

JILPT 資料シリーズ

No.127 2013年10月

ベトナムにおける工学系学生の職業への 移行と産学連携に関する調査研究



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

ベトナムにおける工学系学生の職業への 移行と産学連携に関する調査研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告は、プロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」に位置づけられるサブテーマ「若年者の職業への円滑な移行に関する調査研究」のうち、「学校から職業への円滑な移行に関する調査研究」の成果を活用したものである。

当機構では、大学から職業への移行の国際比較研究をこれまで行ってきたが、その研究の中心は先進諸国、特にEU諸国であった。本資料シリーズは、アジア諸国の大学から職業への移行研究に連なっており、ベトナムの工学系人材をクローズアップした研究となっている。

通常、学校から職業への移行のありようは長い時間をかけて形成されるものであるので、多くの社会では短期間に大きく変化するものではない。だが自由な職業選択が可能になったばかりのベトナムは、今後それほど遠くない未来に大きな変容を遂げてゆくと推測される。

今回の調査は、移行の形成過程をスナップショットとして切り取ったにすぎない。一定の期間をおいた後に、比較検討が行われる必要があるだろう。

ここでお名前をあげることはできないが、調査にご協力いただいた関係者の方々に心よりお礼申し上げたい。

本報告書が、関係者の方々のお役にたてば幸いである。

2013 年 10 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅 野 和 夫

執筆担当者（執筆順）

氏 名	所 属	執 筆 章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章 第4章（2節除く）
伊藤 未帆	日本学術振興会 特別研究員 （現 東京大学 特任講師）	第1章
森 純一	元ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト ・ JICA 専門家 （現 APIR-GRIPS 共同研究プロジェクト研究員）	第2章
稲川 文夫	元ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト ・ JICA チーフアドバイザー	第3章
喜始 照宣	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第4章2節 第6章1、2、4節
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー	第5章
堀田 聡子	労働政策研究・研修機構 研究員	第6章3、4節

目 次

序章 問題意識と調査の概要	1
第1節 問題意識	1
第2節 調査設計	2
第3節 本資料シリーズにおける要点整理	2
第1章 ベトナムにおける高等教育の発展プロセスと労働市場の変容	7
第1節 はじめに	7
第2節 ベトナムにおける高等教育の発展プロセス	7
1. 国家エリート育成の時代	7
2. ドイモイ政策の導入と高等教育改革	12
第3節 学校教育制度	20
1. ベトナムの学校制度	20
2. 中等教育、高等教育の入り組んだ構造	23
3. 大学入試システム	26
4. 大学間のヒエラルキー	28
第4節 労働市場をめぐる変化	31
1. ドイモイ政策以前の大卒者労働市場の仕組み（職業分配制度）	31
2. ドイモイ政策導入と労働市場のオープン化	32
第5節 おわりに	34
第2章 ベトナムにおける産学連携による人材育成：東南アジア先進国との比較 および現状と課題	40
第1節 はじめに	40
第2節 ベトナムにおける産学連携の概要と他の ASEAN 諸国との比較	41
1. 東南アジアにおける産学連携進化のステップ	41
2. 産業集積と産業界のニーズに基づく教育訓練プログラムの発展	43
3. ベトナムにおける産学連携の現状	47
第3節 ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクトを通じての産学連携の取り組み ..	48
1. プロジェクト実施以前の産学連携の状況	48
2. プロジェクトによる産学連携促進活動の詳細	49
3. 実際の企業との連携事例	55
第4節 さらなる産学連携促進に向けての課題	61
1. 産学連携拡大のためのポイント	62

2. 産学連携を構成するプレイヤーに求められる役割	63
第5節 おわりに	68
第3章 ハノイ工業大学における産学連携による技能者育成支援プロジェクトの概要 ..	72
第1節 大学の概要	72
1. 教育訓練体系	72
2. 組織体制	73
3. 課程別専攻分野	75
4. 卒業生の就職状況	76
第2節 学生の就職状況調査の概要	77
1. 調査対象の学部・センターと卒業生数及び回答状況	77
2. 卒業時点における卒業生の就職希望状況及び進学希望状況	79
3. 卒業生の就職分野	81
4. 卒業生の採用ポジションと配属先	81
5. 期待している賃金（月額）	83
6. まとめ	85
第3節 HaUI における日本の技術協力とその成果	86
1. HIC-JICA プロジェクト（2000 年～2005 年）	86
2. HaUI-JICA プロジェクト（2010 年～2013 年）	87
第4章 ハノイ工科大学における HEDSPI プロジェクトの概要と課題	99
第1節 はじめに - プロジェクトの概要	99
第2節 大学の概要と HEDSPI プログラムの位置づけ	100
第3節 プログラムの導入ー期待の乖離	105
第4節 カリキュラムの開発と構成	106
第5節 日本語教育等を通じた日本企業のニーズへの対応	108
第6節 コンソーシアムの形成	110
第7節 目標と評価	113
第8節 まとめ	113
第5章 日系企業の採用と大卒者への評価ー製造業3社の事例からー	116
第1節 はじめに	116
第2節 A 社の事例	117
第3節 B 社の事例	122
第4節 C 社の事例	125

第5節	まとめ：日本の大学と企業の関係へのフィードバック	130
第6章	ベトナムの理工系学生の進路意識・大学生活・職業観	135
第1節	はじめに	135
第2節	理工系学生の出身背景と進路選択	135
1.	出身地域	136
2.	出身家庭	137
3.	出身高校およびそこでの進路指導	138
4.	大学・専攻分野の選択理由	140
第3節	理工系学生の大学生活と職業観	141
1.	大学生活	141
2.	インターンシップ	143
3.	仕事に対する考え、就職に向けた取組み	144
4.	将来展望	148
第4節	まとめ	149
付属資料		
LETCO（ハノイ工業大学付属資料）		155
学生インタビュー記録		158

序章 問題意識と調査の概要

第1節 問題意識

本資料シリーズの目的は、ベトナムにおける大学と労働市場との関係性を検討し、日本の大学生の大学から職業への移行のありようを相対化する視点を得ることである。

これまで当機構では、日本労働研究機構（2001）を嚆矢に、日本の大卒就職の特徴を国際比較から明らかにしてきた。日本労働研究機構（2001）の知見を本資料シリーズに関わる範囲で要約するなら、ヨーロッパと比較した場合に日本の大卒就職の特徴は2点ある。第一に、大学生は卒業前に就職先を探し始め、多くの者は卒業後にすみやかに最初の仕事に就いていく。第二に、学生が仕事探しにあたって大学を活用する割合が高い。大学の関与については90年代後半より現在までにインターネットの登場により大きく変化したものの、卒業後に仕事を探し始める大陸ヨーロッパの国に比べれば日本の大学の相対的な重要性は高い。

これらの研究は先進的な取り組みから学ぶという研究姿勢から、対象国は先進諸国に集中している。先進諸国は日本に先行している部分があるというキャッチアップ的な認識がむしろそこにはあった。

だが学歴主義に関するドーアの優れた研究を参照するならば（ドーア 1978）、「後発国」として出発した日本においてより学歴主義が浸透したように、日本よりも遅く発展がはじまった国々においてより先進的ないしは凝縮された問題性を見出すこともできるのではないだろうか。そして個々の事例を検討することにより、新規学卒一括採用を通じた日本の人材養成のありようをあらためて俯瞰し、日本の大卒者の移行のありようを豊かにするヒントを得られないだろうか。

こうした問題意識から、アジア諸国を対象とする情報収集を行うこととしたが、今回の研究ではベトナムを選定することとした。

ベトナムは社会主義国であり日本とは体制が大きく異なる国であるが、近年急激に経済発展しているにもかかわらず、大卒者の就職難に苦しんでいる。この背景には詳しく後述するが、ドイモイ政策により自由な職業選択が可能になったことにより、潜在化していた教育アスピレーションが過剰に顕在化しやすくなったという状況に、高等教育の拡大および職業分配制度という大卒者のマッチング機能が放棄されるという条件が重なったことがある。すなわちベトナム社会での制度的変化が、大卒者の供給過剰を生み出すとともに、学生と仕事を結びつけるためのマッチングの主体が不在となるという事態を引き起こしたものと整理される。こうした大卒労働市場の混迷状況は、歴史的・文化的・制度的な背景が大きく異なるとはいえ、90年代後半以降の日本の状況と部分的に共通するものがある。

また日本のように3月に卒業し4月に就業するほど厳密ではないものの、就職時期の点ではベトナムを日本と類似していると捉える研究も存在している。インターネットモニター調査というバイアスのある対象ではあるものの、リクルートワークスのアジア（中国、韓国、

インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム）および、アメリカ、日本を対象とした調査によれば、ベトナムは在学中に就職先を決定するのは 38.5%であるが、卒業後 3 ヶ月未満で就業する割合は 63.6%である。卒業後 3 ヶ月未満で就職する割合の高さは、日本の 84.3%、中国 74.4%に次ぐ数値となっており、ベトナムは「在学中に進路を決め、卒後三ヶ月未満で就業しはじめる」タイプの国に位置づけられる（豊田 2013）。つまりベトナムは、ヨーロッパ諸国などに比べると、大学と労働市場との間断が小さい国だという特徴を持つ。こうした日本と類似する点からも、先行研究では対象とされてこなかったベトナムの大卒就職を、日本の大卒就職との比較対象とすることには意義があると考えられる。なおベトナムにとって日本はもっとも ODA の規模が大きい国であり、日本も積極的な投資を進めている国となっている。

第 2 節 調査設計

第 1 節の問題意識に基づき、ハノイにて調査を実施した。本来であれば、南部のホーチミン等でも実施することがのぞましいが、日程の制約のため、ハノイに絞った調査を実施した。

海外調査実施日 2012 年 12 月 11 日（火）～12 月 14 日（金）

調査対象機関

ハノイ工業大学・ハノイ工科大学（HEDSPI）

日系企業 3 社 ベトナム系企業 2 社

ハノイ工業大学の学生 9 名

Institute of Labour Science and Social Affaires

日本での補完調査 2013 年 5 月

調査対象者：HEDSPI 関係者 2 名、日本に留学中の学生 5 名

第 3 節 本資料シリーズにおける要点整理

本資料シリーズは、6 章から成る。

第 1 章は、ベトナムにおける高等教育の発展プロセスと労働市場の変容について、歴史的な経緯を包括的に紹介している。

ドイモイ政策以前のベトナムの大学は国家のエリート養成が主眼であり、学生の就職は職業分配制度というきわめて組織化の度合いが高いマッチングが行われてきた。しかしドイモイ政策導入後は職業選択が自由化され、もともと科挙の伝統があり教育熱心な土壌があったベトナムでは過剰とも言える教育熱が高まった。他方で大学教育の性格がエリート養成から個人のキャリア形成や自己実現の場に変更されたことに伴い、大学の数は鋭いヒエラルキー化を伴って増加し、大学進学率は急激に上昇した。同時期に経済的な発展もはじまったが、大卒者の就職難は解消されず、むしろ悪化している。

また就職プロセスにおいても、大学や労働行政などの公的な組織化の主体がないため、大学生のマッチングにおいて縁故やパーソナル・ネットワークという属性主義的な要素の影響が色濃く出るようになっており、大きな課題となっている。

第 2 章は、ベトナムの産学連携を東南アジア先進国との比較検討から位置づけると共に、ベトナムの産学連携の現状と課題が探られている。

一般に産学連携が進むには、産業界側が①工業化が進み、産業集積がそれなりに進んでいる、②人材不足が深刻になり、賃金が上昇し、企業間での人材の奪い合いすら始まっている、といった状況にあり、教育訓練機関側は、①学校間の競争が激しくなり、②優秀な生徒を確保するために就職率の改善や研究の強化が必要な状況になったときに、その必要性が強く感じられるようになる。しかし、ベトナムではこうした状況はごく最近のことであり、まだ産業界側にも教育訓練機関側にもその必要性はまだあまり感じられていない。そのため、まだベトナムの産学連携はごく初歩的な段階にとどまっている。

だが、現在のベトナムではそれほど工業化は進んでいないにもかかわらず、高学歴化は進み、他方でワーカーの不足や職業訓練プログラムの人気低下など、需要と供給のギャップが急激に拡大している。この解決のために、高等教育機関における産学連携が強く求められる段階に至っている。

そこで JICA の技術協力事業として、ハノイ工業大学における産学連携が 2000 年代になって開始された。ハノイ工業大学においては、学校側も産業界との連携を全く行わなかったわけではないが、単発的で持続性に欠けるものであったため、負のサイクルに陥っていた。そこで技術協力事業では組織的な取り組みを粘り強く行うことを通じて、正のサイクルにすることを試みた。企業によって産学連携の程度は異なるものの、一定の成功をみたが、今後ベトナムにおいて産学連携しての人材育成の取り組みを拡大するためには、(1) 双方向の交流を拡大する仕組みづくり、(2) 採用および就職支援活動の改善、(3) インターンシッププログラムの改善、(4) 企業向け短期訓練コースの質と量の改善、(5) 共同研究促進のための基盤整備、の 5 点が重要である。

第 3 章以降は、事例調査である。

第 3 章は、第 2 章でも一部扱われたハノイ工業大学の事例について詳しく述べられている。

ハノイ工業大学はもともと技術専門学校として設立され、1999 年にハノイ工科短期大学に昇格、2005 年に大学に昇格、2011 年 10 月に機械工学部に大学院修士課程が設置された。ハノイ工業大学には大学だけではなく、多くの課程が併存している。ベトナムの大学拡大期に多く誕生した中堅大学の一つである。

2000 年より JICA が設置したプロジェクトが始動したが、第一期の 00～05 年（短大）の際には、1970 年代の日本の公共職業訓練が技術移転され、その実践的な内容が高く評価されて

卒業生はほぼ全員が就職するという実績をあげた。続く第二期（10～13年）は、産業界のニーズを教育内容に反映する PDCA サイクル、技能検定、就職支援システムの構築が目標とされた。就職支援には、大学の組織として設置された人材派遣・就職斡旋会社あたり、大卒者の約半数が卒業時点で就職が決定している。半数という数値は一般の大学に比べると高いが、並存している中等職業訓練課程はほぼ全員が就職しており、大卒就職問題の根深さを感じさせる。短大・中等職業訓練課程の卒業生は就職した後に、働きながら上位課程への進学を希望しており、高学歴化志向をここでも垣間見ることが出来る。

第4章は、ベトナムでもトップレベルの理工系大学であるハノイ工科大学に設置された「Higher Education Development Support Project on ICT（以下、HEDSPI と呼ぶ）」について検討を加える。HEDSPI とは端的に言えば、ベトナムの大学における日本のマーケットに対応した IT 技術者の養成プロジェクトである。このプロジェクトは高い評価を受けているが、その理由は2点ある。

まず日本企業のニーズを教育内容・教育活動に反映するという、産学連携における好循環が生まれており、日系企業では日本における社会人基礎力のような幅広い能力形成の基礎が強く求められているという認識が、大学の教育活動にフィードバックされるというサイクルが成立している。例えば、みんなで協力し合って物事を実施することを体験させるために運動会を行ったり、チームで IT の仕事を請け負うという設定の模擬プロジェクトを実践したりなど、日系企業から見てベトナムの教育に足りないと言われる面を補うなどをしている。

ただし好循環が成立する条件として、教育内容と就職先との関連が強く、育成すべき人材像が明確であることが必要であり、教育面での産学連携は小さな単位で行われることが望ましいことが示唆される。

第二に、大学組織としての就職支援を導入したことが挙げられる。ただし、現在のところその重要性は大学に十分に認識されておらず、支援終了後にはなくなってしまうことが懸念されている。ハノイ工科大学が社会的に高い評価を得ていることが、大学組織としての危機感に結びつかないものと推測される。

第5章は、日系企業の採用と大卒者への評価について、製造業3社の事例から、採用、人材育成、大学と企業との連携についての示唆の3点から検討した論考である。

まず採用段階においては、基礎レベルの専門性に加えて、人間性や性格といったメンバーシップ的な要件が挙げられたところは共通する。いずれの企業にも、若い大卒者は一定の時間をかけて育てる必要があるという認識があった。

採用後の教育訓練段階では、日本の新人教育ではやっていない研修を実施したり、日本での育成と同じようには行かず試行錯誤している面もみられた。というのも日系企業では、社会人としてのマナーや集団行動などについての不足感が日本の新人に比べて強い。これは共

同で仕事をする、チームで相互の仕事の進み具合を確認したり、途中での摺合せを図ったりという日本的な仕事の仕方が要求するものだと推測される。また日系企業には、より難しい仕事、幅を広げる仕事を経験させることで、仕事のおもしろさややりがいを感じてもらうことが定着につながるという考え方が共通している。日系企業はベトナムにおいても日本的な人材養成を行っているのである。

大学と企業との連携の在り方への示唆については、日系企業がベトナムの大学に期待しているものは即戦力育成ではなく、むしろ白地性であった。組織で仕事をしていくための基本としての一定の対人能力や行動様式、また、ものづくりへの関心、仕事内容への興味、やりがいを重視する姿勢が求められていた。

第6章は、理工系学生の進路意識・大学生活・職業観を、ハノイ工業大学、ハノイ工科大学の HEDSPI 学生の聞き取り調査をもとに、彼らの出身背景と進路選択、大学生活と職業観について検討した。簡略化して要約する。

出身家庭について大学間で比較した場合、親の職業には違いが見られ、理工系トップランクに位置するハノイ工科大学の学生の場合、親職が農林業等である者の割合は低くなっている。同様に、家族の学歴を見ても、進学課程別・大学別に差が見られた。出身高校については、進学先の大学・課程によって、出身高校のランクは異なり、大学進学者、特にハノイ工科大学進学者ほど、地元のトップ校や専科高校出身者が多く含まれる。

大学進学に関しては、本人の成績（大学入試の得点等）や大学の知名度等をもとに受験・進学先の大学が選ばれている。ただし、全員が希望した進学先に入学した訳ではなく、ハノイ工業大学の場合、大学課程進学者の多くが大学受験に失敗したか受験校を下方修正しており、短大課程進学者の多くが大学受験に失敗していた。

就職に向けた取組み・就職経路については、ハノイ工業大学の職業訓練課程では、大学（の先生方）の就職支援や斡旋に対する信頼感が高く、就職先は先生が紹介してくれる、あるいは大学の勉強をがんばり、用意された就職支援システムにのっていればよいという認識が持たれている。しかし大学課程の者にとっては就職支援活動における大学（の先生）の位置づけは相対的に低く、先生は就職先を紹介してくれる存在とはみられていない。

ハノイ工科大学・HEDSPI 留学生は帰国後4年間ベトナム国営企業で働かなければならないが、ハノイ工業大学の大学課程の者たちと同様、独自に希望する企業の募集を見つけて応募するようである。ハノイ工科大学の学生や卒業生からはハノイ工業大学では一切言及がみられなかった家族や親族ネットワークによる紹介の存在が語られ、（HEDSPI ではない）卒業生によれば縁故関係による就職が多いという。

以上の検討より、日本の大学から職業への移行支援に対する示唆について考察する。

第一に、学校から職業への移行過程において組織の関与がなくなり、大卒労働市場が大規

模化したベトナムにおいては、縁故などのパーソナル・ネットワークの関与が大きくなっている。その結果として、大卒の就職過程においては主に属性主義的なマッチングが行われていると把握される。マッチングにおける主体の不在は、ただでさえ供給過剰の感がある大卒者の就職プロセスの混迷に拍車をかけているように見受けられるが、ベトナム社会が今後どのように対応するのか引き続き見守っていく必要がある。

また日本的な感覚からすれば、組織的な関与による属性主義の抑制が社会的公正の面から重要であることは論を待たないが、同時に、日本社会において大学や労働行政の関与がなくなった場合には同様の問題が浮上することが予想され、日本の公的支援が果たしている役割が結果的に浮き彫りになったとも言えよう。

第二に、日本企業の人材養成のありよう（白地性の重視）は、ベトナムに海外進出しても変わらない強固な存在として把握された。ベトナムはヨーロッパほどではないとしても、組織のメンバーシップとしての採用を行う日本とは異なり、職務に基づき編成されるジョブ型社会であるが、そうした中でも日本的な人材養成は堅持されていた。こうしたことから、今後グローバル化が進んでも、新卒を採用し、企業内で訓練するという日本的な人材養成システムはおおむね堅持され続けるであろうことが推察される。

ただし日本的な人材養成のありようが当面の間はメインストリームであり続けることはまちがいないとしても、こうした人材養成がすべての層の学生に対してなされ続けるかどうかについては議論の余地がある。多様な人材養成のありようについて検討されることもまた重要である。

参考文献

- 日本労働研究機構，2011，『日欧の大学と職業－高等教育と職業に関する 12 カ国比較調査結果』調査研究報告書№143。
- 豊田義博，2013，「日本の大卒就職市場の真の課題とは何か？－アジア主要国のキャリア選択行動比較－」『Works Review』 Vol.8。
- ドーア（松居弘道翻訳），1978，『学歴社会 新しい文明病』岩波書店。

第1章 ベトナムにおける高等教育の発展プロセスと労働市場の変容

第1節 はじめに

1986年12月、ベトナム共産党第6回党大会において、ドイモイ政策の導入が決定された。ドイモイ政策とは、社会主義に基づく政治体制を堅持しつつも、国家丸抱えの傾向を持つ国家管理下の計画経済に依拠した経済運営から、国家の管理を伴う市場経済に依拠した経済運営への転換であり、[寺本、2011: 10]「貧しさを分かち合う社会主義」から「豊かになれるものから豊かになる」ことが許容されている社会へ[古田、1995: 29; 2011b: 280]、国家の運営方針をドラスティックに変更するプロジェクトであった。このドイモイ政策の施行によりベトナムの経済と社会は大きく変容したが、その一つに学歴に対する人びとの期待と進学熱の高まりがあった。

社会経済的な地位達成と学歴とを結び付けて捉える「学歴社会」の発想は、科举試験の長い伝統を持つベトナムに歴史的に存在してきた[Woodside, 2006]。にもかかわらず1990年代以降、学歴に対する過度な期待が高まった背景には、大卒労働市場を取り巻く大きな政策転換があった。ドイモイ政策導入以前、統制経済下で行われてきた国家による労働市場の一元管理システムが取り払われ、人びとが自由に職業を選択し、自分たちの力で入職／転職経路を開拓できる仕組みが構築されたからである。いまや都市部から遠く離れた山間部地域においても、「よい学校を出ればよい就職先につける」という言説が流布し、貧しい農業を営む家族であっても（貧しい家庭であればなおさら切実に）、現状を打開する「唯一」の手段として、より上位の学歴を得ることを子供たちに期待する風潮が生み出されている。

こうした学歴への過剰な期待は、相応する冷却装置の発達のスピードをはるかに超えて、ベトナム社会全体に上昇アスピレーションを引き起こした。その結果、大卒者の労働市場は飽和状態に陥り、大学を出てもすぐに就職先を見つけることができない大量の「大卒無業者」を生み出している。なぜ今日のベトナムで、大卒者をめぐる就職難がこれほどまでに深刻化したのであろうか。本章では、ドイモイ期ベトナムにおける①高等教育制度改革と、②大学から職業への移行プロセスにおける変化という二つの側面に注目して、ベトナムの高等教育を取り巻く現状を概括的に明らかにする。

第2節 ベトナムにおける高等教育の発展プロセス

1. 国家エリート育成の時代

ベトナムの近代的な高等教育機関が誕生したのは1902年、ハノイに設立された医薬学校である。1887年以降ベトナムをその支配下に置いたフランス植民地政権は、歴代ベトナム王朝に仕える官吏を選抜するシステムとして実施されてきた科举に代わり、植民地支配体制の末端を担う現地人官僚を育成する教育制度を創る必要に迫られた。そこで、特定の職業訓練

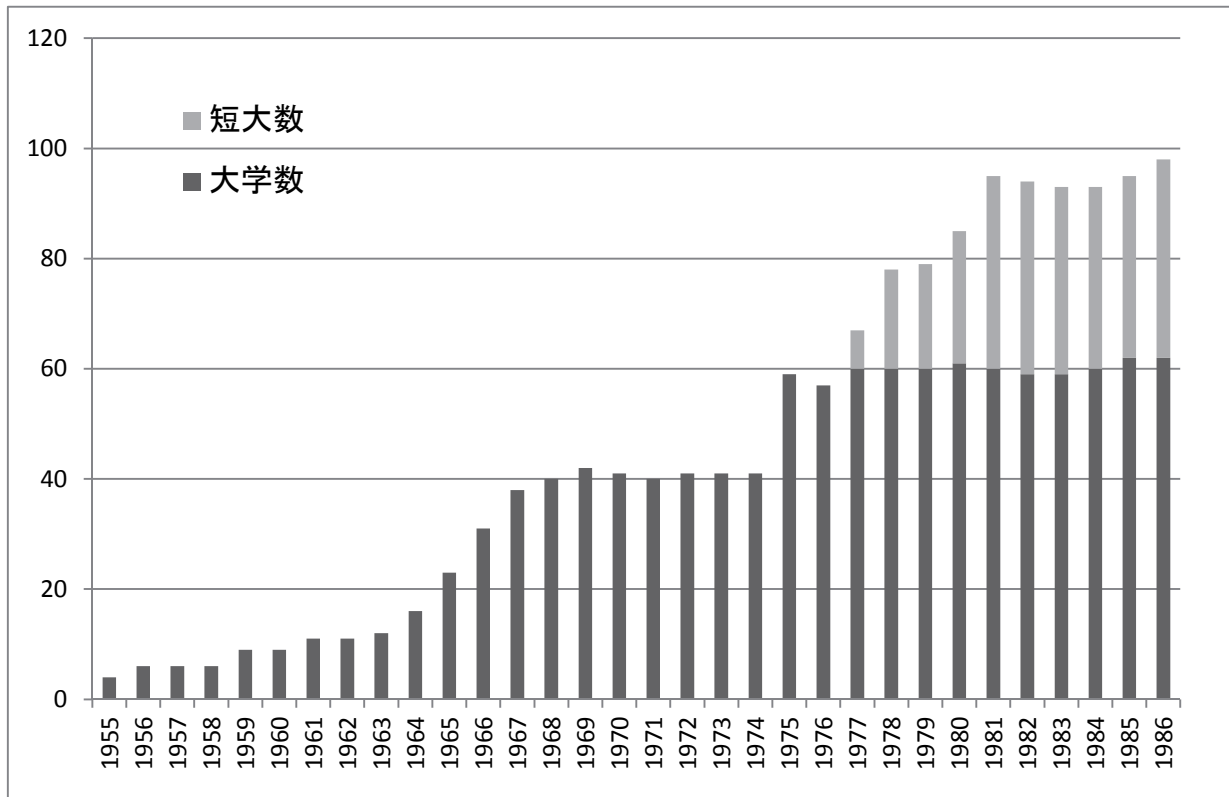
のための学校としていくつかの専門大学が建設されていった¹。しかし、仏領期の教育体系はきわめて閉鎖的で、人口 2215 万人（1943 年）に対し、高等教育を含む全就学者の割合はわずか 2.6%に過ぎなかった [ファン 1998 : 63]。

1945 年 9 月 2 日に独立を宣言したベトナム民主共和国は、仏領期に建設されたこれらの学校を大学や短大に改組するとともに、社会主義国家建設を担う人材を養成するために高等教育機関の拡充を進めた。教授言語のフランス語からベトナム語への変更や、本国に引き上げたフランス人教員に代わるベトナム人教員の圧倒的な不足などさまざまな問題に直面するも、1950 年代半ばには今日のベトナムの高等教育の原型として 5 つの大学（総合大学、師範大学、医薬科大学、農林大学、工科大学）が建設され、およそ 3500 人のベトナム人が就学した [近田 2005: 154]。大学数はその後急速に増加した。とりわけ 1975 年に南北ベトナムが統一し、新たに「ベトナム社会主義共和国」が成立すると、南部の大学を改組（一部解体）しつつ大学機関が全国規模化したため、その量的水準はほぼ倍増した。1955 年度から 1986 年度までの大学・短大の数（分校含む）を示した図表 1-1 からは、1955 年度に 5 校であった大学・短大数が 1975 年には 59 校（すべて大学）、1986 年には 96 校（うち大学 62 校、短大 36 校）になり、1980 年代初頭に若干の減少は見られつつも、基本的にはほぼ毎年右肩あがりに増えていった様子が明らかになる。なお、短大については、任務および教育に対する質的要求は大学と同等であるとし、大学と同じく高等教育システムのなかに置かれるとされた [TT-20/TT-ĐT, 1964] ²。

¹ 1900 年代から 1920 年代にかけてフランス植民地政権が設立した高等教育機関には、医薬学校のほか、法政学校（1918 年設立）、師範学校（1917 年設立）、農林学校（1918 年設立）、土木学校（1913 年設立）、獣医学校（1917 年設立）、商業学校（1920 年設立）、美術学校（1924 年設立）が挙げられる。[近田 2005: 75-80]

² 設置当初の規程によれば、短大は、音楽短大、美術短大のように独自の特色を有する文化、芸術分野の学校につける名称であるとされていた [TT-20/TT-ĐT, 1964]。

図表 1－1 ベトナムにおける大学・短大数の推移
(1955 年度～1986 年度) (単位：校)

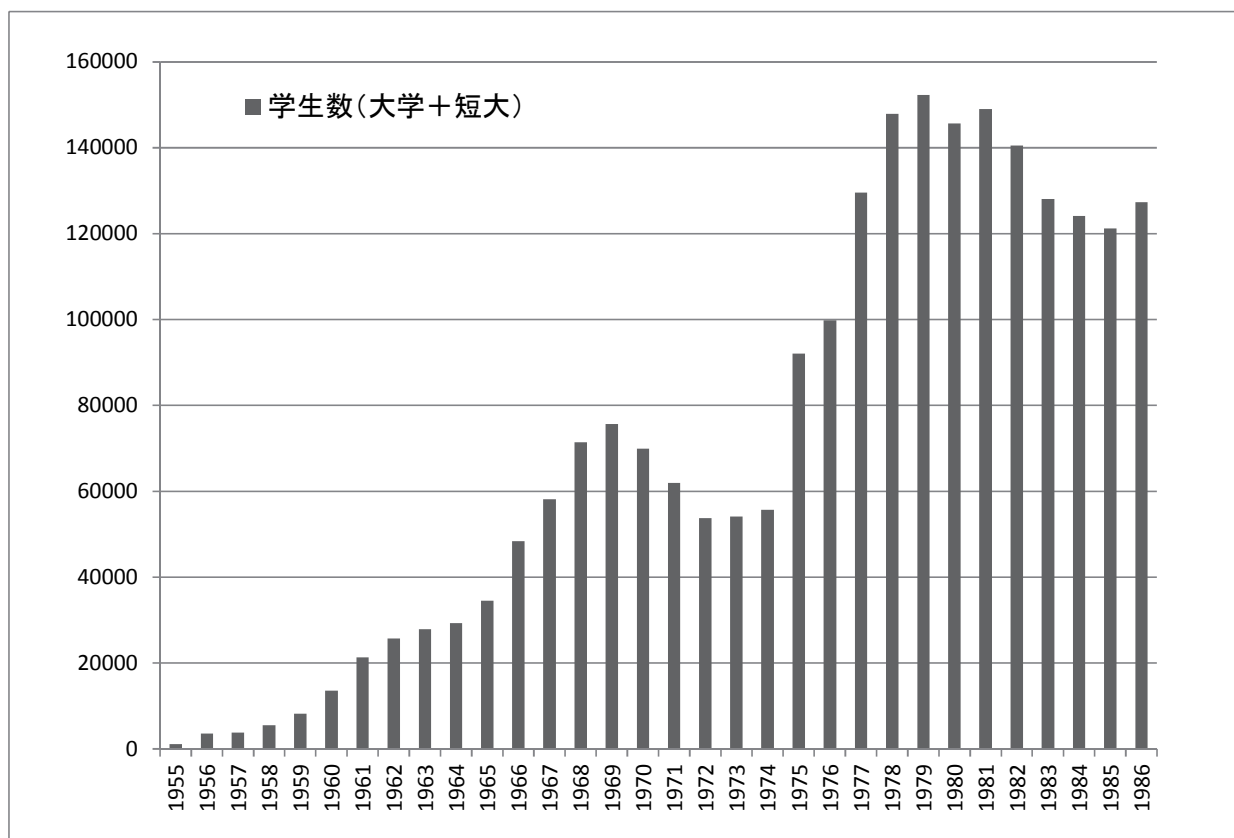


出典：[Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995]より、筆者作成。

注：1955 年から 1974 年までは、ベトナム民主共和国の大学・短大数のみの数字（以下、図表 1－2、1－3、1－9 も同様）

同様に、学生の数も大きく変化した。図表 1－2 は、1955 年度から 1986 年度にかけての大学・短大生の数の推移を表したものである。これを見ると、大学・短大生の数は 1960 年代後半、および 1970 年代後半に二度のピークを迎えている。具体的な数字で確認しておく、大学・短大の学生数は 1955 年度にわずか 1,191 人であったのが、1969 年度に 75,670 人に達し、その後いったん落ち込むものの 1979 年には 152,327 人になっており、この 10 年間で 2 倍に増えていることがわかる。

図表 1－2 ベトナムにおける大学・短大生数の推移
(1955 年度～1986 年度) (単位：人)



出典：[Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995]より、筆者作成。

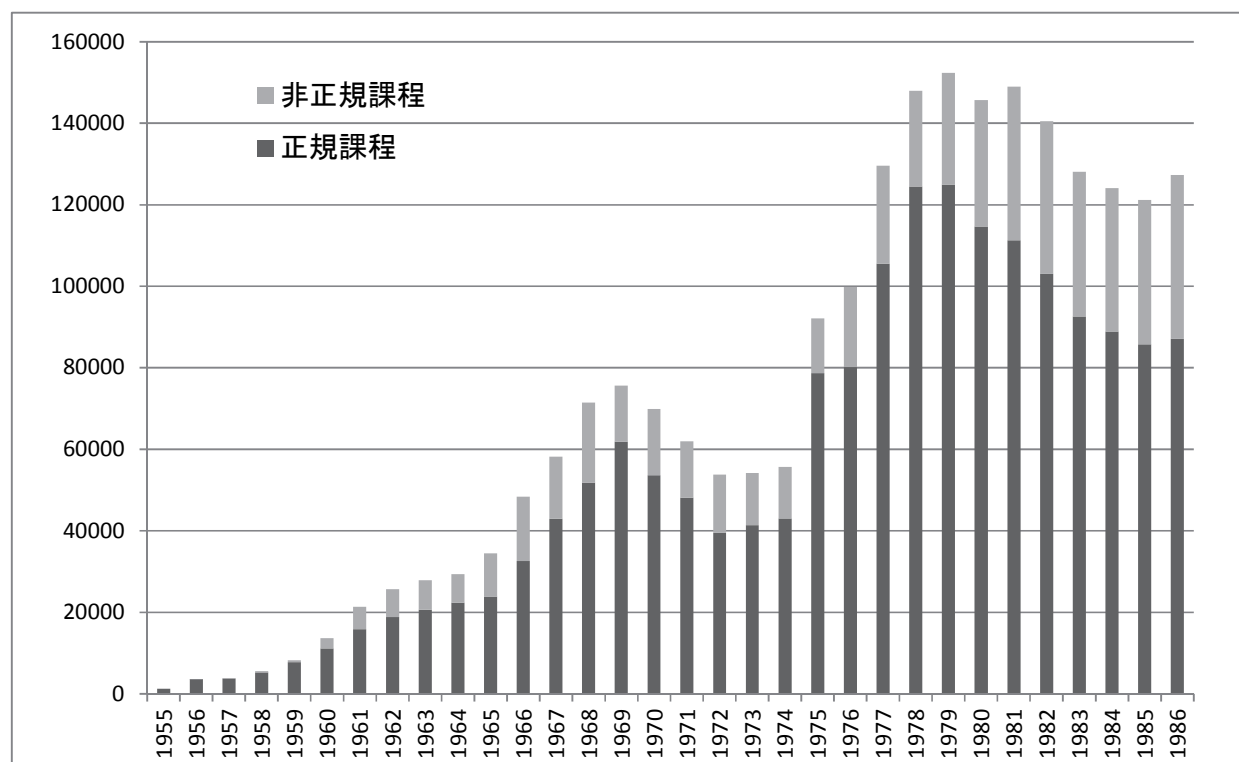
第一のピークを迎えた 1960 年代後半とは、ベトナム戦争がもっとも激化し国土が戦火に見舞われていた時期である³。なぜそれほど深刻な国内情勢にもかかわらず、北部ベトナムでは大学生数が増加していったのであろうか。それは、このような国内情勢であるが故の理由、すなわち戦争という非常事態への対応策として、1965 年度から 1970 年度のあいだ大学統一試験が休止された点が指摘されている [近田 1995: 163-164]。この間、大学統一試験に代わり、各地方行政が推薦入試という形で学生の選抜機能を果たした。各地方の人民委員会は、「政治的道德（党・国家への忠誠、勤勉性、政治的出自（本人および家族）」、「文化程度（高校卒業していること）」、「健康」という 3 つの指標に基づいて志願者を選抜し、その結果を地方行政からの「推薦者リスト」として大学側に送る。大学側ではこのリストに基づき入学者を決定するという仕組みがとられていた [QĐ-221/QĐ, 1965]。これはベトナム戦争の激化に伴う一時的な非常措置であったが、入試以外の方法で進学者の選抜が行われたことで、それまで能力主義に基づく厳しい選抜システムに阻まれてきた若者たちが一気に大学進学を目指

³ 1964 年にトンキン湾事件が勃発し、以後アメリカ軍による大規模な軍事介入が開始された。

したことが推測される⁴。

その後、1970 年代後半にかけての第二のピークには、ベトナム戦争終結と 1976 年の南北ベトナムの統一を経て、あらたに南部ベトナム地域の人口が増えたこと、およびこの時期から短大課程が増設されていたことが最も大きく作用していたが、同時に正規課程以外の進学者、すなわち在職課程の学生や聴講生が増加したこともまた、少なからず影響を及ぼしていたと考えられる（図表 1－3）。在職教育とは、国家機関や公的組織にすでに職を得ている人が、夜間に大学に通って学位を取得する社会人のための教育制度である。この制度で大学に進学した在職教育学生は正規課程と同じ教育内容を受けるが、卒業時には正規課程の学位とは別の「在職課程学位」を取得する。彼らはすでになにがしかの国家機関、公的組織の職員であり、所属組織から給料を得ていた人々であった。彼らのように、国家の教育予算負担を増やすことなく大学進学者の数を増やそうとする試みは、旧ソ連でも見られた社会主義型高等教育制度の一つの特徴であった。

図表 1－3 大学・短大における正規／非正規課程の学生数の推移
(1955 年度～1986 年度) (単位：人)



出典：[Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995]より、筆者作成。

⁴ 加えて、この時期の大学進学者には、負傷して戦地から戻った兵士たちや公務員も多く含まれていたという[ハノイ国家大学人文社会科学大学講師 V 氏の示唆による、2013 年 8 月 16 日付]。戦時下のベトナムで、誰が大学進学という経路を選択したのかという点については、今後さらなる検証が必要である。

ところが、ドイモイ政策導入前夜の 1985 年にかけて、大学・短大生の数は第 2 ピーク時から約 3 万人も減少した (121,195 人)。そもそもベトナムの人口 1 万人に占める高等教育機関進学者の割合でみると、社会主義建設が始まった 1955 年度に 4 人 (0.04%) であったのが、南北ベトナムが統一した 1975 年度には 39 人 (0.39%)、そしてドイモイ政策前夜の 1983 年でもまだ 43 人 (0.43%) にすぎず [Tổng cục thống kê, 1985: 171]、大学および短大とは、狭き門と高い壁によって閉ざされた国家エリートたちの世界であった。高等教育機関への進学者がこれほど限定されていた背景には、社会主義中央統制経済下における国家運営と大学・短大との密接な結びつきがあった。詳しくは後述するが、国家管理委員会が大卒者を一元的に管理し、国家行政機関、国営企業への人材配置を行う職業分配制度のもとでは、五ヵ年計画に基づいて毎年の大学・短大生の量的規模を抑制しておく必要があったためである。

また、統制経済下の大学・短大運営は、主として国庫支出金からの補助金によって賄われ、すべての大学生たちには授業料が免除されていたほか、毎月の奨学金を受け取ることができた [QĐ 144/TTg, 1968]。ドイモイ政策導入以前のベトナムで、大学・短大進学という契機がほんの一握りの人々にしか開かれていなかった背景には、国家の根幹を担うエリート幹部人材の育成を目的とした職業分配制度の円滑な運用基盤を確保するとともに、国家が大学・短大の組織運営と学生の生活を賄っていくために、必然的に規模を限定して入学者を選抜せざるをえないという、教育予算上の制約が大きく作用していたことにも注意が必要である。

このように、ドイモイ政策導入以前のベトナムの高等教育とは、国家の主導による計画経済下で育成される国家エリートを育成する機関であると同時に、実のところ国家の経済情勢の風向きにも左右されざるを得ない性質を持ったものであった。それまで一応は順調に伸びてきた大学・短大生の数が、1970 年代末から 1985 年にかけて減少に転じた背景には、この時期のベトナム経済の相当な悪化と、それに伴う人々の混乱があったことが読み取れる。こうしたなか、在職教育学生の数は安定的に増え続け、1986 年時点で非正規課程（在職教育＋聴講生）は大学・短大生総数のうちほぼ 3 割 (29.3%) にまで伸長した。

第 2 次ピークをきっかけに伸長し始めた非正規課程進学者の割合は、ドイモイ政策が導入された 1986 年以降もさらに増え続け、1994 年度の時点では大学・短大生総数の 47% (123,085 人) に達するまでになった。ただし、1989 年以降の非正規課程進学者の中には、在職教育学生に加えて、授業料を自己負担する「自費進学者」という新たな要素が含まれていたことには注意が必要である。

2. ドイモイ政策の導入と高等教育改革

1986 年にドイモイ政策が導入されると、高等教育制度にも大幅な改革が実施された [Harman et al., 2010, スローパー&レ 1998]。それまでの国家丸抱え制度が廃止され、各大学には、独立採算制に基づく自律的な経営が求められた。一例として、南部メコンデルタ地域に所在するカントー大学のケースを見てみよう。1966 年に設立されたカントー大学は、教

育訓練省が主管する地方の総合型大学である[カントー大学ウェブサイト]。予算改革が行われた直後の 1990 年代初頭の時点で、政府からの大学運営予算は大学年間支出の 50%に過ぎなかった。そこでカントー大学では、学業成績に応じて学生の半数から授業料を徴収することにしたほか、地域社会に対する技術協力や、国際機関や NGO とも積極的に結びつき、共同研究や国際協力ネットワークを形成することに努めた[チャン&スローパー、1998：221-227]。その結果、今日では全国的にももっとも入試倍率の高い人気学部を抱える地方大学となり、多くの学生たちの関心を惹きつけるまでに成長した⁵。

しかし、大学側の自助努力は、必ずしもこうした積極的な効果ばかりを発揮したわけではなかった。1987 年度に導入された完全自費制度は、受験者のうちわずかに合格ラインに到達しなかった学生に対して授業料を有料にする代わりに入学を認めるという新しい試みであった。同制度の導入から 3 年後の 1990 年には、大学入学者の 3 割を自費学生が占めるという状況であったという[近田 2005：332-333]。しかし、それまでの定員を大きく超えて自費学生が増加したことによって、必然的に教師の授業負担は増大し、週 40～50 時間も授業を担当する教員が出るなど、学内で不満が募った。結果的にこの制度は公式には 3 年で廃止されたが[近田 2005：333]、1992 年 5 月までに自費学生が正規課程の学生総数よりも多くなったという推計もあり[ファン&スローパー、1998：183]、この時期の大学運営が大きく混乱していた様子がうかがえる。

学生に対する学費徴収や大学側の自助努力によって運営資金を調達することに対する国家の期待は、さらに新たな動きを生み出した。私立大学（ベトナム語では民立大学）の創設である[Glewwe&Patrinos, 1999: 889-890]。1988 年、ハノイにタンロン民立大学センター(Trung tâm đại học dân lập Thăng Long)と名付けられた大学が開校した⁶。フランスのトゥールーズ第 1 大学(Université Toulouse 1)、ニース・ソフィア・アンティポリス大学(Université Nice Sophia Antipolis)をはじめとする国際社会からの協力と、学生に対する授業料の徴収の二本柱によって運営される、ベトナムで初めての私立大学モデルであった[タンロン大学ウェブサイト、ホアン&スローパー、1998：206-207]。

こうした私立大学設立の動きは、1997 年に導入された「教育の社会化」政策によってさらに加速した。「教育の社会化」政策とは、ベトナム政府が打ち出した国家プロジェクトで、幼児教育から高等教育に至るまでのあらゆる教育課程において、それぞれの教育費用を受益者にも負担させようとするものである。「社会的公平」は、(国からの)「享受」によるだけではなく、各地方、各個人が能力に応じて社会に還元、貢献することによって実現する、との考え方のもと、教育市場への非公立セクターの参入が積極的に推進されることとなった。2005 年時点で国家が掲げた目標は、非公立セクターの割合を保育園 80%、幼稚園 70%、中等教育

⁵ カントー大学の 2013 年度の入試倍率は、環境科学部で 47 倍、初等教育学部は 32 倍であったという。[Lao Động, 2013/5/22 付]

⁶ 1994 年に「タンロン民立大学」へと改称された。[タンロン大学ウェブサイト]

課程 40%、中級専門学校 30%、職業訓練施設 60%、高等教育機関において 40%にすることであった [Diem、2010 : 36]。この目標を実現するべく私立大学の建設ラッシュが相次ぎ、2012 年時点で、ベトナム全国に 55 校の私立大学が設立されるまでになった。国公立大学と合わせれば、全体（204 校）の 26.9%を占め、高等教育市場における非公立セクターの参入は順調な伸びを見せているように見える。とりわけ非公立大学が南部ベトナム地域に多く建設された点には注目に値する。図表 1－4 は地域ごとに国公立大学と非公立大学の割合を示したものである。ハノイ市が所在する紅河デルタ地域では、私立大学が 23.6%（21 校）であるのに対し、南中部沿海部、東南部、西南部地域ではその割合は 4 割近くに達しており（それぞれ、36.8%、36%、38.5%）、北部に比べ市場主義経済の発達度合いが高い南部地域ほど、私立大学の建設が進んでいる状況を読み取ることができる。

図表 1－4 ベトナムの大学における公立、私立ごとの割合
(2012 年度) (単位：校)

	公立	私立	合計	私立大学の割合
北部山間部	12	1	13	7.7
紅河デルタ	68	21	89	23.6
北中部	15	2	17	11.8
南中部沿海	12	7	19	36.8
中部高原	2	1	3	33.3
東南部	32	18	50	36.0
西南部	8	5	13	38.5
合計	149	55	204	27.0

出典：[Tuổi trẻ (online), 2012/7/9 付] より筆者作成。

しかし、その実態については、完全独立採算型であるがゆえに生じた私立大学のさまざまな弊害が指摘されている。とりわけ、学校の経営状況と密接に結びついたインフラや教員不足の問題は深刻で、設立して 10 年たってもなお固定のキャンパスを持たず、あちこちの施設に間借りして授業を行っている大学や、実際には 7 冊しか蔵書のない名ばかりの図書館を持った大学、教員の数や学歴を大幅に水増ししていたり、理事会メンバーのポストを埋めるために家族や親族の名前を入れて教育訓練省に報告したりしていた悪質なケースもあるという [Diem、2010 : 36]。こうした状況は、大学運営費を受益者負担で賄うことを原則とする私立大学の経営がいまなお苦しい状態に置かれていることを示すとともに、経営状況の悪化が教育の質的低下を招き、その結果、優秀な学生をなかなか確保ができないという負のスパイ

ラルに陥っていることを示している（私立大学の入試倍率については第3節の4. で後述）。

そこで、地方の高校生を対象に、大学統一試験が行われる前に「青田買い」を試みる私立大学も出現した。ベトナム最大規模の民間通信企業 FPT 社が経営する FPT 大学では、高校三年生の卒業直前にあたる5月に、各地方のエリート高校を訪問して説明会を行い、各校から10人程度を集めてハノイ、ダナン、ホーチミン市の3都市で入試を行うという独自の選抜の仕組みを実施している。試験はペーパーテストと面接試験から成り、ペーパーテストの合格者は、次の面接試験をパスすれば奨学金が支給される。FPT 大学の学費は1学期あたり2300万ドン（日本円で約10万4千円）で、大学在学中のトータルの学費は2億700万ドン（日本円で約94万4千円）に達するこの大学は9学制。公立大学の学費と比べれば桁違いに高いため⁷、優秀だが貧しい家庭の子供たち、とりわけ学費以外にもハノイに住む下宿費用を負担しなければならない地方の出身者たちが気軽に受験できる雰囲気ではない⁸。そこで大学側では、大学統一試験の行われる前に奨学金をつけて優秀な学生たちを確保しておこうという戦略を実践しているのである⁹。各私立大学のこうした個々の努力のおかげで、近年では私立大学への進学者も少しずつ増加し、2010年には国公立大学の在籍者87.7%に対し、私立大学在籍者は11.6%を占めるまでになった [VLSS 2010: 97]。

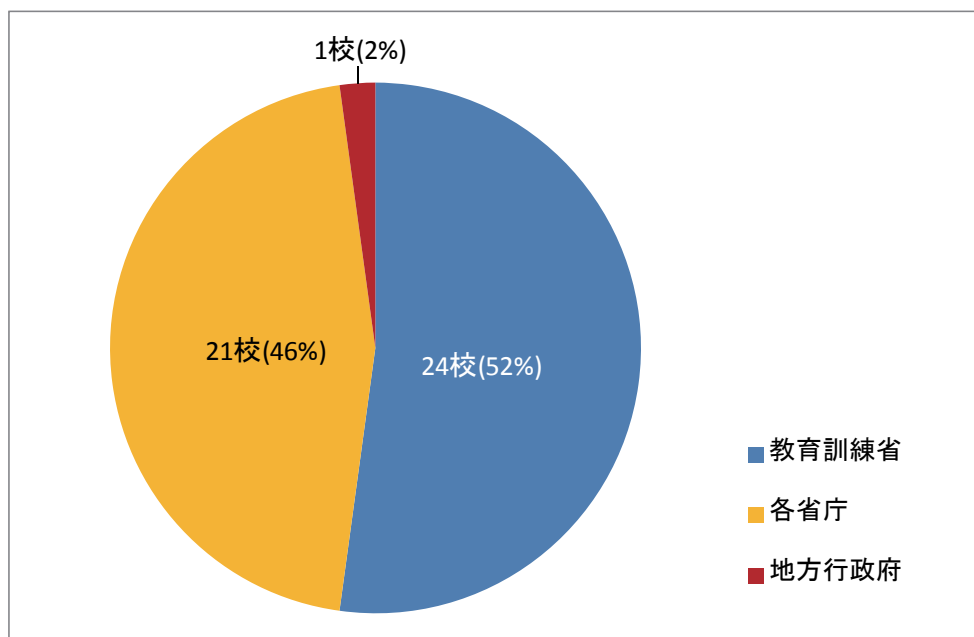
1990年代初頭に行われた高等教育改革は、私立大学に加え、地方行政が主管する大学機関の拡充ももたらした。図表1-5および図表1-6は1995年と2012年のベトナム全国の大学を、設置主体ごとに分類したうえでそれぞれの割合を示したものである。この二つの比較から明らかになるのは、1995年時点では全体の52%（24校）を占めていた教育訓練省所管の大学の割合が、2012年には28%（35校）へと実質的に低下し、その代わりに各地方行政が所管する大学が2%（1校）から18%（22校）へと大幅に増加していることである。1990年代半ば以降推進されている地方分権化の促進に伴い、地方行政が独自に大学を建設し、地元の人材の育成に努めた結果であると考えられる。

⁷ 公立大学の場合、人文社会科学系（社会科学、経済、法律、農林水産）では年間485万ドン（日本円換算で約2万2千円）、理系（自然科学、技術、工科、スポーツ、芸術、観光）だと565万ドン（日本円で2万5千円）、医薬学計では685万ドン（3万1千円）である [Tuổi trẻ, 2013/4/12 付]。

⁸ 2013年5月22日に立命館大学びわこ・くさつキャンパスで行った、HEDSPI プログラムで同大学に留学中のベトナム人学生 D 氏(1991年生まれ) に対する筆者のインタビューより。D 氏は北部タイビン省の専科高校の出身で、この「青田買い」入試で FPT 大学に合格した。ただし、これは進学を確約するものではないため、7月に行われる大学統一試験に合格すれば別の大学に進学することが可能であるという。D 氏自身も、その後の大学統一試験でハノイ工科大学に合格し、結局は FPT 大学に進学することはなかった。

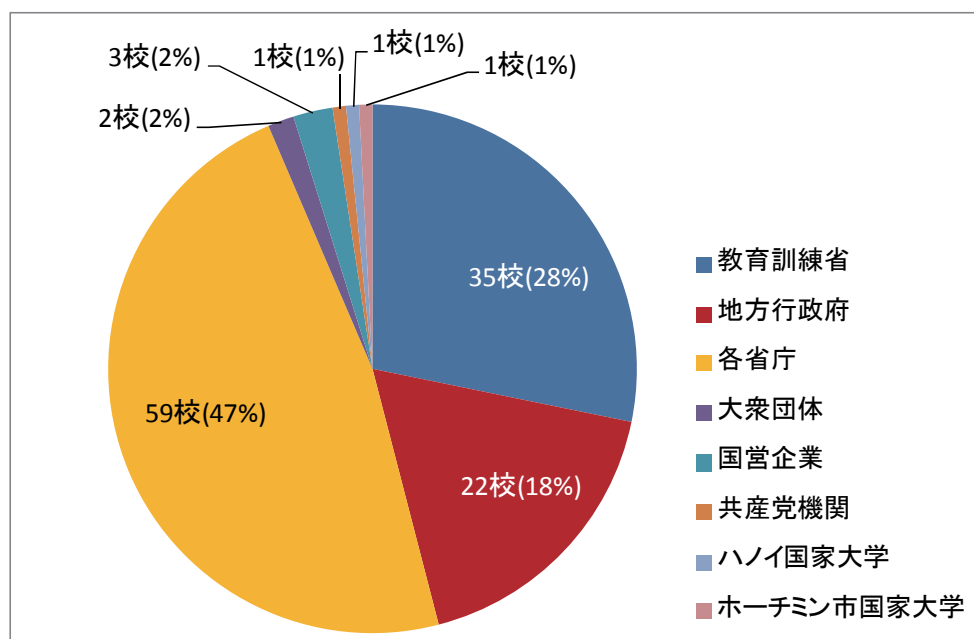
⁹ なお、2013年度の大学入試要項によれば、FPT 大学では5月と8月に「第一次試験」を実施するとされている。第一次試験では、学力測定テスト（数学、論理的思考、IQ）および小論文が課される。この第一次試験に合格し、さらに大学統一試験で「足切り点」以上の点数を取っていることを条件に、入試の可否が判定される [Nguyễn&Nghiêm 2013: 120-121]。毎年7月の大学統一入試を挟んで2回の日程が設定されていることを見ても、公立大学を第一志望とするも合格できなかった学生たちをなんとか取り込もうとする狙いがうかがえる。

図表 1－5 主管主体ごとに見た大学の割合（1995 年）



出典：[Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995: 96-98] より筆者作成。

図表 1－6 主管主体ごとに見た大学の割合（2012 年）



出典：[Tuổi trẻ (online), 2012/7/9 付] より筆者作成。

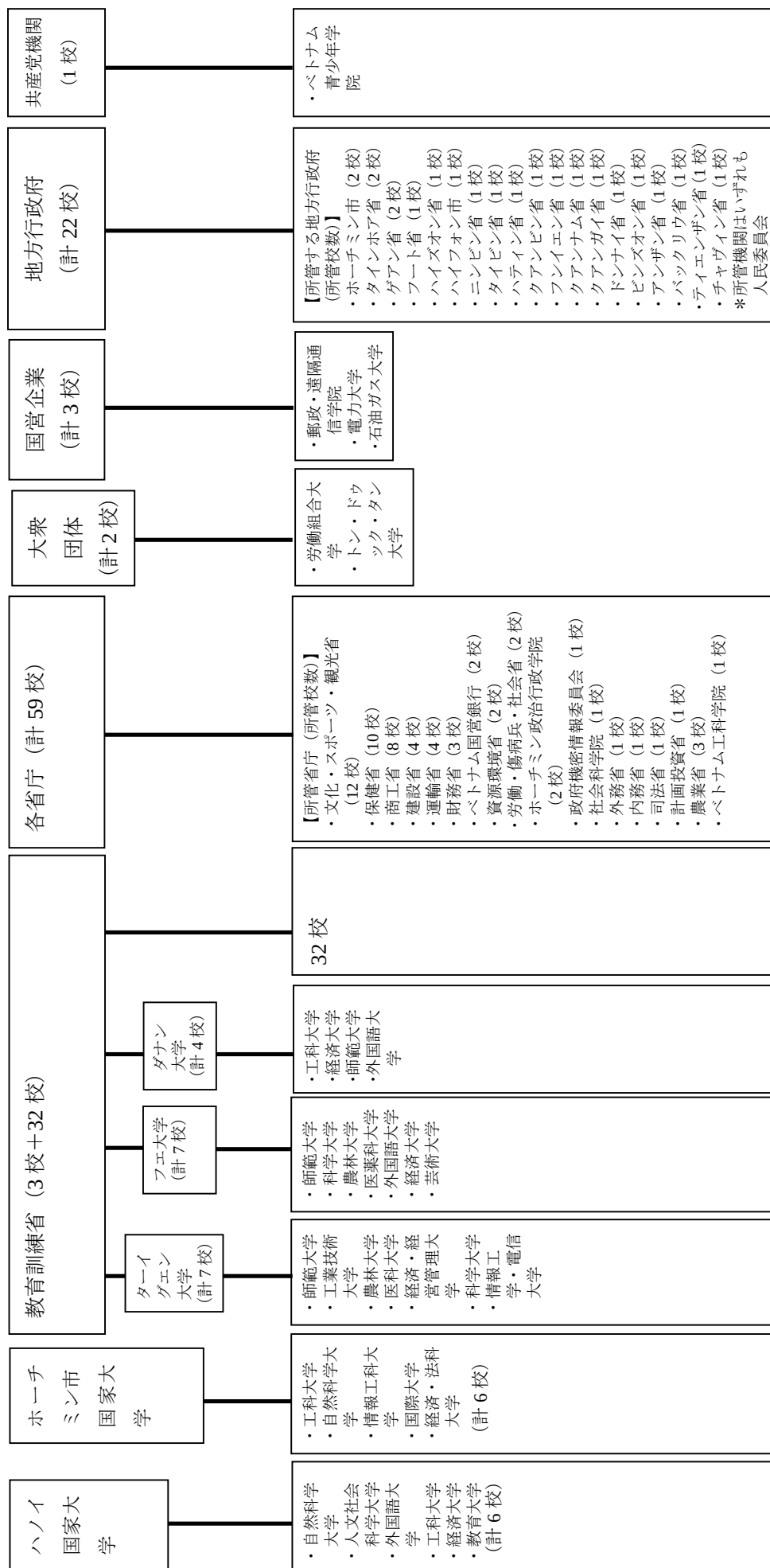
この間のもう一つの変化として、教育訓練省以外の各省庁が主管する大学の数が大幅に増えたことが指摘できる。全体に占める割合はそれほど変わらないものの、その数で見ると、21校から59校へと、ほぼ3倍に増加している。省庁の内訳をみると、最も多くの大学を所管するのは文化・スポーツ・観光省の12校であり、次いで保健省10校、商工省8校、

建設省と運輸省の各 4 校が続く（図表 1－7）。このうち、文化・スポーツ・観光省（前身は文化・情報省とスポーツ省）は 1995 年時点で 8 校、保健省も 5 校を有していたことを考えると、最も大きく変化したのは商工省傘下の各学校機関であった。商工省とは、1945 年に経済省として設立されて以降、複数回の組織改革を経たのちに 2007 年に工業省と商業省が合併して成立した省庁である。本報告書第 3 章にハノイ工業大学の発展プロセスが詳述されているが、ハノイ工業大学以外にも、商工省傘下の大学の多くは、当初は中級職業専門学校として建設され、のちに短大課程が増設され、続けて大学課程の設立へと至るプロセスをたどったケースが多い（たとえば、ハノイ市に所在する工業技術経済大学、ハイズオン市に所在するサオドー大学も同様）。なお、このように中級職業専門学校から大学へと上方に拡大していく発展のあり方については、他省庁が所管する大学についても同様に観察される。たとえば労働・傷病兵・社会省が主管する労働・社会大学も、当初は 1961 年に賃金労働中学校として設立した学校を母体としたうえで、1997 年に労働社会短大に改組され、さらに 2001 年には大学課程が増設されている。このことから、ドイモイ期における公立大学の量的発展の背景には、社会主義国家建設期に建設された専門中学校をベースに、短大課程、大学課程が相次いで増設されていくという一つの定型的なモデルを読み取ることが可能である¹⁰。

また、教育訓練省が主管する大学のうち、地方大学の一部については専門大学から総合大学へと質的に変容しつつあることも、この間の特筆すべき変化である。たとえば中部ベトナムの中核都市ゲアン省ヴィン市に所在するヴィン大学は、1962 年にヴィン師範大学として設立され、教員養成に特化した単科大学として機能していたが、2001 年にヴィン大学に改称されるとともに師範学部以外の学部の拡充が行われ、現在では理系、文型を合わせた 17 学部を有する総合大学になっている〔ヴィン大学ウェブサイト〕。また、南中部ビンディン省の省都クイニョン市に 1977 年に設立されたクイニョン師範大学も、2003 年に総合大学へと組織改革が行われ、12 学部から成るクイニョン大学へと改組された〔クイニョン大学ウェブサイト〕。とはいえ、このような専門大学から総合大学への改組は、あくまで教育訓練省主管下の大学のケースであり、他方で各省庁や地方行政が所管する大学については依然として専門大学が大半を占めていることについては注意が必要である。この点については第 3 節の 2. で詳しく述べる。

¹⁰ なお、そのほかの公立大学の発展モデルとしては、私立大学からの改組が挙げられる。たとえばトン・ドゥック・タン大学は、1997 年にホーチミン市労働総同盟が主管する「トン・ドゥック・タン国立工科大学」として誕生した。その後 2003 年にはホーチミン市人民委員会に管轄機関が移り「トン・ドゥック・タン半公立大学」に名称が変更されたものの、2007 年には「ドン・ドゥック・タン大学」と再び大学名が変更されるとともに、ベトナム労働総同盟の直轄機関となった〔トン・ドゥック・タン大学ウェブサイト〕。このような私立大学の「公立化」については、ドイモイ政策後に相次いで誕生した私立大学の大学経営母体の変遷と密接に関わる興味深い事例であるが、本稿では紙幅の関係で扱わない。

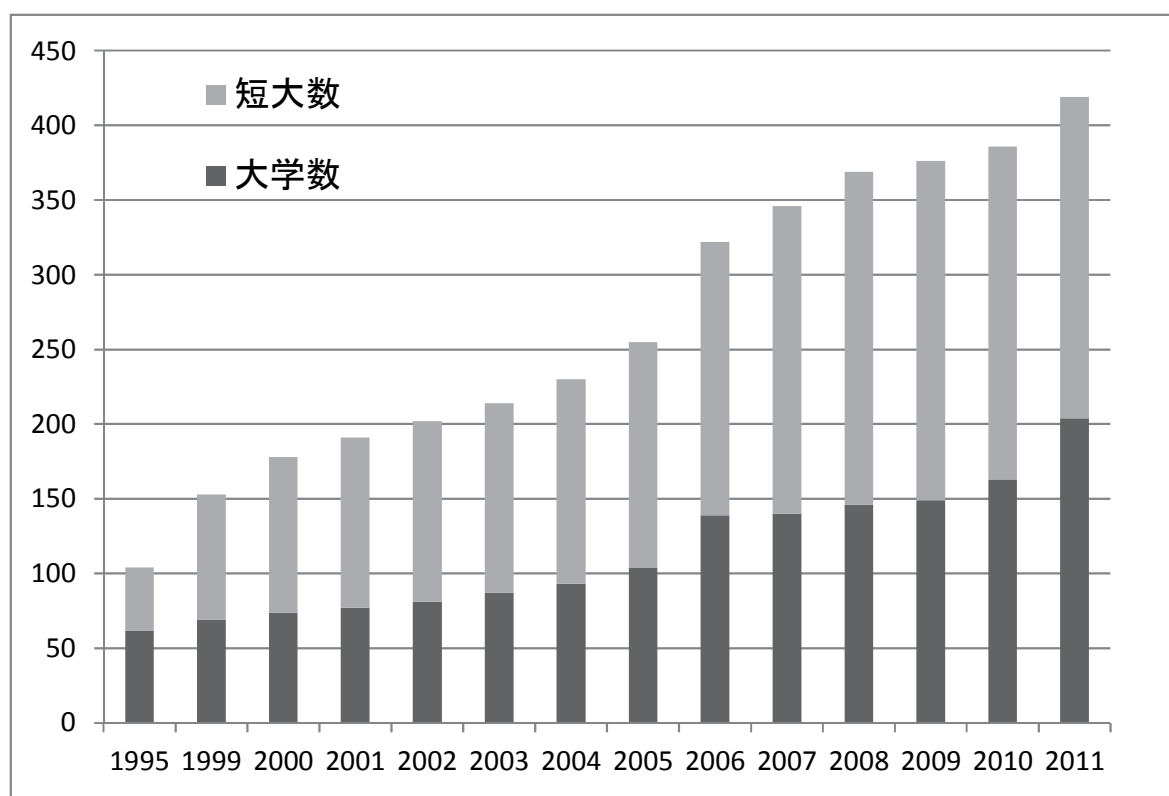
図 1-7 ベトナムにおける公立大学の所管機関（カッコ内は所管校数）



出典：「Công bố danh sách các trường ĐH, CĐ công lập”, Tuổi trẻ online(2012/7/9 付), <http://tuoitre.vn/Giao-duc/501101/Cong-bo-danh-sach-cac-truong-ĐH-CD-cong-lap.html>, (2013/8/9 閲覧)より筆者作成。公立大学の総計は149校（タイグエン大学、フエ大学、ダナン大学については所管下の各大学をカウントしている。）

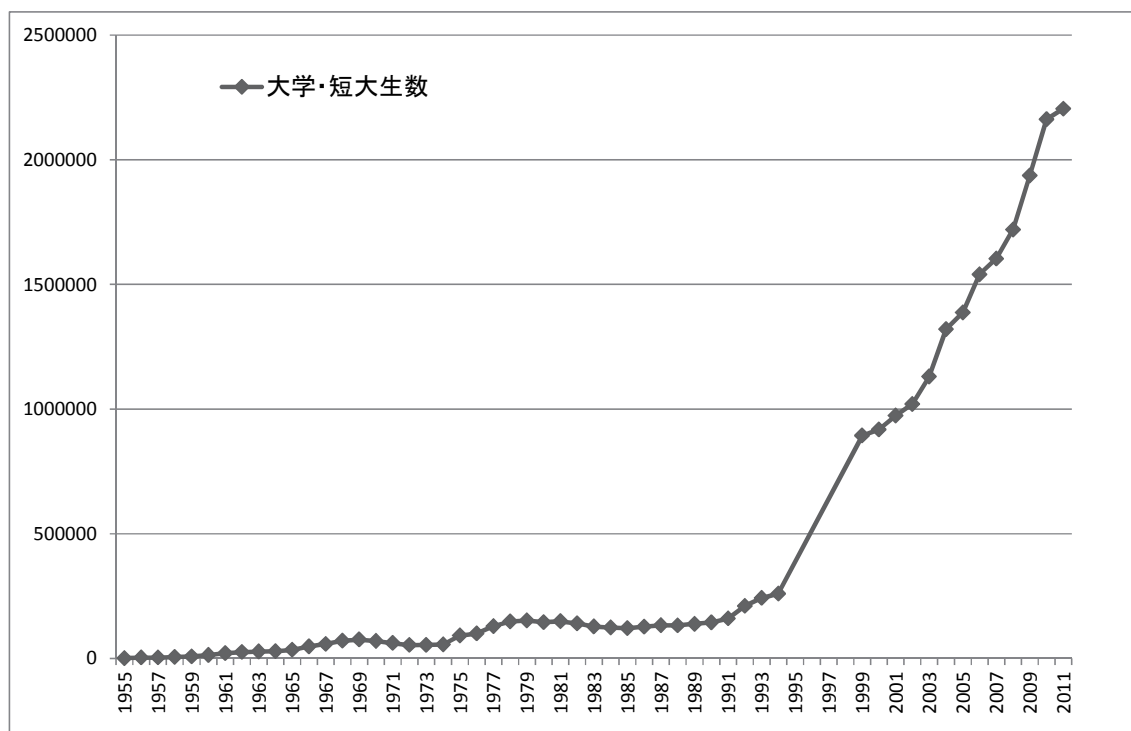
さて、こうした高等教育制度改革の結果、大学と短大の学校数と学生数は大幅に増加した。図表 1－8 は 1995 年度から 2010 年度にかけての大学および短大の数の推移を示したものである。1995 年度に 62 校だった大学の数は、2010 年度には 163 校へと、2.5 倍に増加した。また、さらに顕著なのが、学生数の増加である。図表 1－9 は、ドイモイ政策導入以前から導入以後まで、1955 年度から 2011 年度までの大学、短大に通う学生数の変化を表したグラフであるが、国家による一元的な管理下に置かれていた 1980 年代後半までとそれ以後では、大学・短大生の量的水準が大幅に変化していることが示される。ドイモイ期の高等教育制度改革によって、ベトナムの高等教育は、それまでの閉鎖的なエリートの世界から、少しずつ、大衆にもアクセス可能な開かれた場へと様相を変えつつある。なお、2011 年度の大学生数は約 150 万人（1,448,021 人）、短大生数は約 7 万 5 千人（756,292 人）であった。

図表 1－8 ベトナムにおける大学・短大数の推移
(1995 年度～2011 年度) (単位：校)



出典：[Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995、ベトナム統計局ウェブサイト] より、筆者作成。

図表 1－9 ベトナムにおける大学・短大生数の推移
(1955 年度～2011 年度) (単位：人)



出典：[Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995、ベトナム統計局ウェブサイト] より筆者作成。

加えて近年では、積極的に大学の国際化を推進する試みが実施されている。第4章で取り上げるハノイ工科大学の HEDSPI プロジェクトをはじめ、交換留学やインターネットを利用した共同授業、国外の大学の学位を取得するための教育プログラムなど、各大学の特色を生かしつつ意欲的に取り組む学校が多い。2011 年度には、40 校の大学で合計 71 の国際教育プロジェクトが実施されていた [Nguyễn et al., 2012: 67-70]。日本でも最近しばしば注目されるが [朝日新聞、2013/5/18 付]、ベトナムでも頭脳流出、すなわち優秀な学生たちが高校卒業後に国外の大学へ留学してしまうという状況が生じている [Welch 2010]¹¹。大学の国際化プロジェクトの試みとは、若年知識層の国外流出という事態に対し、国内大学がその強みを活かすことでなんとか競争力を維持するための試行錯誤のプロセスであるといえよう。

第3節 学校教育制度

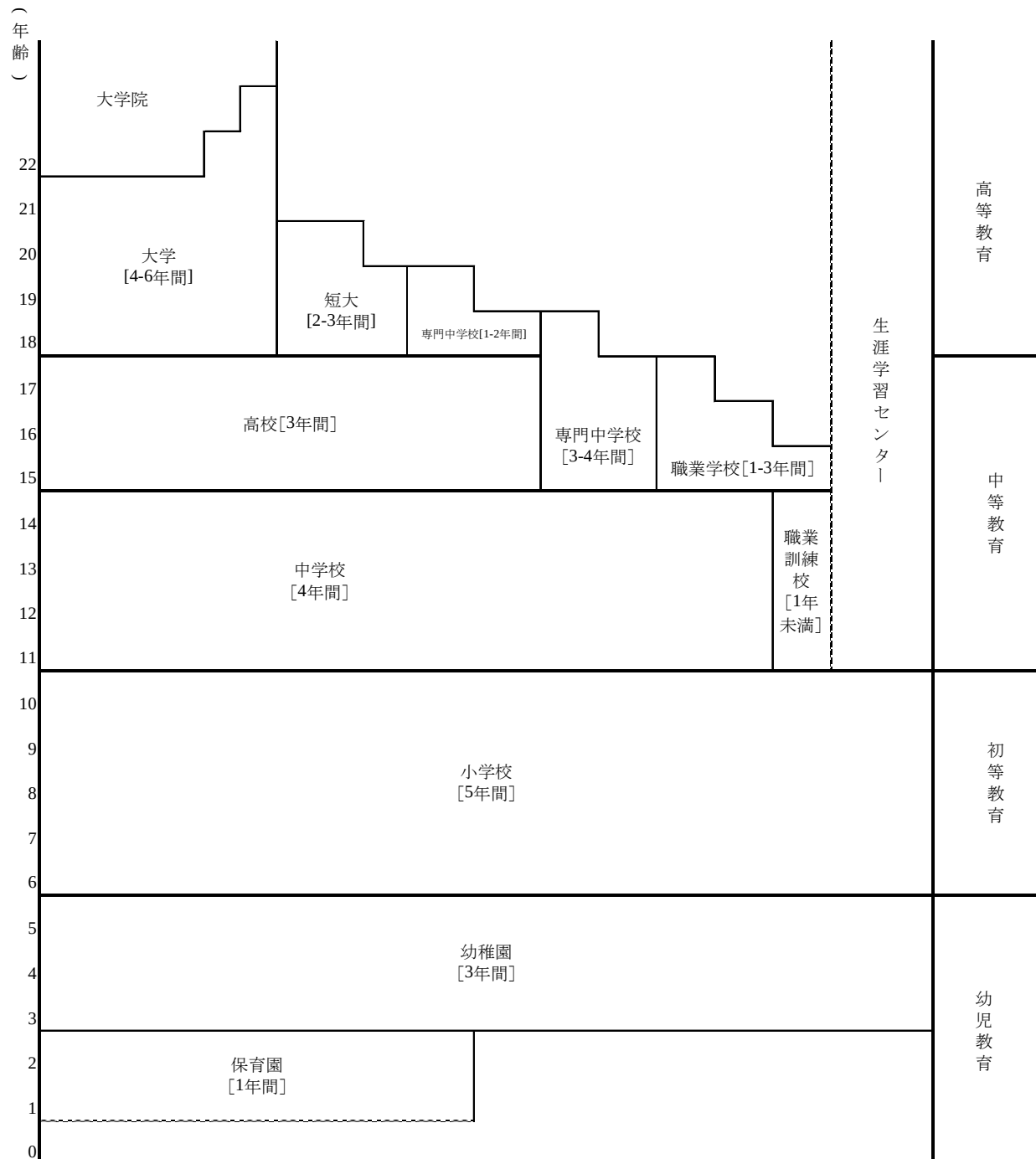
1. ベトナムの学校制度

ベトナムの学校制度は、フランス植民地期を経て南北ベトナム分断の時代、1975 年の南北統一と社会主義化の時代に至る歴史的過程の中で、繰り返し変遷を遂げてきた。1981 年に行

¹¹ ハノイ随一のエリート進学校であるアムステルダム高校では、ハーバード大学やイギリス、フランスの大学に進学する生徒が珍しくないという。(2013 年 5 月 22 日、立命館大学びわこ・くさつキャンパスで筆者が行ったベトナム人留学生 N 氏に対するインタビュー。)

われた第3次教育改革により、初等教育5年間、前期中等教育4年間、後期中等教育3年間から成る学制の枠組みが決定されて以降は5-4-3の12年制が施行されている(図表1-10)。

図表1-10 ベトナムの教育階梯図



注：専門中学校課程と職業学校、職業訓練校の課程は、中級専門学校、職業短大、職業中級学校、職業訓練センター、職業訓練教室で開講される（第36条）[Luật Giáo dục 2005（2009年改定）]

出典：[Luật Giáo dục 2005（2009年改定）、Vũ et al., (đồng chủ biên), 2007: 259、Ministry of Education and training, 2004: 15] をもとに筆者が加筆修正。

2009 年に改訂された教育法では、幼稚園から初等教育、前期中等教育までが「普及教育」、すなわち義務教育課程であると定められた [Luật Giáo dục (2009 年改訂版), 2010: 30-31]。近年の就学率は、初等教育が 91.9%、前期中等教育が 81.3%、後期中等教育が 58.2%となっている [VLSS 2010: 90]¹²

そもそもベトナムにおける教育意識は高く、1990 年の時点で正規就学年齢での初等教育就学率は 86.0%であった。その後、ユネスコの主導で行われた「すべての人に教育を」プロジェクトに参加したベトナムは、この割合を 100%に近づけるべく初等教育普及運動を実施し、1999 年の運動終結時点では 94.8%を達成した [Pham 2000:178]。現在では前期中等教育普及運動に取り組んでいる。しかし、初等教育と前期中等教育の比較的高い普及率に比べ、後期中等教育以降、とりわけ高等教育への進学率には伸び悩む部分が多いのが現状である。UNDP が算出した人間開発報告書のデータから、各教育段階の粗就学率をアセアン 10 カ国や中国（＋日本）と比較してみると、一人あたりの国民総所得が比較的近いインドネシア、フィリピン、ラオスと比べて、ベトナムの高等教育粗就学率がとりわけ低くなっていることがわかる（図表 1－11）。統計手法の統一の問題はあるにせよ、これはミャンマーの 10.7%よりも低い数字である。

図表 1－11 東南アジア、中国、日本における各教育段階の粗就学率（単位：％）

	成人識字率 (15歳以上)	初等教育 粗就学率	中等教育 粗就学率	高等教育 粗就学率	一人あたり国 民総所得 (GNI)*
シンガポール	94.7	n.a.	n.a.	n.a.	52,569
ブルネイ	95.3	106.5	98.2	17.1	45,753
マレーシア	92.5	94.6	68.7	36.5	13,685
タイ	93.5	91.1	77.0	45.0	7,694
インドネシア	92.2	120.8	79.5	23.5	3,716
フィリピン	95.4	110.1	82.5	28.7	3,478
ベトナム	92.8	104.1	66.9	9.7	2,805
ラオス	72.7	111.8	43.9	13.4	2,242
カンボジア	77.6	116.5	40.4	7.0	1,848
ミャンマー	92.0	115.8	53.1	10.7	1,535
中国	94.0	112.7	78.2	24.5	7,476
日本	n.a.	102.3	101.0	58.6	44,805

*単位はドル

出典：[UNDP 2011、伊藤 2013: 79]

¹² 正規就学年齢の場合の就学率。粗就学率は、初等教育 101.2%、前期中等教育 94.1%、後期中等教育 71.9%である。[VLSS 2010:87]。粗就学率（総就学率）とは、（年齢に関わらず就学する子供の数）／（公式の就学年齢に当たる子供の人口）で計算を行うため、100%を越すことがある。

2. 中等教育、高等教育の入り組んだ構造

このように今日のベトナムにおいて、中等教育と高等教育のあいだに進学率の「断絶」が見られる理由は、それまでのベトナム高等教育制度史における、専門教育と職業教育の分化にあると考えられる。図表 1-10 からみわかつとおり、ベトナムの中等教育以降の仕組みは複雑である。小学校卒業資格があれば入学できる 1 年未満の職業訓練校 (Đào tạo nghề)、中学校の卒業資格で入学できる 1-3 年間の職業学校 (Dạy nghề)、3-4 年間の課程を持つ専門中学校 (Trung học chuyên nghiệp)、同じく専門中学校だが高校卒業資格保持者が進学できる 1-2 年間の課程、さらに 2-3 年間の短大課程 (Cao đẳng)、4-6 年間の大学課程 (Đại học) が存在する。このうち、職業訓練校、職業学校、専門中学校が「職業教育課程」、短大、大学が「専門 (ベトナム語では普通) 課程」として分類されるが [Vũ et. al.(chủ biên), 2007: 259]、第 3 章で取り上げるハノイ工業大学の仕組みが示すように、短大課程のなかにも「職業課程」と「専門課程」が存在するなど、必ずしも教育機関の名称では区分することができないのが現状である。

この「専門課程」と「職業課程」の分化は、旧ソ連の人材育成モデルを手本として形成された、社会主義建設期における複雑な教育制度の遺制であった。かつて旧ソ連では、後期中等教育の機関として、中級学校 (第 9 学年、第 10 学年)、中級専門学校、職業技術学校の三種類が設けられていた。このうち中級学校 (第 9 学年、第 10 学年) が高等教育 (専門課程) に進学する一般教育の場であったのに対し、中級専門学校は日本の高等専門学校に近く、中級技術者養成に重要な役割を果たすことが期待されていた [澤田 1981: 16、川野辺 1975: 55]。

1963 年 11 月 20 日にベトナムで出された政府文書、「大学および専門中学校の学校・クラス開講規程」によると、大学の受験対象者は「10 年生 (引用者注: 高校 3 年生 (後期中等教育最終学年)) を卒業したか、同等レベルの学歴を持つ人」、専門中学校は「7 年生 (引用者注: 中学校 3 年生 (前期中等教育最終学年)) を卒業したか、同等レベルの学歴を持つ人」とされている [ND-171/CP, 1963]。また、大学と専門中学校がそれぞれ目指した人材像の相違を見ても、前述した旧ソ連モデルの影響が色濃く示されていることがわかる。

「大学を卒業した幹部は、複雑な仕事を担当し、複数の事業段階のあいだを調整し、統合、分析、提案、および研究のために、科学的理論、技術と専門業務を運用するとともに、実際の生産と工作の諸問題を解決する新たな方法を見つけることを担当する。大学卒の幹部は、科学研究機関において、科学理論、技術ないしは業務に関する研究を行うか、各生産拠点において生産の指導的役割を担う。

専門中学校を卒業した幹部は、一つの生産・事業段階の範囲内で、複雑でない仕事を担当するとともに、大卒幹部の指導のもとに、学校で習得した技術、

専門業務を実際の生産と工作の現場に応用することを担当する。また、大卒幹部と労働者、技術・専門職ワーカーとのあいだの中間的役割を担う。

〔TT-20/TT/DH, 1964〕

このように、ドイモイ政策導入以前のベトナムでは、旧ソ連における大学と中級専門学校の関係を一定程度踏襲したうえで、専門教育課程と職業訓練課程を分ける仕組みが形成されていた。なお、1965年には、教育省から分離独立するかたちで「大学・専門中学省」が新設され、大学と専門中学校を担当する高等教育行政のトップとなったが、これもまた旧ソ連の「高等・中等専門教育省」の形式を模したものであった¹³。

また、専門教育課程と職業訓練課程のいずれについても、在職教育という制度が存在し、それを利用して進学する人々の割合が決して少なくなかったことについても、旧ソ連モデルとの類似性として指摘できる。旧ソ連では、1960年から10数年間、高等教育機関進学者のうちほぼ半数が在職学生（勤労学生）であった〔澤田 1981: 18〕。旧ソ連の進学経路について分析した松永によれば、職業訓練課程（中級専門学校、中級職業技術学校）から専門課程（高等教育機関）への移行は学生全体の10%前後に過ぎず、中学校三年（中等普通教育学校第8学年）修了後に、高校から専門課程へと進む「直結ルート」に進めるか否かが、その後の将来をかなり規定したという〔松永 1982: 55〕。社会主義建設期ベトナムにおける具体的な進学経路についてはまだ十分な資料的根拠がないが、おそらくは旧ソ連と同様に、職業訓練課程と専門課程のあいだは比較的是っきりと区切られており、相互に行き来することはたやすくはなかったものと推測される。しかし、この「直結ルート」に乗れなかった場合であっても、在職教育という制度を利用して大学に進学することは可能であった。たとえば2013年3月に筆者がインタビューを行った女子大学生Hの父親（1964年、ランソン省生まれ）は、中国との国境地域であるランソン省の高校を卒業してからすぐ、地元のベトナム国営テレビ局に就職したが、その後に（テレビ局職員という身分を維持したまま）ハノイ工科大学に進学して卒業した¹⁴。こうした進学行動のあり方は、国営企業内部でのキャリアパスと学歴が密接に結びついていたのであると考えられるが、同時に、在職教育という旧ソ連の制度がベトナムにも導入され、それを実際に利用する人の割合が少なくなかったことを示している。今日のベトナムにおける「学歴崇拜主義」、すなわち中級専門学校や短大を卒業して就職したあとでもなお、さらに上位の学校課程に進学して学位を取得しようとする若者たちの動機は、このような歴史的経緯によっても強く規定されているものと思われる。

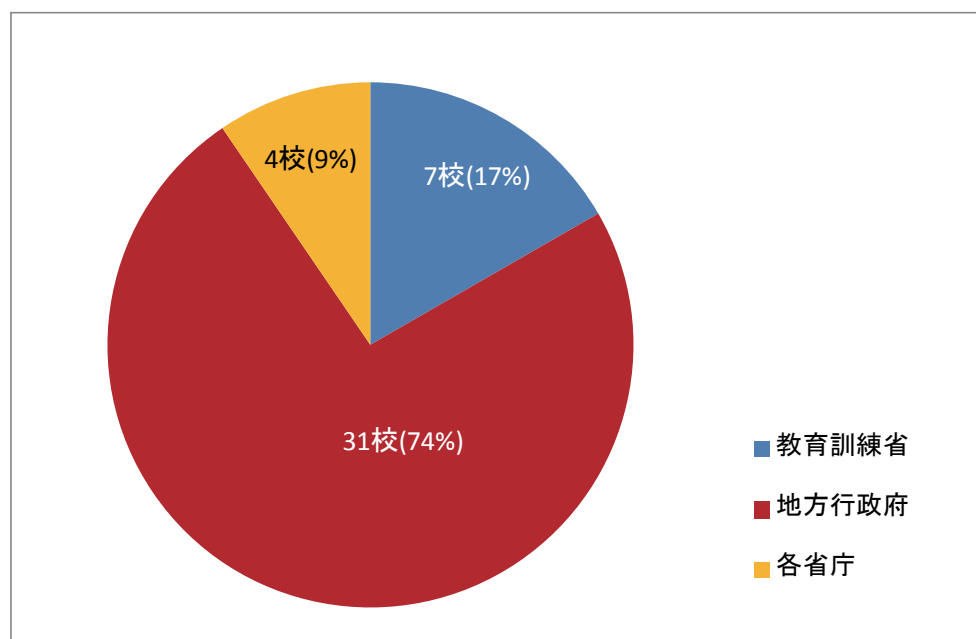
もう一つ、旧ソ連の高等教育制度の影響を受けた社会主義建設期の遺制として指摘できるのは、総合大学と専門大学の分化である。1988年度に行われた調査によれば、大学と短大を合わせた計101校のうち、文系・理系の学部を併せ持つ総合大学はわずか7校で、残りの94

¹³ 大学・専門中学校省は、1990年に教育訓練省に改組された。

¹⁴ 2013年3月11日にハノイ市内の大学寄宿舎にて筆者が行ったインタビュー調査。

校は工科大学系、農林漁業系、経済・法律系、医療・スポーツ系、文化・芸術系、師範系のいずれかに属する専門大学であった [Viện nghiên cứu đại học và giáo dục chuyên nghiệp 1990: 25-26]。1993 年に行われた高等教育制度改革により、旧ソ連型の小規模な単科大学は「公式には姿を消した」とされてきたが [Hayden & Lam, 2010: 16]、その一方で、図表 1－5 と図表 1－6 に示したように 1995 年から 2012 年にかけて、各省庁と地方政府が主管する大学が急速に増加し、その多くが専門学部を経済学部を加えた 2 学部から構成されていることを考慮すると、総合大学と専門大学の分化傾向は果たして姿を消したといってもよいのだろうかはやや疑問である。特に注目したいのが、もともと専門課程のための高等教育機関として発展した短大が、近年ますますその数を増やしつつあることである。1995 年と 2013 年の短大の主管機関を比較した図 1－12 と図表 1－13 からは、各省庁と地方政府がその割合を増しながら、量的拡大を遂げて今日に至っていることが読み取れる。したがって、ドイモイ期の高等教育改革によって変容したとされてきた総合課程と専門課程の分化傾向は、実のところ、主管組織の細分化と地方化へと形を変えながら維持され続けているのではないだろうか¹⁵。

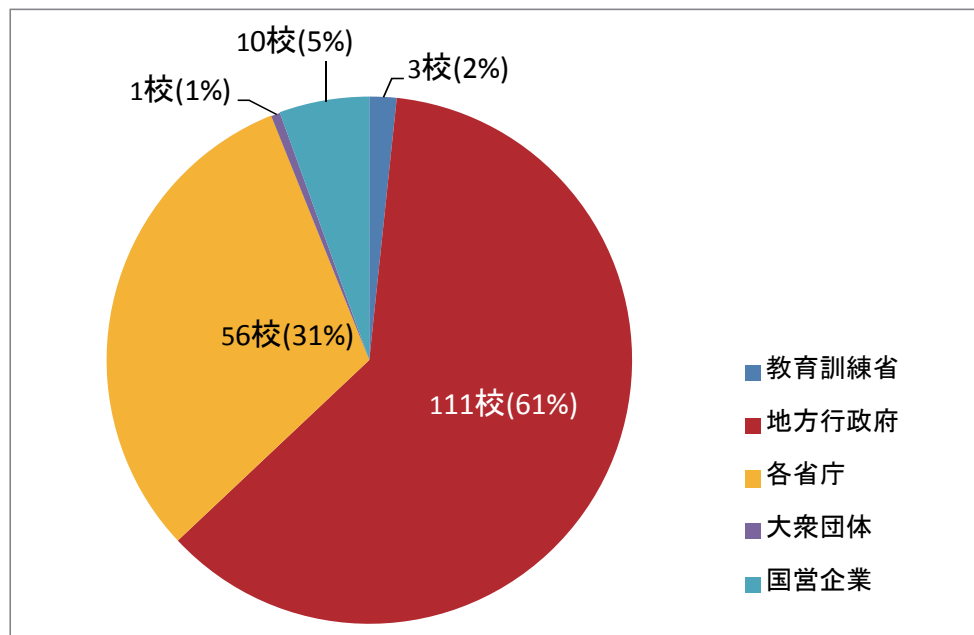
図表 1－12 主管主体ごとに見た短大の割合（1995 年）



出典：[Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995: 98-100] より筆者作成。

¹⁵ 短大は 1995 年の 42 校から 2013 年には 181 校に増えた。この間に新設された短大のほとんどが地方政府と、1995 年時点ではわずか 4 校に過ぎなかった各省庁が主管する学校である。

図表 1－13 主管主体ごとに見た短大の割合（2013 年）



出典：[Giáo dục và thời đại (2013 年 5 月 5 日付)] より筆者作成。

3. 大学入試システム

毎年 7 月、教育訓練省の監督のもと、全国統一入試が行われる。大学および短大へ進学を希望する人々は、独自の入試制度を実施する一部の大学を除き、全員がこの入試を受験し、その結果によって、第 1 希望、第 2 希望、あるいは短大への進学が決定される。入試関連のスケジュールは図表 1－14 の通りであり、3 月半ばごろから願書の提出が始まる。高校を卒業したばかりの現役受験生にとっては、6 月の高校卒業試験の準備もあり、春から夏にかけての時期はかなり慌ただしく過ごさなければならない。また、高校卒業試験を受けてから大学受験までのほぼ 1 か月間は、願書を提出した大学の近辺で行われる復習クラスに参加し、受験対策を行う学生が多い。浪人生も同様に、この時期に行われる復習クラスに参加する。日本のような予備校システムがまだ発達していないベトナムでは、裕福な都市部に暮らす受験生は家庭教師をつけるか、高校の先生が個人的に開く復習クラスに参加することになる。

図表 1－14 大学・短大入試関連のスケジュール（2013 年）

日程	事項
2013年3月初旬	受験願書の購入、受験する大学の検討
2013年3月11日～4月19日	受験願書の提出、および受験料の納付
2013年6月初旬	受験票の受け取り
2013年6月2日～4日	（高校卒業試験の受験日）
2013年6月半ば	（高校卒業試験結果の発表）
2013年7月3日～5日	A, A1, V選択者の受験日 [㊤]
2013年7月8日～10日	B, C, D選択者の受験日
2013年7月14日～16日	短大受験日
～2013年8月20日	大学ごとに合格発表（受験生は各自で合格通知を受け取りに行く）
（合格発表から15日以内）	入学手続き
2013年9月初旬	大学の新学期開講

出典：[Nguyễn & Nghiêm, 2013: 4-6] に基づき筆者作成。

受験生はまず、第 1 希望のみを願書に記載し受験当日に臨む¹⁶。受験は、希望する学部が指定する選択ごとに 3 科目（それぞれ 10 点満点、計 30 点満点）で行われる（入試当日のスケジュールについては図表 1－15 参照）。もし第 1 希望の大学に合格できなかった場合には、第 2 希望の大学、あるいは短大の定員が残っていることを教育訓練省のウェブサイト確認したうえで、再び願書を提出する（したがって受験は 1 回のみ）。ただし、大学入試の最低点（足切り点）が決まっており、それ以下である場合には第 2 希望、短大に願書を出すことはできない。2013 年度の最低点は、A 選択（数学、物理、化学）13 点、B 選択（生物、数学、化学）、C 選択（文学、歴史、地理）14 点、D 選択（文学、数学、外国語（英語、ロシア語、フランス語、中国語、ドイツ語、日本語から一つ選択））13.5 点であった [Tuyển sinh 247 (2013/8/8 付)]¹⁷。

¹⁶ 受験願書の提出時は、願書のほか、受験料として 10 万 5000 ドン（日本円で 525 円）を各地方省の教育訓練局に提出する。

¹⁷ 短大入試の足切り点は、各選択とも大学の足切り点よりも 3 点低い。

㊤ A1 選択は、数学、物理、英語。V 選択は建築学部の受験科目で、デッサンなどの実技試験を含む。

図表 1－15 2013 年度ベトナムの大学、短大入試当日のスケジュール

大学:第1日程

		A, V選択	A1選択
2013/7/3	8:00～	受験手続き、書類の不備チェック	
2013/7/4	7:15-10:15	数学	数学
	14:15-17:15	物理	物理
2013/7/5	7:15-10:15	化学	英語
	14:15-17:15	(予備)	(予備)

大学:第2日程

		B選択	C選択	D選択
2013/7/8	8:00～	受験手続き、書類の不備チェック		
2013/7/9	7:15-10:15	数学	地理	数学
	14:15-17:15	生物	歴史	外国語
2013/7/10	7:15-10:15	化学	ベトナム語	ベトナム語
	14:15-17:15	(予備)	(予備)	(予備)

短大

		A選択	A1選択	B選択	C選択	D選択
2013/7/14	8:00～	受験手続き、書類の不備チェック				
2013/7/15	7:15-10:15	数学	数学	数学	地理	数学
	14:15-17:15	化学	英語	生物	歴史	外国語
2013/7/16	7:15-10:15	物理	物理	化学	ベトナム語	ベトナム語
	14:15-17:15	(予備)	(予備)	(予備)	(予備)	(予備)

出典：[Nguyễn & Nghiêm、2013]

4. 大学間のヒエラルキー

では、大学受験者たちはどのように学校や学部を選択しているのでしょうか。毎年3月になると本屋に一斉に並ぶ受験ガイドが受験生たちの貴重な情報源である。ここには、大学や学部の特色のほか、過去数年間の合格最低点や受験倍率が示されており、あたかも日本の受験ガイドを彷彿とさせる。ただし日本の大学受験と異なり、偏差値による大学の難易度ランキングが公表されているわけではないので、あくまで毎年の合格最低点の推移を参考に、自

分の能力に合った大学を選択しなければならない。ここ数年、ベトナム全国的な傾向として経済学部や工学部の人気が高く、ほかの人文・社会科学系、自然科学系諸学部に比べて合格点が高くなる傾向にあった [Hà Nội mới(online), (2013/5/14 付)]。図表 1－16 は、2011 年のハノイ工業大学の学部ごとの合格点であるが、これを見ても、経理学部や財政・銀行学部がトップの 17 点であり、続いて経営管理学部、機械技術工学部、電子機器工学部、遠隔操作・自動化工学部の 15.5 点へと続いていくのが示される。ただし、2013 年度に関しては、ここ数年のベトナム経済の不況が大学生の学部選択に影響を及ぼし、経済系学部の競争倍率が低下する一方で、安定的に就職先を見つけることができる師範系学部の受験倍率が上昇した [Tuyển sinh 365, (2013/4/23 付)]。受験生の学部選択行動が、ベトナム経済・社会的情勢の動静とかなり密接な関係を持つことがうかがわれる。

また、大学ごとの受験倍率を見てみると、必ずしも合格点が高い大学、すなわちエリート大学ほど入試倍率が高いわけではないことも近年の傾向として興味深い。2013 年度はカントー大学の環境科学部の入試倍率が 47 倍であったことは先にも触れたが（注 3）、このほかにもホーチミン市食物大学は、去年の 3,96 倍から 10 倍へと 2 倍以上の伸びを示した [Lao Động, 2013/5/22]。図表 1－17 は、情報工学部と電気・電子技術学部の両方、あるいはいずれかを有する工学系大学をピックアップしたうえで、2011 年度の受験倍率と、2011 年度の学部ごとの合格点を示したものである。これを見ると、情報工学部、電気・電子技術学部のいずれについても、合格点が高いハノイ工科大学や郵政・遠距離通信工科学院よりも、むしろ合格点が比較的低い大学、すなわちハノイ工業大学や電力大学のほうが過去数年間の合格倍率が高い。また、ハイフォン大学やタイグエン工科大学など、地方大学の倍率も高く、2013 年度のカントー大学と同様に、受験生がより積極的に地方大学に進学しようとしている傾向を読み解くことができる。なお、私立大学（タンロン大学、ダイナム大学）の倍率はいずれも 1 倍前後であることから、一般的には人気の高い工学系とはいえ、依然として私立大学は大学ランキングの下位に置かれ続けていることが示されよう¹⁸。

¹⁸ 私立大学への入学希望者が増えない理由として、私立大学側からは公立大学の「私費コース」設立の問題を指摘する声もある。公立大学の「私費コース」とは、教育訓練省が認可した正規課程の入学定員以外に、教育費用を学生側が自己負担することで正規課程と同じ学位をとることができる課程である。学生の自己負担費用は、正規課程の 3-5 倍になるという。主要大学では、貿易大学、国民経済大学、銀行学院、郵政遠隔通信工科学院に設置されている。大学統一試験の二次募集として設けられていることが多く、正規課程の合格点よりもかなり低くなっている場合もあり、それが私立大学の定員割れを引き起こしているとして、私立大学・短大会議は、教育訓練大臣宛てに私費コースを廃止するよう嘆願書を提出した [Lao Động, 2010/9/14 付]。

図表 1－16 ハノイ工業大学における学部ごとの合格点
(2011 年、A 選択) (単位：点)

学部名	合格点
経理	17
財政・銀行	17
経営管理	15.5
機械技術工学	15.5
電子機器工学	15.5
遠隔操作・自動化工学	15.5
自動車技術工学	15
電気・電子技術工学	15
電子技術・放送工学	15
観光経営管理	14
コンピューターサイエンス	13.5
情報システム	13.5
ソフトウェア技術	13.5
機械工学	13
デザイン	13
化学技術工学	13
Heat & Refrigeration 技術工学	13

出典：[Nguyễn (chủ biên), 2012: 269-270] に基づき筆者作成。

図表 1－17 工学系大学の受験倍率と
情報工学部、電気・電子技術学部の合格点 (2011 年、A 選択)

	2011年度	2011年度の合格点 (A選択) (単位：点)	
		情報工学部	電気・電子技術 学部
ハノイ工業大学	9.6倍	該当学部なし	15.0
電力大学	6.0倍	15.5	15.5
ハイフォン大学	5.6倍	13.0	13.0
ハノイ公開大学	5.5倍	13.0	該当学部なし
タイグエン大学工業技術大学	2.7倍	該当学部なし	13.0
ハノイ工科大学	2.3倍	21.5	19.0
郵政・遠距離通信工科学院	2.3倍	21.0	20.5
鉦山・地質大学	2.0倍	14.0	14.0
ハノイ国家大学工科大学	1.9倍	18.5	16.0
タイグエン大学情報・放送工科大学	1.5倍	13.0	該当学部なし
タンロン大学(私立)	1.2倍	18.0	該当学部なし
ダイナム大学(私立)	0.9倍	13.0	該当学部なし

出典：[Nguyễn (chủ biên), 2012] に基づき筆者作成。

第4節 労働市場をめぐる変化

今日、ベトナムの受験生たちの学部選択行動に影響を及ぼしているもの、それはとりもなおさず卒業後の就職のしやすさである。日本でもしばしば目にする光景だが、ベトナムの新聞や雑誌にも、「就職しやすい大学、しにくい大学」、「売れ残り」学部ほど就職しやすい、「入るのは簡単、でも就職は難しい学部」など、卒業後の進路を考えて大学や学部の選択をするべきことを示唆するさまざまな記事があふれる。こうした記事の背景には、近年のベトナム大卒者労働市場の混乱、とりわけ新規大卒者の初職入職までの困難な道のりがある。教育訓練省の報告によると、2011年の新規大卒者のうち、卒業時に就職先を得ていない人の割合は63%に上った。これはエリート大学も同様に、ハノイにある人文社会科学系の国立A大学で、2011年7月に行われた卒業生に対する進路追跡調査でも、卒業時点では56.5%が就職先を得ていなかったと回答している¹⁹。そもそもベトナムにおける大学進学率は、最も若い25-30歳の世代でも12.4%であり、トロウのいう高等教育のマス段階にようやく差し掛かる少し手前である。また、ここ数年は不況が続いているとはいえ、経済成長率は年率6%に近く、アセアン諸国のなかでは「中進国」の立場を得つつある〔古田 2011a〕。なぜ、今日のベトナムではこれほど新規大卒者の就職問題が深刻化しているのであろうか。その答えは、ドイモイ政策導入以前と以後の大卒者労働市場をめぐる大きな変容にあった。

1. ドイモイ政策以前の大卒者労働市場の仕組み（職業分配制度）

フランスからの植民地支配を脱却し、新生国民国家の建設に取り掛かったベトナム民主共和国は、社会主義というイデオロギーのもとさまざまな経済・社会的変革プロジェクトを実施した。中でも最も大きな、そして重要な課題となったのが、それまでの遅れた農業国から、社会主義経済のメカニズムに基づいてきっちり計画化された中央統制経済体制を確立し、重工業国へと転換することであった。そこで必要とされたのが国家機関の中核で働く人材、とりわけ科学的知識や理論を学んだ技術者や研究者などの専門家、および労働者と専門家の中間的役割を果たす技術労働者であった。彼らを育成するための教育制度として、それぞれ大学と専門中学校が位置づけられ、1960年代以降、積極的に高等教育の専門化が推進されていたことについては本章第3節の2.で述べたとおりである。そして、これらの教育機関を卒業した人々は、「職業分配制度」と呼ばれた国家的指令的配分により、毎年の計画に基づく就職先へと自動的に送り込まれていた。

職業分配制度とは、社会主義中央統制経済下において行われた、新規大卒者の定期採用制度のことを指す。国家計画委員会による毎年の経済発展計画に基づき、すべての新規大卒者を、指定した地域の指定した企業、職場に就職させることを目的とした、国家による一元的

¹⁹ ただし、ベトナムの大卒者たちは大学卒業後に就職先を探すのが一般的であり、国立A大学の調査でも1年以内に職を見つけた、と回答した人は96.6%に上っている。この点については、新規大卒者の労働市場への参入条件をめぐる国際比較の視点からも興味深い課題であるが、本稿では紙幅の関係で扱わない。

な新卒者労働市場の管理であった〔cf. 大津 1988〕。旧社会主義国について論じた先行研究では、社会主義国家における狭い職業教育重視主義が、技術革新に対応可能な人材を生み出しづらくしたり、国家計画委員会や監督官庁が各企業の労働需要を知ることには限界があったという理由から、新規学卒者就職指定制（職業分配制度）が、計画経済体制下での本質的限界を露呈していたことが指摘されている〔堀江 2003、Johnson 1996、Mall 1986〕。その一方で、大学名や成績に基づくメリトクラティックな資源分配のあり方を目指していたという点で見れば、それまでの固定化された社会階層構造を打開し、階層間を自力で移動することができるという意味で、社会の開放化、公平化を実現することが、少なくとも非現実的な夢ではなくなったことを示す制度でもあった²⁰。

ところが、国家によるこの一元的な職業分配の仕組みは、ベトナムの経済状況が悪化するにつれ、1980年代前半にはすでにそのひずみが露呈した。労働市場には新規大卒者があふれ、1982年7月時点の政府の報告書には、前年度の新卒者3000人、当年度の4,950人の新卒者が、就職先を確保できていなかったことが明らかにされた〔CT-121/HDBT, 1982〕。これは、1学年あたりおよそ2割程度に相当する。すでに労働者が飽和した各国営企業、公的機関には、経済の混乱に伴う業績不振により、新卒者を採用する余地がほとんど残されていなかったのである。

2. ドイモイ政策導入と労働市場のオープン化

ドイモイ政策の導入は、国家に管理されてきた新規大卒者の労働市場の性質を大きく変えた。1989年度の新卒者を最後に、（師範科学生を除き）ほぼすべての大卒者に対する職業分配制度は廃止された。このことは、それまで（混乱はあったにせよ、一応は）能力主義に基づく一元的な制度によって公平に管理されていた労働市場から、それまでの「常識」が通用しないまったく新しい仕組みへと変容したことを意味した。1995年にハノイの19大学を対象に行われた進路追跡調査では、1991年の卒業生のうち32%が失業状態にあるか、大学で学んだ内容とは無関係の任期付きのポストについていることが明らかになった〔Marr&Rosen, 1998: 162〕。さらに、1999年にベトナム全国の51校の大学および短大卒業生を対象とした公的調査でも、27.53%が職を得ていなかったという結果が得られている〔Trần, 2002: 534〕。繰返しを恐れずに再び2011年の大卒者失業率63%を考慮すると、市場経済化後の新規大卒者労働市場の混乱は一時的なもので、将来的には経済発展が解決するだろうという当初の楽観

²⁰ 国家が一元的に若年層労働市場を管理する職業分配制度は、計画経済下の中国でも、とりわけ1949年から1977年に積極的に実施されていた。新卒者に対して、本人同席のもと仕事場所や職務、賃金、住宅条件などが知らされ、成績順に面談を行い配分承諾の意思を確認していた旧ソ連とは異なり〔宮坂 1987〕、中国では「本人の意思を無視する強制結婚」と呼ばれ、新規大卒者と分配先の企業とのあいだで事前に意思疎通を行う余地が与えられなかったという〔李 2011: 92〕。筆者自身の聞き取り調査によれば、特に南北統一後のベトナムでは新たに国土に加わった南部地域や、少数民族が多く居住する山間部に強制的に派遣されしばらく泣き暮らしたというケースが複数あり、どちらかといえば「強制結婚」に近い。しかし成績順で就職先を決めることができた、望まない赴任地であった場合は配置換えを申請することができるなど、労働者の側にも一定の職業選択の余地が残されていた仕組みであった。

的予測とは反対のベクトル、つまりはベトナム経済が安定的に発展するにつれて、大卒者の失業状況が深刻さの度合いを増す方向へと進んでいることを示唆している。

さらに、労働市場の需要側である企業が多様化したことも、新規大卒者を取り巻く労働市場の混乱を加速化させた。統制経済下では国庫補助金によりなんとか企業の赤字損失が補てんされてきた「儲からない」国営企業が相次いで解体されるとともに、残った国営企業の多くは国有化されたうえで大規模化した。また、多セクター経済の導入によって、新たに民間企業がベトナム市場に参入した。また、日本や韓国、台湾企業など、外資系企業も次々に合弁会社を立ち上げ、外国直接投資額は過去 25 年間に 1 万 4500 件、約 2110 億ドルに達するまでに拡大するとともに、直接・間接雇用を合わせて 500 万～600 万人の雇用を創出した [SankeiBiz, 2013/6/5 付]。2007 年に UNDP が発表したベトナムのトップ企業 200 社の内訳は、国有企業が 122 社、外資企業 56 社、民間企業が 22 社であったという [Hotnam, 2007/10/8 付]。こうした産業構造の変容に伴い、新規大卒者の求人活動の場も大きく様変わりした。いまや卒業を控えた大学生や新規大卒者たちは、インターネットの就職求人サイトや就職紹介会社を通じて、自分が希望する職種やポストを見つけたり、大学の OB、OG などのネットワーク、友人関係のツテをたどって企業の採用情報を入手する。

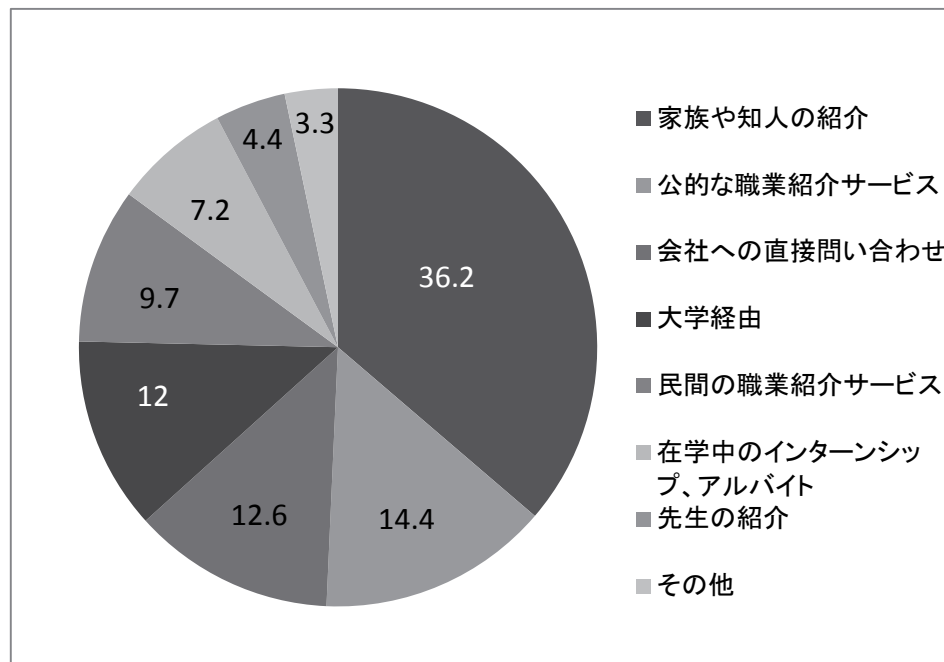
2012 年 9 月にリクルートワークス研究所が行った、ベトナムの大卒者を対象としたキャリア調査でも、初職入職過程において利用されている今日の多様な経路のあり方が示されている (図表 1-18)。とりわけ「家族の知人の紹介」の比重は最も大きく (36.2%)、本調査の対象となった 13 か国のうちでもトップを占めた。今回本報告書で扱う 2012 年のベトナム調査でも、家族の知人の紹介で就職先を見つけたケースや²¹、同級生ネットワークを使って新規に人材を採用するとした企業側の対応が観察されており、ベトナムにおける新規大卒者の労働市場においては社会ネットワークがことのほか重要な役割を果たしていることが示唆されている。この点については今後、移行経済期における大卒者労働市場のメカニズムをふまえた上で、きちんと検証する必要があるだろう。

なお、職業分配制度の廃止以降、ベトナムの大学は卒業後の学生の進路には関与しない姿勢を貫き、学生の就職活動のサポートや、企業とのマッチング機能を担う就職部を持たないのが一般的であった。しかし、大学の自主的な取り組みとして近年では就職部や就職支援センターを整備する大学も少しずつ出てきており、将来的には大学や地方行政が主導して就職支援の制度化の動きへとつながっていく可能性もある²²。

²¹ 2012 年 12 月 12 日、ハノイ工業大学日本センターで行った同センター職員 N 氏への筆者のインタビュー調査より。

²² JICA の支援によってハノイ貿易大学内に設立された VJCC (ベトナム・日本人材協力センター) では、日系企業とベトナム人大卒者のマッチングを目的としてジョブフェアを行っている (2012 年 9 月 12 日にハノイ VJCC オフィスにて行った VJCC 日本側代表 B 氏に対する筆者のインタビュー調査より)。また、ホーチミン市工科大学には、2006 年から人材紹介センター (Student Service & Career Center) が設立された [ホーチミン市工科大学ウェブサイト]。

図表 1－18 ベトナムにおける初職入職経路（2012 年）（単位：％）



出典：[リクルートワークス研究所、2013] に基づき筆者作成。

第5節 おわりに

本章では、ベトナムにおける高等教育制度の展開過程、およびドイモイ政策導入後に大きく変容した新規大卒者労働市場の変容を概観した。ドイモイ政策下で行われた高等教育制度の量的拡大と労働市場のオープン化は、それまで一握りの国家エリートの世界であった高等教育を、誰にでもアクセス可能な大衆のものへと変化させた。おりしも社会主義的近代化政策によって、階層格差が取り払われた（ように見えた）ドイモイ政策導入直後のベトナム社会において、実際にはさまざまな条件はあれ自力で獲得できる地位上昇手段としての学歴に、人びとの期待は集中した。今日のベトナムでは、よい学校に進学できさえすれば将来の可能性は開けるという過剰な期待が、「学歴社会化」を加速させている。

一方で、「ハノイの良い大学を出れば、地元は赤絨毯を引いて待っていてくれるはずだった。」と憂う地方出身の大卒無業者の訴えは、学歴が必ずしもより良い就職先を見つけるための万能薬ではないという実態を明るみに出した [Dân trí online, 2009/10/17 付]。こうした矛盾がいたるところで噴出するにつれ、ベトナムの人々は何のために上位の学校に進学するのか、という根本的な問いに直面しつつある。第4節の最後で取り上げたリクルートワークス研究所の調査では、1950年代から1980年代にかけて社会主義建設期のベトナムがお手本にしてきた社会主義先発国、ロシアと中国の大卒者の入職経路についてもデータが公表されているが、「家族や知人の紹介」と答えた人の割合はロシアで31.0%、中国は20.1%であった。いずれも決して小さな数字ではないが、ベトナムの状況と比較すればその割合はまだ低い。職業分配制度の導入によっていったんは克服されたかにみえた「能力主義以外の要因」は、再び

ベトナムの労働市場に大きな影響力をおよぼしつつある。また最近では、就職率の低い人文系女子学生のあいだに、大学卒業後一番良い就職先は「お嫁さんになること」という、半ば本気ともとれる冗談がまことしやかに流れている²³。冷戦時代、社会主義イデオロギーという普遍主義を背負い資本主義世界と戦ったベトナムは、文字通り世界の焦点であった。ベトナムが経験した社会主義的近代化のプロジェクトとその後の経済・社会の変容は、今日に生きるベトナムの人々の暮らしと生き方にどのような作用を及ぼしたのか。ポスト社会主義を経験する移行経済国は、経済の自由化がもたらした富を享受しつつ、新しく古い課題を再び乗り越える努力を余儀なくされている。

参考文献

・日本語

- 伊藤未帆、2013、「歴史的経験が育んだ「教育熱」」、『東南アジアがわかる教科書』vol.2、IEC、東京。
- 大津定美、1988、『現代ロシアの労働市場』、日本評論社。
- 川野辺敏、1975、「ソビエトにおける高等教育の量的拡大とその諸問題」『大学研究ノート』20、pp.55-64。
- 澤田軍治郎、1981、「ソヴェト社会における階層と教育：1970年代の高等教育を中心に」『大阪教育大学紀要』第Ⅱ部門、30(1-2)、pp.13-26。
- 近田政博、2005、『近代ベトナム高等教育の政策史』、多賀出版、東京。
- チャン・プウォック・ドゥオン&デイヴィッド・スローパー、1998、「国家目標および地域社会への奉仕：カントー大学の事例」デイヴィッド・スローパー、レ・タク・カン編著『変革期ベトナムの大学』（大塚豊監訳）、東信堂、東京。（Sloper, David& Le, Thac Can, *Higher Education in Vietnam: Change and Response*, 1995）。
- 寺本実、2011、「ドイモイの歩み」、寺本実編著、『現代ベトナムの国家と社会：人々と国の関係性が生み出す〈ドイモイ〉のダイナミズム』、明石書店、東京。
- ファン・クアン・サン&デイヴィッド・スローパー、1998、「高等教育経費と財政問題」、デイヴィッド・スローパー、レ・タク・カン編著『変革期ベトナムの大学』（大塚豊監訳）、東信堂、東京。（Sloper, David& Le, Thac Can, *Higher Education in Vietnam: Change and Response*, 1995）。
- ファン・ミン・ハク、1998、「教育制度の変遷」、デイヴィッド・スローパー、レ・タク・カン編著『変革期ベトナムの大学』（大塚豊監訳）、東信堂、東京。（Sloper, David& Le, Thac Can, *Higher Education in Vietnam: Change and Response*, 1995）。
- 古田元夫、2011a、『ASEAN 新規加盟国の「中進国」ベトナムと地域統合：日越関係を視野

²³ この発想自体は、ドイモイ政策導入直後の混乱する労働市場において女子学生が就職先を見つけることができなかった時代にすでに顕在化していたことは興味深い [Marr&Rosen, 1998: 162]。

- に入れて』、科学研究費補助金（基盤研究（B））研究成果報告書（平成 20 年度～平成 22 年度）。
- 、2011b、「ドイモイ路線の起源と展開」、和田春樹他編、『岩波講座東アジア近現代史、経済発展と民主革命 1975 - 1990』、岩波書店、東京。
- 、1995、『ベトナムの現在』、講談社新書、東京。
- ホアン・スアン・シン&デイヴィッド・スローパー、1998、「ある民営大学の発展：タンロン大学の事例」、デイヴィッド・スローパー、レ・タク・カン編著『変革期ベトナムの大学』（大塚豊監訳）、東信堂、東京。（Sloper, David& Le, Thac Can, Higher Education in Vietnam: Change and Response, 1995）。
- 堀江典生、「ロシアにおける新規学卒者労働市場の変容」、『経済学雑誌』、104(2)、2003 年 9 月、pp.84-96。
- 松本祐二、1982、「ソビエト社会の階級構造と高等教育機会」『大学論集』、広島大学大学教育研究センター、11、pp.43-63。
- 宮坂純一、1987、『現代ソ連邦労務管理事情』、千倉書房。
- 李敏、2011、『中国高等教育の拡大と大卒者就職難問題：背景の社会学的検討』、広島大学出版会、広島。
- リクルートワークス研究所、2013、「Global Carrier Survey：基本報告書」、http://www.works-i.com/?active_action=repository_view_main_item_detail&page_id=17&block_id=302&item_id=1099&item_no=1、（2013 年 8 月 13 日閲覧）。
- ・ 英語、ベトナム語
- Bộ Giáo dục và đào tạo, 1995, *Số liệu thống kê giáo dục và đào tạo 1945-1995*, Trung tâm thông tin quản lý giáo dục, Hà Nội.
- Glewwe, Paul W., & Patrinos, Harry, 1999, “The role of the private sector in education in Vietnam: Evidence from the Vietnam Living Standard Survey”, *World Development*, 27(5), 887-902.
- Harman, Grant., Hayden, Martin., & Pham Thanh Nghi eds., 2010, *Reforming higher education in Vietnam: challenges and priorities*, Springer, Dordrecht.
- Hayden, Martin & Lam, Quang Thiep, 2010, “Vietnam’s higher education system”, Harman, Grant., Hayden, Martin., & Pham Thanh Nghi eds., *Reforming higher education in Vietnam: challenges and priorities*, Springer, 2010, Dordrecht, pp. 14-29.
- Johnson, Mark S., 1996, “Russian education reform in the 1990s”, *The Harriman Reviews*, vol.9(4), pp.36-45.
- Malle, Silvana, 1986, “Heterogeneity of the Soviet labour market as a limit to more efficient utilization of manpower”, David Lane eds., *Labor & Employment in the USSR*, Harvester Press, pp.122-142.

Marr, David.& Rosen, Stanley, 1998, “Chinese and Vietnamese youth in the 1990s.”, *The China Journal*, no.40, Special issue: Transforming Asian Socialism. China and Vietnam compared, pp.145-172.

Ministry of Education and training, 2004, *Vietnam Education and Training Dictionary*, Education publising house, Hanoi.

Nguyễn Văn Sơn, 2012/7, “Giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Tuyên Quang: Giai đoạn 2011-2015 định hướng đến năm 2020”, *Tạp chí Giáo dục*, số 290, pp.7-8, 24.

Phạm Minh Hạc (chủ biên), 2000, *Tổng kết 10 năm (1990-2000) Xóa mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học*, nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

Trần Khánh Đức, 2002, “Giáo dục đại học và nghề nghiệp với thị trường lao động”, *Giáo dục kỹ thuật-nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*, nxb. Giáo dục, Hà Nội, pp.526-541.

Tổng cục thống kê, 1985, *Số liệu thống kê, 1930-1984*, nxb. Thông kê, Hà Nội.

UNDP, 2011, *Human Development Report*, <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/>, (2013 年 8 月 12 日閲覧) .

Vietnam Living Standard Survey (VLSS) 2010、統計総局ウェブサイト、http://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=483&idmid=4&ItemID=12427, (2013 年 8 月 11 日閲覧) .

Viện nghiên cứu đại học và giáo dục chuyên nghiệp, *Báo cáo tổng kết đề tài: Các loại hình trường trong hệ thống giáo dục đại học và chuyên nghiệp, 1988-1990*, 1990, 出版地不明.

Vũ Ngọc Hai, Đặng Bá Lâm, Trần Khánh Đức (đồng chủ biên), 2007, *Giáo dục Việt Nam: Đổi mới và phát triển hiện đại hóa*, nxb. Giáo dục, Hà Nội.

Welch, Anthony R., 2010, “Internationalisation of Vietnamese higher education: Retrospect and prospect”, Harman, Grant., Hayden, Martin., & Pham Thanh Nghi eds., *Reforming higher education in Vietnam: challenges and priorities*, Springer, Dordrecht, pp.197-213.

Woodside, Alexander, 2006, *Lost modernities : China, Vietnam, Korea, and the hazards of World history*, Harvard University press, Cambridge, London.

・ベトナム政策文書

CT-121/HĐBT, Chỉ thị của Hội đồng Bộ trưởng số 121-HĐBT ngày 20/7/1982 về việc phân phối và sử dụng học sinh tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề trong thời gian trước mắt.

Luật Giáo dục 2005 (Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục, 2009), 2010, nxb. Tư pháp, Hà Nội.

NĐ-171/CP, Nghị định về quy chế mở trường và lớp đại học và trung học chuyên nghiệp, 1963/11/20.

TT-20/TT/ĐH, Thông tư hướng dẫn thi hành nghị định 171-CP ngày 20/11/1963 của Hội đồng chính phủ về quy chế mở trường, lớp đại học và trung học chuyên nghiệp, 1964/5/2.

QĐ-221/QĐ, Quyết định ban hành quy chế tuyển sinh vào các trường đại học và trung học chuyên nghiệp năm học 1965-1966, 1965/4/9.

• 新聞記事（日付順）

「対ベトナム直接投資、25年間で21兆円 外資下支え浮き彫り」、SankeiBiz、2013/6/5 付、
<http://www.sankeibiz.jp/macro/news/130605/mcb1306050501001-n1.htm>、（2013年8月13日閲覧）。

“Tỷ lệ “chơi” đại học top trên giảm, top giữa tăng（大学の「競争」率、トップ上位校は下がり、トップ中位校は上がる）”, Lao Động (online), 2013/5/22 付, <http://laodong.com.vn/Tuyen-sinh/Ty-le-choi-dai-hoc-top-tren-giam-top-giua-tang/117163.bld>,（2013年8月9日閲覧）。

「東大？海外進学でしょ：私立武蔵、課外コース創設へ 他の中高一貫校からも受け入れ」、朝日新聞（夕刊）、2013/5/18 付。

“Bộ GD&ĐT công bố danh sách các trường ĐH, CĐ công lập（教育訓練省、公立大学リストを公表）”, Giáo dục và thời đại (online), 2013/5/5 付, <http://gdt.vn/channel/3222/201305/Bo-GD-DT-cong-bo-danh-sach-cac-truong-DH-CD-cong-lap-1968879/>,（2013年8月11日閲覧）。

“Học phí đại học, cao đẳng bao nhiêu?（大学と短大の学費はいくら？）”, Tuổi trẻ (Online), 2013/4/12 付, <http://tuoitre.vn/Tuyen-sinh/542650/hoc-phi-dai-hoc-cao-dang-bao-nhieu.html>,（2013年8月11日閲覧）。

“Công bố danh sách các trường ĐH, CĐ công lập（公立大学・短大リストを公開）”, Tuổi trẻ (online), 2012/7/9 付, <http://tuoitre.vn/Giao-duc/501101/Cong-bo-danh-sach-cac-truong-DH-CD-cong-lap.html>（2012年10月5日閲覧）。

“Tuyển sinh ĐH hệ ngoài ngân sách: Không công bằng.（私費コースの大学入試は不公平）”, Lao Động online, 2010/9/14 付, <http://laodong.com.vn/Tuyen-sinh/Tuyen-sinh-DH-h-e-ngoai-ngan-sach-Khong-cong-bang/52106.bld>,（2013年8月9日閲覧）。

“Sinh viên tốt nghiệp bằng giỏi bị “hắt hủi” tại quê nhà.（優の成績表を持った大卒者が地元で「無視」される）”, Dân trí online, 2009/10/17 付, <http://dantri.com.vn/giao-duc-khu-yen-hoc/sinh-vien-tot-nghiep-bang-gioi-bi-hat-hui-tai-que-nha-356691.htm>,（2013年7月14日閲覧）。

「UNDP、ベトナムの大企業 200 社を発表」、Hotnam news、2007/10/8 付、<http://www.hotnam.com/news/071008080529.html>、（2013年8月13日閲覧）。

“Điểm sàn đại học 2013 khối a, a1, b, c, d, Điểm sàn cho cao đẳng năm 2013.（2013年度の a, a1, b,

c, d 選択者の大学受験足切り点、および短大受験の足切り点)”, Tuyen sinh 247, <http://tin.tuyensinh247.com/diem-san-dai-hoc-cao-dang-e140.html>, (2013 年 8 月 13 日閲覧).

・大学ウェブサイト

クイニョン大学ウェブサイト, <http://www.qnu.edu.vn/vi/news/gioi-thieu/gioi-thieu-ve-truong/51-gioi-thieu-ve-truong.html>, (2013 年 8 月 11 日閲覧).

タンロン大学ウェブサイト, <http://www.thanglong.edu.vn/index.php/gioi-thieu/33-bai-phat-bi-u-c-a-co-hoang-xuan-sinh-t-i-l-k-ni-m-20-nam-thanh-l-p-tru-ng>, (2013 年 8 月 16 日閲覧).

トン・ドゥック・タン大学ウェブサイト, <http://www.tut.edu.vn/lang-vi/gioi-thieu/lich-su-phat-trien>, (2013 年 8 月 12 日閲覧).

ホーチミン市工科大学ウェブサイト, <http://www.bkthpcm.net/gii-thiu/1763-gioi-thieu-tt-htsvv1.html>, (2013 年 8 月 13 日閲覧).

ヴィン大学ウェブサイト, <http://www.vinhuni.edu.vn/Vinhuni/DisplayGT/2/0/1155/Index.htm>, (2013 年 8 月 11 日閲覧).

第2章 ベトナムにおける産学連携による人材育成： 東南アジア先進国との比較および現状と課題¹

第1節 はじめに

企業が海外進出するにあたり、現地での優秀な人材の確保は、企業の規模や国籍にかかわらず必要である。近年ベトナムへの外国直接投資（Foreign Direct Investment、以下 FDI）が増加しているのは、インフラの改善や政治的な安定に加えて、優秀な人材の確保が比較的容易であるとの見込みがあつてのことであろう。

しかしながら、この状況も工業化が進むにつれて徐々に変わり始めている。これまでは一般的には評判が良く他国と比べると潤沢といわれてきたベトナムの工業人材も、階層別にみると需要と供給のギャップが現れ始めている²。工業化が進むにつれて、生産ラインオペレーターはもとより、加工を行う技能者や、生産工程をさまざまな観点から改善する生産技術者も不足しつつある。このような需要と供給のギャップは、どこの国でもある程度みられ、そう珍しいことではないかもしれない。しかし、ベトナムにおいては、ギャップの拡大が速く、ワーカーの不足や技能者を輩出すべき職業技術教育訓練（Technical and Vocational Education and Training、以下 TVET）プログラムの人気の低下、大卒の増加といった現象が、工業化のこの段階で顕著になり始めているのは特筆すべき事項であろう。

一方、教育訓練機関は、そのカリキュラムが産業界のニーズに基づいて改善されていないとの批判を、産業界からしばしば受けている。また、多くの教育訓練機関は、就職率や、卒業生が適切な職を得ているかを正確に把握しておらず、労働市場の需要に対応した教育訓練プログラムを提供しているのか判断すらできない状況にある。

このような状況を打開するために、産業界と教育訓練機関が連携して、工業人材の質と量を改善しなければならない段階にベトナムは差し掛かっていると思われる。本章では、ベトナムにおける産学連携の現状、ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクトの試み、そして、産学連携促進への今後の課題について考察する³。なお、本稿は、政策研究大学院大学（GRIPS）とアジア太平洋研究所（APIR）の共同プロジェクトである「中小企業の東南アジア進出に関する実践的研究」の2012年度報告書用に執筆した原稿を加筆・修正したものである。

¹ 本稿は、政策研究大学院大学（GRIPS）とアジア太平洋研究所（APIR）の共同プロジェクトである「中小企業の東南アジア進出に関する実践的研究」の2012年度報告書用に執筆した原稿を加筆・修正したものである。詳細は森（2013）参照。

² 人材の需要と供給の詳細については、森（2013）を参照。

³ 本章における工業人材とは、二輪・四輪産業、電気・電子産業、他の機械系産業などを主に指しており、繊維縫製、水産加工、木材加工などは含んでいない。

第2節 ベトナムにおける産学連携の概要と他のASEAN諸国との比較

一般的に、産学連携が発展するには、次のような条件が必要と思われる。まず産業界側は、①工業化が進み、産業集積がそれなりに進んでいる、②人材不足が深刻になり、賃金が上昇し、企業間での人材の奪い合いすら始まっている、といった状況があてはまる時期である一方、教育訓練機関側は、①学校間の競争が激しくなり、②優秀な学生を確保するために就職率の改善や研究の強化が必要、といった状況になると、それぞれ産学連携に積極的にその活路を見出そうとする傾向があると思われる。

シンガポール・マレーシア・タイといった東南アジア諸国連合（Association of South East Asian Nations、以下 ASEAN）の先進国は、上記のような条件がそろい、産学連携についてもかなりのレベルまで到達しているようである。しかしながら、これらの国々は1960年代もしくは1970年代より、積極的に日本などからのFDIを誘致しつつ輸出主導型の工業化を行い、数十年をかけて現在の状況まで至ったことを忘れてはならない。これに比べて、ベトナムは本格的に国際経済に参加したのは1990年代からであり、産学連携を高度化するには相応の時間が必要と思われる。

本節では、ベトナムの産学連携の現状について、他のASEAN諸国と比較しつつ述べる。

1. 東南アジアにおける産学連携進化のステップ

まず、図表2-1を参照しつつ、一般的な産学連携発展のステップと、ベトナムおよび近隣ASEAN諸国の産学連携がどのような段階にあるかを整理したい。

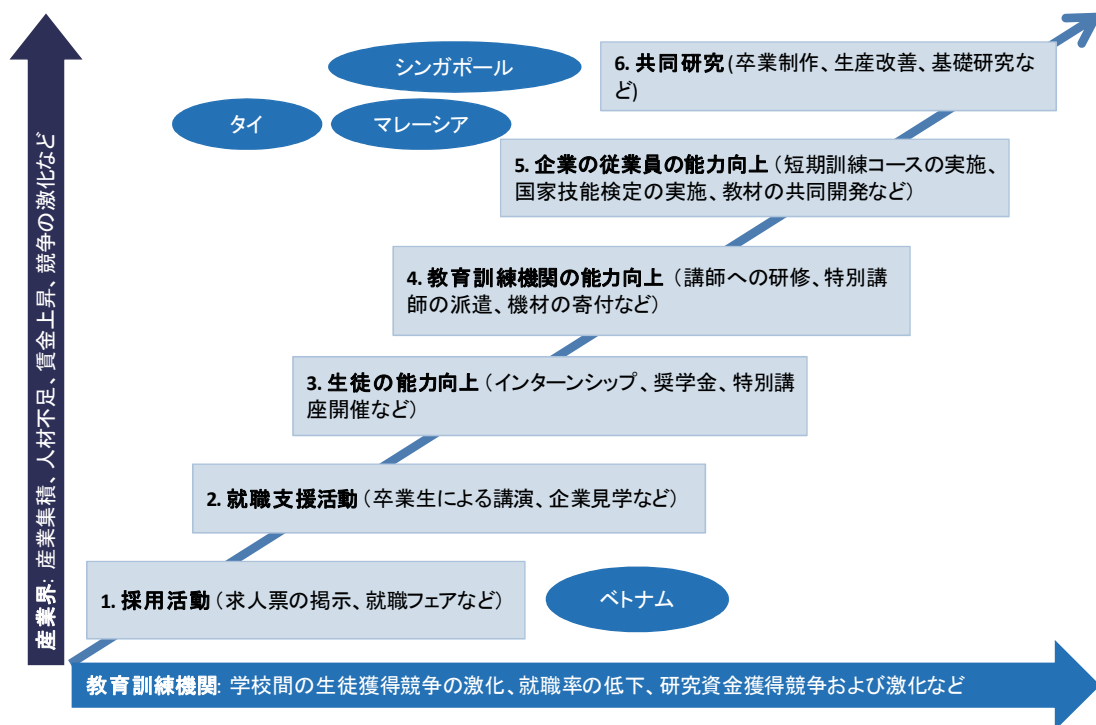
産学連携の第1段階は人材の採用から始まる。優秀な人材の採用は、企業が教育訓練機関にコンタクトする最大の動機である。採用に関する具体的な活動としては、求人票の掲示や就職フェアの開催などが挙げられる。詳細は後述するが、ベトナムの産学連携はこの段階にとどまっていると思われる。

第2段階として、就職支援活動が考えられる。学生に企業の事業内容や求められる知識・技能を知る機会を与える、卒業生による講演会や企業見学などがこれにあてはまる。

第3段階として、学生の能力向上に関連した活動がある。特に、企業でのインターンシップは、学生が実践的な技術や社会人としての勤務態度を学ぶ重要な機会であり、教育訓練機関での実習授業を補完する役割を果たす。一方で、企業は、インターンシップ期間中に学生の知識や技能だけではなく、やる気や勤務態度も見極めることができ、インターンシップを採用活動の一環として活用できる。このように、インターンシップは採用活動と学生の能力向上の中間に位置しているともいえる。学生の学習も支援しつつ採用にも間接的に結びつく他の手段としては、企業による奨学金の供与、企業が講師や機材を提供して教育訓練機関で行う特別講座の開催などが考えられる⁴。

⁴ 講座には企業名が付くため、「冠講座」とも言われる。

図表 2－1 産学連携のステップと ASEAN 諸国の状況



（出所）森（2013）の図 5－3 に加筆。

第 4 段階は、教育訓練機関の能力向上であろう。企業からの貢献としては、社内研修への受け入れを通じた教育訓練機関の講師への訓練、企業内専門家を特別講師として授業に派遣すること、そして、機材の供与などが考えられる。教育訓練機関の能力が向上して優秀な学生が増えることは、長期的には産業界の利益となる。たとえば、マレーシアのペナン技能開発センター（Penang Skill Development Center、以下 PSDC）では、有志の企業が学校経営にすら乗り出している⁵。また、タイでは、泰日工業大学（Thai-Nichi Institute of Technology、以下 TNI）が、バンコク日本商工会からの多大な支援を受けて、教育訓練プログラムを改善している例がある⁶。

第 5 段階は、教育訓練機関、主に TVET 機関による企業の従業員の能力向上への貢献である。特定分野の短期訓練、国家技能検定の実施、さらには教材の共同開発もこれに当てはまる。特に、社内に体系的な新人教育研修プログラムをもっていない中小企業の中には、従業員の能力向上のために教育訓練機関による短期訓練コースを活用したい企業も多いであろう。この段階になると、当然のことながら教育訓練機関は企業の従業員よりも特定分野についての優れた知識や技能、もしくは幅広い見識をもっている必要がある。マレーシアでは、前述の PSDC が企業の従業員向け訓練も活発に行っている。タイでは、TNI の母体となった泰日

⁵ PSDC の詳細は、Mori（2005）を参照。

⁶ TNI の詳細は、森（2010）を参照。

経済技術振興協会（Technology Promotion Association、以下 TPA）が企業向けの訓練コースを 1970 年代より行っている。

産学連携の最終段階としての第 6 段階は、企業と教育訓練機関による共同研究であろう。具体的には、学生の卒業研究課題への企業からの情報提供や、生産改善につながるような実践的な研究、そして、材料についてのより高度な基礎研究の共同実施などが考えられる。この段階に至っては、教育訓練機関は高度な知識、実験設備、さらには研究内容の秘密事項を厳守する仕組みが必要となる。シンガポールにおいては、シンガポール国立大学（National University of Singapore）や南洋工科大学（Nanyang Technological University）などが、政府の支援も得つつ、戦略的かつ体系的に企業との共同研究を進めている様子である⁷。また、日本の職業訓練校もしくは専門学校に相当する、技能教育機構（Institute of Technical Education）も産業界と連携した教育を行っているようだ。タイにおいても、チュラロンコン大学（Chulalongkorn University）、日本からも長年支援を受けているキングモンクット工科大学ラートクラバン校（King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang、以下 KMITL）や、アジア工科大学（Asian Institute of Technology）などが、企業と連携しての共同研究を奨励しているようである⁸。

2. 産業集積と産業界のニーズに基づく教育訓練プログラムの発展

シンガポール・マレーシア・タイといった ASEAN 先進国は、上述のように、産学連携についてもかなりのレベルまで到達しているようである⁹。これらの国々は、1970 年代から 1990 年代にかけて、FDI の増加にともない、上述の①工業化と産業集積が進み、②人材不足が深刻になり、賃金が上昇し、企業間での人材の奪い合いすら始まるという時期に入り、産学連携しての人材育成の取組みが始まったと思われる。

FDI を活用して工業化を進める国のひとつの指標として、マレーシア・タイ・ベトナムの FDI 流入額の推移を図表 2-2 に示した¹⁰。マレーシアやタイでは、1970 年代より FDI の誘致に力を入れはじめ、マレーシアでは 1980 年代前半、タイでは 1990 年代前半に第 1 次ピークを迎えており、その後マレーシアでは 1990 年代前半に、そして、タイでは 1990 年代後半に第 2 次ピークを迎えている。一方、ベトナムの場合は 1980 年代後半から始まったドイモイ（刷新）政策以降ようやく FDI 誘致に力を入れはじめ、1990 年代後半にようやく第 1 次ピークを迎えている。

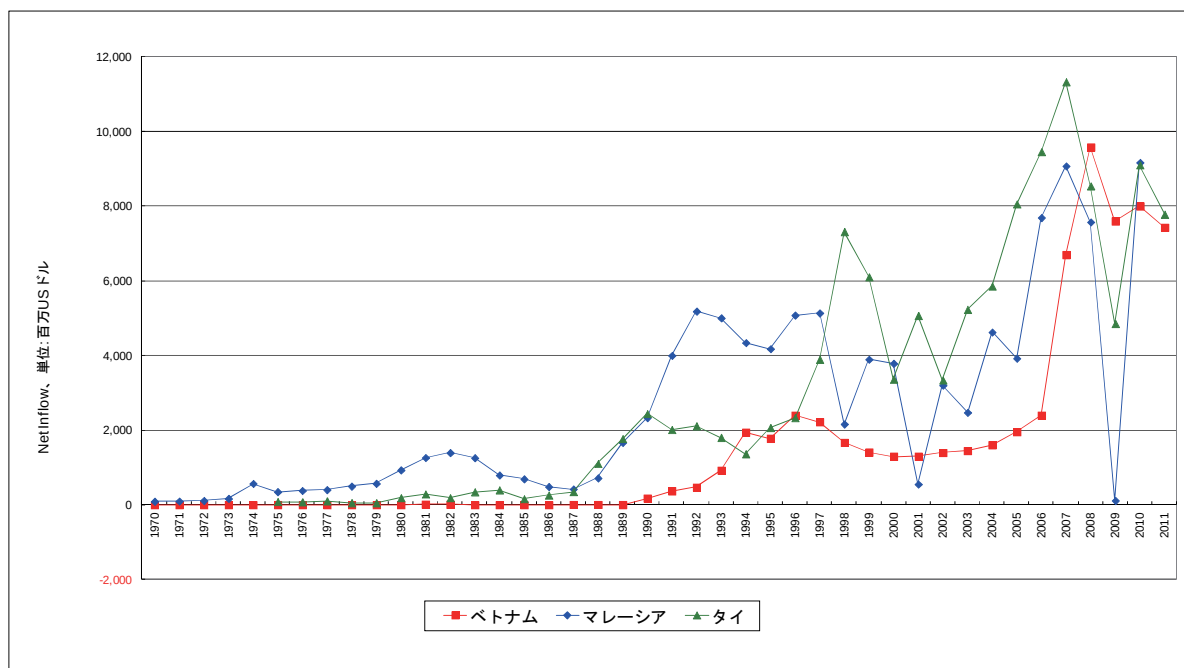
⁷ 九州大学（2010）、JETRO（2004）、南洋工科大学ホームページ参照。

⁸ KMITL ホームページ、金児・木村・山岸（2002）、青木・近藤（2009）参照。

⁹ 一方で、マレーシア・タイにおいても高度な共同研究は、一部のトップランクの大学を除いてはそれほど進んでいないとの報告もある。金児・木村・山岸（2002）、青木・近藤（2009）参照。

¹⁰ シンガポールはベトナムと比べると人口も少なく直接の比較対象とらしくないため、ここでは比較対象から外した。

図表 2-2 マレーシア・タイ・ベトナムへの FDI の推移（1970 へのタイ 1 年）



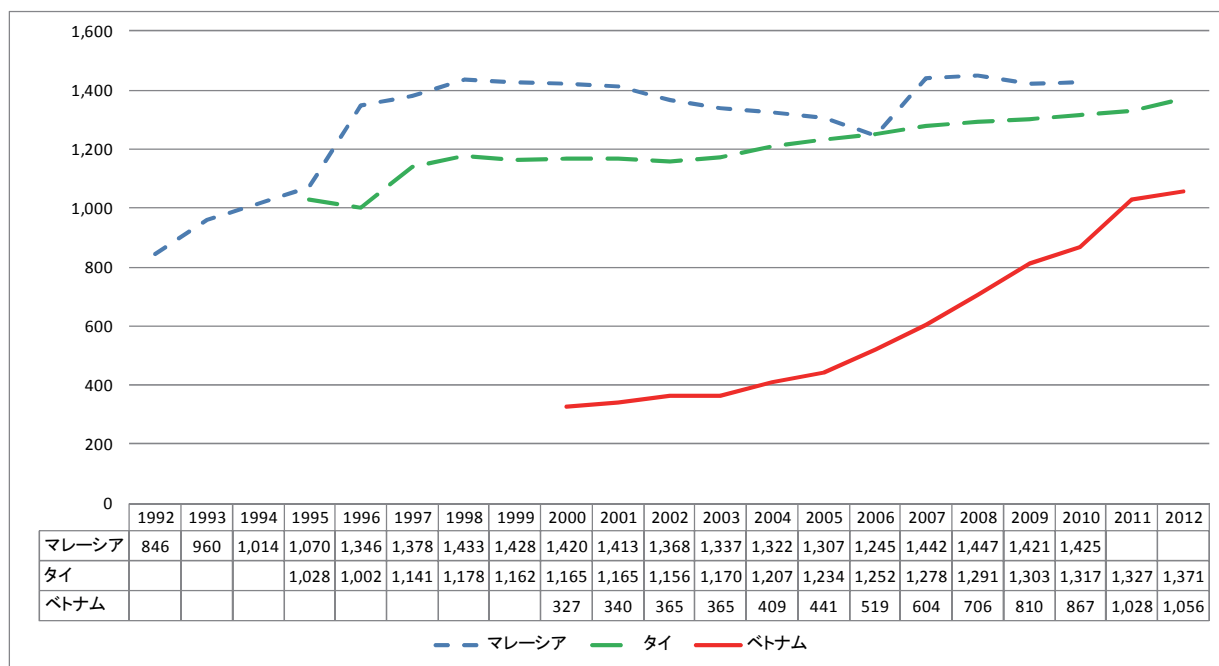
（出所）World Bank Databank より筆者作成。

また、参考までに、現地に進出した日系企業数の推移を見てみよう（図表 2-3 参照）。マレーシアとタイに進出した企業数は 1994 年に 1,000 社を突破している¹¹。一方、ベトナムにおける進出企業数が 1,000 社を超えたのは 2011 年である。これを見ても、ベトナムの近年の FDI の伸びには目覚ましいものがあるものの、先行する 2 国と比べると、人材需要を生み出す産業の集積の歴史は浅いことがわかる。

FDI を活用した産業集積にともない、産業界のニーズに応える教育訓練活動は、マレーシア・タイ・ベトナムにおいてどのように進展しているのだろうか。残念ながら、3 か国の大多数の教育訓練機関を網羅する総合的な情報はもち合わせていないが、上述した産学連携をしての人材育成の模範例ともいえるマレーシアの PSDC とタイの TPA・TNI のケース、そして、後述するベトナムのハノイ工業大学（Hanoi University of Industry、以下 HaUI）の発展の経緯を図表 2-4 にまとめた。

¹¹ 図 2-3 では、タイの 1994 年の企業数は記載していないが、バンコク日本人会ホームページによると、1994 年 6 月に 1,000 社を超えたと記載されている。

図表 2-3 マレーシア・タイ・ベトナムへの進出日系企業数の推移



注 1) 2009 年までのマレーシアの数値は、JETRO（2010）参照。2010 年のみ外務省ホームページ参照。

注 2) タイの数値は、バンコク日本商工会の会員数。

注 3) ベトナムの数値は、ベトナム日本商工会（JBAV）、ホーチミン日本商工会（JBAH）、ダナン日本商工会の会員数の合計。

（出所）JETRO（2010）、バンコク日本商工会ホームページ、外務省ホームページ、井出・森原（2012）をもとに筆者作成。

マレーシアの PSDC は、FDI が第 1 次ピークに達するにつれて発生した人材不足、賃金上昇という状況に対応するために 1989 年に設立されている。その後、1990 年代、2000 年代と長い時間をかけて企業との連携体制を築いている。また、PSDC は職業訓練校として技能者・製造技術者育成に力を注いでおり、図表 2-1 のステップ 5 の企業の従業員教育までは進んでいるが、企業と連携して新しい技術開発を目指した共同研究までは行っていないようである¹²。

¹² 筆者が 2005 年に行った現地調査で得た情報に基づく。一方、マラヤ大学（University of Malaya）など一部の大学では、多国籍企業と連携しての研究の実績が見受けられる。金児・木村・山岸（2002）、三菱総合研究所（2009）参照。

図表 2-4 マレーシア・タイ・ベトナムにおける産学連携の模範例の発展

		1970年代	1980年代	1990年代	2000年代	2010年代
マレーシアにおけるペナン技能開発センター(PSDC)発展の経緯	FDIの推移	FDI誘致	FDI第1次ピーク	FDI第2次ピーク	FDI第3次ピーク	
	社会状況・労働市場		人材不足・賃金上			
	PSDCの発展		PSDC設立(1989年)	PSDCによる教育訓練所実施		
	政策的支援			他の州における技能開発センター設立と教育訓練の実施		
タイにおける泰日経済技術振興協会(TPA)・泰日工業大学(TNI)発展の経緯	FDIの推移	FDI誘致		FDI第1次ピーク	FDI第3次ピーク	
	社会状況・労働市場	反日運動		FDI第2次ピーク		
	TPA・TNIの発展	TPA設立(1973年)	TPAによる教育訓練の実施			
					TNI開校(2007年)	TNIにおける教育訓練
ベトナムにおけるハノイ工業大学(HaUI)発展の経緯	FDIの推移			FDI誘致	FDI第1次ピーク	FDI第2次ピーク
	社会状況・労働市場					人材不足・賃金上昇
	HaUIの発展				第1期JICAプロジェクト実施(2001-2005)	第2期JICAプロジェクト実施(2010-2013) 第3期JICAプロジェクト実施(2013-2016)

(出所) Mori (2005)、森 (2009) をもとに筆者作成。

タイにおける TPA 設立の経緯は、PSDC のそれとは多少異なる。おそらく進出日系企業の増加にともなう人材不足といった状況への対応もあったと想像するが、1973 年の TPA 設立の大きなきっかけとなったのは、当時社会的問題となっていた反日運動であり、その対応の一環としてのタイへの経済的・社会的な貢献の意味合いが強かった。その後、TPA は図表 2-1 のステップ 5 を中心にその後 40 年に及ぶ教育訓練活動を行っている。そして、その知的・財的な蓄積をもとに、TNI が 2007 年に設立された。TNI の設立は、日系企業からの人材不足の声に後押しされている。TNI のプログラムの主な対象は高校卒業者であることもあり、図表 2-1 のステップ 1 から 4 までの活動を主に行っている。特に、企業からの講師派遣や機材の寄付など、産業界のリソースを積極的に活用している印象がある。一方で、大学として歴史が浅いこともあり、ステップ 5 の共同研究について大きな成果を挙げている様子はないが、企業主催のコンテストへの学生グループの参加は奨励している様子である¹³。

ベトナムにおいては、1990 年代後半の FDI 第 1 次ピーク到来の後の 2000 年に、ハノイ工科短期大学(Hanoi Industrial College、以下 HIC。のちのハノイ工業大学)において技能者育成を目指した第 1 期の JICA プロジェクト(ハノイ工科短期大学機械技術者養成プロジェクト

¹³ 筆者が 2009 年に行った現地調査に基づく。一方で、前述のようにチュラロンコン大学やアジア工科大学(Asian Institute of Technology)では、日系もしくは欧米の多国籍企業と連携しての共同研究への取組みも見受けられる(金児・木村・山岸 2002)。

ト、以下 HIC-JICA プロジェクト）が始まっている。しかしながら、この第 1 次ピークはアジア通貨危機による経済の減速もあり、深刻な人材不足を引き起こすほどの規模ではなかったと思われる。産業界が人材不足に関する危機感をもちはじめたのは、おそらく 2000 年代後半の第 2 次ピーク以降である。そして、これに呼応する形で、第 2 期の JICA プロジェクト（ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト）が形成、実施されたわけである¹⁴。

3. ベトナムにおける産学連携の現状

上述の模範例の発展の歴史を見ると、マレーシアとタイでは 1970 年代もしくは 1980 年代という早い時期から産学連携しての人材育成の取組みが始まっているが、ベトナムでは 2000 年代からようやくそれが始まったことがわかる。個々の教育訓練機関によって多少の相違はあるだろうが、ベトナムにおける産学連携の取組みは、一般的には図表 2－1 の第 1 段階にとどまっていると思われる。

第 2 段階の就職支援活動についてもそれなりの活動を単発的に行う学校もあるようだが、体系的かつ効果的に行っているようには見えない。たとえば、企業見学を受け入れたものの、講師と学生の態度が芳しくなく、今では受けたくないという企業からの声もしばしば耳にする。

第 3 段階の学生の能力向上については、必修科目となっているため多くの学生が企業でのインターンシップに参加しているようだが、それが実習を補完する教育の一部として機能しているかは定かでなく、時に学生は臨時工として扱われているだけといったケースも見受けられる。

第 4 段階の教育訓練機関の能力向上については、機材の寄付や特別講義はしばしばみられるものの、どちらかという教育訓練機関は受動的であり、企業側からの働きかけを十分に活用する、もしくは自分達から積極的に具体的かつ互恵的な提案をしていくというケースは多くないと思われる。

第 5 段階の企業の従業員への訓練に関しては、産業界の需要はあるものの、企業から教育訓練機関への信頼度が低いこともあり、それほど活発に実施されていない。特に、外資系企業よりもベトナム地場企業、外国人スタッフよりもベトナム人スタッフの方が、地場の教育訓練機関への信頼が薄い印象がある。

最終段階の共同研究については、ハノイ工科大学などトップクラスの工科大学には専門知識をもつ研究者がいるという話も聞くが、具体的な研究成果の産業化については公にはみられない。

繰り返しになるが、シンガポール、タイ、マレーシアといった ASEAN 先進諸国の教育訓練機関のように、ベトナムの教育訓練機関が産学連携の最終段階まで到達するにはまだ相当

¹⁴ 2013 年 6 月より、第 3 期のプロジェクトが、HaUI および他校の指導員育成を主な目標として、3 年間の予定で実施中である。

の時間がかかる。まずは、教育訓練機関と産業界の交流が進み、その教育訓練プログラムと講師に対する産業界からの評価が向上しなければならない。そのためには、教育訓練機関側は産業界の要望に真摯に耳を傾けることが必要であろう。一方で企業は、教育訓練機関のプログラムの内容、設備、講師の能力などを、実際に訪問して確かめる必要がある。現在のところ、企業側も教育訓練機関の状況をよく把握しておらず、時にその能力を過小評価している、もしくは教育訓練機関の制約をあまり理解していない場合もある。

このような状況を打開して産学連携を促進するにはどうしたらよいであろうか。第3節では、産学連携しての人材育成の実例として、ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクトにおける取組みを紹介する¹⁵。

第3節 ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクトを通じた産学連携の取り組み

上記のような状況の中、産業界の需要に見合う工業人材の供給を加速するため、国際協力機構（Japan International Cooperation Agency、以下 JICA）は「ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト」（Project for Human Resource Development of Technicians at Hanoi University of Industry（HaUI）、以下 HaUI-JICA プロジェクト）を 2010 年 1 月から 2013 年 1 月まで実施した。当該プロジェクトの成果目標は、①産業界のニーズに応じて、教育訓練を改善することができる恒常的なマネジメントサイクルの導入、②パイロット技能検定の実施、③就職支援システムの構築と実施、であった。いずれの成果目標も、企業との連携なしでは達成が難しく、いかに企業連携を進めていくかが大きな課題であった。HaUI-JICA プロジェクトの全体像については第3章に譲り、本節では、HaUI におけるプロジェクト以前の産学連携の状況およびプロジェクトによる産学連携の促進活動について述べる。

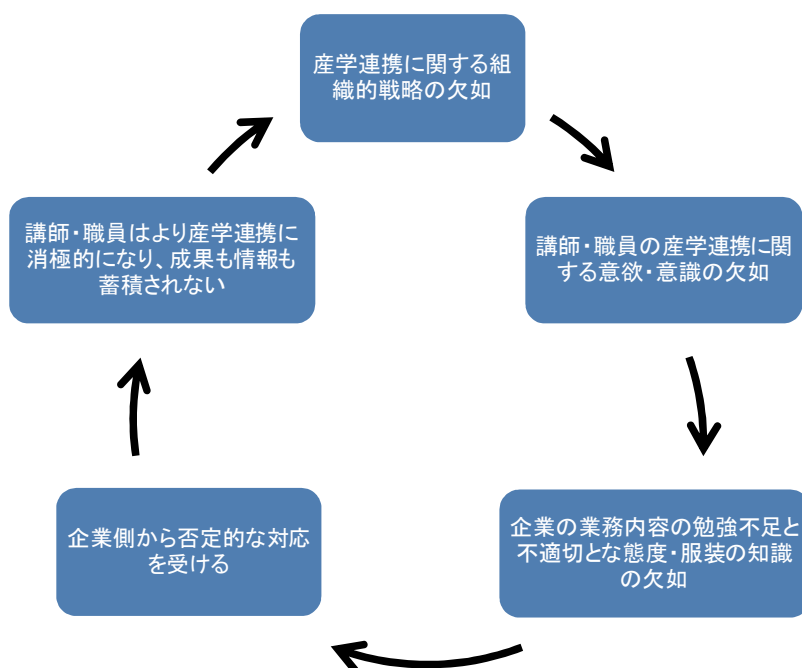
1. プロジェクト実施以前の産学連携の状況

ベトナムにおける産学連携の状況は初期的なものであると前節で述べたが、HaUI に限ってみると、2000 年から 2005 年に実施された第1期の JICA プロジェクト（ハノイ工科短期大学機械技術者養成プロジェクト）における日本人専門家の指導もあったため、全く産学連携の素地がないというわけではなかった。たとえば、第1期のプロジェクトの成果として設立されたベトナム日本センター（Vietnam-Japan Center、以下 VJC）の職業訓練コースは、懇意の日系企業数社に毎年多くの学生をインターンとして派遣していた。また、自動車工学部は、トヨタベトナム社の技術支援を得つつ、自動車整備人材育成の6か月コースを2007年より毎年開催している。さらに、電子工学部の PLC（Programmable Logic Controller）実習室の機材は、日系商社を通して寄贈されている。

¹⁵ その他にも、特に南部において産学連携しての人材育成を促進している例もある。詳しくは、Mori, Thuy, Hoang（2009）を参照。

このように、学校側も産業界との連携を全く行わなかったわけではないが、それらは多分に単発的で持続性に欠けるものであった。多くの連携は、一部の講師やスタッフの個人的なつながりに依存したものの、もしくは企業からのアプローチに受身的に応じたものであり、組織の基本方針のもとに戦略的に形成したものではなかった。また、講師やスタッフの企業訪問の機会があっても、そこから効果的な連携を構築するまでは至っていないようであった。たとえば、サンダル履きなど不適切な服装で訪問してしまう、もしくは企業側の会話の中でも、どのような点について企業と連携したいか明確なアイディアがないまま、機材の供与や教材の提供などを全面的に依頼するだけのため、企業側に否定的な印象をもたれてしまうケースが多かったように思われる。実際、訪問の目的が不明確で、訪問者の態度が不適切であるという理由で、企業側から訪問を断られ、学校側は産学連携により消極的になるという負のサイクルに陥っているように思われた（図表 2－5 参照）。

図表 2－5 産学連携が進まない負のサイクル



（出所）筆者作成。

上記のような状況を改善するために、HaUI-JICA プロジェクトが産学連携促進のために行った活動を以下にまとめる。

2. プロジェクトによる産学連携促進活動の詳細

（1）ニーズ調査・企業訪問の実施

2010 年 1 月の HaUI-JICA プロジェクトの開始後、まず行ったのは組織的な企業訪問の実施である。プロジェクトの活動のベースともなる産業界のニーズを把握するため、プロジェ

クトメンバーの講師とスタッフによる訪問聞き取り調査を実施した。異なる専門性をもつメンバーがチームとなり、①卒業生への評価、②教育訓練プログラム改善への提言、③短期コースへの要望、④インターンシップ受け入れの可能性、⑤技能検定への興味についての質問を列記した質問状に基づき、HaUI から卒業生を多く受け入れている日系・越系の企業に対してインタビューを行った。

この調査から、カリキュラム改善や短期コースの実施など、以後のプロジェクトの活動の基盤となる有効な情報を多く得ることができた。また、専門家の指導の下、作業部会メンバーが報告書を作成し、その要旨を学内で発表・配布した。この報告書の特徴は、具体的なアクションプランとその責任者が明記されており、単なる調査報告に終わっていないことである。

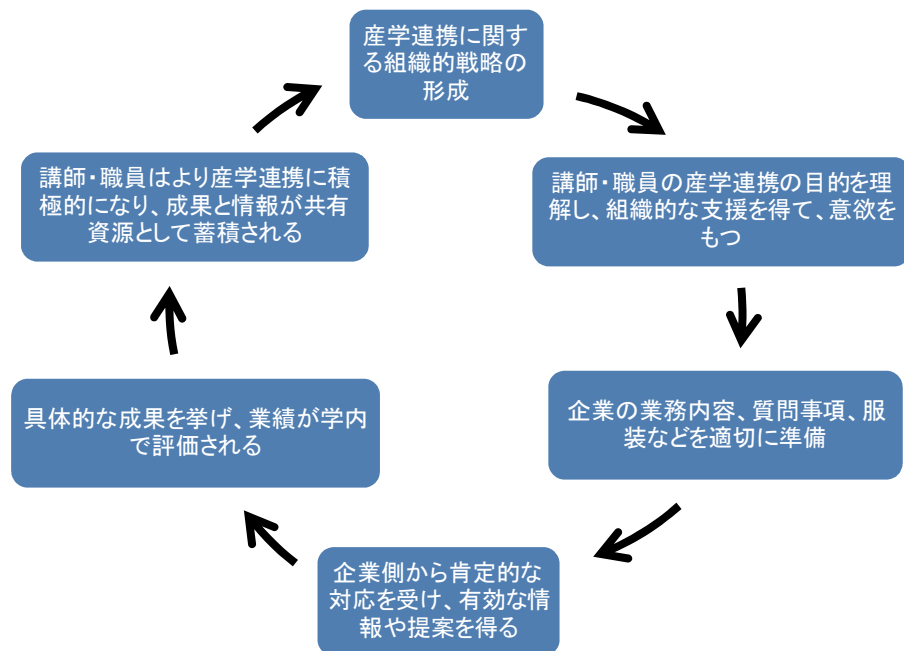
さらに、本調査を通じて、プロジェクトメンバーは、企業訪問時の適切な服装や態度から、質問票の作成・インタビューの手法・結果分析の仕方・アクションプランの作成方法といったニーズ調査手法の基礎を習得した。外部の調査を専門とする会社に委託するのではなく、手作り・低コストで今後も持続可能な形でサーベイを行ったことには大きな意義がある。HaUI はこれらの経験に基づき、2012 年度には電気・電子・板金溶接・自動車の分野における第 2 回の企業ニーズ調査を実施した。

(2) 企業訪問の実施

HaUI-JICA プロジェクトでは、ニーズ調査と並行して、講師もしくは学校職員による個別企業の訪問を奨励した。この個別企業訪問においては、基本的な質問を列記した定型の質問票に基づきインタビューをしつつ、企業側の反応がよい項目について、日本人専門家の助言を得ながら、臨機応変に質問内容を変化・拡張させていく形式をとった。

訪問する企業の選択理由は、ニーズ調査でさらなる聞き取りの必要を感じた、学校に見学に来た企業の製造現場を視察する必要性を感じた、他の関連機関から良い評判を聞いた、講師側から訪問の希望があったなどさまざまであった。最初は、前述の負のサイクルのように、企業側は訪問を受け入れてくれないだろうとの憶測から、企業訪問に消極的であった学校側も、徐々に、しっかりとした準備と姿勢で臨めば多くの企業は訪問を歓迎してくれること、企業との対話の中からカリキュラム改善に必要な情報を得ること、そして互恵的な連携の芽を育てることができるという正のサイクル（図表 2-6）を認識しはじめ、後半は積極的に企業訪問を行うようになっていった。結果として、プロジェクトを実施した 3 年間の中で、2010 年には 97 社、2011 年には 68 社、2012 年には 68 社と、合計で延べ 233 社の企業を訪問した。

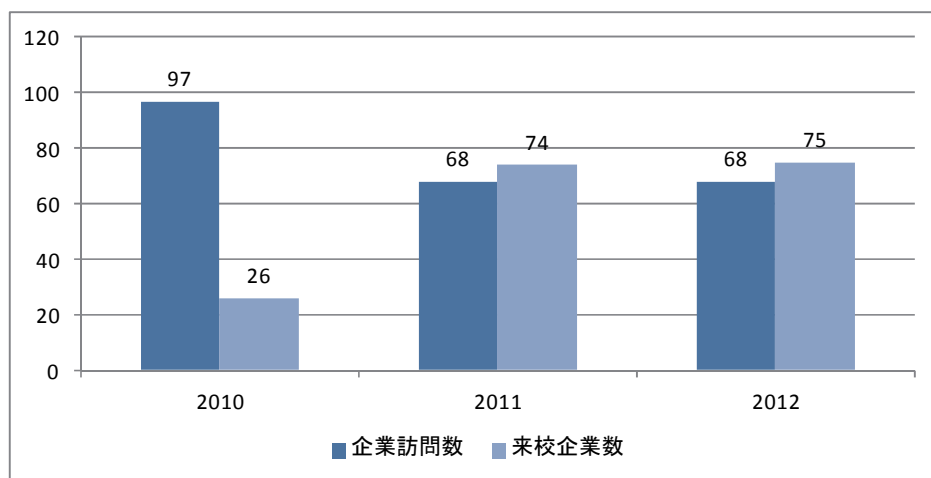
図表 2－6 産学連携が発展する正のサイクル



（出所）筆者作成。

企業訪問を奨励する一方で、企業側には学校見学をことあるごとに勧めた。また、校内 5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）週間を年 2 回開催したが、その際には企業による視察を呼び掛けた。その結果、2010 年には 26 社が、2011 年には 74 社が、2012 年には 75 社が HaUI を訪問している（図表 2－7 参照）。上述した企業訪問数が年々に減少した理由のひとつは、多くの企業が HaUI を訪問するようになり常に企業に出向く必要がなくなったからである。これは、HaUI と企業との関係が双方向のものとなった証明ともいえる。

図表 2－7 企業訪問数および来校企業数の推移（2010 数および来年）



（出所）Thom, Thanh, Kien, Mori（2013）に基づき筆者作成。

(3) 企業からの問い合わせ情報の管理

HaUI では、これまで企業からの問い合わせはあったとしても、それは組織として共有された情報として蓄積されていなかった。そこで、HaUI-JICA プロジェクトでは、企業からの問い合わせについてできる限り記録し、それを学内の共有情報として、その進捗をプロジェクトの週次会合で確認することとした。また、従来 HaUI は企業との連携を形成するにあたって、恣意的もしくは総花的な対応をしがちであり、どの連携に人的・財的リソースを集中するかといった判断を戦略的に行っていなかった。そのため、経営陣が戦略的な判断を行うための有効な情報を提供することが、もうひとつの目的であった。

実際にプロジェクト実施期間中に受けた産学連携に関する問い合わせの件数と種類は図表 2-8 の通りである。3 年間に 222 件の問い合わせを受けたが、最も多かったのは採用に関する問い合わせで、全体の 37.4% を占めた。次に多かった問い合わせはインターンシップ（23.0%）であり、やはり人材の採用・発掘に関する連携に企業が積極的なことが見受けられる。短期コース（11.7%）・企業見学（6.8%）についての提案も少ないながら受けたが、実際は企業との面談時にむしろ HaUI 側から積極的に働きかけ、それに対して企業側が興味をもったケースが多かった印象がある。共同研究については 0.5% と低く、問い合わせは多くなかった。これは、R&D に力を入れる企業がまだ少ないこと、そして HaUI 側の能力もまだこのレベルに至っていないことを反映していると思われる。

上記の結果をみると、3.3 で述べたように、HaUI における産学連携もまだ初期のステージにあるが、HaUI-JICA プロジェクトの効果によりインターンシップや短期コースなど、次のステップへの足掛かりができはじめていることがわかる。また、2010 年度の件数が一番多いのは、やはり企業を訪問する件数が多ければ、それだけ多くの問い合わせがあるということを示唆している。

図表 2－8 企業からの問い合わせ件数と種類（2010 の 2012 年）

種類	2010年	2011年	2012年	合計	%
採用	44	15	24	83	37.4%
インターンシップ	28	16	7	51	23.0%
短期コースの開催	11	7	8	26	11.7%
企業見学	5	7	3	15	6.8%
機材の寄贈	2	1	4	7	3.2%
卒業生による特別講義	5	1	1	7	3.2%
教材の作成	2	3	1	6	2.7%
試作品などのオーダー	1	2	2	5	2.3%
共同セミナー	0	2	2	4	1.8%
技能検定の実施	2	0	2	4	1.8%
奨学金の供与	1	2	1	4	1.8%
就職フェア	0	1	1	2	0.9%
語学コース	2	0	0	2	0.9%
共同研究	0	0	1	1	0.5%
機材などのデモ	1	0	0	1	0.5%
技能競技会の開催	0	0	0	0	0.0%
その他	1	2	1	4	1.8%
合計	105	59	58	222	100.0%

（出所）筆者作成。

（4）産学連携を持続的に行うための体制づくり

前述のとおり、第 1 期の JICA プロジェクト期間中にも、ある程度産学連携活動は行われていたが、プロジェクトが終了し、日本人専門家が帰国すると、積極的に企業と連携をしようという動きは残念ながら途絶えてしまったようである。そのため、第 2 期の HaUI-JICA プロジェクトにおいては、ニーズ調査や企業訪問といった試行的な活動と並行して、学校側の主導で持続的に産学連携を促進するための体制構築を進めた。

まず、HaUI は産学連携委員会（Industry Partnership Board）を 2012 年 3 月に立ち上げた。この委員会の主な機能は、企業からの問い合わせの窓口となり、それを適切な学部やセンターとつなぐこと、そして戦略的に連携相手を選定し、限られた内部資源を優先的に振り分けることである。委員長には副学長が就任し、メンバーには主要学部の学部長もしくは副学部長、そして関連部署の部長もしくは副部長が任命された。また、訓練部より事務局員が選抜され、部屋と必要機材が割り当てられた。産学連携委員会は基本的に毎月会合をもち、関連手続きの整備やデータベース整備などの制度構築に関する議論を行い、さらに実際の企業からの問い合わせに関する対応を学校の戦略に基づいて決定することが期待されている。

次に、HaUI は、企業との連携を正式に講師の職務の一部とすべく、職務内容書の改訂を進めている。プロジェクトの活動の一環として、ニーズ調査や企業訪問を行ったが、中には消極的なメンバーもいた。そのメンバーの多くは、企業訪問は自分たちの職務ではないこと、そして産学連携を促進しても特に自分達の業績評価は向上しないと考えているようであった。

そこで、企業訪問を正式に職務とし、その成果を適切に業績評価に反映させるように職務

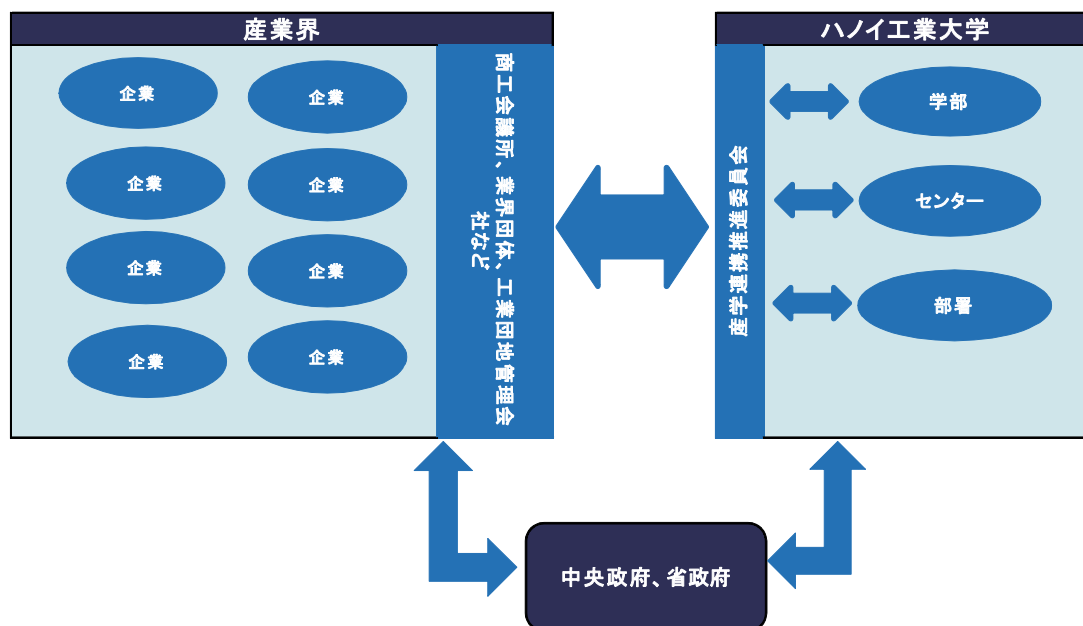
内容書を変更することを経営陣は決定した。

学内の体制づくりとともに行ったのが、より効率的に産学連携を進めるために、多数の企業のハブとなる機関を特定することである。個別の企業と連絡を取り合うことは重要な一方で、それなりの労力と時間がかかるため、情報の伝達を効率よく行い、産学連携の輪をさらに広めるためには、複数の企業のハブとなる機関との関係構築が必要である。たとえば前述の TPA と TNI のケースでは、バンコク日本商工会議所がその役割を果たしている。日本では、商工会議所や業種別の業界団体が企業側との橋渡しを行っている。

業界団体が発展していないベトナムでは、当初このようなハブとなる機関を見つけるのに苦労を強いられた。多くの商工会議所や業界団体は、事務局の人員や予算が限られており、より緊急の問題である電力不足や労働争議などへの対応に手いっぱい、人材育成というある意味中長期的な事柄には、興味はありつつも手が回らない状況であった。そのため、HaUI-JICA プロジェクトは、まずは多くの企業が集積する工業団地の管理会社との関係構築を図った。具体的には、タンロン工業団地 (Thang Long Industrial Park)、野村ハイフォン工業団地 (Nomura Hai Phong Industrial Zone)、ベトナムシンガポール工業団地 (Vietnam Singapore Industrial Park) といった、主な工業団地管理会社と関係を構築し、HaUI の各種イベントへの参加呼びかけや、工業団地での産学連携セミナーを開催した。

このように工業団地管理会社との連携を強化しつつ実績を積みあげるうちに、プロジェクト終了時点では、いくつかの外資系の商工会も教育訓練機関との連携に目を向けはじめる兆候が見受けられた。たとえば、ベトナム日本商工会 (Japan Business Association Vietnam、以下 JBAV) からは、HaUI における就職フェアや短期コースの情報をその会員と共有するといった協力を得た。さらに、JBAV は人材育成に関する委員会を内部に設置することも検討している様子である。これらの動きが加速し、図表 2-9 のように、個別の連携に加えて、教育訓練機関と企業側が、ハブとなる仲介機関を通じたより集団的な産学連携体制を構築することが期待される。

図表 2－9 理想的な産学連携体制



(出所) 森 (2013)。

3. 実際の企業との連携事例

以下に、プロジェクト期間中に形成された、個別企業と HaUI との連携事例を、図表 2－1 の産学連携発展のステップに沿って紹介する。なお、ステップ 1 の採用活動については、複数の企業を対象に、また日常的な業務として行っていたため、特定企業との連携事例として特筆すべきものではなく、さらにその概要については第 3 章にも記述があるため、ここでは割愛する。

(A) ステップ 2「就職支援活動」およびステップ 4「教育訓練機関の能力向上」の事例：デンソーベトナム社との連携

ハノイ市第 1 タンロン工業団地において自動車部品の製造と R&D を行うデンソーベトナム社 (Denso Manufacturing Vietnam Co., Ltd.) から、就職支援活動から短期コース形成についてのアドバイスまで、幅広い協力を得ることができた。

まず、同社には企業見学および HaUI 卒業生による特別講義の開催に協力を得た。これらのイベントには、会社概要に加えて、同社の社員に必要とされる技能・技術・知識について詳しく説明をしてもらい、学生と講師の学習意欲の向上と、学習内容と将来の職とのつながりについて貴重な示唆を得た。また、同社は、特に R&D センターへの優秀な学生の確保を目的に、大学コースの成績優秀な学生を対象に奨学金を供与している。

さらに、同社からは、プロジェクトの主な活動として実施した、機械・電気保全短期コースの形成に有用なアドバイスを得た。同社は日本やタイにおいても技能五輪大会の上位入賞

者を輩出するレベルの高い訓練センターをもち、ベトナムでも充実した社内訓練センターを運営している。その経験から、機械・電気保全短期コースの形成にあたっては、カリキュラムの構成や教材の作成に関して多くの実践的なアドバイスを受けた。さらに、シーケンス制御・PLC に関する社内訓練コースに HaUI 講師を 4 名受け入れてもらった。これらは機械・電気保全短期コースを企業のニーズに応じた内容にするため、大変役立った。HaUI 講師も機械・電気保全について相応の知識と経験はあったが、さらに実践的な知識を企業との連携により吸収したといえる。

このように、社員教育に積極的かつ蓄積のある企業との連携は、HaUI 講師のレベルアップに寄与する。また、デンソーベトナム社の就職支援活動への協力は、他の企業との連携に対してもモデルとなった。同社はベトナムでの人材育成にさらに力を入れる方針であり、今後はさらに互恵的な発展を期待している。

(B) ステップ 3「インターンシップ」の事例： トーホーベトナム社との連携

トーホーベトナム社（Toho Vietnam Co., Ltd.）はハノイ市第 1 タンロン工業団地にある射出成型金型メーカーであり、キャノン社、ホンダ社などへの金型を製造している。親会社は群馬県安中市の東邦工業株式会社である。同社は創業以来、定期的に HaUI・VJC の卒業生を多数採用しており、2012 年 2 月時点で 57 名の VJC 卒業生が勤務している。これは全従業員約 120 名の約 48%にあたる。もともとは第 1 期の HIC-JICA プロジェクトにおいて日本人専門家の橋渡しにより関係が始まったが、2005 年のプロジェクト完了以降も、日本人専門家なしで VJC とトーホーベトナム社は良好な関係を保ち続けていた。

トーホーベトナム社は、毎年約 20 名から 30 名の VJC の学生に対してインターンシッププログラムを提供している。2010 年度までは座学中心のインターンシップであったが、2011 年からは VJC 所長と JICA 専門家からの依頼により、インターンシップに現場実習を取り入れ、これによりインターンシップの期間を従来の 4 週間から 8 週間に延長することとなった。インターンシップに実習を組み込むことは、受け入れ企業側の負担も大きいため、特に高額の工作機械を操作する部署などではなかなか受け入れてもらえないことが多いが、2004 年から採用やインターンシップを通じて積み重ねた相互信頼関係があったがゆえにトーホーベトナム社もこれを了承したと思われる。

現場実習をインターンシップに取り入れるにあたり、トーホーベトナム社は学生の能力評価とモニタリングの仕組みも改善した。学生の希望と能力を考慮して適切な部署を決めるため、まずは 1 週間の座学講義の終了時に簡易テストを行うこととした。その他にも、中間、そして最終試験を行い、学生の能力の変化を測った。テストの結果は、トーホーベトナム社が学生の適性・能力をみるのに有効な資料となるだけでなく、VJC 講師陣にとっては学生の強みと弱みを知る重要な資料となった。また、学生とトーホーベトナム社の教育担当者が、理解度や疑問を共有するため、週次の報告書を導入した。さらに、インターンシップが双方

の同意したように進んでいるかを確認するため、VJC は担当講師による中間評価のための訪問を義務付けた。これらの改善の結果、座学と現場実習、そして評価制度と定期的なモニタリングを組み込んだ包括的なインターンシッププログラムが形成されたのである。

このようなきめの細かいインターンシップを行うことは理想だが、受け入れ企業側は通常通りの業務をこなしながら訓練も行うので、負担が増えることは確実である。トーホーベトナム社がこのような負担を受け入れたのには、次のような理由が考えられる。第 1 に、優秀かつ金型製造に興味のある学生をインターン期間中に見つけられることである。トーホーベトナム社も他社同様に、通常は入社試験により採用をするのだが、一発勝負の採用試験ですべてを見極めるのは容易ではない。しかし、2 か月あれば、学生の適性を見極めることができ、早期の退職を減らすことができる。第 2 に、HaUI との長期的な関係の構築が考えられる。良い関係を築くことにより、優秀な学生を優先的に同社に推薦するようになれば、効率的に適性のある学生を採用することができる。企業に関する情報が少ない中、ベトナムの学生は有名な企業もしくは親類が働いている企業を就職先として好む傾向がある。こうした社会的状況の中で、あまり名の知られていない日系の中小企業が優秀な学生を確保するにはインターンシップは有効な手段であると考えられる。

2012 年度も同様の形でインターンシップが実施されたが、ひとつ新しい工夫としては、インターンシップ前の 4 月にトーホーベトナム社への企業見学を実施したことが挙げられる。これにより、VJC 講師陣はどの学生が本当に同社の仕事に興味があるのかを見極め、適切な学生を推薦することができた。これは学生側にとっても同様であっただろう。その他に、VJC とトーホーベトナム社は、今後女性の機械技能者を増やすための PR や、将来的な金型設計基礎コースの形成へ向けた連携などを協議中である¹⁶。

(C) ステップ 3「特別講座開催」の事例：荏原社との連携

ポンプやコンプレッサなどを製造・販売する荏原製作所は、社会貢献の一環として途上国において各国の教育訓練機関と連携してセミナーを行っている。同社はベトナム北部のハイブオン（Hai Duong）省にも製造拠点をもっている。

荏原社の担当者がベトナムでのセミナー開催に向けて、日本大使館に相談に訪れたところ、HaUI-JICA プロジェクトを紹介され、セミナー開催に向けての連携が始まった。2011 年 9 月には、HaUI の機械工学部・自動車工学部の学生と講師約 100 名を対象に、ポンプ技術の基礎、故障診断、予防保全などについての講義を含んだ「ポンプ操作と保全」の 1 日セミナーを開催した。学生は最新の技術に触れることができ、また、機械保全コースを担当する講師は、機械要素の保全について有用な知識を得ることができた。

¹⁶ 一般的に、ベトナムでは機械系のコースに女性が少ない。一方で、勤勉で優秀な女性社員を機械加工の現場でも増やしたいという企業が増えている。

さらに、2012 年 9 月には「ポンプの故障診断：振動とノイズの最新の分析方法」のテーマで第 2 回のセミナーを開催し、HaUI 講師と関連企業の社員 29 名が参加した。セミナーは 2 日間にわたり、初日は HaUI での講義、2 日目は荏原社のハイゾン工場における実地研修を行った。

2 回のセミナーを通じて HaUI 講師は、企業側の専門家から新たな知識を学んだ。しかし、HaUI 側は今後何らかの形でそれを活用してこそ、初めて成果があったといえるだろう。

(D) ステップ 3「学生の能力向上」およびステップ 4「講師への研修」の事例：パナソニックベトナム社との連携

ハノイ市第 1 タンロン工業団地に、通信機器と白物家電の生産拠点をもつパナソニックベトナム社（Panasonic Vietnam Co., Ltd.）は、ベトナムにおける事業の成長発展には製造現場における基幹人材の迅速な育成が不可欠であるとの認識のもと、ものづくり大学校（Panasonic Institute of Manufacturing）を 2009 年 4 月に開校した。同校は、社会人としての基礎から現場改善の実践的知識までを含んだ包括的な基礎・応用の産業人材育成コースを、主にベトナム内のグループ企業の従業員を対象に実施している。

同校は、2010 年より地域社会や産業界への貢献として、サプライヤーや周辺の学校の講師・学生を一定数、40 日間の基礎コースに受け入れはじめた。HaUI からは、2010 年 8 月から 9 月にかけて開催された基礎コースに、電子工学部の講師を 2 名受け入れた。その後、2011 年 12 月から 2013 年 1 月まで 4 回のコースに合計 31 名の学生を VJC と電子工学部より受け入れてもらった。学生は、パナソニックグループ会社の社員とともに、5S やカイゼン活動といった製造現場における必要知識から、電子機器の組み立てに関する知識など、学校では教わることのできない実践的な知識と技能を身に付けることができた。

また、同校には HaUI における 5S 活動の実施にあたってもさまざまなアドバイスを得た。2011 年の 4 月および 10 月に行った 5S 実施週間には、同校経営陣に実習室などの 5S 実施状況の外部評価者として参加してもらい、また開会式では 5S の基礎についての講義をしてもらった。

このように、教育訓練機関は企業内学校と連携することにより、特に実践的知識を多く学ぶことができる。将来的には、講師や学生を送り出すだけでなく、より相互補完的な連携を形成することが望ましい。たとえば、企業内学校のベトナム語テキスト作成への参加が考えられる。日系企業はそのテキストを日本から持ち込み、現地語に訳すことが多い。翻訳を行うのは教育訓練の専門家ではないことが多く、正確に意図が伝わるテキストを作成することは難しい。これについては、教育訓練機関の講師が、理論的知識に基づき修正を加えることによってテキストの質が向上するといった貢献が可能なのではと考える。

(E) ステップ 3「特別講座開催」およびステップ 4「講師への研修」の事例： トヨタベトナム社との連携

トヨタベトナム社（Toyota Motors Vietnam Co., Ltd.）は北部ビンフック（Vinh Phuc）省に乗用車製造拠点をもち、さらに全国的な販売網と多くのサービスセンターをもつ。HaUI はトヨタベトナム社の支援を受け、自動車整備人材育成強化のための“Toyota Technical Education Program for Body Repair and Paint (T-TEP)” を 2006 年に HaUI 内に立ち上げた。T-TEP は 2007 年から 6 か月の実践的コース（HaUI での訓練、トヨタ社系サービスセンターでの実地訓練を含む）に学生の採用を開始し、2012 年までの 6 年間に 6 回のコースを実施し、297 名を訓練した。卒業生はトヨタベトナム社もしくは他社のサービスセンターで勤務している。

HaUI-JICA プロジェクト開始後は、さらなるステップとして、生産現場の人材の供給をめざし、学生向けの品質管理（Quality Control、以下 QC）短期コースの形成に関する協力を得た。まず、2010 年 12 月から 2011 年 1 月にかけて、QC サークル基礎コース（2 日間）を 2 回、本校の講師のみを対象にトヨタベトナム社にて特別に開催してもらい、合計 40 名の HaUI 講師が参加した。このコースの参加者の数名が中心となり、学生向け QC 基礎コースのカリキュラムと教材を作成し、2012 年 11 月に自動車工学部および経営学部の学生を対象に、同コースを開催するに至った。同コース形成中には、トヨタベトナム社とそのサプライヤーによる QC 大会を参考までに見学をさせてもらい、実習課題作成に多くの示唆を得た。さらに、同コース最終日にはトヨタ社の社内優秀 QC チームによる模範発表を行ってもらった。

これは HaUI が、QC という、講師にとっては新たな分野のコースを形成するにあたり、企業と連携をした例である。ただ、あくまで HaUI が主体的に準備をし、それでも足りない部分を企業に支援してもらったことを強調したい。自助努力をする姿勢をしっかりと見せることなくして、企業からの支援を得ることは難しい。

(F) ステップ 4「機材の寄付」の事例： フジ矢株式会社との連携

フジ矢株式会社は高品質のニッパーやペンチなどに特化した工具メーカーである。日本国内での市場シェアは 40% と高い。本社は大阪府東大阪市にあり、ベトナム南部のビンズオン（Binh Duong）省でも 2007 年から製造を始めており、2012 年には同地に自社工場を建設した。

同社と HaUI との関係は、JICA 専門家が、2012 年 7 月に GRIPS-APIR 研究会チームの一員として、同社を訪問したことから始まった。面談中に、学校内には品質の良い工具を使うことの重要性を理解していない職員も多いことを話したところ、同社社長は快く製品の寄贈を了解してくれた。フジ矢社としてはベトナムの工業化に貢献したいとのことであった。また、同社の工具の品質を理解する技術者・技能者が増えれば、将来的に自社製品の市場拡大にもつながることを、多少は期待してのことであったと思う。本件を進めるにあたり、まず、実際にどのような工具が HaUI での教育訓練に有用かを内部で議論した。その後、フジ矢社と

相談しつつ、供与してもらう工具を選定し、2012 年 10 月には同社社長も来校して、8 種類 72 丁の工具の贈呈式が行われた。式には HaUI 経営陣、そして地場企業も数社参加した。式の後には工具の試用会が開催され、HaUI 講師および数社の地元企業からの参加者がフジ矢社の工具の高品質を実体験した。

本件が進んだ理由としては、まずは高品質の工具を使用する重要性を内部で促したい HaUI と、現地で長期的な市場開発に取り組みたいフジ矢社の方向性がうまく合致したことが挙げられる。また、フジ矢社経営陣の素早い決断と対応があったことも強調したい。

こうした工具の寄贈は HaUI を含めて多くの学校が望むものであるが、寄贈された機材を活用しての効果を示すことが教育訓練機関の義務であろう。

(G) ステップ 5「企業向け短期訓練コース実施」の事例：ナガツベトナム社との連携

ナガツベトナム社（Nagatsu Vietnam Co., Ltd.）は、ハノイ市第 1 タンロン工業団地に工場をもち、コマツ社の建設機械向けの精密機械部品を製造している。親会社は京都市にある長津工業株式会社である。

ナガツベトナム社とのコンタクトは、2011 年 4 月に HaUI-JICA プロジェクトの活動の一環として開催した 5S 週間に、同社の社員が参加したところから始まる。5S 週間での会話を通じて、同社の生産工程が VJC の機械加工コース卒業生には適したものであると感じ、JICA 専門家と VJC 講師が後に同社を訪問した。

その後、同社の日本人社員より、新入社員向けの研修の一部を VJC に委託することは可能かとの問い合わせがあった。引き続き議論を重ね、2012 年 4 月に VJC と HaUI 機械工学部の講師が「マシニングセンター段取りおよび操作の基礎」に関する短期コースを、ナガツベトナム社の新入社員 2 名を対象に 3 週間（60 時間）同社にて実施した。コースは測定工具の使用方法、ワーク材の取り付け、機械製図、NC プログラム、工具長補正、ワーク座標のオフセット量設定などを含んだ。これをきっかけに、ナガツベトナム社と VJC は新人研修への連携の継続を協議している。また、同社は HaUI 機械工学部の講師と学生による企業見学も受け入れた。

このように、ナガツベトナム社との連携が進んだ主な理由は次のとおりである。第 1 に、同社の事業が、VJC 機械加工コースで教えている内容と、直接に関連するものであった。同社に設置されている工作機械に関しても、VJC と機械工学部の講師はそれなりの知識があった。第 2 に、ナガツベトナム社側が、教育訓練機関に対して具体的な要望をもっていたことであろう。同社が HaUI に期待したのは、機械加工の基礎知識を体系的に新人従業員に教えることである。もちろん同社の日本人スタッフは知識も経験もあるが、教育に時間を割きすぎでは通常業務が滞ってしまう。また、現地スタッフはある程度の知識と技能があるようだったが、まだ社内教育プログラムを確立していなかった。このような状況の中、ナガツベトナム社には、社内訓練の一部を HaUI に外注するとともに、当該コースを通じて HaUI 講師の

訓練手法に従業員が学び、将来的に自社スタッフによる社内研修制度を確立するきっかけにしたいとの意図があったようである。

この連携は、企業側が新人社員研修を充実させる外部リソースとして、HaUI を活用した例である。企業側にも十分な実践知識をもつ社員がいたとしても、生産活動に忙しく体系的なコースを作る余裕がない場合には、教育訓練機関との連携が有効であることを示している。特に、中小企業においてはこのような連携は効果的だと思われる。また、教育訓練機関側にとっては、コース作成と実施を通じて、最新の技術を吸収する絶好の機会でもある。

(H) ステップ 6「卒業制作に絡んだ共同研究」の事例： コスモス社との連携

コスモス工業社（Cosmos Industrial Co., Ltd.）は、日系二輪車メーカーの大手サプライヤーに金属部品を供給する地場サプライヤーである。経営陣はさらなる取引の拡大のため、日本式ものづくり手法の取り入れにも積極的である。地場裾野産業に技術指導をする JICA シニアボランティアチームからの紹介を受けたことをきっかけに、JICA 専門家と HaUI 講師のチームが同社を訪問した。数回の議論を重ねた結果、機械工学部・大学コースの学生の、卒業研究の実地調査としてのインターンシップ受け入れと、それに先立つ工場見学の下承を得た。

2011 年 9 月上旬に、機械工学部の学生 15 名と講師 4 名が同社の工場を見学し、会社概要の説明を受けた。その後、工場見学に参加した学生のうち 6 名が 1 週間の短期インターンシップに参加した。彼らは、コスモス社の製造工程の現場を見学しつつ、卒業研究の課題と関連する、ねじ加工機への材料供給機の改善に関する研究を行った。

企業見学とインターンシップの後、学生と講師は、ワークショップ形式で、ベトナム二輪車業界の概要や企業見学とインターンシップを通じて学習したポイントについての議論を行った。その後、2012 年月上旬に学生は卒業研究を終え、成果物をコスモス社と共有した。しかしながら、学生の卒業研究が、実際にコスモス社の生産設備改善に結びつくまでには至らなかった。

このようなコスモス社との連携を通して認識した地場企業の特徴としては、インターンシップ受け入れには比較的柔軟な一方で、日系企業のようにきめ細かなプログラムの準備は行わないことであった。また、スーパーバイザーも常に学生についているわけではないようであった。また、生産設備改善に関してはコスモス社のように試行錯誤を重ねている地場企業はおそらく多いと思われ、実践的な共同研究の可能性は大いにありと推測される。

第 4 節 さらに産学連携促進に向けての課題

前節では、HaUI-JICA プロジェクトによる産学連携の取組みを紹介した。しかしながら、このようなケースは、筆者の知る限り、ベトナムではまだそう多くはない。本節では、今後産学連携を拡大するために重要なポイントと、教育訓練機関、産業界、政府および公的機関といった産学連携を構成するプレイヤーに求められる役割を考察する。

1. 産学連携拡大のためのポイント

今後ベトナムにおいて産学連携しての人材育成の取組みを拡大するためには、(1) 双方向の交流を拡大する仕組みづくり、(2) 採用および就職支援活動の改善、(3) インターンシッププログラムの改善、(4) 企業向け短期訓練コースの質と量の改善、(5) 共同研究促進のための基盤整備、の5点が重要だと考えられる。

(1) 双方向の交流を拡大する仕組みづくり

産学連携しての人材育成を振興するには、まずは企業と教育訓練機関の双方から情報を発信し、回答する仕組みを作らなければならない。これが、すべてのレベルの産学連携活動の土台となる。

(2) 採用および就職支援活動の改善

採用は産学連携の入り口ともいえる。学生が適職を得ることは、教育訓練機関にとっては最終目的のひとつである。また、適性のある学生を採用することは、企業が教育訓練機関と接する際にまず考える点である。採用を通じて相互の信頼を高め、産学連携のさらなるステップにつなげるためにも、就職支援活動は効果的でなければならない。

(3) インターンシッププログラムの改善

学生の能力向上に関する活動の中でも、インターンシップは実務知識および感覚を養う場として有益である。また、学生にとっては、自分に合った会社を探す機会ともなる。一方、企業にとっては、インターンシップは優秀な学生を確保できる手段でもある。特に、それほど名の知られていない中小企業にとっては有効な方法である。

(4) 企業向け短期訓練コースの質と量の改善

企業向けの短期コースは、社員教育のすべてを自社で行う余裕のない企業には、効果的な学習の場となりうる。教育訓練機関による企業の従業員の能力向上訓練に、一定の需要があることはHaUI-JICAプロジェクトにて行った機械保全短期コースへ多くの応募があったこと、そして数社の企業から短期コースの実施の依頼があったことが示唆している。一方、教育訓練機関側は、短期コースの形成と実施を通して、産業界のニーズを把握し、さらに講師の能力向上および教材の改善につなげることができる。

(5) 共同研究促進のための基盤整備

近年日本でいう産学連携はこの共同研究をさす場合が多いのではと思うが、前述のようにベトナムではまだこのレベルまで到達しているケースはあまりないと思われる。しかし、工

業を高度化するため、ベトナムでも将来的には共同研究が増えることが望まれる。現在は、そのための基盤を作っていく時期として重要であるとする。

2. 産学連携を構成するプレイヤーに求められる役割

本節では、上述した産学連携の拡大のための5つのポイントについて、①教育訓練機関、②産業界、③政府および公的機関に求められる役割を考察する。

(1) 教育訓練機関

双方向の交流拡大のため、教育訓練機関側がまず行うべきことは、企業からの問い合わせ窓口の設置であろう。HaUIのように産学連携委員会を立ち上げるなどさまざまな形が考えられるが、要は企業と関連学部・部署をつなぎ、戦略的に重要なパートナーシップを見極め、その進行状況を確認する機能をもつことが肝要である¹⁷。さらに、教育訓練機関は、その講師や職員が積極的に企業を訪問できるスキームを作らなければならない。最後に、企業が定期的に教育訓練機関を訪れるイベントを開催することも有効であろう。

採用および就職支援活動の改善のためには、まず第1に、体系的に学生の就職活動を支援する部署の設置が必要である。ベトナムの教育訓練機関には、いわゆる就職課がない学校が多い¹⁸。そのため、学生は体系的なサポートを得ておらず、多くの場合において、就職は自助努力に任されている。業界や企業概況、OBやOGの経験談、求人情報といった就職活動に必須の情報を包括的に管理し、学生に提供する部署は遅かれ早かれ必要になると思われる。第2に、キャリアカウンセリングを実施すべきと考える。就職課の職員が、履歴書の書き方など一般的な指南をすることも大事であるが、関連する業界や企業において必要な知識や技能に関する実質的なアドバイスを与えることができるのは、最終的には専門知識をもった講師しかいないであろう。しかし、ベトナムの教育訓練機関の講師は、こうしたキャリアカウンセリングを行うことが自分の職務であるという認識は乏しく、そのための訓練もされていない。このような状況を改善するため、まずは講師の意識改革、そしてカウンセリング能力の向上が必要になろう。第3に、企業から求人情報を定期的に入手することが必要である。現時点では、ベトナムの教育訓練機関は、学生の就職活動時期に合わせて、積極的に企業から求人情報を収集し、それを回覧し、分析しているようには見られない。就職課にせよ、講師にせよ、求人情報の分析なしに、キャリアカウンセリングを行うことは難しい。最後に、就職フェアなどのイベントの広告方法を改善しなければならない。多くの企業を集めるためには、商工会や業界団体との協力が必要であろう。

¹⁷ FDI誘致のために、関連政府機関が設置するOne Stop Service窓口と類似の機能をもつ部署とも考えられる。

¹⁸ HaUIにはLabor Supplying and Training Cooperation Company (LETSCO)があるが、主に海外への研修生派遣事業に力を入れており、全学生を対象にしたきめの細かい就職支援までは行っていない。

効果的なインターンシップを実施するために教育訓練機関が進めるべき事項は、第1にその手続きの整備であろう。インターンシップを企業に提案する際に、まず企業側から質問されるのは、①どのようなプログラムを希望するか、もしくはこれまで実施したインターンシップはどのようなプログラムであったのか、②どのようなコストが発生するか、であろう。おそらく多くの教育訓練機関は、組織として目指すインターンシップの指針を明確にせず、それぞれの講師のやり方にまかせているのではと想像する。理想とするインターンシップの形を明らかにするためにも、まずは学校として目指すインターンシップの形に基づいた定型の提案書のフォームの作成、そしてインターンシップの計画、実施、評価に関する基準手続きの作成が必要であろう。第2に、インターン中に事故が発生した場合の備えを見直す必要がある。現在のところ、多くの学生は学校の勧めにより保険には加入しているようであるが、事故を解決した事例は聞いたことがない。実際の事故（製品・機材の破損、怪我など）をどのように解決するかを事前に明確に企業側に説明できれば、企業側も安心してインターンを受け入れることができるであろう。

企業の従業員向け短期コースの質的と量的改善については、まず、教育訓練機関は訓練プロセス管理手法を導入して、企業ニーズに応えるマネジメント体制を築くことが重要である。次に、能力向上訓練のプログラムを作成した後、年間のコーススケジュールを、前年度のできるだけ早い時期に企業に送付することが重要である。それを参考にしつつ、企業は訓練予算を計画することができる。

共同研究を促進するための基盤整備の第一歩として、教育訓練機関は、まず学生の卒業研究を、企業が直面する問題と関連付けることから始めるのが現実的と思われる。このような実践的な研究を徐々に増やして経験を積み、企業との信頼関係を構築すれば、研究課題も実践的かつ高度になっていくだろう。次に、企業とより高度な研究を行うためには、情報の保持と知的財産権保護の体制を整えなければいけない。一般的に、ベトナムではまだこれらが徹底されておらず、企業側は教育訓練機関と協力することにより社内の機密事項が外部に流出するのを懸念している可能性がある。そのため、教育訓練機関はまずは企業と共同研究をする場合の機密事項の保持体制を確立し、そして知的財産権の保護に関する対策を検討すべきである¹⁹。

（2）産業界

双方向の交流を確立するためには、教育訓練機関が積極的に企業側にコンタクトしなければいけない一方で、企業側も教育訓練機関からのアクセスに対応し、さらには企業からも教育訓練機関に積極的にコンタクトする仕組みをもつことが望ましい。より具体的には、面談の依頼などの教育訓練機関からの問い合わせに、適切な対応をする体制を作ることが最初の

¹⁹ たとえば、タイのチュラロンコン大学は知的財産研究所をもち、特許の管理を行っている。詳細は、青木・近藤（2009）を参照。

ステップであろう。日々発生する問題への迅速な対応が要求される製造現場では、教育訓練機関との連携は急務ではないというのが現実かもしれない。しかし、長期的に優秀な人材を確保するためには教育訓練機関との関係が良いに越したことはなく、まずは社内もしくは部内で教育訓練機関への対応の仕方を、あらかじめ決めておくのも一案ではないかと考える。次に、積極的に教育訓練機関を訪問することを勧めたい。実際、HaUI-JICA プロジェクト実施中に、企業が教育訓練機関の授業や設備を見学しつつ会話することにより、良い点と課題について相互理解を深めた結果、その後のコミュニケーションが円滑になったケースもある。最後に、商工会など、複数の企業のハブとなる組織が、産学連携促進にさらに積極的に関わることが望ましい。たとえば、公開イベントの情報は、教育訓練機関と個別企業でやりとりするより、商工会などが中間に入った方が、より効率的に伝達が可能になると思われる。

採用・就職支援活動の改善について企業側に求められることは、まずは正確かつ詳細な求人情報を、適時に教育訓練機関側に送ることであろう。職務、求められる技能や知識、そして申し込み方法が明記されている求人票は、学生が応募しやすくなるだけでなく、講師や職員がキャリアカウンセリングを行うにあたりとても有益な情報源となる。また、学校を通じて採用活動を行った場合、採用結果を通知することも重要である。これにより、学校側は実際に何人採用されたかという結果知ることができる。また、試験結果の詳細も提供できれば、学校側は学生の強み、弱みを知ることができる。

効果的なインターンシップを実施するために企業側が為すべきことは、第1に適切な研修プログラムの作成である。もちろん教育訓練機関の講師もプログラム作成に協力しなければいけないが、最終的にその内容を決定するのは受け入れ企業である。プログラムがなければ進行状況や学生のパフォーマンスを確認することが難しく、もしインターンシップがうまくいかなかった場合は責任を双方になすりつけるという事態が起こってしまう。そして、企業側も学生を正當に評価できず、学生もその企業へ就職したいという気にならないであろう。こうした状況を防ぐためにも、企業が教育訓練機関と相談を重ねて研修プログラムを作成し、明確に提示することが必要である。第2に、学生による週報もしくは日報作成への協力である。もちろん学校講師もできるだけ頻繁に状況を確認すべきであるが、毎日企業を訪問することはできない。そのため、企業側の教育担当者が、学生に定期的に報告書を提出させ、講義や実習の内容を理解しているか確認し、必要に応じて担当講師にフィードバックをすることが理想的である。第3に、作業場における安全の確保である。これは特に地場企業に当てはまることであるが、あらかじめ安全な行動を指導し、できれば安全靴などの装備を提供することが必要である。もしくは、安全靴の貸し出しが難しいのであれば、持参することをインターン受け入れの条件とするのも一案であろう。

企業の従業員向け短期コースの質と量の改善のために、企業側に求められるのは、どのような分野においての従業員訓練のニーズがあるか、できるだけ正確かつ具体的に教育訓練機関にフィードバックすることである。また、訓練コースの内容を吟味して、適切なレベルの

従業員を訓練に派遣することも重要である。もし、従業員が受講対象者の要件を満たしていないコースに参加してしまった場合、参加者もそれを受け入れる教育訓練機関も違和感を持ち、満足な効果が得られないだけでなく、その後の連携にも支障が出るかもしれない。

共同研究を促進するため、企業側が行いえることは、生産もしくは製品開発において直面している問題を、可能な範囲で教育訓練機関に卒業研究の課題として提供することであろう。研究の経過報告会や成果発表会には、スタッフを派遣し意見を述べることであればさらに効果的である。企業側にとっては、こうした活動は優秀な学生の確保にも寄与するものと思われる。

(3) 政府および公的機関

教育訓練機関と産業界が双方向の交流を確立するために、政府および公的機関ができることは、まずはお互いを知るためのサポートをすることであろう。ベトナムの教育訓練機関は組織的に企業のコンタクト先を収集しておらず、まずどの企業にどのようにコンタクトしてよいかわからない場合が多い。一方で、教育訓練機関にどのように接触すべきかわからない企業も多いであろう。双方に対して、その目的に応じて適切なパートナー候補を紹介できる仕組みがあると、産学連携はさらに発展するであろう。こうした役割を担いうる組織としては、業界団体、地方政府、商工会議所などが考えられるが、ベトナムではそのどれもまだ産学連携を積極的に推進するまでは至っていない²⁰。実際、HaUI を訪問した日系企業は、大使館、JICA、JETRO のような日系の経済協力・援助機関に紹介されたケースが多かった。地場の業界団体・地方政府・商工会議所などもこうした仲介的な役割を担うようになれば、産学連携はさらに拡大されていくことであろう。

採用・就職支援活動の改善のため、政府・公的機関に求められるのは、教育訓練機関が人材需要を把握するための、マクロレベルの情報の整備であろう。現在でも、失業率や大まかな雇用状況は把握できる²¹。しかし、製造業の中でも特にどのような分野の雇用機会が増えているか、減っているかといった情報は断片的にしか得ることができない。また、教育訓練レベル別の就職状況のデータも一般には公開されていない²²。このような状況では、教育訓練機関はその限られた人的・財的資源をどの分野に戦略的に振り分けるかといった判断を適切に下すことは難しいだろう。関連政府機関は、このような公共財ともいえるマクロレベルの情報の整備にさらに力を入れるべきである。

²⁰ 前述のように、一部の組織は、教育訓練機関との連携強化についても目を向けはじめている。たとえば、ベトナム日本商工会（JBAV）は人材確保のため、教育訓練機関との連携について検討をはじめている。2012 年 12 月には、人材育成特別委員会も内部に設置した。

²¹ General Statistics Office（GSO）が毎年発行する Statistical Year Book には失業率や大まかな業種別の労働人口などが記載されている。ただ、製造業は“Manufacturing”としてまとめられており、細かい分野別の労働人口までは把握できない。

²² たとえば、2012 年 10 月 11 日の Vietnam News の記事によると、MOET による 2011 年の調査では 63% の大卒者は職を得ることができなかったとある（Vietnam News 2012）。しかしながら、そのような調査報告書は一般には公開されていない。

政府・公的機関がインターンシッププログラムの改善のために行うべきなのは、学校側がある程度柔軟に学生をインターンシップに送ることのできるカリキュラムの作成であろう。基本的にインターンシップは各教育訓練コースにおいて必須科目になっているが、学校側はその受け入れ企業探しに苦心している²³。HaUI を例にとると、特に大学コースと専門短大コースの学生向けの受け入れ先を十分に確保できていない様子である。インターンに送り出す時期を職業訓練コースほど柔軟に変えられないことが、その主な理由のようであった。コースを管轄する教育訓練省（Ministry of Education and Training、以下 MOET）はこうした学校の声に耳を傾けて、カリキュラムや必修科目を調整できるか検討すること、そして企業側にインターンシップ受け入れへの理解を促すことも一案である。より多くの企業を引き付けるためのインターンシップの助成金も一案かもしれないが、南部では省政府がこうした試みをしてみたがあまりうまくいかなかった例もあるようなので、慎重に検討することが必要であろう²⁴。

企業向け短期コースの改善および拡大のため、政府に求められるのは、企業に従業員の能力向上訓練を促す政策の立案であろう。日本では、従業員の能力向上に関する社内・社外訓練を行う企業を支援するための政策が存在する。事業主向けの支援としては、キャリア形成促進助成金や、社内訓練を公式に認定する認定職業訓練制度がある。特に、前者の制度は中小企業を優遇している²⁵。マレーシアでは、日本の制度などを参考に、人的資源開発基金（Human Resource Development Fund、以下 HRDF）という仕組みを作り、企業による従業員教育を奨励している²⁶。産学連携しての工業人材育成を加速するために、ベトナムにおいても、このような政策の策定を検討するべきと考える。特に、ベトナムの地場企業は、現状ではその従業員を財産ととらえて訓練をしていく姿勢に欠けていると思われる。地場企業経営者に従業員の能力向上を奨励することは、ベトナムの工業化を促進する上で重要なことである。

政府や公的機関が共同研究の促進のためできるのは、まず教育訓練機関と企業が共同研究のアイデアを交換し、そして、それを形にする場を提供することであろう。たとえば、日本の中小企業の一大集積地である東大阪では、ものづくりビジネスセンター大阪（MOBIO）が、議論や研究の場所や機会を提供して、産学連携しての共同研究の奨励を行っている²⁷。ベトナムの省政府や公共機関も、将来的にはこうした役割を果たすことが求められる。

²³ HaUI では、企業でのインターンシップを見つけれられない学生は、学内インターンシップとして講師の指導の下、学校の実習施設などで課題を与えられて作業する。

²⁴ ホーチミン市人民委員会はインターンシップを支援するスキームを行ったようだが、あまり上手く行かなかったとの声も聞かれた（Mori, Thuy 2009 参照）。

²⁵ 詳しくは、厚生労働省ホームページ参照。

²⁶ マレーシアでは、従業員 50 人以上の企業は、総従業員の月給の 1%を課徴金として HRDF に支払う義務がある。従業員教育を行う際には、HRDF に補助金を申請することができる（Mori 2005）。

²⁷ 詳しい活動は、MOBIO のホームページを参照。

第5節 おわりに

本章では、ベトナムにおける産学連携の現状と今後の課題を、他の ASEAN 諸国と比較しつつまとめた。現在の世界経済や市場はめまぐるしく変化しており、今後はミャンマーなどの後発途上国の追い上げも起こりうる中、これまでのように安価な労働力のみに依存している、ベトナムの工業発展は停滞してしまう恐れがある。付加価値の高い製造工程を国内に増やし、競争力を向上させて工業化を加速するためには、産業界と教育訓練機関が連携して工業人材の育成に取り組むことが、今のベトナムには必要である。また、産業界のニーズに基づき教育訓練を実施することは、現在起こりつつある人材需要と供給のギャップを減少させ、若年層が適職を得ることにもつながる。

ベトナムにおける産学連携は、ASEAN 先進国と比べるとまだ初期的な段階にとどまっており、今後の課題も多い。しかし、FDI を誘致しての工業化の歴史が浅いことを考えれば、これは当然ともいえる。むしろ、今後それをいかに順調に発展させていくかが重要である。このような状況の中で、ハノイ工業大学を含めて、産学連携の必要性と可能性に目を向けはじめている教育訓練機関の関係者が少しずつ増えているように思われ、これには多少の希望がもてる。特に、今後生存競争が激しくなる中堅の学校や職業訓練校にとっては、産学連携はひとつの活路になりうる。

産学連携は、教育訓練機関側の努力だけでは発展しない。産業界側も、長期的な視点で教育訓練機関側との連携を模索していくことが重要である。また、政府および公的機関には、教育訓練機関と産業界の交流を進める政策の策定と実施を期待する。効果的な政策を立てるためには、まず産学界双方の声に耳を傾けることが必要であろう。

いずれにせよ、ベトナムにおける産学連携はまだ始まったばかりである。日本や他国の例も参考にしながら、ベトナムの経済・社会・文化に最も適した産学連携の形を作り上げていくことができれば、今後、工業化が加速し、若年層に適切な就業機会を提供する大きな力となるであろう。

参考文献

<邦文>

- 青木勝一、近藤正幸 [2009]、「タイにおける産学連携・地域イノベーション—状況と課題—」
文部科学省 科学技術政策研究所。
- 井出文紀、森原康仁 [2012]、「対ベトナム直接投資の動向と日系中小企業の経営戦略
—ベトナム裾野産業育成の可能性の分析 1) —」、『立命館国際地域研究』 第 36 号 2012
年 10 月 立命館大学。
- 金児真由美、木村出、山岸良一 [2002]、「高等教育支援の在り方—大学間・産学連携—」、『開
発金融研究所報』 2002 年 12 月第 13 号 国際協力銀行。
- 九州大学 知的財産本部 [2010]、「アジアにおける産学連携支援に関する調査研究」 平成
21 年度文部科学省委託調査成果報告書 九州大学。
- 日本貿易振興機構 (JETRO) [2004]、「APEC 主要エコノミーにおける中小企業の産学連携を
通じたビジネスクリエーションの現状と課題—シンガポール」 日本貿易振興機構。
- 日本貿易振興機構 (JETRO) [2010]、「数字で見るマレーシア経済 2009」 日本貿易振興機
構。
- 三菱総合研究所 [2009]、「マレーシアにおける産業人材育成に関する調査」 平成 18 年度ア
ジア産業基盤強化等事業 経済産業省。
- 森純一 [2010]、「日本の『ものづくり』を内在化した技術教育を目指して—泰日経済技術振
興協会と泰日工業大学の事例—」、『国際開発戦略と日本型成長支援アプローチの情報
収集と分析にかかる調査報告書』 政策研究大学院大学・国際協力機構研究所。(非
公開資料)
- 森純一 [2013]、「ベトナムにおける産学連携の現状と課題—ハノイ工業大学技能者育成支援
プロジェクトの経験から—」、『日本型ものづくりのアジア展開—ベトナムを事例とす
る戦略と提言—』 アジア太平洋研究所。

<英文>

- Mori, J. [2005], Development of Supporting Industries for Vietnam's Industrialization: Increasing
Positive Vertical Externalities through Collaborative Training, Master Thesis, Fletcher School,
Tufts University.
- Mori, J., Thuy, N. T. X., and Hoang, P. T. [2009], "Skill Development for Vietnam's Industrialization:
Promotion of Technology Transfer by Partnership between TVET Institutions and FDI
Enterprises," 『スキルディベロプメント分野の教育協力と経済発展に関する調査研究』
広島大学教育開発国際協力研究センター。

Thom, V. D., Thanh, N. V., Kien, V. T., Mori, J. [2013], Final Project Report on the Project for Human Resource Development of Technicians at Hanoi University of Industry (HaUI), Hanoi University of Industry and Japan International Cooperation Agency.

Vietnam News [2012], “All Eyes on Imminent Education Reforms,” Edition of 11 October, 2012, p.4, Vietnam News.

【ウェブサイト】

株式会社 日産テクノ、ホームページ

<http://www.nissan-techno.com/company/ntv-outline.html> (2012 年 2 月 28 日閲覧)

外務省、ホームページ

<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/> (2013 年 7 月 12 日閲覧)

厚生労働省、ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_employer/index.html (2012 年 2 月 28 日閲覧)

バンコク日本商工会、ホームページ

<http://www.jcc.or.th/modules/doc1/content0006.html> (2013 年 7 月 12 日閲覧)

ものづくりビジネスセンター大阪 (MOBIO)、ホームページ

<http://www.m-osaka.com/jp> (2012 年 2 月 28 日閲覧)

Institute of Technical Education, Singapore

http://central.ite.edu.sg/index.php?option=com_content&view=article&id=87&Itemid=62
(2013 年 6 月 12 日閲覧)

King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang (KMITL)

<http://www.kmitl.ac.th/en/main.php> (2013 年 6 月 12 日閲覧)

Nanyang Technological University, Singapore

<http://www.ntu.edu.sg/nieo/Pages/industry.aspx> (2013 年 6 月 12 日閲覧)

World Bank, World Data Bank

<http://www.ntu.edu.sg/nieo/Pages/industry.aspx> (2013 年 7 月 8 日閲覧)

略語

5S	Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke	整理、整頓、清掃、清潔、しつけ
ASEAN	Association of South East Asian Nations	東南アジア諸国連合
FDI	Foreign Direct Investment	外国直接投資
GSO	General Statistics Office of Vietnam	統計総局
HaUI	Hanoi University of Industry	ハノイ工業大学
HIC	Hanoi Industrial College	ハノイ工科短期大学
HRDF	Human Resource Development Fund	人的資源開発基金
JBAV	Japan Business Association Vietnam	ベトナム日本商工会
JBIC	Japan Bank for International Cooperation	株式会社国際協力銀行
JETRO	Japan External Trade Organization	独立行政法人日本貿易振興機構
JICA	Japan International Cooperation Agency	独立行政法人国際協力機構
KMITL	King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang	キングモンクット工科大学ラートクラ バン校
LETCO	Labor Supplying and Training Cooperation Company	HaUI傘下の人材派遣・訓練協力会社
MOET	Ministry of Education and Training	教育訓練省
MOLISA	Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs	労働・傷病兵・社会省
PLC	Programmable Logic Controller	プログラマブル論理制御装置
QC	Quality Control	品質管理
PSDC	Penang Skill Development Center	ペナン技能開発センター
R&D	Research and Development	研究開発
TNI	Thai-Nichi Institute of Technology	泰日工業大学
TPA	Technology Promotion Association	泰日経済技術振興協会
TVET	Technical and Vocational Education and Training	職業技術教育訓練
VJC	Vietnam-Japan Center	ベトナム日本センター

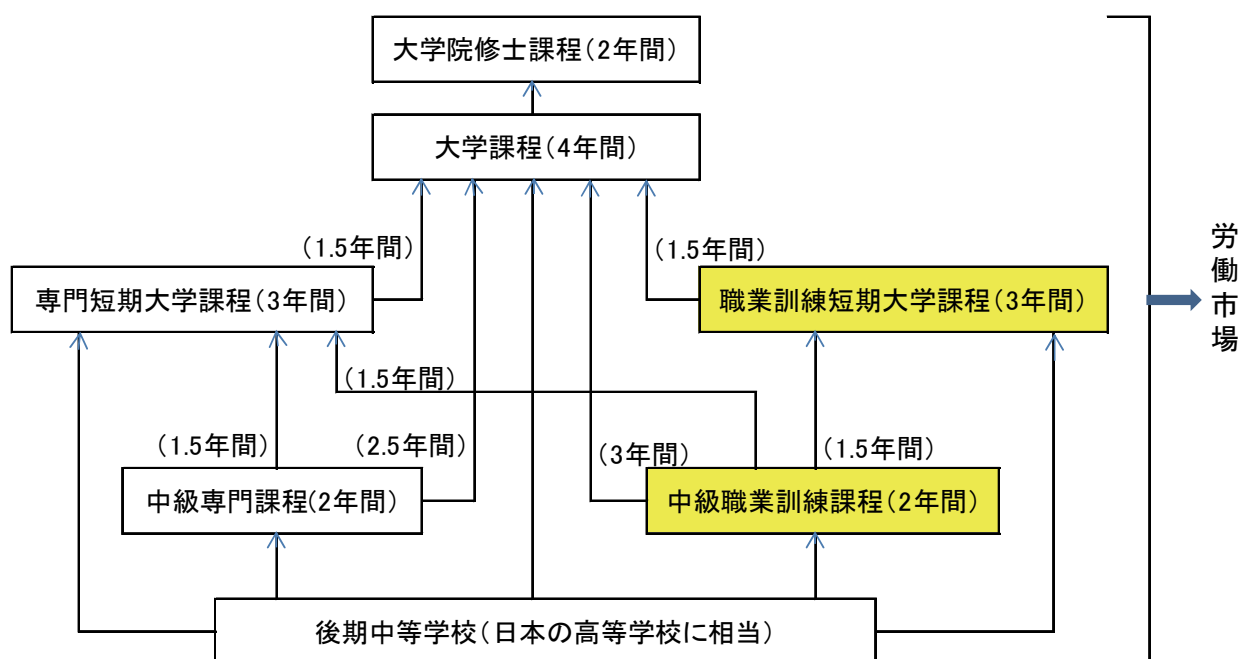
第3章 ハノイ工業大学における産学連携による技能者育成支援プロジェクトの概要

第1節 大学の概要

1. 教育訓練体系

ハノイ工業大学（Hanoi University of Industry：以下 HaUI と呼称）は、商工省（Ministry of Industry and Trade：以下 MOIT と呼称）が所管する大学の1つである。歴史は古く、1898年に技術専門学校として設立された。その後、1999年にハノイ工科短期大学（Hanoi Industrial College：以下 HIC と呼称）に昇格、2005年に大学に昇格、そして、2011年10月に機械工学部に大学院修士課程（Master Course）が設立され、昇格・発展の過程で実施する課程と専攻分野の拡充を続けている大学である。

図表3-1 HaUIにおける教育訓練体系



注1) 図表におけるカッコ内の数字は、上位課程へ編入した場合に最短で卒業できる年限を示す。

注2) 図表の中で白抜きの課程のカリキュラムは教育訓練省（MOET）が認定し、網掛けの課程のカリキュラムは労働・傷病兵・社会省（MOLISA）の職業訓練総局（GDVT）が認定している。

現在の教育訓練体系は図表3-1に示すように、2年間の大学院修士課程（Master Course：機械工学部のみ）、大学課程（University Course：4年制）、専門短期大学課程（Professional College Course：3年制）、中級専門課程（Professional Secondary Course：2年制）、職業訓練短期大学課程（Vocational College Course：3年制）及び中級職業訓練課程（Vocational Secondary Course：2年制）で構成されている。各課程の入学対象者は、いずれも後期中等学校卒業生（日本の高校卒業生に相当）である。

(1) 上位課程への編入制度

下位課程から上位課程への編入は、図表 3－1 に示すような体系が形成されている。例えば、中級専門課程を修了し専門短期大学課程へ編入した場合は、最短 1.5 年間で専門短期大学課程を卒業することができる。専門短期大学課程修了後、大学課程へ編入した場合は、最短 1.5 年間で大学課程を卒業することができる。また、中級専門課程から大学課程への編入も認められているが、一般には専門短期大学課程から大学課程への編入が多いとのことである。

一方、中級職業訓練課程を修了し職業訓練短期大学課程へ編入するケースも、比較的多く認められており、最短 1.5 年で職業訓練短期大学課程を卒業することができる。しかし、職業訓練短期大学課程から大学課程への編入については、法律で認可されているものの、実際には極めて少なく、HaUI 内においても職業訓練短期大学課程から大学課程への編入は非常に少ないとのことである。中級職業訓練課程から大学課程への編入も認可されているが、実際にはほとんど行われていない。職業訓練総局（GDVT）が所管する職業訓練課程から教育訓練省（MOET）が所管する高等教育課程（短期大学課程及び大学課程）への編入は、法律では認可されていて相互乗り入れができる制度になっているが、実際に編入する学生は非常に少ない。

(2) 教育訓練省と職業訓練総局が認定するカリキュラム

ベトナムでは日本と同じように、2 つの省庁が学校教育と職業訓練を別々に所掌し、カリキュラムを認定している。図表 3－1 に示す大学院修士課程、大学課程、専門短期大学課程及び中級専門課程のカリキュラムは教育訓練省（Ministry of Education and Training：以下 MOET と呼称）が認定している。

一方、職業訓練短期大学課程及び中級職業訓練課程のカリキュラムは労働・傷病兵・社会省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs：以下 MOLISA と呼称）の職業訓練総局（General Department of Vocational Training：以下 GDVT と呼称）が認定しており、大学の中で 2 つの省庁によって認定されているカリキュラムによる学校教育と職業訓練が、混在して実施されている。なお、カリキュラムの構成は、GDVT が所管する職業訓練課程では実技（実習）が 60～70%で学科（座学）が 30～40%である。一方、MOET が認可する課程は、学科（座学）が 70%で実技（実習）が 30%の構成となっている。

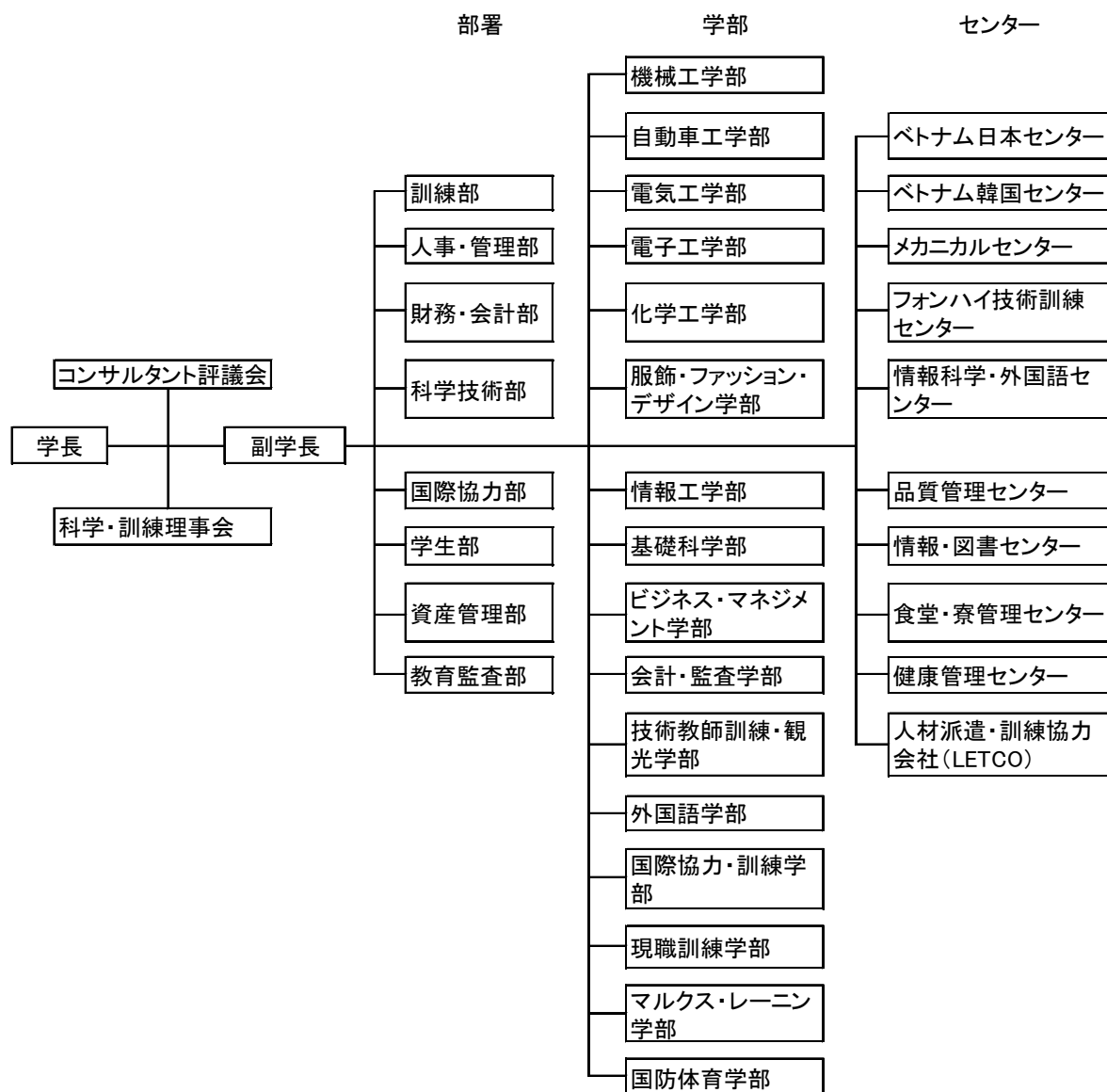
2. 組織体制

図表 3－2 に HaUI の組織体制を示す。

学長のもとに外部の有識者で構成されるコンサルタント評議会と学内の最高意思決定機関である科学・訓練理事会が設置されている。そして、3 人の副学長が部署、学部、センターをそれぞれ分担し、所掌している。

部署には、訓練部、財務・会計部、科学技術部、国際協力部、学生部等、8つの部署がある。学部は、機械工学部、自動車工学部、電気工学部、電子工学部、化学工学部、服飾・ファッション・デザイン学部、情報工学部等、16の学部で構成されており、他に10のセンター等がある。

図表 3－2 HaUI の組織体制



なお、センターは、担当する業務によって3つの機能に区分される。ベトナム日本センター、ベトナム韓国センター、メカニカルセンター、フォンハイ技術訓練センター及び情報科学・外国語センターは、職業訓練や学校教育を実施する機能を担い、品質管理センター、情報・図書センター、食堂・寮管理センター及び健康管理センターは、大学業務の運営を支援・補完する機能を担っている。そして、人材派遣・訓練協力会社（LETCO）は、就職フェアの

開催、企業からの求人情報の提供及び就職斡旋、海外への人材派遣等の業務を通して学生への就職支援を担っている。

多くの学部では、主に大学課程及び専門短期大学課程の学校教育を実施している。しかし、一部の学部ではこれらの課程の他に職業訓練短期大学課程、中級職業訓練課程の職業訓練及び中級専門課程の学校教育を実施している。

ベトナム日本センター（Vietnam Japan Center：以下、VJC と呼称）は日本の技術協力で設立された施設で、職業訓練短期大学課程及び中級職業訓練課程の職業訓練を実施しており、メカニカルセンターでは、専門短期大学課程、中級専門課程の学校教育と職業訓練短期大学課程及び中級職業訓練課程の職業訓練を実施している。

韓国の協力で設立されたベトナム韓国センターは、職業訓練短期大学課程及び中級職業訓練課程の溶接コースを実施している。

台湾の Foxconn 社の支援で設立されたフォンハイ技術訓練センターでは、Foxconn 社の新採用の社員を対象とした 6 ヶ月の新人教育訓練（機械加工に特化した訓練コース）を実施している。しかし、現在は、同社で社員の新採用がないので新人の教育訓練はほとんど実施されていない。

HaUI の学生総数は約 5.5 万人で、毎年 1～1.5 万人が入学し、卒業している。大学の事業を運営する職員総数は 1700 人で、その内、講師陣は約 1400 人である。

3. 課程別専攻分野

HaUI には工学系の学部、文系の学部及びファッション・デザインや技術教師訓練等のソフト系学部があり、多様な専攻分野（プログラム）を提供している。

図表 3－3 に各課程で提供している専攻分野を示す。

図表 3－3 各課程の専攻分野

専 攻 分 野					
修士課程	大学課程	専門短期大学課程	中級専門課程	職業訓練短期大学課程	中級職業訓練課程
1.機械工学	1.機械工学 2.メカトロ工学 3.自動車工学 4.自動制御工学 5.電気・電子工学 6.熱工学 7.化学工学 8.服飾技術 9.ファッション・デザイン 10.テレコミュニケーション・電子技術 11.コンピュータ科学 12.ソフトウェア技術 13.情報システム 14.会計 15.金融・銀行業 16.ビジネス・マネジメント 17.観光・ホテル分野の経営管理 18.ベトナム語研究 19.英語研究	1.機械工学 2.自動車工学 3.オートメーション技術 4.電気・機械技術 5.電気工学 6.電気・電子工学 7.熱工学 8.化学工学 9.服飾・裁断技術 10.テレコミュニケーション・電子技術 11.情報科学 12.情報技術 13.ソフトウェア開発 14.会計 15.経営管理 16.金融・銀行業 17.国際ビジネス管理 18.ベトナム語研究 19.英語研究	1.工具・機械製造 2.機械設備操作・修理 3.自動車/モーターバイク修理 4.工業電気 5.電子工学 6.熱工学 7.無機化学 8.有機化学 9.分析化学 10.情報科学 11.服飾技術 12.会計	1.機械加工 2.溶接 3.自動車技術 4.冷凍・空調技術 5.機械修理 6.工具製造 7.CAD 8.工業電気 9.工業電子 10.コンピュータ・プログラミング 11.ファッション・服飾 12.工業簿記	1.機械加工 2.金属加工 3.溶接 4.自動車技術 5.冷凍・空調技術 6.機械修理 7.工具製造 8.CAD 9.電気機器制御 10.工業電気 11.工業電子 12.コンピュータ・プログラミング 13.工業簿記 14.ファッション・服飾

大学課程では、機械工学、メカトロ工学、自動車工学、電気・電子工学、ファッション・デザイン等 19 の専攻分野を提供している。専門短期大学課程でも大学課程とほぼ同じ 19 の専攻分野を提供している。中級専門課程では、工具・機械製造、機械設備操作・修理、工業電気、電子工学、化学（無機、有機、分析）等 12 の専攻分野を提供しているが、その内容は技術系を中心としたものになっている。

職業訓練短期大学課程では、技能・技術に重点を置いた機械加工、溶接、冷凍・空調技術、機械修理、工業電気、工業電子等 12 の専攻分野を提供している。

中級職業訓練課程も職業訓練短大課程と同じように技能・技術に重点を置いた 14 の専攻分野を提供している。

4. 卒業生の就職状況

MOET の調査によると、2011 年のベトナムにおける大学卒の 63%は、独立した思考力、想像力、コミュニケーション能力等のソフト・スキルの不足により未就職であったと報告されている（October 11,2012 Viet Nam News の記事より）。したがって、就職した卒業生は 37%に過ぎないことを示している。一方、HaUI 関係者や LETCO の話によると、HaUI の卒業生は、卒業後 6 ヶ月の時点で 80～85%の者が就職しているとのことで、卒業生の就職状況は一般の大学と比較するとかなり高いといえる。例えば、VJC の中級職業訓練課程の卒業生は、

ほぼ全員が就職を決めている。とりわけ、機械加工科の卒業生に関しては、卒業生の数より求人数の方が多く企業の需要に応え切れていない状況にある。しかし、このことを裏付ける統計的なデータは無く、これまで取られてきていない。

第2節 学生の就職状況調査の概要

学生に対する就職支援やキャリア・カウンセリングを行うためには、学生が卒業後の就職や進学に対してどのような考えを持っているのかを把握する必要がある。しかし、これまで HaUI には、このような基本的なデータは収集されてこなかった。そこで、当該プロジェクトでは、2011 年の卒業式（大学課程は 7 月、短期大学課程及び中級職業訓練課程は 9 月が卒業月である。）の当日に、卒業生を対象として調査票による就職希望状況と進学希望状況に関する調査を実施した。以下、その概要を述べる。使用する資料は「Report on Employment Situation Survey of Graduation Students in 2011」である。

1. 調査対象の学部・センターと卒業生数及び回答状況

図表 3-4 に調査対象の学部・センターと卒業生数及び抽出人数を示す。対象学部・センターと卒業生数は、大学課程は機械工学、自動車工学、電気工学等の 9 学部の 2,148 人、短期大学課程は、機械工学、自動車工学、電気工学等の 10 学部の 3,390 人、そして、中級職業訓練課程はベトナム日本センター等、3 センターと電気工学及び自動車技術の 2 つの専攻科の 423 人の総計 5,961 人である。

調査の実施対象人数（抽出人数）は、調査対象学部・センターの卒業生の約 44%を目途に無作為に抽出された大学課程 953 人、短期大学課程 1,507 人及び中級職業訓練課程 187 人の総計 2,647 人である。卒業式当日に彼等に調査票を渡し回答してもらった。

調査票の回答者数は、大学課程 372 人、短期大学課程 1,499 人、中級職業訓練課程 110 人である。これを回答率（調査の実施対象人数（抽出数）に対する回答者数の割合）でみると、大学課程で 39.0%、短期大学課程 99.5%及び中級職業訓練課程 58.8%で、短期大学課程がきわめて高くほぼ全員が回答しており、全体で 74.8%であった（図表 3-5 参照）。

図表 3－4 調査対象の学部・センターと卒業生数及び抽出人数

課程	調査対象学部・センター	卒業生数(人)	抽出数(人)
大学	機械工学	347	154
	自動車工学	201	89
	電気工学	312	139
	電子工学	314	139
	化学工学	70	31
	情報工学	252	112
	会計・監査	281	125
	ビジネス・マネジメント	318	141
	外国語	53	23
	小 計	2,148	953
短期大学	機械工学	563	250
	自動車工学	233	104
	電気工学	387	172
	電子工学	365	162
	化学工学	286	127
	情報工学	280	125
	服飾・ファッションデザイン	228	101
	会計・監査	810	360
	ビジネス・マネジメント	164	73
	外国語	74	33
	小 計	3,390	1,507
中級職業訓練	ベトナム日本センター	158	70
	メカニカルセンター	127	56
	ベトナム韓国センター	41	18
	電気工学	83	37
	自動車技術	14	6
	小 計	423	187
合 計		5,961	2,647

図表 3－5 課程別の回答率

課程(Course)	卒業生数(人)	抽出数(人)	回答者数(人)	回答率(%)
大学	2,148	953	372	39.0
短期大学	3,390	1,507	1,499	99.5
中級職業訓練	423	187	110	58.8
合 計	5,961	2,647	1,981	74.8

2. 卒業時点における卒業生の就職希望状況及び進学希望状況

図表 3－6 に卒業生の就職希望状況を示す。既に就職を決めている卒業生は、大学課程 186 人、短期大学課程 239 人、中級職業訓練課程 36 人である。回答者数に対する既に就職を決めている者の割合は、大学課程が最も高く 5 割を占めている。次いで中級職業訓練課程で 32.7%、短期大学課程は低く 15.9%であり、全体では 23.3%である。

図表 3－6 卒業生の就職希望状況

課程 (Course)	回答者数(人)	就職希望状況				
		既に就職を決めている(人)	就職を決めている人の割合 (%)	職探しをしている(人)		海外で就職を希望している割合 (%)
	A	B	B/A	C	その内、海外で就職を希望している (D)	D/C
大学	372	186	50.0	354	153	43.2
短期大学	1,499	239	15.9	1,415	190	13.3
中級職業訓練	110	36	32.7	104	12	11.5
合 計	1,981	461	23.3	1,873	355	19.0

注)この調査は卒業式の当日に実施した。したがって、卒業生はまだ実際には働いていないので、「既に就職を決めている」という回答は「内定をもらっている」という意味である。また、すべての課程で「既に就職を決めている」+「職探しをしている」卒業生数が、回答者数を上回っていて、矛盾しているように見えるが、この数値は、既に内定をもらっているが、さらに良い条件の職を引き続き探している卒業生が多いことを示している。

一方、職探しをしている卒業生は、大学課程 354 人、短期大学課程 1,415 人及び中級職業訓練課程 104 人である。すべての課程で「既に就職を決めている」卒業生と「職探しをしている」卒業生の総和が、回答者数を上回っていて、矛盾しているように見えるが、この数値は、既に就職を決めてはいる（既に内定をもらっている）が、さらに良い条件の企業等を引き続き探している卒業生の実態を示している。

職探しをしていると回答した卒業生の中には、海外で就職を希望している者もあり、大学課程で 153 人、短期大学課程が 190 人、そして、中級職業訓練課程卒業生が 12 人、合計 355 人が含まれている。職探しをしている者に対する海外で就職を希望する者の割合は、大学課程で 43.2%、短期大学課程が 13.3%、中級職業訓練課程卒業生が 11.5%、そして、全体で 19.0%である。大学課程卒業生の場合は、他の課程に比べると海外での就職を希望する割合が極めて高く、海外での就職も視野に入れた幅広い就職活動を行っていることがうかがえる。国別で希望が多いのは、日本（216 人）、韓国（46 人）、台湾（3 人）、その他（90 人）となっている。このことは、人材派遣・就職斡旋を業とする会社 LETCO が大学内にあって、学生達にとって海外への人材派遣に関する情報提供や相談が気軽に受けられる環境にあることが大きく影響しているといえる。

次に、卒業生の進学希望状況についてみる（図表 3－7 参照）。大学課程卒業生で既に大学院課程（Post-graduate course）への入学試験に合格、あるいは入学許可を受けている者は 34 人である。

図表 3－7 卒業生の進学希望状況

課程 (Course)	回答者数(人)	進学希望状況					
		既に入学試験に合格、あるいは入学許可を取得済み(人)	進学を希望している(人)	進学希望者合計(人)	進学を希望している割合(%)	海外留学希望者(人)	海外留学希望者の割合(%)
	A	B	C	B+C	(B+C)/A	D	D/(B+C)
大学	372	34	190	224	60.2	255	16.4
短期大学	1,499	303	915	1,218	81.3		
中級職業訓練	110	79	30	109	99.1		
合 計	1,981	416	1,135	1,551	78.3		

また、短期大学課程卒業生で既に大学入学試験に合格、あるいは入学許可を受けている者は 303 人、中級職業訓練課程卒業生で既に職業訓練短期大学の入学試験に合格、あるいは入学許可を受けている者は 79 人である。加えて、大学課程卒業生で大学院課程への進学を希望している者は 190 人、短期大学課程卒業生で大学への進学希望者は 915 人、そして、中級職業訓練課程卒業生で職業訓練短期大学への進学希望者は 30 人である。これを進学希望者合計（「既に入学試験に合格、あるいは入学許可を取得済み」＋「進学を希望している」）でみると、大学課程卒業生では 224 人で、約 6 割の卒業生が進学を希望している。また、短期大学課程卒業生では 8 割強が、中級職業訓練課程卒業生は 99%が進学を希望しており、下位の課程卒業生ほど上位課程の学歴取得に対して非常に高い進学希望を持っていることを示している。

ベトナムでは大学、短期大学の多くで夜間コースを開講しているところがあり、仕事をしながら就学する学生の受け皿となっている（HaUI も夜間コースを開講している）。このような状況もあって、卒業生の高い進学希望を喚起しているものと推察される。また、HaUI は技術専門学校からスタートし、短期大学、大学へと昇格・発展する過程で、実施する課程や専攻分野を拡充させ、いろいろな進路（上位課程への進学）が選択できるような教育訓練体系を整備してきたことも、彼等の上位課程への進路選択に大きく影響を及ぼしているといえる。

また、進学を希望している者の中には、海外留学を希望している者 255 人が含まれており、進学希望者合計 1,551 人に占める割合は 16.4%である。留学先の内訳をみると、日本への留学希望者 186 人、韓国への留学を希望 50 人、台湾への留学を希望 18 人、フランスへの留学

を希望する者 1 人となっている。なお、LETCO は海外留学に関するコンサルタント業も行っており、彼等の留学希望を後押ししているように思われる。

3. 卒業生の就職分野

卒業生はどのような分野に就職を決めているのか、彼等の専攻分野との関連でみる。図表 3－8 に専攻分野と関連する職種に就職を決めている卒業生の割合を示す。

図表 3－8 専攻分野と関連する職種に就職を決めている割合

課程及び専攻分野	既に就職を決めている人	専攻分野と関連する職種に就職する人	割合(%)
大 学	186	112	60.2
機械工学	21	18	85.7
メカトロ工学	26	12	46.2
自動車工学	29	17	58.6
電子工学	31	18	58.1
化学工学	15	6	40.0
コンピュータ科学	19	14	73.7
ビジネス・マネジメント	24	15	62.5
英語	21	12	57.1
短期大学	239	139	58.2
中級職業訓練	36	22	61.1
合 計	461	273	59.2

専攻分野と関連する職種に就職を決めている割合は、大学課程卒業生で 60.2%、短期大学課程卒業生で 58.2%、中級職業訓練卒業生 61.1%で、全体でも約 6 割を占めている。

大学課程卒業生の内訳を専攻分野別にみると、機械工学が最も高く 85.7%、以下コンピュータ科学 73.7%、ビジネス・マネジメント 62.5%等が高い割合を示している。一方、化学工学（40.0%）、メカトロ工学（46.2%）等は、専攻分野と関連する職種への就職が低い結果となっている。

4. 卒業生の採用ポジションと配属先

次に、HaUI 卒業生を採用した企業では、どのようなポジションで採用し、どのような部署へ彼等を配属しようとしているのかをみる。エンジニアとして採用された卒業生は 85 人で 18.5%、テクニシャンは 113 人で 24.5%、オペレーターは 28 人で 6.1%を占めている。これらの数値は、これまでの技術系卒業生の就職実績から判断すると、中級職業訓練課程卒業生はオペレーターやテクニシャンとして、短期大学課程卒業生はテクニシャンやエンジニアとして、そして、大学課程卒業生はエンジニアとして採用されている実態と合致しているよ

うに思われる。一方、文系卒業生は、管理部門スタッフ（Administrative staff）として採用された者 47 人（10.2%）、営業部門スタッフ 37 人（8.0%）となっている（図表 3－9 参照）。

図表 3－9 就職を決めている人の採用ポジション

採用ポジション	人数(人)	割合(%)
エンジニア	85	18.5
テクニシャン	113	24.5
営業部門スタッフ	37	8.0
管理部門スタッフ	47	10.2
オペレーター	28	6.1
その他	36	7.8
無回答	115	24.9
合 計	461	100.0

次に、企業は採用した卒業生をどのような部署に配属しようとしているのかをみる（図表 3－10 参照）。技術系卒業生で一番多い配属予定部署は生産技術部門の 54 人（17.1%）で、以下、研究・設計部門 36 人（11.4%）、製造部門 36 人（11.4%）、設備・保全部門 30 人（9.5%）、品質管理部門 27 人（8.6%）、生産管理部門 26 人（8.3%）、IT 部門 19 人（6.0%）等となっている。一方、文系卒業生の配属予定部署は、営業部門 32 人（10.2%）、管理部門（Administration）18 人（5.7%）、人事管理・研修部門 6 人（1.9%）、購買・調達部門 5 人（1.9%）等となっている。

図表 3－10 就職を決めている人の配属予定部署

配属予定部署	人数(人)	割合(%)
研究・設計部門	36	11.4
生産技術部門	54	17.1
製造部門	36	11.4
生産管理部門	26	8.3
品質管理部門	27	8.6
設備・保全部門	30	9.5
IT部門	19	6.0
人事管理・研修部門	6	1.9
管理部門	18	5.7
営業部門	32	10.2
会計部門	3	1.0
購買・調達部門	5	1.6
その他	23	7.3
合 計	315	100.0

上述のことを専攻分野と関連する職種への就職率の視点でみると、次のことがいえる。

生産技術部門、研究・設計部門、製造部門、生産管理部門及び品質管理部門は、機械工学を専攻した卒業生にとって、大学で履修したことを生かして能力の発揮が期待される職務を多く含んでいる部署である。このことが、機械工学専攻卒業生の関連職種への就職率を極めて高い値（85.7%）にしているといえる。日本がそうであったように、機械工学専攻卒業生は、いわゆる、つぶしがきく存在になっていて、企業で重宝されていることがうかがえる。

5. 期待している賃金（月額）

就職を決めるにあたって卒業生は、どれ位の賃金（月額）を期待しているのかをみてる（図表3-11）。

図表3-11 卒業生の期待している賃金（月額）

期待している賃金(月額)	課 程					
	大学		短期大学		中級職業訓練	
	回答者数(人)	割合(%)	回答者数(人)	割合(%)	回答者数(人)	割合(%)
3百万 VND 未満	24	12.9	86	36.0	11	30.6
3～5百万 VND	95	51.1	121	50.6	20	55.6
5百万 VND 以上	67	36.0	32	13.4	5	13.8
合 計 人 数	186	100.0	239	100.0	36	100.0
期待している平均賃金(百万 VND)	4.46		3.55		3.67	

注) VND(ベトナムドン): ベトナムの通貨単位で1米ドル=20,800VND(2013年1月時点での交換レート)である。

また、「期待している平均賃金」は、範囲の中央値を「3百万 VND 未満 = 2百万 VND」、「3～5百万 VND = 4百万 VND」、「5百万 VND 以上 = 6百万 VND」として計算した値である。

大学課程卒業生では、3～5 百万ベトナムドン（VND）を期待している者が最も多く、回答者の 51.1%を占めている。以下、5 百万 VND 以上が 36.0%、3 百万 VND 未満が 12.9%で、彼等の期待している平均賃金は 446 万 VND である。

短期大学課程卒業生では、3～5 百万 VND を期待している者が一番多く 50.6%を占めている。以下、3 百万 VND 未満が 36.0%、5 百万 VND 以上を期待している者が 13.4%である。なお、彼等が期待している平均賃金は 355 万 VND である。

中級職業訓練課程卒業生では、3～5 百万 VND を期待している者が一番多く 55.6%、次いで、3 百万 VND 未満が 30.6%である。一方、5 百万 VND 以上を期待している者は少なく 13.8%で、彼等が期待している平均賃金は 367 万 VND である。

期待している平均賃金に着目すると、中級職業訓練課程卒業生の方が学歴上位の短期大学課程卒業生よりも高くなっている。これは、回答者に多くのベトナム日本センター（VJC）の中級職業訓練課程卒業生が含まれていることに起因している。これまで、VJC の中級職業訓練課程卒業生は、日系企業に評判がよく、彼等の多くが日系企業に就職している。

一般に、日系企業の賃金はベトナム系企業よりも高く、その結果、卒業生の期待している平均賃金を高めているものと推察される。日本の技術協力で構築した VJC の当該課程卒業生を産業界に送り出して 10 年になる。この間、日系企業を中心に多くの企業に卒業生が受け入れられ、評価を高めてきた成果といえる。

次に、卒業生が期待している平均賃金が、専攻分野別にどれ位の違いがあるかをみる（図表 3－1 2 参照）。短期大学課程では、ビジネス・マネジメントと機械工学が高く、4 百万 VND ほどである。以下、外国語（英語）362 万 VND、電子工学 328 万 VND で、化学工学が 264 万 VND と最も低く、短期大学課程全体の平均（355 万 VND）よりもかなり低い額である。全体的にみると、期待している平均賃金は、文系分野が工学系分野よりも若干高い傾向にある。

図表 3－1 2 期待している平均賃金（月額）：専攻分野別

専攻分野	期待している平均賃金(単位: million VND)	
	短期大学	大学
機械工学	3.98	4.68
電子工学	3.28	4.77
化学工学	2.64	3.07
ビジネス・マネジメント	4.00	4.48
外国語(英語)	3.62	4.50
全体の平均	3.55	4.46

注) ”期待している平均賃金”は範囲の中央値をもとにして計算した値である。

一方、大学課程では、電子工学と機械工学が約 470 万 VND で高く、ビジネス・マネジメントと外国語（英語）が約 450 万 VND で続いている。化学工学が一番低く 3 百万 VND である。全体的にみると、期待している平均賃金は、短期大学課程とは逆に工学系分野が文系分野よりも高くなっている。そして、短期大学課程と同様に、化学工学専攻卒業生の期待している平均賃金は極めて低く、短期大学課程全体の平均よりも 50 万 VND も低い状態である。

次に、HaUI 卒業生の期待している平均賃金は、ハノイの労働市場における職種別賃金と比べてどれ位のレベルにあるのかをみる（図表 3－1 1 及び図表 3－1 3 を比較参照）。

図表 3-13 ハノイにおける職種別賃金（月額）

職 種	賃金(月額)		備 考
	米ドル	ベトナムドン(VND)	
製造業ワーカー (一般工職)	111	2,297,038	月額基本給、正規雇用、実務経験3年程度の作業員の場合。年間負担総額:2,025ドル(41,755,497VND)、(基本給、諸手当、社会保障、残業、賞与などを含む)
製造業エンジニア (中堅技術者)	297	6,129,542	月額基本給、正規雇用、専門学校/大卒以上、かつ実務経験5年程度のエンジニアの場合。年間負担総額:4,855ドル(100,094,321VND)、(基本給、諸手当、社会保障、残業、賞与などを含む)
製造業中間管理職 (課長クラス)	713	14,701,559	月額基本給、正規雇用、大卒以上、かつ実務経験10年程度のマネージャーの場合。年間負担総額:11,443ドル(235,931,335VND)、(基本給、諸手当、社会保障、残業、賞与などを含む)
非製造業スタッフ (一般職)	369	7,604,902	月額基本給、正規雇用、実務経験3年程度のスタッフの場合。年間負担総額:5,521ドル(113,831,763VND)、(基本給、諸手当、社会保障、残業、賞与などを含む)
非製造業マネージャー (課長クラス)	947	19,514,814	月額基本給、正規雇用、大卒以上、かつ実務経験10年程度のマネージャーの場合。年間負担総額:14,843ドル(306,017,243VND)(基本給、諸手当、社会保障、残業、賞与などを含む)
法定最低賃金	95.09	2,000,000	改定日:2011年10月5日(2011年10月1日より適用) 根拠法:2011年8月22日付け法令70号 ハノイ:地域1

注)米ドルへの換算は8月の平均レートを用いる。ちなみに、2012年1月6日付インターバンクレートはUS\$1=21,033.5VNDである。

出所:2011年度在アジア・オセアニア日系企業活動実態調査(2011年8～9月ジェトロ実施)より抜粋

HaUI の中級職業訓練課程卒業生は、技能工やテクニシャンとして採用される場合が多い(採用後、経験を積んで技術者になる者も少なくない)。彼等の期待している平均賃金は 367 万 VND である。実務経験 3 年程度の製造業ワーカー(一般工職)の賃金 229 万 VND と比較すると 1.6 倍で、かなり高い水準にあるといえる。このことは、彼等には単に製造業ワーカーとしてではなく、より高度なテクニシャンとしての役割が期待されていることの裏返しでもある。

HaUI の短期大学課程卒業生は、技術者やテクニシャンとして採用される場合が多い。彼等の期待している平均賃金は 355 万 VND で、実務経験 5 年程度の製造業エンジニア(中堅技術者) 612 万 VND の約 6 割(58%)である。この金額は、ここ数年のハノイにおける賃金上昇率(15～20%)をもとに推計すると、新人ないし実務経験 1 年の製造業エンジニアの賃金に相当する。

HaUI の大学課程卒業生は、技術者として採用されている。彼等の期待している平均賃金は 446 万 VND で、実務経験 5 年程度の製造業エンジニア(中堅技術者) 612 万 VND の 7 割強(73%)であり、実務経験 2～3 年の製造業エンジニアの賃金に相当すると推定される。全体的にみると、HaUI 卒業生の期待している平均賃金は、ハノイの労働市場における関連職種の賃金と比較すると高い水準にあるといえる。

6. まとめ

卒業後の就職及び進学に関して、今回の就職状況調査から見えてくる HaUI の卒業生像を要約すると、次のことがいえる。

① HaUI 卒業生の卒業式時点での就職率は全体で 2 割強(23.3%)、大学課程卒業生では 5 割

を占めており、ベトナムにおける大学卒業生の就職率（37%）と比較すると非常に高い。また、大学課程卒業生においては、海外での就職を希望している者がかなり多いことも特徴的なことであり、大学内にある人材派遣・就職斡旋を業とする会社 LETCO の存在が大きく影響しているといえる。

- ② 卒業して就職した後も上位課程へ進学し、働きながら上位課程の学歴取得を希望する者の割合が非常に高く、下位課程の卒業生ほどその傾向が強い。

この背景には、多くの大学、短期大学では夜間コースを開設しており、仕事をしながら就学する学生の受け皿になっていることがある。また、HaUI が発展の過程でいろいろな課程や専攻分野を拡充させ、上位課程への進学が選択できる教育訓練体系を整備してきていることがあり、このことが彼等の進学意識・希望を後押ししているといえる。

- ③ 専攻分野と関連する職種に就職を決めている割合は、全体で約 6 割であるが、大学課程の機械工学やコンピュータ科学専攻卒業生では約 8 割を占めており、大学で履修した専門技術、知識を活用できる職を選択していることがうかがえる。

- ④ 彼等の期待している平均賃金は、ハノイの労働市場における関連職種の賃金と比較した場合、かなり高い水準にあり、産業界から高い評価を受けているといえる。

第 3 節 HaUI における日本の技術協力とその成果

HaUI にはこれまで 2 回、国際協力機構（Japan International Cooperation Agency：以下、JICA と呼称）による技術協力プロジェクトが実施されている。1 回目（第 1 期プロジェクト）は、2000 年～2005 年に実施されたハノイ工科短期大学機械技術者養成プロジェクト（以下、HIC－JICA プロジェクトと呼称）であり、2 回目（第 2 期プロジェクト）は、2010 年～2013 年に実施されたハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト（以下、HaUI－JICA プロジェクトと呼称）である。この 2 回にわたるプロジェクトは、HaUI における教育訓練システムの運営と改善の面で大きな成果をあげてきている。

1. HIC－JICA プロジェクト（2000 年～2005 年）

1970 年代、日本の公共職業訓練は多能工の養成を目指したカリキュラムで展開され、産業界が必要とする人材を供給することで、産業発展の一翼を担った経緯がある。当該プロジェクトは、この日本の職業訓練のやり方を HIC に導入し、恒常的に実施できる能力を HIC 側に付与するための技術移転を行った。プロジェクトで開設し、実施した職業訓練コースは、日本の 2 年間の職業訓練（養成訓練普通課程（第一類））をベースにして、ベトナムの実状に対応した訓練内容に構築したもので、後期中等学校卒業生（日本の高校卒業生に相当する）を対象とする 2 年間の長期職業訓練コースと企業の従業員や他大学の講師等を受講対象とした短期訓練コースである。

長期職業訓練コースは、機械加工科、金属加工科及び電気制御科の 3 科で構成され、各学

年 240～360 名の生徒を受け入れた。これらの科の特徴は、日本の公共職業訓練で 1970 年代によく実施されていた、応用実技（応用実習の一部として、企業から機械部品の加工等を受注し、実習課題として製作する訓練）の手法をカリキュラムに取り入れて展開したことである。このことによって、生徒は企業の製造現場で使用されている機械図面の読み方、求められる精度や品質を確保するための加工方法等、実践的な技術、技能を習得することができた。なお、カリキュラムは実技 60～70%、学科（知識科目）30～40%で構成され、実習に重点を置いたものとなっている。

また、当該プロジェクトでは、企業におけるインターンシッププログラムの実施を奨励した。インターンシップは、生徒にとっては企業現場における生産活動・作業の実際を体験し、企業人としての勤務態度を学ぶ機会となる。一方、受け入れ企業にとっては、生徒の知識・技能レベルだけでなく、仕事に取り組む意欲や勤務態度なども見極めることができ、適切な人材を確保する機会となった。プロジェクトで実施した長期職業訓練コースの卒業生の就職率はほぼ 100%で、求人の半分がインターンシッププログラムの実施企業から来たことが示されている。このことは、プロジェクトで構築し、実施した職業訓練プログラムが、地元企業に受け入れられ、有効に機能したことを示しているといえる。また、当該プロジェクト期間中に HIC 講師は、JICA 専門家と共に企業を訪問して企業の要望を聞き取り、短期訓練コースを開発するという作業を経験した。この作業を通して、訓練プログラムの開発には企業との連携が欠かせないという貴重な経験をした。彼等のこの経験は、第 2 期 HaUI-JICA プロジェクトを進める際に大きく役立つこととなった。

なお、当該プロジェクトで構築した長期職業訓練コースの 3 科（機械加工科、金属加工科及び電気制御科）は、現在も、ベトナム日本センターで中級職業訓練課程として引き継がれ、運営されている。

2. HaUI-JICA プロジェクト（2010 年～2013 年）

ベトナムは 2020 年までに工業国化を目指すという国の方針の基に産業政策が講じられており、工業人材の確保・育成が緊急の課題となっている。当該プロジェクトでは、国の産業振興を担う人材及び産業界のニーズに対応した工業人材を供給するという観点で、①産業界のニーズに応じて、教育訓練プログラムを開発、改善することができる恒常的なプロセス管理手法（PDCA¹）を HaUI に導入し、PDCA サイクルを取り入れた教育訓練を実施する。②政府の方針と産業界の要望を考慮しつつ、HaUI はパイロット技能検定を選択された分野で導入し、実施する。③HaUI は学生向けの就職支援体制を改善・構築する。という 3 つの成果目標を掲げて HaUI の教育訓練機能を強化することを目指した。その結果、①については、HaUI 側で PDCA に基づいて企業連携を通じて短期訓練コースの開発・実施や教育訓練プログラム

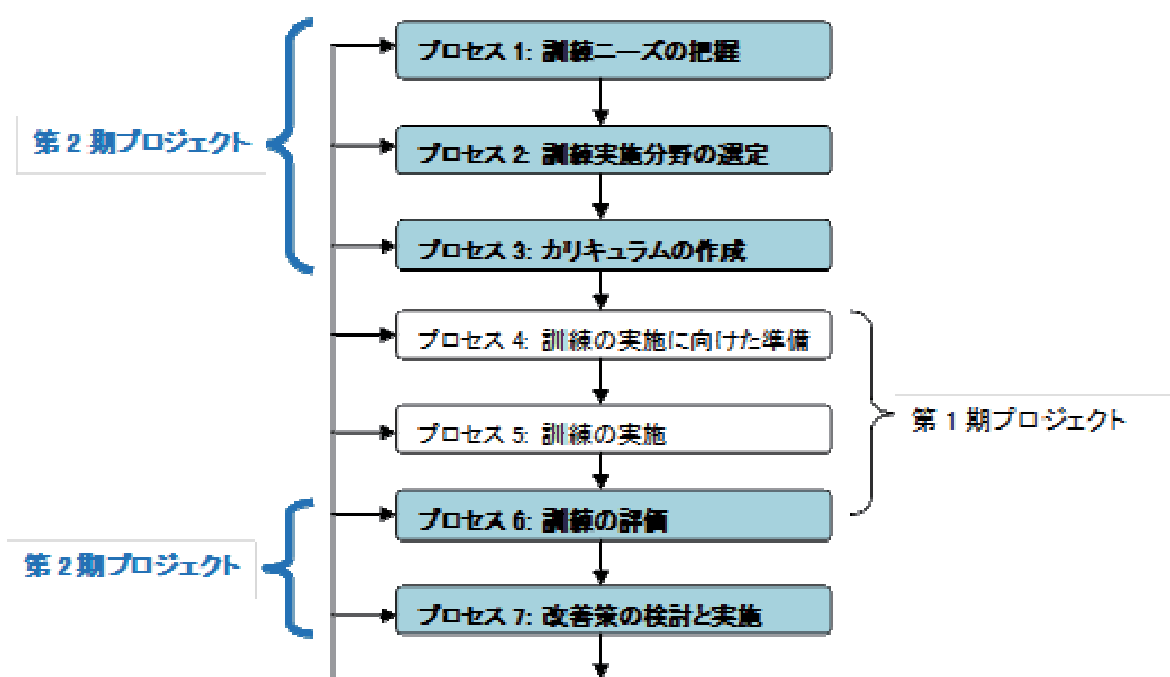
¹ 事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つで、Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の 4 段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善することができる。

の改善が実施された。②については、マシニングセンター（MC）作業レベル 2 の国家技能検定を実施するという成果となった。そして、③については、学生に対する総合的な就職支援システムを構築し、実施することとなった。以下、成果目標ごとに活動と成果を詳述する。

（1）PDCA に基づく企業連携による教育訓練プログラムの開発・改善

職業訓練活動は、図表 3－14 に示す 7 つのプロセスで構成されている。産業界のニーズを取り入れて効果的な訓練を実施するためには、訓練プロセス管理手法（PDCA サイクル）を用いて各プロセスで行っている項目を改善し、機能を高めていくことが求められる。

図表 3－14 職業訓練活動のプロセス



本プロジェクトのワーキング・グループ（Working Group：以下、WG と呼称）のメンバーは、第 1 期プロジェクト（2000 年～2005 年）を通して「訓練の実施に向けた準備」、「訓練の実施」及び「訓練の評価（訓練生の習得度評価の部分のみ）」のプロセスについて、そのやり方がある程度習得していた。したがって、本プロジェクトでは、「訓練ニーズの把握」、「訓練実施分野の選定」、「カリキュラムの作成」、「訓練の評価（訓練コースの評価）」及び「改善策の検討と実施」のプロセスの進め方に焦点をあてると共に、訓練活動全体をプロセス管理手法で展開する方法を指導することとした。

具体的な活動としては、HaUI 卒業生及び HaUI が実施している教育訓練プログラムに関して、企業を訪問してアンケートによるヒアリング調査を実施し、企業が HaUI 卒業生及び HaUI の教育訓練プログラムに対して何を期待し、何が足りないと感じているのか、また、どんなことを要望しているのかを明らかにした。この調査結果に基づいて、①企業の従業員を対象

とした短期コース（機械系保全コースと電気系保全コース）及び HaUI の学生を対象とした短期コース（品質管理基礎コース）の開発・実施、②長期課程の機械製図科目等のカリキュラムの改善、訓練課題の改善、教材の開発・改定、③5S 活動の導入による学習環境（教室、実習場等）や職場環境（教職員室、事務所等）の改善を行った。

企業の従業員を対象とした短期コースの開発に際しては、関連企業 7 社を訪問し、関係者から機械系保全と電気系保全に従事するテクニシャンに必要な知識、技術、技能等を聞き出す作業を通して、それぞれ 5 日間（40 時間）の訓練カリキュラムを作成し、機械系保全コース（定員 20 名）と電気系保全コース（定員 18 名）として実施した。両コースには定員の 2 倍の申し込みがあり、それぞれ 2 回実施することとなった。

訓練修了時には、受講者による評価の時間を設定して、受講者側からの改善点を明らかにした。併せて、訓練コースに受講者を派遣した企業からの評価及び改善点を整理し、カリキュラムや教材の改善、訓練コースに関する年間スケジュールの作成等に係るアクションプランを作り、次回の実施に向けての改善が行われた。この一連の活動を通して、WG のメンバーはプロセス管理手法の実際を経験し、その進め方を習得した。そして、特筆することは、企業側と HaUI との距離が縮まり、気軽に訪問・相談ができる環境が整備できたことである。企業向けの 2 コースが好評を得たことで、その後、個別企業からの要望に基づいて「マシニングセンター操作の基礎コース」、「機械系保全コース」、「電気系保全コース」及び「機械加工基礎コース」の短期コースを開発し、実施した。このような実績を踏まえて、工業団地の管理組合やベトナム日本商工会を通じて傘下企業への広報活動が実施できる環境も整いつつある。

また、本プロジェクトを通して、企業からの問い合わせが非常に増えてきており、HaUI の人員や設備機器を勘案すると、すべての問い合わせや相談に対応することは実質的に不可能な状態になった。そのため、HaUI では、継続的な企業ニーズ調査の実施及び企業からの問い合わせや相談を一元的に管理し対応する産学連携委員会（Industry Partnership Board）を設置し、戦略的に連携相手を選定して限られた人的・資金的資源を割り当てて取り組むこととした。一般に、ベトナムの大学では、企業からの要望や相談に対処しようとする発想が無い中であって、企業との連携に基づく HaUI の上述の取り組みは画期的なことといえる。

（2）産学官連携による MC 作業レベル 2 の国家技能検定の実施

技能検定を実施するためには、まず、国の産業政策や産業界のニーズを反映させた技能基準（Skill Standard）を設定し、技能労働者の技能レベルを適切に評価できる技能検定課題の開発が必要不可欠である。そのため、技能者の把握や職務分析に係る作業及び技能検定の利用と普及に関しては、ものづくり産業・企業との協力・連携が必要である。一方、技能検定の実施に向けては、技能基準や国家技能検定を所掌する MOIT 及び GDVT との連携が欠かせない。

HaUI では、MOIT の要請を受けて CNC Skill Standard（CNC 機械加工の技能基準）を構築するために、産学官連携による委員会²を組織し、4 回の委員会での議論・検討を経て、2011 年 9 月に CNC Skill Standard のドラフトをまとめて MOIT へ提出した。

HaUI-JICA プロジェクトでは、産学官連携による委員会がまとめた CNC Skill Standard を勘案して、マシニングセンター（MC）作業に関するレベル 2³のパイロット技能検定試験を実施するためのサブ・ワーキング・グループ（Sub Working Group：以下 Sub WG と呼称）を組織し、実施に向けた作業をスタートさせた。Sub WG では、試験問題（学科試験問題、実技試験問題、実技課題）の作成、実施要領、採点基準及び採点要領等の実施に必要な書類を作成し、併せて、試験の実施や問題・課題の採点を担当する評価者の養成を行った。なお、試験問題の作成にあたっては、日系企業の関係者から意見を徴収し参考にした。そして、すべての準備が整ったことで、2012 年 8 月に VJC の機械加工科 2 年生を対象とした MC 作業レベル 2 のパイロット技能検定を実施し、受験者 10 名中 9 名が合格した。この結果を受けて、HaUI は試験問題、実施要領、採点基準、採点要領等の技能検定の実施に必要な書類一式を整理し、国家技能検定として認定を受けるために GDVT へ申請した。2012 年 11 月に HaUI は、MC 作業の国家技能検定評価センターとして GDVT より正式に認可され、同年 12 月、PENTAX VIETNAM 社の社員 10 名を対象に、ベトナムのものづくり分野では初となる MC 作業レベル 2 の国家技能検定を実施した（結果は、受験者 10 名中、4 名合格であった）。当該技能検定は、NHK ニュースでも紹介されるなど、当地進出日系企業等を中心に高い評価を得た。

技能検定は、これまで技能労働者の職業能力を客観的かつ公正に評価する方法が整備されていないベトナムにおいて、企業における技能労働者の能力向上意欲の啓発や処遇の改善、彼等の社会的地位の向上に寄与するものとして期待される。

（3）学生に対する総合的な就職支援システムの構築

プロジェクトの当初の活動は、学内で行われている教育訓練（学科や実習・実験）を補完するためのインターンシッププログラムの改善に主眼を置いたものであったが、学内での議論を経て、インターンシッププログラムの改善を含む総合的な就職支援システムを構築し、学生への就職支援活動を目指すこととなった。

そして、HaUI では総合的な就職支援活動を実施するために、副学長を委員長とする就職支援委員会（Employment Support Committee）を 2011 年 5 月に設置し、学部・センターと LETCO が機能的に対応する体制を確立した。なお、当該委員会は、産学連携委員会と協力しながら

² 委員会の構成は、企業 4 社（各企業から 1 名、計 4 名）、MOIT（1 名）、GDVT（1 名）及び HaUI（2 名：議長と委員）の 8 名である。委員会では、CNC 機による加工作業の技能者の職務分析をし、必要な技術、技能、知識、態度等を明らかにし、技能レベル別（レベル 1～5）にまとめ上げる作業が行われた。なお、筆者は JICA 専門家としてこの委員会にオブザーバーとして 2 回参加し、日本の事例に関する情報提供や議題の検討過程において、委員会の求めに応じて助言やコメントを行った。

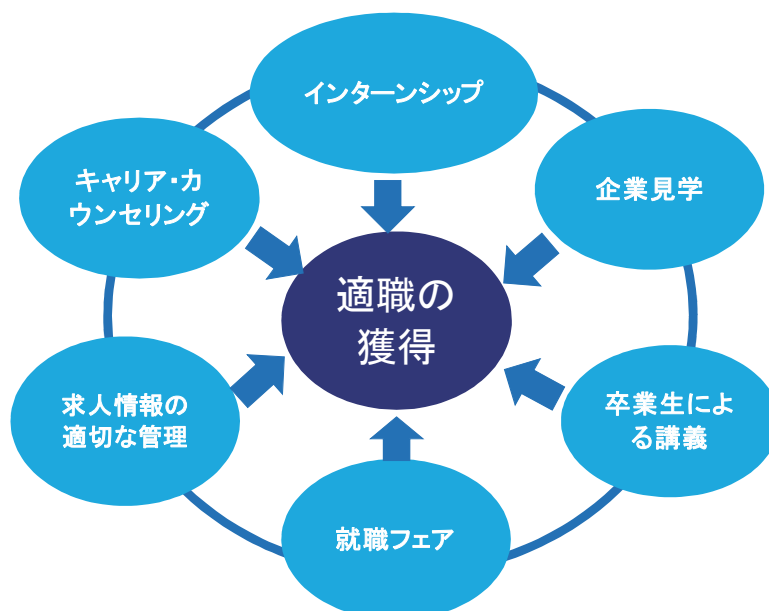
³ ベトナムの Skill Standard は、レベル 1（初級）～レベル 5（最上級）までの 5 段階で構成されており、レベル 2 は中級職業訓練課程及び中級専門課程の卒業者を主な対象としたものである。

就職やインターンシップの機会拡大と質の向上を主導する役割を担っている。

図表 3－1 5 に HaUI における就職支援システムの概要を示す。学生が自分に適した職業を選択し就職するためには、学生に対するいろいろな就職支援活動を有機的に結び付けて行うことが重要である。そのため、当該プロジェクトでは、①企業見学や卒業生による特別講義などを通じたインターンシップや就職準備支援、②講師によるインターンシップ・モニタリング制度の導入、③キャリア・カウンセリングの試行的実施、④求人情報の適切な管理（情報の収集と提供）、⑤学生の就職状況調査実施体制の整備などを行った。

以下、主な活動項目について詳述する。

表 3－1 5 HaUI における就職支援システムの概要



出所: HaUI-JICA プロジェクト・森純一専門家作成資料より抜粋

① インターンシッププログラムの改善

インターンシッププログラムは、学内で行っている教育訓練（学科と実習・実験等）を補完するもので、必須項目としてカリキュラムに組み込まれている。企業との間で綿密に検討されたプログラムとしっかりとした実施・サポート体制に基づいて実施されるインターンシップは、学生にとっては、企業現場における生産活動・作業の実際を体験し、企業人としての勤務態度を学ぶよい機会となり、その後の教育訓練効果を高める要因になる。しかし、しっかりとしたプログラムも無く企業側に一任した形でのインターンシップは、生産ラインで単純作業に張り付けられたり、あるいは、単なる作業補助員として使われたりして、効果の見込めないものに終わることが多い。効果的なインターンシップを実施するためには、インターンシップの計画・準備、実施、評価のプロセスを進めるにあたっての標準手順と実施項目を整理し、統一された書類を用いて大学の目指すインターンシップの指針を企業側に明確

に提示することから始めることが肝要である。

そこで、HaUI では、これまで行ってきたインターンシップの実施方法を見直し、図表 3－1 6 に示す書類を用いて、図表 3－1 7 に示す実施項目と手順に基づいて実施するように必要書類と実施プロセスを改善し、併せて実施体制を整備した。

図表 3－1 6 インターンシップ関連書類

No.	書類のタイトル
1	インターンシッププログラム標準提案書（ひな形）
2	インターンシッププログラム提案書（企業ごとに作成）
3	インターンシップ契約の定型書式
4	インターンシップ準備チェックリスト
5	インターンシップ割り当て表
6	インターンシップ週次報告書
7	インターンシップ・モニタリング報告書（講師が作成）
8	インターンシップ終了報告書（学生が作成）

そして、数社の日系企業との間で、これらの実施プロセスと書類を活用して実際にインターンシップを実施した。具体的な実施方法は図表 3－1 7 に示す通りであるが、特徴的な改善点として以下のものがある。

- (a) インターンシップを企業へ提案する際には、インターンシッププログラム標準提案書を参考にしてインターンシップ提案書を作成し、大学が目指すインターンシップの指針を企業側へ明確に提示する（これまでは、担当講師がそれぞれ独自に作成していた企業への提案書を統一した書式（記述する項目と内容を明確にしたもの）に改めた）。
- (b) インターンシップの実施条件、方法及びそれぞれの責任事項について、双方で合意し契約書（インターンシップ契約の定型書式に基づいて作成した書類）を交わして実施する。
- (c) 学生及び企業担当者が学生の理解度や疑問点を共有し、効果的な指導ができるようにインターンシップ週次報告書（学生がインターンシップで学んだこと、感じたこと等を 1 週間の日誌として記入して企業担当者へ提出する。企業担当者は、それに目を通して学生の理解度等を把握し、コメントを記入するようにした日誌である。）を作成する。
- (d) 担当講師が巡回指導する際には、プログラムが適切に実施されているのか確認すると共に、学生の習得状況や変化・向上の度合いをチェックすることによって、インターンシップの実施状況を中間評価し、インターンシップ・モニタリング報告書を作成する。
- (e) インターンシップが終了後、学生はインターンシップ終了報告書を作成し、提出する。

図表 3－17 インターンシップ実施のプロセス

実 施 項 目 と そ の 手 順	
①インターンシップ受け入れ企業の開拓及び受け入れ企業リストの作成	⑦インターンシップの実施 ・企業担当者によるコメント、学生による日誌への記入
②インターンシップについての説明会 ・インターンシップ準備チェックリストに基づいてインターンシップ心得を説明	⑧巡回指導及びインターンシッププログラムの中間評価
③インターンシップ受け入れ企業へのStudy Visit	⑨インターンシップ最終日における最終評価
④インターンシップ参加学生リストの作成	⑩インターンシップの総合評価会(Workshop形式で実施)
⑤インターンシッププログラムの作成 ・受け入れ企業の担当者との打ち合わせを通してプログラムを作成してもらう。	⑪インターンシッププログラムに関する学生の満足度調査 ・質問票による調査
⑥学生の引率及び企業との打ち合わせ	⑫インターンシッププログラムに関する企業の満足度調査 ・質問票による調査
	⑬調査報告書の作成 ・実態を分析し、改善案を提言し、改善に向けた取り組みを実施
	⑭企業へのインターンシッププログラム実施結果に関するフィードバック及び次年度の引き受けに係る依頼

この結果、日系企業、とりわけトーホーベトナム社及びタカギベトナム社において実施したインターンシップは、①担当講師によるモニタリングの際に、プログラムに基づいて進捗状況や学生の習得度やパフォーマンスが確認でき、適切な指導ができた、②企業担当者は、学生が作成した週次報告書に目を通して、学生の理解度や疑問点を把握し、適切なコメントや助言をすることができた、③インターンシップを受けた学生の多くが当該企業に就職することとなった等、非常に効果の高いものとなった。そこで、学部・センターが次年度のインターンシップを行う際には、この成功事例を参考にして改善した統一書類や実施プロセスを利用して取り組むこととした。

② 企業訪問、卒業生による特別講義の実施

当該プロジェクト開始前は、HaUI の学生は業界や企業の事業内容をよく理解せずにインターンシップの応募や就職活動をしているという状況であった。また、多くの講師も業界の状況や企業の事業概要をよく理解しておらず、学生に適切なアドバイスを与えることができなかった。そのため、本プロジェクトでは、講師・学生による企業見学を奨励した。その結果、日系企業及びベトナム系企業を含め、2010 年には 4 件、2011 年には 6 件、2012 年には 6 件の企業見学を実施した。これらの見学を通じて、講師及び学生は業界や企業の事業内容を学

習しただけではなく、企業への提案書の作成方法、企業見学時に求められる態度・マナー、見学後に学習した内容をまとめるワークショップの実施方法などを学んだ。本プロジェクト終了後も恒常的に企業見学を行うことができるように、就職支援委員会では、①企業訪問を取り組まなければならない業務として講師・職員の職務記述書（Job description）に追加して訪問体制を整備すること、②講師・職員に経費負担がかからないように交通費等の予算措置を講じること等を検討し、HaUI 経営陣に提案した。そして、この提案を受けて、HaUI は継続実施に向けた措置を取ることとした。

企業で活躍する卒業生による特別講義は、先輩の話を通して、企業において求められる知識・技能及び企業人としての態度を学び、今後のキャリアについて考える機会を学生に与えると共に、就職への動機づけを行うことを狙いとして新たに実施した支援活動である。2010年には1件、2011年には2件、2012年には1件（9月末時点）の特別講義を実施した。これらのイベントを通じて、WG メンバーは企業への提案書の作成方法、実施時の注意事項、学生への質問票の作成と報告書の作成方法などを学んだ。本プロジェクト終了後もこのイベントを継続して行うことができるように、就職支援委員会でプロポーザルを作成し、HaUI 経営陣に提出した。HaUI は、このプロポーザルを受けて、卒業生による特別講義の継続に向けた措置をとっている。

③ 求人情報の収集・回覧システムの改善

HaUI は子会社として人材派遣・訓練協力会社（LETCO）を持ち、就職斡旋を行っているものの、体系的に企業から求人情報を収集し、関係する学部・センターと連携して適切な候補者（学生及び卒業生）に応募を促し、そして、その結果（応募した学生の採用、又は不採用）をフォローして関係する学部・センターと共有するといった一連のプロセスを構築していなかった。

そこで、本プロジェクトの指導の下で、LETCO の担当者はすべての企業に送付できる求人票を作成し、それぞれの過程において学内で関係する学部・センターと情報を共有して協力する業務フローを開発した。現在、LETCO の担当者は、この業務フローに基づいて求人票をすべての顧客企業に送付し、求人情報の収集に努めている。

④ 就職フェア・企業別就職説明会の改善

HaUI では、LETCO が中心となって毎年就職フェアが開催されてきたが、ベトナム系企業が中心で日系などの外資系企業の参加は少なかった。そこで、就職フェア用の PR 資料の改善を指導すると共に、ベトナム日本商工会（JBAV）経由で傘下企業に情報を流すなどの支援を行った。その結果、2012 年 6 月に開催された就職フェアでは合計 57 社（その内、日系企業は 13 社）が参加するなど、参加企業が増加し、学生の就職機会が改善された（2011 年の参加企業は 45 社、その内、日系企業は 6 社）。なお、就職フェア終了後、PR 方法、実施方法

及び企業から得た求人情報などの活用手法等について改善案を議論した。このことを受けて、LETCO は次回の就職フェアに向けての改善案をとりまとめ、実施に向けた準備を進めることとなった。

また、LETCO は個別企業による就職説明会も随時開催していたが、関係する学部・センターと各プロセス（準備、PR、実施、実施後の情報共有等のプロセス）における連携システムが確立されておらず、関連する部署が協働で取り組む体制になかった。そこで、本プロジェクトの指導の下、LETCO は個別企業との就職説明会開催に関する業務フローの改善を行い、実施する業務、いつまでに実施するのか（期限）、連携する部署、担当者等を時系列にまとめたフローチャートを整備し、今後、就職説明会を実施する際に活用することとした。

⑤ 就職支援ガイドブックの作成とガイドブックに基づく指導

これまで個別に行われてきた就職支援活動を体系的にまとめ、学生に対して HaUI がすでに実施している就職支援サービス及び構築中のものを含めて就職支援活動の全体像とスケジュールを提示することによって、学生が事前に準備をし、取り組めるようにするための就職支援ガイドブックを作成した。ガイドブックの内容は、就職支援活動の内容とスケジュール、就職支援担当講師、キャリア・カウンセリング、職業研究、企業研究、就職情報の収集方法、自己理解、履歴書の書き方、インタビューの受け方等で構成されており、学生が就職活動に向けて気軽に使えるようにまとめられている。

就職支援活動項目及び実施スケジュール（図表 3－18）は、担当講師や関係者にとっては、卒業生による特別講義、会社訪問、インターンシップ、就職フェア、キャリア・カウンセリング等のイベントや支援活動の準備や手配をいつ頃から始めるべきか、その時期を把握しながら教育訓練を進める目安となる。一方、学生にとっては、いつどんなイベントや活動項目が予定されているのかが理解でき、事前に準備することが可能となる。そして、この就職ガイドブックを参考資料として、2012 年 10 月、VJC の学生を対象に職業レディネス・テストを活用したキャリア・カウンセリングを試行実施した。

図表 3-18 就職支援活動項目及び実施スケジュール

No.	活動	学校行事	中級職業訓練課程		職業訓練短期大学課程 溶接科	
			学期	年次	学期	年次
1	キャリア開発オリエンテーション	入学式	前期	1年次	前期	1年次
2	自己理解（第1回）	*卒業生による特別講義 *企業見学			後期	
3	職業理解（第1回）				前期	2年次
4	適職の探し方を習得		後期	後期		
5	就職応募方法を習得					
6	インターンシップ準備					
7	自己理解（第2回）	卒業生によるクラス単位の特別講義（必要な場合）	前期		前期	3年次
8	職業理解（第2回）					
9	適職探し					
10	インターンシップ参加	インターンシッププログラム（実施時期：6月～8月、期間：4～8週間）	後期	2年次	後期	
11	キャリア開発報告書	*就職フェア *企業別就職説明会 卒業式				

***企業見学：**学生のグループを企業に連れて行き、企業の設備、作っている製品、作業条件等を見学させることによって企業理解を深めることを目的としたもので、HaUIが企画・実施するイベントである。

***就職フェア：**企業や工業団地管理組合をHaUIのキャンパスに招待して企業紹介、就職面接を行うもので、年一回HaUIが企画・実施するイベントである。

***企業別就職説明会：**企業紹介、求人及び就職面接を目的とした説明会で、企業や工業団地管理組合の要求に基づいてHaUIが学内で実施するイベントである。

⑥ キャリア・カウンセリングの導入と実施

インターンシップへの応募と就職活動において、学生が HaUI における学習内容、個人の趣向・適性に応じて適切な職を得るように、HaUI は VJC においてキャリア・カウンセリングを試行実施することを決定し、その体制を整備した。

一般に、ベトナムの教育訓練機関の講師は、キャリア・カウンセリングを行うことが自分の職務であるという認識に乏しく、そのための訓練もされていない。したがって、講師の意識改革をし、日本のやり方を指導することで、彼等のカウンセリング能力の向上を図った。

当該プロジェクトとしては、まず、これまで実施した活動を生かした年間スケジュールの作成を指導し、就職支援ガイドブックの中にスケジュール表（図表 3-18 参照）を載せることとした。そして、このスケジュール表に基づいて、毎月行っているクラスミーティングの中で職業レディネス・テストを利用した職業分野の選択や自己理解に関するグループ・カウンセリングを試行実施した。このグループ・カウンセリングは、学生が自分に適したインターンシップの企業先の選択、仕事研究や企業研究を行う際に自身の参考になるものと期待される。

（4）まとめ

ベトナムの大学では、大学の本分は学生を教えることであって、企業からの相談への対応や従業員の能力開発を支援したり、学生に対する就職支援活動を行うことではない、という考えが一般的である。

そのため、講師は企業ニーズに基づく従業員の教育訓練プログラムを開発し、実施することはない。ましてや、HaUI のように産学連携委員会を組織して、企業からの相談に対処したり、企業ニーズに対応した訓練コースの開発・実施、カリキュラムの改善等の取組みを行っている大学は極めて稀であるといえる。

また、就職支援活動に関しては、一般にベトナムの大学では、日本の大学のように就職支援課を置いて学生に対する就職支援を行っているところはない。企業から求人票が来た時に、せいぜい掲示板に張り出して情報提供する程度である。また、就職フェアも外部のイベント企画・開催組織が開催する形で行われ、大学が直接、開催に関わることはない。そのため、学生の就職活動は、卒業の時期が近づくと身内、親戚、友人等のコネクションやインターネットからの求人情報などを活用して行われ、学生の自助努力に委ねられているのが実状である。

MOET の調査が指摘しているように、大学卒業者の多くが職に就けない（63%が失業状態）状況下にあっては、大学が学生の就職支援に乗り出す時期に来ているように思われる。その意味で、大学内に人材派遣・就職斡旋会社（LETCO）があって、学生への就職支援を行い、さらに、講師及び職員で構成される就職支援委員会を設置して学生に対する総合的な就職支援活動に取り組んで、卒業生の高い就職率を成し遂げている HaUI の例は極めて稀なことであり、他校からも注目されている。

付属資料

参考としてここでは、図 3－19 に本文中で使われている略語・英文名称・日本語訳の一覧を示すこととする。

図表 3－19 略語・英文名称・日本語訳一覧

略語	英文名称	日本語訳
CNC	Computer Numerical Control	コンピューター数値制御
MC	Machining Center	マシニングセンター
5S	Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke	整理、整頓、清掃、清潔、躰
GDVT	General Department of Vocational Training	職業訓練総局
HaUI	Hanoi University of Industry	ハノイ工業大学
HIC	Hanoi Industrial College	ハノイ工科短期大学
JICA	Japan International Cooperation Agency	独立行政法人 国際協力機構
JBAV	Japan Business Association in Vietnam	ベトナム日本商工会
LETCO	Labor Supplying and Training Cooperation Company	HaUI傘下の人材派遣・訓練協力会社
MOIT	Ministry of Industry and Trade	商工省
MOET	Ministry of Education and Training	教育訓練省
MOLISA	Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs	労働・傷病兵・社会省
VJC	Vietnam Japan Center	ベトナム日本センター
WG	Working Group	ワーキング・グループ
Sub WG	Sub Working Group	サブ・ワーキング・グループ

参考文献

- ・国際協力機構（JICA）2004、「ベトナム社会主義共和国ハノイ工科短期大学機械技術者養成計画終了時評価調査団報告書」
- ・稲川文夫、森純一 2013、「ハノイ工業大学技能者育成支援プロジェクト専門家業務完了報告書」
- ・HaUI September 2012、「Report on Employment Situation Survey of Graduation Students in 2011」
- ・HANOI UNIVERSITY OF INDUSTRY—LABOR HERO INSTITUTION IN THE RENOVATION—

第4章 ハノイ工科大学における HEDSPI プロジェクトの概要と課題

第1節 はじめに - プロジェクトの概要

本章は、ベトナムの理工系大学の最高峰のひとつに位置するハノイ工科大学（現在英語名はハノイ技術科学大学）に設置された「Higher Education Development Support Project on ICT（以下、HEDSPI と呼ぶ）」について検討を加える。HEDSPI とは端的に言えば、ベトナムの大学における日本のマーケットに対応した IT 技術者の養成プロジェクトである。しかし HEDSPI は単に日本企業のニーズに答えるだけではなく、教育内容への日本的働きかけによって、これまでベトナムの大学にはなかった発想や仕組みを導入すると同時に、よい条件が揃っているとはいえ、日本でもまだそれほどうまく実現していない教育活動や産学連携を行うに至っている。以下では、HEDSPI の成り立ちや仕組みについて詳しく説明していくことにしたい。

近年、東南アジア地域の大学と日本の大学が協力して行う、学生の交換・交流プログラムや、共同教育プログラムが増加しつつある。文部科学省と JICA が合同で実施した調査によれば、HEDSPI は、こうしたプログラムの先駆的事例の一つに位置づけられている（JICA・特定非営利活動法人アジア科学教育経済発展機構 2012）。同報告書によれば、HEDSPI は、「実施国での社会のニーズを的確に捉えたカリキュラムをパートナー高等教育機関と共同で開発している点」、また相手国であるベトナムの産業界のニーズを把握するだけでなく、「育成の目標とする人物像を明確にしている」点において、優れていると高く評価されている。この2点は、日本の産学連携の際にも重要なポイントとしてしばしば指摘されており（例えば労働政策研究・研修機構 2012）、国境を越えても通底する傾向として指摘される。

しかし後述するように、HEDSPI プロジェクトははじめから円滑に始動していたわけではない。様々な試行錯誤の積み重ねの結果、プロジェクトが高く評価されるに至ったのである。この試行錯誤のプロセスはベトナムで行われたことではあるが、海外で行われているだけに課題が明らかになりやすく、日本の産学連携にも示唆的であると考えられる。以下ではまず、HEDSPI プログラムの概要について紹介したい。

ところで HEDSPI は、次のような政策的背景を持っている。2000 年 10 月に開催された ASEAN+日・中・韓経済閣僚会合において、日本の提案により「アジア IT スキル標準化イニシアティブ」が採択された。

HEDSPI は、「アジア IT スキル標準化イニシアティブ」に基づいた「アジア IT イニシアティブ」において、日本語のできる優れた IT 人材（ブリッジ SE）の育成により、IT 技術の進展を通じたベトナム国の産業競争力が強化することを目的に設置された。事業は、技術協力支援事業である「ハノイ工科大学 ITSS 教育能力強化プロジェクト（2006－2012）」と、円借款事業である（ベトナム政府からの対応資金を含む）「高等教育支援プロジェクト（2006－2014）」から構成されている。

現在（2012 年 12 月の調査時点）では、技術協力事業は終了し、一部が円借款事業に引き継がれている。

本プロジェクトチームがハノイ工科大学を訪れたのは、技術協力事業は終了し、円借款事業のみになっていた 2012 年 12 月のことである。そこで、日本に帰ってから技術協力事業の中心を担った立命館大学の担当者 2 名にもインタビューを補完的に実施し、プロジェクトの全体像の把握を試みた。

本章では、2012 年 12 月時点でのハノイ工科大学のインタビューおよび、立命館大学のプロジェクト担当者へのインタビューを用いながら、ハノイ工科大学における取り組みについて整理したい。

第 2 節では、ハノイ工科大学の概要とプログラムの位置づけについて記述する。第 3 節では、プログラムの導入における期待の齟齬、第 4 節ではカリキュラムの開発と構成、第 5 節では日本語教育等を通じた日本企業のニーズへの対応を整理し、第 6 節ではコンソーシアムの形成および第 7 節ではプロジェクトの目標と評価について述べ、最後に要約を行う。

第 2 節 大学の概要と HEDSPI プログラムの位置づけ

ハノイ工科大学（Hanoi University of Science and Technology：以下 HUST と呼称）は、1956 年 3 月 3 日に設立されたベトナム最初の技術系国立大学であり、ハノイ市の南部に位置している。今日のベトナム高等教育システムの原型は 1955 年～1956 年に整備されたと言われているが、その当時（ソビエト社会主義の大学モデルに基づいて）新設された 5 大学のうちのひとつが HUST（当時の就学者数は 1,095 人）であり、その他に総合大学、師範大学、医薬科大学、農林大学がある（近田 2005）。

2009 年のデータによると、HUST の学部学生総数は約 35,000 人（うちフルタイム学生が約 22,000 人、パートタイム学生が約 13,000 人）、大学院学生総数は約 3,000 人（うち修士課程が約 2400 人）となっており、毎年学部生として 8,000 人、大学院生として 1,500 人近い学生が入学してきている（詳細は図表 4－1 を参照のこと）。また、教員数は約 1,500 人（大学の全従業員は約 1,800 人）であり、そのうち、教授あるいは准教授は約 240 名、Dr. Sc. および Ph.D 取得者は約 450 名である。HUST はこれまで、8 万人以上のエンジニア、1,800 人以上の修士号・博士号取得者を養成している。HUST 卒業生は様々な分野に進出しており、ベトナムの社会経済的発展、科学技術分野における発展に大きく貢献している¹。

¹ HUST のホームページ（Historical Background）：<http://en.hust.edu.vn/founding-hut>

図表 4－1 HUST の学生数

	2008		2009	
	入学者数	全学生数	入学者数	全学生数
学部生	7714	33574	7735	35080
フルタイム	4661	21344	4835	21752
パートタイム	3053	12230	2900	13328
大学院生	1280	2488	1462	2815
修士課程	1174	2153	1386	2436
博士課程	106	335	76	379

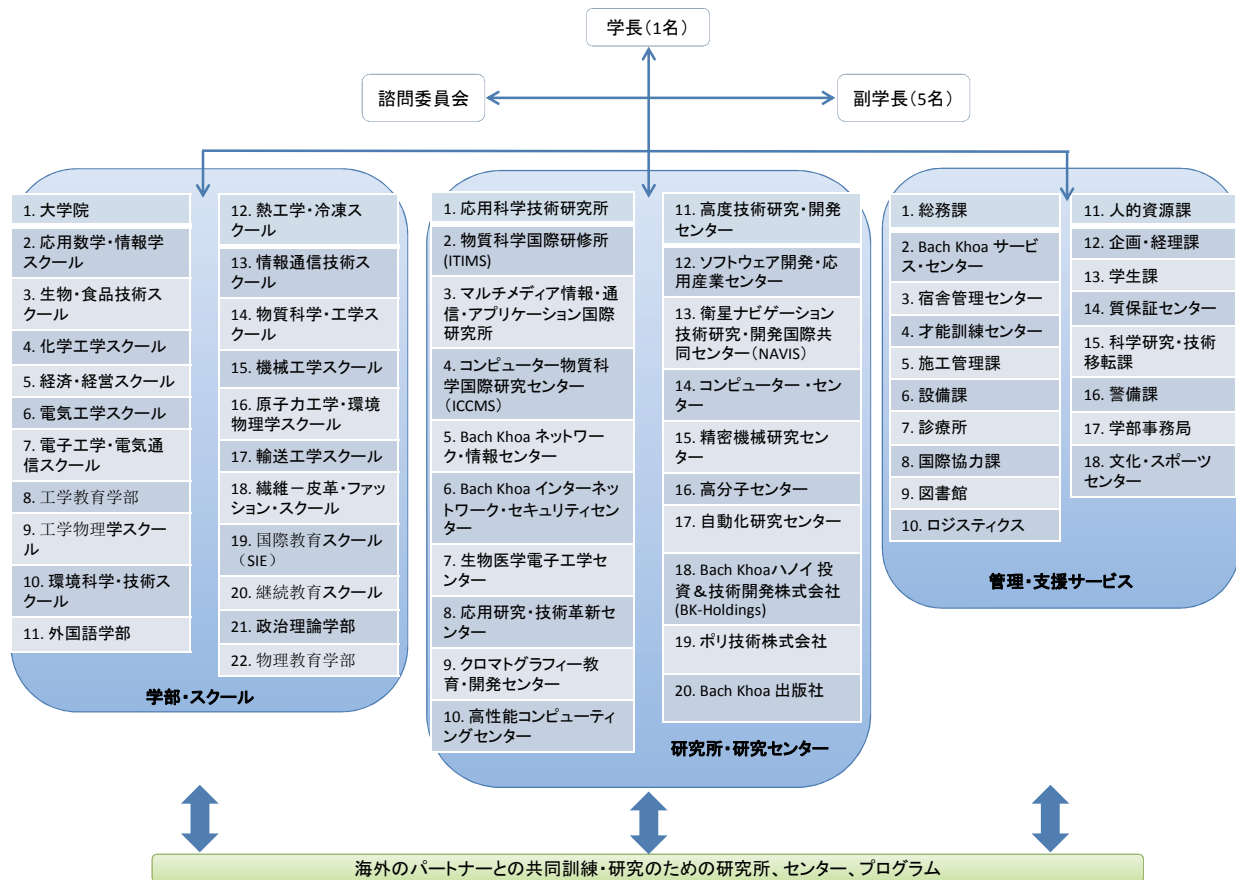
大学ホームページ²より作成

つぎに、HUST の組織体制を示す（図表 4－2）。図表 4－2 に見られるように、HUST における多くの学部はスクール化されている。ちなみに、スクール（School）とは、「独自に公印及びアカウントを持つ、財政的に独立した組織」のことであり、「School では質の高い人材育成、総合技術移転、研究が行われ」、「大学外部に対してと同様、大学内部に対しても独立的な組織」を意味するものである³。なお、図表 4－2 は、HUST のホームページ（英語版）に掲載されている組織図をもとにしているが、現在の組織編成とは異なっている可能性がある。

² Overview : <http://en.hust.edu.vn/academics>

³ JICA プロジェクト概要 : <http://www.JICA.go.jp/project/vietnam/0601790/01/index.html>

図表 4－2 HUST の組織体制



HUST のホームページ⁴をもとに作成

では、HUST における HEDSPI (the Vietnam-Japan joint project for Higher Education Development Support on ICT の略称) の位置づけを見る。HEDSPI は、特別訓練プログラムのひとつとして設けられており、HUST の中でも、情報通信技術スクール (School of Information and Communication Technology : 以下 SoICT と呼称) が、2006 年～2014 年のプロジェクト遂行に責任を負っている。SoICT は、その前進である HUST の情報技術学部 (Faculty of Information Technology : FIT) (1995 年に設立された、ベトナムにおける主要 IT 系学部 7 つのうちのひとつ⁵) と HEDSPI がもととなり、2009 年 3 月に教育訓練省 (Ministry of Education and Training : MOET) の認可により設立された⁶。なお、HEDSPI プロジェクト開始当初 (2006 年) から「JICA は最終的に本プロジェクトがベトナムの School として継承されることを条件としていた」(郷端 2012, p.148) が、MOET が ICT School を認可したのはプロジェクト開始から 2 年以

⁴ Organizational Structure : <http://en.hust.edu.vn/visiting-hut1>

⁵ ベトナムでは、ICT (Information and Communication Technology) 系の職業は「花形の職種」であり、「現在、ICT 系教育機関が 277 校、ICT 系大学入学者数が 56,388 人 (2010 年) と年 25～30% 増加により人材層も厚い」(研究産業・産業技術振興会 2013, p.44) と言われている。

⁶ SoICT ホームページ : http://soict.hut.edu.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=245&Itemid=156
 なお、郷端 (2012, p.140) では、ICT School は 2009 年 5 月設置認可、8 月開校となっている。

上経過した後（プロジェクト・フェーズ2開始以降）であった。

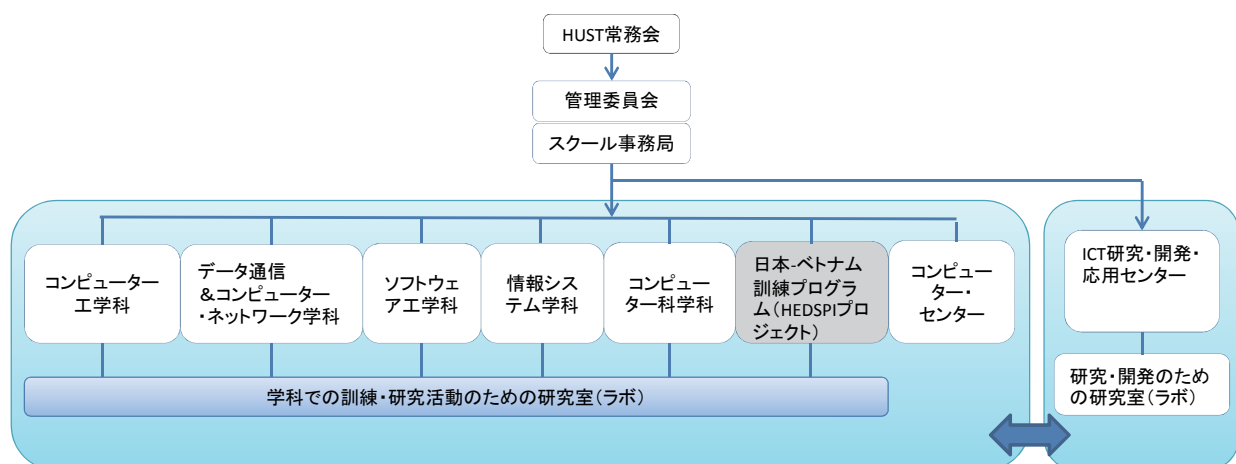
図表4－3 SoICTの職員数（2011年3月～）

分類	人数	%
教職員	101	75.37
教職員助手	17	12.69
事務職員	4	2.99
HEDSPI 事務職員	12	8.96
全職員数	134	100.00

SoICT のホームページ⁷より作成。

SoICT には毎年約 500 人の学部生が入学してきており、学生数は、「学部生 2,282 名（4・5 年制）、修士 355 名（1・2 年制）、博士 20 名（3・4 年制）」となっている（研究産業・産業技術振興会 2013、p.71）⁸。これまで SoICT では、7,000 人以上の IT エンジニア、700 人以上の修士号取得者と多数の博士号取得者を養成している⁹。また、2011 年 3 月時点での SoICT 職員は 134 名であり、そのうち 12 名が事務職員として HEDSPI に従事している（詳細は図表 4－3 を参照のこと）。SoICT の組織構造は、図表 4－4 に示した。

図表4－4 SoICTの組織構造



SoICT のホームページ¹⁰より作成。

⁷ FACULTY AND STAFF : http://soict.hut.edu.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=193&Itemid=156

⁸ Brochure about SoICT, p.5 の職員・学生数と異なる。Brochure はおそらく 2010 年データだと推測される。大学院拡充のためか、特に大学院生数が多い。

⁹ Brochure about SoICT, p.5 : <http://soict.hut.edu.vn/images/stories/BieuMau/brochure-en.pdf>

¹⁰ ORGANIZATION STRUCTURE : http://soict.hut.edu.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=66&Itemid=60

つぎに、SoICT の訓練モデルを見よう（図表 4－5）。SoICT では、大きく分けて、学士、エンジニア、修士、博士の 4 つの訓練システムが構築されている。学士向けの訓練は 4 年であるが、エンジニア養成のための訓練プログラムでは、訓練期間が 5 年となっている。HEDSPI の訓練プログラムは、図表 4－5 の「日本標準 IT」訓練コースに対応しており、訓練期間は 5 年である。また、HEDSPI プロジェクトは毎年 120 名前後の学生を受け入れており、さらに毎年、その中から選抜された学生 20 名が、奨学生として日本の大学（立命館大学（10 名）、慶応義塾大学（5～10 名）、会津大学（第 3 期～：5 名））に 3 年次から留学することになっている。

図表 4－5 SoICT における訓練モデル

訓練システム	期間	訓練コース	志願者 (Prospected applicant)
学士	4 年	情報技術 (IT)	高卒あるいは短大生 (High School Graduate student or college students)
		コンピュータ工学・コミュニケーション	
エンジニア	5 年	情報システム	高卒者あるいは学士 (High School Graduate student or bachelor in connecting)
		コンピュータ科学	
		ソフトウェア工学	
		コンピュータ工学	
		データ通信・ネットワーク	
		有能な (talent) エンジニア	高卒者 (Only recruitment of High School Graduate student)
		質の高い (high-quality) エンジニア	
		日本標準 IT	
		米国 (English) IT	
修士	1～2 年	情報技術 (IT)	学士あるいはエンジニア (Bachelor or engineer)
		コンピュータ工学・コミュニケーション	
博士	3～4 年	情報システム	修士 (科学、工学) (Master of science and engineering)
		コンピュータ科学	
		ソフトウェア工学	
		データ転送・ネットワーク	

SoICT のホームページ¹¹より作成。

HUST では、HEDSPI のプロジェクトであるベトナム-日本共同 ICT プログラム (Vietnamese-Japanese Joint ICT Programs) の他に、特別訓練プログラムとして、「有能エンジ

¹¹ TRAINING MODEL : http://soict.hut.edu.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=259&Itemid=161

ニアプログラム (talented engineers program)」、「優秀エンジニアプログラム (excellent engineers program)」、「高度プログラム (Advanced Programs)」が用意されている。前 2 者に関しては、年間 100 人の優秀な学生 (best students) を対象に、機械工学や IT などの専門分野に関するベトナム語での教授をおこなっており、他方、高度プログラムに関しては、年間 150 人の“国際志向 (international-oriented)”の学生を対象に、アメリカの大学と連携したプログラムが提供されており、教授言語は英語となっている¹²。

第 3 節 プログラムの導入－期待の乖離

初めに、HEDSPI が開始された当時の状況を、技術協力事業のチーフアドバイザーのインタビューからたどってみよう。

当初、日本チームが訪れた際の大学側の反応は決して芳しいものではなかったという。その理由としては 2 つ推測される。第一に、このプロジェクトは HUST ではなく別の大学に設置される予定であったのが、何らかの理由により突然 HUST に決まったようであったこと。これと関連して第二に、すでに情報学部を持っているにもかかわらず、そこに日本の大学が持ち込んだカリキュラムや教材を使って HUST の先生が教えるという仕組みは、すでに情報学部にはいた教員にとっては、自らの教育活動を否定されたかのような感情を呼び起こしたのではないかと、ということが懸念された。そこでまずは、直接の連携先である情報学部の信頼を得るところから活動を開始することになったが、最初の 1 年はなかなか思うように進まなかった。

さらに日本側の目的は上述したように、日本語の分かる IT 人材を養成し、日本の IT 産業の裾野を広げるということであったが、ベトナム側は日本の技術・研究力と資金力に期待があり、双方の目標は一致していなかった。

HUST が協力的な姿勢に変わっていったきっかけは、シラバス・教材のマニュアルを日本から提供し、HEDSPI のシラバスや教材が出来上がっていったことと、日本語教員の熱心な姿を目の当たりにしたことにあるのではないかと、インタビューにおいて語られた。

シラバス・教材のマニュアル作成については、HUST の情報学部にはシラバスはなかったので、マニュアルを示して説明を重ねながら、HUST の先生方にシラバス・教材を作成してもらった。

さらに、日本人教師が日本語を教えるにあたってベトナムの大学の教壇に立ったことが刺激になったようだ。ベトナムでは日本のように教師が生徒に質問したり、生徒が作文を通じて自分の考えを表現することは原則としてなかったが、日本語教師は日本式の教え方を持ち込んだ。日本語の教師がベトナムにはないコミュニケーション方法をとったことは、学生に

¹² HUST のホームページ (Special Training Programs) を参照 : <http://en.hust.edu.vn/special-training-programs>

とつても HUST の教員にとつてもインパクトをもたらした。

さらに、みんなで協力し合いながらチームとしてプロジェクトを成し遂げるという経験が不足しているとの認識から、運動会を実施した。ベトナムには運動会という行事はないため、一緒に綱引きをしたり玉入れをするなどを通じて、チームとして協力し合ったり、一体感を持つなどの経験をしてもらうことにしたものである。初回は事務局が中心となったが、次年度からは学生が中心となって運動会を企画、実行した。この「日本的」なコミュニケーションのありようについては後述する。

第4節 カリキュラムの開発と構成

続いて、本プロジェクト成功の鍵となったカリキュラム開発について説明していく。

JICA（2011）によれば、フェーズ1（2006年9月～2008年9月）は、プログラム実施に必要な体制整備、カリキュラム策定、テキストの開発、教員への技術移転を行った。続くフェーズ2（2009年3月～2012年3月）では、カリキュラム作成、テキストなどの開発だけでなく、卒業生への支援なども実施した。以下で詳細を論じる。

HEDSPI の教育目標は、情報処理技術者スキル標準（以下、ITSS）レベル3相当のスキルと、高い日本語能力を有した IT 人材の育成である。

カリキュラムの特徴としては、①ITSS を学ぶための実践的な科目の配置、②情報処理試験対策、③コミュニケーションスキル（日本語、IT 日本語、ビジネス日本語）から構成されている点にある。

カリキュラムの作成に当たっては、日本側は立命館大学 13 名、慶応義塾大学 7 名、その他企業から 10 名の総勢 31 名の専門家がたずさわった。

HEDSPI のカリキュラムは、2005 年 9 月に JBIC（国際協力開発銀行）が実施した SAPROF（案件形成促進調査）を基盤に作成された。教育期間は 5 年間であり、IT 科目、日本語科目、英語科目、ベトナム教育訓練省が定めた教養科目等から成っている。立命館大学のカリキュラムが基礎となった。

当初は Curriculum Ver.3.0 にて開始したが、最終的には Curriculum Ver.3.2 となった。

HEDSPI の最終的なカリキュラムは、図表 4－6 のとおりである。

図表 4－6 HEDSPI Curriculum Ver.3.2 の科目構成

科目の種別		科目総数	総単位数
IT 科目		53	141
教養科目等（数学、物理、電気、化学、政治経済、哲学、英語、体育、ベトナムに必要な科目など）		32	80
日本語科目	日本語（第1～第5セメスター）	5	54
	IT 日本語（第6～第10セメスター）	5	26
	ビジネス日本語（第6～第9セメスター）	4	4
	日本語インテンシブ（第5セメスター：留学生のみ）	1	16
総 計		100	321

注) ①第6セメスターから、IS（IT Specialist）コースと AP（Application Specialist）に分かれて受講する。
 ②要卒に必要な単位数は、257 単位となっている。
 ③各科目は 15 週で完了とし、1 コマは 45 分授業となっている。

資料出所：郷端（「ベトナム国ハノイ工科大学 ITSS 教育能力強化プロジェクト」の事業報告）より引用

当初と最終版とはそれほど大きな変化はないが、企業から、日本語だけでなく英語も身につけてほしいとの要望があったため、英語の科目を追加している。

また従来のベトナムの教育は座学中心であり、学生参加型の実習などはきわめて限られていた。そこで座学ではなく実習を増やしたいという意向があったが、実習の場合には教員だけでなく、教員を補助する Student Assistant（以下、SA）も必要となる。だが HUST は大学院がまだ整備されているとは言えないため、同学年や先輩にあたる学部生が任命されたが無報酬であり、彼らが授業を受けている間は SA を担えないため、根付くことは難しかった。そのため実習形式の授業は一部にとどまった。

ところで本カリキュラムは、ITSS の職種区分のうち、IT Specialist（IS）と Application Specialist（AS）の 2 つに焦点を当てて設計がなされており、第 6 セメスターから分かれて受講することになっている。

さらに初期のカリキュラム開発に携わった教員によれば、ベトナムの日系企業が教育内容について（〇〇の技術を教えてほしいなど）具体的なリクエストを出すことはほとんどなく、基礎をきちんとしてもらえればあとは社内教育で行うというのが通例だと言う。ただし、企業からハウレンソウや議事録作成などができないという不満があったため、授業の中で週報を書いてもらったり、授業の最初に先週何をやったか報告してもらうなどの工夫を加えることにした。

また、日本の大学で行われている大学教員の授業アンケートは、最初はなかなか受け入れられなかった。しかし試行してみると意義が伝わり、授業アンケートは HUST の教員側が自ら実施するようになるなど、様々な面での教育的伝播が見られた。

第5節 日本語教育等を通じた日本企業のニーズへの対応

次に、HEDSPI プロジェクトの核である日本語教育である。

第5章で指摘されているように、日系企業が求めるのは日本語能力だけでなく、日本の企業風土に馴染めるようなチームワークやビジネスマナーを身につけた人材である。HEDSPIでは、こうした日本的な人材ニーズに対応したのは日本語教員であった。日本語教育は、一般日本語を教える日本人教員9名と、ベトナム人教員11名（非常勤含む）、およびIT日本語を教える日本人教員1名（企業からのサポート2社）とベトナム人教員4名で行った。以下では、技術協力事業の業務調整担当者（日本人であり、立命館大学から派遣された責任者）へのインタビューをもとに記述したい。

第6セメスターから第10セメスターまで行われるIT Japaneseは、ビジネス日本語とIT日本語から構成されている。

ビジネス日本語は、ビジネス会話だけでなく、日本のビジネスマナーまで授業の中で伝達されるのが特徴である。

円借款プロジェクト時に用いられた詳しいシラバスによれば、第6セメスターでは（図表4-7）、自己紹介、メールの書き方、ビジネス文書（書式、企画書）、文章の要約（要点メモ、要約整理）、企画書作成（グループ作業：アイディア、企画書作成、発表）、ディベート、ビジネスマナー、プレゼンテーション、を学ぶことになっている。

図表4-7 第6セメスターのシラバス（抜粋）

週	内容
1	待遇表現復習・ビジネス「挨拶と敬語」の基本（DVD視聴）
2	待遇表現（聴解）・自己紹介、司会の表現
3	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ローマ字入力の基本・メールの書き方
4	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ビジネス文書（書式、企画書）
5	文書の要約（要点メモ、要約作成）
6	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・企画書作成（グループ作業：アイディア、企画書作成、発表）
7	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ディベート（導入・3グループ分け・役割分担）
8	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ビジネスでの電話応対（基本編）・ディベート（第1回；第1テーマ）
9	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・電話応対復習（基本の形）10分・ディベート（第2回；第2テーマ）
10	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ディベート（第3回；第3テーマ）
11	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ディベート（チャンピオンシップ）
12	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ビジネスマナー
13	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・プレゼンテーション（導入、発表・説明に使う日本語）
14	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・プレゼンテーション（発表資料、日本語でpower point作成）
7	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・プレゼンテーション（発表）・ディベート（導入・3グループ分け・役割分担）
8	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ビジネスでの電話応対（基本編）・ディベート（第1回；第1テーマ）
9	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・電話応対復習（基本の形）10分・ディベート（第2回；第2テーマ）
10	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ディベート（第3回；第3テーマ）
11	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ディベート（チャンピオンシップ）
12	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・ビジネスマナー
13	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・プレゼンテーション（導入、発表・説明に使う日本語）
14	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・プレゼンテーション（発表資料、日本語でpower point作成）
15	自己紹介発表・待遇表現（聴解）・プレゼンテーション（発表）

資料出所：インタビュー時に提供していただいた資料より

第7セメスターでは、電話応対、レポートの書き方、アンケートの実施や発表、が行われる。第8セメスターでは、ビジネスマナー、プレゼン、社内メール＋案内状、社外メール＋

依頼状、講義を聴く（メモの取り方）、日本人の講演を聴いて要約作成、が挙げられている。

卒業を控えた第 9 セメスターでは（図表 4－8）、就職活動（履歴書の書き方・自己アピール・面接の受け方）、ビジネス文書の書き方、などが示されている。ビジネスマナーにおいては、名刺の渡し方、お辞儀の仕方も指導がなされる。

もともと日本語教育で使われるビジネス日本語の教科書に、社会人経験の長いシニアの専門家が手を加えて、ベトナムの若者むけに作り上げた教科書を用いて授業が行われた。

図表 4－8 第 9 セメスターのシラバス（抜粋）

週	内容
1	オリエンテーション（9セメスターの内容、出席、試験、成績など）・就職活動①（履歴書の書き方）
2	ビジネス文書①（文書の種類・表現・定型句、インターンシップの報告書の書き方）・ビジネス場面の表現①
3	就職活動②（履歴書の書き方FB、書き言葉と話し言葉、「自己アピール」）・ビジネス場面の表現②
4	ビジネス文書②（インターンシップの報告書FB）・就職活動③（面接の受け方）
5	就職活動④（面接、「自己アピール」を含む）・ディベート①（準備）
6	企業の人の話①（話を聞いてレポートを書く）
7	ディベート②（発表）
8	ディベート③（発表）
9	調査・発表①（導入・準備）・ビジネス場面の表現③
10	ビジネス文書③（レポートFB、始末書の書き方）・ビジネス場面の表現④
11	企業の人の話②（話を聞いてレポートを書く）
12	ビジネス文書④（始末書FB、ビジネス文書のまとめ）・ビジネス場面の表現⑤
13	調査・発表②（発表）
14	調査・発表③（発表）
15	発表FB、ビジネス場面の表現（まとめ）・9セメスターのまとめ（学習したこと、試験、成績について）

資料出所：インタビュー時に提供していただいた資料より

IT 日本語は、IT 用語の学習を主とした。企業の要望を受けて、しゃべるだけでなく読むことにも力を入れ、例えば仕様書を読めるような実践的な授業も行った。

また現在の円借款プロジェクトでは（2012 年 2 月）、第 9～第 10 セメスターにおいて、5 年生（卒業年）のために模擬プロジェクトを 90 人あまりに対して実施している。

シラバスによれば模擬プロジェクトでは、日本語の仕様書の理解、各種仕様書、質問票、議事録、報告書の日本語による作成、および、日本語による設計レビュー、報告会、反省会、発表会を行うことになっている。とりわけチームワーク、フォロワーシップ、リーダーシップ、コミュニケーションを重視したプロジェクトとなっている。

初年度は 1 チーム 6 人×15 チームを作ってプロジェクトを行ったが、指導するには人数が多かったため企業のボランティアをつのったところ、2 社にお願いできるようになった。2012 年は模擬プロジェクトを手伝ってくれる企業は 7 社に増えた。日本語も IT もあまりできなくても、リーダーシップがある学生は欲しいこと、面接や資格の情報では得られない日頃の動きを見られる点が、企業にメリットとして感じられているようである。

この模擬プロジェクトでは日本企業の組織風土を伝えるように心がけており、例えば欠席は 30 秒でも 0.5 欠席にしている。

ところでこの模擬プロジェクトのボランティアをした企業に対するインタビュー調査が伊

藤氏によって行われているので、参照しよう（2012 年 9 月 6 日実施）。

対象となったのは、2009 年に設立され、親会社である日本企業むけにシステム開発を行う企業であり、従業員は 20 名程度である（うち 3 名は HUST 卒業）。立ち上げの時期には即戦力を採用しなかったため、就職支援サイトを活用した中途採用を行っていた。2011 年より HEDSPI の模擬プロジェクトに社長がボランティアで協力し、無理難題を言うクライアントという役割で参加するようになった。そこでボランティアをするかわりに説明会をさせてほしいとお願いした。2011 年 10 月より HUST の学生を対象とした新卒採用を開始したが、HEDSPI より 20 名応募があり 2 名に内定通知を出した。1 名はプロジェクトのお手伝いをしていた時から目立っていた優秀な学生だったが、大学院に進学するという事で断られてとても残念である。もう 1 人は始めて採用する新卒者であるが、さすがに頭がよいと思う、という感想が語られた。

この企業にみられるように、企業が参加するタイプの産学連携においては、著名な企業ではなくてもプロジェクトに関わることで学生の企業に対する興味関心を喚起し、優秀な学生の採用に結びつけられるという企業側のメリットがあることがうかがえる。他方で学生にとっては、社長や社長と直接接することで企業の雰囲気把握でき、自分にあった企業かどうかを判断する材料が増えることになる。日本では企業の教育への参加は特定企業の利益に結びつくこととされ忌避されがちだが、教育活動に対する参加協力については推進した方が学生にも企業にもメリットとなる例は多い。

第 6 節 コンソーシアムの形成

HEDSPI では、学生の教育支援や就職支援のためのコンソーシアムを立ち上げた。このコンソーシアムは、当初はチーフアドバイザーの知り合いの会社数社からスタートし、プロジェクトコーディネーターが機会を見つけて企業にアピールすることでだんだん広がっていった。ただしもっともインパクトがあったのは実際に卒業生が出て、その優秀さが評価されたことである。IT 技術をもち、かつ日本語がしゃべれるという点が評価されている。普通は、通訳と技術者の 2 人ペアで仕事をしなくてはならないが、1 人でできるためである。2012 年末には参加企業は 65 社になっている。

当初のコンソーシアムの活動としては、以下が予定されていた。ここでは、インターンシップ支援、就職支援、ジョブフェアへの参画を中心に記述したい。

1. 学生支援

- 1) インターンシップ支援
- 2) 就職支援
- 3) 奨学金

2. その他の支援

- 1) 企業セミナー
- 2) 社会人向けインテンシブコースの実施
- 3) 企業の方による講義
- 4) ジョブフェア（就職面接会）への参画
- 5) 企業見学ツアーなど

なお学生支援のうち、奨学金については HUST の運用規則がまだ十分に整備されておらず、立命館大学の事例を基に運用規則、申請書、趣意書の 3 点セットを整えたが、会計の透明性を重視する日本企業とはまだ隔たりがあり、実施には至らなかった。

1) インターンシップ

カリキュラムのいまひとつの特徴は、必修のインターンシップである。HUST にも以前からインターンシップは存在していたが、日本ほど整備されていなかった。

インターンシップ期間は 4 週間であり、終了後に企業の指導担当者のレポートと、学生のレポートを担当教員が審査し単位として認めるというシステムになっている。

円借款プロジェクトの担当者（日本人）に実施したインタビューによれば、現在（2012 年 12 月現在）は、下記のようなスケジュールで進められる。

3 月ごろに企業に募集を出す（2012 年は約 20 社返答があった）。リストを学生に配布し、学生に選ばせる。希望者の CV を企業に送り、企業が選考する。採用型のインターンシップはあまりないようである。

プログラムは企業が決め、企業のプログラムでやってもらう。戻ってきて、報告書を学生が提出する。企業側の採点もある。

インターンシップの初年度は、日系企業は 3 社 + FPT（ベトナムの IT 企業）にすぎなかった。現在は日系 40 社にまで増加し、日本に 4 週間のインターンシップに行った学生もいる。

2) 就職支援について

インタビューによれば、HUST はもともと就職がよかったため、特に学生に対して何か働きかけが必要であるという認識はなかった。また大学教員個人のネットワークを通じた就職はあったが、公開された情報の中から学生が選ぶという手続きでは行われていなかった。

こうした土壌に日本的な大学の就職支援を持ち込んだため、当初はあまり理解されているとはいえず、大学や教員もあまり協力的ではなかった。だが日系企業からすれば、大学に就職部がなく、学生を採用したくてもどこにアプローチすればよいのかわからない状況であったため、HEDSPI の就職支援は好意的に迎えられた。さらに卒業生が優秀であるという口コミが広がり、求人はだんだん増えていった。

HEDSPI の主な就職支援は、メールによる学生への求人案内と企業による就職説明会およ

び面接会である。企業が大学に直接来校し、説明会と面接会を行うオンキャンパスリクルートが中心である。

資料によると、就職面接会の出席企業は 24 社にのぼり、8 割は日系企業であった。

2012 年現在の就職面接、採用までの流れは次の通りである。

- ① HEDSPI コンソーシアムへの加入（既加入の場合不要）
- ② 募集要項の記入と送付
- ③ 学生からの応募状況を見て企業説明会、入社試験、面接の日取り決定
- ④ 大学側への施設使用料（300 ドル／半日・1 室）の納付、奨学金のための寄付の受付
- ⑤ 大学にて、企業説明会、入社試験、面接の実施
- ⑥ 入社試験、面接、採用に関するフィードバックの送付（採用、否採用に関わらない）

なお、HEDSPI の学生は就職決定が早く、一般のベトナムの学生が 5-6 月くらいにピークがくるところ、前年の 11 月から当年 1 月には決定しているのが普通であった。

以下、2012 年 12 月に実施した、円借款プロジェクトの日本語教育担当者へのインタビューを記述する。

HEDSPI 出身の学生の入職経路は、HEDSPI から発信された就職先が多いようだ。ベトナム企業はベトナム人の先生とつながりがあるのでそこから決定する場合もあるが、おおむねインターネットで見つけているのではないかと推測される。コネ（親戚縁者）をたよる場合も多く、チャンスは平等ではない。VJCC（ベトナムジャパンセンター）の情報を見て応募することもある。

日本に学生を呼んで正社員として採用する場合は、企業側は日本で育てて、いずれ学生がベトナムに戻った時にベトナム支社をつくりたいという希望があるようだ。学生はずっと日本に住みたいのではなく、5 年くらい日本に住み、ベトナムに戻るというイメージをもっている。

来年卒業する三期生については、11 月 15 日に合同説明会を行ったところ 24 社が来た。（最初は 3 社だった）。日系企業が多い。担当者（インタビュー対象者）はかつて IT 企業で働いていたことがあるため、そのつてをたどって採用を頼むこともある。

具体的なマッチングとしては、送られてきた求人を学生向けのメーリングリストに流すことが中心である。学生と企業との直接的なマッチングはせず、学生に特に具体的なアドバイスをすることはない。また、教員から企業に成績を教えたり、人柄を伝えるなどもししていない。

学生の企業選びについては、給料を重視しがちなので、やりたいことができるかどうかをみたほうが良いと伝える。学生は企業規模は関係なく、見た目の給料だけで選ぶ傾向が強い。賃金は年齢や経験を重ねると上がるということも伝えるが、将来についてはあまり気にして

いないようだ。同じ企業で3年間は継続して勤務するように言っている。携帯アプリとWEB系が学生に人気である。

以上のように、HEDSPIは具体的にマッチングを行うというよりは情報の伝達を中心としているわけだが、従来は学生なら誰でも利用できる形式での情報提供すら大学からは行われていなかった。HUSTには就職支援部門はおかれておらず、企業側は大学のどこにアプローチすれば学生に採用情報を提供してもらえるのかすら分かっていない状態だったのである。ただし、学生にとっても企業側にとってもメリットのありそうな就職支援部門の設置が継続的に設置される見込みは現在のところ立っていない。

第7節 目標と評価

続いて、HEDSPIの目標（2006-2014）と評価について、資料に基づき説明する。

プロジェクトの目標規模は、学部入学生が120人（年）、学部卒業生480人、留学生が学士80人、修士40人、博士12人である。

第一期生は、ITSSのレベル2に81名、レベル3に1名が合格した。また日本語能力試験についても、1級1名、2級24名、3級34名が合格し、FE（基本情報技術者試験）を81名が取得した。

他方で、円借款プロジェクトの日本語教育担当者へのインタビューによれば、HUSTの学生の「地頭」はとてもよいが、日本文化などの点ではフィッティングの点、特にコミュニケーションスキルの点で課題があり、模擬プロジェクト（上述）を進める中でコミュニケーション面を強化することにした。コミュニケーション面の強化は、二期生からやりはじめたところでまだ就職の結果はわからないが、日本語ができなくても、コミュニケーション能力が高い学生を採用したいという企業が多いので、さらに就職がよくなるのではないかと期待している。

また、留学生については立命館大学で総代をとるなど、優秀な成績を上げている（留学生へのインタビューについては、6章を参照）。

第8節 まとめ

本稿は、HUSTの情報技術学部に設置されたHEDSPIプログラムについて描写してきた。本章の知見を要約したい。

第一に、HEDSPIにおいては、日本企業のニーズを教育内容・教育活動に反映するという、産学連携における好循環が生まれている。HEDSPIはコンソーシアム企業からの要望を反映し、主に日本語教育のカリキュラムの中で日本のコミュニケーションやビジネスマナー等を伝えるという機会を広く提供していた。すなわち日系企業では日本における社会人基礎力のような幅広い能力形成の基礎が強く求められているという認識が、大学の教育活動にフィー

ドバックされるというサイクルが成立していると言える。企業側のニーズに対する柔軟な対応というサイクルは日本の高等教育においてもまだ十分に成立しているものではなく、産学連携の観点からは成功事例のひとつと見なせるだろう。

しかしこうした循環が成立する条件として、教育内容と就職先との関連が強く（専攻を生かした就職）、育成すべき人材像が明確であることが必要である。教育面での産学連携は、小さな単位で行われることが望ましいことが示唆される。

第二に、これまでベトナムの大学にはなかった発想や仕組みとして、シラバスや教員アンケートなどの教育面だけではなく、大学組織としての就職支援を導入したことが挙げられる。

就職支援の組織体制については、ハノイ工業大学では「人材派遣・訓練協力会社 (LETCO)」を活用しているが、HEDSPI では事務局が直接担っている点が異なる。日本社会の感覚で言えば大学は無料職業紹介を行う機関であり、派遣会社を活用することは考えられないが、ベトナムでは大学や教員が学生を企業に紹介する際に手数料を徴収する習慣がもともとあることが、ハノイ工業大学における派遣会社の活用に結びついたと推測される。HUST においても学生から紹介料を徴収するという案が出されたこともあったが、HEDSPI の主体となっていた立命館大学の反対により実現はしなかった。

HEDSPI の就職支援は、HEDSPI 終了後に円借款に受け継がれているが、現在のところはその重要性は大学に十分に認識されておらず、円借款終了後にはなくなってしまうという懸念が円借款の日本語教育担当者へのインタビューで表明されていた。もともと HUST は卒業生に対する需要が高いため、就職についての問題意識は弱くなりがちである。人材派遣会社の活用の是非は別として、ハノイ工業大学のように大学の組織体制の中に位置づけられた部局等が設置されなければ、大学が行う就職支援は根付かない可能性が高いだろう。

しかし高等教育卒業者が十分に社会に吸収できていない要因は、産業構造だけではなく、現状のマッチングシステムにも存在するものと推測される。

工学系大卒者の大学から職業への移行の支援パターンとして、パーソナル・ネットワーク経由、大学経由、インターネット経由の3つの類型があるとする、ベトナムはパーソナル・ネットワーク経由、日本の大卒者はインターネット経由がメインストリームとなっている。すでに日本のインターネット経由の大卒就職の仕組みの陥穽として、労働市場が大きくなりすぎていることが指摘されている（労働政策研究・研修機構 2012）。専門性がはっきりした工学系のような分野においては、スムーズに学生を労働市場に送り出す仕組みとして大学が果たせる役割は小さくないように思われるが、現在のところベトナムではパーソナル・ネットワーク経由が主流であり、将来像はまだ不透明である。

参考文献

郷端清人, 2012, 『ベトナム国ハノイ工科大学 ITSS 教育能力教科プロジェクト』の事業報告『大学行政研究』7号

- 本多倫子・勝又美穂子，2011，「ハノイ工科大学 HEDSPI プロジェクト - 日本語使用 IT 人材育成の実績と挑戦」シンポジウム資料
- JICA，2011，『ハノイ工科大学 ITSS 教育能力強化プロジェクトフェーズ 2 最終評価書』
<http://gwweb.JICA.go.jp/km/ProjDoc027.nsf/VIEWJCSearchX/3D514BFCB296C92449257A2C001A030C?OpenDocument&pv=VW02040105&pid=34B911873D1AC278492575D100355623>
- JICA・特定非営利活動法人アジア科学教育経済発展機構，2012，『東南アジアにおける国境を越える高等教育の現状と課題に係る文部科学省・JICA 合同調査最終報告書』
- 近田政博，2003，「近代ベトナム高等教育の形成過程に関する研究——外国教育モデル受容の比較教育学的分析」名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士学位論文。
- 研究産業・産業技術振興会，2013，「平成 24 年度技術系人材・教育専門委員会 調査研究報告書」（http://www.jria.or.jp/HP/H24_houkokusyo/JKA_H24_Human-Resource.pdf）
- 労働政策研究・研修機構，2012，『学卒未就職者に対する支援の課題』労働政策研究報告書 №121

第5章 日系企業の採用と大卒者への評価—製造業3社の事例から—

第1節 はじめに

本章のねらいは、ベトナムにおける日系企業が、同国の大卒者の採用・育成をどの様に行い、また、どの様に大学・大卒者を評価しているかについて明らかにすることから、日本における大学教育と雇用との関係を捉えなおすことである。

我が国の大学教育の在り方については、近年、高い関心が集まっている。中でも労働市場との接続をめぐっては、大学において育成すべき能力として、社会人基礎力や就業基礎力、社会的・職業的な自立のために必要な能力などが議論され、また、職業教育に特化した高等教育機関の必要性の議論も行われてきた（中央教育審議会特別部会 2010）。最近では、生涯学び続ける力や主体的に考える力が大学教育において育成すべきものとされたが、この背後にも産業界の人材需要は意識されている（中央教育審議会 2012）。あるいは、大学生の就職活動を巡っては、その時期や方法についての議論も盛んである。

こうした大学と雇用の接点の在り方は、企業がどのような人材を求め、育成しようとしているのか、その雇用管理の考え方により強く規定される。新規学卒一括採用の慣行は、入社後の教育訓練や配置、ローテーションなど、長期的な雇用管理の在り方と深く関連して形作られてきた。

本章が試みるのは、日本企業が大学教育に対して求めるものを、他の文化の中での採用・育成をみることで鮮明にすることである。大学教育が、我が国とは全く異なる歴史的、文化的背景を持っていることで、日本企業の求めるものが、より鮮明に、また、意識化されていないものが改めて輪郭を持って、立ち現れるのではないかという期待に基づく検討である。それが鮮明になったとき、日本の大学教育が果たしてきた役割、果たして来なかった役割がみえてくるのではないか。それが、ここで大学教育と雇用との関係を捉えなおすという意味である。

以下では、ベトナムに進出した製造業の3つの企業の事例から、この点を考える。それぞれの企業が、ベトナムの大卒者をどう評価して採用し、何が不足していると感じているのか。人材育成において、何を付与したいと思っているのか。この国の学生の何が優れていると思っているのか。大学との連携で企業が得ようとしているもの、補おうとしているものはなにか。企業側には、日本の大卒との比較の視点が当然織り込まれているだろう。そこを拾い上げたい。

なお、各事例は、冒頭に企業の概要と従業員構成について概観したのち、採用と人材育成それぞれの実態や課題、大学への期待や連携について記述する形になっている。

第2節 A社の事例

【企業概要】

A社は金型製造を行なう従業員約140人の企業で、2004年に設立された。リーマンショック後一時仕事が減り、従業員数は100人前後まで落ち込んだが今は回復している。日本の本社は、プラスチック部品の金型製作、プラスチック製品の成型、塗装、印刷、組み立てまで行なっている。

同社では、営業、受注、設計、納品まで金型にかかわる一連の仕事を行っており、受注先は、ベトナムに進出している日系企業が95%で、残り5%を日本に輸出している。

【従業員構成】

従業員のうち日本人は社長を含めて6人で、残りはベトナム人社員である。スタッフ職は40～50名で、設計を行なうCAD・CAMグループが20名、生産管理や品質管理の製造部門のスタッフが15名、営業、経理、購買、総務の事務系スタッフが10名である。ワーカーは約90名である。ただし、ワーカーといっても金型づくりは単純作業ではなく、同社では専門学校以上（主にハノイ工業大学の2年制のコース）が主体となっている。高卒の一般ワーカーは倉庫管理や測定、磨きの仕事に携わっており、これは女性が主体で20名弱である。

日本人は、社長、営業責任者、設計責任者、製造責任者、専門の技術担当が2名である。ベトナム人社員の最高の職位は課長で6名いる。うち2人は創立以来在職しており9年目、1人が在職7年目、あとは2～4年の在職である。経理と総務の課長は中途採用だが、現場の課長は生え抜きが主体である。

【採用】

新卒の定期採用を中心に考えているが、離職率が高いため、中途採用もあわせて行なっている。

現場のワーカーの定期採用は、ハノイ工業大学から、インターンシップを通じておこなっている。具体的には、毎年20～30名に2カ月間インターンシップで来てもらい、その実習の中で、現場の指導者が実技を評価し、加えて勤務態度や基本知識についても評価して採用を決定する。昨年からペーパーテストで理解度を測っている。A社の選抜結果を大学に連絡し、大学側は雇用条件を含めて学生に連絡する。本人が了解すれば、採用になる。採用決定は毎年9月中旬である。

＜インターンシップを通しての採用の利点は？＞事前の基礎の勉強をやらしてもらえば、正社員になってからの習得が早い。そういうメリットはあると思うし、我々が長い間、この人はまじめに仕事に来るのか、ちゃんと遅刻、早退しないで仕事ができるのかという、社会面としての基本的な姿勢みたいなのがよくチェックできるので、それは、わりと大きいと思うのです。…（中

略)・・・面接だけでは、なかなか実際のところまではわかりませんが、2 カ月いていただけると、やっぱりその子が、いわゆる団体行動になじむ人なのか、個人的な個人プレーが好きなのかというのもあるし、そういうところは、ある期間仕事をしてみると非常によくわかるというメリットはあると思いますね。

インターンシップ生のうち、今年は 12 人、去年は 17～18 人を採用した。採用計画に対応した数を探るというのではなく、いい人がいたら採用することにしている。金型は育成に時間がかかり、独り立ちまでに 1～2 年の訓練が必要なことと、離職率を織り込んでのことである。

なお、インターンシップのプログラム作成については、企業に主導権があり、事前にプログラムを大学教員と相談して決定する。大卒の日程を社長が作り、導入教育を 1～2 週間行なう。現場の実習は、現場責任者が実行する。試験を実施し、結果は学校にフィードバックするようにしている。最後に発表会を企業で実施するが、これには大学教員も呼んでいる。

インターンシップの 2 か月は採用後の 2 ヶ月の試用期間に算入される。受講者にとっては、すぐ正社員になれるというメリットがある。

スタッフ職では、設計技術者 (CAD・CAM) と通訳について新規大卒の採用を行っている。設計についてはキーパーソンのような人を毎年 1, 2 名はとりたいと、主にハノイ工科大学の先生にお願いしている。CAD・CAM の経験者は少なく、また、他の会社の仕組みになれているとかえって教えるにくいので、新卒を定期採用している。

CAD・CAM というのは、経験者もベトナムの中に少ない。それから、設備が違ったりやり方も違うので、どっちかというと教えるのは入ってからが主体なので、途中で入ってきても、仕組みが違ったりゼロから教えるなければいけなくて、また逆にその会社の仕組みになれてしまうとよくないという面もある。その部分はなるべく定期的に新しい人をとっている。

毎年 3 月前後から大学訪問をして、懇意にしている教員の所に挨拶に行き紹介を頼む。大学によっては採用条件などを張り出しての募集だったり、先生からの推薦だったりする。先生の推薦の場合には、欲しい人材の条件を示すと先生から学生に声をかけてくれ、学生を呼んでもらってそこで一次面接をする。複数候補を選んで、さらに会社で、2～3 回面接をして採用を決定するといった手順である。

設計のスタッフの場合、CAD・CAM 関係のコースを取っていて、また、日本文化に適応性のあることが条件となる。

設計のスタッフとしてはとりたいので、CAD・CAM 関係のコースをとっている人ということの一つ条件でお願いして、あとは日系なので、いろいろ考え方とか何かがベトナムとは違うんだだけ

れども、一応日本の文化みたいなものに適用性があるような人が欲しいというようなことは言っています。それで給料も、うちは高いのを払えないから、あまり期待しないで。(笑) やっぱりものづくりとか、設計、そういう業務が好きな人を紹介してもらえないかと。

通訳の場合も大学を通じての採用である。この場合は、実習に来てもらうこともある。2～3月になると学生は暇になるようなので、その間、専門用語などを習得するために実習に来てもらう。以前は無給だったが、最近はアルバイト的になっている。

中途採用は、欠員補充のため行う。ワーカーの欠員補充は、求人広告を工業団地の掲示板に張ったり、インターネットに採用広告を出したり、自社の掲示板で従業員からの縁故関係の推薦をもらうという3つの方法をとっている。

【人材育成】

かなりの熟練が必要な技能が中核技能であることから、人材育成は重視しているが、問題は、離職率が年間約20%と高いことである。勤続3～4年の技能の蓄積のある人が辞めると大変な痛手である。また、この国の歴史から中間管理職は中途採用したくともいない。これも企業内で育てていくしかない。技能と管理職のキーパーソンを育て、また定着させていくことが現在の課題であり、そのためにも技能系と管理系の両方の評価制度を確立し、処遇に反映して、期待していることを伝えていくことが重要だと考えている。

現場で手を油で汚して金型をつくる、やっぱりすごいノウハウが要る。日本だと何10年というベテランの人は技術を確立しているけど、うちはまだ9年ですから、当然そういうレベルなんかに行ってなくて、これから徐々にそういう人ができてきて、育ってもらって、それで部下を指導してもらえるとという人をどんどんつくっていかないと、いつまでたっても日本人が減らないという問題がある。やっぱり技能評価をきちんとしないといけない。管理コースのほうも、全体の仕事をコントロールするということにステップアップしてもらいたい。両方の評価制度が大事ではないかなということを最近考えて、この一、二年でつくっていかねばいけない。

技能評価制度として、日本の本社でも取り組んできた能力マップによって能力レベルを可視化するとりくみを導入している。各従業員がどの工程の仕事がどの程度の水準でできるかを可視化し、目標を設定し、半年ごとに実力を確認してチェックするというものである。しかし、技能のランクの明確化、それを判定する評価者の育成など課題は多い。

その判定基準というのは、やっぱりこの国は平等主義で、誰が見ても評価が平等、客観的にやらないと、あの上長はえこひいきしているとか、すぐ嫉妬じゃないけども、こじれて。その仕組み自身が、なかなか定量的にできない面があるので、定性的な部分がどうしても残ってしまうん

ですね。その定性的なものは、人間の主観が入ってしまって、その人の主観でやると、どっちかというといえこひいきだと思われがちになるから、いかに客観的に定量的に評価できるかと、まずその仕組みもしっかりつくらなければいけないので、そこもつくる人が人材不足だというのはあるんですね。

賃金は、能力評価の部分と勤務態度への評価、さらに勤続年数が加味されている。現状では、査定による賃金の違いはあまりない。

CAD・CAMの技術者の育成においても、日本本社での育成の考え方を取り入れている。すなわち、今年ぐらいからマシンのプログラムを作るだけでなく、実際にマシンを動かす製造工程を経験させている。これによりプログラムの問題を自分で感じ、自分の設計改善に繋げて行く。一方、現場の技能工にも簡単なプログラムは自分で組むように変えている。技能工には、仕事が増えたからといって給料は増えないが、技能が上がるので昇進査定で配慮すると説明している。今後サブリーダーやリーダーになる条件にするつもりである。

それを理解してもらうことが重要である。以前は、CAMの仕事でこういう給料だと契約したのだから現場の仕事はできないという人がいたから、できなかった。これから採用する人には、はじめからそう説明している。はじめからよく説明すれば大丈夫だと思っている。

こういう例は幾つもうちの中ではあって、今までは生産管理だけだったけど、品質管理の仕事をやってくれと。そしたら、すぐに言うのは、じゃ、給料を上げてくださいと言うので、話が違ってしまう。結局その人は、やってもらったりはしたんだけど、長続きしなかったですね。最終的には給料が不満だったと思うんですけど、辞めてしまった。でも、ちゃんと初めから自分のキャリアアップ、会社のキーポストにつく人としては、当然その部分だけの知識では務まらないから、こういうところまで経験しておくのは、後々自分のためになるということを理解させてやらせれば、それは大丈夫だと思うんです。それは、日本人とベトナム人とのコミュニケーションをしっかりやればできるのではないかと。それが、なかなか言葉が通じないと、通訳さんを介してしまうと、うまく伝わってないと、なかなか理解されないという問題はあるんですけどね。

人材育成の問題も含めて、人事管理の最大の課題は、定着率の低さである。離職理由はほとんど給料で、より高い給料のところがあると移ってしまう。まず、会社を好きになってもらい、ものづくりを好きになってもらわないと、技能もあがらない。ベトナムの人の会社への考え方は、日本とは異なる。会社のために仕事をするという考えは薄く、家族優先で、行事を大切にする。企業としての効率を高め、離職率を低くするためには、企業を家族だと思って仕事をしてもらうようにする必要がある、そのためには福利厚生を手厚くすることが重要だと考えている。

（社員は）会社のほうを向いてない人がいろいろなところから集まってきている。ばらばらのままではやっぱり会社は機能しないから、その中に組織力というかチームワークというのを大切にしていかなないと、お客さんの納期が守れないとかいうことになる。やはり我々の会社の風土を理解して、それになれていってもらわないと、いつまでも文化の違う人が集まって仕事をしているのでは、なかなか生産効率というのは上がらない。ベトナム人は家族を大切にするので、我々中小企業は、この企業は家族だと思って、会社の仕事に協力してもらおうというような人になってもらいたいといつも言っている。…（中略）…福利厚生関係の手当というか、そういうものが非常に重要視されていて、社員旅行は必ずやらなければいけない。

福利厚生としては、慰安旅行のほか、昼食のボリュームと質に気を配り、環境手当（職場によって職場環境が異なる場合）、住宅手当、婦人デーのプレゼント、祝日の餅代など、さまざまな配慮をしている。

【大学との関係】

日本政府とベトナム政府が共同して課題に取り組む日越共同イニシアティブにおける裾野産業育成事業の中に、最近、金型産業が選ばれ、大学でも金型のコースを作っていこうという動きが出ている。また、機械加工の技能認定制度が国家試験となり、今後、有用な人材が増えるのではないかと期待している。しかし、即戦力とは違うと思っている。

すぐ実務には、すぐあしたからやれと言ったら、ちょっと難しいんじゃないかと思うんですね。企業さん企業さんで、つくり方のノウハウが違うところがありますから。でも、それは基礎を勉強した人としらない人では全然違うと思いますし、学校でやっていたというのは、それなりに好きでやってきたから、好きで入りたいという人も出てくると思うので、そういうところでのメリットというのは非常に大きくなるんじゃないかなと思っています。

大学教育への期待としては、専門教育の質の向上とともに、社会人としての考え方やマナーについても指導してほしい。

＜大学に期待されることはありますか？＞ 学校の内容、学科の内容というんですか、それはいろいろ検討されてよくなってくると思うんですね。

もう一つは、少し社会人としての考え方が、やっぱり会社に入ってくると時間をちゃんと守らなければいけないという基本になることがありますよね。我々企業から見ると、時間に対する考え方とか、お互いの協力体制とか、社会人としてのマナーみたいなものも、少しは勉強の中に、人としての教育もあったほうがいいんじゃないかと。これは日本の考え方とベトナムは全然違うから、そういう感じになっちゃうのかもしれませんが。

（対応者：A社 社長、2012年12月12日）

第3節 B社の事例

【企業概要】

B社は、輸送用機器製造業に属し、従業員は約1700人である。2000年代初頭の設立で、2008年のリーマンショック時に一時停滞したが、全体として、事業は拡大基調にある。

日本の本社は大手自動車メーカーの子会社で、設計エンジニアリング会社である。B社は自動車メーカーの孫会社にあたる。自動車の開発工程のうち、B社の業務の範囲は、市場調査（製品の分解・分析調査）、車体、内外装、電子・電装、シャシー、パワートレイン等のCAD、CAE、設計・製図である。CADからスタートし、徐々に業容を拡大してきた。

組織はアドミニストレーション部門とエンジニアリング部門に分かれ、エンジニアリング部門は、前述の機能別に分かれて、夫々200～300人が配置されている。製造工程はなく、従業員の殆どはエンジニアである。

【従業員構成】

従業員の平均年齢は26歳で、勤続6年以下が多い。うち4割は女性。大卒と短大卒が、半々程度である。CADモデリング業務には、短大卒が多い¹。大卒の出身校は、ハノイ工科大学が300人程度と最多で、ハノイ工業大学が100名程度、交通大学が60名程度、その他、農業大学など多様な大学から採用している。

【採用】

新規一括採用ではなく、年間4回程度に分割採用している。採用対象は大卒、短卒者で、近年は年間400人程度の採用である。分割することで、受入側の育成負荷を平準化している。

募集・採用には2つの教育機関と連携した採用システムを構築している。機械系はD校、電子系はE校が、それぞれ初期教育と採用のエージェントの役割を果たしている。B社は両校に年間の採用予定数を伝え、両校はそれを受けてB社への入社を前提とした採用前教育のコースを立ち上げる。このコースの周知や学生の選抜は教育機関側に任されている。約400人の採用に対して、コース開始時には、応募者は600人程で、書類選考で500人程度に絞られる。大学の専攻は、機械工学、自動車工学、電子工学、情報工学などである。教育機関側は、仕事への適性や人間性なども見て受講生を選抜している。

両校での教育期間は8ヶ月で6ヶ月の日本語教育と2ヶ月のCADの教育である。CADのハード・ソフトと教材、訓練カリキュラムはB社が提供し、講師も派遣している。日本語のプログラムは学校側が提供する。訓練経費はすべてB社が持ち、学生の負担はなく、優秀者にはスカラシップを提供している。コースの中での検定により、受講生は更に絞られるので、卒業時の最終試験で落ちるものは、殆どいない。卒業時の試験は、日本語、CADに加え、基

¹ 大卒か短大卒かによって処遇体系が変わるわけではないが、最初の職位は短大のほうが低いところから始まる。これは日本本社も同じ。

礎的な工学系の試験（電子系は IT 系の試験）と面接（一部、英語）で採用を決定する。

この採用方法は、2000 年代当初ハノイ進出のフィージビリティを行っていた時に、後に D 校を立ち上げる F 氏と出会い、人材育成とビジネス展開の双方の理念が一致した結果、出来上がったものである。他の日系企業では、採用してから戦力化するのに時間がかかることが課題であった為、D 校との連携で進めることが効果的であると判断した。E 校との関係は、この後で、2006 年頃からである。

<D 校と連携するようになったのは、いい大卒者をとれなかったからですか？> そうではありません。日本語と CAD のスキルを採用前に教えたかったからです。一般的な日系企業は、大学から直接採っています。しかし、彼らが一番困っているのは、戦力化にするのに時間がかかることです。自分の会社に入ってから、当然、教育しなければいけない。我々はそれを前もって、やりたかった。

アドミニストレーション系の人材は中途採用している。主に、エージェントの活用であるが、ベトナム特有の個人のネットワークによる紹介で採用することもある。

【人材育成】

第 1 の柱は、前述の採用前教育である。第 2 の柱は、採用後の教育で、日本語レベルアップ教育、車に関する基礎講座、社会人基礎講座である。車に関する基礎講座は、ベトナム人社員の入社動機が、「車が好きだから」というものではないことから、まず車を知ってもらうことを狙いに行っている。

（車に関する基礎講座の背景にあるのは）ベトナム人の入社の動機は、日本に行くチャンスがあるということ、他社に比べ、相対的に処遇が良いこと、工場勤務ではなく、オフィススタッフであること。そういうことでうちを選んでいる。仕事の内容は第一優先ではない。…（中略）…日本の新人は違います。日本では自動車の仕事をやりたいと思ってわが社を選ぶ。そこが多分根本的に違うので、（ベトナム人の新人に）自動車を知ってもらうことが第一です。

社会人基礎講座もベトナム独自の講座である。

社会人としての最低のマナーですね。時間を守ること、ルールを守ることなど、ベトナム人というのは、そういう道德観念を学校や家庭でもあまりやっていないような感じを受けるので、そのぐらいはやろうということでやっています。

第 3 の柱は、日本の親会社である自動車メーカー本体の教育システムを受講すること。業

界別に分かれて全体で数百のプログラムがあり、日本で受講、ベトナムで受講、外部のプロジェクトへの参加など、様々な形で行われている。

【業務分担・OJT】

仕事は、標準化された定型業務と難度の高い非定型業務と大きく分類される。標準化された仕事は、日本から殆どベトナムに移管されているが、それだけでは仕事量が限られるので、ベトナムで担当できる非定型業務を増やす工夫をしている。日本人とベトナム人でチームを作り、一つの塊仕事を共同で遂行する方式である。日越の両方にチームがあり、日本のチームで仕事を覚えたベトナム人がベトナムに戻って、ベトナムのチームのリーダーになって指導するというフォーメーションを行っている。ベトナム人の能力開発を進めることでベトナムでの仕事を増やしている。

日越のチーム間でのコミュニケーションも重要で、サイバー・カンファレンス・システムの常時接続により、日越間で、あたかも隣に日本もしくはベトナムのオフィスがあるような環境を作っている。

能力開発を重視することは、結果的には離職対策にもつながると考えている。

人材の定着の為に一番大切なのは、仕事だと思っています。やりがいのある仕事をベトナム人にやってもらうこと。会社を始めたときには、CAD のオペレーションからスタートしたわけですが、これは数年やっていれば覚えてしまう。我々が採用している学生は、ハノイでもトップクラスといわれている大学の出身ですので、すぐ仕事に飽きてしまいます。頭を使う非定型の仕事をどんどん増やして、彼らにやらせないと定着率は上がらないと思います。二番目は処遇です。エンジニアリング企業で最先端の仕事をしていることと、それに見合う処遇があるということで、自分たちに自信が持てる環境を作り上げることが会社への定着やロイヤリティーにつながると思います。この2つ、仕事と処遇というのはセットだと思います。

【賃金制度、昇進】

賃金・評価制度は基本的に日本本社のものを入れている。給与体系の違いは、ベトナムでは年齢給を入れず、成績給と仕事給だけにしていること。マネジメント層への昇進は、日本より早い。ベトナムでは、大卒 30 歳ぐらいでマネージャーになるのは当たり前なので、それに沿って、ポストを設定している。現在、ベトナム人マネージャーは 10 人程度（入社 8 年ぐらい）、その下の職階であるチーフが 25、26 人（入社 6、7 年）いる。

所属部門を変える異動は少ない。最低 4、5 年ぐらいは異動させず、その分野でプロフェッショナルとして育成する。そのあとは出向など、色々と経験させるが、部門は変わらない。たとえば車体設計部だったなら、日本の車体設計部に出向するということである。

【大卒者への評価】

B 社では、ベトナム人大卒者のポテンシャルは高いと評価している。

（日本人学生との違いについて）ハノイでトップクラスの学生を数百人レベルで採っているので、ポテンシャルの高い人が、日本に比べて相対的に多いと思います。日本では、採用数が少ないし、競合も多い。

一方で、ベトナム人の仕事への意識についての懸念がある。長期的な視野で自分の将来を考えているように感じられない点が、見受けられる。

自分の仕事への心構えの様なものが、希薄な部分がとてもあります。長期的な視野に立って、自分の仕事を選択することに目覚めてほしい。退職する理由がよくわからないんですね。田舎に帰って、両親と一緒に事業をやるいうの也有ります。日本語や CAD を覚えたのに、何で田舎に帰るのか。本音は、日本の派遣会社の誘いにのって、日本で派遣の仕事を選ぶ人もいます。…（中略）…エンジニアとして、自分の技量を磨くことが、長い目でみてよい結果に結びつくということに気づいてもらいたいのですが、・・・。

【大学との連携】

これまで大学との直接の連携はあまりなかった。今年、ハノイ工業大学のジョブフェアに始めて参加した。数年前にハノイ工科大学で講演をしたことはあるが単発であった。今後はジョブフェアには毎年参加し、大学との関係を作っていくことを考えている。

これまで、採用に関しては、前述の協力関係にある教育機関と連携したので、大学との直接的なコネクションは、希薄だった。これまでの教育機関との連携を大切にしながら、大学側とも協力して、良い採用活動を展開してゆきたいと考えている。

一方で、B 社ではインターンシップの学生は受け入れていない。既に多くの新卒を採用している為、インターンシップによる企業側の目的や狙いが設定しにくい環境にある。

（対応者：B 社 社長、2012 年 12 月 12 日）

第 4 節 C 社の事例

【企業概要】

C 社は電気機械器具製造業に属し、従業員数は約 3300 人である。C 社および統括会社を含む数社で、ベトナム国内で企業グループを形成している。2000 年代半ばの設立で、生産はこ

れまで順調に拡大してきた。

同社は製造工程を担う会社であるため、研究・開発部門は日本の親会社にあり、同社内にはない。生産体制は 24 時間 3 交替制、製品は多品種で、かつ多様なバリエーションがある。

【従業員構成】

従業員のうち日本人は社長、副社長、マネージャーで、併せて 10 数名である。現地採用の従業員は、女性が 90% で平均 24 歳、現地従業員のトップであるアシスタント・ゼネラル・マネージャーは 7 人いて、32～34 歳。現地化を進めており、将来的には工場長や社長も現地従業員を当てる予定である。

現地従業員の学歴構成は、①高卒 (1770 人；当初の職階は‘ワーカー’)、②専門学校 vocational college 卒 (950 人：同‘スキルドワーカー’)、③カレッジ college 卒 (195 人：同‘リーダー／クラーク’)、④大学 university 卒 (320 人：同‘オフィサー’)、⑤修士卒 (2 人) となっている。専門学校卒には、高卒で入社後、働きながら学校に通って卒業資格を得た人が多い。

③～⑤がスタッフ職で全体の 15% を占める。うち、人事・経理・総務の事務系は 50～60 人。調達部門が 70～80 人だが、その多くは技術系人材であり、残りは工場技術者である。大学別内訳は、ハノイ工業大学 85 人、ハノイ国家大学 72 人、ハノイ工科大学 68 人、その他の大学 292 人となっている。

【採用】

大卒者の採用は、部門からの要請に応じての随時採用であり、定期採用はおこなっていない²。調達部門とか工場技術部門というくくりでの職種別の採用である。新卒か、中途かは問わない。面接に残っている人を見ると、新卒と中途が半々ぐらいである。中途といっても経験 1～2 年の 20 歳代の人が多く、30 歳代はほとんどいない。採用時の賃金格付けは、新卒の場合は一律であるが、経験者の場合は経験を加味するので、ネゴシエーションで決める。

募集の経路は、インターネットの就職情報会社や新聞を使つての求人広告の他、大学でのジョブフェアやグループ企業の合同説明会などに参加することもある。大学での募集は人手が足りない時期は積極的だったが、今は行っていない。

求人は、需要のある部門からの要求によって行う。募集職種、業務内容を明示するが、大学や専攻については指定しない。まず、応募書類上で、求人内容に対応した専門性や経歴であるかを確認して、一次面接の対象者を絞る。技術職では、この段階で基本的な技術水準を問うレベルのペーパーテストを行い、これも参照される。その後、二次面接、最終面接で採用者を決める。最近の例では、5 人の募集に対して、150 人ぐらいの応募があり、第一次面接には約 100 人来てもらい、ここで 10 人ぐらいに絞られた。

² 高卒も随時採用である。ワーカーは離職率が現在でも月 2%、70～80 人が辞める。また、これまで生産規模を拡張してきたため、毎月 100 人から多い時で 200～300 人の採用をしてきた。

書類審査から一次面接は、当該部門のローカルスタッフが行い、二次面接はその部門責任者の日本人が加わり、最終面接は社長、副社長、工場長が行う。

採用基準は、基本的には採用をかけた部門のマネージャーが設定しており、必要な技術水準などを満たしているか具体的な質問で確認する。就く職務が明確であるため、必要な技術水準の確認はしやすい。最終面接では次のような質問をする。

元気がいいとか、スポーツをやった経験があるとか、あとは性格が明るいとか、いろいろなこと、ちょっと意地悪な質問もしながら、その人の性格を見ていますね。うちの会社で務まるかどうかとかですね。そこではめったに落とさないですけども、スキルはそこで、その段階までオーケーだと思っているので、性格とか、この会社に合うとか、そういうのは見えています。

最終面接の質問には、ポテンシャルを確認する意味がある。同社が求める人材はまず即戦力であるが、現状ではそれでは十分な採用ができないため、ポテンシャル重視の採用も行わざるを得ないと認識している。

ほんとうは我々は経験者が欲しいわけですけども、それはある程度諦めている部分があるんですね。そんなら、それに近いポテンシャルを持った人を雇って育てようという2つのやり方で人材育成をやっているというか、仕事に適した人を育ててということですね。…(中略)…工業化の歴史が浅いというのもあって。ですから、それは育てるより仕方がないんですね。

(現地のスタッフの最初の面接でも、ポテンシャルは) 見ていると思います。我々は1次面接、2次面接の結果はもらっているんで、とりあえずそこで評価は見えているんですね。どういうところを評価しているよというのはわかりますので、ある程度見た上でその最終面接は行っていますよね。だから、当然、5人採用するのだったら10人残してくれるので、その中から我々は選びますから、ある程度選択の幅はある。

しかし、採用結果については、実務能力もポテンシャルについても、満足しているわけではない。

大卒の人でもなかなか実践能力というか、そういうスキルがないのに加えてチームワークとか、マナーとか、そういうのができていない。あるいは英語ができない人も多い。日本語ではなくても、とりあえず英語は求めていますけれども、それもなかなか。

なお、スタッフレベルでの縁故採用はない。新たな部門を立ち上げる時などに、人材のス

ペックを切って人材会社に紹介を依頼することはあるが、個人の知り合いだからといって採用することはない。

【人材育成】

初任研修については、まず1週間の入社前日本語研修があり、これは新任のワーカーと一緒にやる。スタッフの場合は、その後は社内規則などについての3日間の研修を受けて各部門に配属される。以降は配属先での研修となる³。

配属部門では、技術者の場合は、1~2週間ほど日本の親企業で研修させることが多い。また法務部門ならアジア地域にあるグループ企業の教育施設に行かせるなど、グループ企業の資源を活用することも多い。

日本の親企業での研修では、技術の基本を学ぶ。C社は、日本で開発設計されたものを生産することに特化している会社であるため、同社には日本人の技術者はごくわずかしかおらず、また、生産の流れの面からも日本での研修を行っている。

初任時研修のほか、日本語や英語の語学研修、リーダー研修、マネージャー研修等の階層別研修など多様な研修を行っており、また、多能工化を図るための資格認定制度も設けている。

ベトナムの大学卒について同社ではそれほど高くは評価していない。現在、日本の親会社からは、現地化を進めることが求められており、まず基本モデルは日本で開発設計するものの、各国向けのバリエーションはこちらで設計できるようにすることを求められている。さらに、生産設備をC社でつくることや、日本での工程数を減らしてC社の役割を増やすことなども求められている。そのためには、ベトナム人技術者に設計段階を担うだけの能力が必要になってくる。

＜ベトナムの学生にもっとスキルの高い仕事をしたいという希望は？＞ あるでしょうけどね。

しかし、実力と乖離しているところがある。＜大学のレベルは日本の工学部ほどではない？＞と僕は思いますけども。

さらに、問題は、大学以前の基礎教育にあるとグループ統括会社の教育部門長は指摘する。勤勉さは評価しているが、基礎的教育段階での、ロジカルにもの考える力を伸ばす算数や理科の教育、共同で仕事をしていくときに必要なチームワークやハーモニーをつくる体育や音楽などの教育が不足しており、この影響が大きいのではないかという。

³ ワーカーの場合、①最初の1週間は入社前日本語研修（田舎から出てくる高卒が多いため、日本語だけでなく、挨拶や集団行動などの基本的訓練を含む）、②次の1週は、導入基礎教育、プラモデルとか折り紙などを使い、決められたことを決められた手順で行う訓練を行う。③次の1週は、ラインの流れを覚え、ハンダ付けやビス締めなどの製造工程作業の基礎を習得する。この後、製造現場に配属する。

大学というか、むしろ、そのもっと前の小中の問題が一番大きいのと違うかな。勉強する教科、科目は結構あるんですけども、物によっては非常に勉強する時間が少ない。例えば音楽とか、体育とか、一見要らんようなものなんですけれども、チームワークづくりとか、リズム感とか、そういうふうなところがうまくいなくて、なかなかハーモニーという感じが非常に難しいんですよ。…(中略)…あと、中学校ぐらいになってくると勉強の時間が短いんですね。大体 7 時半ごろから始まって 11 時とか、それぐらいに終わってしまう。午後は何か自習みたいな形になるみたいですね。そんなことがあってあんまり勉強していない。大学も入試が 3 教科だけなので、みんな優秀になると思っているけど、そうでもないなという感じですね。だから、そういうところのファンダメンタルなところが弱い。だから、ロジカルに考えることが全般的に苦手や。仕事ってアドミニでもそうやと思うんですけども、やっぱりそういうロジカルな展開があって初めて仕事のストーリーが成り立つと思うんですけども、それがうまく考えられない。

【キャリアパス】

大卒の場合は、オフィサーで入り、次の職階がスーパーバイザーである。昇進は年功的ではなく、昇進のためには、職務内容と過去 2 年間の人事評価をもとにした上長からの推薦を受けた上で半年制度の研修を受け、さらにペーパーテストとプレゼンテーションテストに合格する必要がある。給与にも年功的な要素はない。また、部門間異動も基本的になく、定期的なジョブローテーションの中で職種をまたぐ異動は行っていない。

ただし、職種別採用だから職種間異動がないというより、まだ若い会社であることから異動の必要がないという理由のほうが大きい。

(日本の親会社では) 技術とか、結構つぶしがきくので購買に行ったり、営業に行ったりはありますけどね。まあ、技術は悪い言い方をすれば旬が過ぎると、その人の技術があんまり使い物にならない。そうなるとちょっとほかのところで雇わなアカンということになる。＜C 社では、会社が若いからそういう異動はないんですね？＞そうですね。まだ 6 年ですから、多分、そこまで、そのうちに何か出てくる。とりあえず、今、現地化がどこもみんな課題なんですよ。現地化できる十分な能力までに、キャパビリティまでに至っていない。そこができてからですね、そういう話が、いろいろ回したりできるのは。そこがまずできないというのは。

キャリアとしては、大卒とそれ以外との差は大きく、高卒ワーカーが専門学校で資格を取ってスキルドワーカーになることは少なくないが、カレッジ卒の資格を取った者は今のところいない。制度的には、学位取得でスタッフ職に乗り換えられるが、交替制勤務であり学位の取得は難しい。

【大学への期待】

大学に対しては、やはり専門知識の基礎をしっかりと習得させることの重要性が指摘された。

＜大学教育への期待はありますか？＞専門知識の中でも幅広く基礎のしっかりした勉強をしておいてほしい。そうすると会社に入って、会社の中の、今度は当然、それは分野が狭くなるわけですけども、そこから深掘りがずっとやっていけるようになると思うんですね。その辺のところをしっかりと勉強をさせるということがまず必要だと思うんですね。だから、電気やったら、例えば電気理論とか、そういうところをしっかりとほんとうにびっちりわかるという人が欲しいなと思います。

（対応者：C 社 副社長、グループ統括会社 教育部門長、2012 年 12 月 12 日）

第 5 節 まとめ：日本の大学と企業の関係へのフィードバック

3 つの事例において、企業側がベトナムの大卒者をどう評価し、大学に何を期待しているのか、日本での採用・育成との比較の視点から検討する。そのうえで、それが日本における大学の企業との関係の在り方について示唆するものを考える。

1) 採用段階

まず、各社が採用段階で評価していたものを整理してみよう。

新卒の定期採用をしている A 社では、インターンシップを通じて専門学校卒レベルのワーカーを採用していたが、そこでは時間をかけてみているものは基礎知識と勤務態度、すなわち「遅刻、早退しないで仕事ができるのか、団体行動になじむか」であった。また、大卒の設計技術者については、関連コースで基礎的な知識を獲得していることに加えて、「仕組みが違々とゼロから教えなければいけなくて、また逆によその会社の仕組みになれてしまうとよくないという面もある」と白地性を求めており、また同時に「日本文化への適応性」を求めている。

B 社は新卒者を現地の教育機関と独自の連携スタイルを構築して採用している。この形を取ったのは、先に進出していた日系企業で、採用した大卒を「戦力化にするのに時間がかかる」ことが課題となっていたためである。採用の前段階を担当する教育機関では、大学での専攻という専門性ととともに、「人間性」も選抜要件としている。

一方 C 社は随時採用で、新卒と中途を区別していないが、結果として半数が新卒で、中途の場合も経験 1～2 年の 20 代が多いという。採用の前段では、職種に対応した専門性・技術水準を配属部門のマネージャー（ベトナム人）がペーパーテストや面接で確認するが、最終面接（日本人の社長・副社長・工場長による）では、（スキルは前段階で確認されているので）「元気がいいかとか、スポーツをやった経験があるとか、あとは性格が明るいとか」「性格とか、この会社に合うか」をみる。「ほんとうは経験者が欲しいが、（そうした人材がいらないから）、それに近

いポテンシャルを持った人を雇って育てよう」という意図である。

基礎レベルの専門性に加えて、人間性とか性格といった要件が挙げられたところは共通する。いずれの企業にも、若い大卒者は一定の時間をかけて育てる必要があるという認識がある。A社は最善の策、C社は次善の策、B社では他の教育機関との連携の中で、という違いはあるが、育てることが当然視されている。この点は日本での大卒採用でも同様だろう。むしろ日本において、大卒新入社員を教育して育ててきたことに成功感を持っているから、ベトナムの大卒も同じように育てようとしているといえるだろう。

2) 人材育成

採用後の教育訓練段階では、日本の新人教育ではやっていない研修をしていたり、日本での育成と同じようには行かず試行錯誤している面もみられた。

B社の入社後の教育には日本では行っていない研修が2つあった。その一つが、社会人基礎講座である。「社会人としての最低のマナーですね。時間を守ること、ルールを守ることなど」。家庭や学校でこうした面の教育があまりおこなわれていないと感じているという。

C社でも、「大卒の人でもなかなか実践能力というか、そういうスキルがないのに加えてチームワークとか、マナーとか、そういうのができていない」と厳しい見方を示す。C社の研修では、合唱を取り入れることもあるという。共同で仕事をしていくときに必要なチームワークやハーモニーをつくる体育や音楽などの教育が小中学校段階で不足しているからだと指摘する。「ものによっては非常に勉強する時間が少ない。例えば音楽とか、体育とか、一見要らんようなものなんですけれども、チームワークづくりとか、リズム感とか、そういうふうなところがうまくいなくて、なかなかハーモニーという感じが非常に難しいんですね。」また、ロジカルにものを考える力を伸ばす算数や理科の教育の学習時間が少ないことも課題だという。

これが、日本との比較で、新人に不足するものとして感じられていることの第一である。A社が採用段階で指摘していた「集団行動になじむ」というのも、ほぼ同じ点をいっているであろう。このような面での不足感が強いのは、おそらく日系企業の職場での仕事の進め方に関係があると思われる。共同で仕事をする、チームで相互の仕事の進み具合を確認したり、途中での摺合せを図ったりという仕事の仕方が要求するものかもしれない。「ばらばらのままではやっぱり会社は機能しないから、その中に組織力というかチームワークというのを大切にしていけないと、お客さんの納期が守れないとかいうことになる。やはり我々の会社の風土を理解して、それになれていってもらわないと」(A社)という風土だろう。

この点は、ハノイ工科大学のHEDSPIプログラムで、当初に運動会を企画したり、また、日本語教育の一環のプロジェクト型学習で学生に共同作業を行わせたりしていた(第4章)ことと通じるものである。

いずれの企業も日本においては大卒者にここまでの教育はしていない。すなわち、日本では初中等教育から大学までの教育段階、あるいは家庭教育のなかで習得されてきているもの

があるから、改めて教育する必要は感じてこなかったということであろう。

さて、B 社がベトナムだから行っている研修のもう一つは、車に関する基礎講座である。この教育の背景にあるのは、「ベトナム人の入社の動機は…仕事の内容は第一優先ではない。」「日本では自動車の仕事をやりたいと思ってわが社を選ぶ。そこが多分根本的に違う。」だから、車を知って好きになってもらうための講座が必要だということである。

定着対策としても、B 社は仕事の内容を重視する。「人材の定着の為に一番大切なのは、仕事だと思っています。やりがいのある仕事をベトナム人にやってもらうこと。…頭を使う非定型の仕事をどんどん増やして、彼らにやらせないと定着率は上がらないと思います。」仕事内容をよく理解し、製品を好きになってもらい、仕事にやりがいを感じられるようにすることが重要だという認識がある。

A 社では仕事の幅を広げることで、より技術・技能をたかめるという、日本本社での育成の考え方を取り入れている。すなわち、CAD・CAM の技術者にはマシンのプログラムを作るだけでなく、実際にマシンを動かす製造工程を経験させ、これによりプログラムの問題を自分で感じ、自分の設計改善に繋げさせようとしている。また、現場の技能工には簡単なプログラムは自分で組むように変えた。これを通じて技能を向上させ、それを今後はサブリーダーやリーダーになる条件にするつもりだという。

A 社でも定着が課題になっている。離職理由はほとんど給料で、より高い給料のところがあると移ってしまう。まず、会社を好きになってもらい、ものづくりを好きになってもらわないと、技能もあがらないという。

こうした対応から、日系企業には、より難しい仕事、幅を広げる仕事を体験させることで、仕事のおもしろさを感じ、やりがいを感じてもらう、それが定着につながるという考え方が共通していると思われる。日本での若手の育成にあたっても、同じ考え方があるだろう。そして、日本の大卒の多くは、B 社が指摘するように、自動車が好きなどの仕事の内容に価値を置き、やりがいを重視するという日系企業と共通した価値観を持つ。それが賃金とは別の、仕事への動機づけとして機能しているのだろう。

仕事内容を深く、広くするという育成の方法は、ベトナムの大卒者に理解されているのだろうか。そのあたりはまだ手探りの感がある。

A 社では、「今までは生産管理だけだったけど、品質管理の仕事をやってくれと。そしたら、すぐに言うのは、じゃ、給料を上げてくださいと言うので、話が違ってしまう。結局その人は、やってもらったりはしたんだけど、長続きしなかったですね。」「ちゃんと初めから自分のキャリアアップ、会社のキーポストにつく人としては、当然その部分だけの知識では務まらないから、こういうところまで経験しておくのは、後々自分のためになるということを理解させてやらせれば、それは大丈夫だと思うんです。」

B 社でも、ベトナムの大卒者には長期的な視野で自分の将来を考えていないように映る。「退職する理由がよくわからないんですね。田舎に帰って、両親と一緒に事業をやるいうのもありま

す。日本語や CAD を覚えたのに、何で田舎に帰るのか。本音は、日本の派遣会社の誘いにのって、日本で派遣の仕事を選ぶ人もいます。…（中略）…エンジニアとして、自分の技量を磨くことが、長い目でみてよい結果に結びつくということに気づいてもらいたいのですが。」

日本の教育が培ってきたもののひとつは、そうした仕事内容ややりがいを重視する価値観ではないかと思われる。

3) 大学と企業との連携の在り方への示唆

日系企業がベトナムの大学に期待しているものは、即戦力育成ではない。A 社では専門教育と社会人としての考え方やマナーをあげるが、専門教育のレベルは基礎的のものである。本当は即戦力が欲しいという C 社でも、大学に期待するのは、専門知識の基礎をしっかりと習得させることである。「専門知識の中でも幅広く基礎のしっかりした勉強をしておいてほしい。…電気やったら、例えば電気理論とか、そういうところをしっかりとほんとうにびっちりわかるという人が欲しい。」

日本においても、これらの企業は大学に即戦力養成は求めていないだろう。専門性の基礎は必須だが、入社後の教育訓練、OJT を通して人材育成をする社内の体制は揺らいでいないと思われる。加えて、組織で仕事をしていくための基本としての一定の対人能力や行動様式、また、ものづくりへの関心、仕事内容への興味、やりがいを重視する姿勢は評価されるだろう。企業内で育てるだけに、定着する人材であることも重要である。

ベトナムでの日系企業が大学に求めるものから類推される日本が大学生に求めるものは、これまで言われてきたものと変わっていないのではないか。昨今、企業側からの大学への要請が強まったように言われるが、むしろ、日本の大学生の側が変化し、ベトナムの学生ほどの異文化性はないものの、当然視してきた、組織で仕事をしていくための基本としての対人能力や行動様式に違和感があるのではないか。それがコミュニケーション能力の要請といった形で現われているのであろう。

組織で仕事をするという日本企業の特徴が、そこに色濃く現われているのは確かで、ベトナムで進められている産学連携のプロセスで、まず運動会が企画されたり、初等中等教育での音楽や体育の充実が求められるのは組織的な仕事の仕方をする日本企業だからこそであろう。日本での採用場面での企業からのコミュニケーション能力への要請は、日本企業の仕事の仕方が特に高いそれを求めるからであり、また一方で、日本の若者の育ち方が変化してきたからであろう。

人材育成のために、仕事の難しさや幅を広げるという育成方法もまた、日本企業の特徴であろう。徐々に難しさや範囲を広げるという方法自体は技能習得の一般的な方法だが、その深さや幅があらかじめ設定されたものでなく、個人に応じて、状況に応じて変容するところが日本企業の特徴ではないだろうか。

本人のためになると仕事の幅を広げようとする企業側と、違う仕事を追加するならその分

の追加賃金を求めるベトナム人従業員との考え方の齟齬は、容易に埋まらないように思える。あらかじめ仕事内容を決めての雇用契約という考え方と、仕事の幅を広げて企業内キャリアを展開していくことが従業員にとっても望ましいことだという前提に立つものの差は大きい。A社の言うように、採用段階で（雇用契約として）きちんと説明して、理解しあうことが何より重要であろう。

現在わが国で議論されている、限定正社員とは、あらかじめ仕事内容や勤務地域を限定しての雇用契約ということであろう。ベトナム人従業員の考える雇用に近いものと理解される。日本でも医師とか教員などの専門職の領域では普通に受け止められるだろうが、あらかじめ雇用契約で職務の範囲を限定するという考え方、雇用契約のあり方はこれまでの雇用の考え方に転換を迫るものである。雇用契約を結ぶに当たって、相互に十分な話し合いが必要だし、雇用契約の文面にも明示する必要があるだろう。

改めて大学の役割を考えると、日本型雇用の世界とどの程度の距離をもった人材を育てるのかで対応が異なるのではないかと思われる。集団的な仕事の仕方で、企業内キャリアを展開する卒業者が多い大学なら、これまで以上に組織で仕事をしていくためのコミュニケーション能力をはじめとするコンピテンシー型の能力を意識した教育が求められるであろうし、限定正社員型の職務が前面に出る働き方を求める卒業生が多いなら、その専門性を高める役割が大きい。あるいは日本企業の枠をこえたキャリアを求める学生にたいしては、日本企業を相対化する視点も提供すべきだろう。

それぞれの学生と向き合った、現実と向き合った対応が求められていることはどの大学も同じであろう。

第6章 ベトナムの理工系学生の進路意識・大学生活・職業観

第1節 はじめに

本章では、ベトナムにおける理工系学生を対象とした聞き取り調査結果をもとに、彼らの進路・就職意識、大学生活、そして将来展望についておもに検討する。本学生調査は、ハノイ工業大学（Hanoi University of Industry）のベトナム日本センター（Vietnam Japan Center、以下 VJC とする）の中級職業訓練課程（Vocational Secondary Course：2 年制。以下、職業訓練課程とする）、VJC の職業訓練短期大学課程（Vocational College Course：3 年制。以下、短大課程とする）、大学課程（University Course：4 年制）に在籍している学生 11 名、およびハノイ工科大学（Hanoi University of Science and Technology）の大学生 5 名（HEDSPI 留学生 4 名¹＋卒業生 1 名）を対象に実施されたものである²。ハノイ工業大学の学生 11 名、およびハノイ工科大学卒業生 1 名への聞き取りは 2012 年 12 月 12 日～13 日にベトナムにて実施され、ハノイ工科大学の HEDSPI プログラム参加者 4 名への聞き取りは 2013 年 5 月 22 日に立命館大学びわこ・くさつキャンパスにて実施された。対象者の内訳は図表 6－1 に掲載している。それぞれの大学の概要等については、本書 3 章（ハノイ工業大学）および 4 章（ハノイ工科大学）で詳述したため、そちらを参照されたい。調査協力者は、全員が理工系分野（ほとんどが工学関連）を専攻している。性別は、ハノイ工科大学の農学系学科を卒業した女性 1 名以外は、すべて男性（15 名）である。生年は、ほとんどが 1990 年～1993 年の間であり、例外として 2 名が 1980 年代生まれとなっている。

図表 6－1 大学別・課程別調査協力者数

大学名	課程	人数	備考
ハノイ工業大学	中級職業訓練課程	3	専攻：機械加工のみ
	職業訓練短期大学課程	4	専攻：機械加工、溶接、工業電子
	大学課程	4	専攻：機械工学のみ
ハノイ工科大学	大学	5	うち HEDSPI 留学生 4 名、農学系 1 名（卒業生）
合計(人)		16	

第2節 理工系学生の出身背景と進路選択

本節では、調査協力者の高等教育入学以前の状況について、1. 出身地域、2. 出身家庭、3. 出身高校およびそこでの進路指導、4. 大学・専攻分野の選択理由に着目し、検討する。

¹ 4 名とも、ハノイ工科大学の HEDSPI（Higher Education Development Support Project on ICT）プログラム参加者であり、3 年次から奨学生として立命館大学の情報理工学部留学（転入学）している。他の留学先としては、慶應義塾大学と会津大学がある。HEDSPI プログラムに関しては、第 4 章を参照のこと。

² ベトナム教育訓練省(MOET)の統計によると、2012～2013 年度における中級専門学校(Trung Trung cap Chuyen nghiep：職業訓練系の専門学校)の学生数は 61 万人、短大(Cao dang)学生数は 80.1 万人、大学(Dai hoc)学生数は 148.1 万人と推計されている（日本貿易振興機構 2012, p.2）。

1. 出身地域

まず、調査協力者の【出身地域】について見ておこう（図表6－2）。協力者全員が、ベトナムの北部（紅河デルタ[ハノイ市、フンイエン省、タイビン省、ニンビン省]、北部丘陵山岳地域[タイグエン省、バクザン省、フート省]）あるいは北中部（北中部・中部沿岸地域[タインホア省、ゲアン省]）出身であり、中部高原や南東地域からハノイに進学してきた者はいない。南北に細長く、両極それぞれにハノイとホーチミンという大都市を持つベトナムにおいては、進学にともなう南北間での地域移動は生じにくいのかもしれない。協力者のうち、ハノイから最も離れた地域から来ているのが、ベトナム北中部にあるゲアン省出身のFさん（ハノイ工業大学・短大）であり、現在彼はハノイで寮生活を送っている。

図表6－2 出身地域別進学先（大学・課程）

出身地域	進学先（大学・課程）				合計（人）
	工業・職訓	工業・短大	工業・大学	工科・大学	
紅河デルタ	3	1	2	4	10
ハノイ市	2	1	1	2	6
フンイエン省	－	－	1	－	1
タイビン省	1	－	－	1	2
ニンビン省	－	－	－	1	1
北部丘陵山岳地域	－	2	1	－	3
タイグエン省	－	－	1	－	1
バクザン省	－	1	－	－	1
フート省	－	1	－	－	1
北中部・中部沿岸地域	－	1	1	1	3
タインホア省	－	－	1	1	2
ゲアン省	－	1	－	－	1
合計（人）	3	4	4	5	16

注：ハノイ市、タインホア省、ゲアン省は、2008年時点で人口トップ5の省・中央直轄市。地域名は、中西（2010）の各省・市データ（p.7）を参照した。

進学先別に見ると、ハノイ工業大学の短大課程や大学課程では比較的幅広い地域からの学生が含まれているが、職業訓練課程進学者はみな、紅河デルタ地域（うち2名がハノイ市内）の出身となっている。他方、ハノイ工科大学の場合、タインホア省出身のNさん1名を除いて、全員が紅河デルタ地域出身である。しかし、Nさんは、地元の中学校を卒業後、ハノイ市内にあるハノイ国家大学の付属高校に入学するために、父親とともにハノイ市内に移り住んでいる。そのため、高校卒業時点の居住地で見れば、ハノイ工科大学進学者は比較的ハノイ中心部から近距離の地域から移動してきたことになる³。また、このNさんの例に見られ

³ 労働政策研究・研修機構（2012）におけるハノイ工科大学・工学部（電子・テレコミュニケーション）卒業者の事例によると、大学の同級生のうち、「ハノイ出身が20%、残りの80%は地方出身」（p.100）となっている。本稿でも、特にハノイ市出身者が多いというわけではないが、大学（短大含め）に関しては、大学ランクが高くなるほど、教育レベルの高い高校が比較的多い都市部からの進学者が増え、出身地域の幅は狭まるのかもし

るように、教育環境の整備された都市部の有名校を目指して、比較的早い時期から就学目的で都市部に移動してくる層も現在では少なからずいるようである。Nさんによると、彼が卒業した地元の中学同級生（約 100 名）のうち、ハノイ市内の高校に合格・進学した者は 5 名（うち 2 名がハノイ国家大学付属の師範専科高校へ）おり、全員が男性であったという。ただし、ニンビン省出身の O さん（ハノイ工科大学）のように、地方からのハノイ市内の高校への進学は下宿代など経済的に負担となるため、実家から通学可能な地元の高校を選ぶケースは依然として多いと思われる。

2. 出身家庭

つぎに、調査協力者の【出身家庭】について検討しよう。彼らの家族（両親、きょうだい）の学歴および職業について示したのが、図表 6-3 である。全体的に見て、両親のうちどちらかが農林業従事者である者の割合は高いと言える⁴。ただし、理工系トップランクに位置するハノイ工科大学と、中堅レベルのハノイ工業大学の学生を比べると、両親の職種にはいくらか相違が見られ、ハノイ工科大学の学生の場合、農業従事者や工場勤務のワーカーを親に持つ者は比較的少なくなっている。つまり、学生の教育達成（学歴・学校歴）に対して、親の職種等の出身背景の影響があることが、少なからず見て取れるのである。

他方、両親やきょうだいの学歴を見ると、大学進学者ほど、周囲に大卒以上の学歴を持つ者、あるいは大学進学希望者（例えば、弟たちのために大学進学を断念した I さんの姉など）が多くいるように見受けられる。また、大学進学者間で比較すると、ハノイ工科大学進学者のきょうだいの多くが大学在学中であるか大卒以上の学歴を有しているのに対して、ハノイ工業大学進学者のきょうだいの場合、大学進学を断念し、工場で働く者（主に女性）が多い傾向がある⁵。ただし、後述するように、大学進学希望や進学先・専攻分野の選択に対して、こうした家族の影響が強い傾向にあるかということ、必ずしもそうではない。

れない。

⁴ 急速な工業化が進展しているとはいえ、「ベトナムの第 1 次産業は、国内総生産（GDP）の約 20%、就業人口の約 50%、輸出総額の 3 割弱を占め、ベトナム経済へのインパクトは依然として大きい」（中西編 2010, p.48）。

⁵ ここで注目されるのが、男女間での進路形成の違いである。例えば、以下の F さん（ハノイ工業大学・短大課程）の語りは、その点について考える上で興味深い。彼によると、彼の出身高校（地元の 2 番手校）の同級生を見た場合、女性の方が、大学受験をする者（医学や経理など）が多い反面、受験に失敗する確率が高いという。そして、受験に失敗した女生徒たちは、もし短期大学や中級専門学校等に進学しても、経済的な負担が大きく、卒業後就職口が見つからないという理由で、より上の学校への進学は諦め、高卒後すぐに工場などでワーカーとして働き始めるという。学校の先生もそうした進路を女生徒にはあまり勧めないようである。他方、男性の場合は、たとえ短期大学や中級学校に進学したとしても、卒業後に「プロフェッショナルな」職に就ける確率が（女性に比べて）高いため、最初から大学受験を考えず、そうしたタイプの学校を選ぶ傾向にあるとのことである。

図表 6－3 調査協力者の家族の学歴・職業

進学先	No.	父	母	きょうだい
工業・職訓	A	工務店＋養豚	小学校教員	妹（短大卒／中学校教員）
	B		マンション清掃等	兄（中級専門学校（薬学系）卒）
	C	小卒以下／農業＋工員	中卒／農業	兄（工業大学中退）
工業・短大	D	家具製作（工場）	農業＋野菜販売	兄（就職）、姉（既婚）、弟 2（高校生）（中学生）
	E	農業	農業	弟（中学生）
	F	高卒／徴兵→農業	高卒（師範中級専門学校受験失敗）／農業	弟（高校生）
	G	中卒／農業	高卒／農業	姉（高卒／日系企業ワーカー）
工業・大学	H	職人（土木関係）	販売（米）	姉 2（大卒／高校教員）（高卒（大学受験失敗）／繊維工場勤務）
	I	農林業	農林業	兄（中級専門学校卒／役場勤務）、姉 2（大卒）（高卒（弟のため進学断念）／工業団地勤務）、弟（工科大在学中）
	J	高卒／徴兵→農業＋小売業	高卒（医科大受験失敗）／徴兵→農業＋小売業	
	K	農業大卒／農業	高卒／農業	姉 2（高卒（師範大学受験失敗）／縫製小工場経営）（高卒（師範大学受験失敗）／ワーカー）
工科・大学	L	大学教員（理科系）	国機関・研究員	
	M	商業大卒／国営企業子会社社長→定年	短大卒／夫の会社に勤務	姉 2（工科大（IT系）卒／北欧系IT企業勤務）（大学（観光系）在学中）
	N	軍隊→農業→警備員	師範短大卒／小学校教員	姉（農業大・大学院（修士課程）在学中）
	O	軍隊→小売業	中級専門学校（医療系）卒／診療所開業	妹（高校生）
	P	職業訓練高等専門学校（機械系）卒／同校教員	外国語師範大卒／高校教員	妹（大学（情報通信系）在学中）

3. 出身高校およびそこでの進路指導

つづいて進学先別に【出身高校】の違いについて、検討していこう。出身高校別進学先については、図表 6－4 の通りである。まず指摘できるのは、進学先の大学・課程によって、調査協力者の出身高校ランクが異なっているということである。つまり、高校間にトラッキング構造⁶が形成されている様子がうかがえる。大学進学者の場合ほど、地元でトップ層の高校出身者や、同級生の多くが大学進学希望であるような成績上位校出身者がほとんどとなり、また専科高校など、高校時点から専門性の高い内容の授業を受けている生徒も、大学進学者、特にハノイ工科大学進学者ほど多く見られるのである。もちろんこのトラッキングの存在が、生徒の進路選択をどの程度制約するものであるのかについては今後検討の余地が大いにある

⁶ ここでは、トラッキングを「どのコース（学校）に入るかによってその後の進路選択の機会と範囲が限定されること」（藤田 1980）という意味で用いる。

が、ベトナムにおいても高校段階でこういった学校・コースに進んだかがその後の彼らの進路や意識に及ぼす影響は少なくないと推測される。ただし、図表 6－4 の分類は便宜的になされたものであり、同じレベルに分類される高校であっても、出身地域の違いを反映して、教育内容・レベルや卒業生の進学先、大学進学率には大きな差がある。例えば、K さん（ハノイ工業大学・大学課程）は、出身県に選択可能な高校が 2 校しかなく、そのうち比較的学習環境の良い高校に進学しているが、彼の高校の同級生 43 名のうち、大学進学者は 19 名、短大進学者は 13 名であり、その他は高校卒業後、地元の工業団地にワーカーとして就職したという。他方、M さん（ハノイ工科大学）の高校は、ハノイ市内にある中高一貫の専科高校であり、成績トップ層は英米仏など国外の大学に進学・留学し、国内の医科大学や工科大学を受験する層がそれに続くという。ちなみに、M さんは、高校時代に数学を専攻しており、高校の授業で習ったプログラミング言語（Pascal（パスカル））が好きであったことから、大学では IT 系の勉強をしようと考えたという。

図表 6－4 出身高校別進学先（大学・課程）

出身高校・クラス	進学先（大学・課程）				合計（人）
	工業・職訓	工業・短大	工業・大学	工科・大学	
上位校 （専科高校・クラス）	0	2	3（1）	5（4）	10
中位校	2	1	1	0	4
下位校	1	1	0	0	2
合計（人）	3	4	1	0	16

注：出身高校ランクは、調査データから把握しきれた範囲での、高校の県内での位置（X校中○番目）、あるいは大学進学者率から、筆者が独自に判断・分類した。

このように進学先によって出身高校ランクが異なる傾向が見られたが、彼らが在籍していた高校においては、いかなる【進路指導】がなされていたのだろうか。今回の調査結果から見えてきたのは、調査対象者のほとんどは、高校在学時に先生から具体的な進路指導をそれほど受けておらず、もしあったとしても、それをあまり重要視していないということであった。また、高校別に進路指導の熱心度に大きな違いがあるのかどうか、そのはっきりとした違いは見出せなかった。具体的な指導内容としては、J さん（ハノイ工業大学・大学課程）のように、進学先を選ぶ際に、先生がインターネットで調べてくれた情報を参考にしたという例や、K さん（ハノイ工業大学・大学課程）のように、地元にある工業団地で就職しやすいという理由で、多くの先生が機械工学を勧めてくれたという例などが見られる。しかし、多くの場合、先生から何か助言があったとしても、A さん（ハノイ工業大学・職業訓練課程）のように、全体に対して、もし大学に入れなかったら、職業訓練校にでも行きなさいと言われていたり、L さん（ハノイ工科大学・卒業生）のように、大学、少なくとも短大には進学したほうがいいと言われていたりする程度であったようである。また、このように高校の先生から進

学指導があまりなされない理由として、I さん（ハノイ工業大学・大学課程）は、高校の先生はハノイの大学のシステムを把握していないため、具体的な大学のことについては指導できないのだろうと考えている。そのかわり、進学先の選定に関しては、両親からの希望や、大学ですでに学んでいる親戚の兄姉からの意見、友人からの助言、インターネットや大学案内の書籍から得た情報などが参考とされている。

4. 大学・専攻分野の選択理由

では、彼らが進学した大学あるいは専攻分野は、どのような理由で選択されたのだろうか。以下、【大学・専攻分野の選択】について、進学課程別に順次検討する。まず、大学進学に関しては、労働政策研究・研修機構（2012）の調査結果同様、基本的には、大学入試の得点や大学の知名度によって、受験・進学する大学が選ばれていると考えられる⁷。専攻分野に関しては、中学・高校で得意だった科目（数学、物理、生物）の内容が活かせる、あるいは興味を持った分野の勉強ができるかどうかを基準に、おもに選択されているようである。しかし、それだけではなく、小さい頃から農業・農耕機械に接していたことで、機械工学に憧れを抱いており、また将来の就職可能性を考慮して経済分野ではなく、機械工学を選択したという K さん（ハノイ工業大学・大学課程）や、学校の授業の影響に加え、ゲームが好きであったことから、IT 系の勉強をしたいと思った M さん（ハノイ工科大学）、国内で流行っている IT の知識を獲得したいと思ったという O さん（ハノイ工科大学）のように、学校外での経験や国内の状況が影響している場合もある。

大学別に見ると、ハノイ工業大学の大学課程の場合、大学入学試験の点数が足りなかったため、第一志望の大学に不合格となったか、ハノイ工科大学に進みたいと思っていたが、自信がなかったり、不合格であった場合のリスクが高いと考えて、受験校を下方修正したという者が 4 名中 3 名いる。それに対して、ハノイ工科大学（HEDSPI 留学生）の場合は、同大学の数学専攻に不合格であったため IT 系に進んだ N さんを除いて、他の大学（医科大学、貿易大学など）にも合格していたが、あまり興味のある分野ではなかったため、自らの関心に近い IT 系分野の方を選んだという者が見られた（両親の勧めで医科大学を受験し合格していた O さんと P さん）。

短大課程進学に関しては、大学受験に失敗したため、（同じ大学の）短大に進学したという者が 3 名おり、短大進学者には大学進学希望であったがそれが叶わなかった者が多く含まれていると推察される。E さん（ハノイ工業大学・短大課程）によると、短大卒業後は大学への編入学を希望する同級生は全体の半数近くいるという。また、大学の場合と同じく、短

⁷ 労働政策研究・研修機構（2012、p.86）における知見は、以下の通りである。現在所属する大学、学部・専攻は、入学試験の成績を考慮して、選ばれている。両親の意見を参考にして選んだと言う場合も、両親が入学試験の成績から、入学可能な大学を選んでいる。また、専攻より、大学の知名度のほうが、重視される。ただし、大学選択は入学試験の成績によって決まる傾向が強いが、学部・専攻に関しては、個々人の適性を考慮して選択されていると考えられる。

大でも、専攻分野の選択に際して、本当は情報学を学びたかったが、機械工学のほうが就職機会が多いだろうという両親や友人の助言から、専攻分野を選んだ G さん（ハノイ工業大学・短大課程）や、この学校を卒業し、現在地元の日系工業団地で働いている村の先輩と同じルート歩みたかったという F さん（ハノイ工業大学・短大課程）ように、将来の就職可能性が顧慮される場合が見られた。

職業訓練課程の場合は、機械への興味や関心に加えて、A さんや B さんのように、入学前の就業経験から、しっかりと技術を身につけたいという理由で進学した者も含まれている。また、学校選択に関しては、きょうだいや親戚、友人の紹介や影響によって、ハノイ工業大学の VJC の存在を知り、その就職率や教育の質の良さにひかれて、同校を選んだようである。

ちなみに、ここで彼らの高卒後から進学までの状態について、触れておこう。【高卒後の状態】としては、今回の調査協力者の場合、高卒後すぐに進学した者がほとんどであったが、職業訓練課程の 2 名（A さん、B さん）は、将来の進路を具体的に思い描いていなかったことから、高卒後すぐに進学はせず、家業の手伝いや、親戚や友人の紹介によって工場等での就労を経験している。そして、その後、進学を決めている。また、ハノイ工科大学の 1 名（L さん、女性）は、大学受験時に農業大学に合格していたが、地理的な利便性の低さや人気の低さを理由にそこには入学せず、そのかわりに技術系・生産関係の大学の中ではステイタスの高いハノイ工科大学の短期大学課程⁸に進学し、卒業後、編入学で同学校の大学課程に進んでいる。

第 3 節 理工系学生の大学生活と職業観

本節では、理工系学生の大学生活と職業観について、1. 大学生活、2. インターンシップ、3. 仕事に対する考え、就職に向けた取組み、4. 将来展望に着目し、検討する。

以下は、基本的に調査協力者の大学別・課程別に、ハノイ工業大学 VJC の中級職業訓練課程、VJC の職業訓練短期大学課程、大学課程、ハノイ工科大学の順に記述する。いずれも学生の語りによる描写であり、第 3 章（ハノイ工業大学）及び第 4 章（ハノイ工科大学）を併せて参照されたい。

1. 大学生活

ベトナムにおける大学生の 1 日はどのようなものだろうか。ここでは【大学生活】として、住まい、日常生活の様子、学費・生活費等の状況について整理する。なお、ハノイ工科大学の HEDSPI 留学生については、ベトナムでの暮らしについて述べてもらっている。

⁸ ハノイ工科大学の短期大学課程について詳細は把握していないが、最初の 3 年は「同じ工科大学」の「短大に 3 年行っていた」という L さんの語りから、このように表記している。

(1) 住まい

まず、住まいをみると、大学近郊に実家がある 3 名（B さん、C さん、G さん）は自宅であるが、それ以外は下宿（1～2 人ひと部屋）住まいが多く、他に寮（2 名）、親戚宅（2 名）などとなっている。N さん（ハノイ工科大学）は、高校進学にあたって出身地から父とハノイ市内に引っ越してきて、借家住まいであった。学校へは徒歩、自転車、バス、バイク等で通学する。

(2) 日常生活の様子

では、日常生活の様子はどうか。ハノイ工業大学職業訓練課程についてみると、1 年次の A さん B さんは、6 時半～11 時半と 12 時半～17 時半が授業であり、その内容は工場実習が中心である。2 名とも、休日たまにアルバイトをしており、A さんはチラシ配り、B さんは実家の近所の工場から頼まれる仕事に従事している。2 年次の C さんは、6 時半～11 時半が授業であり、同じく工場実習中心である。午後からは親戚の機械関係の店の手伝いを行い、若干の小遣いを得ている。

短大課程については、2 年次の D さん F さん G さんは 6 時半～11 時半、加えて週に数日は 12 時半～17 時半も授業が行われる。授業がない時間帯や休日は、D さんと F さんは日本語の勉強（D さんは独学、F さんは VJC の日本語コース）をしている。G さんは家業手伝い、共産青年団の活動（夏は週に 1 回）の他、夜は友人宅に遊びに行くこともあるという。3 年次の E さんは、前期・後期それぞれ午前のみか午後のみ授業であるという。1 年次後期及び 2 年次後期には、17 時半～22 時までの工場実習あるいは実験等が組み込まれていた。自由な時間は復習と友人との遊びに充てており、従兄の勤務先工場でソフトウェアの使い方を勉強することもある。アルバイトは 1・2 年次には行っていたが 3 年になり忙しくなってやめた。

大学課程の調査協力者（H さん I さん J さん K さん）は全員 4 年次であり、毎日 7 時～11 時半（週 2 回工場実習の時は 6 時半～）、週に数日は 12 時半～17 時半も授業である。座学が 6 割を占める。自由な時間は、勉強、アルバイト、遊び（H さん I さん）の他、企業が主催する商品や技術紹介フェアに参加するという者もいた（J さん）。勉強については、図書館やラボで（J さん）、インターネット等で独学（K さん）、友人と（I さん K さん）、セミナー参加（H さん）、クラブ活動として（J さん）とさまざまな場や方法で行われている。勉強の内容としては、全員が英語を、2 名がプレゼンテーション、時間管理等といったソフトスキルを（H さん J さん）挙げた他、J さんは卒業研究を行っている。なお、現在クラブ活動に参加して日本語・英語・ソフトウェアの勉強をしている J さんによれば、ハノイ工業大学においては大学課程在学者を中心に週数日 18 時半～21 時までクラブ活動が行われており、1 年次～3 年次の学生が積極的に参加する。K さんから以前は英会話のクラブ活動に参加していたという話題があり、クラブ活動も大学における勉強の場として機能していることがうかがわれた。アルバイトについては、全員が経験しており、忙しくなってやめた H さん以外は、現

在も家庭教師（HさんIさんJさん）、カフェ店員（Kさん）等に従事している。

ハノイ工科大学・HEDSPI 留学生（MさんNさんOさんPさん）にベトナムでの暮らしを振り返ってもらったところ、6時45分～12時頃と13時～17時頃が授業であり、4名のうち3名はクラブ活動に、2名（MさんNさん）は学生協会（ボランティアのイベント等）にも参加している。クラブ活動の内容については、MさんNさん（Pさんは1ヵ月のみ参加）は日本語の勉強や日本文化についてのイベント開催を行う HEDSPI の日本語クラブ、Pさんは他大学学生も参加する音楽クラブを挙げた。クラブ活動等への参加はリーダーシップを含むソフトスキル習得も目指したものであるという。他方、Oさんは独学のほうが効率的と考え、クラブ活動には参加せず、授業が終わると帰宅して家事手伝い、自習をしていた。ハノイ工業大学の学生とは対照的に、アルバイトをしていた者はいない。

（3）学費・生活費

学費・生活費についてみると、ハノイ工業大学の職業訓練課程と短大課程在学者については、全員親や家族からの仕送りである。大学課程の者もベースは親・きょうだいからの仕送りであるが、奨学金を得ている者（HさんIさん）もいた。なお、Jさんは生活費についてはアルバイトにより賄っている。ハノイ工科大学・HEDSPI 留学生についてはベトナムでの学費・生活費の状況を確認できたのはOさんのみであり、同様に親からの仕送りであった。

2. インターンシップ

次に、【インターンシップ】の状況についてみよう。

ハノイ工業大学では、第3章で示されたように総合的な就職支援システムのなかで、インターンシップが重要な位置を占めており、必修のプログラムとなっている。

職業訓練課程においては、卒業研修として2年次の後期にインターンシッププログラムに参加することとなっており、VJCがインターンシップ先を開拓して学生に示し、学生が企業HPなどをみて希望の行き先を選ぶという。希望先については、1年次のBさんは明確に述べていない。Aさんは同じく1年次であるが、高卒後に働いていた近所の工場の先輩にCNC（コンピュータ数値制御）の魅力を教わり、CNCに関わる仕事がしたいとの意思を持っており、インターンシップについてもCNCが多いと聞いているトーホーベトナムを希望している。2年次のCさんは、今のところ人気のあるトーホーベトナムしか知らないが、タンロン工業団地内がよいという。

短大課程では、3年次の後期に2ヵ月間のインターンシップが行われる。3年次のEさんによれば受入先は自分で探し、見つからなければ大学が紹介してくれる。週に1度先生に報告、終了後報告書を提出し、8単位となる。Eさん自身は友人から兄の勤務先の電車関係の部品を作る工場を紹介され、友人とともにその工場にインターンシップを行う予定である。2年次ではまだ企業見学や工場見学に行ったことがないといい、インターンシップについても

来年初め頃に参加予定ということだけ認識している（Dさん）。

大学課程では、4年次後期（1月～3月）に誰でも参加できる工場見学やインターンシップがある。Iさんは、インターンシップ先に就職することも考えながら、共同研究をした先生にインターンシップ先の紹介を依頼している。Kさんは、自宅近くのトヨタに就職したいと思っており、インターンシップもトヨタを希望している。Hさんは、卒業研究（先生との共同研究）が学内の工場で行えるため、学外でのインターンシップ参加は予定していない。

ハノイ工科大学でのベトナムにおける状況が確認できたのは、卒業生であるLさんのみである⁹。Lさんはハノイ工科大学の短大に入学後、大学課程に編入学しており、短大で1回、大学3年次に1回（クラス全員で5週間）、4年次に1回（クラスを2つに分け4～5週間）、さらに5年次の卒業研修として卒業研究のテーマにあわせて8週間にわたりインターンシップに参加した。インターンシップ先は、それぞれ先生が紹介してくれた。

なお、HEDSPI 留学生のPさんは、日本でのインターンシップ参加はプログラミングやコミュニケーションスキル、ビジネス日本語等の上達につながり、ベトナムでの就職に効果的との考えから、研究室の日本人の先輩からもらった情報をもとに、独自に夏休みに2ヵ月間のインターンシップに申し込み中である（プログラミング言語を使う企業）。

3. 仕事に対する考え、就職に向けた取り組み

ここでは、【就職や仕事選択に関する考え方】、【企業に関する情報源】、【就職に向けた取り組み・就職経路】等についてまとめる。

(1) ハノイ工業大学・職業訓練課程の学生の場合

調査協力者はどのような理由から、どのような企業や仕事を選ぼうとしているのだろうか。ハノイ工業大学の職業訓練課程の学生については、工場の清潔・衛生等の職場環境（Aさん Bさん Cさん）、教育訓練の充実（Bさん）等を理由に、Aさんによれば日系企業を希望する学生がほとんどであるという。調査協力者のなかではAさんとBさんが日系企業を希望しており、Cさんについては日系企業には限定していないが、ベトナム企業よりも外資系企業がよいとする。VJCは日系企業に就職しやすい（Aさん）、VJCを紹介してくれた従兄弟が日系企業に就職して勤勉になった（Bさん）等の指摘もみられた。Bさんによれば、まず経験のために働いて技術を身に付け、賃金はそのあと考えるという者が多い。Bさんは、VJCでの教育を通じて仕事を通じた技能形成の重要性を強く意識するようになり、企業情報としても賃金よりもどのような技術を使っているか、その技術がまだ知らない技術か、受けられる教育訓練内容を重視する。Cさんは、「いい会社」として各種保険や手当の充実にも言及しつつ、長く働ける安定した会社を希望する。仕事内容については、AさんとBさんは機械加工

⁹ 第4章に示すように、HEDSPIでは4週間のインターンシップが必修となっている。

の専攻を活かして CNC (A さん)、機械関係 (B さん) の仕事をしたいと考えているが、C さんはいい会社に入りたいというだけで、仕事内容には言及していない。

企業に関する情報源をみると、VJC による企業見学 (B さん)、先輩 (A さん B さん)、選ばれた学生を対象とする企業との交流会¹⁰ (A さん)、就職関係の交流サイト (A さん) が挙げられた。2 年次の C さんは、就職先は先生に頼んで探すとの認識を持っており、インターンシップ先で経験を積んでいる者もいるが、まだ就職に関する情報を持っている者は多くないという。B さんからも VJC が用意している企業はとて素晴らしいところが多く学生はそれ以外探さなくてもよいと思っているとの発言があり、職業訓練課程においては就職に関して VJC (の先生方) の就職支援・斡旋に対する信頼感が高いことがうかがわれた。

(2) ハノイ工業大学・短大課程の学生の場合

短大課程の学生については、D さんと E さんは、親を楽にさせたい (実家に送金も)、家族の負担にならないよう自立しなければとの考えから、D さんは収入が安定している会社を希望し、E さんはどこでもよいのですぐに仕事に就けるところ、その可能性が高いのはベトナム系私営企業であるという。F さんは日本にある企業もしくはベトナムの日系企業、まずハノイで就職活動をしてみるが地元がいい企業があればそちらでもよいとする。G さんは短大卒業後すぐに LETCO (ハノイ工業大学傘下の人材派遣・訓練協力会社、第 3 章参照) をつうじて労働力輸出の枠組みで日本行きを希望する。D さん、E さん、F さんについては、それぞれ溶接関係や金属加工の仕事 (D さん)、金型や CNC を扱う仕事 (E さん)、専門的な仕事 (F さん) と現在の専攻にかかわる仕事に従事できることも重要となる。とりわけ現在 3 年次 (最終年次) の E さんは、機械設計に携わる技術者になりたいが、いろいろな経験を積んでいく必要があるため、まずは作業員、ワーカーからはじめたいという具体的なビジョンを持っている。E さんによれば、技術者になりたいが能力不足のためまずは作業員からという考えを持つ友達は何にもいるという。他方、G さんについては、日本に行くための手だてに関心が集中しており、仕事内容についての発言は聞かれなかった。

企業に関する情報源については、3 年次の E さんは、家族からのプレッシャーもあって 2 年次から就職希望や企業の要求に応じる勉強について考え始めており、現在 24h.com という求人サイトや企業ホームページで求人情報を調べたり、親友と情報交換したりしている。大学では理論・実習両面で技術指導を担当する先生から企業が求める能力等についての情報を得ており、2 月に開催される就職フェアに期待している。2 年次の D さんと F さんの現在の情報源は主に大学である。D さんはどういう会社なら就職できるか等、就職に関して少し心配しているが、先生は具体的な就職先のことよりは、先輩や中級職業訓練課程の卒業生¹¹の

¹⁰ 会社概要と採用計画の説明との補足があり、第 3 章の図表 3-18 における企業別就職説明会を指すのではないかと考えられる。

¹¹ VJC の短大課程は調査時点で卒業生がまだない。

例を出しながら勉強を頑張って技術を身につければ就職できると話してくれるという。Fさんは、学校主催の就職フェアで情報を入手しており、これから先生と一緒に企業見学に行き、先生のアドバイスをもとに就職先を決めていくと認識している。日本行きを希望するGさんは、日本企業の（一般的な）情報は叔父に紹介してもらう予定だが、実際には日系企業の求人情報を収集している LETCO が行う試験を経て LETCO を通じて行くものと考えている。

（3）ハノイ工業大学・大学課程の学生の場合

大学課程の4名の就職先の第一希望は日系や韓国系等、いずれも外資系企業である。デンソーを希望するHさんは日本語や技術についての教育訓練が受けられること、キャノンやサムスンについて調べているIさんは待遇がよく勉強していることが活かせることを理由にあげ、国営企業では自分自身の技術力を高められないと考え、住宅・食事（昼食）・工場の清潔さといった環境を重視して就職先を選ぶというKさんは、工場のきれいさに加え、賃金を含めた労働環境がよいとされることから、サムスンを希望している。Jさんは奨学金が獲得できればまず日本に留学したいと考えており、就職はその後になるため、機械製造、建築関係企業等としながらも、具体的な企業名は挙げなかった。仕事内容については、設計技術者もしくは現場技術者（Hさん）、設計・機械組み立て・工作関係の現場技術者（Iさん）、機械設計や機械修理のエンジニア（Kさん）、機械工学の仕事（Jさん）といずれも機械工学の専攻を活かした仕事を希望している。

就職に向けた取組みとしては、大企業の場合は企業ホームページ、自社ホームページがない小企業については24h.com等の求人サイト、機械関連のサイト等のインターネット上での情報収集（Hさん、Iさん、Kさん）、先輩や友達の話聞く（Hさん、Iさん、Kさん）、大学内で行われる大学や青年団・学生自治会が主催する就職フェアや企業説明会、セミナー、機械設備展示会等への参加（Hさん、Iさん、Kさん）等があげられた。これらにより得られた情報をもとに、希望する就職先で必要と理解した能力の習得に向け、本節の1.で述べたようにさまざまな場・方法で英語（全員）、ソフトスキル（Hさん、Jさん）や機械の基礎知識（Hさん）等の勉強に取り組んでいるということになる。大学でいい成績をあげていい仕事を見つけて奨学金を返済したい（Iさん）、就職には大学で良い成績をとることが重要だと考えている（Kさん）との発言もあり、成績が就職に影響を及ぼすともとらえられている。なお、大学の先生からの就職指導は一切ない（Hさん）、就職先を紹介してくれるような先生にはまだ出会ったことがない（Iさん）、先生方からの紹介はほとんどない（おそらく全体の5%程度）（Kさん）と認識されており、大学課程の学生の就職支援活動における大学（の先生方）の位置づけは、VJCにおけるそれと比較して相対的に低いようである。

就職活動の時期については、大学主催の就職フェアは4年次前期（10月頃）から始まる（Kさん）、3月～4月にかけてパナソニック、キャノン、デンソー、サムスンといった「早期採用をする」企業が大学にきて企業紹介を行い、後日試験（IQテスト、論理数学、専門数学、

専門分野)を実施して内定を出す(ただし卒業生 300~400 人のうち 20 人~30 人程度)(K さん)等の話題が出された他、H さんは 4 月~5 月に面接を受けようと考えている、I さんは卒業(6 月)後、卒業証明書の発行を待ち年末頃から本格的に始めるつもりであるといい、学生により就職活動や内定時期にばらつきがあることがうかがえる。

(4) ハノイ工科大学の学生の場合

ハノイ工科大学・HEDSPI 留学生については、高い日本語能力を有する IT 人材の育成という HEDSPI の設置目的のとおり、4 名とも IT 業界にかかわる就職を希望している。留学から帰国後 4 年間はベトナム国営企業で働かなければならないが、その後は日本の企業(日本オフィス)(M さん)、ベトナムの日系企業や米国・シンガポール系企業(N さん)に転職したいという者、国営企業のほうがよいという者(O さん)と希望はさまざまである。O さんによれば、HEDSPI の学生は日系企業への就職希望者が多いという。就職先を選ぶうえで重要な点としては、労働時間や同僚の態度等の働く環境、大企業であること(M さん)、大企業で給料がよい、もしくは給料が安くても自分のアイデアが実現できる、上司がよい等環境がよいこと(N さん)、自分の興味にあう仕事内容かどうか、給料、職場環境等(O さん)、給料が安くても自分の専門に合っていること(P さん)が指摘され、仕事内容、労働条件、職場環境、企業規模等の優先順位はそれぞれ異なっている。具体的な企業名としては、Viettel、EVN、FPT(NTT 等日本の企業とも連携)等が挙げられた他、現在の専門分野と関係することを最も重視する P さんは、科学技術院(国の研究機関)や日本とベトナムの合弁会社の可能性にも言及した。M さんと N さんは給料の目安として、それぞれ(HEDSPI 留学経験者の平均である)1,000 万ドン以上(M さん)、だいたい 1,500 万ドン~2,000 万ドン(N さん)とした。

大卒後すぐの給料の平均は HEDSPI 以外の IT 系学部卒業生で約 500 万ドン、HEDSPI の非留学経験者で約 700~800 万ドン、HEDSPI 留学経験者では約 1,000 万ドン(M さん)、HEDSPI 参加者のほうが就職できる確率が高いと思う(N さん)といった発言にみられるように、HEDSPI に参加し、留学も経験していることが労働市場における高評価につながると認識されており(M さん、N さん)、全体として就職に対する不安感は見られない。就職先に関する情報は、インターネットで調べるか、IT 系企業で働いている、あるいは HEDSPI メーリングリストをつうじて HEDSPI 卒業生、今の研究室等の先輩や友人(全員)、先生方(P さん)等から入手する。インターネット上の情報よりも先輩や友人からの情報を重視している(M さん、N さん、O さん)。就職時期については、N さんは卒業後すぐに就職したいと明言し、O さんは帰国後希望する Viettel の募集がなければ他の企業に応募するとしたが、M さんはできれば大学卒業後、日本の他の大学にまた留学してみたい、P さんは帰国後すぐに採用募集がなければ IT スキルを活かして 1 年くらいはフリーランスで仕事をして待つとの方針である。

なお、就職経路のひとつとして縁故関係への言及があったのは、ハノイ工業大学と異なる

点である。自らも母の縁故により初職への就職及び転職を行った卒業生 L さんによれば、他の学生も縁故関係が多いという。ただし、HEDSPI 留学生においては、両親 (M さん)、祖父 (N さん)、父の知り合い (P さん) といった親族からの情報入手や紹介の可能性が語られたが、必要とはしていない (M さん)、仕事経験のある先輩の紹介を重視 (N さん) 等、親族ネットワークによる紹介への依存意識は見られない。

4. 将来展望

最後に、【将来展望】についてみておきたい。

ハノイ工業大学の職業訓練課程の学生 (いずれも機械加工専攻) については、仕事面では A さんと B さんは、それぞれ CNC に直接かかわる仕事なら定年まで働きたい (A さん)、勉強したことを活かしてずっと仕事したい (B さん) と、専攻である機械関連の仕事へのこだわりを示した。この 2 名は、影響を受けた人物として、高卒後大学入学前に働いた実家近くの工場で CNC の魅力を教えてくれた先輩 (A さん)、VJC の先生方 (B さん) を挙げている。他方、C さんは、将来は工場ではなく仕事がきつくないオフィスワーカーとして働きたいと思っており、仕事が落ち着いたら一段上の学校に進学したいという希望も持っている。生活面では、A さんは住宅購入等大変だが将来もハノイにいたい、いずれ家庭を持ちたいと述べたが、B さんはとりあえず勉強したいので結婚は今のところ考えていないとした。

短大課程の学生については、卒業後すぐに日本行きを希望する G さんや日本にある企業やベトナムの日系企業に就職したいとする F さんのみならず、4 名ともなんらかの枠組み (技能研修制度、共産青年団研修生制度、労働力輸出等) で時期はともかく将来研修生として日本に行ってみたい、日系企業に入社したいと考えている。近所のお兄さんたちが何人も労働力輸出で日本に行き、帰国後日系企業等で働き、それなりに良い生活をしている (G さん)、高校生の時に話を聞いた地元の少し年上の勤勉で一生懸命がんばる友達が、VJC の中級職業訓練課程に通っており、日本に行って帰ってきたばかり (D さん) といった身近な人たちの影響に加え、よくルールが守られている先進国 (F さん)、先進的な技術国 (G さん) で学びたいという思いもあるようだ。また、D さんと E さんは仕事をしながら大学課程に編入学して勉強も続けたいという希望を持ち、(前節 4. でも述べたように) E さんによれば友達の半数が編入学を考えている。この他、D さんと E さんはそれぞれ仕事が探しやすい、自立したいという理由からハノイでの暮らしがよい、もしくは地元には帰りたくないとする。なお、E さんは、同じ会社で勤め続けてもよいが一定の経験を積んで一人前になったら転職も考えているとしたほか、F さんは、仕事内容が好きで安定していれば同じ会社で経験を積みたいが、資金を貯めていずれ独立して電気関係の会社を作りたい (F さんの専攻は工業電子) という展望も述べた。

大学課程の学生については、H さんと I さんは、ひとつの企業に長く勤めたい (H さん)、自らの能力にあって人間関係がよい会社が見つければ長く勤めたい (I さん) との希望

だが、Kさんは働いてみないとわからないとしながらも、就職先の状態や職場環境によっては転職、また条件があれば起業も考えているという。日本留学に向け留学コンサルティングセンターで情報収集をしているJさんは、まず2年間の日本語の勉強を経て東京工科大学等を候補として大学で学び、合計5年程度の日本滞在を経て帰国して就職したいと考えている。暮らしの場については、Iさんはハノイに住みたいとし、Kさんは両親が地元ではなく生活に発展性があるとしてハノイでの就職を勧めてくれている。Jさんについては、両親は留学から帰国後は地元で仕事をしてほしいと望んでいるが、ハノイで仕事が見つかればそれも応援してもらえると認識している。

ハノイ工科大学・HEDSPI留学生については、Nさんは同じ研究室に所属していたHEDSPI卒業生の先輩が優秀かつコミュニケーション能力が高く、起業しており、まだ決まっていないが、Nさん自身も起業のアイデアも持っているとの展望を示した。他方、Oさんは起業のアイデアはあるものの、競争力は低く、起業よりは大企業で働くことを選ぶ。希望する国営企業であるViettelに就職できればずっと勤め続けたいが、もし嫌になって、チャンスがあれば米国系企業に挑戦したいという希望を述べた。

第4節 まとめ

本章では、ベトナムにおける理工系学生の聞き取り調査をもとに、彼らの出身背景と進路選択（第2節）、大学生活と職業観（第3節）について検討した。おもな知見を要約しておこう。

- ① 【出身地域】：協力者全員がベトナム北部あるいは北中部出身であり、ハノイ市内への進学にともなうベトナム南北間での地域移動は見られなかった。また、よりよい教育環境を求めて、高校進学時に、地方都市からハノイ市内の有名高校へと進学する例も見られたが、そうした層はそれほど多くはなく、その一因として都市部での生活にかかわる経済的負担があることを示した。
- ② 【出身家庭】：全体的に見て、両親のうちどちらかが農林業従事者である者の割合は高い。ただし、大学間で比較した場合、親の職業には違いが見られ、理工系トップランクに位置するハノイ工科大学の学生の場合、親職が農林業等である者の割合は低くなっている。同様に、家族の学歴を見ても、進学課程別・大学別に差が見られた。すなわち、大学進学者の場合ほど、両親やきょうだい大学進学（希望）者である割合が高く、また大学別に見ると、ハノイ工業大学進学者のきょうだい（特に女性）で（受験失敗やきょうだいのために）大学進学を断念した者が多く見られた。
- ③ 【出身高校】：進学先の大学・課程によって、出身高校の学力ランクは異なり、大学進学者、特にハノイ工科大学進学者ほど、地元のトップ校や専科高校出身者が多く含まれる。ただし、地域（地方か都市か）によって、高校の教育環境等には大きな差が見られる。
- ④ 【高校での進路指導】：高校在学時に、学校の先生から具体的な進路指導はあまりなされ

ておらず、また重要視されていない。そのかわりに、両親の希望、親戚や友人の意見、インターネットや大学案内本からの情報が進路選択において参考にされている。

- ⑤ **【大学・専攻分野の選択理由】**：大学進学に関しては、本人の成績（大学入試の得点等）や大学の知名度等をもとに受験・進学先の大学が選ばれている。専攻分野の選択に関しては、おもに得意科目が活かせるか、興味のある分野の勉強ができるかが選択の基準となっているが、将来の就職可能性やベトナム国内での産業状況等も考慮されている。ただし、全員が希望した進学先に入学した訳ではなく、ハノイ工業大学の場合、大学課程進学者の多くが大学受験に失敗したか受験校を下方修正しており、短大課程進学者の多くが大学受験に失敗していた。また、職業訓練課程への進学には、入学前の就業経験や友人等の紹介・影響が見られた。
- ⑥ **【大学生生活】**：下宿住まいが多く、学費や生活費のベースは親や家族からの仕送りの者がほとんどである。日々の暮らしについては、午前6時半～7時に始業、午後は12時半～13時に始業で、在籍課程や年次によって半日授業、午前・午後授業、さらに夕方から夜にかけて工場実習や実験が組み込まれている場合もある。ハノイ工業大学の大学課程の学生、ハノイ工科大学・HEDSPI留学生（ベトナムでの暮らし）については、クラブ活動への参加も活発である。その目的は語学、リーダーシップを含むソフトスキル習得等とされ、クラブ活動も大学における勉強の場として機能しているようである。授業やクラブ活動以外の時間帯は、勉強、遊び、家業手伝い・アルバイト、学生協会、共産青年団等に費やされている。なお、HEDSPI留学生ではアルバイト経験者はいなかった。
- ⑦ **【インターンシップ】**：ハノイ工業大学の総合的な就職支援システムの中でインターンシップは重要な位置を占め、必修である。協力者全員まだ参加していないが、VJCの中級職業訓練課程では行き先はセンターが用意したなかから選ぶ、短期大学課程では自分で探し、見つからなければ大学が紹介するものと理解されている。大学課程では就職したい企業でのインターンシップを希望する者もいる。ハノイ工科大学・HEDSPIでも4週間のインターンシップが必修となっているが、その実態は聞き取れていない。（HEDSPIではない）ハノイ工科大学卒業生は、短大で1回、大学編入後3年次～5年次に各1回（5週間～8週間）それぞれ先生の紹介でインターンシップに参加したと語り、体系的なインターンシッププログラムの存在がうかがえる。
- ⑧ **【就職や仕事選択に関する考え方】**：日系企業を中心とする外資系企業への就職を希望する者が多い（協力者の在籍課程やプログラム等の特性の影響を考慮する必要がある）。その理由としては、工場の清潔さ及び同僚・上司との関係等を含めた職場環境がほとんどの者から挙げられた他、OJT・Off-JT両面での教育訓練による技能形成可能性についてはハノイ工業大学のVJCで、賃金等の労働条件については相対的に大学課程で、企業規模についてはハノイ工科大学・HEDSPI留学生での言及が多くみられた。なお、仕事内容については、ほとんどが大学での専攻を活用できることを重視していた。

⑨ 【企業に関する情報源】：大学における（さまざまな主催による）就職フェア・企業説明会・交流会等、企業見学、各企業のホームページや求人サイト、先輩や友人が主に挙げられた。ハノイ工業大学の VJC においては、先生も重要な情報源と認識されている。また、ハノイ工科大学・HEDSPI 留学生では HEDSPI メーリングリストをつうじた卒業生へのコンタクトへの言及もみられた。

⑩ 【就職に向けた取組み・就職経路】：ハノイ工業大学の VJC（とりわけ中級職業訓練課程）では、大学（の先生方）の就職支援や斡旋に対する信頼感が高く、就職先は先生が紹介してくれる、あるいは大学の勉強をがんばり、用意された就職支援システムにのっていればよいという認識が持たれている。労働力輸出の枠組みで日本行きを希望する学生は、LETCO がその橋渡し役を担うことを理解している。

大学課程の者にとっては就職支援活動における大学（の先生）の位置づけは相対的に低く、先生は就職先を紹介してくれる存在とはみられていない。良い成績をとり、収集した情報に基づく企業が求める能力習得に向けた努力を重ね、大学における就職フェアや企業説明会等（オンキャンパスリクルート）への参加に加え、学生独自に企業で面接を受ける等の就職活動を行う。その時期にはばらつきがある。

ハノイ工科大学・HEDSPI 留学生は帰国後 4 年間ベトナム国営企業で働かなければならないが、ハノイ工業大学の大学課程の者たちと同様、独自に希望する企業の募集を見つけて応募するようである。ハノイ工科大学の学生や卒業生からはハノイ工業大学では一切言及がみられなかった家族や親族ネットワークによる紹介の存在が語られ、（HEDSPI ではない）卒業生によれば縁故関係による就職が多いという。ただし HEDSPI 留学生においては、親族からの情報入手や紹介の可能性が指摘されながらも、その学歴が労働市場で高く評価されていることもあってか、家族・親族ネットワークに頼る者はいなかった。

⑪ 【将来展望】：在籍課程にかかわらず、よい企業に巡り合えば長く勤めたいという者もいれば、転職や起業を考える者もいる。大学課程以外の在籍者については、働きながら一段上の課程に編入学して勉強を続けたいという希望を持つ者が多い。また、ハノイ工業大学・VJC の短大課程在籍者 4 名は、いずれも時期はともかくなんらかの枠組みで研修生として日本に行きたいと考えていた。

参考文献

藤田英典、1980、「進路選択のメカニズム」山村健・天野郁夫編『青年期の進路選択—高学歴時代の自立の条件—』有斐閣、pp.105-129。

中西宏太編著、2010、『ベトナム産業分析』時事通信社。

日本貿易振興機構 ハノイ事務所、2012、「ベトナムにおける教育産業制度調査」

http://www.jetro.go.jp/jfile/report/07001372/education_vietnam.pdf

労働政策研究・研修機構、2012、「ベトナムにおける調査結果」『アジア諸国における高度外国人材の就職意識と活用実態に関する調査報告書』JILPT 資料シリーズ No.80、pp.81-110。

付 属 資 料

LETCO（ハノイ工業大学附属資料）
学生インタビュー記録

人材派遣・訓練協力会社（LETCO）の概要

1. 会社の概要

LETCO は、学生への就職支援及び企業への人材斡旋を主な目的とする企業として、2000年に商工省（MOIT）の認可を得て設立されたハノイ工業大学（HaUI）の子会社である。

大学の一部門として、経済室ないし経済センターのような形式で設立する方法もあったが、他の大学や企業との関係がうまく作れるだろうということで、会社化した。会社化したことで大学の規則に縛られずに、財政的に独立性、主体性を発揮して経営することができるということである。

LETCO は HaUI だけでなく、他の大学に対してもサポートをしている（ハイテク短期大学（Cao Dang cong nghe cao Ha Noi）での就職セミナー等）。

資本に関しては、HaUI が 100%出資し、学長が LETCO の会長を兼務している。そして、HaUI にある本社以外に、バックザン省とフートン省に駐在事務所を設置している。なお、スタッフの総数は 65 人である。

2. 主な事業内容

① 海外への人材派遣（労働者派遣）

2002 年に台湾への労働者派遣を開始したのを皮切りに、以後、2004 年にマレーシアへ、2005 年にアラブ首長国連邦へ、そして、2008 年にサウジアラビア、クウェート及びカタールへ労働者派遣を開始している。また、日本へは、2006 年に技能実習生及び技術者（HaUI 卒業生で、一定年数働いた経験のある者）の派遣を開始している。2011 年までの延べ派遣者数は、マレーシアへ 1800 人、日本へ 900 人、台湾へ 800 人等である。

近年の主要な派遣先は、マレーシア、日本、台湾、韓国である。

② 学生への就職支援及び企業への採用コンサルタント（人材斡旋）業

ベトナム系企業及び外資系企業に対して各企業の求人ニーズを把握し、企業に学生の就職斡旋を行っている。

③ 語学教育

国内の日系企業への就職希望者、技能実習生及び技術者として日本への派遣希望者を対象に日本語のトレーニングを行っている。現在、2ヶ所のトレーニングセンターで約 1000 人の学生が受講している。また、日本語の他に韓国語のトレーニングを行うセンターも一つ持っている。

上記以外に、④海外留学に関するコンサルタント業、⑤海外への派遣労働者に対する短期職業訓練（実技と学科）、⑥機械、設備及び技術移転に関するコンサルタント業、⑦観光サービス業等の事業を行っている。

3. 収入源

LETCO の収入源として、人材の海外派遣（労働者派遣）が最も大きな割合を占めている。

日本への技能実習生の場合、1 人当たり 6000 円から 1 万円（派遣 1 人当たり 1 か月につき）が、日本の派遣先企業から LETCO に支払われる。現在、日本へ 350 人を派遣している。

他方、国内企業との間で人材斡旋がうまくいった場合は、1 人当たり 1 月分の最低賃金（105 万ドン）が企業から LETCO に支払われる（就職時に 1 回のみ）。

年間収益 150 万ドルのうち、100 万ドルが労働者派遣（手数料が高いため）からの収益で、残りが国内企業に対する人材斡旋等による利益である（年間約 2000 人を斡旋している）。なお、収益に関しては、年ごとに学部単位で設備を寄付する等の形で HaUI に還元している。

4. 企業開拓

インターンシップの引き受け先及び学生の就職先としての企業を開拓することは、LETCO の事業を進めるうえで極めて重要で、以下の方法で行っている。

第一に、ベトナム中小企業商工会、工業団地管理組合等に加盟企業のリストの提供をお願いする手紙を出す。そして、得られた情報に基づいて、企業に HaUI の学科や専門等を紹介する手紙を送り、インターンシップ引き受け先の開拓や学生の採用ニーズの把握に努める。

第二に、スタッフが直接企業を訪問して、インターンシップ引き受け先として学生を受け入れてもらえるか、また、インターンで優秀な学生がいればそのまま雇ってもらえるか等の交渉を行う。インターンを引き受けてもらえない場合でも、人事担当者に会い、採用計画等の情報の聞き取りを行う。

手紙での聞き取りについては、①企業の所在地、②人事担当者の名前、③生産製品についての 3 点が必須項目で、さらに生産規模や今後の採用ニーズがあるかなども聞く。インターンシップや求人のニーズがあったら連絡をお願いする内容も含まれる。回答の結果が必要であれば、企業へのサービスを提供する。

企業から情報をもらった後に、インターンシップについては大学に相談し、マッチングと日程調整を LETCO が行う。プログラムの内容についても調整する。多くのインターンシップ引き受け先を確保することが最終的な目標だと考えている。

また、求人ニーズがある場合は、大学の中で企業が説明会を実施し、学生の面接会も併せて行う。寄せられた求人情報は掲示板に掲示するか、インターネットに掲載する。

HaUI の学生はホームページ（HP）の個人アカウントをもっているので相談することができる。そして、マッチングをしているのは HaUI の学生のみで、他大学の学生は求人情報を閲覧するだけである。

5. その他の業務

学生に対する情報提供：

- ①インターンシップ前研修：インターンシップで訪問する企業の基礎情報の提供を事前研修として行う。インターンシップの日程調整や学生と企業のマッチング等を行っている。
- ②大学と連携して、ソフトスキル、リーダーシップスキルなどの教育活動（セミナーの実施）も行っている。セミナーの講師は、ソフトスキルの専門家に依頼したり、自社のスタッフが担当したりする。

6. 就職支援活動のスケジュール

LETCO が主導して HaUI の就職計画を立て、学長の許可を得た後、各学部を採用計画を通知する。また、各部門と LETCO が協力して学生の就職活動をサポートする。

短大生の場合は3年次、大学生は4年次から就職活動が始まる。早い人では卒業の8か月前から就職活動を始める人もいる。LETCO が主催する就職セミナーは、大学4年次の10月から4月に実施する。

一般に、インターンシップ後に就職活動を開始する学生が多い。

大企業は卒業の6か月前（12月半ば）位に採用を開始するが、一般的には（卒業前に内定が取れる人を平均すると）卒業の4か月前に就職が決まることが多い。

卒業後1か月時点のサンプル調査によれば（各学部の学生数に応じてサンプル数を設定、トータルで2000票を配票。その後2か月かけて回収し（回収率は8割である）、データの整理を行う。）、卒業前に就職が決まる学生は10%位であるが、卒業後3か月の時点では8割の学生が就職している。この調査は大学の学生サポート室（phong cong tac sinh vien）と共同で行っている。学生達は卒業後も LETCO と密接なつながりを持つのでこのような高い回収率が実現できる。

今後の計画としては、卒業後も卒業生達が LETCO の HP の個人アカウントを使い転職活動に役立ててもらえるようにする等、卒業生の支援を進めることとしたい。

（文責：稲川 文夫）

学生インタビュー記録

No.	名前	性別	生年	年齢	出身地	家族	学校名	課程	専攻	学年	居住形態
1	Aさん	男性	1987年	25歳	タイビン省 ヴァトウー県	父:電気工務店+養豚。 母:小学校教員。 妹1:未婚。短大卒で、地元 の中学校教員。	ハノイ工業 大学	中級職業 訓練	機械加工	1年生	下宿
2	Bさん	男性	1992年	20歳	ハノイ市内	父:高校2年生時に他界(土 木関係の仕事で感電死)。 母:マンション清掃等。 兄1:中級専門学校(薬学 系)で2年間勉強。	ハノイ工業 大学	中級職業 訓練	機械加工	1年生	実家
3	Cさん	男性	1992年	20歳	ハノイ市内ラ ンフー	両親は農業。父は兼工員。 父:1965年生。小卒以下 (10年生中、3年生まで)。 母:1964年生。中卒(7年生 まで)。 兄1:工業大学中退。	ハノイ工業 大学	中級職業 訓練	機械加工	2年生	自宅からバス で通学
4	Dさん	男性	1993年	19歳	フート省	父:叔父と共に、工場で家 具製作。 母:農業兼野菜販売。 5人きょうだい(4男1女)の 真ん中。全員地元暮らし ている。Dさんひとりだけ地 元を離れているため、両親 に心配されている。 兄1:就職。 姉1:既婚。 弟2:高校2年生と中学4年 生。Dさんの影響でハノイや 日本に行きたいと考えてい る。	ハノイ工業 大学	職業訓練 短期大学	溶接	2年生	親戚のところに下宿

出身高校	高校選択理由	高校時の成績	高校進路指導や家族の影響
リボン(Lý Bôn)高校(国立、普通科、県内3校中2番目)。同級生の多くは大学、短大、職業訓練校(中級学校)に進学。			学校では、個別の相談はなかった。全体に対しては、もし大学に入れなかったら、職業訓練校(中級学校)にでも行きなさいと言っていた。どこの大学が良いのか先生は把握していない。
私立、普通科。同級生で大学進学もいるが、多くは高卒後すぐに職業訓練校(中級学校)へ進学。	国立に落ちたから。高校入試に失敗したことは嫌な思い出だが、VJC(ベトナム日本センター)に入学して、自分の進路も見つかったので、それほど大きな失敗とも思っていない。		学校の先生は、全員に向けて、男なら機械が電気関係の職業訓練校(中級学校)に入りなさいと言っていた。他方、親は進路に関して何も言わなかった。
地元の県には、普通高校が3校、補習学校が1校あり、そのうち成績で真ん中くらいの学校。高校の同級生45人中、大学進学が3人、残りの多くは短大や中級学校に進学。	中学校のクラスメートは40人いて、現役以外も含めれば全員が高校に進学している。先生からのアドバイスもともに、自らの能力に合わせて自分自身で判断した。	中学での成績は良(同じクラス45名のうち優は2人、良は13人)。	進学先について、高校の先生からの指導があったと言うよりは、兄が勉強していた学校だし、インターネットで調べて、自分で選んだ。両親は、農家を継がなくて良いから、より高い学歴を得てほしい、手に職をつけてほしいと望んでいた。
公立高校。フート省の少し田舎にある学校。それほど成績がいい学校ではない。同級生の半数は就職、残り半数は大学、短大、職業訓練校(中級学校)に進学。ハノイの学校に進学する場合は少ない。	実家から近いから	高校の卒業試験の点数は覚えていない。	

名前	高校の友達	高卒後の状態	進学理由
Aさん		4浪+2年機械関係の工場(実家近く)に就職。高卒後何をするか迷っていて、実家の家事・農作業の手伝いをして。2009年に友達(同工場勤務)の紹介で工場に就職して、機械関係の仕事が好きになった。	高卒後の仕事内容に関係した分野(特にCNCの使い方)をもっと勉強したいと思ったから(工場では技術があまり身につかなかった)。また、友達(日系企業で働いている、近所の友達や高校の同級生)に聞いたり、インターネットで調べたりして、就職がいいことを知ったから。直接VJCに応募し、高校卒業試験の点数で選抜された。点数は覚えていない。VJCは他の職業訓練校に比べると入学が難しい。
Bさん	家が近いので、現在でも高校の友達と互いの家に行き、話したり、サッカーをしたりして遊ぶ。ほとんどみんなまだ職業訓練校(中級学校)等の学校に通っている。	高卒後何をするか考えておらず、とりあえず叔父さんの会社(手作業での家具の組み立て)で1年間働かせてもらった。	VJCの職業訓練課程出身で就職が決まった従兄弟の紹介。教え方が良いと聞いた。また、手作業よりも機械の方がいいなと思い、機械が好きだったから。直接VJCに応募した。
Cさん		高卒後すぐに進学	中学生の時は機械や車関係のことを勉強したいと思っていた。また、高校入学前は、自動車修理工になろうと考えていたが、高校のときに兄と同じ機械工学を勉強する学校に進もうと思った。本当は自動車のほうが好きだったが、兄と同じ仕事に就くほうがいいと思った。家族に機械工学関係の仕事をしている人はいない。職業訓練課程を選んだのは、早く社会に出たかったから。応募したのはハノイ工業大学のみ。
Dさん	高校の同級生の半数はもう仕事をしている。その多くは、高卒後すぐから、ハノイのタンロン工業団地で、電子関係の組立作業の仕事をしている。同じ会社で継続的に仕事をしている人が多い。同窓会の集まりで話したりする。同級生20人のうち、企業の中でよりよい仕事に就くために、職業訓練校(中級学校)等の夜学で勉強しているのは3人程度。	高卒後すぐに進学	第一志望はハノイ工業大学(4年制)。知名度が高く、自分自身の学力にもちょうどよかったため、ハノイ工業大学を受験した。また、地元の大学には勉強したい分野の学部がなかったことや、ハノイに親戚がいることも、ハノイの大学を選んだ理由のひとつ。文理選択においては、男性は理科系を選ぶ場合が多いため、理科系に。ハノイ工業大学(4年制)を受験したが、合格点に足りず、VJCの短大課程に進学。受験したのがハノイ工業大学だったため、他の学校を選べなかった。工業大学にはVJCの他にも短大課程があるが、そこは理論的なことしか教えてくれない。親に手に職をつけたほうがいいと言われたため、VJCを選んだ。大学入学受験の点数は3科目で9点だった(基準点は17点)。

学費・生活費	学校生活	成績	バイトなど
すべて親からの仕送り	土日以外は、朝5時から5時半に起きて、6時にVJCの工場に到着。11時半まで授業(実習)。1時間の休憩をはさんで、12時半から17時半まで工場で授業(実習)。工場では、実際にカット、研磨、図面作成の作業。	10点満点中7点台(トップクラス)	生活費は仕送りで足りているが、洋服代などお小遣い稼ぎに、休日たまにチラシ配りなどを2時間程度。
学費全額を母が負担。	朝5時に起床、6時から学校に行って、11時半まで授業。昼食は家に帰って食べる。その後、学校に戻り、17時半まで勉強。帰ったら夕食作り。母の帰宅を待ち、一緒に食事をする。職業訓練の勉強に関しては、プログラムを組めば作動してくれるので、CNCが好き。現在の課程では、色々なことが出来るし、実際に作業も出来るので、自分のためになっているし、自分にあっていると思う。また、勉強に関しては、今までで一番頑張っている。	10点満点中7.3点(中の中くらい)。苦手な科目はない。勉強に関する心配はない。	実家の近所の工場での仕事を頼まれるので、そこで休日たまにアルバイト。バイト代はガソリン代にあてて。
学費は月55万ドン。親からの仕送りが主な収入源。裕福な家庭ではないが、学費は工面できる経済状況。奨学金はもらっていない。	朝5時起床、5時半に朝食をとり、その後バイク(以前は自転車)でバス停まで行き(10分)、そこからバスで学校へ(20分)。6時10分、学校到着。6時半から1限目の授業開始。11時半まで授業。工場での実地研修が主になる。授業にはほとんど出席している。午後はバスに乗って帰宅。そして、親戚の仕事(機械関係のお店)の手伝いをする。給料は出ないが、お小遣いはいくらかもらっている。	機械科目に関する成績は良(10点満点中7点くらい)	
すべて親からの仕送り	朝4時半に起床し、体操をしに行く。5時に帰ってきて、朝食を食べ、学校へ。午前中は6時半から11時半まで、午後は12時半から17時半まで授業を受ける。1週間のうち2日は全日、それ以外の日は半日勉強。授業にはきちんと出席している。最近の休日は、日本語を独学で勉強している。組み立てなど、電子関係の勉強が好き。	10点満点中7点台(良)	休日にアルバイトをしている時間はあまりない。

名前	就職	インターンシップ	企業に関する情報源
Aさん	就職については現在考え始めているところ。VJC卒業だと、日系企業に就職しやすいため、工業団地の日系企業への就職を考えている。日系企業は工場が清潔で、衛生的であるなど、労働環境が整備されている。これまでVJCの案内で、ペンタックス、トーホーなどを見学した。入職後は、CNCをマスターしたい。CNCに直接関わる仕事であれば定年まで働きたい。	卒業研修(インターンシップ: 来年4月に希望を出して、5月から)前に調べるのが普通。インターンシップ先はセンターが用意。インターンシップ先はトーホーを希望(CNCが多いから)。	企業(リーダーや管理職の方)との交流会(選ばれた学生のみ)での、会社概要と採用計画の説明。求人情報はまだ見ていない。大企業に入った先輩たちにも(VJCに帰ってきた際に)話を聞く。就職関係の交流サイトでの企業情報の交換。
Bさん	VJCの方に日系企業(キヤノン)の見学(入学して半年後くらい)に連れて行ってもらい、日系企業に入って、機械関係の仕事をしたいと思っている。また、VJCを紹介してくれた従兄弟が、日系企業に就職して勤勉になったから。また、日系企業は、訓練がきちんとしており、職場環境もいいから。日系企業に入りたいが、給料を重視するというよりは、経験のためにどこでも良いからまず入りたい。VJCの就職状況については、従兄弟から聞いていた。	第3学期が終わるとインターンシップのプログラムが用意されている。だいたい先生方がインターンシップ先を用意しており、その中でどういうところがいいか学生が選び(各企業のHPを見るなどして)、そこに希望を出し、インターンに入る。	企業見学。たまに先輩と情報交換。VJCが用意している企業はともいいところが多いので、学生はそれ以外探さなくてもいいと思っている。企業情報として最も関心があるのは、賃金ではなく、どういう技術を使って生産しているのか、新しい技術、まだ知らない技術かどうかや教育訓練内容。経験をつまなければ仕事は出来ないという考え方は、VJCに入学してから身についた。
Cさん	社会保険、失業保険、健康保険や、諸手当などが充実している会社(=いい会社)に入りたい。外資系の企業を希望。ベトナムの民間企業に行くよりは、外資系企業のほうが職場環境がよく、仕事も見つかりやすいと考えるため。みんなが外資系企業のほうがいいと言っていて、自分もそうだと思っているが、なぜいいのか自分でははっきりわかっていない。	タンロン工業団地でインターンシップをしたい。(人気のある)トーホーしか知らないのと、それ以外はわからない。インターン先は、センターや先生に頼んで紹介してもらおう。	就職先は先生に頼んで探す。周囲の友達の中には、すでにインターンシップ先で経験を積んでいる者もいるが、多くがまだ就職に関する情報を持っているわけではないので、それほど活発に情報交換はしていない。
Dさん	将来は、現在勉強している溶接関係や金属加工の仕事が出来る企業に就職したい。どういう会社なら就職できるのかなど、就職に関しては少し心配がある。就職について、時々父親と話すけど、とりあえず勉強しなさい、好きなことをしなさいと言われる。就職先は、収入が安定している会社がいい。安定した収入を得て、親を楽にさせてあげたい。	まだ企業見学や工場見学には行ったことがない。来年の初め頃にインターンシップに行く。	まだ卒業生はいないが、先輩はいる。まだ話はしていない。先生からは、就職先のことについてよりは、今勉強を頑張って技術を身に付ければきちんと就職できるということと言われる。あるクラスでは、職業訓練課程卒業生の例をいくつか出して、よく頑張って造船会社に就職した先輩の話や、職業関係のコンテストで入賞した先輩(溶接関係)の話などをしてくれた。

周囲の友達	影響を受けた人物	将来展望
ほとんどの人が日系企業を希望。工場見学をして、清潔感があるから。	高卒後に働いていた近所の工場の先輩に、CNCの魅力を教わった。	将来もハノイにいたい、という職に就いたとしても、ハノイで生活すること(住宅購入など)は大変だろう。現在恋人はおらず、まだ結婚についても考えていないが、将来家庭は持ちたい。
まず経験のために働いて技術を身に付け、給料のことは後で考えるというのは、周りの友達も同じ。	VJCの先生方。	勉強したことを活かして、ずっと仕事をしたい。結婚は今のところ考えておらず、とりあえずは勉強したい。
奨学金を貰っている人はいない。同級生の女性で、日本に行きたかったが、健康診断でダメだったので、学校をやめてしまった人がいた。		現在、独身。長く働けるような、安定した仕事、会社で働きたい。最初は工場で働くが、将来はオフィスワーカーとして働きたい。そのほうが仕事がきつくないから。一度社会に出てみて、仕事が安定してきたら、一段上の学校に進学したいという希望はある。
	地元の少し年上の友達。彼はVJCの職業訓練課程に通っていて、日本にも行ったことがある(技能研修制度で3年間?)。彼から高校生の時に話を聞いた。勤勉で一生懸命頑張る人。日本から帰ってきたばかりで、現在新しい仕事を探している。	仕事探しやすいため、将来もずっとハノイに暮らしたい。短大卒業後は、仕事をしながら、大学に編入学し、勉強を続けたい。実家送金はするが、両親の面倒は、地元に残っている兄弟に頼むつもり。将来は日本に研修に行つて(技能研修制度)、日系企業に入社したい。

No.	名前	性別	生年	年齢	出身地	家族	学校名	課程	専攻	学年	居住形態
5	Eさん	男性	1992年	20歳	バクザン省 ルックナム (Lục Nam) 県	両親:農家。 2人兄弟の長男。 弟1:中学1年生。 祖父:学校の教員。	ハノイ工業 大学	職業訓練 短期大学	機械加工	3年生	下宿
6	Fさん	男性	1993年	19歳	ゲアン省	父:高卒。高卒後2年間徴 兵に行き、その後は母と結 婚し、現在は農業に従事。 母:師範中級専門学校を受 験したが、失敗。 2人兄弟の長男。 弟1:11年生(高校2年生)。 親戚で一番高い学歴は、中 級専門学校卒(その後、国 家機関(国防系)勤務)。	ハノイ工業 大学	職業訓練 短期大学	工業電子	2年生	寮
7	Gさん	男性	1993年	19歳	ハノイ市内	両親で農家。 父:1964年生。中卒。 母:1965年生。高卒。 姉1:高卒後、日系企業で ワーカー。	ハノイ工業 大学	職業訓練 短期大学	溶接	2年生	自宅からバス で通学
8	Hさん	男性	1990年	22歳	ハノイ市郊外 バヴィ(Ba Vi)	父:土木関係の仕事(職 人)。 母:米販売。 姉2:一人は大卒で高校教 員。もうひとり大学受験 に失敗し、高卒で縫製工場 勤務。2人とも既婚のため、 実家には両親のみ。	ハノイ工業 大学	大学	機械工学	4年生	もう一人の学 生と下宿(大 学から1km) 下宿は普通 のことで、抵 抗はなかつ た。

出身高校	高校選択理由	高校時の成績	高校進路指導や家族の影響
ルックナム高校。出身県にある高校4校で最も成績のよい学校。8割が進学。		進学クラスで中くらい	先生からの進学指導はなかった。高校で受験した大学入試のプレテストの結果や市販の大学案内(全国版、『受験で知っておくべきこと』)を読んで、志望校を決めた。
普通高校は全部で5校あり、そのうちの成績が上から2番目の学校。高校の同級生52人(女性が多い)中、半分以上がマレーシアに働きに行くかサムスンの工場でワーカーとして働いており、その他、15人が大学進学、地元の短大が5人、同じ短大が3人。	中学校の選択理由は有名なトップ校は難しかったため、2番目に有名な高校に進学。	中学時の卒業証書の成績は可。	高校2年生(11年生)の頃から、高等教育に進学して、下士官になってほしいと、父に言われていた。
公立校。地元にある高校3校のうちの成績トップ校。中学時代の同級生45名中、43人が同じ高校に進学。高校内に交通中級学校が併設されており、高校時代(10年生と11年生の授業後)にその授業も(サブ授業として)とっていたので(同級生45名中35名、男女比は同程度)、高校卒業と同時に中級学校の卒業資格も得た(中級学校の学費のみ県が一部援助)。中級学校ではIT関係の情報学を学んだ。	高校は自分のきょうだいや近所の人に聞いて、結構いい高校だということを選んで。	中学校時の成績は良。高校の成績は、中くらい(可)。	
ゴ・クエン(Ngô Quyê`n)高校(公立、普通科)。同じ中学校から10人程度同高校へ進学。出身地域(バヴィ)には高校が7つあり、当時は成績が上から2番目、現在はトップの学校。ほとんどの学生(浪人も含めて)が4年制大学に進学。	実家から近く、希望した学校だった。	覚えていない	先生から大学に行きなさいと言われていたことはないが、親からは学歴は大事だから、勉強頑張ってください、大学に行きなさいと言われていた。

名前	高校の友達	高卒後の状態	進学理由
Eさん		高卒後すぐに進学	第一志望は交通大学。大学入試のプレテストの点数および大学案内本を勘案し、自らの能力にあった大学に決定。交通大学の交通インフラ関係を志望していたが、合格点にわずかに足りず、ハノイ工業大学に。もともと機械は好きだったが、機械工学は工業大学で最難関の学部だったから。
Fさん	女子生徒のほうが、大学受験者は多い(医学や経理など)が、試験に不合格となり、高卒後工場のワーカーに。女性の場合、もし短大や中級学校に行っても、卒業後就職口がないため、大学受験に失敗した場合、進学は諦める。男性の場合、短大や中級学校を選んだとしても、その後プロフェッショナルな職に就くことができるため、大学を受験せず、最初からそうした学校を選ぶ傾向にある。	高卒後すぐに進学	中学校の頃は、物理が結構得意で、将来は電気関係の仕事をしたかった。高校時から工員になりたいと思っていたため、電気関係の短大を選んだ。また、同じ村の先輩が、同じ学科を卒業してタンロン工業団地の日系企業で働いているため、同じようなルートを進みたかったから。父は兵役経験があり、叔父が軍隊で働いているため、父の薦めに従って、クアンビン省下士官学校も受験(併願)したが不合格だったため、現在の学校に進学した。彼自身としては電気関係の仕事に憧れていたため、不合格でラッキーだと思った。浪人して別のところを受けようとは思わなかった。
Gさん		高卒後すぐに進学	大学進学は、両親の影響を受けてもいるが、自分で決めた。中学校時は、とりあえず高校に進学することを考えていたが、IT関係の情報学を学びたいと思っていた。高校卒業時点では、情報学を学び続けたいと思っていたが、情報学学習者は多く、それを続けても、将来就職は上手くいかないだろうと、両親や友達に言われた。そのため、まだ学習者の少ない機械工学だと、就職機会が多いだろうという家族の意見を聞いて、選択した。また、溶接に関しても、家族の意見をもとに選んだ。受験では、まずハノイ工業大学の4年制と公共政策短大を受験した。工業大学(4年制)が不合格となったが、VJCにも願書を出したところ、合格となった。VJCの短大課程を受験したのは、国営企業で機械製造の仕事をする叔父に、公共政策短大よりもVJCの新しいモデルで機械関係の勉強をしたほうが良いと進められたから。
Hさん		高卒後すぐに進学	兄弟皆、小さい時から大学進学を目指しており、高校時から機械の勉強をしたいと考えていた。高校の勉強で、物理や技術関係の科目が得意だったため、機械の勉強が自分に向いていると思った。ハノイ工業大学を選んだのは、新しい学校であり、発展性を感じたから。当初はハノイ工科大学に進みたく思っており、相応の点数もあったが、自信がなく、(自分で判断し)受験しなかった(当時は複数大学を受験できなかった)。大学入学受験科目は、数学、物理、化学だった。

学費・生活費	学校生活	成績	バイトなど
すべて親からの仕送り。奨学金はもらっていない。仕送りは、1, 2年生が100万ドン、3年生が150万ドン(実験などが入ってくるため、増額)。これで学費、宿泊代などすべてをまかなうので、節約している。	授業は前期が午前中なら、後期は午後というように交代制。午前場合は7時から11時半、午後場合は12時半から17時半。実習は週1回のみ、(第2学期(1年生後半)と第4学期(2年生後半)にあり)、時間は17時半から22時まで。工場実習がない場合も実験が入ることもあるのでそれほど自由ではないが、自由な時間は部屋で復習をするか、友達と遊んだりする。また、従兄弟が働く小さな工場に見学に行き、ソフトウェアの使い方など(CNCはないが)を勉強している。機械設計に興味があり、設計に使うソフトウェアの勉強が一番好き。	4点満点中2.0点	1, 2年生の時はアルバイトをしていたが、3年生になって実験等忙しいため、やめた。スケジュールが埋まっているため、週1回のバイトも難しい。
学費全額を両親が負担。奨学金はもらっていない(成績が10点中8点以上無いともらえない)。	朝5時半に起床、6時半に朝食をとり、学校へ。授業は11時半までに終わり、午後は授業がある場合は、12時半から開始。ただし、週に1回ある二部制の日のみ、午前・午後ともに授業がある。授業がない時間帯には、友達と遊びに行くのではなく、日本センターで日本語の勉強をしている(日本語コース6ヶ月で150万ドンの費用がかかる)。バドミントンをしたり、走ったりはするが、サークルなどには入っていない。	良と可のあいだくらい	
学費(1学期285万ドン)はそれほど家族の負担にはなっていない。	朝5時半に起床、朝食は食わず、5時50分に家を出て、近所のバス停へ。6時から6時20分にかけてバスに乗り、学校へ。授業は6時半から11時半まで。その後、実家に帰り、家業の手伝い。夜は、友達の家遊びに行くこともある。サークル活動はしていないが、共産青年団に入っており、その活動が夏場は週に1回のペースであり、また村のお祭りに関わる活動もしている。		アルバイトはしていない
一部は親から、一部は教員である姉からの仕送り。大学の同窓会から奨学金をもらっている。	朝6時に起床、7時から11時半まで授業。工場実習がある場合(週2回)は、6時半から開始。午後はフリー。基本的に座学が60%。工場実習は、大学の別キャンパス内の工場で行う。午後は、大学外で勉強しに行くか(英語、ソフトスキル、プレゼンテーション、時間管理のセミナーなど。将来とても必要になると、高校の先輩や、大学のイベント・工場見学で知り合った同大学の卒業生や先輩から聞いたから)、友達と一緒に遊びに行く。勉強に関しては、機械学など理論的な勉強が好き。実習だと、図面設計が好き。	4点満点中2.7点(良)	大学2, 3年生の時は家庭教師やお店でのアルバイトをしていたが、忙しくなったので、今はしていない。

名前	就職	インターンシップ	企業に関する情報源
Eさん	実家が裕福ではないので、家族の負担にならないように自立しないといけないと考え(家族からのプレッシャーもあって)、就職については、どういう方向にいくか、何を勉強すれば企業の要求に応じることが出来るかを、大学2年生の頃から考え始めた。色々な経験を積んでいく必要があるため、最初は技術者からではなく、作業員、ワーカーのポジションからスタートしたい。CNCのソフトウェアの使い方を現在勉強しているので、金型やCNCを扱う仕事に関心がある。親に負担をかけたくないので、どこでも良いので就職したい。可能性が高いのはベトナム系私営企業。卒業後すぐに仕事に就ければベスト。	旧正月明けの2月から2ヶ月間インターンシップがある。従兄弟の工場以外の、工場見学はしたことがない。インターンシップ先は、自分で探して、もし見つからなければ大学が紹介してくれる。友達を紹介してくれた電車関係の部品を作る工場(その友達の兄が勤務している)にその友達と2人でインターンシップ予定。週に一度先生に報告をしに行き、インターン終了後に報告書を書き、それで8単位がおりる。成果発表会はない。	現在、インターネットの24h.comや企業のホームページで求人情報を調べたり、親友と情報交換したりしている。技術を教える先生(理論と実習の両方を担当)から、もっとソフトウェアを上手に使いこなしてほしいとか、機械の使い方を訓練してほしいなど、情報を教えてくれる。つぎの2月に大学で開催されるジョブフェアに期待している。実家は農家なので、両親は仕事については、頑張りなさいとしかない。
Fさん	日本にある企業に就職できればベストだが、もしダメだった場合は、ベトナムの日系企業で働きたい。まだどこの会社が良いか具体的には決まっていないが、専門的な仕事がしたい。日系企業は数が多いので、就職先に関しては心配していない。地方出身であるため、まずはハノイで就職活動して、もしそこで仕事が見つければ、家族に相談してみるが、もし地元でそれ以上にいい企業があればそちらに行くつもりはある。ただ、父親も母親からも、仕事に関するプレッシャーはない。	研修生として(3年間)日本に行くという選択肢はすごく考えている(ホーチミン共産青年団の研修生制度を利用して)。日本に行きたい理由は、日本ではよくルールが守られており、また先進国で色々な経験をして、学びたいと思っているから。	インターネットよりも、学校が主催するジョブ・フェアに参加して、情報を得るほうが多いと思う。また、実際にどういった企業がいいのか、先生と一緒に見学に行き、先生方のアドバイスをもとに決めていくと思う。
Gさん	短大卒業後、短期間(3年間)で先進的な技術国である日本に行ってみよう。日本に行きたいと思ったきっかけは、近所のお兄さんが何人も労働力輸出で日本に行っており、帰国後(日系企業のワーカーなどで)それなりに良い生活をしているから。自分自身も、短大卒業後は彼(日系企業で働くワーカー)のようになりたい。渡日のための支度金は近所の知り合いに借りることが多いが、帰国後ちゃんと返済できていると聞く。		日本の企業の情報は、叔父さんに紹介してもらう予定。ただし、情報は家族からもらうが、実際に行くのはLETCO(人材派遣・訓練協力会社)を通じてだろうと思う。LETCOが日系企業がどういった人材をほしいかの情報を集約しており、そこが行う試験に合格しないと、労働力として日本に行くことができない。また、友達によると、LETCOの仕事としては、大学生への就職先紹介と、海外への人材派遣(労働力輸出)に関わる仕事がある。
Hさん	就職について考え始めたのは、大学3年生の終わりごろから。来年の4月か5月に日系企業のデンソー(タンロン工業団地)の面接を受けようと考えている。色々調べた結果、現在のところデンソーが一番いい。なぜなら、年上の友達から、そこに入社すれば、日本語を教えてくれるし、機械についてもきちんと訓練してくれると教わったから。設計技術者のポストに就きたいが、デンソーに入社できるのであれば、現場の技術者でもいい。デンソーに就職するために、現在は英語とソフトスキル以外に、機械の基礎知識について勉強している(デンソーに入る時にチェックされると先輩から聞いたから)。第2希望は、おもちゃ製造のベトナム企業(ドウシー)。理由は、給料が高く、テレビで見て、アメリカの展覧会に出品するなど、発展性を感じたから。	誰でも参加できるような工場見学やインターンシップは、来年1月から3月まで2ヶ月間ある。すでに卒業研究のテーマを決めており(先生との共同研究)、それが出来る環境に大学内の工場があるので、学外の企業でのインターンシップは予定していない。	大学2年生の頃から、インターネットで企業のホームページや機械関係のサイトを調べたりする。また、同じ下宿先の先輩や友達に聞いたり、大学のフェアなどに参加したりして、色々な情報を集めている。大学の先生から就職指導は一切ない。大学は、工場実習のほか、会社説明会やセミナー、工場見学もたまに行っている。会社説明会には最近2回ほど参加した。機械設備展示会には1回参加。デンソーに就職を希望しているとある先生に話したら、デンソーのことを詳しい方で、採用の仕方など教えてくれた。

周囲の友達	影響を受けた人物	将来展望
技術者にはなりたいが、能力が足りないため、まずは作業員からスタートしたいと考えている友達も何人かいる。短大の同級生とのつながりが一番多い、先輩とのつながりはそれほど多くない。友達の半数は大学編入学を考えている。		機械設計に携わる技術者になりたい。将来は同じ会社に継続して勤めてもいいし、仕事をしながら経験を積み、一人前になったら、転職することもあると考えている。仕事をしながら、大学で勉強もしたい。自立したいので、地元には帰りたくはない。現在は日本語の勉強はしていないが、将来研修生として日本に行ってみたい。
		将来に対する不安は特にはない。もしその仕事内容が好きで、安定していれば、ずっと同じ会社で働きたい。出来れば、ずっと同じ会社で経験を積み、また資金を貯めて、将来的には独立し、自分の会社(電気関係)を作りたい。
	特に誰か1人から影響を受けたわけではなく、色々な人の意見を取り入れて、自分で決めてきた。先生で言えば、大学1, 2年生のときに教わった先生が、専門に秀でており、性格も良いため尊敬している。	ひとつの企業に長く勤めたいと思っている。

No.	名前	性別	生年	年齢	出身地	家族	学校名	課程	専攻	学年	居住形態
9	Iさん	男性	1991年	21歳	タインホア省	両親：農林業。 5人兄弟の4番目。 兄：中級専門学校卒業後、 町役場勤務。既婚。 姉2：ひとりは大卒。もうひ とりは高卒後、工業団地で 働いている。一人の姉は既 婚。次女である姉は、さん と弟の進学のために、大学 進学をあきらめた。 弟1：工科大学在学中。	ハノイ工業 大学	大学	機械工学	4年生	高校のときの 同級生と下 宿
10	Jさん	男性	1991年	21歳	タイグエン省	両親は農業兼小売業。 父：1965年生。高卒後すぐ に徴兵に。 母：1967年生。医科大学受 験に失敗し、高卒後徴兵 (志願兵で先鋒隊)に。 両親は徴兵先で知り合い 結婚。	ハノイ工業 大学	大学	機械工学	4年生	下宿(2人一 部屋で、1ヶ 月の家賃(水 道代・電気代 込み)は70万 ドン)
11	Kさん	男性	1991年	21歳	フンイエン省	両親は農業。 父：1957年生。農業大学 卒。 母：1964年生。高卒。 3人きょうだいの3番目。 姉2：ひとりタイグエン師 範大学の受験に失敗し、進 学を断念。高卒後洋服の縫 製工場(小規模)を経営。 既婚(結婚相手は花を育て る仕事)。もうひとはハノ イ第一師範大学の受験に 失敗し、工業区でワー カー。	ハノイ工業 大学	大学	機械工学	4年生	2人1部屋で 下宿(家賃50 万ドン)
12	Lさん	女性	1983年	29歳	ハノイ市内 ナムタインコ ン(Nam Thà nh Công)	父：大学教員(理工系) 母：国家行政機関(科学技 術系)が所轄する部局に勤 務。	ハノイ工科 大学	大学	食品加 工・管理	卒業 (2008年)	

出身高校	高校選択理由	高校時の成績	高校進路指導や家族の影響
タックタイン(Thạch Thành)高校。一番成績のいいクラスの90%、2番目のクラスの60%(浪人するのは2, 3人)、その下のクラスの2, 30%が大学進学。Iさんは、2番目のクラスに在籍。			ハノイの大学のシステムを先生はおそらく把握していないため、具体的な大学のことについて指導はなかった。数学などの勉強をしているので、大学に進むとしたら、技術系などの、理系の大学になると言われた程度。医学部と工業大学を併願したのは、友達に教わったから。基本的に、各大学の合格点数を参考にしながら、自分の学力に見合ったところを自分たちで探す。
県の普通高校。専科高校と比較して、県の学校の方が、選抜過程を経ていないため生徒の質が低いし、教育の質も低い。大学進学率に関して、専科高校は98%程度に対して、県の高校(一般クラス)は10~15%程度(短大、中級学校を含めるとほとんどが進学だが)。進学できない子は、女子で、1, 2年自宅で待機した後、労働者として工業団地で働き、その後結婚するパターンになる。大学進学先としては、ハノイ市内と地元のタイグエン省の学校に進学した者が多い。	地元の村から離れたところにある専科高校に数学で合格していたが、戸籍を移せなかったため、地元の普通高校に進学。		進学先を選ぶ上で、学校の先生方(インターネットで調べた情報をくれた)や両親にも話を聞いたが、大学に進んだ親戚のお兄さん、お姉さんの意見が一番参考になった。バイオテクノロジーのほうに進んだほうがいいという先生もいたが、色々な先生方や親の意見を聞いて、機械工学に決めた。
公立高校。高校の同級生43名中、19名が大学進学、13名が短大進学、残りのほとんどは地元にある工業団地でワーカーとして就職。女子は縫製のワーカーに、男子は機械系のワーカーになっている。	出身県には公立校と私立校が1校ずつあり、私立校は学習環境が余りよくないため、公立校に進学。	高校の成績は、可。	近所にある工業団地で就職しやすいという理由で、機械工学を勧められる先生は多かった。ただ、教員にならなさいと言った先生もいたなど、意見に個人差はあった。両親は、家計は苦しいが、あなたのしたいようにしなさいと、応援してくれた。
キムリエン高校(公立、普通科、第2ランクのトップ校、1学年17クラス×約50名、女子6割)。当時は、高校入試はなく、中学校の卒業試験の点数で選抜。中学校時代の同級生(48人)の半数以上が、同高校へ進学。高校で同じクラスだった生徒の9割以上が大学合格(うち7割が現役入学)。男子の半数は技術系に進んだが、女子で技術系に進んだ人はほとんどいない。	最初は進学校(チューバンアン高校)に入学を目指したが、試験に落ちてしまい、第2ランクでトップのキムリエン高校に入学。	高校では、特進クラスではなく、普通クラスに。	とりあえず大学進学(少なくとも短大には進学)したほうが良いとは言いが、具体的な進路指導はなかった。職業訓練校(中級学校)は念頭になかった。高校の先生は将来の進路に関して何も指導しないので、職業選択は高校以前からの親の影響が強くなる。

名前	高校の友達	高卒後の状態	進学理由
Iさん		高卒後すぐに進学	他大学の医学部が第一志望だった。2つの大学を受けた。ひとつが医学部、もうひとつがハノイ工業大学で、医学部に落ちたため、現在の大学に入学。医学部は難しいため、もし落ちても行くところがあるように、技術系の大学も選んだ。高校時代に生物が得意だったため、入試科目が数学、生物、化学である医学部を志望していた。(大学がハノイ市内に近く、)学習環境が良く、ベトナム北部で大学に行くとしたらハノイの大学だから。また、地方の大学には行きたくなかったから。技術系の大学としてハノイ工科大学と工業大学があるが、自らの学力を考えて、後者に。
Jさん		高卒後すぐに進学	受験する大学を決めた理由は、興味のある分野だったこと、自らの能力・成績と照らし合わせて合格可能性があること、大学教育の質的水準が高いこと、であった。田舎に住んでおり、都市に比べて、得られる情報が少ないため、自分で大学ガイドブックを読むなどして、どの大学がいいかを選んだ。高校入学時の試験で、数学の成績が最も良く、数学コースに進んだこともあり、機械工業が自分に向いていると思った。理系の方が自分自身の創造性を高めることが出来ると思った。地元ではなく、ハノイの大学を選んだ理由としては、教育の質がいいこと、就職の際にアプローチしやすいこと、社会的な経験を積むチャンスが多いこと、学習環境が整っていること、ソフトスキル、社交性、外国語を学ぶチャンスが多いこと、がある。
Kさん		高卒後すぐに進学	高校1、2年生の時に、大学に進学しようと思った。この大学・専攻は、高校3年生の時に決めた。小さい頃から農業・農耕機械に接しており、機械が格好いいと思っていたことから、機械工学に憧れを抱いていた。経済に進むということも考えたが、経済に進学すると就職が難しいのではないかという友達の話もあって、就職しやすい機械工学を選んだ。父親も大学に進学しているし、自分も頑張って大学に進学しようと思った。ハノイ工業大学を選んだ理由は、現在工場を経営している姉が勧めてくれたから。もともとはハノイ工科大学を志望していたが、もし受験に失敗した場合、家族の経済状況からして、再受験は厳しいと考え、安全のため、一段レベルが下のハノイ工業大学を受験したほうがいいと言われた。
Lさん		高卒後、ハノイ工科大学の短大(大学と同じ学科)に3年間通ったが、大学に編入学(編入試験は英語と高等数学のみ)。短大入学から大学卒業までに6年かかった。短大進学は、大学受験で合格点に1点足りなかったから(基準点は3科目で21点)。	ハノイ農業大学・食品加工・保管学科に現役で合格したが、都会から離れており、人気がないため、進学しなかった。短大に進学した理由は、技術系・生産関係の大学ではハノイ工科大学がトップでステイタスが高いから。高校時に受験塾に通っており、そこで良い先生にめぐり合い、化学が好きになった。高校の時は、周りもそうだったが、とりあえず勉強をしていて、将来何になるかは考えていなかった。短大3年次(最終年)にハノイ郊外にある国営の食品加工工場で1ヶ月間研修・見学し、研究開発課で働きたいと思い、そのためには大学に進学しないといけないと思った。短大の同級生150名(ほとんど女子)のうち10～15%が大学に編入学、残りは製菓工場や酒造会社等へ就職。

学費・生活費	学校生活	成績	バイトなど
さんと弟は、姉から仕送りをもらっている。両親からの仕送りもある。1年生の時は、奨学金をもらっていた。	朝6時25分に起床、7時から11時半まで授業。午後は大体休みか、週2回大学の工場で実習。(1年毎に午前・午後に授業があるかわる)。それ以外に、午後は、アルバイトをするか、遊んでいる。勉強は夜中にする。また、今年の8月から、サークル活動のようなかたちで友達と英語の勉強をしている。学校の勉強に関しては、最初の1年は機械の勉強に関心を持てなかったが、現在は面白さに気づいた。小さいときから機械は好きだった。機械の専門知識を勉強する中で、先生から将来の仕事にこれはこういうことが使われるんだということや専門分野の広さを教わり、その中で自分は何を勉強しないといけないか考えるようになった。		週2、3回家庭教師のアルバイトをしている。
1年間の学費全額(600万ドン)を両親が負担。生活費はアルバイトをして稼いでいる。1ヵ月平均100万ドンの仕送りがある(多い時は500万ドン)。	朝6時に起床、朝食は食べず、6時半に家を出る。大学までは15分かけて歩いて登校。1限目の授業開始は7時で、45分授業。11時半から昼食の時間となり、午後授業がある場合は12時半から授業が始まり、最後の授業が終わるのは17時40分。午後に授業がある日は週に3回。授業以外の時間は、図書館に行ったり、大学のラボで卒業研究をしている。週2、3回、夜(18時半から21時)はクラブ活動に参加している(クラブ活動に積極的に参加しているのは1～3年生)。周りの友達や先生に教わり、ソフトスキルや外国語の重要性に気づいた。ソフトウェア開発のクラブ活動や日本語や英語の勉強のためのクラブ活動に参加している(英語クラブは週1回、木曜日)。また、各企業が主催する生産品や技術紹介のフェアに参加したりもする。同じ学科の同級生の多くが、クラブ活動やフェアに参加している(クラブ活動は大学生がメインで、短大や職業訓練課程の学生は全くない)。		家庭教師として、高校生に物理、数学、化学を教えている。アルバイト代は、1ヵ月150万ドン
仕送りは1ヵ月50万ドン。奨学金はもらっていない。	5時半に起床、6時半に家を出て、7時から11時半まで授業。大学へは自転車で通学(1.5km)。以前英会話のクラブ活動に参加していた(現在は4年生のため不参加)。英語が大事だと考えているため、インターネットで英語の勉強をしたり、ベトナム人の友達と英会話の練習をしている。授業に関しては、機械加工に関する実習が一番面白い。		カフェのウェイターのアルバイトをしている。給料は1ヶ月120万ドン。
	大学の最初の2年間(教養教育)で勉強したが、日本の政府機関(国際協力系)での仕事(プロジェクト)に役立った。逆に最後の2年間で身に付けた専門知識はあまり役立たなかった。ベトナムの国家行政機関(科学技術系)に属する部局での仕事では英語と論理性が重要だった。	短大3年間の平均が、10点満点中7.5点(良)。大学では、7.96で良(8以上で優、5点以下は追試に合格しないと、卒業できない)。	アルバイトはやっていない。他の友達はアルバイトをして経験を身に付けようとしていたが、学生時代にはソフトスキルを身に付けることが重要だと短大2年生の時に感じ、青年団などに参加した。

名前	就職	インターンシップ	企業に関する情報源
Iさん	設計の仕事、あるいは機械組み立て、工作関係の現場技術者の仕事を考えている。機械設計の会社で、キヤノン(年に数回採用がある)やサムスンについて少し調べた。それらの企業では、給料や待遇制度が良く、自らが勉強していることを活かせると思ったから。また、大企業のほうが条件がいいと思う。まだ英語をそんなにマスター出来ていないこともあって、就職活動は、卒業(6月)後、卒業証明書が発行されてから(来年の年末から)本格的に始めようと考えており、それまでは近所の企業で仕事を探すつもり。経済的に親の負担が大きいので、仕事はほしいが、今はしっかり勉強をしたい。	学校が紹介してくれると聞いたので、自分からは探していない。以前共同研究をした先生に、インターンシップ先を紹介してくれるように頼んでいる。インターンシップ先に就職することも考えている。	大学内での共産青年団・学生自治会が主催した、会社の説明会やセミナーに参加したり、求人情報を読んでいて、英語が必要であるとわかったため、英語の勉強を始めた。応募条件としてTOEICの点数があるため、年明けにTOEICの試験を受けようと計画している。大企業は自社のホームページがあるが、小さい会社は24h.comのような求人サイトで探す。また、機械工学科の掲示板にはたまに採用情報が掲示されている。就職先を紹介してくれるような先生にはまだ出会ったことがない。自分でやるしかない状況。
Jさん	エンジニアとして、専門である機械工学の仕事ができる企業に就職したい。具体的には、機械製造、建築関係など。あるいは、もし奨学金が取得できるなら、日本に5年間ほど行ってみたい。留学に関しては、留学コンサルティングセンターで情報を集める。日本では、まず2年間日本語の勉強をし、その後大学で学ぶことになると思う。候補としては、東京工科大学など。両親は留学については、経済的な支援は出来ないが、応援してくれている。		3, 4月に各企業が大学に来て、企業紹介、採用活動をする。そこで内定を受ける学生もいるが、少数(卒業生3, 400人中2, 30人程度)。早期採用をする企業としては、パナソニック、キヤノン、デンソー、サムスンが例に挙げられる。企業紹介の後に、自ら企業を選択し、半月から1か月後に実施される試験(IQテスト、論理数学、専門数学、自らの専門(機械工学と電気)に関して)を受ける。また、ハノイ工業大学では例がないが、例えば、タイグエン工科大学では、企業が奨学金のひもつきで内定者を確保しており、その場合、内定者は一定期間その企業で働かなければならないと聞いた。
Kさん	日系企業との合弁外資系の企業に勤めたい。機械工学の専門を活かした仕事に就き、将来はエンジニアになりたい。両親は、地元に戻ってきてもらいたいと言うのではなく、生活自体に発展性が望めるハノイで就職しなさいと言ってくれている。仕事の環境(住宅、食事(昼食)、工場の清潔さなど)を重視して仕事を選んでいる。給料に関してはあまり重視していない。国営企業の場合、自分自身の技術力を高めることが出来ないで、少々不安定であっても外資系企業を選ぶ。第一志望はサムスン、ついでトヨタ(地元から近いところに工場があるため)。サムスンを希望する理由は、インターネットの情報では、工場のきれいさ、清潔さ、そして給料の高さなどの労働環境が良いとされているから。就職できるためには、大学で良い成績(特に英語)を取ることが重要だと考えている。自分にはソフトスキルと英語力(日常会話程度)があると思うので、就職には苦労しないと思う。	2011年4月にコスモスというベトナム私営企業に工場見学に行った。インターンシップ経験はない。自宅から近い(と有利な条件をそろえてくれるのではないかと考える)ため、トヨタでのインターンシップを希望している。	インターネットや、すでに就職している先輩方の話、あるいは学校が主催するジョブフェアから企業に関する情報を得ている。ジョブフェアからの情報が最も多い。大学主催のジョブフェアは4年生当初(10月頃)に始まる。先生方からの紹介はほとんどない(おそらく全体の5%程度)。
Lさん	大学卒業後は国家行政機関(科学技術系)に属する部局に就職。母親がそこに勤めており、母の上司に入社しないかと声をかけられたから。また、上司の説明を受けて、将来的な展望を感じたから。他にもインターンシップに参加した食品品質管理コンサルタント会社(私営企業)の仕事などのオファーがあった。当部局には1年半勤めた。日本の政府機関(国際協力系)に転職したのは、初職の仕事内容は好きだったが、管理の仕方が好きではなかったから。母には何も言われなかった。離職後、3ヶ月間おもにインターネットで転職活動をした。ホテルの仕事(サービス業)と栄養食品の研究開発の仕事(友達の紹介)の2つが決まっていたが、母の紹介で、上記の国際協力系機関の仕事に。最初は研究員を目指していたが、合わないと感じ、人と人とが繋がりを作る仕事に向いていると思った。	大学5年生時の卒業研修(11月～1月までの8週間、卒業研究のテーマによって研修先を先生が判断)以外で、短大の時に1回、大学3年生で1回(農産物加工会社、クラス37名全員で5週間)、4年生で1回(ハイズオン省のハイズオンビール、4～5週間、クラスを2グループにわけ、ひとグループはハイズオン省、他はタイビン省へ)。インターンシップ先は先生が紹介。	「就職」の項を参照のこと

周囲の友達	影響を受けた人物	将来展望
親しい友達とは情報交換をする。就職活動開始は、友達の中でもそれぞれ違う。	大学1年生の時の担任の先生。話し方や教え方が上手なので。	いい会社(自らの力に合っていて、人間関係の良好な会社)が見つれば、その会社に長く勤めたい。希望としてはハノイに住みたい。目標としては、大学でいい成績を上げて、いい仕事を見つけて、奨学金を返済したい。
		将来の仕事場に関して、両親は、地元(タイグエン)に帰ってきて、仕事をしてほしいと望んでいるが、もしハノイで仕事が見つかった場合には、それも応援してくれると思う。就職先は、日系企業を希望しているが、日系企業を親会社とするベトナムのローカル企業でもいい。
トヨタなどの日系企業を含む外国企業から奨学金(200万ドン程度)を貰っている学生が、1学科あたり20名ほどいる。	目標とする人物は、今のところいない。	機械設計や機械修理の仕事をしたいという気持ちが強いので、エンジニアを志望している。まず働いてみないとわからないが、会社の状態や職場環境によっては、転職や起業も考えている。もし条件があるなら起業したいが、現状ではどうなるかわからない。
他の学生も縁故関係が多く、その他、大学の共産青年団が年に1、2回開催するジョブフェアや企業説明会、成績優秀者を対象とした説明会などを通じて就職する。インターンシップでの採用は周りにはあまりない。研究員など、特殊性・専門性の高い仕事の場合は、インターネットでの募集で採用されることもある。大学の先生方は色々な食品加工関係の「企業株」[ママ]を持っているので、優秀な選ばれた生徒はそうした企業に紹介される(非公開)。セミナーを開催する企業と先生方が「株」[ママ]を持っている企業は違う。	計画的なキャリア設計などの点で、学生時代の先輩であり、ソフトスキルを学ぶためのクラブのリーダーに影響を受けた(Lさんも当クラブの次代リーダー)。彼は現在、会社を設立し、社長に。また、現在の仕事先(国際協力系機関)のあるスタッフさんにも、視野の広さなど、影響を受けている。	国際協力系機関でのプロジェクトがもうすぐ終わるため、インターネットや友達を通じて現在求職中。当国際協力系機関には2年半勤めた。NGOや国連関係団体等での仕事を探している。ハノイ工科大学の学歴(大卒かつ技術系)と国際協力系機関での経験があるので、職探しは難しくないと思う。環境を変えたいが、最悪の場合、同機関が実施する別プロジェクトでの求人を探す。

No.	名前	性別	生年	年齢	出身地	家族	学校名	課程	専攻	学年	居住形態
13	Mさん	男性	1991年	22歳	ハノイ市	父:ゲアン省出身。幼少期にハノイへ。商業大学卒。現在は定年。以前は国営企業子会社(生活用品販売)社長。 母:ハノイ出身。短大卒。同会社勤務。 姉2:長女は大卒(IT系)で、ベトナムの北欧系IT会社勤務。次女は、Mさんと双子で、大学(観光系)在学中。	ハノイ工科大学	大学	HEDSPI	4年生	自宅
14	Nさん	男性	1991年		タインホア省ハウロック県(高校進学のため、2006年から父親とハノイ市内在住)	父:1962年生。軍隊で10年程働いた後、地元で農業の仕事をしていたが、現在はハノイ市内に引越し、学校(中・高)の警備員。 母:1964年生。タインホア省の師範短大卒で、現在は小学校教員。 姉1:1990年生。現在は農業大学大学院(修士課程)に在学中。	ハノイ工科大学	大学	HEDSPI	4年生	父親と借家住まい
15	Oさん	男性	1991年		ニンビン省ニンビン市	父:現在50歳くらい。軍隊で10年以上働いた後、退役し、現在は小売業(薬局)。 母:現在45歳くらい。中級専門学校(医療系)卒業で、現在は自宅で開業し、患者の診察。 二人きょうだいの長男で、高校3年生の妹がいる。	ハノイ工科大学	大学	HEDSPI	4年生	大学近くの、父方の叔父の家に住んでいた。
16	Pさん	男性	1991年		タイビン省ヴートゥー県	父は、1954年生まれで、タイビン省の職業訓練高等専門学校(機械系)を卒業し、現在は同学校で教員。 母は、1954年生まれで、外国語師範大学を卒業し、現在は高校の英語教師。 二人きょうだいの長男で、大学(情報通信系)1年生の妹がいる。	ハノイ工科大学	大学	HEDSPI	4年生	大学の寮

出身高校	高校選択理由	高校時の成績	高校進路指導や家族の影響
アムステルダム中高(専科高校、数学専攻)。同級生全員が大学進学。	教育の質が高いため、両親が受けなさいと言ってくれた。		先生から特に指導はなかった。
ハノイ国家大学自然科学大学付属高校(数学専科)。同級生全員が大学進学。	とてもいい高校なので、いい環境で勉強がしたいと思ったから。中学校の時の数学の先生にアドバイスをもらった。同じ中学校(1学年100名程度、高校進学率100%)から5名受験し、2名(男性のみ)合格。そのほか、ハノイ市にあるハノイ国家大学の師範専科高校(数学の専門で)に3名(男性のみ)合格した。文系の生徒はハウロック県の高校(4校)に進学し、化学や物理が得意な生徒はタインホア市の高校に進学した。都市の方が、文系のレベルが高いため、受験しても不合格であった生徒が多いが、理系の場合、都市と地方の差はあまりない。ハノイの高校に進学することはそれほど珍しいことではなく、進学者も増えている。		
ルンバントウイ高校(ニンビン市内の普通高校、数学の専門クラス)。市内トップ校。同じクラスの同級生32名中30名は現役で、残り2名は次年度に大学進学。同学年全体では、約4割が大学進学。	ハノイ市内の高校に進学した同級生も10名程度いたが、ハノイへの進学は、下宿代などかかるため、経済的に難しく、また実家から近いところで勉強したいと思ったから。		特に誰かからアドバイスがあったわけではない。
タイビン専科高校(数学専攻)。有名校。同級生全員が大学進学。	中学生の頃から、数学に興味があったから。同じ中学から、約80%が高校進学。同じ高校に進んだ生徒は他にいない。ほとんどがタイビン県内の高校に進学した。		

名前	高校の友達	高卒後の状態	進学理由
Mさん	同級生(27か29名)のうち、6名がハノイ工科大学に入学。一番優秀だった男子生徒は、高校時から留学し、ハーバード大学に入学。トップ層は、米英仏に留学。その次の層が、国内の、ハノイ工科大学や医科大学に進学する。	高卒後すぐに進学	ハノイ工科大学が第一志望。大学入学以前から、留学したいと思っていたが、留学にはお金がかかるし、奨学金の獲得も難しい。高校生の時、学校の授業でパスカルというプログラミング言語の勉強をし、好きになり、またゲームも好きだったため、IT系の勉強をしたいと思った。家族の影響はなく、自分で決めた。第2志望として、貿易大学の電子ビジネス系の学部を受験しそちらも合格した。大学入学試験では、30点満点中27点獲得した。
Nさん		高卒後すぐに進学	ハノイ工科大学が第一志望。ベトナムで一番有名な理工系大学だと、色々な人が言っていたから。特に母方の祖父(元大学教員(農学系))がハノイ工科大学はとて素晴らしい大学だから、受験しなさいとアドバイスをくれた。他の大学は受験していない。ハノイ工科大学では、2つの学部を受験し、第1志望であった数学に不合格であったため、IT系学部に入学した。大学入学試験では、30点満点中28点獲得した。
Oさん		高卒後すぐに進学	ハノイ工科大学が第一志望。医科大学も受験し合格したが、工学が好きだったため、工科大学入学を選んだ。家族は、医科大学の方を勧めていた。また近年ベトナムでITが流行っており、ITの知識を獲得したかった。大学入学試験では、30点満点中27点獲得した。
Pさん	ハノイ工科大学には、同じクラスの同級生22名中5名が進学。残りの多くは、ハノイにある国民経済大学や貿易大学に進学した。	高卒後すぐに進学	高校の時から、IT系の授業があり、興味を持ったから。第2志望として、医科大学も受験し合格した。両親のアドバイスで医科大学も受験したが、あまり興味が沸かなかったため、工科大学を選んだ。大学入学試験では、30点満点中27点獲得した。また、企業立の FPT 大学も、高校3年生の5月に大学独自の試験(筆記試験と面接試験)を受け合格しており(同じ高校からトップ層の10名が受験)、奨学金をもらえることも決まっていたが、ハノイ工科大学を選んだ。

学費・生活費	学校生活	成績	バイトなど
	朝5時半起床、朝食を食べ、6時15分ごろのバスに乗り、30分ほどかけて大学へ。授業は7時半開始。1コマ45分で、午前中は5コマ。昼休みは12時から13時。午後の授業は13時から、4コマ、16時半、17時まで。クラブ活動として、HEDSPIの日本語クラブ(日本語の勉強と日本文化についてのイベント開催など)に入っていた(毎年約30人が入部)。入部した理由は、日本語の先生と接触するチャンスが多く、リーダーシップなど、イベントを行うスキルを勉強したいと自分で考えたから。学生協会(ボランティアのイベント等を行う)にも参加。	HEDSPIで、4点満点中3.3点。	
	朝5時起床、6時に家を出て、6時半に大学到着。6時45分から授業が始まり、午前中の授業は11時50分終了。午後は、12時15分からの授業もあるが、普通は13時開始で、17時45分まで授業がある。その後は、すぐ家に帰る。ときどき学生協会に参加していた(HEDSPIからは6、7名程度)。入学式で先輩が紹介しているのを見て参加することにした。こうした活動に参加している方が、ソフトスキルについて学べるため、就職の際に役立つ。HEDSPIの日本語クラブにも参加していた。たまに同級生と遊びに行ったりする(水の公園や友人の地元)。	HEDSPIで、4点満点中3.53点。	アルバイトはしていない。
	朝5時半起床。授業が始まる50分前に家を出て、自転車で10分かけて大学に。1限目は6時45分開始で、午前中の授業は11時45分まで。午後の授業は13時から17時10分まで。授業終了後、すぐ家に帰り、家事の手伝い。19時半くらいからだいたい1時頃まで自習。自分で勉強した方が効率がいいと思っていたため、クラブ部活動には参加していなかった。	HEDSPIで、4点満点中3.2点。	アルバイトはしていない。
生活費は両親からの仕送りで、月150万ドン。学費は、1単位9万ドンで、日本語の授業については課されない。単位は、1学期に20～30とる。奨学金は継続的にはもらっていないが、大学から支給される奨学金をもらっていた(200万ドンを2学期分)。その奨学金は3種類あり、成績順に応じて、支給額が200万ドン、150万ドン、100万ドンとなっている。HEDSPI参加者で、奨学金をもらっている割合は、授業の難易度が上がっていくことに比例して、1年生が80%、2年生が30%程度となる。	朝6時起床、6時15分に家を出て、6時半授業開始。昼食は、午後に授業がある場合は、大学の近くのお店で食べる。午後の授業は12時10分か13時開始で、18時ごろまで。授業終了後はすぐ部屋に帰る。寮では料理ができないため、外で食べる。HEDSPIの日本語クラブには1カ月だけ参加した。音楽が好きなので、他大学の学生も参加している、音楽のクラブ(ボーカルの)にも参加していた。決まった時間ではなく、やる気が出たときに自習をする。	HEDSPIで、4点満点中3.0点。	アルバイトはしていない。

名前	就職	インターンシップ	企業に関する情報源
Mさん	就職の心配はしていない。ベトナムには、IT系の仕事はたくさんあり、人材不足だから。留学から帰国後、4年間はベトナムの国営企業で働かなければならない。HEDSPIの先輩たちのように、ベトナムに帰国したら、仕事を探し、ベトナム企業で働いた後、日本の企業(日本オフィス)に転職したい。会社を選ぶ際の重要なポイントは、働く環境、すなわち仕事時間、周囲の人の態度など。また、まずは大企業に入りたい。現在、ベトナムのIT系国営企業で人気があるのは、ViettelやEVN(ベトナム電力総公社)、私営企業であればFPTなど。給料は、大卒後すぐで、1000万ドン以上(HEDSPI留学経験者の平均)は貰いたい。HEDSPI以外のIT系学部卒業生であればおそらく500万ドン、HEDSPI非留学経験者であれば7、800万ドンくらいになるため、HEDSPIで留学した方が高い給料の仕事に就きやすい。もし可能ならば、大学卒業後すぐに働くのではなく、日本(他の大学)にまた留学してみたい。		ベトナムで国営企業を見つける際は、インターネットで採用情報を調べたり、IT系企業で働いている(アルバイト等)先輩や友人から会社の情報を聞く。友人からの情報を重視する。両親が仕事を紹介してくれる(コネの)可能性はあるが、必要とはしていない。
Nさん	給料はだいたい1500万ドン~2000万ドンはもらいたい。例えば、銀行(MB:ミリタリーバンクなど)のIT系の仕事であれば、給料が高い。また、FPT子会社の国営企業であれば、給料が高い。祖父からの紹介もあるかもしれないが、仕事経験のある先輩の紹介の方を重視する。大学卒業後すぐに就職したい。大学卒業後、6月に会社を調べて、1ヶ月くらい会社で働き、条件が合えば社員として7月頃から働くことができるだろう。ベトナムでそれほど就職活動をしなくてもいいと思う。HEDSPI参加者の方が、就職できる確率は高いと思う。国営企業で4年間働いた後、ベトナムの日系企業に転職し、そこで継続して働きたい。ベトナムに家族がいるし、環境にも慣れているため、日本ではなく、ベトナムで働きたい。希望としては、大規模な会社で、給料が高い会社、もし給料が安くても環境のいい(自分のアイデアが実現できる、上司が優しいなど)会社に勤めたい。ただし、給料が高く、職場環境がより良い会社があれば、米国やシンガポールの企業など、日系企業にこだわらない。日系企業に入りたい人は多い。		自分でインターネットで調べるか、先輩からのアドバイスを聞いて、会社を探す。どちらかと言えば、先輩のアドバイスの方が重要。オフィスの環境、同僚や給料について知りたい。
Oさん	ベトナムにはIT系の企業が多いので、就職先についてはまだ悩んでいる。国営企業であれば、Viettelがいい。もし帰国後すぐにViettelの募集がない場合は、他の企業に応募する。各企業の給料や職場環境を考慮して、決める。Viettelは給料が高く、ボーナスを含めて計算すれば、月2000万ドン。仕事を選ぶ上で、一番重視するのは、仕事の内容が自分の興味に合っているかどうかで、2番目が給料の高さ。もし給料が同じであれば、私営企業ではなく、国営企業を選ぶ。もしViettelで就職できた場合、ずっとその会社で勤めたい。日系企業なら、給料も高く、自分の日本語や留学経験も活かせると思うが、それでも国営企業の方がいい。		Viettelに関しては、今の研究室の先輩(HEDSPI出身者2人)が働いているので、その人に企業の情報を聞く。日系企業に関する情報は、インターネットや先輩から集める。先輩からの情報の方が重要。HEDSPI以外の知り合いはあまりいない。例えば、HEDSPIのメーリングリストから、HEDSPI卒業生の先輩と連絡を取り、話を聞く。
Pさん	まだ就職についてはあまり考えていないが、もし就職先が見つからなかったら、ハノイ工科大学のTAをやりたい。IT系の企業を希望している。しかし、現在の専門分野と関係する仕事ができる企業がベトナムにはあまりないため、おそらく研究者になる。そのため、研究員として科学技術院(国の研究機関)で働くことも選択肢の一つとして考えている。もし科学技術院に入れたら、そこでずっと働きたい。科学技術院は給料が安いかもしれないが、給料が安くても、自分の専門に合っているのであれば、そこで働き続けたい。また、日本とベトナムの合弁会社も考えている。もし自分の専門と関係する会社に入れない場合は、例えば、ベトナムで大変人気があり、大規模なFPTで働きたい。FPTの給料は、おそらく1000万ドン。過去にFPT大学に合格しているが、それが採用で有利に働くことはない(FPT大学出身者は優先される?)。もしベトナムに帰国してすぐに、採用募集がない場合は、1年間ぐらいは待つことができる。その間は、自分のITスキル(プログラミング)をいかして、フリーランスで仕事をする。知り合い(立命館大学のベトナム人の院生)にもそういう働き方をしている人がある。	夏休みに実施されるインターンシップ(プログラミング言語を使う企業で2ヶ月)に申し込み中。研究室の日本人の先輩に情報もらい、企業について調べ、自分で申し込んだ。同じ研究室の学生はみんなインターンシップに申し込むが、不採用の人もある。先生からの推薦も必要だが、インターンシップ先を大学が紹介してくれるわけではない。ただ、所属する研究室のことはわからない。日本でインターンシップに参加したほうが、プログラミングスキル、コミュニケーションスキル、ビジネス日本語などが上達すると思うので、ベトナムでの就職にいい効果があるのではないかと。	HEDSPI関係者かどうかに関わらず、どういう企業が募集をしているのかなどについて、先輩や先生方に直接話を聞きに行くつもり。科学技術院に関しては、そこに勤める父の知り合い(元同僚)から、情報を得て、紹介してもらえらると思う。紹介してもらった際は、お礼として郷土の特産品などの贈り物をする。

周囲の友達	影響を受けた人物	将来展望
	留学先の同じ研究室に所属していた、2つ上の先輩(HEDSPI卒業生)が目標とする人物。彼は、とても優秀で、自ら会社を起業しており、コミュニケーション能力も高く、いつも自信を持っているから。彼のように、起業してみたいと思う。	起業するアイデアも持っているが、まだ決まっていない。
HEDSPIの学生では、日系企業に就職したい人は多い。例えば、人気のある日系企業としては、フラムジャー、オーフォーワンなどのIT系企業がある。この2つの会社に就職する人が、HEDSPIの先輩には多い。NTTなど日本の企業と連携していることから、FPTも人気がある。	大学入学以前に目標としていた人物は特にいない。	ひとつの企業に長く勤めることが嫌になった場合、もしチャンスがあれば、米国の企業に挑戦したい。起業のアイデアもあるが、競争力が低いいため、それよりは大企業で働きたい。日本よりも、ベトナムの方が、友達や親戚も多く、楽しいと思うため、ベトナムで働きたい。
	自分は自分なので、こういう人になりたいというのはない。目標とするのは、留学先の同じ研究室に所属していたベトナム人の先輩。なぜなら、彼は日本に在籍する間に、マイクロソフトのインターンシップに参加し、英語も日本語も上手だから。	

JILPT 資料シリーズ No.127

ベトナムにおける工学系学生の職業への
移行と産学連携に関する調査研究

発行年月日 2013 年 10 月 28 日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2013 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)