

4.1 職業能力基準

ベトナム政府による 2011～20 年社会経済開発戦略案では、ベトナムは 2020 年には先進工業国の中でも中堅国となるだろうと宣言されている。この戦略では労働力の比率はそれぞれ農業部門が全体の 30%、工業部門が 32%、サービス部門が 38%となる。経済産業の需要に応えるべく、国家の社会経済開発戦略において職業訓練制度の開発が重要な施策となる。それには 2020 年には職業訓練を受けた労働者は全体の 55%、そのうち中等及び短大レベルの訓練修了者が 28～30%となることが前提としてある。したがって、ベトナムでの職業訓練は供給志向型から需要志向型へと変化している。労働市場の高まる需要に応えるためにも、職業技能水準や職業の品質認定を含めた職業訓練施設での訓練の質向上の対策が講じられるべきである。

職業訓練及び、技術教育システムは能力別の訓練方法へと改革してきた。これは従来の受講時間を基本としてきた訓練方法とは全く異なる新しい概念である。職業別に定義した能力・技術基準を基づいたこの能力別の訓練方法では、受講時間は一切関係ない。ここでの能力とは職業別に定義された基準による職務遂行能力を指す。そして訓練成果の結果に基づき、能力は職業訓練計画、訓練課程の業務評価や訓練生の実績の評価基準となる。2005 年 6 月にベトナム国会で締結された新教育法では、初等、中等、大学技術レベルの 3 レベルからなる職業訓練対策を定め、2006 年 12 月までに上記 3 レベルの訓練課程を規定した職業訓練法を採択した。

政府に提出された 2011～2020 年職業訓練戦略案では、職業訓練の標準化と近代化のための方法の一つとして職業訓練認定制度や国家職業技能評価制度を含めた国家職業技能水準の構築や職業訓練管理システムの適用を挙げている。全国で一貫適用を目指す国家職業技能水準は現在構築中である。

4.1.1 制度概要

2006 年に制定された職業訓練法では初等、中等、大学レベルの 3 段階の「訓練レベル」を採用し、レベル I、II、III をそれぞれ初等、中等、大学レベルと名称変更した。ただしこの時点での国家枠組みの根本的な部分への改革は全くなかった。また 2006 年の職業訓練法では「職業訓練制度」においても初等、中等、大学レベルという 3 つのレベルを採用した。

労働傷病兵社会福祉省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs : MOLISA）は国家職業技能レベルの決定基準の策定に関する規則や方針、策定手順を含めた「職業技能水準」（同省付決定第 09/2008/QD-LDBXH）を発表した。また訓練計画進展のための基礎と労働者の職業技術の評価のため、中等、高等レベルの職業リストに関して同省付決定第 QD37/2008/QD-LDTBXH を公布した。この決定で 385 の職業を中等レベル、309 の職業を高等レベルとした。中等レベルの 385 の職業は 25 訓練分野別に 107 の職業グループに分類され、高等レベルの 309 の職業も 25 訓練分野別に 104 の職業グループに分類された。

*参考 : Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs. <http://molisa.gov.vn>

4.1.2 整備状況

職業訓練法によると国家職業技能水準（National Occupational Skills Standard : NOSS）の構築と、国家職業技能評価と労働者への認定制度の実施が必要である。国家職業技能評価と労働者への認定制度は、職業訓練の質向上、及び労働者が業務中に構築した職業技能も認定されるための権利の確保を目的として実施される。それにより国内外の労働市場において労働者が適正な賃金を得ることにもつながる。国家職業技能評価と労働者への認定制度は他にも以下の様な効果がある。

- ・ 国家職業技能水準の促進と構築
- ・ 評価能力の向上や不足している技能労働者の見通しとその問題解決
- ・ 求職者へ資格や技術に適した就職あっせんのための職業紹介所の紹介能力強化
- ・ 企業や職業訓練施設に対する職業訓練への投資計画の支援
- ・ 労働新規募集と利用の効率向上
- ・ 労働市場の柔軟性と効率性を高めるため労働力移動の促進
- ・ 訓練カリキュラム、講義要綱、教材の開発支援

国家職業技能評価と労働者への認定制度の基本要素は以下の通り。

- ・ 国家職業技能レベルの枠組み
- ・ 国家職業技能水準
- ・ 国家職業技能評価と認定制度の規則
- ・ 国家職業技能評価と認定制度の実行組織

NOSS の構築は、労働者が企業で技術の変化に対応した職業技能を身につけることを目的としている。また、労働者の技能と実際に求められている職務資格のギャップを縮め、職業訓練と各産業の労働需要との関係を強化することにもつながっている。

国家職業技能水準には、技量レベル、資格取得への必要条件、スキル、職務遂行に対する姿勢が盛り込まれている。技量レベルとは、個々の職業の仕事内容を、難易度別にレベル分けしたもので、そのレベル数はそれぞれの職業によって異なり、例えば「運転」のように3段階に区分されている職業もあれば、「電子モーター製造」のように5段階に区分されている職業もある。レベル分けに関する詳細は以下の通り。

(1) レベル1（修了証明書1）

- (a) 割り当てられた、単純又は反復作業が遂行できる。
- (b) 職業について多少の知識を持ち、その知識を活かして職務遂行することができる。
- (c) 必要に応じて情報の入手、注意、伝達ができる。自分自身の労働成果や作業出力に責任を持つ。

(2) レベル2（修了証明書2）

- (a) 割り当てられた単純作業又は反復作業が遂行できる。また、通常と異なる条件においても指導の下、複雑な仕事をこなせる。
- (b) 職業の基礎知識を持ち、専門的な知識を活かして日常的な問題を処理できる。
- (c) 必要に応じて情報の検討、判断、説明ができる。他のメンバーとチームでも単独

でも職務を遂行することができ、自分自身の労働成果や作業出力に対して責任を持つ。

(3) レベル 3（修了証明書 3）

- (a) 複雑な作業もほぼ遂行できる。多様な仕事も単独でこなせる。
- (b) 職業の基礎理論の知識と専門技術を持ち、技術や専門的な知識を活かして様々な状況においての日常的な問題を処理できる。
- (c) 様々な情報源から情報を理解し、分析、収集できる。チームのメンバーを指導することができ、自分自身の労働成果や製品品質、そしてチームのメンバーの仕事に関してもある程度責任を持つ。

(4) レベル 4（修了証明書 4）

- (a) 複雑な作業もほぼ遂行できる。多様な仕事も単独で積極的に取り組む。
- (b) 職業の一部の分野について広い基礎理論の知識と確かな専門技術を持つ。技術や専門的な知識を伝えて様々な状況においての日常的な問題を処理できる。
- (c) 情報を分析、収集し、管理や調査について見解を持ち、提案ができる。仕事遂行のためにチームを監督、管理することができ、自分自身の労働成果や製品品質、そしてチームの仕事に関してもある程度責任を持つ。

(5) レベル 5（修了証明書 5）

- (a) 熟練した、優れた作業を単独で積極的に取り組むことができる。
- (b) 職業について広い基礎理論の知識と確かな専門技術を持つ。技術的や管理的な問題に対応できる分析力や判断力を持ち、計画、検討することができる。
- (c) 情報を分析、収集し、自分の見解や計画を示すことができる。仕事遂行のためにチームを監督、管理することができ、自分自身の労働成果と製品品質、そしてチームの仕事の技術的パラメーターに関しても責任を持つ。

さらに、この制度の発展は国内外の労働市場に対し労働者の職業技能を広く認識させ、労働者の転職の促進にも貢献する。実際の業務経験を通して習得した知識や技能は、国家職業技能水準に照らして評価され、国家職業技能証書が発行される。それにより技術労働者は国内外の労働市場で円滑に就職し、認定された技能に見合った収入を得ることができる。

職業技能水準 (Occupational Skills Standards) の構想は、職業資格基準 (Occupational Competency Standards : OCS) の構想と一致する。職業技能水準 (OSS) とは、職務遂行に必要な基礎レベルや職業レベルに応じた基礎知識といった、労働者が仕事の責任を果たすための基本的な規則である。

(1) OSS の形成方針

- ・ 公認機関が発表する職業リストに従う
- ・ 職業毎に職業技能水準の枠組みに併せてレベルの設定
- ・ 全国的に使用するための一貫した構造と仕様の構築
- ・ 雇用者の要求に応じた方向性
- ・ 知識、専門技能、各職業で職務遂行に必要な技能レベルや姿勢の定量化の実現

- ・ 国際的な傾向や、世界や近隣諸国との比較の関連性

(2) OSS レベルの形成方針

レベル分けは最高 5 段階に分けられ、上記の通り、レベル数はそれぞれの職業における複雑さによって異なり、その仕事の特性や、仕事内容の複雑さを基準にレベル付けを行う。以下の 3 つの主な指針を目安に職業技術レベルが特定される。

- ・ 仕事の業務範囲、難易度、複雑さ
- ・ 職務遂行に必要な柔軟性や創造性のレベル
- ・ 職務遂行に必要な協調性や責任感のレベル

(3) OSS の形成ステップ

(a) ステップ 1：職業分析

- ・ 職業規模の定義を目的とした職業内容の描写
- ・ 職業分析のための訓練やワークショップの実施
- ・ 専門家による協議のうえ、職業解析の改善

(b) ステップ 2：作業分析

作業手順、作業に関連した知識、生産に必要な基準、工具、機材、労働安全基準、職場環境など、個別の職業についてあらゆる側面を分析する。

作業分析は以下の手順を踏む。

- ・ 作業内容：手順や操作をもって仕事の一般化を実施
- ・ 手順、テクニック、製品品質、職業態度、職場の安全性、期間など、作業遂行手順を実施するための具体的な指標の確認と説明
- ・ 必須技術と知識：業務遂行のために重要な技術と必要な知識の明確化
- ・ 労働条件：作業遂行に必要な機材、機器、工具、書類、材料の特定
- ・ 特定の職務について遂行可能な個人を特定するための評価と評価指図や例の提供

作業分析は以下の通り実施される。

- ・ 作業分析の対象となる全労働者に対し作業分析表の作成
- ・ 必要な場合には国際文書を調査し、作業分析委員会のメンバー以外の実務経験のある専門家約 30 名による精査
- ・ 作業分析表をまとめるため作業分析委員会のメンバー、作業分析の専門家、企業の代表や関連職業の分析委員会が参加するワークショップを開催する。

(c) ステップ 3：作業リストの作成

- ・ 職業技術基準の枠組みに基づくレベルごとの職業分析表の選択及び配置を実施
- ・ 約 30 名の専門家による話し合い・精査
- ・ 専門家による協議のうえ、作業リストの完成

(d) ステップ 4：OSS の起草

- ・ 知識基準、作業技術基準及び各作業の評価方法を含む OSS の起草
- ・ 約 30 名の専門家による精査
- ・ 専門家による協議のうえ、OSS の改善

- ・ 労務管理機関、雇用主、職業訓練施設や研究施設の参加による OSS 起草に関するワークショップの実施
 - ・ OSS の完成
- (e) ステップ 5：OSS の評価、認定
- ・ MOLISA による評価実施に責任を負う国家評価協議会の設立
 - ・ 国家評価協議会の評価結果を基に、MOLISA は OSS を承認、実施に向け公布

4.1.3 利用状況

現在ベトナムにおいて全国的な職業技能の評価や認定は試験期間である。

(1) OSS の設立

ベトナムにおける技術基準は、職業訓練カリキュラム開発や、製造業及びサービス業に携わっている技術者の技術レベルの試験や認定を目的に開発された。技術レベルは 1～5 段階に分かれ、各職業における技術レベル数はその職業の複雑さによって異なる。現在、ベトナムでは中等技術レベルで 385 種類、教育大学技術レベルで 309 種類もの技術基準がある。

しかし 2009 年現在、国家職業技能水準の構築は以下の 85 の職業で実施されている。これらの国家職業技能水準に基づき、職業訓練施設は個々の職業の各職業技能レベルに対応した訓練基準や訓練カリキュラムを開発する。更に、国家職業技能の認定を受けたい労働者のために職業技能の試験や評価に関する公式問題集を管理する。

- ・ 建築部門、10 職種
- ・ 製造、加工、貿易部門、44 職種
- ・ 運輸部門、10 職種
- ・ 農業、農村開発部門、13 種
- ・ 観光、文化部門、8 種

(2) 技能試験方法と評価

(a) 評価基準

国家職業技能水準の各レベルの必要条件を基準とする。

(b) 評価内容

MOLISA が規制する国家技能試験及び認定の要件を満たす職業施設にて評価が実施される。

(c) 評価方法

評価は国家技能水準の技術レベルごとの各作業内容に基づき、学力評価 50%、実技評価 50%の 2 パートから成る。

学力評価は試験形式で実施され、各技能レベルの作業要件に関する知識を要求する。実技評価は実技試験形式で実施され、各技能レベルの作業実施要件に関する作業遂行能力を要求する。

(d) 重要な技能と必須知識

重要な技能と必須知識は各職業の技能レベル別に国家技能水準にて定義されている。評価実施について、2009年に128の職業における国家職業技能水準の構築後、試験的な問題集を2009年末までに完成させ、2職種については職業技能評価の試験的に行う。試行的実施を基準に2010年には職業技能評価を19職種にて行い、その内容については国家、及びASEAN（Association of Southeast Asian Nations：東南アジア諸国連合）での議題にあげる。

労働者へ職業技能評価を行うため職業訓練機関、研究施設、公営及び民間の法人企業を含む19職種の職業技能評価センターを全国に試験的に設立する。MOLISAの規定に基づく職業技能評価のサービス提供の条件を満たす場合においても個人でのセンター開設は除く。

4.2 職業能力評価・資格制度及び実施状況

4.2.1 制度概要

2006年の職業訓練法によると、総合職業訓練局（General Department of Vocational Training：GDVT）が国家職業技能評価、及び認定の行政機関である。国家職業技能評価、及び認定の目的は以下の通りである。

- ・ 労働者が業務中や訓練中に構築した職業技能も認定し、更なる技能の向上促進
- ・ 公表された国家職業技能水準と比較し欠如している職業技能の確認を行い、企業や生産施設を含む雇用者や職業訓練施設に対し解決策への対応を要求
- ・ 労働者の職業技能に応じた採用、配置、賃金支払に関する雇用者や企業への基準

また、国家職業技能評価、及び認定を行う場合には、以下の原理に従う必要がある。

- ・ 公表された基準に基づき、個々の職業の各技能レベル別に実施
- ・ 認定された職業技能評価センターにて実施
- ・ あるレベルの職業技能評価に参加し、資格があると認定された労働者へはそのレベルの国家職業技能証書を授与

権限のある政府機関の認可ライセンスにより運営されている職業訓練施設、科学研究所や一般企業の関連施設として国家職業技能評価センターが設立される。評価センターの営業ライセンスの有効期限は5年で以下の条件を満たさなくてはならない。

- ・ 学科試験用の教室、個々の職業における各技能レベルに応じた工具や機材の整った実技試験の教室や作業場等を含む、職業技能評価のために十分な施設を持つこと
- ・ 登録した職業の技能評価を実施するための専門家が十分にそろっていること
- ・ 受験者に対し、受験中の宿泊と食事を含む必要なサービスの提供を行えること

【技能評価受験資格】

(1) 職業技能評価（レベル1）の受験資格（下記いずれかに当てはまること）

- ・ 職業訓練（初等レベル）を修了

- ・ 受験対象の職業と同じ職業に1年以上勤務
- (2) 職業技能評価（レベル2）の受験資格（下記いずれかに当てはまること）
- ・ 職業訓練（中等、又は高等レベル）を修了
 - ・ 国家職業技能証書（レベル1）、若しくは職業訓練修了証書（初等レベル）、又は職業技能証書を取得後、受験対象の職業に2年以上勤務している
 - ・ 1つの職業に最低4年以上勤務
- (3) 職業技能評価（レベル3）の受験資格（下記いずれかに当てはまること）
- ・ 受験対象の国家職業技能評価と同じ職業の職業訓練（大学レベル）を修了
 - ・ 国家職業技能証書（レベル2）、若しくは職業訓練修了証書（中等、又は高等レベル）や職業技能証書、専修学校の卒業証書を取得後、受験する職業に2年以上勤務している
 - ・ 国家職業技能証書（レベル1）、職業訓練修了証書（初等レベル）、又は職業技能証書を取得後、受験対象の職業に6年以上勤務
 - ・ 1つの職業に8年以上勤務
- (4) 職業技能評価（レベル4）の受験資格（下記いずれかに当てはまること）
- ・ 国家職業技能証書（レベル3）、若しくは職業訓練修了証書（大学レベル）又は大学の卒業証書を取得後、受験対象の職業に2年以上勤務
 - ・ 国家職業技能証書（レベル2）、若しくは職業訓練修了証書（中等レベル）、又は専修学校の卒業証書を取得後、受験対象の職業に6年以上勤務
 - ・ 国家職業技能証書（レベル1）、若しくは職業訓練修了証書（初等レベル）、又は職業技能認定書を取得後、受験対象の職業に8年以上勤務
 - ・ 1つの職業に11年以上勤務
- (5) 職業技能評価（レベル5）の受験資格（下記いずれかに当てはまること）
- ・ 国家職業技能証書（レベル4）を取得後、受験対象の職業に2年以上勤務
 - ・ 国家職業技能証書（レベル3）、又は大学の卒業証書を取得後、受験対象の職業に最低5年以上勤務
 - ・ 国家職業技能証書（レベル2）、若しくは職業訓練修了証書（中等レベル）、又は専修学校の卒業証書を取得後、受験対象の職業に最低8年以上勤務
 - ・ 国家職業技能証書（レベル1）、若しくは職業訓練修了証書（初等レベル）、又は同等な認定書を取得後、受験対象の職業に最低11年以上勤務
 - ・ 1つの職業に14以上勤務

4.2.2 評価の実施状況

(1) 労働者の技能評価

2006年の職業訓練法の制定以降、企業では労働者の職業技能評価が毎年実施されるようになった。しかし、労働者が国家職業技能資格を得るには国家職業技能評価センターでの

試験を受験する必要があるため、現在 2 種類の技能評価制度が存在する。

ひとつは企業内、及び企業が外部から招致した職業技能評価の専門家による評価制度であり、企業内のみ有効で、新入社員の配属や、労働者が習得した技能に相応しい報酬を決定する基準として用いられる。

もうひとつは国家職業技能評価制度であり、この資格はベトナム全国で有効で、特定の職業については ASEAN 域内でも通用する。この資格は企業が労働者の給与を決定する基準にも使われることもある。しかし、国家職業技能評価と認定の主な目的は、労働者が評価された技能で全国的に働きやすいようにすることであり、こうすることにより労働市場を一掃し、同等レベルの技術を持つ労働者間の給与の平等化を実現させる。

(a) 労働者の職業技能

- ・機械、設備、工具の操作能力等の身体技能
- ・問題解決力や勤務中に故障が生じた時の対応力、コミュニケーション能力等の知的技能の 2 つの側面において評価される。これらの技能は以下の通り試験、評価される。

(b) 作業プロセスの評価

技術プロセスの遵守、一つ一つのステップの正確さを指す。作業プロセスの評価では

- ・受験者が設備や工具を適切に扱えるか
- ・作業期間が保証されているか
- ・誤ったプロセスを踏んでしまった場合、だれかに悪影響を及ぼすか

の確認を行う。この評価は通常、専門家が個々の受験者の仕事を評価するのに適したチェックリストを用いて行う。

(c) 生産物の評価

受験者の作業終了後、作った物や提供されたサービスに対し評価を行う。評価対象物は評価のため触ったり、味見をしたり（料理や調合されたワイン等）、聴いたり（音楽）される。また、評価対象はサービス（例えば車の点検作業等）でも良い。生産物の評価は、下記のような場合に実施される。

- ・生産物が作業プロセスより重視される
- ・一つの物やサービスを作り出すために作業プロセスが多岐にわたる
- ・評価のための作業プロセスの観察が困難

(2) 職業技能の評価基準

現在ベトナムでは労働者の職務技能を測るため 2 種類の基準を用いている。ひとつめは Degree 評価と呼ばれ、「悪」「不良」「合格」「良」「優秀」の 5 種類で行う。そしてもうひとつは Description 評価と呼ばれ、レベル 1～5（5 が最高）で行われる。

これらに加えて、労働者の身体及び知的レベルを同時に測るための評価基準も用いて、以下のような 1～5 段階の評価が行われる。

・レベル 1「模倣」

機械的に単純労働のみ行える。

例：横引きのこぎりはできるが縦引きはできない。

・レベル 2「できる」

指示に従い働くことができるが、不要な間違った作業を行う場合もある。

例：木材を水平や垂直に裁断することができるが、切り口は滑らかではない。

・レベル3「適切にできる」

課せられた仕事を計画通りに無駄な作業なく、適切に遂行することができる。

・レベル4「複雑な作業を行う」

異なった条件や環境、また、他の労働者と協力をして職務を遂行することができる。

例：異なった天候においても他の労働者と協力しながら、木材を水平や垂直に指示通りにきれいに裁断することができる。

・レベル5「熟練」

正確に素早く仕事をこなす。

例：異なった天候においても他の労働者と協力しながら、木材を水平や垂直に指示無しにきれいに裁断することができる。

労働者の職業技能の必要条件の中に、国家職業技能の認定条件である総合的な技能がある。総合的な技能の評価は必須であり、専門家は能力評価基準を用いてこの評価を行う。この基準には0～6級に能力を分類する。

0級：労働市場に加わり、必要な仕事を遂行する技術を持たない。

1級：継続的な監督、支援のもと要求される仕事を遂行できる。

2級：定期的な監督、支援のもと要求される仕事を遂行できる。

3級：監督、支援無しで要求される仕事を遂行できる。

4級：監督、支援無しで要求通りに素早く、上品質な仕事を遂行できる。

5級：特別な環境や問題にも順応し、創造性の高い品質の仕事を要求通り、素早く遂行できる。

6級：特別な環境や問題にも順応し、創造性の高い品質の仕事を要求通り、素早く遂行できる。また、他の労働者へも同様な仕事を指導できる。

職業技能評価と同時に国家職業技能認定を受けるには、労働者は仕事に対する姿勢についても評価される。姿勢の評価は行事や経験、同僚との交流を通じて労働者の態度、尊厳、人柄を観察することを目的とする。人の「真の価値」を見出すことは難しいため、経験豊かな専門家が種々なタイミングに様々な状況で観察を行い、指標を使って行わなくてはならない。

(3) 評価方法

ベトナムでは国家職業技能評価と認定に口頭試問、筆記試験、受験者の仕事ぶりの観察等いくつかの方法が取られる。

- ・ 口頭試問では受験者の知識（時には技術的な問題や関連問題について提示し、討論する技能）を評価するために用いられる。
- ・ 筆記試験は、受験者の与えられた状況下での問題解決能力と知識の応用力を評価するために用いられる。職業技能の筆記試験は初等レベル（レベル1～3）においては多肢選択式が取られ、高等レベル（レベル4、5）では通常論文方式で、特にケーススタディや問題解決について問われる。ケーススタディは本文と問題のパートに分かれ、本文

では実際のこと例や模擬ケースの記述があり、問題を解くのに必要な情報が提供されている。問題は自由解答式や多肢選択式、若しくは「はい」か「いいえ」で答えるもので、受験者は答えの説明をしなくてはならない。ケーススタディの問題は受験者の記憶力を確認するだけでなく、実際の職務課題を遂行するための知識応用能力を確認するためにある。

- ・ 観察法は、職務遂行能力に関する直観力の証拠や労務安全の遵守、作業中の産業衛生を確認するために用いられ、受験者の態度や姿勢の評価にも役立つ。

(4) 問題集と試験問題の策定と管理

労働者のための国家職業技能評価と認定の重要な内容に問題集の構築と試験問題の作成がある。現在、以下のステップに従い、問題集の構築に取り組んでいる。

(a) 問題集の構築手順

【ステップ1】問題集構築のための専門家の選出

職業による特性の違いのため、様々な職業訓練施設の教員陣で取り組む必要がある。通常は各施設に1人、又は2人の専門家が問題集構築グループに任命される。

【ステップ2】考案されるべき質問の種類を特定する

質問の種類は(i) 職業の内容と必要条件、(ii) 質問を一問回答するための時間、に基づく。試験の質問1問あたりの回答時間は1~2分であるため、その時間に見合った質問を用意する必要がある。

【ステップ3】質問数の決定

質問数は試験時間と個々の職業における各レベルの必要条件による。

【ステップ4】問題集の考案

質問は個々の職業の基準と訓練レベル、形式（自由回答式、「はい」「いいえ」で回答するもの、若しくは多肢選択式等）の観点において一貫性があり、各回答には点数を配点しなくてはならない。

【ステップ5】考案した質問の擁護

各専門家により考案された質問は内容、形式、構成、得点法についてグループで討議される。

【ステップ6】試験的な履行

問題集が利用可能な状態になれば、難易度、明確さ、受験者の回答を見極めるために、試験的に履行する必要がある。この段階で得点法も試し、受験者の回答と用意していた回答の相違点についても分析を行い、質問と回答を完成させる。

【ステップ7】問題集の評価と承認

知識評価に関する質問を承認するため、厳正な評議会を設立する。評議会は、様々な職業に関わる各分野の上級専門家によって構成する。

【ステップ8】問題集の保存と管理

考案された問題集はソフト又はハードファイルで保存を行い、規則に従って保護される。

(b) 筆記問題の作成手順

問題集の基準に従い、試験問題は以下の通り作成される。

【ステップ1】試験問題の構造の特定

問題の数や形式を含む試験問題の構造は評価の目的によって決定する。

【ステップ2】問題集より試験問題を選択

試験問題は、所定の構成に従い個々の職業の基準と訓練レベルに関連した質問を問題集より無作為に選び構成する。

(c) 実技試験問題の構築手順

知識に関する問題集の構築と共に、ベトナムでは現在実技に関する問題集と実技の試験問題の構築を行っている。実技の試験問題は職業技能水準に沿って以下の通り作成される。

【ステップ1】受験者の技術の評価できると思われる職業技能水準を選択

【ステップ2】職業技能水準の情報をを用い、技術評価のための実技試験問題を以下の手順で作成

表 4 - 1 実技試験の作成

職業技能水準		実技試験問題
労働者が遂行した作業や技術	→	受験者が国家職業技能試験にて達成しなくてはならない技術や作業
労働条件（労働者が技術や作業遂行のために必要な情報、工具、機材や資源）	→	必要条件、受験のための一定の条件、試験で与えられる資源等を含めた受験者に与えられる試験場所に関わる指示
業務遂行能力の基準（知識や関連職業技能や業務遂行時に達成しなければならない基準、成果）	→	受験者が知識、基礎的技能、態度を含む技術、仕事を行う時に評価者が評価するための指標

ベトナムの労働者への実技試験問題の構成は以下の内容を含む ASEAN 職業技能競技会の構成を基準にしなくてはならない。

- ・ 試験問題の説明
- ・ 受験者が受験する際に必要な材料、工具、機材のリスト：受験者が準備すべきものと職業技能評価評議会が用意するものの両方が記載され、工具や機材の名前や基準、仕様、数量、注意等の基本情報も含まれる。
- ・ 最大スコアと受験者が得るであろう実際の得点を決定する指標を含む評価基準

(5) 評価者

国家職業技能評価と認定を実施するため、基準の作成、問題集や試験問題の考案以外にも、ベトナムでは現在、職業技能評価の評価専門家や評価者の訓練を提供している。評価者は直接労働者の技能を評価し、国家職業技能評価に携わる人員である。

国家職業技能評価人は以下の条件を満たしていなければならない。

- ・ 徳が高く、誠実。客観的な考えができ、コミュニケーション能力がある
- ・ 対象となる評価よりも高いレベルの国家職業技能評価の認定を得ている。学位所有者が関連分野の技能評価を行う場合には、その学位に対応する職業技能のレベル1～3を、修士号所有者はレベル1～5の評価ができる
- ・ 国家職業技能評価者認定書を有する

労働者の技能評価を行うにあたり評価者には重要な役割があり、以下の作業を行わなければならない。

- ・ 評価のための準備：材料施設を含む評価の条件の確認。電気、照明、温度等の試験会場の環境。工具のメンテナンス、評価を行う作業中の人や工具の安全対策。評価者はグループで計画し作業を分担できる人々でなければならない。
- ・ 公認政府機関の試験規則に従い試験と採点を実施。規則には受験者の作業中の態度や安全に作業を行うための指示が含まれる。誤った作業を行った、又はプロセスに従っていない受験者へは指導を行い、試験規則を破った時には受験資格を剥奪する。個々の作業を採点、合計し、受験者が国家職業技能の要求するレベルに達しているかを決定する。

(6) 職業訓練施設の品質管理

2006年の職業訓練法で職業訓練施設の質の認定は以下の通り定められた。

(a) 職業訓練施設の方針と義務の質の認定

管理機関により承認された施設の方針と義務は明確に文書化され、パンフレットやマスコミ等を通じて公表される。また、施設の設定許可証は現在の規則に従い管理機関により承認される。

職業訓練施設の方針や義務、設置するコースなどは、学習者の学習への要求や労働市場の人材ニーズ、そして産業や地元の開発政策と労働力需要が十分に配慮されたものでなくてはならない。

産業や地元の社会経済開発にとって適切な訓練・施設であるよう、職業訓練施設の方針や役割は定期的に見直して修正し、文書化することが義務付けられている。また、この結果については、定期的に報告を行う。

(b) 職業訓練施設の組織と体制の品質管理

施設の組織と管理機構については文書化され、定期的に見直され、検証、補完、訂正される。施設の部署レベルに応じた自治と責任が保証されており、講師やスタッフも意思又は政策決定プロセスに積極的に参加し、迅速に要請や不満の解決に当たる。施設の組織構造は国の規則に従い、適切かつ明確な開発目標を持ち、効果的に経営される。施設の活動についても同様に、定期的な検査と評価が実施される。

また、施設の教職員の管理と開発は細心の注意が払われる。資質、人数、構造要件に合った管理スタッフの採用と選考方針については、国が定めた手順と計画がある。専門技能や資格向上に向けた短期及び長期的な計画を効果的に実施するための計画も用意されている。共産党と組合は施設活動の中で以下のように積極的な役割を果たす。

- ・ 施設の共産党委員会は 2004 年 3 月 23 日付、事務局決定第 97/QD-TW 記載の施設の機能と義務に従い運営を行う。
- ・ 組合と協会は管理スタッフ、講師、職員や学習者を統率し、規則に沿った施設の活動への参加と維持を働きかける。
- ・ 組合と協会は効果的に運営し、訓練の質の強化に大きく貢献する。

(c) 教育活動と学習活動の品質管理

生徒の募集、選考、入学プロセスは MOLISA の定めた具体的な規則に沿って行われる。入学プロセスと応募者の質の保証をするもので、公正で客観的でなければならない。

訓練の組織化法や形式は学習者のニーズを満たすため多様化している。施設（の提供企業）との関係は、訓練課程で確立し維持している。また、管理スタッフ、講師、学習者を対象に、設定された目標と比較した現在の質についての広範な意見を求め、調査が定期的に行われている。

施設の訓練プログラムは進捗と品質を厳しく監視され、効果的に実施されている。それにより訓練分野や産業、ビジネス、サービスの実状に即した理論、実技、実習が提供される。例えば、訓練規律や取引を対象に学期や学年度で訓練計画を作成しているが、これは各モジュール、科目、理論、実技、実習時間毎の詳細な要件を提示している。また、管理スタッフ、講師、学習者の訓練計画の結果に関する意見や評価は毎年集約される。

(d) 相互間訓練プログラムの実施

施設には MOLISA の規則と職業教育訓練法に従った、相互間訓練プログラムについての規定書がある。訓練レベルの引上げや、訓練レベルや施設間（職業訓練大学、職業訓練高校や専門訓練レベル）の相互間訓練プログラム実施について、またその定期的な評価方法について示されている。

訓練活動は承認された目的と内容に忠実に実行されなければならない。訓練活動の関連性と成果は再検討、評価を受ける。学習者の自己学習、及び調査能力、学習者間の団結心の発展、促進のための生徒主体の教育方法が推進される。指導及び学習方法革新のため、管理スタッフ、講師、学習者の訓練計画の意見を定期的に求め、評価し、経験を広める。

試験や評価方法、手順は学習者の学習プロセス（形成的評価）を基準に実施される。学習者へは結果と共に取り組む態度や客観性についての情報を適時に提供し、更に訓練の組織化法に基づく形式も保証される。

評価方法と手順の革新のため、定期的にセミナーやワークショップが開催されている。評価方法やセミナーは科目の特性に沿うものでなければならない。以下はその一例である。

1) 科学研究

- ・ 施設では教職員やスタッフに科学研究を奨励するための方針や対策がある。
- ・ 科学研究の成果は施設の管理活動や訓練の質と現状の向上に役立つ。
- ・ 毎年、国際、全国、地方で発行される科学学術雑誌等に科学研究や研究に関する記事が多数、掲載される。

2) 国際協力

- ・ 国際機関が資金援助する技術移転や研究プロジェクトに施設は参加し、産業や

地域及び全国的な社会経済開発に多大なる貢献を行う。

- ・ 経験を交換し、施設のスタッフや教職員の能力を強化するため、国際機関や組織と連携、研修協力する。
- ・ 国際協力は施設の人材、財源、設備や機材の開発に貢献する。

(e) 教職員と管理スタッフの品質管理

施設には訓練プログラムを遂行するために十分な数の常勤の専任講師（常勤へ転換した同等の講師も含む）が必要である。専任講師は、コース当たりの授業負担の割合が 50% を超えることなく、常勤及び非常勤講師の授業時間の基準より 30% 多くなくてはならない。

1) 教職員の資格と専門能力

- ・ 資格と教育技能の最低要件を満たし、規則に基づいた指導者としての能力を持つこと
- ・ 専門技能、外国語能力やコンピューター操作能力の標準要件を満たすこと
- ・ 全教職員の最低 60% が理論、実技の両方の授業を指導可能であること

2) 教職員の質の保証

- ・ 施設の指導計画に基づき、その課題を完全に果たすこと
- ・ それぞれの専門に沿った研究活動に参加し、指導方法の革新に寄与すること
- ・ 科学や技術進歩の適用実現に努めること

3) 教職員の定期的な資格や専門技能の向上のための計画の展開と実行

- ・ 毎年施設が設定する人材開発計画に沿って、教職員もそれぞれに資格や専門技能強化のための計画を立てること
- ・ 教職員は積極的に毎年行われる指導祭等の「優れた指導、優れた学習運動」に参加し、指導法に新たな取り組みや革新を行うこと
- ・ 施設は、教職員に対し指導要件を満たすための実用知識の充実を目的とした産業への研修を毎年企画し実行すること

4) 施設長・副施設長

- ・ 施設長や副施設長は現行の規則、つまりは職業訓練設立認可や職業訓練大学、高校の校長、副校長や職業訓練センターの理事長の任命、認識、解任、辞任に関する規則に基づく要件を満たすこと
- ・ 施設長や副施設長は道徳的資質と管理能力や専門知識を持ち、権限と職務を効果的に遂行すること
- ・ 施設長や副施設長は施設の職員の最低 70% 以上から承認されていること

5) 管理スタッフ数

- ・ 施設は、各コースや施設等において定められた目標、役割、義務、そして現実に沿った支援を行うために必要なスタッフ数を十分に確保しなければならない。
- ・ 管理スタッフと非学業スタッフの育成を促進すること
- ・ 施設は管理スタッフの開発計画を構築すること

6) 管理スタッフの資格や能力、定期的な研修

- ・ 管理スタッフに必要とされる質や資格の条件は、役職別に国の規定に従うこと

- ・ 全管理スタッフは職務要件を満たす資格や管理能力を有すること
- ・ 全管理スタッフに対し定期的に技能向上計画が与えられる。

7) 専門技能を持った技術者の配置

- ・ 技術者と非学業スタッフは質、人数共に適切で、それぞれの資格に応じた任務が与えられること
- ・ 技術者と非学業スタッフは任務を十分に遂行すること
- ・ 技術者に対しては定期的に専門技術の強化研修が行われる。

(f) カリキュラムと講義要綱の品質管理

カリキュラムとは、MOLISA が発行した必修科目の枠組みに基づき構築・調整された、施設の教育目標を具体的に明示するものである。また、必要な技能と訓練形式や方法や、学習者のモジュール、科目、そして訓練分野や専攻に基づいた学習結果についての評価方法などが明記される。

カリキュラムは少なくとも5年に一度見直しが行われ再構築される。各訓練レベル間で相互に関連させて編成する。その開発・再構築プロセスには、施設教職員、スタッフ、専門家と、関連産業や他分野の情報提供者が参加する。

各カリキュラムは、定型フォームによってモジュールや科目での試験方法、評価方法や要件などの十分な内容説明がなされる。また、モジュールと科目の詳細な指導計画には講義要綱と教材や参考資料のリストが必要である。講義要綱は最低5年毎に見直し、再編集される。各訓練分野におけるすべてのモジュールと科目それぞれに最低、主とする2つの教材や参考資料が用意されている。教材や参考資料は、学術評議会の評価、承認が必要である。

講義要綱には必要な能力、技術と姿勢が明記され、積極的な指導方法を促進している。職員、スタッフや学習者の積極的な指導法が促進されているかについての意見や提案を定期的に集約し、反映させる。

(g) 図書館の品質認定

図書館には学生や講師、スタッフの要求に応えるだけの教科書や教材、訓練分野に関連する専門誌等を、十分な数備える。十分な数とは、学生数の10倍～15倍をいう。主要な教科書は5年以内、訓練分野に沿った専門技術誌は3～5年以内に編集、出版されたものを用意する。また、閲覧室は現行の基準に従い、一般の図書館で学生1人当たり1.8㎡、電子図書館で1.5㎡の広さを確保しなければならない。

また、図書館は電子参考資料を備え電子化し、情報資源に施設内外からインターネットで接続可能とする。つまり、コンピュータシステムを導入、電子データベースや資料検索・管理ソフトウェアを備え、LANやインターネット接続を提供する。なお、施設間で情報資源の交換や共有については合意、契約が必要である。

管理スタッフは、学生や講師の図書館のサービスの十分な活用を奨励する方策を取る。例えば、定期的な新しい資料の紹介や、資料検索サポート、コピー、貸出しや概要案内、図書館協力者のネットワークの発展、維持などに務める。

(h) 設備、指導及び、学習機材の品質認定

施設は交通、指導や学習の活動、他の活動に便利で、公害や天災の被害を受けにくい場所に設置される。また施設の建設は国内交通や建築、地形の機能と必要条件の観点で適切に行う。目印の計画と建設物の分離距離は適切に確保されなければならない。訓練を始めとする様々な活動に十分対応できる建物（事務所、講堂、作業場、実験室、衛生設備、駐車場、合宿所、寮、文化会館、体育館等）を要する。諸活動を行う上での施設のニーズを満たし、基準に従った給排水システム、下水設備、鍵、照明装置、換気装置、防カビ対策、対湿性火災探知機と消火装置の設置義務がある。

学習機材や工具・備品は、製造元や製造日がはっきりとしており、質・数共に十分でなくてはならない。また、良好な運営状態や機能を保証するため、機材や工具、備品や資材は規定の要件に従った管理方法で管理、定期的に点検される。

(i) 財務管理

施設は、目標や義務を支援するための十分な資金と合法的な収入源を確保し、正しい目的のため分配、管理、使用され、現行の規定に従った会計書類を用意しなければならない。透明性のある年間資金計画を立て、広く公表する。

予算見積りは国の財務会計規定に沿って、向こう数年の見通しを踏まえて行う。予算配分については、妥当で、基本的に施設の活動や部署の要求を満たす内容とし、施設内で広く公表される。財政の監視や会計監査は基準に従い、外部認定機関により実施される。

(j) 学習者支援サービスの品質

コースの始めに学習者に対して施設の訓練専攻科目、訓練コース、規則や施設について十分な情報提供を行わなくてはならない。学習者には宿泊施設と医療サービスが用意され、必要に応じて食堂も提供される。また、就職フェアや会議、雇用情報、職業指導や職業紹介サービス、新卒者に対しては学生支援部を設置し、相談に応じる責任を負う。

2020年を目標とした政府の職業訓練改革と開発に関する計画によると、職業訓練の資質の管理は最も重点を置く問題の1つであり、職業訓練の資質評価制度を通して改善される。詳細は以下の通り。

- ・ 2010年を目標に職業訓練大学120校のうち20%、職業訓練高等学校270校のうち10%が職業訓練品質の認定を受ける。
- ・ 2011～2015年間に職業訓練大学200校、職業訓練高等学校300校のうち70%が職業訓練品質の認定を受ける。
- ・ 2020年を目標に職業訓練大学280校、及び職業訓練高等学校320校が職業訓練品質の認定を受ける。

2009年に、職業訓練施設20校で自己認定や外部の認定を含めた品質認定を実施した。この認定結果は、学生を始め多くの人へマスコミを通じて公表され、翌年以降の品質管理に反映される。認定結果は、これらの施設が国際、全国、又は地域標準に達するための政府投資額を決定する基準となる。

同時に総合職業訓練局（General Department of Vocational Training：GDVT）は職業訓練認定のための訓練コースを実施している。2008年にはアメリカ人の専門家により訓練された主要な職業訓練認定者がいた。この認定者たちは職業訓練施設の外部認定専門家となる。2009年には、アメリカ人の専門家が職業訓練施設の認定者60人に対し、施設の自己認定を行うために職業訓練認定の対象となる訓練コースを提供した。職業訓練施設における訓練の品質管理や調査も実施された。職業訓練の調査は職業訓練法に基づいて認定が行われることと職業訓練の質を管理することを目的としている。調査内容は以下の通り。

- ・ 職業訓練入学に関する規則の遵守
- ・ 職業訓練施設における訓練カリキュラム開発と適用の手順の順守
- ・ 専門や教育のレベルや職業技能を含めた職業訓練教員の基準
- ・ 専門や管理のレベル、職業訓練施設での管理の経験を含めた職業訓練経営者の基準の順守
- ・ 訓練施設での訓練職業、及び職業グループの訓練レベルごとにおける訓練機材や設備の基準の順守
- ・ 学生の試験や業績評価に関する規則の遵守
- ・ 職業訓練施設の財源（訓練費、訓練サービスやそれに関連する収入）と法規定に対する支出の規則の検査、確認

評価や認定と共に調査は職業訓練施設の質向上に貢献した。2009年にGDVTは上記調査の実施を職業訓練施設70校に対して実施し、職業訓練業務に関し誤解を与える施設に対しては警告を行った。同時に2009年に職業訓練施設が自己認定を行うための支援として、200人のフリーランサーに職業訓練調査の訓練を行った。職業訓練調査の訓練コースを修了したフリーランサーは認定書を与えられ、GDVTが実施する職業訓練検査の任務に参加できる。2010年には200人以上が職業訓練調査の訓練を修了し、合計で400人に達するフリーの職業訓練調査官が誕生する。

以上のように、国際的経済統合の流れの中で産業化や近代化の目標として貢献するには、ベトナムの職業訓練は多くの問題に直面している。その一つは訓練の質の発展途上であり、職業訓練の質の現状を打破するための手段を見つける必要がある。

社会経済開発戦略に設定された目標によると、ベトナムは先進工業国の中でも中堅国となり、GDPの85%を産業やサービスが占め、農業労働はわずか30%程度である。つまり、これからはさらに熟練技術者が多数必要となる。これは職業訓練にとって大きな挑戦であり、新しい時代に向けて国が人材を準備するため、職業訓練は先行しなくてはならない。

さらに、経済競争力を高めるため、職業技能や創造性、変化への適応性、コミュニケーション技術や文化知識等の高度な技術を持った労働力が必要である。ベトナムにおける現在の労働力は、世界や近隣諸国と比較しても人数は多いが、質は低いいため、この点も大きな挑戦となる。レベルの高い専門家や熟練労働者は依然として不足している。次の時代へ向けた職業訓練の発展の方向性の一つに標準化と近代化がある。職業訓練の品質管理のための職業基準や手段の開発、労働者の職業技能評価の実施、そして職業訓練検査がその解決策である。

【参考文献】

1. Cao Quang Dai.(2005). *Current Status on Occupational Skills Testing and Certification.*
2. Charle L. Losh.(2000). *Using Skill Standard for Vocational Technical Education Curriculum Development.*
3. Decision No. 01/2007/Q§-BL§TBXH.(2007, January 4). *Minister of MOLISA on Training curricular framework of intermediate skill level and college skill level. , Statute of vocational training college school.*
4. Decision No. 01/2008/QĐ-BLĐTBXH.(2008, January 17). *providing the system of indicators and standards for accrediting the quality of vocational secondary schools.*
5. Decision No. 02/2008/QĐ-BLĐTBXH.(2008, January 17). *providing the system of indicators and standards for accrediting the quality of vocational colleges.*
6. Decision No. 07/2008/QĐ-BLĐTBXH.(2008, March 25). *issuing the regulations on accrediting of vocational training quality.*
7. Decision No. 08/2008/QĐ-BLĐTBXH.(2008, March 25). *promulgating the regulations on vocational training accreditation process.*
8. Decision No. 09/2008/QĐ-BLĐTBXH.(2008, March 25). *regulating the principles and process of elaborating and promulgating national professional skill criteria.*
9. Decision No. 14/2007/Q§- BL§TBXH.(2007, May 24). *Statute of tests, exams and final exam in vocational training schools.*
10. Decision No. 59/THCN-DN.(1992, January 9). *MOET and GSO on the list of occupations for training.*
11. Decision No. 662.(2006, May 3). *Minister of MOLISA on temporary regulations on establishment of Occupational Skills Standards Vocational and Technical Education Project- VTEP, 2006.*
12. Decision No. 69/2008/QĐ-BLĐTBXH.(2008, December 30). *regulating the implementation and management of testing and issuing the certifications of national occupational skills.*
13. MA. Do Nang Khanh.(2007, December). *Vocational Training accreditation in the context of globalization.*
14. Michael B. Kennedy and Nguyen Duc Tri.(2003). *Occupational Skill Standards.*
15. Michael B. Kennedy and Nguyen Duc Tri.(2005). *Guiding the procedures for setting up the office for Occupational Skills Testing and Certification.*
16. Michael B. Kennedy and Nguyen Duc Tri.(2006). *Procedure and methods for compilation of the bank for skills testing theoretical and practical questions.*
17. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs. <http://molisa.gov.vn>
18. Vocational and Technical Education Project.(n.d.). *VTEP under GDVT/ MOLISA*