# 令和５年度第1回自動車学部･教育課程編成委員会　会議要旨

１　日　時：令和５年７月 19 日（水）　16：00～17：15

２　場　所：日本工科大学校会議室

３　出席者：兵庫県自動車整備振興会 松尾貴宏、㈱スズキ自販兵庫 井戸孝幸
㈱神戸マツダ 内田雅幸 トヨタカローラ姫路(株) 小林弘章
日本工科大学校 矢部宰文、力丸進、西本成孝、永城孝記、濱哲也、中山義博

４　テーマ　①「企業と連携した職業実践教育の今後について」
②「自動車整備士に要求される人間力について」

５　会議要旨

⑴　矢部校長あいさつ

⑵　テーマについての意見交換

①「企業と連携した職業実践教育の今後について」

1 現状企業様と当校との職業実践教育(校内・校外問わず)の問題点はありますか？

●松尾委員

・受け入れ時期の問題があると思います。また、店舗までの経路や店舗規模も考慮し、他店舗でも同じ内容で指導ができるかどうかが必要ではないでしょうか。

●井戸委員

・インターンシップや技術研修会を実施しているが、内容はさらに実践的なものの方がいいのでしょうか？お客さまの車を触るわけにはいかないので、社用車を使った作業になってしまい作業場所の確保も必要なため、実際には作業の見学になってしまいます。

●内田委員

・秋の技術セミナーをやっていますが内容としては就職希望者を対象に実施しています。学生数が多いためどうしても見学がメインになってしまうのとインターンシップ先の店舗が学生の自宅から近い距離の店舗になってしまっているので、実習先店舗が限定されてしまうのはどうかと思います。内容としては普段の作業をメインにやっているが一級のインターンシップではたくさん作業ができますが、1 週間では診断機などを使った高度故障診

断までは実施することができないので2週間くらいでも大丈夫です。
●小林委員
・インターンシップや課外授業など新入生向けの内容を扱っていて状況を把握してブラッシュアップしていっています。インターンシップでは見るだけになっていて、作業はできてもタイヤのエアー調整や洗車がメインになってしまうので内容はこれで十分なのかというのが課題なので1週間の実施期間も含めて検討していく必要があります。

〇力丸委員
・実習場をなかなか空けることができない中で日程を調整して実施していただきありがとうございます。来年度、新実習場が完成すれば余裕ができます。
・インターンシップを内定者向けに実施していただいていますが、就職前には受け入れを行っているのでしょうか？

●井戸委員
・基本的に内定者を受け入れていて2，3日で実施しています。
●内田委員
・日本工科大学校の学生を受け入れています。他校は受け入れていません。
●小林委員
・他校でも受け入れをしています。あるメーカー校の1級課程では、メーカー就職希望者向けに夏休み期間中に受け入れています。実施時期はタイミングをみてこちらから声かけしています。

〇力丸委員
・インターンシップの期間が1週間ですが実施期間についてはどうでしょうか？

●松尾委員
・整備振興会はどちらかというと整備工場ではないので、事務作業をするならいいですが、整備作業となると少し違うと思います。1週間では短いと感じていますがこちらの仕事のスケジュール的に厳しいです。

●井戸委員
・インターンシップは会社に慣れてもらうために実施しています。日常点検、法定点検を中心にやっています。1週間(5日間)で日程を組んでいるので、あまりたくさんのことはできていません。期間が長くなれば他のこともできます。こんなことをやらせてほしいというプランがあれば助かります。

●内田委員
・2 週間のインターンシップは可能です。土日の来客が多い日を見ていただきたいです。1 週間では落ち着いて作業ができないので 2 週間の方がいいです。

●小林委員
・インターンシップは将来の職という意識をもってもらうために実施しています。実際の作業を見るので 1 週間では短いかなと思うので、本部で実施したいがこちらも人員の余裕がありません。あと、インターンシップは無償でやってもらうので学生には少しかわいそうかなと感じています。

〇西本委員
・インターンシップから帰ってきた学生は、いろいろな意味で良かったと言っていて 1 週間でも実際に現場の雰囲気を感じて、自分に何が足りないのかを理解しているようです。勉強なので期間は長くてもいいです。

〇濱委員
・私は留学生を担当していますが、期間が 1 週間より長くなってしまうと学費を自分で払っている学生もいるので、アルバイトができなくなってしまい金銭的に厳しくなってしまいます。なので、調和できる期間を決めて実施できればと思います。期間中に仕事の流れを見て、わかってもらえたらいいです。

2 今後職業実践教育を続けていく場合、どのようにしていけばいいと思われますか？

●松尾委員
・学校側がどのくらい学ばせたいのか、企業側がどこまで学んでもらうのかを決めた方がいいです。

●井戸委員
・入社後も 6 か月間は同じような作業をしていきます。インターンシップをしてもすべては身に付かないので、どのくらい学ばせたいのか内容を提案してほしいです。

●内田委員
・2 級課程のインターンシップは特に内容が決まっていないので、内容を明確にしていただきたいです。夏場は暑くしんどいと思いますので涼しくなってから、できれば春か秋ごろにしてほしいです。

●小林委員
・横展開が大切だと思います。企業間との情報交換、学校との連携など。

〇西本委員
・無理のない範囲で実施すべきと考えます。入社１年目にする基本的な作業をしていただければ、帰ってきてから学生の課題が明確になると思います。

〇濱委員
・すべて習得することは難しいですが、基本的なことをして流れをつかんでもらいたいです。実施時期はGW前(春先)、秋ごろ実施でもいいと思います。

〇力丸委員
・卒業するまでに現場でできないことや克服することを見つけ、経験してほしいので夏季でも構わないと思います。実際に目的意識をもって取り組んでいる学生は多いです。

3 自動車整備士に要求される人間力とはどのような能力か？また、企業ではどのように教育されていますか？

●松尾委員
・①法令順守の意識、②出来栄え管理能力、実際にクロスチェックができていないことが多いです。ちゃんと作業ができているのか確認をしてほしいです。③時間管理能力、④コミュニケーション能力、⑤誠実さや礼儀、きちんと挨拶ができて報連相ができることが大切です。

●井戸委員
・お客さまと話ができることが大切です。入社後の研修ですべて行うのは厳しいので学生のうちに接客のアルバイトなどを経験しておくといいと思います。
・留学生に対しては、ロープレ練習をさせています。今後は様々な国籍に対応していかないといけないと思います。

●内田委員
・入社後は１か月半、導入教育を行って、社会人としてのベースを作っています。
・①傾聴力、②何事にも疑問をもってほしいので探究心も必要だと思います。

●小林委員
・教育できる能力が必要です。店舗スタッフも説いて教え、社会人を育てるスタッフが求められます。

今回も貴重なご意見誠に有難うございました。今後の本校の教育の参考にさせていただきます。
次回も、是非貴重なご意見を宜しくお願いいたします。

# 令和５年度第２回自動車学部･教育課程編成委員会　会議要旨

１　日　時：令和５年11月22日（水）　16：00～17：15

２　場　所：日本工科大学校会議室

３　出席者：兵庫県自動車整備振興会 柏木正寛、㈱スズキ自販兵庫 井戸孝幸
㈱神戸マツダ 内田雅幸 トヨタカローラ姫路(株) 小林弘章
日本工科大学校 矢部宰文、力丸進、西本成孝、永城孝記、濱哲也、中山義博

４　テーマ　①「職場で求められる整備士のコミュニケーション能力とはどのような能力か」
②「一級、二級整備士に求める即戦力の違いについて」

５　会議要旨

⑴　矢部校長あいさつ

⑵　テーマについての意見交換

①「職場で求められる整備士のコミュニケーション能力とはどのような能力か」

・必要とされるコミュニケーション能力について

●井戸委員

・お客さまのニーズや気持ちに寄り添うことができ、使用状況によって変化する定期交換部品や予防整備をお客さまに合わせて説明、提案できる能力、専門用語を例えでわかりやすく説明できる能力。

・修理技術や整備の知識だけでなく、新商品や他社の情報等も含め幅広く吸収し、その知識を相手に押し付けるのではなく、相手の要望をしっかりと聞き入れて方向性を見極めることができる能力が必要です。

●内田委員

・社員間(上下間全体で)で正しく迅速に報告・連絡・相談ができることが求められます。昨今の新入社員を見ていると、いいことはすぐ報告に来ますが、作業に時間がかかっていたり失敗(破損)したなど自分にとってマイナス面になることは報告をしてこないことが多いです。ギリギリになってから上司に報告し、怒られて落ち込んでしまうパターンですね。なので、基本は報・連・相ができていることかと思います。

・その中で悩み事や仕事に関しての希望などを上司に素直にはっきりと言えることも大事です。

・新入社員は 10 月から弊社では正社員になるので、それまでに来店したお客さまに笑顔で対応したり駐車場誘導や案内の仕方を身に付けてもらい、お客さまの話の要点をつかみメモしその内容を上司に正しく報告できるようになってもらいたいです。

〇力丸委員
・段階的に指導していくためのマニュアルや誰が指導するかなどは決まっているのでしょうか。

●内田委員
・段階的なところはなく、基本的にはコーチ制になっていて順番に作業内容（やること）を指示しています。また、半年ごとにキャリアミーティングをやっているので、店長やマネージャーからフィードバックやアドバイスを受けられるようになっています。

●小林委員
・いろいろあると思いますが、故障診断などでお客さまの真意をつかむことが大切です。お客さまと私たち整備士の話がずれることがあるので、先入観なしで正しく聞き取る能力が求められます。また、自動車業界はクレームが多い業種だと思いますのでクレーム対応に関してもしっかりと対応できるようになっていないと、お客さまが何を求めているのかをつかむことができなければ解決につながりません。
・場に溶け込めない人材でも大事に育てていかなければなりませんので、私たちも物腰を柔らかくして対応しています。なので、新入社員にも場に溶け込む能力を身につけてほしいです。そこで何が必要か考えると、ひとつは返事ができること。よく空返事（はいはいと理解したふり）をする社員がいますがそれは逆効果です。行動が伴っていません。先輩社員の言っていることを理解し素直に取り組む姿勢も大事だと考えています。社員に「どんな後輩がかわいく思えるか」という内容でヒアリングをしましたが、これについての意見が多かったです。

〇力丸委員
・昔は上から指導されていたと思いますが、今もそのようなことはありますか。

●小林委員
・今も上司や先輩は怖いというイメージがあるようで、どう接したらいいのかわからないように思えます。強く指導してしまうとハラスメントになりかねないので気をつかいながら接していますが、バランスが難しいです。先輩の背中を見て育つ風習はなくなりつつあります。

●柏木委員
・お客さまとのコミュニケーション能力が求められると思いますが、そこにたどり着くまでに職場内のコミュニケーションがとれているのかがポイントになってくるかと思います。整備振興会では、かつては 20 代の職員は少なかったが最近では増えてきています。新入職員と私たちが接していると発信力(自分の意見を述べる職員)がある職員が昔よりも増えたように思います。そこはプラスかと考えています。ただ、プライドが高い傾向があるのか失敗があったときの報告が遅くなりがちです。全体でコミュニケーションが取りやすい雰囲気を作っていかないといけないと思います。話をよく聞いてコミュニケーションをとる力(察する力)が必要です。

○力丸委員
・一級では授業でお客さま応対などをやっていますが、学内の一級の学生はどうですか。

○永城委員
・コミュニケーションに関しては、接客のアルバイトをしている学生が多いのである程度クレーム対応なども経験しているので慣れてきているように思えます。授業で後輩指導の機会を設けてコミュニケーションをとったり、教えたり高校生や中学生にも教えているのでコミュニケーションはよくとれているかと感じていますが、他の委員の方もおっしゃるように、発信力に積極性がない学生が多く、発言を促しても手を上げて発言する学生はあまりおらず人前で話をするのは苦手な学生が多いと感じているので何か対策していかないといけないと思っています。

○西本委員
・授業としては二級課程ではコミュニケーションの場は設けていません。実習は班でやっていますがグループの輪に入れていない学生がいまして、1 人で作業をしています。学校ではそれでいいのかもしれませんが、そういった学生が社会に出てこれまでの話に出てきたようなタイプに該当しているのではないかと思います。今の学生は目立つことが嫌いなようです。学科授業でも質問が全く出ません。40 人のクラスで授業をしているのでその中で手を上げて発言するというのはまずありません。実習など会話をしながらのときは意見や質問が出てきます。

●小林委員
・学生がやっているアルバイトはどんな職種が多いですか。

○永城委員
・飲食店やコンビニエンスストア、ガソリンスタンド、整備工場などでアルバイトをしている学生が多いです。

●内田委員
・留学生の場合はコンビニエンスストア経験者が接客に慣れているように思えますが、日本人の場合はあまりいないイメージがあります。

●小林委員
・弊社ではコンビニエンスストアでのアルバイト経験者はあまり接客がいいとは思えません。パターンにはまっていて、それが本当の接客なのかと感じています。社員からも同じような声が上がっています。ガソリンスタンドなどで接客していた学生のほうが上手ですね。

② 「一級、二級整備士に求める即戦力について」
・それぞれの整備士に求める即戦力としての能力の違い
・各整備士による企業として考えている将来のビジョン

●内田委員
・一級は整備主任者になる要件に変わってきたところもあるので、それを頭に置いたうえで考えましたが、求められるのは診断器を使いこなして故障診断がちゃんとできること。原因を見つけるまではかわいそうかなと思いましたが、どこを診ていけばよいかを整備要領書などで照らし合わせながら、たどり着けるところまでできればさすが一級だなと思います。欲を言えば採算などの数字がわかっていれば素晴らしいですね。測定機器や検査機器が使えない新入社員が多いのでそこはできるようになっていてほしいです。二級では点検・整備(タイヤ交換やオイル交換など)が確実にミスなく時間内にできることが会社から即戦力と認められる部分かなと思います。測定に使う機材がきちんと使えるレベルであれば会社としては即戦力レベルです。会社側が一級と二級の差をつけられていないように感じています。給与が若干違うだけで仕事内容はさほど変わらないので社員のモチベーションが下がっていないか心配です。

●小林委員
・弊社では入社してすぐに関しては一級、二級の違いはなく、配属されて最初の業務は車検整備になります。関連する作業が１人で決められた時間内でしっかりできることが求められます。しかし、なかなか１人ではこなしていけないのが現実なので、これができていれば即戦力といえます。会社としても一級と二級の違いを作れておらず、整備士として差をつけることは難しいです。一級に期待することは、比較的論理的な思考がありますので、段取りよくできることです。早く作業が終われば待ち作業や重整備を任せられます。こういったところで違いができているのかなと思います。すべてできていれば、このような人材は本部に入ってもらいたいですね。

●柏木委員
・一級のテキストの内容が古すぎて実作業に向いていないように思えます。実際に就職して即戦力で違いが出せるくらいなのかというと難しいのかなと感じます。しかし、一級であれば故障診断の手順や配線図が見られる、診断器が使えること、二級に関しては定期点検やそれに関連する作業ができることが理想的です。一級を卒業して就職し、先輩が二級の場合に問題になってくるのが給料が違うことです。一級をもっているというのをアピールしすぎるのもどうかと思います。一級と二級の差は知識の差だと思います。

〇力丸委員
・2年間で卒業する学生と4年間で卒業する学生がいますが、入社するときは逆になってしまうので、そこで何か問題はありますか。

●小林委員
・問題としては2年で卒業して入社した社員のほうが上(先輩)になるのですが、一級の社員から見たら二級の社員の考え方が稚拙に見えているようで、そこで衝突してしまうというのはあります。一級の方がプライドが高いところがあるようで、自ら敵を作ってしまっている印象です。

●内田委員
・本人の資質によるところが多いのですが、一級で早くから頑張っている学生で何が違うかというと2年間プラスで学んでいるので、その期間で自分の車を整備したり、アルバイトで作業を経験する時間が多いので経験値が高いです。実作業でトラックのクラッチ交換も難なく取り組めています。ただ2年間プラスで学校に行っていた学生は就職すると何もできないですね。

〇西本委員
・これまでに整備工場にアルバイトに行っていた学生で作業に関して何か変な癖(我流)のような部分はありませんでしたか。

●内田委員
・何かしら悪い部分はあると思います。入社後に問題があれば会社で指導しています。

●小林委員
・新入社員研修にて工具の使い方も含め、指導しています。

●井戸委員
・卒業時点では基礎知識における差は感じますが、実務の中ではそれほど大きなものではないように思えます。即戦力としては入社1年以内での仕事への取り組み方によって違いを感

じており、一級の能力を把握できていないのかもしれませんが二級取得者との差はそれほど大きくないように思います。考える能力というより意志力の差のように感じています。

〇永城委員
・一級では故障探求が必要だと感じています。いろいろなメーカーの車両で作業を多めにやらせるようにしています。その中で学生たちにも故障を考えてもらい、あわせて時間管理の大切さも身につけられるようにしています。

今回も貴重なご意見誠に有難うございました。今後の本校の教育の参考にさせていただきます。
次回も、是非貴重なご意見を宜しくお願いいたします。