



テーマ 毎月2万人以上が海外に流出 – いま、ミャンマーは

(要旨)

J-SAT グループ 代表  
西垣 充

### ミャンマーの一人あたり GDP

2017年度で1,299ドル、日本の30分の1。

長期にわたった米国の制裁が解除されたのは3年前。

大きな伸びしろがある、そう言われながらもなかなか経済状況は好転していない。

労働集約型企業が増えているとはいっても、まだこれといった産業が形成されていない。

2018年度、海外へ働きに行く国民は過去最高になり、昨年2017年1～9月までの国民の就職状況は国内就職16万人以上、国外就職18万人以上と、国外就職が国内就職を初めて上回った。

毎年20万人が卒業する大学卒ミャンマー人材の受け皿は当分、海外流出が続くと予想される。

### ミャンマー人材が日本企業に向いていると考えられる理由

2017年度12月時点、日本で働くミャンマー人技能実習生は6,684人(3年前比10.6倍)。

技術・人文・国際ビザの就労者は2,316人(3年前比3.8倍)に急増、現在13,000人が働いている。

日本企業に向いていると筆者が考える理由：

1. 識字率が高く、勤勉な国民性
2. 伝統を重んじ、目上の人を敬う精神
3. 他国と比べ、圧倒的に多い親日派
4. 母国や家族のためのハングリー精神
5. 穏やかで面倒見がよく、話し好き
6. 謙虚で真み深く、調和を好む
7. 日本語がうまく、勤労意欲も旺盛

### なぜミャンマー人は日本を選ぶのか

ミャンマーでは戦後から1980年代まで、一貫して日本軍の士官学校卒業生が政府の主要な役職を歴任してきた。彼らが1980年代後半まではミャンマー政府の閣僚として国をつかさどっていた。

学校では子どもたちに、戦時中に日本とどのように戦い、関わってきたかを歴史の授業でいまでも丹念に教えている。当時の日本軍の行いなどを率直に子どもたちに伝えている。家庭でも今も、戦争後にミャンマーに残り地元の人と協力関係を築いていた日本兵の話を語り継いでいる。こうした積み重ねが、ミャンマーを独特の「親日国」へと導いてきた。

### ミャンマー人をどう位置づけ育てていきたいか

まず、ミャンマー人に来てもらいさえすれば人手不足の問題は解消するはず、という発想を断ち切

る。日本で外国人を雇用する場合でいえば、人材をどう考えているのか、どう教育していくべきかを考え、その上でどの国からどのような人材をいかにして招き入れるのかを決める。

ミャンマーとはどのようなマーケットであり、そこでミャンマー人をどのように採用し、そして入社後にはどのように人材を育てていくのか。自社の事業にいま必要なのは、正社員のエンジニアなのか技能実習生なのか、留学生なのか。どの国の人材が向いているのか。外国人を自社の中でどのように位置づけ、どう事業に生かしていくか。

### お金よりも、知識が増え安心安全を選びたい

ミャンマー人は語学力に長けた人が多い。英語もある程度できるので、ただお金を稼ぐのが目的であれば、中東の方が日本よりも圧倒的に上。面倒な日本語を勉強する必要もない。

それでも日本で働くことを選ぶというミャンマー人は、技術が学べ、安心安全で信頼できるという良いイメージを抱いている。お金よりも、知識が増え安心安全を選びたいと考え、信頼できる国で働きたいと強く考えている。

### 日本で働くとはいえ、多くはいずれミャンマーに戻る

女性の場合は結婚出産を考え、20代前半で日本へ渡って30代に入ると母国に戻る人が大半。受け入れ企業は、ミャンマーに帰ったときの彼女たちの人生までも考えてキャリアプランを練った方がいい。

そういう会社であればミャンマー人から選ばれやすく、良い外国人を採用できる確率が高まる。

「いいミャンマー人」は日本に行く前には何をやりたいかを明確にしている。それを考えて教育プランを作り、提示する。良い外国人の雇用を実現するもっとも効果的な方法。

### いずれミャンマー人から選ばれる時代が訪れる

筆者がミャンマーで起業してからすでに20年。以前はよく人が辞めた。現在では非常に安定。

入社3ヶ月目までは頻繁に面談をし、さらに年に2回は全社員個人面談を実施。ミャンマー人社員の目標や希望をこまめに聞き、今の仕事が将来においてどういう意味があるのかを伝え、現場に活かすようにしている。

このプロセスに力を入れるようになってからは見違えるように離職率が減った。現在の仕事の意味を伝えキャリアを提示することは、それほどミャンマー人にとっては重要。

その点は、日本でも同じ。

日本の「若者意識調査」によれば、大学生が中小企業に対して重視するポイントとして；

- ・会社の規模には「こだわらない」とするものが多い。
- ・「やりたい仕事」「自分に合った仕事」重視で探す傾向が強い。
- ・「人間関係や社風」を重視する傾向が強い。

学生は「やりたい仕事」や雰囲気やウエイトを置いて就職先を考えている。

日本企業は「担当する仕事の幅が広い」「長年経営を安定させている」「社会に必要な商品・サービスを提供している」を自社の魅力と考えていたが、学生側と思惑に大きなギャップがあった。

日本の若者はTVを見ないと言われるが、ミャンマーの若者も同様。TVを見ないかわりにYouTubeを熱心に見ている。若者の価値観は世界共通だと考えたほうがいい。

### 外国人が働きやすい職場へ

ミャンマー人を雇用する上で、きちんとわかりやすいシンプルな言葉で指示を出すことは重要。

以心伝心や付度ではなく、言葉ではっきりと仕事を教え、伝えていく組織が求められる。

日本の企業は男性優位の職場から、女性が働きやすい組織へと変わっていく。女性が働きやすい職場イコール男性も働きやすい職場。学生の間で人気が高い。優秀な学生を多く獲得できる。

次は、外国人が違和感なく働き、力を発揮しやすい職場へと変えていくことが、日本人が働きやすい職場にもつながる。世界の流れはシンプル化、簡素化。日本もシンプルな組織を目指すステージ。

### 日本で働く人に日本語能力は不可欠

生活や仕事に慣れることで精一杯の来日当初、働きながら日本語を勉強する時間を確保するのは至極困難。日本人と同じ給料を払いつつ、外国人にだけ特別な日本語教育の場を提供することを躊躇っている企業も少なくない。日本語教育を充実させていくことを国に希望したい。

看護師を例に；

日本では医療・介護の業界で国家資格の取得を目指す看護師・介護福祉士候補者の海外からの受け入れが始まった。福祉や介護の現場では、日本語が欠かせない。寝たきりの老人の介護や言葉をしゃべれない人の看護の仕事でも、他のスタッフへの引き継ぎ、スタッフ同士の相談、さらには生活全体でも、日本語は必須。日本語を話すことが、仕事をスムーズにし、日本での生活も円滑になる。

ビルクリーニング会社の場合；

最近、ミャンマーからの技能実習生を受け入れたが、彼女たちは初日からコンビニでの買い物を難なくこなし、すぐに会社の先輩たちと打ち解けることができるようになり、先輩たちと食事に出かけ、休日も一緒に遊び、日本を満喫し日本が好きになっていく。それだけの日本語能力を持っていた。

日本語をある程度使いこなせれば、仕事の覚えも早く、周囲からの評価や評判、見方も違ってくる。

### 未来への投資として日本語教育は国で

言葉ができないまま母国に戻ると、キャリアにとってもマイナス。

昨年、ミャンマーに帰国した技能実習生 62 人を対象に日系企業 12 社が参加した就職フェアが実施されたが、一人も内定を得ることができなかった。その技能実習生たちが現地で覚えた日本語が実際の仕事でまったく使えなかった。

日本語教育に関して一企業ができることには限界があり、中小企業にとっては明らかに重荷。

外国人労働者の日本語教育は、国の制度として実施していくべきである。

日本の企業の貴重な労働力となって働く外国人を増やすだけでなく、日本を好きになってくれる外国人を増やすことにつながる。

日本語教育は、未来への投資として国が行うことを切望する。

### 日本での生活・就業について事前に伝える

ミャンマーの人々は、日本製品についてはよく知っているが、日本の生活や仕事については知らないことが多い。日本は発展していて技術力が高い。勤勉で安全、時間を守る、などは知られているが、残業や年金・保険制度など、ほとんどの人は知らない。

また、日本で働くためには、様々な方法があるが、それぞれの違いがわかる人は少ない。

日本で働く制度や生活について、日本に渡航する前に、広くミャンマー国民に基礎的知識を伝える機会を増やしてもらえたら、現在問題になっている様々な外国人に関わる問題は自ずと解決していくのではないか。

### 良い人材をスクリーニングする

ミャンマー人=いい外国人、ではない。

日本に行く前から、問題を起こす外国人は事前にある程度把握できる。外国人の面接を1日実施ただけで相手を理解できるはずはないので、重要なのは送り出し機関がいくつものフィルターを通して人材をスクリーニングしているかどうか。

1日の面接で内定を出すためには、送り出し機関が事前がいい外国人を選んでおく必要がある。

J-SAT の場合、ミャンマー人が面接に参加できるのは日本語教育開始後5ヶ月後以降。

日本語教育を受けるためには入学前に面接。日本へ行く目的、日本企業・文化に向いているかなど、日本語力でなく、人間性をチェックする。その面接を平均7回実施、入学できるのは20人に1人。

日本語学校では、使える日本語学習、ビジネスの常識に関する教育、日本企業で働き始めたときに困らないように規則や時間を遵守し、日本で働く意欲を形成する教育を実施する。

内定した職種に合わせて単語を個別に指導したり、採用先に沿った個別教育を実施することもある。これらが、結局はミャンマー人にとっても受け入れる企業にとっても Win-Win の関係をもたらす。

外国人受け入れ拡大が始まる2019年4月。

日本と日本で働く外国人の母国が双方、未来志向で適正な関係に発展する節目の年になればと願う。



(詳しくは本文 <http://urx3.nu/Qikl> をご覧ください。)

## 執筆者紹介

1996年 船井総合研究所退職後、ミャンマーへ移住。

1998年 J-SAT を設立。 <http://www.j-sat.jp/>

企業のミャンマー進出支援、日本企業への人材支援、ミャンマー人の介護士・エンジニア人材派遣・大卒で日本語が話せる技能実習生派遣、視覚障害者支援など、一貫してヤンゴンに常駐してビジネスを行う、ミャンマービジネスにおける日本の第一人者。

著書に『ミャンマー人材雇用活用外ドック』など

### 「ミャンマーを夢が昇る国に」

ふと訪れたミャンマーで強い使命感を抱き、大手コンサルから企業家へ転身。以来20年間、一貫して中心都市ヤンゴンに拠点を置き活動を行っている。

ミャンマー人材と日系企業をつなぎ、新しい価値を生み出し続けることで両国の発展に寄与することが私の使命です。



当財団では、第一線で活動される気鋭の執筆者に依頼し、時代を拓く提案、提言をニュースレターとして発信しています。ご意見をお寄せください。財団事務局：[abrighterfuture@theoutlook-foundation.org](mailto:abrighterfuture@theoutlook-foundation.org)

一般財団法人 未来を創る財団：<http://www.theoutlook-foundation.org/>

© 2019 The Outlook Foundation. All rights reserved.