

背景・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**。
- 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、整備事業者において実施することが求められる取組みや望ましい取組みを示すことにより、整備事業者によるそれらの実施を後押しするもの**。

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

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