

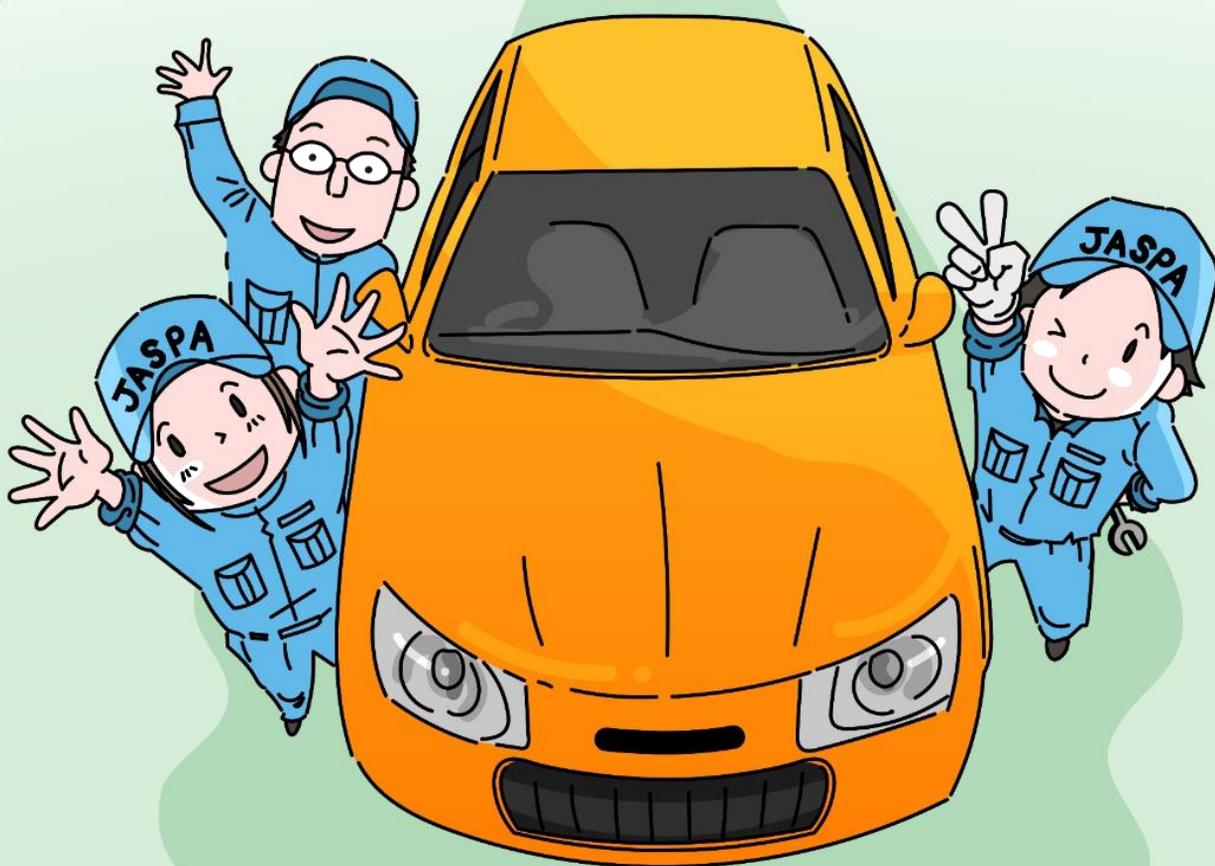
自動車整備士等の

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



はじめに

自動車整備業界では、現在、少子高齢化や働き方の多様化等により人材不足が大きな課題となっております。整備事業を健全に経営していくためには、収益を上げることはもちろん重要ですが、働く人材がいなければ、そもそも経営が成り立ちません。

また、人材確保が困難となっている現状では、新規採用が出来ないことも考えられますが、その場合は、いま働いている従業員で業務を行う必要があるため、生産性の向上も求められるところです。

今後、適切に人材を確保していくためにも、また、いま働く従業員を離職させないためにも、働きやすい職場環境を整えることは非常に重要となっております。このような状況において、国土交通省では、令和6年3月に「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・公表されました。

本書では、上記ガイドラインにおいて示された取り組みについて、既に取り組まれている整備事業者の好事例や取り組むために押さえておくべきポイント等を掲載しております。本書が多くの整備事業者に活用され、整備業界の働きやすい・働きがいのある職場づくりに寄与することを祈念いたします。

最後に本書の作成にあたり、調査等にご協力頂きました整備事業者の皆様に厚く御礼申し上げます。

令和6年5月
一般社団法人日本自動車整備振興会連合会
会長 竹林 武一

目次

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 ・ 4

1. 整備事業者が対応すべき方向性・・・・・・・・・・・・ 4

第2章 整備事業者における取り組み好事例 ・ ・ ・ ・ ・ 6

1. 小林兄弟自動車工業有限会社 ・ ・ ・ ・ ・ 8
2. 太陽自動車株式会社 ・ ・ ・ ・ ・ 12
3. 株式会社石山 ・ ・ ・ ・ ・ 16
4. 株式会社サンアイク ・ ・ ・ ・ ・ 20
5. 株式会社トータス ・ ・ ・ ・ ・ 24
6. 株式会社古城モータース ・ ・ ・ ・ ・ 28
7. 株式会社榛原モータース ・ ・ ・ ・ ・ 32
8. 有限会社吉岡自動車 ・ ・ ・ ・ ・ 36
9. 株式会社マッハ ・ ・ ・ ・ ・ 40
10. 有限会社松下モータース ・ ・ ・ ・ ・ 44

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 ・ ・ ・ ・ ・ 48

1. 労働関連の法令等 ・ ・ ・ ・ ・ 48
2. 事業計画の策定 ・ ・ ・ ・ ・ 56
3. 設備投資について ・ ・ ・ ・ ・ 64

付 録 整備士採用マニュアル ・ ・ ・ ・ ・ 74

参考資料 自動車整備業の関連データ ・ ・ ・ ・ ・ 92

働きやすい・働きがいのある職場づくりを実現するための 上手な本書の活用の仕方

本書は、令和6年3月に国土交通省より公表された「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」(P5参照)に基づき構成しています。ガイドラインには、整備事業者が取り組むべき働きやすい・働きがいのある職場づくりの方針が示されています。本書はその方針に合わせ、既に職場環境を整えるために取り組みを行っている整備事業者の具体的な事例をご紹介しますことを主目的とし、その他にも職場環境を整えるために参考となる法令のポイント、事業計画の策定方法や設備投資等の情報を掲載しています。

ガイドラインと本書を併せ活用していただくことで、より意義のある資料となるように構成しています。

また、本書では働きやすい・働きがいのある職場をつくるために大きく5つのステップに分けて作成しています。

先を読み進める前に本書の大まかな構成を知り、効率的・効果的にご活用ください。これから働きやすい・働きがいのある職場づくりに取り組む整備事業者は冒頭から読んでいただくことで、どのように職場環境を整えていくか流れを理解していただけると思います。また、既に取り組んでいる整備事業者は必要な箇所を中心に読み、現在行っている取り組みをより良いものにしていただければ幸いです。

■働きやすい・働きがいのある職場をつくるための5つのステップ

ステップ1 自動車整備業を取り巻く環境と今後求められる対応を知る 第一章 P4~5

まずは、働きやすい・働きがいのある職場づくりのために、現在、整備事業者が置かれている環境をデータとともに押さえましょう。それを踏まえ、国土交通省より公表された「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」を参考に、今後どのように職場環境を整え、働きやすさ・働きがいを作っていくべきか、大まかな方向性を固めていきましょう。

ステップ2 整備事業者の事例を知る 第二章 P6~47

職場づくりの方向性を固めたら、次は実際に働きやすい・働きがいのある職場づくりに着手している整備事業者の事例を知りましょう。本書では、既に職場環境を整えるために様々な施策を行う整備事業者へのヒアリングを通し、具体的な29の事例を紹介しています。

同様の悩みを持つ整備事業者がどのような課題に対し、どのような取り組みを行っているのか、またその効果を具体的に知り、自社における今後の取り組みの参考としましょう。

ステップ3 労働関連の法令を知る 第三章 1 P48~55

具体的な事例を知り、「自社でもやってみよう」と感じていただいたら、取り組みを始める前にまずは労働関連の法令等を知りましょう。長く事業を行っている方でも「具体的に知らなかった」、「社会保険労務士の先生に任せきりになっていた」などはよく聞く話です。事業を運営するうえで最低限押さえておきたい労働基準法のポイントを解説いたします。

ステップ4 事業計画をつくる 第三章 2・3 P56~73

次は事業計画を立てましょう。働きやすい・働きがいのある職場づくりのためには、金銭的・時間的投資が必須です。そのため、取り組みを実行し、思い描く職場をつくるためにも中~長期で計画を作り、資金や売上等の計画を立てる必要があります。本章には上手な事業計画の立て方、また設備投資に関する情報などを記載しています。

ステップ5 採用活動に取り組む 付録 P74~91

ここまで、すべてお読み頂き働きやすい、働きがいのある職場が実現したら、企業成長に欠かせない人材の採用を行いましょう。整備士採用のポイントを、中途採用、新卒採用の2つのパターンに分けてご紹介しています。既に採用活動に取り組んでいる整備事業者にとっても参考になる内容となりますので、一度目を通すことをオススメいたします。

1. 整備事業者が対応すべき方向性

整備工場を取り巻く環境

整備需要の増加 ➡

総整備売上高や、継続検査台数のデータを見ると、直近では上昇傾向にあることから、整備需要は当面、安定的に推移するものと推測されます。

自動車平均使用年数のデータからは、年々使用年数の長期化が確認でき、整備工場に入庫する車両の整備箇所も増えていることから、作業量が増加していると考えられます。

	平成20年度	令和4年度	差異
継続検査台数(万件)	3,191	3,446	+255
登録乗用車平均使用年数(年)	11.68	13.42	+1.74
軽乗用車平均使用年数(年)	12.47	15.83	+3.36

※平均使用年数は、登録車が年度末、軽は12月末時点

整備士にかかる負担の増加 ➡

整備要員(工員)数は、概ね横ばいであるのに対し、整備資格者数は減少傾向にあることが分かります。一方で自動車整備業に従事する外国人労働者数は年々増加しています。

これらのことから、先輩整備士が後輩の育成に関わる業務量等が増加しており、整備士一人あたりの負担が増加していると考えられます。

	平成20年6月末	令和5年6月末	差異
整備要員(工員)数(人)	393,893	399,770	+5,877 (+1.5%)
整備士数(人)	343,531	331,255	-12,276 (-3.6%)
	平成30年10月末	令和5年10月末	差異
自動車整備業に従事する外国人労働者数(人)	1,849	4,805	+2,956

今後も整備士数は減少する見込み ➡

整備学校入学者数は年々減少を続け、令和5年は7,000人を下回りました。

18歳人口の減少に加え、18歳人口に占める整備学校選択率も低下していることから、今後も減少傾向が続くと考えられます。

	平成20年	令和5年	差異
整備学校入学者数(人)	9,977	6,840	-3,137
18歳人口(万人)	1,285	1,128	-157
整備学校選択率	0.78%	0.61%	-0.17%





整備事業者に今後求められる対応

働きやすい・働きがいのある職場づくりが急務

前項の「整備需要が増加していること」、「整備士にかかる負担が増加していること」、「整備士は今後も減少する見込みであること」から、整備事業者は働きやすい・働きがいのある職場づくりに積極的に取り組む必要があると考えられます。若年層が、整備工場や自動車整備士に魅力を感じるような職場をつくり、未来の整備士を確保しないことには、今まで以上の採用難になることが予測できます。そのために、現在の整備士がより活力や誇りを持って働く等の心理的な報酬や、給与・年間休日などの待遇面など、様々な方面から働きやすい・働きがいのある職場をつくる必要があります。目の前の整備士が足りていない現状もあるかもしれませんが、職場環境が整っていない状況で新たな整備士を採用しても定着せず採用にかけたコストが無駄になることが想像に難くありません。採用活動をしなければならぬ状況だとしても、整備事業者にとって職場環境を整えることは避けては通れない課題であると断言できます。

職場づくりの2つの視点と4つの要素

令和6年3月に、国土交通省より公表された『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』によると職場づくりは“人材の定着”と“人材の育成”の2つの視点で進めていく必要があります。“人材の定着”は、『働き方・労働条件』、『人間関係・コミュニケーション』の2つの要素、“人材の育成”は、『人材開発』、『待遇(働く価値)』の2つの要素で実現されると記載されています。整備事業者は自社の現状を踏まえたうえで、総合的に職場を改善させる必要があります。

■ 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

人材の定着

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。

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。

人材の育成

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でできる職場を目指します。

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できる職場を目指します。

詳しくは国土交通省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。

第2章

整備事業者における取り組み好事例

[← 目次に戻る](#)

事例企業一覧

1 小林兄弟自動車工業(有)

2 太陽自動車(株)

3 (株)石山

4 (株)サンアイク

5 (株)トータス

6 (株)古城モータース

7 (株)榛原モータース

8 (有)吉岡自動車

9 (株)マツハ

10 (有)松下モータース

■ 取り組み事例

事例は、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」の内容に合わせ、以下の課題に分類してご紹介いたします。

人材の定着

課題① 働き方・労働条件

課題② 人間関係・コミュニケーション

人材の育成

課題③ 人材開発

課題④ 待遇（働く価値）

ページ	整備工場	所在地	課題	事例概要
P8	1.小林兄弟自動車工業株式会社	北海道 札幌市豊平区	①	若手整備士の育成
			②	朝礼を活用した社員育成
			④	従業員満足度向上の取り組み
P12	2.太陽自動車株式会社	群馬県 太田市	③	作業スキル向上の取り組み
			③	スキルマップを活用した整備士育成
			④	お客様の声を活用した社員育成
P16	3.株式会社石山	千葉県 木更津市	②	コミュニケーション促進の取り組み
			③	未経験メカニックの育成・教育
			③	接客の標準化で顧客満足度アップ
P20	4.株式会社サンアイク	千葉県 茂原市	①	工場環境を整える取り組み
			③	顧客向けイベント実施で段取り力アップ
			④	お客様の声を活用した社員育成
P24	5.株式会社トータス	神奈川県 大和市	①	工場環境を整える取り組み
			③	多様な働き方に対応するキャリアプランの整備
			④	誰もが働きやすい職場環境づくり
P28	6.株式会社古城モータース	富山県 高岡市	①	多様な人材の活躍のための制度づくり
			②	従業員満足度向上の取り組み
			③	新卒社員早期育成のための取り組み
P32	7.株式会社榛原モータース	静岡県 牧之原市	①	残業時間削減の取り組み
			①	女性整備士活躍の取り組み
			④	補助金を活用した設備投資の実施
P36	8.有限会社吉岡自動車	徳島県 名西郡石井町	②	理念経営に取り組み会社風土の変革
			②	社員コミュニケーション促進の取り組み
			④	現場の意見を反映させる取り組み
P40	9.株式会社マッハ	福岡県 北九州市 小倉南区	①	分業化・システム化による生産性向上
			④	独自の人事評価システムで働きがいのある職場づくり
P44	10.有限会社松下モータース	大分県 中津市	①	外国人整備士が安心して働ける環境づくり
			②	会社ビジョンの共有・人材表彰の取り組み
			③	外国人整備士育成のポイント

1

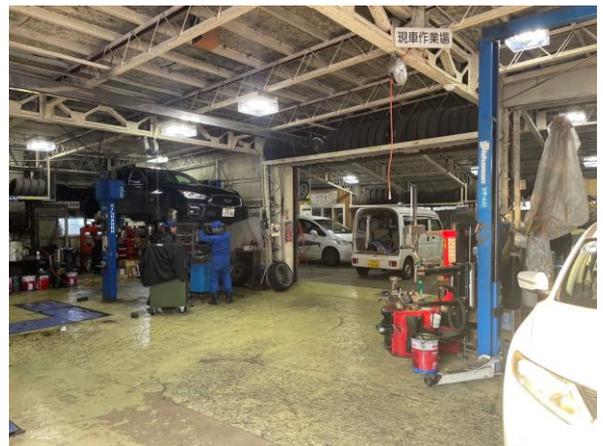
小林兄弟自動車工業株式会社

会社概要

代表者	小林 万記
業態	指定工場
社員数	11名
整備士数	5名
年間入庫台数	3,051台
年間車検整備入庫台数	1,000台

沿革

昭和39年	創業、認証取得
昭和43年	小林兄弟自動車工業株式会社として法人設立
平成10年	指定取得
平成18年	小林万記氏 代表取締役就任
令和3年	特定整備認証取得



取り組み

課題① 働き方・労働条件 ✂

- 1 >> 若手整備士の育成

課題② 人間関係・コミュニケーション ✂

- 2 >> 朝礼を活用した社員育成

課題④ 待遇(働く価値) ✂

- 3 >> 従業員満足度向上の取り組み

事例1 若手整備士の育成

社長が勉強会を毎日開催し若手整備士の早期戦力化を図る

実施の背景・きっかけ

現代表の小林社長が事業承継を考えるようになったことがきっかけで、会社の若返りを図っている。現在は20代の未経験社員が3名入社し、活躍している。未経験者の育成は主に社長が毎日30分間の勉強会を開催して行っている。

取り組みと成功ポイント

ポイント① 毎朝30分の勉強会の実施

小林社長が直接、20代の3名に勉強会を実施している。勉強会は3名×3回実施しており、個人別で社長が動きぶりを見て伝えたいこと・伝え方が良いことを伝えられている。内容は整備作業、接客やビジネスマナー、理念の共有など多岐に渡る。

ポイント② 整備士の負荷が増えるため、実績数値を強く追わない

若手整備士・未経験整備士が増加することで、既存整備士の負担が増えるため小林社長は、実績が未達であつても口を出さないようにした。直接的に数字を追わなくてよいということは伝えていないが、会社の未来を考えた際に若手社員の成長を最優先事項としている。

ポイント③ OJT※は年齢の近い従業員が実施

日々の教育は、年齢の近い従業員に依頼するようにしている。考え方や、価値観が近いこともあり指導内容が伝わると考えているためである。

※On The Job Trainingの略称で、実際の業務を通して指導を行う指導方法のこと

効果

20代の社員がいることによって、会社の雰囲気が明るくなった。リーダーを務める社員からは、「気持ちが若返る」という話も出ている。

▼勉強会の様子



▼勉強会で使用する資料

新人向けスキル習得基準 (見本)	
ブレーキの整備 1. 1か月以内に経験する。 2. 半年以内に一人でできるようになる(問題の無い場合のみ)。 3. 1年以内に一人でできるようになる(問題がある場合も含めて)。	① リフトを上げる。 ② タイヤを降す。 ③ ブレーキをばらす。 ④ 清掃する。 ⑤ キャリパーの中の液漏れチェック。 ⑥ ブレーキホースの液漏れチェック(ブレーキオイル抜く)。 ⑦ ブレーキオイル入れる。 ⑧ ブレーキオイル内のエア抜き。 ⑨ ブレーキパッドの厚みチェック。 ⑩ ブレーキを組み。
新車点検 1. 1か月以内に経験する。 2. 半年以内に一人でできるようになる(問題の無い場合のみ)。 3. 1年以内に一人でできるようになる(問題がある場合も含めて)。	・ 空圧圧の点検 ・ バックリヤの点検 ・ タイヤの高チェック・リブ溝チェック ・ オイル交換・アライメント交換 ・ クラッシュ検査
電装 1. 半年以内に経験する。 2. 1年以内に一人でできるようになる(問題の無い場合のみ)。 3. 2年以内に一人でできるようになる(問題がある場合も含めて)。	・ エンジン周りのスパークプラグの整備 ・ スターターモーターの整備 ・ クラッシュの整備 ・ 電圧レギュレーターの整備 ・ カーオーディオの整備 ・ カーナビゲーション・カーオーディオ類の整備 ・ ETC セットアップ ・ LAN (電子制御ユニットやセンサー類、表示パネル、操作機器)の整備
その他 1. 1か月以内に経験する。 2. 半年以内に一人でできるようになる(問題の無い場合のみ)。 3. 1年以内に一人でできるようになる(問題がある場合も含めて)。	・ 洗車 ・ 商品の注文

■記載されている内容

- ・ 習得すべき業務、整備内容
- ・ 習得までのスケジュール
 - ▶▶いつまでに当該業務、作業を経験するか
 - いつまでに一人で出来るようになるか
- ・ 作業の解説、手順等

事例2 >>> 朝礼を活用した社員育成

全社員が揃う朝礼を活用し理念教育や活力向上のための取り組みを実施

実施の背景・きっかけ

朝の時間は全従業員が揃う貴重な時間であり、またより良く仕事を開始するための時間として活用している。

以下で紹介する笑顔の10カ条は福岡県の整備事業者へ見学に行った際に、本取り組みを知り同社でも取り入れた。

取り組みと成功ポイント

朝礼の時間を活用し、その時々で必要だと感じたこと、社員から上がってきたやりたいことを朝礼で実施するようにしている。

■ これまでに取り組んだこと

- ① 24時間以内にあった嬉しかった話
新聞紙を丸めて投げ、キャッチした社員が24時間以内にあった嬉しかったことを話す。
プライベートな内容でも可とすることで自身の趣味や家族にしてもらって嬉しかったことなど何かしらの嬉しいトピックスが発信される。
- ② 理念・行動指針の読み合わせ
全社員に配布している経営計画書に記載のある、理念・行動指針を毎日音読する。
- ③ 笑顔になるための練習
笑顔の10カ条という独自のマニュアルを活用し、読み合わせを行っている。
- ④ ラジオ体操
健康経営に取り組む中で社員から朝に体を動かすことが良いのではないかと意見が出たことがきっかけとなり実施している。

効果

毎朝、その時々で必要なことや社員から上がってきた取り組みを行うことで、活力をもって業務を始めることができている。また、朝礼時に唱和していた笑顔の10カ条は多くの社員が暗記し書面を見ずに言えるようになった。

▼朝礼の様子



▼笑顔の10カ条

- ①【いらっしゃいませ】と自然に言える笑顔の心
- ②【ありがとうございました】と感謝のできる笑顔の心
- ③【少々お待ちください】と謙虚に言える笑顔の心
- ④【お待たせいたしました】と微笑み思いやる笑顔の心
- ⑤【申し訳ありません】と素直に言える笑顔の心
- ⑥【はい、かしこまりました】と誠実に言える笑顔の心
- ⑦【お気をつけてどうぞ】と思いやりある笑顔の心
- ⑧【今日も1日、キ・ニ・ハで】と励まし合える笑顔の心
- ⑨【おねがいします】と信頼し助け合う笑顔の心
- ⑩【軽快な行動リズムで】と明るく元気な笑顔の心

事例3 従業員満足度向上の取り組み

この会社で働いてよかったと思える業務外の取り組み

実施の背景・きっかけ

同社では、従業員と会社、また従業員同士がより良く働くための取り組みを多数実施している。定期的な親睦会、毎年1回の社員旅行や、ボウリング大会など、数多くの取り組みを行い従業員同士の関係性構築の取り組みを行っている。また、希望者には少額の負担でお弁当支給を行っている。

取り組みと成功ポイント

■ 取り組み事例

① 社員旅行

年に1度、シルバーウィークのタイミングで観楓会(かんぷうかい)という名称の社員旅行を行っている。

② お弁当の支給

希望者には会社負担でお弁当を支給している。お弁当は献立表が配られ、毎日違う種類のお弁当を食べることができる。

▼ お弁当の献立表

1月 週間メニュー表		
8日(月)  導入の日	9日(火) 鶏から揚げ プレーンオムレツ チキン唐揚げ 中華サラダ/餃子 煮もの 巻の物	10日(水) 白焼き ハンバーグ ひじきサラダ ミニオムレツ 菜の花 巻の物
11日(木) ハウチキムチ/コロッケ れんこん唐揚げのフライ ベーコンチノ なす揚げ煮/大根煮 しゅうまい 巻の物	12日(金) いちごアイス 八宝菜 作の子炒め つきこんのり卒業 生菓子ようば 巻の物	13日(土) ビーフステーキ いんげんおかけ巻 マカロニサラダ きんぴらごぼう フラングリー 巻の物

▼ 社員旅行の様子



③ 定期的な親睦会

2カ月に1回程度の頻度で親睦会を行っており、費用は原則会社が負担している。自由参加であるが、従業員は積極的に参加しており、従業員同士のコミュニケーションを深める場として活用している。

④ クリスマスケーキのプレゼント

毎年、クリスマスには地元で有名なケーキ屋のホールケーキを従業員一人一人にプレゼントしている。地元で有名なケーキ屋であり、従業員の家族からも非常に好評である。単価は約5,000円。

▼ クリスマスケーキのプレゼント



効果

業務以外でのコミュニケーションを取ることで、より従業員の理解を深めることに役立っている。小林社長自身も、年齢の離れている20代社員と話す中で、考え方や価値観など理解が深まったと感じている。

2

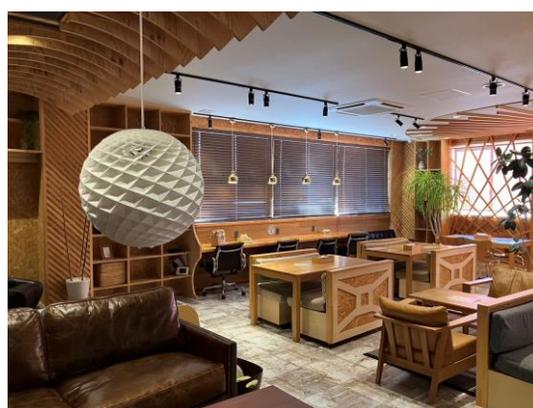
太陽自動車株式会社

会社概要

代表者	松岡 視己洋
業態	指定工場
社員数	68名
整備士数	20名
年間入庫台数	37,949台
年間車検 整備入庫台数	8,738台

沿革

昭和54年	創業
昭和58年	店舗移転 太陽自動車株式会社として 法人化
昭和62年	指定工場取得
平成19年	本社新社屋完成
平成23年	松岡視己洋氏、 代表取締役社長に就任
平成27年	新卒採用スタート



取り組み

課題③ 人材開発 ✂

- 1 >> 作業スキル向上の取り組み
- 2 >> スキルマップを活用した整備士育成

課題④ 待遇(働く価値) ✂

- 3 >> お客様の声を活用した社員育成

事例1 作業スキル向上の取り組み

毎月1回社内コンテストを開催し、整備作業スキルの底上げを図る

実施の背景・きっかけ

お客様が増加したこと、若手整備士の入社などの理由から、より効率的に動くことや戦力化が求められるようになったことがきっかけ。他社で行っていることを聞き同社でも取り入れた。

取り組みと成功ポイント

ポイント① 毎月1回タイムアタックを開催

繁忙期を除き、毎月1回タイムアタックという名の社内コンテストを開催、毎回1つの作業を取り上げ、正確性と作業スピードの2つの視点から点数化している。参加者対象は役職・年次に関係なく全ての整備士である。

ポイント② ベテラン整備士が評価シートを作成

タイムアタック開催に際し、テーマとなる作業の正確性と作業スピードの観点でベテラン整備士が作業のポイントをまとめ、評価シートを作成している。評価シートに基づいてベテラン整備士複数名が、参加者を個別に評価している。

▼評価シートの一部

ファンベルト交換															
ファンベルト交換	スピード	点数	採点	確実性	点数	中野	青木	金井	戸田	安心・スマート(引き算)	点数	中野	青木	金井	戸田
	15分以内	50		ベルト張りが適正か	10	10	10	10	10	手が止まってないか	-10				
	20分以内	40	40	ブーリーの点検	10	0	5	0	10	出来栄がきれいか(ダスト・ナンバー)	-10			-5	-5
	25分以内	30		ベルトの刻印の向き	10	0	0	0	0	工具を車間・床に置いていないか	-10				
	30分以内	20		ダストの清掃	10	0	0	10	10	外した部品の置き方	-10				
太田	タイム	得点	85	緩めたボルトの確実な締め付け	10	10	10	10	10	工具の適切な選択・使い方	-10				
				取付後のエンジンを掛けての点検	10	10	10	10	10	ベルトが段ずれしていないか	-50				
				A/Oコンプレッサを入れての点検	10	10	10	10	10	ベルトをニッパで切った	-100	0	-5	-10	-10
				(目視・異音・異臭)	10	10	10	10	10	手袋して車内さわった					-5
					70	40	45	50	60						
					82.5	80	80	80	90						

ポイント③ 作業動画を撮影し振り返りを行う

タイムアタックは動画に収め、いつでも見返せるように工夫している。また、最も評価の高かった整備士の作業動画は社内のマニュアルとして別途保管され、新たに入社した若手整備士や外国人整備士の育成に活用されている。

▼動画はYouTubeにアップロードされ保管される



効果

作業の正確性だけでなく、スピードにも意識が向くようになり作業効率・生産性向上につながっている。また、社内マニュアルの整備も同時に進むため、整備士の育成も効率的に行われるようになった。

事例2 >>> スキルマップを活用した整備士育成

スキルマップを活用し整備士1人1人の技術レベルを可視化

実施の背景・きっかけ

年間休日の増加・毎年の給与アップ・残業削減など働く環境を整えるために多くの取り組みをしている同社。これらを実現するために、整備士には高い技術力を求めている。そのために、会社として技術力を上げるための取り組みを準備しており、継続して実施している。

取り組みと成功ポイント

■スキルマップの運用方法

- ①自分で作業できる項目に○を記入する
- ②上長に○を付けた項目をチェックしていただき、承認をもらう。
- ③半年に1度の評価面談時にチェックを行い、増えた○の数や半年後までの目標を決める。

■スキルマップの二段階チェック

各項目は『自分でできる』レベルと、『他人に指導できる』レベルの二段階になっている。自分で作業ができるだけでなく、他人が理解し作業ができるようになることが、同社で求められるレベルである。

▼スキルマップの一部、項目数は280項目に渡り日々整備士は努力を重ねている

●エンジニアスキルマップ (全280項目)		86		165		0												
■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)		できるものに「○」、できないもの「空欄」												
作業項目①	基本スキル	9	39	0	作業項目②	エンジン本体	6	27	0	作業項目③	エンジン本体	27	26	0	作業項目④	エンジン関連	11	34
1	工場の設備、片付けが一定期間内に出来る	○			1	エアエレメント交換				29	エンジンオイルパンパッチン交換				1	スパークプラグ交換(単独)		
2	工場の持ち出し品、持ち込み品(持ち出し)	○			2	CDH調整				30	オイルポンプ交換				2	イグニッションコイル交換(付リターナール)		
3	工場の基本的な取扱いが出来(付リテラリ)	○			3	オイルメーター調整				31	ウォーターポンプ交換(タイミングベルト兼)				3	イグニッションコイル交換(付リテラリ)		
4	工場の基本的な取扱いが出来(付リテラリ)	○			4	VALVET調整				32	ウォーターポンプ交換(タイミングチェーン兼)				4	ハイダンクシフト交換		
5	エンジンオイル交換	○			5	VALVET交換				33	ラジエーターファンホース交換				5	ディストリビューター交換、調整		
6	エアエレメント交換	○			6	VALVETオートテンション調整				34	ラジエーターオーバーホース交換				6	点火調整		
7	定期点検(1ヶ月点検(記録簿含む))	○			7	エンジン調整、交換				35	サーモスタット交換				7	オルターータ交換		
8	定期点検(3ヶ月点検(記録簿含む))	○			8	エンジンOH				36	ラジエータ交換				8	スターターータ交換		
9	定期点検(12ヶ月点検(記録簿含む))	○			9	シリンダヘッドカバーガスケット交換				37	ラジエーターファンホース交換				9	プレッシャーセンサ交換		
10	定期点検(12ヶ月点検(調整記録簿含む))	○			10	シリンダヘッドガスケット交換				38	冷却水交換(ファンベルト兼)				10	エアフロメータ交換		
11	定期点検(24ヶ月点検(調整記録簿含む))	○			11	シリンダヘッドOH				39	冷却水交換(調整)				11	水温センサ交換		
12	タイヤローテーション(常駐記録簿含む)	○			12	カムシャフト交換				40	エンジンオイルクーラ交換				12	アクセルセンサ交換		
13	タイヤ調整(スチールホイール)	○			13	バルブクリアランス調整				41	ウォーターポンプ交換(インタンク)				13	カムポジションセンサ交換		
14	タイヤ調整(アルミホイール(インタンク))	○			14	クランクグリー交換				42	ウォーターポンプ交換(タンク外)				14	クランク位置センサ交換		
15	タイヤ調整(アルミホイール(インタンク))	○			15	フライホイール交換				43	ウォーターポンプ交換(インタンク)				15	カム位置センサ交換		

■記載されている内容

- ・各項目にはオイル交換、エアエレメント交換のように整備作業名が列挙されている
- ・各項目は、緑：基本スキル、黄：中級スキル、赤：上級スキルと分けられている
- ・チェックを入れると自動的に集計され、自身がいくつの作業に○が付いているかすぐに分かる

効果

スキルマップで現状の自分の技術力が見える化されることで何を学ばよいか、次に何をすればよいか明確になっている。また、無資格者や若手整備士は自分のマップに、○が増えることがモチベーションになっている。また、スキルマップが評価制度と連動しており自身の努力が分かりやすく給与にも反映されるため、スキルマップを更新することに強く意識が向いている。

事例3 >>> お客様の声を活用した社員育成

お客様の声を反映するため、月に1度必ず改善会議を実施

実施の背景・きっかけ

お客様から選ばれるためには、お客様の声に耳を傾けることが必要だという考えのもと、日々の営業の中でお客様からいただいたご意見、アンケート結果などを振り返るようにした。

取り組みと成功ポイント

ポイント① お客様からの意見の吸い上げ方法の工夫
紙でのアンケートに加えて、デジタルアンケート、また店舗スタッフがお客様から直接いただいたお声をメモしてお客様の意見の収集に最大限の努力をしている。お声の収集方法をお客様に合わせて広げており、多くのお客様からの意見収集につながっている。

ポイント② 月1回、お声をもとに改善会議を実施
月1回の全社会議時に30～60分程、部門ごとに改善会議を行っている。早急な改善の必要がある事案から改善するようにしており、会議時には具体的に、何を、どのように改善するのかまで決めている。また、大きな議案の無い場合、今以上にお客様に満足してもらうためにできることはないかという視点でも議論を行っており、より手厚いサービス提供につながっている。

ポイント③ お褒めの声は社長からフィードバック
先述の通り、早急な改善の必要がある事案から改善を行っているため、お声が多い月の会議の雰囲気が悪くなることもあった。しかし、お声の中にはお褒めの言葉も多く、それらは全社会議の中で社長からフィードバックを行っている。

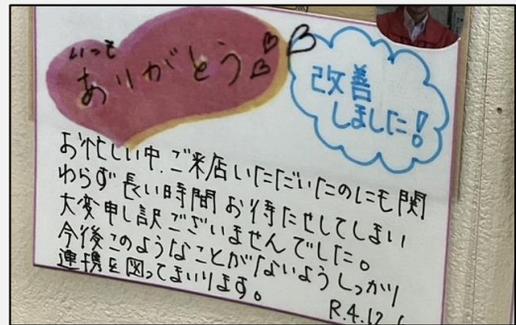
効果

お客様満足度の高さには整備部門全員が自信を持っている。店舗から1時間以上かけて、オイル交換や車検など継続して通ってくださるお客様も多数おり、それらのことから満足度の高さがうかがえる。

▼店舗にはいただいたアンケートが掲示されている



▼アンケートには店舗からの返答を記載し、改善内容を伝えている



▼お客様満足度向上のために出た意見によって実現された具体例

マッサージチェアの設置
キッズルームの設置
車検をご依頼のお客様に地元で有名なケーキ(600円/個)を提供
待ち時間にiPadの貸出
待合室に設置している雑誌の種類を変更

3

株式会社石山

会社概要

代表者	石山 豊
業態	指定工場
社員数	50名
整備士数	16名
年間在庫台数	18,495台
年間車検整備 整備在庫台数	5,686台

沿革

昭和23年	有限会社 石山を創業
昭和61年	従来の預かり車検から 1日車検をスタート
平成2年	有限会社 石山から 株式会社 石山へ変更
平成19年	石山 豊 氏 社長就任
平成24年	未使用車販売専用の ショールームを増設



取り組み

課題② 人間関係・コミュニケーション ✂

- 1 >> コミュニケーション促進の取り組み

課題③ 人材開発 ✂

- 2 >> 未経験メカニックの育成・教育
- 3 >> 接客の標準化で顧客満足度アップ

事例1 >>> コミュニケーション促進の取り組み

目的や参加者を明確にしてコミュニケーションの質を向上させる

実施の背景・きっかけ

従業員数が増えるに伴い、部門や職種を超えた連携が難しくなっていたため、部門・役職ごとに会議体を整理した。従業員の離職防止のため、石山社長が積極的にコミュニケーションをとることを心掛けており、カジュアル面談などの取り組みで直接社員の声を拾う場となっている。

取り組みと成功ポイント

■ 部門会議

販売部門・整備部門それぞれ分かれて週1回実施している。目標に対しての進捗状況や実績を受けてやるべきことを決定している。実績確認の他にもロールプレイングや勉強会などスキルアップのための取り組みも実施。各部門がPDCAサイクルを回していく上で、中核をなす会議体となっている。

■ 係長会議

各部門で施策を主となり進める係長が出席する会議。係長クラスの従業員が部門を超えて連携を取るために月に1回開催され、全社課題や部門間連携が必要な取り組みの議論を行っている。現場で主となり動く従業員が集まるため具体的な議論ができており、組織活性化につながっている。

■ 社長モーニング

社長モーニングと題して週1回、社長と従業員が1対1でカジュアルな面談を行っている。面談の中では最近の悩み事や趣味の話など、仕事以外の話も交えた会話をしている。その他にもその月に誕生日を迎える従業員を集めて月に1回行う誕生日会など、社長が従業員と積極的にコミュニケーションを取っている。

▼実施されている会議・コミュニケーションの詳細

会議名	参加者	実施頻度	テーマ
部門会議	整備部門 全員	週1回	目標に対する進捗や各種勉強会
係長会議	全社の 係長以上の 役職者	月1回	全社の課題の共有と部門横断での実施事項の決定
全社会議	全社員	月1回	前月実績の振り返りと今月の実施事項
社長 モーニング	社長と 社員1名	週1回	社長から社員に対するカジュアル面談

効果

会議体を頻度・テーマ・参加メンバーを固定して実施するようになったことで準備もできるようになり、会議の効率が上がった。

また、社長が直接従業員と話をする機会が増えたことにより、働く環境への投資のきっかけとなっている。

事例2 未経験メカニックの育成・教育

資格取得の補助や、技術習得の仕組化で無資格者の早期戦力化

実施の背景・きっかけ

メカニック経験者の採用難易度の高まりを受け、平成22年ごろから未経験者を採用し、育成する方針にかじを切った。未経験者や外国人スタッフがが増えていく中で業務範囲や技術力の差が生じないように、運転免許や整備資格の取得に要する費用のサポートなど業務に必要な事案に対する積極的なフォローを行っている。

取り組みと成功ポイント

ポイント① 資格取得を会社が全面的にサポート

未経験者、外国人スタッフ問わず、整備資格・普通免許・中型免許等、業務に必要な資格は資格取得に要する費用を会社が負担している。一時的にコストはかかるものの、スキルアップができることによる働きがいや従業員満足にもつながっている。

また、比率が高まっている外国人スタッフの業務領域が広がることにより、工場全体の生産性が向上している。

ポイント② スキルマップ運用によりスキルの平準化

200項目以上の必要技術を一覧にしたスキルマップを作成しており、整備スキルに差が生じないようにしている。それぞれの項目を「良」「可」「不可」の3段階で評価できるようにしており、定期的に自己評価と上長評価を行っている。(右記参照)

効果

現在16名いる整備士のうち、2名が未経験から自社で育成し整備士資格を取得、4名が外国人スタッフという構成となっており、主力の整備士として活躍している。実績として、まったくの業界未経験者でも入社から3年ほどで整備士資格を取得できるまで仕組が整ってきている。

▼実際に掲載している求人票の一部

作業スタッフ/整備士/急募/正社員/未経験OK/完全週休2日制/20代から40代活躍中/木更津市

■お仕事内容

【未経験から手に職付けられる環境】

当社のコンセプト:

創業65年以上の信頼と実績を誇る軽未使用車専門店のロータスシヤマです！運輸省指定整備工場が完る安心中古車が私たちの自慢です。

あなたにおすすめのポイント:

- 未経験OK！先輩社員がサポートします
- 職人のスキルや知識を学べる
- 完全週休二日制！プライベートも充実

▼実際に運用しているスキルマップの一部

項目	評価・目標タイム	1回目			2回目		
		担当	月	日	担当	月	日
オイル(含エレメント)	作業可能(含加脱着)エレメントを探せる	良・可・不可			良・可・不可		
ブレーキ(含HV)	整備モード移行手順の熟知	良・可・不可			良・可・不可		
クリーニング(ディスク)	分 秒	担当	月	日	担当	月	日
クリーニング(ドラム)	分 秒	担当	月	日	担当	月	日
B/Tパック(含HV)	設置場所がわかる	良・可・不可			良・可・不可		
B/T交換	HV車・ISS車に対応できる	担当	月	日	担当	月	日
			分	秒		分	秒

項目	評価・目標タイム	1回目		
		担当	月	日
オイル(含エレメント)	作業可能(含加脱着)エレメントを探せる	良・可・不可		
ブレーキ(含HV)	整備モード移行手順の熟知	良・可・不可		
クリーニング(ディスク)	分 秒	担当	月	日
			分	秒

▼工場の主力として活躍する整備士



事例3 接客の標準化で顧客満足度アップ

接客レベルを統一するためにマニュアル化、ロールプレイングの実施

実施の背景・きっかけ

従業員数が増えるにつれ、担当する従業員ごとに顧客満足度やご提案内容にバラつきが生じていた。1台当たりの単価目標はあるものの、数字を追うだけでやり方を伝えないままでは、従業員満足度の低下につながるとの懸念からトークマニュアル作成・ロールプレイング・研修を実施するに至った。

取り組みと成功ポイント

ポイント① 追加整備提案トークマニュアルの作成

車検時によくお客様に提案する整備10品目のトークを文面化したトークマニュアルを作成している。原則、整備士は文面の通りのトークでお客様へ説明を行う。

▼活用しているトークマニュアルの一部

エアコンフィルター

次にエアコンフィルターです。
車内の空気をきれいにする役割があります。
見てもらったら分かるんですけど、埃が溜まってかなり汚れてますよね？
汚れたまま使用していると、臭いがしたり、車内の汚れが取れづらくなります。
(夏 エアコンの効きにも影響が出ます。)
臭いがすると嫌ですよね？
交換の時期も来ているので交換されたらと思います。

ポイント② ロールプレイングの定期実施

トークマニュアルの作成と並行して、実際のお客様対応を想定したトークを練習するロールプレイングを週に1回、部門会議の中で実施している。マニュアルのトークの落とし込みやマニュアルではカバーしきれない応対話法のスキルアップにつながっている。

効果

リピーター率は、およそ80%と非常に高い成果を上げている。また、先述のトークマニュアル作成やロールプレイング・研修の実施後、徐々に車検時の粗利単価が向上しており、直近では取り組みを始めた頃と比較し、1台あたり約3,000円以上増加しているとのこと、お客様の満足度の向上が業績向上にもつながっていると考えられる。

▼整備士が行うロールプレイングのイメージ



ポイント③ 振り返りミーティングの実施

外部企業に接客品質アップのための研修を依頼しており、お客様に整備内容の説明を担当するメカニックは全員参加している。研修の中では実際の接客の中での言葉使いやお客様への伝え方の振り返りを行い、よりお客様目線のトークを検討している。

▼振り返りのためのフォーマットシートが準備されている

立ち合い振り返りシート	
氏名:	
お客様情報	
車種	走行距離
年式	走行距離
提案内容	
見積提示金額	最終台数
良かった点	
反省点	
今後の対策	

- 記載する内容
- ・車種/年式/走行距離
- ・御提案内容
- ・良かった点
- ・反省点
- ・今後の改善点

- 良かった点
- 距離少ない車両でしたがゴムの劣化を提案し、ワイパーゴムを獲得できた

4

株式会社サンアイク

会社概要

代表者	愛敬 薫
業態	指定工場
社員数	53名
整備士数	25名
年間入庫台数	22,463台
年間車検整備入庫台数	6,190台

沿革

平成13年	合資会社サンアイクカンパニー創業
平成18年	株式会社サンアイクへ組織変更 整備工場完成、認証取得
平成23年	128号線沿いに整備工場を移転
令和2年	店舗を現在の場所へ移転



取り組み

課題① 働き方・労働条件 ✂

- 1 >> 工場環境を整える取り組み

課題③ 人材開発 ✂

- 2 >> 顧客向けイベント実施で段取り力アップ

課題④ 待遇(働く価値) ✂

- 3 >> お客様の声を活用した社員育成

事例1 >>> 工場環境を整える取り組み

整理整頓の定義・判断基準を定め、常にきれいな環境を保つ

実施の背景・きっかけ

社内を常にきれいに保つことを目的に、環境整備という名称で店舗の清掃や整理整頓に力を入れている。始めてから期間は短いですが、整理整頓は具体的に何をすべきかを定義しているため、既に社内で成果が出てきており、工場を始め店舗・バックヤードまできれいに保っている。

▼訪問させていただいた際も工場内にはものが少なく、きれいな状態であった



取り組みと成功ポイント

ポイント① 整理整頓の明確化

「整理=捨てる」、「整頓=整える」と定義し整理整頓という曖昧な言葉を明確化した上で社内で共通言語としている。

ポイント② 整理整頓の進め方

整理整頓を社内で推進するために、まずは不要なものを捨てることからスタートした。ものがたくさんある状態では、きれいにしてもすぐに元に戻ってしまうため、整理=捨てることからスタートしている。1年間使用した形跡が無く、3,000円以下のものは捨ててもよいというルールを作り、毎日1人1つものを処分している。

▼整理整頓の定義



▼社内で環境整備チャットグループを作成し、毎日捨てたものを共有している



効果

始めてから日は浅いが、毎日一つずつ不要なものを捨てることで店舗の整理が進んでいる。従業員は、店舗に不要なものがなくきれいな状態に慣れると、ものが増えた際に違和感を感じるようになる。この違和感が重要と考えており、今後の仕事のやり方、考え方への変化を期待している。

事例2 >>> 顧客向けイベント実施で段取り力アップ

若手社員が企画・段取りを行うことで社会人としてのスキルアップ

実施の背景・きっかけ

自動車業界にて「顧客満足度」というテーマにおいて有名な企業の話聞き、自社でも取り入れられることとしてスタートしたのが本取り組みであった。お客様向けのイベントを従業員に企画させることで仕事を数か月単位で動かす経験と、お客様が喜ぶことを一緒に学べると考えスタートし現在でも継続している。

取り組みと成功ポイント

■実施の目的

お客様へ感謝を伝えること・従業員育成

ポイント① 企画・予算取りから全て担当従業員が実施

お客様が何を企画したら来てくれるのか、それらの企画にいくらかかるのかなど、イベントの企画から予算取り、準備まで全て従業員が実施する。

ポイント② 部署を越えてプロジェクトチームを組む

本イベントは、営業部・サービス部など複数の部署からプロジェクトチームを組み実施している。そうする

▼8月に開催された納涼祭の様子



ことで普段関わりの薄い従業員とコミュニケーションが生まれ、部署間の協力体制の構築を図ることが狙いである。

ポイント③ 責任者を設置して責任感の醸成

プロジェクトの責任者は、役職を持たない従業員が担当。責任者の仕事はプロジェクトを滞りなく遂行させることであり、普段は口を出すことをしない。しかしながら、プロジェクトの進捗を見ながら、遅れや方向性が間違っている際などはプロジェクトメンバーに助言をするようにしている。

▼従業員の方が作成した企画書の一部

議案名		2023年 8月6日(日) 納涼祭計画予算 (案)		2023年7月8日作成
		担当部門	営業部	
		担当リーダー	吉野 晋也	
		運営責任者	青柳 瑞	
事業名	2023年 納涼祭計画予算 (案)			協議/審議
主催/後援	営業部 / 運送部・資金・総務・レンタル・不動産			
事業目的	・日々ご利用いただいている既存のお客様(サンアイクの宝)へ感謝し ・ファンづくり ・未来客構築 ・組織力向上 ・車庫イメージを確す			
事業内容	取引レベルが高いお客様を中心に、日々サンアイクをご愛顧頂いている感謝の気持ちを込めて夏祭りという形で還元していく。スタッフとお客様とのコミュニティの場を設けることで、ファンづくりと未来客の構築に繋げる。また、ごレンタルと連携することで仕入れを抑え、ごレンタルブースを設ける事でカインズ店のお客様に大きく周知できる相乗効果が見込める。来場過多により不足を生まないよう予約制を用い、低コスト低リスク即時提供の3点を意識し、最大限の喜びを生み出す。商部品などを有効活用することでSDGsにも心掛ける。			
開催日時	西暦 2023年 8月6日(日) 13:00~16:00			
開催場所	軽米使用車専門店・車庫の運送部 店舗			
参加人員	動員合計 250人	内訳		予約: 200人 Welcome: 50人

効果

従業員の多くが、イベント企画運営を経験し、段取り力が向上していると感じる。

段取り力が付くことで、日常業務をしっかりと準備をしたうえで仕事に取り組むようになり、残業が自然と減少していると感じている。

事例3 お客様の声を活用した社員育成

お客様アンケート結果の数値化・分析・改善を行い、顧客満足度アップ

実施の背景・きっかけ

長野県にある企業で実際に行っている事例を聞き、自社にも必要だと感じ取り組みを始めた。社風を改善させることを目的にスタートし、アンケートで指摘された箇所は直すべきであるが、指摘されたことに対し従業員が自発的に考え改善できる組織を作りたいという思いから、この取り組みはスタートした。

取り組みと成功ポイント

■ アンケート活用の流れ

- ① 車検に来店したお客様へアンケートの依頼
- ② アンケートのコメントを朝礼時に読み上げる
- ③ 定量項目は、集計担当がスプレッドシート
(表計算ソフト)に入力しデータ化する
- ④ 月1回の全社会議時に状況の共有(点数・ご意見)
- ⑤ 会議内で1カ月の振り返りと改善施策の検討
- ⑥ 3カ月以上同様のご意見をいただく場合、
会社のルール・仕組みから変える

■ アンケートの工夫点

アンケートの項目は、当該項目を担当しているスタッフと関連づけて考えている。例えば受付の満足度を聞く質問であれば、その点数が低下することは受付スタッフに何かしら問題があるというように、アンケートの中身と担当者がつながるように作成している。

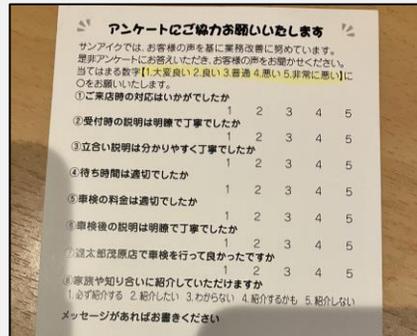
■ 改善施策の決定

回答を集計し、評価が4・5点を下回った項目があった場合、なぜ評価が下がったのかを、当該項目に関連する従業員が考え、少しでも改善につながるような取り組みを決め改善している。評価が下がったことを受け止め、仮に問題の本質とは違うとしても、改善活動を決め行動することでお客様満足度の向上に努めている。

効果

現在、毎月100件ほどのアンケート回収がある。同社では顧客紹介が非常に多く、毎月50名以上の新規のお客様が紹介で車検に入庫している。

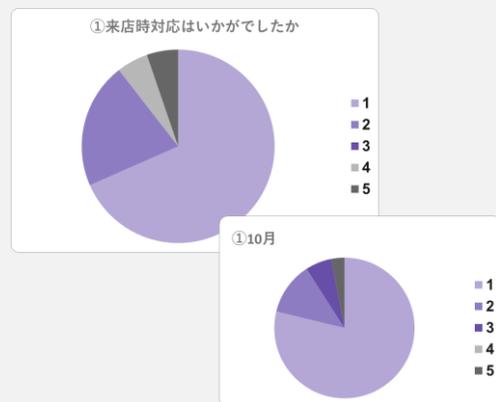
▼ お客様に依頼しているアンケートハガキ



▼ アンケートを基にした会議の様子



▼ 一項目ごとに毎月実績をグラフ化、点数の内訳をチェックしている



5

株式会社トータス

会社概要

代表者	村野 公紀
業態	指定工場
社員数	234名
整備士数	41名
年間入庫台数	32,782台
年間車検 整備入庫台数	16,239台

沿革

平成2年	有限会社トータスマーモータース創業
平成7年	株式会社トータスへ組織変更
平成12年	厚木店オープン
平成16年	オリジナルカー製作工場「デコカー プロダクツ」オープン
平成19年	相模原店オープン
平成20年	座間店オープン
平成24年	厚木店移転
令和4年	平塚店オープン



取り組み

課題① 働き方・労働条件 ✂

- 1 >> 工場環境を整える取り組み

課題③ 人材開発 ✂

- 2 >> 多様な働き方に対応するキャリアプランの整備

課題④ 待遇(働く価値) ✂

- 3 >> 誰もが働きやすい職場環境づくり

事例1 >>> 工場環境を整える取り組み

全社員が改善策を毎月1つ提出し生産性向上を実現

実施の背景・きっかけ

働きやすい職場は、皆で創っていく必要があるという考えから、本取り組みに着手した。その取り組みをブラッシュアップしていき、現在の形となり、今では、パート・アルバイトを含め約200名の社員が毎月1枚の改善提案(環境整備シート)を提出するようになり、常に店舗が進化するようになっている。

取り組みと成功ポイント

ポイント① 全社員が月に1枚は必ず提出する

どんな小さなことでもよいので、パート・アルバイトも含め毎月一人1枚は改善提案(環境整備シート)を作成し、提出する。

ポイント② 環境整備リーダーを設置

提出の管理や、改善した内容の把握などは環境整備リーダーという役割を持った社員を配置し管理している。

ポイント③ 優秀な事例を表彰する

月1回、村野社長が各店舗を回っており、その際に優秀な事例を環境整備リーダーが2つ選定し社長にプレゼン、村野社長が最も優秀と判断した改善事例については、社長賞として表彰される。他にも特別賞などがそのタイミングで決定する。表彰された事例を作った社員には食事券などの表彰品が授与される。

効果

自分が実施した内容が必ず認識され、また場合によっては表彰されることで帰属意識が高まっていると感じている。

▼取り組みの流れ

- ステップ1 1人1枚の環境整備シートを作成し提出する
- ステップ2 提出されたシートから優秀な改善事例を環境整備リーダーが2つ選定
- ステップ3 社長が店舗に来た際に、環境整備リーダーが優秀事例2つをプレゼン
- ステップ4 社長が2つの事例から最優秀事例を選定、社長賞を授与する

▼実際に提出された改善施策と報告資料

環境整備 ココが変わったでSHOW!

件名 : 第45期 1月度

ベスト12位に賞品の抽選はのしして下さい

1位 ○ 2位

内容 : カラー見本整理

提出者 :

Before After

改善コメント

上記設計図書のどこ部分に沿って実施したか
既知(既知) (1) ④物を探す時間・戻す時間を必要最小限度にする

どう変わったか (Before→After)
・今まで乱雑に保管されていたものをファイリングで見やすいようにしました。

※賞品の抽選のように変わったか (できるだけ賞品は数字を揃え、種類・個数・部門を揃え、種類など)
毎日で作業改善が身につかないことが多く、探すのに半分以上かかっていたのが現状1分で済むことができ、4分の短縮に繋がりました。
毎、10分で業務の効率化が実現できる環境に繋がります。

① 経営計画書のどこの部分に沿って実施したか

経営計画書 P.28 3- (1) ④物を探す時間・戻す時間を必要最小限度にする

② どう変わったか (Before → After)

・今まで乱雑に保管されていたものをファイリングで見やすいようにしました。

事例2 >>> 多様な働き方に対応するキャリアプランの整備

個人の志向を実現する3つのキャリアプランを整備

実施の背景・きっかけ

以前は、お客様への提案の上手い整備士が評価される仕組みや、店舗実績として一括りで評価されるなど整備士の様々な志向に対応できる制度になっていなかった。現在では、整備士の持つ多様な志向を実現するために、大きく3つの評価コースを準備し個人の評価が反映できるようにしている。

取り組みと成功ポイント

■ 整備士の志向に合わせたクラス・等級・役職の設計



整備士として整備スキルの向上を志す場合は、専門職クラス、钣金や営業などマルチに活躍したい場合は、スペシャリストクラス、管理職を目指す場合は、管理職クラスと、整備士は個人の志向に合わせてクラスを選択して成長できる環境が整っている。

効果

コースを準備し、整備士が自ら選択することができることで働きがいの醸成につながっていると感じている。また、外国人整備士の定着にも大きく寄与していると感じる。過去は入社すると半数が離職することもあったが、現在では離職がほとんど発生していない。

事例3 誰もが働きやすい職場環境づくり

福利厚生制度を充実させ、安心して働ける環境作りに取り組んでいる

実施の背景・きっかけ

従業員から上がってきた声から、少しでも環境をよくするために社内を高頻度で会議が行われている。社員の働きやすさや多様な働き方に対する意識が高い同社では会社が必要と感じたこと以外に、従業員から発信された声をもとに多数の取り組みを行っている。その解決策の一つとして福利厚生に様々なことを盛り込んでおり、現在では31の福利厚生が準備されている。

取り組みと成功ポイント

ポイント① 現場の声を吸い上げるポイント

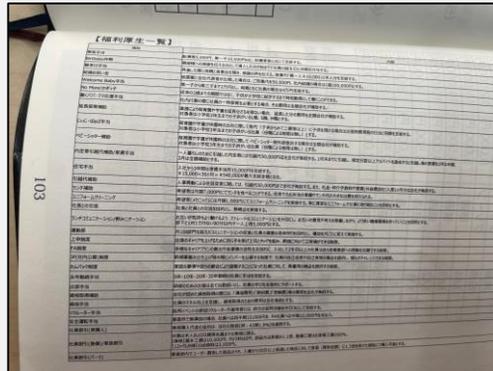
現場の声を吸い上げ実現することに力を入れている。現場の声は以下のような取り組みにより収集している。

- ・ 目安箱の設置
- ・ 外部企業を活用した従業員満足度調査アンケート
- ・ 退職者面談

ポイント② 改善の必要なものを制度化する

課題解決の方法の一つとして福利厚生を制度化することが挙げられる。制度化したものは手帳などに明文化することで、使用しやすい環境づくりにも注力している。

▼従業員に配布されている手帳には福利厚生の一覧がずらりと掲載されている



▼つなぎのクリーニング制度
きれいになったつなぎが並ぶ棚



▼実際に運用されている福利厚生制度の一部

働くパパ・ママ応援手当	社内行事の際に社員の子どもが一時保育を必要とする場合、その費用は全額会社が補助する。
じいじ・ばあば手当	保育園や学童が休園時の出社に際して身内(子供から見て二親等以上)に子供を預ける場合は、出張旅費規程の日当と同額を支給する。対象者は小学校3年生までの子供がいる社員(役職による制限は無し)とする。
ユニフォームクリーニング	希望者は月額1,000円にてユニフォームクリーニングを実施することができる。常に清潔なユニフォームで仕事に取り組むことを目的とする。
ランチ補助	希望者は月額7,000円でランチを食べることができる。自身でのお弁当の準備やランチ代の大きな出費を抑えられる。

効果

現場の実現すること、フォローすることで安心して働くことができるようになってきていると感じる。

6

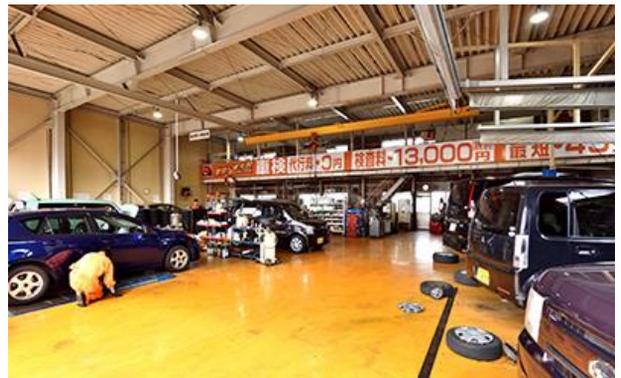
株式会社古城モーターズ

会社概要

代表者	川橋 剛之
業態	指定工場
社員数	120名
整備士数	40名
年間入庫台数	52,416台
年間車検 整備入庫台数	13,396台

沿革

昭和35年	川橋自動車工業株式会社創業
昭和40年	株式会社古城モーターズに社名変更
昭和58年	本社社屋を新築改装オープン
昭和63年	本社社屋を移転、展示場・工場も集約
平成21年	現代表 川橋剛之氏代表取締役役に就任
平成28年	富山市に新工場オープン



取り組み

課題① 働き方・労働条件

- 1 >> 多様な人材の活躍のための制度づくり

課題② 人間関係・コミュニケーション

- 2 >> 従業員満足度向上の取り組み

課題③ 人材開発

- 3 >> 新卒社員早期育成のため取り組み

事例1 多様な人材の活躍のための制度づくり

土日休み可、産休・育休制度など多様な働き方を実現する制度を導入

実施の背景・きっかけ

時代の変化、それに伴って企業に求められていることの変化を川橋社長が敏感に感じ取り実現させている。現場の意見を聞くことに力を入れていることに加えて、同業他社の良い事例などの情報収集を積極的に行うことで、スピード感をもって取り組みや制度が作成されている。

取り組みと成功ポイント

■ 現在整備している制度

① アソシエイト社員制度

主に女性向けであり、育児休暇最長1年、復帰後は1日6時間～の時短勤務ができる制度である。復帰後、育児の関係で1日の労働時間を6時間よりも短くする必要がある場合は、パートやアルバイトとして雇用することも可としており働き方の選択肢を広げている。

② ダイバーシティ制度(運用予定)

主に男性向けの制度であり、ライフワークバランスを重視する従業員向けに、現在設計をしている制度である。本制度は土曜日・日曜日に月に6日以上休みが取れる制度であり、給与は九割となるが、趣味や家族・友人との時間を大切にしたいという従業員のために制度を作っている。

■ 運用にあたり気を付けている点

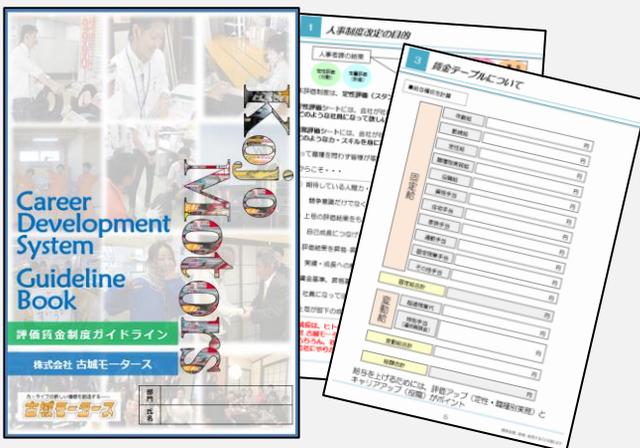
① 各種制度を利用する従業員のルール順守

時短勤務などの制度を利用しても残業が当たり前になると誰も制度を利用しなくなる。そのため、まずは制度を利用している従業員から定時に帰るように努力をしている。

② 人事評価マニュアルに明記する

産休・育休制度は既に存在していたが、口頭のみでの案内では利用する従業員はほとんどいなかった。その現状を解決するために、社会保険労務士の方に相談し、社内の人事評価マニュアルに明記をしたところ、利用者が増加した。

▼ 使用されている人事評価マニュアルに記載されている制度



11	アソシエイト社員制度について
<p>■ アソシエイト社員の対象者 勤続満2年目以降で妊娠後～満7歳未満の育児に従事する社員。</p>	
<p>■ 導入の目的 育児中の社員も無理なく、他の社員と公平に働き続けられるようにするため。</p>	
<p>■ 労働時間に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 9:30～16:30 9:30～17:30で選択可能。(休憩60分) ▶ 選択した労働時間より短い勤務の場合、早退・遅刻控除で対応。 ※原則規定に則り勤務するが、会社が認めた場合のみ早退や遅刻が可能。 上記時間以内の勤務を希望の場合は、時間給で対応 	
<p>■ 休日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間休日とは110日。それ以上の休日は有給消化、欠勤控除の対応となる。 ・日曜日完全休を選択可。 ※但し土曜日に月2日以上出勤する場合に限る。 	

効果

直近の実績として産休明けの女性従業員の復帰率は、100%と産後も安心して働ける環境が整っていると感じている。また、整った制度や体制の評判を聞きベトナム人整備士から友人を雇ってほしいという声をいただき、紹介によって整備士の確保ができています。

事例2 従業員満足度向上の取り組み

従業員満足度向上プロジェクトチームを組み、社内活性化を促進

実施の背景・きっかけ

従業員は、必ず1人1つ以上のプロジェクトチームに関わることが義務付けられている。プロジェクトチームは現在7つあり、その一つに従業員が働きやすい環境を自ら作るための従業員満足度向上プロジェクトチームがある。

取り組みと成功ポイント

■ 従業員満足度プロジェクトチームの活躍

① グラッチェコインの導入

社内でありがとう(=グラッチェ)を伝える仕組みとして、グラッチェコインという有料のアプリサービスを導入している。本サービスは従業員同士がスマホで感謝を短い文章とともに伝えるサービスで、個人別で感謝を伝えた数・感謝された数両方が自動で集計される。最もありがとうを送った社員や、感謝されることが多い社員を見える化し表彰まで行っている。

② 社内イベントの開催

社内で行われるイベントの企画も従業員満足度チームが行っている。直近では、1月の新年会、5月はボウリング大会、6月は社員旅行、7月はビアガーデン、など多数のイベントを企画している。

③ 社内報の作成

社内報を月1回作成し、社内に貼りだしている。社内報ではお誕生日従業員の紹介や、イベント情報、グラッチェの枚数などを集計し記載している。

▼ 社内イベントの様子



▼ 店舗内に掲示されている社内報



効果

毎月様々な取り組みが行われ、従業員満足度向上に努めている。整備士の離職率は非常に低い。直近での離職率は一桁台まで低下しており、効果が出ていることを感じている。

事例3 新卒社員早期育成のための取り組み

階層別に勉強会を開催、必要な教育を必要なタイミングで実施

実施の背景・きっかけ

新卒社員の採用をスタートしてから、社会人経験のない新卒社員が安定して成長するために各階層における勉強会の必要性を感じたことがきっかけ。入社1年目に開催している社長塾は、川橋社長の思いや考え方を伝えており、同社でやりがいを持って働くために重要な勉強会となっている。

取り組みと成功ポイント

同社に入社した新入社員は下記のようなキャリアステップが用意されている。

その中でも早期にリーダー職まではステップアップできるように階層別勉強会(塾)を開催している。

■ 社長塾(月1回)

入社してすぐの従業員が全員参加する勉強会。会社の歴史や、働くことについてなど社会人としての基本的なことを1年間かけて学んでいく。また、社長と新入社員のコミュニケーションの場としても活用されており、会の後には社長との親睦会も準備されている。

■ 主任塾・リーダー塾(月1回)

各役職者がそれぞれ勉強するための会、主任はリーダーを、リーダーは副工場長を目指すために必要な内容を学んでいく。

▼キャリアステップ



新卒主体の同社では、新入社員が早期にリーダー職まで昇進できるような仕組みを整えている。昇進に勤続年数による決まりはないが、概ね入社後5年で主任職、その後2~3年でリーダー職へ昇進する。

▼2023年に実施した社長塾のカリキュラム

5月	会社の歴史
6月	売上・利益とは
7月	働くとは
8月	社会人として守るべきルール
9月	半年を振り返って、嬉しかったこと・辛かったこと、成長している人としていない人の違い
10月	クレームとは何か、対応の仕方
12月	おもてなしとは
1月	読書感想文
2月	優先順位の付け方
3月	時間の使い方、1年を振り返って

▼リーダー塾で活用している資料の一部

本日の内容

- ・自分の目標設定

自分自身の目標

せっかくなので目標設定しましょう

- ・1年後 ⇒
- ・5年後 ⇒
- ・10年後 ⇒

※仕事でも良いが、自分自身がどうなっていきたいかの目標設定

効果

各自、自身の状況に応じて必要な内容が整理され、会社として学ぶ仕組みが整えられている。

役職が上がり部下を抱える際にもマネジメントやマーケティングなど多岐に渡ることを学んでいるため、成果を上げるスピードも速く社員のモチベーションにつながっている。

7

株式会社榛原モーターズ

会社概要

代表者	柴田 剛
業態	指定工場
社員数	32名
整備士数	6名
年間入庫台数	7,821台
年間車検 整備入庫台数	1,716台

沿革

昭和32年	榛原モーターズを開業
昭和53年	柴田 剛氏入社
平成2年	株式会社榛原モーターズへ法人改組
平成9年	民間車検工場の許可取得
令和2年	車両納車センターを本社から、中古車販売店舗へ移転



取り組み

課題① 働き方・労働条件

- 1 >> 残業時間削減の取り組み
- 2 >> 女性整備士活躍の取り組み

課題④ 待遇(働く価値)

- 3 >> 補助金を活用した設備投資の実施

事例1 残業時間削減の取り組み

サービス内容やオペレーションを見直し、残業時間を削減

実施の背景・きっかけ

同社では、採用の際に最も大切にしていることとして「従業員の家族が今の生活よりも幸せに生活できるかどうか」としている。従業員の方が仕事以外にも子育てや介護など家族としての大切な役割をもって日々の生活を送っているため、少しでも豊かな生活が送れるように、定時までの決められた時間内で仕事が終わるように一人当たりの生産性を最大限に高めるための取り組みや投資を行っている。

取り組みと成功ポイント

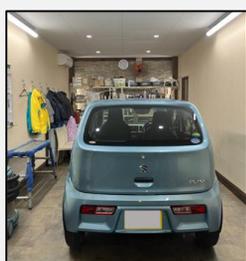
取り組みとしては主に5つあり、主に整備士が整備作業に集中できるようサービス内容の見直しや整備以外の作業要員の確保、デジタル化などが挙げられる。

取り組み① 納車引き取りの有償化

今まで納車引き取りを無料で行ってきたが、有料にすることで無駄な工数の削減となっている。

取り組み② 整備車両のクリーニング要員の雇用

洗車作業を専門で行うスタッフを雇った。整備士が洗車業務にあたる時間を整備作業に費やすことができ効率が改善、入庫台数を増加させることにつながっている。また、洗車専用室を設置し快適な洗車環境作りにも力を入れている。



▲工場横に洗車専用室を設置

取り組み③ トラブルレスキューは整備要員ではなく 保険ロードサービスを手配

今までは、お客様から連絡があったら現場に向かっていたが、作業要員が減ってしまうため、何かあった際には保険のロードサービスを手配するオペレーションに変更した。

取り組み④ アプリを活用し架電数を低減

来店時にアプリの登録をご案内して、車検や点検、オイル交換などの予約をアプリ上で行ってもらえるように声かけしている。

▼活用するアプリのメニュー画面



取り組み⑤ 全自動車検ラインを導入し車検の 短時間化

以前は、全て1日～数日車両を預かる形で車検を実施していたが、短時間車検にすることで作業を時間内に実施する意識が付き、作業効率の向上につながっている。

効果

上記を徹底した結果、ほとんどの従業員が決められた時間内で作業を済ませられるようになっており、全行程の作業時間の削減につながっていると考えられる。

また、生産性が向上したことにより会社全体の年間休日も年々増加させている。

事例2 女性整備士活躍の取り組み

性別による業務への概念を払拭し、働き方改善や顧客満足に繋げている

実施の背景・きっかけ

事務職として入社した女性スタッフとの個人面談の際に、整備士に興味があるか聞いたところ、「興味がある」と回答があり整備要員として働くこととなった。女性整備士増加をひとつのきっかけとして、働き方や従業員教育などに取り組み、性別に関係なく働きやすい環境づくりに取り組むようになった。

取り組みと成功ポイント

性別ではなく個人のライフスタイルを加味し、その人にあった働き方を実現できるように努力している。個々の家庭環境の把握、働き方が違うことに対する不満など、社内でコミュニケーションが活発に行われフォローする体制が整っている。

ポイント① 面談の実施

半年に1度の社長面談の他に、月に一回の頻度で専務と従業員2名でランチミーティングを実施、上記で出た不満などはすぐに解決できるよう取り組んでいる。

ポイント② ライフワークバランスや

多様性の概念の教育

面談や日々コミュニケーションを取る中で働き方の違いにより不満が出た場合は「お互い様」ということを伝えており、自身と他の人の異なる環境を共有し、互いに協力して働ける環境を作っている。

効果

在籍する女性整備士は2名おり、うち1名は検査員資格まで取得した。女性整備士の誕生を一つのきっかけに様々な家庭環境・主義志向を持つ従業員が等しく働きやすい環境づくりを行い制度や仕組みが整ってきている。また、これらのことにより採用や、従業員の定着にも大きく寄与していると感じている。

▼活躍している女性整備士



ポイント③ 全部門集まった朝礼

毎朝全社員が集まって朝礼を実施。

全部門の状況を共有することで部門間の理解も深められるような体制を取っている。

▼朝礼の様子



ポイント④ フレキシブルな働き方の推進

親の介護や子どもの年齢や学年など、状況に合わせてフレキシブルな勤務形態を実現している。

例) 子どもがいる場合、義務教育期間中は
時短勤務17時まで 等

事例3 補助金を活用した設備投資の実施

設備機器から労働環境を整え、現場で働く従業員の生産性を向上

実施の背景・きっかけ

同社は情報収集のために、他の整備工場見学を積極的に行っている。見学する中で、生産性向上や労働環境改善につながる設備機器を導入している。1年に1つは工場内に良い変化を起こすことを心がけており、費用についてはその時々で補助金を活用している。

取り組みと成功ポイント

過去3年で4個の機器・システムを導入した。

導入① 工場内エアコンの取り付け

- ・商品：ダイキンマルチキューブ
- ・目的：熱中症対策
- ・導入時期：令和元年11月
- ・補助金内容：小規模企業経営力向上事業費補助金

導入③ リフト2基の増設

- ・商品：イヤサカ
- ・目的：作業効率アップ、安全性アップ
- ・導入時期：令和3年5月
- ・補助金内容：小規模企業経営力向上事業費補助金

導入② スポット溶接機の導入

- ・商品：ヒラネ ASI-14000T2
- ・目的：火花低減・火事防止
- ・導入時期：令和2年11月
- ・補助金内容：小規模企業経営力向上事業費補助金

導入④ 車検システムの導入

- ・商品：イヤサカ IDISaABS-380 ALT385
- ・目的：計算および測定ミス軽減
- ・導入時期：令和4年1月
- ・補助金内容：ものづくり補助金

▼導入した設備機器の一部



効果

現場の方の労働環境改善とエアコン等は近隣で導入している工場がないため、求人を出す際の他社との差別化につながっている。

8

有限会社吉岡自動車

会社概要

代表者	吉岡 武男
業態	指定工場
社員数	10名
整備士数	5名
年間入庫台数	2,000台
年間車検 整備入庫台数	600台

沿革

昭和40年	創業
昭和41年	認証取得
昭和46年	有限会社吉岡自動車へ法人化
昭和47年	指定取得
昭和50年	石井営業所開設
平成12年	吉岡武男氏 代表取締役社長に就任



取り組み

課題② 人間関係・コミュニケーション

- 1 >> 理念経営に取り組み会社風土の変革
- 2 >> 社員コミュニケーション促進の取り組み

課題④ 待遇(働く価値)

- 3 >> 現場の意見を反映させる取り組み

事例1 理念経営に取り組み会社風土の変革

理念の浸透のため代表者が率先垂範、理念教育を継続的に実施

実施の背景・きっかけ

約10年前に代表者である吉岡社長が、社内を見渡すと社員同士の喧嘩の頻発や、挨拶が無いことに気が付き、当時の現状に不安を感じ会社変革を決意。

地元の経営者が集まる会に参加したところ、経営理念の作成と浸透が重要である事を学び、社員への浸透を継続的に行っている。

取り組みと成功ポイント

	第一段階	第二段階	第三段階
流れ	経営理念の作成	理念の共有	理念の浸透
期間	6ヵ月	5～10年	

第一段階 経営理念の作成

先輩経営者の方々にも相談して作成した。また、その際に文言や言い回しが吉岡社長自身が納得するまでこだわった。作成した理念は、掲げるものではなく浸透させるために作成した。自分の納得度を重要視した点が今回の成功ポイントとして挙げられる。また、納得度を上げるために十分な時間をかけることもポイントであり、吉岡社長は理念の作成に約半年を費やした。

第二段階 理念の共有

作成後、すぐに社員を集め理念を共有したが、多くの社員が反応することなく、無関心状態であった。成功ポイントは、経営者自身がめげずに継続して無関心である社員へ伝える事で、少しずつ反応が変わっていった。

効果

10年間に渡り経営理念の浸透に取り組み、直近数年間では離職者が出ていない。長く在籍している社員は理念の体現者となり、新たに入社した社員の指導も理念に沿った形で行われ、10名の社員がみな同じ方向を向き仕事をする事ができている。また、自発的に社員からの発案で実施される取り組みや社内行事が多数あるとのことで、同社の理念経営が成功していることが伺える。

▼会議室に掲げられている経営理念



第三段階 理念の浸透

理念浸透のために、重要な点は理念の発信者である吉岡社長が理念に沿った行動を自ら行うことである。社員を指導する時、お客様からお声をいただいた時など様々な場面でのコミュニケーションを「理念に沿っているか?」という視点で浸透させていった。



▲社員の笑顔のために、従業員の資格試験合格時に吉岡社長自らプレゼントを渡した

事例2 ▶▶ 社員コミュニケーション促進の取り組み

毎月1回感謝を記した「ありがとうカード」を全員に渡す

実施の背景・きっかけ

先述の理念を浸透させるための取り組みの一つとしてスタートしたのが、社長を含めた全社員に対し、月に一度ありがとうカードを渡すという本取り組みである。ありがとうカードを渡すためには、自分だけでなく、周りを良く見て、小さなことでも気が付けるようになるのではないかと考えスタートした。

取り組みと成功ポイント

4~5行程度感謝を伝えることのできるメモ帳サイズのカードを準備した。また、もらったカードを張り付けるためのノートが従業員ごとにあり、もらったすべてのカードを取り貯めるようにしている。

ポイント① 社長(発案者)がまずは継続し続ける

理念を浸透させるのと同様に、本取り組みの発案者である吉岡社長が、継続してやり続けることで徐々に社内に根付いてきた。取り組みを始めた当初は、最初だけはやるが、その後継続しなかった。

ポイント② 最初は“カードを渡す”ことをルールにする

吉岡社長も感謝を伝えることは自発的にやることであり、人から言われてやることではないと分かっているが、まずは渡すことを当たり前にするすることで、カードに書く内容を探すようになり、日々の小さなことに感謝できるようになると考えた。

ポイント③ もらったカードはノートに貯めておく

カードはメモ帳サイズのものを活用しており、もらったカードを各自ノートに貼り付け取り貯めるようにしている。

▼毎月全社員がありがとうカードを渡し合う



▼もらったありがとうカードはノートに張り付け見返せるようにしている



効果

現在では、言われなくても日常的に感謝を伝える姿を見えるようになっている。また、社員にとってありがとうカードを張り付けたノートは、お金には代えられない財産となっている。

事例3 >>> 現場の意見を反映させる取り組み

どんな意見も無下にせず、実現するために前向きに検討する

実施の背景・きっかけ

皆が笑顔でやりがいを持って働くために、社員が前向きに考えて出た意見については、なるべく実現したいという思いがあったことからスタートした。どのような意見でも、必ず実現することを前提として返答する事で、社員が積極的に発信するように変化した。

取り組みと成功ポイント

成功のポイント① 1人の意見で返答しない

相談された場合は、社長個人の判断で結論を出さないようにし、一度中核となる3名の社員と解決策を検討している。複数の意見を踏まえて最善の答えを出すため、相談した社員にとって納得度の高い回答となっている。

成功のポイント② 必ず結論を出し、回答する

相談や困りごとの内容によっては、すぐに改善できないことも多々発生するが、その場合でも、「できない」の一言で終わらせず、議案の重要性を踏まえ、幹部会議で議論し、すぐに実現できなくても、実施する期限を決めて、具体的なスケジュールを回答するようにしている。また、相談した社員は、自身の意見が尊重・採用されるため、意見を言うことに対し積極的になっている。

成功ポイント③ 現場の意見を収集する

毎月1回の全体会議とは別に、社員ミーティングが行われている。社員ミーティングに吉岡社長は参加せず、社員のみで様々な議案に対し意見出しや、課題に対する改善策を検討する会議である。本会議が社員が感じている不安や課題の抽出の場の一つとなっている。

▼社長が参加せず意見を出し合う社員ミーティング



▼工場照明のLED化は投資を伴うため計画的に実施し、実現までこぎつけた



効果

困りごとや会社をよくするための相談をすることで、会社に良い変化が起きる体験をしている社員が多数いる。そのため、社員は積極的に改善提案をする風土が作られている。

9

株式会社マツハ

会社概要

代表者	玉中 哲二
業態	指定工場
社員数	14名
整備士数	8名
年間入庫台数	13,838台
年間車検 整備入庫台数	6,127台

沿革

平成15年	会社設立 マツハ車検小倉東インター店オープン 「マツハ車検」FC事業をスタート
平成22年	オープン7年目で車検5千台を突破
平成26年	東京オフィス開設 マツハ車検FC全国展開へ
平成28年	車両点検整備システム「マツハタッチ」の 特許取得
令和2年	SMSシステム・ポイント機能をリリース 車販売・車買取誘導サービスをリリース
令和6年	マツハ車検加盟店70店舗達成



取り組み

課題① 働き方・労働条件

- 1 >> 分業化・システム化による生産性向上

課題④ 待遇(働く価値)

- 2 >> 独自の人事評価システムで働きがいのある職場づくり

事例1 分業化・システム化による生産性向上

徹底した業務の分業化とシステム化で高い生産性を生み出す

実施の背景・きっかけ

整備士、フロントスタッフの能力を最大限引き出すためには、システムの力が必要と考え、独自の車検システム（マツハタッチ）を開発することとなった。優れた車検システムの導入によって、検査員・整備士は、接客やクレーン対応を行なうことなく、整備業務に集中することが可能となった。整備士の整備工数は大きく向上し、給与は格段に上がった。

取り組みと成功ポイント

ポイント① システムが人の力を引き出す

整備士が整備作業に集中できるように、整備士が接客をせず、システム上で整備項目の説明ができるようになっており、また補足説明をフロントスタッフが行っている。

ポイント② 見積もり作成のシステム化

部品交換の提案は、システムを通じてお客様へ交換の必要性に応じて赤・黄・青の信号色で分かり易い提案を行なうことが可能になった。車の状態を理解した上で整備依頼をするため、納得度の高い車検が提供可能。全ての項目を選択後、見積もりが自動的に作成される。

ポイント③ 整備費用を車両重量により統一

軽・1.0t・1.5tのように車両重量により、多くの整備品目の料金を統一している。メーカーや車種によって、部品代を調べる必要が無く新人スタッフでも見積もり作成のスピードが速く・正確である。

ポイント④ 予約制の定着で働きやすい環境を整備

整備作業は完全予約制にすることで、繁閑がなく一定して入庫がある。そのため、整備士は昼食時間(60分)を確保することができ満足度の向上につながっている。また、閉店後の残業もなくなった。

ポイント⑤ 電話業務を大幅に改善

車検終了後に2年後の予約を確実に獲得することで、車検満了日が近づいても、予約日時の確認のみで済むため、電話業務の効率化に貢献している。また、車検日が近づくと独自で開発したマツハタッチを通して、自動的にSMS(ショートメール)が送信され、記載のURLより予約日の確認・変更ができるため、予約日時変更依頼の電話も少ない。

■システムを活用した見積もり作成と作業説明



見積もり画面



整備説明の画面

■2年後の車検予約もシステムで完結



次回車検予約時の画面

効果

徹底した分業化、システム化により高い生産性を実現した結果、給与水準も高い。30代前半で700万円を超える年収を稼ぐ整備士も出てきている。待遇の良さが整備士の離職率低下に寄与するとともに、新規人員確保がスムーズになる等、メリットも大きい。

事例2 >>> 独自の人事評価システムで働きがいのある職場づくり

4つの視点で評価制度を設計、各自の努力が評価される仕組み

実施の背景・きっかけ

過去に、脆弱な人事評価制度が不満となり、大切な従業員の離職につながってしまったことがあった。そのような事を二度と繰り返さないために、マツハ車検では実績評価に加え、従業員参加型の評価制度（自己他者評価）や人事評価システムを開発し、運用している。

取り組みと成功ポイント

■ 評価制度の全体像

同社では**利益評価・目標評価・顧客評価・自己他者評価の4つの指標**で評価を行っており、年3回(4月・8月・12月)の賞与が決まる仕組みとなっている。複数の視点で評価を行うことで従業員の地道な取り組みや隠れた努力が評価される仕組みであり、働きやすい環境づくりにつながっている。

■ 4つの評価項目



利益評価

利益評価

従業員個人の売上・利益額を元に利益貢献度を評価、その結果が歩合給や賞与に反映される。



目標評価

目標評価

定めている目標の達成度合いを評価するもの。従業員の目標を定め、その結果を評価に反映させることが従業員のモチベーション向上につながっている。



顧客評価

顧客評価

顧客アンケートなどの結果を元に行う評価。未来の収益アップのために重要な指標であり、目の前の数字を上げるだけでなくお客様に寄り添い仕事をできるようにする。



自己他者評価

自己他者評価

従業員全員で“会社のあるべき姿”を決め、自分たちで働きやすい環境を作るための評価指標である。社内の人間関係が改善し働きやすい職場環境づくりに大きく寄与する。

様々な視点で評価をすることで、従業員の評価制度に対する不満が解消し、満足度が向上する



次ページへ続く

前ページからの続き

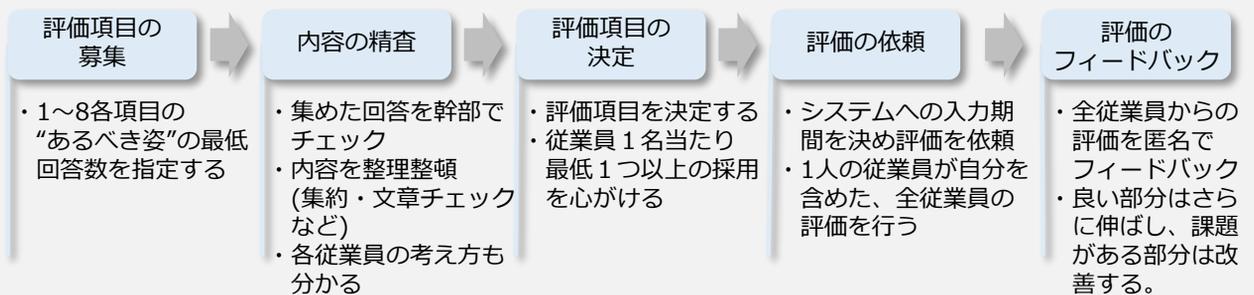
自己他者評価の導入で協力し合う風土を醸成

■独自の評価指標「自己他者評価」

マツハ車検が取り入れている評価制度の特徴として、「自己他者評価」が挙げられる。自己他者評価は、

- 1.お客様に対して
- 2.スタッフとして
- 3.同僚に対して
- 4.会社に対して
- 5.取引先に対して
- 6.研修生に対して
- 7.会社備品に対して
- 8.指定工場としての8つの項目で構成されている。各項目の評価項目は従業員から内容を集め決めていることも特徴的である。

■運用の大まかな流れ



■同社で実際に運用されている評価項目

お客様に対して	スタッフとして
担当以外のお客様でも気持ちの良い接客をしている	朝や帰る時にきちんと挨拶が出来る
常に笑顔で接客対応が出来る	誰にでも言葉使い、態度、行動が丁寧である
常にお客様を待たせない姿勢で対応が出来る	社内の調和を大事にしている
同僚に対して	取引先に対して
分け隔てなく業務について意見交換が出来る	言葉使い、電話対応、態度が丁寧である
同僚の誰に対しても丁寧な対応が出来る	きちんと挨拶が出来る
マイナス発言、ネガティブ発言をしない	相手の立場を尊重して話をする事が出来る

■評価結果の実際の画面

2022年12月分 氏名：		評価項目													○の数
評価項目	自己評価	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
お客様に対して															
1	お客様のためになる提案をし、売上が上がる努力をしている。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	7
	売上を上げる努力をしていない。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2
2	担当以外のお客様でも気持ちの良い接客をしている。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	5
	自身の担当のみに集中しすぎ、周りが見えていない。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	4
3	常に笑顔で接客対応が出来る。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	5
	笑顔のない接客対応をすることがある。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2
4	常にお客様の車を丁寧に扱う事が出来る。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	6
	お客様の車を雑に扱ってしまうことがある。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	1
スタッフとして															
5	朝や帰る時にきちんと挨拶が出来る。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	5
	朝や帰る時に挨拶ができない。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	5
6	始業時間前には仕事に切り始める準備をしている。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
	遅刻・始業時間ギリギリに来る。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	0
7	率先して清掃作業を行っている。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	3
	清掃作業を他人任せにしている。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	2
8	誰にでも言葉使い、態度、行動が丁寧である。	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	3
	粗雑な言葉使い、差別的な態度、行動をとることがある。	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	3

■評価結果の活用方法例

- ・褒めるべき項目が分かる
白丸(○)が多い項目は、一緒に働く仲間から評価されているため面談時には褒める
- ・自身の課題が分かる
黒丸(●)が多い項目は周りから出来ていないという評価をされていることが客観的に見えるようになる
- ・自己評価と他者評価の差で認識の違いに気づく
「自分で出来ている」と思っているが「他者からは出来ていない」ことが可視化できる
- ・過去からの努力が分かる
過去の評価結果と見比べることで、努力が見えるようになる

効果

自己他者評価の導入後は、従業員同士が連携し自発的にコミュニケーションを取るようになった。共に働く仲間から評価を受けることで、客観性が増し自発的な改善行動や従業員の成長にもつながっている。さらに、個々の従業員が考える“あるべき姿”が会社に提案されることで、経営陣は社内にある問題点・課題に早期に気づき、その対策を講じる事で従業員の離職が大きく改善された。

10

有限会社松下モータース

会社概要

代表者	松下 幸之助
業態	指定工場
社員数	19名
整備士数	10名
年間入庫台数	4,039台
年間車検整備 入庫台数	1,210台

沿革

昭和44年	創業
平成23年	インターネットによる車検予約 受付をスタート
平成27年	大分県より経営革新計画を承認 アップル車検グループへ加盟
平成30年	外国人技能実習生の受け入れ 開始
令和5年	新工場(钣金・塗装)完成 整備工場内にシャワールーム設置



取り組み

課題① 働き方・労働条件 ✂

- 1 >> 外国人整備士が安心して働ける環境づくり

課題② 人間関係・コミュニケーション ✂

- 2 >> 会社ビジョンの共有・人材表彰の取り組み

課題③ 人材開発 ✂

- 3 >> 外国人整備士育成のポイント

事例1 >>> 外国人整備士が安心して働ける環境づくり

異なる文化を受け容れるための土壌づくりを会社がフォロー

実施の背景・きっかけ

入庫台数も増え、整備士採用に力を入れたものの採用がなかなか上手くいかなかった。
 同業者の方からの情報や、保険会社からの紹介もあり外国人整備士の採用を決断した。
 入社したからには、長く働いてもらい戦力になってもらいたいという思いから、外国人整備士の働く環境づくりに着手した。

▼自宅前の空き地を借り畑を作って母国の野菜を栽培をしている



取り組みと成功ポイント

同社では、以下のような取り組みによって安心して働ける環境をつくっている。
 母国の文化を受け容れる事や、文化や風習が日本でも実現出来る環境作りに注力している。

家賃補助制度	毎月2万円の家賃補助を支給している。
住居の前に畑を借りる	外国人整備士の希望から、自由に使用できる畑を提供し、母国の野菜を栽培することで、食事面からもフォローをしている。
車両の提供	生活に車が必要な場合、原価で車両を購入できるようにしている。
シャワールームの設置	イスラム教の決まりでお祈り前には体を清める必要があるため、従業員休憩スペースにシャワールームを設置した。 設置費用は約350万円、補助金を活用している。

職場だけでなく、プライベートも含めて安心できる環境を提供している

効果

母国の文化や風習など仕事面以外もフォローすることで、今いる外国人整備士の満足度は高いと感じている。
 松下社長からこれらの取り組みは、外国人整備士を採用する際に、都会出身の整備士よりも、地方部出身の整備士にウケが良いと感じているというお話も伺うことができた。

▼プライベートも楽しんでいる



事例2 会社ビジョンの共有・人材表彰の取り組み

社員総会を外部会場にて開催、来賓も招き、従業員表彰や方針発表

実施の背景・きっかけ

他社で実施していることを聞き平成27年から毎年開催している。目的は、社員へ感謝を伝えるための表彰式の実施と自社のビジョンを従業員とともに、重要な取引先にも伝える場として活用している。

今後の方向性やビジョンを伝えるために取引業者の方も来賓として招待し、普段とは異なる環境で開催している。

取り組みと成功ポイント

年に一度、外部会場を借り社員総会を開催している。社員総会には来賓として取引先も呼ぶなど、会社の一大イベントとして開催している。外部会場や、取引先の役員・幹部クラスの方が参加する非日常感のある場で方針や表彰を行うことで、会社の一体感の醸成につながっている。

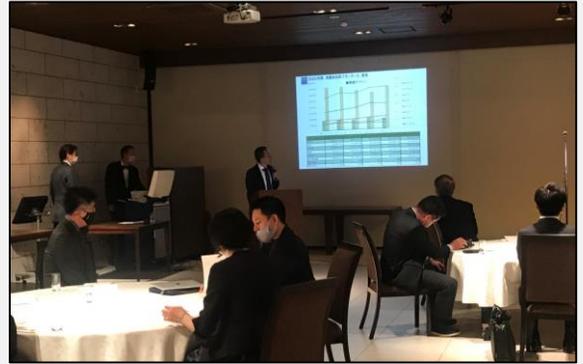
■ 2022年の社員総会の詳細

1	開会	7	特別講話②
2	社長挨拶	8	懇親会 開会
3	来賓紹介	9	社員紹介
4	来賓挨拶	10	表彰
5	業績・ビジョン発表	11	あみだくじ
6	特別講話①	12	閉会

効果

取引先の金融機関からも評価していただき、懇親会では、日ごろの働きを評価する表彰式、来賓の方も含めたくじ引き大会などを実施し、表彰状や景品を貰うことができる等、従業員も楽しみながら参加している。

▼外部会場を借りた社員総会の様子



ポイント① 非日常空間で実施する

会場や、来賓の方々などと非日常的な空間で開催することで、発表するビジョンに対する本気度が伝わりやすくなる。また、従業員は取引先からの評価などを聞く貴重な場となり、自社に対する働きがいの醸成につながる。

ポイント② 表彰したい従業員に合わせて項目を作る

表彰式を実施する場合、定量的な表彰項目のみになると一部の社員に表彰が集中するなど、不和が生じる。そのため、表彰項目は表彰したい従業員を決め、その従業員に合わせて設定することで満遍なく表彰することができ満足度も向上する。

▼社員表彰式にて表彰される外国人整備士の方々



事例3 外国人整備士育成のポイント

外国人整備士が悩む言語の壁を手厚くフォロー

実施の背景・きっかけ

来日した外国人整備士が日本に永住し、安心して働けるために実力をつけることが重要と考えた。実力をつけるために会社で支援ができる体制を設け、外国人整備士をフォローする事を考え開始した。

取り組みと成功ポイント

松下社長から伺った、外国人整備士育成のポイントは以下の通りである。

ポイント① 日本語の理解を深める

ある程度言語を学んでくる場合が多いものの、日本人と同様のコミュニケーションで伝わらないことも多い。そのため、日常的に読み書きを含め日本語を使用する仕組みを講じている。

- ・ 毎日の日報
- ・ 朝礼時の輪読に参加
- ・ 日本語検定の認定による手当の支給

ポイント② 伝わらないのであれば伝わるまで教える

同社では、指導の中で伝わりにくい、伝わらないことについては、時間をかけ、根気良く教えるようにしている。また、場合によっては通訳の方に入ってもらい伝えることもある。伝わらないからといって、既存整備士が作業をしてしまうと技術向上の遅れや、外国人整備士の尊厳が損なわれることになる。また、必要な社内資料については、母国語に翻訳することも行っている。

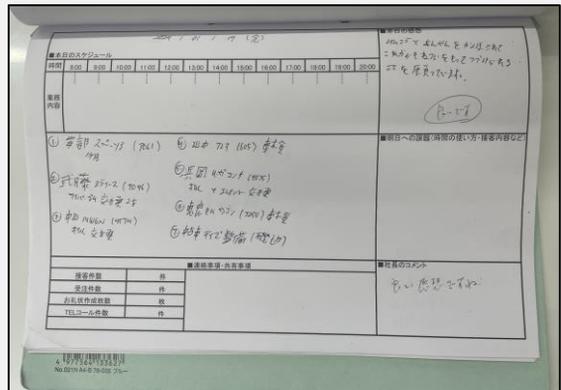
効果

日報は松下社長が毎日目を通し、コメントをするようにしている。継続することで文字がきれいに書けるようになったり、日本語でのコミュニケーションが、伝わりやすくなったりという効果を感じている。

▼日本語の勉強のために、朝礼時に輪読を行っている



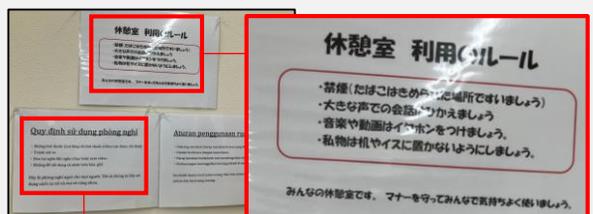
▼毎日書いている日報



■ 日報の項目

- ・ 本日のスケジュール
- ・ 連絡事項・共有事項
- ・ 社長のコメント
- ・ 本日の感想
- ・ 明日への課題

▼休憩室には翻訳された社内ルールが掲示されている



Quy định sử dụng phòng nghỉ

- ・ Không hút thuốc (vui lòng chỉ hút thuốc ở khu vực được chỉ định)
- ・ Tránh nói to
- ・ Đeo tai nghe khi nghe nhạc hoặc xem video.
- ・ Không để vật dụng cá nhân trên bàn, ghế.

Đây là phòng nghỉ ngơi cho mọi người. Tất cả chúng ta hãy sử dụng cách cư xử và vui vẻ cùng nhau.

1. 労働関連の法令等

最低限押さえておきたい労働基準法のポイント

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を行っていくにあたり、整備工場経営者の方に、知っておいていただきたい法令として労働基準法があります。本項では、整備工場経営者の方へ押さえていただきたい、労働基準法のポイントをお伝えいたします。

押さえてほしい法令	ページ
労働契約	P48
賃金	P50
労働時間・休憩・休日	P52
就業規則	P54



労働契約に関するポイント

■労働条件の明示

第十五条一項に記載される内容で、労働契約の際に労働者に対し賃金や労働時間、その他の労働条件を明示することが義務付けられています。明示すべき内容は企業規模に限らず以下の14項目です。

1	労働契約の期間に関する事項
2	期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
3	就業の場所及び従すべき業務に関する事項
4	始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時点転換に関する事項
5	賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く。)の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
6	退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
7	退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払いの時期に関する事項
8	臨時に支払われる賃金(退職手当を除く。)、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額に関する事項
9	労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
10	安全及び衛生に関する事項
11	職業訓練に関する事項
12	災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
13	表彰及び制裁に関する事項
14	休職に関する事項

☑ここをチェック — 書面での交付が必要です！

先述の14項目のうち(1)～(6)の項目については、**書面による交付が義務**付けられています。
 (労働者が希望する場合、書面として出力できるものに限りFAXやメールでも可)
 (7)～(14)については、書面で交付する必要はなく口頭での説明でも可能です。

コラム

令和6年4月より労働条件明示のルールが変わりました

令和6年4月より、労働条件明示のルールが改正され新たに明示すべき内容が追加されました。

対象	明示のタイミング	新たに追加される明示事項
全ての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	更新上限の有無と内容
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	無期転換申込機会 無期転換後の労働条件

就業場所・業務の変更の範囲の明示とは、入社後の部署や部門の異動、転勤などについて記載する必要があるということです。

更新上限の有無と内容の明示とは、契約社員の方やパートアルバイトの方など1年や半年といったスパンで労働契約を更新する方を対象として、契約更新回数や期間の上限についての記載が必要となります。

無期転換申込機会の明示とは、契約社員の方やパートアルバイトの方などは有期労働契約が5年を超えて更新されたときに発生する無期転換※1の申し込み権を労働者に伝える必要があるということです。

無期転換後の労働条件の明示とは、上記無期転換申し込み権を行使し、無期契約となる際の労働条件を明示する必要があるということです。
 ルール変更に伴い、不安のある方はまずは専門家へ相談しましょう！



※詳細は以下のページをご確認ください

[厚生労働省「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」](#)

※1 無期転換とは有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者からの申し込みにより期間に定めのない労働契約(無期労働契約)に転換することです。



賃金に関するポイント

■ 賃金の支払い

賃金の支払いは、5原則と言われる条件があります。多くの事業者で守られていることが多いですが、改めて確認しましょう。
令和5年4月より賃金支払いのデジタル払いが解禁されました。今後は従業員の希望に合わせて賃金の支払いを行うことも検討しましょう。

■ 最低賃金

賃金の最低基準については、最低賃金法によって定められています。最低賃金は都道府県によって異なるため、最新の最低賃金をチェックし最低賃金を下回っていないかを確認してください。
(都道府県別最低賃金は次頁参照)

■ 割増賃金

従業員に対し、法定時間外労働や深夜労働（午後10時～翌日午前5時まで）、休日労働をさせた際に、通常の賃金に上乗せして支払う賃金のことです。それぞれ割増賃金は右記の通り支払う必要があります。また、法定時間外労働と深夜労働が重なる場合、通常賃金の50%を支払う必要がありますので計算の際には注意が必要です。

賃金支払いの5原則

通貨で

全額を

毎月
1回以上

一定の
期日に

直接

次の場合は、賃金控除が認められます。

(1)法令によるもの

▶ 所得税、住民税、社会保険料など

(2)社宅費、昼食代など

▶ ①控除の対処となる具体的な項目

▶ ②控除を行う賃金支払い日などを定めた
労働代表者との協定が必要

割増賃金

法定時間外労働	通常賃金の25%以上
深夜労働	通常賃金の25%以上
法定休日労働	通常賃金の35%以上

ここをチェック — 中小企業も月間60時間を超える時間外労働には割増率50%を適用

平成22年に1ヶ月間で60時間を超える時間外労働は割増賃金率が50%と定められました。中小企業には猶予が設けられており、猶予対象となる企業はこれまで通り25%の割増率が適用されていました。しかし、令和5年4月より猶予期間が終わり中小企業も含め月間60時間を超える時間外労働については、50%の割増賃金率が適用されるようになりました。

☑ここをチェック — 都道府県別最低賃金

最低賃金には、地域別最低賃金と、特定産業別最低賃金の2種類があります。

地域別最低賃金とは、産業や職種に関係なく各都道府県単位で当該都道府県で働く全ての使用者・労働者に適用される最低賃金です。

特定産業別最低賃金とは、特定の産業について設定されている最低賃金で、地域別最低賃金よりも高い金額水準を定めることが必要と認める産業について設定されています。

※下記の最低賃金は特定産業別最低賃金を反映しておりません。下記表を使用する場合、必ず都道府県労働局又は最寄りの労働基準監督署に必ず確認してください。

地域	最低賃金 (円)	発効日	地域	最低賃金 (円)	発効日
北海道	960	2023/10.1	滋賀県	967	2023/10.1
青森県	898	2023/10.7	京都府	1,008	2023/10.6
岩手県	893	2023/10.4	大阪府	1,064	2023/10.1
宮城県	923	2023/10.1	兵庫県	1,001	2023/10.1
秋田県	897	2023/10.1	奈良県	936	2023/10.1
山形県	900	2023/10.14	和歌山県	929	2023/10.1
福島県	900	2023/10.1	鳥取県	900	2023/10.6
茨城県	953	2023/10.1	島根県	904	2023/10.1
栃木県	954	2023/10.1	岡山県	932	2023/10.1
群馬県	935	2023/10.5	広島県	970	2023/10.1
埼玉県	1,028	2023/10.1	山口県	928	2023/10.1
千葉県	1,026	2023/10.1	徳島県	896	2023/10.1
東京都	1,113	2023/10.1	香川県	918	2023/10.1
神奈川県	1,112	2023/10.1	愛媛県	897	2023/10.6
新潟県	931	2023/10.1	高知県	897	2023/10.8
富山県	948	2023/10.1	福岡県	941	2023/10.6
石川県	933	2023/10.8	佐賀県	900	2023/10.14
福井県	931	2023/10.1	長崎県	898	2023/10.13
山梨県	938	2023/10.1	熊本県	898	2023/10.8
長野県	948	2023/10.1	大分県	899	2023/10.6
岐阜県	950	2023/10.1	宮崎県	897	2023/10.6
静岡県	984	2023/10.1	鹿児島県	897	2023/10.6
愛知県	1,027	2023/10.1	沖縄県	896	2023/10.8
三重県	973	2023/10.1			



労働時間・休憩・休日に関するポイント

■労働時間

法律では、休憩時間を除き1日8時間、週40時間を超えて労働させてはならないと決められています。これらを適切に管理することも使用者には求められます。

タイムカードや勤怠システムを活用し適切な管理を行いましょう。また、一定の要件を満たすことでこれらの上限を超えて労働させることができます。(後述の「時間外及び休日の労働」の内容を確認しましょう。)

☑ここをチェック — 年間休日105日以上に設定しましょう

労働時間は、1日8時間・週40時間ということをお伝えしました。しかし、これを年間の労働時間でも考えていく必要があります。1年間はおよそ52週なので、年間の法定労働時間は以下のように算出されます。

守るべき年間法定労働時間

$$\text{年間法定労働時間} = 52\text{週} \times 40\text{時間} = 2,080\text{時間}$$

仮に年間休日が100日の事業者の年間の労働時間はどうなるでしょうか？

年間休日が100日の場合

$$\begin{aligned} \text{年間労働日数} &= 365\text{日} - 100\text{日} = 265\text{日} \\ \text{年間労働時間} &= 265\text{日} \times 8\text{時間} = 2,120\text{時間} \end{aligned}$$

約40時間
オーバー

先ほど算出した2,080時間を超えてしまいます。では、どの程度の年間休日を設定することが必要でしょうか。

必要な年間休日数

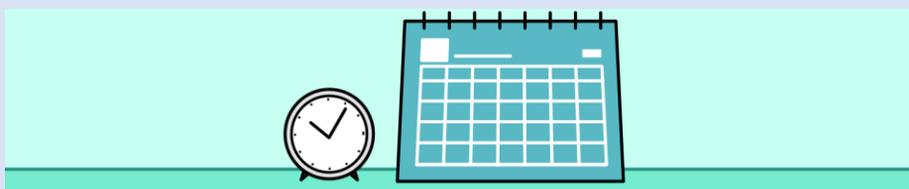
$$\begin{aligned} 2,080\text{時間} \div 1\text{日の法定労働時間}8\text{時間} &= 260\text{日} \\ 365\text{日} - 260\text{日} &= \mathbf{105\text{日}} \end{aligned}$$

年間の法定労働時間を守るためには、年間105日が最低限必要であることが分かりました。

年間の労働時間の記載がないため盲点となっていることが多くあります。

働く環境を整えるために、まずは、最低限105日の年間休日確保を目指しましょう。

105日を確保できない場合、1日の所定労働時間を8時間より短くする必要があります。



■ 休日

労働基準法では、毎週少なくとも1日の休日を与えなければならないとされています。これを法定休日と呼びます。しかし、一般的には週2日を休日に定めていることがほとんどでしょう。1日は法定休日ですが、もう1日の休日は所定休日と呼ばれます。違いとしては、法定休日に業務をする場合35%の割増賃金を支払うことが決まっていることにに対し、所定休日の割増率は条件を満たすと25%と運用面でも違いがあります。

法定休日と所定休日の割増賃金率

法定休日	通常賃金の35%
所定休日	割増賃金を適用しない。ただし、週40時間を超える場合、法定時間外労働として通常賃金の25%

参考例)

土曜日を所定休日、日曜日を法定休日としている企業の場合、土曜日に業務にあたる場合、割増賃金の適用はありません。

しかし、月～金まで1日8時間を既に働いている場合、週40時間の法定労働時間を超えるため、時間外労働として割増賃金が適用されます。

■ 時間外及び休日の労働

法定労働時間を超えて働く場合や、法定休日に出勤が必要になる場合、時間外労働・休日労働に関する労働者代表との協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。本内容は労働基準法 第36条に記載されていることから一般的に「36(さぶろく)協定」と呼ばれています。原則、36協定を締結せずにいわゆる残業や休日出勤をさせることはできないということを覚えておきましょう。

また、特別条項付き36協定は、特別な場合に限り、36協定の上限を超えた時間外労働を可能にするものです。いずれにせよ、時間外労働にあたっては、労働者の健康が確保されるように配慮しましょう。



36協定の概要

■ 36協定の締結により認められる時間外労働

	36協定	特別条項付き36協定
月間時間外労働	45時間	100時間 ただし、2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月それぞれの平均時間外労働時間を80時間以内に収めること
年間時間外労働	360時間	720時間
その他	—	月間45時間の上限超過は年6回まで

■ 36協定の締結について

- ・ 事業所ごとに締結する必要がある
- ・ 労働者側の代表と協議をして定める
 - ▶ 労働者の過半数で組織された労働組合がある場合はその労働組合
 - ▶ 過半数を超える労働組合が無い場合労働者の過半数を超える代表者
- ・ 労使で締結した36協定は、労働基準監督署に36協定届を提出
- ・ 有効期間が1年間と定められており、内容に変更が無い場合でも毎年届け出が必要



就業規則に関するポイント

■ 就業規則

常時10名を超える労働者を雇用する経営者は、就業規則を作成し行政官庁に届け出る必要があります。(労働者が常時10名を超えない場合は、行政官庁に届け出る必要はありませんが、就業規則は従業員の雇用及び定着に必須と言えますので、作成した方が望ましいでしょう。)10名以上の労働者は、正社員だけでなく短時間労働者や有期契約労働者なども含まれます。

また、就業規則の作成・変更にあたっては、労働組合

もしくは労働組合が無い場合は、労働者を代表する従業員の意見を聞きその意見を記した意見書を添付する必要があります。就業規則に記載する内容には、「絶対的必要記載事項」と「相対的必要記載事項」の2種類があります。絶対的必要記載事項は、就業規則を作成する際に必ず記載しなければなりません。相対的必要記載事項とは、就業規則を作成する際に定めた内容がある場合に記載する必要があります、必ずしも記載する必要のない内容です。

就業規則の作成

対象企業	常時10名以上の労働者を使用する者 上記には短時間労働者や有期契約労働者を含む
届け出先	労働基準監督署
添付資料	意見書※1

※1 意見書の作成

意見書の作成にあたっては労働者側の代表と協議をして定める

- ▶ 労働者の過半数で組織された労働組合がある場合はその労働組合
- ▶ 過半数を超える労働組合が無い場合、労働者の過半数を超える代表者

就業規則への記載事項

絶対的 必要記載事項	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間に関する事項 (始業・終業時刻、休憩、休日、休暇等) ・賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給に関する事項 ・退職に関する事項 (解雇の事由を含む)
相対的 必要記載事項	<ul style="list-style-type: none"> ・退職手当、臨時の賃金等に関する事項 ・労働者に負担させる食費・作業用品に関する事項 ・安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁等に関する事項

☑ここをチェック — 就業規則は定期的に見直しましょう

就業規則は、賃金制度や労働条件を変更した際には更新する必要があります。制度や規則の変更は行ったものの、就業規則に反映しておらず就業規則と就労実態にズレが生じるケースが散見されます。また、就業規則には労働基準法以外の法律が関わることがあるため、労働基準法以外の法律や制度にも目を向けておきましょう。変更した就業規則は、再度行政官庁に提出が必要ですのでその点も忘れないように気をつけましょう。

■ 法令等の周知義務

就業規則は一度作成したら終わりではなく、従業員への周知を図る必要があります。これは労働基準法106条に記載されており、全ての事業者は必ず行う必要があります。周知方法についても規定されているため、どのように周知を行う必要があるかを確認しましょう。労働者が必要なときに容易に確認できない場合は、周知を図っていることにはならないため注意が必要です。

周知の方法

常時事業場内の各作業場ごとに掲示し、
または備え付ける

就業規則を労働者に交付する

電子的データとして記録し、かつ、各作業場に
労働者がその記録の内容を常時確認できるパソコン
などの機器を設置する

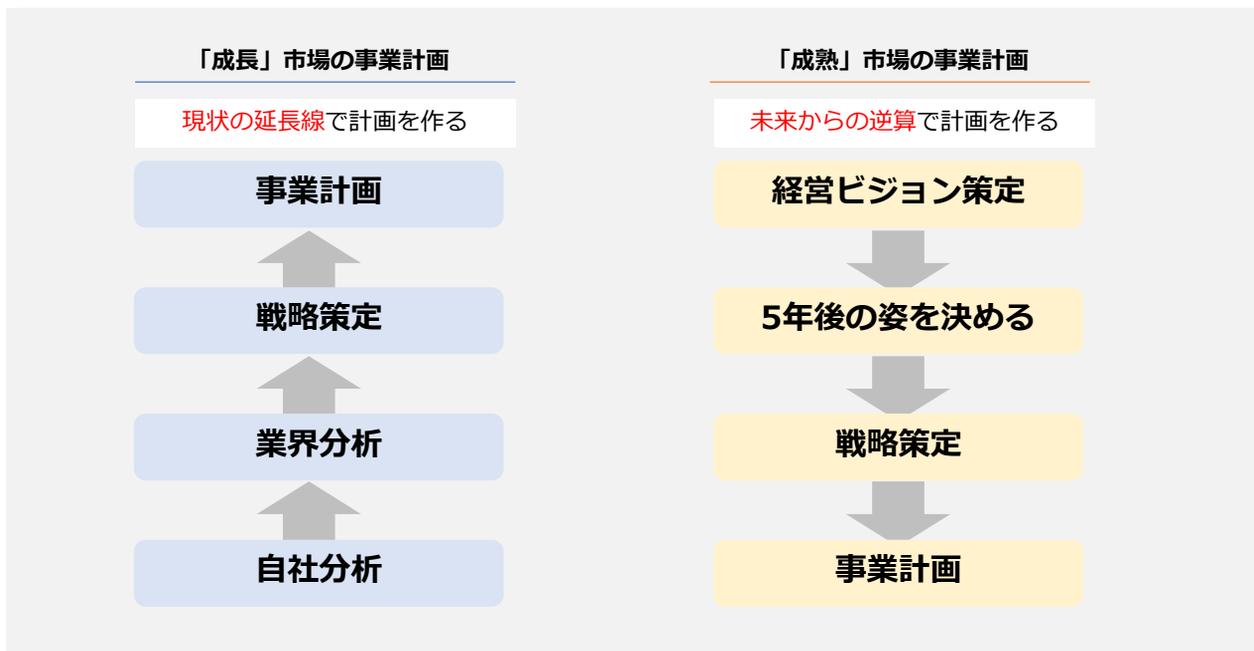


2. 事業計画の策定

事業計画を策定するにあたって

働きやすい・働きがいのある職場づくりのために、まず経営者がすべきことは事業計画を作成する事です。事業計画を策定するにあたっては、企業の根幹となる**経営ビジョン**を策定する必要があります。経営ビジョンは、長期的に実現したい姿を定めることです。目の前の職場づくりと直接的に関係のないことかもしれませんが、実現したい姿を定め未来からの逆算で今すべきことを決めていくことで、より効率的で従業員にとって納得度の高い取り組みを行うことが可能になります。

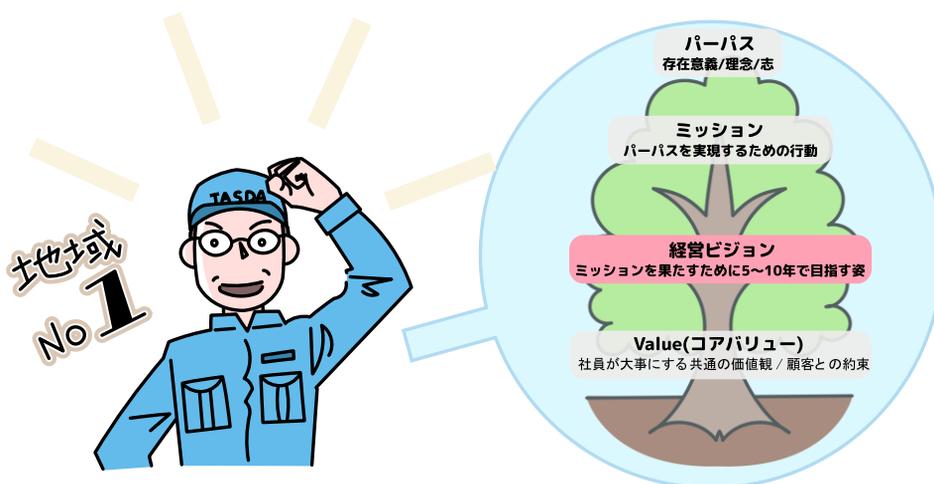
働きやすい・働きがいのある職場づくりは、一朝一夕で実現することは難しく、また金銭的・時間的コストが伴うものです。最低でも3年～5年間の計画を作り、その計画を実現するためにとにかく行動することが求められます。また、成熟している自動車産業・整備工場経営において現在の延長線上で計画を作ると、どうしても今抱えている課題が解決できないことも多くあります。そのため、まずは経営者がどのような会社を作りたいか、それを実現するために5年後にどのような会社になっているかを明確に描く必要があります。



経営ビジョンの策定

未来からの逆算で計画を作る際に、まずやるべきことは経営ビジョンを定めることです。経営ビジョンは企業の夢や志、方向性のことを指します。この経営ビジョンを定めるための考え方の一つとして、PMVVという考え方があります。PMVVとは、それぞれ単語の頭文字をとったもので以下のような意味があります。このPMVVを一貫性をもって作り上げることで、従業員を巻き込みながら、持続的に成長していく計画策定を行っていくことができるという考え方です。

頭文字		意味	作成のポイント
P	Purpose (パーパス)	企業の存在価値/理念/志	(私たちは) 〇〇(思想・信条)を大事にする
M	Mission (ミッション)	Purposeを実現するための行動	(だから、私たちは) 〇〇(行動)をする
V	Vision (ビジョン)	Missionを果たすために5~10年で 目指す姿	(だから、私たちは) PとMを徹底的に追求した先に 〇〇(5~10年後に)を目指す、実現する
V	Value (バリュー)	社員が大事にする共通の価値観/ 顧客との約束	(だから、私たちは) 〇〇を日々の判断軸として行動する



☑ここをチェック

経営ビジョンは作るだけでは意味がありません。**経営者が本気で、情熱を持って**取り組むことができるかどうか最も重要です。第二章(P36)でご紹介している吉岡自動車の吉岡社長は理念を作るのに、半年以上の時間をかけ自分に納得のいく理念になるまで、内容とそれを表す言葉を考えたという話がありました。作ることをゴールとせず、自社の独自性が反映され、従業員からも共感され、会社が一枚岩となることのできる経営ビジョンを策定しましょう。

事業計画策定の具体的な進め方

先述の経営ビジョンの策定が済んだら、具体的な事業計画の策定を行きましょう。本ページでは、事業計画を「事業の定量的な数字計画」として定義します。

事業計画を先ほどの経営ビジョンと照らし合わせ、目的を明確にすることが理想的です。

例えば、従業員の給与を5年後までに30万円上げることがを目的とし、どの程度売上を向上させなければならないかを考える必要があります。

事業計画を作る際には、よく「達成可能かどうかを考えなければならない」と言われますが、まずはそれらをいったん置いておき、理想を掲げ計画を作り上げることからスタートすることが重要です。

高い目標を掲げることで、今までの延長線上の考えを飛び越え、新たなアイデアや施策が生まれます。

高い目標を掲げたうえで、達成までの道筋が見えない場合に、再度事業計画を練り直す流れで事業計画を作りましょう。

■ 事業計画策定の大まかな流れ

事業計画のゴール

定める計画のゴールを決める
(例：5年後までに平均年収を30万円上げる)

数字計画の策定

1. 成果数字の計画 = 売上・利益(率)等
2. 成果達成のためのプロセス数字の計画 = 台数・単価等

実現可能性のチェック

プロセス数字達成のために必要な具体的な取り組み、既に取り組んでいるベンチマーク企業を決める



事業計画作成の流れ

①事業計画のゴールを設定する

事業計画作成するには、まずは**明確なゴールを設定**することが重要です。ゴールを明確にすることで、やるべきことが具体的になります。上手にゴールを設定するために、①具体的かどうか ②定量的に測定可能であるか ③期限が決まっているか の3つの視点で作成してみましょう。

この時点では、実際に実現の可能性は考えずに目標を決めましょう。この時点で実現の可能性を考えてしまうと、できない理由が多数出てきてしまい、本来より大きな目標を達成できる方法・手段があるにも関わらず、従来のやり方の延長線上で計画を作ることになります。実現の可能性は後に回し、まずは達成したい理想の姿から考えましょう。

■上手なゴール設定の仕方

チェックすべき項目
具体的かどうか
定量的に測定可能であるか
期限が決まっているか

■良いゴール例

- ・3年以内に車検で、売上を1千万円上げる
- ・5年後までに営業利益率を変えず、平均年収を10%上げる
- ・車検台数を600台から800台に2年間で増やす
- ・整備士の一人あたり売上高を1年間で50万円上げる

明らかに達成が難しい場合を除き、现阶段では**実現の可能性を考えない**ことがポイント

②成果指標(損益計算書)に合わせた数字計画をつくる

ゴールを決めたら、次は数字に落とし込んでいきましょう。数字計画は

- 1 **成果指標としての数字計画**
=損益計算書に関する数字設定
- 2 **成果計画を達成するためのプロセス計画**
=1を達成する具体的な生産台数、
生産単価などの計画

の二段階で行います。まずは、事業活動の成果である決算書(多くの場合損益計算書)に合わせた数字計画を作ることがスタートです。①で定めたゴールを達成した時の決算書を作成し、次の段階で具体的な数字計画に落とし込んでいく流れで行います。

数字計画作成の流れ

1.成果指標としての数字計画(損益計算書)

売上・売上総利益(粗利)・営業利益等の
損益計算書に関わる数字計画

2.成果達成のためのプロセス計画

成果指標を達成するために、車検、点検、钣金、
車販などの台数、単価をどの程度伸ばす必要があるかを明らかにする数字計画

③具体的な数字計画をつくる

成果指標に合わせた数字計画が出来たら、次はその成果を出すために必要なプロセス指標による数字計画を作りましょう。プロセス計画を作成することで、計画が机上論にならず実現性の高い計画になります。本計画で検討すべき内容は、車検台数、点検台数、車販台数など、売上や利益を構成する要素を数字に落とし込むことです。現状から、どの程度お客様を増やすか、単価を上げるか、またそのために投資(採用や設備等)が必要かを数字に落とし込みましょう。

④実現の可能性をチェックする

ここまでの数字計画を作成したら、それらを実際にどのように達成していくか、また達成が可能なのかをチェックしていきましょう。この段階で行うことは以下の2点です。

- 1 プロセス計画は達成可能か？
- 2 達成するための具体策があるか？

これらを見極めるには、既に取り組みを行っている企業へのヒアリングや、自社の一歩先を行く企業の取り組みを参考とすることが有効です。

また、経営者の皆様は業界団体の集まりや、外部企業を活用し積極的に情報収集を行いましょう。

③具体的な数字計画のつくり方

②の数字を達成するために・・・

何を	車検台数・定期点検台数・钣金台数・車販台数 またそれらの単価 など
どのくらい	年間・月間でどの程度増やす必要があるのか

増やす必要があるのかを明らかにする

④実現可能性のチェック

③の数字を達成するために・・・

既に達成している事例はないか？
同業他社の事例や、知り合いの整備工場にヒアリングしてみましょう。
外部の専門家の力を借りる
お客様への接客力向上のために研修を取り入れる、インターネットを使用して新規のお客様を集めるなど、自社のリソースで対応できない場合は外部の専門家の力を借りましょう。



参考例：給与を上げることを目的とした事業計画

①事業計画のゴール ▶ 5年間で平均年収を10%上げる

- 1 目標を達成するための条件を洗い出す
 - ・営業利益率は変えたくない

②成果指標(=損益計算書)の数字計画をつくる

- 1 人件費がどのように増えるのか見える化する (人件費×110%) (万円)

	現状	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
人件費(万円)	3,000	3,060	3,120	3,180	3,240	3,300

- 2 上記の人件費を支払うために必要な数字計画
諸条件

- ・売上高人件費率30% ・売上高総利益率60% ・営業利益率5% (万円)

	現状	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
人件費(30%)	3,000	3,060	3,120	3,180	3,240	3,300
必要売上高	10,000	10,200	10,400	10,600	10,800	11,000
売上総利益(60%)	6,000	6,120	6,240	6,360	6,480	6,600
販売費及び一般管理費	5,500	5,610	5,720	5,830	5,940	6,050
営業利益(5%)	500	510	520	530	540	550

③プロセス指標(=②を達成する具体的な)で数字計画をつくる

- 1 5年後までに売上高1千万円をどのように増やすのかを決める
 - ・車検、定期点検、一般整備を何台増やせば達成できるか？
 - ・1台当たりの単価を上げることはできないか？



- 2 具体的な数字に落とし込む

- ・車検で840万円増 = 車検台数120台 × 単価7万円
- ・法定点検で54万円増 = 法定点検台数36台 × 単価1.5万円
- ・钣金塗装で120万円増 = 钣金塗装台数12台 × 単価10万円
- ▶ 月に直すと・・・車検台数10台、法定点検台数3台、钣金塗装台数1台



④実現可能性のチェック

- 1 既に実施している事例が無いか探す
 - ・知り合い企業の話聞く
 - ・業界誌や業界団体の機関誌をチェックする
 - ・外部企業の専門的な知識を借りる など
- 2 達成のための具体策を決める
 - ・月間10件の車検を獲得するためにネット広告を始める
 - ・法定点検を月3件増やすために、顧客へ電話での誘致を行う

■ 覚えておきたい整備工場の指標

< 専業 >

(千円)

	2~3名	4~10名	11~20名	21~30名	31名以上	平均
事業所当たり売上高	15,503	70,636	220,970	416,957	745,146	38,028
事業所当たり 部品材料・外注原価	5,655	25,450	77,380	172,902	286,916	13,782
売上高総利益 (粗利額、人件費含まず)	9,848	45,186	143,590	244,055	458,230	24,246
売上高総利益率 (粗利率)	36.48%	36.03%	35.02%	41.47%	38.50%	36.24%
整備要員一人 当たり売上高(1)	6,649	13,081	16,286	17,402	19,298	10,634
整備要員一人 当たり粗利高(2)	4,224	8,368	10,583	10,186	11,867	6,779
整備要員 平均年収(3)	3,418	3,995	4,364	4,536	4,490	3,783
売上高整備要員人件費 (3)/(1)	51.41%	30.54%	26.80%	26.07%	23.27%	35.57%
労働分配率 (3)/(2)	80.92%	47.74%	41.24%	44.53%	37.84%	55.80%

< 兼業 >

(千円)

	2~3名	4~10名	11~20名	21~30名	31名以上	平均
事業所当たり売上高	19,958	69,519	165,535	292,929	461,073	44,364
事業所当たり 部品材料・外注原価	8,442	27,457	59,468	105,906	234,383	17,704
売上高総利益 (粗利額、人件費含まず)	11,516	42,062	106,067	187,023	226,690	26,660
売上高総利益率 (粗利率)	42.30%	39.50%	35.92%	36.15%	50.83%	39.91%
整備要員一人 当たり売上高(1)	8,517	12,741	12,347	12,524	12,221	11,257
整備要員一人 当たり粗利高(2)	4,914	7,709	7,911	7,996	6,008	6,765
整備要員 平均年収(3)	3,922	4,163	4,163	4,471	4,380	4,065
売上高整備要員人件費 (3)/(1)	46.05%	32.67%	33.72%	35.70%	35.84%	36.11%
労働分配率 (3)/(2)	79.81%	54.00%	52.62%	55.92%	72.90%	60.09%

<ディーラー>

(千円)

	2~3名	4~10名	11~20名	21~30名	31名以上	平均
事業所当たり売上高	58,858	150,797	328,437	680,235	1,106,700	174,541
事業所当たり 部品材料・外注原価	22,930	58,323	133,083	305,728	493,693	71,907
売上高総利益 (粗利額、人件費含まず)	35,928	92,474	195,354	374,507	613,007	102,634
売上高総利益率 (粗利率)	38.96%	38.68%	40.52%	44.94%	44.61%	41.20%
整備要員一人 当たり売上高(1)	23,500	23,694	23,782	27,993	27,171	24,003
整備要員一人 当たり粗利高(2)	14,345	14,530	14,146	15,412	15,050	14,493
整備要員 平均年収(3)	4,889	4,849	4,943	5,224	5,240	4,900
売上高整備要員人件費 (3)/(1)	20.80%	20.47%	20.78%	18.66%	19.29%	20.41%
労働分配率 (3)/(2)	34.08%	33.37%	34.94%	33.90%	34.82%	33.81%

※一般社団法人日本自動車整備振興会連合会「自動車整備白書(令和5年度版) P77~92 令和5年度実態調査集計表」を引用し、一部は掲載されている数値を独自に計算し算出している

- ・「事業所当たり売上高」、「事業所当たり部品材料・外注原価」、「整備要員一人当たり売上高」は P84~85、(11)-1、(11)-2、(11)-3から引用
- ・「整備要員平均年収」は、P82 (6)を参照
- ・「売上高総利益(粗利額、人件費含まず)」は、「事業所当たり売上高」から「事業所当たり部品材料・外注原価」を引いた値であり、人件費等は含んでおらず会計上の売上高総利益の値とは異なります
- ・「整備要員一人当たり粗利高」は、「整備要員一人当たり売上高」から「整備要員一人当たり部品材料・外注原価」を引いた値

3. 設備投資について

働く環境を向上させる整備機器を導入する意味とは？

安心安全を確保するためには整備士は将来も必要不可欠な存在ではあるが、近年、整備士の人材不足が深刻な課題です。

昨今、働き方の意識変化により、3K(きつい、汚い、危険)のイメージがある職場は、敬遠される傾向にありますが現在では、整備現場の労働環境を改善する設備・機器が多く開発されており、計画的に導入することで働きやすい職場がつくられます。

それにより整備士の皆さんには自動車整備の楽しさや、やりがいを再認識してもらい、整備士を目指す方々に魅力的な職場環境だと感じてもらえるよう、設備の見直しに取り組みしましょう。

また、多様な人材の活用は、整備事業者にとって成長と持続性の観点から重要です。

女性やシニア層など誰もが働きやすい環境を整えるためにも、身体的負担の軽減となる機器や空調設備を導入するなど、体力的ハンデを補う取り組みも検討しましょう。

その他、近年ではOSS(ワンストップサービス)や電子車検証の導入、OBDによる検査項目の追加などDX化(デジタルトランスフォーメーション)に対応することが求められておりますが、さまざまなデジタルツールを適切に活用し、作業の効率化や品質向上、お客様へのサービス向上につなげましょう。



設備投資のための計画を立てましょう

ステップ 1 事業計画や行動計画を立てる

生産性はどれくらい向上するのか、設備機器を購入し何年で経費を回収(レバーレートへの反映等)できるのか、活用できる補助金はあるか等について相談機関(よろず支援拠点※、取引銀行等)に相談するなどして購入の計画を立てましょう。



行き当たりばったりで、計画性なく購入を決めるのではなく、今後の事業場のビジョンや「働き方」の改善の方向性を見据えて、購入計画を立てましょう。

ステップ 2 整備士、従業員へのヒアリング

導入をしてほしい機器・工具や整備作業をする上での困りごとを、社内会議を開くなどして整備士や従業員へヒアリングし、購入する機器のピックアップをしましょう。



使用方法が分からず使わなくなったり、保管場所から持ち出すなどの手間が煩わしくなり、あまり活用されなかったなどのムダが出ないように、注意しましょう。

ステップ 3 購入する機器の優先順位をつける

価格や代替えの必要性、使用頻度等から、購入する機器の優先順位を決めましょう。
例：1年ごとに冷暖房機器⇒電動工具⇒テスターの順など



一度に多くの機器・工具は購入することは難しい。まず最初に導入すべきは待遇改善機器なのか、効率化機器が必要なのか等しっかり検討しましょう。

ステップ 4 オートサービスショー等の展示会やカタログでの選定

展示会や各種資料(機器カタログ、機械工具メーカーHP(P72・73参照)等)にて購入機種を選定をしましょう。

例：価格帯、機能等を考慮し制作メーカーや機器・工具のグレードを決める



機械工具の販売店に依頼して、各機械工具メーカーのカタログを取り寄せるなどして、操作性や効率化、省スペース、省エネなど様々な観点から検討しましょう。また、購入予算によっては中古の整備機器も選択肢に入れても良いでしょう。
例：中古車自動車整備機器の買取・販売サービス「メカコミ」を活用する等(P67参照)

ステップ 5 機器の購入

機器・工具の販売店や自動車整備商工組合に問い合わせるなどして購入。



活用できる補助金や助成金があれば、申請しましょう。
(主な補助金についてはP70・71を参照)

ステップ 6 購入した機器・工具の使用方法についての教育

「購入したが結局あまり使わなかった」といったことが無いよう、社内教育や各種研修を受講させ、購入機器の使用方法や注意点等について理解を深めたくうえで有効に活用しましょう。



社内勉強会を実施する等、整備士に機器・工具の使用方法の習得や使用上の注意点(事故防止)の周知を徹底しましょう。

※よろず支援拠点とは

「よろず支援拠点」は、中小企業や小規模事業者が経営上の悩みを解決するための無料の経営相談所です。国が全国に設置しており、売上拡大、経営改善など、経営上のあらゆる課題に対応します。具体的な利用方法や相談の流れについては、最寄りのよろず支援拠点の公式ウェブサイトをご覧ください。
よろず支援拠点ホームページ：<https://yorozu.smri.go.jp/>



整備機器を導入することによる目的と効果

労働時間の短縮

効率化機器の導入による作業時間の短縮

- ▶ 残業の削減、休日の充実 etc.

効率化機器の導入により、同じ成果をより少ない時間・労力で達成でき、その結果、整備士の残業が減ることでコスト削減につながります。

また、残業の削減や休暇を取りやすい環境にすることにより心身のリフレッシュが図られ、整備士のモチベーションも上がるなど、ワークライフバランスの実現に取り組むことで、満足度が高まり整備士の定着率が向上します。

収益の確保

入庫台数の増加に伴う売上増・外注作業の内製化

- ▶ 給与の引き上げ・さらなる設備投資 etc.

例えば、門型洗車機の導入により、整備士は技術力を求められる作業に専念することができるようになり、集中して仕事をこなすことで、整備台数を増やすことができます。

その他、今まで外注していたエアコン冷媒の充填も、フロンガス回収機を導入することで、自社で作業が完結でき、売上増に貢献します。

売上の増加により、整備士の給与を増やすなど、待遇改善を実施できます。

安全と健康

力仕事を電動工具や機器にて補助、システムやデジタル機器導入によるチェック作業の負担軽減

- ▶ 危険な作業の省力化・負担のかかる作業や姿勢の緩和・整備要員(検査員、整備主任者)の心的負担の軽減 etc.

重量物を運ぶなど、力を必要とする作業や危険な作業を人手で行うことは、肉体的負担が大きく、事故の可能性も高まります。

機器・工具やシステムを導入することで負担や労力を減らし、最大限の生産性を発揮できるよう取組みましょう。自動車検査員や整備主任者にとっては、ミスができないという不安が付きまといまいます。

検査機器の自動化などを進めることで心的負担を減少させることも検討しましょう。

整備作業の品質向上

新技術に対応する診断機器・整備機器の導入により、学べる環境を構築

- ▶ 整備要員の知識及び技術力向上、最新機器による作業精度の向上 etc.

ADAS（先進運転支援システム）はすでに近年の自動車には装備されており、また、自動運転技術やEV車等が、これから普及していくことが予想されます。新技術やOBD検査などに対応する知識・技術力を習得するためにも、スキャンツールや、PC・タブレット、整備情報（FAINES）等を活用できる環境を作り、スキルアップを図りましょう。



次ページへ続く

前ページからの続き



快適な職場環境の形成

“人材の定着”、“人材の育成”、“新たな人材の確保”

人を中心とした魅力ある職場にするためにも、計画的に設備投資を実施し環境形成に取り組みましょう。

整備士には・・・

働きやすい職場

▶ **離職率の低下、抑制**

整備士を目指す方々にとっては・・・

魅力的な職場環境

▶ **就職先としての候補**



中古設備の買取・販売サービス 「メカコミ」の紹介



■ 「メカコミ」とは

整備工場の設備の買取の依頼、中古の設備の購入ができるBtoB向けプラットフォームです。まだ使える設備を買取り、リユースすることで整備工場の課題である設備投資の削減に役立つ、「見つけやすく、探しやすい」サービスです。

<リユースを知らずに廃棄>
販売店



買取依頼



<設備投資が課題>
モーターズ

購入



■ メカコミの主な特徴とサービス

自動車整備業界では、整備機器の「廃棄」がある一方で「整備機器の調達が困難」という状況がありました。メカコミは、この課題を解決するため、これまで廃棄されてきたまだ使える中古設備を買取ってリユースすることでカーボンニュートラルに繋げることを目指しています。

中古の整備機器はあとどれくらい使えるのか？不具合が起きないか？など、不安を抱えながら購入することが懸念点となっていました。メカコミは中古設備専門業者が点検・修理を行った設備を出品、また購入後もメンテナンスを受けられるので、安心して購入することができます。一部機器（リフト、タイヤチェンジャー等）は保証サービスも提供されております。購入だけでなく、設備の査定・買取も依頼することができます。

具体的な利用方法や相談の流れは、メカコミの[公式ウェブサイト](#)をご覧ください



目的別の導入機器例

整備機器の一例を紹介しますので、整備士とのヒアリングのきっかけにご活用ください。
また、整備機器導入の効果についても考慮し、設備投資の検討をしましょう。

導入機器主な効果：



労働時間の短縮



収益の確保



安全と健康



整備作業の
品質向上



空調つなぎ



安全と健康

空調つなぎは、全身を覆うつなぎタイプの空調服です。小型ファンによる空気の循環効果によって、つなぎの内部を涼しい状態に保つことができ、暑い時期でも快適に作業できるため、疲労を軽減し、効率的に作業できます。



POINT トップとズボンがつながっているつなぎ形状のため、下半身も涼しい状態で作業できます。特に暑い日などでは、熱中症や脱水症状等の予防にもつながります。



電動工具



労働時間の短縮

ボルトやナットを回す際に手で回すよりも簡単に大きなトルクをかけられる電動のインパクトレンチ、インパクトドライバー、ラチェットレンチ、トルク制御ナットランナーなどの工具は、作業効率の向上や作業の簡素化に役立ちます。



POINT 電動工具を導入するメリットは、エアホースの取り回しの煩わしさから解放されるとともに、使用範囲に制限なく利用することができるため、車両の移動等の手間がなくなります。



冷暖房機器



安全と健康



整備作業の
品質向上

冷暖房機器の設置は作業環境を改善し、働きやすさを向上させる重要な要素です。適切に温度調整をすることで、快適性が向上し、作業効率が高まります。



POINT 高温や低温の環境下で作業することはミスを誘発し、作業品質に影響を与える可能性があります。快適な作業環境は品質向上に寄与します。



オイルチェンジャー



労働時間の短縮



収益の確保

エンジンオイル交換を短時間で行える。車両をリフトアップしないで交換作業ができるため、作業時間短縮につながります。



POINT オイル交換のためにリフトアップする必要がなくなり、その他の作業にリフトを稼働することができるため、作業効率が良くなり収益の確保につながります。

自動車整備業の業務システム



労働時間の短縮



収益の確保



顧客管理の効率化を図ったり、入庫の予定や作業指示、納車から売上管理まで業務手順に沿ったシステムの導入をすることで、顧客と車両の管理が容易にできるようになり、事務作業の軽減につながります。



POINT 各社から様々な業務補助のためのシステムが開発されておりますので、自社にあったシステムを検討しましょう。



四輪ホイールアライメント テスター（総合式）

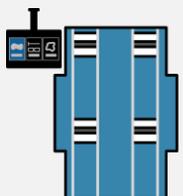
労働時間の短縮

整備作業の
品質向上

ターゲットの高さに合わせてカメラが自動的に追尾するなど、セットアップが簡素化され、準備も作業時間も短縮されます。外注していた作業を自社で行うことになり、外注費も抑えられ、収益が上がります。



精度の高い計測により正確な調整・修理が可能となり、ユーザーからの信頼も得ることができます。



デジタル検査ライン

安全と健康

整備作業の
品質向上

ブレーキテスターやヘッドライトテスター等の検査結果を事務所パソコンとオンラインで接続することができ、記録簿等の作成・印刷が容易になります。車両ごとの検査結果がデータ保存されるため、検査結果の履歴確認がしやすくなります。



記録簿等の作成、合否判定、計測データの計算等自動化されるので、自動車検査員の負担軽減が図れます。

コラム

自動車整備士が導入してほしいと思っている機器 **BEST10**



1位

電動工具

電動ラチェットレンチは整備士の人数分ほしいなあ…

もっとパワーのある電動インパクトがあれば便利なのに



2位

車検機器
(テスター)

複合式のテスターだと作業効率上がりそう

うまく測れなかったことがあったから最新のヘッドライトテスターがほしい



3位

洗車機

寒い時期に洗車機があると助かるな！

洗車機に入れてる間に、記録簿の記載等の作業ができるから効率的だよ

4位

検査ラインのシステム化

8位

OSS関連システム

5位

スキャンツール

9位

タブレット

6位

空調設備

10位

入庫予約管理システム

7位

リフト

※日整連 業務効率改善に向けた取組みアンケート調査結果（2022年実施）よりURL：<https://www.jaspa.or.jp/portals/survey/questionnaire2022.pdf>



参考資料：自動車整備事業者への支援(補助・税制)

各支援制度の詳細はホームページ等よりご確認ください。

事業再構築補助金

■事業等の内容

ウィズコロナ・ポストコロナの時代の経済社会の変化に対応するために新分野展開、事業再編等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援。(第12回公募：開始時期調整中)

■補助額等

グリーン成長枠(スタンダード)

- ・補助上限額：1億円(中小)、1.5億円(中堅)
- ・補助率：1/2以内(中小)、1/3以内(中堅)

(賃上げによる上乗せあり)

■問合せ窓口

事業再構築補助金事務局コールセンター

中小企業経営強化税制

【令和7年3月31日まで】

■事業等の内容

中小企業等経営強化法の認定計画に基づき新規の機械装置、器具備品・工具、ソフトウェア、建物附属設備を取得した場合に適用できる税制措置。

■補助額等

法人税又は所得税において即時償却又は取得価額の10%(資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%)の税額控除

■問合せ窓口

- ・認定：各地方運輸局
- ・税制措置：中小企業税制サポートセンター

中小企業投資促進税制

【令和7年3月31日まで】

■事業等の内容

生産性向上等を図るため、一定の設備投資を行った場合に、適用できる税制措置。

■補助額等

法人税又は所得税において取得価額の30%の特別償却又は7%の税額控除(資本金3,000万円以下の法人、個人事業主のみ)

■問合せ窓口

中小企業税制サポートセンター

サービス等生産性向上IT導入支援事業

(IT導入補助金)

■事業等の内容

中小企業・小規模事業者等が生産性の向上に資するITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入するための事業費等の経費の一部を補助。

■補助額等

通常枠

- ・補助上限額：450万円
- ・補助率：1/2以内

■問合せ窓口

IT導入補助金2024事務局 コールセンター

小規模事業者持続化補助金

(持続化補助金)

■事業等の内容

災害支援枠(令和6年能登半島地震)

■補助額等

- ・補助上限：200万円
- ・補助率：2/3、定額

■問合せ窓口

- ・商工会：各都道府県商工会連合会
- ・商工会議所：日本商工会議所小規模事業者持続化補助金事務局

中小企業特定施設等災害復旧費補助金

(なりわい再建支援事業)

■事業等の内容

令和6年能登半島地震による災害からの復興事業計画に基づいて復興に取り組む被災中小・小規模事業者について、工場・店舗などの施設や、生産機械などの設備の復旧費用を補助する。
申請期間：令和6年4月1日～

■補助額等

- ・補助上限：15億円(石川県)
3億円(富山県・福井県・新潟県)
- ・補助率：3/4、1/2、定額

■問合せ窓口

金沢事業者支援センター(石川県)
久事業者復旧等支援窓口(富山県)
福井県産業労働部経営改革課(福井県)
新潟県なりわい再建支援補助金事務局(新潟県)

賃上げ促進税制
【令和9年3月31日まで】

■事業等の内容

中小企業者等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税（個人事業主は所得税）から控除できる税制措置

■補助額等

雇用者給与等支給額が1.5%以上増加した場合、増加額の15%を法人税又は所得税から控除（2.5%以上増加：15%上乘せ、教育訓練費額5%以上増加：10%上乘せ）

■問合せ窓口

中小企業税制サポートセンター

中小企業事業再編投資損失準備金(税制)
【令和9年3月31日まで】

■事業等の内容

経営資源の集約化によって生産性向上等を目指す計画の認定を受けた中小企業が、計画に基づくM&Aを実施した際、M&A実施後に発生し得るリスクに備えるために株式取得額の7割以下の紺額を準備金として積み立てた上で損金算入できる税制措置

■補助額等

株式等の取得価格の70%以下を積立てたとき、積立金を損金算入

■問合せ窓口

中小企業庁

不動産取得税の特例措置(税制)
【令和8年3月31日まで】

■事業等の内容

認定を受けた経営力向上計画に基づいて事業譲渡を行った際に発生する不動産取得税を一定割合軽減する措置

■補助額等

不動産取得税:税率1/6減額相当

■問合せ窓口

中小企業税制サポートセンター

中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例(税制)【令和8年3月31日まで】

■事業等の内容

30万円未満の減価償却資産を取得した場合、当該減価償却資産の合計額を全額損金算入（即時償却）を認める特例措置。

■補助額等

上限合計額:300万円

■問合せ窓口

- ・国税庁、国税局（事務所）
- ・税務署の税務相談窓口

事業承継税制【令和9年12月31日まで】
（個人事業者の場合は令和10年12月31日まで）

■事業等の内容

事業承継の際の相続税・贈与税の納税を猶予する措置

■補助額等

相続税・贈与税の納税を100%猶予。（都道府県知事の認定や税務署への申告の手続が必要）

■問合せ窓口

都道府県庁担当窓口

中小企業等経営強化法に基づく固定資産税の特例(税制)【令和7年3月31日まで】

■事業等の内容

中小企業等経営強化法の先端設備等導入計画（※認定は市区町村）に基づき新規の機械装置、測定工具及び検査工具、器具備品、建物附属設備、ソフトウェア等を新規に取得した場合に適用できる税制措置

■補助額等

固定資産税：3年間1/2に軽減
（賃上げ要件を満たせば最大5年間1/3に軽減）

■問合せ窓口

認定：各市町村
税制措置：中小企業税制サポートセンター

※令和6年4月1日現在
※公募が早期に終了する場合がございます。

参考資料：自動車機械工具の主な取扱いメーカー

会社名	代表的な取扱い品目	当社の特色
アベテック株式会社	無接触ノンブラシ門型洗車機類 コインセルフ式洗車機含む各種洗浄機器 及び付帯機器類 タイヤチェンジャー他タイヤ交換機器類	創業55年「洗う」をテーマに市場が求める洗浄機、OEM商品を含め開発・製造・販売を重ねております。
株式会社アムテックス	ホイールアライメントテスター ブレーキローター研磨機	厳選された世界の一流自動車整備用機器の輸入・販売を行っています。
株式会社アルティア	自動車検査機器（コンピューター式車検システムなど） 自動車整備用リフト 車両画像撮影・保存・管理システム	業界で唯一、自社内に製造機能を保有しています。 自社製リフトには安全スイッチを標準装備し、安全性を強化。 また整備士の作業環境向上及びコンプライアンス対応商品を積極的に開発・販売しています。
安全自動車株式会社	タッチレスホイールアライメントテスター アルゴスバイルコラムリフト エンジンオイルオートチェンジャー	2023年に創立105周年。自動車整備機器の専門商社としてアフターサービスにも力を入れ、お客様の安全・安心をサポート
株式会社イヤサカ	車検機器 車両用リフト類 洗車機器	コンプライアンス順守、省力化、人材不足を補う付加価値のある機器とアフターサービスを提供し、顧客ニーズに対応した提案営業、商品開発を目指しています。
興和精機株式会社	整備用専用工具 整備用設備、機材 自動車用車検機器	当社は創業以来70年以上に渡り、自動車・二輪車整備のトータルシステムとして、専用工具を主とする自動車産業向けの工具を設計・製造・販売しております。
嵯峨電機工業株式会社	リフト/ピット用LED照明機器各種 リール各種 ロードクリアランスゲージ	「信頼と安全の照明づくり」をモットーに、ものづくりをしている企業です。目視検査用LEDライトからリフト用LEDライトまで、パリエーションは豊富です。
株式会社サンコー	リフト タイヤチェンジャー・バルンサー 冷風機	現場訪問など小回りの利く会社です。
株式会社ダイイチ	スキャンツール タイヤチェンジャー コンプレッサ	おかげさまで70周年。一番身近なビジネスパートナー
東洋テック株式会社	コンプレッションゲージ ラジエータキャップテスター 各種油圧計 ノズルテスター エアバルブブラッパー	60年にわたりエンジン整備機器の製造を行っています。
日平機器株式会社	エアリール 認証工具 自動車整備用特殊工具他	リール製品をメインに各種特殊工具を時代のニーズに合わせた商品供給に努めています。
株式会社バンザイ	自動車総合診断装置 車検機器 整備機器	車の安全・安心を守り続けて100年。これからも自動車整備機器業界のリーディングカンパニーとして時代のニーズに合った技術と製品を提供してまいります。
ヤマト自動車株式会社	整備用工具 自動車用補修部品 ケミカル用品	30万点以上の豊富な商品と自動車業界に精通した知識で新たな価値を提供します。

会社名	代表的な取り扱い品目	当社の特色
株式会社ユーコー・コーポレーション	クリーンバーンボイラー&ヒーター(廃油ボイラー&ヒーター) フレックスホーン(円筒内面研磨用砥石) エンジン、ブレーキ、クラッチなどの切削研磨加工機械全般	欧米の成熟した車社会で生まれた自動車整備機械工具、テスター、周辺機器等を厳選し、輸入販売する会社です。
株式会社ローンチオートマーケティング	スキャンツール	整備データの分析と社会還元
株式会社阿部商会	タイヤチェンジャー ホイールバランサー ホイール洗浄機	自動車整備用機器だけでなく、アフターマーケットで求められるパーツを世界中から直輸入し販売しております。
株式会社インターサポート	スキャンツール	高性能スキャンツールG-SCANで車社会をトータルサポート
ヴァリュー・トレーディング株式会社	アライメント各種 タイヤチェンジャー ホイールバランサー	オリジナルな製品を、世界各国から輸入して販売、メンテナンスを行っております。
オーテル・インテリジェント・テクノロジー株式会社	スキャンツール ホイールアライメント&ADAS エーミングツール バッテリーアナライザー	グローバル企業の強みである、圧倒的な製品力・開発力
新明工業株式会社	自動車生産設備やクルマの各種車検設備 省人化を担う物流の自動化システム	クラシックカー、古い大衆車を復元させ、あの時の時代をよみがえらせ、その喜びを現実のものにします。
スナップオン・ツールズ株式会社	自動車整備工具 自動車整備機器 診断機	地域担当加盟店が、最高級のクオリティとサービスをお届けします。
株式会社スピーディ	グローバルジグ修正機 カーベンチ修正機 サイマ塗装ブース	「安心・安全・高品質・時間短縮と人材育成のお手伝い」 製品・設備へのこだわりと、人材育成への情熱こそが我々の使命です。
株式会社ツールプラネット	スキャンツール	国内生産に徹したスキャンツール製造メーカーです。
株式会社司測研	オパシメータ (OEM) スモークメータ マイクロカプセルで実現した自動消火シート 圧力・流量計	圧力、流量などの基本的物理量を計測する製品に強み。 「はかるをカタチ」にした製品を製造販売。
日立Astemoアフターマーケットジャパン株式会社	ダイアグノスティックツール バッテリーチェッカー ジャンプスターター	自動車アフターマーケットに高品質な自動車部品・整備用品などの販売およびサービス事業を展開する日立Astemoグループの一員
ボッシュ株式会社	故障診断機 ADASエーミング機器 バッテリーチャージャー/テスター 特殊工具関連	自動車機器はもとより、整備機器もグローバルで対応し新世代の技術などに挑戦し続けている企業です。
株式会社マツキ	ハンドツール スキャンツール ブレーキ・ホイールサービス機器 ジャッキ・プレス	クルマの安心・安全の環境のため、自動車用機械工具を通じて流通インフラに貢献します！
株式会社山形部品	自動車整備用工具 自動車整備用機器 自動車検査用機器	自動車整備、修理に必要な部品や工具の販売はもちろん、自動車のガラス交換やエーミング作業などの整備作業も請け負っております。

商品についてのお問い合わせや購入に関するご質問は、
地域の販売店にお問い合わせください。

整備士採用マニュアル - 中途採用

中途採用の全体像

即戦力として、中途の整備士を採用する際の全体像をつかみましよう。中途採用は、大きく4つの段階に分けて考える必要があります。各段階において、求職者がどのように考え行動するのかを把握し、それに合わせて整備士を求める整備工場は何をすべきかを考えることが重要です。

■ 中途採用の4つの段階と、求職者の思考・行動

	求職者の思考	求職者の行動
認知	多くの求人の中から最も条件の合うものを見つけたい	複数WEB 求人サイトを活用して多くの企業を知る
興味・関心	求人票に乗っていない条件以外の魅力が知りたい	興味を持った企業を「企業名」で検索するため、求人票だけでは分からない情報を得て興味を深める
比較・検討	興味を持った企業の中で比較・検討したい	いくつかの企業の中で比較・検討をして最も自分に合う企業を選ぶ
採用	条件も合って働く人も魅力的なこの会社で働きたい	ここで働きたいと思った企業に応募して面接へ

認知段階におけるポイント

ネット上の求人媒体を活用しましょう

求職者は、認知している企業にしか転職しません。そのため、様々な方法によって情報収集を行います。現代においては主としてインターネットを活用して情報収集を行っていると考えられます。そのため、ネット上に自社の情報があるかが認知段階では重要なポイントです。また、ネット上には整備士の転職情報を出すサイトが多く存在しています。整備士がどのサイトを見て転職活動をしているかは、確率論となるため、予算の許す限り様々なサイトに求人を出しましょう。

■ 変えるべき採用活動の考え方



整備士

- ・WEBの求人媒体を使って転職活動をしている
- ・ハローワークは登録していないことも



整備工場

- ・WEBの求人媒体は使い方がわからないから使っていない
- ・長年ハローワークだけで求人を出している



- ・WEBの求人媒体を活用した採用活動を行っている
- ・1つの媒体ではなく複数の媒体を並行活用している
- ・各媒体で認知を最大化させるための施策を行っている

求人票にこだわって作成しましょう

認知段階では、数ある求人の中から自社を選んでもらう必要があります。また、求人票は特定のフォーマットに則って作成する必要があるため、他社との違いをいかに求職者へ伝えるかを考えながら作成する必要があります。紙面や求人ページに掲載できる情報は、文章の比率が高いことも押さえておくべきポイントです。これらのことを踏まえて、求職者が他社との違いを明確に打ち出し、転職先の候補に残ることができるように作成していきましょう。

■ 求人票作成のポイント

- ・簡潔な文章で伝える
- ・伝えたい内容は複数回記載する
- ・記号などを活用し紙面、求人ページを整える
- ・言い回しを変える
例：働きやすい環境です
→ 5年間離職者は1人もおりません。
- ・事例を記載できる個所は事例を記載する
(年収や、報奨金等)

求人票作成のポイント

項目	上段：解説 / 下段：参考例
タイトル	<p>■項目の解説 求職者の方が一番初めに見る“求人顔”です。端的に、求職者が魅力を感じるタイトルを付ける事で興味を引くことも可能です。</p> <p>■求人票参考記載例 創業〇〇年の安定企業であなたのキャリアアップを実現 〇〇自動車整備</p>
アピールポイント	<p>■項目の解説 活躍社員のモデル年収と大まかな内訳まで記載する事で、求職者がキャリアステップを想像することができます。また他社と差別化できる自社の強みとして、「年間休日が多い」「残業が少ない」等と言った強みがあれば記載しましょう。</p> <p>■求人票参考記載例 社員の物心両面の幸福実現を目指す弊社では、“安定した給与”と“充実した福利厚生”をご用意しております。</p> <p><20代新人整備士のモデル年収> 【年収：354万円】 月給：27万円 内訳：基本給：21万円 3級整備士資格：5千円 通勤手当：1.5万円 報奨金(インセンティブ)：4万円 ボーナス年2回：30万円</p> <p><30代副工場長整備士のモデル年収> 【年収：540万円】 月給：40万円 内訳：基本給：26万円 2級整備士資格：1万円 通勤手当：2万円 家族手当：1.5万円 役職手当：3万円 報奨金(インセンティブ)：6.5万円 ボーナス年2回：60万円</p> <p><40代工場長整備士のモデル年収> 【年収：605万円】 月給：43.8万円 内訳：基本給：30万円 検査員資格：1.5万円 通勤手当：2万円 家族手当：1.5万円 役職手当：5万円 報奨金(インセンティブ)：3.8万円 ボーナス年2回：80万円</p> <p>※報奨金(インセンティブ)は目標の達成率に応じて支給 ※評価制度が明確で、2、3年で主任に昇格している社員も多数在籍!!</p>

項目	上段：解説 / 下段：参考例								
仕事内容	<p>■ 項目の解説</p> <p>求職者に“働くイメージ”を持っていただくことが重要です。より詳細な仕事内容を記載することはもちろんですが、「工場設備」、「働く仲間について」、「休暇休日について」等の働く環境を記載する事で、働くイメージを持ちやすい求人を作成しましょう。</p> <p>■ 求人票参考記載例</p> <p>〇〇県〇〇市に根差して70年 地域に愛され、信頼と安定した基盤がある 〇〇自動車で自動車整備のお仕事をお任せします。</p> <p>〈弊社のお仕事〉 お客様に安全で快適なカーライフを送って頂くため、車検整備・定期点検をメインに、オイル交換等からエンジン脱着等の整備まで幅広く行って頂きます!!</p> <p>〈具体的なお仕事内容について〉</p> <table border="0"> <tr> <td>◇自動車の故障診断</td> <td>◇車の整備、点検</td> </tr> <tr> <td>◇車検に伴う車両設備の確認</td> <td>◇タイヤ交換・オイル交換</td> </tr> <tr> <td>◇診断結果や修理内容の説明等のお客様対応</td> <td>◇洗車・車内清掃</td> </tr> <tr> <td>◇メンテナンス業務 など</td> <td></td> </tr> </table> <p>〈職場環境について〉</p> <p>〇〇自動車の社員数は約30名、平均年齢は30歳と比較的若い組織です。 また、弊社の整備工場は「運輸局指定工場」に認定 現在は10名の整備士が在籍しており、検査員3名、資格者整備士は6名在籍しております。 しかし、多くの社員は無資格・未経験から入社しており、現在も4名の社員が資格の勉強をしながら働いております。</p> <p>〈しっかり休めてプライベートも充実〉</p> <p>年間105日の休暇に加えて、5日間のリフレッシュ休暇制度を設けております。 通常のお休みと合わせて6連休を取得している社員も多数。 しっかり休めて仕事もプライベートも充実して働くことができます!!</p>	◇自動車の故障診断	◇車の整備、点検	◇車検に伴う車両設備の確認	◇タイヤ交換・オイル交換	◇診断結果や修理内容の説明等のお客様対応	◇洗車・車内清掃	◇メンテナンス業務 など	
◇自動車の故障診断	◇車の整備、点検								
◇車検に伴う車両設備の確認	◇タイヤ交換・オイル交換								
◇診断結果や修理内容の説明等のお客様対応	◇洗車・車内清掃								
◇メンテナンス業務 など									

項目	上段：解説 / 下段：参考例
求める人材	<p>■ 項目の解説 求める人材の詳細を明記し、求職者が抱えている悩みや転職して叶えたい事に寄り添い、自社で叶える事が出来る旨を訴求しましょう。</p> <p>■ 求人票参考記載例 〈こんなあなたを待っています〉 ◇車が好き ◇黙々と作業をするのが得意 ◇今よりも年収を上げたい ◇現職は給料はいいけど、残業が多いそんなあなた!!</p> <p>弊社では、より良い環境で、あなたのさらなるキャリアアップを実現できます!! 未経験の方も歓迎しております。経験者の方は、経験に応じて基本給も柔軟に対応しますので、気軽にご相談下さい。</p> <p>〈必須資格〉 ◇普通自動車免許（AT可） ◇3級整備士もしくは2級整備士</p> <p>〈歓迎要件〉 ◇長期OK ◇U・Iターン歓迎 ◇ブランクOK ◇新卒 ◇第二新卒歓迎 ◇学歴不問 ◇経験者歓迎 ◇有資格者歓迎</p>
勤務時間	<p>■ 項目の解説 正確な勤務時間や休憩時間以外に月平均の残業時間を記載しましょう。 また、実際の残業時間が固定残業時間を下回っている場合は、実際の残業時間を記載すると良いでしょう。</p> <p>■ 求人票参考記載例 ◇ 8時30分~17時40分 （休憩70分）</p> <p>固定残業は20時間分を支給しておりますが、実際の平均残業時間は月15時間程度 繁忙期以外は月平均10時間程度の残業時間ですので、基本的に皆さん18時過ぎには退社しております。</p>
休暇・休日	<p>■ 項目の解説 休暇制度や年間休日以外に福利厚生で定めている休暇制度があれば記載しましょう。 また、長期休暇の記載もあとより良いでしょう。</p> <p>■ 求人票参考記載例 ◇年間休日：110日 ◇リフレッシュ休暇：5日 ◇定休日：水 その他/週休二日制 ◇会社カレンダーによるシフト制 ◇お誕生日休み ◇家族休暇各年1日あり ◇年末年始、お盆、GWは各1週間程度の長期休暇もあり</p>

項目	上段：解説 / 下段：参考例
勤務地	<p>■項目の解説 勤務地の記載の他、転勤の有無についても記載しましょう。</p>
	<p>■求人票参考記載例 〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇県〇〇市『〇〇店』 県をまたぐ転勤はありませんのでご安心ください</p>
アクセス	<p>■項目の解説 徒歩と車のアクセス方法と時間を記載しましょう。また、車通勤が可能な場合はそちらも記載しましょう。</p>
	<p>■求人票参考記載例 〇〇駅より徒歩10分 / 〇〇駅より車で3分 / マイカー通勤あり</p>
福利厚生	<p>■項目の解説 福利厚生はより多く、詳細に記載しましょう。 役職手当や家族手当、住宅手当を支給している場合は、どのような条件でいくら支給されるかを明記することで、他社と大きく差別化することができます。</p>
	<p>■求人票参考記載例 <安心充実の福利厚生> ◇社会保険完備・出産・育児休暇（実績：4名取得） ◇時短勤務可能 ◇退職金制度 ◇従業員割引制度有 ◇社員旅行 ◇食事補助あり</p> <p><各種手当> ◇報奨金(インセンティブ)あり ◇昇給あり ◇賞与あり ◇資格取得費用全額負担 ◇通勤手当あり ◇家族手当あり ◇子供手当あり ◇住宅手当あり ◇役職手当あり 主任：10,000円 / リーダー：20,000円 / 副店長：30,000円 / 工場長：50,000円 / 店長：50,000円</p> <p><資格手当有り> 3級整備士：5,000円 / 2級整備士：10,000円 / 検査員資格：15,000円</p>

項目	上段：解説 / 下段：参考例
その他	<p>■項目の解説</p> <p>問い合わせ先として企業の情報を記載する他、応募のハードルを下げるために「カジュアル面談」や「会社見学会」を実施していることを記載しましょう。</p> <p>また、仕事の特徴/タグとしてキーワードをまとめて記載することで、自然検索対策(SEO対策)にもなります。</p> <hr/> <p>■求人票参考記載例</p> <p><問い合わせ></p> <p>株式会社〇〇自動車 〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇県〇〇市 TEL：〇〇-〇〇-〇〇</p> <p>※面接の時間などはある程度調整させていただきますので、遠慮なくご連絡ください。</p> <p><履歴書不要!?カジュアル面談や会社説明会も実施中!!></p> <p>「もう少し会社のことを知ってから選考を受けたい」、 「人生を左右する転職だから、慎重に決めたい」</p> <p>そんなあなたのために弊社では、「カジュアル面談」や「会社見学会・説明会」を実施中！</p> <p>また、履歴書も選考の際に持参して頂く形ですので、まずは気軽に応募後にご相談下さい!!</p> <p><仕事の特徴/タグ></p> <p>自動車整備士/整備士/正社員/自動車/自動車整備/車/板金塗装/自動車板金塗装/バイク整備士/中高年/未経験 自動車整備士/未経験 自動車整備士/トラック整備士/タイヤ/ガソリンスタンド/自動車 整備士/工場/一級整備士/二級整備士/三級整備士/検査員</p> <p>勤務開始時期調整/面接時マスク着用/車通勤OK/バイク通勤OK/残業10時間以内/残業なし/平日のみOK/長期休暇あり/家庭都合休OK/急募/昇給あり/昇格あり/賞与あり/食事補助あり/社会保険完備/資格取得支援制度あり/社割あり/交通費支給/研修あり/U・Iターン歓迎/ブランクOK/新卒/第二新卒歓迎/学歴不問/有資格者歓迎/経験者歓迎/未経験者歓迎/禁煙・分煙/制服貸与/即日勤務OK</p>

興味・関心、比較検討段階におけるポイント

採用サイト・ページを制作しましょう

求職者は求人調べて出てきた企業から、次は各企業のWEBサイトを調べてより深い情報を知るように行動します。

そのため、求人票には無い情報をサイト上には掲載する必要があります。そのための方法の1つとして採用専用サイト・ページを作成する方法があります。専用サイトで求職者の求める情報発信を行いましょう。採用専用サイト・ページだけでなく、SNSを活用し写真や動画とともに投稿し会社の雰囲気などを伝えることも有効です。

■専用サイト・ページに掲載する情報例

掲載したい情報例

- ・企業の理念
- ・会社の社風
- ・自社の魅力
- ・既存社員のインタビュー
- ・より情報が伝わる写真や動画

- ・写真や動画を活用し**視覚的**に伝える。
- ・**採用専用**のSNSアカウントを作成するのも若手整備士には有効。

採用活動専用SNSアカウントを開設しましょう

SNSは日常的に活用することが一般的となっています。また、年代によっては検索エンジンではなく、SNSを活用して情報収集する場合があります。

そのため、採用活動専用のSNSアカウントを開設し、求職者へアピールすることも有効的であると言えます。SNSには、画像や動画を活用して文章では伝わりづらい職場の雰囲気や、日常風景を投稿し視覚的に魅力を伝えるようにしましょう。

■採用活動専用SNSアカウントの開設

投稿例

- ・会議や、社内研修、イベント等の風景
- ・整備士紹介(自己紹介や自社の魅力等)
- ・自社の強みや特徴



整備士採用マニュアル - 新卒採用

新卒採用の全体像

会社の若返りや、会社の未来を担う人材を確保するために新卒採用は重要な役割を持ちます。しかし、社会人経験が無い方や整備工場の業務経験が無い方が多いため、一人前の整備士に成長するまでに、時間的コストや、指導・育成にかかる人的コスト等、労力がかかります。そのため、採用を躊躇している事業者様は多いのではないのでしょうか。本項では新卒採用のメリット・デメリットを解説し、採用までの流れと取り組むべきことをご説明いたします。

まず、新卒採用にあたり押さえておくべきことは、入社までに半年～2年程度かかるということです。そのため急な離職が起き、緊急で人材が必要なきには向いていない採用方法であると言えます。

また、新卒採用は大きく高校新卒、短大新卒、大学新卒の3つに分類されます。入社までに行うべきことや流れは大まかには同じですが、それぞれの採用には重要なポイントが異なるため、メリット・デメリットを押さえたうえで貴社にとって最適な採用方法を選ぶようにしましょう。

■新卒社員のメリットとデメリット

メリット

- ・会社の若返りにつながる
- ・未来の幹部候補が見つかる
- ・企業の文化を受け入れやすい
- ・社内の活性化につながる
- ・デジタルの取り組みが進みやすい

etc..

デメリット

- ・育成に時間的、人的コストがかかる
- ・早期離職の可能性がある
- ・採用に手間がかかる、やるべきことが多い

etc..

新卒採用の流れ

先述のように、新卒採用は計画的に行わなければなりません。大学新卒であれば、採用活動開始～入社までに2年程度かけることが一般的です。このように、新卒採用は数カ月～数年をかけて活動していく必要があるため、まずは採用の計画やスケジュールリングを行きましょう。

実際に採用活動をスタート～入社までには、およそ5つの段階を経る必要があります。

大学新卒、専門新卒、高校新卒のそれぞれで重要なポイントが異なりますので、本項にて採用を検討している学生のポイントを押さえましょう。

■ 新卒整備士採用の大まかな流れ

フェーズ1 採用計画の立案・準備

- ・まずは、どんな学生を、何名採用するかを決めましょう。採用する人数により活動量も増やすことが必要です。
- ・対象とする学生により採用活動の期間が異なるため、あらかじめいつの段階で、何を行うのか、活動を行うために必要な準備物は何かを明らかにしましょう。

フェーズ2 母集団の形成

- ・母集団の形成とは、貴社に入社する可能性のある学生を集めることを指します。
- ・まずは、自社を知ってもらうこと、少しでも興味を持ってもらう事が本フェーズのゴールです。

フェーズ3 学生の惹きつけ

- ・フェーズ2で自社を知ってもらう事が出来たら、次はより自社の強みや特徴、雰囲気などを伝えていきましょう。
- ・魅力を伝える方法は様々ありますが、実際に学生との直接のコミュニケーションを取ることが重要です。

フェーズ4 選考

- ・自社に魅力を感じてくれた学生は、選考に参加します。
- ・選考では、自社の求める人材像に合うか合わないかを再度見極めるように準備をしましょう。
- ・選考のコンテンツは面接形式で行うことが一般的です。

フェーズ5 クロージング

- ・選考を終え、内定を出して終わりではありません。学生によっては就職活動を終えていない場合もあります。
- ・また、その時は入社を決めていても他の企業からアプローチをされ辞退ということもよくありますので採用を出した後のアフターフォローを行うことが必要です。

専門学校新卒者採用のポイント

会社説明会や職場体験会を開催しましょう

整備専門学校を卒業する学生は、その一定数が整備工場へ就職することが一般的です。そのため、他の整備工場との競争に勝つ必要があります。専門学校新卒者を採用するには**フェーズ3「学生の惹きつけ」**が最も重要です。

学生を惹きつけるための活動として、「会社説明会」、「職場体験会」などの学生と直接接点を持てるコンテンツを準備することがオススメです。学生との接点回数や時間が伸びることは入社確度が高まることにつながりません。

■会社説明会の開催カリキュラム例

項目	所要時間	担当
受付開始	開場の30分前	受付
待ち時間	—	全社員
オープニング挨拶	5分	司会
事業紹介+本日の目的の確認	15分	社員
社長講演	25分	社長
モデル社員講演	10分	2名
社員座談会	1回5分	全員
終了の挨拶	5分	司会
アンケート記入	10分	—

■説明会・体験会に学生を呼ぶために行う事

- ・学校訪問時に、学校に置かせてもらう会社紹介パンフレットと一緒に、見学会の内容を記載したチラシを一緒にしておくことで説明会、体験会に誘致しましょう。
- ・また、その際に見学会を実施していることを担当の先生に相談すると、参加者を募ってもらえることもあります。

■ 専門学校新卒者採用のスケジュール例

	フェーズ 1	フェーズ 2	フェーズ 3	フェーズ 4	フェーズ 5
5月	計画策定 準備物 作成				
6月		学校 訪問			
7月			会社 説明会・ 体験会		
8月					
9月			会社 説明会・ 体験会		
10月					
11月			会社 説明会・ 体験会		
12月					
1月					
2月				選考	
3月					
4月					
5月					採用者 食事会
6月					
7月					家庭訪問
8月					
9月					内定式
⋮					
4月					入社

入社までに
約1年半

高等学校新卒者採用のポイント

先生に魅力を伝えましょう

高等学校新卒者の採用の場合、最も重要なポイントは就職指導の先生に自社の強みを理解してもらう事です。高校生は、働く経験が少ないため実際に自分がどのように働くのか、どんな職種があるのかなど“働く”ことに対して分からないことが多いのが一般的です。そのため学生は就職先を決める際に、就職指導の先生の

影響を強く受けます。まずは求人票を出す前に挨拶に伺うこと、自社の魅力を伝えるようにすることが重要です。また就職指導の先生は、たくさんの企業と会い、大量の求人票が届くことから、忘れられないために自社の魅力を伝えるツール(パンフレット等)は必ず作成しましょう。

■ 学校訪問、面談時に準備しておきたいツール

<p>採用活動用会社紹介パンフレット</p>	<p>会社紹介のパンフレットではなく、高校生が求めるコンテンツを入れた採用活動に特化したパンフレットを作成しましょう。自社の雰囲気や伝わるよう従業員の写真を多く入れたり、年齢の近い社員がいればインタビュー形式のコンテンツを取り入れるのもよいでしょう。</p>
<p>会社紹介動画</p>	<p>会社紹介用の動画コンテンツの作成も検討しましょう。スマートフォンを使うことが一般的な現代の高校生には親和性が高いと言えるでしょう。動画はパンフレットよりも雰囲気や強みなどがより伝わるツールになるでしょう。動画は、直接渡すことができないため会社紹介パンフレット等に二次元コードにして掲載することがオススメです。</p>

■ 学校訪問時のポイント

<p>経営者が訪問しましょう</p>
<p>訪問先の先生も本気で学生の将来について考え進路を検討します。経営者自身が学校訪問をすることで、先生にも本気度が伝わり、他社との差別化につながります。</p>
<p>卒業生がいる場合、一緒に訪問しましょう</p>
<p>訪問する学校の卒業生が従業員にいる場合、一緒に訪問するようにしましょう。学校も卒業生が活躍している事例は先生に良い印象を与えるでしょう。</p>

■ 高等学校新卒者採用のスケジュール例

4～5月	・採用計画策定 ・準備物の作成、確認	学校訪問①
6月	・ハローワークの求人説明会 ・求人票の作成	
7月	・求人票の提出 ・7月後半～8月前半に 職場見学会の実施	学校訪問②
8月		
9月	・9月前半～受付開始 ・9月中旬～入社試験	入社までに 約1年
10月	・10月下旬～第二クール ・入社試験	
11月以降	・保護者説明会の実施	
翌4月	・入社、入社式	

■ 学校訪問について

学校訪問①(5～6月)	<ul style="list-style-type: none"> ・翌年4月入社のための採用活動のスタート、 ・訪問したことのある学校の場合、昨年のお礼、入社後の状況などを報告する
学校訪問②(7月)	<ul style="list-style-type: none"> ・採用方針や、求める人物像などを担当の先生に伝える
学校訪問③(10月)	<ul style="list-style-type: none"> ・推薦のお礼と結果の報告をする ・内定者がいる場合、今後の流れを確認する

※ 毎年、厚生労働省が日程を公開しますので、必ず日程を確認しましょう。
また、学校訪問①では、その年の新入社員がいる場合は、卒業生を連れていく事で、実際に働く姿や活躍している姿を披露することが出来、採用に繋がりがやすくなります。

大学新卒者採用

大卒で整備士採用と聞くと、そもそもうちには無理なのでは？と感じる方も少なくないと思います。

また、無資格者を採用することに抵抗のある経営者の方もいらっしゃるかもしれません。しかしながら、大卒整備士にも大きなメリットがあります。

大卒整備士採用を行う企業では、大卒整備士は、

キャリア志向が強く、未来の幹部候補として力を発揮しているという話をよく聞きます。

また、高卒整備士と比較し、長いと1年程度の期間をかけ就職活動を行うため、より会社への帰属意識が強い傾向にあるということもよく伺う話です。

POINT 大学新卒整備士の特徴

特徴	大卒未経験整備士
提案力	学生生活や就活でコミュニケーション能力が鍛えられ、お客様との会話や提案を苦にしない学生が多い
成長志向	キャリア形成が当然の状況下で就活を行うため、工場長や幹部を見据えて働くことも多い
会社好き	半年から1年の期間をかけてじっくり会社を選ぶので、給料や労働条件以外の部分で会社を選んでくれる。会社・仕事・仲間好きな社員になりやすい
母集団	全国で約292万人

POINT 大学新卒整備士採用のポイント

	ポイント
<input type="checkbox"/>	採用担当者の年齢が離れすぎているか？
<input type="checkbox"/>	合同説明会を開催する
<input type="checkbox"/>	インターンの受け入れを行う
<input type="checkbox"/>	内定者のフォロー活動を行う
<input type="checkbox"/>	年間の採用プログラムを構築する
<input type="checkbox"/>	入社後のキャリアプランを明確にする
<input type="checkbox"/>	入社後の育成制度を準備する
<input type="checkbox"/>	会社の制度が現代にあっているか？

POINT 大学新卒整備士採用の流れ

大卒整備士の採用は、専門学校新卒者・高等学校新卒者の採用活動よりもより長期的で詳細に行っていくことが求められます。場当たりに施策を講じて採用につながらないことが多いため、徹底的な準備・戦略を立てて採用活動を行いましょう。大学新卒者採用においては、ほとんどすべてのフェーズが重要な項目です。

■大卒整備士採用の流れ



POINT 母集団形成のポイント

大学新卒者を対象に採用活動を行う際に重要なのは、母集団の形成です。大卒者の採用活動は先述の通り、多くの段階を経て採用に至ります。これから社会に出て働く大学生は、就職活動においてたくさんの情報を収集し、企業を見て就職先を決めます。そのため、たまたま出会った1人の学生を採用できる確率は

非常に低く、まずはしっかりと興味を持っている学生を集めることが求められます。この興味を持ってきている学生をたくさん集めることを母集団の形成と呼びます。大卒整備士を採用する場合の母集団形成にはいくつかのポイントがあります。以下のポイントを押さえて採用活動をより成果の出るものにしていきましょう。

■母集団形成のポイント

ポイント	詳細
整備職を前面に押し出さない	学生は働くイメージが湧いていないことが多く、一般的に総合職や営業職の記載のある求人を見る傾向にあります。そのため、整備職一本で採用を行うのではなく、総合職や、営業職なども併せて募集しましょう。
会社の魅力で興味を持ってもらう	残念ながら就職先の人気ランキングを見ても、自動車業界の大手企業ですらランキングに入っていないことが多いのが現状です。そのため、事業者は会社の理念や、経営方針、人間関係、働く環境などを伝えて学生に興味を持ってもらいましょう。
沢山の学生とつながる	先述の通り複数の段階を踏み採用を行う大学新卒整備士採用は、段階を経るごとに学生の離脱が発生します。そのため、まずは数多くの学生と出会い、自社の思いや強みを伝え興味を持ってくれる学生を多く作る事が重要です。

 **インターンシップを行きましょう**

母集団を形成したら、インターンシップに呼び込み業務の体験をしてもらいましょう。当日は整備作業の体験を含めて行い、具体的に働くイメージを沸かせることが重要です。その際には、作業着の貸し出しや、年齢の近い整備士にモデル整備士として参加してもらい学生とのコミュニケーションを図りながら行うことが理想的です。

また、インターンシップと言っても終日働いてもらうだけでなく、社員とコミュニケーションを取る場を作ることでも重要です。大卒採用の場合、整備業界を選ぶつもりで就職活動をしている学生は少なく職種としても分からないことが多いため、実際に働く社員がどのような思いで働いているのか、どのような先輩社員がいるのかということは気にするポイントです。

■ **インターンシップ開催のポイント**

ポイント	詳細
インターンシップに呼び込む際には整備職を押し出さない	母集団形成でも記載している通り、大卒者で整備職を目指している人材は少ないため、営業職や総合職のインターンシップも含めて開催し、営業職・総合職・整備職をセットで申し込みをしてもらうようにすることで参加者数を増やすことができます。
社員交流の時間を多く作る	インターンシップの目的は“会社を知ってもらう”ことです。そのため、1日中作業させることはせずに、社長や社員との交流の時間を作り、どのような思いで働いているのか、今後どのようなことを実現したいと思っているのかなど、思いや理念などを伝える場を作りましょう。
インターンシップの担当者は年齢の近い社員を選ぶ	インターンシップの受け入れを行う際に、受け入れを担当する社員の年齢を学生に近い年齢の方が対応することで、親近感が沸きスムーズに内容に入ることができます。

■ **インターンシップの一日のスケジュール例**

時間	内容
30分	集合・緊張をほぐすための簡易的な自己紹介やゲーム等
30分	会社説明・事前ガイダンス
120分	整備士研修(ワークショップ)・整備士体験(オイル交換・タイヤ交換・軽钣金等)
30分	本日の振り返り・座談会

■ 大学新卒者採用のスケジュール例

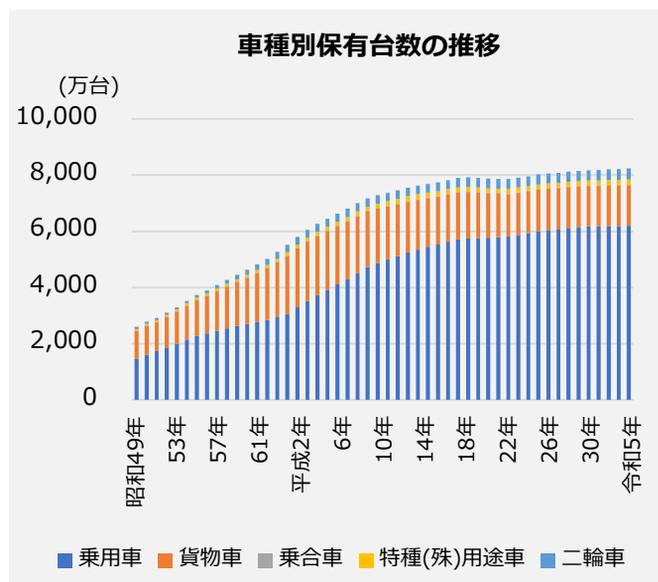
	フェーズ 1	フェーズ 2	フェーズ 3	フェーズ 4	フェーズ 5
1月	採用計画	準備物			
2月					
3月					
4月		就職サイト活用	面談		
5月					
6月		合同説明会	インターンシップ		
7月					
8月					
9月					
10月		合同説明会	自社説明会		
11月					
12月				選考	
1月					
2月		合同説明会			
3月				内定	
4月					内定者フォロー
5月					
6月					
7月					
8月					
9月					
10月					
11月					
12月					
1月					
2月					
3月					
4月					入社

入社までに
約2年半

自動車保有台数の推移

■ 昭和49～令和5年までの推移

- 保有台数は微増している
 - ▶ 令和5年：8,245万台
- 車種別で見ると、乗用車や二輪車は増加傾向にある
 - ▶ 乗用車 平成20年：5,755万台
平成30年：6,158万台
令和5年：6,195万台
- 一方で、貨物車は近年減少傾向にある
- 10年毎の平均を見ると、対前年増減率は低下しており、直近20年間は1%を割っている
 - ▶ 保有台数の平均増減率
平成6年～15年：1.8%
平成26年～令和5年：0.4%



データ出典：一般財団法人自動車検査登録情報協会
「車種別（詳細）保有台数表」

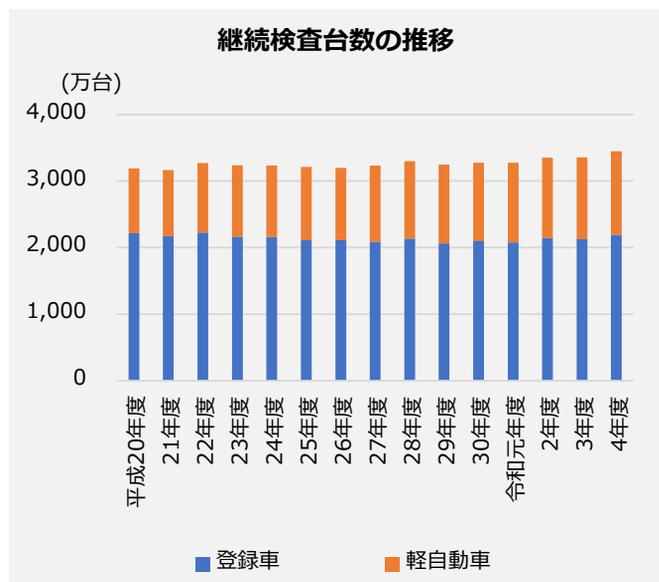
■ 対前年増減率の10年平均

	昭和48年～ 昭和58年	昭和59年～ 平成5年	平成6年～ 平成15年	平成16年～ 平成25年	平成26年～ 令和5年
乗用車	7.0%	4.4%	3.4%	0.9%	0.4%
貨物車	4.6%	3.5%	-1.8%	-1.5%	-0.2%
乗合車	1.1%	0.8%	-0.6%	-0.3%	-0.6%
特種(殊) 用途車	6.4%	4.5%	2.8%	-0.3%	0.9%
二輪車	6.5%	7.7%	0.8%	1.2%	1.1%
合計	6.0%	4.2%	1.9%	0.4%	0.4%

継続検査台数の推移

■平成20～令和4年度までの推移

- ・登録車と軽自動車の継続検査台数は、令和4年度に過去最多となった
 - ▶ 令和4年度：3,446万台
- ・登録車は減少傾向である
- ・軽自動車は微増している

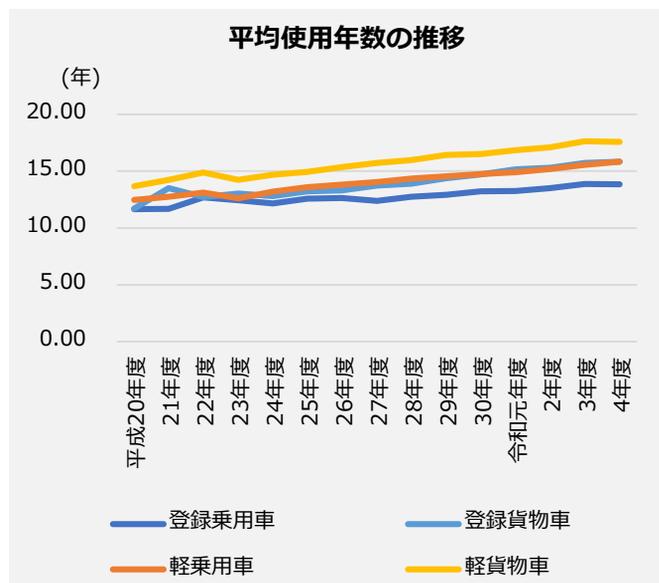


データ出典：国土交通省「自動車検査業務量（年報）」
軽自動車検査協会「検査関係業務量報告」

自動車平均使用年数の推移

■平成20～令和4年度までの推移

- ・登録車、軽自動車ともに長期化が進んでいる
- ・登録乗用車では過去15年間で1.74年、軽乗用車においては3.36年使用年数が延びている
 - ▶ 登録乗用車(年度末)：平成20年度：11.68年
令和4年度：13.42年
 - ▶ 軽乗用車(12月末)：平成20年度：12.47年
令和4年度：15.83年



データ出典：一般社団法人自動車検査登録情報協会「平均使用年数」
軽自動車検査協会「軽自動車の平均使用年数」

整備売上高の推移

■平成20～令和4年度(実績)までの推移

- 令和4年度の総整備売上高は直近15年間において最高であった

▶ 令和4年度(実績) : 59,072億円

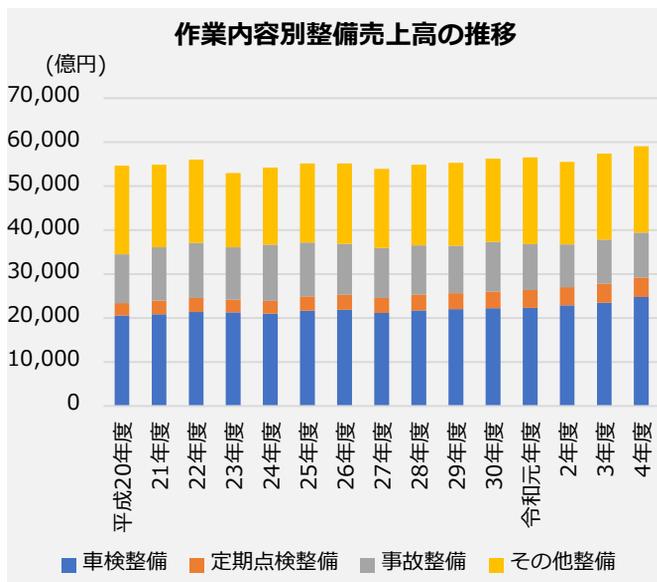
- 内訳では車検整備、定期点検整備、事故整備、その他整備のいずれも増加している

▶ 車検整備 : 24,751億円

定期点検整備 : 4,431億円

事故整備 : 10,219億円

その他整備 : 19,671億円



データ出典：一般社団法人日本自動車整備振興会連合会「自動車特定整備業実態調査」より実績年度で記載

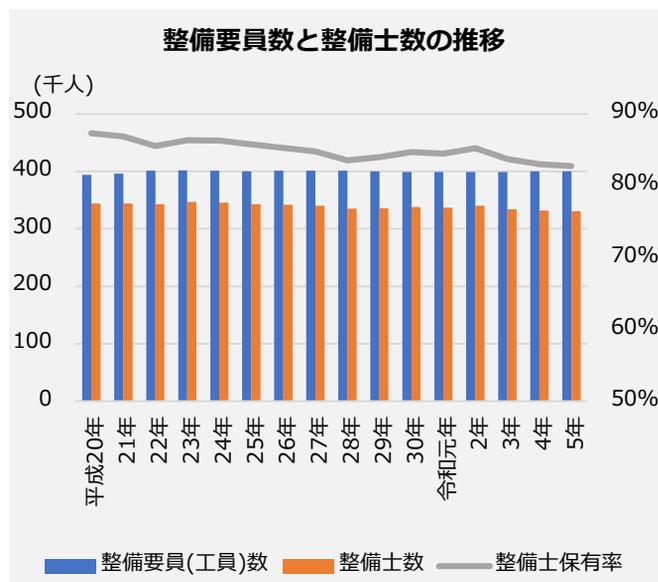
■作業内容別整備売上高の推移

実績年度	車検整備	定期点検整備	事故整備	その他整備
平成20年度	20,556	2,842	11,098	20,175
平成21年度	20,850	3,128	12,071	18,820
平成22年度	21,344	3,193	12,549	18,935
平成23年度	21,299	2,914	11,868	16,901
平成24年度	20,982	2,929	12,741	17,565
平成25年度	21,682	3,199	12,303	17,985
平成26年度	21,888	3,418	11,578	18,249
平成27年度	21,146	3,398	11,382	18,018
平成28年度	21,730	3,622	11,195	18,328
平成29年度	22,007	3,650	10,783	18,855
平成30年度	22,205	3,773	11,356	18,882
令和元年度	22,284	4,072	10,464	19,741
令和2年度	22,871	4,164	9,659	18,816
令和3年度	23,472	4,305	10,043	19,568
令和4年度	24,751	4,431	10,219	19,671

整備要員(工員)と整備士数の推移

■平成20～令和5年までの推移

- ・整備要員数(工員)は平成23年(6月末)をピークに微減している
 - ▶ 平成23年6月末：402,221人
 - 令和5年6月末：399,770人(0.6%減少)
- ・整備士数は平成23年(6月末)をピークに減少傾向にある
 - ▶ 平成23年6月末：347,276人
 - 令和5年6月末：331,255人(4.6%減少)
- ・整備要員に占める整備士保有率も微減傾向にある
 - ▶ 平成23年6月末：86.3%
 - 令和5年6月末：82.9%(3.4%減少)

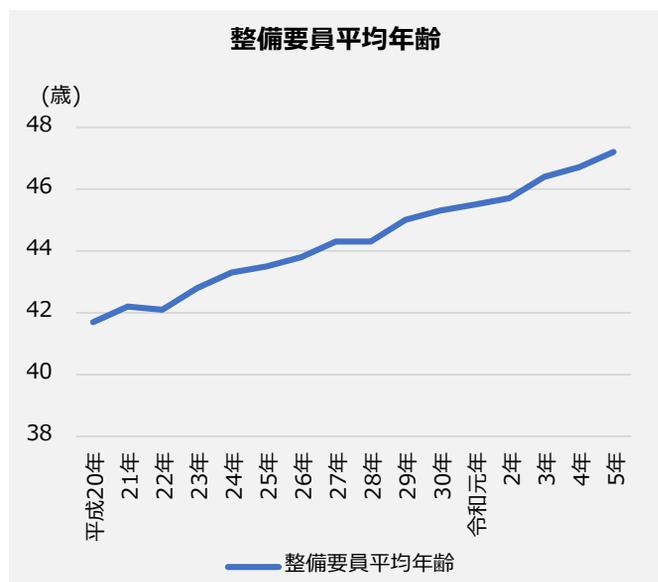


データ出典：一般社団法人日本自動車整備振興会連合会「自動車特定整備業実態調査」

整備要員(工員)の平均年齢の推移

■平成20～令和5年までの推移

- ・整備要員の平均年齢は令和5年(6月末)では47.2歳となっており、15年間で約5.5歳上昇している
 - ▶ 平成20年6月末：41.7歳
 - 令和5年6月末：47.2歳

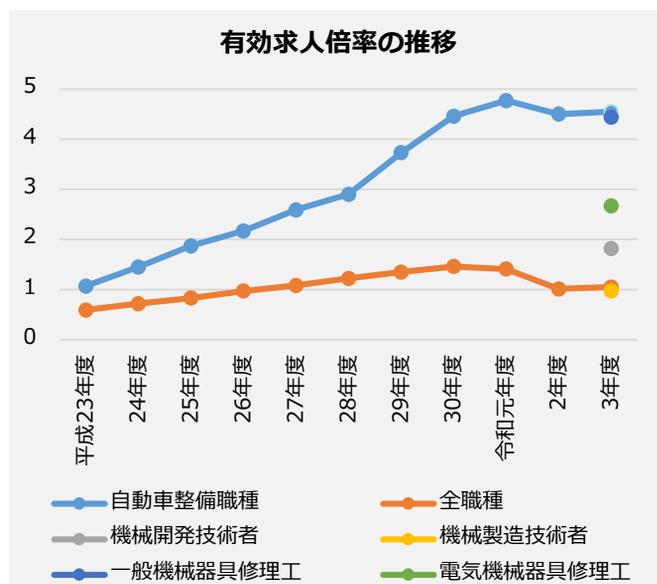


データ出典：一般社団法人日本自動車整備振興会連合会「自動車特定整備業実態調査」

整備士の有効求人倍率の推移

■平成23～令和3年度までの推移

- ・令和3年度の整備士有効求人倍率は4.55倍と非常に高い
 - ▶ 4.55件の求人に対し、1人の求職者がいる状態
- ・全業種平均と比較して、約4倍程度と高い水準である



データ出典：国土交通省「自動車整備の高度化に対応する人材確保の対策【中間取りまとめ】」（令和5年3月）
※ 日整連において一部加工

■ 有効求人倍率とは？

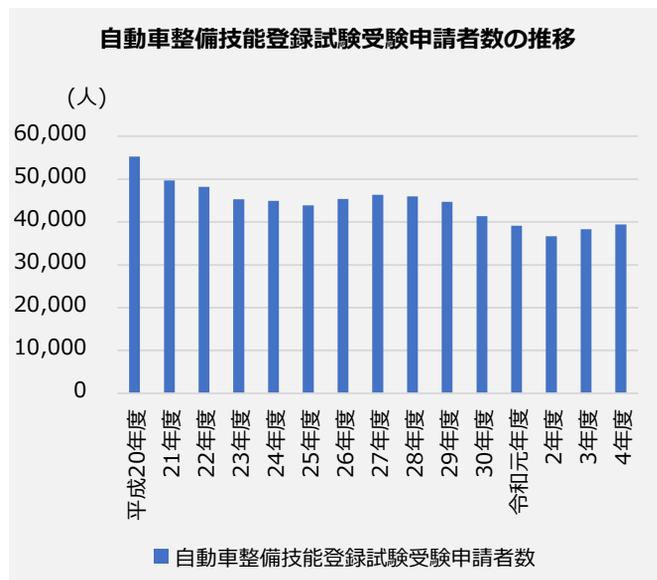
ハローワーク(公共職業安定所)の求人数と求職者数から算出される倍率のこと。有効求人倍率は、「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して算出される。算出された倍率が**1を超える場合、求人>求職者**の状態、**1を下回る場合、求職者>求人**の状態であることを示している。

※ 民間の求人サイトや、人材会社の求人数、求職者数は含みません。

自動車整備技能登録試験受験申請者数の推移

■平成20～令和4年度までの推移

- ・申請者数は減少傾向にある
 - ▶ 平成20年度：55,254人
 - 令和4年度：39,409人(28.7%減少)

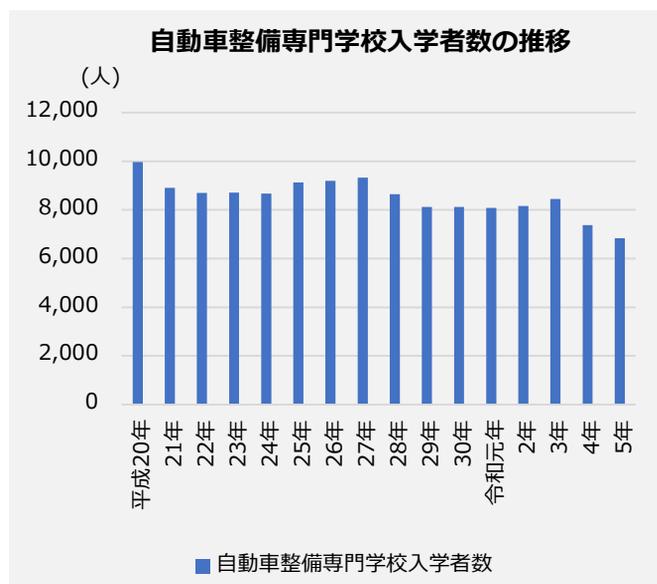


データ出典：一般社団法人日本自動車整備振興会連合会「令和5年度版 自動車整備白書」

自動車整備専門学校入学者数の推移

■平成20～令和5年までの推移

- 自動車整備専門学校入学者数は減少傾向にある
 - ▶ 平成20年：9,977人
令和5年：6,840人(31.4%減少)
- 18歳人口に占める入学者数の比率も低下しており、自動車整備に対する魅力度も相対的に低下していると考えられる
 - ▶ 平成20年：0.78%
令和5年：0.61%



データ出典：総務省統計局「学校基本調査」

■各年における18歳人口と自動車整備専門学校入学者数

	18歳人口(千人)	入学者数	整備学校選択率
平成20年	1,285	9,977	0.78%
平成21年	1,245	8,906	0.72%
平成22年	1,216	8,695	0.72%
平成23年	1,223	8,708	0.71%
平成24年	1,210	8,669	0.72%
平成25年	1,234	9,129	0.74%
平成26年	1,229	9,193	0.75%
平成27年	1,196	9,335	0.78%
平成28年	1,218	8,649	0.71%
平成29年	1,229	8,126	0.66%
平成30年	1,212	8,124	0.67%
令和元年	1,214	8,079	0.67%
令和2年	1,188	8,168	0.69%
令和3年	1,172	8,455	0.72%
令和4年	1,131	7,373	0.65%
令和5年	1,128	6,840	0.61%

データ出典：総務省統計局「学校基本調査」
総務省統計局「人口推計」より独自に作成

自動車整備業における外国人労働者数の推移

■ 平成30～令和5年までの推移

・自動車整備業における外国人労働者数は増加傾向にある

- ▶ 平成30年：1,849人
令和5年：4,805人(2.6倍)

・特定技能在留外国人数も増加している

- ▶ 令和5年：1,613人



データ出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況
(各年10月末時点)

■ 「技能実習」と「特定技能」の違い

	技能実習	特定技能	
		1号	2号
在留期間	最長5年 (1号:1年、2号:2年、3号:2年)	上限5年 (特定技能2号は上限なし)	上限なし
必要試験	1号：初級試験 2号：専門級試験 3号：上級試験	「自動車整備分野特定技能評価1号試験」又は、「自動車整備士技能検定3級」	「自動車整備士技能検定2級」(「自動車整備分野特定技能2号評価試験」については準備中)
日本語能力	指定なし	「国際交流基金日本語基礎テスト」又は、「日本語能力試験N4以上」	指定なし (将来的には課せられる可能性がある。)
雇用形態	正社員	正社員	正社員
転職	条件により可能	可能	可能

※令和6年5月時点

■ 特定技能2号の対象分野に自動車整備が追加

令和5年6月9日の閣議決定により、自動車整備分野においても特定技能2号の対象となった。これにより、特定技能2号を取得した外国人は、在留期間の上限がなくなり、家族の帯同が可能になるなど今よりも安心して働くことのできる環境となった。期間を満了したら帰国するのではなく、長期的に戦力となることが期待されている。

新制度・新技術への対応

	概要
OBD検査	電子制御装置について故障の有無に対応する電子的検査。 令和5年10月よりプレ運用をスタート、令和6年10月より導入される。 国産車は令和3年10月1日以降の新型車、輸入車は令和4年10月1日以降の新型車が対象。
OSS	検査登録、保管場所証明申請等や税金・手数料の納付をオンラインで一括して実施することを可能とした。平成30年4月1日よりOSS申請の手数料が変更されOSSを用いることにより申請手数料が下がるようになった。
車検証の電子化	令和5年1月4日より電子車検証の交付開始、2024年1月より軽自動車においても電子車検証の交付が開始された。車検証の交付について、運輸支局等への出頭を不要とし、オンラインにて更新の手続きを行えるように変更。
先進安全自動車 (ASV)	自動ブレーキやふらつき警報など先進技術を利用してドライバーの安全運転を支援するシステムを搭載した。自動車の普及が行われている。 平成3年度からASVの普及が推進されており、平成22年から令和2年の11年間で年間平均約467万台が生産されている。

- ・道路運送車両法の一部を改正する法律が令和2年4月1日に施行され、分解整備の範囲について、取り外して行う自動車の整備又は改造を装置の作動に影響を及ぼす整備又は改造に拡大するとともに、対象装置として「自動運行装置」を追加し、その名称を「特定整備」に改める改正が行われた。また、「電子制御装置整備」を行う自動車特定整備事業場においては、下記の条件のいずれかを満たす者(整備主任者)を有し、従業員数の要件も満たす必要がある。

- ①一級自動車整備士の技能検定に合格したもの（一級二輪自動車整備士を除く）
- ②一級二輪自動車整備士、二級自動車整備士、自動車車体整備士、自動車電気装置整備士の技能検定に合格した者かつ電子制御装置整備に必要な知識及び技能について、運輸管理部長もしくは運輸支局長が行う講習を修了した者

■次世代自動車の普及見込み

		2020年 (新車販売台数)	2030年 (政府目標)
従来車		60.58%	30~50%
次世代自動車	ハイブリッド自動車	34.77%	30~40%
	プラグイン・ハイブリッド自動車	0.39%	20~30%
	電気自動車	0.38%	
	燃料電池自動車	0.02%	~3%
	クリーンディーゼル自動車	3.86%	5~10%

- ・日本政府は2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指している
- ・その中で2035年までに乗用車新車販売で電動車100%を実現できるよう、2030年の次世代自動車の普及目標を50~70%と設定している

