

序章

1 はじめに……………

2014年の海外情勢報告では、インド、インドネシア、タイ及びベトナムにおける職業紹介の状況等について取り上げる。

日本政府としても中小企業等の海外展開を強力に後押しすることとしている（「日本再興戦略」平成25年6月策定、平成26年6月改訂等）なか、これらの国々は、経済成長が著しく、日系企業の進出も活発な一方で、これらの国々においては、労働者の募集・採用に課題を抱えている日系企業も多いことから、こうした課題を把握するとともに、それぞれの国における官民による職業紹介の状況及びそれと密接な関係があると思われる失業保険制度について調査する。

2 日本からの投資状況……………

これら諸国の2012年及び2013年の実質GDP成長率は、高い成長を続けており、2014年以降も高い成長率が見込まれている。

表 特序-1 実質GDP成長率の推移

| 年 | (単位：%) | | | |
|--------|--------|------|--------------|--------------|
| | 2012 | 2013 | 2014年 見通し | 2015年 見通し |
| インド | 4.5 | 4.7 | 5.6 | 6.4 |
| インドネシア | 6.3 | 5.8 | 5.2 | 5.5 |
| タイ | 6.5 | 2.9 | 1.0 | 4.6 |
| ベトナム | 5.2 | 5.4 | 5.5 | 5.6 |
| 日本 | 1.8 | 1.6 | 0.9 | 0.8 |
| アメリカ | 2.3 | 2.2 | 2.2 | 3.1 |
| ユーロ圏 | -0.7 | -0.5 | 0.8 | 1.3 |

(注) インドは年度(4～3月)の数値を表す。

資料出所：内閣府「海外経済データ」(2012年及び2013年)

IMF「World Economic Outlook」(2014年見通し及び2015年見通し)(2014年10月)

日本からの直接投資の状況は、アジアへの直接投資額及びその世界全体に占める割合がともに10年前と比較して高くなっている。

表 特序-2 日本の国・地域別対外直接投資の状況

| | 2001-2003 | | 2011-2013 | |
|--------|-----------|--------|-----------|--------|
| | | 比率 | | 比率 |
| アジア | 21,002 | 21.1% | 113,439 | 31.0% |
| インド | 420 | 0.4% | 7,283 | 2.0% |
| インドネシア | 1,272 | 1.3% | 11,328 | 3.1% |
| タイ | 2,800 | 2.8% | 17,854 | 4.9% |
| ベトナム | 572 | 0.6% | 7,695 | 2.1% |
| 北米 | 27,143 | 27.3% | 97,439 | 26.6% |
| 欧州 | 36,473 | 36.7% | 103,084 | 28.1% |
| その他 | 14,683 | 14.8% | 52,249 | 14.3% |
| 世界 | 99,301 | 100.0% | 366,212 | 100.0% |

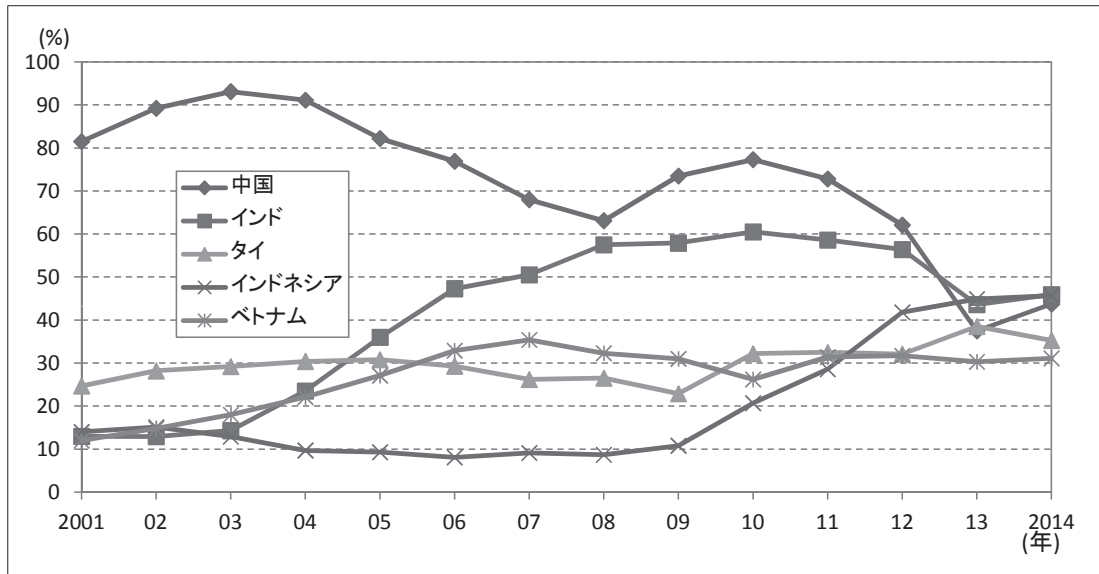
資料出所：日本の国・地域別対外直接投資（国際収支ベース、ネット、フロー）（「国際収支状況」財務省、「外国為替相場」日本銀行などよりジェトロ作成）

また、海外進出実績のある日本の製造業企業が、今後3年程度で海外進出先として有望と考える国は、中国とする企業の割合が常に高い水準で推移し、インドが2005年調査から第2位を占めてきた。

2014年調査では、インドが初めて第1位(45.9%)となり、インドネシア(45.7%)、中国(43.7%)、タイ(35.3%)、ベトナム(31.1%)の順となっている。

また、ミャンマー(10位)、フィリピン(11位)、マレーシア(12位)、シンガポール(14位)、カンボジア(15位)と続いており、有望国としてのASEAN諸国の存在感は高い。

図 特序-3 海外進出先として有望と回答した企業の比率



(年度)

| 順位 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----|--------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|------|--------|
| 1 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | 中国 | インドネシア |
| 2 | 米国 | タイ | タイ | タイ | インド | インド | インド | インド | インド | インド | インド | インド | インド | インドネシア |
| 3 | タイ | 米国 | 米国 | インド | タイ | ベトナム | ベトナム | ベトナム | ベトナム | タイ | タイ | インドネシア | タイ | 中国 |
| 4 | インドネシア | インドネシア | ベトナム | ベトナム | ベトナム | タイ | タイ | ロシア | タイ | ベトナム | ベトナム | タイ | 中国 | タイ |
| 5 | インド | ベトナム | インド | 米国 | 米国 | 米国 | ロシア | タイ | ロシア | ブラジル | ブラジル | ベトナム | ベトナム | ベトナム |

資料出所：国際協力銀行（JBIC）「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」

有望とする理由は現地市場の今後の成長性、安価な労働力、優秀な人材とする一方、課題は労働コストの上昇、インフラの未整備、法制の運用が不透明、管理職クラスの人材確保が困難等の理由が挙げられている。

また、経営上の問題点として、「従業員の賃金上昇」を挙げる企業は依然として多い。各国の2009年から2014年の累積賃金上昇率（日系企業のみを集計結果。ドル建て換算後）は、ベトナムが最も高く（107.2%）、次いでインドネシア（105.6%）、インド（76.5%）、タイ（40.3%）の順になっている。2012年のタイの13.4%、2013年のインドネシアの28.4%は最低賃金の急激な引上げが影響していると考えられる。ただし、上昇率が上位のベトナム、インドネシアはもともと低い賃金水準であった。

表 特序-4 ベースアップ率（前年比）

(単位：%)

| 年 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2009→2014 |
|--------|------|------|------|------|------|-----------|
| インド | 11.4 | 13.3 | 13.0 | 11.7 | 10.8 | 76.5 |
| インドネシア | 8.3 | 10.0 | 15.9 | 28.4 | 16.0 | 105.6 |
| タイ | 4.6 | 5.4 | 13.4 | 7.0 | 4.9 | 40.3 |
| ベトナム | 14.2 | 18.2 | 21.0 | 14.0 | 11.3 | 107.2 |

資料出所：日本貿易振興機構（JETRO）「在アジア・オセアニア日系企業実態調査」

(注) 2011年以降は製造業の「前年度比ベースアップ率」を掲載

この他、「現地人材の能力・意識」、「従業員の質」、「幹部候補人材の採用難」といった人材に関する課題を抱えている企業も多い。

表 特序-5 経営上の問題点 (2013年及び2014年)

| <インド> (単位：%) | | ⇒ | <インド> (単位：%) | |
|-------------------|-------|---|-------------------|-------|
| 回答項目 | 2013年 | | 回答項目 | 2014年 |
| 従業員の賃金上昇 | 72.2 | | 従業員の賃金上昇 | 71.7 |
| 競合相手の台頭 (コスト面で競合) | 65.3 | | 競合相手の台頭 (コスト面で競合) | 64.3 |
| 現地通貨の対ドル為替レートの変動 | 58.1 | | 通関に時間を要する | 61.0 |
| 通関に時間を要する | 56.8 | | 通関等諸手が煩雑 | 60.8 |
| 通関等諸手が煩雑 | 55.9 | | 従業員の質 | 57.9 |
| <インドネシア> (単位：%) | | ⇒ | <インドネシア> (単位：%) | |
| 回答項目 | 2013年 | | 回答項目 | 2014年 |
| 従業員の賃金上昇 | 87.5 | | 従業員の賃金上昇 | 83.8 |
| 通関に時間を要する | 63.0 | | 現地通貨の対ドル為替レートの変動 | 63.3 |
| 現地人材の能力・意識 | 56.9 | | 通関に時間を要する | 62.7 |
| 現地通貨の対ドル為替レートの変動 | 55.9 | | 原材料・部品の現地調達難しさ | 61.1 |
| 調達コストの上昇 | 54.7 | | 通関等諸手が煩雑 | 58.9 |
| <タイ> (単位：%) | | ⇒ | <タイ> (単位：%) | |
| 回答項目 | 2013年 | | 回答項目 | 2014年 |
| 従業員の賃金上昇 | 73.4 | | 従業員の賃金上昇 | 70.2 |
| 現地人材の能力・意識 | 57.3 | | 品質管理の難しさ | 52.0 |
| 競合相手の台頭 (コスト面で競合) | 55.5 | | 従業員の質 | 50.4 |
| 従業員の質 | 51.4 | | 競合相手の台頭 (コスト面で競合) | 47.8 |
| 幹部候補人材の採用難 | 48.7 | | 主要販売市場の低迷 (消費低迷) | 42.5 |
| <ベトナム> (単位：%) | | ⇒ | <ベトナム> (単位：%) | |
| 回答項目 | 2013年 | | 回答項目 | 2014年 |
| 従業員の賃金上昇 | 78.2 | | 従業員の賃金上昇 | 74.4 |
| 原材料・部品の現地調達難しさ | 71.0 | | 原材料・部品の現地調達難しさ | 70.3 |
| 通関等諸手が煩雑 | 64.5 | | 通関等諸手が煩雑 | 61.1 |
| 現地人材の能力・意識 | 60.9 | | 品質管理の難しさ | 50.2 |
| 品質管理の難しさ | 49.3 | | 従業員の質 | 49.0 |

資料出所：日本貿易振興機構 (JETRO) 「在アジア・オセアニア日系企業実態調査」
 (注) 「特に問題はない」を除く回答率上位5項目 (複数回答)

3 職業紹介の状況……………

(1) 日系企業を中心とした労働者の募集方法

労働市場はいわゆるホワイトカラーとブルーカラーで分離しており、ホワイトカラーでは、企業が必要とする技能を有する労働者が数量的に需要を満たしておらず、企業間での人材獲得競争が広く行われているが、ブルーカラーは労働力人口の増加や半失業状態にある労働者が大量にいるものの、これらの労働者は企業が必要とする技能を有していないといった点においてほぼ共通している。

また、職種によって採用方法は異なるが、民間職業紹介事業者を利用しているケースや、各企業が直接募集を行うケースが多く、公共職業紹介機関を利用しているケースは必ずしも多くないこともほぼ共通している。各国別の状況は以下のとおりである。

(インド)

日系企業は民間職業紹介事業者を通じ採用を行うことが多く、その次に口コミを通じた採用が多い。管理職やスタッフ、エンジニアといった職種では、インターネットを通じた募集を行うことも多い。エンジニアやワーカーでは、採用手段として、教育機関との連携も行われている。

(インドネシア)

管理職は、民間職業紹介事業者を使って、募集、採用するケースが多いが、供給が大きく不足している。スタッフ職は、民間職業紹介事業者、会社のウェブサイト、家族の縁故、既存スタッフからの紹介、就職説明会等により、幅広く募集、採用を行っているほか、大学と連携して採用するケースもある。ブルーカラーは外資系企業が求人を出すと応募者が殺到する状況であり、募集方法は、

貼り紙、インターネット等様々であるが、職員の縁故も多い。現地の高校などを回り、定期採用、新卒採用するケースも多い。解雇制度が複雑で、一度採用すると解雇するのが難しく、アウトソーシング（派遣・請負）や契約社員の活用に対する規制も強化されている。

（タイ）

ブルーカラーの採用方法は、民間職業紹介事業者、縁故、就職説明会による割合が高い。ホワイトカラーの中でも管理職は、民間職業紹介事業者の割合が高く、専門職は会社のウェブサイトの割合が高い。新規大学生の採用については、大学に直接出向き教務課に優秀な学生の紹介を受けたり、説明会を開催して募集を行っている企業もある。管理職、エンジニアといった職種だけでなく、近年では、比較的余裕があるとみられていた工場労働者（製造業従業員）についても人手不足が顕在化している。

（ベトナム）

単純労働者（ワーカー）の募集方法は、工業団地の正門や工場前の掲示板に貼り紙を掲示する、新聞広告やインターネットを活用する、毎週自社で説明会を開催し集団面接会を行う、社内報等を活用し定着率の高い口コミ入社を推奨する、といった多様な方法により行われている。管理スタッフ（中間管理職）は、新聞広告、インターネット、掲示板への貼り出しなどで募集を行うほか、民間職業紹介事業者などを利用することも多い。現地の人に比べて賃金が高いが、外国人を採用することで人材難を補うことや、主要な学校を直接訪問するなど、採用方法を工夫している。1970年代中頃まで続いた戦争による人口減少と教育機会の損失、人材の海外流出のため、高度教育を受けた絶対数が他国と比較して少なく、中間管理職確保の問題は、他のアジア諸国と比べても困難を伴っている。

（2）公共職業紹介機関による職業紹介

日系企業が現地の公共職業紹介機関を利用しているケースは必ずしも多くないが、その理由は各国の公共職業紹介機関による職業紹介の状況と密接な関係があると思われる。各国別の状況は以下のとおりである。

（インド）

労働者は、非組織部門と組織部門とに区分され、労働法制や社会保障制度等の適用において両者には大きな違

いがある。一般的には、労働者10人以上の企業又は政府機関・準政府組織などの公的セクターで働く者が組織部門の労働者とされ、農業労働者、自営業者及び労働者数10人未満の企業で働く者が非組織部門の労働者とされる。全就業者の90%以上は非組織部門の労働者である。

雇用エクステンション法では、公的企業を含む公的セクター及び労働者数25人以上の民間事業所に対して、採用活動を行う前に雇用エクステンションにて求人情報を開示しなければならないこととされている。公共職業紹介機関である雇用エクステンションは、雇用エクステンション法の対象となる事業所に関する職業紹介を行っており、非組織部門の職業紹介は行っていない。

当初は公的セクターの割合が高かったことから、雇用エクステンションはそれなりに有効に機能していたが、公的セクター及び民間の大規模事業所が採用を自らの組織で行い、雇用エクステンションを使用しなくなったこと、民間事業所の割合が高くなったことなどから機能が低下している。雇用エクステンションは公的セクターの組織部門の求人を中心であり、民間事業所の求人の開拓が遅れていることが課題とされている。求職者にとって、雇用エクステンションは仕事を提供する機関との印象が強く、他の機能について顧みられることはないといわれる。

雇用エクステンションにおける登録者数は4,000万人以上いる一方、求人数は82万人に留まり、雇用エクステンションを経て就職した人数は47万人に過ぎない。州によってかなりのばらつきがあり、雇用エクステンションによっては1年間就職した人数がいなかったというエクステンションが存在することが報じられるなど、効果的な運営が行えていない場合が多いのが現状である。

（インドネシア）

2001年の地方分権化以降、新地方自治法に基づき、特定分野（国際政治、国防、裁判、金融及び宗教その他の分野）を除き、権限と財源を中央から地方（主として県・市）に委譲した。労働行政においても、2000年までは、国が各州と各県・市に地方事務所を置いていたが、地方分権化以降は、原則として労働局（地方分権後は地方事務所が労働局に変更された）は県・市で運営されることとなった。

地方分権前後で比較すると労働局（労働局の業務のうち、雇用サービス・職業紹介業務のみを行う雇用サービ

スセンターを含む)の箇所数は330から506へと増加しているが、職業紹介を専門的に実施する職員数は2千人程度から1,206人(2007年10月現在)にまで減少しており、サービスの質の確保が課題となっている。

(タイ)

職業紹介実績は、2010年以降、年間50万人以上の求職者登録があり、概ね7割近くが就業に至っている。

雇用事務所では、求職者は設置された端末の求人データベースで自ら全国の求人情報を探すとともに、相談員が希望の職種を探すこともできる。求人者も法人登録証明書や求人採用の様式書類を雇用事務所に提出し検査を受けた後、採用条件に限定された求職者のリストを見ることができ、採用に至った場合には雇用事務所への報告が義務付けられている。

基本的には、公共職業紹介機関は自分の力で仕事を探せない者を対象とし、民間職業紹介事業者は高学歴で企業から求められる能力を持った者を対象としている。

公共職業紹介サービスを拡大するため、各県(75県)に1カ所しかない雇用事務所を増やすこと、労働力不足の解消方法等が課題となっている。

(ベトナム)

求職方法は、「知人・家族からの紹介」が53.8%、続いて企業の求人に「直接応募」が35.1%となっており、「公的職業紹介サービス」は、わずか3.8%しかない。学歴別の求職方法を見ると、教育レベルが上がるにつれて、「知人・家族からの紹介」の割合が減り、「直接応募」及び「求人広告」の割合が高くなっている。今後、高学歴化及びインターネット普及率の上昇にあわせ、インターネットを利用した求職活動が活発になると見込まれる。

各地方の労働傷病兵社会問題局管理下の職業紹介センターにおいて、失業者に対する無料の職業紹介が行われているが、求職支援は当該失業者の職歴や技術に関連した職業紹介のみとなっており、第1回目の失業手当支給日から給付期間と同じ期間(月数)、失業者は職業相談を受けられるのみで、行政サービスとしては必ずしも十分ではない。

(3) 民間職業紹介事業者による職業紹介

公共職業紹介機関が必ずしも十分な役割を果たしていない状況において、民間職業紹介事業者への期待は大き

いが、各国別の状況は以下のとおりである。

(インド)

民間の職業紹介に関する中央政府レベルの法規定はなく、中央政府はガイドラインの発出のみを行い、実際の規制・監督は州政府所管になっている。外資系や大企業に対し総合的な人材紹介を行っている組織化された事業者がある一方で、非組織部門を中心に活動している事業者や、一人か二人で営んでいる小規模事業者もある。職業紹介に関する法律が十分でないこともあり、事業者の質は玉石混淆である。

事業者によっては、企業側のニーズに応えるため、労働者に職業訓練を実施する場合もある。単に職業紹介の枠に留まらず、人材採用を総合的に請け負う事業者もある。

(インドネシア)

民間職業紹介事業者数は、2014年現在106社であり、主にホワイトカラー層を募集・採用する際に活用されている。日系企業は9社あり、ジャカルタ、ジャカルタ近郊の工業地帯(チカラ、カラワン等)及びジャワ島西部(スラバヤ等)を中心に事業所を設立している。多くの現地に進出した日系企業は、日本語スタッフがいることやサービスの質から日系の民間職業紹介事業者を利用する傾向にある。日本以外では、オーストラリア、中国、マレーシア、米国、シンガポール、英国、韓国等の企業が参入している。

また、県・市労働局の認可を受け、教育機関及び職業訓練機関等が、学生・訓練生等に職業紹介を実施している。

(タイ)

「職業紹介及び求職者保護法」により免許制となっており、申請にはタイ国籍を有していること、供託金として10万バーツを納めること等の条件があり、2年毎に更新が必要である。

バンコクには、日系企業を対象とする職業紹介事業者が数多くあり、大手では約7万人の登録者を抱えている。外国人(ミャンマー、ラオス、カンボジア)専門の職業紹介事業者もあり、主に製造業へのワーカーの派遣・紹介を行っている。

(ベトナム)

政府が職業紹介組織の設立及び運営に関する条件等を

定めている。職業紹介企業（民間職業紹介事業者）は、税及び手数料に関する法律に基づき、手数料を徴収し、税の減免を受けることができる。職業紹介企業は、企業法の規定に基づき設立され活動するが、労働に関する省レベル国家管理機関より発行された職業紹介事業許可書が必要である。

職業紹介企業は160社位あり、外資系や日本の企業もいくつか含まれている。日系企業を対象とした職業紹介企業は、日系・非日系外資・ベトナム企業を問わず年々増加している。

(4) 職業紹介と失業保険

失業保険は、労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合に、一定期間、その生活を保障するとともに、早期に再就職を促進するためのものとして、職業紹介と密接な関係がある。失業保険制度が整備されていないインドネシアを除く各国別の状況は以下のとおりである。

(インド)

組織部門の労働者のうち、一定水準（月収15,000ルピー）以下の賃金の労働者に対しては、医療保険や労災保険を提供する従業員国家保険の一給付として失業保険が給付される。また、一部の州では失業者の一部を対象にした独自の失業手当を給付している州もある。

失業保険が一部の者に対して整備されているものの、制度の対象者が少ない（2012年は1,248人）うえ、支給期間が1月単位であり、生涯で12か月しか支給されないなど、利用しやすい制度とは言えない。また失業保険は職業紹介とは連携していない。

また、州独自の失業手当の性格は、雇用エクステンジに登録したものの、長期間失業状態にある者に対する補償という意味合いが強く、先進諸国で行われているような求職活動をしているかどうかの確認は行われていない。

(タイ)

職業紹介との連携が行われている。

失業手当を受給するためには、まず雇用事務所で求職登録を行う。失業者は月に1回以上、求人企業への採用面接を受けるなどの求職活動を行い、雇用事務所に報告しなければならない。雇用事務所の支援の下、求職活動や技能開発を行ったにも関わらず職に就けない場合に、

雇用事務所の提案に従い、社会保険事務所に出自、失業保険の申請を行う。

なお、正当な理由がなく職又は訓練を拒否した場合や正当な理由がなく雇用事務所に報告しなかった場合には失業手当の給付は終了となる。

一方、製造業はカバー率が高く70%程度であるが、就業人口全体に占める加入者の割合は25%でしかない。また、失業手当の受給者の多く（70%程度）が自発的失業であるが、その理由の一つとして、農業の閑散期や収穫期に合わせて、製造業企業に勤務するワーカー等が労働移動し、就職や離職を循環的に行っているためと考えられ、必ずしも適正な給付となっていない。

(ベトナム)

職業紹介センターに失業を登録したことが受給要件であるが、求職活動を行っているかどうかの確認は行われていない。失業給付を申請してから15日以内に職を探せなかった場合に支給され、失業保険は職業紹介業務と連携していない。

失業保険は社会保険制度の一部として、2006年に立法化された社会保険法に基づき、2009年1月に施行された。しかし、賃金労働者が就業者数の35%未満であり、制度の対象となる人数が少なく、社会的セーフティーネットの役割を果たしていない。

失業保険対象者拡大、納付・給付の収支バランスに応じた運営が出来るような制度への転換を目指し、失業保険制度は、2013年11月に公布された雇用法に規定され、所要の見直しが行われた。同法は、2015年1月1日に施行した。

4 最後に……………

今回調査を行ったインド、インドネシア、タイ及びベトナムにおいては、日系企業の多くは公共職業紹介機関を利用せず、民間職業紹介事業者を利用するほか、企業自らが労働者を募集・採用している。冒頭で述べたように、多くの日系企業が「現地人材の能力・意識」、「従業員の質」、「幹部候補人材の採用難」といった課題を抱えているが、現状においては、公共職業紹介機関の提供するサービスが、必ずしも企業ニーズに対応できていないためと思われる。企業が求める適切な人材を紹介することは、企業の募集・採用に要するコスト、時間、労力の

軽減にも資するものであり、現地の公共職業紹介機関の果たすべき役割は大きい。

また、インドネシアでは失業保険制度が整備されておらず、インド、ベトナムでは失業保険制度が上手く機能していない。タイでは職業紹介と失業保険の連携は行われているものの、改善すべき課題も抱えている。失業保険制度が整備され上手く機能し、さらに職業紹介との連携も実施されれば、失業者の早期再就職に資するだけでなく、失業保険の収支の健全化につながるなど、そのメリットも大きい。整備が進むまでには時間がかかると思われる。

2009年9月から2012年9月までの間、日本政府は、インドネシア政府の要請を受けて、職業紹介に係る業務システムの導入支援、具体的な職業紹介業務の実施方法及び職員の専門性の向上等の運営・管理のノウハウを高めるための技術協力プロジェクトを実施した。また、2014年5月、厚生労働省はベトナム労働傷病兵社会問題省との間で、労働と社会福祉分野においての協力に関する覚書を締結し、雇用に繋がる技能開発、職業訓練及び国家技能検定制度並びに社会保険及び失業保険に関する法律、政策、関連制度等について、相互に協力を行うこととした。

今回調査を行った4カ国は、職業紹介及び失業保険の分野では、いまだ発展途上であり、今後、これら国々の要請に応じて、日本政府が積極的に協力していくことが、ますます重要となるであろう。

一方、今後も日系企業を含む外資系企業の現地進出が加速することが予想されるなか、限られた人材の獲得競争だけでは限界があり、現地の人材をいかに育成していくべきかが重要となってくるものと思われる。現地政府に任せるだけでなく、日本政府や日系企業も積極的に支援していくことが重要になってくるであろう。

インドでは、州政府及び民間により設立された産業訓練研修所が抱える教員の質の問題、教材や施設の老朽化などの問題を改善するために、世界銀行や日系企業を含めた企業の支援を受けて、産業訓練研修所の質の向上を目指す取組が実施されている。また、ベトナムでは、厚生労働省が独立行政法人国際協力機構（JICA）を通じて、産業界のニーズに沿った第一線の技能者育成に係る能力強化を図るため、ハノイ工業大学指導員育成機能強

化プロジェクトを実施するほか、国家技能検定制度の構築、運営支援のための職業能力開発制度アドバイザープロジェクトを実施している。