

事業評価報告書 (要旨)

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)

第 1 章 事業概要

事業目的	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、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・地域[OECD の開発援助委員会(DAC)が定める ODA 対象国・地域]	
実施期間	2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日	
対象分野 (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 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	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 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 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 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	事前評価	○審査委員会による案件ごとの妥当性評価 (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 ○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 21 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 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)、案件募集型海外研修 12 か国 30 件(687 名)、協会企画型海外研修 4 件(144 名)、専門家派遣 44 件(445 名)、寄附講座 22 か国 56 件(2,272 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 116 社、研修生数 405 名(内、中小・中堅企業 90 社、278 名、審査承認後取消 5 社、9 名)。
- ・ASEAN 地域からの受け入れが多数を占め、受入企業の業種は「自動車」、「その他電器」、「産業機械」、「建設業」が目立つ。

② 管理研修

- ・全開発途上国向け 11 コース、国地域別 9 コースの計 20 コース開催。参加 469 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 6 コースを含め計 8 コース開催。参加 959 名。

④ 海外研修

<案件募集型(通常型、オンライン型)>

- ・11 か国、22 コース、297 名。タイ、マレーシアでの実施が多い。

<案件募集型(第三国型、第三国実務型)>

- ・5 か国、8 コース、115 名。インド、タイ等で実施。

<協会企画型(通常型、第三国型)>

- ・タイ、ベトナム、ラオスにて 4 コースを開催。参加 144 名。

(2) 専門家派遣事業

- ・利用企業数 30 社、派遣専門家数 44 名、指導対象者数 445 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」、「一般機械・器具」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 55 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。参加者 2,197 名。
- ・ベトナム、ルワンダ、ベナン、ナイジェリア、ミャンマー、インドネシア、スリランカ、モンゴル、タイ、エジプト、フィリピン、インド、マラウイ、タンザニア、モザンビーク、ガーナ、シエラレオネ、ボリビア、カンボジア、パキスタン、マレーシアで開催した。

<インターンシップ>

- ・上記のうち 31 件においてオンラインまたは対面指導で実施。(2025 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 2025 年 3 月末までに一般研修に参加した 239 名(日本語研修を含む 13 週間コース 61 名と 6 週間コース 150 名、日本語研修を含まない 9 日間の 9D コース 22 名と A9D コース 6 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」、「聴解力」、「文法力」において約 3 点の伸びを見せた。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 6 点以上の伸びがみられた。また、コース参加者の 1/4 以上が目標点を達成した。
- ・来日前オンライン日本語研修では、2024 年度は週 1 回の進捗管理と受入企業への連絡を行うことで学習状況を管理するほか、学習完了後の継続の奨励、研修生向け通知文の翻訳を行った。来日前オンライン日本語の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%となり、概ね満足を得られた。

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 2025 年 3 月末までに実地研修を終了した 71 社 250 名。(日本語研修を含む 13 週間コース 48 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 15 名と A9D コース 11 名、一般研修に不参加の 36 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。
- ・研修目的のための技術・知識の修得を研修生が概ねできたかとの質問項目に対し、概ね達成したと回答した企業の割合は 99.2%であった。

(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

・2025 年 3 月末までに実施済の 20 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 1 コースを除き平均評点 5 点台から 6 点台となり、設定した目標を達成できている。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(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研修コース(AFIM)

- ・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。

<事例 2(タイ)> プログラム & プロジェクトマネジメント研修コース(PPTP)

- ・プログラムとプロジェクト管理を区別し、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った。

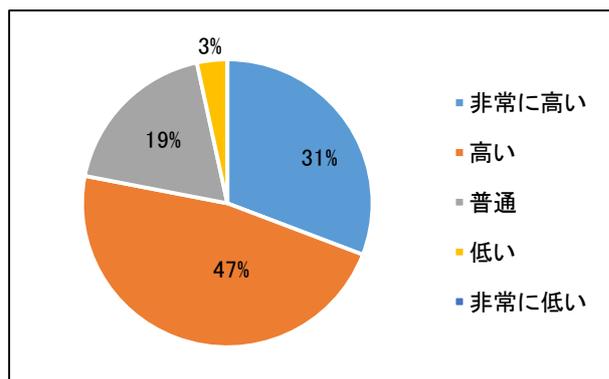
(3) 協会企画型オンライン研修

① 目標達成度評価

・2025 年 3 月末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。

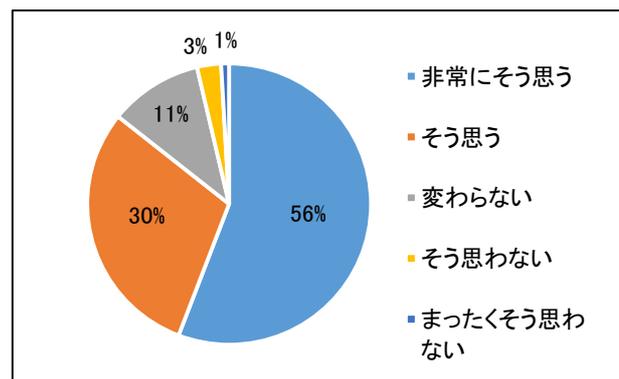
オンライン研修の理解度

n=328



日本企業への関心の高まり

n=328



② 参加者の評価(一部抜粋)

<事例(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)

- ・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。
- ・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つ、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)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 2025 年 3 月末までにプログラムを終了した 30 件 412 名。(内訳は、通常型 19 件 255 名、オンライン 3 件 42 名、第三国型 6 件 112 名、第三国型(実務型)2 件 3 名)
- ・研修生の満足度は、80%以上という評価が 9 割以上を占めた。
- ・申請企業による目標達成度評価では、8 割以上が達成度 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 8 割以上が達成度 8 以上を見込んでいるとの回答を得た。

2) 協会企画型海外研修(参加者の評価(一部抜粋))

<事例(ベトナムで実施)>ベトナム向け機械安全実務研修

- ・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。



講義を聞く参加者の様子



講義風景

2. 専門家派遣事業

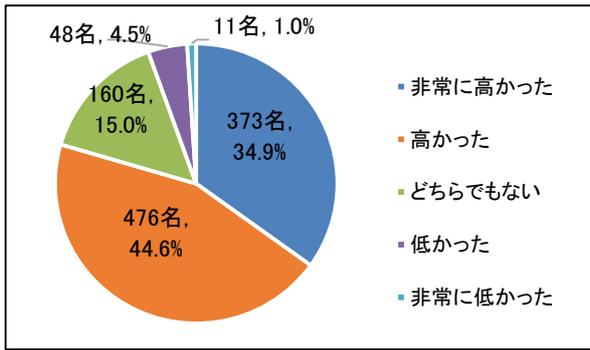
- ・派遣にあたり設定された「技術向上目標」及び「人材育成目標」の達成度を直後評価結果としている。
- ・評価対象者は 2025 年 3 月末までに帰国した 36 名である。
- ・技術向上目標の達成度について、100%とする専門家が 10 名、80~99%とする専門家が 12 名、50~79%とする専門家が 11 名の結果となった。人材育成の目標達成度については、ジュニア専門家を除き、100%とする専門家が 11 名、80~99%とする専門家が 8 名、50~79%とする専門家が 13 名、49~30%以下とする専門家が 3 名の結果となった。達成度が低かった専門家の報告書では、要因として、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た。
- ・「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」との問いには、36 名の専門家中、32 名が「できた」と回答している。

3. 寄附講座開設事業

- ・2025 年 3 月までに講座及びインターンシップが終了した 31 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 849 名→995 名に増加した(アンケート回答学生数 1,068 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 92 名→118 名に増加した(アンケート回答学生数 120 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。

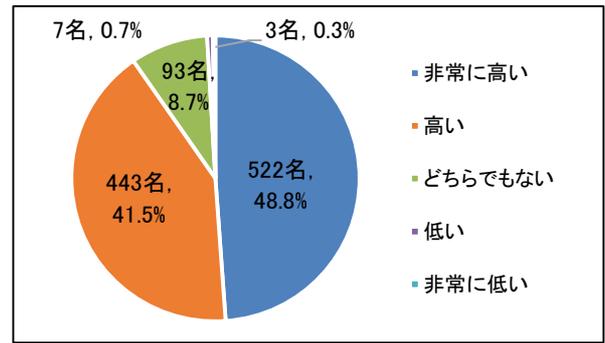
日本/日系企業への就職についての関心度(講座受講前)

n=1,068



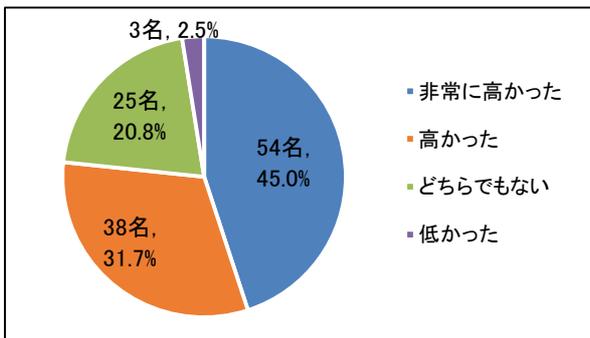
日本/日系企業への就職についての関心度(講座受講後)

n=1,068



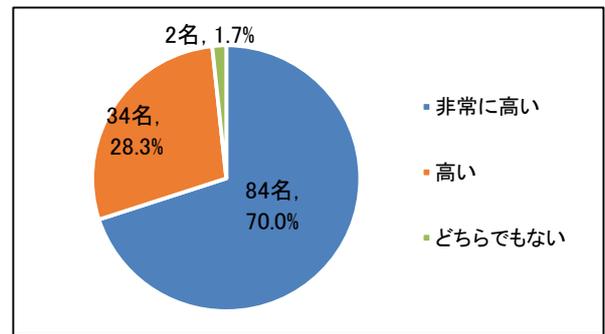
日本/日系企業への就職についての関心度(インターンシップ前)

n=120



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=120



第5章 経済効果の評価

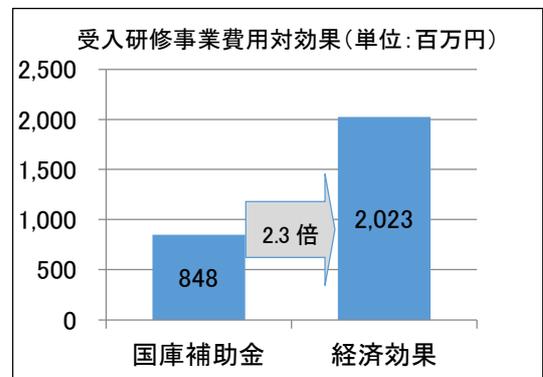
1. 経済効果の評価

(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 250 名にアンケートを実施した(2025 年 3 月末までに実地研修を終了した研修生の 98%)。一方、管理研修は 468 名に対して実施した(2025 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 1.9 倍、管理研修で 2.48 倍、経済効果金額合計は 2,023 百万円、対国庫補助金額比の効果総額は合わせて 2.3 倍となった。

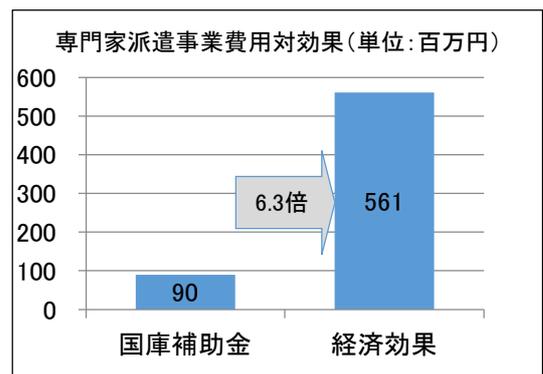


(2) 専門家派遣事業

・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。

・2025 年 3 月末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。

・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 2.92 倍、経済効果金額合計は 426 万円であった。対国庫補助金額比の効果総額は 6.3 倍となった。



第6章 経年評価

1. 研修事業(技術研修)、専門家派遣事業

- ・2022年度または2020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、タイでの現地調査を実施した。
- ・アンケートにおいては、2022年度利用企業57件(回収率59.4%)及び2020年度利用企業20件(回収率50%)の回答がそれぞれ得られた。

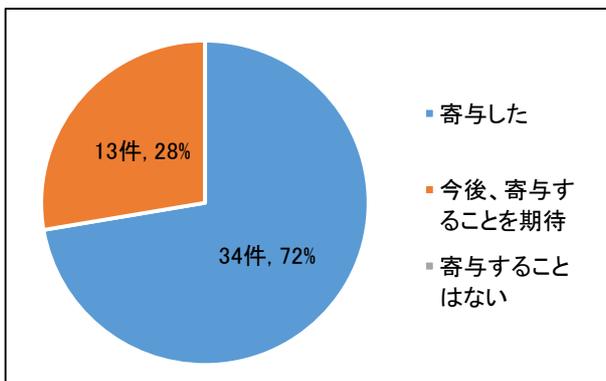
(1) 研修・指導の成果

- ・帰国研修生の95%(1年経過)、73.6%(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、92.7%(1年経過)、77.7%(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。

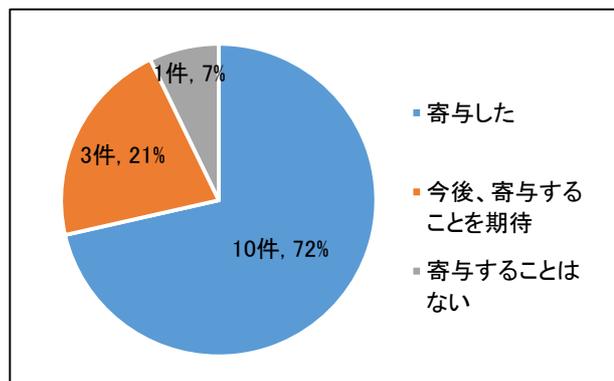
(2) 現地側企業への寄与

- ・1年を経て現地企業に寄与したとの回答は72%、その後3年を経た現地企業に寄与したとの回答も72%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」が1年後、3年後ともに選択された。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=47(未回答10件を除く)



現地側企業への寄与(3年後) n=14(未回答6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える結果となった。

(4) 海外現地調査

- ・外部調査員によるタイ現地法人4社での現地調査を実施した。利用企業においては、帰国研修生や専門家の活躍により、技術力向上、品質向上、リーダー育成等の成果が見られた。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、派遣期間や研修期間の延長、指導後のフォローアップ、離職防止策に関するセミナープログラムの提供、多国間連携強化、来日前研修に対する提言があった。

2. 寄附講座開設事業

- ・2022年度または2020年度に講座・インターンシップ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、オンラインでのインタビュー調査を実施した。
- ・アンケートにおいては、2022年度利用企業12社(回収率100%)及び2020年度利用企業4社(回収率100%)の回答がそれぞれ得られた。

(1) 経年 1 年後調査

- ・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・内定済みであり、採用実績人数は計 37 名であることを確認した。
- ・実際に受講生を採用した企業 6 社に対して、講座受講生とそうでない新卒採用社員との違いについて尋ねたところ、「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や、「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挙げられた。
- ・寄附講座を利用するメリットについて 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」との回答が多かった。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ことが推察される。

(2) 経年 3 年後調査

- ・採用者数を 2022 年度に実施した 1 年経年アンケート結果と比較したところ、講座終了 1 年後での採用実績人数は合計 55 名に達していたが、3 年後には全体で合計 57 名となり 2 名ほど増加が見られた。
- ・採用後の定着状況をたずねたところ、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 社において、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。
- ・受講生とそうでない新入採用社員の違いについて「違いがある」と回答した 2 社からは、違いとして「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が挙げられ、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た。

(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)

(企業からの評価(一部抜粋))

<事例(バングラデシュでの病院や介護福祉施設等の経営・運営)>

- ・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医療に従事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。

<事例(ベトナムでのデジタル技術を活用した事業創出支援、システム開発)>

- ・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。

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。
- ・申込時のアンケートでは、本事業が実施できない場合、研修/指導内容、期間を変更し自社独自で実施するが、「現地人材の育成に大きな影響が生じる」等が起こるとの回答が多く、企業にとって本事業の有用性が確認された。
- ・技術研修では、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、引き続き日本語教育面の強化も必要といえる。
- ・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。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窺えた。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、活発な交流が行われた。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。

- ・寄附講座は5年目を迎え、今年度からは日本の大学からの申請が可能となった。また、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で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、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。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。
- ・アフリカに関する案件、DX、GXの推進等の案件は、製造業が中心であったアジアとは異なるため、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対応していきたい。
- ・コロナ禍後のデジタル技術の急速な発展、世界情勢の不安定化は、日本企業の経済活動に影響を及ぼしている。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。