

ベトナム国家技能検定制度構築に当たっての課題¹

一橋大学 国際・公共政策大学院

公共経済プログラム 修士2年

グエン・ティン・トゥイ

2015年2月

¹ 本稿は、一橋大学政策大学院・公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの最終報告書として、受入機関である JICA 職業訓練制度アドバイザー古田専門家に提出したものです。本稿の内容は、すべて筆者の個人的見解であり、受入機関の見解を示すものではありません。

要約

ベトナムにおいて経済発展が急速に進んだため、技能評価制度の整備が遅れていたが、ベトナムにおける国家技能検定制度の導入は着々と進行している。本稿では、ベトナムにおける国家技能検定制度導入の背景及びその位置づけを考察した上で、望ましい国家技能検定制度の在り方について提案した。特に、政策提案においては、ベトナム国家技能検定制度構築における4つの内容について、現状、課題を明確にした上で、それに対応する改善策を提案した。それは①制度設計では検定方式の選択、②実施体制では評価センター制度の見直し、③プロジェクト実施上ではMOUの下での検定実施の横展開、④制度の拡大では社会認知の向上及び職種設定といった問題が今後のベトナム国家技能検定制度構築に当たっての最重要課題として位置づけている。

謝辞

今回のコンサルティング・プロジェクトに際して JICA 職業訓練制度アドバイザー古田専門家をはじめ、ベトナム国家技能検定制度構築に関わる様々な方々に積極的にヒアリングに答えて頂き、大変お世話になりました。おかげで皆様の有意義なご意見を基にこのコンサルティング・プロジェクトのレポートが完成できました。また今回のコンサルティング・プロジェクトで取り組んだことを含め、一橋大学国際・公共政策大学院の2年間では、私が興味関心のある人材育成の分野を思う存分勉強することができました。このような素晴らしい学びの機会を与えて下さり、一橋大学国際・公共政策大学院山重慎二准教授をはじめ、ご指導下さった国際・公共政策大学院、公共経済の先生方に心より御礼申し上げます。また、ベトナムでのヒアリングを実施するために必要な費用に対し、一橋大学基金から助成を受けることができたことも、あわせて感謝申し上げます。

なお、ゼミ及び同級生の皆さんにもたくさんの貴重なご意見とコメントを頂き、心より感謝しております。

目次

略語のリスト.....	5
図表のリスト.....	6
はじめに.....	7
第1章 ベトナムにおける国家技能検定制度の概要.....	8
第1節 国家技能検定の概要.....	8
第2節 ベトナムにおける国家技能検定制度の導入.....	9
第1項 ベトナムにおける国家技能検定制度導入の背景.....	9
第2項 ベトナムにおける国家技能検定制度の位置づけ.....	10
第3項 ベトナムにおける国家技能検定制度構築に向けた取組の現状.....	12
第3節 国家技能検定制度の理想的な在り方.....	14
第2章 ベトナムにおける国家技能検定制度構築に当たっての課題.....	16
第1節 制度設計.....	16
第1項 日本式とイギリス式の両方を実施できる制度.....	16
第2項 義務化の是非.....	18
第3項 受験料の設定.....	20
第4項 有効期限の設定.....	21
第2節 実施体制.....	22
第1項 実施機関.....	22
第2項 評価センターについて.....	25
第3項 関係者の認識不足.....	27
第4項 定期的に評価基準・試験課題を見直す仕組みの整備.....	27
第3節 国家技能検定制度構築プロジェクト実施上の課題.....	29
第1項 コミュニケーションの不十分さ.....	29
第2項 MOU 下での技能検定実施の限界.....	29
第3項 MOU に基づく合格証発行仕組の改善.....	33
第4節 制度の拡大に向けて.....	35

第1項	GDVTによるドナー間の協力分野の調整の必要性	35
第2項	社会認知の向上	36
第3項	受験者向けの受験コースの充実	38
第4項	キャリア支援政策の整備	38
第5項	職種の優先順位	39
第6項	アセアン諸国の相互認証制度	43
おわりに	45
参考文献	46

略語のリスト

略語	英語	日本語
AEC	ASEAN Economic Community	ASEAN 経済共同体
ASEAN	Association of South - East Asian Nations	東南アジア諸国連合
DOLISA	Department of Labour, Invalids and Social Affairs	(ベトナム) 労働傷病兵社会福祉局
EQF	European Qualifications Framework	欧州職業資格枠組み
GDVT	General Department of Vocational Training	(ベトナム) 職業訓練総局
ILO	International Labour Organization	国際労働機関
IT	Information technology	情報技術
JAVADA	Japan Vocational Ability Development Association	(日本) 中央職業能力開発協会
JETRO	Japan External Trade Organization	日本貿易振興機構
JICA	Japan International Cooperation Agency	(日本) 国際協力機構
KOICA	Korea International Cooperation Agency	(韓国) 国際協力団
NVQ	National Vocational Qualification	イギリス全国職業資格
MOLISA	Minister of Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs	(ベトナム) 労働傷兵社会省
MOIT	Ministry of Industry and Trade	(ベトナム) 商工省
MOU	Memorandum of Understanding	(技能検定に関する) 覚書
OJT	On the Job Training	
THACO	Truong Hai Automobile Company	

図表のリスト

順	図表名	頁
図 1	国家技能検定制度の必要な要素	15
図 2	ベトナム国家技能検定制度の実施体制	22
図 3	韓国における国家技術資格の運営体制	24
図 4	技能検定業務の分担（都道府県方式）	25
図 5	日系企業が海外進出の拡大を図る地域・国（2010年～2013年）	40
図 6	主要国の部品・原材料の調達先の内訳の推移	41
図 7	有用と考えられるレベル	43
表 1	ベトナムでの国家技能検定における JAVADA 署名入り検定合格証の交付状況	31
表 2	ベトナムにおける対象職種の状態検定合格者数	33
表 3	技能検定が有用と考えられる分野	42
表 4	ASEAN 経済共同体（AEC）実施項目で期待する項目（%）	44

はじめに

ベトナムにおいて急速な経済環境の変化の中で、労働市場は流動化傾向を強めている。しかしながら、転職者の職業能力の客観的な評価が不十分であるため、労働市場の機能をうまく機能させられない部分が見られる。そのような働く人々の職業能力を客観的な基準で評価できる仕組みを社会的に整備すべきというニーズも高まっている。また、ベトナム政府は 2020 年までに工業化を目指し、裾野産業及び裾野産業の人材育成に力を入れていく方針である。その対策として、ベトナム政府は国家技能検定の構築に取り組んでいる。

こうした背景を受けて、2013 年 8 月 2 日、ベトナムの労働傷兵社会福祉省・職業訓練総局（MOLISA/GDVT）と日本の中央職業能力開発協会（JAVADA）が技能検定に関する覚書（MOU）を署名、交換することとなった。これによって、ベトナムの国家技能検定において、日本の技能検定の方式が正式に採用されることとなった。しかし、ベトナムは日本の制度をそのまま適用しても良いだろうか。それとも日本の制度を基に何か工夫しなければならないだろうか。国家技能検定制度の導入に当たり、日本の制度をそのまま適用するのではなくベトナムの実質的な制度を作るには様々な問題がある。

本稿は 2 章からなっている。第 1 章はベトナムが国家技能検定制度を導入した背景を考察するとともに、国家技能検定制度に必要な要素について明らかにする。第 2 章は筆者が 2014 年 9 月から 10 月始めにかけてベトナム国家技能検定制度構築プロジェクトに関わる関係者に行ったヒアリングの内容を基に、ベトナム国家技能検定制度構築プロジェクトにおける制度設計、実施体制、プロジェクトの実施及び技能検定制度の拡大という内容を 4 つの節に分け、それぞれの現状、課題を明確にした上で、それに対応する改善策を提案することを目的としている。

第1章 ベトナムにおける国家技能検定制度の概要

第1節 国家技能検定の概要

国家技能検定制度とは業種別、職種・職務別に、業務を遂行するのに必要とされる能力を整理・体系化した職業能力基準に基づき、その基準を満たしていることを評価する仕組みのことである。国家技能検定制度の整備により業界や職業別に求められる能力要件が明確になり、企業における従業員教育や個人の能力開発の指針となったり、習得した能力を客観的に評価することや把握することを可能にするのである。

技能検定は、労働者の有する技能及びこれに関する知識について一定の基準によって検定し、これを公に認証する国家検定制度であるため、国家技能検定は、全国で統一した評価基準、統一した検定課題で、公平に、客観的に検定が実施されなければならない。地域などによって検定課題のレベルや条件の違いはあってはいけない。また、それぞれの職業訓練施設で行っている訓練の修了試験とも異なる。

技能検定は、労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上を図ることを目的としている。これは、産業発展に寄与しようとするものである。ただし、技能検定は、試験に合格しなければ仕事ができないといった就業制限を伴うものではない。

第2節 ベトナムにおける国家技能検定制度の導入

第1項 ベトナムにおける国家技能検定制度導入の背景

ベトナムの人口は、ベトナム統計局によると、2013年8971万人に達しており、そのうち農村の人口が67.81%を占めている。労働人口は5300万人強に達しており、そのうち30歳未満の労働人口が3割を占めている。2020年まで労働人口は6300万人に上ると予測されている。農業部門から産業部門へ移行する労働者が数多くいるが、そのうち専門教育を受けたことのない人が多い。労働者の技能習得は様々で、職業訓練施設の正規課程を受ける人もいるし、職業訓練施設に通わない人もいる。例えば：自習したり、業務を通じて経験を積むなどである。しかし、労働市場では職業訓練施設で訓練を受けて資格を持っている者しか認められず、労働者が職場で得た経験や技能は正式に認証されない現状がある。そのため、彼らは新しい職場へ転職したら、経験の豊富な人でも評価されないことが多い。従って、彼らは昇進しにくい、新就職先へアクセスしにくい、海外でさえ再就職しにくいという状況に置かれている。これは労働者に対して不公平であり、かつ技能の向上を妨げているのである。更に、技術の急速な変化は労働市場において労働者が自分の技能を証明する資格を持つことを促進している。

以上の現状を解決するとともに職業訓練の質の向上を図るために、ベトナムは職業訓練法が発効した2007年6月1日以降、国家技能検定制度構築に取り組んでいる。国家の資源である技能者の労働力を最大限にし、労働の流動を促進するために、職業技能標準に基づいて国家技能検定制度を構築するのはベトナムにとって決定的な問題である。それと同時に、今まで不足している高度技術労働者へのニーズに応えられると期待されている。職業能力の認証は単に労働者が習得した技能に対し資格を与えることだけではなく、国家職業能力基準に対応する労働者の目標となる技能標準、いわゆる日本で言う評価基準を事前に示すこともとても重要である。

現在、世界中の多数の国々が職業能力評価制度の構築を職業訓練施設のレベルを産業界のニーズに一致させるものと位置づけた。アセアン地域では、労働者（職業訓練施設の正規課程を修了しないものを含む）に対する職業能力評価制度構築のニーズが高まっている。国際労働機関ILOも持続的な経済・社会発展を行うために、国家職業能力評価制度の立ち上げが不可欠だと示唆している。ILOの勧告では、「社会的パートナーと協議の上及び国の資格認定の枠組みを使用して、技能（事前学習及び従前の経験を含む。いずれの国で取得したか、その取得が正規か否かを問わない。）の評価、証明及び認定に関する透明性のある仕組みの開発、導入

及び資金提供を促進するための措置をとるべきである。そのような評価方法は、客観的であり、差別がなく、及び基準と結び付いたものであるべきである。国の枠組みには、技能が通用性があること及び産業部門、業界、企業及び教育機関全体を横断して認められることを保証する信頼性のある仕組みを含むべきである。移民労働者の技能及び資格の認定及び証明を確保するために特例の規定を設けるべきである」(ILO,2004、11 項)としている。この ILO の勧告を受け入れ、ベトナムは国家技能検定制度の導入に乗り出した。

第 2 項 ベトナムにおける国家技能検定制度の位置づけ

国家職業能力評価制度の構築は国家職業能力基準の開発を促進する。産業界及び職業訓練施設は国家職業能力基準に基づいて目標を樹立し、カリキュラムを作成したり、採用時に労働者を評価したりできる。そうすると、職業訓練施設と企業との関係が強まり、国家的資源である労働力も最大限に引き出される。そして、国家職業能力評価制度、いわゆる技能検定制度の実施は現場における労働者の技能欠如の発見を促し、その欠如を補充するための情報を企業や職業訓練施設に与える。技能検定制度は企業の採用活動を円滑にするだけでなく、労働者の職業技能向上のインセンティブも高める。なぜなら、技能検定制度の充実は今まで認められなかった労働者個人の取得した業務に関わる技能が認められる機会を与えるのみならず、労働者により高いレベルを目指すよう奨励するからだ。更に、労働者の技能が高まるにつれて昇給・昇進の機会を始め、労働者の社会的地位も良くなっていき、経済発展を促進する原動力となる。

国家技能検定制度に関する規定(国家技能標準の作成及び公布、国家技能検定の実施及び資格の授与、並びに国家技能検定への参加における労働者の権利などを含む)は 2006 年 11 月 29 日付第 11 期ベトナム社会主義共和国国会第 10 会議において合意された職業訓練法の第 9 章に記載されている。ベトナム国家技能検定の責任者は労働傷兵社会福祉省(MOLISA)の傘下にある職業訓練総局(GDVT)の所属部署、職業技能部である。技能検定に関する事務業務、例えば職業能力基準、採点基準の作成、評価センターの認定、技能検定の実施、技能検定に関する職業訓練法の見直しといった事務的、法的手続きはここで行われている。GDVT の職業技能部は日本の中央職業能力開発協会(JAVADA)のような役割を果たしていると思われる。その責任者の職業技能部の担当者にヒアリングを行ったところ、ベトナムも人材育成における国家技能検定制度の役割を十分に認識しているということが分かった。国家技能検定のポイント

は国家評価基準に基づいて労働者が現場の要求に如何に応えられるかを見極めることにあるため、国内経済発展及びグローバル経済における競争力の向上に貢献する人材育成のツールとしての役割も果たす。よって、国家技能検定制度の構築及び開発はベトナムにとって急速、かつ必須な要求になってきた。国家技能検定制度立ち上げの役割として以下の事項が取り上げられた。

第一に、職業訓練現場及び雇用側との連携を築くことである。労働者個人のレベル及び雇用側の求めるレベルの連携は国家技能検定制度の普及に寄与する。国家技能検定の資格は雇用を保障するものとならないが、業務配分の考慮要素になれると考えられる。2014年7月の「ベトナムにおける更なる工業化のための技能開発の促進」に関する在ベトナム JICA 事務所ポリシーペーパーでは、ベトナムにある企業はよく技能のミスマッチ問題について悩みの声を上げているという指摘があった。同ペーパーによれば、情報不足及び技能ニーズの急速変化は職業訓練施設が産業需要を把握しにくい原因となっている。従って、国家技能検定制度及び共通の評価基準の枠組みを築き、職業訓練施設と産業界の連携を強化することがとても重要である。

第二に、企業に労働者の技能について重要な情報を提供することである。一定レベルでの国家技能検定資格は雇用主に有意義な情報を与えるに違いない。なぜなら、この資格は保持者の職務遂行能力及び取得過程の成果を示すものである。従って、企業が採用の際、国家技能検定の資格に基づいて応募者の能力を容易に評価でき、適切な人材の配置や賃金の設定を行い、人的資源を最大限に活用できる。

第三に、統一した信頼性の高い国家技能検定制度は技能者の社会的地位及び賃金を高める。よって、国家技能検定制度の普及は労働者に応分の処遇を与えることを裏付けるものである。

「ベトナムにおける更なる工業化のための技能開発の促進」に関する在ベトナム JICA 事務所ポリシーペーパーでは職業訓練卒業生の社会的地位の低さは若年層の職業訓練への参加を阻止する原因として述べられた。そこで、技能検定制度を構築することによって職業訓練卒業生は社会的に評価され、社会的地位が改善し、結果的に若年層の職業訓練への参加が促進されると期待されている。

第四に、国家技能検定制度の充実が職業訓練制度の改善を促すものである。実際、ベトナムの職業訓練学校の教育レベルに対する日系企業の評価は決して高くない。ジェトロの2012年度日系企業調査により職業訓練校の修了者は企業の技術者として OJT で学ぶ1ヶ月しかないという意見があった。その割には、ベトナム政府の方針では職業訓練校の修了者は一般給に

対して 7%高く設定しなければならないこととなっている。そのため、今回のヒアリングでも分かったが、職業訓練校を修了したからといって一般労働者より少し要領がいいだけで、日系企業にとって職業訓練校修了生を採用するメリットが薄いようである。従って、国家技能検定制度を構築し、職業訓練校の教育レベルと企業が求めている人材レベルのギャップを縮小するのはベトナムにとって急務である。

第五に、国家技能検定制度は労働者のキャリア形成能力及び流動性を高める。国家技能検定制度を保持することによって、労働者は職業技能、職務遂行能力を有していると認められる。労働者の方は自分の能力を把握し、キャリア形成の目標を立てることができる。すると、労働者は労働市場にアクセスしやすくなり、社会的地位も改善される。社会的地位及び処遇が改善されれば、労働者はますます腕を磨き、自分の職業における最高技能を目指す。つまり、国家技能検定制度は労働者の上を目指す努力を奨励するものである。

第六に、国家技能検定制度の構築は全国にある技能者の流動性を高めるとともに、求職者にも職業機会を与える。全国の雇用主は信頼して国家技能検定制度の保持者を採用できる。従って、国家技能検定制度は全国の雇用主に認められるため、国家技能検定制度の普及は国内における労働者の流動性を円滑化する。

第七に、国家技能検定制度は職業訓練プログラムの教育の質を確認する最も有効なツールである。職業訓練施設の内部効果だけでなく、企業等の外部への効果も反映するのである。しかし、この役割を果たすために、国家技能検定制度は産業現場の必要な知識や技能を反映するものでなければならない。

第3項 ベトナムにおける国家技能検定制度構築に向けた取組の現状

以上の技能検定のメリットを理解した上で、ベトナム政府は国家技能検定の構築に取り組み始めた。ベトナムにおける国家技能検定制度の導入はまだ始まったばかりだが、日本や韓国など先進国の協力を得ながら、着実に成果を挙げている。2011年6月24、25日に「鉱山掘削技術」の職種で、ベトナムにおける国家技能検定制度第1号を実施した。これは、ベトナムの技能者人材育成の歴史の中の大きな第1歩となった。また、2008年以降、180職種を対象に職業能力基準が策定された。現在、MOLISAが順次国家検定の実施に着手しており、149職種で行われた検定制度試験で約2,000名の合格者を出している。旋盤やフライス盤など機械加工の基本的な職種に関してはベトナム政府は日本の中央職業能力開発協会（JAVADA）及び日本企業と連携

し、旋盤とフライス盤の技能検定制度の定着に成功した。2012 年以降、既に 19 名の合格者を出している。更に、ベトナム政府が国家技能検定を実施する傍ら、JAVADA が評価者に対して実地で指導を行うことにより、日本の方式による技能検定を担保することから、ベトナム政府の技能検定合格証には、JAVADA の署名が付記されることとなった。その内容は 2013 年 8 月 2 日、MOLISA/GDVT と JAVADA が署名、交換した技能検定に関する覚書（MOU）に記載されている。この MOU によって、ベトナムの国家技能検定において、日本の技能検定の方式が正式に採用されることとなった。ベトナム政府は、フライス盤の件数増加、旋盤の全国レベルでの展開、新たな職種での取組などを目指しており、強い期待を表明している。

第3節 国家技能検定制度の理想的な在り方

日本の国家技能検定制度は産業界から要請があったために始まったのだが、そのれ以前から、共通の資格がなくても企業は社内検定という企業独自の方式で労働者を評価していた。つまり、企業の労働者を正しく評価し、見合った賃金、処遇、いわゆる十分なインセンティブを与えることへの需要は常にあるものである。更に、インセンティブを与えることによって労働者の生産性向上への努力を引き出し、職業能力資格を人材育成の有効なツールとして活用している。しかし、企業自らで労働者を評価できるならば、なぜ国家技能検定のような共通資格が必要なのだろうか。それは、企業独断の評価では、離転職者の職業能力の客観的な評価が不十分であるため、労働市場のメカニズムをうまく機能させられないことがあるからである。経済学では、労働者の資格のことを「シグナル」と言い、企業が労働者を正しく識別できるように情報を伝達するという位置づけである。

また、製品の生産ラインにおいて専門化が進んでいる今、同じ製品の川上の部品と川下の部品が一つ以上の会社によって生産されることが多い。だからこそ、同じ基準で同じレベルの技能者を確保することに対する需要が高まっている。

そうすることによって、企業が自らの検定制度を推進するよりも国家の検定を利用した方がコストを節約できるに違いない。その上、統一した基準に基づいているため、他社にも比較できるというネットワーク外部性も発生し、企業の競争意識とイメージアップにもつながる。

国により職業能力評価制度の性質は異なる。フランスの「職業バカロレア」、ヨーロッパの「EQF」（欧州職業資格枠組み）、ドイツの「マイスター制度」といった就職の要件となるものもあれば、日本の「国家技能検定」、韓国の「国家技術資格」のような単なる業務できる能力を認定するというものもある。

国によって性質は異なるが、人材育成、及び労働者の職業能力を評価するために設立されたことに共通している。どの制度においても、求められる要素は同一である。企業や労働者のニーズを反映できる制度は利用されるはずだ。従って、企業、そして産業界に受け入れられるような職業能力評価制度を作るためには、企業のニーズを考慮しなければならない。つまり、図1で示されているように、統一した基準で信用性、実用性があり、しかもあまり負担とならないコストの低い制度を作らなければならない。信用性を保つためには、公正性・公平性・客観性をきちんと守らなければならない。実用性を保つためには、企業が必要としている要素を正しく素早く反映しなければならない。一方、労働者に受け入れられるには、資格を取得する

ことによって労働者の賃金、待遇及び就職のし易さを高める制度とならなければならない。つまり、理想的な国家技能検定制度は使用側である労働者及び企業の利益につながるものでなければならない。しかしながら、現実ではそういった条件を全て満たしている制度は存在しない。

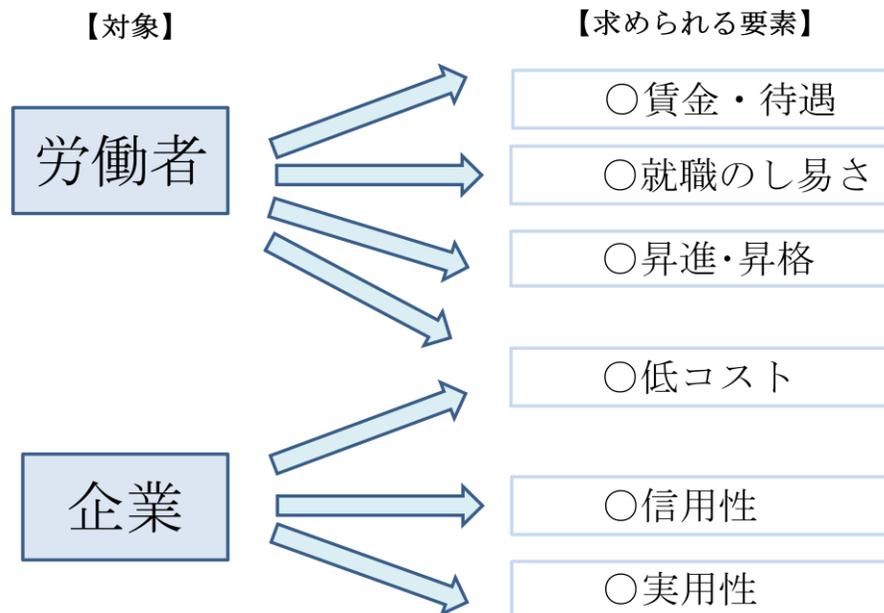


図 1. 国家技能検定制度の必要な要素

以下、ベトナムでより理想に近い技能検定制度を構築することを目的として、筆者が 2014 年 9 月から 10 月初めにかけてベトナム国家技能検定制度構築プロジェクトに関わる関係者に行ったヒアリングの内容を基に、ベトナム国家技能検定制度構築プロジェクトにおける制度設計、実施体制及びプロジェクト実施上の課題、技能検定制度の拡大に向けた課題を明らかにし、提案することとする。

第2章 ベトナムにおける国家技能検定制度構築に当たっての課題

第1節 制度設計

第1項 日本式とイギリス式の両方を実施できる制度

現在、ベトナムは技能検定構築のために各国の職業能力評価制度を参考にしている。日本のモデルはそのうちの一つである。ベトナム担当者は日本モデルは試験を通して労働者が習得した技能をテストするモデルであり、現職者に適していると認識している。

大きく分ければ、他にもう一つの評価方法がある。それは習得 과정에서労働者を評価するコンピテンシー方式（総合的な職業能力）である。受験者はそれぞれプロフィールが作られ、一度に全部又は一部の技能を受験することができる。労働者は技能の習得過程で、技能を習得したらその技能の評価を申請し、評価者に評価してもらい、できたところまでプロフィールにチェックされる。この方法はイギリス、マレーシア等でホテルサービス、レストランサービス、自動車工といった職種に採用されているそうである。この方法は特に研修生などの習得中の労働者に適しているということが分かる。

日本のスキルベース式技能検定制度は、「技能労働者の有する技能を公的に証明する」制度なので、本来はその対象である現職者の能力向上を図るものである。一方、コンピテンシー方式に基づくイギリスの NVQ（イギリス全国職業資格）は就業前の者の職業訓練と就業者の能力評価の両方を目的とするとあるが、実際は、若年者に手に職を就けさせ、就職させる導入資格としての位置づけが強い。

次に、イギリス式は「現場主義」である。職務基準は現場の実際の内容とレベルで整理されている。評価は現場で仕事ができるかどうかを重視する。実際の職務遂行能力を示す評価制度である。つまり、イギリス式は習得の成果である技能の程度よりも「実地で働きながら、職場の上司がチェックしていく」、また「〇〇ができるようになった」という具体的な成果や技能の習得過程を重視した認定になっている。

今回のヒアリングを通じて、ベトナム担当者はどちらかにするのではなく両方法に対応できる技能検定制度の構築を目指す方針を表明した。つまり、同じ職種に2種類の評価方法が存在するということである。ニーズに応じて労働者は評価方法が選択できる。

通常、日本式のスキルベース方式技能検定は大規模な試験を実施するため、日本式のデメリットは職種によって試験会場を準備するのに大きな材料費などの費用がかかるものがある。

それに対して、イギリス式やマレーシア式は勤務中の労働者が観察できるため、準備品や材料費が不要である。しかしながら、コストといえば、金銭的なコストだけではない。時間的なコストも費用に含まれている。日本と韓国のスキルベース方式は一度に大人数が評価というメリットがあるのに引き換え、イギリスやマレーシアのコンピテンシー式は研修や訓練中の者に対して作業は少しずつ確認していきけるが、全部確認するまで受験者一人ずつ日数をかけて評価しなければならないというデメリットがある。スキルベース方式に基づく日本の技能検定制度は試験一発で合否を決めるし、1日よりかかることはない（学科試験と実技試験を合わせて最大2日間）。従って、受験者にとっても受けさせる企業にとってもそれほど負担とならない。実際、イギリス式に基づく受験のニーズはまだ少ないそうである。

次に、日本式は試験の結果を重視する制度になっているため、技能の高さを見極める試験課題を作成するのにレベルの高い指導員が不可欠である。しかし、ベトナムではそういった指導員は非常に不足しているため、ベトナム側はこれが日本式技能検定制度導入に当たっての一つの難点だと認識しているようだ。確かに、現状のベトナムでは指導員の能力はまだ十分育っていないが、これは人材育成、そして技能検定制度導入の目標でもあるため、時間をかけてレベルの高い指導員を育成すべきである。日本式は厳密な試験方式及び充実した試験課題を通じて公平・公正及び客観的に技能評価ができる。一方、コンピテンシー方式に基づくイギリス式は受験者の日頃の様子も評価できるが、現場サイドの裁量に委ねているため、この自由度が逆に評価を曖昧にしている。つまり、イギリス式の客観性、信頼性を損なう恐れがある。そのために、二重三重の評価が必要になり、評価者をモニタリングする監視役の配置も慎重に行わなければならない。（例えば、GDVTの担当者のお話によると、受験生の近くにいる作業員は評価者の監視役、ほかの作業員はまたその監視役の行動をモニタリングする監視役など。監視役はランダムに配置され、監視される本人に知らせられない。）また、仕事の成果物やその写真、現場を撮ったビデオなどを仕事ができることを示す証拠として提示することが求められている。この二重三重の評価によってイギリス式の信用性、実用性、公正性が担保されているようだが、相当なエネルギーを費やし、現システムの負担となっている。

2種類の評価方法が存在すると統一した基準で労働者を評価するという国家技能検定制度の意義がなくなり、相互認証の問題が起きるため、両方法が比較できる明確な評価基準の枠組みが必要になる。現状ではベトナムが同時に両方に対応できるような法整備や基準枠組みの整備や人材育成をするのは困難だと思われるため、当面は対象を絞ってそれぞれ適切な検定方式を採用した方が良いだろう。つまり、受験対象や職種に応じた制度設計が必要だと考えられる。

例えば、一般に日本式技能検定に適していると思われる製造業の職種は日本式を採用する。一方、イギリス式に適し、作業分解ができるサービス業（ホテルサービス、レストランサービス、スーパーマーケットなど）又は日本式に適さない芸術性のある職種や、一人では作業できないということをやむを得ずグループ検定で既に実施されている職種（鉱山掘削技術）、あるいは実施予定のある職種（電気系統の組立）はコンピテンシー式を採用した方が良いだろう。

第2項 義務化の是非

GDVT の担当者に確認したところ、ベトナムは技能検定の義務化対象を人の健康、安全衛生、財産に関わる職種に絞る方針を示した。例えば、薬品、化学製品、放射線を扱っている職種や乗り物の運転など、旋盤、フライス盤などのような一般職は義務化の対象とならない。また、ベトナムは 2015 年に義務化のリストを発表する予定である。しかし、ベトナムでは今まで国家資格が求められていなかったものも今回対象となる職種が多いため、特に労働者の多い職種では市場規制になりかねない恐れがある。

その例として理容師美容師国家試験が挙げられる。ここで理容師美容師国家試験を事例として取り上げたのはベトナムでは理容師美容師の国家資格がまだないため、義務化されたら大きな影響を及ぼすと考えられるからである。また、正確な人数は把握されていないが、ベトナムでは理容師美容師はフリーターに分類されており、保護されない上に、貧困労働者層に属している人数も多い。ベトナム統計局によると、2014 年時点でベトナムのフリーター人口は 1000 万人弱に達している。

日本では、理容師国家試験、美容師国家試験とは国家資格であり、理容師、又は美容師の免許を取得するための国家試験である。厚生労働省が指定した試験機関である財団法人理容師美容師試験研修センターにより実施されている。同法人が定めた受験地（養成施設等）において、学科は3月と9月の2回、実技は1月と8月の2回において行われる。

また、日本人美容師へのヒアリングを通じて、いくつかのことが分かるようになった。受験資格には職業訓練施設（厚生労働省が指定する理容師・美容師養成施設）の卒業証明書が必要である。昼間及び夜間課程は2年・通信課程は3年以上の修学及び必要な学科・技能の習得が決められている。試験内容は割りと簡単なものだが、実際のニーズと合わない。その上、丸暗記の内容が多く、実践的ではないという意見もあった。つまり、試験の内容には実際のニーズが反映されていないことになる。ヘアスタイルなどはファッションと同様で時代とともに変化

していくが、現在の試験内容は実際のニーズに追いつかない状況に置かれている。更に、理容師美容師国家資格に有効期限がないため、一度取得したら、試験の意義を意識しなくなる人が多いそうである。また、理容師・美容師は資格を取得してはいるものの、客は実際に業務に関する知識を持っていないし、関心もあまりない。そのため、例えどんな手順でどんな薬品を使われても実際知らない人が多いだろう。つまり、理容師美容師と顧客の間に、情報非対称性の問題が生じるため、理容師美容師側に資格取得を義務化するだけでは客の安全衛生が実質的に守られることにはならない。

理容師美容師国家資格のような安全衛生規制に基づく職業資格は日本にも多くある。国民の安全と健康を確保する制度としてそれぞれ別の法律の根拠により存在している。国民の安全と健康を守るために、最低限必要な安全衛生規制が必要である。ベトナムはこの国民の安全と健康を守るための制度導入に当たって、国民の安全と健康を確保する制度として「技能労働者の技能を公的に証明して社会的地位の向上を図る」技能検定制度との位置づけを区別する必要がある。つまり、技能のレベルを測るよりも、職に就くために最低限必要な知識及び技能を示す性格の方が強い。従って、義務化の対象は最低限必要な知識及び技能を問う低レベルに限定した方が良い。

具体的に、理容師美容師資格の場合、理容師美容師は刃物、薬品を扱っている職種であるため、義務化するべきだが、試験内容やレベルを安全衛生に関わる問題に限定した方が良い。次に、ベトナムの理容師・美容師は正式な職業訓練施設に通わず、店舗でしか研修を受けない人が多い。現時点では、資格はまだ義務付けされていないため、店で何年間研修し、一人前と認められたら理容師・美容師として生計できるのである。

以上の現状から、更に、理容師美容師になりたい人たちが容易に通信教育を受けられる仕組みがまだ整っていないことを考慮すると、ベトナムに理容師美容師国家資格を導入する際、受験資格（理容師・美容師養成施設の卒業証明書の条件）の緩和が必要だと考える。そして、初段階の情報不足及び理解不足が予想されるため、受験生のための受験案内、受験資料を充実させる必要がある。また、理容師・美容師と客の情報非対称性問題をを解決するためには、資格の確認とともに美容院や洗髪店の取締りを強化した方が良いだろう。客にも自分の権利が分かるように分かりやすく規定を明記すると良いだろう。

第3項 受験料の設定

国家技能検定構築の一環として、第1号の「鉾山掘削技術」国家技能検定に続いてベトナムは独自の経費で2012年7月2回目の「旋盤」の国家技能検定を実施した。受験料は、受験生1人当たり1,000,000ベトナムドン（約5000円）と設定された。この受験料は、鋼材（材料）、切削用のバイトなどの消耗品及びメンテナンス費用として計上されたそうである。

このことを日系企業に尋ねたら、ベトナムの賃金ベースにしては高いという意見がある。しかし、GDVT 職業技能部の担当者によると、今までベトナムが受験料を取ったのは1回だけでその時の費用を賄うため、制度として決まったわけではないそうである。鋼材を作る費用や受験生の練習費用なども含まれている。実質的には、現在ベトナムはまだ政府の予算で無料でトライアルを実施していると言える。JAVADA は日本人指導員を派遣するが、政府が費用を負担しているため、受験人数が限られている。しかしながら、少人数を評価するのに、本番の試験と同じ準備や同じ審査委員会を設置しなければならないため、費用が膨らんでしまうそうである。また、全国の評価者の多くは遠いところから招かなければならないため、移動費も非常に高い。実費で計算すれば受験生1人にかかる費用は300万ドンとの見積もりだそうである。中には、自己負担で積極的に技能検定の実施を進めている THACO のような例もある。

ベトナムは受験料をまだ設定していないが、今後の国家技能検定制度構築に当たって検討しなければならない事項の一つである。現在、実施人数は毎回限られているが、1回ずつの受験人数が多ければ多いほど、平均費用が安くなるはずである。

受験料の設定に関しては職種一律にするか、職種やレベルごとに変えるかという徴収方法がある。職種ごとにより受験料をとることもできるが、計算が複雑になると思われるため、日本や韓国を始め、殆どの国では職種一律に受験料を設定している。収入が支出を上回る職種から出た余剰分で収入が支出を下回る職種を補填することで、採算性を保っている。

また、同じ職種において実費に基づく徴収方法と受験レベルに基づく徴収方法がある。実費を基にすれば、低いレベルでは実技の部分が多く、機会や設備が必要なため、費用も高くなる。それに対して、高いレベルでは面接の部分が多いため、かかる費用は評価者に払う手当てだけの場合が殆どである。つまり、水平的公平性をとるか、垂直的公平性をとるかという問題である。水平的公平を考えると、実費のかかる低いレベルは高い受験料を取り、それほどかからない高いレベルは低い受験料をとるべきだが、垂直的公平を考えると、収入の見込みが高い高レベルの人に対しては高い受験料を取り、それより安い給料をもらっている低レベルの人に対し

ては低い受験料を取るべきである。ベトナムにおける国家技能検定制度はベトナム労働者の技能の底上げを目指す目標もあるため、人数の多い低レベル層の労働者を多く引き寄せられる受験レベルに基づく徴収方法が望ましいと考えられる。

とはいえ、ベトナムが国家技能検定制度を立ち上げてから間もないため、全レベルが整っているわけではない。年間の受験ニーズや実施規模も把握できていないし、積算のノウハウも経験もない。それ故、日本の専門家が受験料の積算方法についてアドバイスする必要がある。ベトナム側の要望としては政府が負担すべき項目、受験生が負担すべき項目といった積算方法や費用を賄える実施の仕方などを指導して欲しいとのことである。

第4項 有効期限の設定

図1で分かるように、国家技能検定制度のもう一つの重要な要素は実用性である。つまり、国家技能検定の内容は企業の求める技能を如何に反映できるかとのことである。技術は常に進歩していく。特に、ITなどの分野では技術の変化が急速に進んでいる。その急変に対応するために、技能の評価制度も定期的に見直さなければならないに違いない。それ故、技能検定資格の有効期限が設定されていない日本や韓国では一度取得した資格を永久的に認めることに対する批判的な意見も出ている。今後のベトナム国家技能検定制度構築に当たって有効期限の設定に関して検討の余地があると考えられる。国家技能検定制度の実用性を保つ一つの重要な要素だからである。

有効期限の設定に関して国により様々である。イギリスでは2年から4年ごとに職業基準書の見直しが図られ、新たにNVQ（イギリス全国職業資格）として認定を受ける。NVQの有効期限は2年から4年程度である。資格が適宜アップデートされていることで、いつ取得したかによって、どのようなスキルを保有しているか分かるようになっている。フランスでも毎年、資格の改廃が行われている。過去の資格を持っている人はその能力しかないと見なされている。有効期限の設定されていない日本や韓国でも定期的に委員会を設置し、評価基準や試験課題を見直すことによって実用性が保たれている。

第2節 実施体制

第1項 実施機関

現在、ベトナムにおける国家技能検定制度の実施体制は図2の通りである。

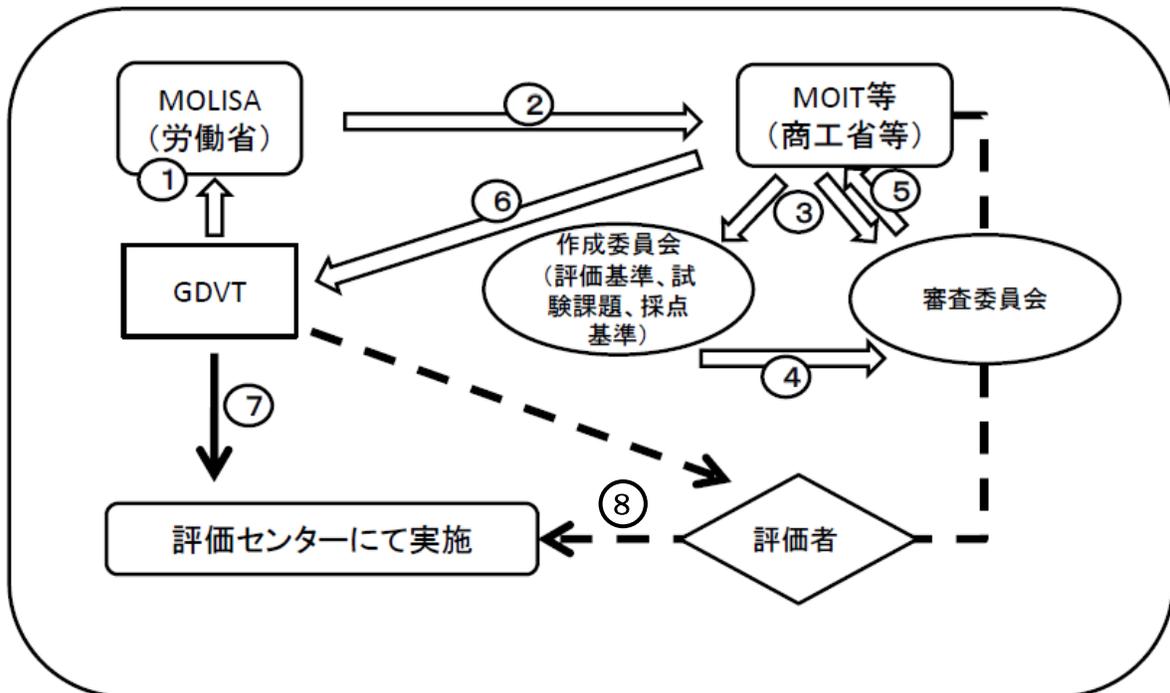


図2. ベトナム国家技能検定制度の実施体制

おおよその流れは

- ①、②GDVTがMOLISAを通じて関係省庁に評価基準や試験課題、採点基準などの作成を依頼する。
- ③関係省庁が作成委員会を設置し、評価基準や試験課題、採点基準などを作成する。
- ④作成された評価基準、試験課題や採点基準などが関係省庁によって別に設置された審査委員会に送られ、審査が行われる。
- ⑤、⑥審査された資料は関係省庁を通じてGDVTに提出される。
- ⑦試験の度に試験課題や採点基準が評価センターや評価者に配布される。
- ⑧評価センターにて国家技能検定が実施される。

となっている。

ベトナム国家技能検定の責任者は労働傷兵社会福祉省（MOLISA）の傘下にある職業訓練総局（GDVT）の所属部署、職業技能部である。技能検定に関する事務業務、例えば職業能力基準、採点基準の作成、評価センターの認定、技能検定の実施、技能検定に関する職業訓練法の見直しといった事務的、法的手続きはここで行われている。GDVTの職業技能部は日本の中央職業能力開発協会（JAVADA）のような役割を果たしている。

国家技能検定の実施権限は GDVT 職業技能部にあるが、国家技能検定の対象は職業訓練校の学生のみを対象としているわけではない。むしろ産業界の参加が不可欠である。しかし、産業界をも広く対象としていることから、現行では職業訓練校の職業訓練のみをカバーしている GDVT には自ずと限界がある。また、その GDVT の組織の一部である職業技能部も同じ問題点が指摘されている。その原因の一つが、職業技能部の権限及びその対象範囲が、実質的に職業訓練校にまでしか届かず、産業界まで届かないと言う現状にあるのである。技能検定の案内や技能競技大会の案内を出しても職業訓練校までしか届いておらず、産業界はほとんど知らない。もう一つ別の原因は、職業訓練校や産業界の両方において、職業訓練と技能検定が混同して理解されていることである。つまり、職業訓練校も産業界も、技能検定は、職業訓練校の学生の評価の一部又は職業訓練の一部であると多数の人が誤解をしている。その理由は、職業技能部の上部組織である GDVT は実質的に職業訓練校の管理、監督をその主たる業務とし、実質的には産業界を対象としていないからである。多くの産業界も、自分たちは GDVT の対象外と思っていると思われる。一方、職業訓練施設の評価においても職業訓練全般を管理している職業訓練総局 GDVT の下にあると、職業訓練レベルの評価機関である職業技能部の客観的な立場が保たれない。

要するに、ベトナムの裾野産業及び裾野産業人材の育成のために、いわゆるものづくり職種の国家技能検定が益々重要になってきている。「旋盤」、「フライス盤」、「仕上げ」、「機械検査（測定）」など、これら機械加工系のいわゆるものづくり職種の国家技能検定に取り組むことがとても重要である。加えて、これら職種の国家技能検定を定着させるためには日系企業を中心とする産業界の参加と支援が不可欠である。そのために、実質的实施機関である GDVT の下にある職業技能部の権限を見直す必要があるかもしれない。具体的に、職業技能部が GDVT から独立する必要性を検討する必要があると考えられる。

ベトナムの担当者にヒアリングを行ったところ、ベトナムは韓国の政府機関による統一管理体制を学ぶ方向性があるそうである。なぜなら、日本は実施権限を産業協会である

JAVADA に委ねているが、韓国は政府機関が全部統一管理しており、韓国の方がベトナムの現行体制に近いと考えているからである。

韓国の国家技術資格制度の運営は法律に基づいて、中央政府の労働省雇用労働部が全部総括し、資格別に所管機関（17）との連携の上、資格管理および検定を行う。検定施行の委託機関である韓国産業人力管理公団など（7 機関）が検定試験出題や検定の手続き、認定証の交付、そしてデータの管理を行っている。図 3 は韓国における国家技術資格の運営体制の概念図である。

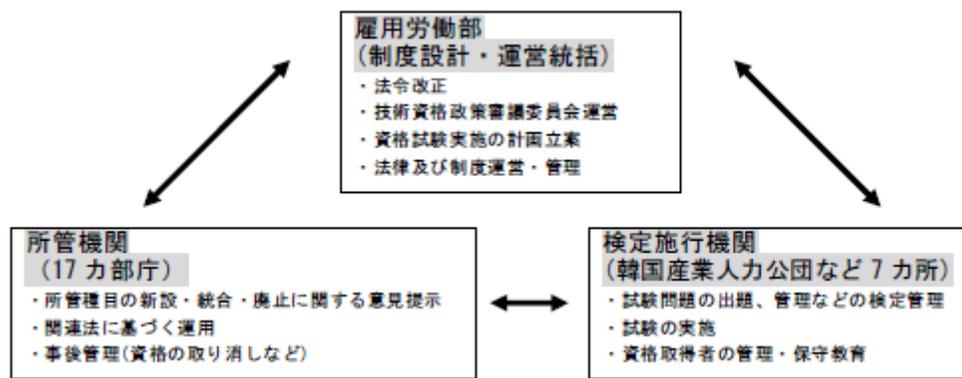


図 3. 韓国における国家技術資格の運営体制

出所：朴（2012）

一方、日本の国家技能検定は、厚生労働大臣が行うことになっているが、厚生労働大臣の実質上の業務は、試験基準の作成や実施計画の策定等である。都道府県知事が行う職種と指定試験機関（民間機関）が行う職種に分けられている。都道府県知事は 124 種類、指定試験機関は 12 種類ある。また、都道府県知事は、厚生労働大臣が定めた実施計画に従い、技能検定試験の実施等の業務を行っている。さらに、中央職業能力開発協会が試験問題の作成を中心とした業務を行っている。一方、都道府県協会は、技能検定受検申請書の受付け、試験実施等の業務を行っている。それぞれの役割を整理すると図 4 のとおりである。

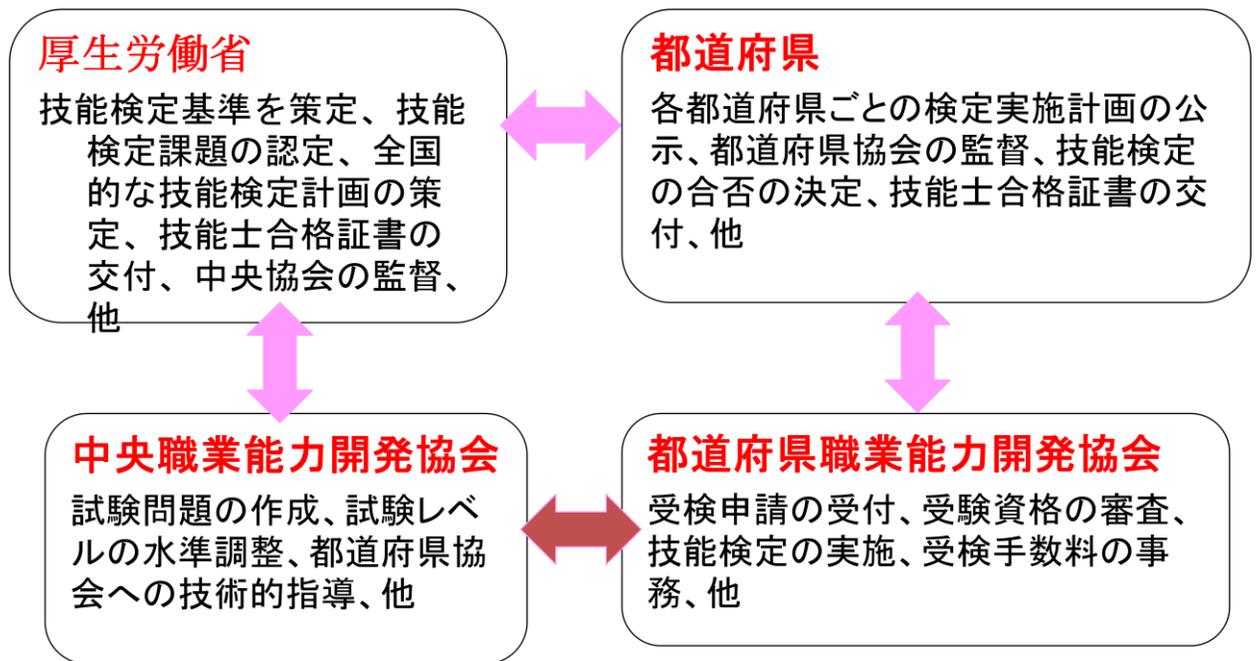


図 4. 技能検定業務の分担（都道府県方式）

出所：早木武夫（2010）

つまり、日本においても技能検定は政府の管理下にある。政府は JAVADA に試験問題の作成等の業務を行わせているのであり、試験問題は政府が認定する。日本も政府が統一管理している。ベトナムでは政府の業務を受託する協会を新設するのは一般に困難だと思われるため、韓国の実施体制を学びたいのであろう。

とは言うものの、現在の GDVT 職業技能部の十数人程度の規模ではとても技能検定の総括ができるとは考えられない。受験人数が少ない当面はいいとしても、今後の国家技能検定制度の普及を想定すると、評価基準・試験課題作成の担当組織及び地方実施機関を設置、又は役割分担を明確に見直す必要がある。

第 2 項 評価センターについて

ベトナムの技能検定と日本の技能検定の相違点の一つは評価センターのことである。これはむしろベトナムの独自方式と言えるだろう。評価センターというのは必要な設備や人材（評価者）が整っており、十分に国家技能検定が実施できることを国が認定した施設（職業訓練校

が多い) のことである。技能検定は認定を得た評価センターで行われると法律で決められている。

この評価センターの位置づけを GDVT の担当者に尋ねたところ、技能検定の実施権限は GDVT 職業技能部にあり、評価センターはあくまでもそのホストという回答があった。実施するのに条件が必要なため評価センターに対し条件を設定するということである。

評価センターは申請者の数を統計し、それに基づいて GDVT が予算を確保する。評価センターになりたい施設は GDVT 職業技能部に登録し、1年間の実施可能人数を登録し、それだけの実施能力を証明する必要がある。各評価センターは毎年受験申請者数を GDVT 職業技能部又は地域の労働傷病兵社会福祉局 (DOLISA) に知らせる義務がある。技能検定の実施権限は政府にあり、MOLISA はその実施機関である。評価センターはホストである他に、情報収集の窓口でもある。評価センターは実施人数の登録ができるが、実際の実施人数を決定するのは GDVT 職業技能部であり、レベルによって実施権限を DOLISA に委託することもあるそうだ。

評価センターは必ずしも職業訓練施設である必要がないと答えたが、現在、評価センターに関する条件は具体的な数字まで書かれており、職業訓練校にしか満たせないと思われる。例えば、ベトナムの技能検定学科試験は日本と同じ選択式だが、筆記試験ではなく、コンピューター上で行われるため、評価センターに 25 台のコンピューターの整備が求められている。また、評価センターには評価者が 1 人必要と決められているが、これらの条件の意図については GDVT の担当者に確認したところ、コンピューターが足りない場合、企業が借りことを認めているそうである。そして、技能検定を実施するのに設備、材料をたくさん準備しなければならないため、業務に詳しい 1 人がいたら準備作業がうまく進むと考えるからだそうだ。試験ごとに準備活動を確認するために検査団を派遣するが、ローカルな人材がいれば何回も検査しなくても済む。常務評価者は評価センターの必要な条件であり、必ずしもそこで行われる技能検定の評価者になるとは限らない。検定の評価者は GDVT 職業技能部が決定する仕組みになっている。しかし、材料や会場を準備するために実施要領が作成され、試験の度に評価センターに配布されるし、試験の前に、検査団がまた確認するので認定済みの評価者ではなくても、日頃機械を担当する職務に詳しい作業員がいれば十分だと考えられる。また、既に社内検定のために自らの評価センターを持っている企業が多数ある。それら企業工場にも評価センターとしての役割を果たしてもらうために、やはり評価センターに求める条件を柔軟化するべきである。学科試験と実技試験は必ず同じところで実施しなくても良くし、企業が学科試験の試験会場を準備や賃借できない場合、GDVT や DOLISA が斡旋するといった方法が考えられる。

次に、当面は地方実施機関が不足しているため、評価センターに独立性を与え、DOLISA と協議の上で地方実施機関の役割を果たしてもらおうと良いだろう。また、独立性を与えることによって評価センターがビジネスとして練習や研修コースを行い、自己収入を増やすと共に技能検定の実施費用を賄うことを許可し、評価センターになるメリットを与える。無論、評価センターは既に評価センターとしての条件が揃っている施設を GDVT 職業技能部が認定するもので、本業は別にあり、評価センターになるために新規に設立されるものではない。評価センターに対策コースの開講を許可する分、客観性を保つために、代わりに評価者の認定制度を充実すべきである。つまり、評価者の基準を設定、認定し、検定の度にランダムに選定する。評価者が評価センターにとって第 3 者の立場なら検定の客観性が保たれると考えられる。もちろん、評価センターの取得訓練の定期的監査も望ましいのである。そして、評価者育成のために評価者養成コースの実施を強化する必要がある。

第 3 項 関係者の認識不足

GDVT 職業技能部は技能検定の実質的实施機関であり、技能検定のことは理解しているが、当然ながら業務の専門知識は持っていない。一方、関係者（関係省庁、作成検討審査委員会等）は業務の専門知識は持っているが、今のところ技能検定については殆ど理解していない現状に置かれている。そのため、GDVT と関係者の間に認識ギャップの問題が生じ、職業技能部の依頼に応じて関係者によって作成された技能標準や試験課題は技能検定に適切でないケースが多く報告されている。

従って、この問題を解決するために、GDVT が関係省庁の担当者に対し技能検定制度に関する研修を増やす必要があると考える。また、担当者の関係省庁から GDVT への出向の増加も望ましいと考えられる。

第 4 項 定期的に評価基準・試験課題を見直す仕組みの整備

第 1 節の第 4 項に述べている通り、有効期限の設定は国家技能検定制度の実用性を保つための一つの重要な要素だが、国により様々である。有効期限の設定されていない日本や韓国でも定期的に委員会を設置し、評価基準や試験課題を見直すことによって実用性が担保されている。つまり、国家技能検定の有効期限の有無ではなく、国家技能検定の内容である評価基準や試験課題を見直す仕組みが重要である。また、いつ取得したかが分かるようにすべきである。

更に、より現場に近い実用性のある制度にするために、産業界からの理解と支援が不可欠である。そのために、所管機関は産業界との協議を深めていかなければならない。業界組織は産業界の動向、メンバー企業の需要をよく把握しているので、労働者に求められる職業能力が反映できる職業資格基準も作成できるだろう。加えて、業界機関は制定した職業資格基準をメンバー企業に普及させる上で有利な立場も持っているため、GDVT 職業技能部が産業界とより密接な関係を築く必要があると考えられる。

第3節 国家技能検定制度構築プロジェクト実施上の課題

第1項 コミュニケーションの不十分さ

現在、ベトナムは日本や韓国等先進国の協力を得ながら、積極的に国家技能検定制度に取り組んでいるが、日頃のやり取りではコミュニケーションがうまく取れていないという課題がよく観察される。GDVT 職業技能部内には下部の担当課の仕切りがなくなったが、以前として暗黙のうちに技能標準作成担当、技能検定実施及び資格交付担当並びに技能競技大会担当に役割分担されている。しかしながら、各担当課は他の課と協議を行った上で業務を行うのではなく、それぞれのベースで仕事を進めているように見える。そして、GDVT 職業技能部の担当者は JICA 職業訓練制度アドバイザーの日本人専門家とも十分にコミュニケーションをとっていない。日頃の仕事上の多忙さは最も大きな原因だと考えられるが、日本とベトナムではビジネス習慣が異なるため、多少の食い違いが生じる場合もある。それに双方の会話には通訳が必要であるため、時間がかかる上に、相手にきちんと内容が伝わらないこともしばしばであろう。

よって、職業技能部内の効率向上、そして日本人アドバイザーにより活躍しやすい環境を作るために、コミュニケーションの環境を改善すべきだと考えている。そのために、定期的な話し合いの場を設ける必要がある。また、できるだけ必要な相談事項を文面化し、お互いの理解を確認するのも良いだろう。記録した内容は職業技能部内で共有する。

第2項 MOU の下での技能検定実施の限界

人材育成及び労働者の職業能力の評価という目的でベトナム政府は国家技能検定制度構築に取り組んでいる。まだ幅広く展開していないが、日本や韓国など先進国の協力を得ながら、技能検定トライアルや職業訓練法の見直しなどが行われており、ベトナムにおける国家技能検定制度の導入は着々と進行している。日本政府としてもベトナム政府のこの取組を支援していく方針を示している。その支援の大きな成果となったのが、MOLISA/GDVT と JAVADA が技能検定に関する覚書 (MOU) を締結したことである。その経緯は、2012年12月の第1回目の旋盤の国家技能検定が日本の技能検定と同じ試験課題、同じ採点法で実施できたことを GDVT の総局長は大変高く評価した。この技能検定を日本と同じ方法で実施するということは、ベトナム側が国際基準、国際レベル、すなわち日本と同じレベルを目指して取り組むという方針と方向性が一致していると言える。そして、GDVT 総局長より、ベトナムの合格証に JAVADA

の証明を併せて付記するようにと強い指導があった。JAVADA は、この GDVT 総局長の強い指導に同意し、2013 年 8 月 2 日、第 2 回の旋盤の国家技能検定の結果発表・閉会式の間を活用して、MOLISA/GDVT を代表してラン総局長、JAVADA を代表して青木理事長が MOU を署名、交換することとなった。これによって、このベトナムの国家技能検定において、日本の技能検定の方式が正式に採用されることとなった。

要するに、MOU の意義はベトナム政府が国家技能検定を実施する傍ら、JAVADA が評価者に対して実地で指導を行うことにより、日本の方式による技能検定を担保することから、ベトナム国家検定のうち、この条件に合致する場合、ベトナム政府の技能検定合格証には、JAVADA の署名と「日本の試験問題と同じ試験問題により日本の評価基準に準じて評価した」旨が付記されるのである。

GDVT 担当者へのヒアリングを通じてベトナムにとって MOU 締結のメリットが大きいということが確認できた。日本とまったく同じ技能検定を実施することにより、日本人の規則正しい働き方を見習えるからである。日本との協力を通じて、ベトナム指導員のレベル、評価スキルを上げることもできる。例として、ベトナムの職業訓練校では殆ど得点法を採用しているが、今は採点基準で使用されている減点法を取り入れ始めていることが挙げられる。また、今までベトナムの試験では完成品のみを重視しており、寸法が合っていればよいとされていたが、日本式の導入によって指導員や労働者の認識が変わった。つまり、完成品だけではなく仕事に対する態度もとても重要だということが分かるようになったそうである。要するに、日本式技能検定の導入を通じて日本人指導員と接するうちに、ベトナムの考え方は根本的に変わったのである。

更に、MOU の締結にはベトナム側のもう一つの狙いがある。日系企業は日本の評価基準に慣れており、日本基準に対して信頼がある。ベトナムは日本基準に準拠して試験を実施することによって日系企業にベトナム技能検定の信用性をアピールしたいとのことである。MOU を通じて日本人指導員の監視下に技能検定を実施することによって技能検定制度の透明性を上げ、経験を積み、企業に公平性、客観性をアピールし、信頼を得ることを図っている。つまり、既にある日本技能検定に対する日系企業の信頼を借りてベトナム検定の資格の信頼性をアピールするのが狙いだ。日本はこの方式による国家技能検定は既に 50 年以上の歴史があり日系企業にとっても大変馴染みがあるため、今後、ベトナム国家技能検定が発展する中で、日系企業のベトナムへの誘致にも繋がるものであらうと期待を表明した。

一方、ベトナム政府側だけではなくて、ベトナムには多くの日系企業が事業を展開しており、そこに日本の技能検定方式が採用されると言うことは、日系企業において日本と同じように技能者の採用や人材育成に活用でき、そのメリットはベトナム側と同様に大きいと言えるのではないだろうか。

更に、MOU の締結で日本の技能検定方式が正式に採用されるのはアジアではベトナムが初めてであり、今後、他のアジアの国にも拡大することが期待できるだろう。また、日本が MOU の締結ができたのは、日本では国家技能検定の実施は全て協会である JAVADA に委託されているため、JAVADA の同意を得られれば、MOU の締結ができ、ベトナムへ日本式技能検定の移転ができるからである。一方、韓国の場合、国家技能検定は中央政府の雇用労働部が総括しているので、両国の外交協議がないと、韓国は同じような覚書の締結はできない。従って、既に MOU を締結している日本は今後国家技能検定制度構築における支援がより活発になるだろう。

また、MOU で実施された経験のある日系企業へのヒアリングを通じて、日系企業及び技能者は日本基準に準拠した技能検定の合格証に JAVADA の署名と保証を付け加えるという MOU のやり方について積極的な評価を示したのだが、現在は旋盤とフライス盤しか実施しておらず、参加した受験者数もまだ少ないため、全体では反響が少ないそうである。（参照：表 1. ベトナムでの国家技能検定における JAVADA 署名入り検定合格証の交付状況）

表 1. ベトナムでの国家技能検定における JAVADA 署名入り検定合格証の交付状況

職種	2012 年		2013 年	
	受験者数	合格者数	受験者数	合格者数
旋盤 3 級	12 人	4 人	18 人	13 人
フライス盤 3 級	-		8 人	2 人

	2014 年 6 月		2014 年 9 月		2014 年 10 月		2014 年 11 月	
	受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	受験者数	合格者数	受験者数	合格者数
旋盤 3 級	20 人	結果待ち	17 人	結果待ち	-		-	
旋盤 2 級	-		-		-		(10)	
フライス盤 3 級	-		-		(9)		-	
情報配線 3 級	-		-		(10)		-	

カッコ内は、予定人数

出所：JAVADA（2014）

MOU は職種を指定しておらず、ベトナムは MOU を通じてフライス盤の件数増加、旋盤の全国レベルでの展開、新たな職種での取組などを目指している。現在、旋盤とフライス盤しか実施しておらず、受験申請者数は多いが、試験ごとに日本人指導員の派遣が必要だが、日本人指導員の派遣には限界がある。MOU の条件によれば、日本人指導員はベトナムに来て直接監督しなければならないため、一度に何十人という小規模でしか実施できない。その上、試験内容が長く、事前練習も何日間かかるため、受験人数をなかなか増やせないのが難点である。ベトナム担当者のお話ではほかの職種に展開したくても同じ段取りを取らなければならないため、職種数がすぐ増えるのは見込めないそうである。また、日本人指導員の下で、ベトナムの指導員は技能検定の実施方法を学び、既に与えられた試験課題、採点基準に基づいて評価者として受験生の評価はできるが、どういった評価基準を作ればいいのか、どういった試験問題を出せばいいのか、どの点をどのぐらい減点すればいいのか、評価基準、採点基準や課題作成のノウハウなどはうまく伝わっていないようである。更に、ベトナム人はそのノウハウが掴めない、他の職種の指導員に伝授することこともできない。それだけではなく、職種によって試験の度に試験課題の翻訳の必要がある。しかし、日本評価基準に基づく日本の試験課題はベトナムの技能標準と比べてギャップがある。例えば、日本工業規格かベトナム工業規格か、現場で使われている作業手順や小道具の違いなどである。このギャップを埋めないと、日本の試験課題のままではベトナムの技能者の技能を正確に評価できないことになってしまう。

要するに、以上の原因から MOU で実施された技能検定は他の職種への横展開の効果が期待しにくいのである。従って、ベトナムにとってベトナム独自の技能標準を作成し、それに基づいてベトナムの試験課題を作成するのが必須で、ベトナムは自ら技能検定を実施できるようにする必要がある。それこそ持続可能なやり方であり、国家技能検定制度構築の最終目標でもある。

そのために、ベトナムの指導員や評価者の育成が最も重要である。しかしながら、現在ベトナムでは評価者に関する基準が未だにできていないため、評価者の認定は当面日本の基準に基づいて行いたいそうである。ベトナム指導員に日本指導員による研修を受けさせ、修了したら能力を確認した上で日本指導員に彼らを評価者として認めて欲しいとのことである。ベトナム指導員が評価者としての十分な能力を証明できれば、GDVT 職業技能部は認定する。評価者に関する基準の制定と同時に評価者講習の強化も必要である。

そして、より効果的な日本人指導員の派遣が必要である。例えば、退職した職種に詳しい日本人指導員、特に日本の評価基準や試験課題の作成に携わった指導員を長期派遣し、ベトナム

ム指導員に基準、課題の作成手法を指導する。ベトナムの評価基準から見直す必要があるため、職種の専門家の長期指導が望ましいのである。手続きがうまくいくために、GDVT が JICA や JAVADA に必要な指導員の派遣を要請した方が良いと考えられる。

第3項 MOUに基づく合格証発行仕組の改善

日本式に従って実施されたベトナム国家技能検定について意見を聞かれたとき、日系企業は積極的な評価を寄せている。企業の従業員にいい影響を与えたそうである。国家技能検定に受験し合格したことが本人にだけでなく、周囲の作業員にとってもいい刺激になったそうである。しかし、現在試験から合格証発行まで 10 ヶ月間という異常な時間がかかる。つまり、日本式のベトナム技能検定が高く評価されたからこそ、合格証発行に要する非常に長い時間は技能検定に参加した経験のある日系企業にとって最も気がかりのようだ。現在、仕組みが未だに固まっていないため、MOU の下で行われる技能検定の規模は毎回約 20 人程度であり、年間全職種を合わせても合格者は数十人程度に過ぎない（表 2 を参照）。当面はいいとしても、今後の技能検定の普及につれて合格者の人数は増えてくるはずだ。そうしたら、合格証発行体制の不整備は今後の技能検定制度の普及を阻止する恐れがある。

表 2. ベトナムにおける対象職種の国家検定合格者数

	2012	2013	計	2014
旋盤	4 (12)	13 (18)	17 (30)	(48)
フライス盤	-	2 (8)	2 (8)	(9)
情報配線施工				(10)

注) カッコ内の数は、受験者数 (2014 年については予定受験者数)。

出所 : JAVADA (2014)

従って、早く仕組みを確立して、安定的に発行できるようにすることが急務となっている。そして、発行時間の改善は合格者にとっても日系企業にとっても良い激励になるだろう。その

対策として、人手が足りない上に役割分担がはっきりしない GDVT 職業技能部の現状から、合格証発行の担当者をつけるべきだと考える。

最後に、今回のヒアリングでは、日系企業から採点基準が知りたいという意見が出た。実は日本では評価基準は公開するが、採点基準は公開しないことになっているが、企業は合格か不合格かの結果だけではなく、なぜ不合格なのかという原因も知りたいのである。従って、採点基準を公表しなくてもどこが一番減点されたのか、項目毎に平均と比べて、減点の割合はどうなっているのか、どこが苦手でどこが得意なのかが分かるようなスコアシートを企業や受験生に明示した方がいいかも知れない。今後の能力向上の参考にも有意義な価値を有すると考えられる。

第4節 制度の拡大に向けて

第1項 GDVTによるドナー間の協力分野の調整の必要性

ベトナムは国家技能検定制度構築に際して日本以外に、多くの国の援助を受けている。ベトナムの担当者の話によると、主にセミナーといった形を通じ他国と経験交換をしているそうである。ベトナムは多国の職業能力評価制度のモデルを参考しており、日本モデルはその中の一つである。

韓国も韓国国際協力団（KOICA）を通じてベトナムの MOLISA、GDVT と協力し、ベトナムにおける国家技能検定制度構築のための能力向上を目的としたプロジェクトを実施している。第1フェーズの総投資額は1億800万ドル（内無償開発援助1億500万ドル）である。第1フェーズは2013年12月に終わり、現在は第2フェーズに取り組んでいるところだそうだ。プロジェクトの内容は法整備、ITの導入などが含まれている。韓国は取り組んでいる職種の指導員を派遣し、ベトナム指導員にやって見せている。ベトナムの担当者によると、韓国指導員はベトナムの基準を韓国の基準と照らし合わせ、ベトナムの技能標準に基づいてベトナム技能検定制度を何レベルに分けるべきか助言したそうだ。ベトナムの職種は生産現場ではなく主に職種訓練現場に基づいて分けられているため、幅の広いものがたくさん存在している。この問題について日本側からも同じ意見があったが、韓国は直接より細かいものに分解し、詳しく分け方を指導したそうだ。更に、韓国の指導員はベトナム技能標準に基づいて、ベトナム指導員に試験課題の作成手法やコストが低いながらも受験者を正しく評価できる技能検定の実施方法なども指導した。現在、韓国が取り組んでいる3職種は産業電気レベル1、溶接レベル3、自動車工レベル2である。韓国はトライアル的にレベル1、2、3をやっているが、レベル4、5はまだ残されており、ベトナムはレベル4、5の開発を協力してくれるドナーを探していると述べた。日本はMOUの下で実際に技能検定を実施し、本番の技能検定がどのようなものなのかをベトナム側に見せる。一方、韓国はベトナムの技能標準から見直して、ベトナム指導員になぜそうすべきかを教えるそうである。それらはベトナムが学ぶべき重要な知識、経験であり、ほかの職種への横展開にも役立つと高く評価されている。

また、JICAの人材育成担当者にドナー間の調整についてヒアリングしたところ、GDVTは職業能力開発分野では学校単位の調整は行っているようだが、どのドナーがどの職種を支援するかという分野調整はあやふやということが分かった。今後の国家技能検定制度構築のために、

ドナーの協力を最大限に活用するために、GDVT によるドナー間の協力分野の調整が必要と考えられる。

第2項 社会認知の向上

国家制度の普及にとって社会認知が決定的な問題である。しかしながら、ベトナムでは、経済発展に伴い高学歴志向が一層顕著となり、就職先として比較的高給が保証される金融・サービス業を指向するなど、若年層の間では全体的にもものづくりへの関心が低下している。ベトナム国家技能検定の担当者も同じ考え方を持っている。ベトナム担当者が言うには、職業訓練よりも高学歴志向はアジア共通の考え方である。特に、少子化が進行する現在、親は大変そうなブルーカラーよりもかっこよく給料の高そうなホワイトカラー指向の人が増えている。それと釣り合わず、ベトナムの土台産業は依然として十分整っていない上に、十分な社会認識を得られないため、労働者が非常に不足している。優秀な人材は既に海外に流出し、またワーカークラスでも海外への出稼ぎが増加している。都会で労働者を十分採用できず、農村まで募集に行かなければならない例がたくさんあるそうである。現在は技能者の社会的地位は依然として低いため、これは社会の必然的な流れだと認識している。

社会の認知を高めるには、現在ベトナム政府は MOU の下で日本式に準拠した技能検定を実施し、日本の評価基準を通じて、つまり既にある日本評価基準の信頼性を通じてベトナム基準への信頼性の向上を図るのも一つのやり方である。また、今回の日系企業へのヒアリングを通じて、企業にとって評価基準が明確に分かれれば、それが実用性のあるものであれば、例え日本の基準ではなくても企業は信用するということが分かった。従って、制度の利用側であるため、評価基準や試験課題の作成への企業の参加は不可欠である。そして、企業に分かるように評価基準を明記する必要がある。更に、ベトナム政府も企業が採用側であるため、PR においては企業に PR するのは一番良いと認識している。信頼性のある国家技能検定制度を立ち上げられれば、制度は自然に普及する。技能標準が企業のニーズと一致していれば企業は制度を利用してくれると信じている。雇用側が利用すれば、労働者もそれに合わせて受験する。給料などの待遇を良くしていけば、労働者の社会的地位が改善され、社会も認知する。ヒアリングした日系企業によると、企業としては技能検定が普及したら手当てや昇進・昇給のような形で会社の制度に持っていきたいが、技能検定は制度として整っていないため、企業はそれを実施していないのである。一方、ベトナム政府側にも企業の認知が高ければ国家技能検定がなくても自ら

社内検定を行っているので、良い制度ができればその制度は普及するはずという信念がある。つまり、現在必要としているのは企業のニーズに応えられるような技能検定制度を立ち上げることである。また、ベトナム担当者のお話では現在、ベトナムの予算には PR 活動が含まれていないため、やるならドナーを探す必要があるそうである。

また、国内企業の技能検定の導入状況について、積極的に自己負担で日本式に準拠した技能検定の実施を進めている THACO の例もある。THACO (Truong Hai Automobile Company) はクアン・ナム省にある Chu Lai 工場で JAVADA とベトナム政府の指導の下で日本の 3 級に相当する旋盤の技能検定を 2 回実施し、計 37 名の受検者について合否の判定を行っているところである。THACO は自社産自動車のみならず、KIA やマツダといった外資企業の部品国内調達先でもあるベトナム自動車メーカーである。品質向上及びグローバル供給チェーンにおける自社の競争力の向上を目的として THACO は技能検定の導入を決意した。更に、THACO は技能検定は技能者を評価する、かつ技能向上を促進する有効なツールとして認識している。ベトナム政府は THACO の事例を徹底的に分析し、その経験を他の国内企業に広め、国内企業の認識の向上を図った方が良いと考えられる。

一方、技能検定の普及に伴う労働者の流動性の向上の結果、技能者の離職率も上昇するのではないかという日系企業の懸念の声も少なくない。ヒアリングした日系企業の離職率は 2 割を占めており、既に高い率になっている。従って、技能者の定着率を高める政策や環境を築くことも必要であろう。具体的に、当企業は環境の改善とともに、作業員にもものづくりを好きになる指導も行っているそうである。

更に、作業員の認識を高めるために、ベトナム企業は日本企業のやり方を倣った方が良いのである。日本では多くの企業は作業員に技能検定の取得を勧めている。また、作業員の技能向上及び彼らの社内における地位の向上を図る目的として日本企業は技能検定取得者の名前を社内で掲示している。このやり方は取引先に対しても企業全体の技術レベルについての良い PR になるようである。



出所：JICA Policy Paper (2014)

第3項 受験者向けの受験コースの充実

本稿では評価センターに関する第2節の第2項に評価センターが受験するための研修コースを実施することについて論じたが、制度拡大の一環として、制度として受験者向けの受験コースを充実すべきである。日本に受験生向けの対策コースはたくさん開講されているし、韓国にも資格証取得のための専門教育を実施する専門私設教育機関が存在することから、受験生に資格取得を目的とした短期コースを受けるニーズは確かにあるのである。受験生にとってのメリットは専門訓練を受けることとともに事前に本番試験の機械に慣れるための練習を受けることである。むしろ受験生がたくさん訓練し、実質的に技能を磨くのは奨励されるべきことである。だからこそ、日本や韓国、イギリスでは政府からキャリア形成促進助成金またはキャリアアップ助成金が支給される場合があるのではないだろうか。確かに、作業員を検定に合格させるだけでは、企業にとってはメリットが薄い、それ以上に一般的にまとまった内容なら作業員を受けさせる価値があるとヒアリングを通じてベトナムにある日系企業が回答した。つまり、日系企業が重視している5Sなどのような内容を研修内容に織り込めたら、日系企業に受けてもらえるだろう。また、JICAの2014年度ベトナム国人材育成に関する日系企業調査では検定試験を受けるための研修が有用という日系企業の意見が確認できた。ちなみに、ジェトロの日系企業調査2012年度によれば、コスト意識を身につけさせるマネジメント向け研修を必要としている日系企業の意見が非常に多かった。現場を踏まえて、それに対する実践的な改善内容（カスタムメイドの内容）のニーズもあるようだ。また、日本人（若手）駐在員に対するマネジメント研修の必要性を感じている日系企業も多い。つまり、日本人が学ぶような研修機関に対するニーズもあるということである。

第4項 キャリア支援政策の整備

図1で分かるように、国家技能検定資格取得者のメリットの一つは「就職のし易さ」、つまり、就職の際、他者より有利に立てるということである。よって、資格保有者の就職チャンスを確保できるように、国家技能検定制度と同時にキャリア支援政策も整備し、資格取得後のフォローアップ体制も整えた方が良いと考えられる。現に、入社し易さが異なるフランスにおいては資格保有者は非常に高い割合を占めている（1990年代以降6割）。また、韓国でも専門私設教育機関が存在し、資格証取得のための専門教育の実施のほか、受験生のための就職コンサルティングや就職先の斡旋まで行っている。そのようなメリットを享受し、韓国の2009

年の受験者数は約 400 万人にも上った。キャリア支援政策整備に関する観点についてベトナム側の担当者の話によると、ベトナムは雇用法改正に伴い、技能検定の政令案を見直し、十分に技能検定制度と雇用促進の関係を認識しているとのことだったが、実際、雇用促進機関が十分な役割を果たしていない。また、ベトナムの職業訓練校が情報を持っていないことも常に指摘されている。

従って、職業訓練施設にキャリア支援部署を設置し、窓口として技能検定合格者の情報を企業に、また技能者募集中の企業の情報を受験生に提供する仕組みが望ましいと考えられる。そのために、職業訓練施設は GDVT や産業界と積極的に情報交換を行う必要がある。特に、職業訓練校は職業訓練生向けレベルのベトナム 1, 2 級に合格している在校生を企業に紹介することができる。他のレベルの合格者の情報については必要に応じて GDVT と積極的に情報交換を行った方が良い。また、同じ役割として評価センターを活用した方が良いと考えられる。

また、MOLISA 雇用局と GDVT の連携を強化する必要があると考える。情報交換を行い、GDVT 職業技能部が MOLISA 雇用局に国家技能検定資格保有者の情報を提供し、雇用局が企業への情報提供及び資格保有者への職職先の斡旋を行うことが望ましい。

第 5 項 職種の優先順位

ベトナムにおいては、経済発展が急速に進んだため技能評価制度の整備が遅れていたが、2008 年以降、180 職種を対象に職業能力基準が策定された。現在、労働傷病兵社会省が順次国家検定の実施に着手しており、149 職種で行われた検定試験で約 2,000 名の合格者を出しているが、JAVADA など日本政府の支援が入るまでは旋盤やフライス盤など機械加工のうち基本的な職種が手付かずという状態にあった。ベトナムの職種名は生産現場ではなく職業訓練現場に基づくことが多いため、見直す必要があるが、ベトナム政府の人材にも予算にも限りがあるため、現在のように全職種の評価基準を同時に開発するのではなく、優先順位をつける必要があると考えられる。どの順位にするかは日系企業をはじめ企業の動向、ニーズを分析し、決める必要がある。

グローバル化が進んでいる今、ベトナムも世界工場の一部である。ベトナムは世界工場における自分の位置づけを認識しなければならない。ベトナム政府の担当者はベトナムが技能検定を立ち上げて間もない上に、経験が殆どないため、今後の方向性について日本の専門家にアドバイスを欲しいと表明した。例えば、どのような日系企業がもうすぐベトナムに進出してく

るか、どんな技術を移転してくるか、ベトナムに進出したいが、ベトナムで必要な人材が不足しているため、投資を躊躇する日系企業について知りたいとのことである。日本の専門家にベトナムの能力を見極めて、ベトナムの裾野産業を育てるためにどうしたら良いのか、どんな人材を育てば、どんな技能を学べば良いのか、ベトナムの産業レベルに対する日系企業の意見やベトナムが世界工場のどの部分に加われば良いのかなどをアドバイスして欲しいというのがベトナム側の要望である。

まず、職種名の調整に関しては現在の職業訓練現場に基づく幅広いものを見直し、生産現場に適する職種の分け方とそうなる理由をベトナム側に説明する必要がある。ベトナム指導員はノウハウが分かれば、他の職種への経験伝授もでき、より投資が少ない産業への横展開の効果も期待できる。

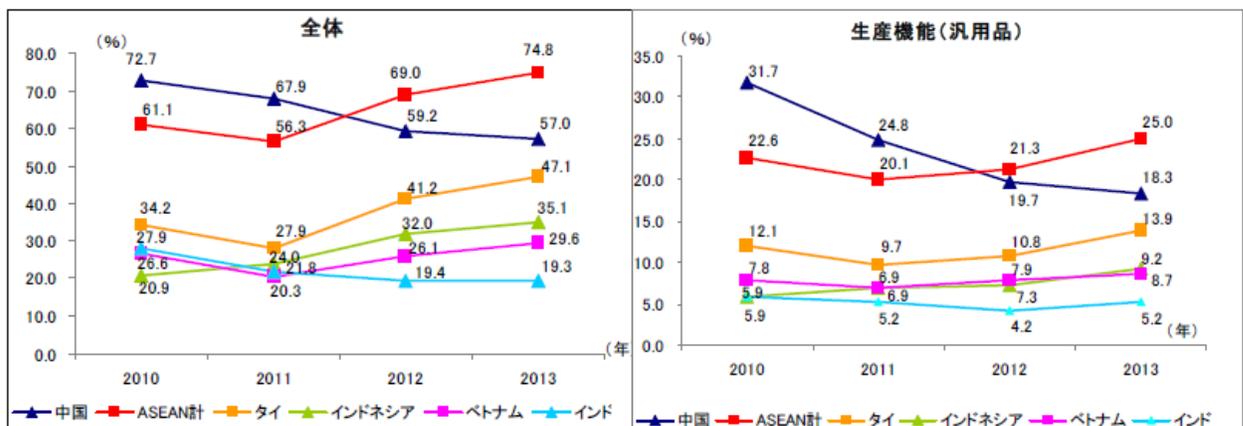


図5. 日系企業が海外進出の拡大を図る地域・国（2010年～2013年）

出所：JETRO（2013）「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」

次に、ジェトロ 2013 年度「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」によると、2012 年以降、ベトナムを生産機能の拡大を図る国としてみる企業が相対的に多い（図 5 を参照）ようだが、今後の産業発展のためにはベトナム裾野産業育成の一環として、技能検定制度構築の際に職種順位を決める必要性を感じる。なぜなら、ベトナム国内での調達率は依然として低い水準にあるからである。ジェトロの「在アジア・オセアニア日系企業実態調査（2014 年）」によると、ベトナムに進出する日系企業の部品・原材料の現地調達率は製造業全体で 33.2%と、2010 年度と比較すると、地域の中でも最も上昇が顕著だったが、中国や他の

ASEAN 主要国に比べてまだ低い水準であることには変わりがない（図 6 を参照）。例えば、産業構造に厚みのあるタイの現地調達率は 54.8%、中国になると 66.2%に達する。

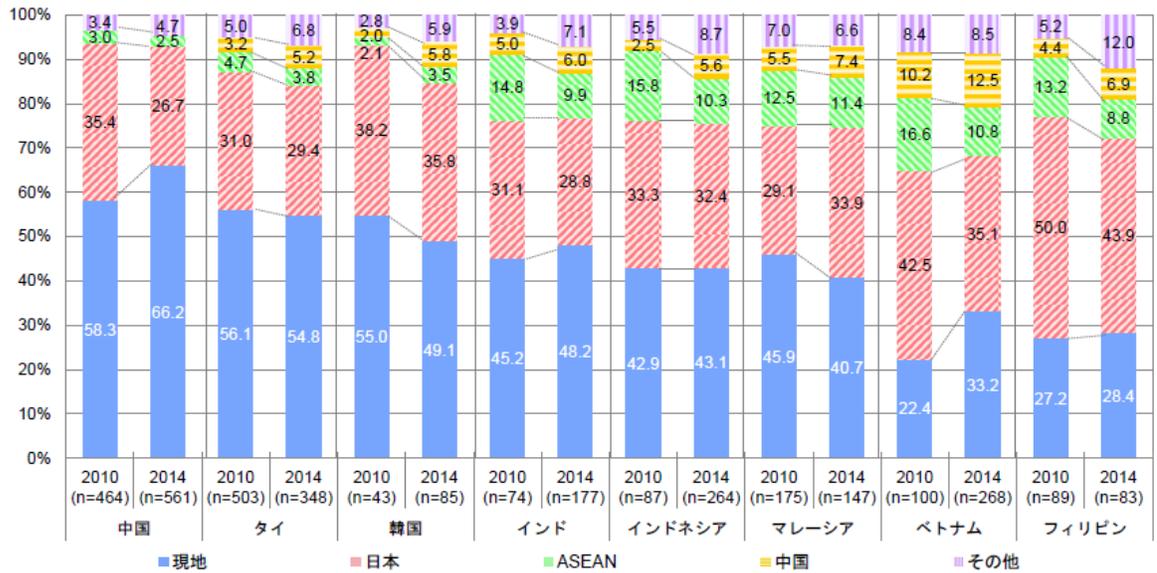


図 6. 主要国の部品・原材料の調達先の内訳の推移

出所：JETRO（2014）「在アジア・オセアニア日系企業実態調査」

ベトナムの現地調達率が低い原因について、ジェトロの 2013 年「ASEAN の産業人材育成ビジネスに関わる進出日系企業のニーズと人材育成事例」では、「ベトナムで裾野産業ができない理由の一つは金型が育っていないから」という意見もあったぐらいである。筆者がヒアリングした日系企業も金型職種をやりたいという同じ意見があった。旋盤とフライス盤の次に機械検査、成型技術が挙げられた。また、JICA の 2014 年度ベトナム国人材育成に関する日系企業ニーズ調査²では、日系企業が技能検定が有用だと考える分野に関する結果は次の表にまとめられている。

² ベトナム国の工業化に向けた産業人材育成について、企業活動に求められる人材ニーズを把握、ニーズに応じた協力を展開することを目的として、国際協力機構（JICA）が 2014 年 6 月 27 日から 8 月 8 日にかけて実施した標記アンケート及びヒアリング調査である。

表 3. 技能検定が有用と考えられる分野³

機械加工関連職種

職種名	件
機械保全	22
機械加工	24
金型製作	9
機械検査	9
機械・プラント製図	6
仕上げ	5
金属プレス加工	4
放電加工	3
鋳造	3

電気関連職種

電気機器組み立て	5
電気製図	3
プリント配線板製造	2

電子関連職種

電気機器組み立て	5
電子回路接続	3

その他の職種

溶接（5）、塗装、印刷、化学分析、情報配線施行	
-------------------------	--

出所：JICA（2014）「ベトナム国人材育成に関する日系企業ニーズ調査」

機械加工に続いて、機械保全、機械検査、金型製作が技能検定が有用だと思われる順となっている。更に、日本の技能検定の2級に相当するレベルが最も有用なレベルだと回答している日系企業が圧倒的に多い（図7を参照）。このような意見をベトナムの今後の職種設定に活用した方が良いだろう。

³ 複数回答。有効回答 43社 116件

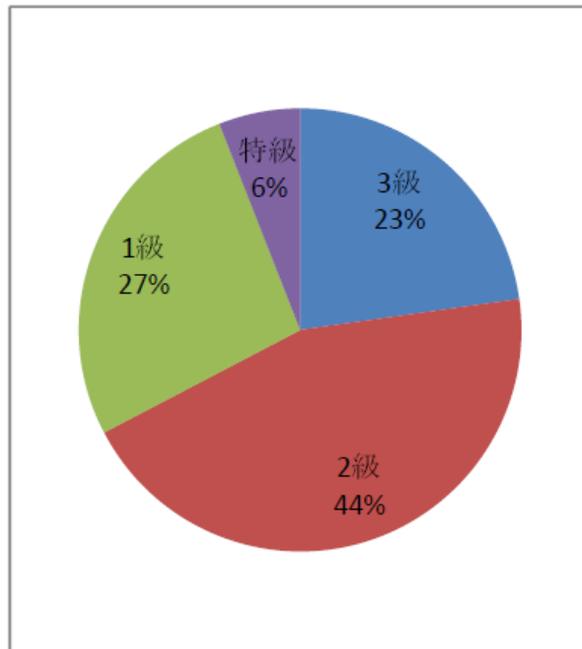


図7. 有用と考えられるレベル⁴

出所：JICA（2014）「ベトナム国人材育成に関する日系企業ニーズ調査」

最後にベトナムの強みである職種（例えば、伝統的な職種など）にも関心を払った方が良いと考えられる。ベトナムの伝統的職業は国内のみならず海外でも高く評価されているが、統一した基準で評価されていないため、品質にばらつきがある。そのため、国家技能検定を立ち上げ、職人の技能レベルを証明し、技能向上とともに「ベトナム産」に対するイメージ及びその競争力の改善を図るべきである。

第6項 アセアン諸国の相互認証制度

現在、アセアン地域で事業拡大を図っている企業が数多くある。そのため、アセアン諸国における相互認証制度の労働者流動性の向上効果が期待されている。そのために、アセアン共通の評価基準の枠組みが必要である。ジェトロの2014年度「在アジア・オセアニア日系企業実態」に関する調査では、アセアン経済共同体の実施項目で日系企業が期待する項目の中で

⁴ 複数回答。有効回答 61 社 101 件

「ASEAN 共通の基準・認証・表示制度の導入」は 7 位を占めている。アセアン相互認証制度に関する日系企業のニーズは表 4 で示されている。

表 4. ASEAN 経済共同体 (AEC) 実施項目で期待する項目 (%)

回答項目		全体	業種別 製造業	業種別 非製造業	上位3カ国		
1位	通関手続きの簡素化 (通関申告書の統一、輸出入のシングルウィンドウ化)	63.9	71.3	54.4	インドネシア (73.4)	ラオス (72.7)	ベトナム (69.6)
2位	税制面での二重課税防止、源泉徴収税率のバラつきの是正	32.0	31.1	33.1	ミャンマー (50.0)	ベトナム (41.8)	フィリピン (39.5)
3位	CLMV(カンボジア・ラオス・ミャンマー・ベトナム)での輸入関税撤廃	29.6	27.4	32.5	カンボジア (69.2)	タイ (41.4)	ミャンマー (41.3)
4位	原産地規制などに係る解釈・運用の統一化	28.2	31.9	23.4	インドネシア (35.6)	カンボジア (30.8)	ベトナム (30.4)
5位	熟練労働者の移動自由化	24.7	23.9	25.6	マレーシア (32.9)	タイ (30.8)	ミャンマー (30.4)
6位	非関税障壁(ライセンス要件、強制規格など)の削減	23.3	21.1	26.2	インドネシア (33.0)	シンガポール (32.0)	ミャンマー (26.1)
7位	ASEAN 共通の基準・認証・表示制度の導入	20.9	20.4	21.6	ミャンマー (30.4)	シンガポール (26.2)	インドネシア (22.7)
8位	域内の公平な競争環境の整備	18.5	17.5	19.8	ミャンマー (26.1)	インドネシア (20.6)	シンガポール (20.1)
9位	資本移動の規制緩和	17.6	11.9	25.0	ミャンマー (28.3)	シンガポール (23.0)	インドネシア (19.0)
10位	サービス業の出資規制緩和 (ASEAN企業は最低でも70%以上に)	16.0	5.6	29.4	ラオス (27.3)	ミャンマー (19.6)	タイ (19.5)

出所：JETRO (2014) 「在アジア・オセアニア日系企業実態調査」

アセアン諸国はそれぞれ自国の制度を立ち上げるが、相互認証を行うためお互いに比較できるような共通の基準、評価方法を設定する必要がある。全部一致する必要が無いが信頼性がなければならない。GDVT の担当者のお話によると、アセアンの国々の産業レベルにはばらつきがあるが、共通基準を設定できればそれが相互認証のスケールとなる。

また、職種順位に関してはアセアン全国が合意した順から職種が決定されることになっている。つまり、メンバー国にばらつきがあっても産業の基本となる職種はどこにもある。例えば、旋盤のような汎用性の高い職種から始めればよいというわけである。現在、2015 年のアセアン 経済統合に向けた議論は続けられており、アセアン 後発加盟 4 カ国 (カンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナム) のうちで経済発展が著しいベトナムの動向は、他の加盟国にも大きな影響を与える役割が期待されている。

おわりに

ベトナムでは、経済が急速に発展している一方で、優秀な技能労働者の確保は、現地政府と進出企業の双方で共通の課題となっている。このため、公正・公平で客観性・信頼性が高い技能評価システムの定着が急務となっている。日系企業のアジア展開が一層加速する中で、中国リスクを回避しようとし、ベトナムをはじめアセアン新興国に生産拠点の移転を模索する動きが顕著となっている。しかし、急激な経済発展に伴い、技術者や熟練労働者の供給が追いつかない状況にある。その原因の一つにベトナムでの人材育成は、これまでは小中学校、高等学校、大学といった普通教育課程の充実により重点が置かれ、実践的な技術やノウハウを教える職業訓練や専門的技術過程に対しては重点が置かれてこなかったことが挙げられる。大学卒の学位取得が就職に有利に働くという風潮はベトナムのみならずアセアン新興国においても既に顕著になりつつあり、特に製造業の現場が必要とする実践的な技術やノウハウを持った産業人材の育成は重視されてこなかった。そのために、経済発展が急速に進んだため技能評価制度の整備が遅れていたが、ベトナムにおける国家技能検定制度の導入は着々と進行している。様々な課題が残されているが、日本をはじめ先進国の支援を得ながら、ベトナム政府は問題解決に積極的に励み、今後の産業発展、更にベトナムの経済発展に大きな役割を果たすと期待できるだろう。

本稿では、ベトナム国家技能検定制度構築プロジェクトにおける制度設計、実施体制、プロジェクト実施上の課題、制度の拡大という4つの問題について、現状を分析することによって、様々な課題が見えてきた。制度設計では、検定方式、義務化の選択、受験料、有効期限の設定などの問題について述べた。ベトナム政府は日本式とイギリス式の両方を実施できる制度を目指しているとのことだが、現状の法整備や人材レベルでは困難だと思われるため、それぞれの方式のメリットを發揮できるような受験対象や職種に応じた制度設計が良いと提案した。次に、実施体制では、特に職業技能部が **GDVT** から独立する必要性及び評価センターに独立性を与える必要性を主張した。そして、プロジェクト実施上の課題については、コミュニケーション環境改善やより効果的な日本人指導員の派遣や **MOU** に基づく合格証発行仕組の改善の必要性が感じられる。最後に、制度の拡大に当たっては社会認知の向上及び今後の職種設定が最も重要な課題だと言えるだろう。以上の問題以外にも人材不足及び設備不足というベトナムの根本的な問題が依然として残されているが、いずれも解決するためには時間及び努力が必要である。

参考文献

- 天瀬光二・瀬水・中道・飯田・山崎・戴・朴・岩田（2012）「諸外国における能力評価制度—英・仏・独・米・中・韓・EUに関する調査—」、労働政策研究・研修機構。
- 大野泉（2014）「ものづくり中小企業の海外展開とベトナムの開発課題」、財務省「アジア諸国との金融協力等に関する専門部会」。
- 株式会社野村総合研究所（2009）「職業能力評価制度に関する調査 報告書」、平成 20 年度経済産業省委託事業 経済産業省。
- 技能検定の職種等の見直しに関する専門調査委員会（2009）「技能検定の職種等の見直しに関する専門調査委員会報告書（抄）」。
- 郡山力郎・新井吾朗・稲川文夫・西澤弘・谷口・雄治・David Marsen（2002）「諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究—イギリス—（概要）」、日本労働研究機構。
- 厚生労働省（2006）「技能検定制度について」。
- 国際労働機関 ILO（2004）「2004 年の人的資源開発勧告（第 195 号）」。
- 日本国際協力機構 JICA（2014）「ベトナム国人材育成に関する日系企業ニーズ調査」。
- 日本職業能力開発協会 JAVADA（2014）「ベトナムでの国家検定試験を拡大 ～機械加工から電気系職種にも着手～」。
- 日本貿易振興機構 JETRO、海外調査部（2013）「ASEAN の産業人材育成ビジネスに関わる進出日系企業のニーズと人材育成事例」。
- 日本貿易振興機構 JETRO（2013）「日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査（ジェトロ海外ビジネス調査）結果概要」。
- 日本貿易振興機構 JETRO（2014）「在アジア・オセアニア日系企業実態調査」。
- 早木武夫（2010）「日本の国家技能検定制度のポイント」。
- 早木武夫（2013）「ベトナム国家技能検定制度構築 最終報告及び改善提案」。

Japan International Cooperation Agency (JICA) Vietnam Office (2014) “Promoting Tripartite Partnerships to Tackle Skills Mismatch: Innovative Skills Development Strategies to Accelerate Vietnam’s Industrialization” - Policy Paper.

ベトナム統計局：

<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=427&>（2015 年 1 月 31 日最終閲覧）

http://www.sb.rbc.or.jp/2006/11/post_20.html（2015 年 1 月 31 日最終閲覧）