

プロネクサスベトナム現地レポート

(2024年12月 VOL.65)

プロネクサスベトナムが、2024年11月のベトナム現地情報をお伝えいたします。
 今回のテーマは、ベトナムへの海外からの直接投資（Foreign Direct Investment 以下、FDI）の動向についてです。

【FDI 動向の概要（2024年1月1日～11月20日）】*11月の数値は20日時点の値

1. 日本の対越投資動向

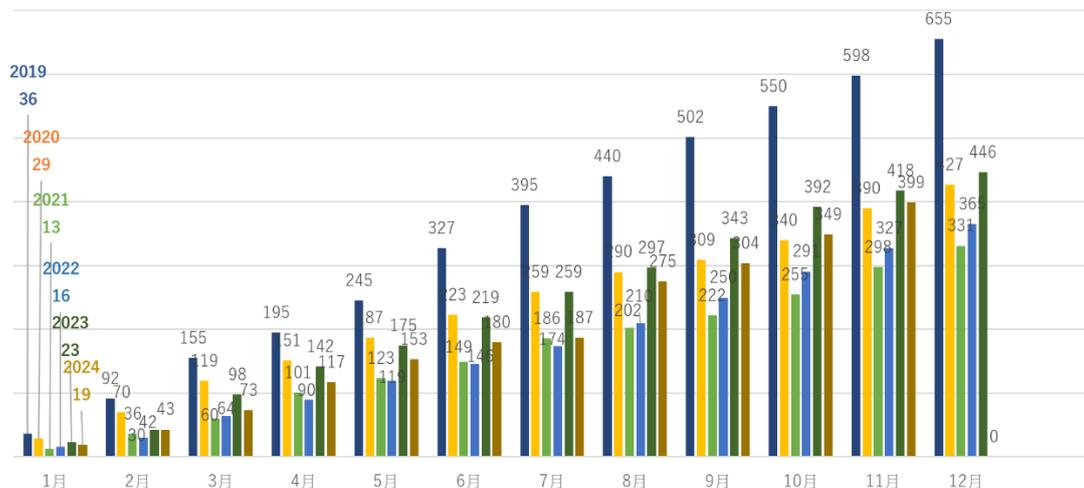
- 日本の2024年1月1日から11月20日までのFDI投資額は約**36.1億USドル**（*2023年同期間：約31.1億USドル、116.1%）
- 日本の2024年1月1日から11月20日までのFDI投資件数は、**601件**（*2023年同期間：632件、95.1%）
- 証券投資件数を除いた日本の2024年1月1日から11月20日までのFDI投資件数は、**399件**（*2023年同期間：418件、95.5%）

*下グラフ参照

*証券投資を除くFDI投資件数の統計データは、会社設立や増資等の日系企業の直接的な進出動向の判断指標の一つとなる数値です。

*データ引用元：ベトナム外国投資庁

【比較】新規投資件数の推移：2019年から2024年の累計件数の推移



2. 世界の対越投資動向

2024年11月までの値ですが、海外からのベトナムへの直接投資は、110の国と地域から投資が行われており、投資金額・投資件数の上位5か国は以下のとおりです。

■投資金額の上位5か国（金額：USドル） ■投資件数の上位5か国（件数）

1位	シンガポール	約91.4億
2位	韓国	約38.9億
3位	中国	約38.8億
4位	香港	約36.4億
5位	日本	約36.1億

1位	中国	1,497
2位	韓国	1,429
3位	シンガポール	882
4位	日本	601
5位	香港	568

*データ引用元：ベトナム外国投資庁

*「新規投資の金額・件数」「追加投資の金額・件数」「証券投資の金額と件数」の合計で順位を算出（2024年1月1日～11月20日）

<2024年1月から2024年11月までの海外からのベトナムへの投資の状況>

2024年1月～11月までのベトナムに対する海外からの直接投資は、[払込資本金]が216億8,000万米ドル以上、前年同期比で7.1%増加しました。特に、海外からの[新規投資件数]は前年同期比で大幅に増加（2024年1月～10月：3,035件（前年同期比：1.6%増））いたしました。また、[登録資本金]については、314億ドル以上に達し、前年同期比1%増加いたしました。

また、新規の[登録資本金]の総額は173億9,000万USドル（前年同期比0.7%増）となり、同様に海外からベトナムへの既存プロジェクトに係る増資に関しては、1,350件行われ（前年同期比12.9%増）、金額は99億3,000万USドル（同期比40.7%増）となりました。

<2024年11月20日時点の海外からの投資累計額>

2024年11月までの全期間にベトナム全体に対して申請された累計の[*登録資本金]の総額は、4,967億USドルであり、これに対して実際に払い込みされた[払込資本金]の総額は3,189億USドル（64.3%）になっております。

*申請時に登録を行う [登録資本金] 全額を支払う必要はなく、実際に払い込まれた資本金を [払込資本金] として区別します。なお、[登録資本金] と [払込資本金] が一致している場合、親子ローンなどの借入を行うことができないため、投資を行う場合は注意が必要です。

<ロバート・ウォルターズ給与調査 2025 : ベトナム企業の 82%が昇給へ>

イギリスの人材紹介会社ロバート・ウォルターズ(Robert Walters)が最近発表した給与調査報告によると、**ベトナム企業の 82%が 2025 年に昇給を予定している**ということです。

給与調整だけでなく、雇用主は人材獲得戦略の強化にも力を入れています。多くの企業が、競争力のある賞与制度 (76%) や充実した社員研修・能力開発プログラム (67%) に投資しています。多くの雇用主にとって継続的な課題として、人材獲得競争の激化と、競争力のある給与・福利厚生の提供が困難であること (59%) が挙げられています。

この調査では、73%の従業員が自分のキャリアの見通しについて楽観的な見方を示しており、これは雇用機会に対する自信につながることを表しています。給与と福利厚生は、依然として従業員満足度の最も重要な要因です。回答者の 46%が競争力のある報酬パッケージを重視し、77%が仕事の満足度を決定する上で賞与制度の重要性を強調しています。これらの調査結果は、特に雇用主が優秀な候補者を奪い合う競争市場において、経済的安定と評価が人材の維持・獲得において中心的な役割を果たしていることを示唆しています。

金銭的なインセンティブだけでなく、従業員は職場文化という無形の価値も重視します。刺激的な同僚や協力的な職場環境は、調査対象の半数にとって極めて重要な動機付けとなっています。これに加えて、研修制度、フレックスタイム制、健康保険の延長など、個人的・職業的成長の機会が、魅力的な雇用パッケージの不可欠な要素であるとの見方が強まっています。

興味深いことに、この調査では、**従業員の間で外資系企業に対する選好が顕著である**ことも浮き彫りになっています。その理由は明らかで、より良い給与体系、体系化されたキャリア開発パス、グローバルに連携した専門的な環境で働く機会など、外資系企業はベトナムの人材にとって非常に望ましい就職先となっています。

*引用元

Vietnam Business Forum 「Robert Walters Salary Survey 2025: 82% of Vietnamese Firms to Raise Salaries」

<https://vccinews.com/news/58727/robert-walters-salary-survey-2025-82-of-vietnamese-firms-to-raise-salaries.html>

(参照 2024/11/27)

Viet Jo 「ベトナム企業の 8 割超、25 年の給与引き上げを計画」

<https://www.viet-jo.com/news/economy/241129154323.html>

(参照 2024/12/2)

以上、プロネクサスベトナムが海外からの投資動向について、お知らせ致しました。

次回は、【ベトナムへの海外からの直接投資（Foreign Direct Investment 以下、FDI）12 月の動向について】をお伝え致します。

【Disclaimer】

- 本資料は、情報提供を目的として作成しております。
- 本資料に記載の情報は、会計・税務・法律上の観点からのアドバイスを含むものではありません。
- インターネット上を含む、一切の無断転載を禁止しております。
- 本資料の情報は、株式会社プロネクサスが作成元より提供を受けており、著作権は、原則として作成元に帰属します。いかなる目的でも、本資料の一部または全部を無断で使用すること、または、いかなる方法で複写、複製、引用、転載、翻訳、貸与などを行うことを禁止しております。
- 本資料に記載された情報は、作成元が信頼できると判断したものを根拠として作成を行っておりますが、その内容の正確性、信頼性、完全性を保証するものではありません。弊社および作成元は、当該情報に起因して発生した損害について、その内容の如何に関わらず、一切の責任を負いません。