



---

---

労働政策研究報告書 No. 29

2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

# アジア諸国における職業訓練政策

—若年層を中心に—

労働政策研究・研修機構

# アジア諸国における職業訓練政策

## －若年層を中心に－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

近年のグローバル化の進展は、様々な産業に新たな経済機会を提供するなど世界規模の成長に貢献した。また、その一方で貧富や格差の拡大など負の側面も指摘されている。アジア諸国は金融危機以降、経済のグローバル化のなかで産業・就業構造の変化に直面した。今日、国際競争力の維持・向上をはかるうえで、人的資本の付加価値をどのように高めるかが重要な政策課題になっている。特に将来の経済活動の担い手である若年者の人的資本を高めるための施策は、各国にとって喫緊の課題である。グローバル化によって強まる市場主義の力は、若者の雇用を不安定にしている。若年失業は欧米先進国で早くから指摘されてきた問題であるが、わが国を含むアジア諸国にとっても、もはや対岸の問題ではない。若者に対する対応の遅れはその国の将来に悲観的な影を落とすことになる。若者のもつ潜在的な能力を、最も重要な将来の「資産」と位置付け、これに付加価値を加える取り組みがアジア各国で始まっている。

本調査プロジェクトでは、厚生労働省の要請を受け、成長著しい東アジアの6カ国(中国、インドネシア、韓国、マレーシア、シンガポール、タイ)をとりあげ、各国の職業訓練政策、中でも特に若年者に焦点をあて国際比較を試みている。これらの国々は最近話題の多い「アセアン+3」の主要国であり、経済的にはアジア経済危機の傷を完全に払拭し、力強い歩みを始めているという印象が強い。しかし、若年失業率は一様に上昇傾向を見せており、この問題が近い将来重要な課題となるのは明らかである。今後この地域における経済的結びつきはより一層緊密なものとなり、国境を越えた労働者の移動の傾向もますます強まろう。そうなると、学校教育上の資格がそうであるように職業上の技能資格についても、将来的には、各国間で調和をはかる必要性が高まると予想され、そのための準備が今後必要になってくる。

本報告書は、アジア各国の職業訓練政策の共通性と多様性を明らかにし、それを通して、わが国の職業訓練政策のあり方を考える上で有効な情報を与えるものとなっている。本報告書がわが国のみならず、アジア諸国における若者の未来に関する指針を作成する際の一助となれば幸いである。

2005年4月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
いまの 今野 こういちろう 浩一郎	学習院大学 教授	第1部
にしおか 西岡 ゆみ 由美	湘北短期大学 専任講師	第2部 第1章
はたい 畑井 はるふみ 治文	福島学院大学 助教授	第2部 第2章
よどがわ 淀川 きょうこ 京子	労働政策研究・研修機構 調査員	第2部 第3章
あませ 天瀬 みつじ 光二	労働政策研究・研修機構 主任調査員	第2部 第4章
たかはた 高畑 まさと 正人	労働政策研究・研修機構 調査員	第2部 第5章
ふじなみ 藤波 みほ 美帆	学習院大学 博士後期課程	第2部 第6章

(平成17年4月1日現在)

## 目次

### 第1部 アジア諸国における職業訓練政策を展望する

1. 調査研究の背景と目的	1
2. 調査研究の内容と方法	1
3. アジア諸国の職業訓練政策の特徴	1
4. アジア諸国の職業訓練政策の方向と課題	9

### 第2部 アジア諸国における職業訓練政策

第1章 中国における職業訓練政策	13
1. 雇用失業状況の概況	13
2. 職業訓練政策	15
3. 職業訓練プログラム	18
4. 注目される若年者対象の職業訓練プログラム	23
5. 能力評価制度と技能表彰	27
第2章 インドネシアにおける職業訓練政策	31
1. 雇用失業状況の概況	31
2. 職業訓練政策	33
3. 職業訓練の全体像	35
4. 注目される若年者対象の職業訓練プログラム	38
5. 能力評価制度（資格制度）の政策	40
第3章 韓国における職業訓練政策	44
はじめに	44
1. 雇用失業状況の概況	44
2. 職業訓練政策	47
3. 職業訓練の全体像	50
4. 注目される若年者対象の職業訓練プログラム	57
5. 能力評価制度（資格制度）の政策	65
おわりに	68
第4章 マレーシアにおける職業訓練政策	71
はじめに	71
1. 雇用失業状況の概況	72
2. 職業訓練政策	83
3. 職業訓練の全体像	87

4. 注目される若年者育成プログラム	95
5. 能力評価制度（資格制度）	99
第5章 シンガポールにおける職業訓練政策	104
1. 雇用失業状況の概況	104
2. 職業訓練政策	107
3. 職業訓練の全体像	108
4. 能力評価制度（資格制度）	120
第6章 タイにおける職業訓練政策	124
1. 雇用失業状況の概況	124
2. 職業訓練政策	127
3. 職業訓練の全体像	130
4. 注目される若年層対象の職業訓練プログラム	134
5. 能力評価制度（資格制度）の政策	140
付属資料	144
資料1 総表	144
資料2 調査の概要（訪問先・調査日程等）	148
資料3 インタビュー項目	149

## 第1部 アジア諸国における職業訓練政策を展望する

## 第1部 アジア諸国における職業訓練政策を展望する

### 1. 調査研究の背景と目的

アジア諸国は金融危機以降、経済のグローバル化のなかで産業・就業構造の変化に直面し、国際競争力の維持・向上をはかるうえで、人的資本の付加価値をどのように高めるかが重要な政策課題になっている。それとともに労働市場の構造も変化しつつあり、わが国と同様に若年者の雇用問題が深刻化している。

このようななかで、各国政府は職業訓練政策の構造改革に取り組んでいる。そこで本調査プロジェクトでは、東アジア6カ国(中国、インドネシア、韓国、マレーシア、シンガポール、タイ)をとりあげ、若年者に焦点をあてて職業訓練政策の国際比較を試みている。これによりアジア諸国の職業訓練政策の共通性と多様性を明らかにすることができ、それを通して、わが国の職業訓練政策のあり方を考える上で有効な情報を得ることができると考えられる。

なお、本調査研究は、平成16年度の厚生労働省大臣官房国際課からの要請研究である。

### 2. 調査研究の内容と方法

調査は主に、政府関連機関を対象にした現地でのヒアリング調査と文献調査によって行われた(調査対象機関とインタビュー項目については付属資料を参照)。

本報告書は2つの部から構成されている。第2部「アジア諸国における職業訓練政策」では、章ごとに各国の職業訓練政策の状況が詳細にまとめられている。ここの第1部では第2部の成果を踏まえて、第3節で対象6カ国の職業訓練政策の特徴を整理し、第4節で職業訓練政策の今後の方向と課題を提示している。

### 3. アジア諸国の職業訓練政策の特徴

#### (1) 職業訓練政策の背景

##### ア 再編が進む教育訓練政策

アジア諸国の能力開発政策は、近年、大きく変化してきている。各国政府は、これまでも国家の経済開発を進めるうえで人的資源の開発を重視してきたが、90年代後半の経済危機を転機として能力開発政策の再編を進めてきた。

それには、二つの背景があった。第一に各国政府は、経済危機後の失業率の上昇のなかで、増大する失業者が新たな雇用機会を獲得できるように能力開発政策を強化した。たとえばインドネシア政府は、国家主導の教育訓練によって労働力の質的向上をはかる政策を重視し、職業訓練調整機関、国家職業訓練制度、国家資格制度の確立に取り組んでいる。

第二には、経済危機を乗り越え、経済が新しい成長軌道に移行するなかで、激化する



国際競争に対応するために企業が人材ニーズの高度化を進めているにもかかわらず、既存の能力開発体制が、したがって、そこで育成された人材がそれに適応できていないという状況が明確になり、政府はそれに対応する必要があった。

たとえばタイ政府は、技術・技能を有した人材の不足が経済成長の足かせとなりつつあるとの認識から、マレーシア政府は、2000年から始まる第8次マレーシア計画のなかで、知識集約型の経済を実現するには高度人材の増強をはかる必要があるとの認識から、いずれも能力開発政策の強化を打ち出した。シンガポール政府は、1999年に作成された「マンパワー21計画」のなかで、労働者の生涯にわたるエンプロイアビリティの向上をはかるために能力開発を重要な政策的課題として位置づけた。韓国政府は、2004年から始まる中期雇用政策基本計画のなかで、生涯職業能力開発体制を構築し、年間300万人に教育訓練機会を提供することを政策目標としてあげている。さらに中国政府は、これからの経済発展には「人口大国から人的資源大国への変身」が必要であるとの認識から、高度人材を養成するための職業訓練体制の整備が必要であるとしている。

#### イ 教育訓練政策の重点は若年者

こうしたなかで特に問題になるのは、若年者に対する政策である。それは若年者の失業問題が他の年齢層に比べて深刻になっているからである。90年代後半の経済危機以降、各国とも雇用状況が改善しているものの、若年者の失業率は高い水準にある。

若年層の失業問題の背景には、各国共通して二つの面がある。第一に、人口の年齢構成上の要因とともに、農村部から都市部へ移動する若年層の増加などを背景として労働市場に参入する若年層が増大している。政府にとって、彼ら(彼女ら)に就職できるだけの能力を身につけさせることは重要な政策課題になっている。

それに加えて第二に、経済の高度化をはかるために高い技能・技術をもつ人材に対するニーズが拡大しているにもかかわらず、若年者がそれに対応できていないという問題が表面化している。これには二つの側面があり、一方では、人的ニーズの高度化のなかで学歴水準の低い若年者にとって雇用機会を得ることが難しくなるという問題があり、これに対しては、能力開発政策を強化して、若年者の能力水準を全体的に底上げすることが重要な課題になる。

他方では、大卒者等の高学歴若年者の雇用も問題になっている。これまでの高学歴若年者は、少数エリートとして良好な雇用機会を獲得できていた。しかし、高学歴化が進み高学歴若年者の供給が増加するなかで、彼ら(彼女ら)が高度化する企業の人材ニーズに適応できていないという問題が深刻化している。

たとえばタイでは、大卒者はこれまで社会のエリートとして位置づけられ、政府等の公共機関中心に就職してきたが、彼ら(彼女ら)の就職先は民間に移りつつある。しかし、彼らの能力が民間の人材ニーズに適応できていないという問題が出てきており、それに対応するための職業訓練が重要な課題になっている。また韓国では、大手企業が典型労

働者の採用を絞り、非典型労働者を拡大するという方向で雇用政策の再編を進めているため、高学歴若年者の雇用問題が深刻化し、政府は若年者失業問題に対応するための職業訓練政策を打ち出した。

## (2) 職業訓練の政策と実施体制

### ア 職業訓練政策

職業能力の開発をねらいとする各国の能力開発政策は、一般的に、学校教育機関で行われる職業教育と訓練機関で行われる職業訓練からなり、両者は教育省と労働省(あるいは人的資源省)等のように異なる政府機関が担当している。本報告書で扱う能力開発政策は職業訓練であり、断わりのない限り職業教育は分析の対象から除外されている点に注意してもらいたい。

各国の職業訓練政策の特徴は二つの観点から整理できる。第一には、どのような労働者等に対して、どのような職業訓練サービス(訓練内容、訓練期間など)を提供するのかであり、これによって訓練プログラムの構成が決まる。第二には、第一で決まった個々の訓練プログラムにどの程度の資源を配分するかであり、これによって、どのようなプログラムに重点を置くのか(したがって、重点的にどのような労働者にどのような訓練を行うのか)が決まる。以上の観点から職業訓練政策を捉えると、各国の職業訓練ポートフォリオの特質が明確になる。第1表は韓国の例を示している。

第1表 韓国の公的訓練ポートフォリオ

		訓練サービス内容(訓練期間)		
		短期型	長期型	
訓練対象者	就業前労働者等	商工会議所等への委託	大韓産業人力公団 (1年課程)  技能大学 (多技能技術者養成2年課程)  商工会議所への委託 (1、2年課程)	
	在職者	事業主への訓練費支援 等	-	
	社会的弱者	失業者	公共訓練機関 商工会議所等への委託	-
		その他(高齢者など)	公共職業機関 (大韓産業人力公団)等	-

## イ 職業訓練の実施体制

つぎに問題になるのは、このような職業訓練をどのように企画し、実施するかである。いずれの国でも、職業訓練の企画と総合調整は中央政府が担当するが、職業訓練を実施する体制は国によってかなり異なり、その違いは、職業訓練が公的訓練機関によってどの程度担われ、どの程度が外部機関に委託されるのかによって規定される。第2表は、各国の職業訓練の実施体制を整理したものである。

第2表 公共職業訓練の実施体制

	中国	インドネシア	韓国	マレーシア	シンガポール	タイ
政府の主要な主管機関	労働社会保障部 職業訓練開発局	労働移住省 職業訓練・国内雇用総局	労働部	人的資源省人材局 起業家育成省マラ公社 青年・スポーツ省	人的資源省 雇用訓練庁	労働社会福祉省 技能開発局
実施体制のタイプ	(不明)	公的訓練機関中心型 (地方分権型)	公的訓練・外部委託 混合型	公的訓練機関中心型 (中央集権型)	外部委託型	公的訓練機関中心型 (中央集権型)
訓練の実施機関	【公的機関】 ○技工学校(3,167) ○職業訓練センター (3,465)等  【民間】 ○民間職業訓練機構 (17,350)	【中央政府】 ○職業訓練所(6)  【地方政府】 ○職業訓練所(153)	【公的機関(労働部)】 ○韓国産業人力公団 ○技能大学 ○韓国技術教育大学 等  【公的機関(地方政府)】 ○一部の地方政府  【民間】 ○職業訓練法人 ○専門学校等(委託訓練 担当)	【人材局】 ○産業訓練校(14) ○上級技術訓練センター (5)等  【マラ公社】 ○マラ活動センター(140) ○マラ職業訓練校(11) ○ドイツ・マレーシア技術学院 (3)等  【青年・スポーツ省】 ○国立青少年技能訓練校 (5)等	訓練を外部委託 (公共訓練機関なし)	【公的機関(労働省)】 ○中央センター ○地域技能開発センター (12) ○県技能開発センター (64)

第一のタイプは、職業訓練が公的訓練機関中心に行われている「公的訓練機関中心型」であり、タイ、マレーシア、インドネシアがこれに当たる。さらに、これらの公的訓練機関が中央政府の管轄下にあるのか、地方政府の管轄下にあるのかによって分かれ、前者の「中央集権型」がタイとマレーシアであり、後者の「地方分権型」がインドネシアである。その対極にあるタイプが、職業訓練の実施に公的訓練機関が関与せず、外部機関に委託する「外部委託型」であり、シンガポールがこれにあたる。最後のタイプは、職業訓練が公的訓練機関によっても行われるし、外部にも委託される「公的機関・外部委託混合型」の韓国であり、公的訓練機関中心型と外部委託型の中間型に当たる。

### (3) 公的な技能資格制度

#### ア 技能資格制度の概要

各国は以上の職業訓練体制と並行して、公的な技能資格制度を整備しており、そこには国を超えた共通性と国による多様性が見られる。ここで、技能分野を中心に各国の公的な資格制度の概要を整理した第3表をみてほしい。

第3表 公的な技能資格制度の概要

	中国	インドネシア	韓国	マレーシア	シンガポール	タイ
最近の動向	①1994年から開始 ②1999年から、職業資格証明を学歴証明書と同様に重視する「双証制度」を拡大	2003年に国家資格制度の再整備を開始		1993年に技能検定制度の見直しを行う	2000年に開始	
資格認定機関		中央政府(労働移住省)認証のLSP(職種別検定機関)	(決定実施機関)韓国産業人力公団、大韓商工会議所	国家職業訓練評議会 National Vocational Training Council (NVTC)	雇用訓練庁所管 認定機関は評価センター(ACC)	技能開発局所管
制度名	職業資格証明書制度		国家技術資格	マレーシア技能認定制度 Malaysia Skill Certificate (MSC)	国家技能認定システム National Skill Recognition System (NSRS)	
仕組みの概要		①職業訓練と実務経験に基づき資格認定 ②教育文化省管轄の職業教育、専門学校教育の資格とのリンク ③コンピテンシーに基づく能力評価基準の設定		①NVTCによる国家職業技能基準に基づく訓練プログラムと訓練期間の認定(認定プロジェクト、認定センター)⇒認定センターでの認定プログラムによる訓練⇒資格認定 ②職業経験に基づくNVTCからの資格授与	①英国のNVQをモデルとした資格制度 ②産業界のニーズに応じた資格設定	
資格ランク数	5レベル	作業員(3ランク)⇒技術士・スーパーバイザー(3)⇒専門家・マネージャ(3)の9ランク	5レベル	5ランク	3ランク	3レベル

まず注目される点は、インドネシアが2003年に、シンガポールが2000年に現行の資格制度に移行しているなど、最近になって多くの国が資格制度の見直しに着手していることである。

その背景には、既存の資格制度が変化する産業界の人材ニーズに対応できず、人材育成力の面で機能不全に陥っていたことがあるだろう。したがって、資格制度の見直しの最大のねらいは人材開発力の回復であり、そのために、インドネシアとマレーシアでは、実務経験に基づく資格認定を可能にしているし、シンガポールとインドネシアは能力評価基準を産業界のニーズを踏まえたコンピテンシー型に組み替えているのである。また、後述する学校教育上の資格との連動の強化も、その戦略の一環にあるといえよう。

### イ 技能資格制度の特徴

技能資格制度の特徴を明らかにするには、次のような視点が必要である。

- ① 制度はどの範囲の労働者を対象にしているか（対象範囲の視点）。これには、どの範囲の職種を対象にするのかに関わる「ヨコの範囲」と、どのレベルの労働者までを対象にするのかに関わる「タテの範囲」がある。また後者の場合には、製造業を例にとると、生産労働者を対象にする「浅い範囲」の場合と、高度な技術者までも対象にする「深い範囲」の場合がある。
- ② 対象労働者の技能をどのような基準で評価するのか（評価基準の視点）。
- ③ その評価に基づいて、対象労働者（あるいはその技能）をいくつのランクに分ける

のか（ランク数の視点）。

④ どのような運営体制で技能を評価し、資格を付与するのか（運営体制の視点）。

第一の「対象範囲の視点」からみると、中国、韓国、シンガポールが対象範囲（ヨコの範囲）を広く設定している国であり、それに比べるとタイとインドネシアは狭く設定している国である。

第二の「ランク数の特長」は「タテの範囲」と関連が深い。中国、韓国、マレーシアは5ランクの、タイとシンガポールは3ランクの資格制度をとっているが（第3表を参照）、この違いは「タテの範囲」の違いを反映している。すなわち、3ランク制をとる2カ国が生産労働者を対象にする「浅い範囲」の制度をとっているのに対して、5ランク制をとる3カ国は生産労働者から技術者までを対象にする「深い範囲」の制度をとっている。しかも5ランク制をとる国でも、生産労働者に対しては3ランクとしているので、生産労働者レベルは3ランクに、技術者レベルは2ランクに分けるといって国間の共通性は高いといえよう。

第三に、こうしたランク分けの共通性に対応して、「評価基準の視点」についても、国間にある程度の共通性があると考えられ、生産労働者のレベルについては、タイのように「基礎レベル」「一人前レベル」「上級レベル」とするのが一般的である。

しかし、こうした技能資格が実務能力を反映できているのかという反省から、評価基準を「仕事のできる能力」に組替える動きがみられる。「コンピテンシー」を軸に能力評価基準を組み直したインドネシアとマレーシア、英国の技能資格制度（NVQ）をベースにして国家技能検定システムを構築したシンガポールはその例にあたる。また、インドネシアやマレーシアでみられる、資格認定にあたり実務経験を尊重するという動きも、「実務能力を反映する資格」を構築するための一つの試みであろう。

以上のように、どの国においても公的な技能資格制度が導入され、同制度は労働者の能力を評価するとともに、職業訓練との関係をはかることによって、労働者の能力開発を促進するうえで重要な役割を果たしている。しかし、同制度がどの程度の広がりや機能をもつかについては、国間でかなりの格差があるというのが現実である。

#### ウ 教育と訓練を結合する新しい資格制度の動き

以上の伝統的な技能資格制度に加えて、職業教育とリンクする技能資格を整備する動きが出てきている。その典型がタイの OPEN SYSTEM である。同制度は2004年から試験的に導入されているもので、「現場で使える能力」を重視した能力基準を設定し、それに基づいて能力を認定して、職業教育機関の単位として認める能力認定制度である。またインドネシアでは、2003年の新労働法に基づき国家資格制度の再整備を進めており、職業訓練や実務経験に基づく技能資格と、教育文化省所管の職業教育の資格をリンクさせる仕組みを形成しつつある。

これらは職業訓練と職業教育を結合する新しい試みであり、こうした動きは若年者を

対象とした能力開発プログラムにもみられる。詳細は後述するが、中国等で行われている「インターンシップ」は大学等の学生が、またタイ等で行われている「デュアル・システム」は職業教育機関の生徒が、企業等での実務訓練を通して実務的な職業能力を習得するための、職業教育と職業訓練を結合した能力開発プログラムである。このように教育と訓練の融合化と体系化が進むという新しい動きが出てきている。

#### (4) 若年者のための教育訓練プログラム

##### ア 教育訓練プログラムの類型化

前述した職業訓練の実施体制のなかで、各国政府は若年者に対して、どのような職業訓練プログラムを提供しているのか。その構成は、どのような若年者を対象に、どのような方法で訓練を実施するかによって決まる。訓練対象者には、学校教育に就学中の若年者、就業前の若年者、在職している若年者、失業している若年者の4タイプがあり、実施方法には、訓練センター等で訓練する Off-JT 型と、企業における就業(OJT)と訓練センター等での Off-JT を結びつけた訓練・就業結合型の2タイプがあるので、それらを組み合わせることによって、第4表に示してあるように、職業訓練プログラムを体系的に捉えることができる。さらに同表にしたがって、各国が実施している若年者対象の主要な職業訓練プログラムを整理すると、第5表になる。

第4表 若年者のための訓練プログラムの類型

		訓練方法	
		Off-JT型	OJT型 (訓練・就業結合型)
訓練 対象 者	就学中の若年者	-	インターンシップ
	就業前若年者	養成訓練	デュアル・システム
	在職若年者	在職者訓練	-
	若年失業者	失業者訓練	-

第5表 各国の若年者向け訓練プログラム

		中国	インドネシア	韓国	マレーシア	シンガポール	タイ
Off-JT型	養成訓練型	就業前訓練学校 (3年課程)等	①中央政府管轄訓練校 :技術者養成コース (3年課程) ②地方政府管轄訓練校 :専門職訓練プログラム (1年課程)	①大韓産業人力公団 (1年課程) ②技能大学(2年課程)	①産業訓練校(2年課程) ②上級技術訓練センター (3年課程)	技術教育機構の訓練校 (全日制2年課程)	就職前養成訓練プログラム (3ヶ月、6ヶ月、10~11ヶ月 訓練コース)
	失業者訓練			①就業前訓練 ②政府委託訓練	青年・スポーツ省傘下の 技能訓練校		
	在職者訓練						
OJT型 (訓練・ 就業結 合型)	デュアル・ システム			2+1プログラム	マラ職業訓練校 (1~3年課程)	見習制度	デュアル・システム
	インターン シップ	インターンシップ プログラム		インターンシップ プログラム			

それをみると各国とも、就業前の若年者を対象に長期にわたり訓練する養成訓練型のプログラムを実施しており、このプログラムが若年者を対象とする最も中心的な職業訓練となっている。しかし、それ以外では、在職者訓練、失業者訓練が必ずしも若年者のみを対象にする訓練プログラムではない等の事情から、各国政府が共通して整備している若年者向けプログラムは少ない。そうしたなかであって、注目される若年者向けプログラムがあるので、それらを紹介しておきたい。

#### イ 若年失業者(未就業若年者)対象の Off-JT 型訓練

主に、学校を中退あるいは卒業した後に就業していない若年者を対象にした職業訓練であり、マレーシアでは、青年・スポーツ省管轄下に18歳から25歳の若年者(とくに学校中退者)を対象にした訓練センター(国立青少年技能校)が設置されている。

さらに体系的な職業訓練を整備しているのが韓国である。第一の「就業訓練」プログラムは、大卒未就業者など雇用保険未適用の若年失業者で、職業安定機関に求職登録をした者を対象に行う職業訓練である。第二は、進学せずに中途脱落した若年者を対象にした「政府委託訓練」である。この訓練は大韓商工会議所傘下の訓練施設と民間の訓練機関に委託されており、製造業などの技能人材の育成を目的に実施されている。

#### ウ 訓練・就業結合型の訓練プログラム

つぎは訓練・就業結合型プログラムであり、それには注目される二つの動きがある。第一は、訓練センターでの Off-JT と企業での OJT を組み合わせた欧州の徒弟制度やデュアル・システムに似たプログラムであり、韓国の「2+1プログラム」、タイの「デュアル・システム」、マレーシアの「マラ職業訓練校」、シンガポールの「見習制度」がこれにあたる。

韓国の「2+1プログラム」は、実務的な知識とスキルを習得することをねらいとして、技術職業高校で2年間学習した後に、企業で実務研修(OJT)を1年間行うというプログラムである。タイの「デュアル・システム」は、職業高等学校、高等専門学校での教育と

企業での実務研修を組み合わせた職業訓練プログラムであり、教育課程(職業高等学校3年、高等専門学校2年)の半分以上は実務研修に当てられる。2003年度には対象学生数が43,000人の規模に達している。シンガポールの「見習制度」は、文部省傘下の技術教育機構あるいは同機構が認可する訓練センターでの Off-JT と企業での OJT を組み合わせたプログラムである。またマレーシアのマラ職業訓練校は、同校内での Off-JT と企業での OJT を組み合わせた徒弟制型の訓練コース(訓練期間は1年半から3年)を、学校教育修了後の若年者に提供している。

訓練・就業結合型のもう一つのタイプは、大卒者を対象にしたインターンシップである。韓国では経済危機の時に未就業青年を対象に始められたが、現在では、中小企業と大卒者を結びつける機能が注目され、大学3,4年生を対象に6ヶ月間のプログラムとして実施されている。また中国では、大卒者が急増し、彼ら(彼女ら)に十分な雇用機会を保障できないことが心配されている。それを受けて上海市は2002年から、就職先が決まっていない大学4年生を対象に、通常3~6ヶ月の期間でインターンシップを実施している。これは、大卒者の就業能力を高めるための訓練プログラムとして評価され、その後全国的な広がりを見せている。

#### エ 非雇用型の訓練プログラム

これまで説明した訓練プログラムは、雇用労働者としての能力を開発するためのプログラムであったが、最近では、起業を促進するための訓練プログラムが注目されている。中国では、若年労働者を主な対象にして、起業あるいは自営業に必要な基礎的な知識と能力を訓練するためのプログラムが作られており、同プログラムはILOの「SYB (Start Your Business) 訓練」がベースになっている。またインドネシア政府(労働移住省)は若年者の就業問題を解決するためにTKMT(Tenaga Kerja Mandiri Terdidik)養成プログラムを運営しており、そこでは起業家を育成するための短期間の訓練コースが提供されている。

同様の動きは他の国でもみられ、雇用労働者のみに目をむけてきた職業訓練が、非雇用型の就業者にも範囲を拡大してきている新しい動きである。

## 4. アジア諸国の職業訓練政策の方向と課題

### (1) 職業訓練政策の新しい動き

これまでアジア各国の職業訓練政策、とくに若年者対象の職業訓練政策の現状について明らかにしてきた。それをみると各国の政策は幾つかの方向で変化しつつある。それは経済のグローバル化が進むなかで変化し、高度化する人材ニーズに能力開発政策を適応させる動きである。

まず、人材ニーズが高度化するなかで、労働者のエンプロイアビリティの向上をはかるために能力開発を強化するという動きがみられ、その必要性は特にこれから就業しよ



うとする若年者について求められている。また同時に、将来の雇用の不安定性が増していることから、労働者が長い職業キャリアにわたってエンプロイアビリティを維持できるように「生涯にわたる能力開発」が重視されている。

さらに、能力開発の実施の面でも新しい動きがみられる。これまでの能力開発政策は、職業教育は学校教育機関で行い、職業訓練は訓練機関で行うという「教育と訓練の分離」と、労働者は教育訓練機関での教育・訓練を終えた後に雇用され、企業等で働きながら実務能力を習得するという「教育・訓練と雇用の分離」の原則をベースにして作られてきた。しかし、こうした能力開発政策は「教育と訓練」を融合する、「教育・訓練と雇用」を融合する方向で再編されつつある。

すなわち職業教育では「School to Work」が問題になり、インターンシップの拡大のように訓練との統合化を進めており、また職業訓練では、訓練で得た能力を学校教育の資格に認定するなど職業教育との連携を進めつつあり、職業教育と職業訓練は、教育・訓練内容と資格認定の両面で融合化の方向で変化している。他方では、教育訓練機関での Off-JT と企業等での OJT を組み合わせたインターンシップ、デュアル・システムなどの教育訓練プログラムが拡大しつつあり、「教育・訓練と雇用」の融合化は確実に進みつつある。

## (2) これからの課題

以上の能力開発政策の新しい動きを踏まえると、能力開発政策、とくに若年者対象の能力開発政策を充実させるための政策的課題が明らかになる。

第一には、能力開発政策を強化することについては広くコンセンサスができてきているものの、それを具体的な政策として実現するうえでの課題は多い。能力開発が人的資源に対する投資であるということを踏まえると、とくに、能力開発にどの程度の資源を投下するのか、その資源をどの教育・訓練分野に配分するのか(つまり「能力開発投資ポートフォリオ」)に関する政策が重要であるが、「適正な能力開発投資ポートフォリオとは何か」を決めることは難しい。

こうした場合には、国際的なベンチマーキングの方法が有効である。すなわち、能力開発投資ポートフォリオの国際比較を行い、各国がどのような特徴をもつ政策をとっているのかを相互に理解し、政策形成に役立てるのである。しかし、現段階ではそのためのデータを得ることは難しく、まずは能力開発投資ポートフォリオをお互いに比較するための国際的な協力関係の形成が求められる。

第二には、「教育と訓練と雇用の融合化」を促進するための政策を強化することである。「教育と訓練の融合化」のためには、まずは、教育と訓練を担当する政府機関の協力関係の強化が必要である。それと同時に、「教育と訓練と雇用の融合化」の背景には、変化し、高度化する企業等の現場における人材ニーズに能力開発政策を適合させるということがあるので、現場が求める「仕事のできる能力(can-do-ability)」を明確化することが

重要である。コンピテンシーの提唱はそのための試みの一つであるが、「仕事のできる能力」の評価方法の開発と、その結果を教育・訓練と資格認定に組み込むための仕組みづくりが重要な政策課題になろう。

また「教育・訓練と雇用の融合」については、訓練・就業結合型の訓練プログラムの経験が浅いアジア各国は、訓練の内容や実施体制から企業等における訓練生の諸条件の決定にいたるまで多くの課題を抱えていよう。したがって、より効果的な訓練・就業結合型プログラムを作り上げるために、まずは、各国の経験を相互に交流することが重要である。また、長い訓練・就業結合型訓練の経験をもつ欧州に学ぶことも有益であろう。

第三は技能資格制度に関わる課題である。「教育と訓練と雇用の融合化」にあわせて、学校教育上の資格と職業上の技能資格の連携を強化すること、「仕事のできる能力」に基づいて能力を認定する方向で制度を再編成することが必要であるが、それに加えて、以下の点を強調しておきたい。アジア各国間の経済交流が深まり、国境を越えた労働者の移動が増加しつつあるが、その傾向は今後ますます強まろう。そうなると、学校教育上の資格がそうであるように職業上の技能資格についても、将来的には、国間で調和をはかる必要性が高まると予想され、そのための準備が今後必要になるだろう。



## 第2部 アジア諸国における職業訓練政策

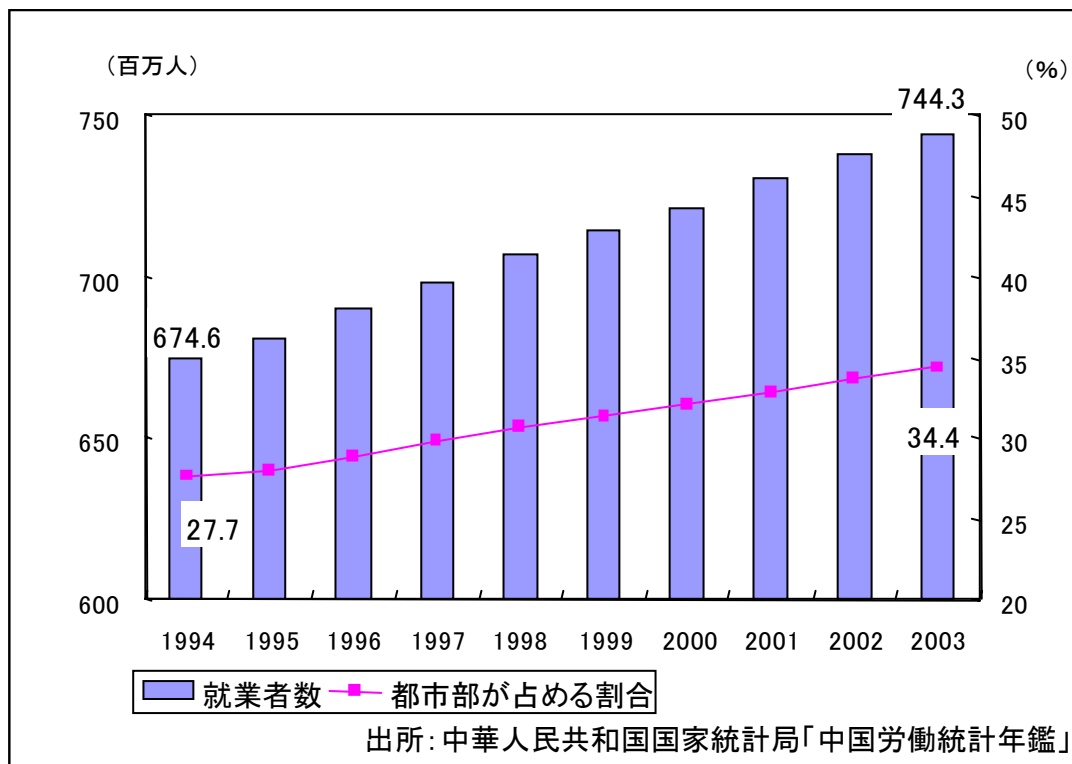
## 第1章 中国における職業訓練政策

### 1. 雇用失業状況の概況

#### (1) 労働市場の供給状況

「中国労働統計年鑑」によると、2003年の中国の総人口は12億9,200万人（香港特別行政区、澳門特別行政区、台湾省を除く）であり、そのうち16歳以上の人口は9億9,889万人である。中国において、労働力人口<sup>1</sup>は、男子が16歳から59歳、女子が16歳から54歳とされており、2003年の労働力人口は7億6,075万人で、総人口の58.8%を占めている。さらに、就業者数は7億4,432万人であり、その内訳をみると、都市部が34.4%（2億5,639万人）、農村部が65.6%（4億8,793万人）となっている。また、就業者数の推移をみると、1994年の6億7,455万人から2003年の7億4,432万人へと、過去10年間で6,977万人増加している（第1-1-1図参照）。都市部の占める割合をみると、1994年の27.7%から2003年の34.4%へと増加傾向がみられ、農村部の余剰労働力が都市部の非農業部門に移動した結果、都市部の就業者数が増加したことが窺える。

第1-1-1図 就業者数の推移（1994年～2003年）



#### (2) 失業状況

ついで失業状況をみると、2003年末現在の都市部の登録失業者数は800万人、登録失

<sup>1</sup> 中国労働統計年鑑では、「経済活動人口」と表記されている。

業率は4.3%であり<sup>2</sup>、前年と比較すると、登録失業者数は30万人増加、登録失業率は0.3%上昇している。また、若年者の失業者数を示す失業青年数については1995年までしか調査されていないものの、2002年の統計で、登録失業者数が770万人、そのうち25歳未満の割合が20.2%であることから、失業青年数は約156万人であると推測される。

これら失業者数に大きな影響を与えているフローの労働力供給についてみると、都市部の労働力の供給源は、大きく9項目に分類される。第1-1-2表に示すように、2002年度のフローの労働者数は2,546万人であり、労働供給の最も主要な項目は、レイオフ人員(652万人)、前年末に失業者であった労働者(608万人)であり、これに未進学の中学・高校卒業生(249万人)、都市職業学校の卒業生(200万人)が続いている。

第1-1-2表 都市部におけるフローの労働者数

	(万人)	(%)
合計	2545.6	100.0
大・中専・技工卒	184.1	7.2
復員・転業軍人	39.4	1.5
都市の職業学校卒	200.1	7.9
未進学の中・高卒	248.7	9.8
農村から直接募集	170.9	6.7
農村からの戸籍変更	147.6	5.8
レイオフ人員	652.0	25.6
その他	294.5	11.6
前年末失業者	608.3	23.9

出所：中華人民共和国国家統計局「中国労働統計年鑑」

また中国では、長期にわたる労働力の過剰供給と、急激な経済発展に伴う経済構造の変化がもたらした労働力の質のミスマッチにより、在来産業の従業員のレイオフが目立っており、1998年から2003年までの国有企業のレイオフ人員は合計2,828万人に達している。

第10次5ヵ年計画期(2001年～2005年)には、年平均1,360万人の新規労働力の増加が見込まれており、さらに、この期間中に農村部から都市部へと移動する余剰労働力はピークに達し、農村部で余剰となっている4,000万人が都市部の非農業部門に移ることが予測されている。そのため、失業者、レイオフ人員、新規学卒者、農村部からの余剰労働力といったものに対して雇用状況を改善していくための積極的な雇用推進政策が求められている。

<sup>2</sup> これらの数字には、農村部の余剰労働力、下崗が含まれていないという問題点がある。

## 2. 職業訓練政策

### (1) 職業訓練政策の基本構成

#### ア 職業訓練政策の基本方針

中国政府は雇用問題を解決するには、現在の労働力をただ漫然と放置するのではなく、人的資源の全体的な能力を引きあげ、その資質を向上させることで経済発展を促進しなければならない<sup>3</sup>との考えにより、労働力の質の向上に取り組んでいる。単なる人口大国から人的資源大国へと変身を遂げ、さらに人材強国という戦略の実施により、高い素質を持った人材の養成に力を注ぐことが、安定的な経済基盤を築くことになり、それを促す確な職業訓練は中国における雇用促進活動の重要な役割を担うものである。

現在、中国では、都市においても地方の企業においても、高い技能をもつ労働者の不足が深刻な問題となっている。国際競争力をつけるためには、また工場で最新技術を使うためには、多数の技能労働者、熟練労働者が必要であり、需要が供給に追いつかない状態である。さらに今後、経済のグローバル化と技術の進歩から高い技能をもつ人材に対する需要は益々高まることが予想される。労働社会保障部の推計によると、第10次5ヵ年計画末には、中国の技能労働者の需要は20%から25%に増加する。そのうち、高級以上に占める割合は15%から20%に増加し、とくに技師、高級技師の需要は倍になる。全国90都市における2003年の労働力市場の職業供給状況に関する統計によると、全国の求人倍率は低いが、技術者、とくに高級技術者、技師、高級技師の求人倍率は高く、各種加工や機械操作の技術者は全国で60万人不足している。さらに、2001年に労働社会保障部が2,000余りの国有企業を対象に行った調査によると、企業技師、高級技師の年齢が高年齢に偏っており、46歳以上が約40%を占め、若くて高い技能をもつ人材の不足が深刻である。高年齢の技術者が引退するのにもなって、多くの企業で高技能人材の後継者問題が浮上している。

このような背景の中、中国政府は高い技能をもつ人材チームの構築を重視し、改革開放が始まって以来、多くの努力を経て、技能労働者の育成に積極的に取り組んでいる。第一に、職業教育活動と技能労働者の養成のために「労働法」、「職業教育法」および関連する行政法規の基礎を定め、一応の政策法規体系を確立した。第二に、多元化した技能労働者の職業訓練体制を作り上げた。企業訓練センターおよび職業学校、技工学校、民間職業訓練機関などの職業訓練機関が常に改革調整を行い、市場の需要にあった技能を訓練し、また多くの技能を持つ人材に職場を提供している。第三に、技師、高級技師等の職業資格証明書制度を導入し、技能労働者の評価と審査体制を確立して高い技能を持つ人材の成長のための道作りをした。第四に、多様な職業技能を競わせる活動を広め、技術者の表彰制度を作った。第五に、企業に協力を求め、機械電子、電力、IT産業等に

---

<sup>3</sup> 胡錦濤総書記の2003年全国再雇用活動座談会での発言。

において、高い技能をもつ人材の組織的な訓練プログラムの実施を開始し、人材の育成を加速させている。

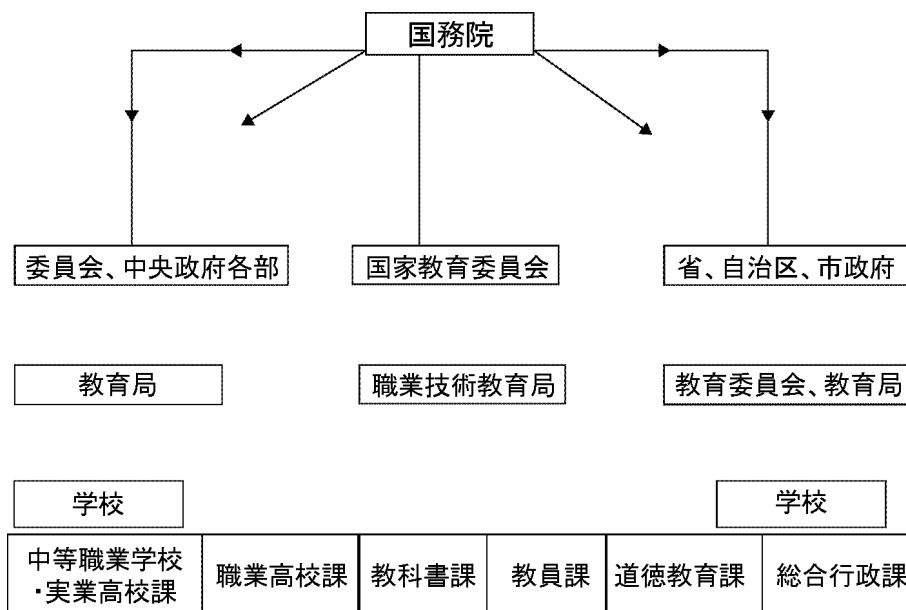
## イ 教育訓練の行政組織と予算

### (ア) 行政組織

「教育」および「職業訓練」それぞれの所轄官庁は、国家教育委員会および労働社会保障部をはじめとする各部（日本の省に相当）である。

第1-2-1図に示すように、国家教育委員会が義務教育、高校、大学教育を管轄する一方で、各部はそれぞれの職業訓練校を管轄するだけでなく、独自に管理運営を行う大学を持っている。さらに各部はその傘下に多数の国有企業をもっており、そのそれぞれが職業訓練校を設置している。またそこから民営に移行した企業、あるいは新たに設置された企業も訓練校を持っているため、職業訓練校の数は非常に多い。

第1-2-1図 国家教育委員会行政機構

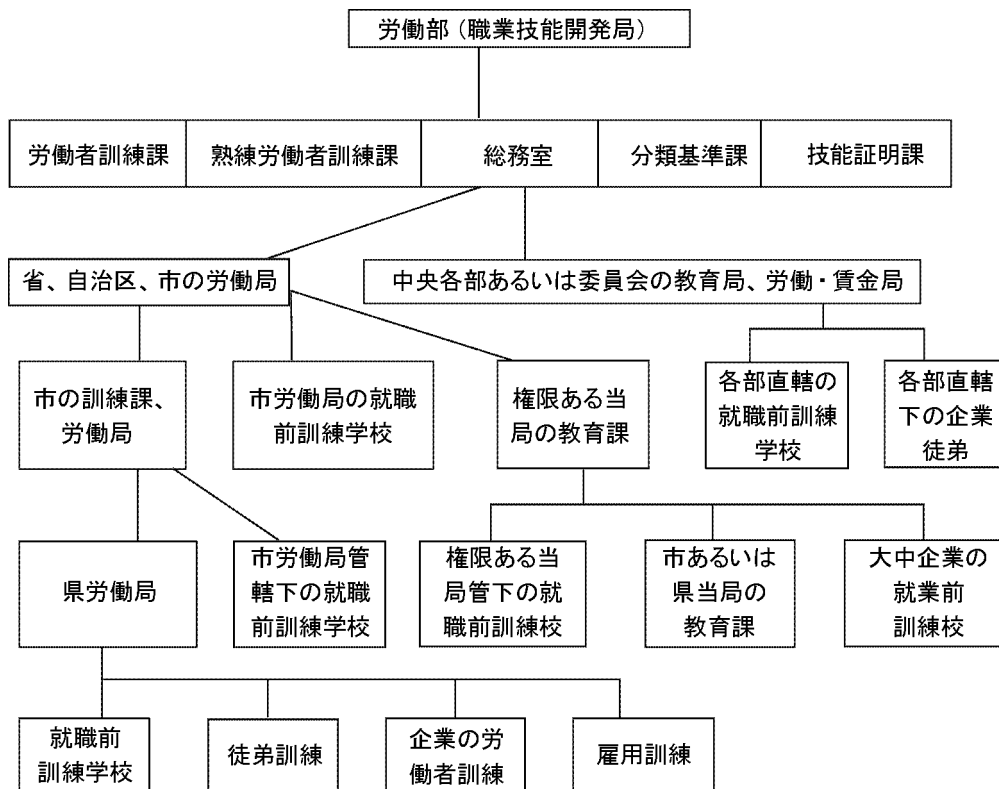


出所：(財)海外職業訓練協会(OVTA)「各国の事情(中国)」

国家教育委員会の方針の下で、各部がそれぞれの職業訓練機関を管理運営しているが、職業訓練行政に関する主務官庁は労働社会保障部である（第1-2-2図参照）。労働社会保障部のなかで、職業訓練を担当しているのは、職業技能開発局である。同局は、国内の労働・社会保障行政に関する全般的な責任を負う政府機関であり、その主な職務は、①熟練労働者を訓練する学校に対して、包括的計画と指針を準備し、また就業前、在職中の労働者および専門家に訓練を提供する、②労働者の技能等級および現場訓練の規則を規定し、労働者の熟練度を検定し、専門技術者を査定する方法を策定し、その技術者を組織化する、③就業前訓練制度および目標とすべき基準を組織化し、実施する、④訓練用資料、教員の配置および教授法の研究のための指針を与える等である。



第1-2-2図 労働社会保障部行政系列



出所:(財)海外職業訓練協会(OVTA)「各国の事情(中国)」

このように、中央政府レベルで職業能力開発・教育を管轄するのは国家教育委員会と労働社会保障部であるが、実際には、その管轄、レベルによって行政機構が複雑に入り混じっており、政策実施や予算配分に関わる意思決定を一元的に行うシステムになっていない。この複雑さが職業能力開発や教育行政の効率性を下げ、速やかなニーズの把握および対策の立案を妨げていると考えられている。

### (イ) 予算

職業訓練に関する資金は様々な供給源から調達されており、それには政府予算配分、企業・非営利団体による自己調達資金および融資、訓練生からの授業料、社会的財政援助、寄付・助成金などが含まれる。国家規則では、企業に雇用されている労働者に対する支払給与総額の1.5%を労働者訓練に充てるよう定められており、さらに、地方政府の雇用基金および失業保険基金のうち一定比率(通常15%)を失業者に対する就業前訓練と再訓練プログラムに充てることが定められている。

### 3. 職業訓練プログラム

#### (1) 職業訓練の概要

中国では、一般の教育と並行する形で職業訓練が取り入れられていることから、まず職業教育、職業訓練を受けて資格を取得し、その後就職に至るといった流れができていく。これは社会主義の下で、多くの国民に仕事を与えることが何より緊急の課題であり、すべての国民に一般教育に加えて職業教育を受けさせる必要があったためである。

中国の職業訓練は、就業前訓練、在職者訓練、転業訓練、見習い制度に分けられ、初級、中級、高級の技術者資格のための訓練とその他の技能訓練、適応性訓練などをカバーしている。中国政府は、高等職業学校、中等専門技術学校、高級技工学校、技工学校、職業訓練センター、民間職業訓練機構、企業内訓練センターなどの職業訓練機構において、多様な方向からの、多段階の職業教育と訓練システムを確立し、都市部に新しく生まれた労働力、レイオフ労働者と失業者、農村からきた労働力、在職従業員の教育を強化している。

#### (2) 主要な職業訓練プログラムの内容

##### ア 就業前訓練

就業前訓練は雇用訓練の主力となっている。1991年から1995年の間に就業前訓練学校は大きな成長を遂げており、その間に訓練を受けた失業者等は294.6万人に達している。1994年より、労働社会保障部は国内の主要就業前訓練学校の認定評価を開始しており、これまでに全国で143カ所の主要就業前訓練学校の認定が行われている。

就業前訓練の期間は基本的に3年であるが、この期間は学生の目的および職種によって多少異なる。中級熟練労働者の養成については、主に中卒者の受入れを行い、3年間の訓練を行う。一定の職種については、高卒者を受入れて、1年から2年の訓練を行う。受け入れに際しては、道徳、知力、健康について全般的な試験を行うのが原則であり、成績の良い者から入学することになる。また、就業前訓練では、国家の定める規定に従って、学期末、年末および卒業試験を実施している。

さらに1999年、中国政府は、就業前の訓練を強化するために、労働予備制度（同制度の詳細については、次節で述べる）を全面的に実施し、新しく生まれた労働力の就業前訓練制度を制定、実行している。

##### イ 在職者訓練

企業の在職者訓練は、企業や事業単位の製品の品質やサービスの質に直接関係した訓練や、労働生産性と経済収益の向上に関係した訓練であり、職業訓練の重要な構成部分である。企業内の技術者訓練センターは2万カ所以上あり、1年間に数千万人を訓練できるようになっている。

在職者の技能訓練を強化するため、2002年より政府は「職業訓練を強化し、就業能力を高める計画」と「高級技能人材訓練国家プロジェクト」を実施しており、また「3年間で50万人の新技師を養成する計画」を実施し、技術・技能労働者、とくに高い技能をもつ人材の育成に努め、在職者全員の就職能力、勤務能力、職業転換能力を高めている。また新素材、新技術、新設備に関する訓練を重点的に繰り広げ、企業が必要とする技術技能型、複合技能型の人材および先端技術を発展させるのに必要な知識技能型の人材の養成を推進している。その結果、2003年末までに各種のポスト技能訓練を受けた全国の企業従業員は延べ3,400万人に達している。

## ウ 再就職訓練

経済構造調整の加速にともなって、長期にわたって積み重ねた企業経営メカニズムなどの矛盾は日増しに顕在化し、企業で大量の余剰人員がレイオフされている。国有企業のレイオフ労働者の多くは相対的に年齢が高く、教養の資質が低く、職業技能が単一人たちであり、その再就職は難しい。そこで、中国政府は、レイオフ労働者と失業者の問題を解決するために、彼らの基本的生活を保証すると同時に、一連の再就職政策を制定し、積極的かつ能動的な就職サービス措置を講じている。レイオフ労働者を抱える国有企業では再就職サービスセンターが設けられ、同センターに登録したレイオフ労働者に対して、政府の公共就職サービス機構が半年ごとに就職指導を1回、就職情報を3回、無料職業訓練を1回提供している。

1998年から2000年にかけて、政府は再雇用プロジェクトと連動する形で、再訓練プログラム「3年間1,000万人再就職訓練計画」を提唱し、レイオフ労働者と失業者を対象に就業指導と職業訓練サービスを実施しており、3年間で合計1,300万人の失業者に再就職訓練を提供し、そのうち65%が再就職した。さらに、その経験を総括した上で、2001年から2003年にかけて第二期の「3年間1,000万人再就職訓練計画」を実施し、柔軟、多様な訓練方式で、合計1,530万人の失業者を再就職訓練に参加させた。そのうち訓練修了率は91%に達しているが、訓練修了後の再就職率は63%にとどまる。

同プログラムの目的は、失業者の再雇用を促進することと、彼らの基本的生活と再雇用を保証するという主要任務を支援することとにあり、失業者に雇用に対する新たな考え方と概念を植え付け、実用技能を習得できるようにすることであるが、それに加えて起業のための養成訓練も実施している。起業訓練は全国30都市で展開されており、訓練が終わった後、彼らが商工登録を行い、小口貸し付けを獲得するのを援助することにより、小企業を発展させ、より多くのレイオフ労働者と失業者の再就職を実現している。2001年から2003年にかけての起業訓練の参加者数は全国で84万人であり、訓練の修了率は90%に達し、訓練修了後には30万人が起業あるいは自営業を実現しており、起業成功率は40%となっている。

## エ 職業教育制度

以上の職業訓練とともに、職業教育制度も整備されており、中学、高校および高等教育といった普通教育と並行する形で、中等職業教育、高等職業教育が実施されている。

まず、中等職業教育についてみると、主に小学校卒業生を受け入れる職業中学と中学校卒業生を受け入れる職業高等教育機関に分かれる。前者の職業中学では4年間の教育を行い、中学校教育の基礎とともに、一定職種の基礎的職業訓練を実施しており、卒業生はある程度の専門技能を備えた労働者となる。ついで、後者の職業高等教育機関には職業前訓練学校（新入社員養成所）、職業高校および中等専門技術学校が含まれる。このうち職業前訓練学校の教育期間は3年で、卒業生は熟練労働者となる。職業高校の教育期間は3年間で、卒業生は初等あるいは中級技術者、または熟練労働者となる。専門コースとしては、財務会計、商務販売、貿易英語、外事秘書、コンピュータ操作、ホテル内業務などの事務系が主流である。中等専門技術学校の教育期間は4年で、主に中級技術者を養成している。

ついで、高等職業教育をみると、職業短大では、職業高校および高校卒業生を対象に2年間の教育を行い、高級専門技術者を養成している。職業短大の中には、労働行政部局の管轄下で、各種職業学校の教員を養成するとともに、職業学校教員の訓練を行っている学校もある。近年、国家計画委員会および労働社会保障部は就職前訓練学校の社員訓練学校への改編を承認しており、これらの社員訓練学校では、高級多能工の養成を行っている。公認の社員訓練学校では、高度な授業方式が採用され、先端の技術および機材が導入されている。

「中国教育年鑑」によると、2001年末時点で、職業中学が1,065校、在校生は83.3万人、中等職業学校（普通中等専門、成人中等専門、職業高等専門、技工学校の各種学校を含む）は1.8万カ所、在校生が1,164.2万人、高等職業学院・大学は386カ所、在学生数は71.7万人となっている。

### （3）主要な職業訓練機関

以上の職業訓練プログラムを提供する主な訓練機関は、技工学校と職業訓練センターであり、技工学校では熟練労働者の養成を、職業訓練センターでは新規労働力と失業者の訓練を主としている。さらに、この他、訓練機関には企業内訓練センターや個人および外国人投資家等が運営する職業機関からなる民間職業訓練機構がある。

2003年末現在、全国に技工学校は3,167校（高級技工を含む）あり、在校生数は191万人、年間延べ220万人に対して各種の長・短期訓練が行われた。職業訓練センターは3,465カ所、民間職業訓練機構は1万7,350カ所あり、年間に延べ1,071万人が訓練を受けた。

## ア 技工学校

技工学校は、技術労働者の養成を主とし、同時に各種の長期・短期訓練を行う総合的職業訓練機関であり、一般に企業や主管部門が運営している。募集対象は、主に普通中学の初級中学（中学校）、高級中学（高校）の卒業生である。技工学校の長所は、技能理論と操作技術の両者に重点を置いていることである。1989年には、技工学校卒業生の資質向上のために、「双証」制度が試行されている。それにより技工学校生は、卒業に際して、卒業試験に合格するだけでなく、職業技能鑑定に合格する必要がある、卒業時には卒業証書と職業資格証明書が授与される。

また1989年には、高級技工班や高級技工学校が実験的に設立された。高級技工班や高級技工学校の入学資格は実際の経験と中級技術水準の青壮年労働者であるが、一部には技工学校や職業学校の優秀な卒業生が含まれ、2003年末までに全国で274ヶ所の高級技工学校が設立されている。

## イ 職業訓練センター

職業訓練センターは、主に新しく生まれた労働力と失業者を中心に、集中的に訓練を行う機関である。職業訓練センターの設立・運営は、企業・事業所単位や、主管部門によって行われる場合や、労働服务公司によって行われる場合がある。前者は、在職労働者がその任務に従って順番に訓練を受けるものであり、後者は、労働予備人員と転業を要する人員を組織的に訓練するものである。主に、各レベル・各種の労働服务公司が行う職業訓練センターの訓練とその他多くの種類の形式や方法で行われる訓練がある。

訓練内容は、操作技術や職業道徳などの必要とされる技術・知識の学習が中心である。訓練期間中は、講習生あるいはその保護者が一定の訓練費用を支払う。そして、訓練修了のための審査に合格した後に、修了証書が出される。訓練を修了した者のうち平均90%以上は就業できており、就業が比較的困難ないくつかの省・自治区・直轄市においても、中学や高校の卒業生のうち進学できず、かつ就業の必要に迫られている青年のうち、年間50~60%の人員は訓練を得た後に就業できている。

## ウ 職業訓練実施機関の現状

中国は社会主義体制であるため、職業訓練機関は基本的に外資を除いて全て公立であった。しかし、社会主義計画経済体制から現在の社会主義市場経済体制に改革され、その数はまだ少ないものの、最近では私立の職業訓練機関も設立が許可されている。

以下では、中国の訓練市場の現状について、林澤炎（2004）の調査結果を紹介する。同現状調査は巨大な潜在能力を秘め、さらに発展し続ける中国の訓練市場において、人材サービス機関がどのように浸透し、中国の労働者全体の資質と職業能力を向上させるのに役立っているのかを把握することを目的に行われたものである。

分析には全国各地における74の新聞、41種類の刊行物の訓練広告、および代表的な108ヶ所の訓練機関への電話によるアンケート調査を通して入手したデータが用いられ

ている。

中国の訓練市場の主な訓練機関は、正規の大学レベルの学校とそれに属する訓練機関に分けられ、政府あるいは企業による訓練機関、社会団体の組織および下部訓練機関、科学研究機関、民間訓練機関、各種メディア、海外の訓練機関等の7種類からなる（第1-3-1表）。それらの所有方法や資源背景等は異なり、分業制度や独自の訓練内容および方向性が形成されている。

第1-3-2表によると、「民間訓練機関」が30.3%と最も多く、「正規大学レベルの学校およびそれに属する機関」（22.6%）、「政府による訓練機関」（19.5%）がそれに次いでいる。それらに対して、「科学研究機関」（4.4%）、「海外訓練機関」（4.8%）は少ない傾向にある。

このような各種訓練機関が訓練市場に占める割合は都市によって異なり、第1-3-2表に示すように、沿海および経済の発展地区の都市では「民間訓練機関」が多いのに対して、西部のいくつかの都市および東北の沈陽市では「政府による訓練機関」が多い。

さらに、訓練項目では、自動車運転、調理、パソコンの操作といった「一般職業技能訓練」が21.2%と最も多く、それにIT技術を中心とする「専門技術技能訓練」（18.2%）が次いでおり、市場において一般職業の技能者、とくに高級技術者や専門技術人材への需要が大きいことがわかる（第1-3-3表参照）。各訓練タイプの訓練時間および料金は、訓練内容によって時間、料金ともに大きく異なっている。

第1-3-1表 各訓練機関の主な訓練内容

訓練機関	主な訓練内容
大学レベルの学校	成人の学歴および同等の学力取得教育、上級研修、試験および成人試験指導等
政府による機関	各種職業資格認証、一般職業技能訓練、ワークショップ等
社会団体による機関	各種テーマのワークショップ、講座、関連する職業資格認証
科学研究機関	新技術訓練の普及と応用、研修班、学術性論壇等
民間訓練機関	外国語、各レベル・各種専門職業技能訓練等
各種メディア	各種論壇、研究討論等
海外の訓練機関	外国語、各種海外職業資格認定等

出所：林澤炎編『転型中国企業尽力資源管理』2004

第1-3-2表 各訓練機関が訓練市場を占める割合

(単位:%)

	大学レベルの学校	政府による機関	社会団体による機関	科学研究機関	民間訓練機関	各種メディア	海外の訓練機関
全体	22.6	19.5	11.1	4.4	30.3	7.1	4.8
北京	27.3	9.6	7.0	4.4	38.7	6.1	6.6
上海	22.6	12.3	10.3	6.1	31.9	9.2	7.2
天津	24.2	21.2	13.6	6.0	25.7	6.0	3.0
重慶	21.7	28.2	12.8	2.5	25.6	7.6	1.2
広州	26.3	17.1	7.8	5.2	27.6	5.2	10.5
深セン	24.0	12.0	8.0	4.0	32.0	8.0	12.0
杭州	15.9	22.7	9.0	6.8	27.2	11.3	6.8
武漢	26.2	16.9	8.6	5.7	27.5	10.1	4.7
成都	23.0	28.9	12.8	6.4	22.3	6.4	0.0
沈陽	23.1	25.1	18.5	2.6	24.5	3.3	2.6
大連	20.3	15.2	16.9	0.0	30.5	10.1	6.7
西安	21.9	29.2	10.9	7.3	21.9	8.5	0.0

出所:林澤炎編『転型中国企業尽力資源管理』2004

第1-3-3表 各訓練タイプの特徴

訓練のタイプ	一般職業技能	専門技術技能	国内ライセンス	国外ライセンス	外国語	学歴資格取得	試験指導	研究討論研修
主な訓練項目	自動車運転、調理、美容、生け花、旅行ガイド、パソコン操作、財務会計、各種家電・機械修理およびその他の熟練技術等	ソフトウェアプログラマー、ICチップデザイナー、ウェブデザイナー、インテリアデザイナー、広告政策、音響、外国企業秘書、行政管理員、SE等	国家登録会計士、登録建築士、プロジェクト管理ライセンス、通訳ライセンス、IT資格ライセンス、物流管理ライセンス、営業ライセンス、不動産鑑定ライセンス等	国外職業協会、大企業の各種ライセンス	主に英語	各レベルの成人学歴教育、研究生の課程クラス等	成人大学入学指導、学歴自習指導等	短期訓練、学術交流と研究討論、論壇、報告等
市場に占める割合	21.2%	18.2%	13.8%	1.7%	15.1%	12.4%	7.8%	9.9%
平均実施時間	1~9ヶ月	3~12ヶ月	2~6ヶ月	2~6ヶ月	0.5~5ヶ月	1~3年	3~6ヶ月	2~10日
平均料金基準	2540.2元	6455.4元	1399.8元	7295.1元	3244.7元	58128.8元	1233.9元	3802.7元

出所:林澤炎編『転型中国企業尽力資源管理』2004

#### 4. 注目される若年者対象の職業訓練プログラム

##### (1) 若年者対象の職業訓練プログラムの概要

中国では、労働力の新規参入が毎年 1,000 万人以上となっており、さらに都市部の登録失業者の約 7 割を 35 歳以下が占めており、若年者の就業問題が年々深刻化している。そこで、中国政府は社会全体の就職の圧力を緩和し、若年労働者の技能を高めるために様々な取り組みを行っている。第一に、上級学校に進学できない中学校と高校の卒業生に対して、労働者養成制度を全面的に実施している。第二に、各種の中等職業学校では、職業指導の必修科目を開設するとともに、学生に十分な就職を促進することを目標として、職業指導、就職サービス、創業教育を強化している。第三に、大学卒業者の就職問

題を解決するために、都市の地域社会と農村の郷鎮の組織機能を充実させる、各種の企業・事業体、とくに中小企業と民間企業・事業体が大学卒業生を雇用するのを奨励する、大学卒業生就職サービス情報ネットワークを確立し、就職指導と就職サービスを促進するなどの措置を講じている。それと同時に、供給側である大学に対しても市場のニーズに応じた専攻科目の構成と人材養成の構造を調整するように指導しており、さらに、一部都市では、青年見習い計画を実施し、政府が保証する、社会が援助する、企業が希望するという原則に則り、一定の条件をクリアした企業で、就職先が決まっていない学生を対象に就職のための適応性を強化している。以下では、主要な若年者対象の教育訓練プログラムについてみていく。

## （２）労働者養成制度

中国では一人っ子政策を実施しているにもかかわらず、基となる人口が多いため、毎年の新規労働者の増加が大きな就業圧力となっている。このような就業圧力を緩和させるために各種の政策が行われているが、そのうちの一つが労働者養成制度である。

国務院は 1999 年に全国レベルで労働予備制度を展開する通達を下した。労働者養成制度は、若年労働者の能力向上、失業者の能力開発を目的とし、「先ず訓練をうけ、後に就職する」（先培訓、後就業）という労働予備制度の方針の下、職業教育や職業訓練を行う制度である。つまり、新卒の労働者をただちに就業させることを改め、就業前に職業教育を受けさせ、就業を遅らせると同時に、職業の知識や技能などの人的資本を身につけさせる制度であり、これまで個別の地域で試行してきたが、1999 年からは全国レベルで実施することになった。労働者養成制度の対象は、都市部の高卒や中卒で高等教育に進学できなかった者および農村部で高等教育に進学できず、農業以外の分野に就業する者、もしくは農村部から都市部の非農業部門に移動する者である。

労働者養成制度における職業訓練は基本的に入学試験を受ける必要がなく、必要経費は個人と将来の就職先が共に負担し、政府からも一定の援助を受ける。

訓練期間は、中卒者 3 年、高卒者 1～2 年が基本であるものの、訓練生の目的、希望職種によって異なる。同制度は、主に技工学校、職業訓練センター、民間訓練機構で実施されており、2003 年には都市部の上級学校に進学できなかった 126 万人の中学校・高校卒業生が参加している。技工学校、職業訓練センターでは、職業資格証明書制度をガイドラインに訓練を実施しており、労働者養成制度の下で教育訓練を受け、学習期間が満了した者には、卒業証明書だけでなく、職業資格の取得が義務づけられている。

政府は、若年者に積極的な能力開発を促進すべく、今後、より一層労働者養成制度を強化する方針であり、2002 年から 2004 年には「3 年 1,000 万人」労働者養成計画を進めている。

労働者養成制度を推進するために同制度とワンセットで用いられるのが「就業準入制



度」である。就業準入制度は、高度な技術を要し、汎用性が高く、国家財産、生産安全および消費者の利益にかかわる職種に従事する労働者は、国家の関係規定に従って労働予備制度の下で教育訓練を受け、訓練期間が修了し、職業資格証明書を取得しなければ就業が許可されないという制度である。就業準入制度を導入する職種を決めるのは労働社会保障部であり、1999年の時点で、66職種がこれにあたり、旋盤工、フライス削り工、ボーリング工、工作機械操作工、鋳造工、溶接工、板金工のような製造現場の職種以外に、運転手、調音師、調理師、美容師、パソコン操作などの専門職種も含まれる。それらの仕事に必要な職業資格証書を取得していない者を採用した企業に対しては、法に基づき摘発し、その是正を命ずる権限が労働監察機関に与えられている。

中国政府は、労働者養成制度、就業準入制度、後述の職業資格制度の法制化により技術労働者の技能レベルの向上に努めているが、社会全体の高学歴への憧れが強く、また労働市場でも大卒などの学歴を重視し、職業資格証書を疎かにする傾向がみられ、職業訓練は軽視されがちである。そのため、今後これら制度をいかに労働市場に浸透させていくかが重要な課題となっている。

### （3）起業促進プログラム

起業促進プログラムは、当初、熟練技能をもつ中高年のレイオフ労働者に対して、起業の機会を与えるために発足したプログラムであるが、若年労働者の就職難を背景に、近年、政府は訓練対象者を若年層にまで広げている。

解雇された若年労働者の起業の促進を目的に、青年同盟と労働社会保障部は1998年より、若年労働者のための起業促進プログラムを開始した。同プログラムの焦点は、職業訓練および仲介サービスを用いて、若い企業家を養成することにある。起業したいと思う人と相応な条件を備えた人に対して、起業、あるいは自営業に必要な基礎知識と能力を訓練するものであり、就職、再就職を促す過程において生まれた新しい形式の訓練である。

同プログラムは、具体的には、労働保障部の先導によって国際労働機構（ILO）が組織した「SYB（Start Your Business）訓練」に沿って進められている。これは、中小企業の起業のために、国際労働組合が開発した訓練プロジェクトであり、世界の80カ国余りで活用されている。中国においても、導入当初は試験的なプロジェクトであったが、現在では、すでに100カ所近くの都市で実施されている。「SYB訓練」では、少人数制の学習手法を採用しており、知識教育、例題分析、シミュレーション、ディスカッション等の多くの方法を採用している。教材としては、労働保障部が改定した中国語版「SYB」の教材を採用しており、内容は起業意識、起業計画、起業計画書の三つに分かれている。総訓練時間は80時間で、訓練修了後、受講生は自身の作成した起業計画書を完成させ、これに基づいて起業計画を実施していく。なお、起業訓練プログラム修了者には、起業

の際に、税金の免除、少額貸付、無担保融資等の優遇措置が取られている。

#### (4) 青年見習い計画（インターンシッププログラム）

農村部の余剰労働力問題、失業者の再就職問題が根本的に解決されていない状況の下、若年者の就業問題についても深刻化している。なかでも1998年以降、学生募集枠を広げた四年制大学の学生が続々と卒業しており、大卒者の雇用が問題として浮上している。近年の新入生募集に関するデータから推算すると、今後、数年間四年制大学の卒業生数は大きな増加率を維持し、2005年には卒業時に就職が決まっていない卒業生が120万人に達すると推測される。

このような状況の下、高等教育機関が多い地域では、大卒者の雇用推進に関連した各種教育訓練プログラムの確立が求められており、上海市は2002年よりインターンシッププログラムを導入している。同制度は、専門的な経験と就業に対する意識の向上を目的に、自治体が主体となり、卒業後の就職先が決定していない大学4年生に専門職の見習いとして企業実習を受けさせるというものである。期間は通常3～6ヶ月であり、最長でも1年となっている。インターン受入れ企業には、自治体から一人につき1ヵ月500元の補助金が支給され、大多数の企業では補助金を保険料、インターンに支給する生活手当の一部に当てている。個々のインターンに支給される生活手当は企業差、個人差があるものの、平均月800元程度である。

上海市では、上海市労働局職業訓練センターが主管となり、同制度を進めており、インターン、受入れ企業の選抜も同センターが担っている。受入れ企業は、知名度の高い大手企業、将来性のある業種、従業員の教育訓練に優れている、高度な生産技術を持っている等の条件を基に選抜している。また、インターンについては、プログラム開始当初は、希望者が少なかったため、上海市にある有名四年制大学に個別にインターンを募集した。

同プログラムは受入れ企業をはじめ、若年失業者とその家族の高い支持を得ており、上海では、既に108企業でインターンシッププログラムが実施され、2,000人以上のインターンが企業内で研修を受けている。上海市で始められたインターンシップ制度は2003年以降、全国に広がりを見せており、大学生の就業能力の増強の一つの形として大いに期待されている。今後、インターンシッププログラムを全国に広めていくためには、受入れ企業の確保、大学生のキャリアに対する意識改革、地方の自治体への財政支援の整備が求められる。

## 5. 能力評価制度と技能表彰

### (1) 職能資格制度の背景

中国では現在、学歴や各種学校の卒業証明書、技術等級証書、職位資格証書、職業資格証書、専門技術証書といった資格重視の制度を全面的に打ち出している。1999年頃には既に対外貿易、通関、運輸、倉庫管理および公務員などの職業に対して、全国的な統一試験を行い、各レベルの合格者に資格証書を授与しており、さらに会計、国際ビジネス、経済等の分野の従事者に対しても専門技術資格の認定を行い、その結果を人事評価に取り入れるような制度が実施されている。それを受けて、技能労働者についても技術レベルについて試験や審査を行い、資格を取得させるべく職業資格証明書制度が確立されている。

### (2) 職業資格証明書制度

職業資格証明書制度は、1994年より職業教育の重要性を深めることを目的に実施されており、職業資格証明書制度の法律・法規と作業システムが既に確立されている。さらに同制度を推進するために、中国政府は、1999年以降、社会全体で職業資格証明書を学歴証明書と同様に重視する仕組みを導入している。前述のように、一部職種については就業準入制度としてその枠組みが既に構築されており、労働市場においては「双証」制度の考え方が徐々に浸透している。

職業分類は職業技能検定を行う際の基準となるものである。中国で職業分類・職業技能基準として中華人民共和国職業分類要覧が初めて公表されたのは、1992年である。現在までに公表された職業技能基準は既に3,200を超えており、さらに1999年には「中華人民共和国職業分類大典」が公式に刊行された。それに基づき、現在、「中華人民共和国職業分類大典」の413職種（小分類）、1838職種（細分類）に対して、技能レベルに基づき、初級、中級、高級の技工から技師、高級技師に至る5ランクの職業資格を設けられている。

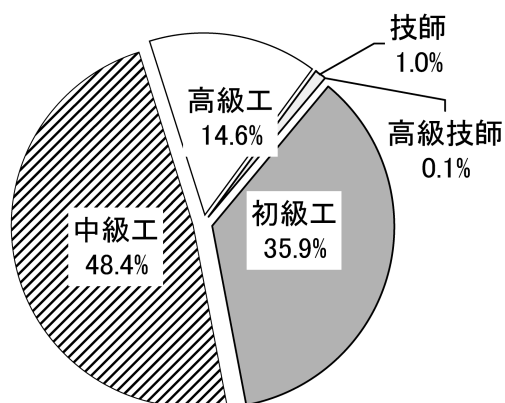
職業技能検定と職業資格証明書制度の対象は、主に技工学校もしくは民間職業訓練機関の卒業生である。企業におけるあらゆる熟練職務については、就業許可が下りる前に、労働者が職業訓練と試験を通じた証明書の取得が求められており、自営業者と私有企業の場合、証明書取得済みの労働者を採用するという慣行を取り入れている企業が増加している。

また、職業資格証明書を取得している者が失業した際には、職業紹介機構で優先的に紹介を受けることができ、また在職者が職業資格を取得した場合、あるいはすでに資格をもっている場合には、使用者が資格所有者に対して資格に合致した処遇や職場配置を行わなくてはならないとされている。

### (3) 職業資格制度の取得状況

2003年の職業技能検定の平均合格率は84%であり、延べ4,500万人が職業資格証明書を獲得している。この数値は労働力人口の5.1%に相当し、20人に1人が取得している計算になる。さらに、全国の職業技能検定機構数は8万カ所強であり、職業技能検定の評定員数は18万人である。2002年度の資格取得者数(556万人)を用いて、その内訳をみると初級(35.9%)、中級(48.4%)が全体の約85%を占め、技師(1.0%)、高級技師(0.1%)の資格取得者は約1%にとどまり(第1-5-1図参照)、高い技能を持つ人材の不足が顕著である。

第1-5-1図 ランク別の資格取得者



出所:「中国労働統計年鑑」2003

また、労働社会保障部によると、2004年上半期(1~6月)は、国内で350万人が職業技能試験を受験し、昨年同月比で35%増となる302万人が職業資格証書を取得した。そのうち、技師と高級技師の職業資格証書を取得した人数が大幅に増加し、それぞれ3万2,064人、9,407人に達しており、高い技能をもつ人材を育成するといった政府の取り組みの成果が見られる。

### (4) 技能競技・技術名手表彰活動

1995年以来、実績と推薦に基づいて「中華技能大賞」と「全国技術名手」の受賞者が選出されてきた。国内のすべての産業において、職業技能競技が開催されており、職業技能の向上を実現している。

中国の職業技能競技には、第一類の国家級大会、第二類の省級大会、第三類の基層単位大衆級大会の三種類がある。国家クラスの技能競技は一般に1年おきに行われ、高級レベルの技術が競われる。開催は労働社会保障部、中華全国総工会、共産主義青年団中央、国務院主管部門等が共催で行い、業種や管理部門間の壁を越えて、全国規模で開催される。省級大会には2種類あり、一つは各業種の主管部門が地方労働局や労働組合と

合同で行う業種別競技であり、もう一つは国家級大会の予選として開かれる業種や管轄系統ごとの競技である。基層単位級大会は、企業などの末端機関が開催するもので、開催日時などは機関ごとに決定する。省級、基層単位級大会で競技の対象となる技術は通常、初級工、中級工、高級工までである。このように政府、労働組合、企業の三者が密接に協力して、業界と企業クラスの職業技能競技を繰り広げ、従業員の職業技能レベルを高めている。2003年、全国で技術訓練、技術競技に参加した従業員は1,800余万人に達した。

また、1995年からは、国が毎年10人の「中華技能大賞」受賞者と100人の「全国技術名手」を選出、表彰している。かつて国有企業では高度な熟練技能を持つ者を模範労働者として表彰していたが、このような活動は近年低迷していた。そこで、政府が中心となり、優れた技能を持つ労働者を職業技能競技で競わせ、優勝者に称号と賞金を与えるという表彰制度を開始し、技能向上に役立っている。

#### 参考文献

- ・ 伊藤正一『現代中国の労働市場』有斐閣、1998
- ・ 中華人民共和国国家統計局人口与就業統計司編『中国労働統計年鑑 2003』中国統計出版社、2003
- ・ 中華人民共和国国家統計局人口与就業統計司編『中国労働統計年鑑 2004』中国統計出版社、2004
- ・ 財団法人海外職業訓練協会（OVTA）『各国の情報（中国）』、2004
- ・ 張亜力「中国における若年者の雇用」『2004年海外委託調査連絡員会議』内部資料、労働政策研究・研修機構、2004
- ・ 中華人民共和国国務院『中国就職情報と政策』白書、2004
- ・ 莫宋主編『2003-2004年中国就業報告』中国労働社会保障出版社、2004
- ・ 林澤炎編『転型中国企業尽力資源管理』中国労働社会保障出版社、2004

## 第2章 インドネシアにおける職業訓練政策

### 1. 雇用失業状況の概況

#### (1) 労働市場の供給構造

2002年現在、インドネシアの人口は2億1千万人を超え、そのうち15歳以上人口は約1億5千万人、労働力人口は約1億人に達している。<sup>1</sup>第2-1-1表をみると、インドネシアの労働力人口は1994年には約8,369万人であったのに対して、1998年には約9,273万人、2002年には約100,077万人となっており、ここ10年間で急速に増加してきている。一方、この間、労働力人口に占める若年者比率（25歳未満の比率）は大きな変化がなく20%台で安定的に推移してきている。このことから、労働力人口の増加に比例する形で、多数の若年者が労働市場に新規参入していることがうかがえる。

第2-1-1表 労働力人口の推移

(単位:人)

	1994年	1996年	1998年	2000年	2002年
全体	83,696,761	88,186,772	92,734,932	95,650,961	100,779,270
そのうち					
15-19歳	8,273,948	8,402,553	8,368,985	7,746,221	8,208,419
20-24歳	10,953,716	11,235,405	11,364,444	12,077,515	12,488,555
若年者比率 (25歳未満比率)	23.0	22.3	21.3	20.7	20.5

出所: DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I. 「PLOFIL SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA」2003

#### (2) 雇用・就業状況

またインドネシアの就業者に関して就業形態上の地位をみると、従業員が約2,505万人（全体の約27%）で最も多いが、これに匹敵する数として、家族従業者が約2,202万人（約24%）、自営業主が約1,763万人（約19%）も存在している（第2-1-2表を参照）。自営業主や家族従業者を中心に小規模な事業を営んでいる者がかなりの割合を占めているため、こうした就業者を職業訓練政策の枠組みにどう取り込んでいくかが大きな課題となっている。<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 労働力人口：15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者をあわせたもの。

<sup>2</sup> 就業者：15歳以上人口のうち、自営業主と雇用者と休業者をあわせたもの。

第2-1-2表 就業形態上の地位別にみた就業者数 (2002年)  
(単位:人)

就業形態	男性(M)	女性(F)	Total
Self Employed	12,188,866	5,444,043	17,632,909
Self Employed Assisted by Family Member/Temporarily Help	16,823,642	5,195,751	22,019,393
Employer	2,429,544	356,682	2,786,226
Employee	17,223,839	7,825,954	25,049,793
Casual Employee in Agriculture	2,811,021	1,702,579	4,513,600
Casual Employee in Not Agriculture	2,994,670	565,257	3,559,927
Unpaid Worker	4,111,605	11,973,713	16,085,318
Total	58,583,187	33,063,979	91,647,166

出所: DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I. 「PLOFIL SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA」2003

### (3) 失業状況

前述したように非常に豊富な労働力人口を抱えるインドネシアであるが、金融危機以降、労働市場の状況は逼迫しており、失業者数は2000年には約581万人(失業率5.0%)であったのに対して、2002年には約913万人(同9.1%)へと急上昇している(第2-1-3表を参照)。<sup>3</sup>その内実を学歴別にみると、就学経験のない者や小・中学校卒の者など、低学歴の者を中心に失業者数が飛躍的に増大していることがわかる。またインドネシアでは1週間の労働時間が35時間未満の不完全就労者も多いため、単純な失業率以上に労働市場をめぐる問題は深刻とのことである。とりわけ若年者の失業問題は根が深く、国家全体の職業訓練政策を通して、こうした状況の改善を図りたいと考えている。

第2-1-3表 最終学歴別にみた失業者数

	(単位:人)					
	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
No Schooling	27,830	33,123	31,962	29,010	278,329	214,740
Did Not Complete/Not Yet Completed Primary School	188,665	224,207	246,538	192,232	573,097	653,568
Primary School	760,172	911,782	1,151,252	1,216,976	1,893,565	2,353,330
Junior High School(SMTP Umum)	651,010	869,631	1,037,836	1,367,892	1,786,317	1,977,069
Junior High School(SMTP Kejuruan)	85,365	114,473	121,642	-	-	169,426
Junior High School(SMTA Umum)	1,404,490	1,626,410	1,891,962	1,894,986	1,881,578	2,138,263
Senior High School	701,692	853,329	994,254	651,369	1,051,912	1,105,867
Diploma 1&2	37,676	47,380	90,230	184,690	251,134	86,567
Diploma 3	104,054	128,037	153,696	-	-	163,859
University	236,352	254,111	310,947	276,076	289,099	269,415
Total	4,197,306	5,062,483	6,030,319	5,813,231	8,005,031	9,132,104

出所: DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I. 「PLOFIL SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA」2003

<sup>3</sup> 失業者: 15歳以上人口のうち、調査週間に仕事がなく仕事を探していた者。



## 2. 職業訓練政策

### (1) 職業訓練政策の基本方針

インドネシアでは、金融危機以降、労働市場を取り巻く環境が逼迫しており、中央政府としても国家主導の職業訓練システムを通じて、労働力の質を向上させることに力を入れている。現在は、2003年の第13号新労働法を根拠とし、職業訓練政策の3本柱として「職業訓練調整機関」、「国家職業訓練制度」、「国家資格制度」の確立を急いでいる。

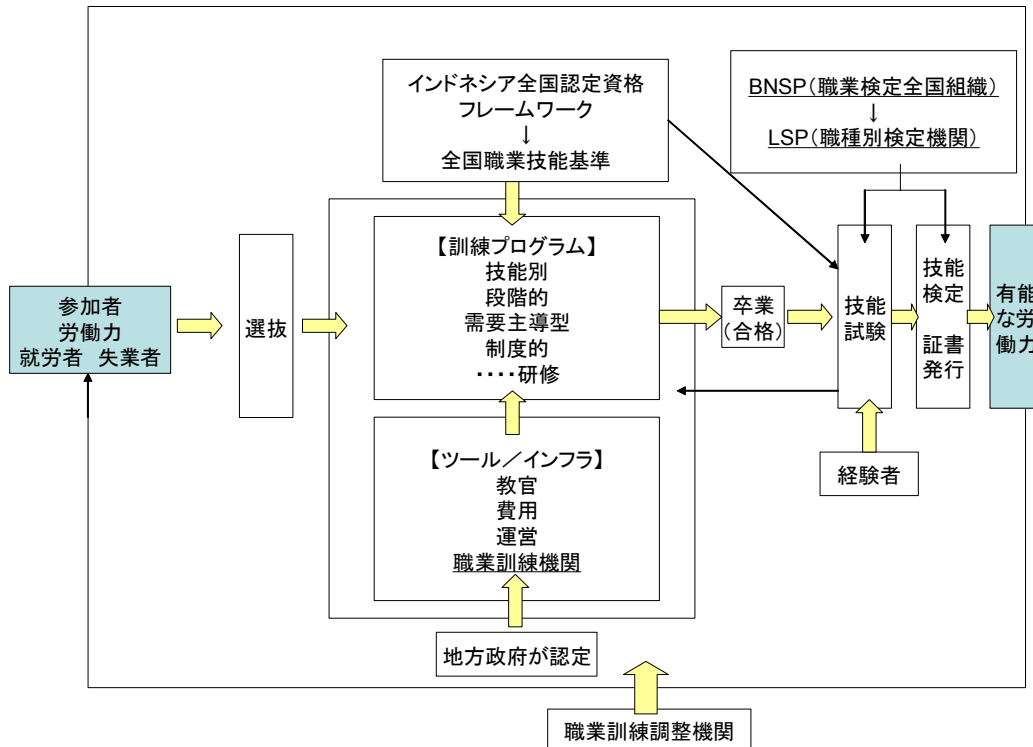
ここで「職業訓練調整機関」とは、国家全体の職業訓練の方向性を統一し職業訓練投資のムダを排除するために、職業訓練に関わる諸問題の調整、評価などを行っている機関であり、中央政府、経営者団体、職業訓練所などが参加している。省庁の垣根を超えて、国家全体で効率的な職業訓練を実現していくための組織である。

次に「国家職業訓練制度」に関しては、2000年の第22地方分権法に基づいて地方政府に対する権限委譲が進められており、職業訓練の規則やガイドラインの制定については中央政府が、実際の職業訓練については地方政府が中心となって行うようになってきている。今後は中央政府から地方政府へ対する指導を徹底し、地方におけるインストラクターの不足など職業訓練に関する諸問題を解決していきたいと考えている。

最後の「国家資格制度」については、2003年以降、再整備が進められているところである。同制度は、有能な労働者が国内のみならず海外でも活躍できるように、その能力を適切に評価することを目的としたものである。実際の技能検定、資格発行を担当しているのは、中央政府が認証したLSP（職種別検定機関）と呼ばれる組織であり、現在インドネシア国内で7つの機関が存在している。

第2-2-1図は、こうしたインドネシアの職業訓練システムの全体像を示したものである。職業訓練システムは就労者及び失業者を中心に設計されており、基本的にはその中から選抜された者のみ、訓練プログラムを受けることが可能になっている。訓練プログラムは「全国認定資格フレームワーク」で定められた能力（スキル）を基準として整備され、技能別、段階別などといった様々な訓練内容が準備される予定である。また実際の訓練は、地方政府によって認定された「職業訓練機関」を中心に行われる。訓練終了後、卒業生は「全国認定資格フレームワーク」で定められた能力（スキル）を基準とした技能試験（国家資格制度）にエントリーすることが求められ、合格者は有能な労働力として国内外で活躍することが期待されている。なお技能試験に関しては、職業訓練機関の卒業生だけでなく経験者（在職者）にも門戸を開くことで、技能試験の普及促進を図ろうと考えられている。技能試験及び証書発行はLSP（職種別検定機関）が担当し、こうした職業訓練システム全体の調整を図るための機関として「職業訓練調整機関」が設置されている。

第2-2-1図 職業訓練システムの全体像



出所：インドネシア労働移住省提供資料より作成

## (2) 職業訓練の予算と行政組織

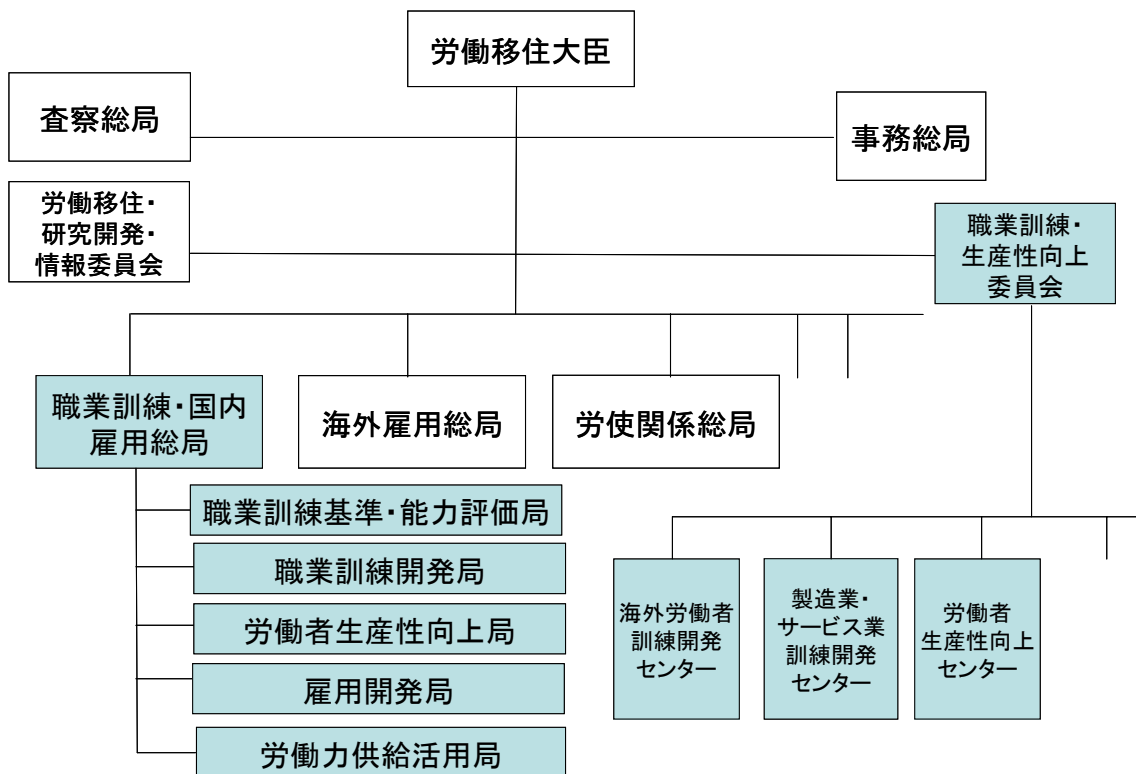
インドネシア労働移住省の2000年度予算は約9,000億ルピアであり、そのうち職業訓練を担当している「職業訓練・国内雇用総局」の予算は約620億ルピアである。その主たる用途は、訓練プログラムの開発費、施設運営費、インストラクターの人件費、広報費（情報の普及活動）などである。本来、国家全体の職業訓練予算には、中央政府の他省庁、地方政府、民間セクターなどの予算も含まれるべきであろうが、現段階ではそこまで把握できていないとのことであった。

次に職業訓練政策の中心的役割を果たしている労働移住省の組織について簡単に確認しておこう（第2-2-2図を参照）。同省には職業訓練を担当している組織（ユニット）が2つある。1つめは「職業訓練・国内雇用総局」というセクションであり、その下に、「職業訓練基準・能力評価局」、「職業訓練開発局」、「労働者生産性向上局」、「雇用開発局」、「労働力供給活用局」という5つの局が存在している。このうち「職業訓練基準・能力評価局」では、全国認定資格フレームワーク（能力基準）の拡充、国家資格制度の整備などを、「職業訓練開発局」では、訓練プログラムの開発、インストラクターの確保及び能力開発、職業訓練所の基準決定・モニタリングなどを行っている。また「職業訓練・国内雇用総局」は、①レンバン農業職業訓練所、②セラン産業職業訓練所、③スマトラ（メダン）産業職業訓練所、④マカッサル産業職業訓練所、⑤サマリダ産業職業

訓練所、⑥スラバヤ産業職業訓練所という6つの国家レベルの職業訓練所を管轄している。なお、以前、中央政府は153の職業訓練所を管轄していたが、地方分権化の流れを受けて、現在、そのほとんどは地方政府の管轄下となっている。この国家レベルの職業訓練所は、地方政府に移管された職業訓練所に対して、中央政府の各種方針を伝播させていく役割を担っている。

2つめは「職業訓練・生産性向上委員会」というセクションであり、その下に「海外労働者訓練開発センター」、「製造業・サービス業訓練開発センター」、「労働者生産性向上センター」などの組織が存在している。これらの組織では、主として職業訓練所のインストラクター、高度な技術を必要とする者、公務員などに対する職業訓練が行われている。

第2-2-2図 インドネシア労働移住省組織図



出所：インドネシア労働移住省提供資料より作成

### 3. 職業訓練の全体像

#### (1) 職業訓練の全体像

インドネシアでは、若年者、失業者、在職者、職業訓練所のインストラクターなどを対象とした様々な職業訓練が行われている。職業訓練を行っている施設は、中央政府（労働移住省）が管轄している職業訓練所、地方政府が管轄している職業訓練所、民間部門の職業訓練センター、民間企業が個別に所有している研修施設などに分類することがで

きる。なお、詳細なデータはわからないが、民間部門の職業訓練センター、民間企業が個別に所有している研修施設は合計 32,000 程度あるとのことであった。

## (2) 職業訓練プログラムの内容

まず初めに中央政府（労働移住省）が管轄している国家レベルの職業訓練所で行われている訓練プログラムについてみてみよう。これらの職業訓練所では、①機械エンジニアリング、②電子産業、③溶接、④農業、⑤商業（IT、コンピュータ関連を含む）、⑥建築、⑦その他（サービスなど）といった7つの専門分野に関する職業訓練が行われている。訓練対象者は中卒者、高卒者などの若年層を中心に、失業者、在職者なども含まれている。

具体的な訓練プログラムとしては、機械エンジニアリング、電子産業、溶接の3分野に設定されている「技術者養成コース」や、溶接分野に設定されている「クラフトマン養成コース」などのように数年間にわたる訓練期間を必要とするものから、各分野に設定されている「ベーシックコース」のように600～700時間程度の比較的短い訓練期間で終了するものまでバラエティーに富んでいる。その他にも、都心部より離れた地域まで自動車で出向き職業訓練を行う「モバイルトレーニングコース」、企業や労働者が自分で訓練内容を自由に選択することができる「テーラーメイドコース」など多様な訓練プログラムが準備されている。いずれの訓練プログラムにも政府からの補助金が出ている。

次に地方政府に移管された「ジョグジャカルタ職業訓練所」で行われている訓練プログラムについてみてみよう。この職業訓練所では、大きく分けて「定期訓練プログラム」、「臨時／自費／第三者協力プログラム」、「専門職訓練プログラム」という3つの訓練プログラムが行われている。まず初めに「定期訓練プログラム」とは、地方政府が費用を負担する訓練プログラムであり（地方分権化資金を利用）、訓練期間は480時間、それに1～2ヶ月程度の民間企業における職場内実務訓練（OJT）が加えられた訓練内容となっている。同訓練プログラムに参加するためには、①専攻科目により、小学校又は中学校以上の教育を受けていること、②年齢が15歳以上45歳以下であること、③労働移住局事務所に登録されていること、④選抜を通過することという条件を満たす必要がある。一方、「臨時／自費／第三者協力プログラム」とは、訓練を希望する個人やグループ、そして政府、学校、社会団体、民間企業など各種機関の要請により、訓練参加者の自主的な費用負担の下で臨時的に行われる訓練プログラムである。訓練期間は80時間から480時間が目安であるが、訓練参加者の要望にも柔軟に対応することになっている。同訓練プログラムに参加するためには、ジョグジャカルタ職業訓練所の自費部門登録課に訓練への参加希望を登録し、登録者が10名以上になるまで各自待機することになる。その後、訓練実施の最低人数に達した時点で郵便によって呼び出しがなされ、必要な事務手続きを経た後に、訓練プログラムが開始されるという段取りになっている。同訓練プログラ

ムを通じて、多様な職業訓練ニーズを持つ方々に適切な訓練機会が与えられるものと考えられている。

なお、上記の2つの訓練プログラムでは、商業、言語、コンピュータ、自動車、各種手工芸、機械技術、電気、電子、建物、ホテル業といった10の専門分野にわたる広範な訓練内容が準備されており、さらに各分野に詳細な訓練コースが設定されている。下記はその一例を示したものである。

「定期訓練プログラム」と「臨時／自費／第三者協力プログラム」の訓練内容

専門分野	訓練コース
①商業	タイピングの基礎、事務所の総務、会計の基礎、役員秘書
②言語	基礎英語コース、ホテル・スタッフのための基礎英語、店員のための英語、旅行のための英語、レストランでの英語、ガイドのための英語、専門家の会話クラス、求職者のための英語、子供のための英語、日本語
③コンピュータ	Lotus、8つの対話型プログラムの基礎、MS Office 基礎、MS Office 上級、コンピュータ会計、技師とコンピュータ運搬組み立て作業
④自動車	オートバイの修理、ガソリン自動車の修理、ディーゼル自動車の修理、自動車用燃焼モーター（ガソリン及びディーゼル）
⑤各種手工芸	縫製基礎、縫製上級、刺繍基礎、木工彫刻、捺染、皮革工芸
⑥機械技術	金属機械、カーバイド溶接、電気溶接、炭酸ガス溶接、機械技師
⑦電気	電力設備、モーターの巻上げ、冷却装置の技術、電気技師
⑧電子	電子基礎（ラジオ及びテープ）、白黒及びカラーテレビ
⑨建物	木工旋盤の技術、木工機械の操作者、家具、木材建設
⑩ホテル業	客室管理、飲食物のサービス

なお「専門職訓練プログラム」については、17歳以上25歳以下を対象とした若年者のための訓練プログラムであるため、詳細については次節で説明することとする。

### （3）海外労働力職業訓練センター（CEVEST）の役割について

海外労働力職業訓練センター（CEVEST）は、1983年に設立された「職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター（The Center for Vocational and Extension Service Training）」を前身としている。インドネシアの職業訓練を考える時、CEVESTが果たしてきた役割は非常に大きい。CEVESTは、日本政府からインドネシア政府への友好の

印としての無償資金協力によって運営されてきた訓練機関であり、両政府間の技術協力プログラムのひとつであった。同プログラムは、国家開発にとって不可欠な工業部門の熟練労働力を確保することを使命とされてきた。技術協力プログラムの初期には、労働移住省と工業省が同センターを共同所管し、前者が職業訓練を、後者が普及指導訓練を担当していた。1990年2月以降、CEVESTは完全に労働移住省の所管となり、1992～1997年度まで行われた技術協力が「CEVEST 職業訓練開発プロジェクト」と呼ばれている。

現在、CEVESTは、その職務を遂行し機能を果たすために、第II級職（所長）1名、第III級職（部長）3名、第IV級職（課長）6名、指導員48名、一般職員49名の合計107名の職員によって支えられている。同センターの主な職務内容は、訓練プログラムの作成や評価、海外労働力訓練分野の訓練などであり、電子科、工業電子科、溶接科、電気科、機械科、自動車科、板金科、情報処理科、訓練技術科、言語科などの学科が設置されている。

CEVESTで行われている訓練プログラムをみると、「①職業訓練指導員に対する教育訓練」、「②高等教育機関と連携した教育訓練」、「③求職者のための教育訓練」、「④企業向けの教育訓練」などに分類することができる。この中の「①職業訓練指導員に対する教育訓練」はCEVESTの主力事業であり、「基本教育訓練（長期プログラム）」や「技能向上教育訓練（長期プログラム）」や「上級教育訓練（PENLA）」などのコースが設定されている。例えば「基本教育訓練」では、D2（ディプロマ2）及びD3（ディプロマ3）レベルの指導員の養成が行われている。訓練期間は、D2レベルでは2年間／4,500時間、D3レベルは3年間／6,750訓練時間となっており、非常に長期間にわたる教育訓練が行われている。これまでCEVESTにおいて数多くの訓練指導員が訓練を受けており、彼らの多くはインドネシア各地の職業訓練所で現在も活躍している。同国の職業訓練の礎を築く上で、CEVESTが果たしてきた役割は非常に大きい。また最近では、CEVESTはLSP（職種別検定機関）の下で、職業訓練所の卒業生や経験者（在職者）の能力を評価する「スキルアセスメントセンター」としての活動も始めた模様である。今後もインドネシアの職業訓練システムの中において、CEVESTが様々な役割を果たしていくことが求められている。

#### 4. 注目される若年者対象の職業訓練プログラム

(1) 中央政府（労働移住省）管轄下の職業訓練所のケース～技術者養成コース～

##### ア 職業訓練プログラムの内容

若年者のための主要な訓練プログラムとしては、前述した中央政府（労働移住省）管轄下の5つの職業訓練所（レンバン農業職業訓練所は除く）で実施されている「技術者養成コース」がある。「機械エンジニアリング」、「電子産業」、「溶接」の各分野で必要とされる知識や技術（マルチスキル）を持つ技術者を養成するための訓練プログラムであ

り、訓練期間は3年間（6セメスター）または5,200時間以上である。同訓練プログラムでは、下記のカリキュラムの一例で示すように、理論とワークショップ（現場）の授業内容をバランスよく取り入れるように心がけられている。

【カリキュラムの一例】

学年	授業内容
1年目	理論／576時間（一般理論96時間、技術課題192時間を含む） ワークショップ／1,344時間
2年目	理論／960時間（一般理論168時間、技術課題312時間を含む） ワークショップ／960時間
3年目	理論／1,152時間（一般理論240時間、技術課題336時間を含む） ワークショップ／776時間

イ 訓練プログラムの対象者と訓練費用

同訓練プログラムの対象者は高卒者～21歳までの若年者であり、高校時代の成績評価が良く（10段階評価で7以上）、かつ筆記試験（英語、数学、化学または物理）、面接、適性検査、健康診断に合格した者のみが受講できることになっている。これまでの受講者数については全体を網羅したデータはないが、各職業訓練所の同訓練プログラムの最大収容力は216名／年で、職業訓練所は5施設（レンバン農業職業訓練所は除く）あることから、全国で年間1,000名以上の技術者養成が可能であるとのことであった。

なお、同訓練プログラムの費用は6ヶ月（1セメスター）あたり約700万ルピアが必要となる。このうち受講生は100万ルピアを、中央政府は600万ルピアを負担している。同訓練プログラムには政府から9割弱の割合で補助金が出ていることになる。

ウ 訓練後の職業紹介の取り組み

訓練後の職業紹介については、一部海外送り出し労働者についてのみ見られるだけで、基本的に中央政府や地方政府によるサポートは行われていない。ただし、訓練プログラムを実施するにあたり、民間企業の現場をワークショップとして利用させてもらっているため、各職業訓練所は民間企業とのつながりが非常に強い。そのパイプを利用して、訓練後の進路を決めるケースが数多く見られる。

ちなみに同訓練プログラムを修了した人の就職率は非常に高い。修了後のモニタリングは難しいものの、95%程度の者が就職先を見つけており、チェコ、スロバキア、オーストリア、ドイツ、中国などの海外で働く者も非常に多く見られる。同訓練プログラムはヨーロッパの評価機関からも認証を受けており、国際的に通用する資格を取得することができる。とりわけヨーロッパ企業からは溶接分野の人材ニーズが高い状況が続いている。

## (2) 地方政府管轄下の職業訓練所のケース～専門職訓練プログラム～

前節で簡単に触れたように「ジョグジャカルタ職業訓練所」では、「専門職訓練プログラム」という訓練プログラムが行われている。「専門職訓練プログラム」とは、様々な理由によって高等教育機関（大学など）に進学することのできなかった高等学校（SLTA）修了者を対象として行われている1年間の訓練プログラムである。各分野における専門的な能力（スキル）を若年者に習得させることで、就労機会に備えることを目的としている。同訓練プログラムに参加するためには、①高等学校（SLTA）以上の教育を受けていること、②年齢が17歳以上25歳以下であること、③精神及び身体が健康であること、④選抜を通過することという条件を満たす必要がある。現在、具体的な訓練内容としては、役員秘書、ホテルのスタッフ、自動車技師、電気技師、観光ガイドの5種類が準備されている。

## (3) 若年者の起業を促す訓練プログラム～TKMT養成プログラム～

TKMT（TENAGA KERJA MANDIRI TERDIDIK）養成プログラムとは、若年層の就業機会の問題を解決するために、個々人が自ら職場を創設する（起業する）ことを目指した訓練プログラムである。同訓練プログラムに参加するためには、①高等学校（SLTA）もしくはD1（ディプロマ1）の教育を受けていること、②熟練技術を持っていることという条件を満たす必要がある。やる気のある若年層を中心に、新しい起業エリートを生み出すことを目的としている。

訓練期間は2週間程度と短期間ではあるが、訓練参加者の費用負担は無料となっている。同訓練プログラムは中央政府（労働移住省）が運営しているが、予算上の制約があるため、同訓練プログラムに興味を持っている全ての参加希望者を受け入れることはできない状況にある。例えば、ジョグジャカルタ特別区で行われたTKMT養成プログラムのケースをみると、2004年5月16日～29日に開催された第VI期Iグループは、同一州内の5つの県や市から選抜された50名が参加できたに過ぎない状況にある。

## 5. 能力評価制度（資格制度）の政策

### (1) 資格制度政策の概要

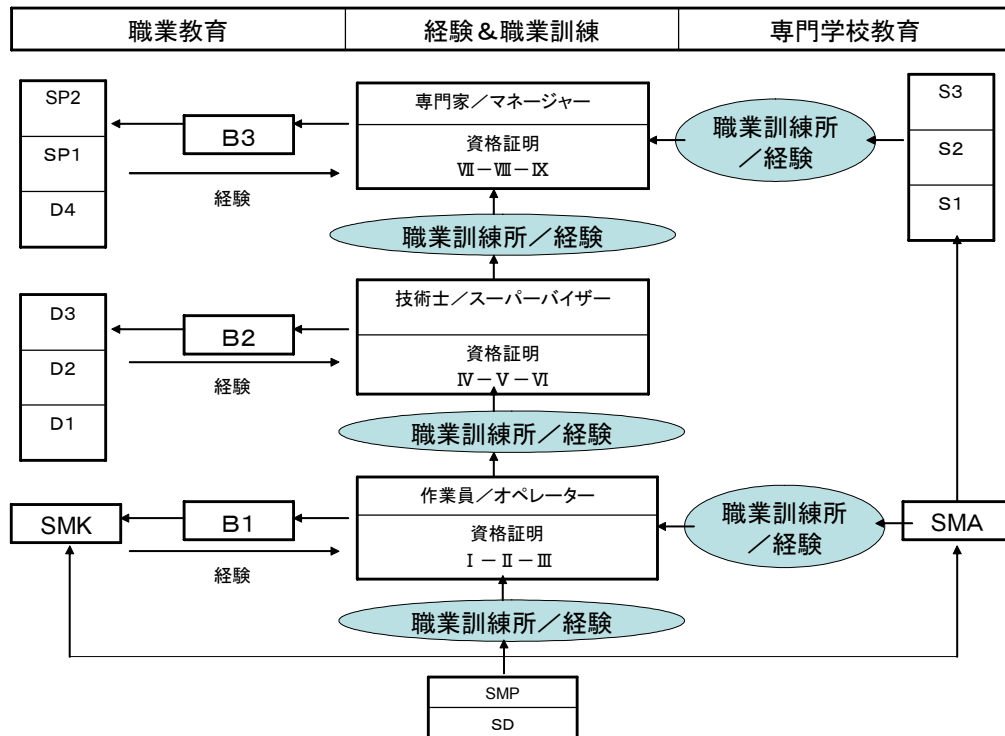
インドネシア労働移住省では、2003年の第13号新労働法に基づき、「国家資格制度」の再整備を進めている。第2-5-1図は、その中心となる「全国認定資格フレームワーク」の全体像を示したものである。これをみると、職業訓練所における職業訓練と実務経験をもとに、作業員（オペレーター）3段階、技術士（スーパーバイザー）3段階、専門家（マネージャー）3段階、合計9段階のレベルを持つ資格制度が構築されることになっている。また同制度を教育文化省が管轄している職業教育や専門学校教育の資格群とリンクさせることで、有機的な職業訓練の実現を目指している。

こうした枠組みの下、実際の技能検定、資格発行を担当するのは、中央政府（労働移



住省）が認証した LSP（職種別検定機関）と呼ばれる独立組織であり、現在、インドネシア国内で7つの機関が存在している。なお、1つの LSP（職種別検定機関）は1つの専門分野についての資格認証を行うことになっている。

第2-5-1図 全国認定資格フレームワーク



出所：インドネシア労働移住省提供資料より作成

## (2) 資格制度の内容

これまでインドネシアの資格制度は「訓練時間」を評価の中心にしてきたが、2003年以降は、国際的な基準に合わせるために、評価軸を「能力（コンピテンシー）」に変化させてきている。そのため、能力評価基準の整備が急ピッチで進められており、現時点で「35 職種」に関する基準の整備が完了している。具体的には自動車関連、機械エンジニアリング関連、繊維関連などである。

各職種に求められるスキルを細分化し、延べ数千にもわたる「能力ユニット」が設定されている。自動車関連職種では約 170 の「能力ユニット」が設定されており、その組み合わせによって多数の資格を取得することができる。例えば「ジュニアメカニック」、「シニアメカニック」、「アドバンスメカニック」といった難易度に応じた資格だけでなく、より専門的な人材を育てるという観点から「チューンアップ」や「ブレーキ」や「タイヤのバランス」といった細分化された職務に応じた資格なども設定されている。第2-5-2表は選択訓練プログラムの内容の一部を示したものであり、例えばプログラムC（チューンアップ）の資格を取得したいと考える者は、当該コースで求められる

内容（冷却システム及び同部品の保守／サービスなど）の単位を取得しなければならない。なお、「ジュニアメカニック」の資格を取得するためには、約 170 の能力ユニットの中から 43 ユニット以上の単位認定をなされる必要があるが、こうした能力ユニットについては、各 LSP（職種別検定機関）が決定しており、また実際の評価は実技試験によって行われている。

第 2 - 5 - 2 表 選択訓練プログラム（一部抜粋）

No.	単位コード	技能単位名	選択プログラム			
			A(1,000km 点検プログラ ム)	B(チュー ンアップ及 びブレーキ の特別選 択プログラ ム)	C(チュー ンアップの 選択プログラ ム)	D(ブレー キの選択 プログラ ム)
I	一般基礎技能					
1		部品の保守／サービスの実施				
2		道具の使用及び保守				
3		機械関係作業の実施				
4		作業の安全衛生手順の遵守				
5		マニュアル式処理作業の実施				
II	エンジン					
1		冷却システム及び同部品の保守／サービス				
2		冷却システム及び同部品の修理				
3		冷却システム部品のオーバーホール				
4		ガソリン燃料システムの保守／サービス				
5		ディーゼル燃料噴射システムの保守／サービス				
III	シャーシ					
1		ブレーキ・システム及び同部品の組立及び取り付け				
2		ブレーキ・システムの保守／サービス				
3		ブレーキ・システムの修理				
4		ハンドル・システムの点検				
5		ハンドル・システムの保守／サービス				
6		サスペンション・システムの点検				
7		サスペンション・システムの保守／サービス				
IV	電気系統					
1		バッテリーのテスト、保守／サービス及び交換				
2		点火システムの修理				
3		電気系統／システムの簡単な修理				
V	伝導機構					
1		オペレーション・システムのユニット・システム及び同部品の保守／サービス				
2		マニュアル・トランスミッション・ユニットの保守／サービス				
3		車軸の保守／サービス				

注) アミカケ部は取得しなければならないユニットを示す。

出所: インドネシア労働移住省提供資料より作成

### (3) 今後の方針

LSP（職種別検定機関）の拡充や、他職種における能力評価基準の開発、職種を横断した国家的資格の整備など解決すべき課題は多く、インドネシアにおける資格制度の整備はまだスタートの段階と言える。労働移住省だけでなく、他省庁との連携を密にした上で、職業訓練政策、国家資格制度の拡充を図りたいと考えられている。

参考文献

- DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I. 「PLOFIL SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA」2003
- ジェトロ（日本貿易振興会）「海外調査シリーズNo.357 アジアの投資環境比較」2002
- 雇用・能力開発機構、財団法人国際労働財団「インドネシア・マレーシアにおける雇用問題と労使関係の動向」2004

### 第3章 韓国における職業訓練政策

#### はじめに

1970年代に整備された韓国の職業訓練制度の主眼は技能労働者の養成に置かれており、その後の高度経済成長において大きな役割を果たした。しかし1980年代以降の産業構造の変化に伴い、産業界の需要に充分応えたものとはいえなくなっていた。

1997年に発生したアジア通貨危機が職業訓練政策の転換点となった。多くの企業が経営危機に陥り、経済の牽引役である大手企業も例外ではなかった。98年の失業率は7.0%にまで上昇、IMFへ救済を要請する事態となった。政府による緊急避難策として雇用創出、雇用保険制度の拡充、労働市場の流動化を進める等、多額の財政支出を伴う雇用対策が講じられた。一方企業も生き残りをかけリストラクチャリングなど経営の合理化に加え、新規学卒者の一括採用や年功賃金の廃止など雇用慣行の改革を推し進めた。

この結果2002年の失業率は3.1%と通貨危機以前の水準まで回復、2004年には3.5%となった。しかし就業者数を雇用形態で見た場合、正規雇用者数が減少し臨時や日雇いといった不安定な雇用が増加するなど雇用の質は悪化しており、いわゆる「ディーセント・ワーク」の減少が指摘されている。

また若年層の雇用は回復がにぶく、若年失業の慢性化が深刻な問題となっている。依然として大企業への就職願望が強く、わが国でいう3Kである「3D」労働を忌避する傾向から高学歴無業化する若者が増加している。若年失業は社会を不安定化させ、就業を通じた知識・技能の蓄積を妨げるほか、将来的な競争力の低下要因ともなりかねないことから、通貨危機後初めて策定された「中期雇用対策基本計画2004年-2008年」では年間300万人に訓練の機会を与えることが政策目標とされた。特に若年失業に対する職業訓練プログラムが拡充されており、現在労働力需給のミスマッチ解消のためのSchool to Work支援、職業指導から就職までをパッケージとする就業支援プログラム、産学連携によるインターシップ等多くのプログラムが推進されている。その中にはデュアル・システム等、欧米の施策を参考にしたものもある。職業訓練は重点施策との位置づけで供給側、需要側の両面から網羅的に行われている。

本稿は現地でのヒアリングを基に、韓国における若年者を中心とした職業訓練政策についてとりまとめたものである。

#### 1. 雇用失業状況の概況

韓国統計庁2005年1月発表の雇用動向によれば、2004年通年の就業者数は、2,255万7,000人。前年よりも41万8,000人の増加となった。しかし雇用労働者に占める非正規労働者の割合が2003年には49.5%と約半数を占めるなど雇用の流動化が進んでいる。

失業者数は前年より3万6,000人増加の81万3,000人。失業率は、0.1ポイント増の3.5%で2001年の3.8%以来の高さとなった。若年層の失業率は上昇傾向にあり2004年

の失業率は7.9%（対前年比+0.2ポイント）となっている。

(1) 労働市場の供給構造

2003年の合計特殊出生率は1.19でわが国の1.29を下回っている。少子高齢化の問題が指摘されているものの、わが国と比較して若い人口構成といえる（第3-1-1表）。

第3-1-1表 年齢別人口構成（2003年）

(単位:千人、%)

年齢区分	0～9	10～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70～79	80～89	90以上	全体
人口	6,379	6,577	7,954	8,566	7,878	4,672	3,528	1,776	540	55	47,925
構成比	13.31	13.7	16.6	17.9	16.4	9.7	7.4	3.7	1.1	0.1	100.0

資料:推計人口(統計庁)

軍役により労働市場進出が遅れることを考慮し15歳から29歳までを若年として定義している。若年層が就業者数に占める比率は、20.8%となっている（第3-1-2表）。

第3-1-2表 性別・年齢別就業者数（2003年）

(単位:千人、%)

年齢区分	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60以上	全年齢
人口	272	4,334	6,186	6,031	3,174	2,142	22,139
構成比	1.2	19.6	27.9	27.2	14.3	9.7	100.0

資料:経済活動人口調査(統計庁)

2004年の就業者数は、2,255万7,000人。2003年産業別の就業者数について見るとサービス業部門の雇用創出効果が見て取れる（第3-1-3表）。

第3-1-3表 産業別・年齢別就業者数（2003年）

(単位:千人、%)

産業	年齢区分	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60以上	全年齢
	全産業	272	4,334	6,186	6,031	3,174	2,142	22,139
構成比	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
農林漁業	4	44	127	341	449	985	1,950	
構成比	1.5	1.0	2.1	5.7	14.1	46.0	8.8	
鉱業	-	2	3	5	4	2	16	
構成比	-	0.05	0.05	0.08	0.13	0.09	0.07	
製造業	37	882	1,354	4,281	484	167	4,205	
構成比	13.6	20.4	21.9	71.0	15.2	7.8	19.0	
建設業	11	236	538	608	324	98	1,816	
構成比	4.0	5.4	8.7	10.1	10.2	4.6	8.2	
卸小売・飲食宿泊業	127	1,142	1,657	1,735	780	411	5,852	
構成比	46.7	26.3	26.8	28.8	24.6	19.2	26.4	
電気・運輸・通信・金融業	10	393	701	661	321	75	2,160	
構成比	3.7	9.1	11.3	11.0	10.1	3.5	9.8	
事業・個人・公共サービス及びその他	84	1,635	1,805	1,400	812	403	6,139	
構成比	30.9	37.7	29.2	23.2	25.6	18.8	27.7	

資料:労働力人口調査(統計庁)

経済危機以降、若年者における臨時、日雇いといった非正規労働者の割合が高まっている（第3-1-4表）。この背景には、①通貨危機直後の政府による緊急避難策としての雇用創出の軸足が臨時・日雇いといった非正規雇用における雇用拡大であったこと、②企業がコスト圧縮のために正規雇用から非正規雇用にシフトしたこと、③雇用創出の主力が、相対的に非正規雇用の多いサービス産業であったことなどが挙げられる。

第3-1-4表 雇用形態別就業者数（2003年）

（単位：千人、％）

雇用形態 \ 年齢区分	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60以上	全年齢
合計	244	3,884	4,424	3,459	1,672	719	14,402
構成比	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
常用	37	2,038	2,611	1,760	703	120	7,269
構成比	15.2	52.5	59.0	50.9	42.0	16.7	50.5
臨時	103	1,532	1,378	1,105	565	320	5,003
構成比	-	39.4	31.1	31.9	33.8	44.5	34.74
日雇い	104	314	435	594	404	279	2,130
構成比	42.6	8.1	9.8	17.2	24.2	38.8	14.8

資料：労働力人口調査（統計庁）

（3）失業状況

失業の状況を年齢別に見ると、全失業者に占める若年者の割合は2003年で49.2%（第3-1-5表）。さらに時系列で見た場合、1999年以降上昇し50%に近づいている（第3-1-6表）。

第3-1-5表 年齢別失業者数（2003年）

（単位：千人、％）

雇用形態 \ 年齢区分	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60以上	全年齢
失業者	37(A)	345(B)	182	128	66	19	777
失業率	12.0	7.4	2.9	2.1	2.0	0.9	3.4
失業者の割合	4.8	44.4	23.4	16.5	8.5	2.4	100.0
若年失業者の割合 C/(A+B)	49.2		-	-	-	-	-

資料：労働力人口調査（統計庁）

第3-1-6表 全失業者に占める若年者の割合の変化（1999-2003年）

（単位：千人、％）

	1999	2000	2001	2002	2003
若年失業者(A)	574	402	388	341	382
失業者 (B)	1374	913	845	708	777
若年失業者の割合(A/B)	41.8	44.0	45.9	48.2	49.2

資料：労働力人口調査（統計庁）

## 2. 職業訓練政策

### (1) 職業訓練政策の基本方針

韓国の職業訓練制度は、1960年に経済開発計画の一部として開始され、70年代に整備された。一定規模以上の企業に対し企業内訓練の実施を義務付け、訓練の実施率が基準以下であった場合に課徴金の支払いを命じる訓練義務制度、そして労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する技能検定制度が整備された。両制度に基づく職業訓練政策は、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、社会的な評価の向上に重要な役割を果たした。とりわけ均一で熟練した労働力の供給を可能にしたことは、第二次大戦後の経済発展に大きく寄与した。しかし80年代に入り構造変化が著しくなるに伴い従来の職業訓練制度の限界が指摘されていた。1997年に発生したアジア通貨危機が職業訓練政策を技能労働者の養成から、失業者等の就業促進および在職者の職業能力向上にシフトさせる転換点となる。政府は労働市場改革を推進する一方でセーフティネットとしての職業訓練制度の整備、拡充を行った。1999年には現在の職業訓練の根拠法である「勤労者職業訓練促進法(Workers' Vocational Training Promotion Act)」が成立、雇用保険を財源に多様な政策展開が可能となった。

現在の職業訓練は、失業者、低所得層など就業の困難な層に対する就業促進と在職勤労者の職業能力向上に主眼を置いた施策を展開している。2004年-2008年の「中期雇用政策基本計画」では、生涯職業能力開発体制の整備によって年間300万人に訓練の機会を与えることが政策目標とされている。

第3-2-1表 職業訓練の領域

正規教育時期 (小・中・高・大学)		労働市場進出段階	在職段階	失業段階
→青少年を訓練対象に		→就業の困難な層 を訓練対象に	→在職者を訓練対 象に	→就業の困難な層 を訓練対象に
学生	中途脱落者、非進学青少年	非労働力者(女性、 高齢者など) 未就業者 (青年失業者)	勤労者 (雇用保険被保険 者 7,203千人)	失業者(825千人)

注)2003年12月の数値

資料:労働部資料

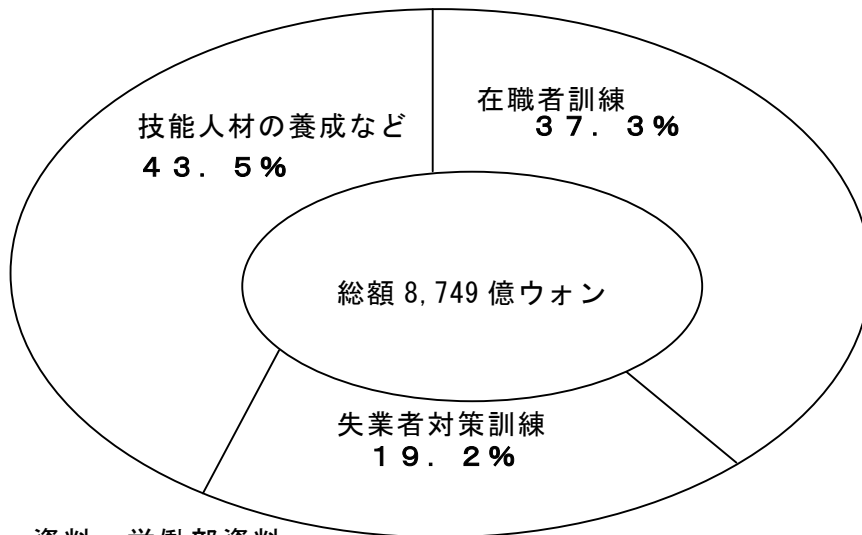
### (2) 職業訓練の予算と行政組織

#### ア 職業訓練予算

2004年職業能力開発事業の総予算は8,749億ウォン。内、一般会計2,217億ウォン、雇用保険基金6,519億ウォン、農漁村構造改善特別会計13億ウォンで、内訳は技能人材の養成などが最も大きく43.5%、次いで在職者訓練が37.3%、失業者対策訓練の19.2%

となっている（第3-2-2図）。

第3-2-2図 職業訓練予算の内訳（2004年）

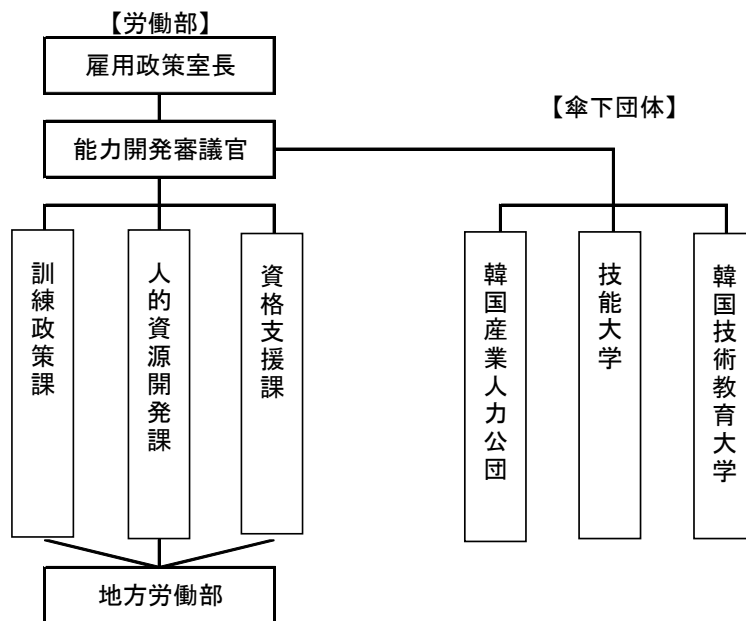


資料：労働部資料

### イ 教育訓練の行政組織

労働部が職業能力開発政策の全般を企画・管理しており、行政組織の概況は第3-2-3図の通りである。地方自治体も国費80%、地方費20%が財源となる雇用促進訓練事業を主管するほか、個別の予算で職業訓練政策を企画、管理することができる。しかし実際に職業訓練を実施している地方自治体はソウル市、キョンギ道など一部に限られている。

第3-2-3図 行政組織図

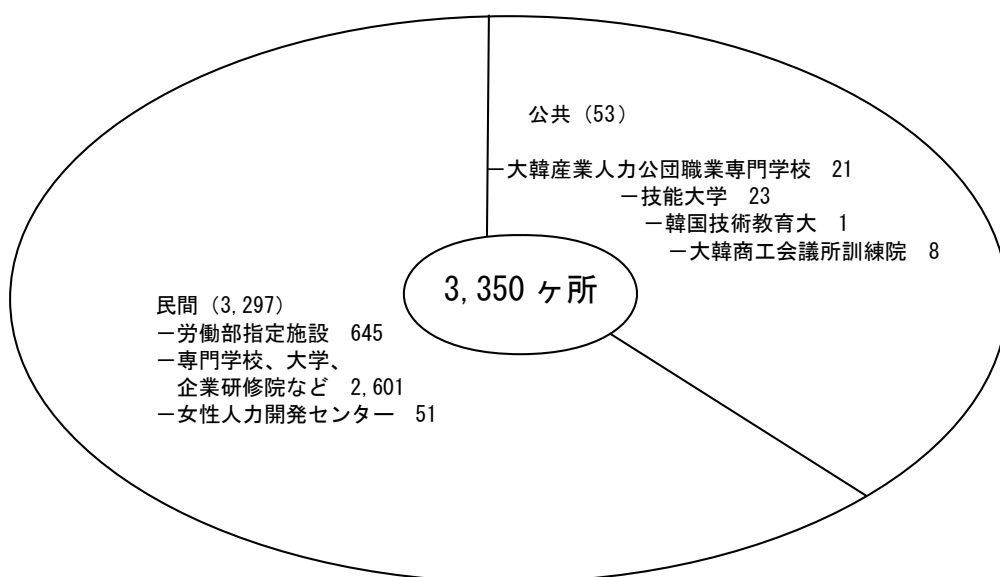


資料：労働部資料



公共訓練機関の主なものは、韓国産業人力公団、技能大学、韓国技術教育大学、大韓商工会議所の4機関。これらの機関は、それぞれの設立目的により、技能士養成、多機能技術者養成、訓練教師養成などの職業訓練施策を執行する。職業訓練法人、専門学校、事業内訓練機関等の民間訓練機関には、労働部が訓練生を委託するかたちで職業訓練を実施している。民間職業訓練機関における労働部指定施設とは、勤労者職業訓練促進法による訓練法人（67 法人）と、施設の要件を満たす訓練機関（578 機関）を指す。専門学校、大学、企業研修院、生涯教育施設などは、訓練課程の指定に基づき失業者又は在职者の訓練を実施している訓練機関である。

第3-2-4図 職業訓練機関



資料：労働部資料

ウ 主要公共職業訓練機関の概況

(ア) 韓国産業人力公団

労働部と科学技術処の2省庁が所管していた職業訓練、資格検定などの部門を統合して1982年に設立された組織である。その機能は製造業など国家基幹産業の人材養成から国家技術資格検定の施行、資格取得者の管理、訓練基準、訓練媒体の開発等多岐にわたり、韓国の公共職業訓練機関の中核をなす。同公団では国家技術資格である技能士を養成する訓練が行なわれている。

(イ) 技能大学

韓国産業人力公団から大学機能を独立させるかたちで1998年に設立された機関。教育法においては短期大学と同等に位置付けられており、多機能技術者や技能長といった理論と実技を兼ね備えた高度技能人材の養成を目的としている。国

家技術資格である技能士および技能長を養成する訓練などのほか、在職者対象の訓練も実施されている。

(ウ) 韓国技術教育大学

1992年労働部によって設立された工科大学。職業教育訓練分野の教員養成及び訓練教師の再教育を行う。卒業後すぐに実務に携わることのできる人材の育成を教育目標に掲げ、実習をメインとしたカリキュラムが組まれている。教育の質的水準を示す指標である教員一人当たりの学生数は22人と少ない(4年制大学平均教員一人当たり学生数は2003年で42.4人)ほか卒業要件の単位数も一般の大学よりも多い。<sup>1</sup> これまでの就職率は100%。

(エ) 大韓商工会議所

人力開発院が職業訓練を担当、全国8ヶ所の訓練施設を運営・管理し、政府委託訓練等を実施、技能人材の育成を行っている。養成、起業、失業者再就職等5種の訓練が実施され、うち養成訓練については、1997年から2002年の間就職率は100%(2003年は、99.6%)。

### 3. 職業訓練の全体像

(1) 職業訓練プログラムの内容

職業訓練プログラムは、在職者向け、失業者向け、技能人材養成に大別される。在職者訓練は、職業能力開発事業(雇用保険基金)を基本に多様な支援事業を実施。失業者訓練及び技能人材養成は、一般会計予算又は雇用保険基金を財源に公共及び民間訓練機関を通じて実施されている(第3-3-1表参照)。

---

<sup>1</sup> 『朝鮮日報』2003年11月26日の報道による。

第3-3-1表 各訓練事業の概要

(単位:千人、億ウォン)

区分	訓練対象	内容	2004年度予算	
			人員	予算
総計			2,098	8,749
□在職者訓練			1,957	3,264
職業能力開発訓練	在職者	事業主に対する訓練経費助成	1,790	2,146
有給休暇訓練	在職者	有給休暇訓練時に訓練費及び賃金の一部支援	6	118
受講支援金	40歳以上、離職予定者、300人未満事業所の労働者など	上限100万ウォンで受講料50~100%支援	122	280
能力開発費用融資(学資金+訓練費貸付)	大学在学勤労者及び訓練受講勤労者	学資金全額を年1%で貸付。年1.5%(上限300万ウォン)で訓練	39	720
□失業者訓練				
再就職訓練	雇用保険加入失業者	訓練費及び訓練手当支援	60	1,155
就業前訓練	新規失業者(大卒未就業者など)	訓練費及び訓練手当支援	12	369
雇用促進訓練	弱者層(零細民など)	訓練費及び訓練手当支援	11	154
□技能人材養成訓練			58	3,807
○人材開発訓練				
-技能士養成訓練	非進学青少年	製造業分野の人材養成	(9)	(285)
-政府委託訓練	非進学青少年および失業者	製造業など人力不足分野の人材養成	12	903
○韓国産業人力公団(短期訓練)	弱者層(高齢者など)	訓練実施運営費補助	23	1,477
○技能大学	青少年	多機能技術者養成	19	895
○韓国技術教育大学	青少年・訓練教師	職業訓練教師養成及び訓練教師再教育	4	248
○その他		中小企業訓練コンソーシアム(208億)、訓練施設設備貸付(40億)、韓国職業能力開発院出捐(13億)、検定手数料支援(6億)など		284

資料:労働部資料

(2) 在職者向けプログラム

事業主に対する支援と労働者に対する支援に大別することができる。

ア 職業能力開発訓練

在職者に対する訓練を行なった事業主に対し、訓練経費が助成されるというもの。

助成金は、基準訓練と基準外訓練に分けて支給される。

イ 有給休暇訓練

事業主が1年以上在職の雇用保険被保険者に30日(150人未満の事業については14日)以上の有給休暇訓練を付与した際にその訓練費用及び賃金の一部(通常賃金の2分の1~3分の1)を支援するもの。

ウ 受講支援金

300人未満の事業所で40歳以上、離職予定者を対象に上限100万ウォンで受講料の50~100%を支援するというもの。

エ 能力開発費用融資

雇用保険被保険者として技能大学等に入学、在学している労働者を対象に学費の一部を融資する制度。

(3) 失業者向けプログラム

失業者を対象としたプログラムは、雇用保険に加入していた失業者向けの再就職訓練、就業前の新規失業者向け人材養成訓練、社会的弱者向け雇用促進訓練に区別できる（第3-3-2表）。

第3-3-2表 2003年失業対策職業訓練の実施状況

(単位:人、百万ウォン)

区分	計画人員	実施	修了人員	訓練中	中途脱落	就業人員	予算	予算執行
総計	86,400	86,405	39,113	25,730	14,754	17,628	194,192	174,014
再就職訓練	60,000	57,662	25,354	17,203	9,968	12,256	137,000	131,991
就業前訓練	13,400	17,043	5,157	8,381	2,594	2,001	39,720	24,551
雇用促進訓練	13,000	11,700	8,602	169	2,192	3,371	17,472	17,472

資料:労働部資料

ア 再就職訓練

1995年雇用保険法の制定に伴い、職業能力開発事業の一環として開始されたプログラム。雇用保険被保険者であった失業者を対象にそのエンプロイアビリティの向上を目的としている。対象者が就業及び起業の目的に適合する訓練課程を受講する際、訓練費および各種訓練手当が支給される。<sup>2</sup>訓練費は職業能力開発事業支援金支給規定に基づく訓練職種別の標準訓練費単価により支給され、標準訓練費を超過する場合、超過分は訓練生が負担する。このほか訓練手当（月額5～30万ウォン）、交通費（5万ウォン）、食費（5万ウォン：1日の訓練時間が5時間以上で、月平均100時間以上の課程受講者）、優先職種手当（20万ウォン：労働部長官が告示した優先選定職種の課程受講者）などが支給される。訓練期間は1ヶ月以上1年以内、就業前3回まで受講可能。実施機関は、公共訓練機関、職業能力開発訓練施設・法人、一般専門学校など、2003年は763の訓練機関で訓練が実施された。訓練の実施状況を見ると、2003年の訓練実績は目標60,000人と比較し57,679人で、予算は131,992百万ウォンを執行した。2004年は60,000人（1,155億ウォン）の訓練実施が予定されている（第3-3-3表）。

<sup>2</sup> 訓練課程は、調理、美容などのサービス分野23.4%、ウェブデザイン、情報処理など情報通信分野26.3%、機械・装備及び建設分野18.3%など（2003年12月末現在）

第3-3-3表 再就職訓練の実施状況

(単位:人、%、百万ウォン)

区分		2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
人 員	計 画	123,000	90,000	90,000	60,000	60,000
	実 績	120,296	104,559	88,372	57,679	-
	就 業 率	40.9	40.0	44.9	40.2	-
	中途脱落率	26.3	20.8	24.6	17.3	-
予 算	計 画	242,156	158,400	166,500	105,000	115,500
	実 績	215,512	152,509	151,966	13,992	-

資料:労働部資料

#### イ 就業前訓練

大卒未就業者などの雇用保険未適用の青年失業者を対象に就業が有望な分野の職業訓練を実施。職業能力と就業能力を高め、産業界の需要に見合う人材を養成することを目的としている。実施機関は公共訓練機関、職業能力開発訓練施設・法人、一般専門学校など。2003年は438の機関で訓練が実施された。訓練期間は、1ヶ月以上1年以内。就業前3回まで受講でき、プログラミング、観光通訳案内など就業及び起業に役立つ課程で構成されている。

訓練を受講する際は、再就職訓練と同様、訓練費および訓練手当が支給される。訓練費は規定に基づき、訓練手当は、月5～30万ウォン、交通費5万ウォン、食費5万ウォン（1日の訓練時間が5時間以上で、月平均100時間以上の課程受講者）、優先職種手当20万ウォン（労働部長官が告示した優先選定職種の課程受講者）が支給される（2度目の受講者は訓練手当の50%を支給され、3度目の受講者は訓練手当の支給を受けることが出来ない）。2003年の訓練実績は目標13,000人に対して16,240人、予算は23,676百万ウォンを執行している。

1998年以降、高学歴未就業者対策の一環としての就業有望分野訓練が実施されており、高学歴未就業者を対象に専門職向け訓練が行われている。2000年には、短大卒以上5,000人を対象に、情報関連職種、国際会計・金融や国際法律専門家など77職種の訓練課程が設置された。

第3-3-4表 就業前訓練の実績の推移

(単位:人、%、百万ウォン)

区分		2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
人員	計画	10,700	14,400	13,200	13,000	15,000
	実績	19,402	14,492	16,288	16,240	-
	就業率	40.4	34.5	36.4	34.4	-
	中途脱落率	22.1	24.0	25.4	14.8	35,000
予算	計画	25,602	35,184	35,952	39,000	-
	実績	24,184	25,627	31,440	23,676	-

注)2003年は12月時点  
資料:労働部資料

#### ウ 雇用促進訓練

雇用保険被保険者中、失業者、進学しない青少年、零細農民・漁民、軍転役者（転役予定者）、生活保護受給者などを対象にして実施されている。地域の特性に合致する職業訓練を実施し就業能力を高め、産業界の需要に見合う人材を養成しようとするもの。

実施訓練機関は、公共訓練機関、職業能力開発訓練施設・法人、一般専門学校など。2003年は全757の訓練機関で実施されている。訓練費（月平均20万ウォン）が雇用促進訓練施行規定上の標準訓練費に基づき支給される。訓練手当は、訓練生1人あたり食費・交通費各月5万ウォン、優先職種手当月20万ウォン。

訓練の実施状況の推移を見ると、訓練人員が2001年の37,657人から2003年の11月時点で11,771人と大幅に減少しているほか、就業率も2001年34.6%から2003年11月30.4%と低迷している（第3-3-5表）。受講者が減少している背景には、全般的な管理・運営体系に問題があるとされており、地域別訓練成果の分析及び評価体系を強化し、その結果に基づき地域別に事業予算を配分するなどの見直しが検討されている。

第3-3-5表 雇用促進訓練の実施状況

(単位:人、%、百万ウォン)

区分		2001年	2002年	2003年	2004年
人員	計画	30,000	23,600	13,000	11,000
	実績	37,657	25,153	11,771	-
	就業率	34.6	36.3	30.4	-
	中途脱落率	22.9	19.6	18.6	12,634
予算	計画	31,974	24,084	12,634	-
	実績	30,025	21,414	-	-

注)2003年は11月時点  
資料:労働部資料

#### (4) 技能人材養成プログラム

国家技術資格である技能士養成を目的とする技能士養成訓練と製造業における高等技能人材および基礎知識の習得を目的とする政府委託訓練から成る。

第3-3-6表 技能人材養成プログラムの実施実績

(単位:人、百万ウォン)

区分	計画人員	実施	修了人員	訓練中	中途脱落	就業人員	予算	予算執行
総計	19,200	22,422	4,111	14,642	2,762	3,236	98,674	90,253
技能士養成訓練	9,200	10,760	2,885	6,679	1,150	1,387	23,342	20,486
政府委託訓練	10,000	11,662	1,226	7,963	1,612	1,849	75,532	70,767

資料:労働部資料

#### ア 技能士養成訓練

高卒または同等の学歴を持つ青少年を対象とするプログラム。国家技能資格である技能士養成を目的としている。<sup>3</sup> 韓国産業人力公団において実施され、訓練期間は6カ月～1年。

#### イ 政府委託訓練(優先職種訓練)

職業安定機関に求職登録した15歳以上の失業者あるいは高等学校3年の在学中、進学しない者を対象に実施される訓練。人材の不足する職種又は国家経済発展の基幹となる職種の人材を養成することを目的としている。訓練職種は、機械設計製作、メカトロニクス、情報通信設備、溶接、室内建築、機械装備などの優先選定職種。109の優先選定職種中、56の職種を指定している。大韓商工会議所の8の人力開発院及び62の民間訓練機関で提供されている。

プログラム受講者には、訓練費が月平均39万ウォン(職業能力開発事業支援金支給規定に基づく職種別の標準訓練費単価による)、および訓練手当として食費・交通費各月5万ウォン、優先職種手当月20万ウォン(高校3年非進学者は技能奨励手当10万ウォン)が支給される。

訓練の実施状況を見ると、2001年は9,789人、2002年は10,920人、2003年は11,662人と増加の傾向にある(第3-3-7表)。

<sup>3</sup> 国家技能資格については後述。

第3-3-7表 政府委託訓練（優先職種訓練）の実施状況

(単位:人、百万ウォン)

区 分		2001年	2002年	2003年	2004年
人 員	計 画	10,000	12,000	10,000	12,000
	実 績	9,789	10,920	11,662	-
	就 業 率	50.1	51.0	88.6	-
	中途脱落率	15.2	19.4	13.8	90,293
予 算	計 画	50,040	72,000	75,332	-
	実 績	45,890	62,280	70,767	

注)2003年は12月時点

資料:労働部資料

大韓商工会議所の人力開発院では、政府委託訓練としての養成訓練を実施。1年課程と2年課程とがあり、前者ではネットワーク・プログラムやリナックスなどの課程がある。2年課程は、機械設計製作、システム制御といった内容となっている。2003年10月時点での訓練終了予定者数は、総計1,724名。うち1年課程が158名、2年課程が1,566名。

#### (4) 訓練後の職業紹介のかたち

各訓練機関は訓練修了生に対する就業斡旋機能を果たすほか、労働部傘下の雇用安定センターでも訓練生名簿の提供を受け就業斡旋を実施している。訓練機関は訓練終了後、修了生に対し就業情報の提供および就業斡旋を行うこととされている。しかし訓練終了後3ヶ月以内の就業のみが実績として集計されるために、それ以降は訓練機関による積極的な就業支援活動を期待しづらいという問題が指摘されている。

#### (5) 訓練成果についての評価

2003年の韓国職業能力開発院の評価では、優秀訓練課程の選定として1,391の職業訓練機関、1,385の訓練課程中、5の最優秀機関、7の最優秀訓練課程を選定。83の訓練機関を除外した。<sup>4</sup>

<sup>4</sup> 評価は韓国職業能力開発院で実施されてきたが、2004年からは団体訓練については大韓産業人力公団が評価を行うことになっている。

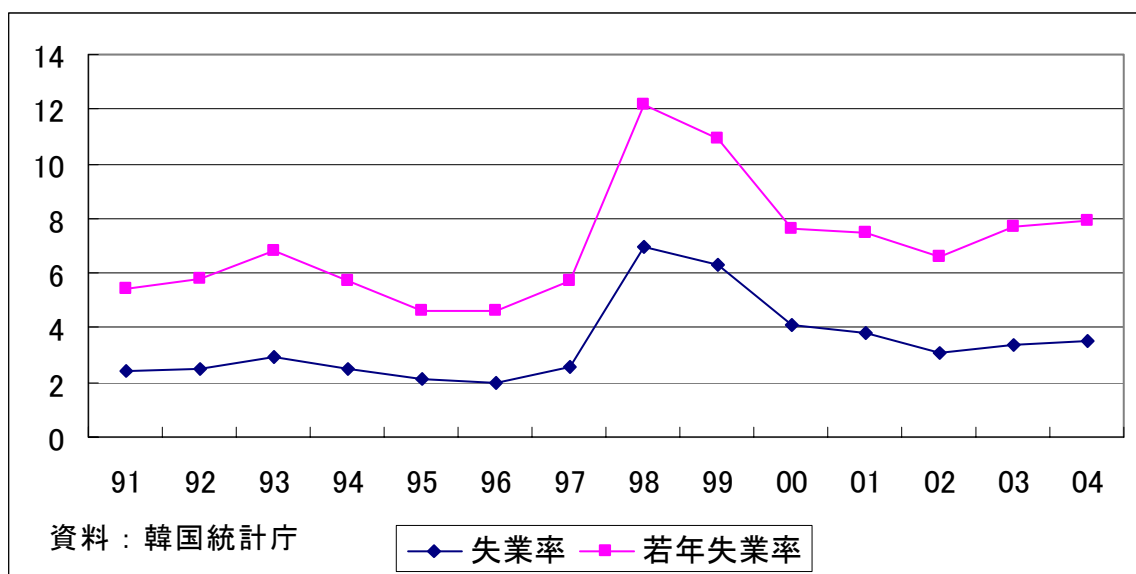


#### 4. 注目される若年者対象の職業訓練プログラム

##### (1) プログラムの背景

2003年に誕生した盧武鉉政権は、若年者の雇用安定を重要な政策課題として位置付けている。この背景には若年者の就業状況の変化がある。若年（15-29歳）の失業率は、経済危機直後の1998年に12.2%にはねあがった後、2002年には6.6%まで低下した。しかし景気後退の影響を受けて2004年は7.9%に上昇。若年失業の慢性化が懸念されている。

第3-4-1図 韓国の若年者失業率の推移



進学も就職もしない若年者も増加している。2003年における若年者の無業率（（失業者＋非通学非経済活動人口）／人口×100）を見ると、中卒以下は37.1%、普通高卒業・中退者は32.9%、実業高卒業・中退者は29.5%となっている（第3-4-2表）。一方、専門大学又は大学以上卒業・中退者の無業率は22%前後の水準となっており、高卒以下の若者が他の学歴保持者より無業化している傾向が見てとれる。

また無業率を前年と比較すると、中卒以下を除く全学歴で増加が見られる。特に普通高卒業・中退者の無業率増大が顕著で、専門大学卒業・中退者の無業化率も他に比べ大幅に上昇している。

第3-4-2表 若年層の経済活動状況

(単位:千人、%)

		就業	失業	通学非経済活動	経済活動参加率	全体(人口)	経済活動参加率	失業率	無業率	
									2003年	2002年
計		3,969	326	205	75.5	5,690	75.5	7.6	26.6	25.4
全体	中卒以下	85	6	6	62.8	144	62.8	6.3	37.1	45.1
	普通高	588	45	72	64.4	983	64.4	7.1	32.9	28.4
	実業高	1,189	96	40	73.6	1,744	73.6	7.5	29.5	28.5
	専門大	1,072	93	35	82.3	1,415	82.3	8	21.8	20.0
	大卒以上	1,036	87	52	80	1,404	80.0	7.8	22.5	21.5
男性	小計	1,899	182	92	257	2,430	85.6	8.7	18.1	16.3
	15~19歳	54	6	37	50	146	40.8	9.9	38.0	31.6
	20~24歳	421	56	24	77	578	82.5	11.7	23.0	21.5
	20~29歳	1,425	120	31	130	1,706	90.5	7.8	14.7	12.9
女性	小計	2,070	144	113	933	3,260	67.9	6.5	33.0	32.2
	15~19歳	77	13	35	32	158	57.1	14.1	28.6	20.5
	20~24歳	929	84	50	227	1,290	78.5	8.3	24.1	20.6
	20~29歳	1,064	48	28	673	1,813	61.3	4.3	39.8	41.5
男性	中卒以下	62	4	3	17	86	76.8	6.7	25.3	31.9
	普通高	334	33	41	62	470	78.0	9.0	20.3	13.6
	実業高	598	51	15	85	748	86.7	7.8	18.2	17.0
	専門大	423	49	15	35	522	90.5	10.4	16.1	13.1
	大卒以上	482	45	20	57	604	87.3	8.4	16.8	18.4
女性	中卒以下	23	1	3	30	58	42.1	5.1	54.6	65.8
	普通高	254	12	31	216	513	51.9	4.5	44.4	42.1
	実業高	591	45	26	334	996	63.8	7.0	38.1	36.8
	専門大	648	44	20	181	893	77.5	6.3	25.2	24.3
	大卒以上	554	43	33	171	800	74.5	7.1	26.7	23.8

(注)無業率=(失業者+非通学非経済活動人口)/人口×100

資料:ヒアリング時入手資料

就業までの期間も長期化している。(第3-4-3表)。若者が職を得るまでの期間は平均10.7ヶ月。学歴別に見ると学歴が高いほど職を得るまでの平均期間が短い。大学以上は7.3ヶ月、専門大7.6ヶ月、実業高11.2ヶ月、普通高16.9ヶ月となっている。また男性より女性が、中退者より卒業者が、そして前職のある者の方が無い者より職を得るまでの期間が短い。

就業までの期間の分布で見ると、専門大や大学以上の卒業・中退者は約60%が3ヶ月以内に就業しているが、学歴が低下するにつれその割合も低下していく。また就業まで2年以上かかった者の割合も実業高16.6%、普通高25.1%と、専門大や大学以上卒業・中退者より高く表れており、学歴の低い若者ほど2年以上の長期失業に陥りやすいことが窺える。

第3-4-3表 性別、学歴別に見た就業までの期間（2003年）

（単位：千人、％）

		雇用者数	3ヶ月未満	3～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上	平均ヶ月
計		4,968 100.0	2678 53.9	547 11.0	412 8.3	556 11.2	277 5.6	498 10.0	10.7
性別	男性	2,058 100.0	973 47.3	227 11.0	152 7.4	224 10.9	142 6.9	340 16.5	14.8
	女性	2,911 100.0	1,705 58.6	320 11.0	260 8.9	333 11.4	135 4.6	158 5.4	7.8
学歴	中卒以下	107 100.0	19 17.8	16 15.0	8 7.5	22 20.6	9 8.4	33 30.8	32.4
	普通高	794 100.0	328 41.3	91 11.5	58 7.3	118 14.9	50.0 6.3	149.0 18.8	16.9
	実業高	1,598 100.0	871 54.5	184 11.5	137 8.6	142 8.9	79.0 4.9	185 11.6	11.2
	専門大	1,285 100.0	763 59.4	136 10.6	102 7.9	142 11.1	66 5.1	76 5.9	7.6
	大卒以上	1,184 100.0	697 58.9	120 10.1	107 9.0	132 11.1	73 6.2	55 4.6	7.3
	卒業	4,716 100.0	2,578 54.7	518 11.0	380 8.1	532 11.3	249 5.3	460 9.8	10.4
	中退	252 100.0	100 39.7	29 11.5	32 12.7	24 9.5	28 11.1	38 15.1	16.0
卒業	2002.1以前	4,088 100.0	1,991 48.7	460 11.3	337 8.2	525 12.8	277 6.8	498 12.2	12.6
	2002.2以降	880 100.0	687 78.1	86 9.8	75 8.5	31 3.5	- 0.0	- 0.0	1.9
前職	なし	1,660 100.0	794 47.8	114 6.9	124 7.5	220 13.3	130 7.8	278.0 16.7	16.4
	あり	3,310 100.0	1,885 56.9	433 13.1	288 8.7	337 10.2	147 4.4	220 6.6	7.9

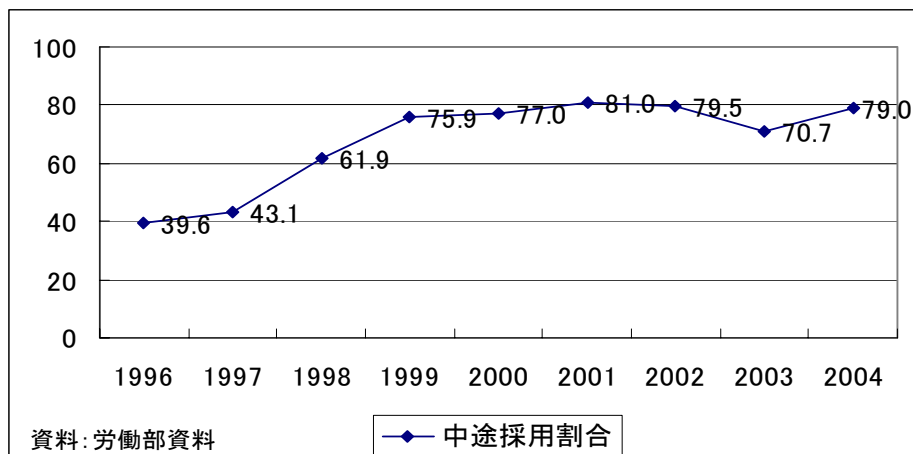
（注）下段は割合  
資料：労働部資料

（2）受給面からみた若年労働市場の現状

ア 企業の雇用慣行の変化

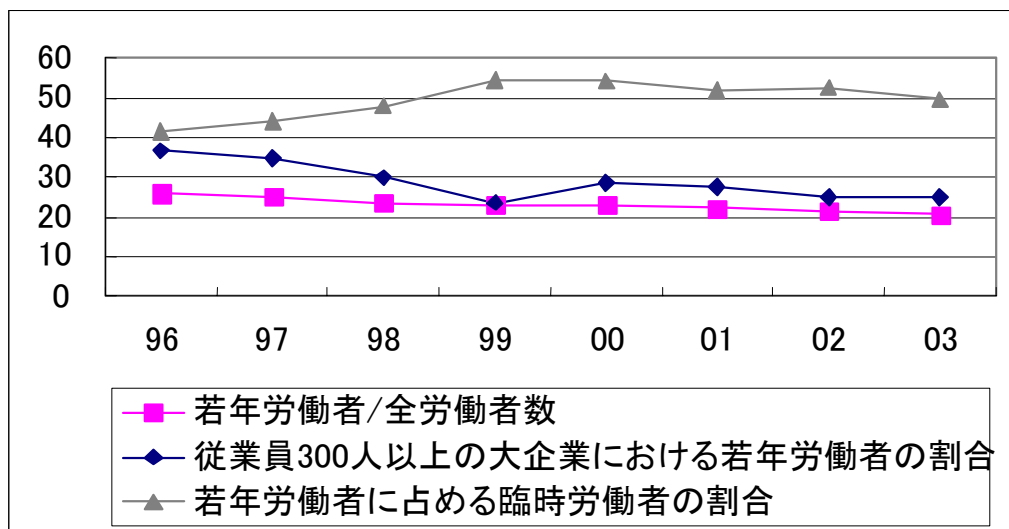
金融危機以降の企業の労働力需要を見ると、就労経験のない新卒者ではなく即戦力となる就労経験者を採用する傾向が強まっている（第3-4-4図）。

第3-4-4図 主要企業（30大企業、公共企業、金融機関）における中途採用割合の推移



大企業が新規採用を控えた結果、若年者の雇用割合は1996年の36.7%から2003年の25.2%まで一貫して減少している。一方で臨時労働者に占める若年の割合は増加しており、就職できなかった若年者がつなぎの職として臨時労働者になっていることがわかる(第3-4-5表)。

第3-4-5表 若年者向け求人の質の推移



資料: 政府統計局「経済活動人口調査」

イ 中小企業の労働力不足

大企業が採用を圧縮する一方で、中小企業の労働力不足は慢性化している。事業所規模別の状況を見ると、300人未満の企業の94.4%で労働力が不足していることが見て取れる(第3-4-6表)。

第3-4-6表 事業所規模別労働力不足の現況 (2003年)

(単位: 人、%)

区分		不足人員	構成比
300人未満	5-9人	34,153	24.2
	10-29人	41,459	29.4
	30-99人	33,508	23.7
	100-299人	24,085	17.1
	小計	133,205	94.4
300人以上	300-499人	4,185	3.0
	500人以上	3,736	2.6
	小計	7,921	5.6
全体規模		141,126	100.0

資料: 労働部(2003)、『労働力需要動向調査報告書』

中小企業の賃金レベルは、大企業の67%、福利厚生費は61%に過ぎず、逆に労災発生率は2.8倍にもなる。(第3-4-7表)。若年者の多くが、実際は堅実で有望な中小企業も少なくないにもかかわらず、中小企業を3D (Difficult, Dirty, Dangerous) 職場と考え、嫌がる傾向がある。このため就業までに長期間を要し無休化につながると分析されている。

第3-4-7表 大企業と中小企業の勤労条件比較 (月平均)

単位:万ウォン、%

区分	賃金	福利厚生費	労働時間	労災発生率
大企業	263	18	196.7	0.34
中小企業	177	11	200.3	0.94
大企業との比較	67%	61%	102%	2.8倍

注)法定福利費は2001年基準

資料:労働部(2002.12)、『毎月労働統計調査報告書』

#### ウ 急速に進んだ高学歴化

2004年の4年制大学卒業者は、1985年の約12万人と比較して2倍以上増加し約26万人となっており、高学歴化が急激に進んでいることが見て取れる(第3-4-8表)。

第3-4-8表 4年制大学卒業生数

(単位:人、%)

	1985	1995	2004年
総計	122,915 100.0	188,789 100.0	264,022 100.0
人文系	19,649 16.0	29,378 15.6	37,120 14.1
社会系	27,962 22.7	47,310 25.1	67,929 25.7
師範系	21,001 17.1	16,760.0 8.9	19,262 7.3
理工系	41,600 33.8	72,112.0 38.2	104,768 39.7
医・薬学系	7,438 6.1	7,204.0 3.8	11,217 4.2
芸術・体育系	5,265 4.3	15,025 8.0	23,726 9.0

注)下段は割合

資料:教育人的資源部、「教育統計年報」(各年度)

#### エ 教育と労働市場間の連携不足

就業者の多くが非専攻分野に就業している点も問題とされている。専攻と職の不一致について見ると、非常に不一致という回答が最も多く、その傾向を学歴別に見ると高卒

以下で顕著となっている（第3-4-9表）。

第3-4-9表 学歴別専攻と職の不一致

単位：%

	非常に不一致	やや不一致	やや一致	非常に一致
高卒以下	51.0	19.4	22.5	7.2
短大卒	33.4	15.2	28.0	23.3
大卒	24.7	14.6	29.0	31.7
合計	40.0	17.1	25.5	17.4

資料 統計局 経済活動人口調査(2002)

さらに移行期間と専攻と職の一致度との相関を見ると、卒業前に就職が決まっていた者のうち、約半数は職種と専攻が一致していた。一方、移行期間が3年以上と答えた者の69.4%が職種と専攻が一致していない（第3-4-10表）。このことから就職までの期間が長期化すればするほど、専攻と職の不一致度が高まることがわかる。

第3-4-10表 一致度と移行期間の相関

(単位：%)

移行期間 \ 専攻と職の一致度	非常に一致	やや不一致	やや一致	非常に一致
卒業前	32.7	16.4	30.6	20.2
3ヶ月未満	38.1	16.2	26.3	19.3
3～6ヶ月	43.3	18.8	24.3	13.6
6ヶ月～1年	43.4	16.2	24.2	16.2
1～2年	42.7	16.1	24.0	17.2
2～3年	40.8	20.3	21.8	17.1
3年以上	49.2	20.2	21.0	9.6
合計	39.6	17.1	25.9	17.4

資料：統計局 経済活動人口調査(2002)

以上のことから若年労働市場において量および質、両面でのミスマッチが認められる。経済危機を境に深刻化した若年失業問題の原因が景気後退のみにあるのではなく、構造的な問題をはらんでいることを意味している。

## (2) 若年失業対策における職業訓練施策

### ア 政府の若年層失業対策

2001年12月、政府は雇用創出と職業訓練の拡充を内容とする「若年層就業対策」を発表した。予算総額は5,246億ウォン（うち雇用創出に2,956億ウォン、職業訓練に2,290億ウォン）が投入された。雇用創出については公務員の新規採用増加、インターンシッププログラムの拡充、事業主への奨励金等の施策が打ち出された。職業訓練関連の施策としては、①コンピュータ・プログラミングなど就職に有利な分野での教育訓練、②低所得若年層を対象とするソフトウェア技術分野での教育訓練、③大学に進学しない若年層向けの職種別訓練、④大学生起業家養成プログラムなどが含まれていた。これらに加え雇用情報システムの拡充や、大学教育システムの見直し、新規成長分野における長期的な人材養成計画などが同時並行で実施された。

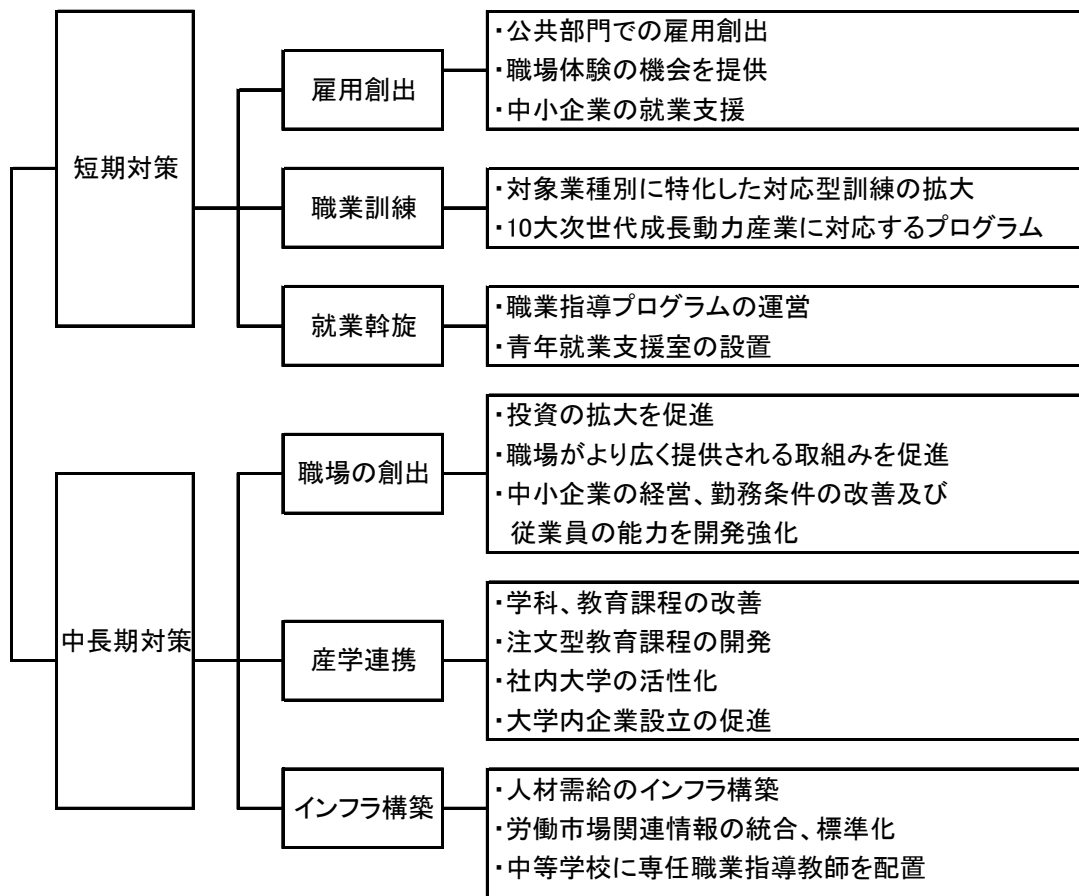
この流れを受けて、2003年、総理直轄の国務調整室と労働部は青年失業対策協議会を設立、「青年就業総合対策」を打ち出している（第3-4-11図）。政府ではこれらの対策が遅滞なく推進された場合、年30～40万人の雇用が創出され3～4年後には若年失業率が5%台に安定するとみている。

第3-4-11図に示しているように「青年就業総合対策」における職業訓練は「短期対策」に位置づけられ、若年者のエンプロイアビリティ向上を目的とした対象業種別に特化した対応型訓練、10大次世代成長動力産業に対応するプログラム<sup>5</sup>の拡充が進められている。併せて労働力需給のミスマッチ解消のための **School to Work** 支援策として職業指導から就職までの求職者別就職支援サービスをパッケージで提供する「若年就業支援総合プログラム」やインターンシッププログラムにおける企業へのインセンティブ供与、ニーズに合わせた訓練プログラムの開発などが主要課題として挙げられている。

---

<sup>5</sup> 10大次世代成長動力産業とは、1.デジタルテレビおよびデジタル放送 2.ディスプレイ 3.知能型ロボット 4.未来型自動車 5.次世代半導体 6.次世代移動通信 7.知能型ホームネットワーク 8.デジタルコンテンツ及びソフトウェアソリューション 9.次世代電池 10.バイオ新薬。を指す。

第3-4-11図 青年就業総合対策の概要



資料:労働部資料

(ア) 青年就業総合対策における職業訓練関連施策

職業訓練関連としては、下記のような施策が展開されている。

①対象および業種に特化した対応型訓練の拡充

大卒者は情報通信分野、高卒者は造船や自動車分野など、学歴等によって訓練職種を絞り込んで訓練を実施

②中小企業向け青年採用パッケージ事業の推進

上記の業種別に特化した対応訓練と中小企業での採用を結びつけるサービスを提供

③10大次世代成長動力産業に対応可能な訓練プログラムの開発

関係省庁の連携により実施

④インターンシッププログラムの拡充

同プログラムは1999年、経済危機当時の緊急避難措置として雇用保険加入の5人以上300人未満の企業を対象とする「未就業青年の職場体験プログラム」の一環として導入された。インターン一人につき、月額50万ウォンの補助金が企業に支給され、3ヶ月を過ぎて雇用を継続する場合には、次の3ヶ月分の補助金が追加



される。<sup>6</sup>

大卒者の供給過多および大手企業の採用抑制の問題が顕在化してきたことを受け、労働部は同プログラムの中小企業と未就業新卒者を結びつける機能に注目、雇用創出政策の一環として、インターン制支援対象企業および補助金額を拡大している。<sup>7</sup>

### (3) その他の職業訓練関連施策

中長期対策における「産学連携の強化」の位置づけにおいては、ミスマッチ解消のための **School to Work** 支援関連施策として教育機関から職に就くまでの移行期における産学間、ならびに教育機関相互のコミュニケーションの必要性が認識され、欧米にならった施策が取られている。

#### ア 「2+1」プログラム、「2+2」プログラム

「2+1」プログラムは、ドイツで実践されているデュアル・システムに類似している。実務知識と技術の修得を目的としており、同プログラムに登録している学生が、学校で2年間学んだあと、残りの1年を実地訓練（OJT）契約のもと、企業で働きながら学ぶというもので、産学協同の実務モデルとして注目されている。

この他、米国で導入された技術準備（Tech-Prep）プログラムの修正版とされる「2+2」プログラム（アーティキュレーション・プログラム：専門知識・技術を修得し、高等学校から専門学校への進学を円滑に進めることを目的とする中等教育（職業訓練高校）－高等教育（職業訓練大学）間の接続プログラム。職業訓練専門高校の最後の2年間を、同大学の最初の2年間の課程と関連づける）が1996年から実施されている。2002年における同プログラム参加校は127大学、405校。

## 5. 能力評価制度（資格制度）の政策

### (1) 資格制度の概要

資格制度は、国家資格（国家技術資格とそれ以外の国家資格）と民間資格に大別される（第3-5-1図）。国家技術資格は、国家技術資格法に基づき実施されており、技術・技能系とサービス分野に区分される。

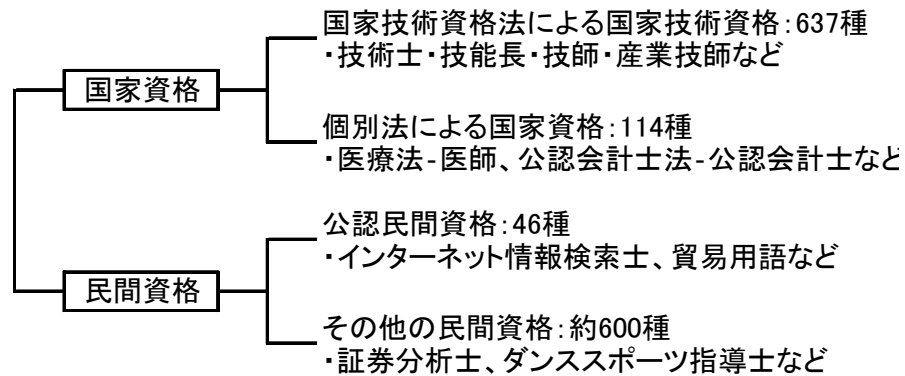
国家技術資格以外の国家資格は個別法に基づき、国が主管する検定によるもので、弁護士、看護師、弁理士など114種が施行されている。

民間資格は、純粹民間資格、国家公認民間資格、企業における特定社内資格に区分される。1997年資格基本法の制定により民間資格国家公認制度が導入され、2003年まで労働部、情報通信部など9省庁で46種の民間資格が公認されている。

<sup>6</sup> 2000年の参加者は5万6,000人。予算は、1,100億ウォン。

<sup>7</sup> 2004年2月末からは、大学3年生後期、4年生前期在学生を対象に6カ月間のインターンシッププログラムが実施されており、企業（特に中小企業）に就職させるまでをひとつのパッケージとしている。

第3-5-1図 資格制度



資料:労働部資料

第3-5-2表 資格区分、種目数および関連機関

区分	種目数	関連機関
国家技術資格法による 国家技術資格	637種	韓国産業人力公団 大韓商工会議所
個別法による国家資格	114種	交通安全公団、韓国保険医療人国家試験院など67機関
公認民間資格	46種	韓国情報通信産業協会、韓国税務士会、韓国樹木保護研究会など29機関
その他の民間資格	約600種	韓国生産性本部、韓国金融研修院、韓国外国語能力評価院など約100機関

資料:労働部資料

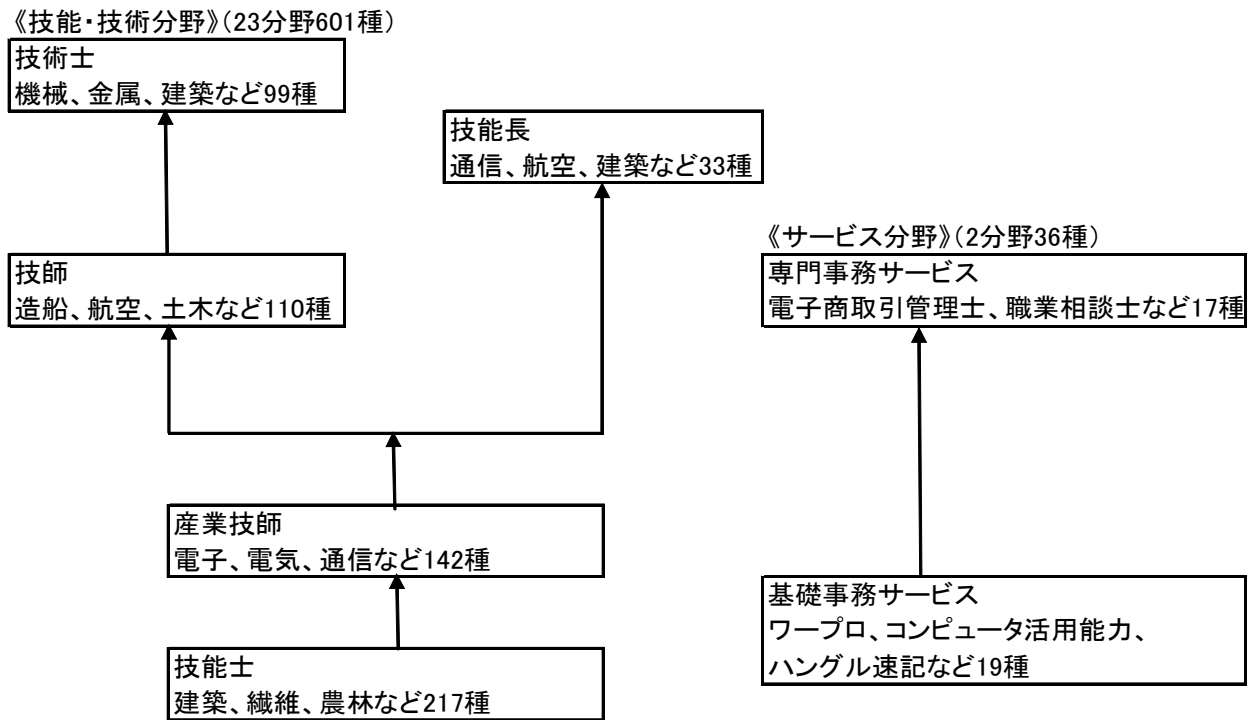
## (2) 国家技術資格の概要

### ア 国家技術資格制度の概要

国家技術資格は技能技術 23 分野（601 種）、サービス 2 分野（36 種）から成る。レベルは 5 段階（サービス分野は 3 段階）。技術士は、技能・技術分野における最上位の資格として位置付けられており、現在「APEC 人材プロジェクト」において技術士資格の国際相互認証の枠組に関する協議が進んでいる。<sup>8</sup>

<sup>8</sup> オーストラリアでは職業教育訓練資格（AQF 資格）制度があるように、韓国においても職業訓練と職業教育訓練資格制度の関連付けがなされるべきとの指摘もある。

第3-5-3図 技能資格の体系図



資料:労働部資料

イ 国家技術資格の現況

国家技術資格取得者総数(1967年~2003年)は、2,333万1,361人。2003年の取得者は、約106万人で労働力人口の約4.6%となっている。(第3-5-4表)

技術・技能分野の応募者が1998年の286万人から2003年には213万人まで約25%減少する等、受験者数は減少傾向にある。企業からの「国家技術資格制度は産業需要を十分反映していない」という批判が根強くあるため、政府は当該分野の産業界関係者を出題委員として委嘱するなどの制度改善に取り組んでいる。

第3-5-4表 国家技術資格検定の現況(2003年)

(単位:人、%)

等級	区分	受験者	資格取得者	合格率
技術士		15,079	1,227	8.1
技能長		6,644	1,113	16.8
技師		314,560	72,563	23.1
産業技師		296,788	60,400	20.4
技能士		1,061,248	339,305	32.0
事務管理		1,041,572	580,969	55.8
総計		2,735,891	1,055,577	38.6

資料:労働部資料

### ウ 運営体系及び検定施行機関

国家技術資格検定の主務官庁は、労働部および建設交通部、産業資源部など 19 省庁。<sup>9</sup> 検定実施機関は、韓国産業人力公団、大韓商工会議所。韓国産業人力公団は、技術・技能分野資格及び専門事務分野中、作業相談士、社会調査分析士など 616 種の検定を施行。大韓商工会議所では、基礎事務分野及び専門事務分野中、電子商取引管理士など 21 種の検定を施行している。

技能技術のレベルは 5 段階、サービス分野は 3 段階となっている。技術士は、技能・技術分野における最上位の資格として位置付けられており、検定方法も面接試験が併せて行われている。(第 3-5-5 表)

第 3-5-5 表 検定方法

職務分野	等級	検定方法
技能・技術分野	技術士	筆記試験→面接試験
	技能長	筆記試験→実技試験
	技師	
	産業技師	
	技能士	
サービス分野	1～3級	筆記試験→実技試験

資料:労働部資料

### おわりに

通貨危機直後 7.0%まで急騰した失業率は、その後 2002 年には 3.0%まで低下、2004 年現在景気後退の影響もあり 3.5%まで上昇したものの、安定的に推移しているといえる。ごく短期の間に雇用が回復した背景には政府の緊急避難的雇用対策が充分機能したことに加え、雇用保険制度が整備され財源の確保等機動的な政策運営ができる素地が備わっていたことも挙げられよう。その一方で当時の政府の対応が若年ではなく中高年を主な対象としていたこともあいまって、若年層が急激に進んだ労働市場の流動化の影響を最も強く受けることになった。

現在、若年失業の問題を単に景気の動向によるものではなく、むしろ社会の多くの異なった制度とも関連し合う構造的な問題とする認識が強まっており、政府も広範な施策を展開、一定の評価を得ている。しかし青年就業対策において職業訓練が短期対策と位置付けられていることに対する指摘や、高学歴失業者が増加しているとはいえ、依然として低学歴の若者が失業者の多数を占めることにも当然留意せねばならず、政策としての均衡を保ちつつ効果を高めるには、若年の異なる特徴を考慮する必要がある等今後の課

<sup>9</sup> 労働部 (181 種目)、建交部 (108 種)、産資部 (91 種)、科技部 (53 種)

題は多い。

政策は、おのおのの国が有する歴史的、文化的背景にも依拠する部分が多い。若年失業および職業訓練の問題を考える際に 1970 年代から若年無業の問題に取り組んできた EU 諸国の経験から得るものは多く、韓国でもデュアル・システムになったプログラムを導入している。また儒教に基づく家族の結びつきの強い韓国では、家族への依存が若年者失業のひとつの要因となっていることが指摘されており、このことは親に依存できない欧州ではなく、むしろわが国の状況に近いといえよう。

また本稿では、民間の職業訓練機関について詳しく触れることができなかった。実際には韓国の職業訓練のかなり部分を民間部門が担っておりノウハウの蓄積も見られることを付け加える。

参考文献

- ・ 財団法人海外職業訓練協会（OVTA）『各国の情報（韓国）』2004
- ・ 厚生労働省『2000～2001年 海外情勢白書』,2001
- ・ 李 相珉 2004年海外委託調査員連絡会議カントリーレポート
- ・ 労働政策研究・研修機構『海外労働情報』（韓国）,2004
- ・ 多田博子『通貨危機発生以降における韓国の労働市場の動向－急速な雇用調整と雇用回復のメカニズム－』（日本銀行国際局ワーキングペーパー）,2002
- ・ Tae-Hwa Jung, Josie Misko, Kisung Lee, Susan Dawe, Sun Yee Hong, Kwan-Choon Lee, *Effective measures for school-to-work transition in the vocational education system: Lessons from Australia and Korea*, 2004

## 第4章 マレーシアにおける職業訓練政策

### はじめに

マレーシアは、アジア諸国の中でも、他国に比して急激な工業化を遂げた国として知られる。基本的に自然資源と一次産品に恵まれている国であるが、経済成長を支えている主な要因として、人材育成の効果が指摘される。同国の経済政策は人材開発がその中心的役割を担っており、労働力は社会開発のための貴重な人的資源という認識が強い。

マレーシア経済は、1980年代後半の成長率は9%台が続き、96年には10%まで上昇した。しかし97年のアジア経済危機の影響は免れ得ず、98年にはマイナスに転じる。危機においては、当初、IMF型の緊縮財政・金融政策により乗り切ろうとしたが、必ずしも奏功せず、98年半ばより、政策を大幅に転換、積極財政、金融緩和による景気刺激策を導入した。また、為替を米ドルに対して固定（1ドル=3.8リンギット）し、短期資本の国外持ち出しを禁止する措置を導入する。IMFの支援を仰がないとする強気の政策であったが、このような政府の方針は、不良債権処理、さらには我が国からの大規模な資金援助等と相まって効果をあげ、経済は回復に向かい、99年には4.3%成長へと回復した。その後も製造業を中心に経済は順調に回復。2000年のGDP成長率は8.5%を達成した。米国の景気後退等の影響で2001年成長率はかろうじて0.4%とプラス成長の維持に止まるが、2002年には再び4.1%を記録。2003年も米国経済の減速、イラク情勢、SARS等の影響にもかかわらず、5.2%と安定した成長を見せている。

マレーシアの開発政策は、マレーシア計画（MP: Malaysia Plan）と呼ばれる国家開発計画に基づいて行われている。これはアブドゥル・ラザク首相が1966年に打ち出した工業化政策に基づいたもので、第1次マレーシア計画（MP-1:1966-1970）が実施されて以来、歴代首相に継承されてきている。第7次マレーシア計画（MP-7:1996-2000）期間中、マレーシアの産業基盤は、製造業及びサービス業ともに大きく伸び、GDPに占める割合をそれぞれ33.4%、52.4%（2000年実績）とし、雇用者数に占める割合もそれぞれ大きく成長した。政府は、このマレーシア計画の中核に能力開発政策を据えるなど、国民の人的資源開発に積極的に取り組んできた。1990年代中盤以降、好調な経済を背景に、労働市場においても失業率は2%台から3%台前半を推移するというほぼ完全雇用の状態を達成。経済成長の時期と重なったこともあるが、こうした労働市場の安定は、積極的能力開発政策が一定の成果をあげたものと見ることもできよう。現在は第8次マレーシア計画（MP-8: 2001-2005）が進行中。各計画に共通しているのは、人的資源の開発の重要性を訴え、その施策の指針を明確に示していることである。第8次マレーシア計画における人的資源開発に関する目標は、マレーシアを知識ベース型の経済国へ発展させ、それらに必要な人材を増強することであると位置付けられている。

一方、若年層の雇用状況について見ると、先行する欧米先進国に追従するかのよう

若年失業率は上昇の傾向を見せている。同国における工業化政策は、若年者の大規模な国内移動をもたらした。若者はよりよい職を求めて農村部から都市部へと移動。近年、都市部における若年労働者数は著しい増加をみせており、こうした都市部における大規模な労働力の供給増が若年失業率を押し上げる要因となっている。この他、未熟練労働者を嫌う経営体質の問題、需給のマッチングの問題、若者自身の就業意欲の問題等、若年失業の構造は単純ではないが、若年者に適当な職を確保できるだけの能力を身に付けさせることが、政府の施策として喫緊の課題であることは間違いない。マレーシア政府もそうした認識のもと、現在実施されている職業訓練政策の対象は、そのほとんどが若年層を意識したものであるといえる。2020年までに統合され繁栄した単一のマレーシアを実現し、先進国並みの経済成長を達成するという目標「ビジョン 2020 (WAWASAN 2020)」を掲げるマレーシアにとって、若年者に対する能力開発政策は、国家経済発展の鍵を握る最重要課題なのである。

## 1. 雇用失業状況の概況

### (1) 労働市場の供給構造

第7次マレーシア計画（以下、マレーシアを省略）は労働力不足の状態から始まったが、1997年に発生したアジア経済危機により労働需要は一時減退する。失業率の推移を見ると1996年の2.5%から1999年には3.4%へと悪化しており、労働力需要が減少したことを示している。もっとも、経済はその後回復、再び安定成長基調に乗せ、失業率は第7次計画末には3.1%まで改善した。しかし、資本集約型経済への移行に伴う生産方法の変化と、さらには情報通信技術（ICT）の応用等が進展して、特定分野で高い技術を有する労働力が不足するようになっている。

#### ア 人口

マレーシア人口は第7次計画期間中、年間平均2.4%上昇して2000年に2,327万人に達した。さらに人口は上昇を続け、2005年までに2,604万人に到達すると予想されている（第4-1-1表参照）。マレーシアは先進工業国の仲間入りをしつつある一方、出生率は低下して人口増加率は下落傾向にある。今後、女性の教育・訓練課程への参加が拡大し、出生率はさらに低下することが予想されるため、第8次計画期間の人口増加率は第7次計画期よりも低くなっている。マレーシアの出生率の傾向は民族グループによって異なる為、民族グループ別人口成長率は非常に多岐に亘っている。ブミプトラ（マレー系）人口は、2000年にマレーシア人口全体の66.1%を占め、出生率も3.62%と最も高く、第7次計画期間中の年平均成長率は3.2%だった。一方中国系人口の出生率は2.57%、同年平均人口成長率は1.4%で人口全体の25.3%を占めている。またインド系国民の出生率は2.55%、人口増加率は1.8%、人口全体における割合は7.4%。第8次計画末までには、国民全体に占める割合が、マレー系人口が全体の67.3%、次いで中国系が24.5%、



インド系が7.2%となると予想されている。

マレーシア国民の人口は、年間2%台前半の増加に過ぎないが、他方、外国人人口はさらに高い率(第7次計画期間平均4.3%)で増加した。外国人人口は今後さらに増加し、2005年には人口全体の5.3%を占めると予想される。また、総人口の2000年における年齢中央値は23.9歳であり、マレーシアの人口構成が若年層中心になっていることを示している。

労働年齢層100人に対する依存率は、1995年の62.7%から2000年には59.1%に低下している。依存率の低下には、15歳から64歳の労働年齢人口の割合が増加し、15歳以下の人口が減少したこと、さらに65歳以上の人口増加率の低下が原因している。すなわち労働年齢人口は、15歳以下の人口およびマレーシア人口全体よりも成長速度が速かったと言える。なお、労働年齢人口における外国人の割合は、7.6%だった。2005年までに、0歳から14歳の年齢層人口の割合が31.3%に低下し、65歳以上のグループの人口の割合が4.3%に上昇すると予想される。また若年層への依存率は2005年に55.3%に下落する一方で、人口の年齢中央値は25.3歳になると予想されている。

他方、都市部人口の割合は1995年の55.1%から、2000年には61.8%に増加し、第7次計画期間中の年平均上昇率は4.8%であった。条件の良い雇用機会およびより質の高い生活を期待して、労働者が農村部から都市部へと移動したことが窺える。また都市部行政区画の拡大も、都市部人口の増大に貢献したとみられる。都市部人口は、第8次計画期間、さらに3.8%程度増加すると推定される。

第4-1-1表 人口規模と年齢構造 (1995年～2005年)

	1995年	%	2000年	%	2005年	%	(単位: 百万人)	
							年平均成長率	
							第7次計画 (7MP)	第8次計画 (8MP)
<b>総人口</b>	<b>20.68</b>		<b>23.27</b>		<b>26.04</b>		<b>2.4</b>	<b>2.3</b>
マレーシア国	19.7	100.0	22.0	100.0	24.7	100.0	2.3	2.3
ブミプトラ	12.5	63.3	14.6	66.1	16.6	67.3	3.2	2.6
中国系	5.2	26.5	5.6	25.3	6.0	24.5	1.4	1.6
インド系	1.5	7.6	1.6	7.4	1.8	7.2	1.8	1.8
その他	0.5	2.6	0.3	1.2	0.3	1.0	-12.7	-1.1
外国人	1.0		1.2		1.4		4.3	2.4
<b>年齢構造</b>								
0歳～14歳	7.3	35.0	7.7	33.1	8.2	31.3	1.2	1.1
15歳～64歳	12.7	61.5	14.6	62.9	16.8	64.4	2.8	2.8
65歳以上	0.7	3.5	0.9	4.0	1.1	4.3	5.3	3.6
依存率	62.7		59.1		55.3			
平均の中央値	22.8		23.9		25.3			

出所: Eighth Malaysia Plan 2001-2005

注) 2005年および第8次計画数値は推計値

## イ 労働力

第7次計画期間中、労働年齢人口はひきつづき年平均2.8%上昇して、2000年には人口全体の62.9%を占めるようになった。就労率は、経済危機の影響を受け雇用機会の低下を促したが、労働力規模は第6次計画の増加率より低いものの、年平均3.0%増加して2000年には960万人に達している。統計局(DOS)実施の労働力調査(LFS)によると、55.3%が都市部労働者だった。

第7次計画期の労働市場新規参入人口は、年間平均254,400人増加して全体で130万人増加した。もっとも第9学年から第11学年へと大学教育年数が延長したことを受けて、15歳から24歳の年齢層の労働者数は減少した。1992年以降、中高等学校教育を修了する労働者が増加、現在は半数を超え、労働者の教育水準は改善している。同様に、大学教育修了者の割合も1995年の11.1%から2000年には14%に増大した。

マレーシアは第7次計画以前に5年連続で完全雇用状態を経験したのち、執拗な労働力不足に悩まされた。労働力不足状態の継続によって、製造業企業は外国人労働者を採用するという手段をとった。マレーシア労働力にたいする外国人労働者の比率は、1995年には5%であったが、2000年には5.5%に上昇している。第7次計画半ば労働力不足は緩和されたが、農業、建設、製造業部門においては、引き続き労働力不足を訴える企業が存在した。2000年には、就労許可を持つ外国人労働者749,200人のうち、31.3%が製造業、22.9%が農業、8.7%が建設業、7.4%がサービス業に従事し、20.3%がハウスメイドとして働いていた。このため政府は外国人労働者、とりわけ単純労働者への労働依存率を低下させるために、建設業、製造業およびサービス部門に重い課税を課す対策を講じた。ハウスメイドおよび海外駐在員以外の新たな外国人労働者の採用については最高3年間という年限を定めた。さらに、公立の診療所や病院では、外国人労働者が支払う診療費が値上げされるなどの措置がとられた。第8次計画期における労働力規模は、第4-1-2表で示すように年平均3.1%増加し1,120万人に達すると考えられ、このうち5.1%を外国人労働者で占めることになると予想されている。

## (2) 雇用・就業状況

### ア 産業別就業状況

第4-1-2表が示すように、第7次計画期、労働力が3%増加したと併行して、雇用率も年間平均3%上昇した。第6次計画期と比較して労働力需要が減退した原因は、主として1998年の新規投資レベルが低水準だったことにあり、結果的に雇用成長率が2.9%下落し建設業、製造業、農業部門に影響を与えた。しかし第7次計画期の終盤にかけて国内経済活動は回復、労働市場環境も改善した。同時期130万人の雇用が生み出され、結果第7次計画期末の失業率は3.1%となった。

2000年に雇用総数の48.6%を占めていたサービス部門は、新規雇用者数が若干の上昇を示し、3.9%にあたる787,800人の雇用が新たに発生した。金融、保健、不動産、および法人サービス部門は経済危機の影響を受けたが、回復政策が効果的に実行された結果、雇用の年平均伸び率が史上最高の6.4%という目覚ましい回復を達成した。小売・卸売り部門、ホテル・レストランなど副次セクターの年平均成長率は、経済が回復して消費者需要が増大した結果、目標成長率を上回って3.7%を記録している。

また、製造業部門の新規雇用者数は530,800人で、雇用増大に大きく貢献した。同部門の全体雇用に占める割合は、1995年には25.3%であったが、2000年には27.6%に拡大している。これは電気・電子製品に対する世界需要が拡大したことと、同セクターにおけるマレーシアの競争力の上昇が製造業部門の雇用創出に貢献したためと見られる。

1997年に発生した経済危機は、オフィス・スペース、小売店舗、高所得者向け不動産の過剰供給および資金難が原因して建設部門の業績に著しく影響した。そしてこのような事態が同時期の雇用創出に悪影響を与える結果となった。しかし、1998年および1999年の雇用成長率はマイナス成長だったにもかかわらず、景気刺激策が功を奏して第7次計画期間の同セクターの年平均成長率は1.0%を記録した。

農業部門の雇用は予想を下回る比率とは言え、年間1.2%減少した。減少率が緩やかだった理由として、1998年から1999年にかけて、他部門における労働者需要が減少し、農業部門に労働者が回帰した点があげられる。もっとも、マレーシア人労働者が同部門での労働を嫌ったため、2000年の同部門の労働者不足は全部で19,000人にのぼった。

第8次計画では好調な経済発展が見込まれているため、雇用機会も増大すると予想される。雇用の伸び率が第7次計画で達成した3.0%を若干上回る3.2%であれば、新たに160万人の雇用が生まれることになる。マレーシア経済は引き続き完全雇用を維持し、同期末には失業率が2.7%という低い水準になると政府は予想している。

今後も成長セクターのリーダーは引き続き製造業部門となるだろう。同セクターに属する企業は、予想される労働力不足に対抗するために、資金・知識集約型の生産体制に適合する必要がある。同部門の新規雇用創出予想数は、雇用創出総数の40.4%にあたる

642,000人と推定される。

サービス部門は、前期より若干低めの年平均成長率3.8%を維持し、純新規雇用総数の58.0%を占めると予想される。サービス部門の成長は、主にその他の副次サービス部門、たとえば金融、保健、不動産、法人サービスの好調な成長が支援した。サービス・セクター内の最高レベルの付加価値型事業活動は、知識型経済の発展を加速させると思われる。

農業部門の労働者需要は年間平均1.5%のペースで低下して、2005年には農業人口が130万人となり、全体雇用における割合は12%となる。農業部門は引き続き労働力不足に直面し、耕作可能な土地が減少し、物価変動を促すと予想される。将来同部門が成長し、競争力を増すかどうかは、生産性の向上、農業工程の改善、農業技術の革新にかかっていると見える。

第4-1-2表 産業別雇用状況と全体に占める割合（1995年～2005年）

(単位：千人)

産業部門	1995年		2000年		2005年		年間平均成長率		純雇用創出			
		%		%		%	第7次計画	第8次計画	第7次計画	%	第8次計画	%
農業、林業、畜産	1,492.70	18.7	1,407.50	15.2	1,306.50	12.1	-1.2	-1.5	-85.2	-6.7	-101.1	-6.4
業、漁業	40.5	0.5	41.2	0.4	42.3	0.4	0.3	0.5	0.7	0.1	1.1	0.1
鉱業&採石業	2,027.50	25.3	2,558.30	27.6	3,200.30	29.5	4.8	4.6	530.8	41.7	642.0	40.4
製造業	717.1	9.0	755	8.1	880.1	8.1	1.0	3.1	37.9	3.0	125.1	7.9
建設業	67.4	0.8	75	0.8	85.6	0.8	2.2	2.7	7.6	0.6	10.6	0.7
電気、ガス&水道業	395.2	4.9	461.6	5.0	552.7	5.1	3.2	3.7	66.4	5.2	91.1	5.8
運輸、倉庫&通信	1,323.50	16.5	1,584.20	17.1	1,880.90	17.3	3.7	3.5	260.7	20.5	296.7	18.7
小売&卸売業、ホテル&レストラン	372.8	4.7	508.7	5.5	647.3	6.0	6.4	4.9	135.9	10.7	138.6	8.7
金融、保険、不動産	885.8	11.1	981	10.6	1,070.30	9.8	2.1	1.8	95.2	7.5	89.3	5.6
&法人サービス	676.7	8.5	898.7	9.7	1,192.90	11.1	5.8	5.8	222	17.4	294.2	18.5
行政サービス												
その他のサービス												
<b>合計</b>	<b>7,999.20</b>	<b>100</b>	<b>9,271.20</b>	<b>100</b>	<b>10,858.90</b>	<b>100</b>	<b>3.0</b>	<b>3.2</b>	<b>1,272.00</b>	<b>100</b>	<b>1,587.70</b>	<b>100</b>
労働人口	8,254.00		9,572.50		11,161.90		3.0	3.1				
マレーシア国民	7,401.30		8,823.30		10,591.90		3.6	3.7				
外国人	852.7		749.2		570		-2.6	-5.3				
失業者数	254.8		301.3		303							
失業率(%)	3.1		3.1		2.7							

出所：Eighth Malaysia Plan 2001-2005

#### イ 職種別就業状況

労働者需要の傾向を見ると、高付加価値活動への戦略的移行と併行して、高い教育水準および職業訓練を必要とする職業へとシフトしていることがわかる。第7次計画期間中においては、専門技術および経営管理分野の伸び率が大きかった（第4-1-3表参照）。

第4-1-3表 主要職種別雇用状況（1995年～2005年）

(単位：千人)

職種	1995年		2000年		2005年		年間平均増加率		純雇用創出(人口、割合)			
		%		%		%	画	画	第7次計画	%	第8次計画	%
専門技術関連職	791.9	9.9	1019.8	11.0	1314.0	12.1	5.2	5.2	227.9	17.9	294.2	18.5
経営管理職	256.0	3.2	389.4	4.2	543.0	5.0	8.8	6.9	133.4	10.5	153.6	9.7
事務系職	871.9	10.9	1029.1	11.1	1216.2	11.2	3.4	3.4	157.2	12.4	187.1	11.8
営業	871.9	10.9	1019.8	11.0	1227.1	11.3	3.2	3.8	147.9	11.6	207.3	13.1
サービス業	887.9	11.1	1094.0	11.8	1346.6	12.4	4.3	4.2	206.1	16.2	252.6	15.9
生産関連職	2711.8	33.9	3041.0	32.8	3355.4	30.9	2.3	2.0	329.2	25.9	314.4	19.8
輸送機器オペレーター&作業員												
農業&畜産業従事者		20.1	1,678.10	18.1	1,856.60	17.1	0.9	2	70.3	5.5	178.5	11.2
漁師&猟師												
<b>合計</b>	<b>7,999.20</b>	<b>100</b>	<b>9,271.20</b>	<b>100</b>	<b>10,858.90</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3.2</b>	<b>1,272.00</b>	<b>100</b>	<b>1,587.70</b>	<b>100</b>

出所：Eighth Malaysia Plan 2001-2005

第7次計画期では、専門技術分野の年間雇用増加率は5.2%、同分野の新規雇用創出総数は227,900人で全体の17.9%を占めた。その結果、雇用全体に占める同分野の割合は1995年の9.9%から2000年には11%に増加している。資本集約度が拡大し、ほとんどの産業部門での情報通信技術（ICT）利用が増大したために、専門技術分野の新規雇用数の4分の1以上が技術および情報通信技術（ICT）分野で創出された。システム・エンジニアリング、ソフトウェア開発、コンピュータ・プログラミング、コンピュータ・チップ・デザイン/開発、システム分析およびデザインなどのIT技術を有する労働者需要は、1998年には88,160人だったが、2000年には合計108,000人となっている。電気・電子部門、機械工、土木、化学工学部門の技術者および技術アシスタント需要も大きく拡大し、第4-1-4表が示すように2000年にはそれぞれ61,034人および143,220人となっている。

医療健康部門では質の高いサービスの提供を目的として、2000年に医療保健専門家29,600人、関連保健専門家45,860人の需要があった。しかし第7次計画下では、マレーシアの公立・民間の大学機関が輩出できた医療保健専門家の数は8,590人、関連保健専門家は24,170人に過ぎない。特に小児科医、産科・婦人科医、一般外科医、準歯科医、薬剤師が大きく不足していた。同時に、小学校および中学校教員の需要拡大に対応するため、2000年には教員数を306,590人に増やしている。

国内に科学・技術能力を構築する努力の結果、研究開発職については、英国、日本、シンガポール等先進諸国と比較すると低い数値となっているが、全体数では改善しており、1996年には9,230名だったが1998年には12,130人に増加した。

第7次計画期では、経営管理職の増加率が最も高く、年間8.8%上昇して2000年には389,400人となった。主として金融およびICT分野で雇用が創出された。同分野の総雇用数に占める割合も1995年には3.2%だったが、2000年には4.2%に上昇している。

主要職種最大のグループは、引き続き生産関連職だった。もっとも、同分野は熟練労働者・非熟練労働者を合わせて1995年には全雇用の33.9%だったが、2000年には32.8%に下落している。1998年の経済危機とその後の過剰生産力状態によって、生産関連職需要の伸びに影響を与えた。第7次計画の期間にリストラされた3分の1以上がこの部門の労働者だった。このような職業の縮小と省力生産技術応用が拡大したにも拘わらず、同部門は年間平均増加率2.3%を記録している。

サービス部門労働者に関しては年間平均上昇率が4.3%、第7次計画期の新規雇用数は206,100人で純総雇用創出数の16.2%を占めた。サービス部門の労働者需要の増大は、小売・卸売部門、ホテル・レストラン、運輸・通信セクターの業績が改善したことが原因している。サービス部門の労働者の割合は、1995年には全体の11.1%、2000年には11.8%だった。

事務系職労働者への需要は、オートメーション化へのシフトが進展しているにもかかわらず

ならず、第7次計画期に年間3.4%上昇した。同分野では純総雇用創出の12.4%、157,200人の雇用が生まれた。営業職は主に百貨店と大手スーパー数の拡大促進を受けて、年平均3.2%増加し、新規雇用数は147,900人、全体の11.6%を占めた。

農業従事者数は農業部門で機械化および近代化が進められたにもかかわらず、労働者リターンが起因して若干改善した。しかし全雇用に対する割合は1995年に20.1%だったのが、2000年には18.1%に下落した。もっともゴルフ・コースや遊園地などの管理および農業観光などにおいて農業従事者の需要が継続した。

全職種の労働者需要は第4-1-3表が示すように、第8次計画において好調に上昇すると予想される。最も上昇率が高くなると予測されている部門は、経営管理職および専門技術関連職である。この背景にはマレーシアの資本集約型・知識型産業への移行があり、また生産工程およびサービスにおける情報通信技術（ICT）の利用拡大がある。高等教育および専門的訓練を受けた専門技術労働者は、市場のグローバル化が進展する中で国内産業が比較優位性を獲得するために不可欠である。もっとも、生産労働者は引き続き主要職種でありつづけることはまちがいでなく、特に洗練された生産工程において熟練労働者需要が減少することはないだろう。

第8次計画では、専門技術職は年間平均5.2%成長し、雇用全体における割合は2005年までに12.1%に達すると思われる。しかしこの比率は、1998年における他の先進工業国、たとえば日本の23.2%、シンガポールの26.9%、米国の28.5%と比較すると非常に低い。専門技術職は今後第8次計画期において、総雇用創出数の18.5%にあたる294,200人増加すると予測されている。技術者および技術アシスタントに対する需要は、資本集約型・知識型生産プロセスへの移行に伴い、特に電気、電子および機械工学において引き続き高くなるだろう。第4-1-4表で示すように、新たに52,915人の技術者および117,715人の技術アシスタントが求められている。

第4-1-4表 特定職業別雇用状況（1995年～2005年）

職業	第7次計画			第8次計画			雇用産出数	
	就業可能 人員 1995年	新規 雇用者数 2000年	純増加数	就業可能 人員 1995年	新規 雇用者数 2000年	純増加数	第7次計 画	第8次計 画
<b>技術者*1</b>	<b>36,394</b>	<b>61,034</b>	<b>24,640</b>	<b>55,485</b>	<b>108,400</b>	<b>52,915</b>	<b>18,255</b>	<b>51,716</b>
土木	13,077	20,711	7,634	18,828	27,500	8,672	5,162	11,716
電気&電子	10,233	21,064	10,831	19,149	38,600	19,451	5,538	16,537
機械	11,835	16,082	4,247	14,620	29,800	15,180	4,729	13,100
化学	1,249	3,177	1,928	2,888	12,500	9,612	2,826	10,363
<b>技術アシスタント</b>	<b>87,842</b>	<b>143,220</b>	<b>55,378</b>	<b>130,024</b>	<b>247,739</b>	<b>117,715</b>	<b>11,209</b>	<b>86,030</b>
土木	19,381	25,973	6,592	23,436	71,401	47,965	2,709	23,020
電気&電子	39,216	65,353	26,137	59,412	103,856	44,444	3,055	37,700
機械	28,454	50,020	21,566	45,473	67,073	21,600	2,885	21,600
化学	791	1,874	1,083	1,703	5,409	3,706	2,560	3,710
<b>医療保健専門職</b>	<b>13,288</b>	<b>29,597</b>	<b>16,309</b>	<b>21,270</b>	<b>36,835</b>	<b>15,565</b>	<b>8,585</b>	<b>7,364</b>
内科医&外科医	9,608	23,264	13,656	16,468	28,714	12,246	7,303	5,374
歯科医&口腔外科								
医	1,741	3,231	1,490	2,001	4,038	2,037	323	708
薬剤師	1,939	3,102	1,163	2,801	4,083	1,282	959	1,282
<b>関連保健専門家</b>	<b>32,556</b>	<b>45,861</b>	<b>13,305</b>	<b>45,052</b>	<b>115,821</b>	<b>70,769</b>	<b>24,168</b>	<b>30,190</b>
理学療法士&作業療法士	410	634	224	413	2,829	2,416	291	708
X線技士	422	791	369	645	2,013	1,368	348	637
健康審査官	1,425	1,812	387	1,549	4,109	2,560	403	746
医療助手&臨床検査士	5,392	7,903	2,511	7,334	16,770	9,436	3,221	6,216
準歯科&歯科助手	2,720	2,870	150	3,537	6,406	2,869	1,522	1,909
薬剤助手	1,872	2,401	529	2,205	5,274	3,069	525	595
看護師*2	20,315	29,450	9,135	29,369	78,420	49,051	17,858	19,379
<b>教師</b>	<b>245,352</b>	<b>306,586</b>	<b>61,234</b>	<b>298,083</b>	<b>349,086</b>	<b>51,003</b>	<b>69,073</b>	<b>51,003</b>
幼稚園	22,462	36,327	13,865	34,271	57,307	23,036		23,036
小学校	135,790	154,111	18,321	154,920	166,115	11,195	34,528*3	11,195
中学校	87,100	116,148	29,048	108,892	125,664	16,772	34,545	16,772

注)1. 雇用産出数は、公共大学機関修了者をさす  
 2. 看護師は訪問看護師を含む  
 3. 雇用産出数は、幼稚園および小学校教師を含む  
 出所：Eighth Malaysia Plan 2001-2005

今後 ICT 産業の急激な発展と、生産・サービス活動における ICT 利用の増大によって、新たな技術に対する需要が起こるだろう。システム・エンジニア、ハードウェア・エンジニア、ソフトウェア・エンジニアおよびソフト開発者、ビジネス・システム・アナリスト、コンピュータ・プログラマー、技術サポート・スタッフなど 85,470 人の ICT 専門職の需要がある。このうち中小企業（MSC）が、基礎的な情報通信技術分野で訓練を受けた労働者 11,900 人を必要としている。

第 8 次計画期間に、医療保健専門職および関連保健専門家への需要も新たにそれぞれ 36,840 人、115,820 人必要となる。医療保健専門職については、一般外科医、泌尿器科医、および放射線医の需要が特に高い。看護師、医療アシスタント、検査技師、薬剤助手など関連保健専門家への需要も増大する。同時に、公立の病院および診療所における総合健康情報処理システム（THIS システム）の利用拡大に伴い、これらの専門家も ICT

を応用したサービスを提供する訓練を受けることになる。しかし地方の高等教育機関の修了生では、増大する需要を満たすには不十分である。したがって、医療学位課程を満たすために、科学専攻学生の数を増加させることが必要で、医学課程対象の奨学金が学士レベルおよび修士レベルで拡大される見込みである。

資本集約への進展が加速し生産構造が変化している中、生産労働者分野では、第8次計画期、需要上昇率が2.0%と低くなる模様である。純新規雇用総数の19.8%、314,400人分の職が生まれると予想されるが、前述したように、許認可投資プロジェクトで雇用が見込まれる分野は、地方で製造した製品の加工産業における熟練生産労働者なのである。

第8次計画では、農業従事者に対する全般的な需要は、特に近代農業関連サービス分野で年間平均2.0%上昇すると予想される。最も需要が高い職種は、バイオテクノロジー、エアロポニク、ハイドロポニクス（水耕法）、および有機農法分野だ。

また、旅行および接客業、運輸、情報通信技術およびテレコミュニケーションなどのサービス業の成長によって、サービス関連労働者の需要が、第8次計画期、年間4.2%増大すると予想される。2005年までには全体雇用に占める同部門の労働者需要は年間12.4%増加して、135万人となるだろう。都市化の進展とマレーシア国民のライフスタイルの変化が、サービス労働者、特に管理者、監督者、経営者への需要を促すと思われる。

#### ウ 若年者の就業状況

第4-1-5表が示すように、15歳から24歳の年齢層に属する若者の人口は、1995年には403万人だったが毎年1.6%増加して2000年には437万人に達した。2005年には500万人近くに達するものと見られている。2000年における若年層の総人口のうち、52.6%にあたる230万人が雇用されている。これ以外の若者は、教育・訓練機関を卒業したばかりか、求職中、もしくは中高等教育、大学予科および大学レベルのコースに学んでいる者である。2000年における若者の失業者は失業者全体の67.5%を占め、若年労働力の7.8%が無職の状態にあった。



第4-1-5表 年齢別人口と全体に占める割合（1995年～2005年）

(単位：100万人、%)

年齢層	1995年	%	2000年	%	2005年	%
15歳以下	7.18	34.7	7.71	33.1	8.15	31.3
15～24歳	4.03	19.5	4.37	18.8	4.98	19.1
25～39歳	4.98	24.1	5.4	23.3	5.83	22.4
39歳以上	4.49	21.7	5.79	24.8	7.07	27.2
合計	20.68	100	23.27	100	26.03	100

出所：Eighth Malaysia Plan 2001-2005

若年層の2000年における雇用先は主に製造業で、全体の割合では34.1%を占めており（第4-1-6表参照）、この分野での就職機会の拡大を示している。次に農業、林業、畜産業、漁業の4セクターで29.9%、小売・卸売部門で14.5%と続いている。

第4-1-6表 産業部門別および民族別の若年層雇用の割合（1995年、2000年）

(単位：%)

産業部門	1995年					2000年				
	フミフトラ /マレー系	中国系	インド系	その他	合計	フミフトラ /マレー系	中国系	インド系	その他	合計
農業、林業、畜産&漁業	16	4.2	6.3	34.9	13.8	24.4	11.0	15.5	60.0	29.9
鉱業&採石業	0.4	0.2	0.2	0.1	0.3	0.2	0.2	-	0.3	0.2
製造業	39.0	28.0	51.8	26.7	36.2	36	32.4	55.3	24.0	34.1
電気、ガス、水道業	0.3	0.1	0.2	-	0.2	0.2	-	0.2	-	0.1
建設業	6.3	10.3	4.0	7.5	7.0	6.3	10	3.0	3.0	5.8
小売&卸売業&ホテル& レストラン	16.0	31.5	15	14.2	19.7	16.3	24.9	9.0	5.5	14.5
輸送、倉庫&通信	3.3	2.4	6.1	1.4	3.4	2.9	1.9	3.9	0.9	2.5
金融、保険、不動産&法 人サービス	4.7	8.7	4.6	1.2	5.4	2.0	3.5	3.2	0.2	2
その他のサービス	14.0	14.6	11.8	14.0	14.0	11.7	16.1	9.9	6.1	10.9
合計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

出所：Eighth Malaysia Plan 2001-2005

若者の職業別雇用パターンは、第4-1-7表で示しているように第7次計画期間中変化を見せた。専門・技術分野で雇用される若年層が1995年の7.1%から、2000年には7.4%に上昇している。さらに、経営管理分野に就職する若者の比率が0.2%増加する一方で、事務系従事者の割合が同時期0.2%減少しており、若者の教育レベルが向上していることを表している。営業部門に従事する若年層の割合は1995年には10.5%だったのが、2000年には11.7%に上昇し、また、同期間にサービス分野での雇用が9.1%から11%に

増加しており、これらの部門での将来の見通しが明るいことを示している。さらに、2000年には都市部での若者の雇用が全体の52.4%だったのに比べて、農村部での就職が47.6%となっており、都市部での就職がより多くの若者をひきつけていることを浮き彫りにした。

第4-1-7表 職種別および民族別の若年層雇用の割合(1995年、2000年)

職種	(%)									
	1995年					2000年				
	ブミブトラ / マレー系	中国系	インド系	その他	合計	ブミブトラ / マレー系	中国系	インド系	その他	合計
<b>マレーシア</b>										
専門技術関連職	7.7	7.0	6.6	3.1	7.1	8.3	9.4	8.7	1.0	7.4
経営管理職	0.5	1.4	0.9	0.2	0.7	0.5	2.3	0.7	0.4	0.9
事務系職	13.7	19.6	13.8	3.7	14.4	14.6	20.6	14.5	3.9	14.2
営業関連	7.1	19.9	7.9	8.5	10.5	10.1	21.0	7.2	6.7	11.7
サービス業	9.3	8.9	6.3	11.4	9.1	11.0	8.9	8.7	15.0	11.0
農業	16.1	3.8	6.0	34.0	13.7	14.4	3.0	6.2	37.0	14.9
生産関連	45.6	39.4	58.5	39.1	44.5	41.1	34.8	54.0	36.0	39.9
<b>合計</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>都市部</b>										
専門技術関連職	47.0	80.0	67.0	39.3	56.2	44.4	79.2	67.3	37.8	52.4
経営管理職	9.4	7.8	7.3	4.2	8.3	10.9	10.1	9.8	1.8	9.5
事務系職	0.8	1.5	1.3	0.5	1.1	0.9	2.7	0.8	1.0	1.5
事務系職	21.6	21.3	18.3	6.5	20.3	22.1	22.0	17.0	7.5	20.0
営業関連	9.1	20.7	9.3	12.7	13.5	11.4	22.2	8.6	12.8	14.7
サービス業	12.1	9.1	7.0	21.6	11.1	14.6	9.3	10.3	31.1	14.4
農業	1.8	1.0	0.7	3.0	1.5	2.2	1.2	1.7	3.0	1.9
生産関連	45.2	38.6	56.1	51.5	44.2	37.9	32.5	51.8	42.8	38.0
<b>合計</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
<b>農村部</b>										
専門技術関連職	53.0	20.0	33.0	60.7	43.8	55.6	20.8	32.7	62.2	47.6
専門技術関連職	6.3	4.0	4.8	2.5	5.5	6.2	6.9	6.4	0.3	5.1
経営管理職	0.2	0.8	-	-	0.2	0.2	0.8	0.2	0.2	0.2
事務系職	6.6	13.0	4.8	1.8	6.8	8.5	15.3	9.5	1.7	7.8
営業関連	5.3	16.8	5.0	5.6	6.7	9.0	16.9	4.7	3.0	8.3
サービス業	6.8	7.8	5.2	4.8	6.5	8.2	6.6	5.6	5.3	7.3
農業	28.9	15.0	16.9	54.3	29.4	24.2	10.1	15.4	57.7	29.3
生産関連	45.9	42.6	63.3	31.0	44.9	43.7	43.4	58.2	31.8	42.0
<b>合計</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

出所：Eighth Malaysia Plan 2001-2005

## 2. 職業訓練政策

### (1) 職業訓練政策の基本構成

#### ア 民族的特異性

マレーシアの人材育成を理解するには、まず、同国の民族的特異性を把握しておかなければならない。マレーシアは多民族国家であり、国民は大別してブミプトラ（Bumiputera）と非ブミプトラの二群に大別される。ブミプトラとはマレー人と先住民を指し、非ブミプトラとはその他のマレーシア国民、すなわち中国人、インド人、白人またはその他の民族出身者を指す。ここで特筆すべきは、マレーシアにおいては民族が重要な要因として国家事業や教育政策、社会政策、文化政策に影響を与えている点である。民族主義は、植民地時代の分割・統治戦略に端を発していると言えるが、現在でも引き続き国家経済計画の大きな柱として利用されている。1971年にスタートした「ブミプトラ政策」では、貧困の撲滅と民族構成による経済社会の実現を掲げ、その中でマレー系民族を優遇することを明らかにした。現在では、大学入学枠、企業の従業員数、職階層の構成に至るまで、民族人口比が割り当てられている。国家の中核的な開発政策の根幹をなすマレーシア計画においても同様であり、民族的配慮は基本方針の策定にあたって重要な要素を占める。過去においてブミプトラは、農・水産業等一次分野への就業が中心であり、経済・工業部門へはそれほど多く就業してこなかった。従ってブミプトラの生活水準は非ブミプトラに比べ低かった。ブミプトラ政策の実施により、ブミプトラの雇用機会や教育の機会が増大し、全体としてブミプトラの生活水準は向上した。ブミプトラの雇用進出先は、次第に製造業及びサービス業へと移動しつつあるが、なかでも行政サービス（公務員）への就業は際立っている。

人的資源開発分野においては、起業家開発省（Ministry of Entrepreneur Development）の管轄にマラ公社（MARA: Majlis Amanah Rakyat）を置き、ブミプトラに対する教育・訓練、起業支援、地方交通輸送サービス、企業経営支援など、農村部を中心とする地域経済社会開発を促進する事業を行う等、ブミプトラ優先策を国家的に推進している。しかし、一方非ブミプトラについては、特別の優遇策はとられていないため、教育・訓練の機会が少なく、人材育成面でブミプトラに比して厳しい環境にあるといえる。国家によって優遇されない非ブミプトラは、自ら人的資源を高めねばならず、その結果外国への私費留学が多くなるという現象も生んでいる。このように公共の教育・訓練の環境には、ブミプトラと非ブミプトラという二極化がみられる。

#### イ 人的資源開発政策の基本方針

マレーシアにおける、1980年代以降の人的資源開発政策を概観すると、政府の関与の仕方には強い政府主導の構えが見られる。開発途上国の人材育成においては、政府の関与を極力減らして市場のメカニズムに委ねた方が良いとする見方もあるが、実際には政

府の関与を期待する国が多いのが実態であり、マレーシアについては特にその傾向が強いといえる。政府は人材育成に強い関心を示し、職業教育・訓練の実施状況をたえず注視してきた。毎年マレーシア計画の中間報告書にもその状況が報告されており、外資系企業の誘致条件の一つに、マレーシア人への技術指導を課していることなどは、人材育成に対する政府の姿勢を顕していることといえよう。また一方、従業員研修や技術移転が不十分な企業に対しては、政府が率先して不満を表明することもある。このように、人材育成に対する政府の関与は非常に大きいと言え、こうした政府の政策遂行には当然ながら公共の職業教育・訓練機関が深く関わっている。

先述したように2020年までに先進国の仲間入りを果たすという“ビジョン2020”の目標を掲げるマレーシアにとって、人的資源開発は最も高い優先順位で取り組むべき課題となっている。目標に到達するためには、人材開発を加速する資源の最大利用が必要であるが、これを実現するために、国家ビジョン政策に基づく第3次長期総合計画の中で、以下の政策目標が掲げられている。

- ①知識型経済の開発を支援する高度な技術を有する知識労働者の供給拡大
- ②所得創出およびクオリティ・ライフを向上させる質の高い教育・訓練プログラムへの参加機会の増大
- ③技術革新および市場ニーズに併行した労働力供給を確実なものとする教育・訓練制度の質の向上
- ④労働者の雇用可能性および生産性の拡大を目指した生涯学習の促進
- ⑤国内労働力の最大利用
- ⑥科学技術系労働者供給の拡大
- ⑦生産性に連動した賃金制度実施の加速
- ⑧労働者の可動性を増大する労働市場情報システムの強化
- ⑨マレーシアを最高水準の教育を実施する地域センターとして発展・促進する取組みの強化
- ⑩正しい価値観の拡充

また、現在進行中の第8次計画の中では、取り組むべき施策として、以下の項目を掲げている。

#### ①教育訓練制度の新たな方向づけ

知識ベース型経済の支援を可能にする知識、技能、専門技術の習得を強化する。科学、数学および語学の教育、クリティカル思考および起業家の能力開発を優先事項とする。

②教育訓練施設の総合的能力の向上

教育訓練施設の能力拡大、向上を図る。特化された分野のより高度な技能訓練センターを設立して、より高度な技能を有する労働力ニーズの高まりに対応する。全国にコミュニティ・カレッジを設立して、就学していない若年者、労働者および国民に訓練機会を提供する。

③教育訓練提供システムの質の向上

モニタリングおよび調整機能の強化、カリキュラムの検討および標準化、新たな学科、コースおよびプログラムの導入、産業界の協力を得てコースの検討や設計を行うために柔軟性のある公的施設にすること、並びに資格を有する教員、指導員の供給を強化する。

④生涯学習の促進

生産性や雇用可能性を向上させるために、情報通信技術を利用した通信教育やウェブ・ラーニングによる生涯学習を促進する。公的施設では、より多くのパートタイム・コースの実施およびウェブ・ラーニングの促進を奨励する。

(2) 人的資源開発の予算と行政組織

ア 予算

人的資源開発関連予算を第4-2-1表に示しているが、同プログラムは第8次計画の開発予算全体の20.6%を占めており、政府が教育・訓練分野を国家優先課題としていることを表している。

第4-2-1表 能力開発予算割合

(100万リンギット)

プログラム	第7次計画		第8次計画
	割当予算額	支出	割当予算額
<b>教育分野</b>	<b>17,948.50</b>	<b>17,542.20</b>	<b>18,660.00</b>
就学前教育(幼稚園)	123.6	107.5	147.4
初等教育(小学校)	2,632.00	2,631.80	2,750.00
中高等学校	5,330.10	5,317.50	4,862.60
国立&政府支援校	3,860.00	3,853.70	3,262.60
マラ科学短期大学	710	707.2	700
職業技術訓練校	760.1	756.6	900
高等教育(大学機関)	5,362.80	5,005.10	8,900.00
教員養成	350	332.5	300
その他の教育支援プログラム	4,150.00	4,147.80	1,700.00
<b>職業訓練分野</b>	<b>2,237.30</b>	<b>2,181.90</b>	<b>4,000.00</b>
工業訓練	1,876.00	1,827.00	3,760.00
商業訓練	71.3	71.2	100
経営管理訓練	290	283.7	140
<b>合計</b>	<b>20,185.80</b>	<b>19,724.10</b>	<b>22,660.00</b>

出所: Eighth Malaysia Plan 2001-2005

イ 行政組織

公共の職業教育・訓練政策は一般に職業教育と職業訓練に大別されるが、マレーシアでは職業教育と職業訓練については次のように認識されており、所管する行政組織がす

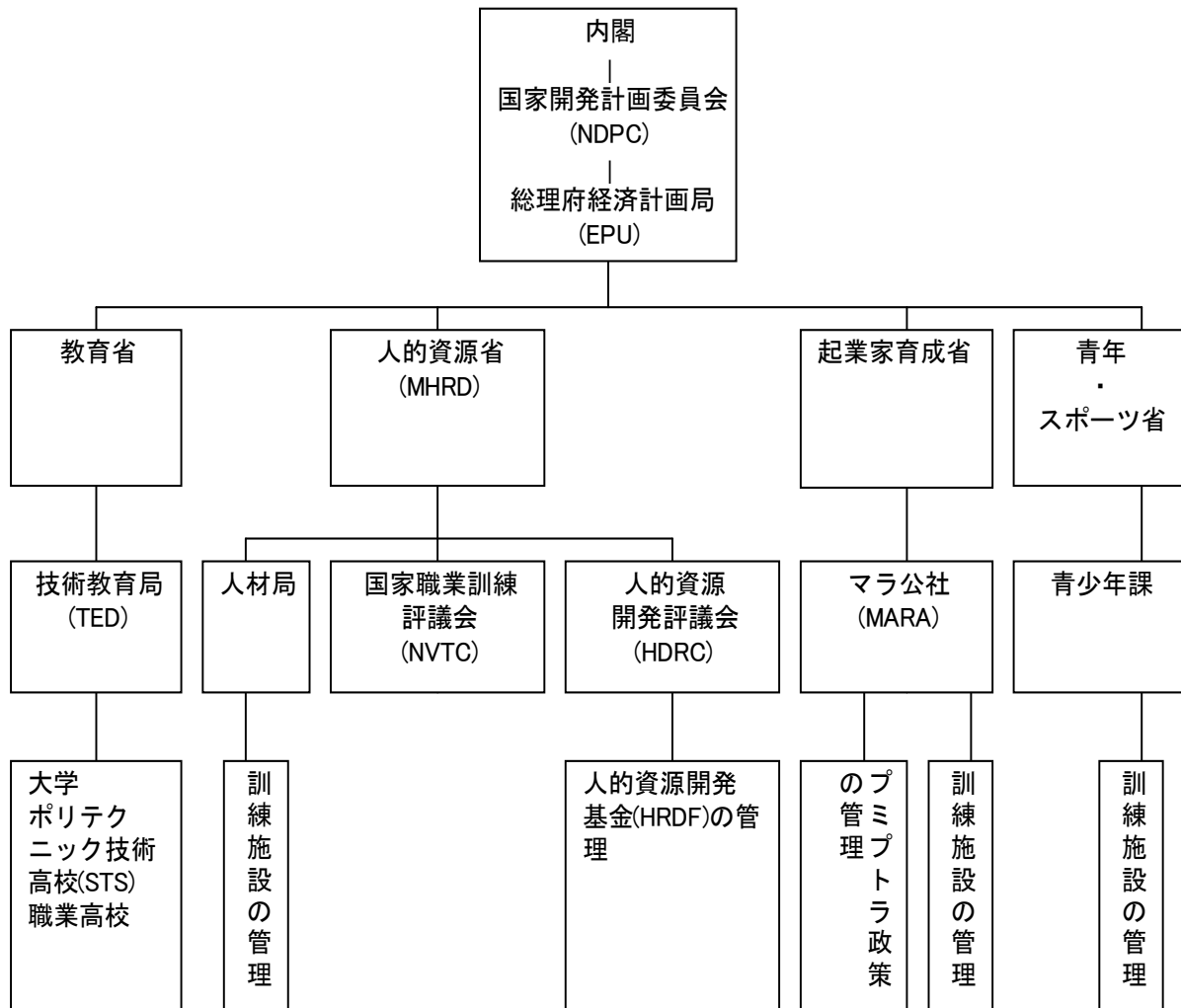
みわけされている。

職業教育は、広範囲な専門分野の基礎的な知識や技術を体系的に付与することを主眼とし、主に教育省が担当、若年者を対象に、学校教育の中等教育及び高等教育において実施される。教育省では、上級中学校である技術学校（STS）および上級中学校卒業生が入学できる高等専門学校、ポリテクニク及び大学を所管し、若年者に対して、産業界で必要とされる専門技術・技能に関する職業教育を実施している。

一方、職業訓練は、生産現場で即戦力となる人材を養成するために、主に人的資源省、起業家育成省、青年・スポーツ担当省で所管して実施される。人的資源省では、学卒者に対して就業前の職業訓練を行い、さらに在職者に対する能力向上訓練を行う。人的資源省には、職業訓練の実施を担当する人材局、職業訓練の企画・評価関係を担当する国家職業訓練評議会（NVTC）、製造業及びサービス業の雇用主による従業員の訓練・再訓練及び技能向上の促進に用いられる人的資源開発基金（HRDF）の監督を目的に1992年に設立された人的資源開発評議会（HRDC）がある。また人材局は、職業訓練の実施部門として全国に産業訓練校（ITI）、上級技術訓練センター（ADTEC）、日本・マレーシア技術学院、および職業訓練指導員・上級技能訓練センター（CIAST）等を所管している。

以上、政府の行う公共の職業教育・訓練機関の構成を概観すると第4-2-2図になる。

第4-2-2図 能力開発行政機関構成図



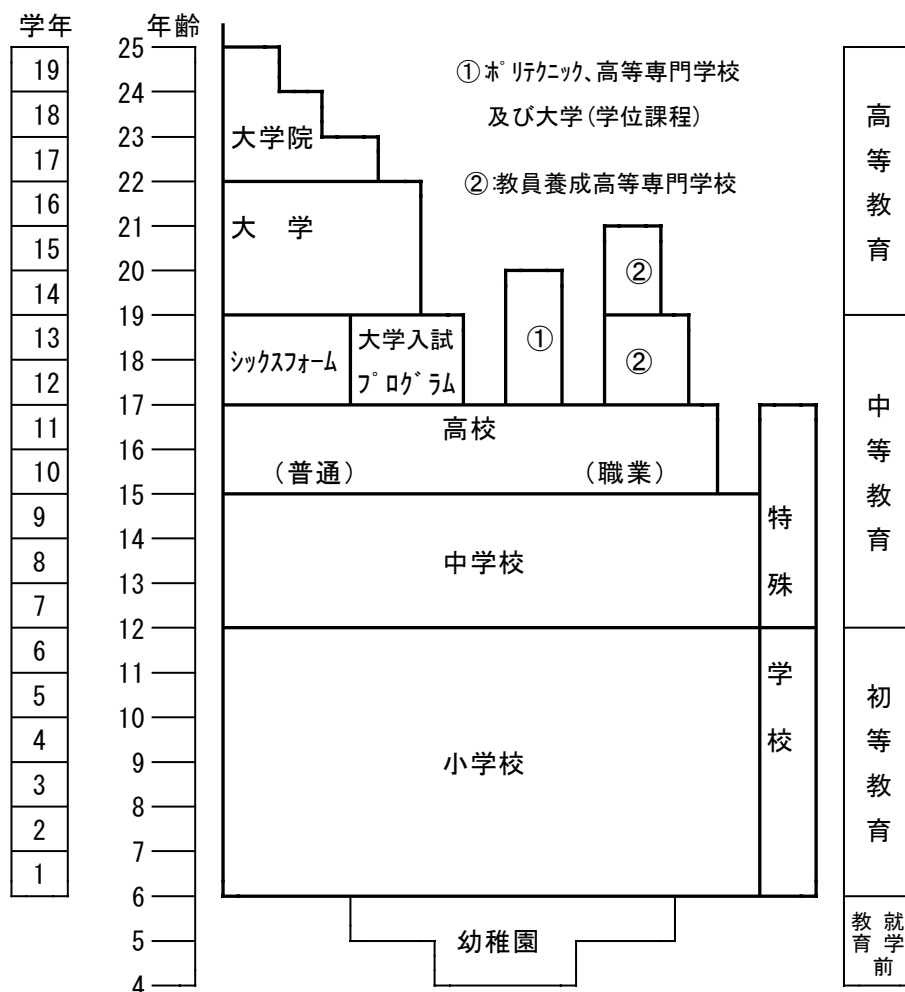
### 3. 職業訓練の全体像

#### (1) 職業教育プログラム

職業教育は教育省が担当し、若年者を対象に学校教育の中等教育及び高等教育において実施される。本稿では主に職業訓練に着目するため、教育制度については概観を述べるに止める。

マレーシアの学校教育には公立と私立のシステムがある。学校教育は初等教育、中等教育及び高等教育に分かれる。初等教育の修学年限は6年間（7～12歳）で日本の小学校に相当する。3年修了時には学力テスト（PTS）、また6年修了時には初等教育成績テスト（UPSR）が実施される。中等教育の修学年限は7年間（13～19歳）で、日本の中学校に相当する下級中学校（3年）、高等学校に相当する上級中学校（2年）、予備・大学準備課程（2年）の3段階になっている。それぞれ各段階で学力テスト（PMR、SPM及びSTPM）が実施される（第4-3-1図）。

第4-3-1図 マレーシアの教育体系（学校系統図）



上級中学には普通教育と職業教育がある。職業教育には技術学校と職業学校があったが、第7次計画において、職業学校（SVS）から技術学校（STS）への改編が完了した。これで、技術学校の技術系クラスが増大するとともに、以前、前期中等教育成績評価試験（PMR）の成績が低い生徒対象にSVSが実施していた職業・技術分野研修が継続された。教育の民主化政策に準じて、STSでは能力水準の異なるそれぞれの学生に対応する職業技術・技能訓練コースが提供されている。

STSの職業技術コースは技術・科学分野の基礎能力が高い学生を輩出し、一方、職業技能訓練コースでは就職に必要な基本技能が訓練される。STSでは学生の能力改善を目指して、理論知識と実用面での応用を統合させた全体的な学習概念が導入されている。

STSは熟練労働者を供給し、技術系大学へ進学する学生の主な供給元になっている。すべてのSTSには民間代表も参加する諮問委員会が設置されている。他方、職業技術コースが常に市場指向型になるよう、既存の諮問委員会が今後さらに強化される予定だ。



また、技術教育の需要増大に対応するため、寄宿校および通学制の学校の両方で技術系の選択科目の提供が拡大することが予想される。

2000年のSTS就学生は合計59,500名で、その10%が技能訓練コースに在籍しており、STS就学生の、後期中等学校レベルの在籍者総数に占める割合は8.5%だった。STSの在籍数は2000年の59,500人から2005年には99,755人に増加すると予想され、第8次計画末には後期中等教育レベルの在籍総数の10.8%を占めることが予想されている。

高等教育には職業教育関係では、高等専門学校、ポリテクニク及び大学がある。高等教育では産学協力による技術研究・開発の教育が重視され、近年、ディプロマ(Diproma)やディグリー(Degree)コースへの入学者が増加している。

#### 1) 高等専門学校

公立の専門学校には、マラ工業技術大学(UITM: University of Industry Technology MARA)とトゥンク・アブドール・ラマーン高等専門学校(KTAR: Kolei Tunku Abdul Rahman)の2校がある。1967年にマラ公社の上級訓練施設として設置されたマラ工業高等専門学校(ITM)は、現在教育省に所管換えになりマラ工業技術大学(UITM)として、Degree及びMasterレベルの教育が実施されている。両校は、技術・理論面(工業技術、科学技術等)を重視しながらも、実技訓練も取り入れたカリキュラムとなっている。

#### 2) ポリテクニク

工学分野の技術者、商業・サービス分野の管理職等企業の中核人材の養成校として位置付けられる。2000年現在で全国に12校、学生数は約3万2千人。近年ポリテクニクへの入学者の増加傾向が見られる。第7次計画では、ジョホール・バル、セベラン・プライ、シャー・アラームに3校のポリテクニクが新設され、資格認定および修了証水準の工学・応用美術課程を実施する都市型ポリテクニクも2校が新たに設立された。また、第8次計画においては、バリック・プラウ、メルシン、およびミリ地域に新たなポリテクニクを新設予定であり、これにより10,800人の学生が追加受入可能となり、さらに都市部10ヶ所に新設されるポリテクニクでは修了証・資格認定課程の学生6,000人の受入が可能となる。

#### 3) 大学

高等教育のグローバル化が進みつつある。第7次計画期間において、輸出産業を専門に教える教育プログラムの開発を進めるために、高等教育機関が強化された。政府は財政援助を拡大して、低所得層グループの学生の高等教育機関への参加機会の促進に努めた。教育セクター発展を図る戦略の一部として、マレーシア国民は国内で教育を受けることを奨励され、外国系の高等教育機関に対する政府援助は、著名な大学の重要課程に限られた。高等教育への参加機会改善を目指して、国家高等教育基金(NHEF)が第7次計画期末までに10億リングギット増資され、23億リングギットとなった。基金増加にとも

ない、私立高等教育機関も資金援助を受けられるようになり、2000年には私立教育機関に学ぶ合計29,000人の学生が資金援助を受けた。各教育機関のプログラムが充実し、マレーシア・サバ大学(Universiti Malaysia Sabah)、マレーシア・サラワク大学(Universiti Malaysia Sarawak)、およびスルタン・イドリス教育大学(Universiti Pendidikan Sultan Idris)など新しい大学が創立され、公的高等教育機関の学生受入人数が拡大した。第8次計画では、公立高等教育機関の学生の受容能力をさらに高める取組みが行われる。メラカ、ネグリ・センビラン、パハン、およびペルリス州に新設する4大学では、2005年までに学位課程が20,000課程追加される予定である。

公的機関の学生受入能力はこれまで、入学資格をもつ候補者人数と比較すると規模が小さかった。この問題に対処するため、政府は公立大学11校で構成する共同体、マルチメディア・テクノロジー強化オペレーション-Multimedia Technology Enhancement Operations (METEOR) を設立し、遠隔学習コースを設けた。第7次計画において、同共同体はマルチメディア、法律、商業・人文科学分野で25課程提供し、生徒20,000人がこれらのコースで学んだ。

第7次計画において、職業教育プログラムの目的は、教育機会の拡大、教授方法の強化、および教育の質の向上にあった。教育施設が増設され、既存施設も拡張し、教育施設の受容能力の改善、さらには教育・学習環境の発展的創造を目指した。他方、施設の生徒受容能力の向上以外にも、学生に正しい価値観と学習に対する姿勢を教えることも教育課程、共同課程の焦点となった。学習機会拡大の協調努力の結果、全教育レベルでの在籍数が増加した(第4-3-2表参照)。

第4-3-2表 国内公立教育機関別就学生徒\*1とその割合(1995~2005年)

教育水準	1995年		2000年		2005年		増加率(%)	
		%		%		%	第7次 計画	第8次 計画
<b>就学前教育(幼稚園)</b>	<b>253,675</b>	<b>5.1</b>	<b>399,980</b>	<b>7.0</b>	<b>549,000</b>	<b>8.4</b>	<b>57.7</b>	<b>37.3</b>
<b>初等教育(小学校)</b>	<b>2,799,359</b>	<b>56.6</b>	<b>2,945,906</b>	<b>51.7</b>	<b>3,035,018</b>	<b>46.3</b>	<b>5.2</b>	<b>3.0</b>
<b>前期中等教育(中学校)</b>	<b>1,124,910</b>	<b>22.8</b>	<b>1,245,523</b>	<b>21.8</b>	<b>1,364,153</b>	<b>20.8</b>	<b>10.7</b>	<b>9.5</b>
政府&政府補助校	1,122,180		1,239,563		1,348,084			
マラ工業専門学校	2,730		5,960		16,069			
<b>後期中等教育</b>	<b>502,964</b>	<b>10.2</b>	<b>697,223</b>	<b>12.2</b>	<b>921,271</b>	<b>14.0</b>	<b>38.5</b>	<b>32.3</b>
政府&政府補助校	459,850		626,353		804,922			
マラ工業専門学校	6,320		11,370		16,594			
職業技術訓練校	36,794		59,500		99,755			
<b>高等教育</b>	<b>80,080</b>	<b>1.6</b>	<b>76,755</b>	<b>1.4</b>	<b>134,134</b>	<b>2.0</b>	<b>-4.2</b>	<b>74.8</b>
政府&政府補助校	64,610		48,035		83,174			
学位予備& 大学予備コース	15,470		28,720		50,960			
教員養成 (学部)	35,410	0.7	14,460	0.3	31,310	0.4	-59.2	116.5
資格認定	13,556	0.3	28,154	0.5	88,848	1.4	107.9	99.8
修了証	46,480	0.9	92,304	1.6	148,025	2.3	98.9	19.1
学位*2	87,891	1.8	201,271	3.5	289,806	4.4	129	44.0
<b>合計</b>	<b>4,944,325</b>	<b>100</b>	<b>5,701,576</b>	<b>100</b>	<b>6,561,565</b>	<b>100</b>	<b>15.3</b>	<b>13.9</b>

注

1就学生数は各年度における各教育水準の学生総数を表す

2学位課程には公立大学およびKolej Tunku Abdul Rahmannの第一学位課程および博士課程在籍学生数を含む  
出所: Eighth Malaysia Plan 2001-2005

## (2) 職業訓練プログラム

職業訓練は、生産現場で即戦力となる人材を養成するために、企業から要求される職業能力を勘案したカリキュラムに基づいて「ものづくり」の技術・技能を付与することを主眼とし、新規学卒者や在職者を対象に、人的資源省、起業家育成省、青年・スポーツ担当省等で所管して実施される。

### ア 人的資源省の行う職業訓練プログラム

人的資源省では、学卒者に対して就業前の職業訓練を行い、さらに在職者に対する能力向上訓練を行う。人的資源省には、職業訓練の実施を担当する人材局、職業訓練の企画・評価を担当する国家職業訓練評議会（NVTC）<sup>1</sup>、製造業及びサービス業の雇用主による従業員の訓練・再訓練及び技能向上の促進に用いられる人的資源開発基金（HRDF）<sup>2</sup>の監督を目的に1992年に設立された人的資源開発評議会（HRDC）<sup>3</sup>がある。人材局は主として以下の事業を所管して実施している。

- ①新規学卒者に対する養成訓練
- ②在職者に対する向上訓練
- ③職業訓練指導員訓練および監督者訓練
- ④職業訓練修了者に対する免許・証明書の交付
- ⑤職業訓練に関する助言・サービス
- ⑥職業訓練に関する調査
- ⑦企業・外国政府との技術協力

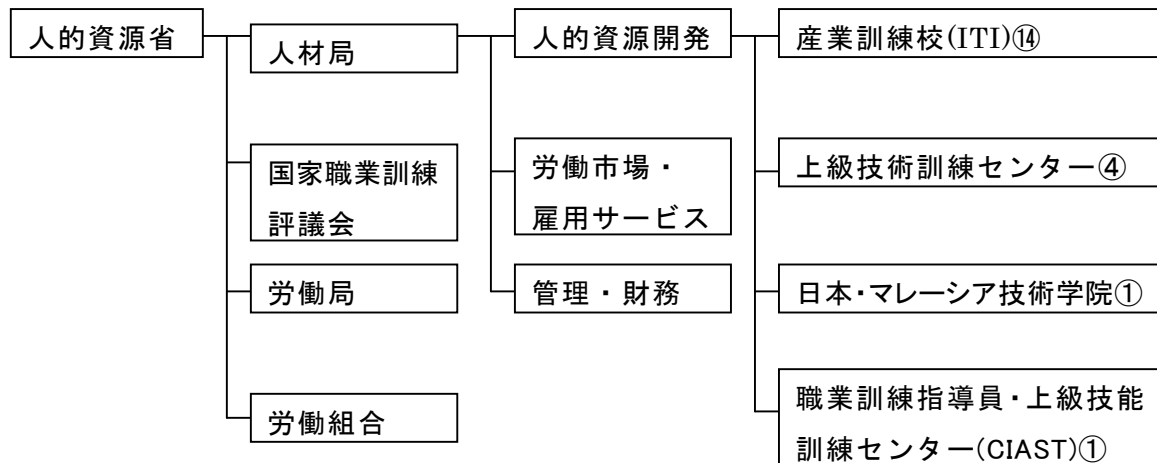
また、人材局は、職業訓練の実施部門として全国に産業訓練校（ITI）を14校、上級技術訓練センター（ADTEC）を4校、日本・マレーシア技術学院（JMTC）を1校、および職業訓練指導員・上級技能訓練センター（CIASST）1校を所管している（第4-3-3図参照）。

<sup>1</sup> NVTCは、NOSS（国家職業技能基準）とMSC（マレーシア技能証明書）を所管する人的資源省内に設置されている機関で、10人の政府関係の代表、10人の民間代表および2人の特別メンバーで構成されている。NVTCは、Skill Advisory Committees（技能諮問委員会）からの意見、雇用主・産業界からの人材ニーズ、職業紹介部門からの労働市場情報などを収集しながらNOSSを開発している。NVTCは、国家技能証明制度の組織化と運営を主要な業務としているが、他に次のような事業を行っている。

<sup>2</sup> HRDFは、企業（主として製造業）からの徴収金と政府からの拠出金を基金として従業員の人材育成を行うもの。技術職、技能熟練工、中間管理職の養成など、民間の企業内訓練活動を財政的に支援するもので、1993年から運営を開始している。徴収額は従業員の（給料+手当）の1/100。賦課金を支払った企業主は賦課金の2倍までの補助が受けられる。

<sup>3</sup> 人材資源開発評議会（HRDC）は、人的資源省内に人的資源開発基金（HRDF）を管理運営する目的で設置された評議会。1992年の人的資源開発法（HRDA: Human Resources Development Act., 1992）に基づき創設された。

第4-3-3図 職業訓練に関わる人的資源省の組織



(○内の数字は訓練施設数を示す)

①産業訓練校(ITI: Industrial Training Institute)

製造業関連を中心とした長期コースと短期コースを配置、全国に14校ある。実施している訓練は、基礎レベルのもので、長期コース修了生には、マレーシア技能証明書(MSC)レベル1またはレベル2が付与される。また、人材局独自の資格として、長期コース修了生を対象に産業技能士証明書(Industrial Technician Certificate)が、短期コース修了生には、向上訓練修了証書が発行される。

URL: <http://www.ilpkl.gov.my/e.htm/>

②上級技術訓練センター(ADTEC: Advanced Technology Training Center)

産業界の熟練技能者の養成を目的に、地域の職業能力開発の中核センターとして全国に設置(2000年現在4校)。教育資格ともリンクしており、修了生にはDiplomaが付与される。第7次マレーシア計画期間においては、競争の激化と近代的なハイテク生産・加工法の利用増大によって、高度な技術を有し訓練を受けた多能工に対する需要が拡大した。これに対応するため、政府はメカトロニクス、生産工学技術、コンピュータ工学技術、テレコミュニケーション工学技術、航空電子工学、マルチメディア開発などの専門分野コースを提供する上級技術訓練センターを新設の予定。

E-mail: [adtecsel@jtr.gov.my](mailto:adtecsel@jtr.gov.my)

③日本・マレーシア技術学院(JMTI)

ハイテク工業分野の人材を育成するという政策に沿って、日本政府の協力による職業訓練プロジェクトとして設立された。長期コースとして電子技術工学、情報技術工学、生産技術工学、メカトロニクス工学などを配置。マレーシア技能証明書(MSC)レベル4の取得に結びつく訓練を実施している。第7次計画期間中、JMTIはブキット・ミ

ンヤックおよびプラウ・ピナン州のキャンパスで実施する常設コース数を増大した。

URL: <http://www.jmti.gov.my/>

#### ④職業訓練指導員・上級技能訓練センター(CIAST)

日本政府の無償資金協力(1982年～1991年)によって設立された中核訓練施設である。実施しているのは、国内の職業訓練施設の指導員を目的とした「指導員訓練コース」、生産現場の監督者を対象とした「監督者訓練コース」、在職者に対する短期(1～3週間)の向上訓練を行う「上級技能訓練コース」など。

URL: <http://www.ciast.jtr.gov.my/>

### イ 起業家育成省の行う職業訓練プログラム

ブミプトラ優先策の一環として、起業家育成省はブミプトラ(マレー系)の職業能力を高めるための教育・訓練を実施している。起業家育成省はマラ公社(MARA: Majlis Amanah Rakyat)を設置、ブミプトラの社会進出と商工活動を指導し、特に農村部の経済・社会開発を促進する事業を行っている。運営している訓練施設として、マラ活動センター(全国に約140カ所)、マラ職業訓練校(IKM11校)および外国政府との協力によるドイツ・マレーシア技術学院(GMI)、マレーシア・フランス技術学院(MFI)、英国・マレーシア技術学院(BMI)などのマラ高度技術学院がある。

#### ①マラ活動センター

自営業の奨励など地方産業の雇用ニーズを勘案し、基礎技能の訓練に重点を置く。全国に約140箇所を展開。学歴の低いブミプトラを対象とした6～12ヶ月のコースを実施している。訓練レベルはマレーシア技能証明書(MSC)のレベル1である。

#### ②マラ職業訓練校(IKM)

学校教育終了の若年者を対象とした全寮制で実施される集中管理型の訓練校で、全国に11校ある。訓練は、IKM内でのOFF-JTと企業でのOJTを組み合わせた徒弟制型の訓練システムとなっている。訓練期間は1年半～3年で、訓練レベルはマレーシア技能証明書(MSC)のレベル1～3である。

#### ③マラ高度技術学院

##### ③-1ドイツ・マレーシア技術学院(GMI)

ドイツとの政府間技術協力によるプロジェクトで1992年に設立。ドイツのマイスター制度をモデルにした高度熟練技術者の養成を目指しており、訓練職種として産業電子科、生産技術科が設置されている。いずれの科も、マレーシア技能証明書(MSC)のレベル4の取得につながる3年間の訓練を実施している。

##### ③-2マレーシア・フランス技術学院(MFI)

フランスとの政府間協力によるプロジェクトで1996年に設立。冷凍空調技術、制御システム保全技術、電気機器設備技術、機械組み立て、メンテナンス技術、溶接技

術、金属加工技術の分野で「専門バカロレアセンター」をモデルとした訓練を実施している。いずれのプログラムもマレーシア技能証明書（MSC）のレベル4の取得につながる2～3年間の訓練を実施している。

### ③ - 3 英国・マレーシア技術学院(BMI)

英国政府および英国の高等教育機関や企業の協力により1998年に設立。訓練コースとして、電気工学、電子工学、医療電子工学、コンピュータシステム技術、情報通信技術がある。いずれのコースも、英国のEdexcel（資格授与機関）が授与する国家高等修了証(HND: Higher National Diploma)の取得につながる訓練を実施している。

### ウ 青年・スポーツ省の行う職業訓練プログラム

青年・スポーツ省は特に学校中退者の若者に対する職業訓練を行う。青年・スポーツ省青少年課が管轄している訓練施設として、18～25歳の若年者(特に学校中退者)を対象とした国立青少年技能訓練校(IKBN)5校とインド政府の援助で設立された国立青少年上級技能訓練校(セパンIKTBN)がある。

#### ①国立青少年技能訓練校(IKBN)

18歳～25歳の若年者(特に学校中退者)を対象に、2年間の訓練を実施する。全国に5校ある。訓練コースは、機械、電気、商業等約30コースが設置されており、マレーシア技能証明書(MSC)のレベル1および2の取得につながる訓練を実施している。

#### ②国立青少年上級技能訓練校(セパンIKTBN)

インド政府の援助で1999年に設立。訓練コースは、機械メンテナンス、産業電子等があり、マレーシア技能証明書(MSC)のレベル3の取得につながる1～2年の訓練を実施している。高卒者、国立青少年技能訓練校(IKBN)、マラ職業訓練校(IKM)、産業訓練校(ITI)の修了者が入校できるシステムとなっている。

### (3) 民間セクターにおける訓練プログラム

急激な技術変化と競争力強化の必要性から、全産業部門の雇用者が労働者を留保し、技能レベルを向上させることが不可欠となった。この事態を鑑み人的資源開発評議会(HRDC)は、人的資源開発基金(HRDF)の対象をエネルギー、教育、および研修産業にも拡大、中小企業(SME)を中心とした民間センターにおける訓練プログラムの拡充に取り組んでいる。

第7次計画期末までにHRDFは基金として合計8億3,300万リンギットを徴収し、このうちの58.6%にあたる4億8,800万リンギットがこのプログラムに拠出された。合計260万ヵ所での研修が、主として以下の7つの研修枠組みによって実施されている。

#### ①研修助成金制度(Training Grant Scheme-SBL)

- ②研修認可プログラム制度（Approved Training Programme Scheme-PROLUS）
- ③年次研修計画枠組み（PLT）
- ④研修機関合意枠組み（PERLA）
- ⑤養成工制度
- ⑥中小企業研修助成金制度
- ⑦失業者研修制度（SLPD）

このうち SBL は研修を実施した研修所の 80.7%に利用され、拠出金の 80.8%を受けた。これは企業が外部研修機関よりも社内研修を選好している点を反映している。技術・品質保証管理課程が、認可プログラムの 40.4%を占め、残りはコンピュータ・コースおよび管理者課程だった。

さらに HRDC は熟練労働者供給の増加手段の一貫として、1996 年に養成工制度を導入した。同制度は雇用者、HRDC、および研修機関間の協力を促したことで、効果的な取り組みとなった。2000 年までに養成工制度の全割当助成金の 45.5%にあたる 1,590 万リンギットが合計 3,202 人の養成工に訓練助成金として拠出されている。同制度では、実践技術と理論上の知識をバランス良く有する労働者の需要を満たすために、職場と研修機関の両方で職業訓練を実施した。同制度が効果をあげたことから、新養成工制度が ICT、プラスチック、木質産業、大工道具と鋳型、複合一貫輸送オペレータ関連分野でも導入されている。

#### 4. 注目される若年者育成プログラム

##### （1）プログラムの概要

若年層は、国家の継続的な発展を引き継ぐ担い手として貴重な財産であるとの認識から、第 7 次計画では、国家建設に確実に貢献できる弾力性のあるユース・コミュニティの形成および発展を目的とする青少年育成プログラムが実施されてきた。これらプログラムは、若年層のリーダーシップ能力の強化、技能訓練、起業家精神の育成および職業に対する前向きな姿勢と正しい態度を育むことに重点を置いていた。

さらに第 8 次計画における青少年育成プログラムは、若者が様々なチャレンジに立ち向かい、急速に進む経済発展とグローバル化の対応に必要とされる心構え、知識および技能を身につけることを目指している。また、多くの民族グループによる公平な参加の拡大と統合を目指し、若者が団結心、仲間意識、チームスピリットを育むよう、若年層によるプログラムの参加拡大を目指した取り組みが実施され、青少年にボランティア文化を植え付ける政策にも重点が置かれている。

##### （2）若年者育成プログラム

青少年の可能性を促進し能力を集結させる動きのなかで、1985 年に策定されたマレー

シア国家青少年政策（National Youth Policy）は、青少年育成プログラムの実施に関する指針を示す目的を持っていたが、1997年に内容が見直され、新たに青少年育成政策（Youth Development Policy）がこれに替わって施行された。

新政策においても、15歳から40歳の年齢層を青年層とする定義は維持されたが、若者の能力育成に関する政策と活動の開発および実施対象は、さらに18歳から25歳のいわゆる若年者グループに絞られることになった。このような能力開発は6つの戦略すなわち、①若者の知識拡大努力の推進、②良質な価値観と前向きな態度を浸透させる努力の継続、③職業能力・起業家資質の開発、④健全な社会的交流を促進する適切な設備の強化、⑤健全なライフスタイルの促進、⑥政府機関、民間セクター、非政府組織（NGO）間の協力とパートナーシップ精神の発展などが基本となっている。

具体的には、新たな研修機関の設立、既存施設の拡大と最新化、さらには遠隔教育プログラムの実施などを通して、教育・訓練の機会増大を図る取り組みなどが行われる。また、非公式な研修プログラムの提供を拡大して、若者が自らの能力を向上させる機会を増やすことも計画されている。

第8次計画の期間中は、政府、民間セクターおよびNGOが協力して青少年能力開発プログラムが実施される。このプログラムの下では様々な民族グループの若者の参加拡大を促し、国民の一致団結およびナショナル・アイデンティティの創造に貢献する研究が行われることになっている。

また、草の根レベルで活動をおこなう青少年団体・協議会の役割の見直しも進んでいる。一方、活動停止中の青年団体を再起動させ、活動の効果や管理体制を改善する協調努力もおこなわれる予定。このような取り組みを通して、既存機関の強化を行いながら、合計2,000におよぶ青少年団体の再活性化が図られる。青少年団体が実施する青少年育成プログラムは構造的な改革が進められ、より革新的で若者のニーズに見合った内容に編成されることになる。

#### ア リーダーシップ訓練プログラム

第7次計画は、若年層のリーダーとしての資質向上を優先課題として取り上げ、指導者育成コースを地域、州、国家レベルで実施した。交渉力、コミュニケーション能力および社会的相互作用技術、組織・行事管理および前向きな特質に関する授業がこれらのコースで提供された。

これは自信、自制心、倫理観を説き、また良質な価値観を育成するなどリーダーとして必要かつ効果的な資質の開発を目的としたリーダーシップ・プログラムで、1996年に初めて実施された。本プログラムでは、全部で296コースが地域、州、全国レベルで実施され、約46,340名の若者が参加した。その後プログラム内容を再編し、すべての全国青年技術訓練機関で実施されるようになった。



さらに、青少年に愛国心とボランティア精神を根付かせることを目指した“Program Khidmat Social Negara”と題する国家レベルの社会事業プログラムが実施されている。このプログラムはリーダーシップ訓練とレクリエーション的要素を合わせた内容となっている。このプログラムへの青少年の参加人数はおよそ3,100人であった。

また、1999年に実施された“Program Jalur Gemilang”と呼ばれるプログラムは、若者の忍耐力とフレキシブルな対応力および愛国心の拡大を目的とし、著名人が主催する一連のモチベーション・セミナーも含んだ本プログラムにはおよそ22,000人の青少年が参加した。

さらに政府は、1997年半ばに発生した金融危機の原因を教え、このような危機の脱出に関する若者の役割に関する認識を向上させるために、NGOおよび青年団体と協力して1998年に“Program Bela Negara”と題するプログラムを実施した。同プログラムの目的は、地元で生産あるいは製造された産物を利用する上での情報を与え、また地元資源の利用に誇りを持たせることにあった。

このような政府の取り組みを補足するために、青年協議会（団体）も青少年育成プログラムを全国規模で実施している。これらの青年組織の様々なプログラム、活動の企画・開発・管理能力の向上を目指したワークショップ、セミナー、懇談会、さらには管理能力コースが実施され、参加した団体総数は145、参加者は54,600人にのぼった。

国際レベルでは、青少年の能力育成に関する国際ネットワークを英国、アセアン諸国、日本および韓国と構築するにいたっている。このネットワークを利用して若年層はリーダーシップ能力と技術を拡大し、他国の若者と接する機会が与えられる。アジア・ユース・シップ・プログラムや二カ国間プログラムなどの青少年交流事業が組織され、第7次計画期間中に合計550名の青年リーダーがこれらの国際ネットワーク・プログラムに参加した。

第8次計画でも、若者が国家発展に生産的に貢献できる活動的な若いリーダー層を育成する努力が継続される予定。リーダーシップ研修プログラムでは、規律、自信さらには正しい倫理観など正しい価値観と特質を備えた効果的な指導者になるために不可欠な技術・技能が訓練される。地域、州、国家レベルで合計20万人の青年リーダーがこの研修を受けると予想されている。

#### イ 技能訓練プログラム

青年層が確実に国家経済に生産的な貢献ができるよう、公的技能訓練が政府および民間セクター主導で実施されている。職業訓練は中高等学校レベルにおいて様々な分野で実施されている（プログラムの詳細については、3. 職業訓練の全体像(2)職業訓練プログラムを参照）。中途退学者を対象とした技能訓練も雇用可能性拡大を目指して、最新技術およびソフトウェア技術など様々な分野でおこなわれた。

この他、青少年を対象とした技能獲得の機会を設けるために、政府と NGO 協力の下、週末および短期の非公式研修コースやワークショップが、たとえば自動車工、料理、服飾デザインの分野で実施されている。第 7 次計画では、総勢 7,500 名の青少年がこのような様々な非公式訓練の恩恵を受けた。地区、州、全国レベルでは、若者が技術を強化し雇用可能性が拡大するために、OJT 研修やワークショップも実施された。若年層の農業従事を奨励するために、最新の農業技術を利用する研修が実施された。全国にある 150 の青年組織の協力を得て実施した同プログラムには、137,510 名の若者が参加している。

先述したように民間部門も政府の技術訓練に関する取組みを補強する形で協力している。民間の技能訓練機関では、情報テクノロジーや製造技術など基本レベルから高水準の技術を訓練する幅広い内容の研修コースが提供されている。接客業、旅行観光業、フード・マネージメントおよびケータリング・サービス業等の分野で、マレーシア航空システム社やホテルなどの民間企業との協力体制も進んでいる。

マレーシアの労働力需要の充足を目指して、より包括的な青少年人材育成プログラムの実施が予定されている。技能訓練プログラムは様々な機関が実施しているため、研修機関相互の活動を調整し、資源の利用状態を改善するメカニズムが導入される予定だ。たとえば、技能訓練プログラムの範囲を多様化し、青少年の就職機会を拡大する政策が推進される。また金融、銀行、経理、接客およびコンピュータ・リテラシーなどソフト技術訓練に重点が置かれる。さらに既存の研修プログラムの質を高めて、急速に進む経済発展への調和が図られる。中途退学者に公的技能訓練機関に入学し、また技術を向上させる機会を与えることを目的とした特殊プログラムも実施される。さらに政府は研修実施の場を増加させるために、第 8 次計画下において研修施設を新たに設立する予定だ。全日制あるいは定時制のコミュニティ・カレッジおよび既存の青少年技能訓練機関の分校や地域センターの設立が予定されている。

#### ウ 起業家育成プログラム

青少年に起業家としての可能性を育み、若者が事業に参加し、あるいは若者の起業を奨励する政策も実施されている。このような目的の達成を目指して、第 7 次計画では起業家育成プログラムの開発が始められ、同分野における調査や研修さらには若い起業家へのアドバイス・サービスが開始された。約 16,000 名の若者が地域・州レベルで実施された起業家育成プログラムに参加した。

若者の事業参加を容易にする手段として、事業資金獲得を容易にする方策がとられている。一例を挙げると、「青年経済信託基金（“Youth Economic Trust Fund”）」を通して 2,668 人の若者に合計 4,465 万リンギットのソフト・ローンを提供し、若い起業家による事業開始を支援した。本基金の管理体制を強化するため、政府は自らもアドバイ

ス・サービスを提供するバンク・シンパナン・ナショナル（BSN）と協力関係を構築している。

青年による起業をさらに促進するため、サプライヤー/フランチャイズ構想に見られるような起業家育成プログラムへの若者の参加を拡大する試みを実施されている。特に、工芸品および食品生産において、技術を適切に応用し、地元資源を利用する農村地域発信の新しい事業への参画を若者に促す取組みもおこなわれた。

第8次計画においては、産業・商業界にユース・コミュニティを設立するという目標を達成するため、青年対象の起業家育成プログラムのさらなる強化が図られる。若い世代の起業家に財政支援提供を容易にするために、青年経済信託基金の目的と役割が見直される予定だ。職業訓練が産業界ニーズに見合ったものにするために、起業家研修プログラム内容が検討され、質の改善が図られる。また、起業家育成プログラムの編成にあたり、関係諸機関の調整と統合をはかる努力もおこなわれよう。起業家および将来の起業家により多くの事業チャンスを提供するサプライヤー/フランチャイズも、さらに進展する見込み。コンピュータ関連事業で、若年層が経営する小規模企業 700 社を設立するとの目的で実施予定のコンピュータ起業家プログラムは、その 1 例である。このプログラムに参加した起業家は農村地域の若者にコンピュータ・リテラシー・コースを実施することになっているが、合計約 100 万人の若者が本プログラムの恩恵を享受すると予想されている。

## 5. 能力評価制度（資格制度）

### （1）技能認定の方法

マレーシアは 1973 年以來、主に全国の公共職業訓練センターの訓練生を対象として、国家技能検定試験制度を実施してきた。技能試験は通常、訓練課程の終了時に行われ、理論と実技からなる修了試験的な地位を占め、これらの試験の合格者には、技能証明書が授与された。1989 年まで、国家技能試験は、唯一の国家技能検定機関であった NITTCB（National Industrial Trade Testing and Certification Board：国家産業訓練技能検定委員会）によって組織化され、運営されていた。

1989 年 5 月、NITTCB の改編によって設立された NVTC（National Vocational Training Council：国家職業訓練評議会）は、国家技能試験・証明制度に関する業務を引き継いだ。旧制度にはいくつかの問題点が存在していたため、1993 年にこれまでの技能検定試験制度に替え、技能評価および証明に関する新しい認定制度を導入することとした。現在は、この技能認定制度によって MSC（Malaysia Skill Certificate：マレーシア技能証明書）を取得する枠組みとなっている。MSC を取得するには①認定センターで認定プログラムによる訓練を修了する方法、②単位認定証による方法、③業績認定に

よる方法の3つがある。

#### ア MSC (Malaysia Skill Certificate : マレーシア技能証明書)

人的資源省は、職業能力の評価として技能の認定制度を採用している。この認定制度は、NVTC (国家職業訓練評議会) が NOSS (国家職業技能基準)<sup>4</sup>に基づいて訓練されるコース内容を Accredited Program (認定プログラム)として認定し、同時にこの認定プログラムを実施するのに適切な訓練施設が Accredited Centre (認定センター)として認可される。そして、認定センターの認定プログラムに基づいて実施された訓練の修了生に対して、NVTC から MSC が付与されるという仕組みである。認定センターとして承認されるか否かの基準は、NVTC の定める認定基準(訓練内容、施設・設備、組織・教職員体制など)により総合的に判断される。認定センターとして承認された訓練機関は、NVTC から NOSS の対象となる特定職種に関する技能証明書について、授与、運営および質的維持を行う権限が与えられる。

#### イ 単位認定証

MSC の柔軟性とアクセス可能性を高める方策の一環として、NVTC は「単位認定証」と呼ばれる新しい技能資格を導入した。1つの MSC は複数の Unit (単位)で構成されており、全ての単位を修得して、はじめて当該 MSC が付与される仕組みとなっている。この単位認定証は、NOSS の特定能力単位を修得したとみなされる者に授与される。そして、このようにして認定された単位が、技能証明書の取得に必要な単位数に達した場合、MSC が授与される。

#### ウ APA (Accreditation of Prior Achievement : 業績認定)

新認定制度のもう1つの特徴は、過去の職業経験で得た能力や訓練で習得した技能が、技能証明を受ける上で利用できるということである。1997年に導入された業績認定という証明手続きは、適切な実務経験およびその他の重要な実績を備えた者には、申請することによってそれ以上の訓練あるいは技能試験なしに、MSC が授与されるというものである。その際、申請者は、雇用記録や勤務経験、受講した訓練課程、奉仕活動への参加、特別な褒章など、過去の業績を証明する有効な証拠を提示することによって、その能力

---

<sup>4</sup> NOSS (National Occupational Skills Standards : 国家職業技能基準)

NOSS は、マレーシアの職業訓練コースと MSC の根幹を成すもので、職種ごとに技能基準(内容とレベル)を定めたものである。そして、各職種は複数の作業から構成されている。NOSS は作業ごとに内容(関連知識、管理・監督技能、技能)が示され、難易度によってレベル1~5の5段階となっている。そして、NOSS のレベルは MSC のレベルと合致している。NOSS の開発は次の過程を経て行われる。①産・学・官の3者構成による職種別委員会によって、各専門分野ごとに職業分析、職務分析および課業分析が行われる。②職業能力の技能内容とレベルを体系化する。③訓練カリキュラム、訓練方法、訓練用機器と設備、訓練指導員などを検討する。

を指定された評価担当官および外部調査官から証明を受ける必要がある。認められた申請者には、NVTC から MSC あるいは単位認定証が授与される。

#### エ 認定センター

NVTC の認定プログラムによる訓練を実施し、修了生に MSC を授与することを認可された訓練施設は全国に 443 カ所ある。これは公共部門と民間部門に分類できる。公共部門には、教育省が所管する技術学校、人的資源省が所管する訓練校、起業家育成省のマラ公社や青年・スポーツ省が所管する訓練校などがある。一方、民間部門には企業の訓練施設や私立の訓練校がある。全国の認定センターで現在 2,213 の認定プログラムによる訓練が実施されている。その内訳をみると、認定センターの数では民間部門が公共部門の 1.6 倍で、認定プログラムの面では 0.7 倍となっている。民間部門では、訓練用設備・機器などにかかる費用の面で限りがあるために、実施できる訓練コースが少なく、小規模の訓練施設が多いといえる。

#### (2) 技能資格のレベルと要件

国家技能資格制度には、従来の 3 階級(初級、中級および上級)のレベルに替わって、現在 MSC レベル 1～5 の 5 段階のレベルがある。数値は技能レベルを表し、大きくなるほど基礎的なレベルから高度な技能レベルへと向かう。

##### ①技能証明書レベル 1 (L 1)

日常的で予測可能なものを中心に、多様な作業を遂行できる能力。

##### ②技能証明書レベル 2 (L 2)

様々な状況において、幅広い作業を遂行できる能力。場合によっては、非日常的な作業があり、個人的な責任と自立性が要求されることもある。

##### ③技能証明書レベル 3 (L 3)

複雑で非日常的なものを中心に、様々な状況において極めて幅広い作業を遂行できる能力。かなりの責任と自立性を伴い、統制力あるいは指導力が要求されることも多い。

##### ④技能証明書レベル 4 (L 4)

多種多様な状況において、かつ、大きな個人的責任と自立性を持って、極めて幅広い複雑な技術的あるいは専門的作業を遂行できる能力。他者の作業と資源の配分に関する責任が要求されることも多い。

##### ⑤技能証明書レベル 5 (L 5)

多種多様で予測できないことも多い状況において、基本原理と複雑な技術を用いることができる能力。個人的な責任と自立性、ならびに他者の作業および資源の配分に関する責任とともに、分析・診断、設計、計画、遂行および評価に関する個人的な説明責任も強く要求される。

### (3) 実施状況

第7次計画において、NVTC（国家職業訓練評議会）は、訓練生の獲得資格水準が業界ニーズを確実に満たすことを目指して、引き続き NOSS（国家職業技能基準）の開発をすすめた。第7次計画末における国家職業技能基準数は467。第8次計画においては、NOSSをあらたに247追加（レベル4および5を含む）することで、マルチメディア、製造技術および産業電子工学などの分野の技術革新に対応する予定。また、NOSS設定にあたっては妥当性をはかるために、職能団体、業界および技能研修機関にも助言を求める事などが求められている。

第7次計画期間中、公的・民間訓練機関が輩出した熟練工・半熟練労働者総数は、187,440人だった。これらの機関出身の熟練労働者数は1995年には27,910名だったが、年間平均9.8%上昇して、2000年には44,490名に増加した。このうち65%がエンジニアリング系の熟練労働者で、第4-5-1表が示すように、とくに機械・電気エンジニアの割合が大きかった。公的訓練機関が育成した熟練労働者数は1995年の10,760人から2000年には17,250人に増加している。第8次計画においても公的機関は引き続き、熟練労働者、特に未来技術の保持者養成に重要な役割を担う。計画期末までに、公的機関が育成する技能労働者数は、2000年の25,761人から2005年には42,057人に増加することが期待される（第4-5-1表参照）。

第4-5-1表 コース別技能労働者・半技能労働者産出数（1995年～2005年）

課程内容	1995年			2000年			2005年			第7次計画	第8次計画	年間平均上昇率	
	公立	私立	合計	公立	私立	合計	公立	私立	合計			第7次計画	第8次計画
	エンジニアリング	10,758	7,496	18,254	17,254	9,730	26,984	28,965	20,837			49,802	122,593
機械工	6,804	1,679	8,483	9,468	2,232	11,700	18,648	4,866	23,514	56,971	91,758	6.6	15
電気技師	3,734	5,743	9,477	7,364	7,378	14,742	9,685	15,721	25,406	63,643	102,496	9.2	11.5
土木技師	220	74	294	422	120	542	632	250	882	1,979	3,187	13	10.2
建築業	1,792	205	1,997	1,966	547	2,513	2,600	1,200	3,800	13,415	21,601	4.7	8.6
情報通信技術	450	3,764	4,214	784	7,520	8,304	2,167	9,844	12,011	28,296	45,566	14.5	7.7
その他	2,281	601	2,882	2,864	928	3,792	3,674	1,230	4,904	19,354	31,161	5.6	5.3
技能向上	563	n.a.	563	2,893	n.a.	2,893	4,651	n.a.	4,651	3,781	6,089	38.7	10
合計	15,844	12,066	27,910	25,761	18,725	44,486	42,057	33,111	75,168	187,439	301,859	9.8	11.1

注 n.a. 入手不能

出所：Eighth Malaysia Plan 2001-2005

<参考文献>

1. 「開発途上国における公共の職業教育・訓練の役割とその貢献—マレーシア」(資料シリーズ) No.109、日本労働研究機構、2000年
2. 「各国基礎情報—マレーシアの職業能力開発の政策」、海外職業訓練協会、2003年
3. 「各国基礎情報—マレーシアの職業能力開発の実施状況」、海外職業訓練協会、2003年
4. 「各国基礎情報—マレーシアの技能評価制度」、海外職業訓練協会、2003年
5. 「海外調査報告No.13」(マレーシア編)、海外職業訓練協会、1999年
6. 「マレーシア—新たな成長への挑戦—」、ジェトロ、1998年
7. Malaysia Plan-1:1966-1970, MP1
8. Malaysia Plan-2:1971-1975, MP2
9. Malaysia Plan-6:1991-1995, MP6
10. Malaysia Plan-7:1996-2000, MP7
11. Malaysia Plan-8:2001-2005, MP8
12. International Labour Information Project's Report-Malaysia, Raman Rajeswari, 2004
13. International Policy seminar Co-organised by IIEP/UNESCO and KRIVET on Making Lifelong Learning a Reality, Dr Mohamed Rashid Navi Bax / Dr Mohd Nasir Abu Hassan
14. Vocational Training, Zualeah bte Darsong, National Vocational Council
15. Registry of National Occupational Skill Standard (NOSS), National Vocational Training Council
16. POP Info Malaysia, National Population and Family Development Board, Malaysia Prime Minister's Department, 2001
17. Seminar Guide, Manpower Department Training Institutes, Ministry of Human Resources, 2004
18. Annual Report, Manpower Department, Ministry of Human Resources, 2004

## 第5章 シンガポールにおける職業訓練政策

シンガポールは1965年のマレーシアからの分離・独立後、狭い国土と少ない人口などの自国のおかれた不利な条件を直視しつつ、シンガポール国際金融市場を設立して活性化させ、また外資導入を軸とする工業化を推進してきた。「Yearbook of Statistics Singapore 2004」によると、1997年のアジア通貨危機によって、1998年は実質GDP成長率が1985年以来となるマイナス成長（-0.9%）となった。その後、いったん回復したが、2001年に米国経済の減速の影響等から建国以来最悪のマイナス1.9%を記録した。2002年は2.2%、2003年は1.1%、2004年は8.1%（速報値）だった。

2003年のGDPに高い割合を占める産業は製造業26%、卸売・小売業13%、金融業11%。製造業では、1970年代まで造船、石油製品が大きなシェアを占めていたが、以降はエレクトロニクス製品が伸びている。職業訓練政策では、同一産業内におけるスキルアップおよび、衰退産業から新たに伸びている産業への業種転換に必要なトレーニング・インフラの整備を重要視している。

第5-1-1表 年齢別  
シンガポール人人口（千人）

	2002	2003
合計	3378.3	3437.3
0 - 14 歳	716.0	714.2
15 - 19	210.0	216.3
20 - 24	216.7	220.3
25 - 29	263.2	256.3
30 - 34	290.2	295.9
35 - 39	321.9	319.4
40 - 44	321.7	325.6
45 - 49	287.4	298.0
50 - 54	231.0	240.1
55 - 59	143.6	162.2
60 - 64	123.9	125.4
65andOver	252.6	263.6

### 1. 雇用失業状況の概況

「2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics」によると、2003年の人口は418万5,200人（外国人居住者を含む）で、シンガポール人のみに限った人口は343万7,300人となる。シンガポール人人口は順調に増加している。年齢別のシンガポール人人口は第5-1-1表の通り。年齢別にみると、30万人を超えているのは、「35-39歳層」と「40-44歳層」でいわゆる働き盛りの層が厚い。

2003年6月の労働力人口<sup>1</sup>は215万人で、うち就業者数は203万4000人となっている（第5-1-2表）。

出典: Yearbook of Statistics Singapore 2004

<sup>1</sup> Economically Active Persons Aged 15 Years and over. 15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者をあわせたもの。ILOの定義する経済活動人口(Economically active population)に当たる。これをシンガポールでは労働力(Labour force)と同義で用いている。



第5-1-2表 労働力人口（年齢別、従業上の地位別、性別）（千人）

年齢	合計			就業者			完全失業者		
	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
合計	2,150	1,188	962	2,034	1,123	911	116	66	51
15 - 19	35	18	18	33	17	16	3	1	2
20 - 24	217	87	130	200	82	118	17	5	12
25 - 29	297	132	165	281	123	157	17	9	7
30 - 34	313	159	154	297	151	146	16	8	7
35 - 39	303	173	131	289	164	125	15	9	6
40 - 44	301	180	121	286	171	115	15	10	6
45 - 49	267	164	103	253	155	98	14	9	5
50 - 54	210	132	79	198	123	75	12	8	4
55 - 59	116	79	37	110	74	36	6	5	1
60 - 64	53	38	16	51	36	15	2	1	-
65 歳以上	37	27	9	36	27	9	1	1	-

出典：2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

注：労働力人口は外国人居住者を含む。

産業別に就業者数<sup>2</sup>をみると（第5-1-3表）、「公共サービス」（54万8,000人）に次いで、「製造業」が36万5,000人と多い。年齢別にみると、「公共サービス」の就業者数が「40-49歳層」を除くすべての年齢層で最も多かった。ただし、「30-39歳層」、「40-49歳層」では「製造業」と拮抗している。「公共サービス」には公務員・公共サービス・家事サービス業など広い範囲のサービス業が含まれ、社会福祉や医療の従事者もこれに区分される。それ以外には「卸売・小売業」の29万6,000人、「不動産・ビジネス業」の24万3,000人が目立つ。

第5-1-3表 就業者数（年齢別、産業別）

年齢	(千人)									
	計	製造業	建設業	卸売・小売	ホテル・飲食店	運輸、倉庫、通信	金融サービス	不動産ビジネス	公共サービス	その他
合計	2,034	365	114	296	128	216	105	243	548	18
15 - 19	33	2	—	5	5	1	—	1	19	—
20 - 29	481	64	13	49	18	32	24	55	222	2
30 - 39	586	126	35	87	23	55	42	80	133	4
40 - 49	539	109	42	88	38	70	25	59	103	5
50以上	395	63	24	68	44	58	14	48	71	6

出典：2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

<sup>2</sup> Employed Persons. 15歳以上の雇用者、自営業者、休業者をあわせたもの。ILOの定義する就業（Employed）に当たる。

2003年平均の完全失業者数<sup>3</sup>は10万4,000人、完全失業率は4.7%となっている。過去10年の失業率はアジア通貨危機の起こる97年までは2%以下でほぼ完全雇用の状態だったが、98年に3.2%と急激に上昇した後は上昇傾向が続き、2003年には4.7%となった(第5-1-4表)。

第5-1-4表 失業率(性別、年齢別、最終学歴別、1997-2003年、年平均)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	
合計	1.8	3.2	3.5	3.1	3.3	4.4	4.7	
男性	1.9	3.4	3.6	3.3	3.7	4.6	4.9	
女性	1.7	3.1	3.4	2.8	2.9	4.1	4.5	
年齢別								
15-19	4.8	7.7	8.9	6.6	7.2	10.2	13.0	
20-29	2.6	4.2	4.0	3.0	3.7	4.8	5.2	
30-39	1.4	2.6	2.9	2.6	2.8	3.6	4.0	
40-49	1.5	3.1	3.3	3.5	3.2	4.4	4.7	
50歳以上	1.4	2.7	3.4	3.3	3.4	4.4	4.5	
最終学歴別								
小学校卒業・中退	Primary and Below	2.1	3.7	4.2	3.8	4.0	4.9	5.0
中等学校Ⅰ卒業	Lower Secondary	2.3	4.2	4.4	4.1	4.1	5.3	6.0
中等学校Ⅱ卒業	Secondary	1.7	3.2	3.5	3.1	3.1	4.3	4.7
中等学校Ⅲ卒業	Upper Secondary	1.4	1.8	2.7	2.1	2.9	3.7	4.2
短大卒業程度	Diploma	2.0	2.9	2.6	2.5	3.3	4.0	4.4
大学卒業	Degree	1.6	2.5	2.8	2.3	2.6	3.9	4.1

注)年平均の失業率は四半期ごとの失業率を単純平均した。

出典: 2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

年齢別にみると、合計の失業率4.7%を上回っているのは「15-19歳層」、「20-29歳層」の若年層であり、両年齢層とも過去7年間、合計の失業率を上回っている。うち「15-19歳層」は13.0%と「20-29歳層」の5.2%に比べて高い水準にあり、合計の失業率との乖離も拡大する傾向にある。「20-29歳層」の失業率は日本に比べて高い水準にあるとは言えない。一方、中高年の年齢層をみると、「30-39歳層」、「40-49歳層」「50歳以上」で4.0%、4.7%、4.5%と飛び抜けて高い失業率を記録する年齢層はない。

シンガポールは学歴社会であり、親の教育への関心も非常に高い。最終学歴別に失業率をみると、低学歴の者の方が、高等教育を受けた者に比べて職に就くのが難しい状況となっている。

人的資源省(Ministry of Manpower / MOM)傘下で、職業訓練政策を立案している雇用訓練庁(Workforce Developing Agency / WDA)は2009年時点で不足する労働者数を学歴別に試算している。不足は、いわゆる商業高校・工業高校の卒業程度の労働者(Post Secondary)で約23万人、短大卒業程度の労働者(Diploma)で約7万5,000人、大卒の労働者(Degree)で約4万7,500人。例えば、2003年の商業・工業高校卒業程度の雇用者数(247万人)と2009年の同卒業程度の不足労働者数を比較した場合、不

<sup>3</sup> Unemployed Persons. 15歳以上の就業者以外で、仕事がなく調査週間中に少しも仕事をしなかった者のうち、就業が可能でこれを希望し、かつ仕事を探していた者および起業の準備を行っている者。

足は 2003 年の 33%にのぼる。試算からは、商業高校・工業高校卒業などある程度の学歴があれば、就職はそれほど難しくないことが透けて見える。教育、職業訓練を通じた国民のスキルアップは同国にとって緊急の課題と言える。

## 2. 職業訓練政策

シンガポールの人材育成および職業訓練政策は、概ね、以下の 4 点、①基礎教育（語学、数学）の徹底による労働者全体の基礎能力の底上げ②高度人材の育成強化③労働者の生涯を通じた職業教育・訓練の継続④企業との連携を重視——を目的としている。人的資源省は 1999 年 8 月に「マンパワー 2 1 計画」を策定し、生涯にわたるエンプロイアビリティの向上を掲げた。同計画は、下記の 6 つの戦略から構成されている。

### ① 集積された人材開発企画

人材開発大臣を議長として、全国人材開発審議会を設立。人的資源や能力開発計画を監視。

### ② 生涯にわたるエンプロイアビリティ向上のための生涯学習

産業界との連携で訓練プログラムを作成し、労働者が働きながら学習を継続し、自己の能力を向上できるシステムをつくる。国家技能認定システム（NSRS）の新設。

### ③ 人材プールの増強

外国人のシンガポールでの教育、就労機会に関する情報センター「コンタクト・シンガポール・センター」の拡充

### ④ 職場環境の変換

清掃業、海運業、ホテル業などの専門職化、イメージアップ化を図り、シンガポール人の参画を促す。従来の子な担い手は外国人。

### ⑤ 活気ある人材関連産業の開発

### ⑥ 政労使のパートナーシップの再構築

職業訓練(Vocational Training)を企画・実施しているのは、大きく分けて人的資源省と教育省(Ministry of Education/MOE)で、上記目標に向かってそれぞれが訓練の企画・実施にあたっている(第5-2-1表)。人的資源省は2003年10月、傘下に雇用訓練庁を新設した。同庁は、人的資源省の職業訓練を担当する部門と貿易産業省傘下の生産性標準庁(PBS)にあった技能開発基金(Skill Development Fund/SDF)などを統合して設立された。設立の目的は、雇用者および求職者のエンプロイアビリティと人材としての競争力の向上、変化する経済界の人材ニーズに適応する労働力の育成、などである。最も大きな特徴は、職業訓練施設をもっていないことで、職業訓練を実施する企業や民間の職業訓練学校などに補助金を支給している。2004年度の同庁の予算は1億

9870 万 S ドル(基金を含む)だった。

一方、教育省の行う職業訓練は、同省傘下の技術教育機構 (Institute of Technical Education / ITE) が中心。同機構は 1979 年に設立された産業職業訓練庁 (VITB) が前身で、1992 年に現在の組織となった。設立の目的は、労働力の質の向上。自前の技術短大を 5 校、職業訓練校を 10 校持つ。2003 年の教育省予算のうち、同機構の支出は 1 億 7,121 万 S ドルだった。

第 5 - 2 - 1 表 雇用訓練庁と技術教育機構の比較

	雇用訓練庁 (WDA)	技術教育機構 (ITE)
上部機関	人的資源省	教育省
設立	2003 年 10 月	1992 年 (1979 年に前身が設立)
主な役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業訓練を実施する企業や民間の職業訓練学校などに補助金を支給。</li> <li>・公的職業試験による資格付与</li> <li>・企業内職業教育・訓練の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共職業訓練の実施主体。</li> <li>・公的職業試験による資格付与</li> <li>・企業内職業教育・訓練の推進</li> </ul>
対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会人向けが中心</li> <li>・在職者対象の教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学卒者対象の入職前訓練が中心</li> <li>・在職者対象の教育訓練</li> </ul>
訓練機関の有無	なし。すべて外部委託	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術短大 5 校</li> <li>・職業訓練校 10 校</li> </ul>
資格制度	国家技能認定制度 (NSRS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Diploma (技術短大)</li> <li>・産業専門資格 (職業訓練校)</li> </ul>
予算	1 億 9,870 万 S ドル (2004 年) (基金を含む)	1 億 7,121 万 S ドル (2003 年)

### 3. 職業訓練の全体像

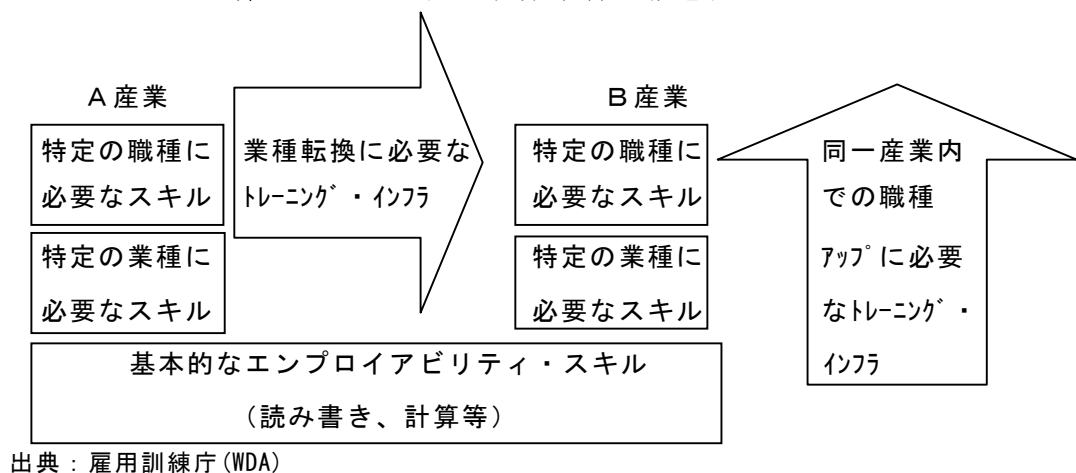
#### (1) 雇用訓練庁 (WDA)

雇用訓練庁は職業訓練校などの職業訓練機関をもっていない。職業訓練を実施する企業や多種多様な民間の職業訓練学校などに補助金を支給している。職業訓練機関は政府の HP から簡単にアクセスでき、例えば、IT 関連なら ACP コンピュータ、COMAT トレーニング・サービス、サイバーランド・ラーニングセンター、ジェネティック・コンピュータ、グローバル・ナレッジ、HP エデュケーション、インフォマティクス・コンピュータ・スクールなど多数ある。雇用訓練庁のその他の役割としては、訓練コースの受講修了者が得られる資格を定めることなどがある。

同庁は、継続教育・職業訓練の枠組みを図として示している (第 5 - 3 - 1 図)。図は、どの産業でも必要となる読み書き・計算といった基本的なスキルがあることを示し、そ

の上に、特定の業種ごとに必要なスキルがあり、さらにその上に特定の職種（例：高度な技術者）に必要なスキルがあることを表す。同庁は、同図により職業訓練には、①同一産業内でスキルアップしていくためのもの②A産業からB産業へ働く業種を転換するためのもの——があると説明している。また、職業訓練を1年間継続して受けることができなくても、3カ月受講して職場に戻り、しばらくしてまた再開すればよいとし、訓練コースを修了した時点で、資格を付与するという柔軟なシステム構築を提起している。

第5-3-1図 職業訓練の概念図



出典：雇用訓練庁(WDA)

雇用訓練庁の最も大きな特色は、産業界と密接な連携をとりながら、職業訓練政策の企画・実施を行っていることである。同庁の産業部（Industry Division）は、産業界と連携して職業訓練メニューと産業界の人材ニーズにギャップが生じないようにしている。

人的資源省の調査「Employer Supported Training 2003」によると、企業の実施する職業訓練は、「OFF-JT」が56.7%と過半数を占める。次いで「OFF-JTとOJTの両方」が38.0%、「OJTのみ」は5.3%と少ない。また、企業が従業員を職業訓練に送る理由は、「従業員の知識とスキルを継続的に更新するため」が最も多く（85.2%、複数回答）、続いて「採用した従業員に基礎的なスキルを付与するため」（60.7%）などとなっている。従業員に対して職業訓練を実施した企業の割合は68.6%で、産業別にみると、「金融業」が94.1%と目立つ。同国の国際金融市場は東京に次ぐ世界第4位の市場規模で、先物取引などがアジア通貨危機を乗り越えて再び活性化しているため、専門化が進む取引に必要な知識などを従業員に与える必要があると見られる。その他、「ビジネス・不動産業」が77.6%、「運輸・通信業」が72.6%、「製造業」が68.1%などで、最も低いのは「ホテル・レストラン」の46.5%だった。訓練の内容は、「仕事に必要なスキル」が最も多く90.1%、「ビジネススキル」が45.7%、「ITスキル」が43.1%となっている。

## (2) 雇用訓練庁の職業訓練

企画・実施する職業訓練施策のメニューは、職種別訓練から起業訓練までの多岐にわたる訓練の実施と従業員に訓練を実施する事業主への助成・援助がある。さらに労働組合が管理運営する訓練の制度もある。各プログラムは以下の通り。

### ①別業種への転換を促すプログラム

(Strategic Manpower Conversion Programme /SMCP)

### ②シンガポールレストラン協会との提携訓練

### ③小売業での起業のための訓練プログラム

(Retail Incubator Training Programme /RITP)

### ④技能再開発プログラム (The Skills Redevelopment Programme /SRP)

### ⑤リストラされた労働者・失業者向けプログラム (Skills Training & Employability Enhancement for Retrenched Workers /STEER)

### ⑥重要な技能の講習 (Critical Enabling Skills Training /CREST)

## ア 別業種への転換を促すプログラム (SMCP)

同プログラムは、求職者が訓練を受ける前に、雇用（予定）主によって選抜される訓練プログラムである。関連の行政機関、産業界との連携の下、実施されている。受講前に訓練修了後の就職先が事実上決まっているため、人気が高い。これまでに実施されたのは、IT 関連への転換プログラム (Infocomm 2000 年、e-learning 2001 年)、社会福祉関連への転換プログラム (2002 年 7 月)、国際ビジネス開発関連への転換プログラム (2003 年 1 月)、医療関連への転換プログラム (2003 年 4 月) など。うち最も新しい医療関連への転換プログラムをみってみる。

### 〈医療関連への転換プログラム〉

目的： 医療関連の人材を戦略的に増やすこと

対象： (1)在シンガポールの医療機関

訓練生を訓練内容に応じた職種で雇用できる

(2)シンガポール市民または永住者

医療関連の資格をもたず、訓練を受けて医療機関に就職したい労働者  
既に大卒(Degree)か技術短大卒資格(Diploma)を持っている。

医療関連以外の民間企業で2年間以上、フルタイムで働いた経験のある者。

訓練助成：(1)雇用訓練庁が受講料金の50%もしくは、4,000 Sドルのうち、低額の方を助成する。医療機関も共同で受講料金を助成する。

(2)受講生は、最初の1年間は月950 Sドル、翌年は月1,000 Sドルの手当が支給される。医療機関も共同で手当を支給する。

賃金助成：雇用訓練庁は受講生が医療機関に雇われた後、当該受講生の最初の3ヶ月間の月給の50%もしくは800Sドルのうち、低額の方を医療機関に支給する。

受講者は、訓練を通じて看護師資格や放射線技師資格を取得できる。看護師コースの場合、訓練はナンヤン技術短大<sup>4</sup>で受ける。同短大は通常3年制だが、受講生には既にある程度の学歴・職歴があるため、訓練期間は2年間となる。看護師に必要な知識・実技等を学び同短大を卒業した後は、すぐに病院に就職することになる。看護師コースの場合、2003年には14の医療機関が参加し、受講生は115人だった。

シンガポールは、アジアの患者を一手に集める「医療ハブ」をめざしている。東南アジアに加えて中国、インド、中東からも患者を誘致したいとの考えを持っており、2003年には経済開発庁、観光庁などが2012年までに外国からの来訪患者100万人をめざす「シンガポール・メディシン」プロジェクトを打ち出した。1万3,000人の新規雇用と30億Sドルの経済効果を見込んでおり、医療の質向上に必要なスタッフの養成は重要な課題となっている<sup>5</sup>。

2000年に開始したIT関連の2コース（Infocommとe-learning）は、プログラミングやネットワーク、データベース等について訓練を受ける。両コースの参加企業数、受講生数は第5-3-2表の通り。

第5-3-2表 IT関連の2コースの参加企業数・受講生数

	2000	2001	2002	2003	合計
Infocomm 参加企業数	85	55	28	9	177
受講生	142	204	303	90	739
e-learning 参加企業数	—	16	30	12	58
受講生	—	40	85	33	158

出典：2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

#### イ シンガポールレストラン協会との提携訓練

受講生は、給与をもらいながら、中華レストランの調理アシスタントやウェイター、ウェイトレスとして働くのに必要な調理技術や食品、飲料に関する知識を学ぶことができる。受講資格は17歳以上のシンガポール人で、新たにレストラン業界でフルタイムで

<sup>4</sup> 技術短大（教育省傘下）は国内に5校あり、ナンヤン技術短大はそのうちのひとつ。技術短大は3年制で課程修了者はDiplomaを取得でき、卒業後は中堅技術者や中堅管理者となる。

<sup>5</sup> 「日本経済新聞」2004年12月20日

働きたい者。訓練は、技術教育機構（ITE）のトレーナーによって、マンダリン（中国語）を使用して実施される。訓練期間は2004年9月から2005年6月まで。訓練時間は100時間で、うち40時間はシンガポールレストラン協会で講義を受け、残る60時間は就職する予定のレストランで実地訓練を受ける。就職したレストランで6ヶ月勤務すれば、500Sドルが受講生に手当として支給される。

#### ウ 小売業での起業のための訓練プログラム（RITP）

求職者が、小規模な小売業を営める知識とスキルが得られるプログラムで、2004年に雇用開発庁が小売促進センターと地域発展協議会と連携して実施した。対象者は失業者など。プログラムは9週間で、最初の1週間は経営、販売、経理、商品配列、広告、販促などについて学ぶ。残る8週間のOJTでは、実際の店舗から商品の委託販売を請け負う。受講生は商品を販売しつつ、それまでに学んだ知識を応用していく。必要に応じて委託元店舗のマーチャンダイザー等から助言が得られる。受講生は2週間に1回、集まり、お互いの経験等について意見交換を行う。

#### エ 技能再開発プログラム（SRP）

労働組合のナショナルセンターであるNTUC（全国労働組合会議）が雇用訓練庁から管理を委託され、1996年から全国的に展開している。NTUCにとってはプログラムの主な対象が在職の低技能者であり、組合員と重なるため組合員サービスにつながる。一方、企業にとっては従業員を訓練に送ると、受講中の給与の一部が助成されるので、結果的に人件費コストの削減につながるなどのメリットがある。訓練は、建設、クリーニング、医療、IT、セキュリティ、旅行、食品・飲料などトータルで1,300コースあり、100以上の訓練機関が提供している。同プログラムで最もユニークなのは、事業主が何らかの理由で従業員を訓練に送りたくなく、その企業で働く従業員が個人として訓練を受けたい場合、当該の従業員が申請すれば、NTUCが「代理の使用者」となって、当該従業員を訓練に送り出すことができる仕組みが含まれていることである。労働組合がプログラムを運営する意味がこの点にあると言える。プログラムの概要は以下の通り。

#### 〈技能再開発プログラム（SRP）〉

目的：従業員のエンプロイアビリティをアップし、認証可能な技能を取得すること。

対象：在職者。主に低学歴者と低技能者。

助成の対象：事業主（従業員を訓練に送った）。

助成内容：

(1)外部の訓練機関を利用

- ・40歳以上の低技能者の場合



受講料／受講料金の 100%または訓練 1 時間につき 20 S ドルのうち、低い方。  
訓練中の給与補填／1 時間につき 6.90 S ドルまたは時給のうち、低い方。

- ・若いまたは高学歴の労働者の場合

受講料／受講料金の 90%または訓練 1 時間につき 10 S ドルのうち、低い方。  
訓練中の給与補填／1 時間につき 6.10 S ドルまたは時給のうち、低い方。

ただし、従業員 1 人が 1 コースの訓練で受けられる助成の上限は 9,000 S ドル。

## (2)事業所内での訓練 (OJT)

- ・訓練 1 時間につき 6 S ドル。訓練中の給与補填はなし。

- ・助成の財源：雇用訓練庁

- ・受給資格

シンガポールに事業所がある企業。企業が従業員を訓練に派遣すること。受講者はシンガポール人または永住者。訓練コースは指定コースから選択し、出席率は 75%以上で、訓練後に技能認定試験を受けなければならない。

- ・訓練件数

5 万 1,700 件 (2003 年)、4 万 2,300 件 (2002 年)

1 万 5,000 件 (2001 年)、1 万 3,100 件 (2000 年)

- ・受講料金の例

NTUC のラーニング・ハブの IT 関連コース (パソコンのサービス技術者向け) は 600 S ドル。

TCM プロフェッショナルセンターの医療コース (看護・中級向け) は 3,800 ドル。

ESI トレーニングセンターのセキュリティ・コースは 500 S ドル。

## オ リストラされた労働者・失業者向けプログラム (STEER)

技能再開発プログラム (SRP) が在職者に対象としているのに対し、このプログラムは、リストラされた労働者および失業者を対象にしている。SRP と同じく NTUC が運営している。企業が失業者を新たに雇い、新しい職場に必要な知識・スキルを身につけさせるために同失業者を訓練に送った場合、雇用訓練庁が事業主に助成を行う。助成の内容は、月給の 50%で、1 カ月 1,000 S ドルを上限とする。助成期間は訓練修了後、最初の 3 カ月間。

## (3) 雇用訓練庁の所管する基金

同庁の所管する基金は、①技能開発基金 (Skill Development Fund /SDF)、②生涯学習基金 (Lifelong Learning Endowment Fund /LLF)、③人材開発援助制度 (Manpower Development Assistance Scheme /MDAS) の 3 つである。各基金を以下に紹介する。

ア 技能開発基金（SDF）

技能開発基金（SDF）は 1979 年に設立され、2003 年 9 月の雇用訓練庁発足と同時に同庁に移管された。設立の目的は、企業に従業員に対する職業訓練を促すことで、最終的に、職業訓練を通じてシンガポールの競争力と経済成長に寄与することを目的としている。

従業員に対して訓練を実施する企業に助成金を出しており、訓練コースを受講する個人に対する助成は行っていない。財源のほとんどは、事業主から徴収する技能開発課徴金（Skill Development Levy）でまかなっている。労働者の訓練は企業の責任であるとの考え方から国内企業、外資系企業を問わず同課徴金の拠出が義務付けられており、月収 1,800 S ドル（2004 年 12 月時点）より少ない労働者一人につき、月収（各手当、賞与等を含む）の 1% または 2 S ドルのうち高い額を支払わなければならない。なお、この場合の労働者には、パートタイム労働者、短期契約の労働者、外国人労働者等も含まれる。以下が助成の対象等。

（助成の対象）

申請要件：在シンガポールの企業。訓練の受講生は、シンガポール人または永住者。

明記事項：訓練プログラムによって達成されるべきスキル、知識等。訓練スケジュール、訓練計画、訓練期間、インストラクター、訓練後のテスト

助成対象外：セミナーや講演会、オリエンテーション・プログラム、企業方針・理念等に特化したプログラム、文化的、社会的、宗教的なプログラム、医者・弁護士・会計士等のためのプログラム、学士（Degree）、技術短大卒資格（Diploma）以上などの高等教育を目的としたプログラム、上級管理者向けプログラム

助成内容：第 5 - 3 - 3 表の通り

第 5 - 3 - 3 表 SDF の助成

訓練の種類	コース	SDF の助成	
国・産業レベルでの資格が得られない訓練	全ての企業	(大企業) 訓練 1 時間につき 2.50 S ドル	(中小企業) 訓練 1 時間当たり 5.00 S ドル
	中小企業のみ		訓練 1 時間当たり 5.00 S ドル
国・産業レベルでの資格が得られる訓練	全ての企業	受講料金の 90% (訓練 1 時間当たり 10 S ドルが上限)	
	中小企業のみ		受講料金の 90% (訓練 1 時間当たり 10 S ドルが上限)
海外での訓練	アジア地域内	訓練 1 日当たり 80 S ドル	
	アジア地域外	訓練 1 日当たり 120 S ドル	

注1. 小企業とは国内資本が少なくとも30%入っており、固定資産投資が1,500万Sドルあり、サービス業なら従業員が200人以下。

注2. 国・産業別レベルでの資格が得られる訓練を40歳以上の従業員が受ける場合、企業は申請すれば、受講料金の90%（訓練1時間当たり16Sドルが上限）を受給できる。ただし、①当該従業員はGCEのA（大学入学）レベル以下の技能水準であること②訓練は通常の就業時間中に実施されること③訓練は少なくとも7時間④訓練は何らかの資格に結びつくこと一の条件を満たすことが必要である。

出典：雇用訓練庁（WDA）HP

人的資源省の「Employer Supported Training 2003」によると、2003年に企業が支出した従業員一人当たりの教育・訓練費用は538Sドル（年収の1.2%相当額）だった。このうち技能開発基金は101Sドルを補助していた。同基金の過去五年の実績（第5-3-4表）を見てもわかる通り、同基金の利用は非常に高い水準で、シンガポールの職業訓練になくてはならないものとなっている。

第5-3-4表 SDF 助成の金額および訓練件数（訓練内容別） 1998 - 2002

	1998		1999		2000		2001		2002	
	金額(SD)	件数	金額(SD)	件数	金額(SD)	件数	金額(SD)	件数	金額(SD)	件数
合計	81,883,335 -100	530,755 -100	86,569,955 -100	575,240 -100	97,016,204 -100	599,102 -100	111,890,279 -100	647,679 -100	108,841,951 -100	651,274 -100
生産・品質関連のスキル	11,898,873 -14.5	117,847 -22.2	13,805,967 -16	157,082 -27.3	19,791,723 -20.4	154,591 -25.8	13,659,280 -12.2	143,836 -22.2	15,663,208 -14.4	171,847 -26.4
コンピュータのスキル	15,092,848 -18.4	128,966 -24.3	11,449,262 -13.2	109,356 -19	19,878,202 -20.5	162,228 -27.1	21,585,237 -19.3	155,989 -24.1	10,334,928 -9.5	98,440 -15.1
テクニカルな生産・エンジニアリング	8,191,417 -10	66,645 -12.6	15,903,102 -18.4	73,684 -12.8	15,761,482 -16.3	75,097 -12.5	19,094,251 -17.1	79,284 -12.3	8,705,451 -8	81,277 -12.5
テクニカルサービスのスキル	21,036,821 -25.7	128,993 -24.3	24,685,341 -28.5	146,511 -25.5	25,056,440 -25.8	136,529 -22.8	39,011,159 -34.8	179,605 -27.7	45,240,708 -41.6	204,636 -31.4
マネジメントのスキル	12,756,835 -15.6	70,777 -13.3	10,120,868 -11.7	70,226 -12.2	7,999,889 -8.2	57,651 -9.6	11,154,066 -10	68,791 -10.6	11,041,004 -10.1	74,496 -11.4
熟練工・低級工関連	11,832,390 -14.5	9,425 -1.8	9,643,291 -11.1	10,278 -1.8	7,395,233 -7.6	4,180 -0.7	6,375,427 -5.7	10,443 -1.6	10,994,151 -10.1	10,104 -1.6
その他	1,074,151 -1.3	8,102 -1.5	962,124 -1.1	8,103 -1.4	1,133,235 -1.2	8,826 -1.5	1,010,859 -0.9	9,731 -1.5	6,862,501 -6.3	10,474 -1.6

Notes: 1) カッコ内は%。 2) 表は、BEST, WISE and Vocational Training Scheme (VTS) を除く。

出典：2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics

### イ 生涯学習基金（LLF）

生涯学習基金は、2001年に設立された。同基金の目的は、シンガポール人のエンプロイアビリティを訓練を通じて高め、雇用を促進することである。技能開発基金および人材開発援助制度とは異なり、事業主に対する助成は行わない。職業訓練を受ける個人が申請して助成金を受け取る。基本的に地域社会をベースにしており、プログラムは経営者協会や地域社会組織、自助組織との協力の下で設定されている。財源は、設立時に拠出された政府予算で、事業は拠出金の金利によって運営されている。

#### ウ 人材開発援助制度（MDAS）

同制度は 2000 年に設立された。目的は低技能労働者のエンプロイアビリティの向上と新たな産業に必要な人材を育成することである。助成対象は、事業主、訓練機関、労働組合または個人など幅広い。財源は、生涯学習基金と同様、最初の拠出が政府予算からなされており、その拠出金の金利によって運営されている。主な助成対象は下記の通り。

〈助成の対象〉

##### ①労働力発展プログラム

経済の構造変化によって失業リスクのある中高年または低い教育水準の労働者を再訓練し、新たな産業に対応できる人材にする。

##### ②トレーニング・プログラムの策定

訓練機関、訓練協会や企業に対して、新しい産業に対応した新しい訓練プログラムを策定するよう促すために、新プログラムの策定コストを一部負担する。申請は、産業別の経営者協会、複数の企業から受け付ける。

##### ③訓練インフラの整備

産業別の経営者協会やリーディング・カンパニーが訓練施設を新設する際、費用の一部を助成する。企業が申請する場合、新設した訓練施設で企業は同社の専門技術を業界内の他社に分け与えることになる。

#### （４）技術教育機構（ITE）の教育および職業訓練

技術教育機構は教育省傘下の機関で、1979年に設立された産業職業訓練庁（VITB）が改組されて、1992年に現組織となった。シンガポールの労働力の質の向上が設立の目的であり、「知識ベース社会におけるワールドクラスの技術教育機関」を目指している。中等教育修了者や社会人、学校教育からドロップアウトした者に対し、キャリアアップの機会を提供するとともに、技術短大など上級の教育・職業訓練機関に進む道も用意している。訓練プログラムはエンジニアリング、テクニカル、ビジネス、サービスなど広範な範囲に渡り、産業構造の変化に追いつくよう常に見直しをかけている。技術教育機構は技術短大、職業訓練校とも、訓練生の卒業後の就職率は高い、と説明している。

同機構は、自前の技術短大を 5 校、職業訓練校を 10 校持つ。主な職業訓練メニューは、職業訓練校での全日制訓練と、企業での OJT を伴う見習訓練などがある。2003 年に全日制訓練と見習い制度を修了した訓練生数は、8,201 人だった（第 5 - 3 - 5 表）。

同機構の職業訓練校は、同国の老舗の訓練施設として定着している。しかし、教育省傘下の機関ということもあり、その位置づけは訓練機関というよりは教育機関となっている。日本の工業高校、商業高校に当たるとの見方もできる。

第5-3-5表 全日制訓練と見習い制度を修了した訓練生数

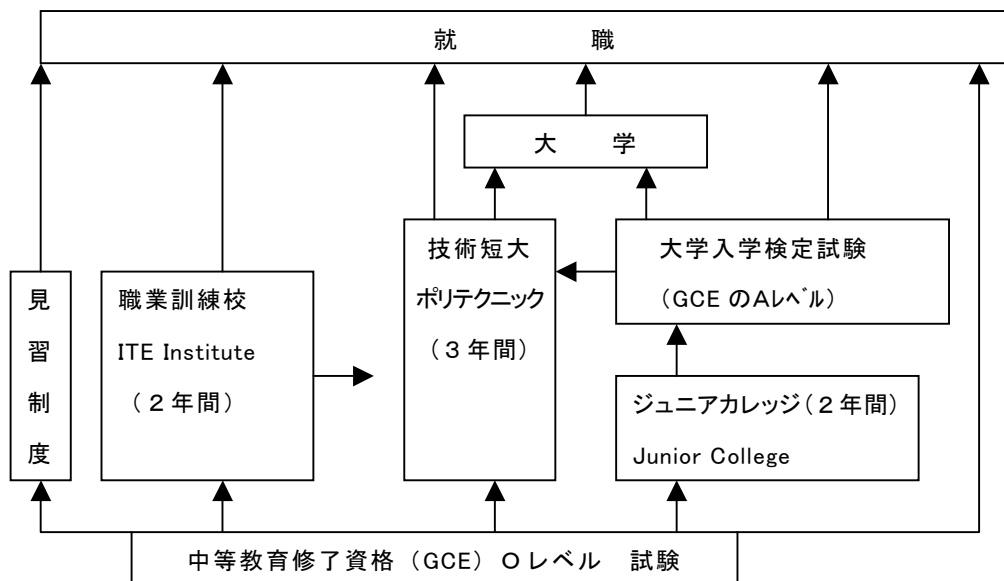
トレーニング分野	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
合計	5,581	4,918	6,234	8,501	8,427	8,263	7,751	8,201
①エンジニアリング								
上級国家 ITE 資格	903	915	929	1,124	1,349	1,229	1,383	1,486
②ビジネス関連(サービスを含む)								
上級国家 ITE 資格	784	636	608	597	625	619	446	649
国家 ITE 資格 ※1	887	822	2,127	2,004	1,531	1,468	1,477	1,424
その他資格 ※2	107	66	98	138	113	196	106	24
③テクニカル・スキル								
修士国家資格 (Master Nitec)	21	-	-	-	-	-	-	-
国家 ITE 資格	2,437	2,046	2,064	4,306	4,416	4,477	4,024	4,404
その他の資格 ※3	442	433	408	332	393	274	315	214

※1) オフィス、医療分野のスキルを含む。※2) トラベルサービス、医療、コンピュータ操作、ロジスティックスを含む。※3) 国家 ITE 資格 3、職業訓練証明を含む。

出典 : Singapore Yearbook of Manpower Statistics 2004

同機構の職業訓練校は、シンガポールの教育システムの中で、中等教育修了後の進路の一つに位置付けられる (第5-3-6図)。

第5-3-6図 シンガポールの教育システム



出典 : Singapore Standard Educational Classification 2000

## ア 全日制訓練

職業訓練校（全国 10 校）で、29 の訓練コースがある。学生は、各訓練コースで週 5 日、理論教育と作業練習を行う。訓練コースによって取得できる国家資格は、国家 ITE 資格（Nitec）、上級国家 ITE 資格（Higher Nitec）、修士国家 ITE 資格（Master Nitec）の 3 つある（第 4 節(2)に記述）。初級の資格である国家 ITE 資格を取ることのできる訓練コースは、建築製図、電子技術、エレクトロニクス、IT 技術、メカトロニクス、マルチメディア技術、デジタルメディア技術、自動車技術、化学など多数ある。

学生は、段階的にモジュールと呼ばれる研究単位を受講していく。一般的に一つの研究単位は 6 ヶ月以内に修了しなければならない。研究単位には、コア単位、専門単位、選択単位の 3 種類がある。コア単位は研究の中心となる分野で構成されており、必修となっている。専門単位はプログラム内の特定分野に焦点をあてて学ぶもので、これも必修である。学生は自分の興味と習得能力にあった単位を選択する。選択モジュールは上記 6 つの資格のうち、一部の資格取得に必要となる単位で、研究分野を深め発展させる内容となる。例えば、初級の自動車技術コースの研究単位は、第 5-3-7 表のように構成されている。同コースを修了するには、コア単位を 24、専門単位（コース I もしくはコース II）を 28、合計で 52 単位取得しなければならない。

第 5-3-7 表 自動車技術の研究単位

コア単位		エンジンシステム 6 単位 120 時間	トランスミッションシステム 6 単位 120 時間	コントロールシステム 6 単位 120 時間	電子システム 6 単位 120 時間
専門単位	コース I	ディーゼルエンジン 技術 7 単位 120 時間	ディーゼルエンジン マネジメント 7 単位 120 時間	コントロール技術 7 単位 120 時間	トランスミッション技術 7 単位 120 時間
	コース II	エンジン技術 7 単位 120 時間	エンジンマネジメント 7 単位 120 時間	コントロール技術 7 単位 120 時間	トランスミッション技術 7 単位 120 時間

出典：「Prospectus 2004」技術教育機構（ITE）

試験は学期ごとに行われ、各研究単位を取るためには試験に合格しなければならない。また、資格を取得するには最初の研究単位の試験日から 6 年以内に必要なすべての研究単位の試験に合格する必要がある。受講料金は、国家 ITE 資格が 1 研究単位(受講期間 6 カ月)につき 143-160 S ドル、上級国家 ITE 資格が 269 S ドル。ただし、マルチメディア系など一部のコースでは別途、費用がかかる。

訓練校の修了生の就職は総じてよいと言える。多くの学生は、訓練修了後 3 カ月以内にフルタイム・終身雇用の職を得ることができる。技術教育機構の 2003 年 10 月の調査によると、修了生の給与水準は、国家 ITE 資格の合格者が 1,100-1,400 S ドル、上級国

家 ITE 資格の合格者が 1,200—1,600 S ドルだった。

なお、技術教育機構には、職業訓練校の入学要件（中等学校卒業）を満たさない入学希望者などを対象に夜間・週末に実施されている下記の 3 つのプログラム（第 5—3—8 表）がある。目的は、学校教育を十分に受けてこなかった高年齢者や学校中退者などの基礎的能力を上げることで、修了者は同プログラムを通じて学歴を上げることができる。

第 5—3—8 表 基礎的能力の向上プログラム

<p><b>(1) 初等教育における技術教育 (BEST) プログラム</b> 初等教育レベルの英語・算数を学ぶ。講義は英語で行われ、4 研究単位で構成される。期間は 6 ヶ月で講義は毎年 1 月から 7 月、週 1 回。</p>
<p><b>(2) 中等教育における学力向上 (WISE) プログラム</b> BEST 後のプログラム。中等教育レベルの英語・算数を学ぶ。講義は英語で行われ、4 研究単位で構成される。期間は 6 ヶ月で講義は毎年 3 月から 9 月、週 2 回。</p>
<p><b>(3) 一般教養 (GE) プログラム</b> 大学への入学資格 (GCE の A レベル) までの科目があり、講義は毎年 3 月から 10 月、週 1 回。</p>

#### イ 見習制度

企業での OJT による実践技術訓練と訓練機関での OFF-JT の学習を同時に行う。ドイツのデュアル・システムをモデルにした「学びながら働く（賃金を得る）制度」。OJT は協力企業、OFF-JT は技術教育機構もしくは同機構に認可されている訓練センターで行う。航空宇宙産業、自動車、経営、電気、電子およびヘルスケアなど多様な分野にわたり、83 の訓練プログラムがある。同プログラムのほとんどで、国内専門資格 2 もしくは 3 が取得できる。

各プログラムとも OFF-JT には、1 週間のうち 1—5 日間を費し、職務に関連のある専門知識や技術について学ぶ。OJT では、訓練生が実際の仕事を「生で」体験する。OFF-JT で習得した専門知識や技術を活かしつつ、指導員から訓練を受ける。

訓練プログラムに申請する方法は 2 通りで、企業に申し込む方法と技術教育機構に申し込む方法がある。一部の会社は訓練生の募集広告を出し、応募してきた者に面接を行い選考する。採用された申請者は、後に技術教育機構に登録される。また、訓練を受けたい者は、同機構本部のカスタマー・サービスセンターに申請書類を提出することもできる。申請者は、後に参加企業による採用面接を受けなければならない、訓練プログラムに参加するためには、いずれにせよ参加企業に採用される必要がある。

多くの企業が訓練生を訓練修了後も雇用している。例えば、自動車技術コースでは、3 年間の訓練修了後、月給 700—950 S ドル程度の仕事に就ける。医療関連では 1 年間の

訓練修了後、月給 600—900 S ドル、電気では 3 年間の訓練修了後、月給 700—800 S ドルとなっている。

#### ウ 技術短大（ポリテクニク）

日本での高専あるいは短大にあたる。中等レベルの技術者の育成を目的とする。シンガポールには、ナンヤン技術短大、ニールン技術短大、シンガポール技術短大、タマセック技術短大、リパブリック技術短大の 5 つの技術短大がある。3 年制で修了者は短大卒業資格（Diploma）を取得できる。専門課程は会計学、建築工学、金融サービス、バイオ工学、経営学、電気工学など多岐にわたる。

### 4. 能力評価制度（資格制度）

#### （1）国家技能認定システム（National Skill Recognition System / NSRS）

2000 年 9 月にスタートした雇用訓練庁の所管する資格制度。99 年に策定された「マンパワー 21 計画」に設立が盛り込まれ、英国の「国家職業技能資格証明書」（National Vocational Qualifications / NVQ）をモデルに策定されている。多様で高品質な製品・サービスを顧客や取引先に供給するために企業は、従業員に必要なスキルおよびコンピテンシーを明確に示した上で、スキルに応じた資格も明示すべき、との考え方が背景にある。同制度を通じて、労働者の能力をアップし、そのパフォーマンスレベルを引き上げ、シンガポールの製品・サービスの国際競争力を向上させることを大きな目標としている。従業員は変化する新しい技術に追いつくために、継続的な学習・訓練と新しいスキルの獲得によって、そのエンプロイアビリティがアップできる、とうたっている。

同制度の大きな特色は、雇用訓練庁と連携しつつ、産業界が認定する資格を決定すること。産業界のニーズに応じた資格を設定すれば、企業および個人の利用は高まるとの考え方からだ。同制度は 2005 年 4 月までの目標を、75 の産業で 1,000 の技能資格（Skill Standard）が設置され、30 万人の労働者（就職前の学生を含む）が認定を受ける、と掲げている。2004 年 9 月までの実績は、ホテル、デパート、スーパー、コールセンター、清掃、海運など 69 業界で 592 技能資格が認定され、38 万 2,000 人余りの労働者が評価されている。これまでは、主にサービス業の資格認定が多いといえる（第 5—4—1 表）。

労働者は技能資格を取得したい場合、OJT や OFF—JT で学習・訓練を積み重ねる。技能資格はレベルに応じていくつかの必須単位（units of competence）が定められており、1 単位を取得するのに必要な訓練時間の目安は 40—120 時間とされている。技能レベルは大きく分けて以下のように 3 つに区分される。



- 国家技能資格（NSC） 3：定型的な業務。  
テーブルサービスのウェイター等。
- 国家技能資格（NSC） 2：一部に複雑かつ定型的ではない業務を含む。  
ある程度の権限・責任がある。  
ビュッフェサービスのウェイター等。
- 国家技能資格（NSC） 1：多様な状況下で広範囲にわたる業務を行う。  
他の従業員に対する指示・監督責任を持つ。  
レストランの店長等。

技能資格の認定は評価センターで実施されるので、従業員の認定を希望する企業は、当該従業員を評価センターに送ることになる。認定は、独立した認定管理者チームが行い、透明性を高めるため認定テストの詳細は公開される。認定にかかる費用は技能資格によるが、おおよそ 50—150 S ドルに設定されている。

人的資源省の「Employer Supported Training 2003」によると、国家技能認定システムを取得できる職業訓練に従業員を送る企業はわずか 5.5%（2003 年）だった。「その他の資格」が 51.4%で、「国家・産業の資格なし」が 43%となっている。今のところ、同システムは企業にとって魅力が薄いと見え、雇用訓練庁でも同システムが十分機能していない、との認識を持っている。

第 5 - 4 - 1 表 技能認定を行った主な業界分野

航空宇宙	半導体組み立て	印刷	病理学
パン・菓子製造	半導体テスト	不動産販売	介護
家事サービス	保険	シーフード加工	害虫駆除
バス運送	美容院	秘書	石油小売
コールセンター	調剤薬局	セキュリティ関連	ファーストフード
化学関連	ホテル	医療器具	花屋
中華料理店	インド料理店	温泉サービス	フード・コート
時計	IT 関連	専門店	食品製造
コーヒーショップ	宝石販売	スーパーマーケット	食料品店
クリーニング	理学療法	タクシー	在宅看護
家電	ロジスティックス	繊維・ファッション	雑貨
デパート	海運	旅行	ガス
園芸	メカトロニクス	下水技術	廃物処理

(2) 技術教育機構の認定する資格

技術教育機構は、2002年7月より従来の6つの資格、すなわち産業専門資格（ITC）、ビジネス実務資格（CBS）、国内専門資格1（NTC-1）、国内専門資格2（NTC-2）、看護資格（NCN）、事務技術資格（COS）を下記の3つの資格レベルに集約した（第5-4-2表）。経済や教育に対するニーズ、カリキュラム、訓練生のニーズ、および中等教育後の技術教育機関の位置づけの変化に対応するためである。

3つの資格は、それぞれ広範囲に設定されている。建築製図、電子技術、エレクトロニクス、IT技術、メカトロニクス、マルチメディア技術、デジタルメディア技術、自動車技術、化学など広い分野で資格が用意されている。

第5-4-2表 技術教育機構認定の資格制度

現在の資格制度	入学時に必要とされる資格	これまでの資格
国家 ITE 資格 (Nitec)	中等教育修了資格 GCE の「N」レベル、もしくは「O」レベル	国内専門資格 2 (NTC-2) 看護資格 (NCN) および事務技術資格 (COS)
上級国家 ITE 資格 (Higher Nitec)	GCE の「O」	産業専門資格 (ITC) ビジネス実務資格 (CBS)
修士国家 ITE 資格 (Master Nitec)	Nitec および数年間の勤務経験	国内専門資格 1 (NTC-1)

見習い制度の資格も、職業訓練校（全日制）と同じ新しい制度の中にある。見習い制度の訓練生は、OFF-JT で履修した科目の試験に合格すると同時に、OJT プログラムにおいて課せられた仕事の最低 75% を遂行し、一定の評価を得なければならない。訓練プログラムの修了時には、訓練生は国家 ITE 資格（Nitec）または ITE 技術資格（ISC）を取得できる。また、見習訓練資格も与えられる。

なお、技術教育機構は、全日制訓練、見習訓練等の修了者に資格を与える他に、公的職業試験（Public Trade Test）を実施している。同試験は、国家 ITE 資格などで、幅広い分野の科目がある。訓練コースを履修しなくても、職業経験を生かして試験に合格すれば資格を取得できる仕組みになっている。

## 参考文献

- ・ 外務省の各国情勢 HP 「シンガポール共和国」  
<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/singapore/index.html>
- ・ 「海外情勢白書 2000-2001 年」 厚生労働省編（日本労働研究機構） 第 2 部第 7 章シンガポールの人材育成
- ・ 海外職業訓練協会資料 「シンガポール教育・雇用・職業能力開発」 2003 年 9 月
- ・ “Employer Supported Training 2003” Ministry of Manpower
- ・ “Prospectus 2004” The Institute of Technical Education
- ・ “Singapore Standard Educational Classification 2000” Singapore Department of Statistics
- ・ “Singapore Statistical Highlights 2004” Singapore Department of Statistics
- ・ Singapore Workforce Development Agency (WDA)HP (<http://app.wda.gov.sg/>)
- ・ “2004 Singapore Yearbook of Manpower Statistics” Ministry of Manpower
- ・ The Institute of Technical Education (ITE) HP  
([http://www.ite.edu.sg/ite/index\\_op.html](http://www.ite.edu.sg/ite/index_op.html))

## 第6章 タイにおける職業訓練政策

### 1. 雇用失業状況の概況

2004年6月現在のタイの人口は6,517万人、このうち15歳以上人口は4,941万人である。労働力人口は3,590万人、非労働力人口は1,351万人となっており、労働力人口のうち被雇用者は3,506万人、失業者は73万人である。そのうえ季節失業者が11万人おり、失業率は2.3%（季節失業者含む）となっている。

若年労働者に焦点をあててみると、2003年時点の15～19歳の労働力人口は164万人、20～24歳の労働力人口は410万人である。したがって、25歳未満の若年労働者は合計574万人であり、労働力人口の約16.5%を占めていることになる。こうした中で、若年者の失業率は6.3%にのぼり、全体の失業率よりも4%高いことから、同国において若年者の失業が問題となっていることがわかる（第6-1-1表参照）。

タイは1997年に通貨危機に直面し、1998年には失業率が4.36%まで悪化した。その際、若年失業率は9.96%に達したが、全体の失業率の改善とともに現在では若年失業率もいくぶん低下しつつある。しかしながら、現在、同国の40歳以上労働力の失業率は1%未満となっており、その点を考慮すると若年層における雇用のミスマッチが著しく目立つ結果となっている。

第6-1-1表 タイの年齢別失業率

	(%)					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
全体	4.36	4.19	3.59	3.23	2.24	2.02
15-19歳	10.05	11.30	9.40	8.82	7.13	7.00
20-24歳	9.93	8.98	8.61	7.49	6.73	5.98
25-29歳	5.47	5.29	4.48	3.74	2.99	2.83
30-34歳	3.65	3.41	2.99	2.83	1.47	1.50
35-39歳	2.67	2.75	2.17	1.98	1.11	0.99
40-44歳	2.29	2.23	1.79	1.82	0.87	0.71
45-49歳	2.12	1.93	1.61	1.53	0.73	0.67
50-54歳	1.66	1.98	1.56	1.46	0.74	0.58
55-59歳	1.73	1.71	1.35	1.15	0.51	0.53
60歳以上	1.10	0.94	0.97	0.84	0.27	0.27

出所：統計局「労働力調査」

### (1) 労働市場の供給構造

1998年から2003年にかけて、タイの人口は6,174万人から6,400万人へと3.7%増加した。15歳以上人口は4,502万人から4,831万人へと7.3%増加し、そのうちの労働力人口は、1998年の3,241万人から2003年の3,485万人へと7.5%増加している。その一方で、15歳以下人口は1998年の1,617万人から2003年の1,569万人へと約3%減少しており、少子化が進行していることが窺える。

また、第6-1-2表の年齢別労働力人口と構成比をみると、25歳以下の若年層が減少し、45歳以上の中高年層がそれぞれ微増しており、労働力の高齢化が進行していることがわかる。

第6-1-2表 年齢別労働力人口と構成比

(上段:千人、下段:%)

年齢	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
15-19	2,082 6.4%	1,925 5.9%	1,935 5.8%	2,002 5.9%	1,754 5.1%
20-24	4,280 13.2%	4,246 13.0%	4,136 12.4%	4,168 12.3%	4,126 12.0%
25-29	4,808 14.8%	4,848 14.8%	4,873 14.7%	4,984 14.7%	4,957 14.5%
30-34	4,596 14.2%	4,636 14.2%	4,697 14.1%	4,751 14.0%	4,820 14.1%
35-39	4,238 13.1%	4,323 13.2%	4,362 13.1%	4,421 13.0%	4,478 13.1%
40-44	3,776 11.7%	3,882 11.9%	3,941 11.9%	4,092 12.1%	3,921 11.4%
45-49	3,018 9.3%	3,108 9.5%	3,275 9.9%	3,307 9.7%	3,688 10.8%
50-54	2,207 6.8%	2,340 7.2%	2,465 7.4%	2,527 7.4%	2,628 7.7%
55-59	1,694 5.2%	1,679 5.1%	1,676 5.0%	1,709 5.0%	1,800 5.3%
60歳以上	1,711 5.3%	1,732 5.3%	1,863 5.6%	1,959 5.8%	2,074 6.1%
合計	32,410	32,719	33,224	33,920	34,246

出所:統計局「労働力調査」

### (2) 雇用・就業状況

1980年から1997年の通貨危機までの雇用・就業状況をみると、産業別就業者動向では、農林漁業の就業者は1980年代末に7割を超えていたが、これをピークとしてその後は減少し続けた。それに対して、製造業の就業者は工業化の進展に伴い急速に増加した。また、就業者に占める割合はそれ程大きくないものの、建設業、商業、サービス業もそれぞれ就業者が増加する傾向がみられた。

さらに、通貨危機以降について第6-1-3表をみても、こうした傾向は同様である。

通貨危機の影響により失業率は悪化したにもかかわらず、農業就業者は増加することなく依然として低下し続けている。その一方で、製造業とサービス業は引き続き増加傾向にある。特にサービス業への就労者は通貨危機以降は大幅に増加し、近年では製造業とほぼ同程度の割合になっている。

第6-1-3表 産業別就業者と構成比（1998年～2003年）

(上段:千人、下段:%)

	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
農業	13,454 44.7%	13,878 45.3%	13,893 44.4%	13,585 42.2%	13,740 41.6%	13,551 40.1%
鉱業	45 0.1%	64 0.2%	45 0.1%	47 0.1%	64 0.2%	61 0.2%
製造業	4,564 15.2%	4,597 15.0%	4,994 16.0%	5,679 17.7%	5,863 17.8%	6,193 18.3%
建設	1,631 5.4%	1,400 4.6%	1,504 4.8%	1,583 4.9%	1,703 5.2%	1,854 5.5%
電力、ガス、水道	196 0.7%	157 0.5%	166 0.5%	174 0.5%	161 0.5%	168 0.5%
商社・銀行	4,611 15.3%	4,762 15.5%	4,888 15.6%	4,493 14.0%	4,745 14.4%	4,973 14.7%
輸送	989 3.3%	1,008 3.3%	969 3.1%	1,015 3.2%	1,014 3.1%	1,052 3.1%
サービス業・その他	4,615 15.3%	4,792 15.6%	4,834 15.4%	5,597 17.4%	5,707 17.3%	5,962 17.6%

出所:統計局「労働力調査」

次に、就業者の地位別構成についても同様に、1980年代末から通貨危機までの推移をみると、1990年代前半までは雇用者の比率は上昇しているが、自営業主はほぼ横ばいである。その一方で、家族従事者は減少している。この背景には産業別の就業者動向でみた農業従事者の低下があると考えられる。

通貨危機以降についても同様の傾向がみられ、雇用者の比率が上昇して2004年には5割近くに達する一方、自営業者は相変わらずほぼ横ばいで推移している。また家族従事者は引き続き減少傾向にあることがわかる。

### (3) 失業状況

前述したように、タイは1997年に通貨危機に直面した結果、1998年には失業率が4.36%まで悪化した。その後の経済の回復により2003年の失業率は全体では2.03%にまで改善した。

次に年齢別失業率をみると、15歳から19歳層、20歳から24歳層は、1998年にはそれぞれ10.05%、9.93%にまで悪化した。2002年になると全体の失業率は2.24%にまで回復したが、両若年層はそれぞれ約7%と高失業率が続いている。一方で、50歳以上の高

齡者層になると、1998年の時点でも失業率は1%台にとどまっており、2002年には40歳以上のすべての層で失業率が1%未満となっている。これらのことから、同国における失業問題は若年層に集中的に現れていることがわかる。

## 2. 職業訓練政策

### (1) 職業訓練政策の基本構成

タイの国家経済開発計画は1961年の第1次国家経済開発計画(1961~66年)に始まる。これは5年ごとに見直しが行われており、現在は2002年から施行された第9次国家経済開発計画(2002年~07年)が進行中である。

同国が国家経済開発計画を導入してからおよそ45年が経過しているが、この間に輸入代替工業化、農産品加工を中心とした輸出指向農業化(NAIC)、機械類製造を中心とした輸出指向工業化(NIESへの道)が進められてきた。石油危機、周辺国での戦乱、内政の混乱もあったが、同国は慎重かつ柔軟な経済運営でこれらを乗り越えてきている。その結果、1960年から1990年までの30年間で、平均7.5%の経済成長を実現した。この間の人口増加率が2.6%であるから、一人当たり実質GDPで見ても約5%の伸びを示したことになる。NIESの平均値は下回るものの、同国の経済成長率は、東南アジア諸国のなかでは屈指のものとなっている。

現在の第9次国家経済開発計画では、生活の質的レベルの向上を目指して、2006年度末までに15歳以上の国民の教育歴を平均で9年以上(少なくとも義務教育の初等教育を6年間と、初級中等教育の3年間で修了させる)にすることや、初級中等教育レベル以上の労働者が5割を超えるようにする、といった教育訓練に関する具体的な目標が明示されている。また、労働市場の変化や技術的な進歩に対応できる人材の育成及び、そのための技能研修の実施などを課題に掲げている。

#### ア 職業訓練政策の基本方針

通貨危機から復調して経済力の強化を目指すタイは、国家経済開発計画の中の重要施策として人材育成を位置づけている。経済が回復して成長軌道にのる中で、技能・技術を有した人材の不足が顕著となり、産業および経済成長の足枷となりつつあるからである。

なかでも、都市の貧困層や地方の若年層の就学率が低く、そのことが労働力の質的向上を阻害しており、これら若年者への教育訓練機会の提供が急務となっている。加えて、大学卒業生の職業能力の向上も大きな課題となっている。従来、エリートであった大卒者は、政府、自治体など公共機関に就職していたが、目覚ましい経済回復の中で民間企業において労働力の需要が高まり、特にコンピュータ処理能力に関する職業能力の習得が求められるようになったのである。一方、大卒者以外に対しても、製造業やサービス

業の現場において人材需要が高まっており、彼らに対する職業教育や職業訓練も重要な課題となっている。

こうした状況下のもと、同国においては教育省（Ministry of Education）の職業教育委員会（Vocational Education Commission）、労働社会福祉省（Ministry of Labor and Social Welfare）の技能開発局（Department of Skill Development）を通じて職業訓練が展開されている。学校教育における職業訓練は教育省が行い、在職労働者および貧困家庭の子弟の職業訓練を労働社会福祉省が受け持つことで基本的な分業が形成されている。しかしながら近年では、両省はこの役割分担の枠組みを越えて、教育は訓練へ、訓練は教育へと、相互に乗り入れを進めるとともに、就労を経験することに重きをおいた職業訓練プログラムを実施する方向に進んでいる。

### イ 職業訓練の予算と行政組織

これまでみてきたように、タイでは教育省が管轄する職業教育や学校外教育とともに、労働社会福祉省技能開発局の管轄下においても技能開発が行われている。近年、同局では労働者の教育レベルを高めるために、教育省と連携をとりながら職業訓練を行う方策を講じている。

現在は、労働力人口の3/4が平均5.1年の教育歴にとどまっている。そのため、初等教育の修了後に継続して教育を受ける機会がなかった者、並びに12年未満の職業教育修了レベルの労働者に対して、教育省は中卒レベルまでの基礎教育を、労働技能開発局は職業訓練を提供することを試みている。つまり、競争力を向上させるために高品質の製品を生産するという考え方にに基づき、労働技能開発局は、国家人的資源計画及び工業構造改革計画に対応する、労働力の可能性を高める研修の提供について責任を担っているのである。

教育省と労働社会福祉省労働局が行う職業訓練は、技能・技術者養成の中心的役割を果たしている。教育省所管の職業技術学校や職業訓練センターは、技術を持たないために職に就けないでいる青少年に、地域や産業のニーズに応じた技能を修得させ、労働市場に参加させることを目的とした訓練を行っている。また教育省職業局は、各種職業学校や教育センターを所管しており、そこでの教育内容は、就職のための即戦力となるエンジン修理、車両修理、ラジオ・テレビ修理、電気技術、エアコン技術、大工、水道技術、溶接などや、料理、縫製、美容、理髪、タイプ、秘書などがある。求人はあっても技能がないため職に就けない僻地に住んでいる人々のためには、移動訓練センターなどを設けている。ここでは大型トレーラーなどに教育訓練機材を積み、地域住民に巡回指導を行っている。さらに地域開発局によって、地方開発のために各県、郡、村などに根を下ろした職業教育が実施されている。例えば地方コミュニティー開発センターでは、村や郡のリーダーによって推薦されてきた人たちで50人以上のグループを作り、縫製、



自動車、農業、大工などの訓練を2～3ヶ月かけて行っている。

一方、労働社会福祉省の職業訓練センターでは、失業者の再就職や、在職者の即戦力アップを目指すために集中的な訓練を行っている。この訓練センターは、タイ西部のラーチャブリ、東部のチョンブリ、北部のランパン、東北部のコンケン、南部のソクラー、北部タイ南のナコンサワン、及び東北部東のウボンラチャタニにある。

年間の予算についてみると、労働社会福祉省の技能開発局が管轄する職業訓練プログラムには、年間およそ7億バーツが充てられている。教育省については、全体でおよそ95億5,300万バーツ、そのうち職業高等学校や高等専門学校などの職業教育に充てられるのは8億1,900万バーツであり、以下で詳細を説明する Dual System と Open System にかかる費用もここから支出されている。

### ウ 国際協力による職業訓練

タイの教育訓練政策の発展は、諸外国からの援助によって支えられてきた面が大きい。日本との協力では、1978年に無償資金協力及び技術協力により、約1.7億バーツを投入して東北タイ地域にコンケン職業訓練センターが設置された。その後、1985年には東北タイの南部に全国で8番目のウボンラチャタニ職業訓練センターを設立するため、無償資金供与および技術援助により、建物の建築、機材の供与、専門家の派遣、研修員の受け入れが行われた。また、この時に併せて中央職業訓練センターのカリキュラムの見直しや、指導員の再訓練のための援助も実施された。さらに1994年には、第19次円借款の一部として、職業教育短期大学強化事業に78億円を供与することが決定された。これはタイ経済の急速な成長、産業の高度化に伴う中堅技術者の不足に対応するため、教育省管轄下の職業教育短大および教育研修所を対象に、職業教育の強化を図ることを目的としたもので、人的資源開発に対する円借款としては初めてのケースであった。1992年には経団連がタイ工業連盟とともに TU-FTI 工科大学をタマサート工科大学のキャンパス内に設立した。電気工学、生産工学、土木工学、機械工学、化学の5学科があり、タマサート大学の施設や研究設備が利用される。同大学は私立大学で、授業は英語で行われ、国際化に適応できるエンジニアを養成するために設立されたものである。

日本以外との国際協力による職業訓練事業も多い。例えば、1979年には西ドイツ政府の技術協力を得て、南部タイ地域にソクラー職業訓練センターが設置された。西ドイツ政府はこのために約6,400万バーツを拠出して、訓練機材および教材の供与、専門家の派遣や研修員の受け入れを行っている。

この他にも、UNDP と ILO が1977年から1981年の間に約5,000万バーツを援助して、北部タイの南部にあるナコンサワンに設置された職業訓練センターの運営について技術協力を行っている例もある。

### 3. 職業訓練の全体像

上述してきたように、同国の職業訓練には大きく分けて、教育省主催のプログラムと労働社会福祉省主催のプログラムがある。以下ではそれぞれについて詳しくみていくことにする。

#### (1) 職業訓練プログラムの内容

##### ア 教育省のプログラム

教育省職業教育委員会の職業訓練は、公的な職業教育機関（Vocational School）を通じて実施されている。Vocational School は職業高等学校 3 年、高等専門学校 2 年の計 5 年間からなり、学生数は約 60 万人である。学生数の分野別構成をみると、工業が約 50%、商業が 30%、農業 7%、その他の美術、観光、家政がそれぞれ数パーセント程度である。

Vocational School では、1995 年より学生の実践力の向上及び若年労働者における雇用のミスマッチの解消を目指して Dual System が、2004 年から在職者を対象に Vocational School の単位認定を行う Open System が導入されている。今日、Vocational School は旧来の学校教育の範疇に止まらず、産業界との連携を図りながら実用的な技能・知識を有した人材の育成を行う教育訓練プログラムを整備しつつあるといえる。

この他にも、貧困を理由とする初等教育終了の進学困難者には、教科によって 3 ヶ月程度の短期間の職業教育を行い、終了後にはその職業に従事する知識を保証する卒業証明書を発行している。また中卒あるいは高卒後の進学困難者には、1 年間の職業教育を行い、修了者には、その分野の技能労働者修了証を発行している。遠隔地に在住しているために職業訓練の受講が困難な者に対しては、モバイルユニットと呼ばれる移動式の訓練設備を用いて、出張教育サービスが提供されている。

##### イ 労働社会福祉省のプログラム

労働社会福祉省技能開発局では、技能を身につけた若年労働者を産業界に送り出すことを目的として、若年者向け技能訓練を提供している。具体的には、中央職業訓練センター（Institute of Labor Skills Development）を中心に 12 の地域技能開発センター（Regional Center of Labor Skills Development）と 64 の県技能開発センター（Provincial Labor Skills Development Center）が就職前養成訓練プログラムと在職者技能向上訓練プログラム、特別訓練プログラムなどを実施している。それらに加えて、中央職業訓練センターでは監督者及び指導者向けの訓練プログラムを実施している。

#### (2) 主要なプログラムの詳細

##### ア 職業教育委員会が管轄する職業教育プログラム

##### (ア) Dual System

Dual System は、1995 年にドイツの協力の下で導入された制度であり、職業高等学

校3年と高等専門学校2年の職業教育の半分以上を民間企業での実務経験に充てるという人材育成プログラムである。具体的には、1週間のうち1～2日間または1学期間のうち数週間を学校教育に充て、他の時間を実務経験に費やすものである。なお実習中は、最低賃金以下の水準ではあるが「手当て」が支給される。Dual Systemは、商業（ホテル業や小売業の経理や秘書業務）、工業（自動車、機械工学、電気、溶接工、板金工、大工、塗装）、サービス・芸術・工芸（ホテルサービス、宝石デザイナー、服飾デザイナー）など約40職種で実施されている。

2003年度の対象学生数は約43,000人に達し、企業はおよそ9,000事業所が参画している。同制度を通じて、実習先に就職が決まるケースも多い。また、実習先に就職が決まらない場合でも、実習を通じた就業意識と実務能力の向上によりその後の就職活動が有効に展開されるようになるため、同制度を利用した学生の就職率はほぼ100%となっている。

#### (イ) Open System

Open Systemは、イギリス、フランス、オーストラリアの諸制度を参考にして、2004年から試験的に導入されている制度であり、能力はあっても貧困などにより就学の機会がなかった在職者を対象として、資格試験によって Vocational School の単位を認定することを目的としている。この制度の特徴は、①事業者ニーズを調査したうえで仕事に必要な能力要件（能力要件基準）を策定する、②それに沿って実務に即した職業教育プログラムを作成する、③受講した後に認定試験を行い、一定の要件を満たした合格者には Vocational School の単位認定を行うという3点にある。現在は、タイ工業連盟、商工会議所、教育省職業教育委員会の3者による協力体制の下で、試験的に行われている。

能力要件基準が作成されている分野は、国が戦略的に人材育成を進めている自動車、サービス、繊維、IT・ソフトウェア、宝石の5分野である。現在は、上記③に示した要件を決めるために、各職業訓練プログラムと Vocational School の単位認定との対応関係について検討を進めている。

同制度にそって教育訓練を行う機関は、Vocational School また民間の教育施設である。従来、職業教育は学校においてのみ認められていたが、法改正によって、民間でも実施が可能となったのである。なお、初年度（2004年）は約3万人が職業教育プログラムを受講している。

### イ 技能開発局が管轄する職業訓練プログラム

#### (ア) 在職者技能向上訓練プログラム

在職者技能向上訓練は、在職者の技能向上を目指すプログラムであり、専門技術の初歩的知識がある者を対象に行われている。2003年度の受講者は114,000人である。同プ

プログラムは月曜から金曜の夜6～8時に開講され、訓練時間は42～60時間である。受講料は無料で、技術進歩に遅れまいとする若者たちに人気が高いプログラムである。

訓練コース（定員は約20人）はエンジン、計測器、旋盤、ガス溶接、電気溶接、自動車整備、自動車エンジン調整、空調機器、電子部品、パワーアンプ、トランジスタ回路、カラーテレビ修理、デジタル回路、ビデオ、室内装飾、造園、水道工事と保守など30種類以上から構成され、産業界からの要請に応じて新コースの設置も行っている。

#### **(イ) 特別訓練プログラム**

特別訓練プログラムは、サービス分野を中心とした訓練コースであり、ホテル従業員、受付係、秘書、ウェイトレス、販売員、速記者などの職種が対象である。昼間と夜間に開設される短期間の訓練であり、受講者は女性が多く、指導員はホテル、業界団体などから派遣されている。

#### **(ウ) 職長および監督者訓練プログラム**

職長および監督者訓練プログラムでは、工場の職長・監督者の養成を目指して、リーダーシップ、指導技法、指示伝達技法、作業安全などを教育する約40時間のコースである。

#### **(エ) 指導員訓練プログラム**

指導員訓練プログラムは、企業や訓練施設内の訓練指導担当者を対象に、主に指導技法を訓練するプログラムである。同プログラムの教育時間は通常30～45時間であり、企業ニーズに合う最新の技能、知識を提供することにより、指導力の向上を図るとともに、勤務態度、責任感など職業人としてのモラルを高めることを目的としている。

#### **(オ) その他のプログラム**

職業訓練センターに来ることができない僻地の住民に訓練を提供する目的で、指導員が機材を持参し出向いていく移動方式の訓練がある。

### **(3) 訓練後の職業訓練紹介の取り組み**

労働社会福祉省では、雇用局の就職斡旋サービス課と雇用促進課が就職斡旋・支援を行っている。就職斡旋サービス課は、中央部の11ヶ所と地方の75ヶ所の職業斡旋所で、ネットワークを通じて求人情報と求職情報を提供している。このサービスは地域特有のニーズにも対応しており、例えば就職斡旋サービスが常時必要なバンコク市2区ジャトゥジャック（モーチット）就職斡旋事務所と、バンコク市3区バンラック（ホアランポン）就職斡旋事務所において24時間の就職斡旋サービスを提供している。また各地方の

集落に対して、移動就職斡旋サービスを行っている。同局では、一層の就職斡旋のために、コンピュータのオンラインシステムで求人・求職者情報を検索できるシステム（**Job Bank・Labor Bank**）を作成・運用している。2003年10月から2004年7月までの就職斡旋サービスの活用実績は、応募者数が531,064人に対して求人数が690,775人であり、応募者のうち113,173人が就職に成功している。

さらに、同局では、高専、専門学校、大学の新卒者を対象に月に、1回**Job Basal**または**Job Fair**と呼ばれる合同就職説明会を開催している。また学期末には、学校で**Job Fair**を開いてもらうように要請する一方で、各校の生徒の専門分野などを企業に紹介し**Fair**への参加を斡旋している。

加えて、雇用促進課ではパートタイマーへの情報提供を行っている。これは、近年企業がパートタイマーの活用を重視しているために、政府としても力を入れているのである。また2004年からは、技能開発局との間で、パートタイマーを希望する学生のスキルアップのための情報の共有化を進めている。

この他、大卒者の民間企業への就職促進を図るために、大学におけるインターンシップ制度の導入も進められている。これは大学が独自に行うもので、カリキュラムなどは各学校で独自に作成されており、専門の先生がインターンシップ先を探して斡旋している。公務員など公共部門の雇用規模が縮小しつつある現状では、民間企業における大卒者の雇用は、ますます増加していくと考えられ、インターンシップ制度の効果が期待されているが、大学のランクによっては、効果が限定的であるという問題も抱えている。

#### （４）訓練成果の評価

これまでみてきた教育省職業訓練委員会の各プログラムは、実務体験や工場実習を組み込むことにより実践的な能力を養成することを重視し、修了後の就職につながるとともに、就職先で即戦力として活躍するなどの効果を上げている。特に**Dual System**では、先述したように学生の就職率がほぼ100%という成果を上げている。同制度も含めた各職業訓練プログラムは、実務体験や工場実習を組み込んでいることで、実習先に就職が決まる、または就業意識と実務能力の向上により就職活動が有効に展開されるなど効果が現れているようである。

一方、労働社会福祉省のプログラムも成果を上げている。技能開発局の職業訓練施設において2001年度および、2002年度に実施された職業能力訓練プログラムにおける卒業生の就職状況についてアンケート調査（以下、「就職状況アンケート調査」）の結果によると、在職者技能向上訓練プログラムの受講生で、受講前に無収入だった106名のうち39名が収入を得られるようになった。また、一人当たりの平均年収も訓練前100,052バーツから111,419バーツへと1.4%上昇している。他の職業訓練であっても、修了者を採用した企業では、修了した研修レベルを考慮して賃金や役職を決めており、プログラム

を受講していない人と比べてよい条件で就職ができています。

#### (5) 問題点と今後の方針

これまでみてきたプログラム以外にも、タイでは数多くの政府組織や民間部門が職業教育や職業訓練を行っているが、必ずしも相互の連携が十分とはいえない。そのためにプログラムの内容が重複するといった無駄が発生している。また、労働者や企業の訓練ニーズに完全に対応しているわけではない。今後は、より一層ニーズに対応した訓練プログラムを提供するために、どのようにして協力体制を構築するかが課題である。

また、職業訓練委員会と技能開発局では、各プログラムの評価を行い、評価結果を今後の省の計画や予算に反映させるような仕組みを作りたいと考えている。

### 4. 注目される若年層対象の職業訓練プログラム

#### (1) Open System (職業教育委員会)

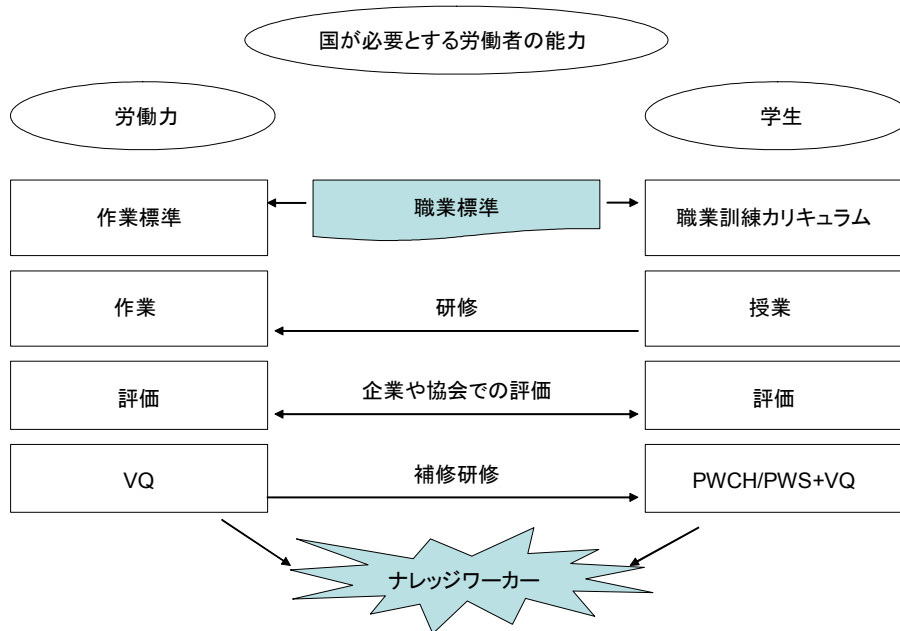
##### ア. Open System の目的と内容

すでにみてきたように、タイでは Open System を整備するため、職業能力資格認定システムの開発を進めている。職業能力資格認定システムでは、仕事に求められる業務遂行能力、業務遂行基準、職務範囲、知識、期待成果といった職業基準を設定し、これに基づいて職業訓練のカリキュラムや研修プログラム等を開発している。教育の場では、職業標準に基づいたカリキュラムを展開し、職場では職業標準に基づいた業務遂行を促進することで、人材面の競争力強化を図ろうとしている。また、職業基準に基づいた教育研修、仕事経験、職業教育と学位との対応関係を明らかにすることで、資格プログラムを確立し、特に急速に工業化する経済の発展に寄与できる人材育成を図ろうとしているのである。

以下では、職業能力資格認定制度の開発状況についてみていこう。

第6-4-1図 職業能力資格認定制度のねらい

—労働者の潜在能力の開発／国家競争力の制約条件の打破—

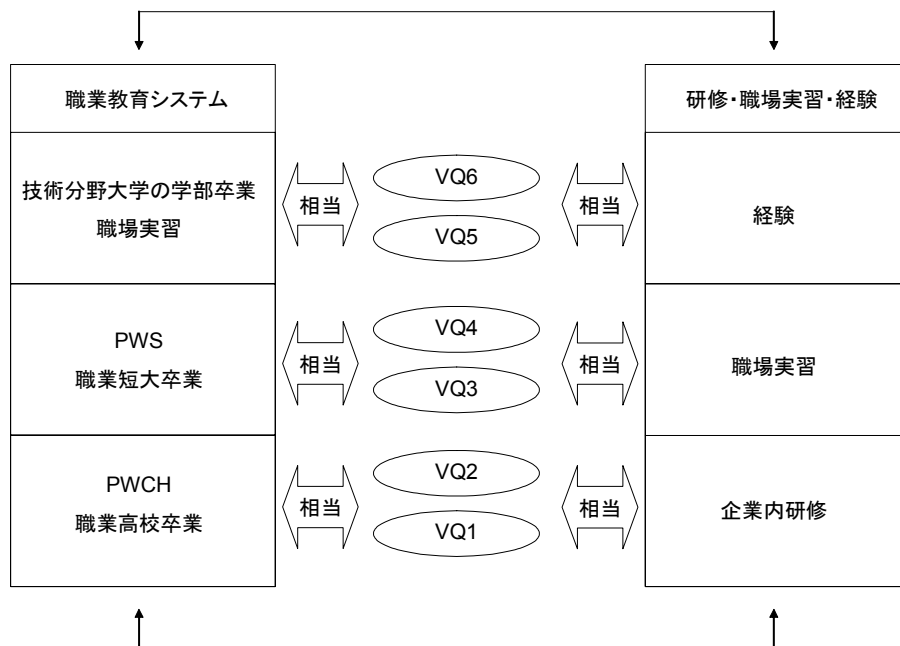


出所：教育省資料

職業能力資格認定システムの開発は、教育省を中心にタイ工業連盟や他の関係部署との協力のもとで推進されており、推進組織としてタイ職業能力資格認定協会（Thai Vocational Qualifications Institute：TVQI）が設立された。職業能力資格認定協会の主たる役割は、職業能力の資格体系を開発し、同資格システムと教育・研修システム間の対応関係を設定することである。

このために、職業能力資格認定協会は認定システムプロジェクトを2005年から2009年の5年間にわたって実施することとし、その間の総予算は392,224,000バーツである。このプロジェクトを経て、最終的には国際レベルの職業能力資格認定システムを構築することを目指している。

第6-4-2図 職業能力資格・職業教育システム・研修の関連図

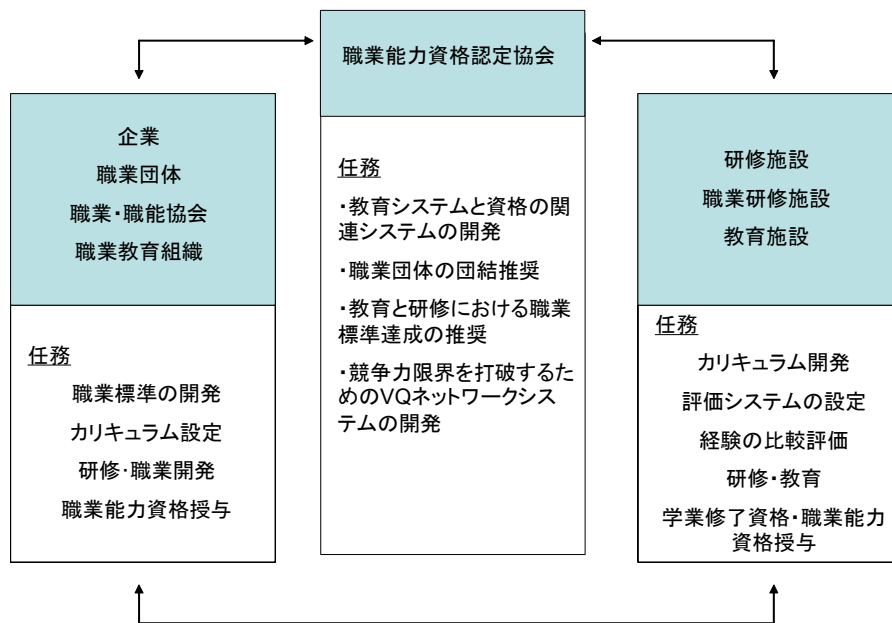


出所：教育省資料

そのため産業界及び工業界に対しては、職業団体、職業教育協会、職業協会に自分たちが職業標準の所有者（Ownership）であることを自覚・理解させるための啓発活動を行うとともに、職業標準を開発することの重要性・必要性を認識させている。他方、教育界に対しては教育施設、学校、研修センターなどに職業標準に沿ったカリキュラムを設定することを支援し奨励している。



第6-4-3図 職業能力資格認定協会と関連部署の相関図



出所：教育省資料

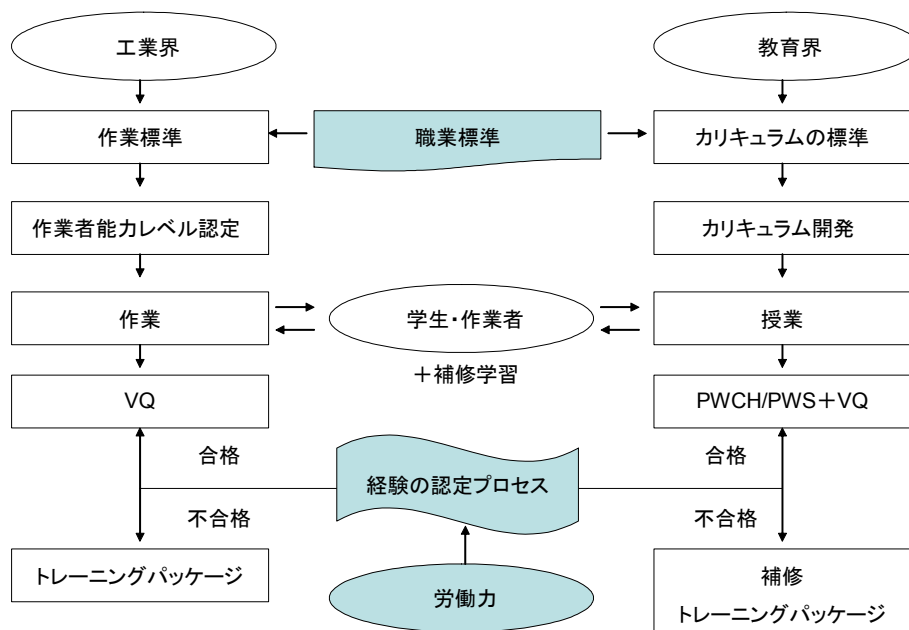
職業能力資格認定は能力レベルを測定して認定するものであり、詳細区分は業種ごとに検討が必要であるが、第6-4-4表に示した6段階を基本として分類が検討されている。

第6-4-4表 職業能力のレベル分けのイメージ

レベル	能力のレベルの説明
第1段階	日常業務や予想範囲内の業務を、その工業の標準や国営企業の標準に基づいて行うことができる。技能や学んだ事を実践することができる。また自己啓発により自己の能力を向上させることができる。
第2段階	少し難易度の高い仕事や非日常的な業務についても、自分で責任をもってある程度実施できる。一般的にはチームで仕事をするが、業務上での自由性を有している。習得した技能や知識を実践に活かすことができる。自己啓発で自分の能力を向上させることができる。また職場での優秀な実績や学業の証拠を示すことができる。
第3段階	難易度の高い仕事や非日常的な業務についても、自分で適切に責任を持って実施できる。また他者の管理下で、多少のアドバイスを受けて自由に仕事することができる。プロジェクトに参加できる。技能や学んだ知識を実践に活かすことができる。自己啓発で自分の能力を向上させることができる。
第4段階	職場長または下級の管理職として仕事を行うことができる。継続的にプロセスを改善することができる。
第5段階	中級管理職として仕事を行うことができる。他者の仕事の創造的な計画を作成し、その管理を行う。プロジェクト管理や人材開発を行い、継続的に自己の職業の発展の記録をしている。
第6段階	高級管理職として仕事を行うことができる。それは戦略的計画の作成、事業計画、事業の経理、業務の変更まで係わってくる。継続的に自己の職業の発展の記録をしている。

出所：教育省資料

第6-4-5図 教育システムと職業能力資格システムの互換性の関係図



出所：教育省内部資料

#### イ. Open System の具体的展開の例

Open System の1つの取り組みとして、工業技能士の職業標準開発プロジェクトがある。同プロジェクトの目的は、工業界の要望に対応する職業教育システムの開発にあり、タイ工業連盟に所属する企業の能力開発ニーズを調査した結果、以下の2分野に焦点をあてることとした。

- ① オートメーション業務分野 (Automation)
- ② 設備メンテナンス業務分野 (Industrial Maintenance)

タイ工業連盟に所属するほとんどの企業の工場では、オートメーション装置が設置されており、オートメーション業務と設備メンテナンス業務の専門知識を有した人材に対するニーズは極めて高く、そのニーズに合致する人材の不足が顕著となっていたのである。

同プロジェクトは、職業教育委員会を事務局として、教育施設4校と企業16社が参画して、工業技能士の職業能力標準の開発にあたった。同プロジェクトの実施期間は2001年から2005年までの4年間であり、第1タームは2001年9月から2002年9月となっている。また、同プロジェクトの2002年から2003年の予算は1,790万バーツ(1,570万バーツはフランス政府の支援)である。

プロジェクトは下記の手順で進められた。

- ① 仕事の詳細な定義：仕事の範囲や主たる業務、特別業務、仕事環境、期待成果などを明らかにする。
- ② 職務遂行能力の定義：能率よく仕事を行うための能力を明らかにする。ここでは個人の能力と組織的能力の2面から特定する。
- ③ 職業教育学科の標準化とカリキュラムの規定：仕事に求められる能力を知識、技能、態度の3つに分類して規定する。
- ④ 参加型研修の実施：教育機関で理論研修を受け、企業内で実習を行う。同研修は、研修生の自発的意欲が重視され、講師や企業内指導者（世話係）は身近で支援を提供する。
- ⑤ 経験の比較評価：各学科の試験成績、能力評価、仕事の成果ファイル、過去の経験などから対象者を評価し、学位に相当するかを判断する。最終的には、下記のような評価を下す。
  - ・ レベル 1 職業能力が職業高校卒と同等である（前掲第6-4-2図のVQ1、VQ2相当）
  - ・ レベル 2 職業能力が職業短大卒と同等である（同 VQ3、VQ4相当）
  - ・ レベル 3 職業能力が大学卒と同等である（同 VQ5、VQ6相当）
- ⑥ 修了者の職務成果の追跡評価：修了者が研修で得たものを有効に応用しているか、研修カリキュラムが企業の要望と一致していることを確認する。

このようにして工業技能士の職業能力標準は、以下の2学科分野の4つのカリキュラムで開発されたのである。

- オートメーション業務分野
  - 職業短大レベルのカリキュラム
  - 大学レベルのカリキュラム
- 工業内のメンテナンス修理業務分野
  - 職業高校レベルのカリキュラム
  - 職業短大レベルのカリキュラム

工業技能士の学科に在籍する学生数は、2003年度で306,546人であり、全学生のうちの53.6%を占めている。この職務能力標準は工業技能士の分野で評価基準として活用されるとともに、他分野にも応用されていく予定である。

## （2）就職前養成訓練プログラム（労働社会福祉省）

就職前養成訓練は、学校に在籍していない16～25歳までの青少年を対象に、就職につながる技能の習得を目的として行われる3～11カ月間の訓練プログラムである。2003年度の受講者はおおよそ32,000人であった。

プログラムには訓練期間別に3ヶ月訓練コース、6ヶ月訓練コース、10～11ヶ月訓練

コースがあり、訓練期間中に1～2ヶ月の工場実習が行われる。各コースの訓練内容は下記の通りである。

- ・ 3カ月訓練コース：木工塗装
- ・ 6カ月訓練コース：電気、木工、ガス溶接、電気溶接、冷凍空調、建築、左官、煉瓦積みなど
- ・ 10～11カ月訓練コース：電子、機械、仕上げ、印刷、測量、家具、配管、事務、自動車整備、建築製図など

各訓練センターに工場実習を斡旋するための部門（Training Development Promotion Unit）が設置されており、同部門が工場実習先や就職先を確保して就職率のアップに努めている。具体的な方策としては、企業がどういった能力を持った人材を求めているのかというニーズを調査したり、各企業のニーズにあった能力を持つ訓練生を工場実習に派遣するとともに、工場実習中にも訓練生や企業へのフォローアップなどを行っている。こういった努力の結果、プログラム受講後の就職率は約74%程度だが、上記のUnitを通じた就職はこのうちの9割程度となっている。残りの1割は、すでに述べた雇用局ルートを通して就職している。

このプログラムの成果を計るために、先述の「就職状況アンケート調査」をみると、就職前養成訓練プログラムの受講前の賃金が3,000バーツ以下だった失業者等の受講生のうち、46.7%が3,000～6,000バーツに上昇した。また、受講前に無収入だった260名のうち134名が収入を得られるようになった。さらに、一人当たりの平均年収も訓練前53,042バーツから55,418バーツへと、4.5%上昇している。

### （3）新卒者向けの就職前養成訓練プログラム（労働社会福祉省）

新卒者向けの就職前養成訓練とは、新卒者に対し、職場に入る準備のために基礎的・中級の技術の能力を高めることを目的として実施されている。研修期間は業種によって異なり、2～10ヶ月である。前項で述べた「就職前養成訓練プログラム」のカリキュラムとほぼ同様の内容だが、特に実技の訓練に重点をおいている。そのため、カリキュラムを一定のレベルで修了してから、さらに事業所で1～4ヶ月間の研修を受け、終了後は事業所から評価を受けなければならない。ここまできて、初めて同プログラムを修了したことになり、合格証明書を授与される。

## 5. 能力評価制度（資格制度）の政策

資格制度には2つのタイプがあり、第1は、教育省職業教育委員会が運営する制度である。前述したように、Dual SystemはVocational Schoolの授業と実務経験を平行して行うプログラムであり、修学状況に応じて、公式修了書または学位が授与される。また将来的には、Open Systemによって職業資格をVocational Schoolの単位認定に結び

付けていこうとしており、未就学者が修了書や学位を取得する道が開かれることになる。具体的には、職業能力資格認定制度の策定を本格的に進めていこうとしている。

一方、教育省の **Open System** とは別に、労働社会福祉省技能開発局が行っている資格制度としては、7職種157分野にわたる **Skill Standard** が整備されており、同局の職業訓練プログラムは同資格と結び付けられている。**Skill Standard** は下記のように3グレードに分けられており、若年層向けのプログラムは主にグレード1に対応して作成されている。そのためグレード1については、他のグレードとは異なり技能以外に勤務態度なども考慮して資格を付与している。なお、各グレードの能力の目安は以下の通りである。

- ・ グレード1（基礎レベル）：職業教育の専門学校・高等専門学校レベル、養成訓練で得た基礎技能・知識を用いて自力で作業を進められる。
- ・ グレード2（一人前レベル）：独力で作業内容を理解し、作業を進めることができる。
- ・ グレード3（最上位レベル）：自己の作業を完結して行えるとともに、後輩技能工への指導ができる。

また、各グレードの受験資格として下記が定められている。

- ・ グレード1：最低2年間の職歴を必要とする。例外として、訓練校、職業高校等の卒業予定者が受験可能となっている。
- ・ グレード2：グレード1の保持者で、最低1年間は同じ職業に従事していること。
- ・ グレード3：さらに最低1年間の実務を必要とし、年齢は21歳以上となっている。ただし、この1年間の実務経験が求めている技能レベルは、相当の努力を要する高いレベルに設定されている。

同資格制度のために技能開発局が計上している予算はおよそ3億パーツである。2003年度は約3万人が受験した。

タイ政府は職業能力評価制度、資格制度の整備に取り組んでいる過程であり、既存及び現在整備・構築中の資格制度の体系化が課題だと考えている。それとともに、職業能力評価制度、資格制度について、企業及び労働者に啓発していくことも重要であると考えており、様々な施策を講じている。例えば、企業に対し **Skill Standard** 合格者の雇用促進を呼びかけたり、企業が技能開発に積極的に協力するよう、法律を整備して研修費用の経費控除を認めたり、研修に使用する輸入機械・工具の税金を減額したり、労働者の研修所を新設あるいは増設する場合の資金融資をしたりしている。また、職業能力資格認定制度で手がけているように、制度及びプログラム構築の段階から職業団体も参加させることによって、産業界の協力と理解を得ようと努めている。

さらに資格取得者の処遇向上も、資格制度の定着と普及にとって重要な問題であるため、今後は資格と処遇の対応関係の整備に取り組んでいこうとしている。

参考文献

- ・ 津野正朗編著『海外・人づくりハンドブック タイ』2003年3月, 財団法人海外職業訓練協会(OVTA)
- ・ 『SOS.職業教育の戦略的計画(仏暦2547(西暦2003)年-2549(2006)年)』教育省職業教育委員会事務局
- ・ 『職業資格取得学校設立プロジェクト(Vocational Qualifications Institute, VQI)報告書』教育省・タイ国工業連盟
- ・ 『仏暦2546(西暦2003)年 年次報告書』教育省職業教育局
- ・ “Department of Employment” Department of Employment, Ministry of Labor, 2003
- ・ “Employment Policy Framework under National Development Plan: A Future Proposal on Comprehensive Employment Policy Framework for Thailand, 2001-2006” Japan International Cooperation Agency(JICA) Thailand Office, 2002
- ・ “SKILL DEVELOPMENT STATISTIC FISCAL YEAR 2001” Department of Skill Development, Ministry of Labor
- ・ “Thai-French Continuing Vocational Education” Office of the Vocational Education Commission, Ministry of Education,
- ・ “VEC STATISTICS ACADEMIC YEAR 2003” Office of the Vocational Education Commission, Ministry of Education
- ・ “Year Book of Employment Statistics 2003” Department of Employment, Ministry of Labor



付属資料

資料 1 総表

	中国	インドネシア	韓国
人口	12億8,453万人	2億1,200万人(2002年)	4,815万人(2004年4月末現在)
労働力人口	7億5,360万人(経済活動人口)	1億77万人(2002年)	2,292万人(2003年)
労働力人口に占める若年者比率(25歳未満*)	不明	20.5%(2002年)	16.6%(※20~29歳)(2003年)
失業率	4.30%	9.1%(2002年)	3.4%(2003年)
若年失業率	(1996年以降統計なし)	若年失業率は非常に高いとのことだが、詳細データがない。※学歴別失業者数の詳細データはあり	7.4%(2003年)
職業訓練政策の概要	中国では、一般の教育と平行する形で職業教育が取り入れられており、まず職業教育、職業訓練を受けて資格を取得し、その後就職に至るといった流れができています。職業訓練は、就業前訓練、在職者訓練、転業訓練に分けられ、初級、中級、高級の職業資格訓練とその他の技能訓練、適応性訓練などをカバーしている。現在、政府は、高等職業学校、中等専門技術学校、高級技工学校、技工学校、職業訓練センター、民間職業訓練機構、企業内訓練センターなどの職業訓練機構において、多様な方向からの職業教育と訓練システムを実施している。	2003年の第13号新労働法を根拠とし、職業訓練政策の3本柱として「職業訓練調整機関」、「国家職業訓練制度」、「国家資格制度」の確立が急がれている。「職業訓練調整機関」とは、国家全体の職業訓練の方向性を統一シムダを排除するために、職業訓練に関わる諸問題の調整、評価などを行っている機関であり、中央政府、経営者団体、職業訓練所などが参加している。次に「国家職業訓練制度」に関しては、2000年の第22地方分権法に基づいて地方政府に対する権限移譲が進められており、職業訓練の規則やガイドラインの制定については中央政府が行い、職業訓練の実施については、有能な労働者が国内のみならず海外でも活躍できるように、その能力を適切に評価することを目的とした制度である。	失業者、低所得層など職業の困難な層に対する就業促進と在職労働者との職業能力向上を通じた企業の生産性向上を基本方針とし、①在職労働者訓練、②失業者訓練、③技能人材養成訓練を行っている。
若年者のための主要な訓練プログラム ①プログラム名 ②プログラム内容 ③実施主体 ④訓練施設 ⑤訓練対象者 ⑥受講者数 ⑦訓練期間など	プログラム1 ①労働者養成制度	プログラム1 ①技術者養成コース	プログラム1 ①就業訓練
	②就業を希望する中・高卒者を対象に職業訓練や職業教育を受講させ、職業資格を取得させる	②機械エンジニアリング、電子産業、溶接の3分野で求められるスキルを身につけた技術者を養成するための訓練プログラム	②・雇用保険未適用の青年失業者などを対象に就業が有望な分野の職業訓練を実施することで、職業能力と就業能力を高め、産業界の需要に見合う人材を養成 ・1998年から失業者就業促進のための就業及び創業訓練を実施 ・1998年8月、国務会議で高学歴未就業者対策の一環として就業有望分野訓練を実施
	③労働社会保障部	③労働移住省・職業訓練国内雇用総局	③労働部
	④職業訓練センター、技工学校、民間の訓練施設	④中央政府(労働移住省)管轄下の職業訓練所(5施設)	④公共訓練機関、職業能力開発施設・法人、一般専門学校
	⑤中卒、高卒者	⑤高卒者~21歳までの若年者	⑤新規失業者など雇用保険未適用の失業者(卒業予定者を含む)で、職業安定機関に求職登録をし、職業訓練相談を受けた失業者
	⑥126万人(2003年度)	⑥各訓練所の最大収容216名/年	⑥16,298人(2003年)
	⑦1~3年	⑦3年(6セメスター)	⑦1ヶ月以上1年以内、就業前3回まで受講できる
	プログラム2 ①起業促進プログラム	プログラム2 ①専門職訓練プログラム	プログラム2 ①政府委託訓練
	②職業訓練および仲介サービスを用いた起業促進	②役員秘書、ホテルのスタッフ、自動車技師、電気技師、観光ガイドの5分野で求められる能力(スキル)を若年者に習得させるための訓練プログラム	②個別事業主による実施が困難、或いは人材の不足する職業又は国家経済発展の基幹となる職種の人材を養成
	③青年同盟、労働社会保障部	③ジョグジャカルタ特別区(地方政府)	③労働部
④職業訓練センター	④ジョグジャカルタ職業訓練所	④大韓商工会議所の人材開発事業団傘下の8人材開発院及び62の民間訓練機関等、労働部長官が毎年指定する訓練機関。	
⑤解雇された若年労働者	⑤17歳以上~25歳以下の若年者(学歴が高卒以上などの条件あり)	⑤職業安定機関に求職登録した15歳以上の失業者、人文系高等学校3年の在学中、進学しない者	
⑦80時間	⑦1年間	⑦1-2年	

\* 但し、韓国、シンガポールを除く



	マレーシア	シンガポール	タイ
人口	2,410万人(2002年)	418万人(2003年)外国居住者含む 343万人 国内居住のみ	6,401万人(2003年)
労働力人口	988万人(2002年)	215万人(2003年6月時点)	3,485万人(2003年)
労働力人口に占める若年者比率(25歳未満*)	約24%(2000年)	11.7% (15-19歳:3.5万人)、(20-24歳:21.7万人) (2003年6月時点)	約16.5%(2003年)
失業率	3.6%(2003年)	4.7%(2003年)	約2.0%(2003年)
若年失業率	7.8%(2000年)	15-19歳 13.0% 20-29歳 5.2%(2003年)	約6.3%(2003年)
職業訓練政策の概要	<p>・職業教育は、広範囲な専門分野の基礎的な知識や技術を体系的に付与することを主眼とし、主に教育省が担当する。若年者を対象に、学校教育の中等教育及び高等教育において実施。</p> <p>・職業訓練は、生産現場で即戦力となる人材を養成するために、企業から要求される職業能力を勘案したカリキュラムに基づいて「ものづくり」の技術・技能を付与することを主眼とし、新規学卒者や在職者を対象に、主として、人的資源省、起業家養成省、青年・スポーツ担当省等で所管して実施。</p>	<p>職業訓練(Vocational Training)を企画・実施しているのは、大きく分けて人的資源省と教育省。人的資源省は傘下の雇用訓練庁、教育省は技術教育機構が中心的役割を果たす。</p>	<p>・技能・技術を有した人材不足。人材育成は国家経済開発計画の重要施策</p> <p>・就学率の低い都市の貧困層や地方の若年層への教育訓練機会の提供、および、製造現場やコンピュータ処理能力に関する職業能力を持つ大卒者への民間企業の需要の高まりに対応が急務</p> <p>・学校教育における職業教育は教育省、在職労働者および貧困家庭の子弟の職業訓練を労働省が受け持つ。近年は基本枠組みを超えて職業訓練を展開、より実践的な職業訓練プログラムへと改定を進める</p>
若年者のための主要な訓練プログラム	<p>プログラム1</p> <p>①ポリテクニク</p> <p>②工学分野の技術者、商業・サービス分野の管理職等企業の中核人材を養成する。教育省が最も期待するプログラムの一つ。</p> <p>③教育省</p> <p>④ポリテクニク(Polytechnic)、全国に12校</p> <p>⑤上級中等学校卒業生</p> <p>⑥約3万2千人</p> <p>⑦2年課程と3年課程に分かれ、2年課程にはCertificate、3年課程にはDiplomaが付与</p>	<p>プログラム1</p> <p>①SMCP(The Strategic Manpower Conversion Programme)</p> <p>②受講前に訓練修了後の就職が決まっているため、人気が高い。主なコースはヘルスケアコース(看護師や放射線技師等)と、IT関連コース。いずれも訓練期間は1年未満。雇用訓練庁と就職先となる病院は、訓練にかかる費用を一部負担。</p> <p>③雇用訓練庁</p> <p>④技術短大など。</p> <p>⑤既に短大卒の資格(Diploma)を持っており、異業種で専門職に就いている労働者など。</p> <p>⑥医療関連コース(2003年)115人</p> <p>⑦約2年間</p>	<p>プログラム1</p> <p>①Dual System</p> <p>②商業、工業、サービス・芸術・工芸などの分野で約40職種で実施</p> <p>③教育省職業教育委員会</p> <p>④職業高等学校または高等専門学校と民間事業所</p> <p>⑤学生</p> <p>⑥利用学生数は約43,000人、参加企業は9,000事業所</p> <p>⑦職業高等学校3年と高等専門学校2年の職業教育課程で、その半分以上を民間企業での実務経験に充てる。手当てあり最賃以</p>
	<p>プログラム2</p> <p>①産業訓練校(ITI)</p> <p>②製造業関連の技能者養成訓練が中心。長期コースと短期コースを設置。実施している訓練は基礎レベルのもので、長期コース修了生には、MSC(マレーシア技能証明書)が、短期コース修了生には向上訓練修了証が発行される。</p> <p>③人的資源省</p> <p>④産業訓練校(ITI: Industrial Training Institute)、全国に14校</p> <p>⑤新規学卒者、在職者</p> <p>⑥約1万人</p> <p>⑦長期:2年</p>	<p>プログラム2</p> <p>①全日制訓練</p> <p>②29の訓練コースがある。週5日、理論教育と作業練習を行う。コース修了者が取得できる主な資格および訓練期間は、①産業専門資格:電気、電子関係のエンジニアリング等のコース(2年間)②国家専門資格:精密機械、金属加工等のコース(2年間)など。</p> <p>③技術教育機構</p> <p>④職業訓練校(全国10校/2003年時点)</p> <p>⑤中等教育修了者</p> <p>⑥約3万人</p> <p>⑦不明</p>	<p>プログラム2</p> <p>①Open System</p> <p>②自動車、サービス、繊維、IT・ソフトウェア、宝石の5分野、実務に即した訓練プログラムを作成。教育訓練後の試験により5段階の資格を付与し、それにより職業高等学校などの単位認定を行う。2004年から試験導入</p> <p>③教育省職業教育委員会</p> <p>④職業高等学校、高等専門学校、民間事業所</p> <p>⑤就業者</p>

	中 国	インドネシア	韓 国
若年者のための主要な訓練プログラム ①プログラム名 ②プログラム内容 ③実施主体 ④訓練施設 ⑤訓練対象者 ⑥受講者数 ⑦訓練期間など	プログラム3 ①インターンシッププログラム ②専門的な経験と就業に対する意識向上のために就業を体験する	プログラム3 ①TKMIT養成プログラム ②起業を支援するための訓練プログラム	プログラム3 ①インターンシッププログラム ②雇用保険に加入した5人以上300人未満の企業を対象に若年のエンプロイアビリティの向上を目的とする未就業青年を対象とした職場体験プログラムの1つとして施行中。
	③自治体 ④企業	③労働移住省	
	⑤卒業後の進路が未決定の大学4年生	⑤若年者(学歴が高卒以上などの条件あり)	⑤18-30歳の高校・大学卒の失業者
	⑥上海2,000人以上	⑥50名程度(ジョグジャカルタ特別区の第IV期Iグループの場合)	
	⑦3~6ヶ月(最長1年)	⑦2週間程度	⑦インターン就業支援は、研修期間3ヶ月間の間ひとりあたり60万ウォンを就業先企業に支援。正規社員として採用した場合は、追加として3か月の支援。
			プログラム4 ①2+1プログラム(ドイツのデュアルシステムに類似) ②企業が即戦力として必要とする技術を習得させ、実社会への円滑な移行を図る。
			④職業高等学校(工業高校)
			⑤プログラムに登録している学生は、高校で2年間学んだ後、残りの2年をOJT契約のもと企業で訓練生として現場実習を行う。
	資格制度	名称:職業資格証明書制度、実施年:1994年~、対象職種:413職種(小分類)、ランク:5ランク(初級技工、中級技工、高級技工、技師、高級技師)、技能鑑定機構:8万ヶ所強、合格率:平均84%、資格取得者数:延べ4,500万人	2003年の第13号新労働法に基づき、「国家資格制度」の再整備が進められている。名称:国家資格制度、対象職種:現時点では「35職種」※拡充予定あり、資格の種類・ランク:中央政府が認証した7つのLSP(技能検定機関)。
訓練後における職業とのマッチング		中央政府や地方政府は、訓練後の職業紹介などのサポートは一切していない。ただし、訓練プログラムを実施するにあたり、民間企業の現場を利用させてもらっているため(ワークショップとして活用)、各職業訓練所は民間企業とのつながりが非常に強い。そのパイプを利用して、訓練後の進路を決めるケースが数多く見られる。	・訓練機関は、訓練修了生に対する就業斡旋機能を果たす。 ・労働部傘下の雇用安定センターにおいて訓練生名簿の提供を受け、就業斡旋を実施。 ・雇用安定センターの職業相談員が大学に Outreach、求職登録および職業相談を行う。

	マレーシア	シンガポール	タイ
若年者のための主要な訓練プログラム ①プログラム名 ②プログラム内容 ③実施主体 ④訓練施設 ⑤訓練対象者 ⑥受講者数 ⑦訓練期間など	プログラム3 ①上級技術訓練センター(ADTEC) ②産業界における熟練労働者の養成と、地域の職業能力開発中核センターとしての位置付け。 ③人的資源省 ④上級技術訓練センター(ADTEC Advanced Technology Training Center)、全国に4校。 ⑤新規学卒者、在職者 ⑥約4,000人 ⑦長期:3年、短期:1~3週間  プログラム4 ①マラ活動センター ②プミプトラ優先政策の一環。自営業の奨励など地方産業の雇用ニーズに合わせ、基礎技能の習得に重点を置く。 ③起業家育成省 ④全国140箇所のマラ活動センター ⑤プミプトラ(マレー系民族) ⑥1万320人(1999年) ⑦6ヵ月~12ヵ月	プログラム3 ①見習制度 ②ドイツのデュアル・システムがモデル。航空宇宙産業、自動車、経営、電気、電子およびヘルスケアなどの多様な分野で83の訓練プログラムがある。多くの企業が訓練生を訓練修了後も雇用。 ③技術教育機構 ④企業でのOJTによる実践技術訓練と訓練機関でのOFF-JTの学習を同時に行う。 ⑤中等教育修了者  雇用訓練庁—2000年9月に国家技能認定システム(National Skill Recognition System /NSRS)がスタートし、職業技能を認定する枠組みを設立した。同システムのモデルは、英国のNational Vocational Qualifications / NVQで、就職前の学生や既に職業経験のある労働者の技能を認定することが目的。産業界が主導して認定する資格を決定することが同システムの大きな特色。現在、ホテル、デパート、コールセンター、海運など69の分野で592技能資格が認定され、38万2,000人余りの労働者が評価されている。	プログラム3 ①就職前養成訓練プログラム ②就職につながる技能習得が目的の技能者養成訓練を実施 ③労働省技能開発局 ④中央職業訓練センター、地域技能開発センター、県技能開発センター ⑤学校に在籍していない16~25歳までの青少年 ⑥約3万2,000人 ⑦3ヶ月訓練コース、6ヶ月訓練コース、10~11ヶ月訓練コースがあり、どのコースも期間中に1~2ヶ月の工場実習がある  プログラム4 ①在職者技能向上訓練プログラム ②就労者の技能や知識の一層の習得を目指す ③労働省技能開発局 ④中央職業訓練センター、地域技能開発センター、県技能開発センター ⑤専門技術について初歩的知識がある者を対象 ⑥約11万4,000人 ⑦全42~60時間コース
資格制度	国家職業訓練評議会(National Vocational Training Council-NVTC)が設置した国家技能検定制度により、MSC(Malaysia Skill Certification:マレーシア技能証明書)を取得する。MSCは職業技能基準(NOSS)に基づいて教育・訓練された修了生に対して付与される。NVTCは、予めNOSSに基づいて訓練するコースを訓練プログラムとして承認、そしてその訓練施設が認定センター(Accredited Center)として認定されるという仕組み。技能レベルは、L1~L5の5ランクに分かれる。	雇用訓練庁—2000年9月に国家技能認定システム(National Skill Recognition System /NSRS)がスタートし、職業技能を認定する枠組みを設立した。同システムのモデルは、英国のNational Vocational Qualifications / NVQで、就職前の学生や既に職業経験のある労働者の技能を認定することが目的。産業界が主導して認定する資格を決定することが同システムの大きな特色。現在、ホテル、デパート、コールセンター、海運など69の分野で592技能資格が認定され、38万2,000人余りの労働者が評価されている。	1. 教育省職業教育委員会: Dual System および Open System (上記参照) 2. 労働省技能開発局: Skill Standard 7職種157分野の資格を整備。同局の職業訓練プログラムの多くはこの資格制度とリンクして作成される。グレードは3つ。若年層向けのプログラムは主にグレード11に対応して作成されている。予算はおよそ3億バーツ。2003年度は約3万人が受験。
訓練後における職業とのマッチング	新規卒業生を定期一括採用するという雇用慣行はない。欠員などによって、従業員を採用しなければならない状況が生じた場合に、企業は随時募集を行って必要人員を採用するという方式である。従って一般的には、訓練生は、修了後、企業の募集広告などで求人情報を見つけて順次就職していくわけだが、人的資源省の産業訓練校(ITI)や上級技術訓練センター(ADTEC)においては、コース修了前にほぼ就職が決まる。	雇用訓練庁—SMCPでは訓練前から就職先が決まっているので、訓練修了者の就職率はほぼ100% 技術教育機構—見習制度では受講生がOJTを受けた企業にそのまま就職しているので、就職率がほぼ100%。	1. 全体 ・各プログラムは実務経験・工場実習が組み込まれており、実習先に就職が決まるケースもあり。また、実習を通じた意識・能力向上により就職活動が有効に展開され効果をあげている。 2. 教育省プログラム受講後 ・Dual Systemを利用した学生の就職率はほぼ100% ・職業教育プログラムを受講した学生は、卒業後も、母校の就職課に就職や転職の仲介を依頼。学校では、求人情報コンピュータ検索システムを整備 3. 労働省プログラム受講後 ・就職前養成訓練プログラムは、各訓練センターにある Training Development Promotion Unitが、工場実習の斡旋と実習中のフォローアップを行い、就職先の確保と就職率のアップに努める。 ・プログラム受講後の就職率は約74%程度。Unitを通じた就職はこのうちの9割程度 ・労働省雇用局では、新卒者向けとして、高専、専門学校、大学を対象に全国85ヶ所の職業斡旋所で、月に1回Job BasalまたはJob Fairと呼ばれる合同就職説明会を開催 4. 大学 ・大卒者の民間企業への就職促進を図るため、インターンシップ制度を導入。大学のランクにより効果に差がある

資料2 調査の概要（訪問先・調査日程等）

1. 派遣者氏名

Aグループ				
(1)	西岡	由美	湘北短期大学助手	
(2)	淀川	京子	労働政策研究・研修機構	国際研究部
Bグループ				
(3)	高畑	正人	労働政策研究・研修機構	国際研究部
(4)	畑井	治文	福島学院大学専任講師	
Cグループ				
(5)	今野	浩一郎	学習院大学経済学部教授	
(6)	天瀬	光二	労働政策研究・研修機構	国際研究部
(7)	藤波	美帆	学習院大学博士後期課程	主任調査員

2. 派遣期間

Aグループ	：平成16年8月8日～平成16年8月14日・7日間
Bグループ	：平成16年8月15日～平成16年8月21日・7日間
Cグループ	：平成16年8月29日～平成16年9月4日・7日間

3. 調査国

Aグループ	：韓国・中国
Bグループ	：シンガポール・インドネシア
Cグループ	：タイ・マレーシア

4. 訪問先および対応者

Aグループ：	
平成16年8月9日（月）	韓国労働部
Mr. Do Hyung, Kim, Deputy Director, Training Policy Division	
Ms. Yoon, Soo Kyong, Deputy Director, Training Policy Division	
Mr. Lee Han Soo, Deputy Director, Training Policy Division	
平成16年8月10日（火）	韓国職業能力開発院
Mr. Chung, Taek Soo, Senior Research Fellow	
Mr. Chae, Chang-kyun, Research Fellow	
Ms. Son, You Mi, Associate Research Fellow	
Mr. Lee, Euikyoo, Fellow	
Mr. Lee, Young Hyun, Research Fellow	
Mr. Lee, Namchul, Director	
平成16年8月12日（木）	中華人民共和国労働和社会保障部
Ms. Zhang Yali, Deputy Director General	
Mr. Liu Yutong, Director, Bilateral Cooperation Division	
Ms. Feng Zhenjun, Consultant, Division of Vocational Training	
平成16年8月12日（木）	中華全国総工会
Mr. Wang Mingran, Chief of the Japanese Division	
查学明氏	
平成16年8月13日（金）	北京外国語大学学生処
Mr. Liu Hou Guang	
Bグループ：	
平成16年8月17日（火）	シンガポール労働力開発庁
Mr. Tai You /Policy Division, Singapore Workforce Development Agency	
平成16年8月17日（火）	NTUC（全国労働組合会議）
平成16年8月20日（金）	インドネシア労働移住省
タティ局長／技能評価担当	
トガリスマン局長／職業能力開発担当	
Cグループ	
平成16年8月30日（月）	タイ教育省職業教育委員会
Dr. Siripan Choomnoom, Executive Consultant for Vocational Education	
平成16年8月31日（火）	タイ労働省技能開発局
Ms. Weena Pakawongse, Deputy Director General	
平成16年8月31日（火）	タイ労働省雇用局
Ms. Piebgpahp Withyachumnarnkul, Chief, Foreign Relation Section	
平成16年9月2日（木）	マレーシア人的資源省労働力局
Mr. Mohd Noor Bin Menhad, Assistant Director of Training Affairs	
平成16年9月3日（金）	マレーシア人的資源省国家職業訓練評議会
Mr. Mohd Rizal Bin Ramly, Assistant Director	

### 資料3 インタビュー項目

#### 「アジア諸国における若年者のための雇用・職業訓練政策」

#### インタビュー項目

##### I 雇用失業状況の概況

- 1 労働市場の供給構造（年齢別人口構成、労働市場に新規参入する若年者等の労働者数）
- 2 雇用・就業状況（従業上の地位別・年齢別、産業別・年齢別、性別・年齢別にみた雇用・就業者の構成）
- 3 失業状況（失業率／年齢別の失業率）

##### II 各国における職業訓練政策

###### 1 職業訓練政策の基本構成

###### (1) 職業訓練政策の基本方針

- 1) 何のために（弱者救済のため、失業対策のため、人的資源の開発のため等）
- 2) 誰を対象に（社会経済的弱者、失業者、若年者、在職者等）

###### (2) 職業訓練の予算と行政組織

###### 1) 職業訓練予算

- a 国家予算と職業訓練予算（構成比）
- b 職業訓練予算の分野別構成（職業訓練分野別、同機関別）

（注）職業訓練政策には能力評価制度も含める

###### 2) 職業訓練の行政組織

- a 行政組織図
- b 職業訓練政策の企画、管理、実施体制（職業訓練の分業体制）

—どの機関が企画し、どの機関が管理し、どの機関が、どのような訓練を実施しているのか

—中央政府と地方政府の役割分担は 等

###### 2 職業訓練の全体像

###### 1) 職業訓練プログラムの内容

###### a プログラムの構成

（例 若年失業者用、長期失業者用、成人失業者用のプログラムなど）

###### b 各プログラムの概要

- 実施機関
- 予算規模

- －訓練のねらいと内容
  - －訓練生の人数と特徴
  - 2) 主要なプログラムの詳細
    - －プログラムのねらいと内容（何を）
    - －訓練生の人数と特徴
    - －訓練期間（どの程度の期間で）
    - －訓練目標と訓練成果の評価システム
    - －訓練の条件(受講料、経済的援助など)
  - 3) 訓練後の職業紹介の取り組み
  - 4) 訓練成果の評価
    - －訓練成果の概況（就職率、資格取得状況など）
    - －訓練成果の評価システム
  - 5) 問題点と今後の方針
- 3 注目される若年層対象の職業訓練プログラム
- 1) プログラムの背景（なぜ）
    - －プログラムのねらい
    - －プログラムの経緯
  - 2) 実施機関（誰が）
    - －企画管理機関
    - －実施機関
  - 3) 対象者
    - －対象者の学歴などの特性（誰を）
    - －訓練生の人数（何人を）
  - 4) 予算規模
  - 5) 職業訓練プログラムの内容
    - －訓練目標
    - －訓練カリキュラムの概要（何を）
    - －訓練期間（どの程度の期間で）
    - －訓練目標と訓練成果の評価システム
  - 6) 運営体制の特徴（いかに）
    - －訓練の条件(受講料、経済的援助など)
  - 7) 訓練後の職業紹介の取り組み
  - 8) 訓練成果の評価
    - －訓練成果の概況（就職率、資格取得状況など）

－訓練成果の評価システム

9) 問題点と今後の方針

4 能力評価制度（資格制度）の政策

1) 政策の背景（なぜ）

2) 実施機関（誰が）

－企画機関、管理・実施機関

3) 能力評価制度の内容

－能力評価制度の構成

－主要な能力評価制度（資格制度）の内容と資格取得者の特徴（年齢等）

4) 運営体制（いかに）

－予算規模、財源

－運営方法

5) 政策の成果とその評価体制

6) 問題点と今後の方針

Interview Items for  
“Policies on Human Resources Training and Development for Youth Employment  
in Asian Countries”

I. Outlook of the eEmployment and unemployment situation outlooks

1. Supply structure of the labour market (Population structure by ages, and the number of labours consisting of young people and others entering the labour market for the first time)
2. Employment situations (Employee The structure of employees by positions in relation to on the jobs/ages, industries/ages and genders/ages)
3. Unemployment situations (Unemployment rate / unemployment rate by ages)

II. Vocational training policy in each country

1. Basic structure of vocational training policy

(1) Basic guideline for of the vocational training policy

- 1) For what purpose (For assisting saving [disadvantaged]weak persons, as an for unemployment countermeasure, for developing human resources, and so forth)
- 2) Who should be targeted the object (Socially or economically disadvantaged weak persons, unemployed persons, young persons, employees, etc.)

(2) Budget and administrative organization for vocational training

1) Budget for vocational training

a. National budget and vocational training budget (Component ratio)

- b. Component of vocational training budget by fields (by vocational training fields, and by vocational training organizations)

(Remarks) Capability evaluation system is also included in the vocational training policy.

2) Administrative organization for of the vocational training

a. Administrative organization chart

- b. Systems for planning, managing, and implementing of the vocational training policy

(System of the dDivision of labour system for vocational training)

– Which organization is in charge of planning, which one is carrying out managementing, and which ones are responsible for is implementing which kinds of training.

– How are the What is the division of roles divided between the central



government and the local government, etc.

2. Overall picture of the vocational training
  - 1) Contents of professional training programs
    - a. Creation onstruction of programs  
(For example, programs for unemployed youths, for long-term unemployed persons, for unemployed adults, and for others)
    - b. Outline of each program
      - Implementation organization
      - Size of budget
      - Aims and contents of training
      - Number of the trainees and their characteristics
  - 2) Details of the major programs
    - Aims and contents of the programs (What)
    - Number of the trainees and their characteristics
    - Training period of time (How long is the training In what extent of period)
    - Aims of training and system to evaluate ion system of the training results
    - Training Cconditions of training (Tuition fee, financial aid, etc.)
  - 3) Measures for job placement after the training
  - 4) Evaluation of the training results
    - Outlook of the tTraining results (Employment rate, qualification acquisition status, etc.)
    - System for Evaluatievaluating on system for the training results
  - 5) Points at issue and guideline for the future
3. MajorNotable vocational training programs for youth
  - 1) Background to of the programs (Why)
    - Aims of the programs
    - Circumstances of the programs
  - 2) Implementation organization (Who)
    - Planning and management ing organization
    - Implementation ing organization
  - 3) Persons targeted by training programsas an object
    - Characteristics of the targeted Features of the object persons, such as their academic background (Whom)

- Number of the trainees (How many persons)
  - 4) Size of budget
  - 5) Contents of the professional training programs
    - Aims of the training
    - Outline of the training curriculum (What)
    - Training period of time (How long is the training In what extent of period)
    - Training aims and system for evaluating on system for the training results
  - 6) Features of the operating system (How)
    - Conditions of the training (Tuition fee, and financial aid, etc.)
  - 7) Measures for job placement after the training
  - 8) Evaluation of the training results
    - Outlook of the tTraining results (Employment rate, qualification acquisition status, etc.)
    - System for Eevaluating on system for the training results
  - 9) Points at issue and guideline for the future
4. Policy for the capability evaluation/ qualification system
- 1) Background to of the policy (Why)
  - 2) Implementation organization (Who)
    - Planning organization, and management ing / implementation ing organization
  - 3) Contents of the capability evaluation system
    - Structure of the capability evaluation system
    - Contents of the main major capability valuation/ qualification system and the characteristics of the persons having acquired qualifications (Age, and other characteristicsonditions)
  - 4) Operating system (How)
    - Size of budget, and financial resources
    - Operation method
  - 5) Results of the policy and results their evaluation system
  - 6) Points at issue and guideline for the future

---

労働政策研究報告書 No.29

## アジア諸国における職業訓練政策

－若年層を中心に－

発行年月日 2005年4月28日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 国際研究部 TEL:03-5903-6323

(販売) 広報部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 アイガー

---

©2005

\*労働政策研究報告書全文はホームページで掲載しております。(URL:<http://jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training