

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、日本に戻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たが、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2,400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

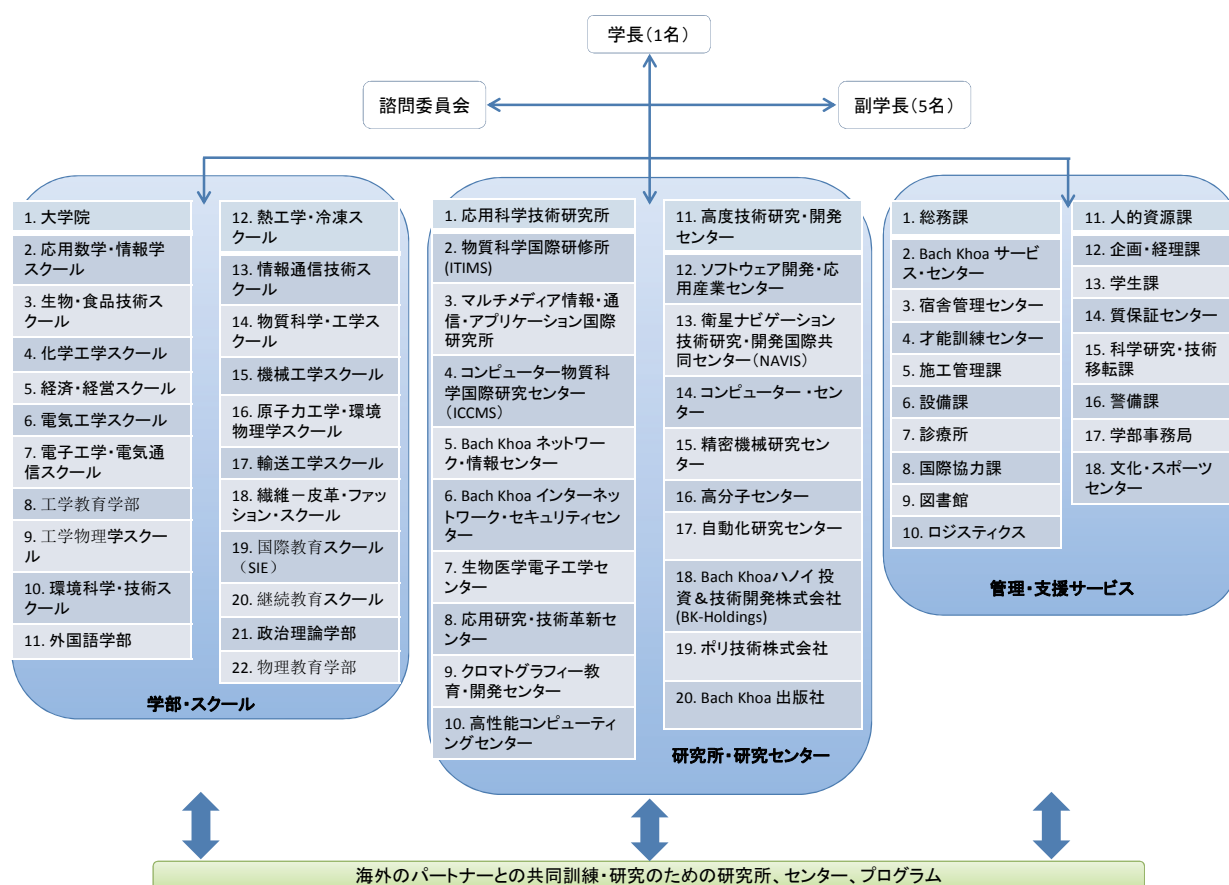
大学ホームページ²より作成

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。

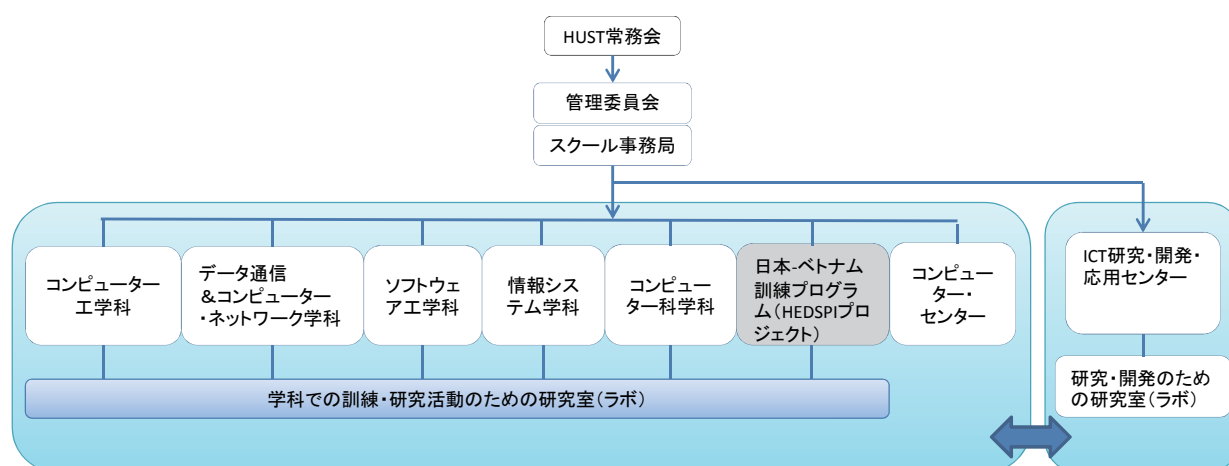
図表4-3 SoICTの職員数（2011年3月～）

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

科目の種類別		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お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、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