

2022年6月21日

## タイにおける労働市場と日本語人材育成・確保の方策について

バンコク事務所長 堀田 高広

### 1. タイ労働市場の現状及び日系企業の抱える課題

タイでは、少子高齢化による生産年齢（15歳～64歳）人口比率の低下が予測されており、これに伴う労働力確保が大きな課題となっている<sup>1</sup>。また、コロナ前の2019年までの失業率は1%前後と低く、勤務条件の良い職場を求めるジョブホッピングが一般的であった。コロナの影響により、失業率は2%前後<sup>2</sup>まで上昇したが、それも経済活動再開とともに低下が予測され、生産年齢人口比率の低下傾向と相まって構造的な労働力不足の問題は解消される見込みがない。

加えて、日系企業が求める日本語学習者は、少子化に伴う大学生数の減少や教育機関の予算削減による日本語教師の確保困難等の理由により、高等教育（大学相当）段階に限れば2015年から2018年にかけて約4,000人も減少している<sup>3</sup>。一方、進出日系企業数は5,856社（2020年時点）と2017年から412社増加し<sup>4</sup>、労働力不足下での優秀な日本語人材の獲得及び定着が年々難しくなっている。

また、タイはコロナ禍でも平均昇給率3%台を維持しており<sup>5</sup>、JETROの調査<sup>6</sup>でも、「従業員の賃金上昇」が経営上の課題の第1位であった。他の職種と比較して1～2割高いとされている日本語人材の人件費抑制も課題となっている。

### 2. 日本語人材の育成・確保の方策

#### （1）日本語人材の育成（泰日工業大学の取組）

現地日系企業のニーズに合った産業人材育成を目的として2007年に設立された泰日工業大学では、全学生に日本語教育を週2回、3年生の前期までに合計225時間実施し、卒業生は基本的な会話力を習得している。これまで4,300人以上の就職卒業生を輩出し、2016年～2018年の就職卒業生（約1,700人）の約4割が日系（取引）企業に就職するなど、日系企業を人材育成面から支えている。

同大学では毎年1月にジョブフェアや日本でのインターンシップ研修を実施

<sup>1</sup>2020年の65歳以上の人口割合は13.0%（生産年齢人口比率70.5%）であり、2025年には16.2%（生産年齢人口比率68.6%）となる見込み。出典：（独）労働政策研究・研修機構「国際労働比較2022」

<sup>2</sup>タイ国家経済社会開発委員会（NESDC）「Social Development Report2021 Q4」

<sup>3</sup>国際交流基金「海外の日本語教育の現状 2018年度日本語教育機関調査より」

<sup>4</sup>JETROバンコク事務所「タイ日系企業進出動向調査2020年調査結果」

<sup>5</sup>NNA「2020・2021年給与動向調査結果」

<sup>6</sup>JETRO「2021年度 海外進出日系企業実態調査（アジア・オセアニア編）（2021年12月）」

し、学生と企業の接点を創出する機会を設けている。同大学によると、タイ人は就職先を選ぶ際、先輩や卒業生の情報を参考にする傾向にあり、採用した学生が後輩に会社の良い点を伝えてくれたことが定期的な学生の採用につながっている事例もあるとのことであった。また、ジョブフェアの参加をきっかけとして就職を決めた学生も多いとのことから、当事務所としても、県内企業と連携した同大学のジョブフェアへの出展により、企業が学生と接点を持つ機会を創出し、日本語人材獲得の機会をサポートすることを検討したい。

## (2) 日本語人材の確保の方策

タイ人は就職フェアへの参加や人材紹介会社への登録、求人サイトの利用等の方法により就職活動を行う<sup>7</sup>。実際、筆者が訪れた就職フェアでも、来場者数はコロナ前より半減したものの、対面で企業担当者と直接面談できる貴重な機会として、学生達が熱心に担当者の説明に耳を傾けていた。人材獲得の機会として各種就職フェアへ出展することは引き続き有効であると考ええる。

また、大手人材紹介会社によると、コロナ禍で在宅勤務が定着したことで、転職活動が容易となり、従業員の定着率を高めることが非常に困難となった。他方、日本語人材については、日本への興味・関心が高く、訪日研修等の機会を設けることが定着の動機づけとなる由であり、実際、当事務所の採用面接でも、応募者から訪日研修制度に関する質問を受けた。研修制度がない場合でも、日本への出張機会を設けることが定着の動機付けとして有効と考える。

オンラインでオフィス業務（経理・総務等）のアシスタントサービスを提供する日系企業も出現しており、こうしたサービスの活用により、割高な日本語人材の業務量を削減でき人件費抑制につながる可能性もある。

## 3. 今後の見込み

JETRO の調査<sup>8</sup>によると日系企業が海外で事業拡大を図る国・地域においてタイと回答した比率は 38.4%（第 4 位）であり依然として投資意欲は高い。これはタイ政府が東部経済回廊（EEC）開発等、産業高度化に向けた取組を推進していること<sup>9</sup>や、実質 GDP 成長率の回復が見込まれていること<sup>10</sup>、本年 1 月に JETRO がタイ投資委員会等と BCG 経済に係る新規投資促進に関する覚書を締結する等、今後も日系企業にとって投資機会の拡大継続が予想されることが要因であろうが、これにより人材確保難も継続することが見込まれる。上記のような育成・確保策の情報提供をはじめ、引き続き当所としてもサポートしてまいりたい。

<sup>7</sup>JETRO バンコク事務所作成資料 ([https://www.jetro.go.jp/ext\\_images/\\_Reports/02/2021/24b91215158449a6/202103.pdf](https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2021/24b91215158449a6/202103.pdf))

<sup>8</sup>JETRO 「2021 年度 日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査（2022 年 2 月）」

<sup>9</sup>タイ政府は 2022 年から 5 年間の EEC 投資誘致目標額を 2 兆 2,000 億バーツ（約 8 兆 5,800 億円、1 バーツ=3.9 円）に設定している

<sup>10</sup>JETRO 「世界銀行、2022 年の東アジア・大洋州新興国・地域の成長見通し引き下げ、中国経済の減速とウクライナ問題が影響」（2022-04-18）