

**REPORT OF THE SEMINAR  
ON GOVERNMENT AND CIVIL SERVICE SYSTEM  
FOR VIETNAMESE SENIOR CLASS OFFICIALS**

(ヴィエトナム国別特設：行政・公務員制度セミナー)

1996

March 31, 1997

JICA LIBRARY



J 1136543 [4]

**JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY  
NATIONAL PERSONNEL AUTHORITY**

JICA  
123  
43  
TIH  
BRARY

TIH
JR
96-326



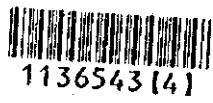
**REPORT OF THE SEMINAR  
ON GOVERNMENT AND CIVIL SERVICE SYSTEM  
FOR VIETNAMESE SENIOR CLASS OFFICIALS**

(ヴェトナム国別特設：行政・公務員制度セミナー)

**1996**

**March 31, 1997**

**JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY  
NATIONAL PERSONNEL AUTHORITY**



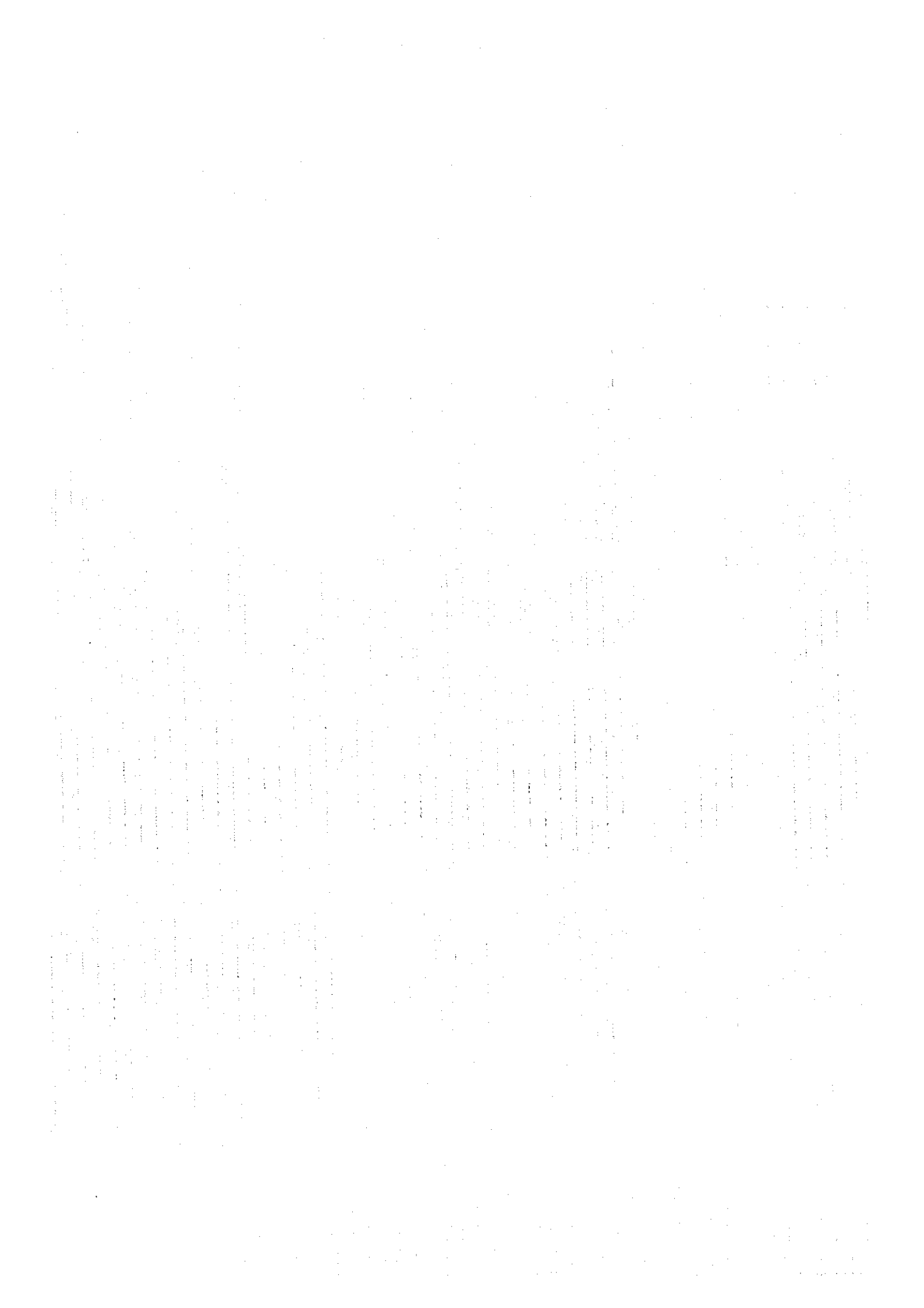
1136543(4)

## CONTENTS

	Page
I. BACKGROUND OF THE SEMINAR-----	1
II. OUTLINE OF THE SEMINAR-----	2
III. 1996/97 SEMINAR PRECIS-----	4
IV. CONTRIBUTION OF THE PARTICIPANTS -----	8

## APPENDIX

I. DAILY SCHEDULE -----	51
II. LIST OF LECTURERS ETC. -----	53



## I. BACKGROUND OF THE SEMINAR

With the adoption of a new policy package called "doi moi" in late 1986 by Mr. Nguyen Van Linh, Chief Secretary of the Communist Party at that time, the Socialist Republic of Viet Nam has been trying to transfer its economic system from a planned to a market economy while maintaining socialism as the framework of the society. Having overcome the extreme inflation of the first few years, the economy of Viet Nam began to develop successfully in the 1990's, owing partly to the "perestroika" policies of the former USSR led by Mr. Michael Gorbachev as well as to the success of the 1989 revolutions in central and eastern Europe.

In the field of public administration, a three-year project to direct possible reforms has been carried out since 1994 under the United Nations Development Program. The Government Committee on Organization and Personnel (GCOP), also established in 1994, is going to undertake the main responsibility for the future planning and implementation of various policies based upon the achievements of this project.

In March 1996, after the visit of Mr. Hariya, Commissioner of the National Personnel Authority (NPA), to Hanoi, Mr. Tran Anh Tuan, Deputy Director of the International Cooperation Department, GCOP, sounded out the NPA in writing about receiving a delegation from GCOP headed by the Vice-Minister to Japan in order to make comparative studies and exchange know-how on government organization and public personnel management.

In response to this request from the government of Viet Nam, the Japanese government decided to establish a new course for senior officials who are responsible for the reform of public administration.

## II. OUTLINE OF THE SEMINAR

## 1. Purpose

The purpose of this seminar is to introduce to senior officials of the government of Viet Nam the Japanese public administration system, with an emphasis on the civil service system, together with Japanese thought and the country's general social conditions as background information.

The course is aimed at enhancing the participants' understanding of relevant principles regarding the renewal, transformation and operation of public administration systems as well as at enriching their professional knowledge of these matters. This in turn shall contribute to the continued smooth democratization of Viet Nam.

## 2. Objectives

The participants in this seminar are expected:

- (1) to understand the system and the principles of government organization in Japan, including the areas of administrative management and local government;
- (2) to understand the Japanese national civil service system and its operation;  
and
- (3) to gain a deeper consideration on the role of public administration in the development of a country.

## 3. Qualifications for Participation

In compliance with the above purpose and objectives of the seminar, participants in the seminar should, in principle:

- (1) be nominated by the government of the Socialist Republic of Viet Nam;
- (2) be ranked as senior-class officials involved in the decision and policy-making process, who have professional experience of not less than ten years in the government;



- (3) have a university degree or the equivalent;
- (4) be between 35 and 50 years of age;
- (5) have a reasonably good command of English (spoken/written);
- (6) be in good physical as well as mental condition to undergo the seminar;  
(Pregnancy is regarded as a disqualifying condition.) and
- (7) not be serving in the military.

### III. 1996/97 SEMINAR PRECIS

1. Duration:

From Sunday, January 12 to Sunday, February 2, 1997.

2. Participants:

Following their nomination by the Government of Viet Nam, the following seven members of the Government Committee on Organization and Personnel took part in the 1996/97 seminar.

Mr. Nguyen Khac Thai (阮克泰)

Vice-Chairman, Deputy Minister

Mr. Nguyen Van Dau (阮文印)

Director, Department for Staffing and Wages

Mr. Bui Duc Ben (裴德辨)

Director, Organization Department

Mr. Nguyen Ngoc Dien (阮玉田)

Deputy Director, Organization Department

Mr. Diep Van Son (葉文山)

Deputy Director, Representative Office in Ho Chi Minh City

Mr. Pham Van Diem (范文徵)

Deputy Director, International Cooperation Department

Mr. Le Manh Hung (黎孟雄)

Assistant to Minister-Chairman

3. Organization of the Seminar

The 1996/97 seminar was conducted by:

Ms. Miyoko Sato

Mr. Kohji F.X. Yamagiwa

International Affairs Division

National Personnel Authority (NPA)

Kasumi-ga-seki 1/1/1, Chiyoda-ku, Tokyo

100 JAPAN

Phone: 81-3-3501-1067

Facsimile: 81-3-3580-6092

E-mail: npa-int @ po.ijinet.or.jp

in cooperation with:

Ms. Chizuko Yamada

First Training Division

Tokyo International Centre

Japan International Cooperation Agency (JICA)

Nishihara 2/49/5, Shibuya-ku, Tokyo

151 JAPAN

Phone: 81-3-3485-7078

Facsimile: 81-3-3485-7904

and

Ms. Mai Hatsukano

Training Coordinator

Japan International Cooperation Center (JICE)

Shinjuku Mitsui Building

P.O. Box 300

163 - 04 JAPAN

Phone: 81-3-5322-2681

Facsimile: 81-3-5322-2680

Most of the lectures as well as the ceremonies were held at:

The Institute for International Cooperation (IFIC)

Ichigaya-Hommura-cho 10/5, Shinjuku-ku, Tokyo

162 JAPAN

Phone: 81-3-3269-2911

Facsimile: 81-3-3269-5044

#### 4. Course of Study

Because the 1996/97 seminar is characterized as a feasibility study for future seminars, as wide a variety of topics as possible was presented for discussion.

The day-to-day schedule of the seminar is given in APPENDIX I.

- (1) At the beginning of the 1996/97 seminar, Mr. Nguyen Khac Thai gave a keynote presentation on behalf of the mission regarding the current issues which confront the Government of Viet Nam, which was followed by introductory lectures and a Q & A session with two prominent professors who have firsthand experience in Viet Nam.
- (2) Concerning the public administration in Japan, the main theme of this seminar, six lectures were given on the following areas by, for the most part, senior officials who are managing authorities in the respective fields: the civil service system, the financial and budgetary system, the administrative management system, the modern educational system, town planning, and the relationship between central and local government.
- (3) In the midst of the seminar, a three-and-a-half-day study tour to the western part of Japan was conducted. In Kumamoto, Kyushu, in addition to a visit to

small- and large-scale private enterprises, seminar participants were provided with an opportunity to make a courtesy call on the prefectural governor. In Hiroshima, they were warmly welcomed to Oko Primary School by the principal, teachers, staff and pupils, among others. Finally, in Kyoto, the training coordinator guided the participants on a visit to some of the most famous Buddhist temples in Japan.

- (4) To conclude the 1996/97 seminar, participants were invited to participate in discussion sessions with one of the most distinguished university professors in Japan who specializes in the study of Viet Nam. Based upon the summarizing presentation by Mr. Nguyen Khac Thai, the main issues to be handled in future seminars were discussed and, to a certain extent, identified.

## **IV. CONTRIBUTION OF THE PARTICIPANTS**

### **1. Keynote Presentation**

### **2. Individual Final Reports**

## 1. Keynote Presentation





Hà nội, ngày tháng 01 năm 1997

THAM LUẬN  
**VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở VIỆT NAM**

**I. TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI VÀ THÀNH TỰU CỦA CÔNG CUỘC ĐỔI MỚI Ở VIỆT NAM.**

Việt nam qua 10 năm đổi mới đã đạt được những thành tựu bước đầu rất quan trọng; đã vượt qua nhiều khó khăn, thử thách, ổn định và phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững và tăng cường chính trị, đưa đất nước cơ bản ra khỏi tình trạng khủng hoảng.

- Nhịp độ phát triển kinh tế - xã hội (GDP) tăng bình quân 8,2% (1991 - 1995).

- Sản xuất công nghiệp tăng 13,3%

- Sản xuất nông nghiệp tăng 4,5%

- Kim ngạch xuất khẩu tăng 20%

- Lạm phát từ 67,1% năm 1991 còn 14,4% năm 1994 và 12,7% năm 1995. *năm 1996 ≈ 5%*

Đã phát triển mạnh mẽ quan hệ đối ngoại, mở rộng sự hợp tác nhiều mặt với các nước, tham gia làm thành viên đầy đủ của tổ chức ASEAN, mở rộng quan hệ với các nước công nghiệp phát triển, các tổ chức quốc tế và khu vực, bình thường hoá quan hệ Việt - Mỹ.

Đến năm 1995, tổng số vốn đăng ký của các dự án đầu tư nước ngoài khoảng 18 tỷ USD.

Đã thực hiện có kết quả một số đổi mới quan trọng về hệ thống chính trị, tiến hành cải cách nền hành chính quốc gia, tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt nam.

## II. CẢI CÁCH NỀN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

### 1. Cải cách thể chế hành chính.

Sự phát triển kinh tế xã hội của Việt nam trong 10 năm qua như chúng tôi đã nêu trên. Đòi hỏi phải cải cách nền hành chính Nhà nước mà nội dung của nó bao gồm: 3 vấn đề sau: Cải cách thể chế hành chính, chấn chỉnh lại bộ máy Nhà nước và công chức, công vụ.

Trước hết cải cách thủ tục hành chính. Từ năm 1994 Chính phủ Việt nam đã tiến hành cải cách thủ tục hành chính coi đây là khâu đột phá của cải cách hành chính. Cải cách thủ tục hành chính chủ yếu được tập trung vào 7 lĩnh vực kinh tế - xã hội cơ bản sau:

- Cấp giấy phép đầu tư
- Cấp giấy phép sử dụng nhà ở và đất xây dựng
- Xuất nhập khẩu
- Xuất nhập cảnh
- Thành lập doanh nghiệp
- Giải quyết khiếu kiện của dân
- Cấp phát vốn ngân sách và vốn đầu tư xây dựng cơ bản.

Ngoài ra, chúng tôi cũng rất coi trọng việc nâng cao chất lượng soạn thảo các văn bản quy phạm pháp luật.

### 2. Chấn chỉnh tổ chức bộ máy.

Trong nền kinh tế thị trường chúng tôi xác định: Chính phủ cần phải thực hiện tốt hai chức năng cơ bản:

- Chức năng thống trị: Với chức năng này Chính phủ phải bảo đảm tự do, dân chủ, đảm bảo sự ổn định chính trị - xã hội và chủ quyền quốc gia.

- Chức năng phục vụ: Với chức năng này Chính phủ là người cung cấp dịch vụ và bảo đảm phúc lợi cho nhân dân; tổ chức phục vụ các nhu cầu của cộng đồng, công dân trên các lĩnh vực đời sống xã hội (dịch vụ công cộng, y tế, giáo dục, văn hoá...).

+ Thực hiện cải cách hành chính, chúng tôi tập trung vào quản lý kinh tế vĩ mô (xây dựng quy hoạch, chiến lược phát triển, xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật...) đảm bảo an toàn chính trị, an ninh và chủ quyền quốc gia; chăm lo sự phát triển các lĩnh vực văn hoá xã hội, bảo vệ môi trường, chống tệ nạn xã hội, xoá đói giảm nghèo...

+ Từ việc xác định lại chức năng của Chính phủ và các cơ quan hành chính các cấp, chúng tôi đã tiến hành sắp xếp lại bộ máy Chính phủ và các cơ quan hành chính các cấp. Xác định rõ thẩm quyền trách nhiệm, quyền hạn của từng cơ quan, cấp hành chính. Khắc phục sự chồng chéo, thu gọn đầu mối; mỗi cơ quan tổ chức chịu trách nhiệm một lĩnh vực rõ ràng. Tài kỳ họp thứ VIII Quốc hội khoá IX của Việt nam đã quyết định sắp xếp lại từ 27 Bộ và cơ quan ngang Bộ xuống còn 22 Bộ và cơ quan ngang Bộ. Hiện nay chúng tôi có 49 cơ quan của Chính phủ. (theo sơ đồ kèm theo).

Như vậy đầu mối thuộc Chính phủ là hơi nhiều. Trong năm 1997 chúng tôi sẽ nghiên cứu để giảm bớt một số Bộ, cơ quan ngang Bộ và cơ quan thuộc Chính phủ.

Cùng với việc sắp xếp lại bộ máy Chính phủ và cơ quan hành chính các cấp. Chúng tôi đồng thời phải tiến hành sắp xếp lại các doanh nghiệp Nhà nước, các tổ chức sự nghiệp (Trường đại học, hệ thống các cơ quan nghiên cứu khoa học của Nhà nước, các hệ thống y tế khám chữa bệnh...).

### 3. Công chức, công vụ.

Để có được một nền hành chính trong sạch, vững mạnh, sử dụng đúng quyền lực và quản lý có hiệu quả công việc Nhà nước, vấn đề xây dựng đội ngũ công chức hành chính đang nổi lên như một vấn đề ưu tiên trong chương trình cải cách nền hành chính Nhà nước Việt nam.

Về cơ bản và lâu dài, phải có Luật công vụ, nhưng trong những năm trước mắt, khi chưa có luật này, chúng tôi đang tiến hành xây dựng thể chế mới về công vụ bao gồm những nội dung cơ bản sau đây:

a. Ban hành quy chế công chức

b. Xây dựng và ban hành quy chế hoạt động công vụ

Hai quy chế này là khuôn khổ pháp lý để xây dựng, quản lý và đào tạo đội ngũ cán bộ công chức hành chính Nhà nước. Đồng thời cũng là căn cứ pháp lý rất quan trọng cho hoạt động xét xử của Tòa án hành chính.

Trên cơ sở này chúng tôi tập trung vào một số công việc sau để nhanh chóng tăng cường năng lực của đội ngũ công chức hành chính.

1. Xác định và xây dựng cơ cấu công chức trong từng cơ quan thuộc hệ thống hành chính từ Trung ương đến địa phương.

2. Để xây dựng đội ngũ công chức ổn định, ngang tầm với nhiệm vụ, chúng tôi vẫn phải tiếp tục giảm biên chế và tuyển mới công chức.

3. Thực hiện quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ hành chính từ công chức cao cấp quản lý vĩ mô đến các loại chuyên viên.

4. Tổ chức thực hiện chế độ thanh tra công vụ

5. Tổ chức nghiên cứu hoàn thiện chế độ tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính, đảm bảo về đội ngũ này yên tâm, tận tụy và vô tư thực thi công vụ.

Trong vấn đề công chức - công vụ chúng tôi rất quan tâm đến việc đào tạo phát triển công chức hành chính.

Tính đến cuối năm 1996 tổng số công chức trong bộ máy hành chính và sự nghiệp của Việt nam là 1.227.108 người chiếm 1,74% tổng số dân số, Tỷ lệ này thấp so với các nước trong khu vực (Indônexia 2%, Malasia là 4,4%, Philipin 2,5%).

Trong đó: Khối Nhà nước là: 189100 người chiếm 15,41%

Khối sự nghiệp là: 1042008 người

Và thuộc biên chế Trung ương là: 191716 người

biên chế địa phương là : 1035392 người

Về trình độ văn hoá tương đối cao (ở Trung ương xấp xỉ 2/3 và ở địa phương là 1/2 công chức có trình độ đại học và trên đại học.

Đội ngũ đó đã có sự đóng góp to lớn vào sự nghiệp giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước và xây dựng đất nước phát triển.

Nói mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng văn minh đi lên chủ nghĩa xã hội. Nhưng cũng chính đội ngũ đó, hiện tại đang chưa được trang bị đầy đủ những tri thức cần thiết để điều hành và chỉnh lý với cơ chế kinh tế mới - cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước.

Do vậy hướng đào tạo công chức Việt nam thể hiện vào mấy mặt sau đây:

1. Đào tạo những người công chức làm việc trong điều kiện kinh tế thị trường có sự quản lý Nhà nước. Đây là điểm khác biệt với những cán bộ Nhà nước làm việc trong cơ chế kế hoạch hoá tập trung và bao cấp.

2. Cần đào tạo những người công chức làm việc trong giai đoạn đất nước triển khai công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

3. Cần đào tạo công chức làm việc trong điều kiện đất nước mở cửa và hội nhập với thế giới. Làm việc trong điều kiện ấy là mới mẻ đối với cán bộ Việt nam. Đào tạo về pháp luật quốc tế, những kiến thức về hành chính, những chi thức ứng dụng khoa học kỹ thuật hiện đại trong hành chính những kiến thức về ngoại ngữ, tin học... là điều kiện bắt buộc.

4. Tính cấp bách cần cải cách chương trình đào tạo công chức còn do thực trạng đào tạo cán bộ công chức hiện nay còn rất thấp. Bởi lẽ thực trạng phương thức đào tạo chưa đổi mới, do những quan niệm giáo dục đào tạo thời cơ chế kế hoạch hoá tập trung quan liêu bao cấp còn tồn tại.

Cải cách hành chính là một quá trình để có kết quả cần phải có bước đi thích hợp và vững chắc. Những vấn đề mà chúng tôi nêu trên là bức xúc nhất nhằm phục vụ công cuộc đổi mới kinh tế và phục vụ nhân dân.

### III. KẾT QUẢ MONG ĐỢI CỦA CUỘC HỘI THẢO.

1. Hiểu được những nét cơ bản về hệ thống hành chính công của Nhật bản.

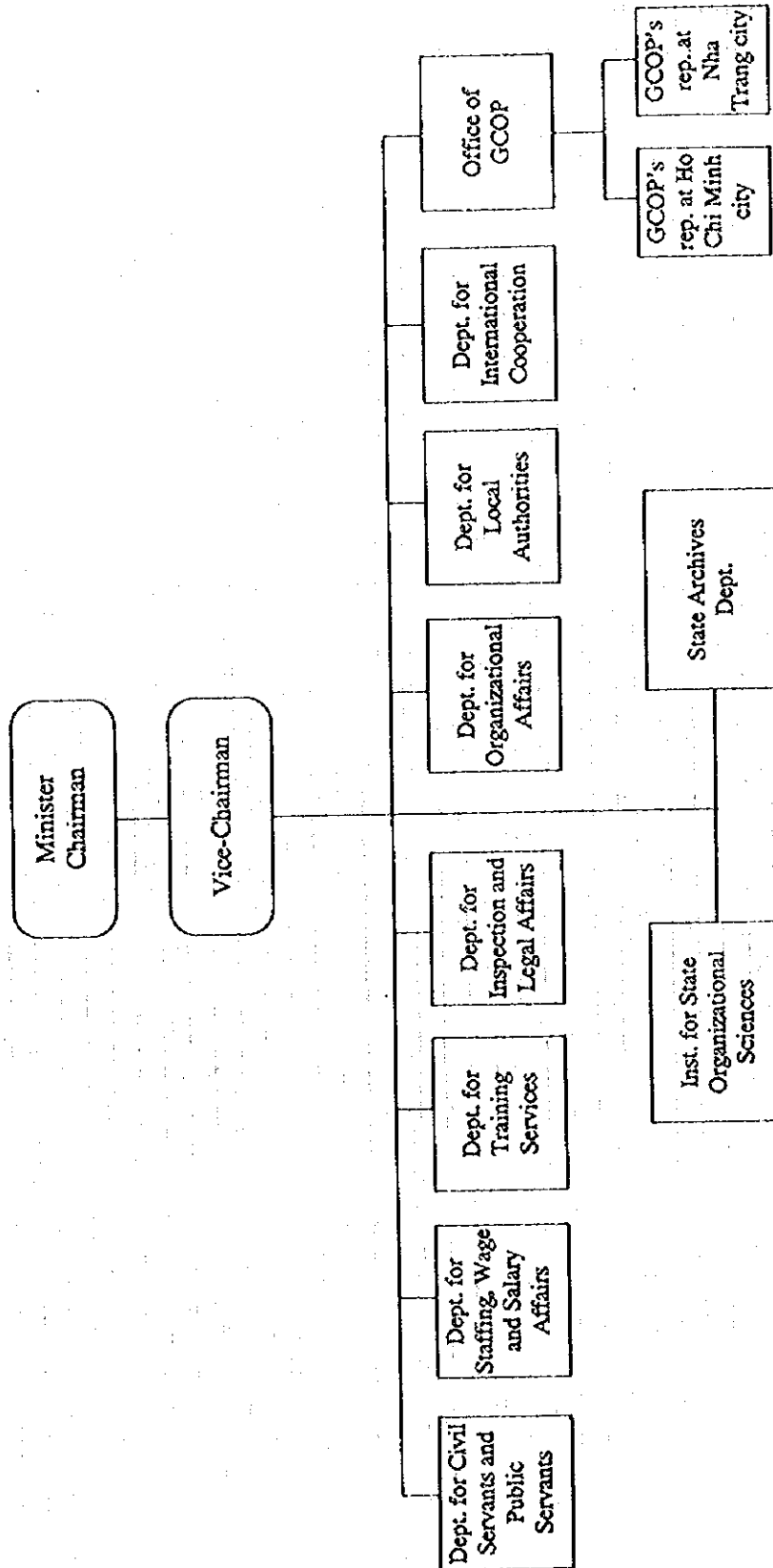
Muốn hiểu rõ hệ thống và những nguyên tắc tổ chức chính phủ của Nhật bản, kể cả hệ thống chính quyền đại phương, hệ thống thanh tra hành chính, hiểu rõ hệ thống công vụ quốc gia của Nhật bản và vai trò tác dụng của nó trong việc phát triển đất nước Nhật bản.

2. Bổ sung thêm những kiến thức chuyên môn học hỏi những kinh nghiệm về tổ chức Nhà nước, cơ chế quản lý và chế độ công vụ của Nhật bản.

3. Hiểu rõ thêm đất nước và con người Nhật bản.

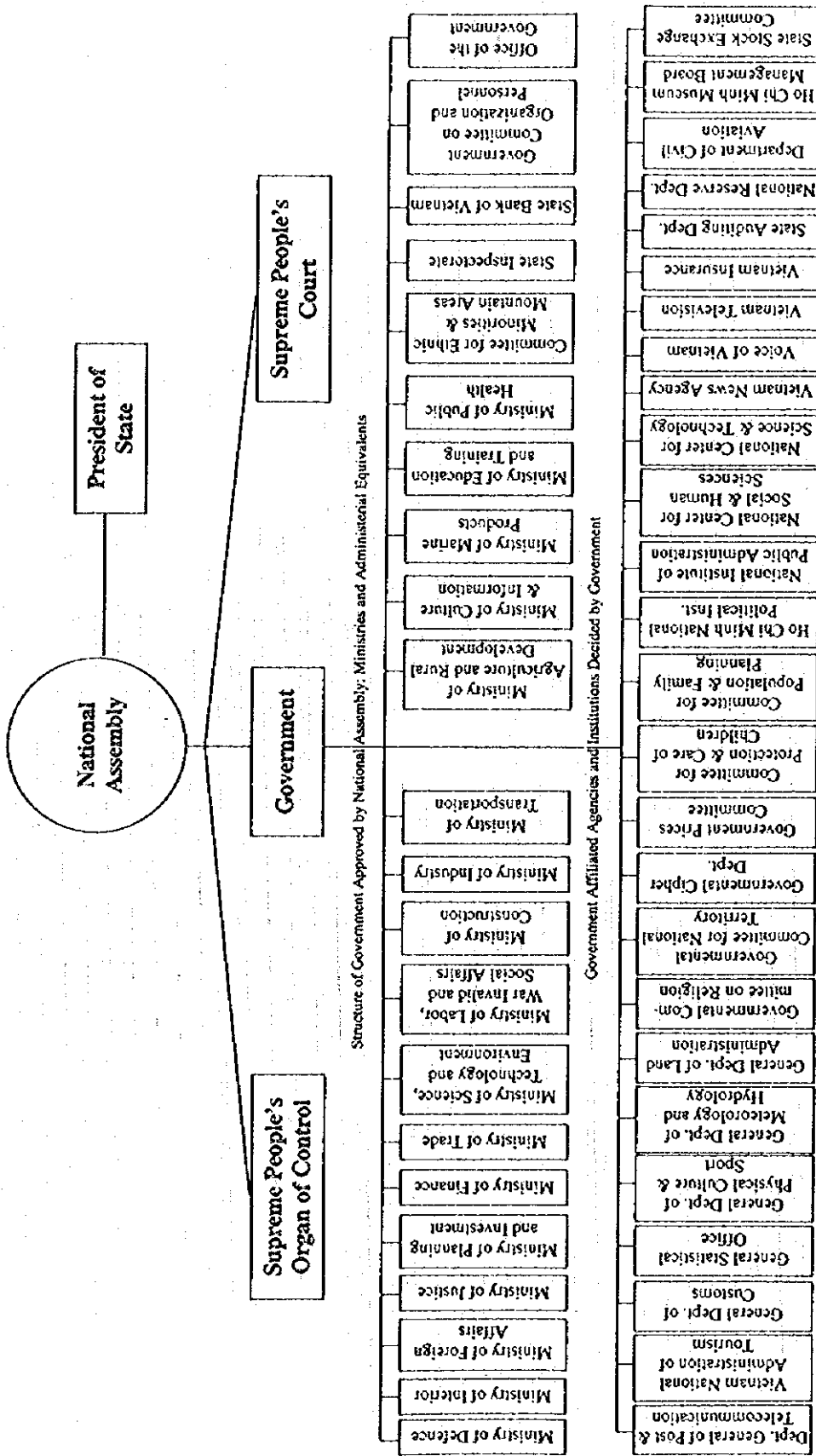
Trên cơ sở những hiểu biết qua cuộc hội thảo có những tư duy mới tham gia đóng góp vào công cuộc đổi mới của Việt nam.

**ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF GOVERNMENT COMMITTEE ON  
ORGANIZATION AND PERSONNEL (GCOP)**



Department for International Cooperation (ICD)

THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF STATE APPARATUS OF THE S.R. VIETNAM



GOVERNMENT COMMITTEE ON ORGANIZATION AND PERSONNEL, INTERNATIONAL COOPERATION DEPT.

## ヴェトナムの行政改革

### I. ドイ・モイ事業の成果及び経済社会の状況

ドイ・モイ事業を推進するこの10年間にヴェトナムは大変重要な成果を納め、多くの困難と試練を乗り越え、政治の基盤を守り、社会経済を安定かつ発展させ、国が危機的な状況を脱することができた。

- GDPの平均成長率は'91年から'95年まで年平均8.2%である。
- 工業の生産高は年13.3%増
- 農業の生産高は年4.5%増
- 輸出金額は年20%増
- インフレ率は'91年の67.1%から'94年には14.4%、'95年には12.7%、'96年には5%まで低下した。

対外関係も改善され、多くの国と多面的な協力を行い、ASEANに正式に加盟し、先進国、国際・地域の機関との関係を強化し、米・越関係も正常化された。

'95年末まで、海外からの直接投資の認可額が180億ドルになった。

政治システムにおけるいくつかの重要な刷新を実現し、国家行政機構の改革も行い、社会主義的な法治国家の建設を続ける。



## II. ヴェトナムの国家行政の改革

### 1. 行政諸制度の改革

過去10年間におけるヴェトナムの社会経済の発展を遂行するには国家行政の改革が不可欠だった。改革は行政制度、国家機構と公務員、サービスの3つの分野で行われている。

最初に着手したのは行政手続の分野である。'94年からヴェトナム政府は行政手続の改革を始めたが、このことは行政改革の突破口と考えるからである。その改革は主に次の7つの分野に集中して行われた：

- 投資の許認可
- 建設用地と建物の使用権の許可
- 輸出入許可
- 出入国許可
- 事業設立許可
- 国民の不服申し立ての審査
- 国家予算とインフラ建設資金のデイスパース

その他法律、法令の内容の質も重要視している。

### 2. 行政機構の再編成

市場経済システムにおいて政府は次の2つの機能を良く実行しなければならない。

- 統治機能：政府は国民の自由と民主性を保障し、政治—社会の安定を確保し、国家主権を守る。
- サービス機能：政府は国民の福利を保証し、公共サービス、医療、教育、文化等国民生活に必要な諸サービスを提供する。

行政改革にあたって我々はマクロ経済管理（計画立案、開発戦略、法整備等）、治安と安全保障、社会・文化、環境保全、社会弊害対策、貧困と飢きんの撲滅の各分野に重点をおく。

政府と行政機関の機能を再確認してから、我々は政府機構と関連機関を再編し、各機関の責任、権限を明確化した。各機関の役割が重複しないよう、各々の機関が明確な分野の責任を負う。ヴェトナム第9国会の第8回の会期において、27の省庁が22省庁に再編された。現

在省庁と合わせ政府直轄の機関数は 49 である。政府直轄機関数はまだ多い。この'97 年度中に一部の省庁と機関の統廃合の可能性を検討する。

行政機構の再編成と平行して国営企業と各事業（大学、研究所、医療機構…）の再編も必要となる。

### 3. 公務員と服務

国家権力を正しく行使し、仕事を効果的に遂行する清潔かつ安定的な行政機構を実現するには行政職公務員の育成が最優先の課題となる。

長期的には基本的な公務法が必要だが、目下この法律が完成するまでとりあえず次のような規制を設立したい：

- 公務員に関する規定
- 公務活動に関する規定

これらの規定は国家公務員システムの構築、管理、教育に必要な法的枠組になると共に、行政裁判所の重要な判断規準でもある。

これらをベースに公務員の能力強化のために我々は次の仕事を集中して行う。

1. 中央から地方までの行政機関各々を再検討、公務員体制を再構築する。
2. 安定的かつ能力的な体制にもって行くには定数を減らしながら新人を選定する。
3. マクロ管理できる高級公務員から一般職員までの教育、研修計画を立案、実施する。
4. 服務監査制度を設ける。
5. 公務員が安心して公正に仕事に専念できるように俸給制度を検討する。公務員—服務問題において我々は行政系公務員の育成に注目している。

'96 年末にはヴェトナムの行政機構と国家事業における公務員総数は 1,227,108 人であり、全人口の 1.74% となる。この比率は周辺諸国より低いと思う（インドネシアは 2%、マレーシアは 4.4%、フィリピンは 2.5%）。

その内訳：	中央各省庁と機関職員：	189,100 人（全体の 15.41%）
	事業所関係者：	1,042,008 人
	中央政府から給与を受ける職員：	191,716 人
	地方政府から給与を受ける職員：	1,035,392 人

教育水準は比較的に高い（中央では 2/3、地方では 1/2 の職員が大学以上の教育を受けた）

この公務員組織は民族解放、国土統一と建国事業に大きく貢献した。

我々は常に国作りの目標は富民、強国、社会主義を目指す公平かつ文明的な社会と決めた。しかし政府管理下の市場経済という新しい制度を運営、管理するために必要な知識こそが、この公務員組織には十分に備わっていないものである。

そのため今後ヴィエトナムの公務員育成にあたり次の点を重視する：

1. 政府管理下の市場経済体制の中で働く公務員を育成する。計画、配給経済体制の公務員とは異なる。
2. 工業化、近代化段階に必要な公務員を育成する。
3. 門戸開放、世界と合流する環境に必要な公務員を育成する。この環境でのサービスはヴィエトナムの公務員にとって新しいことだ。そのため、国際法、行政知識、行政における科学技術の応用方法、外国語やコンピューターの習得が必要となる。
4. 公務員教育の実態はまだ効果を上げられず、そのプログラムの改善を緊急に行う必要がある。実際、計画、配給時代の教育、訓練の考え方が強く残り教育方法の大部分がまだ刷新されない。

効果的な行政改革を成し遂げるために適切かつ確固なステップを経る必要がある。経済刷新事業また人民俸仕のために以上かかげた課題がもっとも緊急度の高いものである。

### III. 今回のセミナーに望むこと

今回のセミナーを通して

1. 日本の行政システムの基本的な特徴を理解する。この中で我々は中央・地方の政府の組織と運営の原則、行政監査機構、公務員システムと日本の発展に対するその役割を知りたい。
2. 日本の政府組織編成、管理体制、サービス規則に関する知識や経験を補充したい。
3. 日本の国とその人間についてもっと知りたい。

今回のセミナーを通して生まれて来るいくつかの新しい考えが今後ヴィエトナムのドイ・モイ事業に貢献するだろう。

## 2. Individual Final Reports



TOKYO, 30-01-1997

Nhân xét sau đợt khảo sát chế độ  
Hành chính và công chức Nhật bản  
(từ 12-01-1997 đến 02-02-1997)

Trong thời gian 20 ngày với 10 bài thuyết  
trình và 3 ngày đi thăm một số địa phương  
và Q.SĐ' là hợp lý và thiết thực.

Các bài thuyết trình có chất lượng tốt, đầy  
đủ tình hình và số liệu thuyết phục.

Phương pháp thuyết trình kết hợp trình bày  
nội dung và trao đổi nên rất sinh động

và người nghe tiếp nhận được nội dung  
tăng độ chính xác. Sắp xếp nội dung

trình bày hợp lý đi từ những vấn đề  
chung đến cụ thể, tập trung thời gian và  
nội dung thỏa đáng cho chủ đề chính.

Sắp xếp chương trình đi địa phương và  
Q.SĐ' hợp lý, với thời gian ngắn nhưng  
hiệu quả, thấy được những vấn đề thực tế

của xã hội Nhật bản: các Q.SĐ' công  
nghiệp vừa và nhỏ, trường học, thành  
phố và viện bảo tàng HIROSIMA

Tập phần rất quan trọng cho  
đợt khảo sát đạt kết quả tốt là

Y 0011

nơi ăn ở, phương tiện đi lại thuận lợi, tài  
liệu đã có sẵn ở địa phương tiếng Anh và  
tiếng Việt. Bộ trí phiên dịch thông thạo  
tiếng Nhật, tiếng Anh, tiếng Việt và  
làm việc tận tình

Người viết báo cáo

Nguyễn Khai Trí



日本の行政、公務員制度研修を終えて

(1997・1・12～1997・2・2)

20日間の研修期間に10回の講義と3日間の地方見学旅行は合理的かつ現実的である。

講義の質は高く、もりだくさんの情報と裏づけのデータも十分にある。講義と意見交換が交互に行われたため活気があり受講者は内容を充分かつ正確に吸収できた。

内容は総論から各論に展開され、メインテーマの内容と時間配分が充実であった。

地方の見学旅行は合理的に用意された。中小企業の工場、学校、地方都市と原爆記念館等、短期間だったが日本の社会とその現実問題を見ることができた。

生活面の充実、便利な交通手段、できるだけ用意された英語と越語の資料、そして物事に精通している日一越一英の通訳も今回の研修の成功に貢献した。

筆者の感想

NGUYEN KHAC THAI

東京 30. 1. 1997

Được tham gia cuộc nghiên cứu lịch sử thảo về nền hành  
chính, công vụ của Nhật Bản từ ngày 12/1/97 đến ngày 02/2/97.  
Tôi đã tiếp thu được những thông tin, những kiến thức, và  
có những suy nghĩ nhân xét như sau:

1. Trước khi đến nước Nhật, tôi hiểu biết đất nước, con người  
Nhật Bản qua sách báo, qua các phương tiện phát thanh, truyền  
hình nhưng không đầy đủ, chính xác, đến đất nước Nhật,  
một nước châu Á gần nước chúng tôi về mặt địa lý, tôi đã  
có những hiểu biết sơ sơ hơn. Về địa lý, nước Nhật được  
bao bọc xung quanh bằng biển cả, có khí hậu ôn hòa, có giao  
thông thuận lợi; từ ngàn năm trước, người lương dân đã phát  
triển tạo dựng kiến thức nhân dân Nhật giao lưu tiếp xúc với  
thế giới, sớm tiếp thu được nền văn minh của các dân tộc  
khác, và đất nước có được kiến thức tranh được các nước ngoài xâm

Nước Nhật có lịch sử các tầng hàng chục nghìn năm,  
Nhân dân yêu lao động cần cù, chịu khổ, kiên trì, trong danh  
dự và mưu lược; Nền Văn hóa Nhật Bản ảnh hưởng  
nhiều bởi nền Văn hóa Trung Hoa, Đạo không đạo Lão đạo  
Phật ảnh hưởng sâu sắc đến phong tục tập quán của nhân  
dân, tinh Công đồng tinh lương xã, đoàn kết thương yêu đùm  
bọc, tế trong gia đình, họ tộc, làng xóm, liên kết trong tinh  
cần gia đình họ hàng theo tôn ti trật tự, đó là những nét  
chung của nhân dân Nhật. Từ những đặc tính đó tổ chức  
xã hội trong xã hội, cũng được liên kết theo truyền thống, người  
lao động làm việc yên tâm, gần bó lẫn với cơ sở ban đầu,  
với Công ty xí nghiệp của mình, tôn trọng tôn ti trật tự, ít  
phát sinh mâu thuẫn tai trong nội bộ. Nhật Bản là nước  
khai hành Cải cách kinh tế sớm, phát triển kinh tế thị  
trường, xây dựng nền Công nghiệp độc lập, đến nay đã trở  
thành một nước Công nghiệp hiện đại trong thế giới (một  
trong 7 nước Công nghiệp phát triển nhất) Có tiềm năng công

nghiệp to lớn, Có nền khoa học công nghệ hiện đại, Có một dân  
ngụ Cái Nhà Khoa học, Kỹ sư Công nhân đông và nhiều tài  
năng, Có một nền văn hoá phát triển đậm đà bản sắc  
dân tộc. Nước Nhật là nước phát triển nhất châu Á ngày  
nay.

2 - Nước Nhật phát triển nhanh trong mấy chục năm  
gần đây là nhờ có ổn định chính trị, đất nước tập trung  
xây dựng kinh tế. Một trong các kiện đảm bảo ổn định  
chính trị là Nước Nhật đã xây dựng được nền hânchins,  
Công vụ, Khoa học có hiệu quả trong quan lý kinh tế xã hội.  
Nền Công vụ đó dựa trên Cơ sở pháp luật được xây dựng  
hoàn chỉnh, Có bộ máy tổ chức và các đơn vị hành chính ổn  
định, Có dân ngũ Công chức, có năng lực, hết lòng với công việc  
và trung thành với đất nước. Nghiên cứu cụ thể về nền Công  
vụ của Nhật, về xây dựng đơn ngũ Công chức của Nhật, tôi  
thấy được Những biện pháp tổ chức quản lý đơn ngũ Công chức.  
Công tác tuyển dụng Công chức qua thi tuyển, tiêu kien cơ  
thể tổ chức thi tuyển công chức hàng năm. Công tác quản lý  
danh giá Công chức thông qua đơn vị, thông qua ngoại phủ trách  
và thông qua các cơ quan làm việc trong đơn vị. Việc điều động thay  
đơn vị từ Công tác của Công chức diễn ra thường xuyên và  
được tổ chức có nề nếp theo điều kiện đi Công chức hiệu quả  
Công tác quản lý chung của đơn vị. Việc đi bất thường tiến của  
Công chức rõ ràng, mỗi người nhìn thấy tương lai cụ thể của  
mình khi vào làm việc trong Cơ quan Nhà nước. Chế  
độ tiền lương Công chức Nhật bản xây dựng trên cơ sở  
thẩm niên các khung bậc được kết cấu chặt chẽ theo  
khoa học đã góp phần thu hút lực lượng ưu tú ngoài  
xã hội gia nhập đơn ngũ Công chức. Ngoài ra việc phân  
cấp quản lý Công chức giữa Trung ương và địa phương  
Vai trò quản lý Công chức của Cơ quan Nhân sự quốc gia NPA  
và Tổng cục hành chính cũng được xác lập rõ ràng. Nền  
hành chính Công vụ của Nhật được tổ chức Khoa học chặt  
chẽ đã góp phần ổn định và phát triển Nước Nhật mấy

chức năng qua và đang được bổ sung hoàn chỉnh trong giai đoạn sắp tới.

3. Liên hệ tới điều kiện cụ thể của Việt Nam, và việc xây dựng nền Công vụ của nước chúng ta, chúng ta thấy cần nghiên cứu kỹ những kinh nghiệm về phương pháp tổ chức quản lý và Cơ sở khoa học Công tác sau:

Nghiên cứu những đặc tính, truyền thống, phong tục Văn hoá của dân tộc để xây dựng văn bản, quy chế, và chế độ chính sách đối với Công chức, đặc biệt là tinh Công đồng. Văn hoá lang xã, tồn trong danh dự và Văn hoá A' đống của Người Việt Nam.

Cơ sở thẩm niên Công tác trong kết cấu thặng bằng lương, mặt tích cực, mặt ổn định của chế độ tiền lương theo thâm niên, mặt hạn chế tới từ chế độ lương thâm niên và hình pháp thối phưu.

Kinh nghiệm Tổ chức thi tuyển Công chức quốc gia, Yêu tố xây dựng và phát triển nguồn Công chức. Các tổ chức kỹ thuật, Tổ chức chuyên môn, Xây dựng Bộ, tổ thi và tổ chức tuyển dụng Sau khi đã chấm thi.

Các Tổ chức quản lý Công chức, Các khâu cấp, cấp quản lý giữa Trung ương và địa phương.

Cải chế độ chế độ đãi ngộ đối với Công chức từ mức thu hút ~~đến~~ <sup>đến</sup> Công dân Ưu tú và hàng ngũ Công chức, đặc biệt là chế độ, tiền lương và phụ cấp.

4. Về tình hình nghi vấn 2 dân tộc Việt Nam Nhật Bản.

Đến đất Nhật tôi thấy có nhiều nét gần gũi Việt Nam. nét mặt vui vẻ hồ hởi, mến khách, Văn hoá phương đông, giữ gìn dân ca quan gia. Tôi thấy có Cảm tình và yêu mến Nhân dân Nhật Bản. Tôi thấy phải học tập thêm tinh thần cũ nhằm nạo trong las đống, trong danh dự, giữ gìn đoàn kết, hợp tác trong Công tác, để xây dựng đời xi và đất nước lớn mạnh. Tôi mong muốn phát triển hơn nữa tình hữu nghị đoàn kết giữa 2 dân tộc Nhật

Bài và Việt Nam . /

Ngày 30 tháng 1 năm 1997 .

Dấu  
Nguyễn Văn Dấu

## 私の感想

97. 1. 12から2. 2までに開催された日本の行政、公務員制度セミナーに参加し、私は多くの知識、情報を得ることができた。研修を終えて次のように思う。

1) 日本に来る前までは私は新聞や書物、マスコミから日本の国と人間について一定の知識を得た。しかしこれらの知識は不十分で不正確なものもあった。地理的に我が国に近いアジアの一員である日本に来て、私は理解を深めた。

地理的には日本は海に囲まれ、温暖な気候に恵まれ、交通網が発達し、千年以上の昔から貿易がさかんに発展し、それが日本人の世界との接触の機会を作り、他民族の文明を早く吸収させ、外国の侵略を回避させた。

日本は数千年の歴史をもち、国民は勤勉で忍耐強く、謙虚で、名誉を重んじ、客に親切である。日本の文化は中国の文化に多くの影響を受け、儒教、道教、仏教が日本人の風俗習慣に深い影響を与えた。それは農村部の共同性、家庭、一族から村社会までの結束と互助、秩序を重んじる民族性を形成した。以上の特徴より、社会の生産組織も伝統で結束され、労働者が最初に就職した企業に連帯感を持ち、安心して勤務でき、また秩序を重んじ内部の対立が少ない。

日本は経済改革を早く実施した国である。市場経済が発展し、独自の工業を築き、世界の最も発展した七つの国の一つになった。日本の工業の潜在力が大きく、現代的な科学技術を持ち、優れた科学者、技術者、工員を多くかかえている。日本の文化は民族色彩が豊かでよく発展している。日本は今日のアジアで最も発展した国である。

2) 日本はこの数十年間、政治安定により経済復興に全力投球でき、高度成長を達成できた。その政治安定をもたらした一つの条件として、日本は社会経済を効果的に管理する行政、公務員制度を構築したことである。その制度は整備された法律に基づき、安定した組織をもち、能力高く、仕事に熱中し、かつ国に忠誠を尽くす公務員を有する。

公務員は選抜試験により登用されること、試験の段取り、公務員の管理方法、部局内、上司、同僚による評価等が今回の研修で分かって来た。また機関の全体的な管理を理解するために公務員の定期異動が常時行われた。公務員の昇級も明らかであり、全員が国の機関に初めて勤めるころから自分の将来に大体検討がつく。公務員の給与制度は年功に基づき、その枠組みが科学的に構成され、社会の優秀な人材を吸収することができた。また、中央と地方の公務員管理

の分担、人事院と総務庁の役割分担も確立され明らかになった。このように科学的に組織運営された日本の行政、公務員制度は過去数十年間、国の安定発展に寄与して来た。そしてこれからも改善完成されていくだろう。

3) ヴィエトナムの現実的な条件をふまえて、国の公務制度を構築するには次の分野の構成方法、管理経験を十分研究する必要がある。

- ・ 民族の特徴、伝統、風俗、文化、特にヴィエトナム人の共同性、村文化、名誉尊重、アジア的文化を研究し、公務員制度の基準と服務規制を構築する
- ・ 給与表の年功基準の長所、安定性と反面にある停滞を克服する方法
- ・ 国家公務員採用試験の実施ノウハウ、例えば試験問題、開催方法、採点方法、合格後の登用方法
- ・ 公務員の服務管理、中央と地方の管理に対する役割分担
- ・ 社会の優秀な人材を吸収する政策、特に給与と諸手当について

4) 両国の交友関係について

日本に来てこの国がヴィエトナムと多くの共通点をもつことを感じる。人々は明るく、客に親切であり、東アジアの文化と親しみやすい音楽の旋律を見たり聞いたり何となくこの国の人たちを好きになった。また組織の構築と豊かな国作りをするには、仕事における勤勉、忍耐、名誉尊重、結束と協力を皆さんより学習しなければならない。日・越両民族の友情と結束の発展を願ってやまない。

NGUYEN VAN DAU







研修を終えて私は次のように思う：

### 1) 目的について

研修員に行政に関する専門的な技能を高める機会を提供し、この事業を通じて両国はじめ同業者同士の友好関係が深まる。それは今回の研修（セミナー）の目的だろう。

また、ベトナム側の要望は、日本行政の基本的な特徴、行政管理の経験、公務員とそのサービスの管理、日本の国と人間に関する理解である。それによって、我々は日本の現行行政に関する知識を深め、その経験から有益なヒントを得て、ベトナムにおける行政改革事業に貢献できる豊かな思惟も生まれるだろう。

したがって、この3週間を振り返ってみると以上の目的は基本的に達成したと思う。

### 2) セミナーの内容について

ベトナム政府組織人事委員会の高級管理者を対象とする今回のセミナーの内容と実施は合理的である。具体的に言えば次の各テーマは有益かつ現実的であった。

- －日本の国と日本人
- －日本の経済開発政策
- －日本の教育制度
- －日本の行政改革
- －公務員制度と公務員の服務

### 3) 実施方法

－双方が率直に意見交換できる今回の実施方法が良かったと思う。双方共は自国の成功と障害について議論し、21世紀に向けて、行政改革のために自国の諸条件と出発点にふさわしい解決手段を模索する好機である。

－また、理論、実践が共に強い講師陣が派遣され、同業者の皆様も遠慮せず知っているところを全部話し、研修員の我々に非常に熱心で誠意をもって対応した。

－資料は早く提供され十分でかつ豊富

－優れた通訳者の配置がセミナーの成功をもたらした一つの要素である。

#### 4) セミナーの形態について

豊富である。その理由は：

- 講義、意見交換に多くの時間が配分されたが、地方見学、小学校視察等も適切に配分され、講義の良い補足になった。
- カリキュラムの時間と進度がちょうど良い。
- 学習（研修）環境が良かった。（行ったり来たりする必要がない、宿舎、研修室、食事等共に良かった）
- JICA スタッフのサービスの心遣いと態度が良かった。

#### 5) 感想と提案

・日本に来ることも日本の先生や同業者と意見交換することも初めてでした。この3週間は私にとって有益でした。来日して、日本の国と人間についてより分かるようになった。かつては農業国、封建社会で、鉱物資源がなく、土地、水と空気しかないと言われる日本がなぜ西洋諸国に追いつき追い越したか自分で理解し納得した。今日の日本人の所得が高水準になり、この成功は多くの国の手本となる。

今回もっとも心に得たことは、日本の教育者と公務員が仕事に全身全霊を傾けることである。これは国作りと発展の第一要因である。

・しかし、セミナーで日本の内閣機構について研究する時間がなかった。例えば、中央の各省庁及び地方の行政組織、省庁間の権限と責任分担、中央省庁と地方自治体の間の権限と責任分担である。また、できれば教育、医療、科学研究、会計検査、通信問題等も取上げていただきたい。今後開催されるセミナーに以上の分野について考慮していただきたい。

筆者の収穫

BUI DUC BEN

Một số ý kiến sau khảo sát chi độ hành  
chính và Công chức Nhật bản -

1. Về Mục tiêu:

Sau khảo sát đã đa phần được những vấn đề cơ bản về:  
- Đất nước và con người Nhật bản, lịch sử  
khai quát Nước Nhật và sự chuyển đổi sang kinh tế thị trường Nhật bản -  
- Tổ chức hệ thống quản lý nhà nước Nhật hiện nay -  
- Chi độ hành chính và Công chức Nhật bản hiện nay -

Tuy nhiên trình độ sản xuất, tình hình kinh tế và xã hội Nhật bản có những điểm khác với Việt nam hiện nay, những tôi thấy có thể nghiên cứu vận dụng được một số vấn đề cụ thể về tổ chức quản lý nhà nước và chi độ công chức ở Việt nam -

2. Về phương pháp:

- Chứng trình sắp xếp trình độ có hệ thống, có lô rích -

- Báo cáo viên Nhật rất nhiệt tâm, đã nêu những vấn đề cơ bản

- Thảo luận, trao đổi nhiều là rất cần thiết, tạo điều kiện thêm hiểu nhau hơn có như vậy mới đúng lớp sau sẽ sát thực hơn

- Tham quan là cách rất tốt, tạo điều kiện cho tôi hiểu thực tế tình hình kinh tế xã hội Nhật hiện tại. Những nội dung tham quan cần bổ sung thêm: Đại diện chính quyền địa phương báo cáo tình hình tổ chức và quản lý nhà nước ở địa phương, Tổ chức và quản lý công chức

thà phượng: Mối quan hệ giữa Vĩnh và Trung ương,  
và cấp dưới và với dân như thế nào?

Tôi lại: Qua khảo sát đợt này đã  
giúp tôi rất nhiều về kiến thức và hiểu biết nên  
công vụ Nhật bản, vì có những nơi dụng có thể  
đạt kết quả ở Việt Nam.

Tôi tin rằng những cuộc khảo sát tiếp sau  
sẽ có kết quả và sẽ có những dụng cụ thể hơn.

Những ý kiến cụ thể tôi đã tham góp trong  
2 bản kèm. Xin cảm ơn.

ĐLb

Ng Ngọc Diên

日本の行政公務員制度のセミナーを終えて：

1) 目的について：

セミナーを終えて次の問題について基本的に理解した。

- 日本の国土と人間、概略的な歴史、市場経済への発展
- 現行の国家行政機構
- 現行の行政と公務員制度

しかし、日本経済、社会、工業の水準はベトナムと異なり、全部はベトナムに応用できないが、国家行政管理と公務員制度を研究運用することが可能だと思ふ。

2) 実施方法

- スケジュールの配分は合理的である。
- 日本の講師陣が熱心で問題を系統的に取り上げた。
- 意見交換が大変有益であった。双方の理解が深まり、次回のセミナーの内容がより現実性を帯びるだろう。
- 研修員が日本の経済、社会の現状を理解するのに研修旅行が役立つ。しかし、地方を見学する際、地方自治体の組織と管理、地方公務員の管理、県と中央との関係、県と市町村と住民との関係について説明があればよかった。

しかし、振り返ってみると、私の日本の公務員制度に関する理解が深まった。ベトナム行政で運用できる内容もあった。

次回のセミナーはより具体的な内容をもち、きっと高い効果をもたらすだろう。  
その他の意見は Questionnaire に書きました。ありがとうございました。

NGUYEN NGOC DIEN

⑤ Thư hoạch rút lui theo đề JICA và Văn như ở Nhật  
to chức?

Qua buổi hội thảo, chúng tôi đã được cung cấp nhiều thông tin vi - lết về JICA, nếu không phải nó cũng ra vào đi công chức của Nhật khá rõ rệt. Có nhiều vấn đề liên hệ việc phải duy trì và tìm hiểu thêm để vận dụng cho phù hợp với hiện tại, đặc biệt về tình hình của Việt Nam, tuy nhiên ăn uống và làm việc chung với JICA và Văn như ở Nhật là có hiệu quả rõ rệt.

Tên công chức đang duy trì như thế các thì tương ứng chức, vị dụng, đặc biệt hợp công việc, giáo dục như ở các hệ thống công chức Nhật Bản. Có thể đây là những nét rất riêng và là đặc thù của chế độ công chức Nhật Bản. Việc tạo nên một đội ngũ công chức có năng lực mẫu mực và phù hợp với yêu cầu công việc như dân là một thành công của chế độ công chức Nhật Bản. Ở đây có nhiều điểm như thể hiện công bằng, đặc biệt hợp công việc, đảm bảo giữ công chức... Việt Nam cần nghiên cứu song song để vận dụng và hoàn chỉnh nước mình. Về chiến lược đặc biệt của Nhật Bản cũng rất đặc sắc. Việc tạo nên khối cho học tập phải theo phương thức đúng đắn thì có thành công như sau là một giải pháp đúng duy trì để phát triển giáo dục toàn dân. Hệ thống giáo dục Nhật Bản đã theo hướng như vậy. Có lẽ có tầm nhìn rất lâu dài của giáo dục nước vì cấu trúc giáo dục Nhật Bản là một thành công rất lớn lấy giáo dục làm động lực phát triển kinh tế.

Nếu bạn biết Nhật Bản là một quốc gia  
Tung cánh khang như, tuy nhiên về b. b. l. l.  
Số 8 Khu vực và tên có thể chi phí hợp lý hoàn  
cảnh của Nhật Bản là một Việt Nam. Các thể lực  
đang đang là các phần, phần và phần, phần và  
đang đang là Tung cánh khang như để hợp cho  
hợp b. b. l. l.

Việt Nam đang hợp thì hợp hợp hợp hợp hợp  
các cảnh và thể lực hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp  
hợp hợp, xu thế hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp  
đang 8 Việt Nam hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp  
thực phần hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp  
Nhật Việt Nam hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp  
mọi các hợp hợp hợp.

Còn nữa vấn đề về đất nước và con người  
Nhật Bản rất đáng suy nghĩ qua chuyện đi  
nay. Nhật chúng ta hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp  
tốt. Nhật Bản có thể khác khác khác khác khác  
Việt Nam và Việt Nam... Điều này là thể lực  
hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp  
hợp hợp. Các thể lực hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp  
tốt mọi các hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp hợp.

Hy  
Deep van Son

Tokyo 29/97



JECA と人事院のセミナーを終えて

2週間以上のセミナーを終えて、私たちは日本の歴史、経済、行政の全般的な情報及び公務員制度の詳細について学んだ。しかし、ヴェトナムの水準、特徴、性格に合致する運用のためにもっと研究し、考えねばならない。全体的な印象と感想を言えば、JICA と人事院が開催した今回のセミナーは効果があり、有益でした。

日本の公務員制度の採用試験、登用、在職研修、人事交流は私に深い印象と思惟を残した。この仕組みは日本の公務員制度のみがもつ特徴だろう。能力高く、勤勉かつ清廉で国民に信頼される公務員を育成したことは日本の公務員制度の成功である。その中、公平な採用試験、在職研修、勤務評価等はヴェトナム側が国の事情をふまえて厳粛に検討し運用しなければならない。

日本の人材育成の戦略も大変独特である。すべての初等教育の生徒が同じ発達の機会を与えられることは全国民に教育を普及したい国として検討する価値がある。

日本の教育制度は多くの情熱的な秀才を吸収した。社会における教師の地位も高い。教育は経済発展の原動力となり、これは日本の教育の大きな成果である。

日本の中央行政機構がかなり簡素である。しかし、広域または県における局や〇〇所の配置は日本の現状にマッチするだろうが、ヴェトナムには合わない。ここでは、仕事の重複や欠落のないように日本の中央と地方の役割分担、権限、責任分担について我々は研究する余地がある。

ヴェトナムは、take-off するために全力投球し、中央に権力を集中することは合理的だと思う。現段階では地方自治思考をまだヴェトナムに導入できない。

日本の租税の種類、徴収の役割分担方法等は、ヴェトナム側がもっと厳粛に研究すべきである。

今回の外遊において日本の国、日本の人間について多くの事を考えさせられた。日本に対す

る全体的な印象は大変良かった。文化の面において、日越は最も多くの共通点を持っている。それを考えると、将来ヴェトナムも日本と同じように発展できるのではないかと期待しているが....

今回のセミナーを最良に実現するためにあらゆる機会と条件を整えてくれた JICA と人事院に感謝する。

DIEP VAN SON

Tokyo 28-1-1997

Some opinions related to the results achieved from the Seminar on Government and Civil Service System in Japan organized jointly by NPA and JICA for senior officials from GCOP, VN

As everyone well knows, since 1986 the Vietnamese Government have initiated the Renovation process (Doi Moi) thus creating the favorable environment for social and economic development. In the course of the past 10 years, Vietnam has obtained the remarkable achievements in respect of improving living standard of the people. However, we are facing many problems to be addressed. Our Government has recognized that the economic reform should keep pace with the administrative reform aimed at ensuring the sustainable development. Therefore, the lessons and experiences both successful and unsuccessful of the other countries are useful and beneficial for us. It is also the purpose of the participation in the seminar of senior officials from GCOP of Vietnam, that is in charge of the public administration reform implementation in Vietnam.

Through the above mentioned seminar, we better understood the success and achievements obtained by Japan were due to the constant efforts from the generation to the other generation during a long period of about a hundred years. For this reason, the lessons and experiences of Japan in the Meiji epoch as well as in "the catching of" time are very useful for us.

Between Vietnam and Japan, our two countries have many similar things so our determination to develop country economy is much more consolidated. Nevertheless, we understand it does exist an universal model of the administration suitable for every country. Consequently, we have to find ourselves the appropriate approach and our own model for the country. The PAR (Public administration reform) takes time so the constant efforts are needed.

The teamwork and information share among the peer colleagues in the same unit and among the various bureaus and agencies constitute a good lesson or in other words a secret of success and efficiency of the Japanese civil service system.

With the view of improving the efficiency and effectiveness of our bureaucracy, the most important thing to that we have to pay attention is to create motor through the improving as soon as possible the remuneration policy beside the enhancing of professional ethic and civil servant conduct.

The state administrative apparatus should be stable in term of organizational structure. Only in this case we shall be able to keep small size of civil servants in implementing the downsizing. It is much more pressing for Vietnamese case in view of the weakness of the national economy.

The recruitment of the civil servants should be strictly selected through serious examination and testing. Only this way can help us select the qualified people for civil service in order to build step by step a respectable, clean and efficient administration, among other necessary measures to be undertaken.

*Given by Pham Van Diem  
International Cooperation Department  
GCOP of Vietnam*



nào? Nói như thế, dù hèn nũng muốn tiến cứu cứu  
có thời gian tương đối dài. Nhưng qua chương trình mà phía  
Nhật bản (Viên nhân sĩ) đặt ra đã giúp cho tờ báo được  
phần nào rõ rệt hơn chính, Cải thiện thi tuyển, nhân  
xét, đánh giá, thuyên chuyển, lương bổng, thăng tiến của chế  
độ Công chức Nhật bản. Từ đó rút ra được những bài  
học gì giúp ích cho việc quản lý Công chức Việt - nam  
tích cực nữa...

Thực nhiên, với thời gian có hạn và đây là đợt khảo sát  
đầu tiên của Ban Tổ chức - Các bộ Chỉ huy Việt-Nam, tờ  
báo đã đạt được những kết quả nhất định: Hai phía  
Việt Nam và Nhật bản đã hiểu nhau hơn và rút ra được  
những bài học có ích cho việc tổ chức và quản lý bộ máy  
hành chính và Công chức. Từ tin tưởng rằng: những đợt  
khảo sát và trao đổi kinh nghiệm sau này chắc chắn  
sẽ đạt kết quả tốt hơn.

日本の行政・公務員制度セミナーを終了して...

#### 1) オリエンテーションと補助講義について

—これらの講義を通じて日本の国土、人間とその個性に関して総括的なイメージをつかんだ。人々は協調性を重んじ、個人の役割をおさえ、中道的な思考をもち、内部の対立を好まず、忍耐性、好奇心、完璧主義が強く、あまり議論せずに自分で摸索する...これらの性格は経済の発展に大きく寄与したと思う。

—石坂先生の日本の教育制度の講義は、私の日本、地域と世界各国の教育現状の認識を高めた。日本の教育の特徴が教育制度と公務員になる人材育成にどう貢献したかもわかった。

—広野先生の講義は私の市場経済に対する理解を深めた。ベトナムは市場経済移行プロセスのどの段階にあるか、政治安定を確保しながら経済成長を達成するにはどんなステップを取るべきか、人類の精華と民族の本質をどう調和させるかのヒントを得た。

—先生方の講義、地方見学や日本人の観察等が私の認識と思考に大変役立った。狭い国土と大きな人口、戦争で壊滅状態だったこの国、この人間が世界が敬服するほど高度発展できた原動力は何であるか。その疑問に対する答えであった。

#### 2) 日本の行政・公務員制度テーマについて

日本の行政組織、機構全般、そして立法府、司法府との関係を全体的に理解しないと日本の行政、公務員制度の理解が不完全になる。つまり全部理解するには時間がかかる。しかし、人事院のカリキュラムより私は日本の行政、公務員の採用試験、勤務評価、人事異動、給与、昇進等についてある程度の知識を得た。帰国後、公務員管理にどんなレッスンが役立つか検討したい。

しかし、限られた期間で、ベトナム政府組織人事委員会の最初の研修ミッションでもあり、私は一定な成果を得たと思う。それは双方の機関の相互理解が深まり、我々も行政と公務員機構の組織と管理について有益なレッスンを得たからである。次回のセミナーと意見交換はきっと良い成果をもたらすことを確信する。

LE MANH HUNG



**Seminar on Government and Civil Service System  
for Viet Nameese Senior Class Officials 1996/97**

- Daily Schedule -

Sun.	Jan.	12	Arrival in Japan
Mon.	Jan.	13	Briefing by JICA, Programme Orientation by NPA
Tues.	Jan.	14	Lectures on Characteristics of Japanese People by Mr. Kazuhisa INOUE; Japan's Socioeconomic Development in Post War by Prof. Osamu NARIAI; Japanese Educational System by Prof. Kazuo ISHIZAKA
Wed.	Jan.	15	Bus Tour in Tokyo Metropolitan Area
Thurs.	Jan.	16	Opening Ceremony, Presentation
Fri.	Jan.	17	Seminar (1) "Viet Nam and Japan" with Prof. FURUTA Seminar (2) "From Planned Economy to Market Economy" with Prof. HIRONO
Sat.	Jan.	18	
Sun.	Jan.	19	
Mon.	Jan.	20	Seminar (3) "Civil Service System in Japan" with Mr. SUZUKI Courtesy Call on Mr. YATOMI, President of NPA
Tues.	Jan.	21	Seminar (4) "Administrative Management System" with Mr. DATEKI Seminar (5) "Financial and Budgetary System in Japan" with Mr. UEDA
Wed.	Jan.	22	Interim Discussion with Mr. SUZUKI Study Tour (TOKYO→KUMAMOTO)
Thurs.	Jan.	23	Study Tour Visit (1) ISEKI Farming Machinery Company Visit (2) ADVANCE Sheet Metal Manufacturing Co. Visit (3) KITAMURA Metal Manufacturing Company Visit (4) KUMAMOTO Industry Cooperative

			Courtesy Call on Mr. FUKUSHIMA, Governor of KUMAMOTO Prefecture
Fri.	Jan.	24	Study Tour (KUMAMOTO→HIROSHIMA) Visit (4) OKO Elementary School (incl. lunch)
Fri.	Jan.	24	Seminar "Post-War Reconstruction of the City" with Mr. TOKIYASU Visit (5) HIROSHIMA Peace Memorial Museum
Sat.	Jan.	25	Study Tour (HIROSHIMA→KYOTO→TOKYO) Visit (6) Historic Temples in KYOTO
Sun.	Jan.	26	
Mon.	Jan.	27	Seminar (6) "Educational Policies in the Modernizing Stage" with Prof. HIJIKATA Concluding Discussion (1) with Prof. TSUBOI & Mr. SUZUKI
Tues.	Jan.	28	Presentation, Concluding Discussion (2) with Prof. TSUBOI & Mr. SUZUKI
Wed.	Jan.	29	Seminar (7) "Central and local governments in Japan" with Mr. SUZUKI Visit to TOSHIBA Science Institute
Thurs.	Jan.	30	Report Writing
Fri.	Jan.	31	Evaluation Meeting, Closing Ceremony Visit to MEGURO City Office, Tokyo
Sat.	Feb.	1	
Sun.	Feb.	2	Departure from Japan

## List of Lecturers, Institutions etc. in Alphabetical Order

ADVANCE Sheet Metal Manufacturing Company Limited  
 1592/31 Hirosaki, Masiki-cho, Kami-Mashiki-gun, Kumamoto, 861-22 JAPAN  
 Phone: 81-96-286-8014 Fax: 81-96-286-9709

Mr. Tatsunosuke DATEKI, Director, Policy Planning Division  
 Director-General's Secretariat, Management and Coordination Agency  
 3/1/1 Kasumi-ga-seki, Chiyoda-ku, Tokyo, 100 JAPAN  
 Phone: 81-3-3581-0713 Fax: 81-3-3507-0956

Mr. Joji FUKUSHIMA, Governor, Kumamoto Prefecture  
 6/18/1 Suizenji, Kumamoto-shi, Kumamoto, 862 JAPAN  
 Phone: 81-96-383-1111 Fax: 81-96-381-3343

Mr. Moto'o FURUTA, Professor, University of Tokyo  
 3/8/1 Komaba, Meguro-ku, Tokyo, 153 JAPAN  
 Phone: 81-3-5454-6230 Fax: 81-3-5454-4352

Mr. Hiroshi HARADA, Director, Peace Memorial Museum  
 1/3 Nakajima-cho, Naka-ku, Hiroshima-shi, Hiroshima, 730 JAPAN  
 Phone: 81-82-241-4004 Fax: 81-82-542-7941

Mr. Minoru HARIYA, Commissioner, NPA  
 1/1/1 Kasumi-ga-seki, Chiyoda-ku, Tokyo, 100 JAPAN  
 Phone: 81-3-3581-2766 Fax: 81-3-3592-7922

Dr. Sonoko HIJKATA, Professor, University of Tokyo  
 7/3/1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo, 113 JAPAN  
 Phone: 81-3-5689-8061 Fax: 81-3-3813-9937

Mr. Ryokichi HIRONO, Professor, Seikei University  
 3/3/1 Kichijoji-Kitamachi, Musashino-shi, Tokyo, 180 JAPAN  
 Phone: 81-422-51-5181 Fax: 81-422-37-3874  
 Mr. Kazuhisa INOUE, Deputy Editor, Foreign News Section, Kyodo News

2/2/5 Toranomom, Minato-ku, Tokyo, 105 JAPAN

Phone: 81-3-5573-8180

Fax: 81-3-5573-8184

ISEKI Farming Machinery Company Limited, Kumamoto Plant

1400 O'aza-Yasunaga, Mashiki-cho, Kami-Mashiki-gun, Kumamoto  
861-22 JAPAN

Phone: 81-96-286-5515

Fax: 81-96-286-7594

Kazuo ISHIZAKA, Professor, Gifu University for Education and Languages

2078 Takakuwa, Yanaizu-cho, Hashima-gun, Gifu, 501-61 JAPAN

Phone: 81-58-279-0804

Fax: 81-58-279-4171

KITAMURA Metal Manufacturing Company

1630/5 Hirosaki, Masiki-cho, Kami-Mashiki-gun, Kumamoto, 861-22 JAPAN

Phone: 81-96-286-8014

Fax: 81-96-286-9709

KUMAMOTO Industry Cooperative, Secretariat

1592/25 Hirosaki, Masiki-cho, Kami-Mashiki-gun, Kumamoto, 861-22 JAPAN

Phone: 81-96-286-7507

Fax: 81-96-286-8919

Osamu NARIAI, Professor, Reitaku University

2/1/1 Hikarigaoka, Kashiwa-shi, Chiba, 277 JAPAN

Phone: 81-471-73-3433

Fax: 81-471-73-1110

Mr. Akihiro SUZUKI, Director, International Affairs Division, NPA

1/1/1 Kasumi-ga-seki, Chiyoda-ku, Tokyo, 100 JAPAN

Phone: 81-3-3501-1067

Fax: 81-3-3580-6092

Mr. Tokuji TAKASHIBA, Principal, Oko Elementary School

1/1/1 Asahi, Minami-ku, Hiroshima-shi, Hiroshima, 734 JAPAN

Phone: 81-82-253-4116

Fax: 81-82-254-9385

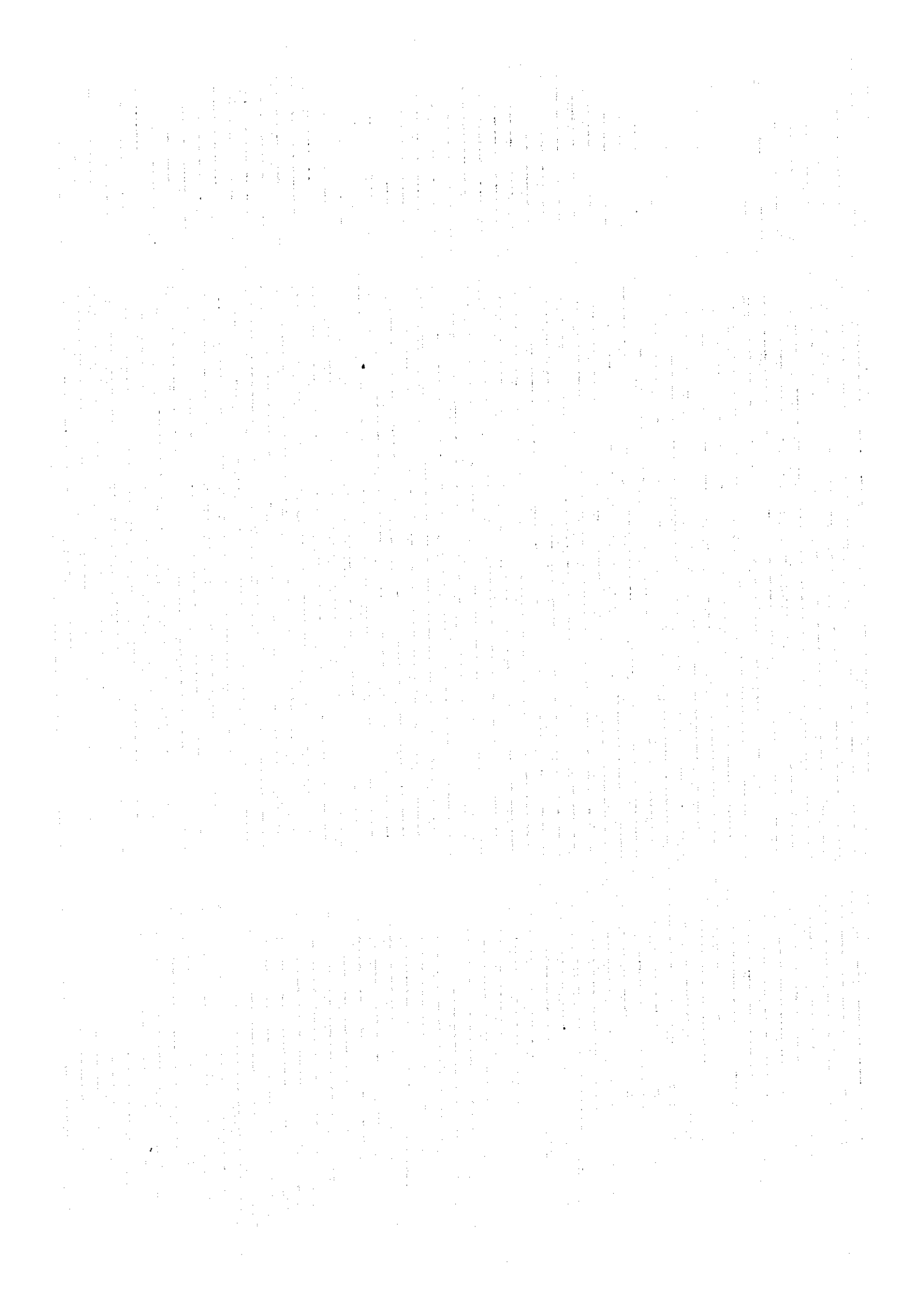
Mr. Ken TOKIYASU, Director, City Planning Department  
Hiroshima Municipal Government  
1/6/34 Kokutaiji-machi, Naka-ku, Hiroshima-shi, Hiroshima, 730 JAPAN  
Phone: 81-82-504-2265 Fax: 81-82-504-2309

TOSHIBA Science Institute  
1 Komukai-Toshiba-cho, Saiwai-ku, Kawasaki-shi, Kanagawa, 210 JAPAN  
Phone: 81-44-549-2200 Fax: 81-44-520-1500

Mr. Yoshiharu TSUBOI, Professor, Hokkaido University  
Nishi 8 chome, Kita 17 jo, Kita-ku, Sapporo-shi, Hokkaido, 060 JAPAN  
Phone: 81-11-706-3132 Fax: 81-11-706-4948








Mr. Eimon UEDA, Director, Office of International Research & Cooperation  
Institute of Fiscal and Monetary Policy, Ministry of Finance  
3/1/1 Kasumi-ga-seki, Chiyoda-ku, Tokyo, 100 JAPAN  
Phone: 81-3-3593-0312 Fax: 81-3-5251-2113

Mr. Keinosuke YATOMI, President, NPA  
1/1/1 Kasumi-ga-seki, Chiyoda-ku, Tokyo, 100 JAPAN  
Phone: 81-3-3581-0506 Fax: 81-3-35892-7922



LIST OF PARTICIPANTS IN "SEMINAR ON GOVERNMENT AND CIVIL SERVICE SYSTEM"

(平成9年度 ベトナム国別特設 行政・公務員制度セミナー 研修員リスト)

No.	Photo	Name	Date of Birth (Age)	Present Post	Final Education	Home Address
1		Mr. NGUYEN Khac Thai	Oct. 15, '38 (58)	Deputy Minister of Government Committee on Organization and Personnel 政府組織人事委員会副委員長	Central Center for Economic Management	37 A Nguyen Binh Khiem Hanoi, Vietnam
2		Mr. NGUYEN Van Dau	Feb. 24, '42 (54)	Director of Department for Staffing and Wages, Government Committee on Organization and Personnel 政府組織人事委員会職員給与局長	Mining and Geology University	37 A Nguyen Binh Khiem Hanoi, Vietnam
3		Mr. BUI Duc Ben	Dec. 23, '42 (54)	Director of Organization Department, Government Committee on Organization and Personnel 政府組織人事委員会職員給与局長	Kieu University of Economics	37 A Nguyen Binh Khiem Hanoi, Vietnam
4		Mr. NGUYEN Ngoc Dien	Aug. 1, '44 (52)	Deputy Director of Organization Department, Government Committee on Organization and Personnel 政府組織人事委員会組織局長	University of Agriculture	37 A Nguyen Binh Khiem Hanoi, Vietnam
5		Mr. DIEP Van Son	Jul. 14, '45 (51)	Deputy Director of Government Committee on Organization and Personnel Representative Office at HCM City 政府組織人事委員会 ホーチミン市代表部次長	Hanoi University (Chemistry)	89 Nguyen Van Thu Str. Ho Chi Minh city
6		Mr. PHAM Van Diem	Apr. 8, '47 (49)	Deputy Director of International Cooperation Department, Government Committee on Organization and Personnel 政府組織人事委員会国際協力局長	Foreign Languages College	37 A Nguyen Binh Khiem Hanoi, Vietnam
7		Mr. LE Manh Hung	Aug. 27, '52 (44)	Assistant to Minister-Chairman Government Committee on Organization and Personnel 政府組織人事委員会委員長副秘書官	Hanoi University	37 A Nguyen Binh Khiem Hanoi, Vietnam







JICA