

ベトナムの教育制度と人材供給

ベトナムデスク 前田 昌良

1. はじめに

人材は企業の事業活動にとって欠かせない要素の一つであり、円滑な事業運営には適切な人材の確保が必要不可欠です。そこで、今回はベトナム進出企業にとって最も関心の高いベトナムの教育制度及び人材供給についてレポート致します。

2. ベトナムの教育制度

日本の教育制度と同様、ベトナムの基礎教育プログラムは小学校（5年間）、中学校（4年間）、高校（3年間）の3フェーズに分けられており、中学校までが義務教育です。入学時期は9月で（大学等については図表1参照）、各学年には優秀な学生向けの特別学級が設けられており、毎年定期的に学校内・地方別・全国で学習コンテストが行われています。

図表1：学校種類別入学・卒業月

学校	大学	短期大学	専門学校
入学	9月	10月	10月～11月
卒業	6月（一部は12月）	6月	6月
就学年数	4年～6年	3年	2年

高校卒業後の進路としては就職訓練学校、専門学校、短期大学、大学があり、2009年2月のベトナム文部省の統計資料によると、ベトナム全国には合計644の各種学校・大学があります（図表2参照）。就職訓練学校のほとんどは、入学試験なしで、年間を通していつでも入学できます。一方、専門学校・短期大学・大学には入学試験があり、大学には経営、貿易、財務、会計、外国語、技術、IT等の学科があります。

図表2：ベトナムにおける高校卒業後の進学先

学校	校数	全体に占める比率
大学	160	24.8%
短期大学	209	32.5%
専門学校	275	42.7%
合計	644	100.0%

私立学校も増えてきていますが、まだ公立学校の割合が多く（図表3参照）、一般的に、国家大学（英語表記では国立大学と同じ「National University」

だが、国家大学は他の国立大学より行政上高い位置づけ）、国立の百課大学（工科系）・経済大学・貿易大学、などがいわゆる一流大学の代表選手にあげられるケースが多いようです。

図表 3：私立・公立学校の校数比較

	大学		短期大学		専門学校	
	校数	比率	校数	比率	校数	比率
私立	40	22.2%	24	11.0%	72	26.2%
公立	140	77.8%	195	89.0%	203	73.8%
合計	180	100.0%	219	100.0%	275	100.0%

また、ハノイ市とホーチミン市に大学全体の6割近くが集中しており（図表4参照）、大学卒業後も市内中心部での勤務を希望する者が多いため、郊外や地方に進出する企業は人材誘致の対策を検討する必要があります。

図表 4：大学・短期大学の校数比較

	大学		短期大学	
	校数	比率	校数	比率
ハノイ市と ホーチミン市	105	58.3%	36	16.4%
その他	75	41.7%	183	83.6%
全国	180	100.0%	219	100.0%

なお、大学卒業後の進学を希望する者には、2つ目の大学や（就学年数は3年間）或いは大学院（2年間）への進学が用意されています。他には、語学センターやITスキルセンター等の教育センター及びビジネススクール、マナー学校や会計・総務教育等の実務研修コンサルティング会社があります。

語学能力を有する人材の確保について、日本語能力検定3級を取得したオフィススタッフの採用はしやすくなってきており、ワーカーの場合でも少しずつ増えてきています。また、同2級取得者の採用は簡単ではないものの、以前に比べると容易になってきました。英語能力については、日常会話程度ができる人材の採用は比較的容易です。

### 3. 人材供給

2009年2月のベトナム文部省の統計資料によると、2007年度における卒業学生数は約525,307人です。（図表5参照）

図表 5：2007年度卒業生数

（単位：名）

学校	大学	短期大学	専門学校
正規	256,552	245,835	389,484
夜間など	268,755	110,000	71,315
合計	525,307	355,835	460,799

ベトナムでも人材供給は多様な形で行われています。大学では学生の卒業時期に就職セミナーを開催して学生の就職活動を支援しており、企業はこのようなセミナーに参加することで優れた人材と面談する機会を得ることができます。その他の採用チャンネルとしては、求人ウェブサイト業者を利用して求職者を募ったり、採用支援コンサルティング会社に依頼する方法も時間を節約する観点から多くの企業に利用されています。

ただし、人材を確保できたとしても、日本と違いベトナムでの転職率が高いことは事実です。転職理由は、給与や待遇への不満、好奇心ないしは新たな勤務環境へのチャレンジ精神などですが、転職を抑制する策としては、できる限り定期的に社内部署間での異動を実施したり、日本独自の企業文化・就業環境などを現地向けにアレンジすることなどが考えられます。

#### 4. 終わりに

総じてベトナムの教育制度は体系的に確立されており、人材供給システムはある程度整備されてきています。しかし、ベトナムの教育制度はまだ理論のみを重視する傾向にあり、卒業生の殆どは教育を受けた分野の理論の把握はできていますが、往々にして実務能力はまだ一步ともいえます。そのため、実践で活躍できる人材とするためには卒業後の育成が不可欠といえます。また、勉強熱心な姿勢は高く評価すべき長所ですが、実践で求められるロジカルシンキング（情報を論理的に整理する思考法）が苦手な者が多く見受けられます。そういった意味では、国としての教育制度や政策の改善が期待される一方で、現状では企業が自ら社内トレーニングを行ったり、海外拠点での研修を実施することも必要といえるでしょう。