

【自由論題セッション】

産官学協力型技術移転に基づくタイの人的資源開発 — 第三フェーズ：泰日工業大学の自立的人材育成 —

國本 康寿（梅光学院大学）

1. 背景と目的

2017年で組織的技術移転による人的資源開発の教育の土壌から、タイ・バンコクの泰日工業大学（TNI）は10周年を迎えた。TNIは産官学協力型技術移転の学の主役として産業界が求める人材輩出の使命を菅の協力の下、誠実かつ忠実にその期待に応じてきた。TNIすなわち学は産が欲するレベルの質の労働力を官の支援を背景にしつつ生み出してきた。しかしながら時代の変化と共にその求める要求も変化した。TNIはこれらにも対応してきた。これをそれぞれ第一フェーズ、第二フェーズとするならば、いまTNIが10年目を迎える2017前後はTniにとっても産業界にとってもこの関係は変化を見せた。Tniはこの二年大きなカリキュラム改編を始めた。これを第三フェーズと位置付けている。本報告では、この動きを在タイ日系企業への主体的人材提供だととらえている。そのうえで「日本のものづくり教育」の成果がさらに自律的に近隣諸国への技術移転へと波及しているのではないかということについて検証していくことを目的とする。

TNI設立はタイ側の「泰日経済技術振興協会（TPA：1973年1月設立）」が2003年の創立30周年を機に「タイにおける日本型モノづくり実践教育」を中核とするタイ産業界への人材供給につながる大学設立を目指したことからである。TPAは元日本留学生・研修生が中心になってタイ産業界に日本からの技術移転や人材育成を行うことなどを目的に設立されている。このプロジェクトに日本側の「日・タイ経済協力協会（JTECS：1972年7月設立）」が呼応した形で進められていった。このJTECSはTPAとの協力事業を通じて日タイ両国の人的ネットワークを基にタイ産業界の人材育成活動を支援することなどを目的に設立されている。こうして2007年に開学したTNIは2011年に第1期卒業生を輩出し、2017年に開学10周年を迎える記念すべき年となった。タイの経済環境変化の中で、TNIは卒業生の半数近くを日系企業あるいは日系企業と取引のある企業への就職につなげている。在タイ日系企業が人的資源開発現場への質的インパクトを与えてきた。これまでの検証結果ではTNIは設立当初から学部学科編成を経済環境の変化に呼応するかのよう拡大させ、在タイ日系企業およびタイ産業界に人材を輩出してきたといえる。最近のTNIの動きは技術移転の受け手と並行して近隣諸国へ技術移転の送り手にもなり始めているのではないかと推察しえるプロジェクトにも取り組み始めている。ていく。

2. 分析方法

先行研究にはTPAがTNIの設立にどのようにかかわってきたのかに言及した「民間イニシアティブによる組織的国際技術移転」(近藤正行、周佐喜和一横浜国立大学学長裁量プロジェクト調査研究報告書)がある。これは泰日工業大学(TNI)のカリキュラム編成に既に活かされている。また、久保田誠一氏は戦後のタイ経済発展に関わってきたTPAとJTESCの設立経緯と両者の協調協力の視点からTNIの設立に触れている。また、TNIが開学して以降のタイの経済環境や日系企業が求める人材などの現状は盤谷日本人商工会議所が発行する『所報』や一般社団法人日・タイ

経済協力協会 (JTECS) が発行する『日・タイパートナーシップ』から伺い知れ、TNIが設立以来学部学科編成を迅速に拡大させてきた経済環境の裏付けを得ることができる。そして、JTECSの Hiroyuki Yoneda氏は「JTECS-TPA-TNI モデル-日本の技術協力の成功事例の紹介-」（2016年3月1日）と題して報告し、評価を示している。この評価に関しては本報告者もこれまでの検証から賛同する。本報告では開学以来学長顧問としてTNIを見つめ、すでに60数回に渡る『ものづくりの現場から』報告記事や『泰日工業大学(TNI)10周年記念誌』編集に携わってこられて吉原秀男氏へのインタビューを含め、TNIの成果と課題を現場サイドから検証してきたことを踏まえて、現在取り組まれているTNIの取組みは、産官学協力型の技術移転によるタイの人的資源開発が新たな段階へ入ったのではないだろうかについて検証する。

3. 結果

こうした産官学連携による支援体制の下で、在タイ日系企業の要請に応えるかのように学部学科編成を拡大させ、在タイ日系企業に6割強の卒業生を輩出している。この成果は企業から評価を得ているとともに期待もされているといえる。在タイ日系企業にとって人材確保は喫緊の問題であるが、雇用のミスマッチの減少や在タイ日系企業への就職の拡大を進めるため、TNIでは学生にインターシップを提供し仕事内容を理解した上で、現場に出て行くといった工夫やマッチングの場、ジョブ・フェアや在タイ日系企業の寄付講座など学生との積極的な接触が意識されたプログラムが組まれている。結果として、在タイ日系企業は高等教育の現場を通してより適切な人材を安定して確保するという質的インパクトを確保しているといえる。

4. 考察

タイの経済発展過程において、多くの日本企業がタイの立地や優遇政策、インフラ整備の状況そして低廉労働力による優位性を動機にタイへと進出した。しかし現在の国際経済環境からすると、タイに以前と同様な低廉労働力を期待して事業展開をする優位性は薄らいでいる。この状況においても、日系企業の進出は一向に減少しておらず、むしろ増加している。その背景には、タイの産業界が人的資源開発に取り組み、在タイ日系企業の求める労働力の供給に配慮していることが指摘できよう。つまり、タイの人的資源開発政策は経済発展段階に即した成果を挙げているといえる。ここで注目されるのは、その人的資源開発に産官学協力型を以って、例えばTPAなどを経由して、在タイ日系企業自身が大きな影響を享受していることである。つまり、在タイ日系企業とタイ産業界とがタイの高等教育の人材育成を軸としたスパイラルな連環関係の創出をみることができるだろう。

本事例研究の今後の課題は現在 TNI が近隣諸国へ人材育成の技術移転を独自に取り組み始め、その行方を現場からの聞き取り調査を進めていくことである。今後タイの産業構造高度化に向かってどのような形で、TNIと在タイ日系企業との連携がなされ、現場に即した人材育成がフィードバックされていくのか、さらに追跡調査、検証が必要である。