組を実施している	○	10点
休暇の管理	整備要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	整備要員の心理的負担を軽減するための取組(整備要員の希望に応じた面談など)を実施している	×	10点
労働安全衛生の管理	事業場内の事故を防ぐための取組(定期的な安全点検など)を実施している	×	20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	×	30点
あなたの事業場の点数は何点ですか？(○)を記入した取組の合計点を計算してみてください			合計 20点

自己採点の結果

働きやすさ・働きがいを構成する4つの要素	あなたの事業場の点数	基準点数	基準点数より低い場合、次のページを参考にしてみてください
① 働き方・労働条件	20	30点	→ P6~P7 6. 法令遵守事項の取組 1. 働き方・労働条件の取組例
② 人間関係・コミュニケーション	30	30点	→ P8 2. 人間関係・コミュニケーションの取組例
③ 人材開発(教育)	40	30点	→ P9 3. 人材開発(教育)の取組例
④ 待遇(働く価値)	40	20点	→ P10 4. 待遇(働く価値)の取組例

各取組について、既に実践しているか、未だ実践できていないかを「○」又は「×」で自己採点いただき「○」をつけた取組の点数を合計して記入ください。

4つの要素に関する取組の合計点を記入ください。基準点数より低いものがあつた場合、まずは右に示す参照ページをご覧ください。

知る 自社の取組の実施状況を深く知ろう (P6~10)

法令遵守事項と働きやすさ・働きがいを構成する4つの要素に関する取組例を掲載しています。

自己採点結果も踏まえて、より深く、自社の取組状況について確認してみてください。

なお、各取組について、難易度、事業規模別の実施率及び取り組んでほしい事業場も掲載していますので、参考にしてください。

各取組について、どの規模の事業場で取り組んでいただくのが望ましいのか、どのような人材を対象とするのが効果的なのかを確認いただけます

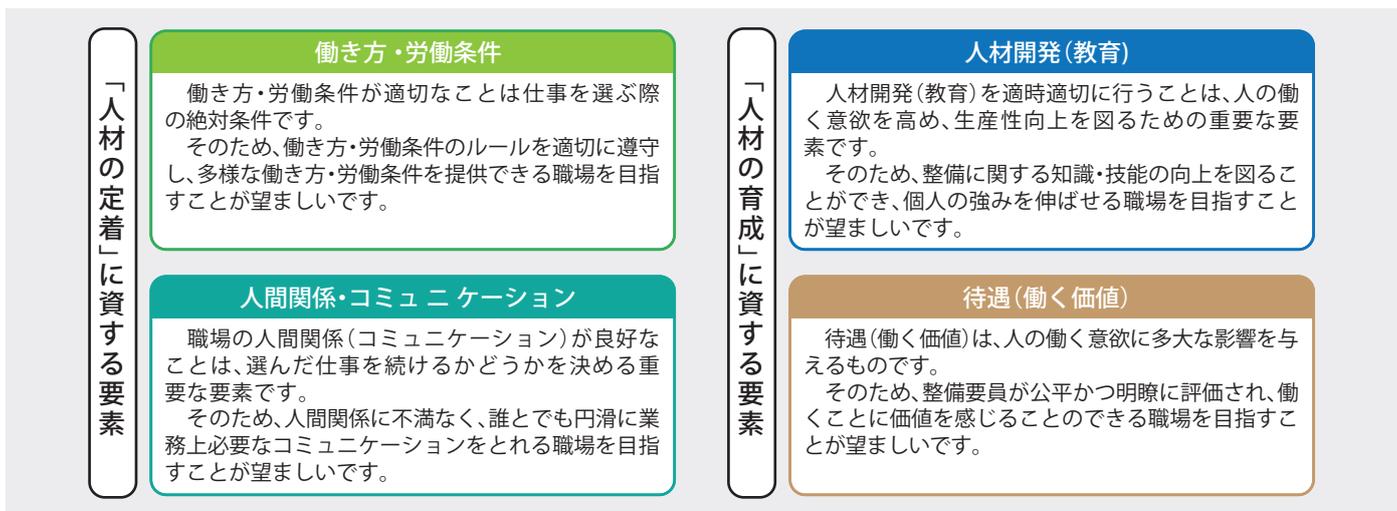
2. 人間関係・コミュニケーションの取組例

取組の分類	具体的な取組内容	確認	取組の難易度	取組の実施率			取り組んでほしい事業場	事例
				大	中	小		
円滑な意思疎通の確保・信頼関係の構築	挨拶や意思疎通の重要性等、人との関わりについて会社が目指す姿を定義し、整備要員に周知している	☑	取り組みやすい	49%	49%	40%	大 中 小	定常期
	朝礼等において社内における人間関係・コミュニケーションに関する好事例・悪い事例を整備要員に共有している	☑	取り組みやすい	45%	49%	29%	大 中 小	定常期
	現場のリーダーに後輩への接し方を教える等、若手の整備要員とより良い関係を構築するための教育を行っている	☑	レベル向上	36%	28%	12%	大 中 小 新卒	定常期
	定期的に整備要員が管理職や経営層に意見を述べることのできる機会を設けている	☑	レベル向上	38%	35%	19%	大 中 小	定常期
	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	41%	40%	27%	大 中 小	定常期
	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(メンター制度など)を設けている	☑	更なるレベル向上	23%	15%	5%	大 中 小 新卒	定常期
	定期的に少人数のグループで業務上の課題等を議論するなど、整備要員が自由に意見を言える機会を設けている	☑	更なるレベル向上	37%	22%	18%	大 中 小	定常期
業務分担の明確化	ランチミーティング、クラブ活動など有志の従業員によるレクリエーション等の費用を補助する制度を設けている	☑	更なるレベル向上	24%	15%	8%	大 中 小	定常期
	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	☑	更なるレベル向上	28%	16%	6%	大	定常期
	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	☑	取り組みやすい	43%	47%	25%	大 中 小	定常期 生産性UP
ハラスメントの撲滅	業務開始時にホワイトボード等を活用するなどして、誰が何の業務を担当するか一日のスケジュールを確認している	☑	取り組みやすい	49%	53%	37%	大 中 小	定常期 生産性UP
	整備要員が希望した場合に、経営層や人事担当者などに対して、ハラスメントに関する相談を行えるようにしている	☑	取り組みやすい	50%	32%	14%	大 中 小	定常期
	ハラスメントに関する社内ルールを規定している	☑	レベル向上	50%	32%	14%	大 中 小	定常期
情報通信技術の活用	ハラスメントなど人間関係・コミュニケーションに関するトラブルが発生した場合、当事者から話を聞く機会を設けている	☑	レベル向上	49%	43%	24%	大 中 小	定常期
	整備要員に対してハラスメントに関する社外の相談窓口を周知している	☑	更なるレベル向上	39%	19%	6%	大	定常期 他人好得意
	インカム、トランシーバー、スマホやタブレット等の連絡機能(Teams、LINE等)を導入し業務連絡を行っている	☑	レベル向上	61%	43%	20%	大 中 小	定常期 生産性UP
第三者への相談機会の確保	入庫から出庫までの一連の過程を随時社内共有するシステムを導入するなどして作業の進捗を見える化している	☑	レベル向上	44%	33%	23%	大 中 小	定常期 生産性UP
	整備要員が、自身が所属する事業場以外の事業場の整備士等に対し業務に関して相談できる機会を設けている	☑	更なるレベル向上	28%	23%	14%	大	定常期
	定期的な各事業場を巡回し整備士と意見交換をしたり技術的なサポートをしたりする専属の担当者を配置している	☑	更なるレベル向上	24%	16%	8%	大	定常期

各取組について、既に実践しているか、未だ実践できていないかをチェックしてください。その上で、未だ実践できていない取組について、取組の難易度、事業規模別の実施率及び取り組んでほしい事業場を参考に、今後の取組を検討する際の参考にしてください。

自社の現状を知ろう

● 働きやすさ・働きがいの構成要素



主な取組をどの程度実践できているか知ろう

自己採点表

① 働き方・労働条件

取組の分類	具体的な取組内容	実施できていれば「○」を記入ください	点数
労働時間の管理	残業を削減するための取組を実施している		10点
休暇の管理	整備要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	整備要員の心理的負担を軽減するための取組(整備要員の希望に応じた面談など)を実施している		10点
労働安全衛生の管理	事業場内の事故を防ぐための取組(定期的な安全点検など)を実施している		20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		30点
あなたの事業場の点数は何点ですか？(○を記入した取組の合計点を計算してみてください)		合計	点

② 人間関係・コミュニケーション

取組の分類	具体的な取組内容	実施できていれば「○」を記入ください	点数
信頼関係の構築	適時適切に整備要員とのコミュニケーションを図り、信頼関係の構築に努めている		20点
業務分担の明確化	特定の整備要員に業務負荷が集中しないように各整備要員の担当業務を明確にしている		10点
ハラスメントの撲滅	ハラスメント撲滅のための取組(整備要員の希望に応じた面談など)を実施している		10点
情報通信技術の活用	整備要員の間で円滑に業務連絡を行うことのできる機器やシステムを導入している		10点
あなたの事業場の点数は何点ですか？(○を記入した取組の合計点を計算してみてください)		合計	点

自社の現状を知ろう

3 人材開発(教育)

取組の分類	具体的な取組内容	実施できていれば「○」を記入ください	点数
社内ルールに関する教育	自社の業務上のルール（決め事）に関する教育を実施している		30点
法令に関する教育	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	整備業務に関する教育を実施している		10点
先進技術に関する設備の導入	先進技術に対応した設備（診断機器など）を導入している		10点
キャリアサポート	多様なキャリアパスを設けている		30点
あなたの事業場の点数は何点ですか？（○を記入した取組の合計点を計算してみてください）			合計 点

4 待遇(働く価値)

取組の分類	具体的な取組内容	実施できていれば「○」を記入ください	点数
金銭報酬等	整備要員に対して給与の支払額の詳細を開示している		10点
	福利厚生制度を設けている		10点
社会貢献活動等	整備要員が顧客の声を知る機会を提供している		30点
生産性の向上	快適な職場環境を整備するために必要な設備（エアコン等の空調設備など）を導入している		20点
あなたの事業場の点数は何点ですか？（○を記入した取組の合計点を計算してみてください）			合計 点

自己採点の結果

働きやすさ・働きがいを構成する4つの要素	あなたの事業場の点数	基準点数	基準点数より低い場合、次のページを参考に見てください
① 働き方・労働条件		30点	→ P6~P7 0. 法令遵守事項の取組例 1. 働き方・労働条件の取組例
② 人間関係・コミュニケーション		30点	→ P8 2. 人間関係・コミュニケーションの取組例
③ 人材開発(教育)		30点	→ P9 3. 人材開発(教育)の取組例
④ 待遇(働く価値)		20点	→ P10 4. 待遇(働く価値)の取組例

自社の取組の実施状況を深く知ろう

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

0. 法令遵守事項の取組例

取組の分類	具体的な取組内容	確認	取組の難易度	取り組んでほしい事業場
労働時間の管理	雇用契約の締結時に、整備要員に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示している	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	タイムカード等を活用し、整備要員の労働時間を把握・管理している	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	勤怠簿等を活用し、整備要員の休日・休憩の取得状況を把握・管理している	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	36協定を締結・届出している	<input type="checkbox"/>	時間外・休日労働を求める事業者は「必須」	大 中 小
	就業規則を作成・届出している	<input type="checkbox"/>	常時10人以上の労働者を使用する事業者は「必須」	大 中
休暇の管理	出産予定の女性整備要員から請求があった場合、産前休暇の取得を認めている	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	出産した女性整備要員について、産後休暇の取得を認めている(産後6週間を経過した女性整備要員から請求があった場合を除く)	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	条件を満たす整備要員から申出があった場合、育児休業又は介護休業の取得を認めている	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	条件を満たす整備要員から申出があった場合、子の看護休暇又は介護休暇の取得を認めている	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
健康の管理	整備要員に所定の健康診断を受診させている	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	整備要員の健康診断結果の記録を作成・保存している	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
社会保険への加入	整備要員を社会保険に加入させている	<input type="checkbox"/>	法人は必須	大 中 小
労働安全衛生の管理	整備要員の安全を守るために必要な保護具を用意している	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	整備要員に電気自動車等の整備の業務に係る特別教育を受講させている	<input type="checkbox"/>	電気自動車等の整備を行う事業者は「必須」	大 中 小
適正な賃金支払	最低賃金法に基づく最低賃金額を把握した上で、整備要員に対し適正な賃金を支払っている	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小
	時間外や休日の労働実績を把握した上で、整備要員に対し適正な割増賃金を支払っている	<input type="checkbox"/>	必須	大 中 小

自社の取組の実施状況を深く知ろう

事業者(会社)単位の整備要員数			対応人材像				課題				改善策															
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない	WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負担	身体負担軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランス フォーメーション

※取組の実施率とは、令和6年度に実施した国交省調査の結果から算出した、事業規模別の各取組の実施率をいいます。

1. 働き方・労働条件の取組例

取組の分類	具体的な取組内容	確認	取組の難易度	取組の実施率			取り組んでほしい 事業場								
				大	中	小	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
労働時間の管理	空き時間の見直しや業務の集約化等により、残業を削減している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	47%	45%	35%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
休暇の管理	スケジュール表に休暇予定日を記入するなど、整備要員が休暇を取得しやすい雰囲気づくりを行っている	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	53%	55%	37%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	整備要員ごとに、年間の休暇取得目標数及び取得スケジュールを立て管理している	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	43%	40%	21%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	特別有給休暇制度(慶弔休暇、病気休暇、パースデー・ボランティア休暇等)を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	49%	41%	28%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	勤務スケジュールを見直すことなどにより、必ず週休2日を付与している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	32%	25%	20%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
健康の管理	整備要員が休憩をとることのできる施設・設備(休憩室等)を設置している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	54%	57%	40%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	現場巡回やストレスチェックなどにより、整備要員の心理的な負担の程度を把握している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	45%	31%	12%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	整備要員が希望した場合に、経営層や人事担当者などに対して、健康に関する相談を行えるようにしている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	39%	32%	14%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	整備要員が心身の不調時に社外の機関に対して無料で相談できる制度を設けている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	36%	20%	6%	大	中	小	募集難	定着難	他人材 活用			
労働安全衛生の 管理	定期的に事業場内の安全点検を行っている	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	57%	57%	46%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	定期的に事業場内の清掃、整理整頓を行っている	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	62%	69%	50%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	定期的に整備要員から事業場内の安全・衛生に関する意見を聞く機会を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	42%	34%	25%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	労働災害や通勤災害に遭った整備要員を支援する補償制度を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	36%	27%	21%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	経営層を中心に、事業場内に潜む危険性の調査(リスクアセスメント)を行っている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	34%	21%	14%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	作業機械の非常停止装置、人感センサなど、整備要員による作業事故を未然に防ぐための設備・機器を導入している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	19%	13%	6%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
多様な人材が 活躍できる 環境の整備	定年廃止、定年延長又は再雇用制度を設けており、65歳を超えても働くことができる	<input type="checkbox"/>	レベル向上	45%	51%	34%	大	中	小	シニア	募集難	定着難	WLB		
	正社員ではない整備要員について、一定の基準の下、正社員に登用することのできる制度を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	39%	28%	20%	大	中	小	募集難	定着難	WLB			
	女性専用の更衣室、シャワールームなど、男女別の施設・設備を設けている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	28%	19%	5%	大	中	小	女性	募集難	定着難	WLB		
	産前・産後休暇明けの復職支援・研修制度など、出産・育児等のライフイベントに対応した制度を設けている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	20%	11%	4%	大	中	小	女性	募集難	定着難	WLB		
	身体的負担の軽減のための設備・機器を導入している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	14%	6%	3%	大	中	小	女性	シニア	募集難	定着難	生産性 UP	身体 負担
	外国語を話せる整備要員等を配置するなど、外国人が円滑にコミュニケーションをとることができる環境を整備している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	14%	9%	1%	大	中	小	外国人	募集難	定着難	生産性 UP		
	平易な日本語や母国語の整備マニュアルの配布など、外国人が円滑に業務を遂行できる環境を整備している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	16%	7%	3%	大	中	小	外国人	募集難	定着難	生産性 UP		

自社の取組の実施状況を深く知ろう

事業者(会社)単位の整備要員数	対応人材像	課題	改善策
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	新卒 新卒 女性 女性 シニア シニア 外国人 外国人	募集難 新しい人材を確保できない 定着難 すぐに人が辞める 育成難 現場のリーダーが育たない	WLB ワークライフバランス 人材活用 他人材の活用 身体負荷 身体負荷軽減 生産性UP 作業の効率化・省力化 DX デジタルトランスフォーメーション

※取組の実施率とは、令和6年度に実施した国交省調査の結果から算出した、事業規模別の各取組の実施率をいいます。

2. 人間関係・コミュニケーションの取組例

取組の分類	具体的な取組内容	確認	取組の難易度	取組の実施率			取り組んでほしい事業場	
				大	中	小	大	中
円滑な意思疎通の確保・信頼関係の構築	挨拶や意思疎通の重要性等、人との関わりについて会社が目指す姿を定義し、整備要員に周知している	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	49%	49%	40%	大	中
	朝礼等において社内における人間関係・コミュニケーションに関する好事例・悪い事例を整備要員に共有している	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	45%	49%	29%	大	中
	現場のリーダーに後輩への接し方を教える等、若手の整備要員とより良い関係を構築するための教育を行っている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	36%	28%	12%	大	中
	定期的に整備要員が管理職や経営層に意見を述べることのできる機会を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	38%	35%	19%	大	中
	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	<input type="checkbox"/>	レベル向上	41%	40%	27%	大	中
	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(メンター制度など)を設けている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	23%	15%	5%	大	中
	定期的に少人数のグループで業務上の課題等を議論するなど、整備要員が自由に意見を言える機会を設けている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	37%	22%	18%	大	中
	ランチミーティング、クラブ活動など有志の従業員によるレクリエーション等の費用を補助する制度を設けている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	24%	15%	8%	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	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	28%	16%	6%	大	中
業務分担の明確化	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	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	43%	47%	25%	大	中
	業務開始時にホワイトボード等を活用するなどして、誰が何の業務を担当するか一日のスケジュールを確認している	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	49%	53%	37%	大	中
ハラスメントの撲滅	整備要員が希望した場合に、経営層や人事担当者などに対して、ハラスメントに関する相談を行えるようにしている	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	50%	32%	14%	大	中
	ハラスメントに関する社内ルールを規定している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	50%	32%	14%	大	中
	ハラスメントなど人間関係・コミュニケーションに関するトラブルが発生した場合、当事者から話を聞く機会を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	49%	43%	24%	大	中
	整備要員に対してハラスメントに関する社外の相談窓口を周知している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	39%	19%	6%	大	中
情報通信技術の活用	インカム、トランシーバー、スマホやタブレット等の連絡機能(Teams、LINE等)などを導入し業務連絡を行っている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	61%	43%	20%	大	中
	入庫から出庫までの一連の過程を随時社内でも共有するシステムを導入するなどして作業の進捗が見える化している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	44%	33%	23%	大	中
第三者への相談機会の確保	整備要員が、自らが所属する事業場以外の事業場の整備士等に対し業務に関して相談できる機会を設けている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	28%	23%	14%	大	中
	定期的に各事業場を巡回し整備士と意見交換をしたり技術的なサポートをしたりする専属の担当者を配置している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	24%	16%	8%	大	中

自社の取組の実施状況を深く知ろう

事業者(会社)単位の整備要員数	対応人材像	課題	改善策
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	新卒 新卒 女性 女性 シニア シニア 外国人 外国人	募集難 新しい人材を確保できない 定着難 すぐに人が辞める 育成難 現場のリーダーが育たない	WLB ワークライフバランス 人材活用 他人材の活用 身体負荷 身体負荷軽減 生産性UP 作業の効率化・省力化 DX デジタルトランスフォーメーション

※取組の実施率とは、令和6年度に実施した国交省調査の結果から算出した、事業規模別の各取組の実施率をいいます。

3. 人材開発(教育)の取組例

取組の分類	具体的な取組内容	確認	取組の難易度	取組の実施率			取り組んでほしい事業場		
				大	中	小	大	中	小
社内ルールに関する教育等	整備要員が作業開始前に作業機械等の安全確認作業を行うこととしている	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	36%	30%	22%	大	中	育成難
	整備要員に対して整備における安全確保策やリスク管理に関する社内教育を実施している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	38%	33%	19%	大	中	育成難
	整備要員に対して自社のサービス内容を周知し、その内容に関する社内教育を実施している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	34%	19%	10%	大	中	育成難 生産性UP
	整備要員に対してビジネスマナーやモラルに関する社内教育を実施している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	32%	18%	8%	大	中	育成難
	整備要員に対してビジネスマナーやモラルに関する社外の研修への参加を推奨している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	29%	15%	11%	大	中	育成難
法令に関する教育等	整備要員に対して自動車整備業に関連する法令遵守に関する社内教育を実施している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	41%	36%	21%	大	中	育成難
	整備要員に対して自動車検査員、整備主任者等の役割・責任に関する社内教育を実施している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	43%	40%	20%	大	中	育成難
	整備要員に対して法令遵守に関する社外の研修への参加を推奨している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	39%	31%	20%	大	中	育成難
整備業務に関する教育等	整備要員に対してフロント業務、整備業務、顧客管理、営業活動等に関する社内教育を実施している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	35%	28%	19%	大	中	育成難 生産性UP
	整備要員に対して業務の透明性を高める取組(点検・整備・検査において画像を活用するなど)の周知・教育を実施している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	34%	25%	21%	大	中	育成難
	自動車整備士(一級、二級、三級)及び自動車検査員の資格取得費用の補助制度を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	53%	53%	36%	大	中	育成難
	各種資格の取得を目的とした社内研修を実施したり、社外研修への参加を推奨したりしている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	45%	34%	24%	大	中	育成難
	整備要員に対してフロント業務、整備業務、顧客管理、営業活動等に関する社外の研修への参加を推奨している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	28%	24%	15%	大	中	育成難 生産性UP 他人材活用
先進技術に関する教育等	先進技術に関する知識・技術の習得を目的とした社内の勉強会を開催している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	39%	31%	21%	大	中	育成難 生産性UP
	診断機器、整備器具等、先進技術に対応した施設・設備の導入を行っている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	48%	60%	42%	大	中	育成難 生産性UP
	先進技術に関する知識・技術の習得を目的とした社外の研修への参加を推奨している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	38%	39%	30%	大	中	育成難 生産性UP
キャリアサポート	個々の整備要員の働きに応じた評価を行うための基準及び目標設定の機会を設け、定期的に振り返りも行っている	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	33%	18%	12%	大	中	育成難
	多様なキャリアパスを設け、整備要員に周知している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	23%	13%	4%	大	中	育成難
	等級制度、研修制度、コーチング等のキャリアアップの支援体制を設け、整備要員に周知している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	32%	19%	8%	大	中	育成難

自社の取組の実施状況を深く知ろう

事業者(会社)単位の整備要員数			対応人材像				課題				改善策															
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない	WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランス フォーメーション

※取組の実施率とは、令和6年度に実施した国交省調査の結果から算出した、事業規模別の各取組の実施率をいいます。

4. 待遇(働く価値)の取組例

取組の分類	具体的な取組内容	確認	取組の難易度	取組の実施率			取り組んでほしい 事業場				
				大	中	小	大	中	小		
金銭報酬等	整備要員に対して給与の支払額に関する情報(明細)を開示している	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	51%	42%	34%	大	中	小	定着難	
	整備要員が事業に必要な経費を立て替えた場合、事業者が整備要員に対し立替金を支払っている	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	48%	53%	41%	大	中	小	定着難	
	経費の不正な申請・支出を防ぐため、経費申請の対象や方法を明確化し、周知している	<input type="checkbox"/>	取り組みやすい	46%	35%	21%	大	中	小	定着難	
	経費の金額が適切であるか、証票等を基に確認を行い、経費として正しい金額を支払っている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	41%	41%	29%	大	中	小	定着難	
	各整備要員の資格、役職等を基に、資格手当、役職手当等を支給している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	55%	59%	43%	大	中	募集難	育成難	定着難
	昇給基準を規定し、定期的に各整備要員について当該基準を基に評価し、昇給を行っている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	45%	41%	24%	大	中	募集難	育成難	定着難
	社宅、住宅手当、転居手当等の住居に関する福利厚生制度を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	34%	25%	13%	大	中	募集難	定着難	
	退職一時金制度、企業年金制度、中小企業退職金共済制度等の退職金制度を設けている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	47%	45%	32%	大	中	募集難	定着難	
	整備要員が業務の遂行上事業者又は第三者に損害を与えた場合の賠償額を予め規定していない	<input type="checkbox"/>	レベル向上	32%	30%	20%	大	中	募集難	定着難	
	労務費等の適正な価格転嫁などにより、整備要員に支払う適正な賃金を確保している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	36%	37%	25%	大	中	募集難	定着難	
社会貢献活動等	生徒及び学生を対象としたインターンシップ、職場体験学習等を積極的に受け入れている	<input type="checkbox"/>	レベル向上	40%	34%	13%	大	中	小	定着難	
	顧客へのアンケートを実施し、その結果を整備要員にフィードバックするなど、顧客の声を知る機会を提供している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	37%	23%	12%	大	中	小	定着難	
	自社において未就学児、児童及び生徒向けの整備士体験会などを開催し、業界のイメージアップに貢献している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	30%	24%	10%	大	中	小	定着難	
	振興会等の外部の団体が開催する未就学児、児童及び生徒向けの整備士体験会や出前授業の講師等を務めることを推奨している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	19%	9%	5%	大	中	小	定着難	
生産性の向上	快適な職場環境を整備するため、施設・設備(エアコン、シートシャッターなどの空調設備等)を導入している	<input type="checkbox"/>	レベル向上	38%	34%	22%	大	中	定着難	生産性 UP	
	生産性の向上を図るための最新設備(自動ナンバー読み取り装置等)を導入している	<input type="checkbox"/>	更なるレベル向上	30%	15%	8%	大	中	定着難	生産性 UP	DX

事例－働き方・労働条件

株式会社ホンダカーズ三重（三重県）

事業者(会社)単位の整備要員数			対応人材像					課題											
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない
改善策																			
WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランスフォーメーション										
事業所規模・整備要員人数			大		約250人		対応人材・課題・改善策			女性									

課 題

- ・将来的に整備士の採用が困難になることが見込まれていた。
- ・働き方改革が喫緊の課題であった。

取 組

- ・女性事務員の中に自動車整備作業に興味を示す者もいたため、10年以上前から女性事務員の三級自動車整備士資格の取得を推奨しており、当該資格取得のサポート（振興会が実施する講習会参加のための時間確保や自社で教育カリキュラムを作成し社内勉強会を実施することなど）を行ってきた。
- ・同時に、男性整備士を含めて育休・産休の取得を徹底した（この際、長期間に一括して取得することはもちろん、細かい期間・日に分けて（小分けで）取得することも推奨した。）。



成 果

- ・三級自動車整備士資格を取得した女性事務員が、これまで担当していた別の自動車整備士に代わって、受付や納車業務を行うようになった。その結果、点検整備を担当する自動車整備士は作業に専念できるようになり、業務の効率化が図られた。
- ・休暇を取りやすい雰囲気がつくられ、育休・産休の取得率が大幅に向上した。

事例－働き方・労働条件

有限会社南豊サービス（奈良県）

事業者(会社)単位の整備要員数				対応人材像						課題									
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない
改善策																			
WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランスフォーメーション										
事業所規模・整備要員人数				中	約10人				対応人材・課題・改善策				シニア	定着難	WLB				

課題

- ・入庫の予約を基に1日単位で業務管理を行っていたところ、**一定の残業が発生していた。**
- ・整備要員は、**残業した翌日に疲労を感じ、業務効率及び集中力が低下していた。**

取組

- ・残業ゼロの方針を掲げ、整備要員の勤務時間を9:00～18:00に固定し、あらかじめ2～3日の業務を各整備要員に割り振ることとした。
- ・全ての整備要員の休暇予定を予めカレンダーに記入してもらうようにした。
- ・当該カレンダーの記載を基に入庫調整、業務の割り振り等を行うようにした。なお、依頼者には作業前日の夕方までに入庫してもらうようにしている。
- ・これらによって、必ず週休2日（日曜日及び平日のいずれか一日）を確保するようになった。」
- ・整備要員が確実に始業時間（9:00）に業務を開始するようにタイムカードを導入し、遅刻の有無、残業時間等の勤怠管理を徹底した。



成果

- ・整備要員が週休2日を確保できるようになったことにより、**過去20年において退職者は0人であった。**
- ・**個人の希望に応じた勤務形態を実現したことにより、80歳前後の整備要員も定年退職せずに嘱託として勤務し続けている。**

事例－人間関係・コミュニケーション

株式会社陸自動車（愛知県）

事業者(会社)単位の整備要員数				対応人材像				課題											
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない
改善策																			
WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランスフォーメーション										
事業所規模・整備要員人数				大	約20人	対応人材・課題・改善策				新卒	定着難	育成難							

課題

- ・社長と整備要員の面談を実施していたが、面談だけでは整備要員が自分の意見を伝えきれていなかった。

取組

- ・整備要員は半年に1回、社長に対して現状報告書を提出するようにした。
- ・現状報告書には、半年前から成長した点、反省点、今後の目標、社長への意見などを記入してもらうようにした。
- ・社長は、整備要員から提出された現状報告書の内容を踏まえ、整備要員との個別面談を実施するようにした。
- ・「意見をあげても変わらない」と思われないよう、短期・中期・長期で改善事項を整理し実践するようにした。



成果

- ・現状報告書の提出により、整備要員は会社に伝えたいことを整理した上で確実に伝えることができるようになった。
- ・面談前に整備要員から集めた意見に基づいて改善策を講じることにより、従業員の満足度が向上するようになった。
- ・経営層が、現状報告書から整備要員のキャリアに関する希望を把握できるようになったことにより、適切な人員配置を行うことができるようになった。
- ・経営層は、現状報告書の内容を踏まえ、職場環境の改善対策を適時適切に実行できるようになった。

事例－人間関係・コミュニケーション

株式会社TMコーポレーション石川（石川県）

事業者(会社)単位の整備要員数				対応人材像				課題												
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない	
改善策																				
WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランスフォーメーション											
事業所規模・整備要員人数				大	約20人	対応人材・課題・改善策				外国人	募集難	育成難								

課題

- ・技能実習生とのコミュニケーションに不安があった。
- ・技能実習生に対する教育方法の知見がなかった。

取組

- ・グループ会社(以下本部)の教育サポートの内容をよく参照した。
- ・社長が自ら既存スタッフに対して技能実習生の受入れの目的や今後の展望を説明した。
- ・本部が入社前から技能実習生に対しSNSを活用して日本語や日本の生活文化を徹底的に教育した。
- ・本部が入社後も技能実習生に対し、週1回の日本語教育やキャリア教育を実施した。
- ・会社としては、技能実習生が多様な作業に従事できるよう、初めのうちは失敗することを前提で教育を行った。



成果

- ・受入前に社長が自ら既存スタッフに受入れの目的等を丁寧に説明した結果、理解を得ることができ、技能実習生に対する教育を熱心に行ってもらえることができた。
- ・本部の教育サポートにより、技能実習生は、着実に日本語能力を向上させ、入国後1年以内に日本語能力検定試験N2に合格し、問題なく業務上のコミュニケーションをとることができた。
- ・技能実習生の自動車整備に関する技能を着実に向上させることができ、将来、母国で自動車整備業を営むことを目指す者など、将来のキャリアプランを明確に描くことが出来るようになった。

○ 本事例の詳細は下記URLもご参照ください。

https://www.jica.go.jp/activities/issues/urban/information/2024/1562804_52682.html

事例－人材開発

坂井モーター株式会社（静岡県）

事業者(会社)単位の整備要員数				対応人材像				課題											
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない
改善策																			
WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランスフォーメーション										
事業所規模・整備要員人数				大	100人以上	対応人材・課題・改善策				女性									

課題

- ・パートタイム及び事務作業を希望する従業員は多かったが、整備要員は不足していた。

取組

- ・女性事務員が、三級自動車整備士資格を取得することのサポートを行うとともに、希望に応じて正社員への登用も行った。
- ・事務作業に加えて、洗車作業のみを行うことができるような勤務体系など、柔軟な働き方が可能な体制を構築した。



成果

- ・顧客への説明力が向上するとともに、保険販売などの付帯業務も円滑にこなせるようになり、営業力の向上が図られた。
- ・女性事務員が三級自動車整備士資格を取得したことが、整備要員不足の解消に貢献した。
- ・女性事務員の中には一級自動車整備士資格を取得する者も現れるなどして、職場全体の士気の向上と女性への意識の変化が図られた。

事例－人材開発

いづみ自動車株式会社（千葉県）

事業者(会社)単位の整備要員数				対応人材像				課題												
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない	
改善策																				
WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランスフォーメーション											
事業所規模・整備要員人数				大	100人以上	対応人材・課題・改善策				外国人	募集難	定着難	育成難							

課題

- 数年の間、新しい人材を採用することが難しくなっていた。
- 新人整備士に対して統一的な教育を実施することができておらず、新人整備士の成長スピードにばらつきが出ていた。

取組

すぞい採用プロジェクト(すぞサイ)

- 会社のブランディング活動の一つとして2018年から開始した。
- 採用活動には人事部門の従業員のみならず整備士も参加し、会社一体となって取り組むようにした。
- 自動車整備学校の学生などを対象とする会社説明会において、自社で棚卸した会社の特性や強み等のアピールポイントを従業員自らの言葉で説明することとした。

すぞいトレーニング(すぞトレ)

- 2020年から、新卒採用の整備要員は、入社後1か月間、当社オリジナルのテキストを用いて座学と実習を受け、受入検査・分解整備・中間検査を学ぶこととした。
- これらにより、大型自動車整備士として現場で使える実践的な知識や技術を学べる環境を整備した。



成果

- すぞサイの実施により、企業説明会への参加学生数が約2.4倍増加し、新規採用応募者数も2～3倍増加した。
- 自動車整備士が採用活動に関与するようになったことで、会社への愛着が増し、人材の定着にもつながるようになった。
- すぞトレを導入したことでスキルの統一化が図られ、新人整備士のミスが激減し、配属後の現場における教育時間の削減にもつながった。

○ 本事例の詳細は下記URLもご参照ください。
https://www.jica.go.jp/activities/issues/urban/information/2024/1564183_52682.html

事例－待遇（働く価値）

株式会社睦自動車（愛知県）

事業者（会社）単位の整備要員数				対応人材像				課題												
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない	
改善策																				
WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランスフォーメーション											
事業所規模・整備要員人数				大	約20人	対応人材・課題・改善策				新卒	定着難	育成難								

課 題

- ・新卒採用の整備要員と既存の整備要員の双方が納得のいく給与体系を設定できていなかった。

取 組

- ・全ての整備要員に対して、半年に1回、現状報告書の提出を求めるようにした。
- ・現状報告書には、自身の勤務態度や実績について5段階で自己評価した結果などを記載してもらうようにした。
- ・定期的に、現状報告書の内容も踏まえ、経営層と整備要員の面談を実施するようにした。
- ・現状報告書と面談の内容を踏まえ、各整備要員の給与を決定することとした。



成 果

- ・整備要員の自己評価（現状報告書の記載内容）や面談の結果を踏まえて給与を決定するようになったことにより、整備要員から給与に対する不満が出なくなった（各整備要員が納得のいく給与を支払うことができるようになった）。

事例－待遇（働く価値）

太陽自動車株式会社（群馬県）

事業者(会社)単位の整備要員数			対応人材像						課題											
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	新卒	新卒	女性	女性	シニア	シニア	外国人	外国人	募集難	新しい人材を 確保できない	定着難	すぐに人が 辞める	育成難	現場のリーダー が育たない	
改善策																				
WLB	ワークライフ バランス	他人材 活用	他人材の活用	身体 負荷	身体負荷軽減	生産性 UP	作業の効率化・省力化	DX	デジタルトランスフォーメーション											
事業所規模・整備要員人数			大		約20人		対応人材・課題・改善策				新卒				定着難		育成難		生産性 UP	

課題

- 整備要員から給与に対する不満が出ていたが、整備要員の技術力が向上せず、生産性が上がらなかったため、給与額を上げることができていなかった。

取組

- 整備要員のスキルマップ（基本、中級、上級といったレベル別に点検整備作業を整理した表）を作成した。
- 整備要員に対して、半年に1回、スキルマップに基づく自己評価及びその後の半年間の目標設定を行ってもらい、その結果を上長に報告して、上長の承認を得ることを求めるようにした。
- 給与額を決定する際には、スキルマップに基づく自己評価及び上長の承認結果を参照するようにした。

●エンジニアスキルマップ（全280項目）

基本整備スキル(177項目)		中級整備スキル(91項目)		高度整備スキル(12項目)	
0	55	55	4	28	
作業項目① 基本スキル					
1 工場の手入れ、片付けが一定期間内に出来る	○	○	1 エアエレメント交換		○
2 工場の基本的な設備の点検出来る(70項目)	○	○	2 CD-HC測定		○
3 工場の基本的な設備の点検出来る(27項目)	○	○	3 オバシメーター計測		○
4 工場の基本的な設備の点検出来る(片付け)	○	○	4 Vベルト調整		○
5 エンジンオイル交換	○	○	5 Vベルト交換		○
6 オイルエレメント交換	○	○	6 Vベルトオートテンショナー交換		○

		0	45	45
作業項目③ エンジン関連	各項目の役割を理解し一人で作業出来る			指導レベル(注目点、精通を伝授出来る)
1	スパークプラグ交換(V型E/G)		○	○
2	イグニッションコイル交換(イガ付一体)		○	○
3	イグニッションコイル交換(イガ付別体)		○	○
4	ハイテンションコード交換		○	○
5	ディストリビュータ交換、調整		○	○

成果

- スキルマップに基づいて給与額を決定するようになったことにより、給与額の決定方法が分かりやすくなって、整備要員から給与に対する不満が出なくなった。
- 整備要員がスキルマップに基づいて努力し、自身のスキルを向上させると給与額のアップにつながるようになったことにより、整備要員の仕事に対するモチベーションが高まり、従前よりも技術力の向上・生産性の向上が期待できるようになった。

事例-(一社)日本自動車整備振興会連合会作成の好事例集

取組内容を検討するにあたっては、適宜(一社)日本自動車整備振興会連合会作成の「好事例&ポイント」及び「好事例PART2」も参照ください。



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

好事例&ポイント

構成

- 第 1 章：自動車整備業を取り巻く環境と今後求められる対応
 - 第 2 章：整備事業者における取り組み好事例
 - 第 3 章：働きやすい・働きがいのある職場づくりに向けた押さえるべきポイント
- 付 録：整備士採用マニュアル
参考資料：自動車整備業の関連データ



<https://www.jaspa.or.jp/Portals/0/resources/jaspahp/member/hatarakiyasui/pdf/hatarakiyasui.pdf>



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

好事例 PART2

構成

- 整備事業者における取り組み好事例
(5事業者15事例)

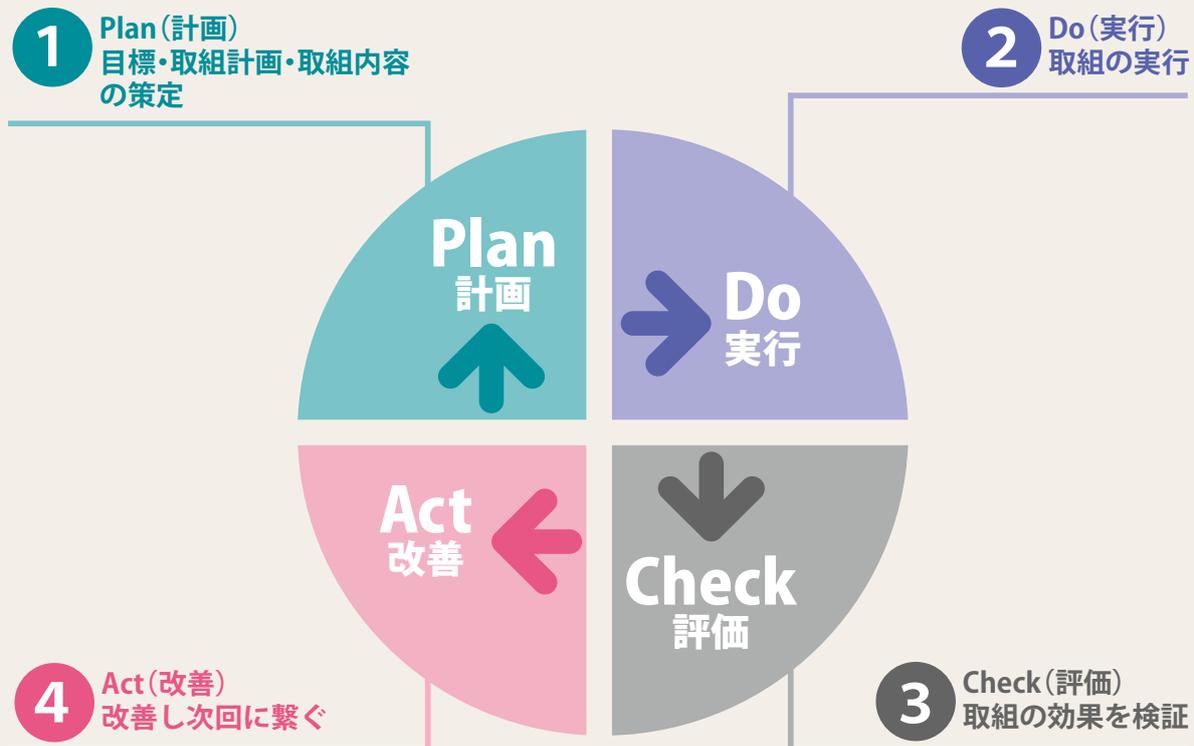


<https://www.jaspa.or.jp/Portals/0/resources/jaspahp/member/hatarakiyasui/pdf/hatarakiyasui02.pdf>

職場づくりの方法を学ぼう

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す。そのため、経営トップが強いリーダーシップを発揮して、人材確保に向けた取組を推進していく必要があります。

そこで、各自動車整備事業者においては、次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望まれます。



1 Plan (計画): 目標・取組計画・取組内容の策定

- 整備要員から話を聞く
- 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

- 策定した取組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
- 残課題や更なる課題を把握・整理

4 Act (改善): 改善し次回に繋ぐ

- 残課題や更なる課題の解決策 (=取組計画や取組内容の更新事項) を検討・策定

業界の課題と働きやすさ・働きがいの重要性を知ろう

事業者の問題意識とその背景

- 採用が困難 …… (その背景: 求職者不足、待遇の魅力不足)
- 若い整備要員が定着しない …… (その背景: 職場環境の改善不足)
- 技術組織としての成長が減速 …… (その背景: 経験者不足、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を含む)

- 土日休みでない
- 作業負荷が大きい
- 残業時間が長い
- 人間関係をうまく構築できない

働きやすさと働きがいをバランスよく高めていき
整備要員が定着し、着実に成長することのできる
「いきいき職場」を目指すことが望ましい。

人の欲求とは

人の欲求は次の5段階で捉えることができるとも考えられています。整備要員についても、これらの欲求を段階的に改善することで、職場への定着・整備要員の育成を促進することが期待されます。



働きやすさ・働きがいの関係図

働きやすさと働きがいをバランスよく実現し、「いきいき職場」を目指すことが重要です。

