

第4回「今後の海外産業人材育成の在り方勉強会」 議事概要

○日時：2021年1月21日（木）13:00～14:35

○場所：経済産業会議室、オンライン会議（Skype for Business）

○出席者（敬称略）

・勉強会メンバー

- 大野 泉 政策研究大学院大学（GRIPS） 教授 （勉強会座長）
- 天野 眞也 株式会社FA プロダクツ代表取締役会長
- 鯉江 充治 株式会社デンソー デンソー工業学園長
- 澤井 克行 ダイキン工業株式会社 執行役員 東京支社長
- 鈴木 悟史 株式会社スタディスト 代表取締役社長
- 戸堂 康之 早稲田大学 政治経済学術院 経済学研究科 教授
- 山村 茂之 スズキ株式会社 スズキ塾長

・ゲストスピーカー

- 安永 裕幸 国際連合工業開発機関(UNIDO) 東京投資・技術移転促進事務所 所長

・経済産業省

- 飯田 陽一 貿易経済協力局長
- 岩永 正嗣 大臣官房審議官（貿易経済協力局担当）
- 渡邊 洋一 大臣官房審議官（貿易経済協力局・農林水産品輸出担当）

・オブザーバー参加

- AOTS（海外産業人材育成協会）
- JICA（国際協力機構）
- JTECS（日タイ経済協力協会）

○議事要旨

【開会】

【事務局説明】

（技術・人材協力課より事務局説明資料に沿って説明）

【安永 UNIDO 東京事務所長 プレゼンテーション】

【勉強会メンバーによる意見交換】

<SDGs>

- 当社の業務について、SDGsのうち、どれに該当し、どうする必要があるのか、という認識を、数年をかけ、海外拠点も含めグループ全体に浸透させることができたところ。現地の人材育成については、34か所の海外製造拠点にある程度の教育施設を設けており、新入社員等、SDGsに関する教育もグローバルに広げている。
- SDGsに関連し、新興国の製造業においてもロボットを積極的に導入すべきではないか。例えば、工場のエネルギーマネジメントシステムやロボットシステムの構築など、日本がモノ売り

ではなくコト売りとして新興国に広めていく。そのためにも、ロボット Sier の育成を、現地教育機関とも連携して進めていくことが重要だろう。新興国での、危険作業や重労働などの課題解決にもつながる。

- SDGs に関する枠組みは既に出来ており、日本が新たに作るものではなく、既存の枠組みをどう応用していくかということではないか。途上国への貢献という観点で活用出来る仕組みがあるとすると、EPA や FTA などの中にうまく SDGs を組み込んでいくということではないか。そうした中で、日本ならではの強みが出てくるだろう。例えば、インフラについても、SDGs を考慮した環境に優しい製品を開発し、その運用を担う人材をセットで育成していくのが良いのではないか。
- SDGs 達成を促進する仕組みとして、強制力や主導する主体は様々だが、社会・環境面等のコンプライアンス基準が増え、評価・認証制度が乱立してきている。欧州のルールでは、コンプライアンス等の基準をある程度守って認証を受けなければ、企業は市場に参入できなくなる可能性があるが、一方で品質ももちろん重要である。日本は、両方のバランスが必要という観点で日本としては進めていくことが必要ではないか。日本が持っている技術等の強みをグローバル基準にしていく、という観点があってもいいのではないか。
- ESG 投資に関する評価機関は複数あるが、それぞれで評価軸が異なっており、全ての評価軸に合わせようとする、まるで ESG のために事業や企業が存在するような話になってしまう。統一的なグローバルなルール形成が必要ではないか。ルールに従うだけでなく、これからは新たなビジネスを創出し、それらを持続可能にしていくルール整備が必要だろう。今の ESG ルールは日本があまり主導できておらず、日本の強みを評価軸にできていないのではないか。
- (ESG ルールに対しても、) UNIDO 等国際機関と連携しながら、日本からメッセージを発信していくことが必要ではないか。またアジアの観点を反映するという意味では、産業・ビジネスに基づいた研究をしている ERIA のネットワーク活用などもあるだろう。
- 企業の製品・サービスを、個々の SDGs のゴールに関係づけるだけではなく、サプライチェーン全体にわたる活動・取組がどのように SDGs に関わっているのか、また、どのコンプライアンス基準に留意する必要があるかなど、一企業を超えて、全てのサプライヤーを含む視点で考えていく必要があるのではないか。
- 海外事業の拡大に伴い、全ての拠点に日本人を派遣し、日本式を教えることは難しく、現地人材による育成が重要になっている。工場新設に合わせて、(労働者のための) 学校・病院等の社会インフラについても考えるということは日本ならではの強みではないか。例えば、新興国の主要産業である農業について、日本の技術(自動化、省力化)をどう活かすかということも含めて、その国と一緒に考えていかなければ、その地域に根付くことはできないだろう。
- ロボット、IoT 化を進めるというタイ政府の方針の下、バンコク東部において、特に Tier 2 以降の企業の人材育成に取り組んでいる。製造業は中間所得層を育成するという大きな役割

を持っている。タイは経済・所得格差が広がっており、Tier 2以降を育成し、中間層を広げていくという観点も重要ではないか。

- これまでアジア中心に事業展開してきたが、今後はアフリカにおける人材育成にも事業拡大をしたい。今後、アジア含め途上国の工業化が進み、耕作地面積が縮小していくと、拡大する世界人口を支えるため、食料問題は非常に重要になるだろう。これからは日本の技術を活用し、世界の食糧問題など、国・地域と同時に地球規模の課題解決に役立てていくという考え方が必要だろう。アフリカ諸国でも先進国の経験してきた段階的発展プロセスとは異なる産業発展モデル（リープフロッグ）が出現した。うまく技術を活用したイノベーションにより、かつて先進国が経験してきたエネルギー多消費型の工業発展を飛び越えて、先進的な高付加価値・高生産性農業経営が実現する可能性が出てきた。ここに日本の技術等が貢献出来る余地は十分にあり、技術、資本及び資源を政策的にコーディネート出来る人材育成とセットで考えていくことが、三位一体の解決の手立てではないか。また、中小企業にとって現地人材育成はコストがかかり投資効率が低いというご意見があったが、例えば途上国の大学等教育機関での寄附講座開設など、海外の現地教育機関と連携しながら企業の即戦力となる人材の育成と確保の取り組みを中小企業の方々含め公的に助成する制度も用意されている点をご紹介したい。
- 国際協力のフィールドにおいて、民間企業の活動を含めどのようにインパクトを評価していくのか、民間企業とどのように Win-Win な関係を作っていくかは重要な観点と理解。JICA では、現地経営層向けの教育を行ってきた。この延長線上で、日本企業と現地企業とのリンケージ形成を促進するとともに、スタートアップ企業も含めたコミュニティ作りが重要になっていくと認識。また、当団体では途上国政府の政策づくりを支援する関係から、現地の企業のイノベティブな取り組みを助成する政策の立案支援も念頭に取組んでいくことが重要と理解。特に DX の動きを踏まえ、IT 技術をいかにビジネスにつなげるかなどは重要な観点だろう。

<グリーン>

- グローバル企業の CO₂ 排出量のカウント方法は重要な論点。国家だけでなく、CO₂ 削減を宣言している企業や研究・教育機関、都市・州などが広く参加出来る枠組みとして、“Climate Ambition Alliance : Net Zero 2050” がある。CO₂ 排出量のカウント方法は今後、各国政府での協議が必要だが、企業の取組が尊重されるというのも事実。産業界として、経済性も十分に反映した形でのルールづくりを提案することは重要。
- 個社の取組として、2035 年までにカーボンニュートラルをグローバルに実現すると宣言。実現に向け、省エネ・再生可能エネルギーの利用拡大、製品設計やものづくりのやり方、エネルギー消費など、多様な部門で考えなければならない。例えば、タイ等の海外拠点でも、早速、次年度の具体的な取り組みを考えるよう指示があったと聞いている。こういった取組がグローバルに共有され広がり、さらに、その先の仕入れ先等に浸透してゆく流れもあるのではないか。

- カーボンニュートラル実現に向け、作っていくもの、プロセスも変わっていくと思われる。その変化に伴い、求める人材の在り方、育成の仕方 auch 変わっていくのではないかな。
- 日本に強みのある、水素や電力といった分野において、日本の技術を活かしながらグリーン化を進めていくことが重要ではないかな。

<その他>

- 海外現地拠点を支える現地人材は安価かつ容易に調達できるとの認識があるためか、企業の現地担当者によっては、現地人材の育成に対する投資について十分に考えていない場合がある。人材育成にはお金がかかる。大企業は対応が出来るかもしれないが、中小企業はどうするのか。
- アジア、特にタイは、優秀な人材は給料の高い会社へ転職していく。賃金を上げないと当社に残ってもらえない。当社の現地エンジニアの賃金は安価ではない。また、ワーカーについても、ものづくりの現地リーダー層に対しては、日本での研修実施のほか、インセンティブを付けた賃金体系を採用している。日本流を押しつける形でグローバルな事業を進めることは難しい。現地リーダーが現地ならではの常識などに基づいてリードしていくことが重要になってきており、現地人材育成のインセンティブが必要ではないかな。
- 人件費上昇は仕方ないと考えている。持続的に利益を得られるよう、製品価格に反映するなどの経営を進めている。その観点からも、アジア現地等でのルール作り、規制作りに携われる人材が重要ではないかな。産官学で連携し、取組を進めるべきだろう。
- 今後の人材育成を考えたとき、Know（理論、テクノロジー、スキルを教える）だけではなく、How の部分（それをどの様に実益に結び付けるかの”知恵”を教える）や、その学びがなぜ価値があるか、モチベーションにつながるどころまで教えないと人材育成のゴールにつながらないのではないかな。トータルでの育成が必要だろう。
- これまで現地から日本に来てもらい、研修することを前提としていたが、コロナなども踏まえ、いかに現地でしっかりと教育出来るかという観点に移ってきた。そのためには、遠隔地から現地指導者を教え込めるようなシステムを構築していくことが必要となる。現在も、オンライン指導を行っているが賛否両論ある。それらを整理しながら、よりよいものにしていく必要があるだろう。
- これまでの技術支援について、ものづくり中心だったが、ことづくりが重要になってきている。また、デジタル化が進み、アジアで多くのスタートアップの活動が進んでいる流れや、SDGs の観点など、多くの変化がある中で、これまでの人材協力策を見直す段階に来ているだろう。引き続き、メンバーの皆様からご助言等頂きたい。

(以上)