

ベトナム南部における日本語学習者の 就業意識に関する調査報告

——大学生及び日本語学校学生の比較から——

山本 公平*・MA. Dinh Thi Kim Thoa**

1. はじめに

日越関係は2013年に外交関係樹立40周年を迎え、翌年の2014年には「アジアにおける平和と繁栄のための広範なパートナーシップ」という新たな次元に発展させることで両国が一致した。日系企業進出による新規投資と既存投資の拡大が進み、現地人材の雇用ニーズも高まる中、日本語をスキルとして日系企業への就職を目指すベトナム人による日本語学習者は増加している。

日本語学習者の企業選択等の就業意識について、その特徴を明らかにすることが求められる。ベトナムは地理的条件や歴史的背景、言語、人々の気質などから北部と南部で違いが生じると言われている。北部の人は忍耐強く、ジョブホッピングが少なく、勤務態度がまじめで、労働時間内をきちんと働くとされ、南部の人は楽観的な性格で臨時応変さを備えているが、勤務態度に波が出ると言われる。その違いから就業意識も異なると考えられる。

本報告ではホーチミン市を代表とする南部の日本語学習者を対象に就業意識を考察していく。

2. 先行研究

丹野・原田(2004, 2005)は、2001年にホーチミン市における日系企業、外資系企業および現地企業でベトナム人従業員の仕事・価値観に関しての意識調査を実施した。分析の結果、ベトナム人従業員は技術習得意識や勉学意欲が高く、独立意識も高いことが判明した。同僚に遅れないように努力し、追いつこうとする競争意識が高いと指摘する。ベトナム人従業員に対して効果的なモチベーションを与える項目は、「賃金・ボーナス」と「同僚との人間関係」であり、「権限委譲」や「上司とのコミュニケーション」はあまり効果的ではない。彼らの帰属意識を高めるためには「賃金・ボーナス」と「同僚との人間関係」を改善することであると述べる。

ファム・加藤(2010b)は現地調査による日系企業の人的資源管理に関する研究が少ない中で現地企業と日系、欧米系企業それぞれの特徴を整理している。現地企業は社会主義国家である背景から、内部熟練形成・キャリア形成の傾向が強い。日系企業を選択する理由として最も多かったのは、日本への海外研修制度である。仕事の進め方については、日系企業はチームプレーを基本にするが、欧米企業は個人プレーを基本にして進められる。現地企業はチームプレーの傾向が強い。平均賃金について一番高いのは欧米系企業で、日系企業、ベトナム企業の

* 広島経済大学経済学部教授

** ベトナム国家大学ホーチミン市校人文社会科学
大学日本語学部講師

順となる。現地企業と日系、欧米系企業共に内部昇進が一般化し、勤務評定や業績評価の実施率も高い。離職率は高くないが、優秀な大卒採用と優秀な管理職の確保が難しい。すなわち、学歴の低い人材は買い手市場で、高度人材は売り手市場にあると指摘する。

さらに、加藤（2011）は、ハノイの大学生は日本の大学生より人生や職業に関してより高い関心を持っており、計画を立てて行動する傾向にあると強調する。日本の経済はベトナムよりもはるかに物質的に満たされ安定しているのに対して、ベトナムは経済発展途上であるため、ベトナムの大学生は大人としての自覚が強いと推測する。

ファム・加藤（2010a）は、ハノイにおける日系企業と現地企業のホワイトカラーとブルーカラーを対象に仕事への意欲と価値観に関する違いを明らかにした。ブルーカラーはホワイトカラーより、30歳以上の従業員は30歳未満より、女性は男性より、学歴が低い従業員は高い従業員より、と仕事を得にくい従業員ほど仕事への意欲が高い。また、ブルーカラーはホワイトカラーより家族を重要と考え技術取得意識も高い。仕事への価値観では報酬の重要度が一番高く、日系企業の従業員は福利厚生、昇進・昇格、上司・同僚への意識も高く、現地企業のブルーカラーは日系企業のブルーカラーより仕事の内容を重視する等と述べている。

戸田（2013）はリクルートワークス研究所が「グローバル採用」をテーマにして、アジア5か国¹⁾の20～39歳の大卒以上の労働者を対象に各国150サンプルを調査したデータを活用して分析した。それによると、ベトナム人の日系企業へのイメージとして、概ね高い給料が払われ、自分の専門性を生かせ、スキルやノウハウを学ぶことができるが、キャリアパスが明示されていないと考えている。さらに、仕事をする上で大切と考えるものについて、10項目²⁾から優先

順位に3つ選ぶという設問を行った。その中で最も高い値を示した「高い賃金・充実した福利厚生」をベースとして、それ以外の項目の特徴を分析した結果、ベトナムにおいては「教育研修の機会」を大切に人は日系企業で働きたいが、「良好な職場の人間関係」と「明確なキャリアパス」を重視する人は日系企業で働きたくないという傾向が示された。

柴田（2015）は富士通ベトナムとブラザーサイゴンを事例として日系企業の人事管理を整理した。在ベトナム日系企業の人事管理上の問題として賃金の上昇と高度人材の不足があり、企業間で高度人材の争奪が厳しくなる。人材確保のため、福利厚生の充実などのより良い処遇が提供されている。現地人材への経営者教育・マネジメント教育はまだ進んでいないことも示唆している。

柿沼・尹（2013）は、ベトナムと中国の比較によって、新興国における大学生の企業選好に影響を与える要因を考察した。ベトナムでは教育訓練と昇進がより高い給与を得るための必須条件であり、その機会を与えてくれる企業が魅力的な企業であると指摘する。

これまでの研究では求職者の属性、または企業認知に基づいた日系企業への企業選好度の影響を考察している。選好度が高まる要因としては「キャリアパスの明示」（戸田，2013）、「賃金の上昇」（加藤，2010；柴田，2015）、「教育研修プログラム・機会」（戸田，2013；加藤，2010）などである。

3. 仮説の設定

先行研究ではベトナム人の就職における企業選好基準として、報酬、福利厚生、研修機会、キャリアパスの明示などが高い値を示すと指摘された。そこで本研究では、次の2点の仮説を設定する。

仮説1：日本語学習者の習熟度によって希望

表1 調査機関及び回答者数一覧表

教育機関名	略称	特徴・調査対象者	回答者数
ベトナム国家大学ホーチミン市校 人文社会科学大学日本学学部（昼間部）	JPSA	ホーチミンで最高レベルの日本学を専攻する学部。3年生と4年生を対象に調査を実施。	189
ベトナム国家大学ホーチミン市校 人文社会科学大学日本学学部（夜間部）	JPSB	働きながら日本学を学ぶ他領域での学位取得者（学士）。全学年を対象に調査を実施。	127
ベトナム国家大学ホーチミン市校 人文社会科学大学外国語センター	CFL	人文社会科学大学の学生（日本学学部以外）や一般人を対象に外国語教育を提供。初級と中級のクラスを開講。受講者の年齢制限はない。大部分が日本語の初学者で占められている。	106
ドンズー日本語学校	JS	1年以上の日本語学習経験のある中級以上のクラスで調査を実施。	321

出所：広島ベトナム人材マネジメント研究会

就職先とその選択理由が異なる。

日本語を学ぶ者の多くは、必然的に文化や慣習など日本に関する様々な事柄に触れ、自らも調べたり学んだりすることで、日本に対するイメージや就業意識に変化が生じていくのではないだろうか。例えば、大学で日本学を専攻し昼間部で学ぶ就業経験が少ない大学生と、働きながら日本語を勉強している様々な学習者との間で、違いが生じると考えられる。

仮説2：日本学学部の大学生と日本語学校の学生では就業意識に差がある。

4. 調査方法

本研究では表1のとおり、日本語学習者対象に意識調査³⁾を実施した。本研究はリクルートワーク研究所の希望就職先の要素と日系企業イメージの要素を使用し、就業意識についてはこれまでの日本型人的資源管理10項目と日本型人的資源管理と欧米型人的資源管理の比較6項目を使用した。

5. 調査の結果

最初に仮説1を検証する。表2は希望する卒業後の進路を表す。全体的にみると、卒業後の

希望として1番多いのは就職（転職）で45%程を占め、未定、外国への留学と続く。グループ別で見ても同じ傾向にある。加藤（2011）は、ハノイの大学生は人生や職業に高い関心を持ち、計画を立て行動すると述べるが、本調査ではホーチミン市の日本語学習者の18%程は卒業後の進路が未定のまま学習していることが判明した。これはベトナムにおける南北の気質等の違いによるものと推測される。南部は熱帯モンスーン気候のため冬でも半袖で過ごせ、自然災害も少ない。北部は亜熱帯気候で四季があり寒暖の差が大きく、自然災害も多い。北部の人はロジカルで、時々頭が固いほど計画的で真面目とされ、南部の人は衝動的で柔軟性があり、楽しいことが好きな傾向にあるとされる。

表3は希望就職先を企業の国籍別に示している。全体では1位として77%程の学習者が日系企業への就職を希望する。2位以下はベトナム企業（国営及び国営以外）、米国、ヨーロッパ企業の順となる。

グループ別で見ると、夜間部の学生（JPSB）と日本語学校の学生（JS）の日系企業を希望する割合が80%以上と高い値を示している。昼間部の学生（JPSA）は日系企業の希望が68%程

表2 希望する卒業後の進路

	JPSA (n=189)	JPSB (n=127)	CFL (n=106)	JS (n=321)	全体 (n=743)
現在の勤務先のまま	8 (4.2%)	12 (9.4%)	10 (9.4%)	15 (4.7%)	45 (6.1%)
就職 (転職)	98 (51.9)	45 (35.4)	40 (37.7)	149 (46.4)	332 (44.7)
外国へ留学 (大学・大学院)	31 (16.4)	21 (16.5)	9 (8.5)	61 (19.0)	122 (16.4)
進学 (大学・大学院)	9 (4.8)	8 (6.3)	13 (12.3)	17 (5.3)	47 (6.3)
起業	3 (1.6)	7 (5.5)	3 (2.8)	6 (1.9)	19 (2.6)
未定	32 (16.9)	29 (22.8)	20 (18.9)	50 (15.6)	131 (17.6)
無回答	8 (4.2)	5 (3.9)	11 (10.4)	23 (7.2)	47 (6.3)

表3 希望就職先の企業別 (2つまで選択)

	JPSA (n=189)	JPSB (n=127)	CFL (n=106)	JS (n=321)	全体 (n=743)
ベトナム (国営)	9 (4.8%)	7 (5.5%)	15 (14.2%)	20 (6.2%)	51 (6.9%)
ベトナム (国営以外)	88 (46.6)	26 (20.5)	28 (26.4)	100 (31.2)	242 (32.6)
日本	129 (68.3)	102 (80.3)	76 (71.7)	266 (82.9)	573 (77.1)
中国	0 (0)	0 (0)	1 (0.9)	0 (0)	1 (0.1)
韓国	5 (2.6)	3 (2.4)	0 (0)	5 (1.6)	13 (1.7)
台湾	1 (0.5)	1 (0.8)	0 (0)	1 (0.3)	3 (0.4)
他アジア	6 (3.2)	1 (0.8)	4 (3.8)	9 (2.8)	20 (2.7)
ヨーロッパ	28 (14.8)	24 (18.9)	16 (15.1)	42 (13.1)	110 (14.8)
米国	39 (20.6)	20 (15.7)	19 (17.9)	47 (14.6)	125 (16.8)
その他	5 (2.6)	4 (3.1)	5 (4.7)	12 (3.7)	26 (3.5)

であり、50%程がベトナム企業への就職を希望する。

日本語をより多く学ぶ学生ほど、日本の文化や慣習、特に日本型人的資源管理についての理解が深まることで、日系企業への就職希望割合が高いと推測される。しかし、本調査の結果、最も日本語を学んでいると考えられる昼間部の大学生の日系企業への就職希望割合が1番低い値を示した。

本調査に回答した大学生の一部へ追加でヒアリングしたところ、次の意見を得た。「日本についてよく学んだことで日系企業での勤務は厳しすぎることを把握できたから就職先にはベトナム企業を選択する。」「日本と取引するベトナム企業に就職することで、日本語や日本への興味を持ちながら日本に関する仕事ができるし、社内で日本語ができる従業員が少ないので有利

に働く。」また、卒業後、米国やヨーロッパの企業に就職する学生も少なくない。日本語以外で学んだ外国語として英語を選択する学生が一番多く、88%を占める。

表4は仕事をする上で大切なものを示す。全体でみると、第1位は高い賃金で60%程を占め、以下、良好な職場の人間関係、自分の希望する仕事内容と続く。グループ別で見ると、全てのグループで高い賃金が1番目となるが、昼間部学生と外国語センターの学生(CFL)は2番目を良好な職場の人間関係とし、3番目を自分の希望する仕事内容としており、夜間部学生と日本語学校学生は2番目を充実した福利厚生とし、3番目を良好な職場の人間関係としている。

先述した先行研究においても、高い賃金の優先順位が高いことは明らかになっている(戸田, 2013; 柿沼, 2012; 丹野・原田, 2005)。従業

表4 仕事をする上で、大切なもの（3つまで選択）

	JPSA	JPSB	CFL	JS	全体
高い賃金	134 (70.9%)	69 (54.3%)	58 (54.7%)	178 (55.5%)	439 (59.1%)
充実した福利厚生	58 (30.7%)	55 (43.3%)	29 (27.4%)	112 (34.9%)	254 (34.2%)
自分の希望する仕事内容	71 (37.6%)	44 (34.6%)	36 (34.%)	107 (33.3%)	258 (34.7%)
適切な勤務時間・休日	52 (27.5%)	18 (14.2%)	22 (20.8%)	61 (19.%)	153 (20.6%)
良好な職場の人間関係	76 (40.2%)	47 (37.%)	42 (39.6%)	147 (45.8%)	312 (42.%)
明確なキャリアパス	14 (7.4%)	20 (15.7%)	13 (12.3%)	36 (11.2%)	83 (11.2%)
自分の希望する勤務地	13 (6.9%)	12 (9.4%)	10 (9.4%)	25 (7.8%)	60 (8.1%)
会社の評判	5 (2.6%)	1 (0.8%)	5 (4.7%)	7 (2.2%)	18 (2.4%)

表5 働く会社を選択する基準（3つまで選択）

	JPSA	JPSB	CFL	JS	全体
勤務地	34 (18.%)	30 (23.6%)	17 (16.%)	52 (16.2%)	133 (17.9%)
知名度	7 (3.7%)	3 (2.4%)	5 (4.7%)	10 (3.1%)	25 (3.4%)
規模	16 (8.5%)	4 (3.1%)	5 (4.7%)	23 (7.2%)	48 (6.5%)
賃金	128 (67.7%)	73 (57.5%)	64 (60.4%)	164 (51.1%)	429 (57.7%)
昇進の早さ	11 (5.8%)	12 (9.4%)	13 (12.3%)	31 (9.7%)	67 (9.%)
仕事の内容	122 (64.6%)	67 (52.8%)	56 (52.8%)	188 (58.6%)	433 (58.3%)
福利厚生	101 (53.4%)	74 (58.3%)	49 (46.2%)	159 (49.5%)	383 (51.5%)
国籍	6 (3.2%)	3 (2.4%)	4 (3.8%)	7 (2.2%)	20 (2.7%)
親・親戚の勧め	1 (.5%)	2 (1.6%)	1 (.9%)	0 (.%)	4 (.5%)
先輩・友人の勧め	1 (.5%)	1 (.8%)	1 (.9%)	0 (.%)	3 (.4%)
外国に行く機会がある	34 (18.%)	28 (22.%)	24 (22.6%)	70 (21.8%)	156 (21.%)
スキルアップできる機会が与えられる	69 (36.5%)	56 (44.1%)	59 (55.7%)	148 (46.1%)	332 (44.7%)
安定している	19 (10.1%)	13 (10.2%)	14 (13.2%)	47 (14.6%)	93 (12.5%)
その他	0 (.%)	1 (.8%)	3 (2.8%)	1 (.3%)	5 (.7%)

員として企業等で働いた経験がある夜間部学生と日本語学校学生は、未経験者が多い昼間部学生と外国語センター学生よりも、実際に働いた立場から働く上での経済的なりリスクを回避する保証となる福利厚生を求めるのではないかと推測される。一方で、従業員として働いた経験がない学生は、良好な職場の人間環境の中で自分の希望する仕事をする上で、自己の成長を図りたいと考えているのではないだろうか。

表5は仕事をする上で大切なものを示している。全体では1位から3位までは「仕事の内容」、「賃金」、「福利厚生」である。4位は「スキルアップできる機会が与えられる」である。グループ別でも大体同じ傾向が見られるが、外国語センターの学生だけは「スキルアップできる機会が与えられる」を2位としている。

表6は転職の理由を示しているが、いずれのグループも「スキルアップの機会を与えられな

表6 転職の理由（2つまで選択）

	JPSA	JPSB	CFL	JS	全体
賃金への不満	2 (28.6%)	23 (26.4%)	6 (18.2%)	8 (13.6%)	39 (21.%)
福利厚生への不満	1 (14.3%)	25 (28.7%)	3 (9.1%)	9 (15.3%)	38 (20.4%)
勤務地への不満	0 (.%)	4 (4.6%)	3 (9.1%)	7 (11.9%)	14 (7.5%)
人間関係への不満	2 (28.6%)	7 (8.%)	2 (6.1%)	4 (6.8%)	15 (8.1%)
仕事内容への不満	4 (57.1%)	10 (11.5%)	1 (3.%)	3 (5.1%)	18 (9.7%)
スキルアップの機会が与えられなかったため	1 (14.3%)	35 (40.2%)	12 (36.4%)	17 (28.8%)	65 (34.9%)
独立のため	0 (.%)	6 (6.9%)	1 (3.%)	3 (5.1%)	10 (5.4%)
自分のケガや病気	0 (.%)	0 (.%)	0 (.%)	0 (.%)	0 (.%)
結婚・出産・育児・介護のため	0 (.%)	1 (1.1%)	1 (3.%)	1 (1.7%)	3 (1.6%)
会社の将来性への不安	0 (.%)	4 (4.6%)	2 (6.1%)	5 (8.5%)	11 (5.9%)
契約期間の満了（試用期間）	0 (.%)	2 (2.3%)	1 (3.%)	1 (1.7%)	4 (2.2%)
会社の倒産	0 (.%)	3 (3.4%)	1 (3.%)	4 (6.8%)	8 (4.3%)
解雇・早期退職・勸奨退職	0 (.%)	0 (.%)	0 (.%)	1 (1.7%)	1 (.5%)
家族・親戚に指示された・誘われた	0 (.%)	5 (5.7%)	6 (18.2%)	3 (5.1%)	14 (7.5%)
先輩・友人に誘われた	1 (14.3%)	0 (.%)	2 (6.1%)	0 (.%)	3 (1.6%)
進学や資格取得のため	0 (.%)	11 (12.6%)	4 (12.1%)	16 (27.1%)	31 (16.7%)
その他	2 (28.6%)	11 (12.6%)	6 (18.2%)	8 (13.6%)	27 (14.5%)

かった」が最も高い値であった。

ホーチミン市で日本語を学ぶ学生について、次のとおり推測される。彼らの最も高い就職希望先は日系企業であるが、日本と取引するベトナム企業への希望も高い。先述したとおり、日系企業での勤務の厳しさがその理由として想定される。

現地の日系企業と学生のそれぞれにヒアリングした結果、「スキルアップ」という概念に対する認識の違いが浮き彫りとなった。日本人は毎日同じ仕事を続ける中でスキルを一つずつ磨いていくと考えているのに対して、ベトナム人は様々な仕事に携わった経験をスキルと捉えていることが判明した。

本調査では「スキルアップ」の認識について

の詳細な設問を設定できなかったことから、それに関する仕事選択の基準について定量的な分析を行うことはできなかった。

柿沼・尹（2013）は、ベトナム人大学生の企業選好に影響を及ぼす要因として最も高いのは「教育訓練の機会」であり、「昇進機会」、「仕事の内容」、「給与水準」と続く指摘する。彼らは転職や昇進によって高賃金を得るため、若い頃には低い給与であっても我慢して、スキルアップの機会⁴⁾を与えてくれる企業を選好する。すなわち、日系企業がベトナム人従業員の転職率を下げるためには、賃金や福利厚生をより充実させるとともに、従業員に研修制度や育成プログラムについて理解してもらうことで求職者に魅力を感じてもらうために注力すべきである

表7 日系企業のイメージにおける日本学学部昼間部および夜部学生と日本語学校学生の比較

日系企業のイメージ	平均値の差		
長期的視野で仕事のスキルやノウハウを学べる	JPSA	JS	0.14*
自分の専門性を生かせる	JS	JPSA	-0.11*
		JPSB	-0.18*
将来のキャリアパスを描く	JPSA	JS	0.23*
高い報酬をもらえる	JPSB	JPSA	0.39*
		JS	0.28*
将来, 日系企業に勤めたい, または, 続いて勤めたい	JS	JPSA	-0.34*
		JPSB	-0.19*

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

表8 日本型人的資源管理の構成要素における日本学学部昼・夜の学生と日本語学校の学習者の比較

日本型人的資源管理の項目	平均値の差		
年収は年功要因を基本にして決まるべきだ	JPSA	JS	0.27*
企業の価値観を受け入れる	JPSA	JS	0.17*
合意による意思決定	JPSB	JS	0.21*
情報共有	JPSB	JPSA	0.22*
		JS	0.16*
頑張りや取組みで評価	JPSB	JPSA	0.16*
		JS	0.16*
昇進は内部者優先	JPSA	JPSB	0.21*

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ことを示唆する。

続いてANOVA分析を用いて仮説2を検証する。表7はグループ別の日系企業へのイメージの差を示した。分析にあたり、外国語センターの学生と日本語学校の学生の相違が小さいので、同一グループ（以下「日本語学校」と称する。）にまとめた。

分析の結果、日系企業に対するイメージにおいて、グループ間で統計的に有意な差がみられた。昼間部の学生は日本語学校の学生よりも「長期的視野で仕事のスキルやノウハウを学べる」と「自分の専門性を生かせる」、「将来のキャリアパスを描く」、「将来、日系企業に勤めたい、または、続いて勤めたい」というイメ

ジをより強く持っている。夜間部の学生は日本語学校の学生よりも「自分の専門性を活かせる」、「高い報酬をもらえる」、「将来、日系企業に勤めたい、または、続いて勤めたい」というイメージをより強く持っている。昼間部の学生は夜間部の学生より「高い報酬をもらえる」というイメージを低く評価している。

表8に、日本型人的資源管理の構成要素に対する評価において、グループ間で統計的に有意な差がみられた結果を示す。昼間部の学生と日本語学校の学生との間では「年収は年功要因を基本にする」、「企業の価値観を受け入れる」について、昼間部の学生が高く評価している。夜間部の学生は昼間部の学生より、「情報共有」、

表9 欧米型人的資源管理における日本学学部昼間部・夜間部学生と日本語学校の学生の比較

欧米型人的資源管理項目	平均値の差		
会社での仕事の評価では、成果のみを重視すべき	JPSA	JPSB	0.31*
		JS	0.14*
リーダーが決めるべき	JS	JPSB	0.19*
年収は個人成果で評価	JPSB	JS	0.18*

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

「頑張りや取組みで評価」について高く評価するが、「昇進は内部優先」については低い、そして、夜間部の学生は、日本語学校の学生に比べ「合意による意思決定」、「情報共有」「頑張りや取組みで評価」を高く評価している。

加藤（2012）は日本に対する好感度・関心度が高い大学生は、日本に対する好感度・関心度が低い大学生よりも、内部昇進や内部異動によって企業の仕事を理解し情報共有していくという日系企業のキャリアパスを形成する仕組みを容認すると述べている。つまり、日本について高い関心を持ち学習する人ほど日本的な仕組みや事柄を容認しやすくなるということである。

本調査の分析結果をみると、昼間部と夜間部の学生は日本語学校の学生よりも、日本語に加えて文化や習慣なども学ぶ機会が多く、報酬要素以外でも日系企業に対するイメージを高く評価している。日本型人的資源管理に関しても、企業価値観の受入れ、情報共有、合意による意思決定、年功要素、頑張りや取組みにおいて、日本語学校の学生と比べて、昼間部と夜間部の学生は高く評価している。

ただし、昼間部の学生は夜間部の学生より情報共有、頑張りや取組みで評価、内部者優先の昇進について低い評価であった。

表9に欧米型人的資源管理の構成要素に対する評価において、グループ間で統計的に有意な差がみられた結果を示す。昼間部の学生は夜間部の学生と日本語学校の学生に比べ、「会社での仕事の評価では成果のみを重視する」を高く

評価する。夜間部の学生は日本語学校の学生に比べ「年収は個人成果で評価」を高く評価するが「リーダーが決めるべき」の評価は低い。

昼間部と夜間部の学生は日本語学校の学生より日本型人的資源管理について理解を示すが、欧米型人的資源管理の項目で示されたベトナム人本来の個人主義的な意識もまだ残っている。つまり、日本型人的資源管理について理解を示すが、職務評価の際には個人の成果を重視する意識も持っていると考えられる。

6. 終わりに

本研究の結果から欧米企業ほど賃金が高くない日系企業は、採用戦略として充実した研修や育成プログラムをベトナム人求職者に明確に提示して、魅力度を高めることが求められていると示唆される。明確なキャリアパスの提示については、各段階でいかなるスキルができるのか、習得にどのくらいかかるのか、また、昇進するための詳細なスキルリストやそれを達成する時間などを明確に提示して理解をさせることも必要となる。日本の企業イメージについては、日本学を専攻する学生に「高い給料をもらえない」というネガティブな印象を取り除くだけではなく、「ノウハウやスキルを学べる」という好印象もアピールする必要があると示唆される。評価にあたっては、頑張りや取組みの過程を見た上で、部分的に仕事の成果と個人成果も考慮する方案を検討しなくてはならない。日系企業は日本学を専攻して日本型の人的資源管理を受容

しやすくなった学生を引きつけるための効果な施策を採用しなければならない。さらに、日本政府については、日本語教育機関に対して、日本語に加え、日本の文化や習慣などを学習するプログラムを一層充実させることを支援する必要がある。

謝辞：本研究は株式会社にしき堂の研究費助成（平成27年度～平成29年度）を受けて進めた。広島大学東南アジア人材開発プロジェクト研究センターとホーチミン市国家大学人文社会科学大学日本学学部との共同研究の成果の一部である。にしき堂及びヒアリング調査、アンケート調査へ協力いただいた方へ厚く感謝するものである。

注

- 1) インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム
- 2) 会社のステイタス、良好な職場の人間関係、自分の希望する仕事内容、高い賃金・充実した福利厚生、自分の希望する勤務地、適切な勤務時間・休日、正当な評価、明確なキャリアパス、雇用の安定性、教育研修の機会
- 3) 2016年12月～2017年1月に、日本語からベトナム語に翻訳した調査票を、各関係機関に配布・回収を依頼し743名分を回収した。
- 4) エンプロイアビリティ：雇用されうる能力

参 考 文 献

- 加藤里美 (2010) 「ベトナム・ハノイにおける大学生の企業選好：大学生の日系企業に対する意識はどのようなものか」『日本経営教育学会全国研究会研究報告集』 Vol. 62, pp. 51-54
- 加藤里美 (2011) 「ベトナム・ハノイにおける大学生のキャリア環境対応への意識」『朝日大学経営論集』 Vol. 25, pp. 1-7
- 加藤里美・梁良 (2011) 「中国の大学生における企業選好選好に関する嗜好」『マネジメント・ジャーナル』 Vol. 3, pp. 81-94
- 加藤里美 (2012) 「ベトナムにおける大学生の日系企業への意識—ハノイ国家大学・日本語学科を対象に—」『日本経営診断学会論集』 Vol. 12, pp. 124-130
- 加藤里美 (2012) 「日系企業を希望する大学生の企業選好における特徴：ベトナム・ハノイの大学生に関する探索的研究」『朝日大学大学院経営学研究科紀要』 Vol. 13, pp. 1-11
- 柿沼英樹・尹向 (2013) 「ベトナム・中国における大学生の企業選好の比較」『KUASU 次世代研究プロジェクト最終成果報告書』
- 柴田弘捷 (2015) 「在ベトナム日系企業の人事管理」、『専修大学社会科学研究所月報』 Vol. 625-626, pp. 42-66
- 高橋由明 (2010) 「経営学と日本の企業経営」ベトナムの国民経済大学出版
- 丹野 勲・原田仁文 (2004) 「ベトナム人従業員の仕事・価値観に関する意識調査 (1)」『国際経営論集』 Vol. 28, pp. 145-193
- 丹野 勲・原田仁文 (2005) 「ベトナム人従業員の仕事・価値観に関する意識調査 (2)」『国際経営論集』 Vol. 29, pp. 213-250
- 戸田淳仁 (2013) 「どのような外国人が日系企業で働きたいと思うのか—東南アジア諸国とインドを中心として—」『Works Review』 Vol. 8, pp. 74-85
- 前田昌良 (2009) 「日系企業で働く現地ベトナム人から見て」『岡山県ベトナムビジネスサポートデスクレポート』 Vol. 22
- ファムチュンタイン・加藤里美 (2010a) 「海外日系企業の人的資源管理—在ベトナム日系企業の人的資源管理研究の展開—」『朝日大学大学院紀要』 Vol. 11
- ファムチュンタイン・加藤里美 (2010b) 「ハノイにおけるベトナム人従業員の仕事への意欲と価値観」『日本経営診断学会論集』 Vol. 10, pp. 22-28
- リクルートワークス研究所 (2013) 「インドにおける新卒採用の現状、採用の基本と在インド企業の新卒エンジニアへのアプローチ」『Works Report』
- リクルートワークス研究所 (2013) 『Global Career Survey アジアの「働く」を解析する』, Part 1, pp. 16-18, Part 4, pp. 52-54