

【調査報告書】

日本での就業と生活に対する
ミャンマー人材の考え方や価値観について

2021年3月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

ヤンゴン事務所

【本レポートの利用についての注意・免責条項】

本レポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）がヤンゴン事務所を通じて、現地の調査会社 J-SAT Co., Ltd に委託し作成したものです。調査を実施した 2020 年 10 月時点で入手した情報に基づくものであり、その後の国内情勢の変化などによって内容が変わっている場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものであり、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本レポートは、日本に渡航前のミャンマー人材を対象に実施したアンケート調査を基にまとめたものであり、あくまでも参考情報の提供を目的としています。本レポートにて提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な助言を別途お求めください。ジェトロおよび J-SAT Co., Ltd は本レポートの記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かに関わらず、一切責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび J-SAT Co., Ltd がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

無断転載禁止

目次

1	調査概要	
1.1	背景	3
1.2	対象	3
1.3	時期	3
1.4	内容	3
2	調査結果	
2.1	日本で就職を希望する地域	4
2.2	仕事に対する価値観	5.6
2.3	給与感	7.8
2.4	仕送り	8
2.5	日本への滞在期間	9
2.6	将来のキャリアプラン	10
3.	まとめ	
3.1	調査から見てきた課題	11

1. 調査概要

1.1 背景

日本で働くミャンマー人材が増えていく中、ミャンマー人材と受け入れる日本企業との間に、仕事や生活に関する考え方や価値観のギャップが顕在化している。今回、日本で働く予定のミャンマー人材を対象にアンケートを行い、日本での仕事に対する考え方や価値観の調査を行った。ミャンマー人材の生の声を知ること、受け入れる日本企業の理解を深め、今後のミャンマー人材活用に活かすことを期待している。

1.2 対象

日本へ就労予定の現地ミャンマー人材 139 名（男性 100 名、女性 39 名）

ミャンマー国内での仕事経験者：78 名

Mechanical(機械工学)：53 名

Electronics（電子工学）：42 名

Electrical Power（電力工学）：21 名

Civil（土木学）：11 名

Mechatronics（メカトロニクス工学）：9 名

Marine Engineering（海洋工学）：2 名

Marine Technology（海洋技術）：1 名

1.3 調査期間

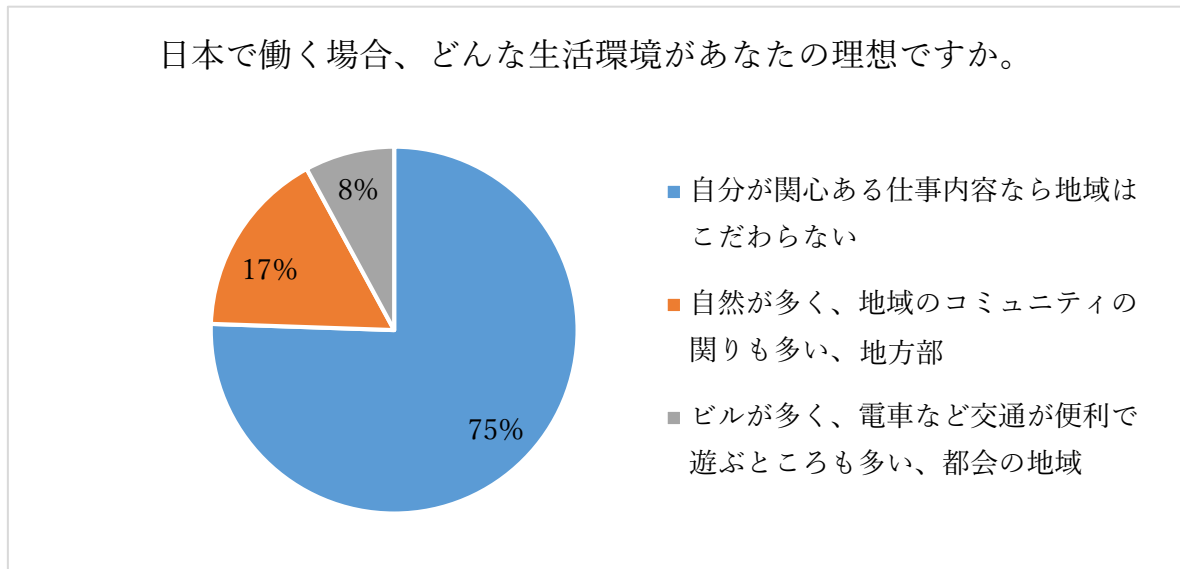
2020 年 10 月 3 日～10 月 7 日

1.4 調査内容

ミャンマー人材と受け入れ企業の間にある考え方や価値観の不一致によって生じる問題に対して、日本渡航を希望するミャンマー人材がどのような考え方を持っているのか質問形式で調査を実施。調査結果とともに渡航後の人材へヒアリングした結果から読み取る実例と併せてまとめた。

2. 調査結果

2.1 日本で就職を希望する地域



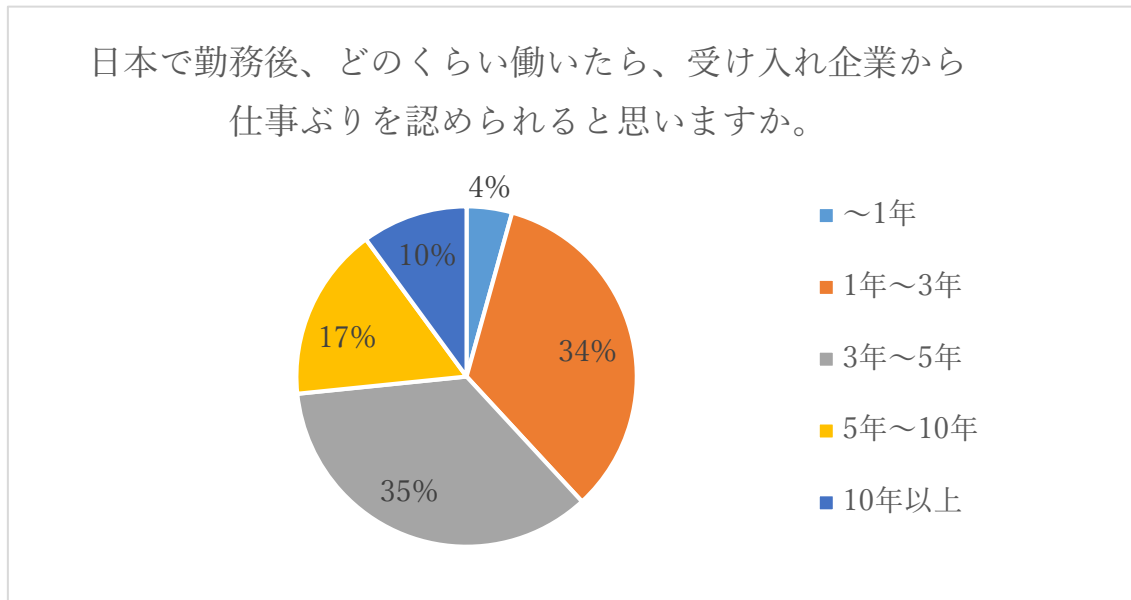
日本に対して経済発展、高層ビルのイメージを持っているため、日本の都市部での就職を好む人材が多い印象があるかもしれないが、全体の7割以上が「自分が関心ある仕事内容なら特に地域にこだわらない」と回答することが分かった。

<渡航後の人材へヒアリングした結果から読み取る事例>

都市部で働く人材の中には、交通の便を活かして週末にショッピングや旅行を楽しむ人もいる。都市部から離れた地方の地域で働く人材の中には、近所の農家の方から野菜を貰ったりして食費を浮かせたりする例もあり、移動も自転車を使用することが多い。

地方部ならではの安価な家賃であれば、ミャンマー人材にとって生活費を抑えられるプラス要素の一つである一方、気軽に都市へ行けなかったり、友達に会えなかったりすることを気にする人材もいるので、都市部への転職には注意したい。都市、地方ならではの利点を事前に説明することが大事だろう。

2.2 仕事に対する価値観

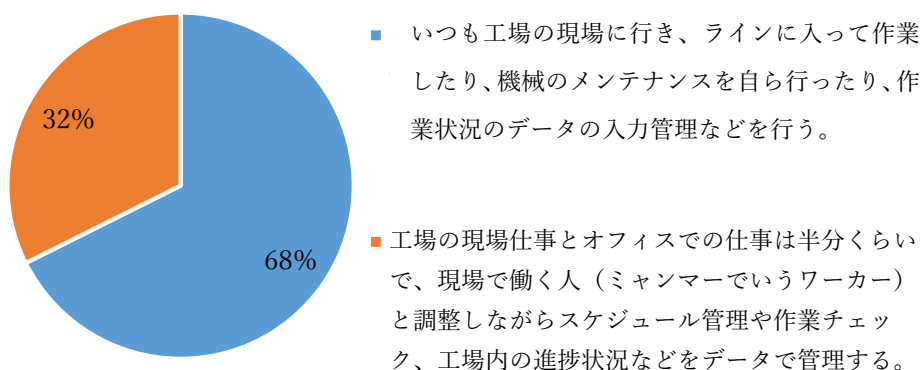


ミャンマー人材が仕事ぶりが認められると考える期間は「1年～5年」が全体の7割を超えた。ミャンマー国内の日系企業で働く場合は、数カ月や1年以内で自立できると考える意見もある。一例を挙げると、ミャンマー国内で建設会社へ現場監督として入社する大卒の新卒人材は、下積み経験がないにも関わらず、現場監督として作業者を管理する仕事に就くケースもある。仕事に必要な技術を身につけるよりも、やるべき仕事を理解することで自立すると認識していることが多く、同じ仕事内容が続くと、その仕事が自分のスキルやキャリアとして身に付かないと感じる人も多い。

<渡航後の人材へヒアリングした結果から読み取る実例>

ある受け入れ日本企業の例だと、企業側は最低3年下積みの経験が必要と考え、ミャンマー人材へ現場で同じ仕事を取り組んで頂く予定だったが、1年経っても仕事内容が変わらないことにミャンマー人材は、「頑張ったのに同じ仕事ばかりでスキルが身に付かない」「自分は評価されない」と感じて退職したケースがある。

もし、あなたが機械専攻の学生で、日本の製造業への入社が決まった場合、あなたが思う日本での1年目～3年目の仕事のイメージを教えてください。



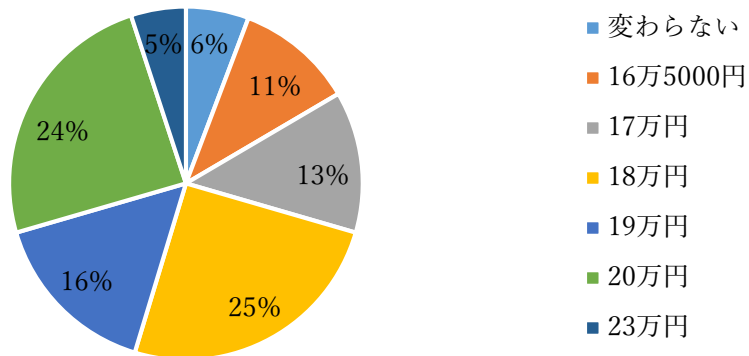
全体の約 7 割のミャンマー人材が、入社してからまず現場の工場働くことを認識していた。一方で、一定数は現場の工場で長く勤務働くのではなく、勤務時間の半分程は事務所内で働くことをイメージしている。

<渡航後の人材へヒアリングした結果から読み取る実例>

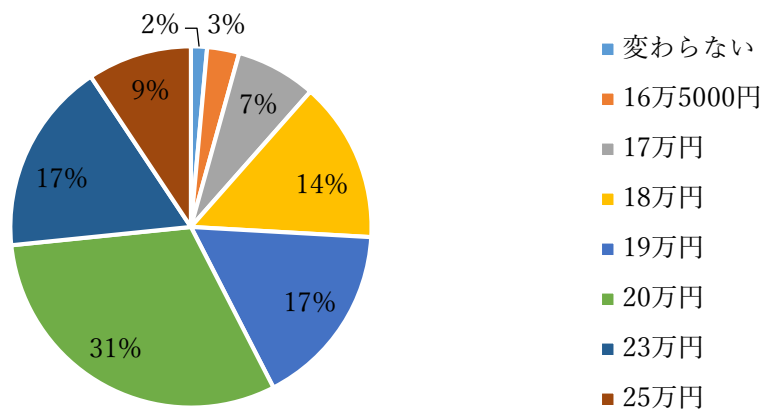
ある受け入れ日本企業は、ミャンマー人材に対して仕事の基礎を知る、現場に入って全体の流れを掴むために、掃除や雑用的な手伝い、力仕事を取り組ませていたが、ミャンマー人材からすると、せっかく日本に来たのにミャンマーのワーカーのような仕事をさせられていると感じるため、1年間のみ経験でこの仕事は自分の身にならないと考えて辞めてしまうケースがあった。ミャンマーではお手伝いさんが掃除や雑用などの仕事をする事が多いので、そのような仕事をさせられることに差別的と感じてしまう。また、日本人が同じことをしている姿を見て、自分もずっとそのような仕事をしないといけないのかと落胆するケースもある。

2.3 給与感

日本で働いて、1年が経ちました。1年後の給与を予想して下さい。（最初の給与の手取が16万円の場合）



日本で働いて、2年が経ちました。2年後の給与を予想して下さい。（最初の給与の手取が16万円の場合）

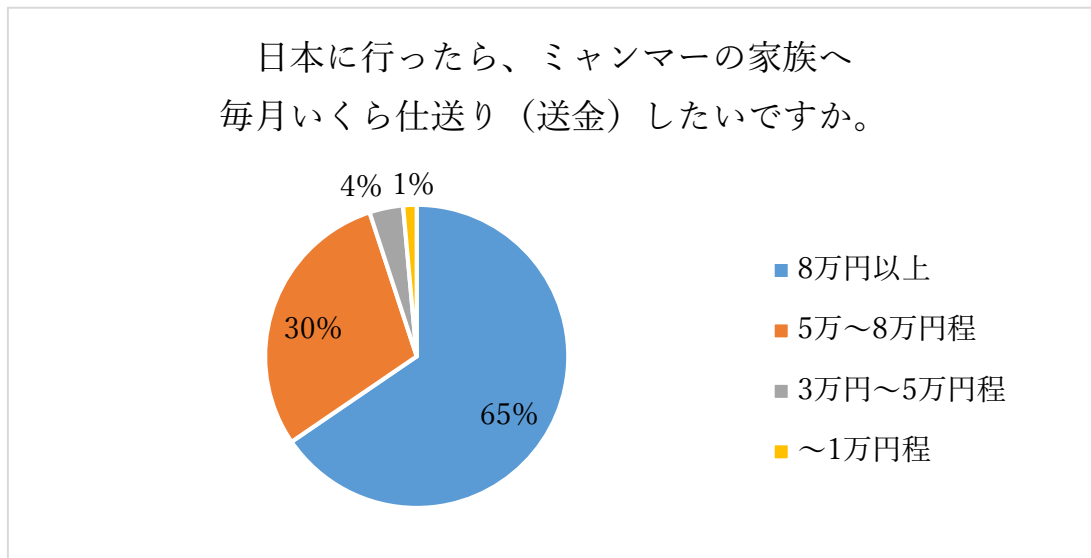


J-SAT 社がミャンマー進出日系企業 165 社へ調査した、2019 年度の平均昇給率(ミャンマーチャット)は 10.5%であり、ミャンマーでは経験の浅い新卒人材でも 2 年目、3 年目には給与が上がっていく。ミャンマー人材も日本に行くとも毎年給与が上がる感覚があるため、調査結果から見ても給与が変わらないと考える人材も非常に少なく、日本人の感覚と大きなギャップがある。

<渡航後の人材へヒアリングした結果から読み取る実例>

企業と人材の間で雇用契約書を締結する際に、「昇給あり」と記載して、1年後に昇給がない場合や昇給額が数千円のみだったことに対して失望して退職したケースもある。給与に関しての不満は、遠慮して直接的に企業へ伝えないことが多い。

2.4 仕送り



調査結果では、8万以上を仕送りしたいと考える回答が過半数以上だった。お金が全てではないが、お金を貯めて母国の実家へ仕送りをしたいと考えている方は多い。

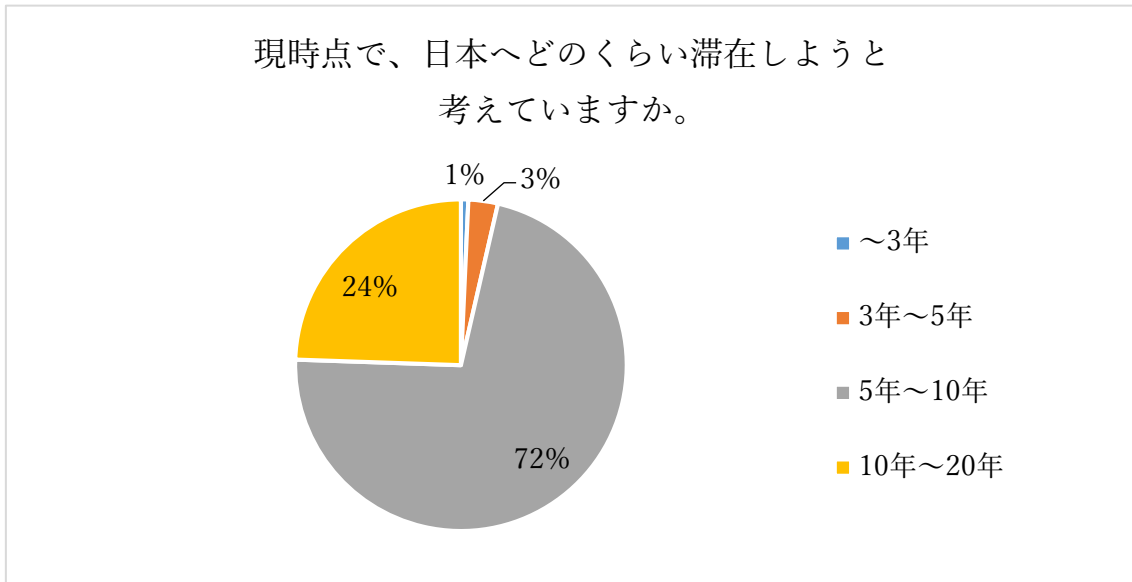
<渡航後の人材へヒアリングした結果から読み取る実例>

あるミャンマー人材はなるべく多くの仕送りをしたいと考え、食事代を削るために食事をしない生活などを繰り返して、体調不良になり企業へ迷惑をかけたケースもある。また、生活費を削るために、土日も外に出ず家で過ごし、ストレスを解消できないまま日本生活に馴染めないケースもあった。

日本生活も含めて楽しんでいる方の方が日本を好きになり、長く働く印象もある。ある日本の製造企業の社長は、土日にミャンマー人材を釣りに連れていき、会社がより好きになり長く続いている事例もある。

もちろん、ミャンマーの家族への仕送りが優先するが、仕送りしたお金は家族が使ってしまう。働く本人達が日本の生活を楽しめるよう、本人達自身のお金を貯めるようにすることも大切だろう。

2.5 日本への滞在期間



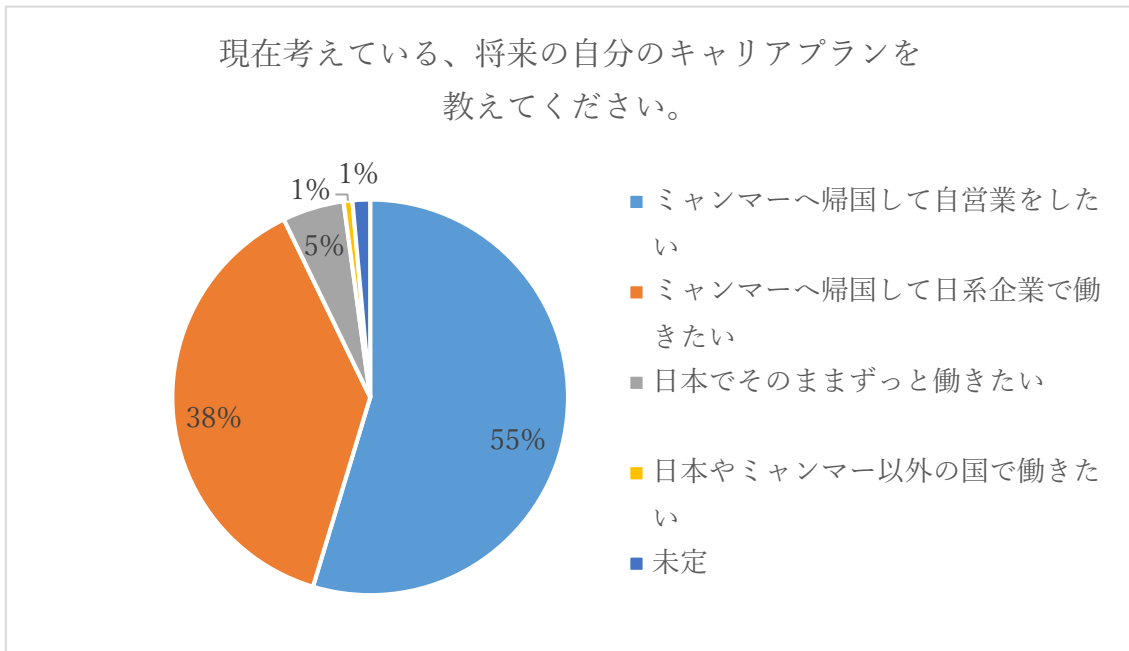
調査結果を見ると、「5年～10年」日本で働きたいという回答が全体の7割程だった。日本への渡航前はなるべく日本で長く滞在したいと考えているだろう。しかし、日本へ渡航後の様子を見ると、日本での特に仕事面で大変さを感じ、心境の変化はある印象である。多くの事例を見ている限りは、日本へ渡航後は長期的に考えず、1年～2年の期間で今後のキャリアを考えている様子である。

<渡航後の人材へヒアリングした結果から読み取る事例>

確かに、日本へ長くいたいという理想を持っているが、1社で5年～10年以上働きたいというのではないだろう。日本へ行くとミャンマーに居た時より、日本企業で働く他社のミャンマー人材から「この会社は給与が良い、手当が厚い、スキルアップ繋がる」などの情報を受けることが多い。

そのような情報を聞くと、最初は入社した企業で頑張ろうとした気持ちが他の企業へ移ってしまい、転職に繋がるケースがある。また、退職理由については、申し訳ないと遠慮して本音を言わないことが多く、親が倒れたから帰りたいなど違う理由伝えて、日本で転職し滞在することもある。

2.6 将来のキャリアプラン



ミャンマー人材は長い期間日本で働いてくれると考えているかもしれないが実はそうではない。いずれミャンマーへ戻りたいと考えており、ミャンマー国内が発展し、ミャンマーへの日系企業の進出が増えれば、彼らにとって自国の方が魅力的になる。人材を受け入れする日本企業は、ミャンマー人材はいつかは帰国したいと考えていることを理解することが大事だろう。

<渡航後の人材へヒアリングした結果から読み取る実例>

ある日本企業は高度人材としてミャンマー人材を受け入れ、日本での業務経験を積んでもらった後、ミャンマーへの進出とともにその人材をミャンマー支店の責任者として活用している。ミャンマーへ市場の販売開拓に取り組み、ミャンマー人目線でビジネスの現地化を進めている。

多くのミャンマー人材がいつかは母国への帰国を考えているため、帰国後のキャリアを築いてあげることが企業と人材の双方において大事な要素の一つであろう。

3. まとめ

3.1 調査から見えてきた課題

本調査結果から分かったことは、日本への渡航前のミャンマー人材は日本での働き方や生活について「聞いたことがある」程度で知っているものの、日本への渡航後に言動としても実践できていない、ということだ。

そのため、ミャンマー人材が日本での働き方について渡航前に「知っている」という程度と本人たちが渡航後に仕事を経験して「理解する」ことに大きな不一致が生じている印象を持つ。また、ミャンマー人材が日本での働き方について「知っている」という程度と受け入れ企業が認識している彼らの「知っている」の程度も同様な不一致があるだろう。

日本と違い、ミャンマーの国としても個人としても仕事や海外生活についての体験をすることや周りから実体験として聞く機会が少ないため、体験不足から日本や仕事に対するイメージがまだまだ乏しいのは事実である。そのため、日本へ渡航後に初めて自分で体験を通じて理解をしていく。渡航前のミャンマー人に対しては、日本での仕事や生活の考えに対して、まだまだ本質を理解できていないということを受け入れ日本企業が理解することが大事になるだろう。

以上