

一般財団法人 海外産業人材育成協会（AOTS）

事業評価報告書

2024 年度 技術協力活用型・新興国市場開拓事業（研修・専門家派遣・寄附講座開設事業）

目次

第1章 事業概要.....	1
第2章 事前評価.....	6
1. 審査実施概要.....	6
2. 案件概要.....	7
(1) 研修事業.....	7
(2) 専門家派遣事業.....	17
(3) 寄附講座開設事業.....	18
第3章 中間評価.....	24
1. 研修事業.....	24
(1) 技術研修(一般研修).....	24
第4章 直後評価.....	30
1. 研修事業.....	30
(1) 技術研修 (実地研修).....	30
(2) 管理研修.....	33
(3) 協会企画型オンライン研修.....	38
(4) 海外研修.....	40
1) 案件募集型海外研修.....	40
2) 協会企画型海外研修.....	46
2. 専門家派遣事業.....	49
3. 寄附講座開設事業.....	54
第5章 経済効果の評価.....	62
1. 経済効果の評価.....	62
(1) 受入研修事業.....	62
(2) 専門家派遣事業.....	63
第6章 経年評価.....	65
1. 研修事業(技術研修)、専門家派遣事業.....	65
2. 寄附講座開設事業.....	81
第7章 まとめ.....	95
付表.....	97

第1章 事業概要

1. 事業の目的／対象

(1) 目的

国内市場の成熟や経済のグローバル化に伴い、日本企業は海外に進出し外需を取り込み、成長に繋げてゆくことが不可欠になっており、現地の優秀な人材等の育成は主要な課題になっている。

技術協力活用型・新興国市場開拓事業（研修・専門家派遣・寄附講座開設事業）（以下、「本事業」という）は、日本企業の海外展開に必要となる現地拠点強化を支援するため、開発途上国における民間企業の現地の人材育成等を官民一体となり実施することにより、現地の産業技術水準の向上を図り、延いては経済の発展に寄与することを目的としている。

(2) 対象国・地域

開発途上国〔経済協力開発機構（OECD）の開発援助委員会（DAC）が定める ODA 対象国・地域〕

(3) 事業実施期間

2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

(4) 企業規模

本事業を利用する企業は大企業、中堅企業、中小企業に分けられる。

① 中小企業

中小企業基本法に規定されており、資本金または常時使用する従業員数のどちらかが該当する場合は中小企業として認定される。

【図表 1-1】

区 分	製造業その他	卸売業	小売業	サービス業
資 本 金	3 億円以下	1 億円以下	5 千万円以下	5 千万円以下
常時使用する従業員数	300 人以下	100 人以下	50 人以下	100 人以下

② 中堅企業

資本金 10 億円未満の企業

③ 大企業

中小企業、中堅企業以外の企業

(5) 対象分野

開発途上国の経済産業発展にとって必要かつ有用な人材育成に関わる分野で次の①、②の要件をいずれも満たすこと。

- ① 開発途上国・地域の産業発展に寄与する技術移転であること。（実施目的が現地法人でこれまで実績の無い新技術の導入や従来と比べて高性能な製品・サービスへのモデルチェンジの対応等）
② 開発途上国・地域の実情に応じた課題解決の視点が含まれること。

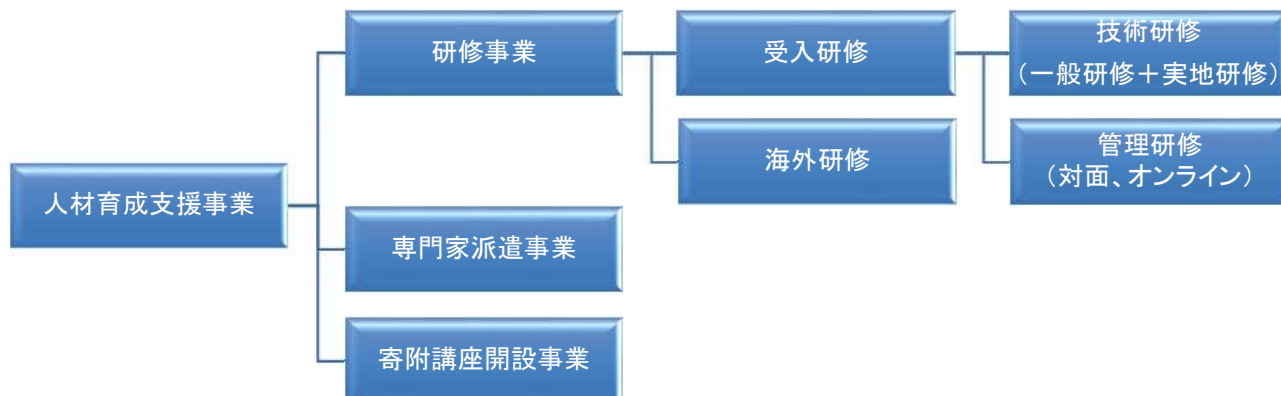
また、大企業の対象分野が以下に該当する場合は、重点分野となる。

開発途上国・地域の産業発展に大きく寄与する技術移転と認められるもの。（実施目的が新法人や新工場の立上げや先進的な新製品・新サービスの立上げの対応等）

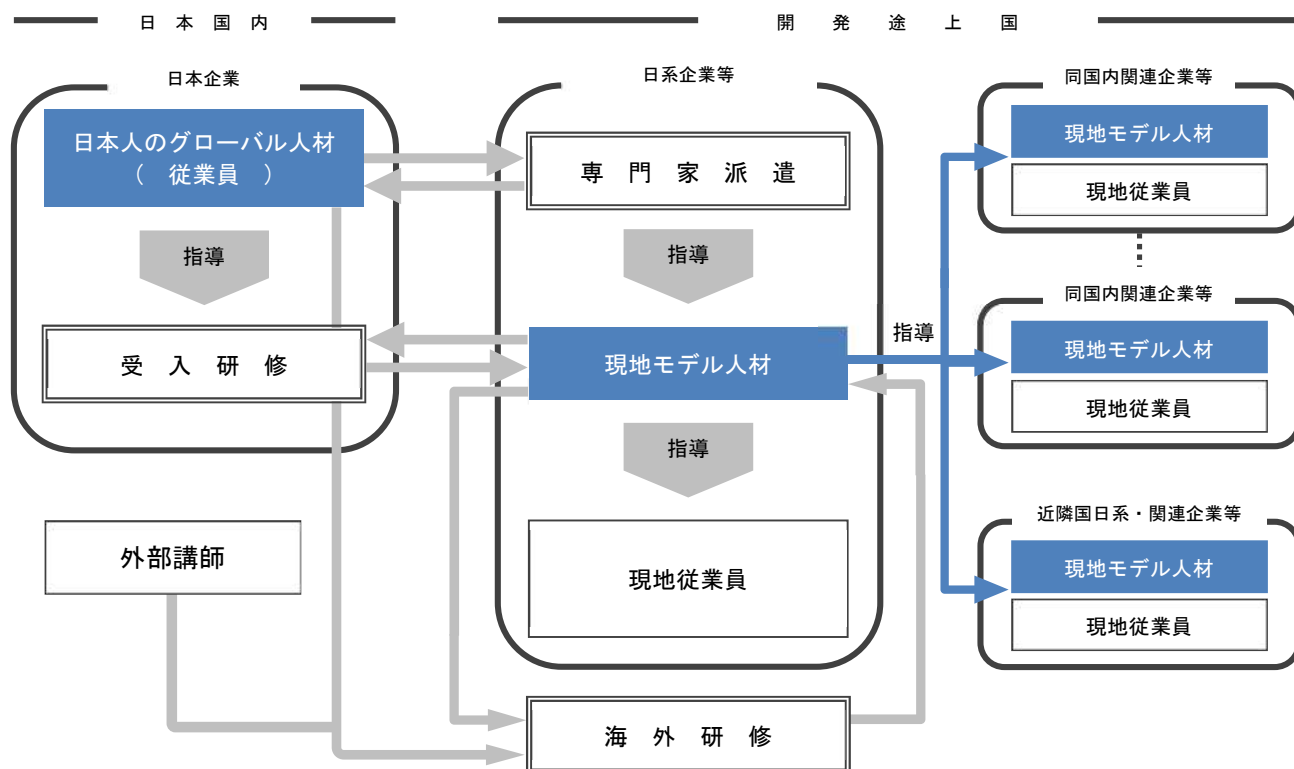
2. 事業種別

本事業には、人材育成の手段として、日本及び海外で行う研修事業、海外に専門家を派遣する専門家派遣事業、主に海外の高等教育機関を対象に行う寄附講座開設事業がある。

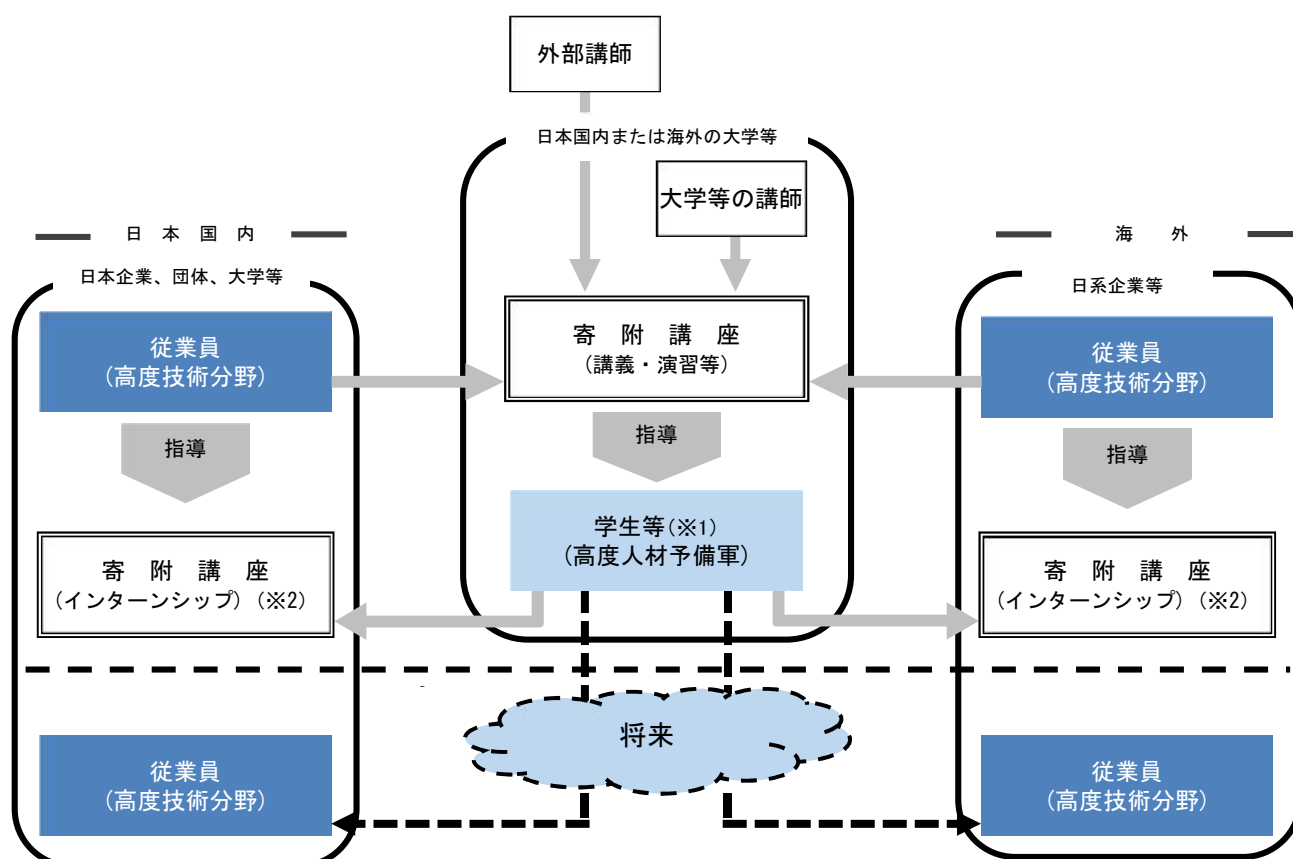
【図表 1-2】AOTS の人材育成支援事業



【図表 1-3】AOTS の人材育成事業（受入研修、海外研修、専門家派遣）イメージ図



【図表 1-4】AOTS の人材育成事業(寄附講座) イメージ図



(※1) 開発途上国の高等教育機関(現地大学等)の学生または日本国内の大学等で学ぶ開発途上国の国籍を有する留学生等

(※2) インターンシップは任意実施

(1) 研修事業

研修事業には、開発途上国等の技術者・管理者を日本に招聘して行う受入研修と、日本から講師を海外に派遣して行う海外研修がある。さらに、受入研修は、企業固有の産業技術の習得を目的とした技術研修と、企業経営や工場管理に必要とされる汎用的な経営管理技術を学ぶ管理研修に分けられる。

① 技術研修

技術研修は、海外現地法人、合併企業、技術提携先企業等の海外現地企業(以下、「派遣企業」という)の従業員を日本に受入れて日本の親会社等(以下、「受入企業」という)で行う研修で、AOTS で実施する一般研修と、受入企業で実施する実地研修で構成される。

一般研修は、実地研修を円滑に進める上で必要な日本語の習得や日本文化・社会、日本の産業・企業文化、帰国後の技術移転の方法等の理解を目的とした研修で、AOTS の研修センターにおける講義や産業施設の見学等(オンライン含む)を行う。標準的な6週間コース(J6W)の他、より高度な日本語力を習得するための13週間コース(J13W)、日本語研修を行わない9日間コース(9D: 研修生が理解できる外国語で実地研修を実施する体制が整っている場合、A9D: 日本語能力がAOTS の定める一定基準以上の場合)を実施している。一般研修は不参加とし、来日後すぐに企業での実地研修を行うことも可能である(研修生が理解できる言語で実地研修を実施する体制が整っている場合に限る)。

実地研修は、研修生が派遣企業より必要とされる製造技術等の固有技術や各種管理技術を、受入企業の協力を得ながら、適切な研修計画に基づいて習得するための研修である。

② 管理研修

管理研修は、企業経営や工場管理等に必要な管理手法を習得するため、日本企業の先進的な事例見学やケーススタディ、講義、また参加者間あるいは専門家とのディスカッションや演習等を通し、日本企業の高度なマネジメントを学ぶ

研修で、AOTS の研修センターで実施される。研修期間は通常 2 週間で、開発途上国の研修ニーズや国内外の機関からの要望に基づいて、経営管理、生産管理、品質管理、ものづくりの DX 推進等のコースを分野別、言語別及び職位別に開設している。

③協会企画型オンライン研修

協会企画型オンライン研修は、管理研修のあり方の1つとして、日本の管理技術等をテーマにした研修を遠隔ツールの活用により実施することで多数の参加者を促し、日本企業のパートナーとなり得る現地企業等の人材を育成するために行う研修である。

④海外研修

海外研修は、日本等から講師を海外に派遣、あるいは研修実施国の講師を活用し、日本式の技術や汎用的な管理技術等について、講義、演習、実技等を組み合わせて現地で実施する短期集中型の集団研修で、AOTS が自ら企画・実施する協会企画型と、公募により AOTS から承認を受けた日本の企業・団体が企画・実施する案件募集型がある。また、研修実施国の研修生のみを対象とする通常型海外研修と第三国からの研修生も参加する第三国型海外研修があり、オンラインによる指導実施も一部補助対象となっている。さらに、案件募集型の第三国型海外研修では、主に現地講師が指導を行う OJT を中心とした実務型研修がある。

(2) 専門家派遣事業

専門家派遣事業では、海外現地企業等（以下「指導先企業」という）に対し、出資または取引関係にある日本の企業等（以下「派遣元企業」という）の従業員等を AOTS の専門家として派遣し、指導先企業で技術指導を行う制度である。現地の状況や問題・課題を専門家が把握し、直接的な指導による技術移転が可能である。なお、オンラインによる指導実施も補助対象になっている。また、2024 年度から、日本企業の将来の海外提携先候補の開拓・育成や新たな共創ビジネス立ち上げを目的に、日本企業の若手従業員を海外現地企業等に派遣し、日本企業とのビジネスで必要とされる技術・手法の指導等を行うと共に、若手従業員のグローバル人材として必要な経験や知見の習得を目指すジュニア専門家の派遣も始まった。

(3) 寄附講座開設事業

寄附講座は、2020 年度に開始した事業であり、開発途上国の高等教育機関（現地大学等）で学ぶ学生または日本の高等教育機関（大学等）で学ぶ開発途上国からの留学生を対象に大学等で寄附講座を開設し、日本企業や現地日系企業、日本の団体、日本の大学等が採用時に学生等に求める事業分野に関する知識や技術の指導を行い、更には必要に応じて任意で日本企業または現地日系企業でのインターンシップを実施することで、学生の日本企業・現地日系企業への就職意欲を高め、日本企業・現地日系企業の高度外国人材の獲得につなげることを目的としている。2023 年度から講座開始日時点で満 30 歳以下の講座開設校からの卒業生も受講可としている。採用計画を有する日本企業・現地日系企業等のほか、それら企業の要請を受けた人材派遣・紹介業・教育支援業を行う企業等が企画・実施することができる。対面、オンライン、対面とオンラインの併用による指導実施を補助対象とする。

3. 事業の評価

本事業の目的に向けた、本事業のインプット（スキーム）からアウトプット（研修生等）、アウトカム（成果）までの関連性、またその評価指標を Theory of Change の考え方に基づき整理し、本報告書の評価と報告内容がどのフェーズに該当するか示したのが【図表 1-5】である。

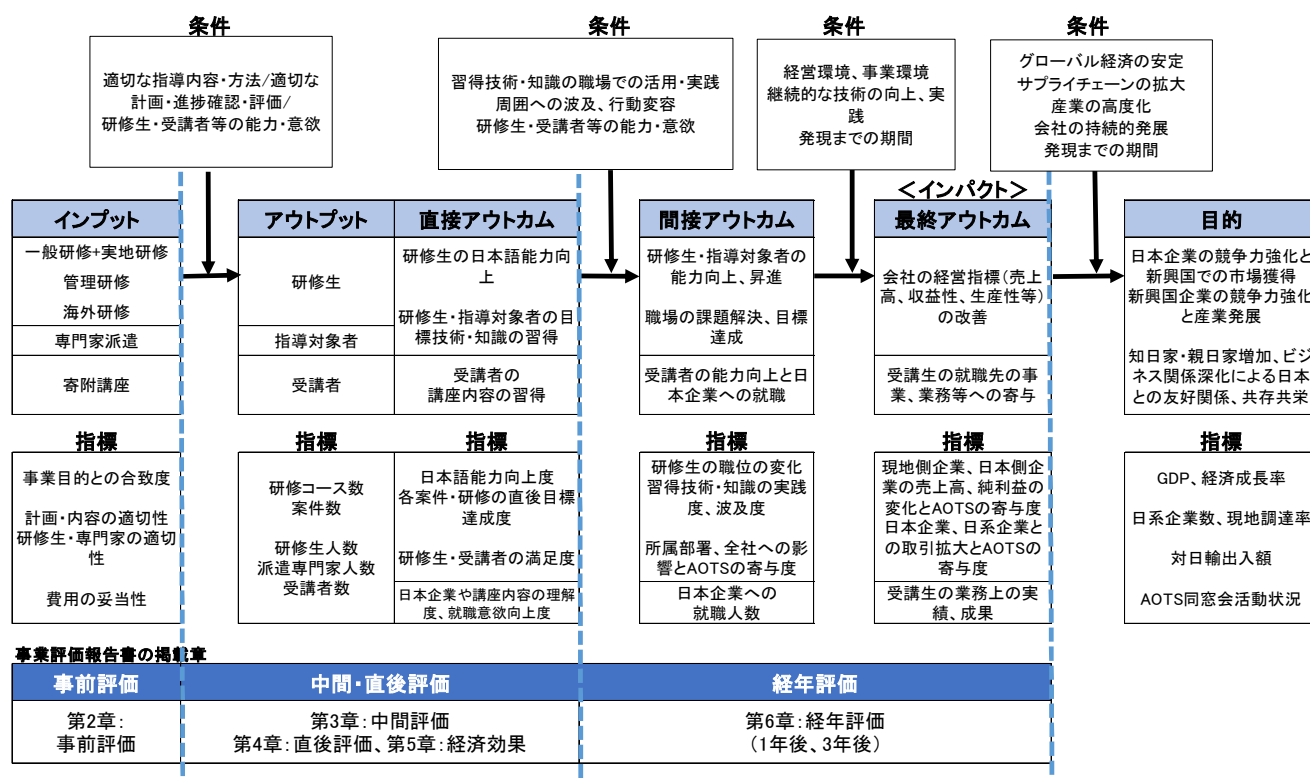
インプットからアウトカムまでの評価指標に基づき、各案件について、実施前に「事前評価」（第2章）、一般研修実施後に「中間評価」（第3章）、実施直後に「直後評価」（第4章）、経年後に「経年評価」（第6章）を複数の評価者によって行った。それぞれのスキームにおいて、「事前評価」から「経年評価」までの各フェーズでの評価内容や評価のために用いるアンケート書類等を時系列に整理したのが付表1から付表5である。これらの事業評価システムは OECD（経済協力開発機構）の DAC（開発援助委員会）が策定した「妥当性、整合性、有効性、効率性、インパクト、持続性（自立発展性）」といった評価のための 6 項目（付表6）の観点でも整理することができる（付表7）。そして、案件ごとに対国庫補助金額での事業全体の効率性を測るため経済効果額を算出した（第5章）。

本年度の「経年評価」としては 2022 年度および 2020 年度の制度利用企業へのアンケート調査を行うとともに現地調査

にて制度利用企業へのインタビューを行い、成果の発現状況や成果事例の収集を行った（第6章および付表8）。

これら評価を取りまとめた本事業評価報告書を作成し、外部有識者による評価委員会にて審議を行い、その結果を二次評価として本事業評価報告書に反映する。評価結果は AOTS 内部で共有し事業の更なる改善に活用するとともに、AOTS ウェブサイトに公開することで公的資金を使用したことによる説明責任を果たす。

【図表 1-5】 本事業の TOC (Theory Of Change: 事業がどう社会変革に寄与するかを、理想から逆算で因果関係を説明した体系)



第2章 事前評価

1. 審査実施概要

AOTS では研修（技術研修、管理研修、海外研修、オンライン研修）、専門家派遣及び寄附講座を実施する前に、案件ごとにその妥当性を評価する審査を行っている。

審査は企業からの申請書類をもとに、まずは AOTS における内部審査を経て、さらに外部有識者による審査委員会で審議・答申を行うことで客観性を担保した。

2024 年度実施案件

審査委員会	計 21 回実施（書面またはオンラインによる実施）		
審査委員	6 名		
審査承認件数	分 類	件 数	人材育成人数
	技術研修	231 件	405 名
	管理研修	20 件	469 名
	協会企画型オンライン研修	8 件	959 名
	海外研修	案件募集型	12 か国 30 件
		協会企画型	4 件
	寄附講座		22 か国 56 件
	専門家派遣		44 件
			445 名

(1) 審査委員

委員長	金城学院大学 名誉教授
副委員長	麗澤大学 名誉教授
委員	独立行政法人 日本貿易振興機構 海外ビジネスサポートセンター 次長
委員	一般社団法人 日本機械工業連合会 事務局長
委員	一般社団法人 日本産業機械工業会 理事・参与
委員	一般社団法人 電子情報技術産業協会 経営企画本部 政策渉外部 国際担当部長

(2) 審査事項

受入研修	・達成目標の妥当性：研修期間、研修項目、研修内容、研修指導体制等 ・研修生資格要件：派遣企業の業種、研修生の職位や担当業務内容等（管理研修については、コース開設及び研修計画の妥当性に関する審査も実施）
協会企画型 オンライン研修	・コース開設及び研修計画の妥当性、研修目的、研修期間、達成目標、実施場所、参加者の資格要件、講師等
海外研修	・研修目的、研修期間、達成目標、実施場所、参加者の資格要件、講師等（協会企画型海外研修については、コース開設の妥当性に関する審査も実施）
専門家派遣	・目標設定の妥当性：派遣期間中の指導により達成可能で、当該企業の課題克服に資する具体的かつ適切な目標 ・専門家の専門性：指導分野の業務歴、専門知識及び技術力等 ・付加指導：指導先企業と部品調達等で関連する現地企業、教育機関等への指導（指導先企業の日本企業出資比率が 50% 以上の場合）
寄附講座	・寄附講座実施の必要性及び目的・目標（講座受講生の採用計画・活用方針等）の明確性 ・寄附講座開設国の妥当性 ・講座やインターンシップの実施計画の妥当性・有効性 ・講座の内容・方法の妥当性（日本企業若しくは現地日系企業が採用時に外国人材に求める高度な知識や技術の獲得及び能力の向上に貢献し、かつ学生の日本企業や現地日系企業への就職に繋がる内容・方法であるか）

2. 案件概要

審査委員会で承認された案件の概要は、以下のとおりである。

(1) 研修事業

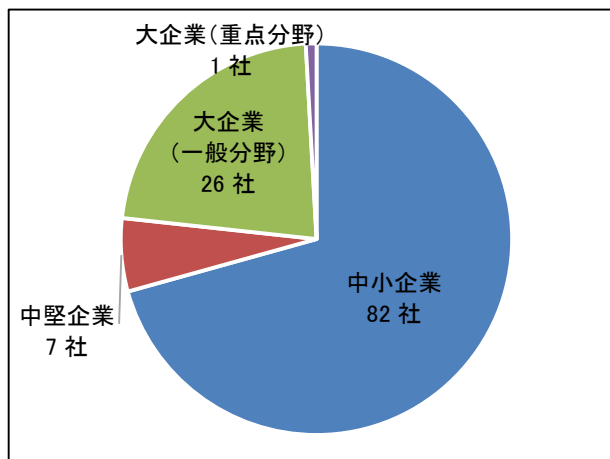
① 技術研修

技術研修の受入企業数及び研修生数は、【図表 2-1】のとおりである。

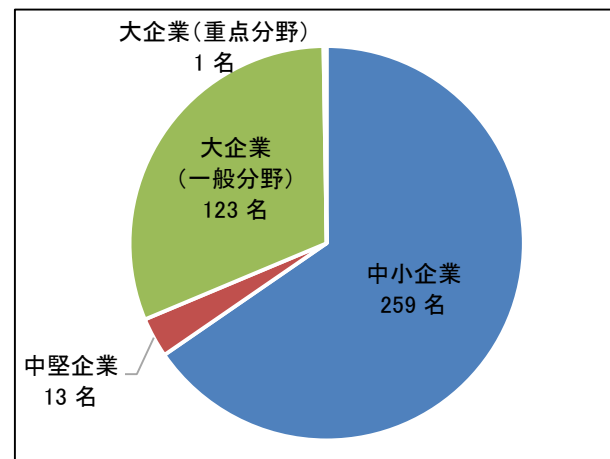
【図表 2-1】受入企業数、研修生数

	中小企業		中堅企業		大企業 (一般分野)		大企業 (重点分野)		計	
審査承認数	265 名	83 社	13 名	7 社	126 名	26 社	1 名	1 社	405 名	116 社
審査後取消数	6 名	3 社	0 名	0 社	3 名	2 社	0 名	0 社	9 名	5 社
実績	259 名	82 社	13 名	7 社	123 名	26 社	1 名	1 社	396 名	116 社

【図表 2-2】受入企業数(企業規模・分野別) n=116



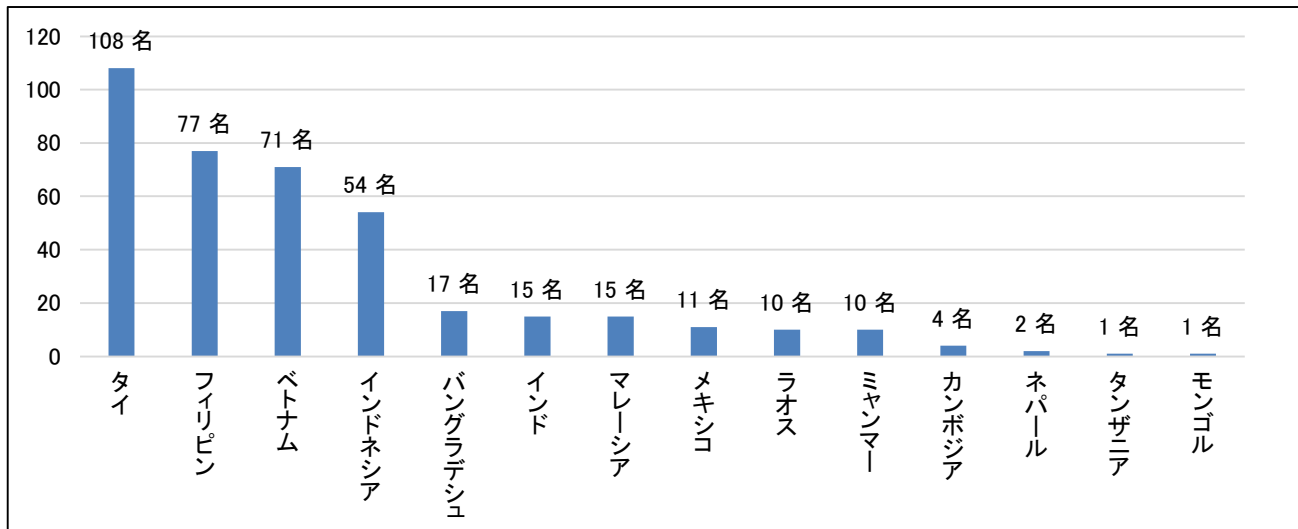
【図表 2-3】研修生数(企業規模・分野別) n=396



国別の研修生数は、下図のとおりである。14 か国からの研修生を受け入れており、ASEAN 地域が全体の 88%を占める。

【図表 2-4】研修生数(国別)

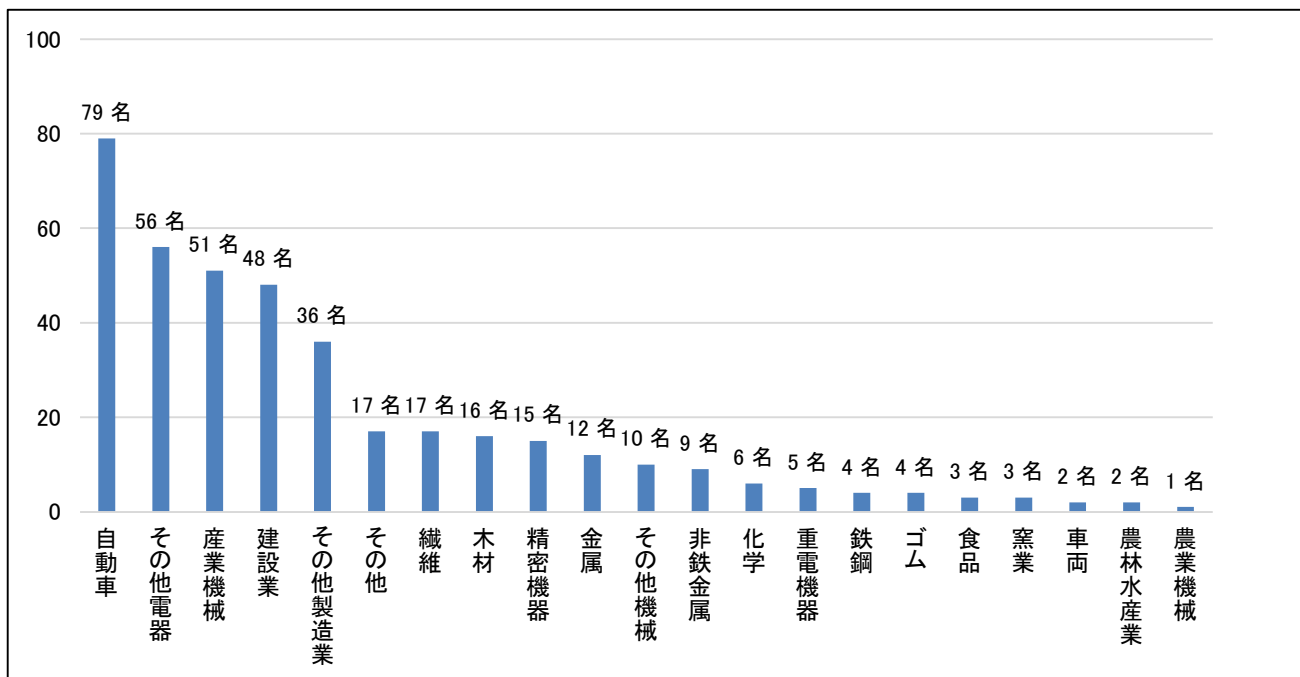
n=396



受入企業業種別の研修生数は、下図のとおりである。「自動車」、「その他電器」、「産業機械」、「建設業」で全体の約半数を占める。

【図表 2-5】研修生数(受入企業業種別)

n=396



②管理研修

管理研修のコース概要及び研修生数は、【図表 2-6】のとおりである。

【図表 2-6】管理研修コース一覧

No	対象国	コース名	概要	実施期間	人数
1	全開発途上国	ビジネスイノベーションと組織開発研修コース (BIOD)	ビジネスイノベーションを起こすことやビジネスイノベーションの起きる組織風土改革を推進することに必要なリーダーとしての能力を高める。	2024/7/24-2024/8/6	24名
2	全開発途上国	企業経営研修コース (EPCM)	ケースメソッドを用い、複雑な経営意思決定に実際に関わっていると想定し、講師を交えた徹底した討論を通じ、経営者としての能力を高める。	2024/7/24-2024/8/6	25名
3	全開発途上国	DXを巡る経営戦略課題とその克服へ向けた ICT 活用研修コース (PICT)	日本企業で展開されている DX 化の考え方・方法や、それがもたらすビジネスモデルの変容について体系的かつ先進事例を通して学び、自社にとっての DX 化における経営戦略上の課題を明らかにし、その克服へ向けた具体的な ICT の活用戦略策定能力を高める。	2024/9/4-2024/9/17	23名
4	全開発途上国	プログラム&プロジェクトマネジメント研修コース (PPTP)	プロジェクトマネジメント及び複数のプロジェクトを管理しより大きな目的を達成するためのプログラムマネジメントの基本知識を学び、自社でプログラム&プロジェクトマネジメントを実施するための能力を高める。	2024/10/28-2024/11/8	27名
5	全開発途上国	デジタル技術を活用した生産性向上研修コース (PIDT)	日本のものづくり手法の理解や、効果的な IoT・デジタル技術導入方法を学ぶことで生産性向上を推進する課題発見力・改善力を高める。	2024/11/19-2024/12/2	22名

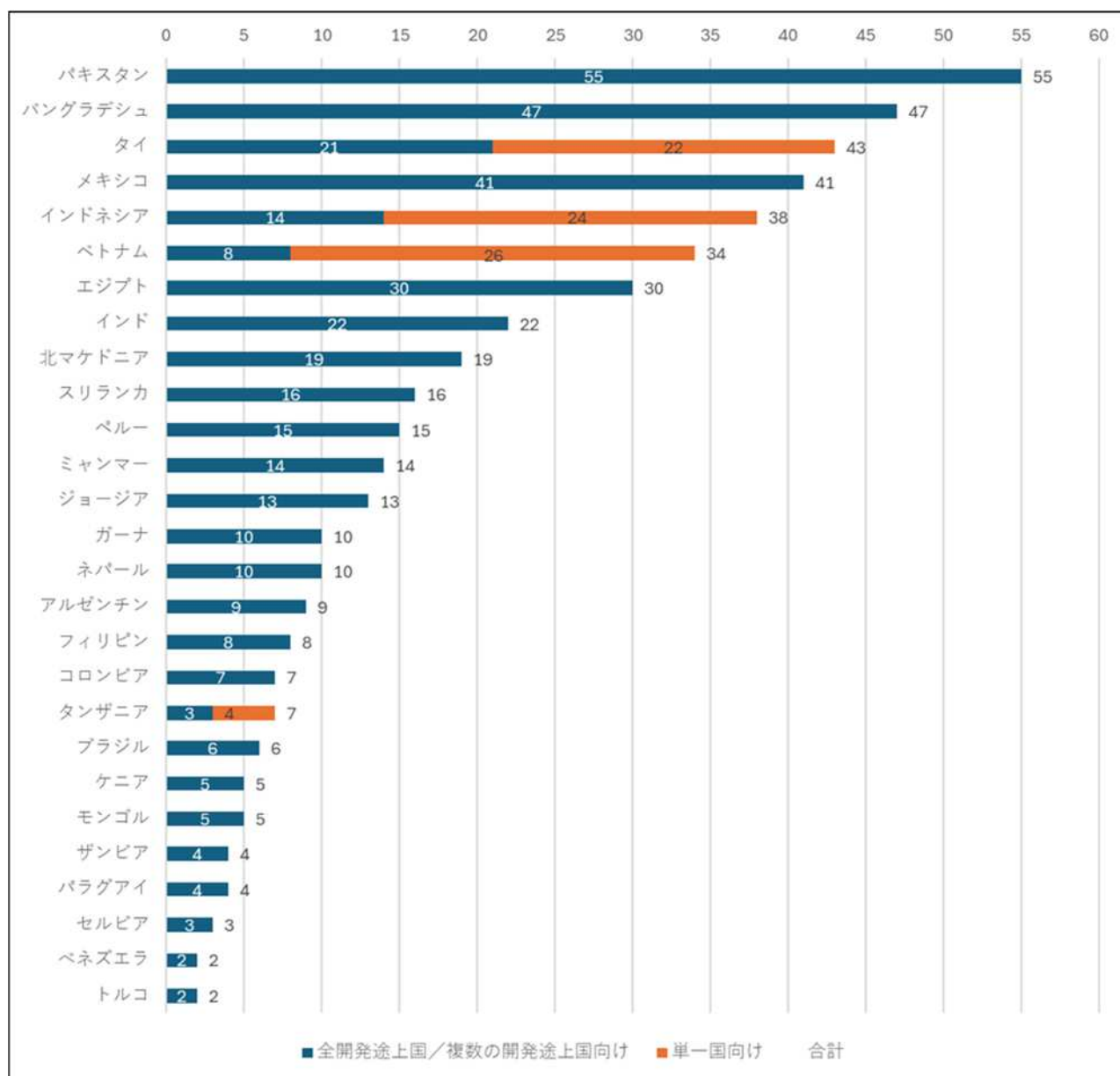
No	対象国	コース名	概要	実施期間	人数
6	アフリカ	アフリカ・イノベーションマネジメント研修コース (AFIM)	既存のシステムや常識の枠にとらわれない事業機会の発見、新しい価値の創出、ビジネスモデル策定等を学び、イノベティブな新規事業の立案能力を高める。	2024/12/9- 2024/12/20	26 名
7	インドネシア	インドネシア企業経営研修コース (IDCM)	品質管理、マーケティング戦略、カーボンニュートラル、DX 等、企業が直面する経営課題について理解を深め、課題の本質を把握し、経営基盤と競争力の強化に向けた具体的な解決策を考え、イニシアチブを取るための能力を高める。	2025/1/15- 2025/1/28	24 名
8	全開発途上国	ビジネスイノベーションと組織開発研修コース 2 (BOLD2)	ビジネスイノベーションを起こすことやビジネスイノベーションの起きる組織風土改革を推進することに必要なリーダーとしての能力を高める。	2025/1/22- 2025/2/4	26 名
9	東南アジア 北東アジア	東南・北東アジアリーダーシップ研修コース (ASLD)	実践的なリーダーシップの考え方や、DX 化で求められる経営戦略や組織開発についての理解を深め、自身の軸となる「リーダーシップの持論」の醸成を促し、参加者自身のリーダーシップの能力を高める。	2025/1/22- 2025/2/4	19 名
10	全開発途上国	循環経済型ビジネスモデルへの転換研修コース (CEB)	サーキュラーエコノミーの概念や手法を学び、参加者が自社においてサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルへの転換を推進するための能力を高める。	2025/2/5- 2025/2/18	25 名
11	全開発途上国	企業経営研修コース (PJCM)	日本的経営の考え方や手法を学び、自社の企業経営に融合させる可能性を検討することで、経営者としてのマネジメント能力を高める。	2025/2/12- 2025/2/27	26 名
12	南アジア	南アジア新規事業創出研修コース (SABC)	起業家精神について理解を深め、事業創造の可能性を検討し、新事業を設計できる能力を高める。	2025/2/12- 2025/2/26	22 名
13	ベトナム	ベトナム・AI・IoT を活用した課題解決研修コース (VNAI)	AI・IoT を活用し参加者が自社の課題解決策を策定できる能力を高める。	2025/2/13- 2025/2/26	26 名
14	全開発途上国	品質管理研修コース (QCTC)	品質管理活動の正しい進め方について理解を深める。	2025/2/20- 2025/3/7	25 名
15	中南米	中南米・組織活性化のためのマネジメント研修コース (LAOR)	組織活性化を促すリーダーの姿勢や組織開発の手法を学び、自社の今後の経営の在り方を考え、企業等において組織を活性化するためのマネジメント能力を高める。	2025/2/20- 2025/3/5	28 名
16	タイ	タイ・ファミリービジネスマネジメント研修コース (THFB)	日本の優れたファミリービジネス企業に特徴的な经营理念や経営管理手法、経営管理のあり方を学び、自社の経営にどの様に適用するか検討することで経営者としての能力を高める。	2025/3/4- 2025/3/17	22 名
17	全開発途上国	品質問題解決演習コース (PQPS)	QC的問題解決法の考え方と活用方法について、実践的なQCストーリーの各ステップを習得することにより、参加者の職場における品質問題の具体的アプローチを見出す能力、並びに問題解決を組織的に指導・推進できる能力を高める。	2025/3/5- 2025/3/18	26 名
18	東欧	東欧イノベーションマネジメント研修コース (EEIM)	既存のシステムや常識の枠にとらわれない事業機会の発見、新しい価値の創出、ビジネスモデル策定等について、イノベティブな新規事業の立案能力を高める。	2025/3/6- 2025/3/19	26 名

No	対象国	コース名	概要	実施期間	人数
19	タンザニア	タンザニア地熱発電プロジェクト管理研修コース(TZGP)	タンザニアの地熱発電所の効率的な運営を推進するために、日本が有する地熱発電に関わる機器、運営技術についての理解を深め、タンザニアへの地熱発電所の導入及び管理運営能力を高める。	2025/3/6-2025/3/12	4名
20	全開発途上国	現場の創意工夫による生産性向上研修コース(PICG)	現場従業員の創意工夫を活用したものづくり手法(5S、IE、からくり改善®など)を模擬生産ラインを使った演習を通して学び、生産性向上を推進する課題発見力・改善力を高める。	2025/3/11-2025/3/21	23名
総計					469名

国別の研修生数は、【図表 2-7】のとおりである。27 か国から 469 名の研修生を受け入れている。

【図表 2-7】研修生数(国別)

n=469



③協会企画型オンライン研修

協会企画型オンライン研修のコース概要及び参加者数は、【図表 2-8】のとおりである。

【図表 2-8】協会企画型オンライン研修コース一覧

No.	実施国	研修タイトル	概要	実施期間	人数
1	ナイジェリア	日本のものづくり企業の特徴と生産性向上研修 (ORNG01)	日本企業の特徴と日本のものづくり企業が取り組んできたカイゼン、5S、QC など生産性向上に関する手法を理解する。	2024/7/23	141 名
2	スーダン	グローバルバリューチェーンへの参画を通じた持続可能なビジネス高度化戦略研修 (ORSD01) ※英語で実施	企業の事業戦略の策定とその成長可能性に国際的な生産ネットワーク、いわゆるグローバル・バリューチェーン (GVC) の枠組みを応用することが有効であるが、GVC における組織及びその運営については、環境及び社会の両側面における持続可能性を主流化することがますます求められるようになっている。日々の企業経営において持続可能性を実現する際に生じる困難や課題を議論し、技術的なギャップを特定し、そうした技術を持つ日本をはじめとした先進国企業との連携のあり方を学ぶ。	2024/9/2- 2024/9/3	91 名
3	モロッコ	AI・IoT の実践研修ー生成 AI 利用のメリットー (ORMA01)	AI・IoT の実践技術として職業訓練現場での活用方法と同技術を新たな付加価値の創出に活用している日本の事例を学んだ上、近年登場している生成 AI (ChatGPT) の活用について学ぶ。	2024/9/11	273 名
4	ナミビア	グローバルバリューチェーンへの参画を通じた持続可能なビジネス高度化戦略研修 (ORNA01) ※英語で実施	企業の事業戦略の策定とその成長可能性に国際的な生産ネットワーク、いわゆるグローバル・バリューチェーン (GVC) の枠組みを主流化する際、日々の企業経営において持続可能性を実現する際に生じる困難や課題、技術的なギャップを解消する技術を持つ日本をはじめとした先進国企業との連携のあり方を学ぶ。	2024/10/3- 2024/10/4	35 名
5	アフリカ	価値共創マーケティング研修 (ORAF01) ※英語で実施	価値共創マーケティングの意義、可能性について理解し、企業の実践事例や価値共創マーケティングの進め方について学ぶことで、製品やサービスの価値を向上させ、企業・販売代理店の競争力を高める。	2024/10/13 ・ 2024/10/26	108 名
6	ナイジェリア	AI・IoT を利活用した業務革新 (ORNG02)	AI・IoT の基本的概念と、日本の中小企業における AI・IoT の活用事例について学び、自社の課題、業務フローを分析し、AI・IoT 活用に関するアクションプランを作成することにより、AI・IoT を活用した自社の業務革新を推進する。	2024/11/12- 2024/11/13	25 名

No.	実施国	研修タイトル	概要	実施期間	人数
7	インド	脱炭素経営に向けた実践的な取り組み研修(ORIN01)	GHG(温室効果ガス)削減を巡る世界の動向を学んだのち、GHG 排出量算定方法を習得し、現状を可視化する方法を身に着ける。さらに、工場における省エネ活動や再生エネルギーの導入と調達方法など、GHG 削減に向けた具体的な取り組みを学ぶことで、GHG 削減の重要性を理解し、削減の取り組みを推進する。	2025/1/22～ 2025/1/23	252 名
8	インド	持続可能な 21 世紀型企業経営研修(ORIN02)	自社における従業員や組織の活性化、継続的業績向上を実現できる経営人材の育成を目的に、「させる/させられる」ではなく「してもらう/してあげる」を交換する SHIEN(支援)の考え方を根底に、経営者としての資質と能力を向上させる。	2025/2/27～ 2025/2/28	34 名
総 計					959 名

④海外研修

海外研修のコース概要及び研修生数は、案件募集型は【図表 2-9】、協会企画型は【図表 2-10】のとおりである。

【図表 2-9】海外研修(案件募集型)コース一覧
(通常型、オンライン型)

No.	研修生国	コース名	ねらい	実施期間	人数
1	タイ	高精度抜型品質向上のための新型マシニングセンタ(CNC)による型製作研修	高精度抜型製作の新型機を使った型製作の操作方法やメンテナンス方法を現地オペレーターに習得させ、これまでタイ工場で製作できなかったタイプの高精度抜型の受注に対応し、また品質の問題で獲得できなかった顧客からの受注獲得を目指す。	2024/04/22～ 2024/05/17	5
2	ベトナム	型制作・生産工程管理の基礎研修	製品量産に入る前段階の型作成と生産工程表作成の技術を習得することにより、現地で原価計算ができるようになりタイムリーに見積作成ができるようにする。	2024/04/22～ 2024/04/27	5
3	インドネシア	品質向上および欠点削減を目的としたガムテープ基布製造における最新操作技術および管理ノウハウ習得のための研修	顧客から高品質なガムテープ基布の供給を要求されているため、ガムテープ用基布の製造工程において、日本で実践されている製造管理、品質管理ノウハウを習得し、不具合を改善し品質向上を目指す。	2024/06/24～ 2024/07/02	25
4	インド (オンライン)	工程改善 基礎オンライン研修	インドの工場が、現在、日本やヨーロッパに依存している改善活動について理解し、自分たち自身で進められるようにする。	2024/07/15～ 2024/07/23	16

No.	研修生国	コース名	ねらい	実施期間	人数
5	ウズベキスタン	自動車メーカーの要求水準を満たすための工場運営及びネジ生産技術確立のための研修(グループ1)	機械段取り、金型セッティング、原価計算方法、QMS 各帳票類の管理運用と修正、画像選別機を使用した検査方法を習得することで、品質水準をクリアした部品の供給開始を目指す。	2024/08/08～ 2024/08/12	7
6	ウズベキスタン	同上 (グループ2)		2024/08/08～ 2024/08/12	7
7	インドネシア	インドネシア法人の工場立ち上げに伴うアクリル、缶バッチ、アパレル関連製品の製造プロセス研修	機械の操作、機能、安全性等に関するノウハウを習得し、また、日本の知的財産の適切な管理について理解し、2024 年 8 月に操業開始できるようにする。	2024/08/08～ 2024/08/14	12
8	モンゴル	PHP による Web システム開発の基礎研修	新規に受注した研修管理システムの開発のため、情報システム開発における構想設計から詳細設計の流れを把握し、自ら開発環境を構築し、PHP を使った Web 開発に着手できるようにする。	2024/08/18～ 2024/08/20	7
9	マレーシア	ゴム製品の生産性および品質向上のための金型知識およびメンテナンス研修	増産が見込まれているため、金型設計における品質と生産性との関連性の知識に加え、金型の適切な保存、およびメンテナンス方法を習得し、安定的な品質確保、および生産性の向上を目指す。	2024/09/03～ 2024/09/05	7
10	マレーシア	ゴム製品の生産性向上を目的とした工程改善実践研修	増産が見込まれているため、圧縮成形工程において、改善活動で最初に行う実態調査、改善方法、改善の実施、検証方法を理解し習得することで、現地従業員が改善を実践できるようにする。	2024/09/03～ 2024/09/05	7
11	マレーシア	オゾン層保護と温暖化防止のためのフロンガスの回収及び再生	冷凍空調機器を扱うサービス会社など冷媒を扱う現地企業が、フロンガス回収について環境及び経済面の重要性を理解すること。そして、日本製を使用したフロンガスの回収方法について理解し実行できるようにする。	2024/09/18～ 2024/09/21	20
12	タイ	革新的冷凍機油技術研修	販売代理店や空調機器等メーカー、保守業者が、新冷凍機油についての基本的な性能、用途、適用範囲、セールスポイントを理解し、客先に説明ができるようにする。	2024/10/17～ 2024/10/18	50
13	マレーシア	射出成形金型の中級研修	体系的な射出成形金型の教育システムがないため、射出成形金型構造および機能の理解、不良状況に応じた正しいメンテナンス・条件調整の実践により、安定した品質確保、及び生産性向上を目指す。	2024/11/11～ 2024/11/22	10
14	マレーシア	プレス加工の中級研修	体系的なプレス加工の教育システムがないため、プレス金型および加工の理解、不良状況に応じた正しいメンテナンス、調整方法の習得により、安定した品質確保および生産性向上を目指す。	2024/11/25～ 2024/12/06	11
15	タイ	シルク印刷・インキジェット印刷の技術力向上研修	印刷の材料の特性の理解、不良を発生させない点検項目の理解、不良発生の原因の理解、確認のスピード向上させることで、タイ工場の生産性・品質面を日本国内工場と同レベルに引き上げる。	2024/11/20～ 2024/11/22	22

No.	研修生国	コース名	ねらい	実施期間	人数
16	インド	電動二輪向けリチウムイオン電池の量産立上げに関する品質管理研修	より高い水準の品質管理、品質保証が要求される電動二輪向けリチウムイオン電池の製造に関し日系顧客の QMS を習得し、顧客の品質要求を独力で理解できるようにする。	2024/12/17～ 2024/12/19	12
17	タイ	非常停止スイッチ製品の生産移管に必要な製品知識、製造技術、品質管理習得のための研修	2025 年に日本の工場からタイ拠点へ生産ラインを移管する計画があるため、作業標準、検査規格に基づいた作業と品質管理を行えるレベルまで習得することで、生産移管後の本生産において、日本と同等の生産性及び安定品質を目指す。	2025/01/07～ 2025/01/17	12
18	ミャンマー	日本の電子マンガ制作基礎技術研修	日本の電子マンガ制作の持つ独特なルールの理解および専門的な実践トレーニングを通し、着彩業務の専門スタッフとしての技術を習得することにより、マンガ制作ができるようにする。	2025/01/19～ 2025/02/08	15
19	タイ	デンタル CAD 実践講座（初級・中級）	2024 年 1 月に法人設立したタイ子会社の技術者がデンタル CAD ソフトの操作方法を習得し、技術向上を図ることで、受注量拡大を目指す。	2025/01/22～ 2025/02/19	11
20	メキシコ	円錐角膜用コンタクトレンズの製品普及に向けた技術教育研修	業務提携先に対しレンズの製品知識、技術、適切なレンズの処方、正しいフィッティングのノウハウを指導することで、現地ドクターへの適切な説明、患者への正しいフィッティング方法等のサポートができるようにすると同時に、メキシコ国内で製品の認知・普及と市場開拓を目指す。	2025/01/23～ 2025/01/24	10
21	南アフリカ (オンライン)	工程改善 基礎オンライン研修	現在、日本に依存している改善活動について理解し、自分たち自身で進められるようにする。	2025/2/24～ 3/4	14
22	フィリピン (オンライン)	工程改善 基礎オンライン研修	現在、日本に依存している改善活動について理解し、自分たち自身で進められるようにする。	2025/2/27～ 3/7	12
総 計					297 名

(注 1)審査承認後取消案件を除く

(第三国型、第三国実務型)

No.	実施国	コース名	ねらい	実施期間	参加者内訳	人数
1	タイ (実務型)	シルバージュエリー加工技術 (ヤスリがけ工程)の習得及び技術向上	シルバージュエリーの加工において、シンプルな形状のものだけでなく、入り組んだ形状のヤスリ掛け技術を習得し、品種増へ対応できる応用力を習得する。	2024/07/08～ 2024/07/19	ラオス 1 名	1
2	タイ (実務型)	シルバージュエリー加工技術 (仕上げ工程)の習得及び技術向上	シルバージュエリーの加工において、シンプルな形状のものだけでなく、入り組んだ形状の製品の仕上げ技術を習得し、品種増へ対応できる応用力の習得を目指す。	2024/07/08～ 2024/07/19	ラオス 2 名	2
3	インド	ビル用マルチエアコン(VRV)の据付修理技術の習得およびサービス研修	機器の点検・サービス業務を行う販売店のエンジニアを対象に研修を実施し、予防保全を徹底し、製品の省エネ性や快適性を 100%発揮できるように機器を稼働させることで、顧客だけでなく、機器設置国のエネルギー消費量の減少に貢献する。	2024/09/23～ 2024/09/27	ケニア 21 名、 タンザニア 1 名	22
4	インド	サービス品質とプロセス改善による顧客満足度向上	アフリカでの新車販売に応じてアフターサービスの需要も急増しているため、アフリカ各国の代理店サービススタッフが、標準作業手順を身に付け、現地のサービスメカニックに対して指導、普及を行い、すべてのお客様に対して新車販売代理店に相応しい高品質なサービスを提供できるようにする。	2024/11/25～ 2024/11/29	ベナン 1 名、カメルーン 1 名、エジプト 1 名、エチオピア 2 名、ガーナ 1 名、コートジボワール 2 名、モーリシャス 2 名、モザンビーク 1 名、セネガル 1 名、南アフリカ 1 名、チュニジア 1 名、ブルンジ 1 名、ルワンダ 1 名、トーゴ 1 名、ケニア 1 名	18
5	トルコ (一部オンライン)	工程改善 基礎 オンライン研修	参加者が、企業が取り組んでいる工程改善活動について理解することで、現在、日本やヨーロッパに依存している改善活動を、自分たち自身で進められるようにする。	2025/01/06～ 2025/02/07	メキシコ 14 名、インド 2 名、ブラジル 2 名、コロンビア 1 名、チュニジア 1 名、トルコ 2 名、ニカラグア 1 名、エジプト 1 名	24
6	カンボジア	中央銀行デジタル通貨の基本と実運用に係る研修	カンボジア中央銀行のデジタル通貨導入事例を通して理解促進を図り、参加者が自国へのデジタル通貨導入について具体的に検討できるようにする。	2025/01/06～ 2025/01/09	パキスタン 5 名	5
7	マレーシア	VRF システムの基本構造の理解と機能、実践力強化のための研修	VRF システムに関する理論的な理解を深めると同時に、実際の設置や運用に関する実践的なスキルを習得することで、問題解決能力を高め、現場での即戦力として活躍できるようにする。	2025/01/15～ 2025/01/17	カンボジア 23 名	23

No.	実施国	コース名	ねらい	実施期間	参加者内訳	人数
8	インド	アフリカにおける純正部品の利用拡大とアフターマーケットにおける企業ブランドの確立	アフリカでは修理メンテナンスの需要が増えているが、安価な非純正部品の使用が課題となっている。現地販売代理店に対し、純正部品の機能や使用メリット、修理工場への純正部品の使用啓蒙活動、代理店での在庫管理などの研修を行うことにより、顧客の安全を確保するとともに、ブランドイメージの確保や代理店の収益改善を促進する。	2025/01/27～ 2025/01/31	モーリシャス 2 名、マラウイ 1 名、アンゴラ 1 名、マリ 1 名、モザンビーク 1 名、カメルーン 2 名、エチオピア 2 名、ルワンダ 1 名、ザンビア 2 名、コンゴ 1 名、チュニジア 1 名、ケニア 1 名、ガーナ 2 名、トーゴ 1 名、タンザニア 1 名	20
総 計						115 名

【図表 2-10】海外研修(協会企画型)コース一覧

No.	実施国	研修タイトル	概要	実施期間	人数
1	ベトナム	セーフティーベシックスアセッサ (SBA) 基礎研修-機械運用安全-(OOVN01)	生産現場に関する安全知識を高め、自社で適切な機械の使用・安全対策を講じることができるよう機械安全に関する実務能力を高める。	2024/7/22- 2024/7/23	32 名
2	ラオス	内陸国ラオスにおける企業経営戦略-コネクティビティ向上と地場産業振興 (OOLA01)	ラオスの企業経営者、経営幹部に対し、自社の経営環境を見極め、日系企業とローカル企業との取引機会、国際的なサプライチェーンへの組み込み、タイプラスワン周辺諸国との産業補完関係を構築し、地場産業の振興に貢献できる人材を育成する。	2024/11/27- 2024/11/28	52 名
3	タイ	タイ版スマートものづくり応援隊創設支援 IoT 化指導員育成 (OOTH01)	伴走型でタイ中堅・中小企業へのカイゼン指導が出来るよう、現場カイゼンや IoT、ロボット導入支援に必要な知識、技法を習得する。また、実際の企業で OJT を実施し、自らタイ中堅・中小企業に対し IoT/ロボット化の指導を行う。これらを通じて IoT 化支援指導員として必要な能力を高める。	2025/1/8- 2025/2/13	30 名
4	タイ	Digital Skill for Factory 研修 (OOTH02)	生産現場の IoT 活用に関する概要を理解した上で、実際にツールを用いたデータ収集と分析を行い、取得したデータを用いた自動化によって自社の生産性を向上するためのスキルを高める。	2025/1/21- 2025/1/23	30 名
総 計					144 名

(2) 専門家派遣事業

専門家派遣制度の利用企業数（派遣元企業数）、派遣専門家数及び指導対象者数は、【図表 2-11】のとおりである。

派遣専門家の数は 44 名（うち 1 名がジュニア専門家）、その専門家に指導を受けた対象者数は 445 名で、専門家 1 人当たり約 10 名にのぼり、一度の専門家派遣にて現地で多くの人材を育成できる特徴が確認された。

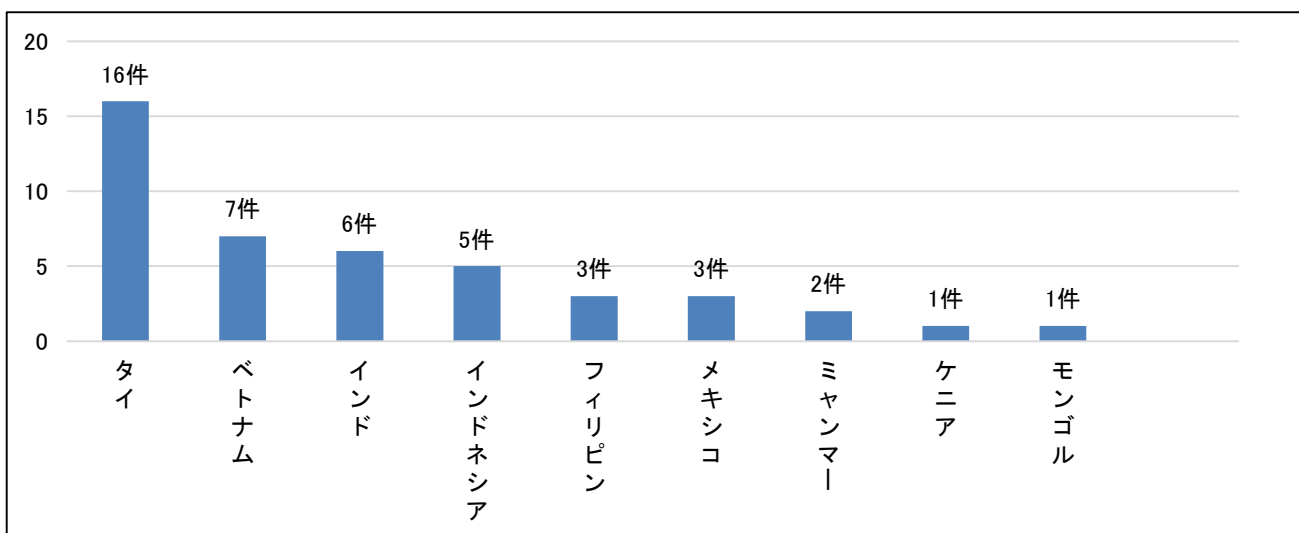
専門家の派遣先は近年 ASEAN 地域が主であるが、国別ではタイへの派遣が最も多い結果になった。業種では、自動車その他輸送用機器での派遣件数が最も多かった。

【図表 2-11】派遣専門家数

	中小・中堅企業	一般企業	計
企業数	28 社	2 社	30 社
派遣専門家数	41 名	3 名	44 名
指導対象者数	411 名	34 名	445 名

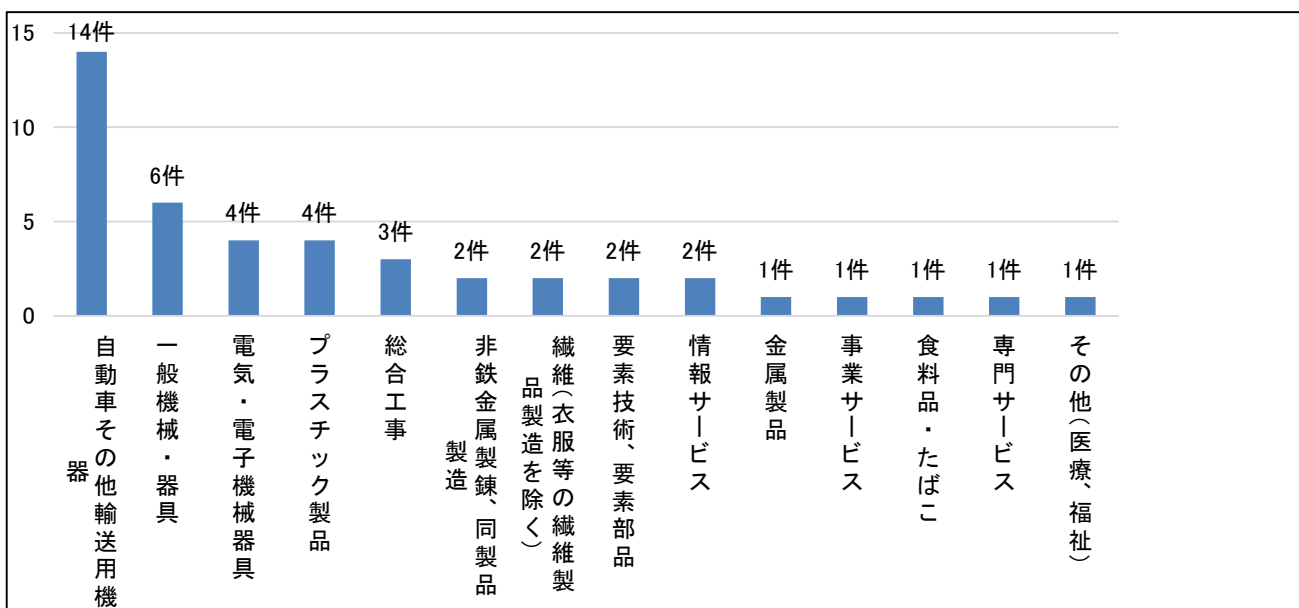
【図表 2-12】専門家派遣 派遣件数(国別)

n=44



【図表 2-13】専門家派遣 派遣件数(業種別)

n=44



(3) 寄附講座開設事業

寄附講座の講座、インターンシップの概要及び参加者数は【図表 2-14】のとおりである。

【図表 2-14】寄附講座一覧

No	講座開設国 都市 指導方法	講座名	対象大学	講座 実施期間	講座 参加人数	インターンシップ 実施期間	インターン 人数
1	ベトナム ハノイ (対面)	再生可能エネルギー 発電所電気主任技術 者(電験三種)養成講 座(2年間コース)	ハノイ工科大学/電力 大学	2022/10/10 -2024/8/14	62 名	2024/8/15- 2024/8/24	15 名
2	ルワンダ/モザン ビーク キガリ/マプト (オンライン)	機械学習エンジニア コース	アフリカリーダーシップ 大学/運輸通信高等学 院	2023/10/2- 2024/6/21	58 名	2024/8/1- 2024/9/3	5 名
3	ベナン ロコッサ (オンライン)	機械学習エンジニア コース	国立理工科大学国立 産業技術高等研究所	2023/10/2- 2024/7/25	31 名	2024/8/1- 2024/8/30	2 名
4	ナイジェリア アブジャ (オンライン)	機械学習エンジニア コース	アブジャ大学/ベイズ大 学	2023/10/10 -2024/7/5	103 名	2024/8/1- 2024/8/26	11 名
5	ベナン アボメカラビ (オンライン)	Web エンジニアコー ス	アボメカラビ大学/アボ メカラビ工学校	2023/10/23 -2024/12/7	35 名	2025/1/20- 2025/1/29	3 名
6	ベトナム ハノイ (対面)	再生可能エネルギー 発電所電気主任技術 者(電験三種)養成講 座(2年間コース)	ハノイ工科大学/電力 大学	2023/10/25 -2025/8/31 (予定)	58 名 (予定)	2025/8/14- 2025/8/31 (予定)	25 名 (予定)
7	ミャンマー ヤンゴン/マンダレー (オンライン)	Kubernetes エンジ ニア実践力養成講座	情報技術大学/ヤンゴン コンピューター大学/ヤ ダナーボンサイバーシ ティ技術大学/ミャンマ ー情報技術大学/マンダ レーコンピューター大学	2024/2/1- 2024/4/30	29 名	なし	-
8	インドネシア バンドン (オンライン/対面)	ビジネス・アナリティク ス・コンサルティング	バンドン工科大学	2024/2/7- 2024/5/15	40 名	なし	-
9	インドネシア ブカシ (対面)	第 4 次産業革命に対 応する日本のものづ くりーラーバースील製 造における実践	ペリタバンサ大学	2024/2/3- 2024/5/25	49 名	なし	-
10	ベトナム ホーチミン (オンライン)	Google Cloud Vision API を使用した光学 文字認識(OCR)に関 する講座	ホーチミン市工科大学	2024/4/12- 2024/4/22	22 名	2024/6/6- 2024/8/9	8 名

No	講座開設国 都市 指導方法	講座名	対象大学	講座 実施期間	講座 参加人数	インターンシップ 実施期間	インターン 人数
11	ミャンマー ヤンゴン/マンダレー (オンライン)	GeneXus エンジニア 実践力養成講座	情報技術大学/ヤン ゴンコンピューター大 学/ヤダナーボンサイ バーシティ技術大学	2024/5/2- 2024/6/28	25 名	2024/7/1- 2024/9/30	25 名
12	ベトナム ホーチミン (対面)	サイバーセキュリティ 実践講座	ホーチミン市工業大 学/ホーチミン経済大 学	2024/5/13- 2024/5/24	48 名	なし	-
13	スリランカ マハラガマ (オンライン/対面)	組込みシステム開発 技法と品質管理に関 する講座	スリランカ日本情報 科学大学	2024/6/4- 2024/6/16	35 名	2024/10/4- 2024/12/23	4 名
14	モンゴル ウランバートル (対面)	機械設計エンジニア 養成講座	学校法人新モンゴル 学園新モンゴル高専 /モンゴル科学技術 大学付属高専/モン ゴル工業技術大学附 属高専	2024/6/18- 2024/6/19	32 名	2024/8/26- 2024/8/30	6 名
15	モンゴル ウランバートル (対面)	制御システム設計講 座	学校法人新モンゴル 学園新モンゴル高専 /モンゴル工業技術 大学附属高専	2024/6/18- 2024/6/19	17 名	2024/8/26- 2024/8/30	2 名
16	タイ バンコク/ナコーンラ ーチャシーマー (対面)	Lean & Clean Automation/ F-IoT 講座	泰日工業大学/スラ ナリー工科大学	2024/6/26- 2024/11/1	16 名	2024/7/19- 2025/3/7	16 名
17	エジプト アレクサンドリア (対面)	プロセス産業向け最 新制御システム講座	エジプト日本科学技 術大学	2024/7/9- 2024/7/11	34 名	2024/10/27 -2025/2/25	3 名
18	ベトナム ハノイ (対面)	FA 設備のバーチャ ルコミッションング実 践講座	ハノイ工科大学/電力 大学	2024/7/15- 2024/8/23	18 名	なし	-
19	ベトナム ハノイ (対面)	先端 IT と半導体シス テムの技術とビジネ ス講座	ハノイ工科大学	2024/7/23- 2024/11/28	22 名	なし	-
20	ベトナム ホーチミン (オンライン)	.NET Blazor による Web 開発、Python を 用いたデータ分析、 Low-code・No-code 開発に関する講座	ホーチミン工業大学	2024/7/29- 2024/11/15	25 名	なし	-

No	講座開設国 都市 指導方法	講座名	対象大学	講座 実施期間	講座 参加人数	インターンシップ 実施期間	インターン 人数
21	ベトナム ホーチミン (オンライン)	Node.js を活用した API 設計に関する講 座	ホーチミン市工科大 学	2024/8/5- 2024/8/19	27 名	なし	-
22	タイ バンダブリー/バンコク (オンライン/対面)	生産スケジューラシ ステムによる製造業 の IT 化講座	パンヤピワット経営大 学/泰日工業大学	2024/9/2- 2025/3/7	26 名	なし	-
23	モンゴル ウランバートル (オンライン/対面)	高度な Linux の運用 技術とセキュリティ講 座	モンゴル工業技術大 学附属高専	2024/9/1- 2025/6/30 (予定)	38 名 (予定)	なし	-
24	インドネシア ジャカルタ (オンライン/対面)	ホスピタリティ・マネジ メント講座	ダルマブルサダ大学	2024/9/9- 2024/9/10	28 名	2024/9/16- 2025/3/15	1 名
25	ベトナム ダナン (対面)	サイバーセキュリティ 実践講座	ダナン科学技術大学 /ズイタン大学/ベトナ ム韓国情報通信技術 大学	2024/9/23- 2024/9/28	161 名	なし	-
26	インドネシア デンパサール/ジ ンバラン (対面)	Web エンジニア育成 講座	インドネシア技術経 営大学/ウダヤナ大 学/プリマカラ大学/ シティコム工科大学/ バリ州立ポリテクニク	2024/9/23- 2025/3/18	27 名	なし	-
27	モンゴル ウランバートル (対面)	日本の道路工学理論 と応用講座	モンゴル工業大学付 属モンゴル高専技術 カレッジ	2024/10/15 - 2024/10/18	15 名	2025/1/13- 2025/1/25	2 名
28	インドネシア マカッサル (オンライン/対面)	特殊配管の設計・溶 接施工管理技術者育 成講座	マカッサル産業技術 アカデミー	2024/11/1- 2025/2/14	55 名	2025/2/19- 2025/3/3	18 名
29	ベトナム カントー/ホーチミン (オンライン/対面)	システム開発におけ る管理手法と Java プ ログラミング実践講 座	カントー大学/ベトナム 国家大学ホーチミン市 校自然科学大学	2024/10/24 -2025/2/14	5 名	なし	-
30	フィリピン カミギン州 (オンライン/対面)	日本の教育における 第二言語習得として の英語教育講座	カミギン州立大学	2024/10/30 -2025/5/31 (予定)	23 名 (予定)	2025/10/1- 2025/11/1 (予定)	5 名 (予定)
31	モンゴル ウランバートル (対面)	電気・機械設計エン ジニア養成講座	学校法人新モンゴル 学園新モンゴル高専	2024/10/7- 2024/10/9	11 名	2025/1/13- 2025/1/23	3 名

No	講座開設国 都市 指導方法	講座名	対象大学	講座 実施期間	講座 参加人数	インターンシップ 実施期間	インターン 人数
32	インド バンガロール (オンライン/対面)	日本企業での就職に 向けた最新技術講座 (機械設計、AI、IoT、 組込みシステム)	KPR 工科大学/チェ ンナイ工科大学/ソ ナ工科大学/クマラ グル工科大学/シリ エシュワ工科大学/ ニッタミナクシ工科 大学/ヌータン工科大 学	2024/10/7- 2025/3/28	64 名	なし	-
33	ミャンマー ヤンゴン (オンライン)	IT エンジニア実践 力・ビジネススキル養 成講	情報技術大学	2024/11/9- 2025/4/26 (予定)	21 名 (予定)	2025/5/1- 2025/7/30 (予定)	3 名 (予定)
34	ミャンマー ヤンゴン (対面)	ホテル・旅館業向け 即戦力人材養成講座	ヤンゴン外国語大 学/National Management Degree College	2024/11/6- 2024/11/30	12 名	なし	-
35	ベトナム ハノイ (オンライン/対面)	CNC 工具研削機によ る最新工具研削技術 講座	ハノイ工科大学	2024/11/12- 2024/12/13	27 名	2025/1/23- 2025/2/26	2 名
36	マラウイ/タンザニア/ モザンビーク/ ルワンダ リロングウェ/ブラン タイヤ/マンゴチ/アル ーシャ/マプト/キガリ (オンライン)	AI データエンジニア コース	DMI 聖ヨハネ・バプ テスト大学/運輸通 信高等学院	2024/11/15- 2025/8/28 (予定)	32 名 (予定)	2025/9/2- 2025/9/30 (予定)	15 名 (予定)
37	ガーナ/ナイジェリア/ シエラレオネ クマシ/セコンディタ コラディ/アベティフィ/ アブジャ/フリータウン (オンライン)	生成 AI × Web エン ジニアコース	クワメ・エンクルマ 科学技術大学/ガー ーナ・プレスビテリ アン大学/アブジャ 大学/ベイズ大学/ 経営技術大学	2024/11/18- 2025/8/29 (予定)	45 名 (予定)	2025/9/1- 2025/9/29 (予定)	15 名 (予定)
38	ボリビア サンタクルス (オンライン)	AI データエンジニア コース	ガブリエル・レネ・モ レノ自治大学	2024/11/22- 2025/8/28 (予定)	96 名 (予定)	2025/9/1- 2025/9/29 (予定)	10 名 (予定)
39	ミャンマー ヤンゴン (対面)	建設業における BIM 技術者養成講座	情報技術大学	2024/11/6- 2025/4/30 (予定)	27 名 (予定)	2025/5/20- 2025/8/13 (予定)	4 名 (予定)
40	カンボジア プノンペン (対面)	実践的機械設計/ IoT 活用講座	カンボジア工科大 学	2024/12/6- 2024/12/7	30 名	2025/1/27- 2025/3/7	2 名

No	講座開設国 都市 指導方法	講座名	対象大学	講座 実施期間	講座 参加人数	インターンシップ 実施期間	インターン 人数
41	インドネシア ジョグジャカルタ (対面)	知識科学と AI を活用 したソリューション開 発講座	ガジャ・マダ大学	2024/12/17- 2024/12/18	30 名	2025/2/3- 2025/2/28	4 名
42	ベトナム ハノイ (オンライン/対面)	工業用バルブ製造エ ンジニア育成講座	ハノイ工科大学	2024/12/19- 2024/12/20	7 名	なし	-
43	タイ プラチーンブリー /バンコク/ パトゥムターニー /チョンブリー (対面)	コントロールバルブ基 礎講座	キングモンクット工 科大学ノースバンコ ク校/マハナコーン 工科大学/パトゥム ターニーテクニカ ル・カレッジ/タイオ ーストリアンテクニカ ルカレッジ	2024/11/6- 2024/12/20	145 名	なし	-
44	パキスタン イスラマバード/ ラホール/カラチ (オンライン/対面)	高度IT 人材育成講座	国立科学技術大学 /国立コンピュータ・ 新興科/COMSATS 大学/ラホール工科大 学/中央パンジャ ブ大学/パンジャ ブ大学/カラチ大学 /NED 工科大学/経 営管理学院	2025/1- 2025/12 (予定)	53 名 (予定)	なし	-
45	カンボジア プノンペン (対面)	VRF(可変冷媒流量) システムに関する技 術講座	カンボジア工科大 学	2025/1/8- 2025/3/12	53 名	なし	-
46	タイ バンコク (対面)	ガラス製造技術講座	チュラロンコン大学	2025/1/7- 2025/4/22 (予定)	30 名 (予定)	2025/6/1- 2025/6/4 (予定)	5 名 (予定)
47	ミャンマー マンダレー (オンライン)	Visual LANSA を活用 したローコードアプリ 開発講座	ミャンマー情報技術 大学	2025/1/7- 2025/2/26	10 名	2025/3/3- 2025/3/21	10 名
48	マレーシア クアラルンプール (対面)	日系企業管理職候補 者向けマネジメントス キル講座	マレーシア日本国 際工科院	2025/1/7- 2025/7/31 (予定)	47 名 (予定)	2025/8/1- 2025/11/30 (予定)	2 名 (予定)
49	タイ パトゥムターニー (対面)	Carbon-Neutral/IoT 講座	タマサート大学シリ ントーン国際工学 部	2025/1/9- 2025/1/10	16 名	2025/1/13- 2025/3/7	4 名
50	フィリピン セブ (オンライン)	テックキャリアプログ ラム Javascript コー ス	セブ工科大学	2025/1/13- 2025/5/5 (予定)	91 名 (予定)	なし	-

No	講座開設国 都市 指導方法	講座名	対象大学	講座 実施期間	講座 参加人数	インターンシップ 実施期間	インターン 人数
51	フィリピン セブ (オンライン)	テックキャリアプログラ ム Python/AWS コ ース	サンカルロス大学	2025/1/22- 2025/5/17 (予定)	45 名 (予定)	なし	-
52	タイ バンコク (対面)	サービスデザイン講 座	キングモンクット工 科大学トンブリ校	2025/1/10- 2026/1/31 (予定)	18 名 (予定)	なし	-
53	タイ バンコク (対面)	ロジスティクス基礎講 座	キングモンクット工 科大学ノースバンコ ク校	2025/2/13- 2025/2/20	75 名	なし	-
54	ベトナム ハノイ (オンライン)	農業生産管理ソフト を活用したスマート農 業講座	ベトナム国家農業 大学	2024/12/11- 2025/1/22	42 名	なし	-
55	ベトナム ダナン (対面)	IT プログラマー養成 講座	ダナン外国語大学/ ドンア大学/フエ大 学	2025/1/6- 2025/5/23 (予定)	6 名 (予定)	2025/5/26- 2025/6/30 (予定)	4 名 (予定)
総 計(予定)					2,197 名		234 名

(注 1)No.1～9 は 2023 年度から年度を跨いで実施した。No.6、23、30、33、36～39、44、46、48、50～52、55 は 2025 年度予算にて継続実施の予定(2025 年度分は未承認)。

(注 2)No.17 は第三国型インターンシップをバーレーンで実施。

(注 3)審査承認後取下げ案件を除く。

第3章 中間評価

1. 研修事業

技術研修はAOTSで実施する一般研修と、企業で実施される実地研修から構成される。一般研修は13週間、6週間、9日間の各コースが中間・直後評価の対象である。内容と評価の種類、タイミングについては【図表 3-1】のとおりである。第3章では①一般研修(中間評価)について、第4章では②実地研修(直後評価)について述べる。

【図表 3-1】一般研修の構成と評価

技術 研 修	内 容			評価のタイミング(評価者)
	①一般研修	(ア)社会文化講義	AOTS 担当者による	中間評価: 一般研修全般 研修初日・最終日(研修生) 日本語 一般研修最終日(AOTS)
			外部講師による	
		(イ)日本語授業	日本語講師による	
	②実地研修			直後評価: 実地研修終了後(研修生・受入企業)

(1)技術研修(一般研修)

一般研修は、以下の目的及び目標を設定し、実施した。

【図表 3-2】一般研修の目的

実地研修適応力	日本において安定した質の高い生活を送り、実地研修を円滑に進めることができるよう、適応力をつける。
技術移転普及力	日本で習得した技術や経験を活かして帰国後に成果が出せるよう、業務推進能力を養う。
日本への親和性向上	日本の技術力やその背景にある日本文化等への理解を深め、日本への親和性を高める。

【図表 3-3】一般研修の目標

学習項目	目標・達成水準
日本での生活に必要な知識と実践	日本で基本的な生活(移動・買い物・食事他)を送ることができる。
防災・防犯	日本で起こる災害(地震、火事、台風)・犯罪への日常の備えや緊急事態が発生したときの対処ができる。
日本の生活ルール・公共のマナー	日本の生活ルール・公共のマナー(食事・ゴミ・騒音・電車他)を守ることができる。
基本的な日本語の言語知識(J6W・J13Wのみ)	日本語の基本的な言語知識(文型、語彙、表現、文字、発音等)がある。
基本的な日本語の運用力(J6W・J13Wのみ)	日本での生活と実地研修を円滑に行うために必要な基本的な日本語のやりとりができる。
日本人の社会生活の特徴	日本人の社会生活の特徴とその背景を理解している。
日本人の行動様式の理解	日本人の考え方や行動様式の背景となる、気質やコミュニケーションの特徴を理解している。
異文化への心構え	日本という異文化社会において、母国とは異なるルールや習慣に柔軟に適応・対応できる。
日本企業の省エネルギー活動	省エネルギーの考え方や日本企業で実践されている改善活動・省エネルギー活動について理解している。
仕事の進め方の理解と実践	日本での基本的なビジネスマナー(挨拶・報告連絡相談・時間管理他)を実践できる。
実地研修に向けての心構え	研修生としての立場・役割を理解し、実地研修の明確な目的・目標を持っている。
研修環境の理解と問題対処	実地研修の実施態勢や生活環境を理解し、問題に直面した際に、対処できる。
帰国後の役割(技術移転・伝達方法)	学んだことを帰国後に教え広める役割があること、及び、技術の教え方や教わり方のポイントを理解している。
リーダーの役割、チームワーク、コミュニケーション	リーダーの役割を理解し、チームで共同作業ができる。
問題解決の考え方(状況把握・分析方法)	問題を意識して日々の研修や業務に取り組むことができる。
日本の技術力理解	日本企業等の技術と、その背景にあるものづくりに対する姿勢を理解している。
日本文化理解	日本人の考え方や企業活動の背景となる文化を理解している。

一般研修には13週間コース(J13W)、6週間コース(J6W)、9日間コース(9D・A9D¹)の3種類があり、このうちJ13W、J6Wのカリキュラムは日本語授業を中心に設計している。

以下に一般研修の有効性及び効率性の評価方法を示す。一般研修の開始時と終了時に取得した各データをもとに分析するものであり、評価対象予定者の内訳は下表のとおりである。

【図表 3-4】一般研修評価対象者(コース期間別)

コース種別	日本語評価対象者(211名)				計
	J13W	J6W	9D	A9D	
研修生人数	61名	150名	22名	6名	239名

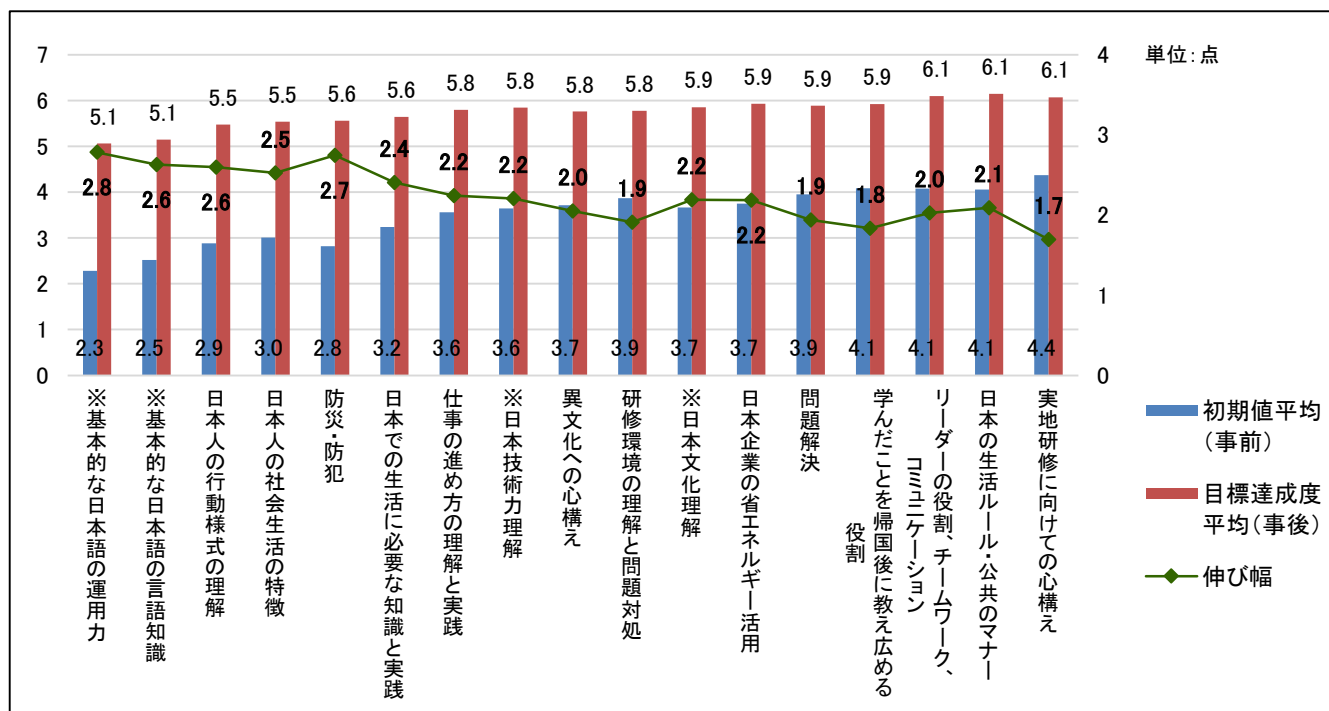
(ア)目標達成度評価(一般研修全般) <評価者:研修生>

一般研修開始時及び終了時に各目標の達成水準をどの程度達成しているかを、研修生が7段階で自己評価し、研修生の能力や知識の習得度合いから伸び幅を測定する。終了時の目標評点は7点満点中5点としている。全ての項目で目標評点5点を超えており、目標は達成できたといえる。

「学んだことを帰国後に教え広める役割」、「リーダーの役割、チームワーク、コミュニケーション」、「実地研修に向けての心構え」の研修開始時点の評点は、いずれも研修開始時点で既に4.0点以上と高く、現地側企業のリーダークラス又はリーダー候補としての目的意識、帰国後の役割を理解して研修に臨んでいることが見て取れる。一方、研修開始時点で低い評点であった「基本的な日本語の運用力」(2.3点)、基本的な日本語の言語知識(2.5点)は、事後評点もそれぞれ5.1点に留まったが、伸び幅は平均2.2点のところ、それぞれ2.6点以上向上した。また、「日本人の行動様式の理解」、「防災・防犯」「日本人の社会生活の特徴」についても、伸び幅2.5~2.7点となり、高い伸びが見られた。

【図表 3-5】目標達成度評価

n=239 (※n=211)



¹ 9D:研修生の理解できる外国語での実地研修態勢が整っている場合で全研修期間は120日以内。

A9D:日本語能力が一定基準以上の研修生で全研修期間は1年以内。

(イ)目標達成度評価(日本語) <評価者:AOTS>

J13W、J6W の日本語到達目標となる会話、聴解、文法のレベルと使用教材、「日本語能力試験」レベルとの関係は、下表のとおりである。

【図表 3-6】日本語研修 レベル・評価点・使用教科書

レベル	評価点	使用教科書			会話・聴解・文法	「日本語能力試験」 相当レベル(*6)
初級 前半	0～5	『みんなⅠ』 (*1) 1～25 課	『ゲンバ 基礎編』 (*3)	『ゲンバ 単語帳』 (*4)	初歩的な文法(約 75 文型)・語彙(約 800 語)を習得し、 簡単な会話ができ、平易な文、または短い文章が読み 書きできる。 《 J6W コース標準クラス(*5)の到達目標 》	N5
初級 後半	6～10	『みんなⅡ』 26～50 課	『ゲンバ 基礎編』	『ゲンバ 単語帳』	基本的な文法(約 150 文型)・語彙(約 1,400 語)を習得し、 日常生活や実地研修に役立つ会話ができ、簡単な 文章が読み書きできる。 《 J13W コース標準クラス(*5)の到達目標 》	N4
中級	11～13	『新中級』 (*2) 1～20 課	『ゲンバ 応用編』	『ゲンバ 単語帳』	応用的な文法・語彙(約 2,700 語)を習得し、場面や状 況に応じて適切なやり取りができ、読み書きができる。	N3
	14～15				やや高度な文法・語彙(約 6,000 語)を習得し、一般的 なことがらについて会話ができ、読み書きができる。	N2
上級	16～18				高度な文法・語彙(約 10,000 語)を習得し、日本での社 会生活をする上で必要であるとともに、実地研修に役 立つ総合的な日本語能力がある。	N1

*1) 『みんなの日本語 初級Ⅰ』または『みんなの日本語 初級Ⅱ』

*2) 『新日本語の中級 本冊』

*3) 『ゲンバの日本語 基礎編 働く外国人のための日本語コミュニケーション』または同応用編

*4) 『ゲンバの日本語 単語帳 製造業 働く外国人のためのことば』または同建設・設備版、IT 版

*5) 初めて日本語を学習し、1 日 1 課の授業進度で学べるクラス

*6) 公益財団法人日本国際教育支援協会及び独立行政法人国際交流基金が、年 2 回国内外で実施する試験

a. 日本語研修の概要

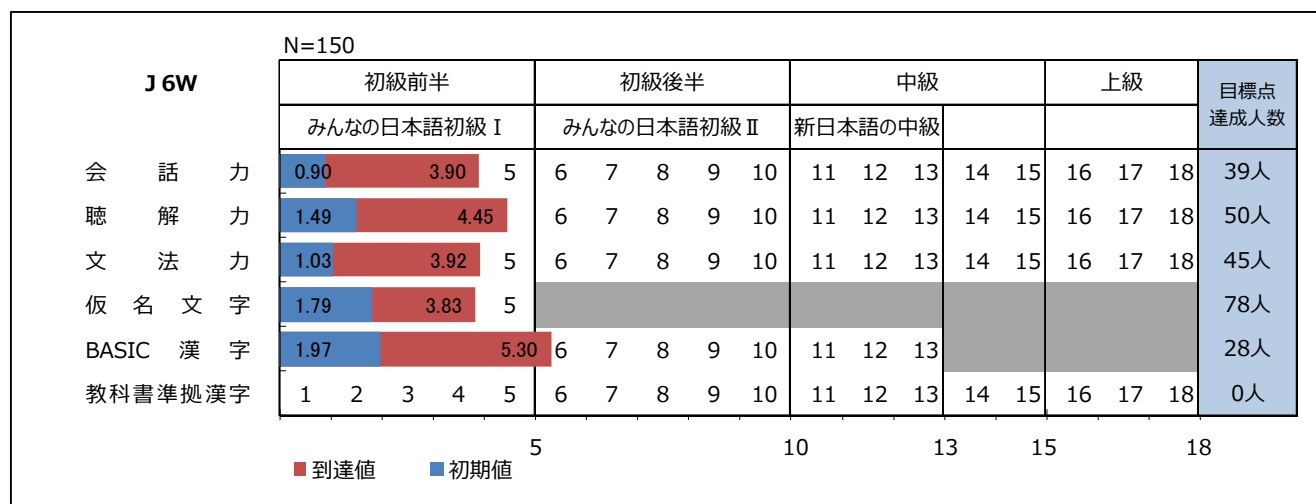
日本語研修では、2021 年度より副教材として『ゲンバの日本語』シリーズを取り入れている。同シリーズは、実地研修を円滑に進めるために必要な日本語能力をより効率的に習得することを目指して AOTS が開発したものである。主教材『みんなの日本語』(初級)『新日本語の中級』(中級)で日本語の構造や文法の基礎知識を身につけ、副教材で実地研修中にすぐに使える単語や表現を学ぶことを目的としている。

b. 日本語能力評価の初期値と到達値

一般研修開始時の日本語初期能力判別試験及び一般研修終了時の最終試験結果で初期値と到達値を測ることで、研修生の能力や知識の習得度合、伸びを測定する。「会話力」、「聴解力」、「文法力」、「文字(仮名・基礎漢字・教科書標準漢字)」の項目が対象となる。目標評点は各研修生の初期能力に応じて定めていて、初期値 0 点の研修生の場合、J6W で 5 点(初級前半修了レベル)、J13W で 10 点(初級後半修了レベル)としている。

日本語能力の目標達成度の集計結果は、下図のとおりで、研修生の初期レベルを問わず、全ての研修生の研修開始時と研修終了時の成績の平均値を算出したものとなっている。

【図表 3-7】J6W 日本語能力評価 初期・到達値 平均・目標点達成人数



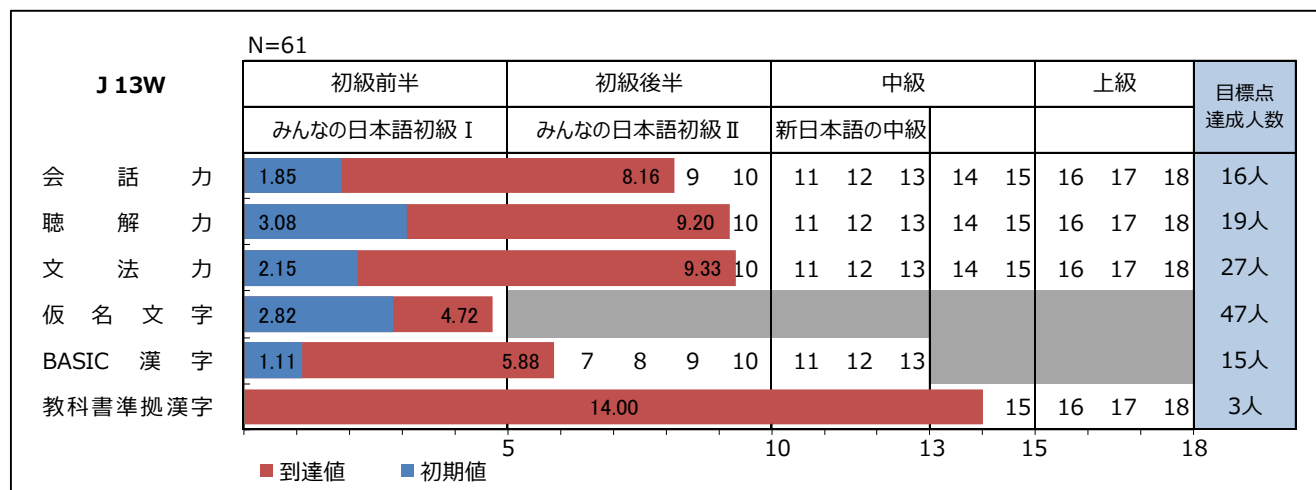
* 仮名文字の評価は、初級前半のみ(5ポイントが満点)。

* BASIC 漢字は、非漢字圏の研修生に対する評価。それぞれレベルに応じた試験で測り、最大 13 ポイントが満点。

* 教科書準拠型漢字は、漢字圏の研修生に対する評価。

J6W では BASIC 漢字以外は到達値の平均点が目標の 5 点には及ばなかった。しかし、初期値からは「会話力」は 3 点(0.90→3.90)、「聴解力」は 2.96 点(1.49→4.45)、「文法力」は 2.89 点(1.03→3.92)と約 3 点の伸びが見られた。また、「聴解力」については、コース参加者の 1/3 は目標点(5 点)を達成している。「仮名文字」については、全体の 1/2 以上が目標に達している。平均値では目標の 5 点には到達しなかったものの、相応の伸びを見せたことがわかる。

【図表 3-8】J13W 日本語能力評価 初期・到達値 平均・目標点達成人数



* 仮名文字の評価は、初級前半のみ(5ポイントが満点)。

* BASIC 漢字は、非漢字圏の研修生に対する評価。それぞれレベルに応じた試験で測り、最大 13 ポイントが満点。

* 教科書準拠型漢字は、漢字圏の研修生に対する評価。

J13W の到達値の平均点については「教科書準拠漢字(漢字圏研修生向け)」以外は目標の 10 点には及ばなかったものの、初期値からの伸びが大きく、「会話力」は 6.31 点(1.85→8.16)、「聴解力」は 6.12 点(3.08→9.20)、「文法力」は 7.18 点(2.15→9.33)となっている。また、コース参加者の 1/4 以上が目標点(10 点)を達成している。

c. 来日前の日本語研修の実施

・概要

J13W、J6W では、2020 年度から「来日前日本語学習」を、2022 年度から「来日前オンライン日本語研修」を導入・実施している。

【図表 3-9】来日前の日本語研修の形態

	来日前日本語学習 (2020 年度より開始)	来日前オンライン日本語研修 (2022 年度より開始)
対象者	日本語研修(J13W、J6W)を受ける全ての研修生	日本語研修(J13W、J6W)を受ける全ての研修生
対応言語	英語、インドネシア語、タイ語、ベトナム語、ミャンマー語、クメール語、スペイン語、ベンガル語、中国語	英語、インドネシア語、タイ語、ベトナム語、ミャンマー語、クメール語、スペイン語
学習管理システム(LMS)使用	無	有
学習コンテンツ	国際交流基金や文部科学省のオープンソースの学習素材	AOTS が作成した動画教材「日本語の知識」「ひらがな」「カタカナ」「ひらがな・カタカナテスト」「あいさつと数字」「AOTS の日本語研修」の 6 講座 ※「ひらがな」「カタカナ」の講座は習得済の研修生は受講しなくてよい
学習方法	各研修生の自主管理による学習	動画を視聴し、練習問題及び確認テストで理解度を測る
進捗管理	無	有 (AOTS が学習状況をモニターし、進捗が遅い研修生には受入企業を通じて連絡する)
修了要件	ひらがな・カタカナテスト(AOTS の HP 上に掲載)を受験し、80%以上の得点を取る	「日本語の知識」「ひらがな・カタカナテスト」「あいさつと数字」「AOTS の日本語研修」の 4 つの確認テストで 80%以上の得点を取る

かつての「来日前日本語学習」は、来日前に日本語(特にひらがな・カタカナ)を学ぶことにより、限られた来日後の日本語研修期間(J13W あるいは J6W)を最大限に活用することを目的として実践してきた。しかし、オープンソースの学習素材を活用していたため、AOTS による主体的な進捗管理ができないという問題点があった。

そこで、2022 年度から学習管理システム(LMS)を活用した「来日前オンライン日本語研修」の運用を開始した。本システムの導入により動画教材を研修生に e-learning サイトで学んでもらい、AOTS が学習の進捗を管理できるようになった。動画教材は、AOTS が独自に作成したものを翻訳し、研修生の使用言語でナレーションを挿入している。2023 年度 4 月時点では英語、インドネシア語、タイ語、ベトナム語の講座を開講、8 月以降に順次ミャンマー語、クメール語、スペイン語の講座を開講した。

なお、「来日前オンライン日本語研修」に対応していない言語の研修生には、「来日前日本語学習」を案内している。

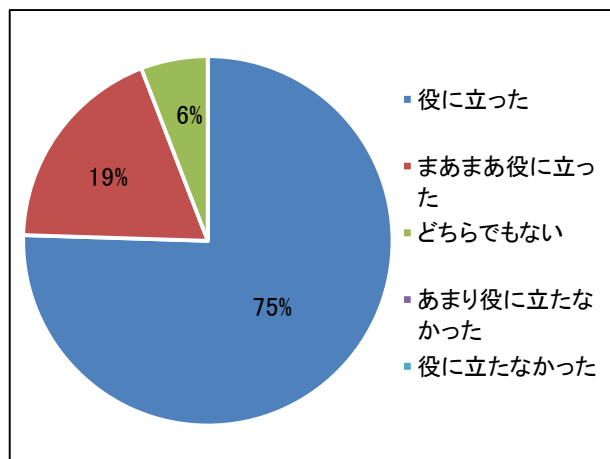
・2024 年度の取り組み内容

進捗管理及び受入企業への連絡、学習完了後の学習継続の奨励、研修生向け通知文の翻訳を行った。進捗管理・連絡、学習継続の奨励については、進捗管理ができるという LMS ならではの強みを生かし、週に 1 回程度、各受入企業に進捗状況を報告している。その結果、学習が進んでいない研修生に対しても学習を喚起することができている。また、問題なく学習を完了できた研修生であっても、学習完了してから日本での研修開始までの期間が空いてしまうと、学習した内容を忘れてしまう。そのため、学習が完了しても来日前・来日後に関わらず学習を継続するよう奨励している。

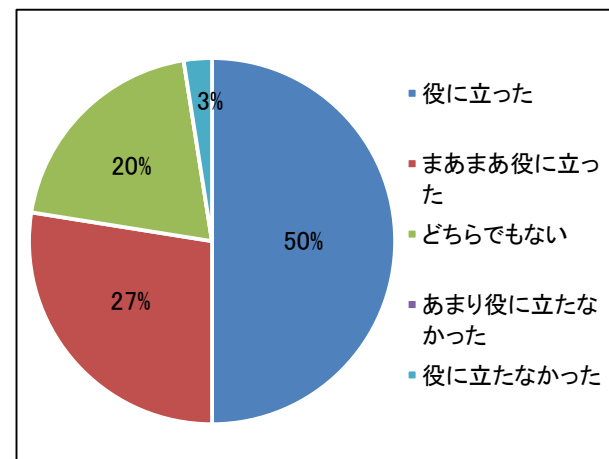
・研修生の評価

「来日前オンライン日本語研修」について、研修生にメインコンテンツである動画に関するアンケート調査を実施したところ下図の回答を得た。

【図表 3-10】J6W 来日後の日本語学習に動画が役立ったか n=102



【図表 3-11】J13W 来日後の日本語学習に動画が役立ったか n=40



動画が来日後の日本語学習に役立ったかという質問に対しては、「役に立った」「まあまあ役に立った」と回答した研修生が J6W で 84 %、J13W で 77%であった。J13W で「役に立たなかった」と回答した研修生は 1 名だが、来日前の「ひらがなカタカナテスト」で合格できなかったためにこのような回答となった可能性が高い。その他の結果からは、研修生が概ね満足しているといえるだろう。

第4章 直後評価

1. 研修事業

(1) 技術研修（実地研修）

技術研修の内容と評価の種類、タイミングは前述【図表 3-1】の通りだが、実地研修の評価は実地研修終了時に提出される実地研修報告書（受入企業作成）及び実地研修直後評価調査票（研修生作成）をもとに行う。評価対象は 2025 年 3 月末までに実地研修を終了した 71 社 250 名である（回収率 97.6%）。対象案件の内訳は下表のとおりである。

【図表 4-1】実地研修評価対象者（コース期間別）

日本語評価対象者（188 名）						
一般研修評価対象者（214 名）						
コース種別	J13W	J6W	9D	A9D	不参加 *	計
研修生人数	48 名	140 名	15 名	11 名	36 名	250 名

* 「一般研修不参加」を指す。過去に AOTS の一般研修に参加したことのある研修生が、前回の帰国時点から 5 年以内に再度 AOTS 受入研修制度を利用する場合、日本語能力が協会の定める一定基準以上の者または研修生の理解できる外国語での実地研修指導体制が整っている場合は一般研修を免除し、直接実地研修を開始することができる。

(ア) 実地研修における一般研修の効果評価（全体）＜評価者：受入企業＞

受入企業による実地研修における一般研修の効果発現を評価する。

一般研修は「受入企業での実地研修を円滑に進めるための導入研修」という目的で実施される。下図は実地研修を行った受入企業が、実地研修中における一般研修の効果発現を目標項目毎に評価した結果である。目標評点は 5 点満点中 4 点である。

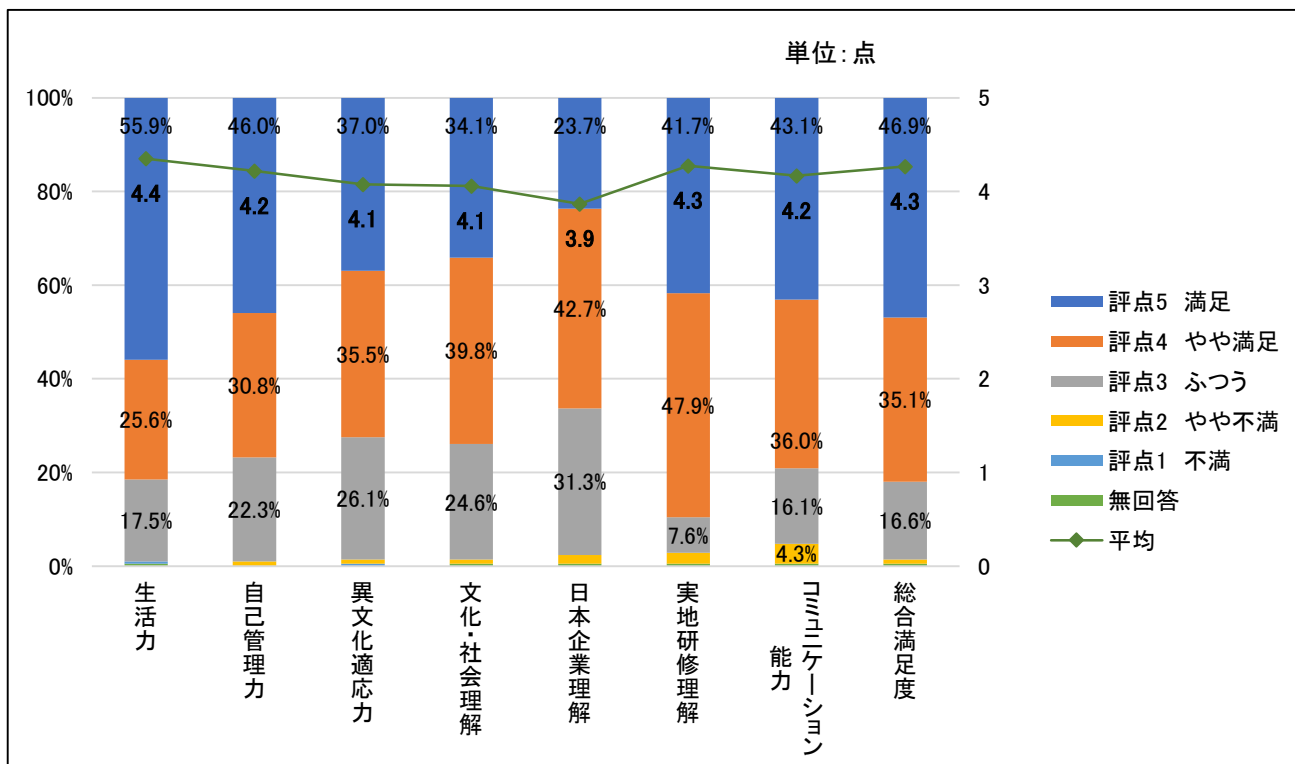
概ね目標評点 4 点付近の平均評点ではあるものの、「日本企業理解」が目標評点を下回っている。評点が 2 点（やや不満）と回答した企業からは「限られた時間の中では得られたものがあり、3 か月間の実地研修に見合った成果に繋がっている。（生活力）」「日本語でのコミュニケーションに難があり進みにくいところがあった。（コミュニケーション能力）」等のコメントがあった。もともとの研修期間が短期であったため評点は低い目標は達成できているケースや、複数名受入の企業のなかで相対比較の結果評点がやや低くなってしまったケースが見受けられた。

平均評点 4.2 点の「コミュニケーション能力」の項目では指導員等とのコミュニケーション能力をたずねており、この評価の大部分を占めるのは日本語能力であろうことから、コミュニケーションツールである日本語教育についてはより一層の充実を図る必要がある。一般研修にて今以上に日本語能力を高めるためには、従来から使用している主教材で文法の基礎知識を固めることと、副教材『ゲンバの日本語』シリーズで日本の企業文化への理解を高めるとともに、語彙・表現を増やす必要がある。また、来日前の研修生には来日前オンライン日本語研修を確実に受講してもらい、事前に文字学習をすることで、限られた研修期間の有効活用が期待できる。

平均評点 4.1 点の「文化・社会理解」の項目では日本の文化や社会の特徴の理解度をたずねており、一般研修では生活案内（日本人の生活・マナー）の講義、異文化適応の講義をそれぞれ 1 コマずつ実施している。平均評点 4.4 点の「生活力」、4.2 点の「自己管理能力」についても生活案内（日本人の生活・マナー）の講義内容に含まれている。平均評点 4.3 点の「実地研理解」に関する実地研修案内の講義は 3 コマ実施しているが、その 3 コマある講義の中で、日本の文化や社会の特徴が日本経済や日本企業（受入企業及び派遣企業）の経営方針、事業内容、就業規則、企業風土等にどのような影響を与えているか、その上で、それらが実地研修でこれから学ぶ技術とどう関連しているかを考えさせ、自分は何故実地研修でこの技術を習得しなければならないのか、実地研修にどのような姿勢で臨むことを期待されているのかと認識させるのは有効であると考え。

【図表 4-2】実地研修における一般研修の効果評価(全体)

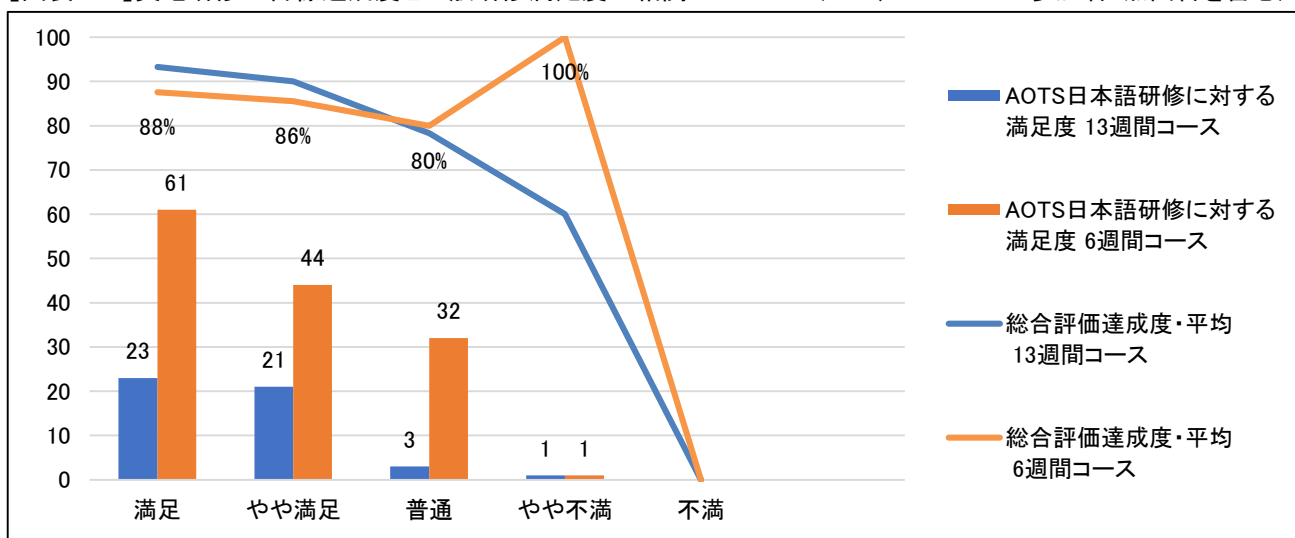
n=211 (一般研修不参加 36 名、未回収 3 名除く)



また、実地研修の総合評価達成度と一般研修(日本語研修)に対する満足度をコース別(J6W、J13W)に比較した。一般研修(日本語研修)の満足度が高いほど、実地研修の目標達成度も概ね高いという相関が示された。(J6W 参加で一般研修は「やや不満」と回答した 1 名を除いては、相関が示されている。)参加コースの期間による差異は見られなかった。その理由としては、それぞれの目標に見合う日本語力をその期間内に身に着けたためだと推察する。受入企業の技術移転に必要な日本語レベルはコースを選択する申請時点で決まっていると考えられる。高い日本語力が必要であれば 13 週間の日本語を必要としており、学習歴のある研修生や日本語以外にも技術習得を補えるツールや体制が整っているようであれば 6 週間でも十分に満足できるのではないだろうか。

【図表 4-3】実地研修の目標達成度と一般研修満足度の相関

n=187(J6W、J13W コース参加者:無回答を含む)



(イ)実地研修における一般研修の効果評価(全体) <評価者:研修生>

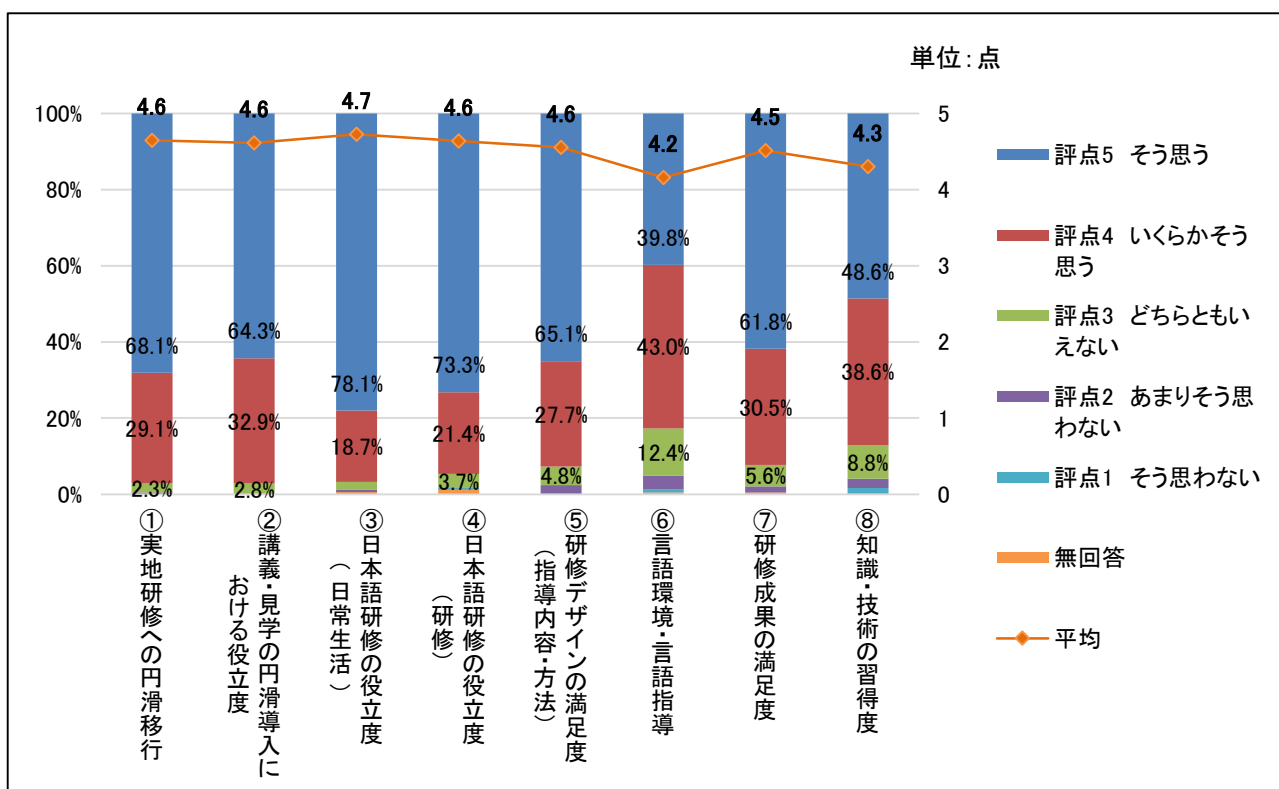
研修生による実地研修における一般研修の効果発現を評価した結果は、下図のとおりである。目標評点は 5 点満点

中 4 点である。

全ての項目において目標評点 4 点以上と目標は達成しており、研修生自身は実地研修で一般研修の成果を概ね発揮したと分かる。評点が 2 点ないし 1 点をつけたケースでは、研修生の目標意識が高く自己評価を厳しくつけているケースも見受けられた。言語環境・言語指導については、日本語を主として指導する場合は研修生が継続的に日本語学習を行う必要がある。「継続的に日本語を学ぶ努力を誘発させる工夫が必要である。」と企業からのコメントとして補足されている。また、「受入側からコミュニケーションを取る工夫も行った」とのコメントがあり、双方の歩み寄りで技術移転のための理解を補完していく必要があると再認識できた。

【図表 4-4】 実地研修における一般研修効果評価(全体)

n=249(未回答者 1 名を除く)



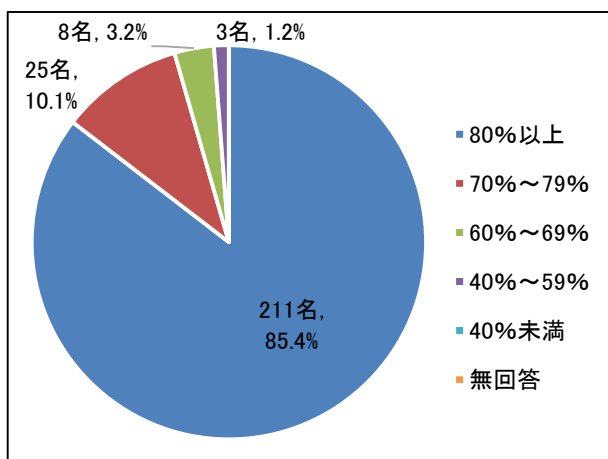
* ①②n=211(一般研修不参加 36 名、未回答者 3 名を除く)、③④n=187(J13W、J6W参加者のみ、未回答者 1 名を除く)、⑤⑥⑦⑧n=249(未回答者 1 名を除く)

(ウ) 実地研修の目標達成度評価 <評価者: 受入企業・研修生>

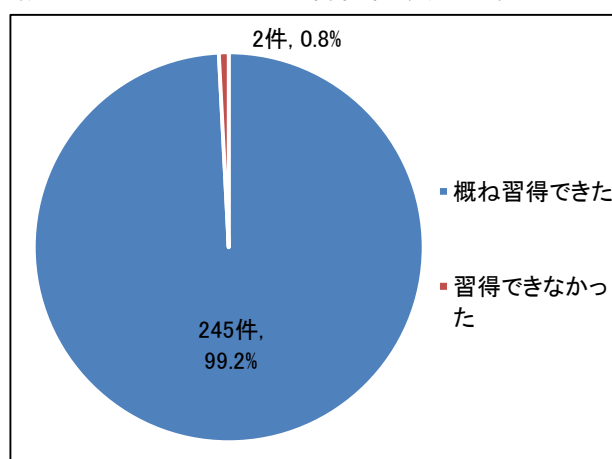
【図表 4-5】は、受入企業が実地研修の目標達成度を評価した結果である。9 割の受入企業が達成度「80%以上」または「70%~79%」と回答しており、概ね当初計画の目標を達成できたものと思われる。達成度「60%~69%」と回答した企業も一部あった。達成度「60%~69%」と回答した受入企業は「研修技術の基礎的な内容は十分に理解することができたが、実践や定着の面で懸念がある」と補足している。複数名の研修生を受け入れるなかで、相対評価が厳しく現れたケースもあった。さらに、研修目的のための技術・知識の習得を研修生が概ねできたかとの質問項目に対し、【図表 4-6】の通り、概ね達成したと回答した企業の割合は 99.2%であった。また、海外からの社員の受け入れ自体が初めてで、すべてが手探りの状態だったため、達成度が下がってしまったと回答した企業もあった。受入企業に対しては、一般研修の最終日に研修生への接し方や研修成果を上げるためのガイダンスを行ってきたが、受入企業のレベルに応じたよりきめ細やかなフォローも行っていきたい。

【図表 4-7】は、実地研修において各受入企業が指導した研修技術を、研修生自身がどの程度習得できたと感じているかの回答を集計したものである。9 割の研修生が「80%以上」または「70%~79%以上」習得できたと回答している。実地研修中の技術習得は概ね良好だったといえる。帰国後のフォローや研鑽により技術レベルのさらなる向上が期待できるだろう。

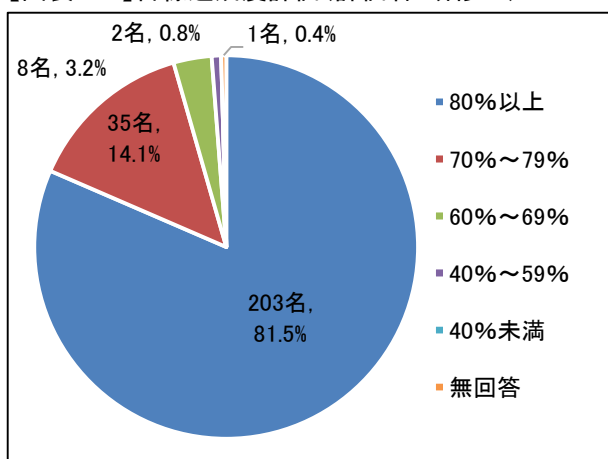
【図表 4-5】目標達成度評価(評価者:受入企業)n=247



【図表 4-6】研修目的のための技術・知識の習得が概ねできた (評価者:受入企業)n=247



【図表 4-7】目標達成度評価(評価者:研修生) n=249



(2)管理研修

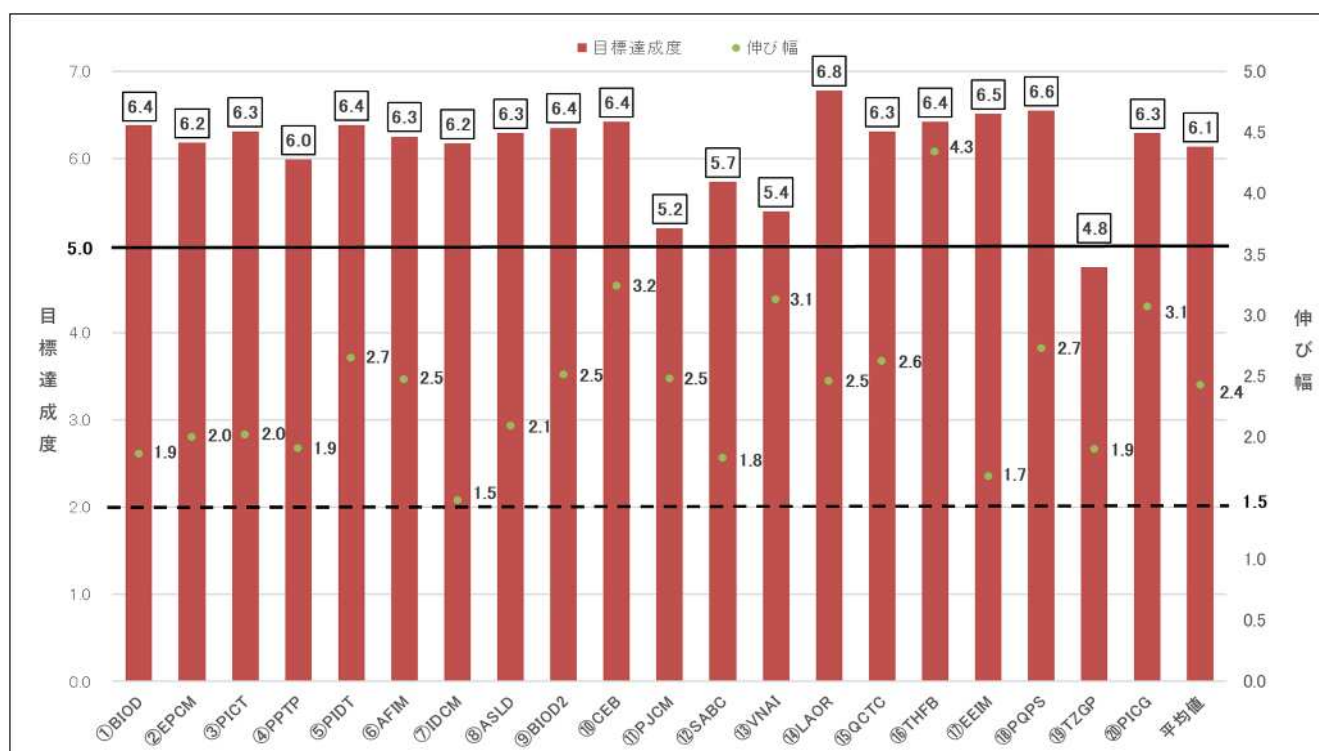
管理研修では、一般研修と同様に研修生による目標達成度評価を実施している。コース開始時と終了時に、各コースの研修テーマに関する能力・知識レベルを研修生が7段階で自己評価し、コース終了時の研修生の能力や知識の習得度合いと伸び幅を確認している。コース終了時の到達基準として5点、伸び幅を1.5点以上と設定している。

① 目標達成度評価

目標達成度の集計結果は下図の通りである。タンザニア地熱発電プロジェクト研修コース(TZGP)を除くコース終了時の目標達成度の平均が評点5点台から6点台であり、各コースとも設定された目標を達成できている。目標達成度の伸び幅については、すべてのコースにおいて1.5点を上回っており、目標とした研修効果が概ね得られたと思われる。

なお、TZGPに関しては参加者数が4名で、そのうちの1名のコース終了時の目標達成度の平均評点が2.3となっており、残り3名の平均の5.6と比較して大幅に低い上、参加者数が少ないため、平均にすると5点を下回る結果となった。この参加者のコース終了時の目標達成度が低かった原因を究明し、コース運営の改善が求められる。

【図表 4-8】管理研修 コース別目標達成度(終了時)評点分布と平均 研修生評価



(注 1) 棒グラフはコース終了時の数値。到達基準である 5.0 点を実線、伸び幅 1.5 点を破線で示している。

(注 2) コース略称および人数については p.8-9 の【図表 2-6】を参照

② 事例

2024 年度に実施した管理研修のうち、アフリカ イノベーションマネジメント研修コース研修コース (AFIM)、およびプログラム & プロジェクトマネジメント研修コース (PPTP) の事例を紹介する。

管理研修事例 1 : アフリカ イノベーションマネジメント研修コース (AFIM)

(a) 実施の背景と概要

アフリカで新規事業開発を行う意思のある者を対象に、社会課題を解決する手法であるイノベーションに着目し、既存のシステムや常識の枠にとらわれない事業機会の発見、新しい価値の創出、ビジネスモデル策定等について講義、演習、日本企業の事例見学を通して学び、イノベティブな新規事業の立案ができる人材の育成を目的として研修を実施した。

(b) 研修内容

来日研修

	午前	午後
1 日目	オリエンテーション／開講式	講義／演習：事業機会の発見
2 日目	講義／演習：ビジネスモデル作成方法	
3 日目	見学：日本企業におけるイノベーション事例	会議：日本企業との交流会

	午前	午後
4 日目	講義／演習：アイデア創出	講義／演習：新製品開発
5 日目	講義／演習：マーケティング戦略 -3C	講義／演習：マーケティング戦略 -4P
6 日目	講義／演習：ビジネスモデルの妥当性を検証する方法	講義／演習：ビジネスモデルを実行するための最初のステップ
7 日目	見学：日本企業におけるイノベーション事例	
8 日目	見学：日本企業におけるイノベーション事例	
9 日目	見学：日本企業におけるイノベーション事例	
10 日目	最終レポート発表	

帰国後研修(オンライン)

	日本時間午後
半日	参加者の帰国後成果発表

(c) 研修の様子

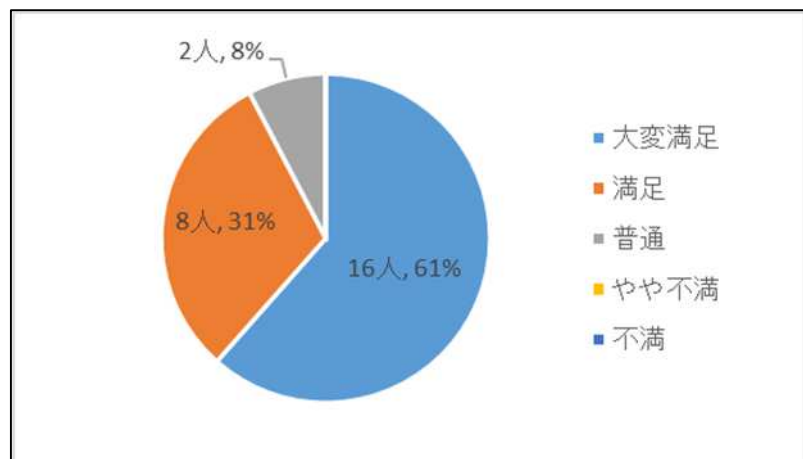
	
企業交流会の様子	研修風景

(d) 参加者の声

【図表 4-9】のとおり、研修直後のアンケートによると参加者の研修に対する満足度は「大変満足」が 61%、「満足」が 31%と 9 割から非常に高い評価が得られ、今後の研修の成果が期待される。

【図表 4-9】 AFIM コース 研修の満足度

n=26



研修に対して参加者からは以下のようなコメントがあった。

- ・ 素晴らしいプログラムだった。このようなプログラムに参加するのは初めてだった。
- ・ 製品開発におけるアジャイル手法の適用についてさらに知りたい。
- ・ イノベーションと迅速な製品開発を行っているハイテク企業を訪問できると良かった。
- ・ イノベーションにおける AI の新しい役割と、人間の心を AI が理解することで得られる結果がどのようなものであるかを期待する。
- ・ AOTS はプログラムを非常によく組織しており、よく整理されていた。様々な情報を事前に提供してくれた点が良かった。予定されていた研修計画はすべて計画通りに実施された。
- ・ 素晴らしく、よく組織されたトレーニングだった。

(e) 担当者の所感

研修生の意識は総じて高く、日本から何かを学び取ろうという意欲を非常に感じた。プログラムの 3 日目には今年度の新たな取り組みとして、日本企業との交流会の機会を設け、研修生 5 か国 26 名(23 社)に対し、日本企業からは 20 名(14 社 1 個人)が参加した。日本企業側の関心は、業種別では、水道、インフラ、建設、教育、製造(鉄鋼、自動車部品、農機、薬)、環境、リサイクル等、国については特定国に集中することなく分散しており、アフリカ企業とのビジネスに意欲的な日本企業と研修生間で活発な会話が英語で行われた。企業見学も、多様な技術を用いて人と環境にやさしいサイエンス農業の研究実証をしている施設、町工場に近い小規模なモノづくり企業、日本を代表する経営者のミュージアムなどを訪問し、様々な角度から日本企業理解を深められた。研修生が日本企業のイノベーション事例を理解し、日本企業と取引ができるビジネスモデルの創出と新しい価値を提供するアイデアを生みだしてくれることを期待する。

管理研修事例 2 : プログラム & プロジェクトマネジメント研修コース(PPTP)

(a) 実施の背景と概要

事業環境が急激に変化し、取り組むべき課題も複雑化、多様化を極めている今日において、その対応策として、新しい変化をもたらすプロジェクトを積極的に推進する動きが顕著になっている。開発途上国でも建設、エネルギー、製造業を始め様々な業種でプロジェクトマネジメント型の事業展開が行われており、これを効果的にマネジメントするため、プロジェクトマネジメントに関する知識の習得への関心が高まっている。

このような背景のもと、企業でプロジェクトを管理する立場にある管理職、プロジェクトリーダーを対象として、プロジェクトマネジメント、そして複数のプロジェクトを管理し、より大きな目的を達成するためのプログラムマネジメントの基本的知識を習得するとともに、プロジェクト管理者が果たすべき役割について認識を深め、自社でプログラム & プロジェクトマネジメント(以下 P2M)を実施できるようになることを目的として本研修を実施した。

(b) 研修内容

来日研修

	午前	午後
1 日目	オリエンテーション／開講式	講義：プログラム＆プロジェクトマネジメント(P2M)の活用意義とニュー・ノーマル時代における P2M の応用
2 日目	講義・演習：プロジェクトマネジメント論(1) プロジェクト開発と評価	講義：プロジェクトマネジメント論(2) プロジェクトのスコープマネジメント
3 日目	講義・演習：プログラムマネジメント論	見学：プログラムマネジメント事例(1)
4 日目	演習：プロジェクトマネジメント論(3) 産業プロジェクトのスコープ設定演習	演習：プロジェクトマネジメント論(4) 産業プロジェクトのスコープ設定演習
5 日目	講義・演習：プロジェクトマネジメント論(5) アジャイル・プロジェクトマネジメント	
6 日目	講義・演習：プロジェクトマネジメント論(6) プロジェクト・リーダーシップとコミュニケーション	講義：プロジェクトマネジメント論(7) プロジェクト資源マネジメント、組織マネジメント
7 日目	講義・演習：プロジェクトマネジメント論(8) プロジェクトのコストマネジメント	講義・演習：プロジェクトマネジメント論(9) プロジェクトのリスクマネジメント
8 日目	講義：事例研究(プログラムマネジメント事例)	見学：プログラムマネジメント事例(2)
9 日目	演習：プロジェクトマネジメント総合演習	
10 日目	講義：ラップアップ討議	最終発表

(c) 研修の様子

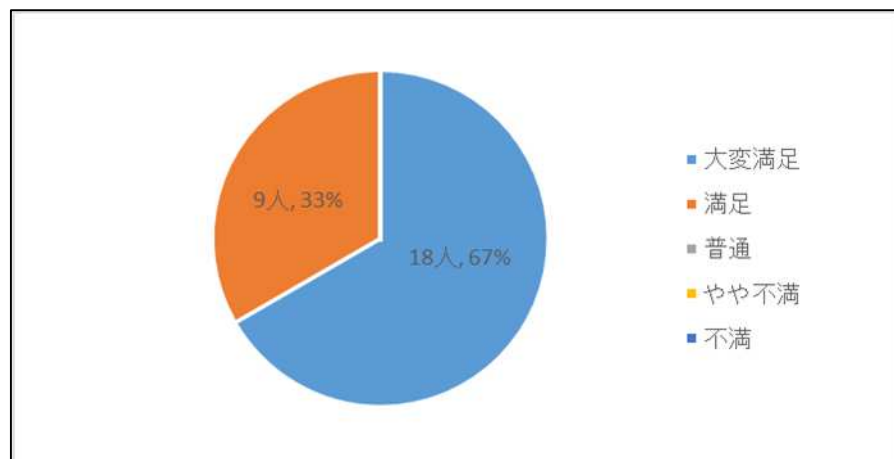
	
食品工場見学の様子	グループワーク後の発表の様子

(d) 参加者の声

以下の【図表 4-10】のとおり、研修直後のアンケートによると参加者の研修に対する満足度は「非常に高い」が 67%、「高い」が 33%と高い評価が得られ、今後の研修の成果が期待される。

【図表 4-10】PPTP コース 参加者の満足度

n=27



- ・ 非常に効果的なトレーニングで多くのことを学んだ。
- ・ さまざまな国や業界の人たちとともに学び、素晴らしい経験となった。当社のプロジェクト管理が改善に良い影響を与えると確信している。AOTS、PMAJ、そして私の経営陣に感謝する。
- ・ プログラムとプロジェクト管理を区別し、それらの関係を理解することは、顧客満足度の高い製品をつくる上で非常に役立つ。
- ・ 講義の進め方、チームとして全員が一致団結しているかどうかを質問して確認することで参加者全員を巻き込むやり方が素晴らしかった。
- ・ プロジェクト機関見学を通して、プロジェクトの複雑さと彼らがどのように対処しているかがわかった。機会をいただき、感謝している。

(e) 担当者の所感

本研修に参加することで、これまで自己流でプロジェクトマネジメントを実践してきた参加者が体系的にプロジェクトマネジメントを実践するための知識を身につけた。経営にプログラムマネジメントやプロジェクトマネジメントを取り入れることの必要性を感じられたようであった。

今年度の参加者は、例年以上に学習意欲が高く、熱心にコースに参加していた。インプットはもちろん、演習や発表、質疑応答などアウトプットのレベルが高く、講師陣からも高い評価を得た。英語力がさほど高くない参加者も研修についていこうとする積極性が見られ、コース参加者各々が他者の意見や経験を尊重し、互いに高め合おうとする雰囲気が常に感じられるコースであった。

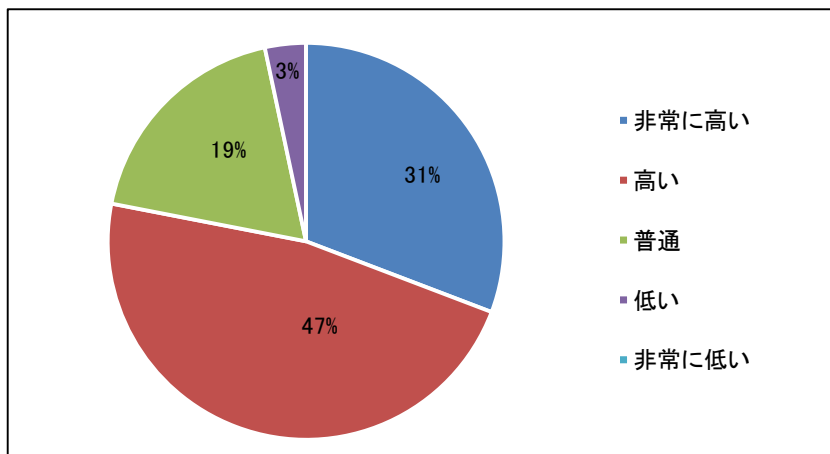
(3) 協会企画型オンライン研修

オンライン研修では、研修終了時に研修生による理解度や満足度に関するアンケート調査を実施している。2024 年度内に研修を終了した 8 件 959 名のうち、回答があった者は 328 名であった(回収率 34.2%)。

研修内容の理解度については、【図表 4-11】のとおり、78%の研修生が「非常に高い」または「高い」と回答しており、研修内容について概ね理解したことが確認できた。

【図表 4-11】 オンライン研修の理解度

n=328

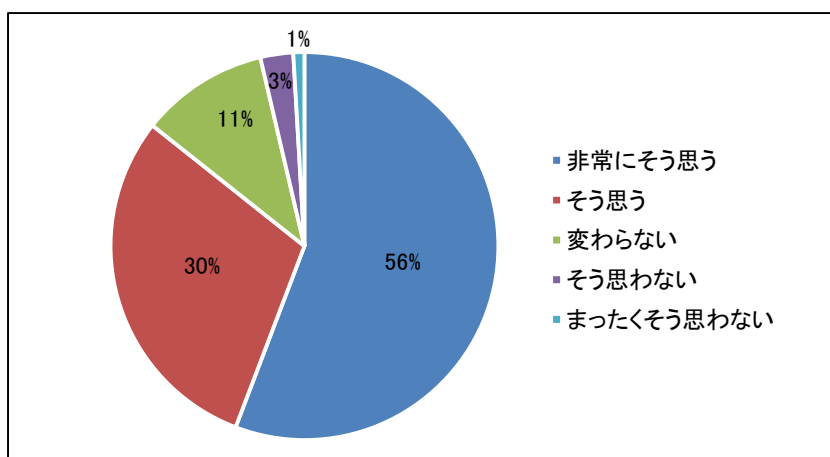


2024 年度のオンライン研修は、将来日本企業の現地進出・事業展開が見込まれるアフリカを対象としたものを多く実施し、日本企業の強みや特徴である日常管理やカイゼン手法などの基本理念から IoT の活用、価値共創マーケティング、グローバルサプライチェーンへの組み込みによる企業価値の向上などについてのテーマを取り上げた。

研修に参加したことで日本企業への関心が高まったかを聞いたところ、次の【図表 4-12】の通り、86%の研修生が「非常にそう思う」または「そう思う」という回答であった。

【図表 4-12】 日本企業への関心の高まり

n=328



上記から、アフリカの多くの研修生が日本及び日本企業への関心を高めることにオンライン研修が貢献しているものと考ええる。

以下、オンライン研修の具体的な事例を紹介する。

オンライン研修事例：グローバルバリューチェーンへの参画を通じた持続可能なビジネス高度化戦略研修（ORSD01）

① 実施の背景と概要

アフリカ開発会議（TICAD）第 8 回会合が 2022 年 8 月 27 日、28 日にチュニジアで開催され、日本政府はアフリカを「共に成長するパートナー」と位置づけ、以降 3 年間で官民総額 300 億ドル規模の資金を投入することが宣言された。この中で「人への投資」に重点が置かれ、合計 30 万人の人材育成を行っていくことになった。このような中で、今年度も AOTS においてアフリカ支援推進プロジェクトを継続しており、アフリカを対象とした支援案件を更に発掘、拡充している。

スーダンは、国内の武力衝突により海外渡航を伴う来日研修への参加が難しいが、グローバル・バリューチェーン（以

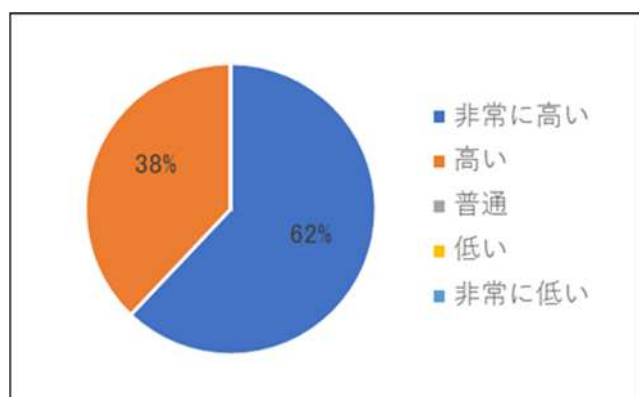
後 GVC)に参入し国際分業体制に参画することでスーダン国内の生産性の向上や雇用の拡大の機会にもつながる。企業の事業戦略の策定とその成長可能性に国際的な生産ネットワーク、いわゆる GVC の枠組みを応用することが有効であるが、GVC における組織及びその運営については、環境及び社会の両側面における持続可能性を主流化することがますます求められるようになっている。日々の企業経営において持続可能性を実現する際に生じる困難や課題を議論し、技術的なギャップを特定し、そうした技術を持つ日本をはじめとした先進国企業との連携のあり方を学んだ。

② 研修の満足度・理解度

研修直後のアンケートによると研修生の研修に対する満足度は「非常に高い」が 62%、「高い」が 38%、研修の理解度は「非常に高い」が 41%、「高い」が 52%と高評価が得られ、今後の研修の成果が期待される。

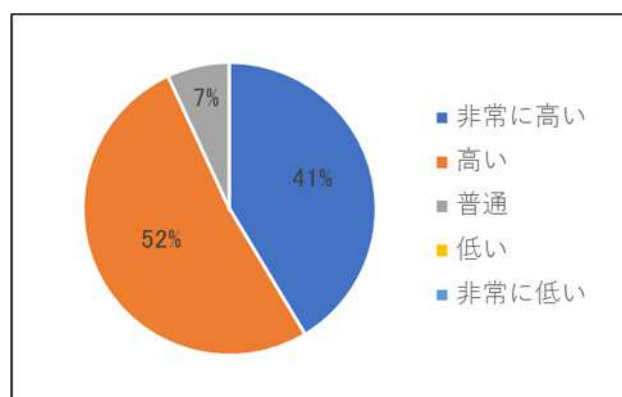
【図表 4-13】研修の満足度

n=29



【図表 4-14】研修の理解度

n=29



③ 研修生からの声

研修に対して参加者からは以下のようなコメントがあった。

- ・ スーダンの現状と将来を考えると、様々な分野の産業復興と再建が必要であり、今回の研修で自国産業の価値の創出方法、競争力の向上を目指す戦略を考える指針となった。
- ・ 提示された理論をスーダンの現実と照らし合わせ、その知識をどのように実践的に組織に適用していくかを議論する時間がもっとあればもっと有益だっただろう。
- ・ 本当に有意義なプログラムだった。
- ・ この研修は、国際基準やイニシアチブに沿った企業経営、ビジネスを行うのに役立ち、非常に啓発的な内容だった。日本とのパートナーシップと投資を呼び込むために、地元スーダンのビジネスを魅力的にするにはどうすればいいかもっと詳しく教えてほしい。

④ 担当者の所感

スーダン国内の内戦事情により、スーダン側および日本側も海外渡航が困難な状況の中、オンラインでの実施は有効な研修手段であった。多くのスーダン人がスーダン国内に留まることが困難であり、国外各国に避難、離散しており、今回の参加者もスーダン国籍者を前提に、スーダン以外の居住国からの参加者も対象に行った。政情不安の中にあっても、参加者各位は停戦後の経済発展および経済活動の可能性に希望を持っており、研修においても今後の企業経営活動に向けて自国の生産活動の付加価値向上と国際的サプライチェーンへの参画への手法について講師へ積極的に質問があり、高評を得ることができた。

(4)海外研修

2024 年度には【図表 2-9】(案件募集型)、【図表 2-10】(協会企画型)のとおり海外研修を実施した。

1) 案件募集型海外研修

案件募集型海外研修では、研修コース終了時に研修生による理解度や満足度に関するアンケート調査を実施してい

る。また研修コースを企画した申請企業からは実施結果報告の中で研修目標の達成度や参加者の理解度、研修技術習得後の波及効果についてヒアリングを行っている。評価対象は 2025 年 3 月末までにプログラムを終了した 30 件 412 名である(回収率 97.8%)。対象案件の内訳は下表のとおりである。

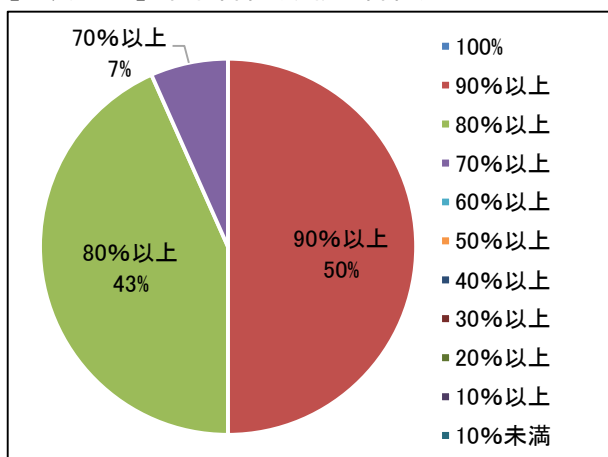
【図表 4-15】 案件募集型海外研修 評価対象者

実施形態	通常型	オンライン	第三国型	第三国型 (実務型)	
研修参加者	255 名	42 名	112 名	3 名	計 412 名
申請案件	19 件	3 件	6 件	2 件	計 30 件

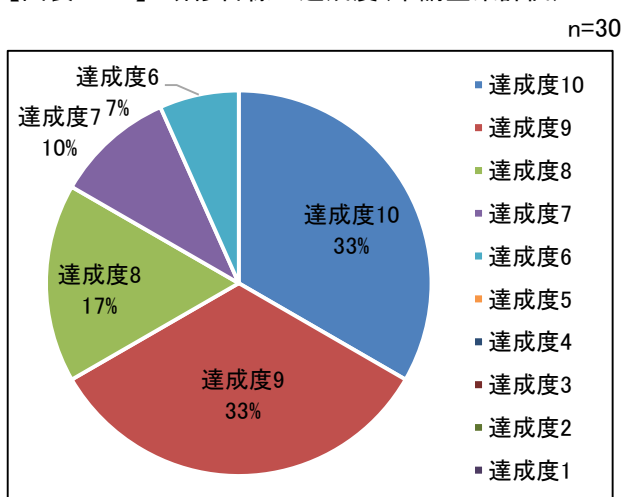
研修生評価は、0～100%で自己評価したものを集計し、総合評価としている。【図表 4-16】は案件ごとの総合評価の平均点をグラフ化している。研修参加者の満足度は 9 割が 80%を超えており、プログラムの構成や内容が充実していたことが窺える。

申請企業評価は、完全に達成できた場合を 10、達成できなかった場合を 1 として 10 段階で評価した。【図表 4-17】【図表 4-18】は案件ごとの達成度・波及効果をグラフ化している。8 割以上が達成度 8 以上の達成度と評価しており、また申請時に設定した研修の目標に対する今後の達成見込みについても 8 割が達成度 8 以上達成見込みであると回答している。海外研修は比較的短期のプログラムとなるが、申請企業の狙いに即した内容で計画されており、高い人材育成効果が現れていると言える。

【図表 4-16】 総合評価(研修生評価) n=403(未回収を除く)

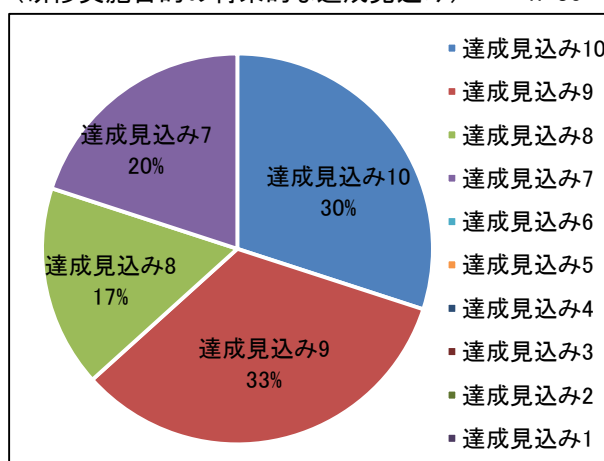


【図表 4-17】 研修目標の達成度(申請企業評価) n=30



【図表 4-18】 波及効果(申請企業評価)

(研修実施目的の将来的な達成見込み) n=30



つづいて、案件募集型の事例を4件紹介する。

案件募集型(通常型)事例1: オゾン層保護と温暖化防止のためのフロンガスの回収及び再生

① 実施場所

マレーシア(クアラルンプール)

② 研修の背景

フロンガスは、オゾン層破壊と地球温暖化を加速する化学物質として全世界で削減が取り組まれており、大気放出を防ぐことに加えて、新規供給の削減に備えて市中のフロンガスを再利用するニーズが高まっている。申請企業は、日本での経験を活かし、開発途上国におけるフロンガスの回収・再生ネットワークの構築に取り組んでいるが、フロンガスの回収は、冷凍空調機器を扱うサービス会社など冷媒を扱う現地企業が担うことから、より多くのフロンガスを集めるためには、現地の技術者の育成が必要となっており、マレーシアにおけるフロンガス回収業者の育成を目的に研修を実施した。

③ 研修内容

	午前	午後
1日目	【講義】 フロンガス回収の重要性と現状(関連法整備状況)	【講義】 フロンガスの安全な回収作業 日本での法律・現状と弊社の容器管理システムについて
2日目	【実技】 回収機／回収容器の使用方法	【実技】 回収に関する日本の製品・部材の紹介、ハンズオントレーニング
3日目	【実技】 フロン漏れ防止のためのエアコン設置方法	【実技】 フロン漏れ防止のためのエアコン設置時の配管作業
4日目	【視察】 冷凍空調機器に関する展示会	【視察】 フロンガス再生施設の見学 【講義】 研修全体の総括

④ 研修の様子

	
エアコン設置方法の実技	フロンガス再生施設の見学

⑤ 参加者からの声

- 全てのテーマが興味深く、今後はより広く周知活動(フロン回収・再生の重要性)を行ってほしい。

- ・ 先進的な工具について学ぶことが出来てよかった。今後そのような工具の適切な使い方・手順について学びたい。
- ・ 再生施設の視察が興味深かった。
- ・ 実際の機材・工具を使用してフロン回収方法を学べてよかった。この取組は環境によい。
- ・ 製品に関する説明が興味深かった。今回学んだことを職場の同僚に共有したい。

⑥ 企業の評価

今回の研修目標は十分に達成された。研修生からは、当社の取り組みが環境及び経済面で大変重要であることを認識したとのコメントが多く聞かれた。フロンガス回収・再生の仕組みや最新の製品について、座学と実技・視察をバランスよく配置したことで十分な理解が得られた。フロンガス回収の意義とその適切な実施方法を理解頂けたことで今後のフロンガス回収を担う技術者候補を育成することに繋がった。

案件募集型(通常型・オンライン)事例 2: 工程改善 基礎オンライン研修

① 実施場所

オンライン(参加者: インド複数都市)

② 研修の背景

今後5年間で、インドの自動車産業は著しく成長する見込みがあり、より高度になっていく顧客の要求に応える必要がある。その中で、ムダを省き効率良く製造することが出来る工程を作るノウハウを学ぶ必要があるが、インドの工場には工程改善の推進する中心的人材がいないため、工程の改善活動が進まない状況であった。インドの工場が主導で改善活動を進められようになるために、インドの工場の製造部の役職者以上の人を対象に工程改善の教育をオンラインで行うことになった。

③ 研修内容

1 日目	【講義】 ^{もとい} 基（現場の管理における基礎的なルール）
	【講義】現場管理ツール(現場での異常管理ツールの説明)
2 日目	【講義】工程改善基本的な考え方
3 日目	【講義】ムダを省いた生産方式
	【講義】異常発生時の停止プロセス
4 日目	【講義】作業を標準化する方法と重要性の説明
5 日目	【講義】業務プロセスを俯瞰的に見て問題を顕在化するためのツール
6 日目	【講義】生産・仕事の指示
	【講義】効率的な部品供給・完成品の引き取り方法
7 日目	【講義】問題解決（問題解決に必要なツールの説明）

④ 参加者からの声

- ・ 現場での改善手法を理解し、実行するための素晴らしい学びの場だった。
- ・ ビデオや写真は非常に印象的で理解しやすい。
- ・ 企業文化を向上させるために有用であるが、より理解を深めるために研修でもっと例を示す必要がある。
- ・ 技術、知識、パフォーマンスを向上させるために、あらゆる分野で非常に役立つ研修である。
- ・ 全体的により研修であった。日々の業務で実践したい。

⑤ 企業の評価

研修生の 85%が講義ごとに行う理解度テストに合格し、今回の研修により、研修生は当社の工程改善手法の基礎を十分に理解出来たと考える。オンライン上ではあったが、生産現場が抱えている問題点について講師と研修生、又、研修生同士で活発な意見交換ができた点が研修の満足度や目標達成に繋がったと推察する。今回の研修で学んだ改善方法を現場で活かしているか、担当者が実際にインドへ現場確認に行く予定である。本研修の長期的なフォローを実施することで、本研修の更なる波及効果を促したい。

案件募集型(第三国型)事例 3: サービス品質とプロセス改善による顧客満足度向上研修

① 実施場所

インド

② 研修の背景

申請企業は自動車の製造・販売・輸出を行っている。アフリカでは新車販売の急拡大に伴い、アフターサービスの需要も急増しており、サービススタッフの育成・増員が急務となっている。そのためアフリカ各国の代理店サービススタッフ向けに、新車販売後の点検修理の案内や作業の実施、フォローアップなどのアフターサービスについて、定められた標準作業手順を習得できる研修をインドの販売拠点で実施した。

③ 研修内容

	午前	午後
1 日目	【講義】 - 顧客の期待の変化と SOP(標準プロセス)が顧客満足に与える影響の理解 - SOP が順守されない場合に起こる課題・弊害の認識	【講義・演習】 - プロセス理解に関する事前テスト - サービス活動一連のプロセスにおけるデジタルツールを活用した効率化促進
2 日目	【講義・演習】 - SQS (サービス品質基準)の概要説明 - 入庫案内、作業開始前説明の説明 - ロールプレイ学習	【講義・演習】 - 点検・修理作業、品質検査、納車の説明 - ロールプレイ学習
3 日目	【講義・演習】 - 前日の講義の要約 - 入庫後フォローアップ、Customer Connect プログラムの説明 - ロールプレイ学習	【講義・演習】 - スタッフの役割と責任、機器メンテナンス、重要指標の実績管理の説明 - ロールプレイ学習
4 日目	【実技】 サービス工場でのデモンストレーション	【実技】 サービス工場でのデモンストレーション
5 日目	【講義】 - SQS に基づく自己評価シート説明、自己評価後のアクションプラン立案 - モバイルアプリ及びポータルサイト活用による自己評価、アクションプラン立案の促進	【講義・演習】 - 事後テスト評価 - プログラムの総括と個人の期限付き行動計画の作成

④ 研修の様子

	
演習の様子	会場の様子

⑤ 参加者からの声

- ・ 講師は経験豊富であり、研修を通して SQS についての幅広い知識の習得と理解が深まった。
- ・ 当初予想していた以上の内容を学ぶことができ、大変有益な研修だった。
- ・ 研修ではたくさんの情報を提供してもらった、技術的な研修内容があればよりよかった。

⑥ 企業の評価

研修では講義、演習(ロールプレイング)、インドの販売店視察等を行うことができ、各参加者からは十分な満足度を得ることができた。参加者自身が SQS の内容を理解するだけでなく、今後は各国での指導者として研修で学んだ内容を展開することで、サービス活動全体の効率化、高品質化が見込まれる。

案件募集型(第三国型・実務研修型)事例 4: シルバージュエリー加工技術(ヤスリがけ工程、仕上げ工程)の習得及び技術向上

① 実施場所

タイ・バンコク(参加者:ラオス)

② 研修の背景

日本の宝飾市場のライトジュエリー化が進展し、より安価な地金であるシルバージュエリーのニーズが高まっている中、加工委託商品の品種増を目標に、入り組んだ形状のジュエリーにおける、ヤスリ掛け技術と仕上げ技術(入り組んだ箇所を磨く際の適切な道具の選定、道具の使い方、形状崩れを防ぐ磨き方)を習得し、今後の対応品種増に向けた応用力を養うことを目的に実施した。

③ 研修内容

	ヤスリがけ工程 研修内容	仕上げ工程 研修内容
1 週目	【実技】 作業標準書、品質基準の説明、道具・治具の使用 方法指導、シルバーリングでの実作業	【実技】 作業標準書、品質基準の説明、道具・治具の使用 方法指導、シルバーリングでの実作業
2 週目	【実技】 道具・治具の使用 方法、サイズ出し、形状出し、標準時間内で正しく作業できるかの確認、品質基準の理解度チェック、スキル評価	【実技】 外周・内周・石座磨き、ブラスト、標準時間内で正しく作業できるかの確認、品質基準の理解度チェック、スキル評価

④ 研修の様子

	
ヤスリがけ工程の様子	仕上げ工程の様子

⑤ 参加者からの声

- ・ 技術についての知識が深まった。品質管理部門と品質の目合わせを行いながら作業が進められて勉強になった。また、普段の業務で困っていた鑄造不良について鑄造元に共有することができた。次は鑄巢の修理をもっと時間をかけて学びたい。(ヤスリがけ工程参加者)
- ・ 品質管理部門と品質基準の目合わせが出来た点が良かった。研修前には自分で解決できなかった品質問題も、今回の研修を経て自分で解決出来るようになった。技術力も向上したと感じ、今回学んだことを今後の仕事に応用していきたい。今後また研修の機会があれば、表面の凸凹や細かい鑄巢の修理が出来るようにになりたい。(仕上げ工程参加者)

⑥ 企業の評価

ヤスリがけ工程、仕上げ工程参加者ともに、道具の選定や使い方、研磨器材への商品の当て方などの作業手順をきちんと理解した。形状を崩さないヤスリがけ技術、仕上げ技術が身につく、時間あたりの生産量も増えた。また、品質保証部との目合わせが出来たことで、仕上げた製品の品質判断が出来るようになった。参加者も、業務への知識が深まり技術力が向上したことに対する手応え、ラオスに戻って品質向上を牽引していくことに対する意欲を感じており、有意義な研修になった。

一方で、製品の直行率向上には上流工程である鑄造の品質向上が鍵となっていることが分かった。引き続き現場の需要を捉えた研修を通じてラオスの加工技術向上を図っていくのと並行して、根本的な鑄造品質の向上に向き合っていく必要がある。

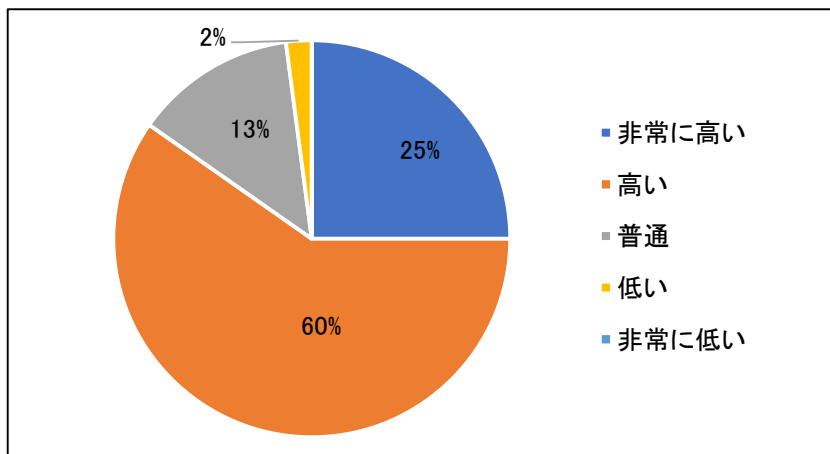
2) 協会企画型海外研修

協会企画型海外研修においても、研修コース終了時に研修生による理解度や満足度に関するアンケート調査を実施している。対象は2024年度中に終了した4コース144名である(回収率100%)。

研修内容の理解度については、【図表 4-19】のとおり、85%の参加者が「高い」または「非常に高い」と回答しており、研修内容について概ね理解したことが確認できた。

【図表 4-19】 海外研修(協会企画型)の理解度

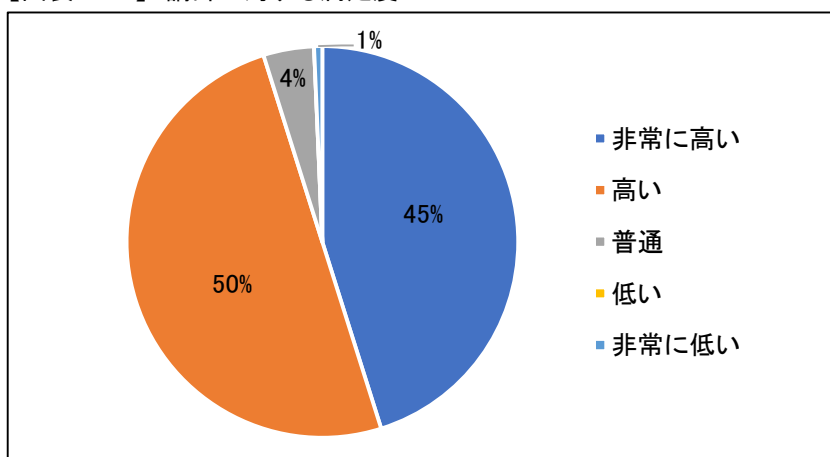
n=144



また、2024 年度の協会企画型海外研修は、日本留学経験がある者や AOTS の元研修生を現地講師として活用することを企図した案件を企画・実施した。現地講師による指導を参加者がどう評価したかを確認したところ、【図表 4-20】の通りの結果となった。

【図表 4-20】 講師に対する満足度

n=144



9 割を超える参加者から「非常に高い」または「高い」という回答を得られた。AOTS 研修を含み日本で学んだ経験のある元研修生が、帰国後も日本で学んだことを継続し、自国や他国の参加者に講師として指導ができる能力・資質があることが読み取れる。

続いて、協会企画型の事例を紹介する。

協会企画型事例：ベトナム向け機械安全実務研修 (OOVN01)

① 実施の背景と概要

ASEAN の多くの工場では、機械を使用することによる事故(粉砕、せん断、衝撃、燃焼など)が依然として存在しており、安全体制の不備が、コスト増、生産計画・納期遅延につながり、生産性を低減させる大きな要因になっている。

事故の発生に伴う企業損失(操業の中断、労働者の離脱・補償問題)を減少させるためには、労働者への教育のみならず産業機械設計者に対する「機械の設計、レイアウト上の配慮(=機械安全)」への意識改革等が効果的である。日本では、(一社)日本電気制御機器工業会(NECA)が安全技術者育成のためセーフティアセッサ認証制度を推進しており、AOTS は 2013 年度～2017 年度に技術協力活用型・新興国市場開拓事業(制度・事業環境整備)で NECA と協力し、タ

イの泰日経済技術振興協会（TPA: Technology Promotion Association）に安全管理資格制度を移管、TPA 内に 4 名の講師を育成した。

タイでは TPA が安全管理資格制度を運用し、製造現場の機械安全の意識と技術の向上を目指している。一方、日系企業も多く進出するベトナムでは、機械を備えてはいるものの、機械の安全な使用・維持に関する知識が不足しているため、研修では、「安全は企業活動の根幹である」こと、「製造現場において、機械を使用することによる事故が依然として存在している」こと、「安全体制の不備が、コスト増、生産計画の遅れ、生産性を低減させる要因である」ことを理解させ、現場における安全管理意識を変革する。最近まで、製造現場における安全対策といえば、安全柵や非常停止などが中心だったが、昨今では、「止めない安全」などの新しい安全のコンセプトが唱えられている。製造現場における安全意識を高め、生産性と安全性を両立させる生産現場づくりについて習得してもらった。なお、本研修では TPA のタイ人講師がベトナムに赴き、ベトナム人参加者を指導した。

② 研修内容

	午前	午後
1 日目	【講義】 機械安全の考え方 安全の考え方と国際規格	【講義】 機械安全の基本原則 機械安全教育
2 日目	【見学】 リスクアセスメントとリスク低減	【講義】 安全保護装置の種類と設置・使用方法 感電防止策

③ 研修の様子

	
講義を聞く参加者の様子	講義風景

④ 研修の満足度・理解度

研修直後のアンケートによると参加者の研修に対する満足度は、「大変高い」が 50%、「高い」が 50%と高評価であった。また理解度も「大変高い」が 35%、「高い」が 53%であった。本研修が多くの参加者にとって大変良い学びになったことが窺える。

⑤ 参加者からの声

研修直後のアンケートによると参加者の研修に対する満足度は、「大変高い」が 50%、「高い」が 50%と高評価であった。また、研修内容の理解度、現場での活用可能性についても非常に高く評価されており、88%の者が「良く理解できた」と回答し、本研修後「職場で活用できる」と回答した者は、91%であった。本研修が多くの参加者にとって大変良い学びになったことが窺える。

また、研修に対して参加者からは以下のようなコメントがあった。

- ・ 見学は、知識面、特に実務面で非常に役に立った。
- ・ この研修は非常に有益で、職場で応用できる新しい知識がたくさんあった。
- ・ 講師は熱心でとても親切だった。

- ・ 機械の安全性について理解することができ、自社での改善や解決策を見つけるために、さらにサポートしてもらいたい。
- ・ 研修で多くのことを学んだ。工場のメンテナンス部門で働く方に最適な研修プログラムである。

⑥ 担当者の所感

2 日間の研修日程で、機械安全に関する理論中心の講義を行った。講師の指導は熱心で、日系企業勤務経験がある講師であるので、講義に関して豊富な経験と知識を持っており、参加者からの質問にも非常に熱心に答え高評を得た。参加者から、「通訳は理解しやすく、講義をよく理解できた。カウンターパートである Institute of Management and Technology (IMT) も参加者を熱心にサポートしてくれた。」とのコメントがあり、IMT が現地でタイ語-ベトナム語通訳を選定・手配し、研修当日も現地での研修実施について素晴らしいコーディネート力を発揮してくれた。

2. 専門家派遣事業

本事業では専門家派遣にあたり「技術向上目標」及び「人材育成目標」を設定して審査委員会で承認を得ており、これらの目標の達成度を直後評価結果としている。2024 年度派遣の専門家は、2025 年 3 月末までに帰国した 36 名を評価対象とした。

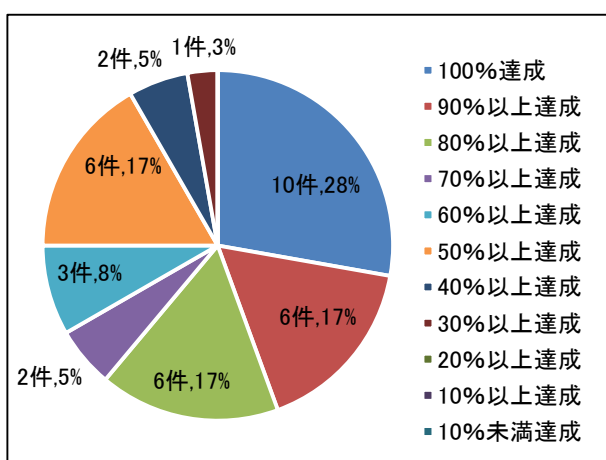
(1) 専門家による評価

派遣前に設定した技術向上目標の達成度については【図表 4-21】のとおりで、100%とする専門家が 10 名、80～99%とする専門家が 12 名、50～79%とする専門家が 11 名の結果となった。人材育成の目標達成度については【図表 4-22】のとおりで、人材育成目標を立てていないジュニア専門家を除き、100%とする専門家が 11 名、80～99%とする専門家が 8 名、50～79%とする専門家が 13 名、49～30%以下とする専門家が 3 名の結果となった。専門家の報告書では、達成度が低くなった要因として、想定していたよりも期間が足りず十分な指導が行えなかったこと、工場の新規立ち上げに伴う指導だったために整備途中の部分についての指導が不十分となった点や、試作用部材の輸出トラブルにより計画どおりに指導が行えなかったことなどが補足されている。本事業での技術指導を起点とし、継続したフォローアップを行うことでさらなる技術の波及・展開を進めていくことが望ましい。

なお、別途「実行目標のための技術・知識の習得が指導先において概ねできたか」と問い合わせをしたところ、【図表 4-23】のとおり 36 名の専門家中、32 名が「できた」と回答している。

【図表 4-21】技術向上目標達成度

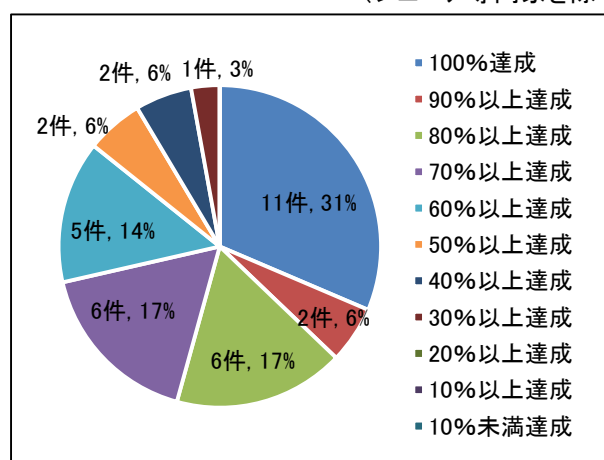
n=36



【図表 4-22】人材育成の目標達成度

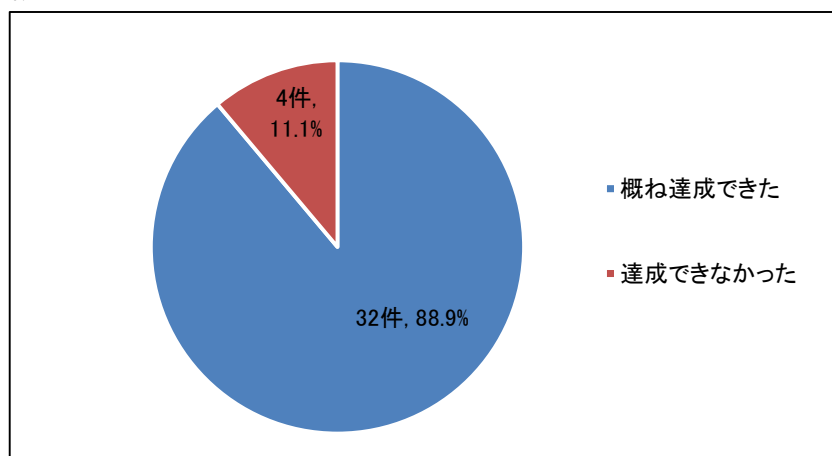
n=35

(ジュニア専門家を除く)



【図表 4-23】実行目標のための技術・知識の習得が指導先において概ねできたか

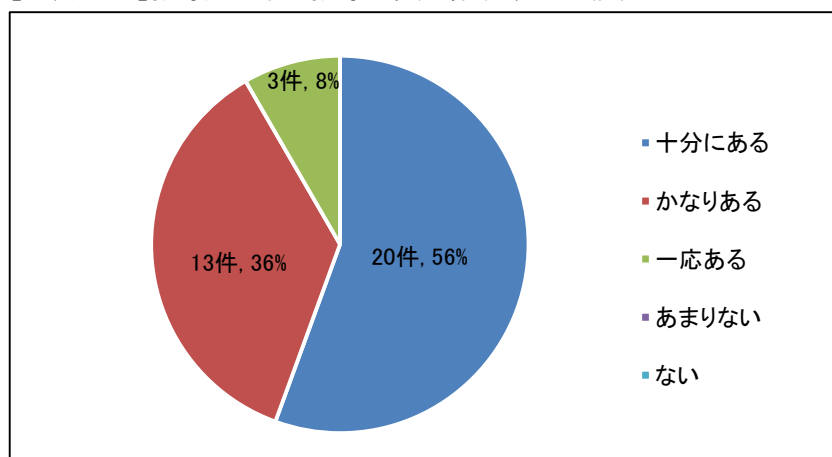
n=36



専門家の指導内容が指導先企業に定着することは、本事業において重要な目標である。専門家に対し、指導先企業において今回の指導内容が定着・発展する可能性を質問したところすべての専門家が「十分に可能性がある」「かなり可能性がある」「一応ある」のいずれかを選択しており、「あまりない」「ない」と回答した専門家はいなかった。

【図表 4-24】指導先企業の指導内容定着・発展の可能性

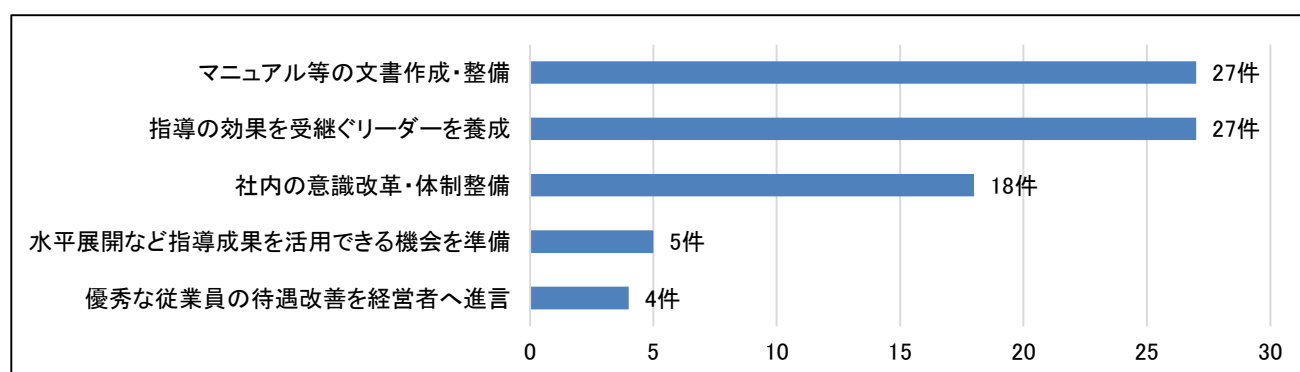
n=36



【図表 4-25】が示す通り、指導内容を定着させるために専門家がとった対策としては、「マニュアル等の文書作成・整備」が最も多く、「指導の効果を受継ぐリーダーを養成」がそれに続いた。事業実施後の継続を視野に入れていることが窺える。本事業が目的とする人材育成がなされているとともに社内の意識改革が進んでいることが窺える。

【図表 4-25】指導内容を定着させるためにとった対策

n=36(複数回答可)



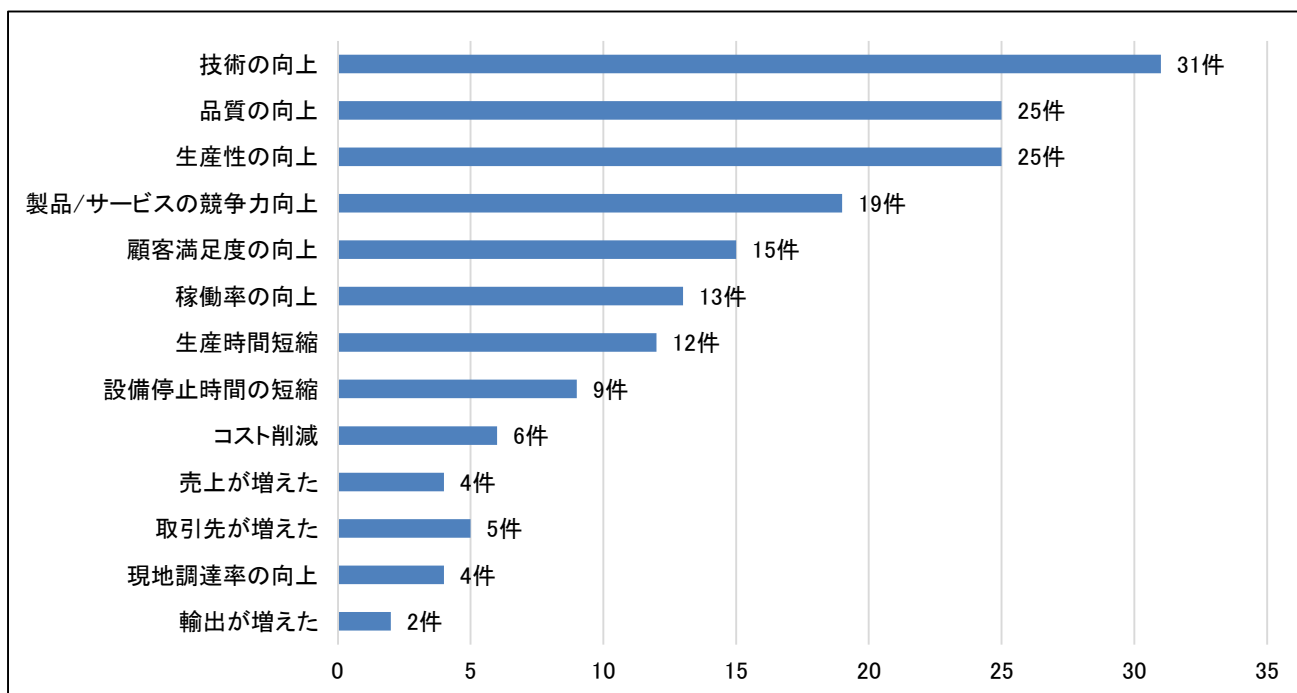
(2) 指導先企業による評価

指導先企業の評価において経営上の効果についてたずねたところ、【図表 4-26】のとおり「技術向上」「品質向上」「生産性の向上」が多く挙げられている。専門家の指導が指導先企業の製品のレベル、技術レベルの向上につながり、経営上の効果に貢献していることが窺える。

また、指導先企業従業員の変化については、【図表 4-27】のとおり「ワーカーのレベルアップ」「マネージャー/リーダーのレベルアップ」「従業員の改善意識の向上」が上位に挙げられている。本事業が現場レベルの技術的な人材育成のみならず、指導対象者の改善意識向上や社内の協同意識向上にも貢献しており、周囲への波及効果を生み出していることがわかる。

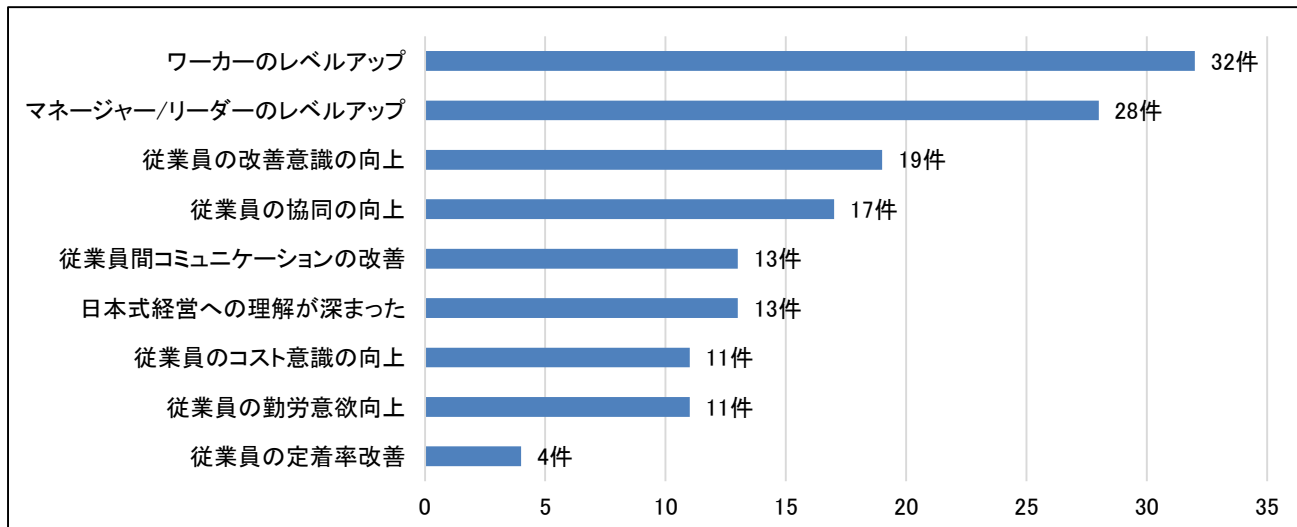
【図表 4-26】指導先企業にとっての経営上の効果

n=36(複数回答可)



【図表 4-27】指導による指導先企業従業員の変化

n=36(複数回答可)



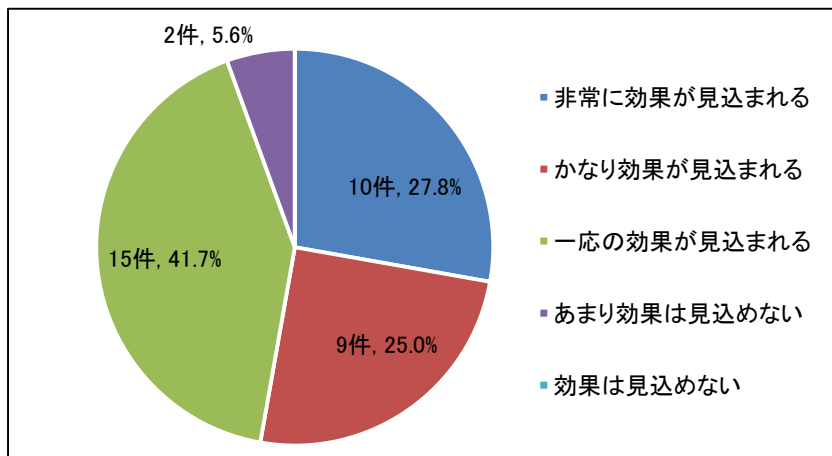
(3) 派遣元企業による評価

専門家派遣による、派遣元企業にとっての経営上の効果について、94.4%の企業が「非常に効果が見込まれる」または「かなり効果が見込まれる」「一応の効果が見込まれる」と回答しており、派遣元企業の専門家指導に対する期待が大

きいことが窺える。「あまり効果は見込めない」との回答については、試作用部材の輸出入トラブルにより、一部の目標が達成できなかったことが影響したものと推測される。

【図表 4-28】専門家派遣による経営上の効果

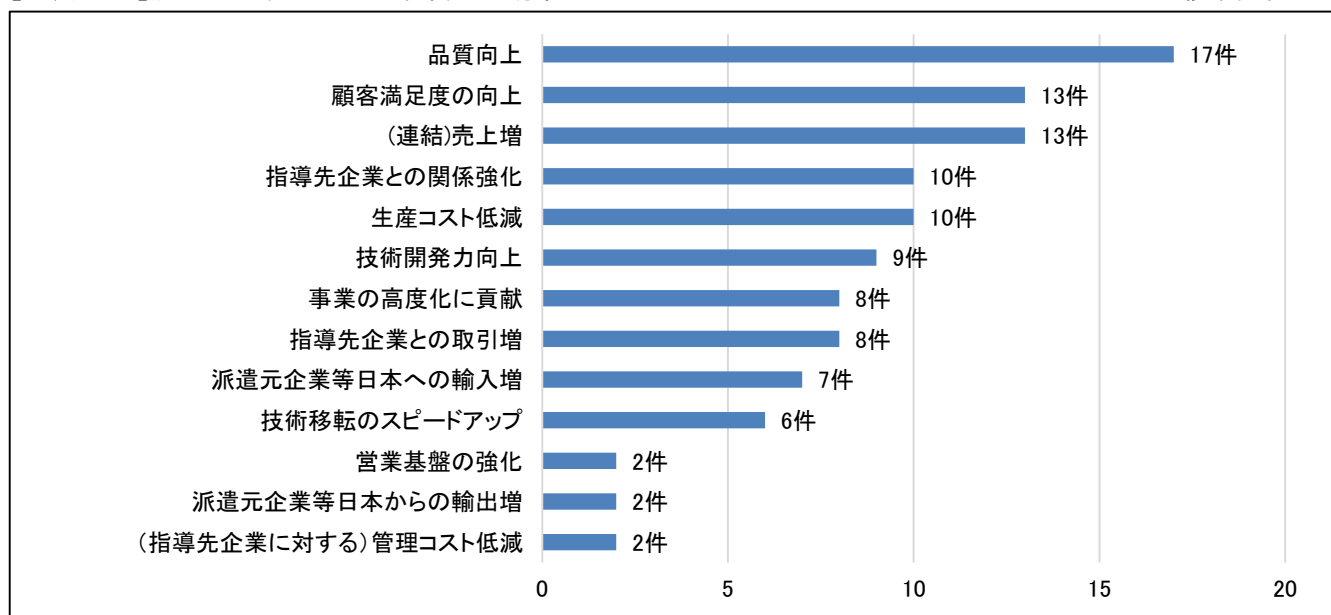
n=36



専門家派遣による派遣元企業への経営上の効果として最も多かったのは、「品質向上」の回答で、「顧客満足度の向上」「(連結)売上増」「指導先企業との関係強化」「生産コスト低減」と続いている。品質向上や技術移転などの専門家の指導による直接的な効果のほか、企業間の連携の強化も評価されている。

【図表 4-29】派遣元企業にとっての経営上の効果

n=36(複数回答可)



続いて、今年度より開始したジュニア専門家派遣の事例を紹介する。

事例：建物設備メンテナンス業の施工技術および省エネ等提案力に関する指導

① 指導場所

タイ(バンコク)

② 派遣期間

2 か月

③ 派遣の経緯

派遣元企業および指導先企業は建物設備メンテナンスサービス事業を行っている。指導先企業では施工品質が安定せず、手直し工事やクレームの発生件数が多くなっていた。また、客先からの要望に対する改善提案、設備の老朽化が進んだ現場における計画的な修繕・更新提案、省エネ提案、省エネ機器導入による効果検証が不十分であった。そのため、ジュニア専門家が施工前検討会や現地巡回の場に行き、工程管理・安全活動・環境改善提案・修繕計画書作成・省エネ提案等の指導を行うことによって、現地人材の技術力及び提案力向上を図ることを目的にジュニア専門家を派遣した。



指導の様子

また、派遣元企業に比べて指導先企業は歴史も浅く規模も小さく、日本では経験できない幅広い業務範囲を経験することができるため、ジュニア専門家にとっては専門分野だけでなく、会社全般の運営に目を向けられる機会となる。指導先企業の限られた環境下で発想力、交渉力、判断力、粘り強さを養うことで、ジュニア専門家にとっても既存の考え方にとらわれない新たな商品開発・市場開拓へつなげる機会となるため派遣した。

④ 指導内容

(技術向上)

- (1)現場行動に関する指導(工程確認、安全行動、5S ができるように指導する)
- (2)環境改善提案指導(客先要望に対する改善提案ができるように指導する)
- (3)省エネ提案内容指導(省エネ機器導入メリットの提案書へのまとめ方、機器導入前後の効果検証方法を指導する)

(人材育成)

予防保全部門：リーダー1名、オペレーター6名

修繕・リニューアル工事部門：マネージャー1名、リーダー4名

⑤ 評価

(専門家、指導先企業、派遣元企業による評価)

派遣前に設定した技術向上目標の達成度についてのジュニア専門家の評価は「60%達成」であった。言葉の問題、派遣期間の短さがあったものの、現場指導については滞りなく実施され、作業効率を考慮し、危険の無いように作業ができるようになった。一方、修繕計画及び省エネ提案については小規模案件のみ実施することができた。

指導先企業も同様に言葉の問題、派遣期間の短さをあげているが、指導による技術力の向上、製品・サービスの競争力の強化等、経営資源の充実について効果があったとしている。

派遣元企業は安全作業や作業環境改善に関する現場指導の中で、これまで取り組まれていなかった細やかな安全活動の指導や事前準備の重要性等、品質だけでなく作業効率にもつながる指導を進めることができ、現地スタッフの人材育成の観点から一定の成果を上げることができたと評価している。

(日本人社員(ジュニア専門家)のグローバル人材としての育成)

ジュニア専門家自身はグローバル人材としての資質の変化・成長として、異文化理解力・主体性・積極性・好奇心・チャレンジ精神の向上をあげている。派遣元企業はジュニア専門家制度の利用について、「海外での業務経験という非常に良い機会を提供できた」、「海外での業務はジュニア専門家の視野を広げ、日本とは異なる環境で異なる価値観に触れながら専門分野の業務に取り組むことができる。結果として、専門のみではなく会社全般の運営に目を向け、多様性を受け入れ、創意工夫をすることで業務経験に深みが増した」と、また、「予防保全、設備維持管理、設備・環境診断、ソリューション提案を現地社員に指導することにより、現地企業や社会貢献につながる活動を間接的に推進でき、将来的に ESG 活動によるビジネス展開を広げるための基盤を作った」と、評価している。

3. 寄附講座開設事業

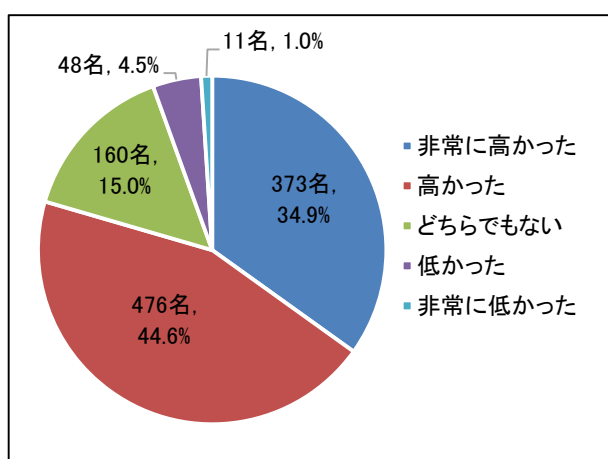
寄附講座では、講座およびインターンシップ終了時に受講生(主対象は学生、一部既卒者も含む)を対象とした直後評価を実施し、満足度、理解度、就職に対する意識変化に関する調査を行っている。同様に申請企業を対象から、講座・インターンシップ終了時に直後評価調査票を提出してもらい、受講生の採用・獲得、受講生の就職意識向上および大学等の講座開設校との関係構築の観点から実施成果についてヒアリングを行っている。評価対象は2025年3月末までに講座およびインターンシップを終了した40案件(【図表 2-14】のNo. 1～5、7～22、24～29、31～32、34～35、40～43、45、47、49、53～54)で、申請企業31社(回収率100%)、講座参加者1,108名(回収率70%)、インターンシップ参加者120名(回収率82%)から有効回答が得られた。ここでは主に本事業の目標達成度の指標となる学生の就職意識の変化や採用・人材獲得への効果について結果を報告する。

(1) 講座による学生の就職意識の変化＜評価者：参加学生＞

【図表 4-30】～【図表 4-33】は、日本/日系企業及び講座実施企業への就職に対する意識変化について、受講生にアンケートを取った結果である。講座受講前後で日本/日系企業及び講座実施企業への就職についての関心度が「非常に高い」、「高い」と回答した学生の人数が増加しており、講座受講により学生の日本/日系企業への就職意欲が高まったことが窺える。

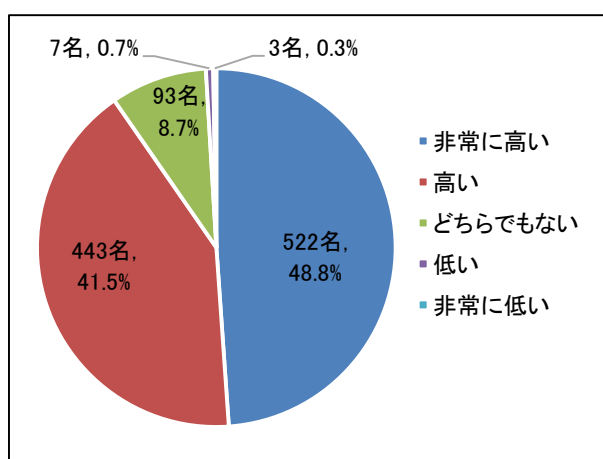
【図表 4-30】講座受講前の

日本/日系企業への就職についての関心度 n=1,068



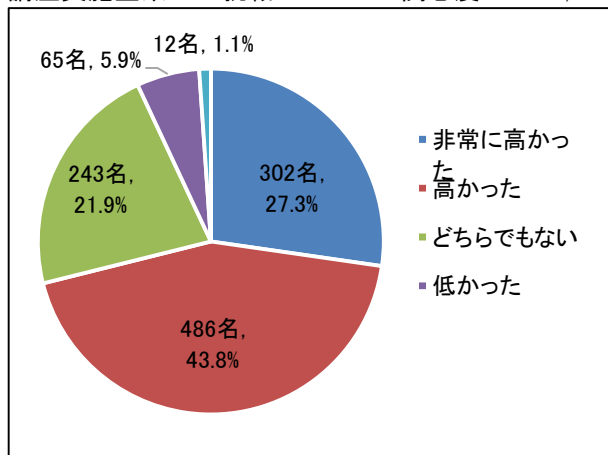
【図表 4-31】講座受講後の

日本/日系企業への就職についての関心度 n=1,068



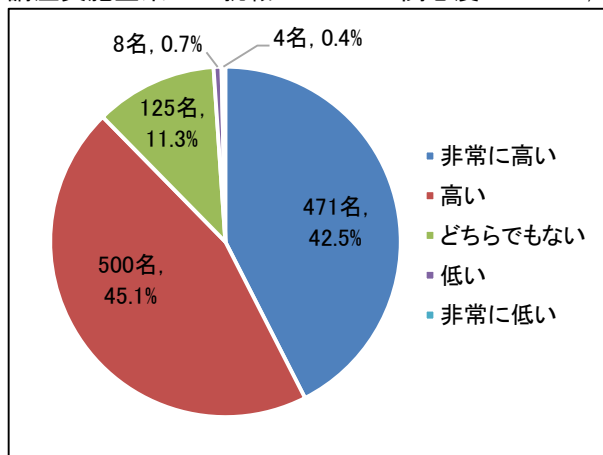
【図表 4-32】講座受講前の

講座実施企業への就職についての関心度 n=1,108



【図表 4-33】講座受講後の

講座実施企業への就職についての関心度 n=1,108



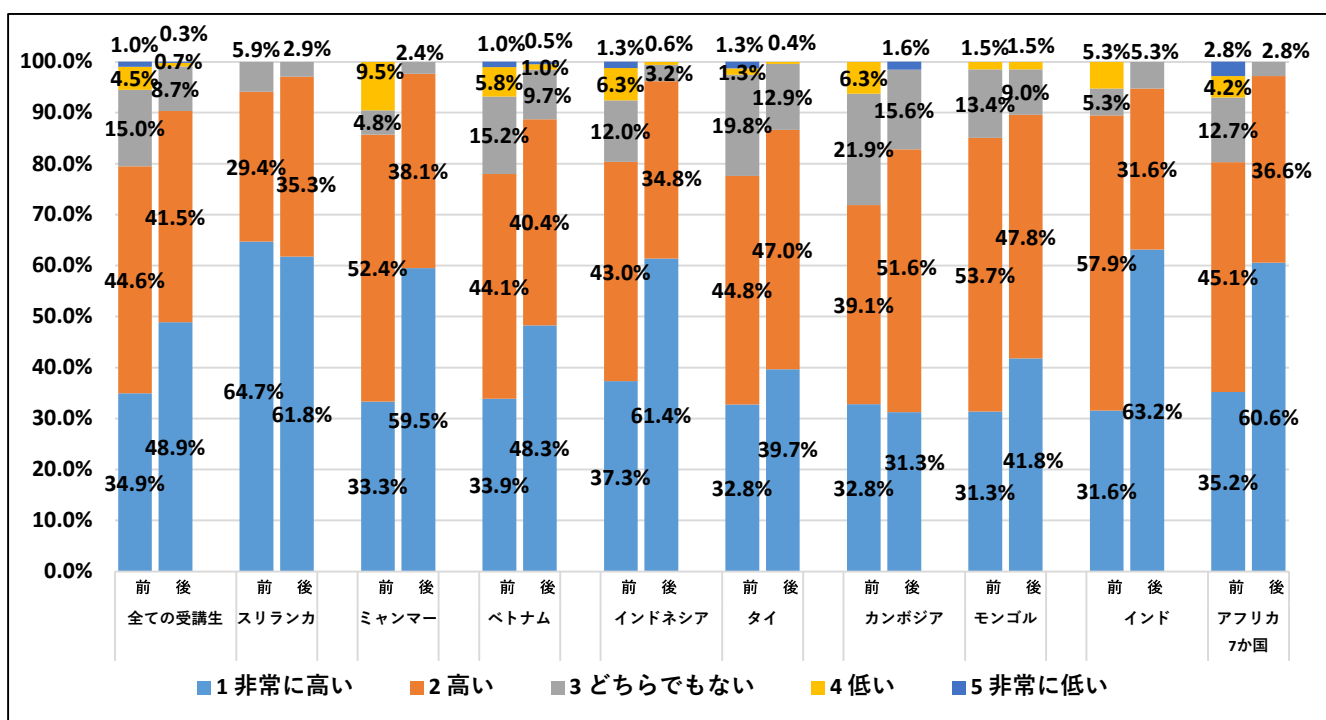
なお、日本/日系企業への就職についての関心度の講座受講前後の変化について、受講生の国籍別および採用計画を有する企業の業種別に集計を行った結果は【図表 4-34】～【図表 4-35】のとおりである。

国籍別では、【図表 4-34】のとおり講座受講の前後を比較して、日本/日系企業への就職について関心度が「非常に高い」、「高い」と回答した割合の前後の伸び率が最も顕著であったのは、伸び率が高い順にアフリカ 7 か国で伸び率 16.9%(80.3→97.2)、次にインドネシアが 15.9%(80.3→96.2)、続くミャンマーが 11.9%(85.7→97.6)、カンボジアが 11.0%(71.9→82.9)と大きな伸びを示す結果となった。また【図表 4-32】で、受講後に日本/日系企業への就職についての関心度が「非常に高い」、「高い」と回答した割合について、全ての受講生が回答した割合(n=1,068)90.4%と各国別の割合を比較したところ、割合が高い順にミャンマー、アフリカ 7 か国、スリランカ、インドネシア、インド、スリランカで前者を上回る学生が「非常に高い」、「高い」を選択した。

業種別では【図表 4-35】のとおり、講座受講前後の比較で、日本/日系企業への就職についての関心度が「非常に高い」、「高い」と回答した受講生の割合で伸び率が最も顕著であったのは、電力 23.7%(76.3→100)で次に物流 15.7%(81.2→96.9)、専門サービス 14.3%(71.4→85.7)、製造業 12.2%(82.1→94.3)が続く結果となった。また【図表 4-33】で、受講後に日本/日系企業への就職についての関心度が「非常に高い」、「高い」と回答した割合について、全ての受講生が回答した割合(n=1,068)である 90.4%と各業種別の割合を比較したところ、割合の高い順に電力(100%)、技術サービス(100%)、物流(96.9%)、宿泊業(96.9%)、その他のサービス(95.6%)、製造業(94.3%)の業種において、日本/日系企業への就職への関心度合いが特に高いこと確認できた。ただ電力および技術サービスで、受講後に就職への関心度が「非常に高い」と回答した受講生が 10 割に達する際立った到達度合いを見せているが、その要因として電力に関しては回答者が 1 案件の受講生のみで限定的であることや、国家試験合格を目的とした 2 年間の長期にわたる講座に参加したことが影響したものと考えられること、技術サービスにおいては回答者が 1 案件の受講生 18 名と限定的であったことに起因するものとすると推察される。

【図表 4-34】講座受講前後の日本/日系企業への就職の関心度(国籍別)

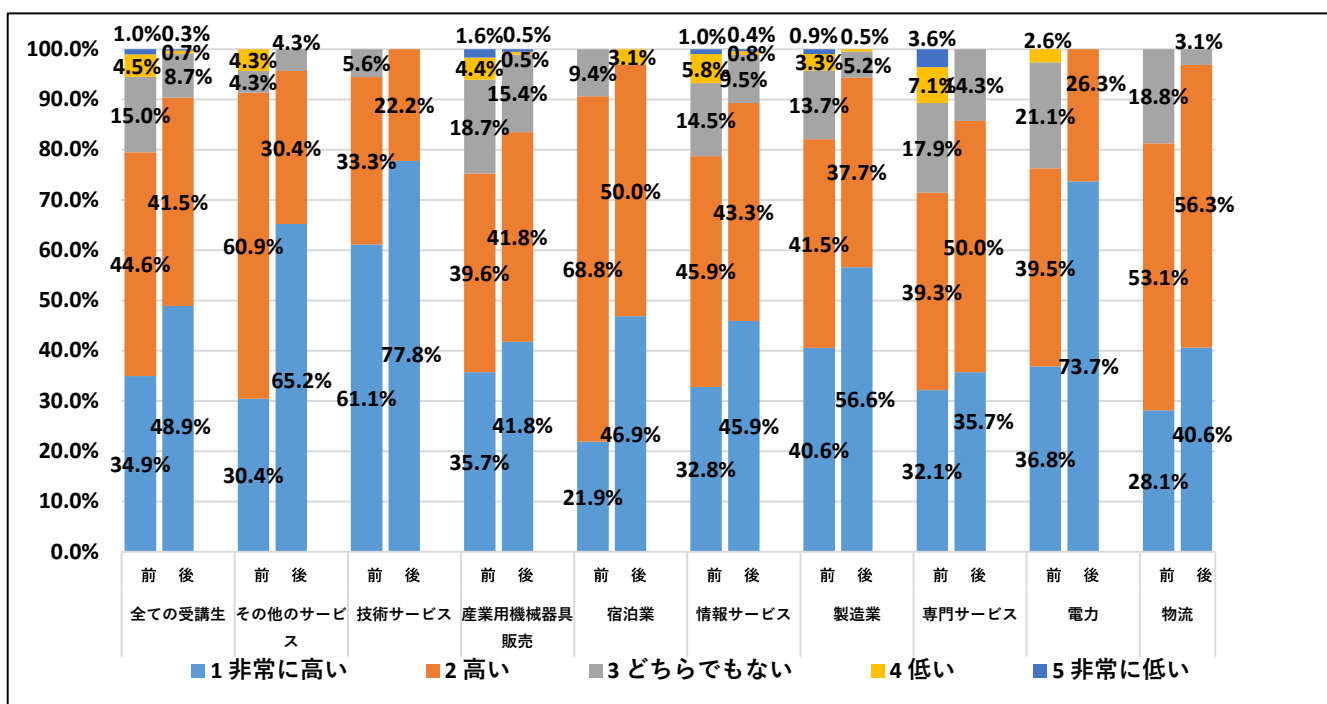
n=1,068



※アフリカ 7 国内訳: エジプト、ウガンダ、ガーナ、ケニア、ベナン、ナイジェリア、南スーダン

【図表 4-35】講座受講前後の日本/日系企業への就職の関心度(業種別)

n=1,068



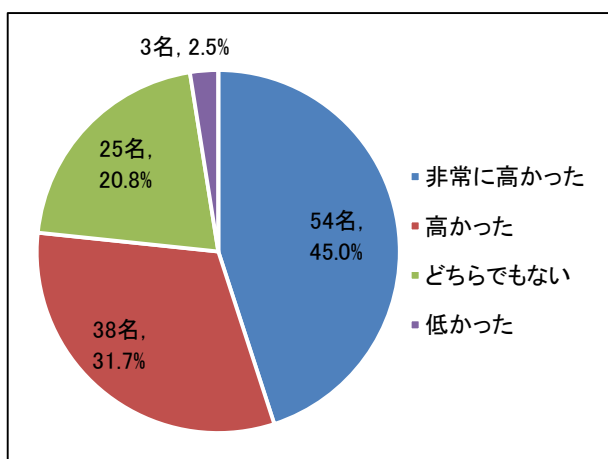
(2) インターンシップによる学生の就職意欲の変化<評価者:参加学生>

直後評価の対象案件のうち、15 社 21 案件においてインターンシップを実施した。インターンシップ前後における日本/日系企業への就職に対する意識変化についてたずねたところ、関心度が「非常に高い」、「高い」と回答した学生の人数がインターンシップ参加前後で 7 割から 9 割に増加した(【図表 4-36】～【図表 4-37】)。また、同じく 9 割の学生がインターンシップ受入企業及びそのグループ企業への就職についての関心度が「非常に高い」、「高い」と回答しており(【図表 4-38】)、インターンシップへの参加を通して学生の日本/日系企業およびインターンシップ受入企業への就職意欲が高まったことが窺える。

また、就職後の業務内容に対する認識について質問したところ、9 割の学生がインターンシップにより受入企業での業務内容について理解を深めることができたと回答しており(【図表 4-39】)、受入企業及びそのグループ企業での業務への適性を学生自身が判断するうえでインターンシップの有効性は非常に高いと推察される。

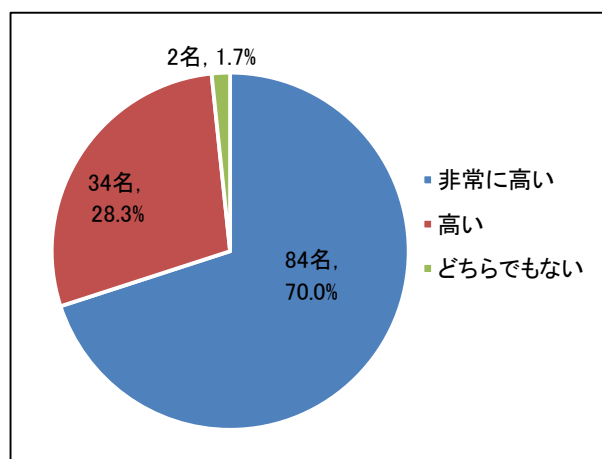
【図表 4-36】インターンシップに参加する前の

日本/日系企業への就職についての関心度 n=120

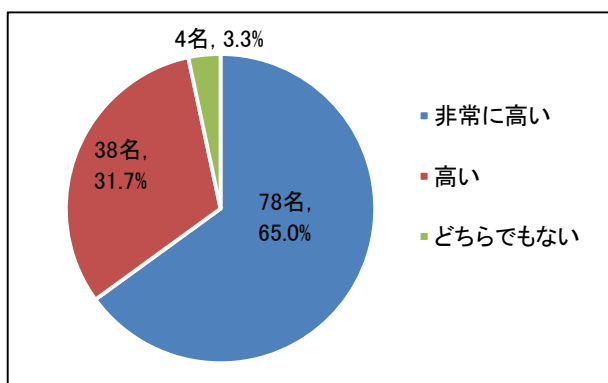


【図表 4-37】インターンシップに参加した後の

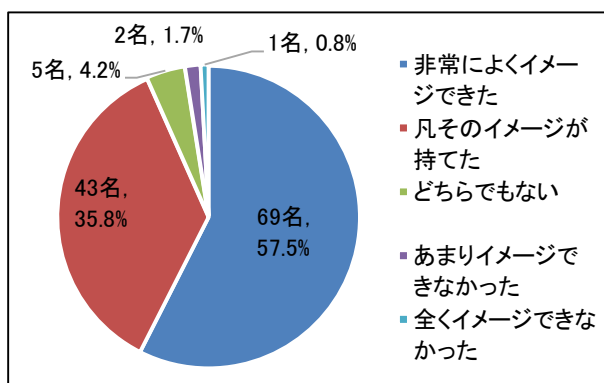
日本/日系企業への就職についての関心度 n=120



【図表 4-38】インターンシップ受入企業及びそのグループ企業への就職についての関心度 n=120



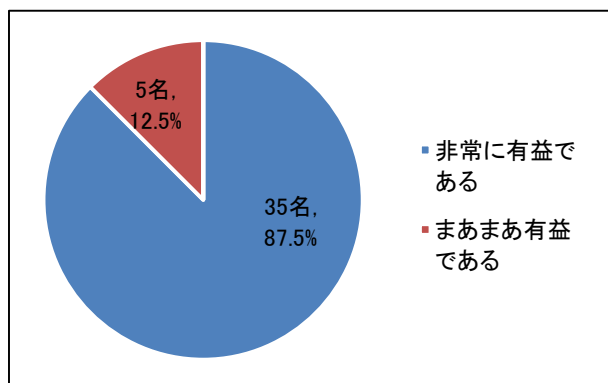
【図表 4-39】インターンシップ受入企業での業務内容の理解度 n=120



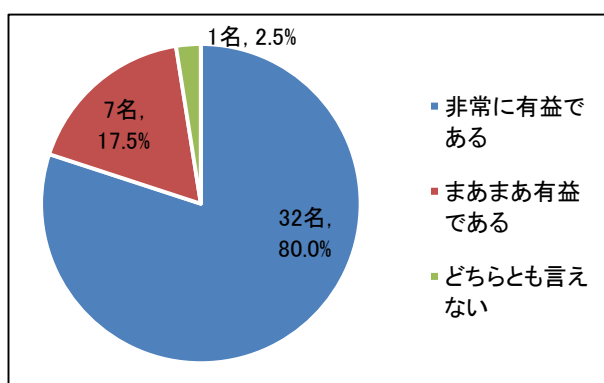
(3) 講座・インターンシップによる採用・人材獲得等から見た効果<評価者: 申請企業>

申請企業による案件毎の評価では、寄附講座実施の「優秀な学生の採用・獲得の観点から見た有益性」についてたずねたところ、8割以上の案件において企業が「非常に有益である」と回答し(【図表 4-40】)、「受講生の日系企業への就職意識の向上の観点から見た有益性」については8割の案件で企業が「非常に有益である」と回答した(【図表 4-41】)。このことから、寄附講座の実施を通じて人材獲得やターゲットとなる学生の就職意識向上の面で明らかな効果の発現が認められたといえる。同様に「人材獲得につながる大学との関係構築の観点」(【図表 4-42】)や「実施国の産業発展や社会的課題解決の観点」から見た有益性(【図表 4-43】)について質問したところ、ともに8割以上の案件で企業が「非常に有益である」と回答したことから、申請企業と開設校との関係強化や実施国における社会課題解決といった側面でも寄附講座が貢献していることが窺える。

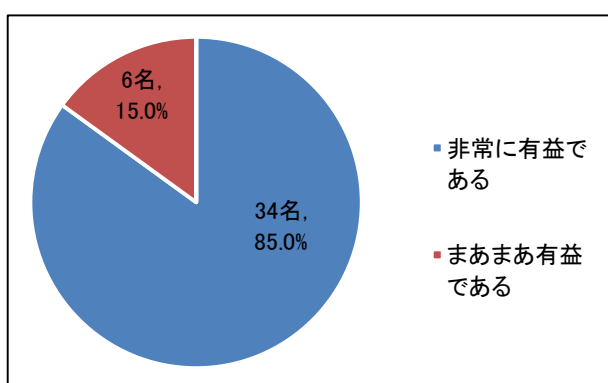
【図表 4-40】優秀な学生の採用・獲得の観点から見た有益性 n=40



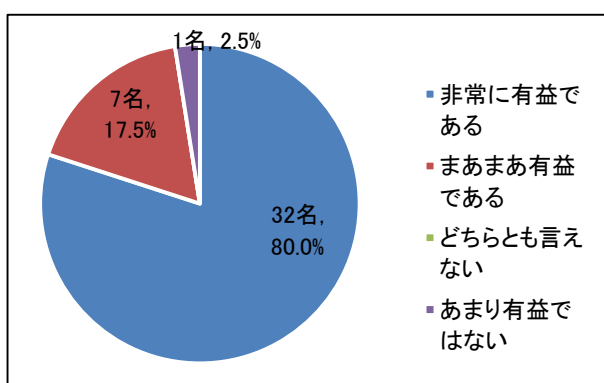
【図表 4-41】受講生の日系企業への就職意識の向上の観点から見た有益性 n=40



【図表 4-42】人材獲得につながる大学との関係構築の観点から見た有益性 n=40



【図表 4-43】実施国の産業発展や社会的課題解決の観点から見た有益性 n=40



(4)個別事例の紹介

以下、2024 年度に実施した寄附講座のうち、2 件の事例を紹介する。

事例 1:ホスピタリティ・マネジメント講座

① 実施場所

インドネシア(ジャカルタ) ※オンライン及び対面による講座実施

② 講座実施の背景

申請法人は、日本国内で鉄道・バス事業および宿泊業等の企画・運営を手掛ける観光事業者である。同社は、観光業界で新卒採用での人材確保が年々厳しい状況になる中、現場や会社の中核部門を任せられる海外人材の採用を計画的に行うべく方針を転換した。2023 年にはインドネシアで日本語教育や日本文化教育に優れた指導実績を持つダルマプルサダ大学と来日インターンシップ受入れに関する包括連携協定を締結し、日本で重要な戦力となる学生の採用を目指している。同社は、今後このような取り組みを通じて海外人材と共に仕事をしていく中で、社内のダイバーシティを推進し、訪日外国人観光客へのより良いサービスの提供や地域経済の活性化および海外でのビジネス展開を加速させていく意向である。

以上の背景のもと、申請企業は日本と親和性が高いダルマプルサダ大学から、継続的に日本語が堪能で日本での長期勤務が可能な学生を毎年 1 名ずつ採用するよう方針を定め、同校の 3、4 年生を対象に観光産業の経営や管理手法に関する講座を開設することとした。講座後に実施する 6 ヶ月間の来日インターンシップでは、日本で運営するホテル内での就労体験を通じて、業務に関する知識を深め、学生に将来のキャリアプランを描いてもらうことで、申請法人やグループ会社での就職に繋げる計画である。

③ 講座・インターンシップの内容・頻度

(講座) 2 日間で 90 分の講義を計 5 回実施 (オンライン及び対面)

日本の観光業や宿泊業の経営幹部・管理部門職種に必要な観光産業の経営や管理手法に関する知識、日本固有の文化である「おもてなし」や「和食」について指導した。

(インターンシップ) 日本国内の宿泊施設で 6 ヶ月間実施 (対面)

講座受講後はインターン生 1 名を受け入れ、前半 3 ヶ月間はグループ企業が運営する旅館で指導を行い、後半 3 ヶ月間は運営するホテルで指導を行った。インターンシップ中は、現場の業務を幅広く学ぶ目的で、フロント業務やレストランサービス業務、客室清掃業務等の実習を行った。学生には管理部門の職種として働くことを念頭に、就業体験を通じて宿泊業の現場を体験してもらい、インターンシップ終盤に将来のキャリアコースについて検討した結果を成果としてまとめ、発表する報告会を行った。

④ 講座・インターンシップの様子



講座「和食」概論 料理長による大根の桂剥き実演



インターンシップ ゲストサービス課にて夕食の配膳実習

⑤ 参加者による評価

(講座)

- ・ 「実際に仕事の現場で活躍している人から直接指導を受けることができた」、「演習や実技などが多く実践的に学ぶことができた」、「普段の授業では学べないものが多かった」、「今後の自分のビジネス・キャリアを考える上で、更に何を学ぶ必要があるかその方向性が理解できた」などの理由から 28 名の参加者のうち 28 名全員が講座の内容について「満足」または「非常に満足」との回答であった。
- ・ 講座実施企業への就職に対する意識変化について、関心が「非常に高い」と回答した学生が講座実施前後で 7 名から 9 名に増加した。日本企業への就職に対する意識変化に関しても講座実施前後で、関心が「非常に高い」と回答した学生が 6 名から 13 名に増加した。

(インターンシップ)

- ・ インターン生からは「旅館やホテルの業務内容について講座で学んでいたもので、来日してからは習ったことを思い出しながら実際の業務に当たることができ、講座で学んだ内容が役立った」、「将来は日本語を活かした仕事をしたい。ホテルの業務に関心があり、卒業後はインターンシップに参加した企業で働けたら嬉しい」などのコメントが寄せられた。

⑥ 申請企業による評価

- ・ 講座でホテルでの業務内容の紹介とおもてなし言葉の実践を指導できたことで、インターンシップの指導を円滑に進めることができた。
- ・ 講座終了後、来日インターンシップへの参加条件や就業体験の内容を学生に説明した上でインターン生を募ったことで、弊社の事業内容や業務内容をきちんと理解した学生に応募してもらうことができ、採用を見据えた優秀な学生を選ぶことができた。
- ・ 講座開設校からは、次年度以降も継続してほしいとの希望があった。
- ・ 今回開設した講座は社内でも評価されており継続して実施していくとともに、このような講座を他国にも展開していきたい。

事例 2: Google Cloud Vision API を使用した光学文字認識(OCR)に関する講座

① 実施場所

ベトナム(ホーチミン) ※オンラインによる講座実施

② 講座実施の背景

新潟県の長岡技術科学大学は(以下、長岡技大)、「日本語のできる指導的技術者の育成」を目標に掲げ、2006 年からホーチミン市工科大学との連携のもとツイニング・プログラム(2つの大学が連携して運営する国際連携教育プログラムで両大学の学位授与が可能となる)を実施してきた。2020 年にはホーチミン市工科大学で同ツイニング・プログラムの一環として新たに日本企業への就職を目指す学生を対象とした「新日本語プログラム」がスタートし、同プログラムでは、学生は編入試験を経て学部カリキュラムの後半 2 年間で長岡技大で就学して両大学の学位取得を目指すコースか、または編入試験を受けずホーチミン市工科大学のみの学位を取得する 2 つのコースを選ぶことができる。

他方、長岡技大と連携する新潟県内の産業団体では、所属する情報通信企業を中心に 6 社が集まり、エンジニア不足解消に向けた海外からのエンジニア確保を目的に、共同でホーチミン市工科大学を対象とした寄附講座および来日インターンシップを開設することとした。本講座では前述の新日本語プログラムのうち後者のコースに所属する学生を対象に、AI 技術を用いた画像認識ツール Google Cloud Vision API をテーマとした講座を実施し、続いて 2 ヶ月の来日インターンシップを行う。各社にてシステム開発プロジェクトでの実務経験を通じて、ベトナムの優秀層の学生に対し日本企業でエンジニアとして求められる能力の向上を図るとともに、各社への就職へつなげる計画である。

③ 講座・インターンシップの内容・頻度

(講座) 2 週間の間に 90 分の講義を計 5 回実施 (オンライン)

5 回のうち 4 回は Google Cloud Platform の Vision API を使用した光学文字認識(OCR)に関する講義を行った。理論と実践の両方を教え、受講生が Vision API を自分の開発製品に組み合わせられるよう指導した。残りの 1 回では、日本の企業文化とエンジニアの倫理について指導した。

(インターンシップ) 日本国内の 6 社で 2 ヶ月間実施 (対面)

インターン生 8 名が 2 ヶ月間来日インターンシップに参加した。来日後 1 週間は、長岡技大で企業内インターンシップに向けた心構えに関する講義や最先端の研究・開発の視察等に参加した。その後、新潟市ソフトウェア産業協議会や NAGAOKA WORKER 協議会等に所属する企業 6 社において、各 1、2 名ずつに分かれ就労体験を積んだ。就労体験で学生はモバイルアプリ開発や社内システム開発等のプロジェクトに参加し、日本企業のシステム開発プロジェクトの業務の進め方について理解を深めた。

④ 講座・インターンシップの様子



来日インターンシップの様子(企業内での就労体験)



来日インターンシップの様子(新潟県 長岡まつりにて)

⑤ 参加者による評価

(講座)

- ・ 普段の授業では学べないものが多かった」、「実際に仕事の現場で活躍している人から直接指導を受けることができた」、「演習や実技などが多く実践的に学ぶことができた」、「日本の技術(日本企業／日系企業の有する技術)について知ることができた」などの理由から 22 名の参加者のうち 21 名が講座の内容について「満足」または「非常に満足」との回答であった。
- ・ 講座実施企業への就職に対する意識変化について、関心が「非常に高い」と回答した学生が講座実施前後で 7 名から 9 名に増加した。日本企業への就職に対する意識変化に関しても講座実施前後で、関心が「非常に高い」と回答した学生が 9 名から 11 名に増加した。
- ・ 講座座参加者からは「このような講座をもっと増やしてほしい」、「多くの楽しみ、経験、人間関係、そして幅広い知識を得てインターンシップ・プログラムを成功させることができた。素晴らしい」、「実施企業と AOTS に感謝する」などのコメントが寄せられた。

(インターンシップ)

- ・ 日本企業への就職に対する意識変化について、8 名の参加者のうち、関心が「非常に高い」または「高い」と回答した学生がインターンシップ実施前後で 7 名から 8 名に増加した。
- ・ インターンシップ受入企業及びそのグループ会社への就職について、8 名の参加者のうち 4 名は関心が「非常に高い」、3 名が「高い」と回答した。

⑥ 申請企業による評価

- ・ 講座受講生は、中級レベルの日本語能力を備えた優秀な学生であり、企業にとって優秀な人材と接点を持つことができる上、在学中から新入社員向けの日本語・マナーや技術の指導を行うことで入社後研修の時間を短縮できるメリットがある。
- ・ 講座修了生から優先的にインターン生を選抜し、インターンシップ後は正社員として採用する予定。毎年寄附講座を開講し続けることで、講座開設校との教育と採用における長期的な協力体関係を築くことができる。講座開設大学の日本語プログラムの信頼性向上に貢献することで、講座実施企業として高い評価が得られることを期待している。
- ・ インターン生の受入れは企業側の指導担当にとって非常に勉強になり、成長するきっかけとなった。日本人相手だと言葉にしなくても伝わるが、インターン生が相手だとそうはいかない。人に分かりやすく伝えることの重要性や、丁寧にコミュニケーションをすることの大切さを学んでもらえた。
- ・ 学生はインターンシップ開始時には日本語でのコミュニケーションに苦労している様子であったが、次第に慣れていった。学生のプログラミングスキルに関しては申し分なく、熱意が高く前向きな取り組み姿勢も評価できる。

第5章 経済効果の評価

1. 経済効果の評価

本章では、受入研修事業及び専門家派遣事業の成果を経済効果として試算する。

(1) 受入研修事業

受入研修事業における経済効果については、技術研修については受入企業を対象にアンケート調査を実施した。原則として、受入企業が研修を終了した時点で研修生別に回答を依頼している。管理研修については、研修参加者にコース終了時にアンケートを実施している。

技術研修は 2025 年 3 月末までに実地研修を終了した計 250 名を対象とした(有効回答率 98%)。管理研修は 468 名(有効回答率 99%)を対象とした。経済効果の算出はアンケートのうち、次の 2 つの設問の回答をもとに行う。

問1 (研修にかかる費用)

本事業を利用せずに貴社単独負担で同様に研修を実施した場合の企業負担費用(直接、間接、機会費用(職場を不在にする機会費用))のおおよその金額を記入ください。

問2 (研修の効果)

問1で回答いただいた金額を「1」とした場合、本研修によって得られる経済効果は、おおよそ何倍にあたりますか。研修終了後 5 年間までの経済効果を目処として、該当する項目を選択してください。

受入研修事業の経済効果については【図表 5-1】のとおりである。

まず、問1の回答に問2の回答をかけ合わせた金額を研修による経済効果額とみなし、回答をもとに研修生 1 人当たりにかかった研修費用の平均額(①)及び研修生 1 人当たりの費用対効果の平均値(②、1.9 倍、2.48 倍)を算出した。技術研修の受入企業、また管理研修参加者が試算した研修生 1 人当たりの経済効果平均額は、技術研修 678 万円、管理研修 233 万円(③)である。

次に、国庫補助金を含む事業全体の効率性を測るため、研修生 1 人当たりの経済効果額平均値(③)に実地研修または管理研修を終えた研修生数(④)を掛け合わせ、受入研修全体での経済効果額(⑤)を算出した。

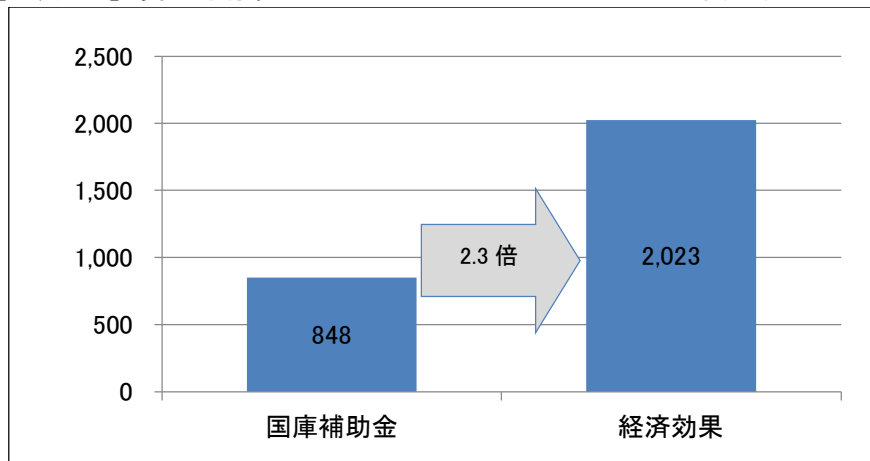
受入研修にかかる国庫補助金は、848 百万円(⑥)であることから、対国庫補助金比の効果総額では 2.3 倍(⑦)となった。

【図表 5-1】 受入研修の経済効果

①研修費用 1人当たり 平均	②研修効果 倍率平均	③経済効果 1人当たり (①×②)	④2024 年度 研修生数	⑤経済効果 金額小計 (③×④)	⑤'経済効果 金額合計 (技術+管理)	⑥2024 年度 国庫補助金 (受入研修分)	⑦経済効果 対補助金比 (⑤'/⑥)
357 万円 (技術研修)	1.9 倍 (技術研修)	678 万円 (技術研修)	250 名 (技術研修)	1,696 百万円 (技術研修)	2,023 百万円	848 百万円	2.3 倍
94.2 万円 (管理研修)	2.48 倍 (管理研修)	233 万円 (管理研修)	140 名 (管理研修)	327 百万円 (管理研修)			

【図表 5-2】 費用対効果

(単位:百万円)



(2) 専門家派遣事業

専門家派遣事業における経済効果については、2025 年 3 月までに帰国した専門家の派遣元企業を対象にアンケートを実施し、23 社(36 名分)から回答を得た。

経済効果の算出はアンケートのうち、次の 2 つの設問の回答をもとに行う。

問1(派遣にかかる費用)

AOTS の制度を利用せずに、貴社単独負担で同様に専門家を派遣した場合、想定される費用の合計額をご記入ください(おおまかな金額で結構です)。費用は(1)直接費(2)直接・間接人件費(3)機会費用を含みます。

問2 (指導の効果)

問1で回答いただいた金額を「1」とした場合、本事業の利用により専門家の指導の成果として得られる経済効果は約何倍にあたりますか。派遣終了後 5 年程度の経済効果を目途として、以下該当する項目を選択してください。3 倍以上の場合は数字をご記入ください。

専門家派遣事業の経済効果については【図表 5-3】のとおりである。

問1の回答に問2の回答をかけ合わせた金額を派遣指導による経済効果額とみなし、各社からの回答をもとに派遣 1 人月当たりの平均額(①)及び専門家 1 人月当たりの費用対効果の平均値(②)を算出した。専門家 1 人月当たりの経済効果平均額は 426 万円(③)である。

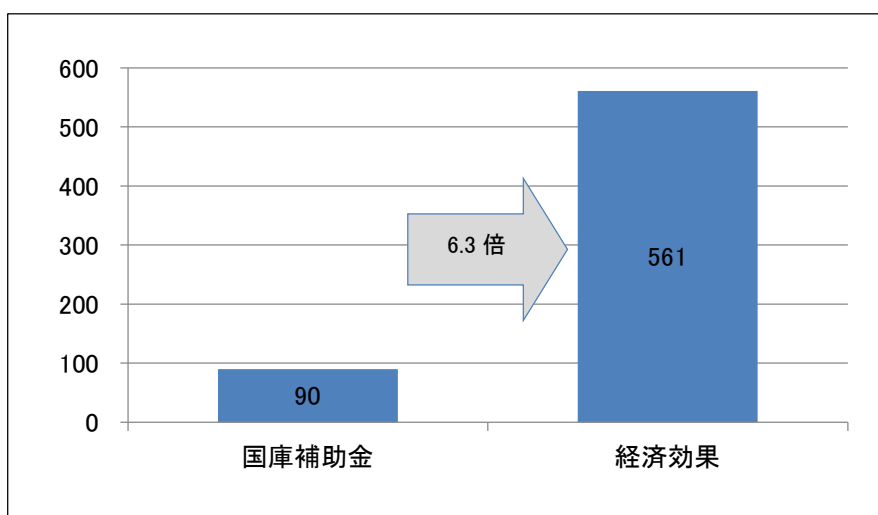
次に、国庫補助金を含む事業全体の効率性を測るため、専門家1人月当たりの経済効果平均値に 2025 年 3 月までに帰国した専門家の派遣人月数(④)を掛け合わせ、専門家派遣全体での経済効果額(⑤)を算出した。専門家派遣にかかる国庫補助金は 90 百万円(⑥)であることから、対国庫補助金の効果総額では 6.3 倍(⑦)となった。

【図表 5-3】 専門家派遣の経済効果

①派遣経費 1 人月あたり 平均	②経済効果 平均	③経済効果 人月あたり (① × ②)	④2024 人月合計	⑤経済効果 金額合計 (③ × ④)	⑥2024 年度 国庫補助金 (専門家派遣分)	⑦経済効果 対補助金比 (⑤/⑥)
146 万円	2.92 倍	426 万円	132 人月	561 百万円	90 百万円	6.3 倍

【図表 5-4】費用対効果

(単位:百万円)

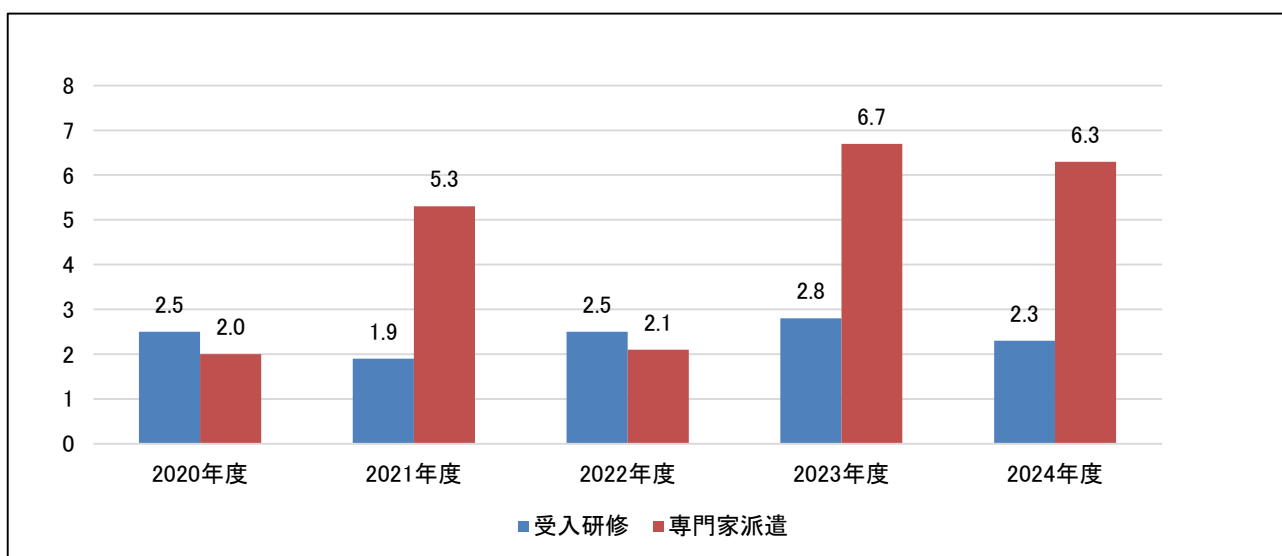


(参考)

2024 年度の経済効果の試算は上記のとおりだが、過去 5 年間に亘り本事業の評価の中で同様の方法で経済効果を試算している。費用対効果の変遷は下表及び下図のとおりとなる。

【図表 5-5】費用対効果の推移(費用対効果＝経済効果試算額/国庫補助金)

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
受入研修	2.5 倍	1.9 倍	2.5 倍	2.8 倍	2.3 倍
専門家派遣	2.0 倍	5.3 倍	2.1 倍	6.7 倍	6.3 倍



年度によって対象分野が異なることがあるため 5 年間の試算における前提条件は全く同じとはいえないものの、2020 年度から 2024 年度までは、総じて受入研修事業及び専門家派遣事業の経済効果試算額は毎年度の国庫補助金を上回るものとなっており、一定の費用対効果が表れていることが窺える。

第6章 経年評価

本章では、制度利用後、一定期間を経た後の成果を調査するため、事業ごとにアンケートを実施したものを取りまとめた。なお、研修事業(管理研修)の経年評価は、対象の 2020 年度に新型コロナウイルス感染症の影響により企画・実施に至らなかったため、該当案件がなく実施しなかった。

1. 研修事業(技術研修)、専門家派遣事業

研修事業(技術研修)と専門家派遣事業実施による経年での人材育成効果について、2022 年度または 2020 年度に本事業を利用した日本側企業に対してアンケート調査を行い、2023 年度末(※)までに日本側企業及び海外現地側企業にどのような変化が起きたかを取り纏めた。2022 年度利用企業は 96 社、2020 年度利用企業は 40 社に対しアンケート調査を行い、タイ、インドネシア、ベトナム、フィリピン、マレーシア等の現地側企業で制度を利用した企業から、57 件(2022 年度利用、回収率 59.4%)及び 20 件(2020 年度利用、回収率 50%)の有効回答がそれぞれ得られた。

このアンケートでは帰国後研修生の職場定着度、帰国後研修生及び指導対象者が習得した技術、知識の波及度合いやその範囲、波及のために実施していること、所属部署に与えた影響を「研修・指導の成果」、現地側企業で期待される経営上の効果を「現地側企業への寄与」、日本側企業の業績に寄与したと考えられる効果を「日本側企業への寄与」とそれぞれ位置づけている。

(※決算資料等の確定数値にて比較するため、2023 年度末時点の数値の回答を依頼している。)

2022 年度、2020 年度当初の制度利用目的の内訳は【図表 6-1】のとおり「新技術導入」を目的とした利用が多い。「その他」の内容としては、「人材育成」、「技術力向上」といった回答が見られ、「新工場／新法人立上げ」、「新事業、新製品立上げ」、「技術導入」といった主目的に付随した目的が挙げられていることによるものであった。

【図表 6-1】当初の制度利用目的

n=52(2022 年度)、18(2020 年度)(未回答は除く)

	新工場／新法人立上げ	新事業、新製品立上げ	新技術導入	その他
2022 年度	4 件	9 件	30 件	9 件
2020 年度	1 件	2 件	14 件	1 件

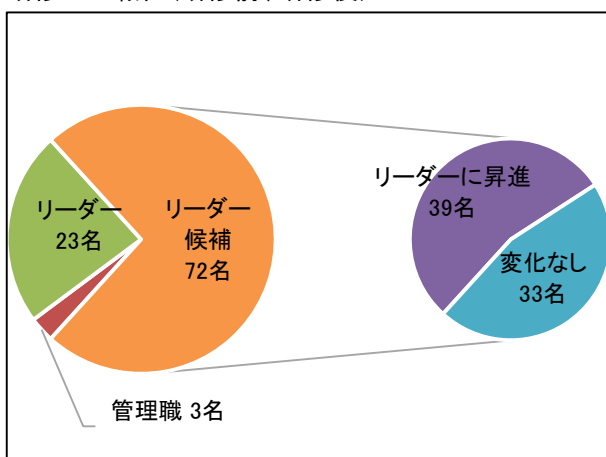
(1) 研修・指導の成果

研修生の職位(研修前、研修後)、昇進、離職の状況についてたずねたところ、【図表 6-2】、【図表 6-3】のとおり回答となった。帰国後の職位については、1 年後が 39 名(54.1%)、3 年後が 9 名(36.0%)昇進していた。また、リーダー候補からリーダーに昇進したもののうち、その昇進に日本での研修は寄与しているか質問したところ、1 年後では 39 名中 21 名が「大いに寄与している」、18 名が「寄与している」という回答だった。3 年後では 9 名中 4 名が「大いに寄与している」、5 名が「寄与している」という回答で、昇進した全員について研修の寄与が確認された。

【図表 6-2】1 年後(2022 年度)

研修生の職位(研修前、研修後)

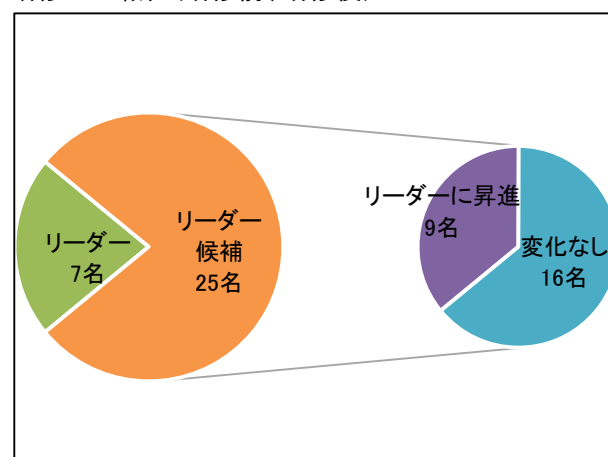
n=98



【図表 6-3】3 年後(2020 年度)

研修生の職位(研修前、研修後)

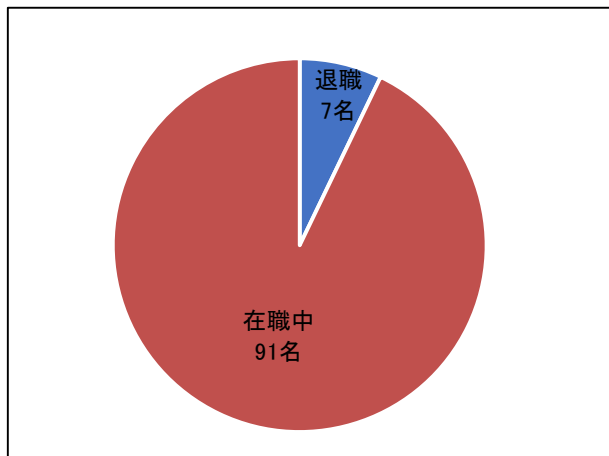
n=32



同様に、帰国した研修生が現在も現地側企業に勤務しているかをたずねたところ、【図表 6-4】、【図表 6-5】のとおり、1 年後は 7 名（離職率 7.1%）、3 年後は 10 名（離職率 31.2%）という回答であった。

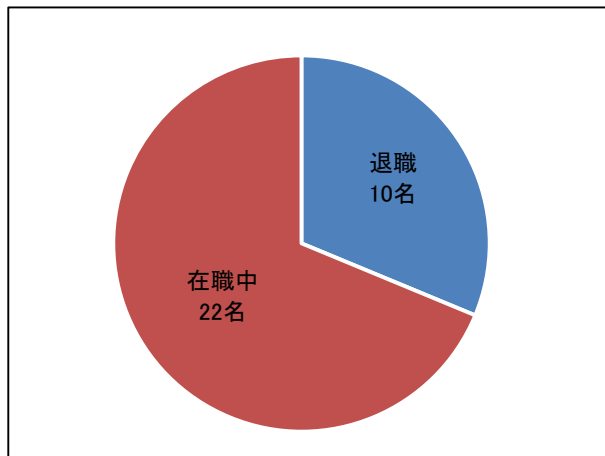
【図表 6-4】研修後 1 年を経た研修生の定着状況

n=98



【図表 6-5】研修後 3 年を経た研修生の定着状況

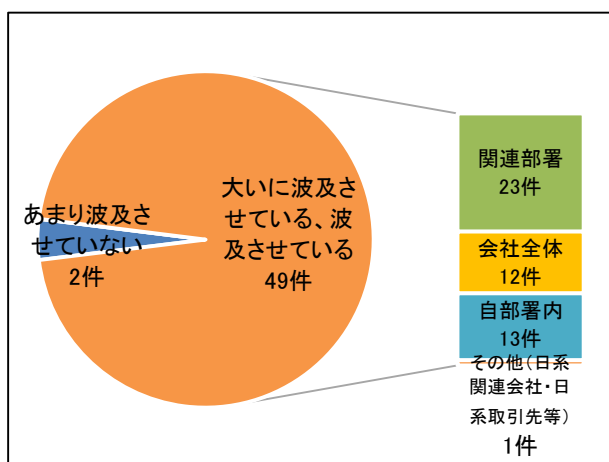
n=32



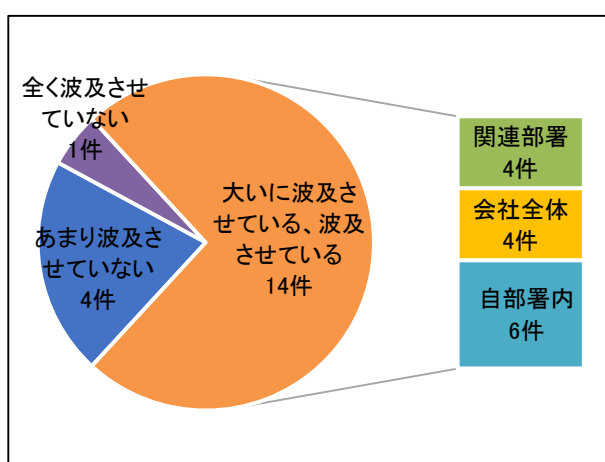
研修事業(技術研修)のみの回答結果については上記の通りだが、技術研修、専門家派遣を通じて現地人材が習得した技術を波及させているかを質問したところ、【図表 6-6】、【図表 6-7】のとおり回答を得た。1 年後は 95%を超える 49 件が「大いに波及させている」または「波及させている」と回答した。

3 年後は 73.6%が「大いに波及させている」または「波及させている」との回答が得られ、日本での研修成果の発現率は比較的高い。なお、「全く波及させていない」の回答は、研修生が退職してしまったことにより効果を確認できないとの理由によるものであった。

【図表 6-6】1 年を経た技術、知識の波及度合いとその効果範囲
n=51(未回答 6 件を除く)

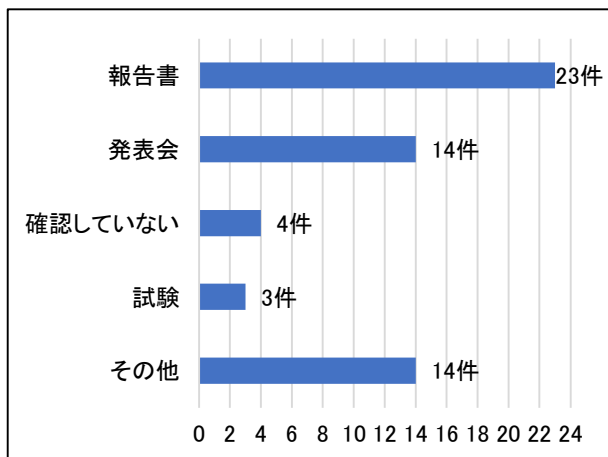


【図表 6-7】3 年を経た技術、知識の波及度合いとその効果範囲
n=19(未回答 1 件を除く)

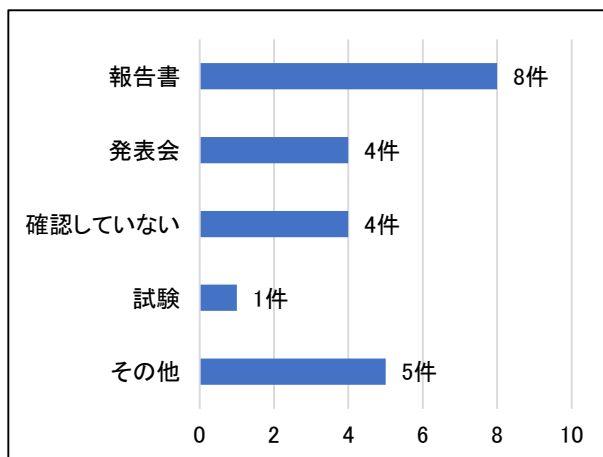


研修生・指導対象者への技術移転の目標達成度の具体的な確認方法としては 1 年後、3 年後ともに「報告書」が最も多く選択された。「その他」の自由記述では実務を通じて判断しているケースが殆どであった。「確認していない」理由については、研修生の退職、普段の業務において確認をしているため、確認する機会を設けていない等が挙げられた。

【図表 6-8】2022 年度利用企業
技術移転目標の達成度確認方法 n=58(複数回答可)

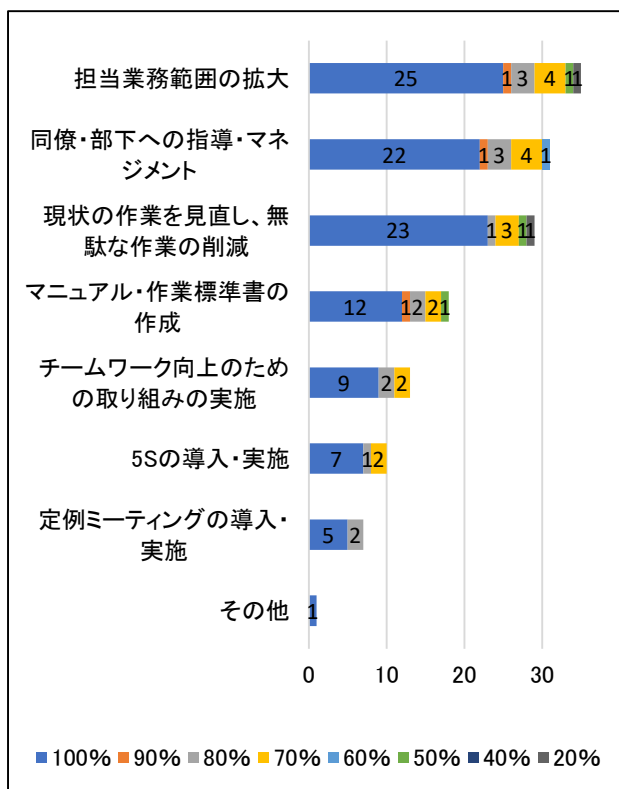


【図表 6-9】2020 年度利用企業
技術移転目標の達成度確認方法 n=22(複数回答可)

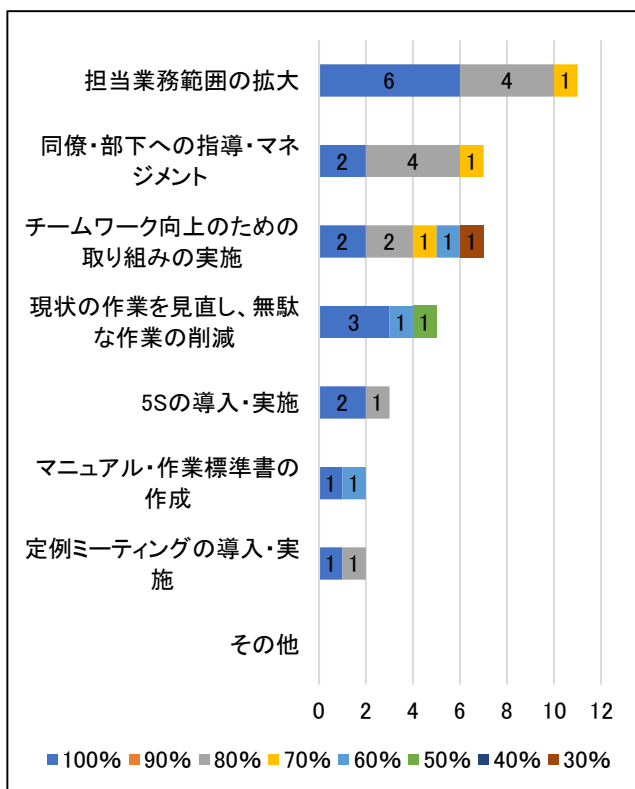


研修・指導を受けた現地社員が、その技術を業務の中でどのように実践しているか聞き取りを行ったところ、【図表 6-10】【図表 6-11】のとおり回答を得た。1 年後、3 年後ともにまず技術を習得したことによる「担当業務範囲の拡大」が一番多く、次に身近なメンバーに対する働きかけである「同僚・部下への指導・マネジメント」が続いた。

【図表 6-10】1 年を経た技術の実践方法と実践度合い
n=55(複数回答可)



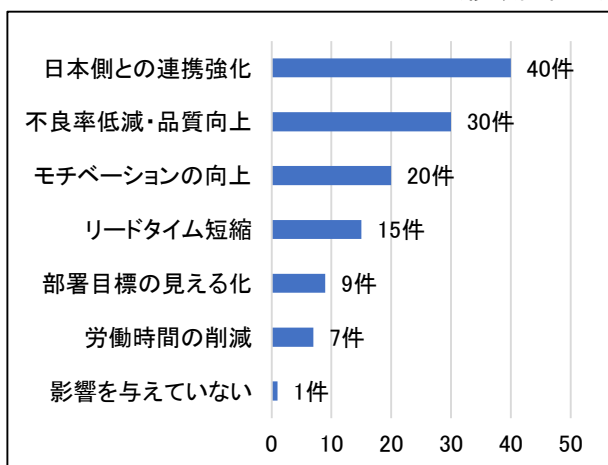
【図表 6-11】3 年を経た技術の実践方法と実践度合い
n=18(複数回答可)



以上の実践の結果が所属部署へ与えた影響についても確認したところ、【図表 6-12】、【図表 6-13】のとおり回答を得た。1 年後、3 年後ともに、現地側と日本側の連携が図られるようになったことに対して最も高い影響が見られた。来日研修、専門家派遣により実際に顔を合わせた指導が行われたことで、研修技術の移転だけでなく、相互理解や信頼関係の深化が図られたことによるものではないかと推測される。続いて、不良率低減・品質向上やモチベーションの向上に寄与していることも確認できた。「影響を与えていない」との回答については、社内の方針転換のため研修生が所属部署への影響を与えることが難しくなったという理由があげられていた。

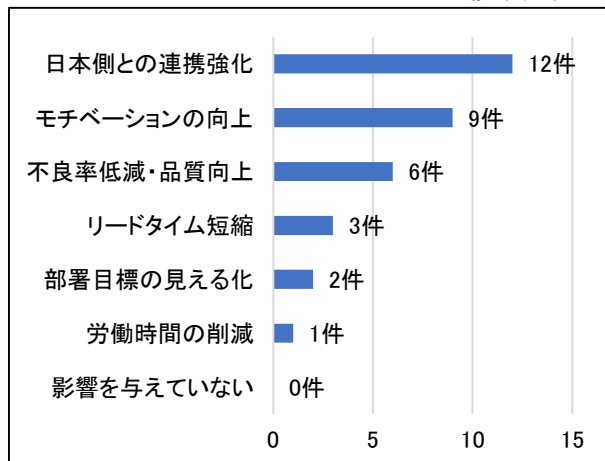
【図表 6-12】1 年を経た所属部署に対する影響

n=49(複数回答可)



【図表 6-13】3 年を経た所属部署に対する影響

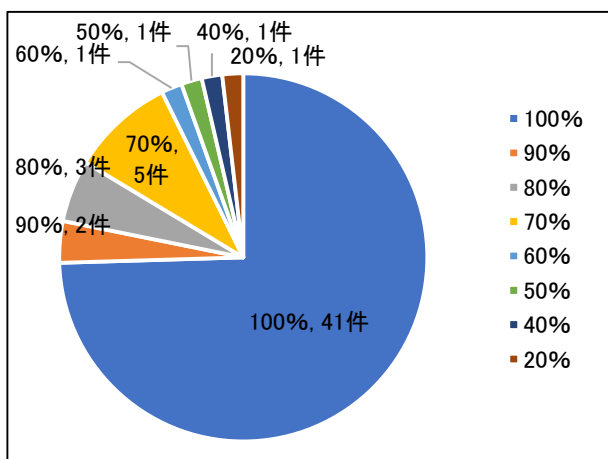
n=17(複数回答可)



また、これらの技術等の実践度合い(技術移転の達成度)について聞き取りを行ったところ、【図表 6-14】【図表 6-15】のとおり、1 年後については 51 件(92.7%)、3 年後については 14 件(77.7%)が 70%以上達成していると選択した。

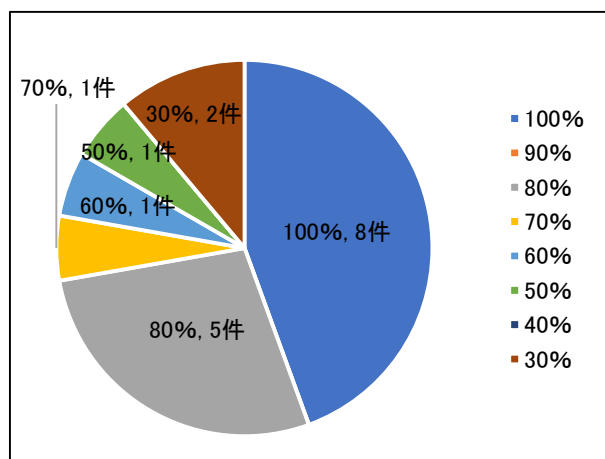
【図表 6-14】2022 年度利用企業 技術移転の実践度合い

n=55



【図表 6-15】2020 年度利用企業 技術移転の実践度合い

n=18



実践度が 100%に至らなかった理由についてもたずねた。1 年後では、応用が必要な業務はまだ難しいなどのコメントがあり、3 年後では、文化、商習慣や言葉の問題で実践度合いに限りがあるなどのコメントがあった。企業によって実践度合いにばらつきはあるものの、一定の技術の移転ができていることがわかった。

2022 年度(1 年後)

- ・ すべての問題に対応できているわけではないため。(90%と回答)
- ・ 基本的な技術は身についたが、応用力の必要な業務は日本側の指示が必要なため。(80%)
- ・ 実際の新規事業立ち上げがこれからであるため。(50%)
- ・ 社内の方針転換のため。(20%)

2020 年度(3 年後)

- ・ 文化、商習慣や言葉の問題で実践度合いに限りがあるため。(70%と回答)
- ・ 研修した技術を移転中で、まだ社内で徹底できていないため。(60%)
- ・ 研修期間内では完全に技術の習得ができなかったため。(50%)
- ・ 日本側のレベルに達するには研修期間が短かったため。(30%)

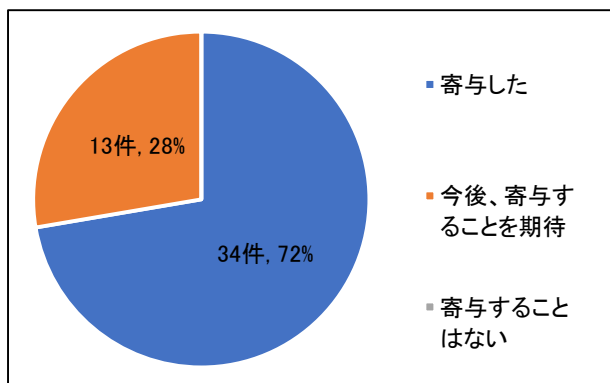
(2) 現地側企業への寄与

研修生が日本で習得した技術および専門家の指導内容の波及効果については前述のとおりだが、ここではそれが現地企業にどのように寄与したかについて述べる。

下図の通り、1 年、3 年を経て現地企業に寄与したとの回答はどちらも 72%と指導を受けた研修生が着実に現地側企業に寄与していることがわかる。「寄与することはない」と回答した 1 社については、研修生が退職してしまった理由による。

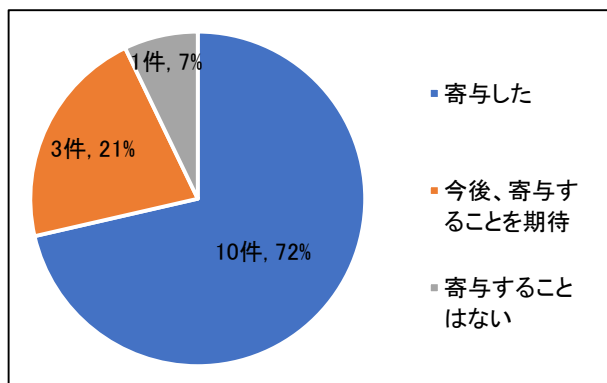
【図表 6-16】1 年を経た現地側企業への寄与

n=47(未回答 10 件を除く)



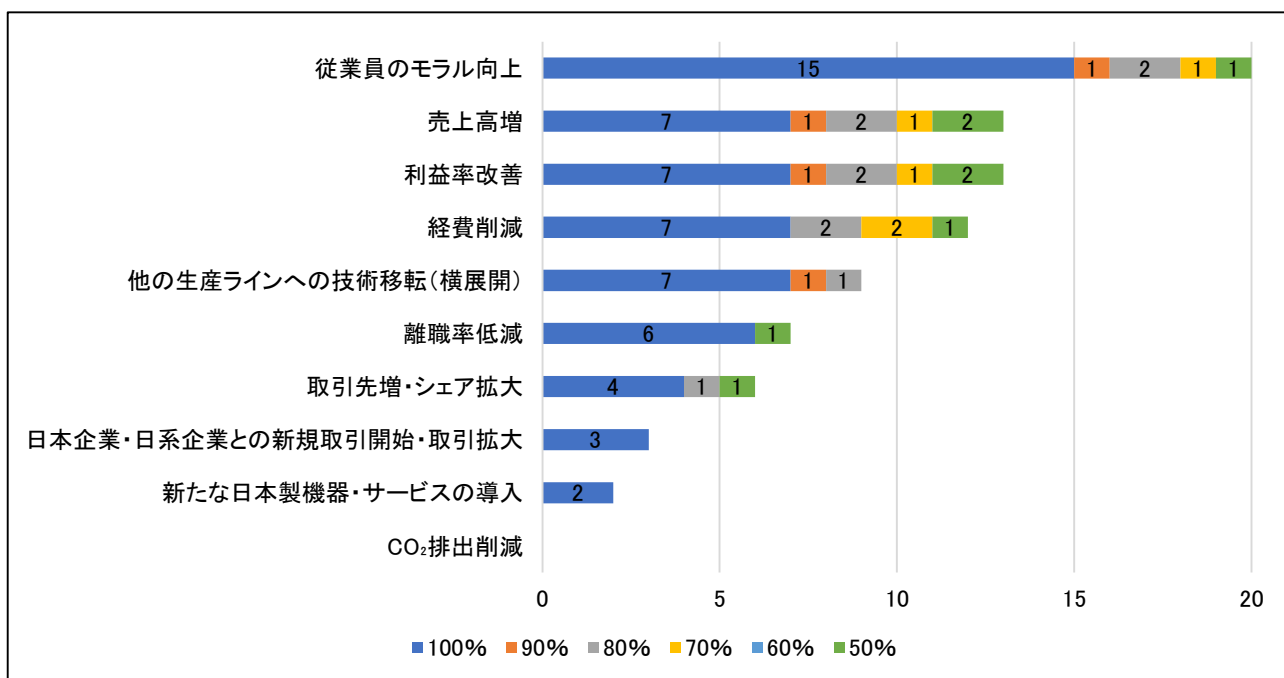
【図表 6-17】3 年を経た現地側企業への寄与

n=14(未回答 6 件を除く)



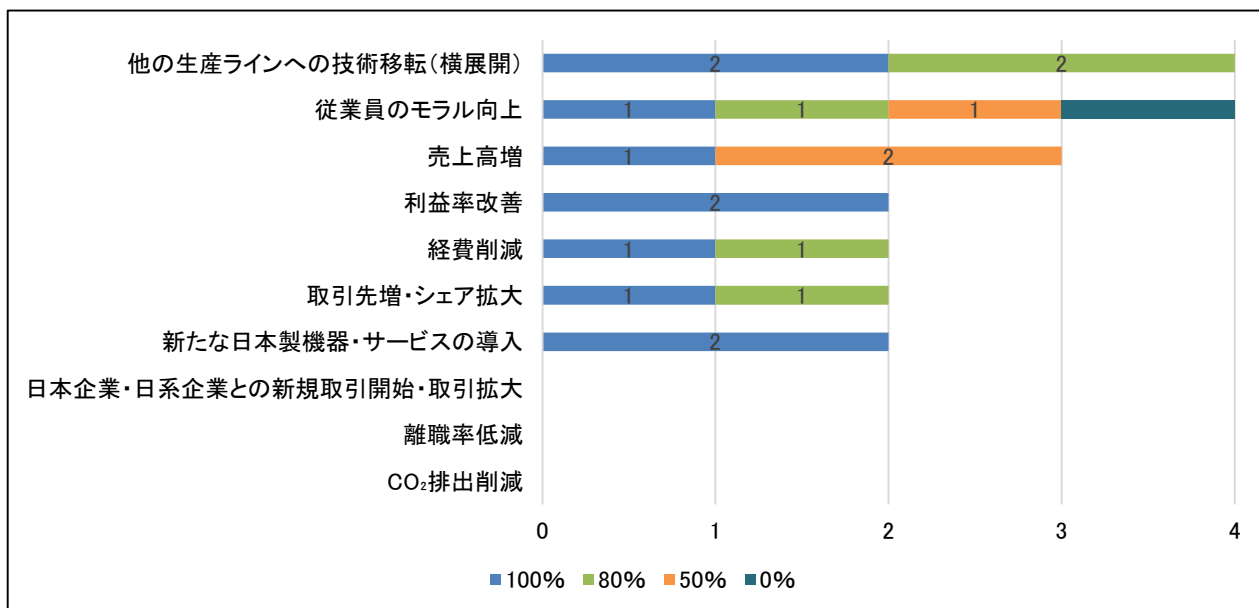
【図表 6-18】1 年経て現地側企業で寄与した項目とそれらに対する本事業の寄与度

n=47(複数回答可)



【図表 6-19】3 年経て現地側企業で寄与した項目とそれらに対する本事業の寄与度

n=14(複数回答可)



【図表 6-18】の通り、制度利用から 1 年を経て現地側企業で寄与した項目には「従業員のモラル向上」が最も高いポイントを得ていることから、指導を受けた研修生達が長期的に現地社員のロールモデルとなって現地企業に寄与し続けていることがわかる。【図表 6-19】の通り、制度利用から 3 年が経過し、現地企業で寄与した項目では「他の生産ラインへの技術移転」が最も高いポイントを得ている。続いて「従業員のモラル向上」「売上高増」「利益率改善」と回答されている。これらは技術移転の効果が横展開されていることや、3 年を経て経営に直接寄与する項目にも効果が発現されはじめているものと推測される。

続いて、研修・専門家派遣制度以外の寄与の要因として大きい事項を聞いたところ以下のようなコメントが挙げられている。外的要因や現地での取り組み強化なども影響しているが、本事業の利用を足掛かりとして日本からの継続支援を行うことで技術移転・普及・定着が進むと考えられる。

<外的要因>

- ・ 現地側のビジネス環境
- ・ 現地顧客のニーズの変化

<現地での取り組み強化>

- ・ 営業力及び改善の効果
- ・ 会社の KPI 達成に向けた取り組み
- ・ 経験者の採用

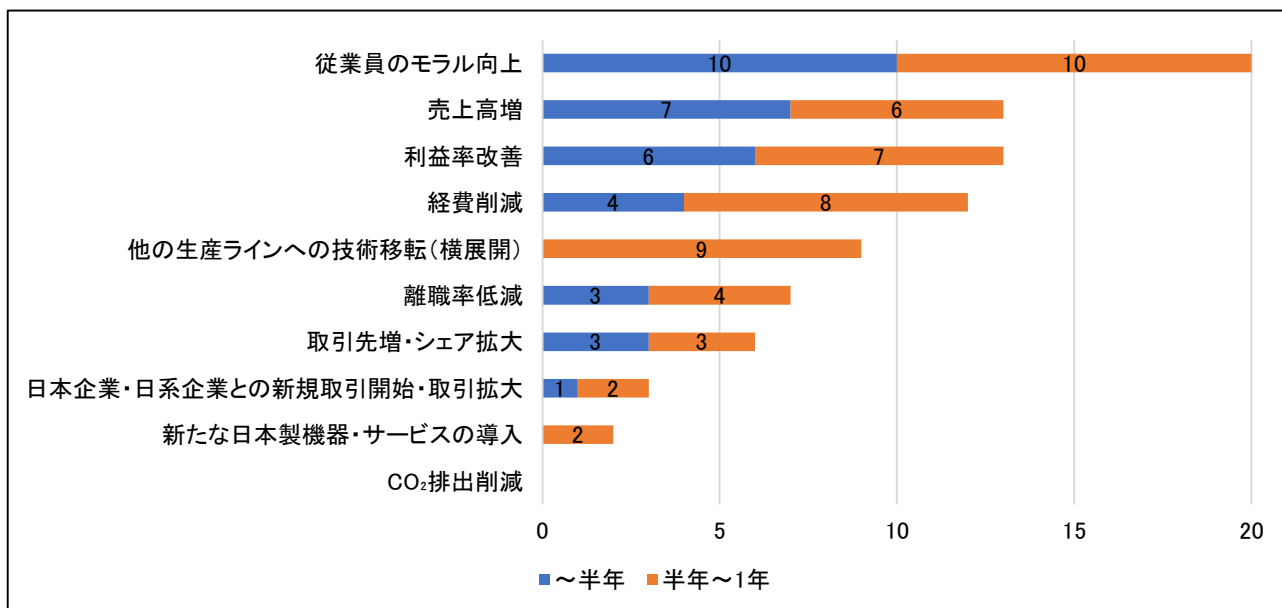
<制度利用後の継続支援>

- ・ 日本側のサポート

本事業による研修・指導を終えてから、現地側企業全体に寄与するまでに要する時間はどの程度かについても聞き取りを行ったところ下図のとおり回答を得た。【図表 6-20】、【図表 6-21】の通り、「従業員のモラル向上」は程度の差はあると考えられるが、比較的短期間で効果が発現しやすい項目であると思われる。一方で、3 年後 現地側企業へ寄与した項目については、発現までの期間が「1～2 年」、「3～4 年」とする回答も一定数あることから、内容によっては 2～3 年程度を経たほうがよりはっきりと効果が発現すると思われる。

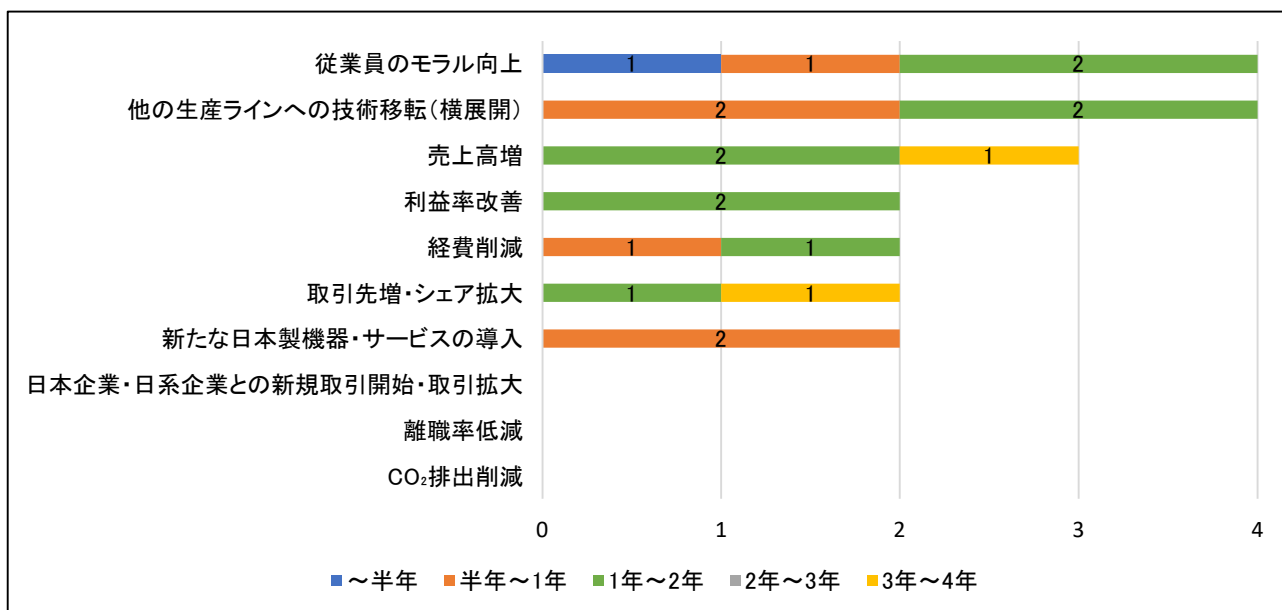
【図表 6-20】1 年後 現地側企業へ寄与した項目とそれが現れるまでの期間

n=47(複数回答可)



【図表 6-21】3 年後 現地側企業へ寄与した項目とそれが現れるまでの期間

n=14(複数回答可)



(3) 日本側企業への寄与

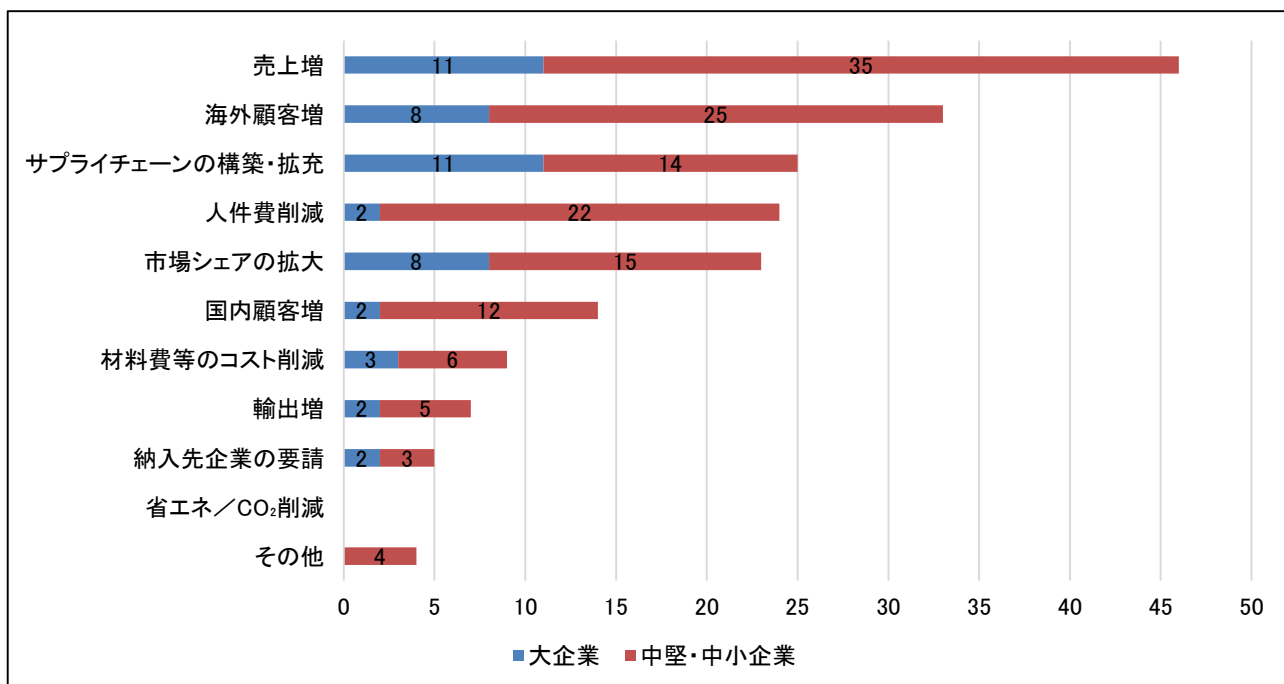
これまで研修・指導の成果では研修生や指導対象者およびその所属部署での変化、現地側企業への寄与では現地側企業の経営上の効果について取り上げたが、日本側企業への寄与として経営上の効果が発現しているかについて調査した結果を下記のとおり報告する。

はじめに、企業の海外展開の目的、戦略について背景を確認したところ、【図表 6-22】のとおりとなった。「売上増」を狙う企業が多く、次いで「海外顧客増」とマーケットを拡大させる動きがわかる。

これを踏まえ、本事業が日本側企業の業績に寄与したと考えられる項目について聞き取りを行った結果、【図表 6-23】の回答を得た。「現地側企業との連携」という回答件数が最も多く、「日本側従業員の国際意識の強化」「売上増」という回答が続いており、本事業の利用を通じて日本側企業のグローバル化も促進されるといえる結果となった。その他の回答としては、「現地にない専門職の育成」「取引先との関係強化」等の回答が得られた。

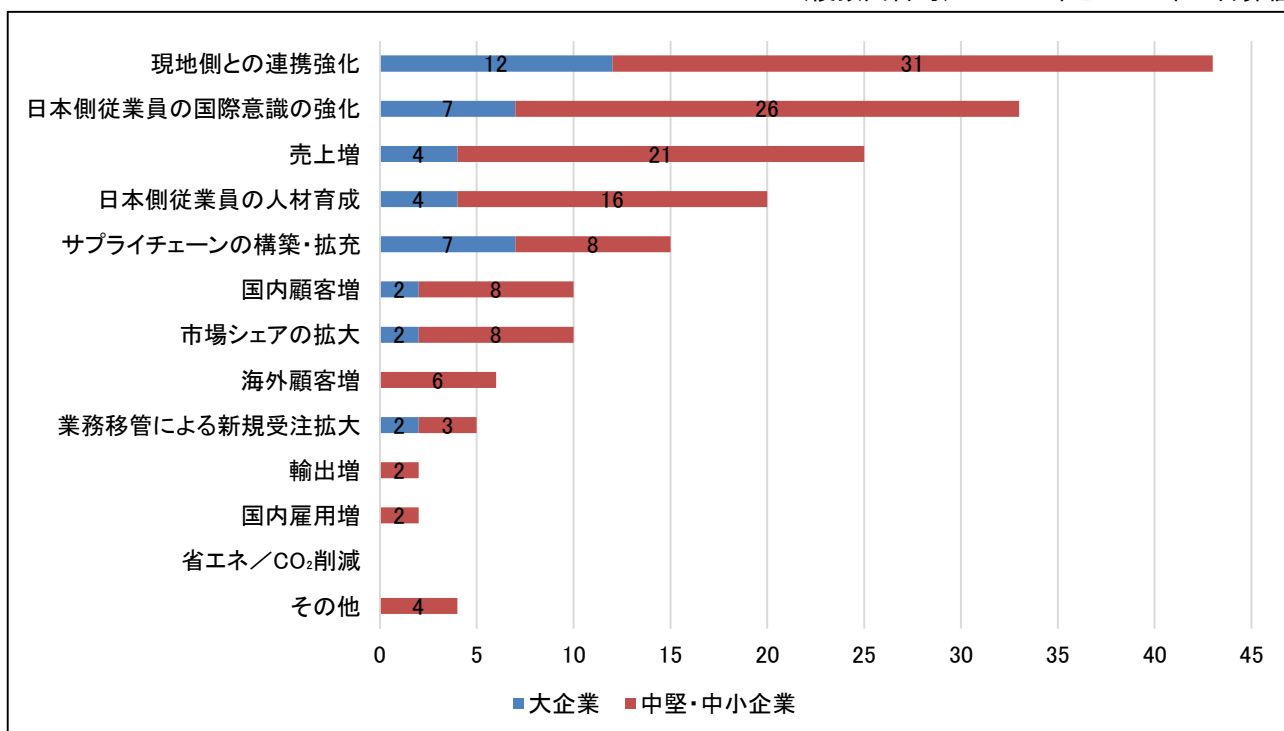
【図表 6-22】海外展開の目的、戦略

n=77(複数回答可) *2020 年と 2022 年の合算値



【図表 6-23】日本側企業の業績に本事業が寄与したと考えられる項目

n=77(複数回答可) *2020 年と 2022 年の合算値



【図表 6-22】【図表 6-23】の中でも特に顕著なものについて詳細を記述してもらったところ、それぞれ下記のようなコメントがあった。

1 年後(2022 年度)

＜現地との連携強化＞

- ・ 現地側との連携強化については 2022 年を境に急速に強まった。定期的なミーティングを実施するようになり、研修生を橋渡し役とした日本と現地との意見交換やミスに対するフィードバック等がしっかりと出来る体制が整った。

- ・ 数ヵ月に渡る日本での研修により、グループ企業の意識が高まり、帰国後においても様々な場面での情報交換やリモート指導を行うなど連携強化がなされている。
- ・ 外国人社員に質問やアドバイス等がしやすくなった。

<売上増、経営への波及>

- ・ 日本の作業の進め方、品質を理解しているリーダーとして、現地の従業員とチームを組んで新規顧客との取引を円滑に進められている。

<日本側従業員の意識変化>

- ・ 日本側従業員の国際意識の強化が顕著にみられた。

3 年後(2020 年度)

<現地との連携強化>

- ・ スムーズなコミュニケーションにより現地側との連携が強化され、プロジェクト進行が円滑になった。
- ・ 研修参加社員のモノづくりにおける姿勢や特性を把握できており、高難易度の加工の際には注意すべき点や改善ポイントを的確に伝える事ができるようになった。製造現場間での製造連携が強化されている。

<日本側従業員の意識変化>

- ・ 研修生を受け入れることで、国際感覚・意識を身近に感じる事ができた。
- ・ 日本側企業と現地側企業の交流が活発になることと、日本側企業の外国人への意識が向上された。

(4)海外現地調査

本事業ではすべての案件において目標を設定し、審査委員会での内容を精査・承認している。本来であれば全案件の進捗、成果についての現地調査を実施するのが理想的ではあるが、必要となる工数・費用等の制約現実的には難しい。更に、研修・専門家派遣制度利用後に現地側企業でその効果が現れるまでにはある程度時間を要することが推測される。

そこで、2020 年度または 2022 年度に制度利用実績のある以下の案件に絞り、当時の制度利用が現地側企業にどのように寄与しているか確認するため、外部調査員(国士舘大学政経学部教授・助川成也氏)及び AOTS 職員が現地調査を実施した。

【図表 6-24】海外現地調査 ヒアリング企業一覧

	国	日本側企業	現地側企業	利用事業	調査日
a	タイ	A 社	a 社	専門家派遣	2024/12/6
b		B 社	b 社	受入研修(技術研修)	2024/12/6
c		C 社	c 社	受入研修(技術研修)	2024/12/9
d		D 社	d 社	受入研修(技術研修)	2024/12/9

調査ではインタビューに応じて元研修生および専門家の指導を受けた現地従業員の活動状況を把握するとともに、その上司、現地企業の担当者からも取り組み状況について聴取した。(外部調査員及び AOTS 職員報告概要と企業ごとの調査結果詳細については、【付表】「海外現地調査 訪問先企業別記録」を参照)

(5)外部調査員報告

本事業は、タイが直面している経済的・構造的課題に対応し、日本企業の現地進出や現地事業運営を効果的に支援することを目的としている。特に、これから述べるように、タイにおける経済成長の鈍化や製造業の構造的課題に直面する中で、本事業は技術力強化や競争力向上を目指す日本企業のニーズに応える重要な取り組みである。

本報告書では、タイ経済全体の動向を背景としつつ、現地企業への専門家派遣や研修の具体的な成果をヒアリング調査から分析している。

① 企業を取り巻く国際情勢の現状

<世界経済・情勢の動向>

IMF(国際通貨基金)の最新の世界経済見通し(2024年10月版)によれば、2024年の世界経済成長率は3.2%と予測されており、昨年(3.3%)を更に下回る。世界経済の成長は、今後も安定し続けることが見込まれるものの、勢いが欠けていると指摘されている。

特に世界経済は引き続き、国際的な紛争、貿易摩擦、国家間の緊張など、地政学的なリスクが高止まりしている。ロシアによるウクライナ侵攻の開始からほぼ3年が経過し、未だに終息の見通しは立たない。また2023年10月、パレスチナのイスラム組織ハマスによるイスラエルへの大規模攻撃に端を発した中東情勢の流動化は、イスラエルのガザ地区への大規模な軍事作戦に繋がり、中東地域全体での緊張が高まった。さらに、隣国シリアではアサド政権が崩壊し、国内の混乱状態を利用する形で、長年、争点となってきたゴラン高原にイスラエルが侵攻するなど、地域の不安定化が深刻化している。これらは、原油価格に深刻な影響を与える懸念がある。

また、2017年の米国トランプ政権から続く米中対立は、バイデン政権下でも継続され、その範囲は経済安全保障など広範囲に広がっている。2025年には第二次トランプ政権が発足する。「タリフマン」(関税男)を自称するトランプ前大統領の再登場で、世界貿易は一層不透明感が増している。

これら不透明な世界情勢、グローバルな経済環境の変化に備えるうえで、企業は以下のような対応が求められる。現下の国際経済情勢で企業に求められる対応例

供給チェーンのリスク管理:

- ・地政学的なリスクやサプライチェーン断片化に対応するため、多様なサプライヤーの確保や地域分散促進。

持続可能性への対応:

- ・気候変動対応や再生可能エネルギーへの移行が、長期的な競争力の鍵。
- ・グリーンエネルギーや脱炭素化技術への投資を拡大。

生産性向上と技術革新:

- ・国内市場での競争力を高めるため、技術革新とデジタル化の推進。
- ・労働生産性を向上させるため、人材育成やオペレーション効率化。

リスク分散と市場戦略の見直し:

- ・地域別の経済見通しを踏まえた市場戦略の調整。
- ・サービス部門への投資や消費者ニーズへの柔軟な対応。

金融不安定性への備え:

- ・金利変動や通貨リスクへの対応策強化。
- ・短期的な外部資金調達ニーズの管理や資金調達手段の多様化の検討。

② 企業を取り巻くタイ経済情勢の現状

<タイ経済の動向>

前述の IMF の世界経済見通しによれば、2024 年のタイの経済成長率は、観光産業の回復や国内消費の拡大を背景に、前年 23 年の 1.9%から 2.8%に上昇する見込みである。ただし、他の ASEAN 加盟国が 5%前後で成長する中、タイの成長は他国に比べて低水準である。また、輸出に関しては、電子機器分野の需要回復や農産物の需要増加が寄与し、2023 年の-1.5%から 3.9%の成長が予測されるものの、製造業の競争力低下や主力製品の需要停滞が課題となっている。輸出の柱であるハードディスクドライブ(HDD)はソリッドステートドライブ(SSD)への移行が進む中、需要が減退しており、競争力低下が続いている。

こうした脆弱なタイ経済が直面する主要な課題として、家計債務の高さ、製造業の構造的問題が挙げられる。家計債務は GDP 比で高水準を維持しており、特に自動車購入インセンティブ政策の影響で拡大した負債が個人消費を抑制する要因となっている。この傾向は、中央銀行による利下げなどの措置が一定の緩和効果をもたらしているものの、完全な解消には至っていない。製造業においては、基幹産業である自動車製造が過去の設備過剰に起因する収益性の低下を抱え、HDD の需要減少が輸出全体を押下げている。また、観光業の回復は見られるものの、競争力の維持にはサービスやインフラの向上が必要とされる。更には、政治的不安定さも課題であり、政権交代に伴う政策の不確実性が民間投資を鈍化させ、公共投資の遅れが経済成長の阻害要因となっている。

<タイの抱える構造的課題(人材不足と労働市場の硬直性)>

タイ経済はこれまで安価な労働力を強みに成長を遂げてきたが、生産年齢人口の減少や少子化が進行し、労働力不足が深刻化している。国連世界人口推計(2024)によると、タイの合計特殊出生率は 1990 年に人口置換水準の 2.1 を下回り、その後も減少傾向が続いている。2023 年時点では 1.21 にまで低下し、2025 年以降は 1.2 を下回ると予測されている。この出生率低下により、タイは 2019 年に生産年齢人口が減少に転じ、総人口も 2023 年から減少し始めた。生産年齢人口の減少は、労働力供給の減少だけでなく、政府歳入の減少を通じて財政硬直化を引き起こし、公共投資や経済成長の鈍化を招いている。

さらに、産業別の経済構造と就労構造の不整合が課題である。タイの GDP への寄与は製造業やサービス業が主である一方で、就労構造は依然として農林水産業などの第一次産業に多くの労働力が割かれている。第一次産業の GDP への寄与は全体の 1 割未満であるにもかかわらず、全労働者の約 3 割が第一次産業に従事している。この不均衡は、経済構造に応じた産業間の労働力移動が進んでいないことを示しており、高付加価値産業の人材不足を慢性化させている(【図表 6-25】)。

【図表 6-25】 タイの名目 GDP と就業者数の産業別比率

単位：％、千人

	名目GDP比率				産業別就業比率				雇用者 数 (千人)
	第一次 産業	第二次産業		第三次 産業	第一次 産業	第二次産業		第三次 産業	
		製造業				製造業			
2000年	8.5	33.7	28.4	57.8	44.2	15.2	14.9	40.6	31,293
2005年	9.2	35.5	29.6	55.3	38.6	16.3	15.8	45.1	35,257
2010年	10.5	37.1	30.9	52.4	38.2	14.4	14.1	47.3	38,037
2015年	8.9	33.4	27.4	57.7	32.3	17.7	17.0	50.0	38,016
2020年	8.7	30.6	25.6	60.7	31.3	16.6	15.9	52.0	37,680
2023年	8.6	30.4	24.9	61.0	30.2	16.2	15.7	53.6	39,912

(資料) 国家統計局 (NSO)、国家経済社会開発評議会 (NESDC) より作成。

さらに、農業部門では機械化や技術革新が進まず、生産性が低い状態が続いている。その結果、所得の向上が制限され、都市部と地方部の所得格差が広がっている。労働市場における柔軟性の欠如や教育制度の限界も、この課題を一層深刻化させている。特に、労働集約型産業が成長の限界に達している現状において、労働生産性の向上と技術革新が喫緊の課題となっている。

タイに進出している日系企業もまた、この問題に直面している。現地では労働者賃金の上昇とともに、中間管理職や技術者など高度なスキルを持つ人材の確保が困難になっている。こうした課題に対処するには、農業の機械化による省力化を進め、製造業やサービス業へのスムーズな労働移動を促進する政策が求められる。また、スキル向上のための教

育・研修プログラムの充実や、移民政策の見直しによる労働力供給の多様化も重要である。加えて、産業構造の高度化を支える政策的枠組みと財政支援が必要不可欠である。

このように、タイの労働市場における課題は、経済全体の成長を制約する要因となっており、長期的な解決には多方面からの取り組みが必要である。

＜現地進出日系企業の動向：投資環境面でのリスク＞

ジェトロの「海外進出日系企業実態調査|アジア・オセアニア編」¹（以降、ジェトロ調査（2024）と呼称）を用いて、日系企業の抱える課題をみる。

ジェトロ調査（2024）によれば、タイにおける投資環境上のリスクとして、「人件費の高騰」が挙げられている。タイでは 23 年から 24 年にかけてのベースアップ率は製造業で 3.3%、非製造業で 4%であったものの、他の ASEAN 各国（凡そ 5% 程度）に比べれば低率である。これに「不安定な政治・社会情勢」、「現地政府の不透明な政策運営」、「不安定な為替」が続く（【図表 6-26】）。特に、「不安定な政治・社会情勢」は、日系企業に対して新規・拡張投資にネガティブに働いており、そのことが日系産業界自体の存在感の低下に繋がっている。

【図表 6-26】 タイにおける投資環境面でのリスク（複数回答）

	全 体		製造業		[製造業]大企業		[製造業]中小企業		非製造業	
第1位	人件費の高騰	68.1	人件費の高騰	76.5	人件費の高騰	78.1	人件費の高騰	75.6	不安定な政治・社会情勢	60.0
第2位	不安定な政治・社会情勢	55.4	不安定な政治・社会情勢	51.9	不安定な政治・社会情勢	52.1	不安定な政治・社会情勢	51.8	人件費の高騰	57.4
第3位	現地政府の不透明な政策運営	29.3	労働力の不足・人材採用難（技術職、中間管理職等）	31.7	従業員の離職率の高さ	33.3	労働力の不足・人材採用難（技術職、中間管理職等）	32.5	現地政府の不透明な政策運営	30.4
第4位	不安定な為替	27.5	不安定な為替	31.4	不安定な為替	32.3	不安定な為替	31.0	従業員の離職率の高さ	27.0
第5位	従業員の離職率の高さ	26.6	現地政府の不透明な政策運営	28.3	労働力の不足・人材採用難（技術職、中間管理職等）	30.2	現地政府の不透明な政策運営	28.9	不安定な為替	22.6

（資料）海外進出日系企業実態調査|アジア・オセアニア編（ジェトロ、2024年）

＜タイ進出日系企業を取り巻く環境と動向（ジェトロ調査から）＞

【現地市場需要の減少】

タイに進出する日系企業は、現地市場の需要減少という課題に直面している。2024 年の調査では、「現地市場での需要減少」が営業利益悪化の主要な理由として挙げられており、中間所得層の消費停滞がその背景にある。タイ経済全体の景気回復の鈍化と所得格差の拡大が、消費市場の縮小を引き起こしている。

このような状況下、日系企業は新たな成長機会を模索する必要に迫られており、特に新規市場への参入や高付加価値製品の提供が鍵となる。また、製品やサービスの現地適応を進め、消費者のニーズをよりの確に捉えることが求められる。一部の企業では、デジタル技術を活用して消費者行動を分析し、ターゲティングを強化する動きが進んでいる。現地市場での競争が激化する中、こうした差別化戦略の実行が利益の安定化に寄与する可能性がある。

【人件費の上昇とコスト競争力の低下】

タイにおける人件費の上昇は、製造業を中心とした日系企業に大きなコスト負担をもたらしている。特に労働集約型産業では、近隣諸国、特にベトナム等との競争が激化しており、生産拠点の移管が進む傾向にある。一部の企業は、生産性向上のために自動化技術を導入するなど、労働力依存の削減に向けた取り組みを加速させている。

また、タイ政府のインセンティブ政策を活用し、ロボティクスや AI 技術を駆使した新しい生産体制の構築が進められて

¹ 毎年 8～9 月頃実施。2024 年度調査は 11 月に発表されたものの、進出日系企業の経営上の課題に関する設問はなく、「投資環境面でのリスク」に切り替わっている。なお、24 年度調査は東アジア・アジア大洋州で 13,727 社を対象に調査、有効回答は 5,007 社、うち ASEAN は 3,065 社、タイは 541 社である。

いる。一方で、製造拠点の移管が地域経済に与える影響を考慮し、現地の雇用維持に配慮した対応も求められる。このように、人件費上昇の影響を最小化しつつ競争力を維持するためには、効果的な資本投資と戦略的な労働力活用が必要である。

【現地調達拡大と供給チェーンの再構築】

日系企業は、コスト削減とリスク分散を目的に、現地調達を拡大する動きを強めている。特に、タイは FTA/EPA を通じた自由貿易の利点を活用できる点で、製造業にとって重要な拠点であり続けている。現地調達を拡大することで、サプライチェーンの安定性を確保し、為替変動や物流コストの影響を軽減することが期待されている。また、地場企業との連携を強化することにより、地域特有の資源を活用した競争優位性の確立も目指されている。

一方で、品質管理や取引先の選定など、調達先の信頼性確保が課題となる。特に、脱炭素社会への移行が求められる中、持続可能性を考慮した供給チェーン構築が、企業の社会的責任(CSR)と市場競争力を向上させる重要な要素となっている。

③ 制度利用企業インタビュー概要

本来、AOTS 受入研修(技術研修)、専門家派遣の成果を定量的に把握し、政策や事業自体を費用対効果の面から評価する必要があるが、ロシアのウクライナ侵攻の影響が長期化し、また中東情勢流動化など、国際情勢が激変する中、定量的な評価指標の設定・評価は依然として難しい。

一方、日本企業の本社と現地法人との関係は、様々な環境・情勢変化から変化を迫られており、そのため各社は AOTS 補助制度を積極的に用いようとしている。

今回の評価調査では、過去に受入研修および専門家派遣を実施した、主にタイ東部に位置する企業 4 社を訪問し、定性評価のためのインタビューを行った。

<訪問企業と制度利用の概要>

a) プラスチック部品製造: A 社

同社は 2022 年 8 月～2023 年 7 月にかけて 2 名の専門家派遣を行った。カメラやプリンター部品製造を目的に、現地法人を設立した。しかし、スマートフォンの普及と主要顧客の調達先変更を受け、自動車部品製造に事業転換を図るが、品質基準を満たせない課題が生じた。そのため専門家派遣制度を使い、射出成型金型のメンテナンス技術、高精度射出成型部品の製造技術の指導を通じて、技術水準の向上と日系自動車メーカーへの納入拡大を目指した。

b) アルミニウム圧延品の研究・製造・販売: B 社

同社は、2022 年 11 月～2023 年 11 月にかけて受入研修(技術研修)を行った(3 名)。タイ現地法人は飲料缶用アルミニウム板を製造しているが、電気自動車(EV)需要の拡大に伴い、自動車用材料の開発と製造への事業転換を目指している。タイ政府の先端技術誘致政策・東部経済回廊(EEC)構想に呼応し、2022 年より 5 年間に亘る、幹部候補の人材育成を開始した。現地従業員に製品開発、製造、設備保全技術を習得させに来日研修を実施し、コア人材育成を通じて事業拡大と市場対応力の向上を図る。

c) 射出成型金型製造(ゴム、樹脂): C 社

同社は 2020 年 1 月～7 月にかけて受入研修(技術研修)を行った(1 名)。タイ現地法人は自動車業界向け産業用金型を製造しているが、売上高は日本の 5 分の 1 に留まる。このため高品質と生産性向上を目指し、日本で主力の切削加工機の現地導入を通じて、売上拡大を図る。そのため現地従業員を日本に派遣し、加工技術習得の研修を実施する。これにより複雑形状部品の加工能力を向上させ、顧客からの信頼の獲得と事業拡大を目指す。

d) 木型の製造販売: D 社

同社は、2022 年 5 月～2023 年 3 月に受入研修(技術研修)を実施した(1 名)。タイ現地法人は木型・抜型を製造しているが、真空成型木型には対応できず、食品パッケージや立体成形品の需要に応えられず受注機会を逃している。自動車や食品、医療、美容業界など幅広い分野での需要に対応するため、日本での来日研修を通じて、真空成型木型製造に必要な高度技術を現地技術者に習得させる。これにより、新規顧客獲得を目指すとともに、既存顧客への提案力向上を図る。

具体的に、インタビューで明らかになった特筆すべき環境変化は以下の通りである。

<人材育成の効果>

a) A 社

- ・ スキル向上: 業務スキルと作業効率が向上。不良率が 0.05%以下に改善され、品質管理においても顧客への不良流出が半減するなど、顕著な成果が挙げられている。また金型交換作業の迅速化(1 時間から 40 分に短縮)。従業員が主体的に改善提案を行うようになり、現場全体の生産性向上につながった。
- ・ 技術伝播: 専門家の指導により、金型メンテナンス技術や高精度成形技術が現場に定着。現地従業員がこれらの技術を活用し、工程管理や製品品質の向上に大きく貢献。
- ・ 現地管理者の成長: 異常発生時に機械を止めて責任者を呼ぶ意識が現場で定着し、管理者が自主的に問題を発見し改善案を実行するようになった。

b) B 社

- ・ 基盤構築: 飲料缶用材料から自動車用材料へのシフトを目指し、技術研修を実施。5 年先を見据えた自動車用アルミニウム材料の製造技術が習得され、将来の事業展開に備えた技術基盤が確立された。
- ・ リーダー育成: 現地従業員が研修を通じてリーダーシップを強化し、製造現場の効率化や品質向上を牽引。特に研修生が管理職に昇進したことも手伝い、品質評価や納期遵守において成果が出ている。

c) C 社

- ・ 技術向上: 現在日本でしか導入していない切削加工機の導入に向けて、加工機の操作技術を習得した。
- ・ リーダー育成: 現地では作業者の育成に力を入れがちであるが、技術研修はリーダーの育成に有効である。研修生は現在リーダー候補として同僚を指導。
- ・ 多機能性の育成: 技術習得により機械操作における流動性が高まり、需要に応じた柔軟な人員配置可能となった。

d) D 社

- ・ 新規需要対応: 真空成型木型の製造技術を習得し、食品・医療分野のニーズに対応。これにより、提案力を強化し新規顧客開拓や市場参入が可能となった。
- ・ 指導力強化: 技術研修を受けた従業員が現場で指導者として活躍。後輩の育成や作業標準の確立に貢献している。
- ・ 標準化の推進: 製造現場での作業標準化を進め、効率化と精度向上を実現。

<現地企業の変化>

a) A 社

- ・ 人員削減による効率化: 2023 年の従業員数が 70 人から 49 人に減少する中、工程効率化が図られた。
- ・ 品質基準適応: 自動車部品生産の厳しい品質基準を満たす技術力を獲得。工程管理の効率化や生産ロス削減を実現。
- ・ リーダー育成: 専門研修を受けた従業員が現場リーダーとして活躍。業務プロセスの改善や従業員間の連携強化を実現。

b) B 社

- ・ 需要対応: 電気自動車市場の需要に対応し、現地の技術力を強化。

c) C 社

- ・ プロセス効率化: 製造工程の標準化が進み、従業員間での情報共有が活性化。納期遵守率の向上と生産ロス削減を実現。自動工具変換機能のある新機械導入が視野に入り、さらなる効率化と業績向上が見込まれる。

d) D 社

- ・ 顧客基盤拡大: 医療や食品業界での取引先拡大を実現。品質要求の厳しい顧客層への対応力が高まり、企業競争力が強化された。
- ・ 生産プロセス改善: 効率的な生産工程が確立され、不良品削減や納期遵守が向上。

<研修生による技術の活用状況>

a) A 社

- ・ ノウハウ共有: 研修で習得した技術をワークインストラクション(WI)として標準化し、全従業員に共有。省エネ活動や不良品削減への取り組みが部署全体で浸透し、顕著な効果を上げている。

b) B 社

- ・ 品質管理: 品質管理技術が現場に導入されるとともに、製品不備においては日本側と直ぐに連絡をとり素早く対応できるようになった。不良率が大幅に改善。特に、材料基準や製品精度基準に沿った製造プロセスが確立されている。
- ・ 研修後の指導力発揮: 研修生がタイ工場では他従業員に知識を共有し、製品開発や品質管理の効率化を促進した。

c) C 社

- ・ 効率的運用: 学んだ加工技術を活用し、製造現場での効率的な機械操作を実践。
- ・ 技術波及: 研修で得た知識がチーム全体に伝播し、作業効率と製品精度が向上。

d) D 社

- ・ 技術波及: 学んだ技術をチーム全体で共有し、全体的なスキル向上と現場の課題解決、新しい製造技術の導入を推進。
- ・ 課題解決: 従業員が技術研修で学んだ知識を活用し、現場の課題に対して具体的な改善提案を実行。

<受入研修および専門家派遣制度>

また、インタビューを踏まえて、評価できる点と見直し等検討が考えられる点等は以下の通りであった。

a) A 社

- ・ 派遣期間の長期化: 1 年では成果を完全に定着させることが困難であり、最大 3 年の専門家派遣ができるとよい。

b) B 社

- ・ 研修期間の長期化: 現場適応力を高めるため、長期研修の実施を希望。研修期間を 1.5~2 年に延長できれば 13 週間コースも利用しやすい。また、来日前の日本語学習時間の十分な確保を希望。

c) C 社

- ・ 効率化推進のための今後の技術支援: 効率化推進のためのフォローアップ研修や高度技術の習得機会を希望。また、製造プロセスの最適化に資する追加トレーニングや 5S 研修も希望。

d) D 社

- ・ 現場応用強化: 今後の研修では特に高度な市場参入に向けた研修内容の提供を検討。特に、新規市場参入に対応する技術支援が求められている。

④ AOTS 事業における課題と教訓、提言等

タイが直面する労働力不足や産業構造の課題は、本事業の目的と深く関わっている。生産年齢人口の減少と少子化に伴い、現地の競争力維持には労働生産性の向上と高付加価値化が不可欠である。この状況下で、AOTS の専門家派遣や技術研修は、現地企業の技術力向上に寄与し、労働市場の硬直性を打破するための重要な手段である。本事業について、より効果を高めるために、以下の通り「課題」、「教訓」、「提言」を行う。

<課題>

1. 専門家派遣の期間制限

背景: AOTS の専門家派遣は最大 1 年までと設定されているが、技術移転や人材育成の目標を十分に達成するのが難しいと指摘されている。特に、指導先企業の技術水準が低い場合や複雑な技術指導を要する場合には、派遣期間が短いと指摘されている。

具体的課題：

- ・ 技術の定着や波及が1年では不十分の場合も。
- ・ 派遣延長の柔軟性が欠如している。

2. 効果の持続性

背景： 技術移転の成果を継続的に発揮するためには、現地企業での定着と波及が鍵となる。しかし、研修生や指導を受けた従業員の転職や離職がある場合、技術が定着せず効果が薄れることがある。

具体的課題：

- ・ 技術を伝えられるスタッフが離職する事例がある。
- ・ 組織内での技術の共有が不十分。

3. 派遣費用や補助金の運用制限

背景： AOTS 事業では補助金が利用可能だが、運用上の制限があり、派遣期間の延長や途中での計画変更が難しい。

具体的課題：

- ・ 補助金の柔軟な運用が難しい。更には為替の影響により企業が負担するコストが増える場合がある。

<教訓>

1. 現地企業との密接な協力

背景： 企業との緊密な連携が技術移転の成功に不可欠であり、定期的な情報交換やニーズの把握が成果を高める。

具体的教訓：

- ・ 定期的なミーティングを設け、進捗を確認。
- ・ 企業のニーズに即した技術指導を行う。

2. 段階的な技術移転と人材育成

背景： 技術移転は一度に多くを指導するのではなく、段階的に進めることで成功率が高まる。

具体的教訓：

- ・ 初期段階で基礎技術を重点的に指導。
- ・ 次のフェーズで高度な技術を導入。

3. 日本と現地の文化的橋渡し

背景： 文化や価値観の違いを理解した上で指導を行うことで、現地人材が技術を効果的に吸収できる。

具体的教訓：

- ・ 現地文化を考慮した研修プログラムを設計。
- ・ 日本語教育を現地研修前に強化。

<提言>

1. 派遣期間の延長

背景： 1年間の派遣では十分な成果を得られないケースが多い。最大3年間の派遣を可能にすることで、企業の技術水準に応じた柔軟な対応が可能となる。日本と現地側の政策ニーズにも沿う重要分野の案件であれば、複数年派遣を可能化するなどを検討することも考えられる。

具体的提言：

- ・ 長期派遣の制度化(重要分野の設定)。
- ・ 必要に応じた派遣期間の柔軟な延長。

2. 成果のフォローアップ制度

背景：研修後の成果を維持し、必要に応じて追加的な支援を行うフォローアップが効果的。

具体的提言：

- ・ 定期的な現地訪問やオンラインでの進捗確認。
- ・ （必要に応じて）追加研修の実施。

3. 現地人材の離職防止策

背景：現地人材の離職は技術の定着に大きな影響を与える。離職を防ぐための環境整備が必要。

具体的提言：

- ・ 現地人材のキャリア形成を支援する研修プログラムの導入。
- ・ 離職防止に関するベストプラクティスを共有するセミナーの実施。
- ・ チームビルディングやコミュニケーション能力向上を目的としたワークショップの提供。

4. 多国間連携の強化

背景：ASEAN 諸国全体の競争力を高めることで、地域全体の発展に寄与できる。

具体的提言：

- ・ 他の ASEAN 諸国との共同研修の推進。
- ・ 地域全体での知識共有プラットフォームの構築。

5. 研修前の準備強化

背景：研修の事前準備を徹底することで、研修期間中の学習効果を最大化できる。

具体的提言：

- ・ 現地での基礎技術教育実施を推奨。
- ・ 研修前の日本語教育プログラムを強化。例えば、AOTS が研修前に日本語オンライン教材（日常会話だけでなく、専門技術用語を含む）の提供を検討。
- ・ 研修生が日本文化を理解できるよう、文化的背景のオンライン講座（または講座を録画し、オンラインで事前学習の可能化）も検討。

<最後に>

今回インタビューを行った進出日系企業からは、「受入研修や専門家派遣制度は極めて有効」と高い評価を受けており、また日本で研修を受けた研修生からも「研修は有効だった」との高い評価が聞かれた。また AOTS の受入研修（技術研修）や専門家派遣制度を利用して育成した人材は、日本をより理解する「日本応援団」として活躍している。「人材」は日本と相手国間の経済交流のインフラであり、その中で本制度は、技術移転は勿論であるが、人材交流を通じた応援団づくりの観点からも重要かつ評価出来る事業である。

今後の案件採択に際しては、自動化や AI を活用した省人化技術、タイ政府が推進する産業高度化や環境配慮に資する事業、ならびに日本国内で高齢化に伴う技術継承を支える案件を優先的に選定、または本事業でそれら事業を促すことも有効である。これにより、タイの現地企業が抱える課題に対応するとともに、日本の技術やノウハウの海外展開を通じて、両国の経済発展に資する効果が期待される。

2. 寄附講座開設事業

本章では、寄附講座事業の講座・インターンシップ終了後約 1 年および終了後 3 年が経過した案件について経年的に効果を把握することを目的に、本事業を利用した企業を対象にアンケート調査およびオンライン・インタビュー調査を行った結果を報告する。

(1) 経年 1 年後調査

本事業利用後から 1 年が経過した後の効果の発現を検証する目的で、申請企業を対象に、受講生の採用状況、講座受講生とそうでない新卒社員の違い、経営面で発現した効果（売上、利益、生産性、現地化推進等）についてアンケート

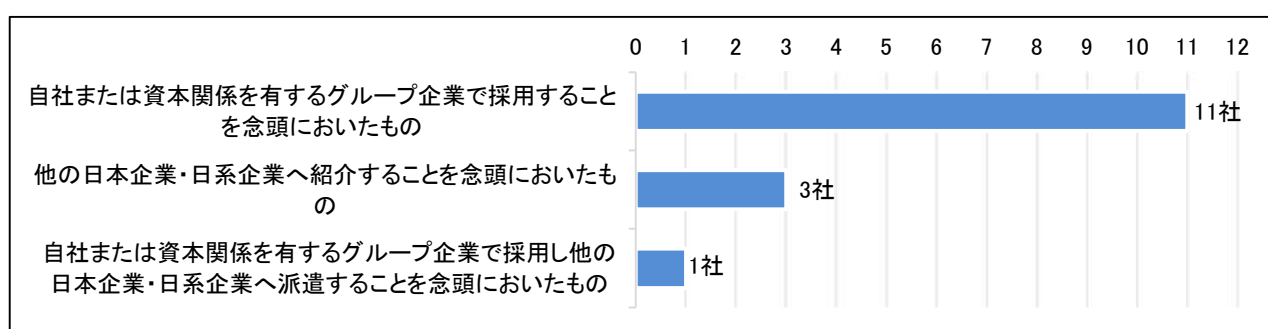
調査を行った。対象は、2023 年 12 月末時点までに講座・インターンシップを終了した 12 社 14 案件で、タイ、ベトナム、モンゴル、スリランカ、パキスタン、マリ、ガーナの 7 か国 12 社のうち全 12 社から有効回答が得られた(回収率 100%)。

① 寄附講座実施の目的

寄附講座事業は、申請法人が自社または資本関係を有するグループ企業で学生を採用することを前提にスタートした制度であるが、2022 年度より人材派遣・紹介等を行う企業や団体から申請ができるようになった。このため、自社またはグループ企業での採用のみでなく、他社への紹介や人材派遣することも講座の実施目的に含まれている可能性もあると考え、寄附講座実施の目的について、改めて確認を行った。その結果、【図表 6-27】のとおりに、回答した 12 社のうち 11 社が自社または資本関係を有するグループ企業での採用を念頭に置いており、3 社は他社への紹介を念頭に置いて講座を実施していることがわかった。一方で他の日本企業・日系企業への人材派遣が目的と回答した企業は 1 社のみとなった。

【図表 6-27】寄附講座実施の目的

n=12(複数回答可)

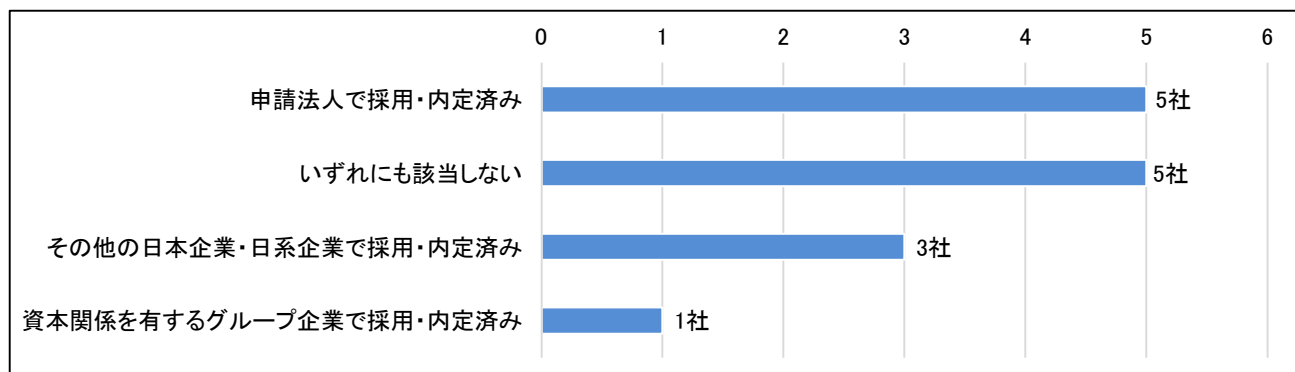


② 受講生の採用状況

本事業は日本企業及び日系企業における優秀な現地人材獲得を企図したもので、学生の採用実績は事業目標の達成度および効果を測る上で重要な指標となっている。ここでは採用人数を本事業の重要な成果と位置づけ、申請企業に講座受講生の採用状況とその内訳についてアンケートを行った。その結果、【図表 6-28】のとおりに 5 社が申請法人にて採用・内定済み、3 社がその他の日本企業・日系企業にて採用・内定済み、残り 1 社が資本関係を有するグループ企業で採用・内定済みであることを確認した。いずれにも該当しないと回答した 5 社にその理由をたずねたところ、1 社は条件に合致する学生がおらず採用には至らなかったと回答し、他 4 社は講座終了から卒業までに一定の猶予期間があることから採用まで時間差があること、その間アルバイトやインターンシップに従事してもらうことで学生の適性を見極めるなど、将来の採用に向けた採用プロセスの過程にあるとの回答があった。

【図表 6-28】講座受講生の採用状況

n=12(複数回答可)



12 社による採用状況としては、以下【図表 6-29】のとおりに講座受講生のうち計 37 名が日本企業・日系企業に採用されていることがわかった。採用された 37 名の国、雇用形態、従事する業種の内訳は【図表 6-30】～【図表 6-32】のとおりで、国別ではベトナム、業種では情報サービスが最も多く、雇用形態では正社員としての採用が多いことがわかった。

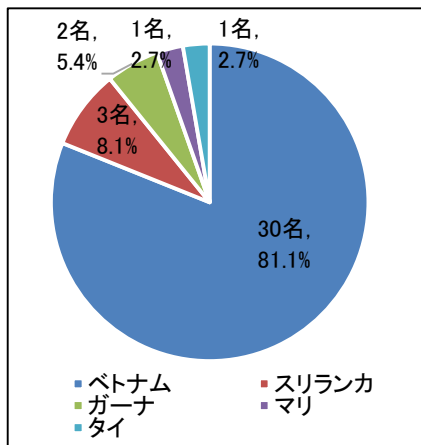
【図表 6-29】各社の個別の採用状況・人数等

国/ 業種	採用計画 企業	採用計画 場所	採用計画人数	採用実績人数	採用実績状況
A 社 ベトナム 電力事業、太陽光発 電所の保守管理	自社	日本	40 名 電験三種合格者のみ	申請企業 1 名 その他企業 11 名	申請法人である日本本社で 1 名を正社員の 電気主任技術者として採用。紹介先であるそ の他の日本企業で 10 名、現地日系企業で 1 名を正社員として採用。
B 社 パキスタン IT 人材紹介・派遣	自社	現地	15 名 受託開発エンジニア	0 名	自社での採用を検討し、3 名を他の日本企業 に紹介したが、条件に合致する学生がいなか ったため、採用に至らなかった。
C 社 ガーナ、 マリ、モンゴル 受託開発・IT 人材育 成・教育サービス	自社	現地	ガーナ・マリ:6 名 (プロ グラミングスクールのメン ター職または開発エンジ ニア)モンゴル:3 名 (開 発エンジニア)	申請企業 ガーナ 2 名 マリ 1 名 モンゴル 0 名	申請法人である日本企業で 3 名を有期雇用 契約社員の開発エンジニアとして採用。
D 社 ベトナム オフショア・システム開 発	3社 共同	現地	20 名 (3 社合計) 開発エンジニア	申請企業 2 名 その他企業 6 名	申請法人である現地日系企業で 2 名を、コン ソーシアムを組んだその他の現地日系 2 社で 6 名を正社員の開発エンジニアとして採用。
E 社 タイ 業務用システム構築	自社	現地	2 名 システム提案・導入サ ポート職	申請企業 1 名	申請法人である現地日系企業で 1 名を正社 員のシステム提案・導入サポート担当職とし て採用。
F 社 ベトナム 土木建築・設計	自社	日本	5 名 建築工事技術者	0 名	7 名が自社で実施するインターンシップ参加 中。
G 社 ベトナム ソフトウェア・システム 開発	自社	現地	3 名 システム開発エンジニ ア	申請企業 7 名	申請法人である現地日系企業で開発エンジ ニアとして 2 名をフルタイム勤務の正社員の開発 エンジニアとして、5 名をパートタイムとして採用 したが、5 名をパートタイムが既に退職。

国/業種	採用計画 企業	採用計画 場所	採用計画人数	採用実績人数	採用実績状況
H 社 ベトナム 製造用機械設計・製作	自社	日本	5 名 設計エンジニア・IT エ ンジン	現地グループ 企業 3 名	申請法人が資本関係を有する現地グループ 企業で 3 名を正社員の設計エンジニアや CAD オペレーターとして採用。他 3 名が将来 の採用に向けて現地法人でインターンシップ 参加中。
I 社 ベトナム ソフトウェア・システム 開発	3 社 共同	日本	3 名 (3 社合計) システムエンジニア	0 名	採用に向けてインターンやアルバイトとして実 務経験を積みながら適性を見極めている段 階。
J 社 スリランカ 産業人材育成、国際 交流の推進	申請法人 会員企業	日本	9 名 システム開発エンジニ ア	その他の企業 3 名	申請法人の正会員企業であるその他の日本 企業で 3 名を正社員の開発エンジニアとして 採用。
K 社 ベトナム オフショア・システム開 発	自社	現地	4 名 IT エンジン	0 名	採用に向けてアルバイトとして実務経験を積 みながら適性を見極めている段階。
L 社 タイ 産業機械販売、保守	自社	現地	10 名 セールスエンジニア等	0 名	学生が卒業前のため、採用に至っていない。
			計 125 名	計 37 名	

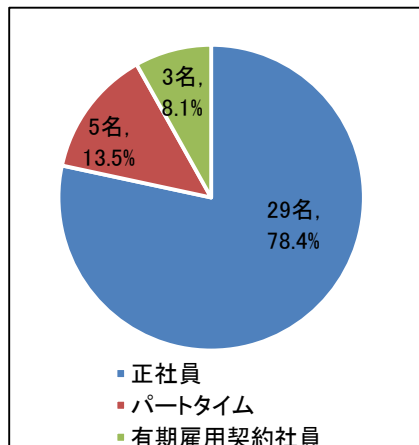
【図表 6-30】 国

n=37



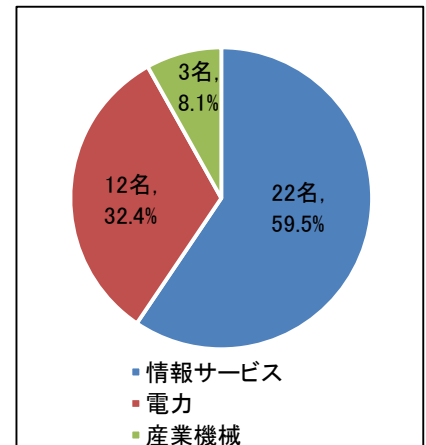
【図表 6-31】 雇用形態

n=37



【図表 6-32】 業種

n=37



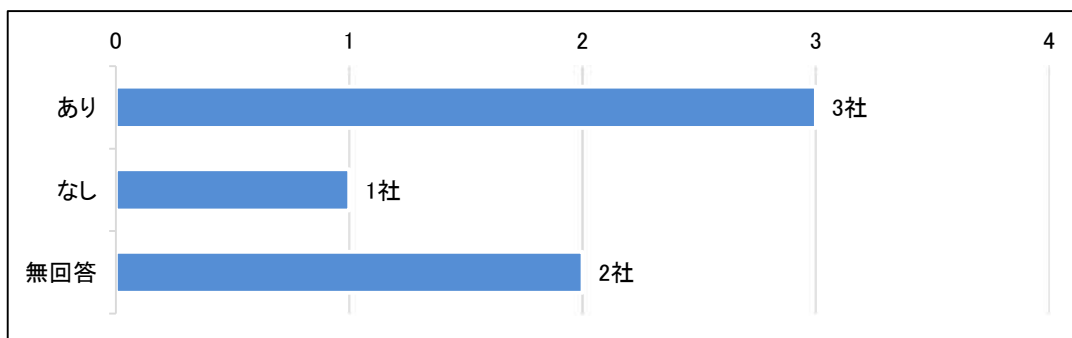
③ 講座受講生とそうでない新卒採用社員の違い

講座の実施による直接的な効果として、日本・日系企業への就職に対する関心度の向上のみでなく、講座に関連した受講生の能力やモチベーション・定着率の向上も考えられる。実際に受講生を採用した企業 6 社に対し、講座受講生とそうでない新卒採用社員の違いの有無、およびその内容について質問したところ、【図表 6-33】のとおり 3 社が「講座受講生とそうでない新卒採用社員とで違いがある」と回答し、1 社が「両者に違いはない」と回答した。

違いがあると回答した 3 社に対しさらにどのような違いがあるかたずねたところ、【図表 6-34】のとおり「講座内容に関連した業務知識の習得」といった知識習得の面での効果を挙げる回答が最も多く、次に「企業やキャリアパスへの理解が深まっているため業務へのモチベーションが高い」、「定着率が高い」といった、学生のモチベーションや採用企業へのエンゲージメントといった意識変化の面での効果が高いことが窺われる回答が続く結果となった。

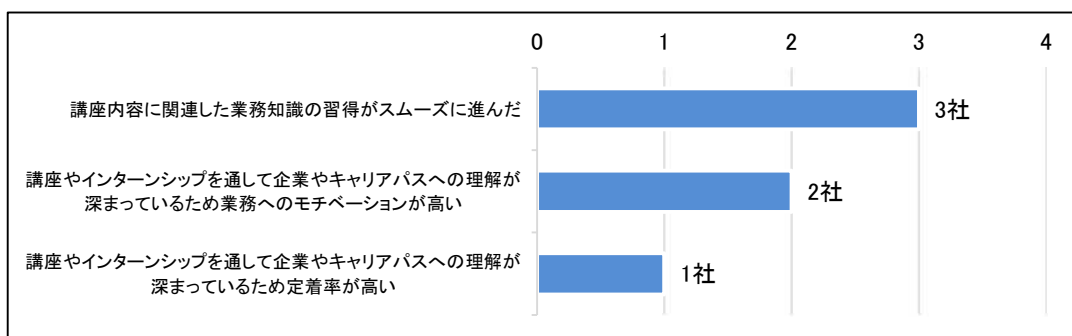
【図表 6-33】講座受講生とそうでない新卒採用社員の違いの有無

n=6



【図表 6-34】講座受講生とそうでない新卒採用社員の違い

n=3(複数回答可)



④ 受講生(外国人社員)採用による直接的・間接的な効果

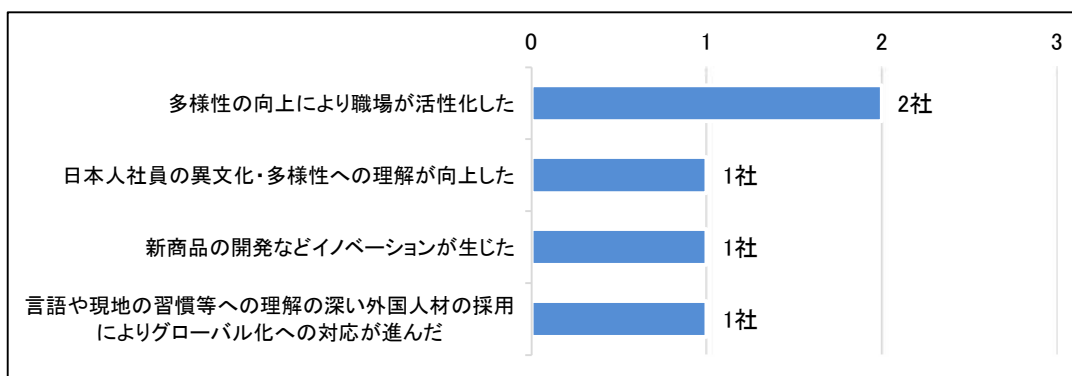
最後に自社またはグループ企業で講座受講生の採用を行った企業 6 社に対し受講生(高度外国人材)採用による直接的・間接的な効果について確認するとともに、6 社に対して寄附講座のメリットについてヒアリングを行い、3 社から回答を得た(回収率 50%)。

講座受講生の採用による直接的効果について、【図表 6-35】のとおりそれぞれ「多様性の向上により職場が活性化した」が最も多く、「日本人社員の異文化・多様性への理解が向上した」、「新商品の開発などイノベーションが生じた」、「言語や現地の習慣等への理解の深い外国人材の採用によりグローバル化への対応が進んだ」との回答が続く結果となった。

間接的な効果としては、【図表 6-36】のとおり、「業績が向上した」を選択する企業が多く、その他の回答を選択した企業からは、「その他(新規事業の推進に良い影響があった、エンジニア教育体制整備につながった)」が効果として挙げられた。

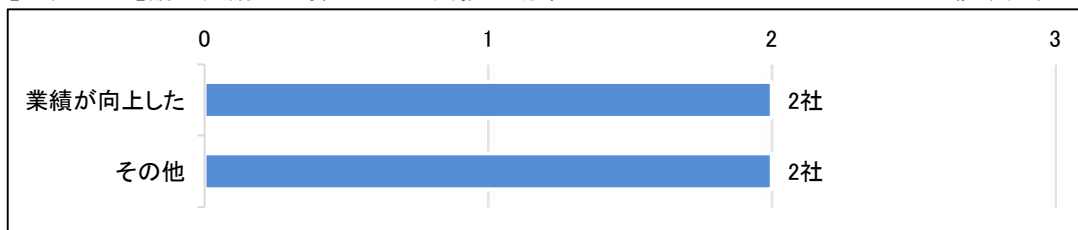
【図表 6-35】講座受講生の採用による直接的効果

n=3(複数回答可)



【図表 6-36】講座受講生の採用による間接的効果

n=3(複数回答可)

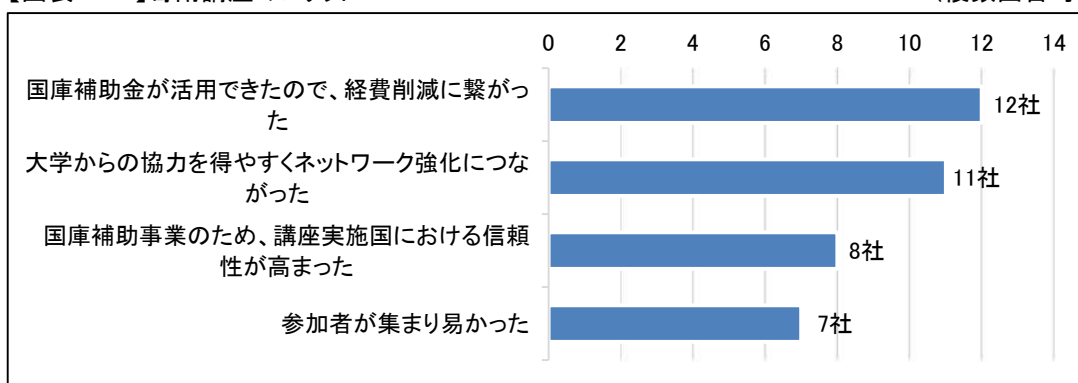


⑤ 寄附講座を利用するメリット

寄附講座を利用するメリットについては、【図表 6-37】のとおり 12 社全社が「国庫補助金の活用による経費削減」と回答し、続いて「大学からの協力を得やすくネットワーク強化につながった」と回答する企業が 9 割を占めた。次回以降の利用については、【図表 6-38】のとおり回答した 11 社全社から希望するという回答をいただいた。これらの結果から、申請企業が寄附講座を利用するメリットとして、経費的な負担軽減といったコストメリットのほか、国庫補助事業として認知されることが信頼の裏付けとなり、現地での運営が円滑に進んだものと推察される。

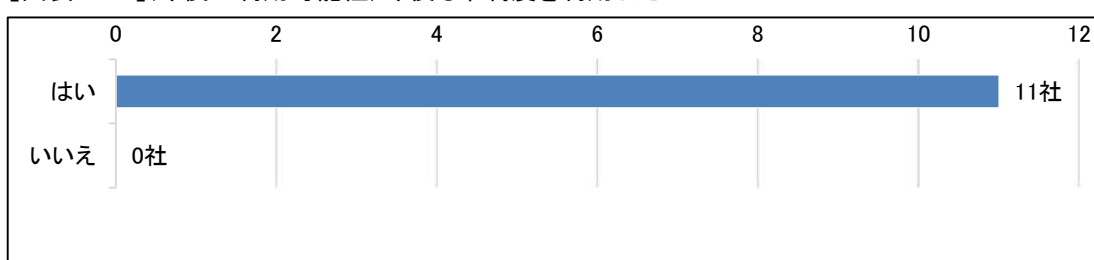
【図表 6-37】寄附講座のメリット

n=12(複数回答可)



【図表 6-38】(今後の利用可能性) 今後も本制度を利用したいか

n=11



(2)経年 3 年後調査

2020 年度より開始された本事業では、開始初年度に講座を開設した 4 社 6 案件が今年度はじめて講座終了後 3 年を迎えた。ここでは終了後 3 年が経過した案件を対象に、採用された受講生の定着状況や職位の変化等をアンケート調査した結果を報告する。2021 年 12 月末時点までに講座・インターンシップを終了した以下 4 社にアンケート調査を行い、ベトナム、バングラデシュ、シエラレオネ、カンボジアの 4 か国 4 社全てから有効回答が得られた(回収率 100%)。

【図表 6-39】3 年経年調査 企業一覧・講座概要

	国	業種	採用企業 従業員人数	講座日数	受講生人数	形式	インターンシップ
A 社	ベトナム	システム開発、人材紹介	1,500 名	7～10 日 × 3 講座	119 名	対面	なし
B 社	バングラデシュ	病院運営	300 名	62 日	10 名	対面・一部 オンライン	なし
C 社	シエラレオネ	受託開発・IT 人材育成・ 教育サービス	340 名	152 日	56 名	オンライン	あり (オンライン)
D 社	カンボジア	産業機械販売・保守	51 名	15 日	30 名	オンライン	なし

① 採用状況および職場への定着状況

本アンケートでは、採用状況と定着状況を経年的に把握する目的で、以下【図表 6-40】で示す同一の母集団である 4 社について、2022 年度に実施した 1 年経年アンケートと、今回行った 3 年経年アンケートの結果比較を行い、その推移に着目しながら考察を行う。

<採用者数>

1 年経年および 3 年経年アンケートにおける採用実績に関する 4 社の回答は【図表 6-40】のとおり。講座終了 1 年後での採用実績人数は合計 55 名(うち申請企業または現地グループ企業で採用 17 名)に達し、3 年後には全体で合計 57 名と 2 名ほど増加が見られ、採用計画人数の 55 名と約同数の採用が達成されたことが確認できた。また 1 年後から 3 年後への採用人数の推移から、講座終了後 1 年時点で採用のほとんどが完了し、高度外国人材の獲得の効果が発現した後は、ほぼ人数の増加がなかったことがわかった。

<定着状況(定着率)>

本事業は日本・日系企業の高度人材獲得支援を目的とするが、採用を行っても短期間のうちに退職してしまえば人材を確保したことにはならない。人材確保において、採用した受講生をいかに職場に定着させるかが企業にとって重要な課題となっている。実際に自社または自社グループ企業で受講生を採用した 3 社に対して、採用後の定着状況をたずねたところ、【図表 6-40】のとおり、講座終了 1 年後は全体で 88.2%、3 年後は 82.4%が在籍していることがわかり、各社でばらつきはあるが講座終了後 3 年以内の入社初期の段階で、全体の約 8 割の在籍が確認された。

なお、離職があった 2 社に雇用側の見解として離職理由をたずねたところ、「現地の習慣として少しでも給与の条件が良ければ転職していく。給与以外では、日系企業の時間やルールに厳格な点になじめない等の組織文化への不一致があったかもしれない」、「当初従事予定であったプロジェクトが受注できず、本人と協議の上有期雇用契約を終了したため」との回答があった。

【図表 6-40】各社の採用者数および定着状況

n=4

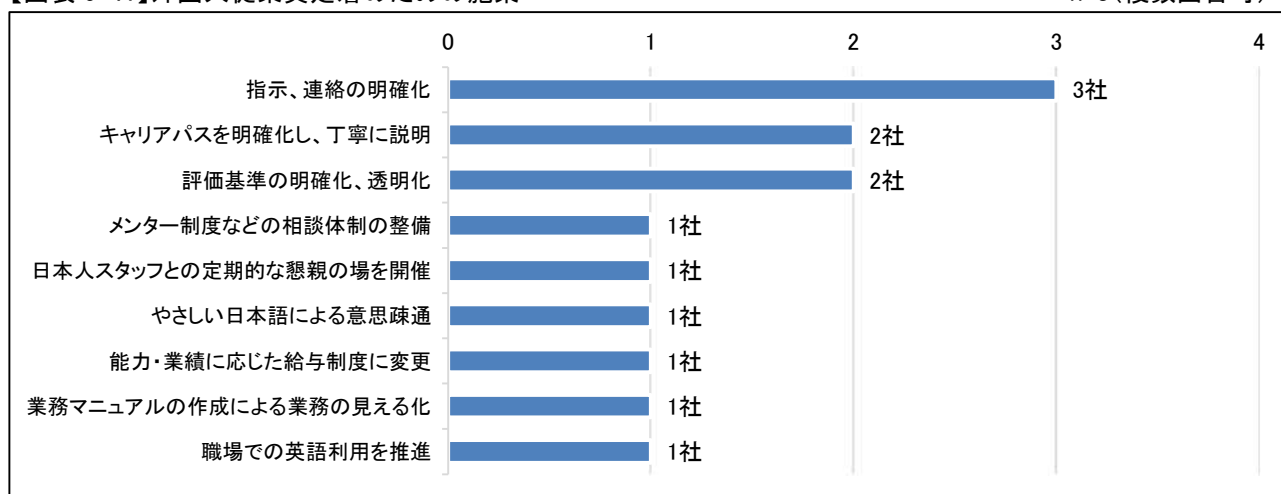
	対象国	採用企業	採用場所	職種	採用計画人数	※離職者数、定着率は自社またはグループ企業での採用者のみで算出					
						講座終了後 1 年時点			講座終了後 3 年時点		
						採用者数	離職者数	定着率	採用者数	離職者数	定着率
A 社	ベトナム	自社	日本	IT エンジニア、プロジェクト・マネージャー	40 名	正社員 申請企業 12 名 他社への紹介 38 名 計 50 名	0 名	100%	正社員 自社 12 名 他社への紹介 40 名 計 52 名	0 名	100%
B 社	バングラデシュ	現地グループ企業	現地	医師	3 名	現地グループ企業 正社員 4 名	2 名	50%	現地グループ企業 正社員 4 名	2 名	50%
C 社	シエラレオネ	自社	日本	IT エンジニア	10 名	申請企業 有期契約社員 1 名	0 名	100%	申請企業 有期契約社員 1 名	1 名	0%
D 社	カンボジア	自社	現地	-	2 名	条件に合致する学生がいなかったため採用・内定なし	-	-	条件に合致する学生がいなかったため採用・内定なし	-	-
全体合計					計 55 名	計 55 名 (うち申請企業または現地グループ企業で採用 17 名)	2 名	88.2%	計 57 名 (うち申請企業または現地グループ企業で採用 17 名)	3 名	82.4%

② 定着のための施策

次に、自社または自社グループ企業で受講生を採用した 3 社に外国人従業員を定着させるために社内で行っている施策についてたずねたところ、【図表 6-41】のとおり、3 社全社が「指示、連絡の明確化」を選択し、続いて「キャリアパスを明確化し、丁寧に説明」、「評価基準の明確化、透明化」との回答が多い結果となった。いずれの企業も 3 から 4 つの施策を選択していることから、定着率向上のため社内での取り組みを積極的に行っていることが窺える。

【図表 6-41】外国人従業員定着のための施策

n=3(複数回答可)

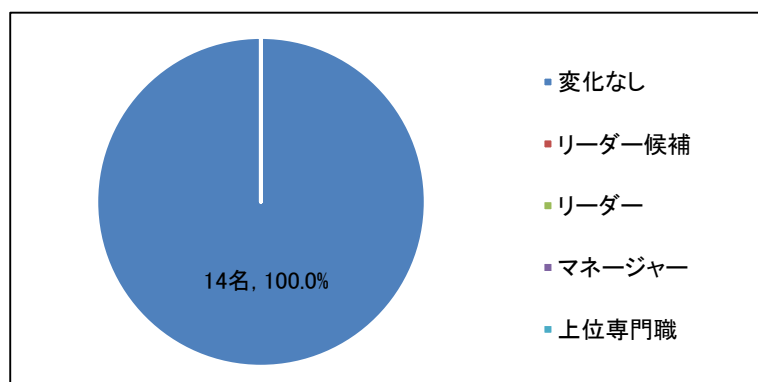


③ 職位の変化

講座終了3年後が経過した現在、自社または自社グループ企業で採用された受講生で且つ現在も勤務している14名について、入社時と比較して昇進などの職位変化があったか企業にたずねたところ、【図表 6-42】のとおり14名全員(100%)に職位変化がないことがわかった。また、昇進がない理由について企業にたずねたところ、「入社して4年目であるが、一般的に研修医は入社後3-4年間昇進がない」、「職位はITエンジニアとプロジェクト・マネージャーの2職種。入社2年目のため職位としての昇進はないが、エンジニアとしての社内技術認定グレードで3割程度のエンジニアがグレードを上げた」との回答があった。

【図表 6-42】3年後元受講生の職位

n=14

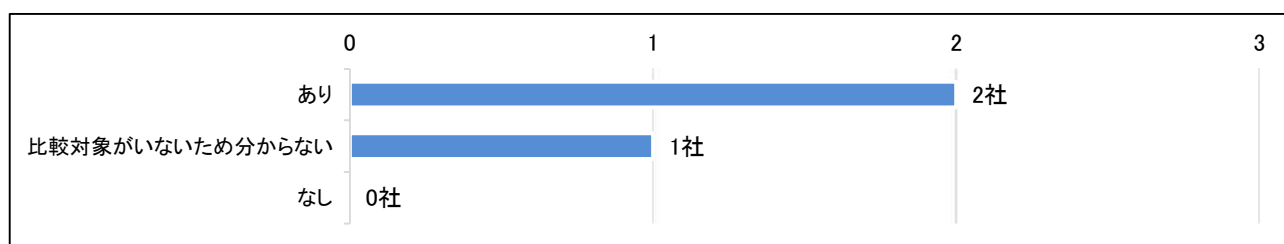


④ 受講生とそうでない新卒採用社員の違い

次に実際に受講生を採用した企業3社に、3年が経過した時点で改めて講座受講生とそうでない新卒採用社員の違いの有無、およびその内容について質問したところ、【図表 6-43】のとおり2社が「講座受講生とそうでない新卒採用社員とで違いがある」、1社が「比較対象がいいため不明」と回答し、「なし」と回答した企業はなかった。

【図表 6-43】講座受講生とそうでない新卒採用社員の違いの有無

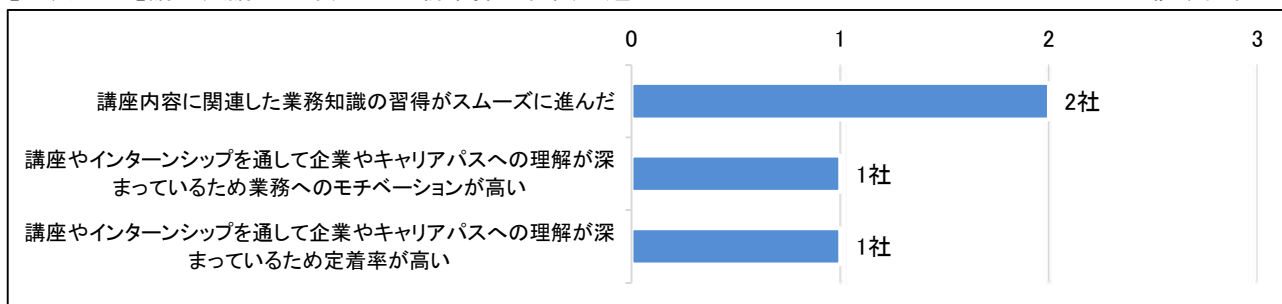
n=3



「違いがある」と回答した2社に対し、どのような違いがあるかたずねたところ、【図表 6-44】のとおり、2社ともに「講座内容に関連した業務知識の習得」といった業務知識習得での効果を挙げており、このことから就労初期の段階で求められる専門知識の習得度合いで、元受講生が企業から一定の評価を得ていることが窺える。なお、同2社に対し、元受講生が3年の経過時点で職場で成し遂げた業務上の成果や実績について具体例をたずねたところ、「新サービス提供のプロジェクトにおいてサービス開始時にデータエンジニアとして多くの貢献をした」、「研修医として採用された時期は新型コロナウイルス感染症の感染拡大時期であったが、コロナ病棟を嫌がることなく担当し、医療現場を支えた」、「ITエンジニアとして特定の専門技術について講座で実務的な訓練を受けていることで、その技術に関連したプロジェクトにアサインしやすい」などの事例が寄せられた。

【図表 6-44】講座受講生とそうでない新卒採用社員の違い

n=3(複数回答可)



(3)オンラインによるインタビュー調査(講座・インターンシップ終了後3年が経過した案件)

寄附講座では、本事業の人材育成効果として採用後の受講生のキャリアパスや職場での役割の変化についてより詳細な調査を行うことを目的に、自社または自社グループ企業で受講生を採用した企業を対象にオンラインによるインタビュー調査を実施した。具体的には、経年3年が経過した以下【図表 6-45】の2社に対し、AOTS 職員がインタビューを行い、採用企業担当者から採用後の受講生の勤務状況や定着状況、職位変化について聴取した。

【図表 6-45】インタビュー調査 企業一覧・講座概要

No.	企業名	国	業種	自社・自社グループ企業での採用職種および人数	受講生を採用した企業	制度利用年度
1	B 社	バングラデシュ	病医院や介護福祉施設等の経営・運営コンサルティング、医療機器、医療設備等の販売・メンテナンス、診療材料、医療用消耗品等の販売	医師 4 名 ※上記のうち 2 名は退職	現地グループ企業が運営する病院	2020 年度
2	A 社	ベトナム	デジタル技術を活用した事業創出支援、システム開発、人材紹介、海外人材育成	IT エンジニア 12 名	同社 (日本国内)	2020 年度

以下、インタビューを行った企業 2 社に対する調査について、それぞれの結果を報告する。

企業 No1: B 社(病医院や介護福祉施設等の経営・運営)

① 講座実施の背景

循環器内科では、虚血性心疾患など循環器系疾患全般を扱い、循環器の病態と疾患各論を理解した上で、患者の容体を判断し、多様な選択肢から適切な検査や治療を選択できなければならない。また、臨床経験を積み、経皮的冠動脈インターベンション(PCI)などの専門的な治療技術を習得する必要がある。バングラデシュでは、循環器内科治療実績も増えつつあるが、適切なプロトコルで検査、治療を実施できる現地の医師は少ない。

以上の背景から、同社は現地で循環器内科治療に関する基礎的な知識を得て、適切な治療プロトコルをシミュレーションできる医師の育成を目標に、East West Medical College(ダッカ)医学部に所属するインターン生 10 名を対象に本講座を開設した。講座実施後は、ダッカに新設された同社の合併会社が運営する循環器センター・腎センター・救急医療外傷センターを重点整備した病院において、循環器内科勤務医として、2021 年に 4 名を採用した(うち 2 名は後に退職)。同病院は、全社員約 400 名中、医師、看護師、薬剤師、臨床工学士など計 10 名の日本人医療従事者が常駐し、特に循環器センター・腎センターが提供する高度医療分野で日本レベルの医療サービスが受けられる医療機関として運営されている。

② 講座概要:循環器内科専門医育成特別講座

＜実施場所＞

バングラデシュ(ダッカ) ※対面・一部オンラインによる実施

＜実施時期＞

2020 年 11 月～2021 年 3 月

＜講座内容・頻度＞

4 か月の間に週 3～5 回、計 62 日実施、インターンシップはなし。

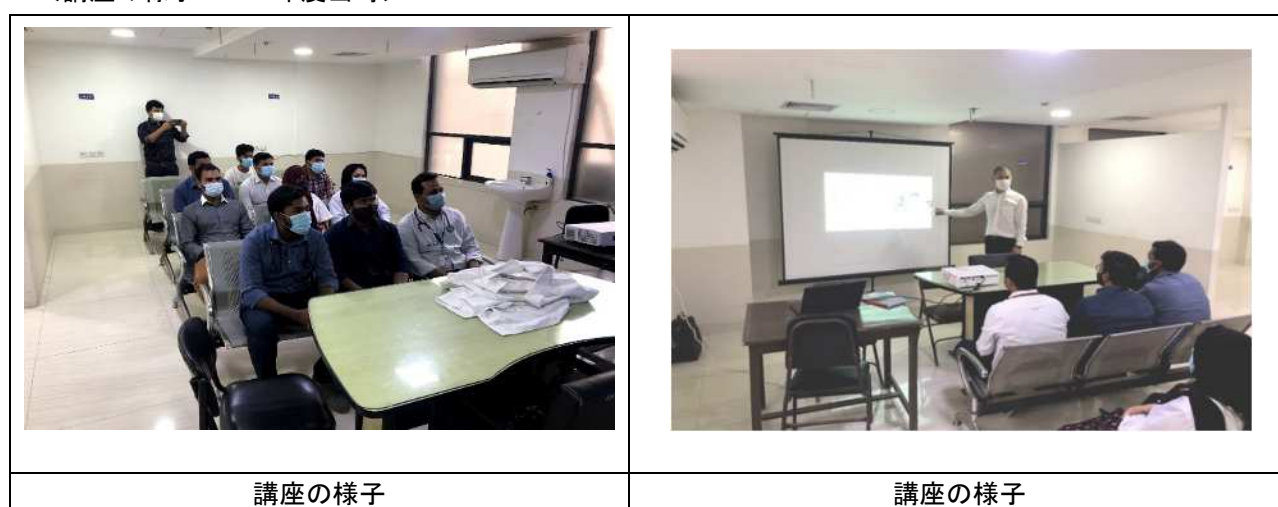
循環器疾患:心臓各部の構造及び機能、各疾患の病態、合併症等

検査法:身体所見、画像診断、心電図、超音波、カテーテル検査等

治療法:薬物治療、経皮的冠動脈インターベンション、不整脈治療等

その他:救急部門や集中治療室における患者管理、各種処置及び手技、検査機器及び治療機器関連等

＜講座の様子 2020 年度当時＞



調査詳細(受講生を採用した企業担当者からのコメント)

③ 受講生の採用プロセス

- ・ バングラデシュ人医師の採用では、学歴はもちろんのこと病院のルールを守って、時間通りにシフトに入れる等の病院のルールを守れるかが重要な条件。ルール遵守は日本では基本的なことだが、習慣が異なるバングラデシュでは守れない人が多い。
- ・ 講座の受講態度(時間やルール、指示を守れるか)と、その後の書類選考や面接を経て採用を決めた。

④ 本講座に対する評価

- ・ 受講生は、日本人医師による講義を通じて、日本の病院文化や医療品質への考え方、日本の医師が何を大切にしているかに触れたことで、入社後の業務習得に対するモチベーションが向上したと考える。
- ・ 当院は日本レベルの医療品質が強みだが、「日本式」と聞いた時にバングラデシュ人の医学生がそれをイメージすることは難しい。本講座によって日本式をイメージができるようになったことで、上司や先輩医師からの指示に対して、「なぜそれをやらなければいけないのか？」という意義への理解につながったと感じた。これは採用基準として重要な点であり、採用後の勤務態度にも影響を与えている。

⑤ 受講生の社内での勤務の様子や活動

- ・ 受講生は現在研修医として、CAG(冠動脈造影検査)・PCI(経皮的冠動脈インターベンション検査)治療のために入院した患者(病棟、ICU/CCU)の実施前及び実施後の患者管理、患者家族への説明等の業務を担当している。研修医時代の業務内容は日本と同様に上司の専門医師に指示に従い、病院患者の管理や容体のモニタリング、薬を処方する等のサポート業務を行う。

- ・ 入社時期は新型コロナウイルス感染症の感染拡大時期で、コロナ病棟での勤務シフトを含めて、断らずに職務を遂行した。コロナ病棟での感染リスクを恐れ、長期休職や辞職する医師がいる中で医療現場を支えた。

⑥ 受講生の職位変化

- ・ 入社から現在までのポジションは、Medical officer(医師)で職位変化はない。日本で言うところの研修医に相当する。一般に入社して3-4年は研修医。
- ・ 昇進は、勤務経験年数と大学院卒の資格の有無が重要な基準。2名の受講生は、MBBS(Bachelor of Medicine, Bachelor of Surgery)の学位を取得しており、これは内科学学士および外科学学士を意味し、医学士に相当する。今後は、Medical officer から、Senior Medical officer, Resister, Specialist, Associate Consultant 等へとキャリアパスを進む。(バングラデシュでは医師は Consultant と呼ばれる)

⑦ 受講生の定着状況、定着率向上のための施策

- ・ バングラデシュでは研修医時代、夜勤手当が主な収入源となる。他院の手当が少しでも高いとその病院に転職してしまう傾向がある。そのような背景から、日本と違い入社3年以内に離職するケースは多い。給与以外の離職要因として、組織や文化の不一致がある。日系の病院では副業禁止等のルール遵守が厳格に求められるため窮屈に感じて離職するケースがある。
- ・ 現地事情として、医療技術の向上や働きがい、人間関係ではなく、より多く給与を得ることが一番のインセンティブとなっている。当院は医師の新卒採用で必要人数を確保できているが、他の病院との給与面での競争があり、少しでも高いと他の病院に転職してしまいそこに課題がある。
- ・ 入社3年経過時点で入社4名のうち2名が現在も在勤している。3年以内で50%の定着率は高い方で、2年で7割が転職していき、毎年3割の病院職員が入れ替わっている印象だ。特に研修医時代は転職のサイクルが早い。
- ・ 定着率向上のための施策として、基本給制度自体を変えることは難しいが、毎月業務優秀者を表彰して報奨金を授与する制度を設け、モチベーション向上につながるよう工夫している。

⑧ 採用による直接的な効果

- ・ 業績向上に貢献したとまでは言えないが、医療品質の向上による患者満足度向上に寄与した。

⑨ AOTS に期待すること

- ・ 採用後の新卒者の訓練は医療現場で患者を治療しながら行うため、現場で教育する側の人的リソースが足りないという課題がある。医療現場では目の前の患者さんを助けることで精一杯なのが実情。新入の医師や看護師の指導のために、日本から指導者を呼ぶが高い教育コストがかかる。AOTS にはこのようなニーズを支援してもらえる制度を期待している。

企業 No2: A 社(デジタル技術を活用した事業創出支援、システム開発)

① 講座実施の背景

同社はエンジニア、デザイナー、戦略コンサルタントが集まるデジタル・クリエイティブスタジオとして、デジタル技術を活用した事業創造や価値創造のためのコンサルティング、ソフトウェア開発、人材紹介、海外人材育成等の事業を手掛けている。2020年に上場を果たし、ハノイに開発拠点を展開するなど急成長を続ける中、自社業務の効率化や、受注する開発案件等のプロジェクトで求められる海外新卒エンジニアの確保が追いつかない状況にあった。他方、ハノイ工科大学をはじめとするベトナムで優秀なエンジニアを輩出する大学において、AIやサイバーセキュリティ、ブロックチェーン等の企業ニーズにあった実践的技術を実際に学べるカリキュラムは限定的で、即戦力となる人材確保が難しい状況にあった。そこで同社は、ハノイ工科大学とベトナム国家大学を対象に AI 技術、サイバーセキュリティ、ブロックチェーンをテーマとした講座をそれぞれの技術テーマ毎に開設することとした。講座では1講座40名を3講座で指導し、合計119名の学生に現地で対面による実践的指導を行った。これら講座を通じて、同社のニーズに合った技術を習得

したエンジニアを在学中から育成し、講座実施後は日本本社で 12 名を新卒 IT エンジニアとして採用し、その他 40 名を他の日本企業へ紹介した。

② 講座概要:計 3 講座

<実施場所>

ベトナム(ハノイ) ※対面

<実施時期・講座名>

- a) 2020 年 11 月～2021 年 1 月 AI 技術講座
- b) 2021 年 1 月～2021 年 3 月 サイバーセキュリティ講座
- c) 2021 年 2 月～2021 年 3 月 ブロックチェーン技術講座

<講座内容・頻度>

1 講座当たり週 1 回、4 時間の講義を全 7～10 回実施、インターンシップはなし。

- a) Python プログラミング言語、機械学習のアルゴリズム、AI 技術サービスシステムのプログラミング演習
- b) サイバーセキュリティ、脆弱性診断、ペネトレーションテスト、セキュアコーディング等演習
- c) ブロックチェーン技術の概念、使用技術やアプリケーションを使った演習、分散型アプリケーションの作成

<講座の様子 2020 年度当時>

	
講義の様子	講義の様子

調査詳細(受講生を採用した企業担当者からのコメント)

③ 受講生の採用プロセス

- ・ 講座後は採用面接のプロセスを進み、3 年生の夏休み頃に内定を出し、その後 2 カ月の研修に参加してもらった。4 年生時には現地でインターンシップに参加し、8 月に卒業した学生には来日までの期間を活用し更に 2 カ月間の日本語研修や実務研修をフルリモートで行った。このように 3 年生には来日して入社するまで約 2 年の間、研修によるフォローが行われる。
- ・ 講座で指導する特定の専門技術については、採用時の面接では特段重要視することではなく、それよりも学生の”Mind 心構え”をよく見て採用を決めている。

④ 本講座に対する評価

- ・ 例えばサイバーセキュリティの技術は、知識レベルと少しでも実務経験をしているかでは差が出る。その意味で、受講して経験を積んでいると、どのプロジェクトで働くか指定する際に他の未経験者よりも有利になる。
- ・ 受講生は、特定の技術のプロジェクトで人手が足りない時に事前説明や訓練なしで実務に入れるので、すぐにプロジェクトに入れるメリットはある。経験がない人は説明や訓練をしなければならない。ただし、サイバーセキュリティは実務経験者なら差があり差別化できるが、AI やブロックチェーンの技術分野ではあまり差が出ないこともあ

る。

⑤ 受講生の社内での勤務の様子や活動

- ・ 元受講生は 2023 年 2 月に来日し、来日後通常 3 ヶ月から 1 年の間新人研修に参加する。その後は各々の部署ごとのプロジェクトにアサインされ、本社に通勤するリモート勤務でプロジェクトに携わって業務を行っている。
- ・ 2023 年入社のエンジニア 12 名の中で圧倒的に優秀なエンジニアの中には、顧客企業にプロジェクトに関わるエンジニア候補として日本人エンジニアと同時に推薦した際、面接で技術力と日本語能力を確認した結果、ベトナム人エンジニアが選ばれた。日本語コミュニケーション能力に問題がなく、その場で課題を提示されてコーディングするライブコードの技量を見た結果、より印象的だったとの理由で選ばれていた。

⑥ 受講生の職位変化

- ・ 職位はエンジニアとプロジェクト・マネージャーの 2 種類。
- ・ 入社 2 年目なので昇進はないが、別途、査定基準があり G1 から G10 まで 10 段階の技術レベルを認定するグレードが与えられ、入社時は G1 からスタートする。外国人エンジニアの場合はそこに日本語能力も加わり、日本語コミュニケーショングレードも認定される。入社 2-3 年目にはまず G3 の認定取得を目指す。G3 になるためには何をすればよいか会社が明確に基準を示し、3G 昇格のための研修を行うよう支援する。
- ・ 23 年度入社のエンジニアでは入社 2 年目の 12 月時点で 3 割程度が G3 に昇格している。

⑦ 受講生の定着状況、定着率向上のための施策

- ・ 2023 年に来日した元受講生は 2 年ほど経つが退職者はいない。(定着率 100%)
- ・ 自社ではないが、日本で働くベトナム人が日本企業を離職する理由として、母国へ戻る選択をする場合にベトナムに関連会社がない日本企業だと海外転勤できず、退職するしかなくなると聞いている。一般に日本で勤務するベトナム人は、20 代で来日し、30 代に近づくとも親から家庭を持つと言われる傾向があり、そのような家族の問題で退職して母国に帰国することがあると聞く。
- ・ 定着のための施策として、手厚い研修体制がある。日本語研修は来日前に必ず 3 ヶ月受講する。ベトナムにいと日本人と直接コミュニケーション取る機会が少ないので、リモートで日本人エンジニアがメンターとなり、ペアを組みメンター・メンティ制度を設けている。週 1 回オンライン面接を行い、毎回の面接で学生にテーマ作文の課題を課し、作文を録音してメンターがメンティである学生に日本語指導を行う。来日する前に日本語会話コミュニケーション能力が身に付く上、社内の先輩からの支援を受けられる関係を築けるよう工夫している。その他、入社後は、前述の査定グレード 3G への昇格のための支援として、G3 に認定されている日本人エンジニアとペアになり、日々の悩みや困りごとを相談できる体制を敷いている。

⑧ 採用による直接的な効果

- ・ ベトナムの現地法人では千人以上のエンジニアが在籍しているが、AOTS の講座制度を活用したことで、多くのエンジニアを確保することができた。

⑨ AOTS に期待すること

- ・ 自社では教育事業の運営も行っており、社内に教育への意欲が高い社員が多い。本講座の他国への展開も可能性としてある。一方で、AOTS の補助事業による寄附講座制度を活用することで費用対効果を含めどのような成果を出せるか、参加する受講生にとってどのようなメリットがあるのか、社内によく説明を行って、検討内容を精査する必要がある。
- ・ ハノイ工科大学では年々日本企業への就職離れが進んでいる。非常に有意義な講座の企画ができれば、年々就職先として減少傾向にある日本企業をベトナム人学生が選ぶきっかけとなる講座を実施できる可能性はある。

第7章 まとめ

本事業の目的は、我が国企業の海外進出先で企業活動を支える優秀な現地人材を育成し、海外展開に必要となる現地拠点強化を支援することである。

技術研修、専門家派遣を通じた成果では、前章での経年評価により、本事業利用から1年及び3年経過した後の効果の発現を検証した。本事業利用企業の研修生及び専門家の指導対象者が学んだ知識や技術を現地企業で広く普及に努めていること、波及の範囲は自部署から関連部署・会社全体までの波及を確認することが出来た。帰国した研修生、指導を受けた現地人材は、定着し、職位が上がった者もいることが確認でき、それぞれが日本で学んだ技術、指導を受けた技術を波及させていることから、本事業利用の成果が現地産業に寄与していること、本事業利用の意義が読み取れた。

技術研修、海外研修、専門家派遣においては、経年評価の他、企業からの申込時に、本事業を利用できない場合、どのような代替措置・手段を取るか、その影響についてアンケートを行っているが、自社独自で代替のものを実施するという回答が最も多かった。ただし、研修/指導内容の変更、期間の短縮が余儀なくされるため、「現地人材の育成に大きな影響が生じる」、「ある程度影響が生じる」と回答した企業は、技術研修で93%、海外研修で95%、専門家派遣で80%に及び、「技術力向上に支障が発生、製品品質に懸念が生じる」、「海外拠点での品質が安定しない」、「現地人材育成が遅れる事により、事業計画に支障が出る」、「新製品立上が遅れる」、「新工場の立ち上げが遅れる」という声が聞かれ、企業にとって本事業の有用性が確認できた。

各スキームについては、技術研修では、受入企業での実地研修を円滑に進めるための導入研修という目的で一般研修を実施しているが、一般研修(日本語研修)の満足度が高いほど、実地研修の目標達成度も概ね高いことから、副教材「ゲンバの日本語」、「来日前オンライン日本語研修」の開発に引き続き日本語教育面の強化していきたい。

専門家派遣事業では、2024年度から「ジュニア専門家」が開始された。日本企業とのビジネスで必要とされる技術・手法の指導等を指導先企業に行うと共に、派遣元企業の若手従業員のグローバル人材として必要な経験や知見の習得を目指したものであるが、実績は1案件にとどまったものの、現地人材の育成ならびにジュニア専門家自身のグローバル人材としての成長も見られ有効であったため、継続して実施していくことが望まれる。

管理研修については、日本的な経営手法や考え方が海外の企業や組織の中で広く波及されており、生産性や品質の向上、問題解決能力や従業員のモチベーション向上に効果が上がっていることが伺える。今年度は管理研修20コースのうち4コースで日本企業との交流会を実施した。参加者および参加した日系企業共に関心は高く活発な交流が行われ、交流会実施後に独自に意見交換を継続した日系企業と参加者がいた。具体的なビジネスマッチングまで成立したかどうかについては、今後成果をフォローする。日本のビジネス慣行を理解したビジネスパーソンの育成は、日本・日系企業が海外の企業と取引を行う際にも大きな裨益となる。参加者においては、管理研修で学んだことを自社の課題解決や目標達成に役立てて、自らの成長や現地企業の発展に活かしていくことを期待する。

2020年度から始まった寄附講座は今年度5年目を迎えた。高度外国人材獲得に対する社会的ニーズに広く対応するために、従来の日本・日系企業をはじめ人材派遣・紹介事業者からの申請に加え、2024年度からは日本の大学からの申請が可能となった。本事業の社会的な認知度が徐々に広がるにつれ、従来多かったIT分野に加え、製造業、宿泊業、物流企業、建設業など新たな分野における幅広い業種から申し込みをいただくようになり、その結果、今年度は56案件が審査で承認を受け、年間受講生人数は2,000名を上回る規模に拡大した。今年度初めて実施した制度利用後3年が経過した案件調査では、元受講生の入社後の活躍の様子や定着状況、定着のための施策、職位変化等の実態が明らかになり、その成果として講座の受講生57名が日本・日系企業に採用され、その8割が在職していることを確認した。採用すれば終わりではなく、企業の継続的な定着の取り組みと、入社後のフェーズで直面する新たな課題に本制度としてどのように応えていけるか、その先の展開を問われていると考える。

本事業では、「アフリカに関する案件」、「DX、GXの推進等ビジネスの変化に対応したもの」が重点として挙げられている。アフリカを対象としたものでは、技術研修1件、管理研修2コース、協会企画型オンライン研修6コース、案件募集型海外研修4コース、専門家派遣1件、寄附講座3件を実施した。日系企業のアフリカ進出数は、アフリカ市場での需要増加により、増加傾向であり、事業拡大、新規事業開発に取り組んでいる一方、商習慣の違い、行政手続きの煩雑さ、情報不足、不安定な社会情勢等、カントリーリスクも高く、アフリカでの安定稼働の継続には引き続き公的支援が必要である。日系企業の進出分野は、資源・エネルギー分野の他、最近では、スタートアップ、グリーン関連分野の進出事例もあり、製造業が中心であるアジアとは状況が異なるため、ニーズを拾い上げ企業が本事業の制度を活用できるような対応も求められてくる。

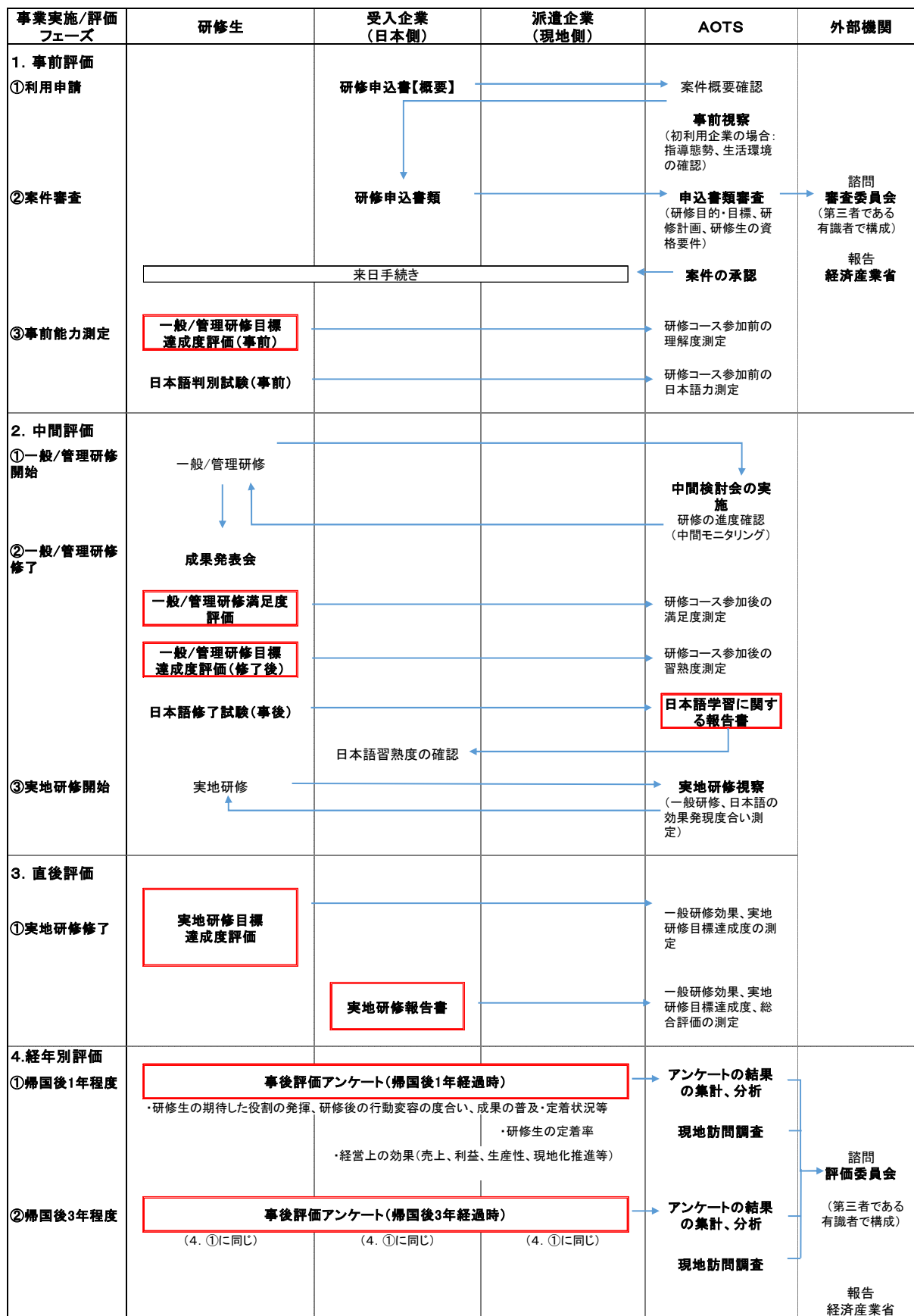
DX、GX 関連では、技術研修では「生産ラインの自動化に向けた人材育成」、「3DCAD と 3DCAD を活用したロボットシミュレーション」、「スマートシティの実現に向けた技術の習得」、「EMS(エネルギー・マネジメント・システム)の普及」、海外研修では、「オゾン層保護と温暖化防止のためのフロンガスの回収及び再生」、「中央銀行デジタル通貨の基本と実運用」、専門家派遣では「自動化設備部品の製作における溶接品質の向上に関する技術指導」、「スマートファクトリー向け生産最適化シミュレーションソフトウェアにおける、モデル構築とソリューション提供方法」、寄附講座では「FA 設備のバーチャルコミッショニング実践講座」、「Carbon-Neutral/IoT 講座」、「知識科学と AI を活用したソリューション開発講座」、「Google Cloud Vision API を使用した光学文字認識(OCR)に関する講座」、「建設業における BIM 技術」、といった内容の案件を実施した。管理研修では「DX を巡る経営戦略課題とその克服へ向けた ICT 活用」、「デジタル技術を活用した生産性向上」、「循環経済型ビジネスモデルへの転換」、「ベトナム・AI・IoT を活用した課題解決」をテーマとした研修を開催した。デジタル技術を活用したイノベーションやそれによる社会課題解決等、新規ビジネスが今後増えていく中、ニーズを拾い上げることで、制度利用企業の拡大につながることを期待する。

2024 年度はコロナ禍が沈静化し2年目を迎えた年であり、本事業を活用した人の往来を伴う人材育成の実績もコロナ禍前にほぼ戻りつつあるといえる。社会はデジタル技術の急速な進化などで新たなフェーズを迎えているが、ロシアによるウクライナ侵攻から2年が経ち、イスラエル・パレスチナ紛争による中東情勢の不安定化等、日本企業の経済活動に影響を及ぼしている。また、米国における「米国第一」の政策は、今後、世界経済に大きな影響を及ぼすと考えられる。そのような状況で、日本企業は各地で熾烈なコスト競争に直面し、営業強化や多角化による対応を模索している。更なる高付加価値製品・サービスの提供が必要となってくる中、引き続き本事業を活用した現地人材の育成、拠点強化の必要性も増してくると考える。

また、国際支援をめぐる環境も大きな転換期を迎えている。「米国第一」の政策の下、開発支援を担ってきた USAID は解体・再編の方向で、世界は最大の開発支援国を失おうとしている。今後、世界第 3 位の支援国である日本の ODA に対する期待とプレゼンスが高まっていくことは間違いなく、その中で本事業が果たす役割もますます重要になるだろう。関連団体と連携しながら AOTS が本事業を継続することは妥当であり、今後も中長期的な視点を持って、本事業を実施することで現地の産業技術水準の向上、ひいては経済の発展、対日観の向上、途上国間の関係の維持発展に寄与するものと考えている。

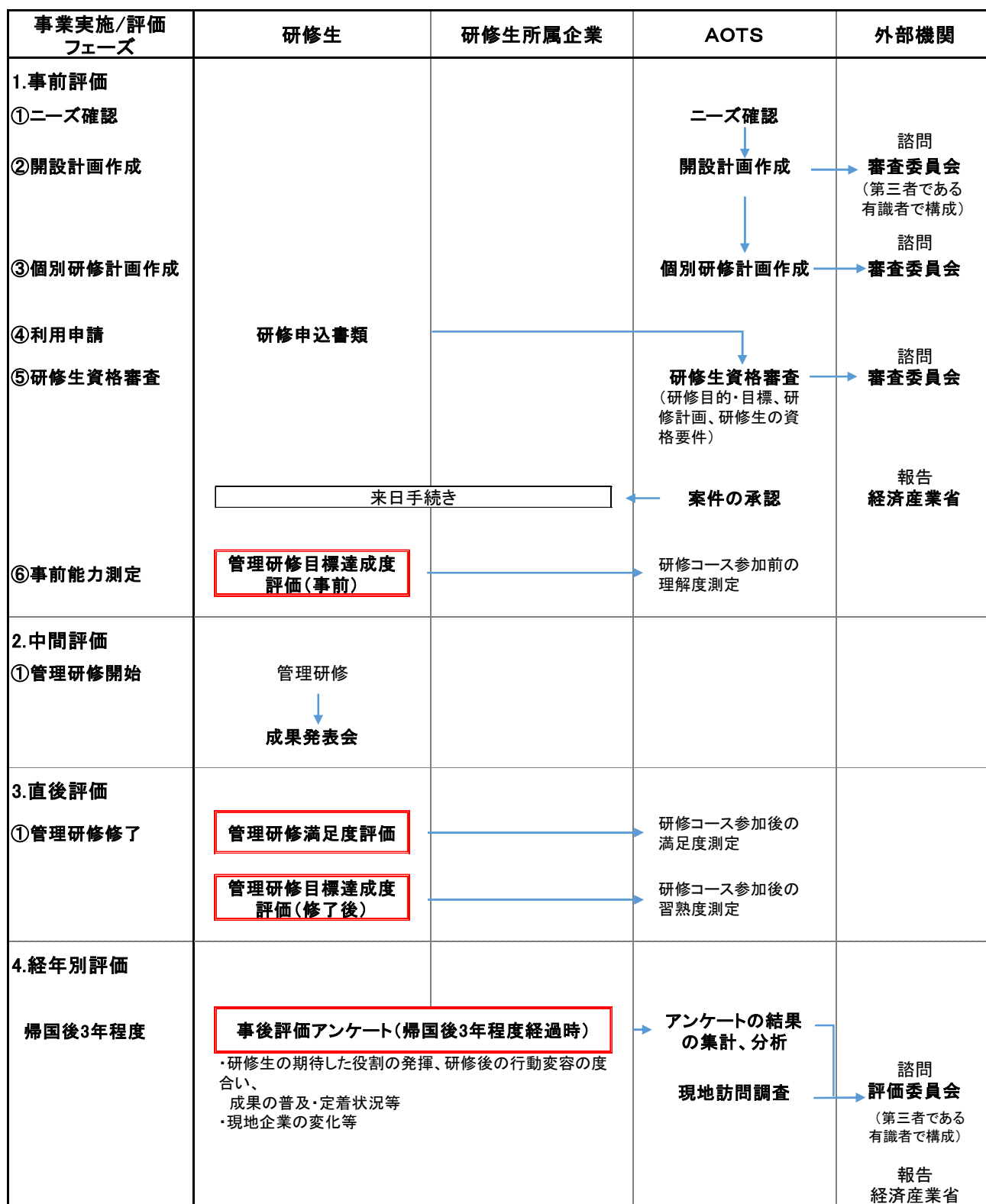
付表

【付表1】AOTS 技術研修事業評価フロー



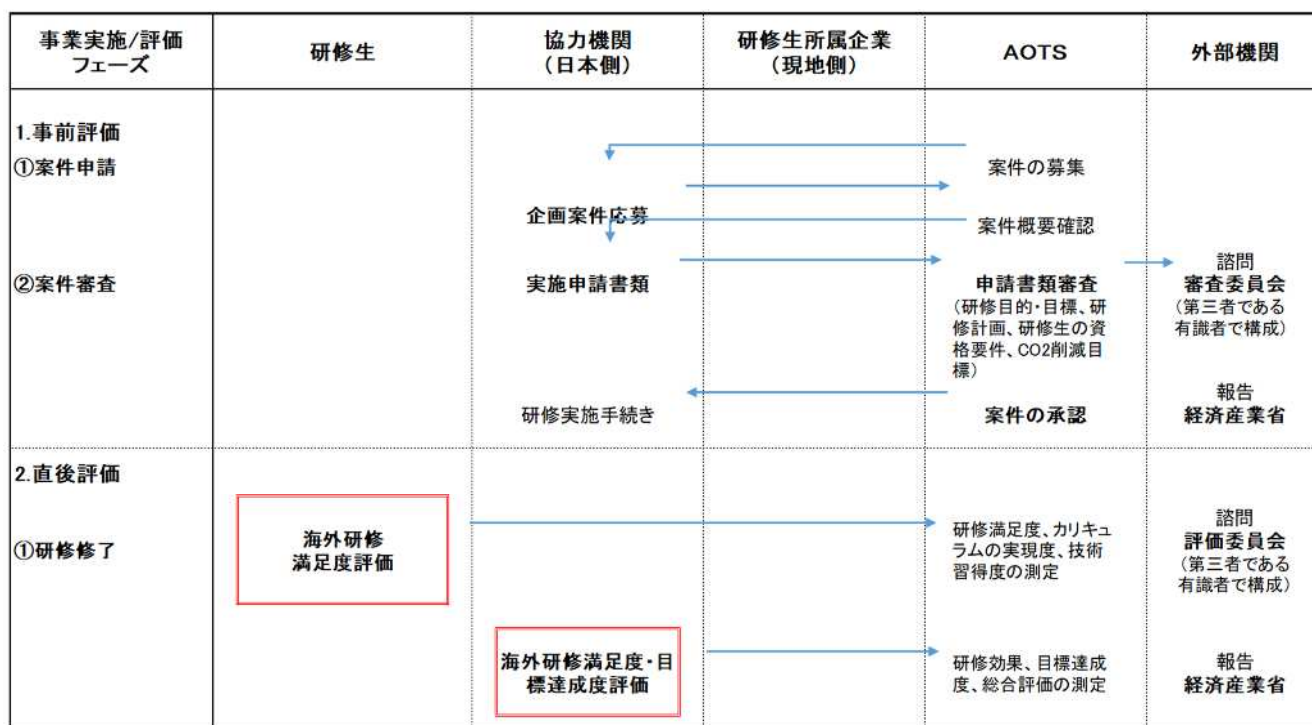
は評価に関する重要書類

【付表2】AOTS 管理研修事業評価フロー

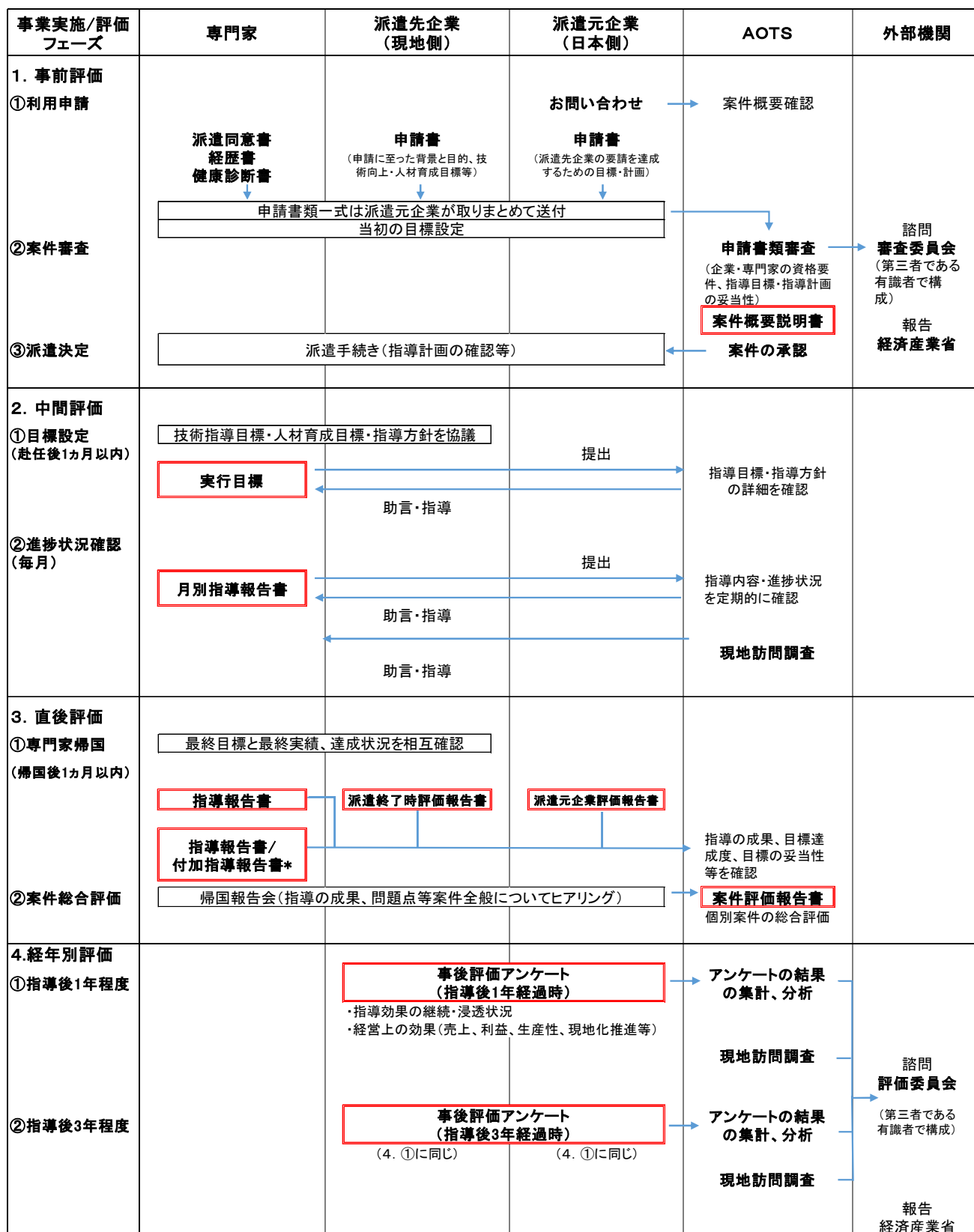


管理研修目標達成度評価(事前) は評価に関する重要書類

【付表3】AOTS 海外研修事業評価フロー



【付表4】AOTS 専門家派遣事業評価フロー



指導報告書/付加指導報告書* は評価に関する重要書類

*専門家派遣事業で付加指導があるケース

【付表5】AOTS 寄附講座事業評価フロー



(3.①に同じ)は評価に関する重要書類

【付表6】DAC 評価 6 項目

妥当性	開発援助の目標が、受益者の要望、対象国のニーズ、地球規模の優先課題および援助関係者とドナーの政策と整合している程度。 注：結果として、妥当性の問題は、援助の目標あるいはその計画が、状況が変化した後でも依然として適切なものであるかという点を問われることが多い。
整合性	他の介入（特に政策）による当該介入への支援あるいは阻害の度合い、あるいはその逆の関係。 注：内部的整合性と外部的整合性がある。このうち内部的整合性では、同じ組織／政府が行う当該介入とその他の介入の相乗効果と相互連関、及び組織／政府が従う国際規範や基準と当該介入との一貫性を扱う。外部的整合性では、同じ文脈のもとでの他者による介入との整合性を考慮する。それは他介入との補完、調和・調整、及び努力の重複を回避した当該介入の付加価値の度合いを含む。
有効性	開発援助の目標が実際に達成された、あるいはこれから達成されると見込まれる度合いのことであり、目標の相対的な重要度も勘案しながら判断する。 注：「有効性」とは、ある活動の利点または価値を総合的に測る尺度（もしくは判断）としても用いられる。すなわち、当該援助が、持続的な方法で、制度の発展にプラスのインパクトをもたらしながら、主要な目標を効率的に達成した度合いのこと。 関連語：効率性
効率性	資源および（または）インプット（投入）（資金、専門技術（知識）、時間など）がいかに経済的に結果を生み出したかを示す尺度。
インパクト	開発援助によって直接または間接的に、意図的であるか否かを問わず生じる、肯定的、否定のおよび一次的、二次的な長期的効果。
持続性 （自立発展性）	開発援助終了後に開発の結果から得られる主立った便益の持続性。 長期的便益が継続する蓋然性。時間の経過に伴い開発の純益が失われていくというリスクに対する回復力。

【付表7】事業評価体系

評価段階		事前評価		中間評価		直後評価		経年評価		事業全体の評価											
主な評価項目		妥	整	有	効	イ	持	妥	整	有	効	イ	持								
研修事業	技術研修	技術研修実施計画・募集要項策定 募集 企業からの予約申込書提出 ★予約内容の確認 ★事前視察の実施 予約受理 研修申込 ●■研修申込書類の提出 ・研修目的・目標 ・研修計画 ・研修生の所属・学歴・職位等 審査(研修生審査) ★内部審査の実施 ◆審査委員会の実施 ・案件の妥当性 ・研修生参加資格 承認、査証申請、渡航準備等				研修生来日 一般研修実施時 ★中間検討会の実施 ★日本語試験の実施 一般研修終了 実地研修への移動 実地研修実施時 ★実地研修視察の実施 研修生帰国 精算				一般研修終了時 ▲一般研修直後評価票の提出 ・一般研修目標達成度、満足度 ★日本語試験の実施 ・能力試験、タスク型試験 ★受入企業へのフィードバック 一般研修終了後 ★一般研修実施報告、反省会 実地研修終了後 ●実地研修報告書提出 ・目標達成度、一般研修評価 ▲直後評価調査票提出 ・目標達成度、満足度				●受入企業アンケート ■◆海外現地調査				事業評価の実施 ★事業評価報告書作成 ◆評価委員会実施、二次評価 ★評価結果の公開 ★フィードバック ・事業内容・手続きの改善 ・事業広報			
	管理研修	管理研修コース企画 審査(開設計画審査) 研修計画作成 審査(個別研修計画審査) 募集 予約受理(企業申込の場合) 研修申込 ●■研修申込書類の提出 ・研修目的・目標・研修計画 (事前レポート等により確認) ・研修生参加資格 審査(研修生資格審査) ★内部審査の実施 ◆審査委員会の実施 ・研修生の参加資格 承認、査証申請、渡航準備等				研修生来日 管理研修実施 研修生帰国 (または実地研修へ移動) 実地研修：技術研修に同じ				管理研修終了時 ▲管理研修評価票の提出 ・管理研修目標達成度、満足度 ・管理研修経済効果 管理研修終了後 ★管理研修実施報告、反省会				●研修生アンケート ■◆海外現地調査							
	海外研修	[案件募集型] 案件の募集 日本側企業からの応募 ★内部審査の実施 ・研修目的・目標 ・研修計画、対象者層 [協会企画型] コース企画 ◆審査(開設計画審査) 承認、研修計画作成 [案件募集型・協会企画型共通] ◆審査(個別研修計画審査) 承認、研修生募集・応募 ★研修生資格の確認				海外研修実施 終了、精算				海外研修終了時 ▲直後評価調査票の提出 ・目標達成度、満足度 海外研修終了後 ★海外研修実施報告、反省会											
	寄附講座	案件の募集 申請法人(日本企業・現地日系企業) からの応募 ★内部審査の実施 ・寄附講座目的・目標 ・講座構成・計画 ・学生等の資格要件 ◆審査(個別寄附講座計画審査) 承認、学生等募集・応募 ★寄附講座参加資格の確認				寄附講座実施 終了、精算				寄附講座終了時 ▲直後評価調査票の提出 ・目標達成度、満足度 寄附講座終了後 ●■★寄附講座実施報告、反省会				●■申請企業アンケート ■◆海外現地調査/オンライン調査				【主な評価項目】 妥：妥当性 整：整合性 有：有効性 効：効率性 イ：インパクト 持：持続性(自立発展性)			
	専門家派遣	専門家派遣実施計画・募集要項策定 募集 企業からの調査票提出 ★案件内容の確認 企業への申請書類送付 派遣申込 ●■派遣申請書類の提出 ・派遣元企業申請書 ・指導先企業申請書 ・専門家同意書・経歴書 ・専門家健康診断書 審査 (専門家、指導先・派遣元企業の資格要件審査) ★内部審査 ◆審査委員会の実施 ・案件の妥当性 ・派遣目的・目標・指導計画 ・資格要件審査 ◆顧問医による健康診断 承認 派遣手続き 派遣前オリエンテーションの実施 派遣契約書締結、航空券手配等				出発 派遣中 ▼月別指導報告書の提出 ▼■◆★実行目標の作成 (指導先企業の状況を踏まえた目標) ★海外現地視察の実施 帰国 精算				派遣終了後 ●派遣元企業評価報告書の提出 ■派遣終了時評価報告書の提出 ▼指導報告書の提出 ●▼★帰国報告会の実施				■◆海外現地調査 ●派遣元企業アンケート				【評価対象者区分】 ●：日本側申請企業による評価 ■：現地側企業による評価 ▲：[研修]研修生による評価 ▼：[派遣]専門家による評価 ◆：第三者による評価 ★：AOTSによる評価			

250630_1441



一般財団法人

海外産業人材育成協会

The Association for Overseas Technical Cooperation and Sustainable Partnerships

〒120-8534 東京都足立区千住東 1 丁目-30-1

電 話 03-3888-8221

F A X 03-3888-8428

ホームページ <https://www.aots.jp/>