

## 【事業評価報告書】(要旨)

2023 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)

### 【第1章 事業概要】

|              |  |      |  |         |   |          |  |      |  |
|--------------|--|------|--|---------|---|----------|--|------|--|
| 事業目的         | 日本企業の海外展開に必要な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、ひいては経済の発展に寄与すること。   |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 対象国/地域       | 開発途上国[OECDの開発援助委員会(DAC)が定める ODA 対象国・地域]  |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 実施期間         | 2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日   |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 対象分野<br>(要件) | 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<br>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   |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 事業種別         | <table border="1"> <tr> <td>研修事業</td> <td>                     ①技術研修 開発途上国等の技術者を日本の親会社等に受入れて行う研修<br/>                     ②管理研修 開発途上国等の管理者に対して日本国内で行う研修<br/>                     ③協会企画型オンライン研修 日本の管理技術等をテーマにした研修を、遠隔ツールを用いて行う研修<br/>                     ④海外研修 日本等から講師を派遣、または研修実施国の講師を活用し行う研修                 </td> </tr> <tr> <td>専門家派遣事業</td> <td>○海外現地企業に対し、出資または取引関係にある日本企業から専門家を派遣して行う技術指導</td> </tr> <tr> <td>寄附講座開設事業</td> <td>○開発途上国の高等教育機関で学ぶ学生やその卒業生、日本の高等教育機関で学ぶ開発途上国からの留学生に対し、日本企業・現地日系企業等が大学等で寄附講座開設および任意のインターンシップを実施</td> </tr> </table> | 研修事業 | ①技術研修 開発途上国等の技術者を日本の親会社等に受入れて行う研修<br>②管理研修 開発途上国等の管理者に対して日本国内で行う研修<br>③協会企画型オンライン研修 日本の管理技術等をテーマにした研修を、遠隔ツールを用いて行う研修<br>④海外研修 日本等から講師を派遣、または研修実施国の講師を活用し行う研修 | 専門家派遣事業 | ○海外現地企業に対し、出資または取引関係にある日本企業から専門家を派遣して行う技術指導 | 寄附講座開設事業 | ○開発途上国の高等教育機関で学ぶ学生やその卒業生、日本の高等教育機関で学ぶ開発途上国からの留学生に対し、日本企業・現地日系企業等が大学等で寄附講座開設および任意のインターンシップを実施 |      |  |
| 研修事業         | ①技術研修 開発途上国等の技術者を日本の親会社等に受入れて行う研修<br>②管理研修 開発途上国等の管理者に対して日本国内で行う研修<br>③協会企画型オンライン研修 日本の管理技術等をテーマにした研修を、遠隔ツールを用いて行う研修<br>④海外研修 日本等から講師を派遣、または研修実施国の講師を活用し行う研修   |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 専門家派遣事業      | ○海外現地企業に対し、出資または取引関係にある日本企業から専門家を派遣して行う技術指導  |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 寄附講座開設事業     | ○開発途上国の高等教育機関で学ぶ学生やその卒業生、日本の高等教育機関で学ぶ開発途上国からの留学生に対し、日本企業・現地日系企業等が大学等で寄附講座開設および任意のインターンシップを実施   |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 事業評価の方法      | <table border="1"> <tr> <td>事前評価</td> <td>○審査委員会による案件ごとの妥当性評価<br/>(達成目標の妥当性、研修生資格要件、専門家の専門性、等)</td> </tr> <tr> <td>中間評価</td> <td>○研修生・AOTS による一般研修の目標達成度の自己評価</td> </tr> <tr> <td>直後評価</td> <td>○研修生・派遣専門家・受講生・利用企業(日本側・現地側)による目標達成度・満足度評価</td> </tr> <tr> <td>経年評価</td> <td>○過去の制度利用企業、帰国研修生・受講生に対するアンケート調査<br/>○海外現地調査</td> </tr> </table>   | 事前評価 | ○審査委員会による案件ごとの妥当性評価<br>(達成目標の妥当性、研修生資格要件、専門家の専門性、等)  | 中間評価    | ○研修生・AOTS による一般研修の目標達成度の自己評価                | 直後評価     | ○研修生・派遣専門家・受講生・利用企業(日本側・現地側)による目標達成度・満足度評価   | 経年評価 | ○過去の制度利用企業、帰国研修生・受講生に対するアンケート調査<br>○海外現地調査 |
| 事前評価         | ○審査委員会による案件ごとの妥当性評価<br>(達成目標の妥当性、研修生資格要件、専門家の専門性、等)  |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 中間評価         | ○研修生・AOTS による一般研修の目標達成度の自己評価   |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 直後評価         | ○研修生・派遣専門家・受講生・利用企業(日本側・現地側)による目標達成度・満足度評価   |      |  |         |   |          |  |      |  |
| 経年評価         | ○過去の制度利用企業、帰国研修生・受講生に対するアンケート調査<br>○海外現地調査   |      |  |         |   |          |  |      |  |

### 【第2章 事前評価】

#### 1. 審査実施概要

- ・審査委員会… 計 20 回実施(対面、オンラインまたは書面による実施)
- ・審査承認件数… 技術研修 203 社(381 名)、管理研修 15 件(353 名)、協会企画型オンライン研修 20 件(2,620 名)、案件募集型海外研修 26 か国 48 件(594 名)、協会企画型海外研修 4 件(110 名)、専門家派遣 25 件(384 名)、寄附講座 35 件(1,647 名)  
(括弧内は人材育成の対象者数)

#### 2. 案件概要

##### (1) 研修事業

##### ① 技術研修

- ・受入企業数 130 社、研修生数 381 名(内、中小・中堅企業 97 社、269 名、審査承認後取消 2 社、4 名)。
- ・ASEAN 地域からの受け入れが全体の 91%で、受入企業の業種は「自動車」、「建設業」、「産業機械」、「その他電器」が目立つ。

##### ② 管理研修

- ・全開発途上国向け 8 コース、国地域別 7 コースの計 15 コース開催。参加 335 名。

### ③協会企画型オンライン研修

・アフリカ諸国を対象とした 17 コースを含め計 20 コース開催。参加 2,778 名。

### ④海外研修

<案件募集型(通常型、オンライン型)>

・13 か国、37 コース、437 名。フィリピン、タイ、カンボジアでの実施が多い。

<案件募集型(第三国型、第三国実務型)>

・6 か国、10 コース、132 名。インド、タイ、ベトナムでの実施が多い。

<協会企画型(通常型、第三国型)>

・タイにて 4 コースを開催。参加 96 名。うち 1 コースはベトナム人参加者をタイに招聘し、第三国型として研修を実施。

### (2)専門家派遣事業

・利用企業数 25 社、派遣専門家数 33 名、指導対象者数 472 名(うち、審査承認後取り消しは 2 社、派遣専門家数 2 名、指導対象者 4 名)。

・派遣国は、タイ、ベトナム、インドが多く、業種は「自動車その他輸送用機器」、「情報サービス」の順に利用が多かった。

### (3)寄附講座開設事業

<開設講座>

・講座 34 件をオンラインまたは対面、一部対面指導を含むハイブリッド形式で実施(審査承認後 1 件申請取下)。参加 1,357 名。

・エジプト、ガーナ、マリ、ベナン、ルワンダ、モザンビーク、ナイジェリア等アフリカ、モンゴル、タイ、ベトナム、インドネシア、ミャンマー、カンボジア、スリランカ、パキスタンで開催した。

<インターンシップ>

・上記のうち 20 件においてオンラインまたは対面指導で実施。(2024 年度以降実施予定のものも含む)

## 【第3章 中間評価】

### 1. 研修事業

#### (1)技術研修(一般研修)

・一般研修全般においては、一般研修開始時及び終了時に各目標の達成水準を測る。日本語研修においては、一般研修開始時及び終了時の試験結果における初期値と到達値から、習得度合い、伸びを測定する。

・評価対象者は 2024 年 3 月末までに一般研修に参加した 236 名(日本語研修を含む 13 週間コース 53 名と 6 週間コース 149 名、日本語研修を含まない 9 日間の 9D コース 21 名と A9D コース 13 名)である。

(ア)目標達成度評価(一般研修全般) <研修生が 17 項目について 7 段階で自己評価>

・終了時の目標評点は 7 点満点中 5 点としており、全ての項目で目標評点 5 点を超え、目標は達成できたといえる。

(イ)目標達成度評価(日本語) <AOTS による評価>

・6 週間コースでは BASIC 漢字以外は目標の 5 点(初級前半修了レベル)には及ばなかったが、初期値からの伸びを見ると、「会話力」2.71 点、「聴解力」2.33 点、「文法力」2.43 点と、相応の伸びを見せた。13 週間コースでは教科書準拠漢字以外は目標の 10 点(初級後半修了レベル)に及ばなかったが、初期値からの伸びは「会話力」5.93 点、「聴解力」6.08 点、「文法力」7.28 点と大きかった。

・昨年度より「来日前オンライン日本語研修」を導入し、来日前に日本語学習(特にひらがな・カタカナ)をすることで、限られた日本語研修期間を最大限に活用できるようにした。

・「来日前オンライン日本語研修」の成果を確認したところ、導入前、導入後の結果から、来日後の「仮名」試験の点数が上昇したことが分かった。一方、来日前に文字学習をすることで、来日後の会話練習が増え会話力の向上に繋がったかを確認したところ、相関関係は見られなかった。

## 【第4章 直後評価】

### 1. 研修事業

#### (1) 技術研修(実地研修)

・評価対象者は 2024 年 3 月末までに実地研修を終了した 94 社 257 名。(日本語研修を含む 13 週間コース 55 名と 6 週間コース 140 名、日本語研修を含まない 9 日間の 9D コース 20 名と A9D コース 13 名、一般研修に不参加の 29 名。)

(ア) 実地研修における一般研修の効果評価(全体) < 受入企業による評価 >

・実地研修中における一般研修の効果発現を評価するもので、目標評点は 5 点満点中 4 点である。

・「日本企業理解」が目標評点を若干下回ったが、目標評点 4 点付近の平均評点となった。

・実地研修の目標達成度と一般研修(日本語研修)の満足度の相関を調べたところ、一般研修の満足度が高いほど実地研修の目標達成度も高いという結果となった。実地研修の目標に見合ったコースが選択され、そのコースで実地研修に必要な日本語能力が十分習得されたことを示している。

(イ) 実地研修における一般研修の効果評価(全体) < 研修生による評価 >

・実地研修における一般研修の効果発現を評価するもので、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を達成しており、研修生は実地研修で一般研修の成果を概ね発揮できた。

(ウ) 実地研修の目標達成度評価 < 受入企業・研修生による評価 >

・9 割の受入企業が達成度「80%以上」または「70%~79%」と回答し、概ね当初計画の目標を達成できた。

#### (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。

##### ① 目標達成度評価

・2024 年 3 月末までに実施済の 15 コースを対象に集計した結果、コース終了時の目標達成度評点が全てのコースで平均評点 5 点台後半から 6 点台後半の間となり、設定した目標を達成できている。ほぼ全てのコースで目標達成度の伸び幅も平均 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。

##### ② 参加者の評価(一部抜粋)

< 事例 1(各国) > ビジネスイノベーションと組織開発研修コース(BIOD)

・物事の考え方や進め方の意識が大きく変わった。社会と環境に配慮しながらビジネスを成長させ続けるには、革新的なアイデアと既成概念にとらわれない思考が必要。このコースのおかげで、別の角度から物事を見ることができるようになった。

< 事例 2(タイ) > デジタル技術を活用した生産性向上研修コース(THPI)

・見学先では社長から従業員まで、仕事の現場を改善しようとする強い意志を感じた。明確なことは、全員が同じ絵を見るように 10 年後のビジョンを設定していることだ。同じ目標に向けて様々なアプローチを提供する「何を改善したいのかをまず知る必要がある」という、DX をやる上でのヒントを見つけたので応用したい。

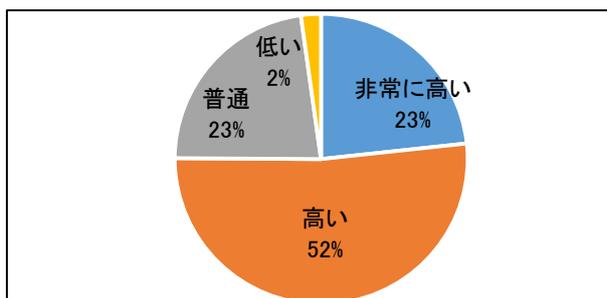
#### (3) 協会企画型オンライン研修

##### ① 目標達成度評価

・2024 年 3 月までに研修を終了した研修生に対しアンケートを実施した結果、参加者の 7 割超は研修内容の理解度が「高い」または「非常に高い」と回答し、また 8 割超の参加者が日本企業への関心が高まったと回答した。

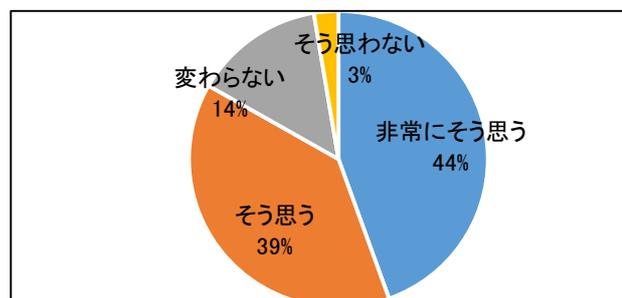
協会企画型オンライン研修の理解度

n=1,175



日本企業への関心の高まり

n=1,175



## ②参加者の評価(一部抜粋)

<事例(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)

- ・日本の中小企業のビジネスを改善する方法を知ることができ、ナイジェリアでも再現できる管理手法を学ぶことができた。
- ・日本人の特徴、清潔さ、ムダの排除、3S にとっても感銘を受けた。

## (4)海外研修

### 1) 案件募集型海外研修

- ・研修コース終了時に、研修生による理解度・満足度評価、申請企業による目標達成度の評価を行う。
- ・評価対象は 2024 年 3 月末までにプログラムを終了した 47 件 569 名。(内訳は、通常型 33 件 367 名、オンライン 4 件 70 名、第三国型 6 件 126 名、第三国型(実務型)4 件 6 名)
- ・研修生の満足度は、80%以上という評価が約 8 割を占めた。
- ・申請企業による目標達成度評価では、約 7 割が達成度 80%以上と評価し、また申請時に設定した研修実施目的の将来的な達成見込みについても約 8 割が達成見込み 80%以上であるとの回答を得た。

### 2) 協会企画型海外研修(参加者の評価(一部抜粋))

<事例(第三国型としてタイで実施)>ベトナム向け機械安全実務研修 (OTVNTH)

- ・自分の会社で機械設備の安全項目を改善するための実践的な能力を身につけることができた。



講義を聞く参加者の様子



見学先で機械安全教育について学ぶ様子

## 2. 専門家派遣事業

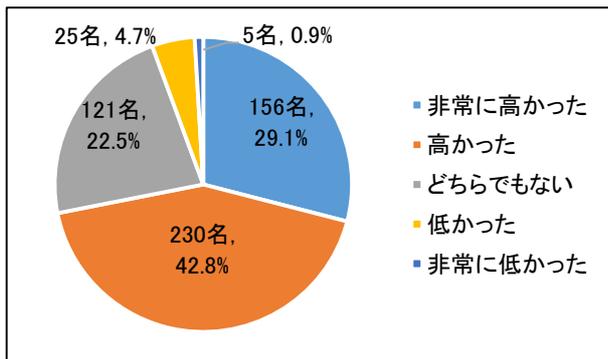
- ・派遣にあたり設定された「技術向上目標」及び「人材育成目標」の達成度を直後評価結果としている。
- ・評価対象者は 2024 年 3 月末までに帰国した 25 名である。
- ・技術向上目標の達成度について、100%とする専門家が 8 名、80~99%とする専門家が 9 名、50~79%とする専門家が 8 名の結果となった。人材育成の目標達成度については、100%とする専門家が 8 名、80~99%とする専門家が 6 名、50~79%とする専門家が 10 名、30%程度とする専門家が 1 名の結果となった。

## 3. 寄附講座事業

- ・2024 年 3 月までに講座及びインターンシップが終了した 25 件について直後評価を実施した。
- ・講座受講前後で日本/日系企業への就職の関心度が「非常に高い」「高い」と回答した学生数が 386 名→483 名に増加した(アンケート回答学生数 537 名)。また、インターンシップ参加前後で日本/日系企業への就職の関心度が「非常に高い」「高い」と回答した学生数が 365 名→500 名に増加した(アンケート回答学生数 579 名)。学生の日本/日系企業への就職意欲の向上に貢献したといえる。

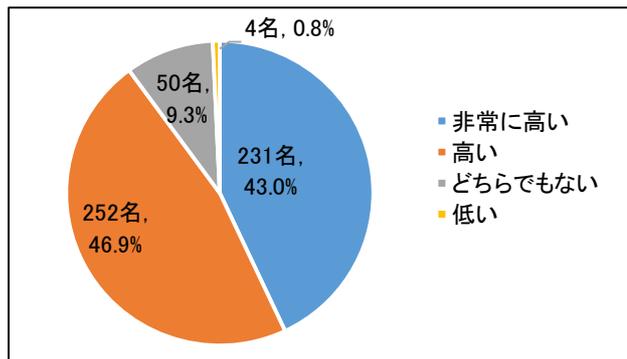
日本/日系企業への就職についての関心度(講座受講前)

n=537



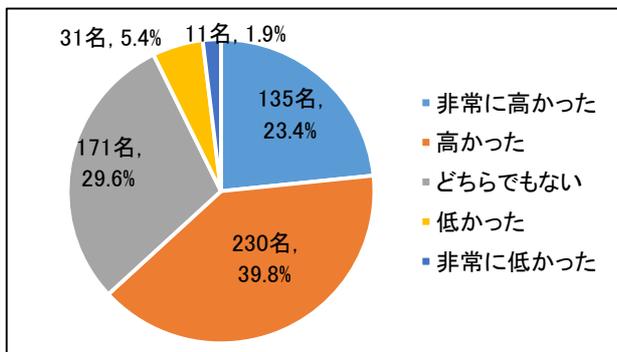
日本/日系企業への就職についての関心度(講座受講後)

n=537



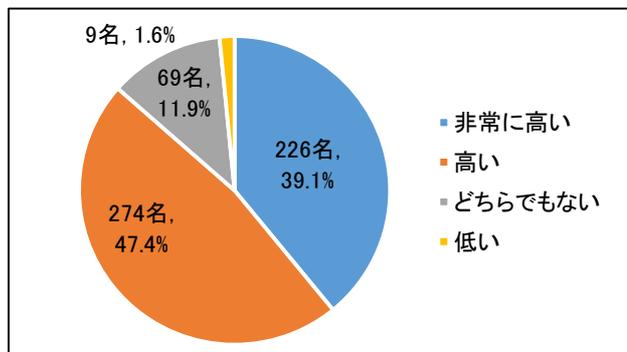
日本/日系企業への就職についての関心度(インターンシップ前)

n=578



日本/日系企業への就職についての関心度(インターンシップ後)

n=579



## 【第5章 経済効果の評価】

### 1. 経済効果の評価

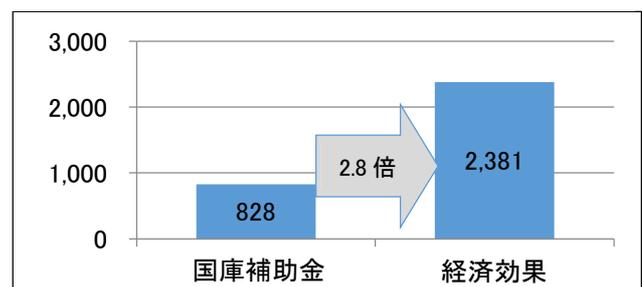
#### (1) 受入研修事業

・受入研修事業(技術研修、管理研修)における経済効果の評価は、技術研修については受入企業に対して、また管理研修については研修参加者自身に対してアンケート調査により行っている。

・技術研修では 257 名にアンケートを実施した(2024 年 3 月末までに実地研修を終了した研修生の 97%)。一方、管理研修は 335 名に対して実施した(2024 年 3 月末までに研修を終了した研修生の 99%)。

・制度を利用せずに同様の研修を実施した場合の企業負担費用、および本研修によって得られる経済効果について受入企業へ調査したところ、研修生一人当たりの費用対効果の平均は技術研修で 1.82 倍、管理研修で 2.49 倍、経済効果金額合計は 2,381 百万円、対国庫補助金額比の効果総額の効果総額は合わせて 2.8 倍となった。

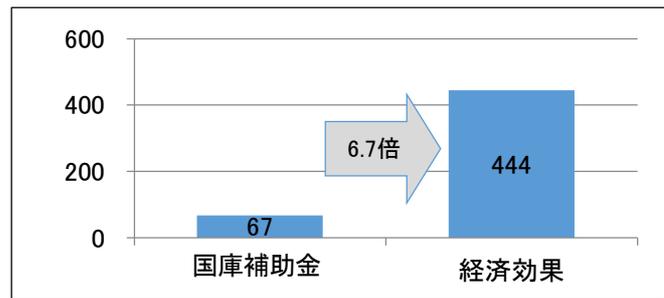
受入研修事業費用対効果(単位:百万円)



## (2) 専門家派遣事業

- ・専門家派遣事業では、専門家の派遣元企業に対するアンケート調査により経済効果の評価を行う。
- ・2024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、19社(24名分)から回答を得た。
- ・受入研修と同様の調査によれば、派遣指導一人月あたりの費用対効果は平均2.83倍、経済効果金額合計は444万円であった。対国庫補助金額比の効果総額は6.7倍となった。

専門家派遣事業費用対効果(単位:百万円)



## 【第6章 経年評価】

### 1. 研修事業(技術研修)、専門家派遣事業

- ・2021年度または2019年度に研修事業(技術研修)と専門家派遣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うとともに、ベトナムでの現地調査を実施した。
- ・アンケートにおいては2021年度利用企業については15件(回収率68.2%)及び2019年度利用企業57件(回収率38.3%)の回答がそれぞれ得られた。

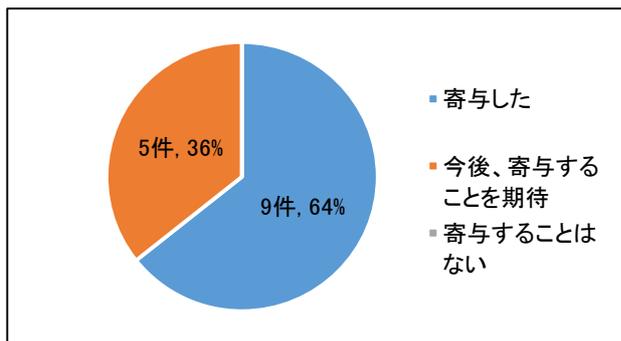
#### (1) 研修・指導の成果

- ・帰国研修生の85%(1年経過)、88.9%(3年経過)が、現地人材が習得した技術を波及させていると回答した。
- ・技術移転の達成度合いについては、86.6%(1年経過)、80.7%(3年経過)が技術移転の達成度について70%以上と回答した。

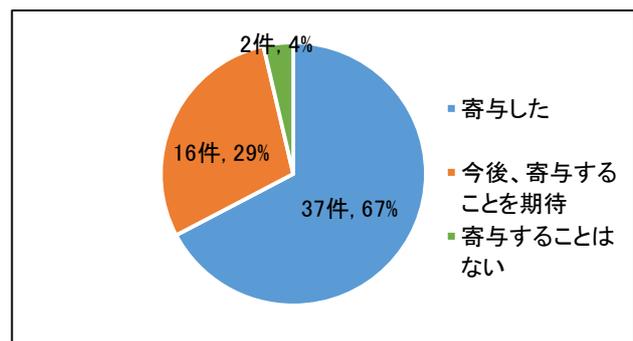
#### (2) 現地側企業への寄与

- ・1年を経て現地企業に寄与したとの回答は64%、その後3年を経た現地企業に寄与したとの回答は67%であった。
- ・制度利用後、現地側企業で寄与した項目としては、「従業員のモラル向上」、「売上高増」が1年後、3年後ともに多数挙げられた。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の経営にも寄与し続けていることがわかった。

現地側企業への寄与(1年後) n=15(未回答1件を除く)



現地側企業への寄与(3年後) n=57(未回答2件を除く)



#### (3) 日本側企業への寄与

- ・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としては、「現地側との連携強化」、「日本側従業員の人材育成・国際意識強化」との回答が多かった。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う結果となった。

#### (4)海外現地調査

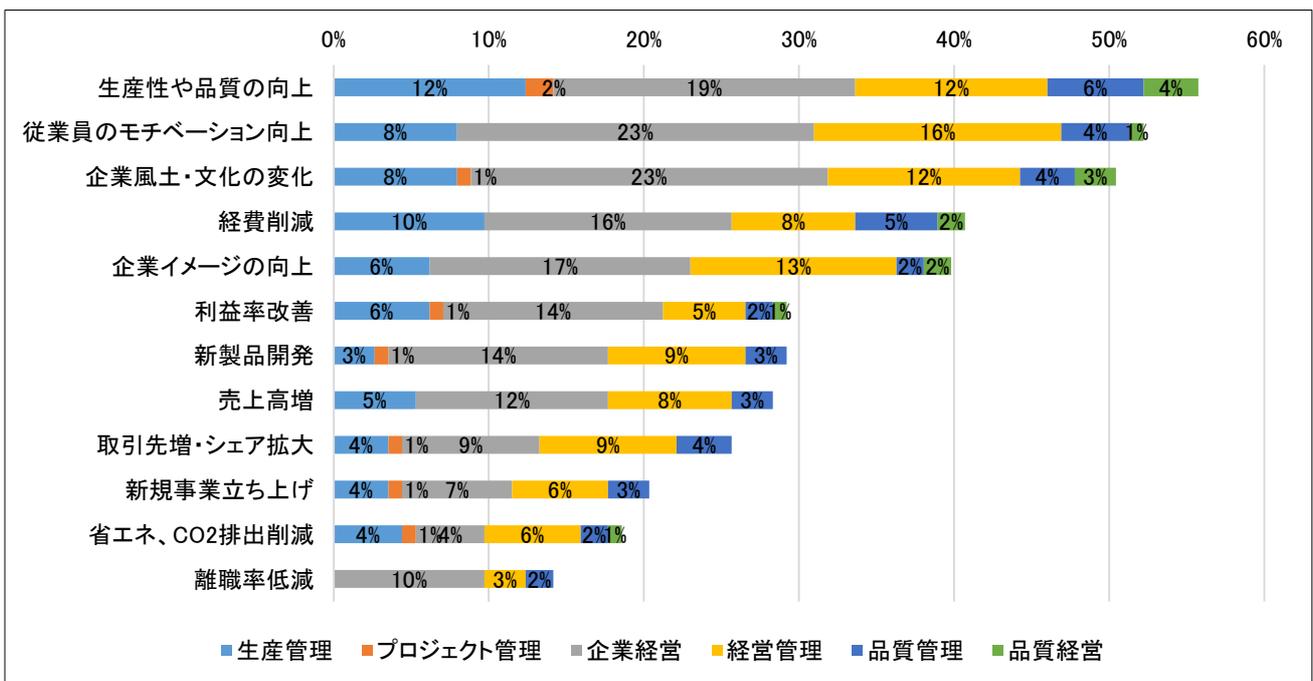
- ・外部調査員によるベトナム現地法人 4 社での現地調査を実施した。技術研修の利用企業においては、帰国研修生の活躍により、生産性向上、品質向上、5S の普及等に対する好影響が見られた。専門家派遣では技術の向上のみならず、業務プロセスの改善に対する貢献も確認することができた。いずれも制度の有効性を確認でき、企業からも再度の制度利用を望む声が聞かれた。
- ・外部調査員からは、新たな利用企業や、利用企業と資本関係がない現地企業からの受入、更に「日本の熟練技術伝承・事業継承に資する案件」や「サプライチェーン上のリスク分散・強靱化に資する案件」等の日本の政策とリンクした案件に対する優先的採用、補助率優遇が実現されれば、企業にとってのみならず政府にとってもより意味があるものとなるであろうとの提言があった。

## 2. 研修事業(管理研修)

- ・管理研修への参加が日本・日系企業との関係に与えた変化として、全体の半数以上が「生産性や品質の向上」、「従業員のモチベーション向上」、「企業風土・文化の変化」を挙げた。管理研修を受けたことにより、所属企業の内部環境に良い変化を生んでいる。また、「経費削減」、「利益率改善」、「売上高増」等、企業の経営状況の改善にも貢献している。

管理研修が与えた所属企業への影響

n=113



- ・2017-2019 年度に実施した「デザインマネジメント研修コース(略称:PDM)」に参加した研修生5名(いずれもタイ人)を対象とした外部調査員による海外現地調査を実施し、帰国後研修で学んだデザイン経営、顧客志向を製品デザインやマーケティングに取り入れることで、販路拡大、売上増などに繋げていることが明らかになった。
- ・管理研修の研修期間は 2 週間が最適であること、研修生募集方法の多様化が求められること、対象者によって内容の異なる研修を企画・実施することが望ましい等の提言があった。

## 3. 寄附講座開設事業

- ・講座・インターンシップ終了後約 1 年が経過した案件(2022 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 件)について、8 社の申請企業を対象にアンケート調査を行い、8 社全社より回答を得た。
- ・講座受講生の採用状況については、7 社が実施した講座の受講生のうち 28 名が申請企業または他の日本・日系企業

等で採用済みであることが確認され、残る 1 社は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ことが分かった。

・採用された受講生 28 名の国籍、雇用形態、従事する業種の内訳は、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かった。更に講座受講生とそうでない新卒採用社員の違いについて、採用を行った企業に質問したところ、「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」といった回答が多く得られ、講座が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貢献していることが明らかになった。

## 【第 7 章 まとめ】

- ・経年評価の結果、制度利用から 1 年及び 3 年経過した後の効果の発現を検証することができた。
- ・技術研修においては、来日前オンライン日本語研修の導入により、さらに付加価値の高い研修を行えるようになった。
- ・技術研修、専門家派遣では、技術・知識の波及範囲の広がりが確認でき、本事業の意義が読み取れた。制度利用により日本との連携や信頼関係が醸成され、コロナ禍にあっても事業継続の一端を担うことができたケースもあると考える。
- ・管理研修については、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などの効果が得られていることが窺え、日本的な経営手法や考え方が、海外の企業や組織で広く波及されていることが確認できた。また、研修生が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、自らの成長やキャリアアップに活かしている様子も窺えた。日本的な経営手法や考え方への理解浸透は、研修生個人のみならず、所属する海外の企業や組織においても、さまざまなプラスの効果をもたらしていることが分かった。
- ・寄附講座では、受講生の大半が講座やインターンシップでの就業体験を通じ、受講後は日本・日系企業への就職に高い関心を持つようになったと回答する等、講座受講が就職意識の変化につながったことが効果として確認できたほか、講座完了から 1 年を経過した講座の成果として、受講生 28 名が日本・日系企業等に採用されたことが確認できた。今後は各産業界での高度外国人材確保のニーズへの対応力を備えた制度にしていきたい。
- ・アフリカ向けの協会企画型研修の指導対象人数は当初目標 2,000 名のところ、約 3,000 名に達した。JICA など他の公的支援の後、事業展開上の課題に対し最適解を提供できるような支援団体間の連携も推し進める必要がある。東南アジアにおいても、人材の更なる技術高度化、また権限移譲・マネジメントのローカル化が次の目的となる中、受入研修制度が貢献出来ることを期待したい。
- ・世界情勢の不安定化により東アジアから ASEAN・インド拠点を重視する動きも加速し、サプライチェーン強靱化が鍵となるなか、現地法人強化のために人材育成は不可欠である。経年評価より、比較的短期で効果が発現する現地人材の技術力向上や意識改革に本事業は有用であり、それが中長期では現地法人の経営効果にも繋がっていることがわかった。
- ・今後も中長期的な視点を持って AOTS が本事業を継続することは妥当であり、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。