

## 引く手あまたの高度人材

ミャンマー総合研究所上級主任研究員

宮野 弘之

### 【概要】

2011年3月末の民政移管以降、ミャンマーでは政治・経済・社会面での改革、開放が進められてきた。アウン・サン・スー・チー国家顧問が率いる新政権発足後は、中国、韓国や欧米企業に比べると様子見が目立った日系企業もミャンマー進出に本腰を入れ始め、ミャンマー国内での人材獲得に乗り出している。一方、日本国内での人手不足をカバーしようという企業もミャンマーへの関心を高め、従来の技能実習生以外のエンジニアなどの高度人材を求める声が増えている。今後、ミャンマーの高度人材を巡る獲得競争は一段と激化しそうだ。



GICの岩永智之社長

### 要望はあらゆる業種から

「日本国内での人材派遣の要望は、あらゆる分野から来ています」。こう話すのは、IT系を中心にミャンマー人の高度人材を派遣するグローバルイノベーションコンサルティング（GIC）の岩永智之代表取締役社長（59）だ。同社は創業6年、日本とミャンマー、フィリピンにそれぞれ法人があるが、現在日本にいる約120人の社員のうち100人がミャンマー人だ。ミャンマー人社員はいずれも日本語、英語ができ、3年以上のIT経験を持っており、

日本文化に対する理解度の高さがセールスポイントだ。日本語だけでなく、英語能力も求めている理由について、岩永氏は「高度人材分野は中国や韓国からのエンジニアなどが多く、日本語ができるというだけでは単金（単位時間あたりに支払われる金額）は低く抑えられてしまう。外資系や英語を使う企業は単金が高く、他社との差異化には英語が不可欠」と言う。

だからといって、日本語をおろそかにしているわけではない。GICに採用後、日本本社に赴任するには、日本語能力試験（JLPT）レベルN2もしくは日本語NAT-TEST2級以上（新入社員の場合）を取得しなければならない。さらに中途入社社員でも来日後2年以内にレベルN2もしくは2級を取得しなければ、ミャンマー法人に戻される。

さらに岩永社長以下、取締役全員が外資系大手IT企業出身ということもあって、GICでは成果主義が徹底しており、ポストが上がれば、日本でもミャンマーでも待遇に違いはないという。社員に対するマネジメント教育も行っており、ミャンマー人幹部や管理職が続々と誕生している。



マネジメント教育も行う GIC ではミャンマー人管理職が育つ

ミャンマー人幹部を育成する理由について岩永氏は「日本では 20 歳代後半の優秀な人材は中堅・中小企業ではなかなか来てくれないが、ミャンマーならまだ、優秀な人材を集められる。将来、彼らが起業すればコラボレーションもできる」と社員に期待をかける。さらに、優秀さを買われて IT システム開発で日本人と同様の要件定義や外部設計といったより高度な技術を持つ社員もいる。こうしたチャンスがあることも、社員のモチベーショ

ン維持につながっているようだ。このビジネスモデルに共感する顧客やパートナーもここ数年増加しているという。さらに、ミャンマー国内での評判も上がり、同社の IT 人材向け就職 Fair は 2017 年度で 6 回目（10 月 7～8 日）となるが、今回は全国で約 60 大学・1 万人とされる IT 系大学生の 15% に当たる 1,500 人が参加するとみられ、2017 年、同社では約 150 人を採用する計画だ。

### 現場監督や建築設計にも

IT 系以外にも多くの分野で高度人材が求められている。特に 2020 年の東京五輪・パラリンピックを目前に、土木・建設分野などでは慢性的な人手不足が続く。こうした分野を中心に高度人材を育成し、派遣しているのが、2017 年で設立から 4 年目の MJ テクノロジーだ。同社では建築、土木、電機・機械・設備、造船、設計・測量などの分野に、延べ約 100 人の技術者を派遣。このうち 20 人が派遣先で正社員として採用され、これとは別に 45 人を現在、派遣中だ。同社の三浦哲也代表取締役（60）はこうした分野の技術者の派遣を始めた理由について、自らが大手ゼネコン出身であるため「知っている分野に注力している」と言う。

実際、現場監督などはさまざまな人と仕事の調整などをする必要があり、周囲の人との高いレベルでのコミュニケーション能力が不可欠だ。このため同社では、来日前教育では会話はもちろん、漢字を使った読み書きなど高度な日本語学習を行っている。およそ 7 カ月間の研修を終えた社員の手書きの作文を見せてもらったが、漢字を自在に使った作文に驚かされる。



左) BIM 技術者の作業を見守る MJ テクノロジーの三浦哲也社長(中央)

右) 建設現場では特に高い日本語のコミュニケーション能力が求められる



### 中国やアジア各国と競争へ

派遣先での評判もあり、設立当初こそ、日本国内企業に人材採用を働き掛けていたが、現在ではこうした高度人材に対する「ニーズは、とてつもなくある」（三浦氏）という。特に最近、ニーズが増えているのが、建築設計での BIM（ビルディング・インフォメーション・モデリング）分野のエンジニアだという。三浦氏によると、3次元コンピューター利用設計システム（CAD）などは、シンガポールの影響もありミャンマー側の方が実践的に行われており、日本より進んでいる部分があるという。

三浦氏は「彼らは優秀で、来日後1年もすると、ほとんどが日本語能力試験レベル N2 を取っている。こうした人材のレベルを維持するには、能力の高い人材を採用するのはもちろんだが、一人一人の面倒をしっかりと見る体制を取るなど、多くの時間と経費をかけなければ、うまくいかない」と指摘する。

GIC や MJ テクノロジーが求めるような高度人材は、東南アジア諸国連合（ASEAN）各国や中国、欧米各国からも引く手あまただ。今後はミャンマー国内でも、こうした高度人材に対する求人が増えるのは確実だろう。彼らのような優秀な人材に日本で暮らし、働くことをどうやって選んでもらうかを真剣に考えなければならない。それには各国に劣らない待遇を含めた好条件を提示するしかない。

低賃金の労働力を求めて各国を転々とする焼き畑型の工場進出や、発展途上国の労働者を低賃金で雇い入れ、日本国内の人手不足を解消しようというやり方は、もはや通じない時代となりつつある。国籍を問わず、いかに優秀な人材を集め、生かせるかが、成長の鍵であることは言うまでもない。