

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第1章 総論

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (1) 政策の背景

---

国際競争の激化、ITの普及等急速に経済環境が変化する中で、産業界の需要に対応した高度の知識・技能を有する人材を養成し、国としての競争力を確保することは、どの国においても喫緊の課題となっている。このため、各国においては、有為な人材養成のため、ITへの対応等種々の政策を展開しているところであるが、その内容にはいくつかのあり方がある。即ち、1)職業能力の開発は個人の責任との考え方が強く、大学等と民間企業が密接に連携して行う職業訓練の比重の方が公的訓練の比重よりも高いものの、その内容は、個別の民間企業の需要を反映し、最先端のものとなっていることも少なくない国(アメリカ)、2)経済の低迷及びそれに伴う高い失業率の打開のために思い切った改革を行い、国民1人1人が技能を身につけることにより失業しても新たな職を得ることが容易になるための人材養成という観点が重要となっている国(オーストラリア及びニュージーランド)、3)IT関係の人材育成を迫られる一方で、国営企業の経営不振と大量の余剰人員の再就職を促進するための職業能力開発という観点も重要となっている国(中国)、4)経済発展著しく、産業界の需要に応える高度な能力を持った人材の養成が重要となっている国(韓国)、5)外資の積極的な導入により急速に工業化、IT化を進め、こうした産業構造高度化に対応した人材の育成とともに、低技能者の能力向上の観点が重要となっている国(マレーシア及びシンガポール)である。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第1章 総論

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標

---

各国とも、法律(韓国)、報告書(アメリカ及び中国)、国家計画(オーストラリア、ニュージーランド、マレーシア及びシンガポール)といった形で政策目標及び政策体系が設定しているところ、いずれの国も、IT技能の習得、産業界の需要に対応する高度な職業能力を有する人材の育成、失業者や不利な立場にある人々に対する職業能力開発機械の提供等を政策目標として掲げている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第1章 総論

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度

---

教育制度は、どの国においても比較的類似の仕組みがとられている。すなわち、1)教育全般を、初等教育、中等教育及び高等教育に分け、2)初等教育及び前期中等教育は義務教育とされる国が多い。

また、職業能力開発との連携については、どの国も重視しており、連携のあり方として、1)中等教育において勤労体験の実施を奨励する国(アメリカ)、2)資格の一元化等を通じて職業教育と学校教育の統合が進んでいる国(オーストラリア、ニュージーランド及び中国)、3)教科教育より職業教育に適する者に対して早期から職業教育を受けさせる国(シンガポール)等がある。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第1章 総論

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度

---

職業能力開発は、どの国においても民間(企業及び民間職業能力開発機関)と公的機関が連携・補完しつつ行われているが、その協力のあり方は各国において異なり、1)民間又は企業主体で多様な職業訓練が行われている国(アメリカ及び中国)、2)産業別訓練機関を組織し、各業界がその産業に必要な職業訓練を行う仕組みを有する国(ニュージーランド)、3)国の職業訓練機関が重要な役割を演じている国(シンガポール)等の類型がある。

教育と職業訓練との連携については、(3)で述べたように、どの国も学校教育との連携には力を入れている。

職業能力に関する国家資格については、全ての国がこれを整備する方向にある。国家資格の整備のあり方は、1)幅広い分野において全国統一的な職業資格制度が導入されている国(オーストラリア、ニュージーランド)、2)既に一部に職種において全国統一的な職業資格制度が存していたが、近年これを更に拡充した国(シンガポール)、3)一部の職種において全国統一的な職業資格制度が存する国、4)従来存していなかった資格制度を整備中の国(アメリカ)等がある。なお、オーストラリア、ニュージーランド、シンガポール及びマレーシアにおいては、伝統的な学校教育における資格(学士等)と統一的に資格認定を行おうとする傾向が強い。

職業能力開発については、どの国においても政府から補助金が支給されるが、その財源として、一般財源以外に、1)雇用保険の保険料収入の一部を職業能力開発のための助成金の財源とする国(韓国)、2)事業主に課した課徴金を財源として、労働者に対して職業能力開発を行う事業主に対して助成金を支給する国(マレーシア及びシンガポール)等がある。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第1章 総論

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関係の重点施策

---

IT関係の施策については、各国とも力を注いでいる。多くの国で報告書が作成され(アメリカ、オーストラリア及びニュージーランド)、又は国家計画が策定され(韓国、マレーシア及びシンガポール)ている。実際にも、1)官民の諸機関が単独又は密接に関係して、幅広くIT関係の職業訓練を行い(アメリカ及びオーストラリア各州)、2)学校におけるIT教育を積極的に導入し(中国、シンガポール)、3)IT産業を中心とするサービス・知識集約型産業を育成することを目標として、マルチメディア技術を活用した都市開発を行い、そこで働くIT技術を身につけた高度な人材の養成を目的としてマルチメディア大学を設立している(マレーシア)。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第1章 総論

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

---

その他の重点施策としては、就職困難な労働者に対する職業能力開発促進施策を取る国が多い。即ち、1)失業率が高い若年者等を対象とする職業訓練対策を行う国(オーストラリア及びニュージーランド)、2)余剰人員である下崗労働者に対する再就職のための各種職業訓練を行う国(中国)、4)特に知識情報社会に適合した職種と人材不足職種に関する、失業者への職業訓練の実施を行う国(韓国)、5)明確な能力評価基準がなく適性の評価や技能の向上を行うことのできない事務員、販売員、サービス労働者等の労働者について評価を行うため、国家技能認定制度が創設する国(シンガポール)等がある。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第1章 総論

#### 3 課題

---

どの国も刻一刻と変化し、かつ多様な民間の職業訓練内容に対する需要にいかに対応していくかに腐心しており、ともすれば硬直的になりがちな公的訓練の欠点をいかにカバーするかが大きな問題となっており、またそれが今後の各国の人材養成の可否と国際競争力を決定していくものとなるように思われる。具体的には、1)政府が大枠を示し、現場においては民間が大きく参与することによって個別の需要に対応した能力開発が行われている国(アメリカ)。2)職業能力開発に意欲的に取り組んでおり、非常に高度な教育訓練を行う施設を有し、一定の成果をするものの、低技能者の能力向上はなお重要な問題となっている国(マレーシア、シンガポール)等がある。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (1) 政策の背景

アメリカでは、情報技術(IT)経済の進展など産業構造の高度化に伴い、労働者にもこれらに対応したより高度な技能が求められるようになってきている。アメリカ経済の動向を詳細に分析し、政府の政策を総括するために毎年議会に提出される「大統領経済報告」においても、高い水準の労働力を保持した労働者の育成が最重要の鍵であり、そのような人材を育成することを目的とした高い教育水準の確保と職業訓練の充実が今後の主要な課題であるとされている。

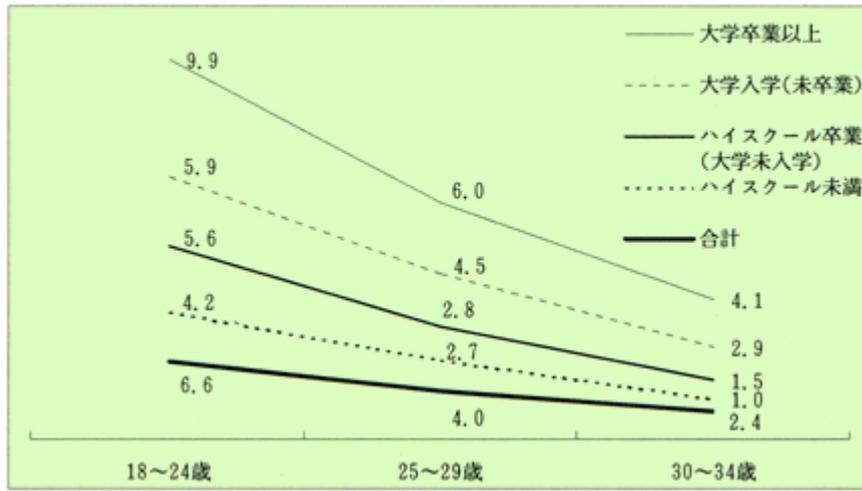
例えば、2001年1月に発表された同報告は、1)経済パフォーマンスの向上のためには人的資源と金融資源の収益率を最大化するための最適な資源配分を促進する制度的枠組みが必要であり、アメリカにおいて柔軟な労働市場と効率的な資本市場は極めて重要な役割を果たしてきた、2)柔軟な労働市場については、アメリカにおいては高い技能を要する職業ほど高い報酬を得るシステムや、企業における労働者の技能が経済変化の予測に適合しているといった柔軟性が米国経済に大きく貢献する、と指摘している。

2000年2月に発表された同報告においても、1)この100年間に農業及び製造業に代わりサービス業が主流になるなど産業構造が大きく変化し、同時に技術革新が進展することによって、新しい技能を必要とする質の高い仕事が生み出された、2)その結果、今日、ほとんどの仕事が技能を必要とし、大学卒業資格を有しない仕事であっても、そのほとんどは読み書き、計算、コンピューターの使用、顧客に効率的に接するための対人技能が求められ、何ら技能を必要としない仕事は8%に過ぎない、3)一方、この20年間、技能労働者に対する需要は供給を上回って推移しており、学歴による賃金格差が拡大している、としている。大学卒業者の賃金は、1999年時点でハイスクール卒業者を68%、ハイスクール未卒業者を147%上回っている(1979年時点では、それぞれ29%、57%)、4)したがって、21世紀に向けた労働政策課題の重点は、教育訓練政策の適切な展開であり、労働者が基礎的スキルと新しい労働市場で必要とされるより新しい技能を身につけることができる生涯学習の枠組を構築することである、と指摘している。

図2-2-1 学歴別在職年齢別年平均実質時間給上昇率(1978~1998年)

図 2 - 2 - 1 学歴別在職年齢別年平均実質時間給上昇率(1978~1998年)

(%)



資料出所：アメリカ労働省

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び政策体系

##### イ 21世紀人材委員会報告

アメリカ合衆国の人材養成政策に係る政策目標については、後述する労働力投資法(Workforce Investment Act:WIA)の規定に基づいて設置された21世紀人材委員会(注)が2000年6月27日に提出した報告書に端的に述べられている。

本報告書は、今後のアメリカの職業訓練政策の指針となるものであるので、以下にその概要を述べる。

#### (イ) 基本的スタンス

アメリカの21世紀の経済が現在及び将来にわたり健全であるかどうかは、いかにアメリカ人が新しいレベルの読み書き能力を広く深く修得するかにかかっている。21世紀人材委員会は、この「21世紀の読み書き能力(21st Century Literacy)」を、「十分な読み書き及び計算(Compute)能力、分析的思考力、変化への適応力、共同作業を行う技量、並びに技術を用いるための熟練」と定義する。

同委員会は、各界での意見聴取や調査の結果等を踏まえて、21世紀のハイテク分野に対応した高技能労働者を養成確保するため、あらゆる階層の指導者が適用できる9つの成功の鍵を提言した。

#### (ロ) 9つの提言

21世紀人材委員会が提言する9つの提言の内容は以下のとおりである。

#### 21世紀人材委員会の9つの提言

##### 1 21世紀の読み書き能力

全てのアメリカの若年者及び成人は、21世紀の読み書き能力を習得することが必要である。

この目的を達成するためのリーダーシップとして、次のことを行うよう提言する。

1)それぞれの地域は、21世紀の読み書き能力があらゆる若年者及び成人に身に付くよう支援する教育訓練の機会の提供に関し、いかなる目標設定をするかについて、新しい手法、方策、評価及び進捗状況の評価方法を採用しつつ、地域の実情に合った戦略を立てる必要がある。2)教育と訓練の伝統的な垣根を取り払い、双方に通ずる人材を配置して成果の向上を図る。3)各コミュニティセンターや図書館において、情報技術へのアクセスやインターネットへの接続をより利用しやすいものとする。4)IT技能訓練は、成人への基礎教育や英語を母国語としない人たちへの英語教育、及び生活保護受給者就業促進事業と一体で行う。5)就学者に対する基礎的教育の再教育を行う。

##### 2 パートナーシップを通じたリーダーシップ

良く計画された州及び連邦政府の政策及び事業によって支えられ、地域を基盤としたパートナーシップの下にリーダーシップを行使するアメリカ人は、21世紀の読み書き能力及びIT技能労働者の不足に最も効果的な解決策を創造する。

具体的提言は次のとおり。1)労働市場が求めるIT技能習得や生涯学習の機会向上に向けたパートナーシップの構築を行う、2)職業技術能力開発の機会を創出するためのパートナーシップを促進する柔軟な使用が可能な連邦助成金の創設等を行う、3)連邦政府は地方の職場におけるIT労働力問題に焦点を当てた努力を持続し、最善の措置を講ずる。4)ホワイトハウスは高い技能を有する労働者の育成について検討するため、政府部内に連邦労働省・連邦商務省・連邦教育省等を加えた作業グループを設置する。5)連邦各省庁等の作業グループは、政府実績成果法(Government Performance & Result Act)に基づき、各施策を見直して整理統合を図る。等。

### 3 若年者を対象とする種々の教育訓練機関の間の連携

アメリカは、ハイスクール卒業後の者を対象とする教育(一般の大学、コミュニティーカレッジ、技術専門学校等)及び職場との連携を強化し、生徒がより高い個人的目標に向かうよう動機付けを与え、励ますとともに、世界的な競争下で労働を行っているという意義づけについての意識向上を奨励する。

具体的には次のとおり。1)各ハイスクールの学区(school district)、ハイスクール卒業者を対象とする教育機関及び各州のリーダーは、各学校間での連携を強化する。2)各学区、各州の教育界のリーダー、各民間企業及び労働力投資法に基づいて設置された若年者委員会は、協力して全ての生徒がハイスクールを卒業するまでに、授業と連携した勤労体験に参加させる。3)ハイスクールは、地域経済において需要のある技能に焦点を当てつつ、より広範囲の講座を用意し、その修了者には一般的又は特定の技術的能力について認証する。4)ハイスクールは、コンピュータ修理やネットワーク構築のような職業能力開発を行い、実際に使う機会を与える。5)学校、学区及び地域経済界は、連邦レベルの計画の支援を受け、適応力のなくなった伝統的職業教育計画を早急に改善する。

### 4 IT雇用のための道筋の認識

アメリカの成人及び若年者は、多様なレベルのIT雇用に必要とされる技能及び訓練の機会を明確に理解する必要がある。

具体的には次のとおり。1)経済団体、コミュニティーカレッジ、地域労働力投資委員会及び労働者団体等は、洗練された職業キャリア形成のための方策を用意する。2)地域労働力投資委員会、生活保護手当受給者就業促進事業、成年教育事業及びコミュニティーカレッジは、基本的技能にかかる訓練からIT技能訓練プランに乗り換える成人に対し、明確かつ継続的な技能形成の道筋をつける。3)州及び地域労働力投資委員会は、労働力投資法に基づき、ワン・ストップ・キャリア・センターを通して、利用者への各種サービスを柔軟に提供する。4)連邦、州及び地域は、各企業が従業員に対して基本技能やIT技能訓練を行うに際し、労働力投資法に基づく成人教育基金や州基金等の利用方法について、技術的な支援を行う。

### 5 IT技能獲得の促進

今日のIT職場において成功するために必要な最新の技能や知識を提供する質の高いITプログラムに登録し、修了することが益々多くのアメリカ人に求められる。

具体的には次のとおり。1)学校及び企業は、インターンシップ制度や職業指導計画を実行する際、女性やアフリカ系等、不利な立場に立たされやすい生徒に特別な配慮を施す。2)ハイスクール卒業者を対象とする教育機関は、生徒が効果的な学習を行うことを支援するため、生徒に対して十分な援助を行う。

### 6 継続学習の拡大

21世紀の職場のアメリカ人は、新しい技術や仕事の方法が現れるのに合わせて、技能及び知識を継続的に向上する必要がある。

具体的には次のとおり。1)企業、経営者団体、教育機関及び労働者団体は、IT労働者に要求される新しく生じる技能について、教育内容がこれに対応したものとなるよう協力する。2)企業は、従業員の技能評価を実施し、また、労働者の技能や知識の向上を図る企業戦略に資するための税制について、効果を上げているか評価しなければならない。3)連邦議会及び各州はIT職業訓練税を創設し、企業が自社内で行うIT技能訓練にかかる費用の一部について融資を行う。4)連邦議会、行政当局及び州は、労働者及び失業給付の受給が終了した労働者で州によって公認されていない職業訓練を受けているものに対して、生計維持手当を支給する必要があることを審査する。5)連邦議会及び行政当局は、融資、助成金、税の控除、生涯学習税その他の施策について注意深く検討し、これらの施策が継続的な学習を行う労働者の需要に十分対応した適切かつ柔軟なものとなり、また、使用者が労働者に対して短期的な訓練を行うことを支援する。6)連邦議会は、H-1Bビザ(第1部第1章第2節1参照)手数料収入の一部をIT技能訓練プログラムに配分する政策を継続する。7)州は、企業が従業員に対して新しい技能を習得させて新しく設置された部門に配置転換する取組に対して、連邦及び州の基金を活用できるようにする。

### 7 IT技能労働者にかかる移民政策の弾力化

アメリカの移民政策は、進行するIT技能労働者の不足に対応するため弾力化を図る必要がある。

具体的には次のとおり。1)連邦議会は、技能労働者不足に応じて、H-1Bビザ発給枠の拡大を図る。2)使用者のH-1Bビザ申請料(現在500ドル)を値上げして、アメリカ人労働者のIT技能訓練に充当する。

### 8 生徒の到達度の向上

ハイスクール卒業者を対象とする学校(一般の大学、コミュニティーカレッジ、技術専門学校等)は、21世紀の職業に対応できるようにするために、持続的・継続的な改善を図る必要がある。

具体的には次のとおり。1)学校、学区及び州は、一貫したカリキュラムや教員の専門能力開発などにより、生徒の学業到達度の向上に努める。2)学校、学区及び州は、性差や家族収入、及び人種の区別なく、全ての生徒に対して数学や科学の能力向上に努

める。3)学校、学区及び州は、柔軟かつ革新的な報酬を与えて質の高い教員の確保を図る。4)州及び地域リーダーは、公立学校やコミュニティーカレッジに対し企業が補助的な講師を派遣するようになるような方策について検討する。

#### 9 技術アクセス及びインターネットへの普遍的接続

地域及び国の戦略は、インターネットへの普遍的な接続や高速広帯域接続の供給、コンピュータ技術、そして技術上の読み書き能力の訓練を促進する必要がある。

具体的には次のとおり。1)図書館、学校、ワンストップキャリアセンターなどの公共機関は政府の援助が不十分な個人や家庭に対し、ネットワークに接続する機会を提供する。2)これらの地域ネットワークを実効あるものにするため、パソコン操作やインターネット接続訓練の供給を行う。3)オンラインによる低コストの訓練システムを構築する。4)連邦政府及び州は、生活保護受給者就業促進事業、労働力投資法などに基づく助成金を経済的に不利な家庭へのインターネット接続援助拡大に活用する。5)連邦政府及び州は、都市及び農村でのインターネット接続性の向上、効果のある税制や立法政策及び焦点を絞った融資に努める。その効果を上げるため、職業訓練や新しいビジネスモデルの構築との連携を図る。

#### 10 結語

21世紀人材委員会は、全国各地で革新的かつ創造的な取組の例を見出し、先に述べたように成功への鍵を9つにまとめた。我々は議会の議員あるいは地方の有力者団体に対して、それぞれの共同体のリーダーとしてこうした提言の実行を奨励する。

個々のリーダーシップや他者との協力を通して、我々は、あらゆる子供、若年者及び成人が、21世紀の高度な読み書き能力(High level of 21st century literacy)に確実に到達させることができる。我々は、高技能・高賃金のIT職場に就職可能な質の高い労働者を多数供給し、21世紀におけるアメリカ経済を支える高い競争力を維持させることができる。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び政策体系

##### ロ 人材養成政策の新たな枠組

---

アメリカ合衆国の人材養成政策体系については、1983年施行の職業訓練協法力法(Job Training Partnership Act:JTPA)で制度の枠組を形成していた。しかし、アメリカにおける人材養成は、相互に調整のとれていない無数の人材養成プログラムに細分されてきたため重複も多く、より効果的で使い勝手のよい人材養成制度への改革が望まれていた。そこで、1998年、連邦の職業訓練や教育などの能力開発プログラムを整理統合し、より活用しやすいものとするために、先に述べた労働力投資法(WIA)が成立した。本法の主な内容は、1)数ある連邦の教育訓練プログラムを3つの系統に統合、2)ワン・ストップ・キャリア・センターを地域における雇用・訓練サービス全ての窓口と位置づける、3)個人訓練口座を創設して、受講者の希望に即した訓練に資する、4)地域における養育訓練プログラムを立案監督するため、産業界、教育界、地域住民従業員グループの代表からなる協議会を州・地域レベルで創設する、などとなっている(同法の詳細については、職業能力開発の観点から後述する)。

なお、同法の制定の背景には、1996年の福祉改革がある。その内容は多岐にわたるが、主要点としては、働くことができる者は働くべきであるとの理念の下、福祉に関する手当の受給者は原則として2年以内に仕事に就かなければならず、また、生涯で5年を超えて手当を受給することができないとされたことである。この改革に伴い、職業訓練制度の利便性が求められたのである。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

##### イ 若年者教育について

アメリカでは、教育は州の責任事項とされ、各州それぞれ独自の教育制度が発達している。また、州は一般に初等中等教育に関する権限のかなりの部分を教育行政の基礎単位となる学区(school district)に委譲している。このため、アメリカには州及び学区により、様々なタイプの初等学校及び中等学校が設置されている。高等教育も州の専管事項となっているが、一般に全国共通の高等教育制度が確立している。

##### (イ) 教育体系

まず、初等・中等教育は全国一律に計12年であり、その間は公立学校の場合、義務教育年限にかかわらず無償となっている。

義務教育は、州の教育法によって規定されており、年限は8～12年であるが、9年とする州が多い。義務教育の開始年齢や期間等は州ごとに異なっているが、ほとんどの州は義務教育就学年齢を7歳としている。年限は9年とする州が多く終了年齢は16歳とする州がもっとも多い。

高等教育は、大きく4年制大学と2年制大学に分けられる。その後、大学院に進んでさらに数年間教育を受ける場合もある。

1997年における高等教育への進学率は、フルタイム進学者で45.7%である。

##### (ロ) 初等教育

初等教育は、小学校(elementary school)で行われる。学校制度は、州あるいは学区ごとに各々決められているため多様であり、伝統的な8年制、6年制のほか、5年制等の小学校がある。6年制の小学校が最も多い。また、1960年代後半から、初等教育から中等教育への円滑な移行を目的に、両方の教育段階にまたがる年齢層の子どもを対象とするミドルスクール(middle school)が設けられた。学年は、第5又は第6学年から第8学年までとなっている。ミドルスクールは、全ての公立初等教育機関の1割強を占める。

小学校は、通常、学級担任制による混合能力編成が一般的である。また、小学校では、通常、毎年一学年ずつ自動的に進級し、修了に際しても、特別な試験は行われず、自動的に終了する。ただし、一部の学区では、留年の制度が実施されている。

##### (ハ) 中等教育

中等教育は、ハイスクール(high school)で行われるが、学年構成は多様である。ハイスクールは、主に、下級ハイスクール(junior high school)、上級ハイスクール(senior high school)、4年制ハイスクール及び上級・下級併設ハイスクールに分類される。下級ハイスクールは2年制又は3年制で6年制小学校に接

続く。上級ハイスクールは3年制の下級ハイスクールに接続する3年制の機関である。4年制ハイスクールは、8年制小学校、第8学年までのミドルスクール又は2年制の下級ハイスクールに接続する。上級・下級併設ハイスクールは6年制となっている。中等教育機関の中では4年制ハイスクールが最も多い。また、ほとんどの公立ハイスクールは、生徒の多様な希望や能力、適性等に応じて、普通教育と職業教育を提供する総合制である。14～17歳(第9～12学年相当)人口における在学率は約95%である。

ハイスクールは、通常、教科担任制であり、習熟度別の授業集団を編成している。特に後期中等教育段階では、生徒の興味・関心及び能力に応じて、各教科に非常に多くの選択科目が設けられ、授業組織における多様化が進んでいる。また、完全な単位制となっており、一般に、必要数の単位を取得すれば卒業できる。

多くの州では、ハイスクール段階で身につけるべき学力を評価する「基礎能力テスト(minimum competency test)」を修了要件のひとつとして実施している。

ハイスクールの修了に際しては、取得単位数あるいは履修科目の種類等によって(一般には一般、進学、職業の各コース別に)、異なる卒業証書が授与される。

なお、ドロップアウト率の高さが社会問題化しており、通常のハイスクール卒業年齢である17歳人口に対するハイスクール修了者の割合は、約75%にとどまっている。

## (二) 高等教育

アメリカの高等教育は産業界のニーズに応じた知識を身に付けることを目的とした教育を施しており、したがって、大学又は大学院で学士・修士・博士号等の学位を取得することは高い能力を保持していると社会的に評価され、安定した雇用・給与の上昇等につながるといわれている。

高等教育機関は、大きく4年制大学と2年制大学とに分けられ、4年制大学は提供する教育内容などからさらに総合大学、リベラルアーツ・カレッジ(文理大学)、専門大学の三つに分類される。

総合大学に分類される機関は、一般教養(リベラル・アーツ)から職業専門教育にいたる様々な教育を行い、そのレベルも学士課程から博士課程にまで至る。特に大学院教育と研究活動に重点を置く。アメリカの高等教育研究の基礎となる高等教育機関の分類として国際的に一定の評価を受けているカーネギー教育振興財団の分類によれば、総合大学は機関数で約2割を占める。

リベラルアーツ・カレッジ(文理大学)は学部段階の一般教養教育を重視し、学士号取得を目指した教育に重点が置かれている。ハーバード大学、コロンビア大学、イエール大学など現在の総合大学の多くはこのようなリベラルアーツ・カレッジとして始まったものである。機関数で約18%。

専門大学は、職業専門教育を提供する一つの独立した高等教育機関である。同様の教育は、総合大学に設置されている職業専門教育学部でも行われているが、ここでは含まれていない。医科大学や法科大学、聖職者養成機関、芸術大学などがこの分類に入る。機関数は全体の約2割を占める。

短期大学は、中等教育修了レベルの2年間の教育を実施する。主に公立の機関はコミュニティ・カレッジ、私立の機関はジュニア・カレッジと呼ばれる。基本的に、短期大学における教育は、大学編入学を目的とする課程と2年間で修了完結する課程の2つの課程から構成される。一般に、前者の課程は学士号取得につながるものであり、後者は「準学士」や他の種々の資格の取得につながるものである。後者の課程では、幅広い準専門的あるいは実用的な職業教育・訓練に重点が置かれる。機関数は全体の4割を占める。なお、コミュニティ・カレッジは、上記教育課程の他に、広く一般を対象とした職業訓練を行う機関としての役割をもっている(後述)。

入学制度としては、統一的な法令上の規定はないが、各機関にほぼ共通にみられる入学要件として、ハイスクール卒業又は、「一般教育発達検定(GET)」など、ハイスクール修了と同等の資格の取得が課せられている。

また、「飛び級」その他の英才児教育プログラムが実施されているため、通常の大学入学年齢(18歳)より

も早く入学することも可能である。

一般に、高等教育機関にの入学者決定方式は、1)成績等に関係なくすべてのハイスクール卒業資格を持つ者に入学を認める「開放型」2)ハイスクールの卒業資格を取得したうえで、一定の基準を満たした者を全員入学させる「基準以上入学型」3)ハイスクールの卒業資格のほか高いレベルの学力あるいは特定の資格を有する者の中から限られた数の入学者を選抜する「競争型」に分類される。その他「学力検査Ⅰ(SATI)」と「アメリカ大学テスト(ACT)増補プログラム」があり、前者は、「大学入学試験委員会(CEEB)がアメリカ最大の民間テスト機関である「教育テスト事業団(ETS)」に委託して1994年春から実施されているもので、全米の多くの大学が入学志願者に対して受験を入学要件の一つとして課しており、選抜資料として利用されている。後者は、民間のテスト機関「アメリカ大学テスト事業団」が実施するテストであり、一般に「アメリカ大学テスト(ACT)」として知られているが、1989年にテストの内容が改訂され、名称も「ACT増補プログラム」と改められた。

#### (ホ) 大学院における教育

大学院の組織は各大学によって異なるが、多くの大学では、制度的に学部から独立した教育研究組織として設置されている。しかし、一般に大学院独自の施設、教員団を有する大学は少なく、施設等は学部と共有、教員は同じ学部の学部生を教えている場合が多い。大学院入学においては、大半の大学は、「教育テスト事業団(ETS)」が行う「大学院入学資格テスト」の得点を入学者選抜の判断材料の一つとして利用している。大学院は修士課程と博士課程からなり、Ph.D等の取得を目指した学問研究を重視した課程と、経営学修士(M.B.A)や工学博士(D.Eng.)、医学博士(M.D.)等の職業学位の取得を目指した大学院レベルの職業専門教育課程とがある。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

###### ロ 成人教育について

アメリカの成人教育は、州や学区、初等中等教育機関、大学、コミュニティ・カレッジ及びこれら以外の中等後教育機関、民間企業など多様な機関が、様々な教育機会を提供することが特徴になっている。

多様な学習機会の中でも代表的な成人教育の機会として挙げられるのが、新規の移民の子弟やドロップアウトした者など、初等中等教育を受けられなかったり、その内容を十分に習得できなかった者を対象に行われる補習教育である。このうち、読み・書き・計算を身につけるための基礎的な教育は、成人基礎教育(adult basic education)と呼ばれ、ハイスクールをドロップアウトした者、英語を母語としない成人などを主な対象としている。また、ハイスクールを卒業していない者を対象に卒業資格の取得を目的として行われる教育は、成人中等教育(adult secondary education)と呼ばれ、多くの場合、既存の学校施設を利用して、伝統的なハイスクール教育が提供される。また、社会・経済の変化に伴って求められる知識・技術の更新のために、すでに学校を修了した人々に対して、大学などが通信教育や夏期講座、夜間大学、宿泊研修などの教育プログラムを設け、より高度な内容の学習機会を提供する場合もある。

このほか、図書館・博物館、成人教育関係団体、民間企業などが学校教育の範囲を超えて提供する多様な教育機会がある。近年は、高等教育以外の民間の中等教育修了者に対する教育機関(主に職業教育・訓練を目的とする)が急激に発展し、成人教育において重要な役割を果たすようになってきている。特に、一部の大企業は、従業員を対象として大学などに匹敵する高度の教育プログラムを展開している。コミュニティ・カレッジは、地域の多様な要求にこたえる教育プログラムを積極的に開発案施することにより、上記三つの機能を併せ持ち、成人教育において重要な役割を果たしている。

###### (イ) コミュニティ・カレッジ

コミュニティ・カレッジは、州及び地域の基金により設立運営されている2年制の短期大学であり、全米に約1,000校あり、学生数は約550万人である。コミュニティ・カレッジは、元々学術的な教育を施す場であったが、他の高等教育機関との競争の中で、効率的な経営、より直接的には生き残りを図るというコミュニティ・カレッジ側のニーズと、地域全体の教育水準の維持・向上、よりレベルの高い労働力の確保といった地域としての、また、その地域の企業側のニーズが一致し、地域との密接な連携の下で職業教育をはじめとする幅広い教育を施すようになった。現在では、一般の学術的な教育、職業訓練から、文化教室的な活動に至るまでの非常に幅広い学習機会を地域に対して提供している。特に職業能力開発面では、会計、ビジネス管理、通訳、法律実務、歯科・医療補助、自動車、航空整備等地域のニーズに応じた幅広い訓練機会を提供しており、アメリカの人材育成システムにおいて極めて重要な役割を果たしている。

コミュニティ・カレッジの大きな特徴の1つとしては、入学するための年齢に上限はなく、入学基準もあまり厳しくないことに加え、授業料も安いこと自らの職業能力を高めようとする者に対し、広く門戸が開かれていることである。このため、フルタイムの学生の他、働きながら通学するいわゆるパートタイムの学生も多くみられる。

コミュニティ・カレッジの教育は、大きく学術的なものと職業教育・訓練とに分けられる。学術的な教育は、一般に2年間の課程で修了時に準学士号が授与される。この課程の修了者は、4年制大学に編入学できる。

職業訓練に関しては、地域の産業界の意見を取り入れてカリキュラムを設定し、専攻分野や履修方法によって準学士号又は修了証(certificate)が与えられる。地域の企業・産業界とコミュニティ・カレッジの連携の形は非常に柔軟であり、企業が企業内訓練をコミュニティ・カレッジに委託する場合も、従業員を特定のコースに通わせる形だけでなく、コミュニティ・カレッジから講師の派遣を受けて企業内教育・訓練を行ったり、必要があれば企業がスポンサーとなってコースを設けることもある。このような場合、そのコースの履修はスポンサー企業の従業員に限られるものではなく、地域に開かれたものとなるのが通常であるという。また、企業の実務者・専門家がコミュニティ・カレッジにおいて講師を務めることもある。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

##### ハ 学校から職業への移行

###### (イ) 職業教育との連携強化(「学校から職業へ」プログラム(School to Work Program))

学校から職業への移行については、従来アメリカでは決まった進路というものはなく、日本と違って学卒就職の慣行は普及していなかった。アメリカの若年者の就業活動は、在学中からアルバイトなどの経験を積み、学校卒業後にいくつかの職を経験し、卒業して数年後に安定した職に就く、というのが通例であった。

しかし、1980年代以降は、ハイスクール卒業者が安定した職に就くことが困難となった。また、中退の問題も依然存在した。このため、在学中から職業への移行の道筋を生徒に自覚させ、よりよいキャリアを積むための準備をさせる必要から、学校から職業への移行の仕組みをつくることが求められた。そのような中、1994年5月に連邦法として「学校から職業への機会法」(School to Work Opportunities Act)が制定され、同法に基づいて学校から職場への移行を円滑にすることを目的として、労働省と教育省の共同プログラムが実施された。このプログラムの基本的考え方は、学校における学科教育と職場における職業経験をミックスさせることによって職場で役立つ実際的な教育を行うということである。これによって、生徒が学校を卒業し就職する際に、職場で役立つ技能・知識を身に付けさせることを目的とする。ただし、同プログラムは具体的な何かを示したプログラムというわけではなく、むしろ枠組を示すものである。各州政府、地域は、それぞれの実情に応じて学校から職場への移行を円滑にするための具体的なプログラムを作成し実施するが、その具体的なプログラムが当該枠組みにかなうものであれば、連邦政府はプログラムの開発、作成に必要な調査、研究会等の経費、プログラムの実施に必要な経費等を補助金として支給する。しかし、連邦政府の役割はシステム立上げの初期の推進力を与えること、そして継続的な情報提供と調査研究を行うことに限定されており、この「学校から職業への機会法」は2001年10月1日に失効する時限立法となっている。

なお、各州、地域が実際に取り組んでいるプログラムには、連邦の「枠組み」に沿ったもの以外にも、非常に多種多様なものが実施されている。ただし、これらのプログラムにおいては教育現場、企業、地域がうまく連携していくことがその成功の鍵であるという観点から、教育行政や事業主団体、労働組合、両親、学生自身といった関係者のパートナーシップが強調され、これらの者が互いに協力してプログラムを遂行していこうとしている点は共通している。

###### a 「学校から職場へ」プログラムの内容

連邦の「枠組」としては、以下の要件が含まれなければならないとしている。

(a) 学校におけるプログラム

職業選択のための相談や、職業とはどのようなものかといった職業意識(Career awareness)を身に付けさせるためのプログラム、定期的な学力評価等

(b) 職場におけるプログラム

技能評価を受けるために必要な高い技能を習得するための職業訓練、職場での労働体験等

(c) 事業を円滑に進めるためのプログラム

企業と学生を結びつけること、企業が職場におけるプログラムを実施するための技術的援助等

b プログラムの具体的実施例

以下に紹介するプログラムは、従来から行われてきたものがSchool to Work Programの「枠組み」に沿ったものとして認められたものである。

(a) Teck Prep

同プログラムは、9～12学年(我が国の中学3年～高校3年生程度)の生徒を対象に、数学、科学、テクノロジー等の特定の分野において、2年間、又は4年間のハイスクールでのカリキュラムと2年間のコミュニティ・カレッジ等でのカリキュラムを融合させたカリキュラムを提供する。

(b) 高等学校キャリア学園(High School Career Academy)

特定産業・職業に関連させた「学校内学校」である。学校内に特定の産業・職業ごとに「学園」を設け、生徒は各自に目標を立てて選択した産業・職業について学習する。夏休み中の就労体験もあり、事業主は生徒の指導に当たる。

(c) 学校企業(School based Enterprise)

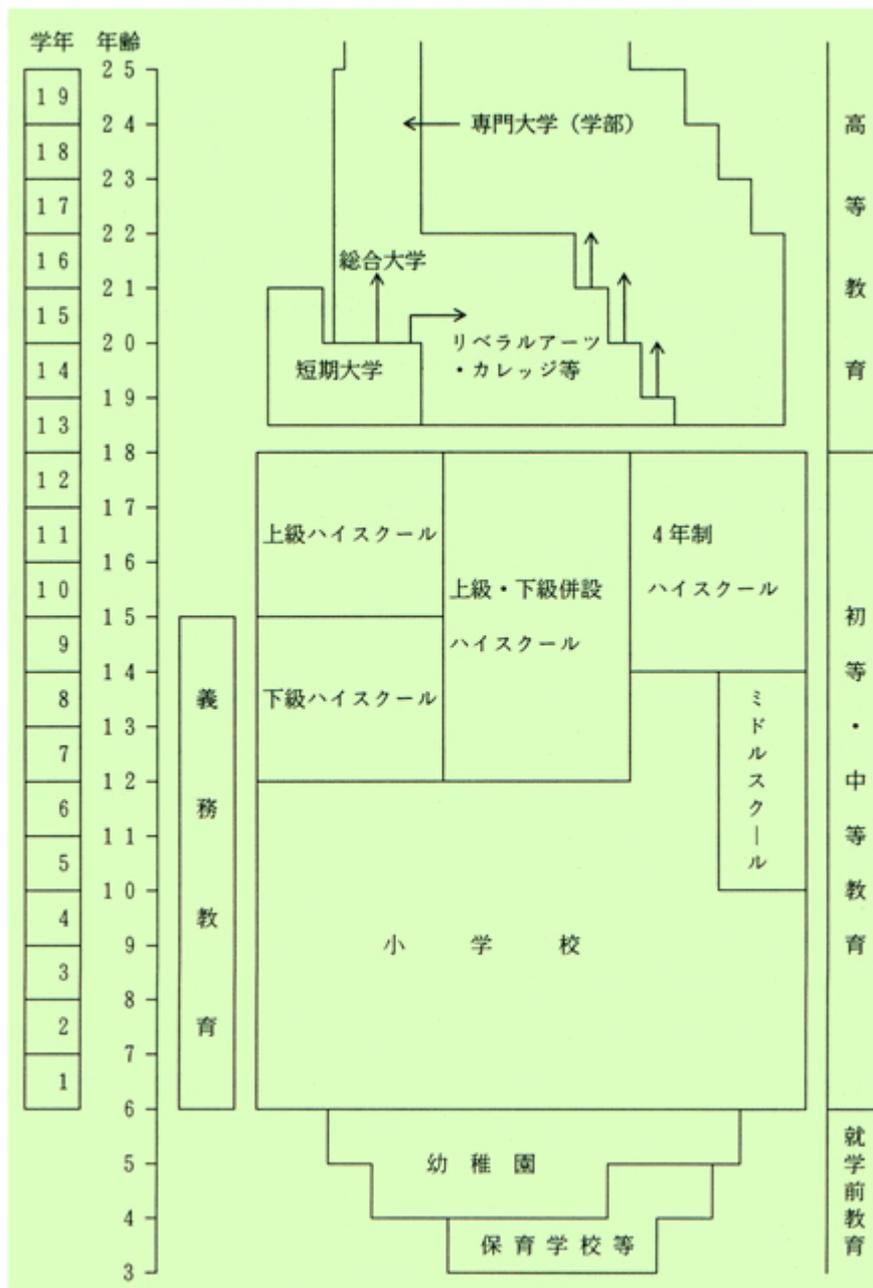
生徒達は、食堂、家屋の修繕、子守り、印刷等を経営し、地域にサービスを提供する。これにより、授業で得た知識を実社会に対して適用する機会を与える。

(d) Co-op教育(Co-op Education)

企業から主に12学年生を対象にパートタイムの仕事を提供するものである。実施方法としては、学校内の職業教育を担当している教師が職を斡旋し、生徒がどのような技能を習得するか等について示した計画を作成し、その計画にしたがってOJTによる職業訓練が行われる。

図2-2-2 アメリカの学校教育

図2-2-2 アメリカの学校教育



資料出所：文部省編「諸外国の学校教育（欧米編）」平成9年10月

(e) 徒弟制度とサービス学習(Youth Apprenticeship, Youth Service Learning)

いずれも生徒達に対し、教室を出て、民間の事業主や公共機関で仕事の手伝いをする事により技能の取得、地域への貢献等のための体験機会を与えることを目的としたものである。サービス学習は通常無報酬であり、この点が賃金を得ることができる徒弟制度との違いである。

(ロ) 徒弟プログラム

徒弟プログラムは、1937年に制定された「全国徒弟法」に基づいて実施されているプログラムである。

特に人材育成に焦点が置かれるようになってからはこのプログラムが若年者にとって技能を身に付けるのに適切な方法であるという認識から、このプログラムに対する期待が集まっている。このプログラムの内容は、企業から生徒に対し仕事(自動車修理工、大工、調理師、電気工など技能工が中心)を提供するものである。生徒達は、一定の時間は職場で過ごし、その他の時間は通常どおり学校で授業を受ける。働いている時間は学校の単位にもなる。プログラムの期間は職種によって違うが平均して4年程度である。

参加者には一般の労働者の賃金の50~95%が支払われる。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### イ 労働力投資法に基づく施策

現行の全国レベルの職業能力開発制度は、1998年に制定された先述の労働力投資法に体系的かつ網羅的に述べられているので、ここでは、従来の職業能力開発の基本法であった職業訓練協法力と比較しつつ、以下にその内容を紹介する。

##### (イ) 職業訓練協法力から労働力投資法の枠組への移行

連邦労働省の職業能力開発政策は、従来職業訓練協法力に基づいた施策を中心に置いてきた。同法に基づき、貧困家庭出身等社会的に不利な立場にある成人、若年者、失業者、その他(アメリカ原住民、移民、退役軍人等)に対して、職業訓練と雇用援助サービスが提供された。しかし、労働力投資法が成立したことにより、各州は2000年7月1日までに新法を施行しなければならないとされ、アメリカの職業能力開発制度は、制度運営の枠組が変更されようとしている。労働力投資法の施行により、州・地域が訓練供給者の選定に関与しながらも、教育訓練提供機関にプログラムの実施を委託することを基本としていた職業訓練協法力とちがい、訓練プログラム利用に当たっては訓練受講券によって利用者に訓練コース選択権を認めるなど、運営方法に変更が加えられた。

ここでは、労働力投資法について、職業訓練協法力と比較しつつ説明する。

##### (ロ) 労働力投資法に基づく施策の概要

###### a 関係プログラムの統合

職業訓練協法力によるプログラムのほか、成人教育及び読み書きプログラム、職業リハビリテーション・プログラムが統合されることとなった。またワグナー・ペイザー法(注2)による公共職業紹介活動は後述するワン・ストップキャリア・センターの活動の一部に組み込まれることとなった。

###### b 事業主主導の計画・実施

職業能力開発プログラムについて、職業訓練協法力においては、原則として、連邦は枠組を設定・提示し、具体的な政策の計画・実施は州・地域レベルで行われ、これに対して連邦から補助金が支給されていた。即ち、1)各州に企業・労働組合等の代表者で構成される州職業訓練調整協議会(State Job Training Coordinating Council:SJTCC)が置かれ、州知事に助言、勧告をする、2)州知事は、州職業訓練調整協議会の意見を聴いて、職業訓練サービス実施地区(Service Delivery Area:SDA)を決定する、3)それぞれのサービス実施地区には各地区の企業・労働組合・学校等の代表者で構成される民間産業評議会(Private Industry Council:PIC)を設置し、各地域における具体的な職業訓練プログラムを策定する、という手続きを踏んで事業が行われていた。

労働力投資法においてもこの点は従来の考え方を継承している。同法においては、1)産業界の代表で構成される「州労働力投資委員会(State Workforce Investment Board)」を州知事が任命し、同委員会の助言に基づき5年計画を作成する。2)地区は「労働力投資地域(Workforce Investment Area)」に分かれ、それぞれ過半数が産業界の代表で構成される「地区労働力投資委員会(Local Workforce Investment Board)」を置き、同委員会が地区の行政機関と共に事業を管轄する。3)「地区労働力投資委員会」に「若年委員会>Youth Council)」を置き、若年プログラムの開発・運営を管轄するという仕組みがとられている。

#### c ワン・ストップ・キャリア・センターの整備

雇用、教育及び訓練に関する情報提供と職業紹介等、雇用に関係するサービスを一カ所で得られるようにするワン・ストップ・キャリア・センターを各地域に整備(全国で約800ヶ所)したことが、労働力投資法の大きな特徴である。同センターについては、求職者だけではなく事業主もセンターの顧客と位置づけられている。事業主にとってはセンターは、必要な労働力と情報を得るための単一の窓口となる。それぞれの地区は少なくとも一カ所、物理的な意味でワン・ストップ・キャリア・センターを設置しなければならない。センターの運営者は「地区労働力投資委員会」が決定する。その他のワン・ストップ・キャリア・センターは必ずしも物理的なセンターである必要はなく、情報ネットワークとして整備され、図書館や学校、ショッピング・センターなどの端末から利用できる形であってもよい。

#### d 対象者の拡大

職業訓練協力法の対象は経済的に不利な立場にある(economic disadvantaged)成人及び若年者並びに非自発的離職者(dislocated workers)であったところ、労働力投資法においては、成人、非自発的離職者及び若年者が主な対象とされ、若年者については所得の制限があるものの、成人については18歳以上の全ての者を法の対象となることに変更された。ただし、重点的サービス及び訓練については、公的扶助受給者や低所得者を優先するものとされた。

#### e 訓練の位置づけ

労働力投資法では、非自発的離職者に対するサービスを、1)基本的なサービス(core service)、2)重点的なサービス(intensive services)、3)訓練(training)の3つに区別している。「基本的なサービス」は全ての成人に対して提供されるものであり、具体的にはワン・ストップ・キャリア・センターにおいて提供される職業紹介、労働市場に関する情報の提供並びに技能及び需要に関する初期的な評価等である。これは職業紹介がワン・ストップ・キャリア・センターの活動の一部に組み入れることを前提として可能となる。「重点的なサービス」は基本的なサービスでは就職することができない失業者に提供されるものであり、具体的にはより総合的な評価、個人別の雇用計画の開発、集团的又は個別的カウンセリング、ケース・マネジメント及び短期の職業準備サービス等を含み、訓練サービスは、「重点的なサービス」を受けても就職できない場合に初めて提供されるもので、具体的には、その地区の雇用機会に直接関係したものとなっている。なお、「重点的なサービス」や「訓練」については、公的扶助受給者や低所得者が優先される。

#### f 成人及び非自発的離職者の訓練に係る個人訓練勘定(Individual Training Accounts)の導入

職業訓練協力法では、通常、民間産業評議会がプログラムの実施地区の教育訓練機関及び非営利組織等にプログラムの実施を委託し、訓練参加者は、契約されたプログラムのいずれかに参加することとなっていた。しかし、労働力投資法では、成人及び非自発的離職者の訓練は基本的には「個人訓練勘定」によって個人が自らのニーズにあった訓練を「購入」することとされ、契約による委託プログラムはこれまでと反対に例外と位置づけられた。

ただし、訓練の提供機関となりうるのは高等教育法または全国アプレントイスシップ訓練法によって認可された機関であるか、もしくは州知事が認定した手続に従って認可された機関でなければならない。

それぞれの訓練提供機関は州等が設定した最低成果基準を上回る実績を上げ続けなければならない。

## g 教育を重視する若年者プログラム

若年者向けプログラムに主要な目標は中等教育修了後の教育機会若しくは雇用に対する準備に対するサービスである。即ち、雇用だけではなく、教育の継続も目的とされている。こうした観点を踏まえ、まず何よりも高校を卒業することを重点に据え、そのため中退の防止、高卒同等資格の取得支援などを基本的なサービスとして提供した上で、学科教育と職業教育の連携、適切な成人指導者(メンター)による助言指導、就労体験及び職業技能訓練などによって、総合的な雇用可能性を高めていくものとしている。なお、「職業訓練協法力」の体系とは別個の政策であった「夏期若年雇用・訓練プログラム(夏季の学校休暇中に、基礎的な教育や勤労体験を受けさせる)」は若年プログラムの中に統合されることとなった。また、宿泊型若年者集団教育訓練(Job Corps:ジョブコア)は独立した連邦プログラムとして存続する。

### 宿泊型若年者集団教育訓練(Job Corps)

社会的に不利な立場にある若年者に対し、原則として寮に宿泊しながら、社会生活を営む上での基本的なしつけから、読み書き、算数などの基礎的な教育及び職業訓練を受けさせるプログラムである。平均滞在期間は7ヵ月で、修了した者は就職又は進学をする。全国に100ヵ所以上設置されており、その収容人員規模は、小さいもので200人、大きいものは2,000人を超える。

宿泊型若年者集団教育訓練は、他のプログラムと異なり、州を通さず連邦が直接実施するプログラムである。ただし、実際の運営については、労働省と契約した民間企業又は労組が行っている。契約の際は、宿泊型若年者集団教育訓練を卒業した者のうち、フルタイムの仕事にどのくらいの割合の者が就いたか、高卒資格を得た者の数は何人かなどの業績の達成目標が労働省から示され、各企業・労組はこの目標を達成することが求められる。施設は、ほとんどの場合、労働省の所有又は労働省が借り上げたものである。指導員については、運営している企業の従業員又は職種によっては労働組合員が担当している。

プログラムを修了した者は、地域の公共職業安定機関や、労組の紹介、宿泊型若年者集団教育訓練が各地に契約している民間の紹介業者を通じて職を得るが、1割強は自ら職場を探して就職する(求職活動も重要な訓練事項である)。この結果、就職率は90%を超えている。

宿泊型若年者集団教育訓練プログラムは、今まで職に就いてなかった者が就職することにより彼らから納税されるようになること、社会福祉の支出が減少することなどの成果があると評価されている。労働省の試算によると、宿泊型若年者集団教育訓練プログラムに対する投資効率は150%である(1ドルの投資につき1.46ドルの見返り)。このため、現在の連邦政府の職業訓練政策の中でも重要視されている。

## h 成果を基準とする管理

職業訓練協法力のときと同様、労働力投資法によるプログラムも成果を基準とする管理が行われる。この成果の基準は、1)成人及び非自発的離職者については就職、雇用の継続、賃金、教育及び技能の修得度等、2)若年者の場合にはハイスクール卒学位(若しくはハイスクール卒同等資格)の取得、基礎的な技能及び就職準備並びに職業技能の習得等である。また、利用者、即ち参加者及び事業主の満足度にかかわる指標も策定される。

従来、職業訓練行政と雇用サービス(Employment Services)行政は別々のものであり、一般の者には公共職業安定所とは求職のための場所ではなく、失業給付を受給するところというイメージで受け取られてきた。これまでの職業訓練協法力によるプログラムは、雇用に向けての訓練を受けるものであったが、労働力投資法では職業紹介活動と訓練の提供が、ワン・ストップ・キャリア・センターで統合されることになった。これにより、労働者は、同センターで「基本的サービス」を受けた上で、必要に応じて訓練を受けることとなる。この意味では、ワン・ストップ・キャリア・センターは、公共職業安定所で、まず職業紹介・相談援助を行い、必要に応じて公共職業訓練への紹介を行う、という日本の制度に近づ

いたといえる。

## (ハ) 労働力投資法に基づく制度の運営実務

### a 州及び地区労働力投資委員会

各州は、それぞれ州及び地区の労働力投資委員会を設置する。州労働力投資委員会は州知事が州の労働力開発活動について定める5ヶ年計画を策定するに当たり、法の要請の履行及び各グループに対するサービスのあり方の概要について助言することとなっている。また、地区雇用サービスを、新しいサービス提供の枠組に適合させる方法の詳細な内容について盛り込む義務が課せられている。同計画は連邦労働長官に提出されることになっている。さらに、州労働力投資委員会は、州レベルの労働力投資システム及び労働市場情報システムの開発方法について、州知事に助言することとなっている。州労働力投資委員会は、州における活動状況について管理し、連邦労働長官に報告する。

地区労働力投資委員会は、選挙で選ばれた地区の選任された公務員と協力し、地区におけるシステムの計画と管理を行う。地区計画は知事に提出して州知事の認可を受けることとなっている。地区労働力投資委員会は「ワンストップ」の運営者を指名し、訓練サービスの供給者を特定する。また、地区労働力投資委員会は、州労働力投資委員会及び州知事との間での地区の業績に係る協議、労働市場情報システム開発の支援等を行う。

### b 若年者委員会

若年者委員会は、若年者にかかる地区計画開発のために地区労働力投資委員会の下に設置され、若年者サービス供給者の推薦や地域若年者プログラムの策定を行う。

### c 助成金の仕組み

労働力投資法の対象となる成人、非自発的失業者及び若年者という3つの対象者グループへの助成金の流れは次のとおり。1)成人及び若年者への補助金の85%は、地区に分配され、残り15%は広く州全体の活動に分配される。2)若年者については、助成金総額が10億ドルを越えた場合、その超過部分は2億5千万ドルを限度として連邦労働省の若年者機会助成金に用いられる。3)非自発的失業者への助成金については、その20%が緊急助成金、非自発的失業者の求職活動及び技術的支援に使用するために連邦労働長官の準備金となる。そして、残り80%について、48%は地域区に、12%は州に、20%が州の迅速な対応に係る活動のために配分される。

広く州全体の活動で3対象者グループ(成人、非自発的失業者、若年者)に分配される15%の補助金は、相互に合流させることができる(例:成人に分配した15%の補助金を使用しなければ、その分を同一州内で若年者に使用することができる)。

### d 説明責任

利用者が自分に必要なサービスをより自由に選択できるようになると、州、地区及びサービス提供者は、利用者の需要に応えるため、説明責任は高まる。即ち、以下のような責任である。

1)成人及び非自発的失業者(恒久的なレイオフ又は工場閉鎖による職の喪失など)による失業者に対する公的補助を受けない職への就職率、職場定着、再就職後の所得情報及び就職する者のための技能及び教育の水準についての説明責任、2)19~21歳の若年者層のための情報については、就職する者のための情報のほか、進学者又は高度な訓練を受ける者のためのハイスクール卒業(又はそれと同等の資格)率に係る説明責任、3)14~18歳の若年者の情報については、基本技能取得率及び就職準備又は職業技能到達度、ハイスクール卒業(又はそれと同等の資格)率並びにハイスクール卒業後における職業紹介及び職場定着、高

度職業訓練、見習い就職、軍隊入隊又は雇用についての説明責任。

州及び地区の双方は、これらの説明責任を有する。さらに、1)就職達成率及び公的補助を受けない職への就職率及び就職後の賃金についての説明責任。2)供給するプログラムに要するコストについての説明責任を有する。

e 実施

連邦労働省長官は、職業訓練協法力から労働力投資法適用へと適切に変換するよう努める義務を有し、職業訓練協法力は、2000年7月1日に廃止となる。

また、労働力投資法は5年間の時限立法となっているので、本法に基づいて各州が定める労働力投資5カ年計画による整備運営が終了した後は、新たな立法措置、あるいは本法施行期日の延長決議が必要となる。

図2-2-3 地方労働力投資システム組織図

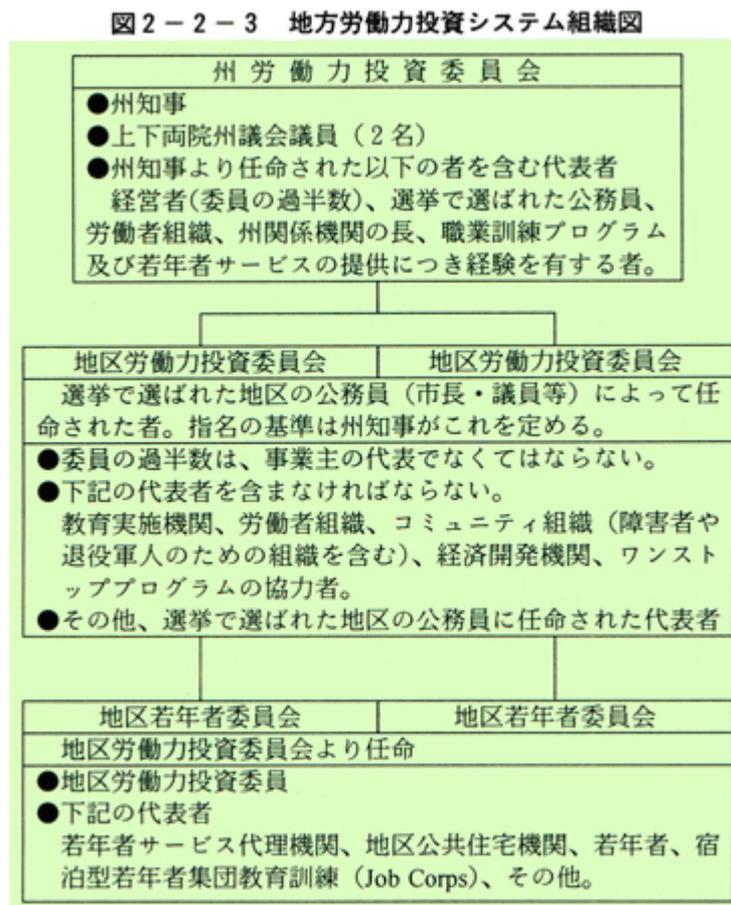
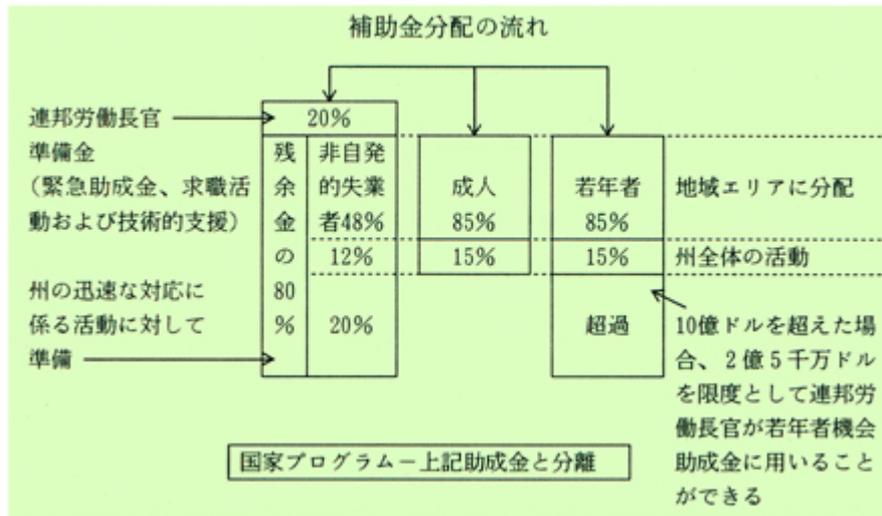


図2-2-4 補助金

図2-2-4 補助金



## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

###### □ 職業技能基準の策定

###### (イ) 職業技能基準策定の意義

労働者が技能・技術を身に付けた地域から別の地域に移り就職しようとする場合、企業に対して自らの技能・技術の水準を証明できず、また、企業にとっても他地域の労働者の技能・技術水準を評価することができない。そこで、このデメリットを解消するために、全国統一的な職業技能基準(Occupational Skill Standard)の策定が進められている。各州・地域がこの基準の下に教育・訓練を計画・実施することにより、教育・訓練の全国的なレベルが確保されるとともに、基準に準拠した教育・訓練の修了がその労働者が一定の技能・技術水準を満たしていることを証明することにもなる。

###### (ロ) 職業技能基準の策定

93年に制定された「2000年の目標-アメリカ教育法」(Goals 2000: Educate America Act)では、92年からパイロット事業として進めている「職業技能基準」の策定を全産業に広げることを目的として「全国技能基準委員会」(National Skill Standards Board: NSSB)の設置を規定している。同委員会は、政府、企業、労働組合、教育関係者の代表28人からなる委員会で、1)職業技能基準を策定する単位となる職業群の決定、2)それぞれの職業群ごとに職業技能基準を策定するための企業、労組、教育関係者等からなる協議体の設立の推進(この協議体が自主的に職業技能基準を策定することになる。NSSBはこれを支援する役割を有する。)、3)外国のシステム、企業で実施されているシステム等についての情報提供、4)適切なカリキュラムの開発、5)職業技能基準の策定のための技術的援助等を通じて職業技能基準の策定を推進する役割を担っている。

現在、全国技能基準委員会は、製造・設備・補修、小売・卸売・不動産・個人サービス等4セクターで自主的に職業技能基準の策定を担う協議体を認定。例えば、前者については、使用者団体として、A社(輸送機械メーカー)、B社(電気メーカー)及びC社(輸送機械メーカー)等27企業・団体、労働者代表として、アメリカ労働総同盟・産業別組合会議(AFL-CIO)、全米自動車・航空機・農業機械労働組合(UAW)及び全米鉄鋼労働組合(USWA)等4団体、公益・教育代表として、米国コミュニティーカレッジ協会、米国職業協会、及び米国訓練開発協会等6団体を構成員とする製造業技能基準評議会(National Skill Standard Congress: NSSC)が設立されている。

###### (ハ) 技能基準システムの認証

技能基準は次の3つのカテゴリーで構成されることとなっており、NSSC製造業技能基準評議会等が草案

を策定しているが、完成には至っていない。

a 仕事の定義

- 1) 主要な仕事の機能-当該仕事を遂行するために必要な主要な責任(例;機器・道具等のメンテナンス)。
- 2) 鍵となる活動-当該仕事の機能を遂行するために必要な職務(例;予防的メンテナンス及び定期的補修)。

b 職務遂行の尺度

職務遂行指標-それぞれの鍵となる活動の実施を判断するために必要な情報(例;予防的メンテナンスのスケジュールが適切に準備され点検されていること)。

c 労働者に求められる知識・技能

- 1) 学問的知識・技能-読み書き、算数、科学
  - 2) 雇用を可能とする知識・技能-会話、情報通信技術の使用、情報の収集・分析等。
  - 3) 職業的・技術的知識・技能-エンジンの補修、販売方法の知識等。
- 
-

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### ハ 職業訓練情報サイト

---

政府はインターネットを利用した「America's career kit」という労働関係情報を提供するため5つのホームページを開設している。それらは労働者の技能と使用者の採用条件の変化との間のミスマッチを軽減する役割を負っている。

##### 1) America's Career InfoNet;ACI

ACIは、使用者と労働者双方に雇用情勢、賃金相場、職種に必要とされる教育、知識、技能等に関する情報を提供している。

##### 2) America's Learning Exchange:ALX

ALXは、訓練教育資源についての電子取引市場である。2000年1月の時点で、4,540の訓練供給者、162,053の訓練コース、42,968のプログラムを数えている。

##### 3) America's Service Location

ワンストップキャリアセンター等をはじめとした雇用と訓練に関連したサービス訓練機関を検索できる。

##### 4) O\*Net

職業に関するスキル、能力、知識等についての情報データベースであり、950以上の職種に関する情報がある。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

---

これまでにみてきたように、アメリカではIT経済の進展など産業構造の高度化に伴い、労働者にもこれらに対応したより高度な技能が求められるようになっており、大統領経済報告や労働力投資法に基づいて設置された21世紀人材委員会報告においても指摘されている。これらの報告書は、いずれもアメリカの政策を方向付ける影響力を持つ存在であり、教育カリキュラム、成人に対する職業訓練等、あらゆる場面でIT経済化に対応すべきことを提案しており、またこれからも実施されていくものと思われる。

一方2000年6月5日にアメリカ商務省より発表されたデジタルエコノミー2000では、IT経済下における労働市場について分析すると同時に、IT労働者を供給するための官民両部門での取組みが紹介されており、その中で、IT職業訓練の取組みについて触れられているところである(本書「第1部第1章第2節1 アメリカ」、参照)。この報告によれば、政府部門、民間部門を問わず、各機関が単独で、又は密接に関係し合っ様々な取組みを行っている。このように、IT関連の職業訓練は非常に広く各方面に浸透しているのが実体であるといえよう。

以下では、更に4つのケースを掲げ、各教育現場や職業訓練機関がいかにIT経済化に対応しているか、また、従来型産業である製造業においてもいかにIT化に対応した業務運営が図られているかについてみていく。こうした産業においてもITリテラシーを備えた労働者の需要が見込まれると思われる。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

##### イ 公立北ベセスダ中学校

---

#### (イ) 学校の概要

公立ベセスダ中学校は、ワシントンD.C.郊外のメリーランド州モンゴメリー郡の閑静な住宅地域に位置する8年前に創立された中学校(middle school)である。生徒数は670名で、郡内では中規模校である。6年生から8年生(年齢的には11才から13歳)が在籍している。なお、ベセスダ地域は、近年ワシントンD.C.においてITやバイオ関連産業が急速に伸長したのに併せて発展してきた全米でも有数の裕福なエリアであり、地域住民の教育に対する関心は極めて高く、域内の学校における教育レベルも高いため、子女に対してより充実した教育を望む高所得者世帯が近郊から流入している状況にある。

#### (ロ) IT教育の概要

パソコン及びネットワークの管理を行う専門の担当者(administrator)を配置。授業において具体的にいかなるソフト、インターネットのサイトを利用するかは、担当教師とadministratorが相談して決定する。生徒3人に対し1台のパソコンを設置し、コンピュータを活用する授業においては、概ね一人1台のパソコンの利用が可能となっている。たとえば技術科の授業では、各生徒がパソコンを操作し、簡易なCADを用いて橋の設計図を作成し、それを基に、隣接した技術科教室で橋の模型を作成するなど、工夫に富んだ試みを実施している。また、科学、食品化学等の一般授業の中でも積極的にITを活用(主に情報収集手段としてのインターネットの活用)するとともに、コンピュータ・ラボにおけるスペイン語教育(コンピュータ・ラボは希望により個人での使用も可)等様々な教科でパソコンを活用している。各教室には最低1台のパソコンが設置されており、主に担当教師が利用している。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

#### ロ 北バージニアコミュニティー・カレッジ、アレクサンドリア人材開発センター

---

##### (イ) 学校の概要

北バージニアコミュニティー・カレッジは、全米で2番目に大きい120,000人の生徒を擁するコミュニティーカレッジである。アレクサンドリア人材開発センターは複数ある同カレッジのキャンパスのうちの1つである。同センターは、アレクサンドリア市の人材サービス拠点(いわゆるワン・ストップ・サービス)内にあり、同じ建物内に就職情報センター(Job Link)、アレクサンドリア労働センター(Alexandria Works:生活保護等社会保障関連の窓口)及びヴァージニア雇用委員会(Virginia Employment Commission)などがあって、職業カウンセリングや就職・転職支援を行っている。

##### (ロ) IT教育訓練の概要

1998年に年設立されたIT技術者の育成を目的とした職業教育機関である。訓練自体は、民間の職業訓練会社に委託している。コースの設定に当たっては、労働市場の需要調査が行われ、この結果代表的コンピューター関連企業が実施する権威ある資格試験受験のためのコースが設定された(米国には、職業に関する国家資格はなく、各産業又は企業が資格試験を実施しており、就職に際しては権威ある民間資格が重要である)。

同コミュニティー・カレッジは、州政府拠出による基金からの拠出と受講料で賄われている。

受講生は、転職希望者及び企業又は公的機関から受講指示を受けて(受講料は企業、機関が負担)訓練を受けている者が大部分であり、失業者は1割以下と非常に少ない。これは、現在の米国の人手不足が大きな背景となっているものと思われる。転職希望者も昼間は就業しており、夕方からのクラスに受講する者が多い。

現在、全米で84万人、バージニア州だけで2万人以上の求人があるが、IT関連の必須技術の不足で充足されずにいる。同センターの設立は、このような状況の改善を目的としたものである。資格取得前には、無技能者として様々な労働に従事している場合が多いため、年収が倍以上に増加するケースが多い。

---



---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

##### ハ ジョージア工科大学経済開発研究所

---

#### (イ) 研究所の概要

商務省の外郭団体である国立技術標準化機関(NIST)は、各州内の機関と提携して中小企業における技術導入を支援するマニュファクチャリング・エクステンションパートナーシップを実施している。

ジョージア工科大学経済開発研究所は、同パートナーシップのジョージア州における国立技術標準化機関の提携先であり、連邦政府及び州政府等の援助を得てジョージア州マニュファクチャリング・エクステンションパートナーシップを担当している。

#### (ロ) 組織、資金、活動

ジョージア工科大学経済開発研究所の職員はパートタイムを含め213人、アトランタの本部には35名程度、ジョージア州内に17ある各支部には十数名程度の人員が配置されている。

同研究所の運営資金は62%がジョージア州政府から、26%が連邦政府から出資されており、全体で1,710万ドルとなっている。

同研究所は、中小企業の事業主に対し経営指導、技術指導等のアドバイス、IT関連を含めた各種訓練コースの開催及びソフトウェアの展示等及び企業活動の評価を行っている。

#### (ハ) 実績

経営指導及び技術指導の件数は、年間1,450件である。(担当者によるとアドバイスを受けた中小企業のうち、86%はアドバイスを実行に移し、25%で雇用が創出されたとしている。また、22%が売り上げが伸びたかコストが下がったとしている。)

#### (ニ) 訓練コース

同研究所では、中小企業に新技術等を紹介するため、訓練コースを設置している。各コースは、技術やアプリケーションの利用方法等の紹介を行うことに力点が置かれているため、大抵1日で終了する。その後の具体的な技術導入は、経営指導、技術指導により個別に相談に応じるようにしている。

年間279の訓練コースやネットミーティングを実施し、7,750人以上が参加している(アプリケーションソフトウェアの展示等)。

同研究所の本部では中小企業のために、中小企業の間で特に関心の高いアプリケーションソフトやコンピュータのハードを多数集めて展示している。また、希望者には、アプリケーションソフトウェアを試用できるようにしており、相対的に資金力や技術力に乏しい中小企業者が新しいアプリケーションソフトを導入する際に必要な情報が得られるようにしている。

(ホ) ジョージア州の中小企業等の意識等

ジョージア州内の中小企業3,000社に対して1993年、1996年及び1999年に実施されたアンケートによると、中小企業の当研究所への要望で最も多いのは、中小企業の従業員や経営者等の技術的能力や経営能力の向上に関する支援であった。なお、パソコン利用に関する支援の要望は6年間で13%から倍の26%になっている。

将来必要となる技術としてトップにあげられているのは、電子メールであり、ウェブサイトがこれに続いている。また、MRP(Material Requirement Planning.多品種少量生産に有効とされる資材在庫計画のことで、自社内の資材在庫を極力少なくすることでスペースと資金の有効利用を図ろうとするもの「かんばん方式」もその一種)、ERP(Enterprise Resource Planning.全社的な業務管理手法の一種)への関心も高い。

その他の意見としては、製造業者の経営戦略として重視されているのは品質の向上であり、コストダウンの2倍以上を占めている、中高年に対するITの指導は困難である、企業の短期主義的傾向は現在も維持されている、などがある。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 3 政策効果と展望

##### (1) 職業訓練協立法下での政策効果

---

アメリカにおける人材養成のための取組みは実に多様かつ複雑な仕組により成り立っている。このことは、特にIT関連で見られるように、民間ベースでの職業訓練が発達していることもさることながら、連邦レベルの施策をとっていても、職業訓練協立法(2000年7月より労働力投資法に移行)の枠組においては、各州の各実施地域に民間産業評議会(労働力投資法においては、地域労働力投資委員会に相当)が設置され、その評議会が具体的な職業訓練プログラムを策定し、その取組みに対して連邦が補助金を支給するという形態がとられていた。

連邦レベルのこうした仕組の中で、具体的な職業訓練プログラムは実質的には各地方に任せられていたこともあり、職業訓練プログラムが次々に創設され、重複したプログラムが存在するなど、複雑多岐にわたるプログラムが存在することとなった。これは、訓練受講者にとって、一連のプログラム内容の周知を困難にしたが、職業訓練協立法のもとでは、あらかじめ民間産業評議会と訓練提供組織との間で契約が結ばれ、訓練受講者は契約されたプログラムのいずれかに参加することとされ、利用者本位の訓練プログラム選択が困難であることが指摘されていた。

また、ワン・ストップ・キャリア・センターについては、その設置について法定されていなかったが、各州においてはかねてより整備されてきていた。また、その運用に関しては事実上各州に任せられており、連邦政府は取組みに関する補助金を支給するに止まっていた。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第2章 アメリカの人材養成

#### 3 政策効果と展望

##### (2) 労働力投資法施行後の政策展望

---

2000年7月に職業訓練協力法から労働力投資法の枠組みに移行されたことは既述のとおりであるが、職業訓練協力法の体制のもとでは法定されていなかったワンストップセンターの設置基準及び運営内容について、労働力投資法においては正式に法定されることとなった。また、設置運営に関する補助金も同時に法定されることにより、連邦レベルでのワン・ストップ・キャリア・センターの取組みがより明確に制度化されたといえよう。

一方、職業訓練受講者が自らの需要にあった訓練プログラムを「購入」する「個人訓練勘定」という、いわゆるバウチャー制度を導入することにより、訓練提供者は、より利用者を選択され得る訓練コースを、より分かりやすく紹介し、提供することが求められ、これにより、職業訓練協力法下での弊害の解消が図られているといえよう。

アメリカ合衆国においては、民間及び公的機関がその時々々の需要に応じた人材養成のプログラムを用意し、企業及び個人がその責任においてこれらを活用していくというスタイルで人材養成が行われることとなると考えられるが、機動的な対応がなされることにより、今後も特にIT分野等で豊富な人材が養成されていくと思われる。

---

(注1) 労働力投資法によれば、米国労働者が現在及び将来の情報技術(IT)分野で準備し成功する機会を得る最善の方法を研究し、大統領及び連邦議会に勧告する21世紀人材委員会の設置について規定している。同委員会は、大統領及び連邦議会により指名され、最初に開かれた会議から6ヶ月以内に大統領及び連邦議会に報告書を提出するよう決められており、報告書提出から90日以内に解散する非常設機関と位置づけられている。

(注2) ワグナー・ペイザー法

公共の職業紹介活動について制定された法律であり、この法律に基づいて、連邦政府が各州に補助金を支給している。この補助金は包括的なものであり、連邦が定める一定の基準の下で、各州がそれぞれの状況に応じて公共職業安定所を設置し、雇用サービスを提供している。

#### 参考文献

大統領経済諮問委員会(CIA)「Economic Report of the President 2000, 2001」

21世紀人材委員会報告「A NATION OF OPPORTUNITY:Strategies for Building America's 21st Century Workforce」

アメリカ労働省「Workforce Investment Act of 1998 The plain English Version of the Act」他、各種資料ホームページ(<http://usworkforce.org/>)

労働統計局各種統計ホームページ(<http://stats.bls.gov/>)

アメリカ商務省「Digital Economy 2000」

2000年 海外情勢報告

文部省「諸外国の学校教育 欧米編」平成9年10月

文部省「諸外国の教育行財政制度」平成12年4月

「政府海外フロンティアミッション」平成12年11月 米国東側チーム 調査報告書

日本労働研究機構「アメリカの職業訓練」1999年11月

(財)海外職業訓練協会「海外調査報告書No.14」

(財)海外職業訓練協会「海外人づくりハンドブック米国」

平成13年3月(上西充子編著)

日本労働研究機構「アメリカの労働」1996年11月

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (1) 政策の背景

---

オーストラリアでは、70年代後半からの製造業の国際競争力の低下等を背景に、80年代前半には経済情勢が大幅に悪化し、失業率も一時10%高水準となった。83年に発足した労働党政権は一連の労働市場改革を初めとして、金融制度の自由化、公営企業の民営化、各種規制の緩和等市場メカニズムをより有効に活用するための構造改革を実施した。しかし、80年代末に一時回復した失業率はその後再び高水準で推移し、90年代初頭には10%を超えるまでになった。このような状況下、96年に発足したハワード自由党・国民党連立政権は、「小さな政府」を標榜し、政府の最優先課題とされた財政赤字削減に取り組む一方で、労働市場政策についても多くの長期的な改革が導入された。改革には、公共職業安定所の業務の民間委託、失業給付に係る審査の強化等と並んで失業者に対する支援策の見直しがあり、この中で教育・職業訓練制度についても費用対効果の面から見直しを行い、これまでは公的教育訓練機関で主に実施してきた各種プログラムを民間教育訓練機関との契約により実施できるようにするなどの改革を行っている。この労働市場政策の改革が功を奏し、失業率は98年以降低下し、2000年には6.6%まで改善している。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び体系

##### イ 政策目標

---

80年代末以降、経済発展に対応し、また、それに資するための教育・訓練の必要性が重視されるようになっており、連邦全体の教育・訓練戦略として、1)教育課程の質・構成の改善、2)教育・訓練への参加率の向上、3)産業界のニーズを反映した、教育・訓練の実施、4)教育・訓練に対する産業界の関わりの強化、5)失業者や不利な立場にある人々に対する雇用、訓練機会の提供等が掲げられてきた。

ハワード政権においては、従来の失業者に対する支援策を見直し、就労インセンティブを高めるための雇用政策を重視している。このため、職業安定機関の民営化を推進するとともに、特に問題となっていた若年失業者と長期失業者の対策として「学校から職場への移行のためのプログラム」(2(2)口参照)や「失業給付のための就労プログラム」(注1)などを実施し、学校における教育と職場での職業教育との連携の強化、教育訓練プログラムの地域における企業との関係の強化等を重視している。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び体系

##### □ 教育・訓練に係る組織体系

---

#### (イ) 連邦レベル

##### a 教育・訓練・若年問題省

一般教育も含め、教育・職業訓練政策は、教育・訓練・若年問題省が管轄している。同省は、経済や労働市場のニーズに応じて教育・職業訓練の調整を図るとの観点から、1987年に雇用・教育・訓練省(教育省と雇用・労使関係省の雇用・訓練部局の統合による)となり、さらに96年に若年者問題等の所管が加わって現在の教育・訓練・若年問題省となった。ただし、オーストラリアにおいては、高等教育以外の教育・職業訓練については、ほとんどが各州政府の権限となっており、教育、訓練分野及び雇用分野において連邦政府の責任範囲とされているのは、1)雇用関係のプログラム、2)労使関係、3)高等教育(大学)の財政面の3つである。

##### b 各種審議会、委員会

###### (a) オーストラリア教育審議会(Australian Educational Council:AEC)

オーストラリア教育審議会(AEC)は、各州の教育政策・制度の調整や情報交換のために連邦レベルで設けられている機関で、各州の教育担当大臣によって構成され、年1回以上開催される。また、同審議会には、連邦教育・訓練・若年問題省事務次官及び各州教育担当事務次官を中心に構成される常設の委員会が設置されている。

###### (b) 産業訓練諮問委員会(Industry Training Advisory Bodies)

産業訓練諮問委員会(Industry Training Advisory Bodies)は、「88年雇用・教育・訓練法」により設置された機関で、各産業分野の訓練ニーズを訓練内容に反映させる役割を担っている。

(ロ) 州レベル

オーストラリアにおいて、教育・訓練分野及び雇用分野において州政府の責任とされているのは、1)学校教育、2)職業訓練(技術・継続教育(Technical and Further Education:TAFE テイフ)と養成訓練・見習工制度(アプレンティスシップ)、3)労働安全衛生と労災補償、4)若年者、中高年齢者、移民等を対象とした雇用プログラム等一部の雇用政策となっている。これら州政府が行う義務教育以外の教育・訓練政策に関する予算は、全体の約3分の2が連邦政府からの支出となっており、3分の1が州政府の支出となっている(義務教育では逆に約6割が州政府の負担)。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び体系

##### ハ 教育・訓練に係る法体系

---

オーストラリアにおける現在の教育・訓練システムは、「1988年雇用・教育・訓練法 (Employment, Education and Training Act 1988)」で枠組みが定められた。同法は、教育・訓練システムの利用者が受講する教育・訓練について内容や実施機関を選択できるようにし、また、教育・訓練システムの制度としての枠組みを確定した。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

##### イ 初等・中等教育

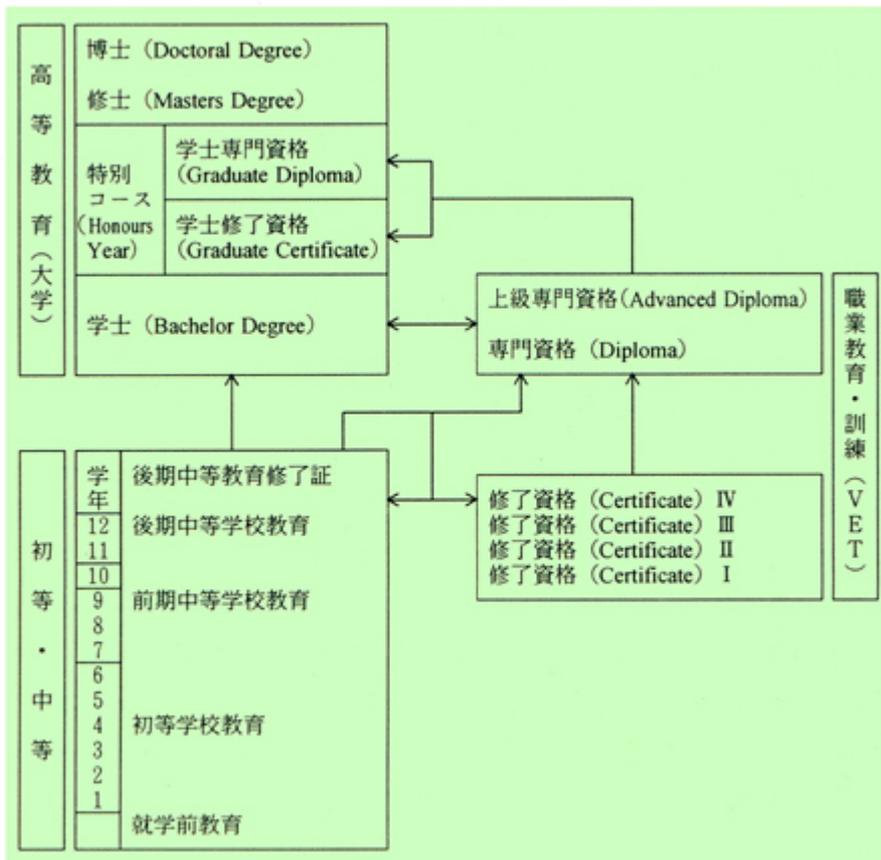
---

オーストラリアでは、各州が初等、中等教育について管轄しているため、州によって初等・中等教育制度は異なっているものの、初等・中等教育の期間は、多くの州を以て12年間とされており、初等教育の第一学年をYear1とし、中等教育の最終学年をYear12とする学年制である。初等教育は通常Year1～Year6(もしくはYear7)までで、中等教育はYear7(もしくはYear8)～Year10の初期中等教育(JuniorSecondary)とYear11～Year12の後期中等教育(SeniorSecondary)とに分かれている。義務教育はYear10(日本の高校1年に相当)で修了するが、大学進学希望者は、通常Year11～Year12に進み、Year12修了時に各州の統一卒業資格試験を受ける。初等・中等教育の7割が公立である。初等教育の前のプレ・スクールには約2割の子どもが3歳から、約半数が4歳から、約3割が5歳から通い始めている(図2-3-1)。

教育・訓練の関係でみると、最近の改革によって、後期中等教育においては、在学中に職業教育・訓練(VET)プログラムを受講するようになっており、98年には全生徒の約3割が何らかのプログラムを受講している。職業教育・訓練(VET)プログラムには、実際の職場における勤労体験(school-industryprogrammes)も含まれており、これらのプログラムは就労へのステップとして成果を上げている。

図2-3-1 オーストラリアの教育・訓練体系と取得資格

図2-3-1 オーストラリアの教育・訓練体系と取得資格



資料出所：オーストラリア政府資料「STUDY in Australia」

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

###### □ 高等教育

高等教育は、大学(University)を中心に、技術・継続教育機関(Technical and Further Education:TAFEタイプ)と呼ばれる公立の高等専門教育機関及び私立の専門学校でも行われている。2000年現在、国内には39校の大学がある。2校のみが私立で他はすべて公立であり、大学間の教育レベルの格差はほとんどないと言われている。大学は連邦政府の管轄下にあり、運営費も全体の半分は連邦政府財政によっている(1974~87年の間は、高等教育機関の授業料は無料であったが、88年以降有料となり、運営費の約3割は授業料等による)。

TAFEは各州政府の管轄下にあり、主要都市に設置されている。2000年現在、国内には102校692キャンパスがあり、専門技術や技術訓練などを学ぶコースが多く、その内容は専門職種に直結するものとなっている((4)イ参照)。

従来、高等教育は、大学と高等教育カレッジに分かれていたが、87年に大学に一元化をはかる全国統一制度が導入されて一元化された。この全国統一制度は、高等教育機関の統合を進め、多様で柔軟な教育を提供できる大規模な高等教育機関を作り出すことを目的としており、個々の高等教育機関に教育・研究及び管理運営内容に関する大きな裁量権を与えている。この結果、制度や運営方針において各機関の独自性がより出されるようになった。

高等教育への就学率を97年の数字で見ると、15~19歳で10.7%となっている(表2-3-2)。オーストラリアでは、高等教育の学生の年齢構成が幅広く、99年の数字で見ると、20~24歳が全体の33.1%、19歳以下が同27%、30歳以上が同26.3%、25~29歳が同13.5%となっているため、年齢幅をもっと広くとった場合の高等教育への就学率はさらに高くなる。幅広い年齢層が学べる背景には、多様な年齢層の幅広いニーズに対応するため、フルタイム(全日制)のみならず、数多くのパートタイムコースや通信教育コースが設けられていることがある。99年の数字で見ると、全体の59.3%がフルタイム、27%がパートタイム、13.7%が通信教育を受けている(表2-3-4)。

表2-3-2 教育就学率(15~19歳)(1975~97年)

表2-3-2 教育就学率（15～19歳）（1975～97年）

（％）

	一般教育	技術・継続 教育機関	高等教育	合計
1975年	36.3	15.2	6.5	58.0
1984年	40.8	20.9	6.1	67.8
1989年	43.9	19.6	8.4	71.9
1994年	48.6	19.6	10.1	78.3
1997年	49.5	20.1	10.7	80.3

資料出所：オーストラリア教育・訓練・若年問題省統計

注1 パートタイム学生を含む。

2 定義の変更があるため年ごとの厳密な比較はできない。

表2-3-3 高等教育の年齢別学生数

表2-3-3 高等教育の年齢別学生数

（千人、％）

	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	全体に占める割合(%)
19歳以下							
男	69.8	70.7	73.2	76.0	76.6	77.8	(11.3)
女	92.0	94.0	98.6	102.4	104.8	107.7	(15.7)
計	161.7	164.7	171.8	178.4	181.4	185.5	27.0
20～24歳							
男	92.4	94.2	97.3	101.0	103.0	105.2	(15.3)
女	98.8	101.5	106.6	112.8	117.3	121.9	(17.8)
計	191.2	195.7	203.9	213.8	220.4	227.2	33.1
25～29歳							
男	36.2	37.7	40.0	42.5	44.0	44.8	(6.5)
女	35.1	37.9	41.3	44.4	46.7	48.1	(7.0)
計	71.3	75.6	81.3	86.9	90.7	92.9	13.5
30歳以上							
男	73.6	76.3	79.4	80.7	80.8	81.1	(11.8)
女	87.6	92.0	97.7	99.1	98.6	99.6	(14.5)
計	161.2	168.3	177.2	179.8	179.4	180.7	26.3
合計							
男	272.0	278.8	289.9	300.2	304.4	309.0	(45.0)
女	313.4	325.4	344.2	358.7	367.5	377.3	(55.0)
計	585.4	604.2	634.1	658.8	671.9	686.3	100.0

資料出所：オーストラリア教育・訓練・若年問題省「Selected Higher Education Student Statistics 1998」及び「Higher Education Student Collection」

注 資格付与のないコースの学生を含む。

表2-3-4 高等教育の受講形態別学生割合(1998年及び1999年)

表 2 - 3 - 4 高等教育の受講形態別学生割合（1988年及び1999年）  
（%、千人）

	1989年			1999年		
	男	女	計	男	女	計
通学						
フルタイム	61.3	62.1	61.7	59.1	59.4	59.3
パートタイム	28.2	26.5	27.3	27.8	26.4	27.0
通信	10.5	11.4	11.0	13.1	14.2	13.7
合計人数	211.3	229.8	441.1	309.0	377.3	686.3

資料出所：オーストラリア教育・訓練・若年問題省

「Students 1999 : Selected Higher Education Statistics」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

##### ハ 成人向け教育

---

オーストラリアにおける成人向け教育は、職業上の資格取得を目標とする技術・継続教育機関(TAFE)におけるものといゆる成人教育があり、成人教育には、大別して、1)移民を対象とする成人基礎教育と2)知識・教養・技能の向上を目的とする成人一般教育がある。1)は、英語の読み書き、計算能力の向上や後期中等教育に相当する基礎的知識の習得をめざすもので、2)は、特に資格取得を目指すものではなく、手工芸、語学、絵画、写真等個人の興味・関心に応じて多種多様なコースがある。成人教育は、広く大学等高等教育機関からコミュニティ教育機関まで実施しているが、それぞれ特色を生かした内容となっている。主に知識・教養の向上を目的とする成人教育を実施しているコミュニティ教育機関の数は98～99年にかけて、大幅に増加した。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

オーストラリアでは、様々な教育・訓練機関で幅広く職業能力開発が行われている。その中で、実践的な専門教育は職業教育訓練(Vocational Education and Training:VET)と呼ばれ、公立の高等教育機関である技術・継続教育機関(TAFE)と私立の専門学校を中心に行われている。99年に職業教育・訓練機関全体で学ぶ学生数は、164万7千人(表2-3-5)で、この約9割が技術・継続教育機関(TAFE)の学生である。

例えば、ヴィクトリア州では、全国統一システムによる資格認定を行うことができる登録訓練機関(Registered Training Organisation:RTO)として登録されているのは、技術・継続教育機関(TAFE)(州立)14校、技術・継続教育機関(TAFE)部門を持つ大学5校、民間諸機関1,000以上、成人向けコミュニティ教育機関(adult community education organisations)550となっている。

また、主に技能を持たない若年者向けの職業能力開発として、従来より職場における養成訓練・見習工(アプレンティスシップ)制度が行われてきたが、政府はこれをより利用しやすい内容に改革し、利用を推進している(口参照)。

表2-3-5 職業教育・訓練(VET)機関の学生数(1999年)

表 2 - 3 - 5 職業教育・訓練 (V E T) 機関の学生数 (1999年)

(千人)			
年 齢	男	女	計
16歳未満	17.4	14.2	31.7
16歳	35.8	29.2	65.0
17歳	44.4	34.1	78.7
18歳	52.5	39.9	92.6
19歳	47.5	34.3	82.0
20～24歳	144.1	112.5	257.2
25～29歳	100.7	91.8	193.1
30～39歳	162.2	166.6	329.7
40～49歳	117.2	146.8	264.8
50～59歳	58.4	68.6	127.3
60～64歳	11.2	11.8	23.1
65歳以上	11.6	13.0	24.6
不 明	32.1	40.7	77.3
合 計	835.1	803.7	1,647.2

資料出所：オーストラリア国立職業教育研究センター

「Australian Vocational Education and Training Statistics 1999」



## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### イ 技術・継続教育(TAFE)

技術・継続教育機関(Technical and Further Education:TAFEタイプ)は、大学とともにオーストラリアの高等教育を担う公立の職業訓練機関で、国内に102校692キャンパスがある。一部の総合大学、工科大学では技術・継続教育機関(TAFE)部門を併せ持つところがあるが、一般に、大学はアカデミックな色彩が強いのにに対し、技術・継続教育機関(TAFE)はいわばカルチャー・センターレベルから大学の学士課程(一部の技術・継続教育機関のみ)まで幅広いレベルとなっている。Year10(学年、後期中等教育)を修了した生徒の約7割が技術・継続教育機関(TAFE)に進学しているが、学生の年齢層は若年者から中高年齢層まで幅広い。技術・継続教育機関(TAFE)は、全国統一的基準に則り州政府が管轄しているので各校で教育レベルにはほとんど差がなく、取得資格も全国共通である。

技術・継続教育機関(TAFE)等オーストラリアの職業教育・訓練機関で取得できる資格は、修了証(Certificate I~IV。取得に要する期間:数ヶ月~1年)から専門資格(Diploma。1年半~2年)及び上級専門資格(Advanced Diploma。2~3年)がある。資格内容の概要は表2-3-6のとおりである。専門資格及び上級専門資格は、大学で取得する資格と同等のものとして通用するほか、大学の学部課程に単位を振り替えることができるコースも増えている。99年の職業教育・訓練機関における専攻分野をみると、「工学・測量」「ビジネス管理・経済学」「サービス・接客・輸送」等が多くなっている(表2-3-7)。

表2-3-6 職業教育・訓練(VET)機関で取得できる資格

表 2 - 3 - 6 職業教育・訓練 (V E T) 機関で取得できる資格

学 位	期 間	概 要
修了資格Ⅰ (Certificate)	4～6ヶ月	必要な管理指導のもとで、ある業種の規定された業務内容を理解し、実行できる能力をつける。
修了資格Ⅱ (Certificate)	6～8ヶ月	かぎられた管理指導のもとで、CertificateⅠよりは複雑な業務内容を理解、実行できる能力をつける。
修了資格Ⅲ (Certificate)	6ヶ月以上(コースの種類による)	技術面での専門性、他社を管理できる能力、高いレベルの自己管理能力、技術面での適応力をつける。
修了資格Ⅳ (Certificate)	12ヶ月～1年半	ある技能の全般的な資格、専門技術を含み、他者の業務に対する責任、経営管理のプロセスについての責任が一定のレベルに達する。
専門資格 (Diploma)	1年半～2年	Advanced Diplomaよりも専門性と責任のレベルは、やや低くなる。
上級専門資格 (Advanced Diploma)	2年～3年	複数の職種にわたる能力・適性、高いレベルでの専門技術、管理者としての責任が求められる。知識や技能は、より複雑なものとなり、個人的な責任も、より重いものとなる。

資料出所：オーストラリア政府資料

表2-3-7 職業教育・訓練(VET)機関における分野別学生数(1999年)

表 2 - 3 - 7 職業教育・訓練 (VET) 機関における分野別学生数 (1999年)

	(千人)		
	男	女	計
地下・海洋資源、動物保護	75.2	27.8	103.3
建築、建物	89.6	10.9	100.5
芸術、人文科学、社会科学	50.7	94.1	145.5
ビジネス、経営、経済	152.6	270.0	426.2
教育	19.6	27.1	46.8
エンジニアリング、測量	243.2	30.6	274.1
保健、コミュニティー・サービス	52.2	120.5	173.7
法律、法学	6.5	6.2	12.7
科学	66.1	59.5	125.9
獣医科学、動物世話	0.4	3.3	3.7
サービス、接客、交通	126.4	133.7	262.2
VET多分野教育	146.4	170.7	317.7
合計	1,028.8	954.3	1,992.2

資料出所：オーストラリア国立職業訓練研究センター

「Australian Vocational Education and Training Statistics 1999」

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### □ 養成訓練・見習工(Apprentices and Trainees:アプレンティスシップ)制度

養成訓練・見習工(Apprentices and Trainees)総称としてアプレンティスシップ(Apprenticeship)と称している。)制度は、労働市場に新規に参入する若年者を対象に、各種技能を職場でのOJTと訓練機関での訓練(Off-JT)を組み合わせる習得させる制度で、訓練期間中は訓練給与が支給される。この制度は、現政権により、費用対効果が高いと評価され、97年に利用者のニーズに応えるように制度が改革され、改革後の制度を新養成訓練・見習工(アプレンティスシップ)制度と称している。具体的な改革内容としては、1)到達度や資格の取得状況による訓練期間の短縮(従来は養成訓練に4年、さらに見習工訓練に1~2年)、2)事業主は訓練生をアワード(労使関係委員会が決定する基本的労働条件を定めた裁定)に基づいた賃金での雇入れ、3)情報技術及び通信サービス等IT関連の成長産業に関係する職種への対象の拡大、4)在学中の参加、5)訓練生によるOJTとOff-JTとの組み合わせの選択とOff-JTを受ける教育訓練機関の民間への拡大等がある。養成訓練・見習工(アプレンティスシップ)制度での専攻分野をみると、中級事務・販売・サービス職及び建設、自動車関連、機械・製造工学等が多い(表2-3-8)。政府は、新養成訓練・見習工(アプレンティスシップ)制度を普及させるため、ワン・ストップのセンター(one-stop new apprenticeship center)を各地に設け、利用者向けサービスの提供を行っている。

表2-3-8 養成訓練・見習工制度における分野別訓練生数(1999年)

表 2 - 3 - 8 養成訓練・見習工制度における分野別訓練生数 (1999年)

(千人、%)

年 齢	男	女	計	割合 (%)
管理	2.1	0.6	2.7	1.0
専門職	0.4	1.1	1.5	0.6
準専門職	4.7	2.3	6.9	2.7
産業関連				
機械・製造工学	18.7	0.2	19.0	7.3
自動車	21.9	0.4	22.4	8.6
電気・電子	17.5	0.2	17.8	6.8
建設	27.4	0.3	27.7	10.7
食品	15.1	4.7	19.7	7.6
農業・園芸技能	3.7	0.4	4.1	1.6
美容	1.0	9.1	10.1	3.9
その他	7.9	1.1	9.1	3.5
計	113.3	16.5	129.8	50.0
上級事務・販売・サービス職	—	—	0.1	—
中級事務・販売・サービス職	12.9	33.9	46.8	18.0
中間製造・運輸職	8.8	1.2	10.0	3.8
初級事務・販売・サービス職	16.5	19.2	35.7	13.7
作業員	19.9	6.5	26.4	10.2
合 計	178.6	81.2	259.8	100.0

資料出所：オーストラリア国立職業教育研究センター

「Australian Vocational Education and Training Statistics 1999」

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### ハ 事業主の行う職業訓練

97年の調査で見ると、企業内又は企業の外において、外部機関を使って雇用者向けに教育・訓練を提供している事業主は、企業規模を問わず約9割(従業員100人以上ではほぼ全社)に上っており、オーストラリアでは、事業主が自らの費用負担によって何らかの雇用者向け教育・訓練を行っていることが一般的であることがわかる。これら事業主の行う教育・訓練の実施機関として最も一般的なものは、全体で見ると技術・継続教育機関(TAFE)であるが、従業員20人以上では民間訓練会社等が多くなっている(表2-3-9)。

表2-3-9 企業の行う訓練の実施機関(1997年)

表 2 - 3 - 9 企業の行う訓練の実施機関 (1997年) (%)

	従業員規模別割合			訓練実施事業主の割合
	1～19人	20～99人	100人以上	
1回以上使った外部の訓練機関				
技術・継続教育機関(TAFE)	41	44	68	43
大学	10	22	56	14
民間訓練機関	27	51	79	34
専門的機関	24	33	54	27
産業団体	15	34	49	20
設備製造業者	19	34	48	23
その他	6	8	4	6
外部機関を使用する事業主	88	91	97	89
外部機関の使用なし	12	9	—	11
合計	100	100	100	100
最も数多く使った外部の訓練機関				
技術・継続教育機関(TAFE)	30	23	20	28
大学	5	—	4	5
民間訓練機関	16	31	46	20
専門的機関	15	9	8	13
産業団体	7	9	10	8
設備製造業者	10	9	7	10
その他	5	7	2	5
外部機関を使用する事業主	88	91	97	89
外部機関の使用なし	12	9	—	11
合計	100	100	100	100

資料出所：オーストラリア政府統計局「Year Book Australia 2000」

注 重複回答を含む。



## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 資格制度

---

オーストラリアでは、近年、高校、職業教育・訓練機関、大学等国内すべての教育機関における学位・資格を全国的に統合するため、オーストラリア資格制度(Australian Qualifications Framework:AQF)を導入した。オーストラリア資格制度は、国内全ての教育機関で取得できる学位・資格に共通なため、学生は現在の教育機関から、異なる教育機関の上のレベルのコースに進むことが可能となった。この学位・資格の認定は、国の統一システムであるが、実際に認定を行うのは国ではなく登録訓練機関(RTO)である。

2000年までに、旧学位・資格を新たなオーストラリア資格制度(AQF)の学位・資格に移行させる作業が全国的に行われ、移行はほぼ完了した。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

##### イ 施策の背景

---

オーストラリアは、広大な国土に少ない人口というIT技術の普及の恩恵を最も享受できる条件下にあり、政府はIT化の推進に積極的に取り組んでいる。IT関連産業の支援をはじめ、労働力の教育・訓練面においても同様である。特に、この分野の人材養成については、産業界のニーズを充分把握して即戦力たりうる人材を育成するため、産学連携しての取組みを重視している。また、教育・訓練政策については、州政府に多くの権限があり、州政府レベルでIT分野の教育・訓練に積極的に取り組んでいる。

例えば、ヴィクトリア州教育・雇用・訓練省では、今後来るべき時代は「グローバル情報化時代」であり、国際経済はますます「知識依存型」になるとして、個人と地域コミュニティを重視した柔軟な教育・訓練政策を目指して、州規模での通信インフラの整備、教育現場でのコンピュータ普及率の向上等に取り組んでいる。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

##### □ 重点施策の概要

#### (イ) 連邦政府の施策

連邦政府は、2000年4月から、IT産業に関連する中小企業に対して「IT産業強化スキーム」を設け、新技術・ビジネスアイデアを有する新規企業がグローバルな競争市場に進出できるよう支援している。また、ビジネスのみならず、一般社会におけるITの浸透を図るべく、情報通信分野の育成、高度情報インフラの整備等も行っている。

また、2001年1月、政府は新しいイノベーション行動計画「オーストラリアの能力向上(Backing Australia's Ability)」を発表した。同計画は、今後5カ年で、オーストラリアの研究能力を高め、優れたアイデアのビジネスとしての成功を推進し、国民の技能を更に育成・確保して、雇用機会を創出し、賃金の引き上げでイノベーションを支援するとともに、オーストラリアの地位を世界的に高揚することを目指している。同計画の主要措置7項目は以下のとおり。

#### 「オーストラリアの能力向上」計画の主要措置

##### 1 情報通信技術(ICT)従事者の確保

(1) 2001年7月1日以降、主要な技能、特に情報通信技術関連の資格を習得してオーストラリアの大学を卒業する外国人学生は、永住権を申請し、取得することができる。(従来より主要な資格を有する外国人学生は、オーストラリアの事業主が保証人になることを条件に長期滞在をすることが可能であったが、今回の措置はこれらの従来の措置を拡大したものである。)

(2) 情報通信技術専門家が長期就労ビザ(Long Stay Temporary Business)及び技術就労永住計画(the Skilled Stream of the Migration Program)に従って申請を行った場合、審査を最優先で進める。

(3) 情報通信技術専門家の審査作業の簡素化のため、入国審査局は、情報通信技術関連産業の労使と協力して情報通信技術専門家を対象に全産業規模の労働協約の策定を進める。

(4) 事業主は、情報通信技術関連職種の外国人労働者を雇用するときには、国内の労働市場の状況に関わらず、直接入国の申請をすることができる。

##### 2 重点分野を専攻する大学生の定員増加

(1) 今後5年間に、オーストラリアの大学における、情報通信技術、数学、科学分野の新設講座(毎年2,000人分)に補助金を支給する。

##### 3 協同研究センターの強化拡充

(1) 今後5年間に、産学官の研究者と利用者が一体となって研究を行っている協同研究センター(Cooperative Research Centres: CRC)(現在国内に60ある。)への助成を総額9億4,700万豪ドル(約616億円。1豪ドル 円。2001年4月末。)に増額する。

(2) 引き続き、協同研究センター(CRC)におけるオーストラリアと海外との長期協同研究開発事業を支援し、研究成果を産業界に移転する。

#### 4 世界的に卓越した研究拠点の設置

(1) 情報通信技術と生物工学(Biotechnology)の分野で世界的に卓越した研究拠点(センター)を2カ所設置する。

同情報通信技術センターは、最先端の研究者や優秀な学生を確保して研究開発を行い、研究成果のビジネス化を目的とするとともに情報通信技術の基礎技術の発展にも寄与することを目的とし、5年間で総額1億2,950万豪ドル(約842億円)の助成を行う。

(2) 生物工学センターは、機能遺伝子科学、生命情報学等の重要な生物工学の基礎分野における研究を強化することを目的とし、5年間で総額4,650万豪ドル(約30億円)の助成を行う。

#### 5 国内主要研究施設向け助成の増額

・今後5年間に、科学、工学、技術分野での最先端の研究を行っている既存又は新設の主要研究施設(Major National Research Facilities: MNRF)に総額1億5,500豪ドル(約101億円)の助成を行う。助成対象機関は一般公募によって選定され、選定された研究テーマについての助成は、連邦政府とその他の資金提供機関(州政府、産業界、国際機関等)とで半分ずつ拠出する。

#### 6 企業における研究開発に対する新課税優遇措置

・他と比較して研究開発支出が多い企業に対して、新たに課税優遇措置を講じて支援を実施する。各企業は2001/2002年度に行った研究開発支出に関してこの措置を請求することができる。

#### 7 オーストラリア研究調査審議会(Australian Research Council: ARC)による研究助成金の増額

(1) 研究者対象のオーストラリア研究調査審議会助成金を今後5年間で7億3,600万豪ドル(約478億円)に倍増する。

(2) 2002年から新たな連邦研究奨学基金(Federation Fellowships)を導入し、重要な海外からの研究者の滞在を継続させるために必要な国際的にみて遜色のない水準の給与を支給する。

(3) 2002年からオーストラリア研究調査審議会助成金を支給する博士課程終了後の研究者数を現在の55名から110名に倍増する。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

##### イ 技能者不足対策

---

オーストラリアでは、各種分野における技能者の不足が深刻で、政府はこれに対応するため、国家産業技能対策(National Industry Skills Initiative)を実施している。同対策は、政府と産業界の協力により、技能者不足に対して諸対策を講じるもので、99年は「工学関連(engineering)」「自動車関連(automotive)」「電気工学関連(electrotechnology)」、2000年は「建設(building and construction)」「食品関連(food trades)」「農村関連(rural industries)」の各技能について具体的な行動計画を策定して取り組んでいる。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

##### □ 若年者向け職業訓練政策

---

オーストラリアでは、若年者の失業率が高く、その理由として、技能・経験の不足が挙げられている。特に、中等教育を中退して何ら職業上の資格も持たない若年者の失業率は高いものとなっている。このため、政府は、養成訓練・見習工(アプレンティス)制度の改革をはじめ、若年者向けの職業訓練対策を積極的に実施している。

#### 学校から職場への移行の円滑化

学校から職場への移行を円滑に促すため、15～19歳の若年者を対象に、カウンセリング、識字教育等を行うジョブズ・パスウェイ・プログラム(Jobs Pathway Program)を実施している。また、15～21歳の現にホームレスであるか、又はホームレスになるおそれのある若年者に対し、カウンセリング、職業訓練等を行う職業紹介・雇用・職業訓練プログラム(Job Placement, Employment and Training(JET)Programme)を実施している。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

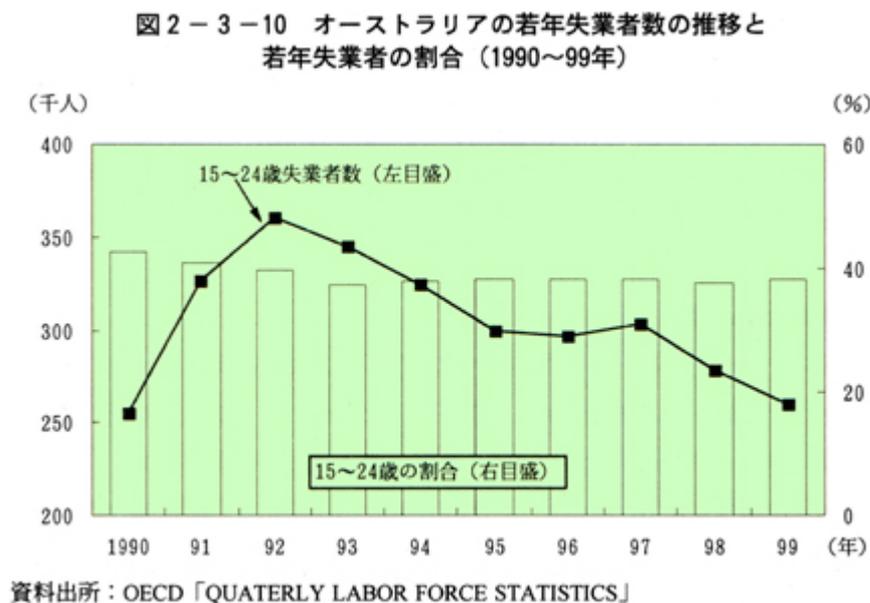
### 第3章 オーストラリアの人材養成

#### 3 政策効果と展望

オーストラリアでは、90年代初頭には失業率が10%を超えたが、その後、失業率は徐々に低下し、2000年始め以降6%台で推移している。この背景には、91年度(91年7月～92年6月)以降の長期に渡る景気の拡大のほか、83年からの労働党政権発足以降現在のハワード自由党・国民党連立政権まで一貫して実施されてきた労働市場改革により、労働市場の柔軟性が高まったことがあると考えられている。

オーストラリアの失業者の年齢構成をみると、15～24歳の若年者が全体の約4割を占めている(図2-3-10)。オーストラリア統計局の「失業者の求職活動における障害と失業期間に関する調査」(99年7月)によると、就業の障害になっているのは、「若年(又は高齢)であること」「必要な技能・教育の不足」「経験不足」が上位を占め、職業能力開発の必要性が高いことがわかる(表2-3-11)。このため、政府は、養成訓練・見習工(アプレンティス)制度の改革を初め、若年者向けの職業訓練対策を積極的に実施しており、15～24歳の若年者の失業率も96年の14.8%から99年の13.9%へと低下している。

図2-3-10 オーストラリアの若年失業者数の推移と若年失業者の割合(1990～99年)



また、これまでみてきたように、オーストラリアの職業能力開発制度は年齢に関わらず、いつでもどこでも教育・訓練を受けることができるよう、訓練機関の数の多さ、パート・フル又は通信課程での受講、オーストラリア資格制度(AQF)による資格の統一性などの環境整備が進められている。実際に教育・訓練を受けている人々の年齢幅が広いことから、オーストラリアがどの年齢層にとっても教育・訓練にアクセスしやすい国であるといえる。

表2-3-11 失業者の求職活動における障害(1997年7月)

表2-3-11 失業者の求職活動における障害 (1997年7月)

(千人)

仕事に就けない主な障害	失業期間 (週)					計	平均 期間 (週)
	1～7	8～25	26～51	1年～ 2年	2年 以上		
年齢 (若すぎる又は年齢が越えている)	14.3	16.0	12.3	17.0	31.4	91.0	91
全く求人がない	15.2	16.1	9.6	7.1	11.2	59.1	56
関連職に求人がない	17.6	8.5	9.2	5.1	6.0	46.5	41
経験不足	14.7	11.4	14.9	8.4	10.1	59.5	57
求人に対し応募者が多数	18.4	21.0	16.9	7.4	7.8	71.5	42
必要技能・教育の不足	15.1	13.3	13.0	9.1	15.7	66.3	63
通勤圏外	8.3	7.0	7.3	3.5	8.0	34.1	56
病気・健康障害	6.3	8.2	5.8	7.4	12.8	40.5	84
言語上の障害	4.3	1.6	2.0	2.2	3.9	14.0	68
勤務時間が合わない	9.9	5.9	3.5	1.6	1.2	22.1	22
育児その他の家族的障害	3.7	5.3	3.7	1.2	1.0	14.9	43
その他	6.3	6.7	3.3	2.4	3.4	22.1	41
特に障害の記入なし	39.9	4.6	2.6	1.6	0.7	49.4	9
合計	174.0	125.6	104.3	74.0	113.1	591.0	56

資料出所：オーストラリア政府資料

しかし、オーストラリアでも他国の例にもれず、雇用のミスマッチは継続して存在している。そのため、雇用・職場関係・小企業省は、定期的に人手不足の職種(注2)を把握し、これを公表するとともに、政府の国家産業技能対策の立案等に反映させ、産業界と協力して、技能者不足に取り組んでいる(2)イ)が、成果が出るまでには時間がかかりそうである。

また、情報通信技術分野の技術者の確保についても、課題であり、先にみたように、政府は産学連携しての人材養成の取り組みの支援や、積極的な海外からの技術者確保施策などを打ち出しており、今後の動向が注目される(2(1)ロ(イ))。

(注1) 1997年10月より雇用省が実施しているプログラムで、18～34歳までの失業者に対して観光事業、慈善事業、学校等の事務補助、遺跡の発掘調査等への参加を義務づけるものである。同プログラムの期間は6ヵ月で、参加者には失業給付の他別途手当が支給される。

(注2) 例えば、2001年2月の不足職種は、専門職は、保育、電子、会計、法律、看護婦、薬剤師、中等教育教師等30の専門分野の12職種、技能職は、金属加工、溶接、板金、自動車修理、自動車塗装、冷凍・空調、調理、家具製作、美容師等16職種となっている。

## 参考文献

オーストラリア教育・訓練・若年問題省

オーストラリア教育・訓練・若年問題省ホームページ<http://www.detya.gov.au>

オーストラリア雇用・職場関係・小企業省<http://www.dewrsb.gov.au>

オーストラリア、RMIT大学資料

オーストラリア政府「Study in Australia」

ヴィクトリア州教育・雇用・訓練省資料

在日オーストラリア大使館資料及びホームページ<http://www.study.australia.or.jp>

国連教育科学文化機関、ユネスコ(UNESCO)「Statistical Yearbook 1999」

2000年 海外情勢報告

オーストラリア統計局「Year Book Australia 2001」

OECD「ECONOMIC SURVEYS 1999」 AUSTRALIA

OECD「Education at a Glance」 2000 Edition

OECD「Education Policy Analysis 2001」

経済企画庁(現内閣府)平成12年度「年次世界経済報告」

政府ITミッションオーストラリアチーム報告書(平成12年10月派遣)

日本労働研究機構(JIL)ホームページ(労働基礎情報オーストラリア)<http://www.jil.go.jp>

アルク「オーストラリア&ニュージーランド留学事典2001年版」

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (1) 政策の背景

---

ニュージーランドでは、規制や保護の多い従来の産業政策に加え、貿易等による関係の強かったイギリスのEU加盟による輸出市場の縮小や二度の石油ショックによって、70年代以降、国際競争力が低下し、経済の停滞及びインフレの上昇に見舞われた。この結果、失業率が上昇し、財政赤字も拡大した。84年に成立したロンギ労働党政権は、こうした事態を打開するため、数多くの規制緩和政策を実施した。政府の教育戦略もこうした社会、労働市場等の変化を伴う経済戦略と連携したものとならざるを得ず、加えて、1980年代後半から1990年代前半にかけての出生率の上昇や就学人口の増大が教育制度改革への大きな圧力となった。

具体的には、89年から初等、中等教育ともに個々の学校に学校運営の権限を大幅に委譲する改革がなされ、90年に成立したボルジャー国民党政権においても改革は続行され、義務教育年限の延長、教育課程の弾力化等が行われた。99年12月に就任したクラーク政権においても時代の変化に適應していくために教育・訓練の促進を政府目標の一つに掲げている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び体系

##### イ 教育・訓練分野における政府戦略

政府は、経済成長と教育の成果を強く結びつけて考えており、経済戦略の中でも教育全般に関する戦略的方向性を設定している。「教育1997～1999:政府戦略」に示されている政府の教育政策は、教育制度に対する就学者数増加等の圧力(注1)に対応するため、3つの主要な教育政策テーマを定めている。その概要は以下のとおりである。

#### 「教育1997～1999:政府戦略」の概要

##### 1 教育成果の向上

政府は、幼稚園及び学校における国家カリキュラム並びに義務教育修了後の教育・訓練のための資格認定の枠組みを通じて、全ての学生が最大限の能力を発揮することができる学習環境を整備する。また、政府は、幼児教育への参加拡大を奨励することにより、「良いスタート」の重要性を認識し、同時に、教育の早い時期に不利な状況におかれた学生を判別して不利な格差を是正する措置を講ずる。

##### 2 システムの見直し

政府が望む内容の教育・訓練システムの確保のために、教育法の見直しを行う(同法は2000年12月に成立し、就学年齢人口の増大による教員不足への対応、学校に対する包括的な教育企画案及び報告書作成の義務づけ等を盛り込んだ)。

##### 3 社会政策及び労働市場政策と教育政策との連携

政府は、教育政策をより効果的なものにするため、社会政策及び労働市場政策をはじめとする他の主要政策と密接に連携する。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び体系

##### □ 教育・訓練に係る法体系

---

ニュージーランドにおける教育・訓練システムは、「1989年の教育法」によって確立された。教育法は、その後何度か改正され、最近は2000年12月に改正された。この「2000年の教育法」の改正には、1)教育審議会を設置して教師の能力維持及び教育の質の向上について取組むこと、また、2)職業教育制度審議会を設置して教育訓練機関の質及び管理運営の強化、3)学生・生徒に対する健康保健教育の充実等が盛り込まれている。

また、職業訓練の構造を定める主要法規は、政府が1991年の新職業訓練戦略((4)ハ参照)で定めた方向性を法制化した「1992年産業別訓練法(Industry Training Act)」である。これは、「産業によって産業のために作られた訓練」という原則に基づいて、各産業がそれぞれの訓練プログラムの開発、実施及び管理を行うことを規定しており、産業別訓練機関(Industry Training Organisations:ITO)の設立について規定している。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び体系

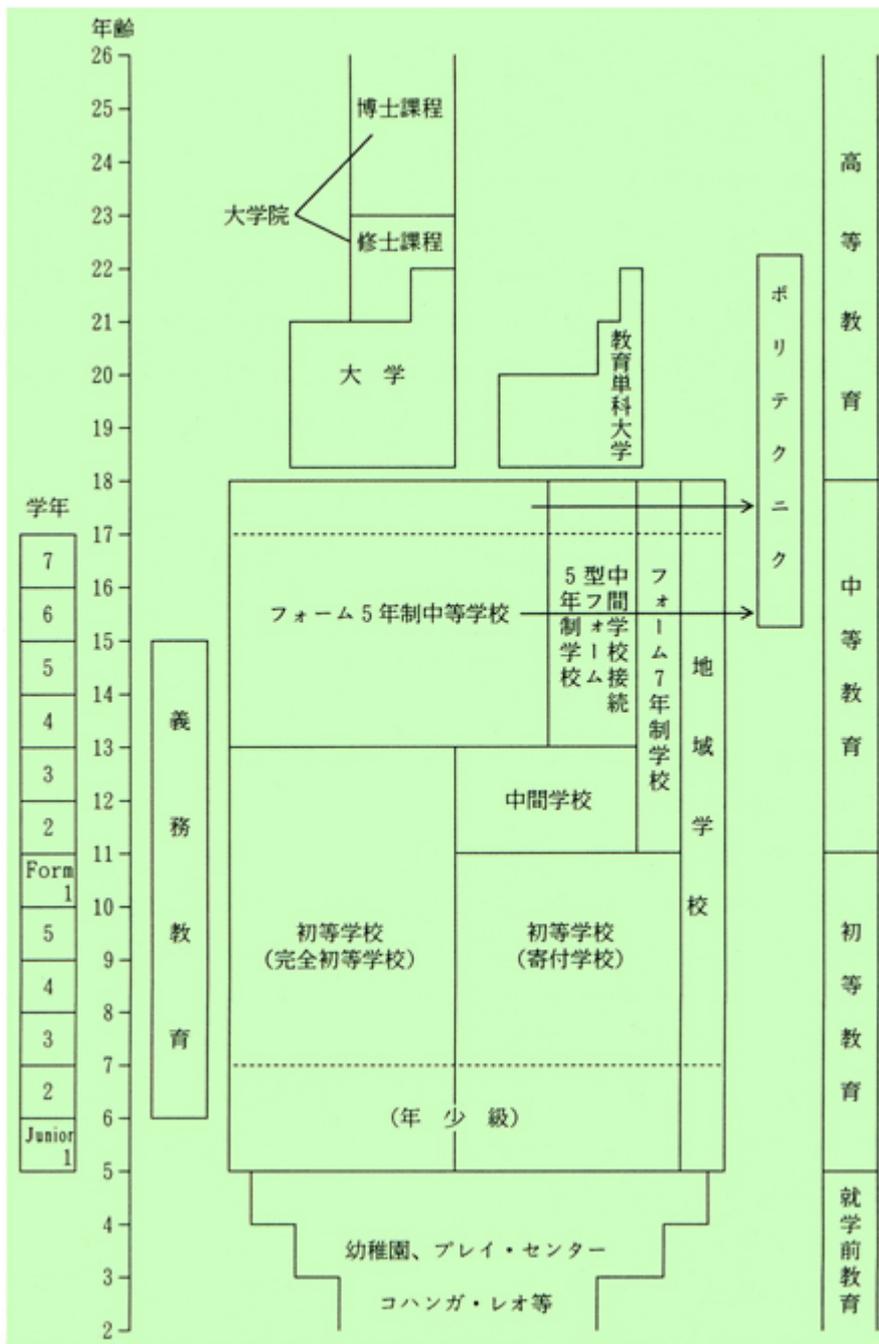
##### ハ 教育・訓練に係る組織体系

---

ニュージーランドにおける教育体系は図2-4-1のとおりである。

図2-4-1 ニュージーランドの教育体系

図2-4-1 ニュージーランドの教育体系



(イ) 教育省(Ministry of Education)

教育省は、教育訓練校に係る政策提言及び政策の実施の監督を行う。

(ロ) ニュージーランド資格認定庁(New Zealand Qualification Authority:NZQA)

1989年の教育法により設置された機関で、主に、a.学校関連の試験の実施運営、b.海外の資格と国外の資格との相互認定、c.国家資格認定制度(National Qualifications Framework:NQF)に係る調整業務、d.国家資格に係る基準の設定及び見直し等を行っている。

(ハ) 教育・訓練支援庁(skill nz、スキル・ニュージーランド)

スキル・ニュージーランドは、各産業別訓練機関(ITOs)を認定し、これに資金提供を行うことで産業界が行う訓練を促進しており、各産業別訓練機関は、産業別の訓練基準を設定し、産業訓練制度を運営している。

(二) 労働省(Department of Labour)

労働省の労働市場担当部門は、社会・経済発展を目指す労働市場政策について担当しており、労働者の職業能力開発についても、産業界において将来的に必要な技能の予測を行って方向性を提示している。また、産業訓練の効果的な運営についても教育省とともに取り組んでいる。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

##### イ 初等・中等教育

---

初等・中等教育の期間は、5歳から15歳までの11年間である。うち、初等教育期間が5～12歳(学年 Junior1～5及びForm1～2)で、中等教育期間が13～15歳(Form3～5)及び16～17歳(Form6～7)である。Form5学年を修了した時点で、School Certificateを取得するための全国統一試験を受けることになっており、ポリテクニクなどの高等教育機関のCertificateコースに進学する場合には、Form6には進まずに進学する。大学等に進学する場合は、Form6及び7に進学し、大学入学資格試験を受け、その結果により大学等への進学が決まるシステムとなっている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

##### □ 高等教育

高等教育機関としては、国立の大学(2000年1月時点で8校)、ポリテクニク(同23校)及び教育単科大学(同5校)のほか、政府が経費を補助している民間の教育訓練機関(Private Training Establishments:PTE、同441校)がある。また、これらの他に、マオリ民族の言語・文化教育のためのワナガ(Wananga)と呼ばれる教育機関が3校ある。

高等教育機関で取得できる資格は、修了証(国家修了資格:National Certificate 又はCertificate)、専門資格証書(Diploma)、学士(Bachelor's Degree)、修士(Master's Degree)、博士(Doctoral Degree)等がある。修士及び博士については、取得できるのは大学及び大学院に限られるが、専門資格(Diploma)までの資格はポリテクニクや私立高等教育機関等でも取得することができる。各機関ごとに取得(予定)資格別学生数をみると、大学で一番多い資格は学位で全体の74.8%、ポリテクニクで一番多いのは修了証(Certificate)であるが(52.1%)、専門資格(Diploma)24.4%と学位23.0%もそれぞれ全体の約4分の1ずつを占めている(表2-4-2)。

表2-4-2 教育機関及び取得資格別学生数と割合(1999年)

表 2 - 4 - 2 教育機関及び取得資格別学生数と割合 (1999年)

	修 士		学 士		専門資格		修了証		全資格
	(Postgraduate)		(Degree)		(Diploma)		(Certificate)		
	人	%	人	%	人	%	人	%	人
大学	23,528	22.2	79,267	74.8	2,145	2.0	1,056	1.0	105,996
ポリテクニク	562	0.6	22,996	23.0	24,380	24.4	52,099	52.1	100,037
教育単科大学	217	1.7	6,784	53.0	4,928	38.5	864	6.8	12,793
ワナカ	112	5.9	464	24.6	500	26.6	807	42.9	1,883
民間教育訓練機関	292	0.9	559	1.7	5,951	18.0	26,262	79.4	33,064
計	24,711	9.7	110,070	43.4	37,904	14.9	81,088	32.0	253,773

資料出所：ニュージーランド教育省「New Zealand's TERTIARY EDUCATION SECTOR PROFILE & TRENDS 1999」

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

##### ハ 生涯教育

---

様々な教育機関が成人のための教育機会を提供している。何らかの理由で学校を修了できなかった成人に対しては、中等教育機関がパートタイム及びフルタイムで修了資格取得のための教育を提供しているが、このような教育を受ける成人は80年代末以降急増している。この他、初等・中等教育機関やポリテクニクとの連携により地域ベースで運営されている地域学習センターにおいても多様な成人向け教育が提供されている。

また、すべての大学で地域住民に対する公開講座が開催されており、特に最近では、専門分野や職業関連の講座が増加している。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

---

ニュージーランドの義務教育後の教育・訓練システムでは、政策目標として普通教育と職業教育が統合されていることが特徴である。教育法は、義務教育と義務教育後教育を規定しており、義務教育後教育には普通教育と職業教育の両方が含まれている。従って、ニュージーランドには独立した職業能力開発制度はなく、様々な教育訓練機関において職業教育訓練が実施されている。

ニュージーランドの教育訓練機関は、1999年初めの段階で、39の公共高等・職業教育機関(public Tertiary Education Institutions:TEI)、13のその他の高等・職業教育施設、400以上の民間教育訓練機関(Private Training Establishments:PTE)、少数の政府訓練機関(Government Training Establishments:GTE)等がある。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### イ 公共高等・職業教育機関(TEI)

公共高等・職業教育機関(public Tertiary Education Institutions:TEI)は、大学、ポリテクニク、教育単科大及びワナガの4種類である。

ニュージーランドでは、職業訓練への参加者が、80年代から90年代初めにかけて大幅に増加した。99年7月時点で、25万人以上が各種の高等・職業教育施設で学んでいるが、このうち、22万人以上が公共高等・職業教育機関(TEI)で学んでいる。公共高等・職業教育機関における専攻分野は修了資格別に多様なものとなっている。修了資格が国家修了資格(National Certificate)レベルでは、「ホテル・レストラン」「識字」「介護」等、学位(Degree)レベルでは、「看護」「教育」「初等教職訓練」「会計」等、修士(Post-graduate)レベルでは、「一般エンジニアリング」「ビジネス管理」「心理」「経営」等となっている(表2-4-3)。

表2-4-3 公共高等・職業教育機関(TEI)における取得資格別専攻分野(1999年)

表 2 - 4 - 3 公共高等・職業教育機関 ( T E I ) における  
取得資格別専攻分野 (1999年)

(人)

順位	修了証	学 位	修 士	各 種 賞
1	ホテル・レストラン (1,817)	看護 (1,793)	一般エンジニアリング (540)	初等教育 (2,393)
2	識字 (1,231)	教育 (1,551)	ビジネス管理 (453)	ビジネス (2,124)
3	介護 (1,140)	初等技師 (1,465)	心理 (409)	看護 (2,074)
4	事務 (850)	会計 (1,408)	経営 (407)	ホテル (1,862)
5	機械 (805)	英語 (1,002)	教育経営 (296)	教育 (1,787)
6	ビジネス (759)	中等教育 (999)	マーケティング (267)	ビジネス (1,752)
7	コンピュータ (645)	ビジネス (996)	医学 (245)	会計 (1,688)
8	ビルメンテ (596)	コンピュータ (879)	教育 (236)	英語 (1,614)
9	コンピュータ操作 (594)	ビジネス管理・経営・マ ケティング (857)	看護 (213)	介護 (1,245)
10	ビジネス・コンピュータ/ 情報システム (583)	法律 (786)	英語 (208)	心理 (1,240)

資料出所：ニュージーランド教育省「New Zealand's TERTIARY EDUCATION SECTOR  
PROFILE & TRENDS 1999」

また、IT関連の教育・訓練の状況を公共高等・職業教育機関の中核的な訓練機関であるポリテクニクでみると、修了資格として最も多いのは、「コンピュータ」及び「ビジネス管理及びコンピュータ」の国家修了資格(National Certificate)となっており、99年末段階の数字でみると、資格取得者は、「コンピュータ」が7,000人以上、「ビジネス管理及びコンピュータ」が2,000人以上となっており、「コンピュータ」が飛び抜けて多いことがわかる(表2-4-4)。

表2-4-4 取得者の多い国家修了資格(1999年)

表 2 - 4 - 4 取得者の多い国家修了資格 (1999年)

取得者数	分野
7000以上	コンピュータ
2000以上	ビジネス管理・コンピュータ、食品管理、旅行
1000以上	大工、自動車産業、老人介護
500以上	ビジネス管理、雇用関連技能、美容、園芸、観光
300以上	農業、清掃・管理、運輸、乳製品製造、排水、水産物加工、警備
200以上	救急医療、動物の世話、学力検査、電力供給、エンジニアリング、食品衛生、対人サービス、機械エンジニアリング、プラスチック加工、配管、不動産、卸・小売、足場組み、獣医
100以上	食品加工、航空エンジニアリング、建築技術、建設、初期幼児教育、電気エンジニアリング、電子工学、馬の世話、家具、ガス工事、接客(食事、飲み物、調理)、製造・機械工学、精神保健(介護)、塗装・装飾、印刷、科学、漁船運転、福祉サービス、硬質木材加工、スポーツ

資料出所：ニュージーランド教育省「New Zealand's TERTIARY EDUCATION SECTOR PROFILE & TRENDS 1999」

しかし、国家修了資格より上位の資格である大学及び大学院レベルでの取得学位でみると、全体の中で「コンピュータ」分野での学位取得はそれほど多くなく、98年の数字で学位が全体の0.7%、修士が同じく全体の0.9%となっている。この割合はOECD諸国の平均と比べても低いものとなっている(表2-4-5)。

表2-4-5 ニュージーランド及びOECD諸国における学位取得分野の割合

表 2-4-5 ニュージーランド及びOECD諸国における学位取得分野の割合

(%)

分 野	修士・学士		専門資格・修了資格	
	NZ	OECD諸国	NZ	OECD諸国
社会科学、ビジネス・法律	28.4	32.3	24.7	24.9
人文学・芸術	23.4	13.5	7.8	9.1
保健・福祉	14.1	11.4	8.4	16.2
自然科学	11.8	3.3	0.3	0.5
教育	7.7	12.9	42.2	18.7
エンジニアリング・製造・建設	6.9	14.2	4.6	16.4
サービス	1.8	2.0	6.4	5.8
農業	1.8	2.5	3.1	2.3
コンピュータ	0.9	2.3	0.7	3.6
生命科学	0.4	3.2	0.9	0.5
数学・統計	0.1	1.2	0.0	0.3
その他	2.7	1.3	0.9	1.6

資料出所：ニュージーランド教育省「New Zealand's TERTIARY EDUCATION SECTOR  
PROFILE & TRENDS 1999」

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### □ 民間教育訓練機関(Private Training Establishments:PTE)

---

民間教育訓練機関(PTE)は、文字通り民間が運営する教育訓練機関で、営利を目的としたものもあれば、非営利のものもある。運営形態で最も多いのは有限責任会社方式(limited liability companies)である。民間教育訓練機関は、90年のニュージーランド資格認定局(NZQA)の設置と国家資格認定制度(NQF)の創設により、国によって認定された訓練資格を公共高等・職業教育機関(TEI)と同様に与えることのできる機関として認められることとなった。これにより、民間教育訓練機関においても政府の訓練プログラム(訓練機会、産業訓練、技能強化等各プログラム)を政府の助成を受けて実施することができるようになった。民間教育訓練機関の職業訓練が、政府の目指す国民の技能向上に果たす役割は大きく、登録されている民間教育訓練機関の数は94年の542から99年の828へと大幅に増加した(ただし、99年の調査時点で1週間以上コースのフルタイム学生がいる機関は441で学生数は3.3万人)。近年、各民間教育訓練機関の動きは多様化しており、99年には6つの民間教育訓練機関が大学(学位)レベル或いは大学院レベルの教育を提供している。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### ハ 産業別訓練(Industry Training)

ニュージーランドの職業能力開発の体系において、最も特徴的なのが、「産業別訓練(Industry Training)」である。政府は91年、ニュージーランド経済の成長を産業が支えるために必要な訓練のための投資を行っていないとの指摘を踏まえ、新職業訓練戦略を発表した。それまでに行われていた職業訓練は、狭い範囲の職業及び産業に限定されていたため、新戦略の目的は、雇用者向けの体系的な訓練の質、量及び妥当性を向上させることであった。具体的には、1)訓練の企画、管理及び実施を産業自体が主導して行う、2)これまでの職業訓練の質、量及び妥当性を向上させる、3)これまで正規の訓練を行っていない産業及び職業に体系的かつ質の高い、訓練を普及させる、4)政府の援助する全ての産業訓練を全国的な基準による資格認定システムと結合させ、もって資格を汎用的かつわかりやすいものとする、5)従来の職業訓練ではそれほど対象とされていないグループをはじめ、全ての人々が訓練を利用することが可能となるようにする、6)ある資格又は技能の取得につき、方法が複数存在するようにするため、訓練の種類及び方法の多様性の確保を図ること等が目指されている。

この戦略の中心的となる原則は、「産業のための産業による訓練」であるが、その実現のために設立されたのが、各産業別訓練機関(Industry Training Organisations:ITOs)である。「92年産業訓練法(Industry Training Act)」は独立した産業別訓練機関の設立を規定している。産業別訓練機関には以下の義務があり、国家資格認定の枠組と連携した国家基準を設定し、当該産業のための訓練を手配する責任を負うこととなった。

- 1) 国家資格認定のシステムに登録される全国的基準を定める。
- 2) 当該産業の雇用者向け訓練の実施に関する取決めを策定する。
- 3) 雇用者のOJT及び評価を監視するための取決めを策定する。

「92年産業訓練法」の施行以来、同法の規定に基き2000年までに47の産業別訓練機関(ITO)が設立され、教育・訓練支援庁(skill Nz、スキルニュージーランド)(注2)の承認を受けている(表2-4-6)。ほとんどの主要産業分野において、1つ又は複数の産業別訓練機関(ITO)が設置されている。これらは産業によって設置背景が異なり、全く新たに産業別訓練機関(ITO)を設立した産業も多いが、既存の職業訓練審議会又はその他の業界団体を産業別訓練機関(ITO)に改組した産業もある。

表2-4-6 産業別訓練機関(ITO)一覧(2001年3月現在47機関)

表2-4-6 産業別訓練機関（ITO）一覧（2001年3月現在47機関）

各産業訓練機関名			
林業	潜水	家具	スポーツ・フィットネスおよび娯楽
採掘産業	電力	理美髪	介護等支援
農業	電気技術	薬局	ソーシャル・サービス
園芸	原動機	不動産	葬儀サービス
スポーツ用芝	エンジニアリング	指物、建具	救急医療
漁業（水産物）	・食品・製造	皮革・製靴	消防・救助
馬の世話	ガス・石油化学	塗装・装飾	接客サービス
衣料・繊維	プラスチック	床貼	航空、観光旅行
ボート操縦	小売	鉛管・ガス管	ジャーナリスト養成
土木工事	食品・飲料	パワークレーン	公共部門
ビルサービス	精肉	印刷	地方政府
デザイン・建設コンサルタント	乳製品	道路輸送	
	肉小売		

訓練の内容について業界のニーズを最もよく満たす提供機関への訓練委託を可能とするために、政府の職業訓練に係る権限は段階的に産業別訓練機関(ITO)に移譲され、政府は産業別訓練機関(ITO)の設立費用と資格認定システムに連携する訓練の開発に補助金を提供している。これまで、産業別訓練機関(ITO)は、関係者との協力の下、自らの役割を発展させてきた。特に、事業主の教育・訓練に対するニーズに応えるワン・ストップサービスセンター(種々のサービスを一括して実施できる機関)を目指してきた。産業別訓練機関(ITO)が企画、実施、管理等を行う産業別訓練はOJT及びOff-JTの両方で行われており、後者については、ポリテクニクをはじめ、各種の訓練機関に実施を委託している。

産業別訓練を受けている人の数は、95年6月末の18,344人から、2000年6月末の63,102人へと5年間で約3倍となった。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 資格制度

---

ニュージーランドでは従来、技能を正式に認定することはポリテクニクや大学等教育機関の役割と考えられてきた。しかし、このシステムでは、職場内でいかに有効な訓練を行って技能を身につけても正式な資格認定が行われず、産業界のニーズと資格認定を結びつけることができなかった。政府はこの点を重要視し、教育・訓練における一連の改革の重要な要素として、資格認定の枠組みについて改革を行った。新たなシステムにおいては、学校教育機関のみならず、職場又は各産業別訓練機関(ITO)における技能の修得についても全国的統一システムによって資格認定を行うことが可能となった。この資格認定は、ニュージーランド資格認定庁(NZQA)が管理する8つのレベル(注3)の国家資格認定制度(NQF)によって行われる。この各種の国家認定資格として認められるためには、1)国内的及び国際的に信頼性を有するものであること、2)国内の社会と経済の急速な需要の変化及び多様化に対応できるものであること、3)知識、技術及び職業構造の変化を考慮に入れたものであること、4)年齢に関わりなく柔軟に取得でき、正規の教育以外で学んだ技能、知識、価値等を考慮するものであること、5)明確な学習方法の提供が可能なこと等である。

政府は、教育・訓練制度の見直しのため、98年11月に「高等・職業教育白書」を提出し、資格認定のより柔軟なアプローチ及びニュージーランド資格保証庁(Quality Assurance Authority of New Zealand:QAANZ)の設立等を柱とする改革を提案している。この改革の実現は、2001年以降になる見通しである。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 資格制度

##### イ 国家資格認定制度(National Qualifications framework:NQF)

---

国家資格認定制度(NQF)は、ニュージーランドで策定された全ての全国的資格に関する単一の資格認定であり、学習成績、技能判断基準、レベル及び取得単位の価値を定義するユニット基準に基づいている。認定分野は、1)農林漁業、2)芸術・工芸、3)ビジネス・金融サービス、4)地域・社会サービス、5)コンピュータ・情報技術、6)教育、7)工学・技術、8)保健医療、9)人文科学、10)法律・安全保障、11)製造業、12)設計・建築、13)科学、14)サービス産業、15)社会科学等となっている。各分野は、さらに細かい専門分野(領域)ごとに資格が分かれている。「コンピュータ・情報技術」分野の例でみると、a.コンピュータ管理、b.コンピュータ操作、c.コンピュータ・サポート、d.コンピューター一般、e.ソフトウェア開発・設計、f.ソフトウェア開発・マルチメディア、g.ソフトウェア開発・プログラミング、h.ソフトウェア開発・システム管理に分かれている。また、一般的に認定資格は1~8まで8つのレベル(注3)があり、評価は基準に則して行われている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) 知識型経済のための技能開発

ニュージーランドでは特に政府がIT関連の政策を主導して行っているわけではない。しかし、これまでみてきたように、近年、教育・訓練制度改革を通じて、労働者の技能を向上させ、また、産業界の求める内容に適合させるための取組は積極的に行ってきた。

2001年3月には、政府は、「知識型経済に向けた技能(Skill for the Knowledge Economy)」と題する報告書を発表し、92年以来同国の職業訓練の中核的な位置を占め、現在、63,000人が学んでいる産業別訓練制度をさらに発展させるため、同制度の今後の方向性等について提案を行っている。

主な提案の内容は以下のとおり。

#### 「知識型経済に向けた技能」の提案の概要

##### 1 訓練の利便性の改善と訓練における迅速な対応

現在の産業別訓練制度においては、

- (1) 産業別訓練機関ごとに指定された範囲で訓練を行うことになっており、ときとして複数の産業別訓練機関と関係する必要が生じ、訓練時間と費用の増大につながるものが少なくないこと
- (2) 事業主の多様な需要に応じた訓練が提供できないこと
- (3) 情報技術・金融、保険等の経済にとって重要な分野について体系だった訓練制度又は産業別訓練機関が存在しないこと(注4)

といった問題点がある。

各産業別訓練機関(ITO)はそれぞれの産業分野のために将来を見通した技能開発計画を一層強力で推進していくべきである。また、各産業全体として現在及び将来の需要に迅速に対応する訓練の開発と運営を行うべきである。こうした問題に対処するため、以下のようなことを行うべきである。

- (1) 現行の対象産業の定義を変更し各産業別訓練機関(ITO)が包括する産業・業種を拡大する(例えば、現在水産食品産業の産業別訓練機関(ITO)は、加工から小売までの関連技能の訓練を行っており、他の産業別訓練機関(ITO)を利用する必要がないが、このような例は未だ一般的なものとなっておらず、事業に必要な技能であっても複数の産業別訓練機関(ITO)に分かれているため、不便なものとなっている)等現行の制度の適用を強化する。
- (2) 事業主及び雇用者が選択できる産業別訓練機関(ITO)の範囲を拡大する。
- (3) 労働者の訓練への関与を強化する。

##### 2 運営資金の改善

産業別訓練における各産業の関与・貢献を拡大するために、企業に対する産業別訓練税(industry training levies)の導入も含め、産業別訓練機関(ITO)の運営資金面の改善を検討する。また、現在は国家認定資格のレベル4以下の教育訓練に限られている政府の財政支援を、より高度な技能を持った労働者を求める産業界のニーズに応えるために、レベル5~8までの教育訓練に対しても行うことを検討する。

##### 3 包括的で移転可能な技能の開発

就職や転職を容易にする包括的で移転可能な技能の習得を目指すため、各産業別訓練機関(ITO)に共通する資格の認定や訓練に関する諮問委員会の設立等の取組を行う。

#### 4 基礎学力・技能の水準の向上

96年に行われた国際成人識字調査によると、ニュージーランドの成人の20%が日常生活上の印刷物を読むのが困難な最低レベル(注5)であり、失業者の70%がレベル3(義務教育レベル)であったことから、技能の向上のためには、まず、基礎学力、識字率の向上が欠かせないとして、国のみならず、各企業も積極的にこれに取り組むべきである。具体的には、

- (1) 基礎学力・技能の訓練には他の訓練よりも高い割合で助成を行う。
- (2) 識字と算数については、別途基金が準備され、また、入門レベルの職業資格にはこの双方の能力を含むよう改訂を行う。

#### 5 訓練に関する政策決定者及び立案者への情報提供の充実

急速な技術の変化が特徴となった就業環境に対応するための包括的かつ正確な情報収集は益々重要である。労働市場に関する情報の多くは、企業、各産業別訓練機関(ITO)、教育訓練機関、政府関連の雇用サービス機関等多くの機関で大量の情報が収集されているが、適切な情報収集には費用がかかるため、収集された情報は有益であること、また、政府と産業界による情報収集に対する投資は費用効果が高いことが極めて重要である。労働市場情報は、以下の方法で向上させることができる。

- (1) 産業別訓練を支える必要な情報の見極めを強化する。
- (2) 既存情報収集機関の間で効果的な連携を行う。
- (3) 事業主及び訓練計画立案に関わる人に情報を普及させる。
- (4) 技能の需給に関する現行の研究の範囲を拡大し、教育訓練の有効性を向上させる。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

---

現政権は、労働市場における各グループの格差の解消に重点的に取り組んでいる。労働市場で不利な立場に置かれている若年者、少数民族等を対象の職業訓練がその一環である。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

##### イ 若年者訓練

---

ニュージーランドでは、1980年後半から90年代にかけて出生率が高く、また、移民流入の影響もあり、現在、初等教育から中等教育を受ける年代が増大している。加えて、従来より中等教育からの中退者の人数が多く、90年代を通じて、16～17歳の約4分の1が教育や職業訓練に就かず、フルタイムの仕事にも就いていない状況にある。そこで、政府は、「2000年新アプレンティスシップ法」を2001年1月より施行し、この16～21歳の若年者を対象に新アプレンティスシップ制度を実施して、雇用に結びつけるための技能取得を助けることにしている。また、これとは別に、学校中退等の技能のない若年者向けの「若年訓練政策」も実施しており、全国で360の訓練機関により訓練が行われている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

#### ロ 新アプレントイスシップ制度

---

政府は、狭い範囲の産業と職業訓練グループに限定されていた職業訓練を柔軟なものにする取組同様に、アプレントイスシップ制度についても事業主、訓練生双方のニーズを反映した柔軟なものにする取組を行っている。具体的には対象産業及び職種を拡大し、事業主と訓練生が訓練契約を締結する際に、1)体系的訓練プロセスを決め、2)訓練を産業別訓練機関(ITO)及び国家資格認定の枠組みに結びつける、3)各産業等の体系的職業訓練の一般的指標を提供することとした。アプレントイスシップ制度による訓練は、例えば、エンジニアリング分野のように、3～4年間の訓練契約を結んで約200の認定単位を受け、国家資格認定のレベル3～4(高校卒業程度の教育訓練レベル)の取得を目指すという比較的長期間のものから、短期のものまで、様々であるが、産業別訓練機関(ITO)が職業訓練基金から補助金を受けるためには訓練契約内容が一定の条件を満たす必要がある。

政府は、2000年6月から新アプレントイスシップ制度の試行を行うため、実施機関との間で取り決めを行った。これら実施機関は、2000年末までに約500の新アプレントイスシッププログラムを提供するために事業主と調整を行った。スキル・ニュージーランドは今後の本格実施に向けてこれらの試行プログラムの評価を2001年に行うこととなっている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

#### ハ 若年訓練プログラム(Youth Training)

---

無技能及び低技能の学校中退の若年者を対象に、就業に結びつく資格取得のための職業訓練を実施するもので、各地の訓練機関が個々人のニーズに応じた訓練パッケージを作成して実施する。毎年、約1,000のプログラムが15,000人以上の訓練生に提供されており、プログラム修了者の6割以上が就職あるいは上級教育訓練に進むかの成果を上げているという。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

#### ニ 訓練機会プログラム(Training Opportunities)

---

18歳以上の低技能の求職者等を対象に、就業に結びつく資格取得、技能向上のための職業訓練を実施するもので、毎年、約1,500のコースが23,000人以上の訓練生に提供されており、プログラム参加者の約4割がマオリ族出身者である。99年度の数字で見ると、プログラム参加者のうち約半数はプログラム修了後に就職、約1割はさらに上級の教育・訓練に進んでいる。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策

#### ホ 技能強化プログラム(Skill Enhancement)

---

マオリ族及び太平洋島嶼出身の若年者を対象に、就業に結びつける資格取得、技能取得のための職業訓練を実施するもので、国家認定資格のレベル3(高校卒業程度の教育訓練レベル)の取得を目指す。全国で約100のプログラムが実施されており、訓練費用は無料で生活費等のための手当の支給や貸付けも行っている。

---

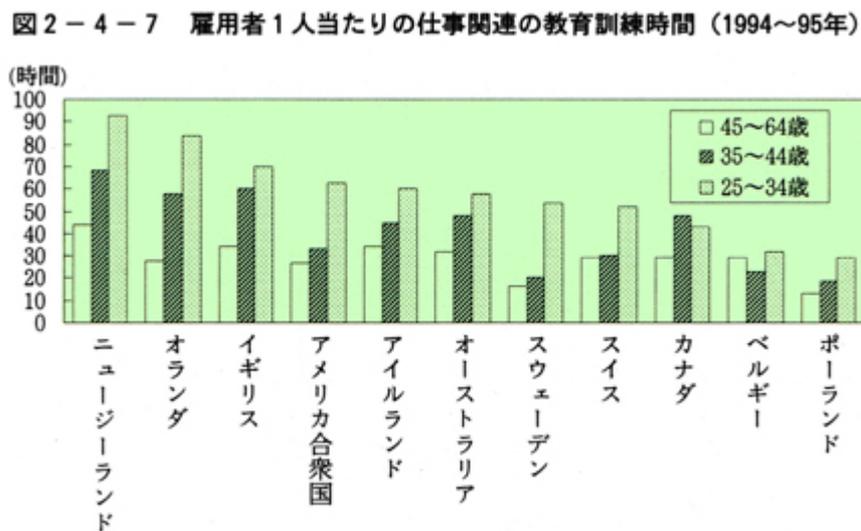
## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第4章 ニュージーランドの人材養成

#### 3 政策効果と展望

これまでみてきたように、ニュージーランドの教育・訓練政策は産業界のニーズに合うようにまた、労働者のニーズに合うように変革されてきた。産業別訓練等を通じて、この目的はある程度達成されているといえる。また、教育・訓練を受けている人数も近年大幅に増加しており、例えば、産業別訓練を受けている人の数は95年半ばから2000年半ばの5年間で約3倍となっている。雇用者一人当たりの仕事関連の教育訓練の総時間数をみると、1994～95年にニュージーランドはどの年齢層においてもOECD加盟11カ国の中で最も多くなっている(図2-4-7)。また、高等教育への就学率をみても、98年にはOECD加盟22カ国中最も高くなっている(図2-4-8)(注6)。

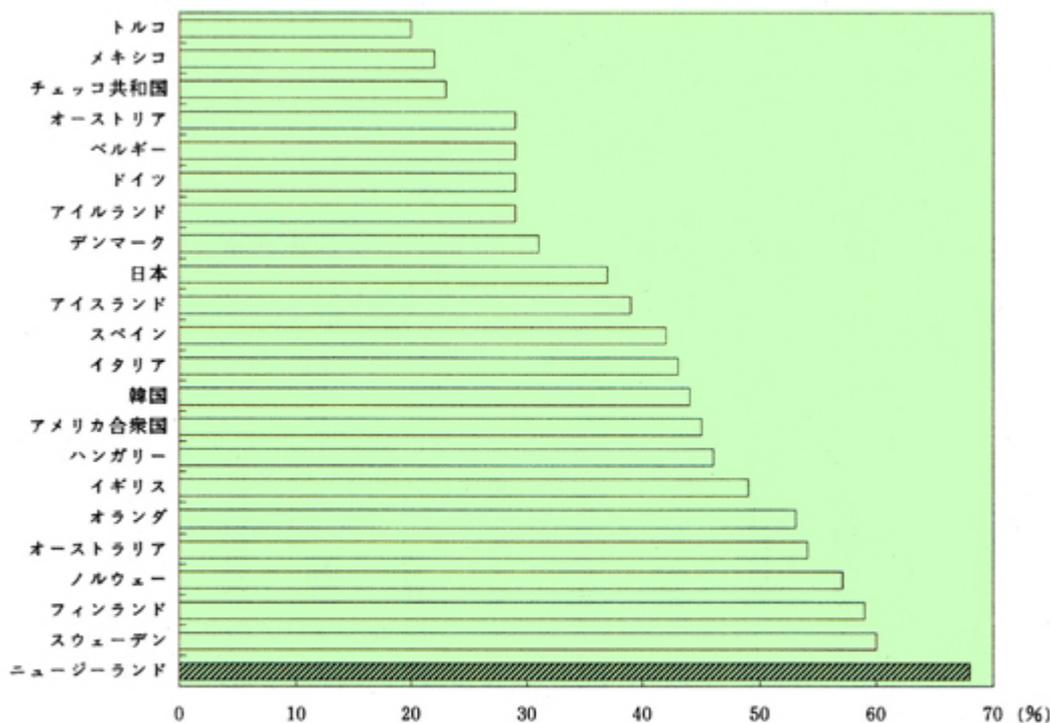
図2-4-7 雇用者1人当たりの仕事関連の教育訓練時間(1994～95年)



資料出所：OECD「Education at a Glance 2000年版」

図2-4-8 高等教育への就学率(1998年)

図2-4-8 高等教育への就学率（1998年）



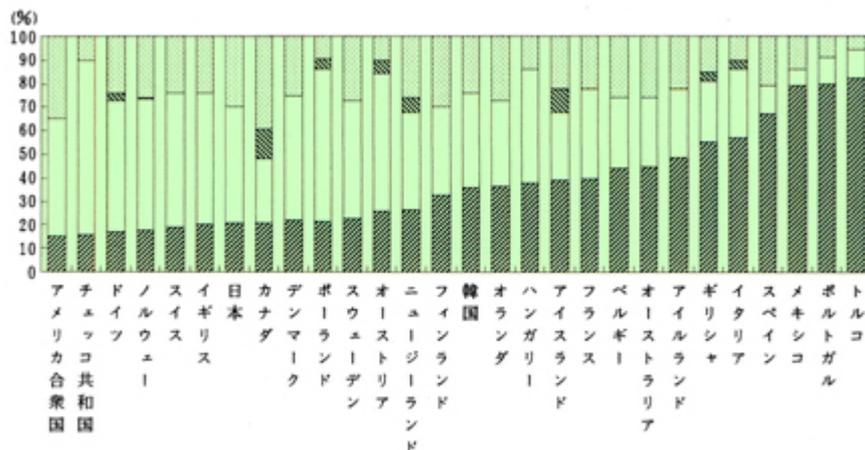
資料出所：OECD「Education at a Glance 2000年版」

注 就学率は全人口に対する新たに高等教育に参加した人口の割合。高等教育機関は学位・資格の取得できる機関。

この一方で、基礎学力・技能の水準の向上が課題として指摘されており、国際成人識字調査によると、成人の約2割がレベル1(日常生活の読み書きに不自由があるレベル)であり、中でもマオリ人の約6割がレベル3(義務教育レベル)未満、太平洋島嶼出身者の約4割がレベル1となっている。学歴ごとの成人人口の分布をみると、このような状況を反映して、それほど全体の学歴が高くなく、98年にOECD加盟28カ国の中で中位に位置している(図2-4-9)。

図2-4-9 学歴ごとの成人人口の分布(1997年)

図2-4-9 学歴ごとの成人人口の分布（1997年）



資料出所：OECD「Education at a Glance 2000年版」

また、従来よりニューージーランドでは、海外への人材流出が多く、近年は1970年代後半及び80年代後半と比べるとその数は減少しているが、依然として少なくない。移住先で最も多いオーストラリアへの移住は、1999年5月から2000年6月までの1年間で約3万6,000人となっている。人材流出で特に深刻な問題

となっているのは、20～30代の専門職の人々の流出である。この結果、医療、建築、林業、酪農等の各分野における人材不足を招いており、国内の産業への影響が深刻なものとなっている。

このような状況下、ニュージーランドでは、国内における教育・訓練制度の充実と同時に、専門職、技能者等にとって魅力的な国内産業振興が喫緊の課題となっている。

---

(注1) 政府戦略の中で教育制度に対する主な圧力として挙げられているのは、以下の3つである。

1) 人口及び就学者数の増大

ニュージーランドでは、1980年後半から90年代前半にかけて出生率が高く、また、移民流入の影響もあり、現在、初等教育から中等教育を受ける年代が増大している。加えて、他の先進国同様、ニュージーランドでも幼児教育及び高等教育の就学率が上昇している(UNESCOの統計によると、97年の就学前教育を受けている2～4歳児の割合は全体の76%(この割合は90年以降ほぼ一定している)、同じく高等教育を受けている18～22歳の割合は全体の63%(この割合は90年の40%から少しずつ上昇した)となっている)。

2) グローバル化の影響

国際競争力のある財、サービスの生産を目指すための競争力のある労働市場の創出が不可欠となった。また、ニュージーランドの教育制度は、海外、特に、アジア・太平洋地域からの留学が増加しており、これらの留学生にとっても魅力的で、便宜を図った制度の構築が求められている。

3) 社会及び労働市場の変化

教育政策に影響を及ぼす社会的及び労働市場の変化としては、職場における新規労働力需要の高度化、熟練労働者と単純労働者の間の所得格差の拡大、女性の就業率の上昇等がある。

---

(注2) 教育訓練支援庁(旧Education and Training Service Agency、2000年からSkill New Zealand、スキル・ニュージーランド)は、教育大臣との契約により活動する独立機関であり、従来より、教育省と協力して、職業訓練政策の開発を行い、また、各種職業訓練プログラムに対する支援を実施している。

当初、政府の新職業訓練戦略を「スキル・ニュージーランド」と称して、関係者及び一般国民に広くアピールする際に用いられたが、2000年8月に教育訓練支援庁とその活動を指す名称となった。

---

(注3) 国家資格認定制度(NQF)は、認定のレベルが1から8まであり、1～3は「高校の教育程度、もしくは初歩の職業訓練」、4～6は「上級の職業、技術、ビジネスの資格」、7～8は「大卒、大卒後の水準の資格」とされている。それぞれ名称は、1～4が「National Certificate」、5～8が「National Diploma」、7～8が「Degree」となっている。

---

(注4) ただし、金融産業は関係者が産業別訓練機関(ITO)の設立について検討し、かなり努力を行ったが、結果的に自らの雇用者の訓練を産業別訓練機関において行わないことを選択した産業の一つである。この判断の背景には、金融産業では、スタッフ訓練の質が企業間の競争に密接に関係しており、訓練内容を標準化してしまうことでこの利点が損なわれることがある。しかし、産業別訓練機関を設立しないことによって、各企業の行う訓練が何ら国家認定の枠組に関係せず、外部からの質のチェックを受けないという問題が生じている。

---

(注5) 国際成人識字調査は、レベルを5段階としており、レベル1はバスの運行表など、日常生活の中で出会う印刷物を読むのが困難なレベルで、3は初等教育終了レベルとなっている。

---

(注6) 高等教育への参加率が約7割と高いのは、フルタイムのみならずパートタイムの学生が多いためと思われる。1999年に公共高等・職業教育機関(TEI)及び民間教育訓練機関(PTE)に在籍する学生総数のそれぞれ33.2%及び42.2%がパートタイム(昼・夜)学生であった。

2000年 海外情勢報告

ニュージーランド教育省「PROFILE & TRENDS 1999」

「SKILLS FOR A KNOWLEDGE ECONOMY」 2001年3月及びホームページ<http://www.minedu.govt.nz>

ニュージーランドSkill New Zealand(旧教育訓練支援庁)

「ANNUAL REPORT 1999/2000」 及びホームページ<http://www.skillnz.govt.nz>

ニュージーランド印刷関連教育協議会(印刷業界訓練機関ITO)資料

ニュージーランド、ハットバレーポリテクニク(Hutt Valley Polytechnic)資料

(財)海外職業訓練協会「海外調査報告」No.12(ニュージーランド)1999年3月

文部省「諸外国の学校教育-アジア、オセアニア、アフリカ編」平成8年10月

OECD「ECONOMIC SURVEYS 1999」NEW ZEALAND

OECD「Education Policy Analysis 2001」

アルク「オーストラリア&ニュージーランド留学事典2001年版」

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (1) 政策の背景

---

中国は、1978年に「改革・開放」政策を導入して計画経済からの転換を進めて以来20年余りの間に、社会主義市場経済体制のもと、急速に国家発展を遂げてきたと言える。また現在は、世界的なIT(情報技術)革命の進展及び経済のグローバル化が加速する中、WTO(世界貿易機関)への加盟を前提として、中国経済は国際市場競争へ対応してゆくための準備を急ピッチで進めている。

しかしその一方、国内においては、北京、上海をはじめとする沿海部の大都市と内陸部との地域間での経済格差は一層拡大し、また、多くの国有企業の経営不振並びに余剰労働者及び失業者の増大といった深刻な問題も発生している。

本格的な市場経済体制へと移行するに伴い、産業構造の再編と能力主義的な人材登用システムの導入が進む中、ますます専門的な知識と技術を持った優れた人材の養成が望まれていると同時に、大量に発生している失業者、及び余剰人員の下崗労働者(注1)の再就職を促進するための職業能力開発への取組、そして新規雇用創出が可能な産業の育成への取組が、中国政府にとって緊急の課題となっている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び体系

##### イ 政策目標

中国では、全ての面で21世紀を視野に置き、国の政策として重点的に「2000年までに路線を敷き21世紀に成果を具現できる人材」を育てることを意識している。

#### (イ) 第十次五カ年計画綱要

2001年3月5日から開催された第9期全国人民代表大会(全人代)(日本の国会に相当)において発表された「第十次五カ年(2001-2005年)計画綱要に関する報告」(草案)では、「科学技術・教育による国家振興の戦略の実行、人的資源の大いなる開発」という重点課題について、主に以下のような目標と方針が挙げられている。

#### 第十次五カ年計画綱要に関する報告の概要

- 1 科学技術の進歩及び創造・革新を促進し、経済の構造調整及び発展に強大な原動力を提供する。
  - (1) 先端技術に係る研究を推進し、技術分野において飛躍的な発展を目指す。
  - (2) 既存産業への先端技術の浸透を進め、各産業のグレードアップのための技術上の支援を行う。
- 2 科学技術体制改革の速度を高め、科学技術と経済の密接な結合をさらに促進する。
  - (1) 企業が技術進歩と創造・革新の主体となるように促す。
  - (2) ベンチャーキャピタルを整備し、起業資金を調達するための株式市場を創設し中小企業が技術革新を行うことを支援する。
- 3 教育における適度に先取りした発展を堅持し、国民経済と社会の発展に資する。
  - (1) 9年制義務教育の基本的な普及と、青年及び壮年の非識字者の基本的な一掃を図る。
  - (2) 後期中等教育及び高等教育の発展を促進し、高水準の大学及び学科を重点的に設置する。
  - (3) 職業教育及び職業訓練に大いに力を入れ、職業教育・訓練と普通教育とが相互に結合された教育体系を確立する。
  - (4) 成人教育及び多種多様な生涯教育を発展させ、逐次生涯教育システムを確立する。
  - (5) 情報技術による遠隔地教育の発展を図る。
- 4 学校運営体制と教育管理体制の改革を進化させる。
  - (1) 民間による学校運営を奨励及び支援し、規範化させる。
  - (2) 貧しい辺境地域の教育に対する中央及び省クラスの財政支出を増やす。
- 5 人材戦略を実施し、人材の育成、誘致と人材の活用を立派に行う。

- (1) 現代科学及び文化並びに管理の知識を習得し、実践の試練を経た高い資質を有する指導的人材を育成する。
- (2) 先進的科学技术及び管理に関する知識を習得し、創造・革新能力が高く、経済及び社会発展の需要に適応できる多くの分野における専門的人材と企業の経営管理を行う人材を育成する。
- (3) 労働者全体の科学的素養及び職業能力を向上させる。
- (4) 人材市場の創設及び充実を図る。
- (5) 海外の優れた専門人材を招致・招聘する。
- (6) 留学者が帰国して就業するか又は適切な方法により国のために労働することを奨励する。

#### (ロ) 全国労働保障工作会議

また、労働市場関係の目標としては、2000年12月28日から29日にかけて開催された「全国労働保障工作会議」において、2001年の労働保障事業目標の一つとして、張左己労働・社会保障部長は、「就業・再就業業務を積極的に実施し、就業状況の安定を確保するとともに、就業ルートを拡大し、再就職優遇政策の実施による下崗労働者の再就職を促進し並びに職業訓練及び再就職訓練を強化し、労働者の職業能力を高め、労働力市場の建設を全面的に強化すること」を挙げている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び体系

###### □ 政策体系

---

#### (イ) 全般的な政策体系

中国は、22省・5自治区・3直轄市(北京、天津、上海)からなり、中央集権的な体制をとり中央政府が全国統一の制度を制定しているが、広大な国土と膨大な人口を抱え、各地方の経済、社会、文化的状況が異なることから、様々な面で、各地方の実情に合った弾力的な運用を認めている。

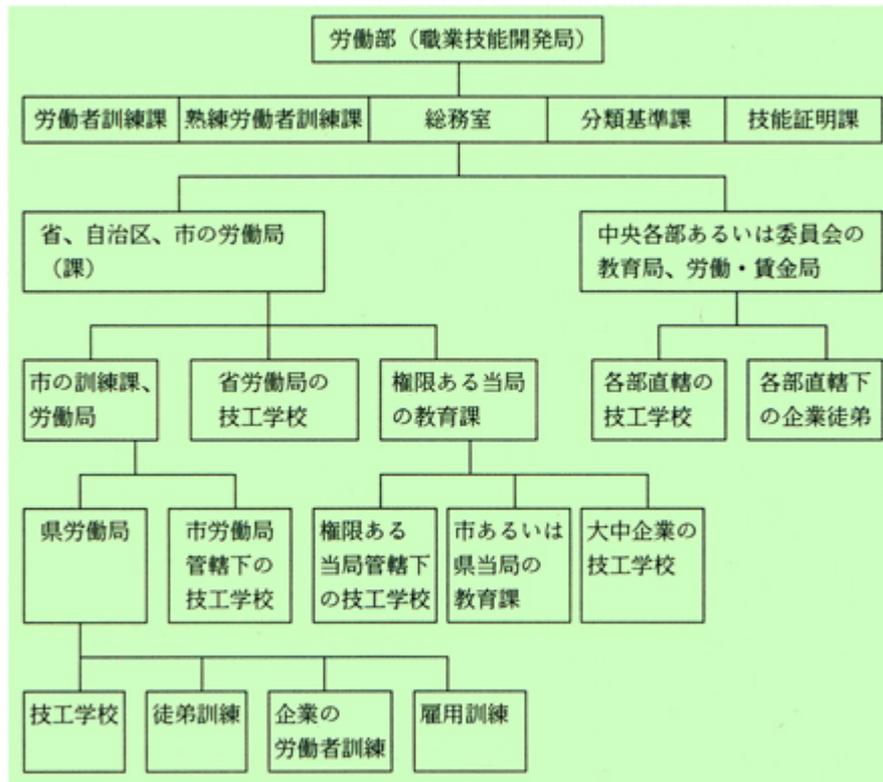
#### (ロ) 職業能力開発体系

中国における職業技能開発システムを構成する要素には、職業技能訓練、職業技能競争試験、職業技能に関する需要予測、職種分類、職業技能の基準・審査、就職指導等が含まれる。

教育及び職業訓練は基本的に政府が運営する。教育の運営は基本的に各レベルの地方政府によって行われるが、職業訓練及び成人教育は各産業を所管する各レベルの政府当局のほか、企業その他の民間機関等によっても運営されている。なお、中国の職業技能開発体系はおおよそ下図のとおりとなっている。

図2-5-1 中国の職業技能開発体系

図 2 - 5 - 1 中国の職業技能開発体系



資料出所：(財) 海外職業訓練協会「その国の専門家による海外調査報告No.11－職業訓練・教育制度などの情報－」

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度と職業教育

---

中国の学校体系は、初等教育・中等教育・高等教育の3層からなり、学前教育にあたる幼稚園等のあと、初等教育を小学校において、中等教育を初級中学(初中。日本の中学校に当たる)と高級中学(高中。日本の高等学校に当たる)において、そして高等教育を大学等で行う。1986年には中華人民共和国義務教育法が公布され、現在では、義務教育は6歳から(地域によっては7歳から)始まる小学校及び初級中学の9年間とされている。小学校の修業年限は、地方により5年と6年があり、5年制小学校の場合は、これに続く初級中学校を4年として、9年間の義務教育を完成させる方向で教育の普及、整備が進められている(注2)。なお、小学校の段階から、成績優秀な生徒に対しては「飛び級」を、成績不良の生徒には「留年」をさせる制度が存在する。

義務教育後の教育については、中国政府が国民全体の基礎教育の充実・発展に力を入れているにもかかわらず、国全体で見ると、義務教育のあとの進学率はまだ20~30%程度とされる。また、国内には成人の文盲が現在まだ1億4,500万人いると言われており、政府は成人教育にも力を入れ「文盲一掃運動」に懸命に取り組んでいる(注3)。しかし一部の地方では、商品経済の発展に伴い、一部の保護者が義務教育法を無視して子供を就学させずに労働させ、その結果十分に読み書きの学習ができずに文盲となる、という新たな問題も生じている。政府は、子供を就学させない保護者に対して行政指導を行うなど厳しく対処している。

なお、中国における教育制度の大きな特徴として、日本の各種学校に相当する職業訓練を目的とした学校のほとんどが、学校教育制度の中に組み込まれているということが挙げられる。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度と職業教育

##### イ 初等教育

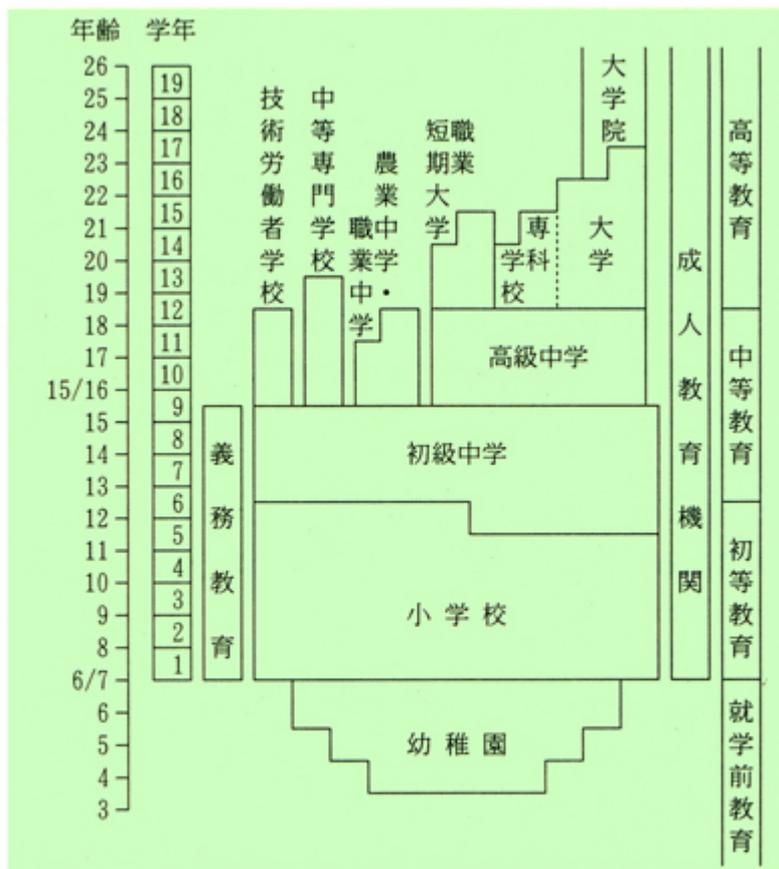
---

初等教育は小学校で行われている。小学校での修業年限は、原則として6年であるが、上海などの大都市を中心に、一部で修業年限を5年としているところもある。小学校への入学は、ほとんどの場合満7才での入学となる。

小学校では、「語文」と呼ばれる国語及び算数を中心に学習する。国語では、小学校を通じて、通常の読み書きが支障なくできる数千字の漢字及び作文の基礎を習得するが、仮名文字のある日本と違い全ての言葉を表意文字である漢字で書かなければならないため、同年齢の日本人の児童に比べ文章表現力はかなり制限されているといわれる。算数では、日本の教育課程とほぼ同等の水準の教育が行われている。なお、簡単な文の習得にとどまるものの、都市部では英語の教育も行われている。

図2-5-2 中国の学校教育

図 2 - 5 - 2 中国の学校教育



資料出所：文部省大臣官房調査統計企画課「諸外国の学校教育（アジア・オセアニア・アフリカ編）」（平成8年10月）

表2-5-3 学校及び学生数(1998年)

表 2 - 5 - 3 学校及び学生数（1998年）

(校、万人)

	高等教育機関	中等教育機関								初等教育機関	幼稚園	盲聾哑学校
		計	普通中学	高級中学	初級中学	職業中学	中等専門学校	中等技術学校	中等師範学校			
学校数	1,022	92,071	77,888	13,948	63,940	10,074	4,109	3,234	875	609,626	181,368	1,062
学生数	340.9	7,340.7	6,301	-	-	541.6	498.1	-	-	13,953.8	-	-

資料出所：中国国家统计局“中国統計年鑑1999”

注 「-」部分はデータ不明

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度と職業教育

###### □ 中等教育

---

前期中等教育は初級中学(初中)で、後期中等教育は高級中学(高中)等で行われている。分野別には、中国の中等教育は、普通中学(初中と高中)、職業中学(日本の職業高校に相当。ただし一部中学校レベルのものもある。)及び「中等専門学校」等からなっている。なお、中国では、「中学」とは日本の中学校と高等学校とを兼ねた概念であることに注意する必要がある。

###### (イ) 前期中等教育

前期中等教育は初級中学(初中)で行われる。初中の修業年限は3年である。ただし、農村部等、小学校が5年制の地域では、初中の修業年限を4年間として9年間の義務教育期間を確保し、最後の1年間は職業技術教育に当てられている場合もある。初中では語文、数学、英語、科学及び物理等を学習する。

###### (ロ) 後期中等教育

初中を卒業すると、(普通)高中、職業中学・農業中学、中等専門学校等へそれぞれ進学することになる。

###### a 高級中学

修業年限は3年で、カリキュラム中には労働技術教育という時間が各学年に年4週分設けられているが、高中での教育の主な目的は大学への進学である。

###### b 職業中学・農業中学

修業年限は2年又は3年(一部4年)で、普通教育と職業技術教育を並行して受けるシステムであり、主な目的は初級・中級レベルの技術人材の養成である。一部、初中に相当する(=中等教育の前期課程)ものもあるが、学校数は非常に少ない。カリキュラムは、中等専門学校や技術労働者学校に比べると専門職業教育の比重は小さい。職業中学には地方政府運営のものや企業運営のものがあり、専門別技術習得のための基礎知識の勉強のほか実務研修も実施されている。卒業後は、その学校を運営する企業等へそのまま就職するケースが多い。なお、卒業者は直接大学等へ進学することも可能である(中等専門学校や技術労働者学校卒業生には制限がある)。

###### c 中等専門学校(中専)

職業訓練というよりも純粋な技術教育の実施が中心の、中級レベルの専門人材の養成を目的とする学校である。修業年限は一般には4年(専攻により3年又は5年)であるが、後期中等教育課程であるにもかかわらず

らず、高級中学卒業者も多く入学している(その場合は修業年限は2年又は3年)。幼稚園教諭や小学校の教師を養成する「中等師範学校」もこの中に含まれており、中尊の約3割は中等師範学校である。師範学校以外の技術系中専は、工業、医薬、財政、経済の分野の順で多くなっている。中専は、省・自治区・直轄市政府によって設置・運営されているものが大多数を占め、一部、中央政府の各部・委員会(中央省庁にあたる)によっても運営されている。

#### d 技術労働者学校

中級レベルの技術労働者を養成する目的の学校で、修業年限は3年であるが、中尊と同様、高級中学卒業者も多い(その場合は1年または2年)。カリキュラムは技能訓練が特に重視されている。技術労働者学校は、中央・地方政府の労働部門、各産業部門、企業、非営利事業体等により設置・運営されている。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度と職業教育

##### ハ 高等教育

---

中国では、修業年限2年または3年の短期大学教育を専科教育、4年または5年の大学教育を本科教育とし、専科教育を専科学校及び職業短期大学が、本科教育を大学が行っている。なお、職業短期大学は、専科教育と同レベルの職業教育を中心としている教育機関である。これらの学校への入学者数の、全国の同年齢層人数に占める割合は5%程度である。さらに上級には大学院レベルの教育がある。中国の大学のカリキュラムは総じて専門性が強い。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度と職業教育

##### 二 学卒者の就業状況

---

初中を卒業したあと、上級の学校へ進学するものは約2~3割であるが、そのかわり職業訓練所等への入学者は大変多い。

高等教育(大学、高等専門学校等)を卒業した者は、就労へ移行するのが一般的であるが、日本とは異なり、新規卒業者の一括採用は行われておらず、大卒者は欠員の補充という形で企業に採用される。中国では、職の数より求職者数が圧倒的に多いため就職難は大変厳しく、企業にとっては優秀な人材を求めやすくなっている状況がある。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度と職業教育

##### ホ 成人教育

---

中国には、成人対象の各種学校が多い。大学に相当する成人高等学校と、中等教育機関に相当する成人中等学校とがある。成人高等学校には、テレビ大学、通信制大学等の大学レベルのコースや、大型国有企業等が運営する単科大学相当のコースがある学校等が含まれる。また、成人中等学校も同様の内容であり、初中卒業の学歴を持つ成人が仕事をしながら通う。また、成人中等専門学校もあり、こちらは半ば仕事を中断して就学し、財務会計、語学、コンピューター、機械及び電気等の専門技術を学ぶ。いずれの学校も、試験に合格して終了すれば、正規の学歴として認定を受けることができる。

なお、成人初等学校もあるが、これは、過去に初等教育を受ける機会を得られなかった成人に対し基本的な学習能力を高める教育を行い、非識字者をなくすための学校である。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度

##### イ 職業能力開発制度の背景と特徴

---

中国においては、職業能力開発制度は学校教育と密接に結びついており、明確な境界がないとも言える。それは、中国の学校制度においては、教育行政を管轄する中央政府機関である国家教育委員会(日本の文部省にあたる)は存在するものの、大部分の学校は、労働部をはじめ、それぞれの産業を管轄する部(=省庁)や地方政府の労働部門によって、有力国有企業と共同で必要な人材養成を行うことを主眼として設立されてきたためである。

依然として義務教育以降の上級普通教育機関に進学できる者の数はまだ限られているため、その残りの多くの者を吸収することになる企業や工場が、自らが保有する職業学校において、将来の労働力に対し教育と技能養成とを実施した上で職場に配置するといった意味合いが強く、その学校教育の実質は職業訓練であるが、このような制度が中国の若年労働者の全体的な資質向上に貢献してきたという点は注目される。

なお、経済システムが変化するにつれて、これまで政府主導で運営されてきた職業教育の分野へも非政府機関の参入が広がりを見せており、膨大な数の各種訓練機関が設置されてきている。また、労働市場の需給の動きや変化に合わせ、訓練期間や訓練分野・内容なども多様化してきている。

さらに、中国においては職業訓練に競争原理が導入されており、優秀な学生や労働者を養成した職業訓練施設等には訓練料の引上げや資金調達を増額等の優遇措置が認められている。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度

###### □ 現在の職業能力開発制度

---

#### (イ) 職業訓練制度

##### a 職業訓練内容別

職業教育法によれば、職業訓練の内容は、雇用前訓練、転職訓練、徒弟(見習い)訓練、職場移動訓練及びその他の訓練に分かれる。また、職業技能基準により、訓練レベルはそれぞれ初級、中級、上級の職業訓練、技師及び上級技術者訓練、その他の適応訓練に分けられる。これらの訓練プログラムは主に技工学校やその他の職業訓練実施機関により行われ、技工学校は技能労働者を訓練する、ための中心的な機関であり、就業訓練センターは失業者訓練のための中心機関である。また、企業等の出資による各種訓練センターや訓練施設でも、勤務上訓練やその他の訓練プログラムを実施している。

##### b 職業訓練実施機関別

中国の職業訓練は、大きく分けて以下のような方式によって行われている。一部教育制度の記述と重複するが、ここでは職業訓練施設の観点から再び掲げることとする。

##### (a) 職業中学・高校・大学等

学齢期における職業訓練制度は、中等教育(初級中学及び高級中学相当)及び高等教育(大学等)とそれぞれ並行した中等職業訓練及び高等職業訓練からなっている。

##### 1) 中等職業訓練

初級中学レベルの職業中学は、学校数は少ないが、小学校卒業生が入学して中学校教育の基礎知識を習得するとともに、特定職種の基礎的職業訓練を受け、卒業すると一定の専門技能を備えた労働者となる。

高級中学レベルの職業中学、中等専門技術学校等からなる職業教育は、初級中学の卒業生が入学す

る。職業中学の教育期間は通常3年で、卒業生は初級若しくは中級技術者又は熟練労働者になる。中等専門技術学校の教育期間は4年間で、卒業生は中級技術者になる(各学校の詳細は教育制度の項を参照)。

## 2) 高等職業訓練

### (職業短期大学)

職業短期大学は、職業中学及び高級中学の卒業生が入学して2年間の教育が行われ、卒業生は高級専門技術者になる。労働行政部局の管轄下、各種職業学校の教員の養成及び職業学校教員の訓練を行っている職業短期大学もある。

### (職業大学)

主に総合大学の数が少ない地方都市において、特に中小企業が必要とする技術を有する人材の供給を目的とした短期技術者養成学校であり、「大学」と称するが、工場、公司(株式会社)その他によって運営される。職業教育を主体とする新しい形態の学校である。

## (b) 技工学校

### (技工学校)

主に初等中学及び高級中学を卒業した者を対象として中級レベル以上の職業技術教育を行い、中級レベルの技術労働者を養成する。有力な国有企業の工場内に学校が併設されており、費用は全てその国有工場が負担する。従って、中等学校教育制度の一部であるとされているものの、カリキュラムの半分以上は、その工場の属する産業分野における理論学習と工場での現場実習とで占められており、その専門分野の即戦力を養成する職業訓練校としての性質が強い。卒業するとそのままその工場に就職するケースが多い。

### (高等技工学校)

優秀な現場技術者の中から高級技術者を養成するために、上海などでは新たに「高等技工学校」が設立されており、すでに一定の現場経験と資格を有する熟練工及び技工学校の指導教師が対象とされ、職場に勤務しながら、それぞれの技術分野の高度な専門的・理論的内容や開発・現場管理技術、新技術・新材料などの知識も学習する。卒業すると高位のエンジニア資格が認定され、大学、専科大学卒業に匹敵する待遇が与えられる。

表2-5-4 技工学校の学校数と学生数

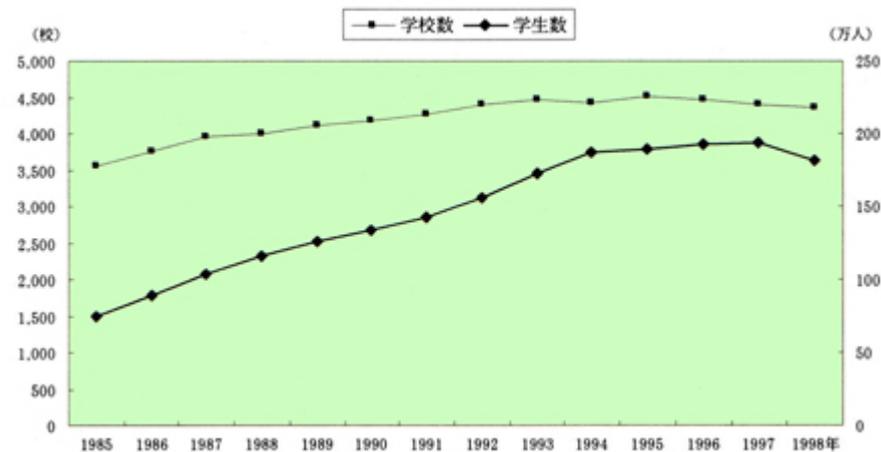
表 2 - 5 - 4 技工学校の学校数と学生数

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998年
学校数	3,548	3,765	3,952	3,996	4,102	4,184	4,269	4,392	4,477	4,430	4,521	4,467	4,395	4,362
学生数	74.2	89.2	103.1	116.1	125.8	133.2	142.2	155.6	171.7	187.1	188.6	191.8	193.1	181.3

資料出所：中国国家统计局“中国統計年鑑1999”

図2-5-5 技工学校の学校数と学生数

図 2 - 5 - 5 技工学校の学校数と学生数



資料出所：中国国家统计局“中国統計年鑑1999”

## (c) 養成工訓練(徒弟訓練)

新規に就業した労働者を訓練する伝統的な形式である。企業は、初中卒業者を新規採用して自社の「養成工(学徒)」とし、2年あるいは3年間の契約を結び、技術指導を行う。養成工契約期間満了後、試験を経て企業の正規労働者(本工)として採用されることとなる。

## (d) 在職労働者訓練

## (職場内訓練(OJT))

企業は種々の職場訓練を行っている。とりわけ初級、中級及び高級技術者に対する現場実習は、実務研修の中核となっている。現在、企業が運営する職業訓練の施設は、全国で2万カ所を越えるとされる。また、OJTは、企業における人事労務管理の重要な要素となっており、労働者の人事及び処遇について、訓練実績と評価を組み合わせる企業が多くなっている。なお、企業で職場訓練を受けた労働者の比率は労働者全体の約4割となっている。

## (従業員教育訓練センター)

大規模な国有企業内において、新規採用職員及び在職者のための職業訓練施設として設置されている。

## (職工学校)

在職者を対象に、中学校・高校レベルの普通教育や技術訓練を行う。企業、教育行政部門、労働組合などが設置している。

## (e) 就業訓練中心(センター)

数カ月間で集中的に職業訓練を行う機関であり、失業者のための技能訓練、配置転換となった労働者の転職訓練などを行うほか、在職労働者が技能検定を受ける際の集中訓練などを行っている。主に地方政府が設置している。

## (f) 職業訓練指導要員の養成

職業訓練校の教員養成所のひとつに技術師範学校があり、技能学校、中専、職業中学等の教官の養成訓練を行っている。

なお、以上のほかに、その他の職業訓練機関として、社会団体、個人及び外国投資家等によって運営される各種職業訓練センター、職業訓練校等があり、その数は2,700校を越えていると言われている。これらの学校は、学生数・規模及び教育実施主体によって内容が様々に異なっているが、労働者の雇用及び再雇用の促進に大きな役割を果たしている。

## (ハ) 職業訓練実績

労働・社会保障部が発表する、1999年度の「労働・社会保障事業発展統計広報」によれば、職業訓練関係の実績として以下のデータが公表されている。

1999年で513万人の失業者及び下崗労働者が訓練を受講し、うち323万人が訓練を通じて再就業を実現した。「創業訓練モデル都市」は計30カ所となり、合計30万人が創業指導と創業訓練に参加した。労働予備制度(後述)に基づく訓練は27の省・自治区・直轄市で展開され、年間で93万の地域において、進学しない中・高の卒業生が労働予備訓練に参加した。1999年末で、全国には4,098校の技工学校があり、在校生数は156万人である。そのうち国家級重点技工学校は297校、高級技工学校は135校である。

## (二) 職能資格制度

中国では、1993年以降、職能資格制度が開始され、近年急速に普及が進んでいる。また、職業技能検定制度も確立している。

中国では、職業訓練と職業技能資格とは密接な関係がある。職業系学校や職業訓練所等で職業教育や職業訓練を受けた学生や訓練生は、試験を受けた上、当該学校や機関が発行する教育記録証明書または訓練証明書を取得することと決められており、これらの機関の卒業生にとっては、この証明書が就職にあたっての雇用資格となっている。

### a 労働予備制度

1997年7月より、中卒及び高卒者に対する職業訓練を行う「労働予備制度」が全国的に施行されており、就労を希望する初級中学及び高級中学卒業生等は、この制度に基づき、1~3年(技術系職種は1年以上、非技術系職種は2年以上)の職業訓練を受けなければならない。訓練の終了後、一般の職業に従事する者は職業学校の卒業証書又は職業訓練合格証書を取得し、特定職種に従事する者は職業資格証書を取得した上で(「就業準入制度」(後述))就労する。労働・社会保障部では同制度の実施により、若年者の就業圧力を緩和するとともに、技能資格取得を義務づけることで若年者の能力を高め、人材の育成に努めている。

### b 就業準入制度

1999年5月、労働・社会保障部は、板金工、大工、運転手、美容師、調理師、パソコン操作等の専門職種66職種の就業許可にかかる職業目録を公布し、労働者は、これらの職業への就業前には必ず1~3年の職業訓練を受け、職業資格証書を取得しなければならないとする「就業準入制度」を導入した。また、これらの仕事に必要な職業資格証書を取得していない者を採用した企業は、法に基づき摘発され是正が命ぜられることになっている。

(ホ) 職業技能鑑定事業実績

労働・社会保障部が発表する、1999年度の「労働・社会保障事業発展統計広報」によれば、職業技能鑑定(検定)関係の実績として以下のデータが公表されている。

1999年において、全国で338万人が職業技能鑑定に参加し、そのうち292万人が職業資格証書を取得した。1999年末で全国に職業技能鑑定機構が6,916カ所あるが、うち国家職業技能鑑定所が4,202カ所、地方職業技能鑑定ステーションが1,336カ所、労働者による審査組織が1,378カ所となっている。また、全国の職業技能審査担当者数は7.3万人となっている。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (1) IT関係の重点施策

---

中国のIT市場はここ数年間で急速な発展を見せている。携帯電話利用者数、インターネット利用者数及びプロバイダーと契約するパソコンの台数等も急激に拡大し、国内のIT環境はめざましい発達を見せている。自国による技術開発及び技術革新の重要性を強く認識する中国政府は、種々の振興政策を打ち出している。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (1) IT関係の重点施策

##### イ 主なIT振興政策

---

政府が現在進めているIT振興政策は、主に研究・開発プロジェクトとハイテク産業化促進に関するものである。

##### (イ) 国家研究開発

現在数十件の国家レベルのハイテク産業化事業が実施されている。

##### (ロ) ハイテク産業開発区の設置

北京、上海、深等の計53カ所の国家レベルのハイテク開発区及び57カ所の省レベルのハイテク産業開発区が建設されている。

(ハ) インキュベーター(=企業家精神を持つ実業家に、場所・資金・人材・経営コンサルティングなどを提供して、企業の発足を助ける施設や機関)の設置

国家レベルで28カ所のハイテク創業サービスセンターが設置され、総合、専門分野、海外留学生、国際企業インキュベーターなどとして対象別に分類されている。

##### (二) 研究者の意欲向上政策

研究者が生み出した技術的成果を無形資産として資本金に換算する場合には、最高35%まで認められるものとする。

##### (ホ) 国家研究機関の体制改革

一部の国家基礎研究所を除いた、国や各省の研究機関を対象として、大企業との合併又は事業法人から企業法人への転換といった体制改革を行っている。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (1) IT関係の重点施策

###### □ 第十次五カ年計画

---

2001年3月5日から開催された第9期全国人民代表大会において発表された「国民経済と社会発展の第十次五カ年計画綱要に関する報告(草案)」の中で、朱鎔基総理は、中国の情報産業の飛躍的な発展、情報化の加速及び国民経済における情報産業の比重の増大を宣言した。これらの目標を達成するためには情報技術(IT)を幅広く応用することとし、また、情報化を促進するための重要なプロジェクトを実施し、行政、金融、貿易、テレビ・ラジオ放送、教育、科学技術、医療・衛生、社会保障及び公共事業等の各分野での情報化を進めることとしている。具体的には、以下のような取組内容を上げている。

- (イ) デジタル認証システム、現代的決済システム及び信用制度の整備による電子商取引の発展
  - (ロ) 農作物取引及び農業技術普及などの分野での情報ネットワーク技術の応用
  - (ハ) 情報産業と文化産業の連携
  - (ニ) バーコードやコードなど情報の基準化を図るための基盤の強化
  - (ホ) コンピューター及びネットワーク知識の普及と、各レベルの各種学校へのコンピューター及びネットワーク教育の積極的な推進
  - (ヘ) 国家情報システム基準の制定、情報化の法制度建設の強化、管理システムの改革及び情報化に有利な制度の整備
  - (ト) 情報インフラの建設、情報ネットワークシステムの健全化及びネットワークの容量と情報伝達速度の向上
  - (チ) 高速ブロードバンドの発展、ブロードバンドのネットワーク化及び第3世代携帯電話ネットワークの適当な時期における建設
  - (リ) 基本的国情、公共情報資源及びマクロ経済のデータベースとその交換サービスセンターの建設並びに地理情報システムの完備
  - (ヌ) 電信、テレビ、コンピューターといった3つのネットワークの融合を促進
  - (ル) 電子、情報関連製品の製造業の発展
  - (ヲ) 先端情報技術の導入、吸収、革新の強化及びコア技術の開発
  - (ワ) コンピューター及びネットワーク関連製品、通信関連製品、デジタル視聴覚製品及び新型トランジスターなどの製品の生産能力の向上、集積電子集積回路産業及びソフト産業の成長並びに情報化設備及びシステムの集積能力の向上
-

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (1) IT関係の重点施策

#### ハ 教育分野におけるIT振興策

---

中国教育部は2001年に入って、約2億人の小・中高生を対象とするIT普及戦略に着手している。具体的には、5年以内に9割以上の学校においてIT授業を義務化を図る、との方針を打ち出し、従来のインターネットに対する制限方針を改めた。また、IT関係の人材不足が顕在化しているため、ここ5年をめぐりに大学の学生受け入れ枠を拡大し、学生数を増やして対応する方針を打ち出している。

地方政府レベルでもIT振興策が積極的に行われている。例えば北京市教育委員会では、2005年末までに段階的に市内の全ての小・中学校においてネット構築を行う構想を明らかにしており、その第1段階として、小・中学校教諭へのコンピュータ訓練を重点的に行うとしている。

また、大連市においては、急増する専門人材需要を背景に、中国初のコンピュータソフト専門大学が、地元の有力大学、日本出資の企業、現地企業の三者の協力によって2001年9月に開校される予定である。学生には一人一台パソコンが貸与され、教授陣には世界的なコンピューター会社の社員を招聘したりするほか、人材確保を目指す企業からの奨学金を受け入れるなどの計画が構想されている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (1) IT関係の重点施策

##### 二 参考-香港

---

香港では、外資誘致を中心に据えた積極的なIT振興策が打ち出されている。

香港特別行政府が1998年4月に設立した情報技術放送局は、同年11月に香港初のIT政策である「デジタル21」を提唱し、「ITを活用可能な人材の育成」「日進月歩のIT技術を柔軟に取り込むことができる創造性のある文化環境づくり」などの重点項目を発表した。

香港政府のIT振興策のうち注目されるものは、20億米ドルの建設費用を予定する「サイバーポート計画」である。これは、1)通信インフラ及び金融情報サービスを完備する「インテリジェント・オフィス群」を24万平方メートルの敷地内に建設し、IT及び情報サービス関連の全世界の先端企業を誘致する、2)住宅、商業施設及び娯楽施設の併設により、ITに特化した形の複合施設を建設する、というものである。

香港政府は、1999年10月に中国本土などから優秀な人材を確保する計画を発表し、1999年11月に半導体メーカー等が進出することが期待されるハイテク工業団地のサイエンスパークを設立、2000年7月に、ハイテク産業の育成を図るための組織として創新科学技術署を、外資誘致を図るための組織として投資推進署をそれぞれ工商局に新たに設置した。

中国市場を見据え、香港は、IT関連のみならず、ハイテク分野における中国の優秀な人材の活用場及び海外の対中進出の拠点としての役割も期待されている。香港は、法制度及び会計制度が整備された自由経済体制をとっており、外国企業が中国へ進出する際に、中国本土の企業との単独提携より香港企業と提携した方が進出しやすいとの利点があるものと見られる。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策(下崗労働者の職業訓練)

##### イ 下崗労働者の現状と問題点

---

都市部においては、余剰人員である下崗労働者に対する再就職のための職業訓練がますます重要になってきている。1999年現在で、下崗労働者は全国に約1,174万人存在する。しかし実際には、企業内における潜在的な失業者と見られる余剰人員の数はこの数倍は存在するとも言われている。また、下崗労働者の属する企業は、軽工業、石炭、化学等の産業に集中している。

労働・社会保障部の外部機関である「中国就業訓練技術指導中心(センター)」の調査研究によれば、国有企業の下崗労働者の一般的特徴として、「二高三低(=年齢が高い労働者、女性労働者の比率が高く、学歴、技能、競争に耐える就職能力が低い)」ということが挙げられる。

また、同調査によれば、政府が下崗労働者向けの再就職訓練に関する多くの優遇政策を制定して再就職実現を促進しているにもかかわらず、必ずしも思うように再就職が図られていない原因として、

- 1) 年齢、文化程度(学歴)、身体条件、家庭状況、学習時間がとれない等の困難があり、下崗労働者が訓練に参加できない状況が見られること。
- 2) 実際の訓練の分野と、労働力市場で求めている分野の情報が一致していないこと。
- 3) 政府の再就職訓練事業の発展に不均衡があり、制度が不十分、職責が不明確、訓練政策と職業紹介等の雇用政策とが関連していない等の問題が見られること。
- 4) 経費の不足により、訓練事業の展開に制約が生じていること。また、訓練経費の申請の手続が煩雑で、そのことが訓練実施機関の取組意欲に影響を与えていること。
- 5) 創業のための訓練や、新たな職業分野の訓練(小企業の創設、製品・サービス管理、営業、販売等)に関する訓練教材の開発が遅れていること。

等が挙げられている。

これらの点に加え、国有企業への就職こそが就職であるという多くの下崗労働者の根強い就業観念や、国有企業で得られていた収入に匹敵するような新たな就職先が少ないといった要因もあり、彼らの再就職対策は一筋縄ではいかないというのが現状である。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (2) その他の重点施策(下崗労働者の職業訓練)

###### □ 下崗労働者の職業訓練プロジェクト例

---

#### (イ) 就職教育訓練センターによる訓練

1996年において、全国に約3,000ある就職教育センターは、延べ390万人に及ぶ者に対して、職業訓練を実施している。これらのセンターには、労働部が直接運営するもの及び労働部の委託によって教育機関が運営するもののほか、企業が余剰人員の再就職の促進を図るために運営するもの等がある。また、サービス業振興による雇用創出及び外資系企業への就職促進のため、コック、メイド等の養成教育、外国語教育、コンピューター教育等が用意されている。

これらの訓練は地方政府による再就職斡旋と平行して行われており、全国各地でこのような訓練センターが急速に増加しつつある。

#### (ロ) 広州市の下崗労働者再就職事業における就職訓練

広州市は1983年から失業保険制度を実施しているが、失業手当の水準も高く、下崗労働者から失業者への移行が比較的スムーズに行われているとされる地域である。広州市では、失業手当を支給するだけでなく失業者の再就職促進事業にも力を注いでいるが、中でも職業訓練は最も重要な事業であり、失業者は基本的に全額免除で職業訓練を受けることができる。その内容は、トラック運転手、美容師等100業種余りに上るが、労働市場の状況に合わせて調整される。職業訓練学校は失業者が自由に選択でき、訓練を終了し免許取得後にかかった費用が支給されるしくみとなっている。なお、技術を習得する職業訓練の他に、個人で企業を興すために必要な知識を身につける「創業訓練」講座も開講されている。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第5章 中国の人材養成

#### 3 政策効果と展望

---

ネット・ビジネスの発展は、中国国内においても、億万長者と呼ばれるような人間や、他の業界よりはるかに高い収入を手に入れる一部の若年層を誕生させ、人材需要の高いIT関連産業で得られる高収入は、伝統産業から数多くの優秀な人材を引き寄せている。都市部の大学生や優秀な技術者に人気のある就職・進出先は、重厚長大型の国有企業からIT・ハイテク関連の外資系企業あるいは海外へとシフトしており、すでに高い知識を持つ彼らは、そうした企業が求める、より高度な技術や技能を身につけるべく、更なる技術習得に余念がない。

しかし、IT産業は今後も確実な成長が見込まれるものの、中国においてはまだ、工業、農業、サービス業等各産業に広く普及しているとは言えない。また、中国企業の競争力は外国企業に比べまだ脆弱で、様々な製品は広く一般の国民に行き渡る状況には至っておらず、国内市場も非常に未熟である。そして何よりも、高度な人材不足が叫ばれる一方で、国内には、既存産業の不振で経営が厳しくなった国営企業等から排出される、十分な知識や技術を持たない膨大な数の失業者や余剰労働力が発生し続け、社会問題となっている。これらの労働者は、安定した国有企業等への就職が一般的だった時代に、比較的若いうちから将来の現場に合った労働者となるべく想定された教育体制の中で育ち、他方面に応用可能な学歴や技術を持たないものが多い。特に、地方の農村部における余剰労働力については、都市部の失業者や余剰労働者への対策が優先された結果、本格的な対策が後回しになってきたきらいがある。

これまで中国社会に根付いてきた、教育と職業訓練とが混在している現在の能力開発制度も、今後の社会情勢と人材需要に対応した形に変化してゆくことが予想される。経済構造調整を適切に推進するためにも、雇用問題解決の上でも、経済成長の確保及びその牽引役となる産業分野の育成を適切に図ると同時に、衰退産業から発展産業へと円滑に労働力を移動させるための各種の施策(労働情報ネットワークの整備等労働力市場の整備、職業紹介等の適切な実施、新規産業に従事し得る労働力の育成のための職業教育・訓練の実施、労働力の円滑な移動を確保するためのセーフティネットの整備等)を適切に講じることの重要性がますます高まっている。広大な国土と、様々な境遇からなる大量の労働者を抱える中国に課された問題は多い。今後も政府の取組の動向が注目される。

---

(注1) 下崗(シアガン)労働者とは、国有企業をはじめとする所属企業の経営悪化による余剰人員削減等の理由のため、職場を一時帰休するものの、元の企業との労働契約は保持したまま、下崗手当(基本生活手当)が支給されている者である。そのため、正式には失業者ではないものの、再び元の職場に復帰することは困難な上、新たな職場への再就職も順調に進んでいないケースが多いため、多くの下崗労働者は、雇用契約(一般的には3~5年間)が切れるとそのまま解雇を経ずして正式に失業者となる。

下崗制度は、失業保険制度が未整備で、国内における社会保障機能が不十分であった頃に発生した過渡的な措置であり、現在政府は、将来的には下崗制度を廃止し失業保険制度への一本化を図るべく、諸制度の整備を進めている。

---

(注2) 1994年の段階で、9年制義務教育の完全実施を達成しているのは、省・自治区・直轄市レベルで見ると、北京市、天津市、上海市の3直轄市のみ、県・市レベルで見ると、約2割である。

---

(注3) 中国政府は「二つの基本」として、原則として全国的に「9年制義務教育の普及」と「成人の文盲の一掃」の実現を目標としており、文盲一掃運動によって、1992年に全人口の22%であった文盲率は16.5%に低下した。なお、都市部においては「文盲一掃」の目標はほぼ達成されている。

参考文献

人民日報

中国労働・社会保障部資料

中国統計局資料

文部省大臣官房調査統計企画課「諸外国の学校教育(アジア・オセアニア・アフリカ編)」平成8年10月

(財)海外職業訓練協会「海外調査報告」No.11(中国)

(財)海外職業訓練協会ホームページ

(財)日本ILO協会「世界の労働」1999年2月号「中国の教育制度の概要」

日本労働研究機構「海外労働時報」

日本貿易振興会(JETRO)「通商弘報」

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (1) 政策の背景

---

韓国における人材養成の分野は、天然資源に乏しい国家が急速に経済発展してゆく過程で大量に必要なになった良質な労働力を養成・供給することにおいて、非常に重要な役割を果たしたものと考えられる。

しかし一方で、学問教育を重視してきた韓国社会においては長らく、職業教育は一般的な大学に進学できない者がやむなく選択する「二次的な」教育システムであると考え、技術・技能教育を軽んじる風潮が見られた。また、職業能力開発の内容は、必ずしも現場の需要を充足するものではなく、産業界からの評価は低くなった。既に多くの産業では、企業の求める人材の需要と供給との間の不均衡が顕著になってきていた。

そして、現在においてはますます、人材養成制度は、産業のグローバル化、情報化といった急速に変化する経済環境に対応するための課題に迅速に対処できるようにしてゆくことが求められており、そのためにも、より専門的かつ革新的な技術を持った人材の供給への要望が今までになく高まっている。

このような流れの中、政府はこれまで様々な人材養成施策を実施してきたが、現在は、1999年1月より施行された「勤労者職業訓練促進法(Workers's Vocational Training Promotion Act)」のもと、施策が進められている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び政策体系

##### イ 政策目標

---

現在、韓国の人材養成施策に係る政策目標は上記の勤労者職業訓練促進法に端的に述べられている。即ち同法では、以下の原則を踏まえて人材養成を行うべきこととされている(なお、同法については、職業能力開発の観点から後で再び述べることとする。)

- (1) 労働者個人の希望、適性及び能力に合うように職業に従事する全期間にわたって段階的、体系的に実施すること
  - (2) 企業等民間の自律と創意が尊重され、また職業教育訓練が必要な労働者に対して均等な機会が保障されること
  - (3) 学校教育及び産業社会との密接な関連を保つこと
-

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び政策体系

##### □ 政策体系

上記勤労者職業訓練促進法に基づく、現在の具体的な人材養成施策の枠組は以下のとおりである。

#### 勤労者職業訓練促進法に基づく人材養成施策の枠組

##### 1 事業主及び労働者に対する支援

- (1) 事業主がその雇用する労働者及び将来雇用する労働者に対し直接又は委託による訓練を行った場合、経費の全部または一部を助成するものとする。
- (2) 事業主がその雇用する労働者に対し有給休暇扱いでの訓練を認めた場合、負担した訓練費用及び通常賃金の2分の1から3分の1に相当する額を助成するものとする。
- (3) 職業能力開発訓練を行おうとする事業主に対し、施設や機器の設置費用につき長期かつ低利での融資を実施する。
- (4) 転職を希望する労働者や高齢労働者への職業能力開発を支援し、その訓練にかかる費用を助成するものとする。
- (5) 労働者が自己の能力開発のため又は企業の生産性向上のために専門学校やその他の高等教育機関に入学する場合、授業料の長期かつ低利での融資を行うものとする。

##### 2 失業者に対する職業能力開発及び就業促進の支援

- (1) 雇用保険適用事業場で離職した労働者に対して訓練を提供し、再就職のための技術及び技能を身につけさせるものとする。
- (2) 生活保護受給者並びに雇用保険の適用がない農業及び漁業に従事する零細労働者等の低収入者に対し、所得を増やし経済的に自立するための訓練を行うものとする。
- (3) 雇用保険の非適用企業で離職した、高度な学位を持つ失業者の能力を向上させ、適切な職に就くようにするための訓練を行うものとする。
- (4) 製造業や建設業等の労働者不足に直面している業種における技能労働者を養成しもって産業労働力の柔軟性を高めるための訓練を行うものとする。
- (5) 起業を希望する失業者に対し、経営管理手法に係る情報、理論及び関連技能を提供するための訓練を行うものとする。
- (6) 基礎的な技能と基本知識を身につけた労働者を養成するための訓練を行うものとする。

##### 3 民間の職業能力開発施設に対する助成

- (1) 使用者組織、労働者組織及び非営利組織等が職業能力開発施設を設置し職業能力開発を実施する場合、必要経費を助成するものとする。
- (2) 使用者組織、労働者組織、非営利組織等が職業能力開発を行おうとする場合、施設及び機器に要する費用の90%について、長期かつ低利の融資を行うものとする。

##### 4 職業能力開発基準の設定とテキストの開発

- (1) 職業能力開発の質と水準を向上させるため、テキストの内容、施設及び講師についての基準を定めるものとする。
- (2) 基準を上回る職業能力開発施設に対しては、職業能力開発施設の設置費用や融資に対する助成その他の優遇措置を講ずるものとする。
- (3) 産業社会における急速な変化に対応するため、職業能力開発テキストや各種職業能力開発用教材を継続的に開発し配布するものとする。

#### 5 国家技能資格試験

- 国家技能資格試験制度については、労働部が制度の管理及び運営を行い、韓国産業人力公団(Korea Manpower Agency:KOMA)と大韓商工議所(Korea Chamber of Commerce & Industry:KCCI)が試験の実施並に合格者の登録及び管理を行うものとする。

第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

第6章 韓国の人材養成

1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

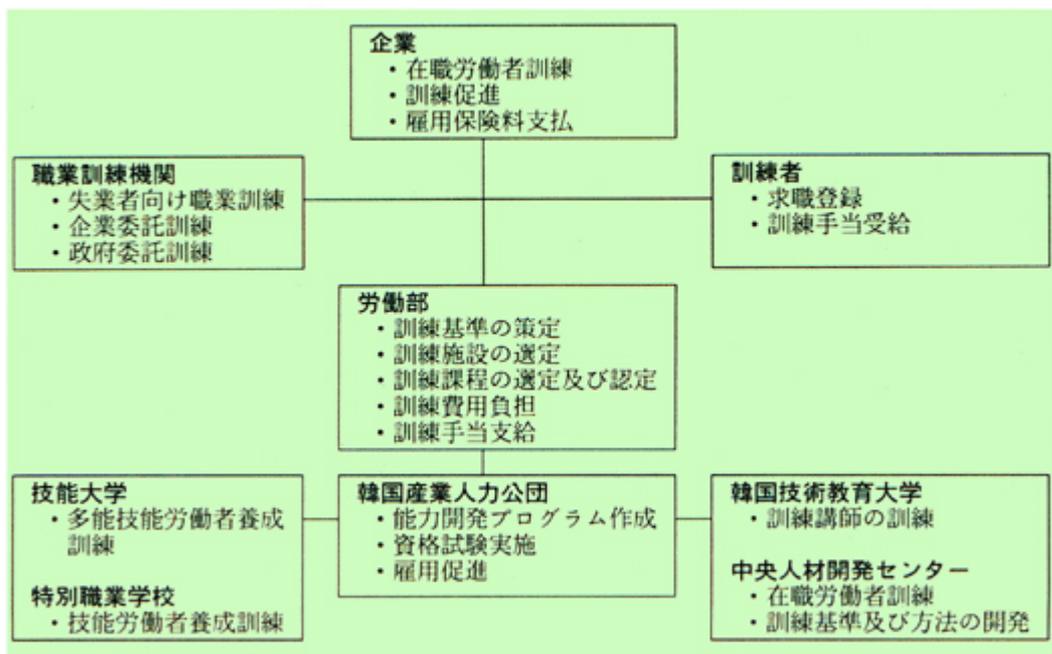
(2) 政策目標及び政策体系

□ 政策組織体系

現在の韓国における職業能力開発政策に関わる組織の体系は、下図のとおりとなっている。

図2-6-1 職業能力開発政策の組織体系

図 2 - 6 - 1 職業能力開発政策の組織体系



資料出所：韓国労働部資料

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

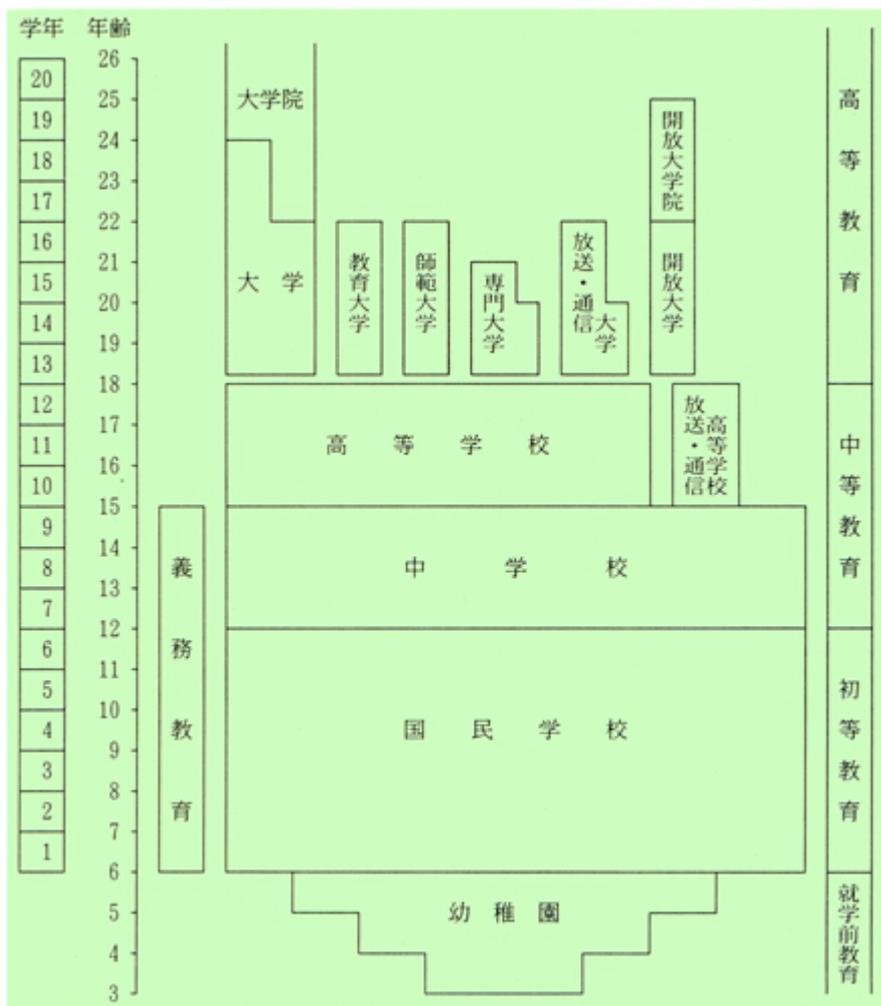
#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度

韓国の学校教育制度では、初等学校(日本の小学校に当たる)、中学校、高等学校、大学と続く「6-3-3-4制」を採っており、学校体系は下図のようになっている。なお、義務教育年限は9年(6～15歳)とされている。

図2-6-2 韓国の教育体系

図 2 - 6 - 2 韓国の教育体系



資料出所：文部省「諸外国の学校教育－アジア・オセアニア・アフリカ編」（平成8年10月）

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度

##### イ 初等及び中等教育

---

###### (イ) 初等学校及び中学校

初等教育は義務制で、6年間の初等学校で行われている。

前期中等教育は中学校において3年間行われている。中学校は1984年の教育法改正によって義務教育にすることとされたが、財政負担の問題から全国一律の実施は無理とされ、就学重点地域である島嶼部や山間部から漸次実施されているため、実際にはまだ多くの地域では有償であるが、初等学校卒業者の99.5%は中学校に入学している。

職業教育との関係では、初等学校及び中学校においては、初等学校における「学校裁量時間」、中学校における「技術・産業」等が生徒の職業的視点や意識を養うための関連教科と考えられる。また、近年は中学校においては、選択教科としてコンピュータ教育が存在する。

###### (ロ) 高等学校

後期中等教育は高等学校で行われる。韓国では高等学校は、普通高等学校と職業高等学校の二つに大きく分けられる。普通高等学校には、いわゆる普通高校のほか、各分野(芸術、体育、科学、外国語)の英才教育を目的とした高校がある。職業局等学校には、農業、工業、商業、水産・海洋の各高校のほか、総合制高校が含まれる。なお、普通高等学校と職業高等学校の学校数比はほぼ6:4となっている。また、この二つの区分のほかに、働きながら学ぶ青年のために3年制の放送・通信制高等学校が全国に開設されており、約4万人が在学している。これら全ての高等学校の卒業者は、高等教育機関に進学できる資格を得られる。なお、高等学校進学率は1970年には30%程度であったが、その後急速な上昇を続け、1998年現在で98.7%となっている。

###### (普通高等学校における職業教育)

1974年から普通高等学校のカリキュラムには職業教育課程が加えられており、生徒は個々の興味や適性により、第2学年から人文科学、自然科学のほか職業教育を選択することができる。さらに、第3学年において職業コースを選択した者は、在籍局校あるいは職業高校、民間職業訓練機関等で様々な産業分野の技術職業教育プログラムを受講することができる。しかし、現在普通高校において職業コースを選択している生徒の比率は全体の5%程度であり、その数は1993年以来減少し続けている。

###### (職業高等学校における職業教育)

職業高校では、情報化社会における急速な技術革新に対応できる、確固とした職業意識と専門的知識を身につけた技能労働者を養成することを目的とし、農業、工業、商業、水産・海洋、家政等の各産業における専門的人材を輩出している。これらの高校では3年間のカリキュラムのうち約5～6割が職業科目に当てられており、工業高校においては職業科目のうち約半分が実習授業となっている。また、職業高校は各産業の民間企業等と提携して実地訓練を実施しており、その期間は工業系で1～12ヵ月(注1)、農業及び商業系1～6ヵ月、水産・海洋系1～12ヵ月となっている。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度

##### □ 高等教育

韓国の高等教育は、大学(総合大学及び単科大学)、大学院、教育大学及び短期の専門大学で行われている。このほかに、放送通信大学、技能大学(Polytechnic University)等がある。なお、1997年の時点でこれらの高等教育機関への進学率は68.8%となっている。

##### (イ) 大学

大学での修業年限は一般に4年であり、医学などの一部の専攻は6年である。なお、韓国の大学の特徴としては、1)私立大学の占める比率が高く、大学の大衆化に大きな役割を果たしていること、2)ソウル、京畿道等の首都圏への大学の集中が見られること、3)国立大学は理系、私立大学は文系の学科・学生が多い構造になっていること等が挙げられる。

##### (ロ) 専門大学

2000年現在で計158校ある専門大学(就業年数は学科により2年または3年)は、韓国が急速な産業発展を遂げる中で技術者に対する需要増加に対処するため、確固とした理論と技能の基礎を有する中堅技術者を育成することを目的として設置されているものである。

対象産業コースには工業、農業、看護、水産、保健、商業、家政、芸術及び体育等がある。なお、専門大学の入学者のうち約50～60%は、職業高校卒業生、国家技能資格制度で認定された技能士(後述)及び既に就業経験のある者等に割り当てられている。また、専門大学卒業生がさらに大学、技能大学へ進学する道も開かれている。

なお、専門大学では積極的に企業との提携を進めており、学生のインターンシップ制を導入したり、企業との共同研究を行い双方の技術と情報の交換を図ったりするなどの動きも見られる。

##### (ハ) 技能大学

技能大学の誕生により、特に、すでに就職している者がより高度な教育を受けられる機会が増えた。入学に当たっての要件は一般の大学とほぼ同様であるが、入学者の選考にあたっては、就業経験のある者、国家技能資格取得者、職業高校卒業生及び普通高校の職業コース修了者等の優先的な入学が認められている。また入学者の半数以上が、夜間クラスを利用して各自の職業能力を高めるための教育訓練を受けている。実用的な教育を重視しているため、技能大学のカリキュラムは実験及び実習が中心となっているほか、現場への適応力を高めるため、教職を持った現場労働者を講師として雇い入れたりしている。現在計21校の技能大学があり、卒業生は「準学士」資格(短大卒相当)を得ることができる。

技能大学の共通の特徴としては、概ね次の点が挙げられる。

- ・工場内オートメーション、メカトロニクス、工業デザイン等25種類にわたる様々な新しい分野の学科を選択できる。
  - ・短期間に集中的に実用的な授業を行い(2年間で2,920時間)、理論授業と実習授業とが半々となっている。
  - ・教職員の多くは修士号、博士号及び技能資格保持者である。
  - ・インターネット及びデータベース管理教育を積極的に導入(=一人一台のパソコン環境)している。
  - ・グローバル化する社会におけるリーダーを養成するため、語学演習の実施を通じ、学生が少なくとも一つは外国語を習得できる機会を与えている。
  - ・海外の教育機関との交換プログラムを設けている。
  - ・会社管理、生産工程管理等の管理技術教育も行う。
  - ・現在の技能大学の就職率はほぼ100%である。
- 
-

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度

##### ハ 学卒者の就業状況

2000年における高等学校以上の学卒者の進路状況は下表のとおりとなっている。各学校の全体の卒業生のうち、普通高校では進学者が圧倒的に多く約8割が進学している。職業高校では進学者はうち4割、就職者がうち5割であり、短大では就職者がうち7割となっている。また、大学においては就職者は全体の約5割となっているが、進学も就職もしなかった者(無業者)も約3割を占めており、これは他の学卒者と比べて相当程度高い比率となっている。

表2-6-3 卒業者の進路状況(2000年)

表 2 - 6 - 3 卒業者の進路状況 (2000年)

	計	進学	就職	無業	軍隊	不明
普通高等学校	473,665	397,641	11,729	21,265	361	42,669
職業高等学校	291,047	122,170	149,543	10,508	523	8,303
短期大学	223,489	14,817	159,960	31,729	7,149	9,834
教育大学	5,233	34	5,185	1	-	13
総合及び単科大学	214,498	26,000	104,371	64,480	2,225	17,422
大学院	53,379	5,485	39,108	3,969	374	4,443

資料出所：韓国国家統計局「Korea Statistical Yearbook 2000」

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度

##### 二 生涯教育

---

政府は、正規の学校教育を受ける機会を十分に得られなかった若年及び成年労働者をはじめとする様々な生涯教育に対する国民的需要を重視して、「生涯教育法」を制定している。これにより、諸団体による放送・通信制高校及び放送通信大学並びに技能大学等多種多様な形態の学校が多く設立されるようになった。政府は、全ての国民がさらに教育を進めて自己の能力を高めることができる社会を形成するため、これらの教育機関への支援を行っている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度

##### イ 職業能力開発制度の歴史

韓国において、職業能力開発についてはじめて法的な根拠が与えられたのは、1953年5月に制定された「勤労基準法(Labor Standards Act)」に「熟練労働者の訓練」に関する条項が盛り込まれたときである。

その後、1967年の「職業訓練法(Vocational Training Act)」の制定によって一連の職業訓練システムが正式に導入され、職業訓練指導者の養成を行うための「中央職業訓練院(Central Institute for Vocational Training)」の設立(1968年6月)をはじめとして、以来、先進諸国、国際復興開発銀行(IBRD)及びアジア開発銀行(ADB)の援助を得て新たに設立された多くの政府訓練機関によって公共職業訓練が実施されるようになった。

1973年には国家技能資格試験制度が導入された。そして、企業が必要な人材を企業自身で養成することを促進するため、1974年に制定された「職業訓練基本法(Basic Vocational Training Act)」が1976年12月から施行され「分担金制度(Levy System)」が開始されて、一定規模以上の企業には、企業内における労働者訓練の実施が義務づけられ、実施できない場合は分担金を納めることとなった。また、1982年2月には、国家技能資格試験の実施等職業能力開発制度の中心的機関となる、現在の「韓国産業人力公団」(1992年3月まで韓国職業訓練管理公団)が設立された。

さらに、将来韓国がより高度産業化した社会となるためには、学問教育より職業教育を低く見る韓国社会の根強い意識を払拭し、技能者が自らの仕事に誇りを持ち、その経済的及び社会的地位の向上を図ることが必要であるとの認識から、1989年4月に専門技能振興法(Technical Skills Promotion Act)を制定・公布したほか、様々な職業訓練法制の改正・修正を行った。

その後、労働者に求められる技能レベルがますます高いものとなったところ、1970年代の経済発展の過程で、失業者を工業部門へ橋渡しすることを主眼として作られた従来の強制的職業能力開発制度は、入職前又は新たに入職した労働者の基礎的な職業能力の開発を行うことに重点が置かれ、企業における労働者の職業能力の向上を促進するものではなかったため、その内容は企業の需要を満たすものではなくなってきた。

そこで、1995年に雇用保険制度を創設するにあたり、雇用保険の積立金を原資として、民間部門が自主的な職業能力開発を行うことを奨励し、在職中の労働者の職業能力の向上及び失業者の再就職訓練の推進を図るための助成金制度が作られることとなり、従業員1,000人未満の企業については、職業訓練基本法による強制的職業能力開発制度の適用を受けないこととなった。その後、1997年には勤労者職業訓練促進法が制定されて従来の職業訓練基本法は廃止され、これに伴い強制的職業能力開発制度も廃止されて、雇用保険の助成金制度とあいまって勤労者職業訓練促進法に基づき、民間部門の自主的な職業能力開発が奨励されることとなった。

表2-6-4 職業訓練基本法と勤労者職業訓練促進法との比較

表 2 - 6 - 4 職業訓練基本法と勤労者職業訓練促進法との比較

	職業訓練基本法	勤労者職業訓練促進法
基本姿勢	義務制に基づく訓練の実施	企業の自主的な訓練実施を奨励
主な訓練対象・目的	学卒者への養成訓練	既に就職している労働者、失業者及び学校を離れた者の職業的能力の向上
訓練領域	製造業における生産労働者の訓練が中心	事務職、管理職及びサービス職労働者への訓練へと拡大
訓練の種別	公共訓練、企業内訓練及び認定訓練	労働部の定める基準に基づく標準的な訓練及び職業的能力向上のための訓練
訓練プログラムの内容	養成訓練、向上訓練、転職訓練及び再訓練	養成訓練、向上訓練及び転職訓練
訓練教材	政府が編集又は政府の検定に合格した教材	訓練機関が自由に選択
企業内訓練の扱い	特定産業において1,000人以上の労働者を雇用する企業は、企業内において職業訓練を提供するか、それができない場合は職業訓練分担金を負担	政府は全ての企業に対し、職業的能力向上プログラムの実施のための金銭的支援を実施

資料出所：韓国職業教育・訓練研究所「Technical and Vocational Education and Training in Korea」

原資料：韓国労働部資料

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度

##### □ 現在の職業能力開発制度

---

#### (イ) 職業訓練のしくみ

1999年1月から施行されている勤労者職業訓練促進法により、現在の職業訓練制度は、労働部長官が指定する施設等に係る訓練基準により実施される基準訓練とそれ以外の基準外訓練の2つに大きく分けられる(従来は公共職業訓練、企業内職業訓練及び各種訓練実施機関による認定職業訓練の3区分)。また、その訓練内容から、それぞれ養成訓練、向上訓練、転職訓練の3区分に分けられる(業務の遂行にあたって必要な能力が不足している労働者向けに実施されていた、従来の再訓練は廃止)。

#### a 施設別

##### (a) 法定施設

公共職業訓練機関、訓練法人等による訓練。

##### (b) 指定施設

労働部長官が指定する基準を満たす施設による訓練。

##### (c) 指定施設外訓練機関

労働部の指定を受けずに自律的に訓練を実施する施設(大学、学院等)による訓練。

#### b 訓練内容別

##### (a) 養成訓練

業務を行う上で必要な基礎的な能力を身につけるための訓練。

## (b) 向上訓練

業務を行うに当たりさらに高度な技術を身につけるための訓練。

## (c) 転職訓練

職種転換・転職者及び予定者向け訓練。

なお、1967年に初めて系統的な職業訓練制度が導入されて以来、1998年現在までに延べ計334万人が職業訓練プログラムを受講している。

表2-6-5 職業訓練実施実績

表 2 - 6 - 5 職業訓練実施実績

(人)

区 分	1967 ~71年	1972 ~76	1977 ~81	1982 ~86	1987 ~91	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
総 計	99,308	314,133	501,147	279,429	370,456	180,018	188,408	218,239	223,935	222,094	253,558	491,529
技 能 士												
小計	98,863	312,736	495,739	276,187	367,616	178,864	184,034	213,005	217,660	214,259	245,044	481,595
公共訓練施設	36,317	81,294	120,117	121,044	113,802	26,131	26,206	31,671	30,508	36,644	49,257	182,853
企業内訓練施設	48,225	177,350	337,388	114,773	163,230	122,457	122,151	152,030	160,413	151,303	173,686	258,037
認定訓練施設	14,321	54,092	38,234	40,370	90,584	30,276	35,677	29,304	26,739	26,312	22,101	40,705
多技能技術者	-	-	-	-	-	-	-	961	3,004	4,733	5,843	7,177
技能長	-	-	-	1,556	2,148	594	352	286	417	480	579	474
訓練教師	445	1,397	5,408	1,686	691	560	4,022	3,987	2,854	2,622	2,092	2,283
雇用勤労者	-	-	-	-	26,361	-	-	-	-	-	-	-
管理・監督者	-	-	-	3,036	27,980	-	-	-	-	-	-	-

資料出所：韓国労働部「1999年労働白書」

表2-6-6 実施機関及び内容別職業訓練実績(1999年)

表 2 - 6 - 6 実施機関及び内容別職業訓練実績 (1999年)

(人)

区 分	総 計	一 般 訓 練			失業対策訓練 各種計	
		養成訓練	向上訓練	転職訓練		
計	1,275,049	48,626	867,577	495	358,351	
公共	小計	160,456	36,883	82,319	-	41,254
	韓国産業人力公団	91,809	15,183	56,010	-	20,616
	技能大学	50,349	11,626	24,843	-	13,880
	大韓商工会議所	8,610	803	1,184	-	6,623
	障害者雇用促進公団	288	218	70	-	-
	政府機関	4,513	4,301	212	-	-
	自治体	4,887	4,752	-	-	135
民間		1,112,108	9,258	785,258	495	317,097
訓練教師		2,485	2,485	-	-	-

資料出所：韓国労働部「2000年労働白書」

注 失業対策訓練の主なものには、失業者再就職訓練、雇用促進訓練、技能士養成訓練、創業訓練等がある。

## (口) 職業訓練の実際

## a 韓国産業人力公団における公共職業訓練

ここでは、具体的な職業訓練施設及び訓練の概要について、韓国産業人力公団を例に概観する。

## (a) 韓国産業人力公団の概要

韓国産業人力公団(Korea Manpower Agency:KOMA)は、1982年に設立された韓国職業訓練管理公団が1991年に組織改編及び名称変更されたもので、職業訓練の中心的な実施主体である。

産業界で中心的な役割を果たす人材を供給して韓国の競争力を強化し、失業者への再訓練と再就職支援を行うことにより、雇用の安定に資することを目指している。

韓国産業人力公団は、技術分野の指導者や専門家を養成する「韓国技術教育大学」、各技能大学をまとめる総合窓口機関である「韓国ポリテクニク大学基金」、及び技術を有さない者に対して1年間の職業訓練を行う「職業訓練院」を通じて、各種職業訓練を提供している。

## (b) 訓練の概要

## 1) 韓国技術教育大学

教育訓練の指導者の訓練・再訓練、創造的なリーダーや専門家の教育を行う。

## 2) 技能大学

ハイテク産業に従事する技術者の訓練、技能士訓練、各種の雇用関連訓練等を行う。

### 3) 職業訓練院

訓練及び訓練後のフォローアップ、失業者の再訓練及び再就職支援、在職労働者の向上訓練、民間部門訓練への支援提供等を行う。

### 4) ソウル先進技術職業訓練院

外国人職業訓練指導者及び訓練管理者の訓練、発展途上国との技術協力プログラムの実施、国際セミナーの実施、海外派遣される職業訓練専門家に対する適応訓練の実施等を行う。

## b その他の職業訓練施設

その他の職業訓練施設としては、大韓商工会議所、地方自治体等がある。これらの施設は、半熟練労働者及び熟練労働者を3ヶ月～2年の期間で訓練することを目的としている。

## (ハ) 助成金制度

同国の雇用保険制度(注2)は、日本の制度を参考に、1995年7月1日に創設され、失業給与、雇用安定事業及び職業能力開発事業の3つの柱からなっているので、同制度に基づく職業能力開発事業についてここで簡単に見ることとする。

同制度に基づく職業能力開発事業は、企業競争力を強め、また、労働者の職業能力を高めるための生涯レベルでの支援を行うことにより、雇用安定を促進することをその目標としている。

### a 事業主向け支援

#### 1) 職業能力開発訓練支援

勤労者職業訓練促進法による職業能力開発訓練を実施する場合、助成金が支給される。

#### 2) 有給休暇訓練支援

1年以上在職した被保険者に30日以上の有給休暇訓練を付与した場合、賃金の一部と職業能力開発訓練費用が助成される。

#### 3) 職業能力開発訓練施設・装備設置費用資金支援・貸付

職業能力開発訓練を実施しようとする企業、事業主団体等に対して、所要経費の90%までが貸付される。また、訓練施設・装備を設置しようとする優先支援対象企業の事業主又は事業主団体に対して、所要経費の50%が助成される。

#### 4) 職業訓練施設・機器無料提供

### b 労働者向け支援

1) 失業者向け職業訓練支援

雇用保険加入事業所で勤務していた労働者が再就職訓練を受ける場合、訓練費と訓練手当が支給される。

2) 職業訓練受講支援

離職予定者又は50歳以上の在職労働者が教育訓練を受講する場合、受講奨励金が支給される。

3) 労働者向け奨学金貸付

在職労働者が専門学校又は大学に入学した場合、入学金全額が低利で貸し付られる。

c 建設労働者向け職業能力開発支援

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度

##### ハ 職能資格制度

---

韓国においては、1967年に国家技能資格試験が導入され、1973年に国家技能資格法(National Technical Qualification Act)が制定されて以来、政府は国家技能資格を通じて個人の技能水準を検定し、その能力を認証している。

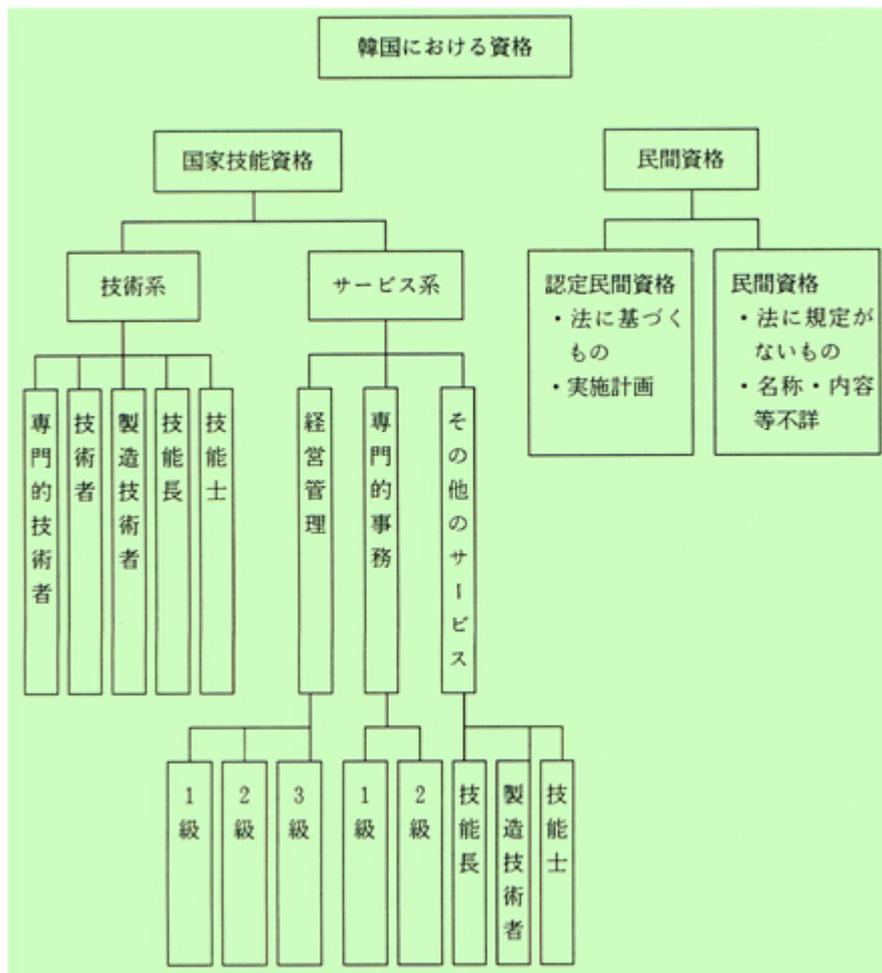
資格内容は、技術者部門、技能士部門、サービス部門の3種類に分けられ、そのうち技術系の技術者部門と技能士部門は韓国産業人力公団によって、サービス部門については大韓商工会議所によってそれぞれ資格試験が実施されている。

また、1997年には国家技能資格法の改正が行われ、1999年3月より、技術者及び技能士部門については下図のような新区分による内容となっている。

なお、毎年 of 技能資格取得者数は年々着実に増加しており、技術者及び技能士部門においては、1999年現在までに延べ約630万人が資格取得を果たしている。

図2-6-7 職能資格制度体系

図 2 - 6 - 7 職能資格制度体系



資料出所：韓国職業教育・訓練研究所「The Vocational Qualification System in Korea」

表2-6-8 資格区分と資格試験出願要件

表 2 - 6 - 8 資格区分と資格試験出願要件

区 分	該当資格数	出願要件 (いずれかを満たすこと)
技 術 者 部 門	専門的技術者	97 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 大学卒で7年間の職業経験</li> <li>• 短大卒で9年間の職業経験</li> <li>• 6年間の製造技術者経験</li> <li>• 4年間の技術者経験</li> <li>• 8年間の技能士経験</li> <li>• 11年間の職業経験</li> </ul>
	技術者	98 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 大学卒</li> <li>• 短大卒で2年間の職業経験</li> <li>• 4年間の職業経験</li> <li>• 1年間の製造技術者経験</li> <li>• 3年間の技能士経験</li> </ul>
	製造技術者	130 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 短大卒</li> <li>• 5年間の職業経験</li> <li>• 教育訓練課程修了</li> <li>• 1年間の技能士経験</li> </ul>
技 能 士 部 門	技能長	33 <ul style="list-style-type: none"> <li>• ポリテクニク (総合技術専門大学) の技能長課程終了</li> <li>• 6年間の製造技術者経験</li> <li>• 8年間の技能士経験</li> </ul>
	技能士	205 (教育及び職業経験に関する要件なし)

資料出所：韓国労働部資料

## 表2-6-9 技能資格取得者数

表 2 - 6 - 9 技能資格取得者数

区分	1976-1990年	1991-1995	1996	1997	1998	1999	1976-1999
合計	2,597,319	1,664,153	418,934	480,649	520,197	615,681	6,296,933
(うち女性)	296,125	314,528	104,618	135,922	155,932	215,852	1,222,977
専門的技術者	5,644	6,446	2,032	2,342	2,523	2,182	21,169
(うち女性)	13	20	20	19	32	44	148
技術者	214,231	134,501	36,728	46,726	54,760	64,419	551,365
(うち女性)	10,967	20,611	4,183	2,565	6,112	8,763	53,201
製造技術者	385,905	197,441	53,587	50,900	59,749	62,344	809,926
(うち女性)	21,157	32,540	6,894	7,511	9,946	13,656	91,704
技能長	448	1,626	507	376	475	655	4,087
(うち女性)	0	13	5	4	15	34	71
技能士	1,772,063	1,256,393	308,253	365,752	382,697	475,661	4,560,819
(うち女性)	256,903	253,744	89,763	122,438	138,833	192,829	1,054,510
技能士補	219,018	67,746	17,827	14,553	19,993	10,420	349,557
(うち女性)	7,085	7,600	3,753	685	994	526	20,643

資料出所：韓国国家統計局「Korea Statistical Yearbook 2000」

注1 1999年3月からの新区分による制度開始により、現在は技能士補の区分は廃止されている。

2 K C C I により実施されるサービス系資格の取得者数は含まれていない。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

##### イ 施策の背景

---

IT革命により変貌を遂げつつある欧米先進国との経済格差が再び拡大することへの強い危惧から、IT中心の経済戦略への転換の必要に迫られたアジアの各国・地域は、1990年代に入って次々にIT計画を立ち上げ、国家レベルでのIT導入への取組に力を入れ始めた。

韓国政府も、情報化が国際競争力の強化及び国民生活の質的向上に資するとし、IT産業が21世紀の韓国を担う基幹産業になるとの認識から、積極的な産業育成を行ってきた。特に、1997年のアジア経済危機後の急速な経済回復の過程において、IT関連産業が与えた影響は小さくないものがあり、韓国経済の回復はITによるところが大きいと考えられる。また、IT政策は、アジア経済危機後は雇用対策としての側面も強めている。

特に、一刻も早い経済回復のためIT経済化をより積極的に進めるべく、1999年3月に政府が発表した総合的なIT促進政策サイバー코리아21(Cyber Korea 21)では、IT関連産業のGDP比率を2002年までに先進国と同水準に引き上げ、生産額で136兆ウォン(100ウォン=約9.5円、2001年4月)、雇用については情報通信で30万人、関連ニュービジネスで70万人の新規雇用開拓を目指している。このため、インフラ整備を進め、誰でも安価にインターネットを利用できるようにするほか、全ての小中学校においてインターネットに接続が可能となるようにし、もって教育の情報化を図ることなどの努力を行っている。このほか、インターネット関連ベンチャーの起業支援等の強化も実施している。これらの施策については、諸行政分野を包括するものもあるが、いずれも人材養成について少なからず触れているので、幅広く見ていくものとする。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

###### □ 重点施策の概要

#### (イ) 情報化推進マスタープラン(Master Plan Informatization Promotion)

「情報化推進マスタープラン」は、情報化推進のため、政府によって1996年6月に発表されたものである。同プランは、現在は、後述するサイバー코리아21(Cyber Korea 21)計画に統合されて実施されている。マスタープランの概要は以下のとおり。

#### 情報化推進マスタープランの概要

- 1 小さくて効率的な電子政府の実現
- 2 情報化社会に適応する技能を習得するための教育用情報インフラの建設
- 3 知識基盤型社会(knowledge-Based Society)へ移行するための学術及び研究情報へのアクセス環境整備
- 4 民間分野における情報化の推進を促進することによる企業競争力の増強
- 5 情報化を通じた社会的インフラの活用率の増加
- 6 地域間格差のない、地方まで均衡がとれた情報化推進の支援
- 7 ITを活用する先進的な医療サービスの確立
- 8 快適な生活のための環境管理の情報化
- 9 災害時に対応するための国家危機管理システムの構築
- 10 外交及び防衛に係る先進的な情報システム

#### (ロ) 情報化促進のためのアクションプラン

上記マスタープランについては、当該プランを実施するため「情報化促進のためのアクションプラン」

が1997年に策定された。

このうち、「地域の情報化(デジタル・デバイドの解消)」策として同年末までに、漁業従事者、農業従事者及び主婦等に対するコンピューター教育が53地域延べ6万人に対して実施されたほか、「地域情報センター」が45地域に設置された。

#### (ハ) サイバー코리아21(Cyber Korea 21)

サイバー코리아21は、1999年3月に政府がこれまでの情報化計画を統合して新たに策定した、韓国のデジタル化の行動計画である。同計画においては、2002年までの4年間で知識基盤型社会を構築し、もって競争力強化及び国民生活の質的向上に資するため、総額28兆ウォンを投資するものとされている。

また、この計画では、国内に高速情報通信インフラを建設するほか、IT関連産業の育成及び情報化の推進を行うことにより、計100万人の新規雇用の創出を目指している。概要は以下のとおり。

### サイバー코리아21の概要

#### 1 知識基盤型社会実現のための情報インフラの強化

- (1) 通信ネットワークのグレードアップ
- (2) 国際標準(グローバルスタンダード)の追求
- (3) 世界最高水準のコンピュータ利用国の実現

イ デジタル・デバイドの解消

ロ 学生に対するIT教育の推進

ハ 教員、公務員及び軍人等へのコンピュータ教育

ニ 郵便局等の公的機関への「インターネットプラザ」の設置等

- (4) 知識基盤型社会のための法整備及び機構改革

イ デジタル経済促進のための法整備

ロ 人材を育成するための教育改革

等

#### 2 情報インフラの活用による国家生産性の向上

- (1) 効率的かつ透明性のある電子政府の実現

イ 行政サービスの生産性を向上させるためのデジタル化

ロ 電子的行政サービスの提供

等

- (2) 知識マネジメントによる企業の生産性の向上

- (3) 新たな知識労働者を創出することによる個人資質の向上

イ インターネットをベースとする遠隔教育システムの導入

ロ 全国の300大学をサイバー大学とし社会人教育の場として積極的に提供  
等

3 情報インフラを活用した新事業の創出

(1) インターネットビジネスによる新たな雇用の創出

イ インターネットビジネスの推進

ロ ベンチャー支援

等

(2) 情報通信産業における研究開発活動及び国際協力活動の推進

(二) 新世紀に向けた情報通信政策

新世紀に向けた情報通信政策(Information and Communications Policies Toward the New Millennium)は2000年3月に策定された。基本的な考え方は「サイバーコア21」と同じであるが、ITに係る動向や情報通信技術の早い変化に合わせて随時政策の見直しが必要であるとの認識から新たに策定されたものである。主な取組内容は以下のとおり。

新世紀に向けた情報通信政策の概要

1 コンピュータ教育の推進

- (1) 2000年末までに、全国の初等学校、中学校及び高校にコンピュータ教室を設置し、ネットワークで結ぶ。
- (2) コンピュータ教育を指導できる教師を1万人養成する。
- (3) 衛星放送やCATVを利用した遠隔教育システムにより、コンピュータ訓練を受講できるようにする。

2 デジタル・デバイドの縮小

- (1) 2000年6月より、地方の小さなコミュニティに対し、超高速通信網の設置を開始する。
- (2) 低所得者層の子供たちに対し、5万台のコンピュータを無料で提供する。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (2) 情報通信専門人材養成化計画

---

2001年1月、政府は、2005年までに大卒以上の情報通信専門人材14万人を追加養成するとの方針を発表した。これは、2005年までの間に需要が予想される大卒以上の情報通信の専門的知識を有する人材65万人のうち、現状で養成可能な人員は51万人にとどまるとの予測のもとに、円滑な労働力需給を図るため、政府が「情報通信専門人材養成化計画」を確定、推進するというものである。

これを受け、情報通信部は、情報通信関連学科の施設及び備品の増設のための資金600億ウォンを2002年まで支援することを計画している。また、民間や外国の教育機関を利用して人員を補充する案も検討している。

また、労働部は、2001年上半期中に情報通信訓練施設の設置のため400億ウォンの投資を計画中であり、現在運営中の職員訓練機関の40%を情報通信教育機関に再編する予定としている。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 2 IT関連等最近の重点施策

##### (3) その他の重点施策

---

#### ○ 2001年総合失業対策

2001年1月17日、労働部、財政經濟部等関係17省庁は2001年総合失業対策を発表した(内容等詳細については本書第1部第1章の韓国の頁を参照)。本対策の重点課題として、「ITをはじめとする成長産業の支援等を通じた雇用創出」「特に知識情報化社会に適合した職種と人材不足職種に関する、失業者への職業訓練の実施」等が挙げられている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第6章 韓国の人材養成

#### 3 政策効果と展望

---

現在アメリカやその他の先進国では、すでに生じているIT産業における人材不足を解消するために、IT専門の外国人労働者を積極的に雇い入れる流れにある。IT人材不足は韓国においても同様であり、近い将来はさらに深刻化して14万人余りのIT技術者が不足する、との予測を情報通信部が先日発表したところである。

しかし韓国では、多くの労働者がコンピューター関連の資格を取得しているにもかかわらず、その大半が、経験不足等の理由から希望する職に実際には就くことができないという現実がある。それは、豊富な実務経験と専門知識を持つ即戦力が欲しい企業が要求する技能レベルとの間には隔たりがあるからである。すでにいくつかの企業は、インドや中国、ロシアといった国々からの現役の優秀な技術者を採り入れ始めている。

また一方、修士号や博士号を持っていたりすでに国内の現場の第一線で活躍しているような高度に専門的な技能を有するIT人材は、より高収入を求めてアメリカ等の海外へ流出しており、その数は今後ますます増加すると予想されている。そこでは、韓国内の企業と労働者との間の「二重のミスマッチ」が生じており、結果として国内のIT産業における人材不足がより困難なものとなっているとすることができる。

近い将来、適切で円滑な人材供給が立ち行かなくなることがあれば、ようやく軌道に乗りだしたIT革命の動きを鈍らせ、ひいては国内経済へ大きなダメージを与えることは免れない。今後韓国が、確実に不足するIT技術者の補給策として、様々な職業教育訓練促進策を講じながらあくまで自国内の労働者を高度な技術者として養成して対処する姿勢を貫くのか、あるいは欧米先進国などのように海外からの労働力を投入して補充する方法をどの程度のスタンスで採り入れるのかなど、これからの政府の動きが引き続き注目される。

---

(注1) 先端技術分野において求められている、広範囲に渡りかつ専門的な技術を持った労働者を養成するため、より発展した技術教育の一環として、1994年より工業高校において「2+1プログラム」(デュアル・システム)が導入されている。これは、2年間通常の高校教育を終えたあと、1年間は訓練生として企業にて現場実習を行うというものである。

---

(注2) なお、同制度では、原則として全事業所に加入が義務付けられ、保険料については失業給与のみ労使折半、その他の事業については事業主からのみ徴収することとなっている。

#### 参考文献

韓国労働部資料

韓国教育人材部資料

韓国国家統計局資料

韓国職業教育・訓練研究所

「Technical and Vocational Education and Training in Korea」

「The Vocational Qualification System in Korea」

韓国産業人力公団資料

韓国ポリテクニク・カレッジ財団資料

文部省大臣官房調査統計企画課「諸外国の学校教育(アジア・オセアニア・アフリカ編)」平成8年10月

日本貿易振興会(JETRO)「通商弘報」

経済企画庁調査局「アジア経済2000」

JETROシンガポールセンター「アジア主要国における情報技術政策および産業の状況報告書」2000年9月

朝鮮日報

ニュースネットアジア社情報

韓国国際労働財団(KOILAF)資料

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (1) 政策の背景

都市国家であり、国内市場の狭いシンガポールでは、産業は、輸出依存の形でしか発展できないとの認識があり、政府は、1960年代後半から世界市場への輸出を目指し、外資導入により、電機産業等の労働集約的な製造業を中心にする工業化を進め、これに加え中継貿易や建設活動の活発化により、経済は1960年代後半から1970年代初めにかけて飛躍的な発展を遂げ、70年代末にはNIEsの一員となった。

しかし、1970年代末になると労働コストの低いマレーシア、インドネシア、タイ等のアセアン諸国との競争関係が強まってきたため、シンガポールは中心産業を労働集約的産業からハイテク業種を主軸とした資本集約型産業に移行させる、いわゆる産業構造の高度化政策を本格的に開始した。

工業化のスタート時期である1960年に最も大きな比率を占めていた商業は、徐々にシェアを落とし、逆に、製造業の構成比が上昇している。そして、現在シンガポールを支える産業は製造業、商業、金融/事業所サービス業となっている。なお、製造業のなかでも業種別生産額は年代によって特徴があり、1960年代後半は造船、1970年代前半は石油製品が大きなシェアを占めていたが、1970年代後半以降、エレクトロニクス製品が伸び、1990年代もそのシェアが拡大している。

図2-7-1 産業別国内総生産(GDP)

図 2 - 7 - 1 産業別国内総生産 (GDP)

(100万シンガポールドル・%)

	1960年		1970年		1980年		1990年		1999年	
		(%)		(%)		(%)		(%)		(%)
計	2,149.6	100.0	5,804.9	100.0	25,090.7	100.0	63,439.0	100.0	126,756.6	100.0
生産部門	448.0	20.8	1,860.6	32.1	9,885.1	39.4	23,892.2	37.7	44,249.0	34.9
製造業	244.4	11.4	1,161.7	20.0	7,312.7	29.1	18,755.6	29.6	32,133.2	25.4
建設業	72.3	3.4	396.0	6.8	1,613.2	6.4	3,614.3	5.7	9,685.0	7.6
公益業	49.8	2.3	149.1	2.6	555.0	2.2	1,250.0	2.0	2,240.8	1.8
その他産業(農業/採石業等)	81.5	3.8	153.8	2.6	404.2	1.6	272.3	0.4	190.0	0.1
サービス産業	1,641.6	76.4	3,879.1	66.8	16,189.7	64.5	42,971.4	67.7	85,203.8	67.2
商業(卸小売/ホテル業等)	689.7	32.1	1,571.7	27.1	5,435.1	21.7	10,902.0	17.2	24,039.4	19.0
運輸/通信業	285.0	13.3	614.1	10.6	3,522.2	14.0	8,394.3	13.2	17,890.7	14.1
金融/事業所サービス業	300.4	14.0	954.5	16.4	4,944.0	19.7	17,078.9	26.9	29,560.1	23.3
その他サービス業	366.5	17.0	738.8	12.7	2,288.4	9.1	6,596.2	10.4	13,713.6	10.8
その他(銀行手数料(-)含)	60.0	2.8	65.2	1.1	-984.1	-3.9	-3,424.6	-5.4	-2,696.2	-2.1

資料出所：1960年～1990年はシンガポール通商産業省「Economic survey of singapore 1990」

1999年はシンガポール人材開発省「Yearbook of manpower statistics 1999」

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び政策体系

##### イ 経緯

---

シンガポールにおいては、1970年代末以降、国際競争が激化するなかで経済発展を持続するために産業の高度化(高付加価値産業化、資本集約型産業化)が図られてきた。そして産業発展を支えるための人材育成は、大きな課題のひとつとなってきた。

また、389万人(1999年)と人口規模が小さいことから、直面する国内の労働力不足に対処するために、1970年代後半以降、近隣諸国からの外国人労働者の受入れも行ってきたが、今後、政府は長期的には外国人労働者を減らすことを目指しており、自国民を質、量の両面で労働力として最大限に活かしていくことは、今後のシンガポールの発展にとっては不可欠な課題といえる。こうした中、教育訓練政策としては概ね以下の4点にポイントを置いて実施されてきた。

- 1) 基礎教育(語学、数学)の徹底による労働者全体の基礎能力の底上げ
- 2) 高等教育の拡充による高度人材の育成強化
- 3) 労働者の生涯を通じた職業教育・訓練の継続(定年延長に伴い特に高齢者が焦点)
- 4) 職業教育・訓練における企業等の役割の拡大

これらのうち2)~4)は特に産業構造の変化、技術革新の進展に機敏に対応するためのものとして位置付けられている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (2) 政策目標及び政策体系

##### ロ 「マンパワー21」計画

こうした状況を踏まえ、シンガポールにおいては21世紀に向けた新たな人材開発の基本的な指針として、人材開発省が設置した「人材21委員会」によって、1999年8月31日に「マンパワー21」計画が策定された。

同計画は、新たな地球規模の知識集約型経済下におけるシンガポールの競争力を高めるために同国の人材開発戦略を描いた青写真であり、シンガポール人の潜在能力を最大限に高めていくことを目標としている。また、同計画の未来への構想として、シンガポールをアイデア、斬新性、知識等のセンターとなる「人材首都(Talent Capital)」とし、生涯にわたるエンプロイアビリティ向上のための継続的学習の中枢とすることを掲げている。具体的には以下の6つの戦略から構成されている。

#### マンパワー21計画の概要

##### 1 戦略1:集積された人材開発企画

「拡充人材情報システム」により、政策立案者、使用者、訓練提供者及び個人々人に対して、必要な人材に関する情報を提供する。また、人材開発大臣を議長として「全国人材開発審議会」を設立し、人的資源や能力開発計画を監視することによって、シンガポール全体の人材開発戦略及び目標の方向付けを行う。

##### 2 戦略2:生涯にわたるエンプロイアビリティ向上のための生涯学習

「生涯学習学校」を設立し、産業界との協議による訓練プログラムを作成することによって、労働者が働きながら学習を継続し、自己の能力を向上できるシステムを作る。更に、「国家技能認定システム(National Skills Recognition System: NSRS)」を設立し、職種ごとの技能標準を定め、能力評価システムを築く。このシステムは、時間的制約を受ける労働者も訓練に参加できるように、訓練時間を細かく区切って計画する。また、生涯学習、能力開発のインセンティブとして、事業主に対しては、職業技能開発基金(Skills Development Fund: SDF)賦課金の見直しを行う。また、労働者個人々人に対しては、人材開発省が大蔵省と共同して、生涯学習が振興されるような所得税緩和の判定基準拡大を検討する。これらの施策は、エンプロイアビリティの向上に役立つ。また、労働市場動向、技能需要、雇用、訓練機会等の情報を提供するために「ワンストップキャリアセンター」を設立し、ネットワーク化する。

##### 3 戦略3:人材プールの増強

外国人のシンガポールでの教育、就労機会に関する情報センターである「コンタクト・シンガポール・センター」を拡充し、外国人人材の確保に努める。また、外国人労働者の高付加価値部門への再配置を図る等、対策の見直しを行う。

##### 4 戦略4:職場環境の変換

清掃業、海運業、ホテル業等の国内基盤産業の専門職化、イメージの向上を進め、シンガポール人の参画を増やす。また、人的資源の開発、管理の実践を模範的に行う事業主に対し報奨金を支払う制度の創設を検討するなど、事業主に対する人的資源の開発、管理の実践を推奨する。

##### 5 戦略5:活気ある人材関連産業の開発

世界一の労働力の開発と管理を支援する人材関連産業の育成に努める。

##### 6 戦略6:政労使のパートナーシップの再構築

以上のように、この計画には施策方針のみならず、具体的な事業案が盛り込まれており、その内のいくつかは実施段階に入っている。同計画によって実施されている事業の概略は次のとおり(詳細は各項目)。

#### 1) 生涯学習財団基金(新設)

労働者が働きながら学習を継続し、自己の能力を向上できるシステムを作ることが提言され、生涯学習財団基金が創設された。

#### 2) 国家技能認定システム(NSRS)(新設)

国家技能認定システム(National Skill Recognition System: NSRS)は細かく区分された職業能力単位ごとに技能標準を定め、技能評価システムを築くことにより、成人者の技能向上にインセンティブを与え、底上げを図るためのものである。1999年4月より試行事業として立ち上げられ、2000年9月に正式に開始された。

#### 3) 技能開発基金(SDF)(見直し)

2000年7月、技能開発を要する労働者の所得向上を踏まえて、事業主が負担する技能開発基金課徴金支払いを要する労働者の範囲を月収1,000S\$以下の者から1,500S\$以下の者へと拡大した。

#### 4) ワン・ストップ・キャリア・センター(CareerLink@mom)(新設)

労働市場の動向、技能に対する需要、雇用及び訓練機会等の情報を1カ所で提供し、もって労働者の利便性を高めるために設置された施設である。2001年1月に正式に開設され、開所式典が開催された。

#### 5) コンタクト・シンガポール・センター(拡充)

外国人のシンガポールでの教育、就労機会に関する同情報センターを拡充し、外国人人材の確保に努めることが提言された。同センターは1997年7月に初めて開設され、今までにボストン、サンフランシスコ、ワシントン、トロント、ロンドン、シドニー及びパースに設置されていたが、1999年11月26日に8カ所目の拠点として香港にも設置された。同センターの窓口では、シンガポール国内の求人情報の無料提供や職業相談等を行っている。

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

シンガポールには従来より義務教育制度はなく、学校に通学を希望する者は登録申請が必要である。一方で、以前非常に大きかった小中学校の退学率は、大きく低下している。即ち、小学校においては退学率は1980年には11%であったが、1999年には0.4%に減少、中学校においても1980年の19%から1999年の4.4%に減少しており、義務教育ではないといっても、小中学校に通学する者の割合は、ほぼ100%近い水準となっている。こうした流れもあって、義務教育を導入するための法案が2000年10月に議会で可決・成立し、1996年1月以降に生まれた全ての児童に対し、7歳から6年間の義務教育を受けさせなければならないものとした。

シンガポールでは小学校は6年制、中学校は4年又は5年制であり、中学校卒業後は2年制のジュニアカレッジ、3年制のポリテクニク及び1～3年制の職業訓練等の区々の進路に分かれる。ジュニアカレッジ及びポリテクニク終了者は大学へ進学できるが、大学進学者は全体の約10%程度である。中学卒業後、一般教養的な教育を継続したいと考える学生は大学入学を目指して、ジュニアカレッジに進学する。エンジニアとしての技術を磨きたい学生はポリテクニクで高等専門技術を習得することになる。また、その他の生徒は職業能力を身につけるため、職業訓練校に行くこととなる。修学年数が異なるため単純な比較はできないが、ジュニアカレッジの学生数が2.4万人であるのに対しポリテクニクの生徒数は約5.5万名で、ジュニアカレッジの生徒数よりはるかに大きい。この背景には、専門技術を有するエンジニアを数多く育成し、産業界の期待に応えようというシンガポール政府の考え方があるものと思われる。

シンガポールでは知識集約型社会となることを目標として、教育を重視しているところであるが、その中でも特に重要視されているのが、語学及びIT教育である。

##### (語学教育)

シンガポールは中国系、マレイ系、タミール系等多民族からなる国家であること等を配慮して、初等中等教育においては共通言語としての英語及び各人の母語の2カ国語が必修科目とされている。英語及び母語は、その成績に応じてその後の進学先が全く異なってくるほど重要視されている。

##### (IT教育)

1997年、シンガポールは「教育分野におけるITマスタープラン」を策定したところ、当プランにおいては、教育分野における重点事項としてITの活用を掲げているところである。当計画に沿って、1997年から2002年までの5年間で20億シンガポールドル(Sドル)を投資し、コンピュータ関連施設・設備の整備、ネットワーク環境の構築、ソフトウェア整備、教師のトレーニング等を実施するとしている。

表2-7-2 コンピュータの設置状況(1999年現在)

表 2-7-2 コンピュータの設置状況 (1999年現在)

学校の種類	設置台数
小学校	生徒 6 名で 1 台
中学校及び J C	生徒 5 名で 1 台
教 師	教師 2 名で 1 台

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (3) 教育制度の概要

##### イ 初等及び中等教育

シンガポールは、イギリスの制度に習ったシンガポール=ケンブリッジ一般教育資格(Singapore-Cambridge General Certificate of Education:GCE)制度を導入している。これは教育段階の節目節目において、生徒・学生の能力を測るテストであり、これに合格することが上級の学校へ進学するための必要条件となる。

##### (イ) 小学校(Primary school)

小学校は6年制であり、一般的に6歳で入学する。

小学校教育においては英語及び母語(中国語、マレー語又はタミル語、算数、理科(科学)、社会、道徳、体育及び芸術等が教えられるが、その中では英語、母国語、算数及び科学に重点が置かれている。具体的には小学校4年間で全体カリキュラムの約33%が英語に当てられ、母国語には全体の約27%、算数及び科学には約20%、その他の科目に約20%が当てられる。

小学校は第1学年から第4学年までの「基礎課程」と第5学年及び第6学年の「適応課程」に分かれている。小学校第4学年までの基礎課程は、成績に関係のないクラス編成がなされるが、第4学年が終了する段階で試験が実施され、その成績に応じて、適応課程(小学校5-6年)のクラスは3つに分かれる。

第6学年を終了する段階で、卒業試験として、国家試験の1つである小学校卒業資格試験(Primary School Leaving Examination:PSLE)が実施される。全ての生徒はこれを受験しなければならない、中学校への進学は同試験に合格することが要件となる。また、同試験の試験結果は、進学する中学校の種類を決することになる。小学校卒業資格試験を受験し、小学校カリキュラムを無事終了した生徒は、中学校(Secondary School)に進むことができる。

##### (ロ) 中学校(Secondary School)

中学校は4年制の特別コース及びエクスプレスコース並びに4年制又は5年制の普通コースの3種類があり、普通コースはさらに一般教養中心の普通教養コースと職業教育中心に教育する普通専門コースとに別れる。どの中学に進むかは、先に述べた小学校卒業試験の結果により決せられる。特別コースは、小学校卒業試験で上位の10~15%に入った者だけが進学可能な中学であり英語及び母国語の能力に非常に優れた生徒だけが進学できるものである。エクスプレスコースは、これに次ぐ成績の者が進学するもので、小学校卒業者の内45~55%が進学し、教育課程は特別コースと同じであるが、英語及び民族語のレベルが異なっている。

普通コースは、これに次ぐ成績の者が進学するもので、小学校卒業者の約30%が進学する。このうち普通教養コースの教育課程は先に述べた2つのコースと同じであるが、普通専門コースでは教育課程の中に職業教育的な科目が含まれている。

特別コース及び高速コースの者は、4年間の課程修了事に中学校卒業資格試験(O)(General Certificate of Education 'Ordinary';GCE-O)を受験し、この成績によって、高校入学の可否及び進学する高校が決定される。普通教養コース及び普通専門コースの者は、4年目に中学校卒業資格試験(N)(General Certificate of Education 'Normal';GCE-N)を受験する。普通教養コースの者のうち試験結果がよければ、もう1年学習を続けることがゆるされ、5年目修了時に中学校卒業資格試験(O)の受験資格を得て、同試験に合格すると高等学校(Junior College)に進学することができる。また、O、N両レベルの中学校卒業資格試験合格後は、技能を身につけるために技術教育機構(Institute of Technical Education;ITE)へ進学することも可能である。

なお、過去においては、以下で紹介する技術教育機構が運営する職業訓練校等には小学校卒業試験に合格しなかった者や成績が悪く受験できなかった者が入学していた。しかし、高等な教育を受ける学力に達しない生徒のみに職業訓練を受けさせる仕組みは、急速に発展する産業技術に対応していく人材の育成を目指す場合、必ずしも得策とは言えなくなった。そこで職業訓練校等への進学も前期中等教育修了を条件とし、初等教育、前期中等教育段階では、一般教育に力を入れることとなった。

表2-7-3 学校新卒者のITE入学者数(1999年度)

表 2 - 7 - 3 学校新卒者の I T E 入学者数 (1999年度)

区 分	入学者数 (人)
中学校卒業生	
中学校卒業資格試験 (O) レベル	3,766
中学校卒業資格試験 (N) (学科) レベル	1,421
中学校卒業資格試験 (N) (学科) レベル	4,040
早期に学校教育から離れた者	816
外国人卒業生	113
中等教育以上の進学者	694
合 計	10,850

#### (ハ) 高等学校、技術短大及び技術教育機構

後期中等教育(高等学校レベル)の主な教育機関としては、高等学校(Junior College)、技術短大(Polytechnic)及び技術教育機構(Institute of Technical Education:ITE)が挙げられる。

高等学校に進学した者は2年間の課程修了時に高等学校卒業資格試験(General Certificate of Education 'Advanced':GCE-A)を受験し、これが事実上の大学入試となり、その成績によって、大学入学の可否、どの学部へ進むかが決定される。大学は2校あり進学率は10~15%程度である。その他の者は、技術短大へ全体の約40%、技術教育機構へ全体の35~40%が進学している。

技術短大は、4校(シンガポール技術短大、ナンヤン技術短大、テマセック技術短大、ニーン技術短大)あり、基本的な役割は、中堅接術者や中堅管理者を養成することである。3年制で、課程修了者は専門資格免許(diploma)が取得できる。各技術短大で多少異なるが、専門課程としては、会計学、建築工学、金融サービス学、バイオ工学、経営学、電機工学等をはじめとして多岐にわたる。全日制課程(フルタイム)と定時制課程(パートタイム)があり、学卒者だけではなく在職者にも学習機会が提供されている。また、課程によってはさらに2年程度の学習を継続することで高度専門資格免許(advanced diploma)が取得できる。技術短大からの大学進学も可能である。また、4校全てがIT関連学部を設置し、IT技術者の育成に力を入れている。シンガポール政府が推進する国家IT2000計画では、2000年までに42,000名のIT技術者を育成することが目標となっており、各技術短大は産業界からのIT技術者の要請と、国家IT2000計画を支

援するためにもIT技術者育成コースの増強を図っている。

例えば、シンガポール政府が目指す「アジア地域の電子商取引(Electronic Commerce:EC)ハブ」構想を受け、各技術短大には以下の電子商取引関連技術の取得を目指すコースが開設されている。特にシンガポール技術短大では、IT学科(Diploma in Information Technology)の中に、電子商取引コースを新設し2000年7月から開講している。

技術教育機構は職業能力開発に関連する事業を行う専門の行政機関であり、全国11の職業訓練校で原則として中学卒業レベルの学卒者に対し職業訓練を提供している。

なお、従来、職業訓練校等に入った場合は、大学進学が不可能であったが、近年、職業訓練校修了後も技術短大、大学に進学できるシステムが、導入されている。

表2-7-4 主な電子商取引関連コース

表 2 - 7 - 4 主な電子商取引関連コース

コースタイトル	ポリテク名
Diploma in Information Technology (電子商取引コース)	シンガポール技術短大
Specialist Diploma in Internet Application Development	テマセック技術短大
Diploma in Information Technology (Computer Studies)	ニューアン技術短大
Diploma in Business Informatics	ナンヤン技術短大

## (二) 大学

シンガポールには、国立シンガポール大学(National University of Singapore:NUS)と南洋理工大學(Nanyang Technological University:NTU)の2大学がある。

両大学とも総合大学で、修業年限は学部によって異なり、人文、法経、理学及び工学等で通常3年から4年、医学で5年となっている。修了者には学士号が授与される。大学院レベルでは修士号及び博士号の学位が授与される。

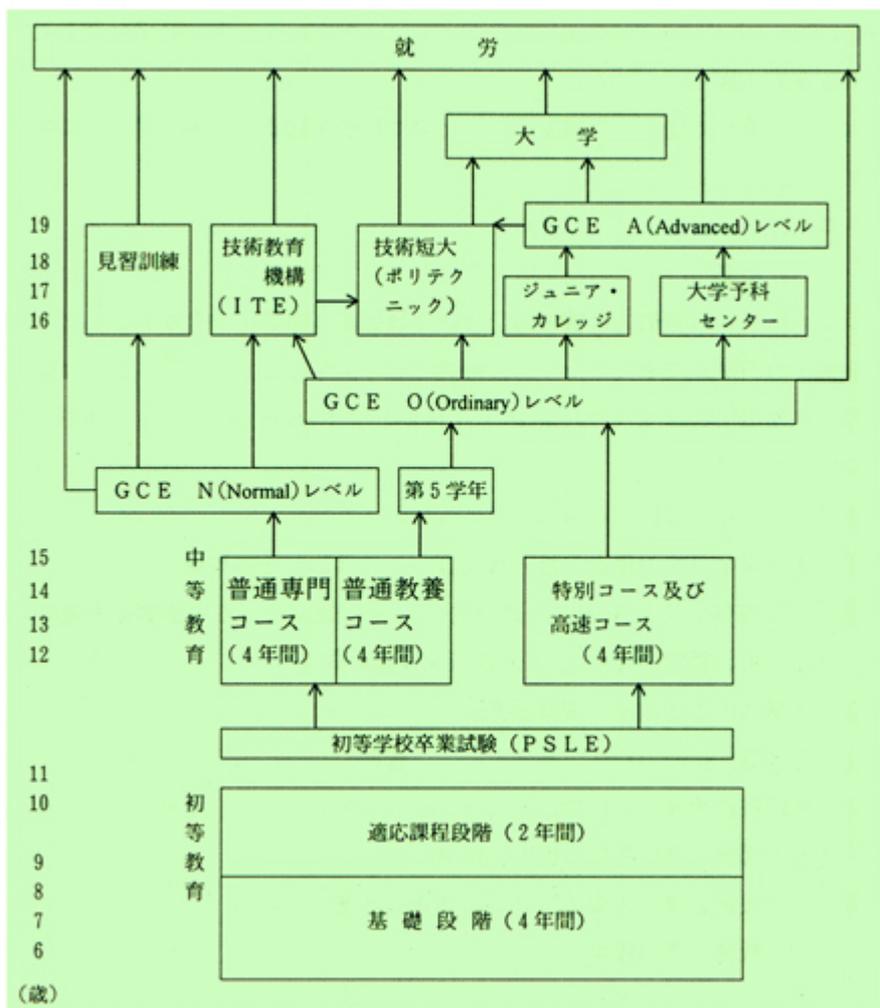
なお、2000年にシンガポール・マネージメント大学が、シンガポールで3番目の大学として設立される。

IT教育に関しては、国立シンガポール大学では、IT教育方針、IT関連研究方針等を規定している独自の「IT Strategic Plan」を持ち、ITプランが大学全体の目標達成への重要なキーフアクターであると位置付けている。これまでも、情報システム・コンピュータ科学学部(The Department of Information Systems and Computer Science:DISCS)においてIT関連教育を実施していたが、1998年7月に、IT教育を専門的に行うSchool of Computingを新たに設立して教育を行っている。

一方、南洋理工大學は、独自のIT学部を持たず、各学部で必要とされるIT関連教育を行っているのが現状である。これは、大学設立当初、工学部だけでスタートしたことに端を発する。徐々に、総合大学としての学部を発足していったが、エンジニア育成の教育が中心となっている。しかしながら、南洋理工大學でもIT教育の重要性は認識しており、大学院の修士号取得コースでは、1コースのみではあるが、IT関連専門コースを保有している。

図2-7-5 シンガポールの学校教育

図 2-7-5 シンガポールの学校教育



資料出所：シンガポール教育省資料

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

###### イ 概要

---

教育省下の技術教育機構(ITE)が公共職業訓練の実施主体となっていると同時に企業内訓練を促進する事業を行っており、シンガポールの職業能力開発における中心的役割を担っている。また、全国労働組合会議(NTUC:National Trade Union Congress)が運営する技能再開発プログラム(SRP:Skills Redevelopment Program)への支援を行うなど、より実体経済に即した実際的な運営が図られている。

なお、企業への助成等の制度の財源として技能開発基金(SDF)が設置されている。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

###### □ 技術教育機構(ITE)

---

###### (イ) 概要

シンガポールの労働力の質の向上ひいては国際競争力の強化をめざして、職業訓練・教育関連の事業を行う行政機関として92年に設立された。79年に設立された産業職業訓練庁(Vocational and Industrial Training Board:VITB)がその前身である。

主な役割としては以下のものが挙げられる。

- 1) 主に学卒者を対象とした入職前訓練の提供及びその推進
- 2) 主に在職者を対象とした継続的な教育、訓練による労働者の基礎学力(語学力、数学的能力)、専門技術・技能の向上
- 3) 企業内の職業教育・訓練の推進
- 4) 各種専門技術の資格、基準の開発、管理
- 5) 専門技術訓練についてのコンサルタント・サービス(カリキュラム作成、訓練指導員の育成等)の提供、推進
- 6) 専門技術訓練、教育についての調査の推進

###### (ロ) 教育訓練の提供

###### a 入職前訓練

中等教育修了者(中学卒業者)に焦点をあてた、入職前の職業教育・訓練で、方法としては、技術教育機構の職業訓練校で行う全日制訓練及び企業でのOJTを取り入れた見習訓練がある。なお、最近は中学卒業者ばかりではなく、早期に学校教育から離れる者(early school leavers)のための教育訓練も提供している。

###### (a) 全日制訓練

技術教育機構の職業訓練校等で実施される主要訓練で、全国の職業訓練校で29種類の訓練コースが提供されている。訓練生は、各訓練機関において週5日間、理論教育と作業練習などの授業を受ける。各訓練コースを修了すると以下に挙げる修了証書が取得できる。新規入学者は約1万人、在籍者総数は約1万6千人程度で安定的に推移している。

1) 産業専門資格(ITC:Industrial Technician Certificate)

電気、電子関係のエンジニアリング等のコースで取得できる。2年間。

2) ビジネス実務資格(CBS:Certificate Business Studies)

会計、秘書関係のコースで取得できる。コース参加者の80%が女性。2年間。

3) 国家専門資格2(NTC-2:National Technician Certificate 2)

国家専門証書2は国家専門資格3(分野は同じだが見習訓練等でも取得可能)より技能レベルが高い修了証書。精密機械、金属加工等の分野の訓練コースで取得できる。2年間。

4) 国家資格コース(NC:National Certificate Course)

医療看護に関する知識や技能を取得するコース。2年間。

5) 事務技術資格(COS:Certificate in Office Skills)

事務関係のコースで取得できる。1年間。

(b) 見習訓練

企業でのOJT(On-The-Job Training)やOFF-JT(Off-The-Job Training)による実践技術訓練と訓練機関でのOFF-JTの学習を同時に行う訓練制度。ドイツのデュアル・システムをモデルにした「学びながら働く(賃金を得る)」制度である。

OJTを行う企業は、見習い訓練生を教育し、その技能向上を管理、監視するために訓練指導員を選任しなければならない。適任者がいない場合には技術教育機構が訓練指導員の養成を援助している。OFF-JTは、技術教育機構あるいは技術教育機構に認可されている訓練センターで理論的学習及び作業場などでの訓練を行う。

見習訓練制度は、航空宇宙産業、自動車、経営、電気、電子及びヘルスケアなど多様な分野で実施されており、現在、83の訓練プログラムがある。これらの見習訓練プログラムのほとんどが国家専門資格2及び3といった資格を取得することが可能である。1999年の新規入学者は1,001人、在籍者総数は1,983人であった。

なお、見習訓練制度の中で訓練生が受け取る賃金は、1ヵ月に600S\$から1,000S\$(約41,400~69,000円。2001年4月)程度まであり、訓練期間中の技能向上に伴い上昇する。多くの企業が訓練生を訓練修了後もそのまま雇用している。

b 在職者訓練

既に働いている成人を対象とした訓練であり、労働者の基礎的能力(語学力、数学的能力)の向上をめざす

プログラムと、職業能力・技術の向上をめざすプログラムの2つからなる。

前者のプログラムには、初等教育レベルの英語及び算数教育を行うBEST(Basic Education for Skill Training)と、BEST後のプログラムとして中等教育レベルの英語及び算数教育を行うWISE(Worker Improvement through Secondary Education)がある。後者のプログラムには、新しい技術の習得と技能向上を目的としたMOST(Modular Skills Training)、40歳以上の労働者の訓練プログラムであるTIME(Training Initiative for Mature Employees)及びほとんど技能のない成人者に対する見習訓練によって基本技能習得を目指すACTS(Adult Co-operative Training Scheme)がある。

これらのプログラムは、労働者が本人の必要及び(職業)能力に応じて、職業訓練コースを継続的に受講することで段階的に資格レベルを上げていくことができるシステムである継続教育制度(Continuing Education and Training:CET)を構成しており、継続教育制度において学歴資格である中・高等学校卒業資格(GCE)及び技能資格である国家専門資格(NTC)を取得することができ、最終的には技術短大、大学への進学が可能である。

### c 公的職業試験による資格付与

技術教育機構(ITE)は、全日制訓練、見習訓練、在職者教育・訓練プログラムを通して学生、労働者に対する資格付与を行うほか公的職業試験(Public Trade Test)を行っている。公的職業試験は、国家専門資格2及び3レベルの幅広い分野の科目があり、訓練コースを履修しなくても、職業経験を活かして、試験に合格すれば、これらの資格を取得することができる。2000年5月までにおよそ56,900人の志願者がこの公的職業試験によってその技術評価を受けている。

### (ハ) 技術教育機構に係る企業内訓練等の促進

技術教育機構が企業や全国労働組合会議(National Trade Union Congress:NTUC)が主導する訓練の促進を目的に進めている、各組織との連携による教育訓練には、1)技術教育機構が認定した企業内訓練の修了者に対する技能資格付与(Certified OJT Centre System:COJTTC)、2)個別企業や全国労働組合会議が特別な必要に応じて実施する受注型技術訓練(Customised Skills Training)及び3)企業等の訓練センターの認可、がある。

上記1)の制度は1994年4月に開始されたもので、技術教育機構に承認された企業内でのOJTに参加することによって、国家専門資格等の技能証明が付与される。

上記2)については、個別企業や全国労働組合会議のニーズに応じて、技術教育機構の修了証書が得られる訓練プログラムが作成される。1999年には51企業組織の2,216人が参加している。1998年11月1日に開設された後述のブキ・メラ技能開発センター(Bukit Merah Skills Development Centre:BMSOC)などの職業訓練施設で行われる。

上記3)における訓練センターは、企業、産業団体が設置したものであって、設備、スタッフ、カリキュラム等がITEの認可基準を満たしていれば認可される。認可された訓練センターは現在135センターで、1990年以降、26,481人の成人者がこのセンターで訓練している。ほとんどの訓練センターでNTCレベルの資格が付与される。

### (ニ) ブキ・メラ技能開発センター

1998年11月1日に開設された同センターは、人材開発省の財源で設立され、技術教育機構(ITE)が運営管理している。

同センターは、労働者の雇用可能性向上のための全日制的職業訓練を提供しているが、施設利用時間を毎日7:30~22:00まで開放し、要請があれば24時間休みなく開くなど、柔軟な運営体制がとられている。また、事業のニーズに即した訓練を行うため、訓練に使う施設は柔軟に更新される。訓練施設には、万力やノギスといったごく基礎的な器具から、かつて日本企業で使用されていた工作機械など、様々な訓

練用設備が備えられている。また、様々な言語を持つ多民族国家のため、事務で必要なごく基礎的な英語の読み書きを学ぶコースがあり、OHPが備えられた20人程度が入れる教室も整備されている。

具体的な訓練は、全国労働組合会議が1996年から運営している成人者のための技能再開発プログラム (Skills Redevelopment Program:SRP)の一部として行っており、各企業から派遣された労働者が同プログラムの訓練コースを受講すると、訓練費用の80%(40歳未満)から100%(40歳以上)が職業技能開発基金 (SDF、後述)から派遣先の企業へ支出され、訓練中の賃金の一部が全国労働組合会議から補助される仕組みになっている。訓練中の賃金補助は、40歳未満の労働者は訓練1時間につき5.15\$または全産業賃金中位値の70%、40歳以上の労働者は訓練1時間につき6.15\$または全産業賃金中位値の85%となっている。

なお、本施設での訓練が終了すると、国家専門資格3や事務技術資格などの技術教育機構の修了証書が得られる。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 1 教育制度・職業能力開発制度の概要及び政策体系

##### (4) 職業能力開発制度の概要

##### ハ 技能開発基金(Skill Development Fund:SDF)による支援

###### (イ) 概要

技能開発基金(SDF)は、1979年に全国賃金審議会の提言によって創設され、主に企業等の行う従業員の向上訓練及び人員削減の対象となった労働者の再訓練等に対する助成金を支給している。管理・運営は、貿易産業省下の生産性標準庁(PSB)が行っている。

全国賃金審議会は、政府、使用者、労働者の三者構成で毎年、賃上げ率について、全労働者を対象に勧告を行っている。その他の勧告としては賃金構造の柔軟化、教育訓練、外国人労働者政策等についての提言も含まれている。

###### (ロ) 財源:技能開発課徴金

技能開発基金の主要な財源は、事業主から徴収された技能開発課徴金(Skill Development Levy)である。技能開発課徴金の納付は、地場企業、外資系企業を問わず事業主に義務付けられており、月収が1,500\$ (2000年7月1日より1,000\$から引き上げられた)より少ない労働者(臨時・パートタイム労働者、外国人労働者も対象となる)一人につき、月収の1%を支払うこととなっている。根拠法は技能開発課徴金法(Skill Development Levy(SDF)Act)(1979年10月施行)である。

###### (ハ) 技能開発基金の助成制度

技能開発基金では、労働者に対して職業訓練を行う事業主に対し助成を行っている。即ち、1)事業所内の訓練施設等事業所の内部で職業訓練を行う場合には、1人1時間につき4~8\$、2)労働者に公共職業訓練機関等外部で職業訓練を受講させる場合には、訓練費用の80%(1人1時間につき8\$を限度とする)、3)労働者に国外で訓練を行わせる場合には1人1日につき80\$ (アジア地域で行わせる場合)、又は120\$ (アジア地域外で行わせる場合)を助成している。ただし、1)セミナー及び講習会、2)入職時の会社内部の手続きや経営理念の説明会、3)医師、法曹、公認会計士及び建築士等に対する職業訓練、上級管理者を対象とする経営に係る研修等は助成対象とならない。

なお、職業訓練に対する助成のほかに、労働者の基礎学力向上(語学及び算数・数学)のためのプログラム(BEST、WISE)への参加者に対する助成等も行っている。

## (二) 助成対象の変遷

技術開発基金の助成対象の重点は、時代とともに変化している。設立当初は管理者の訓練、80年代後半になると労働者(月収が1,000ドルあるいはそれより低い者で資格レベルも相対的に低い労働者)の訓練に重点が置かれた。90年代になると地元(シンガポール)資本の小企業(企業規模50人以下の企業)での訓練促進のための積極的な支援が始められた。

80年代後半に労働者の訓練に重点がおかれた理由としては、まず、この時期、外国製造業の進出(直接投資)を促進するため、労働力の質の向上が急がれたことが挙げられる。当時は、労働力の3分の2が初等教育レベル(Junior-Level)の者であった。それまで労働者のための訓練投資はほとんど行われていない状況であった。そして、労働力の質の向上という課題は、産業構造の転換が進行するなか、現在も継続している。

現在、全国労働組合会議(NTUC)が1996年に開始した技能再開発プログラム(SRP)への訓練手当面での支援を行うなど、数々の職業訓練プログラムの財政面でのサポートを行っている。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

---

シンガポールでは早くからITの重要性に着目し、国家レベルでのIT関連マスタープランを他国に先駆けて策定し、その計画に基づいて情報インフラの整備やIT人材の育成政策を進めている。以下に掲げる「IT2000マスタープラン」や「インフォコム21・マスタープラン」は、シンガポールにおけるITの基本政策と位置づけられ、小中学校、大学、技術短大及び技術教育機構などの機関における職業訓練プログラムにおいて、IT技能向上のためのカリキュラム策定について先導的な役割を担っている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

##### イ IT2000マスタープラン

---

シンガポール政府はIT分野をシンガポールが比較優位を発揮できる分野として、長期的な戦略的投資を行ってきた。1992年に発表されたIT2000マスタープランは世界の国家情報インフラ政策の火付け役となり、IT2000マスタープランを実現すべく、実際のインフラとマルチメディア・アプリケーションを提供するシンガポール・ワン計画及び共通サービスの提供と法的環境の整備等に焦点を充てた電子商取引(EC)プログラムの積極的な推進を図っている。

IT2000マスタープランの目的は以下の5つとなっている。

- 1) シンガポールを情報のグローバル・ハブとして位置付ける
  - 2) 国民生活の質的向上
  - 3) 経済成長の牽引車としての役割
  - 4) 地域社会と国際社会のネットワークによる連携
  - 5) 個人の能力向上
-

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) IT関連の重点施策

#### ロ インフォコム21・マスタープラン

---

「IT2000」マスタープランは1991年から2000年までの国家計画であるため、これを引き継ぐ計画として、2000年3月4日に情報通信開発局(The Infocomm Development Authority of Singapore:IDA)により発表された「インフォコム21・マスタープラン」がある。

同計画は、産業界、学識経験者、研究教育機関、通信庁(The Telecommunication Authority of Singapore:TAS)、国家コンピューター庁(The National Computer Board:NCB)及び関係の政府機関が協力して策定しており、あらゆる業種での高度なIT技能を備えた人材の需要増に対応するため、2010年までに実現すべき目標として次の2点を掲げている。

- 1) IT技能を持った人材を全産業ベースで25万人に増大させる、
- 2) インターネットを扱える「ネット対応型」の人材比率を全労働人口の75%へ引き上げる。

また、「インフォコム21・マスタープラン」を受けて、人材開発省が2000年3月5日に情報通信分野の人材不足を補うため、IT以外の学位取得者が再訓練を受ける機会を提供し、IT専門家として育成する政策を明らかにしている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 2 最近の重点施策

#### (2) 国家技能認定制度(National Skills Recognition System: NSRS)

##### (イ) 経緯及び制度創設の目的

2000年9月5日、人材開発省は国家技能認定制度(NSRS)の開始を発表した。

国家技能認定制度は国家による職業技能証明制度の枠組である。最初に述べたマンパワー21計画に盛り込まれており、英国の「国家職業技能資格証明書」(National vocational Qualifications: NVQ)制度に倣って、1999年4月にホテル、海運及びクリーニング業の3つの産業で試験的に開始されていた。

国家技能認定制度は学生が就職する前に受ける技能証明書を補完するとともに、既に職業経験のある成人者に対する制度として設立し、特定技能の向上を図る。

同制度創設の背景には、事務員、販売員、サービス労働者、生産現場で機器を操作する者及び清掃業従事者等、明確な能力評価基準がなく、それゆえ適性の評価や技能の向上を行うことのできない熟練又は半熟練労働者が110万人にのぼっていたことがある。そこで、労働者の技能認定を行い、職業意識やサービスの質の向上を図り、もって競争力ある国内産業を確保するため、国家技能認定制度を創設して能力評価の基準を定めることとしたものである。国家技能認定制度は、労働者に対して、継続して新しい技能を習得することに対する意欲を高め、もって長期的な雇用可能性の向上に資するものとなることが期待されている。

##### (ロ) 国家技能認定制度の実施

国家技能認定制度の管理運営は生産性標準庁(PSB)で行われる。今後は、業界団体及び企業の間で国家技能認定制度の構築についてセミナーが幅広く開催される。その後、産業界の代表が国家技能認定制度に関与し、産業界主導で国家技能資格や評価計画を開発する。こうして訓練及び評価のインフラストラクチャを整備することとなっている。

上記のごとく開発された訓練コースを国家技能認定制度が認証し、認証された訓練コース(1単位40～120時間)及び国家技能資格(National Skills Certificate: NSC、職種・技能レベルにより3レベルに分けられる)により、国家技能認定制度が実施される。労働者が国家技能認定制度の技能証明を受けるには、このような承認された訓練コースを運営している組織・企業などで該当訓練を受けることになる。

国家技能認定制度の実施を支援するため、財政的な援助も図られる。人材開発省の人材開発援助制度(Manpower Development Assistance Scheme: MDAS)からは、技能の基準の設定、評価センターの設置及び訓練課程の策定のため4千万シンガポールドル(S\$)(1S\$約68円)が拠出される。また、国家技能認定制度による技能証明が得られる訓練コースと認定された場合、受講者1人1時間につき6～8S\$の訓練費用が技能開発基金(SDF)より支出される。

##### (ハ) 国家技能認定制度の5つの特徴

1) 変化する需要に対応できるよう、技能の基準は産業界との連携により策定される。

- 2) 細かく区切られた職業能力の単位ごとに資格を証明する仕組みとなっているため、必要な技能だけを習得し、習得内容の職場の移転の促進と、最新の知識習得の迅速化が図られる。
- 3) 労働者は、市場動向に応じて速やかに最新のものに更新された技能の基準での再証明を受けることができる。
- 4) 国家技能認定制度は学歴や訓練への参加の有無にかかわらず、あらゆる人が取得可能である。
- 5) 国家技能認定制度は特定の学歴や訓練への参加の有無に関わらず、技能評価を受けることができる。誰でも任意の技能証明コースを選択し、最も高いレベルまで到達することが可能である。本制度によってシンガポールに在住し、中等教育以下の学歴しか有さない労働力(雇用者及び失業者)の約36.4%、即ち579,400人が即座に技能についての資格証明を取得することが見込まれる。

## (二) 技能のレベル

技能のレベルについては、技能の種類ごとに、技能証明のレベルが以下のように格付けされている。

表2-7-6 技能証明のレベル

表 2 - 7 - 6 技能証明のレベル

技能証明のレベル	能 力	例
国家技能資格 (NSC) 3	ある範囲の中での業務を行う能力。大部分は定型的及び予測可能な業務である。	テーブルサービス及び配膳サービスを行うウェ이터
国家技能資格 (NSC) 2	種々の状況の中で行われる相当の範囲の業務を行う能力。一部複雑かつ非典型的な業務を含む。また、個人の責任及び自立性並びに他の労働者との協力関係を必要とする。	ビュッフェサービスを行うウェ이터
国家技能資格 (NSC) 1	非常に多様な状況の中で行われる広範囲にわたる業務を行う能力。大部分は複雑かつ非典型的である。また、相当の範囲にわたる業務を行う。また、相当の責任と自律性を要し、他の労働者に対する指導及び助言を行う。	顧客に対するサービスの信頼性の確保を業務とするレストランの店長

## (ホ) 認定資格取得のあり方

国家技能認定制度の取得には学歴などの特別な資格要件が要求されないため、労働者はその業務上の必要性に基づいてどのような資格をも取得できる。従って、同じ店舗の複数の販売員がそれぞれ別の資格を取得することができる。例えば、1人は国家技能資格2レベルのクレーム処理の資格を、もう1人は国家技能資格3レベルの在庫目録管理の資格を取得することが可能である(下図参照)。国家技能認定制度は技能をその範囲、複雑さ及び責任の重さで定義しているため、労働者はその会社の必要性に基づいたいかなるレベルの資格でも選ぶことができる。

表2-7-7 国家技能資格の取得組合せ例

表 2 - 7 - 7 国家技能資格の取得組合せ例

国家技能資格 3	NSC3	NSC3	NSC3	NSC3	NSC3	NSC3
国家技能資格 2	NSC2	NSC2	NSC2	NSC2	NSC2	NSC2
国家技能資格 1	NSC1	NSC1	NSC1	NSC1	NSC1	NSC1

注 NSC：国家技能資格

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 2 最近の重点施策

#### (2) 国家技能認定制度(National Skills Recognition System: NSRS)

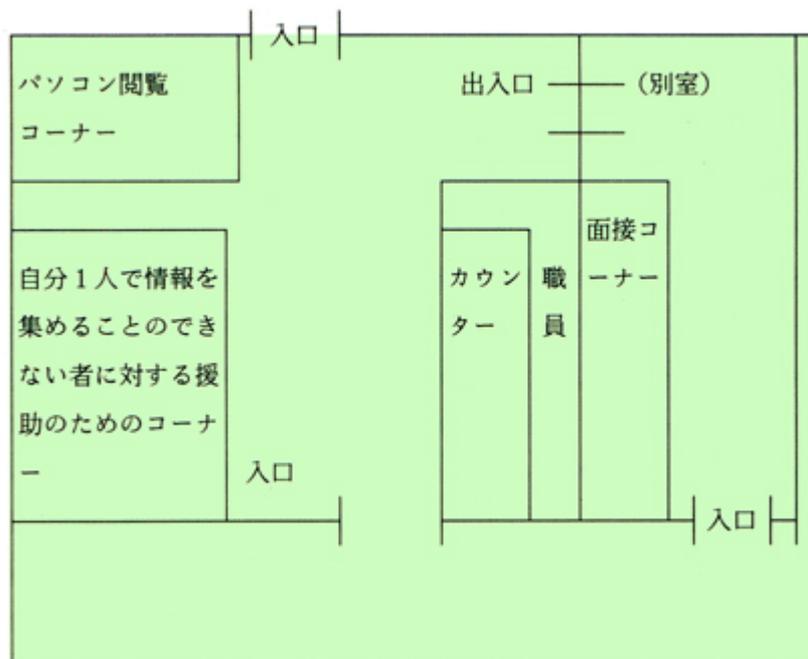
#### (ロ) ワン・ストップ・キャリア・センター(CareerLink@mom)の設置

2001年1月11日、人材開発省は同省ビル1階に設置された"CareerLink@mom"と命名されたワン・ストップキャリアセンターの開設を内外に示すため、式典を開催した。同施設は労働者や使用者が一カ所で労働市場情報を入手したり、職歴相談や職業訓練コースの助言相談、及び職業紹介を受けたりできる施設として設置された。

同施設には、1)インターネットの使用が可能なパソコンが備えられており、利用者は自由にパソコンを使って求人や各機関が行っている職業訓練プログラムの検索ができる、2)求人照会、履歴書作成、面接の技術、人材情報、企業の年次報告及び労働市場情報等が、書籍や印刷物の形で広範に用意され、閲覧できるようになっている、3)職業相談員が配置され、職業の決定にあたって重要な自己に対する洞察を得ることが可能となるよう、公的に認められた方法を用いて来訪者の相談に当たっている、4)研修を行って履歴書作成、面接に対する準備等を行い、来訪者が適職に就くことの促進を図っている、5)専任の職員が配置され、自分1人でパソコンを操作したり書籍を閲覧したりして情報を集めることのできない者に対する援助を行っている(下図)。

図2-7-8 ワンストップキャリアセンター見取り図(人材開発省ビル1階)

図2-7-8 ワンストップキャリアセンター見取り図 (人材開発省ビル1階)



*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) 国家技能認定制度(National Skills Recognition System: NSRS)

###### (ハ) 生涯学習財団基金の設立

---

###### (イ) 経緯・設立の目的

生涯学習財団基金の創設は、「マンパワー21」計画に生涯学習の重要性が盛り込まれていたことに対応したもので、2001年4月より試行事業が開始された。同基金は、今後のシンガポールにおける生涯学習を支援するための安定的かつ継続的な資金を供給するもので、全国労働組合会議(NTUC)が行う技能再開発プログラム(SRP)といった既存の人材開発プログラムのためばかりでなく、知識型経済における技能や能力を労働者が得るための新たなプログラムの創設をも支援するものとしている。

###### (ロ) 本基金の概要

本基金は、初年度国家予算剰余金の5億シンガポールドル(1シンガポールドル約69円、2001年4月末)を計上、中央積立基金(Central Provident Fund: CPF(住宅、老後、医療、退職等の福利厚生のための強制貯蓄制度))の特別会計で4%の利率で運用し、その運用益の2千万シンガポールドルを使用する。この基金は毎年2億\$づつ積み増して、最終的には50億シンガポールドルを目指す。

生涯学習財団基金で対象とすべき人材開発プログラムについては、今後、人材開発省が使用者及び労働者の需要を研究し、詳細が決定される。リーブンヤン人材開発大臣は同基金の適用について、「人材開発省はかねてより国立図書館委員会(NLB)、政府与党人民行動党(PA)、全国労働組合会議(NTUC)及び全国使用者連盟(SNEF)、自発的グループといった関連組織とともに、IT技能を欠いた不利な立場にあるシンガポール人の情報処理技能の格差(デジタルデバイド)の危険を最小限に押さえ込むことを目的として、国家IT読み書き能力プログラムを開発しており、この経験が本基金の運営にも生かされる」と表明している。また、2001年4月から始まる試行事業は、当面の間拡大されていく予定の同プログラムをより広範に適用するに当たっての改善点を与えてくれるとの見通しが立てられている。本試行事業は、使用者、人民協会、及び各種自発的グループから選ばれた約5,000人の成人シンガポール人が参加する予定である。

4月から始まる試行事業は、全国情報技術処理能力向上事業(National Information Technology Literacy Programme)が含まれる等、IT関係の教育訓練が重点対象の1つとなっているが、生涯学習財団基金は、IT以外の雇用可能性を高める技能についても徐々に取り扱っていくこととしている。

---



---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第7章 シンガポールの人材養成

#### 3 政策効果と展望

---

人材養成を含め、シンガポールの政策に対する国際的な評価は高い。シンガポールは、生産性が世界で最も高いとの評価を受けることもあり、我が国を始め多くの外資系企業がシンガポールに進出してアジアの拠点としている。これは、技術教育機構(ITE)における受注型技術訓練の実施や国家技能資格の策定に当たり産業界の関与を広く認めるなど、シンガポール政府が常に産業界の需要をくみ取ってきたことにその一因があると考えられる。また、ITに対する取組においても、新たに創設された生涯学習財団基金制度の重点対象事業をIT関係の教育訓練とするなど、ITに関しては積極的に取り組んでおり、実際政府関係機関の職員のほとんどプレゼンテーション用のコンピュータ・ソフトウェアを活用することができるなど、日本より進んでいると感じられる面もある。このように、シンガポール政府の人材養成施策はある程度の成功を収めてきたと言ってもいいであろう。一方でブギ・メラ技能開発センターにおいては、中高年齢女性に対して極めて初歩的なビジネスレターの書き方の訓練が行われたり、新たに創設された国家技能認定制度では軽易かつ定型的な技能に対する資格を付与するものとするなど、シンガポールにおいては多様な人材がおり、人材養成の内容もこれに応じて多様であると考えられる。

シンガポール政府は、人材こそが自国の唯一の資源であると考えている。シンガポールがこれからも東南アジアのセンターであり続けるためには、こうした技能の格差を克服して国民全体の技能水準を高めるとともに、技能に対する内外の需要に対応できるかどうかにかかっていると考えられる。

#### 参考文献

シンガポール人材開発省「Manpower21-Vision of a Talent Capital」

他各種資料、ホームページ(<http://www.gov.sg/mom/>)

技術教育機構(ITE)「Breakthrough in Technical Education:A New Vision for a New Economy:Annual Report 1999/2000」

「PROSPECTUS 2000」

#### 他各種資料

生産性標準庁(PSB)「NATIONAL SKILLS RECOGNITION SYSTEM」

「PSB annual report 1999/2000」

#### 他各種資料

文部省「諸外国の学校教育 アジア・オセアニア・アフリカ編」平成8年10月日本貿易振興会(JETRO)シンガポール・センター「アジア主要国における情報技術政策及び産業の状況報告書」2000年9月

---



---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (1) 政策の背景

---

天然資源に恵まれたマレーシアは、かつては、典型的なモノカルチャー経済の国であった。これはイギリスによる統治時代から天然ゴムや錫を中心とした工業原料を供給するための基地として開発が進められたことに起因している。マラヤ連邦として1957年に独立した後も、工業原料の他には農業に重点が置かれたため、農業等の第一次産業が経済全体を占める割合は高く、1970年代において農業の占める割合は就業人口では過半数、GDPでは3割、輸出では8割となっていた。一方、製造業及び商業は、外国系及び中国系資本に委ねられ、その規模こそ小さかったが就業人口1人あたりの所得は農業の2倍ほどもあったので、このような点より中国系とマレー系とで所得格差が広がっていった。こうした経済構成に起因する所得格差は、中国系とマレー系の民族対立の原因となり、1965年に中国系が多数を占めるシンガポールの分離独立、更にはマレー系国民優遇政策であるブミブトラ(マレー語で「土地の子」の意味。マレー人並びにサバ州及びサワラク州(マレーシアボルネオ島)に古くから居住していた人々を指す)政策を生み出していった。

1970年代に入り、食料などの輸入消費財の自国産化がほぼ完了したため、電気・電子産業での輸出促進政策をとるようになり、同産業のマレーシア経済におけるウエイトは飛躍的に向上し、1980年代にはこれらの産業が輸出品の半数を占めるようになった。また、繊維産業も安価な労働力を背景に成長し、これら製造業がGDPの2割を占めるようになった。更に、1986年には投資奨励法が制定され、輸出主導型製造業への税の減免や外国出資比率及び外国人雇用比率の大幅な緩和が講じられ、また1985年のプラザ合意以後の円高が日系企業のマレーシア進出を加速させた結果、工業製品輸出の大幅な増加を記録するようになり、マレーシア経済の高度成長が進んでいった。

一方、マレー系国民優遇政策については、従来財政的援助や公共工事の優先的発注などでマレー系企業の育成に努めていたが、1986年の不況によりこうした育成策を講じる余裕がなくなり、人的資源の開発が着目されるようになった。

なお、マレーシアにおいては、かつてより、ルック・イースト政策が取られ、日本の長期雇用をはじめとする大家族主義的な企業経営が、労働者一人一人の技能と士気を高め、国の発展につながるとして、日本のあり方をモデルとした国造りが行われてきているところである。しかし最近我が国においては、国際競争の激化に伴い、アメリカ流の大胆な人員削減等も行われるようになり、かつての日本が有していた理想的な経営のあり方から外れてきたとの認識も現れ、近年ではドイツ等技能を重視する伝統のある国の人材開発に倣う動きも活発になってきている

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (2) 政策目標及び体系

---

現在、マレーシアでは経済政策の中で人的資源開発は重要課題と位置づけられており、経済運営の長期計画の中でも人材養成に関する指針が盛り込まれている。即ち、第7次マレーシア計画においては、従来の投資の拡大から技術力の向上、企業経営の効率化等により生産性を向上し経済発展を達成しようとしている。このため労働力の最適活用、資本技術が求められ、より高度な技術技能・管理監督技能が必要とされている。このような背景から政府は、引き続き人的資源開発に主要な役割を果たすこととし、教育訓練施設の拡充整備等に財政的に高い優先度を付与している。1999年4月に発表された第7次計画中間レビューにおいては、人的資源の有効活用及びその開発は引き続き主要政策目標であることから、当計画における教育訓練への開発投資額は、158億リンギット(約4.62千億円で計画全体の17.6%、当初15.4%)へと増額された。

また、最近では経済におけるITの浸透を背景に、労働集約型産業から知識集約型産業への構造転換を推進するためのマスタープランを策定することが検討されており、その中で、IT人材養成専門の訓練機関設置計画が発表されている(後述)。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (2) 政策目標及び体系

##### イ 「第1次国家開発計画」(NDP)

---

1991年、マハティール首相は、マレーシアが2020年までに経済、政治、宗教、精神、文化のあらゆる面で完全な先進工業国となることを目指した「ビジョン2020」を発表するとともに、このビジョンの達成をにらんだ第1次国家開発計画(National Development Policy:NDP)を策定した。国家開発計画は、マレーシアの経済運営の指針となるべき中・長期経済政策であり、1991年から2000年までの10年間を実施期間としている。労働政策の中では特に人的資源開発に力点が置かれている。国家開発計画において策定された人的資源開発についての指針は次のとおり。

- 1) 教育訓練を通じ人種間の所得、雇用の不平等を是正する。
- 2) 科学技術に関する教育訓練を最重点施策とする。
- 3) 農民、貧困者等については優先的に教育訓練の機会を与える。
- 4) 企業内訓練の促進により、労働者の再訓練を強化する。

上記政策に沿って、1991年、リム人的資源大臣を含む関係閣僚委員会により、具体的な運営方針として(a)公共訓練機関の労働市場に対する対応性の向上、(b)訓練における民間部門の役割の増大、(c)訓練と技術変化の連関の強化の3点が示された。

上記基本計画に沿って、第6次(1991～95年)、及び第7次(1996～2000年)マレーシア計画という、より具体的な計画が策定された。第6次計画実行時では、高い経済成長率を達成したものの、投資依存型経済構造により労働力不足と経常収支赤字拡大が緊急の課題となったことから、第7次計画においては投資牽引型から生産性牽引型経済に転換し、引き続き高い経済成長を目標とした。

なお、第1次国家開発計画は2000年までの計画であるため、次にみるように、第2次国家開発計画の策定が進行中である。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (2) 政策目標及び体系

##### □ 第2次国家開発計画

---

2000年11月3日、政財界・労働団体・学者など官民の代表者から構成される第2次国家開発計画委員会は、2001年～2010年を対象とした第2次国家開発計画をマハティール首相に提出した。

今般の計画も、前回計画を踏襲しつつも、人材育成・教育の観点では情報技術に適応したマレー系国民の人材育成に力点が置かれた。具体的には「ブミプトラ教育基金」、「職業訓練基金」の設立など資金的支援体制の充実が提言された。この提言は、マレー系国民のデジタルデバイド対策として注目される。第1次国家開発計画では、マレー系国民優遇政策に関する委員の合意を得ることができず、初期の目的を達成せず委員会が解散した経緯があったため、マハティール首相は今回の計画について、委員が人種・宗教の壁を超え合意形成に成功したと表明した。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (2) 政策目標及び体系

#### ハ 知識型経済(K-Economy)マスタープラン

---

同プランは2000年3月8日に、クアラルンプールで開かれた第2回世界・知識会議(The Second World Knowledge Conference)においてマハティール首相が明らかにした構想で、1)情報通信(IT)革命の進展や経済のグローバル化により、経済の重点が所有地を基盤とする産業から加工産業へ、更には知識型産業へと移行しつつあること、2)情報力の差で、新たな貧富の差が生じようとしており、世界的な知識型産業への移行の流れに乗り遅れてはならないことを指摘して、ITを中心に据えた改革を実行していくことを表明した。その演説の中では職業訓練事業について具体的には触れられなかったが、教育改革として、職場で求められるIT言語の理解及び英語などの語学の重要性が掲げられた。

2001年3月の段階では、まだマスタープランの全体像は固まっていないが、一部については明らかにされている。一つには昨年6月7日に人的資源省により発表されたIT専門の職業訓練校の設立計画がある(後述)。また、ダイム蔵相が10月27日に国会に上程した2001年度(2001年1月～12月)予算案では、歳入予算関連として1)企業・個人レベルでのコンピュータ取得に対し税額控除制度を新設、2)外国に居住するマレーシア人でIT関連の技能を有する者に対する帰国へのインセンティブとして持ち込み資産の非課税・家族への永住権の確保、が盛り込まれ、歳出予算関連として3)都市と地方のデジタルデバイド(情報格差)是正を目的とした全学校施設へのコンピュータラボの設置、が盛り込まれた。

---

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

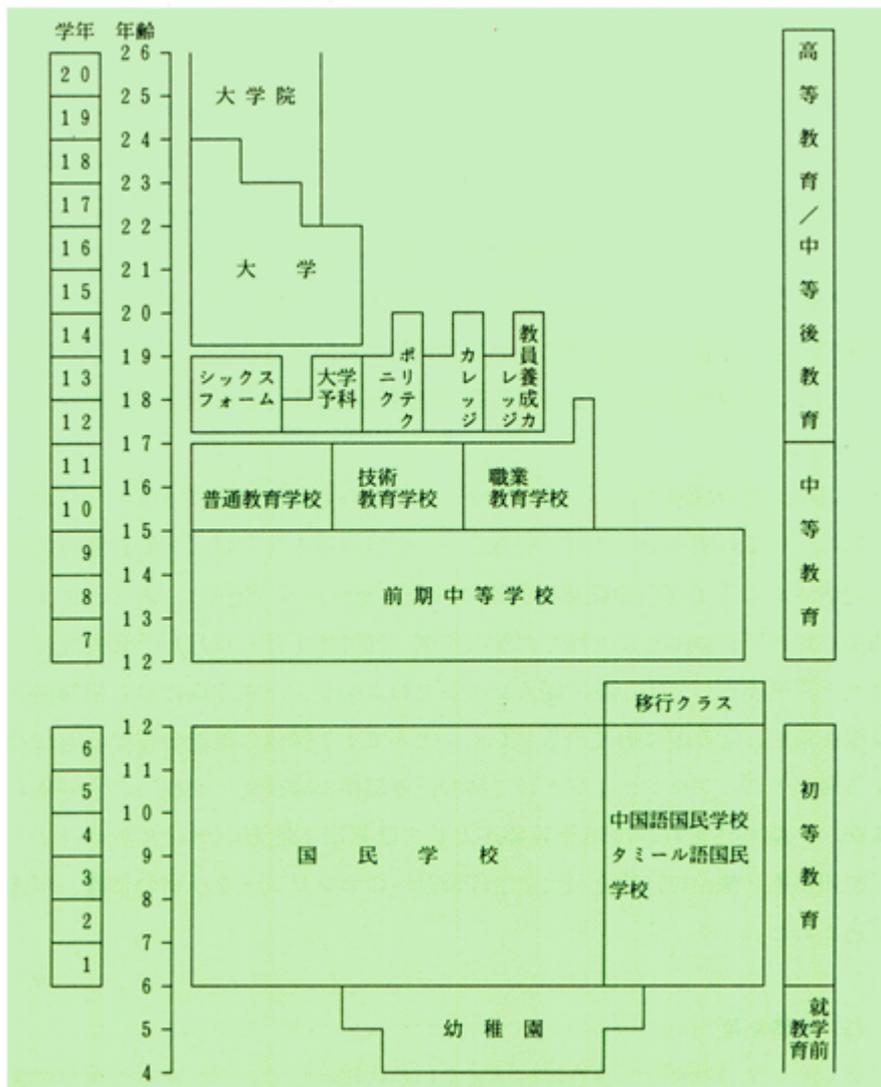
##### (3) 教育制度

---

マレーシアの教育は、複合民族国家をいかに統合していくかという大きな課題を抱えている。このため英連邦から独立した1957年以後、教育省はマレイ系の学校はもちろん、中国系、インド系の小中学校を国民学校とし統一された学校教育制度を整えた。現在、マレーシアの学校制度は大きく分類すれば初等教育、中等教育、高等教育の3段階に分かれている。また、後期中等教育以後、普通教育と職業教育に分化している(図2-8-1)。

図2-8-1 マレーシアの学校教育

図2-8-1 マレーシアの学校教育



資料出所：文部省編「諸外国の学校教育（アジア・オセアニア・アフリカ編）」  
平成8年10月

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (3) 教育制度

##### イ 初等・中等教育

---

マレーシアにおいては義務教育の制度はないが、初等教育段階では該当年齢人口に占める在学者の比率は、ほぼ100%となっている。

初等教育の開始年齢は6歳で、就業年数は6年間。教育機関としては、使用される教授言語により、1)マレー語を教授用語とする国民学校、2)中国語を教授用語とする中国語国民学校、3)インド系のタミール語を教授用語とするタミール語国民学校がある。1990年における在学者数の比率は国民学校72%、中国語国民学校24%、タミール語国民学校4%。どの学校にするかは父母が選択できる。教育課程の基準は、国が定める。3種類の学校とも教育課程は基本的に共通となっており、マレー語を教授用語としない中国語国民学校やタミール語国民学校でも、マレー語は必修科目として教えられている。第6学年終了時には、マレー語、英語及び算数の3教科(中国語国民学校及びタミール語国民学校については、更にそれぞれの言語科目が追加)を対象に初等学校学習到達度試験という全国共通試験が行われる。

中等教育は、前期中等教育(3年)と後期中等教育(2年)とがあり、前期中等教育は選抜試験なしで前期中等学校で行われる。ただし、初等教育でマレー語を教授用語としない国民学校の修了者は、前期中等学校入学前に移行クラスに1年間在籍し、必要十分なマレー語能力を習得することが求められる。第3学年終了時に、全国共通の前期中等教育評価試験が行われる。1990年現在、該当年齢人口に対する在学者の比率は83.0%となっている。

後期中等教育は、普通教育学校、技術教育学校、職業教育学校の3種類の学校で行われている。入学要件は前期中等教育評価試験に合格していることであり、その成績に基づいて学校の種類が決定される。普通教育学校は、マレー語、英語、数学等の必修科目の他、選択科目として1)人文、2)職業・技術、3)科学、4)イスラム教教育というグループがあり、この中から履修科目を決定する。技術教育学校は、ポリテクニクなど技術系高等教育への進学準備や技術者の養成などを目的に普通教育と基礎的な技術教育が行われる。普通教育学校、技術教育学校ともに、修了時に中等教育修了資格試験が行われ、合格者には修了証が授与される。職業教育学校には、1)普通教育と基礎的な職業教育の双方を行う2年制の職業教育課程と、2)第1学年は職業教育課程と共通で第2学年から2年間、より実践的な技能の習得を目指す技能訓練課程(計3年)が設けられている。更に就業者を対象にした定時制の課程が設けられている学校もある。修了時には、課程により、職業教育修了資格試験あるいは技能検定試験が行われる。1990年現在、普通教育学校、技術教育学校及び職業教育学校を合わせた後期中等教育全体の該当年齢人口に対する在学者の比率は49.1%となっている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (3) 教育制度

##### □ 高等教育

---

中等教育修了後、大学やその他の高等教育機関への準備教育を行うことを目的として、「シックスフォーム」と呼ばれる課程と大学に付設された「大学予科」の2つの課程がある。入学者は中等教育修了資格試験の成績に基づいて決定される。シックスフォームの修了者は高等教育入学資格試験が行われる。大学予科は、大学の特定の課程への入学のための準備教育が1～2年行われる。シックスフォームと大学予科を合わせた在学者の該当年齢人口(17～18歳)に対する比率は、18.0%(1990年)となっている。

高等教育機関には大学、カレッジ、教員養成カレッジ、技術短期大学(polytechnic)がある。カレッジは2～3年制で、商工業や経営・管理などの分野を中心に専門資格免許(diploma)取得コースなどがある。また、技術短期大学では、商工業関係の教育・訓練が行われており、2年制の修了証書取得コースと3年制の専門資格免許(diploma)取得コースが設けられている。1990年現在、19～23歳人口に対する在学者の比率は7.2%となっている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (3) 教育制度

##### ハ 学校から職業への移行・熟練の形成

---

技術教育学校及び職業教育学校、技術短期大学などでの技術・技能習得のほか、卒業後も人的資源省人材開発局傘下の産業訓練専門校(ITI)での技能開発や日本・マレーシア技術学院(JMTI)での技術習得、また、指導員・上級技能訓練センター(CIAST)での職業訓練指導員の育成等が行われている。また、人材育成基金から費用の補填を受けて、人的資源開発審議会(HRDC)が承認する技能訓練コースを使用者が企業内で従業員に対して行なう制度の活用等、熟練の育成が図られている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (4) 職業能力開発制度

##### イ 基本方針

---

先にも述べたとおり、第7次マレーシア計画においては、従来の投資の拡大から技術力の向上、企業経営の効率化等により生産性を向上し経済発展を達成することが基本方針とされ、人材養成を主要政策目標としている。

マレーシアでは、国全体としての人的資源開発に係る政策策定・調整機能は、首相府経済企画庁(EPU)が所管しているが、職業訓練を実施する主たる省庁としては、人的資源省、起業開発省傘下のマレイ人信託公団(MARA)及び教育省、青少年・スポーツ省があり、それぞれの目的に応じて職業訓練が行われている。人的資源省では人材開発局が所管(職業訓練及び職業安定を担当)し、民間部門の人材育成に主たる役割を担っている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (4) 職業能力開発制度

##### □ 首相府経済企画庁(Economic Planning Unit:EPU)

---

首相府経済企画庁は、国家開発計画について中心的な役割を担っており、政府の広範なマレーシア社会経済開発の枠組、目標、政策及び戦略の策定を行っている。

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (4) 職業能力開発制度

##### ハ 人的資源省(Ministry of Human Resources:MOHR)

同省の任務は、「産業・職業技能の開発と向上、求職者に対する職業斡旋及び最新の労働市場の配給を通じ、人的資源の最適利用に貢献すること」である。人的資源省傘下には国家職業訓練審議会(NVTC)及び人的資源開発審議会(HRDC)がある。国家職業訓練審議会では技能基準を設定し、技能証明制度を行い、一方人的資源開発審議会では人的資源開発法(1992年)に基づき、事業主から人的資源開発金(課徴金)を徴収するとともに、事業主に対し、従業員の訓練経費の一部負担として助成金を交付し、事業内訓練を推進している。

その他、同局は現在14校の産業訓練専門学校(ITI)において、技能証明書(後述)レベル1及び2の資格取得を中心とした訓練を行っている。また、近年、高度な技能取得をねらった訓練施設が次々と創設されており、現在、日・マレーシア技術学院(JMTI)、指導員・上級技能訓練センター(CIAST)、4校の上級技術訓練センター(ADTEC)、が設立されている(図2-8-2)。

各機関の概要は以下のとおり。

図2-8-2 人材開発局所管の訓練校修了者数

図 2 - 8 - 2 人材開発局所管の訓練校修了者数

	1998年		1999年		2000年		2001年(概算)	
	長期訓練	短期訓練	長期訓練	短期訓練	長期訓練	短期訓練	長期訓練	短期訓練
IT I	3,226	1,172	3,159	2,630	3,113	3,622	4,805	5,000
C I A S T	14	956	62	1,356	34	1,559	153	2,000
J M T I	0	0	0	297	28	433	48	700
A D T E C	-	-	-	-	0	0	0	500

資料出所：マレーシア人的資源省人材開発局

注 短期訓練コースは2週間～6ヶ月未満、長期訓練コースは短期訓練コース以上の期間で、3年間までの訓練コース。

#### (イ) 国家職業訓練審議会(National Vocational Training Council:NV-TC)

国家職業訓練審議会は、職業・技能訓練を全国的に取りまとめる役割を担うために設置されている。同

審議会は、官民それぞれ10名の代表から構成され、訓練問題に関する官民の緊密な協力が推進されている。

国家職業訓練審議会は、国家レベルでの産業界と職業訓練校との調整を「国家職業技能基準(National Occupation Skill Standards:NOSS)・技能証明プログラム」の実施を通じて行っている。国家職業技能基準は、「ある職業分野におけるある一定レベルで有給の職に就く熟練労働者に期待される能力の詳細」と定義され、1998年7月までに建設、電気、印刷、金属加工、繊維衣料、観光旅行、経営金融、自動車製造、情報通信技術など23業種の特定職種について、約320の国家職業技能基準が定められている。国家職業技能基準の策定には、関係する産業界が直接関与しているため、実際の国内産業の職能及び技能要件が忠実に反映されている。

これら国家職業技能基準に定められた一定の要件を充足する者に対し、レベルに応じた技能証明書を授与する制度が国家技能証明プログラムである。この証明書授与の認定にあたっては、国家職業訓練審議会が適切な機関(官民間わない各種訓練機関等)を認定センターとして承認し、当該認定センター(承認期限は3~5年で再承認申請が可能)を通して実施される。認定センターは、技能証明書を授与する訓練及び評価を実施する。1998年7月現在、国家職業訓練審議会は273カ所の認定センターを承認しているが、これらのセンターでは合計1,362件の認定プログラムが実施され、訓練生には下記技能証明書レベル1~3が授与されている。

(国家技能資格・証明制度には、次の5つのレベルがある)

技能証明書レベル1:日常かつ予測可能なものを中心に、多様な作業を遂行できる。

技能証明書レベル2:さまざまな状況で、幅広い作業を遂行することができる。場合によっては非日常的な作業があったり、個人的な責任と自主性が要求されることもある。

技能証明書レベル3:複雑かつ非日常的なものを中心に、さまざまな状況において極めて幅広い作業を遂行できる。相当の責任と自立性を伴い、他者に対する統制又は指導を要求されることも多い。

技能証明書レベル4:多種多様な状況で、かつ、大きな個人的責任及び自律性をもって、極めて幅広い複雑な技術的又は専門的作業を遂行することができる。他者の作業と資源の配分に関する責任が要求されることも多い。

技能証明書レベル5:多種多様で、予測することができないことも多い状況において、基本原理と複雑な技術を用いることができる。大きな個人的な自律性、並びに他者の作業及び資源の配分に関する責任とともに、分析・診断、設計、計画、遂行及び評価に関する個人的な説明責任も強く要求される。

(ロ) 人的資源開発審議会(Human Resources Development Council:HRDC)

1992年人的資源開発法により設置された審議会では、製造業及びサービス業の事業主による従業員の訓練、再訓練及び技能向上の促進に用いられる訓練資金のプール「人材育成基金(Human Resources Development Fund:HRDF)」の運営を目的としている。

人材育成基金は、特定産業の使用者に人的資源開発金(課徴金)を課し、課徴金の拠出を行った使用者が従業員の職業訓練をする場合に、同基金から訓練助成金の支援を受けることができるというものである。同基金は、マレーシアにおいて民間職業訓練の供給を高める等民間部門の役割を高め、訓練を受けた熟練労働者の国内供給の増大を図る政府の努力を補完することをねらいとしている。

課徴金支払義務のある事業主は、1)製造業で従業員50人以上を雇っている事業主、2)従業員10～49人で資本金250万リングット(約7,315万円)を超える事業主、3)従業員10人以上の特定サービス業(ホテル、航空、観光・旅行代理店、通信、コンピュータサービス、海運、貨物輸送、郵便・宅配便サービス、及び広告)の事業主、4)従業員10人以上のエネルギー産業の事業主並びに訓練提供者及び私立の高等教育機関、となっている。これらすべての事業主は、人的資源開発審議会に登録し、従業員の月額賃金総額の1%に当たる賦課金を支払うことが義務づけられている。

このほか、従業員10～49人で支払い資本が250万リングット未満の事業主も1996年に基金の対象とされたが、これらの事業主は、月額賃金総額の0.5%に当たる課徴金を任意で支払うことにより、基金による支援を受けることができる。

人材育成法の規定により、課徴金の拠出を行った全ての事業主は、従業員の訓練を実施するため訓練助成金及び資金の援助を申請できる。その際、1)対象となる従業員がマレーシア人であること、2)承認を受けた訓練に参加することが申請の要件となっている。承認される訓練は、生産技術的技能、コンピュータ関連、経営・行政又は監督技能、研究開発技能並びに企業全体の生産性及び品質改善プログラム等が一般的である。

承認される訓練方式としては、1)企業内における訓練、2)訓練施設における訓練、3)産業界が運営するセンターにおける訓練、4)協同組合型の訓練及び5)国内での訓練が不可能な場合における海外訓練がある。

なお、人的資源開発審議会は人材育成基金活用に際して3つの基本的な訓練制度を定めている。

#### a 訓練支援制度

主要な基金活用制度の1つで、人的資源開発審議会に登録した事業主に対して労働者の再訓練及び技能向上を目的として、訓練助成金が支給される。また、職場に適応した訓練を行うため、同助成金の支給対象は企業で行われる訓練に限定される。事業主は事前に、その訓練課程及びプログラムに関する計画につき、人的資源開発審議会から承認を得なければならない。

#### b 公認訓練プログラム制度

人的資源開発審議会に登録した訓練提供者が、そのプログラム及び課程を提示し、同審議会から公認訓練プログラムとしての承認を受け、基金による助成対象とする制度である。人的資源開発審議会は助成の対象となる公認訓練プログラム課程の一覧を公表し、これに基づき、事業主は公認訓練プログラム及び課程の中から選択した訓練を労働者に受けさせることができ、訓練修了の際には人的資源開発審議会に対し、正当な費用の補填を請求することができる。

#### c 年間訓練計画

事業主が労働者の体系的な訓練と育成の促進を図るための制度である。年間訓練計画の策定について助成を受けることができる。

#### (I) 産業訓練専門校(Industrial Training Institute:ITI)

主として養成訓練を行うが、一部の訓練校では在職者対象の短期向上訓練も実施している。訓練期間は、主として高卒一年であり、職種は工作機械、金型、溶接、自動車整備、電子機器、冷凍空調、情報処理、CAD/CAM等である。入校は年2回で、年間約3,000人が訓練を受講している。

#### (II) 指導員・上級技能訓練センター(Centre for Instructor & Advanced Skill Training:CIASST)

我が国が1982年から1991年まで、アセアン人造り構想の一環として無償資金協力及びプロジェクト技術

協力を行った。我が国からの技術移転に基づき、職業訓練指導員の養成訓練、管理監督者訓練及び在職者の向上訓練を実施している。職業訓練指導員の訓練施設としては当国唯一であり、また当国の職業訓練の中核施設でもある。年間約3,500人が訓練を受講している。

(ホ) 日・マレーシア技術学院(Japan-Malaysia Technical Institute:JMTI)

上級技術訓練センターの一角で、1998年から5年間にわたり我が国が協力している、国際協力事業団(JICA)プロジェクトである。我が国から専門家の派遣、現地指導員の本邦受入研修及び訓練機材の供与を行っている。訓練職種は生産技術、電子技術、情報技術及びメカトロニクス技術で、高卒者対象に3年間の訓練により高度技能者(専門資格免許(diploma)レベル)を養成することとしている。年2回入校で総定員は600人である。

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

日・マレーシア技術学院と並ぶ高度技術訓練センターで、産業構造の高度化を睨んで2000年に相次いで4校が創設された。訓練コースも日・マレーシア技術学院と同レベルが計画されている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (4) 職業能力開発制度

#### ニ 起業開発省のマレイ人信託公団(Majlis Amanah Rakyat:MARA)

商業及び工業部門においてブミプトラ及びマレイ系の民族熟練労働者を増大させ、起業家の育成を行うため、様々な訓練プログラムを運営している。職業訓練の主要部分は、11校のマレイ人信託公団技能訓練校で40以上の職種を対象として実施されている。通常の訓練期間は、12～24ヶ月となっており、訓練の修了者は技能証明書レベル2及び3を取得する。このほか、マレイ人信託公団には全国に120カ所以上のマレイ人信託公団活動センター(Pusat Giat MARA)が設置され、6～12ヶ月の期間で地域社会の若い学校教育修了者を対象として基礎技能訓練が行われている。同訓練は当該地域の労働力需要に合致したものとなるように編成され、自営業の奨励と若年者の都市流出緩和を目指している。

マレイ人信託公団は、より高いレベルの職業教育・訓練機会の提供も進めている。例えば、以下のような政府間ベースでの協力による上級職業訓練校が設立され、これらの訓練校では技能証明書レベル4又は5を取得することができる。

##### (イ) ドイツ・マレーシア学院(German-Malasian Institute GMI)

1992年、協力期間10年の予定で、マレーシア政府(マレイ人信託公団)とドイツ政府(技術協力公社)との共同事業による上級職業訓練校である。同校は、生産技術と産業電子の分野で、ドイツの「マイスター(親方-手工業職種でマイスター試験に合格した人)」をモデルとした高度熟練技術者を生産技術及び産業電子の分野において養成し、もってマレーシアの産業を支援することを目的にしている。ドイツ政府の支援内容は、1)機材調達費用の3分の1を負担する、2)7人以内の専門家及び短期技術者の派遣を行う、3)運営費の一部を負担する等となっている。

同校において修了証を取得するための全日制訓練の期間は、3年間計6学期、訓練時間は年間約1,620時間、定員は約450人である。

##### (ロ) マレーシア・フランス技術学院(Malaysia-France Institute:MFI)

マレーシア政府(マレイ人信託公団)とフランス(フランス産業界で訓練提供に実績のあるBOCCARD/AFPI社が窓口)との共同事業による上級職業訓練校である。金属組立技術、溶接技術、電気機器設置技術及び空調・冷凍技術の分野で、フランスの「専門バカロレア」センターをモデルとした職業訓練を行っている。同校において修了証を取得するための全日制訓練の期間は2～3年、定員は約400人である。

##### (ハ) 英国・マレーシア技術学院(British-Malaysian Institute:BMI)

マレーシア政府(マレイ人信託公団)と英国(マンチェスターのウイガン&リー高等専門学校及びハートフォード大学)の共同事業による上級職業訓練校で、既に存在していたマレイ信託公団の訓練校(トゥアス・ポリテック)を改組して設立された。同校では英国のエデクセル財団及びビジネス・技術教育評議会

が授与する国家高等教育修了証の取得が可能な訓練を提供している。年300人程度の卒業生のうち、4分の1は国内又は英国の大学に進学し、電気・電子及び医療電子工学を専攻する。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (4) 職業能力開発制度

##### ホ 青少年・スポーツ省

---

青少年・スポーツ省では、18～25歳の若年者を対象に5校の国立青少年技能訓練校を運営している。訓練生については、失業者又は青少年団体の会員を優先的に受け入れている。同校の特色としては、訓練プログラムに規律教育を目的とした軍事教練的な訓練が組み込まれていることがあげられる。約30職種について通常、技能証明書レベル1及び2を取得することができる訓練が行われる。

また、青少年・スポーツ省は国立青少年上級技能訓練校の運営を行っている。同校はインド政府の援助で設立され、短期及びモジュール訓練課程のほか、機械の保守・組立及び工学電子等の技能証明書レベル3の取得が可能な12～24ヶ月の訓練も行われている。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 1 政策の体系及び教育制度・職業能力開発制度の概要

##### (4) 職業能力開発制度

##### へ 教育省

---

教育省では、後期中等教育のうち、職業及び技能を中心とした課程を開講する職業教育学校と技術教育学校を約70校運営している。技術教育学校の学生の大半は進学をする。他方、職業教育学校は、1)教育証明書(職業)取得が可能な職業教育プログラムと、2)技能証明書の取得が可能な技能訓練プログラムの2つを実施している。職業教育学校の卒業生の大半は就職する。理工系の人材を育成する必要性にかんがみ、第7次マレーシア計画(1996～2000年)では、基礎的な科学技術知識の教育を強化するため、職業教育学校を技術教育学校に格上げするための措置が講じられている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (1) マルチメディア・スーパー・コリドー計画

---

人材養成を含めたマレーシアのIT産業育成策には1996年発表されたマルチメディア・スーパー・コリドー(MSC)計画がある。同計画はクアラルンプール・シティ・センター(KLCC)、プトラジャヤや新行政都市、クアラルンプール新空港を含む15Km×50Kmの地域で、マルチメディア技術を活用した都市開発を行うものであり、マハティール首相の強い政治的意思により推進されている。同計画は、2020年に先進国入りするとの“VISION2020”を達成するため、これまで、マレーシア経済を牽引してきた製造業と合わせて、新たにIT産業を中心とするサービス・知識集約型産業を育成することを目標としている。このような情報インフラ整備とともに、本計画が成功するためには高度な知識を有する技術者の確保が鍵であるとの認識により、IT人材育成のための大学(マルチメディア大学。後述)も設置されている。

なお、マルチメディア・スーパー・コリドー地域内のサイバージャヤ開発対象地域は、約2,800haあり、2000年までに150企業、昼間人口は10万人(居住人口8万人)程度を想定しており、世界第一級の通信インフラを完備させることを目標としている。政府は同計画推進のため、1)最長10年までの法人税の免除、2)外資規制の撤廃、3)外国人雇用の自由等の優遇措置を打ち出しており、世界的な企業を誘致することを狙っている。また、進出企業に対するワンストップ・サービスの提供を目的として、マルチメディア開発公社(MDC)が設立され、マルチメディア・スーパー・コリドー計画推進に重要な役割を果たしている。

マルチメディア開発公社によれば、2005年までには、10万人以上の高級技術者を供給することを予想している。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) マルチメディア大学(MMU)

##### イ 目的

---

マルチメディア大学(Multimedia University:MMU)は、マルチメディア・スーパー・コリドー計画の達成のためには、IT技術を有する人材を確保することが必要であるとの観点から、マルチメディア・スーパー・コリドーで就労するIT技能を身につけた人材を養成することを目的として設立された大学である。これはちょうどアメリカにおいてスタンフォード大学がシリコンバレーの人材の供給源となっているのにならったものとされている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) マルチメディア大学(MMU)

##### ロ 設立の経緯

---

マルチメディア大学は、もともとは、マレーシア政府が70%を出資する通信事業者であるテレコム・マレーシアが1993年5月に設立費用の全額を負担してマラッカに設立した通信・情報技術専門学校 (institute of Telecommunications and Information Technology:ITTM)が出発点である。その後、1995年10月に、同校がマレーシア最初の私立大学(Private University)であるテレコム大学として認可、設置されたところ、同テレコム大学は、マルチ・メディア・スーパーコリドー計画に必要な人材を養成するとの観点から1999年にマルチメディア大学に改組され、その際サイバージャヤに新キャンパスが設置された。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) マルチメディア大学(MMU)

##### ハ 大学施設

---

大学施設、即ちキャンパスは、旧テレコム大学であるマラッカと、サイバージャヤの2箇所にある。マラッカキャンパスには理工学部、情報技術学部、マルチメディア学部及び経営学部があり、サイバージャヤキャンパスには、理工・技術学部、情報科学・技術学部、経営・法律学部等がある。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) マルチメディア大学(MMU)

##### ニ 学生

---

マルチメディア大学の学生数は、1997年1300名、1998年3200名、1999年5800名となっているが、2002年には学生数が12,000名となる予定である。民族別の定員はなく、1999年には学生に占める中国系学生の割合は50%以上となっている模様である。キャンパス別に見ると、サイバージャヤキャンパスの学生数は3300名、マラッカキャンパスの学生数は2500名となっている。卒業後は、米国系の大手情報通信機器メーカー等に就職しており、卒業後の就職率は極めて良好である。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) マルチメディア大学(MMU)

##### ホ 教職員

---

1999年の大学の教職員数は約300名であるが、2002年にはこれを600名まで拡大させる予定である。教職員は、日本、パキスタン、豪州、ニュージーランド、インド、アメリカ等多くの国から招聘されている。また、産業界からは、日本の大手電信電話会社及び同会社研究所等から教職員が招聘されている。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) マルチメディア大学(MMU)

##### へ 講義の新方式

---

マルチメディア大学は講義内容をすべてオンライン化し、学生は講義の内容をパソコンから閲覧することが可能である。その際同大学の学長から教職員に対して講義の内容については文字だけではなく、映像、音声を利用したものを閲覧できるよう指示があり、教職員の負担は大きなものがある模様である。もちろん、こうしてオンライン化された講義の内容は一般に公開されているものではなく、閲覧するためには、IDとパスワードが必要である。

なお、カリキュラムは相当に厳しいもので、たとえばマルチメディア学部でコンピューターグラフィックスを専攻する学生の場合、最初に美術及び数学等の基礎科目を受講し、最後にコンピューターグラフィックによる作品を作成することが卒業の要件となっているとのことである。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (2) マルチメディア大学(MMU)

##### ト 産業界との協力

---

マルチメディア大学は、産業界との協力も密接であり、様々な企業から研修制度、研究補助金等の協力を受けている。協力企業としては、日米欧の主だった国際企業の名前が挙がっている。研究開発にも重点を置いており、17の研究センターが学内にいる。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 2 最近の重点施策

##### (3) その他の重点施策

---

マハティール首相が2000年3月8日に知識型経済マスタープランを策定すると表明してから、人的資源省は同計画の一部として、6月7日、IT専門の職業訓練校を設立すると発表した。運営資金は人的資源開発審議会(HRDC)の基金のほか民間企業の寄付金などでまかなわれ、日系メーカーも協力する姿勢を示している。

人的資源省に設置された人的資源開発審議会の基本構想によれば、同訓練校は、1)学卒の社会人を対象とし、2)修了者には国家職業訓練審議会(NVTC)より修了証書を授与する、3)訓練コースは5ヶ月で、座学4ヶ月とインターンシップ(企業研修)1ヶ月、4)そのほか専門コースとしてインターネット・ウェブサイトデザイン、電子商取引を設定、5)人的資源開発審議会の人材開発基金および民間企業め寄付金で運営される。

---

## 第2部 APEC主要国における人材養成への取組み

### 第8章 マレーシアの人材養成

#### 3 政策効果と展望

---

マレーシアの人材養成政策は一定の成果を上げていると考えられる。例えば、1997年に行われた世界銀行の調査によれば、訓練を実施する企業の生産性はそうでない企業に比べて生産性が32%高く、訓練により賃金水準は6%上昇しているとされており、このような企業の訓練には、人材育成法による助成金等種々の支援制度が一役買っているものと考えられる。また、マルチメディア大学の卒業生は、有力な情報通信機器メーカーなどへ就職するなど企業側の反応もよいとされている。一方で、指導員・上級技能訓練センター(CIAST)のような中心的な役割を担う施設においても、その訓練は基礎的な技能の習得が中心となっているように見受けられるなど、公的な技能訓練は、国内の熟練労働者に対する需要の充足について、更なる発展が期待される部分もある。

また、指導員の不足も重要な課題であると考えられる。

マレーシアの人的資源開発が効を奏し、2020年までに先進国の仲間入りをする上で重要な役割を担うためには、不足する訓練指導員の解消やより高度な訓練の実施をするなどして、常に変化する産業界の人材需要に柔軟に応える人材養成システムを構築することができるかという点にかかっていると思われる。

#### 参考文献

マレーシア人的資源省ホームページ(<http://www.jaring.my/ksm/index.html>)

マレーシア人的資源省人材開発局ホームページ(<http://www.jth.gov.my/>)

「Annual report 99」

「Manpower Department Perspective」

#### 他各種資料

マルチメディア大学ホームページ(<http://mmu.edu.my>)

マレーシア日本人商工会議所「マレーシアハンドブック98/99」

労働省国際労働課「企業におけるハイパフォーマンスのための訓練に係るILOアジア太平洋三者構成会合(結果・資料)」

文部省「諸外国の学校教育アジア・オセアニア・アフリカ編」平成8年10月

(財)海外職業訓練協会「海外調査報告書」No.13

日本貿易振興協会(JETRO)シンガポール・センター「アジア主要国における情報技術政策及び産業の状況報告書」2000年9月

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*