

JILPT 資料シリーズ

No.292 2025 年 5 月

東南アジア諸国の職業能力評価制度

—インドネシア、ベトナム、フィリピン
に関する文献調査—



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT 資料シリーズ No.292

2025年5月

東南アジア諸国の職業能力評価制度

—インドネシア、ベトナム、フィリピン
に関する文献調査—

ま え が き

政府の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」は 2024 年 11 月、従来の技能実習制度を抜本的に見直し、2027 年度をめどに「育成就労制度」を創設することなどを内容とする最終報告書をまとめた。最終報告書は技能実習制度の改善すべき点を指摘するとともに、職業資格制度等による「技能の見える化」や、送り出し国との間の職業資格の「相互承認」を推進するよう提言している。この提言を踏まえ、厚生労働省人材開発統括官室からの要請に基づき、技能実習制度の主要送り出し国である、インドネシア、ベトナム、フィリピンにおける職業能力評価制度に関する文献調査を実施した。この 3 カ国の職業資格制度や ASEAN 加盟国間の職業資格の相互承認などについて情報を収集し、その結果をとりまとめたのが本報告書である。

育成就労制度を運用するにあたっては、日本で就労を終えた外国人労働者が帰国後、日本で習得した技能等を活用できるよう支援する仕組みを検討する必要がある。また、外国人労働者が帰国後のキャリア形成を経て、特定技能の在留資格を取得して再び日本で就労することも期待されている。そのためには、育成就労制度を担う外国人を送り出す諸外国の職業資格制度を把握し、職業資格の相互承認協定等の在り方を検討する必要がある。本報告書がその検討の際の一助として活用されれば幸いである。

2025 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

調査・執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	担 当
きたざわ けん 北澤 謙	労働政策研究・研修機構 調査部主任調査員補佐	序章、第 1 章、 第 3 章、第 4 章
いしい かずひろ 石井 和広	労働政策研究・研修機構 調査部主任調査員	第 2 章

目 次

序章	1
本調査の目的	1
NQF を軸にした各国の職業資格制度の枠組み	1
地域ごとの資格枠組み（RQF）とその役割	2
東南アジア諸国の RQF、ARQF の推進	4
各国の NQF と職業資格制度の特徴、職業資格の相互承認の取り組み状況	6
(1) 3 カ国における NQF	6
(2) NQF と職業資格	7
(3) 認定職業資格数	7
(4) 職業資格の認定機関	8
(5) AQRF と職業資格の相互承認の取り組み状況	8
第1章 インドネシア	14
はじめに	14
第1節 学校教育・教育資格	15
1. 国家教育資格枠組み（IQF/KKNI）の制度導入の経緯	16
2. 国家教育資格枠組み（IQF/KKNI）の現行制度	16
(1) IQF/KKNI の目的と有用性	16
(2) IQF/KKNI の実務能力に即したレベル定義	17
第2節 職業資格と技能評価制度	19
1. 産業区分の策定	20
2. 職業マップの策定（能力ユニットの体系化・類型化）	20
3. IQF/KKNI に即した職業マッピングによる職業資格の策定	21
(1) 職種別のレベル基準の決定	21
(2) ICT 産業に関する職業マッピングの結果	22
(3) 旅行・観光産業に関する職業マッピングの結果	22
(4) 繊維業の能力レベルの定義	23
(5) エンジニアリング分野の能力レベルの定義	24
4. 国家労働能力基準（職業資格）	25
(1) 能力基準形成の歴史的経緯	25
(2) 産業別能力基準数と能力ユニット数	26
(3) 金型産業の能力ユニットと職業資格	27
(4) 縫製業の能力ユニットと職業資格	30

(5) 能力レベルの評価基準	32
(6) 能力ユニットのクラスターとしての職業資格	33
(7) 自動車製造整備関連分野の職業資格の例	34
(8) 職業資格証の例	35
5. 職業訓練機関	36
6. 職業資格認定機関	37
7. 職業資格認定の実績と日系企業の利用状況	37
第3節 職業資格の相互承認	38
1. ASEANの資格参照枠組みと教育資格の比較	38
(1) IQF/KKNIとAQRFのレベル1の技能定義の比較	39
(2) IQF/KKNIとAQRFのレベル2の技能定義の比較	40
(3) IQF/KKNIとAQRFのレベル3の技能定義の比較	40
(4) IQF/KKNIとISCEDの比較分析	42
2. ASEANやAPEC等における職業資格の相互承認	42
(1) ASEAN10カ国の職業資格の相互承認	42
(2) ASEAN以外の諸国との協定の締結	43
3. 相互承認の有効性・実効性に関する分析	43
4. その他、地域間、多国間の相互承認の取り組み	45
(1) 社会保険労務士関連資格	45
(2) 介護士の職業資格の事例	45
(3) 造船業での韓国との協力関係	45
(4) インテリアデザイン分野（建設業）に関するフィリピンとの協力関係	46
小括	46
第2章 ベトナム	50
はじめに	50
第1節 教育・職業訓練体系	50
1. 教育体系	50
2. 職業訓練体系	50
第2節 国家教育資格枠組みと国家職業技能基準、国家技能検定制度	52
1. 国家教育資格枠組み（VQF）	52
2. 国家職業技能基準（NOSS）	55
(1) 概要	55
(2) 策定のプロセス	56
(3) 具体例1（CNC金属加工）	57

(4) 具体例 2 (宿泊施設の客室係)	60
(5) NOSS と VQF の関係	62
(6) 対象職種	62
(7) 国家技能検定への活用	64
(8) 各国の支援	64
3. 国家技能検定試験と国家職業技能証明書	64
(1) 実施機関と評価者資格	64
(2) 受験資格	65
(3) 国家職業技能証明書	66
第3節 二国間・多国間協定による技能資格の相互承認および各国・機関の支援内容	67
1. ASEAN	67
(1) 専門 8 職種	67
(2) 事例 (観光専門職)	68
2. APEC	70
3. オーストラリア	71
4. 日本	71
5. 韓国	71
(1) 溶接など 3 職種の技能検定構築支援	71
(2) IT 資格の相互承認	72
(3) 国家技術資格情報システム (SQ-Net) 構築支援	73
小括	73
第3章 フィリピン	76
はじめに	76
第1節 学校教育・教育資格	77
1. PQF (国家教育資格枠組み) について	77
(1) PQF の成り立ちと意義	77
(2) PQF の技能レベル定義	77
第2節 職業資格と技能評価制度	79
1. 職業資格取得の現行制度	79
(1) TESDA の役割と機能	79
(2) TESDA の設立経緯	79
(3) PQF を基準とする国家資格 (NC) のレベル評価	80
2. 国家訓練規則 (TR)	81
(1) 自動車製造の職業資格の事例	81

(2) 建設業の職業資格の事例	87
(3) 建設業の職業資格の認定のプロセス	92
3. 職業資格証の例	93
第3節 職業資格の相互承認	94
1. ASEANの資格参照枠組みと教育資格の比較	94
(1) PQFとAQRFのレベル1の技能定義の比較	95
(2) PQFとAQRFのレベル5の技能定義の比較	95
2. ASEANやAPEC等における職業資格の相互承認の取り組み	97
(1) ASEAN10カ国の職業資格の相互承認	97
(2) ASEAN以外の諸国との協定の締結	97
3. その他、地域間、多国間の相互承認	97
(1) 韓国との家事管理士資格連携の取り組み	97
(2) インテリアデザイン分野（建設業）に関するインドネシアとの協力	98
小括	98
第4章 資格の相互承認	100
はじめに	100
第1節 NQFによる教育資格の相互承認	100
第2節 IQF、PQFの国際標準教育分類（ISCED）への準拠	102
第3節 職業資格の相互承認	103
第4節 技能パートナーシップ関連のスキームのアプローチ	104
第5節 日本の技能検定による評価制度の移転事業	106

序章

本調査の目的

本調査は、技能実習および特定技能制度の送り出し主要国であるアジアの3カ国を対象として、職業能力評価および職業資格に関する制度を明らかにすることを目的としている。

『技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告』（2023年11月30日）では、「現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保や、基本的に3年間の就労を通じた育成期間で特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指す新たな制度」として、「育成就労制度」を創設することが提言されている¹。

技能実習制度の目的の一つに掲げられていた「国際貢献」については、「新たな制度及び特定技能制度においては、人材育成を通じた国際貢献を直接の目的とするものではないものの、帰国した外国人の技能等の活用を支援することが望ましく、その具体的な方策として、資格の相互認証などの仕組みを設けるべきとの意見があった。このような意見を踏まえ、我が国で修得した技能が帰国後に生かされるような仕組みを検討することが有益である」とされている²。また「ひいては我が国への送出しにもつながるよう、育成される技能の見える化等を推進する」³ことが提言されている。

本報告書は、こうした提言の趣旨を踏まえ、「育成される技能の見える化」の推進に寄与する観点から、技能実習および特定技能制度の送出しの主要国である、インドネシア、ベトナム、フィリピンの3カ国の職業資格制度とともに、二国間および多国間の職業資格の相互承認の取り組み状況について調査した結果を取りまとめたものである。

NQFを軸にした各国の職業資格制度の枠組み

調査対象の3カ国において、職業能力評価や職業資格認定は、国家教育資格枠組み（National Qualification Framework, NQF）を軸にして制度枠組みが策定されている。

NQFは、「学位・資格について、学習成果、能力、学習量等を指標として学習の達成水準を段階的に分類する仕組み」であり、「学位・資格の透明性や比較可能性を高めることにより、学術又は職業流動性の促進、生涯学習、労働市場等での能力評価等を支援する参照枠組みとして機能することが期待されている。資格枠組みによっては、学術資格（学位等）と職業資格の間の関係性を示す場合もある」⁴。

¹ 『技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書』（令和5年11月30日）（出入国在留管理庁ウェブサイト参照）（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下に設置された有識者会議の最終報告書）3頁および6頁。本稿のウェブサイト最終閲覧日は2025年4月23日である。

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001407013.pdf>

² 前掲注1『有識者会議最終報告書』32頁。

³ 前掲注1『有識者会議最終報告書』30頁。

⁴ 大学改革支援・学位授与機構・大学質保証ポータル（高等教育に関する質保証関係用語集・資格枠組み、

NQF の源流は 1969 年に策定・導入されたフランスの国家資格分類⁵にまで遡ることができ⁶。現在、各国で構築されている NQF の直接的な原型は、英連邦諸国で導入が始まった。1980 年代から 1990 年代にかけてオーストラリア、ニュージーランド、英国、南アフリカにおいて先進的な NQF が確立された⁷。このとき導入された NQF で定着している代表例は、スコットランドの SCQF とオーストラリアの AQF である⁸。また、2000 年代に入って地域資格枠組みとしての欧州の EQF が制定され、各国への展開が加速した。NQF は世界的に展開されており、少なくとも 154 カ国において開発あるいは導入されている⁹。

地域ごとの資格枠組み(RQF)とその役割

地域ごとの資格枠組み(Regional Qualifications Framework, RQF)の策定も進んでおり、欧州資格枠組み(EQF)のほか、ASEAN 資格参照枠組み(AQRF)、南部アフリカ開発地域資格枠組み(SADCQF)、南太平洋資格枠組み(PQF)、カリブ共同体資格枠組み(CQF)などが挙げられる¹⁰⁻¹¹。

EQF は、2004 年に加盟国政府、ソーシャルパートナー、ステークホルダーの間で、資格の透明性を高めるための共通の基準を求める声が高まり議論が開始された。2005 年に欧州委員会で草案が公表され、2007 年に欧州議会と理事会での議論を経て、2008 年に採択された¹²。2005 年以前の時点で欧州諸国において NQF が導入されていたのはアイルランド、フ

Qualifications Framework) 参照。

<https://niadqe.jp/glossary/5288/>

⁵ Classification française des niveaux de formation (décision du 21 mars 1969 du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion) .

⁶ 吉本圭一 (2017) 「第三段階教育における職業教育—諸外国との比較の観点から—」『リクルート カレッジマネジメント』203号、8頁。

松田紀子 (2016) 「フランスにおける教育・資格・職業能力の連関—戦間期から高度成長期へ—」『大原社会問題研究所雑誌』688号、法政大学大原社会問題研究所、29頁。

https://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/images/oz/contents/688_03.pdf

⁷ CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training, UNESCO, European Training Foundation (ETF) (2017) Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017, Volume I: Thematic chapters, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation (ETF), UNESCO, p.34.

https://unevoc.unesco.org/up/NQF_Global_Inventory_volume_I.pdf

⁸ 前掲注 6、吉本 (2017) 8頁。

⁹ CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training, UNESCO, European Training Foundation (ETF) (2017), supra note 7, p.9.

https://unevoc.unesco.org/up/NQF_Global_Inventory_volume_I.pdf

¹⁰ CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023) Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022, Volume II, National and Regional case studies, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation (ETF), UNESCO, p. 710.

<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/global-inventory-national-and-regional-qualifications>

¹¹ なお、地域資格枠組みの正式名称は以下のとおりである。欧州資格枠組み (European Qualification Framework)、ASEAN 資格参照枠組み (ASEAN Qualifications Reference Framework)、南部アフリカ開発地域資格枠組み (Southern African Development Community Qualifications Framework)、南太平洋資格枠組み (Pacific Qualifications Framework)、カリブ共同体資格枠組み (CARICOM Qualifications Framework)。

¹² European Communities (2008) Explaining the European Qualifications Framework for Lifelong Learning, p.3.

<https://europass.europa.eu/system/files/2020-05/EQF-Archives-EN.pdf>

ランス、英国のわずか3カ国だった¹³。EQFの採択を契機として、各国におけるNQFの導入が促進され、2024年1月現在、EU加盟27カ国の他、アルバニア、キプロス、スイスなどを含めた36カ国において正式に包括的なNQFが導入された¹⁴。参加各国には自国のNQFをEQFに対して中立的な視点で参照するプロセスが求められ、2010年までにNQFのEQFに対する参照を、2012年までに各国の職業資格のNQFに対する参照を完了することが求められた¹⁵。現在、EQF参加国は包括的なNQFの策定を完了しており、EQFは参加国間の「触媒」としての役割を果たしている¹⁶。

EQFは、一般教育、職業教育訓練、高等教育および非公式の学習の認定を通じて授与される資格、民間部門または国際機関によって授与される資格など、あらゆるタイプとレベルの教育、訓練、資格に適用される¹⁷。ただし、EQF参加国の個々の教育・職業資格はEQFに直接参照されるのではなく、自国のNQFを介してEQFに対応づける必要がある。

EQFが参加各国の社会や資格制度に対して与えた影響は大きかったが、そのほかの地域資格枠組み（RQF）にも大きな影響を与えた。実際、AQRFは策定過程でEQFの大きな影響を受けている¹⁸。

ASEAN加盟国のNQFは、発展段階にあり、包括的なNQFが確立されている国、産業別・部門別のNQFだけが導入されている国、NQFが確立されていない国など様々である¹⁹。AQRFは、こうした異なる発展段階の各国がそれぞれ「参照」できる枠組みとして設計されている。ASEAN事務局のAQRF委員会は、加盟国に対し国内制度をAQRFに準拠させるための改正を求めてはいない²⁰。AQRFは、あくまでもASEAN加盟国における教育資格の質の保証の共有化を目的としている。ASEAN加盟国がAQRFを「参照」することにより、他の加盟国の教育制度および職業訓練制度に関する理解を促進するために定められた枠組みである。

EQFはEU加盟国の単一市場における自由な人の移動を前提として、移動する労働者の職業資格の透明性を高めていくことを目的とするものである²¹。それに対して、AQRFは

¹³ CEDEFOP, UNESCO, ETF (2017), supra note 7, p.34.

¹⁴ CEDEFOP ウェブサイト (European qualifications framework (EQF)) 参照。

<https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-qualifications-framework-efq>

¹⁵ European Communities (2008), supra note 12, p.3.

¹⁶ CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023), supra note 10, p.716.

¹⁷ CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023), supra note 10, p.715.

¹⁸ UNESCO ウェブサイト (Atlas of emerging trends in new qualifications and competencies in TVET, The development of the ASEAN Qualifications Framework, Benefits of the AQRF to learners and the private sector) 参照。

<https://atlas.unevoc.unesco.org/research-briefs/asian-insights-the-asean-qualifications-reference-framework-a-promising-tool-for-benchmarking-existing-and-new-qualifications-in-the-asean-region>

¹⁹ CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023), supra note 10, p.701.

²⁰ CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023), supra note 10, p.702 および後掲注 25、早田 (2018) 49 頁。

²¹ CEDEFOP ウェブサイト (European qualifications framework: supporting learning, work and cross-border mobility, 20 March, 2018) 参照。

<https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-qualifications-framework-supporting-learning-work-and-cross-border>

ASEAN の「共同体」形成の過程で、学習者や研究者、高度職業人の国境を越えた移動の円滑化を図るための、教育資格および職業資格の共通理解を促進する指針のような位置づけだと言える²²。

東南アジア諸国の RQF、ARQF の推進

本調査対象の 3 カ国は、NQF をそれぞれ定めており、インドネシアは Indonesian Qualification Framework (IQF)、ベトナムは Vietnamese Qualifications Framework (VQF)、フィリピンは Philippine Qualifications Framework (PQF) が構築されている。後述するように、ASEAN 加盟国間では、各国 NQF の関係性を AQRF を通じて共通理解を深めるための取り組みが行われている²³。

ASEAN 事務局によると、AQRF は ASEAN 加盟国間で教育資格の比較を可能にする共通の参照枠組みであり、「参照 (Reference)」が名称に含まれている。ここで言う参照とは、8 段階の AQRF と ASEAN 加盟国の NQF または資格システムとの関係を確認するプロセスである。AQRF の 8 段階構造にどの程度準拠しているか検証するプロセスが組み込まれている。NQF のレベル数は各国の定める制度によって異なるが、8 から 9 のレベルで定める国が多い²⁴。図表序-1 は、ASEAN 事務局による AQRF の構想を示したイメージ図を参考に作成したものである。「○」で示した自国の労働者の職業資格や職業経験が NQF のレベルに関係づけられ、それが AQRF を介して他の加盟国の NQF と比較可能になることで、加盟国間の職業資格の関係性と共通理解が明確になることを示している²⁵。

²² CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023), supra note 10, p.701.

²³ 後掲注 25、早田 (2018) 49 頁。

²⁴ ASEAN Secretariat ウェブサイト (Home, Our Communities, Economic Community, Services, ASEAN Qualifications Reference) 参照。

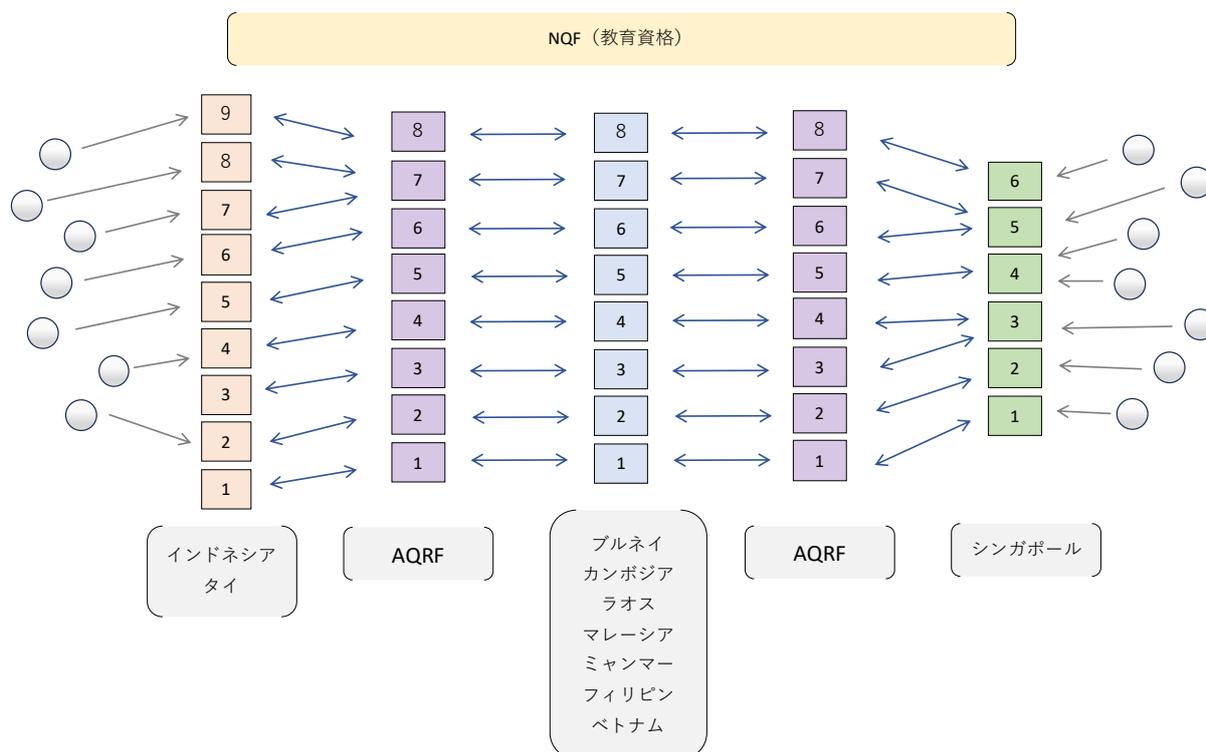
<https://asean.org/our-communities/economic-community/services/aqrf/>

²⁵ なお、本稿では NQF の日本語訳を「国家教育資格枠組み」とする。早田 (2018) や野田 (2017) などでは、「National Qualification Framework」を「国家資格枠組み」あるいは「国家資格フレームワーク」と訳出しており、「Qualification」を単に「資格」としている場合が多い。だが、学歴や教育資格のレベル評価が職業資格のレベル評価と一体化あるいは連動している制度下では、「教育資格」と「職業資格」を区別しなくても支障はないが、今回、調査対象とした 3 カ国ではそういった資格制度の枠組みが確立していることは確認できなかった。フィリピンについては、労働雇用省傘下の技術教育技能開発庁 (TESDA) が職業訓練と職業資格の認定を一手に担っているため、教育資格と職業資格が一体化されているとみなすことができる。その一方で、インドネシア、ベトナムに関しては、教育資格と職業資格を一体化する NFQ の制度を構想しており、学校教育制度の卒業レベルの段階付けとして NQF が用いられているものの、実際にそのレベル評価と職業資格が体系的に整合していることを示す資料を今回の文献調査では確認できなかったため、「教育資格」と「職業資格」を区別して表記することとする。

また、吉本 (2018) や吉本・江藤 (2018) では「学位資格」という用語を用いているが、これらの文献は第三段階教育、つまり高等教育を対象とする研究のため「学位」という用語が用いられているが、本稿は、小学生から高校生までの教育制度も対象としており、その卒業資格は「学位」ではなく「学歴」という用語の方が相応しいと考えられる。その場合「国家学歴枠組み」になるが、「資格」を名称に含める方が好ましいと考えられるため「教育資格」という用語を用いる。

- ・早田幸政 (2018) 「ASEAN 地域における高等教育質保証連携と『資格枠組み (QF)』の構築・運用の現段階—今、日本の高等教育質保証に何が求められているか—」『大学評価研究』第 17 号、39～59 頁。
- ・野田文香 (2017) 「フランスの高等教育における分野別コンピテンス育成をめぐる国家資格枠組み(NQF)の役割と機能」『大学教育学会誌』大学教育学会、39 (2)、76～84 頁。

図表序-1 AQRF による ASEAN 各国の資格制度の比較・関係確立のプロセス



出所：ASEAN Secretariat (2018) p.11 および ASEAN Secretariat, Community Relations Division (2016) pp.11-12 を参考に作成。

AQRF と同じ 8 段階を採用しているのは、フィリピン、マレーシア、ベトナム、カンボジア、ミャンマー、ラオス、ブルネイの 7 カ国である。インドネシア、タイは 9 段階であり、シンガポールは 6 段階を採用している。本調査対象のインドネシアは、IQF のレベル 3 と 4 を AQRF の 3 に位置づけることによって、AQRF の準拠が承認された。9 段階の IQF を 8 段階に変更する制度改正は行われていない。2023 年 9 月の時点で AQRF 参照レポートを AQRF 委員会に提出し承認されているのはマレーシア、タイ、インドネシア、フィリピンの 4 カ国であり、ベトナム、ミャンマー、カンボジア、ラオスの 4 カ国はレポートの提出準備過程にある²⁶。

その他の 2 カ国の一つ、ブルネイは 2011 年 11 月に 8 段階の Brunei Darussalam

・吉本圭一編（2018）『国家学位資格枠組の世界的展開と日本における導入可能性』（九州大学成果報告書）、vol.17。
 ・吉本圭一・江藤智佐子（2018）「ビジネス分野における国家学位資格枠組（NQF）の萌芽的展開：職業能力評価基準の事務系職種に焦点をあてて」『九州大学大学院教育学研究紀要』第 20 号（通巻第 63 集）59～84 頁。

²⁶ UNESCO ウェブサイト (Atlas of emerging trends in new qualifications and competencies in TVET, The development of the ASEAN Qualifications Framework, Benefits of the AQRF to learners and the private sector) 参照。
<https://atlas.unevoc.unesco.org/research-briefs/asian-insights-the-asean-qualifications-reference-framework-a-promising-tool-for-benchmarking-existing-and-new-qualifications-in-the-asean-region>

Qualifications Framework (BDQF)が策定された²⁷。シンガポールでは、6段階の Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ)が2005年に策定されている²⁸。この2カ国のAQRF参照レポート作成の進捗状況は不明である。

各国のNQFと職業資格制度の特徴、職業資格の相互承認の取り組み状況

本調査の結果概要は以下の通りである。インドネシア、ベトナム、フィリピンの職業能力評価制度や職業資格の相互承認の取り組み状況については、第1章から第3章を参照されたい。また、3カ国の制度概要を比較した表（図表序-3）を本章末に掲載する。

(1)3カ国におけるNQF

インドネシアのIQFは、「科学」「知識」「実践的ノウハウ」「技能」「心的志向性」「コンピテンシー」の6つのパラメーターに基づき、教育の学習成果を9段階評価した枠組みである。その目的は、①正規、非正規、公式、非公式を問わず教育または就労経験を通じて得られる学習成果としての資格を決定すること、②学習成果に対する資格を認定する制度を確立すること、③学習成果間の資格を均等化すること、④インドネシアで就労する他国からの労働者の資格を認定するための方法とシステムを開発することである。また、長期的な効果として、①質の高い国際競争力のあるインドネシア人人材を増やす効果、②国家経済成長への貢献を高める効果、③世界各国間の高等教育における相互理解、連帯、協力を促進するために学術の流動性を高める効果、④インドネシア国民の特徴や個性を最大限に活かしながら、二国間や地域的、国際的に他国のインドネシアに対する認識を高める効果が期待されている。

ベトナムのVQFは、必要な学習成果の水準を「知識・理解度」「技能」「自律性・責任」ごとに8段階で定義づけを行い、最低学習量（最低修得単位数）、資格・学位の種類を定めるものである。VQF制定の目的として、①ベトナムの職業教育および高等教育において、特定のレベルに達するための能力と最低限の学習および資格を分類および標準化し、人材教育の質の向上に貢献すること、②教育とその質の測定、検定、および評価を通じて、人材の質に関する雇用主の要求とそれぞれの教育レベルのシステムを結び付ける効果的なメカニズムを策定すること、③教育機関の計画とさまざまな学習レベルの訓練プログラムの学習成果を策定するための基盤を設定し、人材訓練の質を確保し、効果を高めるポリシーを策定すること、をあげている。

²⁷ Ministry of Education, Brunei Darussalam Qualifications Framework, Secretariat of Brunei Darussalam, National Accreditation Council, Ministry of Education, Brunei Darussalam
<https://www.moe.gov.bn/Shared%20Documents/Brunei%20Darussalam%20National%20Accreditation%20Council/Brunei%20Darussalam%27s%20Qualification%20Framework.%20November%202014.pdf>

²⁸ シンガポール政府サイト（Singapore Workforce Skills Qualifications）参照。

<https://www.skillsfuture.gov.sg/wsq>
シンガポール政府サイト（SPRING (Standards, Productivity and Innovation Board) Singapore, Singapore Infopedia）参照。
<https://www.nlb.gov.sg/main/article-detail?cmsuud=ac1d65c3-fbd8-4748-a85b-3bf45d92e9e5>

フィリピンのPQFは「知識・スキル・態度」「応用力と責任」「自立の度合い」の3つの領域で、学校教育に期待される学習成果を定義づけることによって差別化した8段階の資格レベルを示している。PQFの目的は、教育の学習成果に関する国家基準とレベル評価を明確化し、資格取得の道筋を示し、職業資格間の同等性の開発と維持を支援し、労働者個人が参加するさまざまな教育および職業訓練プログラム間の移動、労働市場における移動を容易にするよう支援することである。また、国内の資格基準を国際資格枠組みと整合させ、国内資格の価値と比較可能性の認識を高め、フィリピン人学生および労働者の移動を支援することである。

(2)NQFと職業資格

インドネシアでは、19部門に関する産業分類とIQFの9段階の能力レベルに対応した「能力ユニット」の策定を経て、「インドネシア国家労働能力基準 (INWCS)」として職業資格を決定した。INWCSによる職業資格のレベル評価は、習得した能力ユニットの数と種類の構成によって認定されている。職業資格認定は業界ごと、地域ごとに認定された機関が実施しており、個々の職業資格とIQFの9段階評価は国家が一元管理する形では行われていないようである。

ベトナムでは、VQFに先行し、ドイツなどの支援により職種ごとの技能水準として「国家職業技能基準 (NOSS)」を定めた。VQFはAQRFに準拠して、8段階のレベルに区分している。NOSSとVQFの対応関係は、定義上、双方の技能レベル1~5の間に相関関係、互換性がみられる。NOSSをもとに、国家技能検定の試験基準や等級等を設定し、検定試験を実施し、合格者に国家職業技能証明書を付与している。

フィリピンでは、PQFを基軸として、学校教育の初等・中等教育と大学以上の高等教育の間に職業・技術訓練 (TVET) が位置づけられ、教育資格と職業資格が紐付けられる体制となっている。学校教育の卒業 (修了) 者の学習成果を「知識・スキル・態度」「応用力と責任」「自立の度合い」の3つの領域で定義づけし、PQFの8段階でレベル評価した教育資格 (学歴) を認定する。TVET修了者は試験に合格すれば、PQFの各レベルに相当する5段階の国家資格 (NC) を取得することができる。その上で、NC取得者はその職業資格のレベルに応じて、高等教育に進学することも可能な制度となっている。

(3)認定職業資格数

認定職業資格数については、インドネシアでは、2025年5月9日現在、産業別業種別の資格が1,189策定されており、失効したものを除けば実質的に926策定されている (ただし、一つの職種に複数の資格が設定されている)。ベトナムでは、2022年8月時点で61職種策定されている。フィリピンでは、2025年5月12日現在、国家訓練規則で定められる373と能力基準で定められる157の合計530の職業資格が策定されている。

職業資格として認定されている主な業種については、インドネシアでは、「各種サービス提供事業」「建設」「加工」など、ベトナムでは、「鉱山掘削技術」「産業電気」「情報技術」「CNC工作」「機械」「溶接」「レストランサービス」「ツアーガイド」など、フィリピンでは、「農業」「自動車等製造業」「建設」などである。

(4) 職業資格の認定機関

職業資格の認定機関については、インドネシアでは専門職認証機関（BNSP）の傘下にある業界ごとの認定機関、ベトナムでは政府の認可を受けた技能評価機関、フィリピンでは労働雇用省傘下の政府機関である技術教育・技能開発庁（TESDA）が職業訓練とともに職業資格認定を担当している。

3 カ国の職業訓練実施機関、職業資格認定機関、監督官庁、職業資格数、職業資格の主な業種、職種に関して、比較した表が図表序-2 である。

図表序-2 3カ国の職業資格に関する制度比較

	インドネシア	ベトナム	フィリピン
職業訓練実施機関	職業訓練・生産性センター（BPVP）および民間を含む職業訓練プロバイダー等	①職業訓練センター、②職業訓練学校、③短期大学	労働雇用省（DOLE）傘下の技術教育・技能開発庁（TESDA）
職業資格認定機関	専門職認定機関（BNSP）とその傘下の認定機関（2,372）	労働・傷病兵・社会問題省（*）、商工省、農業・環境省、文化・スポーツ・観光省など各省庁や政府機関等	
管轄官庁	労働力省、工業省、商業省、農業省等		労働雇用省
職業資格数	926（2025年5月9日現在）	61職種（2022年8月）	530（2025年5月12日現在）
主な職種・業種	各種サービス提供事業、建設、加工等	鉱山掘削技術、産業電気、情報技術、CNC工作機械、溶接、レストランサービス、ツアーガイドなど	農業、自動車等製造業、建設等

注：ベトナム労働・傷病兵・社会問題省（MOLISA）は、2025年3月1日、組織再編のため内務省に統合され、職業訓練の所管は教育訓練省に移管された。

(5) AQRF と職業資格の相互承認の取り組み状況

既述のとおり、3カ国のNQFは、ASEANの地域資格枠組み（RQF）であるAQRFに準拠している。インドネシアは2020年、フィリピンは2019年にASEAN事務局のAQRF委員会に対して参照レポートを提出し承認された。ベトナムはAQRFに準拠するかたちでVQFを2016年に策定した。なお、インドネシアとフィリピンは、AQRF委員会に提出したレポ

ートの中で、国際連合教育科学文化機関（UNESCO）の国際標準教育分類（ISCED）への準拠も確認されており、国際基準に則した NQF の設定に積極的に取り組んでいると言える。

職業資格の相互承認については、調査対象 3 カ国を含む ASEAN 加盟 10 カ国間で、①エンジニアリングサービス、②看護サービス、③建築サービス、④測量技師、⑤会計サービス、⑥医療従事者、⑦歯科医師、⑧観光専門家の 8 つの専門分野の相互承認協定が締結されている。

この他、インドネシアは、オーストラリア、フィリピンと会計サービスやエンジニアリングの分野で二国間協定を締結している。ベトナムは会計サービスに関してオーストラリアと、IT 資格（ソフトウェア開発、情報処理）に関して韓国と二国間協定を締結している。フィリピンは、オーストラリアやカナダとの二国間協定が会計サービスや測量技師の分野で締結されている。ただし、これらの協定の締結によって、ASEAN 域内で当該の職業資格を持つ労働者が自由に国境を行き来して、就労できる環境が整ったというわけではなく、分野によっては語学の要件がある場合や追加の諸手続きが必要な場合もある。

[参考文献]

野田文香（2017）「フランスの高等教育における分野別コンピテンス育成をめぐる国家資格枠組み(NQF)の役割と機能」『大学教育学会誌』大学教育学会、39(2)、76～84 頁。

早田幸政（2018）「ASEAN 地域における高等教育質保証連携と『資格枠組み（QF）』の構築・運用の現段階—今、日本の高等教育質保証に何が求められているか—」『大学評価研究』第 17 号、39～59 頁。

松田紀子（2016）「フランスにおける教育・資格・職業能力の連関—戦間期から高度成長期へ—」『大原社会問題研究所雑誌』688 号／2016.2、法政大学大原社会問題研究所、29～39 頁。

吉本圭一（2017）「第三段階教育における職業教育—諸外国との比較の観点から—」『リクルート カレッジマネジメント』203 号 6～11 頁。

吉本圭一編（2018）『国家学位資格枠組の世界的展開と日本における導入可能性（平成 29 年度専修学校による地域産業中核的人材養成事業成果報告書）』（九州大学成果報告書）、vol.17。

吉本圭一・江藤智佐子（2018）「ビジネス分野における国家学位資格枠組（NQF）の萌芽的展開：職業能力評価基準の事務系職種に焦点をあてて」『九州大学大学院教育学研究紀要』、第 20 号（通巻第 63 集）59～84 頁。

『技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書』（令和 5 年 11 月 30 日）（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下に設置された有識者会議の最終報告書）。

ASEAN Secretariat (2018) A Practical Guide and All You Need to Know.

ASEAN Secretariat, Community Relations Division (2016) ASEAN Guiding Principles for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems.

CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training, UNESCO, European Training Foundation (ETF) (2017) Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017, Volume I: Thematic chapters, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation (ETF), UNESCO.

CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023) Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022, Volume II, National and Regional case studies, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation (ETF), UNESCO.

European Communities (2008) Explaining the European Qualifications Framework for Lifelong Learning.

図表 序-3 各国の職業能力評価および職業資格制度の比較

調査項目	インドネシア	ベトナム	フィリピン
<p>制度概要</p>	<p>インドネシア国家資格枠組み (IQF/KKNI)による9段階の教育資格のレベル評価。19の産業分類基準に基づき、職種別レベル基準を作成。職業ごとのIQFのレベルにマッピングを行い、インドネシア国家労働能力基準 (SWCS/SKKNI) として職務遂行能力に関する知識、技能等を定式化 (能力ベースの資格要件を定義)。 職業資格の認証は、インドネシア専門職認証機関 (BNSP)の傘下にある各職種ごとの認証機関が担う。</p>	<p>ベトナム政府が職種ごとにコンピテンスベースの国家職業技能基準 (NOSS) を作成。NOSSをもとに、国家技能検定の試験基準や等級等を設定する。NOSSは5段階の技能レベルに区分するが、現在の国家技能検定の実施は技能レベル1～3にとどまる。ベトナム政府は大学の職業訓練施設等を技能評価センターとして認可し、国家技能検定の実施運営 (国家職業技能証明書の評価、付与) を委託している。ベトナム国家資格枠組み (VQF)は8段階のレベルに区分。NOSSとVQFの対応関係を定めた法規は確認できないが、定義上、双方の技能レベル1～5の間に相関関係がみられる。</p>	<p>フィリピン国家教育資格枠組み (PQF)による8段階の教育資格のレベル評価。技術教育・技能開発庁 (TESDA) が所管する職業訓練・技術教育 (TVET) の修了生が試験に合格することによって国家資格 (NC) を取得。 PQFの1～5とNCの I～Vは対応関係にある。NCはPQFのレベルと対応がなされており、大学 (高等教育) の単位との互換性もある。</p>
<p>関連法</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・労働に関する 2003 年法律第 13 号 ・国家職業訓練システムに関する 2006 年政府規則第31号 ・インドネシアの国家資格枠組みに関する2012年大統領規則第8号 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年雇用法 ・2014年職業教育法(74/2014/QH13) ・2016年首相決定「国民教育制度の構造的枠組み (Số: 1981/QĐ-TTg) 」 ・2016年首相決定「国家資格枠組み」 	<ul style="list-style-type: none"> ・2012 年の政令83 号によってPQFの制定。「技術教育・技能開発法」(共和国法7796号) によって設立されたTESDAが職業訓練と職業資格認定を担う。

図表 序-3 各国の職業能力評価および職業資格制度の比較 (続き)

調査項目	インドネシア	ベトナム	フィリピン
<p>職業資格設置の経緯等</p>	<p>・2000年にオーストラリア政府が、自動車業界における技能開発のためのパートナーシップ (IAPSD) に基づき、インドネシアにおける軽自動車等の修理保全に必要な技能開発のための資金を提供。労働に関する2003年法律第13号および国家職業訓練システムに関する2006年政府規則第31号を制定。インドネシア国家資格枠組みに関する2012年大統領規則第8号が發布されて制度の基礎が形成された。</p> <p>・インドネシア国家労働能力基準 (INWCS/SKKNI) は、2016年の人材大臣規則 2号「国家労働能力の標準化システム」および2016年の人材大臣規則 3号「INWCSの確立に関するガイドライン」に基づいている。</p> <p>・IQFに基づく職業資格の運用のために、2018年と2019年に政府法令によりインドネシア資格全国委員会 (IQNC/KNKI) が設立された。</p>	<p>・ベトナム政府は2008年にドイツ国際協力公社 (GIZ) などの協力を得て、NOSSの開発を開始。2013年雇用法で、NOSSを「各職業における技能の資格レベルに応じて、労働者が職務を遂行するために必要な専門知識、実践力及びその知識や技量を仕事に適用する能力に関する規定」と定義。その後、東南アジア諸国連合 (ASEAN) によるASEAN国家資格参照枠組み (AQR) の策定を受け、2016年にVQFを制定。</p> <p>・2011年に鉱山掘削技術の国家技能検定試験を初めて実施。2022年8月までに61職種へと拡大。</p>	<p>2012年の政令83号 (Executive Order No. 83 Series of 2012) により、PQFの制度化が実現した。職業訓練実施と職業資格認定を担う省庁としてTESDAが、1994年に設立され、教育・文化・スポーツ省技術職業教育局と国家人的資源・青年審議会が担ってきた役割を引き継いだ。</p> <p>TESDAが策定・公布する国家訓練規則 (Training Regulations) が、国会職業資格の認定の基準となっている。</p>
<p>国家資格枠組み (NQF) に定める教育資格のレベル数</p>	9	8	8
<p>ASEANによる国家資格参照枠組みの承認状況</p>	2020年に承認 (政府によるレポートの発行年)	ASEAN 資格参照枠組みに基づきVQFを策定 (2016年)	2019年に承認 (政府によるレポートの発行年)

図表 序-3 各国の職業能力評価および職業資格制度の比較 (続き)

調査項目	インドネシア	ベトナム	フィリピン
資格レベル説明指標	スキル、知識、コンピテンス。	スキル、知識、自律性・責任。	「知識、スキルと態度」「応用と責任」「自立の度合い」。
職業資格のレベル評価数	IQFの5～9	1～5 (現状は1～3のみ実施)	I～V
職業資格認定機関	BNSP傘下の専門職認定機関 (LSP)は2,372 (2025年3月末現在)	政府が大学の職業訓練施設等を技能評価機関として認可	TESDA
(職業資格の) 認定方法	職業資格の認証は、インドネシア専門職認証機関 (BNSP)の傘下にある各職種ごとの認証機関が担当。	政府の認可を受けた技能評価機関が認定。	TESDAが職業訓練と職業資格認定を担当。
認定職業資格数 (認定職業資格の主な職種)	産業別業種別の資格数は、926 (2025年5月現在) (一つの職種に複数の資格が設定されている) 主な職種：各種サービス提供事業、建設、加工等	61職種 (2022年8月時点) 主な職種：鉱山掘削技術、産業電気、情報技術、CNC工作機械、溶接、レストランサービス、ツアーガイドなど (199職種でNOSSを策定)	国家訓練規則が373、能力基準が157、合計530 (2025年5月現在) (一つの職種に複数の資格が設定されている) 主な職種：農業、自動車等製造業、建設等
制度の活用度	2019年5月までに資格認定機関BNSP (LSP)によって412万6,128人の労働者に対して職業資格を認定した。また、政府資料では未確認だが、2022年発行のジャカルタジャパンクラブの資料には、560万人以上資格認定がされているという数値もある。	個々の労働者または地域社会の安全と健康に直接影響を与える作業 (特に重労働、有害、危険な仕事などを含む) に就くには、国家技能検定による「国家職業技能証明書」の取得が必要 (具体的には、政令により「石炭・亜炭の採掘における掘削、地下炭鉱用機械・装置の操作」などを指す)。他の職種の活用度は不明。	2014年の時点でTVETを修了した者の9割がNCを取得したとされている。
職業資格の相互承認の締結状況	ASEAN10カ国で、①エンジニアリングサービス、②看護サービス、③建築サービス、④測量技術師、⑤会計サービス、⑥医療従事者、⑦歯科医師、⑧観光専門家8つの専門的職業分野に関して相互承認協定が締結されている。ただし、母国の国家資格保有者がASEAN域内の他国で自動的にその職業に就くことができるわけではなく、追加的な手続きが必要とされている。 【二国間承認】エンジニアリング (豪、フィリピン) 【APEC】エンジニアリング	ASEAN10カ国で、①看護サービス、②建築サービス、③測量技術師、④測量技術師、⑤会計サービス、⑥医療従事者、⑦歯科医師、⑧観光専門家8つの専門的職業分野に関して相互承認協定が締結されている。ただし、母国の国家資格保有者がASEAN域内の他国で自動的にその職業に就くことができるわけではなく、追加的な手続きが必要とされている。 【二国間承認】IT資格 (ソフトウェア開発、情報処理) (韓)、会計 (豪) 【APEC】建築	ASEAN10カ国で、①エンジニアリングサービス、②看護サービス、③建築サービス、④測量技術師、⑤会計サービス、⑥医療従事者、⑦歯科医師、⑧観光専門家8つの専門的職業分野に関して相互承認協定が締結されている。ただし、母国の国家資格保有者がASEAN域内の他国で自動的にその職業に就くことができるわけではなく、追加的な手続きが必要とされている。 【二国間承認】会計 (豪) 【APEC】エンジニアリング

第1章 インドネシア

はじめに

本稿はインドネシアにおける職業能力評価制度に関して、主に職業資格の認定に焦点を当てて行った調査結果である。インドネシアの国家教育資格枠組み（IQF/KKNI）¹は、学校教育の卒業生・修了生の資格レベルを適切に把握し、キャリアパスとの整合性を推し量るために、初等教育から高等教育までの修了生の教育資格を9段階で認定するために策定されたスキームである²。

IQF/KKNI は、学校教育による資格認定だけでなく、キャリア形成の観点も持っており、企業における職業経験を IQF/KKNI に従ってレベル評価する側面も持ち合わせている（図表 1-1 参照）³。保有資格をキャリアレベルごとに位置づけ、相当する適切な賃金を決定する制度の枠組みである。また、IQF/KKNI には労働者個々人の自己研鑽の職務経験に基づく資格レベル評価とその同期化という側面もある。さらに、専門職協会の管轄する職業資格の修了者の技能を、IQF/KKNI を参照することによってレベル評価し、一定の資格レベルを有することを認定する側面もある⁴。

IQF/KKNI は小学校卒から博士課程修了までを9つのレベルに区分し、教育資格のレベルを評価するものである（図表 1-2 参照）。この9つの教育資格レベルごとに、職業資格が位置づけられる枠組みとなっている。JICA（2022）によると、2012年の大統領令により、教育や職業教育、実務経験を通じて得られた能力を、労働市場で活用しやすくすることを目的として IQF/KKNI が策定された。教育や職業教育等から得られた能力が IQF/KKNI のどのレベルに相当するか比較できるようになっている⁵。ただし、後述するように職業資格の認定を各業種・職種の業界団体が担っていることが多く、各職業資格の独自性があり、IQF/KKNI の教育資格レベルに職業資格が体系的に明確な形で連携していることを示す文書を今回の文献調査で確認することはできなかった。

¹ 英語：IQF (Indonesian Qualifications Framework)、インドネシア語：KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia)。

² Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Komite Nasional Kualifikasi Indonesia (KNKI) (2020) ASEAN Qualifications Reference Framework Referencing Report of Indonesia, ENDORSED, Date of Submission: June 2020, pp. 16-17（本稿のウェブサイト最終閲覧日は、特に断りのない限り、2025年4月23日である。）

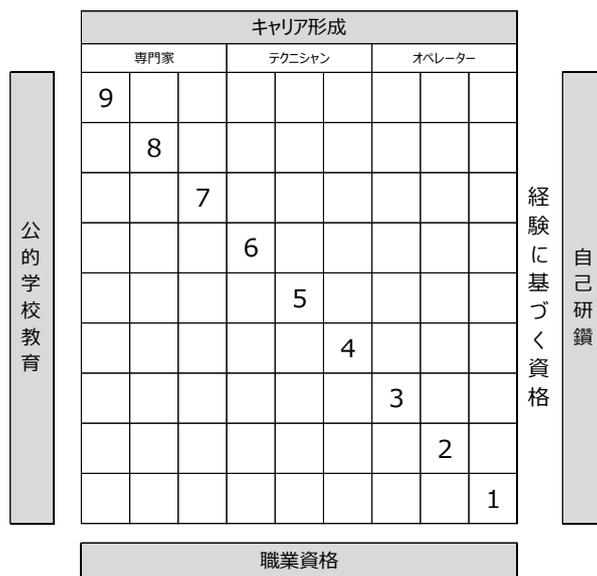
<https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/INDONESIA Referencing Report -FinalEndorsed-JUNE 2020.pdf>

³ 序章において NQF の「qualification」の訳出について、単なる「資格」ではなく「職業資格」と区別して、「教育資格」とすると述べた。インドネシア政府の構想では、「qualification」を教育資格と職業資格を包含するものとして捉えているので、「教育資格」ではなく「資格」としても良いと考えられる。ただし、本稿の第2節以降で述べる通り、実際の資格認定において、IQF と個々の職業資格のレベル評価との連動や統一性が確立していないため、本章においても NQF の「qualification」の訳語は、「教育資格」を用いる。

⁴ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 17.

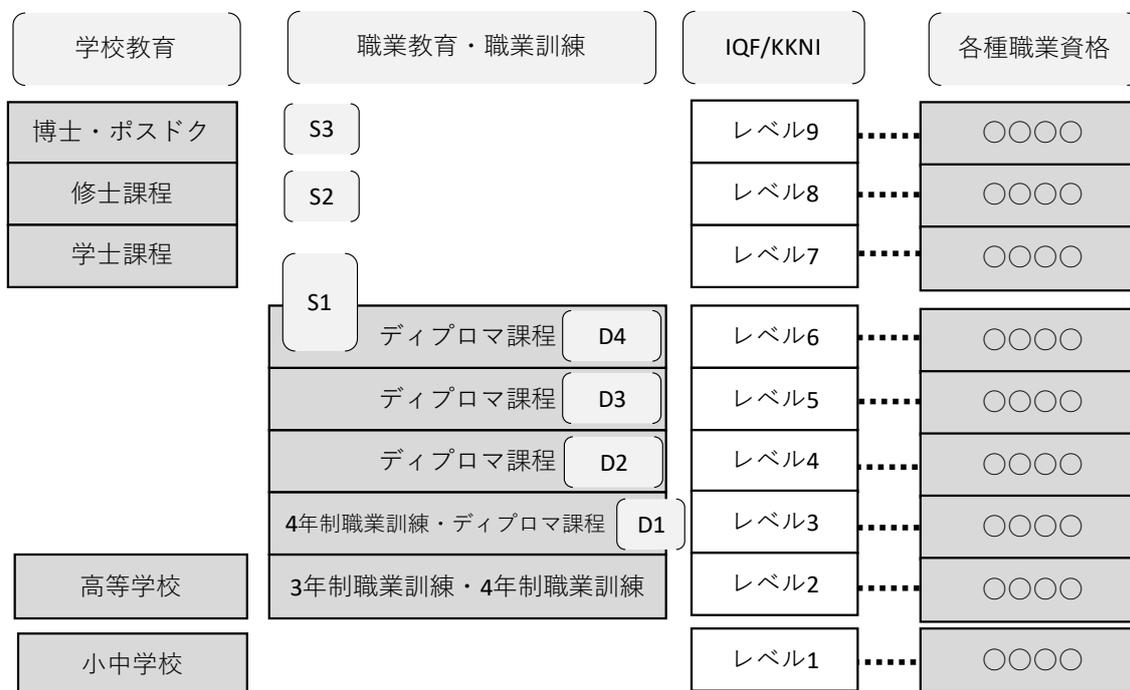
⁵ JICA (2022) 『インドネシア国 高等教育・職業教育にかかる情報収集・確認調査 最終報告書』31頁。
<https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/12367314.pdf>

図表 1-1 インドネシアの学校教育・職業訓練体系と職業資格レベルの位置づけ



出所：Kemendikbud, KNKI (2020) p. 17 を参照。

図表 1-2 教育資格と職業資格のレベルの位置づけ(1)



出所：Directorate General of Higher Education, Ministry of Education and Culture, INDONESIAN QUALIFICATION FRAMEWORK, p 11.等に基づき作成。

第1節 学校教育・教育資格

インドネシアの教育制度は、日本と同じ6-3-3制で、教育文化省が所管する小学校 (SD:

Sekolar Dasar) 6年間、中学校 (SLTP : Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama) 3年間、高校 (SM : Sekolah Menengah) 3年間という制度が基本にある⁶。義務教育は、7～16歳の9年間である⁷。教育文化省所管の学校体系と平行して初等段階から高等段階まで宗教省所管のイスラム系学校があることが特徴的である。また、高校は、普通高校 (SMU) の他に商業高校、技術高校、その他の職業高校に分かれている。

1. 国家教育資格枠組み (IQF/KKNI) の制度導入の経緯

インドネシア国家教育資格枠組み (IQF/KKNI) は、雇用に関する 2003 年法律第 13 号⁸を法的根拠とし、国家職業訓練システムに関する 2006 年政府規則第 31 号⁹の制定で具体的な教育資格枠組みの構築に着手し、インドネシアの国家資格枠組みに関する 2012 年大統領規則第 8 号¹⁰の発効までに形成されていった¹¹。

2013 年に教育文化省は、IQF/KKNI の実施を規制する 2013 年教育文化大臣規則第 73 号¹²を発効し、IQF/KKNI を通じた高等教育の強化に取り組んだ。

2. 国家教育資格枠組み (IQF/KKNI) の現行制度

(1) IQF/KKNI の目的と有用性

IQF/KKNI は、教育制度、職業訓練、国家労働能力認定システムにおけるインドネシア国民の資質とアイデンティティを具体化したものである。科学、知識、実践的ノウハウ、技能、心的志向性¹³、コンピテンシーの 6 つのパラメーターに基づき、教育の学習成果を 9 段階評価した枠組みである¹⁴。IQF/KKNI を次の政策目標のガイドラインとすることを目的としている¹⁵。

⁶ 日本政府外務省「資料、報告書・資料」「ODA 評価年次報告書」「平成 11 年度経済協力評価報告書 (各論)」 「第 2 章特定テーマ別評価 教育・人材開発 (インドネシア)」 「2. インドネシアにおける教育・人材開発の現状と改革の動向」 参照。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/shiryo/hyouka/kunibetu/gai/h11gai/h11gai019.html>

⁷ 日本政府文部科学省ウェブサイト (インドネシア共和国) 参照。

https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/icsFiles/afeldfile/2017/10/02/1396848_002.pdf

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

¹⁰ Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

¹¹ 労働力省ウェブサイト (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, tentang kkni, sejarah kkni) 参照。

<https://skkni.kemnaker.go.id/tentang-kkni>

¹² Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 73 Tahun 2013 yang mengatur penerapan KKNI.

¹³ 早田幸政 (2018) の訳による。英語の原文では「affection」であり、意味内容として「person's sensitivity」が挙げられている。インドネシア語の原文では「afeksi」であり、意味内容として「sikap (attitude)」が挙げられている。

¹⁴ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 15, Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Republik Indonesia (2015) Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, Dokumen 001, p.8.

¹⁵ 労働力省ウェブサイト (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, tentang kkni, tujuan & manfaat) 参照。

<https://skkni.kemnaker.go.id/tentang-kkni/tujuan-manfaat>

- ・ 正規、非正規、公式、非公式を問わず教育または就労経験を通じて得られる学習成果としての資格を決定する。
- ・ 正規、非正規、公式、非公式を問わず教育や就労経験を通じて得られた学習成果に対する資格を認定する制度を確立する。
- ・ 正規、非正規、公式、非公式を問わず教育や就労経験を通じて得られた学習成果間の資格を均等化する。
- ・ インドネシアで働く他国からの労働者の資格を認定するための方法とシステムを開発する。また、長期的には、IQF/KKNI の導入によって、次のような効果が期待できる。
 - 国内外の雇用市場へのインドネシア人人材のアクセスを確保するために、質の高い国際競争力のあるインドネシア人人材の量を増やす効果。
 - 正規、非正規、公式、非公式を問わず教育や就労経験を通じて得られた学習成果の国家経済成長への貢献を高める効果。
 - 世界各国間の高等教育における相互理解、連帯、協力を促進するために学術の流動性を高める効果。
 - インドネシア国民の特徴や個性を最大限に活かしながら、二国間、地域的、国際的に他国のインドネシアに対する認識を高める効果。

IQF/KKNI のレベル 1 からレベル 9 までを実務能力に即して定義づけしたものが図表 1-3 である。

図表 1-3 学校教育修了生の学習成果の実務能力としての IQF/KKNI のレベル定義

IQFレベル	コースのIQFレベルに応じた実務能力のキーワード
1	範囲が限定された単純で定型的な業務を遂行できる。
2	一般的な標準作業手順を用いて特定の作業を遂行できる
3	特定の標準化された方法を用いて、一連の具体的な作業を行うことができる。
4	特定の標準化された方法を用いて、広範囲に及ぶ職務を遂行できる
5	様々な方法を用いて、広い範囲の仕事をこなすことができる。
6	複数の代替ソリューションを選択する際に、分析し、戦略的な意思決定を行うことができる。
7	リソースを計画・管理し、戦略的な開発ステップを実行できる。
8	学際的、複合的な学問分野を通じて、科学、技術、芸術を革新することができる。
9	学際的、複合的、超領域的な科学、技術、芸術に関する発見を実現できる。

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) p. 97.

(2)IQF/KKNI の実務能力に即したレベル定義

図表 1-3 で示した実務能力に即したレベル評価をさらに詳細に定義づけしたものが、図表 1-4 である。

図表 1-4 IQF/KKNI のレベルごとの実務能力定義

学校教育の水準	IQFのレベルとその内容	
幼稚園	1-1	上司の監督、監視、責任の下で、ツール、既知の方法、プロセスを使用して、限られた範囲と日常的な属性を持つ単純なタスクを実行することができる。
小学校卒業	1-2	事実に基づいた知識を有する。
中学校卒業	1-3	自分の仕事だけに責任を持ち、他人の仕事には責任を持たない。
3年制職業訓練修了あるいは4年制職業訓練修了	2	<p>ツール、情報、および一般的に定義された作業手順を使用して特定のタスクを実行し、上司の直接の監督の下で測定可能な品質で業務を遂行できる。</p> <p>基本的な運用および事実に関する知識を持ち、一般的に存在する問題に適した利用可能な解決策を選択できる。</p> <p>自分の仕事に責任を持ち、他の人を監督する責任を割り当てることができる。</p>
4年制職業訓練あるいは1年制ディプロマ修了	3	<p>多数の作業手順に基づいて、情報を翻訳し、ツールを使用することで一連の特定のタスクを実行することができ、間接的な監督の下で自身のパフォーマンスの一部を含む測定可能な品質のパフォーマンスを示すことができる。</p> <p>完全な運用知識、特定の事実上のノウハウに関連する一般原則と概念を持ち、適切な方法を使用してさまざまな一般的な問題を解決する能力がある。</p> <p>職務範囲内で協力し、良好なコミュニケーションスキルを発揮できる。</p> <p>自分の仕事に責任を持ち、他の人のパフォーマンスの量と質の両方の責任を任されることができる。</p>
2年制ディプロマまたは準学士号	4	<p>限られた情報を分析することで、広範囲のタスクと特定のタスクを遂行することができ、いくつかの標準化された選択肢から正しい方法を選択でき、測定可能な品質と量でパフォーマンスを発揮することができる。</p> <p>特定のノウハウのいくつかの基本原則を習得し、それを職務範囲内の実際の問題に当てはめることができる。</p> <p>協力して良好なコミュニケーションを図り、限られた範囲内で書面によるレポートを作成し、主体性を発揮できる。</p> <p>自分の職務に責任を持ち、他の人のパフォーマンスの責任についても任される立場にある。</p>
3年課程ディプロマ・学士課程修了	5	<p>データを分析して測定可能な品質でパフォーマンスを示すことにより、さまざまな形式知および暗黙知の選択肢から適切な方法を選択し、広範囲にわたる職務を完了することができる。</p> <p>特定の知識の一般的な理論的概念を習得し、関連する問題解決手順を策定できる。</p> <p>チームワークを管理し、包括的な書面によるレポートを作成する能力を有する。</p> <p>自分の仕事に責任を持ち、チームワークのパフォーマンス達成に責任を持つことができる。</p>
学士課程修了	6	<p>自身の専門分野内で科学、技術、芸術を応用することができ、問題解決中に直面するさまざまな状況に適応することができる。</p> <p>特定の知識に関する一般および特定の理論的概念を深く習得し、関連する問題解決手順を策定できる。</p> <p>情報とデータ分析に基づいて戦略的な決定を下し、複数の代替的な解決策を選択するための指示を提供することができる。</p> <p>自分の仕事に責任を持ち、組織の業績達成の責任を任されることができる。</p>
専門職	7	<p>自分の責任において計画と資源管理を実行し、科学、技術、芸術を活用して自分の達成できる成果を総合的に評価し、組織の戦略的発展段階へと押し上げることができる。</p> <p>特定の単一分野のアプローチを通じて、自らの科学的専門知識の範囲内で科学、技術、または芸術の問題を解決できる。</p> <p>自分の専門分野のあらゆる側面について説明責任と全責任を持って調査を実施し、戦略的な決定を下す能力がある。</p>

修士課程修了 (スペシャリスト)	8	革新的で評価の高い作品を生み出す研究を通じて、自分の専門分野または専門分野内で知識、技術、または芸術を開発する能力がある。
		自分自身の科学的専門知識の範囲内で、学際的または複数の分野にわたるアプローチを通じて、科学、技術、または芸術の問題を解決する能力。
		科学と社会に役立つ研究開発を組織化し、国内外で高い評価を得られる能力がある。
博士課程修了 (専門領域を保有するスペシャリスト)	9	研究を通じて、自分の専門分野または職務領域で新しい知識、技術、または芸術を開拓し、創造的で独創的かつ評価の高い作品を生み出す能力がある。
		学際的、多分野の横断的なアプローチを通じて、科学的専門知識の範囲内で科学、技術、芸術の問題を解決できる能力がある。
		科学に役立ち、人類文明にとって価値のある研究開発を組織し、主導し、育成し、国内外で認知される能力を有する。

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) pp. 76-78.

第2節 職業資格と技能評価制度

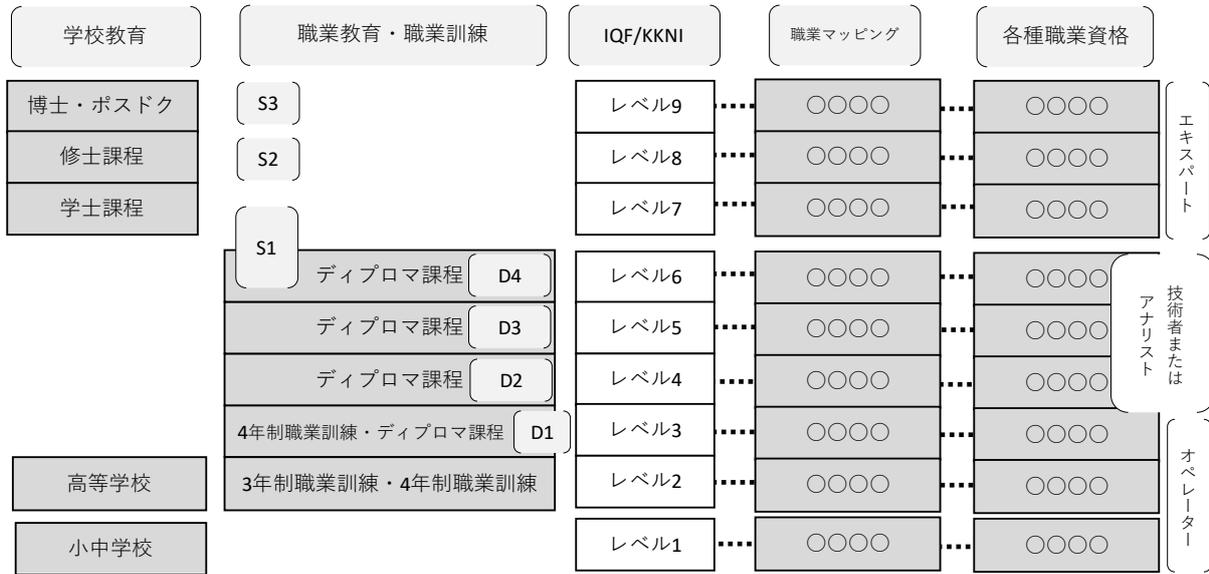
Kemendikbud, KNKI (2020) によると、職業資格の能力評価基準の策定と運用は、ステップ1で「産業区分の策定」、ステップ2で「職業マップの策定」、ステップ3で「個々の職業を IQF/KKNI のレベルに即してマッピング」、ステップ4で「職業マップに基づいて職業訓練コースの開発」、ステップ5で「策定されたスキームの運用の継続的な品質改善」の5つのプロセスで進められた¹⁶。本節では、本調査の主たる目的である職業資格の策定までのプロセスについて説明する。

IQF/KKNI のレベル1～9の水準は、職場においては概ね以下のようなグループに区分することができる。レベル1～3は「オペレーター」の職位に類する水準で、レベル4～6は、「技術者またはアナリスト」の職位に類する水準であり、レベル7～9は「エキスパート」の職位に類する水準である¹⁷（図表1-5参照）。

¹⁶ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, pp. 82-86.

¹⁷ 労働力省ウェブサイト（Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesiak, tentang kkni, jenjang & deskripsi）参照。
<https://skkni.kemnaker.go.id/tentang-kkni/jenjang-deskripsi>

図表 1-5 教育資格と職業資格のレベルの位置づけ(2)



出所： Directorate General of Higher Education, Ministry of Education and Culture, *INDONESIAN QUALIFICATION FRAMEWORK*, p 11、労働力省ウェブサイト（Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, tentang knki, jenjang & deskripsi）等に基づき作成。

1. 産業区分の策定

職業資格のレベル評価の前提として、産業・業種をインドネシア標準産業分類（*Indonesian standard industrial classification (ISIC)*）、*Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI)*）に即して、次の19セクターに区分している（図表 1-6 参照）¹⁸。

図表 1-6 職業分類のための19産業区分

1. 農林水産業	11. 金融・保険業
2. 鉱業・掘削業	12. 不動産業
3. 加工業	13. 専門的、科学的、技術的活動
4. 公共事業調達	14. 賃貸・リース業、雇用、旅行代理店、その他ビジネスサポート
5. 水処理、廃水処理、リサイクルプロセス、浄化活動	15. 行政、国防、社会保障
6. 建設	16. 教育
7. 卸売業、小売業、修理業、自動車・バイク整備業	17. 保健・社会活動
8. 運輸・倉庫業	18. 芸術、娯楽、レクリエーション
9. 宿泊施設、飲食店	19. その他のサービス活動
10. 情報通信業	

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) p. 83.

2. 職業マップの策定（能力ユニットの体系化・類型化）

ステップ2の職業マップの策定は、職場における実務上の職務は、レベル、役職、または

¹⁸ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 83.

階級を併せ持つ性格があることに留意して行われた。異なる職場、異なる職種・業種間の役職階層の調整は、職務と責任の範囲に即して行われた。職業や役職に関連する職務を識別するために、インドネシア統計局（Badan Pusat Statistik (SI/BPS)）が発行するインドネシア標準職業分類（Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (ISOC/KBJI)）が活用された。

特定の職務を遂行するために必要な能力の単位となる「能力ユニット」を体系化・類型化することで、職務能力のレベルに基づく職業分類が策定される。その上で、職務と階層レベルが分類され、職業マップに基づく「インドネシア国家労働能力基準（INWCS/SKKNI）」（後述）¹⁹が策定される。

能力ユニットは、職務遂行に必要とされる「コア・コンピテンシー」と「選択コンピテンシー」から構成される。コア・コンピテンシーは、すべてのポジションまたは特定の職務レベルで必須の能力ユニットであるが、選択コンピテンシーは、細分化されたポジションや職務レベル、作業領域を明確にする能力ユニットである。活用されるすべてのコア・コンピテンシーと選択コンピテンシーは、国際標準に基づいている²⁰。

ステップ 2 で策定された国の職業マップは、国際労働機関（ILO）によって規定された地域モデル能力基準（RMCS）に基づく INWCS/SKKNI」（後述）の開発の基礎にもなるものである²¹。

3. IQF/KKNI に即した職業マッピングによる職業資格の策定

(1) 職種別のレベル基準の決定

ステップ 2 で策定された職業マップは、ステップ 3 の段階において、次の 4 つの各要素の観点で定義づけされた IQF/KKNI の定義内容に基づいて職業資格レベルを特定することになる。つまり、1. 運用環境とそれに関連する仕事に対する態度、2. 知識、3. 情報処理能力と問題解決能力、4. 責任、説明責任、自律性の 4 つである。

次に資格レベルを特定するために、1. 職務分類に記載されている能力単位の分析、2. 必要な知識とスキルの明確化と能力ユニットの策定、3. IQF/KKNI のレベル評価の知識とスキルとの関係性の分析、4. 資格レベルの位置の設定および分類による職業マップの確定、5. 労使、代表的な業界および関係当局との意見調整、これらの 5 つのプロセスを実行する²²。

この職業マッピングのプロセスを通じて、各職種の主要な機能分類、職業名、資格レベルが明確化され、コードを設定して体系化することによって、INWCS/SKKNI の基準に即した職業資格が確定される。

なお、各職業資格の策定のために、職業マップで得られた職務や役職をレベル 1～9 にラ

¹⁹ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 83. なお、インドネシア国家労働能力基準（INWCS/SKKNI）については、本節第 4 項で触れている。

²⁰ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 84.

²¹ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 83.

²² Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 84.

ンクづけするが、その決定の判断基準はインドネシアの労働市場における労働条件を職業教育訓練の提供側（サプライ・プッシュ）と労働力を利用する側（ディマンド・プル）の両者の視点から総合的に職種をマッピングすることによって行われた²³。

(2) ICT 産業に関する職業マッピングの結果

職業マッピングの一例として、情報通信技術産業（ICT）の16分野の各職種は IQF/KKNI レベルに基づいて分類される（図表 1-7 参照）。この分野では、IQF/KKNI 資格レベルは、大きくエキスパート、技術者／アナリスト、オペレーターの3つのカテゴリーに分けられ、それを遂行できる作業の難易度ごとに9つのレベルに区分することができる²⁴。

図表 1-7 一般的職業マッピング(情報通信技術産業)の一例

IQFレベル	カテゴリー	職種	レベル
9	チーフ・エキスパート	チーフ・ディレクター、プレジデント・ディレクター、CEO、マネージング・ディレクター	エキスパート
8	シニア・エキスパート	取締役、副社長、部長、科学者	
7	ジュニア・エキスパート	マネージャー、エキスパート	
6	技術者/ミドル管理アナリスト	アシスタント・マネージャー、デピュティ・マネージャー、アドバイザー、アドミニストレーター、アーキテクト	アナリスト
5	テクニシャン/ジュニア管理アナリスト	スーパーバイザー、テクニカルエンジニア、システムインテグレーター	
4	テクニシャン/事務員・アナリスト	コーディネーター・スペシャリスト	
3	ミドル管理オペレーター	スタッフ	オペレーター
2	ジュニア管理オペレーター	データ入力オペレーター	
1	事務員オペレーター	データ入力事務員	

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) p. 87.

(3) 旅行・観光産業に関する職業マッピングの結果

旅行サービス（観光）関連の職種をマッピングしたのが図表 1-8 である。レベル 1～3 は業務内容によって該当しないものがあり、レベル 7 以上の高度な教育資格に相当するレベルも該当がない。

²³ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 86.

²⁴ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p. 86.

図表 1-8 一般的職業マッピング(観光業)の一例

IQFレベル	ツアー運営				旅行代理店業務		
	予約と発券	ガイド	販売と財務	エコツアー	予約と発券	販売とサービス	運営
9	/				/		
8							
7							
6	プロダクトマネージャー、旅行プランナー、プロダクトデザイナー				ゼネラルマネージャー、支店長、旅行マネージャー		
5	支店長、代理店リーダー				旅行監督者、アシスタントゼネラルマネージャー、副支店長		
4	発券スーパーバイザー、予約マネージャー	シニアツアーガイド、ツアーマネージャー	営業マネージャー、クレジット管理者、マーケティングマネージャー	エコツアードライバー、シニアエコツアーガイド	シニア発券スタッフ、シニア予約スタッフ	シニア旅行アドバイザー、シニア法人旅行コンサルタント、シニア予約販売担当者	シニア発券スタッフ、シニア予約スタッフ、シニア旅行アドバイザー、シニア法人旅行コンサルタント
3	チケット発券担当者、予約担当者	ツアーガイド、ローカルガイド、エコツアーガイド、スーパーバイザー	アシスタント営業マネージャー、アシスタントマーケティングマネージャー、スーパーバイザー	/	発券担当者、予約担当者	旅行アドバイザー、国内旅行コンサルタント、法人旅行コンサルタント、予約販売担当者	発券担当者、予約担当者、旅行アドバイザー、国内/海外旅行コンサルタント、法人旅行コンサルタント
2	研修生発券係	/	/	キャンプアシスタント、キャンプアシスタント調理人	ジュニアオフィサーアシスタント、チケット発券担当官研修生	旅行アドバイザー研修生、国内旅行研修生、国内旅行コンサルタント研修生	
1	/				/		

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) pp. 264-266.

(4) 繊維業の能力レベルの定義

比較的レベルの低い2~3に相当する職種として、伝統的な繊維製品であるバティック(ろうけつ染め布地)の衣類製造に関する作業レベル定義を示したのが図表 1-9 である。用具を適切に扱うことができるか否かが指標として含まれているほか、材料の洗浄や保管に関する項目も含まれている。レベル3には、顧客対応や組織内訓練、自己評価や資金的な組織運営のための知識に関する項目もある。

図表 1-9 IQF/KNKI レベル2の職業資格の例

エコフレンドリー・カラーリングの手描きバティック (IQFレベル2)	
手描き蠟繭(ろうけつ) 染めの具体的な作業を遂行できる：	
1.	エコ染料を使用した手描き製作に必要な作業用具(印台、手描き用スパウト、ドライヤー用具、コンロ、中華鍋、染め桶、ワックス製錬皿)と材料(ワックス、エコ染料、補助化学物質)を準備することができる。
2.	布の繊維や質感を損なわず、美的ルールを守りながら、デザインを紙から布へ、はっきりと、きれいに、途切れることなく転写することができる。
3.	労働安全衛生と環境保全の原則を適用し、環境に優しい染料を使用した手描きろうけつ染め製作の段階に基づき、環境に優しい着色料と作業用具を使用し、ろうを除去する。
4.	最低 50x50cm の布地に、環境に優しい染料を使用した手描きろうけつ染めを制作することができる。
5.	労働安全衛生の原則に基づき、環境に優しい着色を施したろうけつ染め用具や材料の洗浄、維持、再保管を行うこと。
6.	作業結果を自主的に評価する。

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) pp. 100-101.

個々の作業内容に従事できるかどうかという能力水準のレベル2に比べて、レベル3は顧

客視点の行動が求められる点で高度な能力が求められる（図表 1-10）。

図表 1-10 IQF/KKNI レベル3の職業資格の例

手描きパティック製造の現場での能力（カンティン（染め付け道具）の製作）（IQFレベル3）	
1.	要求されたサイズ、種類のカンティン（染め付け道具）の製作。
2.	カンティン製作用のツールと材料を準備、使用、保護、保管。
3.	さまざまなデザイン・オプションの準備。
4.	注ぎ口付きポットのサイズを、能力レベルに基づいて決定。
5.	注ぎ口付きポットの連続パターン（モチーフ）の決定：「トゥブルク」「オンデオンデ」「ムベン」「パラ」「ムランパ」といった伝統的なモチーフから決定。
6.	注ぎ口付きポットのさまざまな装飾を決定：花、動物、幾何学模様、その組み合わせの決定。
7.	労働安全衛生手順と環境保全を適用した生産プロセスの実行。
8.	注ぎ口付きポットの梱包と保管。
9.	注ぎ口付きポットの結果が要求に合致している確認。
10.	作業結果の自己評価。

出所：Kemendikbud, KKNI (2020) pp. 102.

(5) エンジニアリング分野の能力レベルの定義

比較的高度なレベルの6以上に相当する職種としてエンジニア分野のレベル定義の例を示したのが図表 1-11 である。レベル 6 は学士課程修了に相当するもので、比較的高い専門性が求められる上に、理数系の幅広い知見も必要とされる職業レベルである。

図表 1-11 IQF/KKNI レベル6の職業資格の例

専門工学士の一般的な学習成果 - IQF レベル 6	
知識習得	
1.	一般的な基礎科学と応用数学の理論的概念を習得している。
2.	専門分野の工学科学と工学原理の深い理論的概念を習得する。
3.	専門分野の工学技術に関連する概念、原理、方法、技術を習得している。
4.	専門分野の工学技術に関連する完全な運用知識を習得している。
5.	専門分野の工学技術の業務を遂行するために職場で適用される事実上の知識と適用方法、国内および国際のコードと基準、規制を習得している。
6.	品質保証の原理を習得している。
7.	環境保全の概念と原理を習得している。
8.	専門分野の工学技術に関連する分野における経済、社会、生態学の問題に関する現在の問題に関する事実上の知識を習得している。
9.	ワークショップ、スタジオ、研究所での原理と作業手順、および労働衛生、安全、環境（HSE）の実践を習得している。
10.	効果的な口頭および書面によるコミュニケーションの原則とテクニックを習得している。
11.	自分の分野の技術の最新の開発に関する事実の知識を習得している。

職務能力	
1.	数学、科学、工学の原則を手順、プロセス、システム、応用工学方法論に適用して、工学技術の問題を解決できる。
2.	公衆衛生と安全、文化、社会、環境の問題を考慮して、専門分野の分析ツールを使用して工学技術の問題を解決できる。これには次の能力が含まれる：
a.	データベース分析、コード、参照、および適用可能な規制に基づいて、工学技術の問題を特定、定式化、分析、および根本原因を見つける。
b.	データベース分析の結果、コード、規制、参照、および適用可能な規制への参照に基づいて、<自分の分野に関連する特定の問題> のコンポーネント、プロセス、機器、施設または設備、および設計の一部を設計および実現する。
c.	適用可能な標準と方法に基づいて、テストと測定の結果を参照するリソースを選択し、設計および工学分析ツールを活用する。

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) pp. 108-109.

このほか、Kemendikbud, KNKI (2020)には専門性の高い職種として、会計関連の職種の職業マッピングの結果が示されている。

なお、会計関連の職種で「会計士」やエンジニアといった高度な職種に関しては、多国間で資格の相互承認が進められており、第3節で説明する。

4. 国家労働能力基準(職業資格)

前項で IQF/KKNI に即して職業マッピングを行い職業能力のレベル評価を示した。次にステップ3の「インドネシア国家労働能力基準 (INWCS/SKKNI)」によって策定された実際の職業資格についてみていく。この職業資格は、次の次の項である「6. 職業資格認定機関」で触れる各産業、各業界団体の専門職認定機関 (PCB/LSP) が作成した職業資格の定義と認定評価基準を IQF/KKNI のレベル評価に準拠するように策定したものである。

(1) 能力基準形成の歴史的経緯

INWCS/SKKNI²⁵策定の歴史的経緯を振り返ると、2000年まで遡ることになる。当時の自動車業界では、教育訓練機関の卒業生は自動車業界で働き始める準備ができていないという強い意見があった。そのため、2000年にオーストラリア政府が、自動車プロジェクトのためのインドネシア・オーストラリア技能開発パートナーシップ (IAPSD) により外務省 (AusAID) を通じて、インドネシアにおける軽自動車のメンテナンスと修理のための自動車能力基準の開発に資金を提供した²⁶。インドネシアの労働能力基準の形成の契機には、オーストラリア

²⁵ 英語：Indonesian National Work Competency Standard (INWCS)、インドネシア語：Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)。

²⁶ 労働力省ウェブサイト (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, tentang skkni, sejarah skkni) 参照。

<https://skkni.kemnaker.go.id/tentang-skkni>

政府の協力があつた。

(2) 産業別能力基準数と能力ユニット数

INWCS/SKKNI の認定資格数は、2025 年 5 月 9 日現在、1,189 である²⁷。ただし、決定された累計数は 1,189 であるが、263 は失効しており、有効な INWCS/SKKNI は 926 である。能力基準数を産業別にみたのが図表 1-12 である。

INWCS/SKKNI では、その業種・職種の職務遂行に必要なとされる具体的な作業が定義づけられ、一つの職種は 30 程度の「能力ユニット」によって構成されている。INWCS/SKKNI を構成する能力ユニットは、労働力大臣によって決定され、2025 年 5 月 9 日現在の総ユニット数は 37,894 である²⁸。単純計算で、一つの職業資格に 31.9 の能力ユニットが定義づけられていることになる。以下で取り上げる金型産業では 70 の能力ユニットが挙げられており、縫製業は 65 の能力ユニットからなる職業資格である。

図表 1-12 産業別能力基準 (INWCS/SKKNI) 累計数

産業部門	2004～ 2008年	2009～ 2013年	2014～ 2018年	2019～ 2022年	2023年	2024年	2025年	合計
農林水産業	1	7	0	11	33	36	4	92
鉱業と採石業	4	10	0	10	7	29	23	83
加工業	5	6	0	11	26	79	53	180
電気・ガス	0	0	0	6	1	2	14	23
水道、廃棄物管理、廃棄物およびリサイクル	0	0	0	0	23	6	1	30
工事	12	10	2	1	57	47	33	162
卸売・小売業、自動車・バイク修理	0	1	0	4	4	4	6	19
輸送および倉庫	1	3	1	1	1	8	17	32
宿泊および飲食の提供	1	5	0	3	3	1	0	13
情報通信	3	4	1	6	5	31	13	63
金融サービスと保険	1	5	0	8	7	6	14	41
不動産	0	1	0	0	0	1	0	2
法人向けサービス	15	34	2	12	45	108	52	268
政府行政、防衛、義務的社会保障	0	1	0	0	0	3	4	8
教育サービス	0	1	0	3	4	2	5	15
医療サービスと社会活動	0	0	0	2	5	5	11	23
その他のサービス	7	11	0	11	32	28	46	135
合計	50	99	6	89	253	396	296	1,189

出所：SKKNI Yang Sudah Ditetapkan (<https://skkni.kemnaker.go.id/rekapitulasi-skkni>)

²⁷ 労働力省ウェブサイト (Daftar Unit SKKNI, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia) 参照。
<https://skkni.kemnaker.go.id/rekapitulasi-skkni>

²⁸ 労働力省ウェブサイト (Daftar Unit SKKNI, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia) 参照。
<https://skkni.kemnaker.go.id/dokumen-unit?page=1652&limit=20>

(3) 金型産業の能力ユニットと職業資格

ここでは職業資格の一例として、主要産業であり、日本の厚生労働省が国家資格策定の支援を行っている金型産業（Industri Molds and Dies）の職業資格および能力ユニットを取り上げる²⁹。後述する専門職認定機関（BNSP）は、2015年に日本の中央職業能力開発協会（JAVADA）と覚書を締結し、日本の技能評価制度をインドネシアに取り入れ、国家技能資格制度の導入を目指すこととなった³⁰。当時、インドネシアに進出していた日系企業では、金型技能を担う人材の不足が共通の課題であったために、インドネシア金型工業協会（Indonesia Mold & Dies Industry Association, IMDIA）が中心となって、トヨタ、パナソニック、デンソー等の現地法人の協力を得て、金型に関連する分野の技能資格制度を整備することになった³¹。

工業省において金型産業の職業資格として定められる能力ユニットは、2025年5月9日現在、70ユニットが確認できる（図表 1-13 参照）。

金型業種の職業資格の一つで、ユニットコード一覧の1番目に挙がっている「標準部品および機械加工部品の材料仕様の決定」についての能力評価基準について詳しく見ていく（図表 1-14 参照）。

パフォーマンス基準が作業遂行の能力要素ごとに定義づけされており、「変数の制限」の項目では、職場環境ごとに材料の質や量が異なる点を考慮して、判断基準の幅を持たせる形をとっている。また、評価ガイドを設けて、能力評価をする際の技能の習得度合いの判断基準となっている。

²⁹ 工業省ウェブサイト（Kementerian Perindustrian, Detail SKKNI, SKKNI Industri Molds and Dies）参照。
<https://sidia.kemenperin.go.id/competency/skkni/view/1258a8ac-3629-4e3f-b74e-07e93c080eac/skkni-industri-molds-and-dies>

³⁰ JETRO バンコク事務所（2016）『タイで生産活動を行うにあたり活用可能な技術・技能認証制度、人材育成スキームにかかる実態調査 報告書』117頁。

³¹ 日本の厚生労働省による技能評価システム移転促進事業（SESPP）の2024年度事業において、金属・機械加工分野の「機械検査」「金型仕上げ」「機械保全」「フライス盤」「平面研削盤」「プラスチック成形」「金属プレス加工」「機械製図（CAD作業）」といった職種に関して技能検定試験および技能評価者の養成が行われている。金属・機械加工分野の国家技能検定は、学科試験および実技試験によって技能が認定される。学科試験はインドネシア国家労働能力基準（INWCS/SKKNI）に基づき、金属・機械加工分野の専門職認定機関（PCB/LSP）である LSP-LMI（Logam dan Mesin Indonesia）が実施。実技試験については、日本の技能検定を参考に、日系企業や IMDIA による技能検定委員会が課題や採点基準等を作成しており、IMDIA の協力を受けながら LSP-LMI が実施している。

SESPP 事務局（2024）「国別技能評価システムの概要（技能評価システム移転促進事業）・インドネシア」。
https://sespp.mhlw.go.jp/2024/assets/pdf/summary_indonesia_2024.pdf

JTB コーポレートセールス（2018）「SESPP インドネシア成功要因分析調査報告書」。
https://sespp.mhlw.go.jp/assets/pdf/success-factor_indonesia.pdf

図表 1-13 金型産業の職業資格ユニットコードの一覧

NO	能力ユニットコード	能力ユニットが設定する作業単位
1.	C.28MLD01.001.1	標準部品および機械加工部品の材料仕様の決定
2.	C.28MLD01.002.1	コンピュータ支援設計 (CAD) ソフトウェアを使用した3D 金型図面の作成
3.	C.28MLD01.003.1	コンピュータ支援設計 (CAD) ソフトウェアを使用した 2D 技術図面金型の作成
4.	C.28MLD01.004.1	コンピュータ支援エンジニアリング (CAE) ソフトウェアを使用して部品形成シミュレーション・プロセスの実行
(中略)		
67.	C.28MLD10.003.1	部品表面品質検査の実施
68.	C.28MLD10.004.1	検査治具を使用した部品精度検査の実行
69.	C.28MLD10.005.1	金型表面の修理
70.	C.28MLD10.006.1	視覚的な部品品質の確認

出所：Kementerian Perindustrian, Detail SKKNI, SKKNI Industri Molds and Dies, pp. 26-29.

図表 1-14 金型産業の職業資格(標準部品および機械加工部品の材料仕様の決定)の例

能力ユニットコード	C.28MLD01.001.1
作業単位	標準部品および機械加工部品の材料仕様の決定
作業単位の説明	この能力単位は、標準コンポーネントおよび機械加工コンポーネントの材料仕様を決定する際に必要な知識、スキル、および作業態度に関連している。

能力の要素	能力のパフォーマンス基準の要素	
1. 標準部品および機械加工部品の材料仕様を作成する。	1.1	金型の機械的機能要件が特定できている。
	1.2	標準部品と加工部品の種類と機能を確認できている。
	1.3	標準部品と加工部品の種類と材質仕様を特定できる。
	1.4	標準コンポーネントおよび機械加工コンポーネントの材料仕様を決定する手順が特定できている。
	1.5	この作業を行うにあたって、健康、安全、セキュリティ、環境 (K3L) および簡潔、清潔、慎重、勤勉 (5R) の手順がきちんと実施されている。
2. 標準部品および機械加工部品の材料仕様を評価する	2.1	標準部品の機械的機能は、製品カタログに基づいて手順に従って決定できる。
	2.2	機械加工部品の機械的機能は、手順に従って技術データシートに基づいて決定できる。
	2.3	標準部品および加工部品の種類と材質仕様を手順に従って解析できる。
	2.4	標準部品および加工部品の種類および材質仕様は手順書に基づいて決定できる。
	2.5	材料仕様の決定結果を手順に従って報告する。

変数の制限		
1. 変数コンテキスト	1.1	この能力ユニットは、標準コンポーネントおよび機械加工コンポーネントの材料仕様を決定するために、材料仕様の作成と評価に適用される。
	1.2	標準コンポーネントには、モールドベース、ホットランナー、すぐに使用できるコンポーネントが含まれるが、これらに限定されない。
	1.3	機械加工コンポーネントには、コア、キャビティ、スライダ、リフターが含まれるが、これらに限定されない。
	1.4	材料の種類には、銅、鉄、アルミニウム、鋳鉄が含まれるが、これらに限定されない。
	1.5	材料仕様には、機械鋼、工具鋼、熱間加工鋼、および冷間加工鋼が含まれるが、これらに限定されない。
	1.6	機械的機能には、運動機能（直線運動、回転運動、滑り）および駆動機能（空気圧、油圧、電気）が含まれるが、これらに限定されない。
	1.7	手順に従った分析には、サイズ、機能、コスト、および技術データシート（TDS）の考慮事項が含まれるが、これらに限定されない。
2. 設備と備品	2.1	設備
	2.1.1	製品カタログ
	2.1.2	計算ツール
	2.1.3	ドキュメントツール
	2.1.4	オフィス文具（ATK）
	2.1.5	チェックシート
	2.2	備品
2.2.1	コンピュータ	
2.2.2	構造解析シミュレーションソフト	
3. 必要な規制		（該当なし）
4. 規範と基準	4.1	規範（該当なし）
	4.2	規格（該当なし）

評価ガイド		
1. 評価の背景	1.1	標準部品および機械加工部品の材料仕様を決定する際の知識、スキル、および作業態度について評価が行われる。
	1.2	評価は次の方法で実施する。
	1.2.1	面接。
	1.2.2	筆記試験および/または口頭試験、観察、および/またはポートフォリオの評価。
	1.2.3	実際の作業（職場の評価）。
	1.3	評価は、ワークショップ、職場、および/または能力試験会場で実施できる。
2. 能力要件		（該当なし）
3. 必要な知識とスキル	3.1	知識
	3.1.1	材料科学
	3.1.2	分析の作成または購入
	3.1.3	金型設計の計算
	3.2	スキル
3.2.1	カタログの見方	

4. 求められる勤務態度	4.1	規律
	4.2	慎重さ
	4.3	徹底
5. 重要な側面	5.1	標準部品および機械加工部品の種類と材料仕様を手順に従って分析する正確性と徹底性

(4) 縫製業の能力ユニットと職業資格

次に縫製業に関する職業資格を取り上げる。2025年5月9日現在、65の能力ユニットが確認できる（図表 1-15 参照）³²。

図表 1-15 縫製業の職業資格ユニットコードの一覧

No.	能力ユニットコード	能力ユニットが設定する作業単位
1.	C.14GMT01.001.1	衣服の原価計算の作成
2.	C.14GMT01.002.1	生産能力の検証
3.	C.14GMT01.003.1	サンプル作成の計画とフォローアップを作成
4.	C.14GMT02.001.3	パターンの評価
(中略)		
14.	C.14GMT06.003.1	手動切断機の操作
15.	C.14GMT06.004.1	自動切断機の操作
(中略)		
62.	C.14GMT08.004.2	ラインバランスの実行
63.	C.14GMT09.001.1	保管倉庫内の材料/完成品のグループ化
64.	C.14GMT09.002.1	生地緩和プロセスの実行
65.	C.14GMT09.003.1	生産計画に従って資材を配布する

出所：Kementerian Perindustrian, Detail SKKNI, SKKNI Industri Garmen, pp. 18-21.

ユニットコードの 14 番目に挙げられている「手動切断機の操作」の職業資格認定のための評価対象となる作業内容、評価の基準などを示したのが図表 1-16 である。

³² 工業省ウェブサイト（Kementerian Perindustrian, Detail SKKNI, SKKNI Industri Garmen）参照。
<https://sidia.kemenperin.go.id/competency/skkni/view/efcefa4f-12ff-450c-a231-b8f24e4bd699/skkni-industri-garmen>

図表 1-16 縫製業の職業資格(手動切断機の操作)の例

能力ユニットコード	C.14GMT06.003.1
作業単位	手動切断機の操作
作業単位の説明	このコンピテンシー単元は、手動切断機を操作するために必要な知識、スキル、および作業態度に関連する。

能力の要素	能力のパフォーマンス基準の要素	
1. 手動裁断機で生地 の裁断工程の準備	1.1	生地の種類の特定ができる。
	1.2	切断欠陥の特定ができる。
	1.3	生地を裁断する方法と技術の特定ができる。
	1.4	切断機の種類、機能、作業方法の特定ができる。
	1.5	マーカの基本を確認できる。
	1.6	作業指示の特定ができる。
	1.7	標準的な承認プロセスの特定ができる。
	1.8	報告フォーマットの特定ができる。
	1.9	K3手順は手順に従って実施できる。
2. 切断プロセスの制御	2.1	手順に従ってマーカ位置を確認する。
	2.2	手動裁断機を使用し、手順に従って生地を裁断する。
	2.3	控除結果は手順に従って報告できる。

変数の制限		
1. 変数コンテキスト	1.1	この能力ユニットは、手動裁断機を操作するための生地の裁断プロセスの準備と裁断プロセスの制御に適用される。
	1.2	1.2方法およびテクニックには、一方向、双方向、上向き/下向き、対面などが含まれるが、これらに限定されない。
	1.3	切断機の種類には、ラウンドナイフ、垂直ナイフ、バンドナイフ、ダイカットが含まれるが、これらに限定されない。
	1.4	問題となる基本的なマーカは、コンポーネント、比率、切断方向である。
	1.5	作業手順には、マーカのスタイル、色、注文書、レイヤーの数、比率、長さ、幅が含まれるが、これらに限定されない。
	1.6	承認基準にはサンプルと実物大模型が含まれるが、これらに限定されない。
2. 設備と備品	2.1	設備
	2.1.1	カッティングテーブル
	2.1.2	切断機
	2.1.3	承認基準
	2.2	備品
	2.2.1	Clam (不明：イタリック体になっており、外来語で業界の専門用語か)
	2.2.2	マーカ保持ピン/針
2.2.3	個人用保護具：マスク、金属手袋、ヘッドカバー、靴	

3. 必要な規定 (なし)		
4. 規範と基準	4.1	規範(該当なし)
	4.2	規格
	4.2.1	作業手順

評価ガイド		
1. 評価の背景	1.1	評価は、手動切断機の操作に関する知識、スキル、作業態度などの能力を判断するために実施される。
	1.2	評価は、観察または実践、および/またはポートフォリオ評価によって実行される。
	1.3	評価は能力テストサイトで実施される。
2. 能力要件		(該当なし)
3. 必要な知識とスキル	3.1	知識(該当なし)
	3.2	スキル(該当なし)
4. 求められる勤務態度	4.1	規律
	4.2	徹底
	4.1	慎重さ
	4.3	一貫性
5. 重要な側面	5.1	手順に従って手動の機械を使用して生地を切断する際の正確さと厳密さ

(5) 能力レベルの評価基準

こうした能力ユニットが資格のレベル評価において、どのような基準で評価されているのかを明確に示す資料は今回の文献調査では見つからなかった。ただ、JICA (2018) によると、能力ユニットの組み合わせによって、「レベル 2 からレベル 6 までのいずれに該当するかが示されている」とある。その上で、「IQF/KKNI を用いた能力ユニットの組み合わせ (当該 IQF/KKNI の策定) は、省庁等分野を担当する当局により行われ、策定された当該 IQF/KKNI は同当局が管轄する」とされている³³。つまり、職業資格認定機関の PCB/LSP (後述) がユニットの組み合わせによるレベル評価を策定し、資格認定の運営や管理を行っている と解釈できる。

また、畑井 (2005) によると、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、とある³⁴。「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」「ブレーキ」や「タイヤのバランスング」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。例え

³³ JICA (2018) 『インドネシア国 社会保険実施能力強化プロジェクト (社会保障士資格制度実施方針作成支援) ファイナル レポート』 5～13 頁。

³⁴ 畑井治文 (2005) 「第 2 章 インドネシアにおける職業訓練政策」 41 頁。

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 (冷却システムおよび同部品の保守/サービスなど) の単位を取得しなければならない。また、「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を認定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 PCB/LSP (後述) 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、としている。

(6) 能力ユニットのクラスターとしての職業資格

能力ユニットの組み合わせは、ユニットのクラスター化によって行われているものと考えられる³⁵。「金型仕上げ」を例にとって能力ユニットのクラスター化の例をみる。金型仕上げに関する能力ユニットのクラスターは、レベル 3 から 1 まで設定されている (図表 1-17)。

図表 1-17 金型仕上げの能力ユニットのクラスター

資格名	クラスターコード	認証機関名	地域	産業分野区分		必要ユニット数
金型仕上げレベル1クラスター	SKM/0004/00003/3/2019/36	LSP金属機械	バンテン州タンゲラン市	基礎金属産業	加工産業	8
金型仕上げレベル2クラスター	SKM/0004/00003/3/2019/37	LSP金属機械	バンテン州タンゲラン市	基礎金属産業	加工産業	6
金型仕上げレベル3クラスター	SKM/0004/00003/3/2019/38	LSP金属機械	バンテン州タンゲラン市	基礎金属産業	加工産業	5

出所：工業省産業教育訓練センターウェブサイト参照。

それぞれのクラスターは、レベルによって習得が必要な能力ユニットの数が異なる。レベル 3 は 5 つの能力ユニットを習得する必要がある、レベル 2 は 6 つ、レベル 1 は 8 つの能力ユニットを習得する必要がある。資格のレベルごとに習得が必要となる能力ユニットを示したのが図表 1-18 である。

³⁵ Skema Kompetensi : LSP Logam dan Mesin Indonesia, “Die Finishing Level 1,” “Die Finishing Level 2,” “Die Finishing Level 3.”
<https://sidia.kemenerin.go.id/competency/scheme/index/1027/0/5/25>

図表 1-18 金型仕上げの能力ユニットとレベル評価

	能力ユニットコード	能力ユニットが設定する作業単位	レベル 1	レベル 2	レベル 3
1	LOG.OO01.002.01	職場環境における労働安全衛生原則の適用	○	○	○
2	LOG.OO01.003.01	品質手順の実施	○	○	○
3	LOG.OO02.005.01	測定機器を使用した測定	○	○	○
4	LOG.OO09.002.00	エンジニアリング図面の読み方	○	○	○
5	LOG.OO18.001.01	手工具の使用	○		
6	LOG.OO18.002.01	電動工具の使用/手持ち操作	○	○	
7	LOG.OO18.003.01	精密作業用ツールの使用	○		

出所：工業省産業教育訓練センターウェブサイト参照。

レベルに関する表記は確認できるが、IQF との関係性を示すレベルは確認できていない。しかも、IQF のレベル評価の 8 段階は 1 が最も低く、9 が最も高いが、能力ユニットのクラスターとしての職業資格のレベルは、レベル 3 が低く、レベル 1 が高い資格として設定されており、レベルの高さを示す数字の順番の振り方が逆になっている。

(7) 自動車製造整備関連分野の職業資格の例

JETRO バンコク事務所 (2016) によると、「LSP (後述の専門職認定機関) の資格制度は、技術資格 (Technical Qualification) と能力資格 (Competency Certification) の二つの資格システムによって成り立っており、それぞれ 3 段階のレベルをもつ資格制度が構築されている。技術資格はインドネシアの教育文化省およびその傘下の国立高等教育ア krediyatyon 機構 (BAN-PT) が定めている Indonesia Quality Framework (IQF) に対応しているのに対して、能力資格はより現場の技能能力評価の性格が強い」とされている³⁶。

つまり、本稿における「教育資格」が「技術資格」に相当し、「職業資格」が「能力資格」に相当すると考えられる。Kemendikbud, KNKI (2020) では、職業資格は IQF/KKNI に関係づけられてレベル評価される構想となっているが、JETRO バンコク事務所 (2016) によると、その両者の関係づけが積極的に行われているわけではないと受け止められる。

自動車技術の LSP である LSP-TO (Lembaga Sertifikasi Profesi Teknisi Otomotif : 自動車技術者専門認定機関) では、技術資格の認定を行っている。工業高校就学年数、実務経験や職業訓練センターにおける経験をもとに、「ジュニア」「シニア」「マスター」の 3 段階のコースが設置されている³⁷。「ジュニア」は、IQF のレベル 3 の作業担当者 (オペレーター) レ

³⁶ 前掲注 30、JETRO バンコク事務所 (2016) 115 頁。ア krediyatyon (Accreditation) とは、「高等教育の質保証の文脈において、機関やプログラムの教育活動の状況が一定の水準や適切さを有していると判定すること」である (独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構・大学質保証ポータル「高等教育に関する質保証関係用語集」参照)。

<https://niadqe.jp/glossary/5352/>

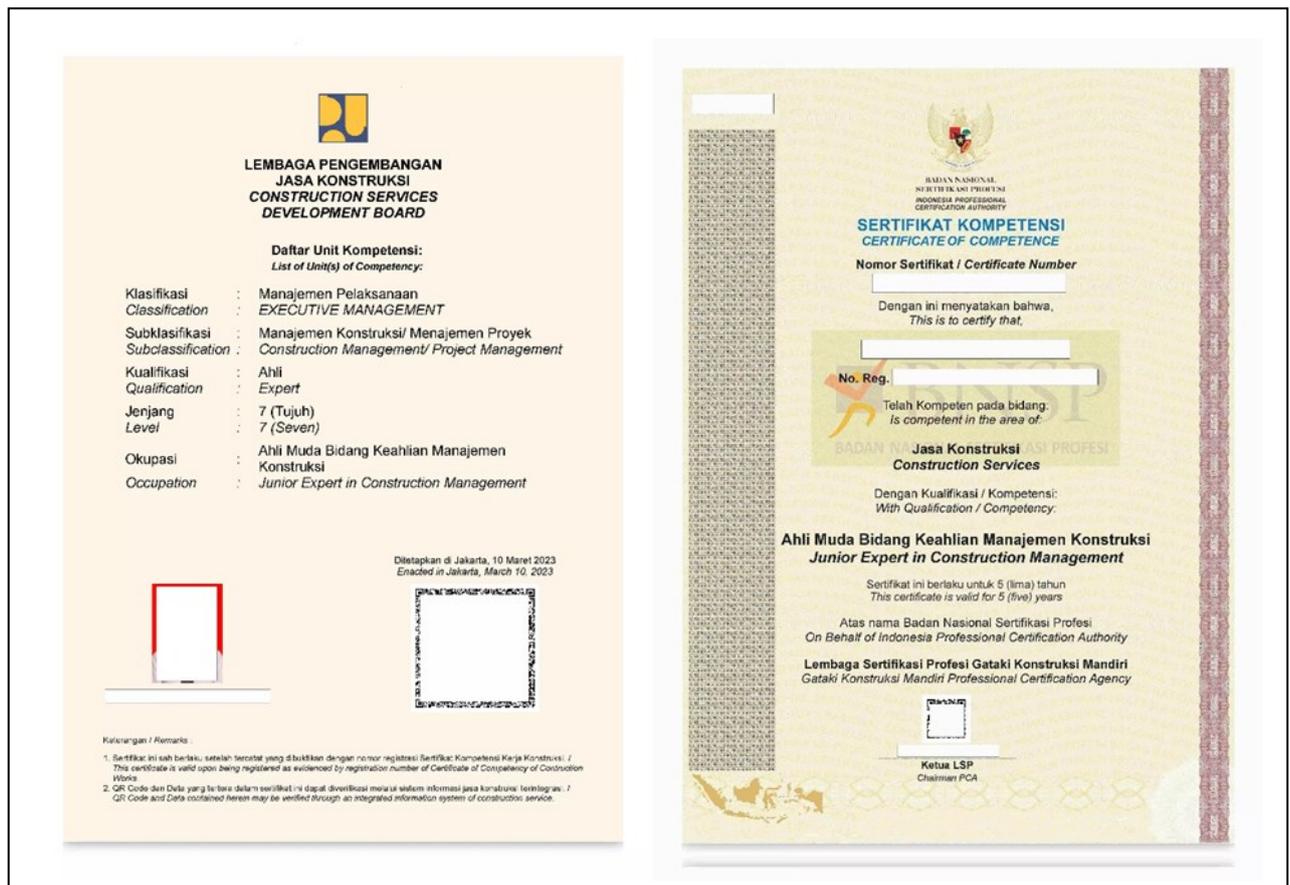
³⁷ 前掲注 30、JETRO バンコク事務所 (2016) 116 頁。

ベルに相当し、「シニア」は IQF のレベル 4 のオペレーターの上級ないし技術官、分析官レベル、「マスター」は IQF のレベル 5 の技術官、分析官レベルに相当する。

(8) 職業資格証の例

職業資格証の一例を示せば、図表 1-19 は建設業のプロジェクトマネージャークラスの資格を示す資格証であり、「レベル 7」「エキスパート」が示されている。

図表 1-19 職業資格証の例(1)



出所：Bina Mutu Teknotama Digital, SERTIFIKASI BNSP, Sertifikat Kompetensi Kerja (SKK).

また、図表 1-20 に示したのが製造工程のオペレーターの資格証であり、2 頁目に保有する能力ユニットの一覧が確認できる。

その他、閲覧可能な職業資格証の例を見る限り、書式が統一されておらず、それぞれの業種や業界団体の独自の運営がなされており、その独自性が反映されているようである。

図表 1-20 職業資格証の例(2)



出所 : DEVELOP Training Center, Sertifikasi Migas and Non Migas.

5. 職業訓練機関

インドネシアにおける公的な職業訓練は、1950年代から労働力省の下で職業訓練センター (Balai Latihan Kerja, BLK) が設立された³⁸ (設立当初の名称は、産業開発職業訓練センター (Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri, PPKPI))。2001年1月の地方分権化を契機に、多くの訓練センターが中央から県・市など地方政府の管轄下におかれたが、大規模なセンターは中央政府の下に職業訓練・生産性センター (Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, BPVP) として残されている。民間組織による職業訓練も盛んに行われており、民間企業による高校新卒者を対象としたポリテクニクのコースや、就労者を対象とする技能や技術の向上をめざしたトレーニング・コースなどがある³⁹。民間による訓練センターも含めれば、2025年5月12日現在、職業訓練機関は、323の政府機関、6,810の民間機関、22の法人組織があるとされている⁴⁰。

³⁸ 石田正美 (2005) 「第12章 人材育成と職業訓練」 278頁。

³⁹ 前掲注、石田 (2005) 282頁。

⁴⁰ 労働力省ウェブサイト (Gabung menjadi jadi Mitra Pelatihan di Skillhub) 参照。

インドネシアの職業訓練は、「訓練」「職業能力認定」「就職斡旋」の3つを一体として推進する「3 in 1 トレーニング・スキーム (Skema Pelatihan 3 in 1 atau Diklat 3 in 1)」を実施しており、雇用を結びつける形の訓練を実施している⁴¹。

6. 職業資格認定機関

職業資格の認定は、インドネシア専門職認定機関 (IPCA/BNSP)⁴²が実施している。実務上の職業資格認定は、傘下にある専門職認定機関 (PCB/LSP)⁴³が行う⁴⁴。IPCA/BNSP が各職業の業界団体または専門職団体によって設立された法人にライセンスを供与し、認定プロセスを実施させる形をとっている。2025年3月末時点で、IPCA/BNSP は、主に教育、製造、サービス、観光、ICTなどの分野に関して、2,372のIPCA/LSPを認可している⁴⁵。

7. 職業資格認定の実績と日系企業の利用状況

Kemendikbud, KNKI (2020)によると、2019年5月までにLSPは412万6,128人の労働者に対して職業資格を認定した⁴⁶。

しかし、認定が必要な労働者数はもっと多く、累積数には定期的な認定更新が必要な労働者は考慮されていない、としている。その上で、PCBの質も多様で、ある分野では厳しい措置がとられているが、別の分野では甘い措置がとられているといった課題があることが指摘されている。

日系企業のINWCS/SKKNIの利用状況について、インドネシアにおいて日系企業を代表する商工会議所・日本人会である「ジャカルタジャパンクラブ」の2021年度調査によると、INWCS/SKKNIを活用している日系企業は、調査に回答した企業の10%以下にとどまっており、日系企業による利用は進んでいないことが明らかになっている⁴⁷。回答企業の中で、INWCS/SKKNIを活用している企業は22社 (回答企業の12%) となっており、依然として普及が進んでいないことが明らかになった。一方で、INWCS/SKKNI以外の社外の資格認定制度 (60社: 同36%)、社内の資格認定制度 (55社: 同33%) を活用している企業も

<https://skillhub.kemnaker.go.id/mitra>

⁴¹ Pusdiklat Industri - BPSDMI - Kementerian Perindustrian, Diklat 3 in 1 (工業省・産業教育訓練センター (BPSDMI) ウェブサイト参照)。

<https://sidia.kemenperin.go.id/training/3in1>

⁴² 英語名: Indonesian Professional Certification Authority (IPCA)、インドネシア語名: Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)。

⁴³ 英語名: Professional Certification Body (PCB)、インドネシア語名: Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)。

⁴⁴ 前掲注30、JETROバンコク事務所 (2016)によると「外郭団体」とされている (114頁参照)。

⁴⁵ IPCA/BNSP ウェブサイト (Maret 2025, 09 April 2025) 参照。

<https://bnspp.go.id/detail/445>

⁴⁶ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, p189.

⁴⁷ ジャカルタジャパンクラブ・人材育成検討コミッティ (2023)「インドネシアにおける日系企業の人材育成に関する報告書(2022年度)」2023年3月30日。

https://jic.or.id/hojin/wp-content/uploads/rijikai/18-2_set%EF%BC%88%E4%BC%9A%E5%93%A1%E4%B%81%E6%A5%AD%E7%94%A8%EF%BC%89%E4%BA%BA%E6%9D%90%E8%82%B2%E6%88%90%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8.pdf

多かった。

なお、「ジャカルタジャパンクラブ」の報告書によると、インドネシア国内における資格認定数は 560 万人以上とされている。

第3節 職業資格の相互承認

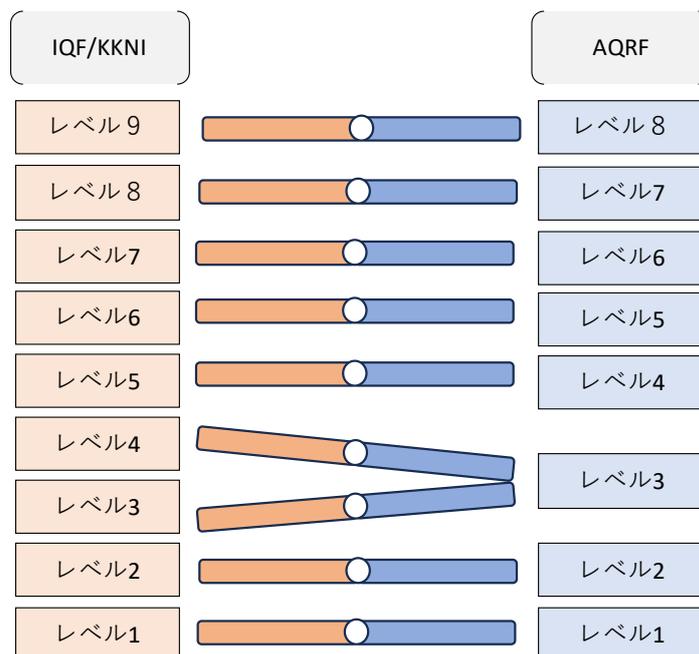
ここではインドネシアが諸外国との間で進める職業資格の相互承認について見ていく。まず、職業資格の相互承認の基軸となる、教育資格の相互承認に向けた ASEAN 域内の取り組みとして、IQF/KKNI と ASEAN 資格参照枠組み (ASEAN Qualifications Reference Framework, AQRF) の適合について説明する。その上で、職業資格の相互承認を国家間で協定を締結する形で進めている事例を紹介する。その協定の締結の実効性に関する分析についても取り上げる。

1. ASEAN の資格参照枠組みと教育資格の比較

職業資格の国家間の相互承認に向けた取り組みとして、ASEAN 各国間の相互承認のための指針として ASEAN は教育資格の参照枠組みを設定している。ASEAN の枠組みは 8 段階だが、インドネシアの教育資格枠組みは 9 段階となっており、一部段階評価が明確に異なる点がある。本節では双方の枠組みの相違とともに、内容的には共通点があることを示したインドネシア政府が作成した分析レポートを紹介する。同レポートは、ASEAN とインドネシアの枠組みの共通点と相違点を分析した上で、インドネシアの枠組みは ASEAN のそれに準拠しているという見解を示しており、ASEAN 事務局によって承認されている。

AQRF とインドネシア国家資格枠組みの関係を示したのが図表 1-21 である。Kemendikbud, KNKI (2020) は IQF/KKNI のレベル 1~9 と AQRF のレベル 1~8 までの比較分析を行い、共通する項目が多くを占めているため、IQF/KKNI は AQRF に準拠していると示している。ここでは、IQF/KKNI のレベル 1~レベル 3 までの共通点と相違点について紹介する。

図表 1-21 IQF と AQRF の対応関係



出所：Kemendikbud, KNKI (2020) p. 142 に基づき作成。

(1) IQF/KKNI と AQRF のレベル 1 の技能定義の比較

IQF/KKNI のレベル 1 と AQRF のレベル 1 および 2 の比較を示したのが図表 1-22 である。

図表 1-22 IQF/KKNI レベル1と AQRF レベル 1 および 2 の対応関係

IQFレベル1		AQRFレベル1および2	
1	上司の監督、監視、責任のもとで、道具、既知の方法、プロセスを用いて、限られた範囲、ルーティン属性の単純作業を遂行できる。 事実知識を有する。 自分の仕事だけに責任を持ち、他人の仕事には責任を持たない作業。	1	構造化されたルーチン・プロセスが含まれる。 密接なサポートと監督を伴って行うことができる。 求められるのは基本的かつ一般的である。 単純明快で日常的な行動を伴う作業。
		2	一般的で事実に基づいて行う。 標準的な行動を伴う場合もある。 明確に示されたプロセスを伴うこともある作業ができる。 身近な問題を解決するための監督と判断の裁量を伴う。

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) pp. 150-151 に基づき作成。

比較分析結果では、IQF/KKNI レベル 1 の能力定義は、AQRF のレベル 1 および 2 に示されている能力定義と非常に密接に関連している⁴⁸。IQF/KKNI のレベル 1 に示された 3 つの定義のうち 2 つは、AQRF のレベル 1 と相関していると考えられる。したがって、IQF/KKNI

⁴⁸ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, pp. 150.

のレベル1は、AQRFのレベル1および2に連動するものと言える、と分析している。

(2) IQF/KKNI と AQRF のレベル2の技能定義の比較

IQF/KKNIのレベル2とAQRFのレベル2の比較を示したのが図表1-23である。

図表 1-23 IQF/KKNI レベル2と AQRF レベル2 の対応関係

IQFレベル2		AQRFレベル2	
2	<p>自分の仕事に責任を持ち、他人を監督する責任も任される。</p> <p>基本的な業務および事実に関する知識を有し、一般的に存在する問題に適した利用可能な解決策を選択できる。</p> <p>工具、情報、一般的に定義された作業手順を用いて特定の作業を遂行し、上司の直接指導の下、測定可能な品質で実績を示すことができる。</p>	2	<p>一般的で事実に基づいている。</p> <p>標準的な行動の使用を含む。</p> <p>明確に示されたプロセスを伴うこともある作業ができる。</p> <p>身近な問題を解決するための監督と判断の裁量を伴う。</p>

出所：Kemendikbud, KKNI (2020) p. 150 に基づき作成。

比較分析結果では、IQF/KKNI レベル2の全領域の能力定義は、AQRF レベル2の定義よりも高い水準を示している⁴⁹。例えば、「利用可能な解決策を選択する能力」は、AQRF レベル2の「明確に示されたプロセス」を含む能力よりも高い水準にあると考えられる。さらに、「測定可能な品質実績を示しながら特定のタスクを遂行する能力」についても、AQRF レベル2と比較して高い実務能力に相当する。しかし、AQRF レベル3はIQF レベル2と比較して内容が濃い記述となっており、結論としては、IQF レベル2はAQRF のレベル2と連動していると考えられる。

(3) IQF/KKNI と AQRF のレベル3の技能定義の比較

IQF/KKNIのレベル3および4とAQRFのレベル3の比較を示したのが図表1-24である。

⁴⁹ Kemendikbud, KKNI (2020), supra note 2, pp. 150-151.

図表 1-24 IQF/KKNI レベル 3 および 4 と AQRFL レベル 3 の対応関係

IQFLレベル3および4		AQRFLレベル3	
3	<p>多くの作業手順に基づき、情報の翻訳やツールの使用によって一連の具体的な業務を遂行することができ、間接的な監督の下で、測定可能な品質でパフォーマンスを示すことができる。</p> <p>特定の事実に関するノウハウに関連した完全な業務知識、一般原則、概念を有し、適切な方法を用いて様々な一般的な問題を解決することができる。</p>	3	<p>一般原則といくつかの概念的側面を含む。</p> <p>基本的な方法、道具、材料、情報の選択と適用を含む。</p> <p>変化のない作業だが、変更される場合もある。</p> <p>一般的なガイダンスを含み、いくつかの問題を独自に解決するための判断と計画を必要とする。</p>
4	<p>職務範囲内で協力し、効果的なコミュニケーション能力を発揮できる。</p> <p>自分の仕事に責任を持ち、量・質ともに他の人のパフォーマンスの責任を任されることもある。</p> <p>特定のノウハウのいくつかの基本原則を習得し、職務範囲内の事実上の問題と整合させることができる。</p> <p>限られた情報を分析し、標準化された複数の選択肢の中から正しい方法を選択し、測定可能な質と量のパフォーマンスを示すことによって、広い範囲の仕事と特定の仕事を遂行することができる。</p> <p>協調性があり、効果的なコミュニケーションができ、限られた範囲内で報告書を作成し、主体性を発揮できる。</p> <p>自分の仕事に責任を持ち、他の人のパフォーマンスの責任を任されることもある。</p>		

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) pp. 148-149 に基づき作成。

比較分析結果では、IQF/KKNI レベル 3 およびレベル 4 と AQRFL のレベル 3 を比較すると、IQF/KKNI レベル 3 およびレベル 4 の一部の定義内容は、AQRFL レベル 3 よりも高い能力と知識、理解力を示している⁵⁰。例えば、「限られた情報を分析する能力」や「標準化された複数の選択肢から正しい方法を選択する能力」などがそれに該当する。しかし、全体としてみれば、IQF/KKNI のレベル 2 は、AQRFL レベル 3 の能力定義内容に密接に適合している。

IQF/KKNI レベル 4 の「職務範囲内で協力し、効果的なコミュニケーションスキルを発揮する能力」は AQRFL レベル 3 よりも高い水準にあると考えられるが、一方で、IQF/KKNI レベル 4 のそのほかの定義内容は、AQRFL レベル 3 のそれぞれの定義内容と密接な類似性があると言える。したがって、IQF/KKNI のレベル 3 およびレベル 4 は AQRFL のレベル 3 に連動していると結論づけることができる。

このような分析の仕方で、IQF/KKNI のレベル 9 までと AQRFL のレベル 8 までの能力定義内容を比較分析して、双方に類似性があり、整合しているという分析結果が示されている。

⁵⁰ Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, pp. 149.

(4) IQF/KKNI と ISCED の比較分析

なお、Kemendikbud, KNKI (2020) は、IQF/KKNI と UNESCO の国際標準教育分類 (ISCED) ⁵¹の対応関係についても分析しており、その結果をとりまとめて示したのが図表 1-25 である⁵²。

図表 1-25 ISCED と IQF/KKNI の対応関係

ISCED		IQF/KKNI	
0	Early childhood educational development (就学前教育)	該当なし	幼稚園 (4~6歳)
	Pre-primary education (就学前教育)		
1	Primary education (初等教育)	該当なし	小学校 (1年生~6年生)
2	Lower secondary education (前期中等教育)	該当なし	中学校 (7年生~9年生)
3	Upper secondary education (後期中等教育)	2	高等学校 (10年生~12年生)、3年制職業中等学校
4	Post-secondary non-tertiary education (中等以降高等以前教育)		4年制職業中等学校 (10年生~13年生)
		3	1年制のディプロマ
5	Short-cycle tertiary education (短期高等教育)	4	2年制のディプロマまたは準学士
6	Bachelor's or equivalent level (学士)	5	3年制のディプロマまたは学士
		6	学士、専門学士
		7	一般的な専門職課程
7	Master's or equivalent level (修士)	8	修士、スペシャリスト
8	Doctoral or equivalent level (博士)	9	博士号、専門分野

出所：Kemendikbud, KNKI (2020) pp. 25-55 に基づき作成。

2. ASEAN や APEC 等における職業資格の相互承認

(1) ASEAN10 カ国の職業資格の相互承認

ASEAN に加盟するブルネイ、カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、ミャンマー、シンガポール、タイ、フィリピン、ベトナムの 10 カ国の間で、①エンジニアリングサービス、②看護サービス、③建築サービス、④測量技師、⑤会計サービス、⑥医療従事者、⑦歯科医師、⑧観光専門家の 8 つの専門職領域について相互承認協定が締結されている⁵³。

⁵¹ ISCED (International Standard Classification of Education) は、国際連合教育科学文化機関 (UNESCO) による各国の教育統計の比較のために用いられる枠組みである (大学改革支援・学位授与機構「各国の教育制度等をまとめたサイト」参照)。

<https://www.nicjp.niad.ac.jp/foreign-system/links/>

⁵² Kemendikbud, KNKI (2020), supra note 2, pp. 25-55.

⁵³ APEC inventory of Mutual Recognition Agreements for Professional Qualifications and Licensure. <https://aasc.knack.com/mra-inventory#economies/economy-details/5f68ce238636360016e7d3f6/> Christopher Ziguas, Joanne Barker and The Australian APEC Study Centre (2024) Mutual Recognition Agreements for Professional Qualifications and Licensure in APEC: Experiences, Impediments and Opportunities APEC Group on Services, February 2024.

エンジニアリングの分野では、「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services」、看護師の資格については、「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services」、会計の分野では、「ASEAN Mutual Recognition Agreement on Accountancy Services」、建築の分野では、「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services」、測量の分野では、「ASEAN Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications」、医療従事者については、「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners」、歯科医師の資格については、「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners」、観光の分野では「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Services」が締結されている。

(2) ASEAN 以外の諸国との協定の締結

ASEAN 以外の諸国との間で、インドネシアが多国間あるいは二国間で職業資格の相互承認をしているのは以下の 5 ケースある。

会計の分野では、オーストラリアとの間で「Mutual Recognition Agreement between CPA Australia and IAI」（二国間）、フィリピンとの間で、「Memorandum of Understanding between the Institute of Public Accountants (IPA) and the National Institute of Accounting Technicians of the Philippines (NIAT)」（二国間）が締結されている。

エンジニアリングの分野では、日本を含むオーストラリアやカナダなど 26 カ国との間で「Washington Accord」が締結されているほか、日本を含むオーストラリアやカナダなど 15 カ国との間で「APEC Engineer Agreement (APECEA)」が締結されている。また、オーストラリアとの間で、「Mutual Recognition Agreement between Engineers Australia and The Institution of Engineers Indonesia (PII)」（二国間）が締結されている。

3. 相互承認の有効性・実効性に関する分析

相互承認の実施状況や進捗過程に関するレポートは複数確認できる。その中には、8 つの専門職領域の職業資格の登録者数などが紹介されているものがある。Katrina Navallo (2022)によると、2022 年時点の ASEAN 公認プロフェッショナルエンジニア (ACPE) は、ASEAN 全体で 6,094 人のうち 1,411 人がインドネシア人、ASEAN 公認建築家 (ASEAN Architects (AA)) は全体で 667 人のうち 185 人がインドネシア人、ASEAN 公認会計士は、全体で 6,350 人のうち 2,220 人がインドネシア人であることがわかる⁵⁴。

https://www.apec.org/docs/default-source/publications/2024/2/224_gos_mutual-recognition-agreements-for-professional-qualifications-and-licensure-in-apec.pdf

⁵⁴ Katrina Navallo (2022) Sub-Pillar E - Facilitating the Movement of Skilled Labour and Business Visitors, ASEAN Integration Report 2022, The Institute for Democracy and Economic Affairs (IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF), p 95.

ASEAN 相互承認協定の 8 つの専門分野に関して、各加盟国における登録者数の推移や、外国人専門家に対する職業資格の認定基準に関する加盟国の相違点などをとりまとめた資料もある。とりわけ、職務遂行上特定の職業に必要な不可欠な知識や技能の面で、相互に承認する基準を摺り合わせるのは比較的容易だが、その他の項目の承認では困難な課題が浮き彫りになっている。

Kirjane Ngu, Laura Zhang and Yvonne Tan (2023)によると、職業資格の国家間の相互承認は、言語要件の標準化が困難であることが判明している。例えば、外国人会計士がインドネシアで働くにはインドネシア語の十分な能力を証明する必要があり、看護師がマレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポールで働くには英語能力が必要であるといった指摘がある⁵⁵。また、Katrina Navallo (2022)によると、ASEAN10 カ国における外国人看護師登録要件の比較において、言語要件が記されており、ブルネイ、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポール、カンボジアは英語を認めているが、インドネシア、ラオス、タイ、ベトナムはそれぞれの母国語を必要条件とし、カンボジアやミャンマーも母国語が望ましいとしている⁵⁶。

Eva Sihombing (2024)は、ASEAN 域内の職業資格の相互承認について、インドネシアのケーススタディとして、その実効性に関する分析を行っている⁵⁷。資格制度を実際に運用する側の見解として、登録手続きと労働移動の円滑化の間には相容れない矛盾が生じる場合があると指摘している。登録自体は順調に進んで人数は増えているが、外国人人材として実際に労働者の移動を促進したかどうか、また、その結果として生じる影響を疑問視する声も聞かれるという⁵⁸。こうした意味合いから、ASEAN 諸国間の見解の不一致も明らかになってきている。それは、外国人労働者を管理する法的枠組みと行政的枠組みの違いが加盟国間に依然として存在することに特に顕著に表れている⁵⁹。

インドネシアの各州レベルでは、外国人労働者に関する州規定が、政府の締結した ASEAN 専門家の労働移動に関する協定と矛盾する場合も生じている。政府の政策は、国内専門家の雇用を優先している。他方、外国人専門家の雇用を促進する政策は、外国人労働者から国内労働者への技術移転の手段として重視されている。インドネシア国内の労働市場において外国人専門家が就くことができる特定の役職は、労働力大臣令（第 228/2019 号）に記載されている。それらは、マネージャー、スペシャリストやディレクターといった企業内の上位層

⁵⁵ Kirjane Ngu, Laura Zhang and Yvonne Tan (2023) Labour mobility and Connectivity, ASEAN Integration Report 2023, The Institute for Democracy and Economic Affairs (IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF), p. 12.

⁵⁶ Katrina Navallo (2022) Sub-Pillar E - Facilitating the Movement of Skilled Labour and Business Visitors, ASEAN Integration Report 2022, The Institute for Democracy and Economic Affairs (IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF), p. 98.

⁵⁷ Eva Sihombing (2024) Conceptualizing the Challenges in Implementation of Mutual Recognition Arrangements (MRAs) on Professional Service Suppliers of Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), A Case Study of Indonesia, Tampere University Dissertations 1047.

⁵⁸ Eva Sihombing (2024), supra note 57, p. 98.

⁵⁹ Eva Sihombing (2024), supra note 57, p. 103.

の役職に限定されている⁶⁰。

4. その他、地域間、多国間の相互承認の取り組み

今回の調査で判明したインドネシアの職業資格の相互承認の例は、本節の2. で紹介したオーストラリアやフィリピンとの二国間協定のみである。以下ではその他の資格の相互承認に関連する取り組みをいくつか紹介する。

(1) 社会保険労務士関連資格

JICA(2018)は、インドネシアが社会保障士および社会保障士オフィスの創設にあたって、日本の先進事例である社会保険労務士や事務組合をモデルとする方針に基づき、制度の導入支援を日本に要請したことを受けて、インドネシアの既存の制度を調査した結果報告書である。その中で、「書類・コンプライアンス担当者 (Document and compliance officer)」「保険金・給付金請求・確認担当者 (Health service claim and benefit verification officer)」「保険料請求・回収担当者 (Premium billing / collection staff)」「フロントスタッフ (Front liner staff)」「リレーションシップ担当者 (Relationship officer)」といった職業資格がある。これらは健康保険に関するものであり、社会労務士業務と関連する可能性が考えられるとしている⁶¹。

(2) 介護士の職業資格の事例

介護士の事例として、経済産業省・一般財団法人海外産業人材育成協会 (AOTS) 等によるインドネシアにおける介護士国家資格制度の策定に関する取り組みがある。JICA (2012) によると、インドネシアには、介護士養成制度および資格制度はない⁶²。

AOTS は 2018 年 4 月から 2021 年 3 月までの 3 年間の事業として、日本からインドネシアへ専門家を派遣し、日本の介護の歴史・制度について説明したり、インドネシアの産学官の主要メンバーを日本に受入れて研修を行ったり、またインドネシア介護士の育成に関するシラバス、カリキュラムについても協議を行い、国家資格制度の導入に取り組んだとされている⁶³。

(3) 造船業での韓国との協力関係

この他、韓国とインドネシアの二国間の動向として、韓国がインドネシアに造船関連の研

⁶⁰ Eva Sihombing (2024), supra note 57, p. 104.

⁶¹ 前掲注 33、JICA(2018) 5～22 頁参照。

⁶² 前掲注 33、JICA(2018) 76 頁参照。

⁶³ ロングライフグローバルコンサルタント株式会社ウェブサイト (インドネシアにおける介護士国家資格制度の策定に貢献) (2021 年 3 月 1 日)。

https://www.j-longlife.co.jp//storage/news/20220419230412_LtNfo.pdf

修施設を開設し、船級溶接資格証の取得過程、韓国語能力試験（TOPIK）準備過程、安全教育課程など、様々な教育プログラムを提供している⁶⁴。研修では、円滑なコミュニケーションをとるために必要な韓国語や、韓国の造船業界の状況に合わせた技術教育が行われ、韓国の造船所で就労するインドネシア人人材を育成することを目的としていると考えられる。国家資格の相互承認とは基本的に異なるが、当該業種の人材の職業能力を二国間で評価するための指標の一例として挙げられる。

(4) インテリアデザイン分野(建設業)に関するフィリピンとの協力関係

インドネシア公共事業・公営住宅省傘下の建設サービス開発協会（LPJK : Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi）はフィリピン専門規制委員会（PRC）の間で、インドネシア・フィリピン間のインテリアデザイン分野における覚書（MoU）を2023年11月20日に締結した⁶⁵。

インドネシアではここ数年、建設分野の仕事量が増加しており、その傾向は今後数年間続くと見込まれるため、フィリピンを含む多くの外国の建設サービス事業者がインドネシアで事業を活発化させると予測される。そのため、国内の建設サービス関係者がより多くの機会を得て競争力を発揮できるよう、パートナーシップを締結し、建設関連の知識・技能の移転を促進するという課題がある。そのような背景のもと、フィリピン政府と覚え書きを締結し、建設業における外国人材の適切な活用を推進する必要がある。LPJKは、「建設サービス分野におけるインドネシア共和国の規制（2021年政府規制第14号）」⁶⁶に基づき、インドネシアの建設部門における外国人労働者の活用と、国内の労働者の技能を高めて、内外の労働者の技能を均等化する事業を推進している。具体的な職業資格の連携に関する内容は含まれてはいないが、インドネシアにおける外国人材の職業資格の評価に関する覚書となっている。

小括

インドネシアの職業資格策定の端緒は、2000年から実施された自動車製造の分野におけるオーストラリアの技術開発支援である。雇用に関する2003年法律第13号によって「インドネシア国家教育資格枠組み（IQF/KKNI）」に関する取り組みが開始され、国家職業訓練システムに関する2006年政府規則第31号の制定で具体的な教育資格枠組みの構築に着手し、インドネシアの国家教育資格枠組みに関する2012年大統領規則第8号の発効により制度の

⁶⁴ Korea.net ウェブサイト（韓国初の海外造船人力センターがオープン（2024.08.05））参照。

<https://japanese.korea.net/NewsFocus/Society/view?articleId=256260>

⁶⁵ インドネシア公共事業省（Kementerian Pekerjaan Umum）ウェブサイト（LPJK Kementerian PUPR bersama dengan Pemerintah Filipina Perkuat Kerja Sama Tenaga Profesional di Bidang Desain Interior, 20-11-2023）参照。

<https://lpjk.pu.go.id/berita-detail/67171d0f23d8f/2>

⁶⁶ Berdasarkan peraturan Republik Indonesia di bidang jasa konstruksi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2021.

大枠が構築された。

職業資格の策定は、19部門に関する産業分類とIQFの9段階の能力レベルに対応した能力ユニットの策定を経て、インドネシア国家労働能力基準（INWCS）として職業資格が決定された。2025年5月9日現在、各種サービス提供事業、建設、加工等といった職種を中心に、37,894の能力ユニットと1,189の職業資格が制定されている。

2020年にはIQFとASEAN資格参照枠組み（AQRF）との連携がAQRF委員会によって承認された。IQFは、AQRFのほか、UNESCOの国際標準教育分類（ISCED）に対する準拠も確認されており、国際基準に則した資格枠組みの設定に積極的に取り組んでいると言える。

公的な職業訓練は、1950年代に労働力省（当時は労働省（Kementerian Perburuhan））の下で設立された職業訓練センター（Balai Latihan Kerja: BLK）が実施している。2001年1月の地方分権化を契機として、多くの訓練センターが中央政府から県・市など地方政府の管轄下に移管されたが、大規模なセンターは中央政府管轄下の職業訓練・生産性センター（Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas : BPVP）として存続している。民間組織による職業訓練も盛んに行われており、民間企業による高校新卒者を対象としたポリテクニクのコースや、就労者を対象とする技能や技術の向上を目的とするトレーニング・コースなどがある。民間による訓練センターも含めれば、2025年5月12日現在、職業訓練機関は、323の政府機関、6,810の民間機関、22の法人組織があるとされている。ただし、職業訓練と職業資格認定は業界ごと、地域ごとに実施されており、国内の各職業資格をIQFに準拠させる取り組みを、国家が統一規格として体系立てて行っているわけではない。

職業資格の相互承認については、ASEAN加盟10カ国間で8つの専門職種の協定が締結されているほか、オーストラリアやフィリピンとの二国間協定が会計サービス分野やエンジニアリングサービスの分野で締結されている。しかし、この協定によって、ASEAN域内で当該の職業資格を持つ労働者が自由に国境を行き来して、就労できる環境が整ったというわけではない。

[参考文献]

石田正美（2005）「第12章 人材育成と職業訓練」『インドネシア 再生への挑戦』石田正美編、日本貿易振興機構アジア経済研究所、274～298頁。

国際協力機構（JICA）（2022）『インドネシア国 高等教育・職業教育にかかる情報収集・確認調査 最終報告書』2022年1月。

国際協力機構（JICA）（2018）『インドネシア国 社会保険実施能力強化プロジェクト（社会保障士資格制度実施方針作成支援）ファイナル レポート』（平成30年2月）（株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング）。

国際協力機構（JICA）（2012）『インドネシア国 産業人材、看護・介護分野人材育成事業 基

- 礎情報収集・確認調査 ファイナル・レポート』(株式会社日本開発サービスシステム、科学コンサルタンツ株式会社)。
- ジャカルタジャパクラブ・人材育成検討コミッティ (2023) 「インドネシアにおける日系企業の人材育成に関する報告書(2022年度)」 2023年3月30日。
- JTB コーポレートセールス (2018) 「SESPP インドネシア成功要因分析調査報告書」。
- JETRO バンコク事務所 (2016) 『タイで生産活動を行うにあたり活用可能な 技術・技能認証制度、人材育成スキームにかかる実態調査 報告書』 日本貿易振興機構 海外調査部 アジア大洋州課。
- SESPP 事務局 (2024) 「国別技能評価システムの概要 (技能評価システム移転促進事業)・インドネシア」。
- 畑井治文 (2005) 「第2章 インドネシアにおける職業訓練政策」 『アジア諸国における職業訓練政策—若年層を中心に—』 労働政策研究報告書 No.29、31～43頁。
- 早田幸政 (2018) 「ASEAN 地域における高等教育質保証連携と『資格枠組み (QF)』の構築・運用の現段階—今、日本の高等教育質保証に何が求められているか—」 『大学評価研究』 第17号、39～59頁。
- APEC inventory of Mutual Recognition Agreements for Professional Qualifications and Licensure.
- Christopher Ziguras, Joanne Barker and The Australian APEC Study Centre (2024) Mutual Recognition Agreements for Professional Qualifications and Licensure in APEC: Experiences, Impediments and Opportunities APEC Group on Services, February 2024.
- Directorate General of Higher Education, Ministry of Education and Culture, INDONESIA UALIFICATION FRAMEWORK, (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) Presidential Decree No. 8/2012, Implication and Implementation Strategies. (<https://pasca.unpad.ac.id/wp-content/uploads/simple-file-list/Appendix-5-Biotechnology-KKNI-Indonesian-National-Qualification-Framework-.pdf>)
- Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Republik Indonesia (2015) Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, Dokumen 001.
- Eva Sihombing (2024) Conceptualizing the Challenges in Implementation of Mutual Recognition Arrangements (MRAs) on Professional Service Suppliers of Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), A Case Study of Indonesia, Tampere University Dissertations 1047.
- Katrina Navallo (2022) Sub-Pillar E - Facilitating the Movement of Skilled Labour and Business Visitors, ASEAN Integration Report 2022, The Institute for Democracy and

Economic Affairs (IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF).
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), Komite Nasional Kualifikasi
Indonesia (KKNI) (2020) ASEAN Qualifications Reference Framework Referencing
Report of Indonesia, ENDORSED, Date of Submission: June 2020.
Kirjane Ngu, Laura Zhang and Yvonne Tan (2023) Labour mobility and Connectivity,
ASEAN Integration Report 2023, The Institute for Democracy and Economic Affairs
(IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF).

第2章 ベトナム

はじめに

本章では、ベトナムにおける、特に技能労働者に係る職業能力評価制度および職業資格の概要と現状を紹介する。まず、教育体系における職業訓練（職業教育）の位置づけ、職業訓練の実施方法、職業資格の体系、種類等について概説したうえで、他国（二国間）や ASEAN（東南アジア諸国連合）等との職業資格の相互承認の状況を述べる。

第1節 教育・職業訓練体系

1. 教育体系

ベトナムの学校教育は初等教育（小学校）5年間、前期中等学校（中学校）4年間、後期中等学校（高校）3年間の5-4-3制を採っている。

高等教育の専門短期大学は、専攻分野により2～3年制、大学の学士課程は専攻分野によって3～5年制、修士課程は1～2年制、博士課程は3～4年制となっている。

学校教育は教育訓練省（Ministry of Education and Training, MOET）が所管する。ただし、以下に述べる職業教育（職業訓練）は労働・傷病兵・社会問題省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, MOLISA）の所管となる¹。

2. 職業訓練体系

2014年職業教育法(74/2014/QH13、2015年7月施行)²によると、職業訓練の一般的な目的は「生産、事業、サービスに直接携わる人員に訓練を提供し、訓練基準に相当する能力を習得し、職業倫理と健康を備え持ち、創造力を獲得し、国際統合の文脈で環境に適応し、生産性と品質を向上させ、学生が仕事を見つけたり、自営業を営んだり、高等教育に進学できるようにする」（第4条）ことである。

職業訓練には「初級（Elementary）」「中級（Intermediate）」「大学（College）」の各レベルがある（図表2-1）。「初級レベル」のプログラムの目標は「特定の仕事で簡単な作業（Task）を行うために必要な能力を身に付ける」ことである。「中級レベル」では「仕事にテクノロジー

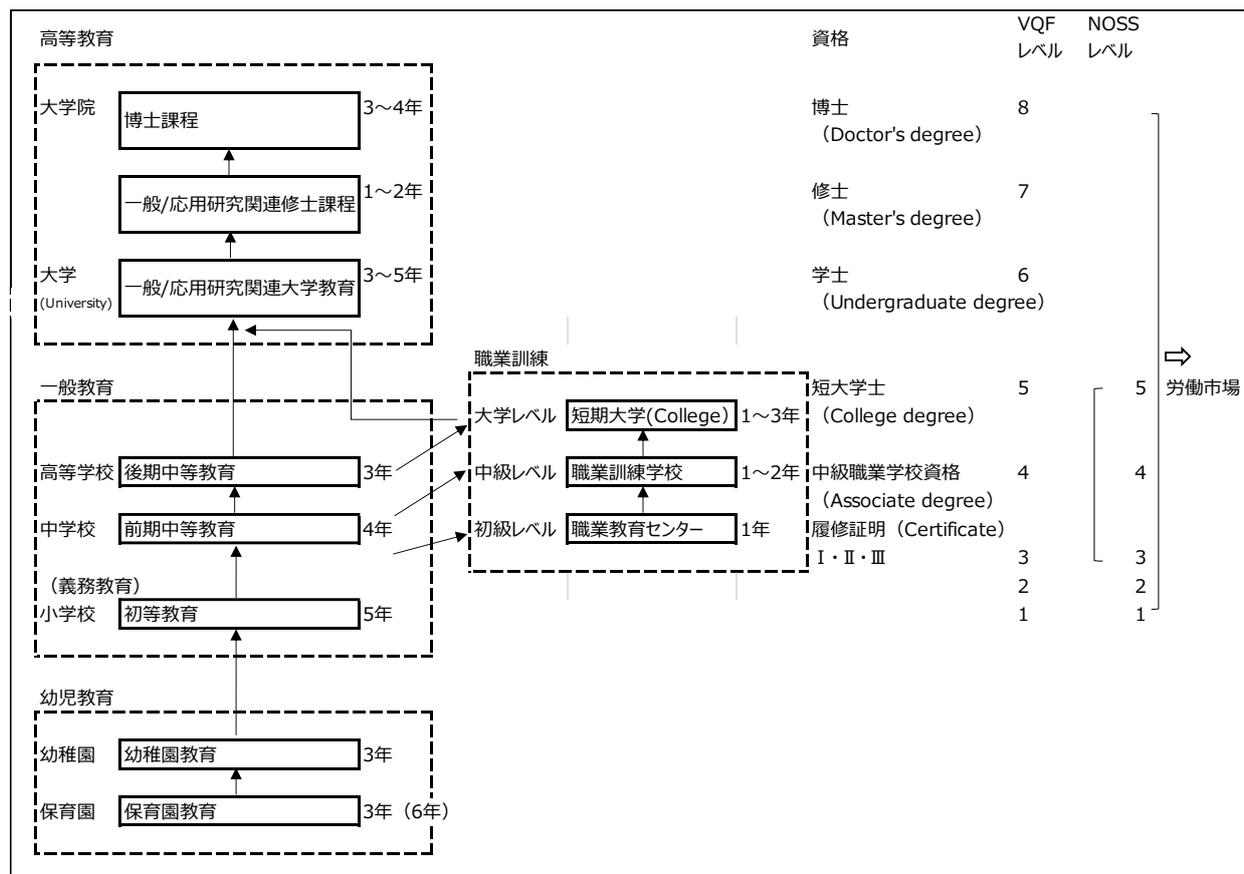
¹ 2014年職業教育法は、MOETとMOLISAの役割を整理し、それまで複雑に入り組んでいた教育体系と職業訓練体系を一体化することを定めた。具体的には、①職業センター（Vocational Center）を職業教育センター（Vocational Education Center）に改組する、②中級専門学校（Professional Secondary School）と中級職業学校（Vocational Secondary School）を統合して、中級職業学校（Vocational Secondary School）とする、③MOET所掌の専門短大（Professional College）とMOLISA所掌の職業短大を統合して短期大学（College）とする、など教育訓練機関の再編等を行い、柔軟な職業訓練の展開を目指すこととした。詳しくは、厚生労働省（2015）、労働政策研究・研修機構（2019）、国際協力機構（2022）、を参照。

その後、2025年3月1日の中央省庁再編により、職業訓練関連分野はMOLISAからMOETに移管された（労働・傷病兵・社会問題省ウェブサイト参照 <https://english.molisa.gov.vn/topic/242854>）。本章の内容は中央省庁再編以前の組織体制に基づく。

² 法律図書館ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-Giao-duc-nghiep-2014-259733.aspx>

一を適用し、単独でも集団でも仕事ができるように、初級レベルの作業、または専攻・専門分野の複雑な作業を遂行する能力を身に付ける」ようにする。「大学レベル」では「仕事に創造的で最新のテクノロジーを適用し、集団内の他のメンバーに作業の遂行を指導・監督するために、中級レベルの作業と専攻・専門分野の複雑な作業を用いて解決できる能力を身に付ける」ものとする。

図表 2-1 ベトナムの教育・職業訓練体系と職業資格レベルの位置づけ



注：矢印は進学的主要な流れであり、これ以外のルートも存在する。VQFは「ベトナム国家資格枠組み」、NOSSは「国家職業技能基準」を意味する。

出所：2016年10月18日首相決定「国民教育制度の構造的枠組み」、国際協力機構（2022）をもとに作成。

2016年10月18日付け「国民教育制度の構造的枠組み（Approving The Structural Framework of The National Education System）」（Số: 1981/QĐ-TTg）³によると、「中級レベル」の訓練プログラムには、少なくとも中学校を卒業した者を受け入れる。「大学レベル」には、高校卒業生または中級レベルの訓練修了者が入学できる。「初級レベル」の入学要件は明確ではない。

「初級レベル」の研修期間は、3カ月～1年未満（最低学習時間は300時間）である。「中

³ 法律図書館ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Quyet-dinh-1981-QD-TTg-ph-e-duyet-khung-co-cau-he-thong-giao-duc-quoc-dan-328234.aspx>

級レベル」は専攻や訓練内容に応じて1～2年である（ただし、後述の「モジュール訓練」や「単位訓練」は、修了に必要な単位を修得するまでの期間）。「大学レベル」では、高校卒業生は専攻や職業に応じて2～3年、中級レベルの職業訓練修了者あるいは後期中等教育（高校）の知識について一定の要件を満たす者は、分野に応じて1～2年としている（「モジュール訓練」「単位訓練」は、修了に必要な単位を修得するまでの期間）。

「初級レベル」のプログラムを修了し、試験に合格した者には、初級レベルの職業訓練履修証明書（Certificate）を与える。「中級レベル」を修了し、卒業試験に合格した者または規定に従い科目・単位のプログラムを修了した者には、中級職業学校の学位（Degree of vocational secondary schools、Associate Degree）を与える。「大学レベル」のプログラムを修了し、卒業試験に合格するか、卒業論文を提出した者には、大学レベルの学位（Degree of college-level）の授与および実務学士（Practice bachelor）または実務エンジニア（Practicing engineers）としての認定（Recognition）を行う。

職業訓練を行う機関には、①職業訓練センター（Vocational training centers）、②職業訓練学校（Vocational training schools）、③短期大学（Colleges）がある。組織の設立形態別に見ると、公共職業訓練機関（Public vocational training institution）、民間職業訓練機関（Private vocational training institution）、外資職業訓練機関（Foreign-invested vocational training institution）とに分かれる。いずれも MOLISA 職業教育訓練総局（DVET）が認可し、各地の労働・傷病兵・社会問題局（Department of Labor, Invalids and Social Affairs, DOLISA）が登録、管理している。

また、2014年職業教育法は従来の学校年度に基づき訓練期間を通年で設定する方式に加え、一定の単位を取得すれば資格（修了証書）を得られる「モジュール訓練（Module-based training）」や「単位訓練（Credit-based training）」の導入を定めた。これにより、訓練期間や訓練開始時期を受講希望者の能力レベルや時間的な都合に合わせて柔軟に設定し、技能向上訓練や継続訓練に活用しやすくした。

第2節 国家教育資格枠組みと国家職業技能基準、国家技能検定制度

1. 国家教育資格枠組み（VQF）

ベトナム政府は2016年10月18日、「国家教育資格枠組み（Vietnamese Qualifications Framework, VQF）」に関する首相決定を通達した⁴。それによると、VQF 制定の目的として、①ベトナムの職業教育および高等教育において、特定のレベルに達するための能力と最低限の学習および資格を分類および標準化し、人材教育の質の向上に貢献すること、②教育とその質の測定、検定、および評価を通じて、人材の質に関する雇用主の要求とそれぞれの教育レベルのシステムを結びつける効果的なメカニズムを策定すること、③教育機関の計画とさ

⁴ 法律図書館ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Quyvet-dinh-1982-QD-TTg-pheduvet-khung-trinh-do-quoc-gia-Viet-Nam-2016-327841.aspx?tab=1>

さまざまな学習レベルの訓練プログラムの学習成果を策定するための基盤を設定し、人材訓練の質を確保し、効果を高めるポリシーを策定すること、をあげている。

VQF は、基礎レベルから博士号までの 8 段階の区分を設け、各段階で必要な学習成果の水準（「知識・理解度」「技能」「自律性・責任」）および最低学習量（最低習得単位数）、資格・学位の種類を定めている（図表 2-2）。

図表 2-2 ベトナム国家教育資格枠組み(VQF)

レベル	学習成果の水準			最低学習量 (修得単位数)	資格・学位の種類
	知識・理解度	技能	自律性・責任		
1	<ul style="list-style-type: none"> 特定の職業におけるいくつかの活動について、限られた範囲の事実と基礎の知識を持つ。 生活、高度な研究、将来の職業への準備に役立つ自然、文化、社会、法律についての基礎知識を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 単純な作業または手作業を直接実行するための基本的なスキルを持つ。 慣れ親しんだ状況で、基本的なコミュニケーションスキルを持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 指導者の支援を受けて、いくつかの単純で反復的な作業を実行する。 厳格な監督と指導の下で作業を実行する。 指導者の支援を受け、自己評価と作業の評価を行う。 	5	履修証明 I (Certificate I)
2	<ul style="list-style-type: none"> 職業におけるいくつかの活動について、限られた範囲の事実と理論に関する知識を持つ。 生活、高度な研究、職業に役立つ自然、文化、社会、法律に関する一般知識を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な方法、ツール、材料、入手可能な情報を選択して適用するために必要な認識とスキルを持つ。 自分の仕事を達成したり、レポートを作成したりするために必要なコミュニケーションスキルを持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 慣れ親しんだ状況で、いくつかのタスクを規則性と限られた自主性を持って実行する。 指導者の指導を受けて、慣れない状況でタスクを実行する。 自分のタスクを自己評価する能力を持つ。 	15	履修証明 II (Certificate II)
3	<ul style="list-style-type: none"> 訓練した職業の範囲内で、共通の原則、プロセス、概念に関する事実と理論の知識を持つ。 生活、高度な研究、職業に役立つ自然、文化、社会、法律に関する一般知識を持つ。 特定の職業に関連する情報技術の基礎知識を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> タスクを遂行したり、問題を自主的に解決したりするために必要な認識とスキルを持つ。 職場で専門用語を効果的に使用するために必要なスキルを持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 安定した状況と慣れ親しんだ状況で自主的に作業できる。 定義された基準に従って、課題を遂行し、自己評価を行う。 他者とのチームワークで仕事をし、その結果に責任を持つ。 	25	履修証明 III (Certificate III)
4	<ul style="list-style-type: none"> 訓練した職業に関する幅広い事実と理論の知識を持つ。 当該職業における専門的、社会的要件に対応した政治、文化、社会および法律に関する基礎知識を持つ。 仕事の要件に対応した情報技術に関する知識を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎的な方法、ツール、資料、情報を選択、適用することにより、タスクを実行し、問題を解決するために必要な認識と専門スキルを持つ。 職場で効果的にコミュニケーションをとるために必要な研究分野の専門用語を使用するスキルを持つ。議論に参加して代替案を適用する。チームメンバーの仕事の質とパフォーマンスを評価する。 ベトナムの外国語能力枠組みで「レベル1/6」の外国語能力を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 変化する状況で独自に作業し、個人的責任を負い、チームワークの結果に対して部分的に責任を負う。 他者の通常のタスクを指導・監督する。 チームのパフォーマンスを評価する。 	35 (高校卒業者) 50 (中学卒業者)	中級職業学校資格 (Associate degree)
5	<ul style="list-style-type: none"> 訓練した職業に関する包括的、事実に、理論的な知識を持つ。 当該職業における専門的、社会的要件に対応した政治、文化、社会および法律に関する基礎知識を持つ。 仕事の要件に対応した情報技術に関する知識を持つ。 訓練した職業の範囲内で業務を計画、実行、監督、評価するための管理、原則、方法についての事実に知識を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 広範囲にわたる情報を判断、分析、評価するための認識と創造性を持つ。 職場で情報、アイデア、解決策を他者に伝えるために必要なスキルがある。 ベトナムの外国語能力枠組みで「レベル2/6」の外国語能力を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 変化する状況で独自に、またはチームで作業し、業務や複雑な問題を解決できる。 定義されたタスクを実行できるように他者に指導し、そのパフォーマンスを監督し、個人的および共同の責任を負う。 チームメンバーの作業の結果とパフォーマンスを評価する。 	60	短大学士 (College Degree)

レベル	学習成果の水準			最低学習量 (修得単位数)	資格・学位の種類
	知識・理解度	技能	自律性・責任		
6	<ul style="list-style-type: none"> 研究分野における高度な理論的および事実的知識を持つ。 社会科学、政治学、および法律に関する基礎知識を持つ。 仕事の要件に対応した情報技術に関する知識を持つ。 特定の仕事分野のプロセスを計画、組織、および監督する知識を持つ。 専門的活動の管理、統制に関する基礎知識を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑な問題を解決するために必要なスキルを持つ。 リーダーとなり、自分や他者の仕事を創出するスキルを持つ。 予測不可能な状況や変化する状況において、議論、批判、代替案適用のスキルを持つ。 職場で問題解決策に関する情報を他者に伝えるスキルを持ち、定義された、または複雑なタスクにおける知識とスキルを伝え、広める能力を持つ。 ベトナムの外国語能力枠組みで「レベル3/6」の外国語能力を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 変化する状況で独自に、またはチームで作業し、個人として責任を持ち、チームワークの結果に対して部分的に責任を持つ。 他者の通常のタスクを指導および監督する。 自ら方向付けを行い、専門的な結論を導き、自己の視点を守る能力を持つ。 タスクのパフォーマンス向上の計画を立て、リソースを管理、評価して解決策を見いだす。 	120-180	学士 (Undergraduate degree)
7	<ul style="list-style-type: none"> 学際的な研究分野に関する知識を持つ。 管理と経営に関する一般知識を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 科学的な方法で問題を解決するための、データと情報の分析、統合、評価を含む高度で専門的なスキルを持つ。 研究に応じて知識を伝達し、他者と専門的および科学的な問題について議論するスキルを持つ。 高度な職業活動を組織、管理、運営するスキルを有する。 研究または仕事の分野でテクノロジーを創造的に開発および応用するスキルを持つ。 ベトナムの外国語能力枠組みで「レベル4/6」の外国語能力を持つ。 調査を実施し、重要なアイデアを生み出す。 	<ul style="list-style-type: none"> 状況に適応し、自ら方向付けでき、指導スキルを持つ。 専門的活動を管理、評価、開発する。 	30-60	修士 (Master's Degree)
8	<ul style="list-style-type: none"> 科学に関連する仕事や研究の分野で、最も高度で集中的な知識を持つ。 職業訓練分野における本質的かつ基礎的な知識を持つ。 科学研究の組織化と新技術の開発に関する知識を持つ。 管理、運営、組織化に関する知識を持つ。 	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発に役立つ科学理論、方法、ツールを習得するスキルを持つ。 科学的問題を推論し分析し、創造的で独創的な解決策を生み出すスキルを持つ。 研究分野に関する国内外の議論に参加し、研究結果を広めるスキルを持つ。 研究して新しい知識を創造する。 さまざまな複雑な状況に対して、新しいアイデアと知識を創造する。 	<ul style="list-style-type: none"> 他者に自らの方向付けを適用し、指導する。 専門的な結論や決定を下す。 研究を管理し、専門的な知識と経験を発展させ、新しいアイデアやプロセスを生み出すための研究に高度な責任を持つ。 	90-120	博士

出所：法律図書館ウェブサイト等より作成。

東南アジア諸国連合（ASEAN）は2014年8月の経済大臣会議で、加盟各国における労働者の流動性促進および資格や単位の相互承認をめざして、「ASEAN 資格参照枠組み（ASEAN Qualifications Reference Framework, AQRF）」を策定した。AQRFは8段階の資格や学位のレベルを定めている。VQFはAQRFの策定を踏まえて形づくられた。VQFの8段階のレベルはAQRFのそれと互換性があり、各資格レベルの国際的な照合を容易にしている。

ただし、VQFの実際の活用に向けた課題は大きいとみられる。例えば、教育訓練省高等教育局の幹部は2024年11月に関連省庁や教育機関が参加した同省主催のセミナーで、「高等教育機関はいずれも、訓練プログラムの評価基準を策定する際にVQFを参照しているが、労働市場における就労スキルの要件との関連性がまだ欠けている」との見方を示している⁵。

⁵ ベトナム情報通信省海外情報局ウェブサイト参照 <https://www.vietnam.vn/ja/sua-doi-khung-co-cau-he-thong-giao-duc-quoc-dan-va-khung-trinh-do-quoc-gia>

2. 国家職業技能基準 (NOSS)

(1) 概要

ベトナム政府は 2008 年にドイツ国際協力公社 (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, GIZ) などの協力を得て、コンピテンスベースの国家職業技能基準 (National Occupational Skills Standard, NOSS) の開発を始めた。

2013 年雇用法 (第 3 条第 3 項) は NOSS を「各職業における技能の資格レベルに応じて、労働者が職務を遂行するために必要な専門知識、実践力およびその知識や技量を仕事に適用する能力に関する規定」と定義した。

NOSS は人材育成の重要なツールとして、職業訓練内容の構築や、労働者の職務遂行能力の評価・認定などに活用される。具体的には、職業訓練カリキュラムの編成・作成、技能評価の枠組みの構築、技能評価試験の問題・課題の開発等に用いることを想定している。

NOSS は職種ごとに作成される。各職種の NOSS は複数の作業グループで構成され、各作業グループは複数のユニット (作業) で構成される。各ユニットは他のユニットからは独立しており、それ自体で作業が完結する形をとる。各ユニットは、「作業名」「作業番号」「作業内容」「作業目標」「必須の技能と知識」「作業実施条件」「評価基準と評価方法」で構成される。

さらに、各ユニットは、難易度や内容の複雑さに応じて、作業のレベルを 1 (最下位) ～5 (最上位) の 5 段階 (図表 2-3) のいずれかに格付けされている。

図表 2-3 国家職業技能基準 (NOSS) における 5 段階の作業レベル

<p>○レベル 1</p> <p>a. 変化のない状況で単純な作業、反復的な作業を実行する。</p> <p>b. 職業や仕事の活動に関する限られた範囲の基本的な知識を持ち、その知識と理解を活用して、指示されたとおりに作業を実行する。</p> <p>c. 必要な情報を受け取り、記録し、伝達できる。チームワークで仕事を行える。仕事の結果に部分的に責任を負う。</p>
<p>○レベル 2</p> <p>a. 特定の状況で、日常的なタスクと複雑なタスクを実行する。</p> <p>b. 多くの分野における職業や仕事の活動に関する幅広い基礎知識を持ち、指導のもとで、知識やスキルを適用し、専門的、技術的、複雑な問題を解決する能力がある。</p> <p>c. 情報に対して検討、判断、説明できる能力を持ち、他者とのチームワークにおいて自律性があり、状況によっては独立して作業できる。仕事の結果に対して主に責任を負う。</p>
<p>○レベル 3</p> <p>a. 複雑なたいていの仕事、異なる状況で多くの選択肢があるたいていの仕事を実行する。</p> <p>b. 多くの状況における仕事の活動の原則、理論、および広範な知識に関して専門的かつ基本的な知識を持ち、それを活用し、多数の複雑な専門的、技術的な問題や、管理職からの要請に対して解決策を提供する。</p> <p>c. 広範囲の情報を識別、分析、評価し、自律性を持ち、独立して作業し、グループ内の他者を指導する。規定された基準に従って仕事の質に責任を持ち、チームの他のメンバーが実行する作業の結果に部分的に責任を負う。</p>

○レベル 4

- a. **複雑な**仕事、異なる状況で多くの選択肢がある仕事のほとんどを実行する。
- b. 多くの状況における仕事の活動の原則、理論、および広範な知識に関して専門的な知識を持ち、それを活用し、多数の複雑な専門的、技術的な問題や、管理職からの要請に対して解決策を提供する。
- c. 広範囲の情報を識別、分析、評価し、その結果を用いて管理や研究目的のアイデアや推奨事項を提供する。かなりの自律性を持ち、独立して作業し、タスクの実行において**他者を管理**、運営する。規定された基準に従って仕事の質に責任を持ち、チームの他のメンバーが**実行する作業の結果に部分的に責任を負う**。

○レベル 5

- a. **複雑な**仕事、あらゆる状況で多くの選択肢がある仕事を実行する。
- b. 多くの状況における仕事の活動の原則、理論、および広範な知識に関して専門的な知識を持ち、分析、検討、診断、解決策を考案し、広範で複雑な技術的問題や、管理職からの要請に対処する。
- c. 情報を分析、評価し、一般化して、**意見や取り組み策を作成**する。独立的に仕事を行い、仕事の達成の過程において**集団を管理**、運営する。規定された基準を遵守し、仕事の結果、製品の品質に自己責任を負う。

注：太字は筆者。

出所：法律図書館ウェブサイト等より作成。

各職種の NOSS は、その職種を構成する「作業名」と、該当する「作業レベル」を表にした形で作成される（図表 2-4）。

図表 2-4 各職種の国家職業技能基準 (NOSS) の形式

番号	作業番号	作業名	作業レベル				
			1	2	3	4	5
	A	△△△ (作業 1)					
1	A1	××× (活動 1.1)					○
2	A2	××× (活動 1.2)				○	
...	...						
	B	△△△ (作業 2)					
...	...	××× (活動 2.1)			○		

出所：Vo(2018) より作成。

(2) 策定のプロセス

MOLISA は産業界のニーズや関係政府機関の要望などを考慮し、年間開発計画を策定する。この計画に基づき、MOLISA および関係政府機関は指定職種の NOSS を開発する。

各省庁（商工省、農業・環境省、文化・スポーツ・観光省など）や政府機関等（以下、「省庁等」）は、それぞれの分野における各職業の NOSS の策定を主管する責任を負う（政令 56/2015/TT-BLDTBXH）⁶。省庁等は、職業ごとの国家職業技能基準の策定について助言および支援を行う機関（職業基準策定支援機関）を設置する。この機関には、当該職業の労働者を代表する組織の代表者、専門職団体の代表者、雇用主または企業の組織の代表者、職業

⁶ 法律図書館ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Thong-tu-56-2015-TT-BLDTBXH-xay-dung-tham-dinh-cong-bo-tieu-chuan-ky-nang-nghe-quoc-gia-301912.aspx>

訓練を提供する職業訓練機関または教育機関の代表者を含むこととする。機関の構成員の少なくとも半分は、職業団体、使用者団体または企業を代表するメンバーとななければならない。これらの構成員は大学以上の学位を持ち、当該職業に精通し、5年以上の就業経験を有する者、あるいは当該職業における最高レベルの職業技能を有する者とする。

同機関では、企業のアンケート調査、ヒアリング調査などにより職業調査、職務分析等を行い、該当職業の職務分析フォーム、コンピテンシー・ユニットを作成する。国内外の専門基準の開発に関する経験と能力を活用し、外国の職業技能・能力基準を利用し、NOSSの草案を編集・策定する。草案は同機関に参加していない専門家らの意見を聴取し、ワークショップなどでの意見を踏まえたうえで「基準案」とする。

所管省庁等は「基準案」をMOLISAに提出する。MOLISAは全国の個人、機関、組織、企業からパブリックコメントを募るとともに、関係省庁・政府機関、ベトナム労働総同盟、ベトナム農民連合、ベトナム商工会議所、ベトナム協同組合連合、地方自治体、職業協会に書面で通知し、意見を募る。

MOLISAは評価評議会（7～11人の奇数人員で構成。政労使の代表者らが参加。企業代表が3分の1を占める。メンバーは該当分野の専門家でなければならない）を設置し、「基準案」を評価する。評議会の議長は、過半数の意見にしたがって議論の内容を要約し、結論を出す。MOLISAはウェブサイトでは評価結果を所管省庁等に送付するとともに、ホームページに掲載・公開する。

(3) 具体例1 (CNC 金属加工)⁷

「CNC 金属加工 (CNC Metal Machining)」職種の場合、作業グループとして「作業準備」「加工工程の設計」「NC 加工プログラムの設計」「CNC 旋盤加工」「CNC フライス盤加工」「製品の品質管理」「設備のメンテナンス」「産業安全衛生の実施」「加工能率の改善」「キャリアアップ」がある。NOSSの形式は図表 2-5 のとおりである。

図表 2-5 CNC 金属加工職種の国家職業技能基準 (NOSS) の形式

番号	作業番号	作業名	作業レベル				
			1	2	3	4	5
	A	1.作業準備					
1	A1	1.1 顧客ニーズの把握					○
2	A2	1.2 生産計画				○	
...	...						
	B	2.加工工程の設計					
...	B1	2.1 加工部品設計の企画				○	

出所：労働政策研究・研修機構（2019）より作成。

⁷ 詳細は、JICA(2024)および労働政策研究・研修機構（2019）参照。

このうち「CNC フライス盤加工 (CNC milling)」は、以下の各ユニット (作業) に分かれる。括弧内は 5 段階の作業レベルの格付けを示す。

- ・ CNC フライス盤および設備の準備 (作業レベル 2)
- ・ 材料、工作物および取付け具の準備 (作業レベル 2)
- ・ 測定器の準備 (作業レベル 2)
- ・ フライスおよびその他の標準切削工具の準備 (作業レベル 2)
- ・ CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック (作業レベル 4)
- ・ NC 加工プログラムに基づく切削工具の取付け (作業レベル 2)
- ・ 工具長の測定 (作業レベル 2)
- ・ 加工治具・取付け具の取付け (作業レベル 1)
- ・ 工作物の取付け (作業レベル 2)
- ・ ワーク座標原点の設定 (作業レベル 2)
- ・ 加工部品の試し切削 (作業レベル 2)
- ・ CNC フライス盤による部品の自動加工 (作業レベル 1)
- ・ 機械、工具および測定器のメンテナンス (作業レベル 2)
- ・ 加工中のトラブルシューティング (作業レベル 3)

さらに上述の「CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック (作業レベル 4)」というユニット (作業) を見ると、以下の内容で構成される。

○作業名：CNC 制御ソフトウェアによる NC 加工プログラムのチェック

○作業番号：F5

○作業内容：機械を起動し、プログラムモードにする。NC 加工プログラムを開き、CNC 制御ソフトウェアを使用して、NC 加工プログラムをチェックし、修正する。

○作業目標：NC 加工プログラムの精度、注意深さ・慎重さ・正確さ・安全性

○必須の技能と知識：

技能=CNC フライス盤および CNC マシニングセンタの操作、NC プログラムの編集、判断と補正、ドキュメントの検索

知識=CNC マシニングセンタに関する技術的な業務、CNC 加工技術、フライス盤および CNC マシニングセンタにおける、直接キー入力によるプログラムの編集と修正

○作業実施条件：

技術的な図面=加工工程票、NC 加工プログラム、マニュアルと NC プログラミング機

プログラミングエラーを修正するドキュメント=CNC フライス盤、CNC マシニングセンタおよび付属設備

○評価基準と評価方法：

評価基準 1 = NC 加工プログラムが加工工程票に対応している

⇒評価方法 1 = CNC フライス盤および CNC マシニングセンタにおいて、加工工程票に従ってメインプログラムをチェックする。

評価基準 2 = 注意深さ、慎重さ、正確さ、安全性

⇒評価方法 2 = CNC フライス盤および CNC マシニングセンタにおいて、直接キー入力での NC プログラムをチェックする。

また、「NC 加工プログラムに基づく切削工具の取付け(作業レベル 2)」というユニット(作業)を見ると、以下の内容で構成される。

○作業名：NC 加工プログラムに基づく切削工具の取付け

○作業番号：F6

○作業内容：切削工具や技術アタッチメント(付属装置)の検査工程を手動操作モードに切り替え、NC 加工プログラムに基づいて、切削工具を固定する。

○作業目標：

NC 加工プログラムに基づいて、切削工具や技術アタッチメントを固定する精度レベル

NC 加工プログラムの注意深さ・慎重さ・正確さ・安全性

○必須の技能と知識：

技能 = 計測機器を使用した測定、技術文書の参照、CNC フライス盤および CNC マシニングセンタの操作

知識 = CNC フライス盤および CNC マシニングセンタの操作技術、CNC 加工技術、切削理論、切削工具の点検・測定・固定

○作業実施条件：

- ・切削工具および技術アタッチメント、技術図面、加工工程票、NC 加工プログラム
- ・手動および NC プログラミングマシン、CNC フライス盤、CNC マシニングセンタ

○評価基準と評価方法：

評価基準 1 = NC 加工プログラムに基づいて、切削工具と技術アタッチメントを固定する。

⇒評価方法 1 = CNC 加工プログラムに基づいて、切削工具と技術アタッチメントを確認する。

評価基準 2 = 注意深さ、慎重さ、正確さ、安全性

⇒評価方法 2 = NC プログラムに基づいて、CNC フライス盤と CNC 加工センターでモデルごとにレベルを直接チェックする。

出所：JICA (2024) より作成。

(4)具体例2(宿泊施設の客室係)⁸

観光ホテル等宿泊施設の「客室係 (Room Services, PHỤC VỤ BUỒNG)」職種の場合、作業グループとして「客室部門長」「客室部門長代理」「客室監督者」「ランドリー・リネン部門責任者」「客室スタッフ」「客室サービススタッフ」「公共清掃スタッフ」「ランドリー・リネンスタッフ」の各職位を設定している (観光関連全体の NOSS については、ASEAN (東南アジア諸国連合) 諸国間の職業資格等の相互承認 (MRA) との関連を含めて後述する)。

このうち「客室部門長」は作業レベル 4、「客室部門長代理」「客室監督者」「ランドリー・リネン部門責任者」は、それぞれ作業レベル 3、「客室スタッフ」「公共清掃スタッフ」「ランドリー・リネンスタッフ」は、それぞれ作業レベル 2 または作業レベル 1 の職務に格付けされる (例えば「客室スタッフ」は作業レベル 2 の職務を行う者と作業レベル 1 の職務を行う者の 2 種類の「作業グループ」がある)。

各作業グループは複数のユニット (作業) で構成される。

例えば、作業レベル 1 の「客室スタッフ」の職務は、以下のユニット (作業) に分かれる。

○基本的な能力を必要とする作業：

「携帯電話の使用」「チームでの効果的な働き」「日常業務の完全な遂行」「基本的な英会話」「業界の知識の維持」「基本的な応急措置の実施」「安全およびセキュリティサービスの提供」「緊急事態への対応」

○一般的な能力を必要とする作業：

「仕事の準備」「シフトの完了」「客との関係の構築」「子どもたちの安全確保のための施設の監視や活動」

○専門的な能力を必要とする作業：

「客室の清掃準備のための台車の手配」「客室の清掃」「共用のエリア・設備・施設の清掃」「設備・施設の清掃・メンテナンス」「客の洗濯物の取り扱い」「リネンサービスの提供」

一方、作業レベル 2 の「客室スタッフ」の職務は、以下のユニット (作業) に分かれる。

○基本的な能力を必要とする作業：

「携帯電話の使用」「チームでの効果的な働き」「日常業務の完全な遂行」「基本的な英会話」「業界の知識の維持」「安全およびセキュリティサービスの提供」「緊急事態への対応」(上記作業レベル 1 の各作業に「基本的な応急処置の実施」を追加)

○一般的な能力を必要とする作業：

「仕事の準備」「苦情の受付と対応」「シフトの完了」「客との関係の構築」「子どもたちの安全確保のための施設の監視や活動」「火災の予防・制御・消火」(上記作業レベル 1 の各作業に「苦情の受付と対応」および「火災の予防・制御・消火」を追加)

⁸ 法律図書館ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Quy-t-dinh-1385-QD-LDTBXH-2017-cong-bo-Tieu-chuan-ky-nang-nghe-quoc-gia-nghe-Phuc-vu-buong-361314.aspx>

○専門的な能力を必要とする作業：

「客室の清掃準備のための台車の手配」「客室の清掃」「共用のエリア・設備・施設の清掃」
「設備・施設の清掃・メンテナンス」「客の洗濯物の取り扱い」「リネンサービスの提供」「客室清掃サービスの提供」「観光宿泊施設の洗濯部門の運営」「客室清掃部門における責任ある業務の遂行」（上記作業レベル1の各作業に「客室清掃サービスの提供」「観光宿泊施設の洗濯部門の運営」「客室清掃部門における責任ある業務の遂行」を追加）

各ユニットには、それぞれ具体的な作業内容等が示されている。例えば、上述の「シフトの完了」というユニット（作業）は以下の内容で構成される。なお、例えば作業レベル1と作業レベル2の内容の項目自体に違いはない。

○作業名：シフトの完了

○作業番号：CC03

○作業内容/達成基準：

- ・シフト終了の準備（すべての器具が正常に機能していることの確認、整理・整頓、受け取った現金の残高の確認）
- ・次のシフトの準備（事件・事故への備え、器具の準備、引き継ぎ台帳の更新）
- ・シフト終了時の引き継ぎ（受け取った現金の引き継ぎ、引き継ぎ後に行う業務の伝達、次のシフトで働く同僚とのミーティング、シフト引き継ぎ簿への署名）
- ・器具・電源の停止（必要に応じて器具・電源をオフにする、ドアと窓がしっかりと閉まっていることを確認する。）
- ・貴重品を金庫またはその他安全な場所に保管する。
- ・すべての電化製品・照明・エアコンをオフにする。

○重要なスキルと必須の知識：

*重要なスキル＝

- ・機械や設備の稼働状況を確認する。
- ・完全かつ正確な情報をシフト引き継ぎ簿に記録する。
- ・現金を正確に間違いなく数える。
- ・シフト引き継ぎ時に同僚と口頭で効果的にコミュニケーションをとる。
- ・シフト終了前に機械や設備を閉じて電源を切る。

*必須の知識＝

- ・シフト終了の要件
- ・次のシフトの準備のための書類・情報
- ・次のシフトへの業務引き継ぎのプロセス
- ・勤務終了時に器具・電源をオフにする行動

○作業実施条件・変動要因：

- ・設備・書類（シフト引継書、記録用紙・メモ、金庫、コンピュータ・事務機器）
- ・シフト引き継ぎ場所（レストラン部門、受付部門、客室清掃部門、調理部門、セキュリティ部門、旅行部門）
- ・指示内容（照明やその他電気機器の電源オフ、ドアと窓が閉まっていることの確認、現金を含む貴重品の金庫への保管・施錠）

○評価基準：

- ・職場または模擬環境で作業を行い、基礎知識を評価する。
- ・指定された知識、スキル、態度を理解している証拠を得るには、さまざまな評価方法を使用する必要がある。
- ・習熟度を評価するには、次の方法を組み合わせて使用する。「ケーススタディ」「作業の観察」「状況に応じたシミュレーション」「口頭質問」「筆記試験」「第三者による客観的な報告」「プロジェクト形式の演習」「職場での証拠の文書化」

(5) NOSS と VQF の関係

MOLISA 職業教育訓練総局 (Directorate of Vocational Education and Training, DVET) が NOSS を所掌し、その開発・評価・発行を実施している。

NOSS と上述の VQF の対応関係を明確化した法律、省令等は確認できない。ただし、NOSS の作業レベル 1 は「単純な作業を行う」という点で VQF のレベル 1 と、NOSS のレベル 2 は「指導を受けて作業を行う」という点で VQF のレベル 2 と、NOSS のレベル 3～5 は「他者を指導・監督する」という点で VQF の 3～5 と、それぞれの定義に類似性がみられる。

VQF の資格や学位等のレベルは先述の AQRF に準拠する形で作られている。このため NOSS の各技能レベルは、VQF を通じて AQRF など国際的な技能資格の枠組みのどのレベルに位置づけられるかを、ある程度、把握できるようになっていると考えられる。

(6) 対象職種

2021 年 12 月時点で 199 職種の NOSS が開発されている⁹。その内訳は「工業・商業・サービス」が 80 職種、「運輸」が 38 職種、「農林漁業」が 33 職種、「建設」が 29 職種、「文化・スポーツ・観光」が 10 職種、「健康」が 5 職種、「通信」が 2 職種、「社会活動」が 2 職種となっている（図表 2-6）。

⁹ The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2023) 参照 <https://www.tvet-vietnam.org/wp-content/uploads/2024/02/240227-TVET-Report-2021-Final-version-EN.pdf>

図表 2-6 NOSS および国家技能検定基準の開発・更新・実施状況(職種数)

	内訳	2021年 12月1日時点	2021年 12月1日時点		未更新
			うち2015年の通 達で新規開発	左記通達で 更新	
国家職業技能基準 (NOSS)	工業・商業・サービス	80	2	13	
	運輸	38	1	1	
	農林漁業	33	1	5	
	建設	29	2	6	
	文化・スポーツ・観光	10	2	5	
	健康	5			
	通信	2			
	社会活動	2	2		
	合計	199	10	30	159
国家技能検定試験基準	工業・商業・サービス	39	3	5	
	運輸	8	1	1	
	農林漁業	19	1	3	
	建設	20		1	
	文化・スポーツ・観光	7	7		
	健康	3			
	通信				
	社会活動				
	合計	(注) 96	12	10	74

注：国家技能検定基準が開発された 96 職種のうち、2022 年 8 月までに、1 回でも国家技能検定として実施されたことがある職種は 61 職種。

出所：The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2023)をもとに作成。

ただし、199 職種のうち 10 職種（内訳は「工業・商業・サービス」2 職種、「運輸」1 職種、「農林漁業」1 職種、「建設」2 職種、「文化・スポーツ・観光」2 職種＝観光業関連の「受付係」「客室係」、「社会活動」2 職種）は、2013 年雇用法（2013 Employment Law）への準拠、および 2015 年の通達（Circular No. 56/2015/TT-BLDTBXH¹⁰）により新たに開発されたものであり、30 職種（内訳は「工業・商業・サービス」13 職種、「運輸」1 職種、「農林漁業」5 職種、「建設」6 職種、「文化・スポーツ・観光」5 職種）は同法および同通達に基づき更新されたものである。これらを除く 159 職種については、2008 年の制定（2006 年職業訓練法 2006 Vocational Training Law および 2008 年の政府決定 Decision 09/2008/QĐ-BLDTBXH¹¹に基づく）以降更新されておらず、その多くはアップデートしないと事実上利用困難とみられる。

¹⁰ 法律図書館ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Thong-tu-56-2015-TT-BLDTBXH-xay-dung-tham-dinh-cong-bo-tieu-chuan-ky-nang-nghe-quoc-gia-301912.aspx>

¹¹ 法律図書館ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Quy-et-dinh-09-2008-QD-BLDTBXH-quy-dinh-nguyen-tac-quy-trinh-xay-dung-va-tieu-chuan-ky-nang-nghe-quoc-gia-64330.aspx>

(7) 国家技能検定への活用

NOSS の職種ごとに、国家技能検定の試験基準や等級等が設定される。2021 年 12 月時点で 199 職種のうち、96 職種の試験基準がある（前掲図表 2-6）。このうち 12 職種（内訳は「工業・商業・サービス」3 職種、「農林漁業」1 職種、「運輸」1 職種、「文化・スポーツ・観光」7 職種）は上述の 2015 年通達（Circular No.56/2015/TT-BLĐTBXH）により新たに開発され、10 職種（内訳は「工業・商業・サービス」5 職種、「農林漁業」3 職種、「運輸」1 職種、「建設」1 職種）は 2013 年雇用法（2013 Employment Law）に準拠し、2015 年通達によって更新された。

なお、検定試験が実施されたいずれの職種も、レベル 1～3 の試験内容にとどまっている。後述のように、国家技能検定の試験基準が開発された 96 職種のうち、2022 年 8 月までに 1 回でも国家技能検定として実施されたことがある職種は 61 職種である（「国家技能検定」については次項(3)参照）。

(8) 各国の支援

現在、NOSS の作成・更新にあたって、ベトナム政府は日本や韓国、オーストラリアなどの協力を得て、それぞれの国で得意とする職業分野の知見を得ようとしている。例えば、日本は旋盤、フライス盤、機械検査、情報配線施工、シーケンス制御、韓国は溶接、産業電気（光学機器、電子回路等）、自動車整備、オーストラリアは観光関連（宿泊施設のカウンター業務、客室サービス・清掃等）の職業技能基準の作成や評価者基準、国家技能検定の実施などを支援している。

3. 国家技能検定試験と国家職業技能証明書

(1) 実施機関と評価者資格

上述のとおりベトナムの国家技能検定の試験基準は NOSS に基づき策定される。そして、ベトナム政府は大学の職業訓練施設等を国家職業技能評価機関として認定し、国家技能検定の実施運営（国家職業技能証明書の評価、付与）を委託している。国家職業技能評価機関としての認可を受けるためには、試験にあたって「施設・設備」や「評価者」などの以下の要件を備えていなければならない（政令 31/2015/ND-CP）¹²。

「施設・設備」については、受験者数の規模に対応できる施設（建物、技術室、作業場、敷地）や設備（車両、工具、操作器具、測定器具、試験装置）を備えること、インターネットに接続して画像と音声を送信できる設備があり、試験を監督・監視できること、受験者がオンラインによる試験への参加や証明書発行に利用できるウェブサイトのページを用意すること、などが必要とされる。「評価者」については、職業のスキルレベルごとに、MOLISA か

¹² 法律図書館ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-31-2015-ND-CP-huong-dan-Luat-Viec-lam-ve-danh-gia-cap-chung-chi-ky-nang-nghe-quoc-gia-269783.aspx>

ら「国家職業技能評価者カード」を付与された人が少なくとも3名、そのうち少なくとも1名は当該職業技能評価機関で正式に勤務していなければならない。

評価者が「国家職業技能評価者カード」を付与されるためには、例えば、「スキルレベル1」では、①その分野における国家の専門家として認められている、②その職業の国家職業技能証明書のレベル3以上の資格を取得している、③その職業の国家職業技能証明書のレベル2以上の資格を取得しており、2年以上の就労経験がある、④その職業に関連する研究分野で大学以上の学位を取得しており、卒業後に2年以上の就労経験があるか中級以上の教職あるいは医療機関で働いている、のいずれかの要件を満たす必要がある。

同様に、「スキルレベル1～2」では、①その分野における国家の専門家として認められている、②その職業の国家職業技能証明書のレベル3以上の資格を取得している、③その職業の国家職業技能証明書のレベル2以上の資格を取得しており、5年以上の就労経験がある、④その職業に関連する研究分野で大学以上の学位を取得しており、卒業後に5年以上の就労経験があるか中級以上の教職あるいは医療機関で働いている、のいずれかの要件が求められる。

「スキルレベル1～3」では、①その分野における国家の専門家として認められている、②その職業の国家職業技能証明書のレベル4以上（現在は未実施）の資格を取得している、③その職業の国家職業技能証明書のレベル3以上の資格を取得しており、2年以上の就労経験がある、④その職業に関連する研究分野で大学以上の学位を取得しており、卒業後に5年以上の就労経験があり、中級以上の教職あるいは医療機関、企業の管理・監督職で働いている、ことのいずれかを要件としている。

NOSS方式による国家技能検定試験は、本来、構成する職務のユニットごとに職場での仕事内容の達成度を評価し、合否を判断するものである。しかしベトナムではこうした評価方法の実施が難しく、学科試験と実技（作業）試験による総合評価方式を採用している。

2021年には51の大学(University)、短期大学(Collage)、職業訓練学校の訓練施設が、国家職業技能評価機関として認定されている¹³。

(2) 受験資格

国家技能検定試験の受験資格は、学歴や訓練歴、実務経験等に基づき決められている。ただし、レベル1は「必要とするすべての労働者」とし、特段の要件を設けていない。レベル2は①国家職業技能証書（レベル1）を取得し、その職業で少なくとも2年の実務経験があること、②受験対象の職業の中級レベルの訓練コースを修了していること、③その職業で3年以上の継続した実務経験があること、のいずれかを要件とする。レベル3は、①国家職業技能証書（レベル2）を取得、あるいは中級レベルの訓練コースを修了し、その職業で2年

¹³ 前掲注9参照。

以上の継続した実務経験があること、②国家職業技能証明書（レベル 1）を取得し、その職業で 5 年以上の継続した実務経験があること、③その職業に対応する短期大学（College）を修了していること、④その職業で 6 年以上の継続した実務経験があること、のいずれかを要件とする。

レベル 4 およびレベル 5 の試験については前述のとおり実施されていないが、レベル 1～3 と同様に、受験資格等を規定している。それによると、レベル 4 は、①国家職業技能証明書（レベル 3）を取得、あるいはその職業に対応する短期大学（College）を修了し、3 年以上の継続した実務経験があること、②国家職業技能証明書（レベル 2）を取得、あるいは中級レベル（中級職業学校等）を修了し、その職業分野で 6 年以上の実務経験があること、③国家職業技能証明書（レベル 1）またはその職業に対応する初級証明書を取得しており、取得後 9 年以上の実務経験があること、④専門職に対応する大学プログラム（学士課程）を修了していること、⑤その職業で 10 年以上の継続的な実務経験があること、のいずれかの要件を必要とする。

レベル 5 は、①国家職業技能証明書（レベル 4）を取得、あるいはその職業に対応する大学（University）を修了し、5 年以上の継続した実務経験があること、②国家職業技能証明書（レベル 3）を取得、あるいは短期大学（College）を修了し、その職業分野で 9 年以上の実務経験があること、③国家職業技能証明書（レベル 2）またはその職業に対応する中級レベル（中級職業学校等）を修了し、12 年以上の実務経験があること、④国家職業技能証明書（レベル 1）またはその職業に対応する初級証明書を取得しており、取得後 14 年以上の実務経験があること、⑤専門職に対応する大学プログラム（学士課程）を修了し、その職業で 3 年間の継続的な実務経験があること、⑥その専門分野で 15 年間の継続的な実務経験があること、のいずれかの要件を必要とする。

なお、「技能五輪国際大会（WorldSkills Competition）」でメダルを獲得した者は、その職業に対応するレベル 3 の国家職業技能証明書が付与される。また、「ASEAN 技能競技会」でメダルを獲得した者は、その職業に対応するレベル 2 の国家職業技能証明書が付与されるとともに、レベル 3 の国家技能検定試験において、実技（作業）および労働安全手順の試験が免除される。さらに、ベトナムにおける「全国技能競技大会」で 1～3 位に入賞した者は、その職業に対応する技能レベル 2 の国家職業技能証明書が授与される。

(3) 国家職業技能証明書

国家技能検定試験は各職種のレベルごとに行う（2025 年 3 月現在、1～3 レベルのみ設定）。そして、こうした試験等を通して、一定の職業技能資格レベルの要件を満たすと認められる労働者に対して、MOLISA が規定に従って「国家職業技能証明書（Certificates of National Occupational Skills）」を付与する。ベトナム全土のほか、国家技能証明書の相互承認が行われている場合、その相手国・地域内でも有効となる。

2011年に鉱山採掘技術の国家技能検定試験が初めて実施された。

2015年3月24日の政令（NGHỊ ĐỊNH）31/2015/NĐ-CP 第28条により、個々の労働者または地域社会の安全と健康に直接影響を与える作業（特に重労働、有害、危険な仕事などを含む）に就くには、国家技能検定による国家職業技能証明書の取得が必要とされた。その該当する作業として、①石炭・亜炭の採掘における掘削、地下炭鉱用機械・装置の操作、②電子機器、電子制御、圧力ガス、光学医療機器の修理・メンテナンス、③鉄道・道路・その他土木工事におけるトンネル建設・設置のための車両や機械の操作、④10階以上の高層ビルの外装清掃、⑤地下1,000㎡以上のエンターテイメントエリアの管理・サービス、と定義している。

国家技能検定の合格者数は2011～16年に累計4,221人とどまっていた。しかし、とくに上記①の就労者の資格取得義務化により、受験者数が急増した。2017年は2万3,340人が受験し、2万1,832人が合格している（合格率93.5%）。

その後、国家技能検定試験の職種数は、試験基準がある96職種のうち、2022年8月までにメカトロニクス、グラフィックデザイン、溶接、産業電気、電気電子、自動車整備、CNC工作機械、レストラン・サービス、ツアーガイドなどを含む61職種に拡大している。2021年には9,363人が受験し、8,195人が合格した（合格率87.5%）¹⁴。

2024年に「工業・商業・サービス」の分野では、「産業電気（レベル1～3）」「鉱山採掘技術（レベル1～3）」「鉱山建設技術（レベル1～3）」「鉱山電気技術（レベル1～3）」「情報技術（ソフトウェア・アプリケーション）（レベル2および3）」の5つの職種で、国家技能検定試験が実施されている¹⁵。

第3節 二国間・多国間協定による技能資格の相互承認および各国・機関の支援内容

1. ASEAN

(1) 専門8職種

前述のように、ベトナムの国家資格枠組み（VQF）はASEAN国家資格参照枠組み（AQR）の8つのレベルに対応する形で作られている¹⁶。ただし、国家技能検定の基本となる国家職業技能基準（NOSS）はこれらに先行して作られており、NOSSとVQF、AQRとの対応関係は法令上、明確になっていない。

ベトナムは、第1章インドネシア、第3章フィリピンでも述べたASEANにおける8つの職業専門資格（エンジニア/Engineers、看護/Nurses and Midwives、建築/Architects、測量/Surveyors、医療/Medical Practitioners、歯科医/Dental Practitioners、会計/Accountants、

¹⁴ 前掲注9参照。

¹⁵ 「法律図書館」ウェブサイト参照 <https://thuvienphapluat.vn/cong-van/Lao-dong-Tien-luong/Cong-van-5419-LDTBXH-TCGDNN-2023-lich-trinh-to-chuc-danh-gia-ky-nang-nghe-quoc-gia-591954.aspx>

¹⁶ VQFは2016年10月18日から実施している。

観光/Tourism Professionals) の相互承認協定 (MRA) に参加している¹⁷。

APEC (アジア太平洋経済協力) 事務局が 2024 年に公表したレポート¹⁸によると、各国の外国人労働者受け入れにおける職業認定プロセスの複雑さが軽減されていないため、ASEAN 相互承認協定 (MRA) は、実際には職業上の流動性向上にほとんど役立っていないという。

とはいえ、ASEAN MRA は地域全体の専門団体、政府機関、管轄当局間の連携の場を提供してきた。そして、MRA が参加国の教育や職業の基準の調和につながったケースもある。例えば、「観光」の MRA は、各国で就業するにあたって通常規制されていない一連の職業を対象としており、職業上の流動性に直接的な影響はほとんどない。ただし、一貫した職業分類、教育基準、専門能力を確立することで、地域全体の観光産業の専門化と観光教育の質の向上を支援する効果がある。

(2) 事例 (観光専門職)

ベトナムでは上述のように、職種ごとに NOSS という職業能力を評価する基準を設けている。観光および接客 (Tourism and Hospitality) 関連では、先に紹介した「客室係 (Room Services)」のほか、「レストラン・サービス (Restaurant service)」「調理 (Cooking techniques)」「ホテル管理 (Hotel management)」「リゾート区域管理 (Resprt area management)」「娯楽・スポーツサービス管理 (Management of entertainment and sports services)」「ツアーガイド (Tour guide)」「ツアー管理 (Tour management)」「MICE (Meeting、Incentive Travel、Convention、Exhibition の略、企業等の会議、研修、国際会議、展示会・見本市などを意味する) 旅行客管理 (MICE tourist management)」「受付係 (Receptionist)」という 10 の NOSS がある¹⁹。

一方、ASEAN では、地域内の共通 ASEAN 観光カリキュラム (Common Asean Tourism Curriculum, CATC) に基づき資格認定された ASEAN 観光専門職 (ASEAN. Tourism Professionals, ATP) について、自由な移動と雇用の促進を進めようとしている。そして、観光関連の専門職種を「ホテル関連」の 4 職種 (「食品・飲料サービス (Food and beverage service)」「食品製造 (Food production)」「受付係 (Front office)」「客室係 (Housekeeping)») と「旅行関連」の 2 職種 (「ツアー運営 (Tour operations)」「旅行代理店係 (Tour agencies)») の合計 6 職種に分けたうえで、各職種内の資格・証明書のレベルとそれぞれの対象者、該当する職業名の例を提示している²⁰。これを ASEAN 観光専門職共通職務基準 (ASEAN

¹⁷ Australian APEC study centre ウェブサイト参照 <https://aasc.knack.com/mra-inventory#economies/economy-details/5f68ce238636360016e7d3f6/economy-details/5f68ce238636360016e7d3f6/economy-details/5f68ce7d8636360016e7d429/>

¹⁸ APEC (2024) *Mutual Recognition Agreements for Professional Qualifications and Licensure in APEC: Experiences, Impediments and Opportunities*

¹⁹ 国際協力機構 (2022) 参照。

²⁰ The ASEAN Secretariat (2018) 参照。

Common Competency Standards for Tourism Professionals, ACCSTP)という²¹。ACCSTPで指定された証明書を所持していれば、ASEAN 加盟国で共通に認められ、同等の資格・証明書のレベルの仕事に就けるようになることを想定している²²。

例えば「客室係」は5つの資格レベルに分け、それぞれの資格・証明書の対象者や、該当する職業名の例を図表 2-7 のとおり示している。

この五段階の技能レベルは上述の ASEAN 資格参照枠組み (ASEAN Qualifications Reference Framework, AQRF) に基づくもので、VQF との対応関係がみられる。例えば、VQF「作業レベル 1」の「指導者の支援を受けて、いくつかの単純で反復的な作業を実行する」は、ASEAN MRA「客室係」の「技能レベル 1」の「客室部門の直接の監督の下で、主に日常的な来客サービス業務を行う」と、VQF「作業レベル 2」の「慣れ親しんだ状況で、いくつかのタスクを規則性と限られた自主性を持って実行する」は、ASEAN MRA「客室係」の「技能レベル 2」の「裁量と判断力があり、状況に合わせてスキルを選択、適応、伝達する」と、VQF「作業レベル 3」の「他者とのチームワークで仕事を行い、その結果に責任を持つ」は ASEAN MRA「客室係」の「技能レベル 3」の「グループの結果に責任を負い、他の職員へのリーダーシップの発揮、ガイダンスの提供などを行う」と、VQF「作業レベル 4」の「他者の通常のタスクを指導・監督する」は、ASEAN MRA「客室係」の「技能レベル 4」の「監督者またはアシスタントマネージャー」と、VQF「作業レベル 5」の「定義されたタスクを実行できるように他者に指導し、そのパフォーマンスを監督し、個人的および共同の責任を負う」は ASEAN MRA「客室係」の「技能レベル 5」の「オーナーオペレーターまたはマネージャー」と、それぞれ対応関係にあるといえる。

そして、先述のとおり、VQF は NOSS と一部対応関係にある。さらに、ベトナムの国家技能検定の試験は NOSS に基づき作られており、制度上、ベトナムの職業資格・国家技能検定と、ASEAN 加盟国の職業資格の相互認定システムとの連携が可能な仕組みになっている。

²¹ ACCSTP に基づく資格・証明書は、ASEAN 加盟国の政府によって認可された観光専門家認定委員会 (Tourism Professional Certification Board, TPCB) がそれぞれの国で発行する。希望する観光専門職は、MRA 専用で作成された登録簿である ASEAN 観光専門職登録システム (ASEAN Tourism Professionals Registration System、ATPRS) に登録する。目的地 (就労先) の TPCB は、ATPRS に記載されている ASEAN 専門職の資格・証明書を有効なものとして認識する。

²² 就労にあたっては、受け入れ国の国内法制に従うものとしている。

図表 2-7 ASEAN MRA (職業資格の相互承認協定)における「客室係」職種の資格レベル

資格・証明書レベル	対象者	職業名 (例)
Certificate II (技能レベル 1)	客室部門の直接の監督の下で、主に <u>日常的な</u> <u>来客サービス業務</u> を行う者。	ジュニアクリーナー、アシスタントクリーナー、アシスタント公共エリアクリーナー、クリーナー、公共エリアクリーナー、アテンダント、ルームメイド、PAアテンダント
Certificate III (技能レベル 2)	客室部門において、 <u>裁量と判断力があり、状況に合わせてスキルを選択、適応、伝達する能力</u> を持ち、熟練したさまざまな来客サービス業務を遂行する者	ルームアテンダント、ハウスキーピングアテンダント、ルームアシスタント、ランドリーアテンダント、ルームメイド、公共エリアアテンダント、リネンアテンダント、フラワーアテンダント、ガーデンアテンダント
Certificate IV (技能レベル 3)	客室部門における評価、計画、 <u>グループの結果に責任を負い、他の職員へのリーダーシップの発揮、ガイダンスの提供</u> などを行い、幅広い来客サービス業務を実行する者	客室検査官、シフトリーダー、フロア監督者、ハウスキーピング監督者、上級スタッフ、フラワー監督者、リネン監督者、公共エリア監督者、フロアバトラー、ハウスキーピングコーディネーター
Diploma (技能レベル 4)	客室部門の <u>監督者</u> またはアシスタントマネージャー	ランドリー・マネージャー、ヘッドハウスキーパー、アシスタントエグゼクティブハウスキーパー、アシスタント、アシスタントハウスキーパー管理者
Advanced (上級) Diploma (技能レベル 5)	客室部門の <u>オーナーオペレーター</u> またはマネージャー	エグゼクティブハウスキーパー、ハウスキーピング・マネージャー、客室部門マネージャー、マネージャー

注：「資格・証明書レベル」の Certificate I は Certificate II に組み込まれた扱いになっている。「対象者」欄の下線は筆者。

出所：The ASEAN Secretariat (2018)。

2. APEC

APEC (アジア太平洋経済協力) 事務局が 2024 年に公表したレポート²³によると、ベトナムは 2023 年、「APEC 建築 (Architects)」の MRA に加わった。この MRA には 2023 年時点で 17 カ国・地域が参加。共通の人材登録簿をつくり、建築家の参加国間の労働移動を容易にすることを意図している。これに登録するためには、母国で建築家として登録され、少なくとも 7 年間、専門職として就労していることなどが求められる。2023 年時点の総登録者数は 1,012 人である (参加したばかりのベトナム、インドネシア、ブルネイは登録者なし)。

²³ 前掲注 18 参照。参加 17 カ国・地域はオーストラリア、ブルネイ、カナダ、中国、香港、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、メキシコ、ニュージーランド、フィリピン、シンガポール、台湾、タイ、米国、ベトナム。

3. オーストラリア

観光関係の職種については、オーストラリアモデルをベトナムの状況に適応させる形で、国家技能検定の構築を進めている。

また、ベトナム公認会計士協会（Vietnam Association of Certified Public Accountants, VACPA）とオーストラリア管理会計士協会（Institute of Certified Management Accountants Australia, ICMA）が覚書（Memorandum）を交わし、両国間で会計士（Accountants）の職業資格の相互承認を行っている²⁴。

4. 日本

日本は進出日系企業のニーズが高い機械・電気系の6職種（旋盤、フライス盤、機械検査、情報配線施工、シーケンス制御、機械製図（CAD作業））について、日本の技能検定試験の基準を参考に、ベトナムの実情に合わせる形で、国家技能検定制度の構築を支援している²⁵。

具体的には、日本式の技能検定の実施および評価方法を伝えるなどしてベトナムの技能検定員を養成し、国家技能検定を実施・運営できるよう支援した。日本の技能検定における「旋盤2級・3級」「フライス盤3級」「機械検査2級・3級」「情報配線施工2級・3級」「シーケンス制御2級」「CAD製図3級」に関して、技能評価者講習（SAT）、技能評価トライアル（SET）、技能評価技法（SEM）のプログラムを実施し、現地ベトナム人労働者らを対象に「日本式技能検定」も行った²⁶。

そして、このうち、2018年7月に旋盤作業とフライス盤作業のレベル2（日本における技能検定の3級相当）が、2021年10月には旋盤作業のレベル3（同2級相当）が、それぞれベトナムの国家技能検定試験として実施されている。

5. 韓国

(1) 溶接など3職種の技能検定構築支援

溶接、産業電気（電気機器等）、自動車整備（エンジン、シャーシ）関連の各職種について、韓国モデルをベトナムの状況に適応させる形で、国家技能検定制度の構築を支援している²⁷。

韓国では2010年度から同国の資格制度（職業訓練や試験制度を含む）をアジア・アフリカ諸国に周知し、その活用を促す取組みを進めてきた。例えば2010年5月までに、ベトナムを含むアジア・アフリカ諸国の資格試験の管理者を対象として、韓国の資格試験プロセス

²⁴ Australian APEC study centre ウェブサイト参照 <https://aasc.knack.com/mra-inventory#economies/economy-details/5f68ce238636360016e7d3f6/economy-details/5f68ce238636360016e7d3f6/economy-details/5f68ce238636360016e7d429/economy-details/5f68ce7d8636360016e7d429/view-mra-details/5f9071a502b7d2067ccd2c4e/>

²⁵ 技能評価システム移転促進事業（SESPP）事務局（2022）参照。

²⁶ 労働政策研究・研修機構（2019）参照。

²⁷ 韓国労働研究院政策資料（오선정, 오호영（2022））及び韓国国際協力団資料（한국국제협력단（2015））参照。

の技術研修を実施した。2012年には韓国産業人力公団（HRDK）とMOLISAが、ベトナムの職業訓練に韓国の職務能力評価基準を取り入れる形で、そのカリキュラムや教材の開発方法についての検討を共同で始めた。

さらに、韓国政府は2013年3月、ベトナムの技術産業を支援するため、韓国国際協力団（KOICA）がMOLISAと協力し、韓国型産業人材資格検定制の導入を進める観点から、溶接、産業電気、自動車整備の各職種について、ベトナムにおいて「模擬検定試験」を実施することとした。

こうして2011～13年に実施された韓国政府機関によるベトナム支援の取組み（ベトナム国家技術資格検定システム構築能力強化事業）の具体的内容は、以下のとおりである。

韓国側はこの3年間に150万ドルを投入し、「国家資格検定の実施に必要な資格体系および法制度の整備（NOSSの全体的なアドバイスや溶接・産業電気・自動車整備の3職種の資格体系の設計支援を含む）」「検定管理機関設立・運営計画の樹立」「溶接・産業電気・自動車整備の3職種の模擬検定試験実施」「資格制度管理者・資格制度実務者・模擬検定実務者の招待研修」などを行っている。

「模擬検定」については、「溶接」が技術レベル3の等級で、韓国ベトナム職業技術大学において30人、「産業電気」が技術レベル1の等級で、ハノイ電気機械職業大学において40人、「自動車整備」がレベル2の等級で、ホーチミン市職業技術大学において30人が、それぞれ参加している（それぞれの合格者数は不明）。

上述3職種（それぞれ模擬検定を実施した技術レベル）については、模擬検定の出題基準やNOSSの訓練基準マニュアルも開発している。

なお、KOICA資料は、ベトナムが韓国式の国家技術資格制度の導入を進めた理由について、韓国が「人材レベルが高い」「西欧式の課程型資格制度と異なり、正規教育制度の外で、労働者（職業訓練教育の学生を含む）が資格検定の対象になっている」「日本に比べて資格検定受検者数が多い」点をあげている（KOICAが行ったGDVT（MOLISA職業訓練総局、当時）担当者へのヒアリングによる）。

(2) IT 資格の相互承認

このほか、IT資格（ソフトウェア開発、情報処理）の相互承認について、ベトナムと韓国の両国の試験機関（ベトナム訓練試験センター（VITEC）と韓国産業人力公団）が覚書（MOU）を締結している²⁸。

²⁸ 韓国産業人力公団ウェブサイト参照 <https://www.hrdkorea.or.kr/1/5/2/3>

(3) 国家技術資格情報システム(SQ-Net)構築支援

なお、韓国雇用労働部は ODA（政府開発援助）として、ベトナムにおける「国家技術資格情報システム（SQ-Net）」構築を支援する事業を実施している²⁹。

同事業は韓国の資格情報システムを、ベトナムに構築することを目的とする。これがベトナムの国家資格制度にもたらす効果について、韓国労働研究院の政策レポートは、以下の点をあげている。

- (a)ベトナム国民の観点から、資格検定受付から資格証の発行まで簡単に、SQ-Net を通してワンストップで処理できるようになる。時間と場所にこだわらず、手軽に資格情報へのアクセスと検索が可能になり、資格検定制度の活性化で職務能力の開発および専門性の強化が期待できる。
- (b)（ベトナムにおける資格制度の）施行機関である国家技術評価機構（NSAO）の観点からは、第 4 次産業革命に基づく IT 技術を適用した資格情報サービスとして、顧客満足度を高め、業務処理をシステム化して業務効率性を増大し、資格検定受験者数の増加により安定した収益の創出を期待できる。
- (c)管理機関である MOLISA の職業訓練総局職業技術局（DSD）の観点からは、多様なユーザー（NSAO、MOLISA など）のニーズに合わせた IT サービスを通じてシステム活用度の向上が期待できる。DSD と NSAO 間の業務協力方式、運用プロセス、電算化対象業務などの定義と ICT を活用した連携・統合推進を通じた、安定した資格情報の運営体制を構築することもできる。また、資格情報運営体制の確立による今後の資格検定業務の拡張性および柔軟性の確保と最適化されたシステムの構築により、ベトナム政府の政策に合致する人的資源開発に寄与することができる。

小括

ベトナムでは VQF に先行し、ドイツなどの支援により職種ごとに、コンピテンスベースの技能水準として NOSS を定めた。これをもとに、国家技能検定の試験基準や等級等を設定し、検定試験を実施し、合格者に国家職業技能証明書を付与している。NOSS は 5 段階の技能レベルに区分するが、現在の国家技能検定の実施は低～中スキルにあたる技能レベル 1～3 にとどまる。ベトナム政府は大学の職業訓練施設等を技能評価センターとして認可し、国家技能検定の実施運営を委託している。

VQF は AQRF と同様に、8 段階のレベルに区分している。NOSS と VQF の対応関係を定めた法規は確認できないが、定義上、双方の技能レベル 1～5 の間に相関関係、互換性がみられる。このため、ベトナムの国家職業技能証明書は NOSS、AQRF を通じて、ASEAN 諸国をはじめとする諸外国との職業資格の相互承認を見据えた制度になり得る。

²⁹ 前掲注 27 参照。

ただし、現時点における国家職業技能証明書のベトナム国内での活用は、就労にあたって国家技能資格証明書の取得が義務づけられる鉱山労働などにとどまる。多国間の職業資格の相互承認についても、ASEAN のエンジニアや会計など専門職の MRA に参加しているものの、これを利用した就労の広がり、国境を越えた労働移動は限定的だとみられる。

一方、日本が旋盤や CNC 工作機械、韓国が溶接や産業電気、オーストラリアが観光分野など、それぞれの得意とする職業分野について自国モデルの職業技能検定制度をベトナムの実情にあわせる形で、ベトナムの国家職業技能検定制度の構築を支援している。これらは二国間の職業資格の相互承認を容易にする試みともいえる。

以上のようにベトナムの国家職業技能資格および職業技能レベルの整備は、NOSS、VQF（AQRF と同じ 8 段階のレベルに区分し、互換性あり）の制定、ASEAN MRA への参加により、多国間の職業資格の相互承認への道を開くとともに、特定の職種ごとに日本、韓国、オーストラリアとの二国間協力を通して、企業や労働者の具体的なニーズに応じた職業資格の相互承認の環境を整えるという、二段構えの取り組みで進めている。

[参考文献]

技能評価システム移転促進事業（SESPP）事務局（2022）『ベトナムにおける技能検定の制度化及び普及状況調査報告書』。

厚生労働省（2015）『海外情勢報告（ベトナム社会主義共和国）』。

厚生労働省（2022）『海外情勢報告（ベトナム社会主義共和国）』。

国際協力機構（2022）『ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査－最終報告書』。

島本英樹・堀井祐介・工藤潤・原和世・早田幸政（2019）「ベトナムにおける高等教育質保証システムの現状—ASEAN における高等教育質保証のグローバル化を視野に入れて」『大阪大学高等教育研究』第 8 号。

労働政策研究・研修機構（2019）『ベトナムの労働を取り巻く状況』JILPT 海外労働情報 19-03。

APEC（2024）*Mutual Recognition Agreements for Professional Qualifications and Licensure in APEC: Experiences, Impediments and Opportunities.*

The ASEAN Secretariat（2018）*Handbook ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Professionals 2018 2nd Edition.*

Japan International Cooperation Agency(JICA)(2024) *Translative Adaptation of Foreign Skills Formation Models: Cases of Japanese Development Cooperation in Southeast Asia.*

Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) in Germany and the

Vietnamese-German Programme “Reform of TVET in Viet Nam” (2023) *VIET NAM VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING REPORT 2021*

Xuan Tien, Vo (2018) *Informal Learning in Vietnam: Status quo, Circumstances of existence and the demand to be acknowledged.*

오선정 , 오호영 (2022) 『베트남 고용서비스 현황과 개선과제』 한국노동연구원의 한국국제협력단 (2015) 『베트남 국가기술자격검정제도 구축 역량 강화사업 종료평가 보고서』 .

(参考ウェブサイト)

技能評価事業システム移転促進事業 (SESPP、厚生労働省委託) <https://sespp.mhlw.go.jp/>
厚生労働省「海外情勢報告」https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23_00001.html

世界銀行グループ <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/705411508753118105/vietnam-national-qualifications-framework-summary>

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構 <https://www.nicjp.niad.ac.jp/foreign-system/by-country/viet-nam.html>

ベトナム社会主義共和国労働・傷病兵・社会問題省 (英語) <https://english.molisa.gov.vn/>
ユネスコ (国連教育科学文化機関) <https://unevoc.unesco.org/home/Dynamic+TVET+Country+Profiles/country=VNM>

SEA-VET.NET <https://sea-vet.net/vietnam>

THƯ VIỆN PHÁP LUẬT (法律図書館、ベトナム語・英語) <https://thuvienphapluat.vn/>

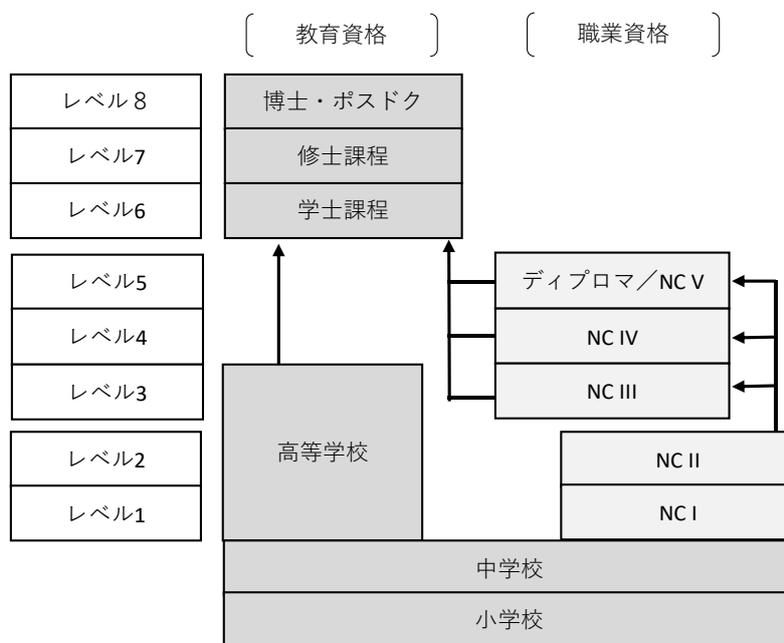
※ウェブサイトの最終閲覧日は 2025 年 4 月 25 日

第3章 フィリピン

はじめに

フィリピンでは、学校教育制度に則したフィリピン国家教育資格枠組み（Philippine Qualifications Framework(PQF)）を8段階の能力レベル評価で設定している。その上で、職業訓練制度に基づく5段階の職業資格（職業能力）を設定している（図表 3-1 参照）¹。PQFの中で職業訓練・技術教育（Technical Vocational Education and Training, TVET）は小学校から上級高等学校（senior high school）までの基礎教育12年と高等教育である大学の間位置づけられている²。内容に応じて5段階（国家認定（National Certificate, NC））にレベル分けされている。

図表 3-1 学校教育による教育資格と職業資格レベルの位置づけ



出所：Commission on Higher Education (2019) p.5、TESDA and SEAMEO VOCTECH (2019), Divina M. Edralin (2023), Augusto Boboy Syjuco (2005)、JICA (2017) 等を参考に作成。

注：NC: National Certification

PQFは、フィリピンで授与されるすべての公式な教育資格（基礎教育から博士号まで）のレベルをカバーし、各資格で達成すべき学習成果（アウトカム）基準を定めている。TVET

¹ Commission on Higher Education (2019) AQRF Referencing Report of the Philippines, 22 May 2019. (本稿のウェブサイト最終閲覧日は、特に断りのない限り、2025年4月23日である。)
https://www.prc.gov.ph/sites/default/files/AQRF%20Referencing%20Report%20of%20the%20Philippines-2%20May%202019_FINAL2.pdf

² 柏原千英 (2019) 「第2章 フィリピンにおける職業訓練制度と就労状況」15頁。

の取得単位と大学課程における単位は相互に充当が可能であり、TVETの修了者は試験に合格すれば職業国家修了証明書（NC）を入手することができ、引き続き上位の課程へ進むことが可能である³。

第1節 学校教育・教育資格

学校教育と年齢は、幼稚園（5～6歳）、初等学校（小学校）は1年生（6～7歳）～6年生（11～12歳）、前期中等学校（中学校）は7年生（12～13歳）～10年生（15～16歳）、後期中等学校（高校）は11年生（16～17歳）～12年生（17～18歳）となっている⁴。義務教育期間は、幼稚園から12年生までの13年間である⁵。

1. PQF(国家教育資格枠組み)について

(1)PQFの成り立ちと意義

PQFは、2012年の政令83号（Executive Order No. 83 Series of 2012）により制度化が実現した。PQFは、教育資格のレベルを定義づけるとともに、職業資格のレベル評価の基準となっている⁶。国内の学習者と労働者がさまざまな方法で獲得した知識、スキル、価値の基準に基づいて、資格の開発、承認、授与を行う品質保証された国家システムである。PQFは、省庁を横断するスキームであり、教育省（Department of Education, DepEd）、技術教育技能開発庁（Technical Education And Skills Development Authority, TESDA）、高等教育委員会（Commission on Higher Education, CHED）、専門職規制委員会（Professional Regulation Commission, PRC）、労働雇用省（Department of Labor and Employment, DOLE）による共同プログラムである⁷。

(2)PQFの技能レベル定義

PQFのレベル1からレベル8までのスキル・能力・職務遂行能力の定義を示したのが図表3-2である。PQFは、「知識・スキル・態度」「応用力と責任」「自立の度合い」の3つの領域で、学校教育に期待される学習成果を定義づけることによって差別化した8段階の資格レベルを示している⁸。

³ JICA（2017）『フィリピン国 産業人材育成にかかる情報収集・確認調査 報告書』p. 46.

⁴ JICA ウェブサイト（フィリピンの教育制度）参照。

https://www.jica.go.jp/domestic/yokohama/information/topics/2023/_icsFiles/afieldfile/2024/04/08/01_philippines_6.pdf

⁵ 日本政府文部科学省（フィリピン共和国）参照。

https://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2017/10/02/1396848_013.pdf

⁶ フィリピン共和国政府ウェブサイト（What is the Philippine Qualifications Framework (PQF)?）参照。

<https://pqf.gov.ph/Home/Details/3>

⁷ フィリピン共和国政府ウェブサイト（What is PQF?）参照。

<https://pqf.gov.ph/>

⁸ フィリピン共和国政府ウェブサイト（About PQF, Domains and Descriptors）参照。

<https://pqf.gov.ph/Home/Details/7>

図表 3-2 PQF の技能レベル定義

	知識、スキルと態度	応用と責任	自立の度合い
1	マニュアル的、具体的、実践的、運用的な知識や技能。	非常に身近で予測可能な限られた範囲に設定された活動で適用される。単純で日常的な問題に対して、決められた規則、ガイドラインまたは手順に従って対処できる。	非常に緊密なサポート、指導、監督があり、最小限の判断や裁量しか必要とされない状況。
2	マニュアル的、実践的、および/または操作的な知識・技能で、さまざまな選択肢がある。	身近で予測可能な範囲に設定された活動で適用され、決められた規則、ガイドライン、または手順の中から選択し、それに従うことによって日常的問題を特定し、対処できる。	実質的な支援、指導、監督がある状況。 限られた判断や裁量が必要とされる。
3	理論的および/または技術的、実践的バランスが取れた知識と技能。 作業工程を理解し、問題解決に貢献し、使用する工程、設備、材料を決定する。	慣れていない、または予測不可能な側面を持つ活動で応用できる。 定型的な問題や非定型的な問題に対して、確立されたガイドラインや手順の解釈や適用によって問題を特定し、対処できる。	個人の責任または自主性を伴うか、他者に対する責任を伴う。 チームまたはグループの調整を含むチームへの参加が含まれる場合もある。
4	主に理論的かつ/または抽象的な知識・技能でありながら、1つまたは複数の分野での深みがある。 現在の実務の評価と分析、および新しい基準と手順を開発できる。	様々な文脈の中で行われる活動に応用できる。 主に日常的問題に対して、解釈や適応を必要とするガイドラインや手順を用いて対処できる。	自己や他者の活動を組織する際に、ある程度のリーダーシップや指導を伴う。
5	主に理論的および/または抽象的な知識・技能でありながら、一部の分野では深い専門的技術、創造的技術、概念的技術も併せ持つ。 広範な技術的・経営的要件、評価、調整において、スキルや知識の応用に対する代替的アプローチを計画・着手し、広さ、深さ、複雑さを示す業務活動を行う。	管理監督の視点で、複雑で、非定型的な活動に取り組み、広範な解釈や適応、革新を必要とするケースに対処できる。 広範なガイダンスと指示があり、自分自身や他の人のために適切な機器、サービス、技術を計画および選択する際に判断が求められる状況に適用できる。	戦略的イニシアチブの開発への参加や、複雑な技術的業務の遂行、または他者の組織化において、個人的責任と自律性を伴う業務を遂行できる。
6	専門的な仕事や生涯学習のために、専門分野における広範で一貫した知識と技能を実証している。	専門分野における専門的・創造的な仕事または研究への応用、および/またはさらなる学習をすることができる。	最小限の監督下で、関連分野のチームにおいて、相当程度の独立性、またはチームワークを発揮できる。
7	専門実践、自主研究、生涯学習のための専門的または学際的な研究分野において、高度な知識と技能が実証されている。	専門的または学際的な仕事/研究において、自己管理および/またはリーダーシップを必要とする専門的/創造的な仕事または研究に応用できている。	リーダーシップとイニシアチブの発揮を伴う実質的な自立度が高い状況。
8	複雑な研究や専門的実践、および/または学習の進歩のために、高度に専門的かつ/または複雑な学際的学習分野において、非常に高度な体系的知識と技能を実践している。	高度に専門的または学際的な分野において、イノベーション、研究、および/または開発マネジメントのための専門的リーダーシップを発揮している。	戦略的付加価値のための研究と創造性のためのリーダーシップが要求される学際的かつ複雑な分野において、個人業務および/またはチームにおいて完全な自立ができる。 高度な専門性に基づく自律性と説明責任を果たすことができる。

出所：Commission on Higher Education (2019) pp. 73-78. フィリピン共和国政府ウェブサイト (PQF, Framework) (<https://pqf.gov.ph/Home/Details/7>)

PQF の目的は、教育の学習成果に関する国家基準とレベル評価を明確化し、資格取得の道筋を示し、職業資格間の同等性の開発と維持を支援し、労働者個人が参加するさまざまな教育および職業訓練プログラム間の移動、労働市場における移動を容易できるように支援することである⁹。また、国内の資格基準を国際資格枠組みと整合させ、国内資格の価値と比較可能性の認識を高め、フィリピン人学生および労働者の移動を支援することである。

第2節 職業資格と技能評価制度

職業資格策定とその職業資格の認定に関わる技術教育や職業訓練（TVET）を所管しているのは、労働雇用省（DOLE）傘下の技術教育・技能開発庁（TESDA）である。

TESDA は学校教育や職業訓練校（TVET）の各課程修了・卒業者の技能・技術を認定する制度枠組みとして、能力認定制度であるフィリピン国家教育資格枠組み（PQF）を導入している¹⁰。PQF の中で TVET は小学校から上級高等学校（senior high school）までの基礎教育 12 年と高等教育である大学の間位置付けられ、内容に応じて 5 段階にレベル分けされている（図表 3-1 参照）。レベル区分は課程修了者の技術・技能の質を保証する国家資格の 4 レベル（National Certificate, NC、NC I～NC IV）とディプロマによって成り立っている。TVET のいずれの修了レベルからも大学教育初年への移行が可能とされている。

1. 職業資格取得の現行制度

(1) TESDA の役割と機能

TESDA は人材と能力開発の計画を策定し、人材の適切なスキル基準とスキル習得を評価するテストを策定し、人材政策とプログラムを調整および監視している¹¹。TESDA が策定・公布する国家訓練規則（Training Regulations）が、能力基準および資格、訓練基準および評価の決定を規定している。

(2) TESDA の設立経緯

TESDA は、1994 年 8 月 25 日に成立した「労働雇用省技術教育技能開発庁（Technical Education and Skills Development Authority : TESDA）法」（共和国法 7796 号）により、従来、教育・文化・スポーツ省技術職業教育局および国家人的資源・青年審議会が担ってきた役割を引き継ぐ形で創設された¹²。

DOLE 下の国家人材・青年審議会（National Manpower and Youth Council）と地方雇用

⁹ フィリピン共和国政府ウェブサイト（What is the Philippine Qualifications Framework (PQF)?）参照。
<https://pqf.gov.ph/Home/Details/3>

¹⁰ 前掲注 2、柏原（2019）15 頁。

¹¹ TESDA ウェブサイト（Competency Standards Development）参照。
<https://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/85>

¹² TESDA ウェブサイト（Brief history of TESDA）参照。
<https://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/10>

局の「職業訓練（見習い・試験雇用）プログラム」（Apprenticeship Program）、および教育・文化・スポーツ省の技術・職業教育局（Bureau of Technical and Vocational Education）を統合して発足した。2つの省にまたがって実施されていた TVET を統括することを目的として TESDA は設立された¹³。また、中等教育以降の、中等レベルの職業訓練と能力開発プログラムを管理する役割を担うことが組織の目的として定められた¹⁴。

(3) PQF を基準とする国家資格 (NC) のレベル評価

TVET の課程修了者が、国家資格（NC）を取得するには、評価試験（Qualification Assessment）に合格し、認定証の発行を受ける必要がある¹⁵。国家教育資格枠組みと職業資格の関係性は図表 3-3 のとおりである。TESDA は認定者登録制度（Program Registration and Accreditation）も設けており、NC 認定を得た TVET 卒業者は TESDA ウェブサイト上の Registry of Certified Workers に登録することができる¹⁶。柏原（2019）によると、各年度における卒業者のうち約半数が NC I～NC IV のいずれかを得られる課程を修了し、うち 90%以上が評価試験を受けて合格し、NC を取得している（2014 年のデータ）¹⁷。

図表 3-3 国家資格 (National Certificate: NC) の資格分類によるレベル定義

職業資格	PQFに相当するレベル定義	PQFのレベル
NC- I	<ul style="list-style-type: none"> 手作業または具体的、または実用的および/または運用に重点を置いた知識とスキル。 非常に馴染み深く予測可能な状況の限られた範囲で設定される活動に適用される。設定されたルール、ガイドライン、または手順に従って対処される単純で日常的な問題が含まれる。 非常に密接なサポート、ガイダンス、または監督がある状況では、判断や裁量が最小限である。 	1
NC- II	<ul style="list-style-type: none"> さまざまなオプションを備えた、手作業、実用的、および/または運用に重点を置いた知識とスキル。 さまざまな予測可能な状況で設定されるアクティビティに適用される。いくつかの設定されたルール、ガイドライン、または手順から選択してそれに従うことで特定および対処される日常的な問題が含まれる。 十分なサポート、ガイダンス、または監督がある状況では、限られた判断力または裁量が必要である。 	2

¹³ 前掲注 2、柏原（2019）14 頁。

¹⁴ 前掲注 3、JICA（2017）44 頁。

¹⁵ 前掲注 2、柏原（2019）15 頁。

¹⁶ TESDA ウェブサイト（Program Registration and Accreditation）参照。

<https://www.tesda.gov.ph/AboutL/TESDA/26>

¹⁷ 前掲注 2、柏原（2019）17 頁。

NC-III	<ul style="list-style-type: none"> 理論および/または技術と実践のバランスが取れた知識とスキル。 仕事には、作業プロセスを理解し、問題解決に貢献し、使用するプロセス、機器、材料を決定するための意思決定が含まれる。 馴染みのない、または予測できない側面のある状況で設定される活動に適用される。確立されたガイドラインまたは手順を解釈および/または適用することで、日常および非日常の問題が特定され、対処できる。 このレベルでの適用には、個人の責任または自律性、および/または他者に対する責任が含まれる場合がある。 チームまたはグループの調整を含むチームへの参加が含まれる場合がある。 	3
NC-IV	<ul style="list-style-type: none"> 主に理論的かつ/または抽象的で、1 つ以上の分野に深く関わる知識とスキル。非定型的または偶発的な性質の技術的ソリューションに貢献。現在の実践の評価と分析、および新しい基準と手順の開発。 さまざまな状況で設定される活動に適用され、そのほとんどは多くの馴染みのない、または予測できない側面を伴う。主に非定型的な問題が伴い、解釈や適応を必要とするガイドラインまたは手順を使用して対処できる。 仕事には、自分自身や他の人のための活動を組織する際に、ある程度のリーダーシップとガイダンスが含まれる。 	4

出所：Commission on Higher Education (2019) pp. 41-43 および吉田・松浦（2013）等を参照して作成。

2. 国家訓練規則 (TR)

職業資格の認定を受けるために必要な職業能力の内容は、国家訓練規則 (Training Regulations, TR) に規定されている。2025 年 5 月 12 日現在、373 の国家訓練規則 (TR) が確認できる¹⁸。また、同様に職業資格を規定する「能力基準 (Competency Standards)」が 157 確認でき、合計 530 の国家資格 (NC) がある¹⁹。以下では、そのうち、自動車製造関連と建設業関連の職業資格について詳しくみていく。

(1) 自動車製造の職業資格の事例

自動車関連では廃止予定も含めて 19 の国家資格 (NC) が確認できる (図表 3-4)²⁰。

それぞれの職種のタスクごとに国家訓練規則 (TR) が規定されている。例えば、一覧の 1 番目に挙げられている「自動車ボディ塗装/仕上げ NC I」を参照すると、資格、能力基準 (基本能力、一般的能力、コア能力、トレーニング基準 (カリキュラム設計、トレーニングの実施、トレーニング・コースの入学要件、用いるツール・機器・材料のリスト、トレーニング施設、トレーナーの資格、認定機関による評価) とともに、国家評価および認定の取り決めに関する記載がある。

¹⁸ TESDA ウェブサイト (Training Regulations) 参照。

https://www.tesda.gov.ph/Download/Training_Regulations?page=38

¹⁹ TESDA ウェブサイト (Competency Standards) 参照。

https://www.tesda.gov.ph/Download/Competency_Standards?page=10

²⁰ TESDA の Automotive 関連の職業資格リスト (Body Painting/Finishing, Automotive Body Repairing, Automotive Electrical Assembly, Automotive Painting, Automotive Servicing, Automotive Wiring Harness Assembly, Automotive Manufacturing)。

https://www.tesda.gov.ph/Download/Training_Regulations?page=1¤tFilter=auto

図表 3-4 国家訓練規則(自動車関連の国家資格(NC I~IV)一覧)

レベル	職業資格名	
I	自動車ボディ塗装/仕上げ NC I	
	自動車整備 NC I	
	自動車整備 NC I (廃止予定)	
II	自動車エンジン再生 NC II	
	自動車車体修理 NC II	
	自動車電装組立 NC II	
	自動車機械組立 NC II	
	自動車塗装 NC II	
	自動車整備 (シャシー修理) NC II	
	自動車整備 (電気修理) NC II	
	自動車整備(エンジン修理) NC II	
	自動車整備 NC II (廃止予定)	
	自動車ワイヤーハーネス組立 NC II	
	ブリキ鍛冶 (自動車製造) NC II	
	III	自動車ボディ塗装/仕上げ NC III
		自動車電装組立 NC III
自動車機械組立 NC III		
自動車整備 NC III		
IV	自動車整備 NC IV	

出所：TESDA ウェブサイトの Automotive 関連職業資格リストに基づき作成。

能力基準については、以下のように「基本能力」「共通能力」「コア能力」の内容が示されている（図表 3-5 参照）。

基本能力とは、職場や社会で満足のいくパフォーマンスを発揮するために誰もが必要とする非技術的なスキル（知識、スキル、態度）を指し、仕事や職場環境に関係なく技能移転可能な能力であると考えられている（図表 3-6 参照）。「共通能力」「コア能力」では、当該の職業資格に必要となる能力（コンピテンシー）を挙げて定義づけしている。

図表 3-5 国家訓練規則(自動車ボディ塗装/仕上げ NC I)

コード番号	基本能力
500311101	職場のコミュニケーションを受け取り、対応する。
500311102	他の人と協力する。
500311103	仕事の価値を示す。
500311104	基本的なハウスキープング手順を実践する。
コード番号	共通能力
ALT723201	適切な接着剤(シーラント剤)を塗布する。
ALT723202	車両を移動して配置する。
ALT311202	計測と計算を行う。
ALT723203	仕様とマニュアルを読み、解釈し、適用する。
ALT723204	潤滑剤/冷却剤を使用して塗布する。
ALT723205	シヨップメンテナンスを実行する。
コード番号	コア能力
ALT714301	塗装のために損傷のない表面を準備する。
ALT714302	マスキングを適用して除去する。
ALT714303	単色塗料をスプレーする。
ALT714304	研磨を行う。

出所：TESDA, Training Regulations, AUTOMOTIVE BODY PAINTING/FINISHING NC I.

図表 3-6 国家訓練規則(基本能力の趣旨)

能力ユニットの定義	基本能力とは、職場や社会で満足いくパフォーマンスを発揮するために誰もが必要とする非技術的なスキル(知識、スキル、態度)を指し、仕事や職場環境に関係なく技能移植可能であると考えられている。
能力ユニット	職場のコミュニケーションの受信と対応
ユニットコード	500311101
ユニットの趣旨	この単位は、口頭および書面によるコミュニケーションの受信、対応、および行動に必要な知識、スキル、態度をカバーしている。

基本能力の1番目に挙げられている「職場のコミュニケーションを受け取り、対応する」に関して評価基準となる要素パフォーマンスの基準を示したのが図表 3-7 である。ここでは、職場における人間関係や上司からの指示命令に対する適切な対応などに関する項目が挙げられている。

図表 3-7 国家訓練規則(基本能力の評価基準)

要素のパフォーマンス基準	
1. 日常の口頭メッセージに従う。	
1.1	注意深く聞き、情報/指示を正しく解釈または理解することで、必要な情報を収集する。
1.2	指示/情報を適切に記録する。
1.3	受け取った情報に従って指示に直ちに対応する。
1.4	指示/情報が明確でない場合は、常に職場の監督者に説明を求める。
2. 書面による通知に従って職場の職務を遂行する。	
2.1	書面による通知と指示は、組織のガイドラインに従って正しく読み、解釈する。
2.2	日常の書面による指示は順番に従う。
2.3	受け取った指示/情報に基づいて職場の監督者にフィードバックを提供する。

次に、共通能力の1番目に挙げられている「適切な接着剤（シーラント剤）の塗布」について、取り上げる（図表 3-8）。

図表 3-8 国家訓練規則(自動車ボディ塗装/仕上げ、共通能力の定義(適切な接着剤(シーラント剤)の塗布)の一例)

能力ユニット	適切な接着剤（シーラント剤）の塗布
ユニットコード	ALT723201
ユニットの趣旨	このユニットでは、接着剤（シーラント剤）の選択、使用、塗布に必要な成果を扱う。

「適切な接着剤（シーラント剤）の塗布」の作業に基本的に必要とされる技能の要素を説明しているのが図表 3-9 である。

図表 3-9 国家訓練規則(自動車ボディ塗装/仕上げの接着剤の塗布工程の能力定義)

要素の性能基準	
1. 適切な接着剤（シーラント剤）を特定する。	
1.1	作業要件とメーカーの仕様に沿って接着剤（シーラント剤）を選択する。
1.2	製品が使用に適していることを確認するために、接着剤（シーラント剤）のチェックを実行する。
2. 接着剤（シーラント剤）を塗布する表面を準備する。	
2.1	表面の材料は構造に従って特定する。
2.2	接着またはシールを最大限にするために、表面を清掃し、湿気、ほこり、その他の異物を取り除く。
3. 接着剤（シーラント剤）を均一に塗布する。	
3.1	接着剤（シーラント剤）は、メーカーの仕様に従って表面に均一に塗布する。
3.2	余分な接着剤（シーラント剤）は、研磨または削り取りによって除去する。
3.3	接着剤（シーラント剤）を塗布するために使用するツールと機器は、作業要件に適している。
3.4	業界の標準作業手順書に従って安全性が遵守され、個人用防護具を着用する。
3.5	接着剤（シーラント剤）の使用に関連する危険性を特定する。
4. 接着剤（シーラント剤）を保管/廃棄する。	
4.1	接着剤（シーラント剤）は、規定の手順に従って保管する。
4.2	廃棄物は、作業場の標準作業手順書に従って廃棄する。

習得された技能を評価するにあたって「適切な接着剤（シーラント剤）の塗布」の作業に関する評価指標を示したのが図表 3-10 である。

図表 3-10 国家訓練規則(自動車ボディ塗装/仕上げの接着剤の塗布工程の評価基準)

能力評価の根拠となる指標	
1. 能力の重要な側面	
評価には、候補者が次のことを証明する必要がある:	
1.1	適切な接着剤（シーラント剤）を特定した。
1.2	接着剤（シーラント剤）用に表面を準備した。
1.3	接着剤（シーラント剤）を塗布した。
1.4	使用済みの接着剤（シーラント剤）を保管するか、廃棄する。
2. 基礎知識	
2.1	労働安全衛生（OH & S）規制
2.2	接着剤（シーラント剤）の安全な取り扱い
2.3	業界の行動規範
2.4	接着剤（シーラント剤）の塗布手順
2.5	マニュアルの解釈手順

3. 基礎スキル	
3.1	接着剤（シーラント剤）の取り扱い
3.2	接着剤（シーラント剤）の塗布
3.3	表面の研磨
3.4	ツール、機器の使用
3.5	ボディファイラー（繋ぎのための接着剤等）とベースエポキシ樹脂および硬化剤の混合
4. リソースの影響	
次のリソースを提供する必要がある：	
4.1	活動に関連する材料
4.2	適切なツールと機器
4.3	実際の職場または模擬職場
5. 評価方法	
能力は、次の方法で評価する必要がある：	
5.1	質問を伴う観察
5.2	次の項目に関するインタビュー：
	・ツールと機器の安全で正しい使用
	・接着剤（シーラント剤）の塗布
6. 評価のコンテキスト	
6.1	能力要素は、安全な作業環境で評価する必要がある。
6.2	評価は、職場または模擬環境で行うことができる。

また、図表 3-4 の NC II の 1 番目に挙げられている「自動車エンジン再生 NC II」の「基本能力」「共通能力」「コア能力」には図表 3-11 で示した能力定義が挙げられている。基本能力の評価基準以下の例示は省略する。

図表 3-11 国家訓練規則(自動車エンジン再組立 NC II)

コード番号	基本能力
500311105	職場のコミュニケーションに参加する。
500311106	チーム環境で作業する。
500311107	キャリア・プロフェッショナリズムを実践する。
500311108	労働安全衛生手順を実践する。
コード番号	共通能力
ALT723201	適切な接着剤（シーラント剤）を塗布する。
ALT723202	車両を移動して配置する。
ALT311202	計測と計算を実行する。
ALT723203	仕様とマニュアルを読み、解釈し、適用する。
ALT723204	潤滑剤/冷却剤を使用して塗布する。
ALT723205	ショップ・メンテナンスを実行する。
コード番号	コア能力
ALT723328	エンジン・コンポーネントの技術マニュアル仕様を解釈する。
ALT723329	エンジン・ブロックとサブアセンブリを分解し、許容範囲とコンポーネントをチェックする。
ALT723330	エンジン・サブアセンブリ/シリンダー・ヘッドを分解し、コンポーネントをチェックする。
ALT723331	エンジン・コンポーネントの修理前作業を実行する。
ALT723332	エンジン・コンポーネントを検査し、推奨されるアクションを決定する。
ALT821301	機械加工作業を実行する。
ALT821302	専用機械の設定、操作、監視。

出所：TESDA, Training Regulations, AUTO ENGINE REBUILDING NC II.

(2) 建設業の職業資格の事例

次に建設関連産業の職業資格については、図表 3-12 で挙げた 5 つの職業資格が確認できる（廃止された職業資格も含む）²¹。ここではレベルⅢに挙げられている「建築用塗装、NC III」（土木事業（建設部門））を取り上げる。

²¹ TESDA ウェブサイトの Construction 関連職業資格リスト（Construction Lift Passenger/Material Elevator Operation, Construction Painting, Construction Painting, Electric Power Distribution Line Construction, Line Construction (Electric Power Distribution) (Superseded)）。
https://www.tesda.gov.ph/Download/Training_Regulations?SearchTitle=construction&Searchcat=System.Web.Mvc.SelectList

図表 3-12 国家訓練規則(建設業関連の国家資格(NC II～III)一覧)

レベル	職業資格名
II	建設用リフト 乗用/資材用エレベーター操作 NC II
	建設用塗装 NC II
	電力配電線工事 NC II
	線路工事(電力配電) NC II (廃止)
III	建設用塗装 NC III

出所：TESDA ウェブサイトの Construction 関連職業資格リストに基づき作成。

自動車関連業種で既に見たように国家訓練規則 (TR) には、能力基準 (基本能力、一般的能力、コア能力、トレーニング基準などの記載がみられる。能力基準については、以下のよう「基本能力」「共通能力」「コア能力」の内容が示されている (図表 3-13 参照)。

図表 3-13 国家訓練規則(建築用塗装、NC III)

コード番号	基本能力
500311109	職場のコミュニケーションをリードする。
500311110	小規模チームをリードする。
500311111	交渉スキルを開発および実践する。
500311112	作業活動に関連する問題を解決する。
500311113	数学の概念と手法を使用する。
500311114	関連するテクノロジーを使用する。
コード番号	共通能力
CON931201	建設資材とツールの準備。
CON311201	手順、仕様、および指示マニュアルの遵守。
CON311202	技術図面と計画の理解。
CON311203	計測と計算の実行。
CON311204	ツールと機器の維持。
コード番号	コア能力
CON712326	ツール、塗装材料、機器の準備。
CON712327	塗装面の準備。
CON712328	塗装作業。
CON712329	塗装要件の見積もり。
CON712330	塗料の調合/着色。
CON712331	再塗装/修正作業。

出所：TESDA, Training Regulations, CONSTRUCTION PAINTING NC III.

次に、コア能力共通能力の 5 番目に挙がっている「塗料の調合/着色」について、取り上げる (図表 3-14)。

図表 3-14 国家訓練規則（建築用塗装、NC III、塗料の調合/着色の実行）

能力ユニット	塗料の調合/着色
ユニットコード	CON712330
ユニットの趣旨	このユニットでは、業務要件と仕様に基づいて塗料の調合/着色を行う際の知識、技能、態度を対象とする。

「塗料の調合/着色」の作業に基本的に必要とされる技能の要素を説明しているのが図表 3-15 である。

図表 3-15 国家訓練規則（建築用塗装、NC III、塗料の混合/着色の工程の能力定義）

要素のパフォーマンス基準	
1. 材料と用具の準備	
	1.1 職務要件に従って適切な個人用保護具 (PPE) を選択する。
	1.2 材料と工具が準備され、選択されている。
	1.3 材料および工具は、標準作業手順書に従って適切に保管されている。
2. 塗料の混合/着色	
	2.1 作業要件に従って適切な個人用保護具 (PPE) を使用する。
	2.2 作業要件に従って塗料を混合/着色する。
	2.3 作業現場は清掃され、労働安全衛生局 (OSHA) 規則に従って安全な状態に保たれている。
	2.4 不測の事態には会社の規則や規定に従って対処する。
3. 作業の完了	
	3.1 作業が指示および要件に適合していることを確認するため、最終チェックを行う。
	3.2 完了報告書を作成し、適切な役員に提出する。
	3.3 工具、設備、余剰資源および材料は、確立された手順に従ってチェックし、監視する。
	3.4 作業区域は清潔さと安全性に関して監視される。安全性を監視する。

図表 3-15 に示された要素のパフォーマンス基準の個々の材料や用具は、建設業の分野や職場環境によって量や材質が異なるため、図表 3-16 で挙げた項目に関して、評価に当たって相違があることが示されている。

図表 3-16 国家訓練規則(建築用塗装、NC III、塗料の混合/着色の工程の職場環境に応じた変数)

変数の範囲	
1. 材料 (以下を含むが、これに限定されない)	
	1.1 カラーガイド
	1.2 着色
	1.3 塗料
	1.3.1 ラッカーベース
	1.3.2 水性ベース
	1.3.3 スピリット/アルコールベース
	1.3.4 エナメルベース
	1.3.5 アクリルベース
	1.4 フィラー (繋ぎのための接着剤等)
	1.5 溶剤/シンナー
2. 工具 (以下のものを含むが、これらに限定されない)	
	2.1 混合棒
	2.2 空き缶
	2.3 ガラス/板
	2.4 スクリュードライバー
	2.5 ハッキングナイフ
3. 個人用保護具 (PPE) は以下を含むが、これらに限定されない :	
	3.1 手袋
	3.2 防塵マスク
	3.3 安全靴
	3.4 保護帽
	3.5 呼吸マスク

習得された技能を評価するにあたって「塗料の混合/着色の実行」の作業に関する評価指標を示したのが図表 3-17 である。

図表 3-17 国家訓練規則(建築用塗装、NC III、塗料の混合/着色の工程の評価基準)

能力評価の根拠となる指標	
1. 能力の重要な側面	
	アセスメントでは、候補者が以下のことを証明することが求められる :
	1.1 職務要件に従って材料を準備し、作業要件を特定する。
	1.2 業務要件に従って塗料を調合/着色する。
	1.3 現場作業に適用される安全規則を遵守している。
	1.4 発生した欠陥や問題を特定し、必要な是正措置を講じることができる。修正するために必要な行動をとる。
	1.5 材料に損傷を与えることなく、また人に怪我をさせることなく、作業を完了することができる。
	1.6 完了し、完了報告書を提出する。

2. アンダーピニング工法（既設構造物に基礎を新設・補強する工法）の知識	
	2.1 安全とメンテナンス
	2.1.1 危険
	2.1.2 安全規則
	2.1.3 火災予防
	2.1.4 応急処置
	2.1.5 工具・設備の適切な取り扱いと手入れ
	2.1.6 ハウスキーピング
	2.2 道具と設備
	2.2.1 スプレー装置の種類
	2.2.2 コンプレッサーの容量
	2.3 職務上用いる数学と計測
	2.3.1 面積と体積
	2.3.2 比と割合
	2.3.3 割合
	2.3.4 線形測定
	2.3.5 メートル法
	2.3.6 基本的な数学的技法
	2.4 プランと仕様の解釈
	2.4.1 正投影図
	2.4.2 断面図
	2.5 方法と手順
	2.5.1 色合わせ
	2.5.2 塗料の混合方法
3. アンダーピニング工法に関する技能	
	3.1 計画と仕様の解釈
	3.2 安全及びメンテナンス手順の遵守
	3.3 適切な工具と設備の使用
	3.4 数学および求積法の適用
	3.5 業務要件に従った塗料の調合と着色
	3.6 会社の規則及び規定に従う
4. リソースの意味と定義	
	評価方法の実施に必要なもの：
	4.1 換気のよい作業場所
	4.2 色の混合／着色に適した道具および設備
	4.3 提案された活動に関連する材料
	4.4 作業に関連する図面及び仕様書
	4.5 適切な個人用保護具（PPE）
5. 評価方法	
	このユニットの能力は評価されなければならない：
	5.1 技能の実践的デモンストレーションの直接観察
	5.2 基礎知識に関する質問
	5.3 ポートフォリオ
	5.4 第三者によるレポート
6. 評価の背景	
	6.1 能力は、職場または模擬職場で評価される。模擬職場で評価される。

また、図表 3-18 に挙げた建設業関連Ⅱ～Ⅲには掲載されていないが、それ以上の国家資格Ⅳに相当する「建設現場監督 NCⅣ」について、「基本能力」「共通能力」「コア能力」の能力定義を示したのが図表 3-18 である。基本能力の評価基準以下の例示は省略する。

図表 3-18 国家訓練規則(建設現場監督 NCⅣ)

コード番号	基本能力
500311115	専門的なコミュニケーションスキルを活用する。
500311116	チームと個人を育成する。
500311117	職場で問題解決技術を適用する。
500311118	情報を収集、分析、整理する。
500311119	作業を計画し、整理する。
500311120	環境保護を促進する。
500311150	イノベーションと継続的な改善を管理する。
500311151	高次の思考プロセスを実行し、職場で技術を適用する。
500311155	労働安全衛生プログラム、手順、ポリシー/ガイドラインの実装を主導する。
コード番号	共通能力
CON931201	建設資材とツールを準備する。
CON311201	手順、仕様、および指示マニュアルを遵守する。
CON311202	技術図面と計画を解釈する。
CON311203	計測と計算を実行する。
CON311204	ツールと機器を維持する。
コード番号	コア能力
CON312337	作業活動を計画および整理する。
CON312338	建設作業関連の問題を解決する。
CON312339	作業グループをリードする。
CON312340	作業グループの達成度を評価する。
CON312341	品質、環境、健康、安全 (QEHS)、および会社のポリシーの遵守を維持する。

出所：TESDA, Training Regulations, CONSTRUCTION SITE SUPERVISION LEVEL IV.

(3) 建設業の職業資格の認定のプロセス

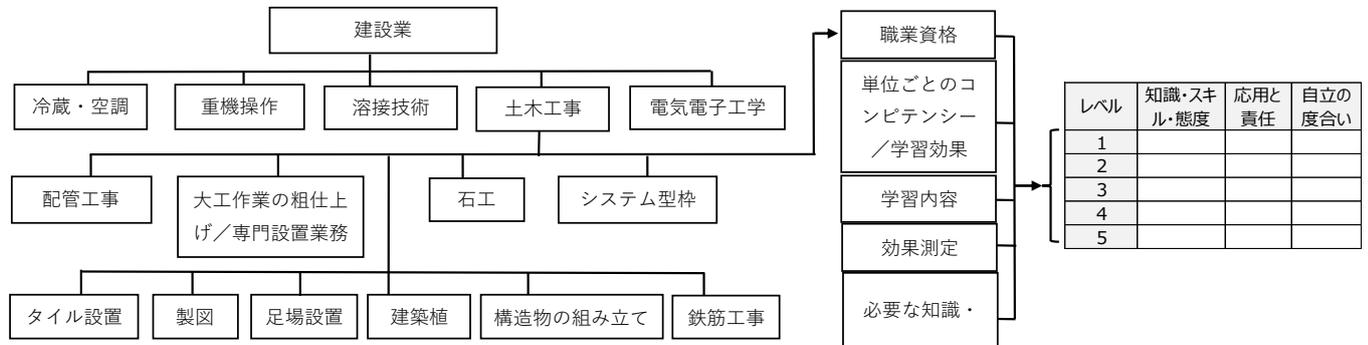
TESDA は、職種ごとに当該職業資格に必要な職務の機能分析を行っている。図表 3-19 に示したのが建設業に関する職務の機能分析である。TESDA は当該職種に関連する業界団体や専門家と連携しながら職業能力の標準化と資格に求められるトレーニング・コースの開発を行っている²²。機能分析は当該職種に必要とされる能力基準と学習成果を作成するための基礎となる。能力の単位と学習成果に関する機能分析の結果に基づき、TESDA は特定の職業資格に対する PQF のレベル割り当てを決定する²³。建設業の職業資格の関連作業と職業資

²² Commission on Higher Education (2019), supra note 1, p. 173.

²³ Commission on Higher Education (2019), supra note 1, p. 62.

格の認定のプロセスには、分野として「冷蔵・空調」から「電子・電子工学」があり、工程には「配管工事」や「鉄筋工事」が並んでいる。

図表 3-19 建設業の職業資格の認定のプロセス

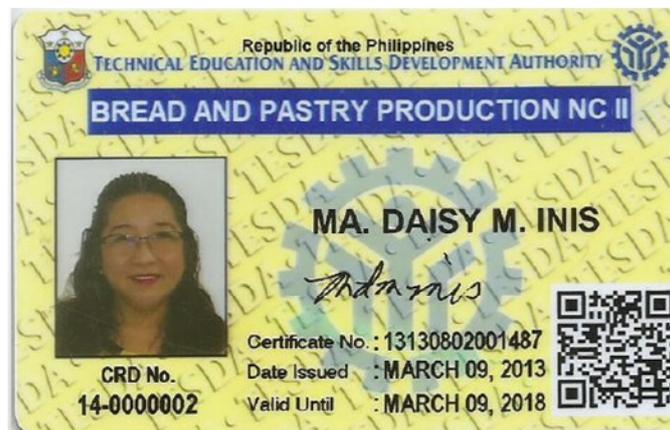


出所 : Commission on Higher Education (2019) p. 62 and p. 173.

3. 職業資格証の例

パン・菓子製造の NC II の職業資格証のプラスチック・カード式のものと紙面のものを示したのが図表 3-20 と図表 3-21 である。

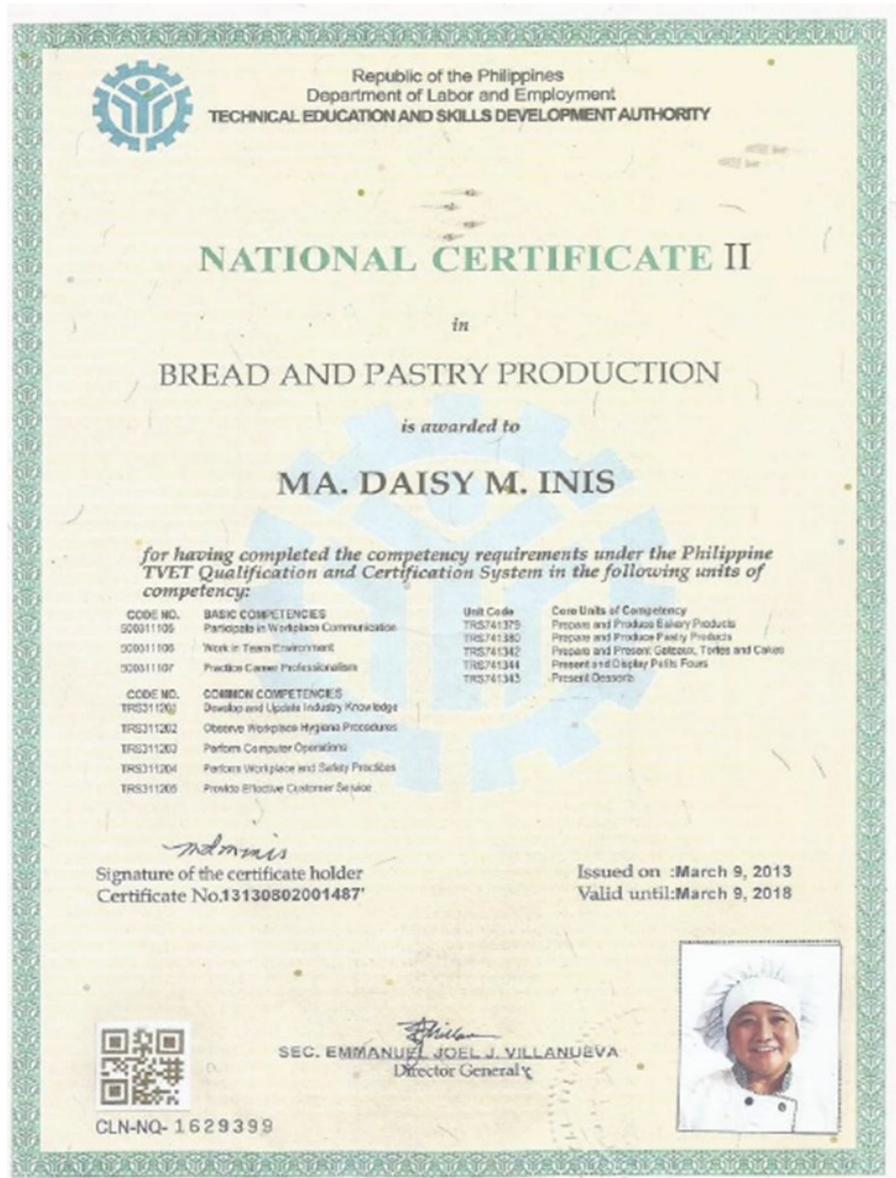
図表 3-20 職業資格証の例(1)



出所 : Gaspar S. Gayona, Ph.D., CESO III, Assessment and Certification: The Key to Credit Transfer System, TESDA.

https://www.deped.gov.ph/wp-content/uploads/2018/07/Pathways-and-Equivalency_3rd-ed.pdf

図表 3-21 職業資格証の例(2)



出所：前の図表と同じ。

第3節 職業資格の相互承認

1. ASEAN の資格参照枠組みと教育資格の比較

職業資格の国家間の相互承認に向けた取り組みとして、ASEAN は各国間の相互承認のための指針となる教育資格の参照枠組み（AQR）を設定している。ASEAN の資格参照枠組みとフィリピンの教育資格枠組みは双方とも 8 段階となっている。本節では、その共通性について、フィリピン政府が作成した分析レポートの内容を紹介する。ASEAN とフィリピンの教育資格枠組みの共通点と相違点を指摘して、フィリピンの枠組みは ASEAN のそれに準拠しているという分析結果を示している。フィリピン政府が提出したレポートは ASEAN 事務局によって承認されている。

(1) PQF と AQRF のレベル 1 の技能定義の比較

PQF と AQRF の技能の定義を比較したもののうち、レベル 1 の比較表を図表 3-22 に示した。

図表 3-22 PQF と AQRF のレベル定義の比較(レベル1)

PQF			AQRF	
知識、スキルと態度	応用と責任	自立の度合い	知識とスキル	応用と責任
<u>マニュアル的、具体的、実践的、運用的な知識や技能。</u>	非常に身近で予測可能な限られた範囲に設定された活動で適用される程度の応用と責任。決められた規則、ガイドラインまたは手順に従って対処される、単純で日常的な問題に対応できる程度の応用と責任。	非常に緊密なサポート、指導、監督があり、最小限の判断や裁量しか必要とされない状況。	<ul style="list-style-type: none"> 基本的かつ一般的な知識とスキルを持っている。 <u>単純で、わかりやすく、日常的な動作を伴う作業を行うことができる。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 構造化された日常のプロセスを伴う作業を行うことができる。 緊密なサポートや監督を伴う作業を行うことができる。

出所：Commission on Higher Education (2019) pp. 41-43.

レポートでは、下線部分（実線、点線、二重線）の部分が PQF と AQRF がそれぞれ同じ内容を定義していることを踏まえて、PQF のレベル 1 は、AQRF のレベル 1 と適合していると分析している。AQRF のレベル 1 は、基本的で一般的な知識とスキルレベルであり、PQF はマニュアル的、具体的、実践的、運用的なことに重点を置いている。PQF が規定する技能レベルは、非常に身近で予測可能な状況で適用され、日常的な問題を解決すると定義されており、AQRF で定義されている「日常的なプロセス」と同等であると言える。どちらも緊密な監督を必要とする技能レベルである。

レポートでは、さらに図表 3-1 に示した PQF 1 は国家資格（NC）I に関連していることに留意すべきであるとしている。そのため、このレベルは本質的で基礎に相当する能力を示しており、TVET 資格の入門レベル、つまり一般的なコンピテンシーに関する入門学習成果をカバーするものであると分析している。

(2) PQF と AQRF のレベル 5 の技能定義の比較

PQF と AQRF の技能の定義を比較したもののうち、レベル 5 の比較表を図表 3-23 に示した。

レベル 5 に関しては、PQF と AQRF はともに「複雑な状況において同様の応用ができる知識とスキル」の能力水準を必要としているが、PQF の方が知識とスキルの応用範囲が広い

という点で若干の相違が見られる。AQRFは「一般的な分野に関する詳細な技術的・理論的知識と、複雑で抽象的な問題を独自に評価・解決するための分析的思考」が必要とされるのに対して、PQFでは「理論的・抽象的な知識、幅広い技術的・創造的・概念的スキルが要求される」ことに加えて、幅広い技術的・管理的要件とともに応用に対する代替アプローチを抽出し、着手するにあたって、広さ・深さ・複雑さを示す業務活動を行うことができる」と能力定義している。ただし、PQFの応用分野では、監督的で、複雑で、非定型的な活動で、広範な解釈や適応、革新を必要とする活動において、知識とスキルが応用されることが付け加えられている。

図表 3-23 PQFとAQRFのレベル定義の比較(レベル5)

PQF		AQRF		
知識、スキルと態度	応用と責任	自立の度合い	知識とスキル	応用と責任
主に理論的および/または抽象的な知識・技能でありながら、一部の分野では深い専門的技術、創造的技術、概念的スキルも併せ持つ。広範な技術的・経営的要件、評価、調整において、スキルや知識の応用に対する代替的アプローチを計画・開始し、広さ、深さ、複雑さを示す業務活動を行う。	監督的で、複雑で、非定型的な活動で、広範な解釈や適応、革新を必要とする場合に適用される。広範なガイダンスと指示があり、自分自身や他の人のために適切な機器、サービス、技術を計画および選択する際に判断が求められる状況で適用できる程度の応用と責任。	戦略的イニシアチブの開発への参加や、複雑な技術的業務の遂行、または他者の組織化において、個人的責任と自律性を伴う業務を遂行する。	一般的な分野に関する詳細な技術的・理論的知識とスキルを持っている。分析的思考が必要とされる。	しばしば変化する状況下で作業を行うことができる。複雑で時に抽象的な問題を解決するための活動を独自に評価する必要がある。

出所：Commission on Higher Education (2019) pp. 41-43.

概して、PQFレベル5が求める能力水準は、実際の職場における技術者向けのプログラムに相当するレベルであるという意味で、PQFレベル5はAQRFレベル5に適合していると結論づけている。

ここでは紙幅の関係上、レベル1とレベル5のレベル分析に限って取り上げたが、レポートでは8つのレベル全てについて詳細に比較分析し、PQFはAQRFに適合していると結論づけている。

なお、PQFのAQRFに対する準拠を分析するにあたり、UNESCOの国際標準教育分類(ISCED)に対しても準拠していることを確認し、PQFの構築および構築後の継続的な見直しや調整が行われている²⁴。

²⁴ Commission on Higher Education (2019), supra note 1, p. 82.

2. ASEAN や APEC 等における職業資格の相互承認の取り組み

(1) ASEAN 10 カ国の職業資格の相互承認

ASEAN 域内で、ブルネイ、カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、ミャンマー、シンガポール、タイ、フィリピン、ベトナムの 10 カ国の間で、①エンジニアリングサービス、②看護サービス、③建築サービス、④測量技師、⑤会計サービス、⑥医療従事者、⑦歯科医師、⑧観光専門家の 8 つの専門領域について相互承認協定が締結されている。

エンジニアリングの分野では、ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services、看護師の資格については、ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services、会計の分野では、ASEAN Mutual Recognition Agreement on Accountancy Services、建築の分野では、ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services、測量の分野では、ASEAN Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications、医療従事者については、ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners、歯科医師の資格については、ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners、旅行業の分野は ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Services が締結されている。

(2) ASEAN 以外の諸国との協定の締結

ASEAN 以外の諸国との間で、フィリピンが多国間あるいは二国間で職業資格を相互承認している例は以下の 4 ケースあることが確認できる。

会計の分野では、オーストラリアと二国間で Member Pathway Agreement between CPA Australia and PICPA が締結されているほか、測量の分野では、オーストラリアと Mutual Recognition Agreement Australian Institute of Quantity Surveyors and Philippine Institute of Certified Quantity Surveyors、カナダと Reciprocity Agreement between The Philippine Institute of Certified Quantity Surveyors and the Canadian Institute of Quantity Surveyors が二国間で締結されている。

また、エンジニアリングの分野では、APEC Engineer Agreement (APECEA)が日本を含むオーストラリアやカナダなど 15 カ国との間で締結されている。

3. その他、地域間、多国間の相互承認

今回の調査でフィリピンとの間で締結された二国間の職業資格の相互承認の例は、本節の 2. で紹介したオーストラリアやカナダとの間の協定のみである。ただし、その他にも資格の相互承認に関連する取り組みが確認できるので、その例を二つ紹介する。

(1) 韓国との家事管理士資格連携の取り組み

韓国では少子化が進行しており、仕事と家庭の両立や女性のキャリア断絶防止のため、家

事・育児サービスの需要が一段と高まっているが、その一方で、実際の家事・育児サービス従事者は、50歳以上が9割を超えるなど高齢化が進み、人数も減少が続いている。そのため、フィリピンから家事管理士の資格を持つ労働者を受け入れることになった²⁵。

韓国には「家事管理士」という職業資格があり、ソウル市と雇用労働部が協力して外国人家事管理士の試験事業を推進している²⁶。韓国の職業資格とフィリピンの職業資格との連携が図られるのかは不明だが、フィリピン人の有資格者を韓国の労働市場で活用する動きとして特筆すべきであると考えられる。

なお、フィリピンの TEDSA の国家訓練規則のリストに「housework」「childcare」や「babysitter」に関連するものは掲載されていないが、「housekeeping」に関連する資格は、II～IVまで確認できる²⁷。ただし、その内容を確認すると、ホテル等宿泊施設における客室清掃などの業務に関する職業資格であり、家庭での家事に従事することを想定しているものではないようである。

(2) インテリアデザイン分野(建設業)に関するインドネシアとの協力

インドネシアの章でも触れたように、建設部門の人手不足職種のインテリアデザイン分野で、職業能力の評価、技能移転に関する覚書が、フィリピン専門規制委員会 (PRC) とインドネシア公共事業・公営住宅省傘下の建設サービス開発協会 (LPJK : Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi) の間で、2023年11月20日に締結された。

小括

フィリピンの職業能力評価制度は、「フィリピン国家教育資格枠組み (PQF)」を基軸として、学校教育の初等・中等教育と大学以上の高等教育の間に職業訓練・技術教育 (TVET) が位置づけられ、教育資格と職業資格が紐付けられる体制となっている。技術教育技能開発庁 (TESDA) という労働雇用省傘下の政府機関が職業訓練と職業資格の認定を一括して実施する体制をとっている。学校教育の卒業 (修了) 者の学習成果を「知識・スキル・態度」「応用力と責任」「自立の度合い」の3つの領域で定義づけることによって PQF の8段階でレベル評価した教育資格 (学歴) を認定する。TVET 修了者は試験に合格すれば、PQF の各レベルに相当する4段階の国家資格 (NC) を取得することができる。その上で、NC 取得者はそ

²⁵ 「フィリピンの家事管理士 100 人が家庭へ派遣—ソウル市政府の試験事業」(JILPT 国別労働トピック : 2024年9月)

https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/09/korea_03.html

²⁶ ソウル市ウェブサイト (서울시 외국인 가사관리사 시범사업 알아보기) 参照。

<https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/563567>

韓国政府ウェブサイト (가사근로자란?) 参照。

<https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?csmSeq=1810&ccfNo=1&cciNo=1&cnpClsNo=1>

²⁷ TESDA ウェブサイト参照。

https://www.tesda.gov.ph/Download/Training_Regulations?SearchTitle=house&Searchcat=System.Web.Mvc.SelectList

の職業資格のレベルに応じて、高等教育に進学することも可能な制度となっている。

2025年3月現在、農業、自動車等製造業、建設等を中心として520の職業資格がTESDAに登録されており、少々、古いデータではあるが、2014年の時点でTVETを修了した者の9割がNCを取得したとされている。

2019年にはPQFとASEAN資格参照枠組み(AQRF)の関係分析のレポートがASEAN事務局のAQRF委員会に提出され、PQFがAQRFに準拠していることが確認された。また、PQFのAQRFに対する準拠を分析するにあたり、UNESCOの国際標準教育分類(ISCED)に対しても準拠していることを確認し、PQFの構築および構築後の継続的な見直しや調整が行われている。

職業資格の相互承認については、ASEAN加盟国間で8つの専門職種について協定が締結されているほか、オーストラリアやカナダとの二国間協定が会計サービスや測量技師の分野で締結されている。

[参考文献]

柏原千英(2019)「第2章 フィリピンにおける職業訓練制度と就労状況」『「フィリピンにおける就労状況・労働市場と経済発展」研究会 調査研究報告書』(第2章)(柏原千英編)アジア経済研究所、12～28頁。

国際協力機構(JICA)(2017)『フィリピン国 産業人材育成にかかる情報収集・確認調査 報告書』平成29年2月。

吉田競人・松浦勝翼(2013)「フィリピンにおける職業訓練の概要」『職業能力開発総合大学校紀要』第42号(2013年3月)、40～44頁。

Augusto Boboy Syjuco(2005) The Philippine Technical Vocational Education and Training (TVET) System.

Commission on Higher Education(2019) AQRF Referencing Report of the Philippines, 22 May 2019.

Divina M. Edralin(2023) Technical and vocational education and training in the Philippines: In retrospect and its future directions, Bedan Research Journal Vol. 8, 2023, p. 138-172.

TESDA and SEAMEO VOCTECH(2019) TVET Country Profiles | Philippines, June 2019.

第4章 資格の相互承認

はじめに

本章では、第1章から第3章のインドネシア、フィリピン、ベトナム3カ国の能力評価および職業資格制度と、この3カ国が諸外国と締結している職業資格の相互承認の取り組み状況を踏まえて、国家間の教育資格および職業資格の相互承認について取り上げる。まず、ASEAN加盟国間のAQRFを基軸とした教育資格の相互承認の取り組み状況について説明し、ASEAN加盟国が関与している職業資格の相互承認に関する協定とともに、移住労働者の技能のポータビリティを促進するスキームなどについて概観する。その上で、本調査結果から得られた示唆を述べる。

第1節 NQFによる教育資格の相互承認

序章でも触れたように、教育資格の相互承認（mutual recognition）に関しては、ASEAN加盟国の中では、ASEAN資格参照枠組み（ASEAN Qualification Reference Framework, AQRF）を軸として、各国の国家資格枠組みを連携させる取り組みが行われている。

ASEAN事務局によると、AQRFは、ASEAN加盟国間で教育資格の比較を可能にする共通の参照枠組みであり、「参照（Reference）」とは、8段階のAQRFとASEAN加盟国のNQFまたは資格システムとの関係を確認するプロセスである。NQFのレベル数は各国の定める制度によって異なるが、8から9のレベルで定める国が多い¹。図表4-1は、ASEAN事務局のイメージ図を参考に作成したものであるが、自国の労働者の職業資格や職業経験がNQFのレベルに関係づけられ、それがAQRFを介して他の加盟国のNQFと比較可能になることで、加盟国間の職業資格の関係が明確になることを示している。

AQRFは、早田（2018）によると、2011年4月のAANZFTA（ASEAN・オーストラリア・ニュージーランドFTA）フォーラムにおいてタイにより、国別のNQFの比較可能性を担保できるASEAN加盟国に共通的な参照枠組みの骨子案が提示されたことに由来する。この枠組み作りの過程で、「欧州資格枠組み（European Qualifications Framework, EQF）」も参考に挙げられており²、国別に設定されているNQFとAQRFの比較可能性を担保することによって、ASEAN地域における「資格」を軸とした質保証³の共有化を指向する取り組みである⁴。

¹ ASEAN Secretariat ウェブサイト（Home, Our Communities, Economic Community, Services, ASEAN Qualifications Reference）参照。本稿のウェブサイト最終閲覧日は2025年4月23日である。

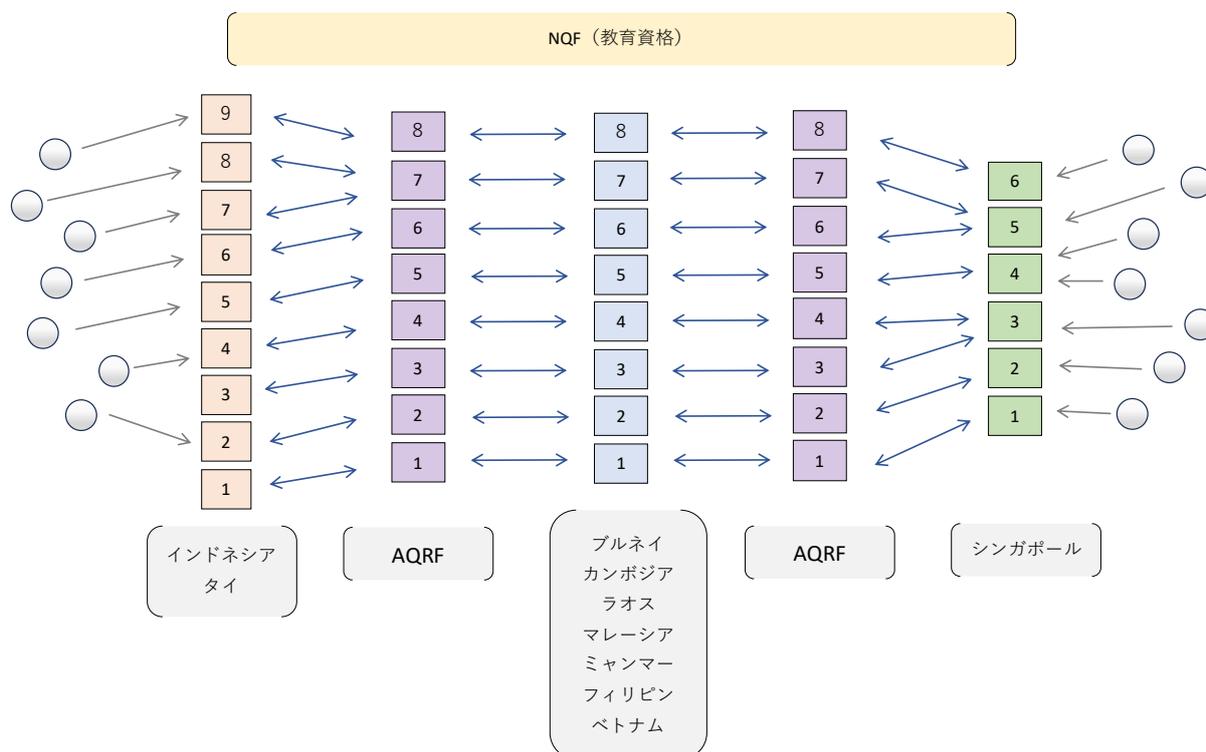
<https://asean.org/our-communities/economic-community/services/aqrf/>

² 早田幸政（2018）「ASEAN地域における高等教育質保証連携と『資格枠組み（QF）』の構築・運用の現段階—今、日本の高等教育質保証に何が求められているか—」『大学評価研究』第17号、47頁。

³ 質保証（QA）は、品質要件が満たされているという確信を与える品質管理の構成要素である。訓練および教育サービスに関し、QAは関係当局または監督機関の管轄下で訓練プロバイダーが提供する教育サービスに確信を与える計画的かつ体系的なプロセスを指す。

⁴ 前掲注2、早田（2018）48頁。

図表 4-1 AQRF による ASEAN 各国の資格制度の比較・関係確立のプロセス(再掲)



出所：ASEAN Secretariat (2018) p.11 および ASEAN Secretariat, Community Relations Division (2016) pp.11-12 を参考に作成。

AQRF の目的には、「資格の認定の支援」「正規教育以外による学習成果の評価方法の政府による構築」などのほか、「労働者の移動の支援」も含まれる⁵。

これまでのところ、ASEAN の AQRF 委員会に対して各国の NQF と AQRF の関係性を分析した AQRF 参照報告書を提出したのは、マレーシア、フィリピン、タイ、インドネシアの4カ国である⁶。本調査の対象国の参照報告書はそれぞれ、インドネシアが2020年、フィリピンが2019年にAQRF委員会によって承認済み（endorsement）である。ベトナムについては、AQRFに即して2016年にVQFが構築された。

ただ、AQRFは、あくまでも教育資格の加盟国間の連携を図ろうとする取り組みであり、教育資格と職業資格が一元的に監理されている場合を除き、この教育資格の相互承認がそのまま「職業資格」の相互承認につながるわけではない。

⁵ ASEAN Secretariat (2018) A Practical Guide and All You Need to Know, p.10.

<https://asean.org/wp-content/uploads/2018/12/AQRF-Publication-2018-Final.pdf>

⁶ ASEAN Secretariat ウェブサイト（Home, Our Communities, Economic Community, Services, ASEAN Qualifications Reference）参照。

<https://asean.org/our-communities/economic-community/services/aqrf/>

第2節 IQF、PQF の国際標準教育分類 (ISCED) への準拠

国家教育資格枠組みの相互承認と類似する枠組みとして、国際連合教育科学文化機関 (UNESCO) が策定している国際標準教育分類 (International Standard Classification of Education : ISCED) が挙げられる⁷。ISCED は、教育プログラムを初等教育、前期中等教育などの「教育段階」と「教育分野 (系統)」で分類するだけでなく、教育プログラムを通して取得される「教育資格」に基づく「教育達成」のレベルからも分類している (図表 4-2 参照)⁸。

インドネシアやフィリピンは、IQF、PQF と AQRF の定義内容との関係を分析したレポートにおいて、ISCED との比較分析も行っており、準拠していることが確認されている。

図表 4-2 ISCED による教育プログラム分類とその特徴

	ISCED	特徴
0	Early childhood educational development (就学前教育)	学校や社会への参加のための早期準備。3歳未満の子供のためのプログラム。
	Pre-primary education (就学前教育)	学校や社会への参加のための早期準備。3歳以上の子供のための初等教育の開始前のプログラム。
1	Primary education (初等教育)	読み書き、読書および数学などの基礎的なスキルを提供するプログラム。
2	Lower secondary education (前期中等教育)	初等教育や一般教科を基にしている中等教育の第一段階。
3	Upper secondary education (後期中等教育)	第3期の教育の準備または仕事に関連する技術、もしくはその両方を提供している。中等教育の第二段階。
4	Post-secondary non-tertiary education (中等以降高等以前教育)	中等教育を基にし、第3期の教育や雇用の準備、もしくは両方の準備をするプログラム。教育内容は広く高等教育ほど複雑ではない。
5	Short-cycle tertiary education (短期高等教育)	労働市場に直接結びつく技術的・職業的スキルを学ぶ最初の短期の第3期の教育。上位の第3期の教育へ進む道もある。
6	Bachelor's or equivalent level (学士)	中間的な専門の知識、技術と能力を提供する。
7	Master's or equivalent level (修士)	中間的な専門の知識、技術と能力を提供する。2番目の第3期の教育である。
8	Doctoral or equivalent level (博士)	先端研究に結びつくことを目指したプログラムである。独自の研究と知識への重要な貢献が含まれた出版可能な水準の論文の提出が必要となる。

出所：UNESCO Institute for Statistics (2012) pp. 64-66.

⁷ UNESCO Institute for Statistics (2012) International Standard Classification of Education, ISCED 2011. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

⁸ 佐藤裕紀・長島啓記・日暮トモ子・吉田重和 (2019) 「比較教育研究における国際標準教育分類 (ISCED) 活用の可能性— ISCED2011 の成立経緯・特徴・課題—」『早稲田教育評論』、第 33 巻第 1 号、81～100 頁。

第3節 職業資格の相互承認

職業資格の相互承認については、高度技能の8つの職域分野に関して、ASEAN加盟国間で協定が締結されている。

ASEANに加盟するブルネイ、カンボジア、インドネシア、ラオス、マレーシア、ミャンマー、シンガポール、タイ、フィリピン、ベトナムの10カ国の間で、①エンジニアリングサービス（2005年12月9日署名）、②看護サービス（2006年12月8日署名）、③建築サービス（2007年11月19日署名）、④測量技師（2007年11月19日署名）、⑤会計サービス（2014年11月13日署名）、⑥医療従事者（2009年2月26日署名）、⑦歯科医師（2009年2月26日署名）、⑧観光専門家（2012年11月9日署名）の8つの専門領域について相互承認協定が締結されている⁹ ¹⁰。

2022年9月時点で、エンジニアリング、建築サービス、会計サービスの分野の登録者数は図表4-3のとおりである。ただし、この協定をもって、職業資格が自動的に認定され、他国で有資格者として就労することができるわけではなく、追加の諸手続きが必要な場合もある。例えば、外国人会計士がインドネシアで働くにはインドネシア語の十分な能力を証明する必要があり、看護師がマレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポールで働くには英語能力が必要であるといった指摘がある¹¹。また、Katrina Navallo (2022)によると、ASEAN加盟10カ国における外国人看護師登録要件として、言語要件が記されており、ブルネイ、マレーシア、ミャンマー、フィリピン、シンガポール、カンボジアは英語を認めているが、インドネシア、ラオス、タイ、ベトナムはそれぞれの母国語を必要条件としている上に、カンボジアやミャンマーも母国語が望ましいとしている¹²。

⁹ ASEAN Secretariat, Community Relations Division (2021) ASEAN Integration in Services, pp. 32-33. Dovelyn Rannveig Mendoza, Maria Vincenza Desiderio, Guntur Sugiyarto and Brian Salant (2016) Open Windows, Closed Doors Mutual Recognition Arrangements on Professional Services in the ASEAN Region, Asian Development Bank, p.1.

¹⁰ 協定の名称はそれぞれ、エンジニアリングは「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services」、看護師は「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services」、建築サービスは「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Architectural Services」、測量技師は「ASEAN Framework Arrangement for the Mutual Recognition of Surveying Qualifications」、会計サービスは「ASEAN Mutual Recognition Agreement on Accountancy Services」、医療従事者は「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Medical Practitioners」、歯科医師は「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners」、観光専門家は「ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Tourism Services」である。

¹¹ Kirjane Ngu, Laura Zhang and Yvonne Tan (2023) Labour mobility and Connectivity, ASEAN Integration Report 2023, The Institute for Democracy and Economic Affairs (IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF), p. 12.

¹² Katrina Navallo (2022) Sub-Pillar E - Facilitating the Movement of Skilled Labour and Business Visitors, ASEAN Integration Report 2022, The Institute for Democracy and Economic Affairs (IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF), p 98.

図表 4-3 ASEAN 諸国間の職業資格相互承認職種の登録者数

	エンジニアリング	建築サービス	会計サービス
ブルネイ	32	19	8
カンボジア	102	31	-
インドネシア	1,411	185	2,220
ラオス	17	22	-
マレーシア	2,259	49	1,550
ミャンマー	625	16	477
フィリピン	769	143	138
シンガポール	323	132	1,054
タイ	234	29	753
ベトナム	322	41	150
合計	6,094	667	6,350

出所：Katrina Navallo (2022) p 95.

また、二国間の協定については、インドネシアはエンジニアリングサービス、会計サービスの分野でオーストラリア、フィリピンと、ベトナムは会計サービスや IT 資格の分野でオーストラリア、韓国と、フィリピンは会計サービスと測量の分野でオーストラリア、カナダと、エンジニアリングサービスの分野でインドネシアと、それぞれ二国間協定を締結している。さらに、ASEAN 加盟国以外の国を含む協定が APEC 加盟国間で締結されている。

第4節 技能パートナーシップ関連のスキームのアプローチ

職業資格の相互承認に関連するスキームとして挙げられるのが、OECD や世界銀行などが提唱する「スキルズ・モビリティ・パートナーシップ (Skills Mobility Partnership)」¹³や、ILO、国際移住機関 (IOM)、UNESCO、国際使用者連盟 (IOE)、国際労働組合総連合 (ITUC) が取り組む「移住に関するグローバル・スキル・パートナーシップ (Global Skills Partnership on Migration)」¹⁴の枠組みである。OECD (2024) は、日本の技能実習制度や特定技能制度が、雇用主による送出し国における訓練への投資、移住ルートの支援等が確立されている点で、スキルズ・モビリティ・パートナーシップのアプローチが有望であるとしている¹⁵。外国

¹³ OECD (2018) What would make Global Skills Partnerships work in practice? Migration Policy Debates, N°15 May 2018.
https://www.oecd.org/en/publications/what-would-make-global-skills-partnerships-work-in-practice_f5d75496-en.html

¹⁴ ILO, IOM, UNESCO, IOE and ITUC (2018) Global Skills Partnership on Migration.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_821274.pdf

¹⁵ OECD (2024) Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024, Recruiting Immigrant Workers, OECD Publishing, Paris, p.183.
https://www.oecd.org/en/publications/recruiting-immigrant-workers-japan-2024_0e5a10e3-en.html

人労働者の技能のポータビリティを促進するため、送り出し国との協定締結等により外国人労働者が習得した技能を帰国後に活かして就労することができる体制を制度化することを通じて、「スキルズ・モビリティ・パートナーシップ」としての役割を果たす可能性を指摘している¹⁶。また、「技能実習制度はスキル形成を通じて特定技能制度への人材供給源としての役割を果たす」という指摘もある¹⁷。技能実習プログラムを終えて一旦帰国した者が、試験を受けて特定技能の枠組みで再入国することで、より高度な技能を持つ外国人が供給されるとする。さらに、「日本で取得した技能検定といった資格証明が国際的に認められる資格の相互認証制度となることなどが念頭に置かれている」との指摘もある¹⁸。

だが、OECD（2024）において日本の技能実習制度をスキルズ・モビリティ・パートナーシップとして捉えた場合の好事例として挙げられているのは、技能実習制度において実習生が多く関わっている団体監理型ではなく、企業単独型の事例である。ミャンマーやベトナムで事業展開する日本企業が、当該国から人材を技能実習あるいは特定技能制度を活用して日本に招き入れ、日本国内の当該企業で職務経験を積ませて、数年後に母国に帰国後、母国の現地法人で技能を活かすといった事例である¹⁹。企業単独型の技能実習は、OECD（2024）の中でも、日本以外の OECD 加盟国が実施する研修プログラムと同様のプログラムとして挙げられており²⁰、習得した技能を活かすことができる枠組みとされている。しかし、あくまでも企業内で資格を展開する方法であり、公的な職業資格の相互承認とは異なるスキームだと考えられる。

しかも、OECD のスキルズ・モビリティ・パートナーシップの枠組みは、OECD（2018）によると、基本的に移住元国と移住先国の間での費用負担（訓練費用およびマッチングコスト等）、投資回収に関する議論が中心となっており、移住元国から有能な人材が移住先国に流出して母国に帰国しないことによる移住元国の損失という問題があることも指摘されている²¹。また、World Bank（2023）によると、スキルズ・モビリティ・パートナーシップは、移住先国が移住元国で実施される訓練にかかる資金を提供し、移住者の技能形成を支援するとともに、移住先国の労働需要に応えるかたちで雇用にもつなげ、国際協力と労働力確保を同時に達成することを目指すスキームとされており²²、職業資格の相互承認を全面的に打ち

（邦訳、経済協力開発機構（OECD）（2024）『日本の移住労働者——OECD 労働移民政策レビュー：日本』（是川夕、江場日菜子翻訳）明石書店）（邦訳、263 頁）

¹⁶ 是川夕（2024）「日本の技能実習制度に一定の評価も：OECD の労働移民政策報告書」In-depth、web サイト「nippon.com」（公益財団法人ニッポンドットコム）2024.12.10。

<https://www.nippon.com/ja/in-depth/d01081/>

¹⁷ 是川夕「日本の移住労働者——OECD 労働移民政策レビュー」Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024（第 11 回外国人雇用対策の在り方に関する検討会（令和 6 年 9 月 10 日）16 頁。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001301739.pdf>

¹⁸ 前掲注 16、是川（2024）。

¹⁹ OECD（2024），supra note 15，p.184（邦訳 264～265 頁）。

²⁰ OECD（2024），supra note 15，p.79（邦訳 121 頁）。

²¹ OECD（2018），supra note 13，pp.1-2.

²² World Bank（2023）World Development Report 2023, Migrants, Refugees, and Societies, p.172 and p. 256.

出して強調するスキームではないと考えられる。

それに対して、ILO、IOM、UNESCO、IOE、ITUC が推進する「移住に関するグローバル・スキル・パートナーシップ (GSPM)」は、移住労働者のスキルの開発と職業資格の認定のために専門知識を結集する取り組みであり、移住元国と移住先国の間で、移住労働者のスキルと資格の正式な認定システムを相互に承認するシステムを企図するスキームだと考えられる²³。その意味で職業資格の相互承認を進める GSPM の枠組みを検討するべきであると言える。

第5節 日本の技能検定による評価制度の移転事業

現行の技能実習制度や特定技能制度の技能検定の枠組みで、ベトナムやインドネシアの国家資格との連携を図る取り組みとして、「技能評価システム移転促進事業 (SESPP)」が挙げられる。この事業は、日本が培ってきたものづくりの現場を支える熟練技能者育成のノウハウをアジアの開発途上国に広く周知・啓発することにより、これら開発途上国の人材育成に資することを目的としている。具体的には、開発途上国の政府や職業訓練機関等に対し、技能評価および職業訓練に関するセミナーやトライアルの実施等により、そのノウハウを実務的に共有することにより、日本のものづくり人材育成の仕組みの理解を促進し、日本式の技能評価システムをアジアの開発途上国に移転することを目指すものである。ベトナム、カンボジア、インドネシア、タイ、ミャンマー、インド、ラオスを対象とした取り組みである²⁴。

ベトナムにおいて「旋盤」「フライス盤」「機械検査」「シーケンス制御」、インドネシアにおいて「プラスチック成形・射出成形作業」などの検定試験が実施されている²⁵。それぞれの国で業界資格あるいは国家資格として認証を受けており、当該国の認証機関や大学等教育機関が検定試験を実施し、合格者に職業資格の認定を行っている。ただし、インドネシアの 934 の職業資格、ベトナムの 61 の職業資格のうちごく限られた分野で実施されているに過ぎない。なお、フィリピンに関しては、SESPP の事業は行われていない。

技能実習制度でインドネシア人、ベトナム人、フィリピン人の実習生が数多く就労している産業は、「建設」「食品製造」「機械・金属」「農業」であり、特定技能制度や経済連携協定ではベトナム人やインドネシア人が「介護」分野で数多く就労している。インドネシアやベトナムにおける建設関連や農業関連の職種の職業資格と日本の技能検定試験や特定技能の試験の関係が明確になれば、より多くの技能実習生経験者が日本で就労して習得した技能を母国に帰国して活かすことができるようになり、ひいては当該分野における職業資格の相互承認を推進することが可能となる。

²³ ILO, IOM, UNESCO, IOE and ITUC (2018), *supra* note 14, p.5.

²⁴ 技能評価システム移転促進事業 (SESPP) ウェブサイト「本事業概要」参照。

<https://sespp.mhlw.go.jp/>

²⁵ 技能評価システム移転促進事業 (SESPP) ウェブサイト「ベトナム」「インドネシア」参照。

<https://sespp.mhlw.go.jp/vietnam/>

<https://sespp.mhlw.go.jp/indonesia/>

第1章（インドネシア）で記したように、介護の職業資格については、経済産業省・一般財団法人海外産業人材育成協会（AOTS）等によるインドネシアにおける介護士国家資格制度の策定に関する取り組みがある²⁶。JICA（2012）によると、インドネシアには、介護士養成制度および資格制度はなく²⁷、経産省・AOTS等の取り組みもインドネシアの産学官との協議を3年間実施したものの、職業資格の創設には至っていないようである。今回の文献調査の結果、この他、建設業や農業、食品製造に関係する職業資格の相互承認に関する取り組みは確認できなかった。

ASEAN加盟国で構築されつつあるAQRFを通じた各国NQFとの関係性を確認する取り組みを踏まえると、ASEAN各国のNQFと日本の教育資格・職業資格との関係性を明らかにすることにより、国家間の職業資格の相互承認を推進するのが、最も実効性のある方策と考えられる。NQFは序章において既述のとおり、少なくとも150カ国以上で構築されており²⁸、地域単位の教育資格枠組み（Regional Qualifications Framework：RQF）も形成されている²⁹。本調査結果から、NQFやRQFに何らかの形で準拠する日本の制度を構築して、技能実習および特定技能制度の送り出し主要国との間で、職業資格の相互承認の枠組みを構築する方策が検討すべき選択肢の一つとして示唆される。

[参考文献]

国際協力機構（JICA）（2012）「インドネシア国 産業人材、看護・介護分野人材育成事業 基礎情報収集・確認調査 ファイナル・レポート」。

是川夕「日本の移住労働者—OECD労働移民政策レビュー」Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024（第11回外国人雇用対策の在り方に関する検討会（令和6年9月10日））。

佐藤裕紀・長島啓記・日暮トモ子・吉田重和（2019）「比較教育研究における国際標準教育分類（ISCED）活用の可能性—ISCED2011の成立経緯・特徴・課題—」『早稲田教育評論』、第33巻第1号、81～100頁。

早田幸政（2018）「ASEAN地域における高等教育質保証連携と『資格枠組み（QF）』の構

²⁶ ロングライフグローバルコンサルタント株式会社ウェブサイト（インドネシアにおける介護士国家資格制度の策定に貢献）（2021年3月1日）。

https://www.j-longlife.co.jp/storage/news/20220419230412_LtNfo.pdf

²⁷ JICA（2012）「インドネシア国 産業人材、看護・介護分野人材育成事業 基礎情報収集・確認調査 ファイナル・レポート」、76ページ参照。

²⁸ CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training, UNESCO, European Training Foundation (ETF) (2017) Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017, Volume I: Thematic chapters, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation (ETF), UNESCO, p.9.

https://unevoc.unesco.org/up/NQF_Global_Inventory_volume_I.pdf

²⁹ CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023) Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022, Volume II, National and Regional case studies, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation (ETF), UNESCO, p. 710.

<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/global-inventory-national-and-regional-qualifications>

築・運用の現段階—今、日本の高等教育質保証に何が求められているか—」『大学評価研究』第17号、39～59頁。

ASEAN Secretariat, Community Relations Division (2021) ASEAN Integration in Services.

ASEAN Secretariat (2018) A Practical Guide and All You Need to Know.

ASEAN Secretariat, Community Relations Division (2016) ASEAN Guiding Principles for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems.

CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training, UNESCO, European Training Foundation (ETF) (2017) Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017, Volume I: Thematic chapters, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation (ETF), UNESCO.

CEDEFOP, UNESCO, ETF (2023) Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022, Volume II, National and Regional case studies, CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training, European Training Foundation (ETF), UNESCO.

Dovelyn Rannveig Mendoza, Maria Vincenza Desiderio, Guntur Sugiyarto and Brian Salant (2016) Open Windows, Closed Doors Mutual Recognition Arrangements on Professional Services in the ASEAN Region, Asian Development Bank.

ILO, IOM, UNESCO, IOE, and ITUC (2018) Global Skills Partnership on Migration.

Katrina Navallo (2022) Sub-Pillar E - Facilitating the Movement of Skilled Labour and Business Visitors, ASEAN Integration Report 2022, The Institute for Democracy and Economic Affairs (IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF).

Kirjane Ngu, Laura Zhang and Yvonne Tan (2023) Labour mobility and Connectivity, ASEAN Integration Report 2023, The Institute for Democracy and Economic Affairs (IDEAS), The Friedrich-Naumann-Stiftung For Freedom (FNF).

OECD (2018) What would make Global Skills Partnerships work in practice? Migration Policy Debates, N°15 May 2018.

OECD (2024) Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024, Recruiting Immigrant Workers, OECD Publishing, Paris (邦訳、経済協力開発機構 (OECD) (2024) 『日本の移住労働者——OECD 労働移民政策レビュー：日本』(是川夕、江場日菜子翻訳) 明石書店) .

UNESCO Institute for Statistics (2012) International Standard Classification of Education, ISCED 2011.

World Bank (2023) World Development Report 2023, Migrants, Refugees, and Societies.

JILPT 資料シリーズ No. 292

東南アジア諸国の職業能力評価制度

—インドネシア、ベトナム、フィリピンに関する文献調査—

発行年月日 2025年5月30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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

©2025 JILPT