

ベトナムにおける技能検定の制度化及び普及状況
調査報告書

令和4年3月

SESPP 事務局

目 次

1	調査の概要	3
	(1) 調査の目的	
	(2) 調査対象職種	
	(3) 調査方法	
2	国家技能検定を構築した背景、経緯	3
3	国家技能検定実施に向けて日本の協力	4
	(1) GDVT への専門家派遣協力が果たした役割	
	(2) 技能評価システム移転事業 (SESPP) が果たした役割	
	(3) ハノイ工業大学 (HaUI) 技能者育成支援プロジェクト (JICA-HaUI プロジェクト・フェーズ II) 協力が果たした役割	
	(4) 日本の協力がベトナム側へ及ぼした影響	
4	JICA 専門家と連携した SESPP 事業の展開と効果	8
5	現状と課題	8
	(1) 実施体制	
	(2) 実施状況と課題	
6	今後の取組み及び課題解決に向けた提案	10
	(1) 一元的な広報活動とその強化について	
	(2) 利用者である企業への対応について	
	(3) 受検料の統一について	
	(4) 機械検査職種の NOSS の開発と技能検定の実施に向けて	
	(5) 試験問題の妥当性の検討について	
	(6) 評価センターの力量を高めるために	

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

「技能評価システム移転促進事業 (SESPP)」による支援協力に基づいて、日本式技能検定を自国の国家検定へ導入・実施に至った要因や実施結果を分析することによって、自立的運営を行っていく上での課題を明らかにし、解決に向けた提案を行う。併せて、今後の SESPP 事業の効果的な実施に資することとする。

(2) 調査対象職種：旋盤及びフライス盤職種

(3) 調査方法

これまで実施したアンケート調査で得たデータ、既存の資料・文献を調査して必要な情報を収集し、報告書を取りまとめる。

使用する資料等は、以下の通りである。

- ① ベトナムにおける国家技能検定構築に向けた開発協力に関するインタビュー調査 (2019年10月実施)
- ② 技能労働者の需要に関する日系ベトナム企業へのアンケート調査(2019年3月実施)
- ③ 国別技能評価システムの概要 (ベトナム：2021年8月31日付)
- ④ J-Skills News Vol.1, FY2021

2. 国家技能検定を構築した背景、経緯

2008年以降、GDP比で年率6%前後の高い経済成長が続いていたベトナムでは、2020年までに工業国化を目指すという政府の方針のもとで、各種の施策が進められてきた。この好調な経済活動は、多くの外資系企業の進出を促した。その結果、経済活動の担い手となる技能労働者の数の確保と質の向上が喫緊の課題となっていた。ところが、労働者の職務遂行能力を評価・認定するために必要な職業技能基準の開発や、それに基づく職業技能評価システムの整備が遅れていた。

このような状況を改善するために、ベトナム政府は、2008年にドイツ国際協力公社（当時のGTZ、現在のDeutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit：GIZ¹）の協力を得て、コンピテンシーベースの国家職業技能基準（National Occupational Skill Standard：NOSS）の開発に着手し、国家技能評価システムの構築に向けた取り組みをスタートさせた。一方、当時のGDVT（現在のDVET²）へのJICA専門家派遣協力（2010年～2018年）、

¹ 2011年1月、ドイツの技術協力に関わる三つの実施機関（技術協力公社：GTZ、ボランティア等人材派遣機関：DED、人材開発・研修実施機関：InWEnt）が統合されて国際協力公社GIZが設立された。世界130か国以上で事業を展開する体制となっている。

² MOET（Ministry of Education and Training：教育訓練省）が所掌する職業教育とGDVTが所掌する職業訓練を統合して一体的に実施・運営することが、2014年職業教育法74/2014/QH13で規定された。この法律の規定に基づいて、GDVT（General Directorate of Vocational Training）は組織改編され、2017年10月にDVET（Directorate of Vocational Education and Training）に改組された。

SESPP 支援事業及び JICA-HaUI 技能者育成支援プロジェクトを通して、日本式の国家技能検定の実施方法、試験問題の作成方法、評価者の育成方法等学び、国家技能検定を実施するための準備を進めた。

そして、2011 年に商工省が所管する国営企業 VINACOMIN 社鉦山グループの従業員を対象にして、クアンニン省ホンカイ鉦山職業訓練短大において「鉦山掘削技術」職種を第一号の国家技能評価試験（国家技能検定）として実施した。

2021 年 8 月時点で、199 職種の NOSS が開発され、検定職種は 55 職種に拡大している。

3. 国家技能検定実施に向けた日本の協力

ベトナムの国家技能検定実施に関して、日本の 3 つの支援協力が大きく寄与している（図 1 参照）。すなわち、①GDVT への専門家派遣、②技能評価システム移転促進事業（SESPP）による支援、③ハノイ工業大学（HaUI）技能者育成支援プロジェクト協力（JICA-HaUI プロジェクト・フェーズ II）である。

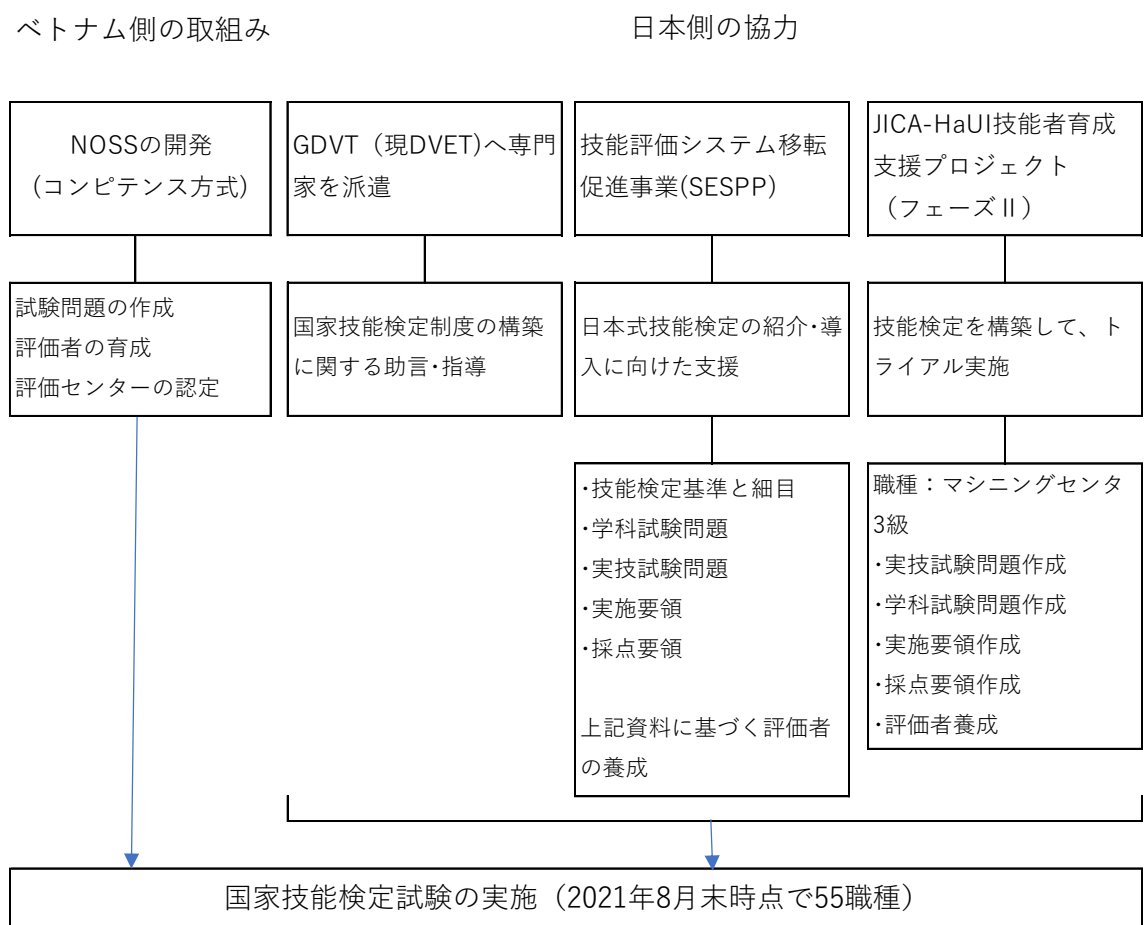


図 1 国家技能検定の実施に向けた両国の取組みと連携

(1) GDVT への専門家派遣協力が果たした役割

2010年から2018年の間、当時のGDVTへ3名のJICA専門家が派遣されている。これらの専門家の主なミッションは、国家技能検定制度の構築に関する助言・指導である。日本の技能検定制度の仕組み、技能検定の実施方法等について紹介し、導入に向けた取組みを支援した。

JICA 専門家と SESPP 事務局は、実施するプログラム、受講対象者の選定、実施場所の選定、実施時期等を決めて、実施に向けた段取り等に関して緊密に連携して事業を進めた。GDVT は、JICA 専門家から提供された情報や助言及び SESPP から得た技能検定実施に係る知識やノウハウを通して、日本式の技能検定のやり方（学科試験と実技試験による評価、減点法による採点・評価、評価者の役割と責務等）を学習した。そして、学科試験問題、実技試験問題の作成、評価者養成プログラムによる評価者の育成、評価センターの認定等の作業を進めた。

2011年に鉱山掘削技術職種が第一号の国家技能検定として実施されるまでには、図1に示すように、GDVT へ派遣された JICA 専門家の協力や技能評価システム移転促進事業 (SESPP) による支援が大きく寄与した。

(2) 技能評価システム移転促進事業 (SESPP) が果たした役割

当事業は、日本式の技能検定の実施方法及び評価方法を習得し、技能検定を実施・運営できる評価者を養成することを目指している。そして、ベトナム側が自立して技能検定を実施・運営できる体制の構築を支援することを目的としている。

SESPP 事務局は、JICA 専門家、厚生労働省と連携して、実施計画を作成し、要請された分野の専門家を派遣してプログラムを実施している。実施するプログラムを含む年間実施計画については、毎年1回開催される官民合同委員会において、当該年度の実施状況並びに実施結果の報告、改善に向けた提案、次年度に向けた方向性、利用者である企業のニーズ、出席者（日系企業を含む）からの意見・要望等が検討され、その結果を踏まえて次年度計画が作成される。

これまでに、旋盤2級、3級、フライス盤3級、機械検査2級、3級、情報配線施工2級、3級、シーケンス制御2級、CAD製図3級に関して、技能評価者講習 (SAT)、技能評価トライアル (SET)、技能評価技法 (SEM) のプログラムを実施してきている。

その結果、2018年7月、ものづくりの基本技能として日系企業からのニーズの高い旋盤作業とフライス盤作業のレベル2（日本の3級相当）が、そして、2021年10月に旋盤作業レベル3（日本の2級相当）がベトナムの国家技能検定として実施された。

この要因として、①JICA 専門家と SESPP 事務局が緊密に連携して事業を展開したこと、② JICA 専門家が DVET に張り付いて、具体的かつ詳細に助言・指導したこと等が大きく寄与している。

(3) ハノイ工業大学 (HaUI) 技能者育成支援プロジェクト (JICA-HaUI プロジェクト・フェーズⅡ) 協力が果たした役割

2010 年から 2013 年にかけて実施された JICA-HaUI プロジェクト・フェーズⅡのミッションは、①産業界のニーズに応じて教育訓練を改善することができる恒常的なマネジメントサイクルの導入、②パイロット技能検定の実施、③学生向けの就職支援体制の改善であった。

当該プロジェクトでは、CNC 金属加工の NOSS に含まれているマシニングセンタ作業レベル 2 の技能検定を実施することを目指して作業を進めた。作業を進めるにあたって、ワーキンググループ (6 人で構成) を立ち上げて、当該グループが主体的に作業を進めるようにした。参考にした教材・資料は、日本の技能検定マシニングセンタ作業 3 級の基準と細目、試験問題 (学科試験と実技試験) 及び CNC 金属加工の NOSS である。

日本のマシニングセンタ作業 3 級の実技試験は、「実技の筆記試験」と「指示された図形のプログラミングとプログラミングした図形を実機で描かせる課題」で構成されており、実機による加工は含まれていない。

しかし、ベトナム版の実技試験では、実機による加工を重視し、実技に関する筆記試験 (①加工工程に適した工具の選定、②ワーク座標のオフセット量の計算問題、③プログラミングの 3 つの課題) と実機による加工として、実技試験問題を作成した。

一方、学科試験は、ベトナムの職業短大のカリキュラムで扱っている内容を考慮して 13 分野からなる試験問題集 (210 問収録) を作成した。なお、1 回の学科試験問題は、各分野から選択した 50 問である。

その後、実技試験実施要領、採点要領、採点基準等を作成し、ワーキンググループ 6 人を対象として評価者養成訓練を実施した。

そして、HaUI のベトナム日本センター (Vietnam-Japan Center : VJC) 機械加工コース 2 年生を受検者に見立ててパイロット技能検定を実施した。パイロット技能検定で得られたデータに基づいて実技試験実施要領、採点要領、採点基準等の必要書類に修正を加えて、完成させた。

2012 年 10 月、HaUI は、マシニングセンタ作業レベル 2 を国家技能検定としての認定を得るために、試験問題 (学科試験と実技試験)、実技試験実施要領、採点要領、採点基準等 17 種類の実施用書類を添付して GDVT へ認定申請した。

2012 年 11 月にマシニングセンタ作業レベル 2 は、GDVT から国家検定として認定され、12 月に日系企業の従業員 10 人を対象に国家技能検定として HaUI で実施された。

当該プロジェクトの特徴は、試験問題の枠組み作りと問題作成から評価者の養成、パイロット技能検定の実施までの一連の作業を通して、技能検定の実施・運営に必要な人材育成をしながら総合的に取り組んだことである。

HaUI は、その後、当該プロジェクト・フェーズⅡで培った経験とノウハウを活かしてマシ

ニングセンタ作業レベル3を構築してDVETへ認定申請をし、国家技能検定としての認定を得ている。

現在では、マシニングセンタ作業レベル1~レベル3が国家検定として実施されている。

(4) 日本の協力がベトナム側へ及ぼした影響

多くのユニットで構成されるコンピテンシーベースのNOSSに基づく技能評価は、ユニットごとに企業の現場で作業を通してその達成度を評価し、ユニットの可否を判定する。そして、該当するすべてのユニットに合格すると資格の取得が認定される。

当該技能評価を実施するためには、多くの企業がコンピテンシーベースの技能評価手法に理解を示し、協力してくれる体制を作ることが必要不可欠である。また、ユニットごとに評価をする関係で、多くの時間と費用がかかり、多くの評価者を必要とし、開発途上国にとっては、かなりハードルが高い評価方法である。

2019年10月にJICAが実施した、ベトナムにおける国家技能検定構築に向けた開発協力に関するインタビュー調査（調査対象は、DVET、評価センター、職業教育訓練研究所、日系企業等）によると、ベトナム政府は技能検定の職種によって、いろいろな外国のモデルを導入してベトナムの状況に適応させて実施していることが確認されている。例えば、マシニングセンタ作業、旋盤作業及びフライス盤では、日本のモデルが導入されている。溶接は韓国のモデルを、観光業関係の職種はオーストラリアのモデルを導入している。職種によって多少の違いはあるが、観光業関係以外の職種に関して、評価方法は学科試験と実技試験による総合技能評価方式で実施されており、コンピテンシーベースの技能評価方法は採用されていない。

ベトナム側は、コンピテンシーベースの技能評価方法を適用することが難しい状況を認識した上で、国家技能検定の実施には日本式の技能検定を採用したことをインタビュー調査は示している。インタビュー結果の例を下記に示す。

コンピテンシーベースの技能評価は、ユニットごとに評価すべきであるが、現在のベトナムでは実施できない。理由は、①評価者の養成が不十分で人数が不足している、②企業の現場で評価できる体制ができていない、③費用がかかりすぎる。そのため、ベトナムの現状では、コンピテンシーベースの技能評価方法を実施するには無理がある。日本の技能評価システムからは、総合技能評価方法（学科試験と実技試験で実施する方法）と減点法による評価を学んだ。現在のベトナムに適用するには非常に有効な内容である。

【Deputy Director A, National Institute for Vocational Education and Training】

ドイツの協力でコンピテンシーベースのNOSSの開発に着手し、その方式で開発を進めてきた。しかし、技能評価に関して、ユニットごとに評価することは、インフラが未整備の状態なので学科試験と実技試験で行っている。学科試験と実技試験による総合技能評価方法については、JICA専門家から学習してきているので導入できた。インフラが未整備なことを考えると、将来も総合技能評価方式でやっていく

とになると思う。【Director A, DVET】

JICA-HaUI プロジェクト・フェーズⅡの時は、コンピテンシーベースで評価システムを作って GDVT (現在の DVET) が試行した結果、上手くいかなかったのが日本式の総合技能評価に修正したと思う。HaUI では、ヨーロッパのアプローチを試みたことがない。JAVADA の支援で技能評価を行ってきた。JAVADA が実施している SESPP は、ベトナムの実状に一番合っていると思う。【Former Board Member A, HaUI】

ユニット一つ一つを評価して資格を取得するには、時間と労力がかかりすぎる。職種を構成するユニット全体に必要な知識、技能を取り出して学科試験問題と実技試験問題を作って実施の方が経済的である。日本の総合技能評価方式は、ベトナムの現状に適している。【Senior Expert A, HaUI】

マシニングセンタ作業レベル 3 の開発にあたっては、レベル 2 を開発した時と同じ方法で行った。レベル 2 の開発は、JICA 専門家とワーキンググループが協働して作業を進めた。協同作業は、人材を育成することにも重点が置かれていたので、ベトナム側スタッフの実務能力が向上し、レベル 3 の開発がスムーズにできた。【Head of Department A, HaUI】

4. JICA 専門家と連携した SESPP 事業の展開と効果

2010 年から 2018 年にかけて実施された GDVT への JICA 専門家の派遣協力と SESPP 事務局が連携を密にして事業を進められたことは、実にタイミングを得た活動であった。ベトナム側が国家技能検定の構築に向けた取組みを始めた時期であり、日本式の技能検定のやり方に強い関心を示した時期でもある。

JICA 専門家が、総合技能評価で実施されている日本式の技能検定は、ベトナムの実状に適していることを丁寧かつ粘り強く説明したことで、ベトナム側はコンピテンシーベースの技能評価を見直して総合技能評価を採用したことにつながった。

加えて、ベトナム側は、SESPP 専門家による技能評価者講習 (SAT) や技能評価トライアル (SET) の実施を通して、コンピテンシーベースの技能評価に比べて総合技能評価による技能検定は、実施・運営に係る時間、労力、費用が少ないことを理解し、機材が揃っている職業短大等で容易に実施できることを実感した。また、総合技能評価による技能検定は、一度に多くの受検者が受検できるというメリットがあることも理解した。

JICA 専門家と SESPP 専門家が連携した SESPP 事業の展開によって、ベトナムにおける技能検定の実施・運営方法が決定づけられたといえる。

5. 現状と課題

(1) 実施体制

国家技能検定の実施・運営は、DVET、DOLISA 及び評価センターの三つの組織によって行われており、各組織は次のような業務を担当している。

- DEVT の業務：①評価センターの認定、②評価者の養成、③評価センターから提出された年間計画の承認、④評価者メンバーの承認、監督委員会の委員の承認、⑤実技試験問題、学科試験問題を提供、⑥試験結果を承認・合格証を発行
- DOLISA (Directorate of Labour, Invalids and Social Affairs：地方の労働・傷病兵・社会問題総局)：①国家技能検定の運営を監督する委員会 (Monitoring committee：監督委員会) を立ち上げる、監督委員会の委員リストを DVET へ提出、②企業への広報活動 (実際は、実施されていないようである。)
- 評価センター：①年間実施計画を作成して DVET と DOLISA へ提出、②評価者メンバーを選定して、メンバーリストを DVET と DOLISA へ提出、③評価者委員会の立ち上げ、④広報活動、受検者の募集、受検料の徴収、⑤試験の準備・実施・評価、⑥試験結果を DVET へ報告。

国家技能検定は、DVET が承認した監督委員会の委員と評価者委員会の評価者によって、実施・運営される。三つの組織が係わって国家技能検定が実施されているが、評価センターの業務量が多すぎるように思われる。広報活動については、三者間の連携はなく、提供される情報も少なく、利用者 (企業等) にとっては利用しづらい状況になっている。

(2) 実施状況と課題

表 1 に直近 3 年間の国家技能検定実施状況 (受検者の多い上位 5 職種と機械加工 3 職種) を示す。

表1 国家技能検定実施状況 (受検者の多い上位5職種と機械加工3職種)

No.	職 種	2018				2019						2020					
		Level 2		Level 3		Level 1		Level 2		Level 3		Level 1		Level 2		Level 3	
		受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数	受検者数	合格者数
1	鋳山掘削技術	4808	4659	167	158	3334	2854	475	407			4387	3741	249	172		
2	鋳山電気技術	3131	2998	44	43	155	111	303	244			533	433	184	145		
3	工業電気	674	652	575	485	273	221	273	255	421	384	183	162	221	186	429	389
4	自動車技術	599	573	537	484	2635	2519	286	242	198	171	341	322	97	78	215	196
5	鋳山建設技術	151	145	33	31	241	213	41	27			421	350				
6	CNC金属加工			129	122	35	34	20	12	161	159	97	61	75	67	156	139
7	普通旋盤	74	36					5	5					50	26		
8	フライス盤	9	1														
機械加工3職種の受検者合計		212				221						378					
34職種の受検者合計		16,316				9,747						8,922					

出所：Department of Occupational Skills of DVETより提供

(注) 鋳山関連職種については、当該職種の業務に従事する際に国家技能検定に合格していることが必要

これまでに 55 職種が認定され、直近 3 年間では 34 職種が技能検定として実施されている。機械加工系職種としては、CNC 金属加工、旋盤作業、フライス盤作業が実施されている。2020 年の全職種の受検者合計は 8,922 人である。CNC 金属加工は 328 人、旋盤は 50

人で、毎年実施されており、ベトナムに根付きつつある。一方、フライス盤に関しては、職業短大等に技能検定用の機械仕様を満たすフライス盤が複数台（5台以上）整備されていない等の理由で実施されていない。

いずれにしても、受検者の数は少なく、産業界に広く知られているとは言い難い。

今後、技能検定を拡大・発展させていくためには、広報活動を含めて多くの課題を克服する必要がある。

例えば、企業から出されている、以下の要望に沿った施策の実施が急がれるところである。

- ① 技能検定の情報が不足している。地域の年間実施スケジュールが分かると従業員教育に組み入れて利用しやすい。
- ② 試験の範囲や、どんな問題が出題されているのか分からないので、従業員の教育ができない。過去の試験問題を開示してほしい。
- ③ 受検料が評価センターごとに違っているので統一すべきである。
- ④ 機械検査職種を国家技能検定として実施してほしい。
- ⑤ 合格率が異常に高く、資格としての価値があるのか疑問に思う。

6. 今後の取組み及び課題解決に向けた提案

直近3年間で34職種の技能検定が実施されているが、受検者は約9,000人で、産業界や企業に広く普及している状況にあるとは言えない。その要因として、①広報活動の在り方、②評価センターごとに違う検定料、③ものづくり製造業分野の検定職種の少なさ、④技能検定の信頼度と価値の問題、⑤評価センターの力量と対応力の問題等がある。

技能検定を拡大・発展させるためには、ベトナム側にはこれらの課題に向き合っ、改善策を講じていくことが求められている。以下に、課題解決に向けて取り組むべき改善策を示す。

(1) 一元的な広報活動とその強化について

広報活動について、利用者側である企業の現状は、付き合いのある評価センターから情報が入るのみで、他の評価センターからの情報提供はない。そのため、地域における技能検定の全体の年間実施計画の把握は難しく、従業員の能力開発に利用しづらい状態である。日系企業では、年度当初に従業員の能力開発計画を作成して、研修等を進めているので、早い時期に年間実施計画が分かれば利用しやすくなる。そのためには、利用者側に立った統一された情報発信が極めて重要となる。

すべての評価センターから、各評価センターで実施する国家技能検定の年間実施計画が、DOLISAへ提出されるので、DOLISAは、一元的に情報管理できる状況にある。そのため、技能検定の年間実施計画や受検者の募集等に関する情報を一元的に管理して、当該地域の企業へ提供する役割は、DOLISAが最適の機関といえる。

受検料も含めて、地域において統一された情報を一元的に管理し、提供する仕組みは、企業にとってメリットが大きい。提供する情報の種類、内容を決めて、一元的に管理して提供す

る仕組みを早急に作り上げることが必要である。そのための一案として、DOLISA の機能を高めて関与の度合いを深めさせる施策が考えられる。

加えて、DOLISA だけにとどまらず、商工会議所、経営者協会、業界団体等の協力を得ての広報、周知活動及び職種別・地域別評価センターの検索機能があるウェブサイトの立ち上げなどで情報発信機能の強化を図ることが重要である。

また、技能検定の情報が、企業関係者（企業側と労働者）の眼に直接触れるようにするために、ポスターを作成して企業の現場に掲示する方法も有効である。

（２）利用者である企業への対応について

日系企業にとって、従業員に国家技能検定を受検させることは、従業員教育の一環と位置付けられている。技能検定に関する情報は、付き合いのある評価センターから入手しており、付き合いのない評価センター、DVET、DOLISA から受け取ることはない。また、試験問題に関する情報が入手できない状態で、どんな問題が出題されているのかわからないので、受検者への指導や助言ができない。このような状態では、受検者のモチベーションも上がらないし、企業が従業員を受検させようとする気持ちを無くしてしまう。過去の試験問題を公表して欲しいという声は多く聞かれた。

試験終了後に試験問題を公開する。あるいは、過去の試験問題集を販売して企業が入手できる措置を講じる必要がある。

（３）受検料の統一について

受検料の額の決定と徴収は、評価センターの裁量に委ねられているので、評価センターごとによって違っている。評価センターが一堂に会して受検料等を協議することはないので、統一された額ではなく、受検者にとっては不具合な状況になっている。同一地域では、同額の受検料に統一して、どの評価センターで受検しても公平、平等な負担で受検できるような施策を講じる必要があると思われる。

（４）機械検査職種の NOSS の開発と技能検定の実施に向けて

機械検査職種の内容は、機械加工作業だけでなく、仕上げ作業、機械組み立て作業、部品の納品・出荷作業でも必要とされ、幅広い分野をカバーしている。ものづくり分野の日系企業では、従業員に必要な基本的な技能の一つとして重視しており、技能検定職種としてのニーズは高い。それ故に、NOSS の開発と国家技能検定の実施が待たれるところである。

ベトナムで機械検査職種の日本の技能検定基準を活用して、コンピテンシーベースのベトナム版 NOSS を構築する場合には、ASEAN 技能評価担当者セミナー（SESPP 事業として 2022 年 1 月 18 日～20 日に開催）でのインドネシアの発表は、好事例として参考になる。インドネシアでは機械検査職種に関して、日本の総合技能評価方式の技能検定基準を参考にして、コンピテンシーベースのインドネシア版 NOSS を開発している。

当該 NOSS は、レベル 1 は 10 ユニットで構成されており、レベル 2 は 6 ユニットで、そして、レベル 3 は 5 ユニットで構成されている。そして、この NOSS に基づいて機械検査レベル 2 とレベル 3 の国家技能検定を実施している。

なお、詳細については、インドネシアの発表者から入手可能である。

(5) 試験問題の妥当性の検討について

合格率が 90%を超えている職種が多くあり、中には 100%の職種もある。日本の合格率³と比較すると非常に高い。DVET の関係者も合格率の高さを疑問視し、資格の信頼度が損なわれるのではないかと危惧する声がある。

合格率が高すぎる場合、資格の信頼度が薄らぎ、資格としての価値がなくなる。

資格の信頼度を維持するために、試験結果や試験現場のコメントを試験問題作成委員会にフィードバックして、問題の内容、難易度を検討して、作成しなおす必要がある。

作業者に資格の取得が義務付けられているような作業については、講習会（学科と実技）を開催して、修了証の取得で対応することも一案である。

ちなみに日本の場合は、作業者に資格の取得が義務付けられている作業については、特別教育・安全衛生教育（学科と実技）を実施して講習修了証を取得させることが、労働安全衛生法で規定されている。例として「研削砥石取替試運転作業者特別教育」、「低圧電気取扱者特別教育」、「足場の組立て作業等作業特別教育」、「特別粉じん作業者特別教育」などがある。資格の信頼度と価値を保つためには、妥当性のある試験によって取得する資格と、特別教育で修了証の取得で対応する資格とに区分する必要がある。資格の価値と品質保証の面から、適正な合格率をどれくらいにするのが妥当かを検討し、試験問題を見直すことが求められている。

(6) 評価センターの力量を高めるために

評価センターは、DVET が認定した国家技能検定の実施機関である。現在（2021 年 12 月末時点）、職業短大、大学、国営企業等、52 の組織が認定されており、力量に大きな差が生じている。評価センターの業務は、専門科（機械科、電気科等）の講師等が兼務している職業短大等が多く、専任職員を配置して実施しているところは少ない。評価センターとなっている短大（HIVC：ハノイ工業職業訓練短大）のケースでは、専門科の業務が多忙なために評価センターの業務、とりわけ、広報活動や受検者の募集活動に十分対応できる状態にない。結果として、受検者集めに苦勞している。また、試験問題の開発に関しては、委員として職員を参加させることはあるが、試験問題の開発を委託されることはない。

一方、HaUI のように、プロジェクト・フェーズ II の経験を活かして、学内に企業支援・

³ 日本の技能検定の合格率は、概して次のようである。特級：10~25%、1 級：20~30%、2 級：25~35%、3 級：50~65%

評価センターを設立して、専任スタッフを配置して業務を行っているところは稀である。当該センターでは、国家技能検定の実施運営だけでなく、企業の従業員を対象とした短期訓練コースの提供、企業の要望に基づく訓練コースの提供を行っている。

これらの活動を通して、企業との連携も強く、受検者の募集には苦勞していない。

また、長年の JICA プロジェクトをベースにして培われた職業教育訓練の実績が、MOIT (Ministry of Industry and Trade : 商工省) や DVET から評価されており、NOSS の開発や試験問題の作成を委託され、多くの職種の NOSS や試験問題を開発してきている。このように評価センター間の力量の差は大きく、HaUI の経験やノウハウを他の評価センターへ普及させる活動が必要である。評価センターの力量を高めることは、技能検定を拡大して展開するためには重要なことである。