

とんがロシア、中国製であり、現在ベトナムが海外の協力を得て道路整備に使用している建設機械（主に日本製）に対応した訓練ができない状況である。授業で使用する教材（模擬教材、チャート等）はしっかりと整備されており、そのほとんどは教員の自作である。ほとんどが実習教材として十分に使用されたあと、教員により模擬教材として加工され、訓練に役立てられている。また、工作機械のメンテナンス状況も良いが、老朽化のため精度の良い加工は難しい状態である。古い実習用機器を十分に活用し、使い込んでいるが、訓練教材としての使用限界をすでに越えた状態であり、早期に新しい機材の導入による訓練が必要である。

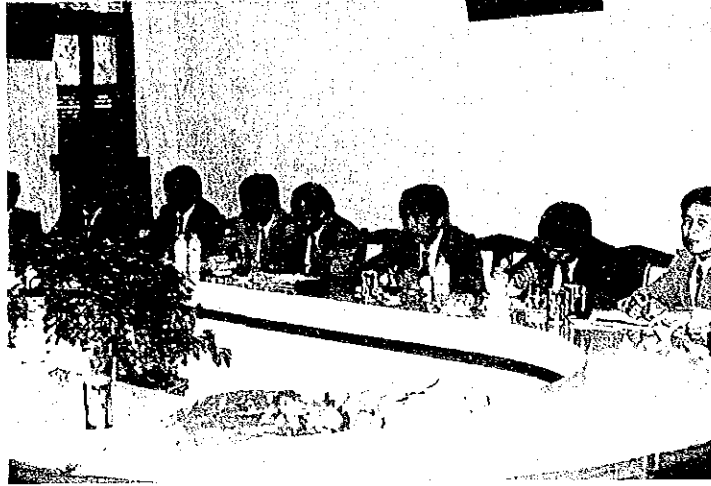
(3) 対応について

今後のベトナム国家開発計画の重要課題として国内の道路網整備があるが、その工事に携わる技術者・技能者が不足している。また、現在道路網整備で使用される建設機械の多くは日本製であり、それらに対応できる技術者・技能者の育成が緊急な課題である。そのため、これら緊急課題の対策として技術協力を早期に行う必要があると思われる。

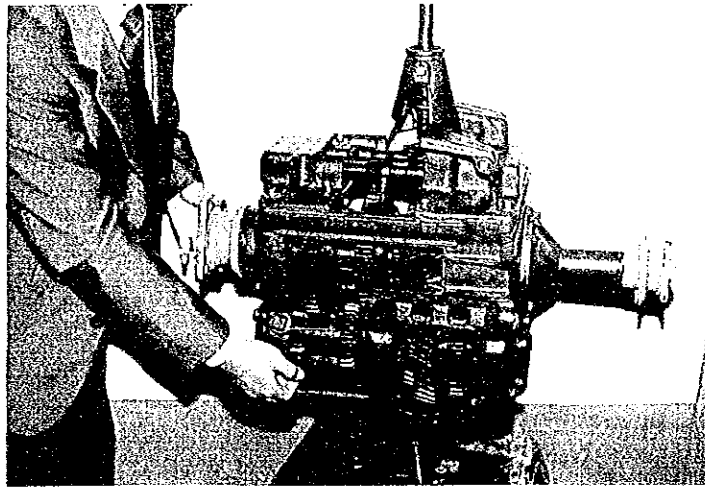
(4) 可能な協力

- 1) 短期派遣専門家の派遣：供与機材の選定、供与機材に関する技術移転及び指導技法・カリキュラム検討・教材作成
- 2) 機材供与：老朽化した機材の更新及び台数の充実、ニーズに適した機材供与
- 3) 研修員受入れ：供与機材に関する研修、指導技法及び教材開発
- 4) 青年海外協力隊の派遣：機材管理、保守

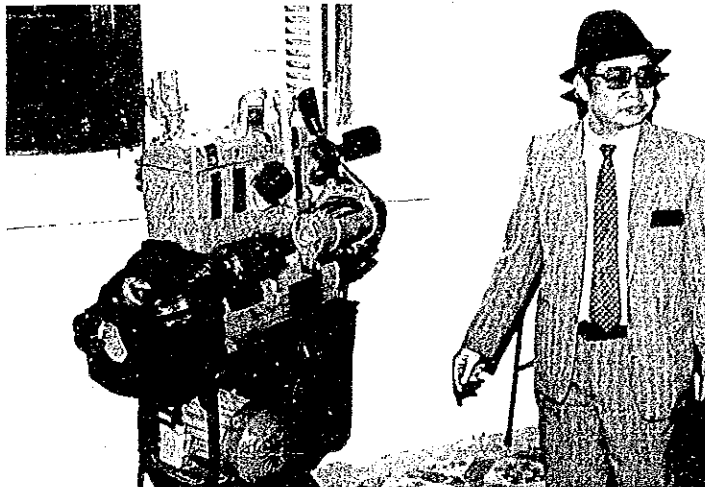
写真-6 交通運輸省職業訓練学校



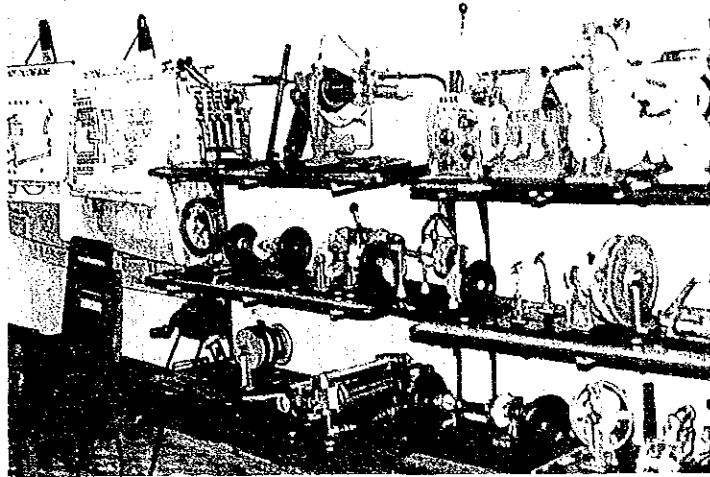
交通運輸省職業訓練学校
Mr. Duc 校長(右から4人目)



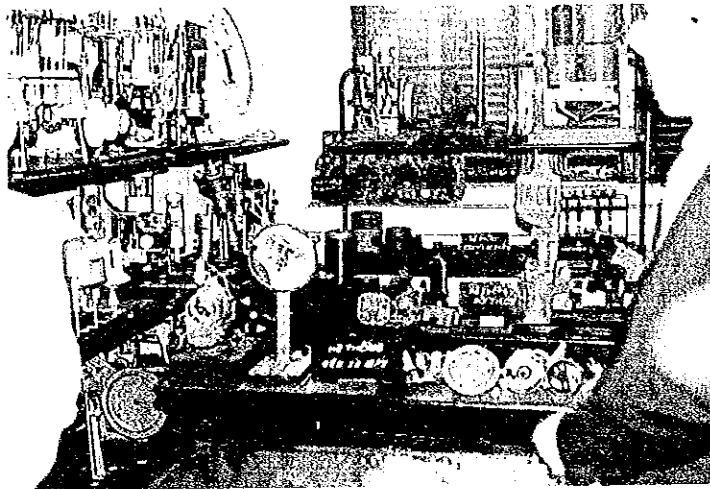
自作カッターモデル(トランスミッション)



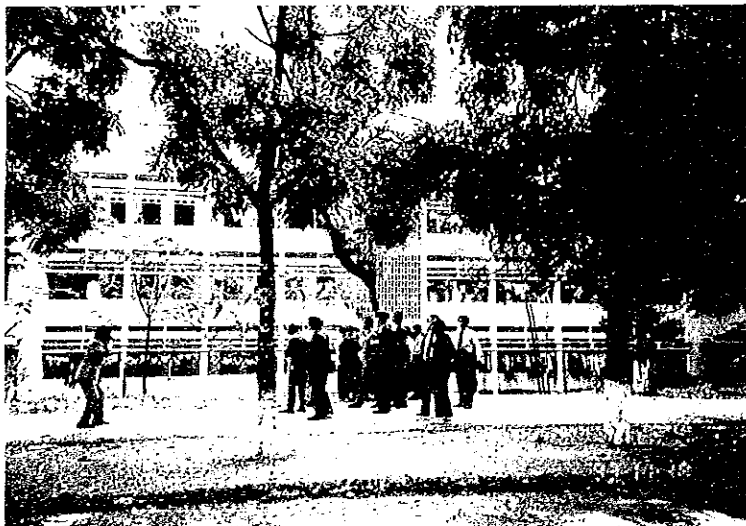
自作カッターモデル(エンジン、電動可)



各種自作教材



各種自作教材



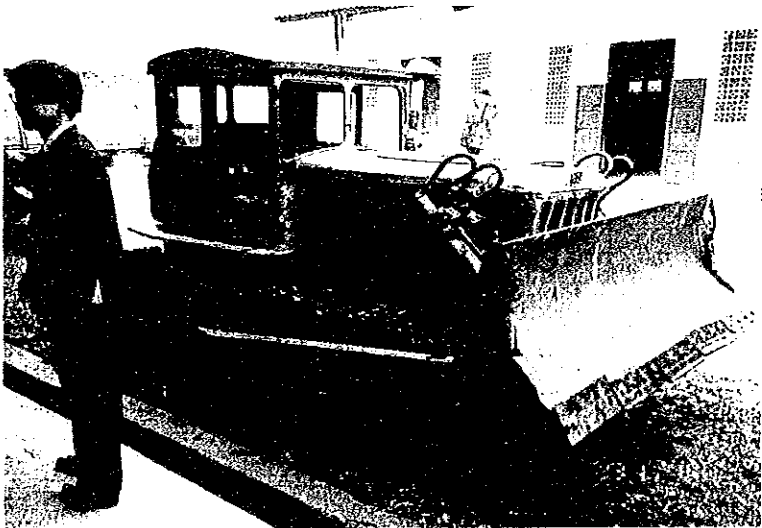
校内風景



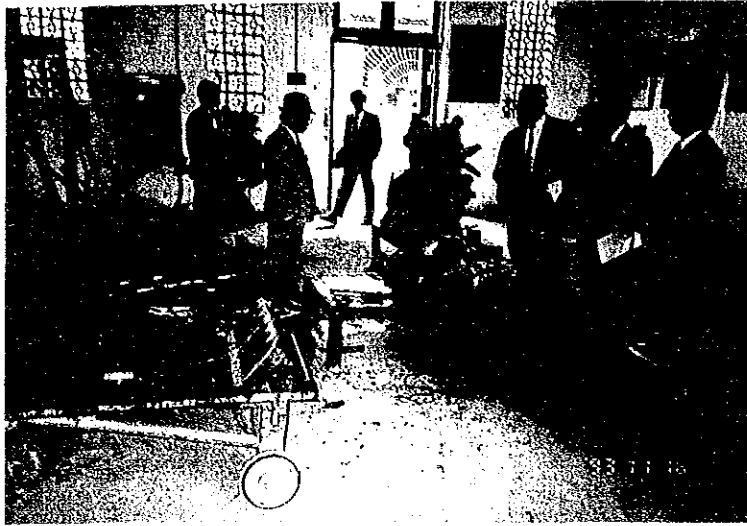
建設機械実習



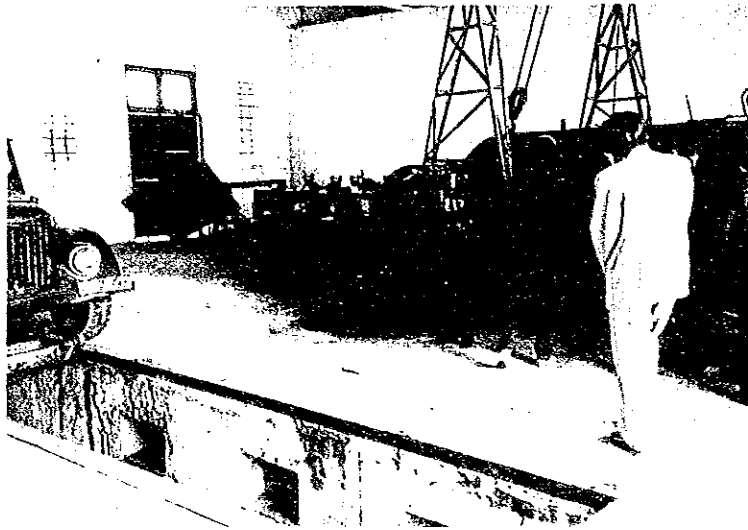
建設機械実習



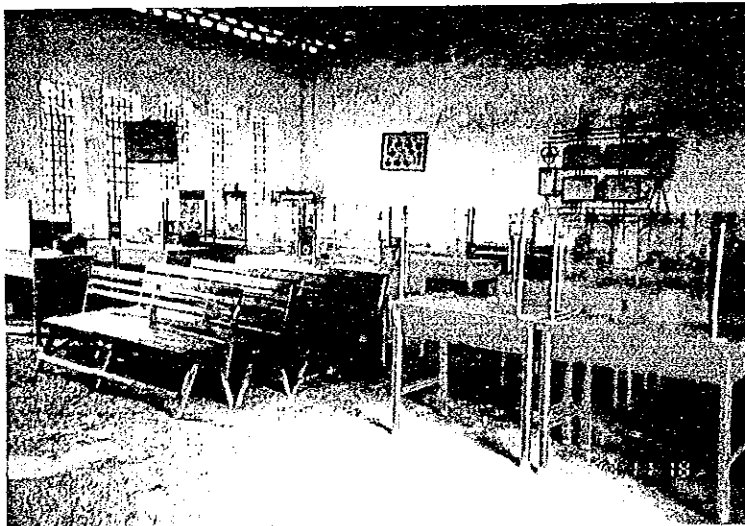
建設機械実習



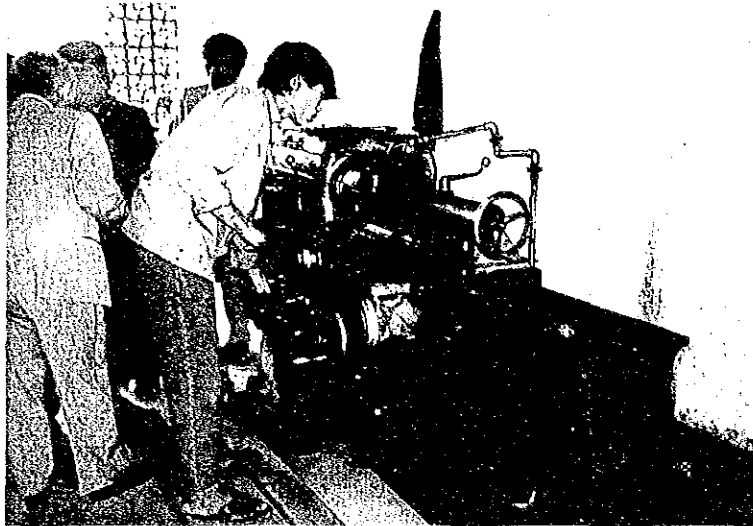
エンジン整備



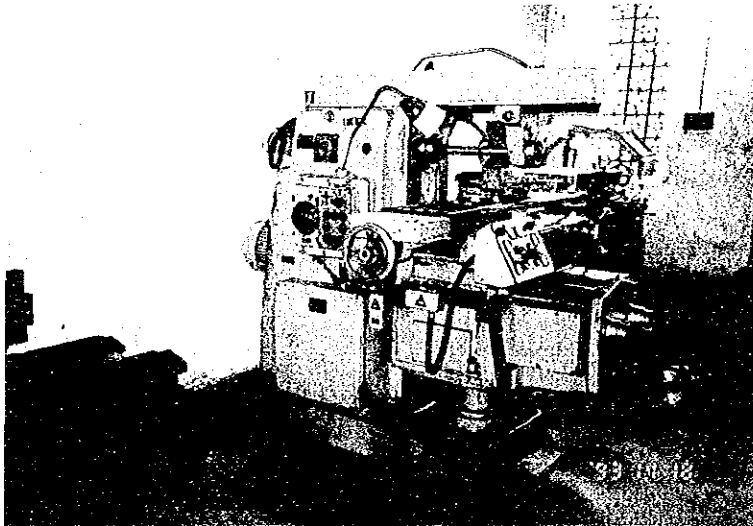
エンジン整備



仕上げ実習



機械加工実習



機械加工実習

4-7 重工業省第一職業訓練学校

11月18日に訪問、調査を行った。

(1) 概要

重工業省第一職業訓練学校はハノイ市の西約13kmに位置し、1956年3月26日に機械・金属加工分野の技能労働者養成を目的として設立された。

ヴェトナム戦争時の1965年にハッパー州へ避難のため移設し、訓練活動を行っていた。1991年に復帰し、現在に至っている。この間の移設経費はすべて学校の独自調達だった。1990本以降、重工業省から予算が示達されるようになったが、現在でも、そのほとんどを訓練の収益によって補っている。開校以来、1万4,000人の技能労働者の養成を行ってきた。また、職業訓練指導員の養成も行っている。

敷地面積は2万㎡、教室棟及び実習場が6,738㎡、寮が1,200㎡(44室、10人/室、計440人収容)、入寮対象者は、15km以上の遠距離通学者に限定している。

(2) 組織と機構

職員は校長以下140人で、その内訳は事務関係(庶務、経理、寮、ガードマン等)が60人、指導員80人である。指導員数については将来90人に増員する計画を持っている。この学校では、2シフト(AM7:00~PM2:00、PM2:00~PM10:00)を採用している。

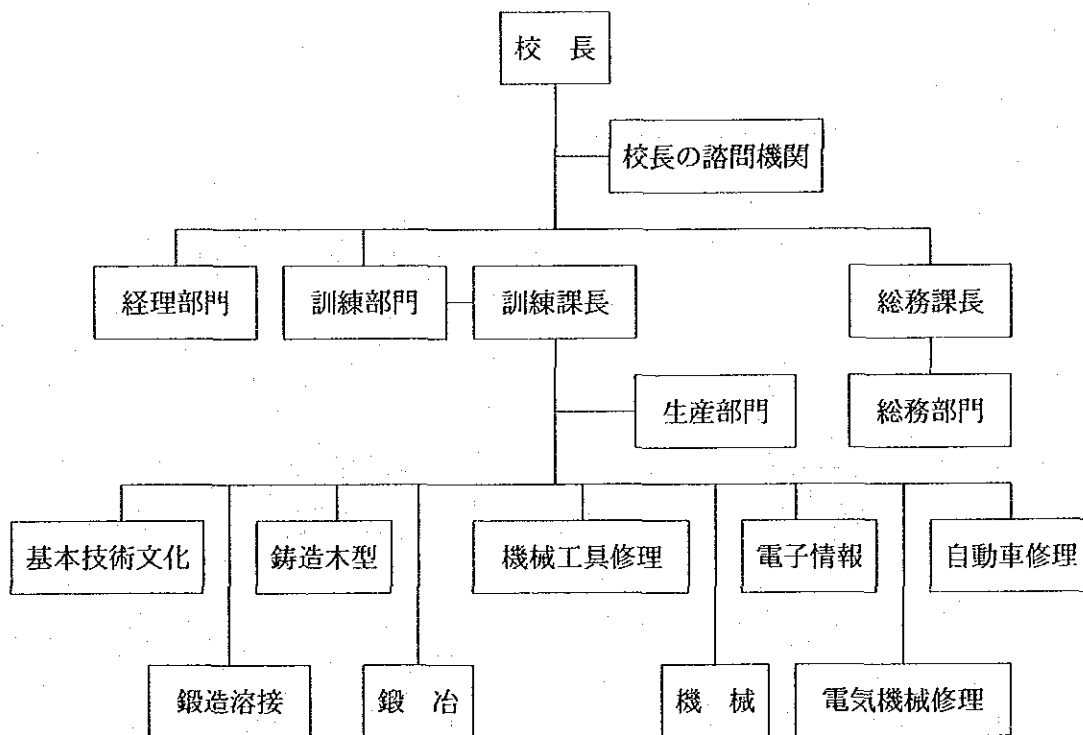


図-11 重工業省第一職業訓練学校の組織と機構

(3) 予算

重工業省から1990年以降訓練予算の示達が行われているが、これは、主に訓練生の奨学金のようである。訓練生はこの奨学金を維持するために毎月行われる試験で奨学金の取得可能な成績を得なければならず、訓練に対する熱意は相当に高いものが認められた。

実際、重工業省の示達予算だけでは賄いきれないため、学校を上げて訓練収益を高める学校運営が行われている。この学校では、卓上ボール盤や軸受け等の重工業省第一職業訓練学校ブランドを製造・販売し、収益をあげている。

(4) 訓練機材・資材

1960年代の古い機材を十分に管理・保全しているのに、驚きを感じ得ない。これはこの学校が卓上ボール盤や軸受け等を生産しているので、部品の製作や機材の修理を独自に実施できる管理能力を持っているからであろう。ただし、機材があまりにも古いため、精度や質の点から見て問題がある。すなわち、測定を例にとれば、1/10mm単位の訓練と1/100mm単位あるいは1/1,000mm単位の訓練では、その中身が自ら変わってくる。このような質の高い、内容の濃い要素作業の組み合わせの結果、高度な技能を付与できる訓練の展開が行えるのである。

従って、仮にこの学校に同機種の高品質機材を導入すれば、質の高い訓練の展開が可能となるであろう。

資材の60～70%はスクラップ等の廃材利用である。鋳造、鍛造、仕上げ、旋盤、フライス盤、平面研削盤、溶接、板金、組み立て、モーター巻線等を用い、材料調達から製品の仕上げまで行う、まるで工場のような感じもする。

(5) 訓練対象と訓練コース

中卒及び高卒を対象としており、応募状況は毎年の定員300人に対し500～600人が応募してくるとのことである。全校生徒数は900人とのことであった。

訓練コースは中卒を対象とした訓練コースと高卒を対象とした訓練コースに区分されている。訓練期間は、2年半コースで3/7級の技量証明書取得のもの、また、4年間コースで4/7級の技量証明書取得のものとなっている。

訓練時間は週43時間で、年間35週の約1,500時間/年となっている。学科と実習の比率は学科が約25%、実習が75%となっている。

中卒対象の3年半の訓練を例にとると図-12のとおりである。

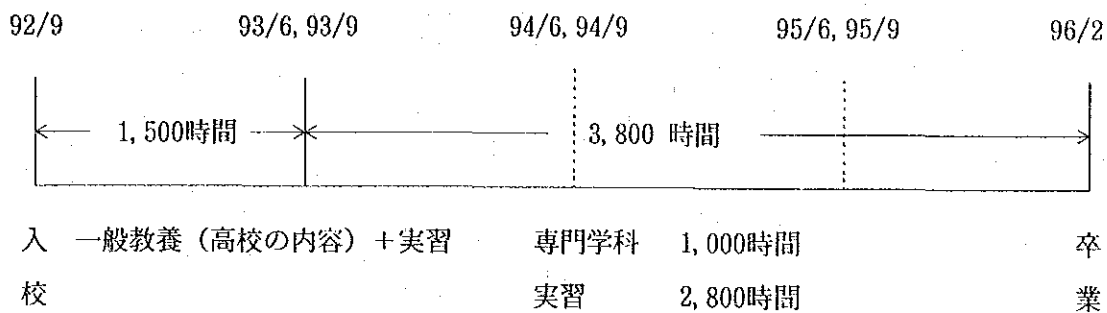


図-12 中卒対象の訓練計画

(6) 訓練評価

ヴェトナムでは技能労働者のための技量証明を7等級に区分しており、これらの技量証明書は教育訓練省が許認可している。1/7級、2/7級は主に職業訓練センターで行われており、これは単純技能労働者として位置付けられている技量証明書と思われる。従って、訓練期間も短期間で、内容・レベルともに低い。3/7級以上の技量証明は多能工労働者の技量証明書のようなものである。従って、職業訓練学校では、3/7級の技量証明書の取得を目的とした訓練課程が編成されている。4/7級以上は短大以上の熟練技能者として位置付けていると考えてよいであろう。

(7) 指導員

教員養成学校を出ていない者で指導員となるには、この4/7級以上の技量証明書の取得が必要であり、4/7級から5/7級、5/7級から6/7級、6/7級から7/7級になるには、それぞれ4年間の実務経験が必要で、かつ各進級試験にパスしなければならない。年に1回、技量進級試験を校長が実施し、校長が合格認定を行い、教育訓練省へ申請すれば昇給できるらしい。

指導員は3クラスに分かれており、おそらく、この等級の4/7級ではアシスタントインストラクターで、5/7級から6/7級ではインストラクター、さらに、7/7級がシニアインストラクターに位置付けられるのではないかとと思われる。賃金体系もこの技量証明書が大きく影響しているものと思われる。なお、技術者と呼ばれる者は、これとは別の体系があるように思われるが、調査するに至らなかった。

(8) 訓練について

訓練教材は独自に開発したものと教育訓練省のものと併用しているとのことである。

訓練の種類としては養成訓練を実施しており、訓練職種を見た場合、前述のとおり、機械金属加工を中心とした訓練の展開が行われている。

訓練の目的は3/7級技量取得を目的とし、大工、鋳造、鍛造、溶接、フライス盤、工具部品組み立て、修理組み立て、電気、発電機修理、家電修理等の訓練分野がある。

4/7級技量取得を目的として、フライス盤、鋳造、鍛造、工具部品組み立て、修理組み立て等の訓練分野がある。

また、無技能者を対象とした8～12ヵ月の訓練コースも開講している。

〈機材リスト〉

・旋盤	23台 (12台はメコンカー(株)より寄贈にて新しい)
・フライス盤	8台
・形削り盤	8台
・平面研削盤	1台
・鍛造用プレス	2台 (大1、小1)
・直立ボール盤	2台
・両頭グラインダー	1台
・AC溶接機	7台
・鍛造炉	6ヶ
・シャーリングマシン	1台 (ハンドシャーにモーターを付けた程度)
・鋳造炉	1台
・モーター巻線	
・仕上げ用作業台	30台 (150m/mバイス)
・エンジン	3台
・ミッション	1台

(9) 所感

訓練の運営管理は堅実で、高い評価を与えてよいであろう。学校の規模も図-13のレイアウト図と上記機材リストからも分かるように、たいへんにコンパクトにまとまっている。

しかしながら、このように地道な学校運営管理にもかかわらず、機材の老朽化と数量の不足については、彼らの自助努力だけでは解決が難しい状況と思われる。技術協力のニーズはこうした点から機材供与が考えられるが、仮に、技術協力を行ったとしても、この学校は重工業省所属のため、重工業省の政策の域に止まる狭義の波及効果しか期待できないことを考慮しておく必要がある。

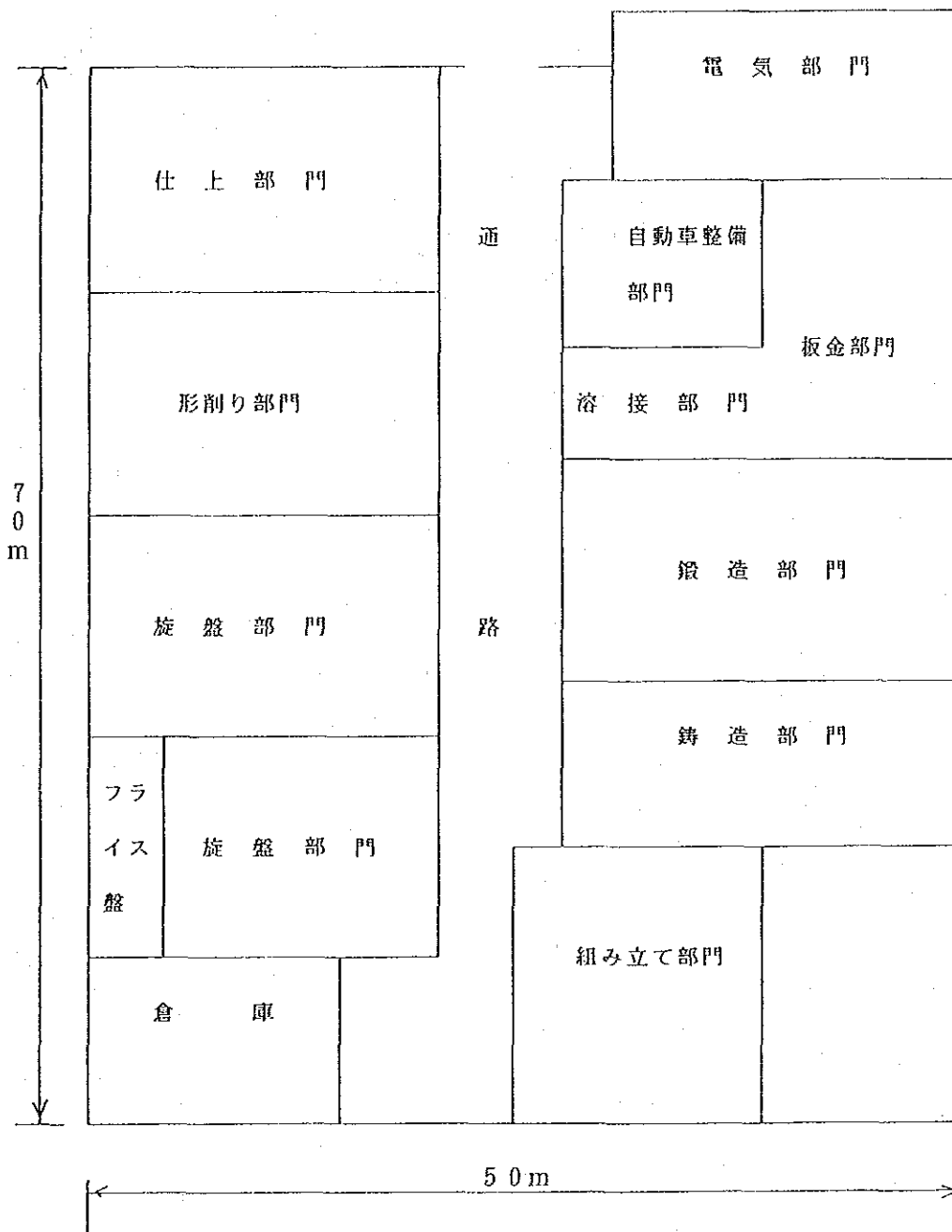


図-13 実習場レイアウト図

写真-7 重工業省第一職業訓練学校



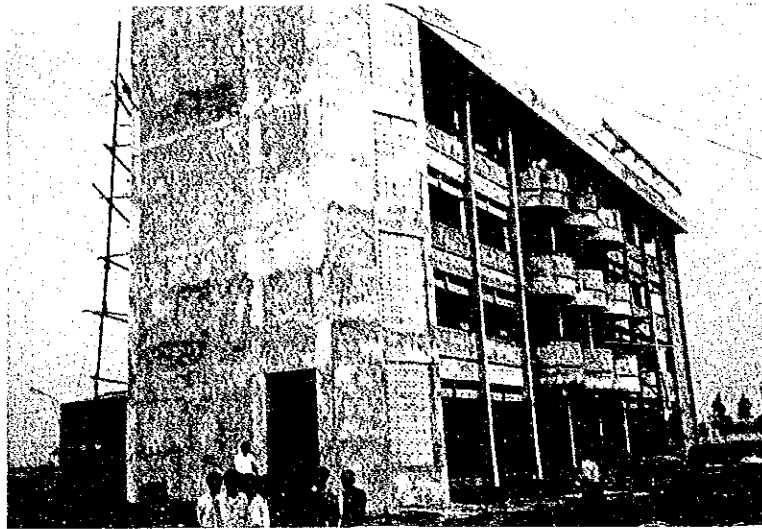
重工業省第一職業訓練学校

Mr. Tran Van Tieu

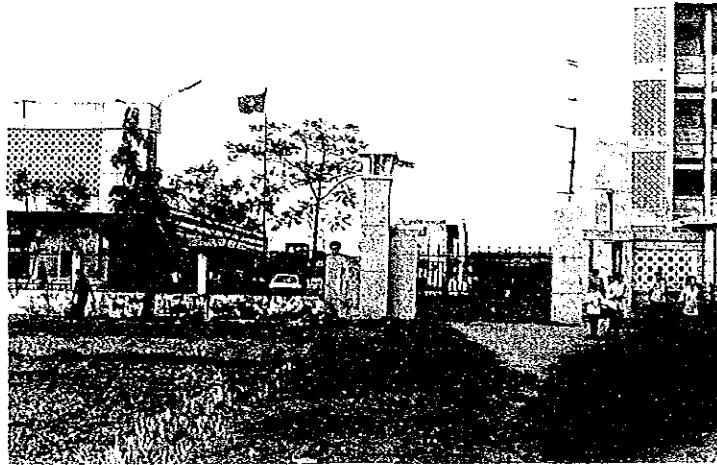
校長(右から4人目)



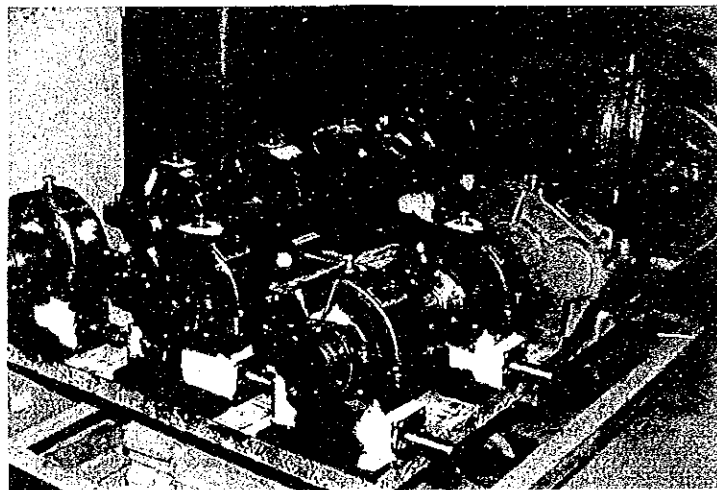
寮



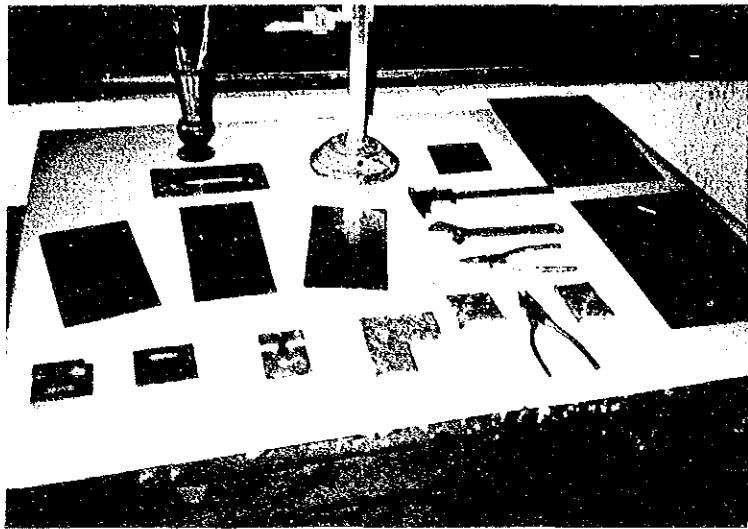
全景



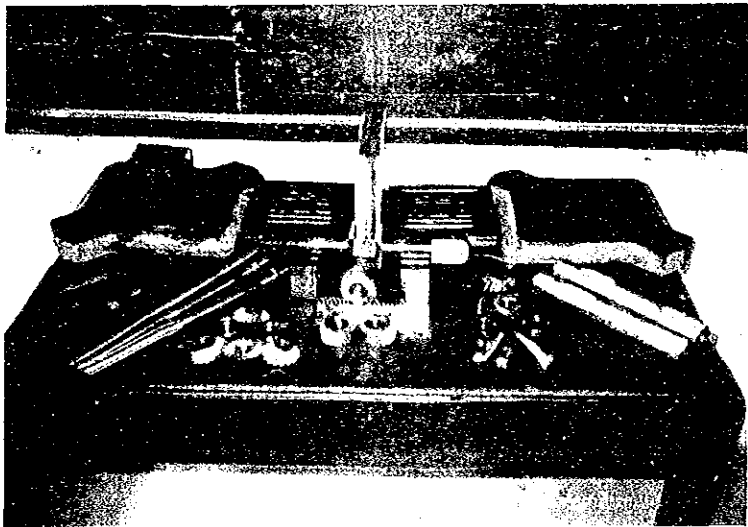
建設中の教室棟



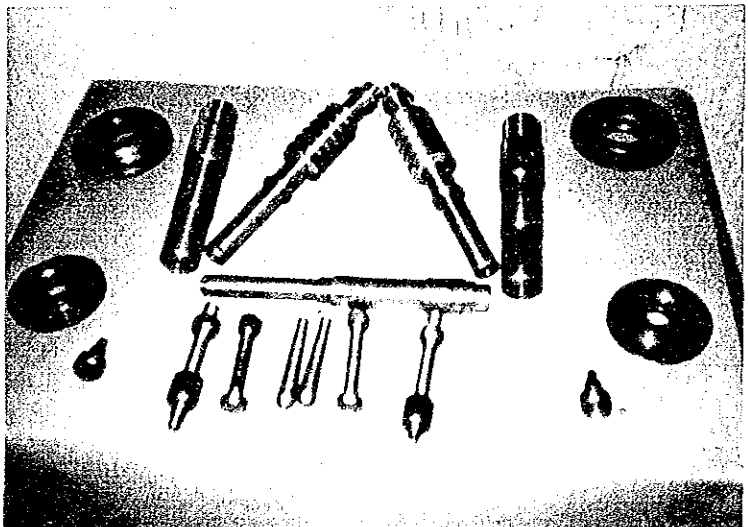
販売用製品（実習製作による）



作業課題



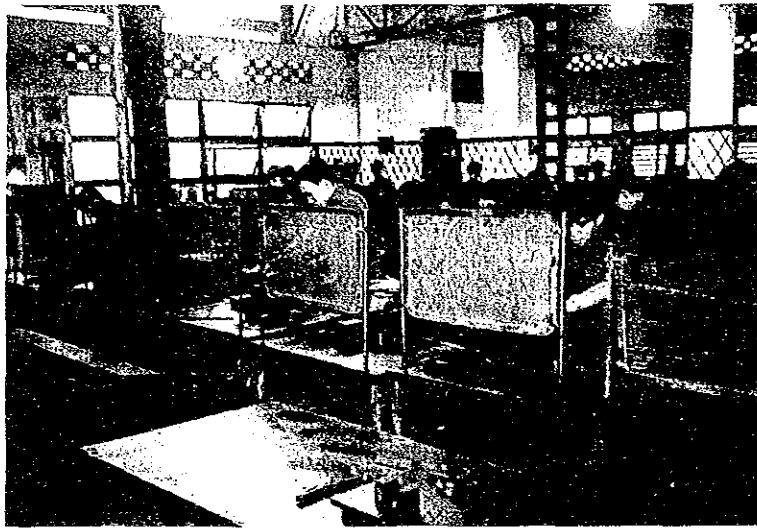
作業課題



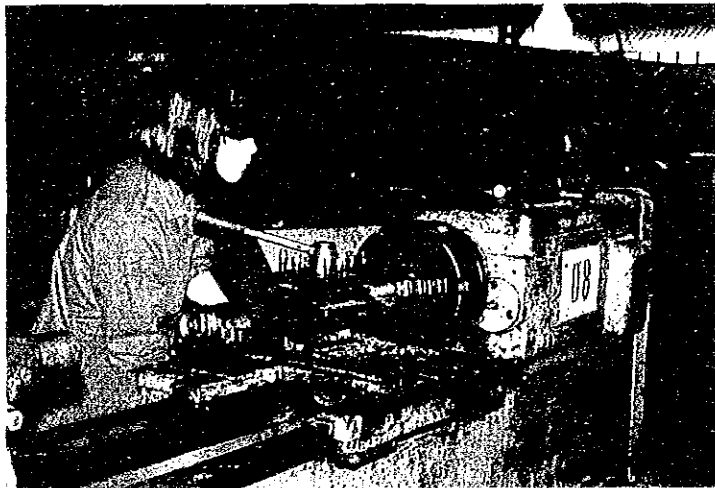
作業課題



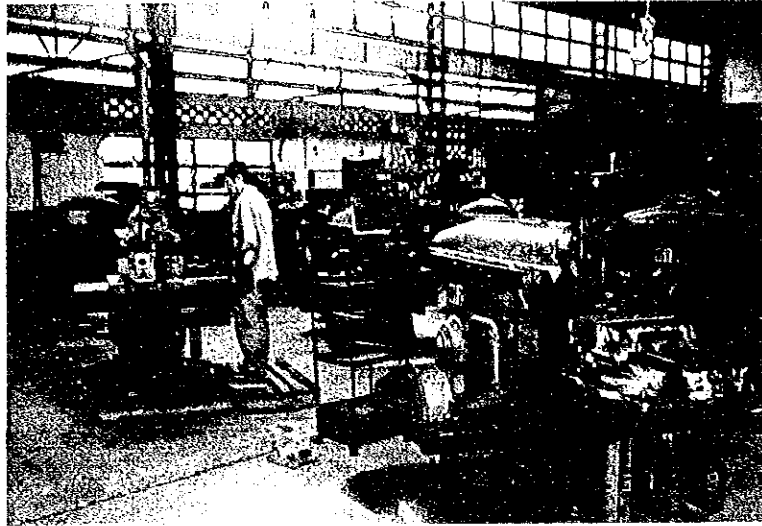
仕上げ実習



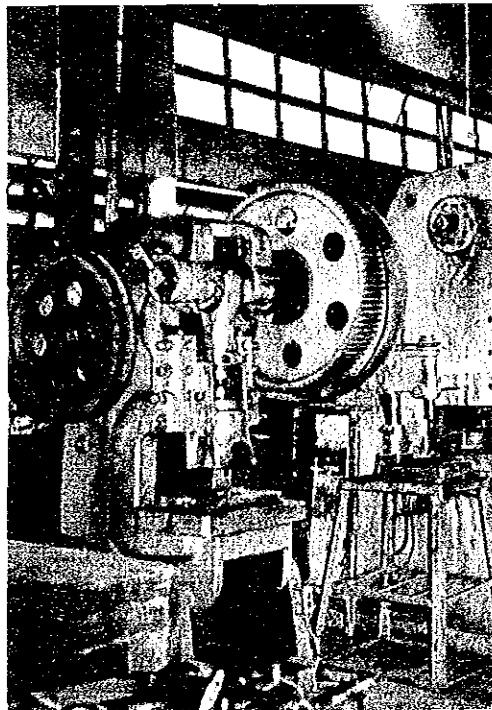
仕上げ実習



機械実習



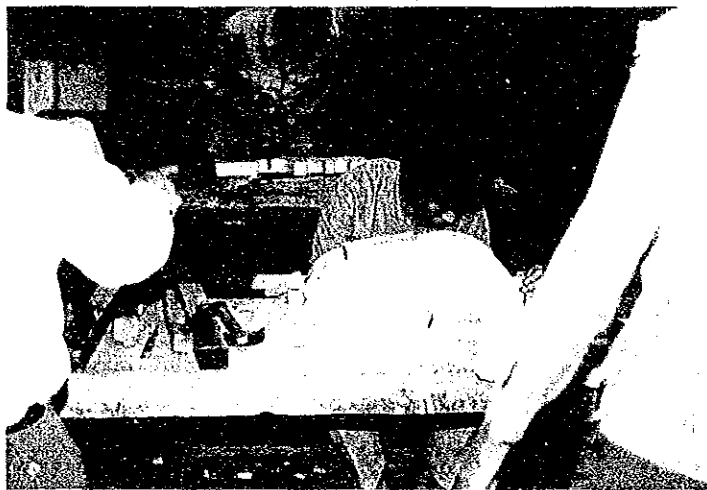
機械実習



鍛造実習



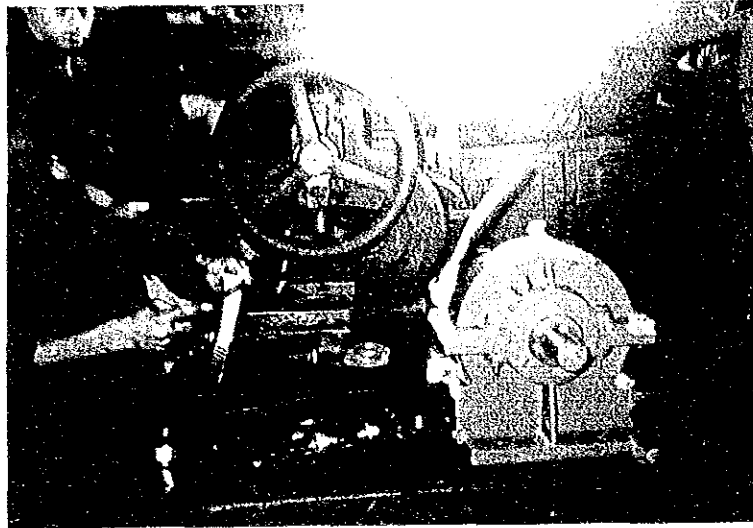
鍛造実習



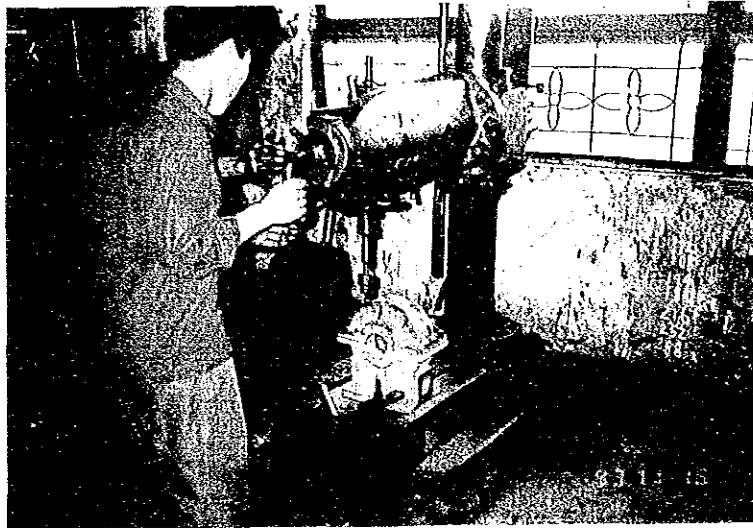
鑄造用木型実習



鑄造実習



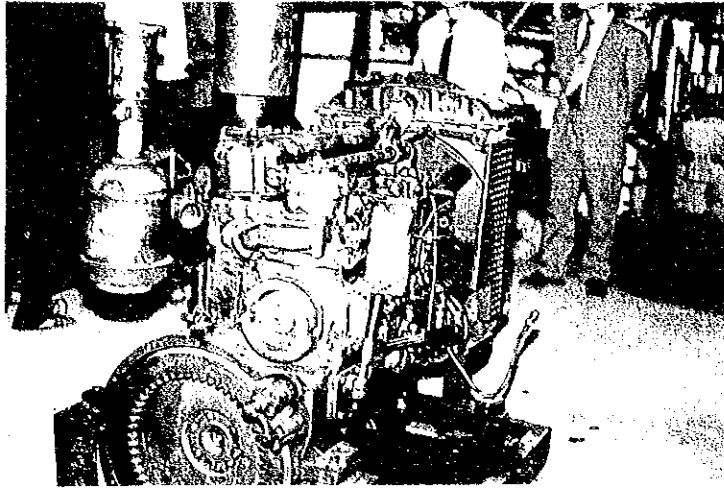
組み立て実習



組み立て実習



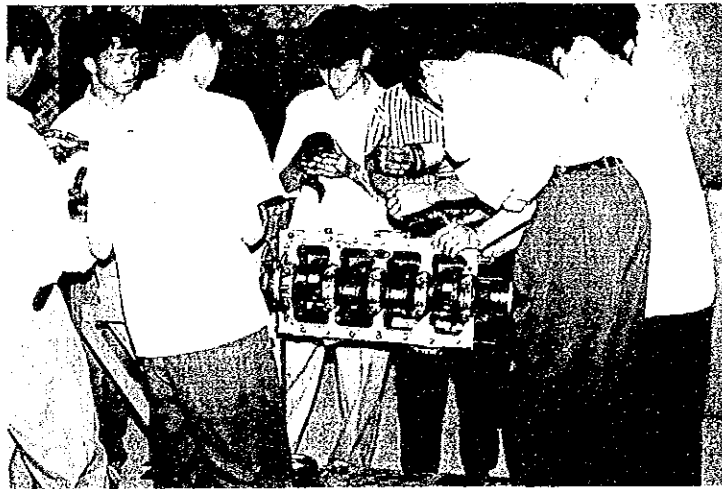
溶接実習



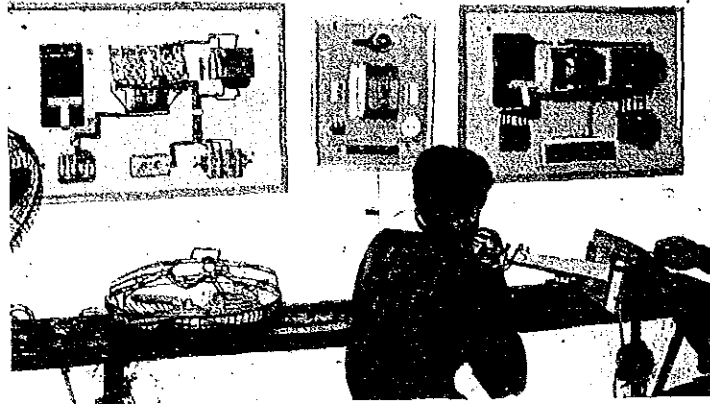
エンジン整備実習



エンジン整備実習



エンジン整備実習



モータ修理実習



モータ修理実習



資材置場

4-8 建設省第二職業訓練学校

11月23日に訪問、調査を行った。

この職業訓練学校はホーチミン市から約60km離れたドンナイ県ロンタン町に位置し、建設省が全国に直轄する10ヵ所の職業訓練施設の1つである。従って、ホーチミン市人民委員会により指導されるものではない。

(1) 概要

この学校は建設省が直轄する国営企業の人材養成を目的として1987年に設立された。1990年までは旧ソ連の指導を受けていた。1990年以降は建設省が直接指導を行うようになっている。

建設省が直轄する職業訓練施設は図-14のとおりである。

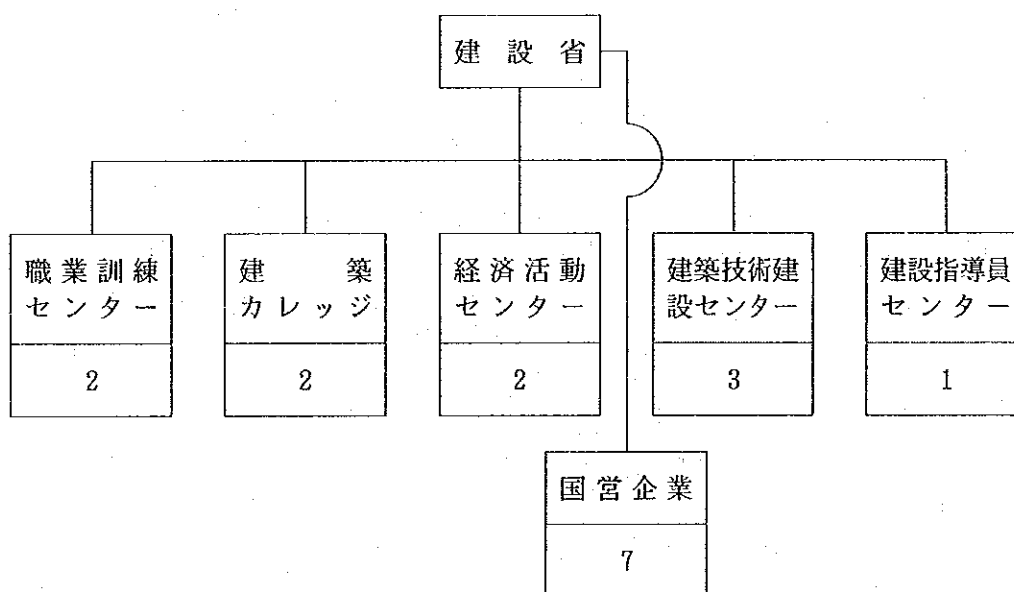


図-14 建設省の職業訓練施設

(2) 学校の現状

敷地面積は6万㎡と広大な敷地を有しているが、施設設備、機器等整備はととも学校と呼べるものではない。図-15に建物レイアウト図と関連機材リストを示す。

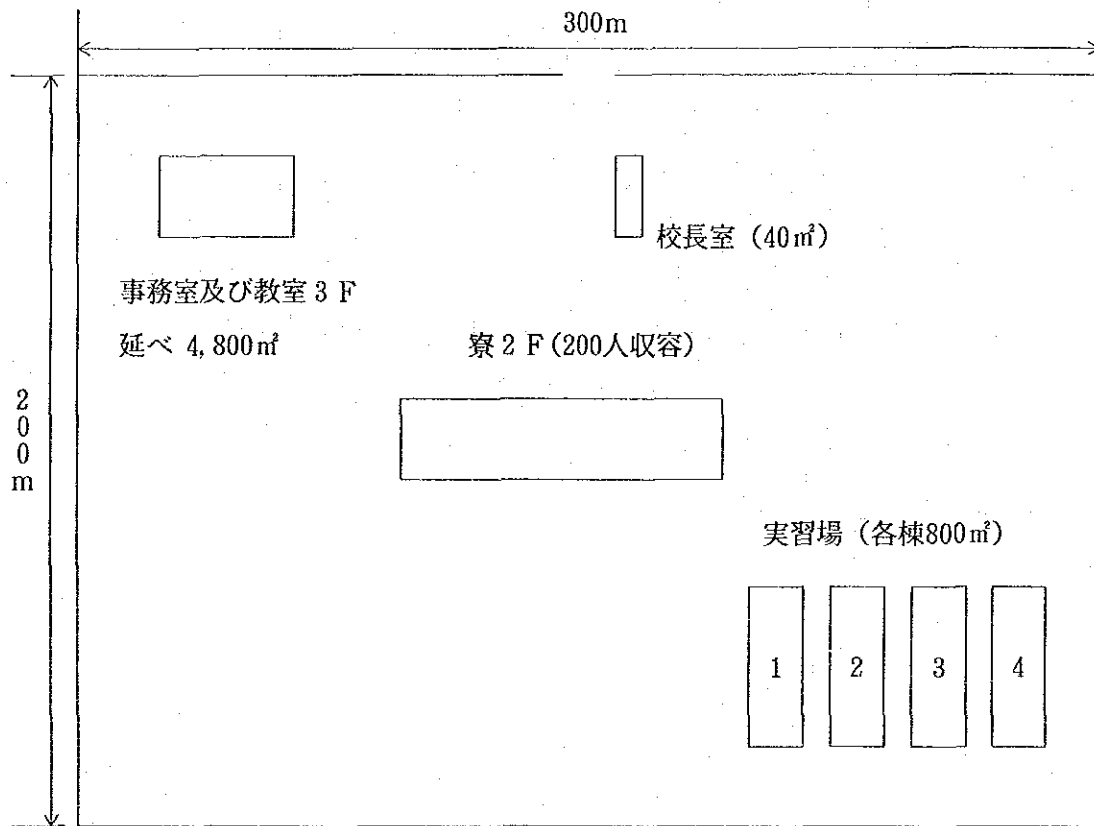


図-15 建設省第二職業訓練学校の建物レイアウト

- | | |
|-------------|----|
| ・ハンドシャー | 1台 |
| ・作業台 (バイス付) | 6台 |
| ・加熱炉 | 2台 |
| ・アンビル | 2台 |
| ・旋盤 | 3台 |
| ・直立ボール盤 | 1台 |
| ・両頭グラインダー | 1台 |
| ・溶接機 | 3台 |
| ・ディーゼルエンジン | 2台 |
| ・発電機 | 2台 |

左記の機材が上記の3及び4の実習場にばらばらに配置されている。1及び2の実習場は閉鎖されて何も無い。

また、図-16に建設省第二職業訓練学校の組織図を示す。

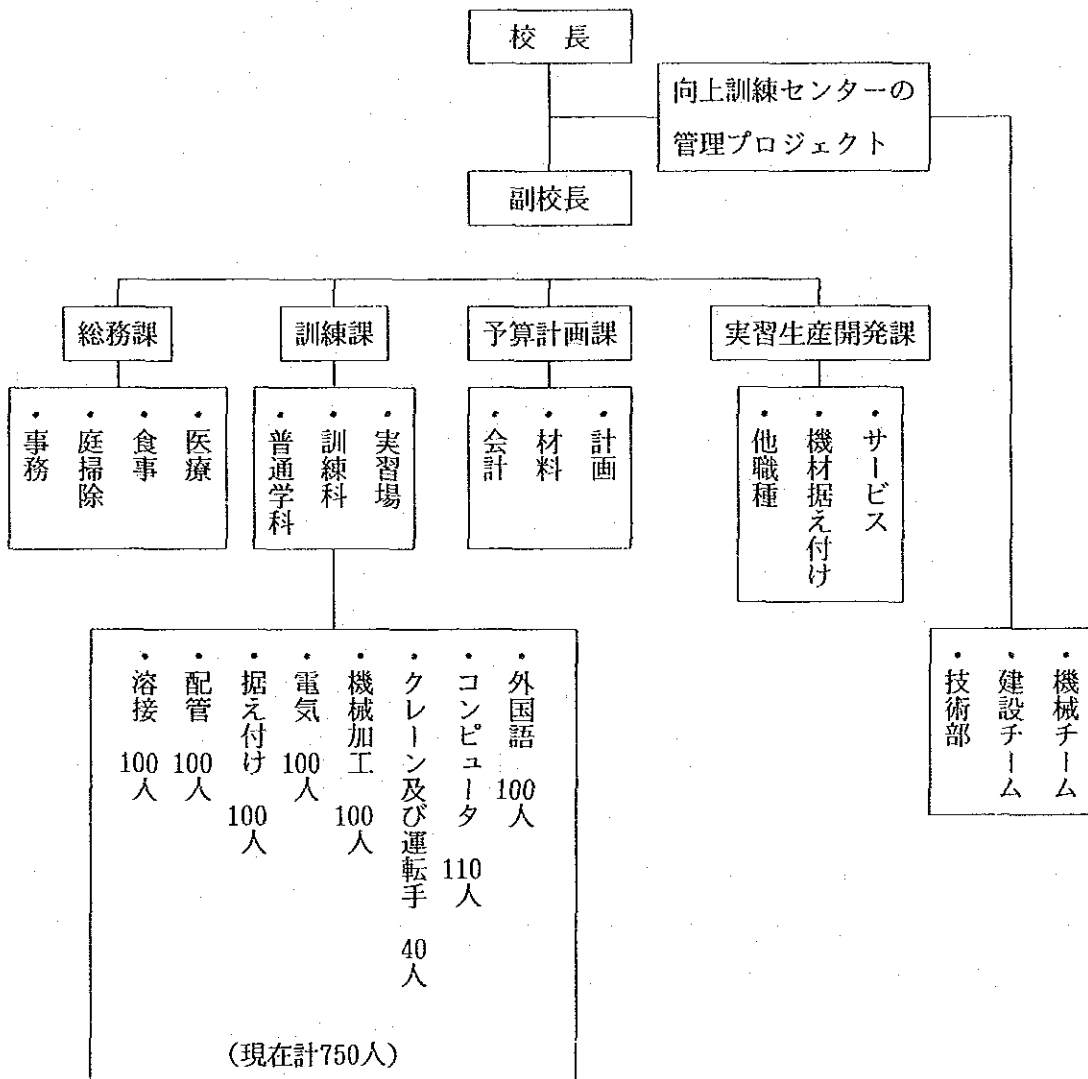


図-16 建設省第二職業訓練学校組織図

(3) 訓練内容

建設省ではハイドロリックプラント及び石油精製プラント等のプラントプロジェクトを持っている。そのための人材養成が必要とのことである。

これらのプラントには、ほとんど日本製の機材が用いられるため日本の技術指導が必要である。

また、建設省の国営企業と日本企業との間に合弁の計画が数多くあり、そのためにもJISやISO規格にあった技能労働者の養成が必要となっている。

この学校では、溶接、配管、機材据え付け、電気、機械加工、クレーン及びドライバー、コンピュータ、外国語のコースを実施している。

総訓練定員は年間750人で、訓練期間は2年間、技能習得目標は3/7級技量レベルで高校卒業者を対象としている。なお、ドライバーコースは6ヵ月、クレーンコースは9ヵ月から1年である。

年間訓練時間は40週×48時間/週=1,632時間で計画されている。

予算については、建設省及び国営企業から訓練生1人あたりUSドル200/年が示達され、コースが運営されているとのことである。

指導員は30人おり、教育訓練省所管の教員養成カレッジ卒が90%以上で、若干名が熟練技能者であるという。

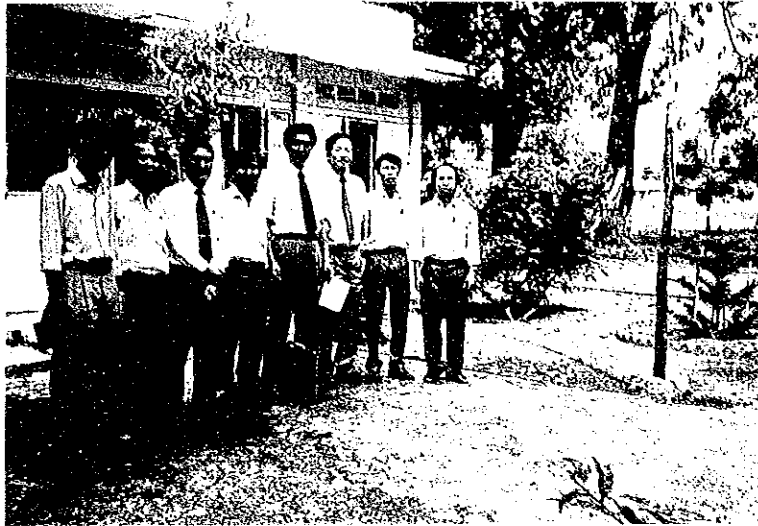
実技訓練は国営企業によるOJTで実施している様子がかがえた。座学については、この学校で実施しているのであろう。

(4) 所感

この学校では、理論を中心とした訓練が行われており、実習は、国営企業のOJTにより実施されているようである。

敷地は6万㎡と広大であるが、施設は、とても訓練施設と呼べるものではない。彼らの要請では、この学校で実学一体の訓練を希望しているとのことであるが、現状では困難な状況にある。技術協力の可能性であるが、敷地は十分であるものの、それ以外はゼロからの立ち上げを考える必要がある。また、この学校は重工業省第一職業訓練学校と同様に建設省が国営企業のために設けた、言い換えれば国営企業の付属学校のようなところがあるため、技術協力の波及効果は狭義なものとなることを考慮しつつ、協力のあり方を検討する必要がある。

写真-8 建設省第二職業訓練学校



建設省第二職業訓練学校・校長室前にて

Mr. Vu Duc Bien

校長（左から4人目）

Mr. Nguyen Xuan Hau

副校長（左から2人目）

Mr. Nguyen Van Thu

建設省国営企業LILAMA課長補佐（右から3人目）

Mr. Le Van Khai（左端）

建設省国営企業NO.18 業務部



建設省第二職業訓練学校にて説明を受ける。

Mr. Vu Duc Bien

校長（左から2人目）

Mr. Nguyen Xuan Hau

副校長（左端）

Mr. Nguyen Van Thu

建設省国営企業LILAMA課長補佐（左から3人目）

Mr. Le Van Khai（左から4人目）

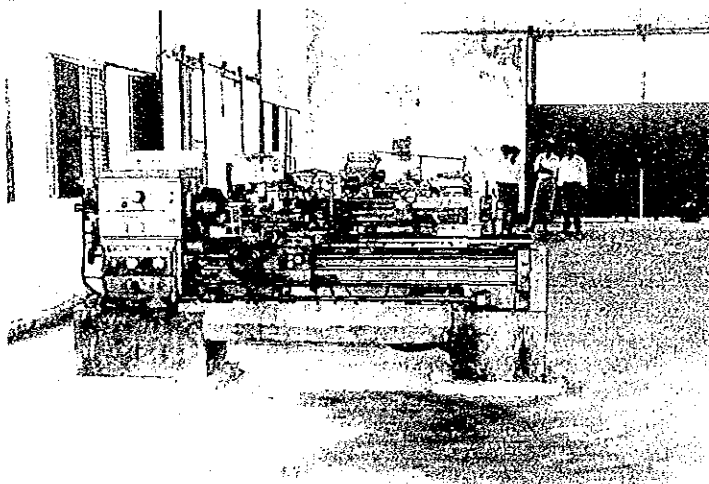
建設省国営企業NO.18 業務部



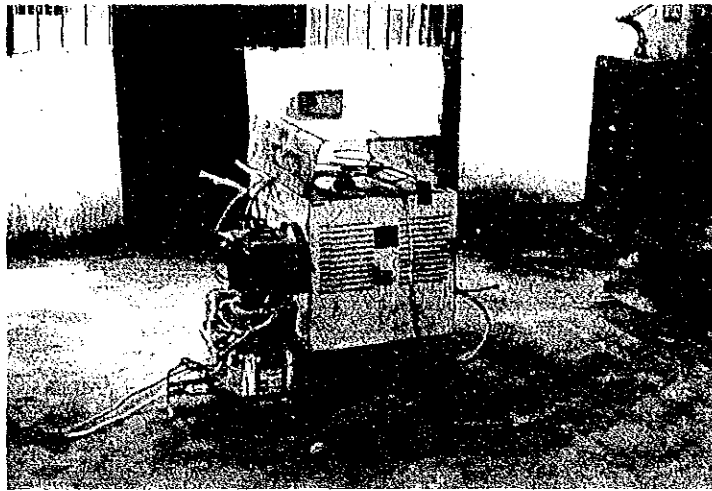
寮 (200人収容)



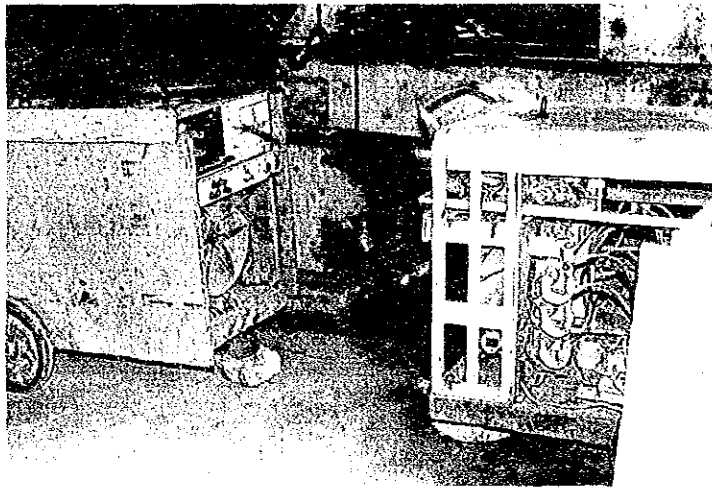
実習場



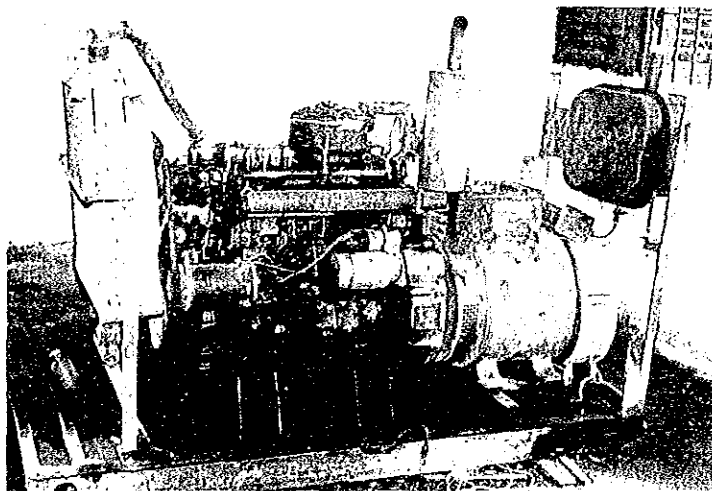
NO. 4 実習場内 (旋盤)



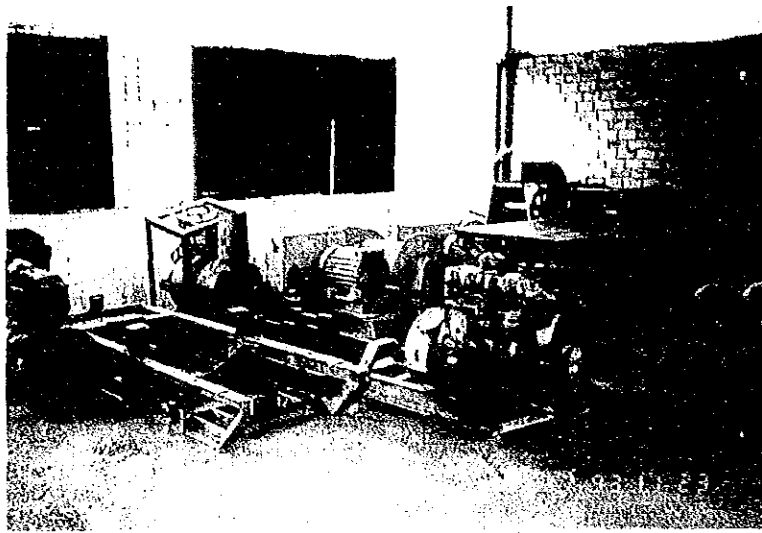
NO. 4 実習場内 (溶接機)



NO. 4 実習場内 (溶接機)



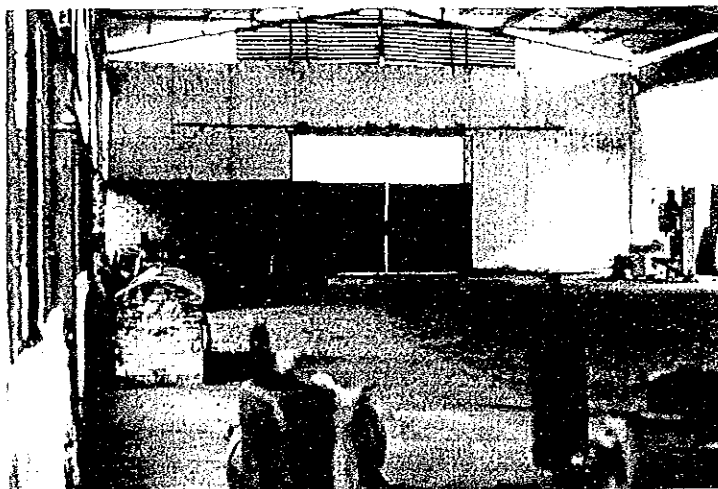
NO. 4 実習場内 (エンジン)



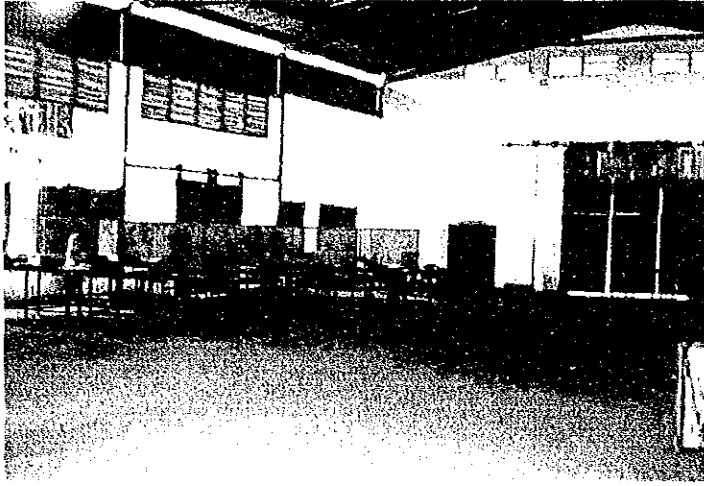
NO. 4 実習場内 (発電機)



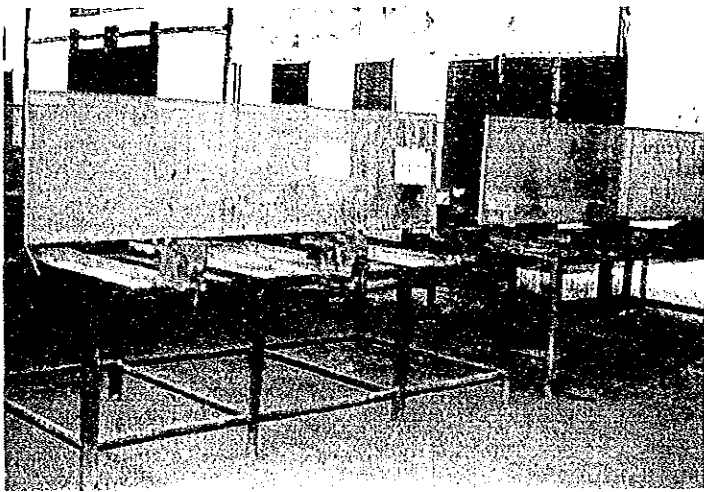
NO. 4 実習場内



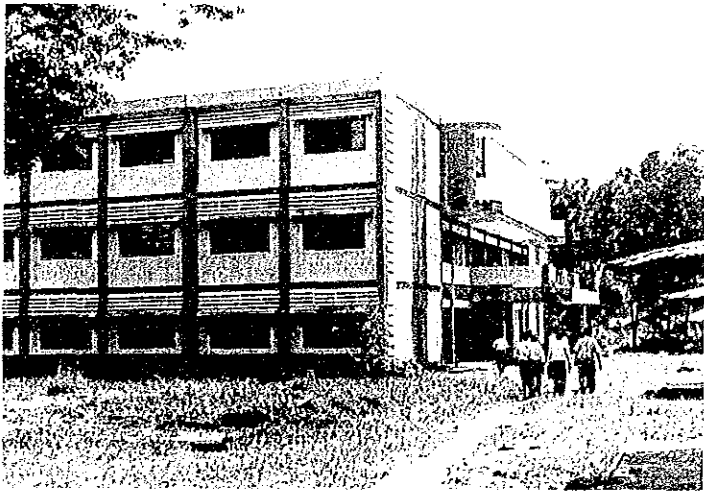
NO. 4 実習場内



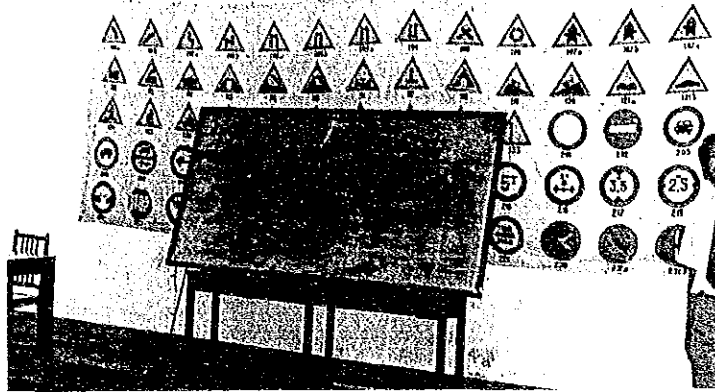
NO. 3 実習場内



NO. 3 実習場内



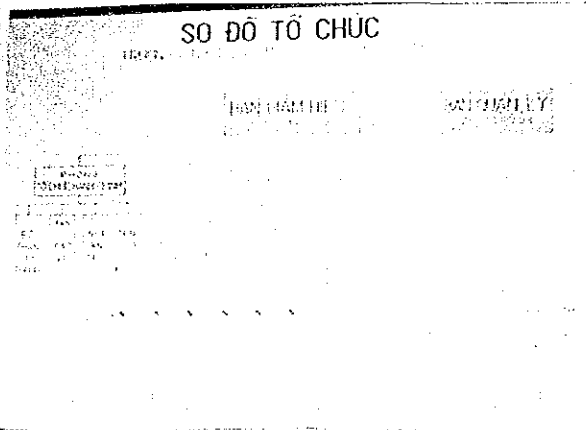
教室及び事務室



運転コース用教材



運転コース用教材



組織図

4-9 ハノイ市人民委員会ドンダ区ドンダ職業訓練／職業紹介センター

11月20日に訪問、調査した。

(1) 概要

このセンターはハノイ市ドンダ区に1981年、小学校卒を対象とした教育訓練省の203の職業訓練センターの1つとして設立された。その後、ドンダ区長の意向で、単純技能労働者の養成以外に失業対策及び雇用対策を目的とする職業紹介、職業ガイダンス及び職業カウンセリングの機能を兼ね備えた職業訓練及び職業紹介センターとして改称され今日に至っている。

組織については、図-17に組織図を示す。

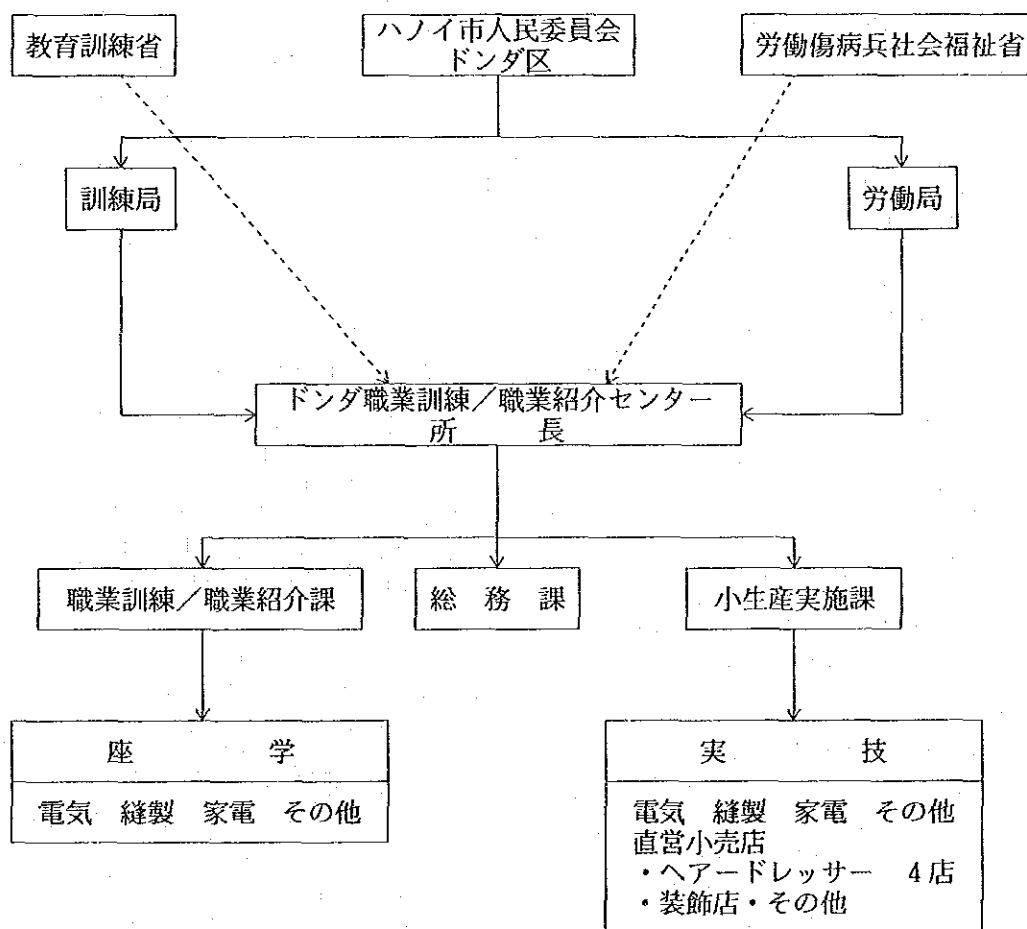


図-17 ドンダ職業訓練／職業紹介センター組織図

(2) 現在の活動

このドンダ地区は特に人口の密集した地域であり、学生も多いにもかかわらず、職業が不足しているため、職業を捜している青年を対象として職業訓練及び職業紹介を行って

る。ドンダ地区では、毎年、1万人規模で新規労働力が発生しており、このうち3,000人を毎年、雇用に結びつけるための訓練をしている。ドンダ区には、このセンターの他に3つの職業訓練センターが設置されているが、このセンターが最大規模であるという。

その成果である就業状況は、1989年から1992年の4年間を見た場合、2万人の訓練生がこのセンターを修了し、そのうちの36%が完全雇用で、不完全雇用を入れると55%が就労しているが、その他は、就職できない状況にある。

(3) 特徴

このセンターの特徴は、全国に203ある職業訓練センターのうちの1つであると同時に労働傷病兵社会福祉省の90ある雇用促進センターの1つでもあるということである。いわゆる教育訓練省と労働傷病兵社会福祉省の共管で、全国でも唯一のモデルセンターと位置付けられているとの説明であった。

雇用促進センターは1992年、労働傷病兵社会福祉省によって全国に90ヵ所の施設が設置されているという。雇用促進センターの機能は職業ガイダンスと職業指導が中心であり、職業オリエンテーションは高校や職業訓練学校で行っているということである。

雇用促進センターの機構は労働傷病兵社会福祉大臣の下に次官がおり、さらにその下に国家雇用促進センター局があって、その管下に90の雇用促進センターがあるという。

(4) 予算

教育訓練省と労働傷病兵社会福祉省及び地方行政機関から、わずかであるが予算が出ているが、ほとんどは独自に収益を上げて対処している。そのためには①所長が諮問機関のメンバーに関係機関の予算担当者を加え、直接交渉等により訓練収益を上げる②センター直営の小売店の収益③訓練生から訓練受講費として1人あたり1コースにつき30US\$を負担させるなどの方法が取られている。③については非常勤講師の謝金となっている。

センター設立当初の1989年、1990年に国際人道援助組織から1万9,000US\$、教育訓練省から1万5,000US\$、ドンダ区から1万US\$を設立予算として受領している。これらの予算で施設の改修、機材の整備を行ったが、施設全体構想計画には至っておらず、現在も収益の一部により施設改修を行っている。

(5) 職員構成

職員は所長1人、会計長1人、教務課長1人で、これはドンダ区所属職員である。この他12人の事務員（4人が守衛、8人が事務職員）と非常勤の講師が30人いる。

この非常勤の講師は各コースの実施ごとに契約している。教育的背景については、大卒のエンジニアや熟練技能者の中から優秀な者としてしか契約しないとのことである。

(6) 訓練形態と機材

モジュール訓練方式を採用しており、各職種ごとに課題を区分して、その職種に必要な

要素作業をリストアップし、課題と要素作業の組み合わせにより、必要に応じてカリキュラムを編成している。

機材については、ミシン、家電修理用のテレビ・ラジオ等が中心であり、短期間の単純技能労働者の養成に必要な機材である。

(7) 所感

職業訓練センターと呼ぶには小規模（施設・機材とも）であり、現時点では、施設の改修も終了していない。センターの設置目的も区という単位の職業訓練／雇用対策であるから、現状の規模で十分かもしれない。技術協力のニーズについては、若干の機材供与で高い効果が得られると思われる。

写真-9 ハノイ市人民委員会ドンダ職業訓練/職業紹介センター



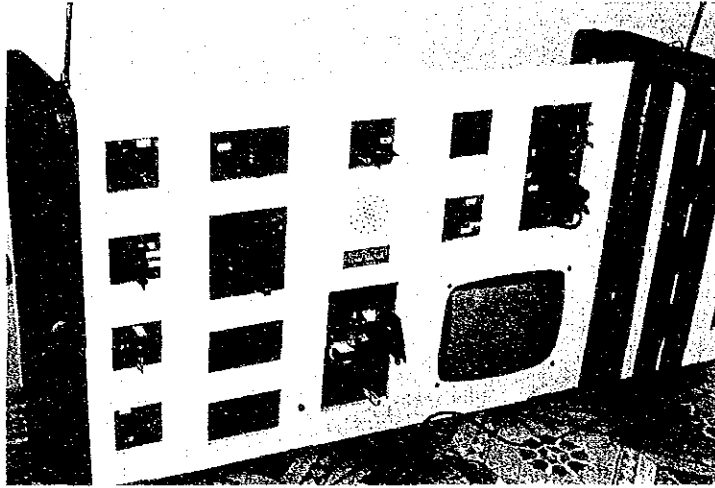
ハノイ市人民委員会ドンダ職業訓練/職業紹介センター

Mr. Nguyen Van Dan

所長（右端）

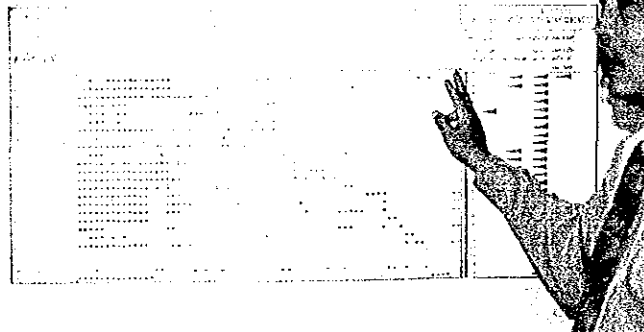


建設中のドンダ職業訓練/職業紹介センター



家電修理実習

SƠ ĐỒ LỰA CHỌN
MÔDUYN, MÔDUYN AY NANG HANH NGHIE, BINH NGUYEN HOC TAP,
NGHE DIEN TU DAN OUNG



モジュール訓練計画

4-10 ホーチミン市人民委員会ビンタン職業訓練センター

11月23日に訪問、調査した。

(1) 概要

1984年に短期間訓練によって単純技能労働者を養成する目的で設置された職業訓練センターである。

その組織は図-18のとおりである。

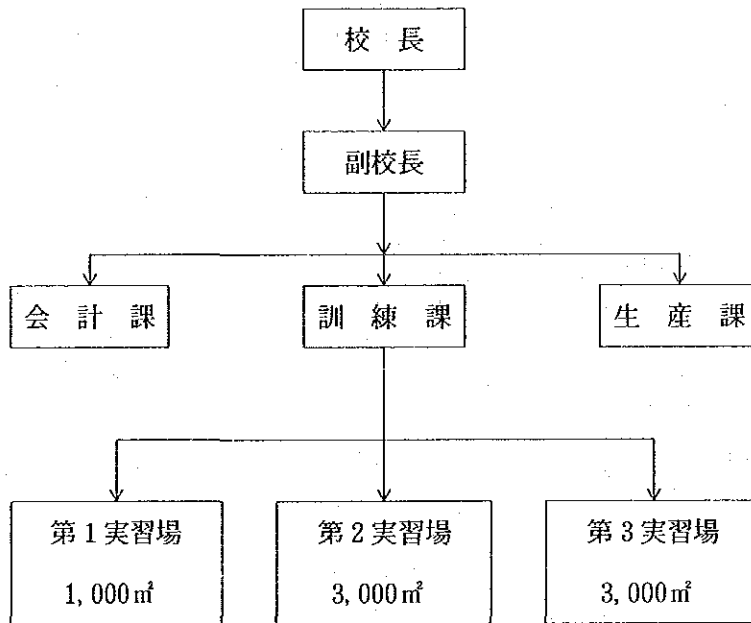


図-18 ビンタン職業訓練センター組織図

(2) 指導員

指導員は常勤が10人、非常勤が35人であり、みな優秀な指導員であるという。

(3) 予算

ホーチミン市人民委員会より100US\$/月が7人分の職員の給与として支払われるという。不足分は独自に訓練収益を上げて対応するという。

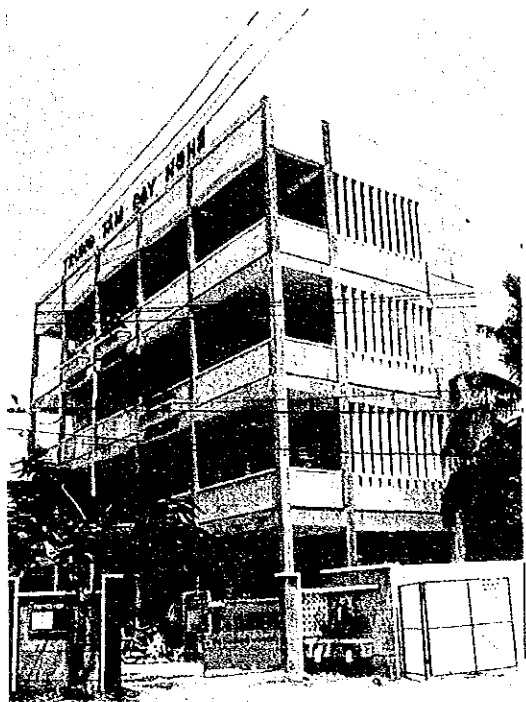
(4) 訓練状況

短期間の訓練コースを約3ヵ月ごとに開講しており、訓練コースに対する募集パンフレットも作成されている。また、受講申込み表も準備されている。実習場が3ヵ所に分散されているが、その運営管理は申し分のない状況で、独自の対応で将来構想を設定しており、ホーチミン市の労働ニーズに十分対応できる優良職業訓練センターであると思われる。

(5) 所感

職業訓練センターのモデルセンターとして十分機能していけるものを持っていると思われるので、技術協力を行わなくても十分と判断する。

写真-10 ホーチミン市人民委員会ビンタン職業訓練センター



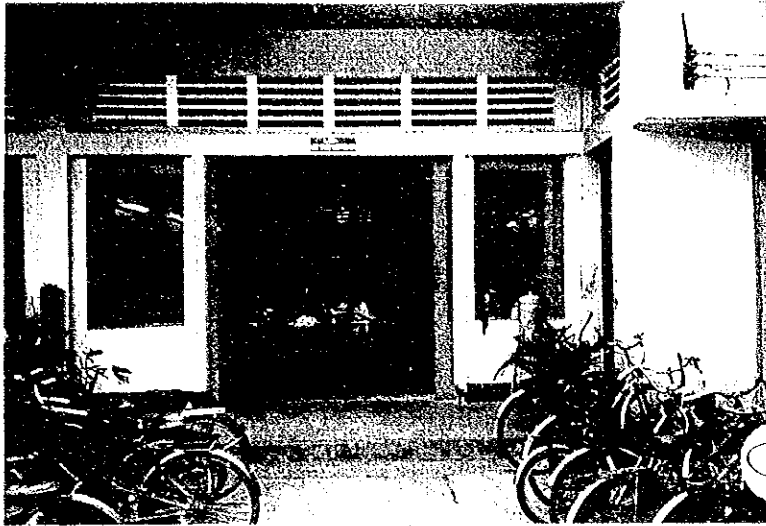
本館全景



ホーチミン市人民委員会ビンタン職業訓練センター

Mr. Le Van Phu

副校長（右端）



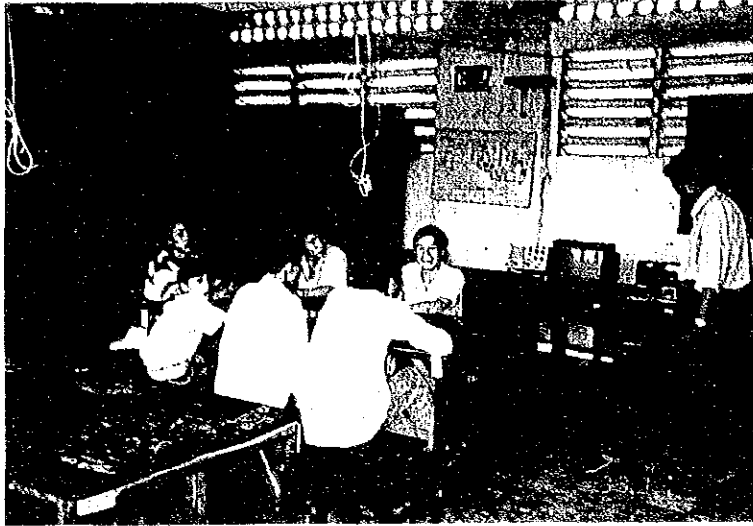
第一縫製実習場



縫製実習



コンピュータ実習



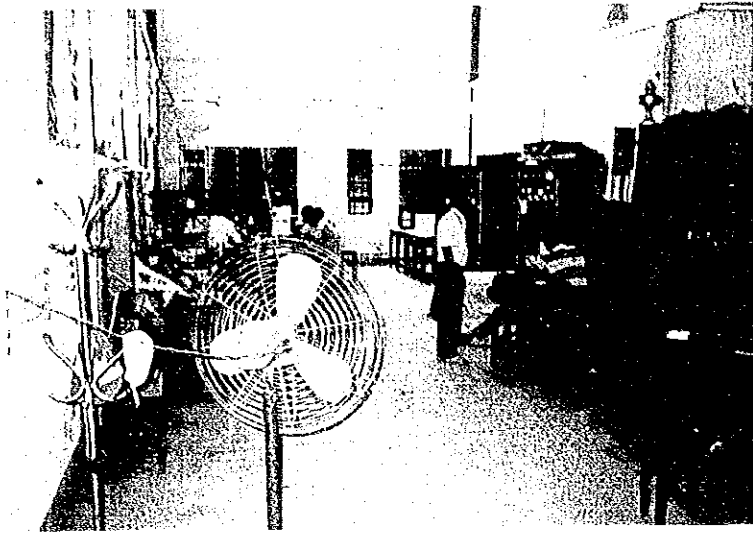
ラジオ・テレビ修理実習



第二実習センター全景



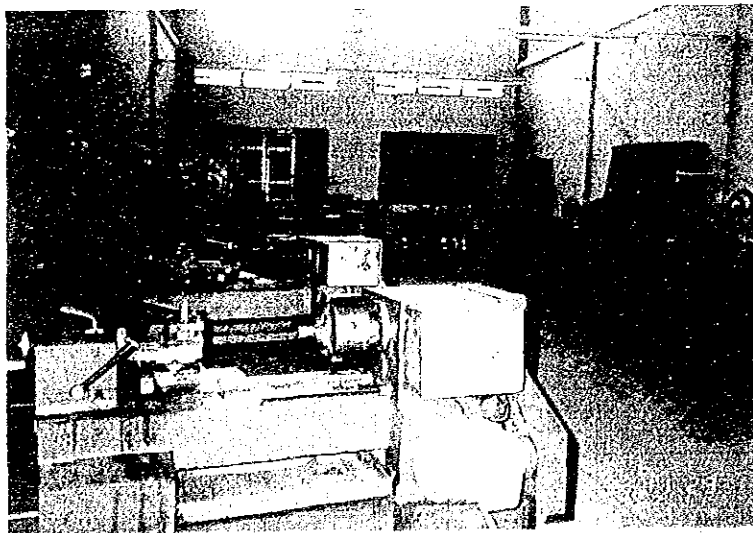
第二縫製実習場



電氣實習



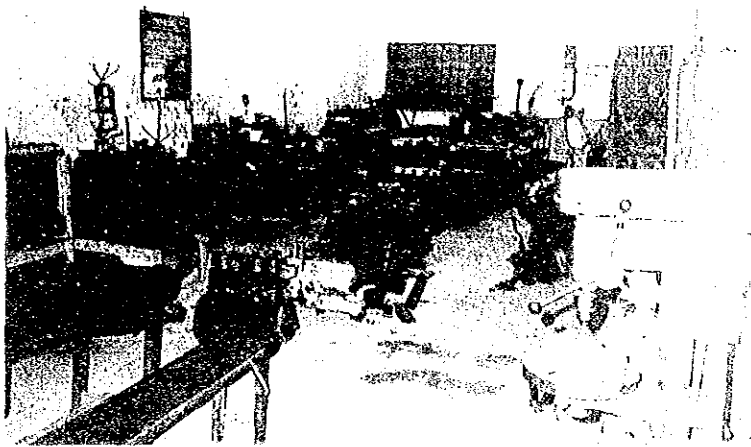
冷凍空調實習



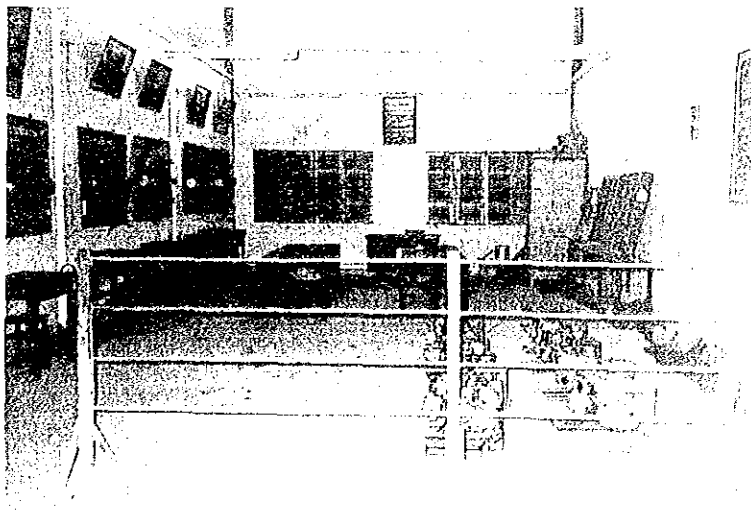
機械加工實習



学科指導風景



エンジン整備実習



自動二輪整備実習

5. 職業訓練分野に対する他の援助機関の協力

1980年代のヴェトナムに対する主な援助国は、ソ連を初めとする共産主義諸国であった。しかしながら、1989年から、これら諸国からの援助量は下降の一途をたどり、1992年には、ついにゼロに落ち込んだ。1992年までの非共産圏からの援助は、米国主導による援助制限の影響により、難民支援等の人道的援助に限られたものとなっており、UNDP等の国連機関が主な援助機関としての役割を果たしてきた。92年以後、わが国をはじめイタリア、ドイツ、フランス等の先進各国が援助を開始し、また、1979年以来、ヴェトナムに対する新規融資を停止していた世銀、IMF、ADBも融資再開を決定したことにより、今後、さまざまなドナーの協力が展開されることとなろう。

UNDPは現在も、マルチ、バイを問わず、ドナーの調整機関としての役割を積極的に果たしている。

5-1 国際機関

世銀、IMFは、新規融資停止期間中も、ヴェトナム政府の市場経済導入に伴う要請に基づき、経済改革、経済不均衡是正等にかかるアドバイザーを1989年から派遣してきた。また、UNDPが資金を提供する形で、世銀、IMFは公共投資、国営教育改革、中央銀行化、対外債務管理等に対する協力を実施している。

ヴェトナムに対するEconomic Reportを世銀、ADBは作成済みであり、現在、運輸、通信、農業、保健医療、教育等にかかる調査団を派遣し、プロジェクト再開に向けた準備段階にある。

国連機関は、1978年から協力を本格的に開始した。UNDP、UNICEF、WFP、UNHCR、UNFPA、WHO、FAO、UNIDOがハノイに代表を置いて協力を実施中であり、1991年実績で援助総額は7,100万ドル（78億円）となっている。

職業訓練分野については、UNDPはUNESCOと協力して、Education and Human Resources Sector Analysisを93年に作成した。これはヴェトナムの教育・人的資源分野の現状分析を行い、将来ヴェトナム側が同分野の開発計画を策定するに当たっての提言を取りまとめたものである。

また、93年11月、ハノイにおいて世銀、UNDP、ADBの共催によるワークショップが開催され、市場経済化を推進するにあたっての職業訓練分野の現状分析、将来課題等につき、ヴェトナム側との意見交換が行われた。

世銀は同分野に5,000万ドル（55億円）の借款を決定している。

5-2 二国間

日本、フランス、ドイツ、イタリア等が主要な援助国となっている。

職業訓練／技術教育分野においては、これまで、奨学金の提供、ベトナム人研修員の受入れが主な協力内容であったが、最近になって、より広範な協力が開始されている。

フランスは、ハノイ工科大学の中に、Institute of Computer Scienceを設立する計画を有しており、右Institute設立後は、ハノイにある大学・施設のコンピュータと接続し、ネットワークシステムの構築を計画している。

ドイツのさまざまな援助機関が、以下のような職業訓練分野に対する協力を開始・計画している。

ドイツは、市場経済に対応した職業訓練を実施するにあたって、教員の技術レベルの不足に対する協力の必要性を重要視しており、全国に5校ある技術教員養成学校（大学1校、カレッジ1校、学校3校）のうち、大学、カレッジに対して協力を実施中及び計画している。

技術教員養成大学（ホーチミン）には、Baden-Württemberg州が93年7月から5年間の計画で、機械及び電気・電子分野のカレッジ（3年半）コースと熟練工コースに対し、専門家派遣、研修員受入れ、ワークショップ建設で構成されるプロジェクトを実施中である。

技術教員養成カレッジ（ハイフォン）にはGTZが協力を計画中である。主な協力分野は冶金、製鉄、自動車整備で、協力形態は施設の改修、機材供与、専門家派遣、研修員受入れから構成される。右協力は94年中の開始が予定されている。

ドイツのDAADは、ハノイ工科大学にPractical Engineeringコース開設にあたっての協力を92年9月から実施している。Practical Engineeringコースは、大学卒のエンジニアよりも実践的なレベルを重視した技術者を、3年半の教育年限で教育する目的で設置されたコースである。DAADは、研修員受入れを中心とした協力を行っている。

上記のとおり、職業訓練分野にも各援助機関は積極的に協力を開始しており、今後、わが国の協力を検討していく上で、他の機関との重複には十分留意するとともに、連携の可能性も考慮していくことが肝要である。

6. ヴィエトナム企業の現状

6-1 ヴィエトナム人商工会議所

11月24日にヴィエトナム人商工会議所Mr.Bong副会長を訪問し、ヴィエトナムにおける経済開発計画について説明をうけたが、概要は以下のとおりである。

ヴィエトナムの2000年までの経済開発計画は、次の3つの地域に分けて計画がなされている。

- ① ハノイ、ハイフォン、クアンニン北部地域
- ② ダナン、フェ、ニャーチャン中部地域
- ③ バリア、ホーチミン、ブンタオ、カンタオ南部地域

経済計画の中心をなすものは、インフラの整備を考慮しており、これらの3地域のそれぞれの特色に基づいた開発計画がある。

① 北部地域

- ・ハノイは首都としての開発、ノイバ国際空港の再開発計画
- ・ハイフォンはヴィエトナムのNo.2の港を有しており、輸出入はヴィエトナムで1～2位を誇っており、貿易のための港開発計画、さらにフォットビ国際空港化に向けての開発
- ・クアンニンは中国との国境経済の発展と観光地開発、また、ハノイーハイフォン間の高速道路開発計画

② 中部地域

- ・ダナンは道路の拡張計画と国際空港の開発、米国の軍事的重要な地であったため、港も中部においてNo.2の規模を誇っている。
- ・フェはホテル建設等により観光開発、このフェは日本の京都に相当する美しい古都で海、山とも名所がたくさんあり、新空港の建設計画
- ・ニャーチャンは道路の拡張、海もあり再開発計画

③ 南部地域

- ・バリアとブンタオは石油工業団地としての開発、現在、27の合弁（石油プラント）の誘致計画
- ・ホーチミンはヴィエトナム最大の港を有しており、貿易のための再開発
- ・カンタオは農業開発でメコンデルタの中心をなし、米の大量産地であり、水資源の開発も併せて計画

他方、主に北部地域で鉱山開発が行われている。この地域の6県は、マンガン、ボウキサイト、金、銀等の特殊鉱物資源の開発計画を、また、中部のダックナン、タイブエン、シャ

ライそしてカントンは地下資源と農業、植林、畜産の開発計画を有している。

開発の重点政策は、インフラ整備に対する積極的投資であり、空港、港、道路、橋梁等についての資本投資は最大の歓迎である。また、電気、通信、エネルギー、農業加工、工業加工も重要な開発計画として位置付けられている。

ベトナムの人口は7,000万人で豊富な労働力を有しているが、以上のような経済開発計画により、農業従事者の仕事量の増加、避難民の対応、失業対策、ハイテク技術による製品の海外輸出、サービス投資（ホテル、空港等）による外貨の獲得、地下資源（石油、スズ、金、銀、ボウキサイト、マンガン、ニッケル、鉄鋼等）の開発による貿易の促進等が行われる。

以前ベトナムでは集中計画経済化のための人材養成を国家が計画して行ってきたが、市場経済化への移行に伴い市場経済化のための人材養成を国家が行わなければならない。人民が市場経済化へ移行することが必要でそのためにはあらゆる訓練が必要と考えている。偉い人が先ず市場経済化の訓練を率先して受けることが必要である。将来のベトナムを背負う子供達に今から教育訓練が必要で、特に、小学生、中学生に対する教育の充実をはからなければならない。そうすることによって20年後、30年後のベトナムは国が強くなり、国民は豊かとなり、社会も美しくなる。そのために、是非、日本と日本人に学びたいと考えている。

6-2 ヴィエトナム日本人商工会議所

11月24日にベトナム日本人商工会議所のときわ会頭を訪問し、日系企業の現状について説明を受けた。この日本人商工会議所は1992年12月に発足したばかりであるという。概要は次のとおりである。

日系企業のハノイ進出は1987年が始まりとあってよいであろう。商社については、1990年後半から1991年にかけてほぼ全部進出し駐在事務所を設置した。

この国には、まず、法整備が重点項目であるといえる。現在でも破産法がなく、日本人商工会でも各種法の勉強会を行って情報交換に努めている。

ベトナム人が外資企業で働く場合、まず、労働傷病兵社会省の許認可を受けた人材派遣公団に人材登録を行い、また、外資企業はこの人材派遣公団に人材派遣を申請し人材派遣を行うシステムとなっている。

大卒で平均月収がUS200\$である。この中に次のものが含まれる。

- | | | |
|----------------------------|---|------|
| ・企業負担の失業対策基金：2% | } | 計20% |
| ・社会保健：8% | | |
| ・厚生年金基金（企業と従業員が半分ずつ負担）：10% | | |

この給与を毎月人材派遣公団に外資企業は払い込み、人材派遣公団は20%を差し引いた額の50%を派遣職員に支払い、残りの50%は人材派遣公団の収益となる。

従って、大卒で平均月収がUS200\$の者は、 $200\text{ドル} - 20\% = 160\text{ドル}$ 、 $160\text{ドル} \times 0.5 = 80\text{ドル}$ の収入ということである。

合弁企業の最低賃金は都市部でUS35\$/月、地方でUS30\$/月であるという。なお、月額収入がUS65\$/月以下の者は所得税が非課税となり、月収がそれを越える場合は累進課税となるようである。

ボーナスは年1回、1ヵ月分を支払うがこれは直接派遣職員に支払うこととなっている。週の労働時間は42時間（7H/日×6日）となっている。残業することには不平はないという。残業時間単価は月給/月総労働時間で決定するという。

労働傷病兵社会省は外国への人材派遣公団（ILECO：国際労働雇用促進公団）を有しており、この海外派遣を行うには、外務省、内務省の許可が必要である。

ハノイの場合、労働傷病兵社会省からハノイ市人民委員会の労働局へ指導があり、ここで労働法や外国企業関係業務が行われている。

外国企業で労働のための採用条件は次のとおりである。

- ・18歳以上である者
- ・前科がない者
- ・国家機密に従事した経験がない者
- ・国家公務員をやめさせられた者は除かれる
- ・非合法（麻薬等）に従事した経験のない者

なお、日本人商工会から次の要望があった。

今後、生産部門の企業が進出してくるであろうと推測するが、現在のヴィエトナムには知的インフラが欠けているので知的インフラの整備を日本の協力で行って欲しい。ヴィエトナム政府としても外資の導入、合弁企業の促進は開発計画の中に盛り込んでいるところであり、このために必要な知的インフラの整備は現在のヴィエトナムに不可欠である。

6-3 ハノイコトブキ（日系合弁企業）

11月19日に訪問、調査した。その概要は次のとおりである。

(1) 企業背景について

軽工業省傘下のヴィエトナム最大の菓子製造国営企業として1954年に創立され、1993年5月にコトブキ(株)と25%の合弁を組んだ。従って、75%は、未だ国営企業としての機能を有している。

(2) 従業員数

全従業員数は1,500人、うち常勤は800人で、平均年齢31～32歳、女性は1,200人、男性は300人である。

(3) 勤務形態

2シフトを採用。(AM6:00～PM2:00、PM2:00～PM10:00)
今後、3シフトとする計画がある。

(4) 雇用条件

- ・ 中学卒以上
- ・ 18歳～25歳
- ・ 健康状態が良好な者
- ・ 過去に懲罰を受けていない者

(5) 雇用契約

単純作業従事者は6ヵ月の仮契約を、高度技能労働者は1年間の仮契約を行い、本採用にあたっては試験が行われる。内容は3/7級相当。落ちれば季節労働者となる。契約内容は作業職種、技量レベルを明記したものである。企業の諸規則は厳守。

(6) 生産品目

キャンディー、スナック、クッキーが主要生産品である。
スナック及びクッキー部門は25%の合併による新規事業である。

(7) 生産量の決定

月産目標と日産目標を併用している。市場調査部門があり市場調査を行って受注契約を締結する体制をとっていると現地社長は説明するが日本人派遣者(JODC)によると前年比あるいは前月比によって決定しているのではないかとのことである。これは、流通機構がベトナムにはないといってよく、客が工場へ購入に来るので、販売活動はしていない。

(8) 賃金形態

ノルマ制である。時間制ではない。例えば、キャンディー34kg/人・日の梱包といった具合に日によってノルマを決定し、その達成度で賃金が決定される。平均賃金は約US\$50/月で、その中より社会保健や組合費を総賃金の約20%支払う。所得税は給与の額によって非課税の適用がある。一般にはほとんどが非課税の対象である。

賃金ランクは、技能資格、作業の難易度等によって区分される。

(9) 企業内訓練

1954年代での職業訓練は、田舎からの出稼ぎに対し、単純技能労働のための訓練を中心に実施していた。また、手工芸の技術者養成等を行っていた。40年経過した現在では中卒

者に対し職業訓練学校で機械工学等の養成を行っている。

この企業では独自に企業内訓練を実施している。中卒者を対象としOJTにより技能労働者の育成をしている。従業員の5%が技術者、残りの95%が技能労働者となっている。軽工業省では、縫製、革製品、ドレスメーカー等の軽工業産業を所轄している。菓子製造については、職業訓練学校でなく、この企業で菓子製造に係るカリキュラム、テキストの整備を行っている。訓練経費の一部は軽工業省より負担され、残りは企業と組合が負担している。

企業内訓練の指導員は大学で食品加工を専攻した者が指導員として指導にあたっている。ただし、常勤か非常勤かを把握するには至っていない。

企業内訓練における技能資格制度は6等級に区分し各等級毎の試験が実施される。

1Gから2Gの資格試験を受けるのに18ヵ月の経験が必要で、2Gから3G、3Gから4G、4Gから5Gと各試験を受講するには、3年毎の経験が必要となっている。従って、1Gから6Gとなるには全て順調に試験をパスしたとして13年半の経験が必要となる。

なお、技術者については、特別にポストが用意されているとのことであった。この制度とは別の方式があるようである。

従業員で企業の諸規則を守らない者は即刻解雇となり、訓練にかかった経費は返納とのことである。技能試験の内容は次のとおりである。

(1)キャンディーの作り方 (2)管理の仕方 (3)生産性及び品質の向上

6-4 ユニティー株式会社 (100%ヴィエトナム企業)

11月19日に訪問し、調査した。その概要は次のとおりである。

(1) 企業背景について

この企業は職員わずか48人 (男性35人、女性13人、平均年齢32歳) による共同出資の小規模民間企業である。

1970年にはハノイ人民委員会工業局の傘下で公営企業としての役割をもっていた。従業員もその当時は280名おり、中堅規模であった。計画経済から市場経済の移行にともないハノイ人民委員会が公営企業の民営化支援制度を制定し、公営企業の民間への払い下げを行い、また、民営化のカウンセリングを実施した。この企業もその支援制度のもと280人の従業員の有志により共同出資という形式で現在の企業となっている。全員が出資者であるため従業員という呼び名はなく、社長は議長である。むろん選挙によって幹部は選出される。賃金は公営企業当時よりよくなっている。また、出資金を増額する意味で賃金より一部を徴収している。

(2) 生産品目

厚生省より公営企業当時のコネクションを利用し、医療機器を中心として受注生産を行っている。当初は自動二輪のパーツの作成も手掛けていた。医療用ベッド、分娩台、医療器具収納庫、テーブル、応接セット。

(3) 問題点

複雑な受注製品に対応した技術力がない。現在、このような規模の企業はハノイ市に10も満たない。

(4) 所感

企業といっても本当に町工場以下のレベルで必死に企業努力を行っている。設備も貧弱そのもので、また、企業の経営概念そのものが理解できていない。つまり、彼らは株式会社といっているものの、厚生省御用達の公営企業にすぎない。ただし、現在のヴェトナムにおける企業育成はこうした中小企業の育成に重点を置き、熾烈な企業競争の概念を彼らに認識させ、将来の企業像をしっかりとしたものとして位置付ける必要がある。大型の外資が導入されるなら、このような零細企業は一蹴されるであろう。そういった観点からヴェトナム政府としては外資導入政策の促進のための人材養成と並行してこれら零細企業の保護育成政策を合わせて促進する必要がある。

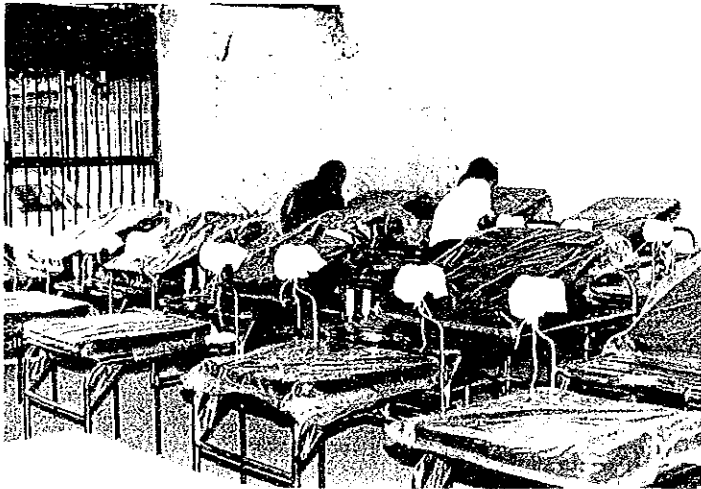
写真-11 ユニティー株式会社



ユニティー株式会社

Mr. Nguyen Van Phuong

ユニティー株式会社 議長(奥右)



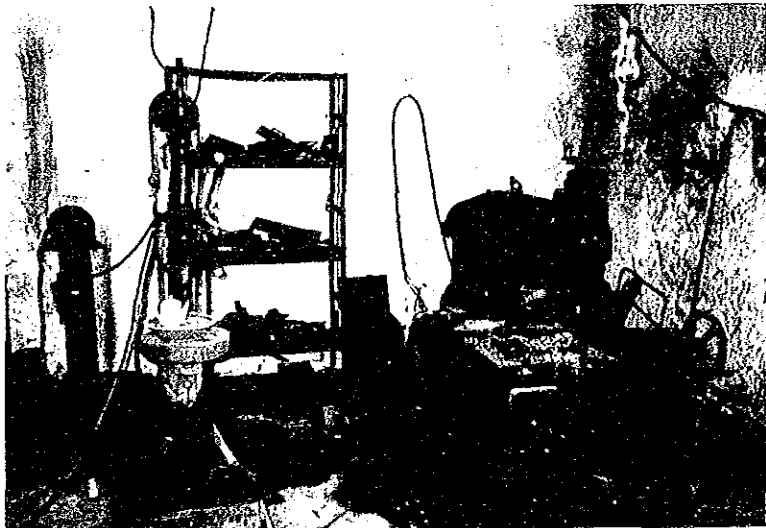
製品



製品



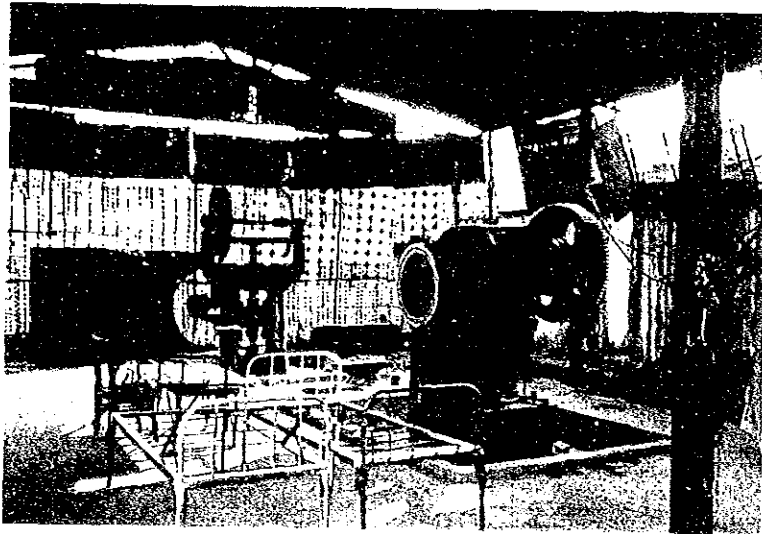
金属加工場



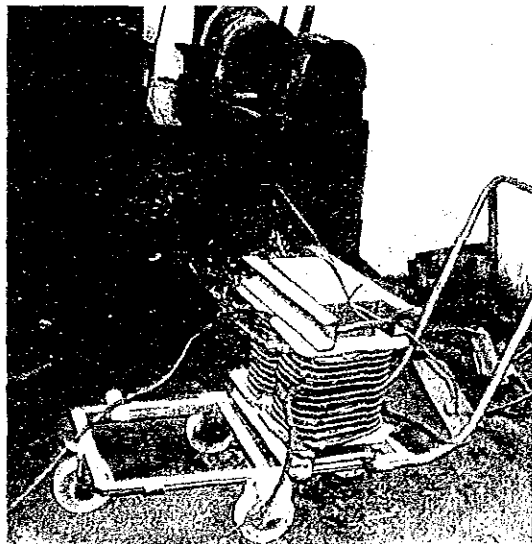
機械加工場



機械加工場



機械加工場



金属加工場

6-5 メコンカー株式会社

訪問日 平成5年11月19日

(企業背景について)

日本、韓国、重工業省国営企業、ホーチミン市人民委員会公営企業が次の出資率で合弁企業をホーチミン市に1991年に6月21日にSCCIより自動車製造許可を取得し設立した。

日本（セイロマシナリー）	: 51%
韓国	: 19%
重工業省国営企業	: 18%
ホーチミン市人民委員会公営企業	: 12%

メコンカー株式会社ホーチミン工場では、1992年5月20日より年産5,000台の生産を開始。また、1993年8月19日にハノイ工場を開設し、年産10,000台の生産を開始している。ベトナム最初の自動車組み立て会社である。

ホーチミン工場は、3.7ヘクタールで、ハノイ工場は5ヘクタールである。

(生産品)

ホーチミン工場では、韓国サンヨーモーター社の4WDと日産のミニバスを組み立て、販売している。100%部品の購入で、技術提携はしていない。

ハノイ工場では、イタリアのイベコ社のミニバス、トラック、大型バスを組み立て、販売している。やはり、100%部品の購入で、技術提携はしていない。

ベトナムでは完成車の輸入関税が15%、部品の輸入関税が20%であるという。資本参加の合計は2,000万US\$である。

(従業員)

ホーチミン工場には200名、うち技能労働者は150名、日本人が10名駐在。

ハノイ工場には250名、うち技能労働者は200名、日本人が5名駐在。

(雇用状況)

機械関係の企業から熟練工を、また、大学卒を採用。設立当初は、日本より約40名の技術者を派遣し、各ラインで指導にあたらせたとのことである。即戦力となるベトナム技術者はほとんどいないので、外資企業が特に製造部門の企業がベトナムに投資するには知的インフラの整備が必要で、すなわち、実践技術者の育成が必要であるとのことである。これは、自動車部品のベトナムによる国産化のためにも、また、周辺産業の育成のためにも必要で職業訓練による人材養成に託する期待は多量なものがある。

(賃金)

技能労働者のレベルによって異なるが最低US\$60/月～US\$120/月、フォアマンクラスでUS\$120/月、幹部職員についてはもう少し上の給与で対応しているとのことである。

(企業内訓練)

設立当初、日本人派遣者からの技術指導により組み立てラインに必要な知識及び技能の習得を行っている。

企業としては、企業育成がほとんど行われていないので、資材、部品の調達は全て輸入にたよっているが、将来的には、周辺産業の育成により部品等の国内調達ができることが望ましい。

この企業の他に関連企業にはヴィエトナムモーターカンパニーというフィリピンと交通運輸省国営企業との合弁企業があるという。

(所感)

ヴィエトナムにいるということを忘れさせる企業である。日本人副社長との話の中で、ヴィエトナムにとって如何に職業訓練による人材養成が必要であるかを痛感した。特に、実践技術者の育成が必要であり、このことが企業の育成、雇用の確保、労働ニーズの増大等に大きく貢献し、工業・産業の発展にも大きな影響力を持つものであると考えられる。

この企業より重工業省第一職業訓練学校に旋盤が10台近く寄贈されていることが重工業省第一職業訓練学校を訪問した際に説明を受けた。

付 属 資 料

1. ヴィエトナムにおける職業技術教育制度
2. ヴィエトナムにおける職業訓練と雇用斡旋事業

付属資料 1

教育訓練省
職業技術教育局

ヴェトナムにおける職業技術教育制度

ハノイ 1992

I. 教育制度の概観

1. 教育制度の概要

ベトナムの教育訓練制度は以下の四つの制度によって構成されている：

就学前教育、一般教育、職業技術教育、大学教育（図1参照）。

就学前教育は、保育園（3才までの子供対象）と幼稚園（4才から6才までの子供対象）である。

一般教育は三段階になっている：5年間の初等教育（1～5年）、4年間の中等教育（6～9年）、3年間の高等教育（10～12年）。

職業技術教育は2種類に分かれている：技能授能労働者及び準技能労働者の訓練を目的とした職業学校及びセンター、並びに中位のレベルの技術、経済、医学、教育学、文化、美術の実務家の訓練を目的とした中等技術学校。

大学教育は三段階になっている：大学、修士課程、博士課程。

2. 教育訓練省（MOET）の組織

教育訓練省が国の教育行政を担当している。

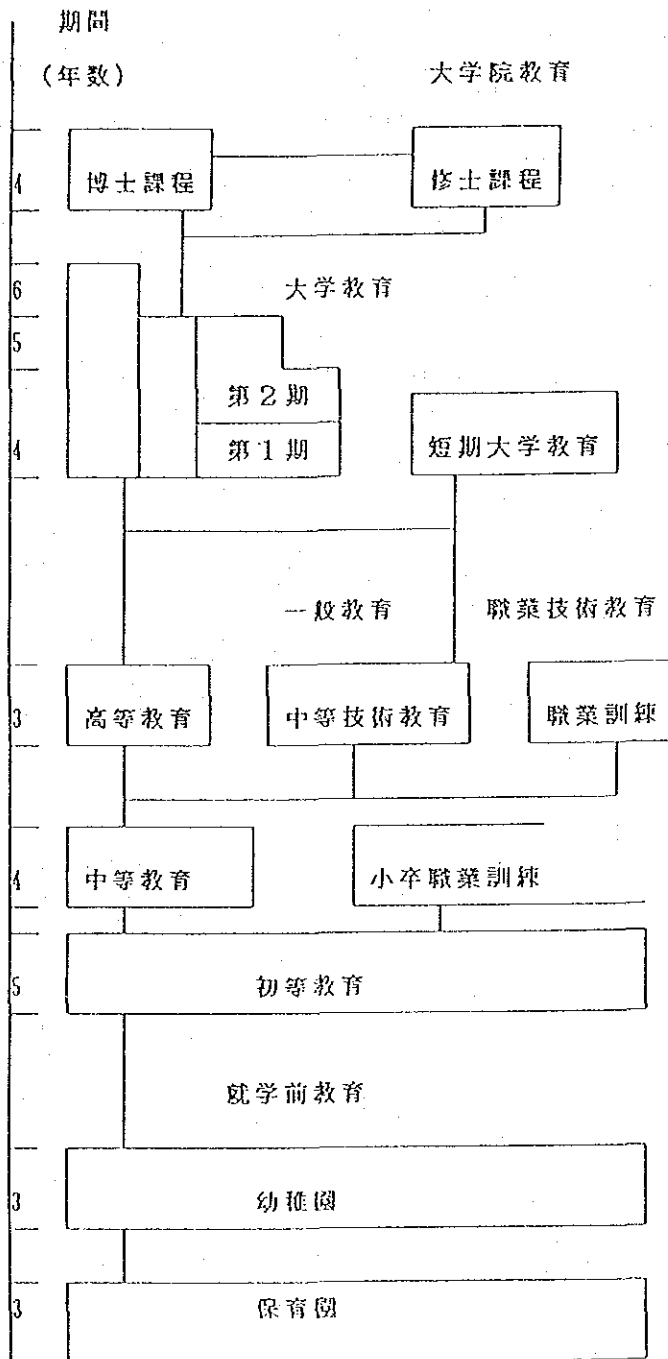


図1. ベトナムの教育制度

MOETは、国会、州議会、閣僚会議の法令、制令、指令に従って、閣僚会議に対して教育訓練行政に関する法案、制令案、指令案を提出しなければならない。

MOETは、全国の教育行政を取り締まり、調査するための具体的決定を布告する権利を与えられている。その他の省庁、人民委員会、その他の組織及びすべての国民はMOETの決定に従わなければならない。

MOETには以下の15局がある。

- 計画資金局
- 組織人事局
- 科学技術局
- 国際協力局
- 調査局
- 就学前教育局
- 一般教育局
- 職業・中等技術教育局
- 大学教育局
- 大学院教育局
- 就業訓練局
- 医学教育スポーツ局
- 学生問題局
- 教員局
- 管理局

II. 職業技術教育制度

1. ベトナムの職業／技術教育制度の設立と発展

職業／技術教育制度はベトナムの教育制度の中等教育に属し、以下の期間を通じて一般教育及び大学教育制度よりも大幅に遅れて発展した。

1945～1954年：この期間は、この教育制度の将来の発展の基礎となった。以前の学校の残りの課程を継続、修了させ、中等訓練課程をスタートさせることが中等技術教育制度の任務であった。この期間中に8つの中等専門学校が開校された。すなわち、通信、

土木工学、医学、教育学、美術、化学、農林業、外国語、郵便等の課程である。1945年以前は職業学校はわずか4校しかなく、機械工及び電気工の訓練を実施していた。ベトナム戦争が起きてからこれらの学校は郊外へ移転するか、解散した。

1954～1965年：平和が戻ってから、社会経済の復興から大勢の技術者や熟練労働者が求められた。多くの学校が設立され、1965年初頭には中等技術学校112校で生徒数は42,000名、職業学校は200校で生徒数は30,000名に達した。

1965～1975年：1965年2月以降職業／技術学校は、ベトナム戦争及び国の復興に伴う需要に応じて規模が拡大した。1975年には中等技術学校は185校で生徒数は70,000名近くに達し、職業訓練学校は186校で生徒数は78,000名であった。

1975～1985年：1975年には戦争が終わり、南北ベトナムの統一によりベトナムは国を挙げて発展期を迎えた。南ベトナムの多くの学校が接収され、多くの新しい学校が作られ、中等技術学校は278校、生徒数121,000名、職業訓練学校は313校、生徒数149,000名に達した。

1985～1991年：現在に至るまで中等技術学校制度は比較的安定している。1991年には、学校数は270校となっているが、職業訓練学校については大きな変化があった。

前の期間における拡大があまりに大きかったため、多くの学校では施設が貧弱で訓練の質も低く、解散したり、併合されたりした。したがって、1990年には職業学校の数は242校に減少したが、短期訓練のための職業センターが200ヶ処に増えた。

2. 職業／技術教育制度の構成

職業／技術教育制度はベトナムの教育制度の中等教育に属し、以下の種類の学校によっ

て構成されている。

—中等技術学校は、技術、経済、教育、文化、医学及び美術に関して中位のレベルの実務者を訓練するためのものである。単純な課程については、中等教育を修了した者が入学し、訓練期間は3～3.5年である。複雑な課程については、高等教育を修了した者が入学し、訓練期間は2～2.5年である。

—中等職業学校は、一般中等教育を行なうとともに熟練労働者を訓練する。これらの学校は、中等教育を修了した生徒を入学させ、一般教育と職業教育の双方を行なう。生徒は、卒業すると一般中等教育修了者に相当する熟練労働者として扱われる。期間は単純課程で3年、複雑課程で4年である。

—職業訓練学校は、2つのレベルの課程がある。すなわち、単純課程2年間、複雑課程3年間の中高等教育レベル。単純課程1年間、複雑課程2年間の高等教育レベルである。生徒は卒業後「技能労働者」の資格を取得する。

—職業訓練センターは、若年層、非熟練労働者、殊に農村部の農業労働者に対して職業訓練を広めるために短期職業訓練を行なうための機関である。本課程を修了すると生徒は準熟練労働者の証書を取得する。

—私立職業学校及びコース

私立学校及びクラスは各地の教育訓練委員会の監督を受けるとともに、公立職業学校としての法的権利も持っている。

この職業／技術教育システムは、国の社会経済を発展させるために、準技能労働者、技能労働者から技術者に至るまであらゆるレベルの労働者の訓練を担当している。

3. 職業／技術教育の管理システム

教育訓練省が、職業教育及び訓練を含めたあらゆる教育制度の最高管理機関である。MOETの行政執行部門である職業・技術教育局が全国の職業技術教育のすべての活動を管理している。

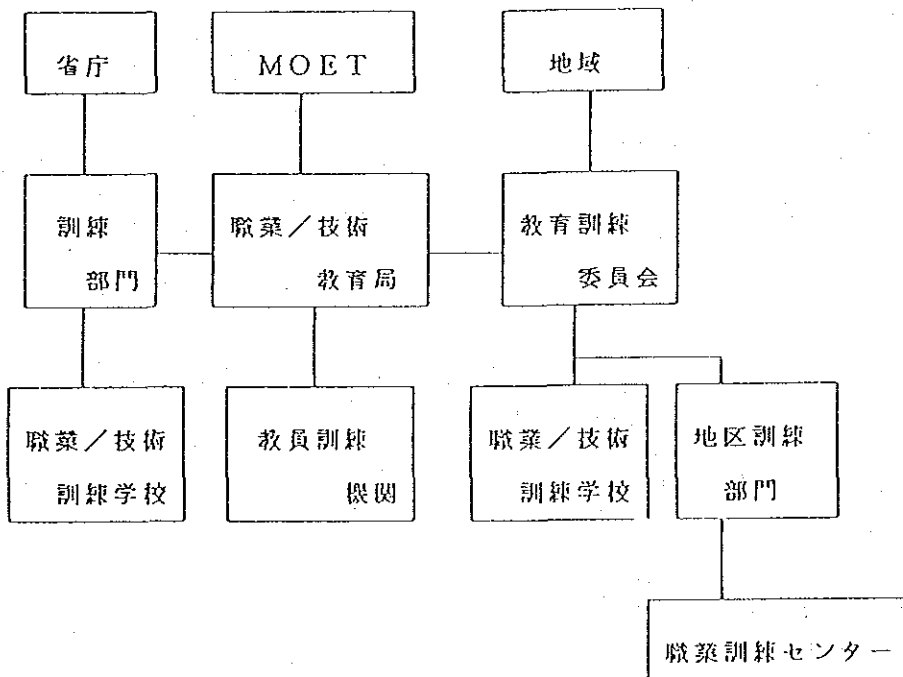
その他の各省にも訓練部門があり、MOETの指針及び監督に従って各省の職業技術教

育の管理を担当している（図2参照）。

地域レベルでは、教育行政を担当している教育訓練委員会がある。この委員会はMOETと地域人民委員会の二重の監督を受けている。

現在、すべての地域の教育訓練委員会は、地域の就学前教育、一般教育、職業／技術教育を全面的に監督している。

地区レベルでは、地区人民委員会に所属している別の部門又はグループがその地区の教育行政を担当している。通常これらの部門又はグループは地区の中等学校及び職業訓練センターを直接監督している。



職業／技術教育の管理システム

Ⅲ. 主な問題点と課題

ベトナムには100科目以上に亘って中位の技術者を育てるための中等技術学校が270校、工業、サービス業、農業における200業種に亘って準技能労働者、技能労働者を訓練している242の職業学校及び200の職業訓練センターがあるが、以下のような主な課題を抱えている。

1. 職業／技術訓練制度

- 中等技術学校と職業訓練学校の入学と訓練期間に若干不合理な点がある。
- 現在の学校の性格が、生産やコミュニティと結びつきにくい面を持っている。

2. 訓練の目標とカリキュラム

職業／技術訓練の目標とカリキュラムに以下のような問題がある：

- 職業／技術訓練の目標とカリキュラムが生産や雇用との結びつきが弱い。
カリキュラムの内容が時代遅れで新しいテクノロジーや生産方法を欠いている。
- 国の技能基準がないため、大部分の学校がわが国独特の訓練カリキュラムを持っていない。

- カリキュラムの構成が柔軟さを欠き、核となるものがなく、生徒の選択科目がない。
- 短期コースと長期職業訓練、職業訓練と中等技術教育の間に継続性がない。
- 企業が訓練のカリキュラムの作成に参加していない。

3. 職業／技術訓練の設備及び施設

- 大部分の学校の訓練設備、施設がきわめて老朽化している。
- 訓練予算がきわめて少ない。

4. 学校の教師

- 質が低い。
- 科目間でアンバランスがある。
- 給与が低い。

Ⅳ. 政策及び戦略指針

わが国の開放的政策により外国企業との協力、合弁事業が拡大し、外国や国際機関から

の投資が増えるにつれ、質の高い技能労働者や技術者が近い将来不足することが見込まれている。

したがって、ベトナム政府は教育訓練政策を最も優先的な国の政策として取り上げてきた。

— 上記の事項及び国の社会経済戦略により、労働力需要を満たし、わが国及び若年層を21世紀に向けて備えるために職業／技術教育を質的にも量的にも伸ばすために、職業／技術教育は下記の政策、戦略を持たなければならない：

1. 困難ではあるが、職業／技術教育を伸ばさなければならない。

ベトナムにおける教育振興に関する最近の指針や戦略でしばしば言及されている3つの目的は、マンパワーの訓練、能力の向上、国民の知力の引き上げであるが、最も優先すべき目標はマンパワーの訓練であり、職業／技術教育はわが国のマンパワーの約80%を育成する。

2. 職業／技術教育が重要な部分を占めている中等教育レベルの再構築

ベトナム社会のあらゆる面において起きている大幅な社会経済的変化は、教育訓練制度の適切な調整を必要としているし、同時にこれらの変化が起きる良好な土壌を生み出している。

教育制度を全体的に再編成する必要があるとともに、新たな機構における技術／職業教育の場を明確に定めるとともに、技術教育と職業教育の境界をはっきりと定めるべきである。

3. カリキュラムと訓練の方法を改造し、生徒、労働市場、生産のニーズに合わせるようより柔軟なものにする。

若年層に対する職業訓練の普及 — ベトナムの緊急な社会経済問題

ベトナムは約2,870万人の豊かな若い労働力を持っている。しかし、大半の労働力が短期の職業訓練さえも受けていないため、現在は効率が悪く、生産性も低い。

現在、80%の国民が農民であるが、その90%以上が訓練を受けることなく、古

めかしい時代遅れの経験によって耕作している。工場では訓練を受けた労働者は約40%に過ぎず、したがって生産の質はよくない。

労働力以外でも一般教育を受けている約50万人の生徒の半分が毎年退学しているが、退学者は社会に出る生活力や職業的技能を持っていない。多くの労働者が技術や生産の変化に合わせるために職業を変えなければならず、再訓練を必要としているし、その上、わが国では数百万人の失業者を抱えている。これらはいずれもわが国の緊急な社会経済問題であり、職業/技術教育を振興することが必要になっている。

熟練労働者と優秀な技術者 — 近代的生産の主要なマンパワー

きびしい競争にさらされている市場において、熟練労働者と優秀な技術者は、生産性と質の高い生産にとって最も重要な要素である。

現代は国際的取引と協力が拡大している。しかし、わが国は近代的なテクノロジーと機器を輸入することができるが、それらがベトナムに定着するとともに、わが国の豊かな人的資源を活用できるように、技能労働者と優秀な技術者を訓練しなければならない。

しかし、市場指向の近代的工業に近づくためには、以下のことを考慮した下記の新たな資質を持たなければならない。

企業家精神を持ち、仕事で創造力を持つために、高度な教育水準と適切な基本的技術知識を持つこと。

各種技術分野に関して幅広い知識と技能を持ち、広範な分野に関して訓練を受けていること。広範な分野に通じていれば、労働者や技術者は、科学技術の革命が起きている現在一般的になっている生産の変化に迅速に適応することができる。

仕事を見つけ、生産を行ない、自分の能力や条件に適した動向を判断できるように、経済、事業、企業等について一定の知識を持っていること。厳格なモデルなしに絶えず改善、発展してきた多様な生産活動をしている各人の創造力や適応性を高める上で、このことはきわめて重要なファクターである。

4. 新しい教育技術及び新しい生産技術の要請を満たすために、職業／技術学校の教師の質を高め、訓練を行なうこと。

V. 開発プログラムとプロジェクト

戦略ガイドラインにしたがって、7つのプロジェクトによって構成される職業教育を取り扱う2つのプログラムと4つのプロジェクトから成り、技術教育を取り扱う1つのプログラムがある。

A. 職業教育

プログラム1. 訓練の関連性の向上

プロジェクト1. 1 職業訓練出資委員会 (VTFB) 及び訓練雇用監視委員会 (TEO) の設立。

1. 1. 1. VTFBの設立

1. 1. 2. TEOの設立

プロジェクト1. 2. トレード技術基準の設定及びトレード試験、認定の導入

1. 2. 1. トレード基準の設定

1. 2. 2. トレード試験、認定の導入

プログラム2. 物的資源の合理化及び訓練の質の改善

プロジェクト2. 1. 職業学校、訓練センターの施設と質の調査

プロジェクト2. 2. 民間のイニシアティブの促進

プロジェクト2. 3. 職業学校、訓練センターの改善、訓練の多様性、柔軟性の向上

2. 3. 1. 職業学校、訓練センターの改善

2. 3. 2. モジュラー・コースの導入

2. 3. 3. 移動訓練機関

- プロジェクト2. 4. インストラクター、技術教員、監督者の訓練／質の向上
- プロジェクト2. 5. 管理スタッフの訓練

B. 技術教育

プログラム3. 技術教育の質の改善

プロジェクト3. 1. 技術学校の施設の調査

プロジェクト3. 2. 一部の技術学校の技術大学への昇格

プロジェクト3. 3. 技術大学の技術教育カリキュラムの改訂

プロジェクト3. 4. 教員、インストラクター、管理スタッフの質の向上

3. 4. 1. 技術教員訓練のための技術教育機関の質の向上

3. 4. 2. 技術大学の教員、インストラクター、管理スタッフの質の向上

学科別中等技術学校

学校年度	合計	科目					
		工業	農林漁業	経済	教育学	薬学医学 スポーツ	文化 芸術
1981-1982	290	49	47	60	68	46	20
1982-1983	281	50	47	61	64	46	13
1983-1984	281	44	47	59	67	47	17
1984-1985	278	39	45	61	65	46	22
1985-1986	281	38	43	62	67	45	26
1986-1987	282	38	44	64	66	45	25
1987-1988	269	39	41	60	58	47	24
1988-1989	269	39	41	60	58	47	24
1989-1990	270	38	42	60	58	47	25
1990-1991	261	37	42	57	53	46	26

中等技術学校、教員、生徒

学校年度	学校	教員	生徒				
			入学者		在籍者		卒業者
			合計	全科目受講者	合計	全科目受講者	
1981-1982	290	9987	38539	32654	109542	94934	31644
1982-1983	281	10472	39636	35543	103093	91787	37552
1983-1984	281	10206	42933	37263	111206	99212	31849
1984-1985	278	10363	50782	45857	122006	110406	35203
1985-1986	281	10627	54216	48394	136469	122679	39186
1986-1987	282	10781	52984	47198	137618	126679	40601
1987-1988	269	10676	57799	48855	143111	123046	45842
1988-1989	269	10401	55227	39220	135648	115840	40033
1989-1990	270	9784	53245	37763	131246	107596	41783
1990-1991	261	9509	51194	41411	117601	101364	39257

学科別職業訓練学校

学校年度	合計	科目						
		電気	建築	機械	農林漁業	商業	郵便	その他
1981-1982	353	95	70	69	33	26		50
1982-1983	315	71	60	65	28	36	18	47
1983-1984	313	77	62	57	26	37	12	42
1984-1985	298	77	57	58	24	37	10	35
1985-1986	298	77	57	58	24	37	10	35
1986-1987	296	73	63	63	22	37	10	28
1987-1988	274	73	53	55	22	33	9	29
1988-1989	274	73	53	55	22	33	9	29
1989-1990	242	71	46	49	20	30	7	19
1990-1991	232	71	44	49	16	27	7	18

職業訓練学校、教員、生徒

学校年度	学校	教員	生徒	
			入学者	卒業者
1981-1982	353	8630	57270	69526
1982-1983	315	7005	51671	33601
1983-1984	313	7056	63163	37622
1984-1985	298	7187	89803	52393
1985-1986	298	7187	83870	67431
1986-1987	296	7143	52854	47959
1987-1988	274	7085	56956	46274
1988-1989	274	7085	70055	50705
1989-1990	242	6474	74504	44100
1990-1991	232	6305	71388	35100

職業訓練センター

NO.	区域又は町	県及び郡区数	職業訓練 センター数(1990)	率 %
	1	2	3	4
1	ハノイ	16	16	100
2	ハンフオン	14	10	83.3
3	ハイフン	12	9	75
4	ハナムニン	20	18	90
5	タイビン	8	7	87.5
6	ハバック	16	6	37.5
7	ハソンビン	18	3	16.6
8	バックタイ	12	3	25
9	カオバン	13	1	7.69
10	ホアン リエン ソン	17	7	41
11	タインホア	23	20	87
12	ゲティン	27	14	51.8
13	クアンビン	5	5	100
14	クアンチ	4	4	100
15	トアチエウ 五	5	5	100
16	クアンナム ダナン	16	5	31.5
17	トゥアン ハイ	14	4	28.5
18	ギアビン	22	12	54.5
19	ベンチェ	8	8	100
20	ロンアン	16	5	31.25
21	ソンベ	9	1	11
22	アンザン	10	2	20
23	タイニン	9	1	11
24	キエンザン	8	2	25
25	ハウザン	14	3	21.4
26	カインホア	8	3	37.5
27	ザライ コントゥム	15	5	33.3
28	ドンタップ	11	4	36.3
29	ミンハイ	11	3	27.2
30	ホーチミン市	18	18	100
合計		397	204	

付属資料 2

ILO雇用・職業訓練責任者地域会議

国別報告書

ヴェトナム社会主義共和国

ヴェトナムにおける職業訓練と雇用斡旋事業

Dr.Nguyen Le Minh著

Bui Van Trach英訳

労働・傷病者・社会福祉省

国立雇用促進センター

1993年9月6日～10日

タイ、パタヤ

今日のヴェトナムにおける職業訓練と雇用事業

Nguyen Le Minh

Bui Van Trach

ヴェトナム労働・傷病者・
社会福祉省

(1993年9月6日-10日、タイ、パタヤでのILO雇用・職業訓練事業責任者
地域会議に提出されたヴェトナムの国別報告書)

1. ヴェトナムにおける労働人口と雇用状況の概要

市場経済に移行中のヴェトナムでは、経済に上向きの変化が見られるものの、まだ社会経済的な各種の問題を抱えている。中でも雇用問題は緊急の課題である。人口増加率が高く(2.2%)、労働人口が増加(0.3%強)しつつあるため、毎年平均百万人以上のティーンエージャーが労働年令に達している。最新の統計では、現在約300万人が失業中であり、1995年までに主に都市および工業地帯に住む550万人が職を必要とし、失業率が8~12%に急増すると予測されている。調査によると、失業者の60%が生計を立てるために緊急に仕事を必要としている。また、失業者の80%が16才から30才の年令層で、中等教育と高等専門学校教育を受けている者が多いが、ほとんどは未熟練労働者である。

大都市における労働年令の無職者は、ホーチミン市で35,000人、ハノイで100,000人、ハイフォンとダナンでそれぞれ50,000人にのぼる。地方では、不完全就業と非能率的就業が深刻な問題である。労働時間の3分の1が十分に活用されておらず、場所によっては4~5人の労働者(10~15人の扶養家族)に1ヘクタールの農地しかない場合もある。不完全就業と非能率的就業による貧困家庭は15~20%に達し、その5~7%は飢餓に直面している。また国家公務員では、余剰労働力が平均20%である。不完全就業、非能率的就業、低所得、生活水準の低さが、すべての社会経済生活における問題点の根源となっている。さらに、数年のうちには、数十万人の復員兵、中等教育の卒業生/中退者、職業訓練校の卒業生、専門中等学校の卒業生、外国から戻ってくる季節労働者、解雇される国家公務員に対して職を与えなければならない。また、現在不法に国家を逃亡しているが、今後自発的に帰国する者や、社会的救済を必要とする者(麻薬中毒者、売春婦など)も数万にも及ぶ。そのうえ、何百万という障害者、老人、子供たちが、生き延びるために仕事を求めているという状況である。

仕事の需要は非常に大きく、しかも増大しつつある。それにひきかえ、職業斡旋のために取られる方法はかなり限られている。その主なものは、職業教育、雇用情報の管理、雇川資源の開発である。

現在のヴェトナムの職業訓練制度は、社会全体のニーズを満たしていないのが現実である。公式な職業訓練制度(中等専門学校や職業訓練校など)は現存の1500の技能のうち、400しか提供することができず、職業教育に対して要求される社会的労働の10%しか満た

していない。また、その卒業者が、根本的に変化しつつある労働市場の要求に対応できないことも多い。過去には労働力の斡旋と供給の事業を行う組織が存在しなかったが、近年経済分野の改革に並行して、職業訓練及び紹介センター（VOTAJIC）の新たなモデルが登場し、雇用促進センター（CEP）と呼ばれるようになってきている。

CEPのシステムは、生活を支えるという緊急の要求を受け、その目的を達成するために創設された。現在までにこのシステムは全国規模に発展し、労働・傷病者・社会福祉省の地方事務所（LOLISA）、または労働組合、農業共同組合、えび養殖者組合などの大規模組合、内務省、国防省、水産省などの下部組織の指導の下に、約100箇所のCEPが発足している。国立雇用促進センター（NCEP）を通して、このシステムの運営に行政上の責任を負っているのは、労働・傷病者・社会福祉省である（7ページ参照）。

CEPは、様々な分野、様々な場所で事業を行い、その必要性を明らかにするとともに社会的労働力に対する職業教育と雇用供給における役割を確立してきた。実際、CEPは効率的に運営されており、社会的な目的を十分に達成している。本報告書では、CEPのモデル、これまでの事業の実績、および勧告すべき点について概説する。

II. 雇用促進センター（CEP）のモデル

CEPの今後の事業を効果の上がるものにし、その存在と発展の可能性を決定する条件の1つは、同センターの適切なモデルを定めることである。これには、その機能、責任の範囲、組織の構造、運営原則が含まれる。以下にCEPのモデルを簡単に説明する。

1. 機能：CEPには4つの機能がある。

- 未熟練労働者へのいわゆる社会的職業の授与、必要とされる労働者の再訓練と技術の向上、仕事の交替
- 労働市場のニーズに基づく仕事上の助言と紹介、労働力の供給
- 各地方の可能性の開発を目的として雇用供給に関連づけた技術移転、技術指導
- CEPが貧困者に対する職業政策を適切に実行することを目的とした小規模な製造業やサービス業の組織化。これは、技術訓練と雇用供給を組み合わせ、またCEPの資金源を作る形で行う。

これらの機能は、互いに密接な関連をもつ統一的な組織において実行される。特に、職業教育と仕事の紹介は、1つのプロセスの2つの側面である。つまり、職業教育は仕事の紹介の準備段階として捉えられている。職業教育が仕事の紹介におけるニーズと結びつかないのであれば、CEPの運営の方向と内容は目的から外れたものになってしまい、反対に仕事の紹介が職業教育に結びつかないのであれば、CEPの運営の確固たる基盤が失われることになる。

2. 責任の範囲

- 各地域の労働市場に必要とされる技能の短期訓練コースを組織し、これによってコー

ス修了者がすぐに仕事に就くか、あるいは自営できるようにすること。これは今日の
ヴェトナムにおけるいわゆる「社会的職業」と考えることができる。

職業教育は、不動産や機器の問題を克服するよう調整して組織することもできる。

- 職業紹介サービスを組織すること。

CEPは、企業や各種機関が必要とする労働者の数を登録し、求職者が雇用における自
分の要求を登録する場所である。つまり、CEPは求職者と雇用者の間の架け橋なのであ
る。

- 自営労働者に助言を与えること。

このサービスは、自営労働者の要求を満たすためのものである。ヴェトナムでは、特に
地方では、最も一般的で基礎的な生産形態は家庭であり、労働の組織と割当てが行われる
基本的な経済単位である。したがって、農業従事者が自営するためには、情報の提供と科
学的研究の結果の伝達が必要である（技術移転）。これもCEPの最も重要な責任の1つ
なのである（例えば、えびや魚の養殖方法を指導することなど）。

- 労働者に対する要求および雇用に対する要求を記録することにより、労働登録に責任
を負うこと。

CEPは労働登録に関連するすべてのサービスに責任を有している。例えば、労働登録
のプロセスを簡単に迅速なものにするために、求職者に履歴書の書き方を指導する、雇用
者の要求に従って求職者の技術をテストする、求職者に労働契約書へのサインの仕方を指
導するといったサービスを行う。

- 各地方の雇用と職業の状況を把握すること。

CEPは失業者、求職者、就業者についてのデータを処理する機関の1つである。この
データに基づき、各地方の職業教育と雇用供給が適切な方向性をもつよう、分析評価を行
っている。

- 技術的、物理的資産（不動産、設備、機械など）を有効に利用するため、職業教育と
小規模生産の組織化を結合すること。

これは、職業教育を促進し、理論的な訓練と実践的な訓練を結合する一方で、自己資金
調達と独立採算を支援することになる。この目的で、優先受益者を優遇する職業教育が実
行されている（例えば、貧困な受講者や戦死者の家族の受講費用を割引、または免除する

など)。

3. 機構の組織

CEPは、資格と能力を有し職業教育と職業斡旋に深い理解をもつ職員による、弾力的な機構を組織しなければならない。指導者は労働契約による臨時職員として雇用されている。職業斡旋の分野での協力者は、それぞれの能力と契約内容に基づいて報酬が支払われている。

4. CEPの運営原則

CEPは、国の労働・傷病者・社会福祉省の下部組織による監督を受け、銀行に独自の印紙と口座をもつ行政単位である。自己資金調達と独立採算制を実行する経費をまかなうために国庫収入が使用されている。

5. 組織と運営のモデル (8及び9ページ参照)

III. 他の職業制度と比較したCEPの特色

現在、ヴェトナムの人々は、職を得るためには技術(できれば高度な技術)を身につけていなければならないことをよく知っている。技術があれば、自営を含むあらゆる経済分野での生産活動に自由に参加することができるのである。

このため、政府の職業関連機関(地方と中央)、その各下部組織、大規模組織、民間の組織などによる技術訓練と職業教育が奨励され、全国で急激に広がっている。けれども、労働力管理の社会的側面を考慮して、労働の需要と供給、雇用の生成、失業者の削減に関する情報を把握するという機能を果たしているのは、労働・傷病者・社会福祉省の雇用促進部である。ここでは、職業教育は、CEP制度の雇用促進という目的に到達するための1手段であると位置づけられている。現在、すべてのCEPが模索しているのは、労働者がすばやく技術を身につけ、その技術を生かした職業に就くことができるように支援するにはどうしたらよいかということである。つまり、低コストで訓練を行い、修了後すぐに職を得る可能性の高い短期のコース(しばしば6か月以内)を設けることが全CEPに要請されているのである。

MOHISAの訓練モデルは、主に、職業教育と職業の普及を目的としているため、受講者は仕事を求めている社会的労働者である。各コースは6か月以内の短期で費用が安いのがふつうである。受講者には修了と同時に仕事が与えられる。これは以下のようにまとめることができるであろう。

— CEPで訓練される職業は、常に地元の社会経済の発展に必要とされる職業である。CEPで訓練される職業は、いかなる体制との結びつきもなく、社会の要請に基づいて弾力的に決定される。現在、職業が得やすいことから、次の7グループ、132の職業が訓練の中心となっている。すなわち、エンジニアリング(電気修理・操作者)、電子技術、建

設、小規模製造業と手工芸品製作、芸術、農場労働、サービス業である。

…特定の体制と結びついていないため、目的、コースの期間、カリキュラムが多様であり、生産現場の要求にしたがって弾力的に設定されている。CEPは様々な方法を用いて生産現場の要求を調査している。社会的な機能と職業上の課題、及びその目的に基づき、今後もカリキュラムが作成されることになろう。一般的にいて、こうした方向で作成されたカリキュラムは、すぐに職業を得ることができると同時に生産活動を発展させるという社会の要請を満たすために、短期のコースで受講者にそれぞれの職業の知識と技能を授ける簡潔かつ実践的なものとなっている。

…ヴェトナムのCEP機構は、協力者等を利用して適切に組織化されている。その形態は、CEP内での訓練を実施するほか、CEPと生産企業の共同訓練コースを設けたり、CEP外での訓練を組織したり、各種の訓練を合同したりと、多様で弾力的である。一口にいうと、CEPの事業のすべてが、なるべく短期間に職に就いて生活を安定させるよう労働者を助成することを目指しているのである。

CEPは、年間約10万人の労働者に職業教育と技術移転を行っている。訓練修了と同時に就職する受講者は80%に達する。例えば、1993年に、ヴィン（ゲアン省）のCEPは4,370名の受講者に11種の職業訓練を行なった。同様に、ナムディンのCEPが39,000名、ヴィンフーのCEPが1,387名、ハノイユースユニオンのCEPが2,500名、ホーチミン市のVOTECが7,500名、ホーチミン市のSALASCOが10,000名、ブンタウのCEPが4,500名、ロンアンのCEPが2,207名に訓練を行っている。特に、ホーチミン市のCEPは、年間約30,000から35,000名、ハノイのCEPは12,000から15,000名の熟練労働者に教育を実施している。

職業教育と並行して、CEPは求職者の雇用に対する希望を登録し、仕事の推薦を行っている。特に、過去3年間で、ホーチミン市のCEPが120,000名、カントーのCEPが21,835名（1993年）、ハノイのCEPが20,000名、ゲアンのCEPが8,000名の労働者に就職の推薦を行なった。

また、CEPは生産企業と協力して労働者の一部を雇用しており、年間およそ5,000名から7,000名の労働者に仕事が提供されている。今後、（資本や技術の上で）可能である場合には、彼らが村落やコミュニンに赴任して生産を組織する職務に当たる予定となっている。

組織のモデルが弾力的であることから、CEPは常に資本源を保持し、拡大している。各センターは、初期資金としてNCEPから平均2億5,000万程度の援助を受けることが多い。ほとんどのCEPは独立採算制で運営されており、その資金は約5,000万～7,000万である。ハノイ、ゲアン、フエ、ブンタウ、ロンアル、ホーチミン市などのCEPは、自己蓄積資本から資金へVNDが補助されている。

以上、CEP制度が行なった初期活動の実績である。CEPのモデルは、こうした形で現実に対処できることが確認され、日々発展を遂げているのである。

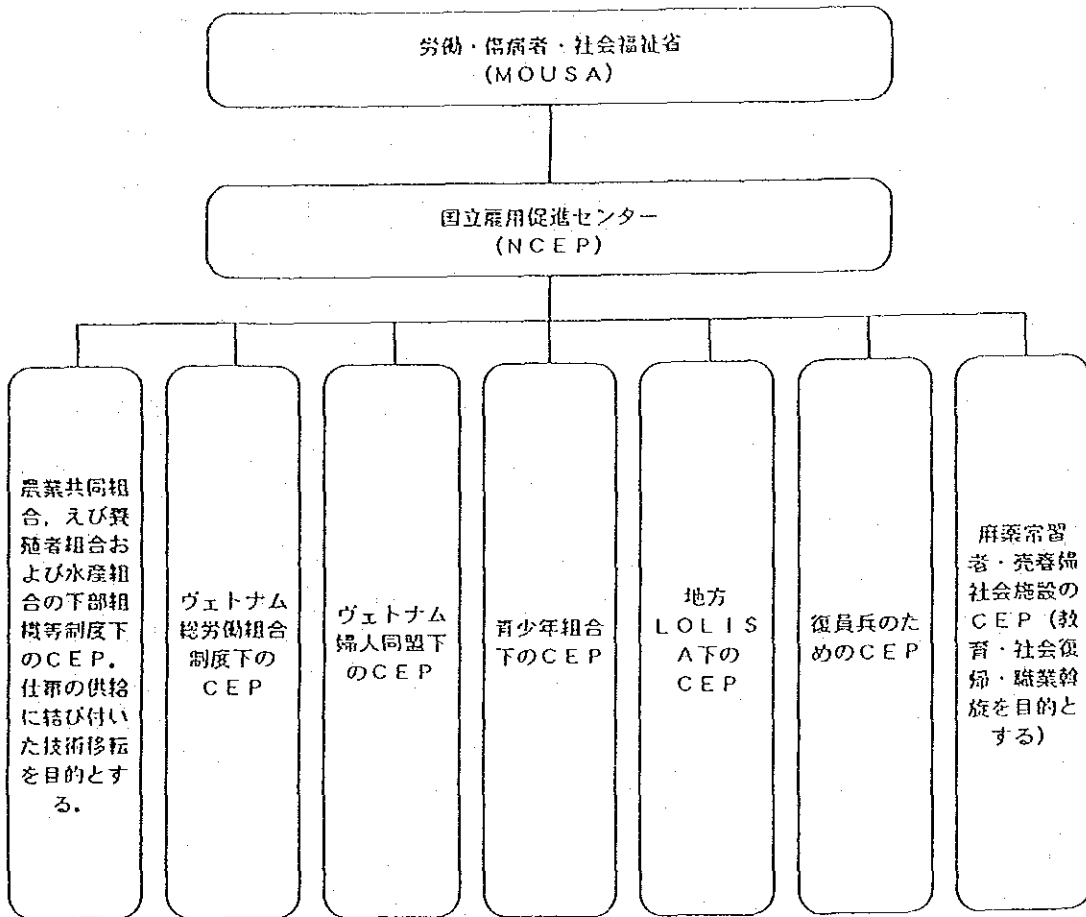
勧告

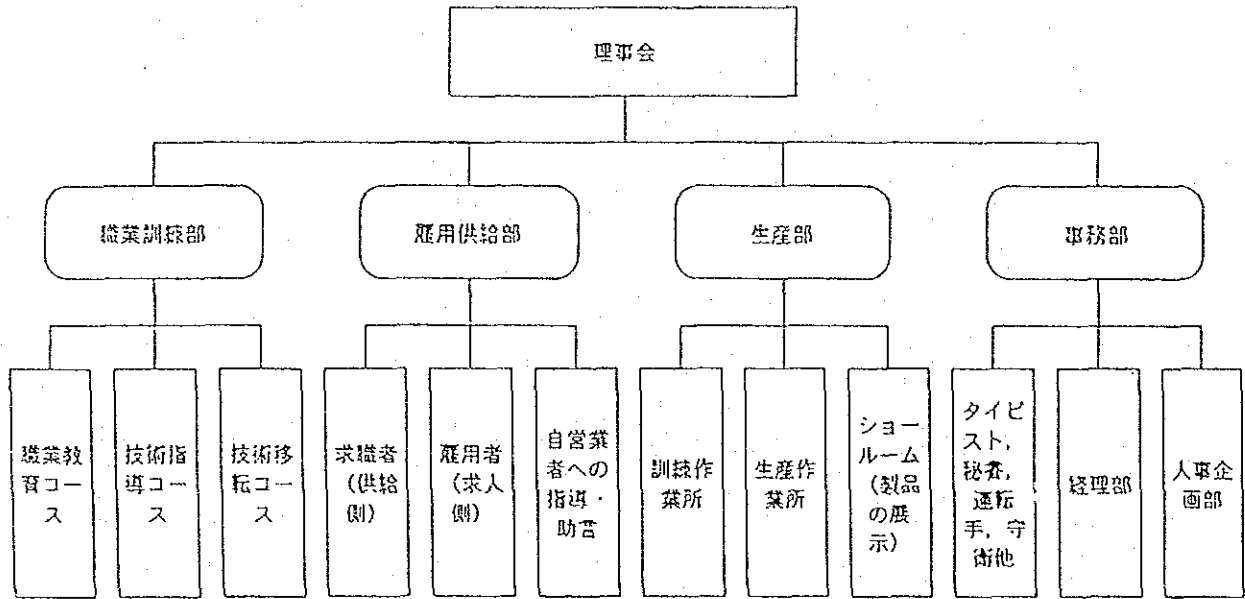
1. ヴェトナム政府に関して

- C E P 制度を発展させるため、優先権のある各種の同時政策を実施すべきである。例えば、税制、設備や技術の革新のための投資政策、職員訓練政策、管理者訓練政策など。
- 国家雇用資金の一部を C E P の拡大と改善に投資すべきである。

2. I L O に関して

- 職業教育と雇用事業に関して、C E P の訓練専門家に支援がなされるべきである。諸外国（工業国を含む）との情報や経験の交換が望ましい。
- 雇用事業が適切に運営されている各国の情報、資料、経験が交換されるべきである。また、この分野に焦点を当てたセミナーが頻繁に開催されるべきである。
- C E P はその能力を強化するうえで、財政的な支援を受けるべきである。





JICA