

# 1. 技術移転の促進 ① 産業技術



## 背景と目的

昨今の開発途上国における高い経済成長を背景に、企業のグローバル化、国際分業化は加速の一途を辿っており、実体経済の担い手である開発途上国企業においては国際競争力を強化するための固有技術や管理技術の習得が急務とされています。

HIDAでは、50年以上にわたり、官民連携による産業技術に係る人材育成支援を行っており、HIDAが有する国内外のネットワークを活用し、民間の産業技術ニーズを迅速かつ的確に捉えた効果的な技術移転を実施しています。

## 実施事業概要

2013年度HIDAは、開発途上国の主として日系企業等で働く現地産業人材に対する研修や専門家の派遣による指導を行うことにより、日本企業の海外展開に必要な現地拠点の強化を支援し、現地における産業技術水準の向上を図りました。

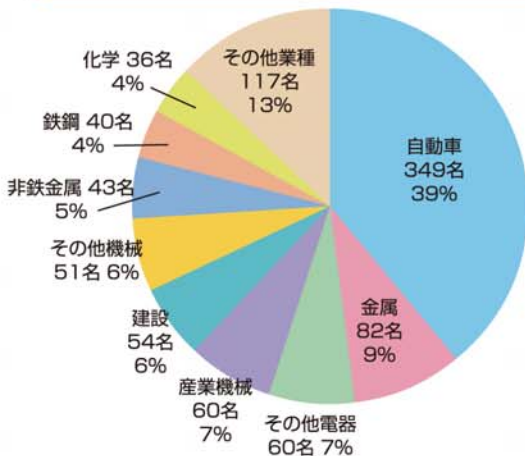
研修については、日本の製造業の海外への直接投資動向を反映し、全体の97%にあたる867名がアジア諸国からの参加者でした。また、このうちの8割超をタイ、インドネシア、ベトナム、フィリピンなどのアセアン地域からの参加者で占めました。さらに、近年急速な民主化を遂げ、日本企業の投資が加速しているミャンマーや、アセアン地域の中で経済成長が比較的進んでいるタイから周辺諸国へと直接投資が広がるタイプラスワンの流れを受け、ラオスやカンボジアからの参加者も前年度と比べ増加しました。

研修の分野は、自動車を筆頭に、金属、その他電器（電子部品、IT等）、産業機械、建設など多岐にわたりました。また、自動車分野の研修内容を見てみると、製造技術や生産技術の研修のほか、設計や開発といった上流工程の内容も増加傾向にあり、同一の分野でもさまざまな人材育成ニーズがあることが伺えます。

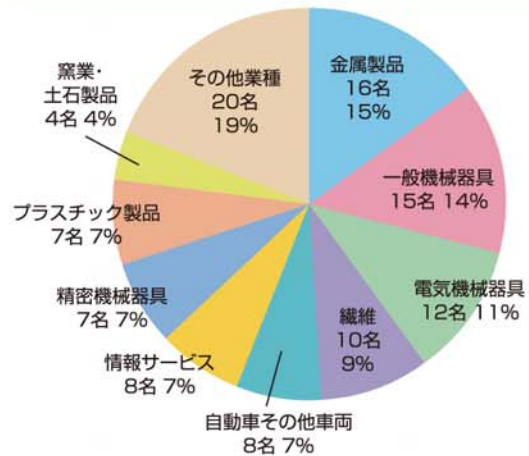
専門家の派遣については、タイ、ベトナム、インドネシアをはじめとするアジア諸国を中心に、機械器具、繊維などを専門分野に持つ107名の我が国専門家を現地に派遣し、OJTによる技術指導や管理システム構築等の助言・指導による人材育成を行いました。

研修や専門家派遣で移転された技術は現地企業内に留まるのみならず、それらがやがて取引先などの関係企業に波及することで現地産業界の技術水準の向上に役立っています。また、日本で研修を受けることは、日本の企業文化への理解促進や、企業の指導員等との信頼関係の構築につながり、それは結果として、世界各国に親日家・知日家を増やすことにもつながっています。

2013年度 産業技術に関する日本での研修における技術分野別参加者数比率



2013年度 産業技術に関する専門家の派遣における技術分野別専門家人数比率



## テーマ別事業報告

## 1. 技術移転の促進 ② サービス手法

## 背景と目的

国内需要が停滞する中、日本のサービス産業の持続的な発展のためには、経済成長を遂げている新興国の市場を取り込むことが不可欠とされています。サービス業は従業員が直接顧客に付加価値を提供するため、現地従業員の教育、管理が極めて重要であり、現地での事業を担う中核的な人材の確保、育成が成功の鍵を握ります。しかし、製造業に比べて、日本国内のサービス業、とりわけ日系中小サービス業の海外展開はそれほど進んでいるとは言えません。

HIDAは、日系中小サービス企業を対象に、海外現地での事業活動の中核となる人材に対して日本式サービスマインドに関する研修や派遣専門家による指導を行い、有望な人材の育成を通じて、従来内需型であった日本のサービス産業の海外進出を後押ししました。

## 実施事業概要

2013年度HIDAは、中小サービス業における日本的サービスマインドを持った現地人材を育成する事業を新たに行いました。タイやベトナムを筆頭に中国、カンボジアなどのアジア諸国に加え、シンガポールやフランスなどの先進国を含めた計14の国・地域から、海外の日系サービス企業に勤務する中核的な人材、72名を日本に受け入れました。そして、日本語や日本の文化社会事情、日本式のサービス手法に関する理解の促進を図るとともに、日本の親会社等で日本式サービス手法を習得するための研修を実施しました。一方、タイとシンガポールでは、飲食店を対象とし、「日本のおもてなし」と題したセミナー型の研修を現地にて行い、あいさつ、身だしなみ、清潔さといった日本的なサービスを行う上で基礎的かつ重要な要素を広く伝える講義を行いました。さらに、我が国の専門家75名を、14の国・地域の企業に派遣し、店舗開発や衛生管理等の管理手法、接客についての指導を通して「おもてなしの精神」などの日本的サービスマインドを持った現地人材の育成を図りました。

従来HIDAが行ってきた製造業を中心とした技術移転とは異なる、飲食業、美容業、小売業といったサービス分野に対して、HIDAの人材育成ノウハウを提供できたことは、HIDAにとっても意義深いものでした。

シンガポールでの海外セミナーの日程表

日付	午前	午後
11/11(月)	開講式 講義：日本のおもてなしとは - サービスとおもてなしの違い - 講義：日本のおもてなしの実例 - 海外店舗での取り組み -	講義：日本式サービスの可視化 - 接客力アップに向けて - 演習：模範的な接客
11/12(火)	講義：顧客はレストランに 何を求めているか 講義：おもてなしの極意	講義：おもてなしの実践に必要なスキルと心 演習：クレームを防ぐ接客 修了式

## Voice

海外初出店、カンボジアへの挑戦  
(コレゴ・アンド・パートナーズ株式会社)

日本人スタッフによる調理技術の指導

福岡でジェラート店を  
経営する当社は、日系  
ショッピングモールのテ  
ナント店のひとつとして  
プノンペンに新店舗を出  
店しました。当社はカン  
ボジアの新店舗開店に向  
けて、3名の現地従業員を

日本に受け入れて研修を行い、2名の専門家を現地に派遣して指導を行いました。当社では、特に現地従業員の日本での研修に備えて、事前にカリキュラムやトレーニング方法を入念に準備し、現地従業員のストレスを削減できるよう努めたことで、研修が滞りなく実施でき、大きな成果を得られたと感じています。新店舗開店のための日本での研修、専門家の現地での指導を通して、成果を出すためには技術面の向上だけでなく、人としての繋がりや思いやりによるチーム力の向上が重要であることを学び、新店舗開店という戦いに挑むチームとして結束が強まりました。



現地従業員とのミーティング

## 2. 管理・経営手法の普及



### 背景と目的

HIDAでは、開発途上国の産業界の幅広いニーズに対応する人材育成を行うため、1977年より、海外現地企業の経営幹部や管理者層の人材に対して、日本的企業経営や工場管理などに関する各種管理・経営手法の習得を目的とした研修を実施しています。産業技術の移転を目的とした研修と比較して、現地資本の企業からの参加者の割合が高いことが特徴であり、これらの企業の中には、既に日本企業と取引関係にある企業や、日本企業にとって将来のビジネスパートナーとなりうる企業が少なくありません。したがって、日本的経営管理技術が現地に普及することは、日本企業の海外進出の障壁を軽減するのみならず、日本企業のより良いパートナーを創出する機会にもなっています。

### 実施事業概要

2013年度HIDAでは、世界33カ国700名の開発途上国の管理者、企業経営者を日本に受入れ、企業経営、品質管理、生産管理といった多くの日本企業で実践されている経営管理に関するテーマの研修を行いました。これらのテーマを扱う研修は、HIDAの中でも歴史が古いものが多く、毎年各国から参加者が多数集まる人気の研修コースとなっています。研修参加者は、インド、タイ、インドネシアを中心に、バングラデシュ、スリランカ、ミャンマー、アフリカ各国からの参加者が増加しました。

また、開発途上国の人材育成のニーズの多様化に応え、2013年度には、グリーンプロダクティビティや産業排水処理に関する環境分野、水インフラに関する管理技術、マテリアルフローコストやリーダーシップに関する研修コースを行いました。さらに、HIDAがこれまでに培ってきた管理者研修のノウハウを活かし、オマーンやクウェート、台湾などのODA卒業国/非対象国の産業人材に向けて、リーダーシップ能力や国際交渉力の向上を目的としたコースを実施し、広く管理・経営手法の知識向上に貢献しました。

#### 事例

#### チームワークとリーダーシップ能力の向上を図る



ロールプレイによる「アクティブ・リスニング」演習の様子

「人と組織の問題解決研修（略称SHOP）」コースは、参加者が所属する企業で抱える人や組織の問題に対して、チームワークやリーダーシップを発揮することで解決する能力を向上させるために、アクション・ラーニングによる意識改革を図る研修です。1992年以來

毎年継続して実施しているHIDAの中では歴史ある研修コースです。この研修は、管理・監督者である参加者が自社の所属部署においてコミュニケーションを活性化すること、部署をチームとしてまとめ、部下にチームの構成メンバーであるという自覚を持たせることなどを実践できるようにすることを目的としています。この目的を達成するために、SHOPは講義形式の座学ではなく、グループディスカッションを中心としたカリキュラムで構成されており、加えて、個人やグループの価値観や態度を測定する分析方法を用いて、研修前後の参加者のリーダーシップやチームワークに関する能力の変化を測定するという取組みが特徴的です。また、世界各国から参加者が集まることも特徴のひとつで、2013年度も15カ国26名が参加しました。



チームワーク、リーダーシップ能力の測定結果を分析する参加者

## 3. 経済制度・基盤の整備



### 背景と目的

世界経済のグローバル化や、アジアを中心とした新興国と日本との経済連携の強化、現地でのインフラ需要の高まりなどを受け、グローバル需要を取り込み、日本企業の海外展開を推進することは日本の経済成長にとって不可欠です。開発途上国における経済制度の整備や日本のインフラ技術の優れた点の理解促進の必要性が高まっていることを踏まえ、HIDAでは、研修や専門家の派遣を通じて、経済制度・基盤整備に係る産業人材の育成を図っています。これらの取組は、開発途上国の自律的かつ持続的な経済発展に寄与するのみならず、現地へ貿易投資を行う日本産業界へも裨益することが期待されています。

### 実施事業概要

2013年度HIDAでは経済産業省の委託を受け、現地産業人材の育成、および制度整備支援を図り、開発途上国における貿易投資の活性化や日本企業の海外ビジネス展開を支援する技術協力事業を行いました。事業の実施にあたっては、経済社会環境の現状を踏まえた開発途上国の貿易投資環境整備に関するニーズを基に案件を形成し、案件ごとに研修や専門家派遣を組み合わせた事業を行いました。また、開発途上国の関係者に日本の高い技術の優位性を理解してもらうことで、海外のインフラ・システム案件の獲得につなげることを目的とした人材育成事業も行いました。事業対象国は主にミャンマーやベトナム、インドネシアなど、開発途上国の中でも新興国と言われている国々とし、流通、信用情報制度、リサイクル、再生可能エネルギー、工業団地・都市開発、鉱山開発、インフラ開発や海外現地の人材育成機関の支援など、日本政府の政策に則った幅広いテーマにわたり事業を展開しました。



海外でのセミナーの様子



## 4. 二国間経済連携の強化



### 背景と目的

日本政府は、世界の各国地域との幅広い経済関係の強化を目指して、貿易や投資の自由化・円滑化を進める経済連携協定(EPA)を推進しており、現在13カ国との間で協定の発効が完了し、11カ国との間で交渉を進めています(2014年7月現在)。HIDAではEPAに基づき、インドネシア、フィリピン、マレーシア、タイの各国に対して研修や専門家の派遣による協力をを行い、経済連携の促進の一翼を担いました。

### 実施事業概要

インドネシアとフィリピンについては、日本とのEPAの一環として日本の看護師・介護福祉士の国家資格を取得し、日本で就労することを目的として来日した看護師・介護福祉士候補者に対して、6カ月間の導入研修を実施しました。具体的には、来日6カ月後から始まる病院や介護施設等での就労を円滑に進めるために必要な「地域社会で生活できる十分な日本語運用能力・生活適応力」、「職場で即戦力として就労できる十分な日本語運用能力・職場適応力」、「職場および地域社会における自立的学習能力」を確実に身に付けることを目標に、日本語や日本社会文化適応に関する研修を実施しました。

また、マレーシアおよびタイとの間のEPAに基づき、現地の自動車関連企業の競争力の強化につながる固有技術の移転や知識の定着を図るために、日本から専門家を現地に派遣して、自律的、持続的に改善活動に取り組んでいくための指導や現地人トレーナーの養成を行いました。

#### Voice

#### HIDAの研修に参加した介護福祉士候補者

アルマデン・メルキ・ボン・スゾンさん



2013年6月～12月までHIDAでの研修に参加し、現在は福岡県の特別養護老人ホームで就労中

6カ月間のHIDAの研修では、日本語の勉強だけでなく介護に関する講義などが行われました。また、日本の文化も体験させていただきました。例えば、浴衣を着て盆踊りに参加したり、茶道を体験したり、七夕祭り、箱根や鎌倉へ見学に行かせていただきました。さらに、将来の職場の様子が分かるようにと、特別養護老人ホームと介護老人保健施設へも見学に来て行って下さいました。またHIDAでは、日本に暮らす外国人としてトラブルにならないように、日本での生活に関することも教えていただきました。例えばゴミの分別方法、災害避難訓練、日本で生活する上で必要な社会上のマナー等、HIDAは色々な大切な情報を提供していただきました。

HIDAでの研修が終了し、候補者が各施設に行ってからが私たちの本当の試練の始まりでした。一人暮らしになって寂しく、仕事上でも不慣れな時期でした。初めて体験することばかりで、何をすることも不安な時期でした。その頃、職場やホームステイ先では周りを日本人に囲まれ、すべてを一人ですべてでなければなりません。私は地方の施設におりますので、方言を話す利用者、日本人同士の会話と同じスピードで介護用語を話す看護師・介護福祉士の同僚と会話をしなければなら

なかったため、フィリピンと日本で1年ほど日本語を勉強していましたが、全く別の言語のように感じられました。時には話が全く分からず、特に最初の3カ月間は本当に悔しい思いをしました。

それでも今の私があるのは、施設の温かいサポート、同僚の厚意と思いやりのおかげです。仕事にも大分慣れてきました。毎日の経験を積み重ね、少しずつですが自信を持ち、介護の仕事に取り組んでいます。

現在、職場での日誌に書く介護専門用語の読み方や意味を勉強しています。将来的には自分自身で日誌を書けるようになりたいです。まだまだ未熟な私ですが、HIDAのおかげで日本での生活と介護の基本的なことを学ばせていただいたことを感謝しています。本当にありがとうございました。

## テーマ別事業報告

## 5. 日本語の教育

## 背景と目的

HIDAが実施する日本の技術移転を目的とした研修の参加者は、日本で生活しながらそれぞれの日本企業の工場等の施設で専門技術の研修を受けます。日本で自立的に生活し、良好な人間関係を築きながら学び、研修成果を最大限にあげるためには、実践的な日本語力が必要です。そこで、HIDAは来日直後の導入研修の中で、多くの時間を充てて日本語教育を行っています。

HIDA(旧AOTS)では1959年の創立当初より研修参加者に対する日本語教育を行っており、海外の産業人材に対する日本語教育分野ではパイオニア的な存在です。長年試行錯誤を重ね、限られた学習時間で効果的・効率的に日本語を教えるノウハウを確立し、オリジナルの日本語教材「新日本語の基礎」(1990年より発売)シリーズを生み出しました。

創立以来継続して行っている製造業中心の産業人材に対する日本語教育の他、これまでに培った、カリキュラム開発の実績、教授法、経験豊富な日本語講師等の資源を活かして、近年は、経済連携協定(EPA)により来日する看護師・介護福祉士候補者が病院や介護施設等で就労する前の日本語教育に携わる等、さまざまな日本語教育関連事業を行っています。

## 実施事業概要

2013年度は、開発途上国の主として日系企業で働く現地人材に対する研修事業や、フィリピンとインドネシアの看護師・介護福祉士候補者の研修事業などで計823名に対して日本語教育を行いました。また、個別企業からのリクエストによるオンデマンド型の日本語教育プログラムの企画・実施にも力を入れました。その他に、2014年の開講に向け、日本語教師が近くにいない学習者や日本語教室に通う時間が無い学習者に役立つインターネットで独習できる日本語学習コース「HIDAにほんごe-learning」\*の開発を進めました。

\*「HIDAにほんごe-learning」コースの内容詳細、価格、申込み方法は、「HIDAにほんごe-learning」サイトをご確認ください。「無料体験版」で各コース1レッスンの内容を体験することが可能です。  
<http://e-learning.hidajapan.or.jp/SITE>



書道に取り組む研修参加者

## 事例

## HIDAにできること

## ～新たな日本語教育に向けて～



EPA看護師候補生の日本語授業風景

日本企業がさらなる成長を求めてグローバルな人材を登用する流れの中、多様なバックグラウンドを持つ外国人社員への日本語教育ニーズは益々高まっています。国境を越えて働く社会人は、より確実でより効率的な学習プログラムを求めており、また、単に日本語力

を伸ばすことを目的とするのではなく、働き方やコミュニケーション・スタイルの違いといった多様性に対する「理解」と「寛容さ」を高める教育も重要です。これらはHIDAの半世紀を超える研修事業の歴史の中で経験やノウハウを蓄積してきた得意分野と言え、これからも国内外のニーズを的確に把握し、必要とする人に必要な支援をタイムリーに届けられる体制の充実を目指します。



日本語クラスで発表を行う研修参加者



日本語のテキスト「みんなの日本語」

## 6. グローバル人材の育成



### 背景と目的

経済のグローバル化が進み、世界各国の人材が連携し、協働していくことが求められる中、日本の若手社会人や学生の内向き志向が高まっており、今後日本経済が持続的に発展していくためには、海外で活躍できるグローバル人材の育成が急務です。HIDAでは、国際的な即戦力となる日本の若手人材を海外に派遣し、日本人の国際化を図り、外国人社員と日本人社員との間の相互理解を促進するための取組を行いました。

### 実施事業概要

2013年度HIDAでは、開発途上国の政府・政府系機関や民間企業に日本の若手人材(社会人、学生)を派遣し、海外でのインターンシップ(就労体験)の機会を提供する事業を独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)と連携して行いました。経済産業省の委託によるこの事業では、HIDAが有する世界に広がるネットワークを活用し、17カ国118機関のインターン受入先に152名を3カ月から6カ月にわたり派遣しました。インターン生の派遣に先立ち、HIDAでは現地語をはじめ、インターンシップ計画の策定、危機管理、グローバル経済概論の講義などで構成された事前研修を実施し、インターン生が各自の能力を現地で十二分に発揮し、実りあるインターンシップとなるよう基礎能力とモチベーションの向上を図りました。



事前研修の開講式(HIDA東京研修センター)

#### Voice

#### インターンシップを通じて得た異文化の中で 円滑に働く力、予測不能な問題に対処する力

現地市場の動向と日本企業の進出課題の把握、英語によるビジネスコミュニケーション力の強化等を目標に設定し、5カ月半にわたるインドの企業でのインターンシップに挑戦しました。

インターンとして業務を始めた当初は、電話やメール等における英語でのコミュニケーションや、業務において自身がすべきこと、仕事の進め方が分からないといった問題に直面しましたが、派遣先企業の社員や上司と密なコミュニケーションを図ることで徐々に問題は解消されました。その中で、英語でのコミュニケーション能力、Eメールを主とする文章力を向上させることが出来ました。

最終的に40社以上の企業からの聞き取りにより現地市場の動向を把握し、インドにおける日本企業の進出課題とその対策についてさまざまな気付きを得る事が出来ました。さらに、日本人の視点から日系取引先企業とのビジネスの進め方について提言を行い、派遣先インド企業の顧客サービスの質の向上にも貢献できたと感じています。

また、私はこのインターンシップを通して2つの力を得ました。1つ目は、日本とは全く違ったカルチャーや考え方を持つ人々を尊重し、ともに円滑に働く力でした。インドに来た当初

インターン生 慶應義塾大学(派遣当時) 田邊 青さん

は、現地の人々の宗教、食習慣、労働慣行などあらゆることが違うにもかかわらず、それらを尊重する事にあまり重きを置くことが出来ず、結果としてコミュニケーションがうまくいかないことが多々ありました。こうした困難に対して、自分の事以上に相手が何を大切にしており、何をすれば喜んでもらえるのかを考え、それらを実践する事で徐々に円滑に協働出来るようになりました。また派遣先企業の社員のみならずさまざまなアドバイスをもらうことで、業務の仕方なども理解できるようになりました。2つ目は、日本では考えられないような多くの問題に対処する力でした。インドにおいては、派遣先での日常業務、レストランでの食事、交通機関での移動などさまざまな場面で予測不可能な問題に多々直面しました。辛い事もありましたが、それらの経験を通してどんな場面でも苛立たず、冷静に解決策を考えることが出来るようになりました。

インドでの経験で得た、「異文化の中で円滑に働く力」や「問題に対処する力」を活かして、将来は海外の人々と共に働きながら、さまざまな予測不能な問題に対する解決力が要求される職につき、社会に貢献したいと考えています。

テーマ別事業報告

# 7. 調査・ビジネス交流支援の開始



## 背景と目的

HIDAでは、50年以上にわたる歴史の中で、36万人を超える海外の人材に対して研修事業を行ってきました。その過程で培った海外における人的ネットワークや、新興国・開発途上国の人材育成に関わる豊富な業務経験を活かし、世界に前例を見ない親日家の人的ネットワークを活かした日本と諸外国との経済技術交流と相互理解の促進を図るインターフェース事業「Global Interface Japan」を開始しました。

## 実施事業概要

HIDAでは2013年4月、内部組織として「HIDA総合研究所」を立ち上げ、新興国への日系企業の進出を支援するための新たな事業を開始しました。設立初年度となった2013年度は、専用のホームページやメールマガジンを媒体とした国内外のビジネスに関する最新情報の配信、タイにおける工業団地の調査、日系企業にビジネスマッチングの機会を提供するための視察、商談会ツアーなどを実施しました。商談会ツアーでは、日本とミャンマーの縫製関連企業のビジネス交流の場を設定し、現地ビジネスパートナーを発掘する機会を提供しました(特集3参照)。また、インドネシア・ジャカルタにおいて、日・インドネシア国交樹立55周年を記念したシンポジウムを行い、インドネシアの経済・産業の動向や人材育成ニーズの確認と今後の協力のあり方について検討しました(特集4参照)。



ミャンマー縫製産業視察・商談会ツアーのチラシ

ミャンマー縫製ツアー日程表

日付	午前	午後
2/16(日)	移動(日本→ミャンマー・ヤンゴン)	
2/17(月)	講義:ミャンマーの商習慣、縫製業概要、物流手続き	見学:縫製工場、人材育成センター
2/18(火)	見学:検品会社、縫製工場の検品現場	見学:縫製工場
2/19(水)	ミャンマーの縫製企業との商談会	
2/20(木)	商談先訪問	
2/21(金)	移動(帰国)	

### Voice 商談先紹介サービスを利用

当社のネジ製品の販路拡大を目指し、需要が旺盛な新興国の販売代理店を探していました。HIDA総合研究所に紹介いただいたインド企業については、テレビ会議での商談を行う前にホームページを見ておいたのですが、ホームページだけでは当社が期待するような商談ができるかどうかわかりませんでした。商談がはじまり、お互いに会社紹介をしたり、製品について質問を重ねたりするうちに、インド側企業のほうからインドで実績のあるブランドで現地販売を検討したいという申し出がありました。まさにそのような現地企業を探しており、実際に顔を見ながら話してみることの大切さを実感しました。



HIDA総合研究所「Global Interface Japan」のロゴマーク

HIDA総合研究所が提供するサービスのうち、「新興国ビジネス交流サービス」では、各国地域の業界や市場の動向、類似製品の有無などの調査のためのテレビ会議の開催、新興国における仕入先や販売先、販売代理店、生産委託先、合併先などパートナーとなりうる商談先の紹介やビジネスアポイントの調整、海外企業視察ツアーの実施等を行っています。



## 8. 労使関係の安定化

### 背景と目的

日本企業の海外進出が活発化する中、進出先における安定的な経営のためには、日本の労使慣行に対する現地産業人材の理解が欠かせません。HIDAでは、日本の労使関係法や人事労務管理、労働事情などを紹介することで、進出先で労使紛争を回避するなど円滑な労使関係を構築し、現地並びに日本国内での安定的な経営に資することを目的とする事業を行いました。

### 実施事業概要

2013年度HIDAでは、日本からの事業所進出が多い国の使用者団体やその会員企業で指導的役割を果たす人材、日本に進出する外資系企業の人材等、世界27カ国から計122名を日本に受入れ、日本の労働情勢や労使慣行、労働関係法等についてのセミナーを実施しました。参加者は、労使関係、人事労務管理や企業の社会的責任(CSR)の概念などを学び、実際に企業を訪問して、日本の労使一体の企業経営に関する知見を広めました。また、インドネシアでは、当該諸国および周辺の15カ国からの参加者による使用者団体の合同ワークショップを実施し、労使関係に関する各国の最新事情について情報交換を行うとともに、ベトナム、ネパール、モンゴル、南アフリカにおいて、安定した労使関係の構築をテーマとしたセミナーを行いました。

## 9. その他

### 海外現地人材確保支援

日系企業の海外進出が進む中、現地の優秀な人材を大学卒業時に将来の管理職候補として採用することは、とりわけ日本の中小企業にとって重要な課題となっています。HIDAではタイ、ベトナム、インドネシアの高等教育機関と連携して、現地でジョブフェアを開催し、企業PRや企業紹介を通じた現地の学生と日系企業とのマッチングの機会を提供しました。さらに、現地の学生を対象に、日本から派遣した講師が日本の企業文化に関する講義を行い、日系企業の理解促進を図りました。

### 省エネルギー推進

今日、「環境に配慮した」持続可能な発展は私たちが取り組むべき最重要課題のひとつになっています。日本は最先端の省エネ、エコ技術を有しており、その技術を国際的に広く普及することを目的として、インドネシア、ベトナム、インドの参加者を対象に、省エネルギー対策や省エネルギー活動の推進に関連する研修を行いました。

### 産業財産権普及

多くの日系製造メーカーが海外へ進出する中、新製品開発の根幹ともいえるデザインなどが無形の財産として所有権を認められるためには、現地における産業財産権制度の整備が欠かせません。そこで、アジアや中南米、アフリカの知的財産権関連業務に携わる人材を日本に受入れ、日本の産業財産権制度の普及のための研修を行いました。

### 日アセアン経済産業協力委員会事務局

1998年11月の日アセアン経済産業協力委員会(AMEICC)本会合の合意に基づき、HIDAはAMEICC本会合や高級事務レベル会合の開催に必要な関係国との連絡調整、会議の運営、原案の作成や、AMEICC各種作業部会の活動に必要な事務、および調査研究などを、アセアン事務局と合同で行いました。