

第3章 タイ王国 (Kingdom of Thailand)

(参考) 1 パーツ=3.53円 (2015年期中平均)

1 日系企業の状況

(1) 進出状況

1980年代後半以降、円高を背景に日本の製造業が積極的に進出した。ASEANの中心に位置する地理的要因や親日的な国民性もあり、近年はサービス業を含め多くの日系企業が進出している。

2014年2月の時点でタイに進出している日本企業は、3,924社となり、2011年11月の3,133社に比べ25.2%増加した¹⁾。

イ 業種別

「製造業」が最も多く(2,198社(構成比56.0%))、2011年11月と比較して構成比は0.6ポイント上昇した。

人件費の上昇や、2011年の洪水による被害など製造業の進出にはマイナス要因も多かったが、自動車を中心に産業集積が厚く、周囲に日系企業が多く集まっていることも増加の要因として考えられる。

また、最低賃金の引上げによって所得水準が上昇しているとともに、サービス産業の参入も相次いでいる。

表 特3-1 日系企業の進出状況

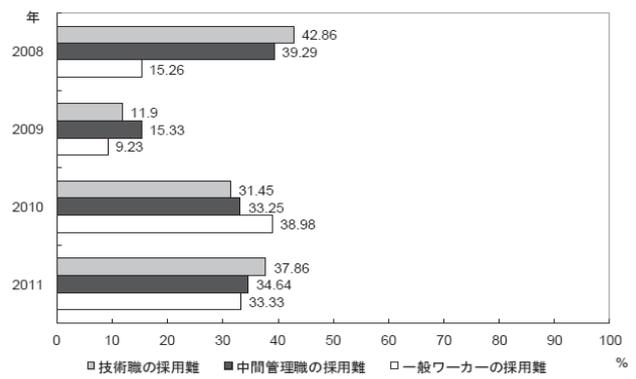
業種別	2011年11月調査		2014年2月調査		構成比増減 (ポイント)
	社数	構成比 (%)	社数	構成比 (%)	
建設業	108	3.4	123	3.1	▲ 0.3
製造業	1,735	55.4	2,198	56.0	0.6
卸売業	739	23.6	915	23.3	▲ 0.3
小売業	63	2.0	82	2.1	0.1
運輸・通信業	137	4.4	164	4.2	▲ 0.2
サービス業	234	7.5	293	7.5	0.0
不動産業	23	0.7	31	0.8	0.1
その他	94	3.0	118	3.0	0.0
合計	3,133	100	3,924	100	—

資料出所：帝国データバンク「タイ進出企業の実態調査」

ロ 人材採用の状況

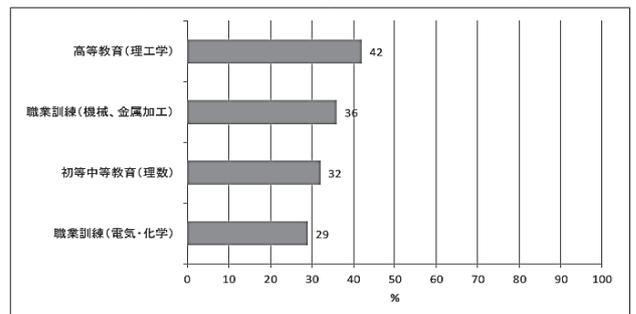
技術職の採用は管理職やワーカーと比較すると、やや難しい状況であり、高等教育を受けた技術者が求められている。

図 特3-2 職種別の採用難の状況 (日系企業が採用難と回答した割合)



資料出所：JETRO「在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査」

図 特3-3 求められている技能人材²⁾



資料出所：バンコク日本人商工会議所「2013年度上期 日系企業景気動向調査」

■1) 株式会社帝国データバンク「第2回タイ進出企業の実態調査」。第1回調査は2011年。

■2) 日系製造企業224社のうち、「力を入れる必要がある教育」という質問に対して、項目ごとに必要があると回答した企業の割合。

(2) 従業員の育成及び能力評価

イ 育成

日系企業を中心に自社で教育訓練プログラムを構築したり、日本の本社に1年程度の研修に行かせたりして、従業員の育成を行っていることが多いが、訓練機材のそろった広域レベルの技能開発機関 (Institute For skill Development Region) や、最新の設備をもつタイ・ドイツ職業訓練学校 (TGI) を利用している企業もある。

職業高等学校・職業大学の出身者でも有名企業を志向する傾向が強く、学生の中小企業³に対する知名度は低いいため、有能な技術者を採用するのは難しい。

そのため、とりわけ中小企業では、自ら率先して熟練労働者不足の問題に取り組んでおり、人材強化を目的としたDVT (2 (3)イ(二)「Dual Vocational Training」参照) を取り入れる企業が、自動車業界を中心に増えている。

ロ 能力評価

規模の大きい企業では体系的な能力評価の制度を運用しているが、中小企業については生産体制を維持していくことが先決であり、中・長期的な視野にたった制度を整備するところまでは手が回らないのが現状である。しかし、各企業は技術力の向上のために、技能者の訓練を実施していく必要性を感じており、有用な技能検定制度があれば積極的に活用したいとしている⁴。

ある日系企業の取組として、昇進との関連を体系的に整理し、技能検定合格者の評価の仕組みとして「目標管理フィードバックシート」を作成し、「目標→教育→評価 (国家・社内技能検定) →処遇 (人事考課) →目標」という、人材育成サイクルを実施している。

(3) 課題

バンコク日本人商工会議所が日系企業を対象にした調査によると、経営上の問題点として2014年、2015年とも

賃金上昇を最も多くあげており、また、従業員の質についても2年とも50%を超えている。

表 特3-4 タイにおける経営上の問題点

2014		(%)
1	従業員の賃金上昇	73.4
2	現地人材の能力・意識	57.3
3	競合相手の台頭 (コスト面で競合)	55.5
4	従業員の質	51.4
5	幹部候補人材の採用難	48.7

資料出所：バンコク日本人商工会議所

2015		(%)
1	従業員の賃金上昇	70.2
2	品質管理の難しさ	52.0
4	従業員の質	50.4
3	競合相手の台頭 (コスト面で競合)	47.8
5	主要販売市場の低迷	42.5

資料出所：バンコク日本人商工会議所

製造業を中心に労働力を安価な未熟練の労働者に依存してきたが、最低賃金の上昇等により、ベトナム、カンボジア、ミャンマー等、近隣諸国とのコスト競争に直面している。

生産性と競争力向上のために、長期を見据えた投資、現地の人材育成が重要となっており、また、製品の付加価値を高めるためには、製造のみならず設計・開発、マーケティング能力等の上流部門の強化がより求められている。

また、2015年1月から、競争力の強化、継続的な成長に資する投資の促進を目的として、BOI⁵の投資特典が区域別⁶から業種別に変更され、特典は高付加価値を生む重要・戦略的業種 (自動車部品の中では、ABSブレーキシステムやEV自動車用バッテリー等) に限られることになっている⁷。

■3) 概ね中小企業基本法第2条の定義による。製造業・その他の業種：300人以下又は3億円以下。卸売業：100人以下又は1億円以下。小売業：50人以下又は5,000万円以下。サービス業：100人以下又は5,000万円以下。
 ■4) 「タイ自動車部品産業における生産管理能力の養成に関する調査報告書」
 ■5) Board of Investment (タイ国投資委員会)：首相を委員長、工業大臣を副委員長として、タイの投資奨励策の決定、重要な投資案件の許認可等の活動を行っている。BOIに認可された企業には税制の優遇措置が与えられる。
 ■6) 全国を3つの区域に分けて、バンコクから遠いエリアの恩典を厚くしていた。
 ■7) 高度技術 (電子製品ではOPE (Organics & Printed Electronics) 製品、太陽エネルギーを利用する機器等) を有する業種については、立地条件に関わらず旧制度よりも厚い優遇を受けることができるケースが多い。また、新たに職業訓練学校がA1 (最上位) の投資恩恵を受けるようになった。なお、今回の変更は2021年まで適用される。

政府も安い人件費を強みとする他のASEAN諸国と一線を画し、労働集約的な産業から高付加価値産業への転換を目指しており、今後は高度な技術を持った熟練人材がより求められている。

2 職業訓練の実施状況

(1) 概要

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

イ 職業能力開発制度

2002年に制定された職業技能開発促進法 (Skill Development Promotion Act) に基づいており、こ

の法律は労働市場の要求に応じて労働者の技能を向上させるための職業訓練を促進すること、民間企業と訓練機関の間の協力関係を推進することを目的としている。また、従業員に職業訓練を提供する企業に特典を与え、民間部門が個人の技能開発へ関与することを奨励し、さらに技能開発基金を設立し、職業訓練や国家技能検定に係る費用に用いている。

□ 技能開発基金⁸⁾

従業員を100人以上雇用する企業が、1年に全従業員の50%に職業訓練を行わない場合、職業訓練を実施していない被雇用者数の割合に基づき、拠出金の納付を義務付けている。

訓練終了後に、カリキュラムその他の詳細及び費用等について申請し、承認を受けなければならない。

この基金により、技能開発局では労働者の職業訓練費用の貸付、職業訓練所及び技能検定所への貸付、技能開発に関する事業を実施している。

なお、訓練を実施した企業には訓練にかかった費用の200%の税額控除、訓練機材の輸入関税免除などの恩恵が与えられている。

表 特3-5 民間企業における職業訓練の実施状況

	訓練実施企業数 (社)	訓練を受けた従業員数(人)	訓練費用 (バーツ)
2013	32,110	4,627,225	3,433,522,605
バンコク	26,544	3,055,863	2,544,792,718
中部	665	293,580	54,741,343
東部	2,393	653,233	284,232,193
西部	333	81,219	13,495,999
北部	664	163,103	28,662,151
東北部	712	191,807	451,876,320
南部	799	188,420	55,721,881
2012	22,241	2,491,127	1,377,078,990
2011	25,388	4,048,332	1,805,373,191

資料出所：タイ労働省技能開発局 (Department of Skill Development)

⁸⁾ 職業技能開発促進法第27条により設置が定められている。

表 特3-6 民間企業における産業別の訓練終了者数

(人)

	合計	自動車部品	縫製	食品	ソフトウェア	木製家具	ゴム	セラミック	電気	金型	石油化学	鉄鋼	旅行サービス	物流	工事	他
2013	4,627,225	413,522	260,507	531,253	20,681	68,354	76,843	25,350	420,135	79,927	87,475	70,929	980,254	113,876	205,740	1,272,379
2012	4,052,758	371,450	269,451	447,523	15,094	79,279	59,141	24,120	449,454	77,280	80,346	77,542	705,419	86,239	140,789	1,169,631
2011	4,048,332	332,315	308,447	475,943	16,901	71,770	59,265	25,218	446,382	60,996	72,765	70,631	595,378	64,585	156,026	1,291,710
2010	3,938,212	312,506	303,957	441,204	30,151	76,348	69,404	25,202	430,389	59,107	73,111	71,916	424,198	55,696	118,977	1,446,046
2009	4,372,985	365,963	321,891	495,372	30,830	72,111	77,309	19,135	444,242	70,065	93,051	66,536	522,840	74,740	166,254	1,552,646

資料出所：タイ労働省技能開発局 (Department of Skill Development)

ハ 外国政府等からの支援状況

外国及び国際機関から職業教育プログラムを希望する学生向け財政支援や奨学金等の支援を受けている。例えばアジア開発銀行 (Asian Development Bank : ADB) は労働市場での職業能力開発向上を目指し、機器や訓練教材の提供、コンサルティング、研究奨励制度⁹⁾、専門家育成、訓練施設の運営及び保守等を行っている。

この外にも、国際労働機関 (ILO)、国際連合教育科学文化機関 (UNESCO)、国際連合開発計画 (UNDP) 等の国際機関のみならず、オーストラリア、カナダ、ベルギー、デンマーク、フランス、ドイツ、ニュージーランド、ポルトガル、日本、英国からも、奨学金、研究奨励、訓練コース、技術支援、コンサルティング、訓練機器、訓練手法、訓練技術、訓練施設といったさまざまな支援で提供されている。

このような外国からの人材育成支援の窓口はタイ国際開発協力局 (Thailand International Development Cooperation Agency : TICA)¹⁰⁾である。TICAは研究奨励をタイ国内では研究者等に割り振り、外国側にはタイが必要としている教育内容について提言を行う。ほとんどの研究奨励は英語で行われるため、支援側はTICAに候補者の英語力の試験を求めている。TICAは必要な者には英語の訓練コースも提供している。研究奨励はその期間は無償で供与され、授業料、渡航費、生活費、書籍費及び健康保険等は支援側負担である。

近年では経済と技術の発展に伴い、タイからラオスやカンボジア等の近隣諸国に、技術移転を提供する国際協力に重点を移してきている。

典型例としては、厚生労働省のASEAN人材養成協力

事業の一環として実施されている日ASEAN人材養成合同研修がある。この研修は、ASEANに後発で加盟したカンボジア、ラオス、ミャンマー及びベトナムを対象に、日本とASEAN中進国 (タイ、インドネシア、マレーシア及びフィリピン) が合同で毎年実施しており、日本とASEAN中進国の職業能力開発制度について学ぶ内容となっている。

なお、2013年には外国から8,600万米ドルの支援を受けており、日本からは継続して1,000万米ドル以上の支援が行われ最も支援額が高かったが、近年、米国からの支援額が増加している。

日本からの支援として、1978年に無償資金協力及び技術協力により東北地域にコンケン職業訓練センター、1985年には東北南部にウボンラチャタニ職業訓練センターを設立した。近年は、教育、保健医療、環境、科学などの分野で奨学金や研究奨励が供与され、専門家の派遣が行われている。

表 特3-7 外国および国際機関からの支援額 (2013年)

支援元	支援額 (単位：千米ドル)	割合 (単位：%)
日本	10,480.0	12.1
NGO	9,365.0	10.9
米国	47,217.2	54.7
国際連合	13,447.8	15.6
ボランティア	3,471.4	4.0
フランス	2,080.9	2.4
その他	199.3	0.2
合計	86,261.6	100.0

資料出所：TICA

■9) 研究者が研究に専念できるようにするために、生活上の不安を除いて研究を奨励するための資金を交付する制度。(フェロウシップとも言う)
 ■10) タイ外務省 (Ministry of Foreign Affairs) に所属する組織

(2) 実施主体

教育省と労働省が行う職業訓練は、技能・技術者養成の中心的役割を果たしている。教育省所管の職業技術学校や職業訓練センターは、技術を持たないために職に就けないでいる青少年に、地域や産業のニーズに応じた技能を修得させ、労働市場に参加させることを目的とした訓練を行っている。そこでの教育内容は、就職のための即戦力となる自動車修理、ラジオ・テレビ修理、電気技術、エアコン技術、大工、水道技術、溶接などや、料理、縫製、美容、理髪、タイプ、秘書などがある。求人はあっても技能がないため職に就けない僻地に住んでいる人々のためには、移動訓練センターなどを設けている。ここでは大型トレーラーなどに教育訓練機材を積み、地域住民に巡回指導を行っている。

一方、労働省の職業訓練施設では、失業者の再就職や、在職者の即戦力アップを目指すために集中的な訓練を行っている。職業訓練施設として、県レベルの地方技能開発センター(Provincial Center For skill Development)が66か所、広域レベルの技能開発機関 (Institute For skill Development Region)が12か所設置されており、タイ労働省技能開発局の下で運営されている。(2014年12月時点)

イ 外資による職業訓練施設等**(イ) タイ・ドイツ職業訓練学校**

(Thai-German Institute : TGI)

タイ、ドイツ両国政府により、工業分野の技術移転に特化した組織を目指して設立された。

訓練コースには、オートメーション技術、金型技術及び生産技術開発がある。工場オートメーション技術分野のサービスを提供し、工場オートメーションシステムの設計から保守管理や保守実績の監査方法に至るまでのコースを取り揃えている。

設立当初は主にタイ系の中小企業の従業員の訓練を行っていたが、日系を含む大企業とも連携を強化しており、大手日系空調機器メーカーは機械操縦者を訓練させている。

(ロ) タイ・フランス イノベーション研究所

(Thai-French Innovation Institute : TFII)¹¹

キングモンクット工科大学 (King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok : KMITNB)、フランス機械工学連合 (la Fédération des Industries Mécaniques : FIM)、フランスDIDAC及び13のフランス企業との連携で設立された。設立以来、両国の科学技術の架け橋として重要な役割を果たしてきた。研究、研修、コンサルティング、試験サービスを産業界及びタイ、東南アジアの大学や工科短大の教員、学生に提供している。その専門領域は、自動生産システム、腐食、電気・電子、エネルギー、測定、溶接といった分野に及んでいる。

(ハ) 泰日工業大学

(Thai-Nichi Institute of Technology : TNI)

泰日経済技術振興協会 (TPA)¹²の活動を礎に、日系企業のニーズに対応する、現場・実践重視のものづくり教育を目標として2007年に開校した。設立に当たっては、機材の寄付や種額金の供与など、バンコク日本人商工会議所を通じて日系企業から多大な協力を得ている。

学部は工学部・情報学部・経営学部に分かれ、工学部には自動車工学・生産工学・コンピューター工学・経営ロジスティクス工学・電気電子工学の5コースがある。

産業界で需要の高い分野（特に自動車、電機・電子、ICT、生産技術）を重視し、実務かつ実践的な技術と知識を兼ね備えた学生を育成しており、各種日本機関との強い協力関係を活かして、現場のインターンシップ教育を行っている。また、短大・高専卒等からの編入者や、社会人に対する土日、平日夜間の教育課程を用意している。

2013年度の卒業生490名の就職率は96%で、その50%が日系企業に、40%が製造業に就職している。

(ニ) タマサート大学シリントン国際工学部 (SIIT)¹³

技術者不足を解消するため、1992年に日本経団連とタイ工業連盟 (FTI) が協力して設立した4年制の工科大学。建築工学、電気工学、機械工学、情報技術などの課

■11) 当初の名称はタイ・フランス イノベーションセンター (Thai-French Innovation Center : TFIC)

■12) 元日本留学生・研修生が中心となり、タイ国の経済発展のため、日本からタイへの最新技術と知識の移転、普及、人材育成を行うことを目的に設立された非営利団体。

■13) Sirindhorn International Institute of Technology, Thammasat University

程があり、毎年優秀なエンジニアを輩出している。

企業での1か月弱の実地研修を行うことがカリキュラムで定められており、特に成績優秀な学生については、学内選抜に基づき、日本企業における研修を受けることができ、日本経団連が研修受入先企業を紹介している。

(3) 公的機関が実施する職業訓練の内容

イ 職業教育委員会が管轄する職業教育

(イ) 教育制度

就学前教育、6年間の初等教育、3年間の前期中等教育、3年間の後期中等教育、4年間の高等教育¹⁴となっている。

前期中等教育までが義務教育¹⁵で就学率は96.8%、後期中等教育及び高等教育の就学率はそれぞれ75.1%、46.5%（2013年）となっている。また、後期中等教育、高等教育は普通教育の一般学校と、技術・職業訓練を受ける職業教育学校があり、職業教育学校は特定の職業に必要なとされる技能及び知識の習得を目的として、主な専攻分野に、産業貿易、商業・経営、芸術、家計、観光業、農業、漁業がある。

(ロ) 職業教育

職業教育は大きく次の4課程に分類される。

① サーティフィケート (Certificate) 課程

3年間のコースであり、小学校卒業程度以上で、職業心得、社会、自分と社会に合った職業を模索する者を対象に提供される。課程を修了した者には、正規教育課程の中学卒業程度の認定書(サーティフィケート)が授与される。

② ディプロマ (Diploma) 課程 (高等学校)

3年間のコースであり、中学卒業程度の学力もしくは3年以上の就労経験がある者を対象に提供される。課程を修了した者には正規教育課程の高等学校卒業程度の修了書(ディプロマ)が授与される。

③ 大学(職業教育)課程 (Bachelor Degree)

4年間のコースであり、①の修了者あるいは高等学校卒業程度の者に提供される。また、2年間のコースもあり、②の修了者を対象に提供される。プログラムの目的は、すでに就業しているかあるいは基本的な職業技能を有する者がその技能を向上させることである。課程を修了した者には、大学職業教育課程卒業証書 (Bachelor Degree) が授与される。

表 特3-8 教育段階別、種類別の学生数 (2013年)

	合計	一般	技術・職業訓練	高等	その他
合計	13,606,743	10,486,444	1,013,976	2,100,495	5,828
就学前教育	1,749,196	1,749,196	-	-	-
初等教育 (小学校)	4,905,460	4,905,460	-	-	-
前期中等教育 (中学校)	2,391,390	2,391,390	-	-	-
後期中等教育 (高等学校)	2,144,118	1,440,398	701,186	-	2,534
高等教育 (大学)	2,186,822	-	312,790	1,870,738	3,294
大学院	229,757	-	-	229,757	-

■資料出所：タイ教育省 (Ministry of Education) 「2013 Education Statistics In Brief」

■14) 無試験で入学することができるランカムヘン大学 (学生数約36万人)、スコータイ・タマティラート大学 (学生数約16万人) という2つの公開大学が国民に対して広く高等教育の機会を提供している。ただし、学力が高くない者もいる。
 ■15) 前期中等教育は1987年から義務教育になった。

インド、インドネシア、タイ及びベトナムにおける人材養成施策等

④ キャリア開発と特別な訓練

関心を持つ者であれば誰でも、必要な教材の最小の費用を負担すれば講義を受けられる。訓練の大半が職業教育大学で行われる。

6～225 時間のコース、1～4 時間の108職種別訓練

コース¹⁶等がある。

職業教育は学校教育の範疇に止まらず、産業界との連携を図りながら実用的な技能・知識を有した人材の育成を行う教育訓練プログラムを整備している。

表 特3-9 職業教育委員会の実施する特別訓練の実施学校・機関数及び生徒数（2013）

訓練コース	学校・機関数			生徒数		
	合計	バンコク都	他の地域	合計	バンコク都	他の地域
幅広い職業訓練の短期コースプログラム	301	11	290	597,141	39,259	557,882
共同研究訓練	183	8	175	141,265	3,845	137,420
225時間の訓練プログラム	27	1	26	7,215	40	7,175
短期農業訓練コース	35	—	35	11,895	—	11,895
国境警備訓練コース	44	—	44	7,885	—	7,885
108の職業訓練コース	262	10	252	276,686	8,855	267,831
9+1/12+1の短期訓練コース (小学校・中学を中退した者のためのコース)	24	1	23	6,773	950	5,823
他の機関との提携した短期訓練	119	3	116	70,033	1,250	68,783
国境付近の居住者ための短期訓練	8	—	8	1,150	—	1,150
その他の訓練	69	4	65	40,595	1,839	38,756
合計	1,072	38	1,034	1,160,638	56,038	1,104,600

※1つの学校・機関で複数のコースを実施することがあるため重複もある。
資料出所：タイ労働省技能開発局（Department of Skill Development）

(ハ) 職業教育大学

職業教育委員会に認められた職業教育の大学は421校あり、内訳は以下のとおり。

表 特3-10 分野別の職業教育大学数（2015年6月時点）

技術短期大学	(Technical Colleges)	114
職業短期大学	(Industrial and Community Colleges)	142
経営及び観光短期大学	(Business Administration and Tourism Colleges)	3
商業短期大学	(Commercial Colleges)	5
工芸技術短期大学	(Arts and Crafts Colleges)	2
職人養成短期大学	(Polytechnic Colleges)	52
職業教育短期大学	(Vocational Colleges)	39
経営技術短期大学	(Technology and Management Colleges)	13
農業技術短期大学	(Agricultural and Technological Colleges)	43
ロイヤルゴールドスミス大学	(Royal Goldsmith College)	1
工業造船技術短期大学	(Industrial and Ship Building Technological Colleges)	3
漁業短期大学	(Fishery Colleges)	4

資料出所：タイ職業教育委員会（Office of the Vocational Education Commission）

■16) オートバイのオイル交換や、家電の修理等。

(二) Dual Vocational Training (DVT)

DVT は、1995年にドイツの協力の下で導入された制度であり、職業高等学校3年と高等専門学校2年の職業教育の半分以上を民間企業での実務経験に充てるという人材育成プログラムである。具体的には、1週間のうち1～2日間又は1学期間のうち数週間を学校教育に充て、他の時間を実務経験に費やすものである。なお実習中は、最低賃金以下の水準ではあるが「手当」が支給される。DVTは、商業（ホテル業や小売業の経理や秘書業務）、工業（自動車、機械工学、電気、溶接工、板金工、大工、塗装）、サービス・芸術・工芸（ホテルサービス、宝石デザイナー、服飾デザイナー）など約40職種で実施されている。

同制度を通じて、実習先で就職が決まるケースも多い。また、実習先で就職が決まらない場合でも、実習を通じた就業意識と実務能力の向上によりその後の就職活動が有効に展開されるようになるため、同制度を利用した学生の就職率はほぼ100%となっている。

政府もDVTを推進しており、全421校の職業教育大学とそれを上回る数の民間企業が参画している。大手の日系企業のなかでは積極的に取り組み、政府から表彰された企業もある。

□ 技能開発局が管轄する職業訓練

広域レベルの技能開発施設は、県レベルの技能開発施設より比較的ハイレベルな職業訓練を行うとともに、県レベルの技能開発施設への指導員の派遣、カリキュラム設定等に関する支援を行っている。職業訓練には①雇用前訓練（Pre - employment Training）、②アップグレード訓練（Upgrade Training）、③再訓練（Re - training）の3つのカテゴリーがある。

雇用前訓練は主に学卒者を対象とした基礎的な訓練であり、県レベルの技能開発施設における2か月程度の訓練と企業における4か月以内の実習訓練を組み合わせ実施している。

アップグレード訓練は中小企業等から派遣された在職者向けの訓練であり、主として広域レベルの技能開発施設で企業が休みである日曜日を中心に提供されている。訓練内容は日系企業の求めるものになっておらず、利用している日系企業は少ない

再訓練は失業者や職種転換を図る者を対象とした訓練であり、広域、県レベルどちらの技能開発施設においても提供している。

表 特3-11 職業訓練別の訓練者数

(人)				
	雇用前訓練	アップグレード訓練	再訓練	訓練終了者の合計
	訓練終了者数	訓練終了者数	訓練終了者数	
2013	4,510	310,185	38,571	353,266
2012	8,590	339,475	56,440	404,505
2011	7,982	142,081	91,876	241,939
2010	8,390	142,580	89,189	240,159
2009	9,658	157,483	86,229	253,370

資料出所：タイ労働省技能開発局（Department of Skill Development）

表 特3-12 訓練別・技能別の訓練終了者数（2013年）

(人)			
	雇用前訓練	アップグレード訓練	再訓練
計	4,510	310,185	38,571
建設	103	11,441	6,250
工業	239	12,736	2,210
機械エンジニア	848	20,163	3,454
電気・電子計算機	777	18,709	4,631
工芸	1,018	41,675	8,874
農産業	—	5,172	949
サービス業	1,525	200,289	12,203

資料出所：タイ労働省技能開発局（Department of Skill Development）

表 特3-13 訓練別・年齢別の訓練終了者数（2013年）

(人)			
	雇用前訓練	アップグレード訓練	再訓練
	4,510	310,185	38,571
15歳未満	1		16
15-17	455	4,351	1,822
18-19	754	13,350	3,274
20-24	938	37,137	6,514
25-29	476	44,890	2,963
30-34	478	47,677	3,313
35-39	448	42,951	3,756
40-44	329	36,795	4,182
45-49	274	30,588	3,973
50-54	200	24,441	3,816
55-59	92	12,987	2,209
60歳以上	65	15,018	2,733

資料出所：タイ労働省技能開発局（Department of Skill Development）

(4) 民間が実施する職業訓練の内容

タイ及び外資系のさまざまな企業が、自社の従業員の能力開発のために、地域の教育機関や大学と連携して、多様な教育プログラムを提供している。自社内部での訓練、海外での訓練、国内の職業教育機関での訓練にかかわらず、企業は自社の従業員の技能向上や知識開発を重要視している。

日系企業では有望な従業員に、日本の本社で研修を受けさせる例も多い。

・欧州系の自動車生産を行うC社の例

デュアル職業訓練制度¹⁷を取り入れ、Samutprakan工科大学と連携して電気系統や自動車機械部分の上級卒業証書レベルの学生を受け入れている。学生は会社の専門家により同社の工場で訓練され、実施訓練のほかSamutprakan工科大学の講義を受講する。特に優れた学生は販売店から奨学金をもらい、金銭面と住居の支援を受けることができる。卒業後、学生は自動的に同社の販売店のアフターサービス部門で働くことになる。

3 国家技能検定制度

(1) 概要

職業技能開発促進法（2002年）で定められており、「国家技能検定」¹⁸のほか、国家技能基準が無い職種について企業の必要性に応じて実施する「社内技能検定」¹⁹がある。

表 特3-14 検定別の受験者数・合格者数

	国家技能検定試験		社内検定	
	受験者	合格者	受験者	合格者
2013	55,005	40,423	795	484
2012	48,819	37,189	658	509
2011	53,825	41,418	1,263	850

資料出所：タイ労働省技能開発局（Department of Skill Development）

■17) 民間企業が職業訓練機関と連携して従業員に訓練を行う制度。期間は通常3年間で、そのうち半分以上をOJTに費やす。企業と訓練生の間で契約を交わし、研修手当として給与が支給される。訓練生は技術あるいは職業短大に入学し、職業に関係した科目を理論と実務の両面から学ぶ。企業は、従業員を通常週2日、短大のコースに通わせる。
 ■18) national skill standard test
 ■19) 企業が従業員の技能の向上を目的に、従業員が有する知識及び技能について企業自ら検定を実施し、技能開発局長が一定の基準を満たしていると認定したものの。
 ■20) 技能開発促進法第38条により、労働省事務次官を委員長とし、委員は教育省等の関係省庁の代表、タイ商業会議所等の関係団体の代表、労働大臣が有識者から二人、使用者代表と労働者代表から一人ずつ任命し、技能開発局長を委員兼書記として構成される。
 ■21) 技能検定の実施のためには、国家技能開発促進委員会がそれぞれの職種における国家技能検定基準を立案し、大臣に承認申請をしなければならない。大臣の承認を受けた技能検定基準が官報で告示された後、技能開発局長がその職種における技能検定試験を作成する。

国家技能検定は3段階の技能評価制度が設定されており、2000年代前半から厚生労働省が実施する技能評価システム移転促進事業（現在、中央職業能力開発協会（JAVADA）に委託して実施）により整備を進め、日本における技能検定3級程度の1段階目は定着してきている。今後は日系企業のニーズのある職種について、より上位級の実施を可能とするため技能検定員の養成を行うことが検討されている。

表 特3-15 技能段階別の国家技能検定受験者数・合格者数（2013年）

	技能段階	(人)	
		受験者合計	合格者合計
		55,005	40,423
建設	1	4,455	3,408
	2	599	499
	3	224	219
工業	1	4,977	2,971
	2	219	134
	3	7	7
機械エンジニア	1	9,127	7,397
	2	88	87
電気・電子計算機	1	10,246	7,336
	2	114	64
	3		
工芸	1	1,830	1,447
	2	3	3
サービス業	1	22,631	16,435
	2	485	416

資料出所：タイ労働省技能開発局（Department of Skill Development）

(2) 実施主体

国家技能検定は、国家技能開発促進委員会²⁰が定めた技能基準に則り技能開発局が実施する²¹。

(3) 内容

イ 検定職種

①建設（10種）、②工業（25種）、③機械エンジニア（12

種)、④電気・電子計算機(17種)、⑤工芸(13種)、⑥サービス業(21種)、⑦その他の産業(55種)の7産業153職種が設定されている(2014年7月時点)。

ロ レベル

- ・第1レベル(基礎)：主任、班長などによる指導後に、基礎的技能と知識を使って、自力で作業を進められる能力を有する。
- ・第2レベル(中位)：自分自身の処置を含め自力で作業を理解し、解決できる能力を有する。
- ・第3レベル(高度)：独自の作業に加えて経験の低い他の技能工を指導できる能力を有する。

ハ 検定実施機関

検定は県レベルの地方技能開発センター(Provincial Center For skill Development) 66か所、広域レベルの技能開発機関(Institute For skill Development Region) 12か所の他に、労働省が指定した認定評価機関(民間企業、職業訓練学校等) 125か所で実施される。

実際の検定試験は、労働省が指定した認定評価機関で実施されることが多い。センターにおける施設、機材、試験担当の人材が不足していること等がその理由である。

ニ 検定料

検定料は国家技能開発促進委員会が定め、現在の検定料は次のとおり。

- 第1レベル 100パーツ
- 第2レベル 150パーツ
- 第3レベル 200パーツ

リ 技能別最低賃金制度

技能別最低賃金制度は、2008年の1998年労働者保護法²²が改正されたときに、従来の県別最低賃金制度²³と別に設けられた。

技能のレベルについては、タイの労働者の技能レベルを高めるために制定された、2002年技能開発促進法に基づいて公布される技能開発委員会の告示で、技能の種類別に資格、3つのレベルに分けた習得すべき技能が定められており、訓練を受けて試験に受ければ証明書が発行されることになっている。

表 特3-16 技能別最低賃金(2014年8月公布)

		(1日当たり、パーツ)		
		レベル1	レベル2	レベル3
1	自動車塗装工	400	465	530
2	自動車板金工	420	505	590
3	自動車修理工	360	445	530
4	自動車メンテナンス工	340	400	-
5	ディーゼルエンジン工	360	445	530
6	小型車エアコン工	360	445	530
7	タイ料理調理師	400	510	-
8	タイ式あんま師	440	580	720
9	西洋式スパ施術師	490	650	-
10	西洋式スパ(アロマセラピー)	540	715	-
11	西洋式スパ(hidroセラピー)	565	750	-
12	西洋式スパ(栄養療法)	615	815	-
13	小規模コンピュータ修理工	400	500	600
14	ビル電設工	400	500	600
15	工場電設工	400	500	600
16	家庭用・業務用エアコン工	400	500	600
17	テレビ工	400	500	-
18	CAD工	460	530	670
19	電気溶接工	400	500	600
20	ガス溶接工	455	615	775
21	高密度ポリエチレン工	460	-	-
22	管組立工	400	-	-
23	射出成型金型工	480	-	-
24	建築大工	385	495	605
25	煉瓦工	345	465	585
26	左官	385	495	605
27	アルミ工	365	475	585
28	石工	400	-	-
29	石膏工	400	-	-
30	コンクリート屋根工	400	510	620
31	縫製師	320	370	500
32	宝飾工	400	550	750
33	家具工	335	385	435
34	金物使	320	370	420
35	家具塗装工	350	450	-

資料出所：タイ労働省技能開発局 (Department of Skill Development)

■22) 同法で最低賃金に関して定められており、改正により時間外手当の明確化等の労働者の権利の強化が図られるとともに、技能別の最低賃金が新たに加えられた。
 ■23) 2013年1月から全県同一の最低賃金となった。2015年12月時点の最低賃金は300パーツ。

表 特3-17 技能別最低賃金制度に該当する試験の受験者数（2013年）

技能分類		レベル	(人)	
			受験者	合格者
建築	煉瓦工	1	30,432	23,838
		2	2,429	1,823
		3	306	301
	左官	1	90	87
		2	428	332
	アルミ工	1	383	354
		2	1	1
		3	2	2
	建築大工	1	575	384
		2	292	197
3		132	130	
工業	CAD工	1	1,035	511
		2	6	6
	電気溶接工	1	457	355
		2	26	22
		3	1	1
	ガス溶接工	1	782	513
2		119	74	
機械エンジニア	自動車修理工	1	4,375	3,579
		2	2	1
	自動車塗装工	1	299	285
		2	43	43
	自動車板金工	1	96	91
		2	7	7
電気・電子 計算機	小規模コンピュータ修理工	1	2,363	1,789
		2	32	29
	テレビ工	1	1,271	812
		2	6	6
	家庭用・業務用エアコン工	1	1,544	1,188
		2	9	9
	ビル電設工	1	3,155	2,090
		2	3	3
		3		
	工場電設工	1	806	620
2		64	17	
工芸	金物師	1	9	8
		2	3	3
	宝飾工	1	6	5
	家具工	1	675	600
	縫製師	1	917	694
サービス業	西洋式スパ施術師	1	826	753
		2	45	36
	タイ料理調理師	1	2,279	1,878
		2	14	8
	タイ式あんま師	1	4,093	3,819
		2	426	372

資料出所：タイ労働省技能開発局（Department of Skill Development）

(4) 日系企業との関わり

国家技能検定の内容は日系企業の求める内容になっていないため、多くの日系企業は自社内で検定制度を構築している。しかし、中央職業能力開発協会（JAVADA）や日系企業の協力により検定内容の改善を行っており、技能検定が充実すれば利用したいという日系企業は多い。

4 その他の人材養成施策

(1) タイ専門家資格認定研究所（TPQI）

2011年に首相直下の専門家資格制度を作成する機関である、タイ専門家資格認定研究所（Thailand Professional Qualification Institute：TPQI）²⁴が設立された。TPQIの主な目的は、専門資格を規制し能力に基づく標準化を行い、その水準を上げることにある。また、専門資格の質保証を制度化し、ASEAN経済共同体の設立に向け労働者の競争力を高めるとしている。TPQIではレベルを1から8まで設定してキャリアパスを構築する試みであり、各レベルに対し必要な知識と技術を定めている。労働省の国家技能検定制度がカバーできていない高度な技能部分に焦点を当てており、2015年10月現在、15の業種²⁵について資格検定制도가もうけられている。

なお、2014年7月1日に、日本の独立行政法人情報処理推進機構（IPA）は、タイにおける「情報処理技術者試験」に関する連携を強化することを目的に、TPQI及びNSTDA²⁶と新たに情報処理技術者試験に関する相互協力協定を締結している。

(2) タイ自動車産業技能検定制

イ 背景

タイの自動車生産は9割以上が日本のメーカーであり、輸出拠点として生産を拡大したが、市場が世界へ広がれば、品質・信頼性ともに国際基準を満たした自動車の生産が一層求められた。また、中国やインドの経済発

■24) 2000年代初頭にコンピテンシーを基礎とした技能評価の必要性から、タイ工業連盟（FTI）が、教育省、工業省、労働省、国家経済社会開発委員会、タイ商工会議所、TGI（Thai-German Institute）と協力して設立した、タイ職業資格機構（Thai Vocational Qualification Institute：TVQI）が基になっている。

■25) 自動車販売、情報通信、介護、鉄道等

■26) National Science and Technology Development Agency：タイ国立科学技術開発庁。タイにおけるアジア共通統一試験の実施機関。

展に伴って国際競争にもさらされ、より付加価値の高い製品づくりが不可欠になった。

しかし、産業が発展するにつれ、人材不足という問題が表面化してきた。ピラミッド構造の自動車産業において、その裾野部分で支える部品産業の人材が特に不足であった。

国家技能検定制度は第1レベルのみ整備が進められ、自動車産業の求めるレベルになっておらず、技能者の技能向上・昇給の指標として独自に制度を構築する必要があった。

そうした実態を受けて、2006年に日本とタイ両国の政府機関と民間企業の協働により「自動車裾野産業人材育成プロジェクト (TAHRDP²⁷)」がたちあがり、技術・技能の研修制度と技能検定制度が構築された。日本の政府側からは経済産業省、日本貿易振興機構 (JETRO)、(財)海外技術者研修協会(AOTS)、国際協力機構(JICA)が、民間側からは(社)日本自動車工業会、バンコク日本人商工会議所、トヨタグループ、ホンダグループ、デンソーグループ、日産グループが参画。タイの政府側は、工業省、労働省、国家経済社会開発庁、タイ自動車インスティテュート (TAI)²⁸、民間側はタイ工業連盟、タイ自動車工業会、タイ自動車部品製造者協会、タイ自動車技術者協会が構成された。

日本人専門家が日系企業を含めた自動車産業に関わるタイ人に、各種技能や教授方法を指導している。

□ 技能検定の種類等

2015年現在、技能検定試験は17科目²⁹がレベル別に3段階 (レベル3は日本の国家技能検定1級とほぼ同レベルとされる) まで、TAIによって継続運営されている。

ハ 実績

2013年までに、日系の自動車産業を中心に日系及び現

地のサプライヤー188社が研修を受け、104社が技能検定を受験し、検定受験者は累計で約2,000名を超え、資格取得者は約1,400名とされる。

二 近年の動き

「自動車裾野産業人材育成プロジェクト」の後続案件として、2012年からJETROと海外産業人材育成協会 (HIDA) が日タイ経済連携協定に係る「自動車人材育成事業 (AHRDIP)³⁰」を実施しており、トレーナー及びマスタートレーナーの育成を目的として専門家を派遣している。

(3) 職業技能開発促進法の改正

2014年に国会で成立し、下位法令の整備を進めている技能開発促進法改正法は、ASEAN統合により人の移動の自由化が進むことを見据えて、自らの職業経歴や能力を証明する自己証明手帳のシステムを導入し、また、ライセンスの仕組みを導入することで技能向上を図るものである。

ライセンスは国家技能検定制度とは別の枠組とし、技術・経験・学科試験から付与としている。ライセンスが無ければ実施できない業務は、まずは内装電気工事士 (Indoor Electric Works) に限定し、その後、溶接工等に広げていくとしている。施行後1年以内にライセンスを取得させ、取得しない業者については罰金を課すが、ライセンスを有する者の給料の一部を税金から控除する等、事業主のメリットになる仕組みも導入としている。

(4) 国家資格枠組 (National Qualifications Framework : NQF)

NQFは高等教育の資格フレームワーク (TQF³¹) と職業経験等の資格フレームワーク (TVQF³²) とで、共

■27) Thai Automotive Human Resource Development Program : 2006年12月1日から2011年3月31日までのプロジェクト
 ■28) Thailand Automotive Institute : 自動車産業の振興のために、1998年7月に工業省が設立した独立公益法人。設立当初より6つの機能 (情報発信機能、裾野産業育成支援機能、人材育成機能、製品開発能力育成機能、試験・検査・認証機能、政策提案機能) を主な役割としている。
 ■29) 金属プレス加工、プラスチック射出成形、鋳鉄鑄造、旋盤、製図等。
 ■30) Automotive Human Resource Development Institute Project
 ■31) Thai Qualifications Framework for Higher Education
 ■32) Thai Vocational Qualification Framework

通の資格レベルを設定し、個人の能力を客観的に評価するものである。ASEAN経済共同体（AEC³³）の成立によるASEAN資格枠組（AQR³⁴）を踏まえ、人材の質の向上、国境を越えた資格の共有、労働市場の競争力の強化を目的として、検討が進められている。

表 特3-18 国家能力資格枠組（NQF）

国家能力レベル (NQF)	職業経験等 (TVQF)		学歴 (TQF)
Level 9	経験、技能資格、知識等	経営幹部層	博士
Level 8		中間管理者層	
Level 7		下級管理者層	修士
Level 6		専門家・	
Level 5		現場管理職	学士
Level 4		技術者・	職業短大
Level 3		班長	職業高校
Level 2		熟練工	後期中等教育（高等学校）
Level 1		半熟練工	前期中等教育（中学校）

※内容については検討段階である。

5 まとめ

職業訓練制度は古くから続いていることもあり広く普及しているが、訓練内容は初級段階より高いものについては整備が遅れている。職業訓練施設のコースの内容とレベルが、日系企業の求めるものになっていないという声がある一方で、訓練機関側としては日系企業の日本人は日本語以外の語学があまりできず、日本人だけで集まる傾向があるのでコミュニケーションをとるのが難しく、日系中小企業とも関係を深めて情報を得たいとしている。

国家技能検定制度の整備は進められているが、初級レベルを普及させることに力を入れられていたこともあり、中級レベルの人材を必要とする製造業には対応できておらず、今後は技能検定業種の細分化、高度化及び検定員の育成が課題とされている。

日系の自動車関係企業を中心に進出が進み、ASEANの中心地として生産だけでなく開発も現地で行う企業も出てきており、企業はより高いレベルの訓練内容を求め

ている。政府も労働集約的な産業から高付加価値産業への転換を目指しており、企業と協力して幅広い技能検定制度を整備し、職業訓練と結びつけることで、高度の技能人材の育成を進めている。

なお、2016年3月に行われるJTEPAビジネス環境小委員会³⁵において、バンコク日本人商工会議所から日系企業の要望として、利用に値する技能評価の仕組みの構築、技能評価に関する定期的な意見交換の実施を求めるとしている。

（参考文献）

- タイ国家統計局（National Statistical Office）
<http://web.nso.go.th/>
- タイ労働省技能開発局（Department of Skill Development）
<http://home.dsd.go.th/>
- タイ教育省（Ministry of Education）
<http://www.mis.moe.go.th/>
- タイ職業教育委員会（Office of the Vocational Education Commission）
<http://www.vec.go.th/>
- タイ自動車インスティテュート（Thailand Automotive Institute）
<http://www.thaiauto.or.th/>
- タイ国投資委員会（Thailand Board of Investment）
<http://www.boi.go.th/>
- OVTA「タイ 職業能力基準、職業能力評価制度」
<http://www.ovta.or.jp/info/asia/thailand/10evaluation.html>
- JICA「特集 企業連携 経済成長を支える新しいパートナーシップ」
<http://www.jica.go.jp/publication/monthly/0808/02.html>

■33) ASEAN Economic Community

■34) ASEAN Qualifications Reference Framework : 2014 年 8 月開催のアセアン経済閣僚会合で合意された。ASEAN加盟国全体の熟練労働者の資格の比較を可能にし、労働移動を促進するものとされる。

■35) 日タイ経済連携協定 (JTEPA) に基づいて、タイにおける日系企業のビジネス環境整備を図るため、関税問題や労務問題など様々な課題について、日タイ双方が議論するもの。