

ミャンマーでの人材育成事業
～日本語＋介護教育～

講演会資料

2024年7月31日

講師経歴

須林 穰（すばやし みのる）：LJJA 代表：LINKSS LINKSS Co., Ltd. マネージングダイレクター

上智大学工学部卒業

株式会社図研 海外事業部所属；

Zuken America 駐在：カスタマーサポート・エンジニア

Zuken China 駐在：総経理 中国現地法人責任者

Zuken Taiwan 駐在：総経理 台湾現地法人責任者

シービーエス株式会社

CBS Myanmar Co., Ltd. 駐在：マネージングダイレクター

LINKSS LINKSS Co., Ltd.：マネージングダイレクター

Super Hotel Clean Myanmar Co., Ltd. 現地代表：マネージングダイレクター

SHHAM (Super Hotel Hospitality Academy Myanmar) Co., Ltd 現地代表：マネージングダイレクター

ミャンマーでの人材育成事業～日本語＋介護教育～

1. ミャンマー概論 1
2. LJJA 学校紹介
3. ミャンマーでの学校運営
4. ミャンマー概論 2
5. 私共の目標とご提案
6. 参考資料

1. ミャンマー概論 1



国名：ミャンマー連邦共和国 Republic of the Union of Myanmar

面積：67万6,578平方キロメートル（日本の1.8倍）

人口：5,797万人（2023年推計値、出所：米国中央情）

首都：ネーピードー

言語：ミャンマー語、シャン語、カレン語、英語

宗教：仏教（87.9%）、キリスト教（6.2%）、イスラム教（4.3%）、ヒンドゥー教（0.5%）

➤ 平均年齢は 27 歳

➤ 年少人口（0～14 歳）の割合が約 29%

➤ 生産年齢人口（15～64 歳）の割合が約 66%

➤ 65 歳以上人口の割合が約 6%

➤ 一人当たりGDPは1,053ドル（日本の1/32）

例：アメリカ＝76,101ドル、日本＝34,144ドル、ベトナム＝4,167ドル

➤ 成人識字率はミャンマー全体で 89.5%

➤ GDP世界ランキング 87位／189か国中

例：日本4位、ベトナム34位

➤ 5 か国と隣接

インド、バングラディッシュ、中国、ラオス、タイ

➤ 多民族の集合体国家

全134民族

ビルマ族が70%

その他が30%：主に7部族で国境の山岳地帯に居住

1. ミャンマー概論 1

ミャンマーの歴史、政情、経済状況

1-1. 歴史

➤ 古代と中世

パガン王朝（849年 - 1297年）、タウングー王朝（1486年 - 1752年）、コンバウン王朝（1752年 - 1885年）

➤ 植民地時代と第二次世界大戦

イギリス植民地時代（1886年 - 1948年）

第二次世界大戦（1942年 - 1945年）

- 1942年：日本がビルマに侵攻し、占領。

- 1945年：連合国軍がビルマを奪還。

➤ 独立と現代

独立とネウイン時代（1948年 - 1988年）

- 1948年：ビルマ連邦が独立。

- 1962年：ネウイン将軍がクーデターで政権を掌握し、社会主義を導入。

軍事政権と民主化運動（1988年 - 2011年）

- 1988年：大規模な民主化デモ（8888蜂起）。

- 1990年：総選挙でアウンサンスーチー率いる国民民主連盟（NLD）が圧勝するも、軍は結果を認めず。

部分的民主化とNLD政権（2011年 - 現在）

- 2011年：軍事政権が公式に終了し、部分的な民主化が進行。

- 2015年：NLDが総選挙で勝利し、アウンサンスーチーが実質的な指導者に。

- 2021年：軍が再びクーデターを起こし、政権を掌握。

1. ミャンマー概論1

ミャンマーの歴史、政情、経済状況

1-2. 政情

1988年から23年間続いた軍事政権は、2011年3月に元軍人であるテイン・セイン大統領が率いる形式上の民間政府に政権を引き渡しました。テイン・セイン大統領は就任後、民主化と経済開放に向けて多くの改革を実施しました。その結果、2016年にはアメリカがミャンマーに課していた経済制裁を全面的に解除しました。日本も2013年に、1988年から事実上停止していたODA（政府開発援助）を再開しました。

これにより、ミャンマーは「ラストフロンティア」と呼ばれ、日本をはじめとする多くの国からの投資が活発になりました。しかし、2021年に再び軍によるクーデターが発生し、政権が軍の手に戻りました。これ以降、ミャンマーは現在も軍事政権下にあります。

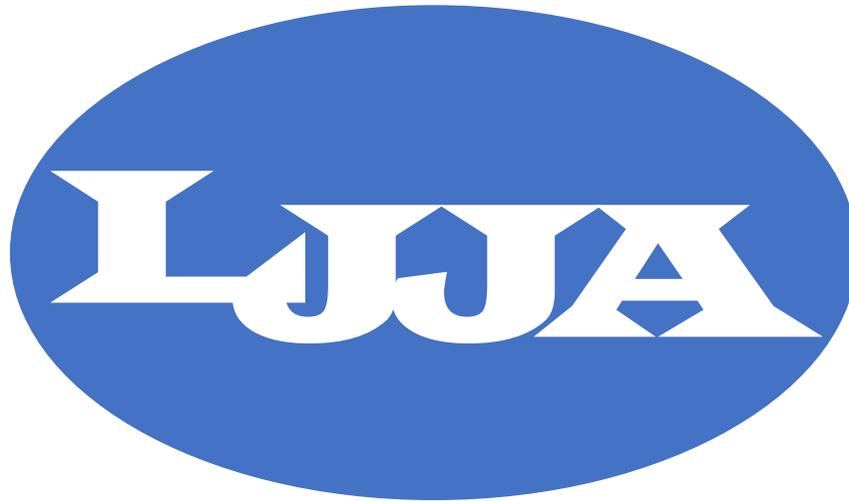
現在、国軍と独立派少数民族および民主派との間で内戦が続いています。内戦の主な戦場は国境近くの辺境地帯であり、最大都市ヤンゴンでは銃撃戦などは発生していないため、一見平穏な日常生活が保たれています。

1-3. 経済

2021年の軍事クーデター以降、海外からの投資は停止し、多くの投資済みの海外企業が撤退しました。その結果、産業は衰退し、ミャンマーの経済は2013年の開放前の状態に逆戻りしています。国内産業は壊滅的な状況となっており、現在も存続している産業は縫製業とBPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）にほぼ限られています。就業機会が極めて限られているのが現状です。

最近では、ミャンマーチャット（通貨）の暴落が顕著で、物価が2年前の2倍以上に跳ね上がり、一般市民の生活は一層厳しくなっています。多くの若者は海外での就業を目指しており、職を得るために海外で働き、家族に仕送りをするのが一般的なパターンとなっています。

2. 学校紹介



LINKSS Japanese language & Job training Academy

LJJA : Linkss Japanese Language and Job training Academy

代表者： 須林 穰 設立：2023年3月

社員構成：

校長兼講師 三草 隼人、ミャンマー人講師4名

事務スタッフ 2名

住所：No. 79-81, Room No. 1501, Anawratha Road, (8) Ward, Kyauktada Township, Yangon, Myanmar

Facebook : <https://www.facebook.com/profile.php?id=100078759610559>

Tel : +95 9 454765714 (日本語、英語)

+95 9 899620973 (Myanmar、English)



このビルの最上階。
大きなテラスからはヤンゴン
全体を見渡せます。

私共の教育方針と運営目標

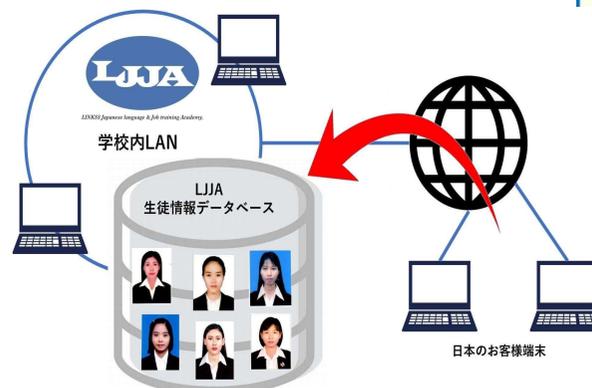
日本の社会へ順応・融合し得るミャンマー人材の育成・継続援助を行う。

少人数クラスで日本語力N3レベル迄教育する。

生徒就業後も「学校+監理団体+就業先」の3社の連携で外国人材の継続育成と日本社会への融合に寄与する。



学校のテラスからヤンゴン市内を一望できます。



生徒の自己紹介動画が日本から閲覧可能



業務内容

N4を取得済の人材を6を月かけてN3レベルまで育成する。

介護基礎を教育し介護人材を専門に育成する。

育成カリキュラムは「特定技能制度」と「技能実習制度」の両方に対応する。

日本の介護業界様へ私共が育成した人材を紹介する。

就業後も日本側と協力して人材（生徒）の継続教育・援助を行う。

我々の特徴

日本語教育カリキュラムは通常の2倍近くの育成期間を設定しN3レベルまで育成。

生徒全員に目の届く15名以下の少人数クラスとする。

個人の特徴も加味した教育を施し、日本語習得度合いにバラツキの少ないクラスで質の高い生徒を育成する。

日本人2名が常駐し、ネイティブな日本語に生徒が接することが出来る教育環境を有する。

生徒の就業先を独自に開拓し、就業後も日本側と連携、継続した人材育成を行う。

育成した生徒を送り出し機関に提供して終わりという事業は行わない。

育成実績（2024年7月22日現在）

- 1～6期生：合計61名の生徒を育成
- 7期生：2024年3月～2024年10月：10名（育成中）
- 8期生：2024年7月～2025年1月：14名（育成中）

主な就業先実績：同塵会（4施設）、清徳会、同樹会、真亀会（2施設）、愛総合福祉、1000ピース、豊永会、美明会、

内定済：みゆきの杜、愛総合福祉 x 3施設、いい穂会

（日本で介護職で就業中：34名。既に内定を頂き渡航待ち：10名）

ミャンマーと日本の他組織との協調実績。

- 協調先送り出し機関：2社
- 協調先日本語学校：2校
- 日本側でLJJA生徒の受け入れ実績組合（管理団体：登録支援機関）：4団体（2023年～現在）
- 企業様のご希望により送り出し機関、組合も変更可能。

他校では真似の出来ない独自の個別指導カリキュラム

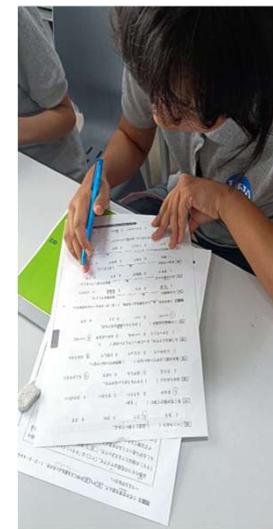
➤15名以下の少人数クラスで、N4取得後に半年間かけてN3レベルまで育成する。

- 個人の特徴も加味した教育を施し、日本語習得度合いにバラツキの少ないクラスで質の高い生徒を育成する。
- 日本人2名が常駐し、ネイティブな日本語に生徒が接することが出来る教育環境を有する。



日本人校長による日記の添削

- 宿題として日記を隔日で書かせ、授業終了後に日本人校長が個別に添削する。
- 理解度が足りない生徒、休んだ生徒等に授業開始前後に補習授業実施。
- 毎日授業開始時に小テストを行い、前日に復習を促しつつ理解度も測る。
- 会話授業は日本人校長が行いネイティブな日本語に常に接する。
- クラスの全生徒に特定技能介護試験合格を必須とする。



毎日の小テスト



補習授業

特定技能外国人採用の流れ



ステップ 2 から 6 までにかかる期間はおおよそ 6 か月です。

一期生の授業開始と初めての習字と卒業式。二期生達の授業風景と卒業式。



三期生達。校長先生と学校責任者の二人の日本人も一緒に。



5期生と6期生



2024年授業初日に初めての書初め



一期生、二期生と三期生。それぞれ日本での生活を始めています。



3. ミャンマーでの学校運営

3-1. 日本語学校設立の条件

ミャンマーで日本語学校を設立するには、YCDC（ヤンゴン市開発委員会）や教育省からの認可が必要です。この認可は企業名義ではなく、ミャンマー人の個人名義で付与されるため、外国人名義では認可を受けることはできません。

3-2. 日本語学校の種類

A. 大手学校 大手の日本語学校は、学校と送り出し機関が一体となって運営されています。これらの学校は複数の職種に対応しており、日本側との独自のネットワークを持ち、求人案件も自ら獲得しています。

B. 中小規模学校 中小規模の日本語学校の多くは、送り出し機関の認可を持っていません。小規模な学校では、自宅の一室で数名の生徒を一人で教えているケースもあります。これらの学校の多くは、日本語のN5やN4レベルまでの教育を行い、送り出し機関を併設する大手学校に生徒を紹介する形で運営しています。例えば、大手と契約し、大手が獲得した求人案件に生徒を面接させ、合格した場合にキックバックを受け取ることがあります。このモデルでは、大手がブローカー的な役割を果たし、他校で育成された生徒を日本側に紹介する形になります。

C. LJJAの運営形態 LJJAは、日本語と介護の育成のみを行っており、送り出し業務は外部に委託しています。求人案件の獲得は、独自または協力関係の日本の監理団体や登録支援機関と連携して行います。自校で育成した人材は、自社で開拓した求人先に就業させることで、育成から就業後までを連続的にサポートします。これにより、外国人材が日本社会に適応する手助けを行います。ミャンマーの日本語学校は、通常、学校を出た後のサポートには関与しない場合が多いですが、LJJAはその点で連携を強化しています。

私共は自分達で育成した人材を就業先様に直接ご紹介致します。我々は生徒を知り尽くし生徒と太い人間関係を持っております。（ディストリビューター的な機能の送り出し機関には、この深い生徒の個人情報や人間関係性は殆ど無いと思います。）

3-3. 送り出し機関

ミャンマーの「送り出し機関」は、日本でいう「監理団体」や「登録支援機関」に相当します。これらの機関は、自国の人材を他国に送り出す業務を行います。ミャンマー政府からの認可が必要で、認可はミャンマー人個人にのみ付与されます。認可を取得するには、日本円で約400万円を政府指定の口座に預ける必要があります。現在、ミャンマーには565の送り出し機関が存在しています。

3-4. 全体フォーメーション

ミャンマー 日本

日本語学校
LJJA
須林

① 求人開拓：就業後教育・監理サポート

② 求人開拓：就業後教育・監理サポート

送り出し処理委託

送り出し機関

組合
監理団体
登録支援機関

③ 監理・処理代行
求人開拓

就業先企業様

大手

日本語学校

送り出し機関

④ 求人開拓

④ 求人開拓

組合
監理団体
登録支援機関

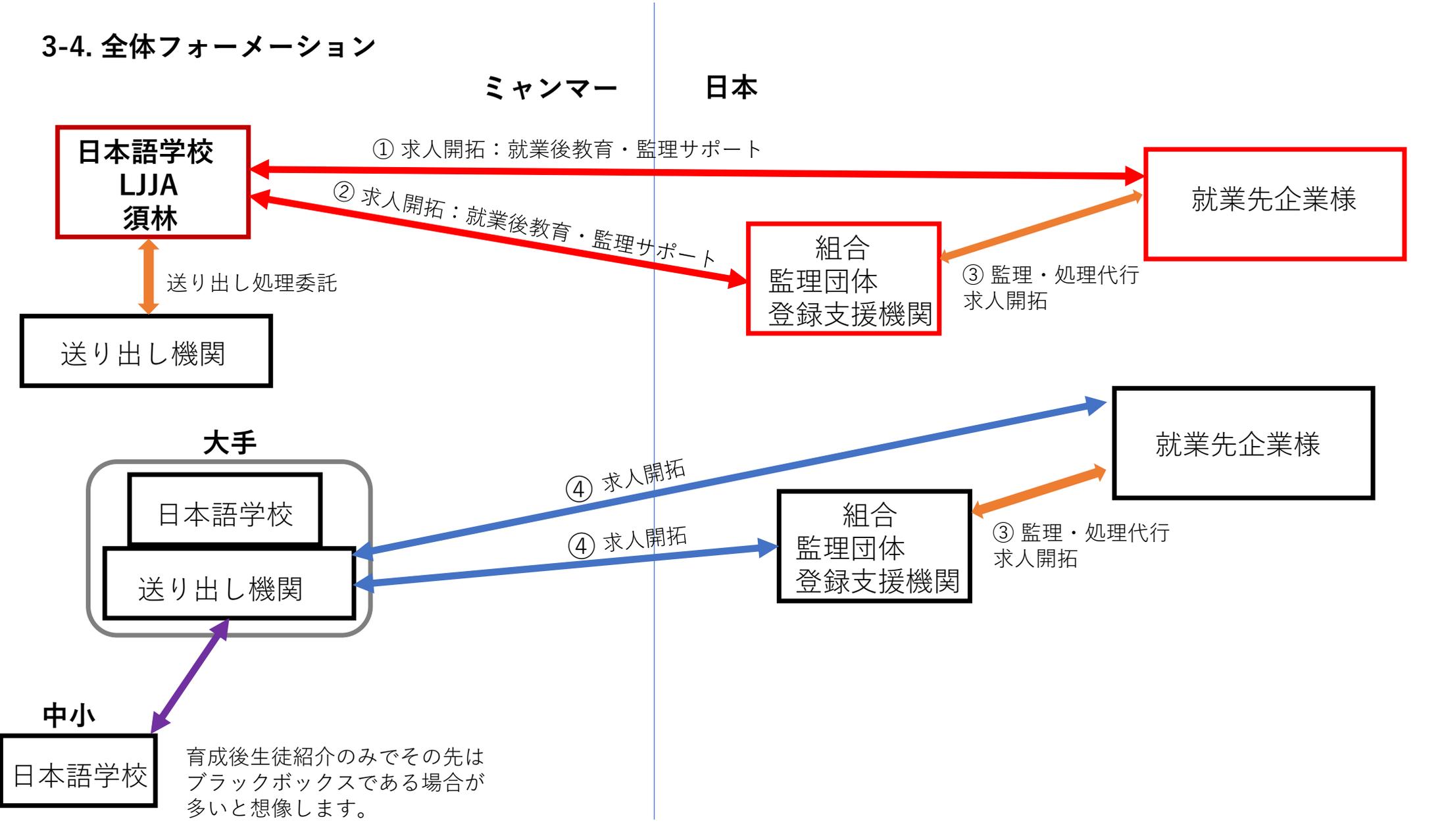
③ 監理・処理代行
求人開拓

就業先企業様

中小

日本語学校

育成後生徒紹介のみでその先は
ブラックボックスである場合が
多いと想像します。



4. ミャンマー概論 2

4-1. 文化と特性

ミャンマーの国民の約90%は敬虔な仏教徒であり、主に上座部仏教を信仰しています。この宗教的背景により、ミャンマーの人々は自己主張をあまり前面に出さず、反射的にも行わない傾向があります。代わりに、時間を置くことや他の人を介する形で対応するのが一般的です。これは、例えば欧米や中国の文化とは対照的です。

4-2. 日本での介護職との相性

- ミャンマーの文化では、年長者や他人に対する敬意が非常に重要視されています。この価値観は、日本の介護現場でも重視されており、ミャンマー出身の介護職員が利用者やその家族に対しても敬意をもって接することができます。
- 介護職は身体的にも精神的にも大変な仕事ですが、ミャンマー人は一般的に忍耐強く、困難な状況にも粘り強く対応できる能力があります。
- ミャンマーでは大家族が一般的で、3世代が同じ家屋で暮らすことが多いです。そのため、祖父母の世話は子どもたちの家庭内の仕事であり、家庭内で既に介護経験がある人材が多く、お年寄りの介護に何の抵抗もありません。
- ミャンマー人は協調性を大切にし、チームワークが求められる介護の現場でも他のスタッフと良好な関係を築きやすい傾向があります。逆に、個人プレーは不得意に思われます。
- 仏教の教えに基づく思いやりや慈悲の心が強く、他人を助けることに喜びを感じる文化的背景があります。「寄付」という行為が日常生活に根付いており、社会全体においても広く受け入れられています。
- ミャンマーの文化と日本の文化には、敬意や礼儀を重んじる点で共通する部分が多くあります。このため、ミャンマー出身の介護職員は日本の職場環境や価値観に比較的スムーズに適応できると考えられます。
- ミャンマー語の文法は日本語と似ており、かつ丸暗記が得意な傾向もあります。

4-3. ミャンマー人にとっての先生

両親、年長者にも勝る程の敬意を示します。

それも、ずっと継続して先生として慕い敬意を示します。

これは学校の先生、という立ち位置だけでなく、「自分に継続して物事・仕事を教えてくれる人」も同様な対象になると思われます。

以下の写真はKandodという伝統的な儀式で卒業式の数日前に生徒の自主的な主催で行われます。我々先生側は前に座らせ生徒から「私達に何か間違いがあったら教えて頂きたい。。。」と説教をさせられます。供物としてフルーツやプレゼントまで頂きます。



5. 私共の目標とご提案

5-1. 目標

我々の目標は、日本の今後の少子高齢化社会で、外国人材であるミャンマー人を「ミャンマージャパニーズ」として日本社会に融合し二つの文化をブリッジ出来るハイブリッドな人材育成に寄与することです。

5-2. 医院、施設様へのご提案

- ① 求人に際しては慎重に質の高い人材を選ぶ
- ② 就業後にも継続的な育成（日本語＋ α ）体制・環境の構築提供

5-3. 上記①＋②の為に

➤ 日本語力の重要性

外国人労働者が日本社会に融合するには、日本語力の向上が最重要です。就業者が入国初期に高い日本語力を持つことで文化をより早く吸収し、労使間の信頼関係を早く築け、日本を好きになるきっかけを作ることができます。言語力が低いと、各国のコミュニティ内で固まりがちになり、社会問題が発生しやすくなると思われれます。

➤ 人材の育成元を知り、どの様な教育をされてきたか理解し、面接する人物を出来るだけ深く理解した上で選択する。

➤ 就業後の育成・日本語学習を継続させるポイント

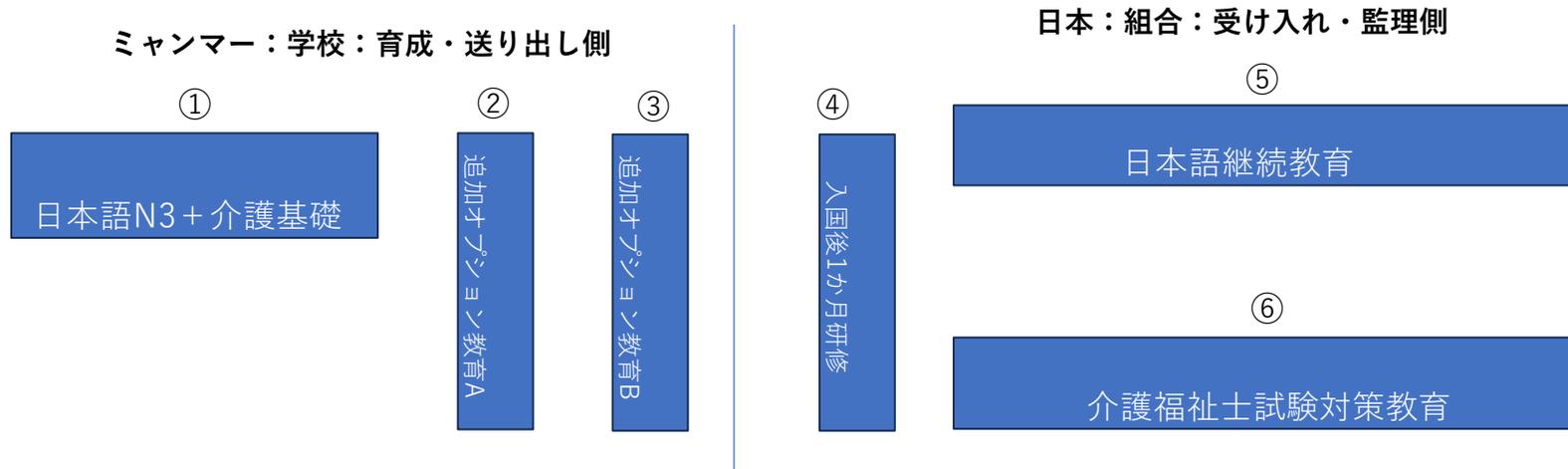
日本語力の向上を継続させるためには、初期の1年目が本人の今後の方向性付けとして重要です。

育成側の学校と就業先（＋組合）がしっかりと連携し、人材の継続育成と学習の経過を連続して見守る体制が必要と考えます。

人生初めて海外で働きながら生活する外国人労働者は、母国の文化を根底に持ちながら外国で融合していくため、「母国＋現在環境」を持つ体制にカバーされると安心感を抱き、現地社会へ向き合いやすくなります。したがって、継続育成には、育成元（＝母国側）と就業先の連携体制が必須と考えています。

6. 今後の育成プログラム拡張案

(2国間一体型人材育成プログラム)



育成側と受け入れ・監理側が一体となった人材の継続育成

①～⑥の過程を各人材別に「教育履歴カルテ」を作成・記録し先へ引き継ぎ連続した育成・成長が見える化・効率化する。

- ① 日本語N3と介護基礎座学 6か月間：LJJAのベーシック育成行程 => 実施中
- ② 日本語継続教育と介護基礎上級：内定後渡航までの期間の継続日本語教育 + 施設毎のやり方によらない汎用的な介護基礎上級教育
- ③ 日本語継続教育と各施設様毎のカスタム教育：日本語継続教育 + 施設様毎の作業方法に即した介護教育。
施設様毎のカスタム介護作業テキストを作成。施設様の外国人人材の初期施設内教育を極力短縮する。
- ①&⑤ Eラーニング等で個人学習が（追加自習として）可能なゾーン。また、生成AIは想像の何倍も早く進化すると想定、音声による翻訳機能 + 生成AIの会話・返答機能により、この分野で画期的な補助ツールが登場するはず。
- ⑤ N2合格を命題にした、オンラインと自習を組み合わせた継続教育プログラムを既存卒業生就業先様と検討中。
- ⑥ オンデマンドタイプのEラーニングで空き時間で個人学習。但し、定期的な人（管理者）による定期チェックは必須と考える。
または、企業様が日本の専門学校とのタイアップで教育プログラム開発するか、専門学校の既存教育コースを採用する。

6. ご利用者様の評価・コメント

- ・ 監理団体名：次世代空間事業協同組合（埼玉県）
- ・ 実習実施者：(株)愛総合福祉
- ・ 受入実績：2名（2023年12月13日）
- ・ 受入予定：4名（2023年12月）
- ・ 受入の感想：

今までベトナム、インドネシアを受入れていましたが、皆N4レベルがギリギリでした。ミャンマー人実習生は配属当初より日本語力が高くて驚きました。日本人社員との関係性も非常に良好で、この半年間全くトラブルなく順調に実習しており、すでに欠かせない重要戦力です。これからも体に気を付けて頑張ってもらいたいと願っています。（受入企業 実習指導員）

LJJAが送出す方々はとにかく日本語力と人間性に優れています。
現在介護外国人労働者は実習生⇒特定技能⇒在留資格介護という明確なキャリアパスが想定されています。
スタート時の日本語レベルが高い事で、本人・受入企業の信頼関係構築が早く、モチベーションが上がり、定着率向上と長期労働につながります。当組合はこれまで長くベトナム・インドネシアからも受入れを行っていますが、LJJAミャンマー人が間違いなく一番優れています。今後益々受入れを増やす予定ですので、LJJAが今後長期的に日本に送出してくれる事を切に願っております。（監理団体 監理責任者）

6. ご利用者様の評価・コメント

LJJAの生徒である理由

新設される育成就労制度では技能・知識を段階的に向上させ、その結果を客観的に確認できる仕組みを設けることで、キャリアパスを明確化し新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ることが求められています。

マロニエケアアシスト協同組合では、最終ゴールとして介護福祉士資格の取得を目指しており、そのためには、入国時においてN3合格または同等の日本語レベルであるとともに、高いモチベーションを持った実習生の獲得が必須となっております。

昨年ご縁がありLJJA様をご紹介頂き、実際ミャンマーにも足を運び、講師の方、授業風景を見学させて頂きました。そしてこの学校であれば私どもが目指すキャリアパスを実現できると考え、ご紹介頂くことにいたしました。

実績としてマロニエケアアシスト協同組合では

2023年	10月	技能実習生5名
2024年	6月	特定技能外国人2名
2024年	7月	技能実習生9名

をLJJA様より受入させて頂きました。

昨年10月に初めてLJJA様の生徒を受け入れて一番驚いたのは、外部委託している入国後講習を行う学校の先生でした。

講習初日に、JLPT-N3の過去問を解かせたところ、全員合格ラインを超えて正解したそうです。

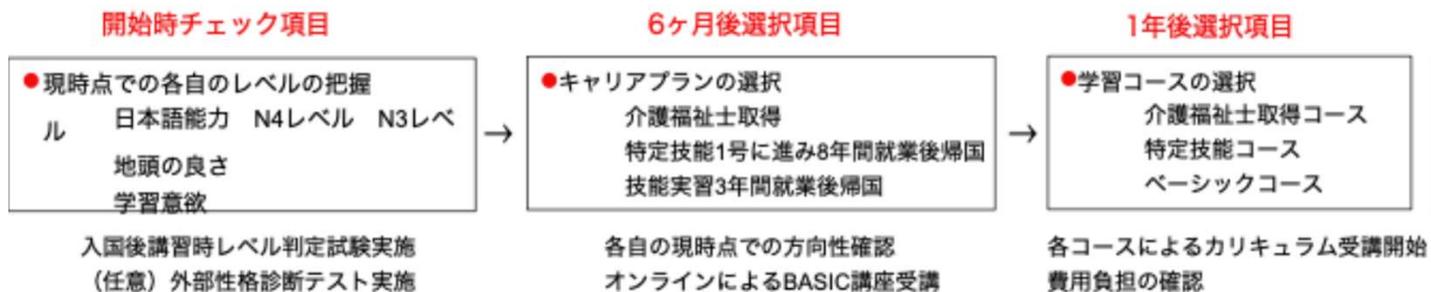
又、就業後も人に優しく奉仕の精神にあふれたミャンマー人気質に対し、施設入所者の方から高い評価を得ております。

ある施設様では、これまでのベトナムの実習生からミャンマーに切り替えられ、毎年数名ずつ受入をし、3年後には20名程度のミャンマーの技能実習生受け入れていきたいとおっしゃっています。

マロニエケアアシスト協同組合では、LJJA様のご協力の下、これからも個人のレベルに合わせたオーダーメイド研修を行い、実習生には日本に来て良かったと、受入先ではこの実習生が来てくれて良かったと実感してもらえる監理支援業務を行って参りたいと思います。

マロニエキャリアサポートプラン

個人のレベルに合わせたオーダーメイド的講習の実施



マロニエケアアシスト協同組合

私共に介護人材不足でお困りの施設様をご紹介下さい！



本資料並び文章は筆者の個人的見解であります。また無断転載をお断りします。

有難うございました。