

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る。

(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)

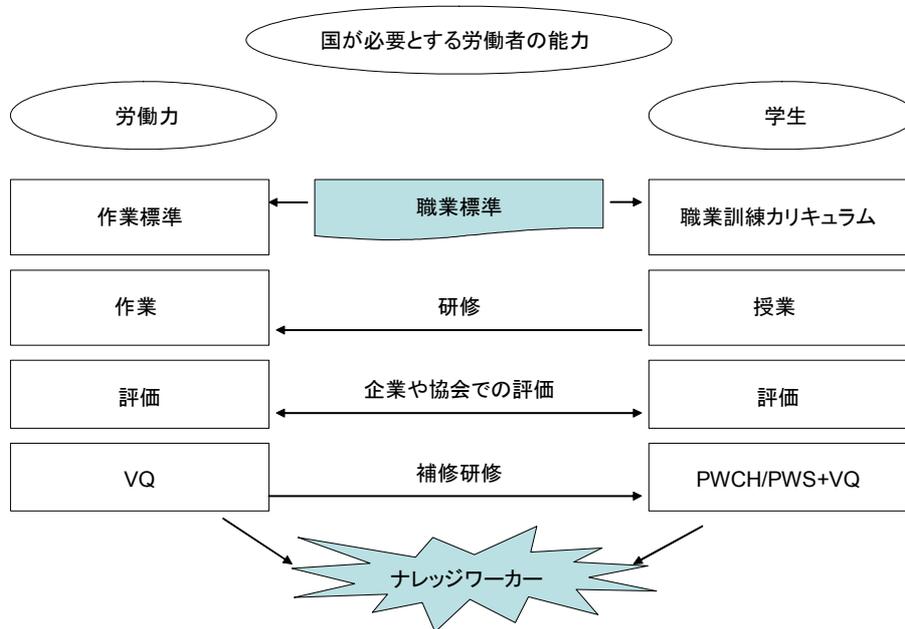
ア. Open System の目的と内容

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—

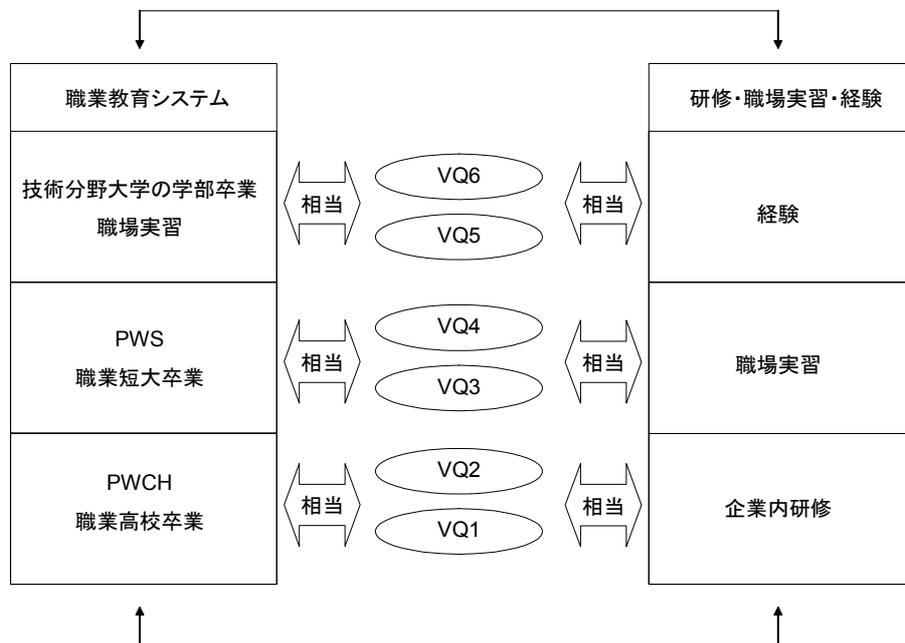


出所：教育省資料

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。

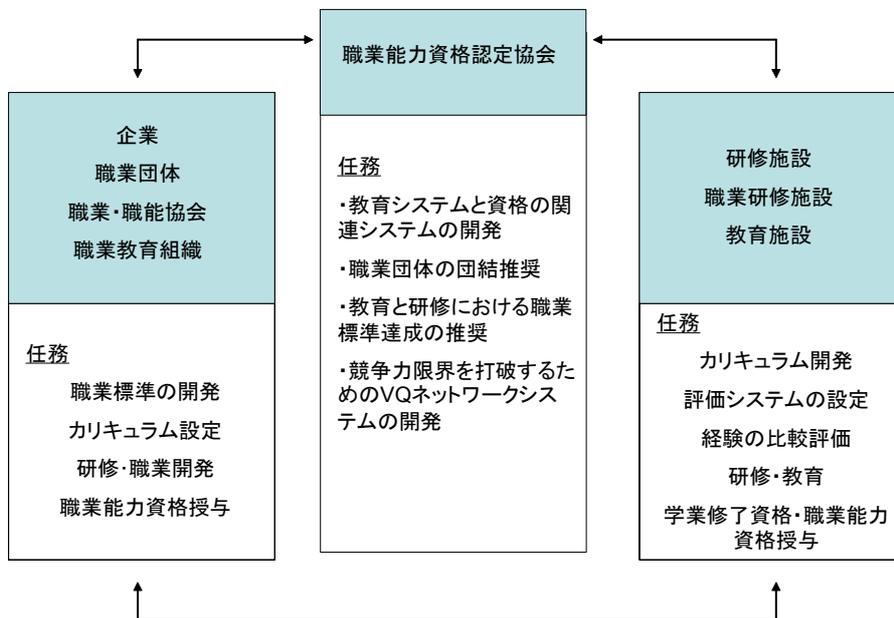
第6-4-2図 職業能力資格・職業教育システム・研修の関連図



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

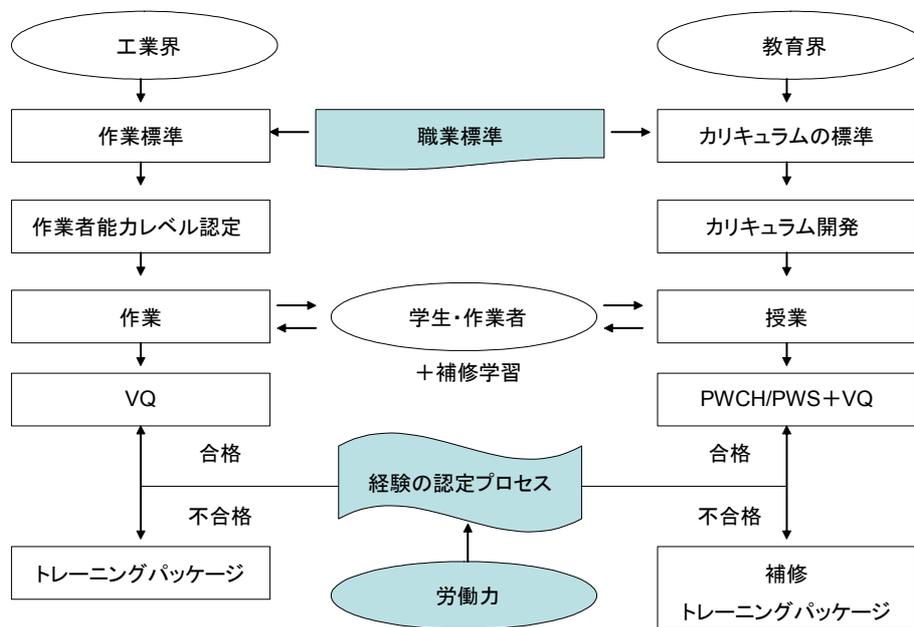
職業能力資格認定は能力レベルを測定して認定するものであり、詳細区分は業種ごとに検討が必要であるが、第6-4-4表に示した6段階を基本として分類が検討されている。

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

