

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal

【外国人とともに働く】TIA外国人材コーディネーター



第4回 海外での求人を考える～タイでの『日本の魅力』を振り返って～

前回までは、日本が少子高齢化による労働力不足から積極的に就労可能な外国人の受け入れを希望していること、在留資格の就労条件に従って、多くの外国人がさまざまな業種で働き、暮らしていることをお話してきました。

毎年、県内の外国人住民数は増えています。だからと言って、すぐに外国人が採用できて、一緒に働いてもらえると安易に構えてはいけません。なぜなら、「身分に基づく在留資格」取得者は、日本人同様に募集しても求人倍率が高いため採用は難しく、毎年増加傾向にある「技能実習」の外国人は、実習が目的ですので、実習先企業が決まってから来日し、定められた実習期間中は原則的に実習先の変更は不可能だからです。つまり、技能実習生は、もともと求人の対象外なのです。

結局、労働力不足を解消するための求人は、日本人だけでなく、在日外国人材からでも厳しい状況にあるようです。それ故に、求人を考えている事業者は海外での人材募集にもチャレンジしていく必要に迫られています。

なぜ海外人材にとって日本で働くことが魅力的なのか？ ～タイの場合～

海外の人材にとって、日本企業は雇用先としてどのように映るのでしょうか。

筆者は2000年にタイに渡り、約20年の間タイに滞在しました。昨年2019年3月に栃木に戻るまでに感じたタイ人の目線に立ち、「どのように『日本の魅力』を感じていったのか」についてお話したいと思います。

タイに渡り生活を始めたころは、タイに進出した大手日系企業が1997年のアジア通貨危機（タイの通貨バーツの暴落から始まった経済危機）による景気悪化から業績を回復しはじめた時期で、多くの日本の中小企業が海外工場建設のためにタイを訪れていました。

当時のタイは、日本からの投資を中心とした発展の最中で、企業が集積する工業団地を巡ると、日本企業の看板がいたる所でみられました。進出した日本企業は、タイの人々の働く場所を増やし収入を安定させたことはもちろん、日本語ができる人の給料を優遇するという自身の努力でより良い生活を求めることができる待遇を用意したことなどから、タイの皆さんは日本企業で働くことに魅力を感じたようです。

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal



【外国人とともに働く】TIA外国人材コーディネーター

外国人が日本企業で働くにあたって、重要な役割を担ったのが「技能実習制度」です。「技能実習制度」は、日本企業の海外進出に伴い現地で採用された社員が、日本国内での育成を経て母国においてもエンジニアとしての技能を発揮したことから、日本から主に発展途上国への技術移転に役立てるために1981年に創設された「外国人研修制度」を基に、1993年に、より実践的な技能・技術を修得するための「技能実習制度」として創設されたものです。

海外に進出した日本企業では、この制度を、現地で採用した人材を技能実習生として日本国内の工場などで育成し、帰国後には現地法人の工場などの技術水準を確保するためその技能を活かして働いてもらうといったかたちで進出先での事業の拡大につなげました。

2000年ごろのタイでは、既に多くの日系企業が進出していて、技能実習制度の利用は、それまでの大手による「企業単独型」¹⁾に加えて、中小企業による「団体管理型」²⁾が増え、タイに進出した中小企業が日本で研修・実習を修了帰国したタイ人によってタイ国内の企業として定着し、現地事業の拡大を可能にしました。これは、開発途上にあったタイの経済発展に大きく貢献しました。

- 1) 企業単独型：日本の企業が海外の現地法人や合弁企業、取引先企業の常勤職員を直接受け入れる方法。
- 2) 団体管理型：事業協同組合等の中小企業団体、商工会議所、商工会が受入れ団体となって研修生・実習生を受け入れ、傘下の中小企業において実務研修及び技能実習を実施する方法。

また、タイの人々にとっても、この頃の技能実習制度は、日本の研修・実習を修了した後は母国に戻ることができ、そしてそこには、日本同様に働ける日本企業がたくさんあることで自身のキャリアへの「安心感」を得ることができるという「日本の魅力」となったといえます。

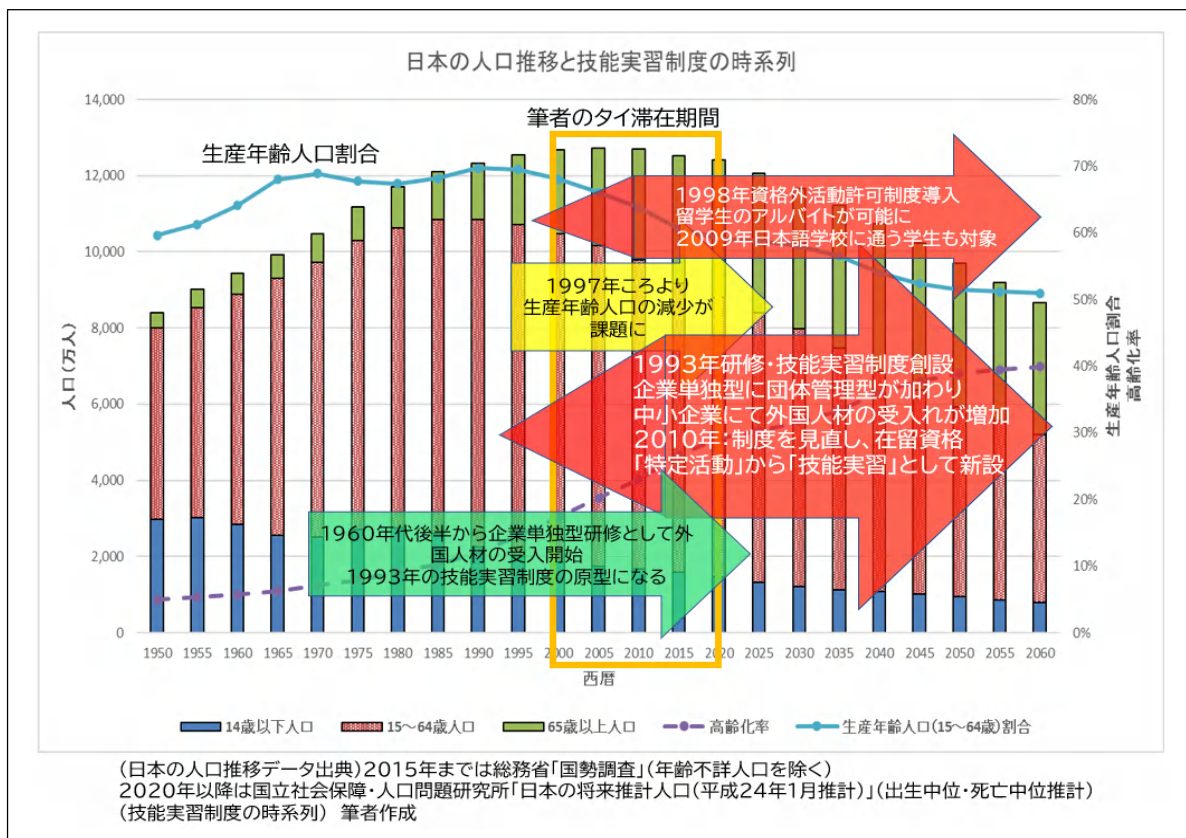
さらに、技能実習による人材育成は、高度な技術だけではなく、技能実習生として来日したタイ人が、日本の生活習慣を学び、日本の料理や観光地などの情報を持ち帰り、彼らが感じた日本での生活や日本文化などの「日本の魅力」を周りの友人に伝えることにつながりました。このような口コミは、説得力があり、多くのタイ人が日本での研修に憧れました。日本企業で働くタイ人は、日本から出向者を講師にみたくて日本語を学び、同時に日本人はタイ語を教えてもらいました。こういった社内のコミュニケーションは職場を大いに活性化させるとともに、働くことへの「安心感」を生みました。日本企業の進出と共に技能実習制度を利用したタイ人によって宣伝された「日本の魅力」はタイの人々に浸透し、当時、筆者の周囲にいたタイ人の誰もが日本で働く機会を待ち望んでいました。おそらく、この時期に日本企業が日本で働く人材を求人すれば、多くのタイ人が手を挙げたでしょう。

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal



【外国人とともに働く】TIA外国人材コーディネーター



2000年には、既に日本の生産年齢人口の減少が始まり、日本国内の企業は生産を維持するために、深刻な人材不足の対策に迫られていきました(上図参照)。大手企業は一部生産を海外へシフトさせて調整しましたが、日本国内が主な市場の中小零細企業は、作業を行う人材を外国人に頼らざるを得なくなり、日本国内の工場は、これまで以上に技能実習による労働力に依存していくこととなりました。

一方、タイでは、年々日本企業の進出が増加し、それに伴って日本人や日本での技能実習を修了したタイ人が増えるにつれ、彼らを相手にする日本食レストラン(寿司屋、居酒屋、ラーメン・うどん・蕎麦屋、焼肉・すき焼き・しゃぶしゃぶ店など)や日本の食材の店も増えて、手ごろな価格で日本料理を食べることが可能になっていました。日本文化に「日本の魅力」を感じていたタイ人たちは、少しずつ国内でもこの魅力を満たせるようになっていきました。

また、企業数の増加は、優秀な人材確保の手段としての賃金の値上げにつながり、タイ人の生活を裕福にしていきました。相変わらず日本好きなタイ人は、2013年7月には待ち望んでいた日本の短期滞在ビザが免除になり、格安航空会社が増えたことや、日本の観光ツアーを企画する会社が増えたことで、自由に自費で日本へ旅行できるようになりました。観

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal



【外国人とともに働く】TIA外国人材コーディネーター

光だけはタイ国内では楽しむことのできない「日本の魅力」で、現在では、これがインバウンドとして日本経済に大きく貢献しています。

このように、タイ人が「日本の魅力」を身近に満たすことができるようになったことと、タイ国内の企業数が増え、2010年以降の失業率が1%以下になったことから、タイの日本企業は、日本へ長期間人材を送り出す技能実習制度の利用を見直すところも出てきました。今では、短期滞在ビザ(90日間)による企業講習や説明会への参加にとどめている企業も増えているようです。

また、近年のタイは、一定規模(中所得)にまで経済発展した発展途上国の成長が鈍化し、高所得国と呼ばれる水準には届かなくなる「中所得国の罫」といわれる現象からの脱却のため、バンコク都市中心型の発展から、東部経済回廊地域の開発や、タイ北部と南部をつなぐ高速鉄道の計画、また、ミャンマー、ラオス、カンボジアの国境都市の開発などを手掛けて、都市の地方分散を急いでいます。失業率が低い中でインフラ開発を進めていることから、深刻な労働者不足の状況にあり、タイ近隣国からの労働者の受入れを積極的に行っています。

タイ国内の現在の最低賃金は、一日あたり1,210円～1,127円ですが、それでも、ミャンマー、ラオス、カンボジアからは人々がタイに集まり、働いています。おそらく、物価が安く、衣食住に困らないことや母国と陸続きであること、家族滞在ができることなどが「安心感」となり、「タイの魅力」につながっていると思います。現在のタイは、単純労働者の獲得においては日本の競合国といえるかもしれません。

海外人材にとって日本で働くことは魅力的なのか？

タイ人が「日本の魅力」に強く引かれ、日本での実習に「安心感」を持てた時期は、日本企業にとっては求人しやすく、企業が増え失業率が低くなってタイ国内でも働ける「安心感」を持てる時期になると、求人がしにくい状況になっていったという流れがご理解いただけたものと思います。

現在、日本企業が働き手として期待するミャンマー、ラオス、カンボジアなどの人々は、前述したタイで働くことへの「安心感」から「タイの魅力」を大きく感じていることがうかがえます。

日本は、彼らにとって「働く国の選択肢のひとつ」になりつつあります。東南アジアの発展途上国の人々からみる日本は、物価が高く、衣食住の環境に大きなギャップがあり、何よりも島国のため歩いて入国できない国です。タイのような「安心感」を提供することは難しそうです。また、まだ日本企業は彼らの母国には十分に進出していませんので、前述したタイでの

～企業のための～

外国人材 “共働” WebJournal



【外国人とともに働く】TIA外国人材コーディネーター

事例のように帰国後も身に着けた技能で活躍できるキャリアへの「安心感」を提供することも難しいでしょう。ただ、このような状況でも、彼らは日本企業の求人に応え、技能実習生として心に理想を抱きながら日本に送り出されています。

日本企業のタイ進出ラッシュの時期を振り返ると、タイがその時期に求人しやすい状態であったのは、技能実習制度によって日本をよく知った人が直接「日本の魅力」を伝え、日本での実習が将来の仕事につながるという「安心感」をもつことができたことにあったのではないかと思います。

今、東南アジアから送り出されている技能実習生はその点、大丈夫でしょうか。

最後に

海外人材から見ると、「働ける国」は日本だけではありません。また、同じ日本国内でも、働けるところは47の都道府県それぞれにたくさんあります。栃木県内の事業者が海外での求人にチャレンジするにあたっては、まず、「日本・栃木・自社の魅力」を説明し、興味を持ってもらうことが重要です。次に、日本の生活や仕事に対して、また、将来の生活や仕事に対して、どのような「安心感」が得られるかを両者で確認することが必要です。そして、彼らが理想として抱いてきた「魅力」と「安心感」を来日後に実感できることが、定着につながる重要な要素となります。

「日本・栃木・自社の魅力」は、日本側からの一方的な視点でなく、現地の視点で外国人に受け入れやすいものでないといけません。そのためには、現地のお国事情も調べる必要があるでしょう。また、「安心感」についても、それぞれの育った環境によって、感じ方が違うので、現地の視点で考えることを心掛けなければなりません。海外での求人を考えるには、まず相手を知ること、日本に来てもらうための事前の調査が大切です。

今回は、外国人は働く国のどんなところに「安心感」をもてるのか考えたいと思います。

(公財)栃木県国際交流協会 外国人材コーディネーター

堀江 茂行

～質問やご相談は、TIAの「お問合せフォーム」(<http://tia21.or.jp/inquiry.html>)にて承ります。～