

第1章 インド (India)

(参考) 1ルピー=1.89円 (2015年期中平均)

1 日系企業の状況

(1) 進出状況

2014年10月時点で、インドにおける日系企業の数は1,209社(対前年差137社増)、拠点数は3,961拠点(対前年差1,419拠点増)である。ここ数年、日系企業数・拠点数ともに大きな伸びを示している。

各州別の拠点数ではマハーラーシュトラ州が637拠点数で最も多い。一方で北東部の一部の州では日系企業の拠点が1箇所もない。

(2) 従業員の育成及び能力評価

イ 従業員の育成

州立・私立の産業訓練研修所(Industrial Training Institute: 以下ITIという)¹で行われている職工訓練制度(Craftsmen Training Scheme: CTS、2(3)イ参照)を受けた者を雇用しても、その訓練内容が実態に則していないとして、雇用した後で社内訓練を実施する企業が多い。

近年、より実態に則したものにするために、官民パートナーシップを通じ、民間企業が職工訓練制度(CTS)の内容やITIの運営に参加する取組が実施されており、日系企業でもITIの運営への参加や、職工訓練制度(CTS)のコースカリキュラムの構築(Flexi-MoU、2(2)ロ参照)、職工訓練制度(CTS)の枠組に基づく独自のプログラムを構築する企業がある。

ある日系自動車企業は従来から、官民パートナーシップを通じITIの運営に関わっていたが、2014年に職工訓練制度(CTS)のコースカリキュラムを構築した。さらに2015年12月にはカルナータカ州の3か所のITIにおいて、自動車技能向上センターを設けた。同センターにフルタイムの教員を派遣し、自動車整備士の訓練に必要な機材を提供するとともに、近くの系列販売店と連携し、

50日間の現場訓練を行うこととしている。このような取組は自社や系列販売店における人材確保、採用後の社内訓練に要する費用と時間の削減につながることを期待されている。現在、86か所の自動車技能向上センターを開設している。

また、別の日系自動車企業は、独自の訓練プログラムとして、ITIと協力の下、自動車総合整備コース及び車体修理・塗装コースの2種類のコースを実施している。自動車総合整備コースでは、ITIで実施される2年間の自動車整備工(Mechanic Motor Vehicle: MMV)コースに加え、1日1時間のITI施設での独自訓練(最新の整備技術を中心とした座学及び実技)、販売店での実地訓練を実施している。また、ITIに対し、訓練に必要な機材や教材の提供や、講師の技能向上などの協力も行っている。車体修理・塗装コースは各州政府と協力し新たに職工訓練制度(CTS)のコースを設置したもので²、ITIで1年間車体整備・塗装について座学と実技が実施されるとともに、販売店での実地訓練を実施するものである。受講生を対象に全国の販売店との採用面接会が年に1回開かれている。多くの受講生が当該日系企業や系列販売店で就職している。

このほか、企業により実践的な訓練が行われることを特徴とする養成訓練制度(Apprenticeship Training Scheme、2(3)ロ参照)は、一部の日系企業も用いている。

■1) ITIは産業が成長するのに必要な技能労働者を育成するために設置された州立・私立の研修所であり、2014年9月現在、11,964か所(うち私立が9,680か所)設置されている。

■2) このコースはFlexi-MoUの制度創設前に開設されたもので、Flexi-MoUに基づき構築されたものではない。

□ 能力評価

職工訓練制度（CTS）の訓練内容が実態に則しておらず、現在、国家職業訓練審議会（National Council on Vocational Training：NCVT）³により与えられている国家職業証明書（National Trade Certificate、2（3）イ参照）はこの実態に則していない訓練内容に基づくものであることから、この証明書による能力評価が概ね困難とされており、採用基準も職工訓練制度（CTS）の修了を、学校を卒業したことと同様に扱う場合が多い。

一方、養成訓練制度では、企業自らが訓練の主体であり、企業による受講生の能力評価が容易であることから、一部の日系企業が採用手法として用いている。

（3）課題

官民パートナーシップを通じたITIの運営への関与や職工訓練制度のコースカリキュラムの構築、養成訓練制度に基づく訓練生の受入れなどの取組は中小企業や、大企業でもインドへの進出規模が小さい場合、実施することは困難である。ITIの運営への参加は訓練機材の無償提供が期待される。職工訓練制度（CTS）のコースカリキュラムの構築には労働者数300人以上で、毎年30人以上を雇い入れる能力があるという規模要件がある。職工訓練制度（CTS）の枠組に基づく独自のプログラムの構築は、規模要件はないものの、州当局やITIとの折衝など時間と労力が必要である。養成訓練制度は訓練生に給付金（stipend）を支払わなければならない、また受入れ企業に対する規則が煩雑である等の問題がある。

2 職業訓練の実施状況……………

（1）概要

法律などにより公的枠組みが与えられている公的職業訓練制度には、貧困層や農村労働者を対象とするものなど、様々な制度がある。このうち、職工訓練制度（CTS）、養成訓練制度については、組織部門で働く技能労働者の育成を目的とする制度であり、組織部門に属する進出日

系企業との関わり合いも大きい。高度職業訓練制度（Advanced Vocational Training Scheme）は組織部門で働く既存労働者の技能向上を目的としているが、訓練が提供される職種が限られている。また、この数年で日系企業との関わりが大きくなった制度として、技能開発イニシアティブ（Skill Development Initiative：SDI）がある。

（2）主体

訓練の実施主体は、職工訓練制度においては、州立・私立のITI、養成訓練制度においては受入れ企業、高度職業訓練制度は中央政府が設置した6か所の高度訓練研修所（Advanced Training Institutes：ATI）及び16か所の州立ITI、技能開発イニシアティブは州立・私立の訓練機関や一般の民間企業である。

（3）公的職業訓練制度の内容

イ 職工訓練制度

（Craftsmen Training Scheme：CTS）

14歳以上の者で、第8学年から第12学年程度⁴（コースにより異なる）の学歴を有する者を対象とした訓練制度で、全国に設置されている州立・私立のITIが実施している。70の技術系コースと63の非技術系コースからなり、期間は1年から2年の間（コースにより異なる）となっている。事業主、労働者及び中央、州政府の代表で構成される国家職業訓練審議会（National Council on Vocational Training：NCVT）が策定したカリキュラムに基づき、70%が実務訓練により構成されている。

職工訓練制度（CTS）を修了した訓練生は、国家職業訓練審議会（NCVT）が実施する全インド職業検定（All India Trade Tests：AITT）の受験資格が得られる。この検定の合格者に対し、国家職業証明書が与えられている。国家職業証明書は政府・政府系機関の採用において資格として考慮される。

■3) 事業主、労働者及び中央、州政府の代表で構成される。

■4) 教育制度は5・3・2制を基本としており、初等学校（第5学年まで）と上級初等学校（第6学年から第8学年）の間は義務教育となっている。中等学校（第9・10学年）修了後、第10学年修了共通試験に合格した者は上級中等学校に進み、2年間の教育を受ける。その後、第12学年修了共通試験を受け、その結果によって希望する大学等の高等教育機関に進学することになる。進学率は中等学校が73.6%（2013～14年）、上級中等学校が49.1%（2013～14年）、高等教育機関が21.1%（2012～13年）となっている。（人材開発省“Educational Statistics at a Glance, 2014”）

(イ) ITIの運営における民間企業の関与

ITIについては、質の低さが指摘されている。その対策として、2007年度以降州立ITIでは、民間企業などの官民パートナーシップなどを通じ、改善に向けた取組がなされている。官民パートナーシップの主な目的は、施設の近代化、適切に訓練された講師による良質な訓練の提供などを通じ、訓練を実際の需要に則したものとし、修了生の就職率を高めることである。

官民パートナーシップの対象の州立ITIそれぞれにパートナー企業が州政府により選ばれ、パートナー企業を委員長とする政府・民間企業同数からなる研修所運営委員会が設けられる。研修所運営委員会は修了生の就職率等の目標を含む5カ年の研修所発展計画を策定する。計画実施に当たり、予算や訓練実施における権限が州政府から委譲されるほか、中央政府から無利子の資金貸与を受けることができる。また新規訓練生の最大20%まで研修所運営委員会の裁量により入所させることができる。パートナー企業に期待される役割は、財政的な支援や新しい設備の提供、ITIの講師・訓練生双方に対する訓練提供に関する支援とされている。

民間企業とのパートナーシップで運営されている北部の州立ITIでは、パートナー企業によれば、以下の変化が見られた。

- 教室の机やいす、実習用の機械が新しいものに置き換えられ、図書室における書籍の充実、PC等の設置など設備の改善。
- パートナー企業の工場見学や先進校での研修などを通じた教員の能力の強化。
- 訓練内容として、訓練生の総合的な育成に重点を置くとともに、安全、質を重視。就業に備えた訓練、IT教育や人格の育成。
- パートナー企業の労働者も教える側として訓練に参加。
- パートナー企業やその他の提携企業の工場での実地訓練の新たな実施。

一部の私立ITIにおいても、民間企業との連携を通じ質の向上に取り組む動きがある。

設備面での更新が行われるとはいえ、カリキュラムの策定に深く関与はできないことから即戦力の育成への寄与度は高くないと考えられ、日系企業で参加している企業でも、企業の社会的責任（CSR）の観点から協力しているとしている場合が多い。ただし、ITIに設けられている就職部などの専門部署を通じ、募集が学内で行われ、応募した学生の履歴書が就職部から企業側に提供されるなど、採用においてITIの果たす割合が高いことを考慮すれば、ITIとの関係を深めることは、人材の確保に有利につながると考えられる。

(ロ) Flexi-MoU

官民パートナーシップをさらに進展させ、即戦力育成を目指し、職工訓練制度のコースカリキュラムを企業が開発すること等を内容とする連携（“Flexi-MoU”）が2014年以降行われている。これは、企業等（一定規模以上⁵⁾の企業、業界団体等）とITI（複数の訓練所が関わる場合は技能開発・起業促進省（Ministry of Skill Development and Entrepreneurship）の訓練局（Directorate General of Training : DGT））が覚書を結び、雇用の可能性が高い分野（修了生の最低80%が就職することを企業・業界団体等が保証する）において、企業・業界団体等が、カリキュラムの作成や指導員の養成、その他必要なサポートを行うものである。

日系企業も、自動車製造や自動車修理、二輪修理などで複数の企業が参加している。例えば二輪修理のコースの場合、2学期（1年に相当）間のコースで8学年修了、17歳以上の者を対象としており、4回×1週間のディーラーでの実地研修などを通じ、二輪のエンジン・車体・電子系統の修理等が行える人材の養成を行っている。

制度として始まったばかりであり、どの程度即戦力の育成に寄与するのかはまだ分からない部分も大きい。二輪修理のコースでは、二輪修理のコースを開発した日系企業の系列販売店に採用されており、コースを開発した日系企業では、販売店に対する優秀な人材の供給を通じ、販売店の質の向上を目指している。

■5) 労働者数300人以上で、毎年30人以上を雇い入れる能力がある企業。

□ 養成訓練制度

(Apprenticeship Training Scheme)

1961年養成訓練法 (The Apprentices Act, 1961) による制度で、訓練生が給付金 (stipend) を得ながら企業において実践的な訓練を行うものである。以下の(イ)から(ハ)までの3つの枠組みからなる。(イ)は技能開発・起業促進省、(ロ)及び(ハ)は人材開発省 (Ministry of Human Resource Development) が所管している。

(イ) 職業養成訓練生 (Trade Apprentice)

14歳以上で、第8学年から第12学年程度の学歴を有する者及び職工訓練制度 (CTS) 修了者を対象としている。259の職種が対象となっており、訓練期間は職種により6か月から4年で、基礎訓練・作業現場訓練・座学から構成されている。訓練を終了した職業養成訓練生は国家職業訓練審議会 (NCVT) が年2回実施している全インド職業養成訓練生のための職業検定 (AITT for trade apprentices) を受験することができる。この検定の合格者に対し、国家養成訓練証明書が与えられている⁶。国家養成訓練証明書は政府・政府系機関の採用において考慮される。

(ロ) 新卒者 (Graduate)

学位 (degree)⁷を持つ者を対象とする。126の分野が対象となっており、訓練期間は1年となっている。修了証明書として人材開発省から「熟達証明書」(Certificate of Proficiency) が授与される。

(ハ) 技術者 (Technician) 及び技術者 (職業訓練) (Technician (Vocational))

ディプロマ (diploma)⁸を持つ者 (技術者) 若しくは第10学年修了後、2年間の職業教育を受けた者 (10+2 vocational courses) (技術者 (職業訓練)) を対象としている。128の分野が対象となっており、訓練期間は1年となっている。修了証明書として人材開発省から「熟達証明書」(Certificate of Proficiency) が授与される。

訓練期間中、訓練生には給付金 (stipend) が支払われる。給付金の最低水準は (イ) が在籍期間に応じて各州の準技能労働者 (Semi-skilled) 最低賃金の70~90%、(ロ) が月4,984ルピー、(ハ) が3,542ルピー (技術者) 又は月2,758ルピー (技術者 (職業訓練)) となっている (いずれも2014年12月からの額)。給付金は (イ) は企業が全額負担、(ロ) 及び (ハ) は企業及び中央政府の折半⁹である。なお、(イ) について養成訓練制度の利用を促進するため、1企業につき1人、給付金の半額を最大2年間補助する施策が2014年10月から2017年3月までの期間限定で実施されている。

採用手法の一つとして用いている日系企業がある。ある日系企業では2014年現在、自社工場で1,100人の職業養成訓練生を受け入れており、訓練生は勤務成績が良好であれば採用される。また別の日系企業ではエンジニアの採用の手段として新卒者の養成訓練生を受け入れている。給付金の額は月18,000ルピーで、1年間の訓練期間終了後、勤務成績が良好であれば採用される。

ハ 技能開発イニシアティブ

(Skill Development Initiative : SDI)

14歳以上の学校中退者や非組織部門の労働者を対象者として念頭に置いた訓練制度である。

パートタイムや週末に訓練を実施することや通信制の利用など柔軟性の高い訓練方法を提供することにより、現在仕事をしており、職場を長期間離れられない者の参加を容易としている。このため、既存労働者の技能向上にも用いられている。

訓練を実施するのは州立・私立の訓練機関や一般の民間企業である。訓練実施機関とは独立した認定機関により受講者の技能評価が実施され、認定機関から任命された評価者により試験が実施される。職場の業務や地域活動などによって訓練対象の技術をすでに習得している者は、訓練を受けなくても技能開発イニシアティブに基づく技能評価を受けることができる (事前学習認定

■6) 2014年の改正により、新たに政府が認可した団体が試験を行い、資格を授与することが認められた。

■7) 大学により授与される学士号、修士号、博士号。

■8) 高等教育機関で授与されるもので、一般的に学位に比べてより専門に特化した学習を行う。なお、ディプロマの取得者は関連する学士課程の2年生に編入できる。

■9) 企業が最低水準を超えて訓練生に給付金を支払う場合には、最低水準を超える部分については全額企業負担となる。

表 特1-1 技術開発イニシアティブのコースの例

自動車修理			
コース番号	コース名	必要な資格	訓練時間(時間)
AUR701	基礎的自動車修理サービス(二輪・三輪)	5年生修了、14歳以上	500
AUR702	基礎的自動車修理サービス(四輪)	同上	500
AUR703	運転手兼修理工	同上	600
AUR704	自転車・三輪車修理	同上	500
AUR705	二輪・三輪の修理・分解修理	5年生修了、14歳以上、AUR701修了	600
AUR706	自動車シャーシの修理・分解修理	5年生修了、14歳以上、AUR702修了、かつ自動車運転免許を所持し運転経験がある又はAUR703修了	600
AUR707	自動車の電気電子部品及びエアコンの修理	8年生修了、14歳以上、AUR702修了、かつ自動車運転免許を所持し運転経験がある又はAUR703修了	600
AUR708	エンジンの修理・分解修理	5年生修了、14歳以上、AUR702修了、かつ自動車運転免許を所持し運転経験がある又はAUR703修了	600
AUR709	自動車車体修理	同上	600
AUR710	基礎的自動車修理	10年生修了、18歳以上	1000
AUR811	自動車修理応用1	10年生修了、18歳以上、AUR710修了	1000
AUR812	自動車修理応用2	同上	1000
AUR813	自動車修理応用3	同上	1000

(Recognition of Prior Learning : RPL)。

職工訓練制度(CTS)と同様に、コースカリキュラムを企業が開発すること等を内容とする連携("Flexi-MoU")が2014年以降行われている。

例えば「自動車修理応用3」コースでは、日系企業がコースカリキュラムを設計している。自動車車体・トランスミッション・エアコンの診断・修理・点検を行えることを目標としている。修了者は日系企業の系列販売店にも採用されている。既存労働者に対する訓練の実態は把握できなかった。

二 高度職業訓練制度

(Advanced Vocational Training Scheme)

既に働いている労働者に対し、より高度な技能を身につけるために提供されている1~6週間の訓練で、16の職種において実施されている。

組織部門の企業で既存労働者の技能向上のための訓練に用いられているが、必要な職種について訓練が提供されていないこともあってか、日系企業で利用している例は把握できなかった。

(4) 公的職業訓練制度外で民間が実施する職業訓練の内容

広く一般を対象として職業訓練を専門に行う民間企業がある。公的職業訓練制度が職種や施設数の面で不十分であるため、企業向けに既存労働者の技能向上のための訓練を請け負う企業が存在しており、一部の日系企業が用いている。また、派遣労働者が派遣されるに当たり事前に必要となる技能を習得するための訓練や、最先端のIT関連技能(例えばプログラミングなど)やビジネス英語など、公的職業訓練では行っていない訓練を行っている。

3 国家技能検定制度等

国家職業訓練審議会(NCVT)は職工訓練制度の修了生や職業養成訓練生(trade apprentice)、技能開発イニシアティブの受講生について、実技及び理論から構成される試験を実施し、それに合格した者に対して、その訓練を修了した旨の証明書を与えている。採用における実態としては、日系企業に限らず、学歴の一環として証明書を確保しているに過ぎない。

証明書・資格間の比較を容易とするとともに、国際的に比較可能な能力認定枠組みとすることで、インド人技能労働者の海外での就労を容易にすることを目指し、2013年12月にレベル1からレベル10の10段階からなる「国家技能資格枠組み」(National Skill Qualification

表 特1-2 国家技能資格枠組み (NSQF)

レベル10	戦略的な決断を下すことができる。組織又は組織の中の大規模な部門において責任を持つ。
レベル9	予想ができない事態に対し困難な決断を下すことができる。組織において上位の責任を負う。調査等を通じ知見への貢献を行うことができる。
レベル8	集団 (team) を形成し、集団の作業を統括する責任を負うことができる。
レベル7	反復的・非反復的な様々な作業を行うことができる。専門的な幅広い知識を必要とする作業を行うことができる。管理職 (manager) 又は上級技術者 (senior technician) が想定されている。
レベル6	一般的な方法だけではなく、一般的でない方法も用いて、実践・理論双方の知識に基づいた幅広い技能が必要な幅広い作業を行うことができる。自らの作業だけではなく、他の者の作業や学習にも責任を持つ。卓越した技術者 (master technicians) 又は訓練指導者 (trainer) が想定されている。
レベル5	慣れている作業であるが、問題が生じる可能性がある作業を行うことができる。問題が生じた場合に適切な対処ができる。作業の完了に責任を負うと同時に、学習とともに自らの作業を改良することができる。完全な技能を持つ労働者 (fully skilled workers) 又は監督者 (supervisor) が想定されている。
レベル4	慣れており、かつ予測可能な反復作業で、作業に関する責任を本人が負う作業を行うことができる。口頭や文章で明確なコミュニケーションをとる能力がある。技能労働者 (skilled workers) が想定されている。
レベル3	監督者による常時監督の下で行われる反復的で予測可能な作業を行うことができる。口頭や文章でコミュニケーションをとる能力がある。仕事に関する基本的な知識・技能が求められる。部分的に技能を持つ労働者 (partly-skilled workers) が想定されている。
レベル2	監督者による常時監督の下で行われる型にはまった、反復的でかつ限定的な作業を行うことができる。読み書きや足し算引き算の能力が通常求められる。また仕事に関する若干の既存の知識や技能を必要とする。助手 (assistant) が想定されている。
レベル1	監督者による常時監督の下で行われる型にはまった、反復的でかつ限定的な作業を行うことができる。読み書きや足し算引き算の能力が期待されることもあるが、基本的に仕事に関する既存の知識や技能は必要としない。ヘルパー (helper) が想定されている。

(資料出所) 国家技能開発庁 (NSDA) の資料を下に厚生労働省大臣官房国際課にて作成。

Framework : NSQF) が制定された¹⁰。技能開発・起業促進省の国家技能開発庁 (NSDA) が所掌しており、各職業資格について、国家技能開発庁 (NSDA) に置かれた国家技能資格委員会 (National Skill Qualification Committee : NSQC) が職業資格を所掌する政府機関・諸団体等からの申請を受けて、NSQFのどのレベルに該当するか承認を行っている。

承認を受けた職業資格はNSQFのレベルとともに、資格登記簿 (Qualifications Register) に登録され、一般に公表される。公的・民間を問わず全ての訓練コースは2018年12月までに (政府の予算を用いる場合、2016年12月までに) NSQFに準拠することとされている。

今後は、国家職業訓練審議会 (NCVT) が授与する証明書をはじめとする各種技能検定制度はNSQFの該当レベルが示される。国家職業訓練審議会 (NCVT) が所掌する各種検定についても、NSQF準拠に向けた準備が進められており、各コース別にNSQFのどのレベルに該当するか検討作業が実施されている。一部については対応するNSQFのレベルが決定、公表されている。

4 まとめ

公的職業訓練制度は整備されてはいるものの、設備が古い、講師の質が低いなどという問題から、職業訓練を経た者でも企業で戦力となるには企業で追加訓練が必要であるという問題を抱えている。また、15歳以上の者のうち、公式・非公式を問わず何らかの職業訓練を受けた者の割合は6.8%に留まり、技能労働者の割合が低くなっている。この問題に対する対策として、日系企業をはじめとした民間企業による職工訓練制度 (CTS) のコースカリキュラムの構築が近年開始されている。このことを通じ、日系企業そのものだけでなく、日系企業の系列販売店などグループ全体の優秀な人材の確保につながることが期待されている。現状、日系企業では、大規模な進出を行っている企業しか用いていないが、業界や企業の団体が職工訓練制度 (CTS) のコースカリキュラムを構築することは阻んではおらず、地場の業界団体の中にはコースカリキュラムの構築を行っているケースもあり、業界や企業団体での構築も検討できるかと思われる。

従来の能力評価制度は、実態に則していない訓練内容に基づく評価であるため、実際の能力評価が概ね困難で

■10) 制定においては、EU及びインド政府が共同で設立したインド・EU技能開発プロジェクト (India EU Skills Development Project) による支援を受けており、欧州資格枠組み (EQF) との連携も考慮されている。

あり、日系企業においても、職工訓練制度（CTS）の修了を、学校を卒業したことと同様に扱う場合が多いとされるなど、能力評価制度としての機能が低いという問題点を抱えていた。

厚生労働省は、2011年度より技能評価システム移転促進事業を通じて、インドの技能検定制度の構築及び改善のための支援を行っており、本事業の一環として日本式技能検定制度のノウハウを移転するための研修やトライアル試験を職種ごとに実施している。2015年は「旋盤」及び「電子機器組立て」職種で、日系企業の協力を得ながら、高度訓練研修所(ATI)の指導員が参加する形で、研修とトライアル試験を実施した。

証明書・資格間の比較を容易とすることなどを目指したNSQFの導入が始まり、能力評価を取り巻く状況は今後変わっていくことが考えられる。こららの取組による、職業訓練及び企業による採用活動への影響が注目される。

(参考文献)

- インド技能開発・起業促進省
<http://www.skilldevelopment.gov.in/>
- 国家技能開発庁（National Skills Development Agency : NSDA） <http://www.nstda.gov.in/>
- 国家技能開発法人（National Skills Development Corporation : NSDC） <http://www.nstdcindia.org/>
- インド労働・雇用省 <http://labour.nic.in/>
- インド技能開発・起業促進省訓練局 <http://www.dget.nic.in/>
- インド中央統計局 <http://www.censusindia.gov.in/>
- India EU Skills Development Project
<http://www.india-euskills.com/>
- ILO, "A Review of 3rd Party Skills Assessment in India" http://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_346824/lang--en/index.htm