

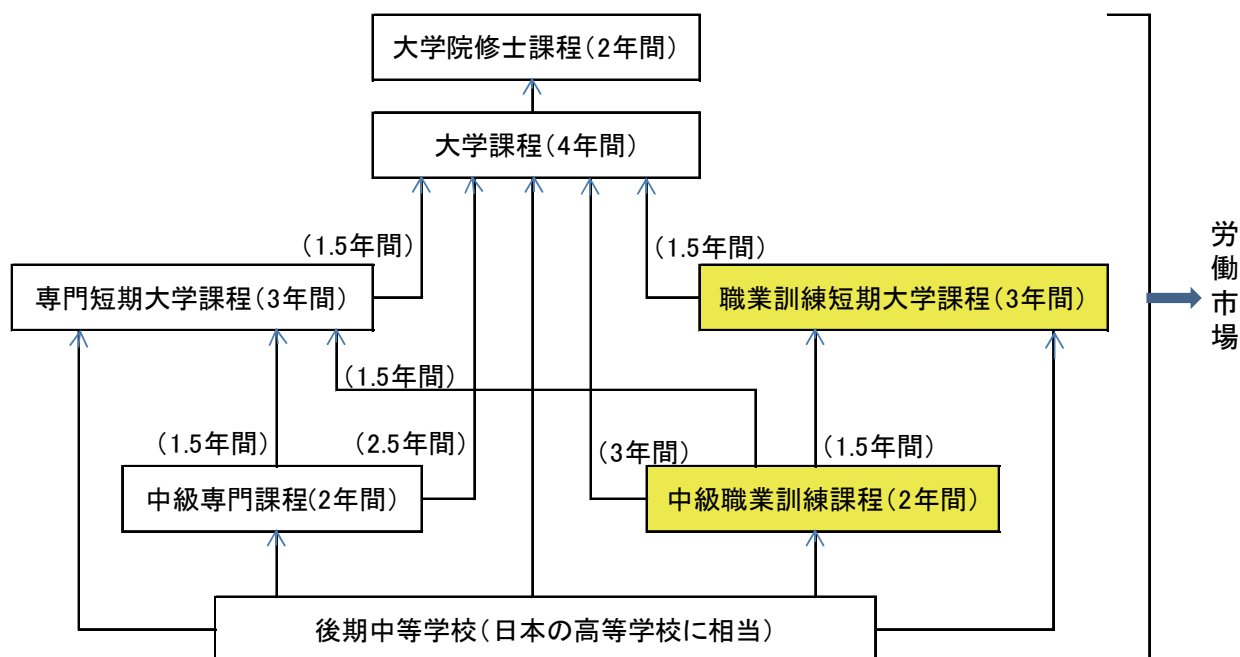
第3章 ハノイ工業大学における産学連携による技能者育成支援プロジェクトの概要

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) 図表の中で白抜き色の課程のカリキュラムは教育訓練省（MOET）が認定し、網掛け色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。

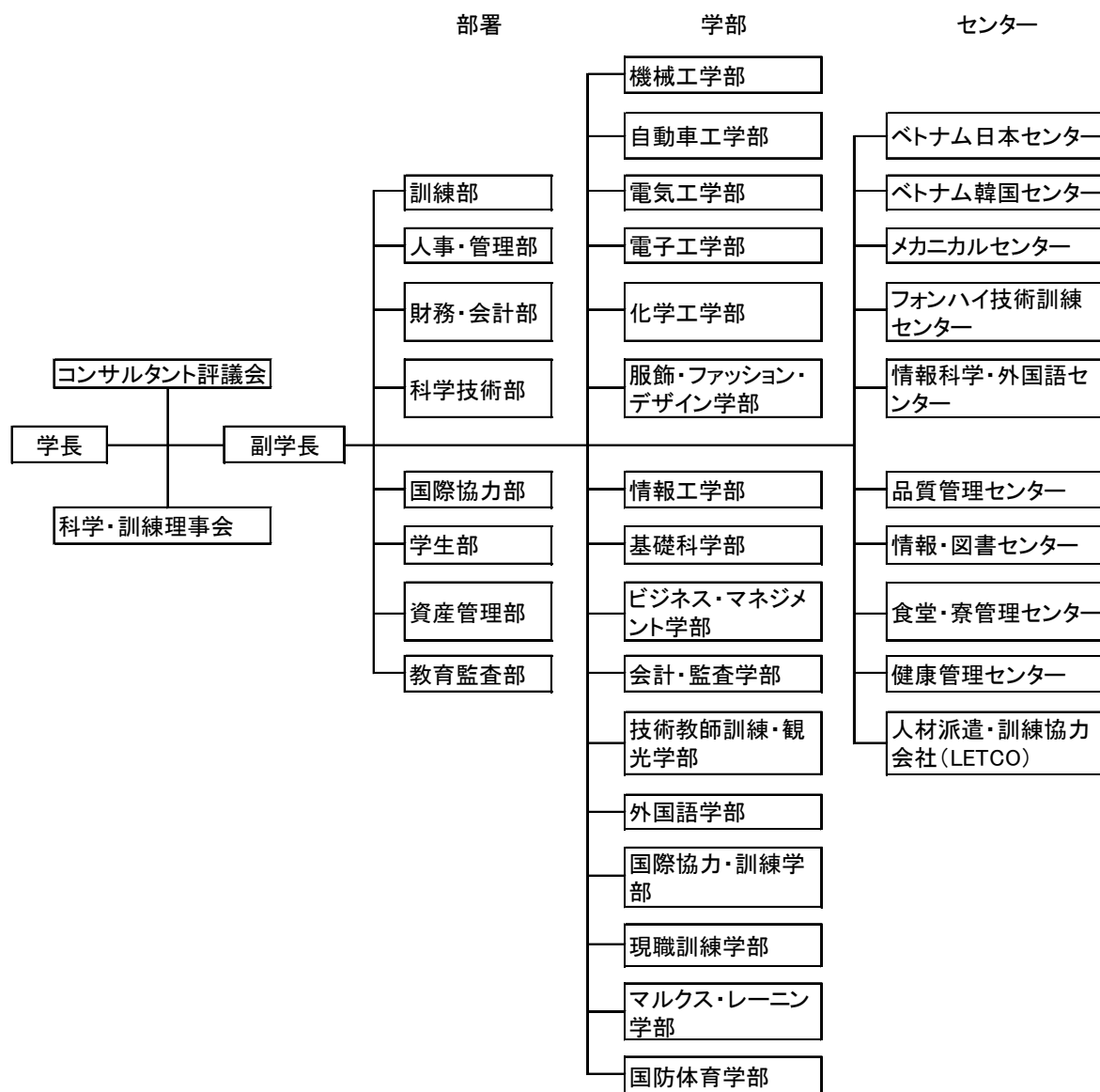
2. 組織体制

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）で見ると、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	
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 3-12 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 3-12 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 3-11 及び図表 3-13 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月の平均レートを適用。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

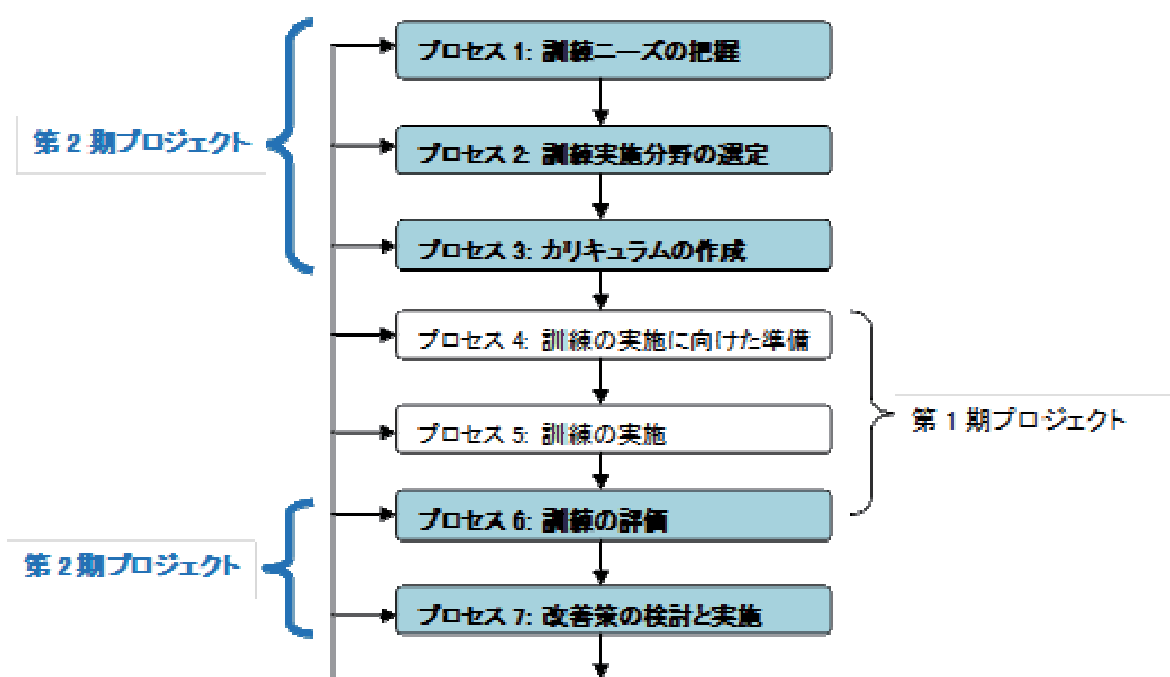
¹ 事業活動における生産管理や品質管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つで、Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Act（改善）の 4 段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善することができる。

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。

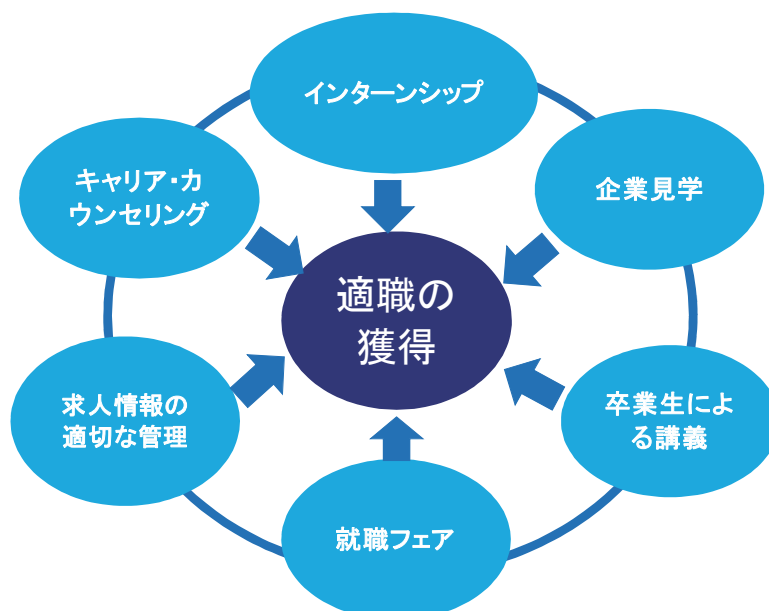
³ ベトナムの Skill Standard は、レベル 1（初級）～レベル 5（最上級）までの 5 段階で構成されており、レベル 2 は中級職業訓練課程及び中級専門課程の卒業者を主な対象としたものである。

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3-15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3-15 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3-16に示す書類を用いて、図表3-17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3-16 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3-17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るとしている。

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）				後期	
3	職業理解（第1回）	*卒業生による特別講義 *企業見学			前期	2年次
4	適職の探し方を習得				後期	
5	就職応募方法を習得				後期	
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—