



# Vietnam Salary Report 2018

Summary Ver.

【今年の特集】

日本人駐在員・現地採用に対する手当  
(出張宿泊費・日当・住宅)

# もくじ

## 1. 概要

- 1-1 はじめに
- 1-2 調査概要
- 1-3 用語解説
- 1-4 調査結果サマリー

## 2. 属性

- 2-1 回答企業の属性・平均年齢

## 3. 給与について

- 3-1 日本人給与
- 3-2 ベトナム人給与
- 3-3 業界別給与動向
- 3-4 業界別給与水準ランキング
- 3-5 大学新卒初任給
- 3-6 ブルーカラー雇入時給与
- 3-7 給与更改回数・時期

## 4. 昇給率について

- 4-1 昇給率の全体動向・経年推移
- 4-2 業界別昇給率
- 4-3 業界別昇給率ランキング

## 5. 昇給額及びベースアップについて

- 5-1 昇給額の全体動向・経年推移
- 5-2 業界別昇給額
- 5-3 ベースアップの全体動向

## 6. ボーナスについて

- 6-1 ボーナス支給額一覧
- 6-2 ボーナス支給額の経年推移
- 6-3 ボーナス支給回数・時期・計算基数

## 7. 手当制度の導入状況

- 7-1 各種手当の導入状況
- 7-2 各種手当の支給額

## 8. 【特集】

### 日本人駐在員・現地採用に対する手当 (出張宿泊費・日当・住宅)

- 8-1 日本人駐在員に対する手当の導入状況
- 8-2 日本人現地採用に対する手当の導入状況

## APPENDIX

- 2016年業種別給与額一覧
- 2016年業種別昇給率一覧
- 最低賃金表 (2017-2018年)
- 消費者物価指数の推移
- ICONICの組織人事コンサルティングサービス

(注) 本報告書内では、特に断りがない限り、USD1.00=VND22,700として計算しております。

# 1-1 | はじめに

2016年度後半にかけて急上昇したベトナムにおけるCPI上昇率は、2017年度に入り減少傾向に転じ、2017年度1～11月期では前年対比3.61%に留まりました。政府の賃金政策面でも、最低賃金の改定幅は、全ての地域において昨年の7%台から6%台へと減少しました。

昇給率についても、こうした世相を反映し、2011年をピークとした右肩下がりの減少傾向が続いており、2018年度の予測は全国平均の昇給率中央値で7.5%となりました。

相場形成状況に目を向けると、昨年度まで+5%以上の上昇率だった部長レベルの平均給与水準が、2017年実績では+3.3%に留まり、課長レベルに続き、月給水準の相場形成がなされつつある様子が伺えました。一方、管理職の最大の賞与支給月数が増加基調にあり、2017年度実績では5～7カ月という結果となりました。昨年来、昇給を控え目にする代わりに、好業績者への見返りを業績賞与の支給月数を増加して還元していくトレンドが見られましたが、今年は、管理職でその傾向が顕著にみられました。

こうした動きからも、昇給率が減少していく中で、月給の昇給だけに頼らずに、好業績者を効果的にリテンションしていくための施策を、トータルデザインしていく報酬設計の視点が、今後、益々重要になってくるものと考えられます。

本調査が、在越日系企業の皆様の賃金管理のお役に立ち、発展的かつ持続的な労使関係を構築する一助となれば幸いです。

弊社主催の年末恒例の給与昇給率調査は、今年で9年目を迎え、今年は過去最多の全212社、303拠点の在越日系企業様に御回答協力頂き、お陰様で実態を的確に反映した調査結果となりました。

この場を借りまして、本調査にご協力頂きました在越日系企業の皆様に、厚く御礼申し上げると同時に、2018年も引き続き、弊社人材サービスをご愛顧頂きますよう、よろしく願い申し上げます。

ICONIC Co.,Ltd.

# 1-2 | 調査概要

## 調査目的

在ベトナム日系企業の管理者が、人材の採用、雇用をする上で参考となる情報の提供  
具体的には、ベトナム労働市場における、給与・待遇・昇給率・人材の増減・人事評価等  
(※2017年実績及び2018年予測ベース)

## 調査方法

在ベトナム日系企業へのアンケート送付による調査

## 調査期間

2017年11月13日～12月1日

## 有効回答

企業数： 212社、拠点数\*： 303拠点（北部：105拠点、南部：185拠点、その他：13拠点）  
(※拠点数とは、同一企業がベトナム国内に複数拠点を構えている際の回答対象拠点総数のこと)

## 回答企業内訳

業種 製造業	企業数
金属・非鉄金属・金型・金属加工・機械加工	15
電気・電子機器・電子部品	25
化学・薬品・石油・プラスチック・ゴム	9
繊維・衣服・靴・文具	8
家具・木材・紙・パルプ	3
食品・飲料	9
その他製造業	16
<b>合計</b>	<b>85</b>

業種 非製造業	企業数
商社・輸出入	27
IT・ソフトウェア・情報通信・CAD	38
卸売・小売	12
物流・倉庫・旅客輸送	9
土地開発・建築・建設・土木	18
サービス(不動産・旅行・ホテル・飲食・教育・メディア・広告)	7
金融・コンサルティング(会計・税務・法務・労務等)	7
その他非製造業	9
<b>合計</b>	<b>127</b>

# 1-3 | 用語解説

## 「中央値」「平均値」

「中央値」は集めたデータを降順（又は昇順）に並べて中央に来る値を指すのに対し、「平均値」とは、母集団の総和をその個数で割った値を指します。

### 中央値

(データリスト中の中央にくる値)

社員15名が在籍するA社の給与の中央値は？

全社員の給与を降順に並べて  
8番目に位置する社員の給与額

原則として、給与水準把握にはこちらが最適。

#### 【中央値の特徴】

✓一部の高額所得者と多数の低額所得者が存在する場合であっても、中央値であれば、極端な高額所得者や低額所得者に引きずられずに、構成員の典型的給与額を捉えることができます。

### 平均値

(合計÷個数)

社員15名が在籍するA社の給与の平均値は？

全社員の給与総額÷15

未来の相場変動を予測するにはこちらもチェック。

#### 【平均値の特徴】

✓一部の高額所得者と多数の低額所得者が存在する場合に、平均値であれば、極端な高額所得者や低額所得者に引きずられて、値が典型的な相場水準から乖離しやすい傾向にあります。

✓とりわけ、よく見られる現象として、業界をプライスリーディングしている企業が高給を払ってでも採用に励んだ結果、平均値が中央値よりも高く出るケースがあります。

✓将来の給与相場は、常々、プライスリーダー企業の給与動向による上昇圧力を受けやすい（高給を提示するプライスリーダー企業に人材が流出することで、人材流出防止、又は、採用競争力維持のため、その他の企業の提示給与もそれに引きずられて高給化せざるを得なくなる等）ため、平均値のこうした特性を活用することで、給与相場の未来予測に役立てることができるとも言えます。

# 1-3 | 用語解説

## 「ホワイトカラー」「ブルーカラー」

「ホワイトカラー」とは事務職、販売職などの、製造に直接かかわらない労働者のことを指し、いわゆるオフィススタッフやその他のオフィスワークに従事する層がこれに該当します。ただし、工場労働のエンジニアや製造作業に関わるITエンジニア等、知的労働を伴う労働者については、これに該当するものとします。

「ブルーカラー」とは現場で直接、製造作業にかかわる労働者のことを指し、いわゆる肉体労働中心のワーカー層がこれに該当します。ただし、工場労働のエンジニアや製造作業に関わるITエンジニア等、知的労働を伴う労働者については、これに該当しないものとします。本調査報告書では、製造業の企業におけるブルーカラーを集計しました。

## 「グロスベース」

「グロスベース」とは、各種雇用保険（社会・医療・失業）の個人負担分と個人所得税額を含む額面上の月額給与を指すものとします。本調査報告書では、ネットベース（いわゆる手取り）ではなく、グロスベースでの給与を表記しております。

## 「最大の給与」「最小の給与」

「最大の給与」「最小の給与」額は、賃金テーブル上の理論上の最大額、最少額ではなく、現時点で従業員に対して支給している実態の給与額の中での最大額、最少額を指すものとします。

## 「昇給率」「ボーナス」

「昇給率」とは、月額基本給に対する昇給率を指します。

「ボーナス」とは、いわゆる「13ヶ月目の給与」分も含めた箇月単位の賞与額を指します。

# 1-4 | 調査結果サマリー

## ベトナム人社員の役職ごとの給与水準について

●【管理職】課長レベルがUSD1200程度で横ばい、部長以上がUSD1800程度で漸増、役員は引き続き上昇しUSD3500台へ。

2015年以降、課長レベルの相場がUSD1200程度に落ち着いており、今年も大きく変動することもなく、相場形成がなされてきたと考えられます。一方で、部長レベルについては、引き続き上昇しているものの、上昇幅は抑えられてきており、相場が固まりつつある途上であると考えられます。役員レベルは、相場上昇率+8.4%と、引き続き大きな相場上昇が続いております。

●【ホワイトカラー非管理職】主任でUSD620～1000、一般でUSD330～710、上限は引き続きUSD1000程度

今回は、ホワイトカラー非管理職を主任クラス（Leaderなどの役職あり）と一般クラス（役職なし）の2つに分けて調査を行いました。役職の有無でホワイトカラー非管理職を分けると、各レンジは、主任クラスでUSD620～1000、一般クラスでUSD330～710といった結果となりました。したがって、課長レベルと非管理職を分かつ境界ラインは、昨年に引き続きUSD1000程度となりました。

●【ブルーカラー】班長で+1.2%、工員で+3.4%と微増にとどまる、班長の下限はUSD260程度で横ばい

ブルーカラーの職位ごとの相場上昇は、班長で+1.2%、工員で+3.4%と微増水準に留まりました。一方で、班長以上の最大の給与額水準がUSD500超、工員の最大の給与額水準がUSD300超に達するなど、最大の給与額水準はいずれの職位も顕著に増加しました。一方、班長レベルの最小の給与額は引き続きUSD260程度であり、昨年度より横這いとなりました。

【表1 | 役職毎の平均給与額の経年推移（中央値）】

\*( )内は2014年調査時の換算レートVND21355/USDを適用した場合の数値。

	2014年	2015年	2016	2017	上昇幅	上昇率
管理職	USD1,283 部長+ : USD1500 課長+ : USD1108	USD1,356 (1431) 役員 : USD2500 部長+ : USD1670 課長+ : USD1193	USD1,458 (1523) 役員 : USD3229 部長+ : USD1809 課長+ : USD1186	USD1,498 (1592) 役員 : USD3500 部長+ : USD1868 課長+ : USD1207	USD40 (69) 役員 : USD271 部長+ : USD59 課長+ : USD21	2.7% (4.5%) 役員 : 8.4% 部長+ : 3.3% 課長+ : 1.8%
ホワイトカラー 非管理職	USD460 経験5年～ : USD638 経験2～4年 : USD476 経験～2年 : USD379	USD472 (498) 29歳～ : USD611 25～28歳 : USD469 ～24歳 : USD322	USD493 (515) 29歳～ : USD688 25～28歳 : USD478 ～24歳 : USD359	USD584 (620) 主任 : USD749 一般 : USD485	- *2017年度は質問形式を変更したため、 前年比は省略	
ブルーカラー	USD250 班長 : USD318 工員 : USD200	USD244 (258) 班長 : USD289 工員 : USD202	USD255 (266) 班長 : USD340 工員 : USD222	USD286 (304) 班長 : USD344 工員 : USD229	USD31 (38) 班長 : USD4 工員 : USD7	12.2% (14.3%) 班長 : 1.2% 工員 : 3.4%

# 1-4 | 調査結果サマリー

## ベトナム人社員の初任給水準について

### 【大学新卒初任給】

#### ● 2017年実績値は前年対比横ばい

大卒新卒初任給は、2017年実績ベースでUSD308と前年水準からほぼ変わらず横這いとなりました。2015年時点でやや減少が見られたものの、2012年以降の大卒新卒初任給相場は、基本的に横ばい～微増にて推移しています。

#### ● 2018年の予測値は+5.8%とさらに上昇

一方で、2018年の大卒新卒初任給の予測値はUSD326と2017年実績対比で+5.8%増加する予測となっています。昨年の2017年予測では+5.5%増加するとされながらも実績値は横ばいでしたが、来年も再び同水準に留まるのか動向が注視されます。

### 【ブルーカラー雇入時給与】

#### ● 2017年実績値は前年対比+6.1%と上昇傾向

ブルーカラー雇入時給与は、昨年横ばいでしたが、2017年実績値は前年対比+6.1%と一転して上昇となりました。この値は、昨年時点での2017年予測値のUSD192とほぼ同水準となりました。2018年予測値は、2017年実績対比+8.9%上昇のUSD207と予測されています。ただし、この上昇率は2018年1月施行開始となる最低賃金上昇率を上回る水準であるため、実績としては多少抑えられる可能性も否めません。

【表2 | 初任給額の経年推移（中央値）】

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	上昇幅	上昇率	2018年度予測
大学新卒初任給	USD250	USD288	USD284	USD300	USD288	USD306	USD308	USD2	0.70%	USD326
ブルーカラー雇入時給与	USD119	USD140	USD150	USD171	USD180	USD179	USD190	USD11	6.10%	USD207



# 1-4 | 調査結果サマリー

## 日本人現地採用者の役職ごとの給与水準について

### ●管理職はUSD3000前後、非管理職はUSD1900前後

日本人現地採用者の給与相場動向としては、4ヶ年で見ると、平均給与については、管理職がUSD3000前後で相場形成されている一方で、非管理職については、徐々に上昇している傾向にあり、2017年の実績値はUSD2000に迫る結果となりました。

【表3 | 日本人現地採用者の役職毎の平均給与額の経年推移（中央値）】

\*( )内は2014年調査時の換算レートVND21355/USDを適用した場合の数値。

	2014年	2015年	2016	2017	上昇幅	上昇率
管理職	USD3,000	USD2,800	USD3,139	USD2,752	-387	-12.33%
		(2955)	(3278)	(2925)	(-353)	-10.77%
非管理職	USD1,806	USD1,775	USD1,861	USD1,967	106	5.70%
		(1873)	(1943)	(2091)	(148)	7.62%

# 1-4 | 調査結果サマリー

## 昇給率について

### ● 2016年に引き続き、減少傾向へ

2011年以降の右肩下がりの減少傾向が引き続き継続しており、2017年実績では平均の昇給率において、ブルーカラーも含めた全職層で、10%を割り込む結果となりました。

### ● 社内のハイパフォーマーへの2017年昇給率は予測値からやや上振れ

最大の昇給率について、管理職は2016年時点で10%と予測したものが2017年実績ベースで10.7%、非管理職は2016年時点で10%と予測したものが2017年実績ベースで15%、ブルーカラーは2016年時点で12.6%と予測したものが2017年実績ベースで13.7%、とやや上振れの結果となっています。2018年予測値はそれぞれやや低めに出しておりますが、実際の昇給交渉後に上ぶれし、実績ベースでは上振れとなる可能性も十分に想定できます。

### ● 2018年の昇給率は全国的に最高10% – 平均8% – 最低5%が典型的なレンジと予想

各社の2018年昇給率予測値は、最高・平均・最低の昇給率それぞれの中央値ベースで典型的な昇給幅のレンジをとると、全国的には最高10% – 平均8% – 最低5%と予測されています。

【表4 | 昇給率の経年推移（中央値）】

		2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年実績	2018年予測
最大昇給率	管理職	29.0%	25.0%	20.0%	12.0%	14.3%	11.2%	10.7%	10.0%
	ホワイトカラー非管理職				15.0%	15.4%	15.1%	15.0%	10.6%
	ブルーカラー				15.0%	16.6%	15.0%	13.7%	10.2%
平均昇給率	管理職	18.0%	14.5%	12.0%	9.0%	10.0%	8.8%	7.0%	7.0%
	ホワイトカラー非管理職				10.0%	10.0%	9.6%	9.0%	8.0%
	ブルーカラー				11.9%	11.3%	10.0%	9.1%	8.0%
最低昇給率	管理職	10.0%	8.0%	6.0%	6.0%	5.6%	5.0%	5.0%	5.0%
	ホワイトカラー非管理職				7.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%
	ブルーカラー				7.5%	8.0%	7.0%	6.0%	5.0%

# 1-4 | 調査結果サマリー

## 昇給額について

### ● 平均昇給額の相場及びレンジ

昇給額の調査については2016年より開始しました。2017年実績に基づく平均昇給額は、昨年度水準と比較し、ほぼ横ばいとなっております。2018年度の予測では、特に管理職で昇給額を抑制しようとする傾向が見られました。業界別×職層別の昇給額相場動向及びベースアップの動向については、詳細版レポートにて詳しいデータを掲載しています。

【表5 | 昇給額の実績・予測比較（中央値）】

		2016年 (VND)	2017実績 (VND)	2018予測 (VND)
最大昇給額	管理職	3,180,000	3,000,000	2,510,000
	ホワイトカラー非管理職	2,000,000	2,000,000	1,700,000
	ブルーカラー	844,000	760,650	724,449
平均昇給額	管理職	2,185,400	2,000,000	2,000,000
	ホワイトカラー非管理職	1,076,560	1,098,409	1,000,000
	ブルーカラー	500,000	444,897	439,422
最低昇給額	管理職	1,250,000	1,209,000	1,135,000
	ホワイトカラー非管理職	500,000	480,000	525,000
	ブルーカラー	350,000	279,250	300,000

## ボーナスについて

### ● 2011年以降、ボーナス支給月数の水準は変わらず

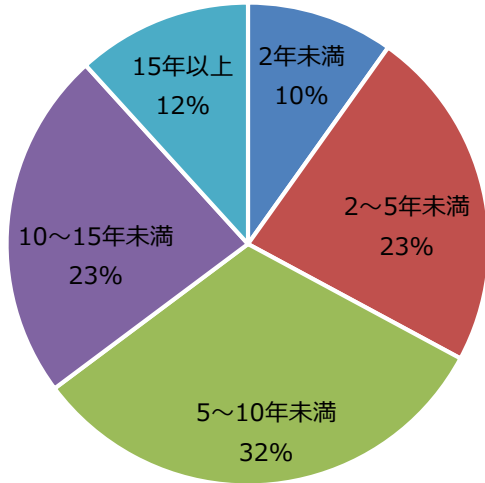
2011年以降、ボーナス支給月数の幅は1.0～1.5か月分として定例化しており、2017年の結果も同様となりました。一方、社内のハイパフォーマーに支給される最大のボーナスは、管理職で2016年実績を上回る7ヶ月分、非管理職・ブルーカラーでは、引き続き、最大5ヶ月分程度の水準で横ばいとなりました。

【表6 | ボーナス平均支給月数の経年推移（中央値）】

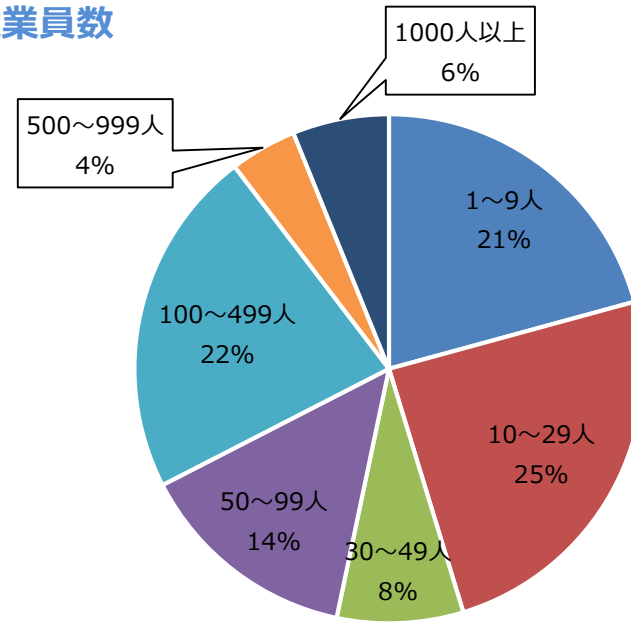
	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年実績	2018年予測
管理職	1.5ヶ月	1.2ヶ月	1.1ヶ月	1.2ヶ月	1.4ヶ月	1.2ヶ月	1.4ヶ月	1.3ヶ月
ホワイトカラー非管理職	1.2ヶ月	1.2ヶ月	1.1ヶ月	1.2ヶ月	1.2ヶ月	1.2ヶ月	1.2ヶ月	1.2ヶ月
ブルーカラー	1.2ヶ月	1.0ヶ月	1.0ヶ月	1.1ヶ月	1.2ヶ月	1.1ヶ月	1.2ヶ月	1.2ヶ月

# 2-1 | 回答企業属性

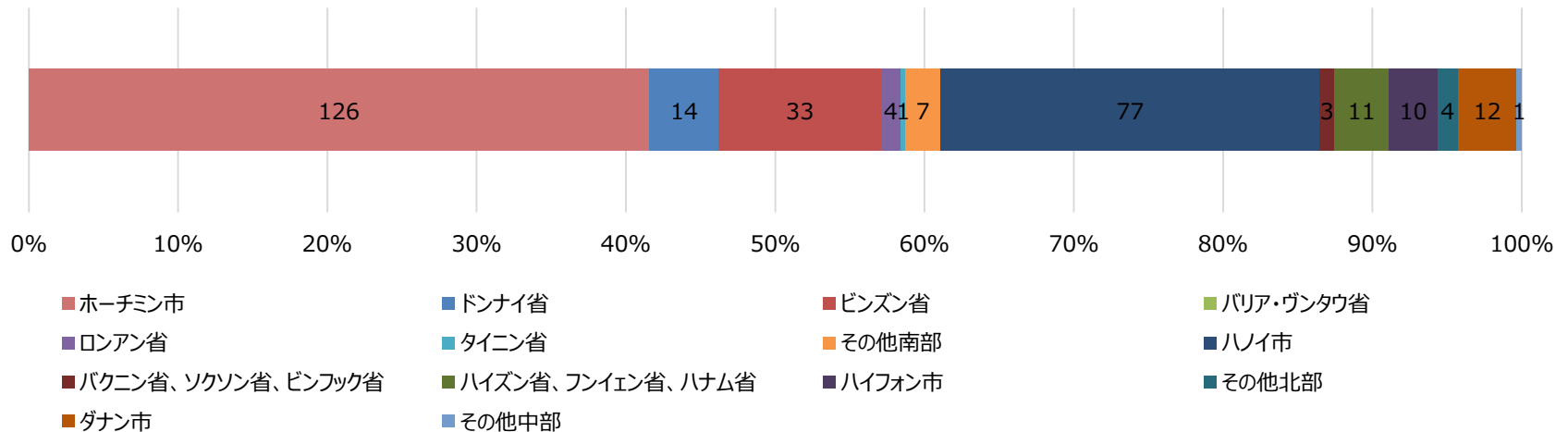
## 操業年数



## 従業員数

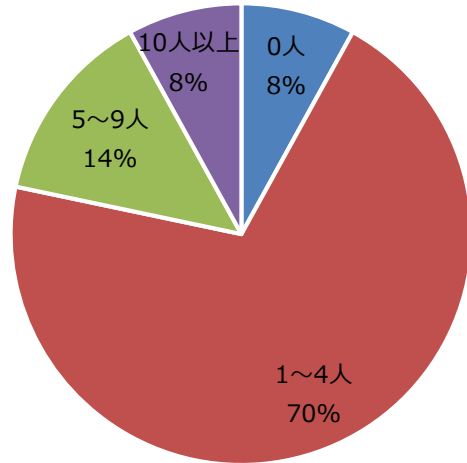


## 拠点所在地

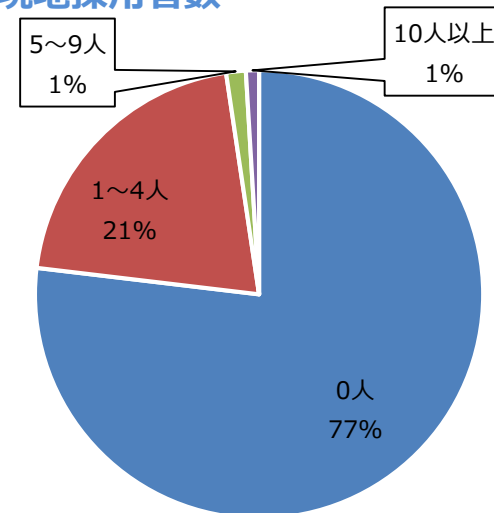


# 2-1 | 回答企業属性

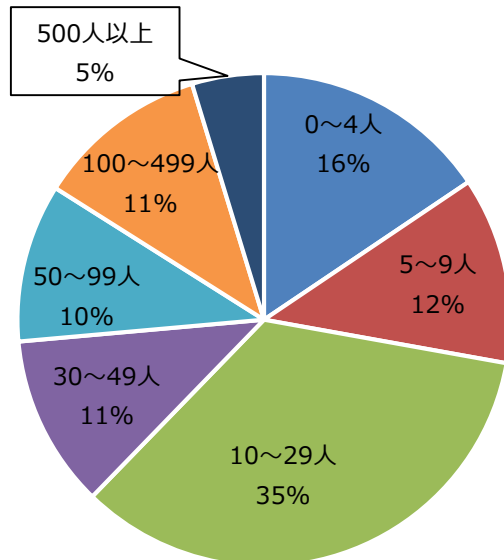
## 日本人駐在員数



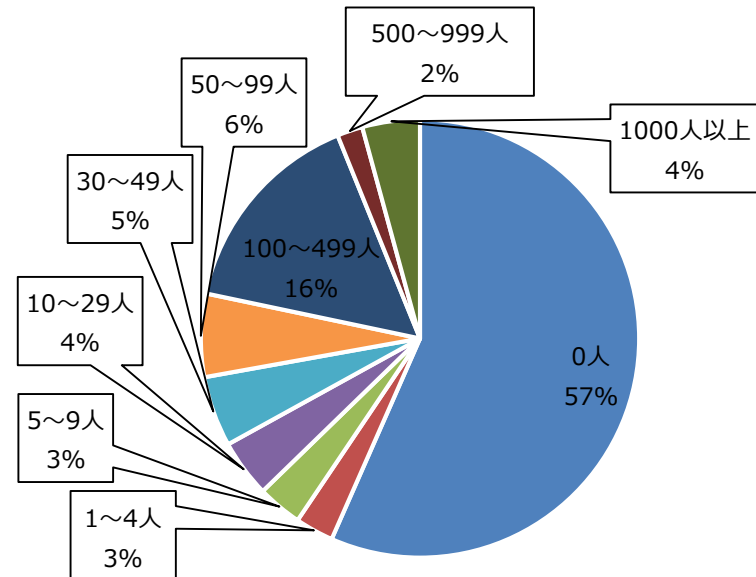
## 日本人現地採用者数



## ベトナム人ホワイトカラー従業員数



## ベトナム人ブルーカラー従業員数



# ベトナムサラリーレポート2018（詳細版）の販売

この度、御回答協力頂きました在ベトナム日系企業給与・昇給率動向に関する調査の詳細版報告書（PDF版）を2018年1月9日（火）より販売予定です。御回答協力頂きました企業様には、御礼の意も込めまして、以下の割引価格にて販売させていただきます。

販売内容	ご回答企業様	定価
一言語のみ （日本語or越語）	USD50（税別）	USD300（税別）
二言語セット （日本語&越語）	USD100（税別）	USD450（税別）

ご購入希望の方は、以下の連絡先まで個別にお問い合わせ下さいませ。販売開始後、ご購入手続きが済み次第、弊社より詳細版報告書（PDF版）を送信させていただきます。

## 【詳細版報告書購入のお問い合わせ先】

E-mail : [hrc-contact@iconic-intl.com](mailto:hrc-contact@iconic-intl.com)

TEL: (84-28) 3939 0940

担当：前田（日本語）、Thanh Thuy（ベトナム語）

# ICONICのコンサルティングサービス

- ✓ 組織人事コンサルティングのサポートプログラム
- ✓ 組織開発・人材育成のサポートプログラム
- ✓ 労務周りのサポートプログラム

# 組織人事コンサルティングのサポートプログラム

## 人事制度設計 プロジェクト

- ✓ 御社の人事制度設計プロジェクトの実務実施主体として、改定案をドラフトします
- ✓ 2週間に1度のペースで、弊社が作成したドラフト案に御社からのコメントを頂き、完成形まで全ての書類を整えます

## 人事制度 ヘルスチェックレポート

- ✓ 現在の御社人事制度、又は、今後改訂予定の人事制度ドラフト案に関する全ての資料のご提供を受け、ヒアリング面談を実施
- ✓ 現状又はドラフト案の人事制度に対する更なる改善点の指摘をレポートにまとめて提出
- ✓ レポートに基づいた報告面談を実施、Q&Aに対応

## 競合他社 ベンチマーク調査

- ✓ 御社がベンチマーク対象とする競合他社リストのご提供を受ける
- ✓ 給与水準や手当費目と額、インセンティブルール、法定外福利厚生、昇給率、評価項目や頻度等、人事制度に関する状況をレポート
- ✓ レポートに基づいた報告面談を実施、Q&Aに対応

## 給与昇給率調査 各種企画調査

- ✓ 給与昇給率調査  
在越日系企業向けの調査としては最大規模の調査委を毎年実施
- ✓ 毎年テーマを変えて企画調査委を実施  
(福利厚生の実態など)



# 組織開発・人材育成のサポートプログラム

## 会社経営的側面

- ✓ 将来の経営幹部候補を育てたい
  - 中長期：人事制度の改定
  - 短期的：経営リーダー輩出の仕組みづくり
- ✓ ローカルマネジャークラスを強化したい
  - マネジメント力強化研修
- ✓ 自社の営業力を強化したい
  - 営業力強化研修
  - 営業力アセスメント
- ✓ もっと主体的に会社に関わってほしい
  - 主体性開発、提案力アップ施策
- ✓ 日本流の仕事の進め方ができるようになってほしい
  - 「仕事の進め方研修」(報連相・PDCA・品質)
- ✓ 候補者の中から誰を役職に就けたらいいか悩む
  - マネジメント・アセスメント

## 社員に対する福利厚生的側面

### 各種スキルアップ研修ラインナップ

- ✓ 思考系
  - ロジカルシンキング
  - 問題解決
  - 課題設定
  - 企画力
  - ライティング など
- ✓ 対人系
  - コミュニケーション
  - リーダーシップ
  - 後輩・部下育成
  - コーチング
  - ファシリテーション など

## その他

- ✓ 自社が求める人材を継続的・計画的に輩出するための育成体系づくり&実施
- ✓ 各種階層別研修
- ✓ 評価制度に魂を入れる目標設定研修・評価者研修
- ✓ 目標添削サービス

# サービス事例：ローカル幹部のマネジメント力を高める

## A社概要

- ・製造業
- ・社員数：約3,000名
- ・課題：ローカル幹部のマネジメント能力の強化
- ・理想の姿：本社からの駐在員がいなくとも、ローカル幹部のみで会社が回っている

## 本施策の期待効果

- ①役割認識：将来的にベトナム人だけで会社を回してほしいと会社が考えていることを認識できる。
- ②上位方針にそって自部署の方針を立てる方法を実体験を通じて理解することができる。（なるほど、こうやればいいのか）
- ③設定した方針、目標に対して、自分一人ではなく部下を巻き込みながら達成する方法を実体験を通じて理解することができる。（頭で考えるだけでなく、自分の力でなんとかする力の強化）

## 事前準備



### ヒアリング

- ・業務内容
- ・権限、責任範囲
- ・現状の問題意識
- ・現状のマネジメント力
- ・関心領域



### 工場見学

- ・働き方
- ・業務フロー
- ・社内の雰囲気

### 詳細企画設計

弊社よりヒアリング内容を踏まえ、詳細の企画内容をご提案致します。  
貴社のご要望を踏まえ、具体的な実施内容を決定します。

## マネジメント研修（前期）

### ◆目標

- ・幹部としての役割認識
- ・方針展開の理解
- ・チームとして成果を出す方法を理解する

### ◆内容

- ・マネジャーの役割
- ・上位方針の読み解き
- ・自部署の方針設定
- ・目標を達成するための策を講じる
- ・部下の特徴を見極める
- ・具体的な計画を立てる

### ◆期間：2日間

## 職場実践

### ◆取り組み課題：

- ①チームメンバーに方針を伝える
- ②各メンバーそれぞれに期待と役割を伝える
- ③実行する
- ④進捗に応じて計画を修正しつつ、達成できるように期中支援する



## フォローアップ研修

### ◆目標

- ・半年間のマネジメントを振り返り、内省する
- ・自身のマネジメント上の得意・不得意を整理する
- ・自身のマネジメント観を自分なりに確立する

### ◆内容

- ・半年間の振り返り
- ・共有
- ・自身のマネジメント観を整理する
- ・今後の啓発課題の設定

### ◆期間：1日間

# 労務周りのサポートプログラム

## 月次顧問サービス

✓法律まわりや手続き周りだけでなく、相場観や効果的な労務施策、評価周りなどの人事・労務の深い部分までワンストップでカバー

✓毎月発行のNEWSLETTERで最新の人事労務事情を発信

## 労務書類作成 &レビュー (就業規則、内規、雇用契約書等)

- ✓日本人担当者による、レビュー箇所の詳細解説
- ✓労務周りのプラクティスに強い提携弁護士事務所によるリーガルレビュー
- ✓実務担当者がベトナムでの業務で直面しそうな労務課題への対策を盛り込んだ内容をご提案

## 労働許可証・査証滞在許可証取得代行

- ✓必要な書類を手配する上での要点や、最適な申請手続きを踏まえてコンサルティングを実施
- ✓取り組んだ案件は100%の発給率実績
- ✓難易度の高い案件(高卒者、地方部での申請、中国人など)の成功事例が豊富

## ビジネスライセンス取得代行

✓煩雑な投資ライセンスの取得手続きが、経験豊富なコンサルタントにより最短時間で完了

## 各種届出・登録代行 (賃金テーブル、組合設立等)

✓必要資料をベトナム語だけでなく、日本語版、英語版も用意可能

本報告書の内容についてはアイコニック（ICONIC Co., Ltd）の基準により、信頼できると認識される各種情報を基に作成され、その正確性および信憑性の維持向上に努めてはおりますが、報告書の正確性、信頼性および特定目的への適合性について一切保障するものではありません。

本報告書の著作権およびその他の一切の権利はアイコニック(ICONIC Co., Ltd)に帰属します。いかなる形式であっても無断の引用、転載、再配布を禁止いたします。

本報告書に関し、お問い合わせ・ご意見・ご質問等ございましたら、下記までお願い申し上げます。

ICONIC Co., Ltd.

HCMC本社

10th Floor, 45 Vo Thi Sau Street, Dakao Ward, Dist 1, HCMC

TEL : 028-3939-0940 Fax 028-3821-1294

E-mail : hrc-contact@iconic-intl.com

Hanoiオフィス

Room708, Oriental Tower Building, 324 Tay Son Street,

Dong Da District, Ha Noi

TEL : 024-3776-5985 / 024-3776-5963 Fax 024-3776-5985

E-mail : hrc-contact@iconic-intl.com