

『中小企業の東南アジア進出に関する実践的研究』
第3回研究会 議論のポイント

日時： 2012年10月16日(火) 9:30～12:00

場所： 関経連 会議室

参加者： 公的機関、経済団体、企業、研究者、APIR 関係者等、47名

1. ベトナム現地調査報告

大野泉(リサーチリーダー)——「日系中小企業の誘致に向けた現地の取り組み、専用工業団地の設置状況と検討事項」

- ・ 8月19日～26日にベトナム現地調査を実施。日本はベトナムにとって最大の投資国になっており、特に中小企業の投資案件が増えている。ベトナム政府は裾野産業育成の観点から日系中小企業の誘致を謳っているが、現実には、裾野産業プロジェクト査定委員会によるインセンティブ付与の手続きや実績ですら情報共有が不十分。バリアンタウ省やハイフォン市が日系裾野産業の誘致地域と指定されているが、中小企業の進出先としては、むしろ、ドンナイ省(南部)やハノイ近郊省(北部)が有力候補で、これらの省で官民が連携して取り組むことが重要ではないか。
- ・ 大阪商工労働部の協力で、訪問先工業団地にもものづくり中小企業の関心を想定した質問表を事前送付し、情報収集を行った(南部: ロンドウック、ニョンチャク3(ドンナイ省)、北部: ドンバン2(ハナム省)、ダイアン(ハイズン省)、クウェポー(バクニン省))。日系工業団地はハード・ソフト面のインフラ、サービス面で安心感があるが、賃料は高め。ローカル工業団地は質は多様だが、最近では日本人コンサル・企業による小ユニットのレンタル工場や中小企業向けサービスセンター設置の動きがみられる。いずれにせよ、「車で走って、目で見て、会って」確かめることが重要。(これら工業団地の概要について、関心ある方々には提供可)
- ・ 他の注目すべき取り組みとして、①ハナム省のズン知事による、日系企業誘致に向けた特別優遇策(「10のコミットメント」)、②エスハイ社による「人財」をコアに日系企業のベトナム進出とベトナムの工業発展を支援する民間ベースの取り組み(レ・ロン・ソン社長は日本への留学経験をもつベトナム人エンジニア)、③JETRO や JICA による既存の取り組み(JETRO「優良企業リスト」、JICA シニアボランティアによる地場の裾野産業支援等)があげられる。

<現地調査参加者からのコメント>

- ・ 青井登志子氏(近畿経済産業局国際事業課長)：
 - ・ 初期投資を抑えて進出したい企業にとっては、中小企業向けのレンタル工場やワン・ストップ・サービスがある工業団地は有用。こうしたサポート体制がしっかりしている工業団地に集団進出することはありえよう。
 - ・ 今年度立ち上げた関西ベトナム経済交流会議のもとで工業団地タスクフォース会合を設け、「関西裾野産業集積支援モデル事業」の議論を重ねている。併せて、近畿経済産業局としてベトナム商工省と協力文書を締結予定。
- ・ 領家誠氏(大阪府商工労働部商工振興室参事)：
 - ・ 工業団地に関し、地盤の硬さ、場の処理方法等により入居企業の負担費用が大きく変わることが日本人専門家からのヒアリングで分かった。ベトナム政府で日本の中小企業の現場を知るトップ人材はおらず、「裾野産業という言葉が踊っている」。人的交流を積極的に進めることが重要(技能研修生の受け入れ、各工業団地の窓口担当者とのコンタクトを含め)。
 - ・ 最近、バリアンタウ省、ビンフック省それぞれから投資ミッションが来阪、またハナム省からもミッションが来る予定だが、一般的な投資セミナーを越えた交流の仕方を考える必要がある。ビンフック省やハナム省については、MOBIO¹としても、そういう問題意識で対応した。

¹ ものづくりビジネスセンター大阪の略称。大阪府と関係機関が運営する中小企業のためのものづくりに関する支援拠点

- ・ 山上貴生氏(大阪府商工労働部商工振興室経済交流課主事) :
 - ・ 数年ぶりに訪越し、ベトナムの急速な発展が印象に残った。レンタル工場については、ローカル工業団地は日系に比べて、サービス・質面でまだ不十分と感じた。
- ・ 藤田力氏(近畿経済産業局国際事業課事業推進第一係長) :
 - ・ 日系中小企業の進出支援という点では、レンタル工場の設置などハード面の整備は進んでいるので、今後はサービス面の支援が重要と認識。人材面においては人材派遣会社等との官民ネットワーク構築、裾野産業が進出する工業団地については、企業ニーズが高い地域に焦点をあてて様々な専門家の助言を仰ぐことが重要。いずれにせよ、官ができることと、民ができることがそれぞれあるので、官民が一体となって取り組んでいくことが有効と考える。
- ・ 大野健一(政策研究大学院大学) :
 - ・ ベトナムでは裾野産業育成のために日系企業誘致がブームになっているが、実際は裾野産業やレンタル工場についての理解が不十分。このブームを一過性にしないためにも、日本の協力は重要。
 - ・ 行政側が果たせる役割として、現地と国内の担当者同士のネットワーク構築支援、政策レベルでベトナム側に積極的に意見具申すべきことは言う(例:環境基準の実施における日本企業の不公平な取り扱い)、等。JICAの中小企業専用工業団地に対する支援については、特定工業団地を専門家派遣や融資で支援するのではなく、一定基準を充たす工業団地に入居する日系企業を対し負担費用の一部を補助するなど、ベトナム全国一律の支援策を導入する方が、より市場にニュートラルではないか。

<質疑応答、意見交換>

- ・ 業種ごとに異なるニーズに、工業団地は対応できる能力があるのか(例えば、化学産業では環境面への配慮が必要)
 - ケースバイケースで、例えば排水処理施設の充実度は工業団地により異なる。業種ごとに、直接確認すべき。
- ・ 中小企業向けの工業団地に関する情報を集約して提供するサービスがあると有用。
 - どの組織がハブになるか、また常時アップデートを誰がやるのかが課題。情報を集約したウェブサイトの作成・公開となると、公的機関が担当するのが適切かどうかとも考慮する必要がある。フォーマルな形の実現は難しいのではないか。
- ・ 海外進出というマクロレベルの話と、具体的な工業団地の選定といったミクロレベルの話に議論が集中しているが、その中間の議論をする場も必要ではないか(例:特定の業界の現状)。
- ・ 中小企業からアンケートをとると、住環境の整備に対する要望が多いので、今回の訪問先工業団地の住環境について教えてほしい。
 - ハノイやホーチミン市内に住めるか、通勤1時間圏内かどうか重要なポイント。ドンナイ省は高速道路が開通すれば(来年末)、この問題は解決可能。北部のダイアンやドンバンでは団地内にマンションがある(広いが値段は高い)。24時間体制の業種の場合、平日は団地内に住み、週末にハノイに行くという例もある。

2. 基調講演

レ・ロン・ソン氏、エスハイ(ESUHAI)社 代表取締役社長／里村勇祐氏(同 社長補佐)——「人材」をコアとした日越ビジネスパートナーシップ、技能研修生の育成や人材育成の取り組み

- ・ ESUHAIは「S」の2乗で(ベトナム・日本ともに地形がS字形、ハイはベトナム語で2)、「日本とベトナムのための会社」という意味が込められている。2006年に設立、両国が補完し合い、それぞれの課題を解決して同時に発展する未来をめざす。100年後に最も信頼できるパートナーシップを築きたい。社員88名のうち7割が日本語で対応可能で、また日本人スタッフは10名。
- ・ 日系中小企業を対象に5つの事業をしている:①ベトナム人材教育・研修、②ベトナム人技能実習生(ワーカー)派遣、③ベトナム人高度技術者(エンジニア)紹介、④ベトナム国内人材紹介、⑤ベトナム進出総合サポート。

- ・①・②について、ESUHAI では、日本企業派遣前に約 1 年教育しマインドセットを習得した後(@ KAIZEN 吉田スクール²)、技能研修実習生として約 3 年間、中小企業に派遣し、日本のものづくりの現場で実践的に学ぶ機会を提供する。この合計 4 年間は、ベトナム国内の大学で学ぶと同等あるいはそれ以上に実践的で有用なはず。④については、帰国した技能実習生や高度技術者に対してフォローアップ研修をして、コア人材として、現地日系企業、及び今後ベトナム進出を考えている企業に紹介するもの。信頼できるベトナム人を採用し、徐々に任せるように育ててほしいと願っている。
- ・ベトナム人材を活用するパターンを 5 つ紹介：①日本国内での生産性向上・経営改善のためにベトナム人材を受け入れる(当面は海外進出の予定がなくても、やる気ある人材を確保できるメリット)。②ベトナム拠点を将来担う幹部候補の事前教育・育成として人材を活用する(数年後の海外進出計画を見据えて)。③ベトナム拠点を磐石にする高度人材の供給先として活用する(海外進出が決定、及び既に拠点がある企業にとって、ベトナム国内管理職人材を確保できるメリット)。④再教育された帰国実習生を活用し、ベトナム拠点を補強(レベルアップ講習を行い、帰国後に将来の目標意識を設定。ベトナム現地のリーダー層・中間管理職層を担わせる)。⑤新入社員研修で、コア人材候補を育成(現地で社内研修を行うのが難しい企業に対し、マインドセットを含め幹部候補生としての研修を実施)。

<質疑応答、意見交換>

- ・技能実習制度について、受け入れ企業、監理団体・共同組合、送り出し機関等、様々な組織が関係しているが、課題があるとすれば何か。また、受け入れ企業が留意すべき点は何か。
 - ベトナム側(送り出し機関、教育機関)に関しては、どのような人材を採用するかが課題。真面目・不真面目な人材、短期的な賃金獲得が関心事項の人材が混在しており、採用側と意識が異なる場合あり。面接だけでは判断が難しい。日本側の課題としては、監理団体が技能実習生を定期的にフォローしているか、本人と意思疎通をとっているかどうか。また、企業側が技能実習生を単に安価な労働力とみなし、人間関係の構築を考えていない場合、問題が生じやすい。
 - ベトナム人は人間関係を重視する国民。ベトナム進出企業をみると、成功か失敗かに二極化している。成功企業は和やかな雰囲気賃金も比較的安く抑えている一方、失敗企業は高賃金を払っても離職率が高いという状況。
- ・技能実習生は、ベトナムから日本に来て働き、ベトナムに帰ってまた働くというように、仕事中心のように思われるが、家族や結婚等をどのように考えているのか。
 - 彼(彼女)らの多くは、家族のために日本で働き、仕送りしたいと考えている者が多い(国内ワーカーの賃金は低く、インフレで生活費は高くなるばかりで貯金できないので)。ベトナム人は家族思いである。高度技術者の場合は、結婚して家族を連れてくることも可能。仕事とは、自分だけのためではなく、何かを誰かにしてあげること。そのように意識を切り替えることが大切で、何のための仕事か、について明確な意識をもつよう、ESUHAI 社では教育している。
 - 家族のように接している会社が成功している。ベトナム人にとって、人間関係が重要(日本は「恥」の文化とすれば、ベトナムは「寂しい」の文化)。

以上

² ESUHAI 社の教育事業を担当する部門。教育内容は、①日本企業の工場現場や設計・研究開発部門で必要な日本語力養成、②日本企業での勤務で信頼を獲得するために必要なビジネスマインド・ビジネスマナー、③「仕事とは何か」「会社と自分との信頼関係」をはじめ、5 年・10 年単位で自分の人生と仕事を考えるキャリア教育。技術者教育部門での奨学金給付における支援を受けている吉田名誉校長(株式会社 RECOF 創業者の吉田允昭氏)の名前を学校名に冠する。