

**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**

令和 6 年 3 月

国土交通省 物流・自動車局 自動車整備課

目次

1. 本ガイドラインの位置づけ

- 1.1 目的
- 1.2 本ガイドラインの構成
- 1.3 活用方法

2. 背景

- 2.1 自動車整備業界を取り巻く環境変化
- 2.2 環境変化を踏まえた職場づくりの指針

3. 整備事業者の目指す姿

- 3.1 概要
- 3.2 人材定着に向けた働きやすい職場における目指す姿
- 3.3 人材育成に向けた働きがいのある職場における目指す姿

4. 取組み

- 4.1 概要
- 4.2 働き方・労働条件の取組み例
- 4.3 人間関係・コミュニケーションの取組み例
- 4.4 人材開発の取組み例
- 4.5 待遇（働く価値）の取組み例

1. 本ガイドラインの位置づけ

1.1 目的

自動車整備業では、少子高齢化や働き方の多様化が進む中で、整備技術の高度化などに適切に対応するため、整備士をはじめとする整備要員の定着・育成を進めていくことが重要となります。

本ガイドラインは、このような観点から、整備士をはじめとする人を中心とした魅力ある（働きやすい・働きがいのある）職場づくりを行うにあたり、整備事業者の目指す姿や整備事業者において実施することが求められる・望ましい具体的な取組み例などをまとめたものです。

1.2 本ガイドラインの構成

■ 本ガイドラインの位置づけ

ガイドラインの目的、対象者、構成、活用方法

■ 背景

自動車整備業界を取り巻く環境変化、それを踏まえた職場づくりの指針

■ 整備事業者の目指す姿

環境変化を踏まえた職場づくりを行うにあたって整備事業者が目指す姿

■ 取組み

整備事業者が目指す姿を実現するために実施することが求められる・望ましい具体的な取組み例

1.3 活用方法

本ガイドラインは、事業の規模や専業・兼業・ディーラー・自家等の業態を問わず、働きやすい・働きがいのある職場づくりを志向するすべての整備事業者が活用できるものです。

「人材が定着せず困っている」、「人材確保に向けた取組みを行ったが効果が出ない」、「リーダーとなる人材を育成したいが何をすべきか分からない」といった職場づくりに関する課題がある場合には、まず職場の現状を把握し、目指す職場像を設定した上で、必要な取組みの実行計画を策定し、この計画に従い取組みを実行していくことが必要です。また、単に計画を策定して取組みを実行するだけでなく、定期的に取り組みの効果を検証し、その検証結果を踏まえて実行計画を更新することも重要です。さらに、このような職場づくりの取組みを実行し実際に魅力ある職場へと変貌を遂げるためには、経営トップの関わりが必要不可欠であるといえます。そのため、経営トップが強いリーダーシップを発揮して職場づくりの取組みを推進していくことが望まれます。

本ガイドラインは、整備事業者において、上記のような職場づくりの過程で、以下のように活用いただくことができます。

■ 現在の職場が“働きやすい・働きがいのある職場”であるかどうかを把握する

経営層を中心に、サービス部門・人事部門の責任者・担当者などの職場づくりの関係者が、現状の職場環境や課題を把握する際の指標として本ガイドラインを活用することが考えられます。

例えば、関係者が、「2.背景」を参照しつつ、整備要員へヒアリングを行うなどして、現状の職場環境

及び課題を把握することが望めます。

■ 目指す職場像とそれを実現するための具体的な目標を設定する

関係者が、現状の職場環境及び課題を前提に目指す職場像を設定し、それを実現するための具体的な目標を設定する際の参考として本ガイドラインを活用することが考えられます。

例えば、関係者が、「3.整備事業者の目指す姿」を参照しつつ議論を行い、目指す職場像及びそれを実現するための具体的な目標を設定し、その後、経営層が朝礼等において整備要員に対しこれらを共有するなどして、社内全体で共通目標を持つことが望めます。

■ 目標達成のための具体的な取組み及びその実行計画を策定する

関係者が、具体的な目標を達成するために必要な取組み及びその実行計画を策定する際の参考として本ガイドラインを活用することが考えられます。

例えば、関係者が、「4.取組み」を参照しつつ議論を行い、具体的な取組み及びその実行計画を策定することが想定されます。

■ 定期的に取り組み内容の効果を検証し、取り組み内容及び実行計画を更新する

目指す職場像を実現するにあたっては、関係者が定期的に行った取り組みの効果を検証し、取り組み内容及び実行計画を更新することが重要です。

そこで、関係者が、定期的「現状把握（実行した取り組みの効果検証）⇒目指す職場像及びそれを実現するための具体的な目標の設定（更新）⇒取り組み内容の策定（更新）⇒取り組みの実行」という一連のサイクルを回す際の参考として本ガイドラインを活用することが考えられます。

■ 経営トップによる積極的な関わり

職場づくりの取組みを実行し、実際に魅力ある職場へと変貌を遂げるためには、経営トップの関わりが必要不可欠です。

そのため、経営トップが、整備要員に対して自社の目指す職場像の内容を明確に示したり、各取組みを実行するために必要な資本を積極的に投入したりするなど、経営トップが強いリーダーシップを発揮して職場づくりの取組みを推進していくことが望めます。

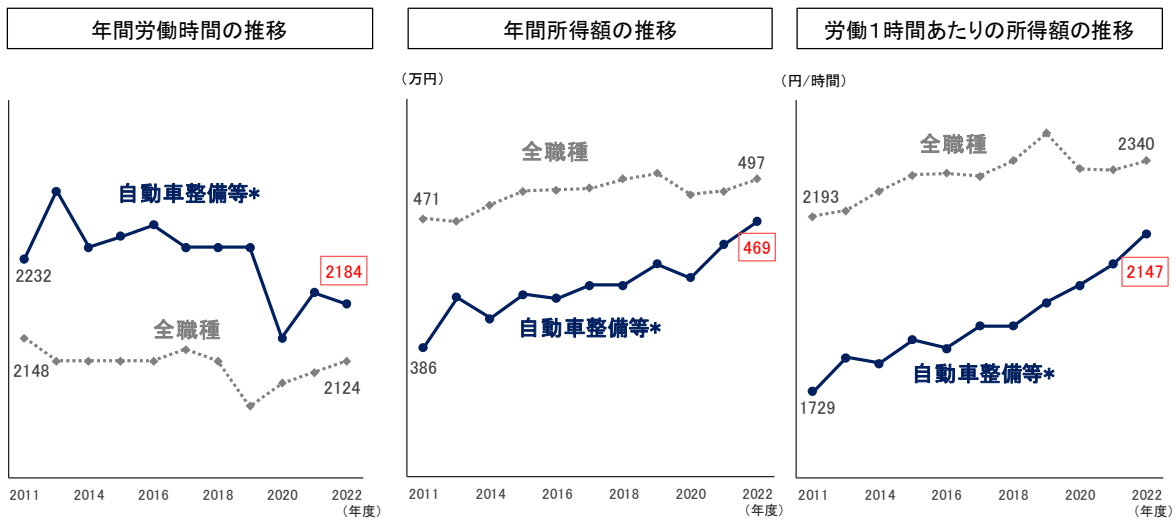
2. 背景

2.1 自動車整備業界を取り巻く環境変化

人口減少・少子高齢化、働き手の価値観の変容、デジタル化の進展など、自動車整備業界を取り巻く環境は大きく変化しており、車社会の安全・安心を支える整備要員数の減少が懸念されています。

自動車整備業は、一般に、景気動向等による影響が比較的少なく、経済的に安定した業種であると考えられますが、全職種と比較して、過去 10 年間にわたり、年間労働時間が長く、年間所得額が低い状態が続いています。このため、多くの整備事業者は、整備要員の待遇改善策として、労働時間の短縮や残業の削減などの取組みに加え、官民連携での賃上げの取組みなどを実行しています。その結果、過去 10 年

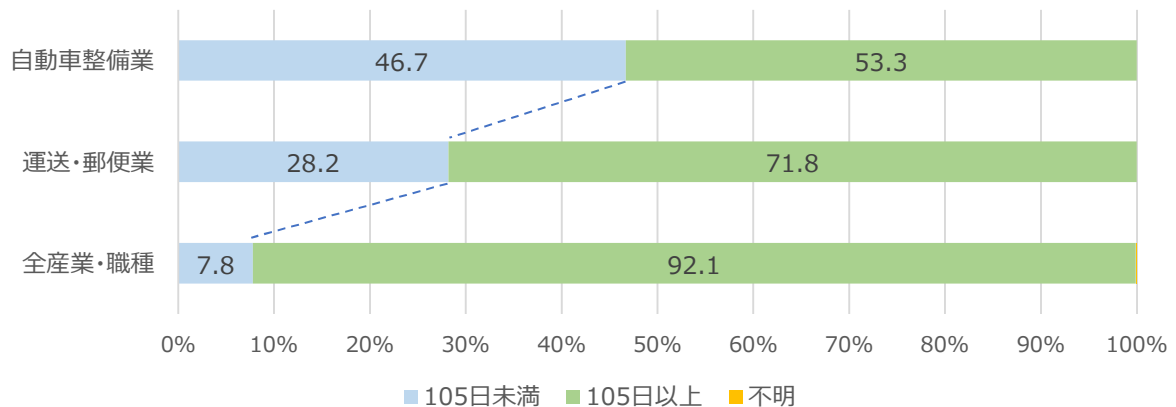
間における労働1時間あたりの所得額が上昇し、また、2020年からの2年間に於いて自動車整備業の年間総所得が全職種の平均約2%を上回る約9%増加したりするなど、一定の改善がなされているものと考えられます。



(*) 2011～2019年度は自動車修理工から集計。2020～2022年度は自動車整備業の他に修理従事者を含む。
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に算出

しかしながら、自動車整備業は全職種と比較して年間休日数が少なく、具体的には年間休日数が105日未満と回答した事業者は、全職種平均¹では約8%、運送・郵便業では約28%であるのに対し、自動車整備業²では約47%にも上ります。

平均年間休日数の業種間比較



近年、最新技術が搭載された電動車や先進安全自動車などの次世代車両が次々と市場投入されています。このため、従来の分解整備に加えて、衝突被害軽減ブレーキなどの作動に影響を及ぼす整備・改造をはじめとする電子制御装置整備の重要性が高まっており、車載式故障診断装置（OBD）を活用した点検・整備・検査が求められています。自動車整備業界においては、特定整備に電子制御装置整備を加える

¹ 総務省統計局「労働力調査」（2023）

² 国土交通省「自動車整備現場の職場環境の実態調査」（2023）

よう道路運送車両法の改正が行われるとともに、今後、OBD を活用した電子的な検査（OBD 検査）が順次開始されることになっています。

このように、自動車整備業では、自動車整備を支える整備要員の確保とともに整備要員の知識及び技能の向上が求められています。また、自動車整備業を取り巻く環境が変化する中で、自動車整備業が持続的に成長していくための要件として、人的資本の重要性がますます高まっています。これは、各整備事業者が整備要員を資本として捉え、その価値を最大限引き出すことにより、整備要員自身の成長のみならず、整備事業者自らの中長期的な企業価値向上にもつながることになります³。

コラム：働き手は、「職場の人間関係」を重視する傾向がうかがわれる

ジョブズリサーチセンターの報告書⁴によれば、2015 年と 2023 年の仕事探しをした理由を比較すると「職場の人間関係が合わなかった」と回答した者は約 1.4 倍に増加しています。この比較によると、従業員の職場への定着を促すためには、働きやすい・働きがいのある職場環境が構築されているのかも重視される傾向となっていることがうかがえます。

2.2 環境変化を踏まえた職場づくりの指針

整備事業者が整備要員を確保するとともに整備要員の知識及び技能を向上させるためには、2.1 で述べた自動車整備業界を取り巻く環境変化を踏まえた職場づくりを行うことが必要です。

職場づくりにあたっては、“人材の定着”、“人材の育成”及び“新たな人材の確保”という3つの観点が重要です。第一に、整備要員が心身ともに健康に働くことのできる働きやすい職場づくりにより、“人材の定着”を実現していきます。第二に、整備要員がやりがいをもって働くことのできる働きがいのある職場づくりにより、“人材の育成”を実現していきます。

このように、整備事業者が“人材の定着”及び“人材の育成”に関する取組みを継続し、人を中心とした魅力ある職場を持続させることにより、若年層をはじめとする“新たな人材の確保”にも寄与すると考えられます。

① “人材の定着”を実現する働きやすい職場づくりの指針

働きやすさに影響を与える要素としては、「働き方・労働条件」と「人間関係・コミュニケーション」の2つが挙げられます。

まず、働き方・労働条件が適切であることは、人が職業を選択する際の絶対条件です。例えば、労働時間が長く、休日数が少なく、勤務シフトが固定的で、作業環境が劣悪な職場は、そもそも人材を確保することが困難と考えられます。そのため、整備事業者は、2.1 で述べたとおり自動車整備業の年間労働時間が全職種と比較して長い状態が続いていることにも配慮した上で、法令に基づき適切な働き方・労働条件を設定していることを確認し、更には各整備事業者の実態に合わせた多様な働き方・労働条件の設定に努めていくことが必要です。

次に、人間関係・コミュニケーションは、人が選択した職業を続けるかどうかを決定するにあたっての重要な要素です。例えば、整備要員の間で信頼関係が構築されておらず、業務上必要なコミュニケーショ

³ 経済産業省 Web サイト「人的資本経営～人材の価値を最大限に引き出す～」

⁴ 株式会社リクルート ジョブズリサーチセンター「求職者の動向・意識調査 2015 基本報告書」及び「求職者の動向・意識調査 2023 基本報告書」

ンを十分に取ることができず、上司・同僚に意見を言いにくい職場は生産性の低下をもたらすのみならず、人材の定着を図ることも困難となります。そのため、整備事業者は、自社の実態に合わせて、整備要員が人間関係に関する不満を抱くことなく、円滑に業務上必要なコミュニケーションを取ることのできる職場づくりに努めていく必要があります。

② “人材の育成”を実現する働きがいのある職場づくりの指針

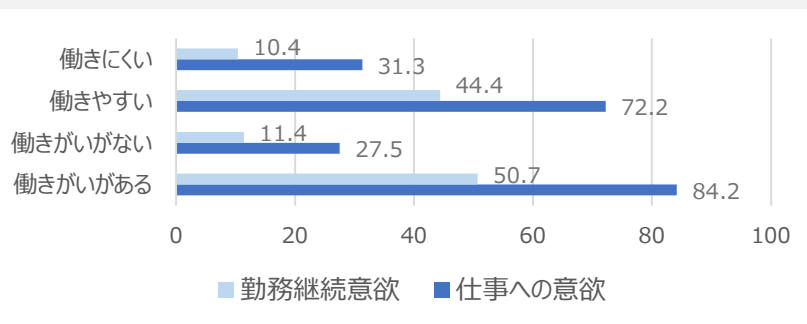
働きがいに影響を与える要素としては、「人材開発」と「待遇（働く価値）」の2つが挙げられます。

まず、人材開発は人の働く意欲を高め、生産性の向上を図るための重要な要素です。例えば、新技術習得のための研修や資格取得支援等が不十分であると、整備要員が自身の成長を感じることができず、将来のキャリアに対して不安を抱き、働く意欲の低下ひいては生産性の低下を招くおそれがあります。そのため、整備事業者は、2.1で述べたとおり最新技術が搭載された電動車や先進安全自動車などの次世代車両が次々と市場投入されている現状にも鑑みて、整備要員の知識及び技能の向上を図るための支援を行うとともに、個々の整備要員が持つ強みを発見しそれを伸ばすことで自ら考えて仕事のできる人材を開発していくなど、整備要員が自身の成長を感じることのできるような職場づくりに努めていく必要があります。

次に、待遇（働く価値）は人の働く意欲に多大な影響も与えるものです。例えば整備要員を公平に評価して給与・賞与に還元する仕組みを欠く場合には、整備要員の働く意欲を著しく低下させるおそれがあります。また、給与・賞与といった金銭面の待遇が十分であっても、社会への貢献を感じることができないなど整備要員が働くこと自体に価値を感じることができない場合にも同様に整備要員の働く意欲を低下させる可能性があります。そのため、整備事業者は、2.1で述べたとおり自動車整備業の年間所得額が全職種と比較して低い状態が続いていることにも配慮した上で、整備要員を公平かつ明瞭に評価して給与・賞与に還元する仕組みを進めるとともに、個々の整備要員が働くこと自体に価値を感じられるような職場づくりに努めていく必要があります。

コラム：働きやすさ・働きがいと勤務継続意欲・仕事への意欲の相関関係

厚生労働省の調査⁵によれば、下記のとおり、働きやすい又は働きがいがあると感じている従業員は、働きにくい又は働きがいがないと感じている従業員に比べて勤務継続意欲及び仕事への意欲が高く、従業員の働きやすさと勤務継続意欲及び仕事への意欲には相関関係があることが認められます。



⁵ 厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告」及び厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関するアンケート調査」

3. 整備事業者の目指す姿

3.1 概要

本章では、働きやすさ・働きがいに係る4つの要素（①働き方・労働条件、②人間関係・コミュニケーション、③人材開発、④待遇（働く価値））ごとに、整備事業者の目指す姿を2つのStepに分けて示しています。

1st Step は、整備事業者が守るべきルールに対する理解促進、ルールを守るための仕組みづくり等の魅力ある職場づくりを行うために求められる基本的事項を示しています。2nd Step は、企業努力を伴う高い目標の設定、企業独自の取組みの推進等更に魅力ある職場づくりを行うために実行することが望ましい発展的事項を示しています。

3.2 人材定着に向けた働きやすい職場における目指す姿

① 働き方・労働条件

整備要員の働き方・労働条件に関するルールの遵守が適切であり、整備要員が自らの状況に応じて多種多様な働き方・労働条件を選択できる職場を目指します。

<1st Step : 整備要員の健康・安全の確保>

適切な労働時間・休日等の管理、安全な職場環境の整備など整備要員の健康・安全を確保するための法令⁶の遵守状況を今一度確認することが求められます。

これらを達成することにより、労働時間、休日、労働安全衛生管理等の社内ルールが更に明確となり、整備要員が休暇の取得などを上司に相談しづらい等の不満や悩みを減らすことなどが期待されます。

<2nd Step : より高度な働き方・労働条件を選択することのできる機会の提供>

女性や外国人などの多様な人材がより活躍できる環境や機会の提供、柔軟な働き方の許容など、整備要員がより高度な働き方・労働条件を選択できる職場を目指します。

これらを達成することにより、個々の整備要員に合った働き方が可能となり、整備要員の定着が促進され、ひいては若年層をはじめとする新たな人材の確保につながることも期待されます。

② 人間関係・コミュニケーション

整備要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します。

<1st Step : 整備要員との信頼関係の構築、整備要員が意見を言いやすい環境の整備>

整備要員との信頼関係を構築した上で、業務上の役割を明確化したり、整備要員が気軽に相談できる者を置いたりするなどして、整備要員が意見を言いやすい環境を整備することが求められます。

これらを達成することにより、整備要員間で業務上必要な情報共有・連携が促進され、業務の効率化、業務負担の軽減、生産性の向上などにつながることを期待されます。

⁶ 労働基準法、労働安全衛生法、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

<2nd Step : 業務上必要な社内コミュニケーションの充実>

定期的な交流の場の設定や社内情報の発信等を通じ、より広く誰とでも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します。

これらを達成することにより、部門や役職も超えて適時適切に業務上必要な連絡を取ることができるようになり、更なる業務効率化、業務負担軽減、生産性向上などにつながることを期待されます。

3.3 人材育成に向けた働きがいのある職場における目指す姿

③ 人材開発

整備要員が、整備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、個々の強み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します。

<1st Step : 日常業務に必要なルールや技術等の教育・研修>

整備要員が日常業務を遂行するために遵守すべきルール、必要な技術等の教育・研修を実施することが求められます。

これらを達成することにより、整備要員が整備士としてのキャリアの第一歩を踏み出すことができ、また、円滑な業務遂行が可能となることを期待されます。

<2nd Step : 個々の整備要員に合わせたキャリアアップのための制度・支援の充実>

先進技術を習得する機会の提供、資格取得支援等、個々の整備要員が自らの強みに合わせたキャリアアップを図れる制度・支援が充実した職場を目指します。

これらを達成することにより、整備要員が自動車整備業界において着実にキャリアを形成していくことができ、ひいては後身育成にも資することが期待されます。

④ 待遇（働く価値）

整備事業者が、整備要員を公平かつ明瞭に評価して給与等に還元する制度を構築するとともに、個々の整備要員が働くこと自体に価値を感じることできる職場を目指します。

<1st Step : 適正な賃金等の支払の確保>

適正な賃金等の支払を確保するための法令⁷の遵守状況を今一度確認することが求められます。

これらを達成することにより、整備要員に対する働きに応じた給与の支払がより確実なものとなり、もって整備要員の働く意欲を保つことにつながります。

<2nd Step : 多様な働く価値に応じた制度等の充実>

能力等に応じた手当の支給、再雇用等の働く機会の提供、自らが社会に貢献していることを感じられる機会の提供等により、整備要員が働く価値をより実感できる職場を目指します。

これらを達成することにより、個々の整備要員の事情に応じたキャリア形成が促進され、整備要員の働く意識をより向上することに資することが期待されます。

⁷ 労働基準法、最低賃金法

4. 取組み

4.1 概要

各整備事業者が整備要員を中心とした魅力ある（働きやすい・働きがいのある）職場づくりを行うにあたっては、自社の取組み内容を策定・実行するとともに、定期的に取り組み内容の効果を検証して取組み内容を更新していくことが重要です。

そこで、以下では、「3.整備事業者の目指す姿」において示した整備事業者の目指す姿に対応するかたちで、整備要員を中心とした魅力ある（働きやすい・働きがいのある）職場づくりに向けた取組み内容の一例を示します。

4.2 働き方・労働条件の取組み例

1st Step では、適切な労働時間・休日等の管理、安全な職場環境の整備など整備要員の健康と安全を確保するための法令の遵守状況を今一度確認することが求められます。

2nd Step では、女性や外国人などの多様な人材がより活躍できる環境や機会の提供、柔軟な働き方の許容など、整備要員がより高度な働き方・労働条件を選択できる職場を目指します。

■ 1st Step : 整備要員の健康・安全の確保

取組みの方向性		取組み例
労働時間等の管理	法令遵守体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■ 就業規則や 36 協定の締結・届出・周知等、労働時間・休日・年次有給休暇等に関するルールを作成している ■ 産前休暇・産後休暇に関するルールを作成している ■ 雇用時に、整備要員に対して、労働条件通知書を交付し、労働条件の説明等を行っている ■ 条件を満たす整備要員から育児休業又は介護休業の申出があった場合にこれを認めている ■ 条件を満たす整備要員から育児・介護のための所定労働時間の短縮措置の申出があった場合にこれを認めている
	実績管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
健康管理	健康診断等の実施	<ul style="list-style-type: none"> ■ 整備要員に対して所定の健康診断の機会を提供している ■ 整備要員が受診した所定の健康診断の結果を記録・保存している ■ ストレスチェックなど、整備要員の心理的な負担の程度を把握する機会を設けている
	保険加入	<ul style="list-style-type: none"> ■ 整備要員が社会保険等に適切に加入している
労働安全衛生管理	職場の労働安全衛生管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期的に作業機械等の安全点検を行っている ■ 定期的に事業場内の清掃、整理整頓などの作業環境の整備を行っている ■ 整備業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を行っている
	労働安全衛生の改善等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 整備要員の安全を守るために必要な保護具等を用意している ■ 塗装作業等を行う VOC 規制対象外の施設においても、必要な作業環境の整備を行っている ■ 経営層や上長等による面談等において、安全・衛生に関する事項について整備要員の意見を聞く機会を設けている

■ 2nd Step : より高度な働き方・労働条件を選択することのできる機会の提供

取組みの方向性		取組み例
高度な労働時間等の管理	残業の削減、連休の取得等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 完全週休二日制（土日休み）の採用や適宜勤務スケジュールを見直すことなどにより、必ず連休を付与している ■ 特別有給休暇制度（慶弔休暇、病気休暇、バースデー・ボランティア休暇等）を設けている
	休暇取得の促進等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
高度な健康管理	高度な補償制度等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 所得補償制度など、病気で働くことのできない整備要員を支援する制度を設けている
	休憩施設・設備の充実	<ul style="list-style-type: none"> ■ 休憩室を設置するなど、整備要員が休憩をとることができる施設・設備を設置している
	心身に関する相談	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経営層や人事担当者などによる面談を実施したり、健康に関して相談できる担当者や担当部署を設置したりしている ■ 心身の不調時に無料で社外の機関に相談できる制度を設けている
高度な労働安全衛生管理	高度な補償制度	<ul style="list-style-type: none"> ■ 上積み補償制度など、労働災害・通勤災害に遭った整備要員を支援する制度を設けている ■ 所得補償制度など、怪我で働くことのできない整備要員を支援する制度を設けている
	高度な管理手法の導入	<ul style="list-style-type: none"> ■ 専門の担当者を設けるなどして、整備要員から定期的に安全衛生に関する意見を聴く機会を設けている ■ 経営層を中心に、職場に潜む危険性等の調査（リスクアセスメント）を行っている ■ 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施設・設備を導入している
多様な人材への対応	勤務シフトの柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> ■ フレックス勤務制度、時差出勤の制度など、育児・介護等のために勤務時間を変動できる制度を設けている
	女性の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 女性用の作業機械など、身体的負担の軽減のための設備・機器を導入している ■ 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 ■ 産前・産後休暇明けの復職研修制度など、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
	外国人への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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

4.3 人間関係・コミュニケーションの取組み例

1st Step では、業務上の役割を明確化し整備要員が気軽に相談できる者を置くなど、意見が言いやすい環境を整備し整備要員との信頼関係を構築することが求められます。

2nd Step では、定期的な交流の場の設定や社内情報の発信等を通じ、より広く誰とでも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します。

■ 1st Step : 整備要員との信頼関係の構築、整備要員が意見を言いやすい環境の整備

取組みの方向性		取組み例
信頼関係の構築	目指す姿の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
	個別の相談機会等の確保	<ul style="list-style-type: none"> ■ メンター制度を導入するなど、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設けている ■ 上長や経営層との面談など、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
円滑な意思疎通の確保	業務分担の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
	小集団活動等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 朝礼等において管理職（又は経営層）と整備要員の間で業務に関する双方向の情報共有を行っている
ハラスメントの撲滅	社内における対応	<ul style="list-style-type: none"> ■ ハラスメントに関する社内ルールを規定したり、ハラスメントに関する相談担当者・担当部署を設けたりするなどしている ■ 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
	社外の相談窓口の周知	<ul style="list-style-type: none"> ■ 整備要員に対して社外のハラスメントに関する相談窓口を周知している

■ 2nd Step : 業務上必要な社内コミュニケーションの充実

取組みの方向性		取組み例
より円滑な意思疎通の確保	風通しを良くするための取組	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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研修等を行っている
	高度な小集団活動等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
	情報通信技術の活用	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 入庫から出庫までの一連の過程を随時社内で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
	第三者への相談機会の確保	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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

4.4 人材開発の取組み例

1st Step では、整備要員が日常業務を遂行するために遵守すべきルール、必要な技術等の教育・研修を実施することが求められます。

2nd Step では、先進技術を習得する機会の提供、資格取得支援等、個々の整備要員が自らの強みに合わせたキャリアアップを図れる制度・支援が充実した職場を目指します。

■ 1st Step : 日常業務に必要なルールや技術等の教育・研修

取組みの方向性		取組み例
社内ルールに関する教育等	社内ルールの策定・基礎教育	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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をルール化している ■ 整備要員に対して整備における安全確保策、リスク管理等に関する社内教育を実施している
	ルール遵守徹底のための教育	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社内に担当者を設け、ビジネスマナーやモラルに関する教育を実施している ■ 社外のビジネスマナーやモラルに関する研修への参加を推奨している
法令遵守に関する教育等	業務上必要な法令の教育	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社内に担当者を設け、自動車整備業に関連する法令遵守に関する教育を実施している ■ 社内に担当者を設け、自動車検査員、整備主任者等の役割・責任に関する教育を実施している ■ 社外の法令遵守に関する研修への参加を推奨している
	コンプライアンス遵守教育	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社内に担当者を設け、整備要員に対するコンプライアンス遵守に関する教育を実施している ■ 社外のコンプライアンス遵守に関する研修への参加を推奨している
整備業務に関する教育等	整備業務一般の教育等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社内に担当者を設け、フロント業務、整備業務、顧客管理、営業活動等に関する教育を実施している ■ 社外のフロント業務、整備業務、顧客管理、営業活動等に関する研修への参加を推奨している
	自社のサービス内容の教育等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 自社のサービス内容を一覧化し、整備要員に周知している ■ 社内に教育担当者を設け、自社が提供しているサービス内容に関する研修を実施している ■ 点検・整備・検査において画像を活用するなど、業務の透明性を高める取組みの実施を整備要員に周知している

■ 2nd Step : 個々の整備要員に合わせたキャリアアップのための制度・支援の充実

取組みの方向性		取組み例
整備要員のキャリアサポート	個人の強みに応じた支援等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 多様なキャリアパスを設け、整備要員に周知している ■ 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 ■ 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を行っている
	資格取得支援等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
先進技術の導入等	教育施設・設備の導入等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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実施している ■ 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
	社外での研修等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 先進技術に対応した整備サービスを提供するために必要な資格取得を促している ■ 先進技術に関する知識・技術の習得を目的とした振興会等が開催する社外研修への参加を推奨している

4.5 待遇（働く価値）の取組み例

1st Step では、適正な賃金等の支払を確保するための法令の遵守状況を今一度確認することが求められます。

2nd Step では、能力等に応じた手当の支給、再雇用等の働く機会の提供、社会貢献活動の推奨等により、整備要員が働く価値をより実感できる職場を目指します。

■ 1st Step : 適正な賃金等の支払の確保

取組みの方向性		取組み例
賃金の支払	適正な賃金支払	<ul style="list-style-type: none"> ■ 最低賃金法に基づく最低賃金額を把握した上で、若年層を含む整備要員に対し適正な賃金を支払っている ■ 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している ■ 時間外労働、休日労働等の実績を把握した上で、若年層を含む整備要員に対し適正な割増賃金を支払っている
	賃金支払のルール策定等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 賃金支払の支払に関するルールを規定し、整備要員の合意を得ている ■ 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
経費精算	適正な経費支払	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
	経費支払の透明性確保	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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

■ 2nd Step : 多様な働く価値に応じた制度等の充実

取組みの方向性		取組み例
金銭報酬	個人の能力等に応じた報酬	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
	金銭面の福利厚生制度	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
雇用機会の提供等	再雇用、正社員登用制度	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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
	最新施設・設備の導入等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務の効率化及び生産性の向上を図るため、最新設備（自動ナンバー読み取り装置等）を導入している ■ 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
社会貢献活動の推奨等	社会貢献を実感できる機会	<ul style="list-style-type: none"> ■ 子供や学生向けに自動車整備の体験会やレクチャーを行い、業界のイメージアップに貢献している ■ 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
	未来の整備士への貢献	<ul style="list-style-type: none"> ■ 振興会等が開催する生徒及び学生向けの出前授業等の講師を務めることを推奨している ■ 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