

【第6号】

## タイの人材戦略とASEANの労働事情（1）

前回のコラムではタイランド4.0について取り上げました。最後に少し触れましたが、タイランド4.0を支えるキーポイントの一つが“人材”です。人材は企業にとっても「ヒト・モノ・カネ」というくらい経営資源として重要なものであり、永遠の課題とも言えます。

## 【タイの人材戦略】

タイは人材面で大きな課題を2つ抱えています。1つ目はエンジニアやマネジャーなどの比較的高度な上位クラスの人材です。このような人材が求められる背景として、「タイランド4.0」とASEAN共同体の進展があげられます。

「タイランド4.0」は最先端の研究開発も重要ですが、以前取り上げたEECでも見られるように、インフラ整備などが重要になってきます。また情報化ではプログラマーやSEなども必要となってきます。

タイ政府ではこのような人材ニーズへの対応策を提示しており、「タイランド4.0」で、高度人材育成プランに対する恩典（外資に対する優遇制度）を提供しています。具体的にはタイの科学技術省などが旗振り役となり、バンコクにある大学の工学部や各地方の大学などと連携して内外問わず、優秀な学生を積極的に外資系企業に派遣するプログラムを設けています。

さらに言えば、ASEAN共同体の設立によって共通の経済圏（AEC）となることで、ASEAN域内で人材の自由化も進みつつあります。例えば各国が公共工事などを行う場合に、他の国の企業が参加するようなことも今後は増えてくるでしょう。その際には適正な設計や施工ができるように、エンジニアとしての統一的なスキル基準や認証制度が必要になってきます。民間でも工場の安全管理にはマネジャーが必要な場合があり、この対応としてタイでは近年資

格制度の創設・普及と、それに伴う教育プログラムの開発を進めています。

このようにエンジニアやマネジャーといった上位クラスの労働者不足や高度化についてタイ政府は積極的に取り組んでいる状況です。

## 【置き去りにされるもう一つの課題】

タイにおけるもう一つの課題は、実際に生産現場やサービスの最前線で、単純労働や技能労働を行う労働者、ワーカークラスが不足していることです。

タイでは日本ほどではないにせよ少子高齢化が進んでおり、都市人口の増加とともに、農村からの季節労働者もかつてほど期待できなくなっています。また若年層になるほど高等教育を受けた割合が高く、現場の仕事を嫌がる傾向にあります。

このため、昨今のタイでは建築現場や工場ワーカーなどの基本労働者の人手不足が深刻化しており、しかも、これはタイに限った話ではありません。

ASEANでも所得がタイよりも高いシンガポール、マレーシアの工事現場などでは、外国人労働者を迎え入れているのが現実です。タイも経済成長に従い外国人労働者を利用する現場を最近ではよくみかけます。このようにワーカークラスをどうするかということも大きな課題です。

## 【人材におけるタイ・プラスワンの事例】

このようなタイの状況は国内のみで解決することには限界があり、ASEAN共同体の中での人材戦略として、タイ・プラスワンが必要となってきます。そこで中堅・中小製造業の取り組みとしてタイの日系企業が隣国カンボジアで行っている事例をご紹介します。

(次ページへ続く)

J-GoodTechは、日本の中小企業と、国内外の企業とをつなぐビジネスマッチングサイトです。

国内外での技術提携や販売提携など、幅広く事業展開を目指す企業の方は、ぜひご登録ください。



登録・掲載のお申し込みは  
WEBから「ジグテック」で検索してください

【第6号】

## タイの人材戦略とASEANの労働事情（1）

取り上げるのは日系の製造業としては代表的な自動車製造ライン関係の会社です。タイでは2011年より活動しており、現在の社員数は30名規模ですが、同社は積極的な現地化を目指しています。

同社ではこれまで、人材紹介会社からの斡旋で雇用してきましたが、なかなか会社の財産となる技術的蓄積やノウハウを持った人材層が集まってこないことや、決まったように年末の賞与支給のタイミングで退職者がでることが常態化し、せっかく育成しても流出してしまうという課題がありました。

そこで、自ら企業運営を行えるタイ人材を育てる為、「タイランド4.0」の「高度人材育成プログラム」にいち早く名乗りをあげました。現在はナコンラチャシマー県に所在するスラナリー大学などで採用面接をして設計分野のエンジニアを数名迎え入れる計画を進めています。

今回、「高度人材育成プログラム」を導入することで、良い意味でのエリートを囲い込み、社内で刺激を与えようと思いついたとのこと。こちらの人材は、タイ政府が積極的に取り組んでいる高度な人材の課題への対応となります。

その一方で同社ではさらに現場のエンジニアやワーカークラスの人材のボーダレス化も併せて検討しています。数年前にタイ・プラスワン戦略が話題となり、2015年のASEAN統合の際は「ヒト、モノ、ビジネスチャンス」をキャッチフレーズに、人材の流動化が謳われていましたが、同社ではまだ産業の少ないカンボジアにその焦点を絞っているところがポイントです。

J-GoodTechは、日本の中小企業と、国内外の企業とをつなぐビジネスマッチングサイトです。

国内外での技術提携や販売提携など、幅広く事業展開を目指す企業の方は、ぜひご登録ください。



登録・掲載のお申し込みは  
WEBから「ジエグテック」で検索してください