

ゴール 8 の達成に向けた JICA の取組方針

ゴール 8 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する。

1. 現状認識

(1) 「経済成長」と「ディーセント・ワーク」はなぜ必要なのか

- A) **【経済成長と雇用の量的拡大、質的向上】**：2015 年の世界の平均 GDP 成長率は 2.5%、7.0%の経済成長率が必要とされている後発開発途上国（LDCs）の GDP 成長は 4.4%（低位中所得国平均では 5.5%、高位中所得国平均では 3.0%）¹。同年の世界平均の失業率は 5.8%、失業者数は 2007 年の 1.7 億人から 2.01 億人へ増加²。2019 年までに更に 800 万人の失業者増見込み。今後全世界で 2030 年までの労働市場への新規参入人口 4.7 億人の雇用創出が必要³。
- B) **【地域特性】**：アフリカは後発開発途上国・低所得国（LICs）が多く、2.7%の高人口増加率⁴。また中等教育就学率は 33.7%と低位。このため労働集約型産業の振興による雇用の量的拡大が必要。0.7%の緩やかな人口増加率及び中・高等教育が普及（中等教育就学率 77.1%）している高中所得国（UMICs）の多いアジアにおいては、経済成長の継続のために知識集約型の高付加価値産業への移行による雇用の質的向上が必要。現状は産業のイノベーション進捗度を示したランキングでは、アジアの UMICs のマレーシアが 32 位、タイが 55 位に低迷⁵。
- C) **【雇用と個人の職業選択】**：個人にとって雇用とは、職業選択の自由を前提として、教育の水準・専門性やそれにかかった費用等に応じて、満足できる報酬やステータスの職業に就くこと。職業とは、自立的生活のための糧を得るとともに、社会・経済活動を通じた自己実現を図るもの。被雇用者を単なる労働資本ではなく、各人が能力及び特性に応じて職業を選択し、経済活動に参加する主体として捉える環境を整えることがディーセント・ワークの実現に必要。
- D) **【ディーセント・ワークと健全な経済成長】**：国民の教育水準、技術力等に適合した産業育成・雇用創出、労働安全衛生向上⁶がディーセント・ワーク及び包摂的かつ持続的な経済成長の鍵。高失業率・under-employment は、労働者の海外流出増加や「アラブの春」等に見られるような社会不安の直接的原因。低所得国・低位中所得国では、外資誘致等を通じた雇用のボリューム確保及び健全な国内資本の形成が必要だが、現状

¹ 世界銀行 ‘World Development Indicator’ (<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>)

² ILO ‘World Employment and Social Outlook Trend 2016’

³ 2015 年 9 月国連広報センター「持続可能な開発目標ファクトシート」

⁴ 世界銀行 ‘World Development Indicator’ (<http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>)

⁵ Cornell University, INSEAD, WIPO ‘The Global Innovation Index 2015’

⁶ <http://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/lang--ja/index.htm>

はインフォーマル・セクターでの雇用の割合が増加傾向⁷。また将来の発展段階に備えた初等・前期中等教育の質的・量的な改善が不可欠⁸。上位中所得国・中進国は職業技術教育・訓練を含む後期中等・高等教育の拡充を通じたボリュームのある中所得階層の形成と、高等教育、企業 R&D の推進を通じたより高次な技術力、ビジネスマネジメント力、イノベーション力を育成に注力することが重要。

(2) 我が国の取り組み

- A) 2003 年「政府開発援助大綱」では、持続的成長のために産業振興に取り組む方針を明記。テロなど不安定要因を取り除くため、雇用増加による貧困削減を志向。TICAD V (2013 年) では、民間投資・貿易振興に必要な人材育成支援が重点取組として採択。企業ニーズに応じた産業人材育成 3 万人、拠点設立 (25 カ国対象、10 カ所) 及び ABE イニシアティブによる本邦留学生 1,000 名をコミット。
- B) 2015 年「開発協力大綱」では、自立的発展に向けた人づくりやインフラ整備、法制度構築による『質の高い成長』とそれを通じた貧困撲滅を重点課題として設定。産業界の求める能力の向上を重視した官民連携、産業育成、科学技術・イノベーション促進、研究開発、及び職業訓練・産業人材育成、雇用創出に取り組む方針に転換。具体的には、日・ASEAN 首脳会議 (2015 年 11 月) に、アジアにおける産業人材育成イニシアティブを提唱し、3 年間で 4 万人の人材育成をコミット。「実践的技術力」、「設計・開発力」、「イノベーション力」、「経営・企画・マネジメント力」の 4 つの能力の人材育成に注力。

(3) JICA の強み

JICA はこれまで、日本の高度経済成長期の経験を踏まえ、基礎教育から職業教育 (訓練)、高等教育 (特に工学系) にいたる教育分野全般、労働安全衛生、更には「5S・カイゼン」手法等の分野で、開発途上国において人材育成支援を実施。特に東南アジア地域で産業振興の基礎を構築するとともに、ディーセント・ワークの普及に貢献。JICA により支援された機関が継続・発展している例としてはシンガポールの国家生産性庁など。以下の日本の経験を具体的なプロジェクトで展開することが JICA の強み。

- A) **【知識・技能の標準化】** 日本では産官学連携により、産業にかかる知識・技能の標準化を推進。1955 年閣議決定により日本生産性本部が設立されて以降、品質管理・生産性向上の分野では、多くの企業における実践を経た「カイゼン」手法が標準化。鋳造、鍛造、プラスチック成形など要素技術では、1959 年に 114 職種の国家資格の技能検定制度が設定され、労働者の実技レベルでの標準化も進展。技能検定制度は、技能者の能力のアピール、企業側の採用基準として有効。

⁷ 1970 年代の 22.5%から 1990 年代には 31.3%。OECD 'Promoting Pro-Poor Growth: Employment' (2009)

⁸ World Economic Forum 'The Global Competitiveness Report 2015-2016' 高等教育、職業訓練の成熟度を示した指標では、所得水準の低い国ほど人材育成の基盤が整っていないことが示されている。

- B) **【均質な皆基礎教育の達成と技術・高等教育の拡充】**日本では早くから基礎教育・中等教育の普及と質の向上が進み、高度経済成長期には均質なレベルの製造業従事者の量的確保を達成。更に後期中等教育レベルでの技術教育（訓練）・高等教育の拡充により「実践的技術力」及び「設計・開発力」を有する人材の育成も推進。
- C) **【生産的な労使関係とやりがいのある安全な職場】**日本の企業内における労使関係は協調的。「カイゼン」手法に見られるように、企業経営層とワーカー層が一体的に効果的・効率的な品質管理・生産性向上、更には労働安全衛生推進に取り組んだことで、両者間の信頼関係の醸成、生産的かつやりがいのある、安全な職場環境を達成。

2. 注力するターゲット

我が国取組方針、JICA の強みに鑑み、注力するターゲットは、8. 1、8. 2、8. 3、8. 5、8. 6、8. 8、8. 9。

- 【1. 技術向上とイノベーション推進による高いレベルの経済生産性の達成（ターゲット 8. 2）】**
- 高付加価値セクター及び労働集約セクターを支える産業人材の育成（職業技術教育・訓練、高等教育）を各国の経済成長段階に応じて支援（ゴール 4／ターゲット 4. 3 と関連）
 - 日本式の品質管理・生産性向上手法（カイゼン）による対象セクターの経済生産性の向上を支援
- 【2. 開発重視型産業政策（経済成長率の維持と後発開発途上国での高レベルの経済成長、生産活動・中小零細企業の起業・技術向上及び雇用創出）の推進（ターゲット 8. 1、8. 3、8. 9）】**
- 政策対話・政策アドバイザー等による投資促進及び産業政策・制度構築を通じた外国投資誘致と産業振興への支援
 - 中小企業振興、起業家育成を通じた国内資本形成による雇用創出・経済活動促進への支援
 - 経済活動の基礎となる質の高い強靱なインフラ整備（工業団地含む）と適切な O&M の支援（ゴール 9／ターゲット 9. 1 及び 9. 2 と関連）
- 【3. ディーセント・ワークの創出・推進と労働環境改善及び労働者地位の保護（ターゲット 8. 5、8. 6、8. 8）】**
- 「カイゼン」導入による企業内労使関係の意識改革と労働安全衛生を含めた労働環境改善
 - 女性や障害者を含む社会的弱者にも職業技術教育・訓練の提供によるスキル・ディベロップメント支援を実施（ゴール 4／ターゲット 4. 4 と関連）

※ターゲット 8.4 は、ゴール 12（持続可能な生産消費）で対応。

※ターゲット 8.7、8.8（労働安全衛生を除く）については、ゴール 5（ジェンダー）、ゴール 10（不平等の是正）で対応。

3. 実現のための重点的取り組み

A) 基礎教育から職業教育（訓練）・高等教育までの連続した支援による産業振興に資する各層の人材育成、及び人材レベルに対応した雇用創出や労働環境改善によるディーセント・ワークの推進。

- **個人の職業選択にかける能力向上**：理数科を中心とする基礎教育、識字・ライフスキル獲得のためのノンフォーマル教育支援から職業技術教育・訓練、高等教育に至る「途切れない学び」の実現により、個人のニーズ・意欲に応じた職業選択を促進。
- **各国の経済・人材レベルに応じた雇用創出**：外国投資促進、国内産業振興を含む産業政策支援を通じた各国の経済段階、人材能力（教育）レベルに応じた雇用創出のための支援。
- **安全・安心な労働環境促進**：労働安全衛生における制度や行政能力の改善、資金協力施工現場におけるグッドプラクティス提示による実践的な労働安全指導。

B) 日本の民間部門のニーズにも応える人材育成と民間部門の活動とのリンケージ強化。

【1. ASEAN、他のアジア地域】

- **高度科学技術人材育成**：日本の民間部門の投資促進に資するビジネス人材及びイノベーションを推進する高度科学技術人材の育成を重視。工科系大学における研究能力の強化、産学連携促進に取り組む他、日本センターと SEED-Net の有する人材のネットワーク構築により、産学一体となった域内の新たなビジネス機会の創出を促進。
- **日本センターの活用**：日本センターの人材プラットフォームとしての活用、高度産業人材の日本への留学による日本企業のビジネスパートナー／正規雇用者となるビジネス人材、科学技術者の育成なども検討。

【2. アフリカ及びその他地域】

- **提案型事業等も活用した新たなビジネス展開**：日本の民間部門のビジネスパートナーとなる企業（家）育成。民間提案型事業（BOP、中小企業海外展開支援）等の活用も含めた日本企業のビジネス展開支援と同地域における新たなビジネス機会の創出。
- **「カイゼン」の地域展開**：職場（生産現場）における労使双方の意識変革による働きがいのある雇用の推進を支援（カイゼンプロジェクト／ABE イニシアティブ）。「カイゼン」の普及・拡大。
- **技能者・技術者育成**：民間部門のニーズに適合し、他のステークホルダーと連携した質の高い職業教育・技術教育による人材育成（技能者・技術者の育成）を支援。

以上