

**Final Report of
The 4th Asia Vocational Education and
Training Symposium (The 4th AVETS)**

職業大フォーラム 2015

**第4回アジア職業訓練シンポジウム
報告書**

**平成 27 年 10 月 30 日
職業能力開発総合大学校**

**Final Report of
The 4th Asia Vocational Education and
Training Symposium (The 4th AVETS)**

職業大フォーラム 2015

**第4回アジア職業訓練シンポジウム
報告書**

**平成27年10月30日
職業能力開発総合大学校**

目 次

1. はじめに	1
2. シンポジウムの概要	2
2.1 シンポジウムについて	2
2.2 プログラム	3
3. 発表内容	4
3.1 アジア職業訓練シンポジウムの趣旨と経緯	4
3.2 基調講演「産業人材育成・職業訓練に関する国際協力の現状」	7
3.3 基調講演「アジアにおける技能評価制度の普及定着について」	18
3.4 基調講演「タイの人材育成・職業訓練の概要と課題」	26
3.5 パネルディスカッション	34
4. まとめ	40
4.1 参加者アンケートの分析結果	40
4.2 まとめと今後の課題	44
編集後記	46
【写真資料】	47

1. はじめに

職業能力開発総合大学校（職業大）は、1961年（昭和36年）、北多摩郡小平町（現在の東京都小平市）に中央職業訓練所として設置され、職業訓練大学校への改称、相模原市への移転、相模原キャンパスと小平キャンパスの統合等を経て、現在に至ります。本校は職業能力開発促進法の規定により国が設置するものですが、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構法等に基づき、国に代わって独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が設置・運営しています。本校は大きく3つの機能を有し、職業訓練指導員の養成、職業訓練指導員の能力向上のための研修、先端的な高度職業訓練ならびに職業能力開発に関する調査・研究を総合的に行うことを目的としています。

本校における国費留学生制度は東南アジア諸国との政府間協定により実施され、長期課程に1992年（平成4年）10月から毎年16名、研究課程に2001年（平成13年）から毎年2名の国費留学生をそれぞれ受け入れ、職業訓練指導員及び学士、修士として育成してきました。その数は合計で275名にのぼり、卒業・修了生は帰国後に職業訓練指導員等として出身国の労働行政分野や、民間企業での人材育成等に重要な役割を果たしています。また、本校は政府の開発援助計画に基づいて開発途上国の職業訓練指導員を受け入れ、独立行政法人国際協力機構（JICA）からの委託事業として多様な指導員研修を実施してきました。これまで90ヶ国以上、1900名ほどの研修実績があります。2014年（平成26年）からは、東南アジア諸国を中心とした現役職業訓練指導員を留学生として受け入れる養成訓練課程を実施しています。3ヶ月間の日本語研修の後、本校で1年間、指導力や生産管理能力を磨きます。これまで培った経験と実績、また国費留学生や開発途上国指導員との強固なネットワークを活用して、今後も職業大が開発途上国と日本とのより良き産業関係の構築、特にアジアに展開する日本のものづくり企業と現地のものづくり人材との円滑な関係構築に貢献できれば、望外の喜びとするところであります。

このような観点から「アジア職業訓練シンポジウム」は2012年（平成24年）に第1回を開催し、第2回目以降は「職業大フォーラム」として職業能力開発研究発表講演会及び特別講演と共に開催しております。これまでのシンポジウムでは、職業大が国費留学生を受け入れてきた国々を順に取り上げ、職業能力開発に関する相互協力について意見をいただき討論を行いました。第3回までで対象国を一巡しましたので、今回はその総括として再びタイに焦点を当て、タイの事例を基に、ASEAN諸国における人材育成の現状、国際協力の現状と今後の展望を討論します。本シンポジウムの結果が、参加者の皆様をはじめとして、日本とアジア諸国との更なる職業訓練の相互発展に役立つことを祈念いたしております。

本シンポジウムの開催にあたり、今回の企画にご協力いただいた発表者の皆様と所属する企業・団体、小平市、現地進出企業、労働関係機関等に深甚なる謝意を表する次第です。また、本企画にご理解ご支援賜った厚生労働省に対して感謝申し上げます。

2015年10月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
職業能力開発総合大学校 校長 古川 勇二

2. シンポジウムの概要

2.1 シンポジウムについて

名称

職業大フォーラム2015 第4回アジア職業訓練シンポジウム

The 4th Asia Vocational Education and Training Symposium (The 4th AVETS)

開催日時

平成27年10月30日(金) 9:40～12:10

会場

職業能力開発総合大学校 3号館 階段教室

(東京都小平市小川西町2-32-1)

テーマ

ASEAN諸国における人材育成・職業訓練の国際協力の現状と展望

～タイ王国を中心に～

目的

近年、グローバル化が進展する中では、ものづくり分野や今後成長が見込まれる分野を中心に、アジア諸国等に事業拠点を移転する等、海外での事業展開が加速しており、人材育成や職業訓練分野における国際協力の重要性が増しています。

職業大は、これまで20年にわたり開発途上国の職業訓練に協力し、国費留学生を受け入れてきました。卒業生は各国の人材育成に携わり、グローバルに活躍しています。そこで、ASEAN諸国での人材育成・職業訓練に携わる専門家や留学生を交えたシンポジウムを3回開催し、これまでに職業大の留学生制度対象国8ヶ国（マレーシア、インドネシア、タイ王国、ベトナム、ラオス、カンボジア、フィリピン、スリランカ）の専門家を招いて人材育成や職業訓練などについて議論してきました。

今回は、ASEAN諸国における人材育成・職業訓練について、タイ王国の関係者、ASEAN諸国との国際協力を担う専門家を招き、タイ王国の事例を基に、ASEAN諸国における人材育成の現状、国際協力の現状と今後の展望を討論します。これらの討論を通じて、今後の職業訓練指導員や学生の育成に資することを目的とします。

2.2 プログラム

9 : 40	・ 開会 ・ 「アジア職業訓練シンポジウムの趣旨と経緯」 市川 修 （職業能力開発総合大学校）
9 : 45	第1部 基調講演 ・ 「開発途上国の産業人材育成分野におけるJICAの国際協力」 大崎 光洋 氏 （独立行政法人国際協力機構） ・ 「アジアにおける技能評価制度の普及定着について」 構 健一 氏 （中央職業能力開発協会） ・ 「タイ王国における人材育成・職業訓練の現状と課題」 モムルワン プンタリック サミティ 氏 （タイ王国 労働省）
10 : 35	休憩
10 : 45	第2部 パネルディスカッション ・ 「タイ王国における人材育成とビジネス支援」 パネリスト： モムルワン プンタリック サミティ 氏 （タイ王国 労働省） 大崎 光洋 氏 （独立行政法人国際協力機構） 構 健一 氏 （中央職業能力開発協会） 中條 守康 氏 （株式会社東洋ボデー） 天沼 光太郎 氏 （一般社団法人俯瞰工学研究所、元 アズビル株式会社） ファシリテーター： 古川 勇二 （職業能力開発総合大学校）
12 : 10	・ 閉会

3. 発表内容

3.1 アジア職業訓練シンポジウムの趣旨と経緯

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発総合大学校

能力開発院 基盤ものづくり系 いちかわ おさむ 市川 修 教授

3.1.1 職業能力開発総合大学校の国際協力

ものづくり分野や今後成長が見込まれる分野を中心に、アジア諸国に事業拠点を移転する等、海外での事業展開が加速しており、人材育成や職業訓練分野における国際協力の重要性が増している。職業訓練指導員の養成、研修、調査・研究を行う職業能力開発総合大学校は、国際協力の歴史も長く、これまで20年にわたり開発途上国の職業訓練に協力し、海外技術研修員、国費外国人留学生、在職職業訓練指導員を受け入れ、海外の職業訓練指導員の養成やスキルアップに貢献してきた実績がある。

職業能力開発総合大学校の国際協力

- 海外技術研修員受入事業
開発途上国の職業訓練指導員に対する、技能・技術研修
- 国費外国人留学生受入事業
開発途上国の職業訓練指導員の養成
- 在職職業訓練指導員能力向上事業
ASEAN諸国の職業訓練指導員の育成

3.1.2 シンポジウムの目的と過去の経緯

本シンポジウムは2012年（平成24年）から毎年開催しており、今回が第4回となる。アジアにおける人材育成、職業訓練の現状を調査し、今後の職業訓練指導員の育成などについての議論を通じて、職業訓練指導員や学生の育成に資することを目的としている。

アジア各国の職業訓練事情は様々であるため、第1回から第3回までは、職業能力開発総合大学校の職業訓練指導員養成課程で国費外国人留学生を受け入れていた国から、各回2～3か国ずつ選定して主な議論の対象国とした。各回、対象国において職業訓練

行政に携わる卒業生や、現地への事業展開に関わる民間企業の担当者、日本の労働行政担当者や専門家を招き、ものづくり人材育成の現状や国際協力の方針などについて議論を進めてきた。

シンポジウムの目的

アジアにおける人材育成、職業訓練の現状を調査、今後の職業訓練指導員の育成などについて議論する。

過去のシンポジウム

- 2012年から毎年開催
- ものづくり人材育成の現状、国際協力の方針などについて議論
- 各回、対象国を限定
 - 第1回：インドネシア、マレーシア、タイ
 - 第2回：ベトナム、ラオス、カンボジア
 - 第3回：スリランカ、フィリピン

3.1.3 今回のシンポジウムの位置付け

これまでのシンポジウムでの議論を通じ、各国の経済状態や職業訓練施設の状況などが様々であることが明らかになっている。また、職業訓練を導入する初期段階では訓練施設や機材の整備、指導員の養成などが課題であること、職業訓練が定着するに従って職業訓練の高度化、技能の評価や標準化、指導員のスキルアップなどが課題になることも明らかになっている。

そこで、今回のシンポジウムは、「ASEAN諸国における人材育成・職業訓練の国際協力の現状と展望 ～タイ王国を中心に～」というテーマで、タイ王国における職業訓練の事例を中心に議論を進め、今後のASEAN諸国への支援の方針を探ることを目的とする。タイ王国は、新興諸国の中で「上位中所得国」に分類され、工業化が相当程度進んでいる。タイ王国に事業展開している日本企業も多く、さらに近年は生産工程の一部をタイ王国から周辺国に移転する「タイプラスワン」が注目されている。また、職業訓練の分野においても、ASEAN諸国の中でタイ王国は先進的であり、職業訓練や技能評価制度が定着している。タイ王国は、他のASEAN諸国のひとつのモデルケースになると考えられる。

第4回アジア職業訓練シンポジウム

「ASEAN諸国における人材育成・職業訓練の国際協力の現状と展望～タイ王国を中心に～」

タイ王国の位置付け

- ・工業化が相当程度進んでいる「上位中所得国」
- ・ASEAN 諸国の中で先進的な国のひとつ
- ・職業訓練の分野でも先進的（職業訓練や技能評価制度が定着）



タイ王国がひとつのモデルケースになる

3.1.4 シンポジウムの構成

本シンポジウムは2部構成になっている。

第1部は基調講演である。まず、タイ王国およびASEAN諸国において人材育成に関する協力支援を実施している日本の機関から、その取り組みについて講演して頂く。次に、タイ王国からの視点で、タイ王国における人材育成の現状と問題点、必要としている支援について講演していただく。

第2部はパネルディスカッションである。「タイ王国における人材育成とビジネス支援」というテーマで、基調講演の講演者3名と、現地での事業展開や人材育成のご経験のある民間企業の方2名を交えて議論を行う。現地での事業展開や人材育成の状況、企業が必要とする人材の育成について議論を展開し、日本や職業能力開発総合大学校に期待される国際協力とその可能性を探る。

シンポジウムの使用言語は主として日本語であるが、一部の講演は英語である。講演内容を和訳した資料を別途配布しているので、必要に応じてご参照いただきたい。

シンポジウムの構成

第1部基調講演3件

協力支援を実施している日本の機関の取り組みタイ王国における人材育成の現状と課題

第2部パネルディスカッション

「タイ王国における人材育成とビジネス支援」

パネリスト：講演者3名＋民間企業2名

使用言語：日本語（一部の講演は英語）

アンケート用紙：ご記入後は机の上へ

3.2 基調講演

「産業人材育成・職業訓練に関する国際協力の現状 －JICAの産業人材育成支援－」

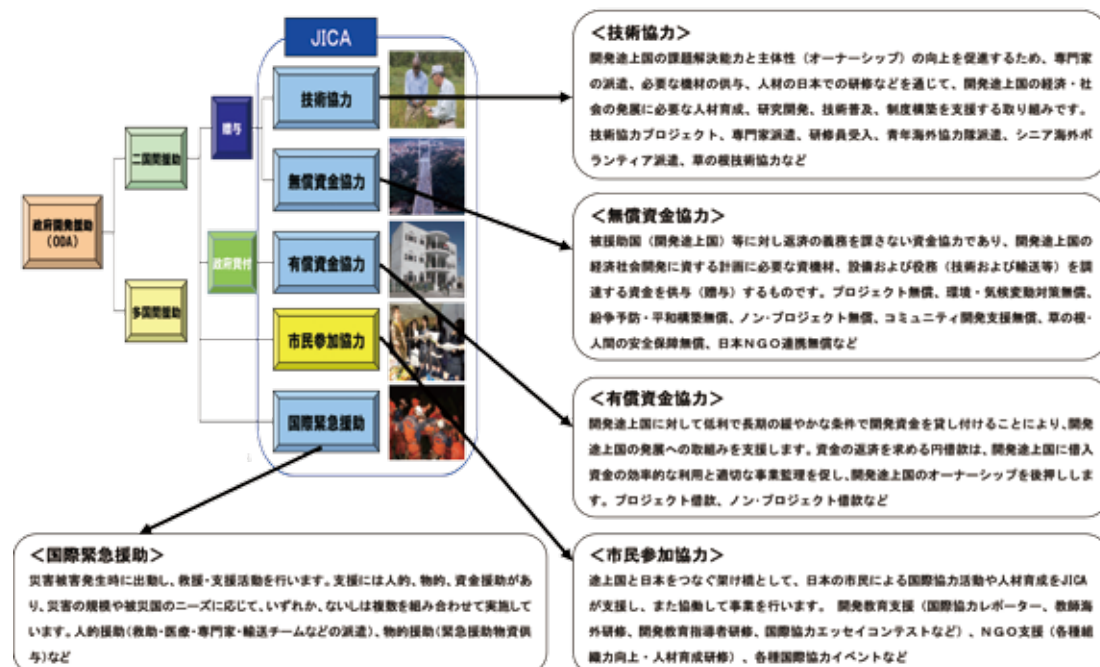
独立行政法人 国際協力機構（JICA）
人間開発部 おおさき みつひろ
大崎 光洋 氏



3.2.1 国際協力機構（JICA）について

JICAは日本の政府開発援助（ODA）を一元的に実施する機関である。開発途上国の産業人材育成と一言で言っても、技能者／熟練技能者／技術者／エンジニアの育成、イノベーションを起こすような研究者の育成、起業家や経営人材の育成までとその内容は広い。さらに開発途上国においては、これらの人材育成の前提となる理数科を中心とした初等養育や中等教育へのアクセス改善と質の向上が喫緊の課題となっている。

今回の発表では、開発途上国の産業人材育成に関連するJICAの多様な事業を紹介するとともに、その中でも職業訓練分野の事業に焦点を当て、これまでの協力を概観して特徴を整理した上で、今後協力を進めるに当たっての課題や留意点を提示し、第二部のパネルディスカッションのたたき台を提供したい。



政府開発援助（ODA）とJICAの協力と援助の種類

3.2.2 JICAの産業人材育成支援の概略

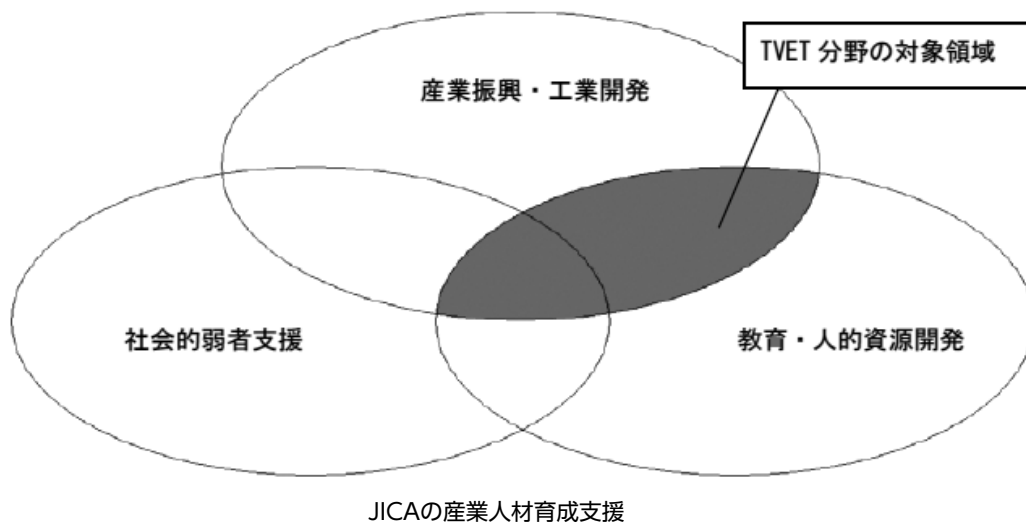
(1) JICAの産業人材育成支援の目的

JICAが産業人材育成支援を行う目的は、産業の多角化／外国直接投資の拡大のための環境整備／国内産業の底上げ（国家レベル）、国際競争力の強化（産業レベル）、当該産業内における競争力強化／企業活動拡大による雇用機会の増加（企業レベル）、就業機会の増加／所得水準の向上（被雇用者レベル）と多層的である。開発途上国の経済、産業、教育、社会の状況を踏まえ、必要な協力を迅速かつ柔軟に実施することがJICAの使命である。

(2) 初中等教育段階の理数科教育

機械加工や自動制御のような技能・技術を身に付けた人材を育成するために、また科学技術イノベーションを先導する研究者を育成するために、その基盤となる基礎的な理数科能力強化のための協力は重要であり、JICAの教育分野の協力の重点分野の一つである。

JICAは引き続き初中等理数科教育を中核的支援に位置付けている。



(3) 働きがいのある人間らしい仕事（ディーセントワーク）に繋がる職業訓練

今回の発表で焦点を当てる職業訓練は、開発途上国の人々の個人の能力を強化することにより、人々の自立を支援し、産業の発展を支えるための人材育成に貢献するという認識のもと、JICAは1960年代から職業訓練分野の協力を実施している。

とりわけ若年層の失業率は深刻な状況にある。2007年に11.6%であった世界の若年失業率（15～24歳）は、2013年には13.1%にまで上昇しており、成人失業率の3倍となっている。ディーセントワークに繋がる職業訓練を実現していくための支援を強化している。

(4) 高等教育を通じた高度産業人材育成

各国の中核的な工学系大学を対象として、教員の能力向上、キャンパス・教育研究機材の整備、産学地域連携促進などの支援を通じて大学の教育・研究能力を強化し、高度産業人材育成を支援している。

また、アフリカ各国で産業開発を担う優秀な若手人材を留学生として受け入れるとともに、日本企業でのインターンシップを提供する「アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ」(African Business Education Initiative for Youth: ABEイニシアティブ)のような産官学連携を強化し、各国で産業開発を担う優秀な若手人材の育成も支援している。

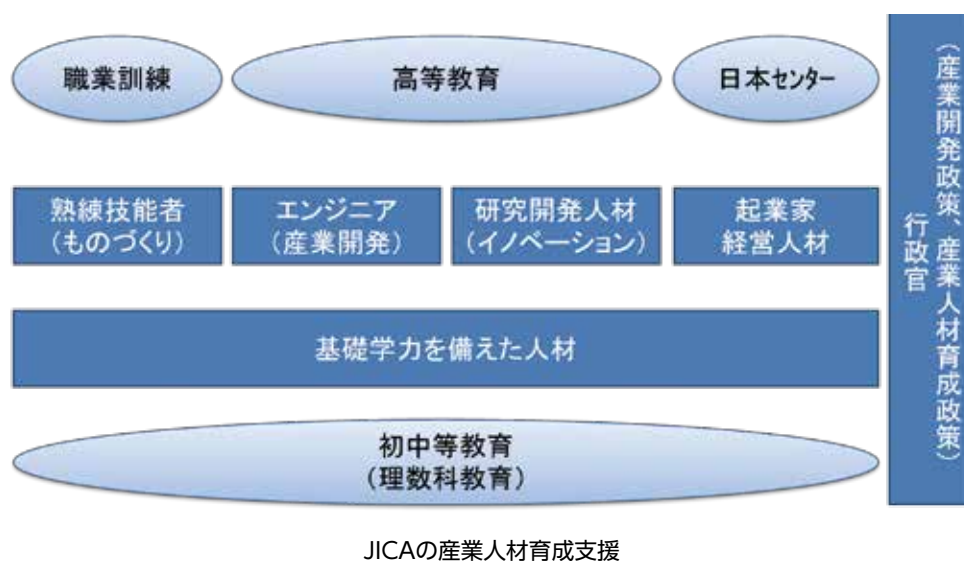
(5) イノベーションを生み出すための人材育成

科学技術イノベーションは、経済成長、雇用創出、基礎的公的サービスの強化、再生可能エネルギーの開発等を通じた持続可能な経済・社会の実現にも不可欠であり、高等教育の役割が高まっている。

講座制や研究室中心教育といった日本の工学教育の特長を活かし、社会が求める高い技術開発・研究能力に加え、マネジメント力を備えた人材育成を引き続き支援していく。

(6) 起業家や経営人材の育成

各国の民間部門のビジネスパーソン、起業家や若手行政官、学生など対象に戦後経済成長を遂げた日本の強みを生かした経営管理、生産管理、マーケティング、ITなどの分野で実用的なセミナー、ワークショップ、現場指導などを提供し日本的経営手法の知見を有した人材育成に取り組んでいる。



3.2.3 JICAの産業人材育成支援の事例 ー職業訓練を中心にー

(1) タイ (中進国の罫、高等教育)

中進国入りしたタイが今後も更に発展を遂げるためには、いわゆる「中進国の罫」に陥らないよう産業競争力の維持・強化を図り、生産の高付加価値化、生産性の向上が必要である。そのためには今後、R&Dにより多くの資金を投入し、エンジニアや研究者を育成により一層取り組む必要がある。日本の科学技術分野での優位性を活かし、タイを含むアジアでは引き続き、アセアン工学系高等教育ネットワーク（AUN/SEED-Net）および工学系拠点大学への支援を通じた共同研究や高等教育機関のネットワーク化を促進し、科学技術イノベーションに求められる人材育成とプラットフォーム作りを行っていくことが重要と考える。

(1) タイ (過去の経緯～現状)

- ◆中等教育拡大より高等教育が先行
- ◆熟練労働者レベルの人的資源不足
- ◆中進国の罫
- ◆高等教育



We are proud to share in the pride and joy of
the Ubon Institute for Skill Development
on the occasion of your Grand Opening



タイの産業人材教育訓練風景

（２）カンボジア（包括的な産業人材育成支援，CBT，包括的な職業訓練支援）

カンボジアでは、工業分野に従事する労働者の数が少なく、GDPへの貢献も小さい。工業は縫製業、建設業に偏っており、製造業の拡大が課題である。同時に人口の半数を占める若年層の雇用確保も課題となっている。このような課題に対処し産業界の求める基礎的能力の備わった質の高い技術系人材が労働市場へ供給されることを目指し、①工学系高等教育の質の向上、②技術系人材を輩出する教育・訓練の質の向上、③雇用対策機関と教育訓練機関による就職支援活動強化、④初中等教育における理数科教育改善、⑤ビジネス人材育成、⑥投資促進支援といった包括的な協力を実施している。

カンボジアにおける職業訓練分野の協力の特徴として、同国で新たに導入された Competency Based Training (CBT) に準拠して短大電気科の国家標準カリキュラムの作成に初めて取り組むとともに、日系企業を含む産業界との連携強化や就職支援のために国家雇用局やカンボジア日本センターとの協力強化等、開発課題の解決に向けた包括的な協力を目指している。

（２）カンボジア

◆包括的な産業人材育成支援

◆包括的な職業訓練支援

◆ CBT

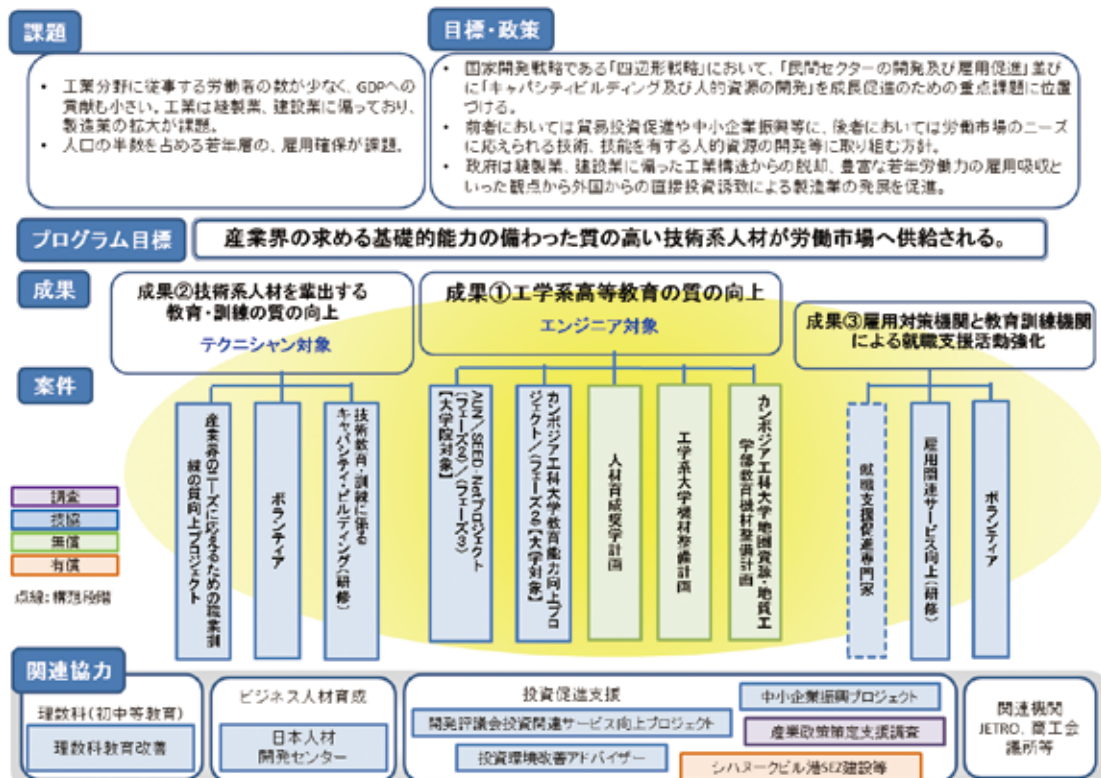


カンボジアの産業人材教育訓練風景



カンボジア職業訓練センター生徒の成果物

カンボジア「産業人材育成プログラム」概念図



カンボジア「産業人材育成プログラム」概念図

（３）ベトナム（日本型職業訓練、全国展開）

ベトナムでは、労働集約型産業向けの熟練技能者や実践的技術者の育成から、資本集約型産業向けの高度産業人材や高等教育人材の育成まで、発展段階に応じた産業人材育成を支援している。

ベトナムにおける職業訓練分野の協力の特徴として、ハノイ工業大学（HaUI）において日本型職業訓練コースの立ち上げ支援が開始され、その充実・定着支援を経て現職指導員の能力強化を図っている。また日本型職業訓練をHaUI以外の職業訓練機関に全国展開することを目指した協力を行っている。さらには日本型職業訓練として5S/カイゼンを積極的に取り入れ、また技能検定制度導入も同時に支援している。

（３）ベトナム

◆日本型職業訓練

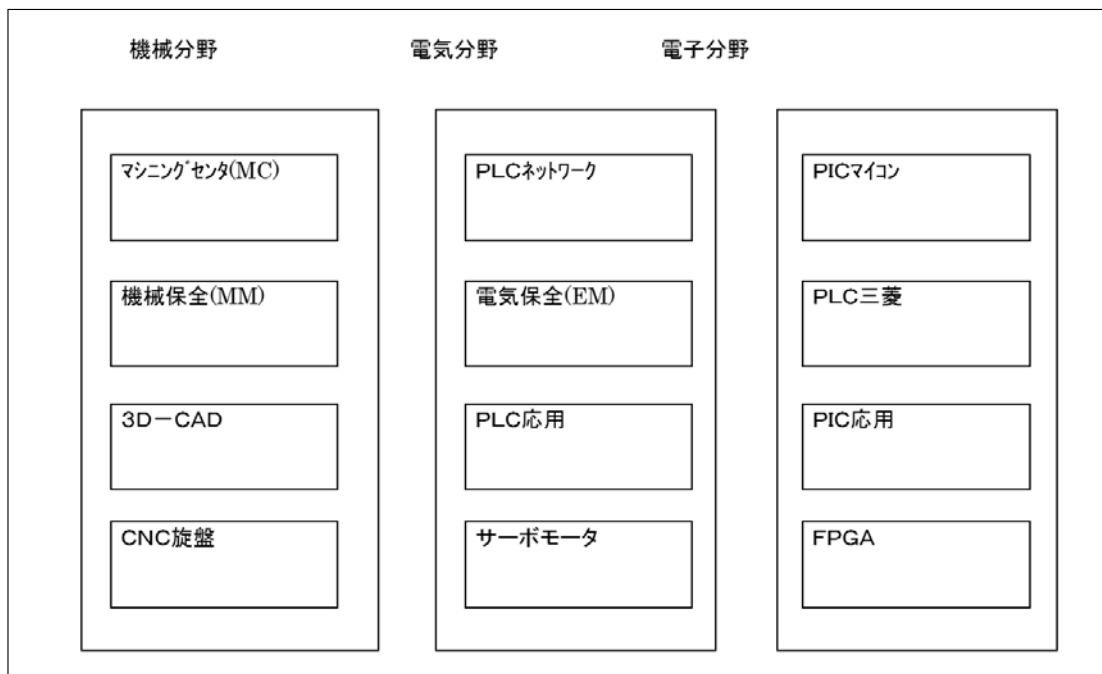
◆全国展開



ベトナムでの産業人材教育訓練と技能検定制度導入風景

HaUIテクニカルモデル（専門技術）

※基幹校へ技術移転するとともに、指導員研修コースとして開発・実施。

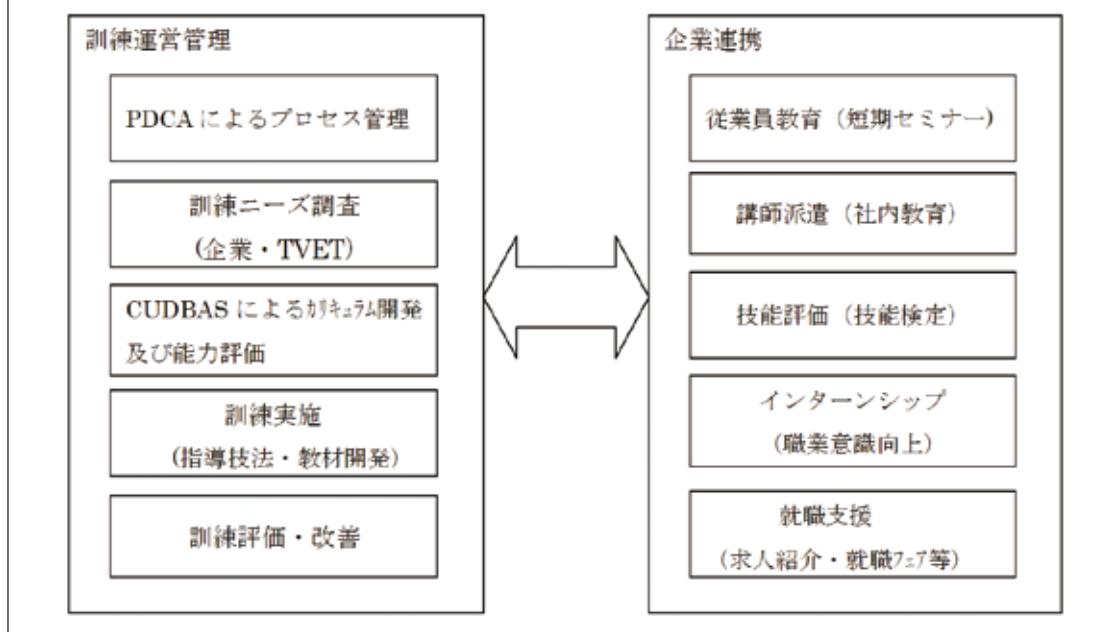


HaUIテクニカルモデル（訓練運営管理及び企業連携）

※基幹校へ技術移転するとともに、一部は、指導員研修コースとして開発。

【5S・安全活動】

※施設管理の一環として、また、学生の「5S・安全」に対する意識啓発活動として実施



（４）セネガル（拠点型支援、水平・垂直両方向への拡大、域内拠点、産業界連携）

西アフリカのセネガルでは、拠点となる職業訓練機関として「セネガル・日本職業訓練センター（CFPT）」の設立から支援を開始した。施設・機材整備といったハード面支援だけでなくカリキュラム開発や指導員能力強化のための技術協力を組み合わせて実施した。設立以降、技術発展及び新しい産業需要を受けた産業人材育成ニーズの変化に対応するため、対象学科及び対象レベルを拡大・改編してきた。同時に1999年という早い段階から西アフリカ地域の職業訓練機関の能力強化のため、周辺国支援に積極的に取り組んできた。なお、協力実施にあたり現地研修／本邦研修及び訓練生のインターン受け入れは建設機械のコマツに協力いただき、CFPTとして産業界連携の一つの成功事例を作り上げることができた。

（４）セネガル

- ◆拠点型支援
- ◆水平・垂直両方向への拡大
- ◆域内拠点
- ◆産業界連携



セネガル・日本職業訓練センター（CFPT）

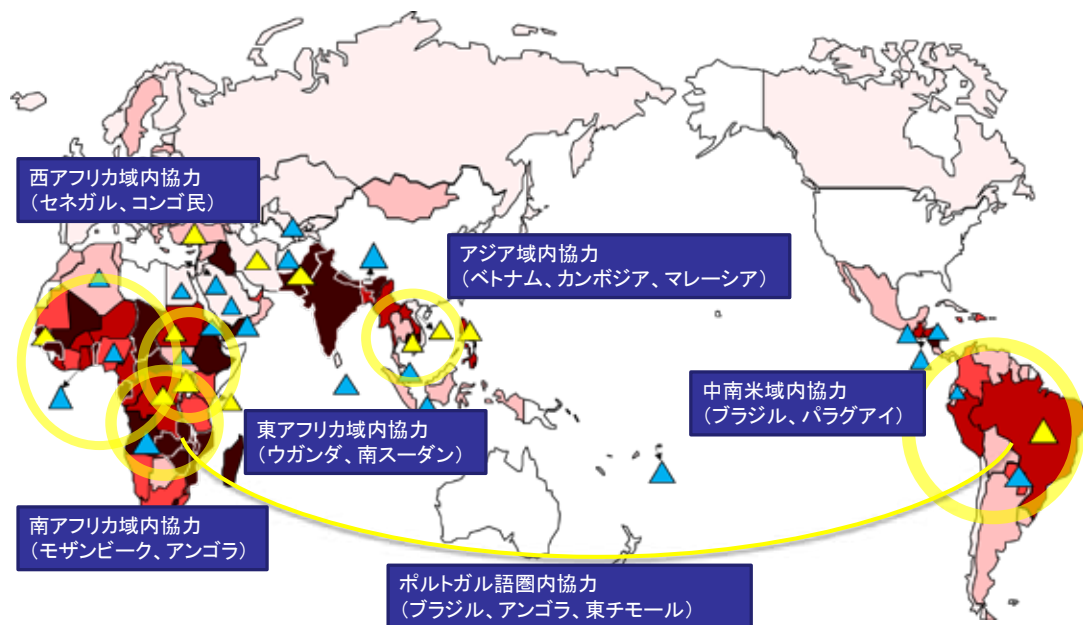
3.2.4 JICAの職業訓練分野の協力の課題と問題提起

(1) なぜ日本が開発途上国の職業訓練分野の協力を実施しているのか考えたい。そのため日本型職業訓練の特徴を整理し、その魅力をもっとアピールできないだろうか。開発途上国は日本の協力に何を期待しているのか、日系企業の海外進出を側面支援するためにどのような協力が求められているのか考える。

(2) 開発途上国の事情に応じた包括的な産業人材育成方針は誰がどのように策定するのかを考える。日本でも企業が求める産業人材ニーズと大学等での教育にずれが生じていると言われるが、開発途上国でもどのようにすればギャップを埋められるのかを考える。

(3) 職業訓練分野の国際協力を継続・拡大していくためには日本のリソースの確保・拡充が必要だが、日本国内の公的機関の絶対的な人員不足や国際協力業務に従事可能な人員不足に直面している。職業訓練分野を専門とするコンサルタントも不足している。産官学の連携協力をもっと拡大できないか考えたい。

グローバル展開 国・地域を超えた学び合い



国・地域を超えたグローバルな学び合い

3.2.5 まとめ

これまで開発途上国の産業人材育成には職業訓練が重要な役割を果たしてきた。今後も職業訓練分野の国際協力を継続・拡大し、開発途上国の産業人材育成を効率的かつ効果的に進めていくことが期待される。そのためには官民連携、産官学連携を強化しAll Japanで開発途上国の産業人材育成を支援しながら日本と開発途上国の互恵的成長を促していく必要がある。



会場からの質問に答える大崎光洋氏

3.3 基調講演

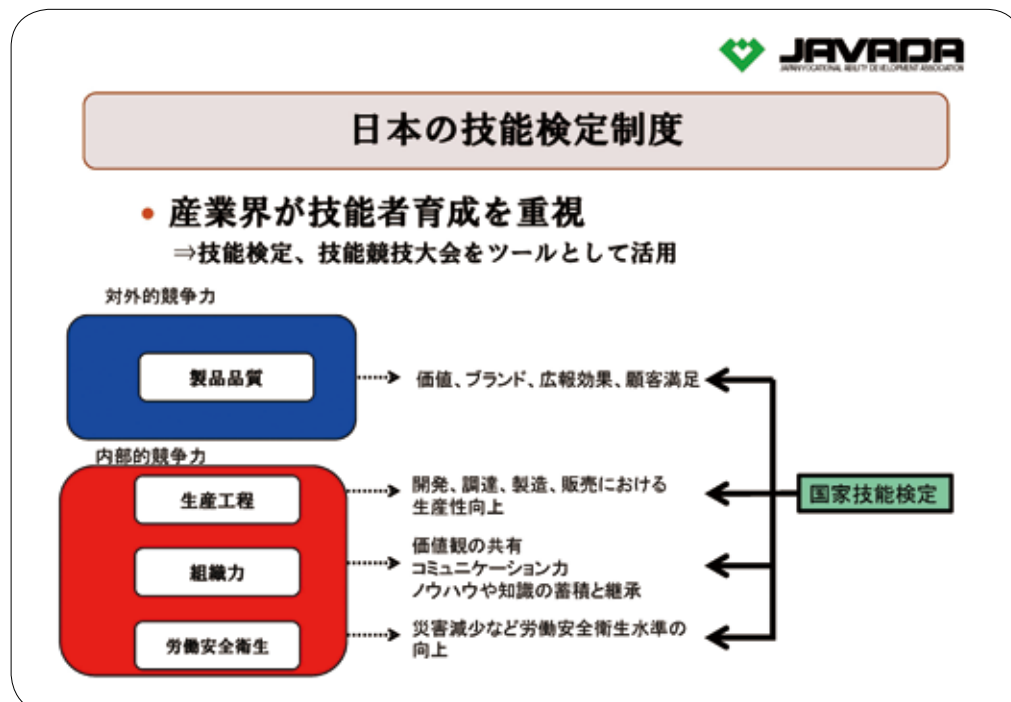
アジアにおける技能評価制度の普及定着について －ASEAN企業に活用される技能検定に向けて－

中央職業能力開発協会（JAVADA）
国際協力部 かまえ けんいち 構 健一 氏



3.3.1 日本の技能検定制度について

アジアで海外企業の進出や工業化が進むにつれ、ものづくり技能の重要性が東南アジアでも認識されるようになり、中央職業能力開発協会（JAVADA）は政府開発援助（ODA）の人材育成事業を日本企業の協力の下に実施してきた。技能評価システム移転促進事業は、日本の技能検定と同等のものを、政府や企業関係者に運営してもらい、その運営方法や利点を理解してもらう活動である。ASEANで技能労働の域内自由化が議論される中、こうした活動が現地制度に採用され又は融合されることにより、アジアで多くの人々が技能評価を通じて能力向上を図り、日本からの進出企業や地場企業がそのしくみを利用した活動を行えるようになる。日本の国民が取り組むODAは、まずアジアで手に職をつけた人が報われるよう、人々が生活向上を実感できる活動から始めたい。



日本の技能検定制度について

技能評価制度を定着させるために

A

技能評価制度の整備

- ・法令や基準に明記されること
- ・信頼される機関により安定して運営されること
- ・最新技術や国際情勢に対応すること
- ・財政的にも自立して運営されること

B

社会や経済での活用促進

- ・技能を修得するしくみが整備されること
- ・一定の資質をもった指導員がいること
- ・訓練に必要な機材が利用可能であること
- ・企業から信頼され、活用されること
- ・合格者が社会で高く評価されること

技能評価制度を定着させるために

A

技能評価制度の整備

- ・技能開発法制の整備
- ・技能基準と細目の作成
- ・試験実施機関の整備
- ・国際的な整合性の確保

B

社会・経済での活用促進

- ・職業訓練施設、機材の整備
- ・訓練指導員の養成
- ・指導員向けマニュアルの整備
- ・実技、学科試験問題の整備
- ・企業での受検準備促進
- ・試験運営における企業との連携
- ・合格者の社会的地位の確保

中央職業能力開発協会（JAVADA）が実施する技能評価制度

3.3.2 アジアにおける技能評価システム

(1) 技能評価と社会・経済ネットワーク

近年急速に工業化が進むASEAN各国では、依然として技能移転の程度の差があり、技能評価システムの導入や普及の程度も大きく異なる。なぜなら技能評価システム普及に際しては、工業化はもちろん技能評価のための法制度整備や効率的な評価制度づくりに加えて社会・経済ネットワークによる支援が欠かせないからである。

社会・経済ネットワークとしては、公共職業訓練サービスの質、すなわち訓練制度、指導員の能力、機材の整備に加え、訓練生の資質や卒業生の就職先も重要である。

タイのように全国各地の職業訓練施設に職業訓練指導員が配置されて、体系的な訓練を提供している国は恵まれているが、他の国では中央と地方とで提供されるサービスの格差の問題やそもそも安定的な職業訓練サービスの提供が課題である国も多い。

さらに、民間企業や現地産業界が技能評価制度に信頼をおき、合格証をもつ労働者が採用、昇進、配置などで高い評価を受けるしくみも重要である。技能評価制度は、活用されて初めて円滑に機能するものである。


JAVADA
JAPANESE VOCATIONAL ABILITY DEVELOPMENT ASSOCIATION

技能評価システム移転促進事業 (SESPP)

1. 協力事業の目的

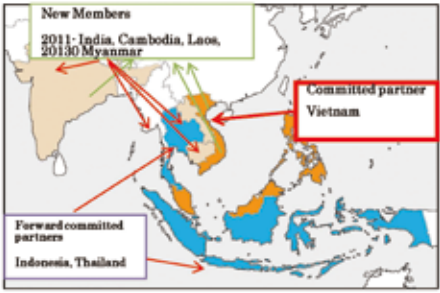
民間企業との連携により、アジアの国々で評価者の養成や技能評価トライアルを実施し、日本の技能検定を普及させることを目的とする。

2. 協力対象国

インドネシア、タイ
ベトナム、インド
カンボジア、ラオス、ミャンマー

3. 協力事業の役割

対象国において、技能評価システムが導入され、企業の生産性や労働者の働く能力が向上するようめざす。
政策担当者の理解を通じて、持続的発展のため国の技能評価制度への反映、活用を行ってもらうことが期待される。

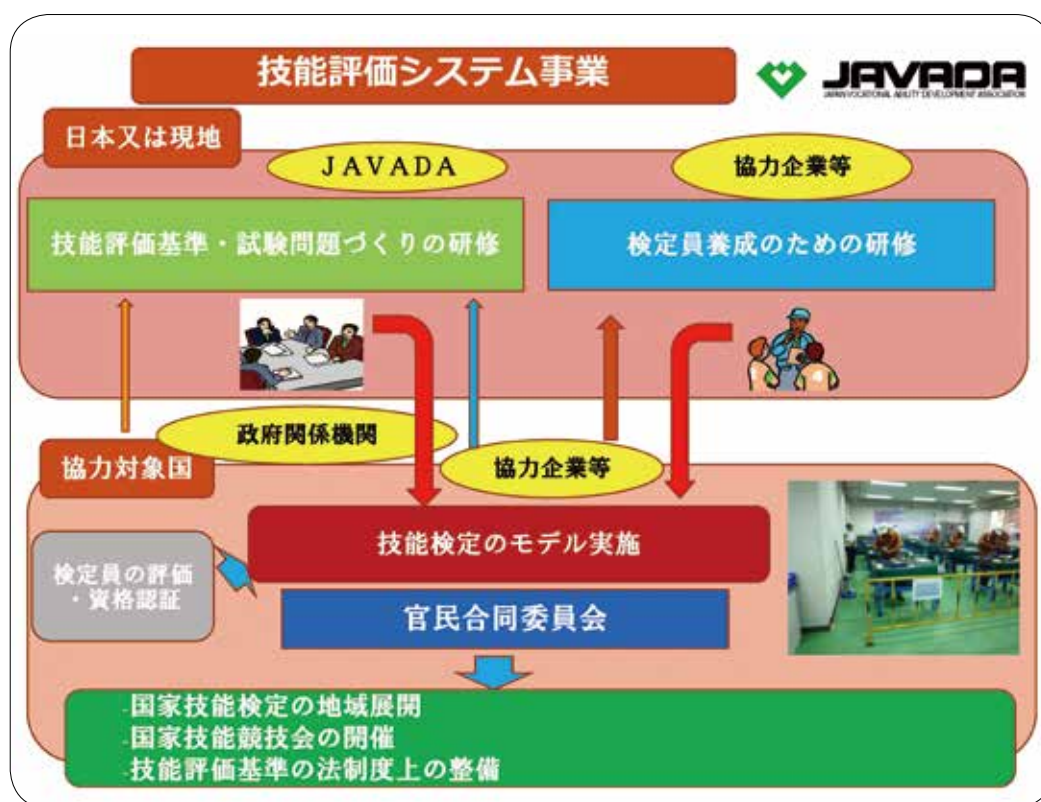


ASEAN各国における技能評価システム

(2)JAVADAの技能評価システム

JAVADAは、日本で国が行う技能検定試験の試験問題作成などの実務を担当していることから、アジアにおいて日本方式の技能検定を普及する活動を展開しており、その1つが国から受託して実施している技能評価システム移転促進事業である。この事業では、主としてアジア関係国が日本方式の技能検定を独力で実施できるよう技能検定員を養成するとともに、その技能検定員が現地で技能評価トライアルを行うことを側面支援している。2002年以降、計10カ国以上で活動が続け、①技能評価制度を準備中の国への技能検定の紹介と導入促進、②技能検定制度を実効あるものにしたい国への日本方式の技能検定の活用促進と連携の二つを進めてきた。

ASEAN各国にとって、日本の方式は総じて実用的、効率的でありアジアにおいて普及可能との認識である。また、国の技能評価制度が途上にあるベトナムやインドネシアは、JAVADAが行う活動を各国での技能検定試験の一部として活用している。2012年以降、ベトナムでは100人以上がこの取組みで国家職業能力評価試験を受検し、50人以上がJAVADAの署名のある国家試験合格証を手にした。本年度も受検者100人程度を予定している。



日本の技能評価システム

技能評価システム移転促進事業の特色

- **トライアル的な技能検定の実施と、そのための検定員の養成や試験問題づくりの研修**
⇒自力での技能検定実施に向けた支援
- **企業との連携パッケージを政府に提供**
⇒政府は、企業の検定員と潜在的な利用者を同時に獲得
- **法制度枠組みに固執せず、コア部分のノウハウを提供**
⇒異なる制度においても、JAVADAのしくみを利用可能（インドネシア）
- **技術事項そのものだけでなく、関連する周辺のノウハウを実地で伝達**
⇒円滑な運用のためのノウハウも定着することで、短期間に成果（ベトナム）

- <技能評価システムの活用事例>
- ベトナム：技能評価トライアルを国家技能検定として活用
- インドネシア：国家技能検定に、技能評価トライアルの実技試験を利用

技能評価システム事業の特色と活用事例

ベトナムにおける日本方式の検定実施状況

Number of Test Takers for National Skills Tests by GDVT/MOLISA										
	2012		2013		2014		2015		Total	
	Test takers	Passed	Test takers	Passed	Test takers	Passed	Test takers	Passed	Test takers	Passed
Turning machine	12	4	18	13	48	19	24	7	102	43
Milling machine			8	2	9	2	9	*	26	*
Info Net Cabling					10	9	10	8	20	17
Mech Inspection							17	*	17	*
Total	12	4	26	15	67	30	60	15	165	*

The four trades of National Skills Tests are supported by JAVADA as the Skills Evaluation Trial.

The National Certificates are issued by GDVT/MOLISA and also signed by JAVADA President.

ベトナムにおける技能検定実施状況（日本方式）



日本方式の実技試験に関するインドネシア政府との覚書締結（インドネシア）

2015年5月20日、ジャカルタのPolman Astra Instituteにおいて、JAVADA青木豊理事長は、インドネシア職業認証機構BNSPのスマルナ・アブドゥラフマン長官との間で、同機構が行う国家検定の合格証に、日本の方式で実技試験を行ったことを証明することにつき合意し、覚書を締結しました。

インドネシアにおいては、現在、金属機械加工分野だけでも年間300人程度が技能検定試験を受検していますが、この覚書により、JAVADAに対してあらかじめ申請を行い、JAVADAの管理の下に日本の方式で実施したインドネシアの技能検定試験については、その実技試験について、JAVADAがその旨を合格証に併記することが可能となります。これにより、日系企業をはじめ現地で質の高い技能労働を必要とする産業界に対し、インドネシアの労働者はその技能を容易に証明できるようになります。



日本方式の実技試験に関するインドネシア政府との覚書締結

（３）タイ技能開発行政と日本との関わり

タイは、1980年代の地方職業訓練センターの整備を始め、1994年には最初の職業訓練法を整備するなど、技能開発行政の取組みはASEANの中でも比較的早く、技能開発施設を活用した周辺国向けの能力向上研修も行っている。また、日本の職業能力開発行政との長年にわたる交流を通じ、日タイの技能評価制度は近いものとなった。

2014年に技能開発促進法が改正され、ジョブカードを導入し、一部危険有害業務に対する就業制限を準備するなど、タイの技能評価制度はASEANの中で最も進んだ制度のひとつとなる見通しである。

JAVADAは、特に下位級から上位級への協力に力を入れ、ニーズの高い自動車産業関連の旋盤２級職種や電気機器組立て２級職種(シーケンス制御作業)などで現地活動を行っている。

近年のタイ技能開発行政の動きと日本とタイの技能評価を通しての協力は次頁のとおりである。

タイ技能開発行政の動き

<技能開発法の改正（2014）>

- | | |
|---------|---|
| 技能と社会貢献 | ● 危険有害業務に対する資格の義務付け
⇒社会に危害を及ぼす作業について、資格を義務付け |
| 技能と産業振興 | ● 技能基準の見直し、拡充
⇒実情に応じて、迅速に改正 |
| 技能と就労支援 | ● ジョブカードの導入
⇒技能検定や資格を労働者がまとめて定時できる |

技能評価システムを通じた日タイの協力(案)

<ポイントは、短期での着実な成果>

- | | |
|---------|--|
| 技能と社会貢献 | ● 日本の各種規制基準を提供
⇒溶接作業の安全衛生、電気工事の保安、資格の管理 |
| 技能と産業振興 | ● 中級技能基準の整備を支援
⇒旋盤2級、電子機器組立て2級など 日系企業とも連携 |
| 技能と就労支援 | ● 日系企業などでの技能検定普及の支援
⇒技能者の社会的地位向上につながる |



ASEANにおけるタイのイニシアチブも期待

タイ技能開発行政と日本の技能評価システムの関わり

3.3.3 まとめ

タイにおける技能開発促進法の改正や技能検定基準の見直し加速化は、目を見張るものがある。上位級の整備が進めば、大手、地場産業を含む産業界全体が技能検定制度をより活用することとなり、タイがASEANにおける人材育成のけん引役を果たすことが今後ますます期待される。



ASEANから日本が期待される役割

<ASEANにおける技能労働の自由化（2015-）>

- | | |
|-----------------|---|
| 職業訓練機材 | <ul style="list-style-type: none">● 後発加盟国、地方部で特に深刻<ul style="list-style-type: none">⇒技能検定の推進にも必要⇒整備のノウハウにより性能も維持 |
| 職業訓練指導員 | <ul style="list-style-type: none">● 社会・経済のニーズに対応<ul style="list-style-type: none">⇒変化に対応するため、PTU卒業生などのリーダーシップとネットワークが重要 |
| 指導員マニュアル | <ul style="list-style-type: none">● ASEAN指導員向けマニュアルの普及<ul style="list-style-type: none">⇒2016年3月完成予定⇒各国首都圏以外の地域にも指導レベルの向上を |

ASEANから日本が期待される役割

3.4 基調講演

「タイの人材育成・職業訓練の概要と課題」

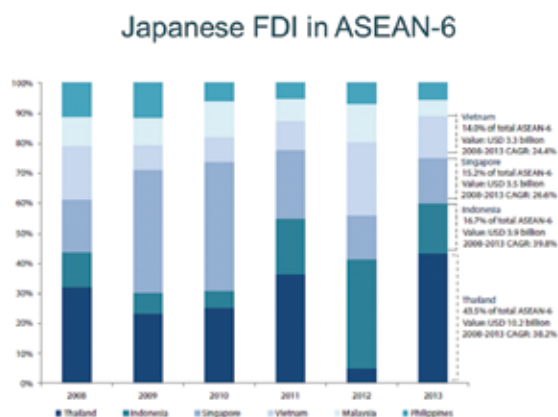
タイ王国 労働省 事務次官
モムルワン プンタリック サミティ 氏



3.4.1 まえがき

タイ王国と日本の交流は古くからの長いつきあいである。タイ王国と日本国はそれぞれの国を尊敬と友好の気持ちを持っていると考える。今日は、職業大においてタイ王国について発表および討論ができることに、まずお礼と感謝を申し上げたい。タイ王国の経済発展は、日本の協力に負うところが大きい。この経済発展を進めるため、わたしたちタイ王国労働省が果たしてきた人材育成や職業教育訓練についてこれから話をしたい。

- 製造業及び他のセクターにおける日本の直接対外投資はUSD 102 億 (2008-2013)
- 直接対外投資にリンクした特殊技能や政府機関、学術機関、企業を通じた専門家や教育訓練プログラムの交換による技術移転



Source: Bualuang House view,
September 2014

日本の協力とタイ王国の経済発展

3.4.2 タイ王国における現在の労働市場の状況と課題

タイ王国の人口は7,000万人で、労働人口は約4,000万人である。その内、雇用保険等の社会保険制度に加入している労働者は1,200万人である。残り2,800万人以上の労働者は社会保険に未加入者といわれているが、失業率は1%以下と低い。

タイ王国における労働市場は、高齢化社会、質的・量的な労働力不足、生産性向上と賃金間のギャップ、スキルのミスマッチなど日本と共通する課題を抱えている。

課題

- 高齢化社会
- 質的・量的な労働力不足
- 生産性向上と賃金とのギャップ
- スキルのミスマッチ



現在の労働市場の状況と課題

わたしは10月に労働省職業能力開発局（以下DSDという）の局長から労働省事務次官を拝命したばかりの新任である。職業能力開発局の主な業務は、離職者、在職者の職業能力向上の支援である。具体的には職業訓練センターの管理、運営を担当している。日本の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構とほぼ同じ組織と考えてもらいたい。訓練職種は、機械、電気、情報通信、建築の工学系ばかりでなく、ホテル&レストラン、サービス業、ロジスティック業、フラワーアレンジメント、タイ古式マッサージなどの職種もある。DSDは、タイ王国の人材育成、職業能力開発の中心的存在である。

タイ王国労働省職業能力開発局

Department of Skill Development (DSD)

- 1992年に労働省職業能力開発局として設立
- 役割：
 - 能力開発に関する国家政策を促進し、職業訓練コーディネートの国家委員会を通じて、公共部門と民間部門との連携スキームの調整を遂行（NBVTC）

タイ王国労働省職業能力開発局の役割

DSDの活動

- 資格ベースの技能基準を開発し、訓練カリキュラムのニーズへの適合性改善するために民間と連携
- 製造業、観光・サービス業、運輸業などを中心に、多技能訓練を提供することにより、労働生産性を向上



タイ王国労働省職業能力開発局（DSD）の活動

DSDの役割

- 能力開発促進法（B.E. 2524 in 2002）に基づき、課税所得に訓練費の100%にあたる税額控除を追加することにより、公共及び民間セクターにおける従業員の能力開発活動への参加を奨励
- 能力開発促進法（B.E. 2524 in 2002）に基づく訓練費の助成により、「デュアルシステム」を強化する教育機関と企業間の仲介者としての役割を果たす

タイ王国労働省職業能力開発局（DSD）の役割

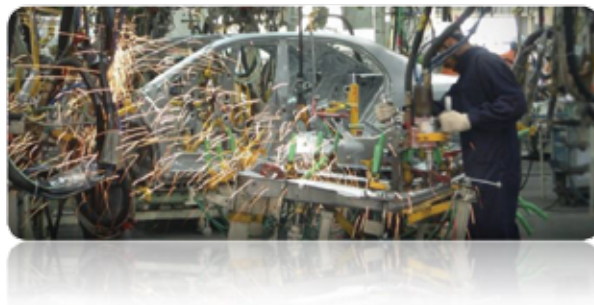
DSDは、企業の技能者の能力向上のため、日本式の技能検定制度を導入している。日本のJAVADA、JICAの協力により国内で技能検定を実施し、現在では約200職種の検定職種がある。特に日系企業が多い自動車産業については、旋盤やフライス盤の技能検定課題を従業員に実施している。検定の課題は、バンコク郊外のチョンブリ訓練センター等のDSDの訓練施設で実施している。他に民間企業の認定訓練施設でも実施しているが、今後の目標はCLMV（カンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナム）の国々への制度普及の協力である。そのひとつとして現在、カンボジアで職業訓練校の建設、運営に協力している。CLMVにはタイ王国企業がたくさん海外展開している。現在のところ、現地の従業員はタイ王国を来訪してDSDの職業訓練センターで技術訓練を受けているが、将来はミャンマー、ラオスにも職業訓練センターを開設し、職業訓練指導員の養成と、ものづくり人材の育成に協力したいと考えている。

また現在、ASEAN諸国で統合した技能検定制度の標準化に向けて、各国と協議中である。統合はASEANのために前向きな取り組みとなろう。ただし、中国や韓国の方式もASEAN諸国に進出しており、これまでの制度と大きく変わることを懸念している。

技能オリンピックには、ASEAN大会、世界大会に積極的に選手が出場している。今後とも優秀な選手を養成することや技能向上に努めたいと思う。

自動車人材育成アカデミー（AHRDA）はDSDとタイ王国工業連盟の間の新たな取り組みであり、その主たる目的は以下のものである

- 自動車産業および関連分野における指導員と労働者のためのトレーニングプログラムの運営
- 企業の技能基準と研修カリキュラムの開発を推進



自動車人材育成アカデミー（AHRDA）
日本式の技能検定制度を導入したトレーニングプログラムの例



自動車人材育成アカデミー（AHRDA）でのセレモニー風景
 プンタリック労働事務次官（中央右）の出席

自動車産業における労働力開発のための戦略的取り組み

戦略 1 国際標準化人材の能力開発

Objective 1

教育システムと労働市場の人材を開発し、市場の需要を満たし、自動車産業の競争力を定めること

戦略 2

職業能力標準、技能標準、能力標準の開発

Objective 2

国際標準に合致するための職業能力標準、技能標準、能力標準の強化

戦略 3 人材市場データベースと 人材スキルデータベースの開発

Objective 3

能力開発を伴う人材市場の実現のためのデータベースの開発

Objective 4

能力開発ネットワークの構築

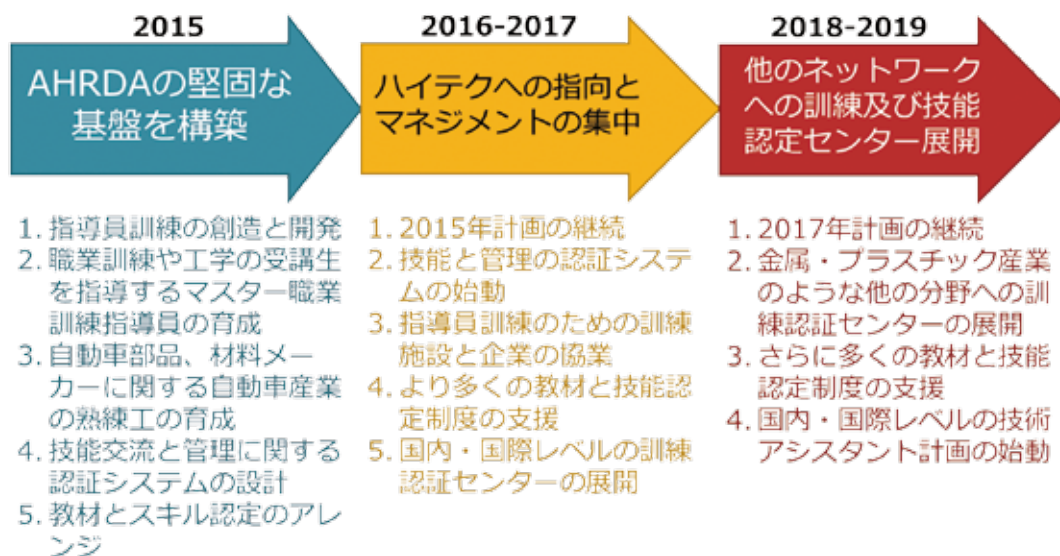
戦略 4

自動車産業の人材育成のための AHRDAの設立

Objective 5

人材の質の一貫性を供給、向上させるためのAHRDAの設立

自動車産業における労働力開発のための戦略的取り組み



タイ王国労働省職業能力開発局 5 ヶ年計画（2015～2019）の内容

3.4.3 職業大卒業生への期待

これまで職業大には、タイ王国からのたくさんの留学生を受け入れていただいた。1993年～2014年までの約20年間、計76名が職業大で教育訓練を受けた。卒業生はタイに帰国してDSDの職業訓練指導員、専門職員として活躍中である。現在は、DSD本部に16名、地方の職業訓練センターに8名が勤務している。タイ王国大使館員としても東京とソウル（韓国）にそれぞれ1名が勤務している。またDSDを退職して日系企業で活躍する卒業生も多数いる。職業大卒業生は日本で学んだ知識や経験を生かして広く活躍しているといえる。日本で学びDSD職員になった者の特徴としては、まず時間に正確で信頼できる人物が多く、応用力、判断力に優れている。また卒業生同士、アジアに広くネットワークを持っているなどの特性がある。更に前述のとおりCLMVやブータンなどにタイ王国の職業訓練指導員を技術専門家として派遣し、経済協力に寄与しているが、主に職業大の卒業生が選拔され活躍している。この人材を途切れさせないためにも、これに続くタイ王国の若者にも日本の教育を学ばせたいと考えている。職業大が再び国費留学生を受け入れていただけるよう要望したい。

- 国費留学生として20年間で76名を輩出
(1993-2014)
- 卒業生はタイ王国の発展に貢献
 - ▣ 16名がDSD本部で重要な仕事に従事
 - 技能評価基準を開発
 - 研修カリキュラムや研修施設の開発
 - 技能検定の組織と運営
 - 能力開発ネットワークの推進
 - 二国間及び多国間レベルの、他機関との技術開発プロジェクト/プログラムの連携

職業大卒業生のDSD本部での活躍

- ▣ 8名／ タイ王国各地の職業訓練センター
- ▣ 2名／ タイ王国大使館 労働担当事務所
(東京・ソウル)
- ▣ その他／タイ王国の日系民間企業など

職業大卒業生の就職状況

3.4.4 まとめ ーさらなる課題解決に向けてー

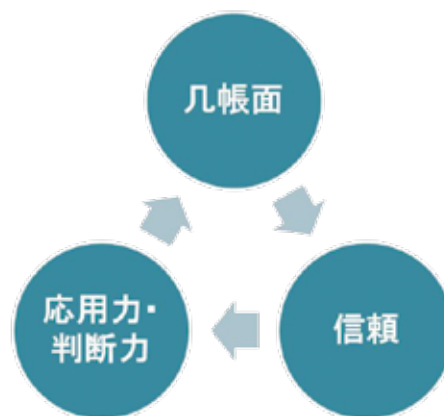
タイ王国はASEANの優等生として経済発展に成功してきたがいまだに課題は多い。労働者の最低賃金、少子高齢化、労働力不足、テロ事件、外国人労働者への対応などの課題が山積している。日本と共通した問題が多いため、情報交換と相互協力を今後も定期的に進めていきたい。

またDSDが更にタイ王国の人材育成に寄与するため、職業訓練指導員のレベル向上が必須である。職業大の教授とDSDの職業訓練指導員の相互研修などで関係を深めることはできないであろうか。今後お互いに委員会組織を作り互いに研究していくことを、ここで提案したい。

その委員会で、短期的や中期的に職業大卒業生を再研修で受け入れてもらえるシステムなどの具体的なアクションプラン作りを考えたい。

今後ともDSDと職業大の交流を通じて、ものづくり人材の育成に貢献していきたい。

- 学修した知識や経験をタイ王国の労働力開発に活用
- 東南アジア全域にわたるPTU卒業生同士の人的ネットワークを構築



タイ王国と職業大の積極的な人材交流の希望

3.5 パネルディスカッション

ファシリテーター（古川校長）：

今回はタイに絞って討論をしていくことで、周辺国についても考察したいと思います。
まずは第2部から登壇されるお二方より自己紹介をお願いします。

中條氏：

トラックのリヤボディーを製造する会社を経営しています。これまで国内中心に取引を行ってきましたが、2000年頃から海外への輸出が増えてきました。為替変動のリスクや将来性を考え、自動車産業が発達しているタイへ工場進出を行おうとしています。タイ国内市場への展開と、タイから海外への輸出を図りたいと考えています。

天沼氏：

9月まで勤めていた会社は、主にプラント制御を業務としており、タイではバルブのメンテナンスを取り扱っていました。近年のASEAN進出戦略の一環として工場を立ち上げ、日本人工場長がタイに赴き、日本の製品基準で製造を行っています。私自身は機械安全関係に携わっており、労働安全の視点から日本の技術に移転する活動を行ってきました。タイはASEAN地域のモノづくりの基盤を担う国だと感じています。

ファシリテーター：

本校の清水教授は、今年5月にタイの企業に技術援助を行っています。ディスカッションのきっかけとして、会場より清水教授のご経験を紹介下さい。

会場（清水教授）：

古川校長の紹介で、以前からタイ企業が新しい分野に進出することについて相談をうけていました。自動車部品メーカーで、タイの中ではかなり大きな会社です。車やバイクを製造しているが、新分野進出の一環として、バッテリー技術を発展させて事業化できないかとの相談でした。残念ながら、後発企業の参入が困難な分野であり、引き続き検討中ですが、環境や新エネルギーに絡んだ分野にタイの企業が興味を持ち、リサーチしていることを実感しました。企業の技術の方は非常に熱心でした。今後引き続き支援していきたいと感じています。

ファシリテーター：

本学としてもタイを支援していきたいと考えています。中條さん、タイに工場進出される際、支援してくれる機関はどういったところがあるのでしょうか。

中條氏：

他の企業と合併形式だったため、相手企業がノウハウを持っていましたので、一般的な会社としての支援は受けませんでした。ただ、進出を計画した当時、失業率が0.3%くらい、非常に人手不足の時期でしたので、それが最大の問題でした。

ファシリテーター：

今の点に関して、専門家のお2人はどう考えますか。

大崎氏：

確かにほとんど余剰人材がない状況であり、人の取り合いとなっていると聞きます。ま

た、国内に仕事がないということになると、せっかく育成した人材がASEAN域内で流出することも問題となっています。先ほど紹介した高等教育策はそういった問題の解決策となるのではないかと考えています。

構氏：

人員不足の背景として、タイでは社会保障の充実が進んできている点があげられます。また一方で、単純な数の問題ではなく、企業が必要とする技能を持つ技能者が足りないということもあると思います。これを解決するためには、企業が求める人材の育成が非常に大切です。タイ政府の役割は非常に大きいと思うし、日本も支援をしていきたいと考えています。タイの地方地域では、ほぼ自給自足で生活が足りている人材がおり、学ぶ機会と働く機会さえ与えれば、十分戦力となると思っています。

ファシリテーター：

天沼さんは大手として企業進出されましたが、現地の人材を採用し安全にまで配慮できるまでの能力を持つ人材育成について、具体的にどのように工夫したのですか。

天沼氏：

雇用については、JETROや商工会議所の現地事務所を通じて行いました。また大学と提携し、卒業生をマネージャークラスとして受け入れました。安全に関しては、製品の信用がないと売れないため注意しています。今年の5月に職業大を見学させていただきましたが、工学をベースにした職業訓練は非常に大事だと感じました。タイでも労働者から技能者クラスまでに底上げすることが重要であり、職業大の教育方針はそういった意味でも素晴らしいと思います。タイの地方には、技能不足や教育の機会の不足で仕事に就けない潜在労働者がおり、技能教育によって職を得る機会を作ると言う観点から、JICAもJAVADAも職業大も、これからタイになくてはならない機関だと強く思っています。

ファシリテーター：

それではプンタリックさん、タイの将来の人材資源の確保について二つの重要な点が考えられると思いますが、一つはCLMVとの連携です。CLMVからの労働力受け入れは有益ですが税関上の問題が生じます。外国企業がタイに海外展開する際の人材募集支援制度について、ご意見いただけますでしょうか。

プンタリック氏：

新しく会社を設立した場合の人材募集についてはいろいろな方法があります。自身で募集をかける他に、各地域の雇用局のオフィスに連絡いただければお手伝いします。また、DSDの事例を紹介します。トヨタと協力し、訓練校で高校卒業者に対し塗装などの訓練を行い、そのまま就職させるプログラムを行ったことがあります。そして、訓練で支払われた経費に対する助成金制度も活用できます。また、DSDで力を入れているのは、タイ企業と労働省が協力して取り組むデュアルシステムです。もし、タイ人労働者がどうしても集まらなかった場合は雇用局に相談してもらえば外国人労働者を雇うことも可能です。その手続きも雇用局で行うことができます。タイ政府では、CLMV各国と労働者受け入れの協定を結んでおり、最長4年間雇うことができます。

ファシリテーター：

中條さん、いかがですか。

中條氏：

実は、BOI(Board of Investment：タイ国投資委員会)の認定を受けたのですが、その条項に基本的にタイの労働者を雇うという制約が付されていました。それとの関連はいかがでしょうか。

プンタリック氏：

BOIの手続きを行っていると、残念ですが外国人労働者を雇うことができませんので、最初に提案した通り、雇用局を活用するか、デュアルシステムを利用していただくことになります。

構氏：

少し視点を変えてお話しします。人材不足となったのは最近の話で、2000年代の初めには、そういった苦労はありませんでした。今は待っていてもいい人材は集まらない状況です。タイ政府は1980年代に日本との協力で北部農村地帯に訓練校を設立されています。早い段階からこういった構想を持っていたことは素晴らしいことだと思います。タイの地方では、まだ地元への就職が当然とされている風土が残っていますが、企業から足を運んで必要な人材を集める時代ではないでしょうか。

ファシリテーター：

先ほどのプンタリック氏の講義では、今後の戦略として、タイとして労働力を結集し国内及び関係国に供給していきたいという話がありました。JICAやJAVADAで具体的な協力関係がありますか。

大崎氏：

具体的な協力関係は現在のところありません。

構氏：

いまのところ、対応はおこなっていません。

プンタリック氏：

この自動車人材育成アカデミーは、労働局が、特に中小企業で働いている技能者育成を目的として設立し、DSDと民間企業との協力でできた施設です。タイの会社も日本の会社も共に対象としていますが、特に自動車産業の支援を重視しています。ここで行われている訓練は国家技能訓練をベースとして行われていますが、JICAやJAVADAから協力をいただければたいへん助かります。現在、タイにある日本企業が技術などを伝授し指導員を育てています。

構氏：

プンタリック次官のお話に関連し、コメントさせてください。タイで自動車産業での人材育成を重視していることで、東南アジアの中で地場産業が育っているということになります。これに対し、サプライチェーンの先まで技能が行き渡るようにすることが大事です。したがってJAVADAは例えば日系の自動車メーカーの従業員だけでなく、そこに部品を納めているタイ国内の中小企業でもスキルを行き渡らせることに力を入れています。年明け1月にはDSDのバンコク近郊のセンターで、旋盤の中級者向けの技能検定のモデル活動を行う予定です。これは、JAVADA単独で行うものではなく、日本の自動車メーカーの協力を得て行う予定です。タイの地場の中小企業からも受験者を出してもらうことを通

じ、将来的にはタイの目標とする技能者育成に協力したいと考えています。

ファシリテーター：

天沼さん、今までのご経験で具体的にJICA等から支援を受けたことがありますか。

天沼氏：

会社としてはありません。私自身はJICAの専門家として活動はしていました。

ファシリテーター：

それでは、先ほど話題となった関連の支援等も行っていないということになりますか。

大崎氏：

JICAでは、基本的に大学等の研究機関をベースとした支援がメインになっています。そのほかタイの場合、日本の中小企業の技術が生かせるようなことがあれば、JICAが費用を出して技術が生かせるかの調査を行うスキームは有しています。

ファシリテーター：

本校もいくつかお手伝いしていますが、あまり明確な方向性はありません。従来は、ASEAN諸国を中心にして、200数十名くらいの留学生が本校で学び、母国に帰り、母国の産業発展に寄与しています。今日は、本校の卒業生で通訳を務めているチャロトン氏と、来賓としてポンラウィー氏が来場されています。今まで本校で学んだ人が今タイでどのように活動されているかお伺いしたいと思います。

会場（ナクピパット・ポンラウィー氏）：

私は2007年に職業大長期課程を卒業し、2012年に研究課程を卒業しました。現在はDSDの国際協力部で働いています。また、タイの技能五輪のテクニカルアシスタントも務めています。

ファシリテーター：

彼女たちの在籍した長期課程及び研究課程はすでに廃止されています。現在、ASEAN諸国の留学生制度は1年間の研修として残っていますが、この制度をどうにか2年間の修士相当課程に延長できないかという思いがあります。この点について機構及び関係機関にご理解をいただけたらありがたいと考えます。また、現在本校に在籍中の留学生の方にも、現在なさっている勉強のこと、本校に対する希望を含めてお話しいただけませんか。

会場（ユベッチ・ティーラサック氏）：

タイ労働省技能開発局から留学しています。職業大は2005年電子工学科を卒業しました。タイで10年間指導員として働き、タイの技能検定を開発しました。その後2年少々秘書課で勤務した後、今年の1月から指導員養成課程に留学しています。今の学習は、タイの訓練コース開発やキャリアコンサルティングに役立つと感じています。来年3月には国に戻りタイの制度改正等に活かしたいと考えています。

ファシリテーター：

ASEANの方々が本校にいらして、半年の日本語研修の後、4年課程で学んでいますが、今お話しいただいたように大変日本語が上手です。本校はASEAN地域を中心とした留学生をこれからも受け入れ、相互の国際的な発展に資すればと考えています。

まだまだ意見があると思いますが、時間に限りがあるので会場の方々からご質問をお受けします。

ブンタリック氏：

一言申し上げます。職業大とタイとの協力について、こちらの大学の先生方をぜひ派遣いただき、日本の技術を伝授していただければありがたいと考えています。また、職業大学生にも、インターンシップとしてタイに来ていただき、DSDで教えるといったプロジェクトを検討していただきたいと思います。

ファシリテーター：

関係者のみなさま、よろしくお願いします。

時間が迫ってきましたので、パネリストのみなさんから一言いただきたいと思います。

天沼氏：

これまで様々なことに取り組んできましたが、この7～8年国際規格関係の事業に関わっています。例えば人の能力を認証するISO/IEC 17024という規格があって、その規格を通過するために非常に苦労するようになっており、規格ビジネスというのも存在します。タイの制度は多分にドイツの影響を受けて作られており、日本は国際的に出遅れています。実践的な教育は重要ですが、それだけでは法律に定める規格を通らないといった制度的な問題点があり、これから何とかしていかななくてはならないと実感しています。

中條氏：

一言といえば、政情の安定を願う、ということにつきます。

構氏：

職業大の卒業生の方には、困ったときタイで助けていただき、本当にありがたかったです。そういった彼らに今後活躍してほしいこととして、日本とタイとの役割もですが、職業大の卒業生のネットワークを広げ、タイ国内の日系企業のマネージャークラスや、ASEANで活躍する職業大の卒業生とのネットワークを広げ、情報交換をもっていただきたいと思います。より強く活躍できるのではないかと期待しています。

大崎氏：

3点ほど申し上げたいと思います。タイはまさしく今後ASEANを率いていく国として、ODAとしては援助がしにくくなっていく現実です。他方で先ほど構さんが述べられたように、これまで支援してきた方と「一緒に取り組むスキーム」があります。また、プータンの支援にタイの専門家の協力をいただくなど、技術を受けるだけでなく、支援する側としてもタイに期待しています。

2点目として、グローバル人材の話が出てきましたが、日本語のできる卒業生がいることは、非常に有利です。同時に、日本の学校もグローバル化して日本の人材も外に出ていくことが重要だと考えており、重点的に取り組んでいきたいと考えています。

最後に、職業訓練として、天沼さんが述べられましたが、世界の国際機関がプロジェクトを始めると、まず制度から入っていく。それに対して日本側が調整し、どう関与していくか、きちんと日本側で分析し、可視化していくプロセスが重要だと考えています。職業大の基盤整備センター等の協力も得て、日本の売りを作っていくのでよろしくお願いします。

会場：

ブンタリックさんにお伺いします。ASEAN資格枠組み（ASEAN Qualification

Reference Framework：AQRF）といった制度がありますが、タイ国内にも独自の枠組みがあると思います。タイの枠組みとASEANをどう整理して取り組んでいるのでしょうか。

ブンタリック氏：

ご質問ありがとうございます。AQRFは、ASEAN域内の10か国で合意されており、医者、看護師、エンジニア、建築、法律家、探検家、経理、観光の8職種があります。観光は更に細分化され32職種まで設定されています。これらの労働力が国を通して移動できるよう技能評価システムを統一する必要があります。このシステムは来年の1月1日から発効する予定です。現段階では、他国で働きたければ、その国の技能検定を受けて、その国のライセンスを受けて働くことになっています。

ファシリテーター：

ありがとうございました。ほかにご質問があればお受けしたいと思います。

会場：

私は海外へ日本企業が進出するお手伝いの仕事をしています。多くの場合、まず縫製部門など簡単なものが進出し、インフラが整っていくにつれ複雑な部門が進出します。さらに人件費が上がると、他国へどんどん出ていくといった形になるかと思います。今日伺った中では、技能を各国で認めていくとのことですが、機械分野のシステムや機器などは過去と現在では全く変わってきています。むしろ国内では技能レスになってきているようにもいえます。これから重要視される技能とはどんなものになってくるのでしょうか。

ファシリテーター：

日本が技能・技術を失っていくことについては職業大も大いに関係があることです。

まさにおっしゃるとおりで、日本の会社がASEANを中心に進出してゆくことは、重要なことですが、日本自身が基礎となる技能を失っていくことについて職業大でも議論しています。職業大では4年間で5千数百時間の授業を行い、卒業すると同時にきちんとした技術が身につきます。そういう人たちが職業訓練施設や民間企業において活躍しています。我々としては職業訓練指導員になってもらいたいと考えていますが、指導員になるためには、現在はさらに2年間の課程を納めなければ免許を付与することができません。また、2年間の課程の中でさらに高度な教育を行うため、現在4月開講に向けて修士相当課程の開設準備をしています。

そろそろ時間なので、本日のまとめをさせていただきます。

（本日のまとめ）

今日いただいた皆様のご意見を、本校の活動に役立てたいと思います。タイの皆さん、パネリスト、会場の皆さんありがとうございました。

4.1 参加者アンケートの分析結果

来場者数172名に対し、97名からの回答が得られた（回収率56%）。なお、自由記述は回答数が少なかったため、今回の分析の対象からは除外した。

はじめに、質問項目2の回答に基づいて、回答者の全体的な傾向を図4.2に示す。図4.2(a)に示された「政府関係法人職員」の回答者は、職業大の教職員を含む高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、機構）の職員が大半を占めると考えられる。従って、本アンケートの分析結果は、機構における国際貢献と人材育成・職業訓練に関する意見が色濃く反映されている可能性がある。職業訓練に関する経験年数の内訳は、図4.2(b)に示されるように分布の偏りは少ないため、経験年数による意見の偏りは無視できるものと考えられる。なお、少数の未回答によってそれぞれ合計数は97名に一致しなかったが、その比率は3%以下である。

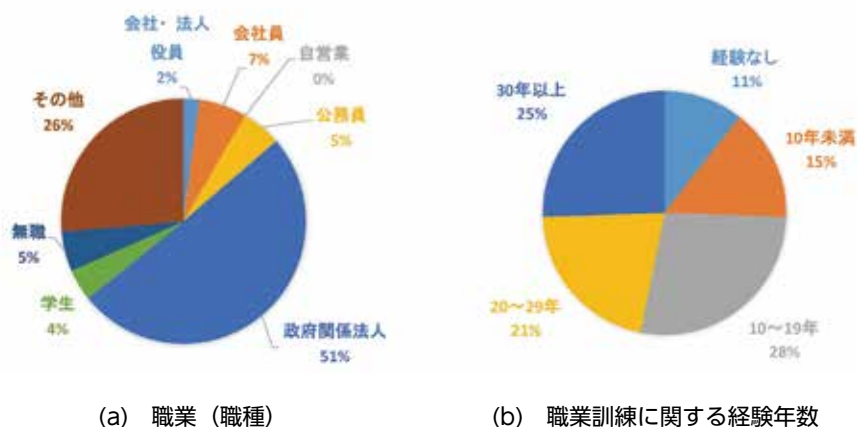


図4.2 回答者のプロフィール

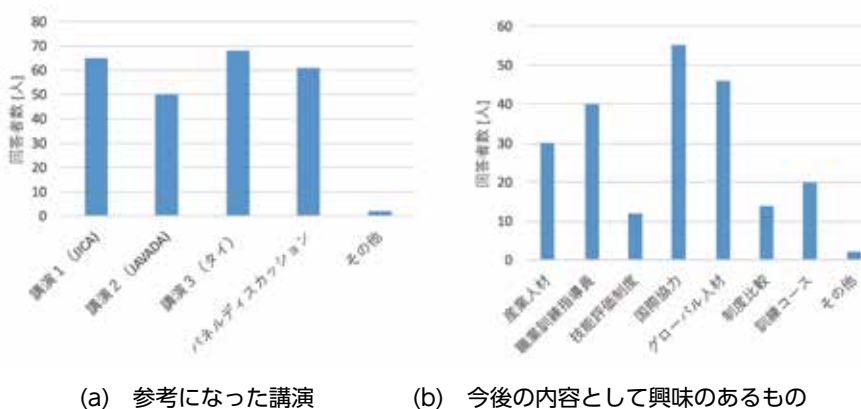


図4.3 シンポジウムに対する感想と今後の期待に関する内訳（複数回答可）

次に、質問項目1の回答から得られた、シンポジウムの感想と今後の期待に関する内訳を図4.3に示す。図4.3(a)より、「参考になった講演」について偏りはなく、実施された講演・ディスカッションについてはいずれも50名以上の参加者が「参考になった」と回答している。複数解答可であることと、テーマが同じ方向性であることから、今回の企画全体が概ね受け入れられた結果と考えられる。なお、英語での講演となった講演3も、最多回答となる68名（回答者の70%）が「参考になった」と回答しており、和訳した講演資料の併用などによって講演内容を理解して頂けたと考えられる。

「今後の内容として興味のあるもの」については、シンポジウムの主テーマが国際職業訓練であることから、「人材育成に関する国際協力」や「グローバル人材の育成」が高い関心を集めていることが図4.3(b)より分かる。一方で「産業人材の育成」や「職業訓練指導員の育成」も一定の関心を集めている。前者は職業訓練の場として国際協力を前提としたものであるが、後者はその舞台を国際協力に限定したものではなく、前者との対比から国内を意識した回答であるものと推察される。「国際協力の経験の有無」については、関与経験ありが55%、経験なしが45%という回答であり、その有無により上記の「今後の内容として興味のあるもの」の選択が変わってくる可能性がある。また、経験年数の長い回答者ほど、国際協力の経験を有する傾向にある。

そこで、次に「今後の内容として興味のあるもの」と「職業訓練の経験年数」のクロス集計を行い、今後のシンポジウムへの期待が回答者の経験的背景とどのように相関を有するか考察する。クロス集計を実施するにあたり、「経験年数」との相関に関する解釈を容易にするために、「興味のあるもの」の選択肢より回答傾向が類似する項目の分類を、クラスタ分析により検討した。クラスタ分析は、異なる性質のものが混ざりあっている項目の中から、互いにパターンが似たものを集めて集落（クラスタ）を作って分類する方法の総称である。分析の結果、回答傾向は「人材育成に関する国際協力」「グ

表4.1 職業訓練の経験年数と興味のある話題のクロス集計表（単位：%）

	クラス	経験なし	10年未満	10～19年	20～29年	30年以上
人材育成に関する国際協力	第1クラス	25.0	26.5	27.7	18.2	27.8
グローバル人材の育成		37.5	14.7	12.8	18.2	16.7
産業人材の育成		6.3	17.6	19.1	12.1	5.6
職業訓練指導員の育成	第2クラス	6.3	20.6	27.7	18.2	16.7
職業訓練コース・カリキュラム		18.8	14.7	4.3	15.2	5.6
職業能力開発制度の比較		6.3	2.9	2.1	12.1	16.7
技能評価制度とその活用		0.0	2.9	6.4	6.1	11.1
合計		100	100	100	100	100

ローバル人材の育成」「産業人材の育成」の第1クラスと、「職業訓練指導員の育成」「職業訓練コース・カリキュラム」「職業能力開発制度の比較」「技能評価制度とその活用」による第2クラスに分かれた。前者は主に国際協力や産業の場における人材育成に関するものであり、育成する人材そのものに主眼をおくものと解釈できる。後者は職業訓練の実施に関するもので、職業訓練を如何に行うかという訓練実施側の関心事項と解釈できる。上記の2つのクラスと、経験年数のクロス集計結果を表4.1に示す。ここでは、経験年数の帯毎（列毎）に興味のある分野として挙げられたものの百分率を求めて表に示した。すなわち、表の行に対する共通性は、経験年数に依存しない共通性を示すものと考えられる。この共通性の視認を容易にするため、15%以上の興味を集めたセルを黄色で強調している。

表4.1より、人材育成に関するクラスである第1クラスの中で、明確な経験年数による傾向が見られる。シンポジウムの主テーマとも言える「人材育成に関する国際協力」は経験年数を問わず高い興味を集めている。ところが同じ人材の育成において、20年以上の経験を持つ回答者および経験のない回答者は「グローバル人材の育成」に興味を示しているのに対し、19年以下の経験を有する回答者は「産業人材の育成」という国内における日常課題に注目していることがわかる。すなわち、指導員としての業務や指導員養成訓練の業務に現時点で従事している世代が多く含まれる回答者層（19年以下の経験者）は日常の業務に近接した話題に着目している一方で、国際協力業務に携わる機会を有し、現在は管理業務の比率が高くなった世代の回答者は国際協力に対する興味が高いことが示唆される。第2クラスでは、「職業訓練指導員の育成」は経験者全体から大きな興味を集めているが、特に経験年数10～19年の中堅者が特に強い興味を持っていることがわかった。

分析の結果から、アジア全体を舞台とした国際産業社会における人材育成に向けてシンポジウムを発展させていくことが、参加者の経験に依存せず広く有益なものとして議論を昇華させる鍵となると考えられる。

4.2 まとめと今後の課題

過去3回実施してきたアジア職業訓練シンポジウムでは、対象国を2～3ヶ国ずつ選定し、対象国の卒業留学生、対象国と関わりの深い企業・団体の方などを招き、現地の職業訓練や企業の人材育成などについて議論してきた。現地の職業訓練施設やその監督官庁などで活躍している卒業留学生も多く、それらの国々との連携を強化すると同時に卒業留学生の近況を把握することができ、有益な議論をすることができた。これまでに留学生制度の対象国8ヶ国を取り上げ、議論は一巡した。事情の異なる国々を同時に議論の対象としたため、短時間で十分な議論を尽くせなかったこともあり、第4回目となる今回は対象国をひとつの国に限定し、より深い議論ができるよう配慮した。その背景は3.1節に記したとおりである。第1部の基調講演、第2部のパネルディスカッションでは、それぞれ以下のような発表と議論があった。

第1部では、日本側から2名、タイ王国側から1名の基調講演があった。

まず、産業人材育成・職業訓練に関する国際協力の現状として、独立行政法人国際協力機構（JICA）の大崎氏より、タイ王国・カンボジア・ベトナム・セネガルに対する職業訓練分野の人材育成支援の事例紹介があり、職業訓練が果たしてきた役割について説明があった。各国の事情に応じた包括的な人材育成支援方針の必要性、日本の公的機関のみでは人的資源が不足していることなどの問題提起があった。

次に、技能評価制度に関する国際協力の現状として、中央職業能力開発協会（JAVADA）の構氏より、アジアにおける技能評価システム移転促進事業について説明があった。技能評価制度の普及定着は、人材育成事業のひとつである。技能評価制度を通じて、産業振興、労働者の技能向上や就労支援に貢献することが期待される。タイ王国には日本と近い技能評価制度が普及定着しており、ASEANにおけるイニシアチブが期待されるとの説明があった。

続いて、タイ王国における人材育成・職業訓練の概要と課題として、タイ王国労働省のモムルワン プンタリック事務次官より、労働市場の現状と課題、職業能力開発局（DSD）における職業訓練と技能検定制、職業大卒業生の役割について説明があった。人材育成や職業訓練など、日本の協力により経済が発展してきたが、労働力不足や職業訓練指導員のレベル向上などが今後の課題であるとの説明があった。

第2部のパネルディスカッションでは、タイ王国に焦点を当てて人材育成に関する議論を進めた。タイ王国に企業が進出する際の支援体制、特に人材募集についての議論があった。企業が必要とする技能者の数が足りないのが現状であり、職業訓練を通じた人材育成と確保、外国人労働者の受け入れなどについて説明があった。

タイ王国では、自動車産業への支援を重視している。自動車産業の技能者育成のために、官民の協力で自動車人材育成アカデミーを設立した。タイにある日本企業が指導員を育成している。一方、JAVADAは日本の自動車メーカーの協力を得て、技能検定のモデル活動を通じ、技能者育成に協力している。

最後に、タイ王国から職業大の職員や学生の派遣を期待すること、日本側からタイ王国にASEANを率いていく国として、周辺国への支援を期待すること、などの発言があった。

本シンポジウムを通じ、日本の人材育成・職業訓練の国際協力の現状と、タイ王国の人材育成の現状が明らかになった。タイ王国を中心とするASEAN諸国のこれからの人材育成・職業訓練では、人材の高度化が求められている。職業大もこれに応えるべく、今後も関係機関と連携のもと、ものづくり産業分野の国際協力について真摯に取り組んでいくという言葉で、シンポジウムは締め括られた。

シンポジウム全体の進行は、過去3回と同様に日本語で行った。タイ王国労働省のモムルワン プンタリック事務次官の講演は英語であり、パネルディスカッションでの発言はタイ語もしくは英語であった。講演資料は日本語訳を別途配布したこと、パネルディスカッションでは職業大卒業生（在日タイ王国大使館参事官（労働））が通訳を行ったことから、概ね支障なく来場者に受け入れられたと考えられる。

今回のシンポジウムのテーマ設定および方向性は、前節に示した来場者へのアンケートの分析結果などから、一定の理解を得られていたと考えられる。今後より良いシンポジウムとするために、以下の取り組みが必要と考えられる。

1. 様々な組織からより多くの来場者を確保し、多角的な視点からディスカッションすること。
2. アンケート結果を踏まえ、より多くの参加者に興味・関心を持っていただくためのテーマ設定と運営方法の検討。

アンケートによると、「人材育成に関する国際協力」「グローバル人材の育成」「職業訓練指導員の育成」などの関心は高いが、それらの具体的な内容への関心度は低い。来場者の興味関心を掘り下げるような試みが必要である。

アジアを舞台とした近年の日本企業の生産活動は、日本の生産技術を移転（コピー）する形から、国内に先駆けてアジア圏内に先進的なものづくりの仕組みを構築し、持続型の共存を実現してゆくことへと変化してきた。今後の職業能力開発においては、これらの動向の下でも自立してゆくことが可能な能力の育成を実現する必要がある、そのヒントを得る場としてアジア職業訓練シンポジウムが貢献できれば幸いである。

編集後記

昨年に引き続き、今年度も職業大フォーラムとして第4回アジア職業訓練シンポジウムを無事開催することができました。業務多忙の中、シンポジウムにご参加くださいました講演者の皆様、パネリストの皆様、ご来場の皆様、誠にありがとうございました。特に講演者の皆様におかれましては、ご多忙の中、講演資料の作成と発表をお引き受けくださいましたこと、厚く御礼申し上げます。また、開催にあたり関係する企業・団体、タイ王国労働省、タイ王国大使館、小平市、厚生労働省、労働関係機関のご理解とご支援を賜りました。重ねて御礼申し上げます。

今回のシンポジウムには、タイ王国労働省およびタイ王国大使館から、職業大の卒業留学生2名の参加がありました。日本で学んだことを活かし、自国の産業発展や、日本とタイ王国との交流のために活躍されている様子が窺えました。また、現在職業大の指導員養成課程に、タイ王国労働省から1名が留学しています。今後もタイ王国を含むアジア諸国の人材育成・職業訓練に、職業大が貢献できれば幸いです。

最後に、本校の留学生および卒業留学生の今後の活躍と、今後のアジアにおける職業訓練の発展を心から祈念いたします。

2015年12月

職業大フォーラム実行委員会
アジア職業訓練シンポジウム作業部会

【写真資料】

職業大フォーラム2015

第4回アジア職業訓練シンポジウム（平成27年10月30日）

MEMO





職業大古川校長 アジア職業訓練シンポジウム開会挨拶



和田理事長 職業大フォーラム開会挨拶



シンポジウム討論風景（3号館階段教室後方より）



市川修教授（職業大）アジア職業訓練シンポジウムの趣旨と経緯

<第一部> 基調講演



発表者 大崎光洋氏 独立行政法人国際協力機構（JICA）



大崎氏 シンポジウム発表風景（会場右後方から）



発表者 構健一氏 中央職業能力開発協会（JAVADA）



構氏（JAVADA）アジアにおける技能評価制度の普及定着について



発表者 モムルワン プンタリック サミティ氏 タイ王国労働省



プンタリック サミティ氏 タイ王国の人材育成・職業訓練の概要と課題

<第二部> パネルディスカッション



パネルディスカッションのパネラーと司会者



司会進行（市川教授）とファシリテーター（古川校長）



第1部の基調講演を基に討議を進めるファシリテーター



会場からの質問に答えるパネラー（中央右の通訳は卒業生）



会場からの質問に答えるパネラー



タイ王国での自社工場建設に答える中條氏（東洋ボデー）



タイ王国職業訓練指導員の能力向上について協力を要望するプンタリック次官



タイ王国企業から技術支援の相談例について話す清水教授（電気分野）



在京タイ王国大使館参事（中央）とタイ労働省職業能力開発局副局長（右）



ASEANの技能評価資格制度について会場からの質問



本校卒業生のティーラサック・ユペッチ氏（指導員養成課程在籍中）



パネルディスカッションを終え閉会挨拶をする板野学生部長（左）

