

外国人材から選ばれる国 日本へ
海外就労希望者の実態からみる現実と危機について



株式会社ジェイサット (J-SAT)

ゼネラルマネージャー

森川 晃

株式会社ジェイサット 1998年創業

日本企業の進出コンサルティング
現地最大手の日系人材紹介会社
ミャンマー最難関のジェイサットアカデミー
送り出し機関の運営

【主要実績】

JETROプラットフォームコーディネーター
中小機構 中小企業アドバイザー
大阪サポートデスク ミャンマー担当
自治体国際化協会 ミャンマー連携事務所

【従業員数】 100名
【本社】 ヤンゴン中心部 サクラタワー 5階
(JICA、NHK、三菱商事など入居)



ミャンマーの現状

外貨規制 輸入規制 徴兵制 の三重苦

- 2023年7月31日に2万チャット札発行の情報とともに通貨チャットが1日にして30%下落。
米価格が急上昇。二重（三重）為替問題で公定レート(1USD=2100チャット)と
実勢レート(1USD=約3700チャット)の差が拡大。
市中銀行は1 USD = 約3100チャット 中央銀行は1USD=2100MMK
- 国境貿易含め正式な輸入が困難に。（一方、国内の購買力は強い印象）
- 輸入許可の厳格化に伴い、輸入品のアイテム数が減っている印象。
市内スーパーやホームセンターも国内品を占める割合が増えている印象。
- ミャンマー軍事政権は2月10日、国民に兵役の義務を課す国民兵役法（2010年制定）を発効させた。
- 性別や年齢を基に男女計1300万人、うち男性600万人が法律上対象
男性の1%にあたる6万人（月5000名）を招集すると発表。

急増する日本語学習者、東南アジア最大の日本語受検国に

日本語能力試験データより参照



JLPT（日本語検定試験）受験者を見守る
家族・友人ら 2023年12月2日

JLPT受験地別試験受験応募者数			
国名	2022年12月	2023年7月	増加数
中国	22,039名	167,272名	145,233名
ミャンマー	52,132名	102,752名	50,620名
韓国	41,320名	47,742名	6,422名
台湾	37,746名	38,773名	1,027名
ベトナム	30,017名	29,825名	▲192名
インド	11,061名	18,330名	7,269名
インドネシア	15,229名	15,826名	597名
タイ	15,296名	15,235名	▲61名
スリランカ	17,100名	13,108名	▲3,992名
フィリピン	6,539名	6,584名	45名
バングラデシュ	4,370名	5,318名	948名
ネパール	3,220名	3,556名	336名
モンゴル	1,983名	1,935名	▲48名
カンボジア	1,149名	1,082名	▲67名
海外応募者数	293,367名	484,186名	

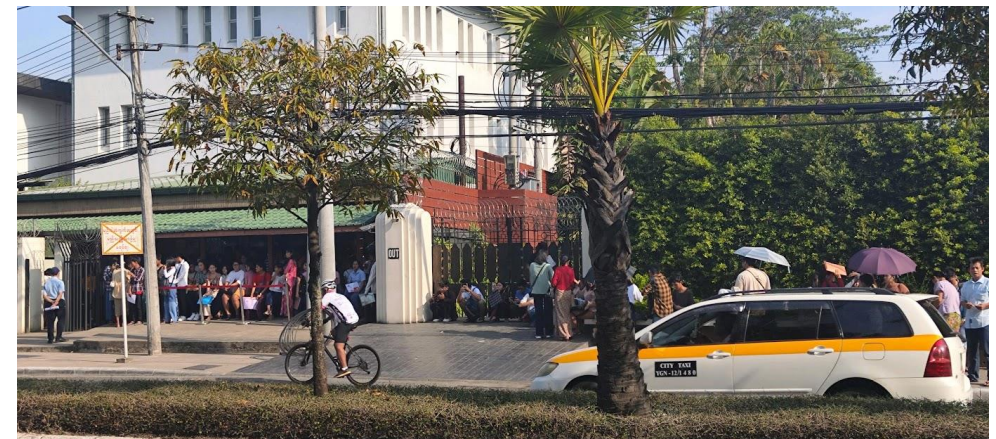
海外での総応募者数が48万人 5人に1人がミャンマー人材

日本国内における外国人の増加数（2023年6月現在）

出入国在留管理庁データより参照

(1)	中国	788,495人	(+26,932人)
(2)	ベトナム	520,154人	(+30,842人)
(3)	韓国	411,748人	(+4,366人)
(4)	フィリピン	309,943人	(+11,203人)
(5)	ブラジル	210,563人	(+1,133人)
(6)	ネパール	156,333人	(+16,940人)
(7)	インドネシア	122,028人	(+23,163人)
(8)	ミャンマー	69,613人	(+13,374人)
(9)	米国	62,425人	(+1,621人)

在ミャンマー日本大使館には一日300~400名以上
他国比較しても約20%増は最大の増加率



加速する海外渡航の動き

英語スピーカー	→シンガポール、中東
日本語スピーカー	→日本
ブルーワーカー層	→タイ、マレーシア
富裕層	→第3国移住（一時的にタイ滞在など）

- ・ J-SAT 社員 150名→100名
英語スピーカーの多くが海外就労のため退職
- ・ REICのウィチャイ所長代行が大手タイ紙マティチョンの取材で明らかにした2023年の外国人によるマン ション販売実績で、ミャンマー人の購入戸数は前年比 62%増の564戸、金額では 37 億 700 万バーツ (約 155 億円)と、いずれも過去最大。
- ・ タイのセーター首相は2月、ミャンマーからの入国者増に対して「不法入国に対しては法的措置を取る」と厳しい姿勢を示す。



2022～2023年度の5%商業税計算表 ミャンマー労働省発表書類より

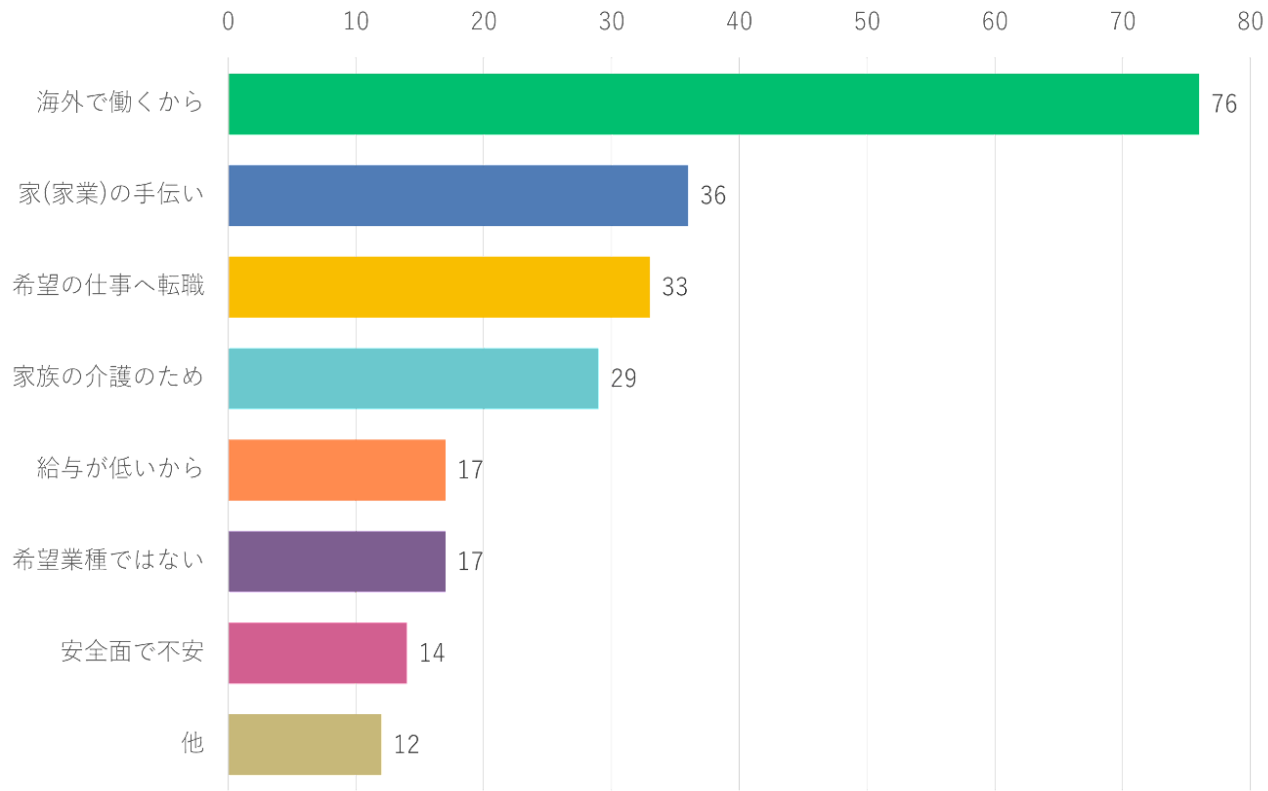
納税対象送出機関	322機関
総対象送出人数	208,311名
納付額総計	計 4,928,762USD (約7億4千万円)

2024年2月20日時点での送り出し機関数は547社

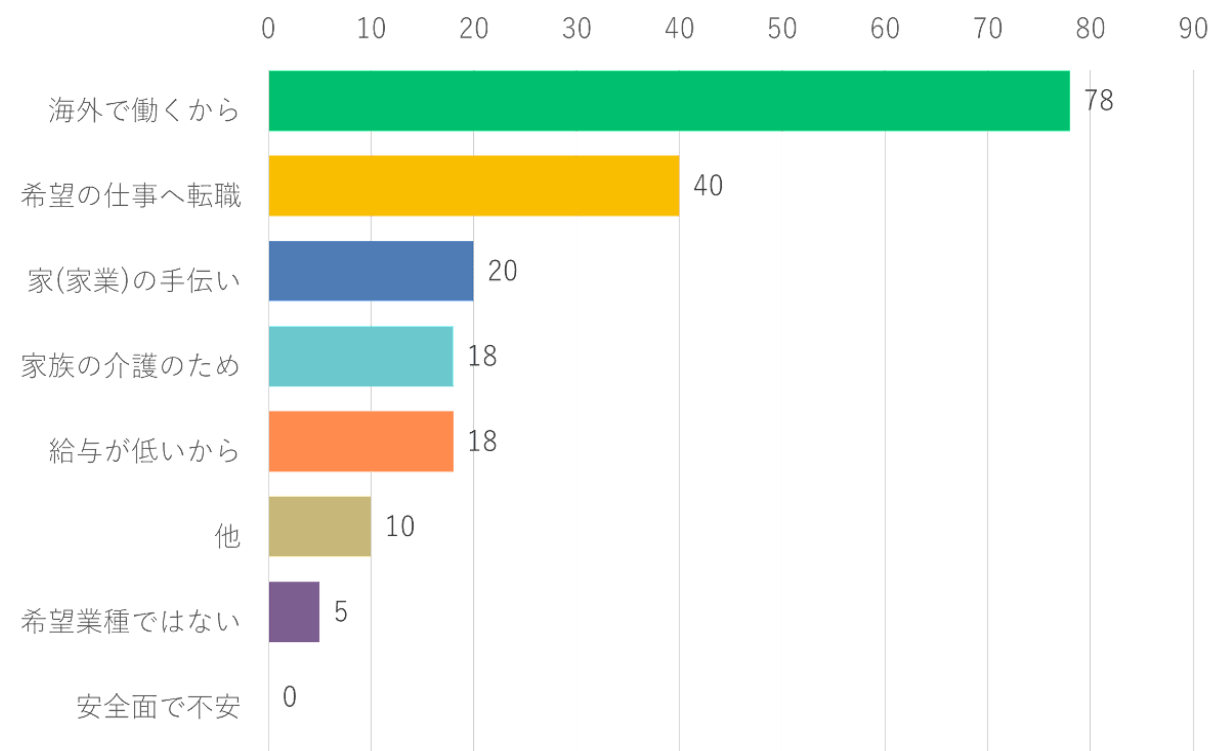
送り出し国により労働省既定の手数料が存在する。
既定の手数料には商業税5%の納付が義務付けられており貴重な税収となっている。

賃金を希望する人材 海外就労の目的

進出済み日系企業雇用動向及び人事についてのアンケート結果 (J-SAT調べ)
【2023年12月実施 55社回答】

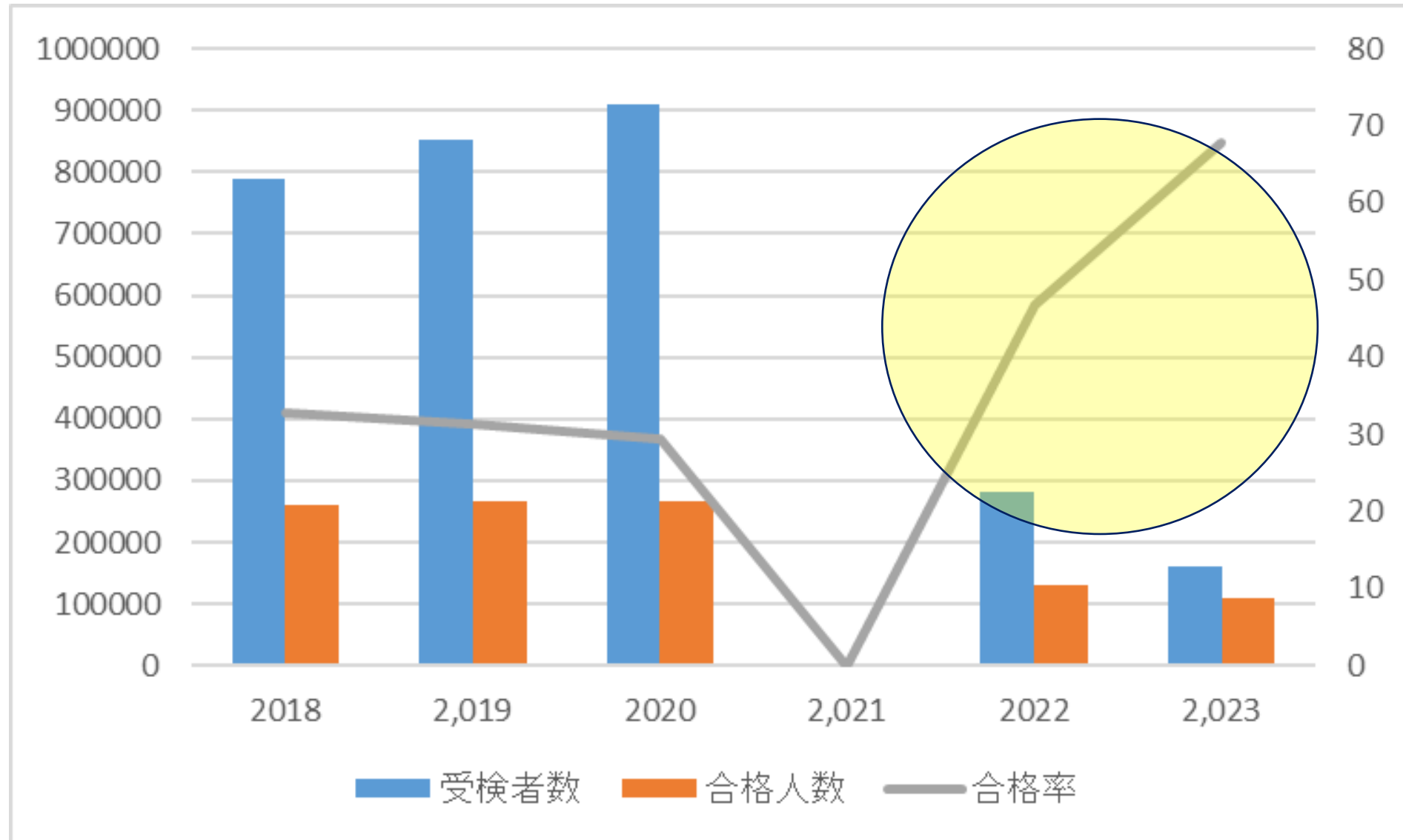


2022年12月

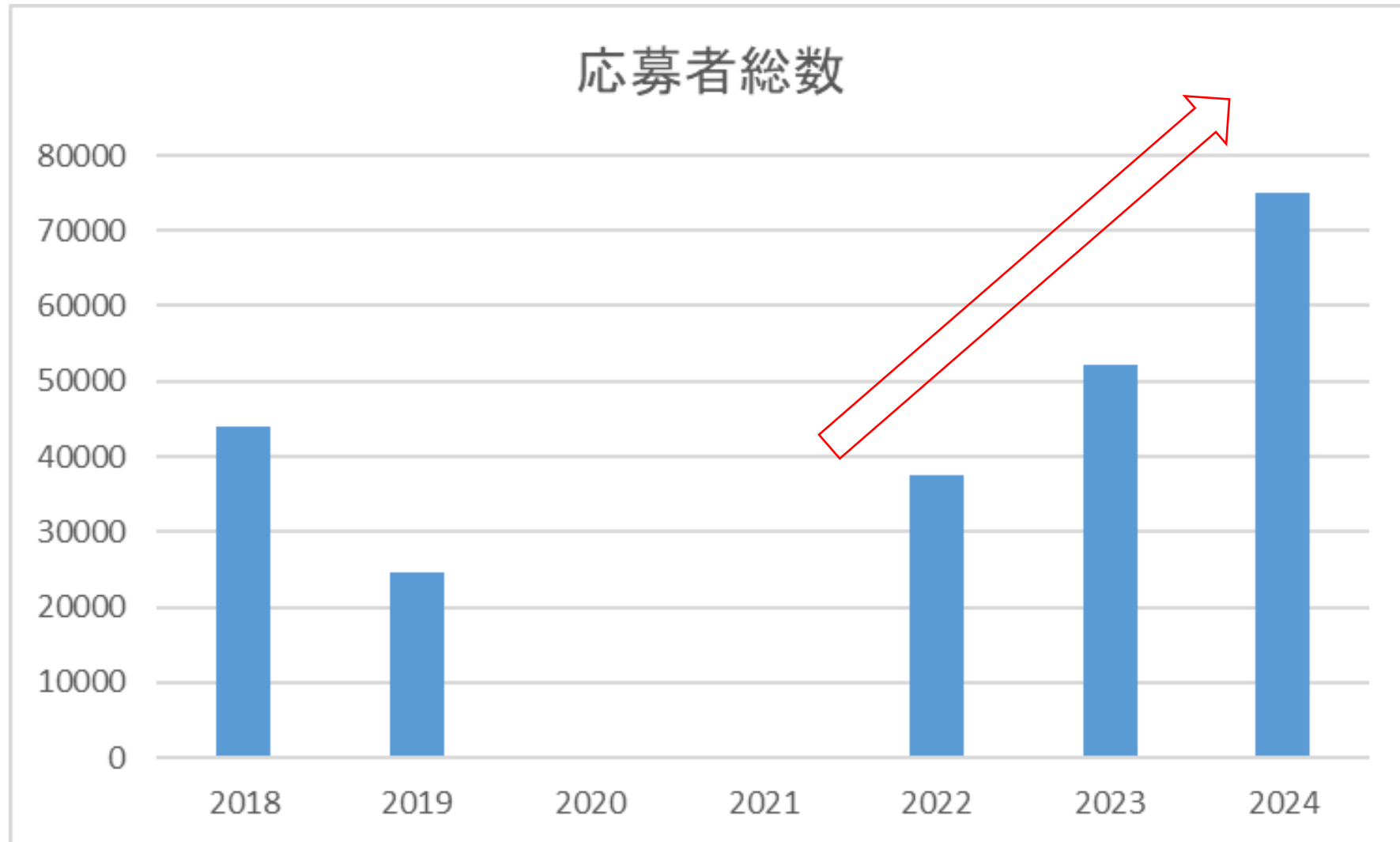


2023年12月

大学の受験者数 合格者数 合格率



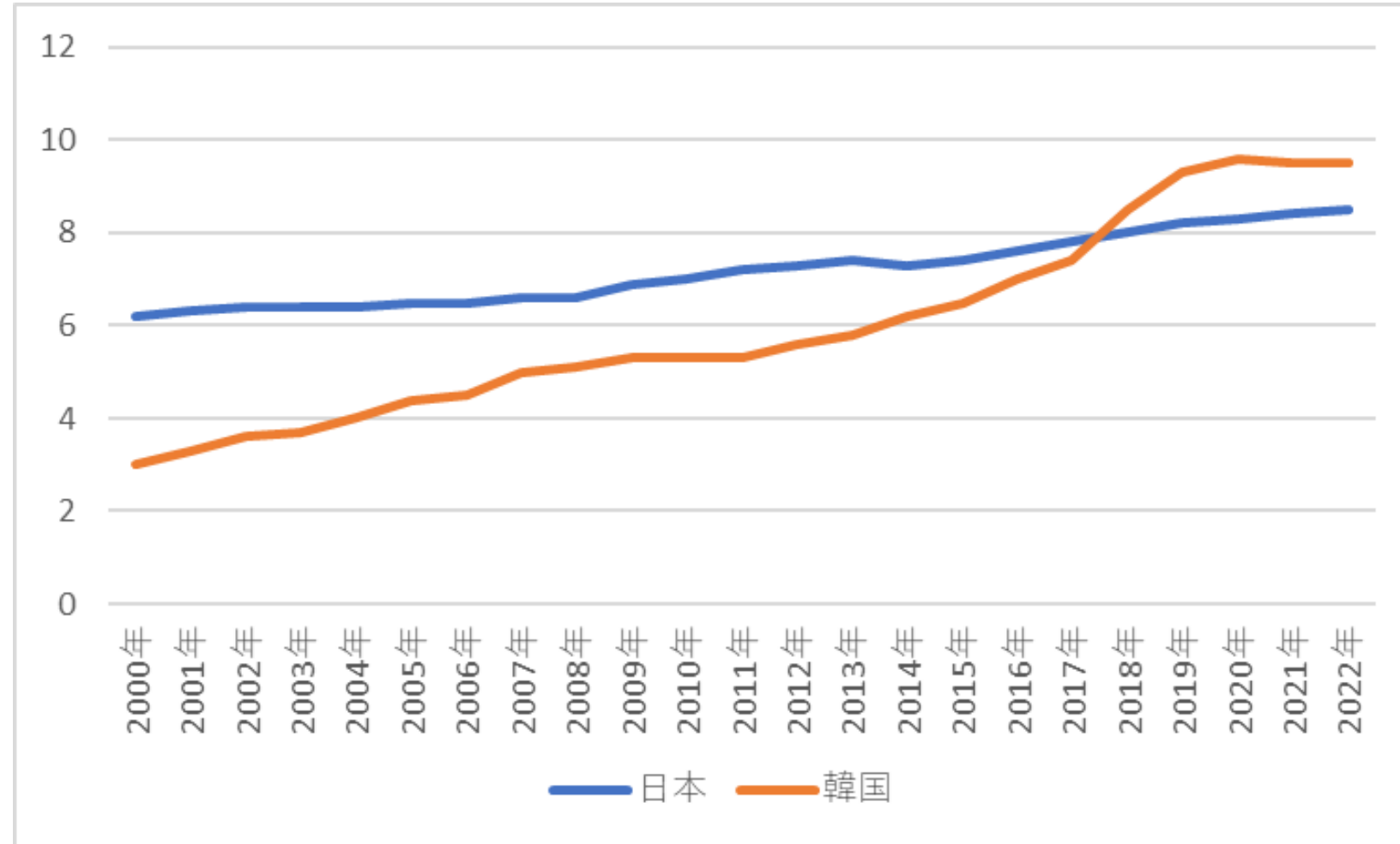
韓国の台頭 韓国語テストの受験者数



2018年、2019年は受検者数

韓国・日本の最低賃金について

USD 日韓の最低賃金の推移（実質・2022年基準、購買力平価換算）



韓国が最低賃金では逆転。
大学受験者層の優先度をキープすることができるのか？

出所：OECD.Stat

韓国の造船業に技能労働者送り出しについて (E-7-3 ビザ) 最長2年

① 送り出すためミャンマー側と韓国側で必要な費用は下記の通り。

ミャンマー側	
・技能確認費用	1,500,000MMK
・スマートカード講習費用	20,000MMK
・韓国との通信費	350,000MMK
・雑費	250,000MMK
・送り出し機関の手数料	1,500,000MMK
・労働者の雇用期間内に必要な管理業務のため韓国に渡航費用	1,000,000MMK
計	4,620,000MMK (商業税5%別)

韓国側

・韓国側代理店の手数料及び費用	3000USD
・Demand費用、翻訳、郵送費用	400USD
・ビザ代、Work Permit費用	200USD
・保険及び書類作成費用	400USD
計	4200USD (商業税5%別)

本人材の最低賃金は700万チャット／月 日本円で約28万円 (1 USD=3700MMKにて計算)



季節農業向けの送り出しについて (E-8ビザ) 最長8か月

① 送り出すためミャンマー側と韓国側で必要な費用は下記の通り。

ミャンマー側		
・ 農業の補習授業及び韓国語授業費	500,000MMK	
・ 健康診断費	40,000MMK	
・ スマートカード講習費用	30,000MMK	
・ 保険購入費用	30,000MMK	
・ 雑費	350,000MMK	
・ 送り出し機関の手数料	500,000MMK	
・ 労働者の雇用期間内に必要な管理業務のため韓国に渡航費用	50,000MMK	
	計	1,500,000MMK (商業税5%別)
<hr/>		
韓国側		300USD
・ 韓国での管理費用	20USD	
・ Demand費用、翻訳、郵送費用	50USD	
・ ビザ代、Work Permit費用	10USD	
・ 保険及び書類作成費用		
	計	380USD (商業税5%別)

本人材の最低賃金は時給9620ウォン／時間 日本円で**約1058円**

MOEAF主催の韓国送り出しについての説明内容参照

海外との人材獲得競争の加速

	日本	韓国
言語習得	△文法の並び方に親和性が高い カタカナや漢字など	○文法の並び方に親和性が高い
文化	△アニメなど 特殊性は伝わっていない	○韓国ドラマやKPOPなど韓国文化が浸透
最低賃金	△東南アジアに比較すれば高い 円安	○最低賃金が日本よりも高く、手取りがよい
税制面	△年金の支払いが必要 (還元制度はあり)	○税制面が安い
徴兵への理解	×徴兵がないため、徴兵に関してリスクを懸念	△徴兵のある国として、一定程度の理解
ビザの種類	△就労範囲が限定的で、技能実習制度の場合転職が不可	○言語レベルによって、様々な就労が可能
性別	○業種に併せて、適任の性別の人材を採用	△これまで男性を主体的に採用

ミャンマー労働省で発表のあった今後の方針について

現在は二国間協定の元人材に雇用を進めていたが、送り出し機関を経由して渡航する人材の母数を増やしていきたい。

現在は、男性の人材のみの受付をしているが、今後は介護等の分野など人材の受け入れを進めていきたい。

外国人共生の先進国を目指す。 現在の受入における課題とは？

外国人共生を行う上で、大切な点とは何でしょうか？

平等 = ▲

平等というのは、あくまでも日本目線

海外の方が重要だと思っている点が、
きちんと伝わり、それが解決できること。



事例① 災害被害者から見る日本の対応

経緯：災害に被災し、一時避難先から二次避難先のホテルへ移動することになった。
二次避難先への案内は日本人と同様にホテルへ

課題：一時避難所では食事の支給があったが、二次避難所のホテルでは食事は自炊することになる。
一方でホテルで自炊の環境がないため、外食することの難しさや金銭面での負担が重荷に。

ミャンマー人の意見：二次避難所に移動したことで、
ほっとかれているような気がする。悲しい。

日本人と平等の、同じような手当をすれば問題が
解決できているわけではない。

ミャンマー人にとって重要と思われることが、
きちんと伝わり、それが解決できる方法を求めている。



事例② 時間帯責任者に自発的に目指してほしい

経緯：飲食店 特定技能での採用

人材：就業2年弱経過

ミャンマー人への評価：就労意欲や勤務態度、まじめさなどは日本人と比較しても評価が高い

企業が考える課題：自発的な行動に留意点あり。自発的に新しいことを学んで、時間帯責任者を目指してほしい。

日本人受け入れ担当者の考え

日本人と同等条件での受入のため、求めるものも日本人と同じ条件を自発的に目指してほしい。

ミャンマー人材の考え

企業側の目指してほしい姿が分からない。自発的にどのような行動を示せばいいのかわからない。

日本人と同等条件だからと言って、教えられずとも日本人と同様の働き方ができるわけではない。目指してほしい姿や行うべき行動原理は説明が必要。

ミャンマー人材も理解できないわけではなく、文化や背景の違いから、日本人にとっての当たり前の感覚は、教えられてないから分からないことも多く存在する。



事例① 一時帰国時の休暇猶予について

経緯：エンジニア 日本渡航後一時帰国をしていない状況

人材：就業5年目経過

ミャンマー人の希望：久々の帰国の機会なので、家族と久々にゆっくり過ごしたい。
航空運賃の関係から何度も帰国することは叶わないので、
無給でも構わないので長めに休暇取得をしたい。



日本人受け入れ企業の対応

就労意欲も高く会社としては戦力になっている。

一時的に長期休暇を取得するのは正直困るが、現場の協力もあり本人の要望以上に一定期間の休暇取得を許可。

渡航費用を抑えてミャンマーの航空券を予約する場合、片道でも1日～3日必要になる場合がある。

また実家が首都の場合はいいが、そこからバスで帰省することを考えると1週間の休みがあったとしても、家族と過ごせる時間は至極短い時間となってしまう。

現場の方への感謝の思いから、帰国後たくさんのお土産を人材から頂き一層活躍の場を広げている。

事例② 来日者の親族の採用について

経緯：地方で採用された介護実習生 3年目

人材：介護福祉士で長年日本で働くことを希望している。

ミャンマー人の希望：本人（男性）の希望で、結婚予定の彼女や実の弟、親戚の弟などを留学や同じ職場などで受け入れを行うとともに可能な範囲で同居を許してほしいと希望。

日本人受け入れ企業の対応

実習生のリーダー的な役割を担っており、受入企業からの評価も高い。

長年日本での就労を希望しているが、転職可能なタイミングでより給与条件のいい都市部に行くことを懸念。長年同施設での就労環境を整えるために、必要なスクリーニングを親族への優先的な受け入れを決定。

結婚予定の彼女は留学生（同施設が経費思弁）として、日本に入国。

彼女は本人との同居を許されているため家賃負担がなく、卒業後は同施設での就職が決定している。

親族も優先的に面接に受験頂き、評価の高い人材の親族は同様に面接の印象もよい。

既に地域の特性を親族から聞いているため、受け入れ後のミスマッチも少ない。

地方都市で課題となる、定着に向けてのコミュニティ形成が実現。



多文化共生についての大切な点

①異文化への理解

→受け入れに向けて、外国人のことを知ること。

②理解ができる範囲の特別扱い

→決して平等が悪いわけではなく、
理解の出来る特別扱いが必要。

③選ばれる日本を目指す

→日本目線ではなく、相手国目線を考える。

