

第4章 ベトナム社会主義共和国 (Socialist Republic of Viet Nam)

(参考) 1ベトナムドン=0.00552円 (2015年期中平均)

1 日系企業の状況

(1) 状況

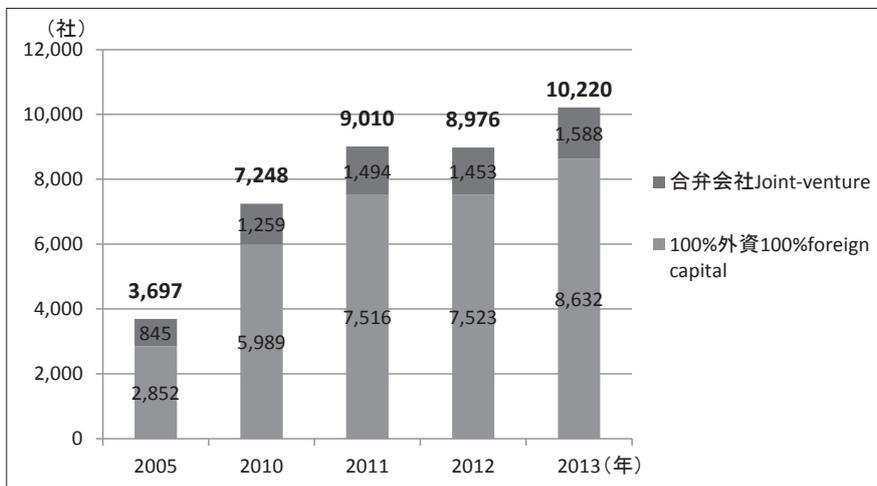
日系企業のベトナム進出は1990年代から始まった。当初は内需型の自動車、バイク、家電が主流であったが、その後、電子機器・部品の輸出加工型の製造業が進出した。最近ではそれらに加えて、内需型の食品、医薬、消費財、裾野産業等幅広い製造業や、飲食・小売り、教育、理美容、コンサル等様々なサービス産業が多く進出している。また、農業に関連する投資も始まっている。

リーマンショック以降は投資件数、金額とも確実に増加している。2014年10月1日現在の日系企業（拠点）数は、1,452社¹で、日系企業の海外進出先国としては8位である。地域別内訳は、ハノイを中心とした北部ベトナム

に586社、ホーチミンを中心とした南部ベトナムに866社となっている。業種別に見ると、製造業（483社、全体に占める割合：33.3%）、卸売業・小売業（79社、同5.4%）、建設業（74社、同5.1%）となっており、製造拠点や輸出加工区としての進出パターンが多くみられる。

2015年7月、透明な投資環境を整備し、外国からの投資活動をより促進するため、投資可能な分野の厳格なネガティブリスト化を定めた新投資法（67/2014/QH13）が施行され、新素材、新エネルギー、ハイテク製品、バイオテクノロジー、IT技術等が奨励業種となっている。さらに2015年10月、米国が主導する環太平洋経済連携協定（TPP）²が大筋合意したことを受け、さらに日系企業の市場参入機会の拡大が期待される。

図 特4-1 外資系企業数の推移



資料出所：ベトナム統計局（GSO）「Statistical Handbook of vietnam 2014」Table43

■1) 外務省「海外在留邦人数調査統計（平成27年）」。
ベトナムの在留邦人数は13,547人。
日系企業の海外進出先国の上位1～7位国は、中国（32,667社）、米国（7,816社）、インド（3,880社）、インドネシア（1,766社）、ドイツ（1,684社）、タイ（1,641社）、フィリピン（1,521社）。

■2) 全31分野をカバーする大型の通商協定。工業品の関税は99.9%が撤廃され、知的財産権や環境保護まで幅広いルールが整備される。

表 特4-2 業種別にみた日系企業数（平成26年10月1日現在）

農業、林業	漁業	鉱業、採石業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業	不動産業、物品賃貸業
5	3	1	74	483	13	37	52	79	35	12
学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	その他	公務（他に分類されるものを除く）	分類不能の産業	区分不明	合計
25	20	10	11	12	9	47	3	5	516	1,452

資料出所：外務省「海外在留邦人数調査統計（平成27年）」

(2) 従業員の育成及び能力評価

ベトナム国に進出する日系企業は製造業が約3割を占めて最も多くなっているため、ここでは製造業の人材育成について職種別にみた上で、現地に進出している日系企業の人材育成及び能力評価の例を紹介する。

ベトナムの教育水準は他の発展途上国と比較して低くはなく、識字率³は高く、勤勉な国民性、教育熱心な国として知られる。製造業における人材へのニーズは、企業の業務内容によって異なるものの、全ての業務において、引き続き多くの労働者を必要としている。非熟練工場労働力だけでなく高度な技術をもった熟練労働者へのニーズが依然として高い。

イ 職種別の要求スキル

JICAにより行われた日系企業へのインタビューや文献調査の結果⁴から、各職種に要求されるスキルは以下のとおり⁵整理される。

(イ) 労働集約的な労働者（非熟練工場労働力）

他の職種と比較して、基本的な倫理観と勤務態度に集約されており、社内規定及び勤務時間の遵守が求められる。

(ロ) 熟練労働者

基本的倫理観と勤務態度の他に、ハードスキル（体系だった知識や技能等）とソフトスキル（コミュニケーション能力や交渉力等）が要求される。熟練労働者は部品等を供給する裾野産業に多く見られ、多くは職業訓練校での学習経歴がある。典型的な業務は、金属やプラスチックの加工や鋳造である。技能を習得するには時間を要し、その中には企業ごとに特有の技能も多いため、熟練労働者はOJT（On the Job Training）や業務経験を通じて技能を高めている。別注品やカスタマイズ品を製造することがあり、上司や顧客とのソフトスキルが要求される。

政府は、2020年までの近代工業化の目標達成に向け、高度な技術を有する熟練労働者の育成に重点的に取り組んでいる（詳細は2(1)イ）。

熟練労働者のうち、高いレベルにおいては、典型としては工学系の大卒であり、採用後に品質管理や設計・研究開発部門に配属されている。高い技術、特に企業の新製品を設計する能力が要求される。研究開発において他のスタッフと協同するため、チームワークが重要である。また、ソフトスキルは、工場での機器保守の際に機器を操作するワーカーを監督する際にも必要である。

■3) 2014年の識字率94.7%。（ベトナム統計局（GSO）「Statiscal handbook 2014」Table16）

■4) JICA「ベトナム国人材育成分野情報収集・確認調査ファイナルレポート」（平成24年9月）

■5) 他に一般スタッフ職があり、ハードスキルよりソフトスキルがより重視される。一般スタッフ職の多くは大卒であり、雇用後は、経理、IT、法務、人事、営業、品質管理等の部門に配属される。会計やITスタッフには特定の知識や技術が求められるが、ほとんどの一般スタッフ職には高いソフトスキルが期待されている。

(二) 管理職

ほぼ全ての能力を保有していることが期待される。職場や会社の置かれた状況に応じてこれらのスキルを柔軟に統合し、会社の目標を達成するために問題解決することが求められる。ベトナム人を管理職に育てよう⁶とする企業もある。

□ 日系企業の取組事例

(イ) 企業A

縦型、横型のポンプを製造している。

従業員は主に地域雇用が多い。ハノイの中心部から片道1時間半の距離にあるため、転職先も多くないことから、離職率は低く、従業員は勤続年数が長い。定着率は良い。

ベトナム人従業員の約70%が日本の親会社で半年から3年の研修を受けている。一番大変なのが管理職の育成。ベトナム人は勤勉でよく頑張るが、中間管理職が育ちにくい環境となっている。そのため外部のリーダーシップ研修を受講させたりしているが、日本の専門家にも計画的に来てもらっている。

2014年からは、ベトナムで実施される技能検定のうち、厚生労働省技能評価システム移転促進事業の支援の下で行われている技能検定(以下、「日本式技能検定」という。)(詳細は3(3)ニ参照。)の構築に協力している。具体的には本実施に向けて試行段階であるトライアル試験⁷の機械検査職種(加工したものを測定する技術)で評価者育成、トライアル運営等に協力しているほか、トライアル受検者教育にも取り組んでいる。受検生は上司の推薦により工場長が決定しているが、2015年1月の機械検査3級のトライアル試験では9名受検して8名が合格した。技能検定試験はグループ内の技術向上や個人のモチベーション向上につながっている。合格者には手当を支給している。

(ロ) 企業B

採用は、大学や高校と良好な関係を構築し優秀な成績

者を推薦してもらい採用する。入社後、社内で教育し職能伸展を図っている。

人材養成としては、入社後、導入教育や階層別教育のOff-JT(Job Training/業務を離れ、教育に参加)とOJT(業務の中で学ぶ)を組み合わせ、実施している。当該教育プログラムの他、同社では、日本の本社が世界中の拠点で共通するグローバルスタンダードとして社内検定試験を設けており、製造部門はこれを能力評価の物差しとしている。合格者には手当を設け、従業員の励みとしている。また、製造部の中核人材養成の一環として、社内に技能の専門学校を創設し、1年間の研修を受けさせている。本人のやる気を評価し、上司の推薦により、将来の幹部候補生を選定している。

離職を防ぐため従業員とのコミュニケーションを大切にしている。近年、最低賃金が年に10%程度以上、上昇しており、ラインの自動化率をあげて生産性を向上させることが急務となっていると同時に、高度な熟練労働者の育成が課題となっている。日本式技能検定では、フライス盤、旋盤で良い成績を残し、また技能五輪国際大会の選手は敢闘賞を受賞した。試験に向けての準備として、ハノイ工業大学のセミナーに参加させている。日本式技能検定は社員の確保や能力評価において社外にも通じる共通の物差しであり、職種や等級の拡大といったさらなる制度の構築を期待したい。

(ハ) 企業C

金型製作で主にバイクの金型を製造している。

従業員は新卒の場合は実績のある工業大学、工科大学から採用している。中途採用はHP等を通じて募集するが、中途採用は企業の求めるレベルの技術を保有していないことが多い。採用する人の3~4割が女性。男性は給与水準が高くないのですぐに辞めてしまい、またヘッドハンティングされる可能性があるため、積極的に採用をしていない。

従業員は横並び意識が強く、自らの考えを主張しない。将来的に高度な熟練技術を有する管理職クラスの人材の

■6) JICA「ベトナム国人材育成に関する日系企業ニーズ調査」によれば、経営者層・マネジメント層の育成のため、有効回答120社のうち、約61%が研修を実施していると回答している。具体的には、管理者向け研修、生産管理、日本での研修、人材開発、日本語研修等が多くなっている。また全体の半数が外部に委託して研修を行っている。

■7) 2015年9月からは、「機械検査(2級、3級)」でも日本式国家技能検定が実施されるようになった。

養成が課題となっている。全体屋礼で、良いアイデアを出した者を表彰することとしており、内容に応じて、5級に10万ドン、4級に20万ドン、3級に50万ドン、2級に100万ドン、1級に200万ドンを支給している（改善提案制度）。また従業員の各人がそれぞれのレベルの技術を習得しているかを一覧にして工場内に張り出している。これにより従業員同士の競争意識を高めている。

日本式技能検定試験については従業員から6名が受検しているが、現在のところ2名しか合格していない。受検生は管理者が従業員の中から選抜している。また公表されている実技試験の課題を事前に練習をさせている。また実際の試験の機材で練習する機会もある。技能検定を受検させる目的は従業員に自信をつけさせることが第一義的であるが、合格者には100万ドンの一時金を出しており、さらに昇級と昇格の判断材料にしている。

(3) 課題

日系企業が人材養成に当たって共通して直面している課題として、特に裾野産業を担う中小企業は、技能者が必要であるものの、企業が求める高度な技能・知識を持った人材の不足、つまりスキル・ミスマッチ (Skill Mismatch) が大きくなっている。労働者は全体的に、数はそれなりに足りているが、十分なスキルを保有していない。特に、高精度・高品質を要求される高度な製造技術者、リーダーが不足している。

これについては、後述するとおり、ベトナム政府としては人材養成を国家戦略上の優先課題と位置付け、「2020年までの職業訓練の革新と発展」等の戦略に基づき取り組んでいるが、学歴を重視する傾向が強いことから大学の入学枠の増加や技能労働者の低い社会的地位等が影響し、技能者を輩出すべき、職業訓練施設で日系企業が求める十分な訓練がなされていない。

能力評価については、取組事例として紹介した3社はいずれも独自の社内における能力評価基準を整備しながら、社内外にも通じる共通の職業能力評価基準となる技

能検定制度のさらなる構築と拡大を望み、日本式技能検定制度を活用し、日本式技能検定の職種、等級の拡大、地域的な広がりを希望している。しかし、総じてベトナム国内では特にベトナム企業において国家技能検定制度への理解度が乏しく、企業と労働者の参加モチベーションが低い。国家技能検定制度の構築・定着とともに、企業が国家技能検定の結果を評価する仕組みの導入が必要であるといえる。

2 職業訓練

(1) 概要

イ 質の改善と規模の拡大への取組

政府は、2020年の工業国化・近代化を国家ビジョンとして掲げ、市場経済化・国際経済統合を推進しており、「社会経済開発戦略2011-2020」⁸⁾ (Socio-Economics Development Strategy 2011-2020: SEDS) のもと、職業訓練を持続可能な発展の重要な政策課題とし、人材養成の分野において「2020年までの職業訓練の革新と発展」(National Project on Renovation and development of vocational training by the year of 2020) を策定し、2020年までの近代工業化の目標達成に向け、高度な技術を有する労働者の育成等により、職業訓練の質の改善と規模の拡大に重点的に取り組んでいる。

(イ) 「2020年までの職業訓練の革新と発展」

人材養成を国家戦略上の優先事項⁹⁾と位置付け、「社会経済開発戦略2011-2020」(SEDS) のもと、2006年に労働傷病兵社会問題省 (MOLISA) は「2020年までの職業訓練の革新と発展」を策定し、総合目標として、職業訓練の質を大幅な躍進し、職業訓練の規模を拡大し、2020年までに全労働力の55%に対し職業訓練を行い、訓練すべき職業と訓練レベルの構造を確立し、職業訓練施設と企業を結びつけること等を掲げた¹⁰⁾。

同戦略では個別目標として、中等レベル、高等レベルの研修を約580万人に対して実施すること、職業訓練を

■8) 2020年までに近代的工業国となるための国家戦略で、全体的なビジョン及び主要な目標と方向性を設定し、数値目標を定めている。

■9) ベトナムの人材がベトナムの持続的発展、国際統合、社会的安定にとって基本的かつ最も優位性を持つ要素となり、かつベトナムの人材の国際競争力を先進国と同レベルにまで向上させることを目指している。

■10) 労働傷病兵社会問題省によると、これらの目標のうち2020年までに労働者全体の70%に専門教育、高等教育を受けさせる目標については2015年時点で37%であり、徐々に目標に近づいているものの人材と経費が足りておらず、達成水準としてはまだまだ低いものとしている。

約2,500万人に対して実施すること、ASEAN先進諸国や世界で通用する職業能力開発水準に従った研修を11万5千人に対して行うこと、職業訓練大学230校（私立学校40校を含む）と職業訓練高校310校（私立学校70校を含む）を設立すること等を掲げている。

(D) 職業教育法 (Law on Vocational Education, 74/2014/QH13) への改正と施行

2006年職業訓練法 (Law on Vocational Training, 76/2006/QH11) は職業訓練実施機関の組織、運営、権利及び義務並びに職業訓練に参加する個人の訓練内容等を規定していたが、「2020年までの職業訓練の革新と発展」の定める職業訓練の質の改善と規模の拡大に重点的に取り組み、職業訓練のさらなる質的向上を目的として職業教育法 (Law on Vocational Education, 74/2014/QH13) に改正され、2015年7月1日から施行されている。

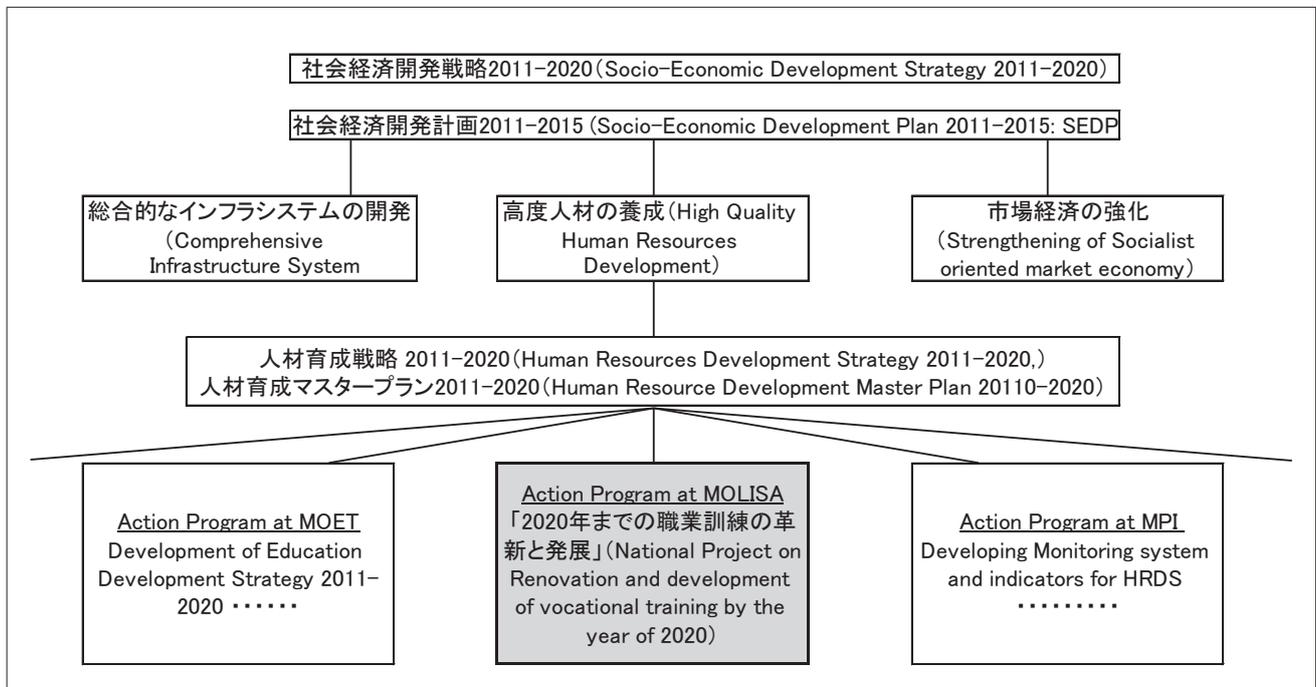
新たな職業教育法では、職業訓練施設は、職業教育訓

練施設とされ、初等レベルは従来の職業訓練センターと職業教育センターを統合して職業教育訓練センターに、中等レベルは従来の職業訓練学校（中等）と中級専門教育学校を統合して中級総合学校に、高等レベルは従来の大学と職業訓練短大を統合してカレッジに再構築¹¹⁾される。また労働傷病兵社会問題省が規定していたカリキュラムの枠の割合が減少し、職業教育訓練施設が自主的に柔軟にカリキュラムを構築することが可能となる等の方針である。

ロ 職業訓練と教育システム

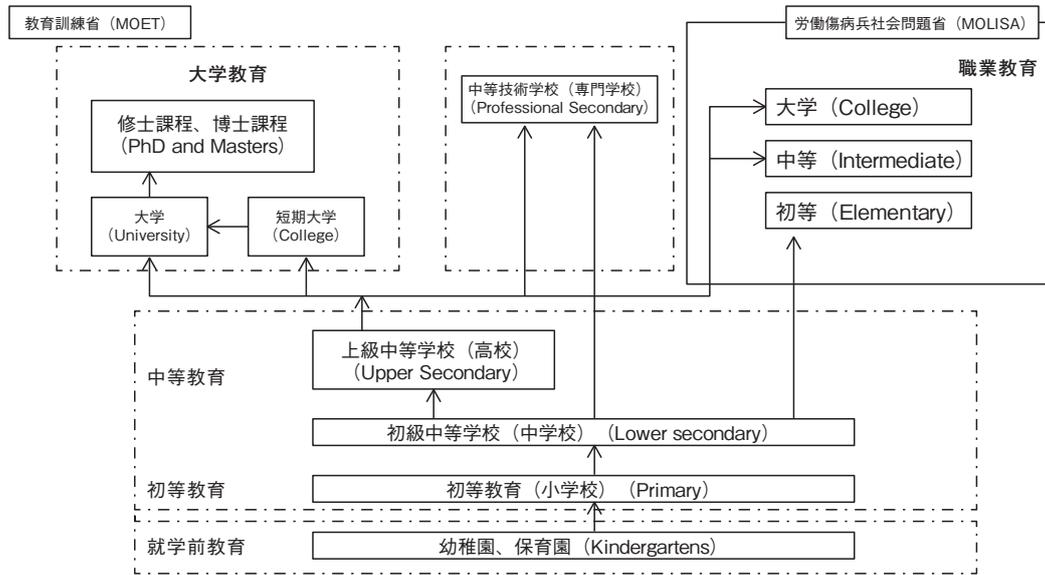
2つの省庁が訓練と教育の提供・監督について主要な役割を担っており、教育訓練省 (Ministry of Education and Training : MOET) が就学前教育、初等教育、中等教育、大学教育を担当し、労働傷病兵社会問題省 (Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs : MOLISA) が、生徒に職業に就かせるための訓練を中心に担当している。

表 特4-3 人材養成政策の枠組み



■11) 労働傷病兵社会問題省によれば、職業訓練施設の統合の背景としては、もともと職業訓練施設では比較的単純な労働力を送出する訓練が実施されていたが、結果として円滑なコミュニケーション能力を構築する訓練が不足することとなってきた。他方、教育訓練省所管の訓練施設では、もともと学術的な訓練が行われていたが、近年実践的なプログラムを取り入れるようになってきた。双方の組織で訓練内容が近いものになってしまい、いかに解決するべきかが課題となり、双方の制度が統合されることとなった。

表 特4-4 職業訓練と教育システム



(2) 実施主体

イ 教育訓練省(MOET)の所管する教育と職業訓練学校

教育訓練省 (MOET) は教育政策の立案や各教育レベルでの課程基準を設定し、省・市町村はその実施や監督の責任を負っている。教育制度は5-4-3-4制 (初等-初級中等-上級中等-大学) であり、義務教育は、小学校から中学校課程終了の第1～第9学年までであるが、都市部を除いた一部の地方では、実態として小学校課程終了 (第5学年) 時点までとなっている¹²。

中等技術学校 (専門学校) は教育訓練省が所管する職業訓練学校である¹³。

ロ 労働傷病兵社会問題省 (MOLISA) の所管する職業訓練施設

職業訓練施設は、公立の職業訓練施設と公立以外の職業訓練施設¹⁴に分類されるが、いずれも職業訓練総局

(General Directorate of Vocational Training : GDVT) が認可¹⁵し、各地域の労働傷病兵社会問題局¹⁶が登録、管理する仕組みになっている。2014年現在、全国には2014年時点で1,464校が設立されており、職業訓練センター (初等) 等の初等レベル1,001校、職業訓練学校 (中等) 等の中等レベル290校、職業訓練大学等の高等レベル173校がある。その大半は十分な指導や設備を持たない小規模な職業訓練施設である。職業訓練施設の地域分布には偏りがあり、ハノイやホーチミンを含む2地域 (红河デルタ、南東部) だけで過半数を占める等、地域格差が開いている。特に訓練が必要とされる農村で特に少なく、職業訓練を受けた人の割合も都市部と比較すると低い¹⁷。

■12) 就学率は、初等教育 (小学校) 96.3%、初級中等学校 (中学校) 79.3%、上級中等学校 (高校) 41.3%である (2014年11月)。
 ■13) 職業教育法の改正により、労働傷病兵社会問題省の所管する職業訓練施設と統合される方向である。
 ■14) 公立以外の職業訓練施設は、民間の職業訓練施設と外資系の職業訓練施設に分けられる。
 ■15) 職業訓練施設を職業訓練総局 (GDVT) が認可する仕組みは、2006年の職業訓練法により施行された。職業訓練施設の認可は、①職業訓練施設の方針と義務の質の認定、②職業訓練施設の組織と体制の品質管理、③教育活動と学習活動の品質管理、④カリキュラムと講義要綱の品質管理、⑤図書館の品質認定、⑥設備、指導及び学習教材の品質認定、⑦財務管理、⑧学習者支援サービスの品質といった観点から行われる。
 ■16) ベトナムの行政組織は、中央レベル、省レベル、県レベル、町村レベルの4層構造からなる。省レベル以下の行政組織が地方行政組織であるが、これらは全て国家行政組織の一部とされている。下位レベルの行政組織は、上位レベルの行政組織の強い監督下にある。
 ■17) 農村地域の労働力は3,722万人で全労働力人口 (5,375万人) の69.2%を占める (2014年)。農村地域の労働者の大部分は就労前に訓練を受けたことが全くない。こうした労働者は、主に両親又は隣人から学んだ経験をもとに仕事を始める。労働者が農村地域から工業地域へ移動して働く場合には、非常に多くの訓練が必要となる。これらの労働力をどのように生かしていくかが大きな課題となっている。

表 特4-5 職業訓練施設数の推移 (2011-2014)

		(単位：校)			
		2011	2012	2013	2014
高等レベル (職業訓練大学等)	公立	84	99	106	127
	公立以外	52	56	56	46
中等レベル (職業訓練学校(中等)等)	公立	184	180	180	189
	公立以外	123	124	121	101
初等レベル (職業訓練センター(初等)等)	公立	534	542	578	652
	公立以外	323	327	331	349
合計	公立	802	821	864	968
	公立以外	498	507	508	496

資料提供：労働傷病兵社会問題省 (GDVT)

注：一つの施設で複数のレベルのコースを実施している場合もあり、施設数はいずれも各レベルのコースを実施している施設の数である。

(イ) レベル

職業訓練法では職業訓練の初等、中等、大学の3つのレベルを定めている。

初等レベルは、単純作業や特定作業における実践力を身につけることを目標とし、職業訓練センター(初等)で3ヶ月~1年実施される。中等レベルは、専門知識や技術応用力を持つことを目標とし、職業訓練学校(中等)で、1~4年実施される。大学レベルは、より高度な専門知識や技術応用力、チームワークを持つことを目標とし、職業訓練大学、職業訓練短大で1~3年実施される。

(ロ) 指導員の養成

指導員は理論、実技の一方又は両方に関する知識・技能及び一定の訓練歴又は学歴が要求される。指導員となるには、高等教育卒業生(日本の大学や短大卒業生)が、技術訓練の指導法を職業訓練短大で修了する等が一般的である。

指導員は、指導員現職研修により知識と技術を向上させる責任と権利を有する。職業訓練機関は、定期的な個々のスケジュールで実施される指導員現職研修¹⁸を通じ、教員の知識と技術の向上を確保しなければならない。

実務経験のある指導員が不足しており、技術訓練ができないという問題点がある。さらには職業訓練で使用する設備や機器が整備されていないこともあり、指導員の実務経験不足を補うことができず、指導員が実際に触れたことがないような技術を教えるケースもある。

指導員数は、職業訓練法が施行された翌年の2007年以降、大きく増加している。

表 特4-6 職業訓練のレベル

	訓練内容	施設	期間
初等	単純作業や特定作業における実践力を身に付けることを目標としている。庭園作業、バイク等の修理技術、縫製、散髪等に関する特定作業や単純作業を短期訓練。カリキュラム修了後、試験に合格した訓練生には初等レベル職業訓練修了証書が授与される。	職業訓練センター(初等)	3ヶ月~1年
中等	専門的知識や実践力を身に付け、技術応用力を持って働くことが可能になることを目標としている。自動車やIT機器の修理技術、美容等に関する中級の専門的知識・技能を対象とする。カリキュラム修了後、試験に合格した訓練生には中等レベル職業訓練修了証書が授与される。	・職業訓練学校(中等)	高校卒業生：1~2年 中学卒業生：3~4年
大学	より高度な専門的知識や実践力を身に付けることに加え、創造性や技術応用力を持って個人またはチームで働くことが可能になることを目標としている。IT技術者、機械工技術者等の分野で、より高度な専門的知識や技能の習得を対象とする。カリキュラム修了後、試験に合格した訓練生には高等レベル職業訓練修了証書が授与される。	・職業訓練大学、 職業訓練短大	高校卒業生：2~3年 ※同じ職業の中等レベル 職業訓練履修者：1~2年

■18) 職業訓練短大が技術教育大学に要望をだして指導員の研修のために教員を招聘する等して行われる。指導員は、指導員現職研修に様々なチャンネルを通して参加するが、職業訓練機関の予算、訓練プロバイダーの都合、訓練プログラムの実施状況等により不定期に実施されており、参加は低調である

表 特4-7 職業訓練指導員数の推移

職業訓練施設数	2007	2008	2009	2010
大学レベル（職業訓練大学等）	4,678	5,697	10,881	12,444
中等レベル（職業訓練学校(中等)等）	9,583	7,769	9,729	11,524
初等レベル（職業訓練センター等）	5,934	12,083	8,492	9,312
合計	20,193	25,549	29,102	33,280

資料出所：労働傷病兵社会問題省（GDVT）

(ハ) 訓練後の就職の状況

後述するハノイ工業大学（2(3)参照）等の一部の大学においては、政府の戦略「2020年までの職業訓練の革新と発展」に定める熟練労働力育成のための重点校45校に指定されたり、我が国からの支援による訓練方法を導入する等しており、比較的、良質な労働力を輩出している。ベトナム国では職業訓練施設で十分な職業訓練が行われなかったり、共通の能力評価基準である国家技能検定の構築が遅れていることから、日系企業はこうした大学から優先的に人材を確保することが多い。

(3) 公立の職業訓練施設が実施する職業訓練の内容

公立の職業訓練施設は2014年時点で968校が設立されており、全体の66.1%を占める。その内訳は、初等レベル652校、中等レベル189校、高等レベル127校である。ほとんどの公立の職業訓練施設は規模が小さく、入学定員数が限られている。また実際の収容数が定員より多くなっている。

近年、多くの公立職業訓練学校は国際・国内プロジェクトにより設備が整備されてきているものの、実習のための設備や機材が不足していたり、旧式であることも多く、今日の生産プロセスや技術に適さないこと等が指摘されている。このような中で、国際的な支援を受けながら企業のニーズにあった職業訓練を行い、良質な労働力を育成している職業訓練施設の事例を紹介する。

事例：ハノイ工業大学（Hanoi University of Industry : HaUI）

商工省（Ministry of Industry and Trade）が所管

する大学の一つで教育訓練省（MOET）が所管するアカデミックな教育課程のほかに労働傷病兵社会問題省（MOLISA）が所管する職業訓練課程がある¹⁹。歴史は古く、1898年に技術専門学校として設立、1999年に工科短期大学に昇格、2005年に大学に昇格した。学生数は4万人以上、教職員総数は1,800人以上である。

年間の予算は約4,000億ベトナムドンで、学費、政府からの補助（予算全体の5～10%）の他、企業からの寄付金、機材の寄付等でまかなっている。学費は月額65万ドンであるが、貧困者や障害者、ベトナム戦争貢献者の家族は学費が免除される。また学生の約15%が学生寮を利用している。

職業訓練カリキュラムは7割を国が定め、残り3割を大学が独自に定めているが、職業教育法の施行により、今後は独自に定めるカリキュラムが増える見込みである。

現在の職業訓練課程の体系は、中級教育（職業訓練（2年））、短大（職業訓練（3年））であり、各課程へ入学できる者はいずれも基本的に12年間の教育を受けた上級中等学校卒業生（日本の高校卒業生に相当）である。近年は企業ニーズが高まっていることを受け、機械や電気・電子コースの人気の高くなっている。

大学として、訓練生の就職支援に積極的に取り組んでおり、日系企業の要望を把握して日系企業に大学内の見学をしてもらったり、ジョブフェアを開催したり、企業から人材の要望があったら早急に学内に知らせる等している。

職業訓練指導員は政府の定める規定に沿って採用されている。指導員に求められるのは専門の知識と労働傷病兵社会問題省職業訓練総局（GDVT）の規定するスキルである。指導員は企業出身者、技術教育大学出身者等、様々である。

JICAの支援により、ベトナム全体の産業人材育成能力を強化するため、当工業大学の持つ国際的に通用するレベルの人材育成に係るノウハウを他の職業訓練機関へ移転するプロジェクト²⁰が進められている。プロジェク

■19) 学科と実技のカリキュラムに占める割合は、職業訓練の課程では（学科）30～40%、（実技）60～70%、学校教育の課程では（学科）70%、（実技）30%となっている。

■20) ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト。2013年6月～2016年6月。詳細は4参照。

トの第1フェーズで設置されたコースは「ベトナム日本センター (VJC)」の訓練コースとされ、年間約350名の技能者を輩出して日系企業からの評価も高い。授業で使用している機材は日本から持ち込んだものと、独自に製作したものがある。故障した場合のメンテナンスは簡単な部品であれば現地で調達が可能であるが、現地で手に入らないものは日本から輸入している。

このほか、日本式技能検定試験の実施にも協力している。

(4) 公立以外の職業訓練施設が実施する職業訓練の概要

公立以外の職業訓練施設は2014年時点で496校が設立されており、全体の33.9%を占める。内訳は初等レベル349校、中等レベル101校、高等レベル46校である。

近年、海外からの投資が増加するなか、進出企業からは円滑なコミュニケーションが可能で熟練レベルの技術を有する優秀な人材確保が困難であることが指摘されており、ベトナム政府は実践的な人材教育の重要性を認識して、特に民間の職業訓練施設の活用を検討しており、職業訓練施設の多様化、企業等のニーズに応じた柔軟なカリキュラム実施の促進等の観点からも、公的職業訓練施設から民間職業訓練施設への移行を推奨している。

事例：民間職業訓練施設：D学院

特徴は、大卒者が再入学していることであり、学生数は約800人であるが、うち大卒（工学系）が600人、短大卒が200人となっている。同校に大卒者が入学するのは、日系企業からの求人が集まってきており、就職先が保障されているからといった背景がある。同校の卒業生の進路は、日系企業がほとんどである。大企業から毎年300人規模の募集、中小企業から10～15人程度の募集がある。ローカル企業からは溶接、自動車修理、電気・電子関係の人材のニーズがある。卒業生は技術者として活躍しており、給料は300～500米ドル、中には1,000米ドルの者もいる。

教育期間は3年間で、カリキュラムは語学（日本語、英語）、専門科目（IT、機械設計、電気・電子）である。専門科目はIT、機械設計が人気がある。最近では日系企業から委託を受けて企業向けの専門教育も行っている。

同校の課題は、設備とカリキュラムの充実である。校

内の設備が不十分のため、金型実習等、実務研修は近くにある大学の設備を借りている。また、技術指導はベトナム人でもできるが、日本が持つ効率の良い教育システムを見習いたいとしている。

3 国家技能検定制度

(1) 概要

経済発展が急速に進んだため整備が遅れていたが、2008年以降、ドイツの制度をモデルにした189職種の職業能力基準（National Skill Standard : NSS）が導入され、労働傷病兵社会問題省が順次国家技能検定の実施に着手している。

国家技能検定制度は、労働者が訓練中や業務中に習得した技能を認定することで、さらなる訓練や技能の向上促進を目的としている。また企業側にとっても社内外に通じる共通の能力評価基準となり、労働者の職業技能に応じた採用、配置、賃金支払いに関する基準となる。政府は国家技能検定制度の重要性を認識し、その構築に向けて重点的に取り組んでいる。

日本式技能検定試験は、上述の189職種に含まれていない旋盤、フライス盤といった日系企業で需要の高い機械加工系の基本的な職種から順次取組を進めている。

(2) 実施主体

労働傷病兵社会問題省職業訓練総局（GDVT）が所管している。雇用法（Law on employment, No.38/2013/QH13）によると、労働傷病兵社会問題省（MOLISA）は、国の職業能力基準（NSS）を開発・評価・発行することが定められている。この職業能力基準（NSS）に基づき、業種ごとの国家技能検定の試験基準や等級等が設定される。

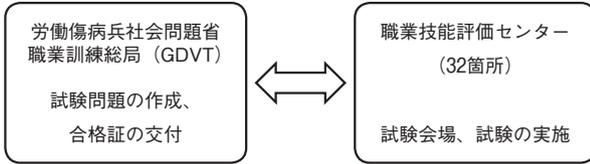
国家技能検定の実施体制としては、職業訓練総局（GDVT）が試験問題を作成し、全国に32箇所ある評価センターで試験を実施し、最終的に職業訓練総局（GDVT）から合格者に対して合格証が交付される。

職業技能評価センターの営業ライセンスの有効期間は5年で、以下の条件を満たすことが必要である。

- ・ 学科試験用の教室、個々の職業における各技能レベルに応じた工具や機材の整った実技試験の教室や作業場等を含む、職業技能評価のために十分な施設を

満たすこと。

- ・登録した技能評価を実施するための専門家が十分にそろっていること。
- ・受検者に対し、受検中の宿泊と食事を含む必要なサービスの提供を行えること。



(3) 内容

これまで189職種の状態技能検定の試験基準が策定されたが、実際に試験が実施された職種は16職種である(2014年末時点)。

イ 等級と試験

5段階に区分され、学科試験と実技試験で構成される。

ロ 受検料

雇用法において、受検料を徴収することができる旨規定されているが、現段階では徴収されていない。施行のための細則を作成している段階であり、将来的には徴収する可能性がある。

ハ 実施状況

受検者総数は3,185名、合格者総数は1,625名で合格率は51.0%となっている。試験は試験内容が完成した職種、等級から順次実施されている。

ニ ベトナムの国家技能検定と日本の国家技能検定の比較

ベトナムの国家技能検定は、実施する職種、受検者数、組織・人員、実施体制や予算の点で、日本より規模が小さい。さらに、上位級からの等級の構成が日本と逆である。

表 特4-8 国家技能検定実施状況 (2011~2013)

職種番号	職種	1級			2級			3級		
		受検者	合格者	合格率	受検者	合格者	合格率	受検者	合格者	合格率
012	工業電気	40	16	40.0%	250	163	65.2%	75	50	66.7%
025	電気システム	-	-	-	25	16	64.0%	-	-	-
027	石炭の質と量の鑑定	-	-	-	75	33	44.0%	-	-	-
032	グラフィックデザイン	-	-	-	100	38	38.0%	-	-	-
040	電気試験	-	-	-	25	17	68.0%	-	-	-
043	工業縫製	-	-	-	275	191	69.5%	-	-	-
044	工業電子	-	-	-	100	55	55.0%	-	-	-
045	冷凍機器の稼働と修理	-	-	-	200	107	53.5%	-	-	-
051	変電所と電力線路の設置	-	-	-	50	25	50.0%	-	-	-
053	メカトロニクス	-	-	-	75	23	30.7%	-	-	-
100	自動車テクノロジー	-	-	-	255	129	50.6%	75	19	25.3%
127	鉱山探掘技術	-	-	-	625	342	54.7%	-	-	-
128	鉱山建築技術	-	-	-	125	77	61.6%	-	-	-
129	鉱山電気技術	-	-	-	200	103	51.5%	-	-	-
130	溶接	-	-	-	150	68	45.3%	255	40	15.7%
131	CNC金属加工	-	-	-	150	85	56.7%	60	28	46.7%
合計		40	16	40.0%	2,680	1,472	54.9%	465	137	29.5%

資料提供：労働傷病兵社会問題省 (GDVT)

ホ 国際的な支援を受けて行う技能検定

国際的な支援を受けて行う技能検定は、日本、韓国²¹、フランス、オーストラリアの支援を受けながら、構築されている。

日本式技能検定は厚生労働省が中央職業能力開発協会（JAVADA）に委託して実施する「技能評価システム移

転促進事業」の支援を受けながら実施²²されている。

2013年8月、職業訓練総局（GDVT）は中央職業能力開発協会（JAVADA）との間で覚書（MOU）を締結したことにより、職業訓練総局（GDVT）において、日本の技能検定試験と同じ課題を使用する等一定の条件を満たした技能検定を実施した場合に、その実施結果を

表 特4-9 ベトナムの国家技能検定と日本の国家技能検定の比較

	ベトナム	日本
実施規模	実施する職種：16職種 受検者数：2,300人（2014年）	実施する職種：128職種（274作業）（2015年度） 受検者数：688,575人（2014年度）
組織	労働傷病兵社会問題省職業訓練総局（GDVT） 評価センター（32箇所）	<国：試験問題作成> 厚生労働省 中央職業能力開発協会（JAVADA） <都道府県：試験の実施> 都道府県（47箇所） 都道府県職業能力開発協会（47箇所） 試験実施施設
実施体制（※）		
予算（※）	70億VND（約4,000万円） 受検料収入：なし	補助金：約13億円（2015年度） 受検料収入：35億円（2015年度）
制度の効果		<ul style="list-style-type: none"> 労働者の有する技能が公的に証明されることにより、労働者の技能の向上、地位の向上、雇用の安定、処遇の改善等に寄与。 労働者の技能の向上により人材育成が図られ、品質、生産性の向上、企業の発展に寄与。
試験基準	各職種ごとに次の内容を規定。 ・職務を細分化し、多くの職務要素に分解。 ・各職務要素の職務内容、必要な技能・知識、評価基準・評価方法等 ・各技能レベルの者が有すべき職務要素	各職種（作業）・級ごとに次の内容を規定。 ・学科試験：有すべき学科知識の内容 ・実技試験：有すべき実技の技能の概要
等級（注2）		

資料提供：労働傷病兵社会問題省（GDVT）、JICA

注1 上記（※）については、128職種のうち、国・都道府県により実施している113職種に係るもの。

注2 両国の技能検定制度の等級を比較する上では、①現状では、ベトナムの4級、5級は実施されておらず、レベルについて明確に定められていないこと。②日本の特級は監督者としての要素を含み、基礎級は技能実習制度における技能実習生に対する修得された技能等についての認定に活用される検定試験であること、に留意が必要。

■21) 韓国は工業電気、溶接、自動車テクノロジーの職種で支援している。

■22) JICA「ベトナム国人材育成に関する日系企業ニーズ調査」（2014年10月）によれば、問「現在「技能検定」制度を何らかの形で活用していますか」（有効回答114社）では、活用している（13%）、活用していない（84%）、検討中（3%）の結果となり、技能検定を活用している企業数は多くはない。他方、問「「技能検定」は貴社のベトナムの活動にあたって有用であると考えますか」（有効回答120社）では、有用である（48%）、どちらともいえない（38%）、有用ではない（14%）の結果となった。有用であると回答した企業は、有用と考えられるレベルについて、技能検定3級（23%）、2級（44%）、1級（27%）、特級（6%）と回答している。技能（品質）向上、モチベーションアップ、採用時基準、採用後の評価、処遇（昇級/手当）に役立つと考えている。

中央職業能力開発協会（JAVADA）が日本の技能検定に準拠していることを認証する仕組みができた。

今後、ベトナム労働傷病兵社会問題省（MOLISA）や日系企業と連携しながら徐々に職種や等級、実施地域を拡大する計画であり、厚生労働省から職業訓練総局（GDVT）を支援する国際協力機構（JICA）専門家を派遣する等して取組を進めている。

(イ) 試験を実施している職種²³（等級）

現在、日本式技能検定試験が実施されている職種（等級）は、機械加工系の基本的な職種である旋盤（2級、3級）、フライス盤（3級）、情報配線施工（3級）及び機械検査（2級、3級）である。機械検査職種はトライアル試験が行われている。

試験基準は、日本の技能検定試験の基準を参考に、ベトナムの状況に合わせて修正して策定される。

今後、これらの機械加工系職種のほか、電気・電子系の職種への拡大、上位の等級も実施等が検討されている。

(ロ) 受検者数と合格者数

受験者数は106名、合格者が49名で、合格率は46.2%である。（2015年6月現在）

表 特4-10 日本式技能検定実施状況

2015年6月現在					
年月	職種	等級	技能検定		
			受検者	合格者	合格率
2012年12月	旋盤	3	12	4	33.3%
2013年8月	旋盤	3	18	13	72.2%
2013年12月	フライス盤	3	8	2	25.0%
2014年6月	旋盤	3	20	12	60.0%
2014年9月	旋盤	3	18	7	38.9%
2014年10月	情報配線施工	3	10	9	90.0%
	フライス盤	3	9	2	22.2%
2014年11月	旋盤	2	11	0	0.0%
合計			106	49	46.2%

資料提供：JICA専門家

(ハ) 受検料

現在は徴収されていないが、将来的には徴収される予定である。

(ニ) 実施地域

ハノイ（北部）からスタートして少しずつ拡大しており、チュウライ（中部）、ホーチミン（南部）でも実施されている。今後、順次地域を拡大する方向で検討されている。

(ホ) 日系企業における日本式技能検定合格者の処遇等

日本式技能検定に合格をすることは、技能（品質）向上、従業員に自信を持たせたりモチベーションの向上につながっている。労働者の技能検定への意欲は高く、給料が増えることよりも技術向上のため参加を希望している面も見受けられる。

また企業側も、昇級や昇格の判断材料、手当や一時金等の処遇の基準としているところもある。

4 国際協力

2020年の工業国家を目指すベトナムにおいて、日系企業を含む多くの外資系企業の進出が進み、非熟練工場労働者のみならず高度な熟練技能労働者に対する需要がますます高まっている。このような中、人材養成の分野では、職業訓練制度の整備や技能検定の普及に向けた協力のほか、JICAを通じた協力等を行うことにより、ベトナムの経済成長に寄与する高度産業人材の育成を支援している。

(1) 技能評価システム移転促進事業（厚生労働省）

日本式技能検定制度のノウハウを移転するための研修やトライアル試験を職種ごとに実施し、ベトナムの国家技能検定制度の構築及び改善のための支援を行っている。これらの支援は、上記(2)のJICAの職業能力開発アドバイザーと連携しながら、日系企業等からの協力（研修・トライアルの実施会場・設備等の提供等）も得て、

■23) 機械、電気・電子の技能は、ベトナムに多数進出する日系製造業企業の多くが必要とする技能であることに加えて、「2020年までの工業国化」という国家目標の達成に向けて、ベトナム政府が日本の支援の下で策定した工業化戦略における重点育成産業6業種に含まれる電気・電子産業、造船業、農業機械産業、自動車・部品産業の基盤となる技能であり、今後も同技能を有する人材の需要が高まることが見込まれる。日本式技能検定の構築はこうした機械、電気・電子関連職種からスタートした。

実施されている。

なお、現在、ベトナムにおいて日本式技能検定が行われている旋盤、フライス盤、情報配線施工及び機械検査の4職種は、本事業の支援対象職種として取り組まれてきたものである。

(2) アジア太平洋地域人材養成協力事業（厚生労働省）

イ ASEAN人材養成協力事業

日本とASEAN中進国（インドネシア、マレーシア、フィリピン及びタイ）における職業能力開発制度を学ぶための研修を、毎年、日本とASEAN中進国と合同で実施している。ベトナムの職業能力開発に携わる官民関係者が参加しており、研修後、研修参加者が中心となって、ベトナム国内において研修の成果を普及するためのセミナーが開催されている。

また、産業界のニーズに合致した職業訓練コースの設定・改善等を容易にするため、職業訓練指導員向けのマニュアルの開発及び普及のための研修を実施している（2015年度限り）。

ロ APEC技能研修事業

2015年度から、ベトナム国内の日系企業の研修施設等を活用し、現地の地域住民に対して、基礎的な技術、技能を修得させるための技能研修事業を実施している。

(3) ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト²⁴（JICA）

さらなる工業化に必要な不可欠な現職職業訓練指導員の能力を向上させるため、日本レベルの職業訓練校（ポリテクカレッジ）のモデルとして、ハノイ工業大学（HaUI）が機械及び電気・電子職種において他の職業訓練校に対して適切に技術移転が実施できることを目標としている。

現在は第3フェーズで、第1フェーズ、第2フェーズ

で蓄積された日本の職業訓練の知識・技能（機械・電気・電子）及びノウハウを、他の職業訓練短大への技術移転やHaUIで開発した指導員研修コースを通して、地方職業訓練施設へ拡大する等といった取組が続けられている。

(4) 職業能力開発制度アドバイザー²⁵（JICA）

日本式技能検定制度の導入、そのために必要な実施体制整備及び社会的認知度向上に向けたベトナム政府の取組が強化されることを目標としている。日本式技能検定制度導入に必要な体制整備（産業界との連携を含む）、人材養成、予算手当等について検討し、工程表（数値目標を含む）に基づき、取組が続けられている。

5 まとめ

2006年職業訓練法の制定以来、政府や社会は、職業訓練に対する理解を深め、職業訓練システムは改善されてきた。政府は人材養成を国家戦略上の優先課題と位置付けており、「社会経済開発戦略2011-2020」（SEDS）のもと、労働傷病兵社会問題省（MOLISA）が2006年に発表した「2020年までの職業訓練の革新と発展」により職業訓練の質の改善と規模の拡大に重点的に取組が進められている。

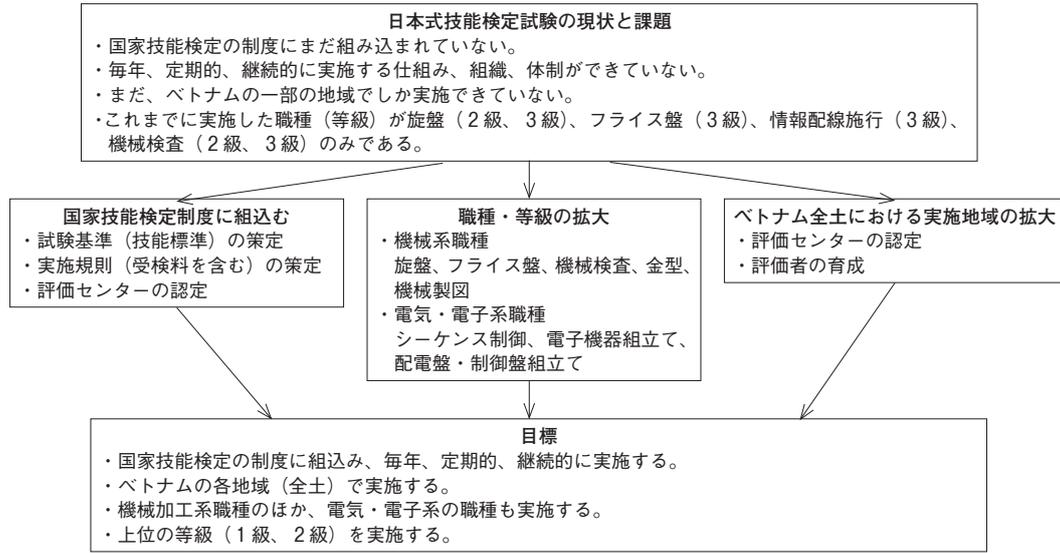
ただし、ベトナムでは大卒の学歴を重視する傾向が強く、アカデミックな大学に人気が集中しており、職業訓練施設は学生が集まりにくく、職業訓練を受けることには消極的となっている。そして技能を習得して就職しても企業側のキャリア形成面、給料面での待遇が良いとはいえず、職業訓練施設への入学にメリットを感じていない。企業も職業訓練施設の卒業生に高度なスキルを求めているため、卒業後はワーカーとして単純作業に従事するケースが少なくない。

また、職業訓練施設は、資金、指導員の確保、施設の老朽化等様々な課題を抱えている。進出日系企業の評価

■24) 第3フェーズの協力期間：2013年6月～2016年6月。
第1フェーズ（協力期間：2000年4月～2005年3月）では機械加工・金属加工・電子制御分野の職業訓練コース（2年間）の新設が、第2フェーズ（同：2010年1月～2013年1月）では産業界の人材ニーズに沿った教育訓練カリキュラムの策定・実施能力向上が行われた。詳細は、<http://gwwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/SearchResultView/FDC8F0171E06579049257B250079E3CE?OpenDocument>

■25) 協力期間：2015年8月～2017年7月。
詳細は、<http://gwwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/fd8d16591192018749256bf300087cfd/54d7b36bf675809b49257e3d0079c4bf?OpenDocument>

表 特4-11 日本式技能検定試験の現状と課題



資料提供：JICA、中央職業能力開発協会
注：日本側が認識している課題である。

を得ている職業訓練施設もあるが、その数は少ない。政府は数値目標を掲げて取り組み、職業訓練施設は多くの卒業生を輩出するものの、企業の求める技術レベルを伴っておらず、就職支援も行われなことが多く、日系企業とミスマッチが生じている。特に工業・技術系の訓練機関の場合、技能習得のための専用設備や機材の投資にコストがかかる一方で、安価な授業料設定にしないと生徒が集まらないという苦しい経営を強いられるため、設備が乏しく実習が行えず、教科書を通して教えるだけの施設もある。

こうした職業訓練に対する社会的ニーズと学生の志向の不一致を克服するためにも、カリキュラム改訂やインターン・卒業生の受入れ等に関する企業との確固たるネットワークの構築、訓練修了者が「技能者」として職場に受け入れられるに相応しい訓練自体の「質」の確保等が今後の職業訓練システムに求められている。

国家技能検定は、2008年にドイツの制度をモデルに導入され、189職種の職業能力基準（NSS）が策定されたものの、実際に検定試験が行われたのが189職種のうち16職種と、検定の実施が遅れており、制度の構築の面で課題を抱えている。また一部の企業においては理解と参加があるものの、総じてベトナム国内では特にベトナム企業において国家技能検定制度への理解度が乏しく、企

業と労働者の参加モチベーションが低くなっている。

また日本式技能検定は、職業能力基準（NSS）に基づき、国家技能検定では実施されていない機械加工系の基本的な職種において定着や拡大の取組が続けられているが、職種、等級、地域、受入れ可能な受検者数が限られており、毎年、定期的かつ継続的に実施する仕組み、組織、体制ができていない。こうした課題に取り組み、将来的には国家技能検定制度に組み込むことが模索されている。

（資料出所）

- “REPORT ON LABOUR FORCE SURVEY 2014” GENERAL STATISTICS OFFICE of VIET NAM
http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=&ItemID=15115
- “Statistical handbook 2014” GENERAL STATISTICS OFFICE of VIET NAM
https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=14278
- “Statistical Yearbook of Vietnam 2014” GENERAL STATISTICS OFFICE of VIET NAM
http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=&ItemID=15197
- [World Population Prospects the 2015 Revision]

国際連合

<http://esa.un.org/unpd/wpp/>

「諸外国・地域の学校情報」外務省

http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/world_school/01asia/infoC11600.html

- 平成26年度内閣府経済社会総合研究所 委託調査「ASEAN 経済圏の高等教育等の在り方に関する調査研究 ベトナムにおける高等教育 公共政策の在り方について 報告書」（一社）日本リサーチ総合研究所
http://www.esri.go.jp/jp/prj/current_research/asia/data/asia_Research_study_20150503.pdf#search='ASEAN経済圏の高等教育等のあり方に関する調査研究'

- 「ベトナムへの日系企業の投資動向と南部ベトナムの発展可能性について」JETRO

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/seminar/147/material_147.pdf#search='%E3%83%99%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0+%E6%97%A5%E7%B3%BB%E4%BC%81%E6%A5%AD%E9%80%B2%E5%87%BA+%E5%9C%B0%E5%9F%9F'

- 「海外在留邦人数調査統計（平成27年）」外務省
http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/page22_000043.html

- 「ベトナム 外資に関する奨励」JETRO
https://www.jetro.go.jp/world/asia/vn/invest_03.html

- 「海外派遣者ハンドブック」（一社）日本在外企業協会

- 「ベトナム社会主義共和国「職業訓練機能強化事業」に係る協力準備調査」JICA [http://www.jica.go.jp/chotatsu/program/ku57pq00001mv0ne-att/20140625_g_61311.pdf#search='JICA%E3%80%8C%E3%83%99%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E4%B8%BB%E7%BE%A9%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD%E3%80%8C%E8%81%B7%E6%A5%AD%E8%A8%93%E7%B7%B4%E6%A9%9F%E8%83%BD%E5%BC%B7%E5%8C%96%E4%BA%8B%E6%A5%AD%E3%80%8D%E3%81%AB%E4%BF%82%E3%82%8B%E5%8D%94%E5%8A%9B%E6%](http://www.jica.go.jp/chotatsu/program/ku57pq00001mv0ne-att/20140625_g_61311.pdf#search='JICA%E3%80%8C%E3%83%99%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E4%B8%BB%E7%BE%A9%E5%85%B1%E5%92%8C%E5%9B%BD%E3%80%8C%E8%81%B7%E6%A5%AD%E8%A8%93%E7%B7%B4%E6%A9%9F%E8%83%BD%E5%BC%B7%E5%8C%96%E4%BA%8B%E6%A5%AD%E3%80%8D%E3%81%AB%E4%BF%82%E3%82%8B%E5%8D%94%E5%8A%9B%E6%BA%96%E5%82%99%E8%AA%BF%E6%9F%BB%E3%80%8D')

<http://www.jica.go.jp/vietnam/office/information/event/141009.html>

- 「ベトナム国人材育成に関する日系企業ニーズ調査」JICA

<http://www.jica.go.jp/vietnam/office/information/event/141009.html>

- 「アジア諸国の比較展望とグローバル化時代における戦略的HRM/HRDの必要性」ベトナム商工会議所 http://www.hidajapan.or.jp/jp/project/eocp/info/pdf/report_2012_02_08.pdf#search='%E3%83%99%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E5%95%86%E5%B7%A5%E4%BC%9A%E8%AD%B0%E6%89%80+%E3%82%A2%E3%82%B8%E3%82%A2%E8%AB%B8%E5%9B%BD%E3%81%AE%E6%AF%94%E8%BC%83%E5%B1%95%E6%9C%9B%E3%81%A8%E3%82%B0%E3%83%AD%E3%83%BC%E3%83%90%E3%83%AA%E3%82%BC%E3%83%BC%E3%82%B7%E3%83%A7%E3%83%B3%E6%99%82%E4%BB%A3%E3%81%AB'

- 「BOPビジネス潜在ニーズ調査報告書ベトナム：教育・職業訓練分野」JETRO

https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/report/07000780/vnm_bop.pdf

- 「ASEANにおける産業人材育成ビジネスの実態と可能性」JETRO

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/2012/07001061.html>

- 「ベトナム国人材育成分野情報収集・確認調査ファイナルレポート」JICA

http://open_jicareport.jica.go.jp/pdf/1000012469.pdf

- 「ベトナム 職業能力開発の政策とその実施状況」OVTA

<http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/07policy.html>

- 「ベトナム職業能力基準、職業能力評価制度」OVTA

<http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/10evaluation.html>

- 「日系企業向け人材育成に商機」JETRO

<https://www.jetro.go.jp/world/reports/>

2012/07001038.html

- 「平成24年度政府開発援助海外経済協力事業委託費による「案件化調査」」外務省

http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/seisaku/kanmin/chusho_h24/pdfs/a09.pdf#search='JICA++%E3%83%99%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E6%9D%90%E8%82%B2%E6%88%90%E3%81%AB%E4%BF%82%E3%82%8B%E6%97%A5%E7%B3%BB%E4%BC%81%E6%A5%AD%E3%83%8B%E3%83%BC%E3%82%BA%E8%AA%BF%E6%9F%BB'

- 「プロジェクト基本情報（職業能力開発制度アドバイザー）」JICA

<http://gwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/fd8d16591192018749256bf300087cfd/54d7b36bf675809b49257e3d0079c4bf?OpenDocument>

- 「プロジェクト基本情報（ハノイ工業大学指導員育成機能強化プロジェクト）」JICA

<http://gwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/SearchResultView/FDC8F0171E06579049257B250079E3CE?OpenDocument>