

日本におけるタイ人労働者の職種適性と課題

(株)マリモソーシャルソリューションズ 阪本裕子

2025年11月23日 タイ日シンポジウム・研究発表2025

タイ日研究ネットワーク



株式会社マリモ
ソーシャルソリューションズ
marimo Social Solutions

目次

- 研究の背景と目的
- 研究方法（対象・手法）
- 予備調査の結果（統計＋文献）
- アンケートの結果（タイ人・受入企業）
- アンケート結果の考察
- まとめ・課題

研究の背景と目的

- ◆研究の背景 : ①日本における外国人労働者の増加
→受入にあたっての課題が十分に議論されていない
②タイ人の定着率の低さ
→受入企業から「タイ人はすぐ辞めてしまう」などの声

先行研究 : 荻原牧子 (2014) 「タイにおける現地人材の採用と定着 -日系企業6社へのインタビュー調査から」

- ◆研究の目的 : ①タイ人が日本で働く中の課題を明らかにしたい
②渡航前に必要な準備について明らかにしたい
③タイ人に適合しやすい職種や職場環境を考察したい

先行研究 : Wipawee Srisurapanon, 高田知仁「タイの日系企業が求める人材-企業の経営者のインタビュー調査による-」

研究方法（対象・手法）

◆A社（外国人材紹介業）における統計的データ

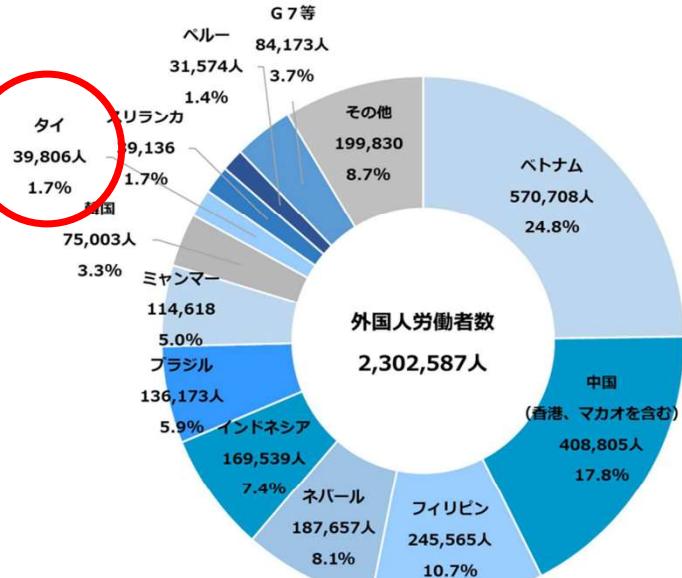
- ・技人国（ホテル）・特定技能外食分野に特化、2022年以降のデータ
→配置人数、就労期間、退職理由について整理

◆アンケート調査を実施

- ①日本で就業中のタイ人 → 43名から回答
- ②タイ人雇用企業 → 9事業所 14名の日本人上司などから回答

日本における外国人労働者の状況：在留資格別労働者数（2024/10データ）

図3 国籍別外国人労働者の割合



前年度（2023年）の同じ調査と比較して
 ミャンマーが61.0%（約4.3万人）増↑
 インドネシアが39.5%（約4.8万人）増↑
 スリランカが33.7%（約1万人）増↑
 対して、タイは8.9%（約3千人）増↑
 →日本就職を選ぶタイ人は多くない…

※参考 タイ人口：6,900万
 ミャンマー人口：5,700万
 インドネシア人口：2億8千万
 スリランカ人口：2,200万

【別表1】国籍別・在留資格別外国人労働者数

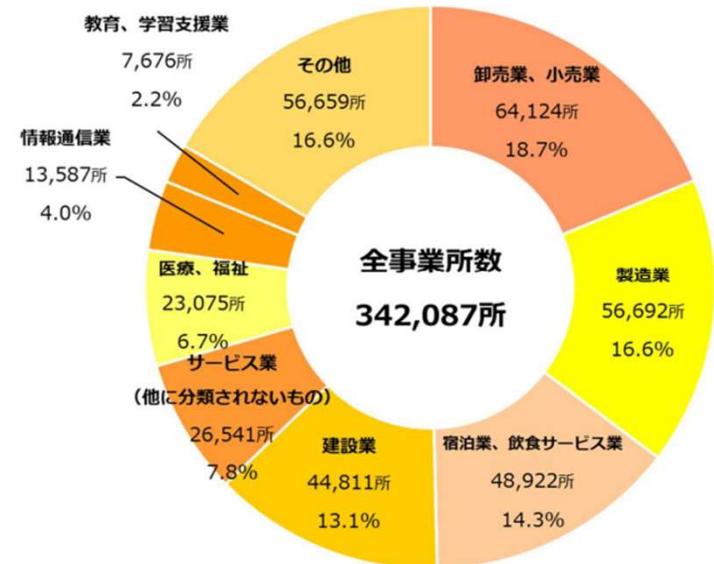
	全在留 資格計 (注1)	①専門的・技術的分野の在留資格 (注2) 計	②特定活動 (注3)		③技能実習 計	④資格外活動 計	⑤身に基づく在留資格				⑥不明			
			うち技術・人文 知識・国際業務	うち特定技能			うち留学	うち永住者	うち日本人の 配偶者等	うち永住者の 配偶者等				
			(注1,2)	(注3,7)	(注17,9%)	(9,0%)	(3,7%)	(20,4%)	(17,3%)	(13,5%)	(27,3%)			
全国籍計	2,302,587	718,812 (31,2%)	411,261 (17,9%)	206,995 (9,0%)	85,686 (3,7%)	470,725 (20,4%)	398,167 (17,3%)	311,996 (13,5%)	629,117 (27,3%)	382,872 (16,6%)	100,190 (4,4%)	18,756 (0,8%)	127,299 (5,5%)	80 (0,0%)
ベトナム	570,708 [24.8%]	196,049 (34,4%)	98,713 (17,3%)	90,621 (15,9%)	27,643 (4,8%)	223,291 (36,1%)	101,886 (17,9%)	80,338 (14,1%)	21,117 (9,4%)	13,900 (3,5%)	4,000 (1,1%)	1,000 (0,3%)	0 (0,0%)	
中国 (香港、マカオを含む)	408,805 [17.8%]	163,512 (40,0%)	121,885 (29,8%)	12,185 (3,0%)	4,761 (1,2%)	33,123 (8,1%)	67,751 (16,6%)	54,136 (13,2%)	139,000 (3,8%)	139,000 (3,8%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
フィリピン	245,565 [10.7%]	38,833 (15,8%)	10,612 (4,3%)	20,877 (8,5%)	5,580 (2,3%)	43,508 (17,7%)	3,807 (1,6%)	2,540 (1,0%)	153,000 (6,6%)	153,000 (6,6%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
ネパール	187,657 [8,1%]	48,172 (25,7%)	35,001 (18,7%)	5,614 (3,0%)	3,366 (1,8%)	3,144 (1,7%)	126,358 (67,3%)	88,177 (47,0%)	6,000 (0,0%)	6,000 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
インドネシア	169,539 [7,4%]	54,622 (32,2%)	7,860 (4,6%)	43,723 (25,8%)	7,102 (4,2%)	93,545 (55,2%)	6,843 (4,0%)	6,192 (3,7%)	7,000 (0,0%)	7,000 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
ブラジル	136,173 [5,9%]	1,089 (0,8%)	689 (0,5%)	24 (0,0%)	165 (0,1%)	64 (0,0%)	527 (0,4%)	463 (0,3%)	134,000 (5,9%)	134,000 (5,9%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
ミャンマー	114,618 [5,0%]	35,888 (31,3%)	12,699 (11,1%)	21,981 (19,2%)	18,761 (16,4%)	33,878 (29,6%)	21,810 (19,0%)	20,821 (18,2%)	4,278 (3,7%)	607 (0,5%)	147 (0,1%)	2,049 (1,8%)	3 (0,0%)	
韓国	75,003 [3,3%]	32,514 (43,4%)	28,072 (37,4%)	263 (0,4%)	3,186 (4,2%)	19 (0,0%)	6,978 (9,3%)	5,931 (7,9%)	32,305 (4,9%)	23,656 (31,5%)	6,292 (8,4%)	566 (0,8%)	1,791 (2,4%)	1 (0,0%)
タイ	39,806 [1,7%]	9,888 (24,8%)	3,383 (8,5%)	3,840 (9,6%)	801 (2,0%)	13,613 (34,2%)	1,935 (4,5%)	1,783 (4,5%)	13,568 (34,1%)	8,185 (20,6%)	3,172 (8,0%)	394 (1,0%)	1,817 (4,5%)	1 (0,0%)
スリランカ	39,150 [1,7%]	12,352 (31,6%)	10,297 (26,3%)	1,540 (3,9%)	2,243 (5,7%)	2,314 (6,1%)	18,731 (47,9%)	16,528 (41,7%)	3,430 (8,8%)	1,515 (3,9%)	1,395 (3,5%)	244 (0,6%)	324 (0,8%)	0 (0,0%)
ペルー	31,574 [1,4%]	237 (0,8%)	120 (0,4%)	10 (0,0%)	65 (0,2%)	77 (0,2%)	123 (0,4%)	114 (0,4%)	31,072 (98,4%)	21,274 (67,4%)	1,332 (42,4%)	777 (24,4%)	7,689 (0,0%)	0 (0,0%)
G 7等 ^(注4)	84,173 [3,7%]	47,084 (55,9%)	26,663 (31,7%)	123 (0,1%)	1,459 (1,7%)	15 (0,0%)	3,307 (3,9%)	2,654 (3,2%)	32,253 (38,3%)	17,412 (20,7%)	13,755 (16,3%)	276 (0,3%)	810 (1,0%)	55 (0,1%)
うちアメリカ	34,459 [1,5%]	20,283 (58,9%)	9,869 (28,6%)	13 (0,0%)	137 (0,4%)	5 (0,0%)	927 (2,7%)	688 (2,0%)	13,055 (37,9%)	6,899 (20,0%)	5,709 (16,6%)	96 (0,3%)	351 (1,0%)	52 (0,2%)
うちイギリス	13,017 [0,6%]	7,399 (56,8%)	4,229 (32,5%)	10 (0,1%)	222 (1,7%)	0 (0,0%)	268 (2,1%)	199 (1,5%)	5,127 (39,4%)	2,978 (22,9%)	2,031 (15,6%)	39 (0,3%)	79 (0,6%)	1 (0,0%)
その他	199,830 [8,7%]	78,572 (39,3%)	55,267 (27,7%)	6,194 (3,1%)	10,554 (5,3%)	24,074 (12,0%)	38,111 (19,1%)	32,519 (16,3%)	48,514 (24,3%)	27,782 (13,9%)	12,243 (6,1%)	1,988 (1,0%)	6,501 (3,3%)	5 (0,0%)

出典：厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況（2024/10）

- 【主な増減（前年比）】
- 技能実習 ⇒ + 1526
 - 特定技能 ⇒ + 965
 - 技人国 ⇒ + 351
 - 身分系資格 ⇒ ▲ 273

日本における外国人労働者の状況：産業別労働者数（2024/10データ）

図9 産業別外国人雇用事業所の割合



〔別表7〕国籍別・産業別外国人労働者数

	全産業計	令和6年10月末時点		うち建設業		うち製造業		うち情報通信業		うち卸売業、小売業		うち宿泊業、飲食サービス業		うち教育、学習支援業		うち医療、福祉		うちサービス業（他に分類されないもの）		
		うち派遣・請負事業所	〔比率〕 〔注2〕	構成比 〔注3〕	うち建設業	構成比 〔注3〕	うち製造業	構成比 〔注3〕	うち情報通信業	構成比 〔注3〕	うち卸売業、小売業	構成比 〔注3〕	うち宿泊業、飲食サービス業	構成比 〔注3〕	うち教育、学習支援業	構成比 〔注3〕	うち医療、福祉	構成比 〔注3〕	うちサービス業（他に分類されないもの）	構成比 〔注3〕
ベトナム	570,708	82,237	14.4%	69,995	12.3%	218,308	38.3%	6,695	1.2%	64,904	11.4%	59,679	10.5%	2,004	0.4%	22,843	4.0%	70,367	12.3%	
中国（香港、マカオを含む）	408,805	46,244	11.3%	14,325	3.5%	69,742	17.1%	42,616	10.4%	85,529	20.9%	53,270	13.0%	21,387	5.2%	11,790	2.9%	44,663	10.9%	
フィリピン	245,565	58,899	24.0%	19,952	8.1%	79,420	32.3%	2,421	1.0%	20,602	8.4%	15,333	6.2%	5,029	2.0%	21,652	8.8%	49,011	20.0%	
ネパール	187,657	44,071	23.5%	2,514	1.3%	23,743	12.7%	1,576	0.8%	29,867	15.9%	55,730	29.7%	807	0.4%	6,977	3.7%	45,733	24.4%	
インドネシア	169,539	13,726	8.1%	36,615	21.6%	57,034	33.6%	1,267	0.7%	10,422	6.1%	6,270	3.7%	1,542	0.9%	19,447	11.5%	10,003	5.9%	
ブラジル	136,173	69,784	51.2%	4,452	3.3%	51,751	38.0%	1,079	0.8%	6,801	5.0%	4,440	3.3%	1,304	1.0%	2,360	1.7%	49,844	36.6%	
ミャンマー	114,618	17,297	15.1%	8,758	7.6%	21,887	19.1%	2,021	1.8%	11,922	10.4%	24,196	21.1%	625	0.5%	17,724	15.5%	18,977	16.6%	
韓国	75,003	8,296	11.1%	1,490	2.0%	6,889	9.2%	10,048	13.4%	15,013	20.0%	9,842	13.1%	5,374	7.2%	3,138	4.2%	9,259	12.3%	
タイ	39,806	5,143	12.9%	2,027	5.1%	17,528	44.0%	552	1.4%	3,754	9.4%	4,046	10.2%	784	2.0%	1,437	3.6%	3,674	9.2%	
スリランカ	39,136	6,159	15.7%	1,675	4.3%	5,516	14.1%	402	1.0%	8,218	21.0%	9,789	25.0%	453	1.2%	1,331	3.4%	6,327	16.2%	
ペルー	31,574	12,473	39.5%	1,468	4.6%	10,425	33.0%	328	1.0%	2,421	7.7%	1,486	4.7%	336	1.1%	1,122	3.6%	10,159	32.2%	
G 7等（注4）	84,173	7,976	9.5%	628	0.7%	4,212	5.0%	7,401	8.8%	7,573	9.0%	3,849	4.6%	30,063	35.7%	1,398	1.7%	7,808	9.3%	
うちアメリカ	34,459	3,597	10.4%	287	0.8%	1,366	4.0%	2,748	8.0%	2,139	6.2%	838	2.4%	13,832	40.1%	616	1.8%	3,197	9.3%	
うちイギリス	13,017	1,302	10.0%	58	0.4%	475	3.6%	941	7.2%	828	6.4%	378	2.9%	5,867	45.1%	192	1.5%	1,090	8.4%	
その他	199,830	26,908	13.5%	14,003	7.0%	31,859	15.9%	14,140	7.1%	31,322	15.7%	25,403	12.7%	13,194	6.6%	5,131	2.6%	28,593	14.3%	

タイは2000年代初期から技能実習制度の主要な送り出し国のひとつで、特に「金属加工」「自動車部品」など製造系の職種に多く送り出してきた。その流れで、技能実習から特定技能への移行も進んでいる。

参考：タイ国内で受験できる特定技能分野別試験（2025/10現在）

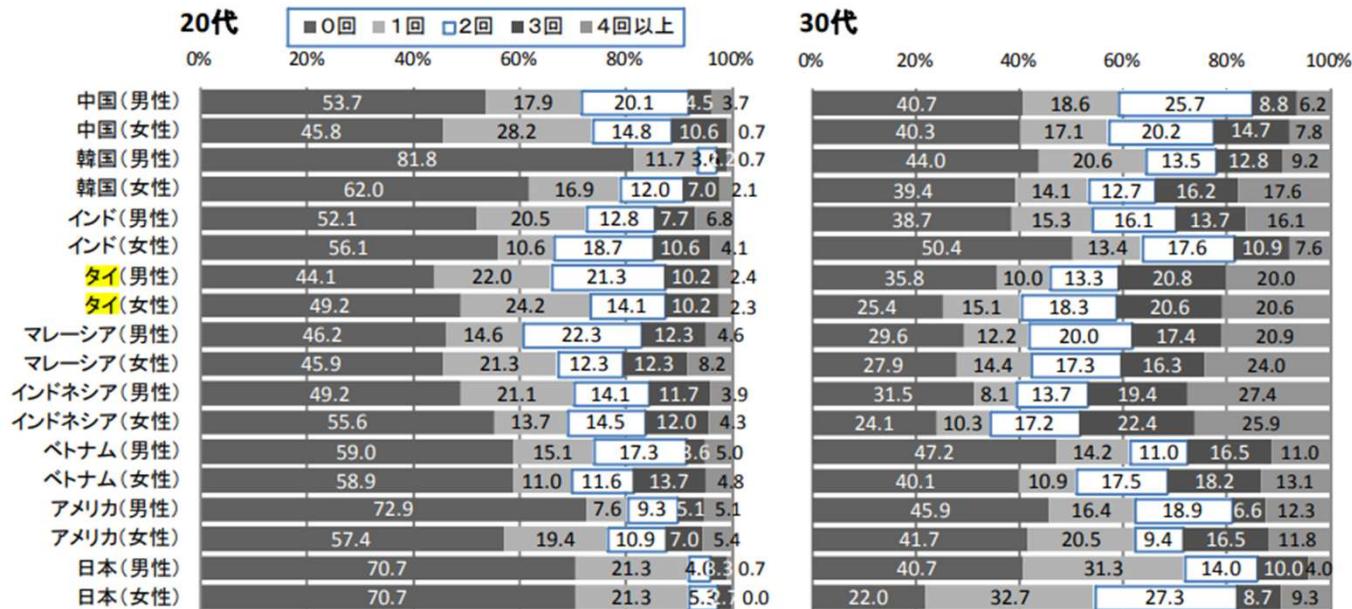
・介護、建設、農業、外食、宿泊

※特定技能製造分野はタイ国内で受験不可能なため、製造業従事者の多くは技能実習生or技能実習からの特定技能移行者と推察

出典：厚生労働省の「外国人雇用状況」の届出状況（2024/10）

予備調査の結果（統計・文献）タイ人はすぐ辞めてしまう？？

図表 5 転職回数の分布（年代男女別）



出典：荻原牧子（2014）「若年転職行動の国際比較研究」55 pより抜粋

6か月以内の転職を考えている又は今すぐではないが転職を考えていると回答した回答者の割合

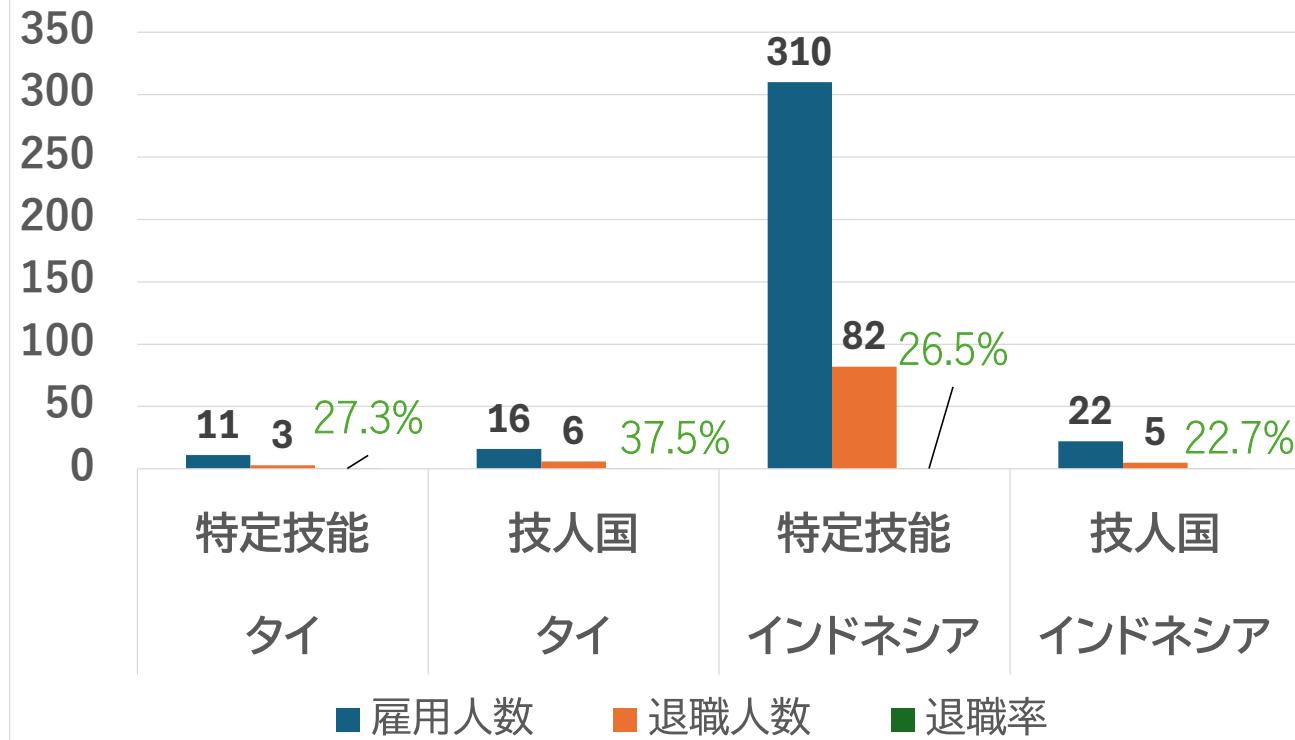


出典：Kristoffer Paludan (2023) 「The Invisible Revolution」

タイが突出してジョブホッピングする傾向にあるわけではなく、東南アジアの中では標準的。日本は新卒教育にコストと時間をかけるので企業側として安易な転職が好まれない。また労働者側も時間をかけて就職活動を行うので、心理的に転職にブレーキがかかりやすい。

予備調査の結果（A社の場合）タイ人はすぐ辞めてしまう？？

A社におけるタイ・インドネシア退職率比較



A社（外国人材紹介業）の保有する人材データより出典（2022年～2025年10月時点）

※短期派遣者は除く

★タイ人退職者（9名）の就労期間

- ・3カ月未満 → 5名
- ・1年未満 → 1名
- ・1年半年未満 → 3名

★退職理由

- ・家族の問題で帰国 → 1名
- ・人間関係が原因→3名
- ・思っていた仕事内容と違う → 4名
- ・より条件のいい仕事がみつかった→1名



株式会社マリモ
ソーシャルソリューションズ
marimo Social Solutions

アンケートの結果（対タイ人）

◆日本で働くタイ人へのアンケート：質問リスト

- 在留資格・就労期間・職種/業種・最終学歴
- 日本の職場文化で驚いたこと・戸惑ったことがあるか？
- 日本に来る前にもっと準備すべきだったと思うことがあるか？
- タイ人に合った仕事や環境はどんなものだと思うか。
- 日本で働くうえでのタイ人の強みは？
- 日本で働くうえでのタイ人の弱みは？
- 日本での仕事をやりやすくするために、どのような支援がほしいか？

Google Formでアンケート配布し、43名より回答（※タイ語で質問し主にタイ語で回答）

アンケートの結果（対タイ人）

◆回答者の分類（合計43名より回答）

ビザの種類	学歴	職種	日本語能力検定
❶ 技人国（10名）	全員大卒	事務職、ホテル、食品製造	N1：1／N2：3／N3：6
❷ 特定技能（13名）	大卒8・専3・高2	レストラン、めっき、食品製造	N2：3／N3：3／N4：7
❸ 技能実習生（18名）	大卒6・専7・高5	めっき、溶接、車の工場、食品製造	N3：3／N4：7／不保持：6
❹ その他（2名）	大学院卒	ホテル、半導体企業のエンジニア	N2：1／N3：1

→ うち、技人国の10名・特定技能13名・院卒者2名の25名に絞って、回答を整理し分析



株式会社マリモ
ソーシャルソリューションズ
marimo Social Solutions

◆回答結果（タイ人労働者）①

Q:日本の職場文化で驚いたことは？

①ルール・手続きの多さ

→手順を重視する文化に驚く声が多く「柔軟さが少ない」「形式を重んじる文化は堅苦しい」という意見が複数あった。

②性別による役割分担

→この職務はどの性別が行うべきか、明確に区別されている
(技人国・事務職員)

③人間関係の距離感

→職場での人間関係がフォーマル。仲良くなりづらい
(その他・エンジニア)

④保守的な傾向

→いまだにFAXを使って情報を送っている!
→リスクを取らないので結局従来の方法に固執している。
(技人国・ホテル勤務)

⑤独特なコミュニケーション文化

→コミュニケーションは言葉よりも「察する力」や「経験」が求められると感じる
(技人国・ホテル)
→1日になぜ何度も「お疲れ様です」と言うのか?
(特定技能・外食)
→報連相してもしなくとも怒られる。
(技人国・ホテル)

Q:渡航前に準備しておいた方がよかったことは？

①語学（日本語・英語）

→回答者25人中15人が「語学」と回答(N2~N4まんべんなく)
「働きながら勉強する時間はない」(特定技能・外食)
意外とPC入力でなく手書きでメモを残す文化があり慣れない。
(技人国・ホテル)

②その他

- ・早いうちにタイで車の運転免許をとつておくこと。
(日本でイチから車の免許をとるのは大変・お金もかかる)
- ・さまざまな場面で着られる服、靴を用意しておいた方がいい
- ・タイの食料品は売っているので持ってくる必要はない

Q:タイ人に合う職場環境について

①プレッシャーのない環境

→多くの人がプレッシャーについて言及。
・プレッシャーの強すぎない職場
・フレンドリーな雰囲気の職場
・日本人みたいに命をかけるような働き方はできない

②業種について

- ・にぎやかな飲食店の方がタイ人には合っていると思う
(特定技能・外食)

◆回答結果（タイ人労働者）②

Q:日本で働くうえでのタイ人の強みは？

①仕事の早さ

→25人中6人が仕事の早さに言及

②忍耐強さ

→25人中6人が忍耐強さに言及

③柔軟性

→25人中5人が柔軟性について言及

③その他

- ・タイ人は笑顔が上手、フレンドリー（技人国・事務職）
- ・考えすぎない、何でもいい（特定技能・宿泊）

Q:日本で働くうえでのタイ人の弱みは？

①数学のスキル（2名）

- ・計算が苦手（技人国・事務職）
- ・足し算と引き算しかできない（技人国・ホテル勤務）

※先行研究（Wipawee Srisurapanon,高田知仁「タイの日系企業が求める人材－企業の経営者のインタビュー調査による－」）とも一致している

②細かいルールを守ること（3名）

- ・日本人ほど時間やルールに細かくない
- ・時間感覚が日本人と違うと感じる

③その他

- ・どんな状況でも笑ってしまうので失礼にあたる
- ・中韓の人と比べたら言語能力が劣っている
- ・日本人のような真剣さがない

Q:日本での仕事をやりやすくするために、どのような支援がほしいか

①日本語教育の強化支援（渡航前・渡航後）

- ・来日前・来日後の学習支援を求める声が複数。
- ・生活日本語・職場日本語に分けた指導や支援があるといい

④経済サポート

- ・さまざまな面での経済支援
- ・語学奨学金

②生活・相談サポートの充実

- ・苦情の受付や困ったときに母語で相談できる窓口がほしい。
- ・本人が「頼れる人がいる」と感じられるようにしてあげるだけで十分。

③正しい情報提供・仲介機関の信頼性

- ・悪質なブローカーがいる。就労制度や渡航にかかる費用について正しい情報提供を望む。（特定技能・外食）

◆分析結果（タイ人労働者側）：4つの観点から

全体的な傾向として、タイ人労働者は日本での就労において、「**まじめで柔軟・フレンドリー**」という強みを持ちながらも、**日本的な形式文化・細かいルール・コミュニケーション様式**への適応に苦労している。

観点	課題	改善・考察
就労環境	<ul style="list-style-type: none"> ・日本的な「形式文化」とのギャップ ・リスクをとらない保守的な傾向への堅苦しさ ・責任とプレッシャーが多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・タイ人は「柔軟・フレンドリー」さを仕事に求める傾向があり、日本の形式文化と摩擦を生む →ルール遵守と「背景説明」をして理解促進する必要 ・日本の職場のプレッシャーについての言及が多くあった。
業務面	<ul style="list-style-type: none"> ・「細かいルールを守ること」「時間感覚」など、日本的精密さに対する苦手意識。 	<ul style="list-style-type: none"> ・明確な手順がある職種では適応しやすい。 ・タイ人の強みについて「仕事が早い」との回答が多かった一方で「厳密な事務処理」が求められる職場には不向き。
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ・日本独特の「察する力」「報連相文化」など、暗黙の了解を前提とする独特な日本型職場文化へなじめない声多数 ・「職場の人間関係がフォーマル」「仲良くなりづらい」→人間関係の線引きが心理的距離を生む ・「どんな時でも笑ってしまう」「真剣さが足りない」→感情表現の違いが誤解を生む 	<ul style="list-style-type: none"> ・雑談、共有時間を増やすなど、職場内でのコミュニケーション支援が必要 ・チーム内に多国籍メンバーが増えるほど、“察するより伝える”文化へのシフトが必要。 ・仕事の指導担当（メンター）を固定し、「頼れる日本人または外国籍スタッフ」を可視化する。 ・日本人にとって笑顔が時に「<u>軽さ</u>」に繋がることを認識調整
語学	<ul style="list-style-type: none"> ・回答者の半数以上が課題は語学について言及 ・読み書きが苦手 	<ul style="list-style-type: none"> ・渡航前、渡航後の日本語教育 ・生活日本語・職場日本語に分けた指導や支援

アンケートの結果（対タイ人受入企業）

◆タイ人を雇用している企業へアンケート：質問リスト

- 会社の業種とタイ人雇用人数
- タイ人に何を期待して採用を決めたか
- タイ人の業務遂行能力や職場でのパフォーマンスについて
- タイ人の強み、もっと頑張ってほしい点
- 渡航前に、タイ人材に準備してきてほしいこと
- タイ人との言語や文化の違いから生まれる課題について
- タイ人受入あたり必要な支援について

アンケートの結果（対企業）

◆回答者の分類

会社	業種	タイ人の業務内容	タイ人雇用人数	回答者数
A社	不動産業	通訳・ローカライズ業務	1名	1名
B社	人材サービス業	通訳・人材サポート	2名	3名
C社	ホテル	フロントスタッフ	1名	2名
D社	ホテル	フロントスタッフ	1名	2名
E社	ホテル	フロントスタッフ	4名	2名
F社	ホテル (レストラン)	調理・接客	1名	1名
G社	製造業	エンジニアなど	25名	1名
H社	外食業	調理・接客	2名	1名
I社	外食業	調理・調理補助	1名	1名

Google Formでアンケート配布し、9事業所14名より回答を回収

◆回答結果①（タイ人受入企業）

Q:タイ人に何を期待して採用を決めたか (採用動機)

①語学力（日本語・英語）

- ホテル・外食業で、外国語対応が必要なため
- ASEAN諸国の中でもタイ人は語学力が高いという評価

②人材不足の補完

- 日本国内での採用が困難になってきているため
- 新規事業立ち上げに伴う人材確保（インバウンド対応）

※その他コメント

- ・世界各国から多種多様なゲストが訪れるため
　　外国語対応のレベルアップを期待（ホテル・D社）

Q:タイ人の強みについて

①語学力

- ・日本語、英語両方に対応できる人材が多い
- ・言語のセンスがいい

②適応力

- ・頭の回転が早い、覚えが早いという意見が複数。
- ・新しいシステムやツールをすぐ使いこなせる。

③人柄・協調性

- ・職場の雰囲気を良くする、という声が複数。
- ・性格が穏やか。寡黙、真面目、協調性がある
- ・礼儀正しく、上を立てる

Q:タイ人の業務遂行能力や職場でのパフォーマンスについて

✓ ポジティブな評価

- ・**真面目で誠実**：複数の企業が「真面目」「誠実」と評価
- ・**語学力が高い**：日本語・英語の両方対応できる人材がいる
- ・**覚えが早く適応力が高い**：デスクワークや単独業務に強み
　　頭の回転が速い、無駄を嫌う
- ・**協調性がある**：職場の雰囲気を良くする点は大きな強み
　　人柄が良く、チーム内のトラブルが少ない

⚠ 課題・改善点

- ・**報連相の意識が低い**：業務の抜け漏れや遅れにつながる。
- ・**主体性の不足**：指示待ち傾向、自発的な行動が少ない。
- ・**接客スキルの未熟さ**：笑顔や表情が乏しい、感情に起伏がない

Q:タイ人にもっと頑張ってほしい点

①社会人としての意識

- ・接客業としては（社会人としても）お客様、関係者に対して笑顔で挨拶は最低限必要（ホテル・D社）
- ・社会人・プロフェッショナル意識の不足（人材サービス・B社）
- ・与えられた業務だけをこなす傾向が強い（ホテル・E社）

②報連相について

- ・他者との情報共有が不得意（ホテル・E社）
- ・途中経過を全く報告しない（人材サービス・B社）

◆回答結果②（タイ人受入企業）

Q: 渡航前に、タイ人材に準備してきてほしいこと

①語学力の向上（特に日本語）

- ・ホテルでは宿泊客が外国人が多いため英語でのやり取りが多いが、結局は日本語ができないと話にならない

・試験や資格よりも「会話力」「伝える・聞く」姿勢。

※正直今はAIや翻訳アプリもあるので、語学力というより伝えよう・理解しようというマインドの方が大事だと思う（人材サービス・B社、ホテル・E社）

②日本の職場文化・マナーの理解

- ・挨拶、報連相、時間厳守
- ・公私のメリハリ
- ・社会人としてのふるまい、態度

Q: 言語や文化の違いから生まれる課題について

①時間にすること

- ・日本人は前準備、残業など勤務時間外の時間の業務準備があるが、タイ人には多分準備という概念がない。（外食・I社）
- ・時間や約束に対する意識が日本人と比べて緩く、勤務態度や業務スピードにムラが見られる（ホテル・E社）

②語学にすること

- ・日本語の読み書きが弱い（外食・I社、ホテル・E社）

③コミュニケーションにすること

- ・情報共有、報連相が苦手、人に聞く文化がないのか？・仕事でミスをしてしまった時、笑ってごまかすこと
- ・「マイ・ペン・ライ」文化のせいか、問題・辛いことがあつても言わずに我慢してしまう傾向がある（人材サービス・B社）
- ・暗黙の了解、日本人特有のニュアンスを伝える事が難しい（外食・I社）
- ・家族や友人に電話しながら仕事をしたりすること。公私の境目があいまいだと感じる（人材サービス・B社）

Q: タイ人受入あたり必要な支援について

①言語の支援

- ・翻訳機などの導入支援は行政も考えてほしい
- ・母国語での情報提供やマニュアル整備

②文化・職場マナーの教育

- ・来日前の段階での教育・意識づけの強化が必要
- ・日本の社会常識や職場マナーについての基礎知識の事前教育

③生活支援

- ・日本での生活に必要な知識・習慣の事前教育
- ・一人暮らしを前提とした生活準備の支援

※生活環境を揃え、整えてから仕事を開始できると精神的な安心にも繋がるのではないか（ホテル・D社）

【こんな会社も…】

文化や価値観の違いを理解し、円滑な対応につなげるための考え方や実践方法を学ぶ内容で研修が開催されている。（ホテル・D社）

◆分析結果（タイ人受入企業側）：4つの観点から

傾向として、タイ人の協調性や雰囲気を良くする対人スキル、語学力については評価が高い。

業務能力は、スキルよりも「職業観」や日本で働く上での「社会人教育」を重視。

語学力については、必ずしも高い語学力を求めているとは言えず、伝えようとするマインドを重要視している。

（★先行研究と一致している）

観点	強み	課題	改善・考察
業務遂行能力 職業意識	<ul style="list-style-type: none"> ・真面目で誠実な性格で、<u>与えられた仕事は真摯に取り組む</u> ・無駄を嫌い、覚えが早く、頭の回転が速い。 ・<u>デスクワークや単独業務に強み</u> ・新しいシステムやツールをすぐ使いこなせる 	<ul style="list-style-type: none"> ・指示待ち傾向があり、<u>自主的な行動が少ない</u>。 ・責任感や主体性が弱い。 ・仕事は早いが、成果物にミスが多い ・<u>社会人としての自覚、プロ意識が低い</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業側は仕事の早さは重要視していない ・<u>業務スキルよりも「職業観」や「社会人教育」を重視</u>
コミュニケーション 報連相	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>雰囲気を良くする協調性がある。</u> ・笑顔で場を和ませる。 ・<u>人間関係のトラブルが少ない</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>報告・連絡・相談が少ない。</u> ・途中経過を共有しない、情報共有が少ない傾向があり、ミスや遅延につながる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・報連相、情報共有を重要視 →<u>報連相は「信頼の証」と明示する</u>
語学・対人スキル	<ul style="list-style-type: none"> ・ASEAN内でも高い語学力（英語・日本語） ・<u>外国人顧客対応で評価が高い。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語の会話力・読解力にはらつきがあり、細かいニュアンスが伝わらない。 ・感情表現が控えめで、笑顔が誤解されることもある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>必ずしも高い語学力を求めていない</u> ・「試験」より「実践的な会話」教育 ・感情表現の認識調整
職場マナー 時間管理	<ul style="list-style-type: none"> ・礼儀正しく、年長者を敬う 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>時間感覚が日本人よりルーズ</u> ・行き当たりばったり、<u>事前準備が少ない</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・段取り力や先回りして行動する力を求める傾向

日本で働くまでの適性についての考察（アンケート結果をふまえて）

タイ人の特徴	内容	職種適性への影響
柔軟性、協調性 人間関係のトラブルが少ない	チーム内の調和を重んじ、争いを避ける傾向	チームワークを要する仕事への適性 <u>接客・サービス・外食など対人職種に向く</u>
忍耐力、指示をよく守る 作業が早い	単調な作業、指導に忠実	マニュアル型業務・定型的職務に強い <u>ライン作業でも強みがあるのではないか</u>
主体性は控えめ	指示待ち傾向・自己主張が弱い	リーダー職にはやや不向きか
感情表現が穏やか	笑顔や敬意を重視	誤解されることもあるが、 <u>顧客対応では好印象</u>
プレッシャーへの抵抗感	<u>職場での過度なプレッシャーや責任を避ける傾向</u>	成果主義、競争文化のある職場では不向きか
数字・時間感覚の緩さ	<u>日本的な精密さに対して苦手意識</u>	精度を重視する職場では不向きか

日本渡航までに必要な準備について

観点	課題	本人	企業（または支援機関）
語学教育	<ul style="list-style-type: none"> 試験や資格も大事だが「会話力」「伝える・聞く」姿勢の指導 読み書きが苦手 	<ul style="list-style-type: none"> ホテルフロント勤務であれば最低でもN2レベル、飲食店勤務であればN3レベルは必須。 そのうえで、職種ごとの会話練習を積極的に行うこと ホテルフロントであれば英語もプラスシュアップすること ・「伝えよう」という姿勢とマインドを鍛える 	<ul style="list-style-type: none"> 採用前に必要な日本語レベルを明確に提示。 職場特有の用語リスト・会話例を提供する 業務内容に合わせたオンラインでの職業訓練・事前交流（ビデオ面談、現場紹介動画など）
職種理解 文化理解 マナー	<ul style="list-style-type: none"> 日本の職場文化、マナー（報連相・時間厳守・コミュニケーション文化）への認識不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・職種に関する基礎知識を調べ、自分の適性を理解。→自己分析 ・働く目的（キャリア・収入・経験）を明確化する。 →キャリア分析 ・職種内容や労働条件を自ら確認し、理解不足を放置しない。 ・日本渡航前に「日本の職場文化」について自ら理解する姿勢 	<ul style="list-style-type: none"> 職場メンター制度 日本人社員に対して異文化理解講座【支援機関や教育機関】 ・「社会人としての自覚」「職場マナー」講座を渡航前に行う ・日本のルール（報連相・5S活動）を視覚教材化。
生活面	<ul style="list-style-type: none"> 日本の生活文化・公共マナー・地域社会ルール（ゴミ分別・防災・通勤等）の違い 寮生活や一人暮らしを想定した生活シミュレーション。 	<ul style="list-style-type: none"> ・タイと異なる生活習慣や生活知識を自ら積極的に事前に調べること ・日本のOB、OGのような日本の先輩社員との交流機会 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活情報（家賃、通勤、食事、税金等）を採用時に明確化して提示すること ・登録支援機関などによる生活サポート

まとめと今後の課題について

【まとめ】

- ◆タイ人の特徴として「真面目・フレンドリー・協調性がある」という強みから、「接客・サービス」など対人職種に向く
- ◆先行研究同様、日本企業側は、日本語能力は当然必要ではあるが「業務スキル」よりも「職業観」や、基礎的な「社会人教育」を重視

先行研究：（Wipawee Srisurapanon,高田知仁「タイの日系企業が求める人材－企業の経営者のインタビュー調査による－」）

【今後の課題】

◆定着施策について