

3.1 職業能力開発の背景

韓国の職業訓練制度は、1967年の職業訓練法の制定により正式に導入された。職業訓練政策の枠組みは、雇用者に労働者への職業訓練を義務付ける1976年の職業訓練基本法の制定と施行で確立した。義務的な職業訓練の主要目的は、産業界に技能労働者を供給することであった。高等教育へ進学しない若年者を主要産業の専門技術者に育成することで、職業訓練制度は韓国の経済発展に大きく貢献した。

1995年の雇用保険制度の導入に伴い、産業構造の急激な変化に対応する必要性が増し、より高度な訓練及び在職者の配置転換のための訓練が重要になってきた。こうして職業訓練の中心は、“技術者育成”から“生涯職業能力開発”へと転換する必要に迫られた。これを受けて政府は職業訓練基本法に替えて、1999年1月に勤労者職業訓練促進法を施行した。同法の導入により、義務的な職業訓練制度は廃止され、雇用保険制度の下で統合された職業能力開発制度が実施された。

知識集約型の経済及び生涯学習社会への転換に対応して、労働者は、その一生を通じてその職業能力を開発しなければならない。この必要性を認識して、2004年12月31日、政府は既存の勤労者職業訓練促進法を全面的に改正し、勤労者職業能力開発法と名称を変更した。改正法の下で、2005年4月職業能力開発のための技術革新イニシアチブ及び2006年5月生涯職業能力開発のための技術革新イニシアチブが積極的に実施された。2008年12月、勤労者職業能力開発法の一部が改正され、職業能力開発記録制度が新たに導入された。職業能力開発記録制度は、個人の職業訓練と訓練履歴を包括的に管理することにより、訓練の効果と効率が高まると期待されている。

3.2 職業能力開発を進めるための国の政策

リストラの影響により失業率が上昇し、政府は職業訓練による労働者の雇用可能性の強化に取り組み、社会的セーフティネットの拡大と密接に関係する人材開発に全力を注いだ。1998年以降、人材開発政策の焦点は、技能労働者の訓練から失業中の労働者の再雇用促進及び労働者の職業能力向上に向けた訓練に移行した。それに伴い、失業者の再雇用訓練及び就業中の労働者に対しては、失業防止のための技能向上訓練を提供する大規模プログラムが実施された。経済停滞及び労働市場における変化により、2001年には、新規大学卒業者及び在職者に対する職業能力開発訓練により一層の重点が置かれた。

21世紀の知識労働者に対する需要の拡大を満たすため、政府は、知識基盤産業の需要に合致するような訓練カリキュラムの再編を実施し、国家資格制度の改革及び民間訓練機関への援助を強化している。同時に政府は、労働者が初めて仕事に就いてから退職に至るあらゆる段階での労働者の職業能力開発強化に焦点を当てている。2012年までに10万人の国際的人材を養成する新政権の計画では、その内訳が、3万人を海外でのインターンシップ、5万人を海外での就業、2万人を海外ボランティアサービスへの派遣となっている。この目的のために労働部は、産業界、大学及び政府との緊密な協力のためのネットワークを構築し、競争力のある民間部門の潜在能力を最大限に活用している。

女性の雇用を促進するために、労働部は、1)パートタイム雇用データベースの構築、2)育児あるいは学習のための労働時間短縮要請に関する権利の導入、3)有期雇用労働者の

雇用期間制限の適用外とされるパートタイム雇用の拡大等の現行制度の改善を計画している。特に主婦を対象として、2012 年までに訓練、就職及び育児センター情報に関するワンストップサービスを提供する「女性の職場復帰センター」を全国に約 100 カ所設置する方針である。

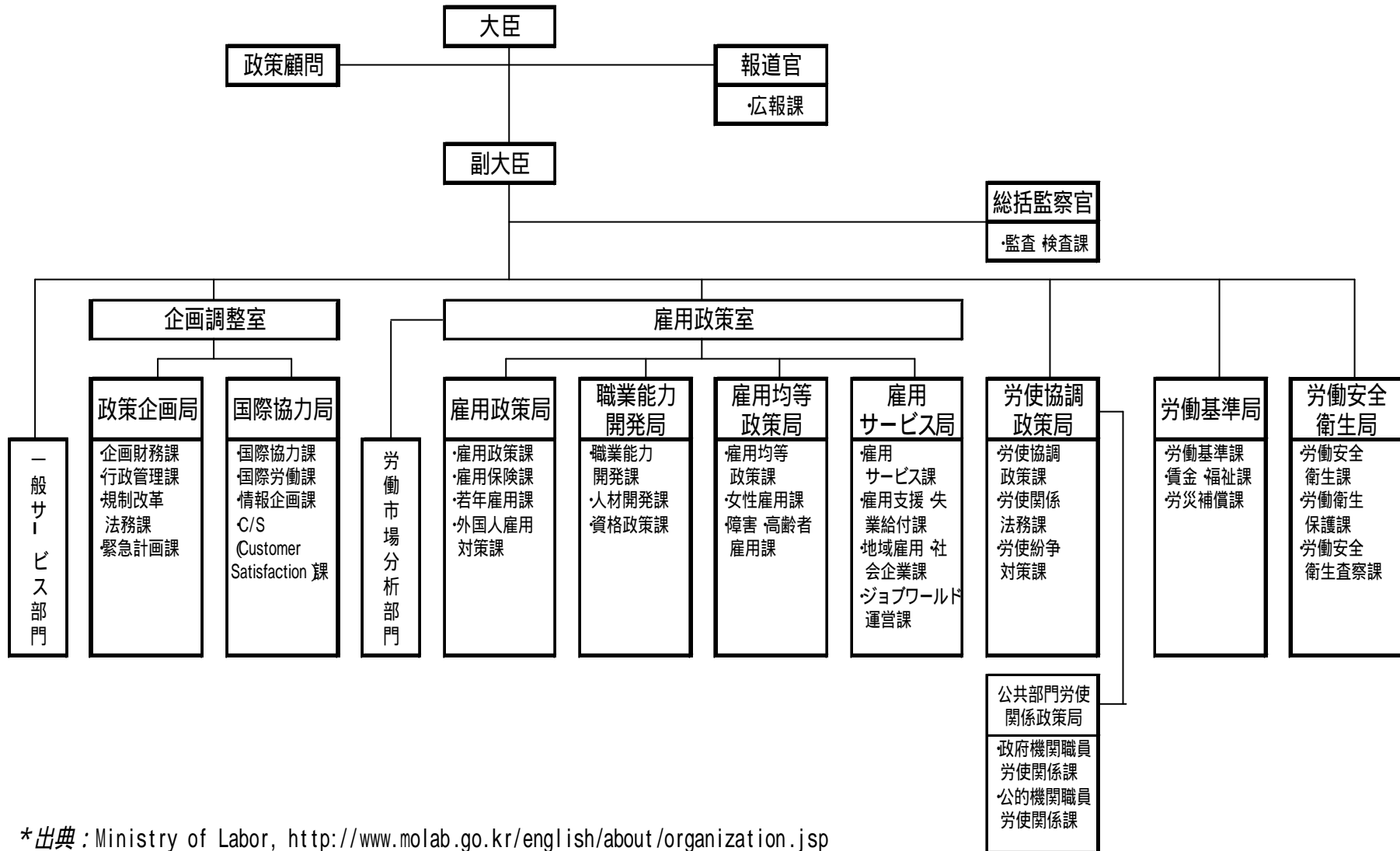
3.3 政府及び関係団体の制度、組織、機能

能力開発に関与する組織は、労働部、職業訓練実施者及び企業である。

(1) 労働部

労働部は、中央及び地方レベルで職業訓練に係る包括的な政策の策定及び管理に責任を持つ。この役割には、1) 職業訓練に係る法律及び規則の制定及び改正、2) 訓練施設の指定及び管理、3) 訓練コースの認定及び指定、4) 訓練費用の助成及び訓練手当の提供が含まれる。また、労働部は、訓練インフラの拡張、訓練機関の評価、公共訓練機関の運営及び民間訓練市場の育成等一連の政策手段を開発している。労働部の組織を以下の図 3 1 に示している。

図 3 1 労働部組織図



*出典：Ministry of Labor, <http://www.molab.go.kr/english/about/organization.jsp>

(2) 職業訓練実施者

職業訓練実施者は、1) 失業者のための政府委託訓練、2) 製造業のような基盤産業等の優先セクターに対する訓練、3) 雇用主から委託された従業員訓練を提供している。政府委託訓練コースには、政府から助成金が支払われる。

訓練実施者は、公共訓練実施者及び民間訓練実施者の2つの主要グループに分類される。公共訓練実施者には、1) 特定の法律の下での「公的組織」、2) 地方政府が運営する実施機関、3) 中央の個別政府機関が運営する実施機関が含まれる。民間訓練実施者は、1) NPOが運営する実施機関、2) 女性のための「女性人的資源開発センター」、3) 労働部から指定を受けた雇用主、雇用者団体、学校及び個人、4) 労働部からの指定を受けていない訓練実施者から構成される。

表 3 1 訓練実施者の種類及び特徴

種 類		特 徴
公共訓練実施者	公的組織	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練機関の運営を指定された公的組織 ・ 韓国ポリテクニク大学（38校） 韓国技術教育大学、障害者のための韓国雇用促進庁、韓国商工会議所（8施設）
	地方政府	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方政府が訓練機関を直接運営 ・ ソウル等の都市に5カ所 ・ 地域住民の希望する職業訓練等実施
	政府機関	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中央政府機関が訓練機関を運営 ・ 司法省は受刑者の職業技能開発のため36カ所の訓練機関を運営
民間訓練実施者	訓練組織	技能開発プログラムとして労働部から認可を受けたNPOにより運営される訓練施設
	女性人的資源開発センター	女性の能力開発に関する枠組み法に沿った、女性の職業能力開発を目指すセンターの設立及び運営
	労働部指定の訓練実施者	<ul style="list-style-type: none"> ・ カレッジ又は大学（短期大学を含む） ・ 基準を満たす雇用主、個人等
	労働部の指定のない訓練実施者	雇用主、雇用主組織及び学校等で高等教育法の下で設立されたもの。指定を受けていないが職業能力開発訓練の認定カリキュラムを提供

職業能力開発訓練には、1) 韓国ポリテクニク大学（Korea Polytechnic University：KPU）、2) 韓国技術教育大学（Korea University of Technology and Education：KUT）、3) KCCI（Korea Chamber of Commerce and Industry：韓国商工会議所）の下にある職業教育訓練センターの3つの主要公的機関がある。KPUは、短期（6～12カ月）及び長期（2年）の訓練を提供する一方、KUTは、4年制のプログラムを提供している。KCCIは、

8 つの訓練機関において技術者訓練のため 77 の異なるコースを提供し、KCCI の会員企業に求人がある場合、コース修了者の推薦も行っている。KCCI は、高等教育に進学しない若年者を対象として分野別のコースで訓練を実施しており、結果は、過去 10 年で 100% の就職率を誇っている。

【参考】

- ・ Korea Polytechnic University
<http://www.kpu.ac.kr/mainEng/index.do>
- ・ Korea University of Technology and Education
<http://www.kut.ac.kr/eng/index.jsp>
- ・ Korea Chamber of Commerce and Industry
http://www.korcham.net/FileWebKorcham/Etc/kcci_eng.pdf

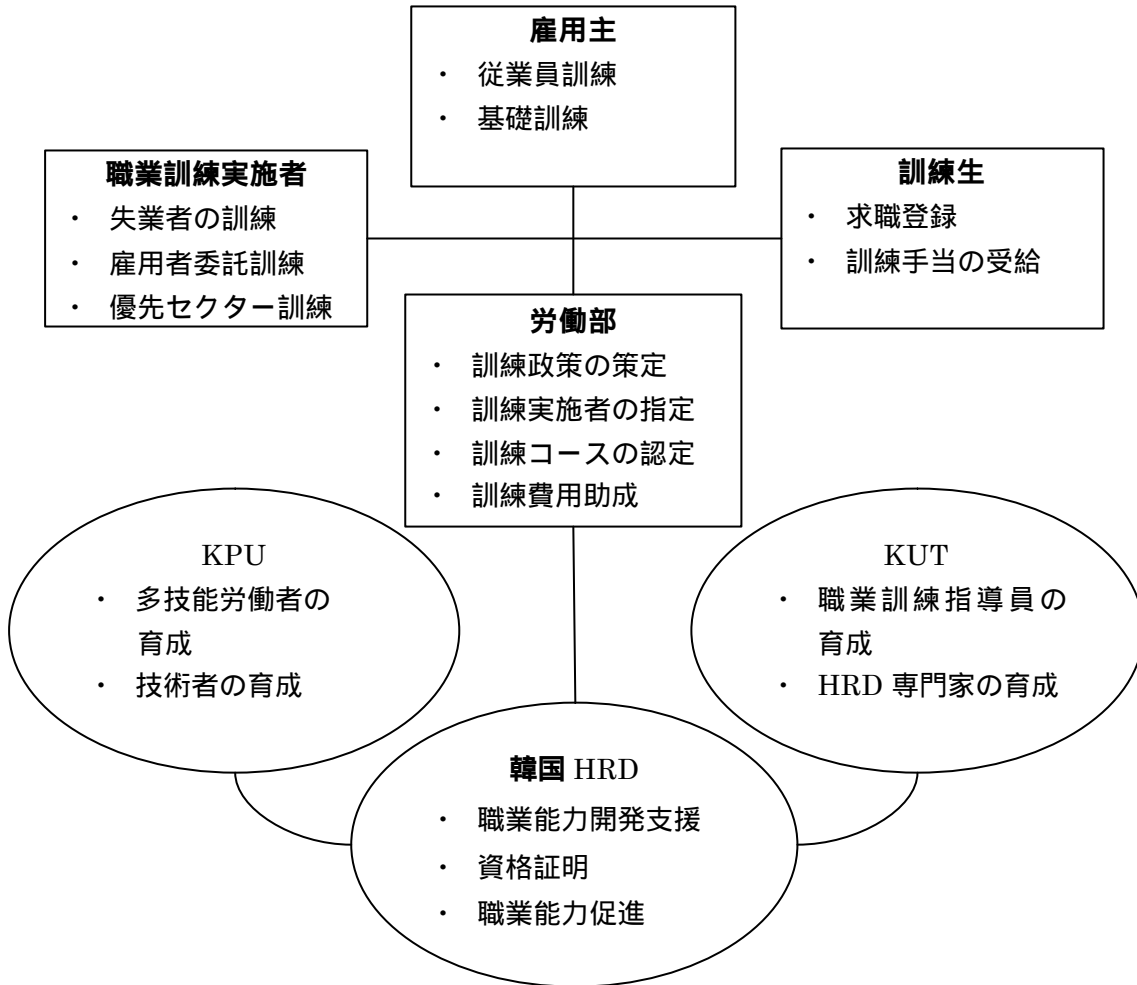
表 3 2 職業能力開発訓練を提供する主要な公的機関

実施機関	特 徴
KPU	技術者等の中級技能労働力の養成（6 カ月～1 年）及び多種技能を持つ技術者の養成（2 年間）。全国に 11 大学 29 キャンパス。
KUT	理論及び実務両面の専門能力を持つ職業訓練指導員の養成（4 年コース）。
韓国 HRD	短期訓練の提供。資格試験の実施及び技能促進。6 カ所の地域本部及び 17 カ所の支部。
KCCI 管轄の 職業教育訓練センター	高等教育に進学しない若年者の訓練。目的は、労働力不足にあるセクターに対する技能労働力の提供。現在、全国で 8 カ所の訓練センターを運営。

(3) 企業（雇用主）

雇用主は、従業員に対して訓練機会を提供し、提供した訓練に対する政府助成金を受け取る。一方で、失業者を含む訓練生は、求職者として登録し、職業カウンセリングを受けた後に職業訓練を受講した場合、訓練手当の受給資格を得る。

図 3 2 総合的な制度に関与する組織



職業能力開発訓練の種類及び対象グループは、表 3 3 のとおりである。

表 3 3 職業能力開発訓練の種類及び対象グループ

分野	訓練の種類	対象グループ
在職者訓練	<ul style="list-style-type: none"> 職業能力開発訓練 有給休暇利用の訓練 訓練受講費用補助 能力開発費用融資 	現在雇用されている者
離職者訓練	<ul style="list-style-type: none"> 失業者のための再雇用訓練 雇用訓練 	失業者
雇用促進訓練	<ul style="list-style-type: none"> 雇用促進訓練 	農民、漁民の貧困層及び低所得層の者
人材育成訓練	<ul style="list-style-type: none"> 技能労働者育成訓練 優先職業のための訓練 	高等教育に進学しない若年者

3.4 予算と財源

失業給付、職業能力開発事業及び雇用安定事業から構成される雇用保険制度は、労働者のための主要な財政資源として機能している。失業給付の保険料は、雇用主及び労働者がそれぞれ 50%負担することになっている。一方、職業能力開発事業及び雇用安定事業に関する費用は、雇用主のみが負担する。

労働部は、毎年韓国の職業能力開発の実施状況に関する統計を公表している。訓練参加者の総数は増加しているが、在職者訓練の増加が主な要因である。

表 3 4 職業能力開発訓練の状況（2006～08年）（単位：千人、百万ウォン¹）

項目	2006年		2007年		2008年	
	人数	金額	人数	金額	人数	金額
合計	3,086	10,794	4,085	12,431	4,464	12,761
失業者及び障害者	84	1,910	93	2,165	94	2,166
在職者	2,942	4,628	3,930	5,898	4,313	6,411
技能不足分野	60	4,256	62	4,368	57	4,184

*出典：Ministry of Labor, <http://www.index.go.kr/>

ここ数年、職業訓練に支出される費用はあまり増加していない。2008年に民間企業が従業員 1人あたりに支出した訓練費用は 3万ウォンであるが、職業訓練支出の割合は総労務費のわずか 0.8%である。

表 3 5 職業訓練の費用及び企業の総費用に対する割合（2005～07年）

項目	2005年	2006年	2007年	2008年
費用（ウォン）	27,000	27,000	30,000	30,000
割合（%）	0.8	0.8	0.8	0.8

*出典：Ministry of Labor, “Enterprises Labor Cost Survey”, <http://laborstat.molab.go.kr/>

¹ 100ウォン = 7.6267円（2009年10月28日現在）

3.5 外国・国際機関からの援助

韓国は、1970～80年代にかけて外国及び国際機関から職業訓練分野での援助を受け、この援助は韓国の経済発展に貢献した。しかし、1980年代末以降、韓国は職業訓練分野の国際協力に参加し始めている。この協力事業の1つとして、1989年、韓国 HRD (Human Resources Development Service of Korea：韓国産業人力公団) は、技能労働者のための職業訓練実施及び最新の情報の相互交換を通じた高度技術の導入を目的とし、またアジア大洋州地域における経済社会開発促進のため、国際協力プログラムとしてソウル高度技術職業訓練機関 (Seoul Institute for Vocational Training in Advanced Technology：SIVAT) を設立した。SIVATの主要な機能は、1) APSDEP (Asia and Pacific Skill Development Programme：アジア大洋州技能開発プログラム) の参加国への高度訓練、2) 開発途上国のための向上訓練、3) 協力プロジェクトの実施、4) 国外勤務のための専門訓練、5) 研究開発を通じた職業訓練情報の交換、6) カリキュラム、教育方法及び訓練教材の開発、7) 最先端技術の導入である。1989～2007年の間にSIVATは、3,167人に対して訓練を実施している。2003年、SIVATは、ASPDEP参加国を含む20カ国からの269名の参加者に対し、技能向上訓練を提供した。

3.6 職業能力開発の政策評価

韓国の職業能力開発プログラムは、1960以降経済の発展と産業の要請に大いに貢献してきた。近年、企業における職業能力開発費用の支出額は増加している。しかしながら、大企業と中小企業における従業員の職業能力開発にかかる支出額の差は拡大してきている。2004年では、3万9,800ウォンであったが2007年には4万9,800ウォンとなっている。大企業において、従業員の訓練をより多く実施している傾向を表している。

表 3 6 企業規模別職業訓練費用 (単位：千ウォン)

	2004年	2005年	2006年	2007年
中小企業 (10～299人)	7.7	7.7	8.0	8.3
大企業 (300人以上)	47.5	55.4	57.4	58.1

*出典：Korean Statistical Information Services, <http://www.kosis.kr/>

3.7 公共職業能力開発実施機関

3.7.1 目的、組織、施設など

韓国ポリテクニク大学 (Korea Polytechnic Colleges：KOPO) は、韓国で最大の公共職業教育訓練機関である。韓国労働部の傘下であり、11のポリテクニク大学と29のキャンパスがある。1982年の設立以降、KOPOは、国の社会経済開発に多大な貢献をしている。教員の23%が博士合を取得しており、1クラスの平均学生数は30人である。

KOPOは、科学、工学、研究、及び技術教育における優れた人的資源である。KOPOは、IT、機械、電子のような広範囲の分野で労働部に認定された学位の授与を行っている。

KOPO は、最新の物理学やコンピュータのインフラを保有し、実験施設や実習設備も完備している。毎年 20 万人以上の学生が KOPO に通学している。学資援助を受ける学生の割合は高いが、そうした学生の大半は卒業後 6 カ月以内に就職している。

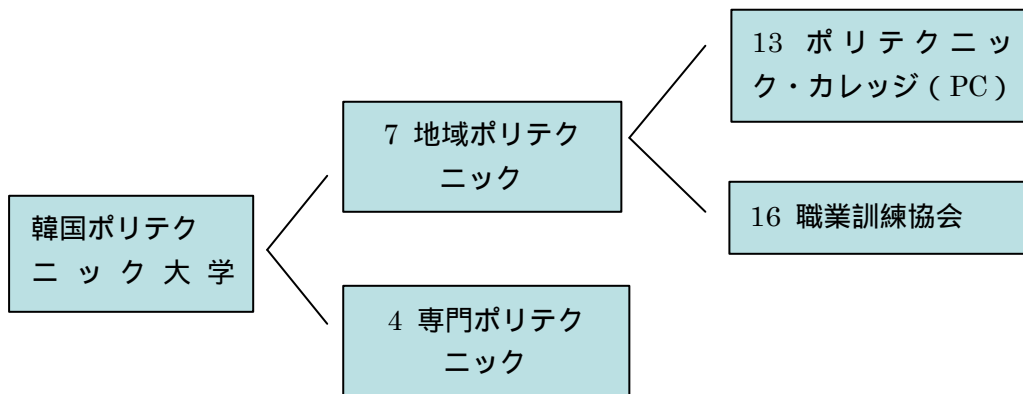
KOPO では、変化する労働市場の需要を満たすため市場指向の教育に専念している。KOPO において、学生たちは専門職に就くための能力、あるいは、職務遂行レベルを向上させる能力を修得している。KOPO は、人的資源と専門的知識を使って国の開発の取り組みを支援するために、労働力開発プログラムとサービスを企業及び産業界に提供している。

KOPO は、世界中の数多くの学術機関と協力的な関係を持ち、これら国際組織と共有している知識と経験によって、KOPO の卒業者を国際的労働市場に適応させている。KOPO は、韓国国際協力団（Korea International Cooperation Agency：KOICA）のコンサルタント派遣プログラムや韓国輸出入銀行（Eximbank）支援のプロジェクトにも定期的に参加しており、国家開発に関する技術教育分野において数十年にわたって得た貴重な経験も取り込んでいる。過去に、モロッコ、スリランカ、コスタリカ、ニカラグアへ専門家を派遣している。

【組織構造】

KOPO は、全国の 7 つの地域ポリテクニク大学と 4 つの専門ポリテクニク大学の共同体である。専門ポリテクニクには、いずれもアソシエイト（准学士）キャンパスはないが、各地域ポリテクニクには、多くのアソシエイト・キャンパスがある。アソシエイト・キャンパスは、ポリテクニク・カレッジ（PC）又は職業訓練協会（VTI）のどちらかである。全部で 29 のアソシエイト・キャンパスがあり、このうち 13 が PC であり 16 が VTI である。共同体の構造と構成する組織の指導スタッフは図 3-3 に示す。

図 3-3 韓国ポリテクニク大学（KOPO）の組織



会長／CEOはKOPOの最高経営幹部でありソウルに設置されているKOPOの本部にいる。会長／CEOは評議委員会に報告を行い、計画・管理・技術革新局の長が彼を補佐する。監査局長は、評議会に対して直接報告する。地域／専門ポリテクニク及びアソシエイト・キャンパスは、それぞれ学長及び副学長が指揮を執る。計画・大学・企業関連部の長及び総務管理部長、学部長が各学長を補佐する。また、組織図に示されているチーム調整員や学部長が副学長やアソシエイト PC 及び VTI の長を補佐する。

図 3 4 指導者人員組織図

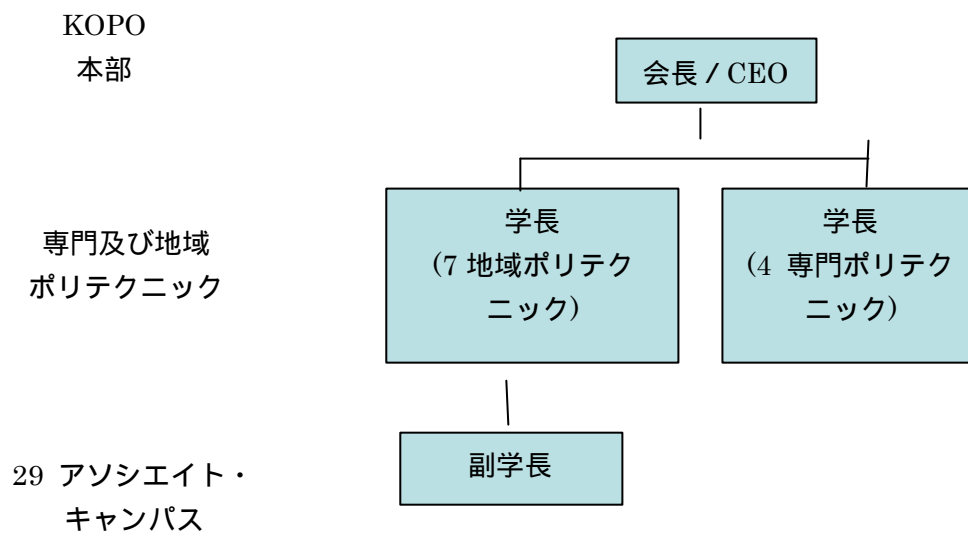
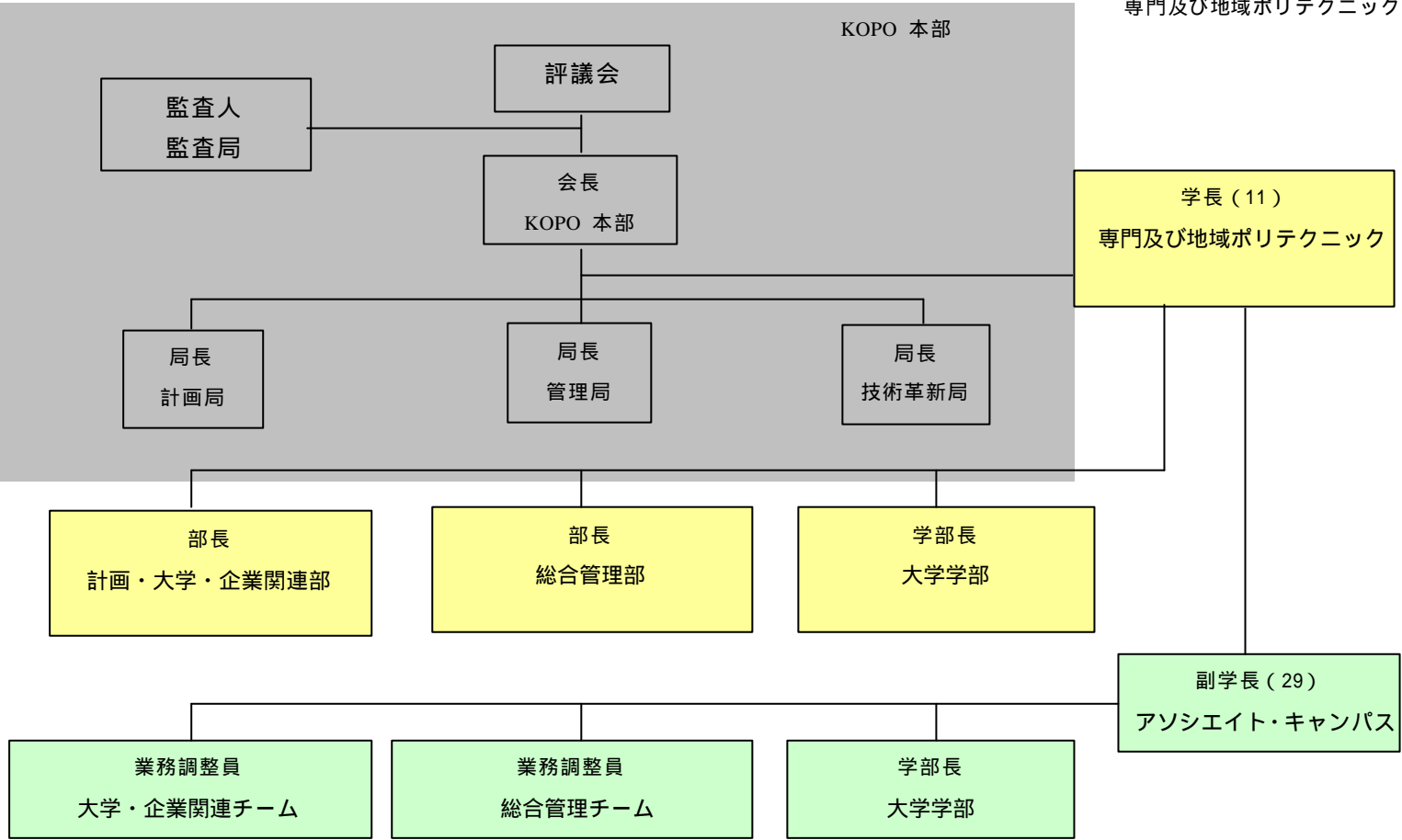


図 3 5 KOPO 組織図



【提供プログラム】

KOPO は、定期コース及び短期コース向けに多種のプログラムを提供している。下記は多技能技術者向け及びマスター技能者向けコースのリストである。

(a) 訓練コース - 学位コース（多技能技術者向け）

学位コースでは、韓国工科大学の多技能技術者向けの2年コースがある。コースを修了した学生には、工学アソシエイトの学位を授与している。多技能技術者は、コースを通して科学的知識と技能を学ぶことによって製品の設計・製作における技術的な問題を解決し、生産性を向上させることができる人材資源である。

表 3 7 11 の専門学部と 65 の専門学科

機械工学	オートメーション学科	デザイン工学
<ul style="list-style-type: none"> - コンピュータ応用機械 - コンピュータ応用機械設計 - ナノテクノロジー - 工業装置の自動化 - 建設の自動化 - CAD & モデル化 - 先進新材料の利用 - 建設機械の自動化 - 鋳物成型 - コンピュータ応用金型及び鋳型 	<ul style="list-style-type: none"> - システム制御 - 自動システム - メカトロニクス - 自動ロボット - ロボットシステム - 半導体システム 	<ul style="list-style-type: none"> - 宝飾工芸 - 工業デザイン - 視覚デザイン
建築工学	繊維ファッション工学	航空工学
<ul style="list-style-type: none"> - 建築・リフォーム - インテリア・デザイン 	<ul style="list-style-type: none"> - テキスタイル・カラー - テキスタイル・デザイン - ファッション・デザイン - ファッション・メイク - ファッション・マーケティング - ニット・デザイン - 織物デザイン 	<ul style="list-style-type: none"> - 航空技術 - 航空電子 - 航空メンテナンス技術 - 航空メカトロニクス - 航空電気技術 - 航空情報及びデータ通信
電気工学科	情報メディア学科	バイオ学科
<ul style="list-style-type: none"> 電子 - 電気学 - エレクトロニクス - 情報通信システム - 光電子 - デジタル設計 - 通信及び電子 	<ul style="list-style-type: none"> - マルチメディア - デジタル放送 - インターネット・メディア - コンピュータ・ゲーム - コンピュータ情報 - デジタル情報 - 視覚メディア 	<ul style="list-style-type: none"> - バイオ文化進捗状況 - バイオ・フード - バイオ品質管理 - バイオ技術 - 実験動物医学

<ul style="list-style-type: none"> - 電気計測と制御 - デジタル・ディスプレイ電子 - モバイル情報通信 - ユビキタスシステム - 情報通信及びホームネットワーク 	<ul style="list-style-type: none"> - コンピュータ・アニメーション - ゲームコンテンツ 	
自動車工学	その他	
エンジニアリング <ul style="list-style-type: none"> - 自動車 - 自動車力学 - 自動車メンテナンスと試験 - 自動車チューニング 	<ul style="list-style-type: none"> - 環境化学 - ダイビング産業 	

(b) 訓練コース - 技能労働者向けコース（1年もしくは6カ月）

技能者向けコースは、就職を希望している者又は職務訓練を必要とする者を対象に編成されたプログラムである。参加者は、広範囲の求職の機会を与えられ、卒業後のケアも受けている。

- ・ 学生の計画と能力に基づいたプログラム
- ・ 授業料、実習費用、寮費、食費はすべて無料
- ・ 奨学金及び訓練手当の支給

現在、下記の 50 コースが開講されている。

- | | |
|---|--|
| 建築・建設
観光・ゲーム
宝飾技術
宝石カッティング
空調・冷凍機械
金属塗装
デジタル視覚デザイン
マルチメディア
プロトタイプ製品 模型製作
非破壊機器運転
観光グッズデザイン
デジタル、工業デザイン
コンピュータ、工業デザイン
建築、環境設備
エネルギー施設
加熱・冷凍冷蔵設備 | 自動溶接
特殊溶接
工場設備
メカトロニクス
システム制御
インテリア・建築
医療機器製造業
バイオエレクトロニクス
建設機械メンテナンス
船舶エンジン・メンテナンス
自動車用メンテナンス
精密鋳造
電気計測制御
電気工事
電気機器
電気システム制御 |
|---|--|

電子商取引	射出成形
光ファイバー	コンピュータープレス金型
ハードウェア組込み	マシニングセンター
電子機器	コンピュータ機械
電子通信システム	CNC 旋盤
情報通信システム	機械設計及び製造
料理	半導体表面処理
スクリーン印刷	特殊コーティング
コンピュータ出版デザイン	ホテルマネジメントシステム

3.8 民間企業が行う職業訓練への支援体制

(1) 従業員訓練

(a) 雇用前の基礎訓練と在職者の能力向上訓練に対する支援

雇用主が新規及び在職の従業員に職務能力訓練を与える場合には、直接あるいは訓練ブローカー経由であるのにかかわらず、雇用主は、訓練コースによる訓練費用の全額又は一部について政府から還付を受けることができる。

(b) 有給休暇中の従業員訓練に対する助成金

雇用主が従業員に対し、有給休暇中に訓練を1年以上実施する場合、雇用主は訓練費用と最低賃金に相当する助成金を受けすることができる。

(c) 従業員の訓練コースへの入学に対する助成金

離職を予定している従業員が、40歳以上で、従業員300人以上の企業において1年以下の契約で働いている場合、又は労働基準法第21条に基づくパートタイマーである場合、又は派遣労働者保護関連法に基づく派遣労働者が韓国労働部が認可する職業訓練に自己負担で参加する場合、従業員は年間100万ウォンを上限として、訓練費用の全額又は一部の補助を受けすることができる。

(d) 技能開発費用に対する貸付金

【従業員のスクーリングに対する貸付金】

保険に加入の従業員が、短期大学又は、大学に入学する場合には、学校教育の費用に対し長期かつ低金利の貸付金を受けすることができる。

【職業能力開発訓練に対する貸付金】

保険加入の従業員が、自己負担で韓国労働部に認可された職業能力開発訓練コースを受講する場合には、訓練費用に対する長期かつ低金利の貸付金を受けすることができる。

(2) 中小企業の職業訓練

(a) 中小企業における職業訓練のコンソーシアム

企業、又は公共訓練実施者、又は雇用者団体、又は学校が中小企業と共に訓練コンソーシアムを組織し、訓練のための良質な施設や装置を使用して、中小企業の従業員に対して基礎訓練や向上訓練を提供する場合には、訓練施設又は装置の費用及び訓練中の従業員給与に相当する金額の補助を受けすることができる。

(b) 中小企業における組織化学習に対する助成金

中小企業が職務と学習の橋渡しをする組織的学習の団体を設立する場合には、組織の運営費用の一部の補助を受けることができる。

(c) 中小企業の中核業務における遂行能力向上に対する助成金

韓国労働部は、民間訓練実施者による優れたカリキュラムの中から中小企業の中核業務における遂行能力向上に必要な訓練カリキュラムを選ぶことがある。中小企業の従業員がこのカリキュラムに参加する場合には、訓練費用の実費と労働コストについて助成金を受けることができる。

(d) 中小企業従業員のスクーリングに対する助成金

中小企業に長期間勤務する従業員が短期大学又は大学に入学する場合には、800万ウォンを上限として学期ごとに最大200万ウォンの補助を受けることができる。

【参考文献】

1. Human Resources Development Service of Korea. (n.d).
<http://www.hrdkorea.or.kr/>
2. Korea Chamber of Commerce and Industry (KCCCI). (n.d.).
http://www.korcham.net/FileWebKorcham/Etc/kcci_eng.pdf
3. Korea Polytechnic University. (n.d.).
<http://www.kpu.ac.kr/mainEng/index.do>
4. Korean Statistical Information Service. (n.d.).
<http://www.kosis.kr/>
5. Korea University of Technology and Education. (n.d.).
<http://www.kut.ac.kr/eng/index.jsp>
6. Ministry of Labor. (n.d.).
<http://www.molab.go.kr/>
7. Ministry of Labor. (2009). Enterprises labor cost survey 2008.
<http://laborstat.molab.go.kr/>
8. Ministry of Labor. (n.d.). Organization.
<http://www.molab.go.kr/english/about/organization.jsp>
9. Ministry of Labor. (2009). Status of vocational competency development training.
http://www.index.go.kr/egams/stts/jsp/potal/stts/PO_STTS_IdxMain.jsp?idx_cd=1500