



JAC Recruitment

A Leading Global Recruitment Consultancy

ベトナム人求職者の転職意識 ー採用と定着のポイントー

**JAC Recruitment Vietnam
Consultant Misa Kobayashi**

26th June 2026



JAC Group

Golden Jubilee

JAC Group

50th



JAC Group について

JAC Connects Businesses and Professionals

Providing the Best Solutions to Grow Your Business

50

Years Experience

We bring 50 years of market and industry expertise to our business.

12

Countries

Our recruitment and business solution services are available in 12 countries across Asia, Europe, and the USA.

36

Offices

We provide high-quality services through our 36 offices in 12 countries worldwide.

1.2M

**Professionals
Registered**

Professionals around the world trust our business.

1,700

Consultants

Delivering the highest standard of service to our valued clients.

JAC Group | グローバル拠点



JAC Vietnamについて

Established in 2013, our Vietnam office has proudly served the market for over 10 years. We have expanded our presence with offices in **Ho Chi Minh City and Hanoi**, enabling us to effectively connect companies with top-tier talent across the country.

C-Suite

Executive

Mid-to-senior level

Japanese MNCs

Global MNCs

Regional & Local SMEs



ベトナム人求職者の転職意識



ベトナム人求職者の転職意識 | 調査概要

ベトナム人求職者の就職活動に対する意識を調査するため、自社のデータベースに登録されているユーザーを対象にオンラインアンケートを実施し、174人から回答を得た。

ベトナム人求職者の転職意識に関する調査

目的

ベトナム人求職者の転職意識を調査するために登録候補者を対象にアンケート調査を行った

調査概要

対象者: 当社のデータベースに登録されている候補者
実施期間および形式: 2026年1月、オンライン
回答者数: 174名

回答者の年齢層

30代の回答者が50%を占めて最も多く、次いで20代後半と40代前半の回答者が多い

Age of respondents

Age	%
Below 25 years old	3%
25 – 29 years old	30%
30 – 34 years old	30%
35 – 39 years old	20%
40 – 44 years old	11%
45 – 49 years old	5%
Grand Total	100%

Position

Position	%
Staff	63%
Supervisor	17%
Team Leader/Manager	11%
Director	5%
Senior Manager	3%

ベトナム人求職者の転職意識 | 転職回数

調査結果によると、ベトナム人の求職者の大半は、30代になるまでに少なくとも1回は転職を経験している。当社のベトナム人コンサルタントによると、一般的なベトナム人は、良い機会があれば転職も検討する傾向にあるという。

結果

Job change	20's		30's		40's	
	Number	%	Number	%	Number	%
First	8	14%	0	0%	0	0%
Second	36	62%	10	11%	1	4%
Third	12	21%	58	66%	6	21%
Fourth	0	0%	19	22%	12	43%
Fifth	1	2%	1	1%	7	25%
Sixth	0	0%	0	0%	2	7%
More	1	2%	0	0%	0	0%
Total	58	100%	88	100%	28	100%

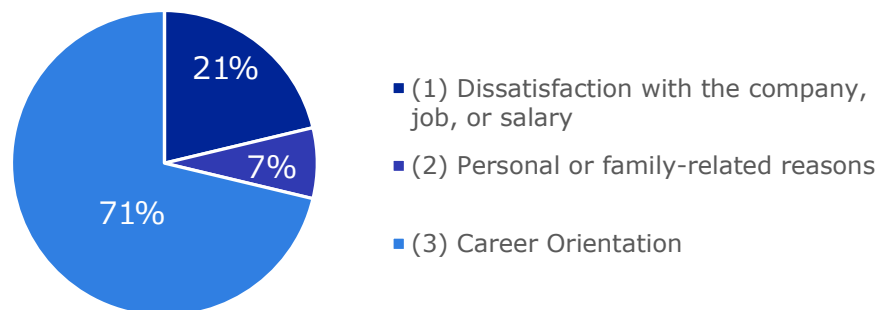
分析

- 20代では、「2社目」という回答が62%で最も多く、次いで「3社目」が21%だった。このデータによると、20代の85%が少なくとも1回は転職を経験している。
- 30代では、「3社目」という回答が最も多く、次いで「4社目」が続いた。一方、転職経験が「0回」という回答は0%であり、30代で一度も転職したことがない人はいないことが示されている。
- 20代や30代と比較すると、40代は全体的に転職回数が多かった。

ベトナム人求職者の転職意識| モチベーション

就職活動を行う動機として圧倒的に多かったのは「キャリア形成」であり、多くのベトナム人求職者がキャリアアップのための新たな機会を求めていることが明らかになった。さらに、給与水準別に見ると、給与が低い層は就職活動の理由として「不満」を挙げる傾向があったのに対し、給与が高い層は、より良いキャリア形成を目指すことを目標に就職活動を始める傾向が強かった。

結果



Reason	(VND/month)			
	~20mil	~30mil	~40mil	Over 50mil
(1) Dissatisfaction	28%	15%	17%	21%
(2) Personal or family-related reasons	7%	6%	10%	8%
(3) Career orientation	64%	80%	72%	71%
Total	100%	100%	100%	100%

分析

転職活動を開始する主な理由を
(1)会社、仕事、または給与への不満
(2)個人的な理由 (3)キャリア志向、の3つの
グループに分類するよう求めたところ、**(3)キャリア志向が71%と最も大きな割合を占めた。**
(1)の割合は所得水準によって異なり、低所得層ほど高い傾向にあった。

また**収入が高い人ほど、より良いキャリア形成を目的として転職を始める傾向があることが判明した。**

ベトナム人求職者の転職意識 | 転職活動をはじめた理由

ベトナム人求職者の多くは、仕事の内容に不満を感じたとき、自分の語学力をもっと活かしたいと思ったときに転職活動をはじめめる傾向にある

結果

(1) Dissatisfaction		(2) Personal Reasons	
Content	%	Content	%
Dissatisfaction or insecurity regarding the company	19%	Personal matters	28%
Relationship with supervisor	8%	Working style	28%
Workplace relationships	6%	Others	28%
Job content	23%	No specific reason	15%
Fixed salary	8%	(3) Career Vision	
Performance-based bonus	9%	Content	%
Welfare and benefits	18%	Want to better utilize professional expertise and skills	24%
No specific reason	8%	Want to better utilize foreign language ability	38%
		Want to improve foreign language proficiency	14%
		Want to take on new challenges	20%
		No specific reason	3%

分析

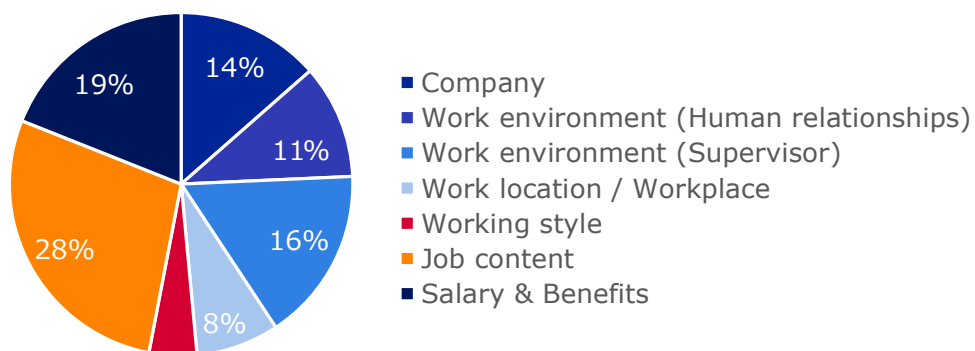
(1)不満、(2)個人的な理由、(3)キャリアビジョンという3つの主要分野に分類し、各カテゴリーについてさらに分解したところ、不満の中では、**職務内容への不満が最も多く**、次いで会社に対する不満や不安が挙げられた。

キャリアビジョンに関しては、**38%が外国語をもっと活用したい**という意向を示しており、習得した語学をより実践的に活用したいという傾向が見られた。

転職先企業に希望すること

次の職場に何を求めているか、またその理由について尋ねたところ、多くのベトナム人求職者は、自身のスキルや語学力をより活かしたいという意欲が高いという結果であった。これは、多くのベトナム人が成長志向であり、比較的前向きな理由に基づいて次の職場を探していることを示している。

結果



分析

- 新しい仕事を決める際に何を重視するかという質問に対し、回答者の**28%が「仕事の内容」**を最も重要な要素として挙げた。次いで多かったのは**「給与・福利厚生」で19%**であった。
- 「仕事の内容」についてさらに詳しく見てみると、回答者の**21%が「自分のスキルを活用できること」**を挙げ、次いで**「語学力を活かせること」が19%**であった。このことから、多くのベトナム人求職者が、次の職場で自分のスキルや語学力を活かせるかどうかを非常に重視していることがわかる

採用と定着のポイント



採用と定着のためのポイント

Key Points

- 活用できるスキル、経験、能力を明確にすること
- キャリアに関する会話を定期的に行うこと
- 給与や福利厚生を定期的に見直すこと

採用と定着のためのポイント | (1)

採用、選考、入社後のオリエンテーション、定着の各プロセスにおいて、企業が留意すべき重要な点は、入社に先立ち、候補者に対して、当社でどのようなキャリアを築き、どのようなスキルを身につけることができるかを明確に伝えることが極めて重要です。

採用フェーズ	ポイント
候補者募集	ベトナム人の転職先選びにおいて、自身のスキルや語学力をより活かしたいという意欲が高い人が多いため、求人要綱(Job Description)の作成に際しては、職務内容や応募資格だけでなく、 入社後に期待される本質的な成果や役割などについて明記しておく とよい。
書類選考	20代以上のベトナム人の多くは、少なくとも2回は転職を経験しているため、人物の定着性を推しはかるために個別の転職理由を注意深く把握することは重要なことではあるが、 履歴書の段階で経験社数が多い人を敬遠し過ぎると 、スキルや専門性の面で有望な候補者を採用する機会を逸する可能性がある
面接	ベトナムでは、 職場において友好的な人間関係が好まれ、また上司に対しては面倒見がよいことが期待される 傾向がある。面接は候補者にとって入社後をイメージする重要な機会であり、面接官や候補者対応を行なう担当者は、候補者と接する際にこれらを意識するとよい。また安定性や福利厚生、社員間の関係作りのための施策なども説明するとよい。

採用と定着のためのポイント | (2)

入社後は、従業員のキャリアに関する希望に耳を傾け、会社のビジョンや将来の見通しが彼らの目標とどのように合致しているかについて、継続的にやる気を引き出すような対話を重ねることが不可欠

採用フェーズ	ポイント
内定(オファー)	ベトナム人が新しい仕事を探す際、自身のスキルや語学力を活かせる機会を優先する傾向にあるため、採用の決定には、条件や役職を明記した内定通知書が不可欠だが、候補者の意欲を高めるためにも、併せて、できれば 社長や役員、直属の上司となる人から、入社後の使命や目標、また将来の期待や提供される成長機会について期待を込めて語る面談の機会 があると良い
入社	採用内定時に伝えたその人の使命や目標を、より具体的な形で示すことが入社時に重要なことである。採用内定段階に伝えた内容と齟齬がないよう、入念に準備することに加え、 直属の上司(指揮命令者・評価者)以外の人も関与するとよい
定着	不満よりも将来的な「キャリア形成」のために転職をする傾向にあるため、勤務歴の長い人に対しても「長く勤めてくれているから今後も大丈夫」と油断することなく、時に会社の方針や戦略を伝えて感想や意見を求めたり、職場における居心地を尋ねたり、またその人のキャリアプランに耳を傾け、 会社としてどのような成長支援ができるか等を話す機会を意識してに設けるとよい

まとめ



キャリア志向が強い

スキル活用を重視

転職に前向き

→企業は「成長機会」「キャリア」「スキル活用」を明確に提示する必要あり

問い合わせ先

JAC Recruitment Vietnam

Phone: +84 28 3821 7730

Email: jacvn-jp@jac-recruitment.com

JAC Recruitment Vietnam

19th Floor, Doji Tower

81-83-83B-85 Ham Nghi,
Sai Gon Ward, Ho Chi Minh City