

日系進出企業が抱える人事課題

2025年2月3日

ミャンマービジネスサポートデスク 西垣 充

2024年12月にミャンマー進出日系企業向けに、アンケート(回答数:55社)を実施しました。日系企業が抱える人事課題は、「必要人材の確保 58%(23年 47%)」「スタッフのモチベーション維持 56%(23年 40%)」「人材の離職 51%(36%)」「幹部候補生の選定・育成 49%(23年 31%)」など、昨年度と比較して多岐にわたる人事課題に直面する企業が増加しています。特に、国内情勢の不安定さが影響し、海外での就労を希望する人材が増加する中、これらの課題が一層深刻化している状況のようです。

ホワイトカラーの給料昇給率の平均値については、勤続3年以下 13.3%(23年 12.0%)、勤続3年以上 12.9%(23年 9.8%)、マネージャークラス 12.3%(23年 8.8%)となっています。インフレや物価高騰、さらに徴兵制による人材流出の影響を受けるミャンマーにおいて、企業が優秀な人材の流出を防ぎ、雇用を安定的に維持するため、昨年より昇給率を引き上げる動きが見られているようです。

日本語人材のレベル別給料相場については、55社中21社(38%)の企業がN1からN3の全てのレベルにおいて「該当する人材なし」と回答しています。昨年よりもその比率が上がっており、日本語スピーカーの採用・活用を重視せず、英語スピーカーの人材に重点を移行している実態がみられます。

退職率については、23年は平均 13.0%だったものが24年は 19.2%へと大幅に増加しています。解雇が 14%、自主退社が 86%。退職の理由としては、「海外に働きに行く」が 71%、「給料が低い」が 20%など、より高収入を求めて海外へ就労先を変更する動きが加速しており、国内市場から優秀な人材が流出する傾向が顕著です。

直近の採用状況を見ると、「昨年より良い人材が応募してこない」と回答した企業は 38%、「直近で採用がなかった」とする企業は 36%に上り、優秀な人材の確保が難しくなっているようです。ミャンマー国内で事業を継続していく上で、希望する人材を確保するためには、一定の時間をかけて候補者を見極めつつ、迅速な採用プロセスを進めることが重要になってきています。

以上