

ベトナム国産業人材育成分野に おける情報収集・確認調査

最終報告書・2022年5月



本報告書は、英語で作成され、ベトナム語、日本語に翻訳された。本報告書については、英文版が正本であり、当日本語版は参考として作成されたものであり、翻訳内容は英語版と完全に一致しない場合がある。

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査

最終報告書

2022年5月

独立行政法人国際協力機構

B & C o m p a n y 株式会社

目次

謝辞	13
序文	14
主文	26
第1章 ベトナムの人材育成をとりまく状況	26
1.1 世界の社会経済関連動向	26
1.1.1 自動化、インダストリー4.0、デジタル化	26
1.1.2 気候変動、環境破壊、資源の枯渇	29
1.1.3 グローバル・バリューチェーン（GVC）の統合と米中貿易摩擦	32
1.1.4 高齢化	35
1.2 国際競争力強化に向けたベトナムの人材育成の課題	38
1.2.1 労働人口の増加	38
1.2.2 労働人口構成	40
1.2.3 労働生産性とイノベーション	42
1.2.4 SDGs コミットメントにおける人材開発の側面	45
1.3 人材育成に関する政府戦略・政策の枠組み	47
1.3.1 「人材育成戦略 2011～2020年」の概要と課題	47
1.3.2 「社会経済開発戦略 2021～2030年」における人材育成の方向性	49
1.3.3 今後10年間の人材育成関連主要政策・計画	51
第2章 人材供給	61
2.1 高等教育（HE）と技術・職業教育訓練（TVET）制度の概況	61
2.1.1 教育制度概要	61
2.1.2 高等教育（HE）および技術・職業教育訓練（TVET）管轄政府機関	62
2.1.3 国の教育・訓練への投資	67
2.2 高等教育（HE）：現状、課題、方向性	70
2.2.1 高等教育機関の設置	70
2.2.2 高等教育改革の概要と進捗状況	72
2.2.3 制度の課題	79
2.2.4 支援状況	93
2.3 職業教育訓練（TVET）：現状、課題、方向性	97
2.3.1 職業教育訓練機関の全体像	97
2.3.2 職業教育訓練改革計画の概要と現在の進捗状況	100
2.3.3 制度の課題	110
2.3.4 支援状況	123
2.4 高等教育およびTVET校と企業の連携	126
2.4.1 企業・産業界と高等教育の連携	126

2.4.2 企業・産業界と TVET 校の連携	131
第3章 企業の人材需要	140
3.1 企業の経営背景	142
3.2 スキル要件とスキルギャップ	145
3.2.1 現在求められているスキル・能力	145
3.2.2 今後必要とされるスキル・能力	152
3.3 学歴要件	155
3.4 採用・育成の状況・課題	160
3.4.1 採用活動	160
3.4.2 採用の課題	161
3.4.3 育成・研修	172
第4章 海外ドナーの支援状況	178
4.1 海外ドナーの戦略・活動	178
4.1.1 海外ドナーによるベトナム人材育成支援の全体像	178
4.1.2 主要な多国間および二国間ドナーの方針・活動	182
4.2 ドナーの課題	199
4.3 主要人材育成支援プロジェクト	205
第5章 日越協力の現状と課題	220
5.1 政府開発援助 (ODA)	220
5.1.1 対ベトナム ODA の概況	220
5.1.2 2000～2020 年のベトナムにおける JICA の人材育成協力	222
5.1.3 ベトナムにおける JICA の主な人材育成プロジェクトの概要	231
5.2 日越協力に関係する個別課題の状況	240
5.2.1 日系企業のベトナム進出動向	240
5.2.2 帰国技能実習生の状況	255
5.2.3 日本語教育の状況	264
第6章 対越人材支援における JICA 協力の方向性	273
6.1 人材育成協力の検討枠組み	273
6.1.1 人材育成の主要目標と HE-TVET 発展課題の全体像	273
6.1.2 IHRD のスキル層別分類と JICA の役割の明確化	276
6.1.3 産業ごとの検討	277
6.1.4 省市ごとの JICA 人材育成支援の検討	283
6.2 支援の方向性	295
6.2.1 今後の有望な支援実施分野と方向性	295
6.2.2 ステークホルダーとの関係構築	310

付録 1. 用語一覧（第2章）	315
付録 2. ヒアリング対象者	317
付録 3. ベトナム地図：6地域分類	321
付録 4. MOIT-ベトナム KOSEN プロジェクト概要	322
付録 5. 高等教育に関わる主な文書	326
付録 6. TVET に関わる主な文書	329
付録 7. 決定 2239/QĐ-TTg に添付された戦略、実施スキーム、プログラム、プロジェクト	336
付録 8. ベトナム国家職業技能標準（NOSS）（2021年7月現在）	338
付録 9. ベトナム資格枠組（VQF）、アセアン資格参照枠組（AQRF）、欧州資格枠組（EQF）の比較	343
付録 10. HCERES 質評価、AUN-QA アセスメント、TVET 評価基準の比較	344
付録 11. 日越大学間協力プログラム	349
付録 12. 大学モデルの比較（FULBRIGHT, FPT, PHENIKAA）	351
付録 13. 重点支援候補省市内の大学・公立 TVET 校	359

図のリスト

図表 1. 産業人材育成に関わる関係機関の全体像	15
図表 2. 調査スケジュールと報告書構成	15
図表 3. 自動化の段階ごとの置き換えられる可能性のある人の割合：産業・学歴別	27
図表 4. ベトナムにおける自動化リスクの高い業種と低い業種：各従事者数順	28
図表 5. 持続可能なエネルギーへの転換による人材需要増減の大きな産業－全世界	30
図表 6. 「グリーン化」により人材面でマイナス影響を受ける可能性が高い産業ごとの課題	31
図表 7. 対越直接投資額	35
図表 8. 世界の年齢別人口：1980年、2017年、2030年、2050年（単位：億人）	35
図表 9. ベトナムの人口ピラミッド：2015年、2055年	36
図表 10. 東アジア・太平洋諸国の高齢者扶養率：2015年、2055年	37
図表 11. 人口1万人あたり医療従事者数推移	38
図表 12. 労働人口の年齢構成比	39
図表 13. 労働参加率	39
図表 14. 失業率	40
図表 15. 産業別に占める労働者人口割合	40
図表 16. 職能人材需要2025年予測	41
図表 17. 東南アジア諸国のベトナムの労働生産性（米ドル/人・年）	42
図表 18. 学歴別労働人口	43
図表 19. 2019年版世界競争力指数4.0：対ベトナム評価概要	44
図表 20. グローバル・イノベーション・インデックス	45
図表 21. 人材育成戦略2011年～2020年目標達成状況	48
図表 22. 人材育成目標数値	49
図表 23. 産業分野別労働人口割合の達成状況	49
図表 24. 人材開発計画2030年目標値	50
図表 25. 産業人材開発関連の戦略・計画	51
図表 26. 社会経済開発の目標値	53
図表 27. 「持続可能開発目標2030年」	55
図表 28. 主要経済指標	57
図表 29. 「ベトナム産業開発計画2025年2035年ビジョン」の重点産業	58
図表 30. 中小企業・スタートアップ企業関連施策	59
図表 31. 教育制度の全体像（2021年現在）	61
図表 32. 教育・訓練政府支出	67
図表 33. 第三段階教育政府支出対GDP比（2016年：％）	68
図表 34. ベトナムの高等教育への公的支出	68
図表 35. 学生一人当たり政府支出と1人当たり名目GDP（単位：米ドル）	69
図表 36. 職業教育訓練国家目標プロジェクトに対する国家予算（単位：億ベトナムドン）	70
図表 37. 高等教育機関数	70
図表 38. 大学所在地（2021年9月現在）	71
図表 39. 「高等教育品質向上計画2019～2025年」目標値	77

図表 40.	自律的運営の認可を受けた大学（2020年現在）	81
図表 41.	高等教育機関教員の学位（単位：％）	85
図表 42.	学士課程入学数	90
図表 43.	高等教育機関の定員・入学者数（2021年）	92
図表 44.	過去5年間に調査対象高等教育機関が政府・ドナーから受けた支援の内容	94
図表 45.	高等教育機関の各校ごと課題（最大3項目まで選択）	95
図表 46.	高等教育の制度課題（個別校からの評価、最大3項目まで選択）	96
図表 47.	TVET教育機関所在地（2018年）	97
図表 48.	TVET教育機関数	98
図表 49.	レベル別TVET校数（2018年現在）	99
図表 50.	レベル別・地域別TVET校数（2018年現在）	99
図表 51.	「職業教育開発戦略2011～2020年」評価指標の達成状況	103
図表 52.	TVET校入学者数	105
図表 53.	TVET校卒業者数	105
図表 54.	「職業教育訓練開発戦略2021-2030」の目標	107
図表 55.	「職業教育訓練開発戦略2021-2030」の評価指標一覧	108
図表 56.	「職業教育訓練開発戦略2021-2030」の主要施策	109
図表 57.	管轄別（中央省庁・地方政府管轄機関数）TVET校数	111
図表 58.	主要職業訓練公立TVET校指定数	112
図表 59.	国際的職業訓練実施公立TVET校指定数	112
図表 60.	NOSS基準が策定されている職能数（2021年7月現在）	114
図表 61.	高度TVET発展計画モデル	116
図表 62.	TVET教員数	118
図表 63.	TVET教員の学歴	118
図表 64.	公立／私立職業訓練校比較	122
図表 65.	直近5年間でTVET校が受けた支援（インタビュー回答校）	123
図表 66.	TVET校の各校ごと課題（最大3項目まで選択）	124
図表 67.	TVETの制度課題（個別校からの評価、最大3項目まで選択）	125
図表 68.	企業の高等教育機関との提携有無（企業回答）	126
図表 69.	企業と高等教育機関の提携活動内容（企業／教育機関）	127
図表 70.	企業の高等教育機関との提携意向有無	129
図表 71.	今後希望する提携活動内容（企業／教育機関）	130
図表 72.	企業とTVET校との提携有無（企業回答）	131
図表 73.	企業とTVET校の提携活動内容（企業／TVET校）	132
図表 74.	提携の課題（企業／TVET校）	133
図表 75.	企業のTVET校との提携意向有無	134
図表 76.	今後希望する提携活動内容（企業／TVET校）	135
図表 77.	産学連携モデル実例：品質助言委員会	138
図表 78.	業界主導型産学連携モデル実例：ロジスティクス関連職業訓練諮問機関	139
図表 79.	ビジネスの阻害要因	142

図表 80.	事業に影響を及ぼすと思われる世界経済動向 (各企業複数回答)	143
図表 81.	管理職に現在求められるスキル	145
図表 82.	専門・技術職に現在求められるスキル	146
図表 83.	ワーカーに現在求められるスキル	146
図表 84.	高等教育機関卒業生に不足しているスキル (全企業)	148
図表 85.	高等教育機関卒業生に不足しているスキル (日系企業)	149
図表 86.	TVET 校卒業生に不足しているスキル (全企業)	150
図表 87.	TVET 校卒業生に不足しているスキル (日系企業)	151
図表 88.	将来求められるスキル要件 (企業)	152
図表 89.	将来求められるスキル要件 (企業/教育機関)	154
図表 90.	求める学歴	155
図表 91.	管理職に求める学歴 (業界別)	156
図表 92.	求める学歴 (業界別)	156
図表 93.	将来求める学歴	157
図表 94.	将来管理職に求める学歴 (業界別)	158
図表 95.	求める学歴 (日系企業)	158
図表 96.	事務職員に求める学歴 (日系企業)	159
図表 97.	求める学歴・資格：現在・将来 (日系企業)	160
図表 98.	企業の採用課題 (課題であると回答した企業数割合)	162
図表 99.	人件費上昇を課題とする企業割合	163
図表 100.	現場での熟練労働者不足を課題とする企業割合	164
図表 101.	高度な専門性を有する人材の不足を課題とする企業割合	165
図表 102.	中間管理職育成不十分を課題とする企業割合	166
図表 103.	上級管理職人材不足を課題とする企業割合	166
図表 104.	「高等教育卒業資格は採用候補者の資質・能力評価に役立たない」：同意度合	167
図表 105.	「TVET 卒業資格は採用候補者の実務能力の評価に役立たない」：同意度合	167
図表 106.	「高等教育・TVET は産業環境の変化に対応できていない」：同意度合	168
図表 107.	日系企業の採用課題 (課題であると回答した企業数割合)	168
図表 108.	人件費上昇を課題とする日系企業割合	170
図表 109.	現場での熟練労働者不足を課題とする日系企業割合	170
図表 110.	高度な専門性を有する人材の不足を課題とする日系企業割合	171
図表 111.	中間管理職育成不十分を課題とする日系企業割合	171
図表 112.	上級管理職人材不足を課題とする日系企業割合	171
図表 113.	社内研修の実施状況	173
図表 114.	社内研修の実施方法	173
図表 115.	日系企業の社内研修実施方法	174
図表 116.	高等教育機関/TVET 校に社内研修を委託している対象職種	174
図表 117.	社内研修で重視する技能・スキル	175
図表 118.	社内研修で重視する技能・スキル (産業別)	175
図表 119.	ソフトスキル研修の内容	176

図表 120.	専門技能・技術研修の内容	176
図表 121.	認知スキル向上研修の内容	176
図表 122.	高等教育機関/TVET 校に社内研修を委託している対象職種 (日系企業)	177
図表 123.	社内研修で重視する技能・スキル (日系企業)	177
図表 124.	産業人材育成に関わる主要ドナーのすみ分け状況	178
図表 125.	直近の高等教育支援プロジェクト	206
図表 126.	主な外国政府支援奨学金	211
図表 127.	直近の職業教育・訓練支援プロジェクト	212
図表 128.	労働市場関連環境改善支援プロジェクト	217
図表 129.	対ベトナム国別援助計画 (2017 年) 重点分野	221
図表 130.	JICA による高等教育分野プロジェクト	223
図表 131.	JICA による TVET 分野プロジェクト	225
図表 132.	JICA が実施した他分野プロジェクトに含まれる人材育成支援	227
図表 133.	近年の人材育成支援に関わる JICA 「草の根技術協力事業 (JPP) 」	230
図表 134.	対越 FDI 資金国別累積登録額 (百万ドル 2020 年)	240
図表 135.	日本の対越 FDI とベトナム FDI 総額に占める割合 (百万ドル %)	241
図表 136.	日本の FDI 投資の対象産業分野割合 (% 米ドル 2020 年)	242
図表 137.	日本の FDI 投資の対象地域割合 (2019 年)	243
図表 138.	日本の FDI プロジェクト状況	244
図表 139.	海外から出資を受けている企業の企業数	245
図表 140.	FDI 企業の従業員数	245
図表 141.	日系企業数：地域別	246
図表 142.	日系企業数：産業分野別	246
図表 143.	日系企業数地域産業別 (2020 年)	247
図表 144.	日系企業の従業員数	247
図表 145.	日系企業の従業員数産業別 (2020 年)	248
図表 146.	日系製造業従業員の平均月給 (USD)	249
図表 147.	ベトナムの長所日系企業評価 (%)	250
図表 148.	日系企業の対ベトナム投資リスク認識 (%)	250
図表 149.	日系企業の海外進出予定上位 3 国 (調査対象企業%)	251
図表 150.	日系企業のベトナムにおける事業展開計画分野 (%)	251
図表 151.	日系企業の進出目的	252
図表 152.	FDI 誘致活動を行っている組織	252
図表 153.	ベトナム進出を支援する日本の組織	254
図表 154.	技能実習生の国籍	256
図表 155.	実習分野ごとのベトナム人技能実習生数	257
図表 156.	帰国技能実習生就労状況 (% 2019 年)	258
図表 157.	就労した帰国技能実習生の仕事の内訳 (% 2019 年)	258
図表 158.	日系企業 RTT 採用状況 (2021 年)	259
図表 159.	今後 5 年間の日系企業 RTT 採用見込み (2021 年)	260

図表 160.	現在 RTT を雇用している日系企業の今後 5 年間の RTT 採用見込（2021 年）	261
図表 161.	日系企業における RTT 採用理由（2021 年）	261
図表 162.	日系企業にとっての RTT 活用の課題・問題点（2021 年）	262
図表 163.	日本語学習者国別割合（日本国内以外）	265
図表 164.	日本語学習者数（ベトナム）	266
図表 165.	日本語教師数国別割合（日本国内以外）	266
図表 166.	日本語教師数（ベトナム）	267
図表 167.	日本語教育機関数（日本国内以外 %）	267
図表 168.	日本語教育機関数（ベトナム）	268
図表 169.	日本語学位プログラムを有する高等教育機関（一部）	269
図表 170.	日本語学位プログラムを有する TVET 校（一部）	270
図表 171.	産業人材育成及び高等教育・TVET 開発課題の全体像	273
図表 172.	JICA 産業人材育成支援検討の為の人材分類	276
図表 173.	支援すべき産業分野の評価	279
図表 174.	重点支援対象地域の評価と支援の方向性	284
図表 175.	JICA の優先検討分野（案）	296
図表 176.	高等教育支援の方向性	297
図表 177.	TVET 支援の方向性	298
図表 178.	KOSEN モデル導入の課題	305

略語表

ADB	Asian Development Bank アジア開発銀行
AFD	Agence Française de Développement (The French Development Agency) フランス開発庁
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations 東南アジア諸国連合
CTU	Can Tho University 東南アジア諸国連合
DANIDA	Danish International Development Agency デンマーク国際開発庁
DFATD	Department of Foreign Affairs, Trade and Development Canada カナダ外務貿易開発省
DOLAB	Department of Overseas Labour 海外労働管理局（MOLISA傘下）
DOLISA	Department of Labour, Invalids and Social Affairs 労働・傷病兵・社会問題局（省市傘下）
DVET	Directorate of Vocational Education and Training 職業教育訓練局（MOLISA傘下）
Edu.	Education 教育
ETEP	Enhancing Teacher Education Program 教員育成強化プログラム
FDI	Foreign direct investment 海外直接投資
GDP	Gross Domestic Product 国内総生産
GIZ	The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit ドイツ国際協力公社
GSO	General Statistics Office 統計総局
GVCs	Global Value Chains グローバル・バリューチェーン
HCMC	Ho Chi Minh City ホーチミン市
HE	Higher Education 高等教育

HEI	Higher Education Institution 高等教育機関
HR	Human resources 人材
HRD	Human Resources Development 人材育成・人材開発
KOICA	Korea International Cooperation Agency 韓国国際協力団
ICT	Information and Communications Technology 情報通信技術
IDC	Italian Agency for Development Cooperation イタリア開発協力局
ILO	International Labor Organization 国際労働機関
IHRD	Industrial Human Resources Development 産業人材育成
ISCED	International Standard Classification of Education 国際標準教育分類
IT	Information technology 情報技術
JCCI	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in Vietnam ベトナム日本商工会議所
JCCH	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in Ho Chi Minh City ホーチミン日本商工会議所
JDS	Japan Human Resource Development Scholarship 人材育成奨学計画 (JICA)
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
HEMIS	Higher Education Management Information System 高等教育管理情報システム
MOET	Ministry of Education and Training 教育訓練省
MOH	Ministry of Health 保健省
MOIT	The Ministry of Industry and Trade 商工省

MOLISA	The Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs 労働・傷病兵・社会問題省
MOST	Ministry of Science and Technology 科学技術省
MPI	Ministry of Planning and Investment 計画投資省
NOSS	National Occupational Skills Standards 国家職業技能標準
ODA	Official Development Assistance 政府開発援助
PPP	Public – Private Partnership 官民連携
R&D	Research and Development 研究開発
RTT	Returned Technical Trainee 帰国実習生
QA	Quality assurance 質保証
SAHEP	Support for Autonomous Higher Education Project 高等教育機関の自律化支援プロジェクト（世界銀行）
SEDS	Socio-Economic Development Strategy 社会経済発展戦略
SDGs	Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標
SMEs	Small and medium enterprises 中小企業
TIT	Technical Intern Trainees 技能実習生
TVET	Technical Vocational Education and Training 技術・職業教育訓練（TVET）
TVETIs	Vocational education & training institutions TVET校
USAID	United States Agency for International Development アメリカ合衆国国際開発庁
VCCI	Vietnam Chamber of Commerce and Industry ベトナム商工会議所
VGU	Vietnamese-German University ベトナム - ドイツ大学

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査（2022年）

VJU	Vietnam Japan University 日越大学
VNU	Vietnam National University ベトナム国家大学
WB	World Bank 世界銀行
WEF	World Economic Forum 世界経済フォーラム

※表中の略語については日本語版では使われていない略語が含まれている

謝辞

本調査にあたり、ベトナム全国の1000以上の教育機関や企業、専門家、研究者の方々、多くの組織、機関、団体様にインタビュー、アンケートへのご協力をいただきました。

ご支援、謹んで感謝申し上げます。

また、ベトナム政府機関関係者の皆様からのご支援に感謝申し上げます。

教育訓練省高等教育局（DHE）、労働傷病兵社会問題省ベトナム職業教育訓練局（DVET）、同海外労働管理局（DOLAB）、商工省（MOIT）、ハノイ・ダナン・ハイフォン・カントー・ドンナイの労働傷病兵社会局（DOLISA）、高等教育機関自律化支援プロジェクト（SAHEP）、ホーチミン市人材需要予測・労働市場情報センター（FALMI）、ホーチミン市開発研究所（HIDS）
※ご協力いただきました方のお名前を差し支えない範囲で付録2に記載させて頂いております。

また貴重なご意見をお寄せ下さいました国内外の団体組織、ドナー関係者の皆様に感謝申し上げます。

世界銀行ベトナム事務所、アジア開発銀行（ADB）、国際労働機関（ILO）、ドイツ国際協力公社（GIZ）、オーストラリア大使館、カナダ大使館、韓国国際協力団（KOICA）、アイルランド大使館、在ベトナム・ブリティッシュ・カウンシル、ベトナム商工会議所（VCCI）、ベトナム大学カレッジ協会、ベトナム裾野産業協会（VASI）、ベトナム電子商取引協会（VECOM）、政策研究大学院大学（GRIPS）、大阪府、ベトナム日本商工会議所（JCCI）、ホーチミン日本商工会議所（JCCH）、日本貿易振興機構（JETRO）、ベトナム日本人材開発インスティテュート（VJCC）、経営塾クラブベトナム関連企業様

調査プロジェクトにつきまして

本調査は、独立行政法人国際協力機構（JICA）ベトナム事務所のプロジェクトとして実施されました。

プロジェクトチーム（JICA）

チームリーダー 室岡直道、プロジェクトリーダー 石黒洋平

調査チーム（B&Company Vietnam）

責任者：太田薫正、実地調査責任者：フエ・チー・T.ダオ、専門家チーム：ンゴック・リン・T.ダオ、クイン・フン・ホアン、キエウ・チャン・グエン、ホアン・ベト・グエン、ヌー・クイン・T.チャン）、クイン・チャン・ホアン、藤森威知郎、調査設計・報告書作成：太田薫正、フエ・チー・T.ダオ、アドバイザー：築野元則

2022年5月

独立行政法人国際協力機構（JICA）・B&Company 株式会社

序文

1. 調査の背景と目的

今後数十年の間に、政治、社会、経済の発展における世界的な変化が、ベトナムの労働環境に対して大きな影響を与えることは明らかである。インダストリー4.0、デジタル化、コロナ感染症拡大による経済打撃、グローバル・サプライチェーンの発展、中国からベトナムへのFDIのシフトなどのマクロレベルの世界変動が、あらゆる分野において人材の質、量、構成を変えようとしている。国家戦略も、個別の労働者、高等教育・職業訓練機関も、持続可能な社会経済発展に向けた戦略転換を迫られている。ベトナム政府は、これらをふまえた、「社会経済開発戦略 2021-2030」（SEDS）をはじめ、長期的な産業発展や労働市場発展の方針・計画を近年発表している。

一方、JICAのベトナムへの開発協力は、大学の設立・能力強化、教育水準向上に向けた大学や研究機関間の連携強化、産学連携促進、技術教育や職業訓練へのアクセス向上、民間企業ニーズに対応した有能な産業人材の育成、特に日本が豊富な経験を持つ産業分野への支援など、ベトナムにおける産業人材育成を強化するため着実な支援をしてきた。

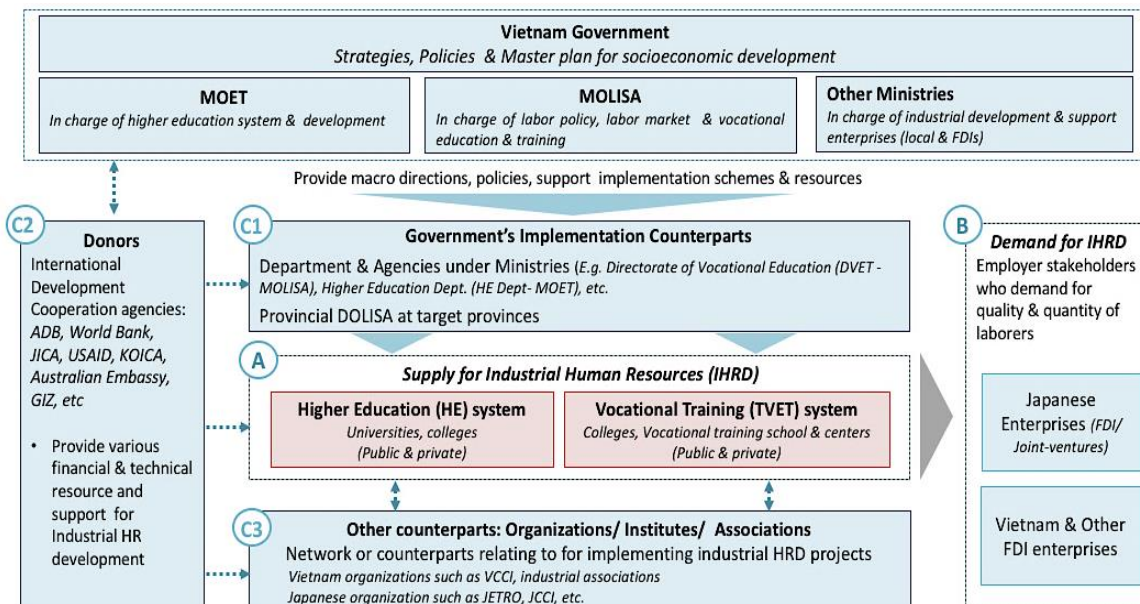
本調査「ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査」は、今後10年間にわたるベトナムの社会経済発展の基盤としての人材育成を支援し、日越の戦略的協力関係を推進するため4点を目標として掲げた：(1)ベトナム産業人材育成分野の国家戦略・開発計画の現状確認、(2)企業・大学・職業訓練機関等のニーズ把握、(3)中長期の支援ニーズと支援実施上の課題の抽出、(4)JICAによる協力の方向性。

本調査は、JICAベトナムが日系調査コンサルティング会社B&Company Vietnam（2008年ベトナム設立）に全般を委託し実施した。

2. 調査方法・手順

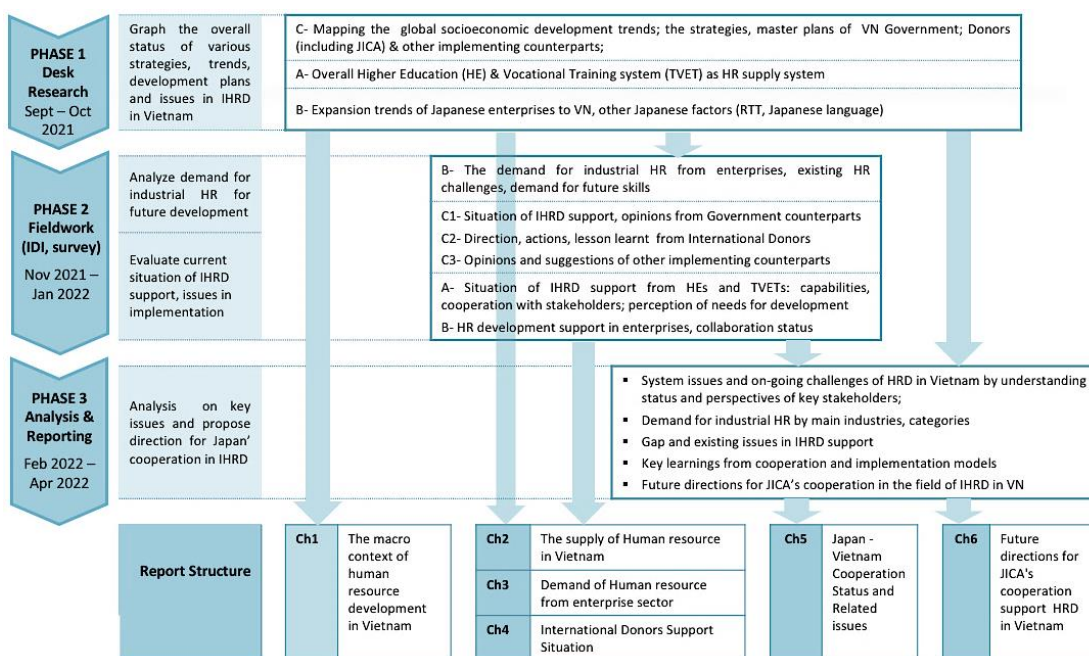
ベトナム人材システムの需要供給当事者、影響者の状況を多面的に理解するため、図のような関係者を文献調査/意見聴取の対象とした。

図表 1. 産業人材育成に関わる関係機関の全体像



2021年9月から2022年4月までの8ヶ月間で机上調査（フェーズ1）、ヒアリング・アンケート（2）、分析・レポート作成（3）を実施した。

図表 2. 調査スケジュールと報告書構成



フェーズ 1：ベトナム人材育成戦略、動向、計画、課題などの全体的な状況を把握すべく、JICA の過去関連報告書も含めた幅広い文献調査を実施した。

フェーズ 2：アンケート調査と関係者へのヒアリング。下に実地調査対象を示す。

Structure of Fieldwork research (Phase 2)			
Stakeholder groups		In-depth Interviews (IDIs)* ¹	Questionnaire surveys
A - HE & TVET	HEIs (Universities)	12 IDIs	43 surveys
	TVETIs	11 IDIs	49 surveys
B- Enterprises	Japanese Enterprises & Non-Japan (Vietnam & Other FDI enterprises)	77 IDIs <i>(41 with Japanese enterprises & 36 with non-Japan enterprises)</i>	1000 surveys <i>(390 Japanese enterprises, 610 non-Japan enterprises)</i>
C- Government, Donors, Other associations	C1 - Government counterparts	12 IDIs <i>DVET, DOLAB, MOIT, MOET-HE Dept; SAHEP project DOLISA Hanoi, Hai Phong, Da Nang, Can Tho, Dong Nai FALMI & HIDS in Ho Chi Minh city</i>	n/a
	C2- International Donors	10 IDIs <i>WB; ADB, ILO; GIZ, KOICA, Australian Embassy, Embassy of Canada, British Council; Irish Aid</i>	n/a
	C3 - Associations/ Others	10 IDIs <i>06 Japanese associations/experts 04 Vietnamese associations</i>	31 surveys <i>Quick surveys with Industry associations, institutes, Japanese language centers</i>
*1: Detail List of IDIs to be provided in Appendix 1			
*2: Detail quota of enterprises in mass survey to be explained in Chapter 3			

フェーズ 3：机上・実地調査の結果を集約し主体間や計画間の認識ギャップを踏まえて、今後の JICA ベトナム産業人材育成協力の方向性を検討した。

3. 報告書の構成

章ごとに机上調査と実地調査の結果を組み合わせて記述することとした。

第1章：今後の人材育成に影響する世界の動向、ベトナム人材育成関連のマクロ概況、人材育成の現状・課題、政府戦略・施策

第2章：ベトナム教育制度の概要、高等教育・TVET制度の現状、課題、方向性、企業連携の状況。教育機関への実地調査で得られた教育機関の視点

第3章：企業視点からの人材需要。求める学歴・能力、資格、採用の課題など（実地調査結果等）

第4章：主要な国際ドナーの人材育成分野のベトナム支援実績、方向性、課題

第5章：過去20年間の日越協力関係、支援状況、日本や日系企業特有の課題（技能実習生関連等）

第6章：今後のJICA注力分野

4. 報告要旨

ベトナムにおける人材育成の全体背景

人材育成は、国家がグローバルな競争社会を生き抜き、直面する国内課題に取り組むための戦略的資源供給という使命を担っている。背景として、ベトナムの社会経済発展、人材開発に影響しそうな4つの国際傾向について取り上げた。(1) デジタル化、自動化、インダストリー4.0による雇用喪失の可能性、職業転換・スキル転換要請。ベトナムにおいては並行する農業・水産業からの労働力シフト。(2) 温暖化、環境破壊、資源不足の影響による人材需要減少(特に未熟練労働者)、グリーン経済での新たな仕事の需要。(3) グローバル・バリューチェーン(GVC)への統合。米中貿易摩擦によるベトナム FDI 誘致機会の拡大、GVC で付加価値を取込むための高スキル労働力の必要性。(4) 高齢化社会突入による労働人口の伸び鈍化、経済成長減速。介護社会に対応するための人材不足。

ベトナムは短中期には安定した人材供給が可能であるが、長期的には人材の確保に向けた準備が必要である。一方、低スキル・労働集約的な産業では、現在の比較優位である低コスト労働力を早晚失うことになる。ベトナムの労働生産性は低く、高スキル人材による優位性に基づいた競争力構築が国家にとって極めて重要である。また、イノベーション能力の低さは、新分野での成長を阻害し、中所得国の罫にはまる可能性につながる。ベトナムはイノベーション能力を高めるため、研究開発と教育に多くのリソースを割く必要がある。

ベトナム政府は人材育成を競争上の課題と認識している。人材育成は、今後数十年のベトナムの持続可能な社会経済発展のための戦略の一部として、「社会経済開発戦略 2021~2030 年」、「2030 年に向けた持続可能な開発に関する決議 136/ND-CP」、「2030 年までの労働市場開発支援促進する決議 176/QĐ-TTg」などの国家戦略やマスタープランの主要目標に組み込まれている。SEDS2021~2030 年では人材需要の重点を、(i) 技術、(ii) デジタル、(iii) 技術・ビジネス・公共/社会分野の管理職、(iv) 介護・社会福祉、の4人材分野に絞っている。

人材供給-ベトナムの高等教育、技術・職業教育訓練(TVET)制度

教育制度は、主に教育訓練省(MOET)と労働・傷病兵・社会問題省(MOLISA)の管理下にある。MOETは就学前教育から高等教育までを、MOLISAは職業教育訓練局(DVET)を中心に技術・職業教育訓練(TVET)を担う。

2011年から2020年の期間、高等教育改革は成果を上げた。改正高等教育法(2018年)は大学の自律性・効率性を高め高等教育機関のガバナンスを改善する法的基盤を与えた。教育の質向上、組織運営能力向上、国際統合に向けた高等教育分野の発展に力を入れた結果、公立高等教育機関は自律化に向けた転換を遂げ、高度人材の供給に大きく貢献した。

制度の主な課題は以下がある。(i) 管理機関が断片的で国家による監督が行き届いていない。(ii) 労働市場の実際のニーズを満たすための施設設備、教育内容の更新が財源不足で追いつかない。(iii) 技能基準・品質保証、認定基準の統合が不十分で国際基準への更新も遅れている。

(iv) 教員・事務職の能力は十分ではなく、教師の研修は職業現場のニーズに沿っていない。
(v) デジタル移行はインフラ設備や利用できるシステムの不足、教育内容・方法の変更の手間などの要因でかなり限定的。

大学間の国際協力や、研究、応用科学、リベラルアーツに特化した大学、非営利団体設立大学など、大学のモデルも広がっている。「2045 ビジョンに向けた高等教育開発戦略草案 2021～2030 年」では、高等教育分野の質と効率の向上、投資強化、世界の動きへの適応に焦点がおかれた。

TVET に関しては、TVET 制度強化と包括的改革を目的とした新職業教育法（2014 年）に多くの画期的な内容が盛り込まれている。過去 10 年の TVET 校数は私立が増加した一方、公立の再編が進んだ。入学者数も増加している。

一方、制度上の課題が残されている。(i) ガバナンス・国家管理：公立高等教育機関の監督は依然として複雑かつ断片化されており各校の自律化を妨げている。(ii) 自律化と結果責任：実施策が不十分なことから関係当局重複や資金不足。(iii) 教育水準の指針となる総合的な国家品質保証枠組みの不足 (iv) 教育設備・デジタル化対応能力の不足、公私格差 (v) 学術研究・技術移転が低水準。(vi) キャリア教育が社会経済開発計画と結びついておらず、将来、一部産業において人材不足の可能性。

「9+モデル」は、前期中等教育修了後に職業教育訓練と高等教育制度を結びつける「ブリッジ教育プログラム」とされ、中等教育修了後の早期就労を目指し教育・訓練を早期に進めることを目的としている。生徒父兄の初期評価は高く、成果が挙げられているとされるが、入学時の生徒の職業志向が不明確であったり、後期中等教育内容の提供が、運営する TVET 校にとって困難であることなどの課題が明らかになっている。

加えて近年、高品質の TVET 校構築が重点施策であり、体系的意欲的な TVET 配置の再構築が志向されている。

TVET 開発戦略 2021-2030 では今後 10 年間の TVET 改革の明確な全体像が描かれ、質的・構造的改善、グローバル統合に重点が置かれた。2030 年までの TVET 発展全体目標においては「労働市場に加え一般市民の多様なニーズ」を満たし、「時期毎の国家発展に応える高度人材の質、量、構成面での要請」に対応すべく改善を急ぐ必要があるとされている。

産学連携

高等教育機関：主に採用目的で、インターンシップ、職場実習、知識・経験の伝達等が行われている。今後、社員研修や技術移転などより密接な連携への期待が企業、高等教育機関双方にあり拡大深化が予想される。

TVET 校：TVET 校側は企業との連携活動を盛んに実施している認識だが、連携を行っている企業、特に日系企業の数に限られる。企業側のメリットがあまりなく、政策的なインセンティブや企

業義務等の法的枠組みも不十分である。但し、将来的には、企業側のニーズが高まる可能性はみられる。政府機関や国際的ドナーは、TVET 校と企業の連携促進を図っており、個別校の品質助言委員会参加や産業レベルでは物流業界の職業訓練諮問委員会など、幅広い参画者を得た事例もある。

企業において求められる人材（企業アンケート・ヒアリング結果）

どんな職務でもソフトスキルが求められるようになっている。管理職では、リーダーシップ、組織管理、交渉力など、経営に関わるスキルが必要とされている。技術・専門職採用では、専門技術・知識がより重要で、チームワークや問題解決などのソフトスキルが次ぐ。

ところが、高等教育修了者のソフトスキル、高度な認知スキル、業務遂行能力欠如が指摘されている。通常、基礎的な専門知識、言語能力、ICT スキルはあるものの実務に役立つレベルに達していない。一方、TVET 卒業生については、問題解決能力と業務遂行能力が不足していると評価されており、雇用主はOJTでこれを補う必要がある。

グローバルな産業発展の流れは、あらゆる産業の人材需要に影響を及ぼすと考えられる。デジタル化、インダストリー4.0は、ITやサービス産業に影響を与え、ICTリテラシーと柔軟な適応力が必要になる。自動化が進む製造業では、労働者の技能向上と技能転換の両方が必要とされる。一方、グローバル・バリューチェーンへの参画が進む中、工場の集中進出地域等で中低技能者を大量に低コストで獲得することが難しくなっている。

今後求められる技能として雇用者が回答したのは、「技術・専門的スキル」「問題解決スキル」「ICT 技能・知識」「語学・英語力」「主体的学習能力」の順であった。技術・専門的技能の重要性は従来からだが、認知的技能が加わってきている。さらに、「創造性」への需要が急速に高まっている。

学歴に関しては、管理、技術、事務職では大学卒を要件とする場合が多い。TVET 資格は認知が進んでおらず、調査対象企業については、職業資格を採用要件としていない企業がほとんどであった。しかし、学歴に対する要求が高まる傾向も調査により明らかとなった。

企業の採用課題には、人件費増、有能人材の供給不足、高技能人材・熟練労働者の不足などがあり、人件費増が最も一般的な問題である。一方、IT 業界においては高技能人材の不足が深刻である。製造業と建設業は現場労働者不足で、新卒者の実務能力不足が課題である。

進出日系企業の共通の課題としては、人件費増、人材供給不足、特に中間管理職の不足が挙げられている。大企業がピーク時に大量に人材を確保することは特に困難である。近い将来ベトナム人管理職の不足が現地日系企業にとって深刻な問題になることを予想する声も聞かれた。

国際的なドナーの支援状況

多くのドナーが人材開発を重視して支援を行っている。アプローチは以下の 3 つに分類される。(i) 教育制度改善：高等教育/TVET の制度課題解決に注力。(ii) 重点産業志向：特定産業の人材課題に注力。(iii) 救済志向：社会開発の観点で弱者支援に注力。

高等教育を包括的に支援できる大口ドナーは限られるが、多くのドナーは大学への人材派遣や国際協力推進などの何らかの支援を行っている。一方、TVET 分野への注力による労働力の質向上は、国際機関/個別国ドナーに共通する優先事項となっている。その他の労働市場の課題については、主に国際機関による取組みが行われている。

高等教育機関支援は個別大学ごとに要望に応えるよう計画されるが、TVET 分野の支援は職業教育訓練局 (DVET) を通じて行われる。人材育成プロジェクトは、デジタル化、グリーン経済、ジェンダー平等、その他の持続可能な開発と関連付けられる場合がある。二国間援助については産業に焦点が当てられることが多い。

JICA のベトナム人材育成支援

「対ベトナム社会主義共和国 国別開発協力方針 (2017 年 12 月)」において、成長と競争力強化 (A1)、脆弱性への対応 (A2)、ガバナンス強化 (A3) の重点分野 (中目標) が明記されている。当重点分野に沿って、6 の開発課題 (小目標) (01~06)、13 の協力プログラム (P1~P13) が設定されている。このうち、人材育成支援は、重点分野「成長と競争力強化 (A1)」の開発課題 2「産業競争力強化・人材育成」協力プログラム「産業開発・人材育成プログラム (P2)」に主に規定されている。

支援の種類としては、技術協力、円借款や無償資金協力による資金援助がある。また、青年海外協力隊や草の根技術協力事業などの市民参加型事業も、人材育成に貢献している。

JICA は、人材育成支援の観点から、高等教育制度、TVET 制度、人材開発、高技能人材育成、新興企業や中小企業のリーダー育成など、人材開発における幅広い分野で積極的に支援を行っている。

JICA の過去 20 年間のベトナムにおける高等教育支援-高度人材育成をみると、主に 5 つの取組みがなされている。(i) VJCC を高度経営人材育成の先駆的かつ主要な機関に発展させるための強力なコミットメント (ii) 人材育成奨学計画を通じた公共部門の高度人材育成への長期的コミットメント (iii) ハノイ技術大学支援事業における技術工学および ICT 分野の人材育成。(iv) カントー大学 (CTU) を優れた教育・科学研究・技術移転機関とするための資金・技術支援と、これによるメコンデルタ地域人材育成への貢献 (v) 日越大学を優れたモデル校とするための戦略的投資。特にベトナムの持続的発展に関連する学際的研究における日越間の専門技術・知識移転の促進。

JICA は制度レベルと特定の TVET 校に対する機関レベルの支援のいずれも行っている。制度レベルの支援の例として、技能検定制度や技能認定基準制度についての助言、KOSEN モデル導入の為の支援などがある。また、JICA は職業訓練校の強化のため、カリキュラム開発、教員の技能向上、日本基準に合致した高品質の訓練機材を提供するなど、技術協力も行っている。

日本特有の問題

日本の FDI と日系企業のベトナム進出動向：日本の対越直接投資は、多少の変動はあるものの、増加傾向にあり、対ベトナム直接投資流入国の上位 3 位に入っている。在越日系企業は、東南部地域と紅河デルタに集中している。日系企業で働く従業員の数は 680 万人と推定され、製造業が最も多い。日系企業の多くは、ベトナムの労働者の魅力は質よりもむしろ低い人材コストにあると評価している。多くの在越日系企業にとって、人件費の高騰は切実な問題である。また、グローバル・バリューチェーン (GVC) の多元化や米中貿易摩擦の影響により、日系企業の人材需要が増加し、又、より高いスキルを持つ労働者へのニーズが高まることが予想される。

帰国技能実習生 (RTT) について：この 5~10 年、技能実習生として訪日するベトナム人が著しく増加している。特に建設業、食品製造業、機械工業分野において、ベトナムは、技能実習生派遣国の中でトップクラスとなっている。しかし、帰国後、日本での経験を国内での就職に活かせる技能実習生の割合は、約 26.7%と他国と比較して相対的に低い。課題として、(i) 業務経験や技能、給与や職位に対する期待値の労使ミスマッチ、(ii) 日本とベトナムの技能認定制度の整合性がなく、技能レベルを効果的に証明できない、(iii) 地方省市レベルでの RTT に関する情報・データ管理がなされていないこと、(iv) 企業の RTT に対する採用ルートの欠如などが挙げられる。

帰国技能実習生は、ベトナムにおける重要な熟練労働力となる可能性がある。帰国技能実習生の支援は、ベトナム人材開発に対する JICA の重要な貢献のひとつとなると考えられる。

日本語教育について：ベトナムにおいては、日本語学習者数、教師数、教育機関数とも一貫して増加している。業界別では、製造業や IT 関連企業での日本語学習需要が高い。語学教育機関での学習目的は、日本語能力試験 (JLPT) 対策が最も多い。ベトナムで「KAIWA コース」と呼ばれる大人向け基礎コミュニケーションコースは、フルタイムで働く人たちの日本語学習をサポートする手軽なコースとして、今後さらに人気が高まると考えられる。日本語だけでなく、日本流の職務意識やビジネス慣習を紹介する研修も行われている。

ベトナムへの人材育成支援における今後の協力の方向性

ベトナムの人材育成に大きく貢献する高等教育-TVET 制度の課題に取り組む

ベトナムの社会経済開発目標の趣旨と主な開発課題を鑑みて、ベトナムの人材開発のため JICA が行う協力支援の方向性として以下 9 項目を挙げる。

1. 高度人材育成強化

2. 将来の経済とグリーン開発の流れに対応した新職種分野の高技能人材育成
3. 国際標準に向けた教育の質向上
4. 労使間のスキルマッチ強化、費用対効果が高く、実用的な教育の提供
5. 市場及び産業界の需要に見合った高度人材供給
6. 成人の再教育及び生涯学習の支援
7. 社会保障及び労働者の権利向上
8. 基礎教育の質の確保

国の人材育成の優先課題と高等教育・TVET 制度の課題と学校レベルでの課題を鑑みた、高等教育・TVET 制度の戦略的発展を目的とした JICA 支援の方向性を本文中図表 171 に示した。

図表 172 は、人材育成を分類し、JICA の既存アプローチを分析して作成したものである。今後 10 年間のベトナムの人材育成戦略に貢献する方向性も示した。

人材育成支援重点産業の検討：

5 つの基準、①JICA 支援方針との整合性、②ベトナムへの貢献効果、③日本の支援実績の活用、④在越日系企業ニーズ、⑤他ドナーとの棲み分け、で産業の優先度を評価した。

さらに 6 業種を候補に JICA の人材育成支援における優先度を総合評価した。

高：機械工業・裾野産業、IT・デジタル

中～高：環境・グリーンテック、ヘルスケア

中：土木

低：農業

地域検討：

主要支援対象を 6 省とし、注力の方向性を検討した。各省市の特徴を図表 174 にまとめた。各省市の優先ニーズに合わせた人材育成支援案を示した。省ごとの産業発展の方向性として、先端技術応用、デジタル化、スマートシティなどに重点が置かれており、地域で高度人材を育成することが求められている。以下、各省市・地域ごとに可能性をまとめる。

ハノイ：高等教育における現行プロジェクトの継続、KOSEN モデル開発の拡大、裾野産業における日系企業と TVET 校との連携強化を支援。

ハイフォン：TVET 分野の能力向上を目的とした教職員育成、管理システム構築、裾野産業の人材育成支援。また、人材需給予測のための労働市場情報プラットフォーム開発支援。

ダナン：スマートシティ、グリーン産業・再生可能エネルギー分野における高度人材育成支援。日系企業とIT・裾野産業分野TVET校との連携促進プログラム。

カントー：気候変動と農業・漁業のためのグリーンテクノロジー開発を重点に実施しているカントー大学（CTU）への支援を継続・強化。TVET分野の能力向上を支援、メコンデルタ地域へのひきも図る。

ホーチミン市：先端技術分野における高度人材供給を目指し、国際化促進など高等教育分野支援を拡大。医療・介護人材育成、日本の経験を活かした効率的な労働市場情報システムの開発支援。

ドンナイ省：TVET校の質保証と技能試験制度の支援を継続。日系企業とTVET校の連携強化。ベトナム最大の新空港に向け航空産業高技能人材育成を支援（ホーチミン市含む）。

今後の重点支援方向性

重点産業における人材育成の方向性と、高等教育およびTVET分野で進行中のプロジェクトやイニシアティブを比較検討した結果、9つの重点的支援検討の方向性を示す。

(A) ベトナム日本人材開発インスティテュート（VJCC）を高度産業人材育成のロールモデルとして発展させる。MOETが主導する「ベトナムにおけるハイテクノロジー開発に寄与する高度人材育成戦略」への支援とアドバイスをを行う。

(B) 現行の高等教育プロジェクトと関連させて、将来のグリーン経済に向けた高度人材を育成するための高等教育研修システムを強化する取組みを行う。日越大学（VJU）、VJCC、人材育成奨学計画（JDS）、カントー大学（CTU）などの各支援枠組みの中で、再生可能資源やグリーンテクノロジーに関する活動や研修支援に対応する。

(C) 熟練看護・介護人材の質と規模を向上させる取組み。JICAが現在行っている看護ケア（ヘルスケアプログラムに属する）のプロジェクトを基礎に、教育訓練制度と関連づける方向への拡大を図る。

(D) 国家職業技能標準（NOSS）制度強化支援。特に帰国実習生（RTT）が多い分野・職種の建設・土木、機械工業・裾野産業に重点を置く。

(E) 帰国技能実習生への支援を多方面から包括的に行う。RTTの基本情報共有とDOLISAの役割強化、RTTのスキル評価と国内の技能標準システムの整合性を図る、RTTに対する追加能力開発や草の根レベルの革新的な取組の支援など。

(F) 職業教育訓練局（DVET）や既存パートナーと連携、KOSENプロジェクト拡大を支援。

(G) 複数企業が参加する「マルチステイクホルダーモデル」により日系企業とTVET校の実効的な協力を推進。

(H) 産業ごとの重点対象地域・省市において、中心となり得る TVET 校の教育能力向上支援を行う - 裾野産業（ハノイ、ハイフォン、ドンナイ、ホーチミン）

- 医療・看護（ホーチミン）
- 環境産業（カントー、ホーチミン）
- IT（ダナン、ホーチミン）
- 土木（ハノイ、ホーチミン、ダナン）

(I) 医療・ヘルスケア、環境産業、アグリテック分野におけるベンチャー企業・中小企業支援。

主文

第1章 ベトナムの人材育成をとりまく状況

1.1 世界の社会経済関連動向

1.1.1 自動化、インダストリー4.0、デジタル化

機械、ロボット、人工知能、情報技術が世界中で急速に職場に入り込むなど、技術の進歩は人間の能力や取り巻く環境を変容させる一方で労働市場の混乱や雇用喪失につながる可能性もある。

近年、自動車、医療、教育、金融などの多くの分野で業務の自動化が盛んに進められており、結果として多くの人手が職場で不要になる可能性がある¹。

更に新型コロナウイルスの世界的感染拡大は、生活のあらゆる側面に広範囲にわたる影響を与え、政治経済の変化を加速させている。コロナ危機をきっかけとした先端技術、自動化、デジタル化の波はほぼ全ての産業分野に及び、ロボット、電子決済、リモートワーク、遠隔教育、遠隔医療などがロックダウンの下で導入され、現場従業員を減らして職場の密を防ぐため倉庫、小売店、コールセンター、工場が自動化され、AI が導入された。

PwC の報告書「ロボットは仕事を奪うのか？」では²自動化の産業への影響について3段階(3A)に分けて論じている。

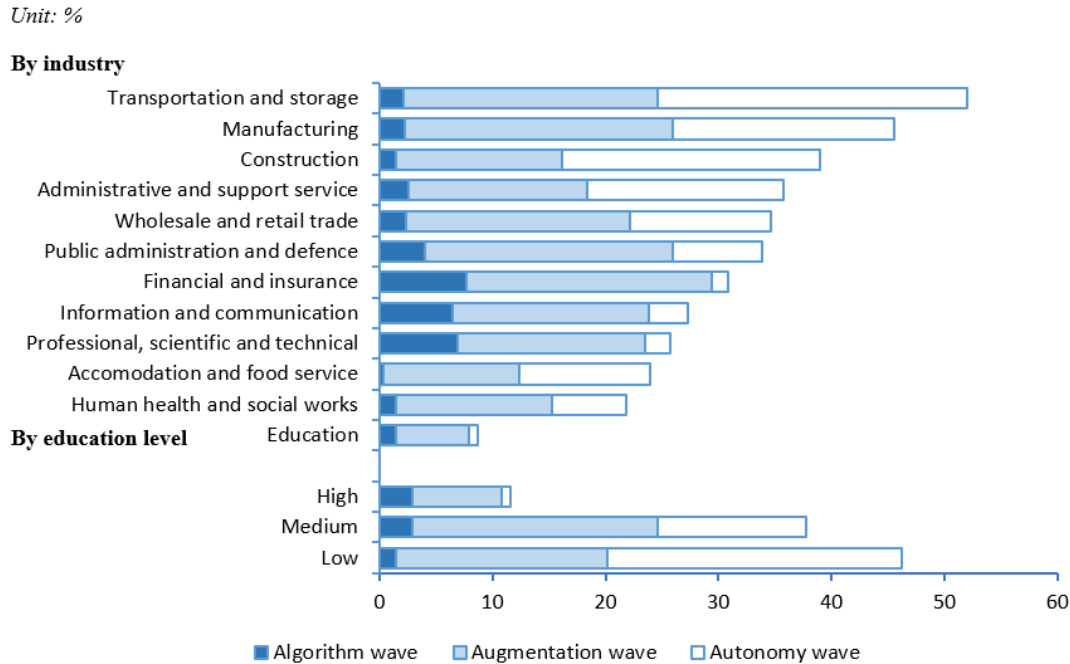
- 第一段階「Algorithmic wave : アルゴリズムの波」(2020 年代初頭まで) : 単純計算手順や構造化データ分析業務の自動化。数的処理主体の金融、保険、情報通信、専門・科学・技術サービス等が主な分野。
- 第二段階「Augmentation wave : 拡張知能の波」(2020 年代後半まで) : 反復的な事務作業や判定作業に自動化が拡大。金融、保険で進む他ほぼ全ての分野に及ぶ。
- 第三段階「Autonomous wave : 自律性の波」(2030 年代まで) : 人工知能(AI)、自律走行車、ロボットの発展により、肉体労働や手先の器用さが必要な定型繰り返し作業の自動化が進む。輸送・保管、製造、建設など状況に応じた応答行動が求められる不確定性のある現場での処理も自律的に行われるようになる。

1 Allianz Partners – Mega trends of the 21st century (Jun. 2019)

2 PwC – Will robots really steal our jobs: An international analysis of the potential long-term impact of automation (2018)

第一段階においては高学歴者の失業が増加するが、第二段階以降は技術変化への適応性の高さや上級管理職に就くことなどにより高学歴者の雇用は安定する。全体を通じては繰り返し業務における低中学歴者の雇用喪失が大きくなる。

図表 3. 自動化の段階ごとの置き換えられる可能性のある人の割合：産業・学歴別



Source: PwC, *Will robots really steal our jobs: An international analysis of the potential long-term impact of automation, 2018*

OECD 報告（2018）³でも G20 の多くの国で雇用減少は単純労働割合が高い業務に集中するとされている。高度な認知能力や社会的技能を必要とする業務の需要が年々高まる一方、単純・定型業務の自動化が進む。

又、新技術は仕事のやり方を大きく変え、求められる技能も変化する。技術を利用するための基本的な読み書き、計算、読解力に加え、チームワーク、コミュニケーションなどの高度な対人技能も重要となる。

ベトナムにおいても自動化・機械化は職種によっても異なるが製造業生産工程の構造的な変化をもたらす。一方、最大の雇用部門である農業を考えると、先進国で半世紀前に起きた初期の機械化がベトナムでは進んでおらず人手と単純な用具の使用割合が高いままである（図 4）。したがってベトナムでは、農業から他分野への大規模な人材移動（1.1.3 で述べる）と耕作機、

3 OECD – Global skill trends: Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work (Jun. 2018)

収穫機の導入など初期段階の機械化、さらに新たな3段階のデジタルトランスフォーメーション（3A）という新旧の大変化の同時進行に対応していかなければならない。

繊維・アパレル産業では、縫製工程の従業員が多くを占め（製造ラインの85～96%⁴、工場全体の45～70%）この自動化で非定型業務、頭脳労働は残るものの雇用の大幅減少が予想される。

図表4. ベトナムにおける自動化リスクの高い業種と低い業種：各従事者数順

Low-risk occupations	Number of Employees (000)	Risk of automation (%)	High-risk occupations	Number of Employees (000)	Risk of automation (%)
House builders	1,599.2	7.1	Crop farm labourers	12,770.4	87.0
Secondary school education teachers	338.0	0.8	Stall and market salespersons	3,892.6	94.0
Primary school teachers	249.7	8.7	Livestock farm labourers	2,558.0	87.0
Primary school teachers, medium-sized schools	207.0	8.7	Shop sales assistants	2,120.7	95.0
Handicraft workers in wood and basketry	195.5	3.5	Garden and horticultural labourers	1,005.6	95.0
Early childhood teachers	165.4	7.9	Subsistence crop farmers	933.9	87.0
High School education teachers	162.3	0.8	Building construction labourers	911.1	80.0
Handicraft workers n.e.c.	161.2	3.5	Fishery and aquaculture labourers	842.6	83.0
Nursing associate professionals	158.0	5.8	Sewing machine operators	769.2	89.0
Management and organization analysts	153.5	7.1	Livestock and dairy producers	693.6	76.0

Source: ILO, *Asean in transformation: The future of jobs at risk of automation, 2016*

自動化の波に対処するためには新たな技能を習得する必要がある。この危機を契機に農業従事者についても、ICTリテラシーや対人関係能力の向上が期待されている。機械使用が一般化した場合、メーカーの指示書をインターネットで検索したり、コンピュータープログラムを用いた操作方法を理解する能力が必要になる。農業をはじめ全産業分野の労働者が、技術リテラシー、計算、読解などの基本的能力を身につけることが改めて求められる。

ベトナムデジタル化意識調査によると⁵、ほとんどの回答者（84%）が、デジタルトランスフォーメーションに関連する新たな技能を学ぶ意欲があると回答している。ベトナムの労働者は自動化によって職が失われる危機を認識しており、就業能力向上の必要性を認識している。

4 Lan, P.T.T (Oct. 2020), Automation and its impact on employment in the garment sector of Vietnam
5 PwC – Vietnam Digital Readiness Report (Mar. 2021)

とはいえ、ベトナムのデジタル化発展指数 (DEI) は 46.79 で、シンガポール (98.82)、マレーシア (69.03)、タイ (53.04)、インドネシア (47.72) に比べて低い⁶。低中難度技能職の失職等で今後数年のうちに従業員の 20%から 30%の転換・淘汰が予想され、職業訓練が必要となる。デジタル化を活用するためには、IT スキルの他、問題解決、コミュニケーション、チームワーク、創造・革新、管理などのソフトスキルも求められていくと考えられる。

1.1.2 気候変動、環境破壊、資源の枯渇

気候変動、環境破壊、資源不足は、全世界的な雇用減少、仕事の消失、新たな仕事の出現、それに伴う労働者の必要スキルの変化など、多大な影響を及ぼすと予想される。

気候変動に関する政府間パネル (IPCC) によると、現在の温室効果ガスの排出が続くと、2040 年までに産業革命前に比べて気温が最大 1.5°C上昇する。気候変動は喫緊の課題となっており、激しい気象現象が頻発し深刻化している。2040 年には、年間の異常気象件数が 2 倍になると言われており、干ばつ、海岸浸水、疾病、人命損失、資産の毀損などが予測される。

実際、1995 年の猛暑では世界全体で総労働時間の 1.4%、約 3,500 万人分相当の雇用が失われたと推定された。21 世紀末までに世界の気温が 1.5°C上昇するとして労働力への影響を推計すると、2030 年までの総労働時間の損失は 2.0%で 7200 万人分の雇用が失われるとされている。

気温上昇の影響は地域によって異なるが、ベトナムを含む東南アジアは影響が大きい地域で 2030 年までに生産性が 3.3%低下し 460 万人分に相当する雇用が失われると予想されている⁷。

気候変化による雇用への影響が特に大きい分野は農業、漁業、林業、鉱業、化石燃料エネルギーなどの環境・天然資源依存産業や、食品製造、外食、観光などの関連産業である。

環境に優しい低炭素経済移行による労働市場再編で新たな職の誕生、現在の職の消失が起こる。

ILO によるとエネルギー産業は温室効果ガスの主な排出源の一つであり持続可能的産業形態への移行で 2030 年までに全世界で約 1,800 万人の純雇用が創出される。まず、再生可能エネルギー生産、電気自動車、建設に関連するバリューチェーンが発展し約 2,400 万人の雇用が創出される。

さらに、電気自動車など機械生産の原材料需要が高まり銅、ニッケル、鉄など金属採掘で雇用が生まれ、関連サービス業、廃棄物処理、農業などの雇用に波及する。

一方で、化石燃料使用自動車製造、自動車用燃料小売では石炭、石油、天然ガスの採掘・採取減少に伴い約 600 万人の雇用が失われる⁸。

6 Knoema Corporation website - <https://knoema.com/DEI2020/digital-evolution-index-dei>

7 ILO, World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs (2018)

8 ILO – World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs (2018)

図表 5. 持続可能なエネルギーへの転換による人材需要増減の大きな産業－全世界

Industries set to experience the highest job demand growth (absolute)		Industries set to experience the strongest job demand decline (absolute)	
Sector	Jobs (millions)	Sector	Jobs (millions)
Construction	6.5	Petroleum refinery	-1.6
Manufacture of electrical machinery and apparatus	2.5	Extraction of crude petroleum & services related to crude oil extraction, excluding surveying	-1.4
Mining of copper ores and concentrates	1.2	Production of electricity by coal	-0.8
Production of electricity by hydropower	0.8	Mining of coal and lignite, peat extraction	-0.7
Cultivation of vegetables, fruits, nuts	0.8	Private households with employed persons	-0.5
Production of electricity by solar photovoltaics	0.8	Manufacture of gas, distribution of gaseous fuels through mains	-0.3
Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles; repair of personal and household goods	0.7	Extraction of natural gas and services related to natural gas extraction, excluding surveying	-0.2
Industries set to experience the highest job demand growth (%)		Industries set to experience the highest job demand decline (%)	
Sector	Jobs (%)	Sector	Jobs (%)
Production of electricity by solar thermal energy	3.0	Production of electricity by coal	-0.19
Production of electricity by geothermal energy	0.4	Extraction of crude petroleum and services related to crude oil extraction, excluding surveying	-0.11
Production of electricity by wind	0.4	Extraction, liquefaction, and regasification of other petroleum and gaseous materials	-0.11
Production of electricity by nuclear energy	0.3	Petroleum refinery	-0.8
Production of electricity by biomass and waste	0.3	Manufacture of gas, distribution of gaseous fuels through mains	-0.5
Production of electricity by solar photovoltaics	0.3	Mining of coals and lignite, peat extraction	-0.3
Production of electricity by hydropower	0.2	Extraction of natural gas and services related to natural gas extraction, excluding surveying	-0.3

Source: ILO, *World Employment and Social Outlook 2018 - Greening with jobs, 2018*

多くの職種において求められる職務スキルが変化する

エネルギー産業等温室効果ガス排出が多い産業では、資源効率をあげ排出目標を達成するべく新たな消費・生産パターンが求められ、労働者は技能の転換が必要となる。より環境に配慮した生産、商品、サービスに転換する過程で、労働者再教育とスキルアップが重要になる。

図表 6. 「グリーン化」により人材面でマイナス影響を受ける可能性が高い産業ごとの課題

Industry	Training needs
Agriculture, forestry, including food/wood processing	<ul style="list-style-type: none"> • New farming practice, crop diversification and organic farming • Biofuel production and new technologies • Eco-tourism, rural and forest tourism • Retraining of farmers as forestry workers • Skills upgrading for farmers in sustainability, climatology, eco-counselling skills, entrepreneurial skills • Complex use of timber and new technologies in wood processing
Fisheries	<ul style="list-style-type: none"> • Retraining for jobs in marine natural parks • Retraining of agricultural workers • Skills upgrading (sustainable fish/seafood farming, aquaculture)
Extractive industries and fossil fuel energy generation	<ul style="list-style-type: none"> • Retraining (into e.g. renewable energies) • Skills upgrading (sustainable practices, energy and resource efficiency, new green technologies, clean coal, carbon capture and storage)
Emission-intensive manufacturing	<ul style="list-style-type: none"> • Skills upgrading: core/portable skills; training for specialized sustainability skills • Training for compliance with industries environmental regulations • Environmental impact assessment • Change in production processes (energy and resource efficiency, recycling, treatment of hazardous waste)
Automotive	<ul style="list-style-type: none"> • Skills upgrading for car: mechanics, technicians and engineers • Training on design, maintenance and recycling, fuel efficiency
Shipbuilding	<ul style="list-style-type: none"> • Retraining for other heavy industries, including installations for off-/onshore wind turbines and wave and tidal energy
Cement	<ul style="list-style-type: none"> • Retraining • Skills upgrading (energy efficiency)

Source: ILO, *Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies, 2011*

農業水産業雇用環境への大きな影響が予想される

ベトナムは長い海岸線を持ち、人口や経済資産の大半が沿岸の低地や三角州に集中しているため、気候変動の影響を大きく受けやすい国の一つである。ベトナムの労働力と収入の 50%以上が、気候の影響を受けやすい天然資源に依存している。気候変動は、環境条件に大きく依存する産業ほど雇用喪失を引き起こすと考えられる。農業に関しては、メコンデルタ地域は大半が海拔 2 メートル以下であり、特に米の生産が大きな打撃を受けると予測されている (Wassmann

et al. 2009)⁹。又、メコンデルタの雇用と地方の収入にとって特に重要な水産養殖は、病害のリスクが高まり操業コスト増に見舞われる可能性がある。その場合、農業食品分野のバリューチェーンに含まれる各種サービスや製造業にも影響が及ぶことになる。

ベトナムの沿岸部約 1,800 万人の人口の 58%が農業と漁業を中心に生活している。漁業に直接従事している人は約 48 万人、水産加工には約 10 万人、関連するサービス産業従事者が約 214 万人いる¹⁰。水利と天然資源に大きく依存する漁業と養殖業は、気候変動の影響を最も受けやすい脆弱な部門のひとつである。

労働傷病兵社会省 (MOLISA) とハンズ・ザイデル財団による「気候変動への適応に向けたメコンデルタにおける労働者のためのディーセントワークの確保」に関する調査 (2020 年) によると、調査対象となった企業・生産施設のうち、2019 年末から 2020 年 3 月までの間に生産を停止しなければならなかった企業・施設は 33.3%に上った。20%で生産方法、品種製品変更が必要となり、26.7%が干ばつや塩害により生産技術を変更した。人員削減や一時的操業停止を行う企業にとって、未熟練労働者や個人契約労働者は真っ先に削減され、通常、解雇手当は支給されないことに特に留意すべきである¹¹。

1.1.3 グローバル・バリューチェーン (GVC) の統合と米中貿易摩擦

GVC 参画の進展により必要となる高度技能人材

GVC への統合が進むと輸出増にとどまらず、技術・知識移転、FDI 増、人的資本の質向上などの経済的なメリットが得られる。雇用創出、生産性向上、所得増加など、低中所得国 (LMICs) では、GVC の恩恵はより大きい。

グローバル化の初期段階は、先進国から発展途上国へ労働集約工程を移すことにより安価な労働力の活用を図るものであった。しかし、GVC 参加国家増による競争激化や自動化の加速により、低労働コストに基づいた貿易関係は持続可能ではなくなってきている。GVC はより知識集約的になってきている。多くの産業における価値創造が、川上の研究開発や設計など、川下の流通、販売、顧客サービスなどにシフトしており、あらゆる事業分野において無形資産への投資が増加している。商品生産工程で生み出される価値の割合が減少¹²する中で生産においても高度高品質な技術が求められており、高技能労働者需要も高まる。GVC との統合を深めていこうとする国々ではより熟練した労働力が必要となり、先端技術分野に進出するため、さまざまな分野で業務形態の変容が進むと考えられる。

9 World Bank – Vietnam 2035 (Feb. 2016)

10 Science, technology and environment Committee - Response to climate change in Vietnam (2017)

11 Online newspaper: <https://nld.com.vn/cong-doan/bien-doi-khi-hau-gay-anh-huong-den-viec-lam-20201217203115809.htm>

12 OECD - Interconnected economies: Benefiting from global value chains (2013)

新型コロナウイルス感染拡大の影響で低廉な労働力の優位性が更に低下

グローバル化と GVC の進展に伴い多くの国が相互依存関係にあるが、新型コロナウイルス感染症の大流行により国際分業体制の脆弱性も意識されるようになった。コロナ禍への対応で、納期の短縮と危険回避を目的として、先進国が、生産地を近隣地域に移行させるなどサプライチェーンの調整を行う動きがみられるが、この動きは¹³自動化とデジタル化によって後押しされており、これは労働力への過度の依存を低下させる方向に進んでいるともいえる。したがって、今後の GVC において、距離的優位性と配送効率がますます重要な要素となることを鑑みて、ベトナムのような発展途上国においても、低コストの労働力に過度に依存した立ち位置をとるべきではないと言える。

ベトナムの状況：主要な製造業における熟練労働者の供給を強化することが、グローバル・バリューチェーン (GVC) への統合を促進する鍵となる

ベトナムは、製造業の労働力およびその予備軍として多くの若い未熟練労働者を抱えており、GVC 内での成長余地も大きい。しかし、労働力規模の優位性は相対的な強さに過ぎないことを認識する必要がある。ベトナムの労働力規模は、中国やインドと比べればはるかに小さい。労働生産性の向上と高技能労働者の育成は、同地域の他国と比較して競争力を高めるための前提条件である。

ベトナムが現在関わっている主な GVC の分野は、農業、繊維・アパレル、輸送機器、電子・ICT 機器の 4 産業である。ベトナムの GVC での地位向上のためには、FTA をはじめとする貿易協定が非常に重要である。繊維・衣料品やエレクトロニクスなどのハイテク分野においてベトナムは大きく貢献し¹⁴ 結果として、製造プロセスの高度化、さらなる資本支出の必要性、高技能労働者の需要増加が予想される。

人的資源要因の他、ベトナムがより包括的に GVC に参加するための主な課題として以下 3 点を挙げる。

- (1) 物流や産業基盤設備の不備解消¹⁵
- (2) 製造業材料部品の現地化率の向上、裾野産業の発展
- (3) 大手 FDI 企業バリューチェーンへの地元企業参加

加えて、物流や裾野産業など GVC に深く関わる産業分野に、高スキル労働力の供給を増やすことがベトナムにとって重要である。これらの分野で、複雑な作業をこなすことができ、自動化

13 United Nations Conference on Trade and Development – South-South Cooperation at the time of Covid-19: Building Solidarity among Developing Countries (May 2020)

14 KPMG – Investing in Vietnam (Mar.2021)

15 Online newspaper: <https://en.vietnamplus.vn/vietnam-looks-to-address-bottlenecks-in-logistics-infrastructure/198173.vnp>

やデジタル化などの高度な産業技術に対応できる技能労働者が求められている。また、FDI の効果を高めるためには現地中小企業 (SMEs) 人材の質も重要である。

米中貿易摩擦はベトナムへの FDI を増加させ、雇用機会創出につながる可能性がある

2018 年から 2019 年にかけて、米中貿易摩擦が激化する中、割増関税の影響を受ける中国製品の多くがベトナムでも生産・消費されていることから、ベトナムは最大の恩恵を受ける国の一つと考えられた¹⁶。家具、冷蔵庫、自動車タイヤ製造等の企業がベトナムなど東南アジア諸国に事業を移転した。フォックスコン、サムスン、ダイキンなどの多国籍企業が過去 7 年で中国製造業賃金額が 2 倍になったことを理由に、中国ではなくベトナムに新工場を開設した¹⁷。基幹産業の一つである繊維・衣料品分野においては、中国からの工場移転が加速しており、特に履物産業の移転先としてベトナムが選択されている¹⁸。ナイキ、アディダス、ブルックスランニングなどフットウェア大手は、関税上昇を理由として靴生産の大半をベトナムに移そうとしている¹⁹。ブルックスランニング CEO は、この生産移転によって 8000 人以上の雇用が中国からベトナムに移ると述べている²⁰。

しかしいくつかの課題がある。移転による雇用機会に対し、ベトナムでは職業訓練を受けた人材に限られ需要を十分に吸収できない。一方、農業、履物、繊維・衣服などの労働集約型の産業分野のこのような企業移転は社会的問題を生じることが多く、地方自治体の懸念となっている。例えばホーチン市政府は、労働集約的な生産現場改善を目指し、競争力向上を図る革新的取組みへの支援策を発表した²¹。

直接投資の機会は増えたが、コロナ感染拡大によるマイナスの影響も出ている

2019 年に世界の成長率が低下する中、ベトナムは成長を続け、FDI 登録額は 380 億米ドルに達した。しかし、2020、21 年、コロナ流行の影響が強まり新規海外投資は減少した。

16 Financial Times: <https://www.ft.com/content/4bce1f3c-8dda-11e9-a1c1-51bf8f989972>

17 Vina Capital – US-China Trade Tensions and Vietnam (Jul. 2018)

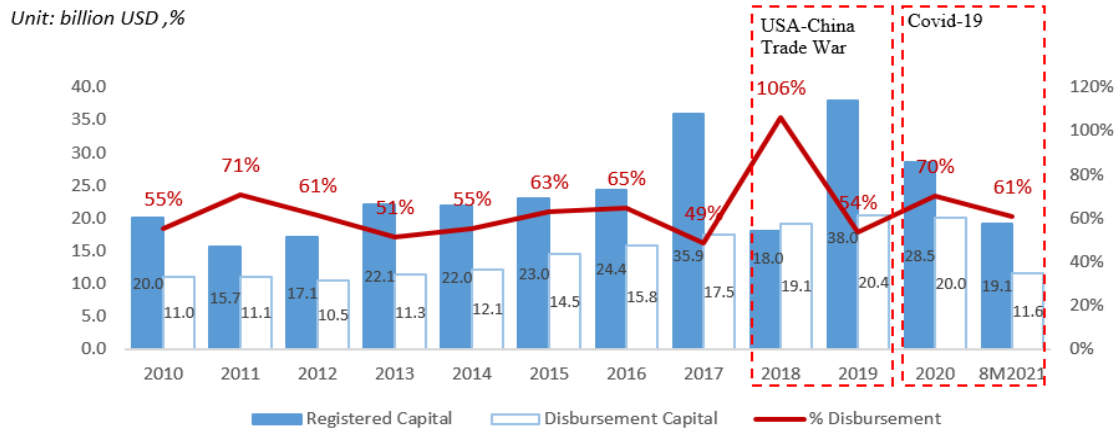
18 Online newspaper: <https://www.scmp.com/lifestyle/fashion-beauty/article/3035927/us-china-trade-war-accelerates-apparel-factories-shift>

19 Forbes: <https://www.forbes.com/sites/peterpham/2018/11/29/vietnams-trade-war-balancing-act/?sh=12937f7b36>

20 Online newspaper: <https://e.vnexpress.net/news/business/companies/us-footwear-maker-to-move-china-production-to-vietnam-this-year-3918368.html>

21 Online newspaper: <https://nhandan.vn/tin-chung1/giam-tham-dung-lao-dong-o-cac-nganh-san-xuat-cong-nghiep-649679/>

図表 7. 対越直接投資額



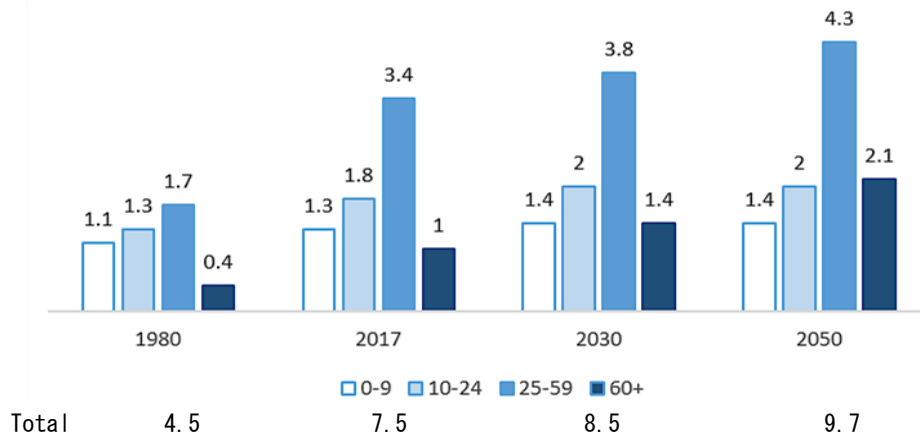
Source: MPI, KPMG, Investing in Vietnam, 2021

2020年のコロナ感染拡大初期、ベトナムは国内での抑制に成功したにもかかわらず、FDI総額は2019年から25%減少した。2021年は、ベトナムにおいても南部の経済拠点ホーチミン市と周辺を中心に感染が拡大、貿易が停滞すると供給ネットワークに影響が及び、それが外資系企業のベトナム撤退につながると、関連部門を含め大規模な雇用喪失が生じるきっかけになる可能性が懸念されている。

1.1.4 高齢化

2030年までに世界人口は85億人となり2050年には90億人を突破、2100年には112億人になると予想されている²²。最も急速に増加するのは60歳以上の高齢者である²³。

図表 8. 世界の年齢別人口：1980年、2017年、2030年、2050年（単位：億人）



Source: United Nations, World Population Ageing 2017: Highlights, 2017

22 World Economic Forum: <https://www.weforum.org/agenda/2015/07/world-of-11-billion-population-growth/>

23 United Nations – World Population Ageing 2017: Highlights (2017)

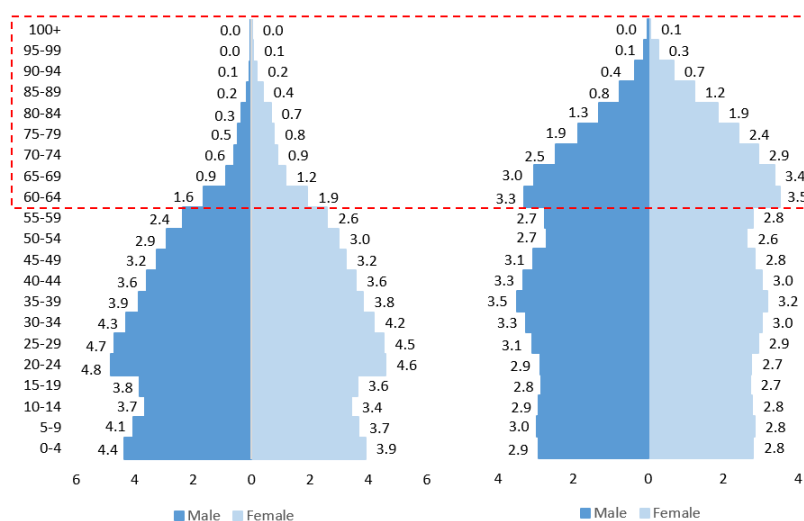
高齢者人口は 2030 年に 10 歳未満の人口を上回ると予測されており、2050 年には 60 歳以上 21 億人に対し 10 歳未満は 14 億人となる。高齢者人口の増加と生産年齢人口の減少は高齢者扶養率の上昇を意味する。アジア太平洋地域の平均では 2015 年に高齢者 1 人を支える生産年齢人口は 11.1 人であったが 2055 年には半分以下の 4.0 人になると²⁴、労働人口が減って生産力不足となる可能性があり、女性や高齢者の労働参加率上昇、労働生産性向上で補われる必要がある。

今後 30 年の高齢化の進展でベトナムは「人口ボーナス」を失う

ベトナム社会の高齢化は 2050 年までに急速に進み人口構成が変化する。2050 年の総人口は約 1 億 900 万人で 2015 年に比べて約 15% 増加すると予測される。2015 年は人口の 70% が 15 歳から 64 歳の生産年齢人口で「人口構成の黄金期」と呼ばれた²⁵。2050 年の生産年齢人口は 60%、人口の 4 分の 1 が 60 歳以上になる。高齢者扶養率が上昇し 1 人の扶養高齢者をおよそ 2 人の生産年齢人口で支えることになる。生産性向上と新たな労働力の補充がなされない限り、高齢化は経済発展を著しく遅らせ、労働力不足となる可能性が予想される。子供と高齢者を支える社会全体の負担が大きくなるだろう。

図表 9. ベトナムの人口ピラミッド：2015 年、2055 年

Unit: %, 100%= 92,677,082 (citizens) as of 2015, 100%= 109,783,121 (citizens) as of 2055



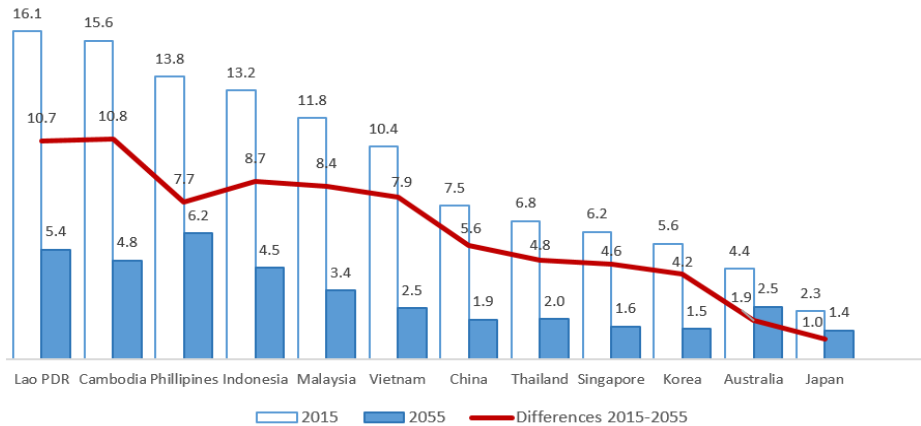
Source: PopulationPyramid.net, Research team's analysis with forecasted data for 2055

ベトナムは 2015 年実績、2050 年予測ともに東アジア・太平洋諸国の中で高齢者扶養率が 6 番目に高い。

24 OECD – Society at a glance: Asia Pacific 2019 (2019)

25 Online newspaper: <https://www.gov.uk/government/publications/vietnam-from-golden-age-to-golden-oldies/vietnam-from-golden-age-to-golden-oldies>

図表 10. 東アジア・太平洋諸国の高齢者扶養率：2015 年、2055 年



Source: OECD (2019)

財政面では年金制度の持続性維持が最大かつ緊急の課題となる。2020 年における社会保険加入率は労働者の 33.5%と低く²⁶、将来、困窮した高齢者が国家予算の負担となる恐れがある。

さらに、医療や高齢者介護システムの未整備が大きな課題である。2019 年現在、ベトナムの高齢者（60 歳以上）は 1100 万人以上で 80 歳以上は約 190 万人である。介護は家族対応が普通で医療従事者や有償の介護者、隣人らから支援を受けているのは 1%程度に過ぎない。高齢者介護・医療に対応できる専門の医療従事者が不足していることも要因である。何らかの障害を持つ高齢者の割合は大きく、年齢とともに増加する。80 歳以上では 50%以上が日常生活動作に少なくとも 1 つの困難を抱えている。障害の主な原因は一般的な慢性・非伝染性疾患であるが、現在のベトナムの高齢者医療制度や社会サービスはこれらに対応したり予防する必要性にほとんど応えられていない²⁷。高齢者の介護は主に家族、そのほとんどは女性が担っており、女性の労働参加率の低下につながる。また、家庭や病院で介護の為に個人や家政婦が雇われることも多いが、訓練を受けておらずほとんどの技能程度は低い。

医療従事者の不足は、プライマリーヘルスケアの提供や医療システムの持続可能性に悪影響を及ぼす。ベトナムの医療従事者数は、過去 10 年間で若干の増加が見られるものの、マレーシア、日本、韓国といったアジアの先進国に追いつくにはまだ程遠いのが現状である。

26 Online newspaper: <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/thoi-su-487/nam-dau-tien-so-nguoi-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-bat-buoc-giam-do-dich-599716.tld>

27 Viet Nam National Committee on Ageing (VNCA) - Towards a comprehensive national policy for an ageing Viet Nam (2020)

図表 11. 人口1万人あたり医療従事者数推移

Types of work force	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nurses	10	10.4	10.7	10.8	11.1	11.3	11.3	11.4	n/a
Doctors	7.3	7.3	7.6	7.8	8.0	8.6	8.6	8.7	8.8
Pharmacists	1.9	2.0	2.1	2.4	2.4	3.0	2.9	2.9	n/a

Source: MOH Health statistics year book annually²⁸

人口1万人あたり医師数は7.6人（2013年）で極めて少ない。日本は長期にわたり高齢者問題に取り組んできたが、人口1万人当たりの看護師・助産師の比率は12人である。対してベトナムは約1.4人と大幅に低い（2016年）。高齢者介護の公的職能制度が整っていないことも問題である。ある病院では、医療行為と高齢者介護の両業務を同時に担当する看護師に重い負担がかかっていた。また、高齢者はリハビリを必要とすることが多いため、リハビリテーション専門職の確保も重要である。しかし、大学医学部の定員もリハビリテーション職は他の専門分野と比較して非常に少ないのが現状である。

医療従事者数は医療機関や地域によっても格差がある。多くの医療従事者が都市部へ移動した結果、地域のプライマリーケア提供現場では有能な医療従事者が不足している²⁹。紅河デルタ地域の医療従事者のうち29%がハノイ、東南部のうち59%がホーチミン市に集中している。

看護師に対する専門教育の発展は進んでおらず、高齢者専門看護師はほとんどいない。認定看護分野も日本では認定看護分野が21あり専門教育が行われているが、ベトナムでは透析分野のみであるとの意見が今回のヒアリングの中で得られた。介護サービスにおける技術、システム、人材育成経験を持つ日本が、高齢者医療・介護に対応できる看護師育成に協力し援助を行うことは、ベトナムにとって極めて有益である。

1.2 国際競争力強化に向けたベトナムの人材育成の課題

1.2.1 労働人口の増加

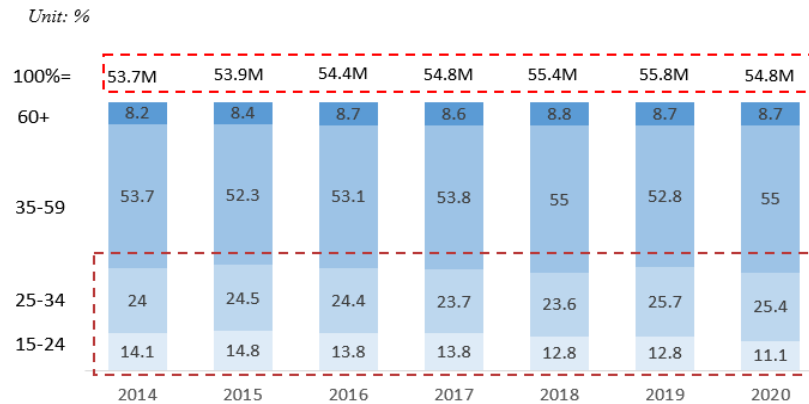
ベトナムでは、中期的には安定した人材供給が可能だが、長期的には人材の確保に向けた準備が必要である。

労働者人口は、ゆるやかな上昇を続け2019年には最高の約5580万人となったが翌2020年にはやや減少し5480万人となった。労働者人口の半分は中年層（35～59歳）でやや増加している一方、若年層（15～34歳）の割合は38%前後で安定的に推移している。将来的には高齢化が進み60歳以上の労働者人口の上昇が予想される。

²⁸ <https://moh.gov.vn/thong-ke-y-te>

²⁹ Sustainability and Resilience in the Vietnamese Health System, Tran Thi Mai Oanh, Nguyen Khanh Phuong and Khuong Anh Tuan, Health Strategy and Policy Institute

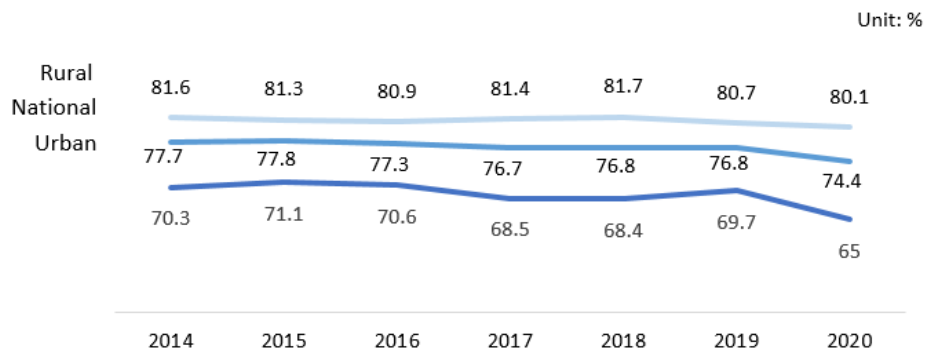
図表 12. 労働人口の年齢構成比



Source: GSO (2020)

2020 年における、労働供給の指標である労働人口比率は 74.4%で、世界平均 60.5%、東南アジア・太平洋平均 67.2%と比較しても際立って高い。一方で、子供や高齢者の世話を担う女性を主とする、労働力に含まれない生産年齢層は人口の約 23%である。以上から、コロナ感染拡大や経済構造変化があってもベトナムの人材供給は当面は安定が見込まれる。但し、長期的には余剰労働力が限られ総労働供給量が増加困難なことが課題となる。

図表 13. 労働参加率

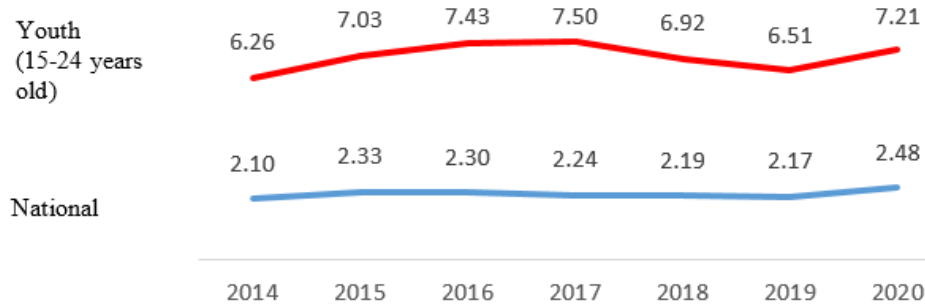


Source: GSO (2020)

ベトナムの失業率は安定して低く 2014 年の 2.1%から 2019 年には 2.17%と横ばいであったが、コロナ感染症が流行した 2020 年には 2.48%に上昇した。若者（15～24 歳）も同様の傾向だが失業率の値は全年齢平均よりかなり高い。今後 50 年を考えると現在 15-24 歳の教育レベルを上げることは重要である。高齢化が進む中、この年齢層は中心的労働力となる。

図表 14. 失業率

Unit: %



Source: GSO (2020)

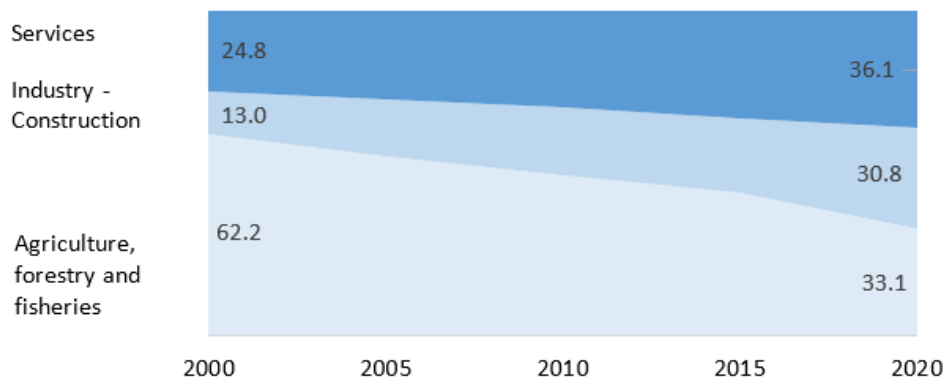
1.2.2 労働人口構成

工業とサービス業への労働移動は、国全体の労働構造からみて望ましく、しばらくは継続が妥当とされている。

産業間の労働移動が他国と同様ではあるが急速に進んでいる。農林水産業就業者が大きく減少し、工業-建設業とサービス業が増加している。特にサービス業就業者の割合は 2000 年から 2020 年に 24.8%から 36.1%に増加している。産業構造変化を図る政策に沿った結果となっている。今後も引き続き農林水産業の割合減少が必要とされる。

図表 15. 産業別に占める労働者人口割合

Unit: %



Source: GSO (2020)

とはいえインダストリー4.0 における需要で求められる労働力の質向上にあたって、多くの農業労働者が障害となることが予想される。農業従事者は主に肉体労働に従事し職業訓練も未経験な低熟練労働者が多い。

統計総局と労働・傷病兵・社会問題省 (MOLISA) の予測によると、2025 年までに全国の労働人口は 6300 万人近くに達し 28.3%が農業、25.1%が工業・建設業、46.6%がサービス業に従事する。各分野の人材需要推計値は下表のとおりである。

図表 16. 職能人材需要 2025 年予測

Sector	Trained labor of all level (person)	In which (%)		
		Elementary level	Intermediate level	College level
Agriculture, Forestry & Fisheries	14.3 million	69.5	22.5	6.0
Industry & Construction	17.6 million	56.0	33.5	4.0
Services (Healthcare, Transportation included)	16.5 million	37.0	23.0	12.0

Source: Scheme on training and retraining to improve human resource skills to meet the requirements of the 4th industrial revolution (DVET)

2030 年には 7000 万人の労働人口のうち農業、工業・建設業、サービス業の割合は 25%-40%-35%になるとしている。労働人口の約 80% (5600 万人) が被訓練者でありうち 14.3%が高等教育修了者となる計画である。

高等教育、技能・職業教育、職業訓練の問題から生じる人材の偏り

学歴構成にも課題がある。2010-2011 年の教育統計によると前期中等教育入学者のうち後期中等教育へ進学する生徒は 81.1%で、9.86%は就労している³⁰。職業教育・訓練 (VET) 校に進む生徒は 9%に過ぎない。また、後期中等教育修了者数は年間 80~100 万人で高等教育機関の入学定員は 50~55 万人を超える。このような状況から、ベトナムでは労働者の大勢は高卒等の低技能労働者か、高等教育修了者で占められ、技術・職業教育訓練 (TVET) を受けた労働者が少ない人材構成になっている³¹。根底には特に都市部で TVET よりも高等教育を評価する傾向があるが、担当省庁間で人材育成戦略の目標調整がなされていないことも一因である。結果として高等教育と TVET の入学者配分や卒業者の所得格差の問題につながってくる。

30 Online newspaper: <https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/hoi-dap-3-hiep-hoi-ve-cau-truc-he-thong-giao-duc-viet-nam-moi-post163581.gd>

31 Department of Formal Vocational Training, DVET

1.2.3 労働生産性とイノベーション

工業化を進め中所得国の罠を回避するためには職業教育・訓練（VET）による労働生産性向上が重要である。

生産性向上は今世紀のベトナム GDP 成長において主要なけん引役を果たし、GDP 成長の 3 分の 2 に貢献した。しかし過去 10 年間は低下傾向にあり低迷している。また、賃金が着実に上昇していく中、低スキル・労働集約的な産業における比較優位性は失われていくと考えられる為、高成長を維持するためには労働生産性の向上が必要である。

又、特にベトナムが「中所得国の罠」にはまる危険性が指摘されている³²。2008 年以降、ベトナムは低位中所得国の水準に達したが、①成長鈍化、②低い生産性、③構造改革実施の遅れ、④競争力指標の低迷、⑤経済成長により引き起こされる多くの問題、など中所得国の罠に陥る兆しが見えてきている。生産性向上を労働コスト上昇が上回れば国の競争力は低下する。また技術、知識、能力が備わった人材が不足していると技術集約型産業への移行が進まず工業化のプロセスが停滞し、「産業の空洞化」（ここでは国内市場が拡大する一方、付加価値産業が育たないことを指すことにする）という問題が起こることになる。ベトナムが中所得国の罠を回避し経済成長を続けるには産業政策の革新と労働生産性向上政策が重要である³³。特に教育と技能訓練は前提条件と考えられる。

図 17 で見られるように、ベトナムの労働生産性は向上してはいるものの他国と比較して極めて低い。2019 年には 13.8 ドルで、シンガポールの 10 分の 1 以下、タイの 4 割、フィリピンの 6 割程度である。

図表 17. 東南アジア諸国のベトナムの労働生産性（米ドル/人・年）

Unit: USD, by GDP PPP

Country	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Singapore	136.243	139.918	141.219	145.405	146.818	147.417	151.030	156.376	160.348	159.680
Brunei	147.354	150.119	149.045	143.778	138.331	136.813	133.030	134.309	129.057	133.209
Malaysia	48.813	49.061	49.750	49.865	51.467	52.986	54.641	56.625	57.841	59.364
Thailand	25.028	24.542	26.268	27.448	28.014	28.956	30.174	31.586	32.523	33.502
Indonesia	18.360	19.033	19.033	20.488	21.166	22.034	22.851	23.303	24.013	24.425
Philippines	14.955	15.016	15.805	16.582	17.102	17.877	18.690	20.379	21.202	21.832
Lao PDR	9.843	10.362	10.911	11.498	12.083	12.677	13.285	13.920	14.507	14.887
Viet Nam	8.833	9.214	9.547	9.851	10.299	10.933	11.559	12.216	12.859	13.817
Myanmar	6.689	6.997	7.446	8.007	8.572	9.091	9.774	10.584	11.036	11.548
Cambodia	4.818	4.999	5.393	5.847	6.160	6.475	6.656	6.959	7.368	7.774
Timor-Leste	7.831	8.094	8.393	8.361	8.524	8.560	8.632	8.018	7.704	7.741

Source: ILO (2019)

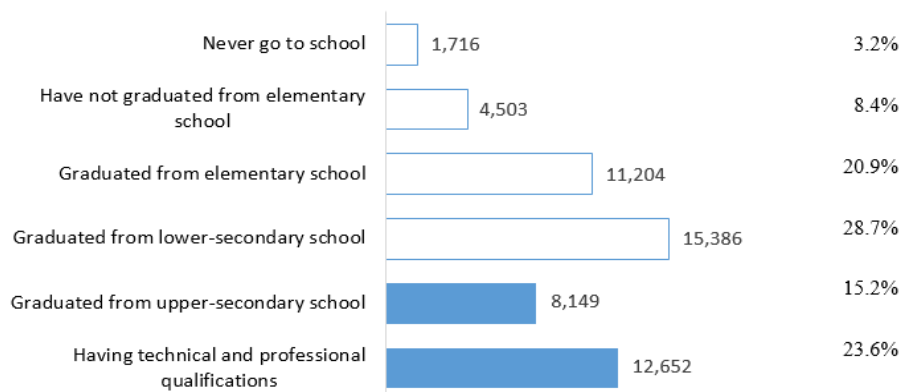
32 Prof. Kenichi Ohno (2009) states that a middle income trap is a situation in which a country is stuck at an income level determined by certain resources and initial advantages and cannot overcome it.

33 Ohno, Kenichi & Le, H Thanh. (2015). Bay thu nhap trung binh o Vietnam: Thuc trang va giai phap (The middle income trap in Vietnam: status and solution). Tap chi cac van de kinh te va chinh tri the gioi So 3 (227) 2015

生産性向上に関していくつかのポイントがある。まず、農業活動から工業建設業、サービス業への労働移動が過去 20 年間のベトナムの生産性上昇に最も寄与した。しかし、労働移動による生産性向上は限界点に近づいている。第二に企業規模が生産性向上の障害となっている。大半は零細・小規模の家内工業であり、技術、設備、組織、生産改善の為に投資手段に欠ける³⁴。第三に、労働者のスキルが企業の生産性向上においては重要な役割を果たす。2020 年でも前期中等教育以下の学歴しかない労働者は総数の 61.2% を占め、後期中等教育修了者や技術・専門職の資格保有者が残りの 38.8% である。ベトナムが地域で最も労働生産性の低い国のひとつとなっているのは、教育レベルが一つの要因である。

図表 18. 学歴別労働人口

Unit: thousand persons

Source: GSO (2020)³⁵

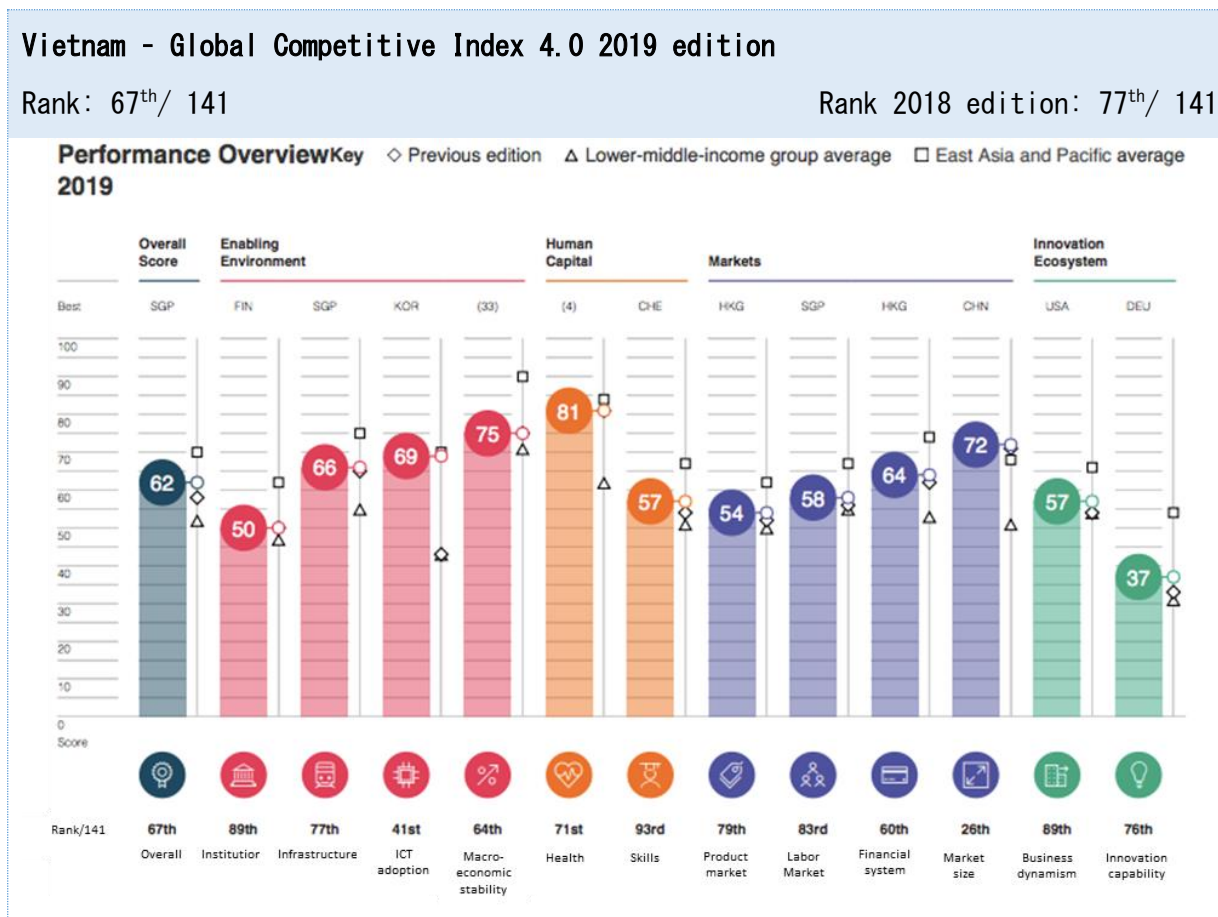
グローバルな統合において競争力を高めるには労働者のスキル向上とイノベーション能力の開発がカギとなる。

ベトナムは、労働生産性向上を目的として教育・訓練制度を改善する必要がある。産業パフォーマンスが向上し、グローバル経済の統合が進む中で国の競争力が高まることが期待される。現時点では、ベトナム人労働者の総合的職務能力は地域・世界標準と比較して相対的に低い。2019 年の「4.0 時代の世界競争力レポート (GCI 4.0)」によると、現在ベトナムは GCI 4.0 指標では 141 カ国中 67 位だが、スキルの項目が 93 位と 13 指標中最も低い。労働者スキルの低さは、インダストリー 4.0 時代の雇用市場におけるベトナム人労働者の課題であり、進むグローバル統合におけるベトナム国の課題でもある。

34 Online newspaper: https://www.ilo.org/hanoi/informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_694938/lang-en/index.htm

35 In 2020, there were 53.61 million people in the Vietnam's labor force being employed

図表 19. 2019 年版世界競争力指数 4.0 : 対ベトナム評価概要



Source: WEF- the Global Competitiveness Report 2019³⁶

また、自動化やデジタル化による変化に対応するためには、イノベーション能力が重要である。グローバル・イノベーション・インデックス (GII) では、ベトナムは 131 カ国中 42 位で、東南アジアではシンガポール、マレーシアに次いで 3 位、100 点満点中 37.12 点を獲得している。テクノロジーやグリーンエネルギーに対する優遇措置、FDI 誘致、進出海外製造業の研究開発センターの発展などに起因している。人材面でも理工系を卒業した若い労働力が豊富であるが、今後、最先端技術開発国の地位を目指すには、科学研究と高等教育へさらなる資源配分が求められてもいる。

36 WEF - https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (Vietnam profile - Page 594)

図表 20. グローバル・イノベーション・インデックス

STT	Asean	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Singapore	7	6	7	5	8	8
2	Malaysia	32	35	37	35	35	33
3	Vietnam	52	59	47	45	42	42
4	Thailand	55	52	51	44	43	44
5	Philippines	83	74	73	73	54	50
6	Brunei	N/A	N/A	71	67	71	71
7	Indonesia	97	88	87	85	85	85
8	Cambodia	91	95	101	98	98	110
9	Lao PDR	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	113
10	Myanmar	138	N/A	N/A	N/A	N/A	129
11	Papua New Guinea	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
12	Timor-Leste	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Source: WIPO – Global Innovation Index Report, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020

参考にインドネシアの場合³⁷、2020 年の GII は 127 カ国中 85 位にとどまった。制度の強靭さ、人材と研究の質、事業の洗練度など、インドネシアのイノベーションを制約する多くの要因が指摘されている。ところがより詳しく見ると平均的教育水準の低さが、この国のイノベーション阻害の大きな要因とされている。研究開発費に関しては、ベトナムやシンガポールが GDP の約 2.5%を費やしているのに対しインドネシアはわずか 0.2%である³⁸。インドネシアは現在、人材の質と事業の高度化に注力しているが研究開発や製品開発力の向上と一体であり、改善は容易ではない³⁹。インドネシアの事例はグローバルなイノベーションの動きに遅れをとらないためには、研究開発能力と高技能人材の育成の投資が重要であることを示している。

結論としては、ベトナムは労働生産性の向上を目的として、労働者の教育・訓練制度を改善することが求められる。労働者のスキル向上を図りグローバルな人材サプライチェーンへの参加条件を満たすことが喫緊の課題である一方、人材育成制度には大きな変革が求められると考えられる。

1.2.4 SDGs コミットメントにおける人材開発の側面

17の持続可能な開発目標（SDGs）は、国の目標として「持続可能な開発 2030 年目標に向けた国家行動計画」に 115 の具体的目標として落とし込まれており、特に貧困層、障害者、女性、子ども、少数民族など脆弱なグループへの配慮に注意が払われている。SDGs の 17 ゴールは相互に関連しており広い観点で見ると人材育成に関しても SDGs で扱われていると捉えることができる。

37 International Monetary Fund: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16207.pdf>

38 Online newspaper: <https://www.indonesia-investments.com/news/news-columns/difficult-for-indonesia-to-become-an-innovation-driven-economy/item7920>

39 Indonesia Development Forum: <https://indonesiadevelopmentforum.com/en/2021/article/detail/179826-technology-key-in-diversifying-economic-growth-across-indonesia>

教育はベトナムの最重要課題であり政府予算の 20%を教育訓練に充てうとされている。「質の高い教育」に関する SDG の目標 4 は、教育法、教育開発戦略 (2011~2020 年)、職業訓練開発戦略 (2011~2020 年) などの法律・政策に反映されている。

2010 年から 2020 年の間に、職業訓練経験者の割合は 40%から 64.5%へ、職業訓練により資格を取得した割合は 14.6%から 24.5%へと増加した⁴⁰。目標 4 について一定の成果は出ていると言える。また、人材需要が高い職種において労働力不足を解消することを目的として、国際レベルの高度な訓練を提供する高レベルの職業教育・訓練センターも設立されている。

「包摂的かつ持続可能な経済成長及びディーセント・ワーク」の促進についての SDG 目標 8 に関しては、全般的な給与所得増と生産性が低い低所得産業から高所得で安定した産業への労働移動により労働環境の改善が進んでいる。労働者支援政策は、地方労働者、障害者、女性、若者を対象とした短期研修や職業訓練など、地域要件に応じて市・省政府が実施している。2016 年末までに約 17,000 人の障害者への職業訓練と就労支援が行われ⁴¹、2017 年だけで 60 万人の地方労働者を含む 269 万人が職業訓練を受けた⁴²。コロナ感染症の流行への対応としては、職種転換と労働市場への再統合を支援するため、再教育と技能向上トレーニングが実施された。

これらの支援策や訓練プログラムは技能労働者不足を補うことに加え、収入増、不平等是正、経済成長の促進につながる。しかし、貧困層、少数民族、障害者、女性や少女に対する教育の不平等は依然として大きな課題として残っている。SDGs の目標 10「不平等を是正する」に関して、ベトナムにおいては、各種法律や、「高等教育戦略 2021~2030 年」などの政策として具体化されている。同戦略の優先目標の 1 つに、高等教育のための持続可能な資金調達手段の確保が挙げられているが、学費の受益者負担を進めていく施策の下で貧困世帯・学生の家計圧迫リスクを回避することが課題である⁴³。対策としては遠隔地に住む少数民族や貧困家庭の学生などへの授業料免除・減額、資金援助や教育（特に職業訓練）アクセス促進を図る決議 30a/2008/NQ-CP や「プログラム 135」などの施策が加えられた。又、TVET 校入学の前提条件である前期中等教育の未修了者への対応として、公教育とは別の特別短期コースが設置された。但し、特別コースと正規 TVET システムとの関係や取得される学歴資格の枠組みはまだ不明確である⁴⁴。

目標 5「ジェンダー平等の達成」の関連においては、政策として男女共同参画に取り組んでおり一定の成果を上げている。地方職業訓練方針に基づき、女性労働者の 46%以上が職業訓練を受けている。但し、この分野横断的な課題は、政策や規則に明確に反映されていない。訓練、再訓練、入学許可などの規定も一般的な内容で、男女平等法を反映していない⁴⁵ 特に TVET の分

40 Online newspaper <https://daihoidang.vn/dai-hoi-dang-xiii-phat-trien-thi-truong-lao-dong-dong-bo-hien-dai/1234.vnp>

41 Viet Nam's Voluntary National Review On The Implementation Of The Sustainable Development Goals (2018): https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf

42 Viet Nam's Voluntary National Review On The Implementation Of The Sustainable Development Goals (2018)

43 Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options, World Bank (2020)

44 Vietnam technical and vocational education and training sector assessment, ADB (2020)

45 Viet Nam's Voluntary National Review On The Implementation Of The Sustainable Development Goals (2018): https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf

野においては、女性の入学から訓練、卒業、就労の流れを支援するための政策や制度、しくみがわずかしか存在しない。又、TVET 校における女性の訓練分野は、観光やソーシャルサービスなどの特定分野に集中し、男性が多くを占める分野の訓練や雇用参加は限定的である。

保健・社会保障分野においては包括的な人間開発を目的とする政策がある。目標 3「健康福祉の促進」や目標 1「貧困根絶」に関連した内容では、社会保険法、診療法、「公衆衛生向上国家戦略 2011～2020 年・2030 年ビジョン」、高齢者に関する法律などがあり一定の成果が得られている。健康保険加入率は全人口の 90.85%に達し、そのうち貧困層、生活困窮者、6 歳未満の子供、高齢者、社会経済的に不利な地域の少数民族その他の不利なグループの 58%は政府から補助を受けている⁴⁶。社会保険に関しては、2020 年末現在で、労働人口の 33.5%にあたる約 1620 万人が加入している⁴⁷。とはいえ、社会保障制度の適用範囲はまだ狭く、特に、組織に所属していない貧困層や弱者のための失業保険、健康保険など包括的な社会保障政策が求められる。

1.3 人材育成に関する政府戦略・政策の枠組み

1.3.1 「人材育成戦略 2011～2020 年」の概要と課題

人材育成の主な政策フレームワークとしては「ベトナム人材育成戦略 2011～2020 年」（決定 No.579/QD-TTg）、2011 年 7 月「ベトナム人材育成に関するマスタープラン 2011～2020 年」（2011 年 7 月、決定 No.1216/QD-TTg）が過去 10 年間実施されてきたが、2019 年 8 月に終了した。2020 年末時点でかなりの成果を上げているといえるが、目標が未達のもの、公開データが不十分で評価できない目標もある。次表に公的情報源からのデータを取りまとめ成果の概要を示した。

46 MOH website: https://moh.gov.vn/hoat-dong-cua-lanh-dao-bo/-/asset_publisher/TW6LTp1ZtwaN/content/het-nam-2020-co-87-96-trieu-nguoi-tham-gia-bhyt-bao-phu-90-85-dan-so#:~:text=B%E1%BB%99%20tr%C6%B0%E1%BB%9Fng%20Nguy%E1%BB%85n%20Thanh%20Long%20C4%91%C3%A3%20th%C3%B4ng%20ti n%20v%E1%BB%81%20k%E1%BA%Bft,tri%E1%BB%87u%20ng%C6%B0%E1%BB%9Di%2C%20chi%E1%BA%BFm%2058%25.

47 Online newspaper <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/linh-vuc-bao-hiem-xa-hoi.aspx?ItemID=17357>

図表 21. 人材育成戦略 2011 年～2020 年目標達成状況

No	Target Indicators ⁴⁸	2010	2015	2020	Achievement		Achievement level	
					2015	2020	2015	2020
A. Raising of intellectual power and working skills								
1	Rate of trained laborers (%)	40.0	55.0	70.0	51.6	64.5 ⁴⁹	△	△
2	Rate of vocationally trained laborers (%)	25.0	40.0	55.0	11.7 ⁵⁰	12.9 ⁵¹	×	×
3	Number of university and college students per 10,000 people (number of students)	200	300	400	257.7	N/A	△	N/A
4	Number of international-standard vocational schools (number of schools)	-	5	>10	N/A	N/A	N/A	N/A
5	Highly qualified human resources in breakthrough fields (number of persons)							
	• University and college lecturers	77,500	100,000	160,000	93,851	N/A	△	N/A
	• Science-technology	40,000	60,000	100,000	128,997	N/A	○	N/A
	• Medicine, health care	60,000	70,000	80,000	N/A	N/A	N/A	N/A
	• Finance-banking	70,000	100,000	120,000	113,600	N/A	○	N/A
	• Information technology	180,000	350,000	550,000	N/A	N/A	N/A	N/A
B. Raising of physical strength of human resources								
1	Average life expectancy (years)	73	74	75	73.2	73.7	△	△
2	Young people's average height (m)	>161	>163	>165	164.4	168.1	○	○
3	Malnutrition rate among under-5 children (%)	17.5	<10.0	<5.0	14.1	11.1	×	×

Note: ○: fully completed, △: partly completed, ×: incomplete

Source: Target – Decision No. 579/QĐ-TTg on approving the Strategy on Development of Vietnamese Human Resources during 2011–2020, Achievement – GSO, MOET, MOST, SBV, NIN, B&Company synthesized articles

まず、専門的な資格や証明書を持つ者と、公的な証明書を持たないその他の訓練を受けた者を含めた熟練労働者の割合は、2015 年目標 55%に対して 51.6%、2020 年に目標 70%に対して 64.5%とわずかに達成しなかった。大卒大学院卒の目標値についても未達だが大きな遅れではない。しかし、初中級レベルの職業訓練を受けた公的証明書取得者割合は目標を大きく下回った。

48 Only listed down some targets that might be related to the report's topic

49 Vietnam News Agency <https://daihoi-dang.vn/dai-hoi-dang-xiii-phat-trien-thi-truong-lao-dong-dong-bo-hien-dai/1234.vnp>

50 Labor & Employment survey 2015, GSO

51 Labor & Employment survey 2020, GSO

図表 22. 人材育成目標数値

Target Indicators by Education level	Target		Achievement		Achievement level	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
Trained labor (%)	55	70	51.6	64.5	△	△
Vocational Elementary (%)	32.5	37.8	5	4.7	x	x
Vocational Intermediate (%)	12.7	18.9	4	4.4	x	x
College (%)	3.3	4.9	2.7	3.8	△	△
University & Postgraduate (%)	9.9	12.6	8.6	11.1	△	△

Note: O: fully completed, △: partly completed, x: incomplete

Source: Targets – Decision No. 579/QĐ-TTg; Decision No. 1216/QĐ-TTg, Achievement – GSO, Labor and Employment Survey Report 2015, 2020

専門人材の育成目標は分野ごとに明確に設定されているが達成状況を把握するための統計情報が不十分である。データのある分野としては科学技術と金融・銀行分野の専門人材数は 2015 年時点では目標達成している。

身体状況の目標もあり、平均寿命についてはほぼ達成、平均身長も 2015 年と 2020 年の目標を上回っている。一方 5 歳未満の栄養失調率は目標に遠く及んでおらず、ベトナムの人的資本強化においては引き続き栄養状態確保を重要目標とするべきである。

産業分野の人材再配分は農業分野から他の 2 分野に移動が進み目標達成されている。

図表 23. 産業分野別労働人口割合の達成状況

Economic Sector	Target			Achievement	
	2010	2015	2020	2015	2020
Agriculture, Forestry and Fishery Sector (%)	51	45 – 46	35 – 38	44	33.1
Industry & Construction Sector (%)	22	27	31	22.8	30.8
Service Sector (%)	26.8	27 – 29	27 – 29	33.2	36.1

Source: Decision No. 1216/QĐ-TTg⁵², GSO

1.3.2 「社会経済開発戦略 2021～2030 年」における人材育成の方向性

人材育成は「社会経済開発戦略 2021～2030 年」の柱の一つで、決定 No. 176/QĐ-TTg が 2030 年までの労働市場の整備について計画を定めている。

これによると、今後 10 年間の人材育成の目標は、社会経済発展のための効果的な資源調達・配分・利用を目指して、労働市場に強固な基盤を整え、産業近代化に向けて就業構造を変革し、

52 Decision No. 1216/QĐ-TTg on approving the Master Plan on Development of Vietnam Human Resources during 2011 – 2020, dated on 22th July 2011

国内と世界各地の労働市場とのつながりを確保すること、である。詳細目標については下表に示すとおり、「2030 年までの持続可能な開発ロードマップ」、「社会経済開発計画 2021～2025 年」、「社会経済開発戦略 2021～2030 年」の目標は類似のものが多い。

図表 24. 人材開発計画 2030 年目標値

No	Objectives	Status	Milestone	
		2020	2025	2030
Objective 1: Increase number of skilled workers in line with the labor market demand				
1.1	Trained workers with professional qualification and certificates	24%	30%	35-40%
1.2	Skilled Labor Index in the Global Innovation Index (GII)	Top 79 countries	Top 60 countries	Top 55 countries
1.3	Rate of employees with information technology skills	N/A	80%	90%
Objective 2: Creating better jobs for laborers				
2.1	Overall unemployment rate	2.52%	< 3%	< 3%
2.2	Proportion of employees working in the agricultural sector	33.1%	< 30%	< 20%
2.3	Average social labor productivity growth rate	5.8%	> 6.5%/year	> 6.5%/year
Objective 3: Reduce proportion of young people who are out of work, go to school or receive no training				
3.1	Proportion of young people without work, without school or training	12.9% (Q3/2020)	<8%	<8%
3.2	Urban youth unemployment rate	10.63%	<7%	<7%
3.3	Underemployment rate of the rural youth	N/A	<6%	<6%
Objective 4: Ensuring a safe working environment for employees				
4.1	Proportion of working age employees participating in social insurance	33.5%	45%	60%
Objective 5: Invest in and develop a modern job transaction and national labor market information system, synchronously, uniformly and interconnected between information systems				
5.1	Pupils and students graduating from upper secondary school will receive vocational guidance rate	N/A	80%	>90%
5.2	Laborers will be advised and recommended to have jobs by system of employment service centers rate	N/A	40%	45%
5.3	Technical infrastructure, software, data connection sharing and integration system; transformation and standardizing the national labor database	N/A	Complete till 2025	N/A
	Labor market information system	N/A	Till 2030, connected national labor market database,	

No	Objectives	Status	Milestone	
		2020	2025	2030
			connecting to target regional countries	

Source: Decision No. 176/QĐ-TTg⁵³ on program to support labor market development

前期（2011～2020 年）戦略での人材育成における課題認識を受け継ぎつつ、解決の方向性はより具体的・明確になっている。例えば大きな課題である労働者支援に関しても具体的な達成目標が明記されており、後期中等教育修了者に対する職業指導実施の目標値（2025 年までに 80% 以上、2030 年までに 90% 以上）や、職業紹介サービスの成果指標などが設定されている。

1.3.3 今後 10 年間の人材育成関連主要政策・計画

人材育成は、今後数十年間のベトナムの持続的な社会経済発展のための最重要施策の一つとして、「社会経済発展戦略 2021～2030 年」や「2030 年に向けた持続可能な開発に関する決議 136/ND-CP」などの国家戦略や基本方針の柱として組み込まれている。下表に長期的な開発戦略・計画での主な政策を示す。人材育成関連施策の全体像を見てとることができる。

図表 25. 産業人材開発関連の戦略・計画

Theme	Policy document's name	Issuing time	Planning time	
			To 2025	To 2030
Socio-economic development	Vietnam Socio-economic Development Strategy for 10-year 2021 - 2030 ⁵⁴	02/2021	→	
	Resolution 50/NQ-CP on Government's action programs to implement the resolution of the 13th National Congress of the Communist Party of Viet Nam	20/05/2021	→ (with vision to 2050)	
	Resolution No. 16/2021/QH15 on five year socio-economic development plan during the 2021-2025 period	27/07/2021	→	
Sustainable development	Decision 681/QĐ-TTg on roadmap for implementation of Vietnam's objectives for sustainable development until 2030	04/06/2019	→	

53 Decision No. 176/QĐ-TTg on Program to Support Labor Market Development, dated on 5th February 2021

54 Vietnam government website: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/chien-luoc-phan-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-3735>

Theme	Policy document' s name	Issuing time	Planning time		
			To 2025	To 2030	To 2030
	Resolution 136/NQ-CP on sustainable development	25/09/2020	→		
	Decision 1658/QĐ-TTg on Approving the National Green Growth Strategy for 2021-2030 period, vision to 2050	01/10/2021	→ (with vision to 2050)		
Industrial development	Decision No. 879/QĐ-TTg on strategy on Vietnam industrial development until 2025, towards 2035	09/06/2014	→ (with vision to 2035)		
	Resolution No. 23-NQ/TW on orientation of policies for building national industrial development until 2030, towards 2045	22/03/2018	→ (with vision to 2045)		
	Decision No. 749/QĐ-TTg on Introducing Program for National Digital Transformation by 2025 with orientation towards 2030	03/06/2020	→ (with orientation to 2030)		
Human Resources	Decision No. 176/QĐ-TTg on program to support labor market development until 2030	05/02/2021	→		
	Decision No. 2239/QĐ-TTg on strategy to develop vocational education period 2021 - 2030 with vision to 2045	30/12/2021	→ (with vision to 2045)		

2025 年、2030 年までの社会経済開発目標

2021 年 1 月、ベトナム共産党第 13 回全国大会で「社会経済開発戦略 2021-2030」が承認され、その後採択された「社会経済開発計画 2021~2025 年」（決議 No. 16/2021/QH15）では、2025 年までの具体的な目標が示された。下表は 2025 年と 2030 年に向けた主要な社会経済開発目標であり⁵⁵、2020 年の進展状況についても参考値として入れている。

55 By purpose of focusing on human resource related aspects, this part does not mention environmental specialized goals

図表 26. 社会経済開発の目標値

No	Target	Status 2020 As reference	Milestones	
			To 2025	To 2030
A. Economic Targets				
1	Average GDP growth rate	Average 2016–2020 5.9%	Average 2021– 2025 6.5% – 7%	7%/year
2	GDP per capita	3,521 USD	4,700 – 5,000 USD	7,500 USD
3	Contribution of manufacturing & processing industry in GDP	16.9%	25%	30%
4	Contribution of the digital economy to GDP	N/A	20%	30%
5	Average social labor productivity growth rate	5.8%	> 6.5%/year	> 6.5%/year
6	Urbanization rate	37.3%	45%	>50%
7	The contribution of total factor productivity (TFP) to growth	45.2% (average 2016–2020)	45%	50%
B. Social Targets				
8	Human Development Index (HDI)	0.704 (at 2019)	N/A	> 0.7
9	Average life expectancy	73.7 years	74.5 years	75
10	Proportion of labor in agriculture sector in total labor force	33.1%	25%	< 20%
11	Proportion of trained labor force	64.5%	70%	75%
12	Proportion of trained labor force with professional qualification and certificates	24%	28 – 30%	35–40%

Source: Status 2020: GSO, Draft Summary of Implementation of the 10 year economic - social development strategy 2011 - 2020, building a 10-year economic - social development strategy 2021–2030⁵⁶, Milestone 2025–2030: Vietnam Socio-economic Development Strategy for 10-year 2021 - 2030, Resolution No. 16/2021/QH15⁵⁷, Resolution No. 23-NQ/TW⁵⁸, Decision No. 176/QĐ- TTg⁵⁹, Decision No. 749/QĐ-TTg⁶⁰

新型コロナウイルス流行により打撃を受け、2020年のベトナムのGDP成長率は2.9%にとどまったが、GDP成長率についてはおおむね高い目標値を堅持している。また10カ年戦略と5カ年開発計画にこれまでなかった製造・加工業、デジタル経済のGDP貢献目標値を掲げている。ベトナムをインダストリー4.0に適応した工業化国家へ発展させる決意の表れといえよう。

56 Online newspaper: <https://nhandan.vn/tin-tuc-su-kien/bao-cau-tong-ket-thuc-hien-chien-luoc-phet-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2011-2020-xay-dung-chien-luoc-phet-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-621156/>

57 Resolution No. 16/2021/QH15 on 5-year Socio-economic Development Plan during period 2021–2025, dated 27th July 2021

58 Resolution No. 23-NQ/TW on Orientation on Building National Industrial Development until 2030, towards 2045, dated 22th March 2018

59 Decision No. 176/QĐ- TTg on Program to Support Labor Market Development, dated 5th February 2021

60 Decision No. 749/QĐ-TTg on Introducing Program for National Digital Transformation by 2025 with orientation towards 2030, dated 3th June 2020

又、社会経済開発戦略 2021～2030 年では、前期と比較して人材の質を高めることの重要性がより強調されており、インダストリー4.0 や国際経済統合における高度人材需要を満たすための明確な目標が設定されている。また以下のような人材育成に関する重要な方向性が示された。

- スキルや作業能力に焦点を当てるだけでなく、健康、能力、資格、誠実性、責任感なども含め包括的な人材育成に取り組む。
- この 10 年間で求められる人材を大きく 4 分類している：(i) 技術人材、(ii) デジタル化人材、(iii) 管理人材：技術マネージャー、ビジネスマネージャー、パブリック/ソーシャルマネージャー、(iv) 介護福祉系人材、である。インダストリー4.0 への言及はないものの、求められる人材像について以前より明確となった。管理人材への需要は分野横断的なニーズである。
- 技術・職業教育訓練 (TVET) セクター改革は、開放性と柔軟性に重点を置き以下を目的とする：(i) 高度な訓練を受けた労働者を育成し国際競争力を向上させる、(ii) 就業構造の前向きな転換を図る、(iii) スキル再習得、継続教育への支援。
- 高等教育 (HE) は以下の改革方針を継続する：(i) 自律性の促進、(ii) 非効率な公立大学の PPP モデルへの転換、(iii) 第三段階教育機関 (カレッジと大学) の統廃合、(iv) 質が高く地域教育のハブとなる高等教育機関の発展。
- 次のような方向性も述べられた：(i) 教育における社会包摂性の担保、生涯学習のための開かれた教育システム、生涯学習社会の実現、(ii) 社会/市場の要請に応える教育、(iii) 公教育と民間教育のバランス、(iv) 中学・高校卒業の際の職業指導強化。

また、2030 年までに目標とする総労働力に占める農業部門の割合は 20%未満である。工業・サービス分野の人材需要が 80%以上となる。

熟練労働者に関する指標のうち、専門的な資格や証明書を持つ熟練労働者の割合は、人材育成計画 2011-2020 よりかなり低い目標に修正されており、2020 年実績に合わせたより現実的な数字となった。

2030 年に向けた持続可能な開発目標に関する計画

持続可能な開発に関する決議 No. 136/ND-CP では、「ベトナムの 17 の持続可能な開発目標 (VSDGs)」を打ち出した。「2030 年までのベトナムの持続可能な開発目標実施計画」(2019 年 6 月、決定 No. 681/QĐ-TTg) を補完するものである。

VSDGs は、世界共通の持続可能な開発目標 (SDGs) 達成に対するコミットメントを示す目標である。SDGs17 の目標のうち、人材育成は主に「目標 4：すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する」と「目標 8：包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用 (ディーセン

ト・ワーク)を促進する」と関連づけられる。下表に、この2つの目標に関する項目から人材育成に関連する目標について示す。

図表 27. 「持続可能開発目標 2030 年」

No ⁶¹	Target	Milestones		
		To 2020	To 2025	To 2030
Objective 4: Ensure quality, equitable, inclusive education and promote lifelong learning opportunities for all				
29	Percentage of students graduating			
	- Primary school	95%	97%	99%
	- Secondary school	85%	87%	90%
32	Proportion of people aged 15 and older participating in intermediate-level vocational education, or in college, or in university training programs	80%	85%	90%
33	Proportion of trained workers	65%	70%	75%
34	Proportion of workers with ICT skills	70%	80%	90%
35	Proportion of ethnic minority workers who have gone through a training	40%	45%	50%
36	Proportion of people with disability who are still able to work and receive vocation training	30%	35%	40%
37	Proportion of literates among people aged 15 years or older	98%	98.8%	99.6%
Objective 8: Ensure sustainable, comprehensive and continuous economic growth; full employment, productivity and decent work for all				
67	Growth rate of labor productivity	Sustain the annual growth rate of 5%		
68	Unemployment rate	<3%		
69	Underemployment rate	<1.89%		
70	Proportion of people aged 15- 30 years not in employment, education or training	<7.5%	<8%	<8%

Source: Resolution 136/NQ-CP⁶², Decision 681/QĐ-TTg⁶³

質の高い、公平で包括的な教育をすべての人に提供することを目的として、熟練労働者の割合目標が引き続き設定されているが、これは社会経済開発計画の目標にも含まれている。また、ICT スキルを持つ労働者の割合目標、あらゆる地域で教育訓練を受けられるようにすること、一般教育の担保に関する目標なども、持続可能な開発計画中の人材育成に関係する目標といえる。

61 The order of target is kept as original document Decision 681/QĐ-TTg

62 Resolution 136/NQ-CP on Sustainable Development, dated on 25th September 2020

63 Decision 681/QĐ-TTg on Roadmap for Implementation of Objectives for Sustainable, dated on 4th June 2019

国家グリーン成長戦略 2021～2030年⁶⁴

ベトナム政府は、現代の科学技術と高度人材の育成に焦点を当てた決定文書、「国家グリーン成長戦略 2021～2030年」を発表した。教育の全てのレベルにおいてグリーン成長に関する教材を取り入れ（MOET が担当）、環境産業における専門職・技術職育成とグリーン雇用促進策を策定する（MOLISA が担当）。この新政策を基に環境分野の人材育成が優先的に進められている。

産業開発の目標と政策

産業開発に関する最新の包括目標と基本構想（マスタープラン）は、主に 2014 年の 2 つの決定、「ベトナム産業開発戦略～2025年と 2035年ビジョン」（決定 No. 879/QD-TTg）、アクションプランである「ベトナム産業開発一般計画～2020年と 2030年ビジョン」（決定 No. 880/QD-TTg）によって規定されている。また、実施における現実的課題に対応するべく、2018 年には「2045年ビジョンに向けた 2030年までの産業開発重要目標」（決議 23-NQ/TW）でいくつかの目標の改定がなされた。製造加工業は、産業発展状況を判断する主要指標とされ、全産業の成長をけん引する役割を果たすと考えられている。したがって製造業の人材育成が、将来のベトナム発展の鍵になるといえる。

64 Decision 1658/QD-TTg on Approving the National Green Growth Strategy for 2021-2030 period, vision to 2050, dated on 1st October 2021

図表 28. 主要経済指標

No	Target	Status 2020	Milestone		
			To 2025	To 2030	To 2035
1	Proportion of industry and construction in the national economic structure	Industry & Construction 33.72%	45%	50%	
2	Proportion of industry sector in GDP*	N/A	N/A	40%	N/A
3	Proportion of manufacturing & processing industry in GDP*	16.9%	25%	30%	N/A
4	Proportion of manufacturing industry in GDP*	N/A	N/A	>20%	N/A
5	Annual growth rate of industrial added value*	N/A	N/A	8.5%	N/A
6	Annual growth rate of industrial production value	N/A	11 - 12.5%	10.5 - 11%	
7	Value of hi-tech industrial products and hi-tech application products in GDP	N/A	45%	50%	
8	Ratio of exported industrial commodities to total export turnover	90.9% (Q1/2021)	85 - 88%	> 90%	
9	Industrial sector's Incremental Capital Output Ratio (ICOR)	N/A	3.5 - 4%	3 - 3.5%	
10	Average labor productivity growth rate in industrial sector*	N/A	N/A	7.5%	N/A
11	Workforce in industrial and service sectors	66.9%	N/A	> 70%	N/A

(*) targets that are added or revised by Resolution No. 23 - NQ/TW

Source: Status 2020: GSO; Milestone: Resolution No. 23 - NQ/TW, Decision No. 879/QĐ-TTg⁶⁵
Decision No. 880/QĐ-TTg⁶⁶

近年、ベトナムでは地理的条件に基づき地域別に重点産業分野を定め発展させる施策を採用している。北部には重化学工業、南部にはサービス業、メコンデルタには農林水産業が集積しており、紅河デルタや東南部など大都市圏での電子・通信産業の発展、気候条件が適した中部地域への再生可能エネルギー産業の集中が想定されている。

65 Decision No. 879/QĐ-TTg on Strategy on Vietnam Industrial Development until 2025, towards 2035, dated on 9th June 2014

66 Decision No. 880/QĐ-TTg on Master Plan of Industrial Development of Vietnam, dated on 9th June 2014

図表 29. 「ベトナム産業開発計画 2025 年 2035 年ビジョン」の重点産業

Priority industry sectors	Manufacturing & processing				Electronics & telecommunications	New & renewable energy	
	Mechanics and metallurgy	Chemicals	Agricultural, forest & fishery product processing	Textiles, garments, leather & footwear			
Priority Industrial fields through 2025	<ul style="list-style-type: none"> • Agricultural machinery & equipment • Shipbuilding • Automobiles & mechanical spare parts • Steel manufacturing 	<ul style="list-style-type: none"> • Petrochemistry • Technical plastic rubber • Pharmaceutical chemistry 	<ul style="list-style-type: none"> • Prioritize key agricultural, aquatic products and wood processing 	<ul style="list-style-type: none"> • Raw materials & auxiliary materials for garment & footwear products for export 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication & telecommunications equipment 	<ul style="list-style-type: none"> • Atomic energy for peaceful purposes. 	
Priority Industrial fields through 2035	<ul style="list-style-type: none"> • Nonferrous metal & new materials 	<ul style="list-style-type: none"> • Pharmaceutical chemistry (vaccines) 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> • Fashion clothing & high-grade shoes 	<ul style="list-style-type: none"> • Medical electronics 	<ul style="list-style-type: none"> • Renewable energies (wind, solar, geothermal & wave energy) 	
Priority regions	<ul style="list-style-type: none"> • Northern midlands and mountains • Red River Delta • Central coast • Mekong Delta 	<ul style="list-style-type: none"> • Red River Delta • Southeast 	<ul style="list-style-type: none"> • Central highlands • Mekong Delta 	<ul style="list-style-type: none"> • Southeast 	<ul style="list-style-type: none"> • Red River Delta • Southeast 	<ul style="list-style-type: none"> • Central coast • Central highlands • Mekong Delta 	
(Forecast) Ratio of production value in the entire industrial sector (%)	2010	55.84				3.54	4.22
	2015	61.79				6.8	5.85
	2025	72.74				7.54	6.9
	2035	74.61				10.75	8.64

Source: Decision No. 880/QĐ-TTg, Decision No. 879/QĐ-TTg on Strategy on Vietnam Industrial Development until 2025, towards 2035

ベトナムは工業国になることを第一の目標としているにもかかわらず、裾野産業発達が進まず、電子、繊維、靴、鞆、自動車組立てなどの主要産業では、材料部品の供給を輸入に大きく依存している。中国、韓国、日本など部品や付属品の供給国で新型コロナ感染が拡大した際、国内企業は大きな問題に直面した。政府は裾野産業を育成して機械、化学、電子、通信など製品の優先的開発、現地化率向上を図り、グローバル・バリューチェーンにより深く参画することを目指している。

- (1) 企業が国内外の顧客の製品供給者になるための連携支援。外国投資裾野産業の誘致
- (2) グローバル・バリューチェーンの経営管理や製造管理要件を満たす企業管理システムの構築支援
- (3) 製造要件を満たすための研修支援
- (4) 製造部品、交換部品、素材試作での研究開発、技術応用、移転、改良の支援
- (5) 裾野産業情報サイトの構築・運営

中小企業・起業支援

2017 年に中小企業支援法（SME 法）が公布された。これにより、中小企業やスタートアップ企業を対象とした支援や優遇措置の基盤が整った。同法は、下表に示す関連文書によって具体的に運用される。

図表 30. 中小企業・スタートアップ企業関連施策

Related document' s name	Issuing time and authority	Main contents
Decision 844/QĐ-TTg on Approval for the assistance policy on national innovative startup ecosystem to the year 2025	18/05/2016 The Prime Minister	Approval for the assistance policy on national innovative startup ecosystem to the year 2025, targeting to complete legislations on assistances in startup ecosystems; to set up a national startup ecosystem portal; to provide assistance for 800 startup projects and 200 startups
Law on Small and Medium Enterprise Support	01/01/2018 National Assembly	Regulations on principles, contents and resources of assistance for SMEs and the responsibilities of authorities, organizations and individuals related to the provision of assistance for SMEs
Decree 38/2018/NĐ-CP on Investments in small and medium-sized startup companies	11/03/2018 Government	Guidelines for investments in small and medium-sized startup companies, the establishment, management and operation of venture capital funds, and use of local government budgets to make investments in startups
Decree 57/2018/NĐ-CP on Incentive policies for enterprises investing in	17/04/2018 Government	Regulations on additional incentives to investment and related procedures for enterprises investing in agriculture and

Related document' s name	Issuing time and authority	Main contents
agriculture and rural development sector		rural development sector, with priority given to small and medium sized SMEs
Decree 39/2019/NĐ-CP on organization and operation of SME Development Fund	10/05/2019 Government	Instructions on implementation of Article 20 in the Law on SME regarding organization and operation of SME Development Fund
Circular 07/2020/TT-BKHCHN on Guidelines for establishment of SME incubators, technical facilities supporting SMEs and co-working spaces supporting start-up SMEs	11/12/2020 MOST	Guidelines for establishment of SME incubators, technical facilities supporting SMEs and co-working spaces supporting start-up SMEs
Decree 80/2021/NĐ-CP on Elaboration of some articles of the Law on Small and Medium Enterprise Support	26/08/2021 Government	Elaboration of some articles regarding criteria for identification of SME, provision of assistance in terms of technology, information, consultancy, development of human resources, provision of assistance for SME' s conversion from household businesses; startups, SMEs that recently participate in industry clusters and the value chain; responsibilities of agencies and organizations for provision of assistance for SME

以下のように、様々な形で起業及び中小企業の運営支援施策が導入されている。

- (1) 会計・税務：融資斡旋、中小企業信用保証基金、税・会計制度
- (2) 設備・技術：生産拠点確保、技術支援、発明・技術開発への支援、協働スペース設置
- (3) 新規事業開発：市場開拓支援、情報提供、経営・法律相談、人材育成支援

特に人材育成支援は主に教育・訓練コース／プログラム提供で、以下のようなものがある。

- 国が運営する起業、企業経営、中小企業従業員向け職業訓練コース受講料の減免
- オンラインや公共メディアを通じた中小企業向け職業訓練プログラム、中小企業生産加工現場で実施される職業訓練コース

その他、バリューチェーンの活性化を狙った、個人経営からの起業・法人化支援などがある。

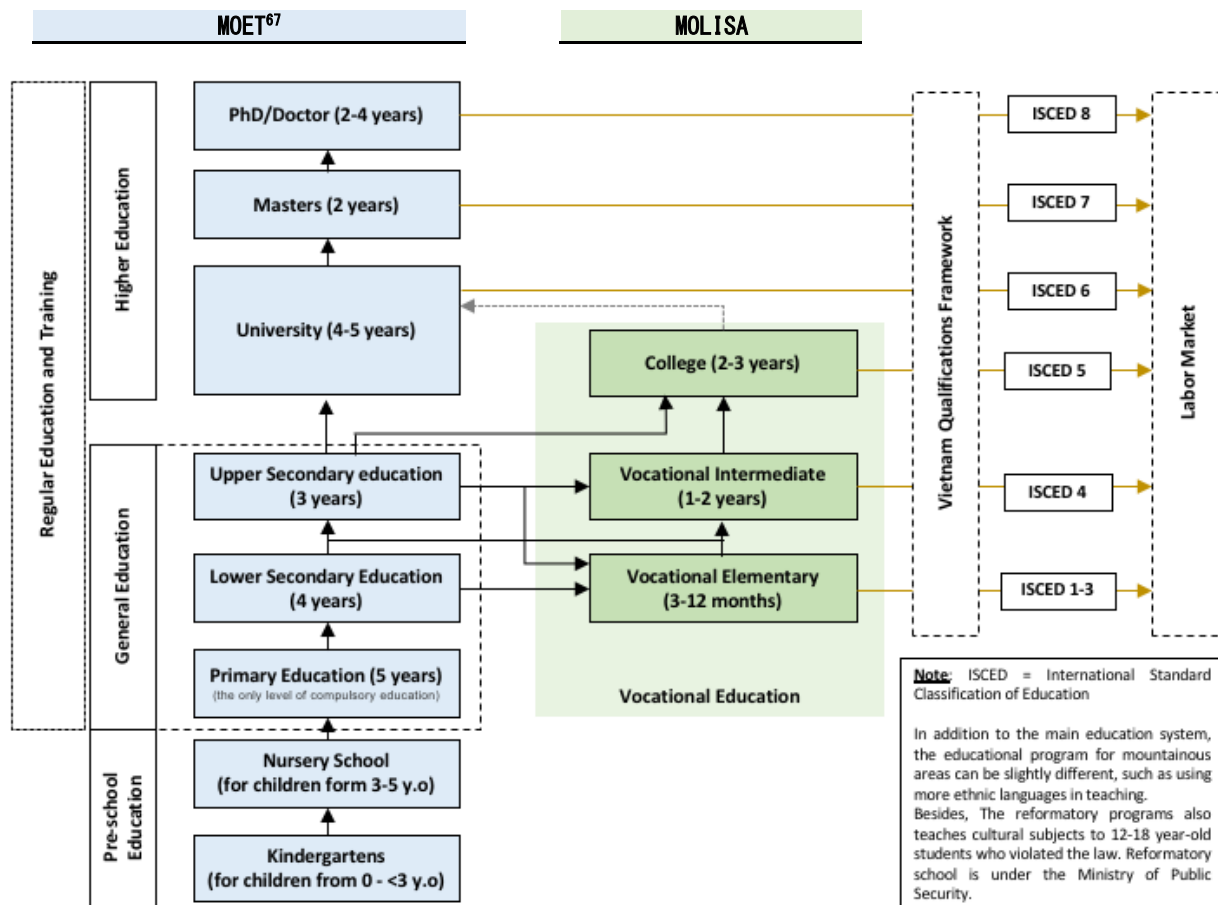
第2章 人材供給

2.1 高等教育（HE）と技術・職業教育訓練（TVET）制度の概況

2.1.1 教育制度概要

下図にベトナムの教育制度の全体像を示す。就学前教育（pre-school education）、一般教育（general education）、普通教育（regular education）、職業教育（vocational education）、高等教育（higher education）のつながりと、労働市場との関係も含めて図示している。

図表 31. 教育制度の全体像（2021年現在）



Source: Research team developed from related ministries' information

67 Pedagogical education (intermediate and college-level) is under control of MOET

一般教育は、基礎教育とキャリア教育に分けられる。基礎教育には、初等教育と前期中等教育が含まれる。後期中等教育以降はキャリア教育に分類される。

一般教育は、高等教育・職業訓練機関への進学と就労・社会参加に向けて、知性、道徳観、審美性、創造性、社会性を養い、身体と活力を鍛え、生涯学習を続ける為の基本的スキルを含め、総合的な人格形成と知識の習得を目指すものである。

職業教育機関の合併・統合の進展により、高等教育を受ける機会が広がった。ISCED-4 取得後には第三段階教育としてカレッジ、大学への進学が可能である。

2.1.2 高等教育 (HE) および技術・職業教育訓練 (TVET) 管轄政府機関

ベトナムの教育制度を国レベルで管轄しているのは主に、教育訓練省 (MOET) と労働・傷病兵・社会問題省 (MOLISA) の2省庁である。具体的には、MOET は就学前教育から高等教育までの教育を管轄し、MOLISA は技術・職業教育訓練 (TVET) を管轄している。

(a) 教育訓練省 (MOET) の役割

MOET は就学前教育、一般教育、教員 (中等教育及び大学) 養成、その他を含む教育機関に関する国家管理を行う政府機関であり、以下にその業務対象の一部を列記する。

- 教育目標、教育プログラム、教育内容
- 入学、資格規定
- 教員及び教育部門管理職の育成
- 学校施設、設備
- 教育の質の確保・管理

MOET 高等教育局は高等教育制度の管理責任を負う。主な業務は以下。

(1) 高等教育機関の教育内容・教育活動

- 高等教育プログラム (正規／非正規／共同訓練／国際協力プログラム等) の募集、教育、訓練実施の指導・監督
- 国家資格枠組み、最低単位数、カリキュラム、教材、成果測定の指針
- 必修科目

(2) 高等教育の質管理と教員養成

- 高等教育機関、教員養成カレッジの要件指針、検査・評価
- 入学定員の承認

- 高等教育機関、教員養成カレッジの教育内容のウェブサイト公開の監督（設備、教員、教育・研究活動成果、就職率などの情報公開）
- 外国資本高等教育機関の監督

(3) 高等教育機関および教員養成カレッジ間の連携調整

MOET には他にも高等教育の関連部局・施設・外郭団体などが存在している。

(b) 労働・傷病兵・社会問題省（MOLISA）の役割

従来、ベトナムの職業教育制度は MOET と MOLISA の両者により並行して運営されていたが、2016 年 9 月の決議 No. 76/NQ-CP 号は職業教育に関する国家管理機関を MOLISA と定め TVET 制度が統合された。2017 年 1 月には TVET に関する単一の中央国家管理機関として MOLISA に職業教育訓練総局（DVET）が発足した。

この制度変更により、カレッジが高等教育制度から切り離されることとなった。主な目的は、（1）制度の重複削減、（2）職業教育機能の強化、（3）職業教育から高等教育課程への進学機会の創出、（4）全般的な教育の質向上である。さらには、卒業生の資格レベルをベトナム国家資格枠組み⁶⁸と関連づけて、労働市場のニーズを満たすことを図っている。

全国の職業教育（教育学科を除く）に関する国家管理は、法律で定められた権限に従って、職業教育訓練総局（DVET）が行っている。

DVET の主な役割として以下の項目が定められている。

- (1) 関係省庁・部門と協力し TVET 施策の実施方針を示す
- (2) 入学、試験、卒業等、TVET 校運営の規則策定
- (3) 海外職業資格、職業訓練証明書取扱規程
- (4) 各職業教育レベルの最低必要知識、職業訓練プログラムの策定・評価・実施、職業教育カリキュラムの策定・評価・承認・実施についての規制
- (5) 職業教育水準の管理
- (6) 教員・職員に対する研修実施
- (7) 職業訓練カレッジの設置決定

一般的には、高等教育（HE）は MOET、TVET は MOLISA と別々に運用されているが、相互の連携も行われている。両省は、中等教育におけるキャリア教育や、次章で述べるブリッジトレーニングプログラム（9+モデル）運用などで連携している。

68 Decision No. 1982/QĐ-TTg on Approving Vietnam Qualification Framework, issued by the Prime Minister, issued on October 18, 2016

(c) 他省庁と省政府の公的高等教育・TVET 校に関する役割

公立の高等教育機関や TVET 校は MOET や MOLISA 以外の「監督機関」の管理下に置かれる場合も多い。特定の高等教育・TVET 校について関係省庁が管轄する場合、地方省政府の管理下に置かれる場合等がある。特に 2 つの国家大学（ハノイとホーチミン市）とその傘下の専門大学は首相府が直接管理している。

監督機関の主な役割は、(1) 高等教育／TVET 校への国家予算配分 (2) 評議員会または学校評議会の一員としての経営参画（事業計画、組織体制、財務施策）である。

(d) 9+ モデルについて

9+モデルは職業教育訓練中級とカレッジ貫型の教育プログラムである。

「中等教育におけるキャリア教育と生徒進路指導計画 2018～2025 年」に関する決定 522/QĐ-TTg (2018 年 5 月発行) によると、政府は 2025 年までに前期中等教育修了者の少なくとも 40%を TVET (初級・中級) に進ませることを目標としている (社会経済条件が整備されていない地域は 30%)。職業教育に向く学生の選定と進路指導は、職業教育を担う MOLISA にとって重要な課題である。職業教育・訓練と高等教育をつなげるプログラム (以下、ブリッジプログラム) は、職業教育への誘導を効果的に行う方策の一つである。

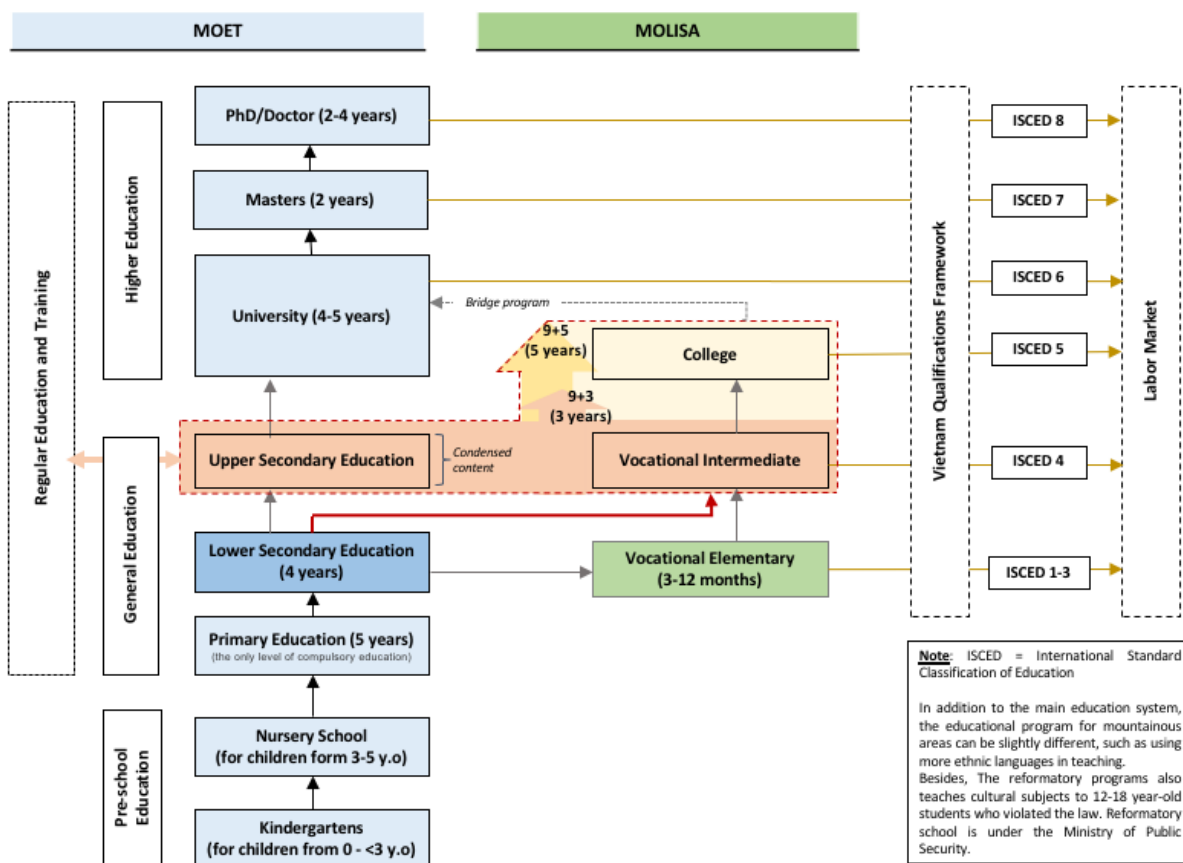
MOLISA は初級レベルと中級レベル、中級とカレッジの間をつなぐ、「職業教育レベル間ブリッジプログラムの提供に関する通達」27/2017/TT-BLĐTPXH を出している。

教育法 2019 (2020 年 7 月 1 日施行) によると、9+モデルは、「前期中等教育 (中学にあたる) を修了したのち後期中等教育 (高校にあたる) に進まず、職業カレッジの公的職業訓練に進むこと」と理解することができる。職業訓練とともに高校レベルの 7 つの教養科目を学ぶ。

9+モデルは、高等教育機関への進学を望まない、もしくはできない後期中等教育進学前の生徒に対し、TVET プログラムに、より早く進む選択肢を提供するものである。9+モデルを活用した場合、凝縮された一般教育課程 (MOET 管轄) と TVET 校が提供する中級技術訓練コース (MOLISA 管轄) の 2 つの教育・訓練プログラムに同時に参加することになる。実施される一般教育内容については、公式には TVET 校が計画実施することになっているものの、TVET 校とのインタビューで聞いたところ、実際の一般教育課程は大部分、地方教育訓練局 (DOET) の管理下にある通常の教育機関によって提供されている。

9+モデルプログラムの種類を以下に示す。実際は、主に「9+3」モデルや「9+5」モデルが運用されている。

The 9+モデルの教育課程における位置づけ



Source: Research team developed from related ministries' information

9+モデルのプログラムごとの違いを以下の表に整理した。

モデル	入学時期	修了資格	教育期間 (年)	課程内容
9+3 モデル	前期中教育修了後	中等職業訓練	3	<ul style="list-style-type: none"> 後期中等教育相当課程（特別短縮課程）・修了証授与
9+5 モデル	同上	カレッジ	5	<ul style="list-style-type: none"> 後期中等教育相当課程（特別短縮課程） 上記の修了証を得てカレッジレベルに進学 後期中等教育卒業、カレッジ学位取得にはそれぞれ試験合格が必要
9+4 モデル ⁶⁹	同上	同上	4	<ul style="list-style-type: none"> 同上 ただし後期中等教育卒業資格取得に試験は不要

いずれも 9+モデルプログラム受講生は 3 年間の中級職業学位と後期中等教育課程を終えて ISCED-4 水準に達する。その時点で就労するか、さらに 2 年以上をかけて ISCED-5 レベルのカレッジ学位取得を目指すか選択することができる。

(e) 生涯学習に応える TVET 卒からの高等教育進学の可能性

職業カレッジ修了者の学士課程進学は制度的には可能で、高等教育と TVET の相互接続点として捉えることができるが、障害が多い。例えば、高等教育課程に進学するためには後期中等教育の修了資格が必要だが、中級職業課程の TVET 修了者はその為の試験受験資格がない（9+5 モデルでは可能）。

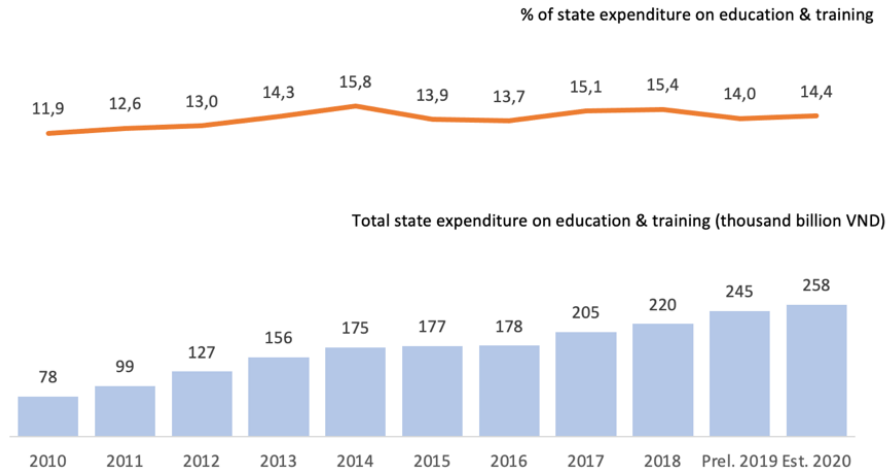
また、多くの大学はカレッジでの履修内容と高等教育プログラムの互換性がないと考えており、単位の振替・互換や履修期間の短縮を認めることはほとんどない。個別には大学カレッジ間の協定でこれを可能にする移行プログラムのある場合もある（特定の専攻の提携カレッジを卒業し、一定の資格を得た者が提携大学で当該プログラムを継続履修できる）。

69 In the sharing document of DVET for this report, there exist '9+4' model; however, by official documents there is only the official proposal from MOLISA for the bridge education to college level (which mean the 9+5 model), which having 9+3 level (bridge education to intermediate vocational education level) and 9+5 level (bridge education to college level). We may understand that 9+4 is a special case of 9+5 program, applying for students who don't have demand to get upper secondary education degree.

2.1.3 国の教育・訓練への投資

教育法 2019 では教育訓練支出を国家予算全体の 20%以上とすることが規定されている。実際には 14~15%程度で推移しているが額は過去 10 年間で顕著に増加している。

図表 32. 教育・訓練政府支出



Source: GSO, 2020

教育訓練予算の配分は 2013 年 11 月の中央委員会決議 No. 29-NQ/TW に一定の配分を守るべきという規定がある。2015 年国家予算法では高等教育と TVET を分けずに、教育全体の支出として割り当てるとしている。したがって、高等教育と TVET 各分野への配分は政府内で決まってくる。

(a) 高等教育への投資

公的教育資金の配分においては一般教育が多くを占め、第三段階教育⁷⁰は最も小さい（2016 年：政府支出の 1.1%、教育訓練政府支出の 6.1%）⁷¹。GDP 比 0.33%は近隣諸国や意欲的な諸外国に遠く及ばない。各学校への運営費配分は、学生数などの実情や成果指標を考慮することなく、前例額で決まり包括交付されている。

対して日本においては、高等教育機関に対する公的支出の対 GDP 比はわずか 0.4%（2018 年）であり、第三段階教育での私費負担割合が高い（2018 年現在：67.9%⁷²。日本では公立大学は約 160 校（22%）、私立大学は約 620 校であるが、ベトナムでは公立大学の方が多いため（学生数の 84%）国家予算負担が大きい。これらのことが、ベトナムが、教育の質向上と効率化のため大学の自律化を強く進めている背景にあるといえる⁷³。

70 Tertiary education is defined as from ISCED5 to above level

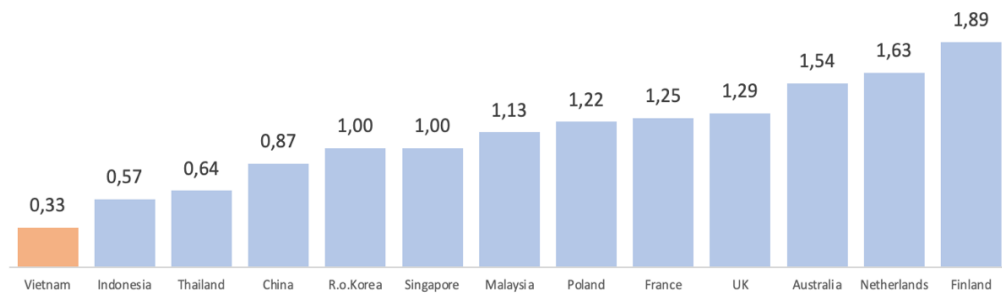
71 World Bank – Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options (2020)

72 OECD: <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=JPN&threshold=10&topic=EO>

73 National Council for Education and Human Resources Development

<http://hoidongquocgiaiaoduc.moet.gov.vn/tintuc/Pages/default.aspx?ItemID=5622>

図表 33. 第三段階教育政府支出対 GDP 比（2016年：％）



Source: World Bank, 2020

多くの先進国で一人当たり GDP は学生一人当たり高等教育費の2倍程度だが、ベトナムでは3.4倍である⁷⁴。

図表 34. ベトナムの高等教育への公的支出

	2004	2011	2015
% of public expenditure on HE/ Gross Domestic Product	0.33	0.24	0.24
% of public expenditure on HE/ Total Government Expenditure	1.16	0.83	0.80
% of public expenditure on HE/ Total Government Expenditure on Education	6.80	4.76	4.41

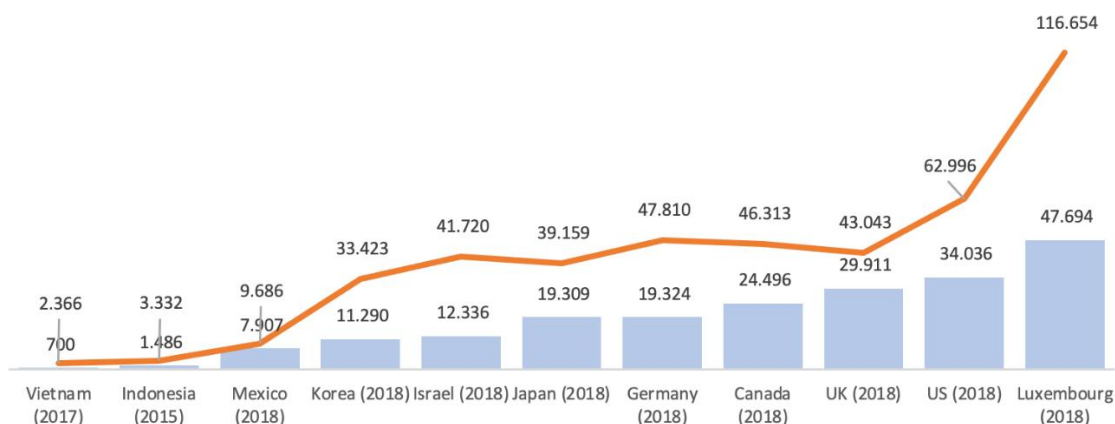
Source: World Bank, 2020

社会の負担は小さいが、高等教育投資は不十分である。一方、公立大学の財政自律化で学費が大きく上がり入学者の減少や大学収益の私的流用の可能性が指摘されている⁷⁵。又、学生を集めやすく十分な授業料を確保できる大学は限られる。

74 World Bank – Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options (020)

75 Võ and Laking (2019), An institutional study of autonomisation of public universities in Vietnam

図表 35. 学生一人当たり政府支出と1人当たり名目 GDP（単位：米ドル）



Note: Government expenditure per student is the average general government expenditure (current, capital, and transfers) per student in the given level of education, expressed as a percentage of GDP per capita. Most spending in education is devoted to salaries for teachers and other staff as well as other core services (school buildings, teaching materials, books and administration). At the tertiary level, however, other services, particularly research and development activities (R&D), also constitute a large slice of expenditure and ancillary services⁷⁶.

Source: OECD, World Bank

(b) 国の TVET に対する投資

TVET の主要財源は国家予算である。予算・国庫管理情報システムによると 2019 年同システム上の TVET 経常支出は推定 21 兆 3420 億 VND 以上、そのうち中央予算が 5 兆 1467 億 VND、地方予算が 16 兆 1953 億 VND であった。2020 年 3 月 31 日現在の 2020 年予算見積もりでは 17 兆 7088 億 VND（中央：4 兆 4307 億 VND、地方：13 兆 2,780 億 VND 以上）であった。

TVET のための国家予算は、経常支出、施設整備、国家目標プログラムの 3 分野に配分されている。2016 年から 2020 年の重要な国家目標プログラムは、「新地方開発国家目標プログラム」と「職業教育訓練国家目標プログラム」である。

決定 1600/QĐ-TTg⁷⁷「新地方開発国家目標プログラム」には「地方労働者職業訓練の質向上」がある。一方、決定 899/QĐ-TTg⁷⁸「職業教育訓練国家目標プログラム」は 3 つのプロジェクトを含んでいる。その中に「VET の質の改革改善」プロジェクトが含まれており、国家目標プログ

76 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag_highlights-2012-16-en.pdf?expires=1635195665&id=id&accname=guest&checksum=1373DB18BC405D21DF969DA54B965740

77 Decision No. 1600/QĐ-TTg, issued by the Prime Minister, issued on 16th August 2016

78 Decision No. 899/QĐ-TTg, issued by the Prime Minister, issued on 20th June 2017

ラムの VET プロジェクトに対する国家予算の 64%が当プロジェクト「VET の質の改革改善」に使用され、2016 年から 2018 年にかけて予算は 2 倍以上に増やされている。

図表 36. 職業教育訓練国家目標プロジェクトに対する国家予算 (単位：億ベトナムドン)



Source: Vietnam VET Report 2018, National Institute for VET

予算は、遠隔地、孤立地、不利な地域、国境・島嶼地域、少数民族地域に優先的に配分。2017 年国家予算経常支出見積配分規範に関する首相決定 No. 46/2016/QD-TTg では、訓練・職業訓練費の配分規範として、首相決定 No. 59/2010/QD-TTg から平均 1.76 倍増加させるとし、特に、遠隔地・孤立地に居住していることが多い少数民族については人口あたり職業訓練費を都市部の 1.56 倍、高地-島嶼部居住者については都市部の 2.22 倍とした。

TVET の財源は国家予算が 60%を占めるほか、授業料、企業資金、ODA などだが、近年、国家支出の割合が減少傾向にあり、教育の質を向上させるための施設・設備投資が困難になっている。また、職業訓練開発に対する各省庁の予算配分は小さく、現場の必要性を満たしていない。

2.2 高等教育 (HE) : 現状、課題、方向性

2.2.1 高等教育機関の設置

2021 年 9 月、MOET 監督下にある大学・研究所は 278 施設、教員養成カレッジは 24 校であり、公立が多い。地域では北部と南部にほとんどの高等教育機関が集中している。公立は北部に、私立は南部に偏っている。

図表 37. 高等教育機関数

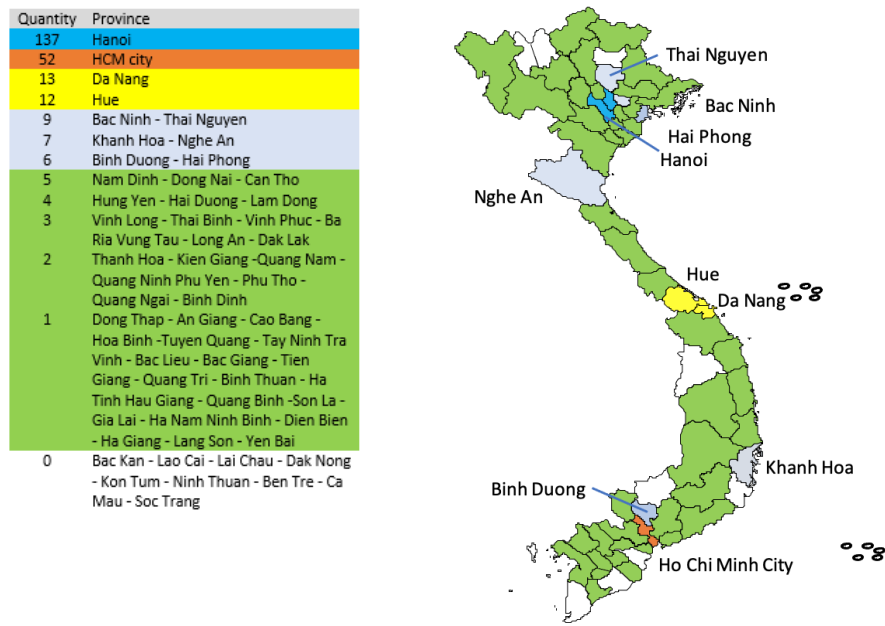
Classification	Number of HEIs	North	Central	South
Number of HEIs	278	142	49	87
Public HEIs	211	116	38	57
Private HEIs	67	26	11	30

Source: Research team consolidate from MOET data

ほとんどの大学はベトナム政治・経済の中心地、ハノイ (137 校) とホーチミン市 (52 校) に集中している。ハノイの高等教育機関数は、ベトナム全体のほぼ半分を占める。地理的経済的背景からダナン (13 校)、フエ (12 校)、バクニン (9 校)、タイグエン (9 校) なども高等教育機関が多い。民間高等教育機関については全国 67 のうち 29 がハノイとホーチミン市に集中している。

高等教育を受ける上では大都会が有利で、地域間で高等教育の機会不平等がある。

図表 38. 大学所在地 (2021 年 9 月現在)



Source: Research team's synthesis from MOET data⁷⁹

79 MOET - <https://moet.gov.vn/giaoducquocdan/giao-duc-dai-hoc/Pages/tin-tuc.aspx?ItemID=7503>

高等教育機関 278 施設のうち、MOET が直接管理しているのは 119 のみであり、他は、関連省庁、地方政府、外国機関など他の管理機関の下に置かれている。

管轄省庁	対象機関数
MOET	119
Ministry of Defence	22
The Government	17
Ministry of Culture, Sports and Tourism	13
Ministry of Health	11
Ministry of Industry & Trade	9
Ministry of Public Security	8
Ministry of Finance	4
Ministry of Transport	4
Ministry of Agriculture and Rural Development	4
Ministry of Agriculture and Rural Development	4
Ministry of Construction	4
Other Ministries, Institutes, Associations	54
Foreign Organizations	5

通常、これらの高等教育機関は、教育関連活動については MOET の指針や監督に従うが、財務や一般管理業務に関しては、各機関が所属する監督機関の管理下に置かれている。このことから機関ごとに国家予算からの支出に差が生じている⁸⁰。高等教育のための国家予算の配分方法については、実績に応じた、発注や入札などによる新しい支出決定方法に従い、配分を調整し支出を削減する改革が必要であると考えられる。

その他、東欧型の研究開発モデルに従って、数百の研究機関が大学と独立して運営されている。教育機関と研究機関の分離は、教育・研究成果の活用及び人的・財政的資源配分に関して、非効率性をもたらす可能性がある。

2.2.2 高等教育改革の概要と進捗状況

(a) 2011 年から 2020 年にかけての高等教育改革の概要

改正高等教育法（2018）（2012 年高等教育法の改正に関する法律）は、大学の自治、資源の有効活用、部門管理体制の改善を促進し、高等教育機関のガバナンスを改革するなどの、重要な法的基盤をなすものである。

80 Online newspaper of Vietnam State audit: <http://baokiemtoannhanuoc.vn/giao-duc/ngan-sach-cho-giao-duc-dai-hoc-can-duoc-phan-bo-theo-don-dat-hang-cua-nha-nuoc-140037>

当高等教育法の重要方針は以下の 9 つである。

1. 高等教育部門の開発にあたっては、社会経済発展のための高技能労働力の提供に焦点を当てるものとする。
2. 高等教育の発展に関する資金と資源提供にあたっては 競争力強化、効率化、平等性の原則に基づき、研究開発 (R&D) 投資、研究・研修契約の締結、奨学金の提供、学生への信用供与などの形で、提供する。高等教育事業には、土地利用、税制、信用付与など、政策面で一定の特権とインセンティブを与える。
3. 地域および国際的な基準を満たす高等教育機関の支援を行う。高い技能を持つ教育者の育成に取り組む高等教育機関、専門的なプログラムを開発し、国全体・各地域の開発目標達成に貢献する高等教育機関の発展を支援する。
4. 私立の高等教育機関を支援する。教育、研究、技術移転活動を含む高等教育分野の活動を奨励し、様々な分野やステークホルダーの参加を得て、教育の社会化を促進する。
5. 高等教育機関の経営における自律性とアカウンタビリティを強化する。
6. 教育と労働現場の要求、研究・技術革新活動との連携を重視する。高等教育機関と企業および科学技術団体との協力を強め、高等教育関連活動への企業部門の参加を促進する。
7. 高スキルの教員、特に博士号取得者や各分野の第一人者である教授を招聘、確保する環境を整える。
8. 高等教育の包摂性と公平性、アクセシビリティを向上させる。
9. 高等教育分野における国際的な協力と統合を促進する。

変更・追加された主な内容は以下の通り。

- 教育形態や教育モデルの多様性を高め、学習者の意思や条件に応じた高等教育機会を得るための選択肢を増やし生涯学習を促進する
 - 正規の教育、遠隔教育、パートタイム学習、継続教育など、さまざまな形態の高等教育の位置付けをする。
 - 研究型大学と応用科学型大学の概念を導入。
- 公立高等教育機関の自律化および民間セクター育成の促進
 - 各高等教育機関は、法律の規定と能力の範囲で、専門分野、学術、組織、人事、財務、財産等について、自ら意思決定を行うことができ、責任を負う。
 - 学校評議会に各種実権を付与する。事業計画の決定、財務規則を含む内部規則の制定、学生募集、新課程の策定、提携・協力、研修、教育・研究活動、質保証に関する計画決定、組織・人員構成の決定、投資方針、資産の使用、投資誘致、授業料、学生への支援に関する方針決定など。特に、監督機関の代表者が学校評議会のメンバーに加わることができるようになったことは、公立高等教育機関に自律的活動の余地を与え、管理階層の重複を減らすと考えられる。

- 高等教育機関の設置に伴う、効率性向上、公立と私立のバランス調整。非営利の私立大学設立の奨励、高等教育機関間の戦略的連携促進。
- 高等教育機関財源のより詳細な開示：授業料、研修・科学技術活動・その他付随的な研修サービスからの収入、研修・研究契約の履行、国の定める業務の実施に対する国・他団体・個人からの支払い、国内外団体からの投資収入、事業運営、社会活動、財政投資（ある場合）、その他合法的収入源、貸付金、元学生・国内外団体からの後援・寄付、国の助成（ある場合）など。
- 高等教育機関の評価・格付けの柔軟化：民間参画や地域・国際基準との統合に寄与
 - 高等教育機関が、独自に種々の国内または国際的なランキングシステムを選択、参加することができることとする。
 - ランク付けの方法、基準、結果を公表することにより真実性、客観性、透明性を確保することを前提として、ベトナムの非営利法人が高等教育機関のランク付けを行うことを許可する。
- 高等教育機関における研究・研究活動を通じた技術移転、企業の高等教育開発への参加、国際協力の促進
 - 高等教育機関における研究開発活動に対する資金援助やインセンティブの提供
 - 高等教育機関との研究・技術移転活動への企業参画の奨励
 - 国際共同研究に参画する高等教育機関の支援

(b) 2011 年から 2020 年までの高等教育改革計画と進捗状況

2011 年から 2020 年にかけての高等教育改革計画は特に意欲的な内容といえた。

- 評価方法の多様化と資源利用の効率化に向けた大学入学者選抜方法の変更：(1) 後期中等教育修了資格認定国家試験と大学入学試験の統合。試験運用経費と学生の負担が軽減された (2) 試験以外に、後期中等教育課程での成績や国内外の優秀学生賞の受賞実績を基にした評価など、様々な評価方法の導入。
- 学習者を教育の中心に据える改革：学習者が主体的に学習計画を立てられるような単位制教育システムの導入を奨励する。これにより、学習者の創造性、積極性、責任感を育み、教育達成への道筋において学習者一人ひとりの志向と能力を尊重することができる。
- 質保証の改革：高等教育機関が MOET の定めるガイドラインに基づく内部質保証を実施し、適格機関を通じて外部質保証を取得する。高等教育機関に対する MOET の基準は ASEAN 大学連合質保証ネットワーク (AUN-QA) の地域基準と緊密に連携している。
- 教育の社会化促進：さまざまな組織や個人からの投資を呼び込み、将来の学習者が高等教育を受ける機会の増大と、高等教育機関間の公正な競争を通じた教育の質向上を図る。

- 公立高等教育機関の自律化に向けた転換の継続：各公立高等教育機関の戦略決定権が強化され、各機関の経営能力、運営効率、市場や社会経済発展の変化・新潮流への対応・適応能力が向上につながったとされている。

教育の質、組織運営能力、国際統合の向上に向けた高等教育分野の発展という 2011 年から 2020 年にかけての目標に対し、実績は基本的に良好であったといえる。

高等教育機関の設置拡大は高技能労働力の供給に大きく貢献した

- 2011～2019 年の間に、高等教育機関の数は 1.6 倍に、教員数は 1.6 倍に増加した。特に、博士号資格を有する教員数は 3.3 倍に増加した⁸¹。
- 2015 年から 2020 年の間に、高等教育部門は、教育専攻の選択肢を増やししながら、年間平均 47 万人の学士号取得者をベトナムの人材市場に供給している (MOET)。また、海外の高等教育機関との提携プログラムも増え、大学院教育も拡充された。

高等教育機関の教育の質は顕著に向上している

- 2020 年末までに、404 の高等教育プログラムが MOET により評価・承認された。国内基準：48 機関 192 プログラム、海外基準：36 機関 212 プログラム
- 労働市場の動向とニーズを反映するために、課程の成果設定と、企業部門参加を要件とする新課程設計に関して、MOET からのより明確なガイドラインが設定された。既存のプログラムは、新しい知識や技術に対応するため、少なくとも 2 年ごとに見直すことが義務付けられている。
- 研究・技術移転活動は成果を上げている。2009～2018 年の間に、Scopus に登録された高等教育機関の国際論文数は、1,764 論文から 8,234 論文へと 4.7 倍に増加した⁸²。一部の高等教育機関では、Scopus に論文が登録された研究チームに対して、5,500～8,800 米ドルの助成金を支給している。自律化試験段階にあるいくつかの高等教育機関は、国際的な論文発表 (国際研究誌に掲載された研究論文数は 2014～2016 年の間に倍増) や技術移転 (技術移転契約数は 2013～2015 年の間に 3 倍増) において目覚ましい成果を上げている。
- 英国の教育機関クアクアレリ・シモンズの QS⁸³ 世界大学ランキング (QS) 2018 年で世界のベスト大学 1000 ランキングにベトナムでは初めてベトナム国家大学ホーチミン校とハノイ校の 2 校がランクインし、2019/11/27 現在、ベトナムはアジアのトップ 500 大学 (全 13,578 の高等教育機関中) に 8 機関⁸⁴ が選出されている。

81 Tap chi lich su dang (Journal of Party History) – August 2021, “Higher Education (2011 – 2020) – Results and Lessons Learnt”, Pg. 73-80

82 <https://dantri.com.vn/giao-duc-huong-nghiep/10-nam-so-luong-cong-bo-quoc-te-cua-viet-nam-tang-gan-5-lan-20190115081238291.htm>

83 The 11 indicators used to compile the QS Asia University Rankings include: (1) Academic reputation (30%), (2) Employer reputation (20%), (3) Faculty/student ratio (10%), (4) International research network (10%), (5) Citations per paper (10%), (6) Papers per faculty (5%), (7) Staff with a PhD (5%), (8) Proportion of international faculty (2.5%), (9) Proportion of international students (2.5%), (10) Proportion of inbound exchange students (2.5%), and (11) Proportion of outbound exchange students (2.5%)

84 MOET website

(c) 高等教育開発戦略草案 2045年までのビジョンと 2021～2030年

「高等教育開発戦略 2045年までのビジョンと 2021～2030年」草案⁸⁵は、高等教育分野の質と効率の向上、投資の強化、世界経済開発動向への適応に重点を置いている。

MOETは、高等教育全体の長期的な、包括的かつ持続可能な開発戦略を策定するための要件を当草案にて提示している。この改革案は「未来の大学」の実現に向けた高等教育のエコシステムを開発することに強い焦点を当てており、それは、“包括的で、柔軟な方法で運営され、学術的、組織的、財政的に自律的で説明責任を果たし、高い資質を持つ卒業生の育成と国家・地域経済にプラスの影響を与えることができる最先端の研究という点で優れた成果を上げるダイナミックな機関”と表現されている。⁸⁶

➤ 「高等教育開発戦略 2021～2030年」は以下の3つの柱からなる。

組織構造の改善	<p>「高等教育・教員養成機関間の協力関係構築に関するマスタープラン 2021～2030年」策定⁸⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> • 高等教育機関設置計画は、国の社会経済発展のための人的資源ニーズを満たす適切な規模の教員体制の構築をするとともに投資効率、無駄の削減、教育の質向上、自由化、革新性、企業協力の促進を図る • 地域および世界的な名門大学・大学院の形成 • 小規模で非効率な大学を合併し、より開かれた発展的な大学、教育水準の保たれた大学とする <ul style="list-style-type: none"> ✓ 高等教育機関の自律性の強化 ✓ 機関ごと、また全体での規模拡大と効率化
財務強化戦略の推進	<ul style="list-style-type: none"> • 高等教育分野への公共投資効果を向上させるための財務方針の改善 • 他の分野から高等教育への投資を促進するための政策を立案
高等教育分野のデジタル化	より透明性が高くダイナミック、かつ効果的・効率的な高等教育制度の構築と質の高い高等教育の機会創出に向け、政府管理、高等教育機関間、各高等教育機関内のあらゆるレベルで高等教育分野のデジタル化を強化すること

85 According to the recent announcement of MOET on 31st Dec, 2021, the draft of “HE Development Strategy 2021 – 2030 with vision to 2045” is still in the process of completing and editing in the alignment with Government’s targets and experts’ opinions

86 World Bank – Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options (2020)

87 Decision 209 QD-TTg issued on February 17, 2021

- 次の 10 年間の戦略計画で期待される成果は、まず最初 5 年間の目標設定として具体化されている。

「高等教育品質向上計画 2019～2025 年」の承認に関する 2019 年 1 月首相決定 No. 69/QĐ-TTg において、全体的な目標を、教育、研究、技術移転の質を高め、高スキルの労働力に対する需要を満たし、イノベーション精神と起業家精神を育て、地域および国際レベルでベトナムの競争力を向上させること、と定義している。この目標は、以下の重要業績評価指標 (KPI) として定量化されている。

図表 39. 「高等教育品質向上計画 2019～2025 年」目標値

Key development indicators	Till 2025
Regarding the quality of HE graduates	
Percentage of HE graduates meet the program learning outcomes and ready to participate in labor market	100%
Regarding quality assurance	
Percentage of faculty members with master qualification	100%
Percentage of faculty members with PhD qualification	At least 35%
Percentage of HEIs qualified for domestic quality assurance	100%
Percentage of HEIs qualified for reputable international quality assurance	At least 10%
Percentage of HE programs qualified for domestic or international quality assurance	Above 35%
Regarding institutional autonomy	
Percentage of HEIs achieving institutional autonomy and accountability	100%
Regarding international integration	
Percentage of HEIs utilizing open source of reference and curriculum shared by internationally reputable HEIs	100%
Percentage of HEIs having student/ teacher exchange programs with other regional and international HEIs	Above 70%
Percentage of HEIs which offers programs among the 8 majors that are mutually recognized among ASEAN members completing the procedure for credit transferring with other HEIs in the region, including Architecture, Technical Consulting, Nursing, Medical Practice, Dentist, Tourism, Auditing, and Surveying	Above 70%
Number of HEIs in the Asia top 100 best HEIs by reputable ranking system	At least 2
Number of HEIs in the Asia top 400 best HEIs by reputable ranking system	At least 10
Number of HEIs in the world top 1000 best HEIs by reputable ranking system	At least 4
Regarding scientific research, technology transfer and community service activities	
Percentage of HEIs having at least 3 annual research projects with international partner(s)	Above 30%

Key development indicators	Till 2025
Percentage of HEIs having at least 2 annual research or technology transfer projects with domestic or international partner(s)	Above 50%
Number of scientific journals by domestic HEIs meeting the regional and international standards of ASEAN and the world	At least 10
Regarding curriculums	
Percentage of domestic HEIs applying foreign curriculum and reference materials	Above 50%
Percentage of curriculum designed to meet the demand of labor market and socio-economic development	100%

Source: Decision 69/QĐ-TTg issued by the Prime Minister on January 15, 2019 regarding the approval of the Plan for HE Quality Development 2019 - 2025

(d) 高等教育開発戦略 2019～2025 年について

「高等教育開発戦略 2019～2025 年」は、様々な側面で画期的なアプローチを示している。

- 組織の自律性とセクターマネジメント向上に向けたより積極的な実施策
 - ✓ 効果的な高等教育機関マネジメントモデルの選択、開発、実施
 - ✓ 政府機関の参加・介入の低減
 - ✓ 高等教育機関自身による積極的な戦略策定支援
 - ✓ 非効率な高等教育機関の解体・統合
 - ✓ 時代遅れのプログラム、市場の需要に合わないプログラムの廃止
- 教員・職員の為の政策
 - ✓ 教職員を対象とした研修活動の改善
 - ✓ 業績に応じた報酬体系、能力開発活動や国際交流プログラムへの支援を通じた、教員及び教務員人材への投資拡大
 - ✓ 評価が高い外国人教師をより多く招聘する為の人材獲得方針確立
- 教育施設改善のための革新的なソリューション
 - ✓ 先端技術の導入の奨励
 - ✓ 高等教育機関間で共有される近代的な研究開発施設の設置や、研究・教育活動における国際協力の拠点となる「大学村」形成推進
 - ✓ 高等教育機関間のリソース共有と研究協力の促進

- 高等教育修了者の教育プログラムを多様化し、労働市場の需要に応じた継続教育や再教育の機会を増やす。オンラインや遠隔教育を含むさまざまな教育モデルの開発と企業による研修センターの設立奨励
- 高度技能人材需要予測のためのデータ収集と分析を行うシステムの開発
- 研究・技術移転活動、国際統合奨励施策の継続

2.2.3 制度の課題

様々な高等教育改革の計画において、国際基準を満たす高い競争力を持った高等教育制度開発の重要性が述べられている。過去 10 年間における質と効果は著しく改善されてはいるとはいえ、2020 年までの目標としていた状況には到達できていない。改革が散発的で進歩が遅い主な理由は、「動きの遅い中央省庁のリーダーシップに依存する必要がある」という現実と、「関係者の幅広い連携の不足、グローバルな統合への動き、公立大学の自律化」などの課題の存在である⁸⁸。過去数年間の高等教育改革の過程は、「混乱、混沌、偶発的、つぎはぎだらけで、矛盾を抱えて支離滅裂でありながら、同時に新鮮、進化、革新、意欲的」⁸⁹とも表現されている。又、同時にこの変革はベトナムの高等教育機関にとって、世界の高等教育改革の流れにおいて、新たなプレーヤーとして注目される機会をもたらすものでもある。

ここで、論点を 9 項目に整理する。(a) 高等教育機関のガバナンスと国家管理、(b) 組織の自律性とアカウンタビリティ、(c) 質保証 (QA)、(d) 教職員、(e) 高等教育機関のデジタル化を中心とした施設整備、(f) 学術研究と技術移転、(g) 高等教育分野での国際協力、(h) 学生の在籍状況、(i) 新たな大学モデルの出現

(a) 高等教育機関のガバナンスと国家管理

公立高等教育機関に対する複数の国家機関による管理

規制の枠組みから見ると、2018 年の高等教育法の改正による最近の前向きな変革にもかかわらず、未だに高等教育は MOET だけでなく、関係省庁や人民委員会を通じた地方政府など多くの他の管理機関によって監督されており、断片的で矛盾が存在している。公立高等教育機関の運営に関する異なる規制には齟齬がある。2018 年改正の高等教育法で規定されているように、教育機関の運営については学校評議会がより多くの権限と意思決定権を持つことになる。しかし、国の統治機関の管理下にある公的機関として公立高等教育機関は、国の予算配分、公的資産の使用、あるいは公的機関の人事組織といった事項に関する他の規制にも従わなければならない。

88 Hayden M., Le-Nguyen D.C. (2020) A Review of the Reform Agenda for Higher Education in Vietnam. In: Le Ha P., Ba Ngoc D. (eds) Higher Education in Market-Oriented Socialist Vietnam

89 Phan L.H., Doan B.N. (2020) Introduction and Foregrounding the Work: 'New' Players, 'New' Discourses, 'New' Practices, and "New Flavours". In: Le Ha P., Ba Ngoc D. (eds) Higher Education in Market-Oriented Socialist Vietnam

こうした複数の規制の矛盾は、公立高等教育機関の運営に関する法的枠組みをより複雑かつ断片化し、機関自治のプロセスを混乱させる原因となった。

公立高等教育機関に対する国家予算配分の非効率性

公立高等教育機関は、それぞれの運営機関を通じて、総合補助金の形で国から経常的資金援助を受けている。資金量は、実際の学生数や業績指標ではなく、最大学生数枠に関連している⁹⁰。学生一人当たりの支出額も、それぞれの運営機関によって異なる（例：MOET 傘下の大学の学生一人当たりの平均公的資金は年間 900 万ドン以下であるのに対し、財務省から受け取るハノイ国家大学のそれは年間約 3,000 万ドン）。一方、現在進行中の教育機関の自律化により国家予算の負担が軽減されることが期待されるものの、今後 10 年間に設定されている高等教育分野全体の発展に対する野心的な目標を達成するために、追加の資金が必要とされる可能性もある。

統一されたデータベースシステムの不在

高等教育分野のデータベースについては、統一された高等教育情報管理システム（HEMIS）が存在しない。これは意思決定に係る関係者が分断されていることが原因になっている。現在の高等教育に関する情報は、MOET、GSO、各省庁の部局を含む異なる多くの組織によって収集・管理されている⁹¹。

(b) 組織の自律性とアカウンタビリティ

高等教育機関自律化改革に関する決議 77/2014/NQ-CP（2014 年発行）に基づき、2020 年時点でベトナムの公立大学 171 校のうち 23 校に自律的形態への移行を認められている。これらの大学は授業料を独自に決定することができる。それにより授業料は平均して年間 800~2,000 米ドルとなり、自律化前の公立大学の通常の旧授業料の 2~3.5 倍となった⁹²。これに関連して、国家教育計画に属する教育機関の授業料とその徴収・管理、授業料の免除・減免・学費融資に関する政策、教育・訓練部門のサービス料に関する政令 81/2021/ND-CP が、経常支出および投資支出を確保していない公立高等教育機関と、している（ほぼ財政的に自律している）機関における高等教育の授業料の上限に関して規定している。

90 World Bank – Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options (2020)

91 World Bank – Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options (2020)

92 For example, according to Decree 81/2021/ND-CP, the tuition limit of school year 2021 – 2022 in HE level in public HEIs that have not guaranteed recurrent expenditure and investment expenditure entirely ranges from 980 – 1,430 VND thousand/student/month while that of the public HEIs that have guaranteed recurrent expenditure and investment expenditure entirely is 2,020 – 5,050 VND thousand/student/month.

図表 40. 自律的運営の認可を受けた大学（2020年現在）

No.	University	Location	No.	University	Location
1	Hanoi University	Hanoi	13	University of Economics HCMC	HCMC
2	Foreign Trade University	Hanoi, HCMC	14	HCMC University of Law	HCMC
3	National Economics University	Hanoi	15	Ton Duc Thang University	HCMC
4	Thuong Mai University	Hanoi	16	HCMC Open University	HCMC
5	Hanoi University of Science and Technology	Hanoi	17	University of Finance & Marketing	HCMC
6	Vietnam National University of Agriculture	Hanoi	18	HCMC University of Technology and Education	HCMC
7	Posts & Telecommunications Institute of Technology	Hanoi	19	Industrial University of HCMC	HCMC
8	Electric Power University	Hanoi	20	HCMC University of Food Industry	HCMC
9	University of Hanoi Industrial Textile	Hanoi	21	Da Nang University of Economics	Da Nang
10	Hanoi University of Industry	Hanoi	22	Tra Vinh University	Tra Vinh
11	Hanoi Open University	Hanoi	23	Can Tho University of Medicine and Pharmacy	Can Tho
12	University of Economics-Technology for Industries	Hanoi & Nam Dinh			

Source: tuyensinhso.vn (HE enrollment portal)⁹³

制度の有効性を高めることを目的とした、自律化とアカウンタビリティ促進は、10年以上にわたりベトナムの高等教育改革計画の重要なテーマとされてきた。従来の中央集権的な意思決定構造から脱却しようとするこの変革は、高等教育のガバナンスとマネジメントについての世界的流れに沿っており、革新的発展可能性につながるものである。インタビューを行ったすべての高等教育機関は、自治への変革が効率的経営に向けた変化と機会を生み出す点で意見が一致している。

- 組織体制、学習プログラム、パートナーシップなど、経営上の重要課題に対する意思決定の迅速化
- 生産性・効率性の向上
- コラボレーションやイニシアティブに対するより積極的な行動

しかし、(i) 変化を導くための理解と経験、(ii) 実施戦略が不明確、(iii) 異なる関係当局間の機能の重複、(iv) 変化プロセスへの十分な財政支援の欠如、といった制約が存在する。中央省庁からの統制が緩和されても、新たに権限を与えられた際に関係者が主導権を握る準備ができていない場合は特に問題となり、分権化プロセスの障害となっている⁹⁴。

93 HE enrollment portal - <https://tuyensinhso.vn/ban-tin-cho-diem/danh-sach-23-truong-dh-cong-lap-thu-hoc-phi-cao-hon-2-35-lan-cac-truong-cong-lap-khac-c28962.html>

94 Thi Tuyet Tran (2014) Governance in higher education in Vietnam – A move towards decentralization and its practical problems, Journal of Asian Public Policy, 7:1, 71-82

特に、「多くの公立大学法人において、いわゆる財政面の自律化は、公的資金以外の資金源の確保が必要になるという点で、財政的自律と大きく関連している」⁹⁵。インタビューに応じた高等教育機関のうち、自律化を目指しているとしている公立高等教育機関の全てが、移行期において最も困難な問題は財政であったと回答している。ほとんどの高等教育機関の主な収入源は授業料である。公立の高等教育機関の授業料は、運営機関からの資金援助もあり、私立の高等教育機関の通常の授業料の水準と比較すると、かなり低い水準にあるが、国からの財政支援の打ち切りが、授業料の引き上げ調整より前となることが多く、特に収入源の多様化に消極的な機関では、収支のバランスが崩れてしまうことが多い。

しかし、高等教育機関がより効果的に財政的自律を可能にする注目すべきモデルも存在する。これらのアプローチはいくつかの大学で適用され、良好な結果を示している。これらの結果は、自律化に伴う効果：教育機関の組織運営・発展に対する能力、創造性、積極性の向上を反映したものである。授業料以外の収入源として、主に2つのアプローチがある。

- 研究・技術開発の民間転用およびコンサルティングサービス
- 資金援助、スポンサーシップ

各高等教育機関が、追加収入を得ることできる得意分野はそれぞれ異なる。機械工学、農業、技術分野に強みを持つ機関は、工場、製造業、その従事者への協力、社会科学、経済学、経営学に強みを持つ機関は、戦略的なコンサルティングに適している。財務補助金やスポンサーからの資金調達には資金提供者に対して何かしらの便益を提示する必要がある。

アカウンタビリティについては以下の事柄が求められる：(i) 規定された質保証の枠組みに従った教育の質と学問的誠実性を確保 (ii) カリキュラム、入学者数、成績、学校評議会議事録等の情報一般公開 (iii) 学生、国民、管轄当局、および関係者に対する、法令遵守、規則・責任に関するコンプライアンスについての情報提供など。しかし、世界銀行からは「ベトナムの高等教育機関は、明確で信頼できるアカウンタビリティの為の仕組みを備えていない」と評されている。

研究・技術の産業利用およびコンサルティングサービスによる資金調達

カントー大学と貿易大学の事例

多くの高等教育機関は、(i) 専門知識・経験・研究能力を備えたプロの教員陣、(ii) 研究施設や技術などの優位性を活かし、実際に政府や企業に対して以下のような形で積極的にサービスを提供することが可能である：研究およびコンサルティングプロジェクト、イノベーションおよび技術の産業利用。

この方法は、教員や学生に研究・イノベーション能力を高める機会を提供するだけでなく、特に高水準の研究・応用科学高等教育機関においては、収益創出のための有効な解決策となる。カントー大学では、外国人投資家がメコンデルタ地域を評価し、同市場への参入を戦略的に決定することを支援するために、さまざまなコンサルティングプロジェクトが実施されている。また、大学の技術・技能チ

ームは、地元企業への技術移転プロジェクトも数多く成功させている。そのひとつが、日本の農業機械メーカーであるヤンマーとの提携で、同社の農業機械をベトナムの土地条件や農家のやり方に合うように改良するプロジェクトである。このような協力は、工学や農業分野に強みを持つ多くの高等教育機関で見られ、実践的なイノベーションと技術の産業利用の成果によって、提携企業の製品やサービスの生産性や市場性を向上させることができる。

社会科学、経済学、ビジネス分野に強みを持つ機関の場合、政府や企業に対する調査・コンサルティングプロジェクトが盛んであり、効果的である。この分野でベトナムを代表する大学の一つである貿易大学は、2011 年から経済・国際貿易研究所を設立している。この研究所は、大学の研究、国内外プロジェクトの入札と実施、企業や学生、地域社会へのトレーニングコースの提供の中心的な役割を担っている。このモデルは、多くの応用科学指向の私立大学でも普及している。

授業料が依然として主な収入源である多くの公立・私立の高等教育機関では、上記の活動が収入の大部分を占めないとしても、財務的自律を目指すための出発点として考えることができる。一方、教職員や学生の知識や経験を高め、結果として大学全体のパフォーマンスを向上させるための有効な手法であるとも考えられる。

資金援助やスポンサーとの提携による資金調達

フルブライト大学の事例

フルブライト大学は、アメリカのリベラルアーツ教育の理念に基づいた独立した非営利の大学として、「必要な人に完全な学問の自由のための奨学金を提供する」（大学ウェブサイト記載）ことを約束している。この目標を達成するため、フルブライト大学では、以下の利用目的で、寄付者・支援者からの「ギフト」と呼ばれる資金提供の募集をさまざまな機会、キャンペーンを使い推進している：

- 奨学金
- キャンパス建設
- 授業での IT 活用
- 国際的な学者の招聘

これにより、フルブライトは学生の 3 分の 2 を奨学金や助成金という形で、ニーズに応じた経済的支援をすることが可能である。また、「ギフト」の一部は、近代的なキャンパスの建設や、優秀な教員の獲得・維持、客員教授、フェロウシップ、研究活動、学生の学習環境向上のための資金として活用されている。

(c) 質保証 (QA)

現行の規定では、高等教育制度の QA は 5 つの機能が示されている。

- 新たな機関の設立や新たなプログラムの開始に関連する評価
- 法律で定められた最低基準を守っていることを確認するための、施設やプログラムの運営の監督
- 質認証

- 卒業生に対する証明書発行（職業団体による専門性保証の目的の為にやられることが多い）
- 教育機関及びプログラムの承認及び認定に関する情報の提供

高等教育分野の品質保証システムは、国際的な基準に合致するよう、様々な改革が行われてきた。

- 2014 年から 2016 年の間⁹⁶、4 つの認証評価機関が設立され、最初の公式認証評価が開始された。この後、アセアン大学ネットワーク質保証（AUN-QA）に合わせた基準の改定が行われた。AUN-QA は、欧州連合（EU）、ドイツ学術交流会（DAAD）、ドイツ大学長会議（HRK）、欧州高等教育質保証協会（ENQA）の協力と技術支援を受けて開発されたものである。アジア、欧州、東アフリカで認知されており、個別政策レベルおよび機関レベルでの質保証を提供している⁹⁷。2018 年以降すべての高等教育機関は、この新基準に照らして評価される。
- 大多数の高等教育機関が、高等教育機関およびプログラムの品質保証に関する MOET の方針および方向性は、国際的動向と同期していると考えている。多くの大学は、今後 2 年の間に、MOET が認可した評価機関や他の国際的な評価機関のいずれかによるアセスメントを終了する予定である。本報告書のための調査でインタビューに応じた多くの教育機関の代表者は、MOET が示す要件は、基本的に地域の基準で、最低限の資格とみなしている。競争力を維持するために、多くの高等教育機関が国際的に認知された資格の取得を目指している。

10 年以上にわたって改革を続けてきたにも関わらず、ベトナムの高等教育制度は、内部および外部の QA のガイドラインとなる「包括的な国家的質保証のフレームワーク」を欠いている。

- QA 用の評価ツールが不足している。さらに、外部質保証のための独立機関の設立を目指したものの、多くの高等教育機関の非常勤職員が評価者として採用され、利益相反や質保証プロセスへの信頼・信用の喪失を招く結果となった。
- 自己点検・評価活動（内部 QA）については、教育機関間で標準化されていない為信頼性に疑問があるとの意見がある。これは主に、研究の実施や評価のためのデータ収集において、大学が用いる手法やその責任・透明性が異なることに起因している。その例として、卒業後の就職率の推定が挙げられるが、これは調査方法によって大きく異なることがある。
- 多くの高等教育機関が、この内部・外部評価を自らの業績や教育の質を向上させるための手段として非常に真剣に取り組んでいる一方で、随時対応する方法を見つけていくしかないとする意見も多い。

96 World Bank – Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options (Apr. 2020)

97 AUN - <http://www.aunsec.org/institutionallevel.php>

教育の質評価やカリキュラムの開発において、企業の関与が高まっている。

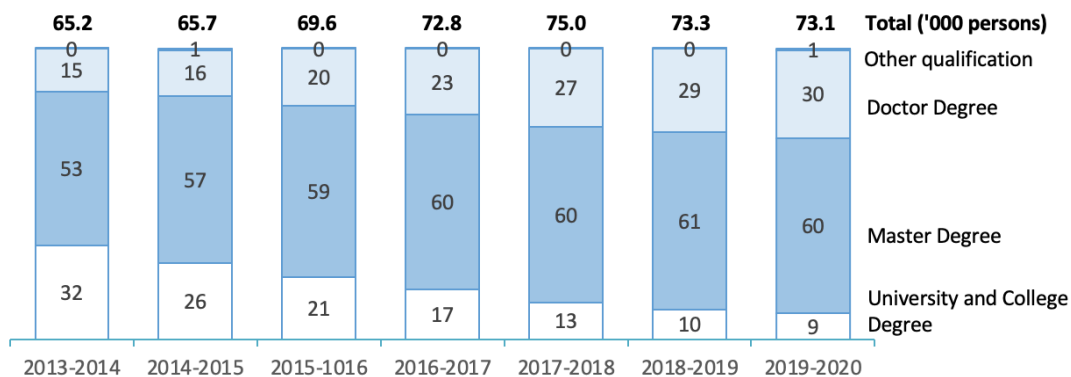
- 多くの高等教育機関では、企業とのネットワークを構築したり、学識経験者以外の専門家や産業界の有識者からなる諮問委員会を設置し、定期的にレビューを行い、大学へのフィードバックや助言を受けている。
- 新たなプログラムの設立に関しては、プログラム設計、学習成果の設定、シラバスの見直しに関する材料を共有するために、企業の関与が重要視されている。その一般的な方法としては：(i) 企業への調査・ヒアリング、(ii) 企業の代表者、業界の専門家、卒業生が参加するセミナーを開催し、労働市場の需要や業界の将来動向について見識を深める、などがある。また、既存のプログラムの見直しや改訂については、MOETのガイドラインに沿って2年ごとに行うことが規定されている。

(d) 教職員

教職員の数は増加し、質も向上している⁹⁸。

- 2013年から2020年にかけて、高等教育機関の教員総数は12%増加している。
- 高等教育機関の教員に占める博士号取得者の割合は、2013年の15%から2020年には30%へと倍増した。
- 高等教育機関の教員に占める修士号取得者の割合は、2013年から2020年にかけて53%から60%に増加した。

図表 41. 高等教育機関教員の学位（単位：％）



Source: MOET (2020)⁹⁹

98 State Organization Journal (Ministry of Home Affairs) - <https://tcnn.vn/news/detail/41635/Thuc-trang-doi-ngu-giang-vien-cac-truong-dai-hoc-cong-lap-o-Viet-Nam.html>

99 MOET website - <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx>

とはいえ、ベトナムの大学教員の質はまだ低く（特に外国語やコンピュータのスキルに関して）、地域によって質の格差がある。

- 公立大学の教員の外国語能力やコンピュータスキルは、特に小規模な市や県の教員ではかなり限られている。英語やその他の外国語で教えられる教員は多くなく、ハノイ・ホーチミン市に集中している。
- 研究活動に参加している教員はほとんどいない。
- 一部のトップクラスの大学を除き、多くの高等教育機関では、博士号を持つ教員の割合がまだ低い。

ベトナムの高等教育機関の教師は、教師に対する生徒の割合が高いため、生徒への対応の質確保に苦勞している。

- ベトナムは、東南アジア地域のいくつかの国に比べて、教師に対する生徒の比率（STR）が高い。2015 年のベトナムの STR は 27 であるのに対し、タイ、インドネシア、マレーシアの STR はそれぞれ 21、22、16 であった。
- 高等教育機関では、公立大学では 1 クラス 100 人、私立大学では 1 クラス 40~50 人というところがまだ多いようである。このような状況は学生と教員の接触時間の質と量に対する懸念を生じさせる

高等教育機関における教員人材マネジメントには、特に公的部門において、以下のように旧来から続く課題がある。

- 教員の報酬政策について、ほとんどの大学の教員に対し、特に公立機関では、競争力のある「給与待遇」を提供できていない。私立大学や外国の高等教育機関、あるいはベトナムと他国との二国間協力関係にある大学（例えば VJU）では、補助金や財政援助があるため、状況は良くなっているようである。多くの自治権を持つ高等教育機関では自治への移行に際して効率性の向上と残された職員の待遇改善を目的として、人員規模を縮小することが一般的な措置の 1 つとなっている。
- 多くの公立学校は、政府やドナーからの支援を受けて、教員の継続的な教育やトレーニング活動（海外での短期コースや博士課程を含む）を支援している。また、多くの高等教育機関では、将来の研究者としての人材を確保するために、教員にこうした機会を提供している。
- 人材政策とインセンティブは、優秀な学術スタッフを生み出すための重要な施策となり得る。最近の省令 Circular 20/2020/TT-BGDĐT (2020 年)では、年間必要講義時間の短縮、研究活動の促進、40 人以上の学生を担当した場合の報酬、年間所定労働時間を超過した場合の報酬など、高等教育の学術スタッフの労働条件に関する主要規定とガイドラインが変更されている。これらの変更は、現在懸案となっている教員に対する政策やインセンティブの問題に取り組むための第一歩であると考えられるが、より多くの人材を高等教育部門に引き寄せるためには、より戦略的なアプローチや革新的なシステムを検

討する必要がある。これらのイニシアティブの効果は、長期的には高等教育分野のより高い成果に貢献することになるであろう。

- さらに、高等教育機関に対する自治政策も、これらの機関が独自に採用政策や報酬体系を策定し、教員の学問的才能を発揮することを可能にしており、人材の誘致に貢献している。

(e) デジタル化を中心とした施設整備

充実した学習環境を実現するために、施設は重要な要素の一つである。これには、以下の物理的な施設や ICT インフラが含まれる。

物理的インフラ

官民のインフラ整備度合には差がある：高等教育機関のインフラ整備は、国際標準を満たすための変革課題の重要な目標の一つである。ベトナムの大学のほぼ半数は、ハノイ、ホーチミン市、ダナンといった大都市に所在している。これらの大学の多く、特に公立大学は、設備が不十分である。公立校は、投資や財政的な自律性が低いことが多く、インフラ整備の資金調達においては私立校に遅れをとっているとみられる。

ICT インフラ

教育・組織運営のデジタル化は、近年の主要テーマである。

- キャンパス内の講義とオンライン学習を組み合わせたハイブリッド学習が盛んになっている。
- 多くの学校では、生徒の学習体験を向上させるために、教材や授業後のディスカッションをデジタルプラットフォームへ移行することを表明している。
- 学生、事務、図書館、資料データベース管理など、その他の管理業務も徐々にデジタル化されている。

デジタル化の程度は、高等教育機関によって異なる。

- 強力な投資を行っている私立学校は最初からそのプロセスに着手しているが、公立学校は遅れているとみられる。
- 一方、公立の高等教育機関は、特にコロナ感染症流行に伴い、政府、ドナー、技術系企業からこの分野で様々な支援を受けている。
- また、デジタル化におけるもう一つの重要な課題は、年齢層が高い職員において技術的な変化への適応が遅れがちである点である。

コロナ感染症拡大下、教育のオンライン化はかつてないほど加速しているが、地域間の格差は残っている。

- 教育・訓練施設は、オンライン教育プラットフォームへ移行している。例としてチャンネルVTV7（国営テレビ放送局）とチャンネルK+（大手デジタルテレビサービスの一つ）で放送された「324 の授業」¹⁰⁰ が挙げられる。
- オンラインで学習する生徒の割合は中央政府直轄都市は高くインターネット 86.5%、テレビ 87.5%となっている。地域としては红河デルタ、南西部、中南部、中部高地地域の順で高い。
- 北部内陸及び山岳地域、北部中央地域では、インターネットやテレビで学習する生徒の割合が 50%未満であり、主にインフラや設備の面で困難があることが原因である。

(f) 学術研究と技術移転

ベトナムの学術研究に対する評価は、世界ランキング上で過去 10 年間で顕著な上昇が見られた。しかしながら、他国と比較した場合、世界の国および地域でのベトナムの学術上の地位はまだまだ最低レベルである¹⁰¹。

- 2010～2018 年の期間において、ベトナムからの国際研究発表数の年平均増加率は 20% である¹⁰²。
- ベトナムの人口 100 万人あたりの被引用論文数は、2010 年の 23 件から 2017 年には 63 件と 3 倍に増加している。一方、同年、インドネシア 71、タイ 212、中国 356、日本 898、シンガポール 3,388 である。
- 技術開発分野では、ベトナムは 128 カ国中 45 位と低い順位にある。世界の技術移転に対する貢献度を示す人口 100 万人当たりの特許件数を見ると、ベトナムは 1.24 件と非常に低く、フィリピン (1.35 件)、タイ (3.16 件) に次ぎ、日本 (2282 件) のわずか 0.05%に過ぎない。

機関間の 研究活動に対する積極性・参画度の格差

- ベトナムの国際的な科学論文の 60%以上は、国立科学技術開発財団 (NAFOSTED) の資金援助を受けている。
- 以下 5 つの高等教育機関で国際研究発表総数の 50%を占めている：ベトナム科学技術アカデミー、ベトナム国家大学ホーチミン校 (VNU-HCMC)、トンドウックタン大学、ベトナム国家大学ハノイ校 (VNU-HN)、ハノイ科学技術大学。

100 MOET website - <https://moet.gov.vn/giaoducquocdan/tang-cuong-ung-dung-cntt/Pages/tin-tuc.aspx?ItemID=6703>

101 World Bank – Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options (2020)

102 Vietnam Journal on Science and Technology - <https://vjst.vn/vn/tin-tuc/3793/cong-bo-khoa-hoc-quoc-te-cua-viet-nam--thuc-trang-va-mot-so-khuyen-nghi.aspx>

- 研究分野別では、2000～2018 年の間のベトナムから出された国際論文の研究分野上位は以下の通り：自然科学（全体の 49%）、医学・薬学（20.8%）、技術・技能科学（19.5%）。

ベトナム高等教育機関の学術研究や技術移転の進展を妨げている主な要因には、以下のようなものがある。

- 十分な研究費の不足：研究活動に対する公的資金の総額は低く、政府の研究機関と比較して、大学はさらに少ない資金しか受け取っていない。
- 学術研究助成金やプロジェクトの登録は時に複雑で、プロジェクトに申請する利益が明確でなく、魅力的でない場合がある。
- 研究人材不足：修士・博士課程の卒業生が増加しているにもかかわらず、研究成果の量と質は低い。
- 大学のレベルが低く、世界の先端学術分野との関わりが希薄。産学連携の度合も低い。
- ICT/研究インフラの未整備。

とはいえ、MOET の指導と奨励策により、多くの高等教育機関では学術研究の分野で向上の兆しが見られるようになった。近年、ベトナム政府と諸外国との協定に基づき、日越大学、ベトナムドイツ大学、ハノイ科学技術大学（ベトナムとフランス）、フルブライト大学など、ベトナム政府と諸外国との協定に基づく研究大学が数多く設立されている。これらの大学はいずれも、国際的な水準を備えた、アセアン地域を代表する研究型大学になることを目指している。また、ベトナム国家大学ハノイ校（VNU-HN）、ベトナム国家大学ホーチミン校（VNU-HCMC）、ハノイ工科大学、ホーチミン工科大学などの公立大学は、いずれも学術研究や技術移転に優れた実績を持つ高等教育機関のモデル校となっている。

(g) 高等教育分野での国際協力

グローバル化の流れや科学技術革新の急速な進展は、各国の高等教育部門に、新たなトレンドや知識、スキルに追いつくために、研究活動の強化や国際協力、国際統合を促している。現代教育の発展過程において、大学の国際間協力が果たす役割はますます重要になり強く意識されるようになってきている。ベトナムは 100 以上の国や地域と教育協力関係を築いており、多くの国際教育機関団体のメンバーとして積極的に活動している¹⁰³。

103 Online Newspaper of the Government of the Socialist Republic of Vietnam: <http://baochinhphu.vn/Doanh-nghiep/Tang-cuong-hop-tac-va-dau-tu-de-thuc-day-doi-moi-giao-duc/410993.vgp>

2019 年 12 月現在、ベトナムでは教育分野における 500 以上の外国投資プロジェクトが進行中であり、投資資本総額は 44 億米ドル以上となっている¹⁰⁴。

ベトナムには現在、5 つの外国関連大学と、幼稚園から高校レベルまで数えると 100 近い外資系教育機関があり、全国 70 の大学で 450 以上の国際プログラムが進行中である。

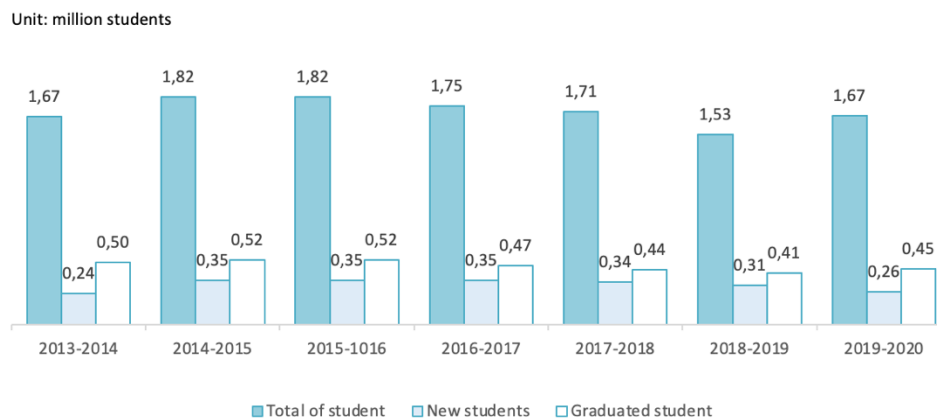
高等教育機関は、以下のような様々な形で国際的なパートナーシップに参加することが奨励されている。

- ベトナムと海外教育機関が共同で提供するデュアル教育プログラムの開発
- 学生の交流や提携校間の資格認定支援のための、単位互換の仕組みの構築
- 学習と能力開発機会のための、学生、教員、職員交換プログラム
- リソース、知識の共有、研究・技術移転活動における協働

(h) 学生の在籍状況

ベトナムの大学への入学者数は、2005～2016 年度の間、ある程度一定して増加してきたが、2015～2016 年度からは増加が止まり、過去 3 年間はやや横ばい傾向にある。2015～2020 年の期間において MOET 管轄の 237 大学に 1 学年平均 170 万人の大学生が入学しており、公立大学が学生総数の 85% を占めている。大学院課程に在籍する学生数は近年減少しており、2019-2020 学年度には修士号取得者が 9 万 4920 人、博士号取得者が 1 万 1054 人と、2017-2018 学年度の修士号取得者 10 万 6567 人、博士号取得者 1 万 4686 人から大学院生全体では 14% 減少している。

図表 42. 学士課程入学数



Source: MOET (2020)

104 Online Newspaper of the Government: <http://baochinhphu.vn/Doanh-nghiep/Tang-cuong-hop-tac-va-dau-tu-de-thuc-day-doi-moi-giao-duc/410993.vgp>

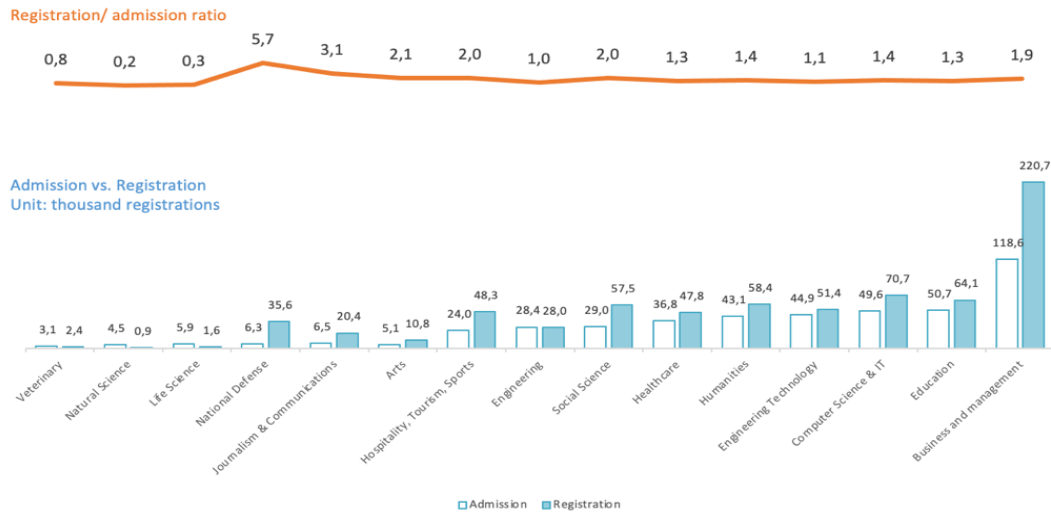
高等教育機関への入学者数が減少している背景

- 「システムが急成長しすぎて質が低下した」¹⁰⁵との判断を基にした、政府の入学者数抑制方針。問題の根底にあるのは、前 10 年期の成長目標があまりに意欲的で、次のようなさまざまな要因が欠けていたことに起因すると考えられている。(i) 論理的なフレームワークとガイドラインによる効果的な政策設計。(ii) MOET と MOLISA の間、および他の関係省庁や関連当局との間の第三段階教育に関するガバナンスの分断に対する明確な解決策。(iii) 民間部門の拡大を奨励する一貫した規制の枠組み。
- 多くの学生が海外での修士号取得を選択しており、国内と海外の高等教育機関の間の競争もこの減少に繋がっている。2017 年時点で、ベトナムは国外への移動率において東南アジア地域で 2 位（マレーシアに次ぐ）であり、第三段階教育の総就学者数の 3.6%が海外での就学である¹⁰⁶。この率は 2012 年の 1.5 倍であった。又、経済的に恵まれた家庭ほど子供を海外に留学させる傾向がある。
- ベトナムでは 1992 年から 2001 年までの 10 年間に出生率が急激に低下したため、その 18 年後（2010～2017 年）の大学進学率も低下した。次の 10 年間（2020～2029 年）にも同様の状況が起こる可能性がある。
- TVET 制度が発展して魅力的になったこと、政府の一般的な方針として前期中等教育終了後の高等教育や TVET への政府による誘導的な進路指導が行われた結果などにより、大学進学代わりに職業訓練を選ぶ学生もいる。

105 World Bank – Improving the Performance of Higher Education in Vietnam: Strategic Priorities and Policy Options (Apr. 2020)

106 L. Tran et al. 2014. Higher Education in Viet Nam: Flexibility, Mobility and Practicality in the Global Knowledge Economy. 4th edition. Basingstoke:PalgraveMacmillan

図表 43. 高等教育機関の定員・入学者数（2021年）



Note: Registration is the number of students applying for an HE program while admission is the number of students can be admitted to an HE program as approved by The MOET

Source: MOET (2021)

様々な開発計画が存在するなかで、学生に向けたカウンセリングやキャリア指導が社会経済開発計画とうまく関連付けられていないとの意見も多い。学士課程への入学率を見ると、多くの学生がビジネスや経営、ジャーナリズム・コミュニケーション、ホスピタリティ・ツーリズム、社会科学といった流行りの分野に応募する一方、技術・工学、自然科学の専攻は比較的入学率が低い。このため、一部の主要産業では人材不足が懸念されている。

(i) 新たな大学モデルの出現

以下の高等教育関連の法的枠組みの変化と学習者の多様な教育ニーズは、新たな大学モデルを形成する2つの主要な原動力であると考えられる。

- 高等教育機関に、自律的に発展戦略を決定する権利が与えられるようになった
- 現在の高等教育法が、民間セクターの高等教育への参加を奨励し、非営利の私立高等教育機関のモデルを提示している
- 学習者の高等教育に対する要望の多様化

ベトナムで現在評価が高い大学のモデル形態は以下の3つである。

- ✓ 研究型大学：公立大学を中心に研究型大学への道を選択する大学が増えている。また、ベトナムドイツ大学（VGU）、日越大学（VJU）、黒竜江科技大学（USTH）のようなベトナムと他国との相互協力で設立された大学は、国際基準を備えた研究大学モデルの模範となり、地域のトップ研究大学を目指している。これらの大学は、強力な研究基盤を持つ高水準の高等教育機関とのコンソーシアムや、二国間政府の支援や資金援助によって

支えられている。これらの大学で学ぶ学生は、海外の多くの提携校のさまざまな交換留学の機会を得て、国際的な教育環境に身を置いている。

- ✓ 応用科学系大学：研究型大学と並行して、応用科学系大学では、学生の体験や活動、インターンシッププログラム、実践的なスキルトレーニングへの投資を増やし、積極的なトレーニングと「行動学習」アプローチに重点を置いている。理論的な教育だけでなく、業界の専門家や実務家を「客員講師」として招き、学生に業界の実務を体験させることもよくある。多くの私立大学がこの方向性を踏襲している。フェニカ大学や FPT 大学などがその代表的な例である。
- ✓ 非営利のリベラルアーツ系大学：フルブライト大学は、「ベトナム初の非営利の独立系リベラルアーツ」の大学である。グローバルな課題に取り組むためのスキルと知識を備えた、ベトナムの次世代リーダーの育成に貢献することを目標としている。このモデルにおいては、学生中心の教育法とリベラルアーツアプローチを教育理念として掲げている。リベラルアーツアプローチを採用する研究・応用科学系の大学もある。このような大学では、知識や経験を広げる方法として学際的なコースに参加し、個人の嗜好に応じた学習計画を「カスタマイズ」することを学生に奨励している。

2.2.4 支援状況

高等教育機関の優先的な解決課題についてヒアリングした結果を示す。これにより今後の支援ニーズを検討した。

(a) 過去 5 年間の高等教育に対する支援状況

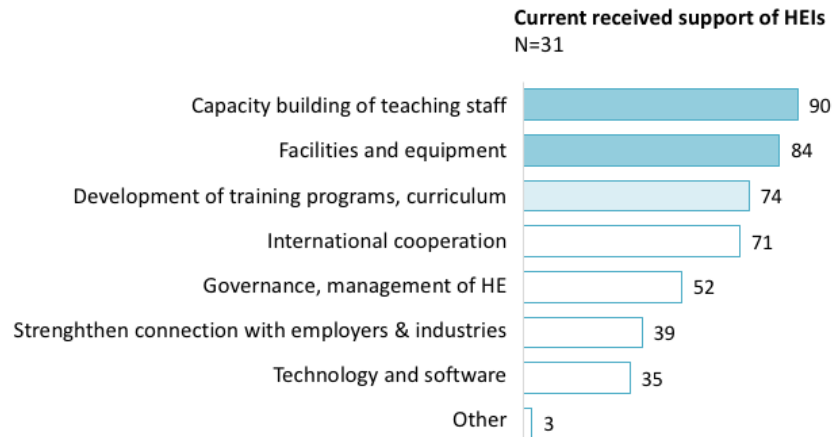
アンケートに回答した 44 の高等教育機関のうち、31 機関が過去 5 年間に国際的なドナーや政府から一定の支援を受けていることが確認された。政府の管理機関である MOET のほか、主に世界銀行、ADB、USAID、KOICA、JICA から支援協力を受けている。しかし、TVET と比べるとドナーの種類は少ない。

支援内容は、教員の能力向上（90%）、教育施設・設備（84%）、教育プログラム・カリキュラム開発（74%）、国際協力などであった。

「ドナーとの二国間協力については、各パートナーの強みに応じて活用しています（例：USAID-教育・人材育成の改善、JICA-ソフトスキル・語学研修、KOICA-学生向け短期コース）。ドナーからの支援で学校は大きな変化を遂げ、より強化、発展しています。多くのドナー、スポンサーにアクセスし、多様な支援を活用することが重要なので、学校自身も常に改善を続ける必要があります。当校は、工商省から限定的な支援を受けてはいるもの、制度的な自律化以前から、主に自費で運営されています。」南部 高等教育機関 科学管理・国際関係事務局

「プロジェクトベースでの支援が多いです。ヨーロッパ (Eramus)、日本 (JICA、FTU-JAPI ユニバーサルハウス)、研究プロジェクト (施設プロジェクト、研修室)。FTUが参加している他の団体は、スイス、ドイツの DAAD 財団、ドイツの FNF 財団です。主な内容・目標は、研修と人材育成。政府からの支援は教員への奨学金です。」北部 高等教育機関 国際部ディレクター

図表 44. 過去 5 年間に調査対象高等教育機関が政府・ドナーから受けた支援の内容



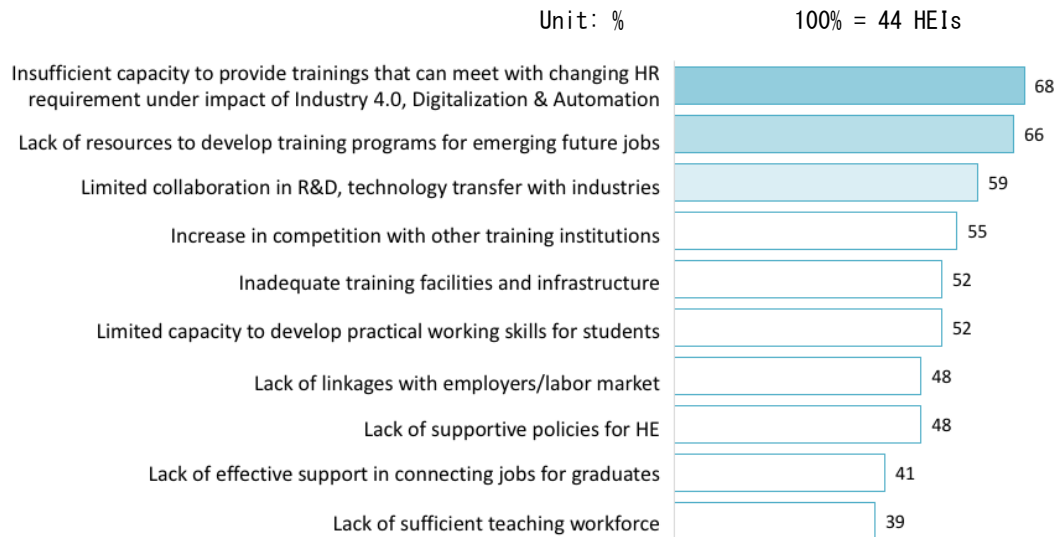
国際的なドナーからの支援が中央政府管理機関を経由することが多い TVET 分野とは異なり、高等教育機関は通常、連携プログラムの開発、支援機関との取組みの提案、プロジェクト活動の実施に直接的に関われる多くの自治権を持っている。施設や設備に関する支援のは、大規模なプロジェクトの多くは ODA 融資の形で行われるが、教員の能力開発、教育プログラムの開発、国際協力などの支援は、プロジェクトの規模や実施レベルも様々であり、非常に柔軟である。このような支援状況については、第 4 章で高等教育分野におけるドナーの活動全般を概観する際に、より包括的に論じることとする。

(b) 教育現場レベルでの課題認識

現在および将来の労働市場のニーズに対応するための現在の課題について質問した¹⁰⁷。各高等教育機関が共通して挙げた上位の課題は、産業 4.0 やデジタル化・自動化などのグローバルトレンドによる人材市場の変化に対応できる実践的な研修を提供する能力の欠如 (68%)、将来の新たな職業に対応できる人材育成プログラムを開発する資源と能力の不足 (66%)、産業界の関係者との研究開発と技術移転における協力の不足 (59%) などであった。いずれの教育機関も、急速に変化する労働市場の変化を意識しているといえる。

107 Question: Which challenges has your organization faced in order to meet current and future labor market demand?

図表 45. 高等教育機関の各校ごと課題（最大3項目まで選択）



研究開発や技術移転における連携に限界を感じている高等教育機関は約 6 割あった。この結果は、高等教育機関が科学技術開発における重要な競争相手として産業界関係者と比較されることに相当意識を払っていることを反映していると考えられる。さらに、高等教育分野の改革の進展と急な発展に伴い、多くの民間や海外からの積極的な参入がなされ高等教育機関は競争の激化に直面し、危機感を感じていることは想像に難くない。

「大学として応用研究成果が十分出せていません。学校の教育の質評価基準の一つにもなっている、教育コース、教科書などの教材も不足しています。また、社会のデジタル化への対応も課題のひとつです。」中部 高等教育機関 国際関係学部

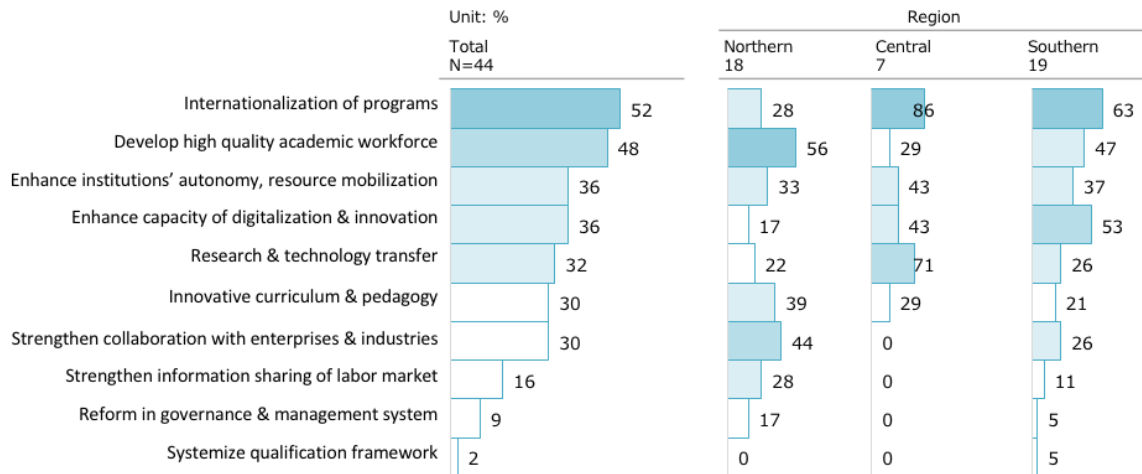
教員の能力、卒業生への効果的な就職支援についての対応については機関の間に大きな差は見られなかった。

(c) 教育制度レベルでの課題認識

今後優先的に投資を希望する分野については¹⁰⁸、プログラムの国際化（52%）、質の高い学術人材の育成（48%）、機関自治強化・資金調達、デジタル化・イノベーション能力強化（いずれも 36%）が上位に挙げられた。

108 Question: In your opinion, what are the TOP3 important issues of HE system should be focused by Government and Donors to give supports in the next 5-10 years?

図表 46. 高等教育の制度課題（個別校からの評価、最大3項目まで選択）



地域ごとの比較では、南部および中部の高等教育機関は、プログラムの国際化により大きな関心を寄せている。これは、高等教育機関の発展格差により、南部や中部の大学は、北部の大学ほど国際化プログラムについての支援機会が多くないことを反映していると思われる。

また、南部の高等教育機関では、デジタル化・イノベーションの能力をより重視している。これは、ホーチミン市が国家のハイテク産業・経済発展の中心地であるため、デジタル化に向けたイノベーションがより急務であると感じているためと考えられる。高等教育におけるデジタル化は、機関運営や教育活動においてトレンドとなっており、より多くの大学が研究や教育のためにデジタルプラットフォームを開発し、クラスでの講義とオンライン学習を組み合わせたハイブリッド教育モデルを導入している。

一方、北部の大学では、企業や産業界の関係者との連携強化の優先順位が高いのに対し 8（44%）、中部地方の大学ではこの問題は重要な部門優先事項として認識されていない（0%）。北部の大学では、質の高い教育人材の育成、教育カリキュラムや教育法の革新が優先事項の上位3位に入っている。

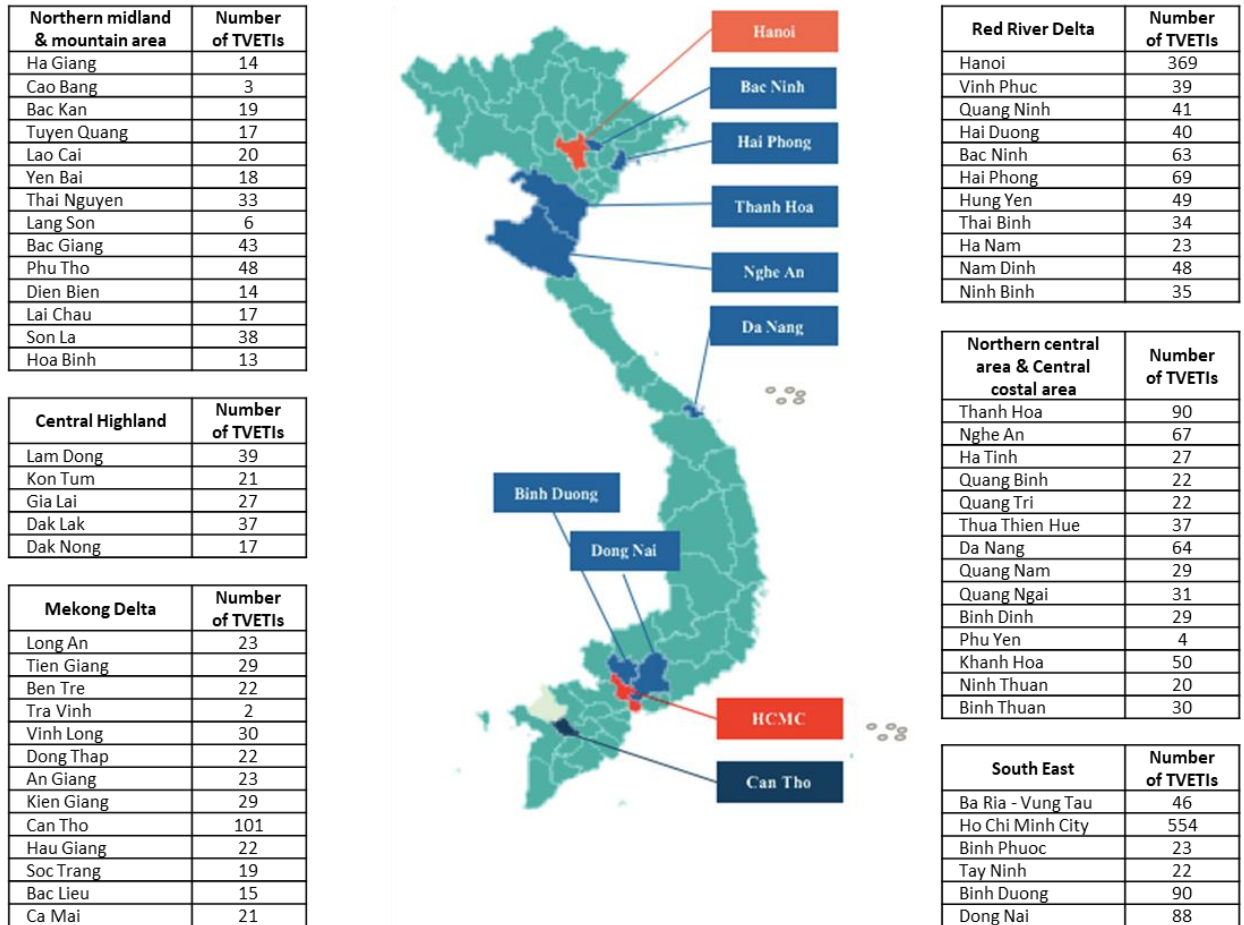
中部地域の高等教育機関では、研究・技術移転に重点を置くと回答しているにも関わらず、「企業・産業界との連携」を選択した機関は皆無である。これは、同地域における企業との連携は、実用的な研究開発や技術移転との関連性が薄いことを示している可能性がある。

2.3 職業教育訓練（TVET）：現状、課題、方向性

2.3.1 職業教育訓練機関の全体像

TVET 校は都市部、特に大都市や工業地帯に集まっている。地方、開発の遅れた省における数は限られており、職業訓練機会・人材供給の地域不均衡がある。

図表 47. TVET 教育機関所在地（2018年）



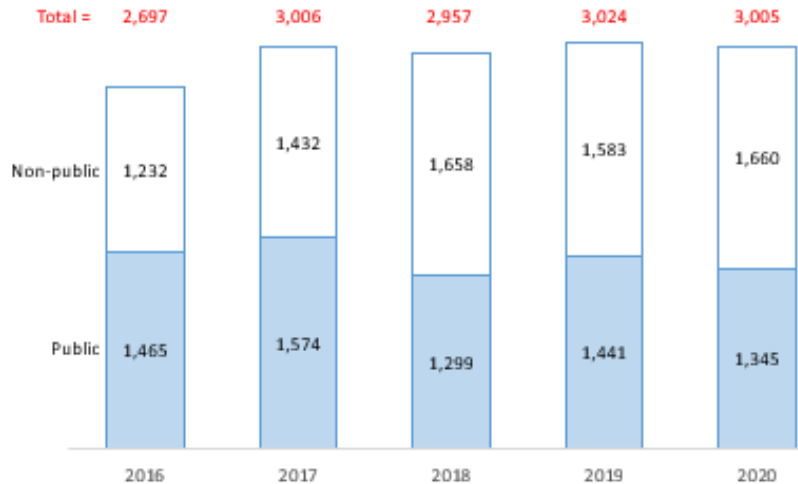
2018年の統計では、6つの社会経済地域のうち、紅河デルタが810機関、東南部が823機関と、2地域にTVET校が集中している。上位2省市は、ホーチミン市（554）とハノイ（369）で全国の30%を占めている。ベトナム南部では、メコンデルタ地域は東南部の半分以下である。中部高地は全体の5%に過ぎない。

これは、都市部では職業訓練証明を持つ訓練労働者の割合が39.9%であるのに対し、地方部では16.3%でしかないという、地域別の職業訓練供給構造における既存の大きな格差と関係している（2021年DVET）。したがって、地方部や困難地域での訓練機会の拡大は、ベトナムの包括的人材開発にとって引続き重要な目標である。

過去5年間、TVET校数は安定しているものの私立TVET校の増加と公立TVET校の再編という2つの変化がある。

職業教育機関総数は2016年から2020年、ほぼ横ばいで推移している。但し、公立職業教育機関数は1,465から1,345へと減少する一方で、私立機関数は1,232から1,660へと34.7%増加し、ベトナム政府の職業教育への私立部門の参加を進める取組みは効果が表れている。

図表 48. TVET 教育機関数



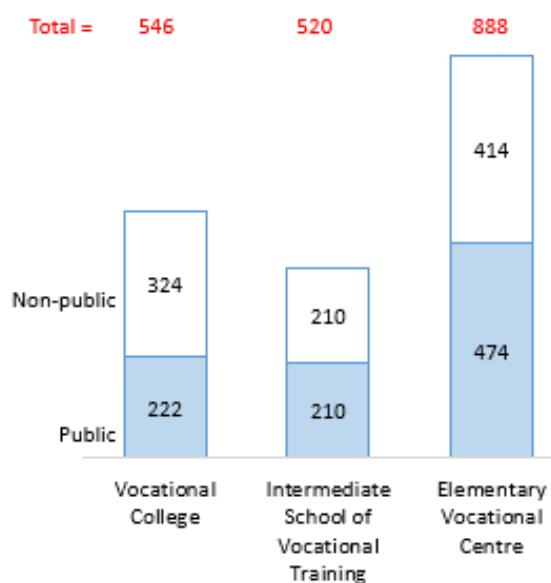
Note: Statistics from GSO seems include other organizations that having vocational training activities, those are not catergorized as TVET institutions under the TVET law 2014

Source: GSO (2020)

職業教育訓練法（2014年）および一連の関連法文書に基づくTVET制度の移行後、MOLISAは関連省庁や地方自治体と連携し、TVET校配置の再編成・再構築を実施した。同地域にあるTVET校の合併、業績不振のTVET校の解散、TVET校の自治の拡大、私立TVET校増加による競争原理導入等が重点であった¹⁰⁹。

レベル別では、私立部門の伸びが寄与し、初等職業センターの数が最も多い。

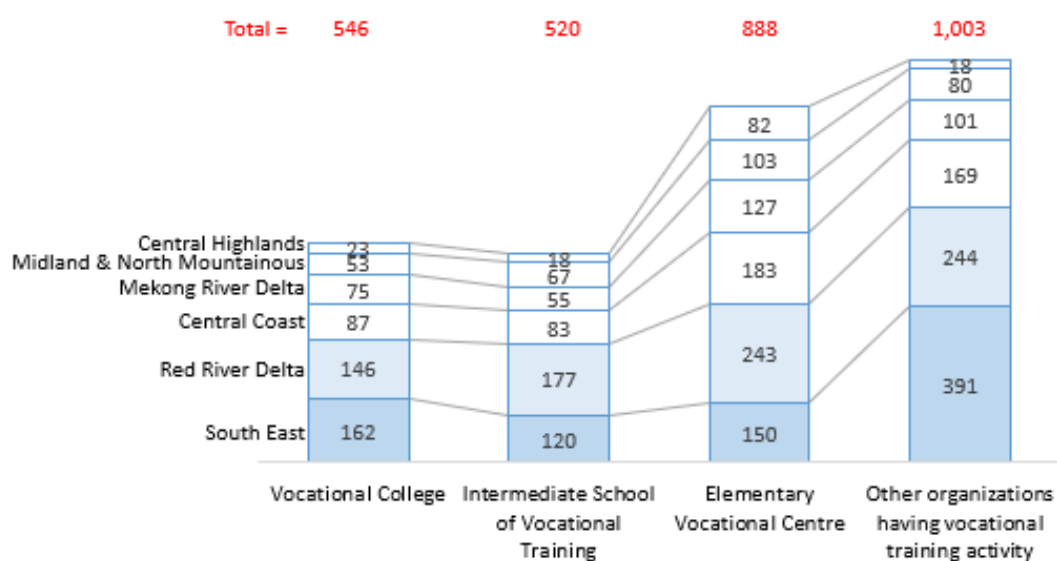
図表 49. レベル別 TVET 校数 (2018 年現在)



Source: GSO (2020)

特に、初等職業センターと「職業訓練活動も実施する、TVET 校以外の機関」は、東南部と紅河デルタに多い。これは、産業発展に伴う労働市場需要に応えるため、多くの短期、非定型の職業訓練サービスが必要とされていることを示している。

図表 50. レベル別・地域別 TVET 校数 (2018 年現在)



Source: GSO (2020)

2.3.2 職業教育訓練改革計画の概要と現在の進捗状況

a) TVET 改革計画（2011～2020年）の全体像

ベトナムの TVET 制度改革は「職業訓練開発戦略 2011～2020年」を主要計画として強力に押し進められている。

職業教育開発戦略 2011-2020 は MOLISA が策定、2012年5月に 決定 No. 630/QĐ-TTg で首相承認された。職業教育制度の基本的改革を定めており、社会経済開発目標に向けた職業教育の伸展促進を目指したガバナンス改革、制度再構築、管理の質の向上、制度レベルと各校レベルの教育の質に関する重要対策等を述べている。

この戦略で示された9つの基本的な対策は、ベトナムの TVET 改革の主要な制度課題と長期的な方向性を示しており、過去10年間の TVET 改革の成果を評価、将来的な方向性を認識する基盤となるものである。9つの制度改革項目は以下の通り：

- i. TVET の国家管理の刷新
- ii. 教員と管理者の育成
- iii. 職業基準および国家職業資格枠組みの開発
- iv. カリキュラム、教材開発
- v. 施設・設備の充実
- vi. 質保証の改善
- vii. 労働市場との連携強化、企業の参加促進
- viii. TVET 開発に関する社会的認知の向上
- ix. 国際協力の推進

特に (i) 「TVET の国家管理の刷新」、(ii) 「教員と管理者の育成」の2つは重点とされている。

(b) TVET の国家管理改革

2015年7月1日に新職業教育法（2014年）が施行された。この新 TVET 法は、TVET 制度を強化するとともに、包括的に改革するために、多くの重要かつ画期的な内容を網羅している。この新 TVET 法の様々な側面は、訓練水準、訓練機関、訓練プログラム、TVET 運営モデルといった制度全体の再構築、教育機関の自律化を推進しニーズへの応答性強化を目指している。主な改革のポイントは以下のとおりである。

TVET 校の位置付けの整理

- 職業教育レベルの整理：職業教育制度を3つのレベルで構成。初級、中級、カレッジ。旧法に基づく MOET と MOLISA の間の二重制度が改善された
- 職業訓練校の名称を整理：職業教育センター（従来の TVET 技術&キャリアオリエンテーションセンターと職業訓練センターを統合）、職業訓練学校（専門教育中学校と職業訓練中学校を統合）、カレッジ（短期大学と職業訓練カレッジを統合）

学習者利便性を高め、TVET 校の教育内容への自律性を高めるための管理体制の改革

- モジュールベースと単位ベースの2制度を TVET 校が選択できるようにした。より柔軟に異なる職業間や同じ職業の訓練レベル間の移動に対応したり、国家教育制度のより高いレベルと接続させたりすることが可能になった。また学習者を教育の中心として尊重を図る。自ら適切な訓練を選択でき、同期間に複数のコースを受講したり、個人の条件、能力、状況に応じて訓練時間の伸縮が可能になる。
- 前期中等教育学校卒業者の職業中級レベルの訓練期間を、モジュール単位の蓄積モデルを採用する場合は1~2年に短縮する（旧教育法では3~4年）。カレッジより上への進学を希望しない限り、前期中等教育修了者に後期中等教育への進学を義務づけないことを意味する¹¹⁰。
- 教育プログラム開発の自主性と柔軟性を高める：国はカリキュラムの枠組みを公的に規定せず、TVET 校が教育プログラムを独自に開発する事を認める。又、教育課程として公的に認可された外国の教育プログラムを選択することもでき、既存のカリキュラムを TVET 学校のカリキュラムとして選択することも可能である。現在、TVET 校はベトナム資格枠組みに関する決定 No. 1982/QĐ-TTg¹¹¹ に基づき、適宜訓練プログラムを独自開発することができる。
- TVET 校の学生受け入れに関する自主判断の拡大：教員の数、資格要件、インフラ、施設などの条件に基づいて、入学者数の規模、施設と設備、学生の年間在籍数など、入学試験、内申点、その両方に組み合わせによる入学資格要件などを独自に決定することができる。
- 試験、審査、卒業判定、卒業資格制度の改革：新たな教育方法（モジュール制、単位制）により、各コースで必要なモジュールや単位を積み上げれば、最終試験なしで卒業証書を授与する。

110 If a student obtaining lower-secondary degree wishes to reach college education, he/she must learn and pass the exams which satisfy the requirements pertaining to upper-secondary knowledge (Article 33, Law on Vocational Education)

111 Decision No. 1982/QĐ-TTg on approval for Vietnamese Qualification Framework by the Prime Minister, effective from 18th October 2016

学生を職業教育へ誘導するための支援政策の強化

- 以下の訓練生は授業料が免除される¹¹²。教育制度上で規定されている不利な立場にあるグループ、TVET 中級レベルに入学する前期中等教育修了者、入学要件が困難だったり入学者が少ないが社会の需要が強い職種。
- 少数民族、社会経済的に不利な地域や特定遠隔地の困難学習者のための寄宿舎。
- カレッジ卒業生にはカレッジ卒業資格が授与され、職業訓練内容に応じて実務技術士として認定される。

TVET 校の自律性向上、学習者利益のためのその他の政策

- 教員に関する政策の刷新：職業教育訓練法（2014 年）（Renovation in policy for teachers/trainers: VET 法(2014)）では給与体系の改編、役職制度、表彰制度、経験豊富で優秀な教員の勤務延長、が示されている。実務研修や複合研修の教員には、優遇措置が提供される。
- 企業と TVET 校の協力に関する政策の刷新：TVET 活動に参加する企業は、TVET 校と同等の権利と責任を有する。研修活動の経費は課税所得から控除できる。
- TVET 校の自律性の拡大：TVET 校は、法律に基づき、組織、人事、財務、資産管理、技術・訓練、国際協力、訓練の質の確保に関する活動において自律性を持つ。公立の TVET 校は、政府の定めるところにより、自ら経常支出や投資を行う。
- TVET 分野での国際協力体制の刷新：VET 法には、国際協力の形態、海外 TVET 団体との協力、海外 TVET 団体のベトナム事務所やベトナム TVET 校の海外事務所設置など、国際協力に関する様々な項目が含まれる。

職業教育訓練法の整備とは別に、政府がすべての TVET 校を MOLISA (DVET) 管理の下に集中化させようとする政策は、TVET 改革の計画と実施の体系化につながっている。本報告書の 2.1.1 でも触れたが、全 TVET 校の中央国家管理機能の MOET から MOLISA への完全な移行（2017 年 1 月から）は、TVET 分野管理における最も重要な構造変化の 1 つである。TVET、あるいは広く人材開発、において主要な改革措置の計画実施に向けた求心力が増し、他方、高度職業訓練提供機関としてカレッジの位置付けが明確になった。

112 Article 62, Law on vocational education

(c) 2011 年から 2020 年までの TVET 改革の成果

2011 年から 2020 年の TVET 改革は、目標指標達成という点で好結果が得られた。

2011 年から 2020 年までの TVET 改革の実績は下表のとおりである。

図表 51. 「職業教育開発戦略 2011～2020 年」 評価指標の達成状況

Performance indicator	Up to 2015			Up to 2020		
	Targets	Actual	Completion level	Targets	Actual	Completion level
Structural quantity of newly trained laborers						
Number of newly trained laborers (million persons), of which	9.6	9.0	94 %	12.9	10.7	83 %
- Trained laborers at College and intermediate level	2.1	1.9	93 %	2.9	2.3	80 %
- Elementary level and vocational training under 3 months	7.5	7.0	94 %	10.0	8.4	84 %
Number of laborers (million persons) at rural areas received vocational training	4.7	4.1	87 %	5.5	5.2	94 %
The number of vocational institutions						
Vocational college, of which	190	190	100 %	230	410	178 %
- Non-public Colleges	60	48	78 %	80	97	121 %
- High-quality Colleges	26	40	154 %	40	40	100 %
Vocational training schools (VTS)	300	279	93 %	310	444	143 %
- Non-public VTS	100	104	104 %	120	231	193 %
Vocational training center (VTC), of which	920	997	108 %	1050	1057	101 %
- Non-public VTC	320	341	107 %	350	360	103 %
Development of vocational teachers						
Number of vocational teachers (person), of which	51,000	39,152	77 %	77,000	83,959	109 %
- At college level	13,000	15,986	123 %	28,000	37,235	133 %
- At Intermediate level	24,000	9,254	39 %	31,000	13,295	43 %
- At elementary level and other < 3-month programs	14,000	13,912	99 %	18,000	33,429	186 %

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Performance indicator	Up to 2015			Up to 2020		
	Targets	Actual	Completion level	Targets	Actual	Completion level
<i>Development of curriculum and training materials</i>						
Number of national vocational programs and curricula to be issued	130	96	74 %	150	n/a	n/a
Number of international TVET programs and curricula to be used	26	20	77 %	35	34	97 %
Number of regional TVET programs and curricula to be used	49	n/a	n/a	70	n/a	n/a
Number of elementary programs and curricula for rural labor to be developed	300	191	64 %	200	n/a	n/a
<i>TVET quality assurance</i>						
New regional quality accreditation centers to be developed	-	-	-	3	4	133 %
<i>National vocational qualifications framework</i>						
The framework of national vocational qualification	250	191	76 %	400	193	48 %

Notes: name of vocational training institutions are used according to new TVET law 2014

Source: Target: Decision 630 QĐ/TTg; Achievement: review from MOLISA' s draft project document on TVET development strategy 2021- 2030

職業教育訓練 (TVET) 改革の成果として、TVET 校への入学者数が増加している。

2012 年から 2018 年の間に、TVET 校入学数は 1.5 倍に増え 6 年間で 100 万人近く増加した。初等職業訓練と 3 ヶ月未満の職業訓練の入学者数が合計 75%と高い割合を占めており、中級の 5 倍、カレッジの 7 倍となっている。

図表 52. TVET 校入学者数

Unit: thousand students

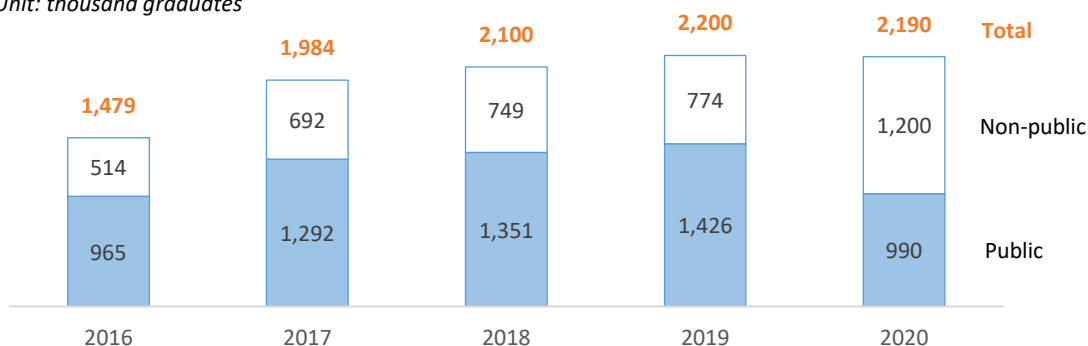
Year	Vocational colleges	Vocational intermediate schools	Elementary vocational training and under 3-month training	Total
2012	84.2	129.2	1279.2	1492.6
2013	88.9	128.2	1515.9	1733.0
2014	88.0	132.6	1802.7	2023.3
2015	81.1	129.0	1769.1	1979.2
2016	241.4	290.2	1836.0	2367.6
2017	230.0	310.0	1664.0	2204.0
2018	229.6	315.5	1664.8	2209.9

Source: Department of Formal Vocational Training, DVET

2016年から2020年の間に、TVET校は約1,000万人の卒業生を労働市場へ提供してきた。近年、TVET校の卒業生数は、特に私立で増加している。2016年、TVET卒業生の3分の1が私立TVET校出身であった¹¹³。4年後の2020年には約1.5倍に増加、TVET卒業生全体の55%を占める。

図表53. TVET校卒業生数

Unit: thousand graduates



Source: GSO (2020)

113 The number of graduates from non-public TVET institutions increase sharply meanwhile the number of TVET institution remain stable, it could be due to Government's policy to restructure the network TVET institutions, which aim to reduce the number of public TVET and at the same time the system is more open and supportive for non-public TVETs to operate. Those changes occurred mostly by the change of number of secondary TVET institutions and TVET centers which have short term training courses

今後、市場ニーズとの大きな乖離が問題になることが予想される。

「2011年から2020年までのTVET改革についてのMOLISA実績評価」¹¹⁴において今後取り組むべき主要な課題が提示されており、以下に概略を示す。

- 職業訓練の量的規模は、労働力開発の目標に達していない。2020年において、卒業資格のない労働力はまだ約75.4%であり、職業訓練の需要はまだ大きい。
- 全体に他国と比較するとベトナムのTVETの質は低いと評価されている。ベトナムのスキルランキングと職業訓練の質についての評価指数は、ASEANの中で最下位グループに属している。
- 資格レベルや職種の構成がまだ不十分。レベル別では、ほとんどの職業訓練が初級短期コースであり、中級とカレッジの割合が低いことは、実施されている技能訓練が最低限の内容であることを意味する。また、MOLISAは、職種の構成が労働市場の職業需要構造にまだ適合していないと評価している。
- 包摂性の点で大きな問題がある。少数民族や女性など、不利な立場にある人々のための職業訓練に十分な投資がなされていない。少数民族の職業訓練への参加率はまだ非常に低く、ほとんどが3ヶ月以下の短期コースに参加している。その他、障害者、少数民族、薬物更生者、刑務所出所者等、不利な立場にある人々の多くは、支援政策はあるものの、依然としてTVETにアクセスすることができない。
- 卒業生のキャリア構築の道筋が狭く、職業学習者スキルは雇用者要求にまだ応えられていない。TVETと企業要求間のスキルギャップについては、第3章で改めて触れる。
- 質の高いトレーニングの規模はまだ小さく、主要経済部門のニーズや、市場統合と競争激化の中で人材競争力を高めるという要請に応えられていない。
- 科学技術の変化、特にインダストリー4.0やコロナ感染症拡大のような新たなリスクに対応するための柔軟性が低い。
- 国際基準としては、ベトナムでの職業技能課程履修は、近隣国や国際労働市場ではほとんど認められておらず、他国との労働移動は限られている。ベトナムTVET校と他国訓練機関の協力関係も限定的である。

これらの課題について、2.3.3でベトナムのTVET分野の発展面と構造的課題を検討する際に、さらに述べる。

(d) 職業校育訓練（TVET）開発戦略 2021 - 2030

TVET開発戦略2021-2030は、今後10年間のTVET改革のための明確な目標を設定し、質と構造の改善、グローバル統合に向けた生き残り策に戦略的重点を置いている。

114 MOLISA's draft project on vocational education development strategy 2021- 2030 with vision to 2045 (2021)

2021 年 12 月の首相決定 No. 2239/QĐ-TTg によって、職業教育訓練 (TVET) 開発戦略 2021–2030、2045 年までのビジョンが承認された。前戦略と比較して、具体的な目標¹¹⁵ が示され、その意味もより明確に示されている。

2030 年までの TVET 発展の全体目標では TVET を急速に発展させる必要性として、「一般市民だけでなく労働市場の多様なニーズを満たす」事、「国の発展のために熟練人材の量、構成、質の面で時代に応じたより高い要求を満たす」事を強調している。政府が TVET 発展の加速と同時に、TVET 分野の構造改善継続を重視していることがわかる。

5 年ごとの具体的な目標としては、コロナ感染危機後の社会経済復興と持続可能な産業発展のために、熟練労働力を供給するための質の向上と供給構造の改善を推進し、国際標準に合致した訓練基準を目指すことが明確に提示されている。

図表 54. 「職業教育訓練開発戦略 2021–2030」 の目標

	Specific objectives by 2025	Specific objectives by 2030
<i>Quality & Structure</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ensure the scale and structure of training industries and occupations for the country's socio-economic recovery and development; 	<ul style="list-style-type: none"> Focus on improving the quality and effectiveness of TVET in order to meet the needs of skilled human resources for developing countries with modern industry;
<i>Global integration</i>	<ul style="list-style-type: none"> The training quality of some schools asymptotically reaches the level of ASEAN-4 countries (including Indonesia, Philippines, Thailand and Malaysia), quality of some occupations asymptotically reaches the level of developed countries in the region and the world; 	<ul style="list-style-type: none"> Actively participate in the international HR training market; The quality of some schools asymptotically reaches the level of ASEAN-4 countries, quality of some occupations reaches the level of developed countries in the G20 group;
<i>Scale of demand</i>	<ul style="list-style-type: none"> Contribute to increase the rate of trained workers with degrees and certificates to 30% of the labor force 	<ul style="list-style-type: none"> Contribute to increase the rate of trained workers with degrees and certificates to 35–40% of the labor force

これらの目標に向けて主要業績評価指標 (KPI) が設定されている。前期と比較すると、より戦略的かつ重点を絞った指標設定となっている。

115 One ADB's report on TVET sector assessment in 2014 has evaluated that the targets set by TVET development strategy 2011 – 2020 were ambitious and criticized that "the strategy tends to be unclear about specific means to achieve objectives"

図表 55. 「職業教育訓練開発戦略 2021-2030」の評価指標一覧

Key development indicators	Till 2025	Till 2030
<i>Towards meeting labor force structure demand</i>		
Students graduating from middle and high schools enter the vocational education system;	40 - 45%	50 - 55%
Percentage of labor force retrained and regularly trained through the vocational education system	25%	50%
Number of key trained occupations	150	200
<i>Towards TVET Inclusiveness development</i>		
Female learners in the total new enrollment quota	30%	40%
Percentage of employees who are ethnic minorities with vocational training	45%	50%
Percentage of employees who are disabled people who are able to work and receive appropriate vocational training	35%	40%
<i>Towards improvement of TVET quality assurance</i>		
Percentage of workers (trained by TVET) with information technology skills	80%	90%
Percentage of vocational education institutions meeting quality accreditation standards	30%	70%
Percentage of training programs in key occupations meeting quality accreditation standards	50%	100%
Rate of qualified teachers	100%	100%
Percentage of managers trained and fostered to improve capacity in management and modern administration	80%	90%
Percentage of training industries and occupations developed and updated with output standards according to the National Qualifications Framework	80%	90%
<i>Towards developing high-quality TVET institutions</i>		
Number of high-quality schools	70	90
National center for high quality vocational training & practice	03	06
Regional center for high quality vocational training and practice	06	12
<i>Towards achieving international quality benchmark</i>		
Number of schools approaching the level of ASEAN-4 countries	40	60
Number of schools approaching the level of developed countries in the G20 group	03	06

Key development indicators	Till 2025	Till 2030
Number of key industries with outstanding competitiveness in ASEAN-4 countries	5-10	15-20

Source: Decision 2239/QĐ-TTg on 31st December 2021

重点目標達成のため、TVET 発展に向けた 8 項目の施策も示された。

図表 56. 「職業教育訓練開発戦略 2021-2030」の主要施策

No.	TVET development strategic solutions in 2021 - 2030
i.	Completing the institutional management, increasing effectiveness and efficiency of TVET state management
ii.	Accelerating digital transformation; Modernizing facilities and equipment; Renovating training programs and methods
iii.	Developing TVET teaching staff, artisans, experts, vocational trainers and managers
iv.	Closely linking TVET with enterprises and the labor market
v.	Scientific application research and technology transfer; career guidance, entrepreneurship and innovation
vi.	Increase mobilization and improve the efficiency of financial investment for vocational education
vii.	Enhancing communication to improve the brand image, the positive perception about social values of vocational education
viii.	Actively and effectively improve international integration of TVET

Source: Decision 2239/QĐ-TTg on 31st December 2021

これらの施策は、前述の目標設定や世界の変化に応じて改編され、前の期とは優先順位が異なっている。国家管理の刷新は既に前期において成果をあげており、次期 10 年間の重要案件とはされていない。一方、(iii) に挙げた「教師、職人、専門家、職業訓練者、TVET 管理者の育成」は依然として重要施策とされている。従来の戦略では独立した施策であった「TVET 施設・設備」と「TVET プログラム・カリキュラム」は TVET のデジタル化の加速と合わせ (ii) として今後の重要施策として定義されている。

優先目標・施策については以下のような新たな傾向がみられた。

- 国家職業技能評価や技能資格制度の能力強化など、TVET の品質保証は以前は独立した施策だったが、TVET と企業や労働市場を結びつけるという目的の下に位置づけられるようになった。これは、TVET 訓練の品質保証は労働市場の需要と密接にリンクさせなければならないという明確な視点を示している。
- 施策 (v)、科学応用研究・技術民間転用、キャリア指導、起業家精神・イノベーション推進は、新たな優先項目である。1 つの施策として分類されているものの、内容を見

ると各々独立した課題であり、意欲的ではある一方で実施に向けた曖昧さが大きい。主なポイントは、TVET 訓練の民間転用との関連づけ、市場原理の下での成果の事業化能力、高度 TVET 校への起業・イノベーションセンターの設置、TVET エコシステムにおける革新・起業精神強化、訓練前・訓練中・訓練後の学習者の職能指向強化、などである。

- もう一つの新たな重要な施策は財務面である。TVET の資金調達に関する施策(vi)職業教育投資の柔軟性と投資効率向上、の具体的項目としては、TVET への国家投資増、公的以外の財源増、公的 TVET 校の財政的自律性、地域・国家レベル及び主要ターゲット職種の高度 TVET への一斉投資、TVET 校の訓練の質向上及び困難層の TVET アクセスへの投資、国家予算の平均的配分から入札や事業状況に応じた配分などより競争的な方法への移行、などが含まれている。

総合的な TVET 開発戦略 2021-2030 とともに、政府は TVET のデジタル化に関する行動計画を別途発表している。

TVET 開発戦略 2021-2030 に関する決定 2239/QĐ-TTg 発表の同日、首相は「職業教育におけるデジタル化プログラムおよび 2030 年までの方向性（～2025 年）」に関する首相決定 2222/QĐ-TTg が発表された。この行動計画には、以下の主要な施策を含む：(i) TVET デジタル化に関する制度政策と仕組みの完成 (ii) 経済のデジタル化と国際統合に沿った職業訓練プログラムの開発 (iii) デジタルなインフラ、プラットフォーム、設備、学習教材の開発 (iv) 教育・学習方法の革新に向けた TVET 教員と管理者のデジタル能力向上 (v) 国家管理と学校管理活動のデジタル化 (vi) TVET デジタル化のための資源投入 (vii) 意識向上と国際協力 (viii) 電子ネットワークのセキュリティ。

2.3.3 制度の課題

「TVET 開発戦略 2021-2030 および 2045 年に向けたビジョン」で言及されている主要な方向性に沿って、TVET の主要な開発側面とその他の課題に関する情報と議論を整理する。

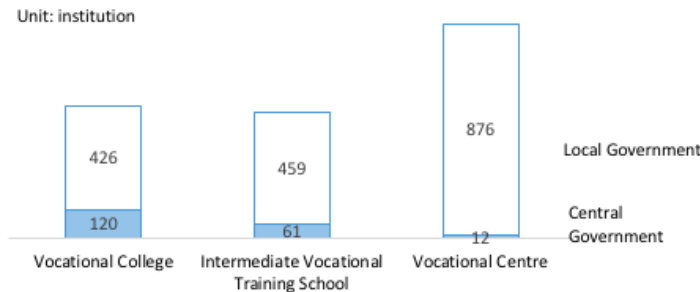
(a) TVET のガバナンスと国家管理

TVET 法的枠組み改革の最も顕著な進展として 2014 年の新 TVET 法の立ち上げのほか、職業教育総局 (DVET) は、2016 年から 2020 年の間に 7 つの政令、1 つの首相指令、6 の首相決定、他多くの通達が出され、TVET 校の組織と管理、訓練活動の管理、教師・学習者等の関連政策が補足され、統一した法的枠組みの構築を実現したと、職業教育総局 (DVET) は報告している。しかし、TVET 中央管理の有効性を高め、冗長性を減らし、現実的な問題に迅速に対応するために、システムガバナンスにおいて今後重要な努力を要する問題が残されている。DVET によると、政策改正が必要な既存項目としては、企業の TVET 訓練への参加奨励に関する実効的な政策、再技能訓練活動、技能訓練を特に必要とする職種の労働者の雇用・報酬政策などが含まれる。

その上、監督構造は依然として「約 2,000 の TVET 校の実際の運営を大きく左右するいくつかの重要な管理業務は、13 の関係省庁、63 の省人民委員会、多様な社会政治組織、民間事業者に

分散している」と評価されている¹¹⁶。職業教育機関のほとんどは地方政府の管理下にあり、2018年には全機関の92%にあたる。中央省庁管轄の機関はごくわずかであり、その大半は職業カレッジである。

図表 57. 管轄別（中央省庁・地方政府管轄機関数） TVET 校数



Source: Labor Statistical Yearbook, MOLISA (2018)

さらに、国の管理機関の能力も限られている。TVET 分野、特に地方を指導する国家管理スタッフの人員は不十分で、専門的な能力も限られている。又、TVET 管理組織における IT 利用も不十分である。

(b) TVET に割り当てられた重点訓練職種

2019年、MOLISA は決定 No. 1769/QĐ-LĐTBXH 号「主要産業・対応職種訓練を行う訓練校指定計画 2016–2020 年および 2025 年に向けた方向性」を承認した。以下の指針は注目される：

- i. 国際レベル、アセアン地域レベル、国家レベルに応じて主要産業を選定
- ii. 公立カレッジと中級校が指定
- iii. 公立特別校が、沿岸地域経済発展に係る職種、少数民族、障害者のための訓練を提供

下の図から、一般的に政府は工学・工業技術分野の労働力育成に力を入れており、全地域で多くの TVET 校が指定されていることがわかる。また、北部内陸山間地域やメコンデルタでは、地域の強みである農林水産業の人材育成に力を注いでいる。一方、製造業、エンジニアリング、IT、ビジネス関連の TVET 校は、紅河デルタ、中部沿岸、東南部に多く配置されている。また、中部高原では観光、接客、医療などのサービス業が集中的に指定されている。

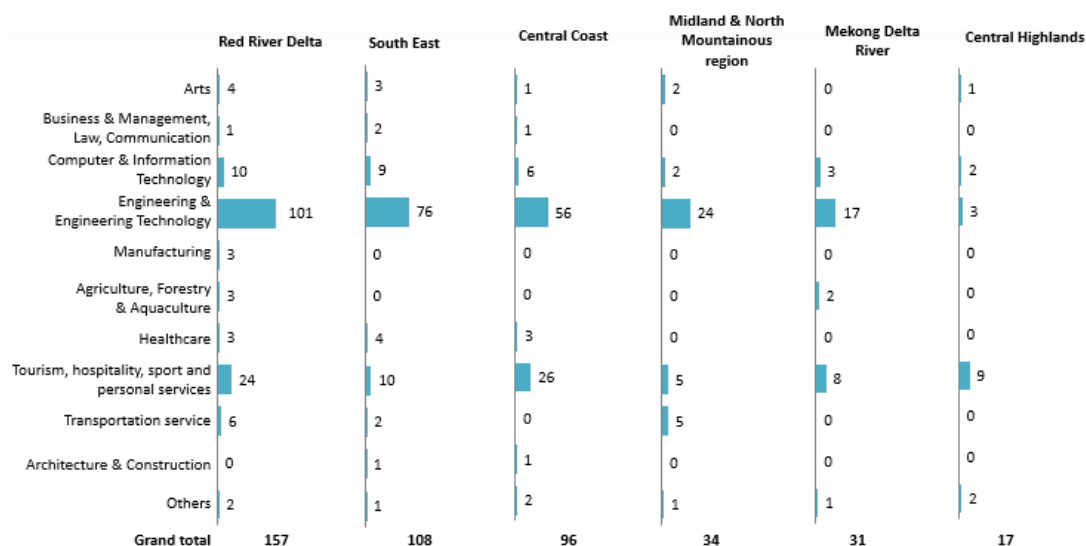
図表 58. 主要職業訓練公立 TVET 校指定数



Source: Decision No. 1769/QĐ-LĐTBXH

国際的レベルの訓練を実施している職種でみると、観光、接客、スポーツ、個人サービスに重点を置いている中部高原地域を除き、ほぼすべての地域で工学と工業技術が依然として政府の重点分野となっているとわかる。また、红河デルタ、中部沿海、南東地域は、IT 分野、観光、ホスピタリティ分野で国際的なレベルの訓練地域に選ばれている。

図表 59. 国際的職業訓練実施公立 TVET 校指定数



Source: Decision No. 1769/QĐ-LĐTBXH

(c) TVET の施設と設備

設備インフラ、特に実習機器は、職業教育の質に直接影響する最も重要な要素である。職業教育総局 (DVET) の報告によると、TVET のための全体的な財源が限られている中で、2016 年から 2020 年の期間において、投資支援は質の高い学校に重点的に、先端的設備と主要産業を対象とした職業訓練に関するものに焦点を当てたという。このような戦略的な資源配分により、80% 以上の設備が比較的タイムリーに投資され、訓練設備の設置、先進的で近代的な品質に関する要件を満たしている。特に、国際水準、アセアン水準の重要職業訓練実施校や海外から移転された試験的訓練プログラムの実施校でそう言える。

しかし、総体的には、TVET の施設や設備は雇用者の実際の要求と比較して時代遅れであると考えられていることがほとんどで、施設に対するタイムリーな投資が不足しており、実務レベルの要求を満たしていないことは否定できない。今回調査した TVET 校のうち、58% が「訓練施設やインフラの不足」が、現在および将来の労働市場の需要に対応するために TVET が直面している課題の一つであると回答している。裾野産業協会は、機械工学職業訓練校で使用されている現在の実習機、設備、材料は、産業、特に自動化とインダストリー 4.0 の文脈で急速に発展する裾野産業の実際の要件と比較して非常に古いと述べている。

(d) プログラム開発

トレーニングプログラムやカリキュラムは、市場のニーズを取り入れながら、より柔軟に開発されている。

TVET 校へのヒアリングにより、TVET 校による教育プログラムの開発と実施について、2 つの一般的なアプローチが確認された。

- 学生が卒業後に行う仕事に直接関連する科目と主な技能の練習に焦点を合わせる。このアプローチは、将来の雇用主との議論に基づいてプログラムが設計され、必要とされるほとんどの実務とスキルに従うため、卒業直後の卒業生の雇用可能性を保証すると考えられている
- 専門科目と横断的な一般科目をバランスよく組み合わせて作成する。学習者に基本的な知識と技能を提供し、当面の労働市場の要求に応えるだけでなく、生涯学習能力と自己学習能力を確保し、卒業生が長期的に労働市場での競争力を維持できるようにするという論理に基づくものである。このようなアプローチは、多くのリソースを必要とし、より多くの単位で構成されることが多い。

国際標準に向けた TVET トレーニングの質の向上は、国際的なプログラムの導入や国際的なコラボレーショントレーニングモデルの試行を通じて実施されている。

2020 年までに MOLISA は、TVET の質を ASEAN 地域や国際的な品質基準に近づけるため、国際的な主要職種 34 セットの訓練プログラムの移転を完了した (オーストラリアから 12 プログラム、ドイツから 22 プログラム)。プログラムは大学レベルの学生を対象に試験的に実施されており、

卒業時には 2 学位（ベトナムの大学学位とオーストラリアまたはドイツの学位）が授与される。学習者は、国際的に認められた専門的スキルに加え、ベトナムや協力国の労働市場に参加するための欧州外国語能力枠組みに基づく基礎的英語能力を習得し、また、協力国の大学制度で大学レベルまで継続して学習することを選択することが可能である。しかし、このようなプログラムを実施するには、実施する現地の事情に合わせる事が困難だったり、カリキュラムを国の職業基準に適合させることが困難であることなどが課題となっている。また、質の面では、これらのプログラムの資格は、労働市場において、同様の国家資格と競合した際の効果についてさらなる評価が必要である。

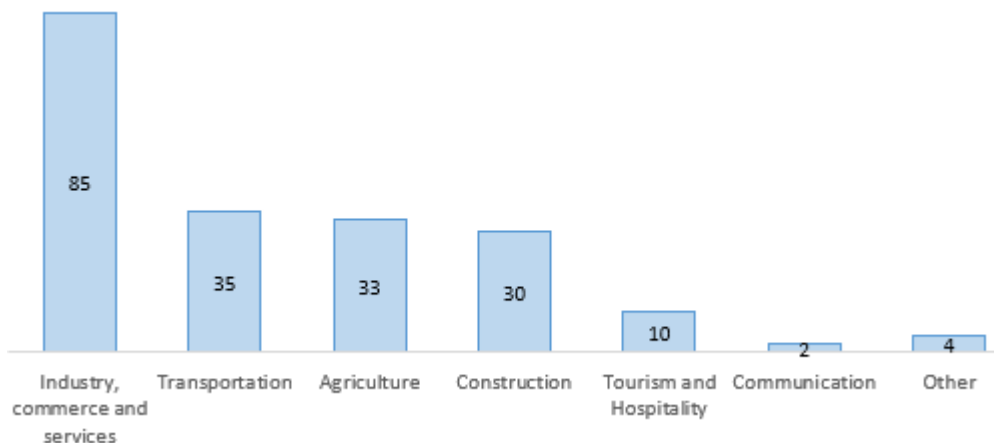
とはいえ、他国の基準と比較可能なコンピテンシーベースのトレーニングプログラムの開発や、ドイツやスイスの「デュアル職業トレーニング」モデルによるトレーニングの試行など、今後この方向性は強く推進されると考えられる。

(e) スキル標準、質保証、認定

国家職業技能標準 (NOSS) の策定

国家職業技能標準 (NOSS) とは、各職業の各レベルの職務を遂行するために従業員が持つべき専門知識、実践能力、当該知識や能力を業務に適用する能力に関する規定である¹¹⁷。したがって、NOSS は、職務を遂行するために必要な労働者の能力・能力に関する基準である。2021 年 7 月までに、合計 199 の NOSS が開発され、公布された NOSS の対象分野のほとんどは、工業、商業、サービス業であった。

図表 60. NOSS 基準が策定されている職能数 (2021 年 7 月現在)



Source: Department of Occupational Skills, DVET; Decision 806/QĐ-LĐTBXH

法的根拠については、MOLISA は国家職業技能標準の開発、評価、公表の指導に関する通達第 56/2015/TT-LĐTBXH 号を発行している。国家職業技能標準の評価委員会には、産業界代表と雇

117 Law on Employment No. 38/2013/QH13, effective from January 1, 2015

用者の参加を求めなければならないとしている。「参加者は、MOLISA の代表、当該職業に従事する労働者を雇用する関連機関、組織、企業の関係者（部門別労働組合、労働組合、職業団体、企業側代表）を含む必要があり、このうち、企業関係者は、審議会のメンバーの少なくとも 3 分の 1 を占めなければならない。」

NOSS は、企業での研修や TVET 校での教育プログラムの設計・構築の利用に適するよう策定されている。公布された各職業のスキル標準は、企業が評価と採用の基準として利用することができる。企業は、学歴に基づいて採用する代わりに、スキルに基づいて職業スタッフを採用することが可能である。これは、TVET の質を市場の需要に合わせるといふ、世界でもベトナムでも新たな傾向で、ベトナムの TVET 訓練の質を向上させる良い施策と考えられており、日本を含むいくつかの国際ドナーから注目と支援を受けている。

TVET の質保証活動の改善

この間、TVET の質を向上させるために、質保証とプログラム認定に多くの努力が払われた。DVET によると、144 のカレッジと中級学校は校内の自己品質保証システムを構築し、教育訓練実施中の質保証活動も主要 20 職について試験的に実施された。TVET 校の自己評価のしくみづくりと並行して、4 つの独立 TVET 質認定組織により外部認証が行われ、多くの職業コースが評価された¹¹⁸。国際基準でも TVET の質保証と認定が実施された¹¹⁹。2016 年から 2020 年、1,800 人の検査官を対象に能力開発活動が組織され、6,000 人を対象に TVET の質保証に関する研修が組織された。

学習者の技能評価については、労働者の技能を評価する団体が 49 団体結成され、従業員の評価と国の技能認定証明書の付与を担当することとなった。この取組みは、TVET 校における主要産業と職種の確立に向けた投資と歩調を合わせたものである。MOLISA はまた、ベトナムと ASEAN 諸国間および国際的な職業資格・技能の相互承認の枠組みの検討にも積極的に取組み、資格の相互承認を進め、国際的な技能開発および労働移動の促進に貢献した。

しかしながら、MOLISA は TVET の質保証に関して以下の課題が残っていると報告している。

- TVET 制度の標準は互いのつながりが弱く、必要管理要件レベルに達していない；品質管理、リスク管理アプローチによる品質管理は実施されていない；TVET 校の責任は明記されていない；TVET に関する監視・評価指標が開発されていない。
- TVET と技能の質評価と認定に関する国の制度は、グローバル統合に向けて更新されていない。

118 DVET project on TVET Development strategy 2021 – 2030 (draft project, July 2021): 239 times of accreditation has been done for 204 colleges, intermediate vocational schools and centers

119 DVET project on TVET Development strategy 2021 – 2030 (draft project, July 2021): accreditation according to British and German standards in 09 colleges were implemented

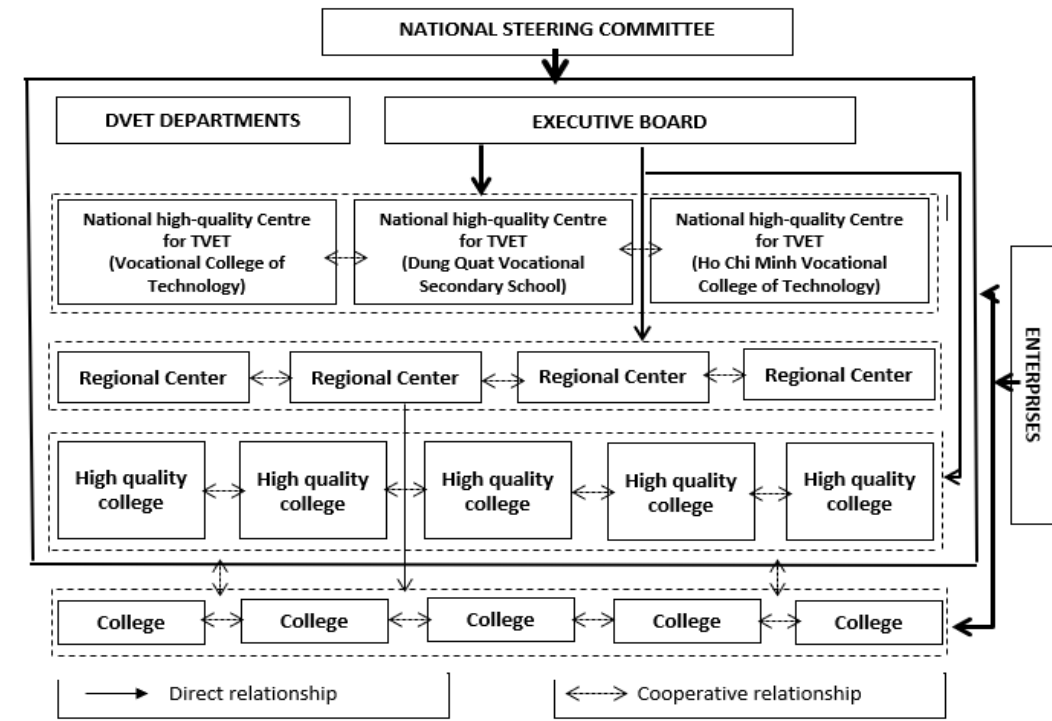
- 国家資格枠組みの実施は遅れている；効果的なガバナンスと運営メカニズムが欠如している；国家管理機関、企業、労働組合、職業団体の積極的な参加がない；国家職業技能標準の開発は、科学技術の発展スピードと労働市場の急速な変化に比べて遅れている。
- 学習者・労働者の学習成果を評価・認証する国の仕組みは、労働者の技能評価を求める雇用者のニーズに応えられる内容になっていない。

(f) 高水準の TVET の開発

より高度の職業訓練を受けた労働者の需要は、様々なマクロ分析および雇用主ニーズ評価から得られた共通の知見である。「TVET 開発戦略（～2030 年）」では、労働市場の多様なニーズと熟練人材の質に対するより高い要求を満たすためのベトナム TVET 発展の必要性という使命に重点を置いている。そのため、近年は「高度 TVET」を開発することが MOLISA の重点となっている。

将来期間において質の高い TVET を発展させるための目標には、以下のようなものがある。(i) ハイクオリティカレッジ (High Quality College) を設置する、(ii) TVET の為のスマート・先進的・環境配慮型の先端的職業訓練施設を 3 施設と、その他高度人材訓練を行う能力を有するカレッジを設立、(iii) MOLISA 傘下の 3 校へ投資、役割を追加して国立センター3 校に再編、(iv) 国立センター3 校を制度全体の指導・奨励モデルとする、などが挙げられる。全体として高度 TVET を発展させるための計画モデルは包括的かつ意欲的であり、ベトナムの TVET 校の配置を体系的に再構築する意図が表れている。

図表 61. 高度 TVET 発展計画モデル



Source: MOLISA

品質基準については、2014 年の決定第 761/QĐ- TTg において「2020 年までの高品質職業学校開発プロジェクト」が承認され、「高品質職業学校」として認められるための一連の高い基準が規定され、特に地域および国際カリキュラム基準に基づく職業プログラムの測定可能な成果およびアウトプットのパフォーマンスに大きく焦点を当てた基準が導入されている。

ハイクオリティカレッジに関する意欲的な目標

このような戦略を実現するために、ハイクオリティカレッジは重要なモデルとなる。 ナショナルハイクオリティセンターとハイクオリティカレッジの機能には以下のものがある。(i) あらゆるレベルの訓練を実施する (ii) あらゆるレベルの主要な先端的職種について、高品質の訓練を提供する (iii) TVET スタッフと管理者に対する現代ガバナンスの訓練。TVET 教師・教員に対する新訓練技術・新教育方式の訓練 (iv) 国家職業技能評価と革新活動を実施する (v) 労働市場の要求と労働者の期待に基づく労働力の訓練と技能向上 (vi) 訓練の質と効果を高めるための最新の技術と技法の研究と適用、訓練提供における国際機関や企業との協力強化、ベトナム法に準拠した生産・事業活動の訓練への導入、組み込み

また、MOLISA は、ナショナルハイクオリティセンターとハイクオリティカレッジについて、他の TVET 校とは全く異なる、スマートでモダン、環境に配慮したモデル TVET 校として発展させ、高品質の訓練条件を保証する施設・設備投資へ資源集中政策をとるとした。また、ハイクオリティカレッジは、特別な労働条件と給与で TVET 管理者と教師を誘致し、訓練プログラムの要件を満たす高い資格を持つ学習者を誘致することを目的としている。

まだ初期開発段階であるため、明確な成果や評価は出ていないが、政府および TVET 分野の開発関係者が最も注目する開発プログラムである。

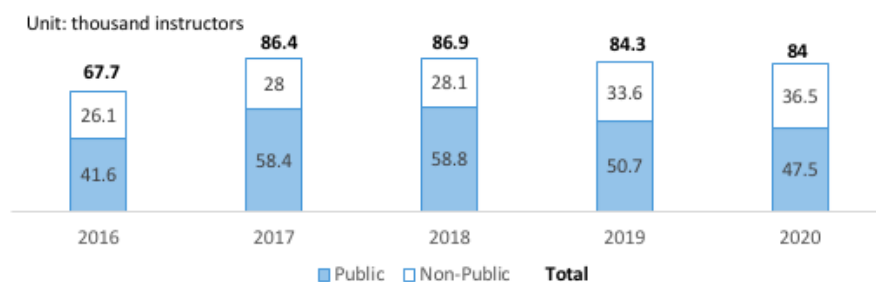
(g) 教職員体制

近年、TVET 教員の数は、2016 年の 6.8 万人から 2018 年の 8.7 万人へと急増し、その後 2020 年には 8.4 万人へやや減少した。VET 法 2014 の施行後、MOET 管理教育機関が MOLISA に移管され、効果のない教育機関が閉鎖・合併されたためと思われる。

教育効果を上げるには TVET 教員数は十分でないと考えられている。2020 年現在、教員対学生・研修生の比率は 1 対 27 でありこの率は、MOLISA が TVET 校に設定した基準より劣った。基準は訓練分野によって異なり最大 25 である¹²⁰。

120 MOLISA, <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=24705>

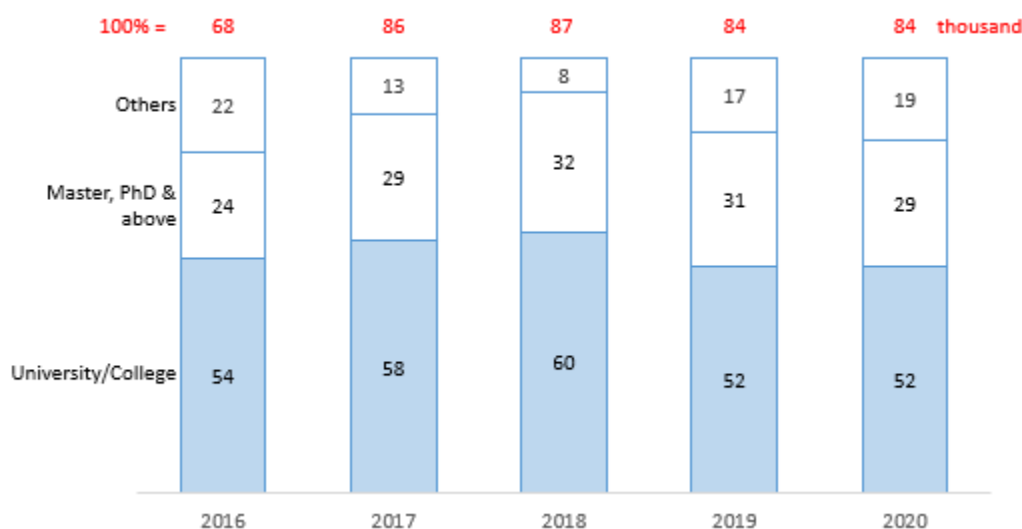
図表 62. TVET 教員数



Source: GSO (2020)

TVET 教員の多くは公共部門で 2018 年には全体の約 6 割を占めたが、2020 年には 47.5% に減少する。一方、私立で働く TVET 教員は、2016 年から 2020 年に 26.1 千人から 36.5 千人に増加している。又、学士以上の学歴を持つ教員が多くなっている。

図表 63. TVET 教員の学歴



Source: GSO, 2020

職業訓練校からの視点からみると、今回インタビューに回答したほとんどの公立 TVET カレッジは、教員としての人材を集め、維持することに課題を抱えていると述べた。経営資源が限られており、政府の支援に依存しているため、多くの公立 TVET カレッジは、他の民間企業のような競争力のある給与待遇を教員に提供することができない。この問題は、教育の質を維持する上で深刻な問題である。

TVET 教師の人材育成と標準化のため、過去数年間に TVET 校、大学、研究機関に 45 の TVET 教員養成施設が設立され、職業教育教師の訓練と再教育を標準化する活動を実施している。MOLISA は 3 段階の TVET 教師のための職業訓練に関する教育プログラムと関連文書を作成し、2,080 人の教師に対して直接研修コースを実施した。また、36 の訓練プログラム、文書、TVET 教師の職業技能認定試験・評価データベースが開発された。1,300 人の教師に対して、職業技能の訓練、

試験、評価、証明書の授与を行った。また、各レベルの重点職種担当教師 860 人に対して専門英語に関する訓練を実施した。

しかし、一般的に、職業スキル、英語、ICT スキル、技術・科学研究、教育学・教授法などが不十分で、TVET 教員の能力という点では限界が残っている。また、養成規模は、実用的な職業ニーズに質・量ともにまだ追いついていない。

(h) TVET におけるデジタルトランスフォーメーション

TVET のデジタル変革には、インフラ、データソース、関係者の能力向上、トレーニング資源の開発、専門職員、データプラットフォームの整備・管理方針等への投資が必要である。しかし、現在の TVET 制度でデジタル変革を実現する能力は、非常に限られている。MOLISA が TVET のデジタル化に関して検討したアクションプログラム案に以下のような現状が示されている。

デジタル・ICTに関する教育プログラム・研修内容の不足

一部の教育機関では地域的な実験や自発的な取り組みが行われているとみられるが、全体として、デジタル化と関連技術に特化した包括的なコンテンツ開発は行われていない。内容的には、デジタルスキルは簡単に考えると IT の基礎知識である。そして IT コース以外の職業訓練プログラムのほとんどは、必須科目である IT の基礎モジュール以上には、技術や ICT に特化した訓練内容を有していない。伝統的な産業におけるデジタル技術に関連する知識やスキルの比率は高くない。例えば、自動車整備、電気-電子、メカトロニクスなどの技術系プログラムでは、IoT や AI に関する知識が更新されていない。機械工学や電子工学などの一部のプログラムでは、CNC や PLC プログラミングの知識やスキルの教育にかなりの時間を費やしているが、一般的に学校は、基礎科目と専門科目の両方でデジタル能力に関するトレーニングの明確な計画を持っていない。一方、企業における教育プログラムは、企業で必要とされる特定のスキルにのみ焦点を当てるが多いため、デジタル変革に焦点を当てたものではない。そのため、現在のカリキュラムでは、様々な研修コースを通じて、学習者が十分かつ平等にデジタル能力を身につけることは担保されていない。

TVET におけるデジタル教育・学習方法の素地は整っていない

コロナ感染症の流行による社会的隔離状況の中で、TVET では e ラーニングがより一般的に適用されており、これは教育や学習におけるデジタル化の推進要因として考えることができるだろう。2021 年の MOLISA の調査報告¹²¹ によると、調査に回答した約 70% の教師と 84% の学生は、Zoom、Google Meet、MS Teams などのオンライン教育ツールを通じて教育や学習に参加していると回答している。しかし、スキルや教材の準備が不十分なため、オンライン教育の質は限定的であり、適切なデジタル化施策とはならないと評価されている。90% の教員が、オンライン教育についてもっとトレーニングが必要だと回答している。ツールの使用は教わったが、教授法に

121 Report data in the project on Digital transformation of TVET until 2025 with orientation to 2020 (Draft on August 2021)

関するトレーニングは受けられず、コンテンツの配信、学習者との対話、授業をコントロールする能力は不十分とみられる。

インフラ・設備が不十分

教師や学生は、特に遠隔地では、不十分なインフラ、特に機器やインターネットの問題で困難に直面している。また、ソフトウェアの不足も重要な事実の一つである。第 3 章で述べるように、デジタル化と自動化の影響を受けて、将来的には雇用主は専門的なソフトウェアを使用するスキルをより多く要求するようになるだろう。しかし、現在、TVET 分野では、専用ソフトへの投資が不十分で、使用されているソフトのほとんどは、業界で使われているソフトウェアと比較して古いものや、無料ソフトである。

ソフトウェア応用の限界

TVET 校や監督機関では、ソフトウェアを運営管理に活用することが盛んであるが、活用は断片的で、様々な主体のデータを結びつける実用的なシステム設計がなされていないことが大きな問題である。TVET 校のほとんどの専門部門は、業務に役立つ独自のソフトウェアシステムを持っているが、部門間のシステムおよびアプリケーションの接続性は低い。また、IT システムを開発・運用するための人的資源も大きな制約となっているが、機関による差も大きい。 FPT ポリテクニク (FPT PolyTechnique) のような民間 TVET では、IT 技術を業務に活用できる高い IT 能力を持つ機関もある。

民間 TVET のケース： FPT ポリテクニクカレッジ (FPT Polytechnique)

FPT ポリテクニクカレッジは、株式会社 FPT の教育部門であるカレッジトレーニング部門の一部である。主な訓練専攻分野は以下の通りである：IT、経済学、観光、接客、グラフィックデザイン、機械工学、電気工学など。このカレッジはベトナム国内に 5 つのメインキャンパスを持ち、9+モデルを含む TVET プログラムを提供している。

FPT ポリテクカレッジの学生は、キャンパス内のトレーニングクラスに参加するだけでなく、オンラインコースも数多くこなすことが要求される。同校には課程開発部門があり、最適な教員や海外教材、教科書の選定を担当し、多くの講義のビデオクリップが作成され、システム全体で使用されている。こうすることで、基礎的な理論講義をデジタルプラットフォームを通じて全キャンパスの学生に提供している。この施策は、学生の自習能力を向上させると同時に、教員の人件費を削減し、同じ水準のモデルやトレーニング活動を多数のキャンパスで行うことを可能にする。その結果、教育プログラムは、アウトプット基準が明確に定義された既製のプログラムフレームワークによって、教員に依存することなく実施することが可能である。

又、教育の質を維持するため、毎年、以下 2 つの要素から教育の質を測定している：(1) コースに関する教員や受講生からのフィードバック、(2) 新卒者の質に関する企業からのフィ

ードバック。また、ISO のプロセスも整備しており、「トレーニング教材の定期的な更新」「課程の枠組み調整」などに真剣に取り組んでいる。課程枠組みの開発には、有資格の専門家や教員が参加している。

(i) 9+ モデルの導入

前編で法的根拠について述べたように、9+プログラムは、早期職業訓練を実施し、特に地方学習者が高度職業訓練に平等にアクセスできるよう支援する一方で、一般教育の内容を継続学習できるようにするための政府の取組みである。TVET 校へのインタビューでは、学校側はこのモデルに対して一定の肯定的認識を持っていることがわかった。また、特に地方の多くの親は、9+モデルに子供を参加させることに前向きで、学習期間を短縮でき、卒業後にある程度良い雇用機会が得られることから、技術的職業コースに進みたい人にとって良い進路となることを期待しているようであった。しかし、現在の 9+モデルには以下のような課題があることもわかった。

- 9+モデルで入学する学生の多くは、高等教育へ進学するための学習能力が十分でない。その結果、一般教育、職業教育の両方を同時に履修することは困難である。その結果、労働市場に参入する際に卒業生の質が低くなる可能性がある。
- 15 歳という年齢は、多くの学生にとって将来の幅広い機会を自ら評価し、戦略的にキャリア決定するには若すぎる。そのため、9+モデルの選択は、ほとんどが親や進路指導に依存している。学習者がトレーニングプログラムを履修する際に、そのプログラムが学習者の能力や意向にあっていない場合、学習者の関心や意欲の欠如につながる可能性がある。
- 「9+モデルの一般教育は、教育訓練省管轄の地方継続教育センターが提供する」という規定は、TVET 校の責任を薄めることになりかねない。非効率な運営につながる可能性がある。
- 日本政府からの強力な投資・支援により、施設設備や生徒対教師比率が維持されている KOSEN モデルとは異なり、ベトナムの 9+モデルは、学校や教師が課題を達成するために十分な支援を受けていないと多くの TVET 校が考えている
- このモデルについて年々内容が知られてきているとはいえ多くの保護者の共通認識は、このプログラムに入るのは子どもが従来の後期中等教育を完了した上で上位の教育課程に進むこともできる、という捉え方となっている。

(j) その他の課題

起業、アントレプレナーシップ、イノベーション

科学応用研究、研究実用化、起業家精神、イノベーションは新たなトレンドであるが、計画や実施においてまだ方向性が定まっていないように思われる。2020 年、MOLISA は TVET 学生を対象に「全国起業デー」というイベントを開催し、様々なステークホルダーから注目を集めた。

しかし、TVET 分野でこのようなテーマを展開する明確な目的と方向性は示されていない。したがって、この開発テーマについては国際的なドナー等ステークホルダーからの支援が得られる可能性がある。

公共機関と民間機関

TVET の自律性については、政府も TVET 校に完全な自律性を付与することを目指しているが、公立 TVET 校は中央の国家運営やドナーからの支援に依存しているのに対し、私立 TVET 校は経営能力が高く、労働市場とのつながりが強い。公立職業訓練校の利点は、国家予算や他のスポンサー、国際機関からの支援により、授業料が安いことである。一方、私立の職業訓練校は、投資許可を取得する必要があり、多くの場合、資金調達に全責任を負う。利点は、多様な訓練プログラムと実践的な学習、および明確な就労機会である。

図表 64. 公立／私立職業訓練校比較

Category	Hanoi Vocational College of High Technology (Public vocational institution)	Hanoi Institute of Technology (Non-public vocational institution)
Website	http://hht.edu.vn/	http://hitech.edu.vn/
Infrastructure	Has to rely heavily on state capital, so the process of applying for funding also needs to go through many extremely complicated steps	Technical facilities are more modern and spacious due to autonomous rights to make decisions to improve the quality of infrastructure
Tuition fee	- College system: 900,000 - 1,300,000 VND/month. High quality system: 1,800,000 VND/month - Intermediate level: free for vocational training program	5,000,000 - 8,000,000 VND/Semester depending on the major. Each semester lasts 4 months. Besides, learners need to pay some other fees, such as English training fee, books, enrollment fee...
Curriculum	Applied in the direction of traditional training	Diversified training programs and practice-oriented learning
Career opportunity	N/A	Is the vocational institution of enterprise - FPT Corporation -> Career opportunities for learners are clearer. After training, learners have chances to work at the enterprise
Enrollment standard	Screening application document, academic records	Screening application document, academic records

2.3.4 支援状況

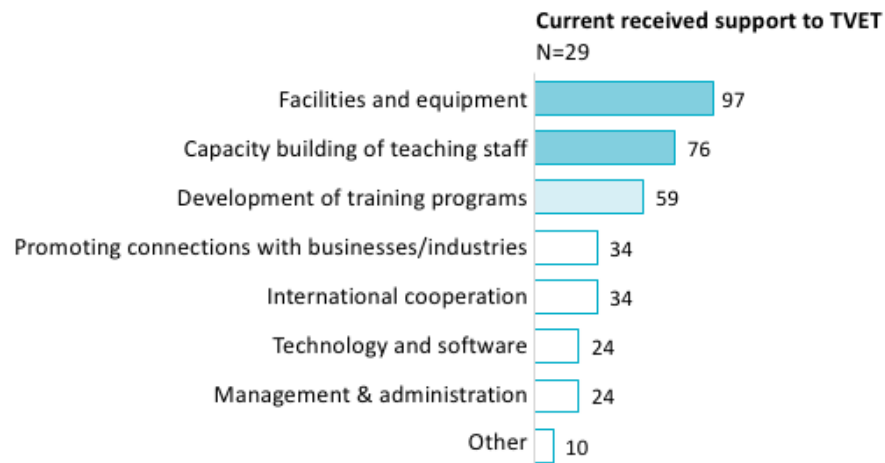
TVET 校の優先的な解決課題についての認識を確認、今後の支援ニーズを検討する。

(a) 過去 5 年間の TVET に対する支援

アンケートに回答した 50 の TVET 校のうち、29 が過去 5 年間に国際的なドナーや政府から一定の支援を受けた。主に、施設・設備（97%）、教職員能力向上（76%）、教育プログラム開発（59%）などであった。

例えば、ホーチミン市職業カレッジは、過去 5 年間、DVET からオーストラリアやフランス留学など、教員の能力向上のための支援を受けていると述べている。また、同校は、ホーチミン市人民委員会からトゥドゥック市に第 2 キャンパスを建設するための投資を受け、2021 年末に完成を予定している（23,000 m²、投資 3000 億ベトナムドン、うち設備費 200 億ベトナムドン超）。TVET 校が政府から手厚い直接支援を受けていることを示している。

図表 65. 直近 5 年間で TVET 校が受けた支援（インタビュー回答校）

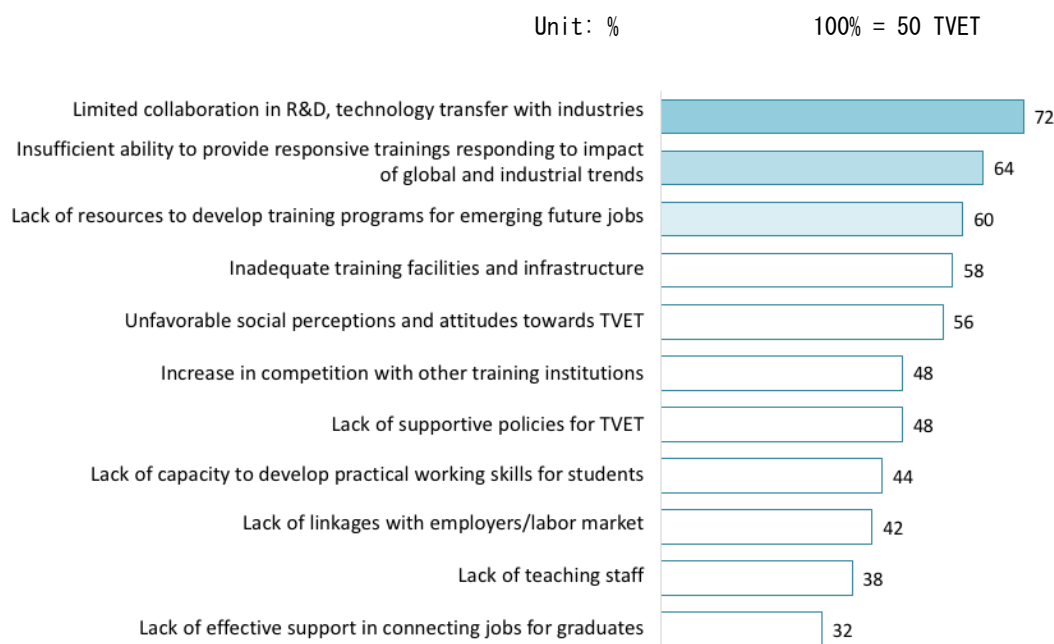


TVET 校へのインタビューにおいて、多くの TVET カレッジがベトナムの TVET 分野に対する JICA 支援に高い評価を示した。JICA 支援プロジェクトの特徴は、「JICA 専門家」が支援対象機関の現場に直接出向していることである。このアプローチにより、日本側からの直接支援や観察が可能となり、JICA が支援プロジェクトの状況や有効性を評価し、必要な調整を行うことができる。また、直接関わることで日本側とベトナム側の間には特別な絆が生まれ、信頼と共有を深める上で有効である。

(b) 各校ごとの課題認識

TVET 校が直面している、現在将来の労働市場需要に対応するための課題について尋ねた¹²²。上位 3 つの課題は、産業関係者との研究開発・研究実用化における協力関係の欠如、インダストリー4.0、デジタル化と自動化などのグローバルな産業発展トレンドに対応したトレーニングを提供する能力の欠如、将来の先端技術職に人材を供給できるトレーニングプログラムを開発する資源と能力の欠如であった。但し、4位、5位の課題を回答した率も大きくは下ならず、不十分な訓練施設やインフラ、TVET に対する好ましくない社会的認識について、極めて重要な問題であるとの意見があった。

図表 66. TVET 校の各校ごと課題（最大 3 項目まで選択）



又、TVET 校は TVET 分野内の他校との競争の激化を課題と感じていると回答しているが、これはプラスに働く要因とみなすことができる。労働市場との関係、教育スタッフの不足、卒業生への効果的な就職支援は、相対的には困難な課題ではないと考えられている。

(c) 制度レベルでの課題認識

また、個別の TVET 校から見た、将来に向けた制度課題を理解することも有益である¹²³。優先的に投資が必要となる課題として答えられた上位 3 つは、デジタル化能力の強化、高度 TVET 校の

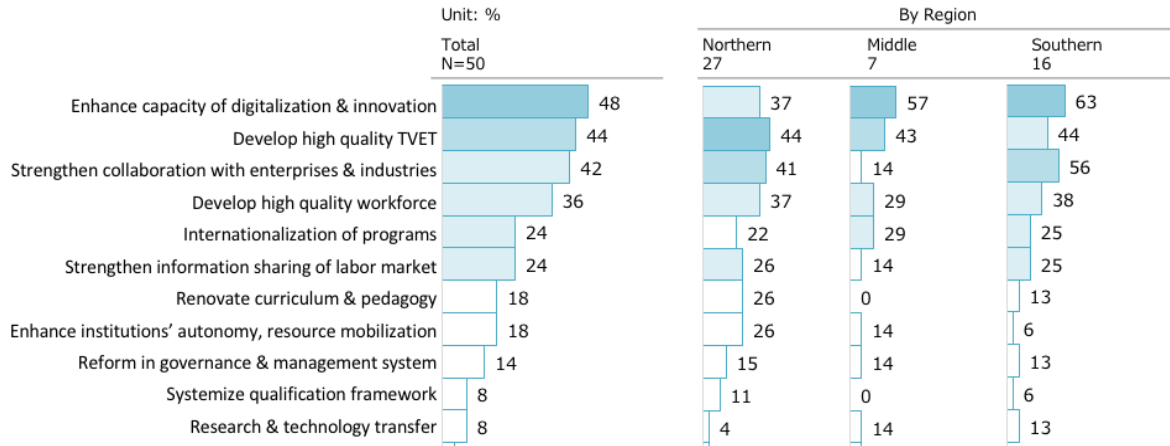
122 Question: Which challenges has your organization faced in order to meet current and future labor market demand?

123 Question: In your opinion, what are the TOP3 important issues of TVET system should be focused by Government and Donors to give supports in the next 5-10 years?

開発、企業や産業界との連携強化である。これらの課題認識は、2021～2030 年戦略として決定された内容と重なる。

但し、地域によって若干の差がある。「企業や産業界との連携」は、中部地域の TVET 校にとって優先課題ではないが、同地域の企業調査結果でも同様の結果である。この地域の TVET 企業連携が既に活発であり、双方に効果的であることを示していると思われる。

図表67. TVETの制度課題（個別校からの評価、最大3項目まで選択）



あるカレッジへのインタビューでは、今後の優先課題に関してまとまった意見が得られた。

- デジタル化能力：TVET 分野がその管理とトレーニング活動をデジタル・プラットフォームに統合できることが重要である。これにより、TVET の経営効率と生産性、教育訓練活動の質が向上し、学生の経験もより豊かになる。
- 産業界・企業との連携。TVET カレッジと企業が密接に連携することで、供給側と需要側が一体となり、トレーニングの成果と企業の要求との間の質のギャップを最小限に抑え、双方に利益をもたらす。
- 教員の高度化：優秀な教員は TVET 分野の質を向上させる原動力である。政府やドナーからの多くの支援は、TVET 教育者の能力開発に重点を置いている。

一方、国家運営や資格制度の改革については、TVET 校が特に要求を示していないことも明らかになったが、これは前期にある程度進んだ状況である可能性がある。さらに、研究・技術移転や、TVET 校の自律化も課題認識されていなかった。しかし、TVET 開発戦略（2021～2030 年）では、上記 2 点が新たに盛り込まれている。政府は機関の現場でのニーズを改めて確認し、2 つの目標の周知を図る必要がある。

2.4 高等教育および TVET 校と企業の連携

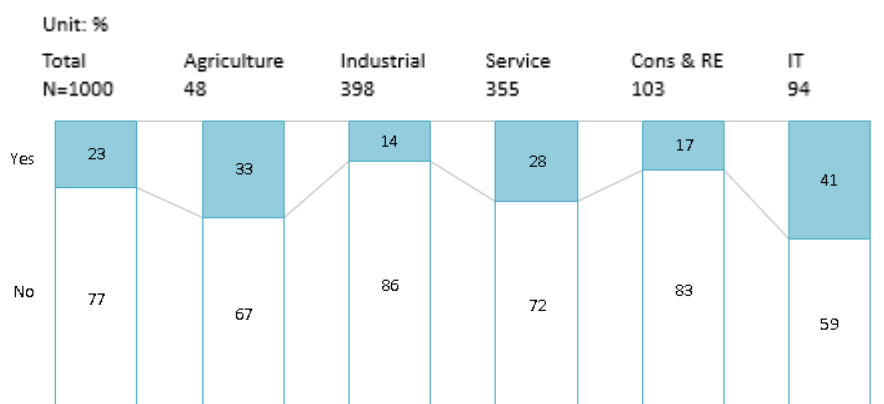
2.4.1 企業・産業界と高等教育の連携

(a) 産業界との連携の広がり

本調査に参加したほぼすべての高等教育機関が、企業との連携を行っていると回答している。一方、企業側の回答は高等教育機関の回答より連携率が低く、IT、農業、サービス業、大企業、大都市の企業に偏っていることがわかった。

本調査では 95%の高等教育機関が、様々な形で企業との人材育成のための共同活動を行っていることがわかった。一方、企業 1000 社のうち、大学等との連携があると回答したのは 23%にとどまった。

図表 68. 企業の高等教育機関との提携有無（企業回答）



業種別では、IT（41%）、農業（33%）、サービス業（28%）が、他（建設不動産、製造業）よりも大学等との共同研究を多く行っている。これは、農業やサービス業（コンサルティング、接客業、物流業など）では、専門的な知識を持つ人材が必要であり、高等教育機関との連携が人材獲得の近道となるためであると考えられる。一方、IT 産業における人材不足は、国内海外、企業の大小を問わず、多くの企業の声から明らかである。IT 業界以外の企業でも IT 系職種の採用が難しいという声が聞かれた。

「業界は専門的な知識を必要とするため、当社は接客分野の教育機関と強く連携している。インターンシップの受け入れ、ホテルツアーの企画、学生向けの実践的な知識共有セッションの開催など、さまざまな活動がある。これらはすべて、将来の採用のために候補者を集め、採用における企業ブランドを構築するためである。」北部 サービス業 人事部

「IT 業界はどれも人材不足で採用に苦労していると思う。教育機関ともっと緊密に協力し、当社のブランド力をアピールし、将来の採用候補者を調達する必要がある。」北部 IT 企業 人事部

地域ごとの傾向としては、中部地域では、北部や南部よりも企業と高等教育機関との連携が盛んとみられる。統計によると、中部地域の 30%の企業が高等教育機関と連携しているのに対し、

北部では25%、南部では17%となっている。市場の規模・発展に反比例しており、ベトナム中部は北部や南部の産業発展とは開きがあることが見て取れる。

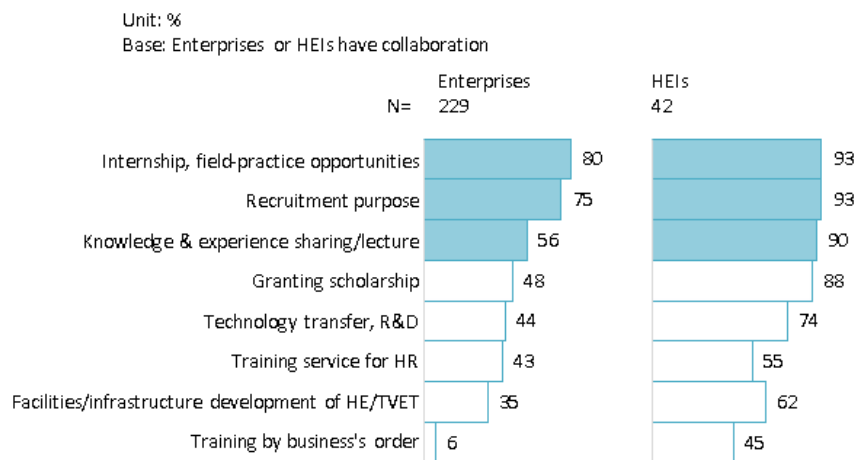
「林業や農業に関連するさまざまな大学と、インターンシップや職場見学などの活動を通じて関係を築いている。」中部 工業 人事部

また、企業規模が大きくなるほど、教育機関との連携が盛んになる。これは、大企業ほど質量ともに人材ニーズが高いためと考えられる。

(b) 高等教育機関 - 企業との連携活動

企業と高等教育機関の連携活動は多岐にわたるが、主に、採用、学生のインターンシップ・実習機会、知識・経験の共有・講義の3活動に重点が置かれている。高等教育機関は、主に学生の実践的知識の向上と、就職率で教育内容の有効性を証明することを目的としている。一方、企業の最終的な目的は、合理的な費用で採用を行うことである。

図表 69. 企業と高等教育機関の提携活動内容（企業／教育機関）



一般的に、高等教育機関との連携活動としては、学生を対象としたインターンシップや実習機会の提供（80%）、採用目的（75%）、学生を対象とした知識・経験の共有や講義（56%）などが多く、目に見えて成果が上がること、活動の実施が容易で時間がかからないこと、などが重視されている。また、これらの活動は、業界において企業ブランドの強固でポジティブなイメージを構築し、低廉な予算で人材を確保することができるというメリットもある。

「私たちの会社は通常採用活動の一環で、就職フェアへの参加や求人広告の掲載など、高等教育と協力しています。最近ではコロナ感染症の流行により、現場での活動が制限されているため、直接参加することができなくなりました。そこで、オンラインセミナーや講義を開催し、実践的な知識や経験を共有していますが、学生や教育機関から歓迎されています。当活動については管理職が実施、費用をかけないで行っています。」北部 工業 人事部

この 3 つの活動は、学生の実践的な知識の向上や、卒業後の就職率により教育プログラムの有効性が明らかになるなどの利点があるため、90%以上の調査高等教育機関で実施されている。

学生のインターンシップや現場実習の機会については、多くの高等教育機関が派遣先企業のデータベースやネットワークを構築している。また、すべての高等教育機関では卒業条件として、何らかのインターンシッププログラムを修了することが義務づけられているが、2回のインターンシップを義務付けている所もある。その場合最初のインターンシップは、2年次に学生が一般的な職場環境を観察し、慣れ、職業人・社会人としての姿勢を身につけるため、2回目は、知識を実際の仕事に応用する方法を学び、卒業への準備をするため課程の最後に行われることが多い。

知識・経験の共有と講義：学生は教員から理論を学ぶだけでなく、業界市場の最新理解や実務経験に優れた業界専門家や実務家から学ぶ必要があるという傾向がますます強まってきている。そのため客員教員やゲストスピーカー招聘が、高等教育全体を通じて一般的になってきている。

採用に関しては、卒業後の就職率が教育プログラムを評価する指標の一つとなっている。すべての高等教育機関が、提携企業のデータベース、直接の紹介、ジョブフェアなど、何らかの就職支援活動を行っている」と回答した。上位の大学に対しては、企業側から採用活動、インターン研修などを通じて新卒人材獲得のため積極的にアプローチするケースもある。

高等教育機関は双方が予算労力を負担する共同プロジェクトを望むことが多いが、企業側は望んでいない

奨学金支給、研究実用化や研究開発協力、企業人材への研修、教育機関施設設備整備、寄付講座¹²⁴などの連携はそれほど一般的ではない。しかし、奨学金授与は、迅速かつ労力がかからないだけでなく、企業ブランドのポジティブなイメージを構築しやすいため、企業側、高等教育機関側の双方から好まれる。さらに、高等教育機関の学生にとっては、学費を援助してもらえるだけでなく、顕著な学業成績を強調することができるという利点がある。一方、寄付講座は、予算や時間、交渉や設計に多くの労力を要する一方、新卒採用数は一定範囲で決まっていることから、一般的でない。安定的に大量の採用が必要な企業にしか適していないと考えられる。

「このようなコラボレーションはよく聞きますが、主に TVET 校とのものです。高等教育機関との連携はあまり見たことがない。また、サムスンのように予算と人員が潤沢で、安定した採用需要がある大企業でなければできないことだと思う。高等教育機関側も採用需要の少ない企業との提携の為に、現在の講義内容を変更することは望んでいないと思う。」北部 工業 人事部

124 'Training by business's order' means situation that a company order specific HEI or TVETI to recruit and train for certain amount of future laborers based on scale and quality demand of the company. Meanwhile, 'Training service for HR' means situation that a company hire specific HEI or TVETI to conduct training (in-house training) for existing staff of the company.

高等教育機関では、収益を生む可能性のある共同研究活動が注目されている。研究開発や研究実用化、寄付講座、企業人材研修などである。高等教育機関では、その分野で高いランクにある大学ほど、こうした連携活動を拡大する上で有利である。

カントー大学の場合、企業や地元政府との強い結びつきが、研究や研究実用化のための協働に優位性をもたらしている。メコンデルタ地域の多くの地元企業や潜在的な投資家が、生産高の向上、地元市場により適した製品・サービスの再設計や変更、戦略的投資やビジネスの意思決定、研究や新技術に基づく製品開発のためにカントー大学を選んでいる。ホーチミン市工科大学では、教員の研究プロジェクトはすべて企業への実用化を指向しており、製品化を企業にコミットしている。毎年、約 200 の研究プロジェクトがあり、多くの場合、企業や他の多くのプロジェクトと組み合わせて成果を出す。企業は大学の提携相手として資金提供する。又、貿易大学では、トレーニングコースから研究、コンサルティングプロジェクトに至るまで、企業に様々なサービスを提供するための部署がある。

(c) 高等教育機関と企業との今後の連携意向

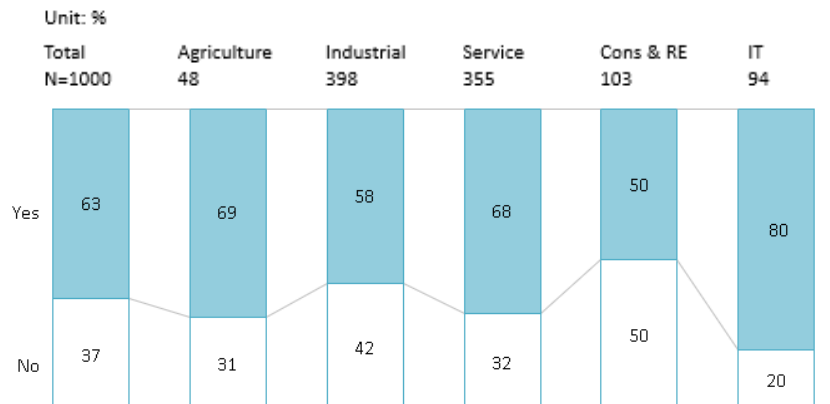
提携活動結果について双方から高い満足度が得られている。

高等教育機関と企業の双方が、現在の活動成果に概ね満足している。企業側の高等教育機関に対する不満の割合は 2%と低い。平均満足度は 5 点満点で 3.6 点であり、業種、地域、従業員数、本社所在地など、どのグループでもほぼ同じである。一方、企業との連携に不満がある高等教育機関もわずか 4%であった。

「人材採用における高等教育機関や TVET との提携活動は、事務職員・工員を含む適切なターゲット労働者にアプローチする上で非常に効果的で最短の方法である。私たちは、地元の TVET の積極的で整った提携活動に満足している。」北部 サービス業 人事部

今後の連携意向は、地域、業種、企業規模、投資国によらず高いが IT、農業、サービス業、大企業で顕著。

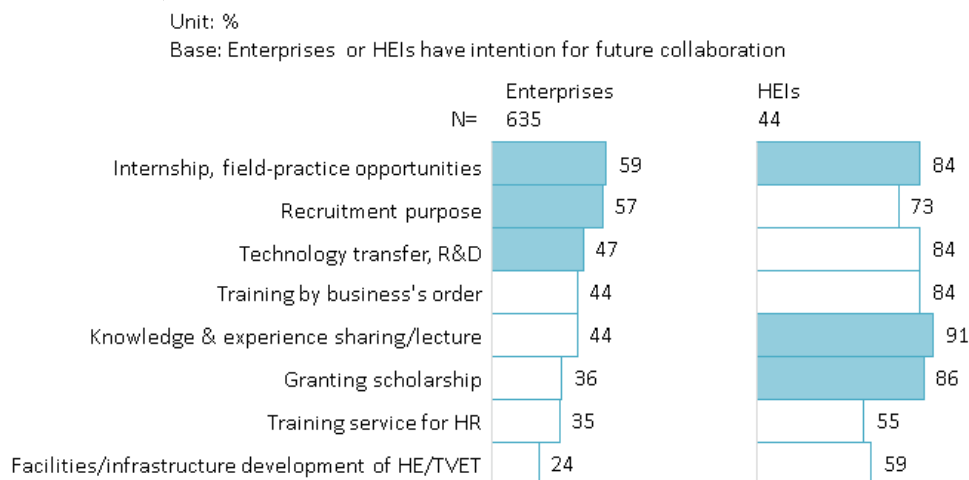
図表 70. 企業の高等教育機関との提携意向有無



多くの企業が高等教育機関と人材育成関連活動で協力する意向、意欲を強く示している。回答者の 63% が近い将来、高等教育機関と協力したいと考えている。IT (80%)、農業 (69%)、サービス (68%) では、他の産業と比較して、また大企業 (80%) では、中企業 (54%) および小企業 (52%) よりも強い意欲を持っていることが示された。

双方とも実務研修や研究実用化など、より高度でより特化した提携活動を期待している

図表 71. 今後希望する提携活動内容 (企業／教育機関)



今後の高等教育機関との提携について、企業側の意見では、「インターンシップや実習機会の提供」(59%)と「採用活動」(57%)の2つが他の活動に比べて依然として多い。また、学生を対象とした「知識・経験の共有や講義」は減少傾向にある(現状 58%→将来 44%)。「研究の実用化・研究開発」(現在 44%→将来 47%)、「寄付講座」(現在 6%→将来 44%)など、より複雑でカスタマイズされた活動へ移行する傾向があることがわかる。

高等教育機関の今後の活動に対する予想と期待は、企業のそれとほぼ同じである。「寄付講座」(現在 45%→将来 84%)、「研究の実用化・研究開発」(現在 74%→将来 84%)など、複雑かつカスタマイズされた活動で、将来の提携が増加すると予測される。しかし、多くの高等教育機関は、「インターンシップや実習機会の提供」、学生を対象とした「知識・経験の共有や講義」、「採用活動」など、現在主である活動について大きな減少を望んでいない。

(d) 日系企業の高等教育機関との提携の状況

調査対象となった日系企業のうち、高等教育機関との提携は 16%であり、平均 (23%) より低いことが示された。多くの企業が提携にメリットを余り感じておらず、現在の採用活動は紹介や別媒体での募集広告などで円滑に行われているとされている。提携活動のトップ 3 は、「インターンシップや実習機会の提供」(84%)「採用活動」(80%)「知識・経験の共有や講義」(47%)と全体と共通している。

「採用については、広告を出したり、関係者から紹介を受けたりといった基本的な採用活動で十分であり、会社の必要に応えられている。要するに教育機関と強く提携することの優先順位は低い。」
北部 日系工業 人事部

高等教育機関側からの視点としては、日系企業との提携について、ほぼ共通して肯定的な評価が得られている。言葉の壁や、他の企業と比較して柔軟性に欠けるといった課題はあるが、大きな問題ではないと考えられている。

日系企業の高等教育機関との提携に対する今後の意向は、現状と比較して4倍以上と高い。高等教育機関との提携に関する今後の意向を尋ねたところ、73%の日系企業が近い将来の提携に意欲を示しているのに対し、現在の提携率は16%にとどまっている。今後の提携活動内容については、他国企業と同様の回答が得られた。日系企業は、技術応用・研究開発・共同研究や寄付講座など個別に特化した提携を希望している。

2.4.2 企業・産業界と TVET 校の連携

ほぼ全ての TVET 校が企業との提携活動に積極的だが、企業側から見ると、TVET 校との提携活動に対しては消極的で、活動はサービス業や大企業に偏っている。

94%の TVET 校が企業との提携活動を行っている」と回答した。一方、調査参加 1000 社のうち TVET と提携していると回答した企業はわずか 12%であった。中部の企業は 22%であるのに対し、北部は 11%、南部は 9%と、中部地域は企業と TVET 校との提携がより盛んであるとみられる。

図表 72. 企業と TVET 校との提携有無（企業回答）

Unit: %

	Total N=1000	Agriculture 48	Industrial 398	Service 355	Cons & RE 103	IT 94
Yes	12	10	11	13	10	11
No	88	90	89	87	90	89

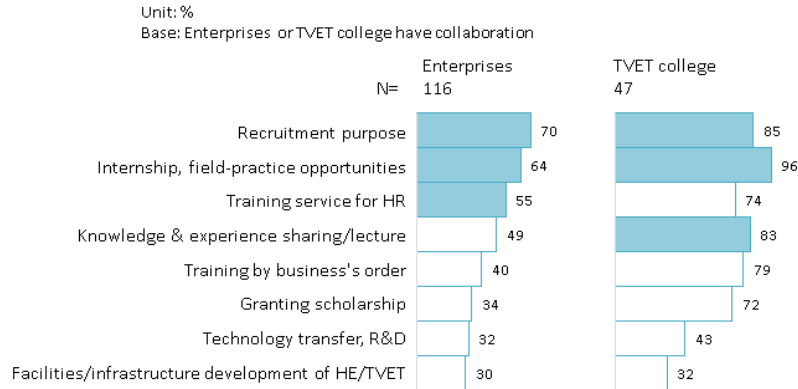
(b) TVET-企業との提携活動

企業にとって TVET 校との提携は、主に労働者採用が目的である。

一般によく実施されている提携活動は、「採用活動」（70%）、「インターンシップや実習機会の提供」（64%）、「社員研修サービス」（55%）、「知識・経験の共有や講義」（49%）

で、具体的に計れる結果、実施する際の簡便さと時間効率が重視されている。「寄付講座」もかなり行われている（40%）。

図表 73. 企業と TVET 校の提携活動内容（企業／TVET 校）



TVET 校は本来、実習に重きを置く必要がある。そのため、企業との提携は必須である。TVET 校は、教育プログラムを実践的にするために、すべての技術や設備に投資する余裕はない。学生を企業に派遣することは、学生に最新の知識と技術、そして実践の機会を提供する最良の方法である。学生は実際の労働環境や事業運営方法について学ぶことが可能である。

さらに、学生だけでなく TVET 教員も、知識や指導力を高めるためのトレーニングとして、年に 4 週間、企業で働くことが義務づけられている。企業との提携は、教員を企業へ派遣することにもつながっている。派遣期間、TVET 教員は産業や新技術に関する知識を更新でき、その結果、教育内容や教育方法を一新し、充実させることができる。

しかしながら、企業 TVET 校提携協力に関する DVET 発行の手引きでは、供給側と需要側の認識、リソース、訓練期待成果についてのギャップがあり、今後の拡大に限界があるとの認識が示されている。これが企業側が TVET との協力を消極的な理由でもある。

図表 74. 提携の課題 (企業/TVET 校)

Difficulty	Enterprises	TVET
Limited perception of collaboration	<ul style="list-style-type: none"> • Reluctance to change; • Have prejudice that the training system is very complicated and difficult to connect 	<ul style="list-style-type: none"> • Reluctance to change; • Enterprises haven't seen the benefits of cooperation thus no interest in collaboration with TVET
Limited resources for collaboration	<ul style="list-style-type: none"> • Financial constraints while collaboration takes time to be effective • Small and medium-sized companies often prioritize short-term goals (work effectiveness) instead of spending resource for long-term goal (such as developing future HR from collaboration with TVET) 	<ul style="list-style-type: none"> • Time, cost and effort required to build strong relationships, cannot be effective immediately • Small & medium-scale TVEITs do not spend enough resource for building long-term relationship with enterprises, because they need to prioritize operating existing training courses (short-term issues) • Difficulties in choosing the right partners
Existing gap between training requirements and output	<ul style="list-style-type: none"> • Lack of confidence in the training system, consider training content in TVET is not effective and not linked with the actual requirement of enterprises 	<ul style="list-style-type: none"> • Cannot meet enterprises' requirement in providing training service for HR of enterprises since it's not effective to organize training for too few number of learners • Difficulties in identifying skills needs and accessing technology due to limited number of enterprises in the same field of training with TVET, or enterprises are too small with backward technology

Source: Handbook to connect vocational training institutions with enterprises, co-developed by DVET and project "Reform TVET in Vietnam" (GIZ)¹²⁵

125 Vietnamese document: <https://daotaocq.gdnn.gov.vn/cam-nang-gan-ket-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-voi-doanh-nghiep/>

(c) 企業の TVET 校提携への意向 企業側の利益があまりなく、提携意欲は限定的

多くの TVET 校は、企業が訪問講義という形でより積極的に知識の共有に参加することで、高い技能を持つ技術者の育成に貢献できると考えている。企業が学校に職員を派遣し、知識伝達に参加したり、学生や TVET 教員が現場での観察・実践を通して学べるような実践的機会の提供は TVET からの評価を得る有効な手段となるであろう。

しかし、このような支援を行う企業は限られ、また、意欲を示す企業も多くはない。理由のひとつは、多くの企業がこのような提携を相互利益と捉えるのではなく、一方的な支援と捉えていることである。実際、企業は TVET カレッジからインターンを受け入れることにより、時間と資材、機材を無駄にするリスクをかなり懸念している。職業訓練生を支援することが企業の一般的な行動規範として認識されている一部の先進国とは異なり、ベトナムでは、企業、特にベトナム企業は、この提携活動に積極的な関心を寄せてはいない。また、企業が職業教育に積極的に参加することのメリットや責任について、明確な法的枠組みがないのが現状である。

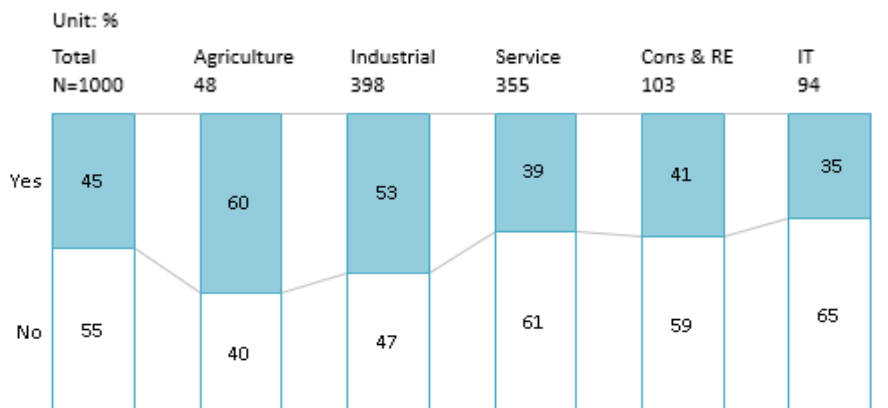
しかし、現在 TVET 校と提携している企業では、企業の満足度は高く、又 TVET 側も同様に高い満足度がみられる。

一般的に、提携している TVET と企業の双方とも現在の活動結果に満足している。企業側の TVET との提携に対する不満の割合は6%と低い。平均満足度は5点満点で3.7点であり、業種、地域、企業規模、投資国などに関わらず差はみられない。

「我々はビンズンの会社近くにあるさまざまな TVET 校にコンタクトを取り、そのうち1つの TVET から積極的に多大なサポートを受けることができました。当地域における最優秀の TVET 校であると高く評価しています。非常に協力的で、効果的な提携活動をすることができました。採用の労力と時間を大幅に節約することが可能でした。」南部 工業 人事部

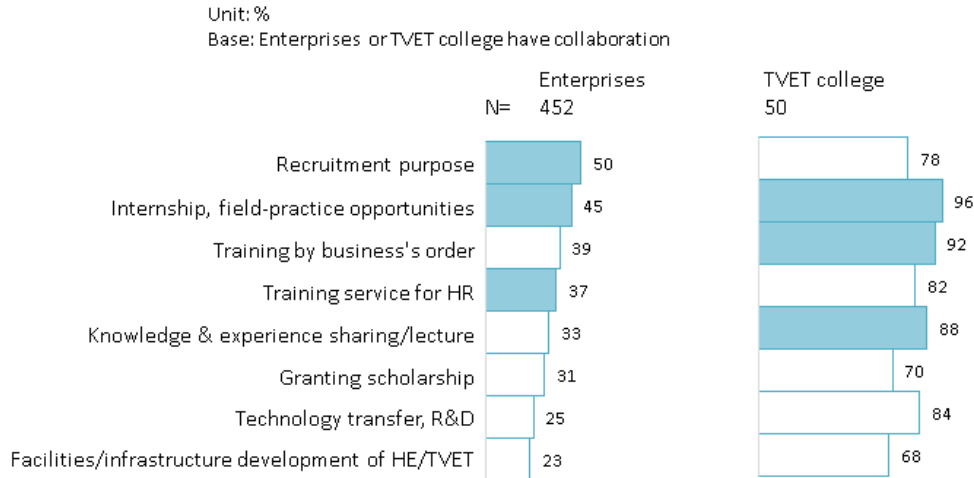
TVET 校との将来の提携については全ての企業分類軸で高い意向が示されているが、特に農業、製造業、大企業で顕著である。

図表 75. 企業の TVET 校との提携意向有無



今後の TVET 校との提携活動内容は、企業側としてはより選択的かつ慎重に対応するとの回答が得られた。一方、TVET 校側はあらゆるタイプの提携活動を受け入れる姿勢にある。

図表 76. 今後希望する提携活動内容（企業／TVET 校）



今後の TVET 校との提携について、企業は提携のための活動をより選択的に行い、現在のように多くの活動を行うことはなくなるとみられる。平均して、各企業は近い将来に TVET と 3 つ程度の活動を実施すると回答している（現在は 4 つ程度）。現在多く実施されている活動は、「採用活動」（50%）、「インターンシップや実習機会の提供」（45%）、「寄付講座」（39%）、「社員研修サービス」（37%）である。

(d) 日系企業と TVET 校の提携

と日系企業と TVET の提携率（7%）は、全体の割合（12%）より低い。しかし、今後 5～10 年間の TVET とのコラボレーションに対する意欲は 7 倍の約 5 割に達している。

現在のところ、「インターンシップや実習機会の提供」、「採用活動」、「知識・経験の共有や講義」、「社員研修サービス」など、全体の傾向と共通した協力活動が上位を占めている。TVET との提携内容に対する今後の期待としては、日系企業とそれ以外の企業との間に差はない。

TVET 校の立場からすると、ベトナムには技術系の日系企業が多いため、日系企業との提携強化の要望は高い。今回のインタビューでは、総じてポジティブな意見が多く聞かれた。インタビューに応じた学校の一つは、近隣の日系企業とある程度の協力関係を築いており、学生や教員の見学会や現場実習などが企画されていると語った。また、企業によっては有給でインターンシップの機会を提供したり、優秀な学生には奨学金を支給したりしているとの話もあった。これらの支援は卒業後の正式採用へとつながることが多い。

(e) 産業界と TVET 校の提携・協力に対する政府の支援

産業界と TVET 校の提携・協力に対する政府の支援

企業との提携の重要性は認識されており、首相指令 24/CT-TTg (2020 年 5 月) に「熟練労働者育成強化により、新たな状況における労働生産性と国家競争力を向上させる」とされ企業と職業訓練間の提携強化促進がうたわれている。

政策的枠組みについては、2014 年職業教育法第 18 条及び政令 15/2019/ND-CP 第 42 条において、企業が TVET 活動に関与する「権利」及び「責任」が規定されている。しかし、企業に対する具体的なインセンティブや強制的な規制がないため、これらの文書により、主に企業が TVET 分野に参加・協力する様々な方法を確認することはできるものの、奨励政策として機能するものではない。

その他、企業の TVET 参加を奨励するためのインセンティブを規定する関連文書もある。例えば、企業が研修活動に参加する際の税制優遇措置¹²⁶、TVET 分野の企業投資条件や行政手続などである。しかし、関係者からは、奨励政策は十分に実用的ではないとの意見も聞かれる。例えば、税制優遇措置の規定は、企業に採用された従業員の訓練活動には適用されるが、企業が職業教育活動（初級、中級、カレッジまでのすべてのレベル）に参加することについては規定されていない。企業に採用された従業員の訓練活動とは、企業従業員が短期訓練や再教育のため初級 TVET 校で受ける訓練のみに適用されると理解されており、この規定は企業が TVET 校との提携に実際に参加することを現実的に後押しするものではない。

実事例としては、MOLISA はベトナム商工会議所 (VCCI) と共同で、2018 年に「職業教育を労働市場及びディーセントワークと結びつけるためのワーキンググループ」を立ち上げ、毎年のビジネスエンゲージメント活動 (2018~2020 年) を組織するマスタープランを発表している。このワーキンググループは、主催者である DVET (MOLISA)、VCCI 傘下のベトナム雇用者事務所、MOLISA 内の他部門：雇用局 (DOE)、海外労働局 (DOLAB)、労使関係・賃金局、職業訓練校や企業の代表者など、さまざまな関係者で構成されており、TVET と労働市場の結びつきを強化するため、職業・産業団体や企業との協力プログラムを推進する責任を負っている。

職業教育・訓練機関に対し、企業との提携の方法を指導したりモデルを提案したりといった活動もある。例えば、VCCI、諸企業団体、内外企業 (サムスン、デンソー、ビンググループ、チュンゲン、FLC、ベトジェット、サングループ、BIM、マツバオ BPO など) の協力プログラムは、TVET 校が企業との協力を推進する基礎となっている。また、職業教育における企業の役割

126 Regarding the corporate income tax (CIT) incentive policy: the Law on CIT stipulates that incomes exempt from tax for vocational training activities include: Income from vocational training activities exclusively for ethnic minority people, people with disabilities, children in extremely difficult circumstances, subjects of social evils, people undergoing detoxification, people after detoxification, people living with HIV/AIDS.

Article 9 of the Law on CIT stipulates that expenditures on vocational education activities are deductible when determining enterprise income. For all enterprises of all economic sectors that incur expenses for vocational education activities for employees, they shall be included in the deductible expenses when calculating CIT.

を果たす活動として、2020 年には 90 の主要職種について 180 の質基準¹²⁷が制定された。TVET の官民パートナーシップ (PPP)、寄付講座なども展開されている。

海外ドナーとの協力では、企業と学校を効果的に結びつけ事業提携を援するプロジェクトが推進されている。ODA プロジェクトは、企業と TVET 校の協力を支援するように設計されている。品質助言委員会等のマルチステークホルダーモデルについては次節で述べる。

(f) マルチステークホルダー提携活動モデル - 業界団体、企業団体の役割

ベトナム商工会議所 (VCCI) は、ベトナムの雇用者を代表する組織で、その機関である雇用者事務所 (BEA/VCCI) は、ベトナムの労使関係に関する活動を専門に行っている。2017 年に DVET と協力協定を締結し、企業と職業教育機関の提携強化に関する活動に近年積極的に参加している。

VCCI は DVET と協力し、職業教育活動に参加する際の企業の責任と権利について企業に周知している。また、VCCI は DVET および DOLISA と協力して、セミナー、ワークショップ、フォーラムを開催し、学校と企業の協力を促進することで職業訓練を改善するためのパイロットプログラムを実施した。これらの活動の中で、特に注目すべきプログラムは以下の通りである。

(1) 2019 年ヴィンフック省におけるノルウェー企業連合 (NHO) 支援による、初の研修・採用企業学校協力の為の省内調整委員会の立上げ：

委員会には、ヴィンフック省副書記長を委員長として、他の省政府機関の代表者、5 職業訓練校と 5 企業¹²⁸ が参加し、ヴィンフックビジネス協会がとりまとめを行う。このプログラムでは、VCCI は、企業と学校をつなぐ仕組みや方針を制定すると同時に、学校から協力を得るためのモデルや講義のカリキュラムの構築を支援する¹²⁹。将来的には、BEA/VCCI は、ヴィンフック省の自動車産業の発展に伴い、自動車技術品質助言委員会の設立支援を行う予定である。

(2) ノルウェー企業連合 (NHO) の支援による、ドンナイ・ハイテク職業カレッジでの品質助言委員会立ち上げ：

2012 年、ドンナイ・ハイテク職業カレッジは、教員、トヨタ・ビエンホア、フォード、ヒュンダイ・ドタイン、チュライチュオンハイ職業カレッジの技術専門家らによる、自動車品質助言委員会を設立した。2013 年には、サイゴン観光学校、レックスホテル、ルネッサンスリバーサイドホテル、パンダナスリゾートの参加により、厨房・レストラン職の質に関する助言委員会

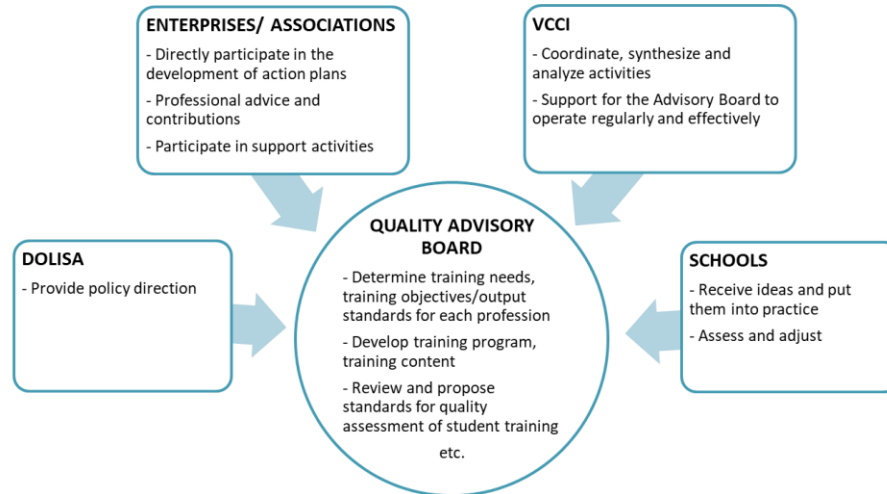
127 See explanation in list of terminology for chapter 2 (Appendix 1)

128 5 enterprises including: TOYOTA Vietnam, COSMOS Technology, PRIME GROUP, Piaggio Vietnam, Vietnam Precision Mechanics No.1 with 05 vocational training institutions including: Vinh Phuc Technology - Economic College, Vinh Phuc Vocational College, Viet Xo College No. 1, College of Agricultural Mechanics, Phuc Yen College of Industry and Commerce

129 BEA/VCCI - <https://beavccivietnam.com.vn/en/detail.asp?id=13509>

が設立された。これは、下図に示すように、さまざまなステークホルダーが参加する業界主導のモデルである。

図表 77. 産学連携モデル実例：品質助言委員会

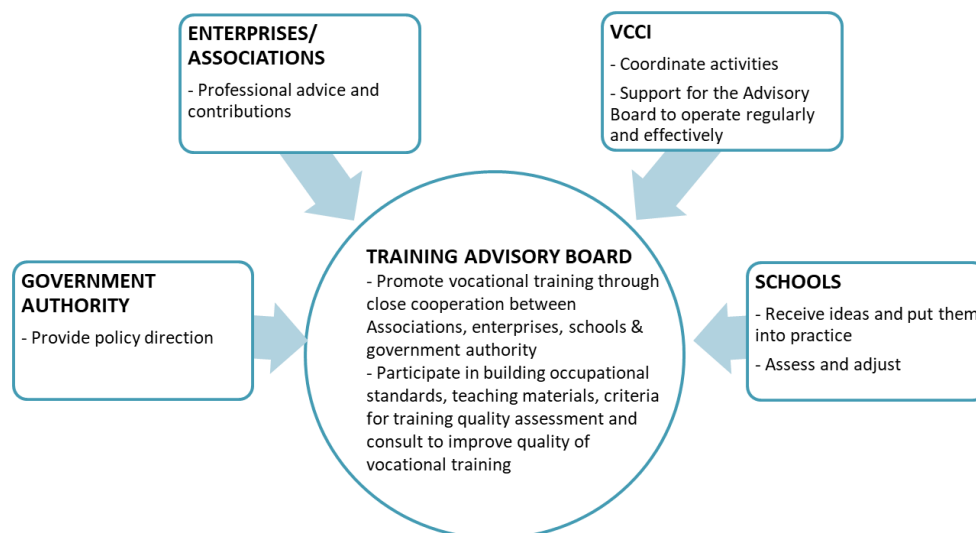


(3) Aus4skills と連携した、ロジスティクス分野の職業訓練諮問機関制度の試行

2017年には、オーストラリアのLIRC（Logistics Industry Reference Council）モデルを基に、輸送・物流分野における職業教育制度の開発において、学校、企業、省管理機関の連携を強化することを目的に諮問機関が設立された。このプログラムを通じて、職務標準の基準が開発され、企業における人材採用や職務遂行能力の評価に実際に適用されており、学校が学生を訓練する際の基準として使用されている¹³⁰。

130 VCCI - <https://vcci-hcm.org.vn/tin-tuc/tin-hoat-dong-vcci-hcm/dien-dan-quoc-gia-nang-tam-ky-nang-lao-dong-viet-nam-doanh-nghiep-dong-hanh-doi-moi-va-nang-cao-chat-luong-giao-duc-nghe-nghiep/25651/>

図表 78. 業界主導型産学連携モデル実例：ロジスティクス関連職業訓練諮問機関



内容的にはコンピテンスベースド訓練・評価（CBTA）の概念を適用し、教員や教員の能力を向上させた。このプログラムは、ドンナイ、ホーチミン、ブンタウで試験的に実施されている。次期 2025 年までには、このプログラムは北部のハイフォンとディエンビエンに拡大される予定である。

第3章 企業の人材需要

調査手法

本章は主として企業や学校等への実地調査：（1）定量アンケート調査、（2）ヒアリング（IDI）、の結果に基づいて作成されている。

回答者の分類

企業規模	<ul style="list-style-type: none"> 小企業：従業員0名～50名 中企業：従業員51名～100名 大企業：従業員100人以上
地域分類	<ul style="list-style-type: none"> 北部/North：ハジヤン省からニンビン省まで 中部/Center：タインホア省からビントゥアン省まで 南部/South：ビンフォック省からカントー市まで
職位分類	<ul style="list-style-type: none"> 管理職 専門職・技術職（弁護士、看護師、医師、研究者、機械工、エンジニアなど、専門的な訓練を受けた者。） 事務職（営業、マーケティング、人事、事務、経理、銀行員など） ワーカー（ブルーカラー現場作業員）

インタビュー、アンケート実数

Method	Sub-group	TOPICS to cover		Planned number	Interviewed number	Location coverage (%)			Type/Industry coverage (%)
		HR demand	IHRD support			North	Center	South	
In-depth Interview	Japan	○	○	40 - 45	41	56%	7%	37%	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing/Processing: 49% IT: 17% Service: 32% Construction & Real estate: 2% Agriculture: 0%
	Non-Japan	○	○	35 - 40	36	53%	8%	39%	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing/Processing: 31% IT: 19% Service: 17% Construction & Real estate: 14% Agriculture: 11% Others*: 8%
Mass Survey	Japan	○	○	300-400	390	50%	9%	41%	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing/Processing: 53% IT: 13% Service: 26% Construction & Real estate: 7% Agriculture: 1%
	Non-Japan	○	○	600- 700	610	58%	12%	30%	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing/Processing: 31% IT: 7% Service: 42% Construction & Real estate: 12% Agriculture: 8%
	Total			1,000	1,000				Reach ~ 10,000 companies Get 1050 surveys, clean 1000 results

スキル分類

アンケート調査では企業の求めるスキルを項目に分けて聞き、結果はグループに分けて示した。

スキルグループ		個別スキル項目
専門スキル	技能/経験	職種別技能
	知識	業界・職務知識
ソフトスキル		創造性
		チームワーク・協調性
		個人業務管理能力
		コミュニケーション能力
		交渉力
		組織管理能力
		リーダーシップ・コーチングスキル
		EQ(心の知能指数)
高度な認知スキル		能動的学習
		問題解決能力
		ロジカルシンキング
基本的な認知スキル ¹³¹		外国語
		ICT リテラシー
職務態度		モチベーション、規律、責任感等

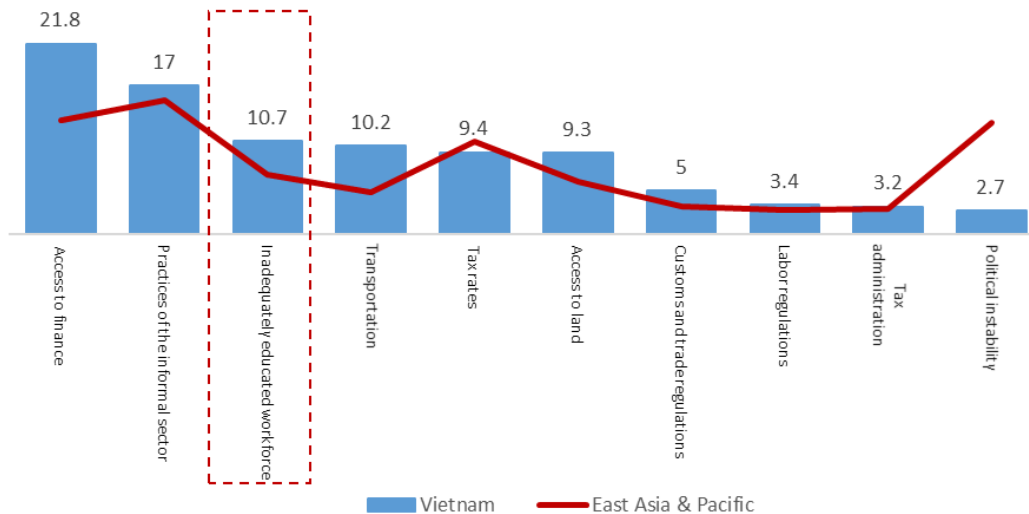
131 Basic cognitive skills would also include literacy, numeracy, and those skills are included in general education which is compulsory for citizens. Therefore, in the case of interviewing with enterprises in recruitment activity, the research team would focus on Language skills and ICT knowledge & skill

3.1 企業の経営背景

ベトナムにおいて事業を行う上で人材不足が大きな障害となる

世界銀行の調査報告において、ベトナムで事業を行う上での障害として3番目に、労働者の教育水準の低さを挙げている。従業員100人以上の企業の23%が懸念を示している¹³²。

図表 79. ビジネスの阻害要因



Source: World Bank Enterprise survey, 2014

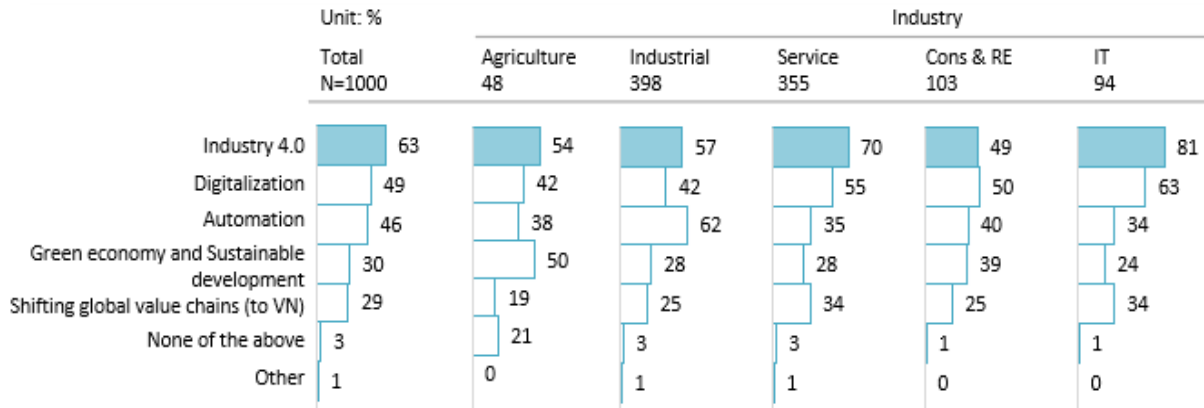
コロナ感染症流行は世界経済情勢を大きく変え、成長した産業がある一方で、多くの国々が経済の再構築を余儀なくされた。ベトナムは世界でも有数の海外経済との結びつきが強い国であることから影響は必至であり、労働者に求められるスキルは大きく変化している。事業環境の変化が人材要件にどう影響しているか企業側の認識を聞いた。

あらゆる産業で、グローバルでの業界変容が影響を与えると認識されている。IT、サービス、製造業労働者においてスキル強化が求められるようになる

インダストリー4.0の急速な進展は、デジタル化と自動化のペースを加速させている。様々な変化が人材要件に大きな影響を与えることが予想されるが、影響が大きいのはインダストリー4.0（63%）、デジタル化（49%）、自動化（46%）である。

132 World Bank – Enterprise survey: Vietnam 2015 Country Profile (2015)

図表 80. 事業に影響を及ぼすと思われる世界経済動向 (各企業複数回答)



インダストリー4.0 とデジタル化が、IT とサービス産業に大きな影響を与える

IT 産業では 6 割以上が、人材要件はより高度化すると回答した。これまでとは異なるスキルが必要とされ、市場で生き残るためには、より高いスキルを持った人材が必要となる。

「従業員は、機械学習、AR/VR、データサイエンス、データ処理、ブロックチェーンなど、世界のトレンドに従って何らかのスキルセットをアップグレードしなければ、仕事の要件を満たせない。」南部 IT 企業 経営者

「インダストリー4.0 や “デジタル化” は、世界中でますます盛んになってきている。市場での競争を優位に進めるためには、企業がこのトレンドを定期的にアップデートしていく必要があります。社員はプロジェクトの要件に合わせて、新たなトレンドやプログラミング言語に迅速に対応する必要があります。」中部 IT 企業 人事部

デジタル化への対応のため、サービス業においても従業員に ICT リテラシー・適応力・柔軟性の向上が求められている

「企業は技術を経営に活かす方向で大きく変化しており、必要に応じて新たな技術やアプリケーションを導入していく方向にある。将来的には、急速に変化するトレンドに対応できる、学習熱心な若い従業員を採用することが望ましいと考えています。」南部 サービス業 人事部

「私たち証券業界では、デジタル化の影響は以前からあり、多くの業務が手作業から完全なデジタルへと変化しています。今後、社員がより効果的にデジタル化の流れに適応していくためには、ICT リテラシーやスキルが極めて重要です。」北部 サービス業 人事部

製造業における人材ニーズの変化に、自動化が大きく影響する

製造業において、生産能力向上と、人件費等費用削減の両面から、機械化による自動化は効率化促進の原動力である。自動化による人材要件の変化に対応する為、労働者にはアップスキルやリスキルが求められる。アップスキルとしては、最新機械の操作など新たなスキルの習得、リスキルに関しては、これらの機械メンテナンスなど、新たな職務を担うための能力が必要とされる。

「現在、企業では多くの複雑な機械を利用しており、その操作に高いスキルが必要とされている。自動化により、製造業でのスタッフのスキルアップが必須となる理由だ。」南部 製造業 人事部

「将来的には自動化を進め、従業員数を減らす方向で考えている。」北部 製造業 人事部

ベトナム裾野産業協会 (VASI) は、ベトナムの裾野産業では自動化の影響で生産プロセス、管理方法、労働者スキル要件に変化が生じるとの見解を示している。特に、リーンマネジメントによる工場内配置最適化と、機械化は労働者数の減少につながる。デジタル化も自動化と共に進展すると考えられる。デジタル化のコストは高いものの、オペレーションコストの削減につながるため、徐々に対応が進むとみられる。

グローバル・バリューチェーンの変化：低中スキル人材確保の競争も激化している

多くの企業がベトナムに新工場を建設し、低・中スキル労働者の採用に関しても競争が激しくなっている。特に IT 産業では進出企業の増加により、従業員確保がこれまで以上に厳しくなると予想されている。在ベトナム日系企業も同様の見方を示している。

「多くの企業がベトナムに進出し、労働者獲得競争が激しくなっている。」北部 製造業 人事部

「人材需要の増加により採用競争は激化し、給与も上昇するだろう。」北部 IT 企業 人事部

日系企業：デジタル化は高スキル人材採用競争を激化させる。グリーン経済が人材要件へ与える影響はまだ不明瞭である

在ベトナム日系企業の回答をみると、自動化によって労働者数が減少する可能性はあるが、既にほとんどの工程が半自動化され最低人員で稼働している場合があり、自動化の影響はあまり明確ではないようである。製造業では多くの複雑な工程を既に機械が担っているため、労働者に求められる基準がむしろ低くなる傾向もある。デジタル化については、低・中スキル労働者にはあまり影響を与えないが、高スキル人材の追加採用が必要となり採用競争激化につながる可能性がある。

グリーン経済への移行は、既に環境に配慮した生産開発に重点を置いているため日系製造企業にとっては有利といえるが、人材要件への影響は限定的である。

「将来的には、ベトナム市場に向けて環境に配慮した製品（エネルギー、製品、電気消耗品など）とソリューションを提供していきます。」南部 サービス業 人事部

3.2 スキル要件とスキルギャップ

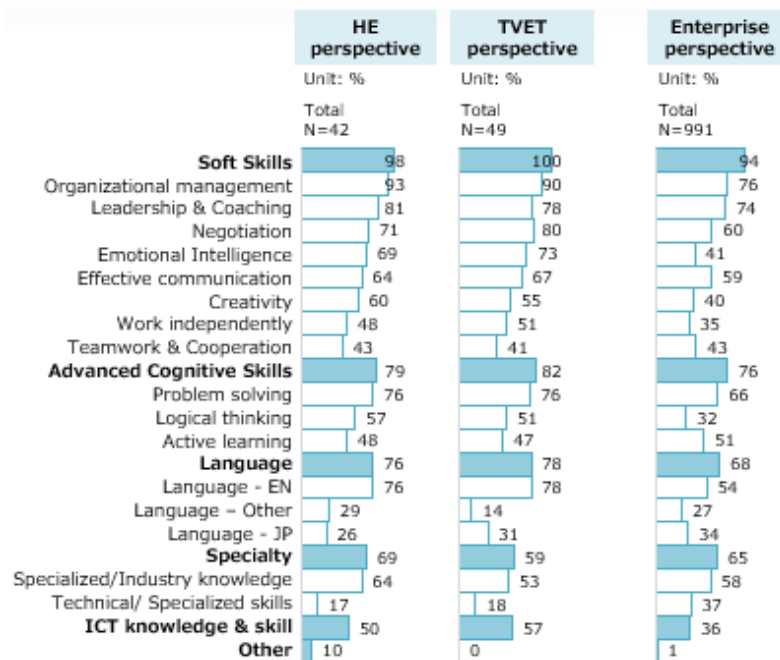
3.2.1 現在求められているスキル・能力

(a) スキル要件に関する人材供給側と需要側の認識の比較

供給側、需要側ともに、役位に関係なく、ソフトスキルが最優先要件であると認識している。一方、高度な認知スキルおよび専門スキルに対しては、若干の差異がみられる

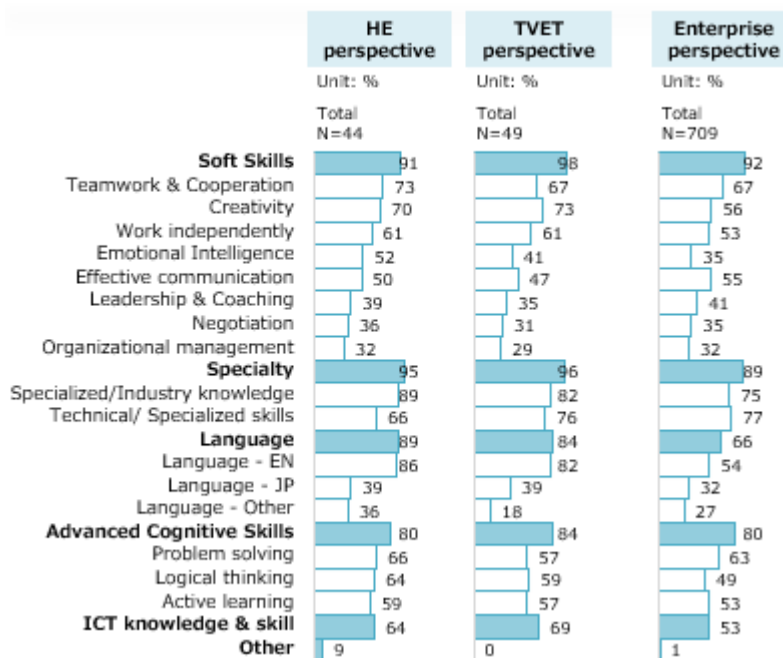
管理職について、高等教育機関/TVET 校と企業の両方が、必要とされるスキルに対して同じような認識を持っている。最も優先されるスキルはソフトスキルであり、組織管理能力、リーダーシップ・コーチングスキル等、マネジメント関連のスキルが上位を占めている。一方、企業側では職種別技能も重視されているが、高等教育機関/TVET 校では業界・職能知識がより重要であると認識されているようである。

図表 81. 管理職に現在求められるスキル



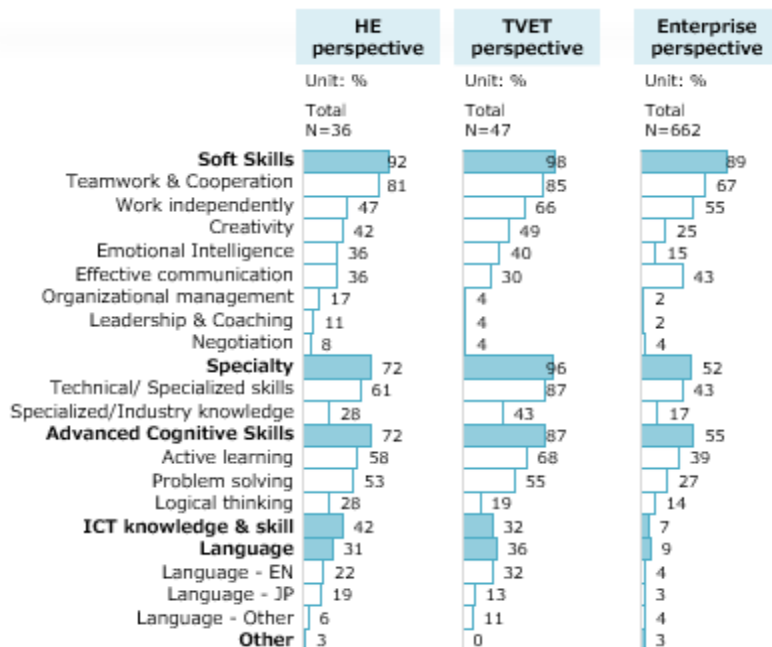
専門職・技術職について、高等教育機関/TVET 校の認識と企業の要求との間に大きな差異はないようである。しかし、高等教育機関では専門スキルを最優先要件（95%）として考えている一方で、企業側の認識では、ソフトスキルが最優先要件（92%）であり、専門スキル（89%）、高度な認知スキル（80%）と続いており、外国語の優先度は低くなっている。

図表 82. 専門・技術職に現在求められるスキル



ワーカーについて、高等教育機関/TVET 校と企業ともに、ソフトスキルが最優先要件であり、専門スキルおよび高度な認知スキルがそれに続くという点で認識が一致している。ただし、ICT リテラシーおよび外国語に関しては、企業側の認識以上に、高等教育機関/TVET 校が重視している。

図表 83. ワーカーに現在求められるスキル



どの職位においても、供給側・需要側のスキル要件に対する認識に大きなギャップはないが、高等教育機関/TVET 校は、理論的な知識の習得により重点を置いているようであり、若干のミスマッチはある。

スキル以外について、高等教育機関/TVET 校卒業生と企業の要求との間のギャップとして、実務経験の少なさ、キャリアの方向性の欠如、勤務態度の不十分さ、が指摘されている

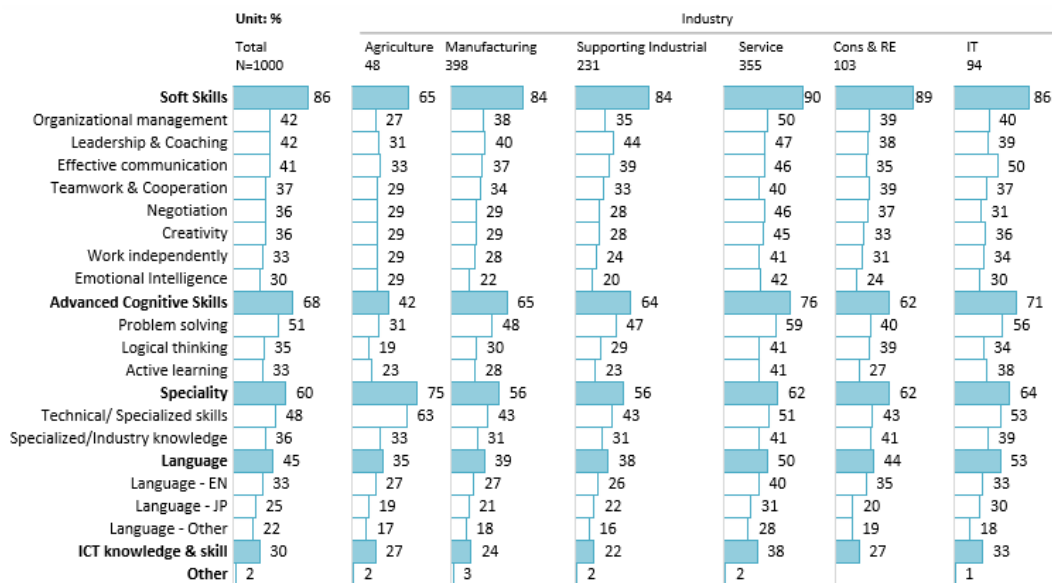
企業に対するヒアリング調査では、高等教育機関/TVET 校の新卒者が労働環境に加わる際の弱点・短所について、以下のような懸念点が示された。

実務経験	実務経験が不足しており、理論を把握しているに過ぎず職場環境に適応するまで時間がかかり、より多くの研修が必要とされる
キャリアの方向性	キャリア目標に対してまだ真剣に取り組んでいない。一貫した目標がなく、仕事に対する理解は不足しており、困難に直面すると簡単に目標を変えたり、退職してしまう
ソフトスキル	特にコミュニケーション能力、タスク管理能力、自主的かつ論理的に考えて仕事をする能力が不足しており、職場での労働に必要となるソフトスキル面での能力が足りていない
勤務態度	職場環境に慣れることができず、仕事に対する真剣さ・プロ意識が不足しており、学習意欲が低い

(b) 高等教育機関卒業生に対する企業のスキルギャップに関する認識

高等教育機関卒業生について、ソフトスキル、高度な認知スキル（特に問題解決能力）でのギャップが懸念されている。主にサービス分野および IT 分野で顕著であり、一方、農業分野では専門スキルでのギャップが最も高くなっている

図表 84. 高等教育機関卒業生に不足しているスキル（全企業）



高等教育機関卒業生について、調査対象企業のうち 86%が組織管理能力（42%）やリーダーシップ（42%）等のソフトスキルが不足していると考えている。また、高度な認知スキルおよび専門スキルをギャップとして挙げる回答者も多く、企業側の要求を満たしていないと評価されている。個別のスキルで見ると、問題解決能力（51%）、職種別技能（48%）が上位 2 項目となる。これらのスキルギャップは、今後 5 年から 10 年の間に優先して解決されるべきギャップでもある（次項参照）。

業界別で見ると、サービス分野の企業は他企業と比較して、ソフトスキル、高度な認知スキル面でのギャップをより強く感じているようである。また、IT 分野およびサービス分野では、コミュニケーション能力への評価が低くなっている。

一方、農業分野では、調査対象企業のうち 75%が専門スキル、特に職種別技能をギャップとして挙げている。これは、農業分野の高等教育の内容が依然として理論の学習に焦点を当てており、実践的スキルを習得する機会が不足していることが一因と思われる。

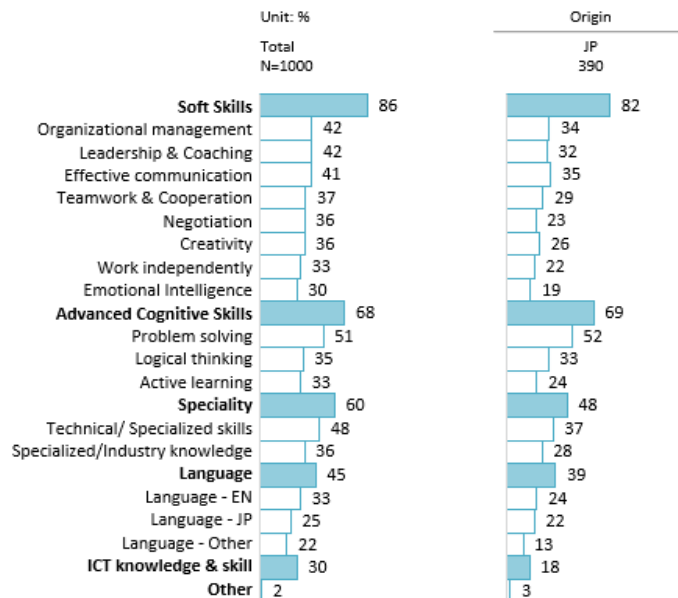
「大学での知識のほとんどは理論的で非常に一般的なものであるため、学生は実際の環境を経験する機会がなく、満足のない仕事につながっている。」北部 サービス業 人事部

グリーン&サステナブルビジネスに関連した企業は、高等教育課程のトレーニングと実業務で必要となる能力要件との間にあるギャップを感じており、より強い懸念を抱いている

特殊な産業に携わる企業に注目した場合、例えば、グリーン&サステナブルビジネスに関わる企業では、高等教育課程でのトレーニングと実業務で必要となるスキルとの間のギャップに対して、より強い懸念を抱いていることが分かる。当該ビジネスに携わる企業の大半（89%）が、高等教育機関卒業生がソフトスキルに関して企業の要求を満たしていないとし、また、高度な認知スキル（78%）、専門スキル（61%）、外国語（57%）の能力を向上させるべきと考えており、これは企業全体の平均値よりもはるかに高い数字となっている。

日系企業は、高等教育機関卒業生に対して、ソフトスキルでのギャップを最も大きく感じている

図表 85. 高等教育機関卒業生に不足しているスキル（日系企業）

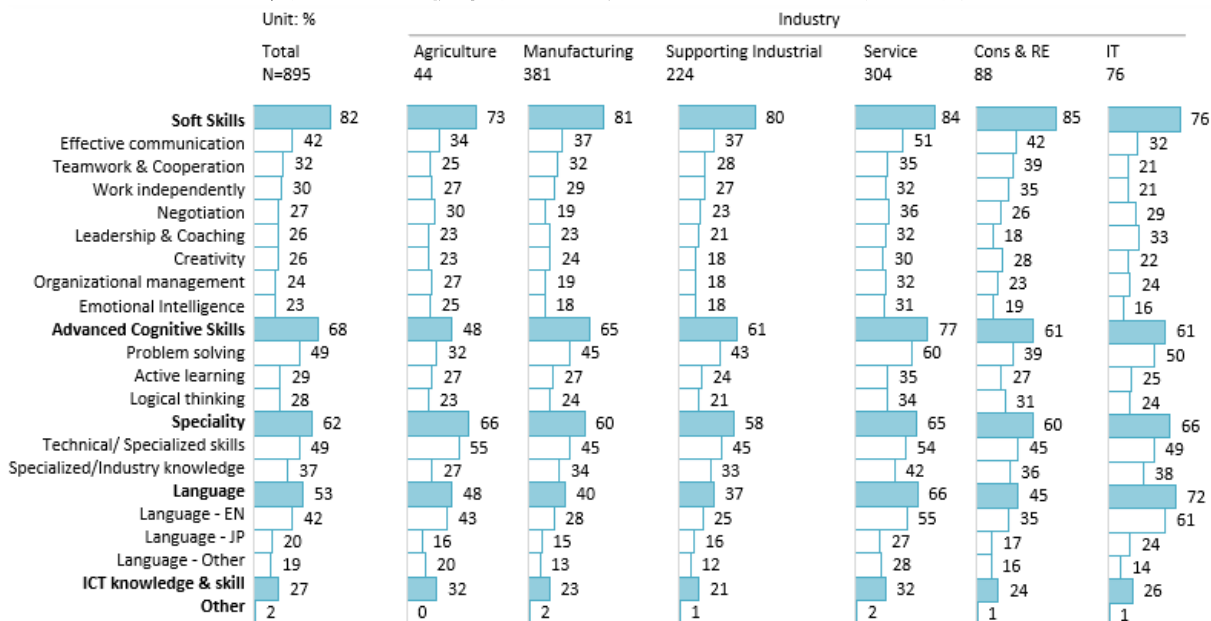


高等教育機関卒業生に対する日系企業の認識は全体と大差なく、ソフトスキルおよび高度な認知スキルでのギャップが指摘されている。個別のスキルでは、問題解決能力（52%）が最も懸念されている。

(c) TVET 校卒業生に対する企業のスキルギャップに関する認識

TVET 校卒業生について、問題解決能力および職種別技能でのギャップが懸念されている

図表 86. TVET 校卒業生に不足しているスキル (全企業)



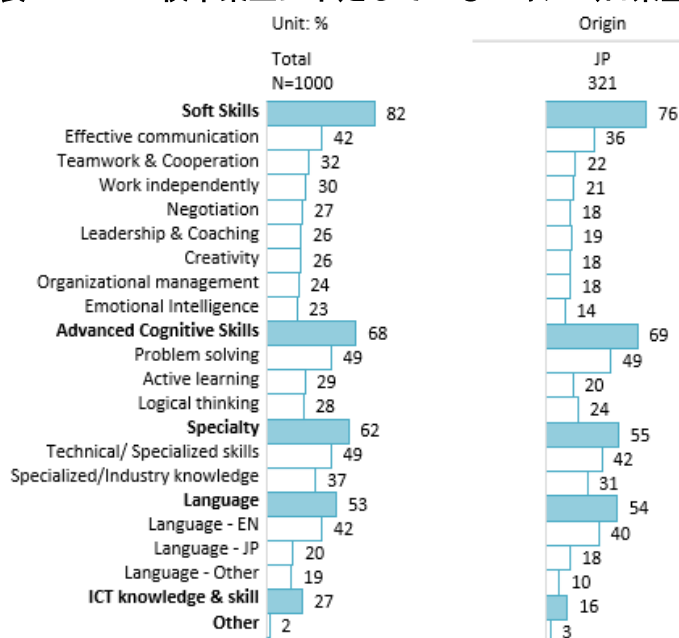
TVET 校卒業生に対して企業が感じているスキルギャップは、主にソフトスキル (82%) と高度な認知スキル (68%) である。うち、問題解決能力 (49%) および職種別技能 (49%) が、多くの企業を悩ませている個別のスキル上位 2 項目であり、コミュニケーション能力 (42%)、英語 (42%) が続いている。ヒアリング調査を実施した企業の多くから「学校の授業は理論的な内容に偏っているため、TVET 校卒業生には実践的なスキル、特に労働環境に適応するための技術的なスキルが不足している」という意見が挙がっている。

「TVET 校を卒業した学生は、すぐには自立して働き始めることができない。職種別技能だけでなく、問題解決能力も不足している。率直に言うと、実際の労働環境で必要な実践的なスキルが欠けている。また、職場での効果的なコミュニケーション方法、例えば、上司に何をどのように報告すればよいのかも知らない。」北部 製造業 人事部

また、特に IT 分野・サービス分野で働く場合、TVET 校卒業生は外国語能力を向上させる必要がある。外国語能力について懸念を示しているのは、IT 分野 72%、サービス分野 66% であり、全体 (53%) よりも高くなっている。

日系企業も同様に、TVET 校卒業生について、問題解決能力および職種別技能でのギャップを懸念している

図表 87. TVET 校卒業生に不足しているスキル（日系企業）



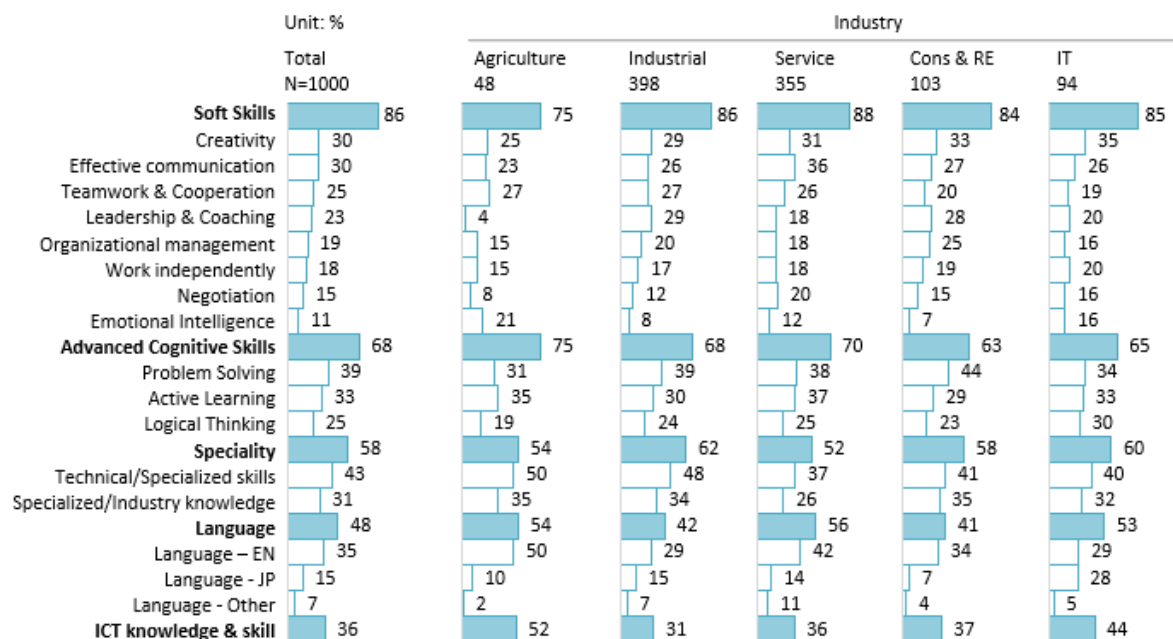
日系企業が TVET 校卒業生に対して感じているスキルギャップは全体と大差なく、問題解決能力（49%）および職種別技能（42%）が、ギャップを感じる個別のスキル上位 2 項目となっている。次いで英語が挙げられており、日系企業へのヒアリング調査を通じて、英語能力はバックオフィス業務担当者だけでなく、QC/QA スタッフやエンジニア等、TVET 資格が要求される製造スタッフにとっても不可欠なスキルになっていることが分かった。

「当社ではエンジニアや QA スタッフに英語能力が求められる。英語力が低いと、業務上理解できない事が生じてしまう。しかし、現在のスタッフは英語力が非常に低く、コミュニケーションを円滑に行うために、バックオフィススタッフのサポートを必要とする場合が多い。」北部 製造業 人事部

3.2.2 今後必要とされるスキル・能力

グローバルトレンドの影響もあり、職種別技能が最優先要件となり、また創造性も重要要件の1つとして求められるようになっている

図表 88. 将来求められるスキル要件（企業）



前項で述べたように、インダストリー4.0、デジタル化、自動化は、今後の人材要件に強く影響する産業トレンドとして認識されている。これらのグローバルトレンドを背景として今後5～10年で最も優先されるのは、職種別技能（43%）であり、次いで、問題解決能力（39%）、能動的学習（33%）、ICTリテラシー（36%）、英語（35%）等が挙げられている。職種別技能は、自動化によって導入される複雑な機械を使用する際に大いに役立つと見られ、また、人工知能の発展などに伴いICTリテラシーは、デジタル市場において不可欠となる。さらに、労働者が、日々進歩し続ける技術や労働環境に適応し、仕事をマスターするには問題解決能力と継続的な能動的学習が必要とされる。

ソフトスキル面においては、現在上位にランクしていない「創造性」が30%を超え、産業分野を問わず、今後重要視されるスキルとなっており、特にIT分野では、職種別技能に次いで、創造性が2位に入っている。これは、デジタル化や自動化などインダストリー4.0の様々な進展が複合的に影響している可能性がある。デジタル化・自動化により、多くの反復的な業務がなくなり、従業員はより創造的な仕事、あるいは、より想像力を必要とする仕事をするのが求められると予想される。

現在と今後求められるスキルを比較すると、特にサービス分野では、コミュニケーション能力が最重要なソフトスキルの1つであることに変化はない。製造分野では、創造性、リーダーシ

ップ・コーチングスキルの 2 項目が最も重要なソフトスキルとして求められていることが分かる。

企業へのヒアリング調査を通じて、グローバルトレンドの影響を受けて今後求められるスキルは、(1) ICT リテラシー、(2) 適応力・柔軟性、(3) 新技術の能動的学習、(4) 外国語（英語）、(5) 自己管理能力、ということが分かり、うち、特に適応力・柔軟性および自己管理能力については、コロナ感染症流行の影響を背景としている。

「インダストリー4.0やデジタル化の急速な進展に伴い、従業員は新たなスキル（IoT、人工知能、ブロックチェーンなど）を継続的に学習する必要がある。」北部 IT 企業 人事部

「コロナ感染症の影響により、在宅勤務となったため、従業員にはセルフマネジメントが求められます。管理職の場合は、リモートでスタッフを管理することになるため、より高いマネジメントスキルが求められます。」北部 サービス業 人事部

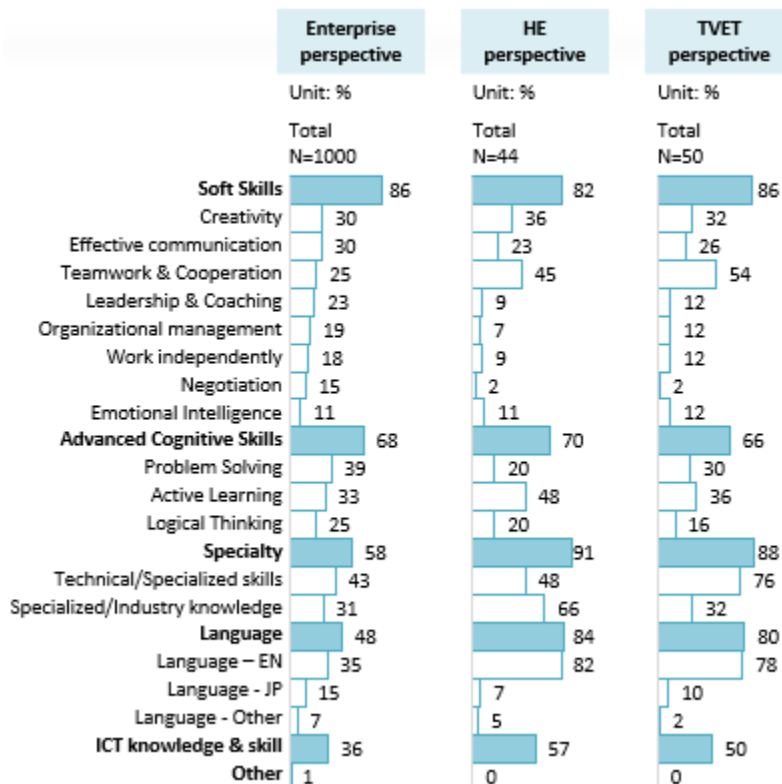
高等教育機関/TVET 校は、将来の労働市場のニーズに対応するため、専門スキル・知識に加えて、言語やソフトスキルの教育にも注力する意識がある

グローバルトレンドの影響を受け、教育・訓練活動にも新たなアプローチが求められている。高等教育機関では、学際的な内容の教育プログラムがより一般的になっており、これは例えば、科学・技術を専攻する学生に対しても社会科学的な基本知識を要求することを意味する。学習者がより広い視点・知識を習得することで、将来の新たな問題に取り組むことを可能にすることが期待されている。

TVET 校の視点から見ると、技術革新や自動化の急速な進展は、TVET 校がこれまで育成・教育してきた職種の消滅を懸念させるものである。しかし、緩やかに変化していくと捉えられており、学校が市場と密接な関係を保ちトレンドを追うことができれば、適応・調整するのに十分な時間があると考えられている。

また、高等教育・TVET 校ともに「グローバルトレンドの影響を受け、専門スキル・知識に加えて、外国語やソフトスキルの教育にも注力する」と回答している。さらに、IT は現代社会のあらゆる分野で利用されているため、専攻に関わらず全ての学生が基本的な知識を習得できるようにする必要があるとしている。

図表 89. 将来求められるスキル要件（企業/教育機関）



現在および今後必要とされるスキル・能力について産業分野による差異はほとんどないが、外国語（特に日本語）は特にIT分野で今後重視される

産業分野別では、特に農業、製造、建設・不動産分野が「専門スキル」面を重視しており、それぞれ50%、48%、41%が職種別技能を今後必要とされるスキルとして挙げている。

IT分野では、日本語が今後さらに重視されるようである。日本語を現在必要とされるスキルとして挙げた企業は15%であるのに対し、今後必要とされるスキルとして挙げた企業は28%となっている。日本語に加えて、ICTリテラシー（44%）、職種別技能（40%）、創造性（35%）、問題解決能力（34%）の組み合わせがIT人材に今後求められる要件となり、変化の激しい職場環境に合わせた最先端のツール・技術を習得することが求められている。

日系企業では、職種別技能や業界・職能知識に加えて、言語やICTリテラシーが今後より必要とされる

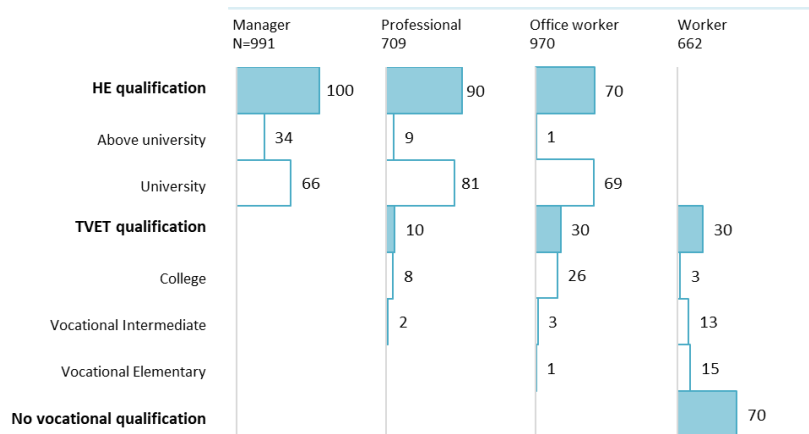
特に製造分野の日系企業では、今後、日本語能力の向上が望まれている。現在、従業員に対して（1）語学手当、（2）日本語教室コースの提供、を実施している企業もあるが、それほど効果が出ていないようである。コミュニケーションあるいはビジネスで利用できるレベルの日本語能力は、日系企業にとって今後も重視されるスキルとなる。また、インダストリー4.0の影響により、業務遂行のためにICTリテラシーが求められるようになっている。

「デジタル化の流れに対応するために、ICTリテラシーが不可欠となる。」 北部 サービス業 人事部

3.3 学歴要件

管理職、専門職・技術職、事務職については、現在、大卒資格が最も一般的な要件となっている。一方、ワーカーについて、調査対象企業の大半は TVET 資格を採用要件として設定しておらず、TVET 資格に対する雇用主側の意識は低い

図表 90. 求める学歴



調査対象企業の従業員を学歴で見ると、TVET 資格所持者は、大卒資格所持者および無資格者よりも少なく、専門職・技術職で 10%、事務職で 29%、ワーカーで 30%である。

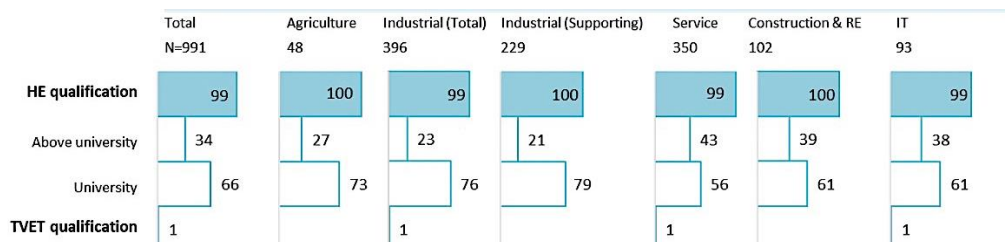
管理職、専門職・技術職、事務職の学歴は大卒資格所持者が大半であり、特に管理職では大卒が必要要件（66%）とされ、院卒がアドバンテージとなっている。

事務職では、カレッジ卒資格を求める割合がやや高いが（26%）、一方、ワーカーでは「要件なし」が 70%となっている。

「高校を卒業しており、35歳未満で、計算テストをパスすることが当社の採用条件となる。」 北部 製造業 オペレーション部門

サービス、建設・不動産、IT 産業では、管理職・ワーカー共に、他分野と比較してより高学歴な人材を求めている

図表 91. 管理職に求める学歴 (業界別)

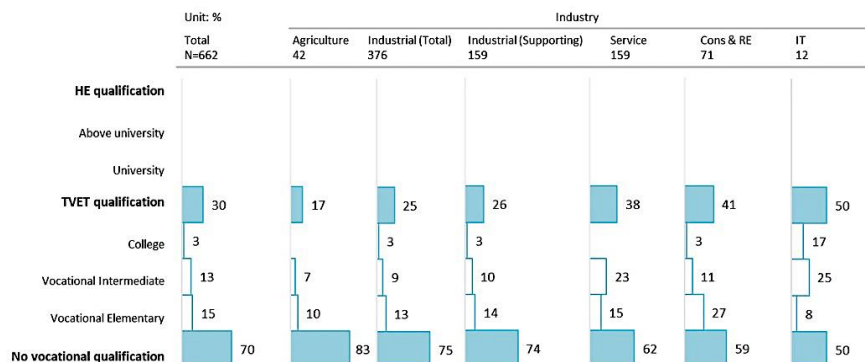


産業分野別で管理職の学歴を見ると、サービス分野（43%）、建設・不動産分野（39%）、IT 分野（38%）では管理職に院卒者を雇用している比率が他分野よりも高くなっている。

「管理職には、経営・市場に対する経験・知識、リスク管理等の高度なスキルが求められるため、必然的に大卒以上となる。」北部 IT 企業 人事部

また、調査対象企業のうち自社の事業分野を「持続可能でインクルーシブ」関連と回答した企業は、他分野の企業に比べ、管理職に院卒者を好む傾向が強い（46%）。

図表 92. 求める学歴 (業界別)



また、産業分野別でワーカーの学歴を見ると、サービス分野、建設・不動産分野、IT 分野では、TVET 資格所持者を雇用している比率が他分野よりも高くなっている。中級資格、初級資格を含む TVET 資格を所持するワーカーは、サービス分野、建設・不動産分野ともに 38%で、全体平均の 28%よりも高い。

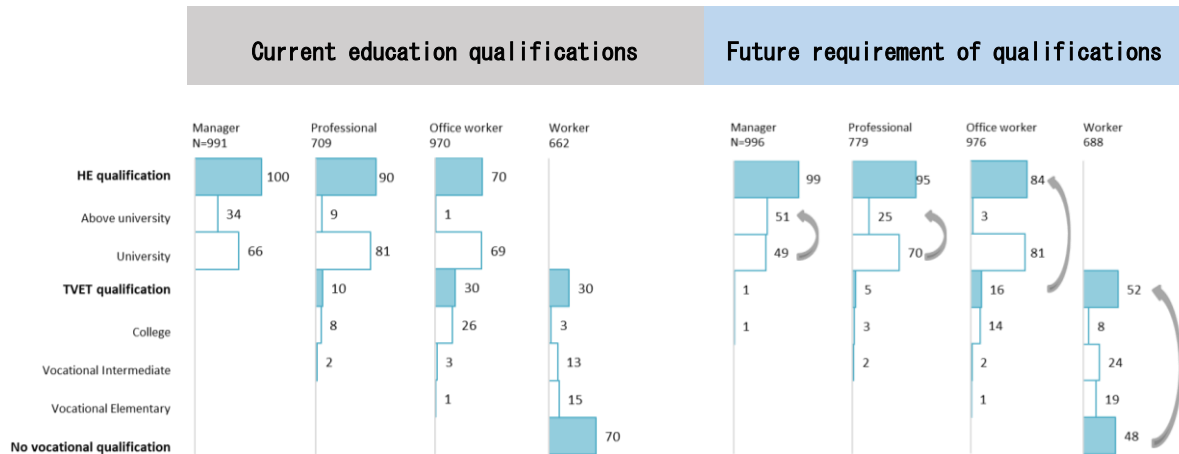
北部では大卒以上の学歴を求める比率が高い

ベトナム北部では、管理職・専門技術職について、大卒以上の資格所持者の比率が他の地域と比較して高くなっている。事務職についても、中部（58%）、南部（66%）に比べ、北部（73%）では大卒資格所持者の比率が高い。GSO による人口・住宅調査（2019 年）から、北部の主要地域である紅河デルタ地域は、高学歴者の比率が最も高い（38%）ことが分かっている。

学歴をより選好する地域文化と相まって、ベトナム北部では、管理職だけでなく、専門技術職や事務職でも高学歴者の割合が高いと考えられる。

今後5年から10年で、全職位でより高い学歴が求められるようになると予想される。特に、管理職では大卒以上、ワーカーではTVET資格がより求められる

図表 93. 将来求める学歴

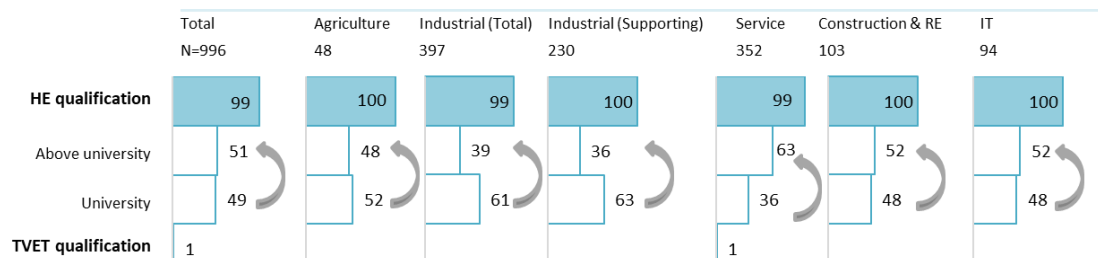


今後5年から10年で、企業は職位を問わず従業員の学歴に対する要求を高められると思われる。管理職では、院卒の学歴を求める割合が、現状の34%から51%に増加した。専門職・技術職と事務職についても、企業はより高い学歴を好む傾向にある。専門職・技術職では、院卒の必要性が9%から25%に、事務職では大卒の必要性が69%から81%に増加している。

ワーカーでも、TVET資格が必要とされる傾向がみられる。現在、ワーカーについて70%の企業が「資格なし」と答えているが、今後5年から10年の意向を聞くと48%に減少している。つまり、企業はワーカーに対してTVET資格（中級資格24%、初級資格19%）を求めるようになる。（これは「ベトナム労働市場は、今後より高度なスキルを持った労働者を必要とする」というデスクリサーチの結果と一致する）

今後 5 年から 10 年で、サービス分野の管理職では、院卒資格が求められるようになる可能性がある

図表 94. 将来管理職に求める学歴（業界別）



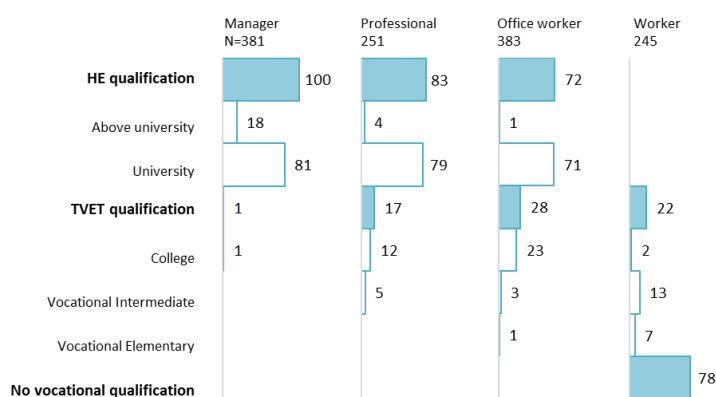
業種別に見ると、すべての業種で管理職の学歴に対する要求が高まっていることがよくわかる。特にサービス産業では、院卒が好まれ、大卒を大きく上回っている。ベトナム政府統計局の労働雇用報告（2021 年）によると、ベトナムのサービス産業（1710 万人）は農業（1450 万人）、工業・建設業（1570 万人）よりも労働人口が多い。

「将来的には、ワーカーが機械・電気の基本知識（高校で学習する内容ではないので、職業訓練を通じて学ぶ必要がある）を備えていることを期待している。」南部 工業 人事部

また、調査対象企業のうち自社の事業分野を「持続可能でインクルーシブ」関連と回答した 71 社のうち 61%が、管理職に院卒者を採用する意向が高いことが分かった。

日系企業はワーカーに学歴を求めないが、他の職位では大卒資格を求める傾向がある

図表 95. 求める学歴（日系企業）



全体と大きな差異はなく、日系企業は、事務職、専門職・技術職、管理職の 3 職位について、70%以上の企業で、大卒資格要件が最も多くなっている。また、現在、日系企業の大半（78%）は、ワーカーに TVET 資格を求めていない。

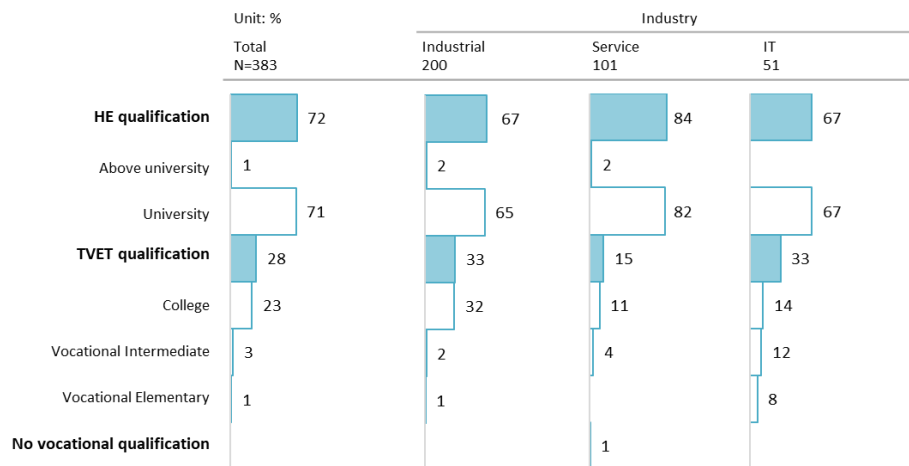
「ワーカーの応募要件を特に設けていない。高校を卒業していればよく、あとは当社で働きながら一から鍛え直すことができる。」北部 精密機械 人事部

ヒアリング調査では、製造業大手2社が「ワーカーについては、35歳以下で高卒であれば良い。健康で職務態度の良い人材を採用し、社内で専門的な教育を積極的に行っている」と述べている。

日系企業のその他の特徴：現在、製造分野の事務職において学歴はあまり重視されていない。一方、中小企業は事務職でも、より学歴を重視している

産業分野別で見ると、製造分野はサービス分野と比較して、従業員への学歴要件が総じて低い。事務職で最も大きな差異があり、製造業企業の大卒およびカレッジ卒資格所持者の選好は、サービス業企業の3分の1程度となっている。

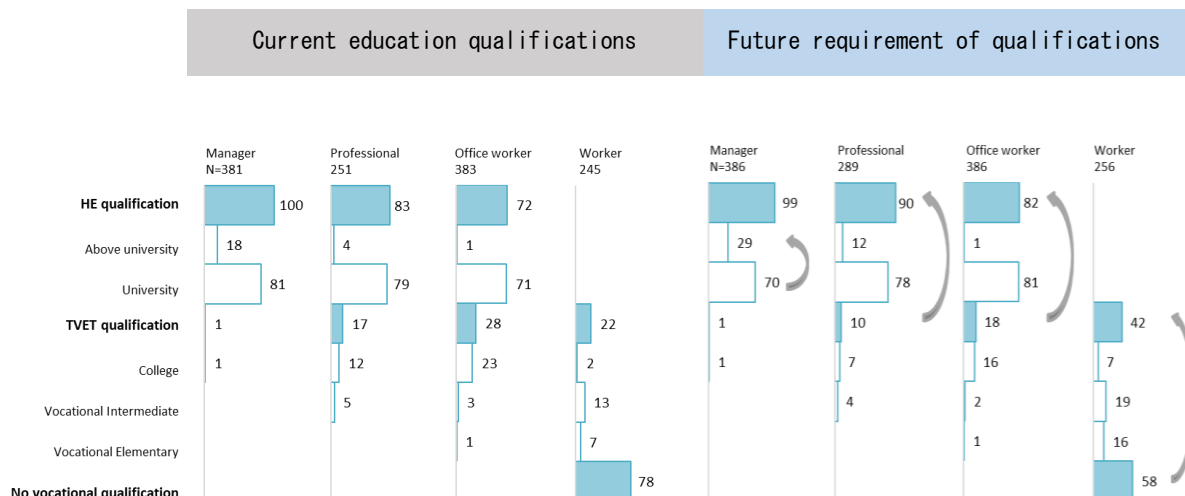
図表 96. 事務職員に求める学歴（日系企業）



また、日系企業を事業規模別で見ると、小企業は、中・大企業と比べて、従業員の学歴を重視する傾向がある。特に事務職でその傾向が顕著であり「大卒者の割合が最も多い」と答えた企業は、小企業では81%であり、中企業（66%）、大企業（64%）を上回っている。

今後5年から10年で、日系企業でも、全職位、特にワーカーでより高い学歴が求められるようになる予想される

図表 97. 求める学歴・資格：現在・将来（日系企業）



学歴に対する現状および将来の意向を比較すると、日系企業でも学歴に対する要求が増加する。管理職に大卒以上の学歴を求める企業が増える。ワーカーについての変化が最も大きく、「無資格者で良い」と考える企業が20%減少しており、TVET資格（少なくとも初級資格）所持者に対する需要が増えることが見込まれる。

3.4 採用・育成の状況・課題

3.4.1 採用活動

管理職クラスの採用は、供給数が限られており、他のルートからのアプローチが難しいため、ヘッドハンティング会社に委託するのが最も一般的である。一方、事務職レベルでは、ヘッドハンティング会社に委託するよりも、オフラインまたはオンラインの情報源を利用して、企業が自ら採用活動を行う方が一般的で、より費用対効果に優れている。

ワーカーは通常、安定した供給量と忠実な労働者を確保する観点から、工場の近く/周辺に住む地元の人々から募集される。したがって、主にオフラインの情報源や伝統的な募集方法が使用され、(1) 企業/工場の前や工業団地案内板への募集通知の掲示、(2) 地元当局、労働組合との協力、がある。

「会社は通常、婦人会、青年会に連絡し、募集の告知を広めている。また、地方自治体や軍の兵舎に助成金や奨学金を提供したり、西部の田舎での道路建設などの課外活動で大学と協力したりしている。これらの活動を通して、地元の人々や新卒学生に働きやすい会社であることをアピールしている。」南部 製造業 人事部

専門職・技術職、事務職の場合、企業は通常、会社のウェブサイト、ソーシャルメディア、有料求人サイトなどのオンラインソースを利用している。業種別では、特に IT や接客など専門的なスキルや特性が必要な業種では、社員からの紹介が最も有効な手段であると考えられている。

日系企業については、ワーカー、専門職・技術職、事務職の採用ルートは全体と同様である。ただし、管理職については、日本人がベトナム支社へ赴任するため、ベトナムでは採用していないことが多い。

「管理職の場合、うちの会社は絶対にベトナムで採用しないです。全員日本人で、日本から社内転勤という形で出向しています。」北部 製造業 人事部

企業の採用活動に、決まったタイミングはない。通常、採用活動は、従業員の退職や繁忙期など、企業が人事を必要とするタイミングで行われている。一般的に、製造業ではテト休暇の前、つまり 12 月から 3 月頃が採用活動のピークになると言われている。テト休暇前に高収入の短期の仕事に移る、あるいはテトボーナスを受け取った後に新しい職場に移るため、多くの社員が仕事を辞める傾向がある。そのため、この時期に大量の労働者を確保するため、高いコストをかけてでも、ヘッドハンティング会社を利用する企業もある。

採用活動において高等教育/職業訓練機関は、職種に関係なく、それほど利用されているルートではない。一部の企業は、ジョブフェアへの参加やインターンの受け入れのために、提携しているが、あまり効果的ではないと評価されている。

「採用活動のために、ジョブフェアに参加したり、高等教育/職業訓練機関と協力している。しかし、あまり効果的ではないと感じている。」南部 製造業 人事部

「また、職業訓練機関と連携して、卒業後すぐに採用したり、インターンとして受け入れ、その後スタッフとして採用することもある。この数は、当社の年間採用数のわずか 7~10%です。」南部 製造業 人事部

3.4.2 採用の課題

全体として、企業の主な採用課題は、人件費の上昇、優秀な人材の供給不足、経験豊富な熟練者の不足などである。また、ニッチな産業、都市部から離れている、縛りの厳しい労働環境など、企業の特性によって採用活動が困難になっている企業もある。

各課題に同意している企業の割合を見ると、最も多いのは「人件費の上昇」（約 57%）、次いで「管理職レベルの人材供給不足」（52%）、3 番目に多いのは「職業訓練資格に人材の質の評価が適切に反映されない、または関連性が低い」（49%）となっている。まとめると、人件費、人材供給、人材の質に 3 分類される。さらに、業界ごとに見てみると、下表のようになり次の傾向がある。

- 人件費の上昇はあらゆる分野で起きており、最も大きな課題として位置づけられ、特に IT 業界で顕著になっている。

- 人材供給に関する課題として、製造業と建設業は、特にワーカーの供給が不十分であり、新規採用人材の質が実務要件と比較して満足いくものではないとしている。一方、ITとサービス業では、高度な業務をこなせる熟練者や、中堅・ベテラン管理職が不足している。
- 人材の質に関しては、IT・サービス業が、高等教育機関の資格には人材の能力が適切に反映されておらず、現行の教育内容は業界の変化に効果的に適応していないと認識している割合が高くなっている。一方、農業、製造業、建設・不動産業は、職業訓練機関の卒業生の質を懸念しており、実務要件と行われている教育内容の関連性が低いと見ている。

図表 98. 企業の採用課題（課題であると回答した企業数割合）

Group	Detailed Challenge	Total	Agri.	Manufacturing	Service	Cons. & Real estate	IT
HR cost	Increasing HR cost	57%	56%	59%	56%	51%	61%
HR supply	Insufficient supply of skilled worker	40%	42%	47%	34%	44%	36%
	The industry lacks high-skilled HR for advanced field/tasks	45%	42%	43%	45%	46%	54%
	Insufficient/Ineffective capacity building for middle-level manager	48%	38%	45%	50%	54%	53%
	Lack of high-level/senior managers	52%	29%	48%	57%	60%	55%
HR quality	HE qualification cannot reflect appropriately the capability of HR for recruitment	49%	40%	46%	52%	49%	52%
	TVET qualification is low relevant to practical working requirement	36%	38%	37%	36%	39%	34%
	Training from HE/TVET in Vietnam has not effectively adapted to industrial changes	46%	44%	43%	49%	47%	50%

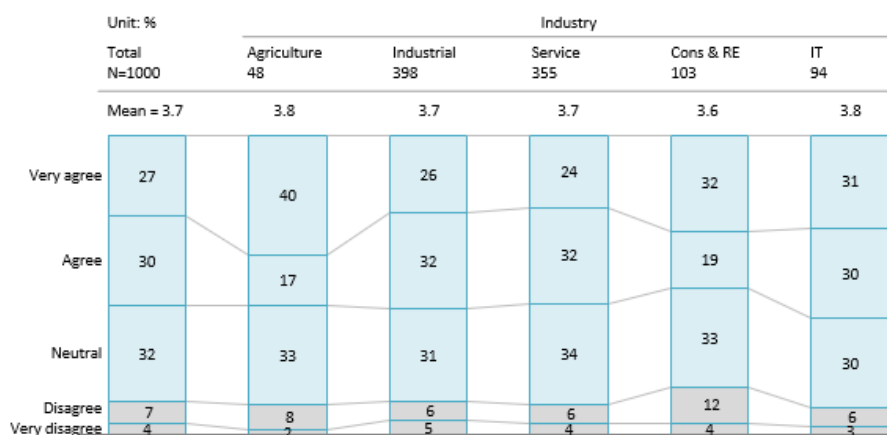
企業の最も課題は「人件費の上昇」、IT産業では特に中部地方で顕著になっている

企業へのインタビューによれば、問題の多くは主に他社との給与・賞与金額競争によって引き起こされている。IT業界の給与・賞与の競争は他業界に比べて激しく、調査対象となったIT企業の61%が人件費の上昇に直面していると回答している。

「IT業界は盛況で、候補者の採用はオフショア企業や同業の大企業と競合することになり、給与が上昇している。」北部 IT企業

「IT企業同士の採用競争が、高すぎる給与提示につながっている。」中部 IT企業 人事部

図表 99. 人件費上昇を課題とする企業割合



地域別では、中部は北部や南部よりも給与競争が激しく、新卒学生がハノイやホーチミン市などの大都市での就職を希望しているため、人権費の上昇に直面していると回答した企業が多かった。調査結果によると、人件費の上昇に直面していると答えた企業の割合は、北部の54%、南部の60%に対し、中部では約64%であった。

「IT分野専攻の学生が卒業後もフエに残って働く割合は、大都市の方がチャンスがあるため3~4%しかない。」中部 IT企業 人事部

「候補者への揭示額・社員の給与・賞与が上がり続けている。」中部 サービス業 人事部

人件費が上昇する中、従業員を採用するために、多くの企業が給与体系や手当の調整を試みている。その結果、人件費が実際の人材価値よりも高くなり、企業が人件費と予算をコントロールすることが難しくなるという現象が起きている。一部の企業は、「業界の平均的な給与体系を公開することで、各企業が過剰な給与提示を止めれば、採用、給与の面で競争が激しい現状を変えるために役に立つ」と提案している。

「従業員の人件費は年々増加していますが、顧客からの値下げ要求は常にあり我々のビジネスではそれほど高い人件費を出す余裕がありません。売上高と人件費のバランスを取る必要があります、従業員を採用するのが難しくなっている。」北部 製造業 人事部

「企業間の給与格差を解消・縮小するために、当社では定期的にダナン市内の他企業の給与・賞与体系を確認し参考になっている。それに基づいて、従業員の期待に応えられるような水準を設定している。」中部 サービス業 人事部

ITと製造業における熟練労働者の不足

人件費上昇の要因のひとつに、特に製造業における人材供給不足が挙げられる。調査対象企業の約 45%が、高度な技術に対応できる人材が不足していると認識しており、40%が人材不足を実感している。

近年、工業団地の開発・拡大により労働者の需要が増加し、熟練労働者や経験者は転職しやすい傾向にある。また、労働者は重工業よりも、電子機器、電子部品などの軽工業への転職を希望している。したがってサービス業他に比べ製造業や建設業で「熟練した人材が不足している」と回答する企業の割合が高いようだ。下図を見ると、製造業・加工業で熟練労働者の不足に直面している企業の割合は47%、建設不動産業は44%であるのに対し、農業は32%、サービス業は34%、IT産業は37%となっている。

「工業団地は徐々に拡張され、より多くの企業が設立されている。それに伴い、人材採用の競争は激化している。それに、若い労働者はハイテクやエレクトロニクスなどの軽工業の会社を好む傾向があります。」北部 製造業 人事部

図表 100. 現場での熟練労働者不足を課題とする企業割合

	Unit: %					
	Total N=1000	Agriculture 48	Industrial 398	Service 355	Cons & RE 103	IT 94
Mean = 3.2		3.2	3.4	3.1	3.3	3.1
Very agree	17	17	19	17	22	10
Agree	23	25	28	17	22	27
Neutral	37	31	35	39	35	39
Disagree	12	17	11	14	5	11
Very disagree	11	10	7	14	16	14

図表 101. 高度な専門性を有する人材の不足を課題とする企業割合

	Unit: %					
	Total N=1000	Agriculture 48	Industrial 398	Service 355	Cons & RE 103	IT 94
	Mean = 3.4	3.3	3.4	3.3	3.4	3.5
Very agree	17	17	15	19	19	17
Agree	28	25	28	25	26	37
Neutral	37	38	40	33	42	34
Disagree	10	15	11	13	3	6
Very disagree	8	6	7	10	10	5

VASI の情報によると、機械産業では物理や数学の知識が必要な上、仕事の要件はきつく、適切な人材を採用するのは非常に困難だと考えられている。また、特に事務職や営業職では、技術的な知識とソフトスキルの両方を備えた人材が求められるが、工業系専攻の学生はソフトスキルを鍛えるトレーニングを受けていないため、ソフトスキルが不足しているという。

IT 産業に関しては、インタビューした企業のほとんどが、同産業は新興産業であることから、多くの企業が熟練労働者を採用するためにより高い給与を提示することに躊躇しないため、熟練し、経験豊富な IT スタッフの離職率が比較的高いとみている。また、VECOM は IT 産業で離職率が高いもう一つの理由に、1~2 年の経験を持つ従業員が、システム開発や電子商取引などの分野で起業するために会社を辞める傾向があるとの見解を示している。

「転職スパンが短く、長く勤めようとしなない。特に新入社員は平均 1 年半ほどで、経験者として他社から良いオファーがあれば転職してしまう。」北部 IT 企業 人事部

企業規模別では、大企業の方が中小企業よりも優秀な人材の不足を感じているとみられる。大企業は給与体系が固定的で、人材を採用するために給与体系を変更したり金額を増やしたりすることが容易でないことがうかがえる。一方、中小企業では、各人材の質に応じて給与の幅を都度変更することが容易である。熟練労働者の不足を感じていないのは、大企業の約 20% に対し、中企業 24%、小企業 28% である。高スキル人材の不足を感じていない大企業は約 15%、中企業 23%、小企業 20%、である。

「研修期間が終わると、経験値が上がったことを理由にして給料アップを求めてくる傾向がある。中には、会社の給与体系の 2~3 倍というケースもある。しかし、既存の給与範囲を超えるような高い給与を提示することは難しい。すると、スタッフはより良い給与を得るために転職をしてしまう。」北部 IT 企業 人事部

全産業で中間管理職、・上級管理職のどちらかが不足しており、特に北部と南部で顕著

近年、従業員の転職が容易になっている一方で、特に北部や南部では、中間管理職の育成に時間がかかっており、その結果、中間管理職や上級管理職の不足を招いている。以下の調査結果に見られるように、上級管理職を十分に確保できている企業は約 20%、中級管理職を十分に確

保できている、または中間管理職の育成が効果的に行われていると答えた企業はわずか 14% であった。

「業界での経験が必要な事と業界内の人材不足のため、管理職クラスの採用は難しい。」北部 サービス業 人事部

「マネージャークラスについては、各プロジェクトに必要な場合に新規に採用する場合と、1~2 年勤務しリーダーになる為の経験を積んだ社内スタッフを昇格させる場合があります。しかし、社内スタッフは経験を積んだ後、より高い給与、よりよい労働環境など、待遇を求めて転職してしまう。」北部 IT 企業 人事部

図表 102. 中間管理職育成不十分を課題とする企業割合

	Region			
	Total N=1000	North 549	Central 112	South 339
Mean = 3.5	3.5	3.2	3.5	
Very agree	18	18	19	17
Agree	30	31	20	33
Neutral	38	39	38	37
Disagree	9	7	13	9
Very disagree	5	5	10	4

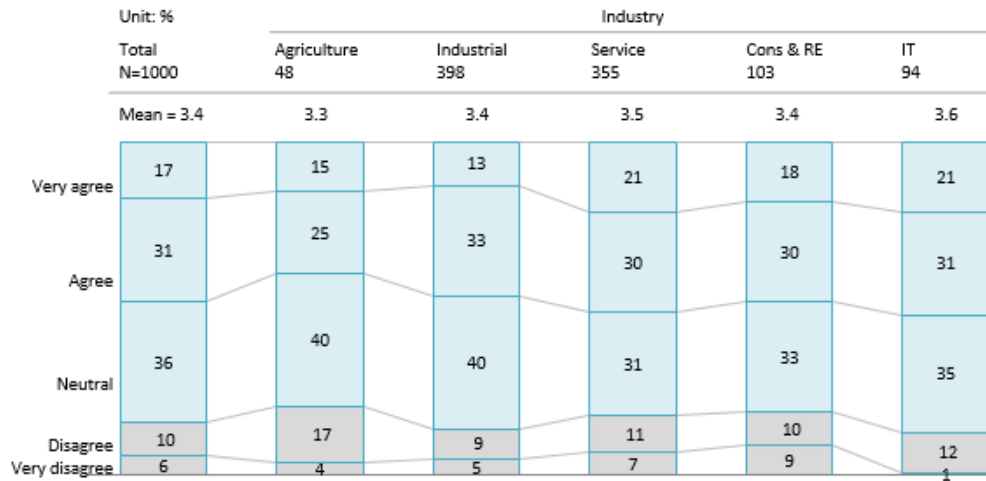
図表 103. 上級管理職人材不足を課題とする企業割合

	Region			
	Total N=1000	North 549	Central 112	South 339
Mean = 3.5	3.5	3.2	3.5	
Very agree	23	22	19	24
Agree	29	30	27	28
Neutral	29	28	29	29
Disagree	11	11	14	10
Very disagree	9	9	11	8

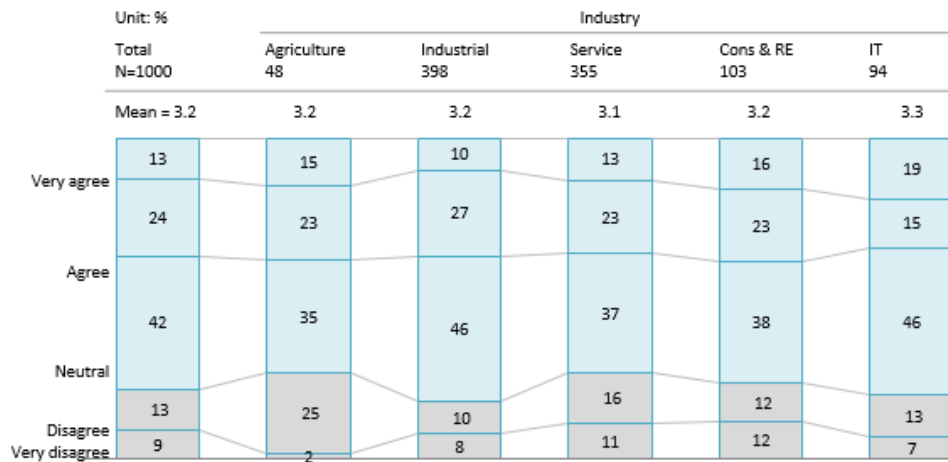
企業では、人材の質が不十分なこと、特に実務経験やソフトスキルの不足が問題になっている

多くの企業は、新入社員の評価を学歴に頼っているが、技術系の専攻であっても、学歴は候補者の真の能力を反映していないと思われ、企業の採用活動に支障をきたしている。新卒者の資質反映において高等教育/職業訓練機関学位の信頼性について聞いたところ、約 50%が新卒者の資格は候補者の資質を評価するのに役立つと回答している。ハイテク産業においても、新卒者の質が企業の求めるスキルにマッチしているかどうかの評価に、高等教育/職業訓練機関の学位はあまり役に立っていない。製造業と IT 産業において、高等教育/職業訓練機関の資格は候補者の能力をあまり反映できていないと評価する企業が若干だが多い。

図表 104. 「高等教育卒業資格は採用候補者の資質・能力評価に役立たない」：同意度合



図表 105. 「TVET 卒業資格は採用候補者の実務能力の評価に役立たない」：同意度合



大多数の企業が、職業訓練資格は人材の実際の質、特に実務能力やソフトスキルを反映するものではないと考えているとみられ、実際に、多くの企業が独自の試験で候補者を評価している。職業訓練資格は、企業独自の試験後に改めて確認されるという、採用実務の現状があった。

「採用の際は、どの職種でも社内作成テストを使って評価している。技術や生産チームでは、技術スキル、専門スキル、基本的な計算能力についてのテストも行っている。」北部 製造業 人事部

「候補者は専門的な試験とソフトスキルをチェックする為の面接に合格する必要があります。適切な経験を積んでいることが必要ですが、応募するポジションと同じ業界/職種の資格を持っている必要はありません。候補者のスキルが会社の運営と生産に貢献できると考えられる限り、資格はあまり考慮していません。」南部 製造業 人事部

企業側の意見としては、新入社員は実務経験やソフトスキルが不足していると評価されている。ベトナムの高等教育/職業訓練機関による教育はほとんど理論で、実務の要件を満たしておらず、社会人としての勤務態度が身に付いていないと考えられている。

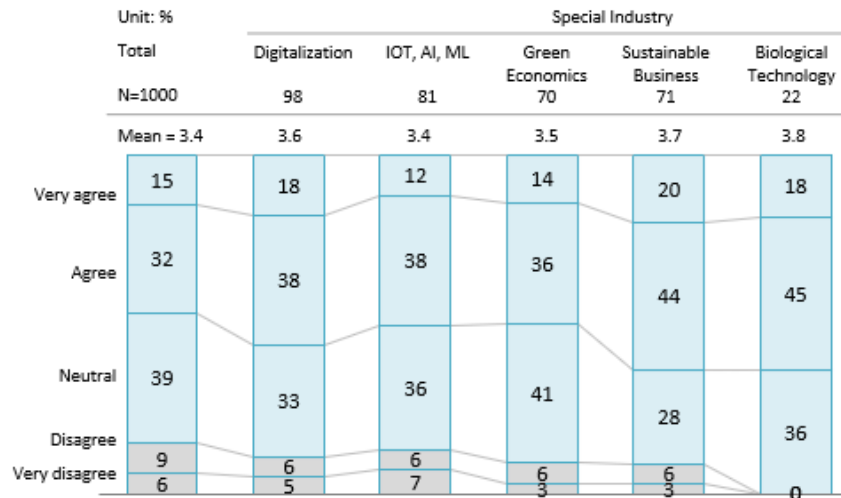
「キャリアの方向性が定まっていない学生が多いので、新卒で入社してしばらくすると挫折しやすい。」北部 物流企業 人事部

「現在のトレーニング内容では、ソフトスキルのトレーニングが不足しており、新卒者が職場にすぐに溶け込めていない。その上、体力や忍耐力がなく、高いプレッシャーに耐えられない。また、技術系の学生は、文系の学校に比べてソフトスキルが弱い。」北部 IT企業 人事部

さらに、現在の高等教育/職業訓練内容は、産業の変化、特にグリーン・サステナブルビジネス、バイオテクノロジーなどの新たな新興産業に効果的に適応していないと見られている。

「ベトナムにはe ロジスティクス関連の専攻がないため、e コマース関連専攻の学生を採用し、社内で1から教育する必要がある。」北部 物流企業 人事部

図表 106. 「高等教育・TVET は産業環境の変化に対応できていない」：同意度合



日系企業も、人件費の上昇、人材の供給不足、中間管理職の不足などの問題を抱えている

図表 107. 日系企業の採用課題（課題であると回答した企業数割合）

Group	Detailed Challenge	Total (N=390)	Agri. (N=3)	Manu-facturing (N=206)	Service (N=101)	Cons. Real Estate (N=28)	& IT (N=52)
HR cost	Increasing HR cost	58%	33%	59%	54%	57%	64%
HR supply	Insufficient supply of skilled worker	37%	33%	43%	28%	32%	35%
	The industry lacks high-skilled HR for advanced field/tasks	37%	33%	36%	38%	28%	49%

	Insufficient/ Ineffective capacity building for middle- level manager	48%	33%	47%	59%	71%	58%
	Lack of high- level/senior managers	52%	-	46%	56%	71%	64%
HR quality	HE qualification cannot reflect appropriately the capability of HR for recruitment	43%	33%	42%	45%	25%	48%
	TVET qualification is low relevant to practical working requirement	31%	-	27%	37%	25%	40%
	Training from HE/TVET in Vietnam has not effectively adapted to industrial changes	37%	33%	36%	38%	28%	49%

日系企業に目を向けると、他の企業と同様の問題を抱えている。多いのは人件費の上昇、人材の供給不足、特に中間管理職の不足である。人材のソフトスキルや実務経験が不足している事が、日系企業が直面する3番目に多い課題となっている。

日系企業の給与水準と市場の平均水準を比較した統計はない。しかし、日系企業へのインタビューから、日系企業は固定給が多く、企業規模に関わらず市場平均より若干低いということは、給与交渉を担当するベトナム人事担当者の共通認識である。これは中間管理職についてであり、ワーカーなどの下級職ではほとんど差がない。その結果、転職が容易であることと相まって、日系企業の採用活動、特に中間管理職の採用が難しくなっている。しかし日系企業の場合、給与水準は決して高くはないものの、福利厚生充実が、労働者を惹きつける要素になっている。

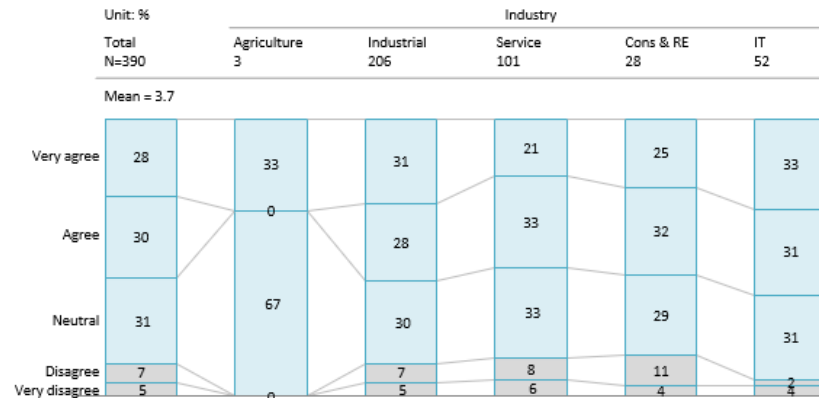
また、日系企業の人材要件は他企業に比べて高い傾向にある。例えば、専門職・技術職の場合、経験を重視する企業が多く、適切な候補者を見つけるのが難しくなっている。

「専門的な知識やソフトスキルに対する職務上の要求がかなり高い。採用時の要件は高いが、給与がそれに見合っていないため、候補者を探すのが難しい。」北部 サービス業 人事部

「応募者は皆、昇進を期待しています。しかし、私たちの会社では昇進機会が少なく、昇給もほとんどないため、辞めてしまう人が多いです。」北部 製造業 人事部

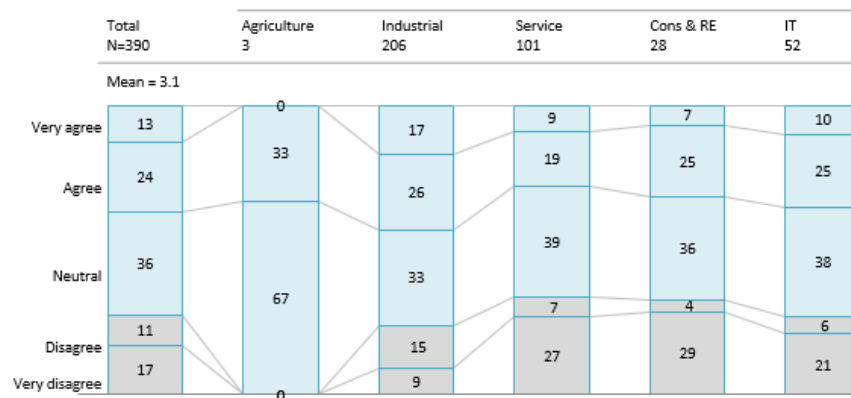
「IT人材は転職が早く、高給を要求する傾向がある。しかし、日系企業では給与水準が固定されているため、社員が希望するような高い給与は難しい。」中部 IT企業 人事部

図表 108. 人件費上昇を課題とする日系企業割合



大多数の日系企業は、製造業、建設業、IT 産業において、熟練労働者の不足に直面している。日系企業のわずか約 28%が「熟練労働者の確保は難しくない」、25%が「高スキル人材は不足していない」と回答している。

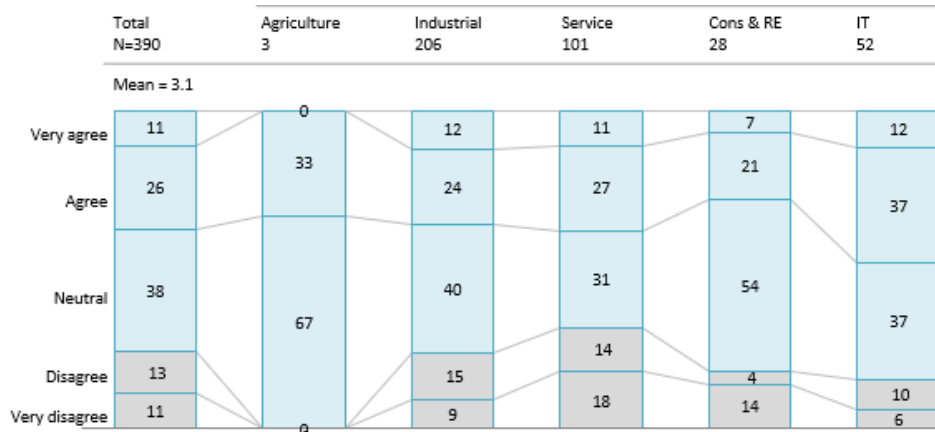
図表 109. 現場での熟練労働者不足を課題とする日系企業割合



ベトナムに進出している日本の製造業の多くは大企業であり、労働者の需要も大きい。特にピーク時の採用が多いため、労働者確保の難しさに直面する。また、男性従業員は安定性よりも賃金の高さを優先するため、女性従業員より転職しやすい傾向にあるとされている。さらに、デジタル化の流れにより、大都市では配送やタクシー運転手など、高収入のフリーランスの仕事が数多くある。そのため、労働者は自由を制限される工場で働きたがらない。その結果、熟練労働者だけでなく、一般労働者も不足している。

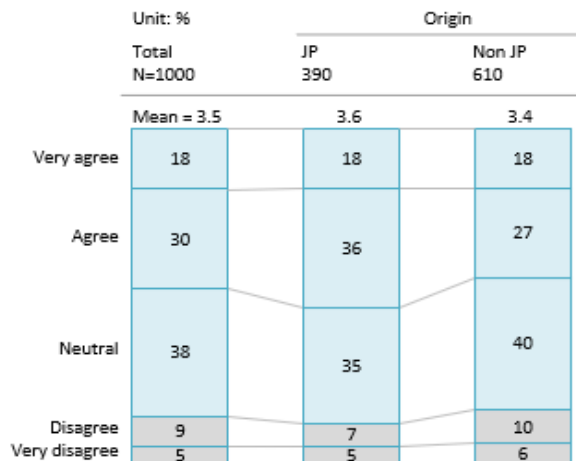
IT の仕事については、製造業、商業、運輸業などデジタル化を必要とする産業において、IT が多様な局面で使われている事実がある。そのため、IT 人材の需要は、IT に特化した企業だけでなく、それ以外の企業でも見られる。また、IT 企業の数も多いため採用競争はより激しく、企業はヘッドハンティング会社に高い給与を支払うことを厭わず、人件費が上昇している。

図表 110. 高度な専門性を有する人材の不足を課題とする日系企業割合

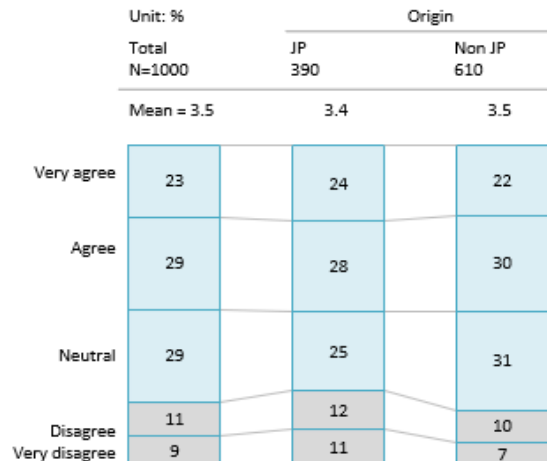


半数以上の日系企業（54%）が中間管理職の採用は難しいとしている。中間管理職の候補者は、通常、高い給与と早い昇進を期待するが、日系企業では主に年 10%程度と昇給率が低い。また、日系企業は比較的 management 職の人事が固定化しており、日本の本社からベトナム支社に異動することが多いため、中間層の昇進機会は相対的に少なくなっている。

図表 111. 中間管理職育成不十分を課題とする日系企業割合



図表 112. 上級管理職人材不足を課題とする日系企業割合



これらの新たな課題を克服するため、日系企業の多くは給与水準を上げずに、福利厚生を充実させて人材を確保することに注力している。特にワーカーに対しては、収入を増やすために残業することを労働者に奨励している。また、企業の要求する水準まで人材の質を高めるために、職務関連スキルとソフトスキルに関する社内研修が行われている。

人事関連課題に対する日系企業の意見

日本の企業団体・公的組織（JETRO、JCCI、VJCC）は、在ベトナムの日系企業の現状と課題に接してきた中で、ベトナムの強みは手先の器用な細かい作業のできるワーカーだとしている。

しかし、これらの団体の意見では、人件費の上昇が、在ベトナムのほとんどの日系企業が直面している共通の問題とされている。この問題は、時代とともに避けられなくなっているが、他の近隣諸国ほどは、未だ深刻な問題とされていない。この問題に対して、企業は長期的なビジョンに基づき、人材の確保と定着につなげる為、様々な対策を用意している。通常、給与額を上げるだけよりも、社員が受け取ることのできるパッケージ全体（収入の増加、より良い福利厚生への提供、より良い労働環境への提供、同僚とのより良い関係など）の改善が検討されることが多い。また、待遇の向上は通常あらゆる形で会社への貢献度の増加（仕事量や責任の増加、長時間労働、長期就労意思など）と並行して行われる。

また、現地での管理職レベルの人材の不足が、近い将来日系企業にとってより深刻な問題となることが予想される。様々な理由から、日系企業は経営体制を変え、海外勤務の駐在員を減らし、経営の現地化を進めている。現地化の進展に伴い、現地の管理職はより多くの業務量をこなす事、新たなスキルの習得が必要とされるようになる。したがって、管理職の不足は、今後ますます深刻になり、対策が急務となる。

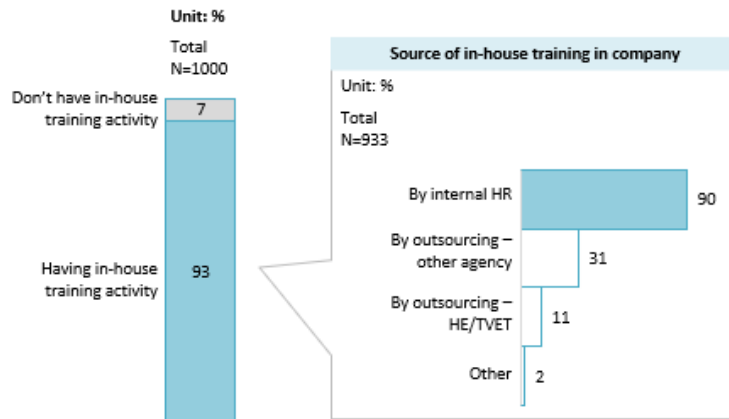
人権に関する課題も指摘されたが、企業により認識・対処の差が大きい。多くの企業が人権問題を意識し始めているが、低賃金で長時間労働を強いるなど、労働者にとって不公平な状況が、一部の企業では未だある。この問題は、企業側だけでなく、現在および将来の労働者側の人権意識の高まりを通じて、ベトナムの産業人材育成に影響を与える。労働環境における人権保護への意識が高まれば、人材の質も向上し、労働生産性の向上にもつながると考えられている。

3.4.3 育成・研修

社内研修は、社内の人事担当者が行うことが多く、一部で外部研修機関への委託が行われているが、高等教育/職業訓練機関への委託はあまり行われていない

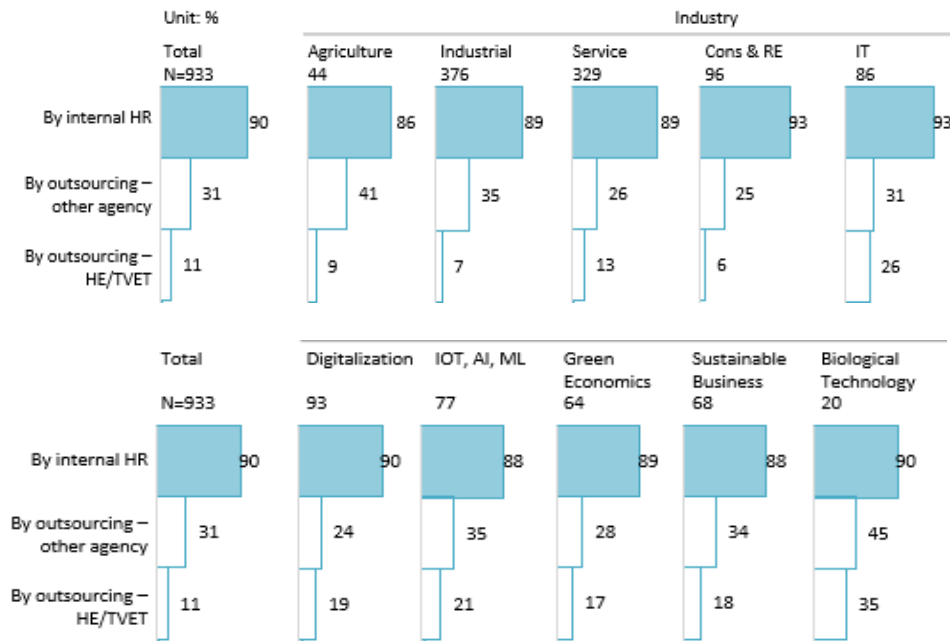
人材育成のために、ほぼすべての企業（調査対象企業の93%）が社内研修活動を行っている。社内研修は、「社内人材活用」が最も多く、次いで「アウトソーシング」となっている。教育機関へのアウトソーシングは少なく、11%の企業のみが利用していると回答している。

図表 113. 社内研修の実施状況

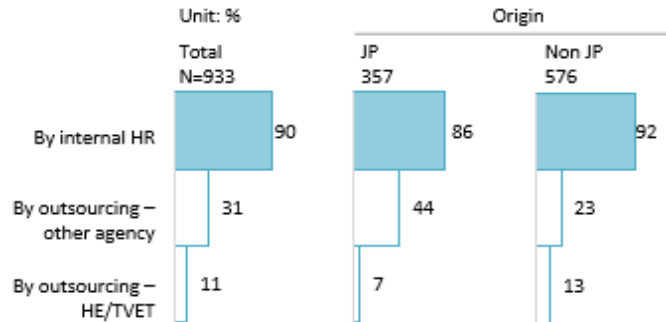


さらに業種別に見ると、農業では、他の業種よりも外部の研修機関への社内研修の委託が多いとみられる。また、IoT、人工知能、機械学習、バイオテクノロジーなどの先進産業は、他よりも高等教育/職業訓練機関と外部研修機関を含む外部組織に社内研修を委託している。

図表 114. 社内研修の実施方法

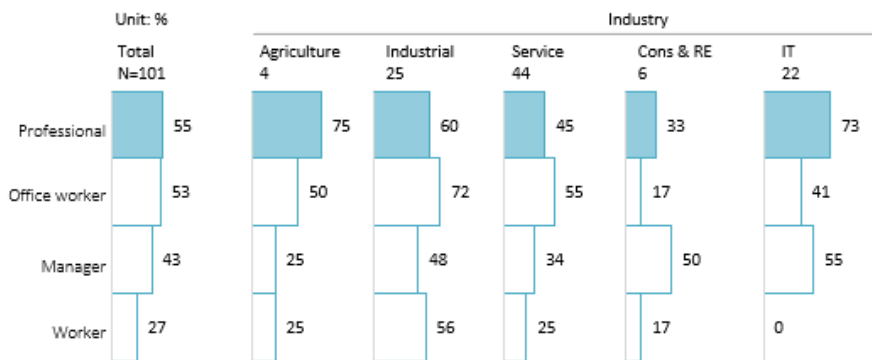


図表 115. 日系企業の社内研修実施方法



社内研修で最も多いのは、社内の人事部によるものであり、高等教育/職業訓練機関への委託を利用する企業の割合は少ない。また、これらの機関が提供している研修内容は専門職・技術職向けが最も多く、次いで事務職向けとなっている。

図表 116. 高等教育機関/TVET 校に社内研修を委託している対象職種

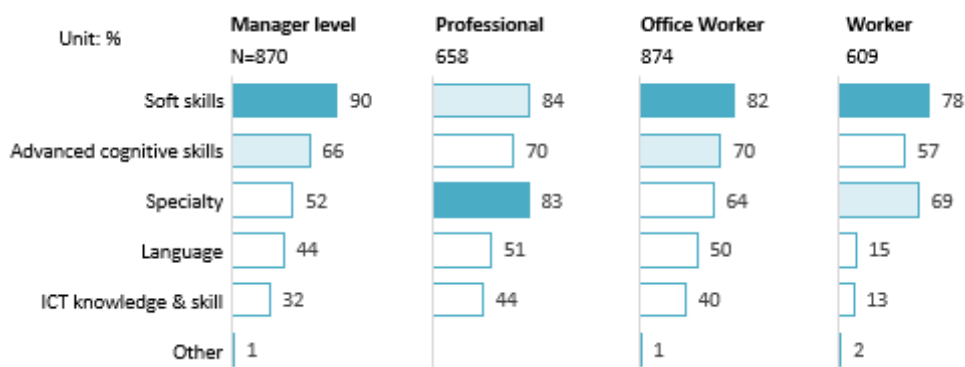


業種別では、製造業/加工業が他の業種に比べ、熟練労働者の供給が不足している。そのため、ワーカーの社内研修を高等教育 / 職業訓練機関へ委託しているのは調査対象の製造業企業の56%と、他業種（約17%~25%）よりも高くなっている。

社内研修時に優先されるスキルには、ほぼすべての職種でソフトスキルが含まれ、専門職・技術職にはより専門的なスキルの社内研修が提供されている

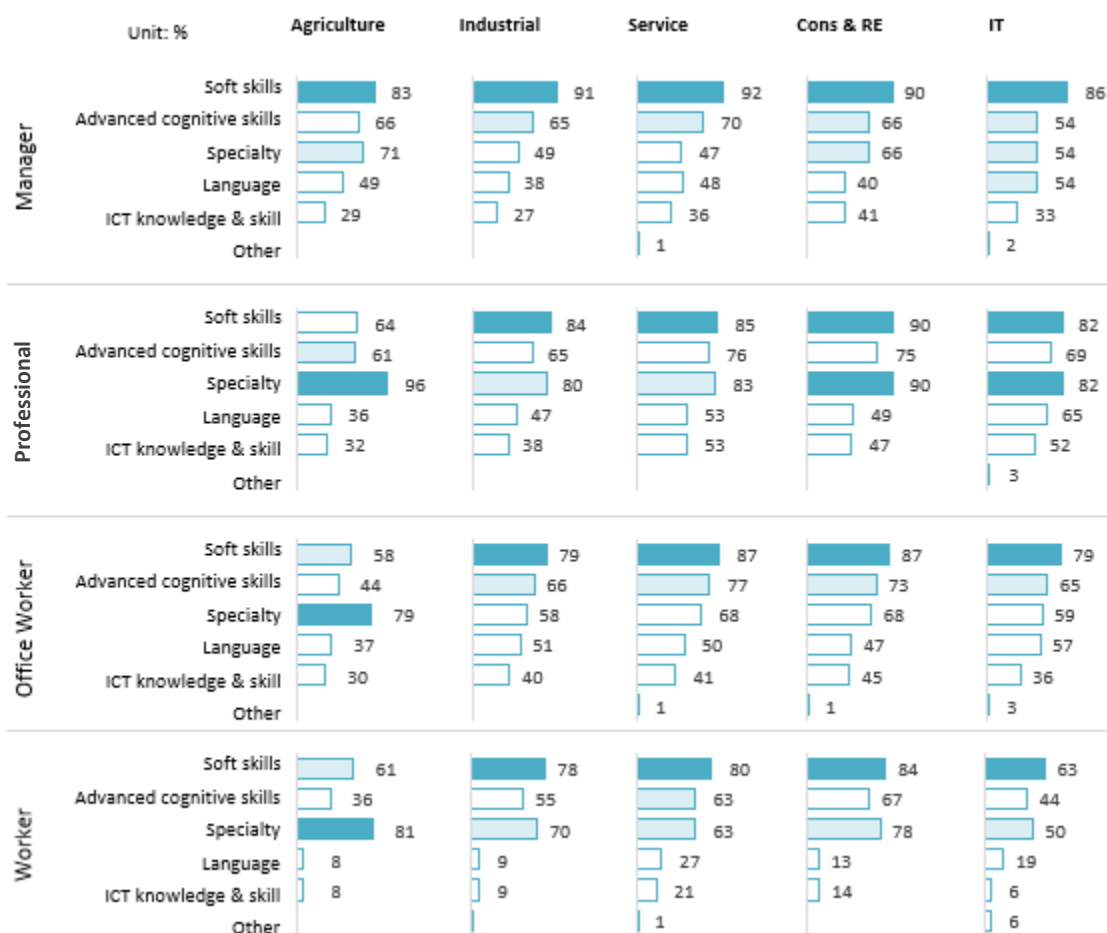
多くの企業が人材の質、特にソフトスキルの不足を感じており、社内研修時に全職種においてソフトスキルが重視されており、次いで専門スキル、高度な認知スキルとなっている。

図表 117. 社内研修で重視する技能・スキル



農業では、専門スキルが重視されソフトスキルはあまり重視されていない。農業では専門職・技術職、事務職、ワーカーにとっても、専門スキルが人材育成の最重要項目である。

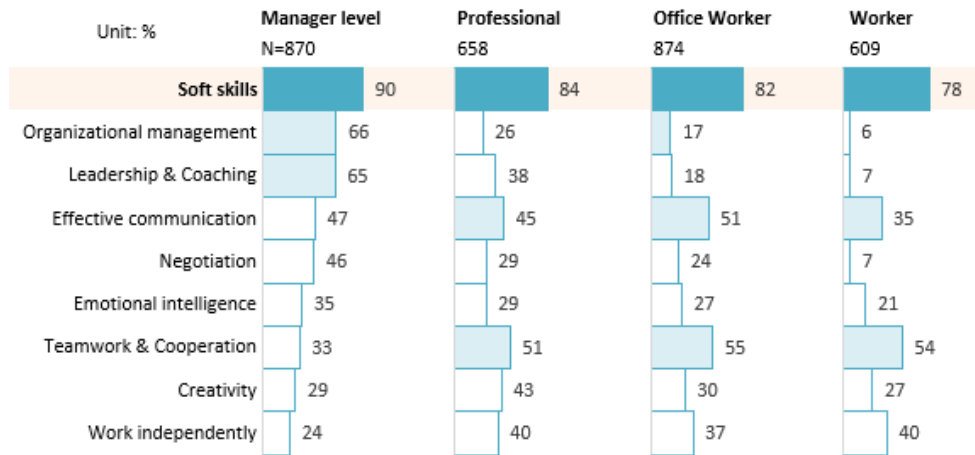
図表 118. 社内研修で重視する技能・スキル (産業別)



管理職向けのソフトスキル研修では、組織管理能力、リーダーシップ・コーチングなどのマネジメント関連スキル、次いでコミュニケーション力、交渉力、EQ(心の知能指数)に重点を置

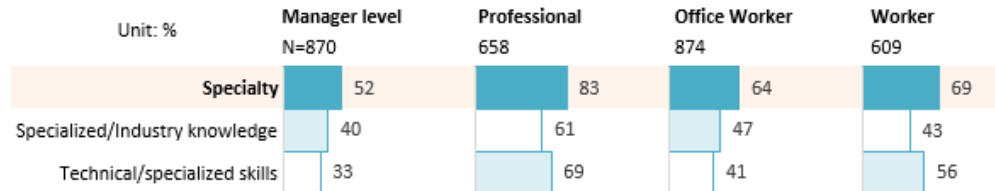
いている。スタッフレベルでは、チームワーク・協調性、コミュニケーション能力、創造性、個人業務能力などが上位を占めている。

図表 119. ソフトスキル研修の内容



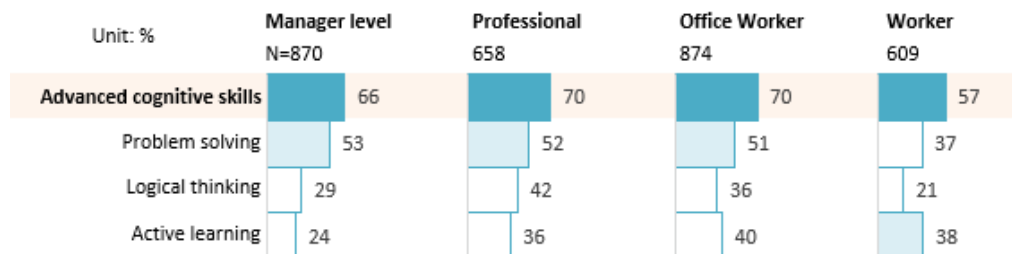
専門スキルの教育では、専門職・技術職、ワーカーは知識よりも実践力が優先される。一方、管理職や事務職は、実践的なスキルよりも業界知識が重視されている。

図表 120. 専門技能・技術研修の内容



高度な認知能力については、管理職、専門職・技術職、事務職ともに、問題解決能力を最も優先している。一方、ワーカーは、より単純なスキルである能動的学習に重点を置いている。

図表 121. 認知スキル向上研修の内容



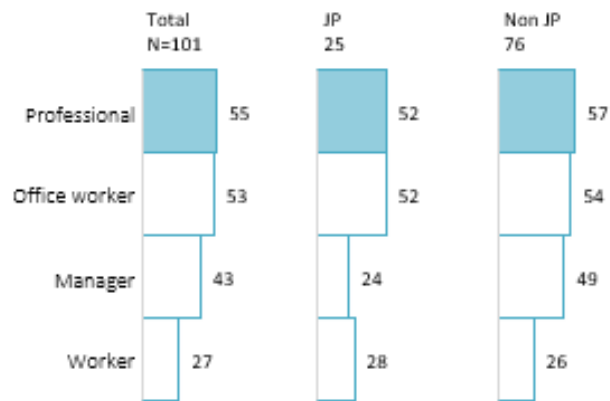
言語研修としては、英語が最も人気があるが、日系企業では日本語の研修により注力している。

日系企業の多くは、専門スキルや語学力とともに、ソフトスキルを向上させるための社内研修を実施しており、主にスタッフレベルの研修に重点を置いている

日系企業の大多数（92%）は社内研修を実施しており、研修の提供元で最も多いのは社内の人事担当者によるものである。また、研修活動を外部に委託している日系企業の割合は、他の企業に比べて高くなっている（それぞれ44%、23%）。

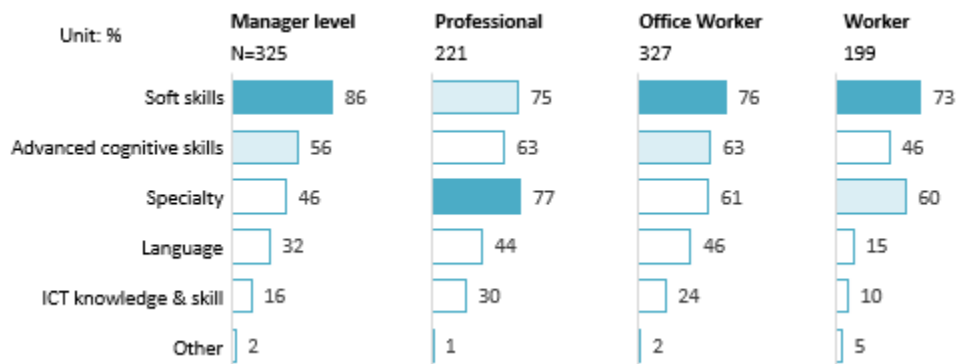
日系企業の場合、管理職は日本本社からベトナム支社への出向者が多いため、管理職向けの社内研修はあまり行われていないが（日系企業では24%、他企業では49%）、その他の職位（専門職・技術職、事務職など）向けの社内研修は非常に盛んであることがわかった。

図表 122. 高等教育機関/TVET 校に社内研修を委託している対象職種（日系企業）



同様に、日系企業の大多数は、社内研修で優先するスキルのトップ3として、すべての職位でソフトスキルを挙げており、次いで専門スキル、高度な認知スキルとなっている。

図表 123. 社内研修で重視する技能・スキル（日系企業）



語学については日系企業の場合、英語や他の言語よりも日本語の習得を奨励している。特に管理職、専門職・技術職、事務職には優先的に習得するよう求めている。

第 4 章 海外ドナーの支援状況

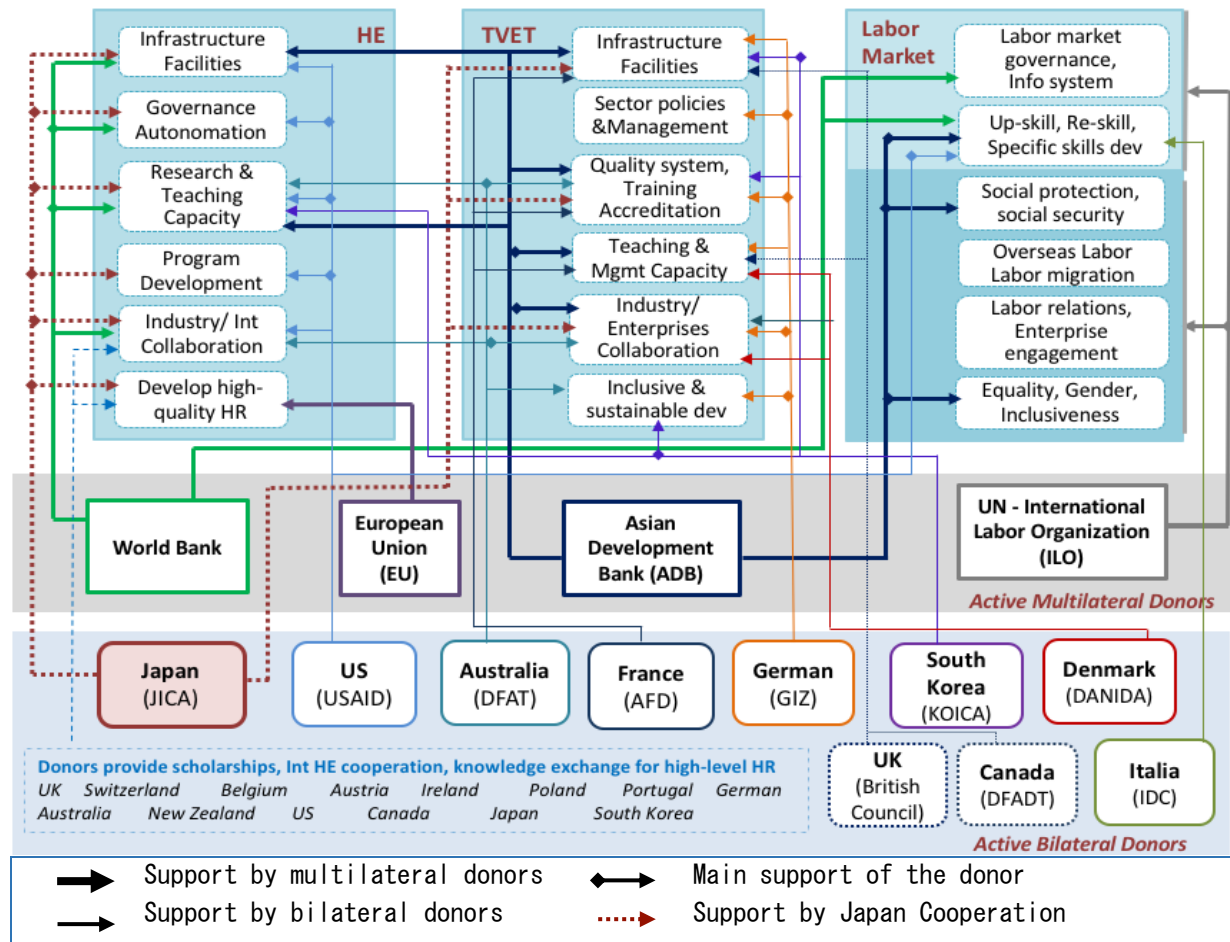
4.1 海外ドナーの戦略・活動

4.1.1 海外ドナーによるベトナム人材育成支援の全体像

ベトナムの社会経済開発 10 年戦略 (SEDS) では、2011-2020 年および 2021-2030 年の両期間において、工業化と持続可能な開発に向けたベトナムの産業開発を推進するため、人材育成が重要な優先分野の一つとして位置づけられている。そのため、多数のドナーにより、過去 10 年から現在・将来にかけて、ベトナムの人材育成を強化するための様々な協力戦略が策定されている。

以下の図は、(i)高等教育、(ii)TVET、(iii)労働市場・雇用で 3 分類し、各主要テーマ課題に対して主だった活動を行う各ドナーを線で示し、人材育成支援における主要ドナーの相互関係を表している。

図表 124. 産業人材育成に関わる主要ドナーのすみ分け状況



Source: Developed by the research team

人材育成支援は幅広く捉えられ、様々な形で実施されている

人材育成支援については、各ドナーによって取組方法は様々であり、独立した支援目的というよりも、より広範な開発テーマを達成するための切り口として認識されている。各国のパートナーシップ戦略を見ると、人材育成支援プログラムは、ベトナムの社会経済的発展のための援助を目的とした、より広いテーマの支援計画の中に組み込まれることが多い。

支援プログラム単位で見ると、高等教育制度（HE）・職業教育制度（TVET）に向けたものと、既存の労働者や労働市場システムに向けたものとに分類される。開発を総合的に捉える観点から、人材育成を広く人間開発に関連する包括的なテーマとして、TVET、高等教育を含む教育全体、ヘルスケア、社会保障などと相互に関連し一体化したテーマと考えるドナーもいる¹³³。

また、人材育成は技能開発面や能力構築面等も含めて幅広くアプローチされており、一般的に労働力の技能向上を目的とした支援は人材育成とみなされている。加えて、教育・人材育成という名称を含まない技術分野の支援プロジェクトであっても、内容に能力開発活動を含んでいることも多くあり、その場合も、特定分野の人材育成としてみなすことができる。

高等教育改革に向けて包括的な支援を行う大口ドナー

ベトナムの高等教育制度の改革のために、高等教育の自律化促進や新たな大学モデルの導入のための基盤強化に注力しているドナーが JICA 以外にも少数存在する。代表的なドナーには、世界銀行（例：自律的高等教育支援-SAHEP プロジェクト 2017-2022、ベトナム国家大学開発プロジェクト 2020-2025）、USAID（例：フルブライト大学ベトナムプロジェクト 2016、USAID-ベトナム高等教育改革パートナーシップ 2022-2026）、ADB（将来実施予定のプロジェクト：ベトナムにおける高等教育の推進 2022¹³⁴）等がある。これらの支援プロジェクトは、支援対象大学が自律的な成長を成し遂げられるよう、インフラ面、マネジメント面、教育能力面で抜本的な改善を行うために、必要資金、投資規模が大きくなることが多い。

支援プロジェクトは、主に高等教育分野の構造的な問題を解決することを目標としており、以下のような内容が多い。

133 Hanoi, HCMC, Quang Tri, Dong Nai, Thua Thien Hue province

134 The project has not been published on website yet at the time of making this report; information was shared from interview with expert from ADB Vietnam

インフラ設備	主に ODA ローンを介して、高等教育機関のインフラ、教育施設、設備に対する資金調達を実施 (プロジェクト開始時の必要経費に対する資金も一部含まれる)
ガバナンス、自律性	教育理念や高等教育機関ガバナンスへのコンサルティング等高等教育マネジメントシステム全体への支援。自律化推進に資する自律的大学のロールモデル開発
研究・教育能力	高等教育機関の学術・教育の質を向上させるための融資、補助金、技術支援、労働市場の要求に応じた教育手法、カリキュラム、研究能力などの高等教育機関の能力開発、国際標準への適応、高等教育の拡大など、様々な種類の支援
教育・マネジメント能力	高等教育機関が、将来の仕事や市場の需要に対応できる高度人材を提供するための新たなトレーニングプログラム開発の支援
教育プログラムの開発	市場が新たに求める需要に応えるために、教育プログラムの国際化や新規分野のための新トレーニングプログラムおよび新カリキュラムを開発するための支援
産学連携・実用化	高等教育制度と産業経済界関係者との連携・結び付きを強化し、総合的なコネクションを強化することで、高等教育機関の卒業生の市場への適合性と適応能力を高める

高度人材育成支援や国際協力の強化を通じて、大半のドナーが高等教育分野に関与している

高等教育への支援は、国家間の知識共有、技術移転、大学間協力にも寄与するため、高等教育制度の課題解決に向けた大規模な協力支援を行っていない多くの国も、奨学金や交換プログラムを通じて実践的な支援を行っている。ベトナムに対して二国間援助を行っている二国間ドナーの多くが、(1) 政府関連機関や研究開発施設のハイレベルなマネジメント人材のためのキャパシティビルディング、(2) 将来の専門職やリーダーを対象とした公募型の政府奨学金、(3) ベトナムの大学と自国の大学との間の国際協力の促進、等を実施している。(図表リスト参照)

TVET 制度への投資を通じた労働力のスキルアップは、多国間・二国間ドナーの共通優先課題となっており、今後もその傾向は続くとみられる

高等教育部門と比べ、TVET 部門支援では多くの二国間ドナーにより様々な分野で積極的に取り組まれており、TVET 部門の成長を促進し、労働市場の需要とのギャップを埋めることを最終目標として、大規模な構造的な問題から個別の TVET 校に対する限定的支援まで、大小様々な各種プロジェクトが実施されている。

インフラ設備	TVET 校が労働市場の需要を満たすことができるようインフラ開発に対して、融資・資金援助を実施 (特に製造業・裾野産業・重工業部門を中心とした近代的なトレーニング施設の整備が多い)
方針・ガバナンス	TVET も高等教育と同様に、国家単位・組織単位の両方でガバナンスシステムや政策レベルでの非効率性の問題を抱えている。近年、政府への支援プロジェクトや TVET 校のマネジメント品質の向上など、TVET 改革のためのコンサルティング・支援を実施しているドナーが存在する
品質保証、研修認証制度	雇用主の要求を満たし、地域および国際的に求められる技能水準に適合するよう教育の質を高めるための、TVET 資格制度の体系化・改善の支援を実施。より高度なスキル人材に対する需要に応えるための質の高い TVET 校の開発
産業界との連携	複数のステークホルダーの参加により、企業と TVET との結びつきと積極的な関与を強化し、需要に応じた訓練を提供することで職業訓練の成果と実業との関連性を高める。ドナーによる支援で最も頻繁に実施されているテーマとなる
インクルーシブ & 持続可能な開発	職能の習得は、困難な経済・社会状況にある地域の失業や生活問題を解決するための一つの手段であり、社会問題の解決手段として、あるいは持続可能な開発のテーマの切り口の一環として、当該地域における職業訓練の参加促進等、TVET 制度への支援に取り組むドナーもいる

人材育成支援協力プロジェクトにおいて、デジタル化、グリーン経済、ジェンダー平等、その他の持続可能な開発等のトレンドが目的として組み込まれることがあるが、主要目的とはなっていない。

例えば、ADB によるプロジェクトでは、持続可能という観点が追加要素として組み込まれているが、主な目標とはしていない。その他ドナーもトレンドを意識し、プログラムの設計にテーマとして取り入れる傾向はみられるものの、GIZ を除き、主要プログラムとして位置づけることはしていない。GIZ は、TVET の卒業生が環境関連や廃棄物管理関連の仕事に就くための職業訓練プログラムを支援する等、TVET 校がグリーン経済に向けた将来の労働力のための能力開発を実施することを支援している。

高等教育への支援は、大学が主導する需要起点のものであるのに対し、TVET に対する支援は、DVET が仲介者として中心的役割を果たしている

国レベルでは人材育成支援を検討する際にも、関係する利害関係者への影響も含め、開発支援政策全体を包括的に評価する必要がある。しかし、各ドナーは通常、人材育成の範囲を包括的にカバーすることはできないので、ある特定の援助切り口を定める必要がある。

一方、ここまで述べたように、人材育成の計画実行において、高等教育を担当する MOET と TVET を担当する MOLISA というように、政府機関内で役割が分断されており、また、大学関係の所管が両省間で移行したことにより、ドナーの支援プログラムの管理・実行方法にも変化が生じている。そのため、多くのドナー支援プロジェクトが存在しているものの、全体的に見ると、開発援助を効果的かつより戦略的に配分するための中央の調整機能がまだ不足している状況にある。ただし、これは、ドナーのプロジェクトを管理する際に省庁間の対立が存在しているという意味ではない。高等教育の自律性および教育訓練システムを対象としたプログラムは、通常、独立したプロジェクト実施パートナーである大学の要求に基づき、大学が積極的に関与している。加えて、MOET の国際協力局が情報・報告を受け取る中心的な機関としての役割を果たしており、制度あるいは政策レベルでの課題に関して高等教育分野の支援を行うドナーは、支援目的に応じて、関連する省庁管轄機関に対して直接問い合わせることができる。

一方、TVET 分野では、DVET がドナーからの資金をシステム全体の需要に合わせて配分する上で絶対的な役割を果たしている。通常、DVET がドナーに対して、支援対象 TVET 校を指定するのが一般的となっている。その結果、ドナーによる人材育成への協力・支援は、地域に焦点を当てたプロジェクトが少なくなっている。特定地域に焦点を当てたプロジェクトは、DVET (TVET プロジェクトの場合) の推奨や、大学機関による需要と実効性の評価を得た上で決定が可能となる。

二国間ドナーについては、人材育成においても産業視点ベースでの支援傾向がある

二国間ドナーでは、産業主導、産業視点ベースでの支援がより一般的なアプローチとなっている。ベトナムが中所得国になったことで、国際ドナーはベトナムとのパートナーシップ戦略を「援助から貿易へ」と転換しつつあり、各国ドナーは、二国間協力関係の枠組みにおいて双方が利益を得られるよう、特定の産業セクターにおける経済協力の必要性について検討するようになっている。

労働市場の問題に関しては、主に多国間ドナーが注力してきた

国際連合の専門機関である国際労働機関 (ILO) は、その使命として、職場での権利を促進、適切な雇用機会を拡大、社会的保護を強化、労働関連課題に関する対話を促すという目的に向けて、特に最も積極的な支援を行っている。また、ADB は過去 10 年間、不利な立場にあるグループの能力開発とスキル向上の支援に注力しており、世界銀行はベトナムとの国別パートナーシップ戦略において、労働市場情報システム強化および労働規制改革に向けた支援に注力している。

4.1.2 主要な多国間および二国間ドナーの方針・活動

a. 多国間ドナー

多国間援助機関は、世界の持続可能な開発目標を達成するために各国を支援する世界的な機関であるため、これらの機関による各国への支援スキームは、その国の長期的な持続可能性の課

題に広く対応しており、国の状況を体系的に診断し、一定期間にわたる支援戦略を決定していることが多い。その中で、人材育成は、持続可能性達成に寄与するより広範な目標や支援テーマ中に組み込まれることがある。

ベトナムにおける人材育成支援に関与する主要な多国間ドナーは世界銀行、ADB、ILO の 3 機関である。世界銀行は近年、戦略として支援対象を一般教育から第三段階教育へと移行している。ADB は、過去一貫して、人材の技能向上に関連した分野において最大のドナーであり、ベトナムの TVET 能力向上のための総合的な支援プログラムを継続的に実施しているが、将来的には高等教育のプロジェクトにも力を入れていく方向にある。ただし、世界銀行および ADB については銀行という立場から、人材育成プロジェクトへの ODA ローンの提供において、ベトナムの公的債務問題を考慮しなければならないという課題に直面している。

世界銀行

2017 年度末を最後に国際開発協会（IDA）の融資適格国から外れたベトナムは、IDA や IBRD など世界銀行グループからの融資を受けることが容易ではなくなった。また、ベトナム国内で定められた債務上限規制により、ベトナムの借入余力にも制限がある。したがって、支援分野をより慎重に選択し、全ての支援が国の需要に基づいて行われるようにすることが必要である。カントリー・パートナーシップ・フレームワーク（CPF）2018-2022 は、それ以降のベトナムと世界銀行グループの関係における新たな段階を象徴するもので、ベトナムの開発戦略、特に「社会経済開発戦略 2010-2020」および「社会経済開発計画 2016-2020」に密接に沿うように構築されている。加えて、報告書「ベトナム 2035：繁栄、改革、平等と民主社会に向けたベトナム全体診断レポート」で概説された研究成果や開発における制約条件も考慮されている。

世界銀行は、ベトナムの教育における政策と制度の変革に焦点を当てている。そのプロジェクトのほとんどは、ベトナムの政策フレームワークと管理制度の改善を目的としており、ベトナムに対する国別パートナーシップ・フレームワーク（CPF）と適合している。人的資源の課題は、単一特性の課題ではなく、ベトナムの経済的、社会的、人口統計学的な発展と結びついた総合的なものとして取り組まれている。2017 年以降、世界銀行は、雇用主のニーズに合ったスキルを持つ、より強く競争力のある労働力の育成を支援するため、重点対象を第三段階教育レベルへと移行している。

The World Bank – Vietnam Country Partnership Framework 2018–2022 ¹³⁵

	03 Focus Areas	Objectives related to IHRD	Direction of actions
Vietnam Country Partnership Framework FY 18–22	1. Enable inclusive growth & private sector participation	Objective 8 Strengthen the relevance and quality of tertiary education and labor market institutions	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strengthen the links between providers of tertiary education and industry ▪ Enhance the relevance, quality, responsiveness of tertiary ▪ Facilitate the establishment and regulation of private providers of tertiary education ▪ Strengthen public employment services and labor market information systems & reform labor and regulation
	2. Invest in people and knowledge		
	3. Ensure environmental sustainability and resilience		

世界銀行は、高等教育分野における主要な開発パートナーの一つであり、過去 10 年間、以下の 4 件のプロジェクトを通じて、総額約 7 億 3 千万米ドルを投資している。

「ベトナム国家大学ハノイ校、ベトナム国家大学ホーチミン校、大学開発プロジェクト」(2020～2025 年)、「高等教育自律化支援プロジェクト」(2017～2022 年)、「ベトナム教員教育強化プログラム」(2016～2021 年)、「ベトナムドイツ大学(新モデル大学)」(2010～2020 年)

教育分野への直接支援には一定の制限があるため、近年、世界銀行による支援は高等教育分野に限られ、主としてインフラや設備への融資が中心となっており、また、アドバイザー、政策、運営支援など、複数分野への統合的な支援に戦略的にシフトしている。高等教育支援プロジェクトの中には、品質保証システムの強化、卒業生の雇用促進、研究支援、大学と民間セクターあるいは NGO との連携、教育方法改善等を目的とした非インフラ支援や人的活動も含まれている。

世界銀行のベトナムにおける新たな国別パートナーシップフレームワークはまだ進行中であるが、ベトナムの環境変化への適応と変革期を支援するために、技能開発が中心に据えられているようである。中級レベルの技能が優先されているが、同時に上級レベルも重要と考えられている。スキル開発のための政策改革が必要であると考えられるが、貸付については政府側の懸

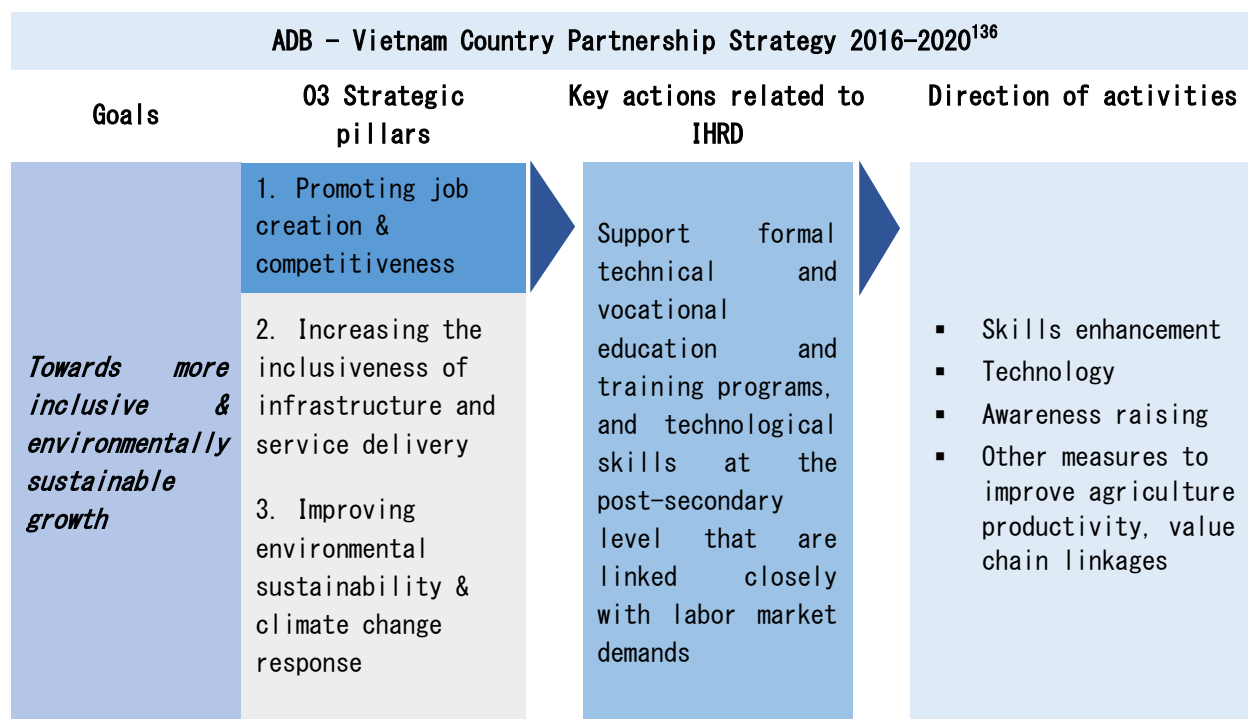
念があり、制度変革のアプローチとしては適切でないように思われる。しかし、世界銀行がベトナムの労働力向上を支援するための途として、今後も協調融資は検討され得るだろう。

アジア開発銀行 (ADB)

ADB は、1997 年以降、TVET 部門および高等教育部門の両方の支援を続ける、ベトナムにとって主要な開発パートナーである。最新の「ADB ベトナム実行計画 2020~2022 年」においては、「ベトナム国家社会経済開発計画 2016~2020 年」で示された優先事項を踏まえており、また「ADB 国別パートナーシップ戦略 2016~2020 年」に従った内容となっている。

ADB は、2020~2030 年戦略において 7 つの重要戦略を掲げているが、その中の一つである「貧困の削減」は、人材の生産性向上に直接関係するものである。人材育成は、貧困削減という目標下での取組の一環として幅広く捉えられており、ADB のプログラムは、高等教育や TVET などの人材創出という目標だけでなく、社会保障問題、雇用創出、労働参加のための健康確保等も含まれている。

TVET 支援は、ADB が継続して最も深く関与している分野である。ADB のベトナム国別パートナーシップ戦略 (CPS) 2016-2020 は、(1)雇用創出と競争力の向上、(2)インフラとサービス提供の包摂性の向上、(3)環境の持続可能性と気候変動への対応の改善、という 3 つの柱で構成されており、人材育成支援の取組みは、主に目的 (1) に該当する。



136 ADB - <https://www.adb.org/countries/viet-nam/strategy>

ADB によるベトナムの国別オペレーション事業計画 (COBP) 2021-2023 ではコロナ感染症の流行状況が考慮されているが、ADB の国別パートナーシップ戦略 (GPS) 2016-2020 で規定された優先順位との整合性は保たれている。2021-2023 年の教育分野における出資予定額は、1 億ドル (一般の通常資本財源)、1300 万ドル (共同出資) であり、主な支援分野は引き続き TVET である¹³⁷。

ADB は、第 1 次 TVET プロジェクト (1997~2008 年) では、TVET の品質保証システムの改善、職業訓練カリキュラムの近代化、中等職業教育施設の改善を実施した。第 2 次 TVET プロジェクト (2008-2017 年) では、15 の職業分野について基準作りとカリキュラム開発を支援し、管理能力の向上、施設の修復、民間部門との連携強化により、公共および民間の職業訓練機関の品質向上を行い、第 3 次 TVET プロジェクト (2020-2024 年) では、最新技術導入により 16 の国立高品質 TVET 校の教育・学習環境の向上を図っている。

ADB は、2012 年よりハノイ科学技術大学 (USTH) に対するプロジェクトを通じて、高等教育分野も支援している。このプロジェクトでは、2023 年までにホアラックハイテクパークに新キャンパスを建設し、産業に根付いた科学技術教育・研究を行う質の高い新たなモデルの大学を支援する予定となる。現在、ADB は、ハノイ市において、ハノイ医科大学とホーチミン医科薬科大学の新キャンパスを設計・運営する保健人材育成プロジェクトを計画している。

国際労働機関 (ILO) - 国際連合の専門機関としての活動¹³⁸

ベトナムの全ての国連機関は、国連-ベトナム政府 (UN- GOVN) ワンストラテジックプラン (One Strategic Plan) に基づいて活動している。「One Strategic Plan」2017~2021 年は、国連による政府支援のためのプログラムと運用の枠組みを確立し、国家の優先開発事項を進めるために国連がどのように協力していくかを示している。この計画は、「社会経済開発戦略 2011~2020 年」、「社会経済開発計画 2016~2020 年」、国連持続可能な開発目標 (SDGs) およびベトナムの国際人権に関する義務と合致している。

ベトナムに所在する国際連合の機関の中で、ILO は労働力開発課題を支援する機関である。2017~2021 年の期間における政府、労働者、雇用主に対する ILO の支援の主な枠組みとして規定されたベトナムの国別ディーセント・ワークプログラム (DWCP) は、同期間のベトナム国連 One Strategic Plan に沿ったものであり、以下 3 つの優先事項が挙げられている。

- (1) 適切な雇用 (働きがいのある人間らしい仕事) を促進し、持続可能な起業機会を促進するための環境を実現
- (2) 特に最も弱い立場にある人々について、社会的保護を拡大・劣悪な労働形態を排除することで貧困を削減

137 ADB - Country operations business plan 2021-2023

138 The United Nation - One strategic plan 2017 - 2021 - 2017

(3) 労働における基本的原則と権利に準拠した効果的な労働市場ガバナンスを構築¹³⁹

2022～2026 年の DWCP は現在策定中で、発効は 2022 年第 1 四半期末の予定である¹⁴⁰。

ILO は、前述した 2 銀行とは異なる使命を持つ組織であるため、よりベトナムに特化した専門知識や強力なパートナー基盤を備えた実施機関となっている。以下、ILO によるプロジェクトの一例となる。

ILO によるプロジェクト事例 - “より良い未来を築くための持続可能なサプライチェーン”

背景: EU の雇用・社会イノベーションプログラム (EaSI) では、国際労働機関 (ILO) と連携し、グローバル・サプライチェーンに関する全労働者のディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事) を推進している。ベトナムは EU への最大の ICT 製品輸出国の一つであり、エレクトロニクス製造は同国の輸出総額の 3 分の 1 を占めているため、当プログラムの対象として、EU の定める重要 5 カ国の 1 つとされている。

しかし、コロナ感染症流行時には、ベトナムの電子機器製造業も他産業と同様にグローバルサプライチェーンの混乱と需要喪失の影響を受けた。

業界の発展レベル、グローバルサプライチェーンの複雑性、固有慣習、ディーセントワーク推進における現在の課題等、本業界の様々な要因を考慮すると、エレクトロニクス製造業は、グローバルサプライチェーンにおけるディーセントワーク推進 (労働者の権利の支援) において重要なケーススタディとなり得る¹⁴¹。

目的: 全体的な目標は、企業が状況を把握し、国際基準を満たし、業界の経験を共有することで迅速なグローバル統合を実現できるようにし、パンデミックからの回復とグローバルサプライチェーンとのより深い統合を支援することである。加えて、ILO は、政府関係者がより適切なサポートが実現できるように、そのビジネス理解を支援している。

内容: 主に以下の 3 つの内容で構成されている。

- (1) 実際の業界の理解を深め、業界プレーヤーに対して適切な労働法を施行
- (2) 企業の直接的な能力を強化
- (3) ステークホルダーが適切な方針に関するガイダンスを提供できるよう支援

欧州連合¹⁴²

2012 年以降、EU とベトナムの間で包括的なパートナーシップと協力に関する枠組み協定 (PCA) が締結されて以来、EU はベトナムとの互恵的なパートナーシップの範囲を拡大することに同意しており、その中に教育分野も含まれている。EU は、ベトナムの人材育成を目的に、優れた学習の選択肢を提供するため、ベトナムの高等教育向けにエラスムス+を提供している。エラスムス+には数種類の資金提供が含まれており、学習者 (学生、研修生、見習い、若者、ボラン

139 Decent Work Country Programme for 2017-2021 - https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_630293/lang--en/index.htm

140 ILO website - https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_833619/lang--en/index.htm

141 In-depth interview and Project Overview Fact Sheet https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_791244/lang--en/index.htm

142 The European Commission - <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>

ティア)とスタッフ(教授、教師、教員、ユースワーカー、教育機関や研修・青少年分野で働く人々)を対象とした奨学金による個人のラーニングモビリティ(国境を越えた学習)の支援も実施している。エラスムス+は、原則として、EUの他国・地域との国際協力政策優先事項と合致する活動を支援するものであり、戦略的協力関係を持つベトナムはその対象となっている。

b. 二国間ドナー

二国間ドナーによる支援は基本的に、社会経済開発計画あるいは関連する持続可能な開発目標を達成することを目標として据えられているが、各国ドナーは、自国がベトナムとの経済的・外交的関係を強化できる分野に支援戦略の優先順位を置き、同時にベトナムの発展に付加価値を付与できる分野を選定している。

ドイツ(GIZ)

ドイツ国際協力公社(GIZ)はドイツの公的国際協力の窓口であり、ベトナムで20年超活動している。環境・天然資源、エネルギー、職業訓練という3つの優先分野[1]を掲げており、ベトナムのTVET分野における大口ドナーの1つである143。

GIZは、TVET分野の課題を包括的に把握した上で、長期的かつ全体的な支援戦略に取り組んでいる。技術・職業教育訓練(TVET)をより需要に基づいたものにするための政策や枠組み条件を構築・実施するために、ベトナム当局と緊密に協力し、ビジネスセクターとの連携にも重点を置いている。さらに、環境に配慮した持続可能な経済的要件を満たす労働者の供給を促進するために、施設や管理能力面での支援を組み合わせ、教育機関がより質の高い実践志向のトレーニングを実現できるよう支援している。

2010年から2020年の間に、MOLISAによる国家職業訓練戦略策定および職業訓練法起草を助けるとともに、ドイツの二重職業訓練モデルに基づく職業訓練学校(「TVETセンター・オブ・エクセレンス」と呼ばれる)の開設を支援した。

分野別に見ると、GIZの支援プログラムでは、建設機械、金属加工(切削/CNC)、メカトロニクス、産業用電子機器等、成長性の高い産業分野を優先している。また、対象地域については優先順位を付けていないが、援助対象となっている学校は南部の主要経済地域が多い。

ベトナムのTVETプログラム改革は、労働市場の需要を満たす教育・訓練を実施するために、需要主導型の教育・訓練を促進し、デジタルトランスフォーメーションやその他のグローバルトレンドに関連した職業訓練の質を向上させることを目的として、2015年に開始された。

143 GIZ- <https://www.giz.de/en/worldwide/357.html>

2021 年から 2023 年にかけての GIZ の方針では、TVET プログラム改革の支援を継続し、主要な方向性は維持したまま、デジタルトランスフォーメーション TVET4.0、グリーンスキル TVET、TVET システムのインクルージョンの促進といった形で、目標範囲を拡大している。

今後の活動の一つとして、特定産業における大学・企業間の対話の仕組みとなる産業スキル諮問委員会の設立を提唱している。この委員会には、企業や団体の代表者が参加し、労働市場の実際のニーズに基づいたキャリア予測を行う。それに基づいて、職種に関連した職業スキルの基準が作られ、学生のための適切なトレーニングプログラムを開発するための基盤となる。この活動は、職業訓練の成果と労働市場の需要との間のギャップを縮めることを目的としている。

GIZ の支援モデル - 共同トレーニングモデル

2015 年以降、TVET プログラム改革の枠組みの中で、共同トレーニングプログラムが全国 11 の職業訓練校で試験的に実施されている。うちドンナイ省の 3 校 (College of Machinery and Irrigation, Lilama2 International Technology College, College of Technology II) が含まれている。当モデルは、ドイツの「Dual VET」モデルに基づいて設計されている。

当モデルの要点は、政府、企業、ソーシャルパートナーの密接な相互関係であり、特に、企業はトレーニングサイクルにおいて重要な役割を担っている。当プログラムは、訓練の 60%を職業訓練校、残り 40%を企業で実務経験を積むシステムとなっている。各企業は職業訓練校と共同で、労働要件に応じた訓練プログラムの開発、学生の募集、職業訓練機関との共同訓練の実施、卒業生の評価を行う。職業訓練機関、協力企業、関連する企業団体、国家機関等の間を取り持つ調整役として、産業技能諮問委員会が設立されている。

これまでに、ドイツ商工会議所から認定されている 7 つの資格・研修職種は、下水処理技術者 (College of Technology II)、金属切断、建設機械、メカトロニクス、工業用電子機器 (Lilama2)、電子技術・エネルギー・機械技術・暖房・空調 (College of Machinery and Irrigation) となる。40 社以上の企業と 6 職業団体が参加する 13 の産業諮問委員会が設立され、教育方法と評価方針作りに貢献している。

韓国¹⁴⁴ (KOICA)

韓国による支援は、2009 年に二国間関係が戦略的協力パートナーシップに格上げされて以降、様々な形で行われており、特に行政改革、教育、水資源管理、インフラに重点が置かれている。

KOICA は、過去 20 年にわたって、社会的弱者や少数民族のための職業訓練スキルアップ支援の実績を積み重ねてきた。特に、歴史的に不利な立場に置かれていて、かつ開発ポテンシャルが高いとされるバクザン、ゲアン、ダクラク、ビンディン、ダナン、ティンホア、クアンビン等、

144 The Government of the Republic of Korea - The Republic of Korea's Country Partnership Strategy for the Socialist Republic of Vietnam 2016-2020 - 2017

ベトナム中部を優先しており、職業訓練センターの設立・改善には、インフラ・施設・能力開発等の面で多くの投資が行われてきた。

韓国のベトナムに対する 2016~2020 年の開発協力戦略では、以下 4 目標が優先事項として掲げられている。

- バランスのとれた地域開発のための輸送インフラ・政策・管理能力の強化
- 基本的な保健サービス・衛生状況の改善
- 公共行政能力の強化

科学・技術・その他の主要分野における高技能専門家の育成

国別パートナーシップの枠組みでは、重点協力分野の一つとして「教育・人材育成」が設定されており、(1) 諸産業分野における高度人材の育成、(2) 社会的統合のための脆弱な集団に対する教育機会の支援、の 2 項目が主目的として挙げられている。

KOICA は、パートナー国の様々な関係者との協力において、3 つの主要なアプローチを採用している。

- フェロウシップ・プログラム（未来に向けた能力改善 & 能力向上 (CIAT) 奨学金）：パートナー国の発展に必要な人材の確保を支援するため、KOICA は政府職員の短期研修や学生の修士・博士課程教育を行う能力開発プログラムを開始した。同プログラムは、ベトナムの大学と韓国の大学が協力して、20 の産業分野で実施されている。
- 韓国の NGO との協力：
ベトナムの需要に基づいて草の根組織から提案されたプロジェクトの中から、KOICA の国別パートナーシップ戦略 (CPS) に沿ったプロジェクトを選んで投資する。
- 韓国企業との協力：
KOICA は、韓国企業の人材育成を目的として、企業と現地の大学との連携のための資金を共同出資している。出資率は、取組みの目的や企業の規模・利益に応じて、30%から70%まで変動する。
- 例：インクルーシブ・ビジネス・ソリューション (IBS) プロジェクトでは、ビサン・エデュケーションが、ゲアン省に所在するベトナム・韓国産業職業技術カレッジに韓国語スマートソリューション (Klass) プログラムを提供している。同大学では、公式カリキュラムにビサン・エデュケーションの Klass と韓国語の教科書を採用し、2020 年秋学期から韓国語の授業に使用している。

また、KOICA は、二国間の活動以外にも、GIZ や ILO 等の他のドナーや NGO と協力して、CPS やベトナムの実際の必要性に沿ったプロジェクトを進めている。2019 年 6 月、KOICA は、ベトナムの職業教育制度における大口ドナーである GIZ と、同分野の開発を協力して支援するための覚書を締結した。

KOICA は次期の国別パートナーシップの枠組みをまだ公表していないが、2020 年から 2025 年、2030 年に向けて、農業分野の人材育成に特に焦点を当て、高等教育分野への支援を拡大するとみられる。具体的には 2 件の大規模プロジェクト、ベトナム国立農業大学を支援し畜産業における人材を強化するための 1,270 万ドルのプロジェクト、アンザン大学およびベトナム国家大学ホーチミン校を支援し農業分野における人材を強化するための 900 万ドルのプロジェクトが発表されている。

米国¹⁴⁵ (USAID)

USAID はベトナム政府および民間企業と協力して、ベトナムの高等教育制度の近代化を支援している。優れた教育機関が国際競争力のある卒業生を輩出するためのカリキュラムや教育プロセスの改革を支援する上で、民間企業とのパートナーシップを重要視している。グローバル化が加速する経済の中で競争するために必要なスキルを備えた即戦力となる卒業生を育成することを目的としており、特に以下の 3 分野に重点が置かれている。

- テクノロジーとエンジニアリング：

新技術、リーダーシップの育成、国際的通用性を有する学位の取得、カリキュラムの革新、ビジネス部門との長期的な関係を通じて、ベトナムでの学生の学習パフォーマンスを向上させる。

- 医学：

コンピテンシーベースの教育方法、テクノロジーの活用、臨床状況の教育への統合に関するトレーニングを提供する。継続的にイノベーションが可能ないように大学のリーダーシップを確立する。社会的・経済的に恵まれない学生のアクセスと成果を向上させる。ベトナムの医学系学校における学際的な教育を統合する。

- リベラルアーツ：

ベトナムに世界水準の大学を設立し、教育分野の将来に大きく貢献する。
(フルブライト大学ベトナム校 (FUV) の設立・発展計画)

下記は主要なプロジェクトである。

(1) 高等教育改革のためのパートナーシップ (2021-2026 年、1420 万米ドル)

ベトナムの主要な大学を近代化し、高等教育制度を強化するための 5 年間の計画。

同プロジェクトの戦略は、ガバナンス向上、教育・学習能力向上、研究能力向上、産学連携増進という 4 つの主要プログラムに重点を置いており、ベトナム国家大学ハノイ校、ベトナム国家大学ホーチミン校、ダナン大学の 3 校を対象としている。

145 USAID - <https://www.usaid.gov/vietnam/higher-education>

産学連携プログラムでは、インディアナ大学および民間パートナーが、カリキュラムや教育改革、労働力としての学生育成、研究、イノベーション等において、大学への働きかけや大学と産業界の豊かなパートナーシップの構築・維持に関してインセンティブを設定し、ガイドラインを策定する。

(2) フルブライト大学ベトナム校 (2020-2024 年、2110 万米ドル)

2016 年に設立されたフルブライト大学 (FUV) は、ベトナム初の完全独立型非営利大学となっている。USAID は、FUV の認証取得と教育プログラムの開発を支援するほか、政府機関、民間部門、学術組織およびテクノロジー・製造・サービス分野における一般市民との連携を構築するための大学の能力強化も支援している。

(3) イノベーションとテクノロジーを通じた大学・産業界の学習・開発環境の構築 (BUILD-IT) (2015-2023 年、870 万ドル)

BUILD-IT では、高等教育による成果と民間企業ニーズとを直接リンクさせることを目的として、産学連携パートナーシップや産業諮問委員会が構築されている。学生は、BUILD-IT が開発した企業協力カリキュラム、メンターシップ、産業界提供の実習機会を通じて、需要の高いスキル、専門的・技術的能力を身につけ、技術・工学分野のキャリアに向けて備えることができる。

IT分野の大企業¹⁴⁶ は、ワークショップ開催、カンファレンスのスポンサー、ハードウェアやソフトウェアの割引や寄付、年間イノベーション賞や奨学金の資金提供、教員の養成コース、カリキュラム教材、トレーニング、アドバイス等、様々な活動でプログラムに貢献している。

オーストラリア¹⁴⁷ (オーストラリア大使館、Aus4Skills プログラム)

オーストラリアとベトナムのパートナーシップは、政治、安全保障、経済、人的交流活動に広がっている。両国間の良好な関係は、2015 年 3 月に署名された豪・ベトナム包括的パートナーシップの強化に関する宣言にも反映されており、その中で、最も援助の効果が高いとされる分野として 3 つの主要分野、すなわち、経済改革、交通インフラ、教育が挙げられている。

オーストラリアは、産業界のニーズに合ったトレーニングを提供するため、技能活用の組織能力向上のための技術サポートを提供できるよう民間企業と緊密に連携している。オーストラリアがベトナムで行っている技能開発の主な活動は、Aus4Skills プログラムの下で行われている。また、オーストラリア・アワード・スカラーシップが提供されており、オーストラリアへの長期留学を通じてベトナムの人材の質を向上させることを目的とした広く認知されている奨学金となる。

146 Saigon Hi-Tech Park, Siemens, Autodesk, AWS Educate, DOW Vietnam, eSilicon, Microsoft, National Instruments, Oracle Academy, Pearson Education, Rockwell Automation, Intel and Wiley

147 Australian Government - <https://www.dfat.gov.au/geo/vietnam/Pages/australia-viet-nam-comprehensive-partnership>

Aus4Skills は、ベトナムが高度な専門的・技術的知識スキルにアクセス・活用し、国の持続的な経済・社会発展に貢献することを支援するために、2016 年 2 月から 5 年間のプログラムとして開始された。本プログラムは 5 つの主要コンポーネントで構成されており、2017 年 4 月より「職業教育・訓練による産業関係の促進」が開始されている¹⁴⁸。2016 年から 2020 年にかけてのプログラム予算は、全分野合わせて 1 億 4600 万豪ドルである¹⁴⁹。

2016 年から 2020 年にかけて、オーストラリアはベトナムにおける人材育成支援を選択的に行い、オーストラリアが確立した専門性と経験を持つ分野を強化することを目指している¹⁵⁰。公表されている最新のオーストラリアによるベトナム協力戦略には 3 つの柱が含まれており、(1) 健康安全保障、(2) 持続可能性、(3) 経済回復、となる。うち、(3) には特に職業教育訓練を通じた技能開発による産業人材育成への支援が明記されており、具体的には、職業教育・訓練の強化、大学のガバナンス基準の強化、オンライン配信を含む高等教育資格の質の保証等を目指している。

2018 年以降、オーストラリアのスキルサポートプログラムは、ベトナム商工会議所 (VCCI) とのパートナーシップにより、輸送・物流分野の職業教育活動に重点を置き、企業参加促進を図っている。この優先順位は、ベトナムの職業訓練学校がロジスティクス分野の正式なトレーニングプログラムを確立したいという現実的な要求と、オーストラリアが同分野で強みを持っていることから設定され、ドンナイ、ホーチミン、ブンタウで試験的に実施された。CBTA (コンピテンシーベースの教育訓練評価) の手法を用いて、参加する教師や教員の能力向上を図っている。

2025 年までの次の期間では、北部のハイフォンとディエンビエンにも拡大される予定である。職業訓練機関、ロジスティクス企業、ベトナムロジスティクス協会 (VLA) の間の物流分野における協力、物流職業訓練諮問委員会 (LIRC) の設置運営を伴った当モデルは、職業訓練システム全体に適用できる貴重な実経験と知見を提供することが期待されている。

高等教育に関しては、「北部山間地域における大学の質の向上」というコンポーネントが実施され、対象となる 3 大学¹⁵¹ の質を向上させるために、大学自律モデルの開発、学校長のガバナンス能力の向上、品質保証の強化、少数民族の学生に対する先進的教育方法の提供等が行われている。第 2 フェーズでは、MOET と協力して、大学のガバナンス能力の向上、大学評議会モデルの開発、ベトナムの大学教育の国家資格フレームワークの導入支援を行う予定である。

2021 年、オーストラリアはベトナムとの新たなパートナーシップ戦略「オーストラリア・ベトナム経済関与強化戦略 (EEEs)」を発表した。オーストラリアがベトナムに提供するすべての支援プログラムは、この EEEs に沿ったものでなければならない。言い換えれば、現在および将

148 <http://australiaawardsvietnam.org/>

149 Aus4skills - <https://www.dfat.gov.au/about-us/publications/Pages/vietnam-aus4skills-fact-sheet>

150 Australia-Vietnam Human Resource Development Program, 2016-2020 - <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/australia-vietnam-human-resource-development-program-2016-2020.pdf>

151 Thai Nguyen University, Thai Nguyen University of Agriculture and Forestry, Tay Bac University

来のすべてのプログラム（人材育成を含む）の目標設計と結果評価は、EEEs の原則に基づいて行われることになる。

デンマーク¹⁵² (DANIDA)

ベトナムとデンマークは、教育・訓練の分野で 10 年以上の協力関係にある。グローバルプログラム「Partnering with Denmark」では、教育が両国の協力の戦略分野として選ばれている。さらに、技術・職業教育訓練を戦略分野とすることが決定され、「家具・グラフィックデザイン分野におけるデンマーク・ベトナム戦略分野協力（SSC）プロジェクト（2017～2019年）」を実施した。

このプロジェクトは、TVET 教育の成果と企業が必要とするスキルや能力との間のギャップを解決するものである。目的は、産業界と TVE 校との連携を強化し、ベトナムの TVET 制度において実業務に基づいた訓練を促進することで、労働市場のスキル資格ニーズを満たすために、ベトナムの TVET 制度の開発を支援することであり、以下の 4 つの施策で構成されている。

- (1) 地域職業技能協議会（LOSC）を設立し、技能ニーズや TVET プログラムに関して、学校と企業の緊密かつ体系的な協力と対話を促進する。
- (2) TVET のカリキュラムを地元企業の知識、スキル、能力のニーズに合わせて開発・変更し、実業務に基づいた学習を促進する。
- (3) TVET の学生にインターンシップの機会を提供する企業を募集することで、企業の教育への関与を強化する。
- (4) 企業の代表者・人事担当者、TVET 校管理者、教師、企業の人事担当者を対象とした能力開発を行う。

このプロジェクトは、MOLISA が選定した 4 大学で実施されており、家具部門では北東技術農林専門学校（ランソン）、南技術農林専門学校（ビンズオン）、グラフィックデザイン部門ではハノイ工業専門学校（ハノイ）、ホーチミン市専門学校（ホーチミン）が対象となっている。

また、職業訓練校、企業 19 社超（ベトナム、デンマーク、その他の外資系企業）、VCCI、関連企業団体からそれぞれ代表者が参加し、地域職業技能協議会（LOSC）を設立・運営している。

運営委員会は、デンマーク大使館、ベトナムの MOET と MOLISA、デンマークの教育省と高等教育科学省の参加を得て、プロジェクトの全体的なガバナンスを担当している。

プロジェクト第 2 フェーズ（2020-2023）では、グラフィックデザイン、インテリアデザイン、食品の 3 職種で 12 校を支援する。このフェーズでは、(1) 学校、政府当局、企業間の緊密な連携の促進、(2) TVET 校の自律性の強化、ガバナンスの促進、(3) TVET 開発および TVET における開発変革を指導するスタッフや教員の能力強化、(4) TVET 校と関連分野の企業間の連携強化、

TVET で学ぶ若者の誘致活動強化、(5) ベトナムとデンマーク間の教員および VET 管理者の協力と交流促進、等の目的が設定されている。

フランス開発庁 (AFD)

ベトナムは、フランスの戦略的パートナーであり、AFD が配分する ODA の主な受益国のひとつである。また、AFD は、ベトナムで 27 年間という長期の支援経験を持つドナーとして広く認知されている。AFD の 2016 年～2020 年の援助は、アジア地域介入フレームワーク (2013 年～2016 年) およびベトナム当局の開発戦略 (特に SEDS とグリーン成長戦略) に沿って、国別介入フレームワークに定義されている。AFD のベトナム戦略では「グリーンでレジリエントな成長への道筋でベトナムを支援する」という目標が掲げられている¹⁵³。したがって、気候変動、グリーン成長、地域レジリエンスが AFD の援助の主なテーマである。

1. 環境に優しく、レジリエントな都市の開発推進
2. 特に環境・社会面におけるパフォーマンス向上を達成するため、生産部門の支援
3. 気候変動や自然災害による課題に対応するための支援

3つの目標は5つの活動に分かれており、その中の「経済のニーズに沿った職業訓練 (高等教育を含む) を支援する」という活動は、生産部門の要求に応えるためにベトナム当局の要請で盛り込まれたものである。

「ベトナムの高度職業訓練センターの支援」(2012-2019, 2500 万ユーロ) プロジェクトは、AFD が職業訓練分野で実施する 2 番目のプロジェクトであり、農業機械カレッジ (ヴィンフック)、ヴィエット・ゾウ電気工学・建設カレッジ (ニンビン)、ニソン職業カレッジ (タインホア)、ズクワット工科カレッジ (クアンガイ)、リラマ 2 国際工科カレッジ (ドンナイ) の 5 校が対象である¹⁵⁴。同プロジェクトは、5 校を優れた教育センターとして改修し、フランスのモデルに基づいた質の高いトレーニングを可能にすることを目的としている。このプロジェクトにより、労働市場のニーズに合った機器が購入され、施設が増設され (リラマ 2 カレッジに e-ビルを建設)、教員や学校のマネージャーの能力開発も行われている。また、溶接、金属切断、工業用電気、自動車整備、無線通信機器の設置技術、光ファイバーネットワーク技術の 6 つのトレーニングコースが開設された¹⁵⁵。

同プロジェクトの成功を継続させるために、2021 年 6 月に AFD と DVET の両代表者間で「G20 先進国お連携するための高品質な職業教育訓練システム構築への投資」プロジェクトの推進の可能性が議論された。DVET は、航空、宇宙、クリーンエネルギー、物流、インダストリー 4.0、

153 Intervention Framework: Vietnam 2016-2020 <https://www.afd.fr/en/ressources/intervention-framework-vietnam-2016-2020>

154 DVET Website - <http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/37230/seo/TRAO-DOI-VE-BAO-CAO-DANH-GIA-KET-QUA-CUA-DU-AN-DAU-TU-PHAT-TRIEU-CAC-TRUONG-DAY-NGHE-CHAT-LUONG-CAO-SU-DUNG-VON-ODA-CUA-CHINH-PHU-PHAP/Default.aspx>

155 AFD Website - <https://www.afd.fr/en/carte-des-projets/support-high-quality-vocational-training-centres-vietnam?origin=https://www.afd.fr/en/page-region-pays/vietnam>

デジタル経済等の将来性のある特定の産業・職業への投資に焦点を当てることを提案し、AFD はベトナムの職業教育制度の現在のニーズの評価とともに検討することになった。

イタリア開発協力機構 (IDC)

職業訓練の分野は、環境、水管理、洪水警報、中小企業支援、医療等と並んで、ベトナム・イタリア戦略的パートナーシップにおける優先事項の一つとなっている。

2015 - 2016 年に以下の 3 プログラムが開始された¹⁵⁶。

(1) ベトナムの職業訓練校における雇用され得る能力と社会的包摂の支援

IDC は DVET と協力して、ハノイ、フエ、クアンナムの 3 つの職業訓練カレッジをアップグレードするために、工房の建設、先進機械の供給、教員のトレーニング、トレーニングカリキュラムの更新、キャリアガイダンスサービスの開発を行った。同プログラムは、卒業生の競争力を高め、労働市場の要件により適合させることを目的としている。

(2) 文化遺産の修復・保存のための職業訓練センター

IDC は、ミラノ工科大学 (POLIMI)、クアンナム省人民委員会と共同で、考古学的修復を専門とする職業訓練センターと修復実験室を開設し、伝統的な技術から、専用の IT プログラミングを含む現代的な形態の修復まで、さまざまな修復技術のトレーニングを提供する。

(3) 若者の雇用促進 - バクニン省における産学連携

バクニンの若者の労働市場へのアクセシビリティを改善し、平均賃金レベルを向上させることを目的としている。同プログラムの対象は、地元の職業訓練学校 2 校と、障害者リハビリテーションセンターである。主な活動は、研修コースの策定、教員のトレーニング、訓練校と企業との連携の確立である。

職業訓練が含まれる支援は、例えば、中小企業開発に関するプログラム等、他のプログラムにも含まれている。医療分野では、「カルロ・アーバニ健康センター」がフエ医科大学に組織的な能力開発、トレーニング、高度教育を提供した。

また、その他にも種々のトレーニングが他のイニシアティブを通じて提供されている。例えば、国際移住機関 (IOM) と共同で実施しているベトナム、カンボジア、ラオス間の人身売買防止プログラムでは、スキルトレーニングや就職斡旋を通じて、移民とその家族の経済的脆弱性を緩和することを目指している。

156 IDC Brochure - https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2016/05/Brochure-IDC-Vietnam-Oct-2015_FINAL-2.pdf

ブリティッシュカウンシル (BC)

ブリティッシュ・カウンシル・ベトナムには主に、(1) ブリティッシュ・カウンシル UK が世界的な教育戦略を実行するのを支援すること、(2) 英国政府やその他の関係者の優先分野における世界各国との協力促進の支援、特にベトナムの開発計画と結び付けてベトナムでの活動を促進すること、という 2 つの使命を掲げている。英国国際開発省 (DFID) がベトナムへの支援をほとんど取りやめたため、BC は教育分野の開発プログラムを行う英国政府の外郭部門と捉えることが可能である。

高等教育の分野では、BC はグローバルプログラム「Going Global Partnership 2021 - 2023」を実施しており、これはベトナムでも実施されている。このプログラムは「UK-Vietnam Partnerships for Quality and Internationalisation」と名付けられており、ベトナムの第三段階教育システムの質の向上と発展を支援するとともに、英国とベトナム両国の高等教育戦略の国際化を目指している¹⁵⁷。

同プログラムで期待される主な成果は以下の通りである¹⁵⁸

(1) 調査の支援

調査を支援し、分析レポートを通じての考察。ベトナムの現状を把握。適切な支援方法を検討可能にする。

(2) システムの強化

地域的・国際的な統合に向けて、ベトナムの高等教育部門の教育、研究、イノベーション、知識移転のパフォーマンスを向上させる。活動内容は、政策提言、品質保証システムの開発における英国の経験の共有、教育、研究、イノベーション、知識の伝達の質を向上させるために、重要となる業績評価指標の設定方法とフレームワークの開発など

(3) 教育機関の国際化

ベトナムと英国の大学間の協力関係を促進するための小口の資金提供。

(4) 学生の成果の向上

グローバルに活躍する卒業生の資質向上。

TVET 分野では、他の 4 カ国と共同で、EU VET ツールボックスプロジェクトに参加している（詳細は後述）。

157 Going Global partnership grant guidelines

158 British Council Website - <https://www.britishcouncil.org/education/he-science/going-global-partnerships/about>

アイリッシュエイド

アイルランドは、2005 年からベトナムとメコン河地域（カンボジア、ラオス、ミャンマー）で開発協力プログラムを実施している。この地域におけるアイルランドの取組みは、2017 年から 2020 年までの新たなミッション戦略に反映されており、貿易、開発、政治、教育の各分野同士を結びつけて言及されている（以前の国別戦略白書では開発のみ言及されていた）。このミッション戦略は、アイルランドの国際開発政策、アジア太平洋戦略、ベトナムの「持続可能な消費と生産（SCP）に関する国家行動計画」に沿って策定されている。ミッション戦略では、5 つの成果目標を掲げているが、うち 1 つの成果目標の中では、より包摂的で持続可能な経済成長と、よりアカウンタブルで透明性の高い制度の構築について言及している。

アイルランド開発経験共有プログラム（IDEAS）は、教育、農業、農業食品、ビジネス・経済の各分野において、アイルランドとベトナム間での能力開発、戦略的な連携強化を目的として、2009 年に開始された¹⁵⁹。同プログラムは常時柔軟に展開されており、各コンポーネントはベトナムの需要変化に対応している。

- キャパシティビルディング：

トレーニングワークショップ、共同研究、セミナー等を通じて、アイルランドとベトナムの間の対等の立場での組織的つながりを支援する。農業、教育、民間セクター開発、経済開発が、ベトナムのカウンターパートから経験共有と能力開発の優先分野として指定されている。

- 奨学金プログラム（2007～2020 年）：

当該地域の学生がアイルランドに留学する際、労働市場でのスキルや科学、技術、工学、数学に焦点を当てた奨学金を提供し、事業開発や起業の機会も提供する。

- ベトナム・アイルランド二国間教育交流（VIBE）プログラム：

ベトナムとアイルランドの大学・研究機関の連携を促進するため、2015 年から実施されている。同プログラムでは、カリキュラム開発、共同研究、スタートアップコンテスト、教員・学生の交流等、様々な分野で 19 件のプロジェクトを支援している。

また、グローバル・アイリッシュ・エイドのアイルランド・フェロー・プログラムによる奨学金も提供されている。

2023 年から 2027 年までの新たなミッション戦略は 2022 年に公表され、アイルランドの開発協力政策「A Better World」に沿った重点分野と援助方法が提案される予定である¹⁶⁰。2021 年は移行年だったが、2022 年はコロナウイルス感染拡大により 1 年間限定の戦略年度となり、主に次の期間に向けたパイロットプログラムの実施に重点が置かれる。

159 Mission Strategy of the Embassy of Ireland, Vietnam 2017-2020

160 Irish Aid website - <https://www.irishaid.ie/what-we-do/countries-where-we-work/our-partner-countries/vietnam/>

将来的には、支援内容を限定し、対象とする支援先を絞ることを検討している。VIBE プログラムでは、ベトナム国立農業大学とベトナム国家大学の 2 校が対象となっており、これらの大学は長年のパートナーシップと優れた実績を持っている。対象分野については、アイルランドが食品および農業の分野で比較優位な豊富な経験を持っている背景から、特に農業が優先されている。さらに、農業は開発および貿易の両方の視点で優先されるため、支援プログラムは開発視点の目標と商業的な目標の両方の効果的な達成を企図している。

4.2 ドナーの課題

a. ドナーのアプローチ手法は主に 3 種類ある：

(1) 制度志向アプローチ、(2) 産業志向アプローチ、(3) 開発援助アプローチ

ドナーへのヒアリングおよび各ドナー戦略の分析によると、二国間ドナーにより実施されている人材育成支援について、以下の 3 種類が主要なアプローチ手法となる。

アプローチ手法		利点
(1) 制度志向 アプローチ	<p>優先課題：高等教育/TVET の開発課題</p> <p>ドナーは、高等教育/TVET 分野が抱える体系的な課題に対応することを目指している。</p> <p>多大な支援規模を伴う大規模プロジェクトや、複数セクターに跨り相互に関連し合うプロジェクト等は、通常、長期的かつ根付いた効果を得られるよう設計される。</p> <p>例：GIZ による TVET 制度改革に向けた包括的支援。USAID による新高等教育モデルおよび高等教育自治の促進のための一連のプロジェクト</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 高等教育/TVET 分野を深く理解することで、プロジェクト設計には、強力な基盤構築を含めることが可能 ✓ 関係者（特に政府関係者）との長期的な関係構築 ✓ 経験を通じた学びの機会があり、より効果が見込まれる ✓ 政府・一般コミュニティに対するドナーのブランディングおよび地位の向上
(2) 産業志向 アプローチ	<p>優先課題：特定産業の人材需要への対応</p> <p>人材育成について、ドナーはスキル開発として広範にアプローチしており、特定産業の長期的な発展に向けて、高等教育・TVET・労働市場の諸課題を把握した上で、各産業の具体的なニーズに対応することを目指す。</p> <p>例：オーストラリア大使館による Aus4Skills プログラムを通じた物流産業ニーズへの対応（高等教育、TVET の両方を対象とし、複数の協力テーマが設定され、支援がなされた）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 特定産業について深く理解し、特に経済視点でより効果が見込まれる ✓ 自国・ベトナムの両方で、業界関係者を巻き込むことができる ✓ 関係する業界および政府関係者に対するドナーのブランディング向上

(3) 開発 援助 アプ ロー チ	<p>優先課題：社会改善（社会的に不利な立場におかれた人々の支援）</p> <p>社会的に不利な立場にあるコミュニティの救済・改善を目指し、TVET のインフラ投資や平等かつインクルーシブな教育機会の提供に関する支援を行う。</p> <p>例：韓国（KOICA）による社会的に恵まれないコミュニティ・少数民族を対象としたスキルトレーニングおよびインフラ開発支援</p>	✓ 政府関係者および地元住民に対するドナーのブランディング向上
----------------------------------	--	---------------------------------

上記 3 つのアプローチ手法の優先課題全てに関連するプロジェクトも検討可能ではあるが、ドナーによる過去 10 年間の活動をみると、ベトナムでの人材育成分野の協力戦略を検討する際、通常、いずれか 1 つのアプローチ手法を採用している。

b. プロジェクト設計および実行に際しては、焦点を絞って実践すべき

これは小規模支援プロジェクト、特に TVET 分野を対象としたプロジェクトについて、ドナーおよび政府機関から挙げた意見となる。

TVET 制度の抱える諸課題の解決については、通常、TVET 校が能力を向上させ特定成果を得られるまで、長期的な取り組みおよび十分な実践的支援が必要とされる。一方、小規模な支援プロジェクトであっても、柔軟性があり、明確な成果があり、実際の要望に応える内容であれば、現地の支援対象から高く評価される可能性がある。プロジェクトは予算規模に関わらず、対象となる受益者の現実的な課題を考慮された上での内容となるべきである。

ケーススタディ - VET Toolbox プログラム

VET Toolbox プロジェクトは、British Council（英国）、Enabel（ベルギー）、Expertise France（フランス）、GIZ（ドイツ）、LuxDev（ルクセンブルグ）、AFD（フランス）等、ヨーロッパの主要機関が関与しており、欧州連合およびドイツ連邦経済協力開発省（BMZ）の共同資金援助を受けている。

主な支援内容は、TVET 資格の国際基準への適合性評価であり、短期の即時支援プロジェクトでありながら、制度における効果が大きい。

本プログラムは、以下の 2 フェーズで構成されている。

➤ フェーズ 1（2018～2020 年）：

制度点検プロジェクトには、カントー職業大学、ニャチャン技術大学、ダラット職業カレッジ、トゥードゥック技術カレッジの 4 校が参加した。英国の専門家 2 名を招き、英国のガイドラインを用いた簡易審査を実施し、4 校の教育と学習の質を英国の基準で評価した。評価報告書は学校毎に発行され、全体報告書は DVET への政策提言となった。プロジェクトの一環として、

自己評価のためのツールを開発し、DVETと連携して、学校がベトナムに特化した評価フレームワークを開発する支援をした¹⁶¹。

➤ フェーズ 2（2021年9月～）：

資格ベンチマークプロジェクトは、DVETと、ベトナム-バクザン韓国職業技術大学校（VKTECH）、ハノイ電気機械大学校（HCEM）、ダラット技術職業大学校（DALATVTC）、フエ観光大学（HUETC）、バリアブントウ職業大学校等、5大学を支援する。フェーズ1と同様、資格や技能基準に関する教育機関として国際的に知名度のある英国のEcctisが、ベトナムのDVETや職業訓練校と協力して、ベトナムで優先されている特定の職業資格の客観的な評価を行うために招聘されている。¹⁶²

TVET制度の現状と課題

- 戦略的志向が弱く、学習活動を戦略的に統合する全体の枠組みが欠如。
- 制度は基本的に雇用主のニーズではなく政府の要請に基づいたものであり、市場主導型のアプローチになっていない
- 教育方法は理論寄り、かつ、機械的であり、実践経験に乏しい

国際標準に向けて発展するためにTVET校は能力開発の優先順位を決定する必要があるが、まずはその弱点に関する具体的な協議を行う必要がある。

期待される成果

学校の訓練の質を高め、学生の成果の質を確保するとともに、大学が目標とする訓練水準と人材要件における国際化の達成に貢献する。また、ベトナムのシステムのグローバル化を進めていく上での適切な支援方法を検討し、ベトナム・英国間、後にはベトナム・EU間で、将来的に資格相互承認が認められるような協力基盤とする。

c. 適切な実施運営者を選定すべき

多くのドナーからの経験談によると、適切なパートナーを選択し育成することが、協力プロジェクトの成功の鍵となる。管理を担当するステークホルダーと実施を担当するパートナーの役割は異なることを理解し、中心的役割を果たすことが可能なパートナーを選択することがプロジェクトの重要な成功要因である。具体的には、TVETエコシステムにおいて、DVETの役割は、行政としてのマネジメント側とプロジェクト実施側の両方の役割を果たすことになる。DVETは、政策立案、システム開発の着手、全国のTVET校との実践的な活動の調整等、すべてのTVET改革を主導する組織である。したがって、TVET開発支援を目的としたいずれのドナーのプロジェクトについても、助言を求めたり、プロジェクトの実施に関与する際、DVETを中心として考慮すべきである。一方、MOITは、特定の主要技術職業大学を管轄する政府機関ではあるが、職

161 British Council Website - <https://www.britishcouncil.org/education/skills-employability/success-stories/vet-toolbox-international-benchmarking-vietnam-vocational-education-institutions>

162 British Council Website - <https://www.britishcouncil.vn/en/about/press/british-council-and-dvet-launch-qualification-benchmarking-project-eu-vet-toolbox>

業教育開発を担当する専門の政府機関ではないため、TVET についての多くの経験を必要とするプロジェクトを担当するにあたっては、実践的な実施経験や能力に限界がある。

重要な事例として、メコンデルタ地域の TVET3 校の支援を目的としたプロジェクト「ベトナム雇用のためのスキルプロジェクト 2016-2020」の事例を挙げる。同プロジェクトでは、目的・方向性が明確に定義されていたにもかかわらず、プロジェクトの進捗時に多くの現実的な問題に直面した。ドナーから聞き取った率直な評価としては、実施パートナーの選定に問題があったこと、TVET 制度への理解が不十分だったこと、ステークホルダーの関与に関するリスク管理が相対的に弱かったことなどから、プロジェクトが想定通りに進まなかった。また、VNU の共同リーダーに依存していたこと、TVET 管理機関ではない地方自治体を巻き込もうとしていたこと、MOLISA とのコミュニケーションや関与が不足していたことなどが、実施段階での問題につながった。同プロジェクトの経験から得られた重要な知見は以下となる¹⁶³。

(i) ドナーが TVET との調整において助言、指導、公式支援を受けられるように、また TVET 制度のキャパシティ・ビルディングに関してより良い意思決定ができるように、TVET 管理に関連する適切な政府機関（すなわち DVET-MOLISA）に情報を提供し、関与させる。

(ii) より良い戦略的資源配分のために、TVET 分野の制度上の課題および他のドナーの関与とといった全体像を理解する。

(iii) 支援の効果を高めるために、ドナー国 TVET 校とベトナム TVET 間の実践的な結びつきを深められるよう現地のコーディネーション活動を強化する。

d. プロジェクトの共同開発、積極的な関与、権限付与、能力開発等を通じて、実施パートナーとの信頼関係を構築すべき

実施パートナーに権限を持たせることで、プロジェクトの当事者意識を高め「ドナーと報告先」から「開発に向けたパートナー」という関係性へと変化させることができれば、プロジェクトの自律性および持続性を高めることが可能である。

例えば、ILO と VCCI 間のプロジェクトは、ほぼ全てで長期的なパートナーシップが築かれている。ILO がアイデアの枠組みを提案、VCCI との協議を経て、共同でプロジェクト計画を完成させた後に、ILO がドナーに資金を求め、VCCI がプロジェクトの承認手続きを行っている。このような進め方を経て、VCCI はプロジェクトの所有者、ILO はプロジェクトの実施者となる。また、長期的なパートナーシップのために、全てのプロジェクトは、関係者の専門家のコンサルティングも交え、パートナーのニーズを理解した上で運営されている。そのため、ILO のプロジェクトは、双方にとって非常に実用的で有益なものになり、信頼関係および持続可能性の基盤を構築できている。

163 Consolidate by the consultant from interview discussion with the donor organization

もう一例として、ブリティッシュ・カウンシル (BC) による「EU-VET Tool Box」プロジェクトを挙げる。EU から資金調達を行うための DVET による提案書作成を BC が支援し、その後、DVET が中心の調整役かつプロジェクト共同所有者となり、選ばれた支援対象である TVET 校と共にプロジェクト実施を担当するという作業スキームを採用している。一方、ドナーは資金や専門知識を提供する支援者としての役割を担う。この構造により、DVET が担当する役割を実行する際に一定の権限を持つことができ、同時に監督機関である DVET の関与により TVET パートナーがより積極的になり得る。

その他にも、USAID (米国国際開発庁) のようなドナーは、現地の実施機関自身が、現地の受益者に対して支援サービスを継続して提供できるように、又、他のステークホルダーからの関連開発の要求に応えるための専門家のハブとなり得る独立した専門家組織としての能力を高められるように、注力している。

e. 複数のステークホルダーが関与し、また、複数レベルからのアプローチがされる

人材育成に関する様々な協力プロジェクトにおいては、特に教育機関と労働力を必要としている関係者を結びつける必要性から、プロジェクト実施段階において複数のステークホルダーが関与する実態がある。(第 2 章にて、GIZ による「ベトナムにおける TVET 改革プログラム」、Aus4Skill プログラムによる「ロジスティックス産業諮問委員会の設立支援モデル」の例を紹介した)。

また、より深い関与および長期的な効果を目指して複数レベルからのアプローチがされており、以下、GIZ による ベトナム TVET 改革プログラムの例となる。

ケーススタディ - GIZ による ベトナム TVET 改革プログラム		
レベル	活動内容	ステークホルダー
マクロ	<ul style="list-style-type: none"> TVET にビジネス部門が関与することを可能にする法的枠組みについて助言する。以下、例示： <ul style="list-style-type: none"> ✓ 企業で実施する課程に関する制度の策定 ✓ TVET における政策協議、予測、標準化、訓練実施にビジネス部門が参加するためのしくみの策定 	職業教育訓練局 (DVET)、その他ステークホルダー
中間	<ul style="list-style-type: none"> 産業別技能協議会においてコーディネーターとしてより積極的な役割を果たすことができるよう、パートナーの能力を強化する 地方当局と連携し、企業の参加する地域・地方団体等の協力体制を構築する 	専門家団体、ベトナム商工会議所 (VCCI)
ミクロ	<ul style="list-style-type: none"> 協働トレーニングモデルの試行 	TVET 校 11 校

また、オーストラリア大使館がロジスティクス分野で実施した Aus4Skills プログラムでは、ロジスティクス産業の人材需要に適合した職業訓練を設計・実施および業界の関与を深めるために、ロジスティクス協会と VCCI が非常に積極的な役割を果たす産業主導型のモデルが推進されている。同プログラムでは、体系的なプログラム開発を目指し、政府管理レベルで MOET および MOLISA、産業需要レベルでロジスティクス協会および VCCI、教育機関レベルで TVET および高等教育機関と協力しており、さらにオーストラリア・アワード・プログラムを通じて、将来的にベトナムのロジスティクス部門を発展させるための高度に奨学金が提供されるといった、複数レベルからのアプローチが採られている。

f. コミュニケーション効率化およびモニタリング評価体制の強化のため、ローカルコーディネーター/実施機関が採用されることがある

通常、ドナーのチームおよび専門家は外国からの来訪となるため、ドナーがベトナム現地に実施機構を保有していない場合、特にこの 2 年間はコロナウイルス感染拡大もあり、プロジェクト実施においてコミュニケーションでの障害に直面する可能性がある。プロジェクトの成功には円滑なコミュニケーションが欠かせず、ローカルコーディネーターが非常に重要な役割を果たすため、ドナー国の中には、個人のコーディネーターや現地コンサルタントをプロジェクト実施期間中に採用するところもある。加えて、モニタリング評価ガイドラインに従ってプロジェクトの全範囲が確実に実施され目的が達成されるように、また、実際の現地状況に応じた積極的な管理・対応ができるように、独立した実施機関に委託する場合もある（例：Aus4Skills プログラム）。

g. ドナーはベトナムへ付加価値分野をもたらすことができる分野を優先するが、同時にベトナムの現行システムとの調和方法を検討する必要がある

大半のドナーは、付加価値をもたらすことができる自国の知識・経験・専門性・リソースを導入し、ベトナムのシステム開発に貢献すると同時に「ビジネスへとつながる援助」という形の協力体制の基盤を構築したいと考えている。典型例として、特に TVET 分野では、日本による KOSEN モデル、ドイツによる TVET デュアルトレーニングモデル、オーストラリアによる Centre of Excellent モデル等が挙げられる。これらの試みを通じて各担当機関は様々な学習機会を得られている一方で、政策レベルでは、ベトナム政府当局は法律・行政システムと調和させ、ベトナム特有の発展状況に適合させる必要があり、様々なモデルを導入しようとする際に複雑な課題に直面している。従って、ドナーは、ベトナムの関連法規や法的枠組との兼ね合いを把握するため、政府の管轄組織と緊密に連絡・相談を行う必要がある。加えて、ベトナムのステークホルダーの特性に合わせたカスタマイズができるよう、ある程度の柔軟性を確保することも推奨される。

h. より良い支援活動を実現するため、公募やボトムアップ型等、複数のアプローチ手法がある

奨学金プログラムについては、ベトナム政府当局を介して実施される JICA・JDS の奨学金とは異なり、他の多くのドナーでは、需要発生に応じた採用、ベトナム担当機関からの直接の応募、

ドナー国担当機関からの応募など、様々であり、ドナー国のブランディング・コミュニケーションの円滑化・参加者の質の向上等を狙って、より柔軟な奨学金設計がなされている。

高等教育分野での一例を紹介すると、ブリティッシュ・カウンシルは「Going global partnership program」を実施しており、英国・ベトナムの大学間で実りあるパートナーシップを構築することに焦点を当てている。同プログラムには、パートナーシップが円滑に主導されるよう、英国・ベトナムの大学に対する小口資金提供が含まれており、これを通じて、より需要に応じた、双方の発展の方向性に合致した連携支援を試みている。

i. ドナー同士の連携

二国間ドナーの支援戦略では、他のドナーの活動との重複を避け、明確なポジショニングを採ることが必要とされる。一方で、リソースの有効活用およびより大きな効果が期待できる支援の実現を目指して、複数のステークホルダーとの連携が求められる場合もある。例えば、世界銀行といった多国間ドナーは、二国間ドナーとの間で広範に協力する機会・需要があることを強調している。従って、以下のように、いくつかのレベルで連携が検討可能と考えられる。

- (i) ODA プロジェクトの共同開発 - 連携にあたって高度な調整が必要
- (ii) 独立したプロジェクトを実施する各ドナー間で、プロジェクトの設計・実施に際しての目的・活動・パートナーとの連携について調整するための議論を密接に行う
(例：TVET 開発プログラムにおける GIZ と KOICA の協力)
- (iii) リソース・専門知識・経験を活用するために、活動ごとのレベルで実際に連携する
- (iv) ドナー同士が頻繁に情報交換し、知見を共有、支援に関する不要な重複を避け、他のドナーによる既存プロジェクトの成果あるいはパートナーを活用できるような新たな活動を開発する（より広範なレベルでの連携となるが、公式あるいは非公式、様々なチャネルを利用すれば、開発可能と考えられる。例えば、教育分野で活動するドナーによるワーキンググループが存在し、DVET もまた、TVET 分野のドナーのワーキンググループを活発化させようと、年 1 回、ドナー会議を開催している。このような動きにより、ベトナムのドナーがより頻繁に効果的なコミュニケーションを行うための有効なプラットフォームが構築されることも期待される)

4.3 主要人材育成支援プロジェクト

以下、高等教育分野、職業訓練分野、労働市場開発分野に分類して、ドナーによる主要な人材育成支援プロジェクトを紹介する。現状および将来の支援の方向性を把握するため、最近実施中のプロジェクトと計画中の主なプロジェクトを下にとり上げた。

a. 高等教育分野のドナー支援プロジェクト

図表 125. 直近の高等教育支援プロジェクト

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
Projects of Multilateral Donors						
The World Bank	Vietnam National University Development ¹⁶⁴	To improve the quality of teaching and research at 3 national universities by providing modern equipment and infrastructure for research, teaching and learning, and knowledge transfer Focus areas: materials science, biotechnology, ICT, environment and social-economic policy	Technical Assistance Financing	2020 - 2025	294.87 million USD	(1) Vietnam National University - HCMC (2) The University of Da Nang (3) Vietnam National University - Hanoi
	Support for Autonomous Higher Education Project (SAHEP) ¹⁶⁵	To improve the quality of teaching, research and institutional capacity of selected HEIs To strengthen the HE management system by supporting policy development and strengthening key HE subsystems	Technical Assistance Financing	2017 - 2022	155 million USD	(1) MOET (2) Vietnam National University of Agriculture (3) Hanoi University of Science and Technology (4) Industrial University of HCMC (5) Hanoi National Economics University
	Vietnam Enhancing Teacher Education Program ¹⁶⁶	To strengthen teacher education institutions to enhance teacher and principal effectiveness through improved continuous professional development	Technical Assistance Financing	2016 - 2022	100 million USD	MOET 8 Lead Teacher Training Universities

164 World Bank - Project Information Document/ Integrated Safeguards Data Sheet (PID/ISDS) - 2018

165 World Bank - <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P156849>

166 World Bank - <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P150060>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
	Vietnam New Model University Project ¹⁶⁷	To develop autonomous research-based university (VGU: Vietnam German University) To demonstrate new policy framework on governance, financing and quality in Vietnam's HE system	Financing Technical Assistance	2010 - 2021	180.40 million USD	MOET
Asian Development Bank	University of Science and Technology of Hanoi Development (New Model University) Project ¹⁶⁸	To develop a high-quality new model university that generates industry-relevant science & technology teaching & research: including physical facilities, management system, academic program quality	Financing (Loan)	2011-2023	190 million USD	(1) University of Science and Technology of Hanoi (USTH) (2) Vietnam Academy of Science & Technology (VAST)
	Tertiary Education Project in Southeast Asia	The project focuses on partnership and private sector engagement in tertiary education in Indonesia; the Philippines; Vietnam	N/a	Approved in 2019	20 million USD	N/a
	Vietnam: Second Health Human Resources Development project ¹⁶⁹	Target to increase the supply of a skilled health workforce; enhance the quality of health care in rural and underserved areas; by expanding and improving the quality of undergraduate health professional training programs, via design and operationalize new campuses in Hanoi Medical University (HMU) and the University of Medicine and Pharmacy at HCMC (UMP)	Financing (Loan) Technical Assistance	2018-2023	Loan \$80 million Grant \$30 million	Hanoi Medical University (HMU) University of Medicine and Pharmacy at HCMC (UMP)

167 World Bank - <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P110693>

168 Asian Development Bank - <https://www.adb.org/projects/42079-013/main>

169 ADB - <https://www.adb.org/projects/40354-017/main>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
Projects of Bilateral Donors						
The United States (USAID)	The Fulbright University Vietnam Support (FUV) ¹⁷⁰	Invest to establish and develop FUV as world-class university standard, strengthen governance system, build partnerships, expand academic programs; in order to develop FUV as a role model to drive reform of HE system	Technical Assistance	Since 2016	N/A	Fulbright University Vietnam
	Improving Access, Curriculum and Teaching in Medical Education and Emerging Diseases (IMPACT MED) Alliance ¹⁷¹	Innovate curriculum & pedagogy of undergraduate medical education by working with 5 medical universities and policy makers; Develop laws and policies governing postgraduate medical education; Develop a model for postgraduate medical training throughout Vietnam	Technical Assistance (Focus on medical sector)	2016 – 2022	\$8.76 millions	The Partnership For Health Advancement In Vietnam (HAIVN)
	Building University-Industry Learning & Development through Innovation and Technology (BUILD-IT) Alliance ¹⁷²	To create a world-class model to modernize and innovate technology and engineering (T&E) higher education: by collaborating with government, industry, academic partners to directly link HE to the needs of the private sector	Technical Assistance	2015 –2023	N/A	(1) MOET (2) Arizona State University
	USAID- VIETNAM – Partnership for Higher	Enhance quality assurance systems at targeted universities; transform university finance to achieve institutional	Technical Assistance	2022 – 2026	\$14.20 million	(1) Vietnam National University – HCMC

170 USAID - https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1861/FS_FUV_Jun2020_Eng.pdf

171 USAID - <https://www.usaid.gov/vietnam/documents/fact-sheet-improving-access-curriculum-and-teaching-medical-education-and-emerging>

172 USAID - https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/FS_BUILDIT_Aug2021_eng.pdf

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
	Education Reform ¹⁷³	autonomy; faculty professional development & digitizing curriculum, improve research & innovation capacity; develop guidelines on university outreach & partnership with industries				(2) The University of Da Nang (UD) (3) Vietnam National University - Hanoi (4) Indiana University
	One Health Workforce ¹⁷⁴ (under healthcare program)	An inter-disciplined project to connect 22 Vietnamese universities from the fields of medicine, veterinary science, nursing and public health to coordinate these efforts in Vietnam and to sustainably develop and deliver leading model programs to equip professionals with trans-disciplinary skills to address complex global health issues	Technical Assistance	2019 - 2024	\$600.000 annually	22 Vietnamese universities
	Vietnam Education Foundation (VEF) ¹⁷⁵	Scholarship & mentoring program	Technical Assistance	Since 2003	N/A	Vietnam Education Foundation
South Korea	Training program for the Vietnam National University of Agriculture to strengthen HR in the livestock	To train more high-quality potential employees to work in the livestock industry in Vietnam	Technical Assistance	N/A - Launched in 08/2021	12.7 million USD	Vietnam National University of Agriculture

173 USAID - <https://www.usaid.gov/vietnam/documents/partnership-higher-education-reform>

174 USAID - <https://www.usaid.gov/vi/vietnam/documents/one-health-workforce-next-gen>

175 VEF - <https://www.vef2.org/page/announcement.aspx>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
	industry in Vietnam ¹⁷⁶					
	Project on strengthening agricultural higher education of VNU-HCM ¹⁷⁷	To innovate curriculum & pedagogy, improve capacity of lecturers, teaching & training programs and strengthen Higher education - industry collaboration to meet demand of human resource in agriculture sector	Technical Assistance	2021-2028	9.00 million USD	(1) Vietnam National University - Ho Chi Minh City (VNU-HCM) (2) An Giang University
The United Kingdom	Internationalizing higher education in Vietnam ¹⁷⁸	Promote discussion, support government policy to improve connection of HE towards employment needs, build professional networks for knowledge sharing	Technical support	Since 2018	N/A	(1) British Council (2) MOET
Australia	Aus4Skills	A dedicated scheme to support professional development in Vietnam This program provided support to two regional universities in the mountainous north-west to improve leadership and management, strengthen curriculum; and provide high quality post-graduate qualification through Australia Awards Scholarships	Technical Support	2016-2020	146 million AUD (whole project)	Government of Vietnam MOET

以下のリストは、外国政府の協力により提供される主な奨学金プログラムである。

176 VNUA - <https://eng.vnua.edu.vn/news-and-events/vietnam-national-university-of-agriculture-participating-in-the-project-on-strengthening-human-resources-in-the-livestock-industry-in-vietnam-with-the-financial-support-from-the-korea-international-cooperation-agency-koica-51857>

177 AGU - <https://www.agu.edu.vn/en/signing-ceremony-cooperation-agreement-between-vnu-hcm-and-korea-international-cooperation-agency>

178 British Council - <https://www.britishcouncil.vn/en/programmes/education/internationalisation>

図表 126. 主な外国政府支援奨学金

Country	Scholarship/ Exchange program	Industry
Australia	Australia Awards Vietnam	-Governance and Economic Growth; Infrastructure and Transport; Water & sanitation; Education - Other sectors related to social development support: Gender Equality; Agriculture and Rural Development; Regional Stability and Human Rights; Disability; Climate Change; Healthcare
Switzerland	Swiss Government Excellence Scholarships for Foreign Scholars and Artists (SERI)	Technology of Applied Sciences Music and fine arts Other fields
Austria	Vietnam-Austria Scholarship Program	Natural Sciences, Technical Sciences, Medicine, Agriculture and Forestry, Veterinary Medicine, Social Sciences, Law and Economics
Belgium	The Belgian bilateral scholarship programme	Multi sectors
Canada	Canada-Vietnam Youth Development Scholarship	Economics; Engineering; Environmental studies Police/Correctional Services/Criminology Sciences (agricultural, chemistry, food and food processing, etc.)
Ireland	Ireland Fellows Programme IDEA scholarship	Multi sectors including economics and sciences
	Vietnam Ireland Bilateral Education Exchange (VIBE)	Agribusiness, Food Safety and Nutrition Environment and climate change Enterprise Development and Innovation Information Technology and Data analytics
New Zealand	New Zealand Development Scholarship	Climate change and Environment Disaster risk management Food security and agriculture Renewable Energy and Governance
Poland	Poland higher education scholarship	Engineering and technical sciences, agricultural sciences, exact sciences, and life sciences.
Portugal	Portugal Government Scholarship	Architecture; Law & Economics; Sciences; Engineering Pharmacy & Medicine; Arts; Psychology and Education Science
France	Excellence Scholarship Programme	Multi sectors
	The Eiffel Excellence Scholarship Program	Multi sectors
Germany	DAAD Scholarship	Multi sectors
South Korea	Global Korea Scholarship	Multi sectors
The UK	The Chevening Scholarship	Multi sectors
The US	Fulbright Scholarship	Multi sectors

Country	Scholarship/ Exchange program	Industry
The EU	Erasmus+ for higher education in Vietnam ¹⁷⁹	Multi sectors, provided by 28 EU member states and 6 others including Iceland, Liechtenstein, Norway, North Macedonia, Serbia and Turkey

b. 職業教育訓練 (TVET) 分野のドナー支援プロジェクト

図表 127. 直近の職業教育・訓練支援プロジェクト

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
Projects of Multilateral Donors						
The Asian Development Bank	Viet Nam: Skills Enhancement Project ¹⁸⁰	Develop high quality TVET; strengthen system governance and quality assurance frameworks Improve quality & management of TVET programs in 15 public & 5 private vocational colleges in economic zones	Financing (Loan)	2011 – 2018	70.00 million USD	MOLISA 15 public & 5 private vocational colleges
	Support for Human and Social Development in Southeast Asia (Education focus) ¹⁸¹	To research and build monitoring and evaluation capacity for evidence-based policy making, education and TVET policy, labor market assessment, public-private partnerships, TVET regional partnership development	Technical Assistance	2019 – 2021	3.00 million USD (all project)	Consulting partners
	Support for Human and Social Development in Southeast Asia (Education	Phase 2 will focus on preparing COVID-19 and post-COVID-19 recovery responses	Technical Assistance	2021–2024	\$ 3.5 million USD	Consulting partners

179 The European Commission - Erasmus+ for higher education in Vietnam

180 ADB - Viet Nam: Skills Enhancement Project - 2019

181 ADB - <https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/52335/52335-001-tar-en.pdf>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
	focus) – Phase 2 ¹⁸²					
	Technology Enabled Innovation Education Southeast Asia ¹⁸³	Aiming to equitable and inclusive learning opportunities through the use of education technologies, in response to impact of Covid-19 on education, including TVET. Main actions are EdTech diagnostics, EdTech intervention pilot and scaling up	Technical Assistance	2020 – 2023	2.00 million USD (for 4 countries)	Consulting partners & Edtech firms
	Viet Nam: Skills and Knowledge for Inclusive Economic Growth Project ¹⁸⁴	Upgrade the teaching and learning environments of national high- quality TVET institutes Strengthen the quality of soft skills training, develop demand- driven short-term skills programs for women and youth in disadvantaged communities	Financing (Grant & Loan)	2020 – 2023	78.00 million USD (Japan fund for poverty deduction 3 millions)	16 TVET institutions
British Council in Vietnam	EU VET Toolbox (an international facility/ project) ¹⁸⁵ Project in Vietnam: qualification	Overall, EU toolbox supports to build TVET system capabilities; fund initiatives to promote inclusion of disadvantaged groups	Technical assistance	n/a (active project in 2021)	n/a (unclear budget scheme in Vietnam)	MOLISA Viet Nam – Korea Vocational Technology College of Bac Giang (VKTECH); Ha

182 ADB - <https://www.adb.org/projects/52335-002/main>

183 ADB - <https://www.adb.org/projects/54098-001/main>

184 ADB - <https://www.adb.org/projects/49122-004/main>

185 <https://www.vettoolbox.eu/en/we-are>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
	benchmarking project	In Vietnam, VET toolbox by British council now supports for international benchmarking of TVET institutions against England Regulated Qualifications Framework (RQF) and the European Qualifications Framework (EQF) ¹⁸⁶				Noi College for Electro- Mechanics (HCEM), Dalat Technical and Vocational College (DALATVTC); Hue Tourism College (HUETC); and BRVT Vocational College
Projects of Bilateral Donors						
Germany	Reforming technical and vocational training in Viet Nam ¹⁸⁷	Improve and help Vietnam labor force adapt to meet the needs of a green and sustainable economy Act 1: Policy advice & Systemic reform Act 2: Centre of Excellence for vocational education	Technical Assistance	2010 – 2020	N/A	MOLISA
	Programme Reform of TVET in Viet Nam II ¹⁸⁸	To make TVET Vietnam better align to the changing increasingly green and digital world of work Activities: advice on policy & administrative reform; support 11 high-quality TVETs, promote cooperation with business sector, foster digital	Technical Assistance	2020 – 2023	N/A	MOLISA

186 British Council - <https://www.britishcouncil.vn/en/about/press/british-council-and-dvet-launch-qualification-benchmarking-project-eu-vet-toolbox>

187 GIZ - <https://www.giz.de/en/worldwide/18758.html>

188 GIZ - <https://www.giz.de/en/worldwide/18723.html>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
		transformation in TVET & promote green TVET and inclusiveness				
South Korea	KOICA supports VN in providing vocational training for disadvantaged people ¹⁸⁹	Various projects to establish & build capacity for TVET institutions in Bac Giang, Nghe An, Thanh Hoa, Quang Binh, Da Nang, DakLak, Binh Dinh province to support social inclusion of vulnerable groups through education	Technical Assistance Financing	Active Since 1997	Total about 48 million USD from 2011-now	MOLISA Local authorities & TVET institutions in provinces
Australia	Aus4Skills ¹⁹⁰	As a dedicated scheme to realize the bilateral support framework: investing in professional and technical knowledge and skills, and assist workplaces to make good use of those enhanced skills, targeting both tertiary education & TVET	Technical support	2016 – 2020	146 million AUD (all areas)	Government of Vietnam MOET
France	Support for high quality vocational training centers in Vietnam ¹⁹¹	Support to renovate 5 TVETs to become centre of excellence, enhance quality training based on French model Focus sectors: metal processing & mechanics Activities include: support for teaching equipment, transfer	Technical Assistance Financing (grant)	2012 – 2019	25 million EUR	MOLISA

189 VGP - http://www.koica.go.kr/vnm_en/7668/subview.do

190 Australian government - <https://www.dfat.gov.au/about-us/publications/Pages/vietnam-aus4skills-fact-sheet>

191 AFD - <https://www.afd.fr/en/carte-des-projets/support-high-quality-vocational-training-centres-vietnam>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
		of training programs, capacity building for teacher & management				
Canada	Vietnam Skills for Employment Project ¹⁹²	Establish 02 high-level training centers for leaders of TVET institutions, and improve the quality of TVET delivery through partnerships between provincial authorities and community colleges in three provinces in Mekong Delta	Technical Assistance	2011 – 2020	17 million USD	VNU-HCMC 03 Colleges in Binh Thuan, Vinh Long, Hau Giang
Denmark (DANIDA)	Promoting Dual Technical Vocational Education and Training in Vietnam	The project enhances the cooperation between authorities, VET schools and enterprises in the furniture and graphic design sectors (food sector is added in phase 2), addressing skills gaps and competencies of VET school graduates to demand of labor market.	Technical Assistance	Phase 1: 2017 – 2019 Phase 2: 2020 – 2023	N/A	DVET 4 schools are beneficiaries in phase 1, and 12 in phase 2

192 Government of Canada - <https://w05.international.gc.ca/projectbrowser-banqueprojets/project-projet/details/a033388001>

c. 労働市場開発・労働技能分野のドナー支援プロジェクト

図表 128. 労働市場関連環境改善支援プロジェクト

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget (million USD)	Implementing counterpart
Asian Development Bank	Regional: Support for a Regional Platform on Innovations in Education and HR Development for Competitiveness towards an Integrated ASEAN Community ¹⁹³	The project aims to strengthen capacity of education leaders and practitioners to address ASEAN-wide education and HRD issues	Technical Assistance	2013 - 2017	1.40	Southeast Asian Ministers of Education Organization Secretariat
	Viet Nam: Demand-Driven Skills Training for Poverty Reduction in the Cuu Long (Mekong) River Delta ¹⁹⁴	To improve the living standard of the poor and ethnic minorities by equipping them with relevant skills	Grant	2008 - 2013	1.30	MOLISA
International Labor Organization (ILO)	Better Work Viet Nam ¹⁹⁵	To improve working conditions, boost competitiveness of garment industry	Technical Assistance	Since 2009	N/A	MOLISA
	Supporting to Viet Nam's Public Employment Policy (from Policy to Implementation) ¹⁹⁶	Developing an effective Public Employment Policy (PEP) by the end of 2017 that provides income earning opportunities for low income and disadvantaged groups	Technical Assistance	2015 - 2017	N/A	MOLISA and other relevant government agencies
	Sustaining Competitive and Responsible	Practical training and workplace improvement programs to increase the productivity of	Technical Assistance	2011 - 2021	N/A	(1) VCCI - HCMC branch (2) Industry associations

193 ADB - <https://www.adb.org/projects/46070-001/main>194 ADB - <https://www.adb.org/projects/41087-012/main>195 Better Work - <https://betterwork.org/better-work-vietnam-home/?lang=vi>196 ILO - https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_381959/lang--en/index.htm

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget (million USD)	Implementing counterpart
	Enterprises (SCORE) ¹⁹⁷	small and medium-sized enterprises while promoting respect for workers' rights				and local authorities
	Sustainable Supply Chains to Build Forward Better	To advance decent work in five selected global supply chains for a fair, resilient, and sustainable COVID-19 crisis recovery, including electronics manufacturing in Vietnam 1) research and analysis 2) tools, policy advice, training 3) support to constituents and stakeholders taking steps to advance decent work in their response to the COVID-19	Technical Assistance	2021-2023	N/A	MOLISA MOIT VCCI Vietnam General Confederation of Labour
International Organization for Migration (IOM) in Vietnam	Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking (CREST)	A regional partnership initiative working with private and public sector actors to realize their potential to uphold human and labour rights of migrant workers in business operations and supply chains. Project in Hong Kong, Vietnam, the Philippines,	Technical Assistance	2016 - 2021	N/A	MOLISA VAMAS- Vietnam Association of Manpower and Supply

197 ILO - https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_392359/lang--fr/index.htm

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget (million USD)	Implementing counterpart
		Bangladesh, Thailand, Malaysia				

第 5 章 日越協力の現状と課題

5.1 政府開発援助 (ODA)

5.1.1 対ベトナム ODA の概況

a. ベトナムへの過去の援助方針

日越間の正式な国交が 1973 年に樹立された後、福田ドクトリン (1977 年) で述べられた「東南アジアの平和安定維持に積極的に貢献する架け橋としての役割を果たす」上でも、日本政府はベトナムを特に重要な相手国として位置づけてきた。

1991 年から 2001 年の日本政府「ベトナム国別援助計画」における ODA 戦略の重点目標は「持続的成長のための基礎条件整備」と「貧困削減支援」であり、交通・電力など経済インフラ、人材・制度開発、環境保全、教育・保健、農業農村開発が重点分野とされた。

2003 年には日越投資協定が締結され、以降、多面的な協力の枠組みやイニシアティブを通じて両国の関係が急速に深まる中、日本政府は技術協力を中心とした人材育成、政策・行政組織改革、資金協力 (円借款または無償) を中心とした交通・電力インフラ建設などへの支援を積極的に進めてきた。

- 注力分野

2014 年の「アジアにおける平和と繁栄のための広範な戦略的パートナーシップ関係樹立に関する日越共同声明」において、日本政府はベトナム支援の 3 つの重点分野として経済成長促進・国際競争力強化、脆弱性への対応、ガバナンス強化 (下表 A1-A3) を掲げた (2012 年 12 月の国別開発協力方針に基づく)。

ベトナムの社会経済開発戦略 (2011-2020) と社会経済開発計画 (2016-2020) を踏まえては 2017 年 12 月に国別援助方針を見直し、国別開発協力方針として、国際競争力強化を通じたベトナムの持続的成長達成にむけて改めて上記の 3 重点分野を設定している。

これらの重点分野の下に 6 の主要開発目標、13 の開発プログラム (P) が設定されており、産業人材育成支援は重点分野 1 (A1) 「経済成長の促進及び競争力の強化」中の目標 2 「産業競争力の強化及び人材育成」、プログラム 2 (P2) 「産業開発及び人材育成」に該当する。ただし他分野の開発プログラムにおいても施策実施担当者を対象とした研修や能力開発が含まれることが多く人材育成の一部と言える。他のドナーの資金協力プロジェクトにおいても技術支援コンポーネントが含まれることは多い。

以下、国別開発協力方針 (2017 年) で示された重点分野、開発目標、プログラムを示す。

図表 129. 対ベトナム国別援助計画 (2017 年) 重点分野

Focus Areas	Development Objectives	Programs
(A1) Promoting economic growth and strengthening competitiveness;	(01) Strengthen the market economy system	(P1) Program for reform of market economy institutions, public finance, monetary policy
	(02) Enhance Industrial competitiveness and human resource development	(P2) Industrial Development and Human Resource Development
	(03) Improve economic infrastructure and access to services	(P3) Program to promote stable energy supply and energy saving
		(P4) Transportation Infrastructure Development
		(P5) Urban transportation network development
(A2) Response to fragility	(04) Respond to threats such as climate change, disasters, and environmental destruction	(P6) Urban Environmental Management Program
		(P7) Climate Change Program
		(P8) Disaster Prevention Program
		(P9) Natural environment conservation program
	(05) Improvement of social and living conditions and reduction of poverty and inequality	(P10) Health Care Program
		(P11) Social security and assistance program for the socially vulnerable communities
		(P12) Agriculture and Rural Development
(A3) Good governance	(06) Strengthen judicial and administrative functions	(P13) Strengthen judicial & administrative functions

- JICA の協カスキーム

JICA の主要協カスキームは以下 8 つである¹⁹⁸

- (1) 技術協力
- (2) 有償資金協力

198 Paper on Japan'ODA and JICA's activities in Vietnam (2018)

- (3) 無償資金協力
- (4) 草の根技術協力事業（JPP）、青年海外協力隊（JOCVs）等市民参加
- (5) 官民パートナーシップ（PPP）
- (6) 日系企業提案プログラム（JEPP）
- (7) 国際緊急援助
- (8) 調査研究

5.1.2 2000～2020年のベトナムにおける JICA の人材育成協力

a. ベトナムにおける日本の人材育成協力の主な内容

人材育成と教育は、日越二国間協力における日本の ODA 支援において最重要分野の一つである。日本は、二国間協力援助以外にも、世界銀行などの国際機関を通じてベトナムの関連プロジェクトへの資金提供を行っている。また、人材育成を広く他の社会経済開発にも密接に関連するものと捉えている。

JICA の人材育成プロジェクトの多くは、技術協力と円借款や無償資金協力による資金援助である。また、青年海外協力隊（JOCVs）や草の根技術協力事業（JPP）などの市民参加型事業も人材育成に貢献しているプロジェクトと言える。

ベトナムの主な人材育成ニーズに対して、JICA は、日本が得意とする分野において支援を進めている。人材育成プロジェクトの主な目的は大きく以下の3つである：

- (1) **熟練工の育成**：製造業の生産性向上に資す熟練労働者に対する需要が高まっていることに対応する
- (2) **実践的且つ創造的技術者の育成**：事業の高付加価値化を図る企業において必要とされる、高い技術力と現場でのリーダーシップを兼ね備えた実践的・創造的技術者の育成
- (3) **経営人材の育成**：経営感覚に優れ、ベトナムの産業社会をリードできる企業経営者を育成すること。企業経営能力、日本式経営マネージメント知識、日越企業間の信頼できるパートナーシップの構築ができるスキルなどが求められている

JICA は、高等教育制度、職業教育訓練制度、労働力開発に関する人材育成プロジェクトに積極的に取り組んできた。また、官民における質の高い経験豊富な人材の育成、スタートアップ企業や中小企業におけるリーダーの育成など、広い意味での人材育成に関わる事業への支援も行っている。

JICA がベトナムへの支援を行う上で重点を置いている産業については、特に明確な言及はみられないものの、実績としては主に製造工業を中心とした支援が多いといえる。製造工業分野は日本が明確に最も強みを持つ産業分野であり、日越企業間の経済交流が極めて盛んな産業分野でもある。

b. 2000～2020 年における JICA の人材育成プロジェクト

本編では、JICA の人材育成プロジェクトについて、人材育成関連の制度ごとに、より詳しく考察する。

- JICA によるベトナムの高等教育及び高度人材育成に関する支援プロジェクト

過去 20 年間のベトナムに対する JICA の人材育成支援の代表的取組みとして、以下の 5 つが挙げられる。

- i. ベトナム日本人材開発インスティテュート (VJCC) の取組み。初期段階から継続的に発展させ、高度経営人材を育成する先駆的・先導的な機関を目指してきた。
- ii. JDS 奨学金を通じた、公共部門で高度人材を育成するための長期的な取組み。
- iii. ハノイ工科大学への支援事業における技術工学・ICT 分野の人材育成の取組み。
- iv. カントー大学 (CTU) のレベル向上を通じたメコンデルタ地域の人材育成への貢献 (2015～)。資金・技術支援を通じて、教育・科学研究・応用技術分野の優れた機関に発展させる取組みを行っている。
- v. 優れたモデル大学として日越大学を発展させるための戦略的投資：日越友好のシンボルであり、特に、将来に向けた、ベトナムの持続可能な発展に資する学際的研究に関する専門知識の向上と技術移転促進を目的としている。

図表 130. JICA による高等教育分野プロジェクト

(TCP) Technical Cooperation; (D) Development study/ Technical cooperation for Development planning; (L) Loan; (G) Grant Aid
(1) Development of Skilled workers; (2) Training of Practical and Creative Engineers; (3) Capacity building for managerial HR

No	Title	Duration	Type	Theme	Status	Counterpart
1	The Project for Construction of Vietnam-Japan Human Resources Cooperation Center (VJCC) (Phase 1, Phase 2)	2000-2010	(G)	(3)	Completed	Foreign Trade University, teachers, staff and students of VJCC
2	Vietnam-Japan Human Resources Cooperation Center (Phase 1, Phase 2)	2000-2010	(TCP)	(3)	Completed	VJCC's Lecturers, staffs, trainees and enterprises
3	Project for Capacity Development of Business Persons through Vietnam-Japan Human Resources Cooperation Center (VJCC)	2012-2016	(TCP)	(3)	Completed	VJCC's Lecturers, staffs and trainees and enterprises
4	Project for Institutional Capacity Development of VJCC for a Landmark of Development and Networking for Managerial Human Resources	2016-2022	(TCP)	(3)	On-going	VJCC's Lecturers, staffs, trainees and enterprises
5	The Project of Vietnam Information Technology Training	1997-2002	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers and students of Vietnam Information

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

No	Title	Duration	Type	Theme	Status	Counterpart
						Technology Training Institutes, enterprises,
6	Strengthening the capacity of ITSS education at Hanoi University of Technology (Phase1, Phase 2)	2006-2012	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers, researchers and students of Hanoi University of Technology
7	Capacity Building of Ho Chi Minh City University of Technology to Strengthen University-Community Linkage (Phase 1, Phase 2) ¹⁹⁹	2006-2012	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers, researchers and students of HCMC University of Technology
9	Technical support Improving the capacity of training, research and university administration at Vietnam Japan University (VJU)	2020-2025	(TCP)	(2) (3)	On-going	VJU' s Lecturers, staffs, trainees and enterprises
10	Project for Building Capacity for Can Tho University (CTU) to be an Excellent Institution of Education, Scientific Research, and Technology Transfer	2016-2021	(TCP)	(2) (3)	On-going	CTU' s Lecturers, staffs, trainees and enterprises
11	Can Tho University (CTU) Improvement Project	2015-2022	(L)	(2) (3)	On-going	CTU' s Lecturers, staffs, trainees
12	ASEAN University Network / Southeast Asia Engineering Education Development Network (AUN/SEED-Net) (Phase 1 - Phase 2 - Phase 3- Phase4)	2003-2023	(TCP)	(2) (3)	On-going (Phase 4)	Lecturers, researchers, graduates of Hanoi University of Science and Technology and Ho Chi Minh City University of Technology, National University of Vietnam in HCMC
13	Vietnam - Japan Human Resource Development Scholarship (JDS)	Since 2000	(G)	(3)	On-Going	Participants from Government agencies at Central and local levels, Universities, Institutes, State-own enterprises

Source: JICA website and projects' documents, Research team' s synthesis

¹⁹⁹http://www.jica.hcmut.edu.vn/suprem/upload/documents/Resources/Downloads/Reports_and_publications/Progress_Report_No_1_EN.pdf

- ベトナムにおける、JICA の TVET 支援プロジェクト

ベトナムに対する、JICA の TVET 分野への支援は、制度レベルの支援と、特定の TVET 校に対する個別校レベル (Institutional level) の支援に分けられる。

制度レベルの支援としては、国家技能検定制度と国家技能基準に関する助言や、労働者の技能、態度・志向性、創造的思考力の向上を目標とする日本流ポリテク・システム「KOSEN モデル」200の導入など、ベトナムの TVET 分野の制度レベルの課題に取り組むプロジェクトがある。

個別校レベルにおける JICA の支援としては、職業訓練機関の強化のために、カリキュラム開発、教員の訓練、日本基準の訓練機器の提供などの技術協力がある。

図表 131. JICA による TVET 分野プロジェクト

(TCP) Technical Cooperation; (D) Development study/ Technical cooperation for Development planning; (L) Loan; (G) Grant Aid
(1) Development of Skilled workers; (2) Training of Practical and Creative Engineers; (3) Capacity building for managerial HR

No	Title	Duration	Type		Status	Counterpart
1	Advisors for National Trade Skills Testing and Certification System	2010-2018	(TCP)	(1) (2)	Completed	Directorate of Vocational Education and Training, vocational training institutions and employees
2	The Project for Strengthening Training Capability for Technical Workers Course in Hanoi Industrial College	2000-2005	(TCP)	(2)	Completed	Teachers and management staff, students of Hanoi Industrial College
3	Project for Human Resource Development of Technicians at Hanoi University of Industry (HaUI)	2009-2012	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers and students of HaUI; enterprises in manufacturing sector
4	Project for strengthening TOT functions at Hanoi University of Industry (HaUI) ²⁰¹	2013-2017	(TCP)	(1) (2)	Completed	Lecturers and students of HaUI, Technique Technology College, HCMC College of Technology, enterprises in manufacturing sector
5	Improve skills (production skills) under the MONO-ZUKURI program of Japan at Ho Chi Minh	2013 - 2016	(TCP)	(1)	Completed	Lecturers and students of HCMC Vocational College, enterprises

200 The official project is MOIT - KOSEN International Project in Vietnam is the collaboration project between the organization KOSEN Japan and MOIT, which is not a JICA funded project. However, JICA has some support to promote KOSEN model in Vietnam with related stakeholders

201 https://www2.iica.go.jp/en/evaluation/pdf/2019_1200494_4_f.pdf

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

No	Title	Duration	Type		Status	Counterpart
	City Vocational College (2013 – 2016)					
6	Promotional Support & Human resource development for Metal-related supporting industries in Ba Ria- Vung Tau province ²⁰²	2013–2016	(TCP)	(2)	Completed	Vietnamese government policy planners, Vietnamese companies and staff of Ba Ria- Vung Tau vocational college
7	The Project for Human Resources Development for Heavy-Chemical Industry at Industrial University of Ho chi Minh City (IUH)	2013–2018	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers and students of IUH and other education and training institutions; employers.
8	Project for Strengthening the Urban Railway Training Capacity for Railway College	2021 – 2023	(TCP)	(2)	On-going	Lecturers and students of Vietnam Railway College; Beneficiaries are also users of Vietnamese urban railways as the system is operated safely and accurately, having appropriate maintenance in a long-term and sustainable manner.
9	Strengthening Vocational Trainin Sector in Vietnam, focus in 3 fields Mechanical, Electrical and Electronics with 13 TVETIs	n/a	(L) (TCP)	(2) (3)	Not yet started	Ho Chi Minh Vocational College (HCMVC); Hanoi Industrial Vocational College (HIVC); Vocational College of Technique and Technology (VCTT); Ba Ria-Vung Tau Vocational College (BRVTV); Vinh Phuc Vocational College 1 (VPVC); Hanoi Vocational College of High Technology (HVCHT); Da Nang Vocational College (DNVC); The central vocational college of Transport No.2 (CTCT); Ho Chi Minh Vocational College of Technology (HVCT); Vocational College of Machinery and Irrigation (VCMI); Hanoi University of Industry (HaUI); Hai Phong Vocational College (HPVC); Ha Nam Vocational College (HNVC)

Source: JICA website and projects' documents, Research team' s synthesis

202 Information from “The preparatory survey on the project for strenthening vocational training sector in Vietnam” (2015)

• その他 JICA の人材育成関連プロジェクト

人材育成関連以外のプロジェクト中に含まれる、技術・能力開発支援

高等教育・技術者教育分野の直接的に人材育成に係るプロジェクト以外にも、過去 20 年にわたり、JICA は、ヘルスケアや公共ガバナンスといった関連するプロジェクトや、ベトナムの中小企業 (SMEs)、スタートアップ企業等の発展を支援するプロジェクトを実施してきている。

図表 132. JICA が実施した他分野プロジェクトに含まれる人材育成支援

TCP) Technical Cooperation; (D) Development study/ Technical cooperation for Development planning; (L) Loan; (G) Grant Aid

Sector	Project Title	Duration	Type	Counterpart	Activities related to HRD
Healthcare	Project for Improvement of the Quality of Human Resources in Medical Services System	2010 - 2015	(TCP)	Training Center of Medical Service Administration (MOH); Bach Mai Hospital (Hanoi), Hue Central Hospital (Hue), Cho Ray Hospital (HCMC), and other key hospitals	Standardize training curricula & material; Training of Trainers (TOT); develop HRD master plan, etc.
	Project for strengthening clinical training system for new graduated nurses in Vietnam	2016-2020	(TCP)	Administration of medical service; Vietnam Nurses Association	Standardize training programs, develop competency-based clinical practice training system, etc.
	The Project for Capacity Development for Medical Laboratory Network on Biosafety and Examination of Highly Hazardous infectious Pathogens in Vietnam, Laos and Cambodia	2017 - 2023	(TCP)	National Institute of Hygiene and Epidemiology (NIHE) Pasteur Institute of Ho Chi Minh City:PIHCMC Provincial Center for Disease Control (CDC)	Develop and review/revise the curricula and teaching materials; Develop national training system & pilot training for strengthening capacity of National Laboratory Network; training for staff of PIHCMC

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Sector	Project Title	Duration	Type	Counterpart	Activities related to HRD
Governance	Project on Capacity building for cyber security in Vietnam	2019 – 2021	(TCP)	Ministry of Information Communication (MIC), Authority of Information Security (AIS);	Develop a training course plan & deliver training for high prioritized roles e.g. Researcher, Solution analyst, Vulnerability diagnostic consultant, Information security auditor)
	Project for Training and Refresher Training of Leaders and Managers at Different Levels, especially the Strategic One	2019–2024	(TCP)	Central Organizing Commission of the Communist Party of Viet Nam	Training in public policy, economics, public service ethics and other topics will be provided in Japan for 500 Vietnamese people over five years, and opinion exchanges will be carried out with Japanese experts (in the areas of government, economic and academia)
Private Engagement & SME development	Policy advisor on SME development	2000–2012	(TCP)	Agency for Small and Medium Enterprise Development, Ministry of Planning and Investment (ASMED/MPI) (former name of AED/MPI)	Dispatch of Japanese experts, provide advisory for setting up comprehensive support for SMEs development, including HRD
	Reinforcement of the SME Technical Assistance Center (TAC)	2006–2008	(TCP)	TAC Hanoi under AED/MPI and SMEs in fields of machinery, electricity and electronics in 30 northern provinces in Viet Nam	Support for the development of the Assistance Center for SMEs in the North providing public services to assist SMEs improving their business performance, including capacity building/ trainings
	Project for Strengthening Public Functions for Supporting Small and Medium Enterprises	2011–2014	(TCP)	Agency for Enterprise Development, Ministry of Planning and Investment (AED/MPI), Department of Planning & Investment of Hanoi, Vinh Phuc	Capacity building for AED to become a leading SME support agency, to ensure the active and continuous participation from government and to provide comprehensive support for SMEs
	Human resource development for manufacturing industry in Dong Nai province	2014–2017	(TCP)	Japan: Pacific Resource Exchange Center (with the support of KANSAI Bureau of Economy, Trade and Industry) Dong Nai industrial complex administration office	Establish a system that offers trainings appropriately and continuously based on the education curriculum that meet needs of Japanese companies at the model school in Dong Nai Province

Sector	Project Title	Duration	Type	Counterpart	Activities related to HRD
	Project for SME and Industrial Development	2020 - 2023	(TCP)	Agency for Enterprise Development, Ministry of Planning and Investment (AED/MPI) In Hanoi & surrounding provinces; HCMC & surrounding provinces	Strengthen the capacity of agencies promoting SMEs; Promote linkages between local enterprises and FDIs in the target areas; Training for public and private SME support consultants; Technical advice to enterprises which have high potential to join global value chains

Source: JICA website and projects' documents, Research team' s synthesis

リーダーシップと起業家精神の育成

コロナ感染症の流行により世界が急速に変化する中、技術を応用して社会経済問題を解決したり、新たな知識やスキルを基に新たなビジネスモデルを構築することでベトナムのグローバル化を進展させる担い手となることが、若い世代に期待されている。このような期待のもと、JICA はベトナムの発展のための革新的で、高度人材として、起業を志す若いリーダー世代の支援を進めている。

ベトナム、インド、インドネシアにおいてベンチャー起業のための制度や世界の現状把握のため、JICA は、「インパクト投資とビジネスエコシステム開発のための技術支援要件に関するデータ収集調査 (2021 年 “Survey to collect data on Technical Support Facility for Impact Investment and Ecosystem Development”)」、ベトナムを含む途上国の SDGs が示す社会環境課題に対応するためのスタートアップ企業に対する技術支援体制整備のための条件整備要因を把握する「対先行企業加速融資 (LEAF) 利用連携に関するデータ収集調査 (“Data Collection survey on partnership for leading enterprises acceleration and financing (LEAF)”) (2021 年) を実施している。この調査プロジェクトにおいて、JICA は、在宅医療サービスと養殖業分野のベトナムスタートアップ企業 2 社の製品化・マーケティング支援のパイロットプロジェクトを実施し、一定の成果を上げた。これは JICA が、新興産業の若手リーダー世代支援スキーム構築の検討を進めていく上でのプラス材料といえる。

2021 年、JICA はベトナム女性連合と連携し、コロナ感染症拡大で最も大きな打撃を受けているとみられるベトナムの女性経営者層の支援のため、ベトナムの女性経営者の電子商取引能力向上支援プロジェクトを実施した。10 のトレーニングクラスが開催され203、女性所有の企業、協同組合、事業所から 665 人以上の参加者が集まった。さらに、オンラインフォーラム「女性起業家、4.0 時代のビジネス」が開催され、2,000 人以上の参加者を集めた。1 女性経営者 10 名が、電子商取引アプリケーションの導入について、詳細なコンサルティングと指導を行った。

その他、人材育成支援に関係する、草の根技術協力事業 (JPP) 等

草の根技術協力事業 (JPP) プログラムは、日本の NGO、地方自治体、大学などが国内のこれまでの活動を通じて蓄積した知見や経験に基づいて提案する途上国への協力活動を JICA が支援し、共同で実施するものである。

2002 年以降、JICA ベトナムの下、給排水設備改善、防災力強化、環境管理システムの構築、農村開発支援、保健医療、裾野産業の人材育成など、様々な目的のプロジェクトを 123 件 (2018 年 4 月現在) 実施している204。

このうち、人材育成支援を目的とした「草の根技術協力事業 (JPP)」は、主に省レベルで、日越の特定パートナー主体間で協力して実施するものである。2021 年 11 月までに実施された、人材育成に関連する草の根技術協力事業を以下に示す。

図表 133. 近年の人材育成支援に関わる JICA 「草の根技術協力事業 (JPP)」

No.	Project Title	Japan organization	Province	Note
1	Supporting human resource development of rehabilitation to the elderly with chronic diseases in the north of Vietnam	Kobe University	Hanoi	
2	Cultivating human resource capable of educating welding engineers at Hanoi University of Science and Technology	Osaka University	Hanoi	Under procedures (2021)
3	Pilot project for creating support system for the employment of ex-technical Intern Trainees in Vietnam by utilizing obtained construction skills in Japan	Innovative Organization for Human Resource Cultivation & Encouragement	Hanoi	Under procedures (2021)
4	Establishing elderly care program and training for medical personnel mainly in Ngu Hanh Son Medical center	Chubu Kakuin University	Da Nang	
5	Human resource development to the lead fishery city of Da Nang	Kuriro City	Da Nang	
6	Human resource development by learning practical construction technology in Phan Rang city	Manabiya Tsubasa Organization	Ninh Thuan	Under procedures (2021)
7	The model developing project on Vocational training for defoliation victims with disabilities in HCMC	International Environment improvement organization	HCMC	Under procedures (2021)

No.	Project Title	Japan organization	Province	Note
8	Technical support project for Nam Dinh agricultural high school (the model under the Nam Dinh Economic and Technology College)	Kirishima Hills Revitalization Human Resources Development Association	Nam Dinh	Under procedures (2021)

Source: JICA website and documents

5.1.3 ベトナムにおける JICA の主な人材育成プロジェクトの概要

a. 日越大学に対する研修、調査研究、大学運営能力向上のための技術支援

タイプ	技術協力	期間	Phase 1: 2016~2020 年 Phase 2: 2020~2025 年
テーマ	高等教育機関発展への寄与	状況	進行中

- プロジェクト内容

2014 年 7 月 21 日に日越両政府共同でハノイに設立されたベトナム国家大学ハノイ校日越大学 (VJU) に対し、技術協力として、JICA は、「日越大学における修士課程の開発」プロジェクト (2016-2020)、「日越大学における教育、研究、大学運営の能力向上に関する技術支援」プロジェクト (2020-2025) を実施している。

VJU は、ベトナム国家大学ハノイ校の付属校として設立され、日越の友好のシンボルとして、4 つの基本理念のもとに運営されている：

- i. ベトナム、日本、東アジア、そして世界において、将来のリーダー、マネージャー、専門家となる国際的な高度人材を提供すること
- ii. 持続可能な開発のための先端技術や学際的な科学における研究成果を提供し、日越の間の知識移転を促進し、社会と地域社会に貢献すること
- iii. ベトナム国家大学ハノイ校およびベトナムの高等教育制度の発展に寄与すること
- iv. 日越協力関係を促進すること

VJU の教育プログラムは、日本の提携大学の強みを生かすことを基本に、ベトナムおよび近隣諸国・地域の社会的ニーズに合致するよう設計されている

- 主要な活動と成果

2016~2020 年のプロジェクトにおいては、日本のパートナー大学の強みとベトナムのニーズを勘案し、学際的な社会科学、持続可能な科学、先端技術、生命科学に焦点を当てた修士・博士

レベルの「質の高い教育プログラム」開発を実施した。現在、VJU では、(1) 公共政策 (MPP)、(2) ナノテクノロジー (MNT)、(3) 地域研究 (MAS)、(4) インフラ工学 (MIE)、(5) 環境工学 (MEE)、(6) 経営学 (MBA)、(7) 気候変動と開発 (MCCD)、(8) グローバルリーダーシップ (MGL) の修士課程プログラムを実施している。2020 年、VJU は初の学部課程「日本学学士課程」を開設した。

大学キャンパスの拡張や自律性獲得を目的としたプログラムに加えて、自ら研究資金を運用し、短期間で独立した研究グループを設立したり、新たなモジュールやトレーニングプログラム開発ができる、高い能力を持った研究者を育成・支援するプロジェクトも実施された。

また、日本語教育や日本でのインターンシップを実施することで、日本のビジネス環境下で活躍できる優秀な学生の供給にも取り組んでいる。2020 年に 4 期目を迎え、ベトナムだけでなく、日本、メコン川流域諸国、ナイジェリア、ロシア、アフリカ諸国からも入学している。2018 年 7 月に修士課程を修了した 1 期生 56 名のうち、11 名が博士課程への進学を決め、うち 6 名が日本政府の奨学金を獲得している。又、30 名が企業・団体への就職を決め、うち 12 名は東京の有名日系企業に就職している。

- *開発の方向性 (第 2 フェーズ: 2020~2025 年)*

2020 年 2 月、JICA はベトナム政府との間で、2020~2025 年の技術協力プロジェクトとして日越大学 (VJU) における教育・研究・大学運営能力強化のプロジェクトに関する協議書を交わした。本技術協力プロジェクトは、第 2 フェーズ (TC2) として VJU を支援するもので、学部、大学院、博士課程のすべてのレベルにおいて高度人材を育成し、VJU の教育・研究・経営能力を向上させることを目的としている。

TC2 は、VJU が段階的に自律性と持続可能性を高め、グローバルな研究型大学へ発展するための資源、技術、応用技術の支援を行う。また、プロジェクト終了後には、VJU を Hoa Lac に移転し、自律性を重視したプログラムを多数開発する予定である。TC2 の主要な内容を以下に示す。

- 将来、研究資金を自ら運用し、2~3 年後に独立した研究チームを結成し、新たなトレーニングモジュールやプログラムを提案・展開できる可能性がある、優秀な科学者を支援する。
- 日本の研究型大学の経験をもとに、高い自律性に向けた研究大学の組織構造・運営システムを検討・構築する。
- 日本の大学や企業とのパートナーシップを構築し、研修や研究活動の費用を部分的に負担してもらう。
- 持続可能性に関連する教育プログラムおよび一部の主要な研究プロジェクトのための設備と、ハノイの施設を日本基準に合わせた運営のためにかかる費用を一部負担する。
- 2025 年を目標に、持続可能性向上に向けて、教育範囲を拡大し、大きく発展するための施設を提供する。

MOET の高等教育局からは、ベトナムで展開目標としている VJU のような「優秀大学」モデルのいくつかの長所と課題に関して、重要な意見を得た。

日越大学モデルの強みは、以下の通り。

- VJU は、日本での豊富な経験を生かした研究型大学モデルであり、また、大学評議会、学校管理委員会、監査委員会を含むガバナンス機構を推進する先進的なガバナンスモデルを適用している。ベトナム国内の大学では、最近、いくつかのモデルが試験的に導入されているのみで、これはベトナムでは非常に新たなモデルである。
- また、VJU のような「優秀大学」は、教育プログラムや学位形態の面でも大きなアドバンテージを持っている。教育プログラムは先進国並みの国際レベルのものが多く、講師も VJU のように日本人教授が講義を行うなど、国際的な専門家が揃っている。授与される学位は国際学位であり、相手国の有名大学への留学の機会もある。さらに、教育の質は国際的な教育認証機関によって定期的に認証されており、例えば日本には大学基準協会 (JUAA) がある。これは、VJU のような特別な大学の品質保証とブランディングのための大きな強みになる。
- また、相手国政府や国際機関・企業からの資金援助が受けられること、大学の運営チームがベトナム人スタッフと相手国の外国人管理職の両方で構成されていることなども強みとして挙げられる。

VJU のような大学モデルの課題や問題には、以下のようなものがある。

- 財源と運営：このようなモデルの運営には多額の財源が必要であるが、国家予算には限りがあるため、このような大学は依然として相手国政府に大きく依存しているのが現状である。管理費、基本的な建設費、職員の給与などの維持・運営費は通常より高く、そのため学校の財源はしばしば不足し、外部資金に依存することになる。この問題については、MOET の財政計画局 (Department of Financial Planning) において対策を検討中である。
- また、行政制度上の課題もこのモデル特有の問題である。例えば、教育プログラムの設定と登録の問題では、VJU のような大学は、日越間の協力協定に基づいて設立されている。このような特別な学校は、ベトナムの既存の研修専攻と互換性のない教育プログラムを持つことが多く、相互理解不足の為、MOET の管理が難しくなることがある。現在、VJU はまだ比較的小規模であるため、このような問題はない。しかし、例えば、ベトナム・フランス大学では、ベトナムの教育課程に存在しない全く新たな教育プログラムを提供するため、この問題に直面した。これは、特定のカスタマイズされた管理手法が必要となり、両当事者の調整に多くの時間と労力を取られてしまい問題になった。
- また、このような大学の場合、教育プログラムはすべて外国語で行われることが多いため、入学条件が比較的高く、授業料の問題も一定の障壁となり、優秀な学生が就学できないケースもあり得る。

VJU での新たな教育プログラム展開の際には、VJU プロジェクトの運営チームは各省庁と上記について意思疎通と連携を図っていく必要がある。

結論として、VJU はベトナムの数少ない優れた大学モデルの一つである。日本との戦略的かつ強力な知識・技術提携により、持続可能な開発のための学際的科学と先端技術において、国際レベルの研究大学として実績を出していくという利点がある。このように、VJU の発展方向は、今後数十年のベトナムの高等教育改革戦略の道筋を指し示している。このような、長期的なビジョンを実現するために、VJU にはさらなる戦略的投資が必要である。しかしながら、財政的自律の達成、日本の品質基準での高度なプログラムの実施、現地の学術的才能の開発、研修規模やアクセス性の向上などのビジョンを実現するために、特にベトナム大学制度や一般的な高等教育制度における日越大学の実際の組織や運営メカニズムには、大きな課題が残っている。

b. カントー大学強化附帯プロジェクト

タイプ	円借款、技術協力	期間	2016年～2021年
テーマ	高等教育機関発展への寄与	状況	完了

・ 事業内容

カントー大学（CTU）は、「国際モデル大学設立の枠組み」のもと、国際水準のモデル大学候補校の1つに選ばれた。この枠組みに基づき、2016年3月から2021年12月まで、日本政府の円借款と技術協力支援を受け、「CTUの教育、科学研究、技術移転の優れた機関としての能力構築」プロジェクトが実施された。このプロジェクトは、農業、水産・養殖、環境学の3分野における研究・教育能力を強化することを目的としている。

・ 主な活動内容と実績

当プロジェクトの目的は以下の3つである：(1)3分野の研究実施体制の強化、(2)3分野の教育実施体制の強化、(3)研究・教育力強化のための技術支援体制・運営体制。結果として、一定の成果をあげている。カントー大学はメコンデルタ地域の中心的な学術研究拠点であり、本支援事業がメコンデルタ地域全体の農業・漁業・養殖業の付加価値向上や環境問題解決に貢献することが期待されている。

このプロジェクトがCTUの研究・教育能力強化につながっていることが、国際学会での論文発表123件、特許出願4件、学生の教育プログラムへの高い満足度に表れている。学生の卒業時の成績も良く、当プロジェクトは、大学の高業績に影響を与えたと評価されている。CTUは、国内および国際的な大学ランキングでも上位に位置している。また、国外大学との協力の機会が増えるなど、国際化の進展にも寄与している。さらに、CTUの強化はメコンデルタの持続可能な開発にも寄与しているといえる。

- **新規協力事業の方向性・提言²⁰⁵**

技術協力のフェーズ 1（TC1）では、CTU の特性を生かした地域連携活動の強化の重要性が明らかになった。また、プロジェクト実施中に地域連携活動を独自に行うための明確かつ正式な組織を設立し、パイロット運用を行い、その実現性を検証することの重要性が改めて認識された。

新規のフェーズ 2（TC2）においては、メコンデルタ地域における気候変動に適応した農業・養殖の持続的発展貢献が主たる方向性となる。本プロジェクトは、CTU における実践的な教育研修の実施、研究成果の実用化・社会還元、地域協力の実施体制の強化により、地域協力ネットワークの構築と地域協力活動の強化を図るものである。長期・短期専門家の派遣が必要になる。

目標とする成果は以下の 3 つである。(i) CTU においてメコンデルタ地域の持続可能な開発（SDMD）に貢献する実践的な教育・訓練を行う、(ii) 気候変動適応の研究成果社会還元促進、(iii) メコンデルタ地域における SDMD 推進を行う地域連携の中心機関として、CTU を機能させる体制作り。

JICA は、カントー市、特に CTU と長期間にわたり協力関係を築いてきた。CTU は、メコンデルタ地域の科学研究開発の中心的存在であり、メコンデルタ地域の持続可能な発展に貢献する重要な役割を担っている。CTU は、高度人材の供給や地域連携イニシアティブを通じ、地域の発展をリードする存在である。ベトナムの社会経済的要求に応えるという観点からも、JICA の戦略的協力関係強化という観点からも、CTU への支援は重要である。

c. 人材育成奨学計画（JDS）

タイプ	無償資金協力	期間	2000年～
テーマ	高度人材育成	状況	進行中

- **事業内容**

本奨学金プロジェクトは、開発途上国の社会・経済開発計画の立案・実施において中心的な役割を果たす人材を育成することを目的に、2000年に初めてベトナムに導入された ODA 無償資金協力プロジェクトである。対象は、行政機関、中央省庁・人民委員会傘下の研究・教育機関、社会政治団体、国営企業など、公共部門に属する職員のみである。ベトナム国家開発戦略に沿った優先分野について、ベトナム政府との協議を行い実施している。

205 Project completion report on “Project for Building Capacity for Can Tho University to be an Excellent Institution of Education, Scientific Research, and Technology Transfer” (2021)

- 主な活動内容と実績

2020 年までに 691 名が当プログラムを利用してベトナムから日本に派遣されている。ベトナムにおいて JDS 奨学金の認知度は高く、外務省 (16 名)、財務省 (7 名)、法務省 (11 名)、ベトナム国家銀行 (9 名)、計画投資省 (7 名) など、行政機関からの派遣も多い。

- 事業の方向性に関する課題

2022-2025 年の新規計画では、国別援助方針の (A1) 経済成長の促進と国際競争力の強化、(A2) 脆弱性への対応、(A3) ガバナンス強化の 3 つの優先分野を踏襲しつつ、(1) 政府の、職業教育訓練や労働に関する政策立案・実施能力を強化するための「産業発展のための人材育成」と、(2) 医療政策の確立や社会保障制度の整備に貢献する「保険医療・社会保障」の 2 つのコンポーネントが追加されている。

JDS プログラムの実施主体である JICE の直近の報告書では、JDS 運用について以下のような提言がなされている²⁰⁶。

- 外交的効果をより生み出すために、両国の関係強化に貢献できる人材の育成に力を入れる。
- 幅広い対象組織を対象に募集をすることで潜在能力のある候補者を確保し、将来のプロジェクト成果向上を見込む。
- JDS フェロー (修了者) のフォローアップを行い、日越の架け橋と人材としての影響力を高める。
- JDS と他の ODA プロジェクトとのさらなる連携について検討する。

現行の JDS プログラムの、問題点について関係団体²⁰⁷ より挙げられた意見の要旨は以下の通り。

- (i) 長期間の研修については、省庁や省人民委員会 (PPC) の職員が参加することは政府機関での実務上の問題から困難であり、研究機関や大学を対象とすることがより適していると考えられる。研究機関、大学、学術団体では依然として 2 年間の修士課程を好むが、各省庁、PPC、その他の組織では 1 年間の修士課程や実務との複合課程がより好まれている。インタビューの結果では、短期研修と、学問的な勉強だけでなく実務経験を伴うより柔軟な研修を望む声が多く聞かれた。
- (ii) 日本語のコースについては、日本語修士課程は多くの組織にとって有益であると評価される一方で、適当な水準の参加者を出すことが難しい。

206 Preparatory survey on the project for human resource development scholarship in the Socialist republic of Vietnam, JICA, JICE, 2021

207 Qualitative findings from reviewing JDS program in Vietnam for planning of period 2022 - 2025

- (iii) 求められる学習分野については、行政学関連（公共政策、公務員養成、行政学、国際協力・開発政策）が多く、又、デジタル化が進む現状を反映して、IT 関連の需要が高い。新たに追加された 2 つの分野（保健医療・社会保障システムの改善、経済発展基盤整備のための人材育成については、今回調査対象となった組織ではあまり注目されていないようである。これらの分野についての科目（労働者保護政策、労働環境の改善、産業人材開発、労働輸出政策）は、出身省庁業務との関連性が低いため、政府職員の興味を引かないという意見があった。特に研修期間が長い場合は避けられる傾向にある。マネジメント業務に応用しやすい内容の短期技術研修や経験交流プログラムがより優先して選択される。

JDS プログラムは、ベトナム政府機関向けの奨学金として長きにわたって高い評価を得ている。さらに有効性を高めるためには、上記の課題を踏まえた以下のような論点を検討することが望ましい。(i) より柔軟なプログラム設計。例えば、より短期間のプログラム導入や、学習者が学習と仕事の両立を図る「サンドイッチ・プログラム」などの導入、(ii) 対象者選定ではより明確な重点産業分野を設定し、ベトナムにおいて高度人材ニーズの高い分野のプログラム/コース：持続可能な開発のための先端技術、グリーン経済、デジタル化、などに重点を置く。(iii) 対象者範囲の柔軟化。一般募集などで、奨学金対象を民間部門や新興企業のコミュニティなどその産業の最も優秀な候補者にするようなパイロットスキーム導入など (iv) 高等教育分野における既存プロジェクト（VJU、CTU など）との連携。

d. ベトナム日本人材開発インスティテュート - VJCC

タイプ	無償資金協力 (GA), 技術協力 (TCP)		
事業名	ベトナム日本人材協力センタープロジェクト	期間	Phase1: 2000 ~ 2005 年 (GA) Phase2: 2005 ~ 2010 年 (TCP)
	ベトナム日本人材協力センター・ビジネス人材育成プロジェクト		2010~2016 年 (TCP)
	ベトナム日本人材開発インスティテュート (VJCC) ・ビジネス人材育成・拠点機能強化プロジェクト		2016 年~2021 年 (TCP)
テーマ	高度人材開発	状況	継続中

- ベトナム日本人材開発インスティテュート (VJCC) について

VJCC は日本政府が JICA を通じて資金提供しているプロジェクト「VJCC における人材開発」の実施主体である。日本方式の経営管理やコーポレートガバナンスに関する研修、研究、コンサルティング、応用実践指導を業務としている。日本人材開発センターとして発足、2つのベトナム-日本人材開発センター (VJCC ハノイ、VJCC ホーチミン) を設立、2017 年以降研究機関として地位変更、現在のベトナム日本人材開発インスティテュートとなった。

- 主な活動内容と実績

ベトナム日本人材開発インスティテュート (VJCC) の主なミッション、活動内容:

- (i) 日本方式の国際経営学士課程の運営
- (ii) VJCC プロジェクトの実施管理。ビジネス教育プログラム「ビジネス上級 - 経営塾」(企業の中堅・基礎レベル人材に対するトレーニングおよび能力開発等の 10 ヶ月プログラム) を含む。貿易大学への日本からの技術移転窓口機能。
- (iii) 日本語研修、日越文化・教育交流促進活動
- (iv) 日本の教育/研修機関等パートナーとの学部・大学院教育プログラム運営
- (v) 国内外の組織・企業・個人への科学技術応用、経営・事業コンサルティング
- (vi) 日越企業交流の促進
- (vii) 研修参加者のつながりを維持するための「経営塾クラブ」運営

日本人材開発センターは他国においても設置されているが、2カ所あるのはベトナムだけである。ハノイの VJCC センターは約 200 人、ホーチミンは約 100 人の収容が可能である。またハイフォン市人民委員会と連携、ハイフォン市においても経営塾の教育プログラムを実施している。

VJCC のビジネス研修受講者は、起業家、上級・中級管理職、大学卒業者、あるいは大学を卒業していない研修生など幅広い。中小企業中心でベトナム企業が約 8 割、日系企業が 1~2 割を占める。

VJCC は日本語教育においては定評を得ており、毎年初級から中級の 40 近いコースを設置している。特にハノイ・ホーチミンで行われている日本語試験対策講座、日本語会計講座、日本語通訳・翻訳講座などは、日本関連の事業に対応できる人材供給に貢献している。

エンジニア対象の専門的な技術分野は対象外で、生産管理、品質管理、納期管理、在庫管理などある程度一般的な中間管理職知識・技術研修が中心だが、ラインや生産プロセス改善等の内容を提供することはある。

VJCC では、企業向けの経営者/管理者教育とは別に、学士課程「日本式国際ビジネス課程 (JIB プログラム)」を開設した。2021 年 9 月に JIB の第一期生が卒業し、今後も日越両企業で将来の管理職人材が生まれることが期待されている。

- **経営塾の教育プログラムと経営塾クラブ**

経営塾は、ベトナムの起業家、企業中上級管理職を対象に、日本式の企業経営の知識と経験を体系的、総合的に提供する為に特別に設計されたハイレベルのビジネス教育プログラムである。参加者は、JICA の支援により、日本での実践的な研修旅行や日系企業との交流を通じて、学習だけでなく実際のビジネス協力をも行うことが可能である。

2009 年の初開講以来、経営塾を修了した経営者や起業家は 700 名を超え、多くの実務家が日系企業や海外企業と協力関係を築いている。

経営塾利用企業間で強力なビジネスネットワークを構築するため「経営塾クラブ」が運営されている。企業幹部クラス約 500 名ほどが、ハノイ、ハイフォン、ホーチミンの 3 部会に分かれて²⁰⁸ 月例会、経験交流会、研修旅行などの交流活動を行っている。参加者の評価では「経営塾」の強みとして以下が挙げられている。(1) ベトナムの製造業に適合した簡潔・実践的なコース設計、(2) 講師陣が日本や世界的大企業の実務経験豊富なシニアリーダー、(3) 研修中および研修外での同期交流・影響による高い学習効果。

- **今後の方向性についての議論**

現在、VJCC は外国貿易大学 (FTU) 内に置かれ、ベトナム (FTU) と日本側 (JICA) の両方から支援を受け、日本関連の企業に向けた主導的研修機関としての役割を担っている。

ベトナムの高度産業人材育成において、VJCC・経営塾モデルは、カウンターパートの強みの活用に立脚し、実際の企業コミュニティ基盤を持つことから将来の日系企業提携にもつながりやすいという点で、他のドナーの事業と比較しても優れたものである。また経営人材育成への注力は、SEDS 2021-2030 で掲げられている人材育成の方向性にも寄与する。

しかし、韓国、ドイツ、デンマークなど他国ドナーも、ベトナム国内のビジネス・コミュニティの拡大に応じて、経営者・リーダーシップ研修に積極的になると考えられる。VCCI や AED など中小企業を支援するベトナム政府機関も同様の取組みを行っていると思われる。さらに、AI の進化やデジタル化 (DX) といったグローバルな社会経済・産業発展の動き、グローバル・バリューチェーン統合に向けて、裾野産業におけるベトナム企業の能力向上の必要性は高まっている。VJCC が今後も長期にわたってベトナムでの高評価を維持する為の課題は以下の通りである。

- (i) 自律的運営の強化。但し、質の高い教育プログラムで採算を取ることは困難が予想される
- (ii) 日系企業から要望が多い中間管理職養成のため、コーチング、コミュニケーションなどソフトスキル、その他の管理職実務スキルを習得可能とするコースの開発。
- (iii) AI やデジタル化 (DX) 、グリーン経済や持続可能な開発のための将来的な技術について、専門的なトレーニングプログラムの検討。
- (iv) インパクト創出の観点からは、研修の規模を拡大し、将来の労働市場のニーズに対応した研修設計に更新する必要がある。ただし相当な資源投入が必要である。
- (v) 質を維持するための日本人専門家の確保、講師や専門家育成等の人材開発。経営塾クラブ代表者からは、経営塾や VJCC コースの卒業生から現地専門家を育成すべきとの提案があった。

5.2 日越協力に関係する個別課題の状況

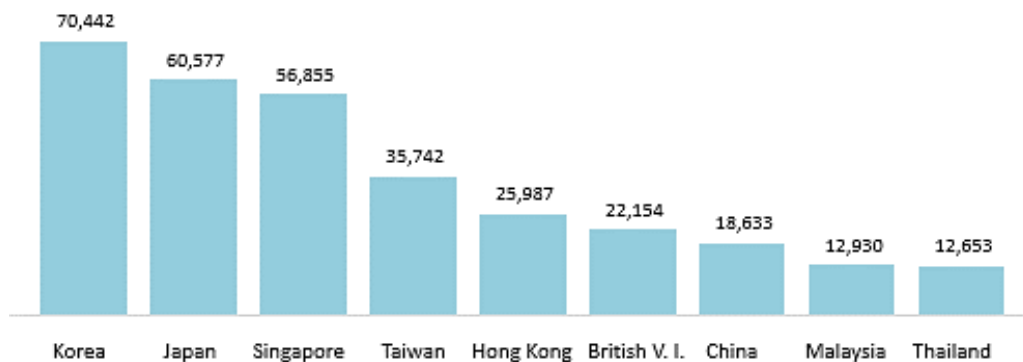
5.2.1 日系企業のベトナム進出動向

a. 日本による対ベトナム直接投資 (FDI) の動向

日本による対ベトナム直接投資は、2010年から2020年にかけて上下動を繰り返しているが、新型コロナウイルス感染拡大の影響で現在は減少傾向にある

近年の対ベトナム FDI 全体は、2008-2009 年および 2019-2020 年を除いて、安定して推移してきた。2009 年の大幅な落ち込みは、世界的な金融危機を引き起こした 2007 年から 2008 年の経済不況によって説明できる。それ以降、数年に渡って、安定して緩やかな増加を続けていた。しかし、2020 年、新型コロナウイルス感染拡大により、対ベトナム FDI は再びプロジェクト数・登録資本総額ともに急減している。

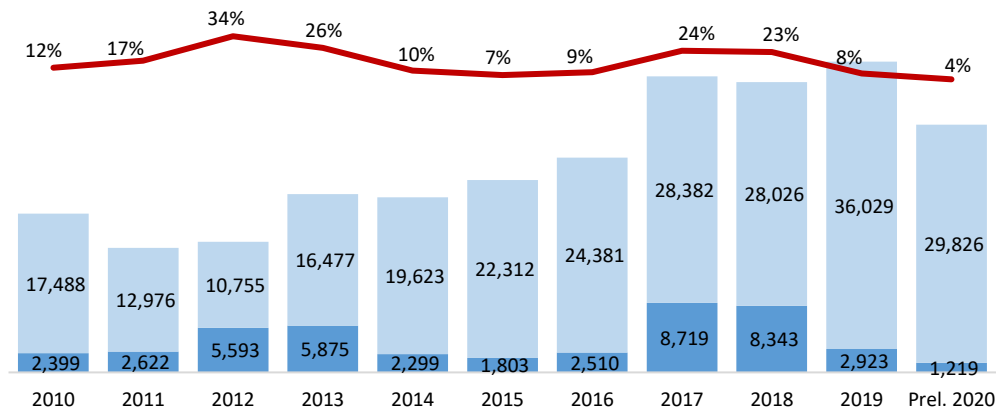
図表 134. 対越 FDI 資金国別累積登録額 (百万ドル 2020 年)



Source: GSO's Annual Abstracts of Statistics 2020

特に、家電製品に関する生産分野での FDI 出資・投資プロセスが減速・中断している。例えば、電子機器製造分野では、バクニン省のサムスン（韓国）工場が隔離措置のため操業の制限を余儀なくされ大きな話題となり、プンサンシステム（韓国）、グーグル、マイクロソフト、アップル（米国）等の新規投資案件が投資時期見直しのために中断している。

図表 135. 日本の対越 FDI とベトナム FDI 総額に占める割合(百万ドル %)

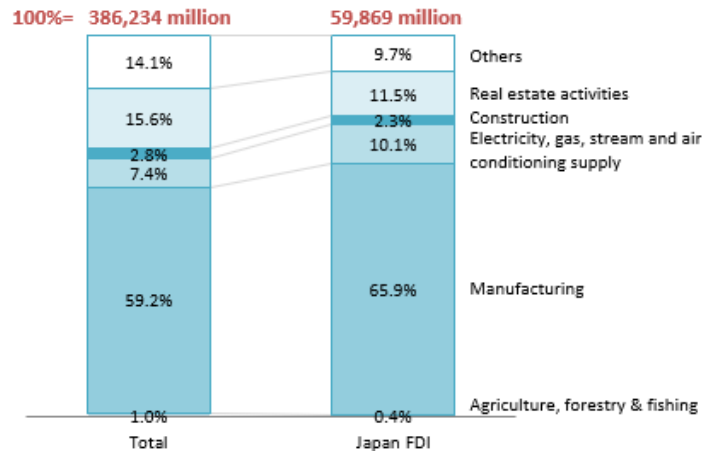


Sources: GSO's Annual Abstracts of Statistics 2008 - 2020, Foreign Investment Agency - MPI

過去 10 年間、日本による対ベトナム直接投資は、上下動を繰り返してきた。2014 年から 2015 年にかけて、日本の経済不況および大幅な円安を受け、大幅に減少している。しかし、ベトナム経済の更なる成長を受け、日本の投資家のベトナムへの関心が高まり、2017 年には、日本による対ベトナム直接投資額は前年比で 3 倍超となった。その後、2019 年、コロナ感染症拡大の影響もあり、日本による対ベトナム直接投資額は再び大きく減少している。しかし、登録資本額は減少しているものの、プロジェクト件数は 2010 年以来最高の 680 件であった。これは、前年に比べて、1 件あたりのプロジェクト規模が小さくなっていることを意味する。

投資関心対象が「製造業から非製造業へ」と変化していく傾向もみられる。しかし、日本による対ベトナム直接投資は依然として製造業の割合が高く、全体の 6 割超を占めており、また日本による対製造業分野 FDI プロジェクト 1 件あたりの平均投資規模は、対製造業分野 FDI 全体の平均額の 2 倍近くとなっている

図表 136. 日本の FDI 投資の対象産業分野割合 (% 米ドル 2020 年)



Source: GSO' s Annual Abstracts of Statistics 2010, 2020

対ベトナム FDI を全体と日本で比較して見た場合、投資対象分野別の割合に特に大きな差は見られず、製造業の割合が最も高く、次いで、不動産業、電気・ガス・水道・空調の供給業となっている。

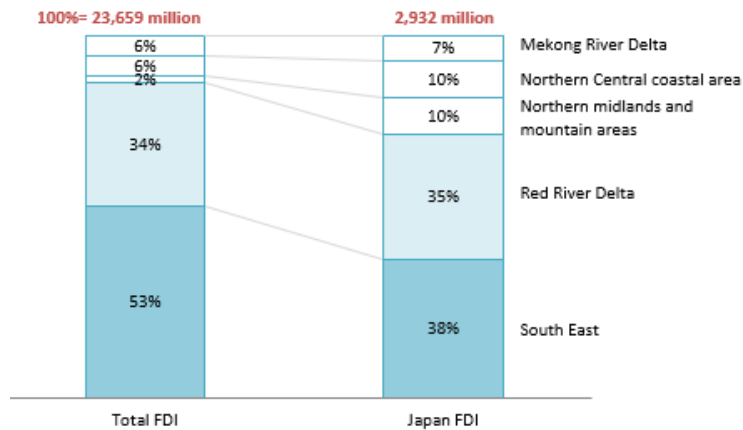
対製造業分野 FDI プロジェクトの規模を比較すると、日本の FDI プロジェクトの平均額は 3.56 億ドル、全体の平均額は 1.89 億ドルと 2 倍近くになっている。大規模プロジェクト、特に製造業では人材に対するニーズが高い場合が多いため、日本からの FDI 資本が多かったり、大規模プロジェクトを誘致する省・地域では、量と質の両面において投資家の需要を満たすために適切な労働力供給戦略を検討する必要性が考えられる。

近年、日本の投資家による投資関心対象が、製造業から非製造業へ移行している。これは、日本の大手製造業企業の多くが既にベトナムに進出しており、近年の製造業分野への投資は、拡張投資プロジェクトや中小企業によるものが中心であることも一因である。日本からの小売業および不動産分野への FDI が増加しており、特に小売業分野ではイオン、ユニクロ、無印良品、マツモトキヨシといった複数の大企業の進出が目立った。また、2018 年、住友商事がハノイに投資した総資本 41 億 3800 万米ドルのプロジェクトがあり、不動産分野への FDI が急激に増加している。加えて、2022 年、野村不動産が、ホーチミン市の Vinhomes Grand Park およびフンイエン省の Ecopark という大型プロジェクトに関する 2 件の大型 M&A を実施予定であり、不動産分野の FDI 増加が大型案件に左右されながら続いている。

FDI 全体と比較して、日本による対ベトナム直接投資は比較的、各地域に均等に分散している

対ベトナム FDI 全体は東南部地域に 5 割超と最も集中しているが、日本による対ベトナム直接投資は全国により分散傾向があり、東南部地域および紅河デルタ地方の割合が高い。

図表 137. 日本の FDI 投資の対象地域割合 (2019 年)



Source: Ministry of Planning and Investment (2019)

日本からの FDI 額が大きい省・市は、バリア・ブンタウ、ビンズン、ハノイ、ドンナイ、ホーチミンの 5 省・市であり、日本による対ベトナム直接投資の 62% を占めている。特に、他国と比較して、バリア・ブンタウ省への関心が高い。2019 年、ジルコニウム化合物工場、丸紅インスタントコーヒー製造工場、ニトリ工場等の大型プロジェクトがあり、日本による FDI は、バリア・ブンタウ省に投資された FDI 全体のうち 48% を占めた。

下表は、6 つの社会経済地域における日本の FDI プロジェクトの概要である。

図表 138. 日本の FDI プロジェクト状況

No.	Region	Highest FDI province ²⁰⁹	Main sectors ²¹⁰	Example of Project
1	Southeast	Ba Ria - Vung Tau, Binh Duong, Dong Nai, Ho Chi Minh, Tay Ninh, Binh Phuoc	<ul style="list-style-type: none"> - Processing, Manufacturing industry - Constructions - Wholesale and retail - Real estate business - Professional activities, science, and technology - Transportation and Warehousing - Information and communication - Educations 	<ul style="list-style-type: none"> - Mechanical and electronic components manufacturing factory project - FMGG manufacturing factory project - Real estate project - Logistics project - Kindergarten, Japanese teaching center
2	Red River Delta	Ha Noi, Hung Yen, Ha Nam, Hai Phong, Bac Ninh, Vinh Phuc, Ninh Binh, Hai Duong, Quang Ninh, Nam Dinh	<ul style="list-style-type: none"> - Processing, Manufacturing industry - Constructions - Wholesale and retail - Real estate business - Professional activities, science and technology - Transportation and Warehousing - Information and communication - Educations 	<ul style="list-style-type: none"> - Mechanical and electronic components manufacturing factory project. - Steel-rolling and materials processing factory project - Real estate project - Logistics project - Kindergarten, Japanese teaching center
3	Northern midlands & mountain areas	Bac Giang, Thai Nguyen, Phu Tho	<ul style="list-style-type: none"> - Processing and Manufacturing industry 	<ul style="list-style-type: none"> - Electronic components, household electrical appliances, automobiles parts manufacturing factory. - Textile factory
4	Northern Central and Central coastal area	Da Nang, Binh Dinh, Quang Nam, Nghe An, Binh Thuan, Thanh Hoa, Thua Thien Hue	<ul style="list-style-type: none"> - Processing, Manufacturing industry - Electricity, gas, steam and air conditioning supply. - Education and training. - Professional activities, science and technology; - Information and communication - Accommodation and food services 	<ul style="list-style-type: none"> - Solar power plant - Garment factory, industrial auxiliary equipment and components manufacturing factory. - Japanese International Kindergarten, Language School - Japanese restaurant
5	Mekong River Delta	Bac Lieu, Can Tho, Long An	<ul style="list-style-type: none"> - Construction - Manufacturing and processing - Agriculture forestry and fishing 	<ul style="list-style-type: none"> - Wind power plant - Food and seafood processing plant - Garment processing factory

Source: Ministry of Planning and Investment (2019)

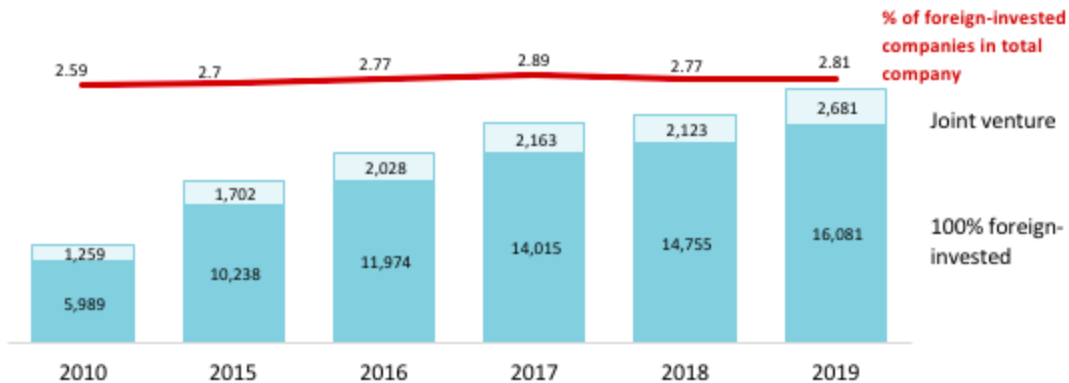
209 From highest to lowest order by Japan FDI amount

210 From highest to lowest order by Japan FDI amount

b. 全国および地域での在ベトナム日系企業の開発トレンド

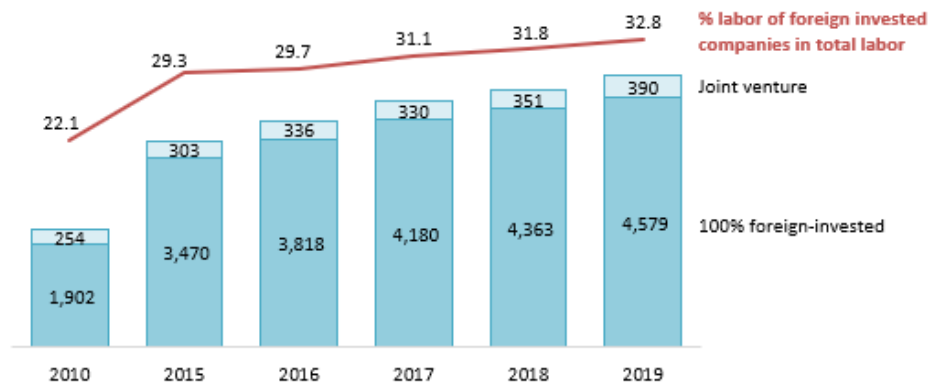
過去 10 年間の FDI の増加に伴い、外資系企業の数は増加し、国有企業やベトナム系民間企業から外資系企業へと労働力がシフトしている。外資系企業数は全企業数の 3% 未満となるが、従業員数は 30% 超を占めており、人材に対するニーズがより高いことが分かる。

図表 139. 海外から出資を受けている企業の企業数



Source: GSO's Statistics (2010-2019)

図表 140. FDI 企業の従業員数

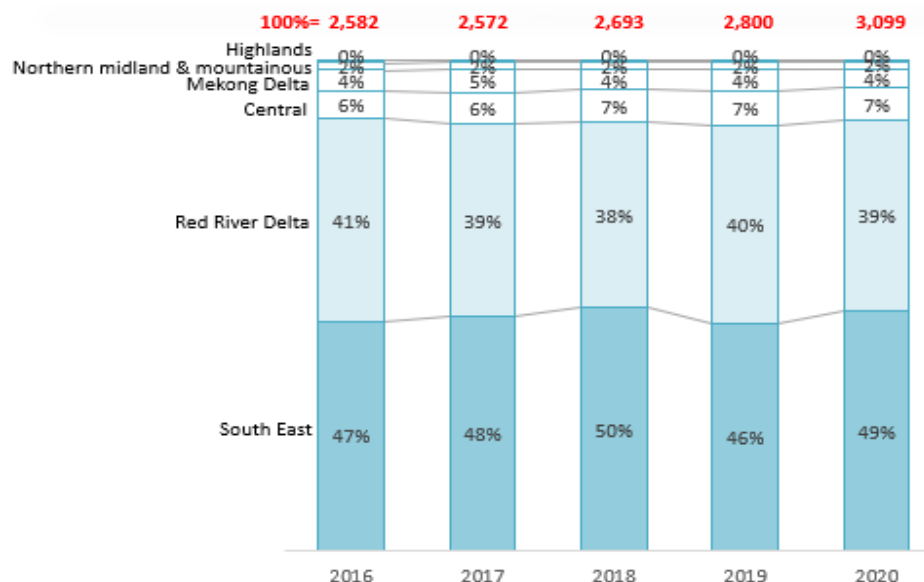


Source: GSO's Statistics (2010-2019)

在ベトナム日系企業の数は、徐々に増加を続けてきており、主に東南部地域と紅河デルタ地域に集中している。製造業の割合が最も高いが、その割合は減少傾向にあり、製造業から非製造業への移行が進んでいることが伺える

2016 年から 2020 年にかけて、在ベトナム日系企業数は年平均 5% で緩やかに増加している。日系企業の多くは、東南部地方（ホーチミン、ドンナイ、ビンズンなど）および紅河デルタ地域（ハノイ、ハイフォン、フンイエンなど）に立地している。

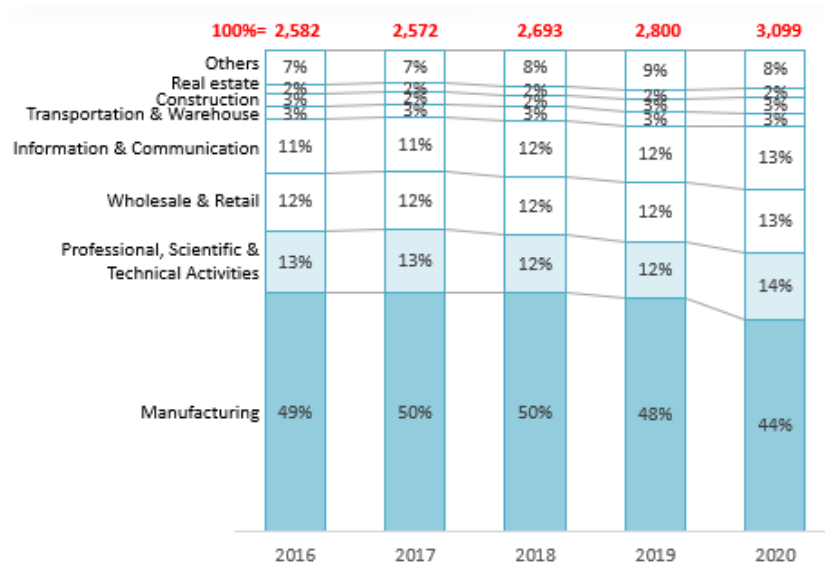
図表 141. 日系企業数：地域別



Source: Research team synthesis from Enterprise database

業種分野別で日系企業数を見ると、FDI 額と同様に、製造業企業数が最も大きな割合を占めているが、この割合は2019年から2020年にかけて減少傾向がみられる。一方で、情報通信産業、研究・学術研究等のサービス関連産業分野の企業数が徐々に増えており、デジタルトランスフォーメーションの流れに対応した科学技術を発展させるための投資リソースとなり得る可能性もある。

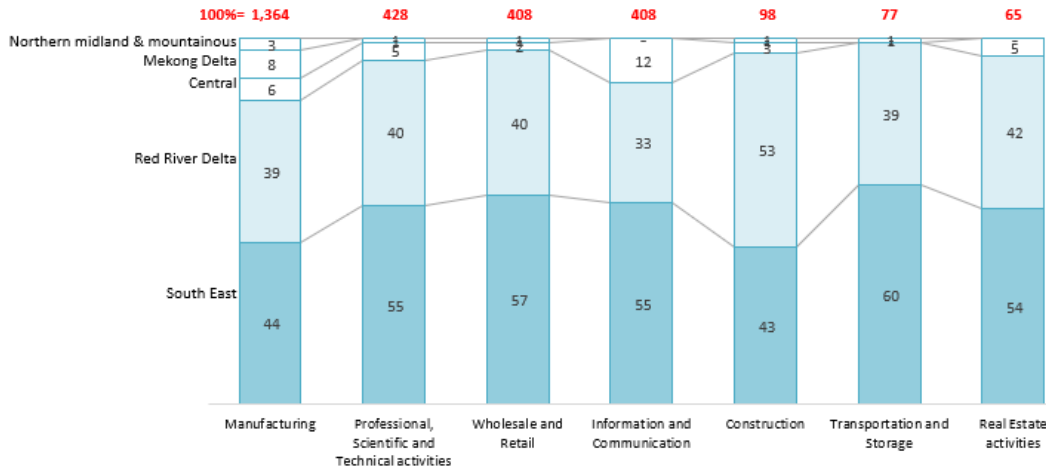
図表 142. 日系企業数：産業分野別



Source: Research team synthesis from Enterprise database

地域別で業種分野を見ると、東南部地域・紅河デルタ地域は、製造業からサービス業まで比較的均等に分布しており、様々な業種を誘致しているようである。一方、ダナン、フエ等の中部地方では IT、観光業等のサービス業が多く、メコンデルタ地方では、日系企業による投資の大半は製造業となっている。

図表 143. 日系企業数地域産業別 (2020 年)

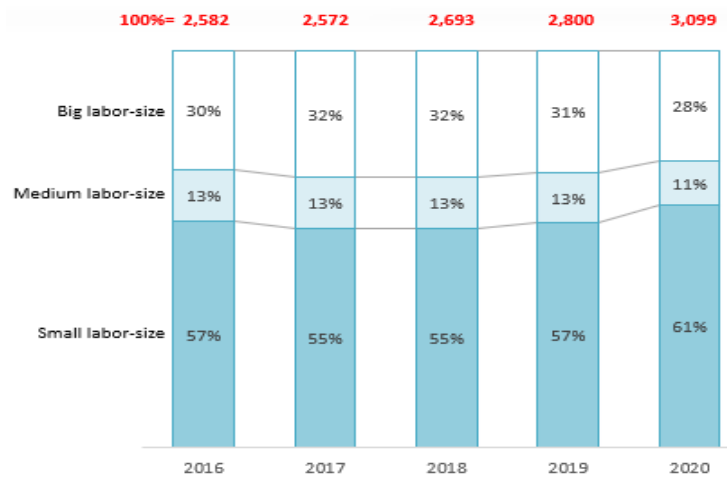


Source: Research team synthesis from Enterprise database

在ベトナム日系企業の多くは「必要とする従業者規模が中小規模の活動」を行っており、労働力に対する需要規模が大きい産業分野は、主に製造業である

在ベトナム日系企業における人材需要は約 68 万人と推定される。必要とされている従業者規模別で日系企業を見ると、多くは中小規模であり、同グループの割合は増加傾向にある。2020 年では、日系企業の 61%が小規模、11%が中規模となっている。

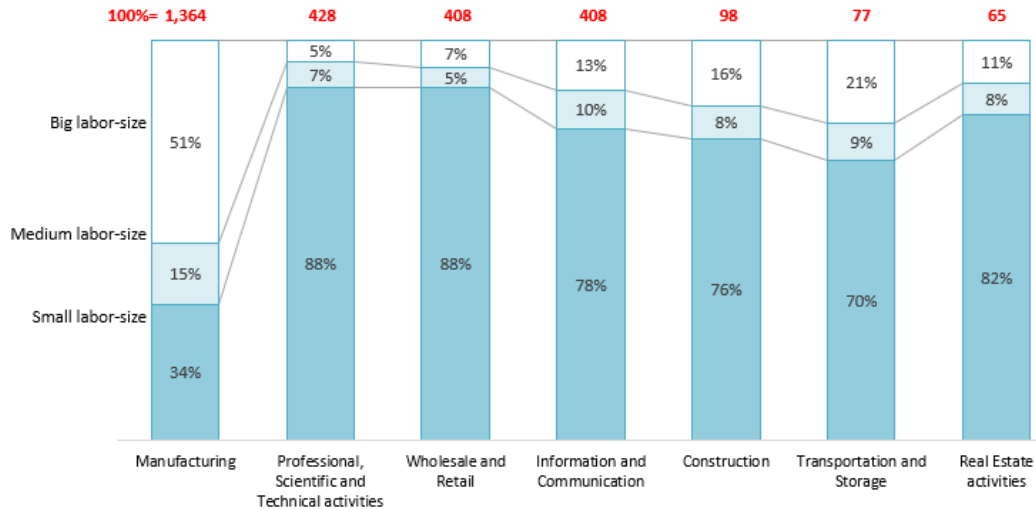
図表 144. 日系企業の従従業員数



Source: Research team synthesis from Enterprise database

業種分野別でみると、製造業での人材需要が最も大きく、従業員規模の大きな企業が約 51%を占める。そのため、ホーチミン、ビンズン、ハノイ、ハイフォン等、製造業が集中する地域では、労働力に対する需要が大きく、日系企業だけでなく、ベトナム企業やその他外資系企業との間で労働力確保競争の激化が起きているとみられる。

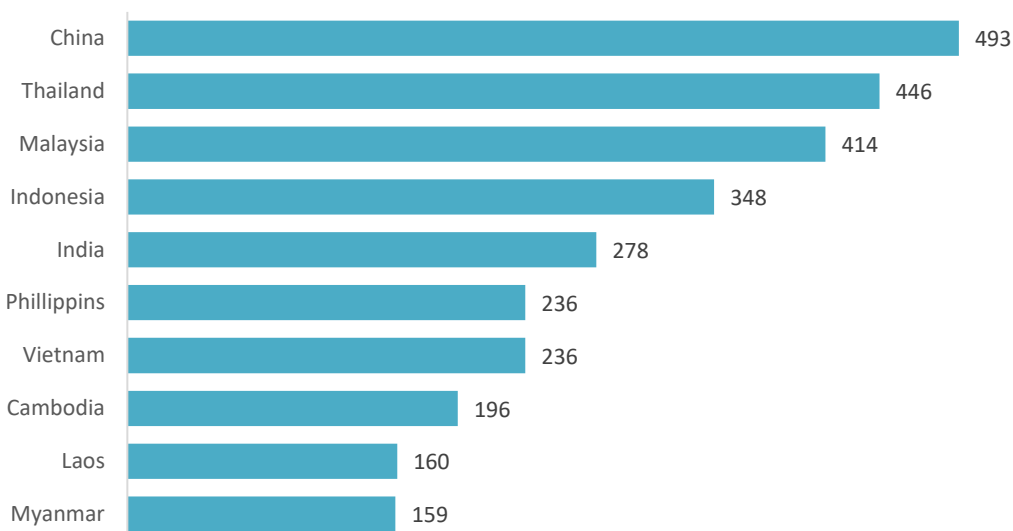
図表 145. 日系企業の従業員数産業別 (2020 年)



Source: Research team synthesis from Enterprise database

東南アジア諸国および中国等の近隣諸国と比較して、ベトナムは労働コストが低いことが、日本の投資家を惹きつける最も重要な要因の一つとして考えられている。ベトナムの所得水準は上昇傾向にあるとはいえ、豊富な労働力と若い人口を背景に、平均給与はまだ他の東南アジア諸国や中国に比べ低くなっている。しかし、長期的には、人件費が上昇し、人材の質の向上が進まない、離職率が高い等がリスク要因になり得る可能性もある。

図表 146. 日系製造業従業員の平均月給 (USD)



Source: JETRO Survey of Japanese companies expanding into Asia and Oceania (2019)

日系企業を対象とした 2019 年のアンケート調査では、ベトナムで事業を展開する際の利点について、40.9%が「労働・人材コスト」と回答しており、「市場規模・成長性」および「日本との良好な関係」に次いで 3 位となっている。一方で「人材の質」を利点として挙げる企業は 19.6%に留まっている。そのため、日系企業にとってベトナムの人材は、質ではなく価格面で評価されていると考えられる。6 年前の 2013 年の調査結果と比較しても、人材に関する改善はみられず、具体的には「労働・人材コスト」が 3.1 ポイント減、「人材の質」が 0.1 ポイント減となっており、日系企業は「ベトナムは過去 6 年間で、労働・人材コストが上昇しているものの、人材の質は改善されていない」という印象を持っているとの見方もできる。

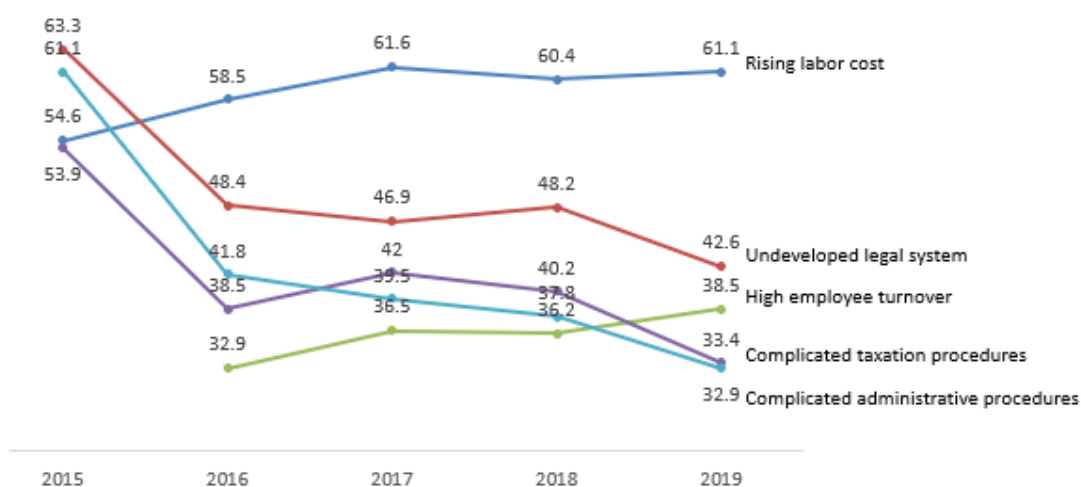
図表 147. ベトナムの長所日系企業評価 (%)

	Strong points	2013 N=1,047	2017 N=1,261	2019 N=1,410	2013-2019
1	Market Size, Growth	75.0	82.2	86.1	+ 11.1
2	Japan relationship	—	42.8	41.5	—
3	Labor and HR cost	44.0	41.9	40.9	-3.1
4	HR quality	19.7	20.2	19.6	- 0.1
5	Supplier	14.7	19.8	18.1	+ 3.4
6	Political and social stability	15.3	17.8	16.7	+ 1.4
7	Land/ office	8.3	12.3	11.4	+ 3.1
8	Easy to procure locally	5.1	8.7	8.9	+ 3.8
9	Living environment	4.0	6.9	6.7	+ 2.7
10	Employee retention rate	5.3	7.0	6.2	+ 0.9

Source: JETRO survey on overseas business development of Japanese companies in 2019

加えて、ベトナム投資時のリスクについて、2015年から2019年の期間において、法制度、行政手続き、税務手続き面では改善してきたものの、「高い転職率」、「労働力コストの増加」といった労働力・人材に関するリスクを挙げる回答者が年々増えており、日本の投資家にとって、依然として高リスク要因として捉えられていることが分かる。

図表 148. 日系企業の対ベトナム投資リスク認識 (%)



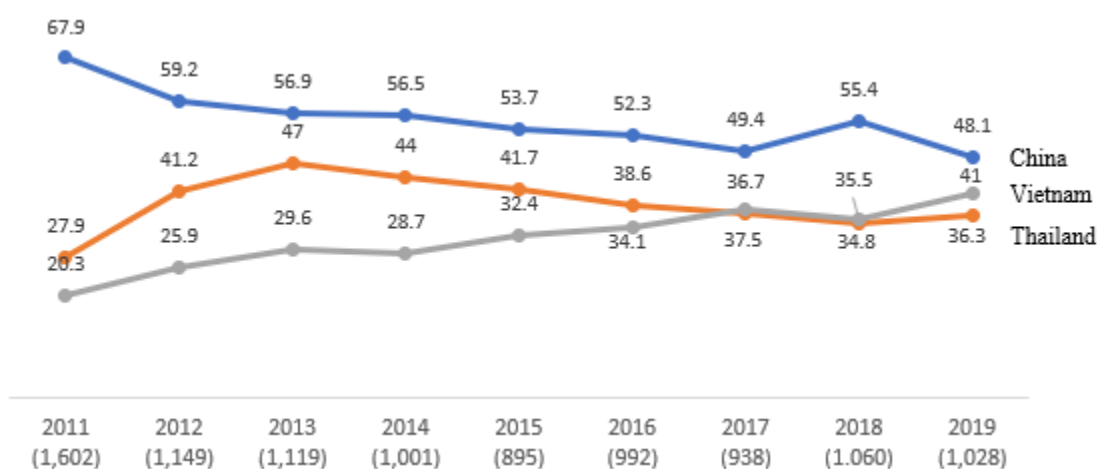
Source: JETRO Survey of Japanese Companies in Asia and Oceania (2019)

c. 日系企業によるベトナム事業の今後の動向および新分野

米中貿易摩擦の影響により、製造業・非製造業を問わず、中国に代わってベトナムを選択する日本の投資家が増加傾向にあるが、対象は依然として低付加価値産業が中心である

日系企業が事業拡大を検討する上位3か国は、中国、ベトナム、タイである。しかし、米中貿易摩擦の影響から、日系企業は投資先として中国に代わってベトナムを選択する傾向がみられる。

図表 149. 日系企業の海外進出予定上位3国（調査対象企業%）



Sources: JETRO Survey on overseas business development of Japanese companies (2020)

ベトナムでの事業拡大が検討される業種分野は製造業、非製造業に関わらない。精密機器製造やIT・ソフトウェア業（非製造業）等、一部の産業では、その事業特性から特定のスキルを備えた労働力を必要とする職種が多い。

図表 150. 日系企業のベトナムにおける事業展開計画分野（%）

Rank	Manufacturing	Rank	Non-manufacturing
1	Petroleum / plastic / rubber products 72.2	1	Transportation 52.0
2	General machine 70.8	2	Trading company/Wholesale 43.9
3	Medical and cosmetic products 53.3	3	Construction 43.2
4	Electric products 47.1	4	Communication/ Information/ Software 38.3
5	Precision Equipment 41.2	5	Others 34.4
6	Nitrogen, earth, and stone 40.0		
Average	41.3	Average	40.5

Sources: JETRO Survey on overseas business development of Japanese companies (2020)

ベトナムと中国を比較すると、ベトナムでの事業拡大目的は、依然として、一般製品製造などの低付加価値産業や「販売」など市場開拓に集中している。研究開発、高付加価値製品製造等、質の高い労働力を必要とする目的では、中国に遅れを取っている。これにはインフラ面や政策面等、様々な理由が考えられるが、まず注目すべきは、労働力、給与、品質等の人的資源に関する要因と思われる。

図表 151. 日系企業の進出目的

Reason	Vietnam	China	Thailand
1 General products manufacturing	43.2	39.0	28.6
2 Sales	40.8	52.0	38.1
3 R&D new products	33.3	37.6	18.8
4 High-value product manufacturing	32.3	37.6	20.9
5 Logistics	31.1	38.3	32.2
6 R&D for specification change for local market	27.7	41.9	28.6
7 Regional headquarters	17.3	31.6	31.6

Sources: JETRO Survey on overseas business development of Japanese companies (2020)

c. 日本からの対越直接投資誘致を目的とした関係機関

図表 152. FDI 誘致活動を行っている組織

No.	Organization	Mission	Main activities
1	The Vietnam Trade Promotion Agency (VIETRADE)	Under MOIT perform the function of state management of trade promotion.	<ul style="list-style-type: none"> - Submit to the Minister of Industry and Trade for approval over 3,200 national trade promotion projects with a total support budget of over VND 2,100 billion. - The activities of the National Program on Trade Promotion have supported 100,000 times of enterprises participating, businesses have directly traded and signed contracts during the time of participating in trade promotion activities with total value of goods export contracts reaching nearly 30 billion USD and 1000 billion dong; the total value of goods sale and purchase contracts, product sales agents in the domestic market and

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

No.	Organization	Mission	Main activities
			sales reached nearly 3,000 billion dong.
2	The Investment and Trade Promotion Center of Ho Chi Minh City (ITPC)	Government organization to promote the growth of Ho Chi Minh City's enterprises and foreign investors, help enterprises export, develop business capabilities, find overseas partners, enter new markets, and to help foreign investors develop their projects in Vietnam.	<ul style="list-style-type: none"> - Organize online connections between local businesses and foreign businesses. Since the beginning of March 2020, there have been more than 1,500 successful connection orders, estimated revenue of more than 50 billion dong - Holding seminar, workshop, research on focused topics concerning trade with and investment in Vietnam
3	The Foreign Investment Agency (FIA)	Under Ministry of Planning and Investment to implement state management function related to foreign direct investment activities in Vietnam and Vietnam direct investment activities abroad	<ul style="list-style-type: none"> - Provide investment support activities of Japanese enterprises through support departments such as Saitama Desk, Aichi Desk and Niigata Desk.
4	The Vietnam National Innovation Center (NIC)	Under the Ministry of Planning and Investment with the function of supporting and developing Vietnam's startup and innovation ecosystem, contributing to the innovation of the growth model based on science and technology.	Start-up incubation and acceleration, Technology transfer support, events organization, and investment.

図表 153. ベトナム進出を支援する日本の組織

No.	Organization	Mission	Main activities
1	JETRO Hanoi/Ho Chi Minh	Under Japan Ministry of Economy, Trade and Industry, JETRO main duty is to Coordinate with Vietnamese governmental agencies and industrial associations to help realize sustainable economic development in Vietnam.	<ul style="list-style-type: none"> - Support Japan's Direct Investment in Vietnam through seminars guiding new laws, regulations of investment. In 2009, SME Support Center Hanoi was established to support SMEs to expand business to Vietnam - Support Vietnam - Japan Business Activities through some activities such as Business Matchings, Supporting Digital Transformation (DX), Supporting Vietnamese companies to invest In Japan
2	Japan Bank for International Cooperation - JBIC	Policy-based financial institution of Japan Under Japan Ministry of Finance. Main duty is to support Japanese MTEs, SMEs and start-ups in foreign countries.	<ul style="list-style-type: none"> - Support Japanese companies' investment in Vietnam through activities such as Loans for equipment renewal, Collaboration with private financial institutions (local banks mega banks) loans for overseas expansion, - Providing information on overseas investment environment and supporting troubleshooting with local governments.
3	ASEAN-Japan Centre (ASEAN Promotion Centre of Trade Investment and Tourism)	Under Japan Ministry of Foreign Affairs. Main duty is to promote trading, investment and tourism between ASEAN and Japan	<ul style="list-style-type: none"> - Support activities such as Seminars, Workshops, Research and Policy analysis, Publication, and Information services
4	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in Vietnam - JCCI	Association of Japanese companies with bases in the Northern region of Vietnam.	<ul style="list-style-type: none"> - Get the opinions of member companies and make the negotiation or request to Vietnamese government to improve the business environment of Japanese-affiliated companies. - Provide information on investment promotion, taxation, labor, and employment access via home page & email distribution system, can widely access to various valuable seminars

No.	Organization	Mission	Main activities
5	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in HCMC - JCCH	Association of Japanese companies with bases in the northern region of Vietnam.	<ul style="list-style-type: none"> - Improve investment and business environment with making various proposals and requests to the Vietnamese Government - Exchange and provide information via hold seminars on investment promotion, taxation, labor and employment; thereby our members can update information of new laws
6	SME support Japan	Under Japan Ministry of Economy, Trade and Industry. Practical support is tailored to meet individual SME needs, implemented by collaborating with municipalities, government agencies, financial & research institutions, and other support organizations.	<ul style="list-style-type: none"> - Support SMEs investment in Vietnam through activities such as consultation of experienced specialist, seminars on latest information and regulation of investment.
7	Tokyo SMES Support Center	Under Tokyo Metropolitan Government to support SMEs in Tokyo areas to make strategy and plan for Overseas Expansion.	<ul style="list-style-type: none"> - Support desk in Vietnam to consult on legal systems and regulation, support matching up with Vietnamese company both supplier and sales channels. - Organize seminar and consulting service in Tokyo to help SMEs business expansion to Vietnam.

5. 2. 2 帰国技能実習生の状況

技能実習生制度は、開発途上国の人々を一定期間（最長 5 年間）受け入れ、日本での実地研修を通じて技能を移転することにより、開発途上国に貢献することを目的としている。

帰国後の技能実習生（帰国実習生：RTT）は、日本で習得した技術、知識、経験を活かすことで、ベトナムにおける貴重な熟練技能者グループとなり得る。このグループがベトナムの労働力として効果的に活用されるよう支援することは、ベトナムの人材開発への重要な貢献になると考えられる。帰国実習生に対する支援を検討することを目的に、帰国技能実習生（RTT）の状況と課題を整理する。

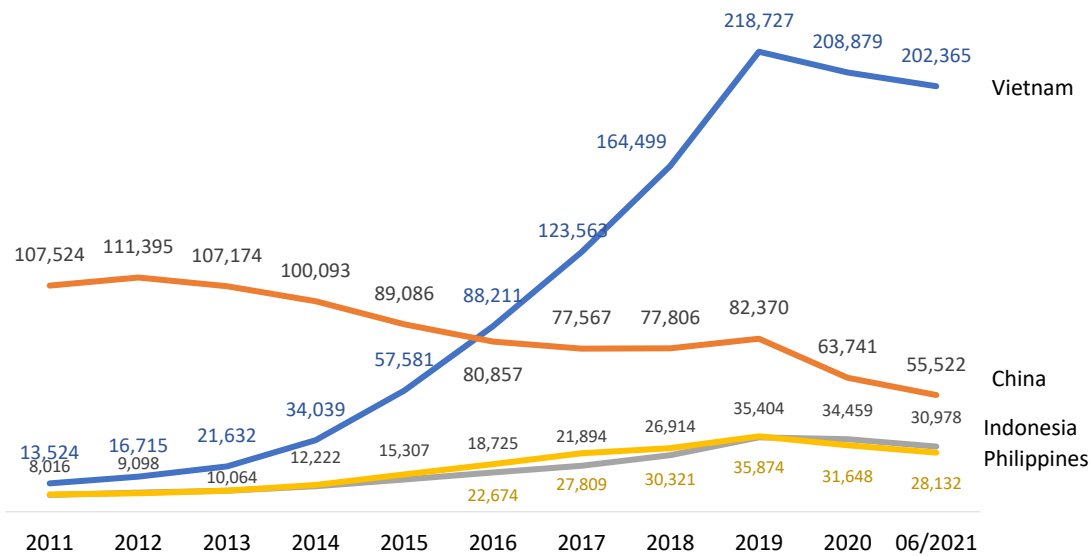
本項では、RTT の採用・活用に関する企業のニーズや障壁を把握するため、公表されている統計や在ベトナム日系企業へのヒアリングから、その概況を紹介する。ただし、技能実習生自体は本調査の対象外であるため、帰国実習生からの意見は本調査結果には反映されていない。

a. ベトナム人技能実習生(TT)の概要

ベトナム人技能実習生は、ここ 5~10 年で着実に増えている

2019 年 6 月末現在、日本全国の技能実習生約 36 万 8 千人のうち 51.4%がベトナム人である。10年間で、日本の外国人技能実習生全体に占めるベトナム人の割合は、2011年の10%から2020年には55%に上昇し、現在はかつて上位だった中国を上回り、圧倒的な割合を占めている。

図表 154. 技能実習生の国籍



Source: Japan Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan Ministry of Justice

理由として以下が挙げられる。

(i) 経済発展により中国の平均所得が上昇し、日本での低技能職を希望する中国人が減少したことで日本で労働力不足が生じたこと。その埋め合わせの為に、日系企業はベトナムを含む東南アジア諸国から多くの技能実習生を受け入れるようになった。

(ii) ベトナムの 労働力輸出支援国家プロジェクトや送金を呼び込むための政策の導入・整備がなされたこと。例として、決定 71/2009/QĐ-TTg による「2009-2020 年度 持続的貧困削減に寄与する、貧しい省における労働力輸出促進」、政令 Decree No. 61/2015/ND-CP 「ベトナム銀行による社会政策としての貧困世帯または少数民族出身者対象優遇融資」など。

(iii) 日本政府により外国人労働者の誘致を目的とした改正出入国管理法が 2019 年に施行され在留資格基準が緩和された為、高度な技術を持つ専門職だけでなく、単純労働の労働者についても長期で受け入れ可能になったこと²¹¹。

その結果ここ数年、ベトナム国内の技能実習生派遣関連業が発展し、経験豊富な関係者による、より包括的な実習生供給システムが構築されてきている。ベトナムには、489 の送出機関があり、ベトナム人技能実習生を日本に送り出している。そのうち、約 73%にあたる 355 機関がハノイに、次いでホーチミン市に 69 機関が拠点を置いている。

建設、食品製造、機械工業分野で働くベトナム人技能実習生が大きく増えている

図表 155. 実習分野ごとのベトナム人技能実習生数

Sector	2017		2018		2019	
	Person	%	Person	%	Person	%
Construction	5,265	19.0	45,171	23.0	47,457	24.2
Machinery	5,221	23.0	36,515	20.6	32,028	21.6
Food manufacturing	6,293	19.0	40,509	18.6	42,364	16.3
Textile	2,019	7.3	12,256	6.2	9,898	5.0
Agriculture and Fishery	2,480	9.0	16,123	8.2	14,032	7.2
Other	6,250	22.7	46,158	23.4	50,222	25.7
Total	27,528	100	196,732	100	196,001	100

Source: Organization for Technical Intern Training

2017 年から 2019 年にかけて、ベトナム人技能実習生 (TT) の数は、各分野で大幅に増加した。繊維業で 5 倍、建設業で 9 倍である。2019 年に建設業が 24.2%と割合が増加しているのは、「2020 年東京オリンピック・パラリンピック」に向けたインフラ整備特需が原因である。

b. ベトナム人技能実習生の帰国後の状況

日本で学んだ経験をベトナムで活かすベトナム人技能実習生の割合は低い。

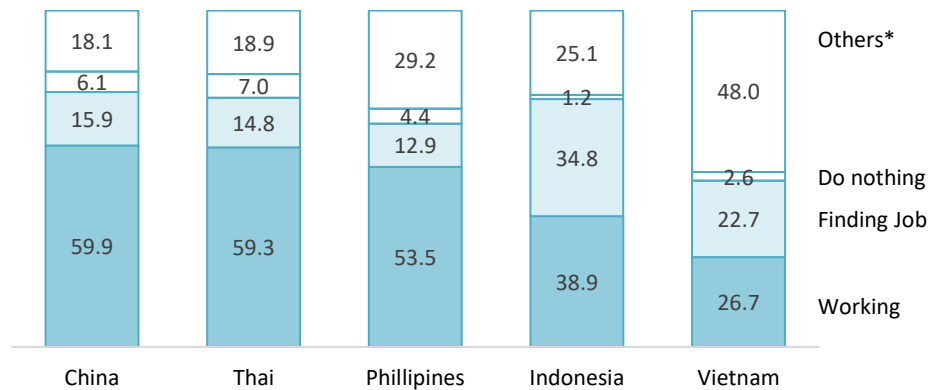
技能実習生は、帰国後、日本の FDI 企業、日越合弁企業、日系企業駐在員事務所、労働者派遣会社などで働く機会があると一般的に考えられるが、統計調査によると、帰国後就労したと回

211 Since April 2019, Japan has promulgated a new entry law. The law introduces a new type of visa for foreign workers. This type of visa allows foreign workers with certain skills to work in specific fields in Japan including 14 industries such as gerontological nursing, materials processing, machinery manufacturing and agriculture. The first category is 5-year visa granted to foreign workers working in 14 designated sectors. Most of the foreign workers in this type will have to complete a technical internship program in Japan. The second one is for highly skilled workers, which are given to worker who are skilled and have degrees and have lots of experience in construction or shipbuilding which are two industries in Japan currently in need of foreign workers. Workers will be granted a long-term visa and can bring their families along. This policy change helps Japan attract more workers because previously only highly skilled professional workers were allowed to immigrate and work

答した割合は、中国、タイ、フィリピンがそれぞれ 50%以上と非常に高いのに対し、ベトナムは 26.7%と最も低い値となっている。

ベトナム人技能実習生の場合「その他」との回答が 48%と多く、「求職中」との回答も 22.7%と他国と比べてさほど高くもないことから、これは、技能実習の継続準備、日本への再就労、進学の準備をしているとも考えられる。ベトナムで就職活動をしている RTT の課題については、後述する。

図表 156. 帰国技能実習生就労状況 (% 2019 年)

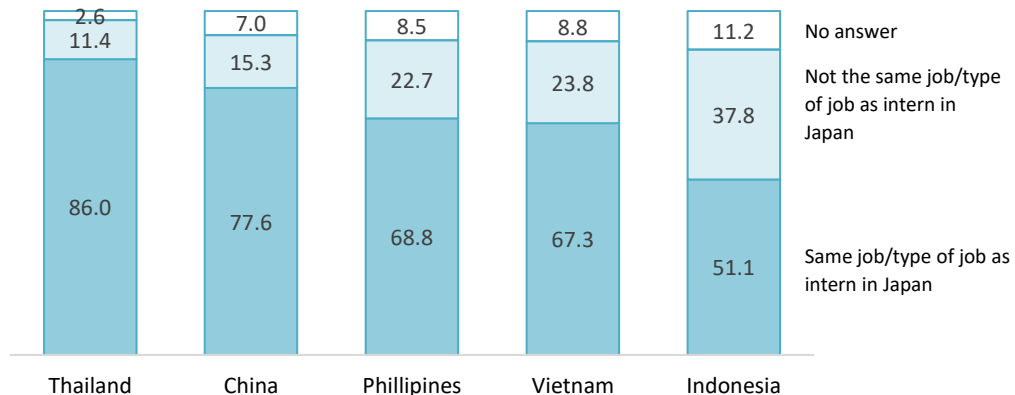


*: Others include Continue Technical Trainee program; Going on to higher education; Go back to Japan; No answer

Source: Organization for Technical Intern Training

また、帰国したベトナム人技能実習生が日本で実習していた分野と同じ分野の職種に就く割合が、他国と比較して低い。日本語スキルや実習生としての経験を活かすため、営業、海外労働派遣コンサルティング、語学指導などの仕事に就いたり、貯蓄資金で小規模のビジネスを立ち上げたりする割合が比較的多い。これは、技能実習制度本来の目的である技能・技術移転が果たせておらず、ある意味、実習経験を無駄にしているとも言える。

図表 157. 就労した帰国技能実習生の仕事の内訳 (% 2019 年)

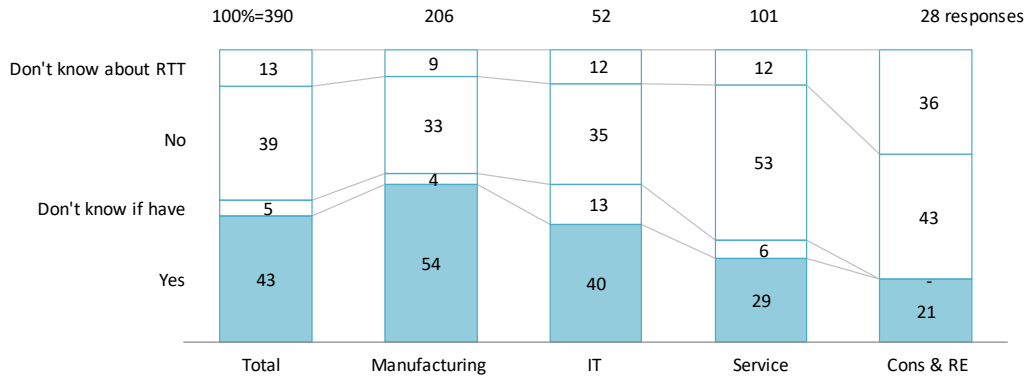


Source: Organization for Technical Intern Training

現在、ベトナムの日系企業に、積極的に帰国実習生 (RTT) を採用する意思はない

今回の調査で回答を寄せた日系企業 390 社のうち、RTT を採用している企業は半数以下であった。

図表 158. 日系企業 RTT 採用状況 (2021 年)



Note: The number of agricultural companies in this survey is 3, not big enough and is removed from analysis

帰国実習生 (RTT) の主な就業先は、製造業であり、半数以上が RTT の従業員を抱えている。これは、実習分野の 40% 近くが、機械や製造分野であることが一因である。また、在越日本製造業の中には、OJT を受けさせる前提で、RTT であれば日本の工場勤務経験以外でも、経験を問わず採用するケースもあるという。

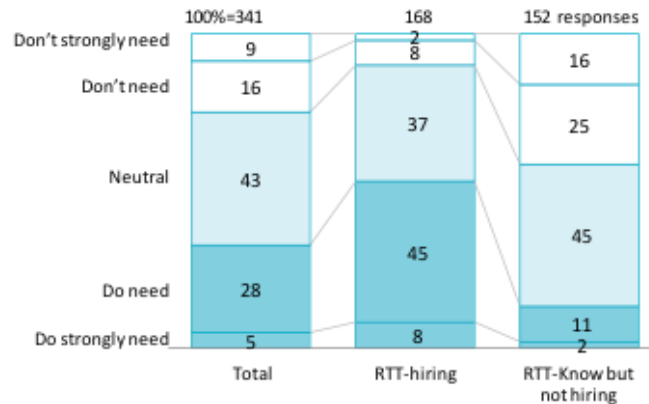
次に多いのは日本の IT 関連業とサービス業で、それぞれ 40% と 29% の企業が RTT を採用している。日系 IT 企業によると、日本語能力の高い RTT を、翻訳者、ベトナム企業と日本側との通訳・連絡係など、研修生の日本語能力・文化理解を活かした職種に採用している。

建設業は日本で働くために来日する研修生の数が最も多い分野だが、建設・不動産会社の多くは、調査対象の 8 割近くが、RTT を「採用していない」、もしくは「採用の有無がわからない」と回答している。これは、帰国実習生が該当業界にアプローチするための情報ルートがないことを示していると思われる。

今後 5 年間の需要予想は、増加するものの微増

アンケート企業の 3 分の 1 が今後 5 年間に RTT を採用する意思を示している。「極めて必要」5%、「必要」28%、43% は「どちらでもない」と回答している。現在 RTT を採用している企業からの要望は高い。

図表 159. 今後 5 年間の日系企業 RTT 採用見込み（2021 年）



RTT を雇用している企業の約 1 割が、今後 5 年間は RTT の採用の必要がないと考えている。一方、RTT を雇用していない企業の 1 割以上が、RTT を「必要とする」または「極めて必要とする」と回答している。RTT を募集している企業のうち、小規模の企業は中・大規模企業より若干需要が高い。これは、規模が小さいため、RTT が得意とする、業務スキルと語学を合わせたマルチスキルを評価していると考えられる。

RTT の採用ニーズが最も高いのは中部地域である。中部地域の主要都市ダナンにある衣料品商社は、通訳・受注業務に RTT を採用した理由について「ダナンで日本語を流暢に使える人材は稀です。帰国技能実習生の日本語能力は、同じ職種の国内人材より若干優れています」と語った。

RTT を雇用していない企業について今後の RTT 採用ニーズについては、製造業、建設・不動産業、情報通信業が、サービス業よりも若干高い。また、中小企業や中部地域の企業では、今後 RTT を採用したいという意向がより高い。

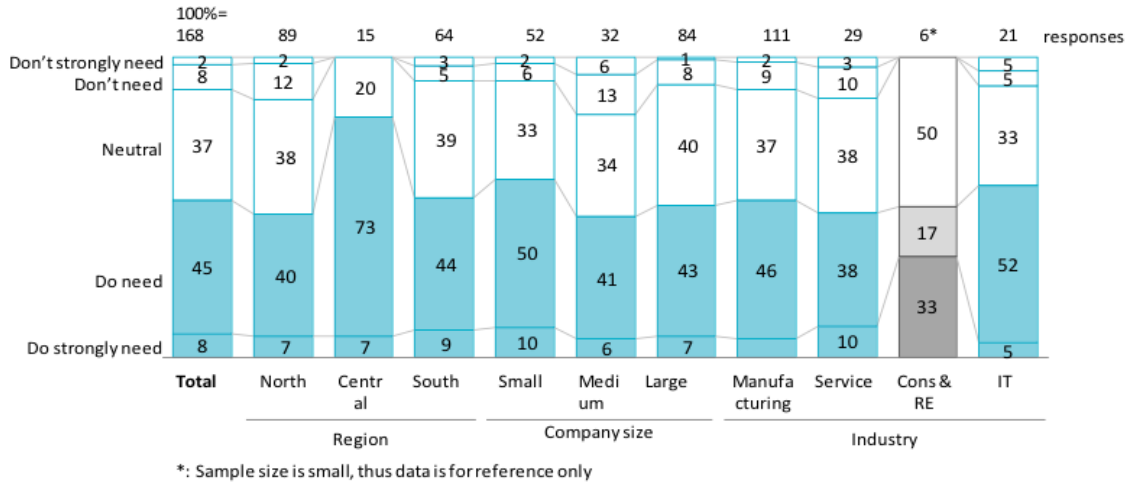
ベトナム人帰国実習生は、日本語能力、日本文化への理解、日本での実務経験などが評価され、採用されている

日本語の能力、特に口頭でのコミュニケーション能力は高く評価されている。RTT は、日本人顧客とのコミュニケーションサポートや、日本人マネージャーの補助など、他の現地労働者と比べて、より事務的業務に携わることが可能である。

「RTT は語学能力が高い (N2 以上)、特に会話が得意。」北部 IT 企業

「RTT は日本人の上司と直接日本語でコミュニケーションが取れるので、手作業を多く任せている他の現地社員とは違い、機械関連の仕事を多く任されている。」南部 製紙会社

図表 160. 現在 RTT を雇用している日系企業の今後 5 年間の RTT 採用見込 (2021 年)



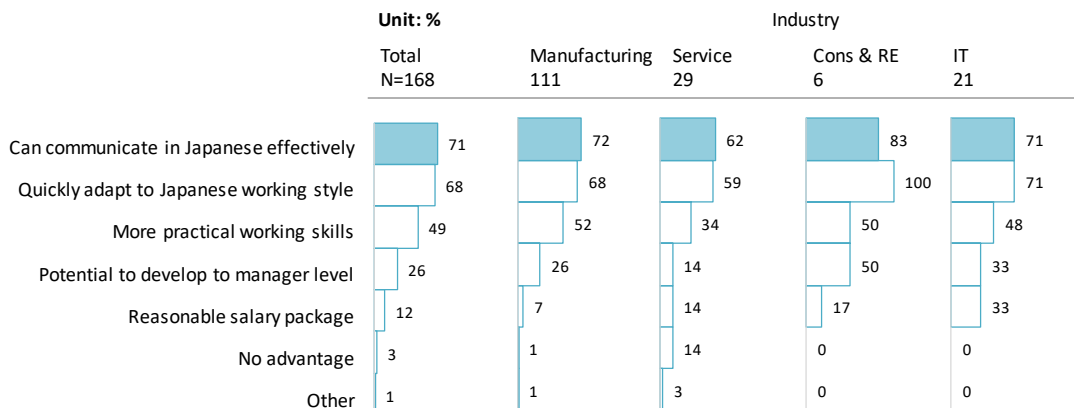
又、日本のビジネス常識・慣習に通じていることは帰国実修生の評価ポイントになる。日本での経験があることで職場への適応が早いことが評価につながる場合もある。

「RTT は日系企業の労働文化に精通しており、日本の顧客とコミュニケーションをとることができる。」中部 IT 企業

「RTT の社員は日本流の働き方に慣れており、日系企業での時間管理や報告ルールを理解している。」北部 自動車製造業

3 番目に挙げられた利点は、日本での実務経験である。一般的に、日系企業は、同業分野で経験を積んだ実習生を採用することを期待しており、理想的なケースでは、日本の本社工場で働いた経験のある RTT を採用することもある。そうでない場合でも、実習生が日本で学んだ作業工程に関する知識は高く評価している。

図表 161. 日系企業における RTT 採用理由 (2021 年)

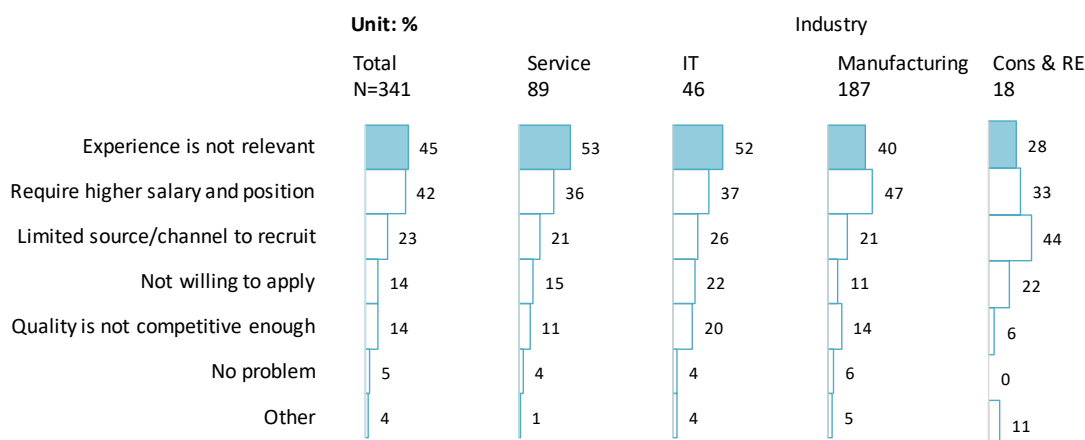


c. 帰国実習生についての主な問題点とその他課題

日系企業 341 社へのアンケート調査と 40 社以上の採用担当者へのヒアリングからは、日系企業にとって帰国実習生採用する際の大きな問題は、「研修生の実務経験と業務とのミスマッチ」「帰国実習生の高い給与と地位への期待」と捉えていることがわかった。また、帰国実習生採用にあたっての情報不足も顕著な問題の一つに挙げられた。

業務と関連性のない職務経験が主要な障壁のひとつ

図表 162. 日系企業にとっての RTT 活用の課題・問題点 (2021 年)



一方、RTT の日本での経験は、主に建設、機械、農業分野など、手作業が多く、重労働を必要とする関連分野である。ベトナムに帰国する際、一部の RTT は、サービス業や IT など、肉体労働が少なく、給料の高い仕事を期待している。しかし、職歴は大きな意味を持たない。

「RTT は IT 事業以外の異業種で働いているため、背景知識はベトナム人ほど強くない。」北部 IT 企業

「RTT は、サービス業で使われるスキル（討論、コミュニケーション、困難な状況への対処スキルなど）を持っていない。」南部 サービス業

インタビューで、ある企業担当者は「技能実習生は通常、高校卒業か、場合によっては中学卒業程度の学歴しかないため、コンピュータのスキルも非常に限られている。」と語った。そのため、採用の段階で不採用になったり、一定期間勤務した後に諦めてしまったり、他の労働者に追いつくためにさらに技術を習得しなければならないことがある。

一方、RTT が日本で製造業に従事した後、ベトナムの製造業に戻ったとしても、そのスキルを転用できない場合が多いとみられる。多くの日系企業からは、日本での研修生の業務範囲は非常にシンプルで限定的であり、例えば、ベトナムでは使用されていない特定の機械しか経験していない場合があるとの声が聞かれた。

給与と待遇の期待と実際のミスマッチ

半数近くの 47%の製造業がこの点を大きな障壁と考えている。技能実習生が日本で得る月収は平均約 1,000~1,500 ドルで、ベトナムの新入社員の平均月収の約 3~4 倍である。日本から帰国した RTT は、管理職レベルの高給を企業に期待することが多いとみられる。しかし、実習経験業務の範囲と期間は限られているため、技能実習生は管理職としての能力やスキルを持ち合わせてはいない。

「RTT は日本でのマネジメント経験がないため、管理能力がない。」南部 金属製造業

結果として、RTT は初心者としてしか扱われず、給与も期待値より低い。その結果、仕事への献身度が低くなってしまふ。又、雇用主によっては、採用した RTT が、給与に満足せず、短期間で退職し日本に戻ってしまい失望した、との話も聞かれた。

ベトナム国内で求職を行う RTT に対する効果的な相談窓口や支援は不足している

日系企業採用担当者の 4 分の 1 近くの 23%、建設・不動産会社の半数近くの 44%が、情報ルート／採用チャンネルが限定されていることが RTT を採用していない理由と回答している。上記のコメントは珍しいケースではなく、日系企業へのインタビューでは、RTT の採用経路は不明で、他の労働者や従業員と同じように応募してきたり、本社やパートナー企業から紹介されたりして、偶然 RTT を採用することが多いことが明らかになった。

「現在いる RTT 7 人から、さらに増員したいが、どこでどのように情報を得ればよいのか分からない。」南部 製造業

帰国した技能実習生の業務能力は雇用主の期待値に足りていない

帰国技能実習生の差別化のポイントは日本語だが、日系企業からは「会社では、日本人管理職であっても、仕事では日本語ではなく、英語やベトナム語を使うので、日本語ができる社員は必要ない」との声も聞かれた。逆に、日本語が必須とされる職種の場合、技能実習生の語学力では十分でない場合も多い。技能実習の初級レベルでは、日本語能力試験 N5、N4 で十分だが、業務で使える日本語能力であれば、社内用であっても、多くの日系企業では N3、N2 レベルを要求する。

数千人の帰国実習生と関わってきたある人材供給会社によると、多くの技能実習生にとって、ソフトスキルの欠如が就職困難の原因であると語っている。この会社では、対応策として、技能実習生が日本で働きながら学べるオンライン学習プログラムを開発している。このプログラムでは PC 技能、日本のビジネススキル、管理・指導手法、経営評価手法などを学ぶことができる。このようなサービスの存在は、技能実習生自身が、ベトナムに帰国した際に希望する職種や給与と労使間のギャップが存在することを自覚していることも示しているといえる。

技能資格のミスマッチ

技能実習生の研修修了証は、日本の技能検定制度に従ったものであるが、ベトナムの技能水準標準の評価と一致しないため、帰国実習生（RTT）は技能労働者とみなされるものの国内の職能証明書を持たない。この点については、第6章において詳述する。

d. 政府の対応と外部からの支援

技能実習導入から既に長い期間を経ているものの、ベトナム当局は、帰国研修生が国内労働市場に適合できるよう、支援政策を策定している最中である。

帰国労働者の情報は、MOLISA 海外労働局（DOLAB）が記録・管理している。労働契約に基づいて海外で働くベトナム人労働者に関するデータベースと情報システムの主要原則が、通達 20/2021/TT-BLĐTBXH に規定されており、データは「地方政府サービスプラットフォーム」（LGSP）を通じて MOLISA が運営・管理し、中央レベルと地方当局レベルの間にはある程度の統合がなされている。しかし、ベトナム帰国後の労働者のデータについて明記された条文はない。

DOLAB によると、近年、JICA と協力し、帰国技能実習生の求人・採用支援を実施しているとのことである。プロジェクトは、帰国労働者が企業の求人・採用情報にアクセスできるようにするものであるが、主眼は、帰国前の求職者と人材紹介会社（海外求人情報を持つ労働者派遣会社）のマッチングである。帰国後の技能実習生に対する明確な政府支援は行われていない。

毎年数千～数万人が日本からベトナムに帰国している技能実習生は、ベトナムにおける技能労働力の一翼を担う可能性を秘めている。しかしながら、技能実習生を労働力として統合するためには、まだ多くの課題や障壁があり、JICA と関連機関の、効果的で適切な支援活動が望まれる。

5.2.3 日本語教育の状況

a. 日本語教育の背景

日本語はベトナムで学習される主要な第二外国語のひとつである。2021年にMOETが発表した直近の改訂版一般教育要綱で、日本語は英語、ロシア語、フランス語、中国語とともに、3年生から12年生までの生徒の必修外国語科目となった5つの外国語の1つに選ばれている²¹²。

ベトナムでは日本語に関して、学習者、教師、教育機関のいずれも継続して増加している。特に2015～2018年の期間では、学習者数、教師数、教育機関数のいずれにおいても世界で最も増加率が高い。これは、2014年に「アジアの平和と繁栄のための広範な戦略的パートナーシップ」

212 Circular 19/2021/TT-BGDĐT - <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=7461>.

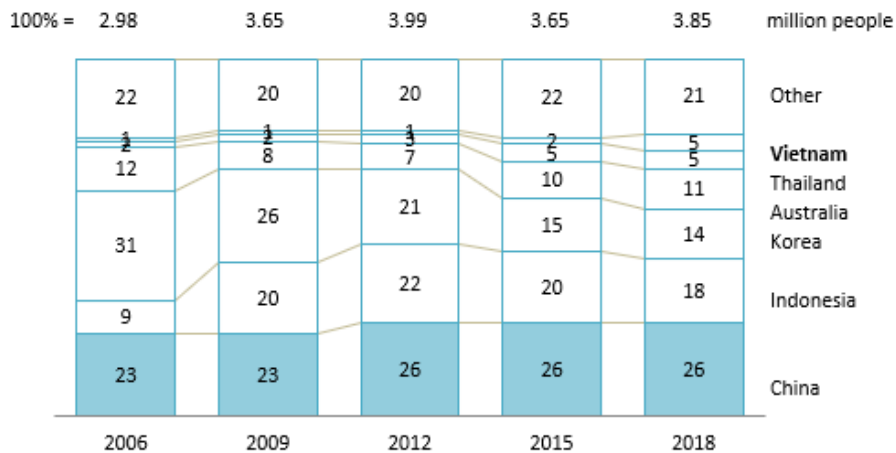
Foreign language 1 is a compulsory subject taught from grade 3 to grade 12. Foreign language 2 is an optional subject, which can be taught from grade 6 to grade 12.

の締結をきっかけに両国関係が強化されたことによるものと考えられる。また、2014年以降、技能実習生が増加傾向にあり、多くのベトナム人が日本で働くことを希望している（帰国技能実習生の状況については第5章.2.2 既述）。

- 日本語学習者の現状

2006年から2018年までの期間で、ベトナムにおける日本語学習者は、5.8倍の3万人から17万4千人以上へと増加した。2018年のベトナムの日本語学習者数は世界第6位、東南アジア諸国では第インドネシア、タイに次ぐ三位であった。

図表 163. 日本語学習者国別割合（日本国内以外）



Source: Japan Foundation²¹³

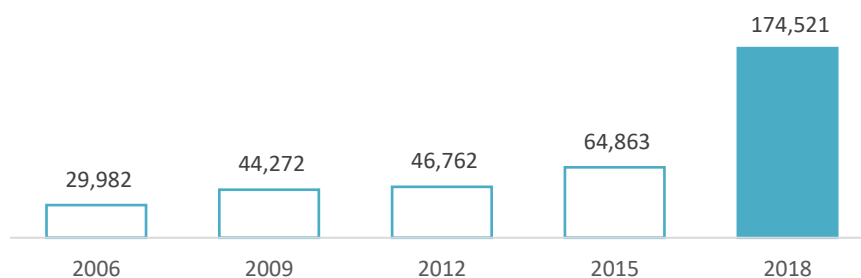
2018年の統計では、学習者数のうち、約31,200人が大学生、26,200人が高校・中学生、2,000人が小学生、115,000人が語学教育センターの学習者である²¹⁴。増加率が最も高いのは公教育外（語学教育センター）で、ベトナムの学習者数の約3分の2を占めている。学習者増の背景には、就職や技能実習での訪日、又は在越日系企業就職に有利となることへの期待があるとみられる。

213 <https://www.jpff.go.jp/e/project/japanese/survey/result/index.html>

214 The number of learners attending language training centers can also contain students at different educational stages (from primary to higher education). Therefore, the number recorded in this segment can appear larger than the actual situation

図表 164. 日本語学習者数 (ベトナム)

(Unit: people)

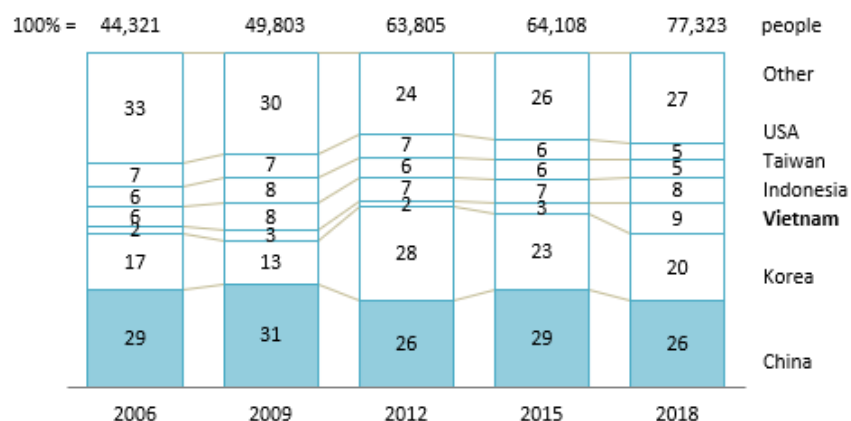


Source: Japan Foundation²¹⁵

- 教師数の増加

2006 年から 2018 年までの期間で、ベトナムの日本語教師数は 6.7 倍に増加した。2018 年の統計で約 7,000 人の教師を抱えるベトナムは、世界第 3 位、東南アジア諸国では第 1 位に浮上した。

図表 165. 日本語教師数国別割合 (日本国内以外)²¹⁶



Source: Japan Foundation

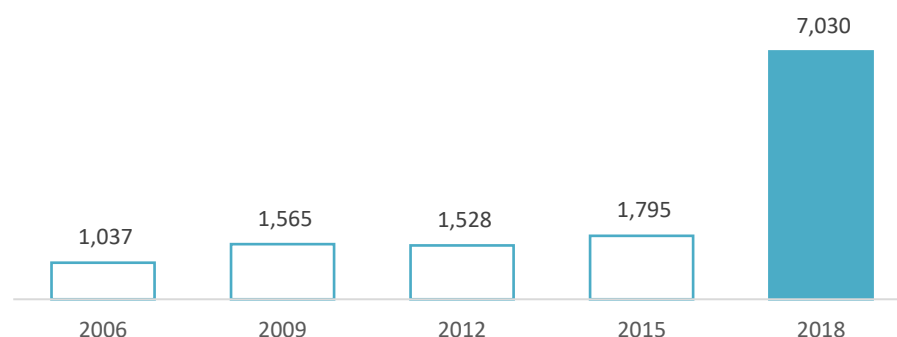
特に 2015 年から 2018 年までの 3 年間では、日本語学習需要の高まりに応じ、ベトナムの日本語教師数は約 4 倍に増加した。

²¹⁵ https://www.jpff.go.jp/j/project/japanese/survey/result/dl/survey2018/Report_all_e.pdf

²¹⁶ In many cases, the teachers work concurrently in multiple institutions (for example, teachers in general education/ higher education can also teach at other private institutions, etc.), so there is a tendency for the number of teachers to appear as numbers larger than the actual

図表 166. 日本語教師数 (ベトナム)

(Unit: people)

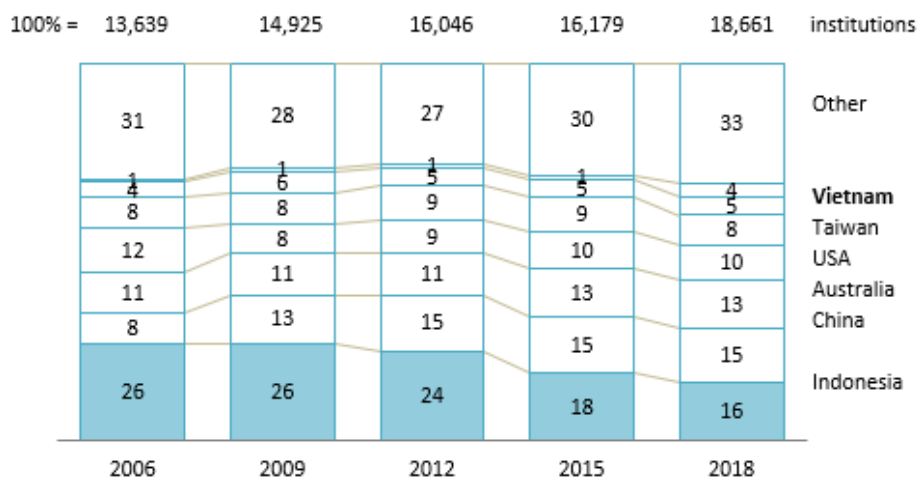


Source: Japan Foundation

- 日本語を教える学校

2018 年の統計で、ベトナムの日本語を教える学校は約 800 あり、世界第 7 位、東南アジア諸国ではインドネシアに次ぐ第 2 位であった。

図表 167. 日本語教育機関数 (日本国内以外 %)

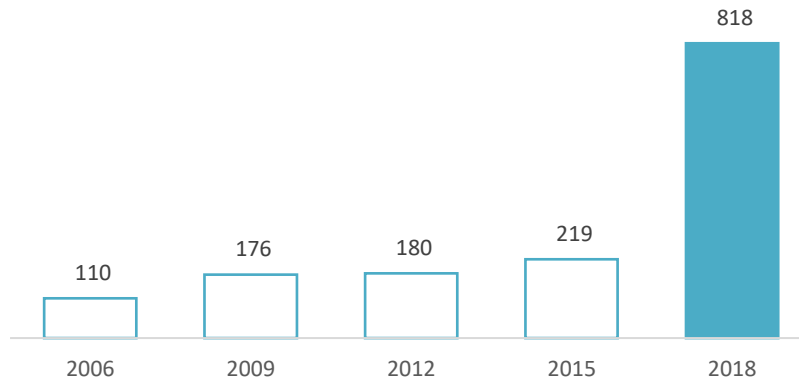


Source: Japan Foundation

ベトナムの日本語を教える学校の数は、2006 年の 100 機関超に対し、2018 年には約 800 機関へと大幅に増加している。最も増加が大きかったのは 2015 年から 2018 年の間で、3.7 倍にもなっている。学校の増加は、学習希望者の増加と日系企業の需要増を反映したものであったといえる。

図表 168. 日本語教育機関数（ベトナム）

（単位：教育機関）



Source: Japan Foundation

b. 日本語を教える学校の種類

ベトナムの日本語教育機関は、（1）ベトナムの教育制度（初等・中等・高等教育）内の公教育機関、（2）民間の語学教育センター（公教育外の機関 non-academic institutions）に分類される。

国際交流基金レポート 2018 によると、ベトナムの日本語教育機関 818 機関の内訳は、初等教育機関 20、中等教育機関 104、高等教育機関 85、公教育外の機関が 617 となっている²¹⁷。

近年、国は、学校教育制度内において日本語教育を積極的に推進している。高等教育分野では、2007 年以降、高校卒業試験と大学入学試験の外国語選択科目に日本語が含まれている²¹⁸。TVET 分野では、日本語を専攻する場合、時間や費用の節約のため、大学よりもカレッジを選択する傾向がみられる。カレッジでの学位取得は 3 年で、学士号取得より 1 年短縮される。また、看護、IT、機械工学など職業能力を身につけることができるため、海外で働くチャンスが高まり、日系企業の需要に応えることもできる。

217 Cat- Primary education: refers to institutions equivalent to elementary schools

- Secondary education: includes middle schools (lower secondary) and high schools (upper secondary)

- Higher education: refers to institutions equivalent to junior colleges, technical colleges, universities, and graduate schools

- Non-school education: includes private language schools, lifelong educational institutions run by public institutions, language courses run by higher educational institutions for the general public, etc.

218 <https://clef.vn/vi/goc-giao-duc/giao-duc-tieng-nhat-o-bac-pho-thong-tai-viet-nam-nhung-dau-moc-quan-trong-duoc-nhin-lai-qua-dien-dan-giao-vien-tieng-nhat-pho-thong-viet-nam-lan-thu-nhat-jltf-2021.html>

図表 169. 日本語学位プログラムを有する高等教育機関（一部）

No	University	Type	Location
1	Hanoi University	Public	Hanoi
2	University of Languages and International Studies, Vietnam National University	Public	Hanoi
3	Vietnam Japan University, Vietnam National University	Public	Hanoi
4	Phuong Dong University	Private	Hanoi
5	Thang Long University	Private	Hanoi
6	School of International Studies, Vietnam National University	Public	Hanoi
7	Foreign Trade University	Public	Hanoi
8	FPT University	Private	Hanoi
9	Ha Noi University of Science and Technology	Public	Hanoi
10	Da Lat University	Public	Lam Dong
11	Ho Chi Minh City University of Education	Public	HCMC
12	Ho Chi Minh City University of Foreign Languages and Information Technology	Private	HCMC
13	University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University in HCM	Public	HCMC
14	Ho Chi Minh City Open University	Public	HCMC
15	Hong Bang International University	Private	HCMC
16	Van Hien University	Private	HCMC
17	Ho Chi Minh City University of Technology	Private	HCMC
18	Ho Chi Minh City University of Economics and Finance	Private	HCMC
19	University of Foreign Language Studies, Da Nang University	Public	Da Nang
20	University of Foreign Language Studies, Hue University	Public	Hue

図表 170. 日本語学位プログラムを有する TVET 校 (一部)

No	TVET institutions	Type	Location
1	Vietnam College of Foreign Languages and Technology	Public	Hanoi
2	Vietnam College of Science and Technology	Public	Hanoi
3	Hanoi Polytechnic College	Public	Hanoi
4	Hanoi Foreign Languages and Technology College	Public	Hanoi
5	Hanoi College of Industry and Trade	Private	Hanoi
6	Hanoi International College - Vietnam	Private	Hanoi
7	Hanoi Vocational College of High Technology	Public	Hanoi
8	Viet Nhat College of Language and Technology	Private	Bac Ninh
9	American Polytechnic College	Private	HCMC
10	Ho Chi Minh City Institute of Applied Science and Technology	Private	HCMC
11	Dai Viet Sai Gon College	Private	HCMC
12	Thu Duc College of Technology	Public	HCMC
13	Bach Khoa Saigon College	Private	HCMC
14	Sai Gon International College	Private	HCMC
15	Van Lang Saigon College	Private	HCMC
16	Dong Nai College of High Technology	Private	Dong Nai
17	Ba Ria-Vung Tau Teacher Training College	Public	Ba Ria-Vung Tau
18	Dai Viet Da Nang College	Private	Da Nang
19	Central Medical Technology College	Public	Da Nang

Source: Research team's synthesis (there is no official source listing the number of universities offering Japanese language degree program)

語学教育センターでの研修目的で最も多いのは、日本語能力試験（JLPT）対策であった。需要に応じてほとんどのコースが初級と中級レベル（N3、N4、N5 レベルに相当）で行われており、上級コースは少ない。このほか、初級日本語コミュニケーションコースや日本語翻訳・通訳トレーニングコースなど、さまざまなトレーニングコースが用意されている。又、教育センターの受講は自由で様々な生徒が集まる。企業や学校からの日本語教育の依頼もある。

日本語教育センターからのヒアリングによると、日系企業から日本語教育の依頼を受けた場合、教育センターから講師を派遣して企業で教えたり、企業の従業員を教育センターで勉強させたりすることがあるとのことである。業種別では、ベトナムには多くの日本メーカーが進出しているため、製造業や IT 関連企業の従業員に対する研修需要が高いことが共有されている。また、

近年、ベトナムはソフトウェアや IT のアウトソーシングサービスにおいて、日本の主要なパートナーとなっている。そのため、この 2 つの分野の企業にとって、従業員や労働者の日本語能力を備え、向上させる需要は大きい。日本語のほかに、日本人の仕事に対する考え方や文化なども紹介されている。研修の目的は、日本の本社への転勤準備、あるいは従業員の職場での日本語コミュニケーション能力向上など、企業の具体的なニーズに応じてさまざまである。

語学教育センターもいくつかの協働の取組みを行っている。例えば、デュイタン大学の外国語センターは、教育センターと協力し、センターが開発した言語カリキュラムを学生への教育に活用している。また、いくつかの大学 (Bach Viet カレッジ, 金融経済大学) や高校 (Nguyen Khuyen 高校, Nguyen Thuong Hien カレッジ, Tran Phu 高校) に教師を派遣したり、大学で語学クラスを開いている語学センター (Van Lang 大学, ハノイ科学技術大学) もある。

早い時期に日本語に触れさせたいとの親の意向が影響し、日本語教育が若年層に拡大し始めると推測される。コロナ感染拡大収束後は、トレーニングセンターの学習者数は 5-10% で緩やかに増加すると予想されるが、学習者数が 2015-2019 年の水準に戻るには、より長い時間が必要であろう²¹⁹。

コロナ感染症の拡大により、語学教育センターはオフラインでの授業からオンライン授業への転換を迫られている。これはフルタイムの仕事を持つ人々にとっては、移動時間を大幅に短縮することができることから有益である。しかし、インターネット接続の不備や、生徒の集中力の欠如、生徒同士の交流不足などの理由により、オンライン授業が効果的でない場合があり、クラスでの授業がより好ましいと考える教育センターもある。今後は、オンラインとオフラインの両方の教授方法の利点を生かすために、「ハイブリッドトレーニング (オンラインとオフライン両方の組み合わせ)」がより頻繁に利用されるようになると予想される。

その他トレーニングコースについては、大人向けの「KAIWA コース」(コミュニケーション基礎講座) は増加傾向にあり、今後ますます人気が高まると予想される。KAIWA トレーニングコースで有名な語学センターの例として、Kohi Vietnam や Riki オンライン日本語センターなどがある²²⁰。両センターは、オンラインとオフラインのトレーニングコースの他に、フルタイムの仕事を持つ人々に便利な、教室に行かなくても、どこでも 1 日約 15 分で日本語学習を行うことができるコースとして「ポケットサイズトレーニングコース」(アプリやオンラインビデオ利用) も提供している。

219 Taken from short telephone interviews with Japanese language centers in Ha Noi and Ho Chi Minh city

220 <https://kohi.vn/intro/courses>; <https://riki.edu.vn/online/nhom-khoa-hoc/khoa-hoc-kaiwa>

c. 日本語トレーニング関連の課題

質の高い教材の不足、日本の海外労働者受入れの一時的制限などが、日本語教育事情に大きな影響を与えている

近年、日本語が普通教育の外国語科目として必修化されたことに伴い、外国語 1 科目としての要件を満たすために、学校が重視すべき課題の一つは、教員の数、能力、養成など教育資源の確保である²²¹。

ベトナムでは日本語学習の需要が急速に伸びており、それに伴い、日本語学習の目的・動機も多様化している。そのため、日本語学習者の需要増に対応するためには、人員増に加えて、教育の質を向上させることがより重要となっている。国際交流基金によると、ベトナムでは日本語教師養成機関の数がまだ少なく、質の高い指導ができる人材が不足しているとのことである。現在の日本語教師人材の大半は、日本語能力を主な理由として教師になったが、教えるスキルは不足している。そこで、ベトナムでの日本語教育を促進するため、国際交流基金が2019年に、経験3年未満の日本語教師や日本語教師になる予定の人を対象に、教え方の基礎知識を学ぶ研修講座を開講した²²²。ベトナムに日本から日本語教師を派遣する取組みも増えている。特に、国際交流基金では、2014年から2020年にかけて、約3,000人の日本人教師を東南アジア諸国に派遣するプログラムを立ち上げている²²³。

近年の新型コロナウイルス感染症拡大により、日本政府は外国人技能実習生や労働者の日本への入国を一時的に禁止している。再入国にあたる労働者については入国が認められているが、その数は非常に限られている。このため、ベトナム人の日本への労働力輸出に一時的な障壁が生じ、入国時期が遅れたため、労働者は勉強を続けながら日本に入国できる機会を待たなければならなくなった²²⁴。入国停止中、ベトナムの日系労働力輸出企業は、日本政府が再び外国人入国許可を再開されるまでの間、ベトナム人労働者に対し待機中の労働者に対し待ち時間を利用した語学力と作業能力向上の奨励などを行っている。

221 <https://clef.vn/vi/goc-giao-duc/giao-duc-tieng-nhat-o-bac-pho-thong-tai-viet-nam-nhung-dau-moc-quan-trong-duoc-nhin-lai-qua-dien-dan-giao-vien-tieng-nhat-pho-thong-viet-nam-lan-thu-nhat-jltf-2021.html>

222 <https://toquoc.vn/trung-tam-giao-luu-van-hoa-nhat-ban-tai-viet-nam-mo-lop-hoc-danh-cho-cac-giao-vien-tieng-nhat-20190417145259912.htm>

223 <https://en.vietnamplus.vn/nearly-90000-people-learn-japanese-in-vietnam/133706.vnp>

224 <https://thanhnien.vn/hut-hang-khi-xuat-khau-lao-dong-sang-nhat-ban-vua-mo-da-dong-post1407313.html>

第 6 章 対越人材支援における JICA 協力の方向性

6.1 人材育成協力の検討枠組み

JICA によるベトナム産業人材支援は、ベトナム人材育成の重要課題を幅広くまた深くカバーしてきた。今後の JICA 人材育成支援の枠組みとして以下の側面について検討した。

- (6.1.1) ベトナムの人材育成需要に応えるための高等教育-TVET 改革・発展施策の優先順位、
- (6.1.2) 育成する人材類型・分類に関する考え方の再検討
- (6.1.3) 重点産業の検討 - 産業別の優先順位と評価軸
- (6.1.4) 地域（省市）ごとの人材育成需要の特性

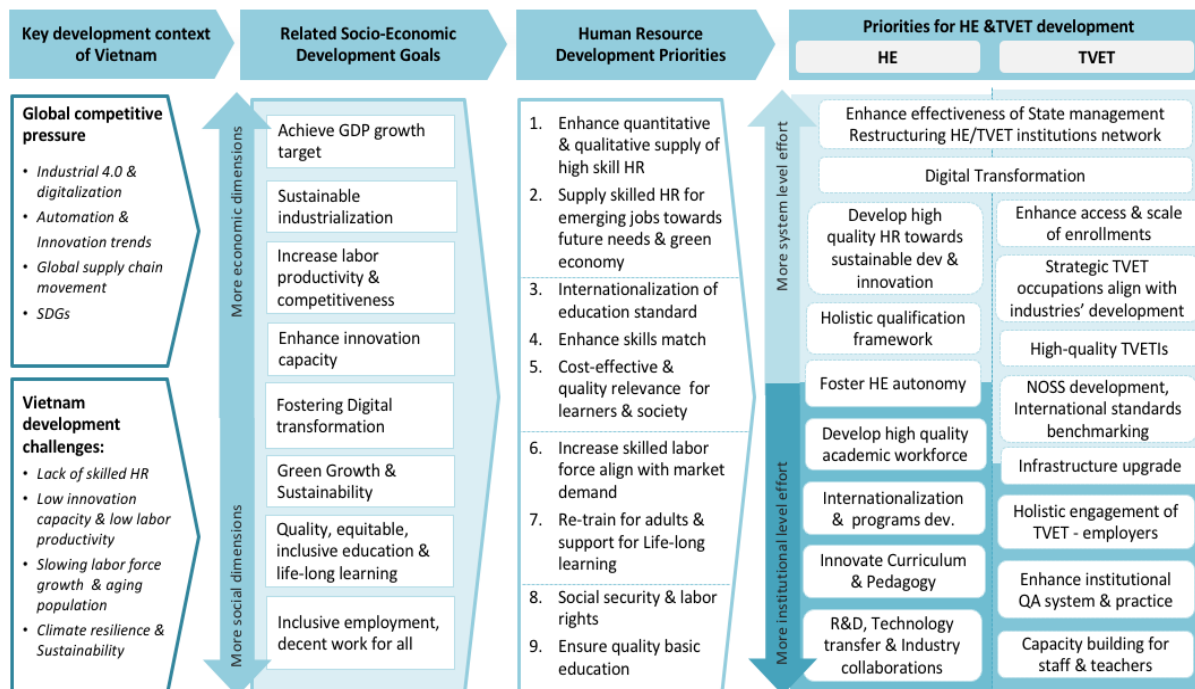
これらの検討は側面毎に分けて行ったが、JICA の施策検討（6.2）は、これらのうちの重要部分を総合評価している。

6.1.1 人材育成の主要目標と HE-TVET 発展課題の全体像

世界的な動向、今後 10 年間の政府計画や政策枠組み、既存の人材育成の問題点、ドナー関係者の戦略などを踏まえ、ベトナムの人材育成の目標・課題を以下のフレームワークで整理した。

JICA がベトナム人材育成に対して支援を拡大するための幅広い方向性と、支援対象となる高等教育・TVET 制度の主要開発課題を示している。

図表 171 産業人材育成及び高等教育・TVET 開発課題の全体像



Source: developed by the research team

社会経済開発目標と相互関連性のある目標課題

他分野との複雑な関係性は、ベトナム政府が最近発表した開発戦略や 10 か年計画にも反映されている。様々な計画や政策文書中の相互に関連する社会経済開発目標の中からベトナムの人材育成に関連する主要目標を集約し、以下記述す。

- GDP 成長目標を達成し経済の成長を維持、あらゆる開発の進展を後押しする。人材育成は、社会経済開発戦略で述べられた成長施策に貢献する必要がある。
- 持続可能な工業化とは、ベトナムを近代的工業国へと発展させるためには持続可能な開発目標に沿う必要があることを指す。
- グローバル化の中で国の競争力を強化し、持続可能な成長のための活力と資源を生み出すために、イノベーション能力強化が必要である。
- 社会経済開発目標を達成するための人材育成戦略として、労働生産性と労働競争力の向上が重要な課題となっている。
- インダストリー4.0 の進展が将来数十年の人材開発の需要供給を含めあらゆる分野の発展に関わることからデジタルトランスフォーメーション促進が社会基盤作りの上で不可欠である。
- グリーン&持続可能性：グリーン成長は効果的で持続可能な経済発展を確保し、気候変動に関する国家戦略の実施に貢献するため、持続可能な開発の重要な内容になっている。グリーン成長と持続可能な成長はすべての開発目標において不可欠な側面である。
- 高い質の、公平でインクルーシブな教育と生涯学習は、質の高い教育に関する世界共通の持続可能な開発目標の重要点であり、将来の労働力育成、特に高齢化に対応する基盤を作る。
- インクルーシブな雇用とディーセント・ワークは、HRD に直接関連する世界共通の持続可能な開発目標の一つである。

上記の目標は、日本の人材育成に関する援助がベトナムの発展に与える協力価値を理解し、評価するための基礎として考慮されるべきものである。

人材育成の優先課題

社会経済開発目標の主要な側面と人材開発課題を踏まえ、ベトナムの人材育成の優先分野を 9 項目に分類した：

- i. 高度人材の供給強化
- ii. 将来経済とグリーン開発の流れに応じる新職種熟練人材の育成
- iii. 国際標準に向けた教育の質の向上
- iv. 人材スキル需要供給の一致性強化
- v. 学習者にとっての費用対効果、適切な教育水準

- vi. 労働市場、工業化の需要に見合った熟練労働力の規模と質
 - i. 社会人再教育と生涯学習
 - ii. 労働者の人権と社会の安定
 - iii. 一般教育の水準確保

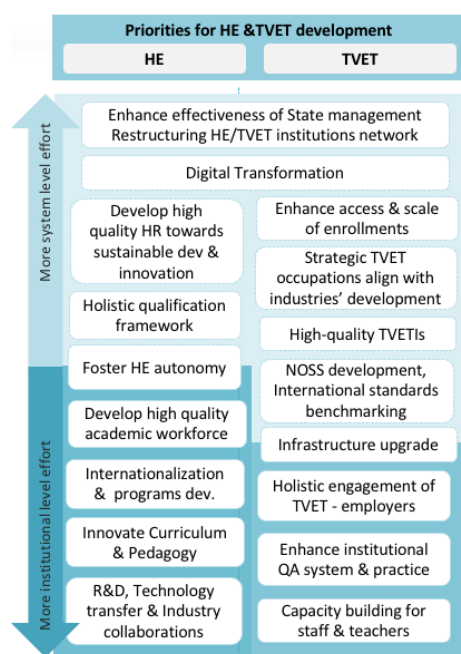
これらは高等教育、TVET、その他の HRD 課題支援プログラムの目的設計において参照項目となる。

ベトナムの高等教育・TVET の発展のための主要テーマ

高等教育と TVET 制度の戦略的発展のための主要課題と方向性は人材育成の優先課題を背景に理解することで、社会経済開発目標の要請に応え困難点を考慮していくことが可能になる。以下は、第 2 章で述べた HE/TVET 制度の課題、第 3 章の企業ニーズ、スキルギャップに関する結果に基づく。

高等教育・TVET 制度の主要発展項目は制度レベルと機関レベルに分類される。JICA が支援プロジェクト設計やパートナー選定を行う際にはどちらのアプローチが適切か判断していく必要がある。

高等教育機関と TVET 制度に共通するのは、国家管理の効率化、設置・配置の再編、学習・教育・運営におけるデジタル化などである。



総合的な資格枠組みの整備、高等教育の自律化は、高等教育制度レベルで優先度が高い。教員育成、国際化、課程開発、カリキュラムと教育方法の革新、研究開発・技術移転・産学連携は、機関レベルの取り組みでより検討されるべきであろう。

TVET 制度はより中央からの管理がなされていることもあり、制度レベルの課題が多い。被訓練労働力目標規模に見合う入学者数増加・アクセス向上、産業発展に必要な戦略的 TVET 職業の選定と学校への投資、高品質の TVET 校の再編成・育成、国家品質枠組み、国家職業技能標準 (NOSS) 開発などが挙げられる。

インフラや設備の不足は、公立の TVET 校にとっては制度レベルの重要問題だが、私立では機関レベルの問題とも言える。TVET と企業の包括的な連携、組織的な質保証制度と適用、教員と管理スタッフの能力向上は、機関レベルの課題と考えられる。

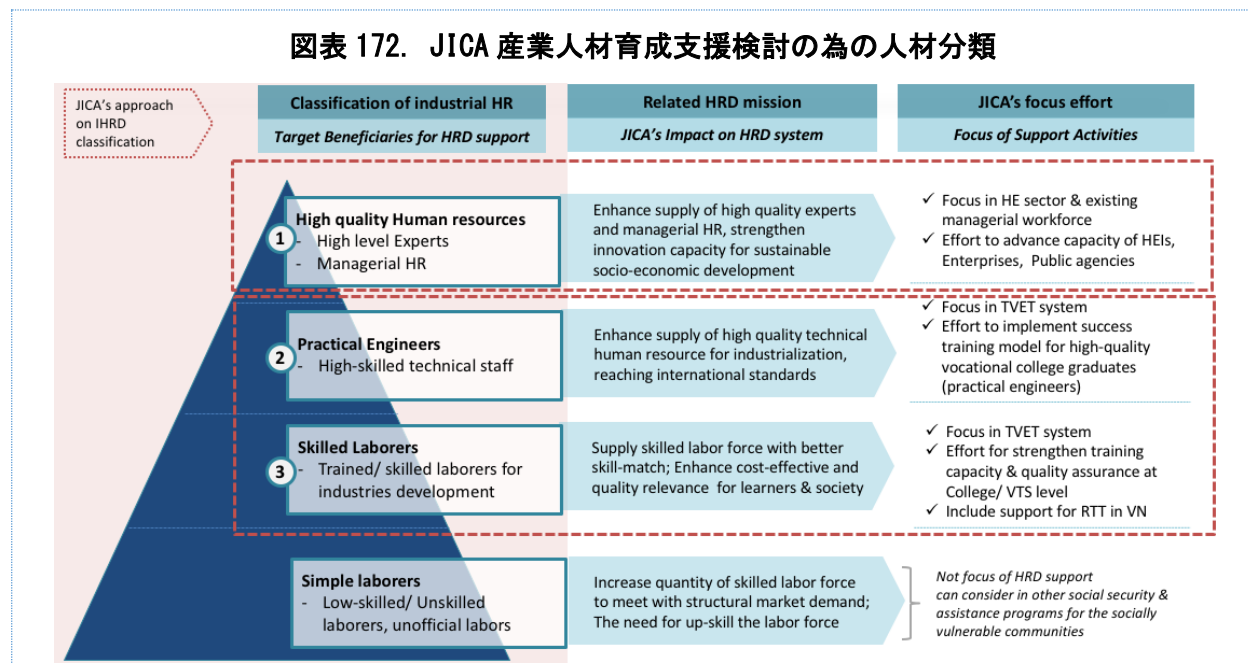
6.1.2 IHRD のスキル層別分類と JICA の役割の明確化

人材育成の分野は幅広い為、支援アプローチと注力範囲を明確にしたドナー戦略が求められる。他ドナーの現況を見ると、HRD 支援は高等教育と TVET に対する支援であり、供給側に対する支援と捉えられることが多い。主要ドナーは人材育成を広義に人間開発として捉え、医療、福祉、一般教育、第 3 段階教育などの側面にわたる包括的なテーマであるとも考えている。職業従事者の技能開発、技能向上支援も人材育成支援の重要テーマと捉えられている。

職種類型に関しては一般的な分類が存在しないこともあり、JICA は独自の分類を使用している。日越で協働するにあたり JICA のアプローチとベトナムの政策文書で使われている主要な概念や開発項目との整合性をとることは重要である。

以下、JICA との議論や過去の JICA プロジェクトから、JICA の HRD プロジェクトの受益者グループ分類を整理し、(i) ベトナムの人材育成課題、(ii) IHRD 共通分類と対比した。

図 (図 172) は、今後のベトナム人材育成支援での JICA の戦略的優先事項を示しているとも言える。



Source: Research team developed from discussions with JICA & related documents

① JICA の人材育成プロジェクトにおいて「高度人材」育成は重点のひとつであり、専門家、高学歴労働者、企業・公的機関のリーダー・中堅・上級管理職である経営者層人材などが含ま

れる。ベトナムの高等教育制度への支援や企業・公的機関の管理職・専門職人材の能力向上の取組みと理解することができる。このグループに対する JICA の取組みは、SEDS 2021-2030 の HRD 施策「持続可能な社会経済発展のための人的資本とイノベーション能力を高める経営人材育成」と合致している。

② プラクティスエンジニア (Practice Engineers) という言葉はベトナムで一般的に使用されておらず日本の高専卒の高技能技術者を指す「実践的技術者」の訳である。このグループは、ベトナム教育制度では職業カレッジ卒業レベルと重なると考えられる。日本 KOSEN モデルを移転する JICA の取組みは、ベトナム人材育成の優先事項「工業化と持続可能な開発のための高度技術人材の供給強化」という目的に沿う。「実践的技術者」養成モデルの導入支援は、TVET 開発戦略 2021-2030 の優先事項である質の高い TVET 校の育成にも合致する。

③ 技能工・技能労働者 (Skilled technician/ skilled laborers) は JICA の重点対象グループの1つであり、ベトナムの制度で VTS または VTC レベルの職業訓練を受けた労働力にあたる。したがって、このグループを対象とした支援は TVET 制度の強化、カレッジや VTS の質向上が相当する。また、ベトナム SEDS の重要目標の一つである、技術熟練労働者育成と職業訓練労働者の供給量増加、に合致している。熟練労働者育成支援は、需要と供給のスキルギャップを縮小し、学習者と社会にとって適切負担での質の確保につながる。

帰国技能実習生 (RTT) は熟練労働者の特殊なグループに分類、RTT への支援は③と分類できるが、RTT の技能はベトナム TVET 資格技能と一致しないことに留意が必要である。

一方、単純労働者や未熟練労働者は JICA の主要な人材育成支援の対象と捉えられていないが、このグループに対する取組みは、「格差是正・社会的弱者支援プログラム」(国別開発協力方針 2017: A2-05-P11) など、他の支援プログラムに該当する可能性がある。

以上の IHRD 分類と JICA アプローチの関連についてのフレームワークは、JICA の人材育成支援を議論する上で共通認識とできる。また JICA のベトナム人材育成支援で果たされる役割の整理も可能である。(1) 高度人材育成、(2) 高技能技術者の質の向上、(3) 市場ニーズに応える熟練労働力の規模と質の向上、(4) 学習者、社会にとっての職業訓練の費用対効果と品質の妥当性。いずれも、今後 10 年間のベトナム人材育成戦略に貢献する分野である。

6.1.3 産業ごとの検討

a. 背景

JICA の人材育成プロジェクトは主に製造工業、特に機械・裾野産業に焦点を当てているように見える。しかし今後、よりインパクトのある支援戦略を策定するためには他の産業分野を対象にした場合の効果についても検討すべきである。

ベトナムマクロ経済に影響を与える世界動向（第 1 章）、JICA の人材育成支援の経験（第 5 章）を踏まえ、裾野産業・機械工業、ヘルスケア、IT・デジタル化、土木工学、環境・グリーンテクノロジー、農業の 6 産業分野を分析対象とすることとした。

評価軸

5 つの基準で人材育成支援における産業ごとの優先度を評価、低・中・高の 3 段階に分けた。基準の考え方を以下に示す。

評価基準項目	評価内容
1 JICA 支援方針との整合性	対ベトナム国別開発協力方針との整合性を確認する。対象業界への人材育成支援が国別開発協力方針の HRD プログラム (A1-02-P2) ²²⁵ 等開発目標と合致するか評価する。また政府援助としての必要性を確認（民間活動では不十分なこと）
2 ベトナム社会への貢献	ベトナムの抱える課題を踏まえた上で、対象分野の人材育成支援がベトナムにとって有益なインパクトをどれ位与えることができるかを評価する
3 JICA 実績の活用	JICA の経験や優位性を高等教育・TVET、労働市場、幅広い人材開発等の分野で評価する。RTT 支援の可能性を含める
4 日系企業のニーズ	現在もしくは将来、ベトナム進出日系企業に便益をもたらすか否かを評価
5 他ドナーとの棲分け	他のドナーの活動との重複を避ける。JICA 独自の付加価値の有無

225 A1-02-P2 means Focus Areas 1 – Objective 2 – Program 2 in JCAP 2017 (Figure 128)

b. 総合評価

以上の要因を総合して、6産業分野について評価を行った結果は以下の表のとおり。

図表 173. 支援すべき産業分野の評価

Potential target industries for HRD support focus	(1) Relevance to JICA's assistance policy (following JCAP 2017)		(2) Value contribution to Vietnam	(3) Relevance to JICA experience in Vietnam			(4) Potential to support Japanese companies in VN	(5) Donor positioning	Total Evaluation of priority
	Directly to IHRD (A1-O2)	HRD aspects of other programs	Contribution to socio-economic or Industry dev, market demand	JICA/Japan had much experience/ advantage in VN?			Benefit for current & future development of Japanese businesses in VN	Differentiation/ avoid overlap with other donors	
				HE	TVET	Labor market/ Others issues			
Mechanical/ Supporting industry	H	L	H	H	H	H	H	M	High
	Directly contribute to IHRD	Generally support to A1	GVC trends; Gov's direction for Support Industry	VJCC/ Keeijuku programs	Many history projects, incl. KOSEN	Many project support SMEs & Support Industry	Big Japanese business community in VN, potential TIT	GIZ also focus on engineering, for eg. mechatronics	
Environment / Green tech	M	H	H	H	L	L	M	M	Medium - High
	Can be embedded theme for HRD projects	Potential contribute to A1-O3-P3 A2-O4-P6,7,9	Highly contribute to Vietnam; wide applicable to other sector	CTU project VJU project	01 JPP project in Da Nang	Almost no specific project	Currently is unclear; but HR in this sector will be competitive in future	Many donors care, currently GIZ shows focus in green TVET	
IT/ Digitalization	H	H	H	M	L	M	H	L	Medium - High
	Can contribute to almost HRD aspects	Cross-cutting theme, can contribute to almost areas	High priority of digitalization in all HE/TVET, public & industries	Old project with HUT to strengthen IT training program	Almost no specific project	Recent project on cyber security having HRD related aspects	High demand in IT laborers; Potential for Start-up support	DX support will be strong in future, currently GIZ put focus on DX in TVET	
Healthcare	L	M	H	L	L	H	M/H	M	Medium - High
	Not consider as industrial HR	Contribute to A2-O5-P10,11	Human & social care HR is focus demand for HR in SEDS 2021-2030	No specific project	No specific project	TCP project on nursing HR; Good reputation Start-up	Potential to expand business cooperation Potential support to RTT group	USAID is strong (Medical HE & Rehabilitation);	
Civil Engineering	H	M	L	L/M	L	L	M/H	M	Medium
	Directly contribute to IHRD	Potential contribute to A1-O3-P4	Unclear Gov' emphasis on HRD aspects	JPP projects in Hanoi, Ninh Thuan	Almost no specific project	Strong support on infrastructure but not much related to HRD	Japanese companies in VN; potential support RTT issue	GIZ has some focus on construction mechanics field	
Agriculture	L	M	M	M	L	M	L	M	Low - Medium
	Not really consider as industrial HR	Some potential contribution to A2-O5-P12	Demand for skilled technical laborers & Agri-tech HR	CTU project (limited in Mekong Delta)	Almost no specific project	Recent 1 start-up investment in Aquaculture; Few JPP projects	Too few Japanese companies in VN; limited fit for RTT support	Some donors' focus: KOICA, IrishAid	

機械/ 裾野産業： 優先順位高。既存プログラムの成果を維持・拡大する。

- JICA 基本方針との関連性が高く A1-02-P2 に直接貢献する。
- 裾野産業強化というベトナム政府の方針に沿い、ベトナムの発展にとって大きな貢献になる。またグローバル・バリューチェーンがベトナムに拡大することで高度人材需要が高まる。
- JICA の過去の実績との関連性が高い。JICA が人材育成プロジェクトにおいて最も豊富な経験を有する分野であり、TVET 分野では過去に多くのカレッジとのプロジェクトがある。高等教育分野では VJCC・経営塾の教育プログラムなどがある。
- 現在および将来の日系企業にとって有益とみられる：進出日系企業数が最も多く、経営塾や KOSEN などの既存の人材育成支援は、日系企業の中間管理職や高度技術者需要に役立っている。またグローバル・バリューチェーンの変化によって、日系企業のベトナムへの事業展開内容が今後深まり、高度人材や熟練労働者需要増大が予想される。

- JICA はドナーの注力度としては中程度といえる。現在、TVET 分野に積極的な二国間ドナーは機械工学分野での GIZ である。

IT・デジタル化関連産業：優先順位高。方向性としては新たな IT/DX 重点プロジェクト開発、既存パートナーの IT/DX 能力強化、スタートアップ企業支援、労働市場情報プラットフォーム整備支援などが考えられる。

- JICA 方針と整合性が高く、幅広い開発の方向性に貢献する。
- 高等教育/TVET、行政、産業開発においてデジタル化は優先順位が高く、ベトナムの発展に大きな利益となる。
- JICA の実績としては中程度。過去に、ハノイ工科大学の IT 人材プロジェクトを支援した。
- ベトナム日系企業利益に結びつく可能性が高い。IT 人材獲得競争は激しく、多くの企業がインダストリー4.0 の進展により ICT スキルを身につけた労働者が必要になると認識している。
- ドナーとしての注力度は低。将来的に JICA が強みを発揮する可能性はあるが、現在、GIZ が突出して TVET デジタル化への重点支援を行っている

環境・グリーンテック：優先順位中～高。方向性としては、グリーン経済のための高度人材を増やすための教育研修の拡充を目指し、既存プロジェクトを強化、新たな取組みに拡大する。

- JICA 方針との整合性は中～高。グリーン開発人材はまだ新たな概念であり、エビデンスも乏しいため、産業人材の側面からは関連は薄いですが、広い分野に関わる総合的なテーマともいえる。
- グリーン成長戦略や SDGs コミットメントを後押しし、ベトナムの発展に大きく寄与する。
- JICA 実績関連性は中程度。本分野既存案件は高等教育対象で TVET では実績がない。
- 日系企業に対する便益は中程度の可能性。現時点では具体的に予測できないが、将来この分野の人材は獲得競争が激しくなり日系企業も恩恵を受けることができるとも考えられる。
- ドナーとしての位置づけは中程度：多くのドナーが高等教育・TVET におけるグリーン開発という分野に関心を示しているが、現在、GIZ だけがグリーン TVET に焦点を当てると表明している。

土木工学：優先順位中。方向性としては、持続可能な土木建設のための高度人材を育成するための新たなイニシアティブ、技術協力などが考えられる。帰国実習生への支援にもつながる。

- JICA 方針との関連性が高い。A1-02-P2 に直接結びつき、JICA がベトナムのインフラ整備に積極的に関与していることから、A1-03-P4,5 へも貢献する。

- ベトナムの発展への貢献という観点では中程度の評価。
- JICA 実績との関連性は低く、この分野での過去の人材育成プログラムはみあたらない。但し、ファンラン、ニントゥアン市では草の根技術協力事業プロジェクトが進行中である。
- 日系企業への便益は中～高程度。また建設業で働く帰国実習生の支援に間接的につながる。
- ドナーの位置づけは中程度：GIZ などの他ドナーが建設機械分野にある程度注力。

農業：優先順位低。重点対象として検討しない。

- JICA 方針との関連性が低い。A1-02-P2 への直接的関連がない。
- 農業分野の労働力規模は縮小しているが、熟練技術労働者や農業技術者の需要はあるため、ベトナムの発展への貢献という点では中～高レベル
- JICA の実績に関する評価は中程度。メコンデルタにある CTU の高等教育を対象とした人材育成の取組みの実績がある。
- 日系企業進出が少ないため RTT 支援に結びつく可能性も低いと考えられる（次項参照）。
- ドナーとしての位置づけは低～中：KOICA やアイリッシュエイドなど、農業分野中心の HRD プロジェクトを実施しているドナーがある。

ヘルスケア：優先順位中～高。介護福祉人材に特化した新たな HRD イニシアティブを開発し、既存ヘルスケア関連プロジェクトにも人材育成コンポーネント（高等教育または TVET における実際の人材育成）を追加することを検討できる。

- JICA 方針との関連性は低～高。産業界の人材育成としての A1-02-P2 には直接関係しないが、医療や社会保障の人材育成は人間開発として A2-05-P10、11 に貢献、関連づけることができる。
- ベトナムの発展への貢献において優先度が高い。SEDS 2021～2030 年では介護・社会福祉人材が人材育成の重点需要であるとされている。また、急速な高齢化が進むベトナムでは高齢者介護や関連医療課題への対応人材が必要とされていることは明らかである。
- JICA 実績との関連性は中程度：HE/TVET で実績はないが、最近の新卒看護師臨床研修システム強化プロジェクト（2016-2020）など、JICA ヘルスケア分野の多くのプロジェクトが能力開発の要素を含んでいる。また JICA は最近、ヘルスケアにおけるスタートアップ支援プロジェクト²²⁶を実施、ヘルスケア分野の熟練労働力育成という点で実績と捉えることができる。

226 The start-up is a model providing caring persons in hospital or at home. The company organize the existing low skilled care-givers, provide trainings to improve important working skills (technical basic caring skills, communication skills and service attitudes), coordinating the service

- 日本のヘルスケア・介護福祉サービス事業のベトナム進出支援という側面から、日系企業に対する便益は中と評価される。近年、日本の医療関連企業がベトナムでの介護サービスの可能性を探っており、また、介護分野で派遣される技能実習生には、出国前の研修や帰国後の支援の充実が必要であり、多くの支援可能性がある。
- ドナーとしての位置づけは中程度と評価：医療人材に対する支援では、ADB や世界銀行などの多国間ドナーの役割が顕著である。また、USAID は医療人材育成に最も力を入れているドナーであり、主に高等教育に焦点を当てた様々なプロジェクトや、障害者のためのリハビリテーションサービス能力向上プロジェクト支援を行っている。しかし、このような大きなドナーは、具体的な介護人材問題にはあまり力を入れておらず、医療介護分野で豊富な経験と評価を得ている日本の協力には多くの余地が残されている。

ADB は、オーストラリア政府と共同支援する「保健人材セクター開発プログラム」（2011～2016 年、727 万米ドル）で保健人材開発を行った。保健医療人材育成、計画、管理政策の改革、17 の保健医療専門職教育訓練機関（HEPTI）におけるインフラ整備・教育能力・管理強化投資を支援した。世界銀行と欧州連合が共同融資した「保健システム改革のための保健専門家教育訓練プロジェクト 9」（2014～2021 年、1 億 600 万米ドル）は、HEPTI の質保証、認定、カリキュラム改革に重点的に投資している。しかし、既に述べたように、世界銀行や ADB といった多国籍ドナーは、融資スキームの限界があり柔軟性に欠ける面がある。

USAID は医療分野における主要な二国間援助機関で、高度医療従事者の育成に注力している。IMPACT MED アライアンス（2016～2022 年、875.7 万米ドル）は、5 つの医科大学や政策当局と協力し医学部教育の改善刷新を図るほか、ホーチミン市医学薬学大学と共同で大学院向けの新たなトレーニングプログラムを開発・試験実施している。USAID はリハビリテーション分野の支援にも力を入れており、Inclusion（2020 - 2022）などのプロジェクトを通じて、リハビリテーションや社会サービスの拡大・改善、政策の実施強化、国地方自治体の障害者機関や地域障害者団体の能力向上に取り組んでいる。

まとめると、機械・裾野産業、IT・デジタル化、環境・グリーンテック、ヘルスケア、土木工学の 5 産業分野を JICA 支援対象分野として、並行検討していくことが推奨される。農業分野については IHRD 支援プロジェクトの対象とせず、アグリテック関連企業のスタートアップ支援など、より広範なテーマの中で支援を検討することは妥当である。

process to deliver better care services to customers. It is necessary to note that the caring skills applied by these care-givers groups are non-medical skills and are very basic, however they are still necessary and important to support the patients. Besides, the company also can supply care-givers who are certified nurses (professional working nurses with certificate).

6.1.4 省市ごとの JCA 人材育成支援の検討

a. 省市ごとの検討

地域の人材育成需要は、地理的特性、社会経済発展の方向性、産業発展状況、現在の人材育成状況等抱える課題によって異なる。ここでは、各省市の概況をファクトシートとしてまとめた。省市内日系企業の概況については次項 b で述べる。

次の表は省の特徴をまとめ、求められる人材育成プログラムと優先ニーズを示している。

近年、各省市の産業発展の方向性は、ハイテクの導入、デジタル化、スマートシティの開発等に重点を置いており、「高度人材育成」を指向する傾向がある。

図表 174. 重点支援対象地域の評価と支援の方向性

Province	Key characteristics impact on HRD demand	Industry development directions	JICA HRD experience	Opportunities for JICA's HRD support						
HANOI	<ul style="list-style-type: none"> Positioning as the centre of high quality HR nationwide; Focus on training high quality HR in fields of: leadership & management, corporate governance, scientific research & technology transfer; arts & sports Largest concentration of universities; prioritize to develop 'excellent university model' & key universities of the country Positioning as the centre to supply high-level technical workers; however, TVET enrollment faces relatively high competition by too strong HE development 	<ul style="list-style-type: none"> IT/Digitalization Mechanics & metallurgy/supporting industry High-quality services, such as in tourism & hospitality, education & healthcare Others: advanced technologies for green & sustainable development <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Target Industry fit</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Supporting industry</td> <td>P</td> </tr> <tr> <td>Healthcare</td> <td>P</td> </tr> <tr> <td>IT</td> <td>P</td> </tr> </table>	Supporting industry	P	Healthcare	P	IT	P	High Many projects on HE, TVET, support for managerial HR, technical cooperation with MOLISA-DVET	<p>=> Continue current efforts: to develop:</p> <ul style="list-style-type: none"> VJCC as leading training center for managerial & leaders in manufacturing & supporting industry VJU as excellent university model Support for KOSEN as effective model to train high-level technical workers, creative practice engineers <p>=> Others: strengthen connection of Japanese enterprises with TVETIs training support industry</p>
Supporting industry	P									
Healthcare	P									
IT	P									

Province	Key characteristics impact on HRD demand	Industry development directions	JICA HRD experience	Opportunities for JICA's HRD support
HAI PHONG	<ul style="list-style-type: none"> • Having largest seaport in the North, being the biggest commercial & logistics center in the region • Increasing demand for skilled workforce for industrial zones and ports, while local work force is decreasing, leading to skilled labor shortage • In need of developing high-quality vocational colleges that can supply HR for businesses working with international partners 	<ul style="list-style-type: none"> • Marine economy • Ship building industry • Support industry manufacturing (for ship building & automobiles) • Logistics • Aquaculture and fishery exploitation <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Target Industry fit</p> <hr/> <p>Supporting P industry</p>	<p>Low</p> <p>Only exist JICA's projects on port infrastructure development</p>	<p>=> Opportunity for new HRD program for TVET:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Build capability of TVET administrators and teachers to improve vocational skills, pedagogical skills and foreign languages (Japanese, English) <p>=> Other initiative to develop labor market information platform for forecasting & matching supply-demand</p>
DA NANG	<ul style="list-style-type: none"> • Being the socio-economic center of the Central region; role as the hub for IT and high-technology & leading in smart-city development • New port development since 2022 increase demand for HR the marine economy • Active in labor market information 	<ul style="list-style-type: none"> • Tourism and high-quality services • Logistic with marine and aviation services • High technology • IT/Digitalization • High-tech agriculture and fishery • Renewable energy 	<p>Medium</p> <p>Haven't got any focus HRD project for Danang</p> <p>Some JPP projects to develop HR in healthcare, fishery, engineering</p>	<p>=> Opportunity for new HRD program in developing high-quality HR for smart-city, green & renewable energy sector (either for HE or for existing labor force)</p> <p>=> Program that connect Japanese enterprises</p>

Province	Key characteristics impact on HRD demand	Industry development directions	JICA HRD experience	Opportunities for JICA's HRD support						
	<p>platform & TVET digitalization</p> <ul style="list-style-type: none"> Care for green development Active in start-up & innovation 	<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Target Industry fit</p> <table border="1"> <tr> <td>IT</td> <td>P</td> </tr> <tr> <td>Environment/ Green economy</td> <td>P</td> </tr> </table>	IT	P	Environment/ Green economy	P		community with key TVETIs having support industry or IT		
IT	P									
Environment/ Green economy	P									
CAN THO	<ul style="list-style-type: none"> Economic center of Mekong Delta, with the concentration of agriculture and fishery enterprises CTU is the biggest & central hub for science & technology TVET system is less developed (few TVETIs), very weak connection between TVET- enterprises Sustainable development, climate change resilience is major direction, but it's still low in practical implementation Weak linkage between provinces in the region in TVET development, lack of central coordination 	<ul style="list-style-type: none"> Food processing Chemical products manufacturing High technology Mechanical engineering Renewable energy (wind energy) <p><i>(much related to overall Mekong Delta region)</i></p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Target Industry fit</p> <table border="1"> <tr> <td>Supporting industry</td> <td>P</td> </tr> <tr> <td>IT</td> <td>P</td> </tr> <tr> <td>Environment/ Green economy</td> <td>P</td> </tr> </table>	Supporting industry	P	IT	P	Environment/ Green economy	P	High GA and TCP projects to develop Can Tho University	<p>=> Continue strengthen CTU's development with focus on climate change & green technology for agriculture & fishery</p> <p>=> Opportunity for new HRD program for TVET:</p> <ul style="list-style-type: none"> Develop management capability of TVET sector, together with strengthen regional linkage: issues such as quality assurance of key assigned training occupations
Supporting industry	P									
IT	P									
Environment/ Green economy	P									

Province	Key characteristics impact on HRD demand	Industry development directions	JICA HRD experience	Opportunities for JICA's HRD support						
HO CHI MINH City	<ul style="list-style-type: none"> • Positioning to become the international economic & financial center; large-scale logistic hub and high-tech park of Vietnam • Digitalization and smart city development are also major directions and pressure for HRD • Dynamic labor market, the city is almost never in shortage of labor; • Quite developed in labor market information system; the only province having an independent center under DOLISA, can be a pioneer model in labor market information portal 	<ul style="list-style-type: none"> • IT/ Digitalization • Mechanical automation • Artificial intelligence • Corporate governance • Finance & banking • Medical • Tourism • Urban management • High quality service <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Target Industry fit</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Supporting industry</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">P</td> </tr> <tr> <td>Healthcare</td> <td style="text-align: center;">P</td> </tr> <tr> <td>IT</td> <td style="text-align: center;">P</td> </tr> </table>	Supporting industry	P	Healthcare	P	IT	P	<p>High</p> <p>Mainly projects TVET sector: pilot KOSEN, Mono-Zukuri program, HRD for heavy-chemical industry at IUH</p>	<p>=> Consider expand to HE sector: foster internationalization of programs & quality assurance, aiming to supply to high-quality HR for HCMC in advance technology fields</p> <p>=> Consider to support for healthcare - nursing care HR as only HCMC is assigned to develop TVET nursing training programs reaching international level</p> <p>=> Consider to support labor market information system applying Japan experience</p>
Supporting industry	P									
Healthcare	P									
IT	P									

Province	Key characteristics impact on HRD demand	Industry development directions	JICA HRD experience	Opportunities for JICA's HRD support
DONG NAI	<ul style="list-style-type: none"> • An industrial center of the South East region, plenty of big industrial zones, concentrating many foreign enterprises • Long Thanh international airport, considered to be the largest airport in Vietnam, would attract many investors and encourage the aviation economy, requiring new HR supply • Promote the application of IT, high-technology in manufacturing, supporting industries • Currently experience shortage of trained labor force due to low capacity of current existing TVETIs • Plan to open more schools to meet province's training target 	<ul style="list-style-type: none"> • Logistics • Aviation • Marine economy • Hi-tech manufacturing and mechanic engineering (applying digital transformation and automation) • Hi-tech agriculture • Manufacturing, Processing, support industry-related fields <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Industry to fit</p> <p>Supporting P industry</p>	<p>Medium</p> <p>Not having direct HRD project 01 SME support project “HD development for manufacturing industry in Dong Nai province” with the Dong Nai industrial complex administration office</p> <p>Seems to have small project on “5S program”</p>	<p>=> Consider HRD programs on TVET:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continue some support at schools that used to receive training from JICA • Develop high skilled workforce for future Aviation industry • Strengthen connection of Japanese enterprises with TVETIs in relevant trainin program (e.g. learning from enterprise-TVET council model)

b. 省市別データ

(next page)

a. Hanoi City

HANOI City - FACTSHEET																																																										
General Information		Information of HE & TVET																																																								
GDPR (2018, billion VND)	706,495	Number of HEIs	Public	120																																																						
Population (thousand people)	8,050		Non Public	15																																																						
Labor force (thousand people)	4,125	Number of TVETIs	College	60																																																						
Unemployment rate (%)	1.99%	(Public & Non-public)	VTS	86																																																						
			VTC	75																																																						
Key Industry for development		Main policy documents																																																								
<ul style="list-style-type: none"> IT/ Digitalization Mechanics & metallurgy/ supporting industry High-quality services, such as in tourism & hospitality, education & healthcare Others: advanced technologies for green & sustainable development 		<ul style="list-style-type: none"> Resolution No. 20/NQ-HDND on 5-Year Social Development Plan 2021-2025 of Hanoi Decision No. 222/QĐ-TTg on Approving the Economic Development Strategy of Hanoi City to 2030, vision to 2050 																																																								
Occupations assigned for public TVETIs to develop at international level (only review target industries if have)	Supporting Industry	Automotive Technology Industrial electronics Mechatronics Metal Welding, Cutting Control Engineering and Automation																																																								
	Civil Engineering	Testing and quality inspection of road bridges Construction Equipment Operation Construction Engineering																																																								
	IT	Computer Network Administration IT - software application Information Technology																																																								
	Others	Industrial M&E installation Tourism & Hospitality related occupations																																																								
Main sector of Japanese Enterprises		<table border="1"> <caption>Percentage of Japanese Enterprises by Sector (2016-2020)</caption> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Others</td> <td>9%</td> <td>9%</td> <td>10%</td> <td>11%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Transportation & Warehouse</td> <td>3%</td> <td>4%</td> <td>4%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Administrative & Support Service</td> <td>4%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> <td>5%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Construction</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Information & Communication</td> <td>14%</td> <td>16%</td> <td>15%</td> <td>16%</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Wholesale & Retail</td> <td>20%</td> <td>18%</td> <td>18%</td> <td>17%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Manufacturing</td> <td>24%</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td>22%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Professional, Scientific & Technical Activities</td> <td>21%</td> <td>20%</td> <td>19%</td> <td>20%</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>			Sector	2016	2017	2018	2019	2020	Others	9%	9%	10%	11%	11%	Transportation & Warehouse	3%	4%	4%	3%	3%	Administrative & Support Service	4%	3%	3%	5%	4%	Construction	5%	5%	6%	6%	6%	Information & Communication	14%	16%	15%	16%	18%	Wholesale & Retail	20%	18%	18%	17%	19%	Manufacturing	24%	25%	25%	22%	19%	Professional, Scientific & Technical Activities	21%	20%	19%	20%	20%
Sector	2016	2017	2018	2019	2020																																																					
Others	9%	9%	10%	11%	11%																																																					
Transportation & Warehouse	3%	4%	4%	3%	3%																																																					
Administrative & Support Service	4%	3%	3%	5%	4%																																																					
Construction	5%	5%	6%	6%	6%																																																					
Information & Communication	14%	16%	15%	16%	18%																																																					
Wholesale & Retail	20%	18%	18%	17%	19%																																																					
Manufacturing	24%	25%	25%	22%	19%																																																					
Professional, Scientific & Technical Activities	21%	20%	19%	20%	20%																																																					
Top 03 industries having most of Japanese enterprises in Hanoi (2020): ✓ Professional, Scientific & Technical activities (20%) ✓ Manufacturing (19%) ✓ Wholesale & Retail (19%)																																																										
Key challenges and priority from DOLISA perspective		Recommendation to JICA from the local counterpart(s)																																																								
<ul style="list-style-type: none"> The management capacity of TVETIs does not keep up with the growing demand of the labor market Weak cooperation between TVETIs and enterprises, which results in skill gap and low recognition of enterprises about TVET training quality Strong preference to enter HE system, lack of positive perception on TVET make people less prefer TVET Teachers slowly access to new technologies and new training methods because of lack of equipment, and lack of conditions to practice in preminent conditions to improve practical skills 		<ul style="list-style-type: none"> Invest in TVET institutions in the supporting industry or provide financial support TVETIs generally to increase training quality, to equip essential technology in order to enhance students' understanding and practical skills for quick adaption to enterprises' works Improve capacity of TVET teachers, prioritizing skills, foreign languages and IT capacity Provide exchange programs to students or schools to Japan, for them learn experience & have better understanding of international labor market Improve state management capacity through either projects or information exchange 																																																								

b. Hai Phong City

HAI PHONG City – FACTSHEET																																														
General Information		Information of HE & TVET																																												
GDPR (2018, billion VND)	195,540	Number of HEIs	Public	4																																										
Population (thousand people)	2,030		Non Public	2																																										
Labor force (thousand people)	1,128	Number of TVETIs	College	16																																										
Unemployment rate (%)	2.13%	(Public & Non-public)	VTS	17																																										
			VTC	26																																										
Key Industry for development		Main policy documents																																												
<ol style="list-style-type: none"> Mechanical engineering; Ship-building Marine economy Logistics Aquaculture and seafood exploitation 		<ul style="list-style-type: none"> <i>Resolution No.15-NQ/TW on Building and Development of Hai Phong City to 2030, vision to 2045</i> 																																												
Occupations assigned for public TVETIs to develop at international level (only review target industries if have)	Supporting Industry	<i>Automotive Technology</i> <i>Industrial electronics</i> <i>Metal Welding, Cutting</i> <i>Ship hull manufacturing technology</i> <i>Mechatronics</i>																																												
	Others	<i>Ship operation related occupations</i>																																												
Main sector of Japanese Enterprises	<table border="1"> <caption>Percentage of Japanese Enterprises by Sector (2016-2020)</caption> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Manufacturing</td> <td>84%</td> <td>79%</td> <td>79%</td> <td>80%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>Professional, Scientific & Technical Activities</td> <td>6%</td> <td>7%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Wholesale & Retail</td> <td>5%</td> <td>9%</td> <td>7%</td> <td>5%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>Others</td> <td>0%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Transportation & Warehouse</td> <td>2%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> <td>4%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Real Estate</td> <td>2%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>				Sector	2016	2017	2018	2019	2020	Manufacturing	84%	79%	79%	80%	80%	Professional, Scientific & Technical Activities	6%	7%	6%	6%	6%	Wholesale & Retail	5%	9%	7%	5%	5%	Others	0%	1%	2%	3%	2%	Transportation & Warehouse	2%	3%	3%	4%	3%	Real Estate	2%	3%	3%	2%	4%
Sector	2016	2017	2018	2019	2020																																									
Manufacturing	84%	79%	79%	80%	80%																																									
Professional, Scientific & Technical Activities	6%	7%	6%	6%	6%																																									
Wholesale & Retail	5%	9%	7%	5%	5%																																									
Others	0%	1%	2%	3%	2%																																									
Transportation & Warehouse	2%	3%	3%	4%	3%																																									
Real Estate	2%	3%	3%	2%	4%																																									
Top 03 industries having most of Japanese enterprises in Hai Phong (2020): <ul style="list-style-type: none"> ✓ Manufacturing (80%) ✓ Professional, Scientific & Technical activities (6%) ✓ Wholesale & Retail (5%) 																																														
Key challenges and priority from DOLISA perspective	Recommendation to JICA from the local counterpart(s)																																													
<ul style="list-style-type: none"> Increasing demand for skilled workforce for industrial zones and ports, while local work force is decreasing, leading to skilled labor shortage In need of developing high-quality vocational colleges that can supply HR for businesses working with international partners 	<ul style="list-style-type: none"> Support local government to improve the forecasting quality of labor market demand Promote cooperation between TVET with enterprises and the labor market, especially with Japanese enterprises Fund for the training of TVET administrators and teachers to improve vocational skills, pedagogical skills and foreign languages (Japanese, English) Financial support in training facilities and equipment for specialized TVET institutions to train people with disabilities Promote supporting policies and provide financial support to speed up the synchronous investment progress for high-quality schools in key occupations Support digitalization, especially in the training activity, in order to adapt to the requirements of innovation and training quality improvement according to international trends, and to meet the Japanese quality requirements of labor force 																																													

c. Da Nang Province

DA NANG Province – FACTSHEET																																																										
General Information		Information of HE & TVET																																																								
GDPR (2018, billion VND)	90,022	Number of HEIs	Public	9																																																						
Population (thousand people)	1,170		Non Public	4																																																						
Labor force (thousand people)	586	Number of TVETIs (Public & Non-public)	College	20																																																						
Unemployment rate (%)	8.83%		VTS	6																																																						
			VTC	11																																																						
Key Industry for development		Main policy documents																																																								
<ol style="list-style-type: none"> Tourism and high-quality services Logistic with marine and aviation services High technology Information technology High-tech agricultural products and fishery 		<ul style="list-style-type: none"> Resolution No. 43NQ/TW on construction and development of Da Nang city to 2030, vision to 2045 																																																								
Occupations assigned for public TVETIs to develop at international level (only review target industries if have)	Supporting Industry	Automotive Technology Mechanical equipment manufacturing Mechatronics																																																								
	Civil Engineering	Road Bridge Construction																																																								
	IT	IT - software application																																																								
	Environment/Green	Biology Technology																																																								
	Others	Tourism & Hospitality related occupations																																																								
Main sector of Japanese Enterprises	<p>100%= 99 108 113 133 125</p> <table border="1"> <caption>Percentage of Japanese Enterprises by Sector (2016-2020)</caption> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Information & Communication</td> <td>26%</td> <td>28%</td> <td>32%</td> <td>30%</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>Manufacturing</td> <td>38%</td> <td>31%</td> <td>31%</td> <td>28%</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Professional, Scientific & Technical Activities</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>13%</td> <td>15%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Accommodation & Food service</td> <td>7%</td> <td>11%</td> <td>12%</td> <td>14%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Wholesale & Retail</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Administrative & Support Service</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> <td>4%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Real Estate</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Others</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>				Sector	2016	2017	2018	2019	2020	Information & Communication	26%	28%	32%	30%	33%	Manufacturing	38%	31%	31%	28%	26%	Professional, Scientific & Technical Activities	15%	15%	13%	15%	16%	Accommodation & Food service	7%	11%	12%	14%	11%	Wholesale & Retail	5%	5%	3%	2%	3%	Administrative & Support Service	2%	2%	3%	4%	2%	Real Estate	2%	2%	1%	1%	2%	Others	5%	6%	5%	6%	6%
Sector	2016	2017	2018	2019	2020																																																					
Information & Communication	26%	28%	32%	30%	33%																																																					
Manufacturing	38%	31%	31%	28%	26%																																																					
Professional, Scientific & Technical Activities	15%	15%	13%	15%	16%																																																					
Accommodation & Food service	7%	11%	12%	14%	11%																																																					
Wholesale & Retail	5%	5%	3%	2%	3%																																																					
Administrative & Support Service	2%	2%	3%	4%	2%																																																					
Real Estate	2%	2%	1%	1%	2%																																																					
Others	5%	6%	5%	6%	6%																																																					
<p>Top 03 industries having most of Japanese enterprises in Da Nang province (2020):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IT & Communication (33%) ✓ Manufacturing (26%) ✓ Professional, Scientific & Technical activities (16%) 																																																										
Key challenges and priority from DOLISA perspective	Recommendation to JICA from the local counterpart (s)																																																									
<ul style="list-style-type: none"> Slow and entangled in school development, leading to the lack of training facilities New port development since 2022 increase demand for HR the marine economy, while the current training for this sector has not yet developed 	<ul style="list-style-type: none"> Invest in vocational training in Japan's competitive advantages such as the automotive industry, nursing care, electronic components Support can be in the form of grants or loan, but should base on carefule discussion of the two parties for sustainable coordination 																																																									

CAN THO City – FACTSHEET																																																				
General Information		Information of HE & TVET																																																		
GDPR (2018, billion VND)	103,225	Number of HEIs	Public	3																																																
Population (thousand people)	1,200		Non Public	2																																																
Labor force (thousand people)	717	Number of TVETIs	College	42																																																
Unemployment rate (%)	3.27%	(Public & Non-public)	VTS	14																																																
			VTC	22																																																
Key Industry for development		Main policy documents																																																		
<ol style="list-style-type: none"> Food processing Chemical products manufacturing High technology Mechanical engineering Renewable energy industry 		<ul style="list-style-type: none"> Resolution No. 59-NQ/TW on Construction and Development of Can Tho city to 2030 and vision to 2045 																																																		
Occupations assigned for public TVETIs to develop at international level (only review target industries if have)	Supporting Industry	Industrial Electronics Automotive Technology																																																		
	IT	Computer Network Administration IT - software application																																																		
	Others	Tourism & Hospitality related occupations																																																		
Main sector of Japanese Enterprises	<p>In general, there're not so many Japanese enterprises operating in Mekong Delta, not let alone in Can Tho City. There're just 3 Japanese enterprises in Can Tho, and they work in manufacturing industry, wholesale & retail, Information & Communication</p>																																																			
	<p style="text-align: center;">MEKONG DELTA</p> <table border="1"> <caption>MEKONG DELTA - Japanese Enterprises by Sector (2016-2020)</caption> <thead> <tr> <th>Year</th> <th>Total</th> <th>Manufacturing</th> <th>Information & Communication</th> <th>Agriculture, Forestry, Fishing</th> <th>Professional, Scientific & Technical Activities</th> <th>Wholesale & Retail</th> <th>Others</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>106</td> <td>92%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>117</td> <td>95%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>112</td> <td>94%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>121</td> <td>92%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>8%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>118</td> <td>91%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>				Year	Total	Manufacturing	Information & Communication	Agriculture, Forestry, Fishing	Professional, Scientific & Technical Activities	Wholesale & Retail	Others	2016	106	92%	3%	1%	2%	1%	8%	2017	117	95%	3%	1%	2%	1%	8%	2018	112	94%	3%	1%	2%	1%	8%	2019	121	92%	3%	1%	2%	1%	8%	2020	118	91%	3%	1%	2%	1%	8%
Year	Total	Manufacturing	Information & Communication	Agriculture, Forestry, Fishing	Professional, Scientific & Technical Activities	Wholesale & Retail	Others																																													
2016	106	92%	3%	1%	2%	1%	8%																																													
2017	117	95%	3%	1%	2%	1%	8%																																													
2018	112	94%	3%	1%	2%	1%	8%																																													
2019	121	92%	3%	1%	2%	1%	8%																																													
2020	118	91%	3%	1%	2%	1%	8%																																													
Key challenges and priority from DOLISA perspective	Recommendation to JICA from the local counterpart(s)																																																			
<ul style="list-style-type: none"> Weak linkage between provinces in the region in TVET & labor related issues, lack of central coordination for strategy & implementation Low capability to forecast recruitment needs Weak cooperation between labor supply-demand sides, causing the unmet needs in recruitment requirements, together with the lack of field-training activities for students 	<ul style="list-style-type: none"> Support to establish accrediting program or quality control system for TVET institutions in order to match education training with regional and international standards, especially in prioritized industries Share experiences on tightening the collaboration between enterprises and TVET training institutions Support the development of education mechanisms and policies that closely link with local industries Organize experience-sharing seminars on HRD towards green economy and sustainable development Develop better linkage of Mekong Delta provinces in any HRD support programs 																																																			

e. Ho Chi Minh City																																																										
HO CHI MINH City - FACTSHEET																																																										
General Information		Information of HE & TVET																																																								
GDPR (2018, billion VND)	1,331,440	Number of HEIs	Public	36																																																						
Population (thousand people)	8,900		Non Public	15																																																						
Labor force (thousand people)	4,770	Number of TVETIs	College	90																																																						
Unemployment rate (%)	3.77%	(Public & Non-public)	VTS	79																																																						
			VTC	80																																																						
Key Industry for development		Main policy documents																																																								
1. Information technology	5. Finance & banking	<ul style="list-style-type: none"> The project to build Ho Chi Minh City into a smart city and the city's digital transformation program Directive No. 01/CT-UBND on Implementation of Economic - Social Development Tasks In 2022 																																																								
2. Mechanical automation	6. Medical																																																									
3. Artificial intelligence	7. Tourism																																																									
4. Corporate governance	8. Urban management																																																									
Occupations assigned for public TVETIs to develop at international level (only review target industries if have)	Supporting Industry	<i>Automotive Technology</i> <i>Metal Welding, Cutting</i> <i>Industrial Electronics</i> <i>Mechatronics</i> <i>Mechanical equipment manufacturing</i> <i>Ship hull manufacturing technology</i>																																																								
	Healthcare	<i>Nursing</i> <i>Pharmacy</i>																																																								
	Civil Engineering	<i>Construction Engineering & Technology</i> <i>Construction Equipment Operation</i> <i>Road Construction</i> <i>Architectural Engineering technology</i>																																																								
	IT	<i>IT - software application</i> <i>Information Technology</i> <i>Computer Network Administration</i>																																																								
	Others	<i>Tourism & Hospitality related occupations</i> <i>Industrial M&E installation</i> <i>Ship operation related occupations</i> <i>Logistics</i>																																																								
Main sector of Japanese Enterprises		<table border="1"> <caption>Top 3 industries having most of Japanese enterprises in Hanoi (2020)</caption> <thead> <tr> <th>Industry</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Professional, Scientific & Technical Activities</td> <td>23%</td> <td>24%</td> <td>22%</td> <td>19%</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Information & Communication</td> <td>21%</td> <td>20%</td> <td>21%</td> <td>20%</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Wholesale & Retail</td> <td>18%</td> <td>20%</td> <td>21%</td> <td>23%</td> <td>21%</td> </tr> <tr> <td>Manufacturing</td> <td>20%</td> <td>19%</td> <td>18%</td> <td>18%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Construction</td> <td>3%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Transportation & Warehouse</td> <td>4%</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Real estate</td> <td>3%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Others</td> <td>8%</td> <td>7%</td> <td>9%</td> <td>8%</td> <td>9%</td> </tr> </tbody> </table>			Industry	2016	2017	2018	2019	2020	Professional, Scientific & Technical Activities	23%	24%	22%	19%	22%	Information & Communication	21%	20%	21%	20%	22%	Wholesale & Retail	18%	20%	21%	23%	21%	Manufacturing	20%	19%	18%	18%	15%	Construction	3%	2%	2%	3%	4%	Transportation & Warehouse	4%	5%	5%	6%	4%	Real estate	3%	3%	2%	3%	3%	Others	8%	7%	9%	8%	9%
Industry	2016	2017	2018	2019	2020																																																					
Professional, Scientific & Technical Activities	23%	24%	22%	19%	22%																																																					
Information & Communication	21%	20%	21%	20%	22%																																																					
Wholesale & Retail	18%	20%	21%	23%	21%																																																					
Manufacturing	20%	19%	18%	18%	15%																																																					
Construction	3%	2%	2%	3%	4%																																																					
Transportation & Warehouse	4%	5%	5%	6%	4%																																																					
Real estate	3%	3%	2%	3%	3%																																																					
Others	8%	7%	9%	8%	9%																																																					
Top 03 industries having most of Japanese enterprises in Hanoi (2020): ✓ Professional, Scientific & Technical activities (22%) ✓ Information & Communication (22%) ✓ Wholesale & Retail (21%)																																																										
Key challenges and priority from DOLISA perspective		Recommendation to JICA from the local counterpart(s)																																																								
<ul style="list-style-type: none"> Need to redefine high-quality HR, which means both HE and TVET; now it's still a lack of recognition for the need to develop high-quality vocational trained HR Need to foster internationalization of trainings Insufficient equipment for training in TVETIs 		<ul style="list-style-type: none"> Support international cooperation and experience sharing with a view to increase the training quality up to international standards and requirements Share IT knowledge & resource to support the city moving towards the 4.0 Industrial Revolution 																																																								

f. Dong Nai Province

DONG NAI Province – FACTSHEET																										
General Information		Information of HE & TVET																								
GDPR (2018, billion VND)	300,278	Number of HEIs Public: 2 Non Public: 3																								
Population (thousand people)	3,000	Number of TVETIs College: 33																								
Labor force (thousand people)	1,788	(Public & Non-public) VTS: 13																								
Unemployment rate (%)	1.80%	VTC: 25																								
Key Industry for development		Main policy documents																								
<ol style="list-style-type: none"> Logistics Aviation human resource Marine economy Hi-tech manufacturing and mechanic engineering (applying digital transformation and automation) Hi-tech agriculture Processing industry 		<ul style="list-style-type: none"> Resolution No. 89/NQ-HDND on Dong Nai Province Construction Planning to 2020 and vision to 2050 																								
Occupations assigned for public TVETIs to develop at international level (only review target industries if have)	Supporting Industry	Metal Welding, Cutting Industrial Electronics Automotive Technology Mechatronics Mechanical equipment manufacturing																								
	Civil Engineering	Construction Equipment Operation																								
	IT	Computer Network Administration																								
	Others	Industrial M&E installation																								
Main sector of Japanese Enterprises	<table border="1"> <caption>Percentage of Japanese Enterprises by Sector (2016-2020)</caption> <thead> <tr> <th>Year</th> <th>Manufacturing (%)</th> <th>Others (%)</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>96%</td> <td>4%</td> <td>188</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>96%</td> <td>4%</td> <td>197</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>95%</td> <td>5%</td> <td>218</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>95%</td> <td>5%</td> <td>218</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>94%</td> <td>6%</td> <td>221</td> </tr> </tbody> </table>		Year	Manufacturing (%)	Others (%)	Total	2016	96%	4%	188	2017	96%	4%	197	2018	95%	5%	218	2019	95%	5%	218	2020	94%	6%	221
Year	Manufacturing (%)	Others (%)	Total																							
2016	96%	4%	188																							
2017	96%	4%	197																							
2018	95%	5%	218																							
2019	95%	5%	218																							
2020	94%	6%	221																							
Almost all of Japanese enterprises operating in Dong Nai are manufacturing enterprises (96%)																										
Key challenges and priority from DOLISA perspective		Recommendation to JICA from the local counterpart(s)																								
<ul style="list-style-type: none"> There's no policies and mechanisms strong enough to encourage linkages between enterprises and training institutions Currently experience shortage of trained labor force due to low capacity of current existing TVETIs There is plan to open more school, prioritizing the private investment to easily connect training outputs with the needs of businesses, thus there are opportunities for Japanese foreign investment on TVET Current training quality cannot meet with high professional quality or international standards 		<ul style="list-style-type: none"> Provide exchange opportunities about educational programs, teachers and equipment Provide human resource training in aviation industry, through the cooperation with local schools or investing in local training schools Support pilot program to assess vocational skills test standards in order to improve the region's training standards, and the standards could be up to Japanese standards or equivalent, with an aim to attract Japanese businesses by sufficient labor resource Connect enterprises to human resource development activities, such as building labor database, or creating collaboration fund between schools and enterprises to use for training activities. 																								

6.2 支援の方向性

6.2.1 今後の有望な支援実施分野と方向性

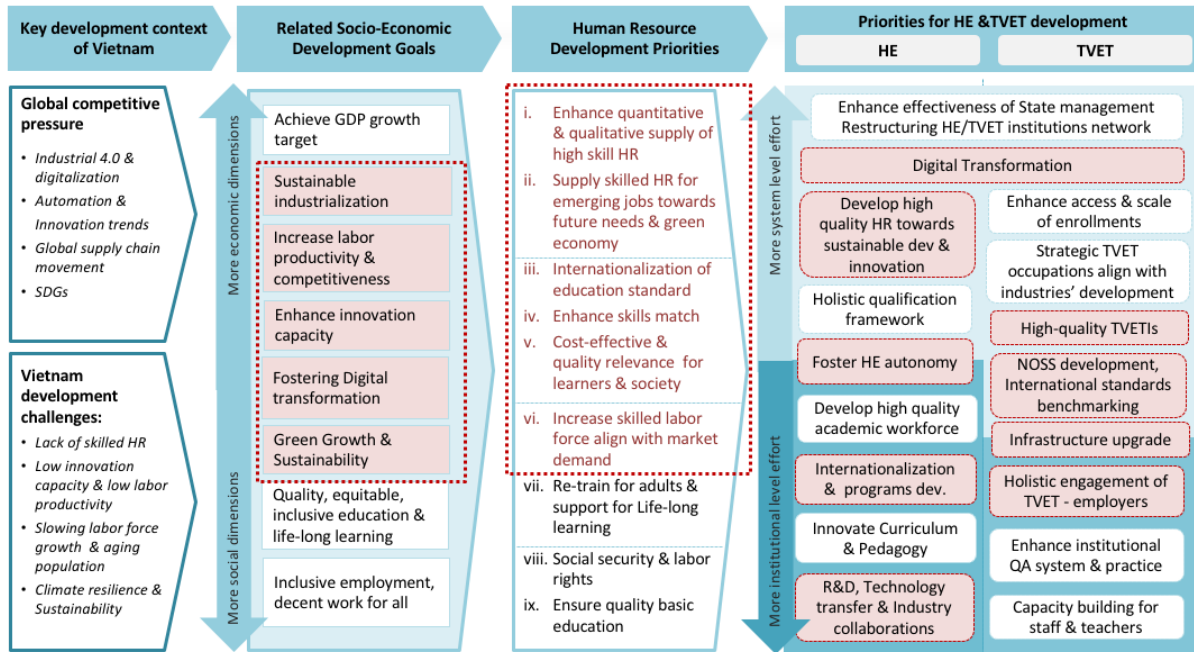
ここでは、JICA の今後の支援の方向性について検討する。前節の(i)産業優先順位、(ii)人材育成対象分類、(iii)実施中プロジェクトの改善・拡大や新たな人材育成ターゲットグループのための新規イニシアティブなどを併せて考える。図 171(*)に示すように、高等教育やTVET支援プログラムの方向性は、人材育成制度の優先目標と主要課題の理解も踏まえて検討される必要がある。

以下を基本的な前提とする。

- 検討の枠組みは、これまで論じてきた 5 重点産業を含んでいるが、実際の実施判断ではより少ない業種に注力し、優先順位の低い業種の取組みを実施しないこともありえる。
- 既存の人材育成プロジェクトを強化する取組みを優先する。リソース、ネットワーク、協力相手の経験が活かされ、実績の蓄積により長期的な成果に結びつき易い。
- 進行中のプロジェクトから、パートナーと共同し新たな取組みを展開することや、新たな産業や省他に、パートナー対象を拡大することが可能である。
- 本報告書作成時点における JICA の既存プロジェクトや方針を参考とし検討したものであり、いかなる将来の日本の援助戦略変更についても述べていない。

(*) 図 171 のフレームワークの上に、JICA が重点支援を検討すべき項目を以下に示す

図表 175. JICA の優先検討分野（案）



a. 高等教育分野の方向性 ① 高度人材

以下、制度レベルまたは各校レベルの進行中プロジェクトや新たな方向性として検討できる支援策の関係を示す。（アルファベットで示される一連の取組みをイニシアティブと呼ぶ）。

図表 176. 高等教育支援の方向性

Target industries	Main projects in HE				New initiatives for HE sector	
	VJU	CTU	VJCC & Keiejuku	JDS Scholarship	At HE system level	At institution level
Mechanical/ Supporting industry <i>Cultivate Japanese knowhow reinforce network cooperation for impact</i>	-	-	A Increase reach of Keiejuku & VJCC courses; Initiatives to strengthen alumni activities to broaden the impact to the industry overall	-	-	-
Environment Green tech <i>Enhance training system to provide high quality HR for future green economy</i>	B Enhance more knowledge exchange activities to promote training & research capabilities in green tech	Strengthen TCP with CTU; Cooperation with JP HEIs for developing environmental science programs	Embed environmental & climate change response content into VJCC courses & activities	Promote courses on environment, green energy & Climate change; Consider flexible courses to increase reach	Promote knowledge exchange/ research between relevant HEIs on training programs for green economy HR Support collaboration between Japanese companies/ associations with relevant HEIs	
IT/ Digitalization <i>Strengthen IT & DX training & working capabilities for industry 4.0 labor market</i>	Strengthen capacity of VJU in ICT & Digitalization in learning, teaching & administration, developing case study for HE sector	Embed support activities to raise digital capacity of the university	Develop training & consulting related to AI, DX application in supporting industry with Japanese expert	Consider to expand training fields or include training activities on ICT & DX in JDS components	-	-
Healthcare <i>Enhance quality and scale of supply high-quality nursing & caring HR</i>	-	-	-	Expand to benefit HEIs that train managerial staff for healthcare for public health/caring model	-	C Expand JICA project in healthcare, take initiatives to engage with HEIs having nursing programs
Civil Engineering <i>Develop high-quality HR in for sustainable civil construction</i>	-	Consider support to enhance related training programs, especially towards green development & climate change response	-	-	-	-
Target province consideration	Hanoi	Can Tho	Hanoi (consider to connect/ expand to Hai Phong)	Nationwide	Hanoi	Healthcare: Hanoi, HCMC Green Tech: Hanoi, Da Nang

Note: Not include AUN/SEED-Net project, as of being focus on initiatives that can fully operate in Vietnam

高等教育分野では多くの既存プロジェクトが進行中であるため、対象産業の人材育成目標を確認の上、VJU、VJCC、JDS、CTU などのプロジェクトにおける既存の取組みを強化・拡大することが主な方向性である。取組みは相互に関連するため必ずしも切り離して実施すべきとは限らない。例えば環境・グリーンテクノロジーは分野横断的な課題であるため、様々な現行プロジェクトと、高等教育に関する新たな取組みを合わせたプログラム検討の可能性がある。ヘルスケア分野については、TVET 向けの支援イニシアティブと組み合わせることに利点がある。3つのイニシアティブの内容は後述する。

b. TVET 分野、人材供給全般での方向性：②「プラクティスエンジニア（実践的技術者）」 ③ 高技能技術者/ 熟練労働者

以下、制度レベルまたは各校レベルで進行中のプロジェクトおよび新規イニシアティブと人材供給に関わる問題全般の関係を示す。

図表 177. TVET 支援の方向性

Target industries	New initiatives for TVET sector			New initiatives - Others	
	KOSEN project	At TVET system level	At TVET institution level	Labor market; enterprises linkage Impact Start-up	Support for TIT/RTT in Vietnam
Mechanical/ Supporting industry <i>Bring Japan model & quality standards to enhance quality of TVET graduates</i>	F Support for expanding KOSEN project Pilot and standardize to Kosen Vietnam model	D Develop more NOSS, organize test skills for occupations assigned to deliver training at international level;	D Strengthen practical collaboration of Japanese enterprises with key TVETIs & Vietnam associations for supporting industry	G Compare and benchmark Skills test system between Japan and Vietnam, focus on similar occupations that having RTT	D
Environment Green tech <i>Develop skilled workforce to prepare for future green economy</i>	-	-	H Support for TVETIs assigned with environment related training occupations at international or ASEAN level	I Support for impact start-up & SMEs that contribute to green development, green economy	-
IT/ Digitalization <i>Strengthen IT & DX training & working capabilities for industry 4.0 labor market</i>	Develop capacity, equipment for Digitalization to improve quality of teaching & learning at TVETIs implementing KOSEN	-	Develop capacity, equipment for Digitalization in teaching & learning for key TVETIs (training at international level, in target industries)	E Strengthen infrastructure to support TIT pre & post departure (with MOLISA-DOLAB) Initiatives to develop platform/tools to sharing information, matching supply and demand of RTT laborers; provide Information of training opportunities/ training resources, etc. for RTT	E
Healthcare <i>Enhance quality and scale of supplying high-quality nursing & caring HR</i>	-	C Support to strengthen skill standard system for nursing training programs at college & VTS level	Support for TVETIs assigned with nursing training occupations at international level (expansion of JICA project in nursing)	I Support for impact start-up & SMEs that contribute develop and bring benefit for healthcare labor force	-
Civil Engineering <i>Develop skilled technical workforce for the industry</i>	-	D Expand support to develop NOSS, test skills for occupations assigned to train at international level	H Support to strengthen capacity of TVEIs assigned with training programs at international level, in target provinces	-	D Compare and benchmark Skills test system between Japan and Vietnam for similar occupations that having RTT
Target province consideration	Existing provinces	Support Industry: Hanoi, Hai Phong, Dong Nai, HCMC Healthcare: HCMC Environment : Can Tho, HCMC IT: Da Nang, HCMC Civil Engineering: Hanoi, HCMC, Da Nang		Select province based on RTT data or considered base on existing initiatives	

Note: The above frame excludes reviewing initiatives related to the Project for Strengthening the Urban Railway Training Capacity for Railway College (2021 - 2023) because the project is not directly related to five recommended target industries. It also did not mention the project Strengthening Vocational Training Sector in Vietnam due to lacking of comprehensive information on actual operating situation.

TVET 分野の変化は大きく、新たなイニシアティブの発展余地は大きい。ベトナム商工省 (MOIT) と国立高等専門学校機構等が進めてきた KOSEN プロジェクトの拡大は、特に JICA が大きく関わることができる分野であろう。また、JICA が近年目標としている、帰国技能実習生に対する包括的な支援を一つの軸として、業界横断的な総合的取組みに発展させることを検討できる。

c. 方向性要旨

本項では、新たな取組みやプログラム開発の軸をなす主要な取組みの概要を説明する。なお、以下は、本調査結果を踏まえた上での机上の概論であり、具体的な計画や実施においては改めて詳細な調査が必要である。

(A) VJCC をベトナムの高度産業人材育成のための主要なロールモデルとして拡大

VJCC のモデル、経営塾のトレーニングコース、活発な同窓会ネットワークは、ベトナムの他のドナーによる同様のプログラムと比較してもユニークなモデルである。経営人材育成に焦点を当てた VJCC の発展は、SEDS2021-2030 におけるベトナムの人材育成の方針とも整合性が高い。JICA としては、製造業、特に裾野産業におけるハイレベルな管理職育成の先進機関として VJCC のモデルを継続的に発展させることが推奨される。

具体例：

高度人材育成戦略への支援に関しては、MOET が主導する 2 プロジェクト（ベトナムの高等教育機関再配置マスタープラン策定、ベトナム高度人材育成戦略構築）への専門家派遣など、技術協力を通じて MOET に貢献できる可能性がある。具体的実施内容については、MOET の高等教育局と直接、綿密に進めていく必要がある。

VJCC への支援は、ネットワーキング、交流事業、同窓会活動を強化し、業界全体への影響、受益範囲の拡大に注力するべきである。経営塾参加企業からは、経営塾のモデルを強化するための以下の意見を得た。

- (i) コースを増やし他地域でも実施する。小規模な学習チーム編成にすることでの参加者拡大はつながりを維持するにも有益である。
- (ii) 実践的に教え合う機会を増やし、教員養成プログラムを通じて経験を得た学習者を将来教員に育成し、将来のコースのための教員プールとする。
- (iii) 経営塾メンバー企業と在ベトナム日系企業との事業上のつながりを強化する。連絡できる関係、継続した情報交換機会に加え、交流や事業協力促進の方策に向けた努力を関係者間で検討すべきである。
- (iv) 経営塾プログラムのブランディング強化。訴求内容、費用を上回るメリットの具体例、製造業向けコースの独自な内容など全体的なメリットを強調、適切な対象者へのコミュニケーションを図っていく。
- (v) JICA の人材育成支援に経営塾や VJCC 研修経験企業を巻き込む活動。RTT とのマッチング、重点産業や地方の TVET 校との連携強化など。

又、VJCC が、グリーン経済やインダストリー4.0 に関するトレーニングやコンサルティングを実施できるよう、VJCC の能力向上の支援を行うことを検討する。

グリーン開発技術、ESG 基準、SDGs の企業活動への統合、製造業バリューチェーンにおける気候変動への対応などを題材に、教育プログラムやコンサルティングサービスの開発を行う。VJCC が、グリーン経済及びインダストリー4.0 に対応できる能力を持ったリーダーを育成する新たな使命を果たせるよう支援することは、JICA の今後の技術協力支援において優先性が高い。

(B) 将来のグリーン経済を担う高度人材育成のための高等教育制度強化

グリーン経済分野の人材育成は、既存の様々なプロジェクトや新規の取組みと関連づけられる分野横断的なテーマである。高等教育機関に対するグリーン経済分野に対応した研修施設、知識、教育能力、教育プログラムの開発に関する支援はひとつの方向性である。

円借款、特定の高等教育機関支援技術協力プロジェクト、草の根技術協力事業（JPP）を通じた大学間協力促進などの支援スキームが考えられるが、グリーン経済人材は教育機関ではまだ新たなテーマであるため、幅広い知見経験を活かすべく複数関係者の参画が必要である。総合的なインパクトは大きいと考えられる。

JICA の既存取組みの強化による対応も有効である。例えば、VJU では日本の大学や企業との知識交流を図り、環境工学やグリーンテクノロジーの研修・研究能力を強化する。CTU はメコンデルタ地域の気候変動の実際的な課題に対応した環境科学の研究・教育能力を開発継続。JDS は環境、グリーンエネルギー、気候変動に関する教育コースを募集、研究機関、団体、あるいは中小企業や新興企業の候補者への積極的な働きかけの強化など。JDS については他の ODA プロジェクトとの連携強化にもつながり特に有効である。

高等教育制度に対する支援に関しては、継続的なプロジェクトの拡張・強化が推奨されるが、例えば、グリーン経済に関する教育プログラムについて関心がある高等教育機関間の情報交換や、教育能力開発を促進する技術協力プロジェクト等の新たな取組みにおいても、現在のカウンターパート（VJU、VJCC、CTU など）が中心となって他の高等教育機関の参加促進を図ることが可能である。

(C) 看護人材の質、技能、規模向上の取組み

この取組みの基本的な方向性は、JICA が現在行っている看護サービス関連プロジェクト（ヘルスケアプログラムに属する）を拡大することで人材供給につながる研修システムと位置づけることである。将来到来する「介護社会」における人材不足の問題に直接貢献する。

直近で関係する JICA の技術協力プロジェクトとして、ベトナム看護協会を対象に実施した「新卒看護師臨床研修制度強化」がある。今後、看護師を養成する高等教育機関や TVET に直接的な支援拡大検討が可能である。

具体的支援内容は、高等教育や TVET 側の需要を評価した上で検討することが必要であるが、教育プログラムの強化、質保証、教員能力開発、技能水準向上など、教育の質と規模の向上が目的となる。特に国際水準を目指す教育機関にとって有益である。

ベトナムではヘルスケア分野の TVET 校の数はまだわずかである。決定 1769/QĐ-LĐTBXH によると、2016 年から 2020 年の間に、2025 年に向けて開発する主要職種として、看護、助産、薬学/製薬技術、リハビリテーション/理学療法&リハビリテーション、医師、医療検査技術の 6 職種が選ばれている。100 の公立 TVET 校がこれらの重要職業を養成するために割り当てられ、特に

看護、助産、薬学/薬剤技術が多い。国内、地域 (ASEAN)、国際の 3 レベルに分類され、国際レベルでは、薬学 (4)、看護学 (4)、助産学 (1)、医療検査技術 (1) のわずか 10 カレッジのみが指定されている。

国際レベルの看護職業訓練プログラムを実施する 4TVET 校のうち、3 つはホーチミン市 (Nam Saigon Polytechnic College、Vien Dong College、Southeast Asian General Intermediate Vocational School)、1 つはフンイエン省 (Hung Yen Medical College) である。対象地域としては、カレッジレベルの介護部門への支援としてホーチミン市を対象とできる可能性が高い。

さらに、個別校レベルでの介護教育の質向上と規模拡大支援は、技能実習にとっても有益である。例えば、出発前の段階から情報に触れ一定の研修受講する。このような観点から、対象大学や VTS との協力は 1 案件で、2 目標となり得る：(i) ベトナム人熟練労働者の能力向上支援、(ii) 出国前段階での介護職種技能実習生への包括的な支援。

(D) 帰国技能実習生受入産業・職種の NOSS 制度強化

TVET 教育を国際水準にするためには、学習者を国際基準で評価したり、技能基準の相互承認が重要である。したがって、NOSS 開発と日本技能基準に沿った技能試験実施支援は、ベトナムの TVET 制度に対する有効な支援の方向性となる。

さらに、5.2 では、帰国実習生の重要な課題の 1 つとして、スキルに対する期待と資格の不一致を挙げた。ベトナム帰国の際、技能実習生は、個々のスキルレベルに応じて、日本の国家技能検定制度の初級 (1 年後)、3 級 (3 年後)、2 級 (5 年後) を得ることが可能である。しかし、技能検定や技能資格制度が異なるため、RTT はベトナムの雇用主に技能の妥当性を示すのが難しいことが多い。

日本の技能資格をベトナムの国家職業技能水準と対応させることは、技能実習生がベトナムに帰国する際の障壁を取り除くための一つの方法である。そのためには、二つの制度を比較する必要が存在する。

以下表では、技能実習生の実習の基礎となる技能検定の内容とベトナムの NOSS のミスマッチをイメージするため大まかな対比を行った。技能検定制度 (図表 GK) とベトナム NOSS の比較はかなり複雑で、独立した調査プロジェクトを検討する必要がある。

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

技能実習 分野	対象 職種数	NOSS における類似スキル分類 (スキル名称から類推)	ベトナム人技能 実習生 (2019)		在ベトナム 日系企業数 (2020)
			人数	%	
建設	27	3 分類 (~10%) 建築大工・内装 (NOSS) - 建築大工作業 (GK) 型枠-足場 (NOSS) - とび (GK)、型枠施工 (GK)	47,457	24.2	98 社 従業員 5,100 人
食品	3	該当なし (0%)	42,364	16.3	63 社 従業員 18,100 人
金属機械	28	1 分類 (3%) 鍛造、スタンピング (NOSS) vs ハンマ 一型鍛造作業 (GK)	32,028	21.6	372 社 従業員 70,800 人
繊維	11	1 分類 (~10%) 工業用縫製 (NOSS)	9,898	5.0	147 社 従業員数 66,700 人
農業漁業	0	該当なし (0%)	14,032	7.2	15 社 従業員数 600 人
その他	17	該当なし (0%)	50,222	25.7	n/a
合計	86	GK 対象職種の 6% が NOSS 分類と類似 (名称)			

日本の技能検定制度は、細かい技能に基づいていることが多いのに対し、ベトナムの職業技能標準は、職種ごとに幅広に定義されていることが多く、両制度は大きく異なっていることがわかる。帰国実習生や雇用主が理解し、伝えるにはあまりにも専門的であるため、期待スキルの伝達困難が続いている。

RTT をよりよく支援するためには、TIT が多い職種のベトナム技能標準を把握することが優先となる。したがって、建設（土木関連作業）、金属・機械作業（裾野産業関連作業）分野の NOSS 開発支援は、多数の RTT にとって有益であり、全体の TVET 制度にも利益をもたらす。

まとめると JICA のプログラムの一つの方向性として、RTT の多い職種やスキル、すなわち建設・土木や機械・裾野産業に焦点を当てた NOSS 開発支援が考えられる。

RTT をよりよく支援するためには、TIT が多い職種のベトナムの技能標準を把握することが必要である。したがって、建設（土木関連作業）、金属・機械作業（裾野産業関連作業）分野の NOSS 開発支援は、多くの RTT にとって有益であると思われる。同時に、上記のようにベトナムの TVET 制度にも利益をもたらすことになる。

(E) ベトナムにおける帰国実習生 (RTT) への包括的支援

JICA は、帰国実習生 (RTT) を包括的に支援し、RTT がマネジメント能力を身につけることで、企業に貢献することができる熟練技術者に育成することを目標としている。また、RTT の雇用問題を解決するには国の管理上の幅広い調整が必要であり、RTT の資格とベトナムの技術標準との整合性を高めることも必要である。

まず、RTT を管理・支援するためのデータ共有が、取り組むべき重要な課題の一つである。ベトナムに帰国した RTT は、帰国後は DOLAB の中央管理下から移行し、制度的には地方の労働者として、DOLISA の管理下に入る。しかし DOLISA は RTT のデータにはアクセスすることができないため、RTT に対する支援（再教育、雇用支援、その他の社会福祉政策など）を提供することができない。

DOLAB は JICA と、労働契約に基づいて海外で働くことを希望するベトナム人労働者の求人情報交換を支援するプロジェクトについて協議中とのことである。このプロジェクトには、帰国後の労働者が採用情報を通じて国内の仕事に関して必要な情報にアクセスできるよう接続・支援する目的や、企業に対する情報提供を通じて帰国労働者を直接採用できるよう支援する目的が含まれている。

対象地域の DOLISA を、RTT 情報共有、労働市場情報交換、データシステムへの接続、または省での雇用マッチングを直接調整してもらうなど、イニシアティブに取り込むことが求められる。理由として (i) 重複を避ける：各省市には DOLISA が管理する労働市場情報マッチングプラットフォームがあり、特にダナン、ホーチミン市ではそのような業務が非常に活発である。(ii) 適切な管理機能の活用：RTT は DOLISA の責任下にあることから、地方管理当局の関与が必要であり、また RTT を地方の支援政策にアクセスできるようにする、などがある。

また、技能証明の問題とは別に、実務スキルや質の労使間のアンマッチの問題がある。技能実習生は、渡航前は未熟練労働者であり、ベトナムでの勤務経験がほとんどなく、ベトナム国内において労働環境に適合しスキルを活かすため、技術、ソフトスキル、労働意識、労働文化などに関する補足的な研修の必要性が高い。JICA は TVET 校と協力し、RTT に対する柔軟な短期教育プログラム、RTT のための技術再研修、またはソフトスキルやマネジメントスキル研修の開発支援を検討することができる。

但し、RTT が労働市場の競争に公平に参加するため、RTT のためのアクセスと雇用機会を増やす場合でも、職業紹介企業、労働者派遣企業、新興企業などが関わって市場原理を活用することが望ましい。その為に、研修支援などとともに、民間企業と RTT に関する情報を共有するためのプラットフォームやツールを開発し、需給をマッチングさせる取組みが必要である。

現在、JICA の支援プログラムでは、帰国労働者とベトナム企業とのマッチングも検討されている。例えば、VJCC を支援する技術協力プロジェクトの次のフェーズでは、RTT と経営塾企業とのマッチングの取組みが含まれている。また、建設分野での RTT と企業のマッチングを目的とした JICA 草の根技術協力事業 (JPP) の例として、国立土木大学 (NUCE) と革新的人材育成支援機構 (iForce) によるベトナム北部におけるジョブマッチングを目的とした基礎データベース共同開発が挙げられる。このようなプロジェクトを試験的に実施した後、成功したマッチングモデルを標準化し、より広く日系企業と RTT のマッチングに資することが期待される。

また、RTT 支援の優先分野についても検討する必要がある。例えば、農水産分野での RTT のジョブマッチング支援は、ベトナムに進出している日系企業の数が少ないこと、ベトナム企業は中小企業が中心で RTT の就労希望条件に応えられない可能性があることから難しいと考えられる。また、農業のやり方が異なることから求められる労働者のスキルが違うことも課題になる。建設業、金属・機械、食品製造業の 3 業種は、近い将来 RTT が最も多く発生すると考えられるため、より優先的に解決策を検討する必要がある。また、これらの産業は他の分野に比べてベトナム進出日系企業が多く、RTT と雇用主とのマッチングを支援することが効果的であると考えられる。

結論としては、(i) 情報へのアクセス向上と DOLISA の役割の強化、(ii) 効果の見込める産業における技能評価と技能基準システムの整合性、(iii) ベトナムの労働要件と環境に対応するための RTT への追加能力育成、(iv) 労働派遣会社や職業紹介事業など民間から提案される革新的ソリューションの奨励、などを RTT への長期かつ包括的な支援に含めることが可能である。優先産業は、建設業、金属・機械、食品製造業が推奨される。

(F) ベトナムにおける KOSEN プロジェクト拡大支援

ベトナムでの KOSEN モデルの開発は、2021 年から 2030 年までのベトナムの TVET 開発戦略と整合性が高く、HRD 戦略全体への貢献度も高い。KOSEN モデルの成果は、質の高い職業訓練を受けた労働力に対する需要に直接合致するものといえる。

MOIT-KOSEN プロジェクトは MOIT と高等専門学校機構との協力によって運営されている。JICA に関してはベトナムでの KOSEN モデルの促進につながる具体的な技術協力プロジェクトの開発を検討することが推奨される。既存のプログラムから得た知見を活用し、現行プロジェクトと並行して新しい技術協力プロジェクトを実施したり、実施し、関心を示す TVET 校に対し当モデルを拡大することも可能であろう。

KOSEN モデル展開にあたっては、以下の点を考慮すべきである。

- 法的根拠について： KOSEN モデルに関連した特別な法的文書はないが、KOSEN は 9+モデル、主に「9+5」プログラムの発展形と捉えられている。JICA は DVET と緊密に連絡を取り、9+モデル関連法制度の動向、開発される KOSEN モデルへの影響について最新情報を得ることが推奨される。法的根拠があれば、セクターレベルでも機関レベルでも、多くの実施上の課題が緩和される。

- DVET や MOLISA 傘下の TVET 校などでは、KOSEN モデルに対する評価は一般的に高いが、ベトナムの KOSEN はまだ試験段階である。ベトナムの TVET に適用するために、どのように改編・調和させるかについて、多くの議論がなされるべきである。また、TVET カレッジがフルモデルを適用した場合、どのようなシステム上の課題が発生するかを認識し、解決策を見出すことが重要である。(ベトナムで KOSEN を開発する際の初期の課題については、図 178 を参照のこと)。
- JICA は、MOIT-KOSEN プロジェクト結果の詳細評価作業に対して支援を検討することができる。その中で、KOSEN がベトナムの TVET 開発戦略にどのように貢献しているか、例えば質の高い労働力の開発、TVET 校と雇用者との連携、質基準達成度、労使間の技能に関するミスマッチの改善、学生入学数などの根拠を検証する評価報告書を作成することが推奨される。
- KOSEN モデルの価値と可能性を TVET 校に宣伝し、広め、ベトナムにおいて KOSEN に関する好意的な社会評価を得ることを目的とした広報戦略が必要である。
- DVET はベトナムの TVET 改革において中心的な役割を担っているため、今後の KOSEN プロジェクトに対する支援は DVET と連携して展開することを強く推奨する。現在、MOIT と実施しているプロジェクトについては、MOIT のプロジェクト事務局と DVET の間の調整を JICA が積極的に行う必要がある。

図表 178. KOSEN モデル導入の課題

From discussions with various stakeholders in the process of this research, we record some key challenges for KOSEN to be developed in Vietnam:

- Generally, there still lack of positive social awareness from students and families about TVET career, and there haven't been clear evidence of its effectiveness the full KOSEN model application in Vietnam because it is still in piloting phase.
- The challenges from TVET partners in implementing the 9+ model generally are the challenges of KOSEN to be developed in Vietnam. It is essential to emphasize here, including: (i) low base capacity of the candidates attending 9+ program in Vietnam, which is different from Japan situation, (ii) lack of career orientation for the potential candidate when they are still at very young age; (iii) lack of supportive cooperation from MOET who governs the regulation on the standard amount of knowledge of upper-secondary education level that "9+" students have to complete in order to move to college level;
- Specifically, there are differences between TVET system in Vietnam and in Japan that will cause difficulties to ensure the quality when implementing KOSEN model. For example, the student/teacher ratio in KOSEN model in Japan is much smaller compared to normal ratio in Vietnam TVET institutions, which

means more care and support need to spent for students, but it is still challenging for Vietnam TVETIs to ensure that characteristics in such heavy program like KOSEN. Besides, the base of investment in infrastructure and practicing resources in Japan is much higher compared to most TVET cases in Vietnam, thus from Vietnam side, it is difficult to apply the training at equal quality level.

The Vietnam Vocational Training Association and Vocational Social Work suggested that, in order to make the KOSEN model successfully work in Vietnam, it is necessary to build open resource centers and mobilize maximum financial resources from business enterprises; it also require changes in the State management that better empower TVETIs, and vocational education institutions also need to be more proactive.

From opinions of MOIT representative, there should be much effort to (i) designing training program, (ii) developing KOSEN program manual based on the experience gained from the pilot TVETIs to expand the KOSEN program to other TVETIs in Vietnam; (iii) training Vietnamese teachers and government officials about the program, (iv) strengthening the relationship between pilot schools and companies via seminars and conferences, and there should have preferential mechanisms to encourage enterprises to participate in the process of designing training programs at KOSEN-applied schools.

(G) 日系企業と TVET 校との実践的な連携強化

TVET における産学連携強化が人材育成にとって重要である理由

第1章では、4つの主な世界的なマクロ傾向について考察した。労働力のスキルアップのための TVET の拡大・強化は、グローバルな発展の流れの中でベトナムの競争力を高めるための最重要課題の一つである。

近年、2021年から2030年までの人材育成に関する重要な政策が数多く発表されている。社会経済開発戦略 2021-2030年では、HRDを3つのブレークアウトソリューションの1つとして捉え、社会福祉人材、デジタル化、マネジメント人材、技術系人材を重点分野として強調している。2020年5月付の首相指令第24/GT-TTg号では、新しい状況における生産性と国家競争力の向上に貢献するための熟練労働者開発の促進についてうたっている。経済回復と長期的な持続可能な発展の為に TVET の戦略的開発が人材戦略として重要であることが強調されている。

残された重要な制度上の課題は、TVET 校と雇用者とのつながりの弱さで、ベトナムにおける職業訓練の質と供給を改善するための大きな課題である。

また、職業教育の質や効果に対する社会的な認知が低いことも、ベトナムにおける TVET 開発の課題として挙げられる。職業教育はその性質上、企業との強い結びつきがなければ、成果を生

むことができない。したがって、TVET 校と企業の効果的な連携（TVET における産学連携とも言える）を強化するための支援は、TVET の質向上の中核をなすだけでなく、TVET に対する肯定的な社会認識向上に寄与し、ひいては職業教育進学率向上に貢献するものと考えられる。

さらに、本調査では、日系企業は将来の労働者に対してより高い学歴を求め、TVET 資格の必要性も示されたが、スキルニーズに関する情報不足、企業との関わり不足などにより、TVET 校の訓練プログラムは、企業の実際の必要性をあまり満たしていない。

TVET 分野の産学連携推進は、ベトナムの持続的な社会経済発展に寄与する一方で、日系企業が今後ベトナムで直面する人材に関する課題にも対応する、分野横断的なソリューションの一つであるといえる。

現状の課題

しかし、本調査のヒアリングやアンケートの結果では、企業、特に在ベトナム日系企業は現在 TVET との連携に積極的ではない。現在、日系企業から見た TVET との連携割合は 7%で、調査対象企業全体の平均 12%よりも低い。主な理由は企業が TVET との連携を強化するメリットを感じていないためである。実際、TVET 校との連携による労働者供給の安定化という長期的メリットがあると考えられるが、企業は資源を割こうとはしていない。一方、TVET 校側は、多くの TVET 校が企業との連携の重要性を認識し、積極的に取り組んでいるが、情報不足とや双方向の貢献が不足しているため、TVET 校自身が連携の有効性や効率性を強化できず、連携が双方にとって有益であることを証明することができない。

また、企業が TVET 活動に参加する「権利」と「責任」を規定する政策文書が存在するが、企業が従うべき具体的な奨励策や強制的規制がなく、効果的な内容とはなっていない。企業が TVET 分野に参加・協力するための様々な方法を認識するための参照基盤とはなるものの、奨励政策としては機能していない。関連文書に記載されているいくつかの税制優遇措置は、主に企業の TVET への投資を奨励するものであり、他の形態の技術協力を特に奨励するものではないことが実用的ではない理由と考えられる。

今後の連携に対する要望と JICA の役割

企業による今後の協力に対する意欲の高まりは目覚ましいものがある。例えば、現在 TVET と実際に連携している日系企業は 7%に過ぎないが（調査時点）、5～10 年後には 50%の日系企業が TVET 校と連携する意向を示しており、連携形態もよりオープンになることが予想される。

TVET 校からのフィードバックによると、ベトナムには技術・エンジニアリング分野の日系企業が多く、インタビューした全ての TVET 校は日系企業とのコラボレーションを強化することを強く望んでいる。DVET、VCCI、VASI などの専門業界団体からの提言でも、日系企業と TVET 校の積極的な連携を強化するために、JICA からの外部奨励支援が重要であることが指摘されている

他のドナーの活動については、本報告書第2章4節で述べたように、一部のドナーは「マルチステークホルダーモデル」を通じて企業とTVETを結びつけることに力を入れており、主にベトナムとの経済協力が最も期待できる産業に焦点をあてている。二国間ドナーの戦略的投資を呼び込む産学連携の動きが活発化している。

このことから、JICAには、在ベトナム日系企業とTVET校との効果的な連携を促進・支援するための戦略的協力体制の構築が強く望まれる。JICAの課題、および他のドナーのモデルを参考として得られた具体的な提言は以下の通りである。

- 特定産業分野への注力：日系企業とTVETの連携強化支援は、例えば製造業と裾野産業に注力することが推奨される。
- 技術協力プロジェクト：意識改革や需要情報の交換といった広範なレベルと、具体的な連携モデルや成果を出すための実務レベル両方での取組みが必要である。
- 広範なレベルでは、TVET校と企業間の相互理解を促進するために、セミナー、会議、視察など様々な形での対話が必要である。TVET校は、需要の量と質、スキルギャップ、実務要件と比較した訓練内容の具体的なミスマッチなどを理解する必要がある。一方、企業はTVETの発展に貢献できる様々な機会を理解し、同時に、業務ニーズにマッチした訓練方法をTVETに伝えられることが望ましい。
- 特定機関の長期的・実践的な支援モデルの構築：鍵となるTVET校と大企業からの個別要望に応じる単体のプロジェクト。双方のニーズに基づいた、様々な連携活動を試験的に実施することが適切である。
- TVET校と企業間の連携支援の過程で、TVET校に対する教育設備・施設の改善要求がより明確に認識されると考えられる。このニーズに対しては、JICAの他の支援スキーム、例えばTVET分野への融資や無償資金協力によって対応することが可能である。あるいは国のTVET校への予算配分が必要になることは明らかである。
- 知識データベース構築や標準的なガイドライン作成も広範なレベルで有用である。例えば、製造業の日系企業に特化した企業とTVETのコラボレーションに関するガイドラインや、省市ごとのTVET校に関するデータベースの共有は、日系企業が新たなコラボレーションを始める際に役立つ可能性がある。
- 複数ステークホルダーによる協働が推奨される。
 - DVETが関わることにより、TVET当事者からの見解を得ることや、支援対象として特定のTVET校を推奨・指定してもらうことができ、将来的に企業がTVET協力に参加するためのより実践的な奨励スキームをとりまとめる中央調整役としても期待できる。
 - 一方、3つの日本商工会議所や日本貿易振興機構などの日本の団体が、日系企業と他の関係者との橋渡し役として、日系企業、会員企業との調整、日系企業の参加促進、ニーズ調査や日系企業との対話の企画などを行うことも期待される。

- 日系企業とベトナム企業の両方が関与するプロジェクト（裾野産業バリューチェーンなど）では、VCCI や VASI などの業界団体が連携協議に参加することが望ましい。その際、VCCI は企業の視点を代弁、企業との関係構築、企業参加促進の役割を担い得る。一方、VASI は、支援産業分野における特定企業の推薦、連携協議促進、専門家派遣、連携モデル参加ベトナム企業への指導を行うことができる。
- 参加 TVET 校の選択については、DVET からの紹介を待つという案がある。あるいは、対象地域（特にハノイ、ハイフォン、ドンナイ、ホーチミン）で国際水準の機械工業・裾野産業の職業訓練を行っている TVET 校、KOSEN パイロットモデル参加 TVET 校を巻き込むことも可能である。
- マルチステークホルダー方式の場合、DVET と日本の企業団体が主導的役割を果たすことが期待される。

(H) 特定産業、特定地域における主要 TVET 校訓練能力強化

裾野産業関連以外の TVET に関しても支援拡大 を検討することを推奨する。

決定 1769/QĐ-LĐTBXH の国際レベル教育プログラム（対象産業を指定）を実施するために指定された TVET 校を対象とすることを推奨する。対象産業と指定 TVET 校が設置されている地域は以下の通りである。

- 製造業： ハノイ、ハイフォン、ドンナイ、ホーチミン市
- ヘルスケア・看護・介護： ホーチミン市
- 環境関連： カントー市、ホーチミン市
- IT： ダナン、ホーチミン
- 土木工学： ハノイ、ホーチミン、ダナン

具体的な計画立案においては、決定 1769/QĐ-LĐTBXH から対象 TVET 校リストを取得・整理した上で検討することが推奨される。

(I) 持続可能な開発－医療及び環境関連ベンチャー・中小企業支援

医療系人材開発やグリーン経済開発に寄与する、ベンチャー企業及び中小企業に対する能力開発・研修支援を検討できる。農業は重点産業としなかったが、先端技術やデジタル技術を応用したアグリテック支援検討の余地がある。具体的には、現行のパイロット事業への資金援助や、経営・能力開発研修実施、専門家派遣等の技術協力事業を検討する。

JICA から融資を受けているベンチャー企業（2 つのパイロット事業対象の 1 社）からの聞き取りでは、知識伝達、リーダー能力開発、日本のベストプラクティスの学習などの支援が特に有益であるとの話があった。アグリテック、医療、グリーン開発の 3 分野は、2021 年 JICA「全世

界インパクト投資のための技術協力ファシリティ、エコシステム形成に係る基礎情報収集・確認調査」でインパクト投資の重点対象分野として挙げられている。

(J) ネクストステップ - 個別フィージビリティスタディ調査の実施

特定の新しい取組み実施にあたっては個別具体的な事前調査の検討が必要である。例を述べる。

- グリーン専門人材育成教育プログラムの可能性に関する全体像調査：高等教育・TVET 分野状況、関係者、課題などを把握する。ベトナムのグリーン成長戦略への貢献可能性を探る。
- 介護・看護人材需要に関する基本情報収集調査：高等教育および TVET 分野における介護・看護人材育成制度・教育内容、教育研修の量・質・水準・質保障、技能標準、スキルギャップ、JICA に対する要望などについて詳細な分析を行う。
- その他新しいトピック：学校教育・職業教育訓練による起業家精神育成、人材育成を通じたソーシャルイノベーションの基礎調査など。

6.2.2 ステークホルダーとの関係構築

ここでは、人材育成プロジェクト実施において関係構築を図ることが望ましいステークホルダーについて関連状況と協力の方向性を記す。

- 高等教育・TVET に関連する主な政府関係団体

教育訓練省高等教育局 (DHE) - MOET

高等教育局 (DHE) の機能および職務は、高等教育の政策立案、指揮、実施、検査、監督である。人材育成支援に関しては、JICA と DHE が活動レベルで密接かつ直接的に協力し、資源、専門知識、経験を活用することが期待・推奨される。

制度レベルの問題 (6.1.1 で説明) については、大学とではなく、DHE や MOET と直接協力することが推奨され、特定の大学に留まらず、同省の監督下にある多くの大学に広く適用できるような制度上の問題を特定し、解決方法を見出すことができる。

協力の方向性：DHE は、MOET が政府から委託され、DHE が起草を担当している「高度人材戦略策定スキーム 2021~2030 年」について、JICA との共同作成・協議への参画を強く要請している。また、2021 年から 2025 年にかけて、各省市のニーズに焦点を当てた高等教育能力向上プロジェクトがあり、JICA は対象省市における高度人材育成の必要性に関する共同調査という形で協力することが可能である。

さらに、JICA と DHE は、HRD の方向性について大学とのセミナーや会議を通じて情報・経験共有を活発化し、HRD 関連の研究文書を共有したり高度人材に関する共同研究などで協力することができる。

連携・協力の仕組みについては、MOET と JICA の間には、既に人材育成奨学計画 (JDS) に関する MOU が存在する為、新たな MOU を締結する必要はなく、JICA は現在の MOU の協力目的を拡大することで、関係を深化させることができる。

但し、高等教育局 (DHE) 側としては、JICA が公式取決めを結ぶ前に、双方の優先事項、方向性、共通の利益を理解するために DHE と直接話し合うことを強く望んでいる。

職業教育訓練局 (DVET) - MOLISA

DVET は TVET 分野における国家管理の中心的役割を担い、TVET 開発戦略・計画を作成し、実施している。ドナープロジェクトに関しても、DVET は実施機関としての実質的役割を担っている。インタビューによると、DVET は TVET 校や国際ドナーからも、協力プロジェクトにおける積極的な役割を評価されている。DVET は現在、TVET 分野のドナーの作業部会を招集し、毎年ドナー会議を開催している。したがって、JICA は DVET と密接な関係を保ち、特にベトナムの TVET に関連する新しいプロジェクト策定の議論やコンサルティングを行うことが強く推奨される。また、プロジェクトの実施パートナーとして DVET と協力することも可能である。

協力の方向性 : DVET は JICA に対し、政策協議やモデルの共有、知識交換よりも、能力育成、訓練プログラム開発など、TVET 校の具体的な問題に焦点を当てた実践的な支援を要望している。

したがって、JICA は、KOSEN モデルの具体的実施経験をベトナムに移転することに焦点を当てるべきである。DVET によると、TVET 校からの KOSEN に関する最初のフィードバックは非常にポジティブであり、KOSEN モデルの実施に成功すれば、学習者と社会に対して職業訓練の有効性を証明できると期待している。JICA に対して、より多くのカレッジで KOSEN モデルを実現するため、実践的なサポートの提供継続が期待されている。

もう一つの重要な方向性は、教育結果が企業の実際要求に確実に合致するよう、日系企業 TVET 校間の協力のためのコミュニケーション促進である。

協力の仕組み作り : DVET と直接対話を行い、双方の HRD における優先順位を確認し合い、まず目標と実施活動内容についての共通点を見出すことが推奨される。双方の見解と条件について明らかにした後、協力目的、主な活動、実施計画を含む協力協定を締結することが望ましい。

省市労働傷病兵社会問題局 (DOLISA)

DOLISA は省市人民委員会傘下の専門機関であり、省市人民委員会が国家管理の機能を果たすために、以下のような助言・補助の機能を果たしている。(i) 雇用と職業訓練に関する法律文書の実施、普及、指導 (ii) 省市の職業教育制度の質・量の管理 (iii) 省市内の労働関連問題の管理・調整。実務的には、研修の管理、障害者の再技能訓練、社会福祉の確保、労働情報プラットフォーム運営など、労働者のための多くの活動を取り扱っている。前述したように、技能実習生が地元に戻る際には、DOLISA が地元の当局機関として情報管理を行い、関連するあらゆる支援策を実施することになる。

JICA が特定の省市で TVET や労働関連のプロジェクトを実施する場合、特に TVET 校が省市の管理下にある場合、現地の協力者として各省市の DOLISA を関与させる必要がある。但し、DOLISA はドナーとの直接的な協働を主体的に行うことはないので、省市との協力については、省市人民委員会との正式な協議から始めることが必要である。プロジェクトの目的や範囲に応じて、DOLISA はコンサルティングユニットとして、ドナーに情報を提供したり、現地当局と策定するプロジェクト内容次第によっては実施パートナーとして活動する可能性もある。

DOLISA の観点からは、省市レベルでのドナー支援に対する共通のニーズとして、(i) 経験の共有と交換プログラム、行政スタッフの能力育成、(ii) TVET 校と省市内で活動する企業との関係強化、が挙げられる。

- **実務上の協力カウンターパートとなり得る団体について**

雇用事務所 (ベトナム商工会議所(VCCI) 傘下)²²⁷

もともと VCCI は貿易・投資の促進が主な役割であった。ベトナムが 1990 年に ILO に加盟して以来、労働関連の政策や問題に対処するにあたり、公労使三者構成²²⁸の採用が要請されたことを受けて、VCCI は使用者側を代表する機関として位置づけられた。

その為、VCCI は、労働、雇用、労使関係の問題に関して、実際に活動を行い、企業に助言する権限を持つ専門委員会として「雇用者事務所」を設置した。VCCI は、企業が国家政策を理解し実施するための知識を向上させ、従業員の能力向上を含む労働条件改善のための行動を取るよう普及促進、研修などの活動を行っている。

2020 年から VCCI は国家教育・人材育成評議会の TVET 小委員会²²⁹に参加しており、DVET が主導する小委員会の中で VCCI (雇用者事務所) が企業の声を代表するメンバーとして活動している。その役割は、2020-2025 年、2025-2030 年の人材育成プロジェクトの策定と実施貢献である。VCCI は、関連政策や人材育成の分野において、企業の声を代弁する存在となっている。

他のドナーのプロジェクトを見ると、VCCI は企業と VETI の協働プロジェクト (2.4 の説明参照) や企業と関わるプロジェクト (例えば ILO との協働) において非常に積極的に実施協力者として活動していることが分かる。したがって、JICA が企業との連携、労働政策、中小企業育成に関わるプロジェクトにおいて、VCCI (雇用者事務所) との強いつながりを維持することが強く望まれる。また、VCCI は JICA の人材育成プロジェクトにおいて、プロジェクトの内容に応じてコンサルティングユニットや実施パートナーとして協力することに関心を持っている。

協力の仕組みについて：両者は方向性と潜在的な協力課題を明確にするために全体的な議論を行う必要があり、その後、枠組みや詳細な協力計画を策定することが推奨される。JICA の人材

227 <https://vcci.com.vn/van-phong-gioi-su-dung-lao-dong>

228 the State, the laborers, and employers

229 <http://hoidongquocgiagiaduc.moet.gov.vn/gioi-thieu/Pages/default.aspx?ItemID=5289>

育成支援に対する VCCI からの現在の提言は以下の通り：(i) 日系企業と TVET 校間の対話の奨励と促進 (ii) 経験と情報の共有、HRD に関する共同研究

ベトナム裾野産業協会 (VASI)²³⁰

VASI は 2017 年に設立された非政府組織で、主に機械と部品の製造：成形、自動化、金属部品、電気-電子部品、プラスチック-ゴム製品、ソフトウェアソリューションなどの産業を支える分野で働く 300 以上のメンバーで構成されている。VASI のメンバーには、中小企業と大企業の両方が含まれる。VASI の主な活動は、企業を代表して裾野産業の発展に関して政府に提案すること、能力育成支援、会員と顧客とのマッチング等である。能力育成では、企業の生産能力や経営能力を向上させ、国際市場に対応できる品質を確保することなどに重点を置いている。

VASI は、会員企業と強力かつ実務的コネクションを持ち、直接コンサルティングを行う能力もあるため、JICA が裾野産業における日系企業とベトナム企業の双方をつなぐプロジェクトを検討する際のパートナーになり得る。VASI は、(i) 日系企業とベトナム企業のバリューチェーン強化、(ii) TVET 校/高等教育機関と企業との連携プロジェクト、(iii) 日系企業の管理職研修や裾野産業企業の中・上級管理職向けの教員研修 (TOT) プロジェクトの推進・参加促進などの活動で JICA と協力していくことに意欲的である。

ベトナム電子商取引協会 (VECOM)²³¹

VECOM は 2007 年に設立され、現在までにプラットフォームプロバイダー、物流、保険、通信、貿易など、さまざまな分野で事業を展開する中小企業を中心に約 400 社の会員を有している。VECOM の主な役割は、政府に対する政策提言、会員と国内外のパートナーとの交流支援、社会への IT 導入、セミナーやワークショップによる企業向けトレーニング、大学・カレッジ・トレーニングセンター・省市工業貿易局との連携などである。毎年フォーラムを開催し、ベトナム電子商取引指数に関する調査を行うなどの活動も行っている。

又、VECOM はコンサルティング的業務も行っており、会員向けやセミナー、フォーラムを通じて企業への人材育成プロジェクトを推進する存在と捉えることもできる。JICA がデジタル化推進や電子商取引関連の技術協力プロジェクトを実施する場合、VECOM は、(i) 電子商取引市場の調査を行い、関係者に市場傾向を提供する、(ii) 大学やカレッジと協力し、電子商取引を専門とする学生への教育・訓練プログラムを提供する、(iii) 電子商取引に伴うデジタル変革に関する訓練プログラムを提供する、などの施策実施カウンターパートとして考えることができる。

230 <https://vasi.org.vn/en/>

231 <https://vecom.vn/>

VECOM の活動は一般的に人材育成プロジェクトとは直接関係しないものの、VECOM は IT 企業やスタートアップ企業グループとの強いネットワークを持っている。JICA としては、ICT 企業の知識やネットワークが必要な人材育成プロジェクトのカウンターパートとして検討できる。

▪ **他のドナーとの協働**

ドナー間の協力については、4 章で議論した。JICA として、人材育成への関与についてドナー間の定期的な情報交換を継続して行うことが重要である。JICA は世界銀行、ADB、GIZ といった主要ドナーと積極的に協働しているが、DVET が推進する幅広いドナーのワーキンググループに積極的に参加することは、JICA にとって最新の情報を入手し、重要な育成テーマにタイムリーに参加するためにも有益であると思われる。本調査の第 4 章におけるドナーマップの状況を現状理解の基礎として、例えば 1 年単位で定期的に更新することが推奨される。

但し、プロジェクトレベルでの協力は実現可能性の評価を必要とし、二国間ドナーの間では作業メカニズムが異なるため難しい。成功事例の共有や会議など、情報共有や知識交換活動を検討することは可能であろう。

---end---

付録 1. 用語一覧 (第 2 章)

Higher education (HE) refers to education provided by universities, leading to the award of an academic degree such as bachelor degree, master degree or PhD (*Vietnam Education Law – Law 43/2019/QH14, issued on June 14, 2019, took effect from July 1, 2020*)

Institutional autonomy means the right of a higher education institution to determine its own targets and how to achieve them; to decide and assume accountability for their professional and academic activities, organization, personnel, finance, assets and other activities within the law and the capacity of the higher education institution itself. (*Law 34/2018/QH14 on Amendments to the Vietnam Law on Higher Education, issued on November 19, 2018, took effect on July 1, 2019*)

Institutional accountability means the responsibility of a higher education institution to provide information for learners, the public, competent authorities, the owner and relevant parties about its conformity with law and its rules and commitment. (*Law 34/2018/QH14 on Amendments to the Vietnam Law on Higher Education, issued on November 19, 2018, took effect on July 1, 2019*)

University means a higher education institution that provides training in multiple academic disciplines and has an organizational structure conformable with this Law (*Law No. 34/2018/QH14 on Amendments to the Law on Higher Education, issued on November 19, 2018; took effect on July 01, 2019*)

“**Parent university**” also refers to a higher education institution that provides training in multiple fields, has an organizational structure conformable with this Law and multiple units that pursuit the same missions and objectives.

National universities and **regional universities** are parent universities responsible for achievement of strategic national and regional development objectives.

The conditions for establishment of universities including requirement for minimum investment capital, infrastructure, teaching capacity, etc. of universities are regulated by *Decree 46/2017/NĐ-CP and 135/2018/NĐ-CP*.

Vocational Education means a level of national education system which provides workers with elementary-level, intermediate-level, college-level vocational training and other vocational training programs in order to meet the needs of direct human resources in production, businesses and services, including: formal training and continuing training (*Vietnam Law on Vocational Education – Law No. 74/2014/QH13, issued on Nov. 27, 2014, took effect from Jul. 1, 2015*)

College is a type of vocational education institution, besides two other types: vocational education centers and vocational training schools. (*Vietnam Law on Vocational Education – Law No. 74/2014/QH13, issued on Nov. 27, 2014, took effect from Jul. 1, 2015*)

Colleges have the function to organize the implementation of training programs at college, intermediate and elementary level, and regular training programs according to regulations of the Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs; (*Circular 15/2021/TT-BLĐTBXH, issued on October 21, 2021, took effect from December 31, 2021*).

The conditions for establishment of a college, i.e. minimum size of enrollment for college and intermediate level, investment capital, land size, education and training capacity etc. is regulated by *Decree 143/2016/ND-CP, issued and took effect on October 14, 2016.*

Vietnam Qualifications Framework (VQF) classify and standardize the capacity and minimum academic load and qualifications suitable for specific levels in vocational education and undergraduate education of Vietnam, contributing in the increase of quality of education of human resources. (*Decision No. 1982/QĐ-TTg issued and took effect on October 18, 2016; Decision No. 436/QĐ-TTg issued and took effect on March 30, 2020*)

Learning Outcome refers to the requirements of knowledge and skills the learners need to acquire. Outcome standards includes: (1) factual and theoretical knowledge; (2) awareness, professional practice skills and communication skills; (3) personal autonomy and responsibility in the application of knowledge and skills in the conduct of professional tasks (*Decision No. 1982/QĐ-TTg issued and took effect on October 18, 2016*)

National Occupational Skills Standards (NOSS) is the classification of occupational skills from level 1 to level 5 according to the description of criteria on: the nature, level of work must be performed and the scope, work situation; the flexibility, creativity, cooperation and responsibility in carrying out the work. (*Circular No. 56/2015/TT-BLĐTBXH dated December 24, 2015 and took effect from February 15, 2016*)

National Occupational Skills (NOS) Test is defined as a tool for measuring people's knowledge and skills at the time of the test based on NOSS. NOS test is the basis for assessment and grant of certificates of national occupational skills. (*Integrated document No. 5213/VBHN-BLĐTBXH dated December 11, 2018 Decree on guidelines for the Law on Employment regarding assessment and grant of certificates of national occupational skills; Decree No. 31/2015/ND-CP dated March 24, 2015 and took effect from May 15, 2015*)

Vocational Education Accreditation means the activity in which the evaluation and certification of the fulfillment of vocational education quality accreditation standards by vocational schools or vocational training programs for all levels are presented in accordance with the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs. Accreditation standards means the series of requirements that specify what vocational institution shall meet in order to be fully accredited. (*Decree No. 49/2018/ND-CP dated March 30, 2018 and took effect from May 15, 2018*)

Career orientation in education is a system of measures implemented inside and outside educational institutions to provide students with knowledge about professions and the ability to choose a profession based on a combination of personal desires, fortes and social labor demand. (*Education Law No. 43/2019/QH14 issued on June 14, 2019 and took effect from July 01, 2020*)

Student classification is a measure of organizing educational activities on the basis of career orientation in education, enabling lower secondary and upper secondary graduates to continue with their studies in higher educational levels/qualifications or vocational education or to join the labor force with regard to personal capacity, circumstances and social demands, contributing to the regulation of the professional structure following the developing requirements of the country. (*Education Law No. 43/2019/QH14 issued on June 14, 2019 and took effect from July 01, 2020*)

付録 2. ヒアリング対象者

List of interviewed experts for the Study - Government organizations

No.	Association Name	Name	Position
1	The Directorate of Vocational Education and Training (DVET) - MOLISA	Mr. Ha Duc Ngoc	Officer, The Official Training Department
2	The Higher Education Department (DHE) - MOET	Ms. Nguyen Thi Thu Thuy	Deputy Director
		Ms. Nguyen Thao Huong	Officer
3	Ministry of Industry and Trade (MOIT)	Mr. Nguyen The Long	Department of Organization and Human resource
4	Department of Overseas Labour (DOLAB) – MOLISA	Ms. Nguyen Thi Anh Hang	Deputy Head of the Japanese & SEA Department
5	Support for Autonomous Higher Education Project (SAHEP)	Mr. Le Trong Hung	Director
6	Hanoi Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Hanoi)	Ms. Nguyen Thanh Nhan	Deputy Director
7	Hai Phong Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Hai Phong)	Ms. Pham Thi Huyen	Deputy Director
8	Da Nang Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Da Nang)	Mr. Nguyen Van An	Deputy Director
9	Dong Nai Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Dong Nai)	Mr. Nguyen Huu Khanh Linh	Head of the Department of Vocational Education
10	Can Tho Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Can Tho)	Mr Tieu Minh Duong	Deputy Director
11	Center of Forecasting Manpower Needs and Labor Market Information HCMC (FALMI) – under DOLISA HCMC	Mr. Do Thanh Van	Vice Director
12	Ho Chi Minh City Institute for Development Study (HIDS) – Under HCMC People' Committee	Ms. Tran Van Bich	Economic Development Research Department
		Ms. Nguyen Thi Le Uyen	Socio-Cultural Research Department

List of interviewed experts for the Study – Donors

No.	Association Name	Name	Position
1	World Bank office in Vietnam	Mr. Michael Drabble	Senior Education Specialist
2	Asian Development Bank (ADB)	Mr. Ngo Quang Vinh	Social Sector Officer
3	International Labor Organization (ILO) Project Sustainable supply chains to build forward better – Project linked to electronics manufacturing in Viet Nam	Ms. Vu Kim Hue	Program Manager
4	Embassy of Canada	Ms. Sandra Le Courtois	First Secretary (Development)
5	GIZ - Project “Reform of TVET in Vietnam”	Ms. Nguyen Thanh Tu	Senior Officer
6	GIZ - Project “RECOTVET”	Mr. Darjursch Tafreschi	Senior Officer
7	Australian Embassy	Ms. Ton Thi Hue Chi	Senior Manager
		Ms. Nguyen Thuy Hang	Senior Manager
8	British Council in Vietnam	Ms. Nguyen Phuong Chi	Program Manager of Higher Education/ Education program
9	Korean International Cooperation Agency (KOICA)	Ms. Sooyeon Soo	Deputy Country Director
		Ms. Miyoung Seo	Deputy Country Director
10	Irish Aid	Ms. Nguyen Thi Huong	Bilateral Relations Adviser

List of interviewed experts for the Study - Associations

No.	Association Name	Name	Position
1	Vietnam Chamber of Commerce & Industry (VCCI)	Ms. Vi Thi Hong Minh	Deputy director of The Bureau for Employer’s activities in Vietnam
2	Association of Vietnam Universities and Colleges	Mr. Le Viet Khuyen	Director - Higher education quality support department
3	Vietnam Association for Supporting Industries	Ms. Truong Chi Binh	Deputy General Secretary
4	Vietnam E-commerce Association (VECOM)	Mr. Tran Van Trong Mr. Nguyen Binh Minh	General Secretary Head of Human Resource Development Department
5	National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS)	Mr. Ohno Kenichi	Professor (Specialty: Development Economics, Industrial Policy)
6	Japan International Cooperation Agency (JICA)	Mr. Junichi Mori	JICA Expert
7	Osaka Prefectural Government	Mr. Ryoke Makoto	Ex-Deputy Director, Monodzukuri Business Information-Center Osaka
8	Vietnam - Japan Institute for Human Resources Development (VJCC)	Mr. Karasawa Masayuki (Hanoi)	Chief Advisor of VJCC Institute
		Ms. Ogawa Kumiko (HCMC)	JICA Expert in VJCC Institute HCMC

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査（2022年）

9	Keiejuku Club Vietnam	Ms. Tran Thi Thu Trang	Chairwoman of KEIEIJUKU VN Club, General Director of Hanel PT Company
10	The Japan External Trade Organization (JETRO)	Mr. Takeo Nakajima	Chief Representative of JETRO Office in Hanoi
		Ms. Kurosu Mihoko	Representative of JETRO Hanoi
11	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in Vietnam (JCCI)	Mr. Masuoka Hiroyoshi	General Director of Thang Long Industrial Park (TLIP), Representative of JCCI
		Ms. Tanimoto Satsuki	Representative of JCCI

List of interviewed experts for the Study - HE/TVET

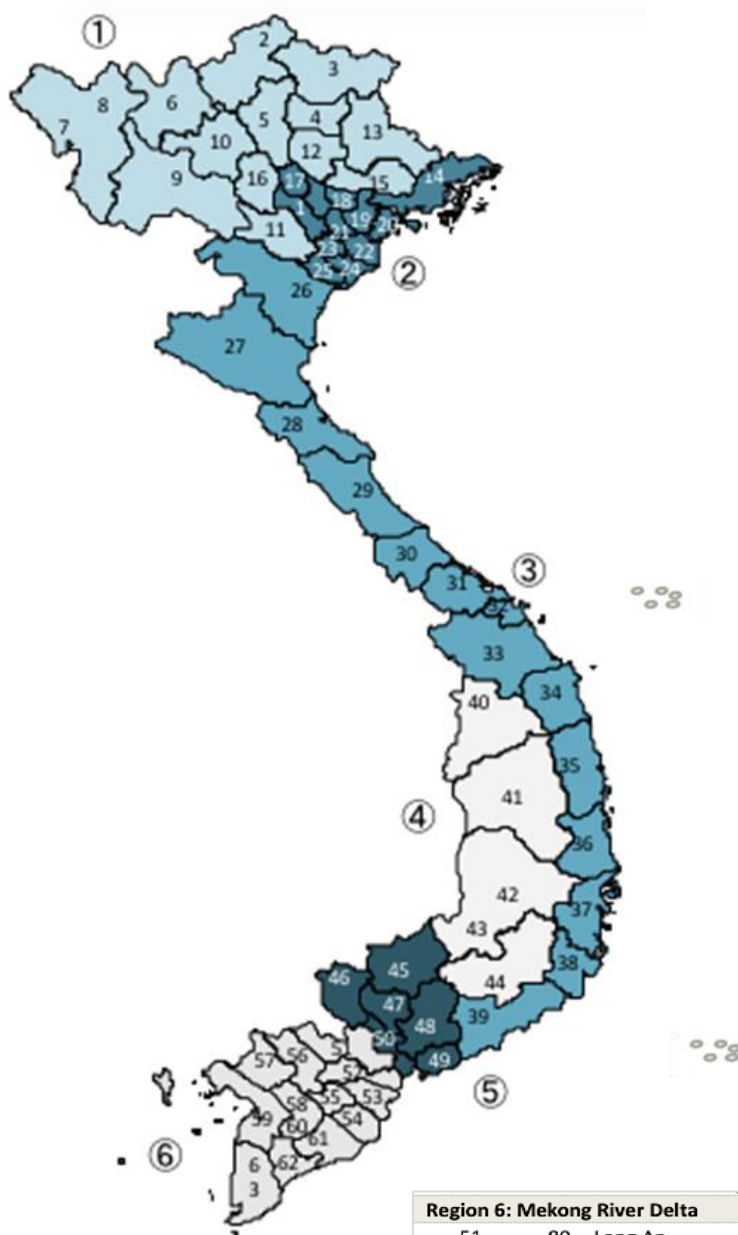
No.	HE/TVET Name	Position	Region
1	Foreign Trade University (FTU)	Director of International Office	North
2	Hanoi Vocational College of High Technology (HHT)	Specialist of Enrollment and Employment Center	North
3	Vocational College of Technique and Technology Hanoi (HTTC)	Deputy Head of Training Department	North
4	Hanoi Industrial Vocational College (HNIVC)	Training Department	North
5	FPT Polytechnic College (FPTPC)	Training Management Department	North
6	Vietnam Japan University (VJU)	Research Promotion, Cooperation and Development Department	North
7	Phenikaa University (Phenikaa)	Vice President	North
8	Hai Phong University of Medicine and Pharmacy (HPMU)	International Relations Department	North
9	Hai Phong Industrial Vocational College (HPIC)	Vice Principal	North
10	University of Foreign Language, Hue University (HUCFL)	International Relations Department	Central
11	The University of Danang (UDN)	Head of International Relations Department	Central
12	The Central Vocational College of Transport No. 5 (CCoT5)	The Principal	Central
13	Hoa Sen University (HSU)	Principal	South
14	University of Economics and Law - VNU - HCMC (UEL)	Office of Educational Testing and Quality Assurance	South
15	Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH)	Office of Science Management and International Relations	South
16	Cao Thang Technical College (CTTC)	Deputy Head of International Relations Department	South
17	Ho Chi Minh City Vocational College (HCVC)	Vice Principal	South

18	Ho Chi Minh City University of Technology (HCMUT)	Faculty of Applied Sciences, Department of Engineering Mechanics	South
19	Fulbright University (Fulbright)	President	South
20	College of Machinery and Irrigation Dong Nai (VCMi)	Head of Training Department	South
21	Dongnai College of High Technology (DCoHT)	Deputy Rector	South
22	Can Tho University (CTU)	International Relations Department	South
23	Can Tho Technical Economic College (CTEC)	Training Department	South

Interviewed experts for the Study - Enterprises

- Number of interviewed experts for the Study - Japan-enterprises: 37
- List of interviewed experts for the Study - Non-Japan-enterprises: 44

付録 3. ベトナム地図：6 地域分類



No.	Code*	City/ Province
Region 1: Northern midlands and mountain areas		
2	2	Ha Giang
3	4	Cao Bang
4	6	Bac Kan
5	8	Tuyen Quang
6	10	Lao Cai
7	11	Dien Bien
8	12	Lai Chau
9	14	Son La
10	15	Yen Bai
11	17	Hoa Binh
12	19	Thai Nguyen
13	20	Lang Son
15	24	Bac Giang
16	25	Phu Tho
Region 2: Red River Delta		
1	1	Hanoi
14	22	Quang Ninh
17	26	Vinh Phuc
18	27	Bac Ninh
19	30	Hai Duong
20	31	Hai Phong
21	33	Hung Yen
22	34	Thai Binh
23	35	Ha Nam
24	36	Nam Dinh
25	37	Ninh Binh
Region 3: Northern Central area and Central coastal area		
26	38	Thanh Hoa
27	40	Nghe An
28	42	Ha Tinh
29	44	Quang Binh
30	45	Quang Tri
31	46	Thua Thien Hue
32	48	Da Nang
33	49	Quang Nam
34	51	Quang Ngai
35	52	Binh Dinh
36	54	Phu Yen
37	56	Khanh Hoa
38	58	Ninh Thuan
39	60	Binh Thuan
Region 4: Central Highlands		
40	62	Kon Tum
41	64	Gia Lai
42	66	Dak Lak
43	67	Dak Nong
44	68	Lam Dong
Region 5: South East		
45	70	Binh Phuoc
46	72	Tay Ninh
47	74	Binh Duong
48	75	Dong Nai
49	77	Ba Ria - Vung Tau
50	79	Ho Chi Minh City
Region 6: Mekong River Delta		
51	80	Long An
52	82	Tien Giang
53	83	Ben Tre
54	84	Tra Vinh
55	86	Vinh Long
56	87	Dong Thap
57	89	An Giang
58	91	Kien Giang
59	92	Can Tho
60	93	Hau Giang
61	94	Soc Trang
62	95	Bac Lieu
63	96	Ca Mau

Source: Decision 124/2004/QĐ-TTg

付録 4. MOIT-ベトナム KOSEN プロジェクト概要

About KOSEN and the KOSEN project in Vietnam

KOSEN (国立高等専門学校/National Institute of Technology) is a system of national technical training schools in Japan that was established in 1961 to meet the great demand for human resources from the industry when Japanese industry is at a remarkable level of development. Currently, KOSEN graduates in Japan are actively contributing to both industry and academia sector. Today, KOSEN is widely recognized around the world, not only because they offer high-quality vocational programs, but also because KOSEN's qualifications meet the needs of the Japanese industry,

The basic features of the KOSEN Model include:

- 5-year continuous training from the age of 15: students graduating from junior high school can choose KOSEN Education instead of entering high school as traditional method. However, high school graduates who do not attend a university can transfer to KOSEN to obtain a college degree to continue higher education.
- V-model Education: Most schools General Education (GE) subjects are taught in the first school year and decrease year by year. As for major subjects, they are also increased year by year. This education model is built to create a spiral for knowledge and skills development. It helps students develop their learning skills through three phases: Theory Learning, Researching and Practicing.
- Collaborate with local and nation industry through internships and other educational programs.
- The main education fields of KOSEN: Mechanics Engineering - Materials Sciences; Information Technology; Construction Engineering; Marine Engineering; Electronic and Electricity Engineering; Biotechnology and Chemistry; and other special fields are current to meet the needs of the labor market.
- Based on problem-based learning method (PBL) for the teaching curriculum, Student-centered pedagogy helps students promote active learning skills, problem solving skills and critical thinking skills. At the same time, learners can acquire many necessary skills; such as develop good habit toward working/document reading and analyzing skills, finding and evaluate research materials, scientific debate, teamwork, and quickly understand real problems.

KOSEN development in Vietnam

Since November 2013, a project to support human resource training for heavy industry chemicals has been started, between JICA and IUH (Ho Chi Minh University of Industry) under the MOIT and the Japanese KOSEN side has sent to Vietnam a number of experts. The construction of the new Nghi Son oil refinery (NSRP: Nghi Son Refinery Petrochemical) in Thanh Hoa province require the demand for high-quality human resources in the heavy chemical industry. The Thanh Hoa branch of IUH (IUH-TH), a typical school aiming to train high-quality human resources, started to bring the KOSEN model here. Since period 2016, KOSEN has strongly supported some schools under the Ministry of Industry and Trade (MOIT) including universities and industrial colleges. The history of KOSEN development in Vietnam could be marked by the below table:

Process of implement the Kosen program in Vietnam

Year	Main parties	Activities
2012-2016	Ministry of Industry and Trade (MOIT) and JICA	Organizing experimental training according to KOSEN model at several Vocational schools under the purview of MOIT, includes: Phuc Yen College of Industry and Trade, Huế Industrial College, Cao Thang Technical College, Ho Chi Minh College of Foodstuff Industry, Sao Do Industrial College, Electric Power University, Ha Noi Industrial University.
01/2017	National Institute of Technology (Japan), MOIT, MOLISA	Signing a comprehensive cooperation agreement related to the implementation of improving the quality of training for practical engineers in Vietnam.
06/2017	Prime Minister Nguyen Xuan Phuc during his official visit to Japan	It is clearly stated in the "Joint Statement on Deepening the Japan – Vietnam extensive strategic partnership" that the goal is "Both countries will also cooperate in setting up KOSEN (NIT) office in Hanoi which will contribute to the improvement of quality of vocational education in Viet Nam."
2018 – 2023	MOIT and National Institute of Technology (Japan)	The MOIT-KOSEN cooperation project for introducing the Kosen program to agencies and organizations in Vietnam. Participating parties: Vietnam side: College of Industry and Trade (COIT), Hue Industrial College (HUE-IC), Cao Thang Technical College (CTTC), Japanese side: Ube College, Hakodate College, Tsuruoka College, Gifu College and Ariake College.
07/2018	MOIT and the Minister of Economy, Trade and Industry of Japan (METI)	The Minister of Industry and Trade (MOIT) asked METI to support in training consultants, improving resources according to Japan's KOSEN model as a premise to promote the development of Vietnam's supporting industry.
07/2018	National Institute of Technology (Japan), MOIT, MOLISA	Holding "KOSEN forum in Hanoi" event to propagate and promote the cooperation activities of 3 agencies in the implementation of the KOSEN Education Model.
07/2019	DVET-MOLISA, National Institute of Technology (Japan) in the witness of the Prime Ministers of the 2 countries	Memorandum of Understanding on continuing to carry out cooperation activities in order to apply the KOSEN training model to colleges of Vietnam.
10/2019	National Institute of Technology (Japan), MOIT	Establish KOSEN representative office in Vietnam
09/2020	MOIT, MOLISA JETRO Hanoi Office, JICA Hanoi, JASSO, JCCI, Thang Long Industrial Park, Canon Vietnam Representative office of KOSEN Vietnam	Conference exchanged opinions between three parties which are training institutions, enterprises and state management agencies on human resource training, propose the direction for the application of the KOSEN model (KOSEN).
10/2020	Cao Thang Technical College	Opening the Mechatronics class – KOSEN which was the first course applied the KOSEN model prototype in Vietnam with 174 students.
03/2021	MOIT, National Institute of Technology (Japan); Representative office of KOSEN Vietnam, College of Industry and Trade (COIT), Hue Industrial College (Hue- IC) and Cao Thang Technical College (CTTC).	Summary report for 2020 of 3 KOSEN prototype pilot training schools and plans for 2021

The KOSEN project period 2018 – 2023 in Vietnam is set up mainly under the central co-ordination of the Ministry of Industry and Trade (MOIT). After piloting the KOSEN model at the Industrial University of Ho Chi Minh City, the Ministry of Industry and Trade took the initiative with the support of Japanese experts to select and continue to deploy KOSEN model at 3 colleges: Cao Thang Technical College, Hue Industrial College and College of Industry & Commerce.

Regarding applying the KOSEN model for Vietnam, industrial universities and colleges in Vietnam set up training criteria that follow the technician education system at KOSEN Japan, such as improving the curriculum systematically, discussing and synergizing with the Vietnamese side to improve and develop training program together, implement trainings following the KOSEN' principles. In addition, the TVETIs also actively implement programs to connect with the near-by production zones (local companies, Japanese capital companies) for the purpose of job placement for students after graduation, etc.

Since 2018, KOSEN organization in Japan provided experts to work in Vietnam as well as built a mechanism of support cooperation at pilot schools. In addition to the schools KOSEN has supported under the MOIT, it will expand to other schools under the management system of the MOLISA.

- *Activities & initial results of KOSEN project in Vietnam*

Report by MOIT about implementing KOSEN model has shown some initial results.

Regarding developing training programs

Based on the output standards and orientation of the KOSEN for all disciplines, the participating schools have applied to develop their programs, with principles

- To create a clear systematic learning program according to the output standards, helping students easily orient and grasp the learning process.
- Develop training programs systematically and policies of the TVET institution. Students are guided to understand the training program and learning progress before starting the course and before starting each subject.
- Bringing 5S and occupational safety content into skill training for students. The school organized a Knowledge Training Program on quality improvement methods, tools and techniques.
- Strengthening the integration of skills improvement education for students in both theoretical and practical classes, including improving students' soft skills, foreign language skills and computer skills. In addition, students are also taught Japanese online weekly by Kosen professors to improve foreign language skills.
- Applying active learning methods in schools, implementing PBL programs and experimenting with EDE programs. Every month, Kosen experts meet face-to-face or online with faculty teachers to comment and improve training programs, as well as discuss measures to improve training quality, methods of testing and evaluating content. training program content.
- Out of the total of 3 schools participating in the project, Hue Industrial College and the College of Industry and Commerce deploy the 9+5 model training, while the Cao Thang Technical College applied the enrollment only for students who have graduated from high school (the 12+3 model).

Regarding implementing activities

- In 2020, the three pilot training schools have enrolled a total of 264 students for 3 majors of Electricity- Electronics (58 students at Hue Industrial College), Industrial Electronics (32 students at the College of Industry and Commerce), Mechatronics (174 students at Cao Thang Technical College)
- Completion of creating training program based on the output standards of KOSEN students, including 5S, occupational safety and soft skills for the teaching content.
- Regarding extracurricular activities and internships, the schools have cooperated with businesses enterprises on implementing activities such as experience visiting, organizing Robocon contest, learning Japanese, organizing seminars, some enterprises also provide support in terms of equipment for the schools.

Besides, the partnership of KOSEN Japan with MOLISA to develop KOSEN model in Vietnam also started since 2018 but until now, there have been only at level of sharing information, coordinating seminars, organizing study tours to introduce and share about KOSEN model with the TVETIs.

付録 5. 高等教育に関わる主な文書

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
Circular					
23/2014/TT- BGDĐT	MOET	18/7/2014	1/9/2014	Ban hành quy định về đào tạo chất lượng cao trình độ đại học	Promulgate regulations on high-quality training at university level
45/2014/TT-BGDĐT	MOET	17/12/2014	01/02/2015	Quy định về việc chuyển đổi loại hình trường đại học dân lập sang loại hình trường đại học tư thục	Provisions on converting the form of a people-founded university to a private university
03/2015/TT-BGDĐT	MOET	26/2/2015	13/4/2015	Ban hành quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy	To promulgate the Regulation on full-time university and college enrolment
07/2015/TT- BGDĐT	MOET	16/4/2015	01/06/2015	Ban hành quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi trình độ đào tạo của giáo dục đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành chương trình đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ	Promulgating regulations on the minimum amount of knowledge, the competency requirements that learners gain after graduation for each training level of higher education and the process of building, evaluating and promulgating the training programs at bachelor, master and doctoral levels
08/2015/TT- BGDĐT	MOET	21/4/2015	4/6/2015	Sửa đổi, bổ sung một số điều của quy định đào tạo liên thông trình độ cao đẳng, đại học ban hành kèm theo thông tư số 55/2012/tt-bgdđt ngày 25 tháng 12 năm 2012 của bộ trưởng bộ giáo dục và đào tạo	To amend and supplement a number of articles of the attached regulations on joint training at college and university levels issued together with the Circular No. 55/2012 / TT- BGDĐT dated December 25, 2012 of the Minister of Education and Training
16/2015/TT- BGDĐT	MOET	12/8/2015	28/9/2015	Ban hành quy chế đánh giá kết quả rèn luyện của người học được đào tạo trình độ đại học hệ chính quy	To promulgate the Regulation on assessment of training results of students trained at full-time university degrees
24/2015/TT-BGDĐT	MOET	23/9/2015	9/11/2015	Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học	on National standards for higher education institutions
03/2016/TT- BGDĐT	MOET	14/3/2016	29/4/2016	Về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy ban hành kèm theo thông tư số 03/2015/tt-bgdđt ngày 26 tháng 02 năm 2015 của bộ trưởng bộ giáo dục và đào tạo	Amending and supplementing a number of articles of the Regulations on full-time university and college enrolment promulgated together with the Minister of Education and Training 's Circular No. 03/2015 / TT-BGDĐT dated February 26, 2015

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査（2022年）

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
04/2016/TT- BGDĐT	MOET	14/3/2016	29/4/2016	Ban hành quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học	Issuing the regulations on the quality assessment standards of higher education programs
10/2016/TT- BGDĐT	MOET	5/4/2016	23/5/2016	Ban hành quy chế công tác sinh viên đối với chương trình đào tạo đại học hệ chính quy	Student work for full-time university training program
06/2017/TT- BGDĐT	MOET	15/3/2017	1/5/2017	Ban hành quy chế đào tạo vừa làm vừa học trình độ đại học	To promulgate the Regulation on training while working at the university level
12/2017/TT- BGDĐT	MOET	19/5/2017	4/7/2017	Ban hành quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học	Promulgating the Regulations on higher education institutions quality accreditation
22/2017/TT- BGDĐT	MOET	6/9/2017	23/10/2017	Ban hành quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo và đình chỉ tuyển sinh, thu hồi quyết định mở ngành đào tạo trình độ đại học	Promulgating the Regulation on conditions, order and procedures for opening training majors and suspending enrolment and revoking decisions to open training majors at bachelor level
24/2017/TT- BGDĐT	MOET	10/10/2017	25/11/2017	Ban hành danh mục giáo dục, đào tạo cấp cao trình độ đại học	Issuing list of education and training at level iv of university level
38/2020/TT- BGDĐT	MOET	6/10/2020	20/11/2020	Quy định về liên kết đào tạo với nước ngoài trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ theo hình thức trực tuyến và hình thức trực tiếp kết hợp trực tuyến	Regulations on association of training with foreign training university, master, program online form of online and direct combination online
39/2020/TT- BGDĐT	MOET	9/10/2020	9/10/2020	Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo từ xa trình độ đại học	Regulations on the quality assessment standards of distance learning programs at university level
Decision					
2077/QĐ-BGDĐT	MOET	19/6/2017	19/6/2017	Ban hành quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các đơn vị giúp bộ trưởng thực hiện chức năng quản lý nhà nước thuộc bộ giáo dục và đào tạo	Promulgate regulations on functions, tasks, powers and organizational structure of units that help the minister to perform the state management function by the ministry of education and train
436/QĐ-TTg	Prime Minister	30/3/2020	30/3/2020	Ban hành kế hoạch thực hiện khung trình độ quốc gia việt nam đối với các trình độ của giáo dục đại học, giai đoạn 2020 - 2025	Issuing a plan for implementation of Vietnam's national qualification framework for university education levels, for the period 2020 - 2025
1373/QĐ-TTg	Prime Minister	30/7/2021	30/7/2021	Phê duyệt đề án "xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021 - 2030"	Approving the project "Building a learning society in the period of 2021-2030"
Decree					

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
90/2013/NĐ-CP	Government	8/8/2013	30/9/2013	Quy định trách nhiệm giải trình của cơ quan nhà nước trong việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao	Regulations on responsibilities and responsibilities of state agencies in the implementation of also guaranteed tasks and powers
99/2019/NĐ-CP	Government	30/12/2019	15/2/2020	Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học	Detailing and guiding the implementation of a number of articles of the law amending and supplementing a number of articles of the law on university education N
Law					
43/2019/QH14	National Assembly	14/6/2019	1/7/2020	Luật giáo dục	LAW OF EDUCATION
Resolution					
29-NQ/TW	The central executive committee	14/6/2019	1/7/2020	Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo	Fundamental and comprehensive innovation in education

付録 6. TVET に関わる主な文書

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
Circular					
56/2015/TT-BLĐTBXH	MOLISA	24/12/2015	15/02/2016	Hướng dẫn việc xây dựng, thẩm định và công bố Tiêu chuẩn Kỹ năng Nghề Quốc Gia	Guiding the development, appraisal and publication of National Occupational Skills Standard
03/2017/TT-BLĐTBXH	MOLISA	01/03/2017	14/04/2017	Quy định về quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định giáo trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Prescribing the procedures for design, evaluation and issuance of the training programs; writing, selection and evaluation of the training materials for intermediate – and college-level vocational education.
05/2017/TT-BLĐTBXH	MOLISA	02/03/2017	15/04/2017	Quy định quy chế tuyển sinh và xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng	Regulations of enrollment and determination of enrollment targets at intermediate and college level
15/2017/TT-BLĐTBXH	MOLISA	08/06/2017	24/07/2017	Quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp	Prescribing criteria and standards for vocational education quality accreditation
38/2017/TT-BLĐTBXH	MOLISA	29/12/2017	12/02/2018	Quy định chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho nhà giáo dạy trình độ sơ cấp; mẫu chứng chỉ, mẫu bản sao; quản lý phôi và chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy trình độ sơ cấp	Prescribing the pedagogical training program for elementary-level teachers; certificate sample, copy sample; management of embryos and certificates of pedagogical skills teaching elementary-level
03/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	15/06/2018	01/08/2018	Quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp	Regulations on standards for professional titles of public employees in vocational education industry
06/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	01/08/2018	15/09/2018	Quy định danh mục cơ sở vật chất, trang thiết bị đánh giá kỹ năng nghề quốc gia cho các nghề kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò; kỹ thuật xây dựng mỏ hầm lò và kỹ thuật cơ điện mỏ hầm lò ở các bậc trình độ kỹ năng nghề 1,2,3	Prescribing a list of facilities and equipment for national skill assessment for technical occupations in mining; mine construction techniques and mine electromechanical techniques at vocational skill levels 1,2,3
08/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	14/08/2018	01/10/2018	Quy định định mức kinh tế-kỹ thuật về đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng cho các nghề: điện công nghiệp; kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí; vận hành máy thi công nền; vận hành cần, cầu trục; kỹ thuật xây dựng; bảo vệ thực vật; chế biến và bảo quản thủy	Prescribing economic-technical norms for training at intermediate and college levels for the following occupations: industrial electricity; air conditioning engineering; operating foundation construction machines; operating cranes; construction engineering;

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査（2022年）

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
				sản; quản trị mạng máy tính; quản trị kinh doanh xăng dầu và gas	plant protection; processing and preserving seafood; computer network administration; petroleum and gas business administration
76/2018/TT-BTC	MOF	17/08/2018	03/10/2018	Hướng dẫn nội dung, mức chi xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình môn học đối với giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp	Guidelines for content and expenditure levels for developing training programs, compiling subject curricula for higher education and vocational education
10/2018/TT-BLĐTĐBXH	MOLISA	26/09/2018	15/11/2018	Quy định chương trình, tổ chức dạy học và đánh giá kết quả học tập môn học giáo dục quốc phòng và an ninh thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Regulations on the curriculum, organization of teaching and assessment of learning results in defense and security education subjects in the general subjects in the training program at the intermediate and college level
11/2018/TT-BLĐTĐBXH	MOLISA	26/09/2018	15/11/2018	Ban hành chương trình môn học tin học thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Promulgating the program of informatics subject in the block of general subjects in the training program at intermediate and college levels
12/2018/TT-BLĐTĐBXH	MOLISA	26/09/2018	15/11/2018	Ban hành chương trình môn học giáo dục thể chất thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Promulgating the physical education subject program in the block of general subjects in the training program at intermediate and college levels
13/2018/TT-BLĐTĐBXH	MOLISA	26/09/2018	15/11/2015	Ban hành chương trình môn học pháp luật thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Promulgating the program of legal subjects in the block of general subjects in the training program at intermediate and college levels.
21/2018/TT-BLĐTĐBXH	MOLISA	30/11/2018	15/01/2019	Quy định tiêu chí xác định chương trình chất lượng cao trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Prescribing criteria for determination of high-quality education programs at the intermediate diploma and associate degree level
23/2018/TT-BLĐTĐBXH	MOLISA	06/12/2018	21/01/2019	Quy định về hồ sơ, sổ sách trong đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Regulations on records and documents in training at intermediate and college levels
24/2018/TT-BLĐTĐBXH	MOLISA	06/12/2018	21/01/2019	Ban hành chương trình môn học giáo dục chính trị thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Promulgating the political education subject program in the block of general subjects in the training program at intermediate and college levels

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査（2022年）

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
27/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	25/12/2018	15/02/2019	Quy định về quy chế đánh giá cấp thẻ kiểm định viên chất lượng giáo dục nghề nghiệp; quy trình, chu kỳ kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp	Regulations on assessment and issuance of vocational education quality accreditor cards; process and cycle of vocational education quality accreditation
28/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	25/12/2018	08/02/2019	Quy định chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho nhà giáo dạy trình độ trung cấp, dạy trình độ cao đẳng; mẫu và quy chế quản lý, cấp chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy trình độ trung cấp, dạy trình độ cao đẳng	Prescribing pedagogical training programs for teachers of intermediate and college degrees; templates and regulations on management and granting of professional certificates of pedagogy for intermediate and college level teaching
32/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	26/12/2018	08/02/2019	Hướng dẫn việc tổ chức đào tạo nghề đối với lao động đang làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa	Guidelines for vocational training assistance for employees in small and medium-sized enterprises
33/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	26/12/2018	08/02/2019	Quy định về đào tạo trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp theo hình thức đào tạo từ xa, tự học có hướng dẫn	Regulations on training at college, intermediate and elementary levels in the form of distance training, guided self-study
38/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định tiêu chuẩn, định mức sử dụng diện tích công trình sự nghiệp thuộc lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp	Regulations on standards and norms for using areas of non-business facilities in the field of vocational education
40/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực nghệ thuật, mỹ thuật và ngôn ngữ	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of arts, fine arts and languages
41/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2019	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực báo chí, thông tin, kinh doanh và quản lý	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of journalism, information, business and management
44/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2019	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査（2022年）

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
				đăng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực máy tính và công nghệ thông tin	intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of computer and information technology
45/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng nhóm các ngành, nghề thuộc lĩnh vực công nghệ kỹ thuật kiến trúc, công trình xây dựng, cơ khí, điện, điện tử, truyền thông và hóa học	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of architectural technology and engineering, civil works, mechanics, electricity, electronics, communication and chemistry
46/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực vật liệu, luyện kim, sản xuất và công nghệ kỹ thuật khác	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of materials, metallurgy, manufacturing and other engineering technologies
48/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật điện, điện tử và viễn thông	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of electrical engineering, electronics and telecommunications
50/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật mỏ và kỹ thuật khác	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of mine engineering and other techniques
52/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査（2022年）

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
				đăng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực nông, lâm nghiệp, thủy sản và thú y	programmes for training occupations in the field of agriculture, forestry, fisheries and veterinary
54/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực sức khỏe và dịch vụ xã hội	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of healthcare and social services
55/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực du lịch, khách sạn, thể thao và dịch vụ cá nhân	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of tourism, hospitality, sports and personal services
56/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực dịch vụ vận tải, môi trường và an ninh	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of transport services, environment and security
Decision					
630/QĐ-TTg	The Prime Minister	29/05/2012	29/05/2012	Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020	Approving the Vocational Training Development Strategy for the 2011-2020 period
1600/QĐ-TTg	The Prime Minister	16/08/2016	16/08/2016	Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020	Approving the National Target Program on building new rural areas for the 2016-2020 period
1982/QĐ-TTg	The Prime Minister	18/10/2016	18/10/2016	Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam	Approval for Vietnam Qualifications Framework
899/QĐ-TTg	The Prime Minister	20/06/2017	20/06/2017	Phê duyệt Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp – Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016-2020	Approving Target Program for Vocational Education, Employment and Occupational Safety during 2016-2020

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査（2022年）

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
522/QĐ-TTg	The Prime Minister	14/05/2018	14/05/2018	Phê duyệt đề án “Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025”	Approving the scheme “Vocational education and student stream orientation in general education for the 2018-2025 period”
1821/QĐ-LĐTBXH	MOLISA	19/12/2018	19/12/2018	Ban hành các chỉ số theo dõi, giám sát, đánh giá các hoạt động Giáo dục nghề nghiệp của dự án “Đổi mới và nâng cao chất lượng Giáo dục Nghề nghiệp” thuộc Chương trình Mục tiêu Giáo dục Nghề nghiệp – Việc làm – An toàn lao động giai đoạn 2016-2020	Promulgating indicators to monitor, supervise and evaluate Vocational Education activities of the project "Innovation and quality improvement of Vocational Education" under the Target Program of Vocational Education - Employment – Occupational Safety for the 2016-2020 period
1769/QĐ-LĐTBXH	MOLISA	25/11/2019	25/11/2019	Phê duyệt ngành, nghề trọng điểm; Trường được lựa chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025	Approving key industries, occupations; institution has been selected for key industries and occupations for the 2016 – 2020 period and orientation to 2025
2222/QĐ-TTg	The Prime Minister	30/12/2021	30/12/2021	Phê duyệt chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025, định hướng đến năm 2030	Approving digital transformation program in vocational education until 2025 and orientation until 2030
2239/QĐ-TTg	The Prime Minister	30/12/2021	30/12/2021	Phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045	Approving the vocational education and training development strategy for the period of 2021-2030, with a vision to 2045
Decree					
48/2015/NĐ-CP	The Government	15/05/2015	01/07/2015	Quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục Nghề nghiệp	Guidelines for Law on Vocational Education
14/2017/NĐ-CP	The Government	17/02/2017	17/02/2017	Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội	Functions, tasks, powers and organizational structure of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs
24/2018/NĐ-CP	The Government	27/02/2018	15/04/2018	Quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động	Providing for settlement of complaints about and denunciations of labour, vocational education, Vietnamese guest workers, employment, occupational safety and hygiene
49/2018/NĐ-CP	The Government	30/03/2018	15/05/2018	Quy định về kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp	Vocational education accreditation

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
15/2019/NĐ-CP	The Government	01/02/2019	20/03/2019	Quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật giáo dục nghề nghiệp	Guidelines for some articles and implementation of the Law on Vocational Education
Law					
74/2014/QH13	The National Assembly	27/11/2014	01/07/2015	Luật Giáo dục Nghề nghiệp	Law on Vocational Education
Integrated Document					
4986/VBHN-BLĐTBXH	MOLISA	23/11/2018	N/A	Hợp nhất Nghị định quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp	Integrating the Decrees on investment and operation conditions in the field of vocational education
Resolution					
617-NQ/BCSĐ	MOLISA	28/12/2018	N/A	Tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2021 và định hướng đến năm 2030	Continue to innovate and improve the quality of vocational education to 2021 and orientation to 2030

付録 7. 決定 2239/QĐ-TTg に添付された戦略、実施スキーム、プログラム、プロジェクト

(On Strategy to develop vocational education and training in Vietnam period 2021-2030, with vision to 2045)

No.	Scheme/Program/Project	Host	Partner	Decision No./ Promulgation Time	Text Form/Product
Approved Schemes, Programs and Projects					
1	Implementation plan of Vietnam's National Qualifications Framework for vocational education qualifications in the period of 2021 - 2025	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	1232/QĐ-TTg dated 15/7/2021	Decision of the Prime Minister
2	Program "Strengthening legal dissemination and education in vocational education institutions in the period of 2022 - 2027"	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	1260/QĐ-TTg dated 19/7/2021	Decision of the Prime Minister
3	Program "Training and retraining to improve human resource skills to meet the requirements of the Fourth Industrial Revolution"	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	1446/QĐ-TTg dated 30/8/2021	Decision of the Prime Minister
4	Sub-project "Development of vocational education in poor and disadvantaged areas in the investment policy of the National Target Program for Sustainable Poverty Reduction in the 2021-2025 period"	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	24/2021/QH15 dated 28/7/2021	Resolution of the National Assembly
5	The content "Vocational training for rural workers" belongs to the investment policy of the National Target Program on building new rural areas for the period of 2021 - 2025.	Ministry of Agriculture and Rural Development	Related ministries, industries, and local governments	25/2021/QH15 dated 28/7/2021	Resolution of the National Assembly
6	Sub-project "Developing vocational education and creating jobs for workers in ethnic minority and mountainous areas under the National Target Program on socio-economic development in ethnic minority and mountainous areas period 2021 - 2030: Phase 1 from 2021 to 2025"	Committee for Ethnic Affairs	Related ministries, industries, and local governments	1719/QĐ-TTg dated 14/10/2021	Decision of the Prime Minister
7	The project "National center for high-quality vocational training and practice in the three regions of North, Central and South" belongs to the Medium-term public investment plan with state budget capital for the period 2021-2025".	Ministry of Planning and Investment	Related ministries, industries, and local governments	1535/QĐ-TTg dated 15/9/2021	Decision of the Prime Minister
8	Digital transformation in vocational education until 2025, orientation to 2030	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	2222/QĐ-TTg dated 30/12/2021	Decision of the Prime Minister

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

No.	Scheme/Program/Project	Host	Partner	Decision No./ Promulgation Time	Text Form/Product
Newly Issued Programs and Projects					
1	Public investment program "Synchronous investment in facilities, equipment and quality assurance conditions for high-quality vocational education institutions, approaching the level of ASEAN-4 and G20 countries"	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	2022-2023	Decision of the Prime Minister
2	Planning for the network of vocational education institutions for the period of 2021 - 2030, with a vision to 2045	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	2021-2022	Decision of the Prime Minister
3	Upgrading Vietnamese labor skills	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	2021-2022	Decision of the Prime Minister
4	Innovating and improving the quality of rural vocational training	MOLISA	Ministry of Agriculture and Rural Development, Vietnam Cooperative Union, Vietnam Farmers' Association and related ministries, industries, and local governments	2021-2022	Decision of the Prime Minister
5	Forecast of human resource demand through vocational education training in the period of 2021 - 2030, with a vision to 2045	MOLISA	Ministry of Planning and Investment, MOET and related ministries, industries, and organizations	2022-2023	Decision of the Prime Minister
6	Establishing a number of regional centers for high-quality vocational training and practice	MOLISA	Related ministries, industries, local governments and organizations	2022-2023	Decision of the Prime Minister
7	Vocational training to develop human resources in the collective and cooperative economic sector	Vietnam Union of Cooperatives	MOLISA, related ministries, industries, local governments and organizations	2022-2023	Decision of the Prime Minister

Source: Decision No. 2239/QĐ-TTg dated and took effective on December 30, 2021

付録 8. ベトナム国家職業技能標準 (NOSS) (2021 年 7 月現在)

No.	NOSS (VI)	NOSS (EN)
A. Occupation Group: Industry, Commerce and Service		
1	Cơ điện tử	Mechatronics
2	Thiết kế đồ họa	Graphic design
3	Công nghệ dệt	Textile technology
4	Công nghệ thông tin	Information technology
5	Sản xuất nước giải khát	Beverage production
6	Nguội chế tạo	Cool crafting
7	Vận hành sửa chữa thiết bị lạnh	Operation and repair of refrigeration equipment
8	Khoan thăm dò địa chất	Geological exploration drilling
9	Nguội lắp ráp cơ khí	Cool mechanical assembly
10	Vận hành thiết bị hóa dầu	Petrochemical equipment operating
11	Kiểm nghiệm bột giấy và giấy	Pulp and paper testing
12	Quản lý kinh doanh điện	Electricity business management
13	Luyện thép	Steelmaking
14	Vận hành thiết bị sàng tuyển than	Operation of coal screening equipment
15	Quản lý vận hành đường dây và trạm biến áp có điện áp 220kv trở lên	Management and operation of lines and substations with voltage of 220kv or above
16	Giám định khối lượng và chất lượng than	Coal quality and quantity inspection
17	Sửa chữa thiết bị mỏ hầm lò	Repair of mining equipment
18	Kỹ thuật Tua-bin hơi	Steam Turbine engineering
19	Thí nghiệm điện	Electrical test
20	Thương mại điện tử	Ecommerce
21	Vận hành bơm quạt, máy nén khí	Operation of fan pump, air compressor
22	Kỹ thuật lò hơi	Boiler engineering
23	Vận hành nhà máy thủy điện	Operation of hydroelectric plants
24	Vận hành và sửa chữa trạm thủy điện	Operation and repair of hydroelectric stations
25	Hệ thống điện	Electric system
26	Đo lường điện	Electrical measurement
27	Lắp đặt đường dây tải điện và trạm biến áp	Installation of power transmission lines and substations
28	Vận hành nhà máy nhiệt điện	Operation of a thermal power plant
29	Điện công nghiệp	Industrial Electrics
30	Công nghệ nhiệt luyện	Heat treatment technology
31	Công nghệ mạ	Plating technology
32	Sản xuất pin - ắc quy	Production of batteries accumulators
33	Sản xuất các chất vô cơ	Production of inorganic substances
34	Thí nghiệm các sản phẩm hóa dầu	Experiment with petrochemical products
35	Sản xuất phân bón	Fertilizer production
36	Chế biến dầu thực vật	Vegetable oil processing
37	Sửa chữa máy tính xách tay	Repair of laptop
38	Quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ	Medium and small enterprise administration
39	Điện tử công nghiệp	Industrial Electronics

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

40	Sản xuất bánh kẹo	Production of confectionery
41	Công nghệ sợi	Fiber Technology
42	Chế biến nông sản thực phẩm	Processing agricultural products and food
43	Sản xuất rượu bia	Alcohol production
44	Sửa chữa thiết bị máy	Repair of machine equipment
45	Sản xuất hàng may công nghiệp	Industrial sewing production
46	Đo đạc bản đồ	Cartography
47	Rèn, dập	Forging, stamping
48	Luyện gang	Iron
49	May công nghiệp	Industrial sewing
50	Vẽ và thiết kế trên máy tính	Draw and design on computer
51	Kiểm tra và phân tích hóa chất	Chemical testing and analysis
52	Thiết kế web	Web design
53	Kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò	Underground Mining Techniques
54	Kỹ thuật xây dựng mỏ hầm lò	Mining Construction Techniques
55	Kỹ thuật cơ điện mỏ hầm lò	Underground Electro-Mechanical Engineering
56	Cắt gọt kim loại trên CNC	CNC metal cutting
57	Công nghệ thông tin (ứng dụng phần mềm)	Information technology (software application)
58	Kỹ thuật lắp đặt điện và điều khiển trong công nghiệp	Electrical installation and control technology in industry
59	Tiện vạn năng	Universal lathe
60	Sửa chữa máy may	Repair of sewing machines
61	Sản xuất thiết bị máy	Repair of sewing equipment
62	Cắt gọt kim loại – tiện	Metal cutting – turning
63	Sản xuất cao su	Rubber production
64	Khai thác và thu gom than cứng	Mining and collecting hard coal
65	Sửa chữa thiết bị điện tử và quang học	Repair of electronic and optical equipment
66	Chế tạo thiết bị cơ khí	Mechanical equipment manufacturing
67	Giúp việc gia đình	Housekeepers
68	Phay vạn năng	Universal milling
69	Vệ sinh lau dọn các công trình cao tầng	Cleaning high-rise buildings
70	Giải pháp phần mềm công nghệ thông tin	Information technology software solutions
71	Kết nối vạn vật - IOT	Internet – IOT
72	Lắp cáp mạng thông tin	Install information network cable
73	Robot di động	Mobile robot
74	Lập trình máy tính	Computer programming
75	Thiết kế kỹ thuật cơ khí - CAD	Mechanical engineering design - CAD
76	Quản trị mạng máy tính	Computer network administration
77	Thiết kế thời trang kỹ thuật số	Digital fashion design
78	Quản trị cơ sở dữ liệu	Database administration
79	Phay CNC	CNC milling
80	Tiện CNC	CNC lathe
81	Bảo trì máy CNC	CNC machine maintenance
82	Công nghệ nước	Water technology
83	Tự động hóa công nghiệp	Industrial automation

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

84	Công nghệ thời trang	Fashion technology
85	Sản xuất cơ khí	Mechanical manufacturing
B. Occupation Group: Transportation		
1	Lắp đặt cầu	Bridge installation
2	Vận hành máy thi công mặt đường	Road machinery operator
3	Vận hành máy ủi, xúc, san	Operating bulldozers, excavators, sanders
4	Vận hành cần trục	Crane operator
5	Xây dựng công trình thủy	Construction of water works
6	Quản trị kinh doanh vận tải đường thủy nội địa	Inland waterway transport business management
7	Công nghệ ô tô	Automotive Technology
8	Phóng dạng và gia công khuôn dưỡng tàu thủy	Forming and processing ship maintenance molds
9	Trắc địa công trình	Geodetic works
10	Thí nghiệm và kiểm tra chất lượng cầu đường bộ	Road-bridge quality testing and evaluation
11	Công nghệ sản xuất bê tông nhựa nóng	Technology of producing hot asphalt concrete
12	Quản trị kinh doanh vận tải đường bộ	Road transport business administration
13	Gia công lắp ráp hệ thống ống tàu thủy	Processing and assembling ship's pipe system
14	Gia công lắp ráp hệ thống nội thất tàu thủy	Processing and assembling ship interior systems
15	Xây dựng và bảo dưỡng công trình giao thông đường sắt	Construction and maintenance of railway traffic works
16	Quản trị kinh doanh vận tải đường sắt	Railway transport business administration
17	Điều khiển phương tiện thủy nội địa	Inland waterway vehicle control
18	Kiểm soát không lưu	Air traffic control
19	Tiếp viên hàng không	Flight attendant
20	Kiểm tra soi chiếu an ninh hàng không	Aviation security screening
21	Kỹ thuật thiết bị thông tin hàng không	Engineering of aeronautical information equipment
22	Đặt chỗ bán vé	Ticket Reservations
23	Kỹ thuật dẫn đường hàng không	Aeronautical engineering
24	Xây dựng cầu đường bộ	Road bridge construction
25	Khai thác máy tàu thủy	Ship engine exploitation
26	Điều khiển tàu biển	Ship control
27	Lắp ráp hệ thống động lực tàu thủy	Assembling ship propulsion system
28	Thông tin tín hiệu đường sắt	Railway signal information
29	Công nghệ chế tạo và bảo dưỡng đầu máy	Technology for manufacturing and maintaining locomotives
30	Làm thủ tục hàng không tại cảng hàng không	Airline procedures at the airport
31	Quản trị kinh doanh vận tải biển	Shipping Management
32	Bảo đảm an toàn hàng hải	Maritime safety assurance
33	Bảo vệ môi trường biển	Protect marine environment
34	Vận tải hàng hóa thuộc dịch vụ vận tải đường sắt	Transport of goods under the railway transport service
35	Công nghệ sửa chữa ô tô	Automotive repair technology
C. Occupation Group: Agriculture		
1	Kiểm nghiệm chất lượng lương thực thực phẩm	Food quality testing
2	Kiểm nghiệm đường mía	Test of cane sugar
3	Vận hành và sửa chữa trạm bơm điện	Operation and repair of electric pump station

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

4	Chế biến và bảo quản thủy sản	Processing and preserving seafood
5	Mộc mỹ nghệ	Fine art carpentry
6	Mộc dân dụng	Civil woodworks
7	Xây dựng và hoàn thiện công trình thủy lợi	Construction and completion of irrigation works
8	Bảo vệ thực vật	Plant protection
9	Lâm sinh	Forestry Culture
10	Chăn nuôi gia súc, gia cầm	Breeding livestock and poultry
11	Thú y	Veterinary
12	Nuôi trồng thủy sản nước ngọt	Freshwater aquaculture
13	Nuôi trồng thủy sản nước mặn, nước lợ	Aquaculture in salt water, brackish water
14	Khai thác thủy sản biển	Seafood exploitation
15	Quản lý khai thác công trình thủy lợi	Management and exploitation of irrigation works
16	Trồng cây thuốc lá	Planting tobacco plants
17	Trồng cây cao su	Planting and tending rubber trees
18	Trồng cây cà phê	Planting and tending coffee trees
19	Chế biến mủ cao su	Latex processing
20	Vận hành máy nông nghiệp	Agricultural machine operation
21	Cơ điện nông thôn	Rural electro-mechanical engineering
22	Sản xuất hàng mây tre đan	Production of bamboo and rattan goods
23	Trồng lúa	Rice planting
24	Trồng đậu, đỗ	Planting beans and peas
25	Trồng rau	Vegetable planting
26	Trồng cây ăn quả	Planting fruit trees
27	Kỹ thuật dâu tằm tơ	Silk mulberry technique
28	Chế biến rau quả	Processing vegetables
29	Công nghệ sản xuất đường mía	Cane sugar production technology
30	Phòng và chữa bệnh thủy sản	Prevention and treatment of aquatic diseases
31	Công nghệ sản xuất ván nhân tạo	Technology for manufacturing artificial boards
32	Đúc, dát đồng mỹ nghệ	Casting, inlaid bronze art
33	Vận hành sửa chữa máy tàu cuốc	Operation and repair of dredger engine
D. Occupation Group: Construction		
1	Nề - Hoàn thiện	Masonry – finishing
2	Cốp pha – Giàn giáo	Formwork – Scaffolding
3	Cốt thép – Hàn	Steel reinforcement – welding
4	Bê tông	Concrete
5	Sản xuất gốm thô	Raw ceramic production
6	Sản xuất gạch Ceramic	Ceramic tile production
7	Sản xuất sứ vệ sinh	Production of sanitary ware
8	Sản xuất kính	Glass production
9	Quản lý cây xanh đô thị	Urban green tree management
10	Chạm khắc đá	Stone carving
11	Mộc xây dựng và Trang trí nội thất	Construction carpentry and interior decoration
12	Cấp nước	Water supply
13	Thoát nước	Drainage
14	Lắp đặt đường ống nước	Installation of water pipes

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

15	Kỹ thuật lắp đặt ống công nghệ	Installation of pipelines
16	Vận hành thiết bị sản xuất xi măng	Operating cement production equipment
17	Sửa chữa máy thi công xây dựng	Repair of construction machines
18	Gia công lắp dựng kết cấu thép	Fabrication and erection of steel structures
19	Lắp đặt điện công trình	Construction electrical installation
20	Quản lý khu đô thị	Urban area management
21	Hàn	Welding
22	Vận hàng máy xây dựng	Transporting construction machines
23	Vận hành Nhà máy xử lý chất thải rắn	Operation of Solid Waste Treatment Plant
24	Điện dân dụng	Civil electricity
25	Kỹ thuật sơn mài và khảm trai	Lacquer and mosaic techniques
26	Khoan đào đường hầm	Drilling tunnels
27	Phân tích cơ lý – hóa xi măng	Physico-chemical analysis of cement
28	Giám sát thi công công trình xây dựng dân dụng và công nghiệp	Supervision of civil and industrial construction works
29	Mộc nội thất	Interior carpentry
30	Ốp lát tường và sàn	Wall and floor tiling
E. Tourism and Hospitality		
1	Dịch vụ Nhà hàng	Restaurant services
2	Kỹ thuật chế biến món ăn	Cooking techniques
3	Quản trị Khách sạn	Hotel management
4	Quản trị Khu Resort	Resort area management
5	Quản trị Dịch vụ giải trí, thể thao	Management of entertainment and sports services
6	Hướng dẫn du lịch	Tourist guide
7	Quản trị Lữ hành	Tour management
8	Quản trị du lịch MICE	MICE tourist management
9	Phục vụ buồng	Room services
10	Lễ tân	Receptionist
F. Occupation Group: Communication		
1	Lắp đặt thiết bị đầu cuối viễn thông	Installation of telecommunications terminal equipment
2	Bảo dưỡng trạm thu phát sóng vô tuyến	Maintenance of radio transceiver stations
G. Occupation Group: Others		
1	Chăm sóc sức khỏe và công tác xã hội	Health care and social work
2	Chăm sóc sắc đẹp	Beauty care
3	Chăm sóc da	Skin care
4	Thiết kế các kiểu tóc	Hair style design

Source: Decision 1169/QĐ-LĐTĐXH issued on 20 August 2019; Website of Department of Skills Development – <http://kynangnghe.gov.vn/>; Circular 13/2014/TT-BXD issued on 24 April 2013; Circular 13/2014/TT-BXD issued on 29 August 2014; Circular 05/2012/TT-BNNPTNT issued on 19 January 2012; Circular 42/2014/TT-BNNPTNT issued on 18 November 2014; Circular 46/2013/TT-BNNPTNT issued on 6 November 2013; Decision 1383/QĐ-LĐTĐXH issued on 31 August 2017; Decision 1856/QĐ-BTTTT issued on 10 December 2014; Circular 01/2014/TT-BVHTTDL issued on 15 January 2014;

付録 9. ベトナム資格枠組（VQF）、アセアン資格参照枠組（AQRF）、欧州資格枠組（EQF）の比較

Agenda	Vietnamese Qualifications Framework (VQF)	Asean Qualifications Reference Framework (AQRF)	European Qualifications Framework (EQF)
Structure	The VQF includes eight learning outcomes-based levels. The requirements of knowledge, skill, autonomy and individual responsibility increase from level 1 to level 8. The VQF acts as a benchmark for the level of learning recognized in the national qualifications system, and an indication of volume and type of learning	The AQRF is well-defined by eight learning outcomes-based levels. Level descriptors show how expectations of knowledge and skills, application and responsibilities increase as learners progress from level 1 to level 8. The AQRF act as a benchmark for the level of any learning recognized in a qualification or defined in a National Qualifications Framework (NQF) linked to the AQRF	The EQF is defined by eight learning outcomes-based levels. The expectations of knowledge, skills, responsibility and autonomy ascend gradually from level 1 to level 8. These levels, along with the descriptors, function as a translation grid and make it possible to compare qualifications from different countries and institutions.
Learning outcome standards	(1) Practical knowledge and theoretical knowledge (2) Cognitive skills, professional practice skills, and communication and behavioral skills (3) Degree of autonomy and personal responsibility in applying knowledge and skills to perform professional tasks	(1) Knowledge (such as facts and theories) and Skills (such as practical and cognitive skills) (2) Application (the context in which the knowledge and skills are used in reality) and Responsibilities (the level of independence, including the capacity to make decisions and the responsibility for oneself and others)	(1) Knowledge: theoretical and/or factual (2) Skills: cognitive (related to the use of logical, intuitive and creative thinking) and practical (related to manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments) (3) Responsibility and Autonomy: the ability of applying knowledge and skills autonomously and with responsibility
Quality based on	Practices of Vietnamese bodies and learning institutions	Common application of the 11 referencing criteria, and formalities and the forcefulness of the referencing process linking NQF levels to the AQRF levels	Common application of the 10 referencing criteria

Source: Decision No. 1982/QĐ-TTg on Approval for Vietnamese Qualifications Framework by the Prime Minister on 18 October 2016; Asean Qualifications Reference Framework (AQRF) Referencing guideline, August 2020; Asean Qualifications Reference Framework (AQRF) Referencing guideline, August 2020

付録 10. HCERES 質評価、AUN-QA アセスメント、TVET 評価基準の比較

● The Accreditation Criteria of HCERES

No.	Area	Accreditation Criterion
For the accreditation of foreign institutions		
1	Strategy and Governance	- Governance strategy fits to institution's environment and identity - Clear and effective internal organizational structure - There is the participation of institution's stakeholders in its governance
2	Research and Teaching	- Research and teaching policies are suitable with institution's strategy and the demand of the socioeconomic and cultural environment - Study programmes are matched and coordinated with the institution's research activities - Clear programme, student admission, progress and qualification procedures
3	Student Academic Pathways	- Learning resources and the life quality of students are cared to make sure that all of them are well-informed and offered full services throughout their academic careers. - Students must have a chance to join in governance structures
4	External Relations	- Designing and establishing an effective partnership policy to create added value for the institution - The institution's external relations have been structured as well as internationalization mechanisms have been developed to adapt to institution's strategy
5	Management	- Human, budgetary and financial resources are managed and organized well and effectively to so they could be adapted to the institution's strategy and multiyear planning. - There is a suitable and effective IT system - The institution's assets are well managed and famous
6	Quality and Ethics	- A quality policy is defined for all of institution's missions and continuously improved. - The institution upholds ethical values and professional standards. Those values and standards are applied in institution's day-to-day operations.
For the accreditation of foreign bachelor's and master's degree study programmes		
1	Aims of the Study Programme	- The aims related to knowledge and skills to be acquired of the study programme are well defined and communicated. - Outcomes in terms of job opportunities and further studies are informed fully to students and other stakeholders
2	Position of the Study Programme	- A comprehensive positioning including a clear connection with research, scholarly partnerships, national and/or international partnerships and/or with the economic and social world has been set to fit the study programme's objectives
3	Study Programme Teaching Structure	- The study programme contains a set of coherent and suitable teaching units which let students to obtain useful additional skills for employment or further study - Internships and projects, TICE (Technologies de l'Information et de la Communication dans l'Enseignement = Information and Communication Technologies in Education) and education innovations are included in the study programme curriculum - The study programme allows student to be ready with the international environment.
4	Study Programme Management	- The study programme is carried out by a formally recognized and effective teaching team including stakeholder and student participation - The study programme is implemented by an educational team which benefits from clear and updated data - Checking knowledge methods are clearly specified and transferred to students - Teaching and practical professional units are stated in terms of skills - There are anti-fraud measures

Source: Hceres website - <https://www.hceres.fr/en/evaluation-and-accreditation>

● AUN-QA Assessment

No.	Category	Criteria
At programme level (version 4.0)		
1	Expected Learning Outcomes	<ul style="list-style-type: none"> - The expected learning outcomes are fittingly formulated consistent with an established learning taxonomy, the university's vision and mission as well as well-known to all stakeholders - The expected learning outcomes for all courses are fittingly formulated and are associated to the expected learning outcomes of the programme - The expected learning outcomes contains both generic outcomes and subject specific outcomes - The requirements of the stakeholders, especially the external stakeholders are gathered and reflected in the expected learning outcomes - The expected learning outcomes are achieved by the students when they graduate
2	Programme Structure and Content	<ul style="list-style-type: none"> - The programme and all its courses are comprehensive, up-to-date and provided and transferred to all stakeholders - The curriculum design is constructively aligned with achieving the expected learning outcomes - The design of the curriculum must contain feedback from stakeholders, especially external stakeholders - The contribution of each course into achieving the expected learning outcomes is clear - The curriculum has option(s) for students to chase major and/or minor specializations - The curriculum is reviewed periodically following an established procedure, relevant to industry and remains up-to-date
3	Teaching and Learning Approach	<ul style="list-style-type: none"> - The educational philosophy is shown clearly, transferred to all stakeholders, and reflected in the teaching and learning activities - The teaching and learning activities permit students to join in the learning process responsibly - The teaching and learning activities include active learning by the students - Promoting learning, learning how to learn and inspiring motivations for students about life-long learning - Inculcating in students, new ideas, innovation, creative thought and an entrepreneurial mindset - The teaching and learning processes are continuously improved to make sure that they are relevant to the needs of industry and the expected learning outcomes
4	Student Assessment	<ul style="list-style-type: none"> - A variety of assessment methods are used and constructively aligned to achieving the expected learning outcomes and the teaching and learning objectives - The assessment and assessment-appeal policies are explicit, informed students and applied consistently - Student progression and degree completion assessment standards and procedures are explicit, informed clearly students and applied consistently - The assessment methods including marking schemes, rubrics, regulations and timelines are shown to make sure reliability, validity, and fairness in assessment - The assessment methods measure the achievement level of the expected learning outcomes - Feedback of student assessment is provided in a timely manner

		<ul style="list-style-type: none"> - The student assessment and its processes are continuously reviewed and improved to make sure their relevance to industry's demands and the expected learning outcomes
5	Academic Staff	<ul style="list-style-type: none"> - Academic staff planning is implemented effectively to make sure that the quality and quantity of the academic staff satisfy the requirements for education, research and service - Staff workload is measured and supervised to improve the quality of education, research and service - The competences of the academic staff are determined, reviewed and multiway communicated - The duties have been allocated based on the academic staff's qualifications, experience and aptitude - The promotion of the academic staff is based on their contribution and achievement in teaching, research and service - The rights, benefits, roles and other responsibilities of the academic staff, including professional ethics and their academic freedom, are defined clearly and understood - The training and developmental demands of the academic staff are systematically identified and satisfied appropriately - Performance management is carried out to assess teaching and research quality of academic staff
6	Student Support Services	<ul style="list-style-type: none"> - The admission policy, criteria and procedures are clearly defined, published and updated - Academic and non-academic support services planning are implemented to make sure sufficiency and quality of support services - A tracking system for student progress, academic performance, and workload monitoring exist. And feedback to students and corrective actions are made if needed - Co-curricular activities, competitions and other student support services are available to improve learning experience and employability - The recruitment requirements of the support staff are defined clearly and continuously reviewed to ensure the relevance to stakeholders needs - Student support services must be evaluated and improved
7	Facilities and Infrastructure	<ul style="list-style-type: none"> - Sufficient physical resources to deliver the curriculum - The laboratories and equipment are updated, readily available and deployed effectively - Library is digitalized, consistent with progress in information and communication technology - The information technology system is set up - A highly accessible information technology infrastructure is provided to meet the needs of information exploiting of the campus community - The health, safety and environmental standards and access for people having special needs are defined and carried out - A social, physical and psychological environment which is conducive for education, research and personal wellbeing is provided - The competences of the support staff are identified and reviewed regularly to meet stakeholder needs - The quality of the facilities must be evaluated and improved

8	Output and Outcomes	<ul style="list-style-type: none"> - The pass rate, dropout rate and average learning time to graduate are established, supervised and benchmarked for enhancement - Employability, self-employment and entrepreneurship as well as advancement for further studies are established, supervised and benchmarked for enhancement - Research and creative work output and activities implemented by the academic staff and students are established, supervised and benchmarked for enhancement - Data provided to show directly the success of the programme outcomes, are established and supervised - Satisfaction level of the several stakeholders is established, supervised and benchmarked for enhancement
For institutional level		
1	Strategic QA	<ul style="list-style-type: none"> (1) Vision, mission and culture (2) Governance (3) Leadership and management (4) Strategic management (5) Policies for education, research and service (6) Human resources management (7) Financial & physical resources management (8) External relations & networks
2	Systemic QA	<ul style="list-style-type: none"> (9) Internal quality assurance system (10) Internal and external QA assessment (11) IQA information management (12) Quality enhancement
3	Functional QA	<p>Education</p> <ul style="list-style-type: none"> (13) Student recruitment and admission (14) Curriculum design and review (15) Teaching and learning (16) Student assessment (17) Student services and support <p>Research</p> <ul style="list-style-type: none"> (18) Research management (19) Intellectual property management (20) Research collaboration and partnerships <p>Service</p> <ul style="list-style-type: none"> (21) Community engagement and service
4	Results	<ul style="list-style-type: none"> (22) Educational results (23) Research results (24) Service results (25) Financial & market results

Source: Guide to AUN-QA Assessment at Institutional Level - Version 2.0, June 2016; Guide to AUN-QA Assessment at Programme Level - Version 4.0, August 2020

• Vietnamese Accreditation Standards for TVET

No.	Category	For Elementary Level/Vocational Centres	For Intermediate and College Level
1	Accreditation Criteria at Institutional Level	(1) Objectives, mission, organization and management (2) Training activities (3) Teachers, managers, officials and employees (4) Programmes and Textbooks (5) Training facilities and equipment (6) Financial management (7) Support services for learners (8) Monitoring and evaluating quality	(1) Objectives, mission, organization and management (2) Training activities (3) Teachers, managers, officials and employees (4) Programmes and textbooks (5) Facilities, training equipment and libraries (6) Scientific research, technology transfer and international cooperation (7) Financial management (8) Support service for learners (9) Quality monitoring and evaluating
2	Accreditation Criteria at Programme Level	(1) Objectives and finances (2) Training activities (3) Teachers, administrators and employees (4) Programs and textbooks (5) Training facilities and equipment (6) Support services for learners (7) Quality monitoring and evaluation	(1) Objectives, management and finance (2) Training activities (3) Teachers, administrators and employees (4) Programs and textbooks (5) Facilities, training equipment and libraries (6) Support services for learners (7) Quality monitoring and evaluation

Source: Circular 15/2017/TT-BLDTBXH, issued on 08 August 2017, by MOLISA, regulating the accreditation criteria and standards for VET programmes at the elementary, intermediate and college levels

付録 11. 日越大学間協力プログラム

No.	Programs	Program content
1	Vietnam Japan University (VJU) (a member of VNU-HN) (2015)	An initiative between Vietnam and Japan based on agreement between 2 Prime Ministers after 40 years of diplomatic relations between 2 countries. VNU-HN and JICA became 2 key stakeholders to develop the project (2015) VJU focuses on 3 educational areas: sustainable development, engineering and technology, and public policy. Education programs: Bachelor Programs: Japanese studies; Computer Science and Engineering Master Programs: Climate change & Development; Business Administration; Public Policy; Global Leadership; Area Studies; Environmental Engineering; Infrastructure Engineering; Nanotechnology
2	VNU-Hanoi (not included VJU)	University: Chuo University, Daito Bunka University, Ehime University, Ibaraki University, Kansai University, Kanazawa University, Kyoto University, United Nations University, Meijo University, Fukuoka Women University, Osaka Foreign Language University, Tokyo Foreign Language University, Osaka University, Osaka Prefecture University, Okayama University, Tohoku University, Tokyo University, Showa University, Senshu University, Osaka Medical University, Kumamoto Institute Fund: Fujitsu Fund, Nippon Fund, Sanwa Fund, Yamada Fund Japan Institute for Science & Technology (JAIST)
3	VNU-HCMC	University: Ochanomizu University, Osaka University, University of Tsukuba, Yamagata University, Toyohashi University of Technology, University of the Ryukyus, Japan Advanced Institute of Science and Technology, Osaka Prefecture University, Kobe University, Dohto University, Waseda University, Tokai University, Toyo University, Shibaura Institute of Technology, Kanda University of International Studies, Aichi Shukutoku University, Nagoya University of Commerce & Business, Osaka Sangyo University, Kansai Gaidai University, Kyoto Institute of Technology, Kyoto Notre Dame University, Ritsumeikan Asia Pacific University, Kansai University of International Studies
4	Hanoi University of Science & Technology (HUST)	University (34 partners): Tohoku University, Akita University, Yamagata University, Utsunomiya University、Gunma University, Tokyo Institute of Technology, Shinshu University, Nagoya Institute of Technology, Gifu University, Kyoto University, Kyoto Institute of Technology, Nagaoka University of Technology, Japan Advanced Institute of Science and Technology, Kobe University, Okayama University、Kochi University, Kyushu Institute of Technology, The University of the Ryukyus, Osaka Prefecture University, The University of Aizu、Keio University, Shibaura Institute of Technology, Tokai University, Meijo University, Toyota Technological, ... Institute, Kansai University, Ritsumeikan Asia Pacific University
5	Foreign Trade University (FTU)	University (36 universities): Kobe University, Kagoshima University, Kansai University, Momoyama Gakuin University, University of Marketing and Distribution Sciences, Asia University, Osaka University of Economics, Osaka International University, Ritsumeikan Asia Pacific University, Nagoya University of Foreign Studies, Aomori Chuo Gakuin University, ...

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

6	Can Tho University	University (23 universities): Tokyo University of Agriculture and Technology, Kyushu University, Sophia University, ...
7	Da Nang University	University: Gifu University, Nagaoka University of Technology, Kumamoto University, Osaka Prefecture University, J. F. Oberlin University, Hagoromo University of International Studies
8	Thai Nguyen University of Technology	University: The University of Tokyo; Nagaoka University, Saitama University
9	Hanoi University of Agriculture	University: Yamagata University, The University of Tokyo, Chiba University, Kyoto University, Kobe University, Yamaguchi University, Saga University, Kyushu University, University of Miyazaki, Kagoshima University, The University of the Ryukyus, Tokyo University of Agriculture
10	University of Agriculture and Forestry in HCMC	University: The University of Tokyo, Kobe University, Hiroshima University, Ehime University, Kyushu University, Saga University
11	University of Agriculture and Forestry in Hue University	University: Obihiro University of Agriculture and Veterinary Medicine, Tokyo University of Agriculture and Technology, Kyoto University, Okayama University, Tottori University, Kumamoto University, University of Shizuoka, Waseda University, Chuo University, Nippon Veterinary and Life Science University, Ritsumeikan Asia Pacific University
12	Vietnam Water Resources University	University: Kyushu University, Tohoku University
13	Vietnamese Academy of Science and Technology	University: The University of Tokyo, Tohoku University, Osaka University, Nagoya Institute of Technology, Japan Advanced Institute of Science and Technology, Osaka Prefecture University, Kyoto Institute of Technology
14	Hanoi Medical University	University: The University of Tokyo, Kanazawa University, Kyoto University, Kyoto Institute of Technology, Kobe University, Shimane University, Oita University, Kagoshima University, Aichi Gakuin University
15	FPT University	University: Shinshu University, Kyushu Institute of Technology, The University of Aizu, Wakkanai Hokusei Gakuen University

付録 12. 大学モデルの比較（FULBRIGHT, FPT, PHENIKAA）

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
Establishment	<p>Year of establishment: 2016</p> <p>Fulbright's origin story dates to the establishment of the Fulbright Economics Teaching Program (FETP), now the Fulbright School of Public Policy and Management (FSPPM), in 1994 by the Harvard Vietnam Program. Powered by funding from the U.S. Department of State, FETP built a reputation as a center of excellence in public policy research and teaching in Vietnam.</p>	<p>Year of establishment: 2006</p> <p>A member unit of FPT Corporation, a pioneer in the field of information technology</p>	<p>Year of establishment: 2007</p> <p>A member of Phenikaa Group (- Vietnam's leading industrial corporation - in 2017)</p>
Model	<p>An independent university with 100% foreign investment under the sponsorship of the US Government, operating not for profit</p>	<p>FPT University is a private university founded by 100% capital from FPT Corporation</p>	<p>Phenikaa University is a private university founded by 100% capital from Phenikaa Corporation.</p>
Strategy, Vision and Objectives	<p>Fulbright University Vietnam strives to close the gap between higher education and Vietnam's greatest needs.</p> <p>Fulbright's undergraduate and graduate programs reimagine the university in Vietnam, building the next generation of Vietnamese leaders equipped with the skills to tackle global challenges.</p>	<p>Mission: The University provides global competitive advantages to massive learners and contributes for the expansion of national intellectual border.</p> <p>Vision [Industry Relevant – Global – Smart Education – Mega (iGSM)]: To become a Mega internationalized education system, to meet the needs of the society, and to base on state of the art education technology.</p> <p>Cultures & Values: Respect individual – Innovative spirit – Team spirit – Objectivity – Exemplarity – Wisdom, Doing differently makes it better, Authentic learning, Authentic testing, Authentic success</p> <p>Philosophy: Education is the process of organizing and managing students' self-learning.</p> <p>This mission is accomplished by offering quality curricula that are delivered by qualified, involved faculty dedicated to improvement processes in order to prepare the graduates to contribute to the world of knowledge economy.</p>	<p>Vision</p> <p>To become a multidisciplinary University that is excellent in training, research, career development, and incubation of talents and freedom of creativity, relevant to developmental needs, and creates new values for the community.</p> <p>To be ranked among the Top 100 best universities in Asia within the next two decades.</p> <p>Mission</p> <p>Train and provide high-quality human resources on the basis of scientific research, technological development, and practice.</p> <p>Facilitate an environment for both professional research and freedom of creativity for individuals to achieve breakthroughs in science, technology, and socio-economic development.</p>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
Master Plan	<p>On June 6, 2019, in Ho Chi Minh City, Fulbright University Vietnam held the ground-breaking ceremony, students will move to the headquarters in 2022.</p> <p>In 25 years, Fulbright University Vietnam will be the top choice for students in Vietnam and across Asia. Fulbright's students will represent the full regional, disciplinary, socio-economic and gender diversity we deeply value</p>	N/A	<p>PHENIKAA University was built on a scale of about 13 hectares in Ha Dong District, Hanoi with an investment capital of phase 1 (2018-2020) of VND 1600 billion. The university aims to be in the Top 100 best universities in Asia within 2 decades</p>
Stakeholders/ Supporting parties	<ul style="list-style-type: none"> - The Trust for University Innovation in Vietnam, an American nonprofit corporation, was established to sponsor and shepherd the idea of setting up this school. - After donating 15 hectares of land for our future campus in Ho Chi Minh City's District 9, the Vietnamese government granted Fulbright our operating license in 2017. - Receiving generous support from the Department of State Bureau for Educational and Cultural Affairs and the United States Agency for International Development to advance the University's mission and goals. 	N/A	N/A
Governance & operation	<p>On May 16, 2016, Fulbright University Vietnam officially received the establishment decision of the Prime Minister under Decision No. 819/QD-TTg</p> <p>Fulbright University Vietnam (FUV) is allowed to organize training activities according to Decision No. 1943/QD-BGDĐT dated June 2, 2017 of the Ministry of Education and Training.</p>	<p>FPT University was established on September 8, 2006 under Decision No. 208/2006/QD-TTg of the Prime Minister and operates under the Regulation on organization and operation of a private university under Decision No. 61. /2009/QD-TTg issued on 17/4/2009 by the Government.</p>	<p>Pursuant to Decision No. 70/2014/QD-TTg dated December 10, 2014 of the Prime Minister on the promulgation of the university charter</p> <p>The school was established in 2007 under Decision No. 1368/QD-TTg dated 10/10/2007 of the Prime Minister; became a member of Phenikaa Group in 2017; By November 2018, Thanh Tay University was renamed Phenikaa University according to Decision No. 1609/QD-TTg dated November 21, 2018 of the Prime Minister.</p> <p>Pursuant to Decision No. 03/QD-DHP-HDQT dated September 22, 2019 of the Board of</p>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

		FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
				Directors on promulgating regulations on organization and operation of Phenikaa School
Consortium	N/A	Currently, FPT University has implemented a cooperation program with 65 schools in 27 countries around the world and continues to expand		P2A - Non-profit Student Exchange Network of Southeast Asian Countries (Passage to ASEAN) ATU-Net - Asia Technological University Network : Universities from 15 Asian countries VOHUN – Vietnam One Health University Network (Vietnam One Health University Network): Consists of more than 20 member universities in the fields of health sciences
Campus	15-hectare land in High-Tech Park District 9	About 30km from Hanoi city center, FPT University is located on Km 29 Thang Long Boulevard, Thach That District, Hanoi.	7 floors with a total usable area of 11,065 m ²	Located in Yen Nghia, Ha Dong District, Hanoi with an area of 14,000m ² . total investment amounts up to 1,600 billion VND
Program development	Bachelor program: 04 programs Master program: 05 programs	4 majors training		Bachelor: 32 programs Master: 7 programs Doctor: 4 programs
Training programs	Education program Bachelor Optional Bridge Program (7 weeks) Arts and Humanities (Art and Media Studies, Vietnam Studies, Literature). Social Sciences (History, Economics, Anthropology, Psychology, Vietnam Studies). Sciences and Engineering (Natural Sciences, Engineering). Mathematics and Computing (Mathematics, Statistics, Computer Science, Data Science).	Bachelor program (4 year) - Business Administration - Finance and Banking - International Business - Hospitality Management		Bachelor program - English language - Korean language - Chinese language - Business Administration - Accounting - Finance – Banking - Human Resource Management - Economic Law - Biotechnology - Environmental Science

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
<p>Fulbright School of Public Policy and Management (FSPPM) Master in Public Policy (Policy Analysis) Master in Public Policy (Leadership & Management) Executive Programs in Leadership and Management Vietnam Executive Leadership Program</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Chemical Engineering - Material Technology (Advanced Materials and Nano Nano) - Materials technology (Intelligent materials and artificial intelligence) - Computer Science - Information Technology - Information Technology Vietnam - Japan - Automotive Engineering - Automotive Engineering (Automotive Mechatronics) - Mechatronic Engineering - Mechanical Engineering - Engineering control and automation - Control and automation engineering (Artificial Intelligence Robot) - Electronic engineering - telecommunications - Biomedical Engineering - Pharmacology - Nursing - Medical Laboratory Technique - Rehabilitation Engineering - Tourism (Tourism Management) - Hotel Management - Physics - Business Administration (Affiliate Andrews University) Master programs - Nursing - Mechanical Engineering - Chemical Engineering - Materials science - Business Administration - Economic management - Computer Science

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
			<ul style="list-style-type: none"> - Pharmacology and Clinical Pharmacology Doctor - Theoretical Physics and Mathematical Physics - Materials science - Mechanical Engineering - Chemical Engineering
Training duration	Bachelor programs: 4 years Master program: 15 months	Bachelor: + 9 semesters + 4 months/ 1 semester English Preparatory Program + 6 level + 2 months/ 1 level + For students who do not have enough English proficiency equivalent to TOEFL iBT 80 or IELTS (Academic) 6.0 or equivalent. Students who have obtained official certificates according to the above standards are exempt from this program. Other students are assigned to study levels corresponding to their level through a placement test at the beginning of the course held before the opening ceremony. Students need to achieve the highest level of English before starting the full-time program.	Bachelor program: 4 years Master program: 2 years Doctor program: 3 years
Tuition fee	<i>Bachelor program:</i> + Tuition: 467,600,000 VND/ year + Fulbright dormitory fee (if any): VND 58,450,000/ year <i>Master program (Harvard):</i> + 508 million VND/ year	Bachelor program + 25,3 million VND/semester English Preparatory Program +10,350,000 VND/level	Bachelor program + 20 million → 32 million VND/year + Training association with Andrews University (USA): 88 million VND/ year Master program: + 50 million → 70 million VND/1 course/ 2 year Doctor program: + 30 million/ year
Flying faculty	30% lecture is foreign people	Foreign lecturers and experts will account for a significant proportion at FPT University. In charge of English and Japanese subjects, he is a foreigner with	Vietnamese lecturers will take charge of general subjects, basic subjects and some specialized subjects. Foreign lecturers will

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
		more than five years of experience in teaching and teaching management.	teach specialized subjects. The ratio of Vietnamese lecturers to foreign lecturers is 75%/25%.
Accreditation	<p>The Master of Public Policy program of the Fulbright School of Public Policy and Management (Fulbright School) of Fulbright University Vietnam has been approved by the US Global Network of Schools of Public Policy, Public Administration and Management (NASPAA). The accreditation period meets the quality standards with a maximum term of up to 7 years.</p> <p>The NASPAA is a global accrediting agency for Master's programs in public policy, public administration and public management, headquartered in Washington D.C. and is accredited by the Council for Higher Education Accreditation (CHEA).</p>	<p>The Accreditation Council for Business Training Programs ACBSP has officially recognized the quality of FPT University's business administration training as meeting international standards.</p>	<p>The Andrews University International Bachelor of Business Administration program in association with Phenikaa University (BBA Andrews Phenikaa) is implemented and taught in Vietnam.</p> <p>Founded in 1874, Andrews University is considered one of the world's leading prestigious schools for business administration training in the US. The school that has achieved regional accreditation (the highest accreditation of American education) is The Higher Learning Commission of North Central Association (HLCNCA) under the Higher Learning Accreditation Council (CHEA) - the US Department of Education. Not only meeting quality accreditation standards, the practicality of Andrews University's training programs has also been repeatedly appreciated by prestigious ranking organizations such as US News & World Report, Forbes, Newsweek</p>
Internship	<p>In April 2020, the Center of Entrepreneurship & Innovation (CEI) at Fulbright University Vietnam (Fulbright) launched its flagship Venture Fellows Program (VFP), which prepares, places and supports students to work at Vietnam's most exciting startup and technology companies.</p> <p><i>While it is true that many internship opportunities are geared towards students in their junior year. Fulbright University Vietnam believes that students should have the opportunities to intern as early as in their freshmen year</i></p>	<p>Before graduation, 100% of FPT University students will do internships at domestic and foreign enterprises. On the job training (OJT) is the learning experience of FPT University students. When entering the 3rd year, FPT University students are prepared mentally, with knowledge and skills to enter the corporate internship.</p> <p>After the first 5 semesters, with English and basic skills of the discipline, students are sent to work as interns in member companies of FPT for 4 to 8 months. Here students receive practical training on future careers, participate in real projects and can</p>	<p>Phenikaa University has a direct investment from the leading economic group in Vietnam - Green Phoenix A&A Group (Phenikaa Group). This is a great opportunity for Phenikaa University students to practice and work at member units of Phenikaa Group in the country and offices located abroad.</p> <p>Materials Technology students who graduate with good grades and on time are guaranteed jobs at member companies of Phenikaa Group.</p>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
		<p>be paid. That is the typical On-the-Job-Training (OJT) phase of FPT University. Some majors such as Japanese, Hotel Management, students going to OJT in Japan, in Malaysia, etc.</p> <p>The school's employment rate is also impressive. 96% of FPT University students have jobs after graduation with an average salary of about 8.3 million VND/person/month, 100% of students have the opportunity to work at FPT after graduation; 19% of alumni work abroad (2017 figures).</p>	
Scholarships granted	<p>For the major in Policy Analysis, the Fulbright School of Public Policy and Management continues to provide full scholarships, with a total scholarship value of about VND 550 million/student for students studying at the University.</p>	<p>Every year, hundreds of 50% -100% Nguyen Van Dao scholarships are awarded to new students in all fields of study at FPT University.</p> <p>Preferential credit program: 50% - 70% of the course fee; The maximum credit period is 5 years from the date of admission.</p>	<p>Scholarship fund for students who are admitted to full-time university in 2021 with a total value of over 50 billion VND.</p> <p>Scholarship policy (except for the MBA program - Affiliated with Andrews University of the United States)</p> <p>Talent Scholarship - Free tuition for the whole course (worth 80 - 170 million VND)</p> <p>Excellence Scholarship - Free tuition for the first 2 years (worth 40 - 80 million VND)</p> <p>Winged Future Scholarship - First year tuition fee waiver (worth 20-40 million VND)</p> <p>Companion scholarship - 50% tuition fee waiver for the first year (worth 10-20 million VND)</p> <p>Tuition Support Policy</p> <p>Phenikaa University and Phenikaa Group will support 20% of the whole course fee for all students who pass in 2021.</p> <p>Other supporting policies: Good academic results, policy beneficiaries, and students participating in scientific research</p>

ベトナム国産業人材育成分野における情報収集・確認調査 (2022 年)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
Laboratories and Research	In addition to the regular library, the Fulbright Open Learning Materials are free to access and download. If you study in the US, there are new materials that have to pay royalties. There are many foreign copyrighted materials here that have been paid for by the school, learners only have to worry about reading, understanding and absorbing	With the strength of Information Technology training, and majors that require students to work with high-configuration computers, FPT University chooses the most modern equipment to provide a quality learning environment for students. pellets. FPT University has established a Technology Research Institute with initial activities focusing on four research directions including: IT application; Clean energy and energy saving; Biotechnology and Space Technology	The Nano Institute laboratory area for research groups managed by the Institute includes - Biomedical and Environmental Nanomaterials Department (NEB Lab) - Nano Biomedical Product Research and Development Department (nBIORD Lab).
Scientific publications	The Fulbright School of Public Policy and Management is pleased to introduce the international journal Fulbright Review of Economics and Policy (FREP), published on the system of Emerald Group Publishing. This is a peer-reviewed academic journal specialized in publishing articles, theoretical and empirical research in the fields of economics and public policy.	The Institute has more than 10 research and development projects at the Institute of Technology Research The article on Institute for Scientific Information Journal Standard List The article con Institute for Scientific Information Journal Expanded List	Total: 42 papers ISI-Scopus (Institute for Scientific Information) (2021)

Source: Fulbright University: <https://fulbright.edu.vn/>; FPT University: <https://fptshop.com.vn/>; Phenikaa University: <https://phenikaa-uni.edu.vn/vi>

付録 13. 重点支援候補市内の大学・公立 TVET 校

Source:

- HE: MOET list

- TVET: Decision 1769/QĐ-LĐTBXH on November 25, 2019 (Note: Public TVET institutions in below lists only includes public TVET institutions assigned key occupation by Decision 1769/QĐ-LĐTBXH)

Province	HE		TVET	
	Public	Non-Public	Public	Non-Public
Hanoi	120	15	40	14
HCMC	36	15	28	10
Da Nang	9	4	9	3
Dong Nai	2	3	8	0
Can Tho	3	2	11	0
Hai Phong	4	2	16	5

Province: Hanoi

- List of main HE Institutions (Universities) in Hanoi

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Học Viện Âm Nhạc Quốc Gia Việt Nam	Viet Nam National Academy of Music	Public
2	Học Viện Múa Việt Nam	Viet Nam Dance College	Public
3	Trường Đại Học Mỹ Thuật Công Nghiệp	Ha Noi University of Industrial Fine Arts	Public
4	Trường Đại Học Sư Phạm Thể Dục Thể Thao Hà Nội	Hanoi University of Physical Education and Sports	Public
5	Học Viện Khoa Học Xã Hội	Graduate Academy of Social Sciences	Public
6	Học Viện Quân Y	Vietnam Military Medical University	Public
7	Trường Đại Học Anh Quốc - Việt Nam	British University Viet Nam	Non-Public
8	Trường Đại Học Tài Chính - Ngân Hàng Hà Nội	Hanoi Financial and Banking University	Non-Public
9	Đại Học Quốc Gia Hà Nội	Viet Nam National University - Ha Noi	Public
10	Trường Đại Học Y Dược - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Medicine and Pharmacy	Public
11	Trường Đại Học Công Nghệ - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Engineering and Technology	Public
12	Trường Đại Học Giáo Dục - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Education	Public
13	Trường Đại Học Khoa Học Tự Nhiên - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Science	Public
14	Trường Đại Học Khoa Học Xã Hội Và Nhân Văn - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Social Sciences and Humanities	Public
15	Trường Đại Học Kinh Tế - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Economics and Business	Public

16	Trường Đại Học Ngoại Ngữ - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Languages and International Studies	Public
17	Trường Đại Học Việt Nhật - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU Vietnam - Japan University	Public
18	Trường Đại Học Sư Phạm Hà Nội	Ha Noi University of Education	Public
19	Trường Đại Học Sư Phạm Nghệ Thuật Trung Ương	National University of Art Education	Public
20	Trường Đại Học Tài Nguyên Và Môi Trường Hà Nội	Ha Noi University of Natural Resource and Environment	Public
21	Trường Đại Học Thủ Đô Hà Nội	Hanoi Metropolitan Univerisity	Public
22	Trường Đại Học Vinuni	VinUniversity	Non-Public
23	Trường Đại Học Công Nghiệp Dệt May Thời Trang Hà Nội	Ha Noi Industrial College for Textile Garment and Fashion	Public
24	Trường Đại Học Nội Vụ Hà Nội	Ha Noi University of Home Affairs	Public
25	Trường Đại Học Phenikaa	Phenikaa University	Non-Public
26	Trường Đại Học Sân Khấu Điện Ảnh Hà Nội	Hanoi Academy of Theatre and Cinema	Public
27	Trường Đại Học 1Trần Quốc Tuấn	Tran Quoc Tuan University	Public
28	Trường Đại Học Văn Hoá - Nghệ Thuật Quân Đội	Military University of Culture and Arts	Public
29	Trường Đại Học Văn Hoá Hà Nội	Ha Noi University of Culture	Public
30	Trường Sĩ Quan Đặc Công	Officer of the Vietnamese Special Forces	Public
31	Trường Sĩ Quan Pháo Binh	Artillery Officer School in Vietnam	Public
32	Trường Sĩ Quan Phòng Hoá	Commender of Chemical Engineering	Public
33	Học Viện Ngoại Giao	Diplomatic Academy of Viet Nam	Public
34	Trường Đại Học Điện Lực	Electric Power University	Public
35	Trường Đại Học Nguyễn Trãi	Nguyen Trai University	Non-Public
36	Học Viện Công Nghệ Bưu Chính Viễn Thông	Posts and Telecommunications Institute of Technology	Public
37	Học Viện Tòa Án	Vietnam Court Academy	Public
38	Trường Đại Học Kiểm Sát Hà Nội	Hanoi Procuratorate University	Public
39	Trường Đại Học Kinh Doanh Và Công Nghệ Hà Nội	Ha Noi University of Business and Technology	Non-Public
40	Trường Đại Học Luật Hà Nội	Ha Noi Law University	Public
41	Học Viện Phụ Nữ Việt Nam	Vietnam Women's Academy	Public
42	Học Viện Thanh Thiếu Niên Việt Nam	Vietnam Youth Academy	Public
43	Trường Đại Học Công Đoàn	Trade Union University	Public
44	Trường Đại Học Mỏ - Địa Chất	Ha Noi University of Mining and Geology	Public
45	Học Viện Ngân Hàng	Banking Academy of Viet Nam	Public
46	Trường Đại Học Bách Khoa Hà Nội	Hanoi University of Science and Technology	Public
47	Trường Đại Học Công Nghiệp Hà Nội	Ha Noi University of Industry	Public
48	Trường Đại Học Private Phương Đông	Phuong Dong University	Non-Public
49	Trường Đại Học Hoà Bình	Hoa Binh University	Non-Public
50	Trường Đại Học Kinh Tế Quốc Dân	National Economic University	Public
51	Trường Đại Học Ngoại Thương	Foreign Trade University	Public
52	Trường Đại Học Thăng Long	Thang Long University	Non-Public

53	Trường Đại Học Thương Mại	Viet Nam University of Commerce	Public
54	Trường Đại Học Xây Dựng Hà Nội	National University of Civil Engineering	Public
55	Trường Cao Đẳng Sư Phạm Hà Tây	Ha Tay Teacher Training College	Public
56	Học Viện An Ninh Nhân Dân	People's Security Academy	Public
57	Học Viện Báo Chí Và Tuyên Truyền	Academy of Journalism and Communication	Public
58	Học Viện Cảnh Sát Nhân Dân	People's Police Academy	Public
59	Học Viện Chính Trị Công An Nhân Dân	Police Political Academy	Public
60	Học Viện Chính Trị Khu Vực I	Academy of Politics - Public Administration Region I	Public
61	Học Viện Chính Trị Quốc Gia Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh National Academy of Politics	Public
62	Học Viện Dân Tộc	Vietnam Academy for Ethnic Minorities	Public
63	Học Viện Quốc Tế	International University	Public
64	Trường Đại Học Phòng Cháy Chữa Cháy	The University of Fire Fighting and Prevention	Public
65	Trường Cao Đẳng Sư Phạm Trung Ương	National College of Education	Public
66	Trường Đại Học Lâm Nghiệp	Viet Nam Forestry University	Public
67	Học Viện Y Dược Học Cổ Truyền Việt Nam	Viet Nam University of Traditional Medicine & Pharmacy	Public
68	Trường Đại Học Dược Hà Nội	Ha Noi University of Pharmacy	Public
69	Trường Đại Học Hà Nội	Ha Noi University	Public
70	Trường Đại Học Y Hà Nội	Ha Noi Medical University	Public
71	Trường Đại Học Y Tế Công Cộng	Ha Noi School of Public Health	Public
72	Học Viện Nông Nghiệp Việt Nam	Ha Noi University of Agriculture	Public
73	Trường Đại Học Khoa Học Và Công Nghệ Hà Nội	University of Science and Technology of Hanoi	Public
74	Trường Đại Học Kiến Trúc Hà Nội	Ha Noi Architectural University	Public
75	Trường Đại Học Công Nghiệp Việt – Hung	Vietnam - Hungary Industrial University	Public
76	Trường Đại Học Đông Đô	Dong Do University	Non-Public
77	Trường Đại Học Thành Đô	Thanh Do University	Non-Public
78	Trường Đại Học Thủy Lợi	Thuyloi University	Public
79	Học Viện Biên Phòng	Academy of Border Defence	Public
80	Học Viện Chính Trị	Political Academy	Public
81	Học Viện Hành Chính Quốc Gia	National Academy of Public Administration	Public
82	Học Viện Hậu Cần	Military Academy of Logistics	Public
83	Học Viện Khoa Học Quân Sự	Academy of Military Science	Public
84	Học Viện Kỹ Thuật Mật Mã	Academy of Cryptography Techniques	Public
85	Học Viện Kỹ Thuật Quân Sự	Military Technical Academy	Public
86	Học Viện Phòng Không - Không Quân	Air Defence - Air Force Academy	Public
87	Học Viện Quốc Phòng	Academy of National Defence	Public
88	Học Viện Khoa Học, Công Nghệ Và Đổi Mới Sáng Tạo	Vietnam Institute of Science Technology and Innovation	Public
89	Trường Đại Học Công Nghệ Và Quản Lý Hữu Nghị	University of Technology and Management	Non-Public
90	Trường Đại Học Đại Nam	Dai Nam University	Non-Public

91	Trường Đại Học Fpt	FPT University	Non-Public
92	Học Viện Tài Chính	Academy of Finance	Public
93	Trường Đại Học Lao Động - Xã Hội	University of Labour and Social Affairs	Public
94	Học Viện Quản Lý Giáo Dục	National Academy of Education Management	Public
95	Trường Đại Học Mở Hà Nội	Ha Noi Open University	Public
96	Trường Đại Học Mỹ Thuật Công Nghiệp Á Châu	Asia University of Art & Design	Non-Public
97	Trường Đại Học Mỹ Thuật Việt Nam	Vietnam University of Fine Arts	Public
98	Trường Đại Học Công Nghệ Giao Thông Vận Tải	University of Transport Technology	Public
99	Trường Đại Học Giao Thông Vận Tải	University of Transport and Communications	Public
100	Học Viện Khoa Học Và Công Nghệ	Vietnam Academy of Science and Technology	Public
101	Viện Chăn Nuôi	National Institute of Animal Sciences	Public
102	Viện Chiến Lược Phát Triển	Vietnam Institute for Development Strategies	Public
103	Viện Cơ Điện Nông Nghiệp Và Công Nghệ Sau Thu Hoạch	Vietnam Institute of Agricultural Engineering And Post-Harvest Technology	Public
104	Viện Công Nghiệp Thực Phẩm	Food Industry Research Institute	Public
105	Viện Dầu Khí Việt Nam	PetroVietnam Institute	Public
106	Viện Dinh Dưỡng	National Institute of Nutrition	Public
107	Viện Dược Liệu	National Institute of Medical Materials	Public
108	Viện Hoá Học Công Nghiệp	Vietnam Institute of Industry Chemistry	Public
109	Viện Khoa Học Công Nghệ Xây Dựng	Vietnam Institute for Building Science and Technology	Public
110	Viện Khoa Học Địa Chất Và Khoáng Sản	Vietnam Institute of Geosciences and Mineral Resources	Public
111	Viện Khoa Học Đo Đạc Và Bản Đồ	Vietnam Institute of Geodesy and Cartography	Public
112	Viện Khoa Học Giáo Dục Việt Nam	The Vietnam National Institute of Education Sciences	Public
113	Viện Khoa Học Khí Tượng Thủy Văn Và Biến Đổi Khí Hậu	Vietnam Institute of Meteorology, Hydrology and Climate Change	Public
114	Viện Khoa Học Lâm Nghiệp Việt Nam	Vietnamese Academy of Forest Sciences	Public
115	Viện Khoa Học Nông Nghiệp Việt Nam	Vietnam Academy of Agriculture Sciences	Public
116	Viện Khoa Học Thể Dục Thể Thao	Vietnam Sport Science Institute	Public
117	Viện Khoa Học Thủy Lợi Việt Nam	Vietnam Academy for Water Resources	Public
118	Viện Khoa Học Và Công Nghệ Giao Thông Vận Tải	Institute of Transport Science and Technology	Public
119	Viện Khoa Học Và Công Nghệ Quân Sự	Institute of Military Science and Technology	Public
120	Viện Kiểm Nghiệm Thuốc Trung Ương	National Institute of Drug Quality Control	Public
121	Viện Kiến Trúc Quốc Gia	Vietnam Institute of Architecture	Public

122	Viện Lịch Sử Quân Sự Việt Nam	Institute of Military History	Public
123	Viện Máy Và Dụng Cụ Công Nghiệp	Industrial Machinery and Instruments Holding	Public
124	Viện Năng Lượng Nguyên Tử Việt Nam	Vietnam Atomic Energy Institute	Public
125	Viện Nghiên Cứu Chiến Lược, Chính Sách Công Thương	Viet Nam Institute of Industrial and Trade Policy and Strategy – VIOIT	Public
126	Viện Nghiên Cứu Cơ Khí	National Research Institute of Mechanical Engineering	Public
127	Viện Nghiên Cứu Điện Tử, Tin Học, Tự Động Hoá	Vietnam Research Institute of Electronics, Informatics and Automation	Public
128	Viện Nghiên Cứu Khoa Học Y Dược Lâm Sàng 108	108 Institute of Clinical Medical and Pharmaceutical Sciences	Public
129	Viện Nghiên Cứu Và Quản Lý Kinh Tế Tw	Central Institute for Economic Management (CIEM)	Public
130	Viện Sốt Rét Ký Sinh Trùng - Côn Trùng Tw	National Institute of Malariology Parasitology and Entomology	Public
131	Viện Sức Khoẻ Nghề Nghiệp Và Môi Trường	National Institute of Occupational and Environmental Health	Public
132	Viện Thú Y	National Institute of Veterinary Research	Public
133	Viện Toán Học	Institute of Mathematics	Public
134	Viện Ứng Dụng Công Nghệ	National Center for Technology Progress	Public
135	Viện Văn Hoá Nghệ Thuật Việt Nam	Vietnam National Institute of Culture and Arts Studies	Public
136	Viện Vệ Sinh Dịch Tễ Trung Ương	National Institute of Hygiene and Epidemiology	Public
137	Viện Y Học Cổ Truyền Dân Tộc Quân Đội	Military Institute of Traditional Medicine	Public

- List of main TVETs Institutions (VTS and Colleges) in Hanoi

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Cơ sở Sơn Tây (Trường Đại học Lao động - Xã hội)	University of Labour and Social Affairs Sontay Branch	College	Public
2	Trường Cao đẳng Cơ điện Hà Nội	Hanoi College of Mechanical and Electrical Engineering	College	Public
3	Trường Cao đẳng Cơ điện và Công nghệ thực phẩm Hà Nội	Hanoi College of Electrical Engineering and Food Technology	College	Public
4	Trường Cao đẳng Cộng đồng Hà Nội	Hanoi Community College	College	Public
5	Trường Cao đẳng Cộng đồng Hà Tây	Ha Tay Community College	College	Public
6	Trường Cao đẳng Công nghệ In	College of Printing Industry	College	Public
7	Trường Cao đẳng Công nghệ và Kinh tế Hà Nội	Hanoi College of Technology and Economics	College	Public
8	Trường Cao đẳng Điện tử - Điện lạnh Hà Nội	Hanoi Electronics and Refrigeration College	College	Public
9	Trường Cao đẳng Du lịch Hà Nội	Hanoi Tourism College	College	Public
10	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương I	Central Transport College No. 1	College	Public

11	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thương mại	College of Trade, Economics and Techniques	College	Public
12	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Trung ương	National Economic Technical College	College	Public
13	Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội	Hanoi College of Industrial Economics	College	Public
14	Trường Cao đẳng Kỹ thuật trang thiết bị y tế	College of Medical Equipment Engineering	College	Public
15	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội	Hanoi Vocational College of High Technology	College	Public
16	Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hà Nội	Hanoi Industrial Vocational College	College	Public
17	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật - Công nghệ	College of Engineering and Technology	College	Public
18	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật - Mỹ nghệ Việt Nam	Vietnam Vocational College of Technology – HANDICRAFT	College	Public
19	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật và Nghiệp vụ Hà Nội	Hanoi College for Technical and Professional Skills Training	College	Public
20	Trường Cao đẳng Nghệ thuật Hà Nội	Hanoi College of Arts	College	Public
21	Trường Cao đẳng nghề Việt Nam - Hàn Quốc Thành phố Hà Nội	Vietnam - Korea Vocational College of Hanoi City	College	Public
22	Trường Cao đẳng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Bắc Bộ	The North Vietnam College of Agriculture and Rural Development	College	Public
23	Trường Cao đẳng Thương mại và Du lịch Hà Nội	Hanoi College of Commerce and Tourism	College	Public
24	Trường Cao đẳng Truyền hình	Vietnam Television College	College	Public
25	Trường Cao đẳng Xây dựng Công trình đô thị	College of Urban Works Construction	College	Public
26	Trường Cao đẳng Xây dựng số 1	Construction Technical College No 1	College	Public
27	Trường Cao đẳng Y tế Bạch Mai	Bach Mai Medical College	College	Public
28	Trường Cao đẳng Y tế Đặng Văn Ngữ	Dang Van Ngu Medical College	College	Public
29	Trường Cao đẳng Y tế Hà Đông	Ha Dong Medical College	College	Public
30	Trường Cao đẳng Y tế Hà Nội	Hanoi Medical College	College	Public
31	Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật Bắc Thăng Long	North Thang Long Technical and Economic College	VTS	Public
32	Trường Trung cấp nghề Cơ khí Xây dựng	Vocational College of Construction Engineering	VTS	Public
33	Trường Trung cấp nghề Cơ khí I Hà Nội	Hanoi Vocational Technical School	VTS	Public
34	Trường Trung cấp nghề Giao thông công chính Hà Nội	Vocational School of Transport and Public Works in Hanoi	VTS	Public
35	Trường Trung Cấp Nghề Nấu Ăn - Nghiệp Vụ Du Lịch Và Thời Trang Hà Nội	Hanoi Vocational School of Cookery – Tourism and Fashion	VTS	Public

36	Trường Trung cấp nghề số 1 Hà Nội	Vocational School No. 1 in Hanoi.	VTS	Public
37	Trường Trung cấp Nghệ thuật Xiếc và Tạp kỹ Việt Nam	Vietnam Circus Arts and Intermediate School	VTS	Public
38	Trường Trung cấp nghề Tổng hợp Hà Nội	Hanoi General Vocational College	VTS	Public
39	Trường Trung cấp nghiệp vụ và Đào tạo Công nhân Hà Nội	Hanoi Trade Union Vocational and Technical College	VTS	Public
40	Trường Trung cấp Nông dân Việt Nam	Vietnam Farmer School	VTS	Public
41	Trường Cao đẳng Công nghệ và Thương mại Hà Nội	Hanoi College of Technology and Trading	College	Non-public
42	Trường Cao đẳng Công thương Hà Nội	Hanoi College of Industry and Trade	College	Non-public
43	Trường Cao đẳng Điện lực miền Bắc	Northern Power College	College	Non-public
44	Trường Cao đẳng Đường sắt	Vietnam Railway College	College	Non-public
45	Trường Cao đẳng nghề Bách Khoa Hà Nội	Hanoi Vocational College of Technology	College	Non-public
46	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ và kinh tế Hà Nội	Hanoi College of Technology and Economics	College	Non-public
47	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ và Kỹ thuật Trần Hưng Đạo	Tran Hung Dao Vocational College of Technology and Technology	College	Non-public
48	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật - Công nghệ - Kinh tế SIMCO Sông Đà	Song Da SIMCO Vocational College of Engineering, Technology, Economics	College	Non-public
49	Trường Cao đẳng nghề Long Biên	Long Bien Vocational College	College	Non-public
50	Trường Cao đẳng nghề Thăng Long	Thang Long Vocational College	College	Non-public
51	Trường Cao đẳng nghề Trần Hưng Đạo	Tran Hung Dao Vocational College	College	Non-public
52	Trường Cao đẳng Quốc tế Hà Nội	Hanoi International College	College	Non-public
53	Trường Trung cấp nghề Dân lập kỹ thuật tổng hợp Hà Nội	Hanoi General Technical Vocational School	VTS	Non-public
54	Trường Trung cấp nghề Việt Tiệp	Viet Tiep Vocational School	VTS	Non-public

Province: Ho Chi Minh City

- List of main HE Institutions (Universities) in Ho Chi Minh City

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Nhạc Viện Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Conservatory of Music	Public
2	Trường Đại Học Sư Phạm Thể Dục Thể Thao Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Physical Education and Sports	Public
3	Trường Đại Học Thể Dục Thể Thao Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Physical Education and Sports	Public
4	Trường Đại Học Nguyễn Tất Thành	Nguyen Tat Thanh University	Non-Public
5	Trường Đại Học Sư Phạm Kỹ Thuật Tp. Hồ Chí Minh	University of Technical Education Ho Chi Minh City	Public

6	Trường Đại Học Y Khoa Phạm Ngọc Thạch	Pham Ngoc Thach University of Medicine	Public
7	Trường Đại Học Tôn Đức Thắng	Ton Duc Thang University	Public
8	Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	Vietnam National University, Ho Chi Minh City	Public
9	Trường Đại Học Bách Khoa - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Technology	Public
10	Trường Đại Học Công Nghệ Thông Tin - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Information Technology	Public
11	Trường Đại Học Khoa Học Tự Nhiên - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Science	Public
12	Trường Đại Học Khoa Học Xã Hội Và Nhân Văn - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Social Sciences and Humanities	Public
13	Trường Đại Học Kinh Tế - Luật - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Economics and Law	Public
14	Trường Đại Học Quốc Tế - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - International University	Public
15	Trường Đại Học Fulbright Việt Nam	Fulbright University Vietnam	Non-Public
16	Trường Đại Học Sài Gòn	Sai Gon University	Public
17	Trường Đại Học Sư Phạm Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Education	Public
18	Trường Đại Học Tài Nguyên Và Môi Trường Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University for Natural Resources and Environment	Public
19	Trường Đại Học Sân Khấu, Điện Ảnh Tp. Hồ Chí Minh	HCMC University of Theatre and Cinema	Public
20	Trường Đại Học Trần Đại Nghĩa	Tran Dai Nghia University	Public
21	Trường Đại Học Văn Hiến	Van Hien University	Non-Public
22	Trường Đại Học Văn Hoá Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Culture	Public
23	Trường Đại Học Văn Lang	Van Lang University	Non-Public
24	Học Viện Cán Bộ Thành Phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh Cadre Academy	Public
25	Trường Đại Học Nông Lâm Tp. Hồ Chí Minh	University of Agriculture and Forestry Ho Chi Minh City	Public
26	Trường Đại Học Gia Định	Gia Dinh University	Non-Public
27	Trường Đại Học Luật Tp. Hồ Chí Minh	University of Law Ho Chi Minh City	Public
28	Trường Đại Học Private Quốc Tế Sài Gòn	The SaiGon International Univeristy	Non-Public
29	Trường Đại Học Công Nghiệp Tp. Hồ Chí Minh	Industrial University of Ho Chi Minh City	Public
30	Trường Đại Học Kinh Tế Tp. Hồ Chí Minh	University of Economics Ho Chi Minh City	Public
31	Trường Đại Học An Ninh Nhân Dân	People's Security University	Public
32	Trường Đại Học Cảnh Sát Nhân Dân	People's Police University	Public
33	Trường Cao Đẳng Sư Phạm Trung Ương Tp. Hồ Chí Minh	National College of Education, Ho Chi Minh City	Public
34	Trường Đại Học Hùng Vương - Tp. Hồ Chí Minh	Hung Vuong University Ho Chi Minh City	Non-Public
35	Trường Đại Học Quản Lý Và Công Nghệ Tp. Hồ Chí Minh	University of Management and Technology Ho Chi Minh City	Non-Public
36	Trường Đại Học Y Dược Tp. Hồ Chí Minh	University of Medicine and Pharmacy at Ho Chi Minh City	Public

37	Trường Đại Học Kiến Trúc Tp. Hồ Chí Minh	University of Architecture Ho Chi Minh City	Public
38	Trường Đại Học Ngoại Ngữ - Tin Học Tp.Hcm	Ho Chi Minh City University of Foreign Languages and Information Technology	Non-Public
39	Trường Đại Học Quốc Tế Hồng Bàng	Hong Bang University International	Non-Public
40	Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn	Saigon Technology University	Non-Public
41	Trường Đại Học Công Nghệ Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh University of Technology	Non-Public
42	Trường Đại Học Công Nghiệp Thực Phẩm Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Food Industry	Public
43	Trường Đại Học Kinh Tế - Tài Chính Tp. Hồ Chí Minh	Universtiy of Economics and Finance	Non-Public
44	Trường Đại Học Hoa Sen	Hoa Sen University	Non-Public
45	Trường Đại Học Tài Chính – Marketing	University of Finance – Marketing	Public
46	Trường Đại Học Ngân Hàng Tp. Hồ Chí Minh	The Banking University of Ho Chi Minh City	Public
47	Trường Đại Học Mở Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Open University	Public
48	Trường Đại Học Mỹ Thuật Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh city University of Fine Arts	Public
49	Học Viện Hàng Không Việt Nam	Vietnam Aviation Academy	Public
50	Trường Đại Học Giao Thông Vận Tải Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Transport	Public
51	Trường Đại Học Quốc Tế Rmit Việt Nam	The Royal Melbourne Institute of Technology University in Vietnam	Non-Public
52	Viện Pasteur Tp.Hcm	Pasteur Institute in Ho Chi Minh City	Public

•

- List of main TVET Institutions (VTS and Colleges) in Ho Chi Minh City

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Electric Power College	College	Non-public
2	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật VINATEX Thành phố Hồ Chí Minh	VINATEX Economic - Technical College of Ho Chi Minh City	College	Non-public
3	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ thông tin ISPACE	iSPACE Information Technology College	College	Non-public
4	Trường Cao đẳng nghề Du lịch Sài Gòn	Saigon Tourism Vocational College	College	Non-public
5	Trường Cao đẳng Quốc tế Tp.Hồ Chí Minh	International College Ho Chi Minh City	College	Non-public
6	Trường Cao đẳng Sài Gòn	Saigon College	College	Non-public
7	Trường Cao đẳng Viễn Đông	Vien Dong College	College	Non-public
8	Trường Trung cấp Công nghệ Bách Khoa	Polytechnic Technology College	VTS	Non-public
9	Trường Trung cấp nghề Tư thực Quản lý khách sạn Việt Úc	VIETNAM AUSTRALIA VOCATIONAL COLLEGE	VTS	Non-public
10	Trường Trung cấp Tổng hợp Đông Nam Á	Southeast Asia General Intermediate	VTS	Non-public
11	Trường Cao đẳng Bách khoa Nam Sài Gòn	Nam Saigon Polytechnic College	College	Public
12	Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức	Thu Duc College of Technology	College	Public
13	Trường Cao đẳng Công thương Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Industry and Trade College	College	Public
14	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Đường thủy II	Waterway Transport College No. 02	College	Public
15	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương III	Central College Transport No. 03	College	Public
16	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương VI	Central College Transport No. 06	College	Public
17	Trường Cao đẳng Hàng hải II	Maritime College No. 02	College	Public
18	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Technical and Economic College	College	Public
19	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thủ Đức	Thu Duc Economic - Technical College	College	Public
20	Trường Cao đẳng Kinh tế đối ngoại	College of Foreign Economic Relation	College	Public
21	Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City College of Economics	College	Public
22	Trường Cao đẳng Kỹ nghệ II	II Polytechnic College	College	Public
23	Trường Cao đẳng Kỹ thuật Cao Thắng	Cao Thang Technical College	College	Public
24	Trường Cao đẳng Kỹ thuật Nguyễn Trường Tộ	Nguyen Truong To Technical College	College	Public

25	Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp HCM	Ly Tu Trong College	College	Public
26	Trường Cao đẳng nghề số 7 - BQP	Ministry of National Defence – The Vocational College No. 7	College	Public
27	Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Vocational College	College	Public
28	Trường Cao đẳng Phát thanh - Truyền hình II	VOV College	College	Public
29	Trường Cao đẳng Thủ Thiêm - Thành phố Hồ Chí Minh	Thu Thiem College	College	Public
30	Trường Cao đẳng Xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh city College of Construction	College	Public
31	Trường Trung cấp Kinh tế Kỹ thuật Nguyễn Hữu Cảnh	Nguyen Huu Canh Technical and Economics Intermediate School	VTS	Public
32	Trường Trung cấp Lê Thị Riêng	Le Thi Rieng Vocational High School	VTS	Public
33	Trường Trung cấp Múa Thành phố Hồ Chí Minh	Vocational Ballet School of Ho Chi Minh City	VTS	Public
34	Trường Trung cấp nghề Củ Chi	Cu Chi Vocational School	VTS	Public
35	Trường Trung cấp nghề Kỹ thuật Công nghệ Hùng Vương	Hung Vuong Technology Vocational School	VTS	Public
36	Trường Trung cấp nghề Kỹ thuật nghiệp vụ Tôn Đức Thắng	Ton Duc Thang Professional Technical Vocational School	VTS	Public
37	Trường Trung cấp nghề Nhân Đạo Thành phố Hồ Chí Minh	Human Job Training School	VTS	Public
38	Trường Trung cấp nghề Quang Trung	Quang Trung Technical College	VTS	Public

Province: Da Nang

- List of main HE Institutions (Universities) in Da Nang

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Trường Đại Học Thể Dục Thể Thao Đà Nẵng	Da Nang University of Physical Education and Sports	Public
2	Trường Đại Học Duy Tân	Duy Tan University	Non-Public
3	Đại Học Đà Nẵng	The University of Da Nang	Public
4	Trường Đại Học Bách Khoa, Đại Học Đà Nẵng	University of Science and Technology - The University of Da Nang	Public
5	Trường Đại Học Kinh Tế, Đại Học Đà Nẵng	University of Economics - The University of Da Nang	Public
6	Trường Đại Học Ngoại Ngữ, Đại Học Đà Nẵng	University of Foreign Language Studies - The University of Da Nang	Public
7	Trường Đại Học Sư Phạm Kỹ Thuật, Đại Học Đà Nẵng	University of Technology and Education - The University of Da Nang	Public
8	Trường Đại Học Sư Phạm, Đại Học Đà Nẵng	University of Science and Education - The University of Da Nang	Public

9	Trường Đại Học Công Nghệ Thông Tin Và Truyền Thông Việt Hàn, Đại Học Đà Nẵng	Vietnam - Korea University of Information and Communication Technology - The University of Da Nang	Public
10	Trường Đại Học Kỹ Thuật Y - Dược Đà Nẵng	Danang University of Medical Technology and Pharmacy	Public
11	Trường Đại Học Kiến Trúc Đà Nẵng	Da Nang Architecture University	Non-Public
12	Trường Đại Học Mỹ Tại Việt Nam	The American University of Vietnam	Non-Public
13	Trường Đại Học Đông Á	Dong A University	Non-Public

-
- List of main TVET Institutions (VTS and Colleges) in Da Nang

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt-Hàn	Vietnam-Korea Friendship Information Technology College	College	Public
2	Trường Cao đẳng Công nghệ Y - Dược Việt Nam	Vietnam College of Medical Technology - Pharmacy	College	Non-Public
3	Trường Cao đẳng Du lịch Đà Nẵng	Danang Vocational Tourism College	College	Public
4	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương V	Central Transport College V	College	Public
5	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng	Danang College of Economics and Planning	College	Public
6	Trường Cao đẳng Lương thực - Thực phẩm	College of Food Industry	College	Public
7	Trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng	Danang Vocational Training College	College	Public
8	Trường Cao đẳng nghề Nguyễn Văn Trỗi	Nguyen Van Troi College	College	Non-Public
9	Trường Cao đẳng nghề số 5-BQP	Ministry of National Defence – The Vocational College No. 5	College	Public
10	Trường Cao đẳng nghề Việt – Úc	Vietnamese Australian Vocational College	College	Non-Public
11	Trường Cao đẳng Thương mại	College of Commerce	College	Public
12	Trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật Đà Nẵng	Danang College of Culture and Arts	College	Public

Province: Dong Nai

- List of main HE Institutions (Universities) in Dong Nai

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Trường Đại Học Nguyễn Huệ	Nguyen Hue University	Public
2	Trường Đại Học Đồng Nai	Dong Nai University	Public
3	Trường Đại Học Lạc Hồng	Lac Hong University	Non-Public
4	Trường Đại Học Công Nghệ Miền Đông	Mien Dong University of Technology	Non-Public
5	Trường Đại Học Công Nghệ Đồng Nai	Dong Nai University of Technology	Non-Public

-

- List of main TVET Institutions (VTS and Colleges) in Dong Nai

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Cơ giới và Thủy lợi	College of Machinery and Irrigation	College	Public
2	Trường Cao đẳng Công nghệ Quốc tế Lilama 2	Lilama 2 International Technology College	College	Public
3	Trường Cao đẳng Kỹ thuật Đồng Nai	Dong Nai Technical College	College	Public
4	Trường Cao đẳng Mỹ thuật trang trí Đồng Nai	Dong Nai College of Decorative Arts	College	Public
5	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Đồng Nai	Dongnai College of High Technology	College	Public
6	Trường Cao đẳng nghề số 8 – BQP	Ministry of National Defence – The Vocational College No. 8	College	Public
7	Trường Cao đẳng Y tế Đồng Nai	Dong Nai Medical College	College	Public
8	Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật số 2	Intermediate Digital Economy 2	VTS	Public

Province: Can Tho

- List of main HE Institutions (Universities) in Can Tho

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Trường Đại Học Kỹ Thuật - Công Nghệ Cần Thơ	Can Tho University of Technology	Public
2	Trường Đại Học Nam Cần Thơ	Nam Can Tho University	Non-Public
3	Trường Đại Học Cần Thơ	Can Tho University	Public
4	Trường Đại Học Y Dược Cần Thơ	Can Tho University of Medicine – Pharmacy	Public
5	Trường Đại Học Tây Đô	Tay Do University	Non-Public

- List of main TVET Institutions (VTS and Colleges) in Can Tho

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Cần Thơ	Can Tho College	College	Public
2	Trường Cao đẳng Cơ điện và Nông nghiệp Nam Bộ	Southern College for Engineering and Agriculture	College	Public
3	Trường Cao đẳng Du lịch Cần Thơ	Can Tho College of Tourism	College	Public
4	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ	Can Tho Technical Economic College	College	Public
5	Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ	Can Tho Vocational Colleges	College	Public
6	Trường Cao đẳng Văn hóa nghệ thuật	Can Tho Culture and Arts College	College	Public
7	Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ	Can Tho Medical College	College	Public
8	Trường Trung cấp Giao thông vận tải Miền Nam	Southern Intermediate School of Transportation	VTS	Public
9	Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật Công đoàn Cần Thơ	Can Tho Trade Union School of Economics - Technology	VTS	Public
10	Trường Trung cấp nghề Thới Lai	Thoi Lai Vocational School	VTS	Public

11	Trường Trung cấp Thể dục thể thao	Intermediate of Physical Education and Sports	VTS	Public
----	-----------------------------------	---	-----	--------

Province: Hai Phong

- List of main HE Institutions (Universities) in Hai Phong

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Trường Đại Học Hải Phòng	Hai Phong University	Public
2	Trường Đại Học Y Dược Hải Phòng	Hai Phong Medical University	Public
3	Trường Đại Học Quản Lý Và Công Nghệ Hải Phòng	University of Management and Technology Hai Phong	Non-Public
4	Trường Đại Học Hàng Hải Việt Nam	Vietnam Maritime University	Public
5	Viện Nghiên Cứu Hải Sản	Research Institute for Marine Fisheries	Public

- List of main TVETs Institutions (VTS and Colleges) in Hai Phong

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types
1	Trường Cao đẳng Bách Nghệ Hải Phòng	Haiphong Polytechnical College	College Non-Public
2	Trường Cao đẳng Cộng đồng Hải Phòng	Hai Phong Community College	College Public
3	Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội	Hanoi Polytechnic College	College Non-Public
4	Trường Cao đẳng Công nghệ Viettronics	Viettronics Technology College	College Non-Public
5	Trường Cao đẳng Công nghệ, Kinh tế và Thủy sản	Vocational Technology, Economy and Fishery College	College Public
6	Trường Cao đẳng Công nghiệp Hải Phòng	Hai Phong Industrial Vocational College	College Public
7	Trường Cao đẳng Du lịch Hải Phòng	Hai Phong College of Tourism	College Public
8	Trường Cao đẳng Duyen Hải	Duyen Hai Vocational College	College Non-public
9	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương II	Central Transport College No. 02	College Public
10	Trường Cao đẳng Hàng hải I	Maritime College No.1	College Public
11	Trường Cao đẳng Kinh tế và Công nghệ thực phẩm	College of Economics and Food Technology	College Public
12	Trường Cao đẳng Lao động - Xã hội Hải Phòng	Hai Phong Social Labor College	College Public
13	Trường Cao đẳng nghề Kinh tế - Kỹ thuật Bắc bộ	Northern Vocational College of Economics and Technique	College Public
14	Trường Cao đẳng nghề số 3 - BQP	Ministry of National Defence – The Vocational College No. 3	College Public
15	Trường Cao đẳng Y tế Hải Phòng	Hai Phong Medical College	College Public
16	Trường Trung cấp Kỹ thuật - Nghiệp vụ Hải phòng	Hai Phong Technical - Professional Training College	VTS Public
17	Trường Trung cấp nghề Công nghiệp - Du lịch Thăng Long	Thang Long Industrial Tourism Intermediate School	VTS Non-public

18	Trường Trung cấp nghề Giao thông vận tải Hải Phòng	Hai Phong Transport Vocational School	VTS	Public
19	Trường Trung cấp nghề Xây Dựng Hải Phòng	Hai Phong Construction Vocational School	VTS	Public
20	Trường Trung cấp Nông nghiệp Thủy sản Hải Phòng	Aquatic Agriculture Intermediate School	VTS	Public
21	Trường Trung cấp Văn hóa nghệ thuật và Du lịch	Hai Phong Culture, Art and Tourism Intermediate School	VTS	Public