

自動車整備における生産性向上に係る取組み事例

先月号に引き続き、「労働環境・待遇改善に対する先進的な取組み事例調査」で、特に生産性向上に参考となる好事例について、ヒアリング調査の協力が得られた事業者についてお知らせする。

生産性の向上に係る取組ヒアリング調査結果

新明工業株式会社 センター前田

所在地：愛知県豊田市

従業員数：男性22名、女性3名

整備要員数：男性14名、女性0名

(全社：男性810名、女性65名)

1. 作業しやすい設備・機器等の環境整備

(1)車検ラインにタイヤの脱着作業及び作業の効率を考慮したシステム台車の導入

①目的、きっかけ（背景）

- ・フロントや営業スタッフでも整備作業を実施するため、女性に限らず誰でも少ない労力で作業ができ、今後の雇用促進に向けた環境整備が必要となった。
- ・システム台車を中心とした工程の見直し、工具を取りに行く歩行のムダを低減、来年度の女性整備士初入社に向けた準備や、今後の雇用促進を行う。

②施策を実施した上での成果

- ・腰痛防止や、女性や小柄な人でも楽に作業ができるようになった。
- ・業務改善と絡めながら作業工程の見直しを同時に行ったが、社員からの提案により、車検工程の入れ替えや、レイアウト変更等によって作業時間が短縮された。

(2)最新型自動洗車機等の増設

①目的、きっかけ

洗車サービスを行っているが、混雑時期等には、整備要員が応援に入ることがあり、その分整備作業が遅れることがあったため、整備要員と非整備要員の仕事を分けることを目的に、最新の自動洗車機を増設した。また、室内掃除機も追加導入した。

②施策を実施した上での成果



タイヤリフター付
システム台車



最新型自動洗車機

作業効率が向上し、従業員からも好評である。

(3)その他

- ・女性専用の休憩室（更衣室及び食事スペース）の設置
- ・整備ルームの空調が保たれるよう、開閉時間が早いシャッターの導入

2. 経営者や職場間のコミュニケーションの構築

(1)現場でのコミュニケーション（ミーティングの実施）

センター長、各グループリーダーで毎朝30分ミーティングを実施している。（当日の来客、作業時間、上位方針からの指示）また、グループごとにミーティングを行い、作業計画管理ボードで進捗状況が見える化し共有している。

（危険作業、特殊作業は作業前に、危険予知ミーティングを実施）

- 9：00：リーダーよりメカニックに、在庫量、作業完了予定時刻を発表
- 10：00：午前中間ミーティング、工程管理
- 12：50：昼礼ミーティング、工程管理
- 15：00：午後中間ミーティング、工程管理

①目的、きっかけ

作業効率の向上のため

②工夫点

- ・お客様へ迅速な対応が出来るようインカムを全員装着し、何かあれば適宜集合指示が出来るようにしている。
- ・リーダー不在時にも、次のリーダーを明確化し、作業の遅れないようにしている。

③施策を実施した上での成果

メカニックがどの作業を行っているか、情報共有できているため、的確な指示が出せるようになり、作業効率が向上した。



インカムの装着

(2)経営層とのコミュニケーション（社員アンケートの実施）

拠点ごとの労働組合の代表が、従業員に対して無記名でアンケートを行い、月1回、部門の担当役員と当該アンケートに記載のあった課題（残業時間や、作業効率性の課題等）を1つ1つ解決している。

①目的、きっかけ

従業員のことを考え、働きやすい職場環境を整えるため。

②実施期間

10年以上実施しており、社員アンケートの内容も見直しをしている。

③施策を実施した上での成果

- ・意見の擦りあわせが出来るようになり、風通しの良い職場となった。
- ・コミュニケーションが活発化した。

(3)その他

- ・職場改善を月3件出すよう社員に求めており、提案にはすべて奨励金を出し、良い例には奨励金の増額や全社員が集まる場での表彰も行っている。
- ・日々のミーティングに加え、週1で在庫管理からお客様に引き渡すまでの作業手順の話し合いを

行っており、改善提案にもつながっている。

3. その他の取り組み

(1)人材確保のための工夫

- ・ 自社のPR

大手自動車メーカーの生産システム、プレス金型、モーターショー向け展示物・特装車両製作、旧車のレストアなど、自動車の生産からアフターマーケットまで幅広く携わっていることをPRしている。設備面が充実していて整備のしやすさもアピールポイントである。

- ・ 学生に対する職場体験、出前講座も定期的を実施している。

(2)社員の教育

- ・ フロントスタッフ等も現場実習を実施し、2級整備士の資格を取得させている。

- ・ 個人ごとに、どの研修を受講したか、今後どの研修を受講させるかスキルマップ表を作成し、一目で把握できるように工夫している。これに基づき教育訓練計画に目標を落とし込む。

(作成以前は、どこから教えていけばよいのか、悩むことが多かった)

- ・ 作業項目別に講師と受講者を定めて、教育実施報告書を提出させる。

⇒サービス改善会議を毎月実施する。

- ・ 教育の成果は、愛知県自動車整備技能競技大会2連覇という形で表れている。

(3)その他

洗い忘れなどで、同じ作業服を着ていることは、お客様仕事なのにイメージダウンに繋がるので、仕事後の作業服は会社負担で業者に委託し毎日クリーニングを行い、入社時には作業服を全社員夏冬で各8着支給し、その後も毎年4着ずつ会社が支給。また、1人1つのロッカーを支給し、私服通勤を徹底したところ、改善された。



更衣室に置かれたクリーニング

4. 今後予定している取り組み

- ・ 今後も作業効率が上がるような整備機器を積極的に導入していきたい。

- ・ エアコンを導入していない整備ルームもあり、スポットクーラーは導入したものの職場間で不公平さは残るので、検討事項となっている。

有限会社ヤワタオートサービス

所在地：山形県酒田市

従業員数：男性4名、女性1名

整備要員数：男性4名、女性0名

1. 作業効率の向上

(1)従業員のモチベーションアップ

①取り組み内容



- ・同社は、日曜日と隔週で土曜日を定休日としている。また、就業時間を18：00までとしており、基本的には残業はない。急なお客様の対応のため、たまに残業をするときがあるが社員全員で作業に取り掛かり20：00頃には終わらせている。
- ・会社及び個人の売上高に応じた昇給、ボーナスの支給をしている。
- ・社員の資格取得を奨励

②施策を実施した上での成果

1) メリット（相乗効果の有無など）

- ・待遇面でのうわさが広まり、就職希望者が求人を待っている状態である。就職希望者は給料よりも休日を重要視してくる人が多い。
- ・若い人を雇うことで、最新技術の習得を意欲的に取り組んでいる。
- ・売り上げに応じてボーナスを支給しているので、たまに残業があるが、残業は、売り上げ増加につながるので社員も意欲的に作業に取り組んでいる。

2) 工夫点

- ・作業がパンクしないように工夫している。特に豪雪地域のため、タイヤ交換が集中しないよう、比較的降雪が早い地域の顧客を先に声をかけ、早めに交換に来るよう依頼している。11月中～末ごろから始まる。
- ・基本的には曜日を決めて作業している。（月～木：車検、一般整備 金土：一般整備、手間がかかる整備は金曜日、土曜日はオイル交換の客が多い）
- ・社内会議を四半期ごとに実施している。社員にも経営状況を伝え、社員も経営者目線で働いてくれている。
- ・ストレスを貯めないように心がけている。従業員には工場での作業だけでなく、たまに車検の際、検査場に行かせ気分転換をさせている。また、気になることや思っていることを聞くように心がけている。

3) 苦労した点

- ・人材の定着。人とのコミュニケーションが上手くいかないと定着しない。

4) 従業員の反応

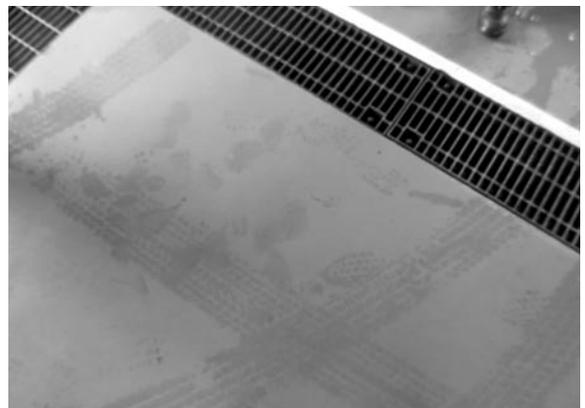
- ・社員には資格取得を奨励してくれるので、一人の人間として会社に大事にされていると思う。

【男性整備士】

(2)高機能機器の導入

①取り組み内容

- ・創業前に最新工具設備を導入した工場を見て回った経験を生かし、本当に必要で高機能な工具や設備のみを導入している。特に、作業場の床材は、油が染み込まない特殊な床材にし、モップで拭き掃除するだけできれいになるので、作業中、膝をついてもつなぎが汚れず、少しお金が掛かったが価値はあった。
- ・一人のできる作業は一人で、もう一人が手伝えればできる作業は二人でするようにしている。たとえば、ブレーキオイルの交換のように、機器を導入すれば1人で作業も可能だが、もう1人が手伝え



作業場には特殊な床材を使用

ばできる作業は、機械の導入をしない。

- ・便利な工具や、少ない機械でも効率が良いものを常に考えている。
- ・積極的に新技術を導入している。

②施策を実施した上での成果

1) メリット（相乗効果の有無など）

- ・余分なものには費用をかけず、その分、使用する機器は高機能のものを導入しているので、作業効率が上がっている。
- ・整備はほぼ自社で対応しお客様からのクレームもほぼない。口コミでお客様がお客様を呼んでいる。

2) 工夫点

- ・予算の許す限り、できるだけ新しい機材を導入したいと考えている。
- ・スバル車に特化しているため、メーカーから声がかかり、新技術の技術指導を年2回受けている。
- ・受講者が講師となり、社内研修を実施している。

3) 苦労した点

- ・新しい車が出てくると、使わない工具がでてきて、整理整頓がうまくいかない。
- ・車の性能が向上したので、今後、板金や整備の仕事も減る可能性を危惧している。

4) 従業員の反応

- ・高度な機材を使えているので、モチベーションも上がり、効率が上がる。【男性整備士】

2. その他

(1)新入社員の確保状況

- ・人手不足のため、車検などの営業活動は人手がまわってない。現在の売り上げでは、人手を雇うことができないし、現在の人数ではこれ以上仕事を増やせないのがジレンマである。

(2)今後実施予定の取組み内容

1) 従業員のモチベーションアップについて

- ・4月から資格手当（3級3千円、2級5千円、1級1万円）を検討中である。

2) 人材活用

- ・板金整備できる整備士が入社したので、簡易板金修理ができるよう、150万くらいで塗装設備を導入した。お客さんからも好評である。



塗装設備を導入