

序章

1 はじめに.....

今年の海外情勢報告「特集」においては、インド、インドネシア、タイ及びベトナムにおける職業訓練、国家技能検定制度、日系企業が行う従業員の養成等を探り上げた。

昨年度は、同じ4カ国の職業紹介の状況等（日系企業を中心とした労働者の募集方法、官民による職業紹介の状況、職業紹介と密接な関係がある失業保険制度）について調査した。その中で、企業の各国への進出に伴い、人材の獲得競争が進むなか、人材の育成が課題となっていることが明らかとなった。

また、ジェトロの「ASEANの産業人材育成ビジネスに関わる進出日系企業のニーズと人材育成事例」（2013年7月）においても、ASEAN諸国では、①賃金上昇が加速する一方で、それに見合った技術者や熟練労働者の供給が追いつかない状況にある、②普通教育課程の充実により力点が置かれ、実践的な技術やノウハウを教える職業訓練や専門的技術課程に対しては重点が置かれてこなかった、③進出日系企業の従業員の育成はOJTや自社内での時間外研修等で行われ、公的機関に頼ることは少ないが、人的・資金的余裕のない中小企業では困難である、などとされており、賃金に見合った技術やノウハウを持つ実践的な産業人材の育成が緊急課題となっている。

さらに、これら4カ国は、経済成長が著しく、国も産業人材の育成を重要な政策課題と位置付けている。

2 日系企業における従業員の育成及び能力評価の課題.....

各企業とも、自社での教育訓練に取り組みつつ、公共職業訓練や統一的な能力評価制度の創設、運用に関心が高い。

(インド)

州立・私立の産業訓練研修所（ITI）で行われている職工訓練制度（CTS）を、より実態に則したものとするため、官民パートナーシップを通じ、ITIの運営や

CTSの内容に参加する取組が実施されている例があるが、中小企業や、大企業でもインドへの進出規模が小さい場合、その実施には困難がある。CTSのコースカリキュラムを企業が開発すること等を内容とする連携（“Flexi-MoU”）が2014年以降行われているが、労働者数300人以上で、毎年30人以上を雇い入れる能力があるという規模要件がある。ITIとの協力によるCTSの枠組に基づく独自のプログラムの構築は、規模要件はないものの、州当局やITIとの折衝など時間と労力が必要である。養成訓練制度は訓練生に給付金（stipend）を支払わなければならない、また受入れ企業に対する規則が煩雑である等の問題がある。

(インドネシア)

労働者の技能水準の低さが指摘されており、これは大卒の学位を重視する風潮により、給与面の待遇が一般の大卒者よりも職業学校等の産業人材育成機関の卒業生の方が低く、また、学生側も大学指向が強いため、実学を軽視することが原因とされる。また、転職を頻繁に行う傾向にあるため、体系的かつ長期的な従業員教育に企業は積極的になれないともされており、育成した人材及び能力のある人材を定着させるための人事制度の構築が必要とされている。

(タイ)

製造業を中心に、生産性と競争力向上のために、長期を見据えた投資、現地の人材育成が重要となっている。政府も安い人件費を強みとする他のASEAN諸国と一線を画し、労働集約的な産業から高付加価値産業への転換を目指しており、今後は高度な技術を持った熟練人材がより求められている。

(ベトナム)

特に裾野産業を担う中小企業は、企業が求める高度な技能・知識を持った人材の不足が大きくなっている。高精度・高品質を要求される高度な製造技術者、リーダーが不足している。大卒の学歴を重視する傾向が強いことや技能労働者の低い社会的地位等が影響し、技能者を輩出すべき、職業訓練施設で十分な訓練がなされていない。

能力評価については、社内外にも通じる共通の職業能力評価基準となる技能検定制度のさらなる構築と拡大が望まれる。

3 職業訓練の実施状況……………

各国とも、経済成長等に対応して、職業訓練の充実強化に努めているが、未だ十分とは言えない。

(インド)

公的職業訓練制度における職工訓練制度（CTS）、養成訓練制度については、技能労働者の育成を目的とする制度であり、日系企業との関わり合いも大きい。高度職業訓練制度（Advanced Vocational Training Scheme）は労働者の技能向上を目的としているが、訓練が提供される職種が限られている。また、この数年で日系企業との関わりが大きくなった制度として、技能開発イニシアティブ（SDI）がある。

(インドネシア)

労働市場の改善のために国家主導の職業訓練システムを通じて労働力の質の改善を進め、2003年、政府は職業訓練システムとして国家全体の職業訓練の方向性を統一し、職業訓練投資の無駄を排除するために、「職業訓練調整機関」（職業訓練に関わる諸問題の調整、評価などを行う機関）、「国家職業訓練制度」（職業訓練の規則やガイドラインの制定は政府が、実際の職業訓練は地方政府が行うこととする等の地方政府への権限委譲等）及び「国家資格制度」（有能な労働者が国内のみならず海外でも活躍できるように、その能力を適切に評価）からなる3本柱を打ち出し、順次実施している。

(タイ)

教育省の職業教育委員会、労働省の技能開発局を通じて職業訓練が展開されている。学校教育における職業訓練は教育省が行い、在職労働者及び失業者、貧困家庭の子弟の職業訓練を労働省が受け持つことで基本的な分業が形成されている。近年では、受講者や企業のニーズに即したものを提供するため、一層の整備や体系化を進め、省庁の垣根を超えた連携を行っている。

(ベトナム)

政府は、2020年の工業国化・近代化を国家ビジョンとして掲げ、市場経済化・国際経済統合を推進しており、「社会経済開発戦略2011-2020」（SEDS）のもと、職業

訓練を持続可能な発展の重要な政策課題とし、人材養成の分野において「2020年までの職業訓練の革新と発展」を策定し、2020年までの近代工業化の目標達成に向け、高度な技術を有する労働者の育成等により、職業訓練の質の改善と規模の拡大に重点的に取り組んでいる。

4 国家技能検定制度等……………

各国それぞれ技能検定制度を有している。ベトナムにおける「日本式技能検定制度」が注目される。今後は、それらの統一、相互承認等も課題になってくると思われる。

(インド)

既存の証明書・資格間の比較を容易とするとともに、国際的に比較可能な能力認定枠組みとすることで、インド人技能労働者の海外での就労を容易にすることを目指し、2013年12月にレベル1からレベル10の10段階からなる「国家技能資格枠組み」（NSQF）が制定された。公的・民間を問わず全ての訓練コースは2018年12月までにNSQFに準拠することとされている。

(インドネシア)

労働法に基づき設置された国家職業資格認証機構（BNSP）が、インドネシア国家職業技能適正基準（SKKNI）（2015年現在、約270職種）に基づき定められた職種ごとに、必要とされる職務・業務をユニット化し、当該ユニットごとに評価を行う制度を運用している。

(タイ)

3段階が設定され、2000年代前半から日本の協力を得て整備が進められてきている「国家技能検定」のほか、国家技能基準が無い職種について企業の必要性に応じて実施する「社内技能検定」がある。

(ベトナム)

2008年以降、ドイツの制度をモデルにした189職種の職業能力基準（NSS）が導入され、労働傷病兵社会問題省が順次実施している。

さらに、この189職種に含まれていない旋盤、フライス盤といった日系企業で需要の高い機械加工系の基本的な職種について、厚生労働省が中央職業能力開発協会（JAVADA）に委託して実施する「技能評価システム移転促進事業」により「日本式技能検定制度」を順次実施、拡大する取組が続けられている。

5 まとめ

各国とも、職業訓練制度及び能力評価制度の普及、実態に即したものとするための取組が行われている。日系企業、日本の国際協力への期待も大きいものと思われる。

(インド)

公的職業訓練制度は設備が古い、講師の質が低いなどといわれ、職業訓練を経た者でも企業で追加訓練が必要とされている。また、技能労働者の割合が低い。これに対し、日系企業をはじめとした民間企業による職工訓練制度（CTS）のコースカリキュラムの構築が近年開始されており、日系企業の系列販売店を含むグループ全体の優秀な人材の確保につながる事が期待される。

能力評価制度については、NSQFの導入による、職業訓練及び企業による採用活動への影響が注目される。

(インドネシア)

職業訓練及び技能検定制度の整備が進められ広く運用されているが、設備やカリキュラムの陳腐化が進み、企業のニーズや時代に合ったカリキュラムの提供が課題となっている。

技能検定については、近年、金属機械分野で日本と同レベルの技能評価がされるようになり、今後は、検定職種及び試験実施に協力する業界団体及び企業の拡大、訓練施設の高度化、高い技能を持った訓練指導者及び技能評価者の育成が課題となっている。

(タイ)

職業訓練制度は広く普及しているが、訓練の内容とレベルが、日系企業の求めるものになっていない。

国家技能検定制度は、中級レベルの人材を必要とする製造業には対応できておらず、検定業種の細分化、高度化及び検定員の育成が課題とされている。

(ベトナム)

職業訓練施設は、資金、指導員の確保、施設の老朽化等様々な課題を抱えている。政府は数値目標を掲げて取り組み、職業訓練施設は多くの卒業生を輩出するものの、企業の求める技術レベルを伴っておらず、就職支援も行われないことが多く、日系企業とミスマッチが生じている。職業訓練に対する社会的ニーズと学生の志向の不一致を克服するためにも、カリキュラム改訂やインターン・卒業生の受入れ等に関する企業との確固たるネットワークの構築、訓練修了者が「技能者」として職場に受

け入れられるに相応しい訓練自体の「質」の確保等が今後の職業訓練システムに求められている。

国家技能検定は、2008年に導入された職業能力基準（NSS）による検定の実施が遅れており、また一部の企業においては理解と参加があるものの、特にベトナム企業において国家技能検定制度への理解度が乏しく、企業と労働者の参加モチベーションが低い。

また日本式技能検定は、職種、等級、地域、受入れ可能な受検者数が限られており、毎年、定期的かつ継続的に実施する仕組み、組織、体制ができていない。将来的には国家技能検定制度に組込むことが模索されている。