

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し、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>⑦2年間</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> <p>⑥約3万人</p> <p>⑦不明</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 ③自治体 ④企業 ⑤卒業後の進路が未決定の大学4年生 ⑥上海2,000人以上 ⑦3～6ヶ月(最長1年)	プログラム3 ①TKMT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 ③労働移住省 ④若年者(学歴が高卒以上などの条件あり) ⑤60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) ⑦2週間程度	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。 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)。	国家技術資格:全637種。技術・技能系と事業サービス分野に区分され、技術・技能系の場合技術士・技能長・技師・産業技師・技能士等級で構成され、事業サービスは専門事務と基礎事務で構成される。国家技術資格以外の国家資格は一般的に国家で法律を制定し検定を国家が直接主管し施行する場合を指し、弁護士、看護師、弁理士など114種が施行されている
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出向き、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	<p>プログラム3 ①上級技術訓練センター(ADTEC)</p> <p>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。</p> <p>③人的資源省</p> <p>④上級技術訓練センター(ADTEC Advanced Technology Training Center)、全国に4校。</p> <p>⑤新規学卒者、在職者</p> <p>⑥約4,000人</p> <p>⑦長期:3年、短期:1~3週間</p> <p>プログラム4 ①マラ活動センター</p> <p>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。</p> <p>③起業家育成省</p> <p>④全国140箇所のマラ活動センター</p> <p>⑤プミプトラ(マレー系民族)</p> <p>⑥1万320人(1999年)</p> <p>⑦6ヵ月~12ヵ月</p>	<p>プログラム3 ①見習制度</p> <p>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。</p> <p>③技術教育機構</p> <p>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。</p> <p>⑤中等教育修了者</p> <p>⑦1~3年間</p>	<p>プログラム3 ①就職前養成訓練プログラム</p> <p>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</p> <p>③労働省技能開発局</p> <p>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</p> <p>⑤学校に在籍していない16~25歳までの青少年</p> <p>⑥約3万2,000人</p> <p>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</p> <p>プログラム4 ①在職者技能向上訓練プログラム</p> <p>②就労者の技能や知識の一層の習得を目指す</p> <p>③労働省技能開発局</p> <p>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</p> <p>⑤専門技術について初歩的知識がある者を対象</p> <p>⑥約11万4,000人</p> <p>⑦全42~60時間コース</p>
資格制度	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>1. 教育省職業教育委員会: Dual System および Open System (上記参照)</p> <p>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。</p>
訓練後における職業とのマッチング	<p>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。</p>	<p>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%</p> <p>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%。</p>	<p>1. 全体</p> <p>・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。</p> <p>2. 教育省プログラム受講後</p> <p>・Dual Systemを利用した学生の就職率はほぼ100%</p> <p>・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</p> <p>3. 労働省プログラム受講後</p> <p>・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。</p> <p>・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</p> <p>・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</p> <p>4. 大学</p> <p>・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</p>

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	
査学明氏	
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