

人材育成と職業訓練

石田 正美

はじめに

——裾野産業の発展に欠かせない人材の育成——

インドネシアにおける製造業の日系企業に進出理由を尋ねると、多くの場合低賃金ゆえにインドネシアを進出先に選んだとの答が返ってくる。確かに、セット・メーカーを訪問するなかで、総コストに占める人件費の割合を聞くと、大方は5%未満との回答が返ってくる。しかし、部材の占めるコストは約8割を占め、その多くは輸入に依存している場合が多い。2000年以来、中国経済が目覚ましい発展を遂げ、同国の部品産業の厚みが増すなかで、中国製品がより高い価格競争力をもつようになったことに加え、中国製部品が東南アジア諸国連合（Association of South East Asian Nations: ASEAN）域内にも、2002年以来徐々に供給されるようになってきている。こうしたなか、従来のように部材を輸入してきたインドネシア製品は、中国製品との価格競争力の格差ゆえに、国内並びに輸出市場で競争に敗れるという事態が、多くの製造部門で起きている。この点からも、インドネシアの地場企業並びに外国企業の利益を考えると、インドネシアにおける裾野産業（Supporting Industry: SI）を発展させ、中国製品に対する価格競争力を強化することは不可欠と言える。

裾野産業を発展させる政策としては、中国のこれまでの例からも、外国の裾野産業の企業を優先的に誘致する方法と地場の裾野産業を育成する方法とが考えられる。しかし、インドネシアの地場の裾野産業に関しては、2003年に筆者が地場のプラスチック成型企業から聞いた限り、国内にもプラスチック成型メーカーは200社程存在するが、そのうち精度の高いプラスチック成型品を製

造するメーカーは5社程度しか存在せず、その意味で地場の裾野産業は未成熟と言える。他方、仮に外国企業でも、裾野産業の場合、例えば精密金型など1人前の熟練工になるのに5年から10年をも要するなど、組み立て産業と比べると、一般にはかなり高い技術ないし技能が求められる⁽¹⁾。このように地場企業の技術水準がまだ未成熟であるうえに、高い技術・技能水準が要求されるとなると、裾野産業の育成には外国企業においても、地場の企業においても、人材の育成が不可欠ということになる。実際、地場の企業並びに日系企業の担当者に尋ねてわかることであるが、人材育成に対するニーズは、経済インフラに対するニーズと並んで、きわめて高い。そこで、本章では人材育成と職業訓練に関して述べることにしたい。

人材育成に関しては、教育面と労働面、生産性の面など様々なアプローチからの検討が加えられているが、ここでは特定のアプローチにとらわれずにいくつかの事例を紹介し、企業ニーズと照らし合わせながら進めていくことにしたい。第1節では、インドネシアの労働力の教育達成度ないしは学歴別の構成比を一部の周辺国との比較のうえ、みていくこととする。これは、人材育成を進めるうえで、労働者の教育達成度がどの水準にあるのかを予め押さえておく必要があるためである。第2節では、インドネシアにおける公的な職業訓練所について、第3節では民間ベースの職業訓練所についてそれぞれ述べ、第4節では、海外技術者研修協会（Association for Overseas Technical Scholarship: AOTS）の研修事業、海外貿易開発協会（Japan Overseas Development Corporation: JODC）ないしは日本貿易振興機構（Japan External Trade Organization: JETRO）で行われている専門家派遣事業を中心に、人材育成面での日本の援助スキームについて触れることとする。第5節は、現地で操業している日系企業の企業内研修の効果と問題点について述べ、「おわりに」で全体を総括し、かつ補足することとする。

第1節 労働力の教育達成度

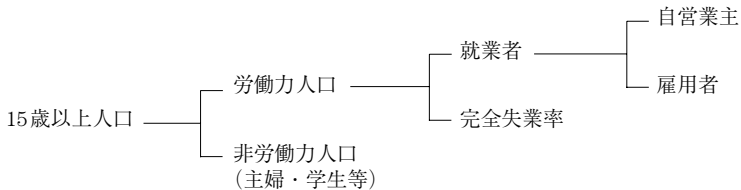
多国籍企業が生産拠点を築く際、その国の労働力の教育達成水準は、労働の需給バランスや賃金の水準とともに、企業にとっては気になる点であろう。こ

のため、各国とも15歳以上の人口、並びに労働力、さらには雇用者の教育達成度ないしは学歴についての統計を発表している。しかし、15歳以上の人口を潜在労働力人口とする定義が近年ようやく一般化しつつあるものの、統計を遡ると必ずしも15歳以上に限定されているわけではないこと、教育制度は国によって異なることから、厳密な意味での比較は困難である。

例えば、労働統計について、日本の場合、労働力人口は潜在労働力として考えられる15歳以上人口のうち、学生や主婦などを除く人口として定義される。また、就業者は、労働力人口のうち完全失業者を除く人口として定義され、就業者のうち自営業主を除く層が雇用者として定義される(図12-1)。インドネシアの場合、10歳以上の人口、労働力、雇用者を教育達成度でみた統計が1970年代からインドネシア中央統計局(現中央統計庁)の年報で公表されているが、労働力人口と雇用者については82年から89年にかけての期間、年報には掲載されていない。また、98年を境にそれまで10歳以上で区切っていた年齢を15歳以上で区切るようになってきている。また、5年ごとに公表される国勢調査(人口センサス)並びにセンサス間人口調査では、各年齢の就業状況が公表されている。次に教育制度について、インドネシアの初等教育と中学校から高校までの中等教育は、6年×2の12年間で、日本の制度と全く同じである。他方、インドネシアの高等教育は、アカデミー(Akademi)と呼ばれる短大、工科大学であるポリテクニク(Polytechnic)、単科大学、専門大学、総合大学の5種類がある。単科大学、専門大学、総合大学には論文を作成し学位を取得する課程とともに⁽²⁾、アカデミーやポリテクニクと、総合大学には課程のみで学位を伴わない資格を付与する1~3年制短大の課程がある⁽³⁾。

このほか、タイやマレーシア、ベトナムに関しても、労働統計並びに教育制

図12-1 労働力と雇用者の分類



(出所) 厚生労働省HP (2004年3月11日) および小野 [1994, p.13] に基づき筆者作成。

表12-1 東南アジア主要国の教育達成度別に見た労働力人口比

(単位：%)

		1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	2003
インドネシア	小学校卒未満	50.1	na	40.8	34.9	22.7	22.9	21.9	18.4
	小学校卒	24.5	na	36.4	32.9	37.1	36.2	36.7	38.3
	中学校卒	9.7	na	9.8	11.6	16.1	17.1	17.4	20.1
	高等学校卒	14.8	na	11.1	16.8	19.4	19.0	19.2	18.6
	短大・専門学校卒	0.6	na	1.1	1.7	2.2	2.3	2.2	1.9
	大学卒以上	0.4	na	0.8	2.1	2.4	2.7	2.7	2.7
マレーシア	小学校卒未満	18.8	14.1	9.8	8.7	6.2	na	5.4	4.8
	小学校卒	43.6	39.7	34.6	28.0	26.4	na	23.9	22.7
	上級中等学校卒以上	34.0	41.5	46.8	52.2	53.5	na	54.1	55.0
	大学・KTAR卒以上	3.6	4.7	8.8	11.1	13.9	na	16.6	17.5
タイ	小学校卒未満	86.7	70.1	58.0	54.4	46.0	43.2	42.2	na
	小学校卒	4.4	16.8	25.5	23.5	22.0	22.6	22.8	na
	中学校卒	3.9	5.0	6.1	8.9	12.8	12.9	13.1	na
	高等学校卒	2.2	3.5	4.9	6.1	8.7	9.5	10.2	na
	短大・専門学校卒	1.6	2.0	1.8	1.9	1.9	2.3	2.1	na
	大学卒以上	1.1	2.1	3.6	5.1	8.6	9.1	9.3	na
		1980	1985	1990	1996	2000	2001	2002	2003
ベトナム	小学校卒未満	na	na	na	26.7	20.5	19.7	19.5	19.7
	小学校卒	na	na	na	27.8	29.3	30.0	31.7	31.5
	高等学校卒	na	na	na	32.1	33.0	32.7	30.5	30.4
	大学・中等技術学校卒	na	na	na	13.5	17.2	17.6	18.3	18.4

- (注) 1) インドネシアは1995年までは10歳以上の人口を母数とした数字であるのに対し、2000年以降は15歳以上の人口を母数にした数字となっている。
 2) マレーシアは労働力人口ではなく雇用者に占める割合であるが、2003年に関する限り、労働力人口との違いは1%未満となっている。
 3) タイは、1985年までは11歳以上、1990年から2000年までは13歳以上、2001年以降は15歳以上の人口を母数とした数字となっている。
 4) タイの統計は年に数回実施される労働力調査のうち、7-9月ないしは8月に実施された調査結果のものを各年とも用いている。

- (出所) ・インドネシアはBPS, *Statistical Yearbook of Indonesia*, 1982, 1983, 1986, 1991, 1995, 2000, 2001, 2002, 2003に基づく。
 ・マレーシアはDepartment of Statistics, Malaysia, *Yearbook of Statistics*, 1991, 1997, 2001並びに同*Labour Force Survey Report*, 2002, 2003に基づく。
 ・タイはNational Statistical Office of the Prime Minister, *Report of the Labor Force Survey, Whole Kingdom*, July-September 1975, July-September 1980, August 1985, August 1990, August 1995, August 2000, July-September 2001, 2002に基づく。
 ・ベトナムはMinistry of Labour Invalids and Social Affairs, Centre for Information-Statistics on Labour and Social Affairs, *Status of Labour-Employment in Vietnam 1997-2000* および同, *Statistical Data of Labour-Employment In Vietnam*, 2001, 2002, 2003に基づく。

度は異なる⁽⁴⁾。しかしながら、そうした違いゆえに限界があるという点を踏まえたうえで、表12-1をみることにしたい。同表は、インドネシア、マレーシア、タイ、ベトナムの労働力人口または雇用者人口の教育達成度別にみた人口の割合を示したものである。まず、1980年の時点でみると、インドネシアでは小学校卒業未満が50.1%、タイに至っては86.7%もあり、他方でマレーシアは18.8%と相当程度低い。タイは、90年までに小学校卒業未満を58.0%にまで削減したが、2002年時点で依然として42.2%あり、インドネシアは2003年時点で18.4%いる。また、ベトナムは96年や2002年ないしは2003年の時点で小学校卒業未満の割合は、インドネシアやタイよりも低く、社会主義国ゆえに貧富の差を抑制する作用がこれまで働いてきた点が示唆される。大学をはじめとする高等教育の卒業者の割合は、ベトナムが2003年の時点で18.4%と、17.5%のマレーシアを凌いでいる。タイの大学卒以上と短大・専門学校卒の割合は2002年で11.4%と、マレーシアの16.6%をわずかに下回り、両国とも過去における大学卒業以上の割合は安定した推移を示している。これに対して、インドネシアの大卒以上の割合は2002年でも2.7%、短大・専門学校卒も2.2%と、他国と比べ高等教育修了者の割合が圧倒的に少なく、一般に企業で中間管理職の人材が足りないといわれる一つの要因になっていると言える。しかし、すでにみてきたように小学校卒業未満の割合を削減することに関しては一定の成果を収めてきており、小学校卒がマジョリティであるものの、高卒には一定の厚みがあると言える。したがって、インドネシアの場合、大学や短大など高等教育修了者は非常に少ないものの、高等学校卒業者の割合は他国と比べても十分な水準にあり、職業訓練も高等学校卒業者をいかに活かしていくかが、最も大きなポイントになると言えよう。

第2節 公的な職業訓練

インドネシアでは、公的な職業訓練所（Balai Latihan Kerja: BLK）が労働力省の下で1950年代から設立されている。コースは、自動車や二輪車修理、印刷、溶接、電気、木工やセメント、家具、農業などの部門にまで及んでいる。訓練校によって様々であるが、クラスは小卒から、中卒、高卒まで教育レベルに応

じて、異なるクラス分けが行われている。また、農村など遠隔地には、移動職業訓練施設 (Mobile Training Unit: MTU) が導入され、巡回訓練が数ヶ月ごとに実施されている。2003年12月現在、インドネシアには156件の職業訓練所が設置されており、2001年1月の地方分権化を契機に、145件の職業訓練所が県・市など地方政府の管轄下に移され、残りの訓練所は高度技術研修センターとして、労働力移住省の管轄下にある。以下、職業訓練所としては比較的歴史の長いジャカルタ・チョンデット溶接高度化特別専門職業訓練センター (Balai Latihan Kerja Khusus Pengembangan Las Condet, 以下チョンデット職業訓練所とする) とジャカルタ中央職業訓練センターについて、訪問調査に基づき報告したい。

1. ジャカルタ・チョンデット溶接高度化特別専門職業訓練センター

ジャカルタ首都特別州では、1954年に日本とオーストリアの援助で設立されたチジャントゥン (Cijantung) 職業訓練所と、77年に設立されたチョンデット職業訓練所が、長期にわたって運営されてきた。

チョンデット職業訓練所では、鉄板を対象とするプレート溶接とパイプ溶接の職業訓練が行われている。職業訓練は6段階に分かれており、初級コースはプレート溶接と基礎的なパイプ溶接の第1～第4段階までのコースで、1日8時間×週5日×12週間の計480時間 (3ヶ月) のコースとなっている。上級コースは、難易度の比較的高いパイプ溶接の第5段階～第6段階までのコースで、同様に3ヶ月の期間を要する。各コースの人数は16名となっており、研修内容は理論25%、実践75%の割合で実施されている。研修の参加条件は、年齢が18～25歳で、医師の診断で遠視・近眼の眼鏡をかけておらず、高卒以上の学歴を有することが条件付けられている。ただし、初級コースの半分に相当する第1段階から第2段階までの課程までは、中卒者にも参加の道が開かれている。また、身分証明証 (Kartu Tanda Penduduk: KTP) の提出は義務付けているが、ジャカルタ在住者である必要はなく、その門戸は広く開かれている。こうした一般コースの研修費用は無料であるが、特定企業の社員をまとめて研修を引き受ける場合は有償で引き受けている。

コース修了時の就職状況は、初級コースで80～90%、上級コースでは99%と就職率は非常に良い⁽⁵⁾。就職先は、建設部門、石油ガス部門、造船部門や

輸送機器部門などで、研修修了者が日系大手企業に就職した例もある。このように就職率が良好である理由としては、修了証書発行の基準が米国の金属工業基準（American Standard Metro Engineering）に適合するよう努めていることに加え、溶接工業会（Asosiasi Pengelasan Indonesia）と密接な連絡を取ることで、企業ニーズの変化に合わせた研修内容の改善が行われているからであると、担当者は話していた。

チョンデット職業訓練所は、諸外国からの支援も受けている。同訓練所には14名の専任のインストラクターが勤務しているが、うち5名は日本で、このほかニュージーランドとドイツ、オーストリア、韓国でそれぞれ1名ずつ計9名が外国での研修を受けている。また、放射線機器の機材供与を国際協力事業団（Japan International Cooperation Agency: JICA）から受けている。なお、2002年に国際労働機関（International Labour Organization: ILO）が実施した調査で、高度な技術が必要であるとの評価が下され、2005年にはILOの支援で溶接研究所（Welding Institute）が設立されることになっている。

2. ジャカルタ中央職業訓練センター

チジャンタウンとチョンデットの職業訓練所が、歴史が長く、比較的高度な技術を訓練する場であるのに対し、地方分権化が実施された2001年、ジャカルタ首都特別州は東西南北と中央ジャカルタの計5区にそれぞれ基礎職業訓練所を設立した。

2002年にコンピュータのオペレータとコンピュータの修理のコースが設けられ、2003年にはミシン縫製工（Tata Busana）、ホテルの調理場手伝い（Tata Graha）、ホテル客室整頓（Tata Boga）の3コースが開始され、2004年にはコンプレッサー製造とコンピュータ・プログラムの2コースが新たに増設されている。研修期間は1日8時間×週5日×9週間の計360時間（45日・約2ヵ月）で、1期の人数は各コースとも20名となっている。研修参加の条件は、年齢が18～25歳、健康で品行方正、高卒程度の学力があることに加え、ジャカルタ市民であることが要求される。選考方法は一般常識と記述試験と面接試験から成り、受講料が無料であることからか、倍率は5倍程度となっている。

これまでの実績に関しては、コンピュータのオペレータを例にとると、2002年に20名×3期で60名、2003年に20名×4期で80名の計140名がコースを修

了している。しかし、このうち就職したのはわずかに6名とのことで、訓練所では研修修了生に独立して経営するよう指導している。こうした芳しくない就職状況は、研修メニューの決定や機材の供与はジャカルタ首都特別州の労働力移住局が決めており、現場のスタッフの自主性はほとんど反映されておらず、このことも関係してか現場のスタッフに就職率を上げなくてはならないという意識も感じられなかったことを考えると、ある意味で当然のように思える。2004年にスタートしたコンプレッサーのコースについて、コース修了後は日系の電機メーカーへの就職も可能かどうかを尋ねると、日系企業側は480時間の研修を要求しているので、360時間の研修ではその要求を満たすことはできないと答えており、何のための職業訓練か疑問を禁じ得ない。スタッフも公務員が19名、嘱託が3名の計22名で、うち2名がコンピュータのオペレータのインストラクターを兼務しているほかは、インストラクターはチョンデットやチジャントゥンからのインストラクターの巡回に依存している。

このことから、今回チョンデットとジャカルタ中央の職業訓練所2件を視察したが、インドネシア国内156件あるうち、チョンデットのようにスタッフが自主的に研修内容を改善し、高い就職実績を上げている機関はむしろ稀で、どちらかと言えばジャカルタ中央職業訓練所のような機関が多いのではないかと推察される。また、竹内〔1992〕は、インドネシアの職業訓練所について、量的には半熟練労働力の育成に重点が置かれており、専門性の高い技能教育は進んでいない一方、労働力人口が増え続けるなかで、賃金、指導員数が追いつかず、職業教育の拡大は遅れているとしている（竹内〔1992, p.17〕）。

3. インドネシア職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター(CEVEST)

職業訓練所の指導員不足を解消する目的で設立されたのがインドネシア職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター(The Center for Vocational and Extension Service Training: CEVEST)である。CEVESTは、1981年1月に鈴木首相がASEAN歴訪時に提唱した「ASEAN人作り協力構想」に基づき、職業訓練指導員養成センターをJICAの協力で、開設させたものである。

1983年から90年にかけての第1フェーズでは、①機械科、②自動車科、③溶接科、④板金科、⑤電子科、⑥電機科および、⑦訓練技法の分野で、2年制短大(Diploma 2)の資格の職業訓練指導員養成をめざし、建物30億円、機材

15億円が無償で供与された。当初、CEVESTは工業省と労働力省による共同所管であったが、第1フェーズが終了した時点で、労働力省のみの所管となった。92年から97年までの第2フェーズでは、第1フェーズよりさらにランクアップさせ、3年制短大（Diploma 3）の資格の訓練指導員の養成と、機械、電気、電子部門の民間企業の在職者を対象とする技能向上訓練が実施された。第2フェーズが行われた6年間で、民間企業のための1～2週間の技能向上訓練で養成された訓練者数は2274名、3ヵ月の初級訓練では1206名が養成された。また、民間企業の社員を海外の企業で実習させるための派遣前訓練では6307名が、政府が認める海外で働くプログラムの派遣前訓練では600名が養成された。

CEVESTは、1998年にインドネシアの上級技術訓練の優秀センターとして認められ、2000年には専門学校レベルの機関から、高等教育機関と同等レベルの機関に格上げされた。しかし、訓練者数は、2000年以降減少し、また地方分権化により労働力省傘下にあった地方の職業訓練所が地方政府の管轄下に移されることになったため、同年で地方の職業訓練所の訓練指導員養成コースは廃止された。訓練者数の減少の理由としては、財政難などが理由で、情報処理科の機材が、ソフト並びにハードともに年数経過により陳腐化しており、民間企業の受講者からCEVESTで習得した技術は、日常業務での適用が困難であるとの不満が出ていることが挙げられる。また、CEVESTの指導員の技術向上もはかられなければならないところであるが、この点も財政難を理由に十分実施されてはならず、電子工学と情報処理に関しては、企業からの依頼が減少している。

第3節 民間ベースの職業訓練

インドネシアの民間ベースの人材育成機関には、民間企業が高校新卒者を対象にポリテクニクのコースを設ける場合と、就労者を対象に技能や技術の向上をめざしたセミナーを設ける場合とがある。ここでは、前者の事例としてアストラ・グループが開講しているアストラ産業ポリテクニク（Politeknik Manufaktur ASTRA: POLMAN ASTRA）と、後者の事例として松下ゴーベル教育

財団 (Yayasan Pendidikan Matsushita Gobel: YPMG) の人材開発研修所 (Lembaga Pembangunan Sumber Daya Manusia: LPSM) とを紹介することとしたい。

1. アストラ産業ポリテクニク

アストラ産業ポリテクニク (POLMAN ASTRA) は、トヨタ自動車やホンダの二輪車などとの合弁相手で知られるアストラ・グループの持ち株会社であるアストラ・インターナショナル社 (PT ASTRA Internasional) により、1995年に既存の高等職業専門学校であるフェデラル・ポリテクニク・アカデミー (Akademi Politeknik Federal) を引き継ぐ形で、設立された。

POLMAN ASTRAでは、教育省の基準に基づく3年制短大 (Diploma 3) の教育を実施するディプロマ・プログラムと民間製造業の研修生を受け入れるモジュール・プログラムとがある。

(1) ディプロマ・プログラム

ディプロマ・プログラムでは、高校新卒者を対象に以下の四つの学科が置かれている。

- ①生産設備と工具の製作 (1995年開始)
- ②生産技術と製造工程 (1996年開始)
- ③情報システム (1999年開始)
- ④メカトロニクス (2000年開始)
- ⑤自動車技術 (2003年開始)

このうち、①生産設備と工具の製作では、手動工作機械、数値制御 (Computer Numerical Control: CNC)、コンピュータ援用設計・製造システム (Computer Aided Design & Computer Aided Manufacturing: CAD/CAM)、コンピュータ・プログラミング、金型製作に精通した人材を、②生産技術と製造工程では、塗装工程、ダイキャスト、組み立て、プラスチック射出成型、金属加工などの製造工程を管理・運営することのできる能力を有した人材を、③情報システムではコンピュータ・アプリケーションの設計、複数のコンピュータの言語を駆使した実務処理プログラムの作成、コンピュータの設備や実務処理プログラム

の操作や保守ができる人材を、④メカトロニクスでは、産業分野で実践されているメカトロニクス・システムの製造、活用、修理・メンテナンスやコンピュータ数値制御などに明るい人材を、⑤自動車技術では、自動車の製造・販売サービスや部品管理技術を習得した人材を、それぞれ養成するカリキュラムが設けられている。1年間は、3月～8月と9月～2月までの2期制となっており、各学期は24週間、毎週40時間の教育プログラムが用意されている。プログラムの構成は、学科によって異なるが、一般に理論40%、実技60%から成っており、実技ではアストラ・グループの工場の機器を用いた実習が行われ、受講者にはマーケティングから納品に至るまでのプロセスが体験させられ、製作された製品は製造工場に供給される。1名の研修生を3年間育成するのに5500万ルピアがかかり、そのうち20%を受講者が負担し、残りはASTRAグループが負担しているが、一部の優秀な学生は奨学生としてその負担が免除されている。学生数は全学科180名で、学生の75%は修了後にアストラ・グループの企業に就職するが、学生が拘束されているわけではない。

(2) モジュール・プログラム

モジュール・プログラムは、①産業電気、②機械電気I、③機械電気II、④製図解説、⑤工業計測、⑥コンピュータ論理制御装置 (Programmable Logic Controller: PLC)、⑦気体力学・電気気体制御、⑧水圧・油圧制御、⑨ガス・メタル・アーク溶接 (Gas Metal Arc Welding)、⑩塗装工程、⑪鋳物、⑫射出成型などのコースから成り、期間は32時間4日ないしは40時間5日で、受講者4～8名のコースが用意されている。これらモジュール・プログラムを受講した人数は2002年度で1289名となっている。

(3) インストラクターの構成と問題点

なお、インストラクターは専任が59名、外部が29名、スタッフ21名となっており、インストラクターのほとんどは工場での現場経験を有している。POLMAN ASTRAでは、経営システム、金型加工、品質管理、CAD/CAM、ビジネス慣行などを日本から学びたいとしている。アストラ・グループの企業はAOTSの研修に参加させているが、POLMAN ASTRAとしては日本で受け入れてくれるカウンターパートがないので、研修派遣が困難であるなどの問題点が

ある。なお、POLMAN ASTRAを運営するうえでの問題点としては、技能研修のための設備や材料の運用費が高くつく点が挙げられる。

2. 松下グローバル教育財団・人材開発研修所

松下グローバル教育財団（YPMG）は、1979年に松下電器元会長の松下幸之助氏と、松下電器とインドネシアで合弁事業を行っているグローバル・グループの創設者であるタイプ・モハマッド・ゴーベル（Thayeb Mohammad Gobel）氏が、インドネシア国民の知的生活と幸福を願って設立した非営利団体である。同財団は、イスラーム教徒のメッカ巡礼の支援、女性労働者を支援するための幼稚園の運営、哲学・ビジネス書の出版、産業面での人材育成、他の団体との共同事業運営などを実施してきている。このうち、人材育成の機能を果たしているのが人材開発研修所（LPSM）で、79年に設立されており、企業の技術者・監督者向け研修が行われている。

LPSMでは、①製造の基礎知識、②生産技術関連、③品質管理、④製造開発、⑤マネジメント、⑥技能訓練学校、の6部門で、それぞれいくつかのコースが用意されている。このうち、①製造の基礎知識では、1) 生産工程の改善、2) 顧客第一主義、3) 「整理、整頓、清掃、清潔、しつけ」の5Sによる生産性向上、4) 継続的技能向上、など日本の経営の基礎が教えられている。②生産技術関連のプログラムは、時間管理、生産計画・在庫管理、作業の効率化、計測管理、省力化など経営工学面でのコースから構成されている。③品質管理は、製造、検査、資材での品質管理（Quality Control: QC）、製造での品質保証（Quality Assurance: QA）などから、④製造開発は、試作段階の製造と開発、大量生産工程といった講義から構成されているほか、⑤マネジメントでは製造ラインの監督や監督者のマネジメント、⑥技能訓練学校では機械設計製図や計測技術のコースが、用意されている。これらのコースの研修期間は、短いもので1日、長いもので6日で、費用は1万円台から4万円台となっている。このほか、日本から専門家を招いての8日間と3週間の金型スクールも用意されており、同スクールの人気は高いとのことである（第4節参照）。

LPSMでは、6名の専任インストラクターと43名の非常勤のインストラクターがおり、専任のインストラクターは基本ビジネス哲学、経営工学、製造マネジメント、経営監督技術、品質管理などの専門家で、専任であるがゆえに、

現場の実務家というよりは教育者としての性格が強く、受講者にわかりやすい説明ができる半面で、応用面では弱い傾向がみられるとのことである。また、非常勤のインストラクターの内訳は、品質管理が5名、環境マネジメントが2名、総務が4名、技術が28名、経営工学が4名となっている。非常勤のインストラクターのほとんどは、松下ゴーベル社など松下系の関連会社のスタッフが担当している。なお、LPSMのコースの受講者数は、2002年4月から2003年3月までの期間で1376名、設立から2003年3月まででは5万2861名となっている。しかし、受講者の8割は松下系列の現地の企業かまたはその取引先企業で、幅広く利用されているわけではない。

LPSMのユニークな特徴の一つは、日本の援助機関など外部の機関を非常にうまく活用している点である。LPSMの運営をする専門家としてJICAのシニア・ボランティアが3名派遣されており、以前はJODC、現在はJETROで行われている専門家派遣事業を活用し、インドネシアを巡回する専門家によるセミナーを実施している。このほか、AOTSからは中核拠点（Center of Excellence: COE）に認定され、AOTSが行うインドネシアのセミナーの調整なども行っており、さらに海外職業訓練協会（Overseas Vocational Training Association: OVTA）からの支援も受けている。なお、問題点としては、コンピュータなどの設備を関連企業から受けているが、最新の設備を取り揃えているわけではなく、独立採算制であるだけに、設備の更新は一つの課題であるとされている。

第4節 人材育成面での援助スキーム

人材育成というと、教育面と職業訓練や研修をはじめとする実務面とに分けられるが、このうち実務面の人材育成のスキームとしては、JICAの専門家派遣や開発途上国からの技術研修員派遣受け入れ事業、JETRO貿易投資円滑化支援事業（JETRO Expert Service Abroad: JEXSA）、AOTSが開発途上国の技術者や管理者を受け入れる受入研修事業、JODC専門家派遣事業などがある。ここで、それぞれの大まかな棲み分けをすると、JICAの事業は政府間ベースで援助の手続きが進められるのに対し、AOTSおよびJODCの事業は民間ベースで進められる点で異なる。JODCの専門家派遣事業並びにJETROのJEXSA事業

は、現地の業界団体の機能強化を目的として、団体並びに傘下の企業などに、日本の業界団体や企業の専門家を派遣する仕組みである。ここでは、日本の公的機関による人材育成面での援助スキームとして、AOTSが実施するスキームとJODCの専門家派遣事業並びにJETROのJEXSA事業について紹介することとする。

1. AOTSの事業スキーム

海外技術者研修協会（AOTS）は、1959年8月10日に設立された財団法人で、海外からの技術者・管理者の日本での受入研修、海外での技術者・管理者の研修と、同財団が所有する研修施設の運営等を行っており、開発途上国の技術者並びに管理者の研修には、ODAの補助金が一部拠出されている。AOTSの研修は、開発途上国で操業する日系企業が同企業または取引先企業で働く現地の技術者または管理者を研修させる場合に利用されることが多い。しかし、地場の企業も、現地で行われる研修、第三国で行われる研修に参加することも可能であり、さらに日本での受入研修を受講する道も開かれている⁽⁶⁾。このように、民間ベースの人材育成ニーズに基づき、技術者・管理者の研修が行われている。

(1) 受入研修

受入研修（産業技術者育成支援研修事業・受入研修事業）には、開発途上国の技術者または管理者を日本に招いて、日本語をはじめとする一般研修を行い、一般研修を修了した後で個別の企業で技術や管理などの実地研修が行われる技術研修と、企業経営や工場管理についての技術をその概念や応用例で習得させる管理研修とがある。技術研修の一部として実施される一般研修は、実地研修を円滑に進めるための導入研修として、必要な日本語を習得するための日本語研修と、日本の文化、社会、経済、産業などを理解するための講義、産業施設の訪問など日本の社会を理解するための研修から構成される。特に日本の社会を理解するための研修は、日本についての理解を深め、自国との違いを認識し、研修の目標を確かなものとすることに主眼が置かれている。また、実地研修は、開発途上国で必要とされる製造技術などの固有技術をあらかじめ定められた研修計画に従い、受入企業や関連企業で適切に習得するものである。また、管理

研修では、①経営管理、②生産管理、③品質管理、④人と組織、⑤IT経営、⑥物流管理、⑦財務管理、⑧環境等、のテーマで10日間から4週間の研修が行われ、開発途上国の研修ニーズや国内外の機関からの要望により、言語別、分野別、職位別に様々なコースが開設されている。

受入研修は、AOTS創設時から設けられたAOTSの基幹事業で、1959年度には年間受講者43名でスタートしたのが、1971年度には1000名を越え、2003年度には4292名を記録し、同年度までの累計で10万542名を数えた。受入研修は、日系企業の新規海外拠点設置、新製品製造開始、海外拠点のR&D機能の質的強化、継続的な幹部教育のための研修等として利用されることが多いようである。

(2) 海外研修と遠隔研修

1973年度にスタートした海外での技術者・管理者の研修は、日本から講師を派遣し、開発途上国の参加者に対して行われる。海外研修は、研修実施国の参加者を対象に行われる通常型研修と、近隣諸国の参加者を集めて行う第三国型研修とがある⁽⁷⁾。海外研修のプログラムは、大別すると、

- ①基盤人材育成プログラム（産業基盤整備に必要な人材育成）
- ②産業人材育成プログラム（産業発展に有用な技術・経営知識の普及に必要な人材育成）
- ③専門人材育成プログラム（企業での実践的な生産技術・経営管理ノウハウの移転に必要な人材育成）

に分けられる。産業人材育成プログラムの一例として、農業機械の保全管理研修のモデル・カリキュラムは、農業機械化の現状と課題についての講義に始まり、エンジン、トランスミッション、油圧関係の分解・組立・調整、メンテナンスとトラブル対処法などの講義と実技とから成る。また、専門人材育成プログラムの一つである機械加工技術研修のモデル・カリキュラムは、研磨、孔開け、砥石、油圧などの原理と実技並びに工場内演習から成るプログラムである。研修の対象は、開発途上国の日系を含む企業並びに団体で⁽⁸⁾、原則として研修生が20名以上（専門人材育成プログラムは10名以上）集まることが条件とな

っている。

しかし、海外研修はセミナー方式で、ラインに入っのオン・ザ・ジョブ・トレーニング (On the Job Training: OJT) ではなく、期間も1～3週間がほとんどであることから、最長1～2年、平均で3～4ヵ月にわたって行われる受入研修と比べると、その効果は限定的であると思われる。また、このほか、テレビ会議システムやインターネットを活用した遠隔研修も行われており、特にインターネットでは日本語の自習を支援する「WBT AOTS日本語学習システム」が用意されている。

(3) その他の研修事業

このほか1998年度から実施されている「産業構造支援研修事業」では、開発途上国の経済発展を阻害する産業構造や貿易投資制度の改革に資するため、

- ①地域的な経済連携に必要な貿易投資の円滑化をはかるソフト・インフラ整備
- ②東アジアの人材育成機関の機能強化と連携促進
- ③情報処理技術者の能力評価の標準化
- ④地球規模で対応が必要な環境保全や省エネルギー

といった課題で、受入・海外・遠隔研修が行われている。また、同じく98年度に始まった「中小企業研修事業」では、海外の日系中小企業を対象に現地管理者・技術者の日本での受入研修が実施されている一方で、現地の管理職さらには日本人駐在員・指導員をも含む社員を対象に海外研修が実施されている。また、アジア経済危機下の1998年度には、危機で疲弊した経済を立て直すとの趣旨で「アジア緊急支援研修生受入事業」が実施され、983名が受入研修に参加した。

このほか、日本政府やその他の政府機関などから受託事業も行われており、現在実施されている受託事業のなかには「貿易投資円滑化等協力研修事業」、「知的財産権民間基盤整備協力事業」、「研究機関能力向上支援研究者受入事業」、「機械工業関係海外技術者受入研修等事業」、「投資環境整備支援事業」、「産油国研修事業」などがある。

(4) AOTS同窓会

日本から帰国した研修生が、2005年2月現在43カ国で70の同窓会を結成している。世界各地の同窓会は、東北アジア、東南アジア、南アジア、中南米、アフリカ、ヨーロッパの6地域でAOTS同窓会地域連合を結成し、定期的な会合をもってきている。1992年にタイで開催された第3回AOTS同窓会代表者会議では、同窓会同士の相互協力の重要性を謳った「バンコク宣言」を採択し、AOTS同窓会交流基金（AOTS Alumni Exchange Fund）が設立された。さらに同基金と同基金による同窓会間研修生交換計画は、開発途上国の自助努力と相互協力による南南協力活動として、98年にそれぞれWFN（World Network of Friendship: WNF）基金・WFNプログラムと称されるようになった。WFNは、全世界的規模で人材育成協力を推進している。また、AOTS同窓会のなかには、後述するJEXSA事業でも、現地の受入機関の窓口となっているケースもある。

2. JODCの専門家派遣事業とJETROの貿易投資円滑化支援事業

(1) JODCの専門家派遣事業

海外貿易開発協会（JODC）は1970年2月に設立された財団法人で、79年4月以来民間専門家派遣業務を実施してきている。99年4月からは、①産業技術等向上専門家派遣事業（JODC Expert Service Abroad I: JESA I）と②経済構造改革支援専門家派遣事業（JODC Expert Service Abroad II: JESA II）の2事業が実施されており、2002年4月からは自社にはいない専門家を開発途上国およびその卒業国の日系企業や取引関係のある地場企業に派遣する中小企業専門家派遣事業などが実施されている。

JESA-Iは、民間企業（公的企業・団体を含む）に専門家を派遣し、2週間以上2年を超えない範囲で⁽⁹⁾、受入企業に対し、専門家が指導・助言を行い、受入企業各層の人材育成に当たる。指導内容は、①コスト、生産性、品質向上に関する指導、②技術、設備等の改善・向上等に関する指導、③製品開発、市場開拓等に関する指導、④経営改善に関する指導、の範囲に及んでいる。

JESA-IIは、開発途上国政府、政府機関、産業団体、工業会などが構造改革を推進している業種に関し、公的機関や団体（民間企業を含む）に派遣される。具体的には、こうした受入機関のメンバー企業を専門家が巡回したり、受入機関が設定する講習会やセミナーの講師となることで、指導・助言が行われた。

指導内容としては、①日本国政府と相手国政府との政策対話に関連する指導、②経済構造改革のための工業会活動等に関連する指導、③業界としての人材育成・研修、技術開発、特許・規格・基準・認証・会計等の制度普及に関連する指導、④中小企業診断士、技術士、公認会計士等の公的資格をもつ専門家による構造改革に関連する指導、⑤中小企業の振興、裾野産業（SI）の振興を目的とする指導、⑥環境保全、地域振興、社会基盤整備を目的とする指導、の範囲をカバーしている。しかし、JODCを通じたJESA-IIの専門家派遣事業は、後述するJETROのJEXSA事業に、2003年度から引き継がれることとなった。

JODCの専門家派遣事業の実績は、1979年4月から2004年3月までの間に合計5428名が派遣され、国別ではタイへの派遣が22.2%と最も多く、21.9%で2位のインドネシア、20.0%で3位の中国を上回っている。インドネシアにおいては、90年代半ば頃までは、繊維企業を中心に多くの専門家が派遣されていたが、昨今は二輪・四輪などの裾野産業に専門家が派遣されている。また、第3節で紹介した松下グローバル教育財団（YPMG）の金型スクール、射出成型スクールにJODCの専門家が派遣されていた。

(2) JETROの貿易投資円滑化支援（JEXSA）事業

2003年7月の経済産業省技術協力研究会の中間報告等で、今後の技術協力を「東アジアの日本」として、各国相互の利益となる経済法制度・システムの整備を中心に実施していくことが方針として定められた。その結果、

- ①貿易投資円滑化のための制度整備・運用の適切化
 - 1) 知的財産権の保護
 - 2) 基準・認証
 - 3) 物流の効率化
- ②環境に配慮した経済システムの整備
- ③産業人材・インフラ整備

の3分野5重点課題について、中国とASEAN諸国の関連業界団体や人材育成機関などに専門家を派遣する事業が、JETROを窓口とする貿易投資円滑化支援（JEXSA）事業として2003年度からスタートすることとなり、従来JODCを

通じて行われてきた経済構造改革支援専門家派遣事業（JESA-II）をJETROが引き継ぐこととなった。

インドネシアでは、「地域拠点・中小企業振興プログラム」として、東ジャワ地区（スラバヤ [Surabaya]）の鋳物産業、中ジャワ地区（スマラン [Semarang]）の木工産業、西ジャワ地区（ジャカルタ [Jakarta] 周辺）の金属プレス金型とプラスチック射出成型金型などの分野に対し、長期専門家による受入機関の育成、および有望中小企業への巡回指導による産業基盤の底上げを柱とし、短期専門家指導や輸出振興事業などと組み合わせた総合的な中小企業支援プログラムが実施されている。同事業ではインドネシア商工会議所（Kamar Dagang dan Industri Indonesia: KADIN）とインドネシアのAOTS同窓会が現地の受入れ機関となっている。また、ASEANの市場統合を見据えた自動車産業の今後の発展を目的として、裾野産業育成に向けた「ASEAN自動車産業巡回型技術指導事業」が実施されている。同事業は、インドネシア自動車工業会（Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia: GAIKINDO）やインドネシア四輪・二輪部品工業会（Gabungan Industri Alat-Alat Mobil & Motor: GIAM）、インドネシア二輪車工業会（Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia: AISI）などの機能強化の一環として、これら機関の傘下の企業に対し、日本自動車工業会（Japan Automobile Manufacturers Association, Inc.: JAMA）と日本自動車部品工業会（Japan Auto Parts Industries Association: JAPIA）が実施主体となっており、2004年度10月からは一部JODCのJESA Iスキームと平行して専門家の派遣が行われている。

(3) JODC専門家事業に対する評価

現地でJODCの「金型スクール」並びに「射出成型スクール」でJODC専門家を受け入れていた松下グローバル教育財団（YPMG）関係者と、同コースを受講していた現地企業関係者にインタビューする機会があったので、そこでの評価を紹介することとしたい。まずYPMG関係者によると、専門家の講義は英語で行われるため、英語を母国語としないインドネシア人の技術者ないしは技能者がどの程度理解しているのかに関し、若干の不安があり、現在同財団では数名の日本語ないしは英語のわかるインドネシア人研修指導員がJODC専門家から指導を受け、その内容を地場の技術者や技能者に伝える改善策を検討してい

るとのことであった。また、1980年代においては、JODC 専門家には日本の零細企業の技能者が派遣されてくることが多く、こうした専門家は、外国語を話すことができなかったものの、例えばプレス作業で地場の技能者が機械をうまく扱うことができなかった場合、手本をみせることができたため、技能が適切に伝授されていたが、90年代に入って専門家の高学歴化が進んだ半面で、かつての専門家のように手本をみせることのできる技能者が減少しているとの声が聞かれた⁽¹⁰⁾。また、YPMGの研修を受けた地場のプラスチック成型業者によると、セミナーの後に、専門家が4回工場を巡回して指導し、従来はプラスチックのビスが日量900ユニットしか製造できず、1200～1500ユニットを製造してもらいたいとの取引先企業側の要請に応えることができなかったのが、巡回後は生産性が向上し日量1500から1800ユニットを生産できるようになったと話しており、巡回指導による生産性向上の高い効果が確認された。

第5節 現地日系企業における社内研修

これまで、インドネシアにおける労働力人口の教育達成度の推移、公的な職業訓練施設、民間の職業訓練施設、日本の人材育成のためのODAスキームについて、述べてきた。ここで、本章の最後として、日系企業における社内研修の効果と問題点などについて、これまで筆者が日系企業担当者から聞いた話を紹介することとしたい。

まず、ほとんどの日系企業では、新たな社員が入れば、オン・ザ・ジョブ・トレーニングに十分な時間を費やしているほか、優秀な社員を日本の本社での研修に派遣している企業もある。実際のOJTでは、要求される熟練度によって様々ではあるが、ある企業ではラインに入る前に1週間から最長で2ヵ月の研修をしていると話していた。

また、高校卒業未満の学歴の労働者に対して、数学などの基礎教育を施していると話す企業の経営者もいた。同経営者は、インドネシアの基礎教育が充分でないことを前提に、日本よりわざわざ数学の教科書を取り寄せて希望する工具に算数・数学を教えているが、工具の向学心や作業生産性向上などのプラス面以外に、ときには逸材に出くわすこともあるとのことである。そうした工具

には改めて正式な数学の試験を受けさせ、合格した場合には正社員にプロモートし、将来の幹部候補として育成努力していると話していた。確かに日本と比べると貧富の差が大きいゆえに、先天的に優秀な児童が教育を受けられないという可能性も高い。その意味では、従業員への基礎教育研修にも意外な効果があると言える。

他方、現地スタッフの技術者や幹部クラスを日本に派遣したことがあると答える企業も少なくない。ある企業担当者は、かつて労働者を1週間日本に派遣したが、日本の街がきれいなこと、人々がゴミをゴミ箱にきちんと捨てていることに感動して帰国し、帰国後やる気になれば何でもできるとの姿勢がみられたと話していた。特に、インドネシアでは日本のモノづくりの文化は、なかなかかわかってもらえないなか、日本に派遣する意義は非常に大きいと日本での研修を高く評価していた。しかし、同時にその感動がいつまで維持されるのかは不安であり、できれば1名ではなく複数派遣させ、競わせるのが望ましいと付言していた。また、プラスチック成型品メーカーの経営者は、日本に研修に行かせるのは非常に有意義ではあると思われるが、優秀な社員に抜かれると、現場のやり繰りは困難になるとも話していた。また、日本ではなく、マレーシアの現地法人に研修のため派遣するという企業も複数存在した。というのも、日本と比べるとマレーシアの技術水準はインドネシア人労働者に近く、言葉の面でマレー語とインドネシア語がほとんど同じであることから、互いに意思の疎通が可能で、かつ距離も近いという利点もある。

研修に伴う問題点も少なからず存在する。ある日系企業担当者は、インドネシアに会社を立ち上げた当初、現地で雇用した大卒者5名を日本に派遣し、1年余り日本で研修をさせたが、帰国後5名のうち4名は退職したとのことである。このため、それ以後日本に派遣する場合は、帰国後3年間は辞めないよう誓約書にサインさせ、昇給の一部はすぐには支払わずに3年後に支払い、かつ3年後には昇進のインセンティブを与えるようにしていると話していた。このように、せっかく研修に派遣しても、すぐに辞められてしまう問題が、他の東南アジア諸国と同様存在する。特に国内・国外を問わず、研修に参加した場合に取得する修了証を転職の材料に使うとの話を聞いた。第2の問題点は、研修を受けた技術者や技能者が、習得した技術をあまり人に教えたがらない傾向が非常に強いとのことである。このため、高品質な部品を、数名の技術者なし

は技能者を核に生産を進めようとしても、生産規模がなかなか上がらない。第3に、海外研修に派遣する労働者に、何をしに行くのかわざわざ尋ねると、はっきりとした回答がなく、旅行気分で行く労働者もいるとの話も聞いた。このように人材育成のための研修のニーズは高いが、研修が転職に利用されたり、研修で学習した内容を普及させることに積極的でないなど、研修に際しての問題点も存在する。

おわりに

以上、周辺国との比較でみたインドネシアの労働力の教育達成度、公的並びに民間の職業訓練所、人材育成面での援助のスキーム、現地日系企業での社内研修についてみてきた。まず、公的な職業訓練では、チジャントウンの職業訓練所など相対的に先進的な訓練所を例外として、多くの場合ジャカルタ中央職業訓練センターでの事例が示したように、実業界とのコミュニケーションが不足し、参加者の就職を十分支援できていない面が多いようである。他方、アストラ産業ポリテクニクのディプロマ・プログラムでは修了生の75%がアストラ・グループに就職していること、松下ゴーベル教育財団・人材開発研修所では、品質管理や技術訓練を民間企業からのニーズに応じて企業研修生を受け入れていることが明らかになった。しかし、民間の職業訓練所は民間であるがゆえに独立採算で運営していかなくてはならない苦労がある一方で、両訓練施設とも職業訓練の恩恵を受ける企業がグループ系主体であるなどの問題点があることも明らかになった。また、日本の援助スキームでは、AOTSのスキームは日系企業などの日本での研修に利用されており、それなりに利用ニーズは高く、JODCやJEXSA事業は、業界団体などを通じた巡回指導を通じて現地の企業の生産性向上に貢献していることが示された一方で、英語による講義がインドネシア人研修生には理解するうえで「言葉の障壁」になっている可能性があることが指摘された。また、現地の日系企業では、ほとんどの企業でOJTが行われる一方、日本やマレーシアなど社員を海外研修に派遣する企業も少なくない。しかし、研修を受けたことを転職に利用する社員もいる一方、研修で習得した技術の普及には消極的であるなどの問題点があることが示された。全体を

通してみると、インドネシアの裾野産業を発展させるための人材育成といったことを考えると、改善していかなくてはならない点はあまりに多い。しかしながら、2004年8月5日付け政令2004年第23号で、技能検定制度を実施するための機関として、技能認定国家庁（Badan Nasional Sertifikasi Profesi: BNSP）を設立することが定められ、その設立がユドヨノ（Susilo Bambang Yudhoyono）政権の100日アジェンダに掲げられていたことを紹介しておきたい。日系企業と地場の裾野産業の企業との間での取り引きが進んでいない現状の一因として、依頼先の企業または担当者の能力が不確実であることによる取引費用（transaction cost）が高い点が挙げられる。その意味で、BNSPの設立にはこうした取引費用の軽減を期待したい。

最後に、「言葉の障壁」について、別の角度から付言したい。ある華人系インドネシア人が経営するプラスチック成型企業の技術者は、何か新しい技術を導入しようとしてテキストを捜しても、インドネシア語に訳されたものはなく、英語のテキストもインドネシアでは入手が非常に困難であると話していた。一方、これとは対照的な事例として筆者が2004年11月に中国・深圳（Shenzhen）を尋ねた際の経験を話すと、深圳市内の大きな書店では理科系並びに技術系の本を販売しているフロアが2階と非常に良い位置にあり、逆に社会科学や人文科学などの本が3階や4階にあった。また、技術系の書棚には機械の使用の手引きのような中国語の文献が多数並んでいた。さらに、市内の部品を製造するある日系企業では、こうした技術系の本が出版されると購入し、中国人の研修担当スタッフに読ませ、研修担当スタッフが習得した技術を普及させていると話していた。

これは、新しい技術や技能を経営者や労働者が学ぼうとする場合に際して、中国とインドネシアでは大きな環境の違いがあることを端的に示した事例と言える。無論、マニュアルをインドネシア語に訳したところで、どの程度の需要があるのか定かではないが、環境整備が進めば、新たな技術や技能を学ぼうとする人口が増える可能性も高く、そうしたニーズが高まれば、環境も自然と整備されてくることも想像に難くない。このような好循環を生み出すには、日頃から「言葉の障壁」を可能な限り減らしていく努力が求められ、それには長い時間をかけて取り組むことが求められると言えよう。

【注】

- (1) インドネシアでは、契約社員としての雇用期間は最長2年で、最長1年の延長が認められるため、3年間契約社員として雇用することができる。しかし、契約社員から正社員にした段階で、働かなくなるとの声もしばしば聞かれ、そうした状況では日本でも熟練した技能者になるのに5年から10年を要するという精密金型職人などは、育ち難いとも言われる。
- (2) 大学がS1、大学院修士課程がS2、博士課程がS3とされている。なお、“S”は“Stratum”（階層）の頭文字を取ったものである。
- (3) “Diploma”と呼ばれ、1年課程がD1、2年課程がD2、3年課程がD3となっており、アカデミーやポリテクニクを卒業した場合、Diplomaの資格が与えられる。
- (4) 詳細は石田編 [2004, pp.370-371] を参照されたい。
- (5) 過去のデータを検証すると、1997年4月～98年3月で78%、98年4月～99年3月で63%、99年4月～2000年3月で85%、2000年4月～12月で95%、2001年で84%、2002年で83%となっていた。しかし、80%未満を記録した97年と98年が通貨危機の最中であったことを考えると、平時では80%以上の就職率を維持していると言える。
- (6) 後述する技術研修に関しては、日本での受入企業が決まらないと研修は成立しないが、管理研修に関しては、受入企業の有無と関係なく、参加の道が開かれている。
- (7) 例えば、シンガポールで行われる第三国型研修にはインドネシアからも受講者が参加している。
- (8) インドネシアでは松下グローバル教育財団（YPMG）とインドネシア貿易研修センター（Indonesia Export Training Center: IETC）など6機関が、AOTSからCenter of Excellence: COEの認定を受けている。
- (9) 派遣期間に関しては、1年未満の短期と1年以上の長期に区分される。
- (10) JODCの専門家選抜は、原則としてJODC職員が面接をした後、学識経験者等により構成された諮問機関である審査委員会の審査を経て決定される。

【参考文献】

<日本語文献>

- 石田正美編 [2004] 『対インドネシア開発援助の現状と課題——日系企業のニーズの反映と累積債務問題への対応』、独立行政法人日本貿易振興機構アジア経済研究所。
- 小野旭 [1994] 『スタンダード経済学シリーズ 労働経済学 第2版』、東洋経済新報

社。

金児真由美・木村出・山岸良一 [2002] 「高等教育支援のあり方——大学間・産学連携」
（『開発金融研究所報』、2002年12月第13号、国際協力銀行）。

AOTS [2003a] 『インドネシアにおける教育・研修機関訪問調査報告書』、財団法人海外技術者研修協会国際研修情報センター。

AOTS [2003b] 『事業案内AOTS2003年版』、財団法人海外技術者研修協会。

海外貿易開発協会 [2001] 『事業のご案内 JODC Japan Overseas Development Corporation』、財団法人海外貿易開発協会。

竹内順子 [1992] 「変化するアセアンの労働市場と高まる人材育成意欲」（『環太平洋ビジネス情報'92』、Vol. 3、さくら総合研究所）。

日本貿易振興機構 [2003] 「平成15年度貿易投資円滑化支援事業案件概要」（資料）。

<ウェブサイト>

国際協力研究機構：http://www.jica.go.jp/evaluation/after/files/14_4_3.html

海外職業訓練協会：<http://www.ovta.or.jp/info/asia/indonesia/rreport/repidn9910.html>

海外貿易開発協会：<http://www.jodc.or.jp/>

ASTRA産業ポリテクニク：<http://www.polman.astra.ac.id>