

タイにおける日本語人材の採用について

バンコク事務所長 川越 信一郎

タイでは、日系進出企業や在留邦人が増えた影響で、社内外のやりとりや日本人向けサービスに従事する日本語人材に対する需要が高く、人材不足が続いている。求める人材に巡り合うことは決して容易ではないが、県内企業等による日本語人材育成の取組みや、日本語人材に特化した就職フェアも行われており、これらをうまく活用することで、より円滑な人材確保が可能となるのではないだろうか。

1. 概況

2015年6月にジェトロバンコク事務所が発表した「タイ日系企業進出動向調査2014年」によると、活動が確認できた日系企業数は4,567社となり、前回調査を行った2008年に比べ683社増加した。また、日系企業の進出に伴って日本人駐在員も増えており、外務省の在留邦人に関する調査結果によると、タイに在留する日本人は同期間で約2万人増加し、6万4千人を超えた。これは、米国、中国、オーストラリア、英国に次いで第5位となる数である。

タイは、国際化が急速に進んでおり、特に首都バンコクは、生活インフラの整備やサービス業の充実によって、外国人が暮らしやすい街へと変貌を遂げている。とりわけ日本人にとっては、飲食店のみならず、病院、銀行、理美容室、携帯電話ショップなど、日本語でサービスを受けることができる施設や店舗が増え、タイ語があまり話せなくても不自由なく暮らすことができる環境が整っている。

このように、日系企業や在留邦人の増加、在留邦人向けサービスの充実に伴い、日本語ができるタイ人に対する需要が高まっており、人材不足が続いているのが現状である。そのため、給与面において日本語人材は割高となる。職種にもよるが、営業職の場合、一般の大学新卒者の相場が15,000～18,000バーツ（約51,000円～約61,200円）であるのに対し、日本語人材では、日本語能力試験レベルN3を所持している大学新卒者で20,000～25,000バーツ（約68,000円～85,000円）、上級レベルN2を所持している大学新卒者で25,000～30,000バーツ（約85,000円～102,000円）が相場となっている。

このような状況の中、求める日本語人材を企業がどのように確保しているのか、県内の企業や学校法人による日本語人材育成の取組みにも触れながら、採り上げてみたい。

2. 日本語人材育成の取組み

国際交流基金が実施した 2012 年度の調査によると、タイには 465 の機関で、計 129,616 人が日本語を学んでいる。同調査では、日本語教育が進展した背景に、親日的な感情やアニメなど日本のポップカルチャーの普及のほか、日本とタイの経済関係の強さがあると分析している。

そのため、将来の就職先として日系企業を希望する学生も多い。しかしながら、日本語を学習する学生の大半は、大企業や有名企業志向が強く、中小企業への関心は高くないようだ。実際、当事務所を訪ねて来られる県内中小企業経営者の方々からも同様の悩みをよく聞く。また、求める日本語能力が高ければ高いほど必然的に母数が少なくなり、人材不足も顕著となってくる。

このような状況に対処し、タイで日本語ができるエンジニアの育成に乗り出している県内企業がある。宮若市に本社を置く株式会社テクノスマイルでは、理工系大学であるキングモット工科大学、カセサート大学と提携し、現地の学生を対象とした日本語クラスを 2014 年 10 月に開講した。受講生は、日本企業で働くことを目標に、大学の授業でエンジニアとしての技術を磨きながら、日本語を習得している。また、就職後に文化の違いでトラブル



日本語クラスの授業風景
(写真提供：株式会社テクノスマイル)

が発生するのを未然に防ぐ狙いから、技術と語学以外にも、日本の習慣、生活様式、マナーといったことも学んでいる。受講期間は 2 年間で、現在、第 1 期生が 2 年目に入り、日本語能力試験レベル N 2 取得を目指して頑張っている。卒業後は、自動車産業をはじめとするものづくり分野の企業へ派遣される予定であり、中小企業からも人材不足解消への熱い期待が寄せられている。

また、即戦力を育成する一方で、次世代に向けた日本語教育も始まろうとしている。柳川高校を運営する柳商学園は、2016 年 5 月、タイ南部の中心地ナコンシータマラート県に中学校を開校する。同学園の古賀賢理事長は、今年 11 月下旬にナコンシータマラート県知事と意見交換を行った際、「日本語教育とタイ政府の推進する自給自足の取組みを特色とし、タイ柳川中学校は、タイの子供たちの未来につながるものとなる。」と述



タイ柳川中学校 完成予想図

べられた。現地で同校の活動をサポートしているタイ日人材育成協会のテムラック・チャオ会長は、「ナコンシータマラート県に進出している日系企業は1社しかないが、今後、この地で日本語のできる優秀な人材が育つことで、企業を呼び込む力に変わると期待している。」とのことであった。現在、多くの日本語人材はバンコク周辺に集中しているが、タイの地方の発展を支えていくためには、人材育成が重要なカギの一つとなるだろう。

3. 日本語人材就職フェア

次に、タイにおける日本語人材と企業のマッチングの事例を紹介したい。

現地の大手人材紹介会社によると、日系企業はどの会社も日本語能力試験レベルN2を所持している人材を希望するため、どうしても人材が不足し、売り手市場となってしまう、採用が困難な状況が続いているとのことであった。さらに、人材の取り合いも起きているため、日本語人材を採用するには決断を速やかに行うよう勧めているとのことであった。

昨今、タイではこのようなニーズと相まって、日本語人材に特化した就職フェアも開催されている。今回、11月中旬に開催されたタイ最大の日本語人材就職フェア「ワクワク・ジョブ・フェア」を訪問し、主宰者の一人であるTALENTEX社の越陽二郎氏に話を伺った。越氏によると、日本語学科を持つ大学へ説明に出向くなどして、2日間で1,000名以上の日本語人材を集めているとのこと。企業側も多様な日本語人材と面接できる機会ということで、旅行、金融、製造、ITなど幅広い業種から40社以上が参加していた。



ワクワク・ジョブ・フェアの様子

さらに、来場した大学生にインタビューすることで、日本と異なる就職事情も見えてきた。まず、タイでは、卒業時期が大学によって異なるうえに、卒業時期も年に1回とは限らず、年に2回設けている大学もあるとのことである。また、在学中は課題や試験に追われ、就職活動をする余裕はほとんどなく、卒業が確定した後に就職活動を行うため、企業側からすると、採用機会が複数あるということであった。

なお、肝心の就職先については、職場環境や給与の良い日系企業で通訳やコーディネーターとして働きたいとの希望が多かった。求める人材と求められる人材のマッチングに、このような場は大変貴重であると感じた次第である。

4. まとめ

近年タイに進出した県内企業では、タイ語による諸手続きや新規販路開拓などの必要性から、通訳兼コーディネーターとして日本語人材を採用しているケースが見受けられる。しかしながら、タイ語による書類や実務上のやりとりを全て日本語人材に頼ってしまうと、それをチェックする人材が他にいないため、その点が課題として残っているようだ。

また、日本人と比べてタイ人は転職を繰り返す人が多いと思われがちであるが、決して転職を好んでいるわけではなく、福利厚生の実質や責任・権限を与えるなど、従業員の上気を上げる工夫をすることで、離職率を低くすることは可能である。

ここまで述べてきたとおり、求める日本語人材に巡り合うことは決して容易ではないものの、人材育成の取組みや就職フェアの開催など新しい動きが出てきており、そのような機会をうまく活用することで、より円滑に人材を確保することができるのではないだろうか。

当事務所では、こうした情報の提供やサポートも行っているため、タイへの進出を検討される際は、是非ご相談いただきたい。

※為替レート： 1 バーツ=3.4 円