

経済産業省の技術協カツールの概要について

2012年9月27日

受入研修の概要

開発途上国の産業人材を対象に民間企業等のニーズを踏まえ受入研修を実施、企業の海外進出を支援。

技術研修

途上国の産業人材に対する企業の製造現場等におけるOJT方式による研修

研修の流れ

企業から研修の実施を提案

開発途上国の現地企業等から申請

研修日程の調整・ビザ取得手続

来日

座学による研修（通常3週間）

日本語、日本企業文化、生産・経営管理等の一般的知識の習得



日本企業の現場での研修（通常3か月）

関連知識の習得
製造技術等の習得



帰国

開発途上国の企業における製造現場等の中核人材として生産性向上に貢献

管理研修

途上国の産業人材の管理能力や問題解決能力の向上を目的とした、講義・事例見学等による研修

研修の流れ

同窓会等を通じて参加者を募集

各国同窓会を通じ、現地企業等から申請

研修日程の調整・ビザ取得手続

来日

研修施設での研修（通常2週間）

日本語、日本企業文化、生産・経営管理等の一般的知識の習得
マネジメントについての専門知識の習得

【研修コースの例】

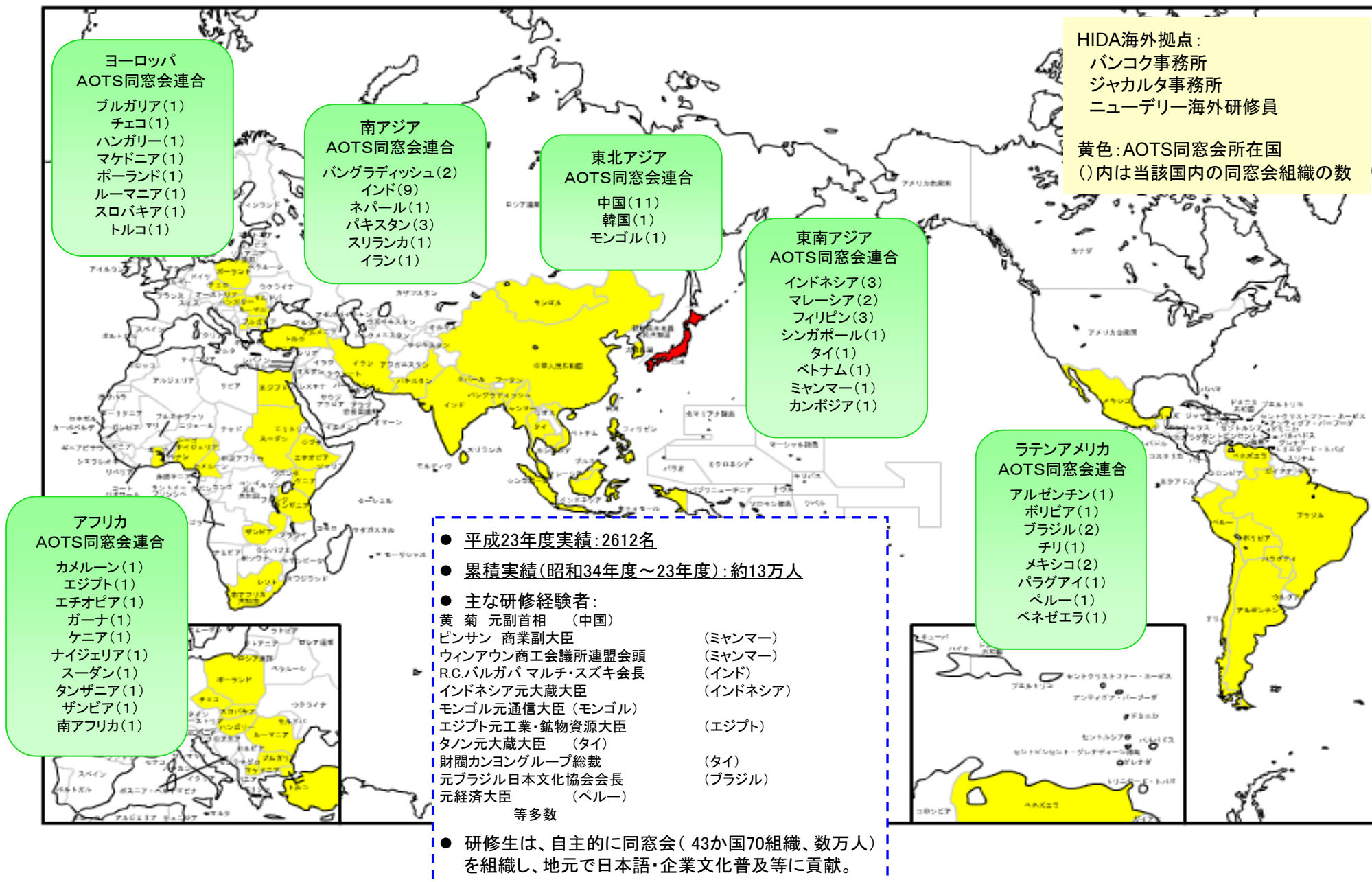
経営管理(人と組織)/生産管理/品質管理/物流管理/品質経営/マーケティング/インフラ・システム輸出関連分野 等



帰国

開発途上国の企業における経営管理者等として現地の産業発展に貢献

海外における研修生OBによる同窓会組織の分布



海外の同窓会における活動事例

(例)スーダン同窓会における活動

日本式生産管理・経営の普及



研修前のオリエンテーション



同窓会運営委員会の開催



(例)インド チェンナイ同窓会における活動

日本の生産管理についてのワークショップ



日本文化交流活動

日本語教室

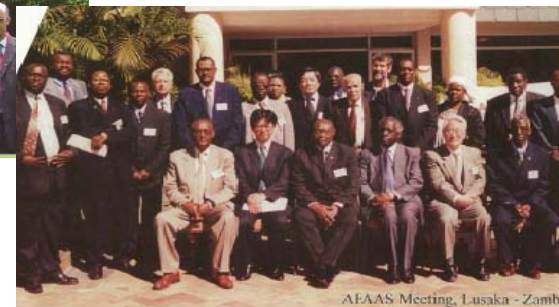


現場改善、TQM、5S
活動等のテキスト



(例)アフリカ同窓会連合の活動

カメルーン、エジプト、エチオピア、ガーナ、ケニア、ナイジェリア、南ア、スーダン、タンザニアが加盟。



同窓会メンバーによるタミルナード州日印商工会議所の設立(東京・大阪に事務所をかまえ、日印の中小企業のマッチング)

枝野大臣の同窓会訪問
(2012年1月)



専門家派遣を通じた現地企業への技術指導

企業からの負担も得つつ、開発途上国に専門家を派遣し、実際に事業を行う現場において、企業の経営・技術向上支援に必要な助言・指導を実施し、我が国中小企業等の海外進出を支援。

<派遣実績>

- 136名(平成23年度)
- 制度を利用する企業の7割程度が中小企業。



具体的派遣事例

マレーシアにおける木材加工に伴う現地人材育成

○概要： (23年度実施)

- 派遣先企業: マレーシアの木材加工品の製造販売事業者
- 派遣期間: 約7か月間
- 指導内容: パティション用扉の生産における生産管理に関する技術指導

【日本】
A社
(中小企業)

専門家派遣



【マレーシア】
A社の取引先

加工技術等の指導



タイにおける化学製品製造に伴う現地人材育成

○概要： (23年度実施)

- 派遣先企業: タイのプラスチック製品加工事業者
- 派遣期間: 約8か月間
- 指導内容: 自動車内装部品等プラスチック部品の加工技術に関する技術指導

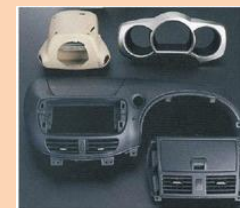
【日本】
B社
(中小企業)

専門家派遣



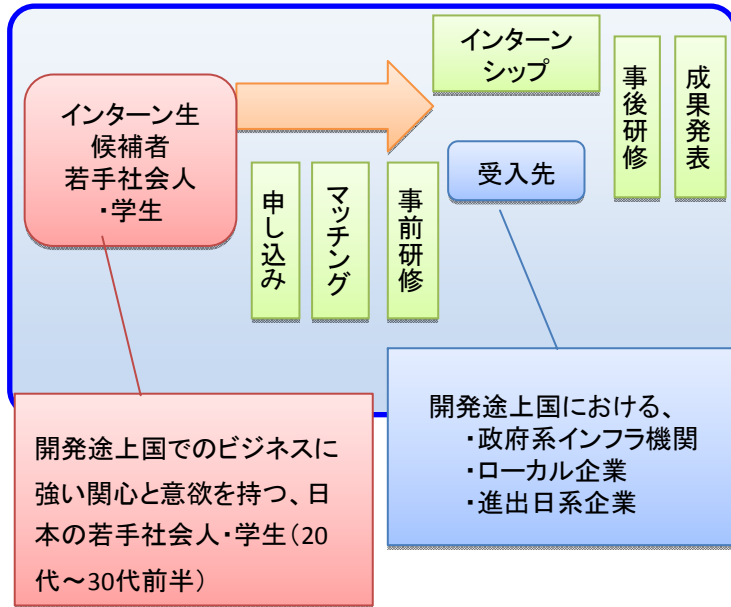
【タイ】
B社の関係会社

加工技術等の指導



若手日本人の海外インターンシップ

○開発途上国の市場獲得に向けて、我が国学生・社会人の開発途上国の政府系機関・現地企業への海外インターンシップを通じて、グローバル人材育成を行うとともに、相手国とのネットワークの強化を図る。



(派遣が決定したインターン生の属性)

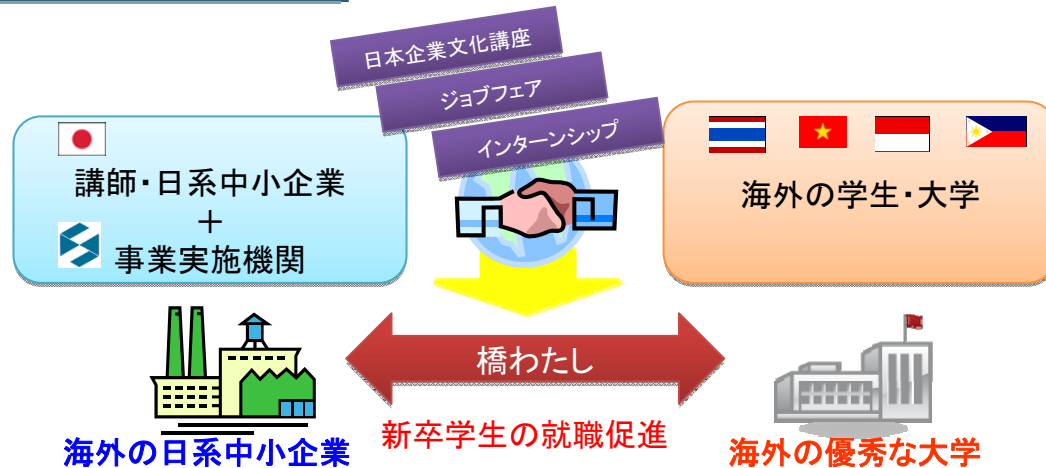
所属		年齢		性別	
企業等	55	20代前半	26	男性	59
学生	21	20代後半	34	女性	27
所属無し	10	30代	26	計	86
計	86	計	86		

(24年度の派遣先一覧)

	派遣人数	主要な受入先
インドネシア	16	電力公社(PLN) 国営プルトミナ地熱エネルギー会社 国営アダロエネルギー
ベトナム	21	サイゴン水道公社 天然資源環境省(MONRE)環境観測センター 国立衛星センター 資源環境公社
ミャンマー	5	ミャンマー連邦商工会議所連盟(UMFCCI) ミャンマー産業協会(MIA)
フィリピン	12	貿易産業省投資促進委員会(BOI) 国際連合工業開発機関(UNIDO) フィリピン商工会議所
タイ	4	Biodegradable Packaging for Environment Public Company Limited
インド	19	DMICDC(デリー・ムンバイ産業大動脈開発公社) Infosys Limited Larsen & Toubro Infotech Ltd Orient Green Power Company Limited
バングラデシュ	5	チッタゴン開発公社
スリランカ	2	Talawakelle Tea Estates PLC(食品)
ペルー	2	エネルギー・鉱山省
セルビア	1	電力公社
合計(10カ国)	86	

海外における中小企業の大卒、高専等の現地高度人材確保の支援

事業イメージ



(1) 日本企業文化講座

日本から講師を派遣し、海外の大学等の学生に対し、日本企業文化、日本の中小企業への関心・理解を促進するための講義を実施。

(2) 現地日系企業インターンシップ

現地学生が、日系企業の雰囲気、仕事の流れや働き方等を体験するため、実務実習を実施。

(3) ジョブフェア

学生と現地日系企業のマッチングを図るため、各大学で現地日系企業による企業説明会及び個別就職相談を開催。

(4) 日系中小企業の現地人材育成のための工業団地毎の海外研修

現地市場に適合した製品の安定的な生産に向け、日本式の品質管理・生産管理等の研修を工業団地毎に実施。

参考

産業人材裾野拡大支援事業 (平成21～23年度)

- 現地日系企業と現地大学との関係構築のため、
 - 日本企業文化講座
 - ビジネス日本語講座
 - 日本企業体験(インターンシップ)
 - ジョブフェアを実施。



【平成22年度事業における日本企業文化講座受講者の日系企業への就職者数(タイ)】

大学名	未卒業	日本企業へ就職	日本企業へ就活中	日本企業文化講座受講者合計
コンケン大学	13	25	6	76
チェンマイ大学	23	10	10	86
キングモンクット大学	29	20	4	80
ウボンラチャタニ大学	73	54	0	214
カセサート大学	117	5	3	142
スラナリ大学	30	2	5	63
泰日工業大学	32	31	4	95
合計	317	147	32	756

講座受講者(未卒業生を除く)の約半分が日本企業へ就職もしくは就職活動中。

● 参加企業の声

- 現地学生に日系企業の基礎企業文化を理解させるための良い事業。(パナソニック・アジア・パシフィック)
- 学生の就業体験、企業文化の知識は、就職活動や卒業後に応用できる。(住友金属工業)
- 実習した学生へのPRになり有益。(カヤバ工業)

泰日工業大学(TNI)及び泰日経済技術振興協会(TPA)の概要

タイ国内

泰日経済技術振興協会(TPA : Technology Promotion Association)

○設立 : 1973年1月8日

○概要 : 日本留学・AOTS研修経験者を中心に、日本が有する技術的な知見をタイの経済発展に役立てることを目的として設立

○事業概要 : ①語学事業、②出版事業、③研修事業・診断・コンサルティング事業、④校正・環境分析事業、⑤その他事業



設立・支援

泰日工業大学(TNI : Thai-Nichi Institute of Technology)

○設立 : 2007年6月開校
資金はTPAが調達(TPA内部留保、銀行借入、会費収入等)

○概要 : 日本への留学やAOTSでの研修経験を持つタイの大学教授らが、自らの経験を生かして優秀な後継技術者を育成することを目指して設立

○設置学部・学科・大学院

①工学部、②情報学部、③経営学部、④大学院

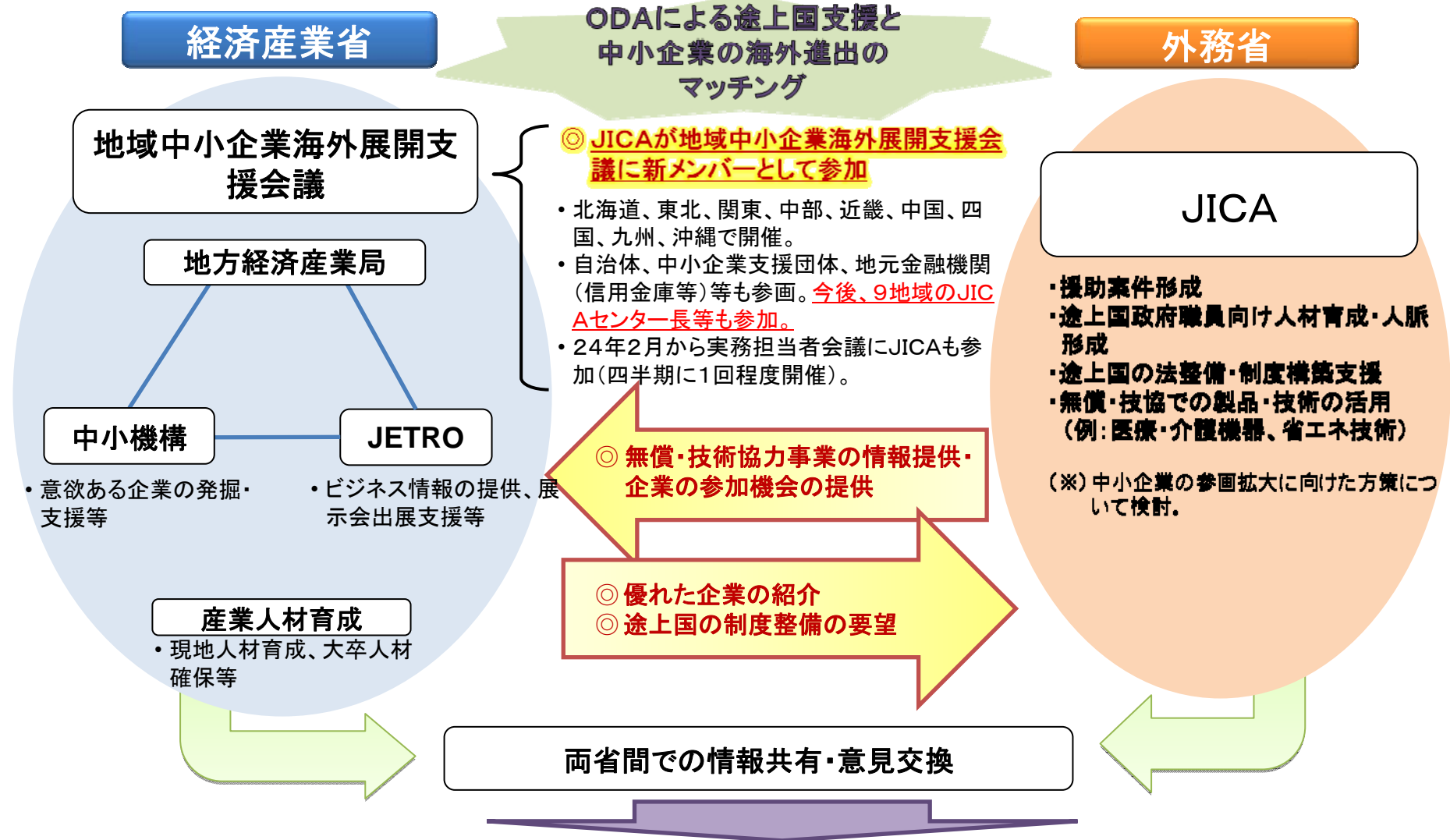
•2011年から第一期卒業生が日系企業に就職を開始。

•第一期卒業生の就職者166名のうち、半数程度が日系企業に就職。



中小企業等の海外展開支援のための枠組みについて

我が国中小・中堅企業のネットワークや知見を、JICAが有する途上国への支援ツールと組み合わせ、中小企業等の海外進出意欲の向上や海外ビジネス拡大を促進。**2月より地域中小企業海外展開支援会議にJICAも参加。**



中小企業等と途上国関係者の人脈形成、中小企業等の技術・製品の途上国での活用を通じた販路拡大

ブラジル進出日系企業の雇用に関する課題等

○高い知識をもったエンジニアの確保。

堅調な経済成長を背景に有能な人材を採用するのが難しくなっている。
低い失業率、慢性的な技術者不足。

○教育水準の地域格差

多くの大学がサンパウロ市やリオデジャネイロ市等の大都市に集中しており、高等教育を受けた人材を地方で採用するのが難しい。

○日本に比べ高い離職率

年功序列での終身雇用を前提とせず、サラリーが高く有利な条件があれば転職するのは当たり前の社会。
日系電子・電気メーカーは多くの従業員を韓国企業等にヘッドハンティングされている。
優秀な従業員をいかに定着させるかが課題。

○言葉の問題

生活習慣や仕事に対するものの考え方が違うため、お互いの国の文化や慣習等を理解する必要がある。
日本語教育をはじめ、日本の文化、慣習に関する知識を身につけさせる機会の必要性

