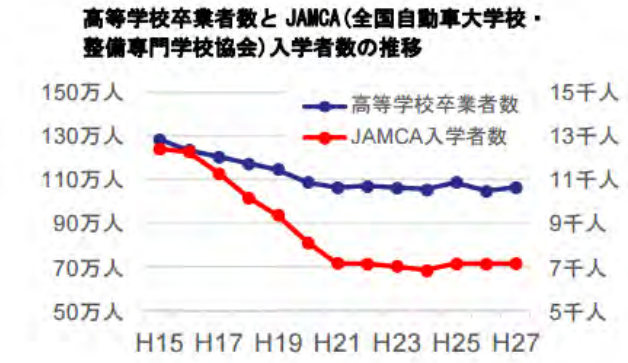
~女性がより活躍できる業界を目指して~

はじめに

本パンフレットは、自動車整備業における人材不足が将来的に不安視される中で、女性整備士がより多く、また長く活躍できることを目指し、そのための対応策を整備業界関係者に広く周知することを目的としたものです。

近い将来、自動車整備を支える人材不足が顕在化する可能性が高いです

少子化や若者のクルマ離れの進展、将来選択肢の多様化等により、自動車整備士を目指す若者が激減する一方で、整備要員の高齢化が進展しており、近い将来、クルマ社会の安全・安心に直結する自動車整備を支える人材不足が顕在化する可能性が高いと言われています。



このため、国土交通省では平成27年度に「自動車整備人材の確保・育成に関する検討会」において、自動車整備業における労働環境、待遇の改善や女性の活用などについて検討を行い、平成28年4月に報告書を公表した。

報告書では、自動車整備業の魅力・重要性、自動車整備業の実態及び人材確保・育成のための課題、課題に対応する先進的事例についてとりまとめており、とりまとめの中では女性活躍促進に向けた環境整備や、給与面を改善していくための生産性向上も必要であるとしています。

「自動車整備人材の確保・育成に関する検討会」

平成２７年度に行われた「自動車整備人材の確保・育成に関する検討会」では、自動車整備業の実態調査や他産業との比較等の分析・検討から、整備業の魅力・重要性、実態や課題、先進的取組事例についてとりまとめています。

自動車整備業界・整備士の魅力・重要性

○　今後も必ず必要となる点検・整備需要を背景とした安定した業態
○　自動車の利用に係る安全・安心や利便性を確保することを通じた地域社会への貢献による満足感、達成感
○　技術革新の著しい自動車を扱うことによる自動車整備スキルの習熟を通じた最先端技術に係る知見の獲得

実態・課題と先進事例

○　給与
・労働時間等に対して低い等から他業種と比較して給与に対する不満度が高い
・専業事業者等では、ディーラーに比べ、年齢が上がっても給与が上がりにくい
（先進事例）
・様々な能力の評価に対応したインセンティブ付与
・僅かでも定期昇給を実施（給与の上がる道筋を見せる）

○　労働時間、休日・休暇
・労働時間が長く、調整できないことから他業種と比較して不満度が高い
・休日出勤や希望する日に休みが取りづらく他業種と比較して不満度が高い
（先進事例）
・管理職において余暇の充実が図るよう意識改革を実施
・残業削減及び育児等との両立のための柔軟なシフト設定

○　作業環境
・設備の老朽化、コミュニケーションのとりづらさが不満理由の上位
・女性進出の課題として「体力面」をあげる事業者が約半数
（先進事例）
・体に負担の少ない器具の導入等可能な範囲からの環境改善
・社員意見の有効活用によるコミュニケーションの活発化

○　やりがい
・他社の力になった時や修理した時の達成感はあるがやりがいの満足度は低い
（先進事例）
・社内独自資格制度の創設によるモチベーション維持
・店舗間のスタッフ入れ替えによる新たな着眼点の発見

「自動車整備人材の確保・育成に関する検討会」

今後の検討の方向性

○　自動車整備業の実態及び課題を業界全体、個々の事業者間で共有

○　自動車整備業、自動車整備の重要性や魅力についての説明等、理解を図る活動を継続して実施

○　先進的な取組事例の共有等による事業形態・規模・環境に応じた実効性ある対策など、引き続き業界団体・関係者が連携して検討

国土交通省、業界団体

○　整備業界の社会的重要性、将来性の社会的認知の醸成

○　女性も使いやすい工具・機器の調査

○　体験学習・インターンシップの業界への啓発

○　最新技術に対応した整備を行うための汎用スキャンツールの標準仕様拡大等による整備環境の充実　等

整備事業者

○　先進的事例を参考とした事業形態・規模等に応じた待遇改善の実施

- シフト制等による希望に応じた勤務時間・休日の確保
- 比較的簡易なものから工場内の環境改善の実施
- 女性も作業しやすい設備・機器等の環境整備　等

女性がより活躍できるための３つの視点

整備事業者において、女性がより活躍できるために以下の3点について取り組むことが求められています。

【視点１】工具・機器面の改善

（女性も作業しやすい設備・機器等の環境整備　等）

【視点２】設備面の改善

（比較的簡易なものから工場内の環境改善の実施　等）

【視点３】制度や体制面の改善

（シフト制等による希望に応じた勤務時間・休日の確保　等）

女性整備士を雇用するメリット・女性整備士が抱える不安

ここでは、女性整備士を対象として行ったアンケート・ヒアリング調査、また女性整備士の上職の方から頂いたご意見をもとに、女性整備士を雇用するメリットと女性整備士が抱えている不安をご紹介します。

女性整備士を雇用するメリット

女性整備士を雇用することによる最も大きなメリットは、女性のお客様からの支持です。女性整備士の方が男性整備士よりも話しやすい、名前や顔を覚えられやすいといった理由から女性のお客様からの支持が得られやすいようです。また、女性整備士自身も、整備内容・整備方法等の説明時に、他のものに例えるなど接客面で工夫をしている方も多く、周りの整備士の方の参考にもなっているという評価が得られています。

女性整備士が抱える不安

女性整備士が抱える不安として最も大きなことは、「体力面・筋力面で男性に劣る」という点です。男性は工具や部品を手のみで持てる場合でも、女性は全身で持たなければならないなど、身体的な負荷が大きいようです。また、力が必要な作業は男性よりも時間がかかるなど、作業効率に関しても影響があるようです。より女性整備士が活躍するために、「体力面・筋力面」の不足をサポートできる体制が必要であると言えます。

女性整備士に関する調査方法

女性整備士の活躍を推進するため、自動車整備業に従事する女性整備士に対するアンケート調査を実施しました。また、アンケート調査から工具・機器の活用や労働環境・待遇の改善を実施している、または改善を望む女性整備士に対してヒアリング調査を実施しました。

<アンケート調査>

調査は、アンケート用紙を配布・回収により実施しました。

調査実施期間：平成28年12月27日～平成29年1月25日（30日間）

回答者数：191名

<ヒアリング調査>

調査は事業場を訪問し、実施しました。その際、事業場の上職の方から女性整備士の雇用に際してのメリットについても尋ねました。

調査実施期間：平成29年3月

回答者数：4名（ディーラー2名、兼業2名）

<アンケート結果>

①回答者の事業形態割合

女性整備士が従事する事業形態では、ディーラーが51%と過半数を占め、次いで専業32%、兼業8%、自家5%となってます。

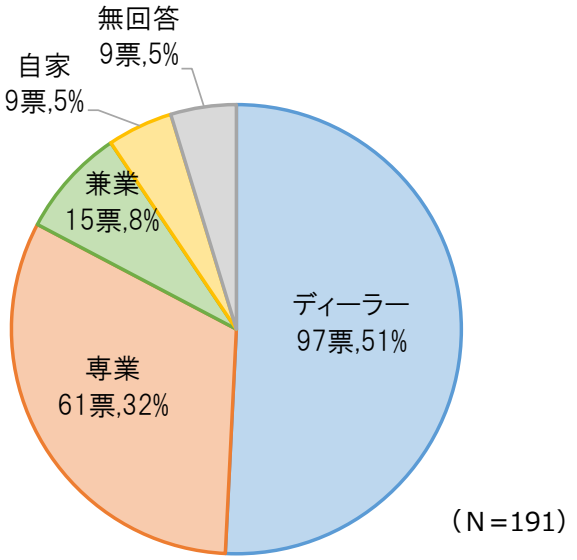


図　回答者の事業形態割合

女性整備士に関する調査結果

<アンケート結果>

②回答者の事業形態別　従業員数

女性整備士が従事する従業員数（規模）では、5～9人が最も多く、次いで10～19人であり、中規模の事業場において女性整備士が従事しています。

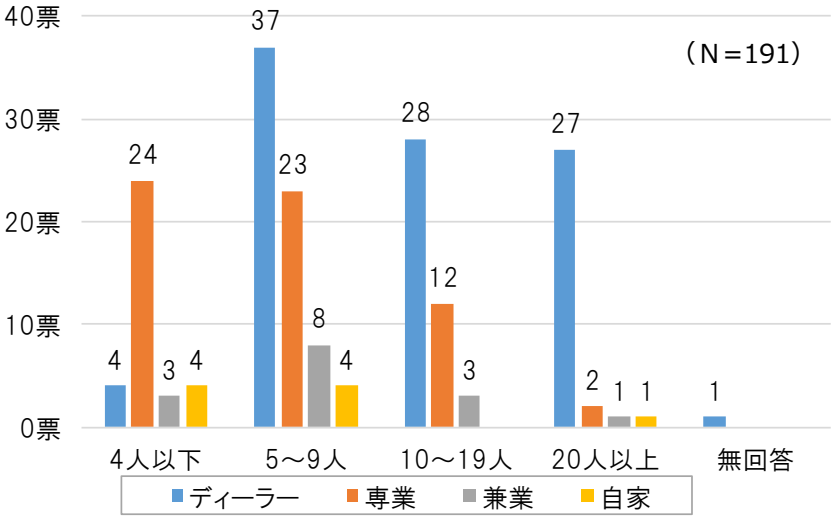


図　回答者の事業形態別従業員数【規模】

③回答者の事業形態別　年齢規模

ディーラーは20代、専業は30代、40代の女性整備士が従事している傾向にあります。

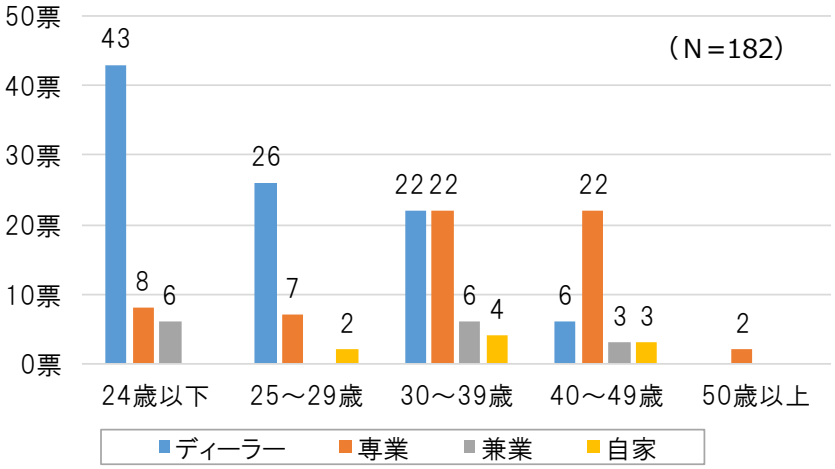


図　回答者の事業形態別年齢規模

女性整備士を雇用するメリット

女性整備士を雇用する上職の方に、女性整備士を雇用することによるメリットをお聞きしました。

作業場の掃除や整理整頓など、作業環境の良化に貢献してくれています。

また、女性ならではの視点やセンスで貢献してくれています。

女性が職場にいることで、職場の雰囲気が良くなります。

また、お客様対応が上手で、周りの参考になっています。

女性のお客様は、女性の整備士がいることで接しやすいという評価を頂いています。

女性整備士が考える 女性整備士の強み

女性整備士を対象としたアンケートにおいて、女性整備士として働く上での『女性ならではの強み』をお聞きしました。

１位　女性客からの支持

- 車の知識があまりない女性のお客様に対して、同じ女性視点で分かりやすく説明できます。
- 女性のお客様に親しみを持って頂けます。

２位　女性ならではの配慮や気配り

- お客様への細やかな配慮や気配りが多いです。そこに気づかれるお客様から、喜びの声を掛けて頂く頻度が高いように思います。
- 男性ばかりの職場の雰囲気が良くなるムードメーカーになれます。

３位　話しやすさ

- 人当たりが良いです。
- 老若男女問わず、話しかけられやすいと思います。

４位　腕が細いので奥まで手が届きやすい

- 男性にはないきめ細やかな整備作業ができます。
- 男性の手が入らない箇所も手が入ります。

５位　女性整備士が珍しいので覚えてもらえやすい

- お客様にすぐ覚えて頂けます。
- 会社の広告塔の役目を果たせます。

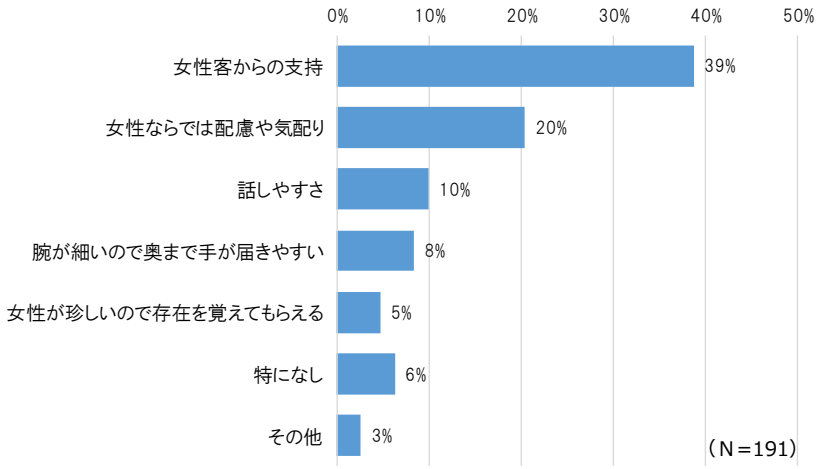


図　女性整備士の強み

女性整備士が考える 女性整備士の弱み

女性整備士を対象としたアンケートにおいて、女性整備士として働く上での『女性ならではの弱み』をお聞きしました。

１位　体力面で男性に劣る

- エンジンやトランスミッションの脱着等、男性の力を借りないと一人では難しいです。
- 力がなく、力仕事では時間がかかります。

２位　信頼されにくい

- 若い頃は、男性のお客様に信頼されにくいです。
- 知識、技術面から見て少し頼りないと思われやすいイメージがあります。

３位　女性特有のライフイベント等が理解されにくい

- 妊娠となった場合、初期の時点から安全を考えると作業は限られ、作業を外れないといけないものが多く、通常より作業ブランクができやすいです。
- 仕事と育児の両立が難しいです。

４位　一人で作業を完結できない

- 車体の大きい自動車（車高が高い）の場合、手の届かない場所が出てきます。
- 重整備など、力”を必要とする作業で、どうしても男の人の力を借りなくてはいけないところです。

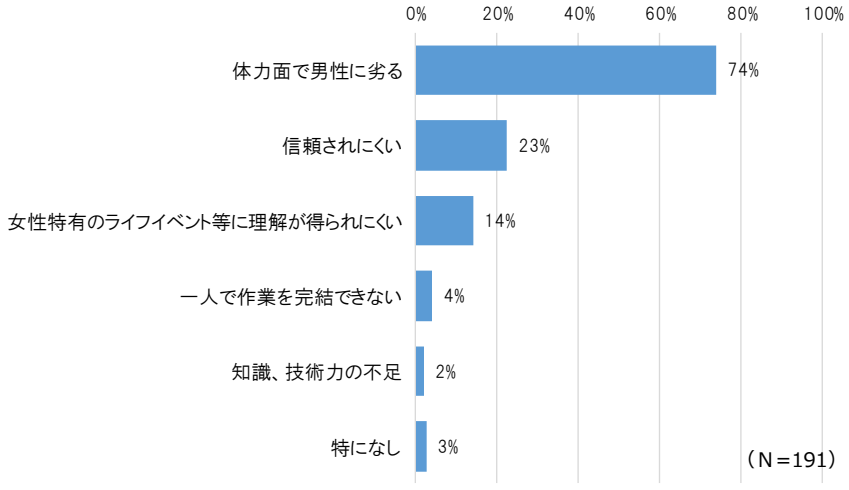


図　女性整備士の弱み

女性整備士が抱える将来への不安

女性整備士を対象としたアンケートにおいて、女性整備士として働く上での『将来的な不安』をお聞きしました。

最も多くの意見が寄せられたのは、「年齢的な不安を感じている」です。年齢を重ねるごとに体力が落ちていくのではないか、足や腰等への負担・衰えからこれまでのように働くことができなくなるのではないか、といった声が多く寄せられました。

次に多くの意見が寄せられたのは、「技術的な進歩が早く、技術取得に不安を感じている」です。ここ10年間でもハイブリット車、電気自動車や先進運転支援システムなどが普及し、大きく整備が変わってきているだけではなく、今後も自動運転車の普及等が予想されることから、産休・育休期間など間を空けてしまうと付いていけなくなるのでは、という声がありました。

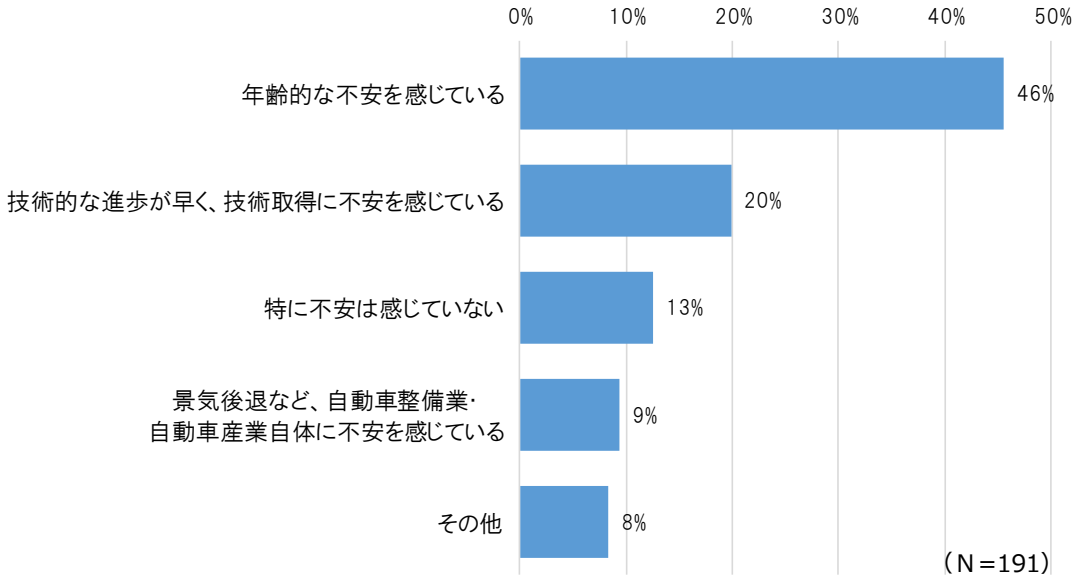


図　自動車整備士を続ける上での、将来についての不安

長期休職後の復職について

アンケートを実施した女性整備士の中で、健康上の理由や出産・介護等により長期休職の経験がある方から、『長期休職後の自動車整備関係従事者への復職』についてお聞きしました。

「問題なく復職できた」と回答する方が67%いる一方で、「体力的に厳しいと感じた」と回答した人が20%いました。このことから、『体力面の不安』に関してサポートできる体制を整えることで、20%の方が復職しやすくなることが示唆できます。

またその他の意見として、子供を保育園に預けながらの場合、子供が熱を出して呼ばれたり、何日も休まなければならないことがあり、復職は難しいという意見がありました。

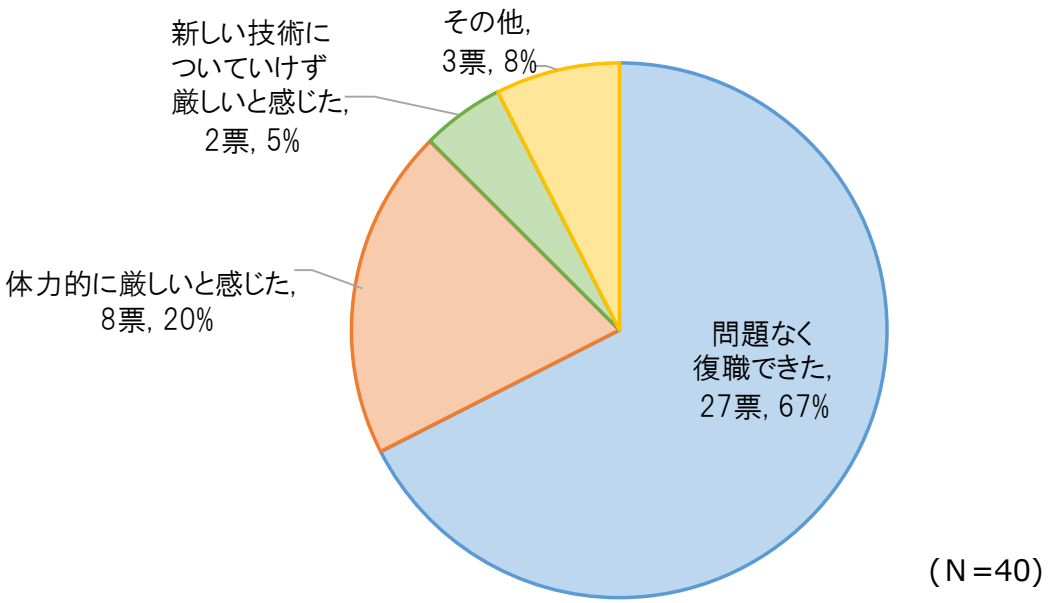


図　長期休職後の復職について

視点

1 工具・機器面等の改善

女性整備士を雇用し、活躍することでのメリットは大きいものの、多くの女性整備士が『体力面・筋力面』で不安を感じています。そこで、省力化等を目的とした「女性に優しい工具・機器」を導入や、男性整備士との作業分担の工夫により女性が活躍しやすい作業環境をご検討されてみてはいかがでしょうか。

女性整備士の『体力面・筋力面』の不足を補う手段として、「作業の安全性の向上」、「1人での作業が可能」という理由から「女性に優しい工具・機器」の導入や、男性整備士との分業を望む声があります。

自動車整備用工具・機器メーカーでは、「女性に優しい工具・機器」という観点ではまだ商品開発・販売はあまり行っていないものの、「省力化」、「軽量化・コンパクト化」等の視点で商品開発・販売を行っています。

女性に優しい工具や機器を導入したいが、どのような工具や機器があるか分からないという声も挙がっていることから、 「省力化」や「軽量化・コンパクト化」の視点で開発された商品を紹介します。

身体的負荷が大きい作業

身体的負荷が大きいと感じる作業について、女性整備士にアンケートをしたところ、「動力伝達（A/T、CVT等）」「エンジン（本体、ベルト、油脂等）」「足回り（ブレーキ、サスペンション）」の作業で、約半数の人が身体的負荷が大きい作業であると回答しています。

具体的には、女性整備士へのヒアリング結果より、以下のような重量物を扱う作業・力を必要とする作業において、特に身体的負荷が大きいという意見が挙がっています。

動力伝達：部品自体が重く、身体的負荷が大きいです。

エンジン：ベルトの交換やボルトが固い場合があり、力が必要です。

足回り：サスペンションを降ろす作業で、特に身体的負荷が大きいです。

その他：タイヤの脱着や運搬時に身体的負荷が大きいです。

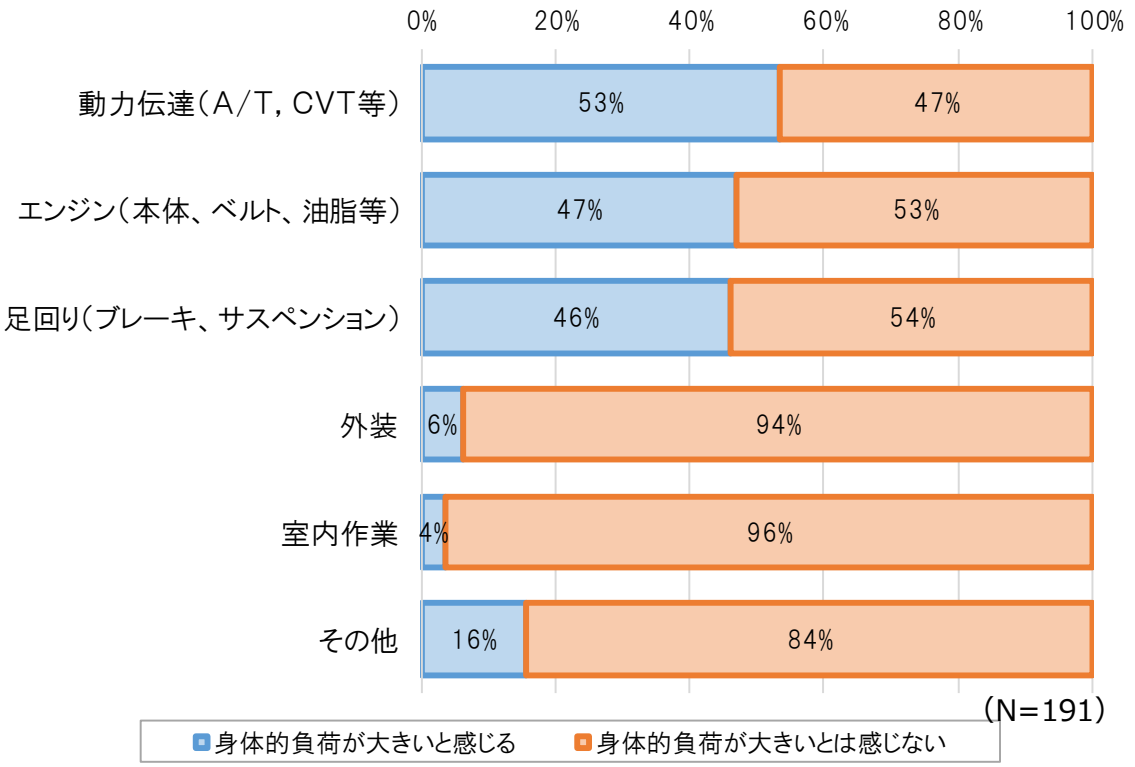


図　身体的負荷が大きい作業について

身体的負荷が大きい作業を改善するために

身体的負荷が大きい作業への改善策として、「男性整備士との分業」、「女性に優しい工具、機器の導入」と答えた人がほぼ同数です。

ここで、男性整備士との分業を望む声がある一方で、男性整備士との分業よりも「女性に優しい工具、機器の導入」を選択した方から、「新しく工具、機器を導入した方が作業の安全性が向上する」といった意見や「工場に整備士が少ない場合、新しく工具、機器を導入したほうが良い」といった意見がありました。

このため、作業の効率化や安全性の向上を考えた場合、「女性に優しい工具、機器の導入」も有効であると言えます。

また、「男性整備士との分業」を望む声もあることから、これらについても検討し、取り組むことが望まれます。

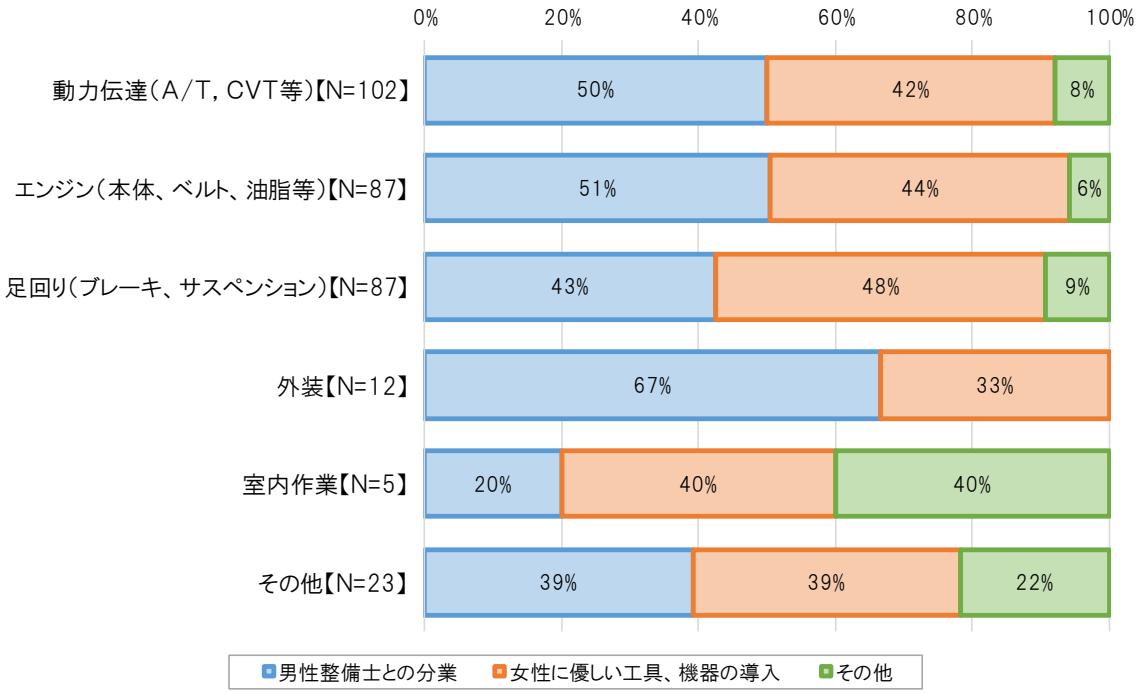


図　身体的負荷が大きい作業を改善するために望まれていること

女性整備士が望んでいる工具・機器

女性整備士が望んでいる工具、機器で最も意見として多く得られたのは「省力化できる工具、機器」です。
また、具体的に女性整備士から挙がった意見は以下のようになります。

- 手が小さくても、力が入れやすい工具・機器が良い。
- ミッションジャッキ等の機器自体を軽量化して欲しい。
- タイヤチェンジャーが欲しい。
- サスペンションを降ろす際に、支えになってくれるような機器があると良い。
- バッテリーが付いている工具は重いので、小型化・軽量化して欲しい。

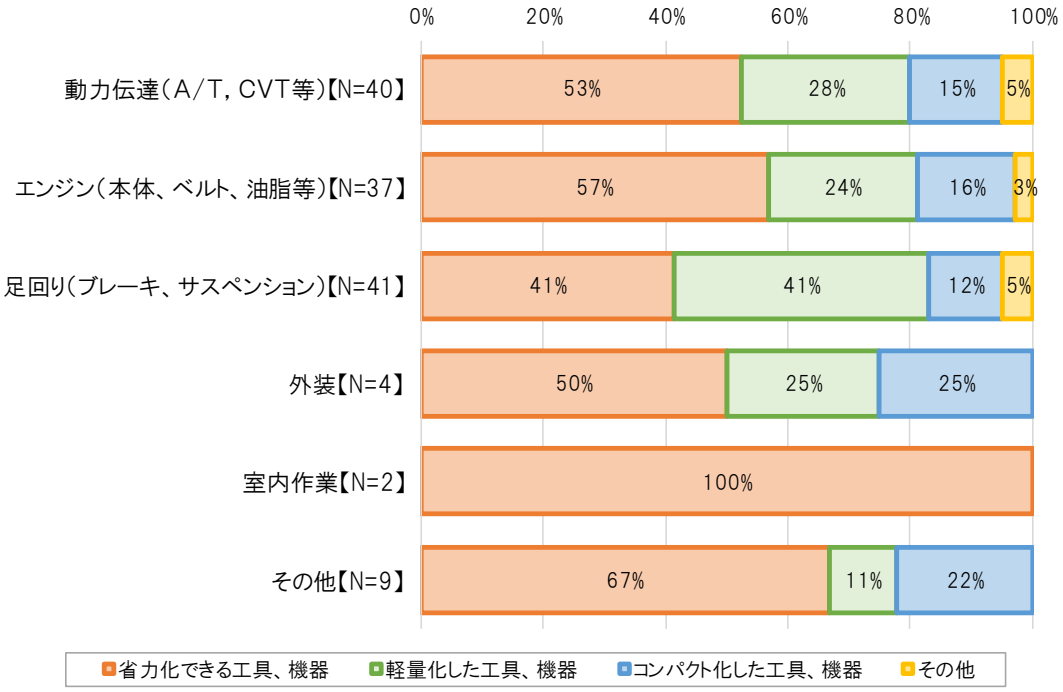


図　女性整備士が望んでいる工具・機器

女性に優しい工具・機器の紹介（工具メーカーの着眼点）

自動車整備用の工具・機器メーカーにヒアリング調査を行ったところ、以下のような視点で女性に優しい機器・工具を開発・販売しているという意見が得られました。

① **軽量化・コンパクト化**

工具・機器自体の軽量化・コンパクト化を行うことで、腰や肩・腕等への負担軽減を目指しています。

② **省力化**

てこの原理等を用いることで、より少ない力で作業ができるように柄の長い工具（ラチェット等）が開発・販売されています。

③ **振動の軽減**

工具・機器を使用する際に受ける振動等のダメージを軽減するような工具・機器を開発しています。

④ **カラーバリエーション**

女性は色にこだわりが強いので、カラー展開に力を入れています。

今後の「女性に優しい工具、機器」を開発する上での着眼点としては、以下の着眼点が挙げられます。

- 建設・農業等、他分野で活用されている道具の応用
（グローブ、機能性インナー等）

女性に優しい工具・機器の紹介

工具、機器メーカーにヒアリング調査した結果、以下のような女性に優しい工具、機器を紹介します。

〈タイヤチェンジャー〉

リフターにタイヤを載せるだけで、全自動でタイヤの取り外し、タイヤの組み付けを行ってくれます。

- 効果

タイヤを持ち上げる必要がないため、体への負担が低減し、また安全性が向上します。

加えて、全自動で作業を行えることから、1人でも作業できるため作業効率が向上します。

〈タイヤリフター〉

タイヤ脱着をサポートしてくれる機器です。レバーを使い高さを調整できることから、スムーズにタイヤ脱着作業を行うことができます。

- 効果

タイヤを持ち上げる必要がないため、体への負担が低減し、 また安全面が向上します。

キャスターが付いていることから、移動も楽に行うことができます。

女性に優しい工具・機器の紹介

工具、機器メーカーにヒアリング調査した結果、以下のような女性に優しい工具、機器を紹介します。

〈フレックスロングラチェット〉

一般的なラチェットよりも柄の部分が長く作られています。ボルトを締める際、奥まった遠い所では手が届かず作業ができないときに、角度が付く、長い工具であることから、手元で操作ができ作業を行うことができます。

- 効果

柄が長いことから、てこの原理により、少ない力で作業をすることができます。

〈コードレスインパクトレンチ〉
〈コードレススクリュードライバー〉
〈コードレスドリル〉

従来製品よりも小型化、軽量化をしており、重量は約半分の1kgまで軽量化されています。また、カラーバリエーションも豊富です。

- 効果

従来製品よりも小型化、軽量化されており、作業負荷が軽減されることから、手首への負担が軽減しています。

女性に優しい工具・機器の紹介

工具、機器メーカーにヒアリング調査した結果、以下のような女性に優しい工具、機器を紹介します。

〈パワーツール〉

パワーツールの中には、ヘッド部分が重くバランスが良くないものもありますが、本商品は自立できるくらい重心の取れたバランスを有しています。

- 効果

重心のバランスが悪い場合、余計な負荷が手に伝わって、結果として疲れやすい傾向にありますが、その点を改善しており、手首への負担を軽減しています。

〈機能性インナー〉

前かがみや腰に負担のある作業が中心の方向けに、コルセット機能を有したインナーが販売されています。コルセット機能を有していることから、骨盤を安定させて正しい位置に導くことで、姿勢を良くし、腰を安定させます。

- 効果

コルセット機能により、腰への負担を軽減します。

女性に優しい工具・機器の紹介

工具、機器メーカーにヒアリング調査した結果、以下のような女性に優しい工具、機器を紹介します。

〈女性向けサイズの軍手、グローブ〉

既製品の軍手やグローブでは、女性は手が小さいため、指の部分が少し余る傾向にありましたが、女性向けのサイズとして販売されています。

- 効果

女性の手にフィットしやすい大きさであるため、作業効率や安全性が向上します。

視点

2 設備面での改善

女性がより活躍できるための３つ目の視点として、会社の設備面の改善が挙げられます。 ①男女別のトイレ、 ②男女別の更衣室、③工場内の空調関連の設備、④男女別のシャワールームという４項目に関して、現在の整備状況と女性が望む会社の設備についてお聞きしました。

男女別の更衣室、トイレ、工場内の空調関連の設備は半数程度の事業者で導入されているものの、男女別のシャワールームまでは整備されていないという状況が確認されました。

また、最も多く望まれている設備は、『工場内の空調関連の設備』です。スポットクーラー等は設置されているものの、冬には暖房設備がないとの意見が多く、暖房設備を望む声が最も多く聞かれました。

会社の設備面の現状

女性整備士を対象に、会社の設備面に関しての整備状況を把握しました。男女別の更衣室、トイレ、工場内の空調関連の設備は半数程度の事業者で導入されているものの、男女別のシャワールームまでは整備されていないという状況が確認されました。

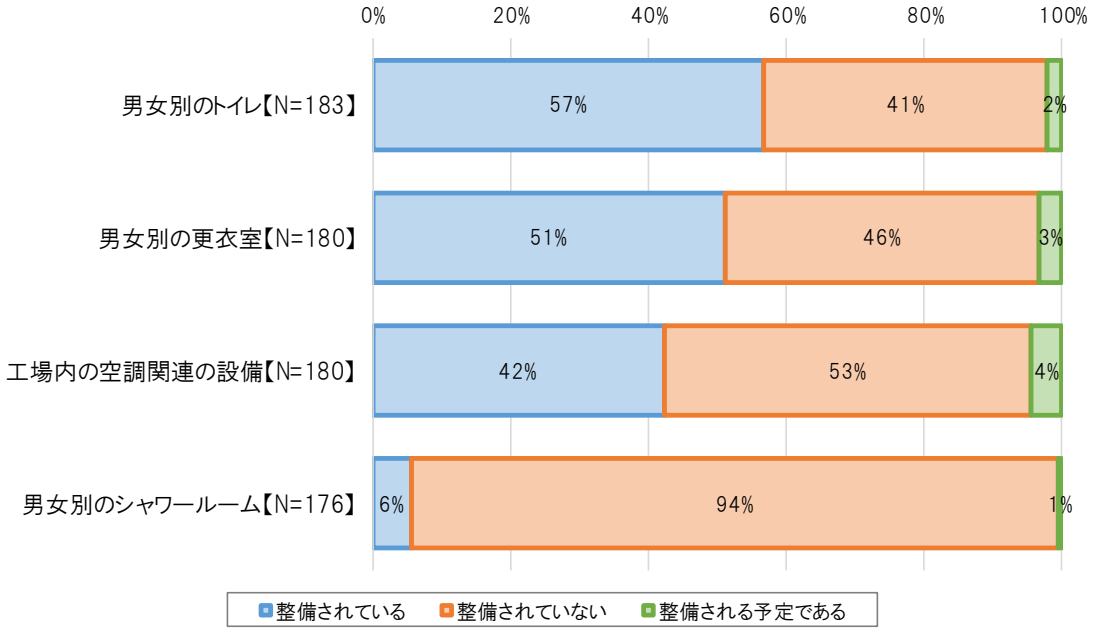
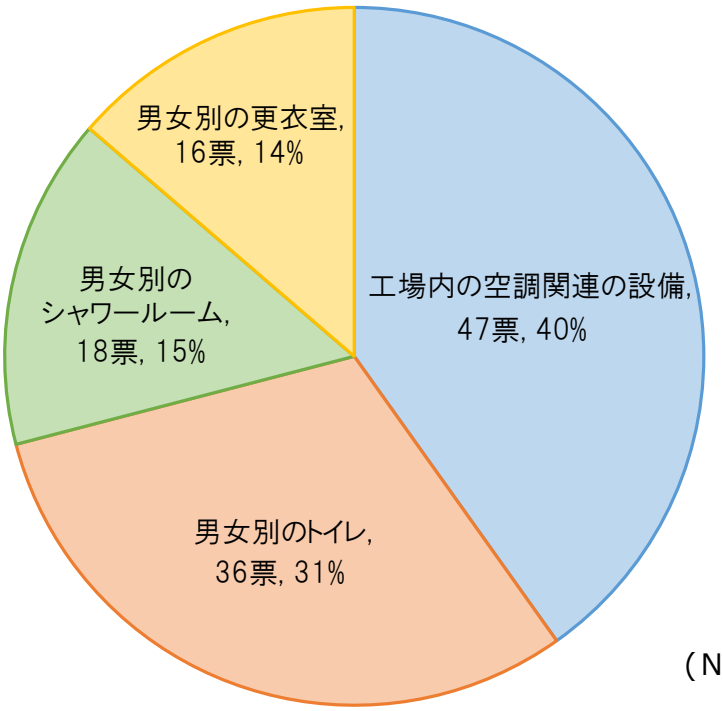


図　会社の設備面の現状把握

女性が望む会社の設備

女性整備士を対象に、会社の設備面に関しての整備状況を把握しました。最も多く望まれている設備は、『工場内の空調関連の設備』です。スポットクーラー等は設置されているものの、冬には暖房設備がないとの意見が多く、暖房設備を望む声が最も多く聞かれました。



(N=117)

図　女性が望む会社の設備

視点

3 制度・体制面の改善

女性がより活躍できるための３つ目の視点として、会社の制度・体制面が挙げられます。 ①産休・育休制度、②複数人で作業を分散する体制、③社内での異動、 ④柔軟な勤務時間体制、 ⑤転勤、⑥産休・育休後の復職研修制度という６項目に関して、現在の整備状況と女性が望む会社の制度・体制について調査を行いました。

導入して欲しい項目として、特に「④柔軟な勤務時間体制」と「⑥産休・育休後の復職研修制度」が挙げられます。

④柔軟な勤務時間体制

柔軟な勤務時間体制としては、特に育児が必要な方を対象に、子供の登下校時間に合わせた時短勤務や子供が熱を出した場合、帰りやすい勤務体制などの制度が望まれています。

⑥産休・育休後の復職研修制度

ここ数年にわたり、ハイブリッド車の普及・安全装置の導入等により整備の内容が大きく変わってきたり、自動運転化など今後も大きく整備の内容が大きく変わることも想定されることから、産休・育休の間に、新しい技術についていけなくなるのではないかという意見が多く得られました。

また、本を読んでも理解が進まないという意見もあったことから、研修の導入が望まれています。

会社の作業体制や制度の整備状況

女性整備士を対象に、以下の6項目（ ①産休・育休制度、 ②複数人で作業を分散する体制、 ③社内での異動、 ④柔軟な勤務時間体制、 ⑤転勤、⑥産休・育休後の復職研修制度）の整備状況についてアンケートを行ったところ、①産休・育休制度、②複数人で作業を分散する体制については80%以上の事業場で導入されています。

一方で、⑥産休・育休後の復職研修制度については、あまり導入されていないことが分かりました。

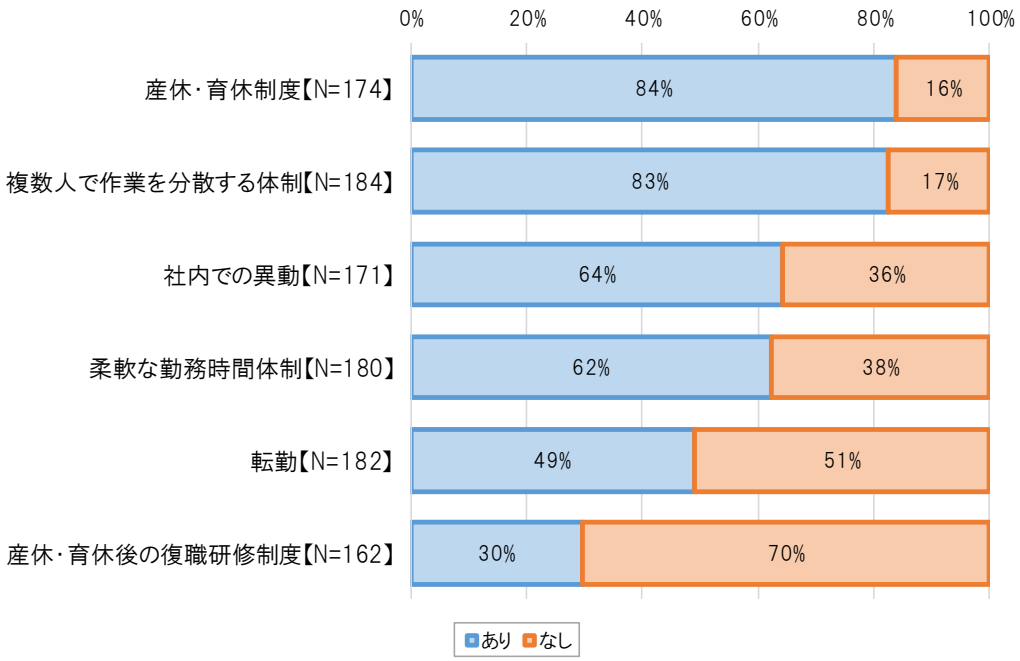


図　各社内制度・体制の導入状況

女性が望む会社の作業体制・制度

女性整備士を対象に、以下の6項目（①柔軟な勤務時間体制、 ②産休・育休後の復職研修制度、③産休・育休制度、④複数人で作業を分散する体制、⑤社内での異動、⑥転勤）において、最も導入して欲しい作業体制や制度を調査しました。その結果、『①柔軟な勤務時間体制』や『②産休・育休制度後の復職研修制度』について多くの意見が得られました。

柔軟な勤務時間体制の場合は、特に子育てをしている方を対象に、(１)子供の登下校時間に合わせた時短勤務、 (２)子供が熱を出した場合、帰りやすい勤務体制等が望まれています。

産休・育休制度後の復職研修制度は、自動車整備が大きく変化している現在では期間を空けてしまうと付いていけなくなるのではないか、という意見が多いことから、望んでいる声が多いです。

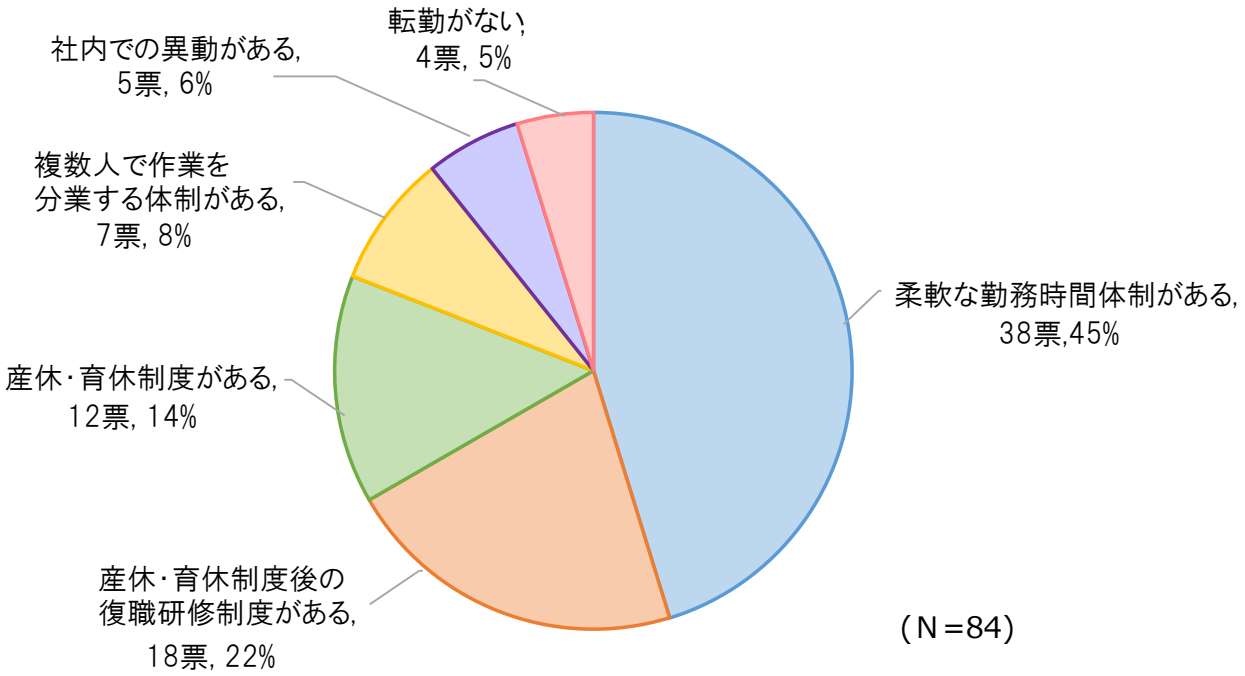


図　女性整備士が望んでいる社内制度・導入状況

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置

ここまで（１）工具・機器等の作業環境面での改善、（２）会社の設備面での改善について、（３）会社の制度・体制面の改善、女性整備士が望んでいるものを中心に紹介しました。

ただ、これらの作業環境を改善していくためには、費用が必要となるかと思います。そこで「女性活躍促進」を助成するために、自治体からの補助制度について以下に示します。

それぞれの視点について、以下のような自治体からの支援措置があります。

（１）工具・機器等の作業環境面での改善

- 両立支援等助成金　女性活躍加速化コース
- 職場意識改善助成金（職場環境改善コース）

（２）会社の設備面での改善

- 両立支援等助成金　女性活躍加速化コース
- 女性の活躍促進等職場環境整備助成金（東京都）

（３）会社の制度・体制面の改善

- 職場意識改善助成金（職場環境改善コース）
- 京都府女性活躍応援事業補助金

次ページ以降に、女性を雇用・活躍促進するための自治体の支援制度の概要を紹介していますので、ご検討されてみてはいかがでしょうか。

また、ここでは東京都と京都府を取り上げていますが、都道府県単位で助成金制度を整えている都道府県も他にございますので、ぜひ参考にしてください。

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置に関してご紹介します。

＜両立支援等助成金　女性活躍加速化コース＞

女性活躍推進方に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」、「数値目標」の達成に向けた取組内容（「取組目標」）等を盛り込んだ行動計画を策定し、行動計画に沿った取組みを実施して、「取組目標」を達成した事業主及び「数値目標」を達成した事業主に対して助成金を支給するものです。

助成対象	「取り組み目標」の例	助成金上限・助成率
常時雇用する労働者が300人以下の事業主のみ	◆ 女性雇用のため、女性学生向けセミナーの実施や女子学生向けパンフレット等の作成・配布を行う ◆ 女性が使いやすい設備・機器等の導入 ◆ 新たに女性を配置しようとする現場へのハード面での環境整備（更衣室、トイレ、休憩室、仮眠室等の整備）　等	受給できる額：30万円

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置に関してご紹介します。

<厚生労働省　職場意識改善助成金（職場環境改善コース）>

労働時間等の設定の改善により、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

助成対象	助成の対象となる費用の例	助成金上限・助成率
「労働時間等の設定の改善」により、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業事業主	◆ 労働者に対する研修 ◆ 就業規則・労使協定等の作成・変更 ◆ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新　等	限度額：100万円 上限助成率：4分の3

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置に関してご紹介します。

＜平成28年度 女性の活躍促進等職場環境整備助成金（東京都）＞

女性の職域拡大等を目的として、女性が少ない職種に積極的に女性を採用・配置する計画をしている都内中小企業等に対し職場環境の整備に係る費用を助成するものです。

助成対象	助成の対象となる費用の例	助成金上限・助成率
助成の採用・職域拡大を目的とした設備等の整備（新設・改修）	◆ トイレ ◆ ロッカー ◆ 仮眠室 ◆ ベビールーム ◆ 工事現場に設置される仮設トイレ　等	限度額：100万円 助成率：3分の2

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置

女性整備士を雇用した際に自治体等から得られる支援措置に関してご紹介します。

<平成27年度　京都府女性活躍応援事業補助金>

京都府では、地域や職場において、すべての女性が輝く京都づくりを推進するための活動を「女性活躍応援事業補助金」により支援しています。

助成対象	助成の対象となる費用の例	助成金上限・助成率
地域や職場における、女性の活躍の推進を図る事業を行う団体	◆ 女性社員の採用、管理職への登用の拡大 ◆ 育休中の女性の復帰学習支援、育休復帰時の研修 ◆ フレックスタイム制度の導入 ◆ 時間外勤務の抑制のための啓発・業務改善　等	限度額：50万円 助成率：2分の1

まとめ

女性活躍を促進するために、整備事業場が取り組むべき方策を以下に示します。

視点１：工具・機器面の改善策

① コンパクト化や省力化された工具、機器の導入

視点２：設備面の改善策

① 男女別の設備の充実
② 工場内の空調関連設備の充実

視点３：制度・体制面の改善

① 出産後の復職フォロー
② 育児に関するフォロー
③ フロント業務と自動車整備が両立できる働き方の導入

女性がより活躍できる業界を目指して、自治体の助成金を活用し、整備を進めてはいかがでしょうか。

~女性がより活躍できる業界を目指して~

調査委託会社：社会システム株式会社
〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿1-20-22　三富ビル