



ベトナム

AOTS研修 — 2023年12月

ベトナム

自己紹介

Nguyen Thi Thu Huong

人事部長



- 人事戦略全体の策定とモニタリング
- 人材獲得と定着
- 優れた業績のための総合報酬と業績評価
- 研修&能力開発
- 国際コミュニケーション&採用ブランディング

会社概要

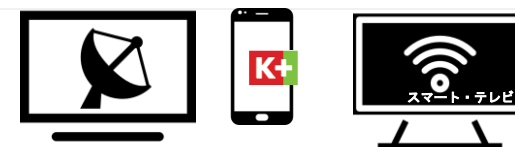


事業 メディア・エンターテインメント - 有料テレビ

創業 2009年

ビジネス・モデル  および 

プラットフォーム



スタッフ：400人



労働市場の現状

ベトナムのグローバル人材競争力指数：
134カ国中75位

出典：2023年人材競争力に関する国際調査（GTCI）

リソースは余剰かつ不足

- 高度技能労働者は労働人口の11.6%
- 英語が堪能な労働者は全体の5%

Covid-19パンデミックによって

- 現在、34%超の企業がリモート・ワーク／ハイブリッドを導入
- 企業の70%超がデジタル・トランスフォーメーションを推進しなければならない。
- 50%超が自動化を推進しなければならない。

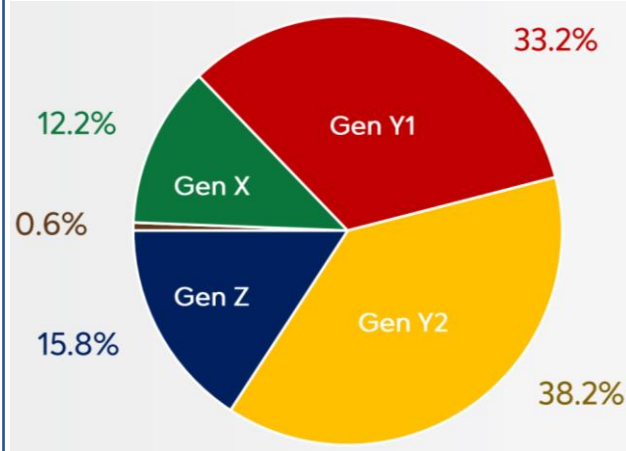
2025年まで

- 何百万もの雇用が失われる。
- 何百万もの新規雇用が創出された。
- 労働者の50%超が再教育（新たなスキルの習得／スキルアップ）を必要としている。

出典：総労働力指数 - 2021年ビジョン

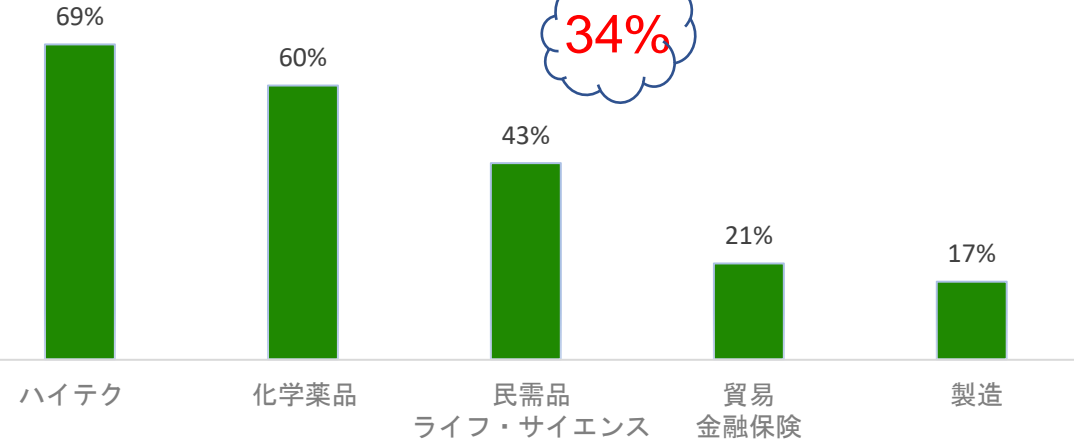
ベトナム労働市場

労働力構成

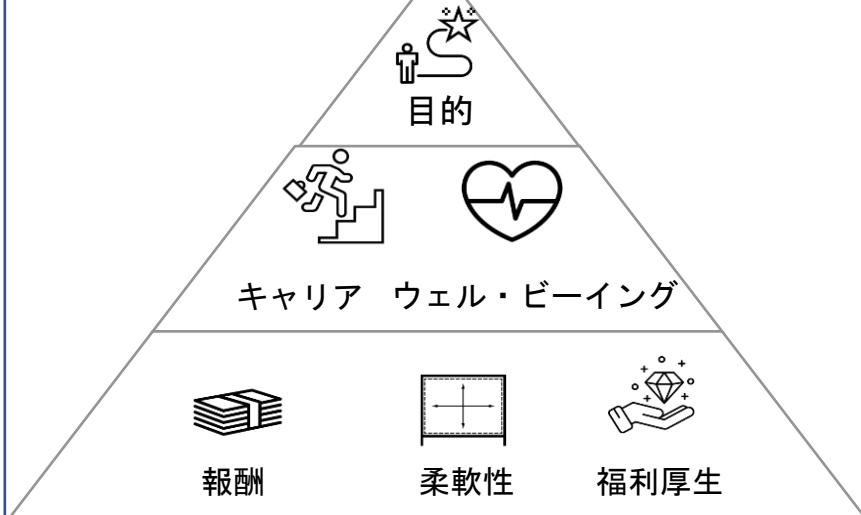


Z世代：1997年以降
Y1世代：1990～1996年
Y2世代：1981～1989年
X世代：1965～1980年
ベビー・ブーマー世代：
1964年以前

ハイブリッド・ワーキング



従業員への価値の提案



人材を引きつける トップ3

- 1. 68%**
より良い給与や福利厚生
- 2. 53%**
より良い柔軟性／ライフ・ワーク・バランス
- 3. 38%**
より便利な立地



思考の糧

- 課題：新しい世代、新しい働き方と多様なニーズ、新しいスキルとより高い競争力
- 給料がすべてではなく、給料が何よりも先

出典：マーサー2022年

ベトナム労働市場

従業員の自主的な離職傾向

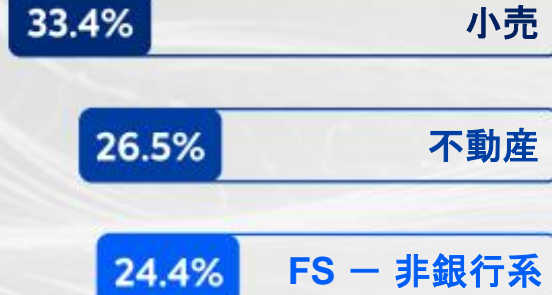


出典：ベトナムTRS 2023年

注目の業種トップ3

1. セールス・マーケティング
2. IT
3. エンジニアリング

上位3



下位3



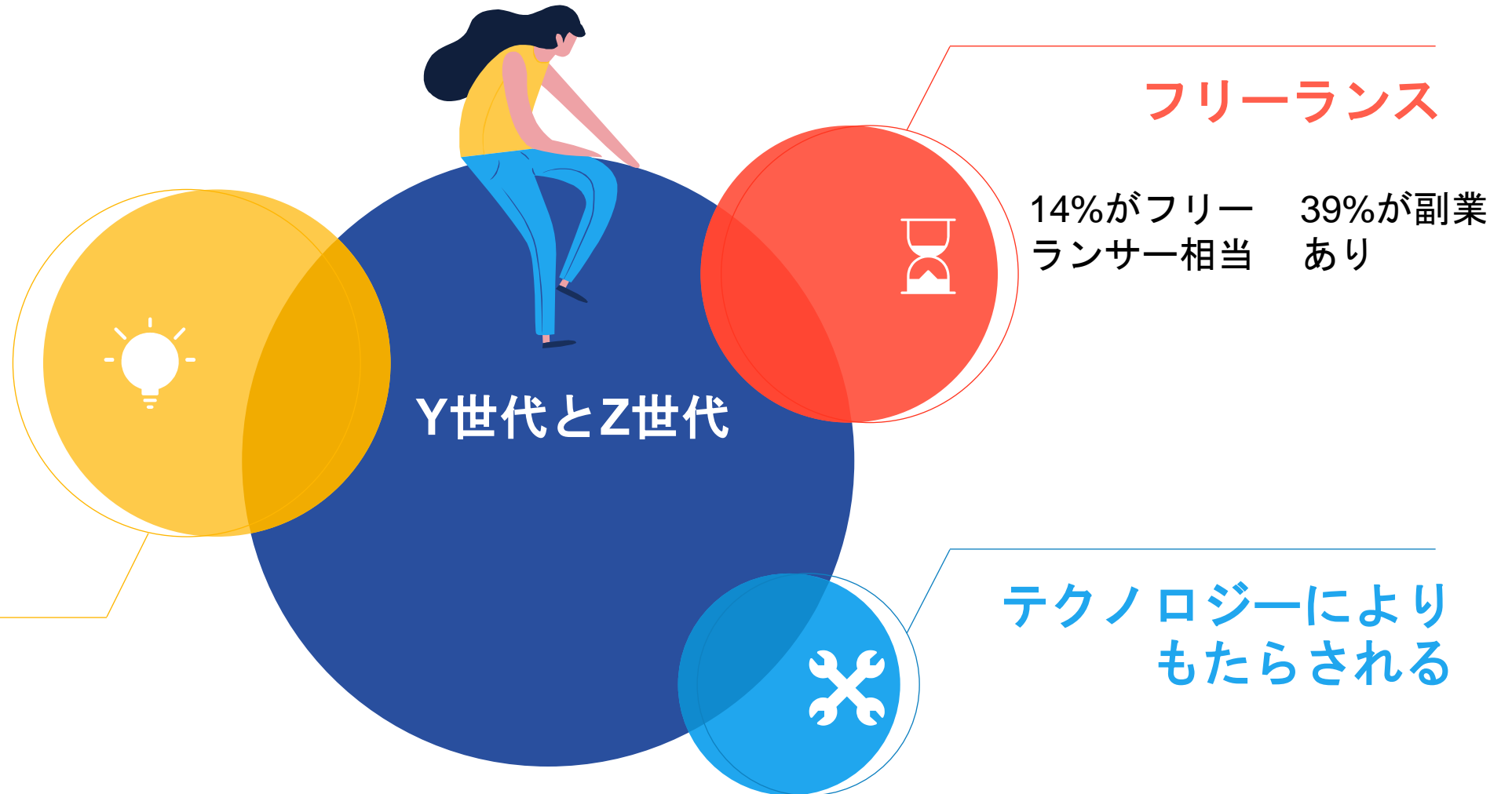
出典：マーサー2022年

エンゲージメント

パンデミック後の従業員エンゲージメントとモチベーションは**最低レベル**



Z世代が牽引する3つの人事トレンド



起業

フリーランス

14%がフリーランサー相当 39%が副業あり

Y世代とZ世代

テクノロジーによりもたらされる


1

事業上の課題

- 高い競争率
低いAPRU（1ユーザー当たりの平均収益）
- デジタル・スワップー DTH がダウン
- B2B対B2C
- はびこる著作権侵害
- 安定したポートフォリオ構築と収益性が手探りの状態

2

組織と人材の効率性

- 組織のスリム化か、より多くのプロジェクトか
 - 低い実績管理
 - リーダーシップの有効性
 - 後継者の育成
- 

3

人材獲得

- 新しいスキルが必要
 - 競争力強化
 - 若い人材のエンゲージメント
- 

4

従業員 エクスペリエンス

- ハイブリッド・ワーキング
 - 柔軟性のメリット
 - 企業の社会的責任の共有
- 



ありがとうございました

