

## 「ベトナムの人材事情」

### ○ ベトナム人材

9月から年末にかけて、ベトナムへビジネス関連の出張に来られる方が多くなります。ベトナム進出やビジネスの可能性を探る情報収集のため、あるいは、本社でベトナム人実習生を雇っており次回の実習生雇用のための面談などで来られるといった目的の方も多くいらっしゃいます。皆さん口々に「人材不足」「日本の若者を雇うのに苦勞している」とおっしゃいます。その解決策として実習生の受け入れをしている企業が多く、また、他の方法として留学生を対象とした大学や日本語学校に向けたリクルーティングなど、外国人雇用に力を入れている企業が多い状況です。

### ○ ベトナム人が考える日本

一方で雇われる側のベトナム人は日本で働くことについてどう思っているのでしょうか。まず実習生で雇われるケースですが、年々日本への実習生希望者が減っている傾向にあります。理由として、円安によりベトナムドンに換算した時の実入りが目減りしていることが上げられます。

外国で働くことで家族に仕送りをして生活を支えるために実習生として登録するケースは多くみられます。送り出し機関や仲介業者に手数料として多額の借金をしてまで外国に働きに出る実習生は多いのです。そのような実習生たちから見て、今の日本では稼げないと評価されているのです。一方でオーストラリア、台湾、韓国、ヨーロッパは日本より収入が高く人気があります。日本の技術や仕事の仕方を学ぶことに優先度を置いている人より、稼ぐことが第一と考える実習生が多いというのが実態です。

ある日本企業はここ数年ベトナム人実習生を毎年2、3人雇っていました。当初は希望候補者が雇用数の10倍の20~30人程度いたのに対し、今年は数人しかいなかったということで、今年からインドネシアの実習生に切り替えるとのことでした。

留学生は大きく2つに分類されます。1つ目は4年制大学の留学制度を使っていくケースです。そしてもう1つは日本語学校に入るケースです。日本語学校が学校法人であれば、留学生ビザで入国することが出来るため留学生という扱いになります。

4大生の場合は勉学特化の傾向があり、卒業後日本で働くか否かはあまり考えていません。日本語学校に入った人は、在学中からアルバイトもして卒業後も日本で働くチャンスを得たいと考える割合が高いです。

## ○ 日本人とベトナム人のすれ違い

特に実習生を雇っている日本企業は、ベトナムに帰国してしまう3年後（最大5年後）に現地の工場や事務所で働いてほしいので、それを理由としたベトナムへの進出を考える企業が多いです。確かに本社で教育された人材が、ベトナムに帰って自社のために活躍してくれればと考えるのは間違いではありません。しかし、実態は難しいという経験をしている在ベトナム日系企業もあります。

理由は様々ですが、一つに、給料の問題があります。実習生時代は日本人並みの給料を得ていたところ、ベトナムに帰ったらベトナム基準の給与形態になってしまいます。そうなった時に、本人にとってその会社で働くモチベーションがお金以外に存在するかがカギとなります。

それは本社で実習期間中に経験した企業精神や一緒に働く日本人の人々を見て、将来この会社で活躍して皆から大切にされて充実した日々を送っている自分をどれだけ強く想像できるかどうかです。ここが、ベトナムに戻ってから様々な誘惑に惑わされそうになる実習生たちを繋ぎ留めるポイントに成り得ます。

ベトナム人達は本社勤務時代に「ベトナムに帰ったら現地法人で働いてほしい」「これから進出を検討するので現地で働いてほしい」と言われた時、「本社で良くしていただいたので、断るのは悪いかな」と思います。そのため、一度は「分かりました」と返事をし、帰国後現地法人で働き始めることが多いです。しかし半年後、1年後に辞めてしまうケースが少なくありません。なぜならば、特にハノイやホーチミンの大都市で、同世代の友人達がモノを右から左に流すような商売で何千ドルと稼いでいるのを見るからです。「まずは下積みを経験してから」という日本的な考え方に触れた実習生OB達にとって、「下積みしなくても友人たちは大金を稼いでいる」という考え方に易く、「友人たちのようにいま稼がないでいつ稼ぐのか？」という気持ちが大きくなってしまふものなのです。

さて一方で、良い人材を確保したいという考えから、レベルの高い大学と提携している自治体や企業がありますが、実際、日本企業で働きたいか否かを決定するのは学生本人であるという点を忘れてはいけません。提携関係を結んでいたとしても学内上位の学生を提携先の自治体や企業に紹介することが可能なのか、積極的に紹介するのかと言うと、そうではないということが実情としてあります。

## ○ 今後の動き

あるベトナムの人材教育機関では、日本、ベトナム双方にある日本企業に対して、インターンシップを受け入れる企業とインターンシップを希望する学生の発掘に力を入れているそうです。インターンシップはお互いに企業のこと、学生のことを事前に知ることができ、最終的に双方が同意した場合のマッチングのずれが少ない利点があります。

日本で雇われた場合でも、その後の転職はベトナム人本人の自由です。最初に日本で雇った企業は事前の教育や日本に行くための手続きなど、時間と費用をかけていますが、転職されてしまうとある意味今までの作業が無駄になってしまいます。そのため、最初の時点で双方のずれを少なくすることのできるインターンシップ制度を活用することが、これからは最適であろうといった考え方です。日本の観光業界では繁忙期に特化してインターン生を募集しているといったケースもあるようです。

実習生、留学生、既に日本に住んでいるベトナム人の雇用は、日本の人材不足を補うために必要不可欠になりつつあります。ハノイ、ホーチミン、ダナンといった都市部の人材にとっては現地での給料水準が上がるにつれ、海外で働くことに必要性を感じなくなってきました。そのため海外で働いてでもお金を稼ごうと希望する地方人材を集めないといけない状況になってきています。ベトナム地方出身者の考え方は都市部とはまた違った特性もあり、海外で働くことはあくまで出稼ぎであると、ハングリーに捉えている人達の率も高くなります。

日本の地域別、産業別の人気、不人気という構図もあります。首都圏は給与が地方より高い、建築や農業は人気が無いというのが実態なので、日本の地方で人気の無い職種の人材確保は更に難しいと言えるでしょう。

せっかく見つけた人材の転職を防ぐことも重要です。日本人が日本で一人暮らしというのは至って普通ですが、ベトナム人が日本で一人暮らしするのは心細いものです。通常であれば、組合がベトナム人の生活状況を面談やヒアリングなどを通して確認しますが、組合だけに任せず仕事以外でどれだけベトナム人をフォローしてあげられるかも重要です。人材の確保にも言えることですが、仕事=お金だけの関係ではなく、彼らの生活に入り込むくらいのフォローができると信頼関係=長い付き合いに発展する可能性を持っていると思います。ある自治体では在日ベトナム人が増えてきたことから、ベトナム人のためのイベントを開催するといったこともその一環と考えてよいでしょう。