令和７年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業」
専門職業人材の最新技能アップデートプログラムの開発
自動車業界における“業務に直結する”基礎知識・先端技術の習得プログラム開発

成果報告書

学校法人小山学園 専門学校東京工科自動車大学校

はじめに

本書は、文部科学省が委託した「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」として実施した「自動車業界における基礎知識・先端技術習得プログラム開発」の成果報告書です。

自動車業界は「100 年に一度の大変革」と言われており、電気自動車の普及、自動運転技術の進化、環境配慮の増加などの変化に直面しています。これに伴い、自動車整備士は新技術やデジタルツールの使用方法を継続的に学ぶ必要があり、営業職においても最新の車両技術や市場トレンドに常にアップデートされた知識を習得することが求められています。そのため、リカレント教育・リスキリングの必要性が急速に高まっています。

本校は、1969 年に開校した自動車整備士養成の工業系専門学校で、２万人以上の卒業生を自動車業界に送り出しています。また、同法人内には「建築・インテリア」、「情報・IT・Web」、「AI・IoT・データサイエンス」、「バイオテクノロジー」、「環境」などの分野を持つ専門学校、東京テクニカルカレッジを設置し、幅広い分野の職業に通じた教育ノウハウを有しています。また、125 社（2026 年２月現在）の企業が加盟する「後援会」があり、就職や教育課程編成委員会などの活動で学園を支援いただいています。

本事業では、企業のニーズを踏まえ、本校が積み上げてきた「分かりやすく」「体系的に」学ぶ教育ノウハウを活用し、業界の人材課題解決に向けた育成プログラムを開発しています。今年度は、具体的なプログラムの開発と実証を行い、一定の成果を得ることができました。同時に、課題や汎用化に向けたヒントも得られ、今後のプログラム開発の基礎を築けたと考えています。

本報告書が多くの企業や専門学校における人材育成の参考となれば幸いです。

事業責任者
学校法人小山学園 専門学校東京工科自動車大学校
運営本部長 兼 中野校・世田谷校校長 佐藤 康夫

目　次

はじめに

第１章　令和７年度事業概要

１．事業の趣旨・目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
２．必要な背景 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・３
３．構成機関・構成委員等 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
（１）教育機関と役割・協力事項 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
（２）企業・団体と役割・協力事項 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７
（３）行政機関と役割・協力事項 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・８
（４）実施体制イメージと各会議体の役割 ・・・・・・・・・・・・・・・・・８
４．取り組み概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
（１）実証実験概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
①「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座　シラバス・コマシラバス ・・・・・９
②外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修　シラバス・コマシラバス・・１０
（２）実証実験 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４
（３）自動車業界向け社員研修ガイドライン ・・・・・・・・・・・・・・・・１５
５．構成機関・構成委員 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１６
（１）企画推進委員会の役割・検討内容・構成委員 ・・・・・・・・・・・・１６
（２）コンテンツ開発ＷＧの役割・検討内容・構成委員 ・・・・・・・・・・１７
（３）課題・分析ＷＧの役割・検討内容・構成委員 ・・・・・・・・・・・・１８
（４）実証実験ＷＧの役割・検討内容・構成委員 ・・・・・・・・・・・・・１９
６．会議実績 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２０
（１）第１回企画推進委員会会議 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２０
（２）第１回コンテンツ開発ＷＧ会議 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・２０
（３）第２回コンテンツ開発ＷＧ会議 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１
（４）第１回実証実験ＷＧ会議 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１

第２章　令和７年度活動詳細

１．実証実験 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２５
（１）「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座 ・・・・・・・・・・・・・２５
（２）e-learning：外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修 ・・・・・２５
２．アンケート結果 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２６
（１）「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座 ・・・・・・・・・・・・・２６

（２）e-learning：外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修 ・・・・・５０
３．自動車業界向け社員研修ガイドライン ・・・・・・・・・・・・・・・・・・６２

第３章　まとめ
１．考察 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６７
（１）「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座 ・・・・・・・・・・・・・・６７
（２）e-learning：外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修 ・・・・・６７
（３）自動車業界向け社員研修ガイドライン・・・・・・・・・・・・・・・・６８
２．今後について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６８

第４章　参考資料
会議録 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７１
自動車業界向け社員研修ガイドライン ・・・・・・・・・・・・・・・・・・８７

第１章

令和７年度事業概要

第１章　令和７年度事業概要

１．事業の趣旨・目的

近年の自動車分野の求人倍率は、全職種平均の１．１６倍と比べると自動車整備士は４．７８倍となっており、特に若者のなり手が少なく、自動車整備学校の入学者数は２００３年度には1万２３９４人いたが、２０１９年度には６３７４人へとほぼ半減した（２０２３年４月東洋経済 ONLINE 掲載)。

一方、自動車販売会社の自動車整備は、顧客宅へ出向く出張整備が増え続けている。現在、自動車整備士が対応しているが、近年の人材不足により、抱えている自動車整備士の数では対応できない状況に陥っているため、営業職をはじめとする総合職においても自動車の部品や各機構の役割といった知識が求められ、改革が必要となってきている。また、センサやカメラの搭載による事故防止対策や自動運転化に向けた最新技術の搭載により、電子制御装置整備を行うには新たに国の認証取得も必要である。

本事業では、社員の意識改革を含め、自動車整備士人材不足の中でも最新技術習得できる環境づくりと人材不足解消へと繋げるために、①総合職向けのアップデートプログラム：自動車の構成や法律に抵触しない範囲の理解を含めた教育プログラムと、②自動車整備士向けのアップデートプログラム：自動運転技術、電気自動車、水素自動車等の最新技術の習得とスキルアップ可能な教育プログラムの開発を目指す。

２．必要な背景

自動車整備士の不足が深刻化している。全職種求人倍率の平均の１．１６倍と比べると、自動車整備士は４．７８倍となっており、日本自動車整備振興会連合会によると、２０１１年６月末時点で３４．７万人だった全国の自動車整備士は、２０２２年には３３．１万人と約４．５%減少、平均年齢もこの間、４２．８歳から４６．７歳まで上昇した。特に若者のなり手が少なく、自動車整備学校の入学者数は２００３年度には1万２３９４人いたが、２０１９年度には６３７４人へとほぼ半減した（全国自動車大学校・整備専門学校協会調べ)。（２０２３年４月東洋経済 ONLINE 掲載)。

国土交通省もこのような人手不足の状況を踏まえ、一定の専門性・技術を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、自動車整備分野に「特定技能１級」を創設し、人手不足の改革を実施している。

一方近年の自動車は、自動運転技術の進化が目まぐるしく、衝突軽減や高速道路での車間距離を保つ、車線からはみ出さないセンサやカメラといった様々な技術が搭載されるようになってきた。このような状況から、国土交通省は、令和２年４月に衝突被害軽減ブレーキ等の電子制御装置の整備を事業として行う場合にも国の認証が必

要となる「自動車特定整備制度」を創設した。自動車整備事業を行う上で、近年の自動車が設置しはじめている「衝突被害軽減ブレーキや斜線維持支援装置の作動に影響を及ぼす整備」「カメラやレーダー等が取り付けられている車体前部（バンパ、グリル）や窓ガラスの脱着」「自動運行装置の作動に影響を及ぼす整備」を行うには、国の認証を取らなければならなくなってきている。国の認証を得ても最新技術・知識へのアップデートは行わなければならない。

このように、自動車分野では、人手不足と新たな国の認証を取らなければならないといった状況下に立たされている。この状況を打開する手段として、本事業は人手不足の解消を担う役割と最新技術へのアップデートのリカレント教育プログラムを開発する。

■当校独自調査

自動車販売会社や中古車販売会社等との企業連携で、総合職向け研修や社員に自動車整備士を取得させるリカレント教育の開発に取組み始めるために、当校と関係が深い企業に企業研修に取り入れて欲しい内容を調査した（２０２１年１１月～１２月実施）。

【調査結果】

自動車整備分野に関する自動車の構成に関する基礎知識教育とコミュニケーションを中心に開発を目指す（マーカー部分）。

不足している、今後研修が必要な事項

【整備職】

回答（複数選択）

1. 最新技術（自動運転、電気自動車etc）に関する知識	82%
2. 職場におけるコミュニケーションスキル	76%
3. 部下の育成指導におけるマネジメント知識・スキル	55%
4. 最新の整備士資格に関する知識	52%
5. 顧客への提案力に関する知識・スキル	48%
6. Zoom、Teams、Slack、Google Meet等、オンラインコミュニケーションツールの知識・活用スキル	27%

【総合職・営業職】

回答（複数選択）

1. 顧客への提案力に関する知識・スキル	81%
2. 部下の育成指導におけるマネジメント知識・スキル	71%
3. Zoom、Teams、Slack、Google Meet等、オンラインコミュニケーションツールの知識・活用スキル	35%
4. 自動車の基本構造やエンジンその他に関する知識・スキル	32%
5. 自動車の最新技術に関する知識・スキル	32%
6. 整備および車検に関する知識・スキル	32%

■開発する教育プログラムの方向性

【総合職向けのアップデートプログラム（座学＋実習）】

・対象：自動車ディーラーのセールスマン（営業職）をはじめとする自動車分野の総合職

・内容：業務遂行のベースとなる自動車の構造に関する基礎知識、関係法令を主軸に開発する

▸顧客への提案力に関する知識・スキル

▸自動車の基本構造やエンジンその他に関する知識・スキル

▸自動車の最新技術に関する基礎的な知識

▸整備および車検に関する基礎的な知識　等

・効果：自身が取り扱う車両について、基礎的な構造の理解や整備業務を知ることによる業務の質向上が見込める。①顧客対応力の向上、②オンライン商談などの場面におけるトーク力向上、③チェックランプについての問い合わせなど、軽微な車両トラブルへの対応力向上、結果として、④離職防止や整備職へのキャリアチェンジの選択肢を作るなど、業界全体への効果波及を目論む。

【自動車整備士向けのアップデートプログラム（座学＋実習)】

・対象：自動車整備士

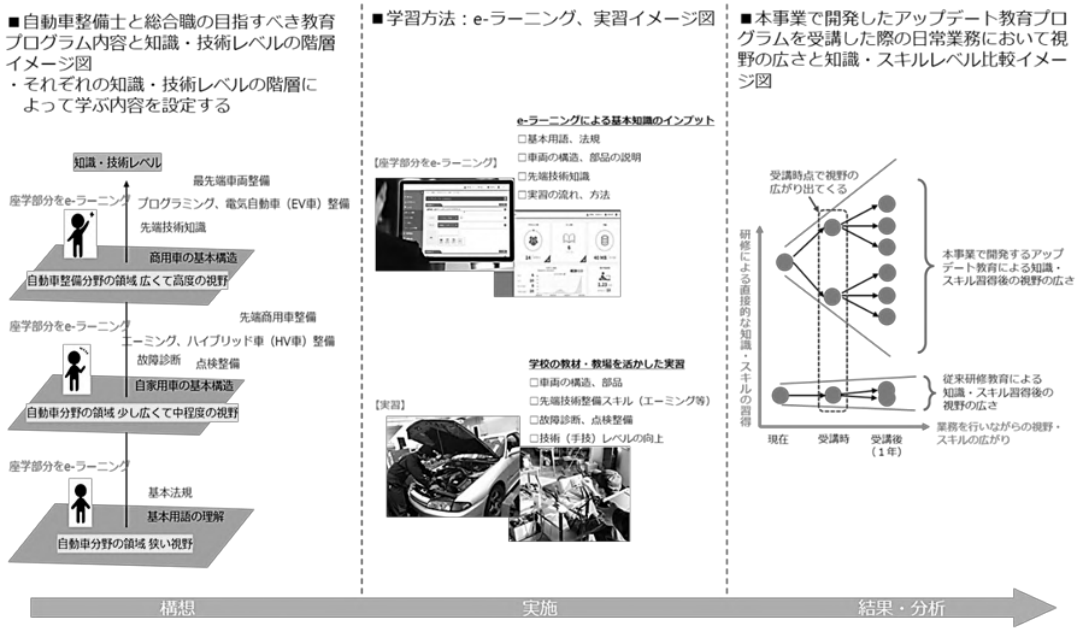
・内容：最新技術の習得内容を主軸に開発する

▸最新技術（自動運転、電気自動車ｅｔｃ）に関する知識

▸職場におけるコミュニケーションスキル　等

・効果：先端技術の基礎的な部分を補完することで、①（特に一級整備士資格を持っていない自動車整備士の）最新技術の習得、②メーカー等から提供される車両ごとの技術研修の理解度向上、また結果として、③自動車整備士の離職防止（人材不足防止）を目論む。

■本事業で開発した教育プログラムの効果までのイメージ図



【テーマに沿った社員研修の企業連携提供例】

■例）社員（営業職）研修

①免許すら持っていない・ボンネットを開けたことがない状態から現地ディーラーと会話をするにあたって、自動車構造の基礎の基礎を理解する。

②自動車に触れることで、この業界で仕事をすることの醍醐味、取り扱う自動車に興味をもつきっかけとする。

③自身が取り扱う自動車がどのような仕組みで動いているのか知る。

上記①～③と下表のコンテンツ例について学ぶ。

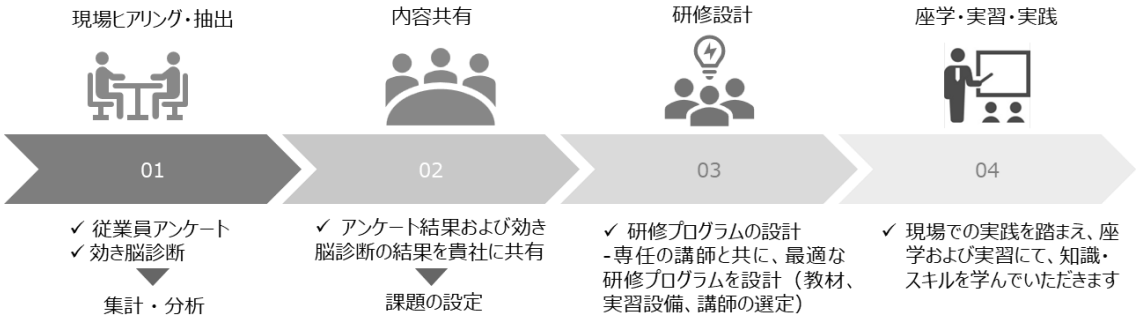
《コンテンツ例》

座　学	実　習
自動車の電気基礎	車両整備の安全作業
自動車の要素と材料	エンジン整備作業
自動車の基礎力学	エンジン本体の整備
動力伝達装置のしくみ	電気装置の基本作業
ブレーキ装置のしくみ	車両整備の基本作業
ディーゼルエンジンのしくみ	点火装置の整備
自動車の法規	ブレーキ点検整備

【企業連携研修構築までの流れ】

・企業から望む研修内容の抽出と当校で提供できる教材や内容のすり合わせにより実現。

・企業と学校お互いの強みを活用した教育プログラムの構築に成功。



３．構成機関・構成委員等

（１）教育機関と役割・協力事項

【役割・協力事項】

▸調査、実証実験に関する手法と検討協力

▸教育カリキュラム開発のアドバイス含めた提案・検討（e-learning 含む）

▸開発する教育カリキュラム・プログラム構成に対するアドバイス

▸ＧＰＡ開発協力

▸普及に関するアドバイス　等

構成機関（学校・団体・機関等）の名称		役割等	都道府県名
1	専門学校東京工科自動車大学校	企画推進、コンテンツ開発	東京都
2	専門学校北海道自動車整備大学校	コンテンツ検討・開発	北海道
3	専門学校麻生工科自動車大学校	コンテンツ検討・開発	福岡県
4	専門学校東京テクニカルカレッジ	コンテンツ検討・開発、e-learning 助言	東京都

（２）企業・団体と役割・協力事項

【役割・協力事項】

▸実証実験協力（内容の精査、アドバイス等）

▸テキスト開発協力（内容の精査、アドバイス等）

▸開発する教育カリキュラム・プログラムへのアドバイス

▸ｅ－ラーニング開発におけるアドバイス

▸最新情報の提供と技術面の協力　等

名称		役割等	都道府県名
1	いすゞ自動車株式会社	コンテンツ検討・開発、実証講座実施・普及	東京都
2	株式会社ホンダカーズ中央神奈川	コンテンツ検討・開発、実証講座実施・普及	神奈川県
3	株式会社バイク王＆カンパニー	コンテンツ検討・開発、実証講座実施・普及	東京都
4	神奈川トヨタ整備株式会社	コンテンツ検討・開発、実証講座実施・普及	神奈川県

5	東京スバル株式会社	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
6	東京商工会議所　中野支部	評価・普及	東京都

（3）行政機関と役割・協力事項

【役割・協力事項】

▸開発した教育カリキュラム・プログラムの評価

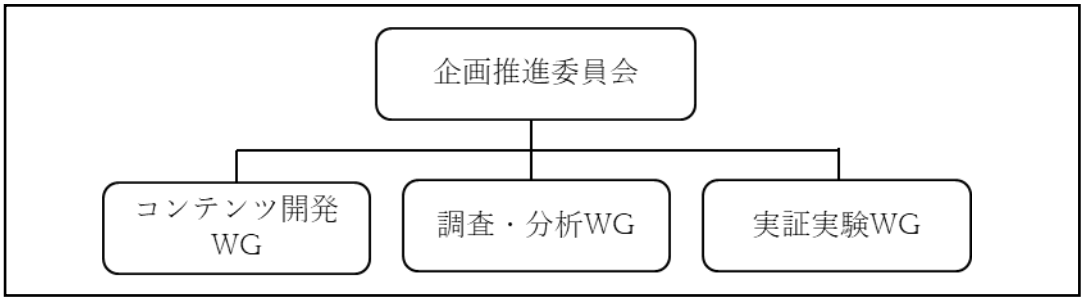
▸テキスト・実証実験に対する評価・アドバイス（e-learning 含む）

▸汎用性の妥当等に関する評価・アドバイス　等

	名称	役割等	都道府県名
1	東京都教育庁都立学校教育部	情報提供、普及検討	東京都
2	全国専修学校各種学校総連合会	情報提供、普及検討	東京都

（4）実施体制イメージと各会議体の役割

【実施体制イメージ図】



【企画推進委員会の役割】 ▸事業方針・スケジュール管理（進捗管理） ▸事業全体の運営・管理 ▸各 WG の調整 ▸成果報告書の編集・まとめ ▸成果検証：第三者評価委員の選出 等	【コンテンツ開発 WG の役割】 ▸アップデート教育プログラムの検討 ▸テキスト内容の検討 ▸e-learning システム内容の検討 ▸課題・分析 WG からの企業ニーズ調査分析の対応　等⑤各成果物の策定・ＧＰＡ作成　等
【調査・分析 WG の役割】 ▸プログラム開発ＷＧから提案される内容の検討・改善	【実証実験 WG の役割】 ▸実証実験の実施・運営管理 ▸ＫＰＩに沿った実証実験の効果検証 ▸学習理解度データ収集・整理

▸企業ニーズ調査分析（研修対象レベル、求める内容の明確化等） ▸実証実験の分析・精査・改善　等	▸受講アンケート　等

４．取り組み概要

（１）実証実験概要

①「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座

日時：令和８年１月１０日（土）１０：００～１７：００　１９名

場所：東京工科自動車大学校　世田谷校

【シラバス・コマシラバス】

作成者		シラバス（概要）
開催日		次世代自動車への移行が政府主体で2009年から始まった。次世代自動車は各種存在するが、その中でも1番のシアアを誇るのがハイブリッドカーである。この傾向は今後も当分の間続くことが予想されている。整備の現場では何が違うのか、何をすれば良いのか、主に整備資格取得から日が浅い方、整備資格を持っていない方を対象に学科と実習を行い、実務レベルの向上につなげる。
対象		
職種	自動車基礎研修	
授業形態	講義・実習	
担当		
コマ時間	90分	
コマ数	4	
評価方法		

90分/ｺﾏ	コマのテーマ	コマシラバス			教材
１コマ目	ハイブリッドカー総論	1）	シラバスとの関係	ハイブリッドカーについて再確認する	学科教場 プロジェクタ テキスト
		2）	コマ主題	ハイブリッドカーのメカニズム	
		3）	コマ主題細目	①システムの種類②各装置の概要③従来自動車の制動装置とハイブリッドカーの制動装置との違い	
		4）	コマ主題細目深度	①シリーズ・ハイブリッド、パラレル・ハイブリッド、パラレル・シリーズ・ハイブリッドの違いを理解する。アトキンソン・サイクルについてもここで触れる②高電圧周りの部品の名称と役割を理解する。③電気自動車ではできるだけ運動エネルギーを電気エネルギーに変換させるための工夫がされている。その１つが人間の踏力はブレーキ系統に繋がらないということを理解する。	
		5）	次コマとの関連	学科で理論を理解して、実習につなげる。	
２コマ目	ブレーキ・フルード交換実習	1）	シラバスとの関係	実際にブレーキ・フルードの交換を実施し、制御系統を体験する。	実習教場 プロジェクタ テキスト実習車 工具
		2）	コマ主題	ブレーキ・フルードの交換を実施する	
		3）	コマ主題細目	①ブレーキ・フルード交換の必要性②作業の準備③作業の実施④作業終了後の確認	
		4）	コマ主題細目深度	①ブレーキ・フルードの特性と保守管理の必要性を理解する。②作業を行うには事前に設定が必要となることを理解し、その方法を理解させる。③実際の作業との違いを体感する。④最終点検を実施。作業エリアの点検を行う。	
		5）	次コマとの関連		
３コマ目	整備モードの必要性	1）	シラバスとの関係	定期点検を実施することを前提に整備モードの内容を知る。	学科教場 実習教場 プロジェクタ テキスト実習車 工具
		2）	コマ主題	整備モードとモードへの移行を知る	
		3）	コマ主題細目	①整備モードの必要性②移行手順	
		4）	コマ主題細目深度	①定期点検や車検においてハイブリッドカーは通常制御のままではエンジンが停止してしまうことを理解する。 ②整備モードに移行する方法を体験する。	
		5）	次コマとの関連	モードの移行にはペダル操作で行う方法と外部診断機（スキャンツール）を使用する方法がある。次のコマでは診断機の様々な使用方法を体験しよう。	
４コマ目	外部診断機（スキャンツルール）を使用した整備、故障診断	1）	シラバスとの関係	外部診断機の様々な使用方法を知る。	実習教場 プロジェクタ テキスト実習車 工具
		2）	コマ主題	外部診断機に触れてみる	
		3）	コマ主題細目	①外部診断機でできること②ブレーキ制御禁止、整備 モードへの移行③データモニタの確認④故障診断の実施	
		4）	コマ主題細目深度	①外部診断機で何ができるのかを理解する。②事前の実習において２つのモードにペダルで移行したが、その作業が外部診断機で可能なことを理解する。③エンジンの状態を確認できることで何がわかるのか理解する。④簡単な故障診断を実施する。	
		5）	次コマとの関連		

講師要望によりテキスト掲載見送り

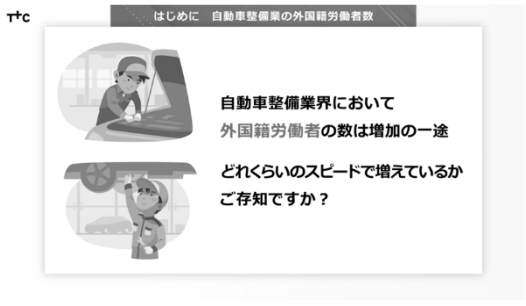
②外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修
日時：令和７年１２月～令和８年１月３０日（土）
手法：e-learning

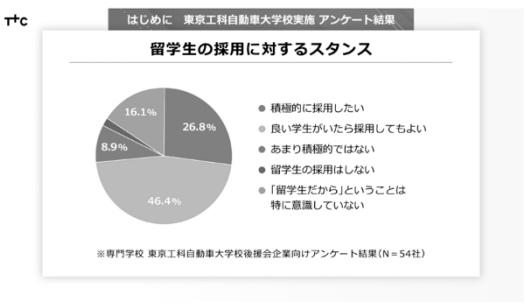
【シラバス・コマシラバス】

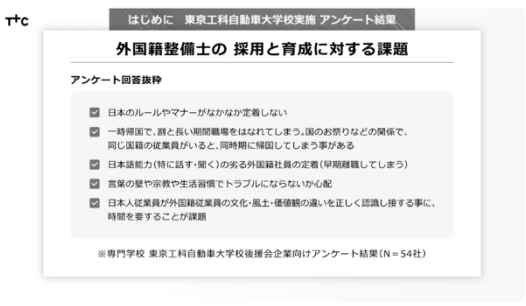
外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修	
概　要	自動車整備業界において、外国籍労働者の数は増加の一途をたどっています。そして受け入れ側企業の多くが、外国籍整備士の採用と育成に対して課題を抱えています。その課題解消のため、この研修ではまず、外国籍整備士に多い出身国である、ネパール、ミャンマー、スリランカ、ベトナム、バングラディシュ、そして中国。これらの国の特徴について詳しく学びます。 そして研修の後半では、外国籍整備士による労働災害の発生を防ぐためのポイントも押さえていきます。
chapter1	【はじめに】 本プログラムの説明
chapter2	【国ごとの特徴について】 ①ネパール、②ミャンマー、③スリランカ、④ベトナム、⑤バングラディシュ、⑥中国
chapter3	【外国籍整備による労働災害の発生を防ぐために】 ①外国籍人材の労働災害発生状況②外国籍整備士 ヒヤリ・ハットの事例、③自動車整備専門学校の指導から学ぶ職場の安全管理
chapter4	修了試験

【e-learning キャプチャ（抜粋）】









外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと

～ 国ごとの特徴について ～

1．ネパール



外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ネパール

東京工科自動車大学校の教員が感じる国民性

- **多民族・多宗教の中で育まれた協調と寛容の文化**

  異なる価値観や生活習慣に対して寛容的
  職場でも協調性が高く、柔軟に人間関係を築ける傾向

- **家族と人への敬意を重んじる文化**

  年長者を敬う意識が強い
  親の世話は家族の義務と考える価値観が広く根付いている
  日本に働きに来る理由も「家族を養うため」が多い



(※) 学校の教員が感じている意見をまとめたもの

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ネパール

宗教に関して知っておきたいこと

食事・アルコール

- **ヒンドゥー教**



宗教的な理由から、牛肉や牛肉を含む食品を口にしない人が大多数
「ジョタ(Jutho)」という清浄観があり、一度口にした食べ物や飲み物は不浄とされる(同じ皿から複数人で食べたり、一度手をつけたものを分け合うような行為は避けられる傾向)



聖典上はアルコールを好ましくないものとし、飲酒を避ける人も多い
一方、ネパールでは民族や地域によってはお酒を嗜む文化も見られる

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ネパール

宗教に関して知っておきたいこと

礼拝・祈り

イスラム教

メッカの方向(キブラ)に向かって1日5回の礼拝(サラート)をおこなう

夜明け前、正午頃、午後、日没直後、夜

いずれも、礼拝をする場所の現地時間に基づいておこなう

就業中に、お祈りの時間が必要！

日本でも、整備作業の合間の決まった時間に礼拝をおこなうことがある

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと

～ 国ごとの特徴について ～

2．ミャンマー



外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ミャンマー

東京工科自動車大学校の教員が感じる国民性

- **温和で穏やかな気質**

  大声で叱ったり、感情をあらわにしたりすることは少ない
  相手に恥をかかせないように配慮する
  対人関係では控えめで協調性を重んじる印象がある

- **忍耐強さと我慢強さ**

  不平を口にせず忍耐強く勉学に取り組む方が多い



(※) 学校の教員が感じている意見をまとめたもの

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ミャンマー

宗教に関して知っておきたいこと

食事・アルコール

- **仏教**



仏教の影響から菜食を尊ぶ考え方が根付いている
宗教行事には肉や魚を避けて精進を心がける人が多くいる
ただし日常生活では肉や魚を食べる人も多く
必ずしも常に菜食というわけではない
牛肉は宗教的背景から敬遠されがち



仏教の戒律では飲酒は避けるべきとされている
厳格ではなく、都市部の若者や観光地では飲酒する人もいる

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ミャンマー

宗教に関して知っておきたいこと

礼拝・祈り

イスラム教

メッカの方向(キブラ)に向かって1日5回の礼拝(サラート)をおこなう

夜明け前、正午頃、午後、日没直後、夜

いずれも、礼拝を行う場所の現地時間に基づいて実施

就業中に、お祈りの時間が必要！

日本でも、整備作業の合間の決まった時間に礼拝をおこなうことがある

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと

～ 国ごとの特徴について ～

3．スリランカ



外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと スリランカ

東京工科自動車大学校の教員が感じる国民性

- **陽気でフレンドリー**

  とても気さくで、人見知りせず誰とでも自然に会話を楽しめる
  学校生活においても人との交流を大切にし、いつも仲間と笑顔で過ごしている印象

- **家族と礼儀を重んじる文化**

  家族を第一に考え、両親や年長者への尊敬が
  深く根付いていると言われている
  日本で整備士を志す理由も「家族のため」という
  学生が多い印象



(※) 学校の教員が感じている意見をまとめたもの

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと スリランカ

宗教に関して知っておきたいこと

食事・アルコール

- **仏教**



仏教の影響から菜食を尊ぶ考え方が根付いている
満月の日（ポヤデー）や宗教行事には肉や魚を避ける人が多い
日常生活では肉や魚を食べる人も多く、必ずしも常に菜食というわけではない



仏教の戒律では飲酒は避けるべきとされている
特に満月の日（ポヤデー）には人前で飲酒すると法的に罰せられる可能性がある
（お酒の販売や提供も禁止される）

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと スリランカ

宗教に関して知っておきたいこと

礼拝・祈り

イスラム教

メッカの方向（キブラ）に向かって1日5回の礼拝（サラート）をおこなう

夜明け前、正午頃、午後、日没直後、夜

いずれも、礼拝を行う場所の現地時間に基づいておこなう

就業中に、お祈りの時間が必要！

日本でも、整備作業の合間の決まった時間に礼拝を行うことがある

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと

～ 国ごとの特徴について ～

4. ベトナム



外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ベトナム

東京工科自動車大学校の教員が感じる国民性

- **温かく勤勉で人を思いやる気質**

温かくて親しみやすく、おもてなしの精神がある
日本人学生と仲良くなるのが早い印象がある
勤勉で忍耐力のある学生も多い



- **家族や人とのつながりを大切にする文化**

「家族第一」が基本的な価値観
仕事よりも家族の行事（結婚式・葬儀・旧正月など）を優先する
ベトナム人学生同士のつながりは非常に強い

（※）学校の教員が感じている意見をまとめたもの

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ベトナム

宗教に関して知っておきたいこと

「無宗教」とされる方について
宗教団体に所属していないという意味であり
実際には祖先崇拝や仏教由来の習慣を持っている

宗教に対する感覚は私たち日本人と極めて近いものであると言える

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと ベトナム

おさらい

1. **食事に関する配慮**
   無宗教の方が圧倒的に多いため、食事制限に気を遣う必要はない
   一緒に食事をする際のマナーとして、苦手な食材等を事前に確認する程度で良い
2. **文化に関する配慮**
   ベトナムで大多数である「無宗教」とされる方についても
   宗教団体に所属していないという意味であり、実際には祖先崇拝や仏教由来の習慣を持っている
3. **国民の祭日に関する配慮**
   テト（旧正月）を家族と過ごすことはとても重要な行事
   帰国を希望される方が多数

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと

～ 国ごとの特徴について ～

5. バングラディシュ



外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと バングラディシュ

東京工科自動車大学校の教員が感じる国民性

- **思いやりと助け合いの文化**

人と人とのつながりを非常に大切にし、温かく親しみやすい性格
困っている人を助けることは社会的な責任と捉えられている
地域や職場・学校においても自然と助け合いがおこなわれている

- **教育を大切にする向上心の文化**

教育を通じてより良い未来を築こうとする意識が強く非常に教育熱心
学歴は努力の成果として重視される
日本で学ぶ学生にもその影響はおよび熱心に学ぶ学生が多い



（※）学校の教員が感じている意見をまとめたもの

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと バングラディシュ

宗教に関して知っておきたいこと

食事・アルコール

- **イスラム教**



豚肉やアルコール類を含む食品を避け、
ハラール（＝イスラム法で許された食品）のみを口にする
ラマダンと呼ばれる断食期間がある
この期間は、日の出から日没まで飲食を控える
（※）ラマダンの時期は毎年変動する
イスラム暦の第9月にあたる約1か月間であり、毎年約11日ずつ早くなる



宗教上、禁じられている

参考：ラマダン月開始日（ラマダンは約1か月）
2024年：3月10日頃から
2025年：2月28日頃から
2026年：2月17日頃から

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと バングラディシュ

宗教に関して知っておきたいこと

礼拝・祈り

イスラム教

メッカの方向（キブラ）に向かって1日5回の礼拝（サラート）をおこなう

夜明け前、正午頃、午後、日没直後、夜

いずれも、礼拝を行う場所の現地時間に基づいておこなう

就業中に、お祈りの時間が必要！

日本でも、整備作業の合間の決まった時間に礼拝を行うことがある

外国籍整備士を受け入れる前に学んでおきたいこと

～ 国ごとの特徴について ～

6. 中国



東京工科自動車大学校の教員が感じる国民性

- **人間関係を大切にする文化**

  グアンシー（关系／guanxi）と呼ばれる、人と人とのつながりを大切にする文化がある
  人脈を通じて互いに助け合うコネ・ネットワークの意味合いが強い
  家族や親族はもちろん、学校の同級生同士でも
  お互いに便宜を図り、そのお返しをすることで関係が続く

- **成果を重んじる文化**

  効率やスピードを重視し、「結果を出すこと」に
  価値を置く傾向がある
  学ぶ姿勢も「どんな成果につながるのか」
  という視点を重視する



（※）学校の教員が感じている意見をまとめたもの

宗教に関して知っておきたいこと

宗教信仰は強くない

無宗教人口が世界最大とされ、統計上も「宗教を信仰している」と答える人は少数派
「宗教を人生の拠り所とする」というより、生活の一部・習慣として
ゆるやかに取り入れる傾向

CHECK!! **中国では、宗教的な制約が日常生活や職場に強く影響することはほとんどない**
日本人と同じ感覚と考えてよい

中国の主な国民の祝祭日

清明節（お墓参りの日）

先祖を供養し、お墓参りをする日（日本のお盆に近い）
家族で墓地を訪れて掃除をし、食べ物や紙のお金を供えて祖先に感謝を表す
家族の絆を再確認する大切な日とされる
祝日は1日だけだが、多くの人が短期休暇を利用して帰省する
毎年4月4日または5日に実施され、春の訪れを告げる節目としても親しまれている

CHECK!! **春節（旧正月）の時期は帰国される方、**
もしくは中国から家族・友人を呼び寄せる方が出る

外国籍整備士による労働災害の発生を防ぐために

外国籍人材の労働災害発生状況

日本で働く外国籍労働者の労働災害発生頻度

特に技能実習生や特定技能といった
在留資格で働く労働者の労災率が高い

令和5年の統計では技能実習生が4.10、特定技能が4.31と際立っている
（日本人労働者平均の約1.7～1.8倍）

出典：厚生労働省労働基準局　令和５年 外国人労働者の労働災害発生状況（https://x.gd/qPYoI）

外国籍整備士による労働災害の発生を防ぐために

外国籍整備士
ヒヤリ・ハットの事例

事例 ①



車両搬入の際に外国籍の方に運転を指示し
自らはバックでの誘導をおこなった

その際に、いつもの調子で
「オーライ！オーライ！ストップ！」の発声をした

「ストップ」の発音が伝わらず、轢かれそうに
なった

事例 ②



日本語の指示が理解できず

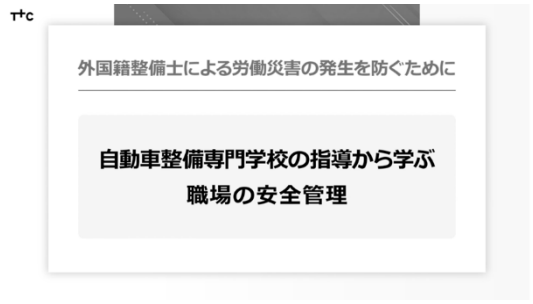
バッテリーのプラス端子とマイナス端子を
工具で短絡（ショート）させてしまった

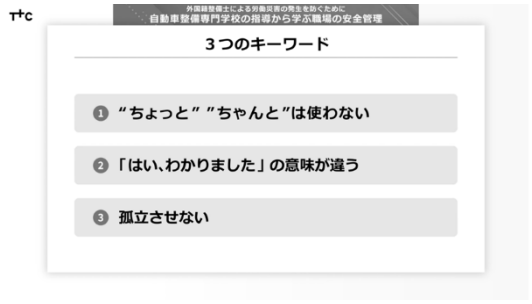
事例 ③

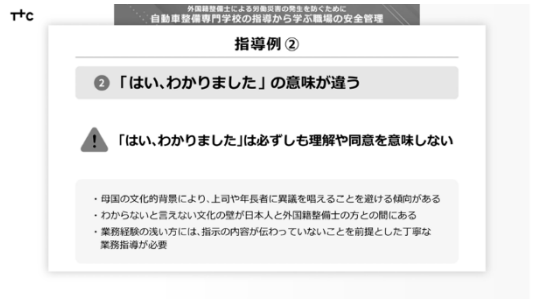


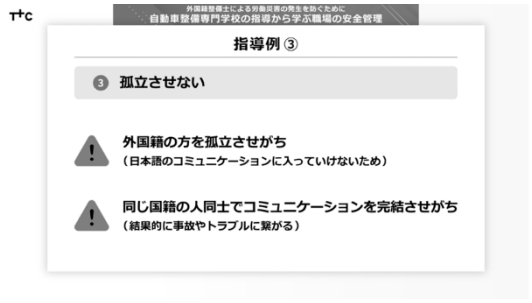
ミッションオイルの交換作業において
オイルガンの使用方法を日本語で教えたところ
理解できたという反応だったが、理解できていな
かった

オイルの止め方が分からず
オイルが溢れ出して目に入ってしまった









（２）実証実験

①「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座

【実施先・人数・実施期間】

実施先	受講人数	実施期間
就業者	１６名	令和８年１月１０日（土）
就業者以外（学生等）	３名	
合　計	１９名	

【対　象】

・自動車整備従事者

・総合職・営業職

・学生（現在自動車整備専門学校に在学中）　等

②e-learning：外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修

【実施先・人数・実施期間】

実施先	受講人数	実施期間
自動車分野	２４名	令和７年１２月１日～令和８年１月３０日
合　計	２４名	

【対　象】

・自動車分野（人事担当者・自動車整備従事者等）

（3）自動車業界向け社員研修ガイドライン

自動車整備系専門学校が発信できるよう、導入ガイドラインを作成。

【導入ガイドライン（抜粋）】

自動車業界向け社員研修ガイドライン

1. はじめに

本ガイドラインは、自動車業界における人材育成を目的とした研修の企画・実施にあたり、統一的な運営方針を示すものです。営業職・総合職・整備職の各職種、および外国籍人材の受け入れ現場に対応した 3 つのコースを設定しています。

2. 研修プログラム体系

【コース①】営業職・総合職向け「自動車基礎実習コース」

項目	内容
研修の目的	営業・企画職が顧客対応や商品企画に必要な自動車の基礎知識（構造・機能・仕様）を習得
対象者	営業職、企画職、新入社員総合職
実施形態	実習（20 名以下）
実施場所	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター
標準実施時間	実習 2 日間（8 時間×2 日）
受け入れ現場環境	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター
標準実施時間	3 日間（8 時間×2 日）＋ e-learning 3 時間（1 日）
受け入れ現場環境	・EV 整備対応の認定工場、車両確保 ・高圧電気安全装備、絶縁工具完備 ・高圧電気取扱資格所持者による監督
検証方法	安全教育テスト（100%必須）、スキルチェック、修了試験
修了要件	出席率 90%以上、安全テスト合格、修了試験 70 点以上

【コース③】外国籍整備士受け入れ現場向け「職場適応準備コース」

項目	内容
研修の目的	外国籍人材を受け入れる現場の環境整備と、本人の職場適応・安全対応能力を強化
対象者	外国籍整備士、受け入れ現場の管理者・指導者
実施形態	e-learning（全員）
受け入れ現場環境	・PC の使用ができる職場、もしくは自宅
カリキュラム	安全ルール、日本の労働文化、多文化理解、コミュニケーション指導法
	・実車 3〜5 台（普通車、軽自動車含む） ・基本工具、安全装備完備 ・専任講師 1 名以上配置（10 名以上の場合はサブ講師を 1 名配置）
検証方法	理解度テスト（筆記）、講師等による作業観察・評価、3 ヶ月後アンケート
修了要件	出席率 80%以上、修了試験 60 点以上、e-learning 全単元修了

【コース②】整備職・総合職向け「先端車両基礎実習コース」（EV・ハイブリッド）

項目	内容
研修の目的	整備技術者が EV・ハイブリッド車の構造・電気系統・点検方法を習得し、先端技術への対応能力を強化
対象者	整備職、整備管理者、総合職（技術配置予定者、営業）
実施形態	実習（20 名以下）＋ e-learning 必須
実施場所	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター ・e-learning は各拠点、もしくは自宅で実施
検証方法	理解度テスト（筆記）
修了要件	修了試験 60 点以上

3. 受け入れ現場の環境整備チェックリスト

■ 共通要件

- [ ] 研修専任スペース（実習場）の確保
- [ ] 受講者用の安全装備一式（帽子、つなぎ、安全靴）
- [ ] 基本工具・測定器の完備
- [ ] 講師資格者の配置（整備士資格、教育経験 3 年以上推奨）
- [ ] 緊急時対応体制（AED 配置、通報体制）
- [ ] 休憩スペース、トイレ、飲料水の確保

■ コース別追加要件

- コース①：1 台／4 名の実習車両の確保、座学スペース、視聴環境
- コース②：高圧電気取扱認定、リフト、絶縁工具、診断機

4. 実施スケジュール・実施場所の選定

スケジュール策定ステップ

1. **4** ヶ月前：内部調整、講師確保、会場確認
2. **3** ヶ月前：受講者募集、外部との協調確認
3. **2** ヶ月前：教材準備、e-learning 環境構築
4. **1** ヶ月前：事前アンケート、安全教育資料の配付
5. 実施日：研修実施、出席管理
6. 修了後：修了証発行、アンケート実施

実施場所の推奨形態

形態	メリット	適用コース

５．構成機関・構成員

（１）企画推進委員会の役割・検討内容・構成委員

役　割	事業達成に向け、全体の計画・スケジュール等の策定と進捗管理や各ＷＧが活動しやすいように外部協力など様々な調整を行う。
検討内容	①事業全体の方針・計画の策定と進捗管理 ②各ＷＧの事業計画の調整 ③各ＷＧのＫＰＩ（重点項目）策定 ④成果報告書に掲載する内容の確認 ⑤成果検証：第三者評価委員の選出　等

【企画推進委員会構成委員】

氏名		所属・職名	役割等	都道府県名
1	佐藤 康夫	専門学校東京工科自動車大学校 理事・校長	事業責任者・企画推進・ コンテンツ開発	東京都
2	影山 裕介	学校法人小山学園　成長戦略推進本部長	事務局責任者・企画推進・コンテンツ開発	東京都
3	今野 和彦	専門学校北海道自動車整備大学校 教務部　学科長	コンテンツ検討・開発	北海道
4	荒巻 裕二	専門学校麻生工科自動車大学校 教務	コンテンツ検討・開発	福岡県
5	吉越 直樹	いすゞ自動車株式会社 教育グループシニアエキスパート	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
6	相澤 賢太郎	株式会社ホンダカーズ中央神奈川 人事部　専務取締役人事部部長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	神奈川県
7	高須 雅也	株式会社バイク王＆カンパニー 人事戦略部門担当　執行役員	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
8	宮谷 真樹	神奈川トヨタ整備株式会社 管理部 総務人事室　担当室長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	神奈川県
9	嶋田 章二	株式会社東京スバル 総務部人事課　課長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
10	井坂 昭司	専門学校東京テクニカルカレッジ 副校長　兼　情報処理科科長	コンテンツ検討・開発、 ｅ－ラーニング助言	東京都

11	長谷 克己	東京都教育庁 都立学校教育部都立学校教育部ものづくり教育担当課長	情報提供、普及検討	東京都
12	原田 大五郎	全国専修学校各種学校総連合会 一般財団法人職業教育・キャリア教育財団 事務局長	情報提供、普及検討	東京都
13	安部 泰起	東京商工会議所　中野支部 事務局長	評価・普及	東京都
14	都留 菜々子	学校法人小山学園　成長戦略推進本部	事務局	東京都

（2）コンテンツ開発ＷＧの役割・検討内容・構成委員

役　割	アップデート教育プログラムに必要な内容を構築する。
検討内容	①ＷＧの事業計画策定 ②アップデート教育プログラムとしての検討・精査 ▸シラバス・コマシラバスの作成 ▸現在実施している企業研修教育カリキュラム・プログラム内容の精査 ▸改善点の洗い出し ③テキスト内容の検討 ④ｅ－ラーニングシステム企画・設計検討 ⑤各成果物の策定・ＧＰＡ作成　等

【コンテンツ開発ＷＧ構成委員】

氏名		所属・職名	役割等	都道府県名
1	佐藤 康夫	専門学校東京工科自動車大学校 理事・校長	事業責任者・企画推進・コンテンツ開発	東京都
2	影山 裕介	学校法人小山学園　成長戦略推進本部長	事務局責任者・企画推進・コンテンツ開発	東京都
3	今野 和彦	専門学校北海道自動車整備大学校 教務部　学科長	コンテンツ検討・開発	北海道
4	荒巻 裕二	専門学校麻生工科自動車大学校 教務／シニアエキスパート	コンテンツ検討・開発	福岡県

5	吉越 直樹	いすゞ自動車株式会社 教育グループシニアエキスパート	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
6	相澤 賢太郎	株式会社ホンダカーズ中央神奈川 人事部　専務取締役人事部部長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	神奈川県
7	高須 雅也	株式会社バイク王＆カンパニー 人事戦略部門担当　執行役員	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
8	宮谷 真樹	神奈川トヨタ整備株式会社 管理部 総務人事室　担当室長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	神奈川県
9	嶋田 章二	株式会社東京スバル 総務部人事課課長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
10	井坂 昭司	専門学校東京テクニカルカレッジ 副校長　兼　情報処理科科長	コンテンツ検討・開発、 ｅ－ラーニング助言	東京都
11	都留 菜々子	学校法人小山学園　成長戦略推進本部	事務局	東京都

（3）課題・分析ＷＧの役割・検討内容・構成委員

役　割	本事業で開発するアップデート教育プログラムの企業ニーズ調査による分析結果から必要性、およびコンテンツ開発WGと実証実験WGで開発される内容が企業ニーズに反映されているかの確認とその環境整備を行う。
検討内容	①WGの事業計画策定 ②企業ニーズ調査・分析 ▸調査先企業選定・調査項目の作成 ▸企業ヒアリング先：１９社 ▸対象レベルと内容の明確化等 ③コンテンツ開発 WG と実証実験 WG から提案される内容に対して検討・提言 ④実証実験の分析・精査・改善　等

【課題・分析ＷＧ構成委員】

氏名		所属・職名	役割等	都道府県名
1	佐藤 康夫	専門学校東京工科自動車大学校 理事・校長	事業責任者・企画推進・ コンテンツ開発	東京都
2	影山 裕介	学校法人小山学園　成長戦略推進 本部長	事務局責任者・企画推 進・コンテンツ開発	東京都
3	吉越 直樹	いすゞ自動車株式会社 教育グループシニアエキスパート	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
4	相澤 賢太郎	株式会社ホンダカーズ中央神奈川 人事部　専務取締役人事部部長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	神奈川県
5	高須 雅也	株式会社バイク王＆カンパニー 人事戦略部門担当　執行役員	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
6	宮谷 真樹	神奈川トヨタ整備株式会社 管理 部 総務人事室　担当室長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	神奈川県
7	嶋田 章二	株式会社東京スバル 総務部人事課課長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
8	都留 菜々子	学校法人小山学園　成長戦略推進 本部	事務局	東京都

（4）実証実験ＷＧの役割・検討内容・構成委員

役　割	企業の協力を仰ぎ、実証実験の実施とその運営管理を行う。
検討内容	①ＷＧの事業計画策定 ②実証実験の実施・運営管理 ▸実施科目の検討 ▸場所・人数・施設設備・スケジュール調整 ▸e-learning の活用方法、実習との兼ね合い検討 ▸受講生の集め方の研究 ③ＫＰＩに沿った実証実験の効果検証 ▸評価シートの骨子策定 ▸学習理解度データ収集・整理 ▸受講アンケート　等

【実証実験ＷＧ構成委員】

氏名		所属・職名	役割等	都道府県名
1	佐藤 康夫	専門学校東京工科自動車大学校 理事・校長	事業責任者・企画推進・ コンテンツ開発	東京都
2	影山 裕介	学校法人小山学園　成長戦略推進本部長	事務局責任者・企画推進・コンテンツ開発	東京都
3	吉越直樹	いすゞ自動車株式会社 教育グループシニアエキスパート	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
4	相澤 賢太郎	株式会社ホンダカーズ中央神奈川 人事部　専務取締役人事部部長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	神奈川県
5	高須 雅也	株式会社バイク王＆カンパニー 人事戦略部門担当　執行役員	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
6	宮谷 真樹	神奈川トヨタ整備株式会社 管理部 総務人事室　担当室長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	神奈川県
7	嶋田 章二	株式会社東京スバル 総務部人事課課長	コンテンツ検討・開発、 実証講座実施・普及	東京都
8	都留 菜々子	学校法人小山学園　成長戦略推進本部	事務局	東京都

６．会議実績

（１）第１回企画推進委員会会議

・日　　時：令和７年７月１５日（火）　１０：００～１２：００
・会議形式：オンライン会議（ホスト：専門学校東京工科自動車大学校）
・出席者数：１１名
・議事次第：１_開　会、２_委員自己紹介、３_議　事（１）事業趣旨・目的、連携機関、実施体制と各機関の役割、（２）令和６年度企業ヒアリング結果報告、（３）令和６年度実証実験報告（アンケート結果から)、（４）令和７年度開発するコンテンツ内容提案、４_その他（連絡事項等)、５_閉　会

（２）第１回コンテンツ開発ＷＧ会議

・日　　時：令和７年８月２７日（水）　１０：００～１１：３０
・会議形式：オンライン会議（ホスト：専門学校東京工科自動車大学校）

・出席者数：３名
・議事次第：１_開　会、２_議　事（１）学校教育に中の事故防止について、（２）留学生の捉え方について、３_その他（連絡事項等)、４_閉　会

（３）第２回コンテンツ開発ＷＧ会議

・日　　時：令和７年９月２日（火）　１０：００～１１：３０
・会議形式：オンライン会議（ホスト：専門学校東京工科自動車大学校）
・出席者数：３名
・議事次第：１_開　会、２_議　事（１）実証実験のテーマについて意見交換、（２）実証実験と作業スケジュールについて、３_その他（連絡事項等)、４_閉　会

（４）第１回実証実験ＷＧ会議

・日　　時：令和７年９月３０日（火）　１０：００～１１：３０
・会議形式：オンライン会議（ホスト：専門学校東京工科自動車大学校）
・出席者数：４名
・議事次第：１_開　会、２_議　事（１）「次世代自動車整備の基礎研修」について、（２）「外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修」について、３_その他（連絡事項等)、４_閉　会

《MEMO》

第２章

令和７年度活動詳細

第２章　令和７年度活動詳細

１．実証実験

受講者・人数・実施期間・場所

（１）「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座

【受講者・人数・実施期間・場所】

受講者	受講人数	実施期間・場所
就業者	１６名	令和８年１月１０日（土） 東京工科自動車大学校　世田谷校
就業者以外（学生等）	３名	
合　計	１９名	

【対　象】

・自動車整備従事者

・総合職、営業職

・学生（現在自動車整備専門学校に在学中）　等

（２）e-learning：外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修

【受講者・人数・実施期間・場所】

実施先	受講人数	実施期間
自動車分野（人事担当者・自動車整備従事者等）	２４名	令和７年１２月１日～令和８年１月３０日

【対　象】

・自動車分野（人事担当者・自動車整備従事者等）

２．アンケート結果

（１）「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座

【講師・実証実験風景】







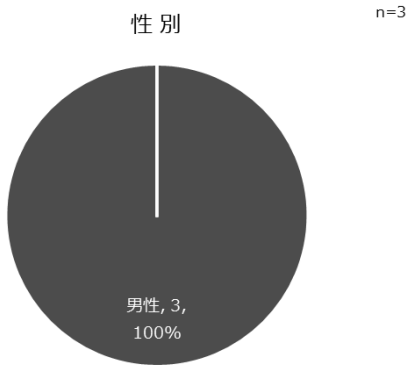



【アンケート結果（就業者ではない受講者）】

■性別

n=3

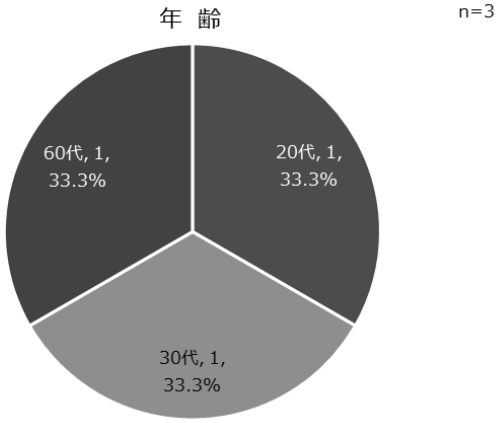
項 目	人 数	割 合
男性	3	100%
女性	0	0%
回答しない	0	0%
	3	100%



■年齢

n=3

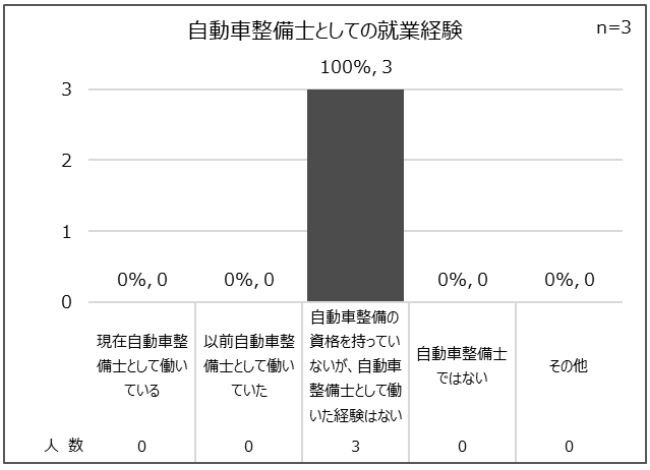
項 目	人 数	割 合
20代	1	33.3%
30代	1	33.3%
60代	1	33.3%
	3	100%



■自動車整備士としての就業経験

n=3

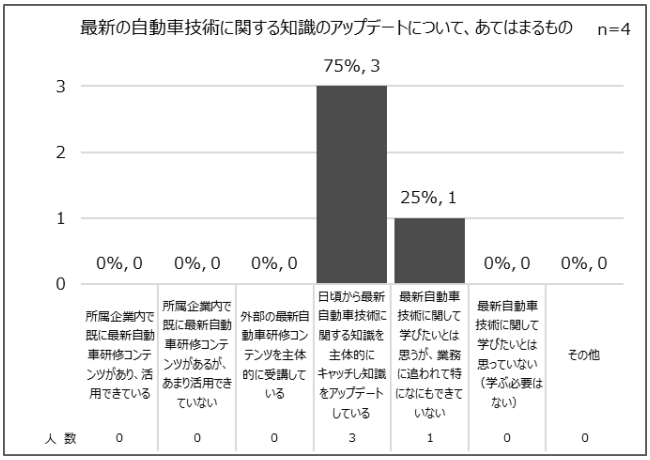
項 目	人 数	割 合
現在自動車整備士として働いている	0	0%
以前自動車整備士として働いていた	0	0%
自動車整備の資格を持っていないが、自動車整備士として働いた経験はない	3	100%
自動車整備士ではない	0	0%
その他	0	0%
	3	100%



■最新の自動車技術に関する知識のアップデートについて、あてはまるものをすべて選んでください。

n=4

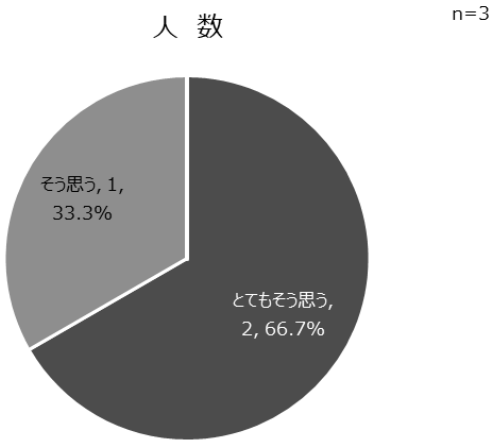
項 目	人 数	割 合
所属企業内で既に最新自動車研修コンテンツがあり、活用できている	0	0%
所属企業内で既に最新自動車研修コンテンツがあるが、あまり活用できていない	0	0%
外部の最新自動車研修コンテンツを主体的に受講している	0	0%
日頃から最新自動車技術に関する知識を主体的にキャッチし知識をアップデートしている	3	75%
最新自動車技術に関して学びたいとは思うが、業務に追われて特になにもできていない	1	25%
最新自動車技術に関して学びたいとは思っていない（学ぶ必要はない）	0	0%
その他	0	0%
	4	100%



■本プログラムを受講し、最新の自動車技術に関する知識をアップデートできたと感じますか？

n=3

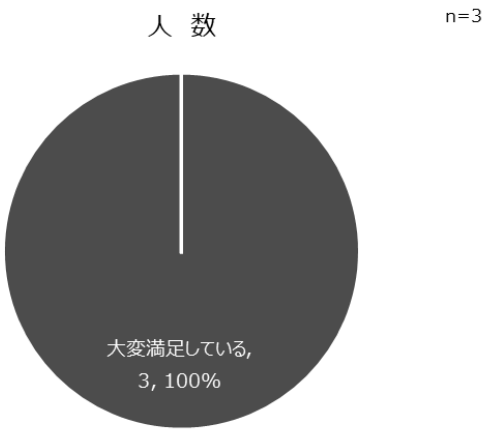
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	2	66.7%
そう思う	1	33.3%
どちらとも言えない	0	0%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	3	100%



■今回受講したプログラムについて、内容の満足度をお答えください。

n=3

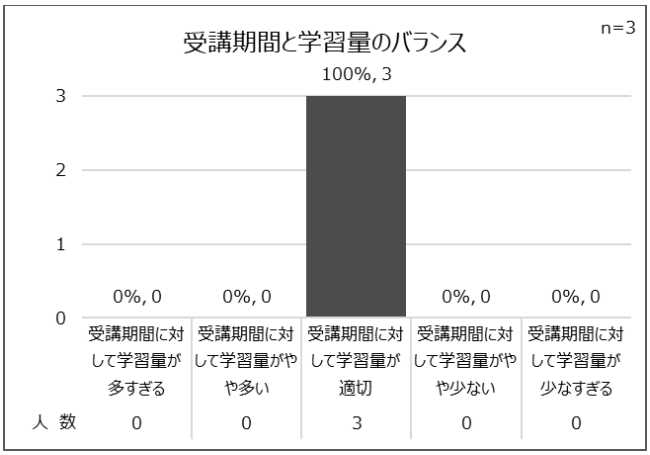
項 目	人 数	割 合
大変満足している	3	100%
どちらかというと満足している	0	0%
普通	0	0%
どちらかというと満足していない	0	0%
満足していない	0	0%
	3	100%



■今回受講した研修の、時間と学習量のバランスはいかがでしたか？

n=3

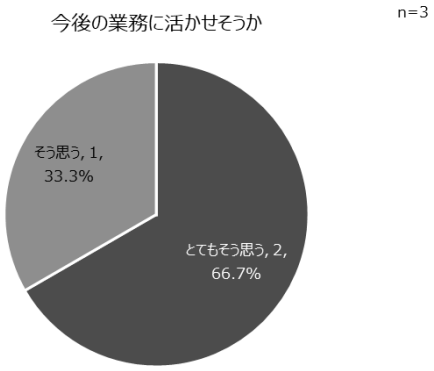
項 目	人 数	割 合
受講期間に対して学習量が多すぎる	0	0%
受講期間に対して学習量がやや多い	0	0%
受講期間に対して学習量が適切	3	100%
受講期間に対して学習量がやや少ない	0	0%
受講期間に対して学習量が少なすぎる	0	0%
	3	100%



■今回の研修の内容は、今後の業務に活かすことができそうですか？

n=3

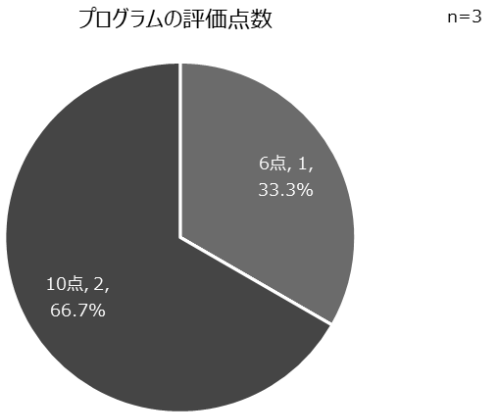
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	2	66.7%
そう思う	1	33.3%
どちらとも言えない	0	0%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	3	100%



■今回の研修を、どの程度他の人（貴社の後輩など）に勧めたいと思いますか？
最高点を１０としてご回答お願いします

n=3

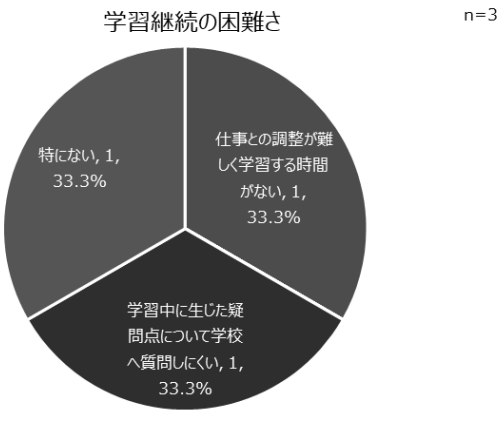
項　目	人　数	割　合
1点	0	0%
2点	0	0%
3点	0	0%
4点	0	0%
5点	0	0%
6点	1	33.3%
7点	0	0%
8点	0	0%
9点	0	0%
10点	2	66.7%
	3	100%



■今回、プログラムを受講するにあたって、学習を継続するうえで感じた困難をお答えください。（複数回答可）

n=3

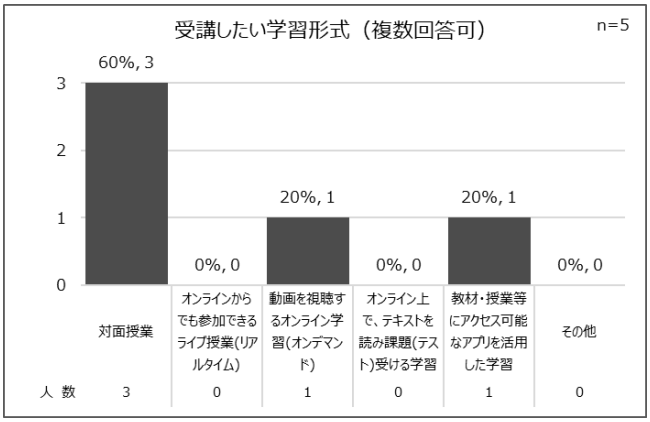
項　目	人　数	割　合
仕事との調整が難しく学習する時間がない	1	33%
プライベートが忙しく学習する時間がない	0	0%
受講場所が遠く移動が負担	0	0%
オンラインでの学習環境(PC)などを用意するのが負担	0	0%
働きながら学習する意欲が持てない(続かない)	0	0%
学習しやすい環境がない(環境が作れない)	0	0%
学習中に生じた疑問点について学校へ質問しにくい	1	33.3%
特にない	1	33.3%
	3	100%



■一般的に「このスキルを身につけたい」と思った時、あなたはどのような学習形式のプログラムを受講したいですか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=5

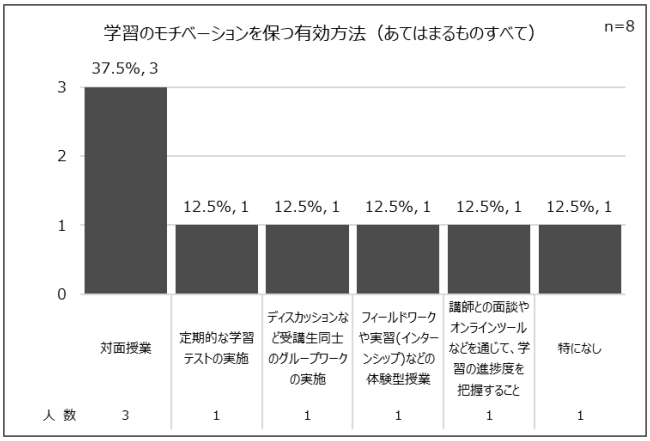
項 目	人 数	割 合
対面授業	3	60%
オンラインからでも参加できるライブ授業(リアルタイム)	0	0%
動画を視聴するオンライン学習(オンデマンド)	1	20%
オンライン上で、テキストを読み課題(テスト)受ける学習	0	0%
教材・授業等にアクセス可能なアプリを活用した学習	1	20%
その他	0	0%
	5	100%



■一般的に 「このスキルを身につけたい」と思った時、 あなたが学習のモチベーションを保つにはどのような方法が有効だと思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=8

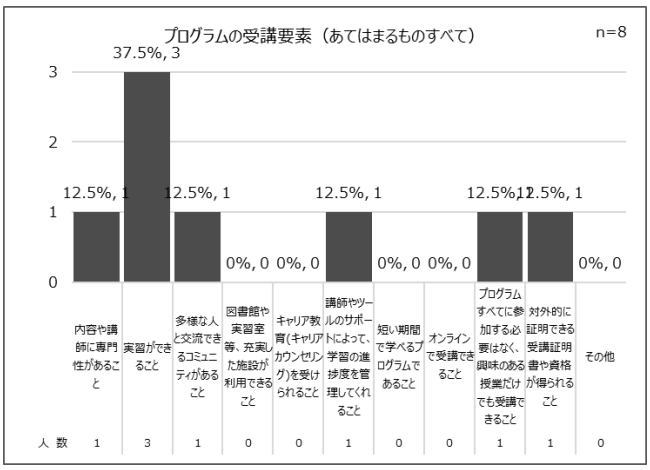
項 目	人 数	割 合
対面授業	3	37.5%
定期的な学習テストの実施	1	12.5%
ディスカッションなど受講生同士のグループワークの実施	1	12.5%
フィールドワークや実習(インターンシップ)などの体験型授業	1	12.5%
講師との面談やオンラインツールなどを通じて、学習の進捗度を把握すること	1	12.5%
特になし	1	12.5%
	8	100%



■一般的に 「このスキルを身につけたい」と思った時、 あなたはどのような要素がプログラムにあれば受講したいと思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=8

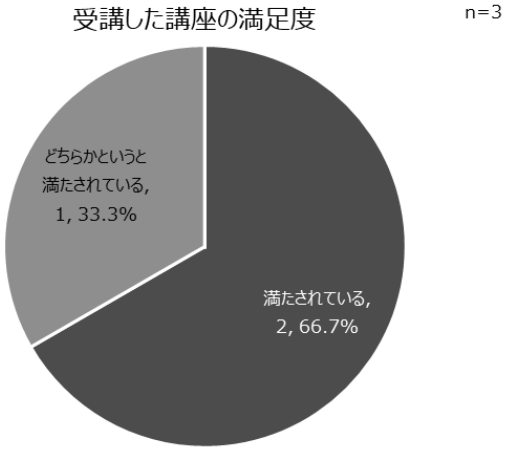
項 目	人 数	割 合
内容や講師に専門性があること	1	12.5%
実習ができること	3	37.5%
多様な人と交流できるコミュニティがあること	1	12.5%
図書館や実習室等、充実した施設が利用できること	0	0%
キャリア教育(キャリアカウンセリング)を受けられること	0	0%
講師やツールのサポートによって、学習の進捗度を管理してくれること	1	12.5%
短い期間で学べるプログラムであること	0	0%
オンラインで受講できること	0	0%
プログラムすべてに参加する必要はなく、興味のある授業だけでも受講できること	1	12.5%
対外的に証明できる受講証明書や資格が得られること	1	12.5%
その他	0	0%
	8	100%



■今回受講しているプログラムは、上記の質問で選択いただいた内容は満たされていますか。

n=3

項 目	人 数	割 合
満たされている	2	66.7%
どちらかというと満たされている	1	33.3%
どちらかというと満たされていない	0	0%
満たされていない	0	0%
	3	100%

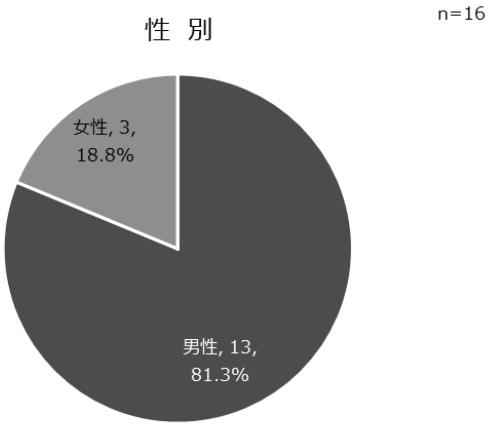


【アンケート結果（就業者である受講者）】

■性別

n=16

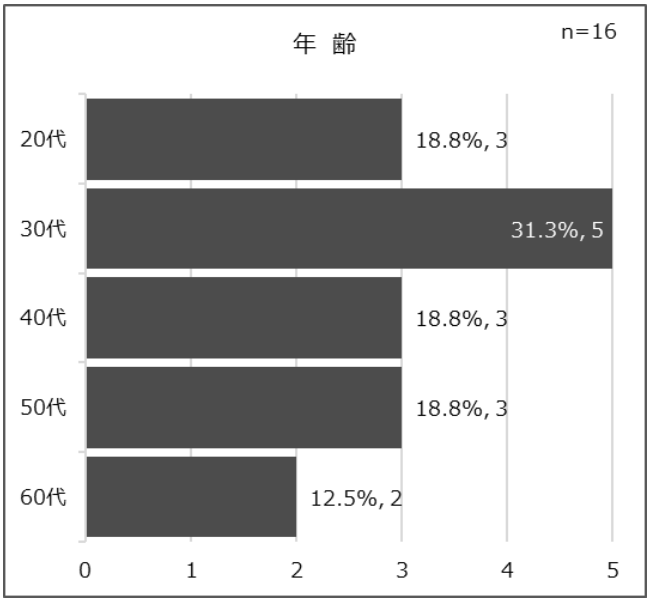
項 目	人 数	割 合
男性	13	81.3%
女性	3	18.8%
回答しない	0	0%
	16	100%



■年齢

n=16

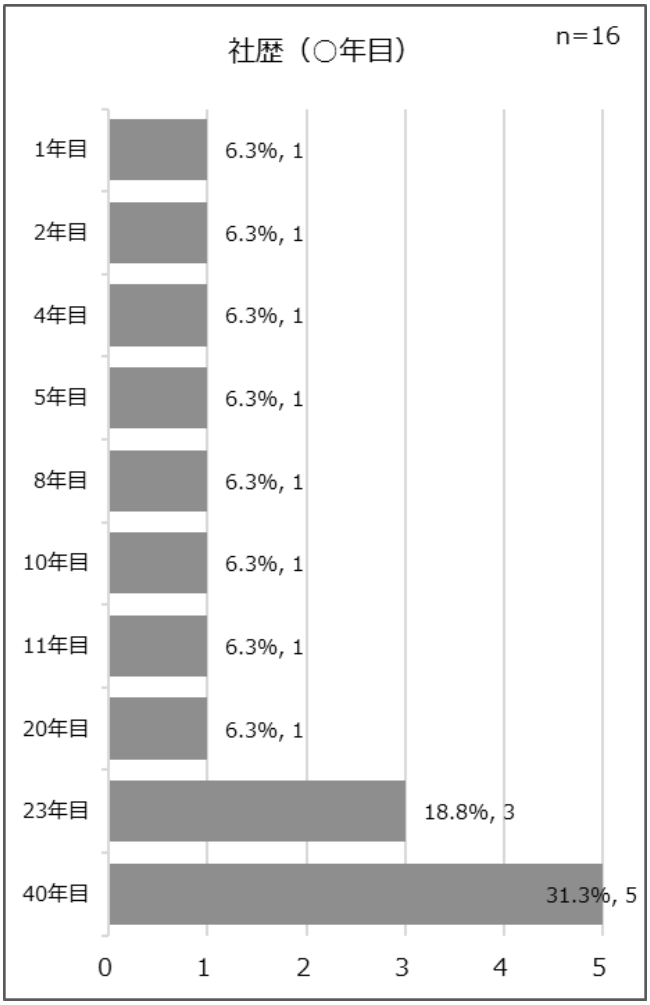
項 目	人 数	割 合
20代	3	18.8%
30代	5	31.3%
40代	3	18.8%
50代	3	18.8%
60代	2	12.5%
	16	100%



■現在の所属企業における社歴（〇年目）

n=16

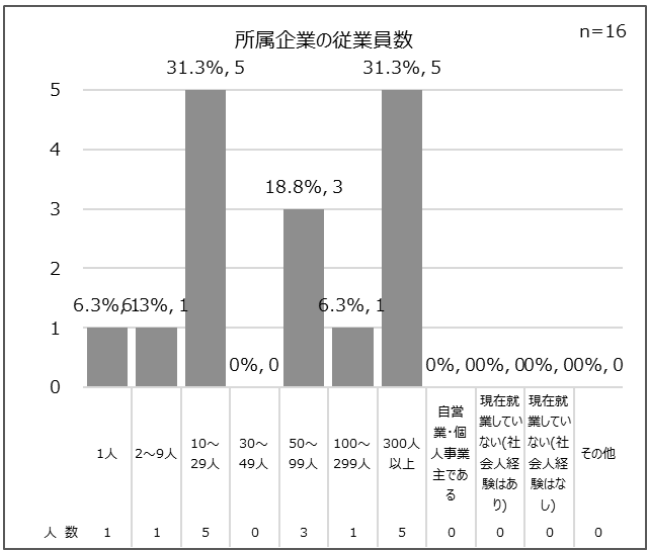
項 目	人 数	割 合
1年目	5	31.3%
2年目	3	18.8%
4年目	1	6.3%
5年目	1	6.3%
8年目	1	6.3%
10年目	1	6.3%
11年目	1	6.3%
20年目	1	6.3%
23年目	1	6.3%
40年目	1	6.3%
	16	100%



■所属企業の従業員人数

n=16

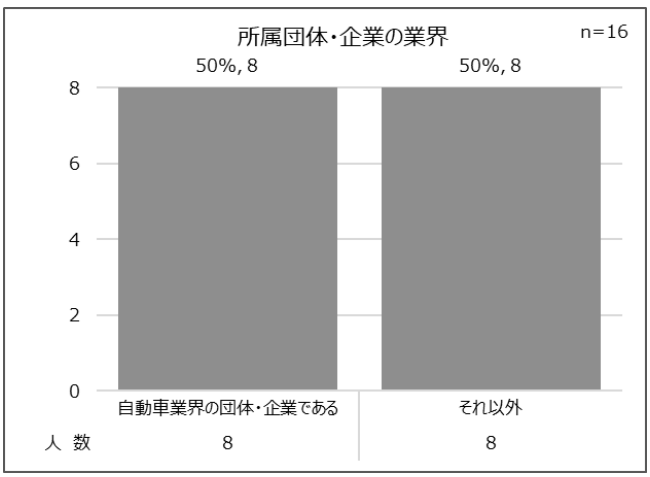
項 目	人 数	割 合
1人	1	6.3%
2～9人	1	6.3%
10～29人	5	31.3%
30～49人	0	0%
50～99人	3	18.8%
100～299人	1	6.3%
300人以上	5	31.3%
自営業・個人事業主である	0	0%
現在就業していない(社会人経験はあり)	0	0%
現在就業していない(社会人経験はなし)	0	0%
その他	0	0%
	16	100%



■所属団体・企業の業界

n=16

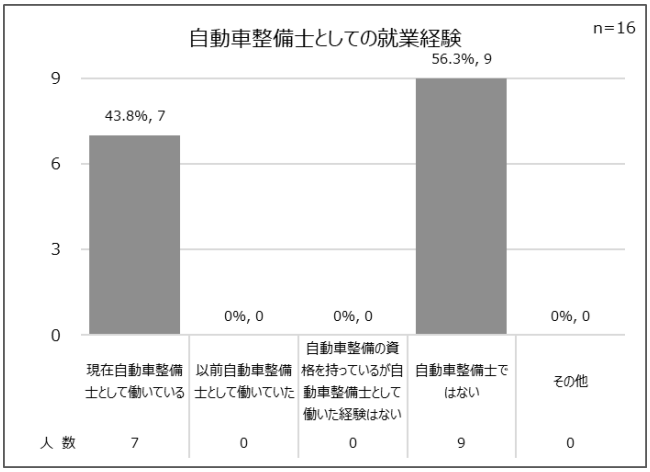
項 目	人 数	割 合
自動車業界の団体・企業である	8	50%
それ以外	8	50%



■自動車整備士としての就業経験

n=16

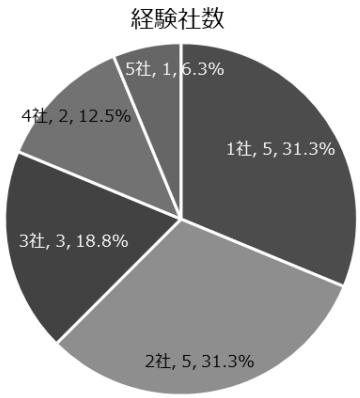
項 目	人 数	割 合
現在自動車整備士として働いている	7	43.8%
以前自動車整備士として働いていた	0	0%
自動車整備の資格を持っているが自動車整備士として働いた経験はない	0	0%
自動車整備士ではない	9	56.3%
その他	0	0%
	16	100%



■経験社数について（現在就業している企業は何社目ですか？）

n=16

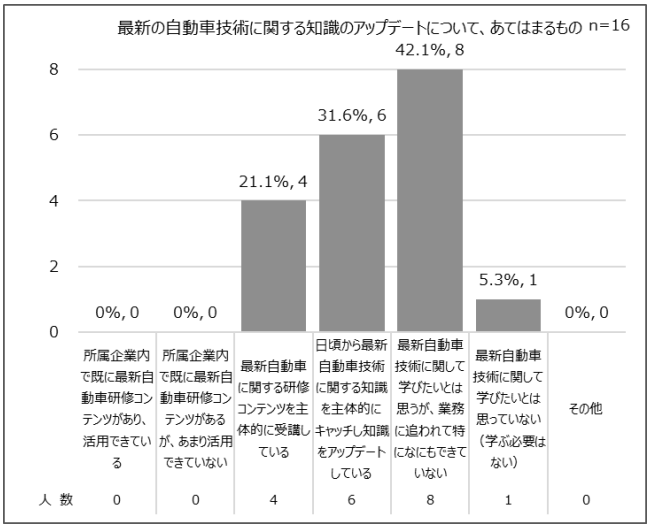
項 目	人 数	割 合
1社	5	31.3%
2社	5	31.3%
3社	3	18.8%
4社	2	12.5%
5社	1	6.3%
	16	100%



■最新の自動車技術に関する知識のアップデートについて、あてはまるものをすべて選んでください。

n=16

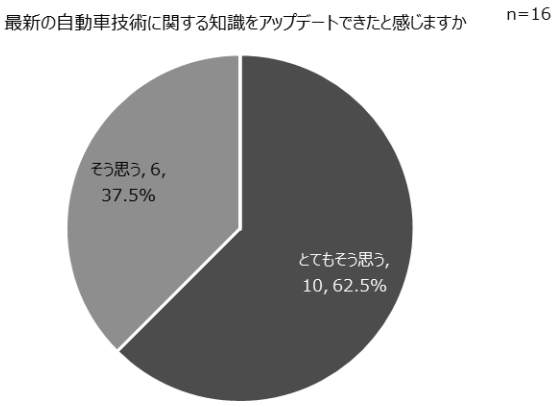
項 目	人 数	割 合
所属企業内で既に最新自動車研修コンテンツがあり、活用できている	0	0%
所属企業内で既に最新自動車研修コンテンツがあるが、あまり活用できていない	0	0%
最新自動車に関する研修コンテンツを主体的に受講している	4	21.1%
日頃から最新自動車技術に関する知識を主体的にキャッチし知識をアップデートしている	6	31.6%
最新自動車技術に関して学びたいとは思うが、業務に追われて特になにもできていない	8	42.1%
最新自動車技術に関して学びたいとは思っていない（学ぶ必要はない）	1	5.3%
その他	0	0%
	19	100%



■本プログラムを受講し、最新の自動車技術に関する知識をアップデートできたと感じますか？

n=16

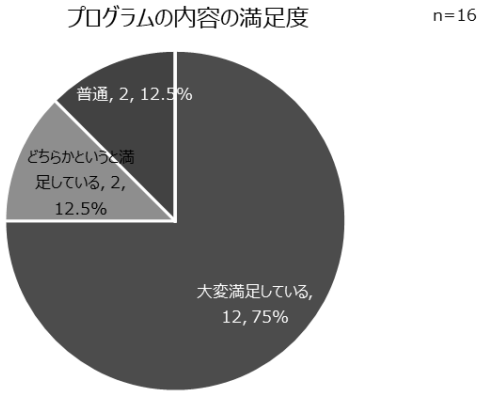
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	10	62.5%
そう思う	6	37.5%
どちらとも言えない	0	0%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	16	100%



■今回受講したプログラムについて、内容の満足度をお答えください。

n=16

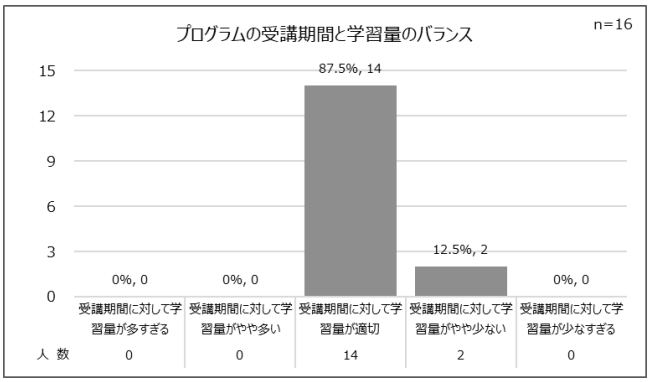
項 目	人 数	割 合
大変満足している	12	75%
どちらかというと満足している	2	12.5%
普通	2	12.5%
どちらかというと満足していない	0	0%
満足していない	0	0%
	16	100%



■今回受講したプログラムの、受講期間と学習量のバランスはいかがですか。

n=16

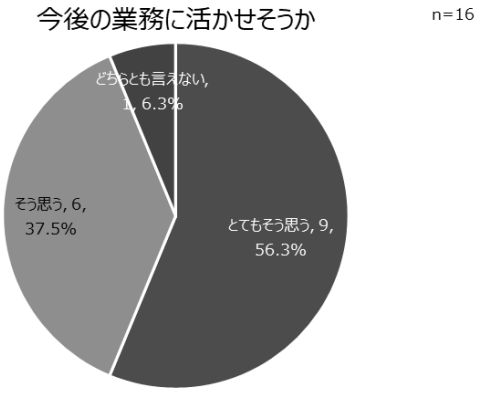
項 目	人 数	割 合
受講期間に対して学習量が多すぎる	0	0%
受講期間に対して学習量がやや多い	0	0%
受講期間に対して学習量が適切	14	87.5%
受講期間に対して学習量がやや少ない	2	12.5%
受講期間に対して学習量が少なすぎる	0	0%
	16	100%



■今回受講したプログラムで学んだ内容は、今後の業務に活かせそうですか。

n=16

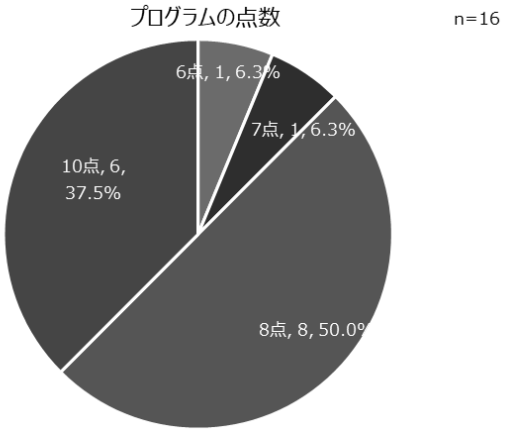
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	9	56.3%
そう思う	6	37.5%
どちらとも言えない	1	6.3%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	16	100%



■今回受講したプログラムについて、どの程度知り合いに勧めようと思いますか。最高点を１０としてご回答ください。

n=16

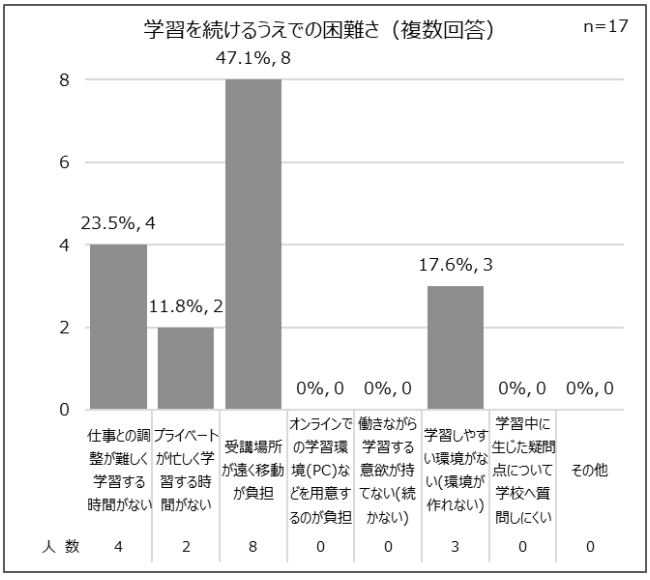
項　目	人　数	割　合
1点	0	0%
2点	0	0%
3点	0	0%
4点	0	0%
5点	0	0%
6点	1	6.3%
7点	1	6.3%
8点	8	50%
9点	0	0%
10点	6	37.5%
	16	100%



■今回、プログラムを受講するにあたって、学習を継続するうえで感じた困難をお答えください。（複数回答可）

n=17

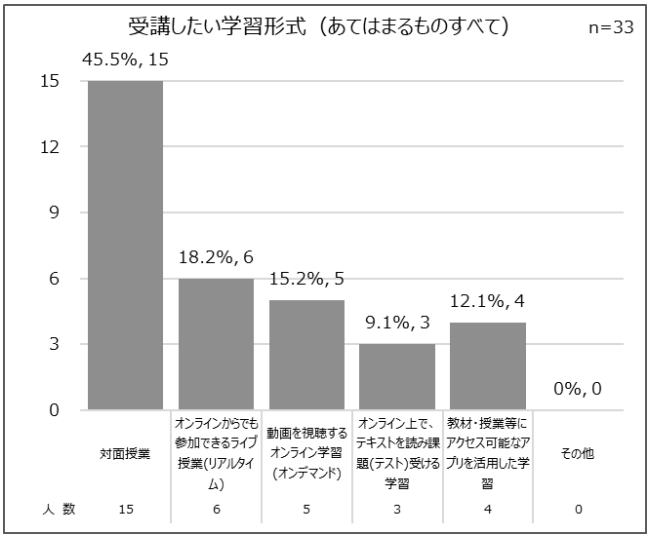
項　目	人　数	割　合
仕事との調整が難しく学習する時間がない	4	23.5%
プライベートが忙しく学習する時間がない	2	11.8%
受講場所が遠く移動が負担	8	47.1%
オンラインでの学習環境(PC)などを用意するのが負担	0	0%
働きながら学習する意欲が持てない(続かない)	0	0%
学習しやすい環境がない(環境が作れない)	3	17.6%
学習中に生じた疑問点について学校へ質問しにくい	0	0%
その他	0	0%
	17	100%



■一般的に「このスキルを身につけたい」と思った時、あなたはどのような学習形式のプログラムを受講したいですか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=33

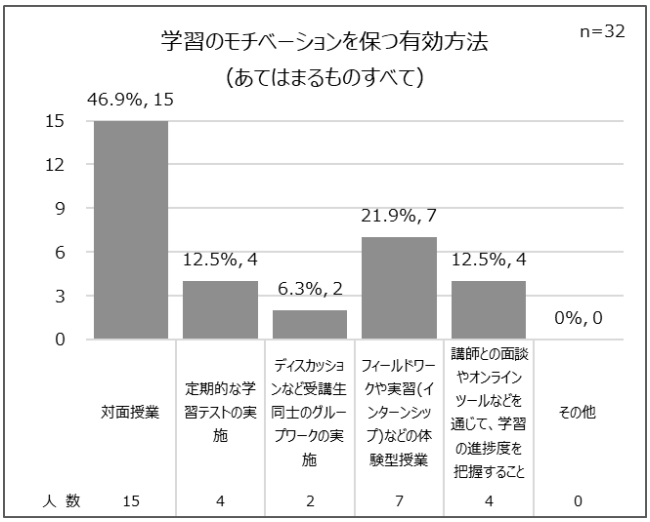
項 目	人 数	割 合
対面授業	15	45.5%
オンラインからでも参加できるライブ授業(リアルタイム)	6	18.2%
動画を視聴するオンライン学習(オンデマンド)	5	15.2%
オンライン上で、テキストを読み課題(テスト)受ける学習	3	9.1%
教材・授業等にアクセス可能なアプリを活用した学習	4	12.1%
その他	0	0%
	33	100%



■一般的に 「このスキルを身につけたい」と思った時、 あなたが学習のモチベーションを保つにはどのような方法が有効だと思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=32

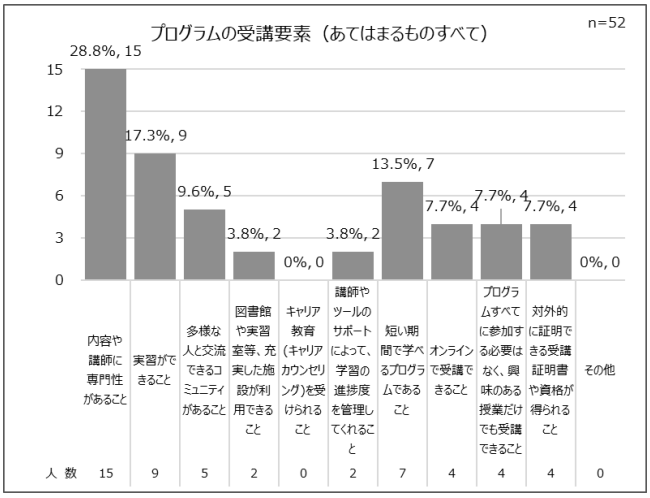
項 目	人 数	割 合
対面授業	15	46.9%
定期的な学習テストの実施	4	12.5%
ディスカッションなど受講生同士のグループワークの実施	2	6.3%
フィールドワークや実習(インターンシップ)などの体験型授業	7	21.9%
講師との面談やオンラインツールなどを通じて、学習の進捗度を把握すること	4	12.5%
その他	0	0%
	32	100%



■一般的に 「このスキルを身につけたい」と思った時、 あなたはどのような要素がプログラムにあれば受講したいと思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=52

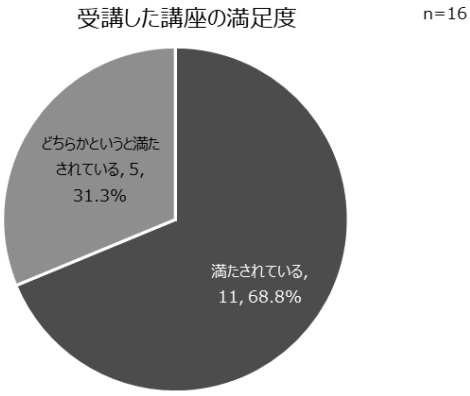
項 目	人 数	割 合
内容や講師に専門性があること	15	28.8%
実習ができること	9	17.3%
多様な人と交流できるコミュニティがあること	5	9.6%
図書館や実習室等、充実した施設が利用できること	2	3.8%
キャリア教育(キャリアカウンセリング)を受けられること	0	0%
講師やツールのサポートによって、学習の進捗度を管理してくれること	2	3.8%
短い期間で学べるプログラムであること	7	13.5%
オンラインで受講できること	4	7.7%
プログラムすべてに参加する必要はなく、興味のある授業だけでも受講できること	4	7.7%
対外的に証明できる受講証明書や資格が得られること	4	7.7%
その他	0	0%
	52	100%



■今回受講しているプログラムは、上記の質問で選択いただいた内容は満たされていますか。

n=16

項 目	人 数	割 合
満たされている	11	68.8%
どちらかというと満たされている	5	31.3%
どちらかというと満たされていない	0	0%
満たされていない	0	0%
	16	100%

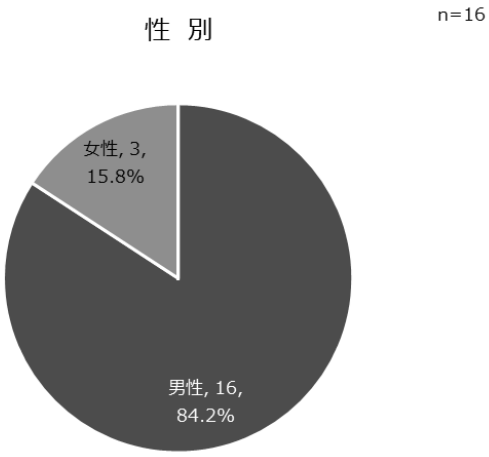


【アンケート結果（合算）】

■性別

n=19

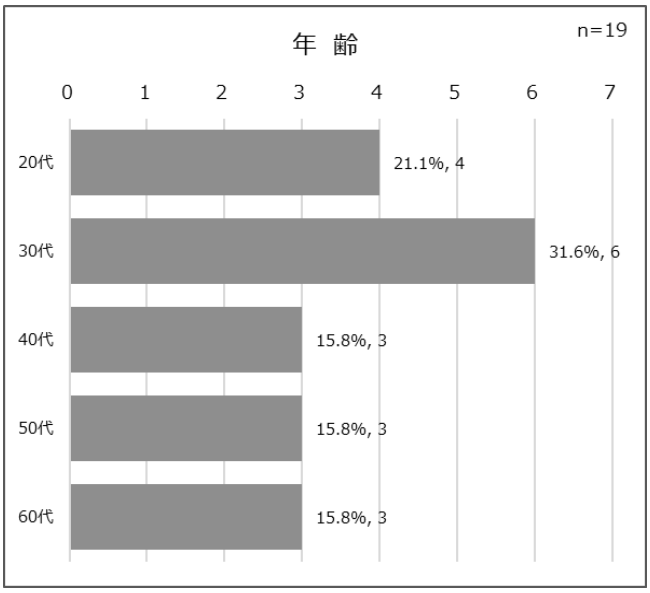
項 目	人 数	割 合
男性	16	84.2%
女性	3	15.8%
回答しない	0	0%
	19	100%



■年齢

n=19

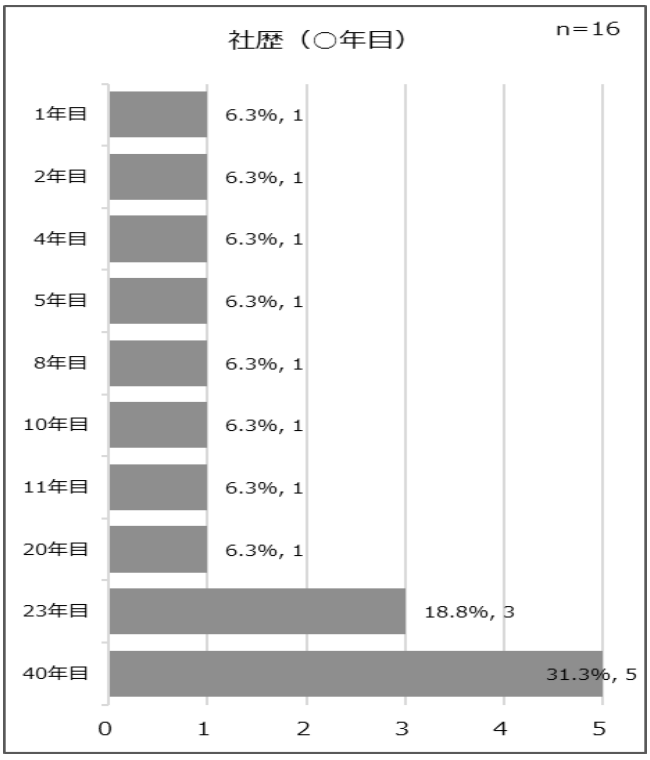
項 目	人 数	割 合
20代	4	21.1%
30代	6	31.6%
40代	3	15.8%
50代	3	15.8%
60代	3	15.8%
	19	100%



■現在の所属企業における社歴（〇年目）

n=16

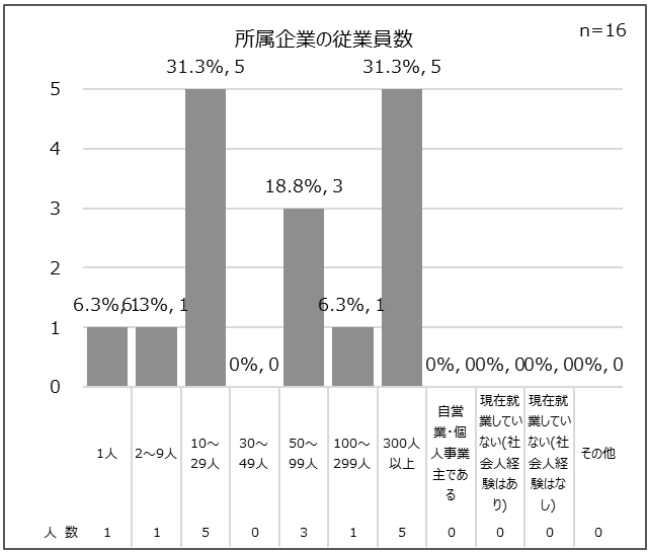
項 目	人 数	割 合
1年目	5	31.3%
2年目	3	18.8%
4年目	1	6.3%
5年目	1	6.3%
8年目	1	6.3%
10年目	1	6.3%
11年目	1	6.3%
20年目	1	6.3%
23年目	1	6.3%
40年目	1	6.3%
	16	100%



■所属企業の従業員人数

n=16

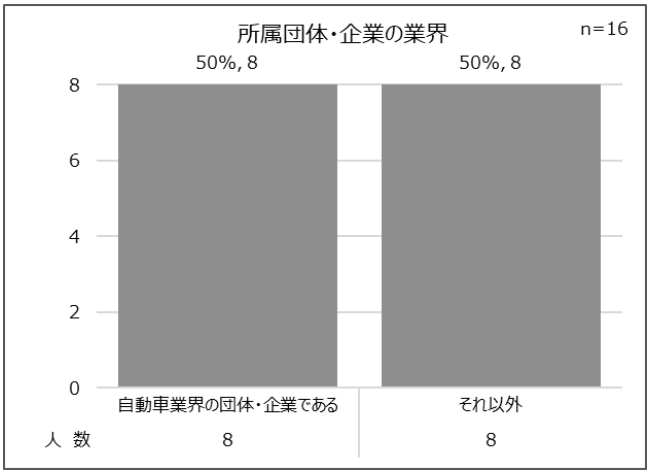
項 目	人 数	割 合
1人	1	6.3%
2～9人	1	6.3%
10～29人	5	31.3%
30～49人	0	0%
50～99人	3	18.8%
100～299人	1	6.3%
300人以上	5	31.3%
自営業・個人事業主である	0	0%
現在就業していない(社会人経験はあり)	0	0%
現在就業していない(社会人経験はなし)	0	0%
その他	0	0%
	16	100%



■所属団体・企業の業界

n=16

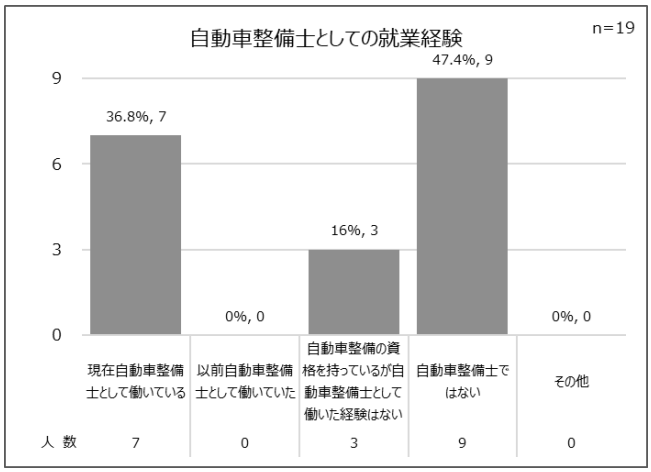
項 目	人 数	割 合
自動車業界の団体・企業である	8	50%
それ以外	8	50%



■自動車整備士としての就業経験

n=19

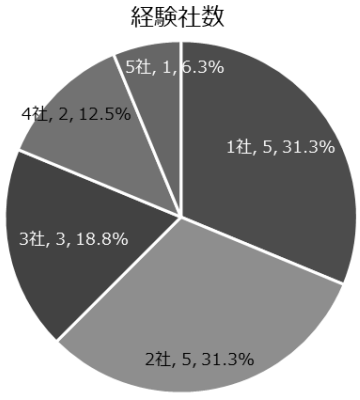
項 目	人 数	割 合
現在自動車整備士として働いている	7	36.8%
以前自動車整備士として働いていた	0	0%
自動車整備の資格を持っているが自動車整備士として働いた経験はない	3	16%
自動車整備士ではない	9	47.4%
その他	0	0%
	19	100%



■経験社数について（現在就業している企業は何社目ですか？）

n=16

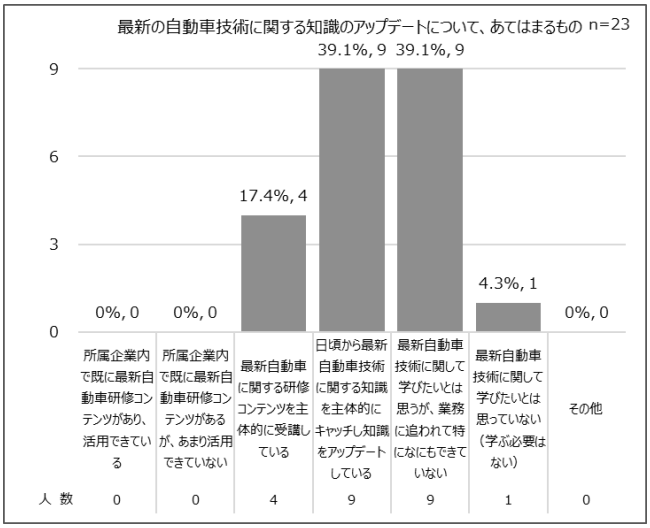
項 目	人 数	割 合
1社	5	31.3%
2社	5	31.3%
3社	3	18.8%
4社	2	12.5%
5社	1	6.3%
	16	100%



■最新の自動車技術に関する知識のアップデートについて、あてはまるものをすべて選んでください。

n=23

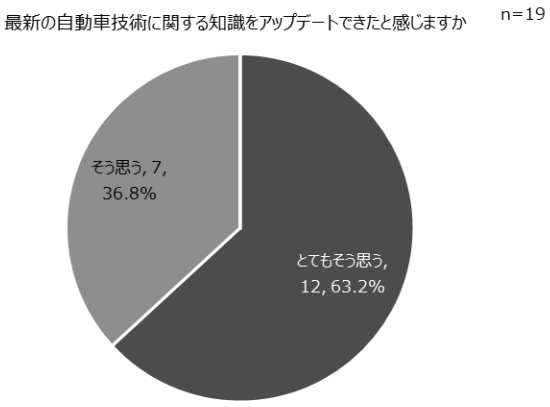
項 目	人 数	割 合
所属企業内で既に最新自動車研修コンテンツがあり、活用できている	0	0%
所属企業内で既に最新自動車研修コンテンツがあるが、あまり活用できていない	0	0%
最新自動車に関する研修コンテンツを主体的に受講している	4	17.4%
日頃から最新自動車技術に関する知識を主体的にキャッチし知識をアップデートしている	9	39.1%
最新自動車技術に関して学びたいとは思うが、業務に追われて特になにもできていない	9	39.1%
最新自動車技術に関して学びたいとは思っていない（学ぶ必要はない）	1	4.3%
その他	0	0%
	23	100%



■本プログラムを受講し、最新の自動車技術に関する知識をアップデートできたと感じますか？

n=19

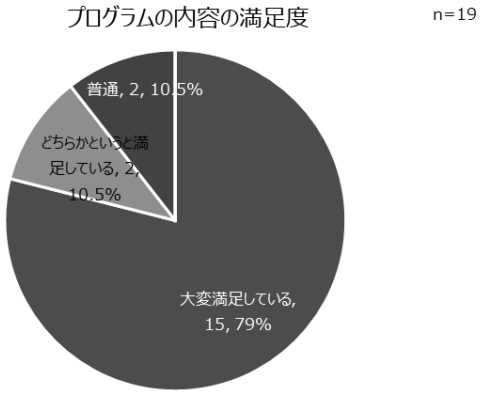
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	12	63.2%
そう思う	7	36.8%
どちらとも言えない	0	0%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	19	100%



■今回受講したプログラムについて、内容の満足度をお答えください。

n=19

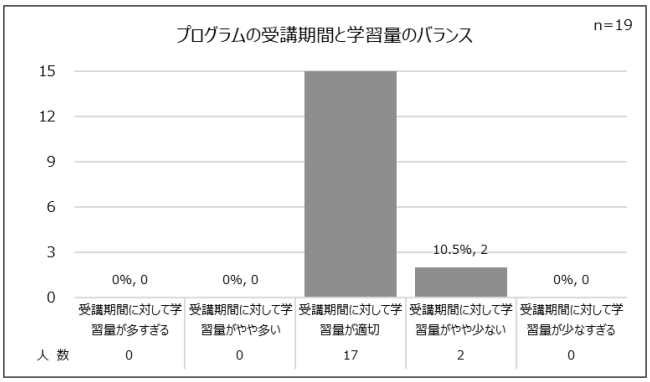
項 目	人 数	割 合
大変満足している	15	79%
どちらかというと満足している	2	10.5%
普通	2	10.5%
どちらかというと満足していない	0	0%
満足していない	0	0%
	19	100%



■今回受講したプログラムの、受講期間と学習量のバランスはいかがですか。

n=19

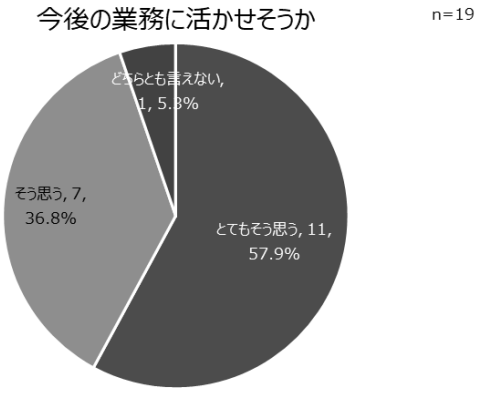
項 目	人 数	割 合
受講期間に対して学習量が多すぎる	0	0%
受講期間に対して学習量がやや多い	0	0%
受講期間に対して学習量が適切	17	89.5%
受講期間に対して学習量がやや少ない	2	10.5%
受講期間に対して学習量が少なすぎる	0	0%
	19	100%



■今回受講したプログラムで学んだ内容は、今後の業務に活かせそうですか。

n=19

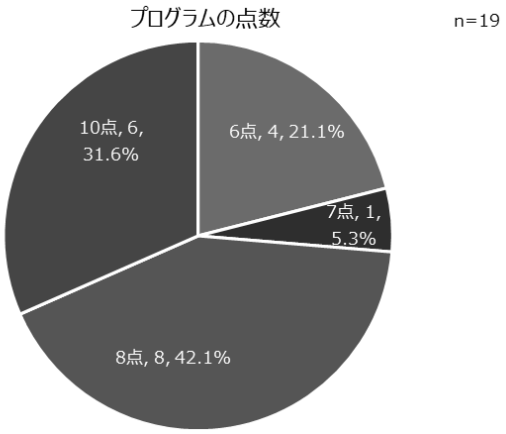
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	11	57.9%
そう思う	7	36.8%
どちらとも言えない	1	5.3%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	19	100%



■今回受講したプログラムについて、どの程度知り合いに勧めようと思いますか。
最高点を１０としてご回答ください。

n=19

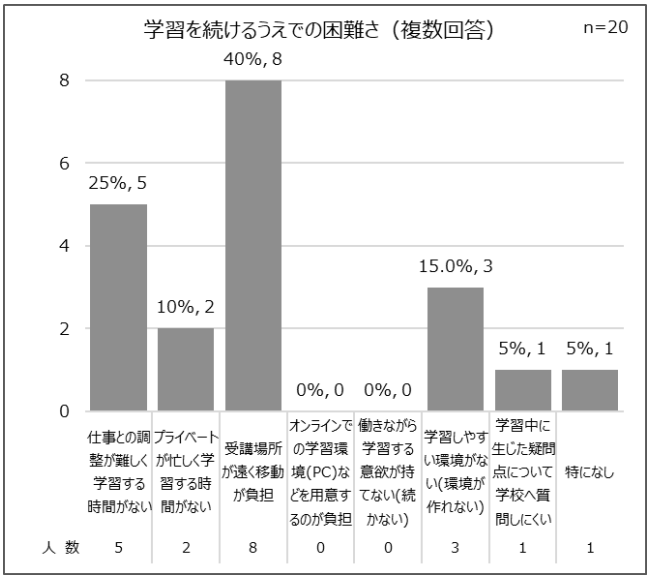
項 目	人 数	割 合
1点	0	0%
2点	0	0%
3点	0	0%
4点	0	0%
5点	0	0%
6点	4	21.1%
7点	1	5.3%
8点	8	42%
9点	0	0%
10点	6	31.6%
	19	100%



■今回、プログラムを受講するにあたって、学習を継続するうえで感じた困難をお答えください。（複数回答可）

n=20

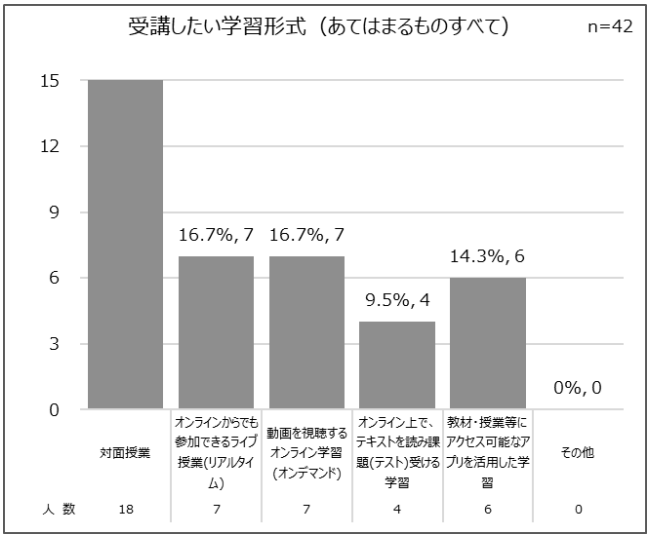
項 目	人 数	割 合
仕事との調整が難しく学習する時間がない	5	25%
プライベートが忙しく学習する時間がない	2	10%
受講場所が遠く移動が負担	8	40%
オンラインでの学習環境(PC)などを用意するのが負担	0	0%
働きながら学習する意欲が持てない(続かない)	0	0%
学習しやすい環境がない(環境が作れない)	3	15%
学習中に生じた疑問点について学校へ質問しにくい	1	5%
特になし	1	5%
	20	100%



■一般的に「このスキルを身につけたい」と思った時、あなたはどのような学習形式のプログラムを受講したいですか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=42

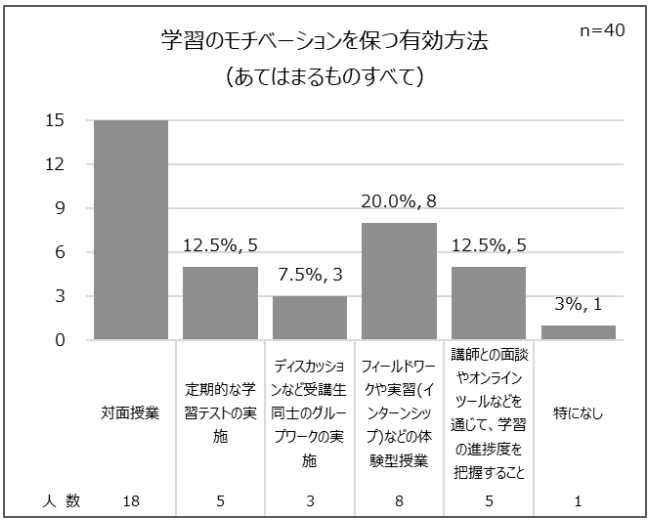
項 目	人 数	割 合
対面授業	18	42.9%
オンラインからでも参加できるライブ授業(リアルタイム)	7	16.7%
動画を視聴するオンライン学習(オンデマンド)	7	16.7%
オンライン上で、テキストを読み課題(テスト)受ける学習	4	9.5%
教材・授業等にアクセス可能なアプリを活用した学習	6	14.3%
その他	0	0%
	42	100%



■一般的に 「このスキルを身につけたい」と思った時、 あなたが学習のモチベーションを保つにはどのような方法が有効だと思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=40

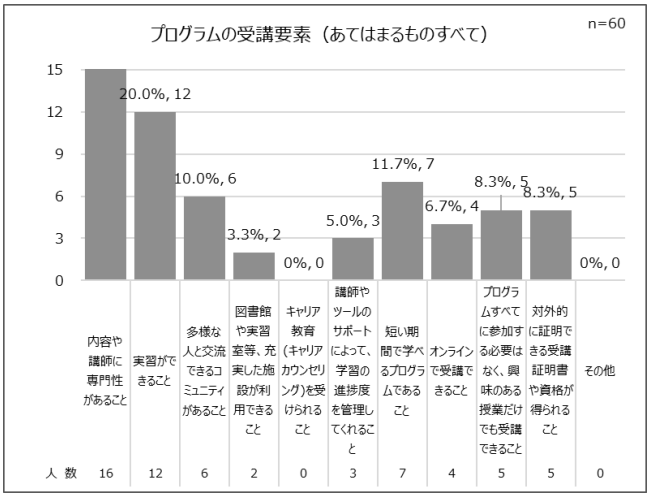
項 目	人 数	割 合
対面授業	18	45%
定期的な学習テストの実施	5	12.5%
ディスカッションなど受講生同士のグループワークの実施	3	7.5%
フィールドワークや実習(インターンシップ)などの体験型授業	8	20%
講師との面談やオンラインツールなどを通じて、学習の進捗度を把握すること	5	12.5%
特になし	1	2.5%
	40	100%



■一般的に 「このスキルを身につけたい」と思った時、 あなたはどのような要素がプログラムにあれば受講したいと思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=60

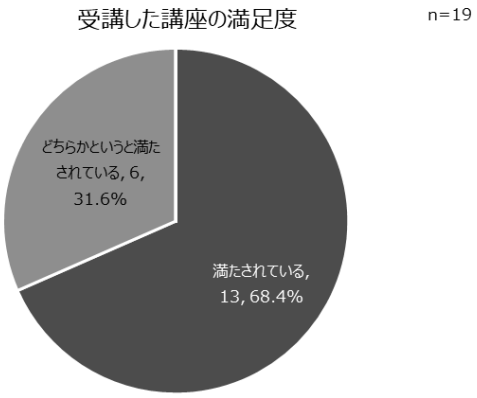
項 目	人 数	割 合
内容や講師に専門性があること	16	26.7%
実習ができること	12	20.0%
多様な人と交流できるコミュニティがあること	6	10.0%
図書館や実習室等、充実した施設が利用できること	2	3.3%
キャリア教育(キャリアカウンセリング)を受けられること	0	0%
講師やツールのサポートによって、学習の進捗度を管理してくれること	3	5.0%
短い期間で学べるプログラムであること	7	11.7%
オンラインで受講できること	4	6.7%
プログラムすべてに参加する必要はなく、興味のある授業だけでも受講できること	5	8.3%
対外的に証明できる受講証明書や資格が得られること	5	8.3%
その他	0	0%
	60	100%



■今回受講しているプログラムは、上記の質問で選択いただいた内容は満たされていますか。

n=19

項 目	人 数	割 合
満たされている	13	68.4%
どちらかというと満たされている	6	31.6%
どちらかというと満たされていない	0	0%
満たされていない	0	0%
	19	100%



【考察】

幅広い年齢層で様々な社歴、企業規模、自動車業界とそうではない業界、自動車整備士以外、転職歴の方々が受講。

「最新の自動車技術に関する知識をアップデートできたと感じた」「内容の満足度」は全員が肯定的な回答。また、「今後の業務に活かせそう」においては、９４．７％が活かせると回答。

本プログラムを知り合いに勧める評価では、７８．９％が７点以上の評価点を付けていた。

また、求めている学習形式と学習のモチベーションを保つには、対面授業が多かった。本プログラムで実施した手法は、全員から肯定的な回答を得られた。

アンケート結果から、開発した本教育プログラムは、自動車に携わる方々から高い評価を得られていると考える。

（２）e-learning：外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修

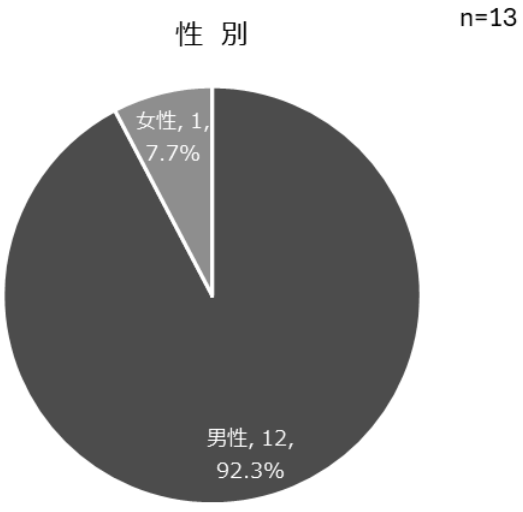
【アンケート結果】

※受講者数２４名の内、アンケート協力１３名の結果

■性別

n=13

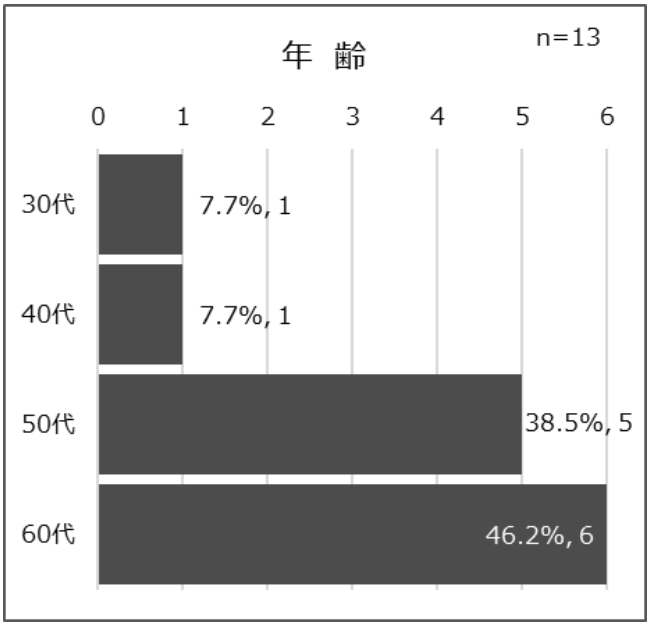
項 目	人 数	割 合
男性	12	92.3%
女性	1	7.7%
回答しない	0	0%
	13	100%



■年齢

n=13

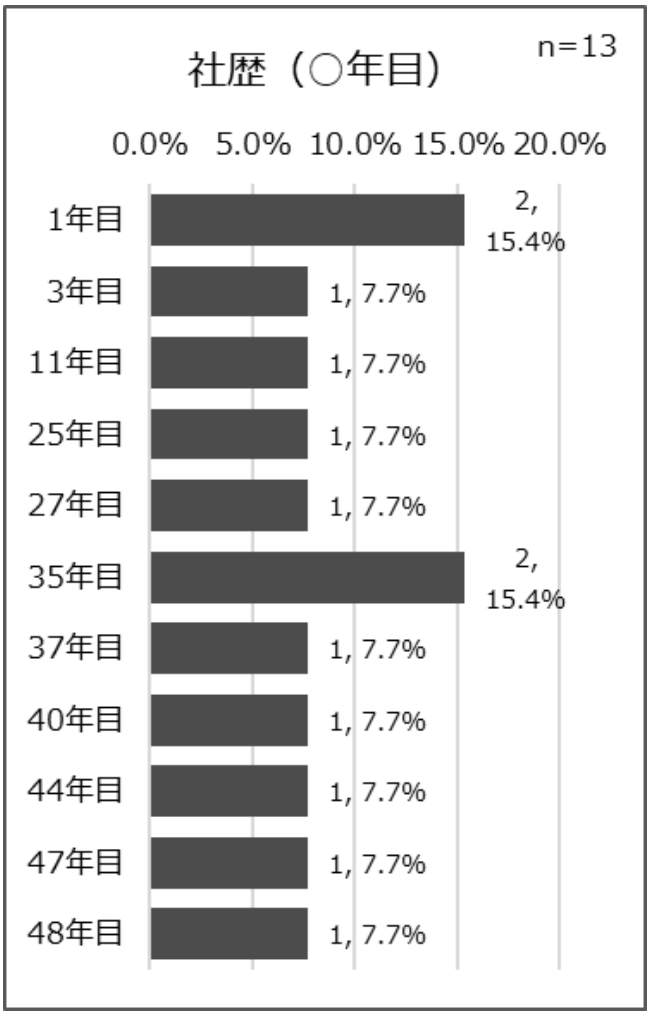
項　目	人　数	割　合
30代	1	7.7%
40代	1	7.7%
50代	5	38.5%
60代	6	46.2%
	13	100%



■現在の所属企業における社歴（〇年目）

n=13

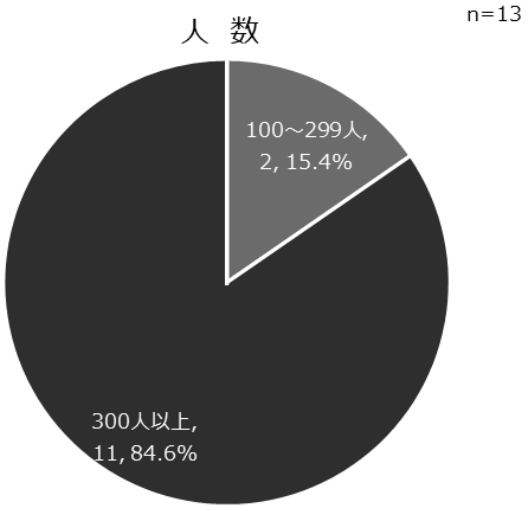
項　目	人　数	割　合
1年目	2	15.4%
3年目	1	7.7%
11年目	1	7.7%
25年目	1	7.7%
27年目	1	7.7%
35年目	2	15.4%
37年目	1	7.7%
40年目	1	7.7%
44年目	1	7.7%
47年目	1	7.7%
48年目	1	7.7%
	13	100%



■所属企業の従業員人数

n=13

項 目	人 数	割 合
1人	0	0%
2～9人	0	0%
10～29人	0	0%
30～49人	0	0%
50～99人	0	0%
100～299人	2	15.4%
300人以上	11	84.6%
自営業・個人事業主である	0	0%
現在就業していない(社会人経験はあり)	0	0%
現在就業していない(社会人経験はなし)	0	0%
その他	0	0%
	13	100%

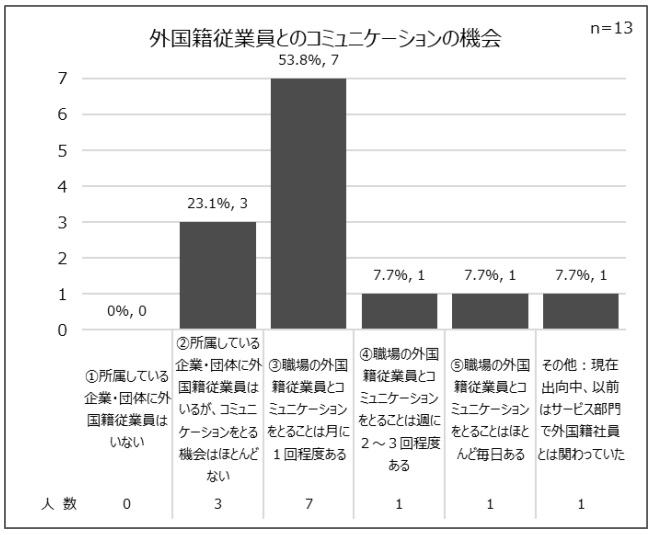


■現在の職場での、外国籍従業員とのコミュニケーション機会について

＊ここでの「外国籍従業員」は、整備士に限らない

n=13

項 目	人 数	割 合
①所属している企業・団体に外国籍従業員はいない	0	0%
②所属している企業・団体に外国籍従業員はいるが、コミュニケーションをとる機会はほとんどない	3	23.1%
③職場の外国籍従業員とコミュニケーションをとることは月に１回程度ある	7	53.8%
④職場の外国籍従業員とコミュニケーションをとることは週に２～３回程度ある	1	7.7%
⑤職場の外国籍従業員とコミュニケーションをとることはほとんど毎日ある	1	7.7%
その他：現在出向中、以前はサービス部門で外国籍社員とは関わっていた	1	7.7%
	13	100%



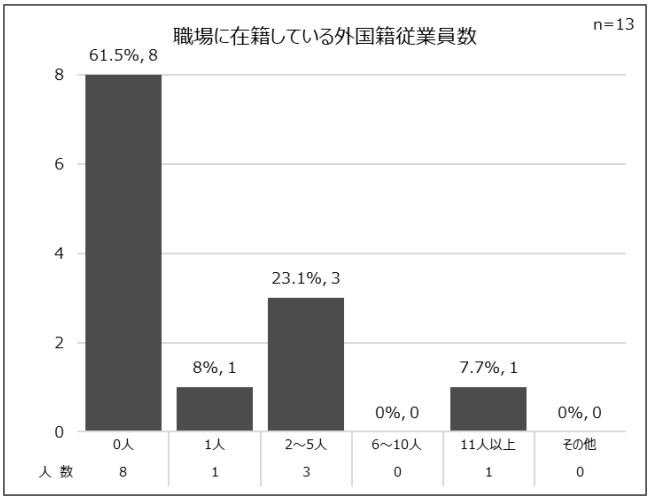
■現在のあなたの職場 に在籍している外国籍従業員の人数

＊ここでの「外国籍従業員」は、整備士に限らない

＊ここでの「職場」は、企業全体でなくあなたが働く店舗/工場のことを指す

n=13

項 目	人 数	割 合
0人	8	61.5%
1人	1	8%
2～5人	3	23.1%
6～10人	0	0%
11人以上	1	7.7%
その他	0	0%
	13	100%



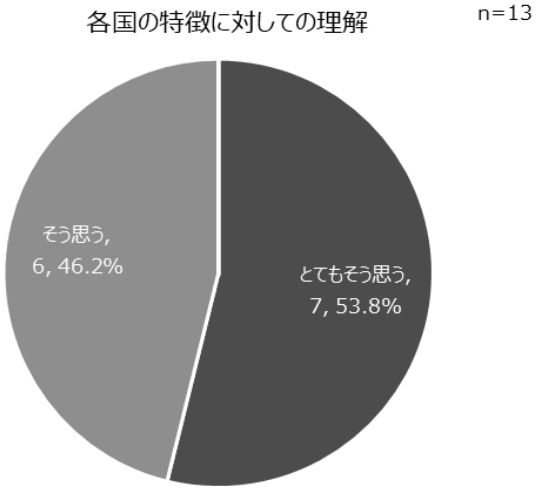
■外国籍整備士とのコミュニケーションの中で、困った事例などあればできるだけ具体的に教えてください

・コミュニケーションをとる前は見かけでラテン系かと思っていたので、そのつもりで接したらネパール籍だった
・技能実習生は特に言葉の問題から会話の内容が薄かった
・「はい」「わかった」と言ったのに結果、できていなかった
・安全に関する意識が違う（袖まくり、保護具の着用）
・正しい作業方法を教えても「こっちの方が楽だから（早いから）」と自分流のやり方を貫こうとする（安全を度外視にする）
・入社にあたり住宅補助制度を使用する意思の為会社が物件を数件紹介する流れですが、個人でエリア・物件を探していた
・国ごとの違いが良く理解できていなかった
・相手の日本語力によっては、会話が上手くかみ合わず、意志の疎通に時間を要する
・日本語の理解度により会話が続かない
・帰国時のスケジュール調整
・入社前の適性検査実施の際、質問されている意味が理解できずに困っていた。優しい（簡単な）言葉で説明したが、ちゃんと理解できているか不安になった

■本プログラムを受講し、各国の特徴（基本情報・国民性・文化・宗教など）に対して理解が深まったと感じますか？

n=13

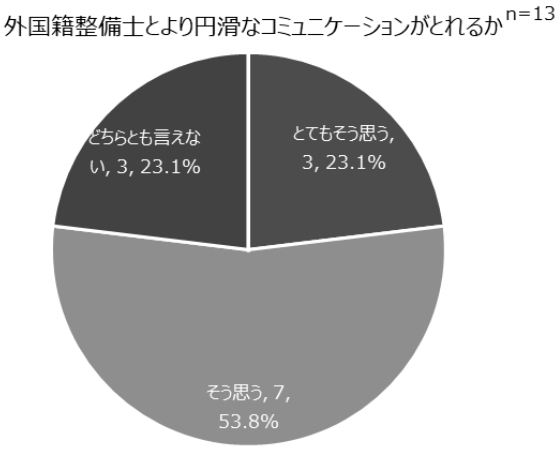
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	7	53.8%
そう思う	6	46.2%
どちらとも言えない	0	0%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	13	100%



■本プログラムを受講し、外国籍整備士と、今後より円滑なコミュニケーションがとれると感じますか？

n=13

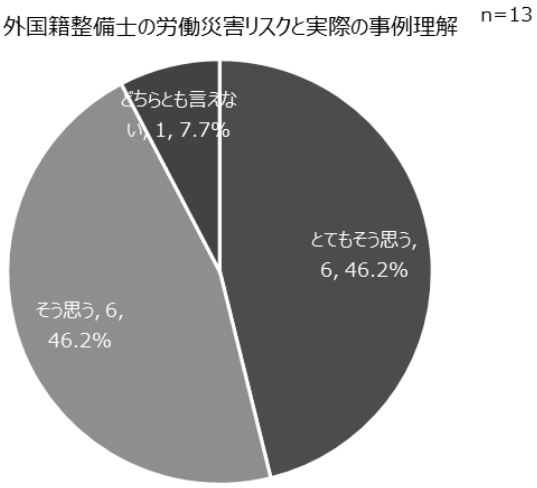
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	3	23.1%
そう思う	7	53.8%
どちらとも言えない	3	23.1%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	13	100%



■本プログラムを受講し、外国籍整備士の労働災害リスクと実際の事例について理解が深まったと感じますか？

n=13

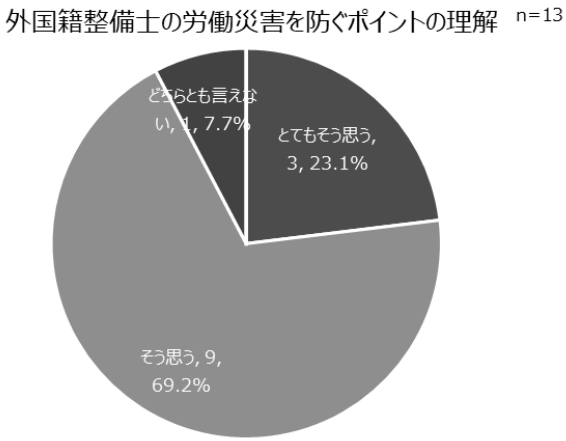
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	6	46.2%
そう思う	6	46.2%
どちらとも言えない	1	7.7%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	13	100%



■本プログラムを受講し、外国籍整備士の労働災害を防ぐポイントを理解できたと感じますか？

n=13

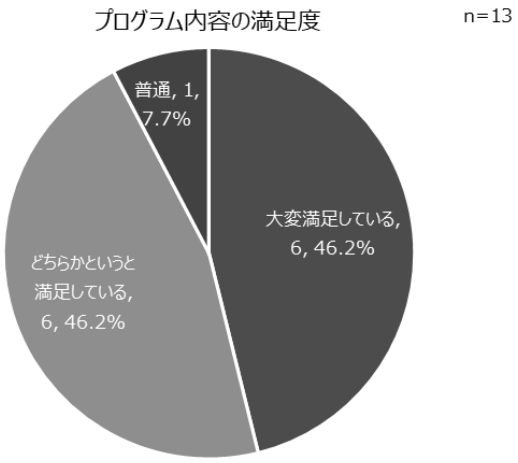
項 目	人 数	割 合
とてもそう思う	3	23.1%
そう思う	9	69.2%
どちらとも言えない	1	7.7%
あまりそう思わない	0	0%
そう思わない	0	0%
	13	100%



■今回受講したプログラムについて、内容の満足度をお答えください。

n=13

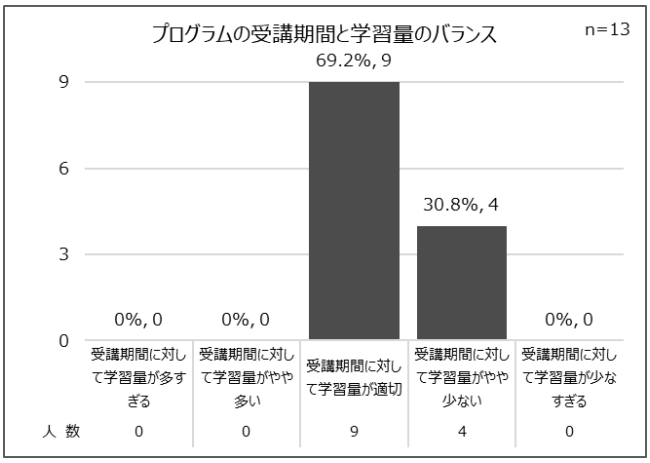
項 目	人 数	割 合
大変満足している	6	46.2%
どちらかというと満足している	6	46.2%
普通	1	7.7%
どちらかというと満足していない	0	0%
満足していない	0	0%
	13	100%



■今回受講したプログラムの、受講期間と学習量のバランスはいかがですか。

n=13

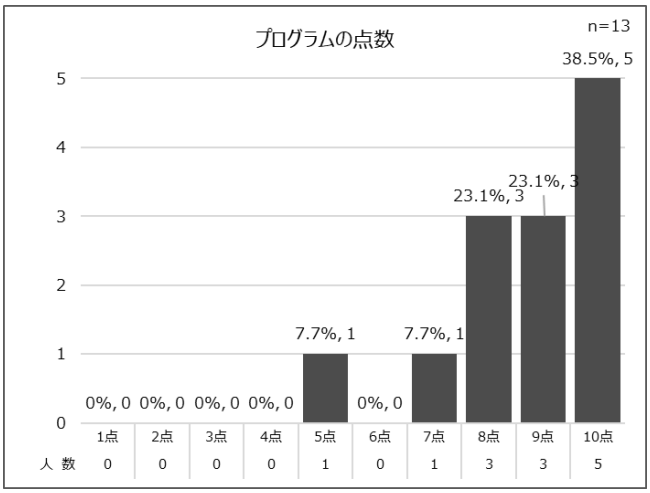
項 目	人 数	割 合
受講期間に対して学習量が多すぎる	0	0%
受講期間に対して学習量がやや多い	0	0%
受講期間に対して学習量が適切	9	69.2%
受講期間に対して学習量がやや少ない	4	30.8%
受講期間に対して学習量が少なすぎる	0	0%
	13	100%



■今回受講したプログラムについて、どの程度知り合いに勧めようと思いますか。
最高点を１０としてご回答ください。

n=13

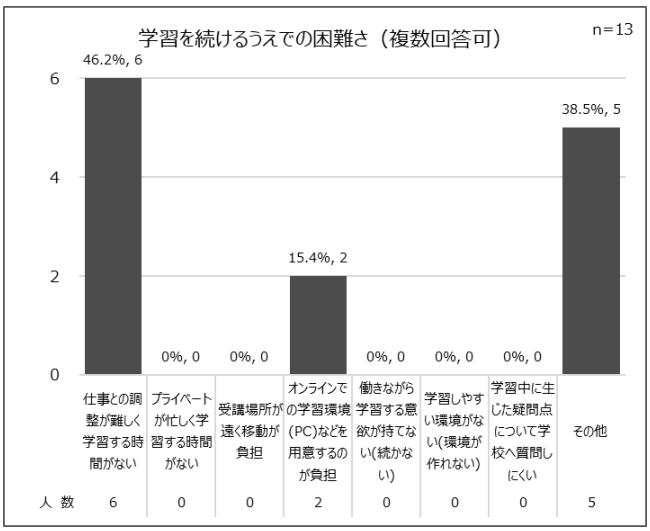
項 目	人 数	割 合
1点	0	0%
2点	0	0%
3点	0	0%
4点	0	0%
5点	1	7.7%
6点	0	0%
7点	1	7.7%
8点	3	23.1%
9点	3	23.1%
10点	5	38.5%
	13	100%



■今回、プログラムを受講するにあたって、学習を継続するうえで感じた困難をお答えください。（複数回答可）

n=13

項 目	人 数	割 合
仕事との調整が難しく学習する時間がない	6	46.2%
プライベートが忙しく学習する時間がない	0	0%
受講場所が遠く移動が負担	0	0%
オンラインでの学習環境(PC)などを用意するのが負担	2	15.4%
働きながら学習する意欲が持てない(続かない)	0	0%
学習しやすい環境がない(環境が作れない)	0	0%
学習中に生じた疑問点について学校へ質問しにくい	0	0%
その他	5	38.5%
	13	100%



【その他】

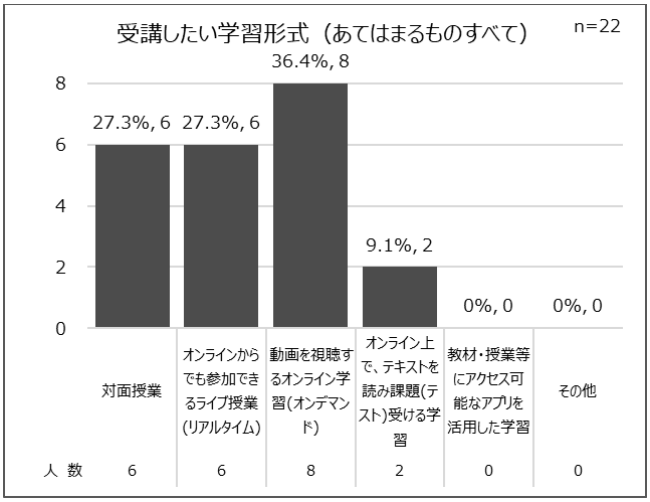
・所属部署では困難さは無いが、想定される現場は管理者がきちんと受講の時間を確保できるよう指示することが重要だと思います。

・今回は一コンテンツなので上記に該当しません。
・特になし。

■一般的に「このスキルを身につけたい」と思った時、あなたはどのような学習形式のプログラムを受講したいですか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=22

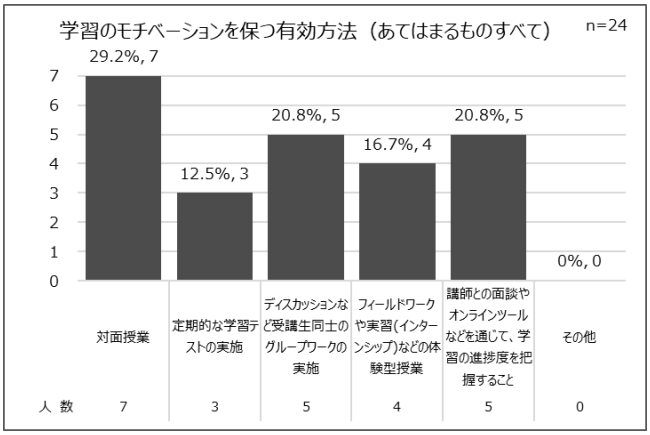
項 目	人 数	割 合
対面授業	6	27.3%
オンラインからでも参加できるライブ授業(リアルタイム)	6	27.3%
動画を視聴するオンライン学習(オンデマンド)	8	36.4%
オンライン上で、テキストを読み課題(テスト)受ける学習	2	9.1%
教材・授業等にアクセス可能なアプリを活用した学習	0	0%
その他	0	0%
	22	100%



■一般的に 「このスキルを身につけたい」と思った時、 あなたが学習のモチベーションを保つにはどのような方法が有効だと思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=24

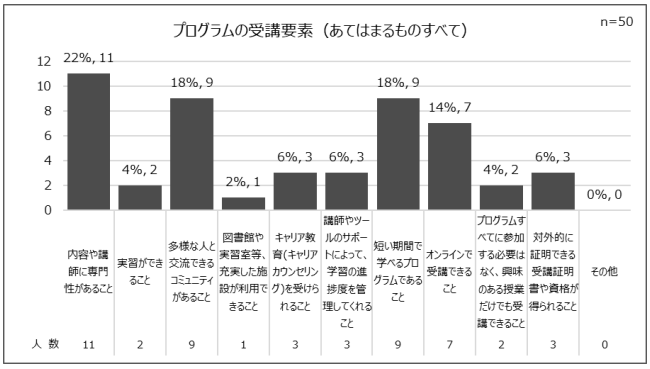
項 目	人 数	割 合
対面授業	7	29.2%
定期的な学習テストの実施	3	12.5%
ディスカッションなど受講生同士のグループワークの実施	5	20.8%
フィールドワークや実習(インターンシップ)などの体験型授業	4	16.7%
講師との面談やオンラインツールなどを通じて、学習の進捗度を把握すること	5	20.8%
その他	0	0%
	24	100%



■一般的に 「このスキルを身につけたい」と思った時、 あなたはどのような要素がプログラムにあれば受講したいと思いますか。あてはまるものすべてを選択してください。

n=50

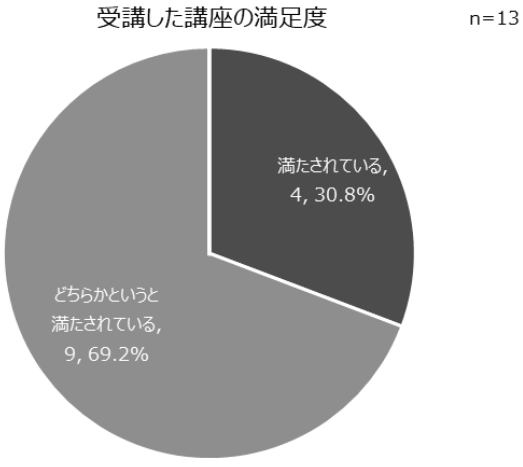
項 目	人 数	割 合
内容や講師に専門性があること	11	22%
実習ができること	2	4%
多様な人と交流できるコミュニティがあること	9	18%
図書館や実習室等、充実した施設が利用できること	1	2%
キャリア教育(キャリアカウンセリング)を受けられること	3	6%
講師やツールのサポートによって、学習の進捗度を管理してくれること	3	6%
短い期間で学べるプログラムであること	9	18%
オンラインで受講できること	7	14%
プログラムすべてに参加する必要はなく、興味のある授業だけでも受講できること	2	4%
対外的に証明できる受講証明書や資格が得られること	3	6%
その他		0%
	50	100%



■今回受講しているプログラムは、上記の質問で選択いただいた内容は満たされていますか。

n=13

項 目	人 数	割 合
満たされている	4	31%
どちらかというと満たされている	9	69%
どちらかというと満たされていない	0	0%
満たされていない	0	0%
	13	100%



■全プログラムを受講し、特に印象に残った内容や役立ちそうと感じた内容があればご記入ください。

・前半においては国別に分かれていることから、対象となる国ごとに受講できる点が良かった。受け入れる側の初歩的な準備としてハードルが低く、受講しやすいことが何より大切なので評価できると思います。左手が不浄について左利きはどうしているのか？等、もう少し深堀した内容に触れていると、もっと現場は助かるのではないかと感じます。後半に関しては、外国籍整備士が労災を起こしやすいと先入観を抱く懸念があるので受講者への丁寧な説明が欠かせないと思います。バンパーこすりの事例など、わかりやすい事例があるのと、要点を絞って理解しやすくしている点が非常に良いと思う
・一般的な習得必要な内容は凌駕されていると感じました、受講時間も適切かと、各会社によって必要な国籍の情報だけを見ることによる「時短」への配慮もありました
・職場での具体的な事例は、驚くような内容（こういうことが発生するのか！）で為になった（自分が想像していないことも実際に起こるんだなぁ・・・と）
・各国の宗教分布や留意点。ヒヤリハット事例
・宗教ごとのお祈り・食に関する内容
・短時間であったが、理解がそれなりに深まりました
・各、国ごとの民族性
・外国籍の方を「孤立させない」ということ。（コミュニケーションが発生するように仕向ける）
・外国籍従業員のヒヤリハット事例に関しては拠点の先輩エンジニアにとって大変役立つと感じます
・外国籍の国民性と食文化が、これほど違いがあるのでもっと理解しないといけないと感じた
・各国の説明
・信仰宗教などによる礼拝や帰省時期について
・曖昧な言葉を使った業務指示に注意が必要なこと

■今回受講したプログラムについて、改善すべき事項や、「こんな研修コンテンツがあったらうれしい」などのご意見があれば自由にご記入ください。

・同内容で対象の国をあと 2 か国くらい増やしてほしいです。フィリピン等
・中国に関しては現在に則さない感じがしました、御社の学校にいる方の状況なので仕方ないのかもしれませんが対応の難しい方々と感じています
・お国別の特徴紹介のスライドで、言葉では「(前の資料記載の国と) 同様だが」とありつつ、スライド記載の文書をしっかり音読されていたので、短縮・割愛でも良いのでは？とも感じました
・機会をくださりありがとうございます。とても勉強になりました。弊社でも異文化理解について教材作成をしましたが、「宗教（食事・身体)」、「安全」に関しては「そうだったんだ！」と思い私自身とても勉強になりました
・ハラスメント・メンタル研修があると良いと感じます。この度はありがとうございました
・さらに理解を深められるものがあればなおよいと思います。
・国別の違いが個々に分かれていることは分かりやすかったです。これにプラスして一覧表にまとめたものがあれば、国別の比較がしやすいと感じました。(国により、どう違いがあるのか知りたい)
・国ごとの特徴を説明するパートは、内容を一回の視聴で覚えきれないので、各国の特徴を 1 つの資料に纏めると分かり易くなると感じます

【考察】

プログラムの満足度については、「大変満足している」「どちらかというと満足している」との回答が多数を占め、全体として高い評価を得ている。また、受講期間と学習量のバランスについても「適切」とする意見が多く、概ね妥当な設計であったと考えられる。

さらに、「知り合いに勧めたい度（10 点満点)」も比較的高得点が多く、受講者の主観的満足度および推奨意向は総じて高い水準にあるといえる。

各国の文化・宗教・国民性に関する理解や、外国籍整備士との円滑なコミュニケーション、労働災害リスクの理解といった項目については、「理解が深まった」との肯定的回答が多く見られた。

これらの結果から、本研修は単なる知識提供にとどまらず、現場での実践を意識した内容として一定の有効性を持っていたと考えられる。

一方で、学習継続上の困難としては、「業務との調整が難しい」「学習時間の確保が困難」「オンライン学習環境の整備負担」といった意見が見られた。特に「業務との両立」に関する課題は今後も継続的に検討すべき点

であり、管理職による受講時間の確保支援や、より短時間で区切れるコンテンツ設計などが有効と考えられる。

3．自動車業界向け社員研修ガイドライン

【自動車業界向け社員研修ガイドライン（抜粋）】

多くの自動車整備系専門学校が本事業で開発した研修型リカレント（リスキリング）教育導入が容易にできるよう作成。

自動車業界向け社員研修ガイドライン

1. はじめに

本ガイドラインは、自動車業界における人材育成を目的とした研修の企画・実施にあたり、統一的な運営方針を示すものです。営業職・総合職・整備職の各職種、および外国籍人材の受け入れ現場に対応した 3 つのコースを設定しています。

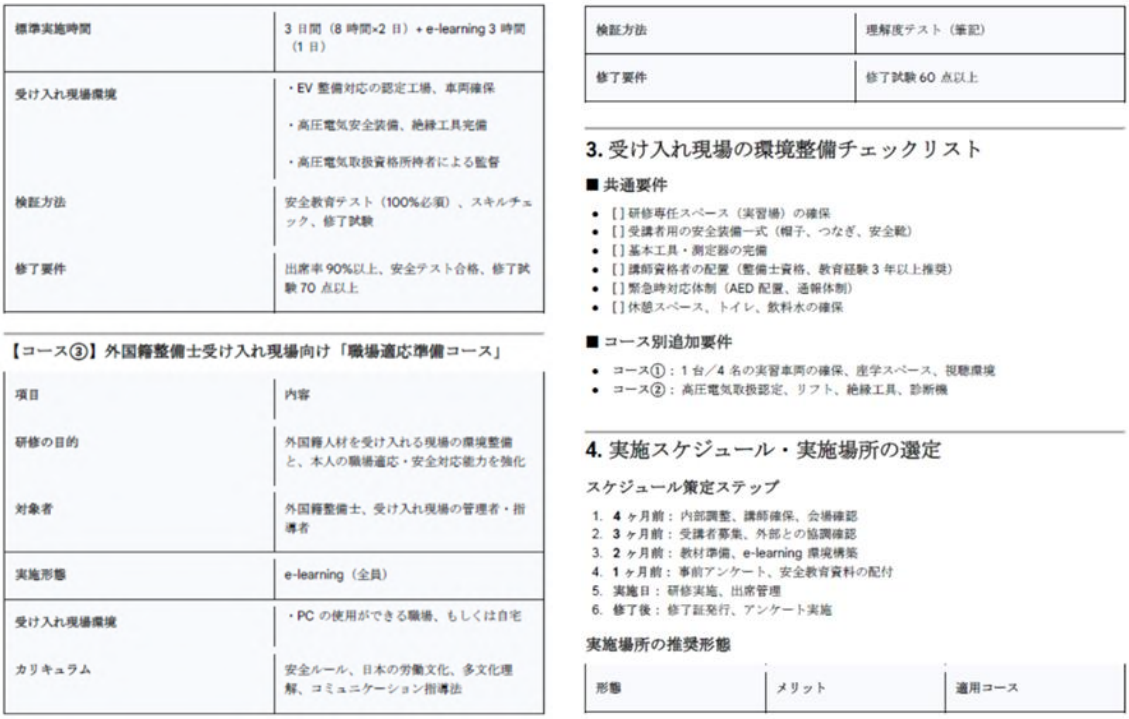
2. 研修プログラム体系

【コース①】営業職・総合職向け「自動車基礎実習コース」

項目	内容
研修の目的	営業・企画職が顧客対応や商品企画に必要な自動車の基礎知識（構造・機能・仕様）を習得
対象者	営業職、企画職、新入社員総合職
実施形態	実習（20 名以下）
実施場所	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター
標準実施時間	実習 2 日間（8 時間×2 日）
受け入れ現場環境	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター
	・実車 3〜5 台（普通車、軽自動車含む） ・基本工具、安全装備完備 ・専任講師 1 名以上配置（10 名以上の場合はサブ講師を 1 名配置）
検証方法	理解度テスト（筆記）、講師等による作業観察・評価、3 ヶ月後アンケート
修了要件	出席率 80%以上、修了試験 60 点以上、e-learning 全単元修了

【コース②】整備職・総合職向け「先端車両基礎実習コース」（EV・ハイブリッド）

項目	内容
研修の目的	整備技術者が EV・ハイブリッド車の構造・電気系統・点検方法を習得し、先端技術への対応能力を強化
対象者	整備職、整備管理者、総合職（技術配置予定者、営業）
実施形態	実習（20 名以下）＋ e-learning 必須
実施場所	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター ・e-learning は各拠点、もしくは自宅で実施



標準実施時間	3 日間（8 時間×2 日）＋ e-learning 3 時間（1 日）
受け入れ現場環境	・EV 整備対応の認定工場、車両確保 ・高圧電気安全装備、絶縁工具完備 ・高圧電気取扱資格所持者による監督
検証方法	安全教育テスト（100%必須）、スキルチェック、修了試験
修了要件	出席率 90%以上、安全テスト合格、修了試験 70 点以上

【コース③】外国籍整備士受け入れ現場向け「職場適応準備コース」

項目	内容
研修の目的	外国籍人材を受け入れる現場の環境整備と、本人の職場適応・安全対応能力を強化
対象者	外国籍整備士、受け入れ現場の管理者・指導者
実施形態	e-learning（全員）
受け入れ現場環境	・PC の使用ができる職場、もしくは自宅
カリキュラム	安全ルール、日本の労働文化、多文化理解、コミュニケーション指導法
検証方法	理解度テスト（筆記）
修了要件	修了試験 60 点以上

3. 受け入れ現場の環境整備チェックリスト

■ 共通要件

- [ ] 研修専任スペース（実習場）の確保
- [ ] 受講者用の安全装備一式（帽子、つなぎ、安全靴）
- [ ] 基本工具・測定器の完備
- [ ] 講師資格者の配置（整備士資格、教育経験 3 年以上推奨）
- [ ] 緊急時対応体制（AED 配置、通報体制）
- [ ] 休憩スペース、トイレ、飲料水の確保

■ コース別追加要件

- コース①：1 台／4 名の実習車両の確保、座学スペース、視聴環境
- コース②：高圧電気取扱認定、リフト、絶縁工具、診断機

4. 実施スケジュール・実施場所の選定

スケジュール策定ステップ

1. **4** ヶ月前：内部調整、講師確保、会場確認
2. **3** ヶ月前：受講者募集、外部との協調確認
3. **2** ヶ月前：教材準備、e-learning 環境構築
4. **1** ヶ月前：事前アンケート、安全教育資料の配付
5. 実施日：研修実施、出席管理
6. 修了後：修了証発行、アンケート実施

実施場所の推奨形態

形態	メリット	適用コース

【有識者意コメント】

内容については問題ないのではと思います。

Ｅラーニングでの受講についてですが、時間内でなおかつ職場での受講であれば問題ないのですが、自宅や労働時間外での受講となると弊社ではＮＧとなります。

また、ＰＣについてもサービス系の社員に対しての貸与は行っていないため部署ごとの共用ＰＣを活用することになると思います。

他社さんでは、メカ系の社員に対しては、タブレットやＰＣなどは貸与されているのでしょうか。

このたびは、「文科省事業（リカレント）研修導入ガイドライン」につきまして、資料のご提供ありがとうございます。

資料を拝読し、全体として非常によく整理された内容であると感じました。研修体系や、実習と e-learning を組み合わせた設計、安全管理・評価指標の明確化などは、実務的で分かりやすい内容だと感じております。

特に外国籍人材への対応は小職も受講しておりますが、今後の人材育成と確保を考える上で重要な要素だと感じております。

その上で、あえて気づいた点を申し上げます。

①研修対象に新入社員が含まれている点について、在職者のスキル更新や学び直しを主目的とした「リカレント教育」であることの説明があると、事業趣旨との関係がより分かりやすくなるように感じました。
②研修の活用（業務への反映や人材配置の考え方など）について、研修効果がより具体的にイメージできるよう、少し説明があるとわかりやすいかと。今後、企業への展開を想定される場合は、専門学校施設の活用や連携といった補足があると事業の広がりがよりイメージしやすくなると感じました（まさに弊社も考えるところです)。

第３章

まとめ

第３章　まとめ

１．考察

（１）「次世代自動車整備の基礎研修」実習講座考察

幅広い年齢層で様々な社歴、企業規模、自動車整備士以外、転職歴の方々が受講。

「最新の自動車技術に関する知識をアップデートできたと感じた」「内容の満足度」は全員が肯定的な回答。また、「今後の業務に活かせそう」においては、９４．７％が活かせると回答。

本プログラムを知り合いに勧める評価では、学習量のバランスが適切という回答が多かったことからも７８．９％が７点以上の評価点を付けていた。

受講生が求めている学習形式と学習のモチベーションを保つことにおいては、対面授業が多かった。本プログラムで実施した手法は、全員から満足である回答を得られた。

このような結果から、全体を通して、開発した本教育プログラムは、最新情報の提供をはじめ、現場のニーズに即した内容であり、自動車に携わる方々から高い評価を得られていると考える。

（２）e-learning：外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修

プログラムの満足度については、「大変満足している」「どちらかというと満足している」との回答が多数を占め、全体として高い評価を得ている。また、受講期間と学習量のバランスについても「適切」とする意見が多く、概ね妥当な設計であったと考えられる。

さらに、「知り合いに勧めたい度（10 点満点）」も比較的高得点が多く、受講者の主観的満足度および推奨意向は総じて高い水準にあるといえる。

各国の文化・宗教・国民性に関する理解や、外国籍整備士との円滑なコミュニケーション、労働災害リスクの理解といった項目については、「理解が深まった」との肯定的回答が多く見られた。

これらの結果から、本研修は単なる知識提供にとどまらず、現場での実践を意識した内容として一定の有効性を持っていたと考えられる。

一方で、学習継続上の困難としては、「業務との調整が難しい」「学習時間の確保が困難」「オンライン学習環境の整備負担」といった意見が見られた。特に「業務との両立」に関する課題は今後も継続的に検討すべき点であり、管理職による受講時間の確保支援や、より短時間で区切れるコンテンツ設計などが有効と考えられる。

（3）自動車業界向け社員研修ガイドライン

最終年度となる令和７年度において、汎用性を踏まえ、多くの自動車整備系専門学校に活用してもらえるよう、「自動車業界向け社員研修ガイドライン」を作成した。

３年間開発した「営業職・総合職向け『自動車基礎実習コース』」「整備職・総合職向け『先端車両基礎実習コース』（ＥＶ・ハイブリッド）」「外国籍整備士受け入れ現場向け『職場適応準備コース』」を体系的に整理し、環境整備のチェック、スケジュールや実施場所、目的と成果指標、検証方法と効果測定、実施上の留意点といった研修に必要な項目と手法を整理し、作成した。

２．今後について

現在、自動車業界では、ＥＶ化や自動運転化による「１００年に一度の大変革」、整備士不足と高齢化、業界人材に求められる資質の変化といった大きな課題に直面している。こうした状況を踏まえ、現役の自動車整備士を対象に、高電圧システムや電子制御技術が主流となる次世代自動車の基礎知識の定着を目的とした実車体験型研修を実施するとともに、人材面で不可欠となっている「外国籍整備士の受け入れ」に対応するため、今後外国籍自動車整備士がますます増えると想定される国を選定し、各国の文化や習慣を踏まえた事前学習プログラムを開発した。

さらに、自動車業界で働く人には最新知識や技術のアップデート、従業員の職場定着支援、人材資質の変化への適応が求められている一方で、初期配属やキャリアチェンジに伴う業界特有の基礎知識やスキルを体系的に育成する仕組みは十分に整備されておらず、基礎的内容を実習・実践を交えて分かりやすく教育するノウハウも企業研修市場では不足している。

そこで本事業では、基礎教育指導ノウハウと充実した教材を有する専門学校の強みを活かし、「自動車業界向け社員研修ガイドライン」を作成して多くの自動車整備系専門学校が導入できる体制を整備した。

事業終了後については、引き続き企業の皆様との会話を重ねながら、本事業で開発した研修プログラムのアップデートと新規研修の開発を進めていく。また、本事業のアンケート結果で得られた受講者の声を参考にしながら、より受講しやすい研修の形式についても議論を重ねていく。3 年間の事業で得られた成果とプロセスを他専門学校や業界企業とも共有しながら、事業の継続と汎用化を今後も行っていく。

第４章

参考資料

＜ 会　議　録 ＞

事業名	令和７年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」専門職業人材の最新技能アップデートプログラムの開発「自動車業界における“業務に直結する”基礎知識・先端技術の習得プログラム開発」
会議名	第１回企画推進委員会会議
開催日時	令和７年７月１５日（火）　１０：００～１２：００
場　所	ホスト：専門学校東京工科自動車大学校
出席者	【オンライン会議】 委員： 佐藤康夫、今野和彦、荒巻裕二、相澤賢太郎、嶋田章二、宮谷真樹、原田大五郎、高須雅也、吉越直樹（計８名） 事務局： 影山裕介（事務局責任者）、都留菜々子、和泉明日香（計３名） （合計１１名）

【 議 事 内 容 】

【 目　的 】

本事業の取り組み内容の共通認識を行うことを目的とした会議を開催した。

【 次　第 】

１_ １０：００　開　会

２_ １０：０５　委員自己紹介

３_ １０：１５　議　事

（１）事業趣旨・目的、連携機関、実施体制と各機関の役割

（２）令和６年度企業ヒアリング結果報告

（３）令和６年度実証実験報告（アンケート結果から）

（４）令和７年度開発するコンテンツ内容提案

４_ １１：５０　その他（連絡事項等）

５_ １２：００　閉　会

＜配布資料＞

【資料１】議事次第

【資料２】令和６年度報告（ＰＰＴＸ）

【資料３】令和７年度事業計画書（抜粋）

【資料４】令和７年度コンテンツ制作（予定）（ＰＰＴＸ）

【 内　容 】
以下、次第に沿って会議が進められた

１．開　会
【影山事務局責任者】今年度も全体の進行管理をいたします。影山です。皆さまお忙しい中ありがとうございます。定刻になりましたので会議を開催いたします。本事業は本年度が最終年度となる事業です。今年度も、社会人向け、企業向けにリカレント、リスキリング教育プログラム開発を専門学校の強みを活かし、取り組んでいきます。本日は、多くの皆さまに参加していただいています。このメンバーで第１回の企画推進委員会を開催いたします。

２．委員自己紹介
【佐藤事業責任者】皆さま、本日はお忙しい中会議ご出席いただきまして誠にありがとうございます。今年度は最終年度となります。３年目を迎えることができましたのも、ひとえに多くの方々のご協力のおかげです。委員の皆さまにはお忙しい中大変恐縮いたしますが、色々なご意見や助言含め、引き続きご協力のほど、よろしくお願いいたします。
【今野委員】北海道自動車整備大学校の今野です。引き続きよろしくお願いします。
【荒巻委員】福岡の麻生工科自動車大学校の荒巻と申します。今年度から参加させていただいています。よろしくお願いします。
【嶋田委員】東京スバルの嶋田と申します。昨年に続き、ご協力できるところはしていきたいと思います。よろしくお願いします。
【相澤委員】ホンダカーズ中央神奈川の相澤と申します。微力ながらご協力させていただきます。よろしくお願いします。
【宮谷委員】神奈川トヨタの宮谷と申します。今年度もよろしくお願いいたします。ご協力できるところはしていきたいと思います。
【原田委員】全国専の修学校各種学校総連合会の原田と申します。よろしくお願いいたします。
【高須委員】バイク王&カンパニーの高須と申します。人材採用や教育を担当しています。お力になれればと思います。よろしくお願いいたします。
【吉越委員】いすゞ自動車の吉越と申します。社員教育の部署を担当しています。引き続き、よろしくお願いいたします。
【都留事務局】事務局担当の都留と申します。よろしくお願いいたします。
【和泉事務局】和泉と申します。事務局を担当します。よろしくお願いいたします。
【影山事務局責任者】皆さまありがとうございます。皆さまには、本会議以外に役割としてＷＧに参加いただきます。皆さまの役割につきましては、お送りしています委任状の中に記載させていただいています。企業の皆さまにおかれましては、実証のご協力だけではなく、企業で働く際の課題観や今の人材現状などのご意見をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

３．議　事

令和６年度の報告と令和７年度の取り組みに関して事務局からの説明と意見交換が行われた（配布資料：【資料２】令和６年度報告（ＰＰＴＸ）、【資料３】令和７年度事業計画書（抜粋）、【資料４】令和７年度コンテンツ制作（予定）（ＰＰＴＸ）参照）。

【影山事務局責任者】本事業は、専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業の取り組みです。自動車整備業界において業務に直結する基礎知識や先端技術の習得プログラム開発のプロジェクトとなります。本事業の委員としてご参加いただいています学校、企業、団体、行政機関様などから意見をいただきながら進めていければと思います。よろしくお願いいたします。

事業の趣旨ですが、何度もお話して申し訳ございませんが、大きな変化がでてきている自動車分野において、技術的な側面で研修的かつリカレント、リスキリング教育的に開発する教育プログラムについて議論していくことになります。

実施体制につきましては、企画推進委員会をメインにその下部にコンテンツ開発ＷＧ、課題・分析ＷＧ、実証実験ＷＧがございます。各役割につきましては、何度もご説明しておりますので、割愛させていただきます。

本年度は、昨年度の日本人整備士向けのコンテンツ内容の改題抽出と改善、新規実習コンテンツの開発、昨年度の外国整備士対応のコンテンツ内容の改題抽出と改善、新規ｅ-ラーニングシステムの開発を行い、実証実験の実施、本プログラムの導入ガイドラインの作成を行います。

昨年度実施しました企業ヒアリングと実証実験の報告から説明いたします。企業ヒアリング結果ですが、詳細は報告書をご覧いただきたいと思いますが、考察として、企業は多様性を重視し、優秀な外国籍人材を採用していますが、方言の理解に苦労するなど、コミュニケーションの難しさが課題となっているようです。

一方、充実した研修制度が整備されていて、特に外国籍向けの日本語研修や自動車の基礎知識を学ぶ機会が提供されています。充実した研修による専門知識が豊富な一方で、コミュニケーションやメンタル面のサポートが求められています。

また、ｅ-ラーニングの内容は良い印象を持たれていますが、繰り返し学べるプログラム作りが今後の課題となっている結果となっています。企業は外国籍人材との共生を目指していますが、社員への文化的理解や職場環境の整備の取り組みが必要となっています。外国籍整備士の受け入れ状況については、多くの企業が外国籍整備士を採用しているけど、顧客とのコミュニケーションの不安や特に言語の壁が大きな課題となっているようです。

その他、ビザの申請や文化的な違いに対応するための受け入れ体制の整備も考えさせられているとのことでした。一方、外国籍整備士の実務能力は高く評価されているのですが、外国籍整備士の能力を引き出すためには、明確な指示や育った国の文化理解が必要とのことでした。

企業の打開策の一つとして、日本人と外国籍の整備士が一緒に研修を受けることで、

日本語のレベルアップが図られている取り組みをしています。配属先には、通勤時間を短くする配慮も行われていて、働きやすい環境づくりが進められています。企業は外国籍人材との共生を目指し、サポート体制の整備と相互理解を強化する取り組みが必要と理解していて取り組みを進めています。

次に、実証実験の報告ですが、受講アンケートの抜粋にはなりますがご報告いたします。総合職向けはいすゞ自動車首都圏株式会社様と住友商事パワー&モビリティ株式会社様にご協力いただきまして実施しました。いすゞ自動車首都圏株式会社様では入社５年以内の２０代の社員の方々に受講いただきました。受講期間と学習量の適切さ、今後の業務に活かすことができる、自動車の構成と構造の理解が深まった、自動車整備士がどのような仕事を行っているかの理解が深まった、自動車整備士との会話の中で今回の研修で学んだ内容を活かすことができると全員からの回答をいただきました。受講形態は、全員から対面研修を望んでいるとの回答でした。５段階の総合評価として、評価４が１０．５%、評価５は８４．２%という結果でした。住友商事パワー&モビリティ株式会社様の２０代から５０代の社員の方々に受講いただきました。受講アンケート結果では、受講期間に対しての学習量は８２．４%が適切、今後の業務に活かすことができるが８８．３%、自動車の構成と構造の理解が深まったには全員からといった回答が得られました。受講形態は、対面研修が８１%と最も多く回答をいただきました。

次に、自動車整備士向けのｅ‐ラーニングの次世代自動車の制動装置では、１０社の企業様のご協力をいただきまして実証実験を実施しました。２０代～６０代まで幅広く受講いただきました。最新の自動車技術に関する知識をアップデートできたとの回答が９１．１%、受講プログラムの満足度は８２．２%が満足と回答、受講期間に対しての学習量は７７．８%が適切と回答、今後の業務に活かせそうかにつきましては７５．５%が活かせると回答、プログラムの満足度については８２．２%が満足との回答でした。

最後に、ｅ‐ラーニングの外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修では４社の企業様にご協力いただきまして実施しました。２０代～６０代と幅広い年齢層で実施しました。日本以外の国の文化と外国人が日本語の難しさへの理解が深まったが９６%、外国籍整備士と今後より円滑なコミュニケーションがとれるとの回答が８０%、本プログラムの満足度は８０%の受講生が満足していると回答、受講期間に対しての学習量は７６%が適切と回答という結果でした。等

本年度の取り組みとしまして、整備士向けの外国籍整備職受け入れのシラバス案を作成しました。国ごとの特徴に関するコンテンツが求められている声を反映した形となります。第１章では整備士の出身国について知る、①国ごとの特徴的な文化風習、②国ごとの自動車産業・自動車社会、第２章は外国籍整備士の職場の事故や労働災害を未然に防ぐために知っておくべき必須事項、①文化・言語の壁が生む「伝わらない危険」、②報告・連絡・相談をためらう文化的傾向、③宗教・習慣による作業制限の理解不足、④事故が起きた後の対応とケアなどです。これらの文化・生活・自動車社会このシラバス案についてご意見をいただきたいと思います。

【嶋田委員】何を習得するのか、はっきりしていると思う。
【宮谷委員】外国籍採用におき、必要な項目で有ると思う。
【相澤委員】良いかと思いますが、ＥＶとハイブリッドの趣については、どちらに重視するかは、今後の業界全体の見極めが必要と思う。
【高須委員】各コマのテーマに沿って詳細に設計されているため品質が担保される印象を受けた。
【吉越委員】今後想定される現場のニーズに応えられ得る内容で、課題解決の一助となる内容だと感じた。
【今野委員】良いと感じた。
【荒巻委員】整備職向けに「実務に直結する内容」「体系的な理解の獲得」「診断機器の活用」といった点から、実践力の向上を目指す良い内容になっていると思う。シラバスの流れも、基礎知識→機器操作→実務応用という段階的になっており、現場で即戦力となる人材の育成に有効と感じた。
【影山事務局責任者】ご意見ありがとうございます。この方向で進めたいと思いますが、他に整備職向けの研修として、最新技能アップデートという観点のテーマから内容はどのようなものがあると思いますか、取り組んでいる内容なども含めてご意見をいただきたいと思います。
【嶋田委員】電気関係は外せない。
【宮谷委員】技術面は社内で手厚く行なっており、コンプライアンス、ハラスメントなどあると良いと思う。
【相澤委員】最新安全装着の習得は欠かせない。
【吉越委員】安全教育（ＶＲ利用による労災事故体験等）は、弊社のような商業車の整備を実施する業界では非常に注力している。様々な場面で現場の整備の内容が変わっていく中、事故につながるリスクを減らす教育が必須である。
【原田委員】接客技術や環境問題に関する知識習得の内容。
【荒巻委員】ＡＤＡＳ（先進運転支援システム）の校正実習があると良いと思った。
【影山事務局責任者】次に、今年度制作予定の e-learning コンテンツの内容について、率直なご意見をお願いしたいと思います。汎用性の面や自動車整備の現場で役立つようなこと、あるいはあまり有益な情報ではないと考えられる、もっとこういうテーマの方が良いのではなどといったことがございましたらお願いします。また、文化の違いについての観点から、気を付けていることや特別に配慮していることもあわせてお願いします。
【嶋田委員】出身国によるがが、厳密には個によって変わるので注意が必要かと思う。どこの国の人にも、レイハラとなるようなことはしないように心掛けている。
【宮谷委員】自動車整備の現場で役立ちそうな内容と思う。イスラム教の社員がいる店舗や部署はハラールのお店で食事を行ったりしている。
【相澤委員】工場長だけでなく、店長や営業職にも受講させたい内容。ネパール人のお祭りを社員が一緒に行っている。

【原田委員】日本人と一緒に仕事をするうえでコミュニケーションを図ることは必要であるが、国ごとの文化違いの理解が現場レベルでできていないように思える。知るきっかけにつながり、トラブル回避のために必要な内容だと思う。
【高須委員】地域や国ごとの文化・風習を知ることは業務上のコミュニケーションを円滑にすることに加え、受け入れ先の社員にとって有意義な学び・気づきになると感じる。国籍を問わず時間管理については教育を徹底している。また、社内に身だしなみのガイドラインがあるが容姿・特に髭については文化の違いがあるため頭ごなしに注意はしないよう配慮している。
【吉越委員】昨年の内容をブラッシュアップした内容で受講もしやすく、汎用性は高いと思われる。弊社でもそうだが、今後の現場の状況を考えると、いかに多くの人に受講させるかということと、現場で受講した参加者たちでディスカッションすることが実践につながるのでそこの周知が重要だと考える。イスラムとキリスト教などの大きな括では、日本人が一般的に知らない少数派など留意するよう心掛けている。例えば、中国籍の若手が異動する際に同じ中国籍の先輩がいる拠点になるよう人事に対し、異動する新人が少数民族の自治区出身で、異動先の先輩が漢民族といった背景や関係性に注意するよう指示。
【今野委員】とても役に立ちそう。第１章が良く、長めの時間配分をした方が良いと思う。
【荒巻委員】実際の現場課題に即した良い方向性の構成になっていると思う。外国籍整備職の育成において重要な「文化理解」「労務・安全知識」「トラブル回避策」などが的確に盛り込まれており、特に第２章はリスク予防の視点から現場に即した内容になっていると思う。
【影山事務局責任者】ご意見ありがとうございます。ご提案した方向で進めていきます。他に今年度取り組む予定の活動全体について何かご意見がございましたらお願いします。
【宮谷委員】活動に対して、効果測定を共有させてほしい。
【今野委員】実証実験の協力が必要な場合には、連絡ください。できる限り協力する。
【荒巻委員】策定し実行される皆様は大変かと思うが、今後の環境変化に対応していける人財育成のためにも頑張っていただきたい、微力ながら活動に貢献していく。
【影山事務局責任者】外国籍整備士を採用し、受け入れるにあたって、課題として感じていることはございますか。
【嶋田委員】日本語でのコミュニケーションの問題がある。教育機関で日本語レベルを上げてほしい。
【宮谷委員】免許代を捻出出来ない方が毎年一定数いる。内定後学校にも協力いただき、在学中から収入支出シミュレーションを行い、入社前に取得可能にはなっている。
【相澤委員】本人の実力不足ということが自己認識できていないところ、整備知識不足がかなりあるところ、日本語能力が低いためコミュニケーションが上手くいかないといった課題がある。
【高須委員】言葉の壁が一番の問題である。また、報酬を重視するあまり人間関係を大切にしない傾向といった仕事に対する意識の違いがある。整備の仕事が好きというよりも日本の大企業で働いたという実績を重視するため、整備技術の向上に対する意欲が低いといったこ

とが課題である。
【吉越委員】現場や管理職が、配属されている外国籍社員の国や文化の理解不足や本人の資質をしっかり把握することが進んでおらず、言語のコミュニケーションが密接にならないことなどが課題である。
【影山事務局責任者】企業の方にお聞きしたいのですが、現在、貴社で実施している新入社員向けの研修はどのようなことを行っていますか。
【嶋田委員】挨拶、言葉づかい、接客対応などの基本的な内容をはじめとするビジネスマナーの研修、会社や業界のことについて理解を深める研修、自社商品に関する知識習得研修などを行っている。
【宮谷委員】挨拶、言葉づかい、窓口対応などの基本的な内容をはじめとするビジネスマナーの研修、 会社や業界のことについて理解を深める研修、自社商品に関する知識習得研修、自社オリジナルの日本語研修を行っている。
【相澤委員】挨拶、接客や電話、社会人としての言葉づかいなどの基本的な内容をはじめとするビジネスマナーの研修、会社や業界のことについて理解を深める研修、自社商品に関する知識習得研修、社是、フィロソフィーといった内容。
【高須委員】挨拶、社内やお客様への言葉の使い方などの基本的な内容をはじめとするビジネスマナーの研修、会社や業界のことについて理解を深める研修、自社商品に関する知識習得研修など。
【吉越委員】挨拶、言葉づかい、電話対応などの基本的な内容をはじめとするビジネスマナーの研修、 会社や業界のことについて理解を深める研修、自社商品に関する知識習得研修、ＯＪＴ施策とＯＪＴ上の仕事の受け方についてなどを行っている。
【影山事務局責任者】ありがとうございます。外国籍整備士の労働災害を防ぐために気をつけていることについてどのようなことがございますか。よろしくお願いいたします。
【嶋田委員】周りに声を掛け合うように意識することを指導している。
【宮谷委員】理解するまで、言語、非言語で理解をしてもらうようにしている。
【相澤委員】必ずお互いに声を掛ける事を意識させている。
【高須委員】入社間もない社員は注意しても聞き入れてもらえない事が多く、物理的に労災が発生しないよう環境を整備することや指導役の外国籍社員を配置し、指導役の社員に対して指示するようにしている。
【吉越委員】指示を出すときは内容をしっかりと具体的に伝えるようにしている。等

４．その他（連絡事項）
　特になし

５．閉　会
【影山事務局責任者】皆様、本日は、お忙しい中会議出席いただきまして、誠にありがとうございます。との言葉で会議散会となった。

＜ 会　議　録 ＞

事業名	令和７年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」専門職業人材の最新技能アップデートプログラムの開発「自動車業界における“業務に直結する”基礎知識・先端技術の習得プログラム開発」
会議名	第１回コンテンツ開発WG会議
開催日時	令和７年８月２７日（水）　１０：００～１１：３０
場　所	ホスト：専門学校東京工科自動車大学校
出席者	【オンライン会議】 オブザーバー： 園田幸祐（計１名） 事務局： 影山裕介（事務局責任者）、都留菜々子（計２名） （合計３名）

【 議 事 内 容 】

【 目　的 】

本年度開発するプログラムにおいて、専門学校教育の視点から基礎教育の強みを活かして社会人に教育する方法を検討する会議を開催した。

【 次　第 】

１_ １０：００　開　会

２_ １０：０５　議　事

（１）学校教育に中の事故防止について

（２）留学生の捉え方について

３_ １１：２０　その他（連絡事項等）

４_ １１：３０　閉　会

＜配布資料＞

【資料１】議事次第

【資料２】事故防止事例（ＰＰＴＸ）

【 内　容 】

以下、次第に沿って会議が進められた

１．開　会

【影山事務局責任者】本日はお忙しい中ありがとうございます。今回ですが、文部科学省委

託事業の取り組みのリカレント教育のコンテンツを開発するにあたり、ご協力のほどよろしくお願いいたします。第１回コンテンツ開発ＷＧ会議を開催いたします。

３．議　事

【影山事務局責任者】本年度は、次世代自動車の基礎実習と外国籍整備士の方を受け入れるコンテンツを開発する方向で取り組みを進めます。この会議は、外国籍整備士についてとなります。このコンテンツはｅ-ラーニングで行います。ｅ-ラーニングでの実施と学校教育の現場で留学生に気を付けていることや問題点などお話をいただきたいと思います。

【園田オブザーバー】事前に知っておくべきものということで、ｅ-ラーニングは有効と思う。まずは気を付けることとして、事故防止の面でどのような授業に気を付けていることからだが、電気の授業は、危険性が高く一つ間違えると命に関わるため、注意喚起は強くしている。また、火の取り扱いもガソリンに引火すると一大事になるため、同様に強く注意喚起している。

【影山事務局責任者】命に関わる危険なものへの注意喚起ということですね。授業の中で何かございますか。

【園田オブザーバー】入学当初より入学して少し慣れてきた時の方が危険になる。また、細かい部分でも怪我しやすい授業の時は注意するように伝える。また、「指示されたこと以外は絶対にやらないこと」という文言を、怪我の危険性が高い授業の時はテキストに明記＆授業冒頭でしっかりと伝えている。他には、危険回避のための豆知識も授業の中で伝えている。例えば、濡れた場所を歩くときに転ばないような歩き方を教えるといったことなど。さらに、体調不良や怪我の報告はしやすい雰囲気をつくっているので、留学生・日本人に関わらず、きちんとしている。学校からは「アクセサリーは全部外すように」と指示をしているといったことはやっている。

【影山事務局責任者】ありがとうございます。次に、実際に起こったヒヤリ・ハットなどございましたら教えてください。

【園田オブザーバー】留学生日本人問わず、「授業の中で他の学生よりどんどん先に進みたい」という思いが強すぎて、先生の指示がある前に勝手に作業を進めてしまい、手を切るなど怪我をすることやジャッキアップする時に、簡単な作業の場合リジットラックをつけないで下に潜り込もうとすること、また、タイヤを外すとき、タイヤが外れて落ちる瞬間にキャッチしようとして手が下に挟まってケガをする。ケガをする学生はどのような行動をすると危ないとかが分からない。これは実際に当校で起きたわけではないが、考えられる事例として、例えば、工具（ドライバー）を胸のポケットに入れている状態で高いところから飛び降りた結果、顎に刺さって大ケガをしたとかギアがバックに入った状態で車の後ろで話していて、エンジンを入れた瞬間に車が後ろ向きに動きぶつかって怪我をしたであったり、指輪をつけたまま作業していて、指と指輪の隙間にものがひっかかって擦り傷になったり、ネックレスを付けたままの状態で作業をしていて、エンジンルームを見ているとネックレスが垂れ下がってしまい、高温になっているラジエーターに触れてしまい、そのまま体を起こしたと

ころ、熱くなっているネックレスが肌に触れやけどをするといったことがある。
【影山事務局責任者】留学生に絞った場合、どのようなものがありますか。
【園田オブザーバー】留学生に限定すると、「その作業、ちょっと待ってて」という指示をする際に「ちょっと」のニュアンスが正しく伝わらない。先生の指示より先に勝手に作業を進めると怪我につながる恐れがあるので、全体の進行を統一したいのに、「ちょっと待ってて」と言っても待ちきれず再び勝手に作業を進めてしまう留学生がいるため、明確に「ちょっと」ではなく「全員が〇〇の作業が終わるまで待ってて」「先生から次の指示をするまでそのまま手を動かさないで待ってて」などの指示をしている。あと返事だが、注意喚起の指示に対して「はい先生」と言うが分かっていないことが多い。結果的に理解していなくて事故につながりやすくなる。
【影山事務局責任者】少しでも気が緩むと大ケガにつながりますね。
【園田オブザーバー】そうならないように日頃から習慣化させる指導が必要になる。１級自動車整備科の４年生で、救命処置に関する内容などの安全作業に関する授業を取り入れている。他には、今は影響がないので今すぐにということでもないが、外国と日本では交通ルールが全く違うので、今後その配慮が必要な場面も出てくるかもしれないと感じている。やはり、事故が心配なので、安全への配慮はしっかりした方が良い。
【影山事務局責任者】宗教的なことはありますか。
【園田オブザーバー】心配なこととして、今は起きてはいないが、外国では「断食（ラマダン)」の期間があるが、それによってふらふらするなど健康状態に問題が出てくる可能性があるかもしれない。
【影山事務局責任者】色々な事例を挙げていただきありがとうございます。国の特徴というか文化と宗教、事故防止とヒヤリ・ハットなどは入れた方が良いように思いますが、いかがでしょうか。
【園田オブザーバー】国ごとの文化と宗教は知っておいた方が良い。知らないとコミュニケーションが取りづらくなる。また、安全面は外国籍整備士の考え方という視点から入れた方が良いと思う。
【影山事務局責任者】ありがとうございます。その方向で検討してみます。等

４．その他（連絡事項）
　特になし

５．閉　会
【影山事務局責任者】本日は、お忙しい中貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございます。今後とも、よろしくお願いいたします。との言葉で会議散会となった。

＜ 会　議　録 ＞

事業名	令和７年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」専門職業人材の最新技能アップデートプログラムの開発「自動車業界における“業務に直結する”基礎知識・先端技術の習得プログラム開発」
会議名	第２回コンテンツ開発WG会議
開催日時	令和７年９月２日（火）　１０：００～１１：３０
場　所	ホスト：専門学校東京工科自動車大学校
出席者	【オンライン会議】 オブザーバー： 平尾恒義（計１名） 事務局： 影山裕介（事務局責任者）、都留菜々子（計２名） （合計３名）

【 議 事 内 容 】

【 目　的 】

本年度開発するプログラムにおいて、専門学校教育の視点から基礎教育の強みを活かして社会人に教育する方法を検討する会議を開催した。

【 次　第 】

１_ １０：００　開　会

２_ １０：０５　議　事

（１）実証実験のテーマについて意見交換

（２）実証実験と作業スケジュールについて

３_ １１：２０　その他（連絡事項等）

４_ １１：３０　閉　会

＜配布資料＞

【資料１】議事次第

【資料２】事故防止事例（ＰＰＴＸ）

【 内　容 】

以下、次第に沿って会議が進められた

１．開　会

【影山事務局責任者】本日はお忙しい中ありがとうございます。今回ですが、文部科学省委

託事業の取り組みのリカレント教育のコンテンツを開発するにあたり、次世代自動車の基礎実習について講師をお願いすることになりますので、今後のスケジュールなども含めて方向性のすり合わせの機会にしたいと思います。第２回コンテンツ開発WG会議を開催いたします。よろしくお願いいたします。

３．議　事

【影山事務局責任者】本年度は、次世代自動車の基礎実習と外国籍整備士の方を受け入れるコンテンツを開発する方向で取り組みを進めます。この会議は、次世代自動車の基礎実習について意見交換をしていきたいと思います。よろしくお願いいたします。まず、この実証実験のテーマですが、いかがでしょうか。

【平尾オブザーバー】テーマは良いと思う。基礎教育としては妥当と考える。

【影山事務局責任者】ありがとうございます。では実証実験を進めるにあたり、その研修の時間ですが、どの程度考えればよろしいでしょうか。

【平尾オブザーバー】対象はどのようになっているのか。それによって変わる。

【影山事務局責任者】対象は自動車整備士の資格を持っている方とそうでない方が混ざった状態で、社会人を考えています。

【平尾オブザーバー】年齢層は幅広いのか。

【影山事務局責任者】２０代から６０代まで幅広く募集をかけるように考えています。

【平尾オブザーバー】そうであれば、座学と実習の組み合わせで進めるのが良いと思う。１日かけて行うのが良いと思う。

【影山事務局責任者】実際に進めるにあたり、イメージはありますか。実車を使ってということになると思いますが、学校の車を使いますか。

【平尾オブザーバー】学校の車を使いたいが、準備はできるか。

【影山事務局責任者】準備はできると思いますが、開催日によって中野校か世田谷校のどちらかになりますが、どちらでも大丈夫でしょうか。

【平尾オブザーバー】場所は、どっちでも構わない。車を使って進めることができればそれで構わない。

【影山事務局責任者】実習の構成ですが、座学と実習ということですが、割合的にはどのようになりますか。

【平尾オブザーバー】今考えているのは、座学２コマ、実習２コマの計４コマで考えている。座学１コマ実施した後実習１コマの組み合わせで考えている。入りは、次世代自動車と呼ばれるのはどのような車かといったところから、ハイブリッドシステムの構成や構造、配置、制動装置といった流れで考えている。実習は、ブレーキ装置の作動とブレーキフルード交換を考えている。最後にスキャンツールについて少し説明を加えたい。

【影山事務局責任者】ありがとうございます。詳細については、これから詰めるとしまして、その方向で考えていただければと思います。

【平尾オブザーバー】今月中にコマシラバスに落とし込んでみるので、それを確認してもら

いたい。あと、受講生の人数が気になる。あまり多くなりすぎると体験できない人がでてくるので、注意していただきたい。
【影山事務局責任者】コマシラバスができましたら、実証実験に向けて詰めたいと思いますので、その際には、会議を開きます。人数につきましては、車両１台となると、１０名前後で考えればよろしいでしょうか。
【平尾オブザーバー】講師一人に対して８～９名が望ましい。定員を調整できるのであればお願いしたい。教材の車の数にも影響してくる。
【影山事務局責任者】分かりました。調整していきたいと思います。他に何か質問などはありますか。
【平尾オブザーバー】実証実験の時期は、いつ頃を考えているのか。
【影山事務局責任者】今のところ年内を目途に考えています。ただ、募集状況などを見ながらになります。
【平尾オブザーバー】年内となると１０月はじめには募集開始する必要がある。早目に準備を整えないといけないが、間に合うかどうかが分からない。
【影山事務局責任者】詳細はギリギリで大丈夫です。どのような内容かが決まっていればそれで募集を掛けられますので、実証実験の流れを作っていただきたいと思います。
【平尾オブザーバー】だいたいの流れは頭の中で思い描けているので、概要程度でよければ時間はそこまでかからないと思う。
【影山事務局責任者】ありがとうございます。進めていく上で、ご質問などがございましたら、ご連絡ください。コマシラバスの作業をよろしくお願いいたします。等

４．その他（連絡事項）
　特になし

５．閉　会
【影山事務局責任者】本日は、お忙しい中、誠にありがとうございます。今後とも、よろしくお願いいたします。との言葉で会議散会となった。

＜ 会　議　録 ＞

事業名	令和７年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育推進事業」専門職業人材の最新技能アップデートプログラムの開発「自動車業界における“業務に直結する”基礎知識・先端技術の習得プログラム開発」
会議名	第１回実証実験ＷＧ会議
開催日時	令和７年９月３０日（火）　１０：００～１１：３０
場　所	ホスト：専門学校東京工科自動車大学校
出席者	【オンライン会議】 オブザーバー： 園田幸祐、平尾恒義（計２名） 事務局： 影山裕介（事務局責任者）、都留菜々子（計２名） （合計４名）

【 議 事 内 容 】

【 目　的 】

開発するコンテンツ「次世代自動車整備の基礎研修」「外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修」について意見交換を目的とした会議を開催した。

【 次　第 】

１_ １０：００　開　会

２_ １０：０５　議　事

（１）「次世代自動車整備の基礎研修」について

（２）「外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修」について

３_ １１：２０　その他（連絡事項等）

４_ １１：３０　閉　会

＜配布資料＞

【資料１】議事次第

【資料２】「次世代自動車整備の基礎研修」シラバス・コマシラバス

【資料３】「外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修」シラバス・コマシラバス

【 内　容 】

以下、次第に沿って会議が進められた

１．開　会

【影山事務局責任者】本日はお忙しい中ありがとうございます。今回の会議ですが、実証実

験に向けて「次世代自動車整備の基礎研修」「外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修」のシラバス・コマシラバスの確認をしたいと思います。よろしくお願いいたします。

３．議　事

【影山事務局責任者】本年度の実証実験のシラバス・コマシラバスを作成いただきましたので、それを元に意見交換をしていきたいと思います。尚、「次世代自動車整備の基礎研修」は座学と実習形式で、「外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修」はｅ‐ラーニング形式で進めていきます。はじめに「次世代自動車整備の基礎研修」からご説明をお願いいたします。

【平尾オブザーバー】次世代自動車の中のハイブリッドカーを焦点に進めていきたいと思う。全体構成はシラバス・コマシラバスを確認いただきたい。１コマ目は座学でハイブリッドカーの総論、ハイブリッドカーのメカニズムについて話をする。システムの種類や各装置の概要、従来自動車とハイブリッドカーの制動装置の違いについて講義する。その後２コマ目で実習を入れている。ブレーキ・フルードの交換で制御系の体験実習を行う。次に３コマ目で整備モードの必要性を学ぶ。定期点検を前提に整備モードの移行手順といった内容を知る時間にする。最後にスキャンツールを使用した整備や故障診断の内容を行う。９０分４コマの１日コースを考えている。

【影山事務局責任者】ありがとうございます。座学は１コマ目だけになるのでしょうか。

【平尾オブザーバー】今のところそのように考えているが、整備士資格を持っている方と持っていない方がいるので、実際に行う場合には、工夫が必要と考えている。流れはこのままで座学と実習時間の配分を当日考える必要があるかもしれないが、それは対応できるようにする。

【影山事務局責任者】ありがとうございます。企業の方に働きかけて受講者募集をしますが、このシラバス・コマシラバスを見せても大丈夫でしょうか。

【平尾オブザーバー】詳細は変更になる可能性があるかもしれないので避けた方が無難。コマのテーマと内容の流れを軽く触れるようにしてもらえれば構わない。

【影山事務局責任者】ありがとうございます。この内容についていかがでしょうか。

【園田オブザーバー】次世代自動車整備の基礎を学ぶ内容としては良いと思う。ただ、受講者レベルが違うと思われるので、どちら寄りにするかが難しいと思う。座学の時間を単なる聞く場とするのではなく、何か手を動かすものを取り入れると良いと思う。

【平尾オブザーバー】少し考えているのがあるので、それを取り入れてみたいと思う。取り入れるところが定まったら連絡する。

【影山事務局責任者】ありがとうございます。そちらも含めて実証実験に向かって進めてください。次に、ｅ‐ラーニングの「外国籍整備士受け入れのためのマネジメント研修」についてですが、こちらは、私から説明します。企業が外国籍整備士を採用し、教育していくにはコミュニケーションがなかなか取れないなどの課題を抱えています。そこで、外国籍整備士に多い出身上位国の特徴を知ってもらうことから始めます。配布のシラバス・コマシラバ

スをご覧ください。ネパール、ミャンマー、スリランカ、ベトナム、バングラディッシュ、中国の６カ国の特徴について学んでいきます。Ｃｈａｐｔｅｒ１では、本プログラムの説明から入ります。ここでは留学生の採用に対しての企業のスタンスなどに触れながら進めていきます。次にＣｈａｐｔｅｒ２では６カ国の特徴、文化や宗教といったことに触れて国民性を理解するコマになります。ここでコミュニケーションの取り方について考えてもらうようになります。Ｃｈａｐｔｅｒ３では、労働災害を防ぐための内容になります。ヒヤリ・ハット事例などを盛り込み作成しています。最後に修了試験を行います。これを１２月から実証開始したいと考えています。ご意見をお願いします。

【平尾オブザーバー】現場では外国籍整備士が多くなっていると聞く。ただ、日本語が通じないため、コミュニケーションがなかなか上手くできない。文化や宗教といった特徴が学べるのは良いと思う。

【園田オブザーバー】外国籍の方と接する前に学ぶと効果がある内容と感じる。これから詳細を詰めていくと思うが、特徴部分をある程度厚くできれば評価が高くなると感じる。

【影山事務局責任者】ありがとうございます。外国籍整備士との接し方の参考になればと考えています。まだまだ内容を精査していかなければならないと思いますが、方向が定まりましたので発表しました。何か気づいたことがございましたら、事務局まで連絡いただければと思います。

【園田オブザーバー】e-ラーニングだが、受講期間はどの程度あるのか。そこまでボリュームがないような感じがする。

【影山事務局責任者】１カ月ぐらいを考えています。

【園田オブザーバー】１か月も必要なのか。長いと感じるが。

【影山事務局責任者】働きながら学習するので、まとまった時間が取れない方が多いため、１か月を考えています。ただ、状況次第にはなるので、確定ではありません。

【平尾オブザーバー】資格取得の勉強ではないので、モチベーションを保ったまま進めることができるかになると思う。

【影山事務局責任者】この先、ご相談することが出てくると思いますので、その際には、ご協力お願いいたします。また、ご質問や気づいたことなどがございましたら、事務局に連絡お願いします。等

４．その他（連絡事項）

特になし

５．閉　会

【影山事務局責任者】本日は、お忙しい中、誠にありがとうございます。今後とも、よろしくお願いいたします。との言葉で会議散会となった。

自動車業界向け社員研修ガイドライン

1. はじめに

本ガイドラインは、自動車業界における人材育成を目的とした研修の企画・実施にあたり、統一的な運営方針を示すものです。営業職・総合職・整備職の各職種、および外国籍人材の受け入れ現場に対応した 3 つのコースを設定しています。

2. 研修プログラム体系

【コース①】営業職・総合職向け「自動車基礎実習コース」

項目	内容
研修の目的	営業・企画職が顧客対応や商品企画に必要な自動車の基礎知識（構造・機能・仕様）を習得
対象者	営業職、企画職、新入社員総合職
実施形態	実習（20 名以下)
実施場所	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター
標準実施時間	実習 2 日間（8 時間×2 日)
受け入れ現場環境	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター

	・実車 3〜5 台（普通車、軽自動車含む） ・基本工具、安全装備完備 ・専任講師 1 名以上配置（10 名以上の場合はサブ講師を 1 名配置）
検証方法	理解度テスト（筆記）、講師等による作業観察・評価、3 ヶ月後アンケート
修了要件	出席率 80%以上、修了試験 60 点以上、e-learning 全単元修了

【コース②】整備職・総合職向け「先端車両基礎実習コース」（EV・ハイブリッド）

項目	**内容**
研修の目的	整備技術者が EV・ハイブリッド車の構造・電気系統・点検方法を習得し、先端技術への対応能力を強化
対象者	整備職、整備管理者、総合職（技術配置予定者、営業）
実施形態	実習（20 名以下）+ e-learning 必須
実施場所	・自動車整備系専門学校実習場 ・整備工場または実習センター ・e-learning は各拠点、もしくは自宅で実施

標準実施時間	3 日間（8 時間×2 日）+ e-learning 3 時間（1 日）
受け入れ現場環境	・EV 整備対応の認定工場、車両確保 ・高圧電気安全装備、絶縁工具完備 ・高圧電気取扱資格所持者による監督
検証方法	安全教育テスト（100%必須）、スキルチェック、修了試験
修了要件	出席率 90%以上、安全テスト合格、修了試験 70 点以上

【コース③】外国籍整備士受け入れ現場向け「職場適応準備コース」

項目	内容
研修の目的	外国籍人材を受け入れる現場の環境整備と、本人の職場適応・安全対応能力を強化
対象者	外国籍整備士、受け入れ現場の管理者・指導者
実施形態	e-learning（全員）
受け入れ現場環境	・PC の使用ができる職場、もしくは自宅
カリキュラム	安全ルール、日本の労働文化、多文化理解、コミュニケーション指導法

検証方法	理解度テスト（筆記）
修了要件	修了試験 60 点以上

---

3. 受け入れ現場の環境整備チェックリスト

■ 共通要件

- [ ] 研修専任スペース（実習場）の確保
- [ ] 受講者用の安全装備一式（帽子、つなぎ、安全靴）
- [ ] 基本工具・測定器の完備
- [ ] 講師資格者の配置（整備士資格、教育経験 3 年以上推奨）
- [ ] 緊急時対応体制（AED 配置、通報体制）
- [ ] 休憩スペース、トイレ、飲料水の確保

■ コース別追加要件

- **コース①：** 1 台／4 名の実習車両の確保、座学スペース、視聴環境
- **コース②：** 高圧電気取扱認定、リフト、絶縁工具、診断機

---

4. 実施スケジュール・実施場所の選定

スケジュール策定ステップ

1. **4 ヶ月前：** 内部調整、講師確保、会場確認
2. **3 ヶ月前：** 受講者募集、外部との協調確認
3. **2 ヶ月前：** 教材準備、e-learning 環境構築
4. **1 ヶ月前：** 事前アンケート、安全教育資料の配付
5. **実施日：** 研修実施、出席管理
6. **修了後：** 修了証発行、アンケート実施

実施場所の推奨形態

形態	メリット	適用コース

自社施設	コスト安、調整が容易	コース①・②
自動車整備系専門学校施設	設備・安全管理が万全	コース①・②（必須）
e-learning	場所の制限なし	全コース（理論）

---

5. 研修の目的と成果指標

コース①：営業職・総合職

- **目的：** 顧客説明精度・信頼度の向上
- **指標：** 顧客満足度スコア +20pt、受注成功率 +10%

コース②：整備職・総合職

- **目的：** 先端車両の診断能力向上、安全作業の実践
- **指標：** 先端車両取扱数 30%増、資格取得率 50%以上

コース③：外国籍人材受け入れ

- **目的：** 早期戦力化、職場安全の確保、離職防止
- **指標：** 適応期間を 3 ヶ月に短縮、安全事故 0 件、継続率 90%以上

---

6. 検証方法と効果測定（段階別）

1. **Lv.1：学習内容の定着度（直後）**
   - 筆記・実技テスト、e-learning 修了確認
2. **Lv.2：行動変容（1 ヶ月後）**
   - 上司・同僚による 360 度評価、行動観察
3. **Lv.3：業務成果への貢献（3〜6 ヶ月後）**
   - 売上分析、診断時間短縮率、事故件数確認
4. **Lv.4：組織への影響（6 ヶ月〜1 年後）**
   - 顧客満足度、部門別売上、人員配置の最適化

---

7. 実施上の留意事項

- **安全管理：** 実習前の安全教育（30 分以上）徹底。高圧電気は資格者の監督必須。
- **ダイバーシティ：** 女性用施設の確保、外国籍向けの 1 対 1 メンター制。
- **データ管理：** 受講情報の厳格な管理（最低 5 年保管）、個人情報保護法遵守。

---

8. よくある質問（FAQ）

質問	回答
実習を欠席した場合は？	動画や e-learning での補習が可能ですが、修了証発行には規定の出席率が必要です。
講師の資格要件は？	整備士資格＋教育経験 3 年以上、高圧電気取扱いは特定資格が必須です。
言語対応の範囲は？	原則日本語での実施となります
修了に期限はあるか？	期限はありません

---

9. 別紙：チェックシートとフロー

【事前チェックリスト】

- ☐ 目的・対象者の決定
- ☐ 講師の確保と資格確認
- ☐ 安全教育マニュアルの準備
- ☐ e-learning 環境の構築
- ☐ 保険加入手続き

【申し込みフロー】

1. コース・時期の選択
2. 名簿・申込書の提出
3. 契約締結・受講者オリエンテーション
4. e-learning 開始・実習実施
5. 修了認定・効果測定報告

10. まとめ

本ガイドラインを活用し、研修品質の標準化と費用対効果の明確化を図ります。初年度は 1 コースから試行し、技術進化に合わせて毎年教材を更新していく運用を推奨します。

事業概要は東京工科自動車大学校サイトにて公開。

https://ttc.s-lms.net/info_r6/

本「成果報告書」は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、≪学校法人小山学園 専門学校東京工科自動車大学校≫が実施した令和７年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業」の成果をとりまとめたものです。

令和７年度「専門職業人材の最新技能アップデートのための専修学校リカレント教育（リ・スキリング）推進事業」専門職業人材の最新技能アップデートプログラムの開発

自動車業界における“業務に直結する”基礎知識・先端技術の習得プログラム開発 成果報告書

令和 ８年 ２月発行

発行所・連絡先

学校法人小山学園 専門学校東京工科自動車大学校
〒164-0001 東京都中野区中野 6-21-16
TEL 03-3360-8824 FAX 03-3360-8805
https://car.ttc.ac.jp/

本書の内容を無断で転記、転載することを禁じます。

専門学校
東京工科自動車大学校