

行政刷新会議ワーキンググループ
「事業仕分け」 W G - B

日 時：平成 22 年 5 月 25 日（火）15：45～16：45

項目番号：B - 50

項 目 名：国際技能開発計画実施事業

法 人 名：（財）日本 I L O 協会

内閣府 行政刷新会議事務局

○出席者

進行役：熊谷進行役

評価者：尾立参議院議員、亀井参議院議員、市川評価者、伊永評価者、永久評価者、
福嶋評価者、前田評価者、水上評価者、南評価者

説明者：厚生労働省 村木大臣官房総括審議官（国際担当）、小野職業能力開発局長、
福澤職業能力開発局外国人研修推進室長

（財）日本ILO協会 中村会長、菅間常務理事・事務局長

改革推進部局：内閣府公益法人行政担当室 新井参事官

○熊谷進行役 ただいまから再開をいたしまして、日本ILO協会が行っている「国際技能開発計画実施事業」について、仕分けの作業に入らせていただきます。それでは、御説明をよろしくお願いいたします。

○説明者（厚生労働省） それでは、よろしくお願いいたします。まず、86ページに従いまして、法人の概要について、ごく簡単に説明をさせていただきます。

設立目的及び事業・事務でございます。設立目的は、国際労働機関（ILO）の各種活動への協力、それから広く国内におけるILO精神の普及、これは主に政府、労働組合、使用者団体の3者構成で労働行政を進めていくということでございます。及び国際協力活動の推進という目的でございます。

事務・事業が3つございますが、1つ目「ILO活動協力事業」は、いわば自前の事業でございます。

2番目が「国際技術協力事業」のうちの1つ目、国際技能開発計画、これが本日、御議論をいただくものでございます。2つ目のASEAN+3、各国の安全衛生担当官を対象とする事業、これは20年度までの事業でございまして、21年度は実施しておりません。

3番目の「国際交流事業、労使関係政策向上セミナー実施」はJICAから委託を受けて、途上国の労使関係行政官を対象に研修を実施しているものでございます。

組織でございます。役員15人うち常勤が2名、官庁OBはそのうちの1名でございます。

役員報酬はそこを書いてございますように、役員OB全体4人で670万円でございます。

それから経理等はその下に書いてあるとおりでございます。

役員報酬全体で1,160万円でそのうちの官庁OB分が4人分で670万円ということでございます。官庁OB分には役員の数15（4）の（4）のところの謝金等が入っております。

続いて、事業の説明でございます。

○説明者（厚生労働省） 82ページをごらんいただきたいと思います。国際技能開発計画の事業についてでございます。

まず、目的のところがございますように、本事業は国際協力の一環といたしまして、開

発途上国における生産現場での将来の指導者層を招聘して、日本の生産現場を活用した技能などの移転を行うことによって、その国の人づくりに貢献しようという目的でございます。

対象者でございますが、その下にありますように、開発途上国の民間企業におきまして、熟練技能労働者の方々のうち、現地の政府機関、あるいは労働組合、または業界団体等の方で、将来その国の民間企業の実業現場におきまして指導的立場になり得る方ということで推薦をいただいた方を対象に、我が国に研修生として受け入れているというものでございます。

実際の手段、手法のところでございますけれども、入国後、まず3か月間、日本語研修のほか、我が国の生活習慣ですとか労使慣行、あるいは安全衛生に関する教育を座学という形で実施をいたしました後、原則として約6か月間、民間企業の実業現場に入らせていただいて、ものづくりの技能、品質管理、生産工程管理、労務管理などの職場実習訓練を行って技能の付与をするという事業でございます。

予算につきましては、平成22年度7,559万円となっております。平成19年度あたりから見ていただきますと、年々、研修コストを削減して、予算額は7,500万円程度になっております。

中身でございますが、一番下に補足事項と書いてございますけれども、基本的にはこの財団法人日本ILO協会に対しまして、国として補助金、これは補助率が「1/2（一定の場合は1/3）」と書いておりますのは、低開発国以外の開発途上国からの資本関係があります企業からの受入れにつきましては、補助率は3分の1ということで、残りは企業に負担いただいているというものでございます。

活動実績でございますけれども、83ページ上から4段目あたりを見ていただきますと、大体10か国程度から毎年最近では受け入れていまして、大体100名前後、21年度では88名となっております。

1つ飛んでいただいて成果実績というのが、その下にございます。この研修を受けて帰国後昇進をされた方の割合、大体近年ですと、7～8割ぐらいというような状況になっております。

85ページ、横紙の方になります。見ていただきたいと思います。今後の改革案についてということで、お示しさせていただきたいと思います。

まず、実施方法の見直しということで、研修対象、これは日本での受入れ企業と資本関係、取引関係のない送出し企業へできるだけシフトしていこう、あるいは低開発途上国からの受入れを多くしていこうということで、先ほど御説明しましたけれども、資本関係とか取引関係のない企業を、あるいは低開発途上国からの補助率は2分の1ということにしておりますけれども、資本関係とか取引関係のある企業からの受入れにつきましては、先ほど御説明しましたように、22年度に従来の2分の1から3分の1に補助率を削減しました。更に、来年度につきましては、これを4分の1、つまり逆に言えば4分の3を企業に

負担いただくという形で国費の投入を抑えていくという改革をしたいと思っております。

その結果として、次の真ん中の欄、「事業経費の見直し」でございますけれども、21年度と比べて22年度は、約3割の国費の削減でございますけれども、更に補助率の削減とそれから補助の内容として、渡航費・非常勤職員手当への補助を廃止いたしまして、23年度では16.7%更に削減する方向で考えたいと思っております。

「その他の見直し」といたしまして、研修計画の審査とか終了時の評価は現在もやっておりますけれども、そういう体制を更に強化をして、より、実効のある研修事業にしていきたいと思っております。

以上でございます。

○熊谷進行役 会場の温度が、27度弱ぐらいになっていて、大分暑くなっています。冷房はこれ以上きかないので、上着は取っていただいて結構です。

それでは、改革推進部局のお考えを示させていただきます。

○改革推進部局 論点シート 88ページになります。

まず、本事業の関係で申しますと、年間100人前後の研修生ということで、日本的な労使関係等を習得させるということでございますが、開発途上国への技能等の移転という観点からどれぐらいの意味があるのかということ、効果の把握ということで、先ほど成果実績、帰国後の昇進の割合というお話がありましたが、それでよいのかというようなところでございます。

特に、本研修の実際の受講者を見ますと、89ページの表でございますが、日系企業と資本的な関係がある。つまり海外子会社、合弁会社、ここまでで見ましても、平成20年度であると90%以上、21年度も70%程度ということで、日系企業の関係者が非常に多い。うがって言えば、日系企業の研修費用の一部補助と見られないということもないという状態なのではないかと思えます。

そんな中で先ほどいろいろ改革をされるというお話でございましたが、本事業を更に継続する必要があるのか。継続するにしても、対象者を厳選する必要がないのかといった点について、御議論をいただければと思います。

○熊谷進行役 それでは、取りまとめの亀井議員から主な論点をお示しいただきます。

○亀井参議院議員 ただいまの改革推進部局からの説明と重複いたしますけれども、開発途上国への技能移転自体は必要であると思えます。

けれども、100人程度の規模で行う事業の効果、それから今、指摘がありましたように、日系企業の従業員が数多く来日しているということで、企業の研修の補助を実質していることになるのではないかとといった視点から、御議論をよろしく願いいたします。

○熊谷進行役 それではお願いいたします。福嶋さん。

○福嶋評価者 まず、基本的なことなんですけれど、ILO協会がやられていて、ILOの条約を日本は全部批准しているわけではなくて、ちょっと認識が違っていったら教えてほしいと思うんですが、時間外勤務などに関する条約の部分はまだ批准されていないし、

法制化も進んでいないわけですよ。そういうことに対してかなり批判も受けているんだろうと思うんです。

そういうときに、日本型の労使慣行を研修するというのを、ILO協会がやりますというのは、何か少し違和感を持つんですが、その辺はどういうふうに整理をされているのでしょうか。

○説明者（厚生労働省） 若干事業から外れますが、今のそもそも論にお答えしてよろしいでしょうか。

日本はILO条約を大体4分の1ぐらい批准をしております。アメリカよりはかなり多いですけども、ヨーロッパよりはかなり少ない。その中で御指摘のように、労働時間関係の条約というのは、実は批准をしております。

ただ、例えば、労働時間関係の条約ですと、第1号条約が週48時間とかあるいは週40時間、日本の場合、労働基準法で今は40時間になっておりますので、そういう基本的なところは、ILO条約の水準をクリアしているというふうに考えております。先進国の中でも見劣りをしない。まして、世界の中ではかなり高水準だと思っております。

ただ、もう一言だけつけ加えますと、日本の場合、条約の批准について大変に厳密主義を採っています。条約の条項一つずつをきちんと見て、それがすべて日本に適合可能であるとして初めて条約を批准するという形をとっていますので、その点で例えばヨーロッパ諸国に比べると、批准の数が少ない、あるいは全体的な水準としては、到達をしていますが、なお細かい条項で批准ができないものがあるというふうに考えています。

○福嶋評価者 話を拡大するつもりはないんですが、もう切りがなくなりますので、だから時間外労働についての批准はしていないわけですよ。法制化も進んでいないわけなんですけれど、そのときにこのシートで読むと、発展途上国の民間企業のテクニシャン、労働者の方を招いているいろいろな教育をするということになっているんですが、その中に日本の労使慣行について教育をするということになっているわけですが、時間外労働をどうするのかみたいなことも、労使慣行のかなり大きな部分だと思うんですが、そのあたりは、一体どんな教育をされるということなのかな。その辺の疑問なんです。

○説明者（厚生労働省） 時間外労働につきましても、先ほど申し上げましたように、基本的な水準は満たしております。

それからもう一つ、この研修自体が労使関係について、例えば時間外労働をどういうふうにするかということ研修するのではなくて、あくまでも技能の研修であります。

○福嶋評価者 労使慣行と書いてあるから。

○説明者（厚生労働省） ここに日本的な労使関係等を習得させることと書いてあるのは、若干ミスリーディングだと思います。

○熊谷進行役 会長、お願いします。

○説明者（日本ILO協会） 皆さんのお笑いを誘ったようではありますが、私どもは労使関係を教えると言ったことはないんです。仕事の仕方、したがって労働の仕方を教

えますということは言うておりますが、労使関係を教えると、面と向かって言ったことはないのですが、何か印刷違いではございませんか。

○熊谷進行役 82 ページの「事業/制度概要」の「事業/制度内容」という欄をごらんください。「日本語研修の他、我が国の生活習慣、労使慣行や安全衛生に関する教育（座学）を実施する」と書いています。技術なんてことは、一言も書いていません。

○説明者（日本 I L O 協会） 私どもがここで「生活慣習、労使慣行」といっているのは、例えば 3 S 運動とか 5 S 運動、あるいは Q C サークルの運動とか、仕事のやり方全体について、現場で単に技術だけ、機能だけを教えるのではなく、日本的な仕事の仕方を教えているという意味で、労使慣行と言うておりまして、労使関係、いわゆる労働組合と使用者の関係はこうであるということを研修生に教えようということではございません。

したがって何か誤解をお招きしたとしたら、私は謝ります。ここではっきりしているのは、労使関係を教えるということはやっております。そういう労使慣行があるということは、教えます。

○福嶋評価者 完全にクリアになったわけではないんですが、この話を引きずってもしょうがないので、ここで終わります。でも I L O 協会なんだから、そういう部分もあるんだろうなというふうに受け取っても、当たり前な受け取り方だと思います。

○南評価者 行革部局からの説明にあったとおり、何ゆえに日系企業から過半数の、合弁会社を含めてですけれども、研修生に対してこれほどの負担をするのかということになるんです。

企業にとってみれば、将来自分の海外子会社ないしは合弁会社で働く人たちを、これだけ安く日本に來させて研修できれば、こんなにいい話はなくて、これが建前上の日本のさまざまな文化を教え、技術を教え、労使慣行を教え、それで 1 つの技術交流ということになるかという、これは全く違って、基本的には企業研修のお手伝いをしているだけではないか。

しかも、3 か月にわたる日本語研修、びっしり 3 か月、ということは現地の従業員にとっての日本語教育の一番苦勞をする部分を、全部ここでお引き受けになる。しかもその割合は、だんだんと補助率を下げているらしいんですけども、それにしても相当の額を補助しているし、特に 3 か月間は浜松にあるそちらの国際技能協力センターで、全部面倒を見てしまう。こんなに企業にとってうれしい話はないので、これは全額企業負担でも全く問題はない。

むしろそういったことで來ないような企業であれば、來ない方がいいというレベルであって、これを公費も含めて O D A の予算を使うわけですが、全くわかりません。何ゆえに税金を使うのか。その辺を説明していただけますか。

結局、帰っていくのは日系企業が大半という意味です、全部ではないですけども、そこに対する説明というのは、どういうふうにするのでしょうか。

○説明者（厚生労働省） 御説明させていただきます。

まず、国際技能開発計画の目的でございますけれども、これは政労使3者の協力による国際協力として送出し国側では政労使、政府関係団体、労働関係団体、使用者団体が推薦となりまして、送出し国の発展にとって有為な人材を推薦していただき、日本側では3者構成の日本ILO協会が受入れ団体となって研修生として受け入れ、開発途上国の人づくりに寄与しているものでございます。

開発途上国が工業化していく過程においては、外資の導入によることが一般的でございます。特にアジア諸国においては、日本からの投資に期待しているところが多いというわけでございます。

進出企業においては、生産現場で中核となる職場リーダーや高度な技能を有する現地国の熟練労働者の確保が難しい状況にあります。

日系企業の発展が、現地国の産業の発展や雇用の拡大に寄与する、貢献するものでございますし、国際技能開発計画の結果的に日系企業の支援となっているとしても、開発途上国における人づくりという国際協力の目的は、十分に果たしていると考えております。

また、ODA大綱におきましても、ODA政府開発援助の実施体制として、経済団体、労働団体との連携とその知見の活用、民間企業の技術や知見の活用が述べられておりまして、この研修スキームというのは、ODA大綱の目的、実施体制にも沿ったものになっているものと思います。しかしながら、

○南評価者 作文としてはいいんですけど、済みません。ちょっと説明が長いので。

私が聞いたのは、何ゆえに企業が日系あるいは関連企業が中心になっているのに、企業の負担で全額をやることができずかということをお聞きしました。更に数字で言うと、89ページを見ていただくと、無関係で受け入れた方の割合が増えると、結果的に受入れの人数が減る。つまり、企業の関係者のときはそれなりの人数が確保できるけれども、というところじゃないですか。総人数としては、企業の関係者を減らしたことによって、総数そのものが20名も減っていますね。

というようなことは、要するに企業にとってこれは魅力的だというプログラムであって、本当に途上国の方が政官労として必要であれば、無関係なところをどんどん送ってきてもいいじゃないか。これだけの枠があるんですから。関係の企業というところをちょっと抑えて負担を増やしたとたんに、20人も減ってしまった。こういう事実はどう見るのかというと、私自身が、今、言ったいろんな意味でさまざまな説明を聞いているのが、どうもそれは作文にしかすぎない。実態から見ると、やはり日系企業に対する支援というところがありますし、その支援の金額を増やしてしまったら、結果的には減ってしまったじゃないかというようなことになりかねないということで、質問をしたわけです。

○説明者（厚生労働省） 今のところの人数が減っているではないかというお話でございますけれども、これは予算総額が減っている。補助対象補助額が減っているという予算の関係、要するに前年度から3割減になっておりますので、こういう人数ということになっております。

○熊谷進行役 その説明をされるのだったら、希望とか実際に申請があったのは、何人だったけど、予算の関係でこの人数になったというふうに説明していただけますか。厚労省としてはわからない。

○説明者（日本ILO協会） ILO協会の者でございますけれども、大体2.5倍程度の申込者ございました。

○南評価者 年度ごとにはどうですか。

○説明者（日本ILO協会） 大体同じような傾向でございます。

○熊谷進行役 同じような傾向だと、21年度は、同じ倍率だと人数も減っちゃっているという理解になっちゃうので、人数的には変わらない。119人だから2.5倍だと250人とか300人とか、いつもそういうオーダーがあるというふうに言ってもらった方が、理解がしやすい。

○南評価者 予算が減っても、企業の負担分を増やしているわけですから、無関係な方の受入れを増やしても構わないと思うんです。その辺の受入れの倍率をもう少し詳しくお願いできますか。

○説明者（日本ILO協会） 今、実数を調べますので。

○説明者（厚生労働省） 平成21年度におきましては、結果的に予算の関係で減っております。ただ、21年度は資料を見ていただきますと、89ページですけれども、21年度におきましては、全く資本関係とか取引関係のないところ、これを2割まで上げてございます。

○熊谷進行役 それは先ほど南さんが指摘をしたことで、理解をしているんです。

○南評価者 企業は負担を嫌ってぐっと減らしたでしょう。

○熊谷進行役 かわりに言いますね。

企業が負担を増やしている分、もっと無関係が増えてもいいのではないかというふうに指摘をされたわけです。だから、全体の申し込みがどうなのかということも含めて説明をいただかないと、全体のトレンドが見えませんかと申し上げたんです。今の説明では、その理解が進むとはとても思えません。

○尾立参議院議員 ちょっと論点を変えさせていただきたいんですけれども、ここでもやはり省庁縦割りの弊害が出ているなと思っています。同じODAの予算を使って、皆さん方は厚生労働省の関連の公益法人、ILO協会が、海外のテクニシャンと呼ばれる方を受け入れて、日本語教育並びに生産現場での訓練をされている。

一方、経済産業省の方では御案内のとおり、AOTSという海外技術者研修協会というのがあって、こちらもODA予算を使って海外から受け入れて、研修をされている。基本的には日本語教育と生産現場等での訓練です。

皆さん方はヒアリングのときには、対象が違うんだと。現場のテクニシャンと呼ばれる方で、AOTSでやっているのはもう少しレベルの高い管理者というふうに説明を聞いたんですけれども、AOTSの方のトレーニングメニューを見ますと、上級技術者というところまでは書いてあるんです。テクニシャンと上級技術者はどう違うのか。微妙な話なん

ですね。本来ならば、こういうものは一つのメニューでやって、皆さん、少ない予算の中で頑張っていらっしゃるといならば、効果的に一本にして、日本国としてODAとしてやるのが、私は筋だと思んですが、そのことに関して、責任を持っていらっしゃる会長さんは、どのようにお考えですか。

○説明者（日本ILO協会） 技能者と技術者との間は、連綿として続いていると思いますが、概念的に技能者の場合には、肌で体で技を覚える。それはお笑い事ではないので、製造業の方はわかりいただけと思いますが、一方、技術者の方は頭で覚えると。

○尾立参議院議員 それを一体でやればいいんじゃないんですかということ、私は申し上げている。

○市川評価者 よろしいですか。せっかくですから、この海外技術者協会が、日本国内で研修を受ける方についての説明を、ホームページでしておられるのでちょっと読み上げます。受入れ研修は、開発途上国の技術者や管理者を我が国に招聘して行う研修です。民間企業等の生産現場の中で研修を受け技術を習得させる技術者研修と、参加者がAOTSの研修センターに合宿し、20～30名程度の集団で受講する管理者研修がありますということになっていて、要は技術者研修というのは、生産現場に行って生産を学ぶという仕立てになっているんです。

それ以外に、管理者研修というのがあって、管理部門を学ぶということになっている。

多分尾立先生も言っておられたのは、限られた予算の中でいかに効率的に物事を行うかというときに、多少の違いはあるにしても、お金はODAで一体化なわけですから、管理コスト等も含めて考えれば、一元化する中で、少し仕組みを設けるとか、そういった工夫をされないのですかということをお聞きしたんですが、いかがですか。

○説明者（日本ILO協会） この言葉を使うと誤解されますけれども、ブルーカラーという労働群がいますね。これが非常に多数なんです。この方々は、体で仕事を覚えているわけですね。一方、技術者は、これは頭脳で考えてそれを現場に適用していくんです。お笑いかもしれませんが、ここで一回御批判の的になった職業訓練大学校、この初代の校長さんが言ったんです。

極端なことを言うと、そういうと誤解を招きますが、たとえ学校の成績が悪くとも、現場では生きるんだよと、そこに働く人の喜びと誇りがあるんだ、と言って励ました。アプローチが、軽蔑するわけではありませんが、そういう人に技能を教えようというのと、大学を出て、専門のところを出て、技術を覚えてそれを適用しようとする人は、おのずと違うのでは？

○市川評価者 でも、応募者を集めるときには、日本企業等を通じて人を集めておられるわけですね。そうですね。多分どちらも同じ仕立てになっているんです。ですから、完全に一体化することはできないとしても、少なくとも管理部門を一体化した上で、その中でおっしゃるように技能者、テクニシャンという方と技術者がよしんば違おうとしたとしても、その仕組みの中で一体化して、同じODAから出ているお金ですからやれば、むしろ

コストを削減することによって、逆にお呼びして来ていただく方の数を増やせるということにもなるのではないのでしょうかということです。

○説明者（日本ILO協会） 大きな館の中に分岐を設けて、それでやれというやり方は確かにないわけではないと思います。

しかし、私が言いたいのは、精神的アプローチが違う。働く多くの方々に喜びと励みを与えようというのは、それなりの温かいアプローチがあつていいのではないのでしょうかということも、お解りいただきたいと思います。

○市川評価者 ではOATSは温かいアプローチはしていないと。

○説明者（日本ILO協会） これはだから頭を使って、その知識を。

○市川評価者 頭を使ったアプローチには心を使った対応はしていないということを判断しておられるのですか。

○説明者（日本ILO協会） そんなことは言っていない。極端なことを言っているのではなくて、わかりやすく説明するとそういうことで、その違いをベースにして人間を扱った方がよろしいのではないのですかということ。

○市川評価者 人間を扱うんですか。今のILO協会の会長の発言が、人間を扱うそうです。

○熊谷進行役 ILO協会さんがやられようとしていることとしての理解をする部分と、国の施策として省で分け、更に実施主体を分けてやっているということとは意味が違うと思うので、これは厚労省の方で答えを。

○説明者（厚生労働省） それでは私の方からお答えしますけれども、基本的に対象が違いますと、AOTSさんの方は生産管理技術とかマネジメントを教えるということです。

こちらの方は具体的に言いますと、組立て、例えば自動車部品とかそういう業種が多いんですけれども、組立技能から始まって、塗装技能、そういう本当に現場に密着した技能者のレベルのプログラムを教える。そうすると、おのずからカリキュラムが基本的に違いますので、一体的にやるのがはたして合理的なのかと思います。

我々としては、ILO協会は3者構成になっていますので、ILO協会を通じた事業として、現地の政労使の推薦を受けた形でやっていくのが合理的だと思っています。今の御議論の視点は、ないことはないと思いますけれども、現行の方が合理的だと思っています。

○伊永評価者 技術の視点からかぶせて伺いますが、確かにテクニシャンと技術者というのは、我々技術屋からすれば、視点が違うというのは、理解できなくはないのですが、今回のケースは、そのテクニシャンに対して、実際の工場では6か月程度しか研修しないということであれば、とても体で覚えるということには届かない。

その視点で一番心配しますのは、それで国に帰って昇進させてしまっただけの実力を本当につけているのか。これは一つ間違えますと、日本に行って何をしてきたのだということになりかねない。言葉も3か月程度では非常に未熟ですし、それで6か月一緒に生産現場にいたからといって、本当に体で覚えることは、私は不可能だと思っています。いかが

でしょうか。

○説明者（日本ILO協会） 説明が飛び飛びでありますから、誤解を招いているかと思えます。ここで私どもがやっているのは、技能者それ自体を訓練するのではなくて、それをやったらエンドレスの数をやらなくてはなりません。技能者を育てる指導者を訓練しているんです。

ですから、その指導者に仕事の仕方を覚えさせようと。技能とともにです。技能それ自体は、ある程度をもうできている人が来ているんです。その上で、仕事の仕方、3SであるとかQCとかゼロ災とかそういうような日本独特の仕事の仕方を教えて帰そうと。帰った人が、

○伊永評価者 テクニシャンというよりも、むしろマネジメントの話じゃないのですか。

○説明者（日本ILO協会） 現場のマネジメントであることは確かです。それはそうです。

○亀井参議院議員 この事業の実態について、私は疑問があります。今、事前にいただいた資料、平成20年度の事業報告書、日本ILO協会さんのを拝見しておりました。

そこに第103期6か月監査、平成20年6月からの日程、104期は平成20年9月から、105期は21年2月からという間隔で事業が行われているんですけれども、研修生の対象企業が非常にダブっているんです。企業名は申しませんが、3回連続同じ企業もありますし、同じ国から2回連続というケースが多々見られます。

こうした企業がなぜ選ばれるのかということを見ていきましたら、会員企業に名前がありました。個人会員は年会費1万円、団体会員は年会費5万円です。ですので、私から見ると、年会費5万円を払っている企業が、優先してこの研修に参加できていないかという印象を持ちますけれども、どの程度、企業を選定する上で会員であることが優遇されるのか。その透明性はどのようになっているのでしょうか。

過去に百何回まで行って、対象とした国、受入れを行った国の総数を教えてください。

○熊谷進行役 研修生の選考はILO協会でもよかったですね。では、お願いします。

○説明者（日本ILO協会） 最初の受入れ企業と会員との関係でございますが、制度的には結びつけておりません。

ただ、この「橋計画」を利用される会員の方には、是非ILO協会の会員にもなってくださいということで、御協力をいただいているのは実情でございます。

したがって、私どもは非会員だからといって、決してだめというようなことは申ししておりませんし、非会員でも日本で研修生を受け入れてくださるということであれば、職種によってはその企業にお願いせざるを得なくなりますので、会員資格とは全く結びつけて考えておりません。

同じ企業が何度か重なって選ばれているのではないかというのは、これは研修の希望職種とそれから受け入れる企業の方で、やはり受け入れる余地があるというんでしょうか。そういう状態でないといけないものですから、その両方を合わせまして決定をしているわ

けです。ですから、時によっては同じ企業が重なることもありますし、あるいは企業によって、5年ぶりに受け入れてもらったとか、そういうこともあり得るようになっております。

○熊谷進行役 で、何か国ですか。

○説明者（厚生労働省） 昭和47年からスタートしまして、37か国から受け入れております。

○亀井参議院議員 百何回行っていますか。今ずっと最近の見せていただいて103とか4とか5という数字だったので、過去何回の事業で。

○説明者（日本ILO協会） 今、110回までの受入れをしております。これまで受け入れた研修生の総数が、5,577名でございます。

○亀井参議院議員 国の数が37ですか。

○市川評価者 大分構造がわかってきたんですけど、受入れ企業の職種がない限り受け入れられないとすると、自分が研修を、例えばある国、Xでもいいです。X国から研修生を呼びたいときに、自分の方で研修を受け入れられますよということにすれば、その職種を限定すれば、事実上企業は、自分の企業の研修の方を海外からこの制度を使って呼べることになりますね。仕組みとしては。

○説明者（日本ILO協会） はい。結果としてそういうケースもあろうかと存じます。そういう可能性は、十分あり得ます。おっしゃるとおりです。

○市川評価者 もう一つは補助金を支払って研修生を呼ばれている。研修生に対して補助をしておられる。

○説明者（日本ILO協会） その考え方といたしましては、国内で研修する費用を、

○市川評価者 わかりました。費用を負担しておられる。

○説明者（日本ILO協会） 費用を国と関係企業全体で負担しているという理念でやらさせていただきます。

○市川評価者 ただし、研修生を受け入れた企業に対して、今度はILO協会に加盟してほしいということを要請しておられる。で、会費を取っておられる。

これは厚生労働省の方にお伺いしたいのですが、この構図をごらんになって、この制度について、ODAの支出先として公正に運営されているというふうに、厚生労働省としてはお考えでしょうか。

○説明者（厚生労働省） 1つはあくまでも受け入れますのは、ILO協会が受入れ団体となって受け入れるものでございまして、そのILO協会に会員となっておられるところも十分活用しながら、職場実習訓練をやるということでございますので、受け入れる企業側にとっては、この制度、趣旨に御賛同をいただいて、協会にも入っていただくということになるわけでございます。

○市川評価者 でも受け入れる対象職種自体が、受入れ企業がないと受け入れられないということは、ILO協会が間に入っておられることは確かだと思っておりますけれども、ただ、

実際はILO協会から応分のコスト負担をしていただくために、そういう仕組みになっているわけで、私が企業経営者であれば、X国から研修を呼ぶときに、自分で呼ぶのであれば、全部自分でコスト負担をしなければなりませんけれども、ILO協会さんを通せば、その部分で2分の1もしくは3分の1の補助をしていただけるという仕組みになっているのであるとすれば、そういう形で当然呼びますよね。というのが第1と。

それから、2番目の質問は、会費についてどう思われますか。厚生労働省にお伺いしたいんです。

○説明者（厚生労働省） ODAとして適正かどうかということであれば、この対象層が先ほど冒頭に御説明しましたように、途上国において既に熟練労働者になっている方で、その後、技能者として指導的立場に立つ方に養成をしていく。これは現地の進出企業であろうが、全く資本関係のない企業であろうが、現地の人材育成に協力できると、国際協力の一環として行える事業として、国が補助をするということは、ODAの趣旨からいっても適正な事業だというふうに思っております。

そのときに企業にも一定の応分の負担をしていただくという部分は、多分必要だろうということ、国の補助とそれから御賛同いただける、これは賛助会員なり、協力企業と呼んでいますけれども、そこから一定の部分の割合を自己負担をいただく。その両方で相まって国際協力として機能するんだらうと、こういうことですので、全く問題はないと思っています。

○市川評価者 会費は。

○説明者（厚生労働省） それは会費は、ILO協会の事業に御賛同いただくということで、こちらは強制をしているわけではありませんので、企業の方で自主的に会員になっていただけるということであれば、何ら問題はないと思っております。

○熊谷進行役 今の回答は、にわかに納得しがたいです。今、一斉に手が挙がったのはその証拠だと思うんですが。

この補助金を使ってやっている事業が、まずILO協会の会員さんに既になっているという資源も利用しながらやっていただくということが、本当に補助金の使い方として適正なのかどうか。これを使ってやった事業の結果で、利用された企業さんが、ILO協会の会員になるということについて、問題ないということについて、本当にこれはいいんですか。補助金を使ってやっている事業の中で。

ILO協会の組織強化とか活動強化に、結果的にこの補助金が使われているといっても、おかしくないような仕組みになってしまいますよね、今の説明をまともに聞くと。違いますか。

○説明者（厚生労働省） この事業で自己負担でいただいているのは、実際に受け入れていただいた協力企業が応分の負担をしていただくものということですから、何か会員としてなったものがILO協会の組織の継続のために金を出しているとか、そういうことではありません。

○熊谷進行役 直接そうじゃなくても、結果として、この補助を使われてこのプログラムを利用した企業が会員になるということは、補助金を使ってILO協会の組織強化に、間接的に利用されているという受止め方をしても、いいんですか。

○説明者（厚生労働省） これは結局国際協力ですから、政労使の枠組みで受け入れている事業なんです。なぜILO協会に我々が補助をしているかというと、現地の政府機関、労働組合、業界団体から推薦を受けるといった形の枠組みの中で、人づくりに協力している事業だからです。ILO協会というのは、3者構成の、ILOというのがそういう機関ですから、その普及発展に努めるということも、一方の事業であります。

ですから、政労使の枠組みとして基盤が整っているILO協会に我々が補助しているということで、何ら問題はないというふうに申し上げているわけです。

○福嶋評価者 今、熊谷さんが言われたことが1点と市川さんは多分2つ言われたんですよね。

資本関係、取引関係があるところは、4分の1まで減らすということですよ。では、仮に、かなり大手の企業が海外の子会社や取引先から社員を研修で招いて、日本語を含めた研修をする。それに国が税金で4分の1補助しますという制度は、違法だと言っているわけではないです。適切だ。それから今の財政が非常に厳しい中で、優先する事業だというふうに考えられますか。それとこれとは立て付けは表向きは違います。だけど中身は同じだというふうに思うんですが、違いますか。

○説明者（厚生労働省） 今、アジアとか中南米も含めて、いろんな各国に協力をしていますけれども、そこで一体何が大きな人材の面でのニーズがあるかというと、やはりある程度基礎的な技能を持っている方、これを全部やろうとすれば、そこに国費を投入する必要は全くないと思います。ただ、この事業は、その中でも一定の熟練を持っていて、かつその国でまさにそういうテクニシャンの中でも、いわゆる職長クラスです。熟練労働者の中の指導者層を育てていく。

その数は、そういう層にターゲットを当てるから100人ぐらいの規模。この事業で日本で学んだ方が現地に帰って、そのほかの現地の従業員に対して研修を行うという流れになります。

○福嶋評価者 質問をしたのは違うんです。その事業は別にして、皆さんの事業は別にして、仮に企業が自分の取引先や海外の子会社から社員を呼んで研修をする。それに国が4分の1補助をするという制度は、本当に今のいろんな状況の中で、適切だというふうに考えられますかということが、最初の質問なんです。それと、これと本質的に違いますかというのが、2点目の質問です。まず1点目から答えていただいた方がわかりやすいのですが。

○説明者（厚生労働省） 最初の御質問は、広く一般の労働者まで含めて4分の1をやるべきかどうかという御質問だろうと思いましたので、こちらの方の国費を投入するのは、まさに指導者層というところにあてて、それについて7,500万円という国費を投入する意

味、必要性はあるだろうと、こういう御回答をしたということです。

○福嶋評価者 自分の企業が、子会社から呼んで研修をする。それに4分の1補助しますよという制度をやるとしたら、適切ですか。

○市川評価者 それも指導者を呼んでくる。指導者たり得る人を呼んでくる。

○説明者（厚生労働省） 指導者以外の、例えばもっとほかに1万人とか何とかという基礎的な労働者そのもの呼んでやるところまで、国が国費として投入する必要があるかということについては、その必要はないのではないかと。

ですから、この事業は、ターゲットをあくまでも非常に絞り込んでやっている。その人は、指導者ですから、現地に帰ると、今おっしゃった企業が独自にやってもいいんじゃないかという対象層を間接的に教えるという効果はあります。

○福嶋評価者 質問が伝わらないみたいだから、時間がないから、いいです。

○水上評価者 ページでいうと、85ページに研修対象の見直しと書いてあって、受入れ企業と資本関係取引関係のない送出し企業からの受入れへシフトと書いてありますね。つまり、私は最初、こういう企業が自分の関連会社とか海外子会社から従業員を呼んできて、それに4分の1補助するのは問題だと思っているから、そうじゃない方にシフトしますという話なのかなと思っていたんです。でも違うということですか。

○説明者（厚生労働省） この改革案は、基本的に21年度は2分の1、どちらも資本関係があろうがなかろうが2分の1ということだったんです。しかし、更に事業が進んでいけば、これを資本関係のある企業については、より応分の負担をしていただくということで、今年度からは3分の1の負担にした。更にシフトと書いてありますのは、そういう資本関係のない企業もより多く受け入れる事業にしていこうという改革を目指すために、資本関係のあるところは更に4分の1、逆に言えば企業に4分の3を負担していただくことにしたいという改革案だということです。

○水上評価者 数については資本関係がない方にシフトする必要はなくて、単に費用の負担割合だけ変えればいいという改革案を持っているということですか。

○説明者（厚生労働省） こういう負担割合にすると同時に、低開発途上国ですとか資本関係のない企業からの受入れも増やしていく。その両面をねらっているということであります。

○水上評価者 なぜ資本関係のないところにシフトしなければいけないのか。普通は資本関係のあるところとか、取引関係のあるところからの受入れだと問題だからシフトしますというのであればわかるわけです。一方で全然問題はないと。問題じゃないと言っているけれどもシフトしますと言っている。それはどういうことなんですか。

○説明者（厚生労働省） それはいろんな現地のニーズもありますし、多様なニーズがあるものに合わせて、研修というものを多様化して、結局国際協力ですから、現地のニーズがどのへんにあるかということを中心にきちんととらえていく。ですから資本関係のあるところも、別にこの補助をするのが問題だと我々は思っていませんけれども、更に無関係の企業

についても、そういうニーズがありますからです。資本関係があろうがなかろうが、そういう多様な人材を受け入れて国際協力としてやっていく。そこに意味があるからこの改革をするんだということで、全く矛盾はしていないと思っております。

○水上評価者 なるほど、改革案として、今後も継続していくに値する改革案がつくられているのかと、ちょっと最初思っていたのですが、そうじゃないんだなということがわかりましたので、わかりました。

○永久評価者 ここで参加されているような企業というのは、恐らく独自でこうした受入れの研修もやっていると同時に、出て行って研修をやっているはずなんですね。ですから、そういう全体の中で、これがどれだけの規模であって、どれだけの効果があるのかというのは、測定されているのかどうかというのが一つ。

それと同時に、83 ページに帰国後の昇進の割合とあります。今まで論点としては出てきませんでしたけれども、この帰国後の昇進の割合というのが、成果としてはかるものとして適切かどうかという問題もありますけれども、これが年々下がっていますね。ですから、これ自体が評価されなくなってきているという実態もあるというふうに見られますけれども、それについては、どう思うかということ。

更にアンケート調査でもかなり減ってきていますね。これに対して満足したかどうか。これも8割ぐらいあったのが6割、3分の2ぐらいまでに減ってきている。それ自体も評価されなくなってきているというそういう実態を、どう説明されますか。

最初の質問から答えていただきたいんです。さまざまな企業の取組みがありますけれども、それを比較した場合、これの位置付けはどの程度のものなんですかということ。

○説明者（厚生労働省） まず、こういう訓練のやり方として、おっしゃいましたように、現地に出て行って訓練をやるというやり方、それから日本に受け入れて訓練をやるやり方、両方あると思います。両方それはそれなりに効果があると思います。

この研修でねらっておりますのは、実際に、先ほどから縷々御説明申し上げておりますとおり、日本の企業の生産現場のものづくりの現場での強さ、どの辺にあるかを学んでいただく。それを体得していただくということでございます。

そのためにコミュニケーション力とか、小集団ボトムアップ活動、日本の企業の強さでそこをちゃんと身につけて、現場に戻って、生かしてもらおう。

○永久評価者 質問に答えていらっしゃらないような気がします。規模を比較した場合にどうですかというふうにお尋ねしたんです。

○説明者（厚生労働省） 規模というより内容が違うと思います。現地に出て行ってやる研修でねらうものと、日本に受け入れてやる研修と。

○永久評価者 呼ぶ方だけはどうでしょう。

○説明者（厚生労働省） 呼ぶ方については、申し上げましたように、呼んで実際に体得していただきまして、現地に帰った帰国後、どのようなことを実際にやっているのかということですが、例えば3S、5S活動でありますとか、コミュニケーション力、

日本の生産現場での強みであるコミュニケーション力とか。

○永久評価者 企業がどのくらいの数のこうした研修生といますか、こうした訓練をやる必要性のある方を呼んでいて、これと比較した場合、どのくらい違うんですかという、そういう質問が一番シンプルな質問なんですが、それにも全然お答えになっていないです。

○説明者（厚生労働省） 企業の規模、数ということですか。

○永久評価者 全体の受入れの研修です。研修の規模と比較して、このやっている規模というのは、どれだけのものなんですかという質問です。

○熊谷進行役 質問がわかっていないのか、数字がわからないのか、どちらかだけでもはっきりしてください。

○永久評価者 全体のうちの何割なんですか。

○説明者（厚生労働省） それは把握しておりません。わかりません。

○熊谷進行役 ということは比較のしようがないということですね。

○説明者（厚生労働省） 数字的にはそうです。

○熊谷進行役 今はそうですねと。この事業は何年やっている事業なの、僕が生まれたころからだから40年近くやっているんでしょう。40年も把握できずにやってきたということですか、と聞かなくてはいけなくなりますね。

○永久評価者 もう一つの質問はいかがでしょうか。評価が下がってきているように思いますが、これはどうしてでしょうか。

○説明者（厚生労働省） これはフォローアップ調査と申しまして、毎年調査をやっておりますけれども、その中でいろいろな調査項目の中で、年々下がっている項目として、例えば職場実習訓練中の研修資料が充実していたと回答している者の割合が、年々下がっております。それから、

○永久評価者 聞いているのは、なぜなのかということですか。

○説明者（厚生労働省） そういう数字から説明をして、多分研修生のニーズ、高度な技能知識を求める研修生と、職場実習訓練内容、供給側との間にミスマッチが生じているということを考えておまして、それについては改革案に書いてありますとおり、端的に申し上げますれば、PDCAサイクル、計画、実施、評価、改善のサイクルを強めていこうという改革案を出させていただいております。

○熊谷進行役 評価がまとまりましたので、最終的な結論を亀井議員からいただきます。

○亀井参議院議員 開発途上国に対して、技術の移転は必要である。その意識は私たちみな共有をしております。その上で評決結果を申し上げます。

今日の議論の中で、少数の民間企業、特定の会員企業を優遇して、その企業研修を国費で負担している構造なのではないか。この疑いを晴らすだけの十分な御説明がなかったと思います。

したがいまして、評決結果は、評価者総数9名中9名全員が廃止と出ましたので、この事業については、廃止とさせていただきます。

その上で一言申し上げたいのは、省庁縦割り、A O T Sの話も出ましたけれども、この海外に対する技術移転ということ自体は、推進する必要があるので、一度O D A、技能研修の仕組みの再構築を図るべきではないかということをお言しておきます。

以上です。

○熊谷進行役 それでは、廃止という結論で終わらせていただきます。ありがとうございました。