

JICA 調査の結果と今後の支援の在り方

2024年2月

調査団(日本能率協会総合研究所、人の森、社会システム)

1. JICAの問題認識・仮説	2
2. 基礎調査の概要	3
3. 調査結果の紹介	4
4. 調査結果を踏まえたJICAの問題認識・仮説の検証	14
5. 課題に対する対応方策	15
6. 還流サイクル確立のための環境整備に向けて	16

(1) JICAの問題認識・仮説(事業実施当初)

①国内業界の旗振り役の不在

- ・国土交通省や業界団体は、自動車整備業界の人材不足を認識しているが、外国人材の活用促進に向けた具体的な取り組みはまだ行われていない
- ・自動車メーカーや事業者を含む業界関係者間で、外国人材活用の旗振り役が不在である



②外国人材側のインセンティブの低さ

- ・途上国において自動車整備技能を身に付けることのインセンティブが不十分であり、日本のように「熟練された技能を持つ職業」との認知が乏しい
- ・帰国後のキャリアは自ら起業するか、一部の海外メーカー系列の工場への就職に限られ、日本で自動車整備技能を習得した後のキャリアプランが描きにくい



③受入れ事業者の負担の大きさ

- ・外国人材の受け入れ後は手探りで実習を行っており、多大な労力がかかっている。日本語教育についても受け入れ事業者の社員等がボランティアベース実施してるのが現状
- ・自動車整備技能に関する外国人向け教材は体系化されておらず、実習中の補助教材となり得るものも存在しない



外国人材の受入れ・育成推進のための環境整備の
基礎となる調査や教材作成を実施

(2) 基礎調査の概要

【調査から把握すべき事項】

- ・ 途上国において自動車整備技能を身に付けるインセンティブ
- ・ 外国人材が日本で自動車整備技能を習得した後のキャリアプラン
- ・ 外国人材の自主学習、受入企業の準備や教育コスト軽減の課題

【調査結果の活用方策】

- ・ 左記 課題解決に向けた施策検討
- ・ 広報ツールや教材コンテンツの作成

〔把握を試みた事項〕

〔調査対象〕

〔調査手法〕

送り出し国の労働市場
自動車整備士のニーズ等

タイ、インドネシア、
フィリピン、ベトナム、
インド

政府機関、ディーラー、
職業訓練校、技能実習
経験者等

机上調査、ヒアリング調査

外国人材の就業実態

監理団体、受入れ事業者、外国人材

アンケート調査、ヒアリング調査

外国人材の
キャリアプラン形成状況

監理団体、受入れ事業者、外国人材

アンケート調査、ヒアリング調査

教材ニーズ

受入れ事業者、外国人材

アンケート調査、ヒアリング調査

モデル人材の発掘

受入れ事業者、外国人材

アンケート調査、ヒアリング調査

(3) 自動車整備を学ぶきっかけは『自動車が好きだから』

【現状】

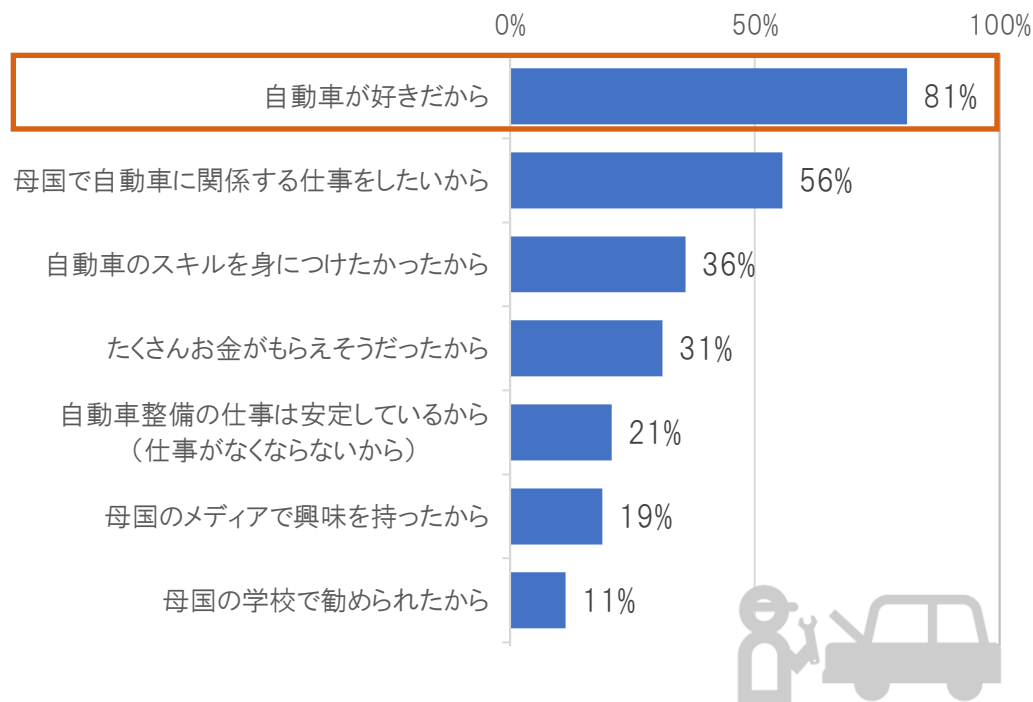
【実習生アンケート調査結果】

- ・ 外国人材が自動車整備を学ぶきっかけは、『**自動車が好きだから**』が最も高い。
- ・ 多くの外国人材は『**日本への入国前**』に自動車整備分野で働くキャリアを描く。

【ヒアリング結果】

- ・ フィリピンの教育機関：
『**日本車が人気**で、来日したい人、
勉強したい人が増えている』
- ・ ベトナム、フィリピンのある教育機関：
『**故障診断、電気・ハイブリッド車の整備を学びたい**学生が多い』

〔自動車整備を学ぶきっかけ（外国人材）〕



出所：本調査事業における自動車整備職種の技能実習生調査結果

自動車整備職で働く外国人材は、自動車が好きで、
技術の進んだ日本で学ぶことを希望する者が多い

(3) 円安により自国通貨で得られる収入は『減少』

【現状】

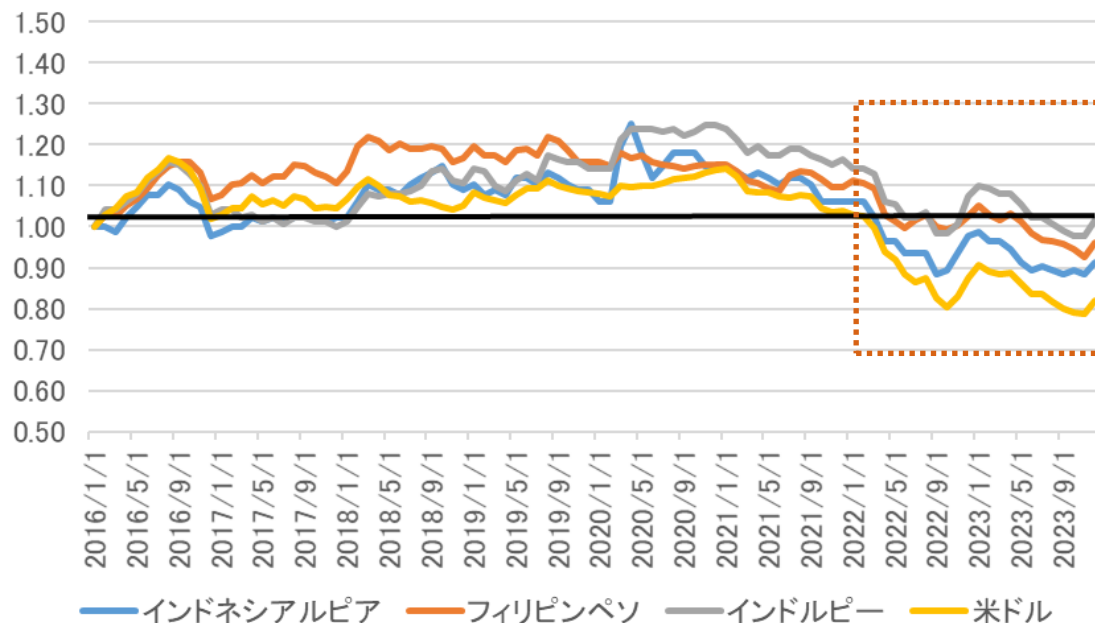
【統計データ】

- ・ 2016年1月の日本の為替レートを1.00とした場合、**各国通貨に比べ円安が進行中**

【ヒアリング結果】

- ・ ベトナムのある教育機関：
『**円安による収入減少を懸念**して、
日本に行く人材が減少している』
- ・ フィリピンのある教育機関：
『英語を話せる人材は、
英語圏を就業先に希望している
人が増加している』

〔各国と日本の為替レートの比較〕
※2016/1/1の日本の為替レートを1.00とした場合



※上記値は、2013年1月末の各国の通貨を分子とし、各年の値を分母として計算したもの
出所：外国為替公示相場ヒストリカルデータ (<https://www.mizuhobank.co.jp/market/historical.html>)

円安もあり、日本を選ぶインセンティブは低下傾向

(3) 外国人材のボトルネックは『日本語』

【現状】

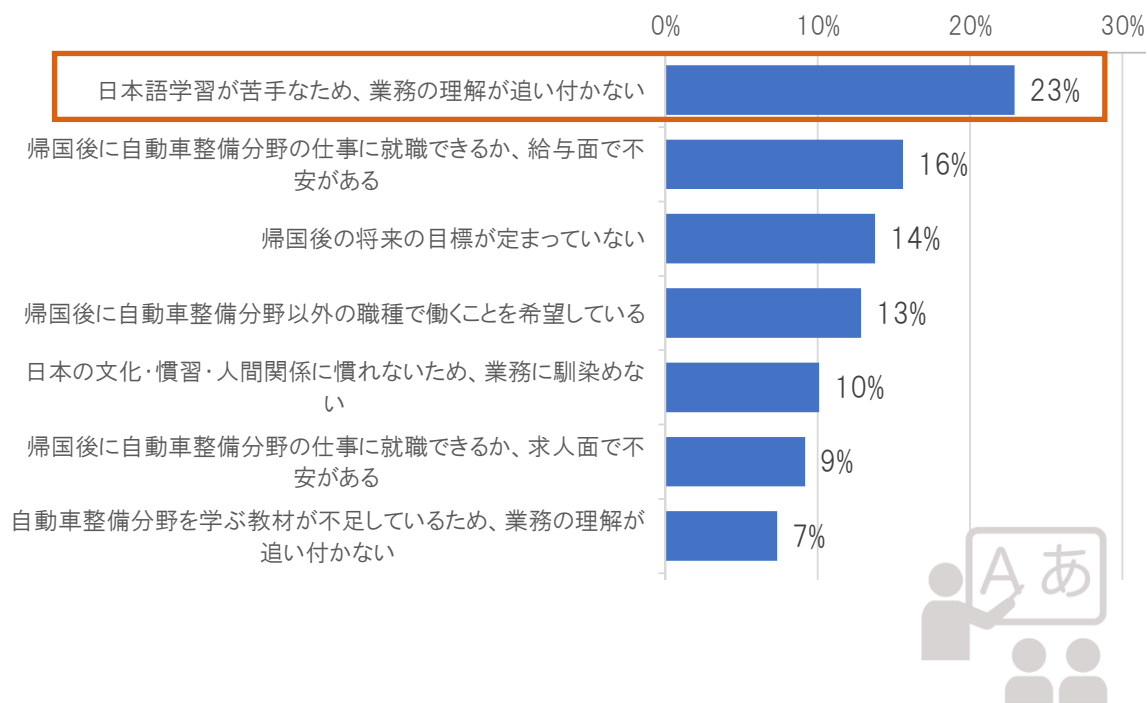
【監理団体アンケート調査結果】

- 外国人材からの相談内容で最も多いのは、
**『日本語学習が苦手なため、
業務の理解が追いつかない』**

【事業者アンケート調査結果】

- 外国人材から受入れ事業者への相談も、
**『日本語学習が苦手なため、
業務の理解が追いつかない』**
が最多。
- 日本語の学習・理解が
業務のボトルネックとなっている
可能性**

〔外国人材からのキャリア相談内容（監理団体）〕



出所：本調査事業における自動車整備職種の監理団体調査結果

自動車整備の基礎知識の前に、日本語がネックで業務の理解が進まない点が主要な課題

(3) 就業ニーズはあるものの、『帰国後の就職活動は不安』

【現状】

【統計データ】

・ フィリピン：
自動車・二輪車の卸売・小売業、修理業別
雇用者数は増加傾向

・ インド：
自動車及び二輪車の製造業として、
月収・就業者が増加傾向

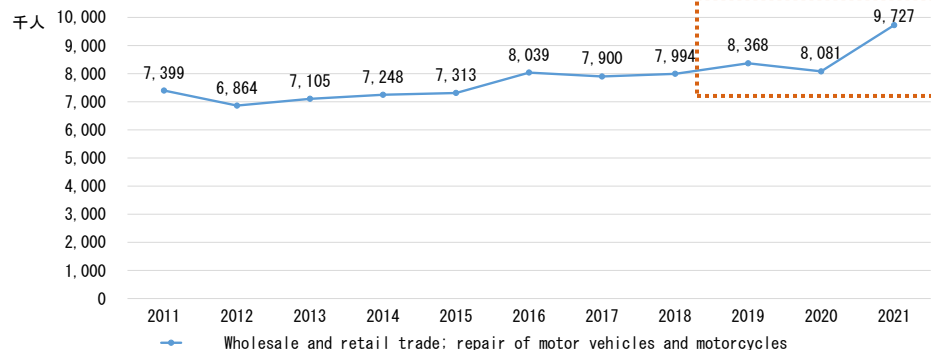
【事業者アンケート調査結果】

・ 『**帰国後に自動車整備の求人が
あるか不安**』という相談が多い。

【実習生アンケート調査結果】

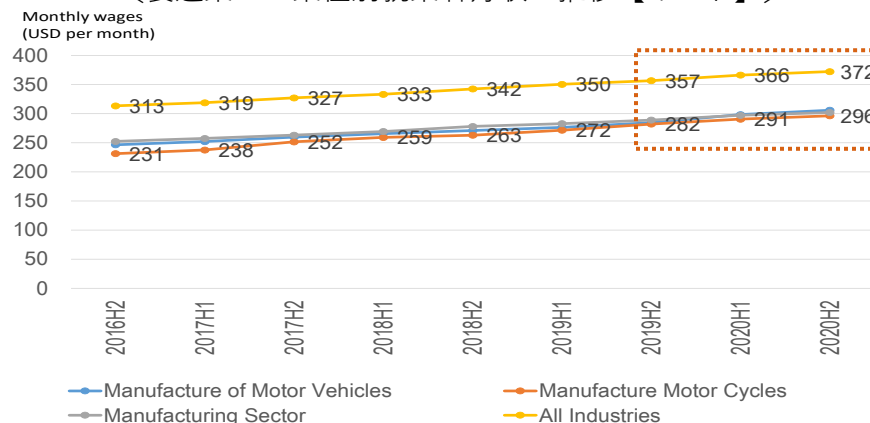
・ 『**一緒に仕事をする人がいない**』
ため、帰国後は他職種に就きたい外国人材も。

〔自動車・二輪車の卸売・小売業、修理業別雇用者数【フィリピン】〕



出所：Philippine key indicators, ASIAN DEVELOPMENT BANK (ADB)

〔製造業での業種別就業者月収の推移【インド】〕



自動車整備職種における帰国後の就業ニーズは高いものの、
職探しやパートナー探しが困難であり、就労機会が乏しい

(3) 自動車整備業の待遇は『低い傾向』

【現状】

【統計データ】

- 各国における 自動車整備業に類する産業の平均所得は、全産業平均に比べて低い。

【実習生アンケート調査結果】

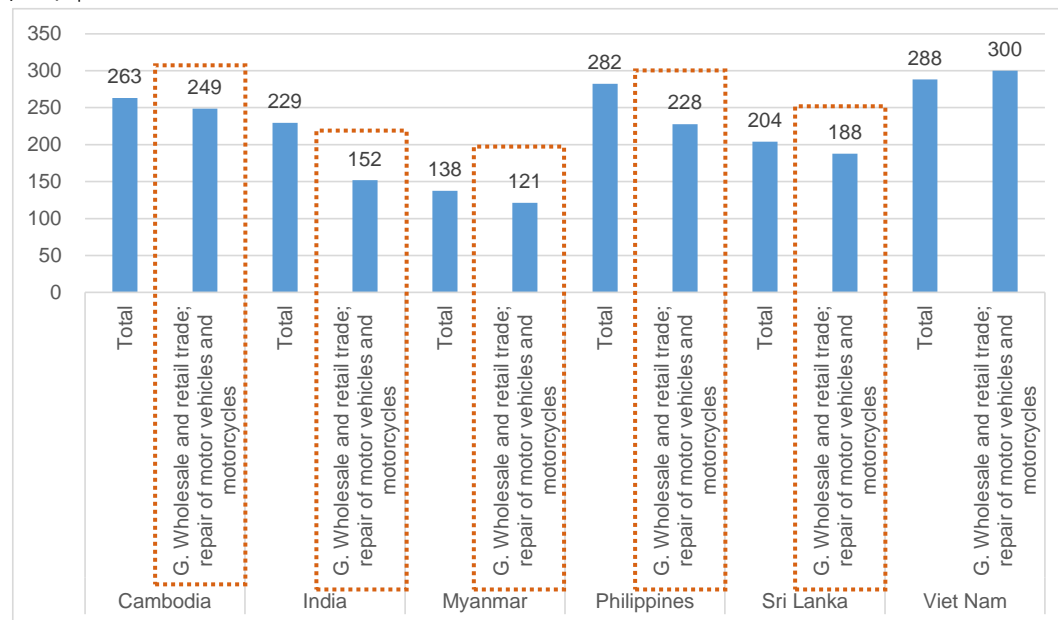
- 帰国後に整備職種以外の仕事を希望する理由として『他の仕事の方がお金をたくさんもらえるから』が最多。

【ヒアリング結果】

- インドネシア政府：
『小さな整備工場などは 最低賃金程度の給与水準』

〔各国における、全産業と自動車整備業に類する産業との平均所得の比較（2019）〕

ドル/年



出所：ILO



途上国の自動車整備職の待遇は概して低く、日本で技術を学んでもそれが待遇に反映されない恐れがある

(3) 日本の整備スキルの『ニーズはある』

【現状】

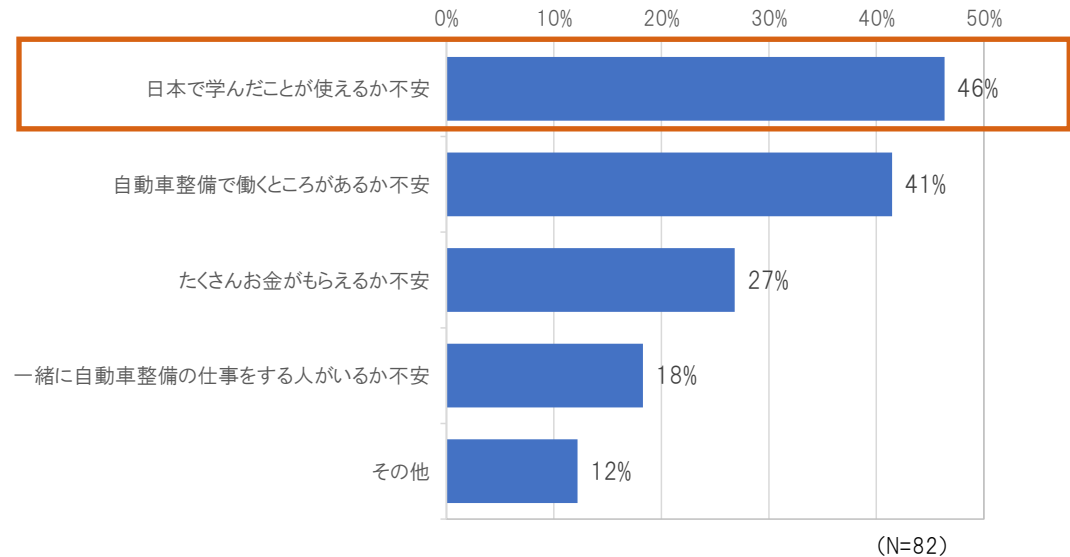
【実習生アンケート調査結果】

- ・ 帰国後に整備業を継続する上で
**『日本で学んだことが
使えるか不安』**の声が多。

【ヒアリング結果】

- ・ フィリピンのある日系ディーラー：
**『日本の定期点検項目の知識を
習得していることが望ましい』**
- ・ インドネシアの日本政府出先機関：
**『日本の点検項目技能は
どこの国でも活用可能』**
**『点検ができれば技能実習生の
活躍が広がる』**

〔母国で整備職種を継続するうえでの不安事項（外国人材）〕



出所：本調査事業における自動車整備職種の技能実習生調査結果



日本で学ぶ整備スキルのニーズはあるものの、
帰国後に役立つかどうかは検証できていない

(3) 外国人材に身に付けてほしいことは『整備用語』や『点検知識』

【現状】

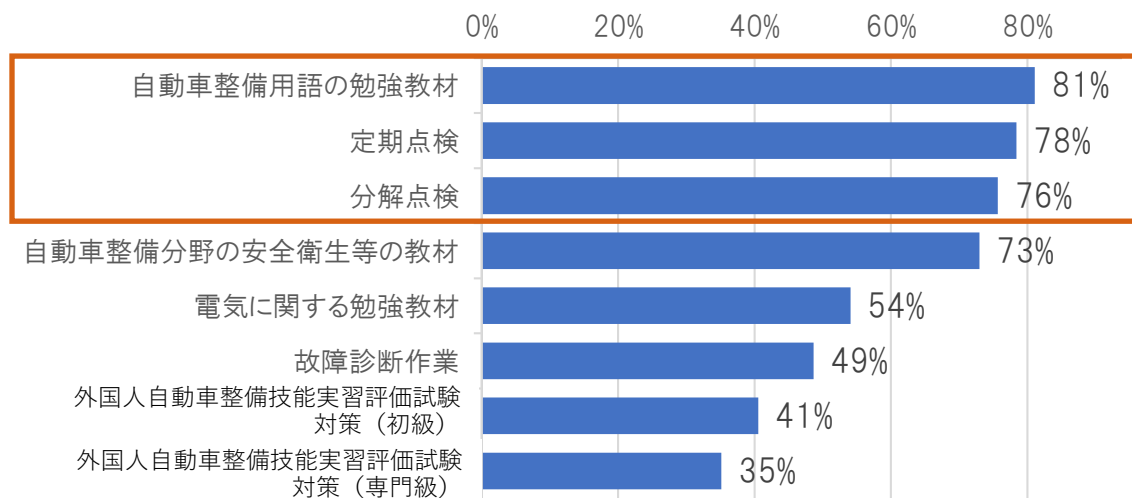
【事業者アンケート調査結果】

- 外国人材のために必要な教材コンテンツは、
『自動車整備用語』 『定期点検』
『分解点検』 が上位

【実習生アンケート調査結果】

- 実習生本人が必要としている教材は、
『定期点検』
『仕事をするうえで、けがや事故を起こさない、病気にならないことを学ぶための材料』 が同率一位

〔外国人材に対して技能や知識を身に付けるために必要な教材の内容（抜粋）〕



出所：本調査事業における自動車整備職種の事業者アンケート調査結果

事業者は「定期点検レベル」の作業ニーズが高い

(3) 実習実施時の『日本語の重要性』

【現状】

【事業所アンケート調査結果】

- 日本語学習の支援は

『自社で日本語を教えている』

が最も高い。

- 一方で、

『実施していない』事業所もあり

- 実習生への技術指導で苦勞するのは、

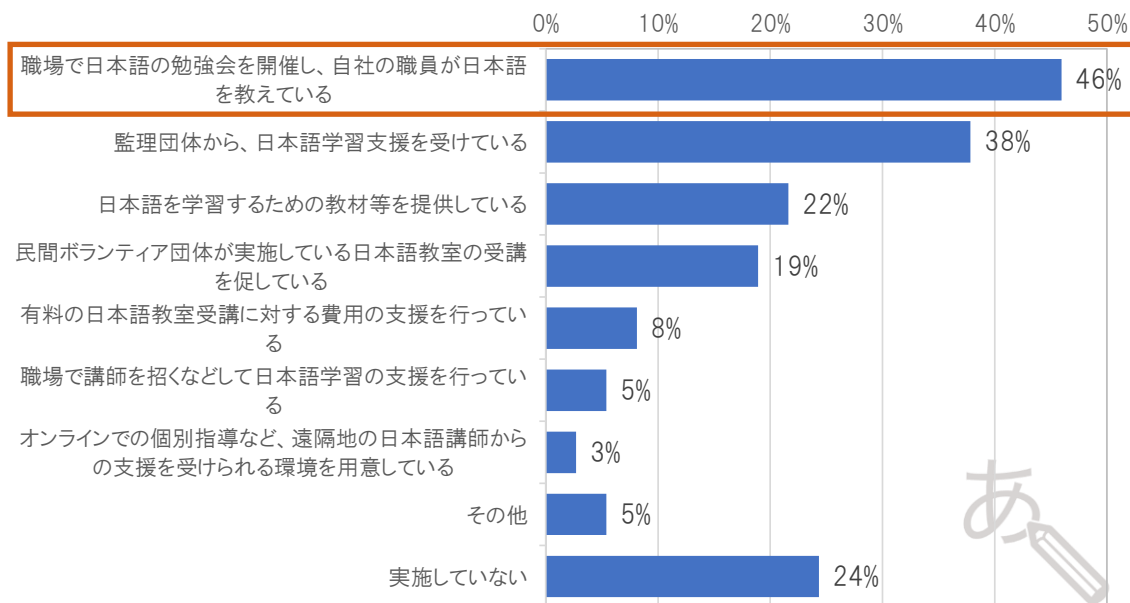
『故障診断作業』

『接客（点検内容の説明）』

『接客（受付）』

の順に多い。

〔技能実習生への日本語学習の支援実態（受入れ事業者）〕



(N=37)

出所：本調査事業における自動車整備職種の事業者アンケート調査結果

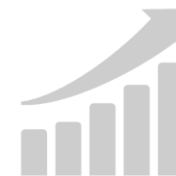
最も大きな課題は「日本語」

(3) 送り出し国での日本語学習は『効果あり』

【現状】

【ヒアリング結果】

- ・ インドネシアのある送り出し機関：
受入れ事業者からのニーズとしては『自動車整備の経験よりも日本語が話せることを重視』
- ・ インドネシアのある教育機関：
『必要であれば語学授業を取り入れる意向があり、JICAに対して設備、教師等のサポート要請あり』
- ・ ベトナムのある教育機関：
『高校卒業レベルで予備知識が少ない人よりも、職業訓練を受けた後に、日本で実習を受けた人材の方が基礎知識が高く、高い技術を学べる』
- ・ 日本のある監理団体：
『送り出し国の提携教育校で日本語を学んだ実習生は、来日後に即戦力となりやすい（受入れ事業者からも高評価）』



現地でしっかり日本語を含む学習を経てきた人材は活躍する傾向にある

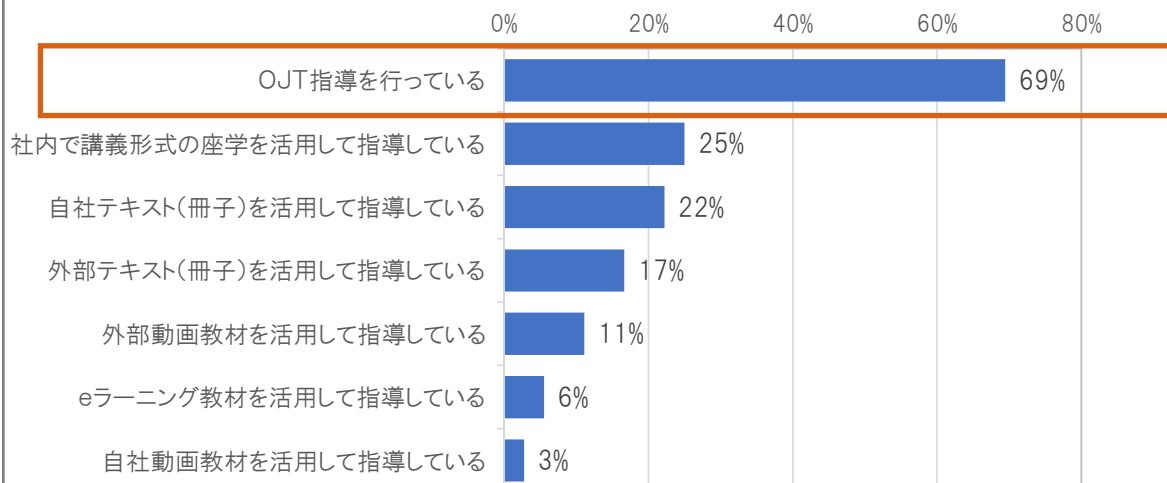
(3) 外国人材への指導は「OJT」がメイン

【現状】

【事業所アンケート調査結果】

- ・ 実習生への指導は、
『業務時間内（整備業務時）』が圧倒的に高い。
- ・ 実習生への指導方法としては、
『OJT指導』が最も高い。
- ・ 次いで『社内での座学』『自社テキストを活用した指導』と続いており、
自社リソースを活用しているケースが多い。

〔技能実習生への指導方法（受入れ事業者）〕



出所：本調査事業における自動車整備職種の事業者アンケート調査結果

受け入れ後は体系立てた教育は難しく、日々の就労やOJTベースでの教育が主

(4) 調査結果を踏まえたJICAの問題認識・仮説の検証

①国内業界の旗振り役の不在

- ・各社が独自に工夫と努力を重ね、貴重な知見を蓄積しているが、これらを共有する機会が不足している。



②外国人材側のインセンティブの低さ

- ・日本の自動車点検作業、仕事に対する姿勢が各国で評価される一方、帰国後人材が期待される技術水準を満たしていない場合、日本での経験は帰国後の就職に優位をもたらさないことが判明。
- ・送り出し国内でも整備士不足が進行しているが、帰国後人材も採用競争に勝てない、求人自体を認知できていない事実が明らかに。
- ・多くの外国人材が自動車整備士として起業を希望するものの、起業方法や支援策の認知不足で具体的なキャリアを描けずにいることが確認された。



③受入れ事業者の負担の大きさ

- ・外国人材の日本語習得レベルが実習の知識・技能向上に重要であり、多くの受入れ企業が日本語教育に積極的に取り組んでいることが確認された。
- ・自動車整備技能に関する、外国人向け教材ニーズの高さを再確認。



本事業当初想定した仮説課題が
間違っていなかったことを確認

(5) 課題に対する対応方策

課題

①国内業界の旗振り役の不在

②外国人材側のインセンティブの低さ

③受入れ事業者の負担の大きさ

対応方策

A. 国内での連携強化

好事例、困りごと共有による関係者ネットワークの強化

B. 「自動車整備職」の魅力底上げ
・キャリアプランの認知

自動車整備士を目指す外国人材の増加

C. 現地教育の質の向上

知識・技能の向上、平準化

D. 受け入れ事業者の負担軽減

コミュニケーションの円滑化

E. 外国人材キャリアアップ支援

母国における自動車整備士としてのキャリア形成

F. 外国人材の帰国後の就労環境の整備

就職情報共有、人材マッチングによる就職支援

(6) 還流サイクル確立のための環境整備に向けて

自動車整備分野における責任ある外国人材受け入れに向けて期待される支援策(案)

【自動車整備分野における主要課題】

①国内業界の旗振り役の不在

②外国人材側のインセンティブの低さ

③受入れ事業者の負担の大きさ

来日前

日本滞在中

帰国後

A.国内での連携強化

【A-1:外国人材の活用・育成をめぐる事例・課題共有・情報発信】

- 国内勉強会(セミナー)の開催
- 情報発信プラットフォームの整備(例:ウェブサイト)

B.「自動車整備職」の魅力底上げ・キャリアプランの認知

【B-1:自動車整備職種の普及・啓発】

- 「整備士」の認知向上・PR教材の還流モデル対象国への普及
- モデル人材の周知

【B-2:キャリアコンサルティング】

- 送り出し前の教育課程でキャリアや来日中の仕事を考える機会の提供
- 日本で学べる知識・技能の有用性の周知

C.現地教育の質の向上

【C-1:自動車整備に関する知識・技能の差の改善】

- 現地職業訓練校等への教材の普及・展開
- 国別の自動車整備技能育成カリキュラムや技能水準の把握
- 現地進出意欲のある企業・団体の支援
- JOCV・専門家の派遣

D.受け入れ事業者の負担軽減

【D-1:教育面での負担軽減】

- 受け入れ事業者への教材の普及・展開

【D-2:人材確保面での負担軽減】

- 意欲のある人材・教育機関からの受け入れを促進する情報へのアクセス機会の拡大(例:国内勉強会(セミナー)・情報発信プラットフォーム)

E.外国人材キャリアアップ支援

【E-1:学習機会・ツールの提供】

- 整備士資格取得のための多言語対応(教材)
- 短期養成講習の普及
- 資格取得を後押しする必要な支援の整理
- スキルコンテスト(技能競技大会)
- 学習履歴の見える化
- 教材やお役立ち情報の一元化・情報発信

【F-1:帰国後の就労環境に関する情報提供】

- 母国での採用媒体・起業支援策の周知
- 帰国人材との情報交換の支援

F.外国人材帰国後の就労環境整備

【F-2:ネットワークの構築】

- 帰国人材の同窓会形成支援

【F-3:自動車整備をめぐる資格・制度の整備】

- 日本の車検制度の展開、整備士資格の相互認証に向けたニーズ等の調査

短期(1年～5年)

(6) 還流サイクル確立のための環境整備に向けて

自動車整備分野における責任ある外国人材受け入れに向けて期待される支援策(案)

【自動車整備分野における主要課題】

①国内業界の旗振り役の不在

②外国人材側のインセンティブの低さ

③受入れ事業者の負担の大きさ

来日前

日本滞在中

帰国後

A.国内での連携強化

【A-1:外国人材の活用・育成をめぐる事例・課題共有・情報発信】

■外国人材の活用・育成を検討する協議会(分科会)の設立(例:自動車整備人材確保・育成推進協議会)

B.「自動車整備職」の魅力底上げ・キャリアプランの認知

【B-1:自動車整備職種の普及・啓発】

■「整備士」の認知向上・PR教材の還流モデル対象国への普及(継続)

■モデル人材の周知(継続)・新たなモデル人材の発掘

【B-2:キャリアコンサルティング】

■送り出し前の教育課程でキャリアや来日中の仕事を考えるためのプログラム・ツール化

【B-3:日本の優位性のPR】

■海外における日本自動車整備セミナーの開催

D.受け入れ事業者の負担軽減

【D-1:教育面での負担軽減】

■受け入れ事業者への教材の普及・展開

【D-2:人材確保面での負担軽減】

■優良送付・教育機関の認証・評価システムの構築

C.現地教育の質の向上

【C-1:自動車整備に関する知識・技能の差の改善】

■教材を活用した教育機関の基礎教育水準の底上げ

■特定国・教育機関における整備士育成カリキュラムやプログラムの拡充

■現地進出意欲のある企業・団体の支援(継続)

■JOCV・専門家の派遣(継続)

E.外国人材キャリアアップ支援

【E-1:学習機会・ツールの提供】

■整備士資格取得のための多言語対応(継続)

■短期養成講習の普及(継続)

■資格取得を後押しする教育支援プログラムの策定

■教材やお役立ち情報の一元化・情報発信(継続)

【E-2:帰国後の就労環境に関する情報提供】

■母国での就職マッチングプラットフォームの普及

■母国での採用媒体・起業支援策の周知(継続)

F.外国人材帰国後の就労環境整備

【F-2:ネットワークの構築】

■帰国人材の同窓会形成支援(継続)

【F-3:自動車整備をめぐる資格・制度の整備】

■日本の車検制度の展開、整備士資格の相互認証

中長期(5〜10年)