

日系企業タイ王国進出におけるローカル人材採用の現状

首都大学東京 都市環境科学研究科 学生員 ○高塚 亮丞
 首都大学東京 都市環境科学研究科 正会員 河村 明
 首都大学東京 都市環境科学研究科 正会員 天口 英雄
 首都大学東京 都市環境科学研究科 正会員 中川 直子

1. はじめに

東南アジアの中心に位置するタイ王国では、2011年の大洪水によりバンコク北部の産業集積地が大きな打撃を受けた。また、全国一律最低賃金制度の導入など労働力確保に関する問題が存在している。しかし2012年に中国で発生した大規模な反日デモの影響によるチャイナリスクの高まりや、2015年のASEAN経済共同体の発足を控えた東南アジア圏への企業進出の機運の高まりにより、比較的インフラが整備されASEANの中心であるタイ王国への注目が集まり、日系企業の進出は依然として続いている。一方、タイ王国進出日系企業の採用担当者の多くは日本からの駐在員であり、タイ王国を含むその他海外での採用経験や知識が不足しているためにタイ王国への日系企業進出の際に現地スタッフ採用段階で苦戦を強いられている。著者の一人は2012年9月から2013年8月の約一年間タイ王国首都バンコクの人材紹介会社にてインターンを行った。そして、日系企業採用担当者にローカル人材採用に関してヒアリングを行うと共に、タイ人求職者に転職に関するアンケートを実施した。そこで本研究では、今後企業の進出が続くと考えられるタイ王国での採用活動の一助となることを目的に、上記の情報をもとにローカル人材採用の現状について検討した。

2. タイ王国の採用市場

(1) タイ王国の概要¹⁾

タイ王国は面積51万4,000平方キロメートル、人口6,593万人(2010年タイ国勢調査)、首都はバンコクであり、母国語をタイ語とする仏教国である。主要産業では、農業が就業者の約40%弱を占めるがGDPでは12%にとどまる一方、製造業の就業者は約15%だがGDPの約34%を占める。一人当たりGDPは5,382ドル(2012年)で、経済成長率は6.4%である。

(2) タイ王国の雇用情勢

まず図-1にアジア各国の雇用情勢を示す²⁾。タイ王国は中国やインドのみならずインドネシアと比べても明らかに総人口・労働人口共に少ない。また、失業率をみると他のアジア各国と比べ非常に低くなっている。これらよりタイ王国では転職市場に流出している人材が日本やその他のアジア各国より少ない、いわゆる「売り手市場」であるといえる。

次に、UNESCO³⁾によるとタイでの大学進学率は1999年の33%から2011年の53%と上昇している。しかし無試験で入学することのできる2つの公開大学(ランカムヘン大学:学生数約36万人、スコータイ・タマティラート大学:学生数約16万人)が含まれているほか、日本のように専門学校に行きその後就業するという形態が一般化していない。加えて、一般就業者のうち大学・専門学校卒以上の就業者の割合は17%に過ぎない⁴⁾。

また、2009年国際交流基金調査によるとタイの日本語学習者数は世界7位、東南アジアではインドネシアに次いで2位となっている。しかしタイ現地人材紹介会社では日系企業向けに日本語を話することができる候補者を集めているにもかかわらず、日本語を話せる転職者は全体の2割程度となっている。

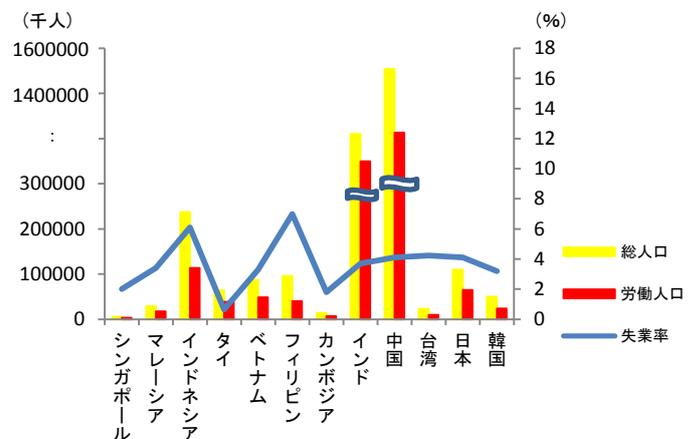


図-1 アジア各国の雇用情勢

キーワード タイ王国, 人材採用, ASEAN, 東南アジア, 日系企業

連絡先 〒192-0397 東京都八王子市南大沢 1-1 首都大学東京 E-mail: takatsuka-ryousuke@ed.tmu.ac.jp

(3) タイ人人材の転職意識

図-2 にタイ人と日本人の転職のきっかけ、図-3 に転職先の決め手を示す⁵⁾。図-2 より、転職のきっかけとして日本人とタイ人両者とも「仕事内容」を挙げる人は多いが、特にタイ人に顕著なのは「スキルアップ」を挙げる点であることが分かる。しかし図-3 より転職先の決め手をみると、日本人の4割が「仕事内容」を転職先の決め手とする一方、タイ人は「給与など待遇」を挙げる人が最も多いという結果となった。次に、図-4 にタイ人の主な退職理由を示す。図-4 より、退職理由としては「仕事内容」や「人間関係」が主な理由として挙げられている。「仕事内容」による退職の内訳として別途アンケートを取ったところ、70%が「入社前での情報の不足」を原因として挙げていた。

3. ローカル人材採用に関する考察

2. ではデータをもとにタイ王国の採用市場について述べてきた。2. (1) より、タイ王国と日本では同じ仏教国であり、日本人にとっても馴染み易い国であると考えられる。しかしながら、雇用情勢や転職に対する意識といった面では日本人とタイ人は大きく異なっていることが明らかとなった。

2. (2) では、失業率や労働人口より売り手市場であること、大学卒業レベルの人材数、そして日本語を話せる転職者について述べた。売り手市場であることが採用を難しくさせることは明らかであるが、それ以外にも企業の採用担当者が転職市場に存在する候補者のレベルを正確に把握していないため採用が困難になっている。そのため、売り手市場であるタイ王国での採用を成功させるためには、日本以上の積極的な採用活動が必要となるといえる。また採用したい人材のレベルを明確にし、タイ王国の転職市場に合わせて言語能力や専門的な知識などの募集要件を適切に設定することが重要であるといえる。

2. (3) では、タイ人と日本人の転職に対する意識を比較した。タイ人転職者は「スキルアップ」をきっかけとしているが、実際に転職先の決め手となるのは「給与など待遇」となっている。このことから、有力な候補者に対して他社と競争力のある給与などの待遇の提示をする必要がある。また退職の原因として「仕事内容」を挙げるタイ人転職者は多く、その中でも7割の転職者が「入社前での情報の不足」を原因としていたことから、入社後の仕事内容について正確に説明し、理解された上で採用することが重要であるといえる。

4. むすび

本研究では、土木建設業だけでなく業界を問わず企業の進出が続き、今後とも注目の集まる東南アジアの中心であるタイ王国のローカル人材の採用に焦点を当て、実際に現地人材紹介会社にて得られたデータや経験をもとにタイ人人材採用の現状を明らかにした。本研究がタイ王国に進出する日系企業のローカル人材採用活動の一助となることを望む。

参考文献

- 1) 外務省, 各国地域情勢, タイ王国基礎データ (<http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/thailand/data.html>)
- 2) IMF, World Economic Database (<http://www.imf.org/external/index.htm>)
- 3) UNESCO, Gross enrolment ratio (%) in tertiary education (<http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx>)
- 4) 株式会社国際協力銀行, タイの投資環境, pp. 111-112, 2012.
- 5) 厚生労働省, 雇用の構造に関する実態調査 (転職者総合実態調査), 2006.

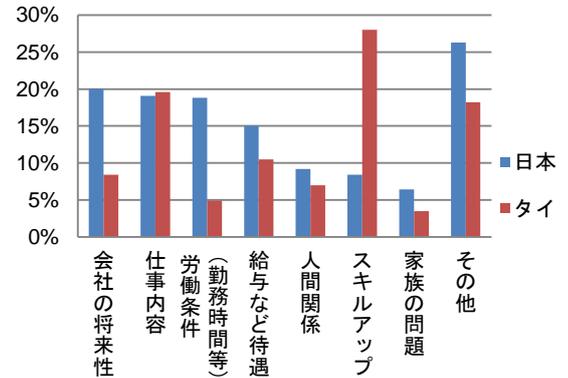


図-2 転職のきっかけ

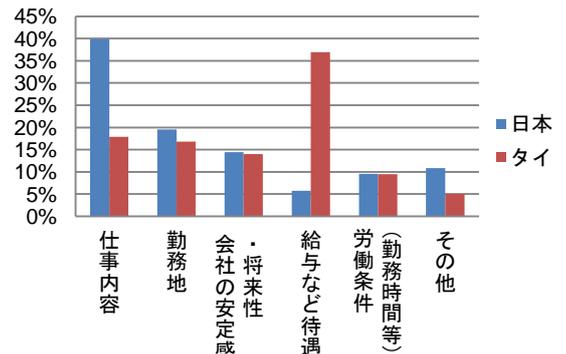


図-3 転職先の決め手

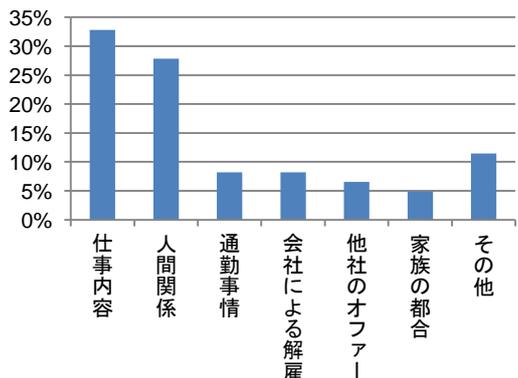


図-4 主な退職理由