

ミャンマーの労働力分析

— 来日のための送り出し機関の実態とミャンマー人の海外移住の可能性 —

2024 年度 調査報告

2025 年 4 月

報告者 Mi Moe Thuzar
編集協力 井上登紀子

要旨

本報告書は、2021 年の軍事クーデター以降、急激に変化するミャンマーの政治・経済情勢が労働移動に与える影響を分析し、特に日本への労働者派遣に焦点を当てて、現地の制度運用と若年層の選好行動を明らかにする中間報告である。ミャンマーの若者にとって、日本への就労は安全確保と将来設計を可能にする数少ない選択肢の一つとなっており、軍政下の制限や徴兵政策によって、その出口的性格はより強調されつつある。

本研究では、送り出し機関 30 社へのインタビュー、来日希望者 150 名へのアンケート、および 30 名への半構造化インタビューを通じて、ミャンマーにおける送り出し制度の現状と課題、制度選択の背景にある個人の資源や意識を分析した。労働者の制度選好においては、技能実習制度が手続きや情報入手の容易さ、支援の手厚さといった面で参加のハードルが低い一方、初期費用が高額となる傾向があり、特定技能制度はより高収入や将来的な定住の可能性といった魅力がある反面、語学や技能試験の負担が大きく、準備に時間と資源が必要であることが明らかになった。このような制度上のトレードオフを踏まえ、候補者は自身の語学力や経済状況、将来計画に応じて戦略的に制度を選択している。

送り出し制度は、多層的な承認手続き、情報アクセスの不平等、費用負担の重さなど、構造的な課題を内包しており、政情不安や兵役制度の影響を受けて実務的な制約も強まっている。今後は、送り出しプロセスの透明化と簡素化、日本語教育と職業訓練の質向上、倫理的な機関運営を支援する制度設計が求められる。本報告は、ミャンマーからの持続可能な労働移動に向けた基礎的知見を提供するものである。¹

¹ ミャンマー国軍は、アウン・サン・スーチー国家最高顧問率いる国民民主連盟（NLD）が大勝した 2020 年総選挙に不正があったと主張し、2021 年 2 月 1 日、同国家最高顧問を含む NLD 政権幹部らを拘束した上で緊急事態宣言を発表し、全権を掌握した。

目次

第1章 はじめに

- 1.1 研究の背景と課題意識
- 1.2 ミャンマーの地理・人口・経済構造と労働市場
- 1.3 研究目的と問い
- 1.4 研究方法と調査の枠組み
- 1.5 本報告書の構成と読み方のガイド

第2章 ミャンマーの政治・経済情勢と若者の移住動向

- 2.1 2021 年クーデターとその社会的インパクト
- 2.2 経済の崩壊と生活基盤の喪失
- 2.3 若者の移住志向と「出口」としての日本
- 2.4 海外移住に対する軍政の規制と戦略的動機—送金規制、兵役制度、監視強化など—

第3章 ミャンマーの送り出し制度と関係機関の実態

- 3.1 日本への派遣制度の全体像（技能実習・特定技能）
- 3.2 送り出し機関の構造と役割（MOEAA の機能と規制）
- 3.3 送り出し機関の実態（語学学校、研修制度、手数料）
- 3.4 派遣プロセスの複雑性と制度的課題

第4章 若年層の意識と制度選択の実態

- 4.1 来日希望者のプロフィールと動機
- 4.2 技能実習と特定技能の選好と比較

第5章 ミャンマーの現状を踏まえた日本の政策的対応

- 5.1 ミャンマーの政治的不安と人材流出の構造
- 5.2 日本側が取るべき制度的対応
- 5.3 協力的かつ持続可能な人材移動制度の構築と信頼の確立

参考文献

第1章 はじめに

1.1 研究の背景と課題意識

日本の労働市場は、長年にわたり深刻な人手不足に直面しており、この傾向は少子高齢化の進行に伴い、今後さらに加速すると予測されている。特に介護、建設、製造業、サービス業といった分野において、安定的な労働力の確保が喫緊の課題となっている。こうした背景のもと、日本政府は1993年に技能実習制度を、2019年には特定技能制度を導入・拡充し、外国人労働者の受け入れを本格化させてきた。

このような受け入れ拡大の文脈において、ミャンマーは注目すべき労働力供給国の一つである。同国は2011年の民政移管以降、労働移動が活発化し、日本への派遣も制度的に整備されてきた。しかし、2021年の軍事クーデターを契機に、政治的・経済的混乱が深刻化し、国内の安全保障、雇用、教育の機会が大幅に失われる状況となった。これにより、多くの若年層が海外就労を強く志向するようになり、日本はその有力な移住先として浮上している。

一方で、ミャンマーから日本への労働移動には、さまざまな制度的・実務的な障壁が存在している。送り出し手続きの煩雑さ、費用の高さ、制度間の違いへの理解不足、また制度の柔軟性や透明性の課題は、労働者にとって大きな負担となっている。加えて、ミャンマー軍政は近年、外貨獲得および若年男性の兵役回避を抑止する目的から、海外労働者に対する管理・規制を段階的に強化している。これにより、海外移住は制度的・政治的にも抑制されつつある。

このように、送り出し国・受け入れ国双方の制度や政治状況が複雑に絡み合う中で、ミャンマー人労働者の移住の現実を理解し、制度的改善の方向性を探ることは、日本の持続的な労働力確保の観点からも、またミャンマーの人材保護の観点からも極めて重要である。

1.2 ミャンマーの地理・人口・経済構造と労働市場

本研究の対象であるミャンマーは、東南アジア本土で最大の国であり、南北に 2,000 キロメートル以上にわたって広がり、総面積は 676,577 平方キロメートル (261,228 平方マイル) に及ぶ。中国、ラオス、タイ、インド、バングラデシュの 5 カ国と国境を接し、その総延長は 5,858 キロメートルに達する。また、2,800 キロメートル以上の海岸線を有している。地理的には、ベトナムの約 2 倍の広さを持ち、タイよりも 25%以上大きい (図 1)。

ミャンマーの労働力人口は約 2,200 万人で、農業、製造業、サービス業が主要な雇用セクターを占める。²若年層の労働力が豊富で、多くが 15 歳から 40 歳に属する。しかし、国内の雇用市場は機会が限られ、賃金も低く、政情不安が続いているため、多くの労働者が海外での就労を求めている。

農業部門は依然として最大の雇用主であり、全労働力の 40%を占める。³製造業と工業部門には約 20%が従事しており、特に繊維、食品加工、建設分野が中心である。サービス部門は総雇用の約 40%を占め、小売、観光、金融などの業界を含む。

2021 年の軍事クーデターにより、経済はほぼ破綻状態となり、安全保障上の不安や経済的・財政的要因から、多くの若年労働者が国外へ移住することを余儀なくされた。移住はミャンマーの労働者にとって重要な生計戦略となっており、海外での賃金上昇、労働条件の改善、経済の安定を求める傾向が強まっている。

ミャンマーの移民労働者の主な目的地は、タイ、マレーシア、シンガポール、韓国、日本であり、なかでもタイが最大の受け入れ国となっている。近年、日本はミャンマーの労働者にとって重要な労働市場として台頭しており、日本の労働力需要に加え、技能実習制度や特定技能制度といった移住プログラムの存在、日本の語学学校の授業料が比較的手頃であること、大学や専門学校への進学のあること、ミャンマーに比べて高収入の雇用を確保できる可能性が高いことなどが、ミャンマーの若者にとって魅力的な要因となっている。

(図 1) ミャンマーの地図



² 世界銀行 (2024)によると、22,741,699 人

³ ミャンマー労働局(2022)

1.3 研究目的と問い

本研究の目的は、ミャンマーから日本への労働者派遣をめぐる制度的・社会的背景とその実態を多角的に明らかにし、両国にとって持続可能かつ実効的な労働移動のあり方を探ることである。特に、2021 年の軍事クーデター以降にミャンマー国内で生じた政治・経済的変動が、送り出し制度および労働者個人の移住意向に与える影響に着目する。

そのうえで、本研究では以下の 3 つの問いを中心に据えている：

- ① ミャンマーにおける送り出し機関や制度の運用には、どのような課題や制約が存在しているのか？
- ② 軍事クーデター後、ミャンマー政府の海外労働政策や国際的な人材移動の仕組みはどのように変化したのか？
- ③ ミャンマーの若年層は、日本での就労や移住についてどのような動機・不安・期待を抱いているのか？

これらの問いに答えることで、送り出し国と受け入れ国の間に存在する制度的なギャップや、移住をめぐる当事者の意思決定のメカニズムを明らかにし、今後の制度設計や協力体制構築に向けた政策的示唆を導くことを目的とする。

1.4 研究方法と調査の枠組み

本研究では、ミャンマーからの労働者派遣の実態と課題を多角的に把握するために、定量的調査と定性的調査を組み合わせた混合研究法を採用した。送り出し機関の運営状況から個別労働者の移住意向まで、幅広い視点を含む。

(1) 送り出し機関に関する調査

ミャンマーにおける送り出し機関の現状と、技能実習制度および特定技能制度に基づく派遣手続きを理解するため、現地の送り出し機関、関係省庁、公的機関への調査を実施した。具体的には、送り出し機関が最も集中するヤンゴンの 27 社、マンダレーの 2 社、モンユワの 1 社、計 30 社に対して体系的なヒアリングおよび視察を行った。これらの調査では、技能実習生および特定技能生の送り出し制度の実態、日本での生活や職場適応に向けた教育・訓練プログラムの内容と質について考察を行った。

(2) 来日希望者に関する調査

ミャンマーから日本への移住希望者の実態と意向を把握するため、ランダムサンプリング法に基づく 150 名へのアンケート調査と、より詳細な状況理解のための 10 名へのフォローアップインタビューを実施した。調査では、日本の労働市場における外国人労働力への高い需要と、ミャンマー国内の政情不安や経済低迷という背景要因を踏まえ、両国間の労働力需給におけるミ

スマッチの主要因を分析した。また、ミャンマーの若年労働者の日本への移住意向について、プッシュ要因とプル要因の双方から考察を行った。

さらに、具体的な海外労働移民プログラムへの参加準備段階にある 30 名の潜在的移民に対し、半構造化インタビューを実施した。参加者の選定は 2 段階のサンプリング法を用いた。第 1 段階では、軍事クーデター後の海外雇用確保に向けた取り組みを評価し、第 2 段階では技能実習制度および特定技能制度を通じた日本への移住準備者に対象を絞り込んだ。最終的に選定された 30 名の参加者は、技能実習制度準備者 15 名と特定技能制度準備者 15 名の 2 グループに分類された。

インタビュー調査はミャンマー人研究者 2 名によって対面形式で行われ、参加者の募集にあたっては現地送り出し機関の協力を得た。インタビューでは、移住意向の形成要因、ミャンマーの政策変更に伴う課題、日本への移住決定プロセスに焦点を当てた。

(3) 二次資料分析

一次調査データを補完するため、日本およびミャンマー政府の統計資料、国際機関（IOM、ILO 等）報告書、労働移民に関する学術研究などを参照、多様な二次資料の分析も行った。これらの資料を通じて、ミャンマーの移民政策の変遷と現状、両国の制度的背景と国際的な労働移動の文脈を整理し、理解を深めた。

調査のスケジュールと設計

本研究は以下の 3 調査項目から構成され、2024 年 6 月～2025 年 7 月に実施された（表 1）。

- ① 送り出し機関の分析では、日本への送り出し機関を分析し、送り出し機関の役割とその運営状況を明確にする。
- ② 来日希望者の意向分析では、来日希望労働者意向を探り、労働市場における彼らの位置づけとその課題を浮き彫りにする。
- ③ 日本でのミャンマー人労働者が直面する実務経験と困難では、現地で働く労働者が直面する現実的な問題を具体的に取り上げる。

表 1 調査内容とスケジュール

調査項目	調査内容	調査時期
①送り出し機関の分析	インタビュー調査対象：海外送り出し機関/日本語学校	2024 年 6 月～2024 年 11 月
②来日希望者の意向分析	アンケート調査、インタビュー調査：技能実習制度および特定技能制度プログラムを利用した来日希望者/語学学校や就労ビザなどでの来日希望者	2024 年 6 月～2024 年 11 月
③日本での実務経験者の課題分析	アンケート調査、インタビュー調査：1 年以上の実務経験者	2024 年 7 月～2025 年 1 月

このような調査設計により、送り出し国・受け入れ国の双方における制度運用の実態と、当事者の意識の両面から、労働移動の課題と可能性を多面的に分析することを試みた。とりわけ本研究では、2021年の軍事クーデター以降のミャンマーの政情不安が派遣プロセスに与える影響に着目し、現地報道の分析、送り出し機関への通達文書の収集、ならびに送り出し機関が直面する制度的・運用的障壁について重点的に調査した。これにより、日本への労働者派遣に内在する構造的課題を浮き彫りにすることを目的としている。

1.5 本報告書の構成と読み方のガイド

本報告書は、第2章でミャンマーにおける政治・経済情勢と若者の移住圧力を整理し、第3章で送り出し制度と機関の運用実態を分析する。第4章では、来日希望者の意向と制度選択の実態を示し、最終章では制度的背景を踏まえた政策的提言を行う。実務者・研究者の両方にとって有用な分析資料となることを目指している。

第2章 ミャンマーの政治・経済情勢と若者の移住動向

2.1 2021年クーデターとその社会的インパクト

2021年2月1日、ミャンマー国軍（タマドー）は2020年総選挙の不正を主張し、軍事クーデターを実行して国民民主連盟（NLD）政権を打倒した。この政変により国家非常事態が宣言され、軍最高司令官ミン・アウン・フライン率いる国家行政評議会（SAC）が実権を掌握した。国内では大規模な抗議運動が発生し、軍による弾圧で2024年までに6,000人以上の市民が死亡、28,000人以上が拘束された。抵抗勢力は国民統一政府（NUG）を樹立し、少数民族武装組織（EAOs）と連携して内戦状態に突入、軍は複数の地域で支配を失いつつある。

クーデター後、政情不安とともに経済も急速に悪化した。2021年のGDPは18%減少し、通貨チャットは大幅に下落、2024年のインフレ率は26.5%に達した。貧困率はコロナ禍前の2倍となり、人口の約半数が貧困線以下に陥った。外国直接投資は激減し、国際制裁や企業の撤退が続いている。食糧不安も深刻化し、2024年には人口の4分の1が影響を受けている。

教育システムも深刻な機能不全に陥り、2023～2024年度には約780万人の子どもが就学できない状態となった。軍による学校・医療施設への攻撃や教員のストライキ、強制徴兵が教育機会をさらに制限している。こうした政治・経済・教育の危機は、若年層の未来展望を損ない、強制徴兵や人権侵害からの逃亡・国外移住を促進する要因となっている。⁴

2.2 経済の崩壊と生活基盤の喪失

社会インフラの崩壊により、生活基盤は不安定化し、多くの若者が安全と生計を求めて国内外への移動を強いられることとなった。国内避難民は2021年の33万人から2025年には350万人に達し、国外への移住者数も急増した。2023年時点では、370万人が主にタイに流出している。とくに高学歴層や熟練労働者の海外移住が進んでおり、国家再建に不可欠な人的資源の流出（いわゆる「頭脳流出」）が深刻な課題として浮上している。

2.3 若者の移住志向と「出口」としての日本

国外移住先として注目されるのが日本である。高収入、安全性、社会保障制度の整備などが日本の魅力となっており、技能実習制度や特定技能制度を通じて、合法的かつ制度化された移住の

⁴ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, "Update on the Human Rights Situation in Myanmar: Overview of developments in 2024" (2024).

国際通貨基金（IMF），「世界経済見通し，2025年4月，<https://www.imf.org/en/Publications/WE0/weo-database/2025/april>.

世界銀行，「ミャンマー経済モニター報告書，」

<https://www.worldbank.org/en/country/myanmar/publication/myanmar-economic-monitor-reports>.

ルートが確立されている。

日本は、ミャンマーの若者にとって単なる労働市場ではなく、将来への希望を託す「出口」としての意味合いを持ち始めている。

2.4 海外移住に対する軍政の規制と戦略的動機—送金規制、兵役制度、監視強化など—

本節では、2023 年以降、ミャンマー軍事政権が海外移住に対して段階的に導入してきた制限政策を、外貨獲得の最大化と若年層の兵力確保という二つの戦略的目的から位置づけ、その内容と影響を整理する。

2021 年のクーデター以降、政情不安の深刻化と若年層の国外移住志向の高まりを受け、軍政は移住の動きを制度的に抑制する一連の政策を実施してきた。これらの措置は、単なる行政管理の強化にとどまらず、国家の財政的・軍事的利益を確保するための戦略的対応と位置づけられる。

2023 年 9 月から 2025 年 1 月にかけて実施された規制の強化プロセスを中心に、ミャンマー労働省、Myanmar Labour News、Khit Thit Media などの公的資料および報道に基づき、時系列的にその展開を追う。(表 2)

経済的規制 (2023 年 9 月-2024 年初頭): ミャンマー政府は 2023 年 9 月、海外労働者に対し基本給の 25%を国内の家族に合法的に送金することを義務化した。この規定は送り出し機関と労働者間の標準雇用契約に必須条項として組み込まれ、2024 年 10 月からは海外労働者からの所得税徴収も導入された。さらに納税履行がパスポート更新の前提条件として設定されたことで、制度的強制力が付与された。

人的移動制限と兵役関連規制 (2024 年前半): 2024 年 2 月の人民兵役法施行は海外労働者政策における重大な転換点といえる。国外移住の急増に対応するため、政府は同年 4 月に男性の海外労働手続きを一時停止し、5 月には 23 歳から 32 歳までの男性の海外就労を全面禁止した。これにより、兵役適齢期にある若年男性の国外流出防止という政策目標が明確化された。

監視機構の強化 (2024 年中盤): 2024 年 6 月には、監視強化措置が実施された。就労パスポート(PJ)から訪問パスポート(PV)への転換制限、送り出し機関に対する労働者給与振込記録の提出義務化、海外労働者身分証明書(OWIC)の必須取得化である。これらの措置によって、海外労働者の監視体制が制度化され、送金の確実な捕捉が図られた。不履行の場合は罰金や営業許可取消等の制裁措置が設けられている。

制裁措置の具体化と兵役規制の強化 (2024 年後半): 2024 年 9 月から 11 月にかけて、規制不履行に対する制裁が実施段階に入った。労働者情報未提出の 206 職業紹介所に罰金・業務停止措置、送金報告要件未達成の 146 機関に新規求人応募提出停止、検査不合格機関に 10 万チャット

の罰金である。同時に 12 月には、海外の人材紹介所に兵役のための労働者帰国促進責任が新たに付与され、雇用者・労働者・機関間の三者契約に兵役召集時の帰国確保義務が明文化された。

兵役関連規制の完全実施（2025 年初頭）：2025 年 1 月からは、兵役免除または徴兵猶予証明を有する MOU 労働者のみの出国許可制度が導入され、18 歳～35 歳の男性の海外労働は実質的に全面制限される体制が確立された。2023 年 9 月から 2025 年 1 月にかけてのミャンマー政府による海外労働者規制は、単なる行政的管理強化にとどまらず、外貨獲得と兵力確保という二重の政治経済的目標を達成するための体系的政策として実施された。これらの規制は段階的に強化され、最終的には海外労働市場へのアクセスを条件付きで制限する包括的な制度へと変化している。

表 2 外国で働くための送り出し機関と労働者に関する軍当局の動きとその方針

日付	内容
2023 年 9 月	規制導入。 1. 海外で働くミャンマー国民の基本給の 25%を、ミャンマー国内の家族に合法的に送金しなければならない。 2. この要件について、送り出し機関と労働者との間の標準的な雇用契約に含まなくてはならない。 3. 2024 年 10 月より、海外の労働者から所得税を徴収。海外の労働者は、納税義務を履行した後にのみパスポートを更新する資格を得ることができる。 （参照）Myanmar Labour News (base on the order from Ministry of Labor)
2024 年 2 月	人民兵役法により、海外移住者が大幅に増加。 （参照）Myanmar Labour News (base on the order from Ministry of Labor)
2024 年 4 月	海外移住労働希望者のうち男性の手続きを停止。 （参照）Ministry of Labor(MOL)
2024 年 5 月	23 歳から 32 歳までの男性は海外で働くことが禁止。他の年齢層には海外移住労働のための手続きは可能。 （参照）Khit thit Media (base on the order from Ministry of Labor)
2024 年 6 月	就労パスポート(PJ)から訪問パスポート(PV)への転換を制限。 （参照）Khit thit Media (base on the order from Ministry of Labor) MOL は、労働者からの給与振込または領収書の記録を提出しなかった送り出し機関に対して、罰金や営業許可の取り消しなどの強制措置を受けることを義務付け。 （参照）Ministry of Labor(MOL) 2023 年 9 月～2024 年 4 月までの期間、労働者を送り出す送り出し機関に対し、当該労働者が家族への外貨建ての送金口座の記録を、6 月上旬に MOL への送付を義務付け。 （参照）Ministry of Labor(MOL)

2024 年 7 月	海外で働くためには、労働者は海外労働者身分証明書(OWIC)の取得を必須とする。このカードがない場合、出国禁止。 給与振替記録を提供できない機関に対しては、措置が取られる。 2023 年 9 月～2024 年 4 月までに労働者を派遣した機関は、6 月から定期的に、海外労働者の家族に送金された送金記録を、受入国の関連外貨で明記して提出しなければならない。 (参照) Myanmar Labour News (base on the order from Ministry of Labor)
2024 年 9 月	外国に派遣された労働者の個人情報を出しなかつた機関には罰金。 2024 年 9 月現在、206 機関の海外への職業紹介所は、2024 年 7 月 26 日の締め切りまでにこの情報を提供していない。発表によると、罰金に加えて、これらの機関は展開業務の停止も課される (参照) Myanmar Labour News (base on the order from Ministry of Labor)
2024 年 11 月	労働省は、海外の労働者から家族への送金に関する報告について、必要な事項を実施しなかつた 146 の送り出し機関に対して措置を講じる。(67 機関：指定された送金割合の基準を満たしていない。71 機関：必要な補足書類を提出していない。8 機関：労働省による視察に応じない。) 指定された送金割合の基準を満たさなかつた機関は、新しい求人応募の提出が停止、検査に合格しなかつた機関には 100,000 MMK の罰金が科せられる。ただし、代理店が配置した労働者の少なくとも 40%の家族に送金の証拠を提供できる場合、罰則は再検討または軽減される可能性がある。 (参照) Myanmar Labour News (base on the order from Ministry of Labor)
2024 年 12 月	海外の人材紹介所に対し、兵役義務を果たすためのミャンマー国民の適時帰国を促進する新たな責任が課せられた。雇用者、労働者、斡旋機関の三者間契約に新条項が追加され、海外で雇用された労働者が兵役に召集された場合、斡旋機関は契約期間終了時に彼らのミャンマーへの適時帰国を確保する義務を負うことが定められた。11 月に署名されたこの契約は、性別を問わずすべての個人に適用される。 (参照) Myanmar Labour News (base on the order from Ministry of Labor)
2025 年 1 月	兵役免除または徴兵猶予のある MOU 労働者のみが空港から出国可能。 18 歳～35 歳までの男性は、海外労働を制限される。 (参照) Myanmar Labour News (base on the order from Ministry of Labor)

第3章 ミャンマーの送り出し制度と関係機関の実態

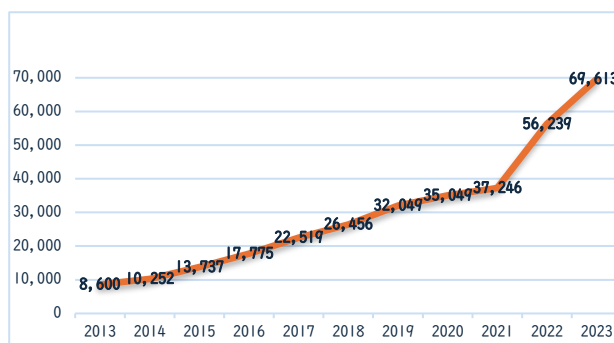
3.1 日本への派遣制度の全体像（技能実習・特定技能）

ミャンマーから日本への移民は、歴史的に見ると比較的新しい現象である。20世紀の大半、ミャンマーは軍事政権下で孤立し、国外への労働移動は制限されていた。しかし、2011年の民政移管以降、経済開放が進み、海外への労働移民が増加した。特にタイやマレーシアへの移住が主流だったが、2010年代後半から日本が新たな目的地として浮上した。これは、日本の労働力不足とミャンマーの経済的困窮が交差した結果である。⁵

日本では、1993年に導入された技能実習制度が、低技能労働者の受け入れを間接的に可能にする「裏口」として機能してきた。⁶当初、ミャンマーからの実習生は少数だったが、2018年4月19日に日緬両政府が技術移転に関する協力覚書（MoC）を締結し、ミャンマーからの受け入れが正式に拡大した。2019年1月には技能実習制度法改正により、介護分野が雇用対象として認められ、ミャンマーから初めて介護実習生が派遣された。さらに、2019年3月には特定技能制度の効果的实施を目的とした情報パートナーシップに関するMoCが締結され、両国間の労働移動が制度的に強化された。

2021年2月のミャンマー軍事クーデターは、移民パターンに劇的な変化をもたらした。内戦と経済危機により、国外脱出を求める若者が急増し、日本への移住が加速した。日本の法務省はクーデター後の不安定な状況を受け、ミャンマー国民のビザ延長を特例として認め、事実上の保護政策を展開した（出入国管理庁、2024）。この結果、来日ミャンマー人数は2019年の32,049人から2024年には69,613人に急増した（図2）。特に特定技能制度での来日者は2023年時点で8,016人に達した（表3）。これはミャンマー人在住者の約12%を占める規模である。

図2 来日ミャンマー人数



出典：著者作成 出入国在留管理庁（注）2023年6月末時点

⁵ Aung Tun, "Migration in Post-coup Myanmar: A Critical Determinant in Shaping the Country's Future," ISEAS Perspective, no. 37 (2022)

⁶ 上林千恵子, 『外国人労働者受け入れと日本社会—技能実習制度の展開とジレンマ』, 明石書店, 2015.

表 3 在留資格別ミャンマー人移民数

在留資格	人数	前年度末比 増減率(%)	割合(%)
永住者	2,871	2.61	4.12
技能実習	20,940	22.93	30.08
技能・人文・国際	9,526	17.06	13.68
留学	8,876	49.81	12.75
家族滞在	1,797	16.99	2.58
定住者	2,543	1.40	3.65
特定技能	8,016	34.59	11.52
日本人の配偶者等	662	5.58	0.95
特定活動	13,197	23.26	18.96
その他	1,185	17.33	1.70
合計	69,613	23.78	

出典:著者作成 出入国在留管理庁(2023年6月末現在)

日本の高齢化と労働力不足に対応する技能実習制度と特定技能制度は、ミャンマー労働者にとって重要な経済的機会を提供している。技能実習制度は、3～5年の期間で技術習得と収入を得る機会を与え、特定技能制度は最大5年間の滞在と家族帯同の可能性を認め、さらに熟練度に応じて無期限滞在への道も開いている。これにより、ミャンマー人労働者は母国の低賃金から脱し、日本での相対的に高い収入によって、家計を支援し将来の投資資金を確保している。

しかし、ミャンマーにとってこれらの制度は二面性を持つ。労働力輸出は外貨獲得手段として機能し、2021年以降の経済制裁下で疲弊した国家経済を間接的に支えている。一方で、若者や熟練労働者の流出は「頭脳流出」を引き起こし、長期的な経済再建を困難にしている。特にクーデター後の混乱で教育機会が縮小する中、日本での就労を志向する若者が増え、国内の人材基盤が弱体化している(Aung Tun, 2022)。

ミャンマーから日本への移民は、2010年代の制度整備と2021年のクーデターを契機に急増し、両国の経済的・社会的ニーズが交錯する形で進展してきた。技能実習制度と特定技能制度は、ミャンマー労働者に雇用機会と経済的安定をもたらす一方、人材流出などの負の側面も内包している。今後、日本の高齢化に伴う労働需要の増加とミャンマーの政治的安定の回復が、両国間の移民動態をさらに形成する鍵となるのではないだろうか。

3.2 送り出し機関の構造と役割(MOEAAの機能と規制)

すべての海外雇用斡旋業者は、運営許可を受けるためにミャンマー海外就労斡旋業者協会(以下、MOEAA)の会員でなければならない。MOEAAは、労働・移民・人口省(以下、労働省)の支援

を受けて設立された組織である。加盟機関が法律や規制を遵守していることを保証し、移民労働者に保護と支援を提供し、雇用主、従業員、機関間の紛争を解決する責任を担っている。MOEAAは、労働省や人身取引対策警察などの政府機関、さらには国際移住機関（以下、IOM）、国際労働機関（以下、ILO）、メコン移民ネットワーク、イッサラ研究所などの国際機関と協力している。協会は、会員機関のパフォーマンス向上を目的として、会議、ワークショップ、トレーニングセッションを開催している。また、IOMと協力し、倫理的な採用慣行を促進するため、International Recruitment Integrity System（IRIS）に関するトレーニングを提供している。

MOEAAには、ミャンマーから日本への労働移住に関する事項を専門に扱う日本部門が設置されている。2016年8月、ILOと労働省の支援のもと、MOEAAの中央執行委員会は加盟機関向けの行動規範を策定した。この行動規範に署名した機関は、ミャンマー国民に対して海外雇用サービスを提供するためのライセンスを取得することができる。行動規範の遵守は任意であるが、MOEAAはすべての会員に対して積極的な遵守を強く推奨している。署名機関は、倫理ガイドラインの遵守を保証するために、基本基準、契約上の義務、業績目標、監視体制について合意する必要がある。

2019年までに、合計272の機関が行動規範に署名した。監視評価委員会は、元副大臣を委員長とし、労働省の代表、人身取引対策警察、法律専門家、労働問題専門家、移民労働者の代表、そして署名機関から選ばれたMOEAAの代表で構成され、コンプライアンスを監督している。MOEAAはイッサラ研究所と提携し、Issara Global Forumに参加して、移民労働問題や倫理的な採用慣行について議論している。会員機関の能力と管理を向上させるため、MOEAAは人的資源管理や労働法に関するトレーニングを提供している。さらに、MOEAAの会員は、洪水の被害を受けたコミュニティへの支援活動にも取り組んでいる。

2019年のMOEAA総会では、執行委員会からの報告をもとに、以下の将来戦略が概説された。

- ミャンマーの進化する政治、経済、社会情勢に適応し、海外雇用の持続可能性と発展を強化する。
- 国内外の機関との連携を強化し、既存の法律や規制の下で倫理的な海外雇用慣行を推進する。
- 会員の知識とスキルを向上させるための能力開発プログラムを実施する。
- ミャンマー国民の雇用機会を拡大する。
- 国際的な労働市場の変化に適応し、ミャンマーの労働者が世界で競争力を維持し、国の対外収入に貢献できるようにする。
- 帰国した移民労働者、特に半熟練の経験を持つ労働者の国内での適切な雇用機会への再統合を促進する。

3.3 送り出し機関の実態（語学学校、研修制度、手数料）

本節では、ミャンマーにおける送り出し機関の実態を、語学教育、研修体制、費用構造の三つの観点から多角的に検証する。特に、渡航前に実施される日本語教育の内容、生活適応訓練、各種ビザ制度に応じた研修のあり方、ならびに労働者が負担する手数料の実態に焦点を当てる。また、近年の為替下落や制度変更に伴う影響も踏まえ、送り出し機関が直面する制度的・経済的課題を明らかにする。

ミャンマーにおける送り出し機関は、語学教育、日本就労に関する研修、渡航手続き支援、雇用マッチングなどを一体的に提供する事業体であり、その形態は多様である。具体的には、日本語学校を併設する機関、複数のビザ種別に対応する機関、特定の産業分野に特化した機関などが存在する。

本分析は、2023年4月から2024年2月の期間に収集した海外労働者身分証明書（OWIC）の発行記録と、送り出し機関に対する定性インタビュー調査の結果を統合して実施された。OWIC データによれば、ミャンマー国内には400を超える海外職業紹介所が存在し、そのうち205機関が日本への労働者送り出しを行っている（図4）。この数値は、日本がミャンマーにとって主要な送り出し先国の一つであることを示している。

本調査では、こうした構造を踏まえ、日本向け送り出し機関全体の約10%にあたる29機関から協力を得て定性データを収集した。調査対象には、送り出し機関単体（9機関）、語学学校単体（5機関）、双方を兼ねる機関（15機関）が含まれており、地理的にはヤンゴンに拠点を置く27機関に加え、地方都市のマングレーおよびモンユワに所在する2機関も含まれている（表4）。

表4 調査取材に参加した送り出し機関

	種類	数
1	送り出し機関	9
2	日本語学校	6
3	送り出し機関と語学学校の両方	15
	合計	30

調査実施にあたっては、海外の様々な人材紹介機関に対して積極的なアプローチを行い、平均して10機関中1機関がインタビューに応じるという厳しい参加状況の中、現地協力者の支援を得て、計29機関からの有意なデータを収集することに成功した。このサンプルは、ミャンマーの現地情勢を踏まえると、信頼性・代表性の点で極めて高い水準にあると評価できる。

これにより、都市部と地方部における送り出し機関の運営実態や、労働者のアクセス環境における地理的格差など、制度運用上の課題を現場の実態に即して明らかにすることができた。特に、地方における機関数の少なさは、労働者に対して交通費・宿泊費・手続き時間といった追加的負担を強いる要因となっており、今後の制度設計において考慮すべき重要な論点である。

図4 ミャンマーにおける送出機関の数（2024年）



調査対象機関の多くは 20～30 名の職員を抱えており、日本語教育に加えて、日本での職業生活に向けた訓練や情報提供、面接準備などを包括的に行っている。語学教育の水準は機関ごとに異なるが、一般的には N5～N3 レベルの日本語能力を対象としたカリキュラムが組まれており、リスニング、スピーキング、リーディング、ライティングの 4 技能に加えて、文法や漢字、過去問題を活用した実践的な指導が行われている。特定技能を志望する受講生には、外食、介護、農業などの業種に対応した専門語彙や面接指導のコースも用意されている。

また、語学教育に加え、日本での生活適応に必要な研修も多くの機関で実施されており、生活マナー、日本文化、気候、禁止事項などに関する講義が行われている。ある機関は、「外食分野の女性候補者を対象に、日本人が経営する日本食レストランでの実習機会を設けている」と回答しており、実務的な訓練の導入も確認された。「ガイドラインや注意点をまとめた研修キャンプを実施している」という事例もある一方で、すべての機関が同様の内容・質のプログラムを備えているわけではなく、研修の標準化には依然として課題が残る。教材の選定や教育内容の標準化についても、機関ごとの差が大きく、特に地方の語学学校では、教育内容や指導方針が独自に運用されているケースが多く見受けられた。教科書や指導マニュアルへのアクセスが限られている学校では、教師の経験や個人の裁量に依存する授業が主流となっており、教育の質の均一性が確保されていない。

このような背景から、語学教育の質は送り出し機関によって大きく異なり、来日前の日本語習

得における格差が移住後の適応度や就労継続性に影響を与える可能性があると考えられる。特に特定技能制度においては、N4 合格だけでなく実用的な会話力や専門用語への理解が求められるため、教育の質と指導体制の強化は喫緊の課題である。

費用面では、ミャンマー政府が公式に定めるサービス料は、技能実習制度で 2,800 米ドル+5%の税、特定技能制度で 1,500 米ドル+5%の税となっており、各費用についても詳細に設定されている。しかし実際の徴収額や内訳は機関によって異なっている。「外食分野の特定技能労働者に関しては、手数料を徴収していない」という機関も確認されたものの、こうした例は少数派であり、多くの候補者にとって渡航準備にかかる費用は依然として大きな経済的負担となっている。

制度的な課題としては、派遣手続きの煩雑さと所要期間の長期化が顕著である。たとえば、日本への派遣には平均して 6 か月程度を要し、在留資格認定証明書 (COE) の発行後、ミャンマー日本大使館による求人確認の遅延により、有効期限 (3 か月) を超過してしまう事例も報告されている。こうした遅延は、候補者の出発延期や再手続きの必要性を生み出し、制度全体の効率性を損なっている (3.4 派遣プロセスの複雑性と制度的課題参照)。

さらに、2024 年以降の兵役制度の施行強化により、18~35 歳の男性の派遣が事実上制限されており、一部の候補者はより規制の緩やかな他国 (タイ、マレーシア等) への渡航を選択する傾向が強まっている。これにより、日本への人材供給に構造的な歪みが生じている。

本節で示されたように、送り出し機関は日本就労に向けた準備の中核を担っているが、その運営実態は制度の硬直性、情報の非対称性、地域格差、費用負担など、複合的な課題に直面している。今後の制度設計においては、研修内容の質の保証と透明性の確保、ならびに手続きの簡素化とコストの軽減が重要な検討課題である。

3.4 派遣プロセスの複雑性と制度的課題

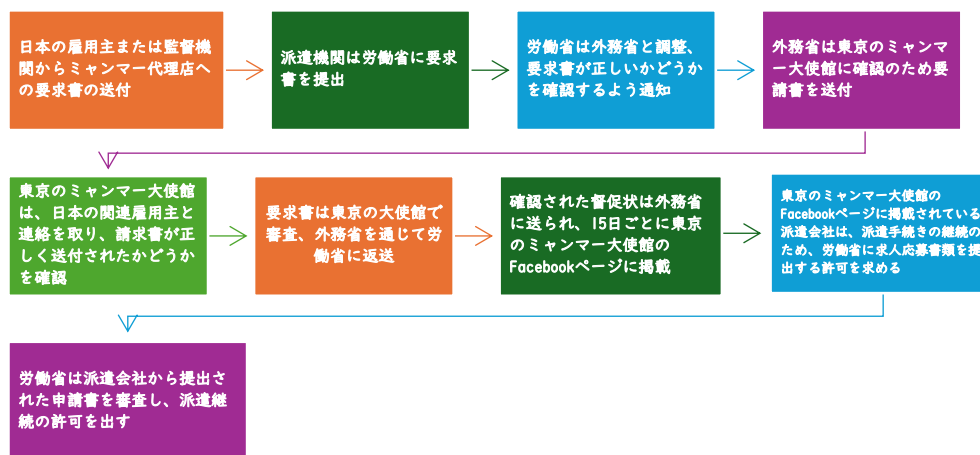
ミャンマーから日本への労働者派遣には、多段階かつ複数機関にまたがる承認と手続きが求められる、制度全体として高い複雑性を有している。この構造は、一方で透明性や安全性を確保する機能を持つものの、実務的には過剰な時間とコストを要し、来日希望者と送り出し機関双方に大きな負担を強いている。

ミャンマーから日本への労働者派遣は、労働者が居住地のタウンシップ労働局で就労目的のパスポートを申請することから始まる。同時に、日本の雇用主または監理団体がミャンマーの送り出し機関に対して督促書 (Demand Letter) を発行し、送り出し機関はこれをミャンマー労働移民人口省 (MOLIP、以下 MOLIP) に提出する。

検証段階では、MOLIP とミャンマー外務省 (MOFA) が連携して督促書の信憑性を確認した後、東京のミャンマー大使館に書類が転送され、日本の雇用主による追加検証が行われる。検証が完了すると、求人情報はミャンマー大使館の公式 Facebook ページを通じて 15 日ごとに公開され、記載された送り出し機関は MOLIP からの承認を取得する。

承認を受けた送り出し機関は労働者の選考を開始する。特に特定技能制度では、日本語能力試験 N4 以上の証明書や業界関連資格を有する熟練労働者を対象に選考が行われ、送出機関は語学研修や日本の雇用主との面接を支援する。選考を通過した労働者はタウンシップ労働局で雇用契約書に署名し、MOLIP は日本の出入国在留管理庁から在留資格認定証明書（COE）を取得するための支援を行う。（図 5）

図 5 ミャンマーからの労働者派遣に必要な手続き



出典：ミャンマー労働省に基づく著者による作成

COE 取得後、労働者は出発前に必須の出発前トレーニングプログラム（Pre-Departure Training Program）を完了する必要がある。このプログラムでは、日本での生活や労働条件に関する基礎知識が提供される。

続いて、外務省が提出書類の最終審査を行い、MOLIP は送り出し機関に日本大使館でのビザ申請手続きを許可する。ビザ取得後、労働局は海外労働者 ID カード（Overseas Worker Identification Card, OWIC）を発行し、出国を正式に承認する。（図 6）

図 6 許可取得後の労働力の送付手続き



出典：ミャンマー労働省に基づく著者による作成

これら一連のプロセスには、最低でも 10 段階以上の手続きが含まれ、それぞれの段階で複数の官庁や関係機関が関与するため、全体の所要期間は 6～8 か月に及ぶこともある。こうした「多層的承認構造」は、不正防止や雇用の適正確保を目的として導入されたものであるが、実態としては以下のような課題を生んでいる。

- ① 手続きの重複と非効率性：MOLIP、外務省、大使館による書類の多重検証が行われており、情報の確認作業が過剰に反復される傾向にある。また、タウンシップ労働局への複数回の訪問が必要なことも、労働者にとって大きな負担となっている。
- ② COE の有効期限超過：日本側で取得された COE の有効期間は 3 か月に限定されており、大使館の求人確認やビザ発給の遅延により、COE の期限が失効する例も報告されている。この場合、すべての手続きを最初からやり直さなければならず、労働者と機関の両方にとって大きな損失をもたらしている。
- ③ 情報公開とアクセスの不平等：求人情報の公告は大使館の Facebook ページに限定されており、インターネット環境が整っていない地方在住者にとっては情報入手が困難である。さらに、公告の頻度や内容の詳細さにもばらつきがあり、求職者側の理解や準備に支障が生じている。また、情報を当局に確認しても不確かな回答しか得られないことも多い。
- ④ 民間機関間の連携の不統一：送り出し機関、語学学校、現地研修機関の連携が形式的である場合、訓練内容と就労条件が乖離し、来日後の職場適応に問題が発生する要因となる。一部の候補者は、実際の労働環境や賃金条件を十分に把握しないまま契約に進むことも報告されている。

制度的課題の背景には、日本とミャンマーの両国制度の複雑な接合があり、また政情不安による政策の変動性も影響している。2024 年以降、ミャンマー側の派遣制度に対しては、兵役回避や外貨送金の規制強化など、国家的戦略に基づく新たな条件が加わり、制度運用の不確実性がさ

らに高まっている。とりわけ男性の出国制限は、今後の人材確保計画に重大な影響を及ぼすと見込まれる。

こうした状況に対し、送り出し制度の簡素化、情報アクセスの平等化、送り出し費用の透明化、民間機関への技術支援、COE 制度の運用改善など、多角的な制度見直しが求められている。次章では、こうした構造的課題の下で、日本就労を志望する若年層がいかなる意識と選択をもって制度に参加しているのか、その実態に焦点を当てていく。

第4章 若年層の意識と制度選択の実態

ミャンマーにおいて、日本への労働移動を希望する若年層は、政治・経済的混乱の中で将来への展望を見いだせない現実に直面している。第2章で述べたように、2021年の軍事クーデター以降、生活基盤の不安定化、教育機会の喪失、就労先の不足といった要因が、特に都市部の若者を中心に海外移住志向を強める結果となっている。日本は、その中でも制度的な正規ルートが確保されている数少ない移住先として、現実的な「出口」としての存在感を高めている。

第3章では、こうした若者を送り出す制度や機関の実態を明らかにしたが、本章では、実際に制度へと足を踏み入れた若者たちの意識、選好、動機、葛藤に注目する。制度の利用者である彼らが、どのような希望や懸念を抱きながら選択を行っているのかを把握することは、今後の受入政策や研修制度の設計にとっても不可欠である。

本章では、ミャンマーの若年層が日本への就労を目指す背景や動機、制度選択の要因について、分析する。調査は、2024年5月～11月にかけて実施され、150名のアンケート調査と30名への半構造化インタビューの結果に基づく。

4.1 来日希望者のプロフィールと動機

調査対象者の74%が20～25歳であり、30歳未満が全体の99%を占めた。また、70%が女性で、来日前に高校卒業（48%）、大学卒業（13%）または大学中退（35%）という教育歴を持つ者が多かった。多くの大学中退者は、2021年の軍事クーデター以降、安全確保と将来不安から進学を断念していた。（図7, 8, 9）

図7 潜在的な移民の年齢層（2024年5月～11月）

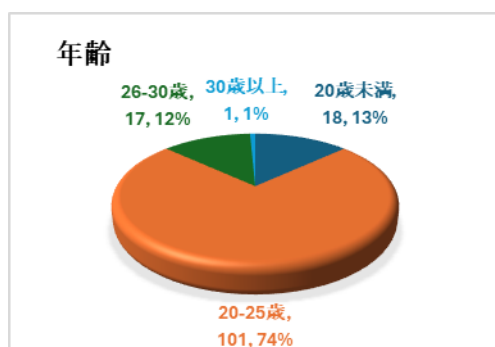
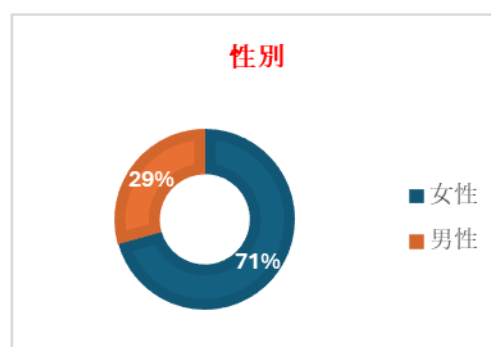


図8 潜在的な移民の男性と女性の割合



出典：橋本財団による調査（2024年5月～2024年11月）

日本語能力については、N4（43％）とN3（38％）を取得している者が多数を占め、一部にはN2合格者も含まれていた。これらの結果は、技能実習制度や特定技能制度といった制度の応募条件を十分に満たしている若者が多く、日本での就労に対する準備が進んでいることを示している。（図 10, 11）

図 9 ミャンマーからの来日希望者の教育レベル

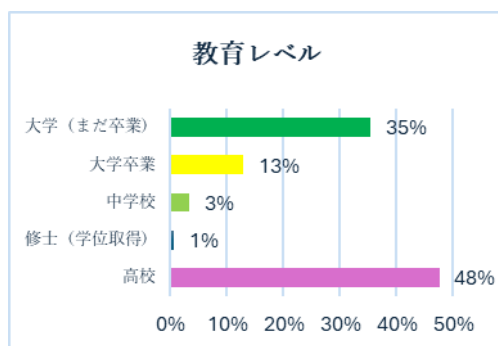


図 10 移住希望者の日本語能力レベル

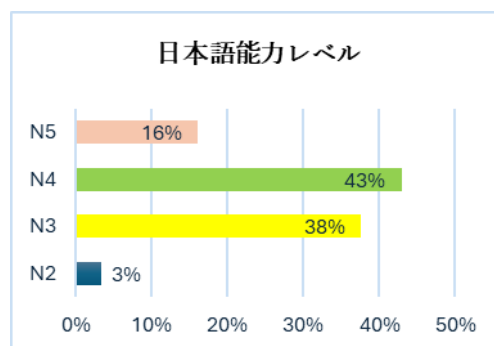
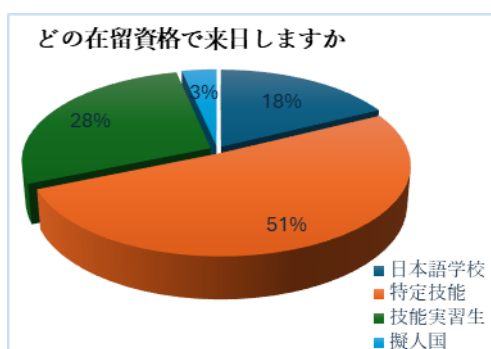


図 11 最近の潜在的な移民が好む在留資格



出典：橋本財団による調査（2024 年 5 月から 2024 年 11 月まで）

来日動機としては、「安全で医療や福祉制度が整っている」「家族を経済的に支えたい」「高収入を得たい」といった理由が多く挙げられた。また、「母国の政治不安と将来への閉塞感」を理由に挙げた回答も多く、移住は単なる経済選択ではなく、生存戦略としての意味合いを強く帯びていた。

特に、2021 年の軍事クーデター以降、大学閉鎖や徴兵制度の再導入、治安悪化による市民生活の混乱が、若者の進学・就職の機会を著しく制限している。来日という選択が経済的合理性だけでなく、将来を守るための避難的行動として形成されていることも考えられる。結果として、日本は「合法的かつ比較的安全に脱出できる数少ない移住先」として強く意識されるに至っている。

4.2 技能実習と特定技能の選好と比較

本節では、来日希望者が技能実習制度と特定技能制度のいずれを選択するかにあたって、どのような要因が影響しているのかを明らかにする。あわせて、両制度の制度設計上の違い、利用における課題を整理し、制度選好の構造的側面を考察する。

調査対象者 30 名（技能実習制度希望者 15 名、特定技能制度希望者 15 名）への半構造化インタビューによれば、両制度の選好は、応募者の語学力、経済状況、情報アクセス、目的意識といった個人の資源と制度の構造的条件が交差する中で形成されていた。

（1）技能実習制度を選ぶ理由

技能実習制度を選択した候補者の多くは、比較的早期に渡航できる点、制度の認知度が高く情報入手が容易である点、送り出し機関による支援が充実している点を挙げていた。また、技能評価試験が不要であること、日本語能力が N4～N5 程度でも受け入れが可能なことが、特定技能制度に比べて参加のハードルを下げていた。

さらに、既に制度を利用して日本に渡航した知人や親族の存在も制度選択に影響を与えており、「周囲の成功事例」が安心感や信頼性を高める要因となっていた。費用面では、技能実習制度の準備費用（平均 2,800 米ドル＋税）は特定技能制度よりも高額であるものの、手続きがミャンマー国内で完結することや、機関による分割払いの制度が整っていることから、候補者にとっては相対的に「わかりやすく準備しやすい制度」として認識されていた。

（2）特定技能制度を選ぶ理由

一方、特定技能制度を選択した候補者は、より中長期的な滞在・就労を見据えて制度を選択していた。特に、（1）給与水準の高さ、（2）転職可能性、（3）将来的な家族帯同・定住の可能性といった要素を重視していた。技能実習制度が「修得・帰国前提」であるのに対し、特定技能制度は「生活の持続可能性」を志向する候補者にとって魅力的であった。

特定技能制度の利用には、業種別技能試験と日本語能力試験（原則 N3 以上）の合格が必要であり、準備負担が大きい。さらに、ミャンマー国内で受験可能な業種が限られていることから、タイやフィリピンに渡航して試験を受ける者も多く、制度利用には語学力とともに経済的・時間的余裕が求められる。

第5章 ミャンマーの現状を踏まえた日本の政策的対応

本章では、ミャンマーの深刻な政治・経済状況のもとで日本への就労を希望する若年層が直面している現実に基づき、日本側が今後の受け入れ政策をどのように見直し、責任ある制度運用を行うべきかを提言する。制度設計の整合性に加え、ミャンマー社会の不安定性に対する認識と人道的配慮をもった対応が、今後ますます重要となる。

5.1 ミャンマーの政治的不安と人材流出の構造

2021年の軍事クーデター以降、ミャンマー国内では政治的自由の喪失、教育機関の閉鎖、徴兵制の復活、経済の停滞といった深刻な事態が続いている。若者たちは国内での将来設計が極めて困難な状況に置かれており、日本での就労を「経済的な選択肢」というより「安全を確保し生き延びるための出口」として位置づけている。

このような背景において、日本側の受け入れ制度は、単なる労働力需給調整の枠組みではなく、「人道的避難先」としての機能を担っている。制度設計においては、移住希望者の自由意思のみを前提とするのではなく、制度利用の背景にある構造的な「出口圧力」を正確に認識する必要がある。

5.2 日本側が取るべき制度的対応

特定技能制度の利用にあたっては、日本語能力試験および職種別の技能試験に合格することが必要条件となっている。しかしながら、現在ミャンマー国内で受験できる職種は限られており、多くの候補者がタイやフィリピンなどの周辺国に渡航して試験を受けざるを得ない状況にある。

この状況は、経済的・地理的なハンディキャップを抱える候補者にとって大きな障壁となっており、特定技能制度を活用する機会を著しく制限している。とりわけ、地方在住者や低所得層にとって、渡航費用や宿泊費、さらには移動に伴う機会費用の負担は極めて重く、能力や意欲があるにもかかわらず、試験受験の機会すら得られない人々が多数存在する。

ミャンマー国内での試験職種・頻度の拡充、オンライン試験の導入検討、地方在住者向けの支援制度の創設なども案も考えられるが、これに加えて日本に半年間の滞在を許可する新しいビザの創設を提言する。このビザは、候補者が日本語能力試験や職種別技能試験を受験し、その後日本国内で就職活動を行う機会を提供するものである。この期間中に、実際に日本の労働市場に接し、求められるスキルや日本での労働環境を体験することができる。この新しいビザを通じて、候補者は試験結果に基づき日本での就職のチャンスを得ることができ、実際に働くための具体的なステップを踏むことができるだろう。

これらの改善策を実施することにより、特定技能制度へのアクセスにおける格差是正が進み、真に能力と意欲を持った人材が公平に機会を得られる環境が整備されるであろう。そしてこれ

は、日本の人材不足解消とミャンマーの経済発展という双方のニーズを満たす、持続可能な人材交流の基盤強化につながるものである。

5.3 協力的かつ持続可能な人材移動制度の構築と信頼の確立

ミャンマーからの送り出し制度は、政治的不安定と経済的困窮の中で機能しており、送り出し機関による過剰な手数料、制度運用の不透明さ、フォローアップ体制の不備といった構造的な課題が存在している。日本は、これらの問題に対して協力的かつ建設的な関与を通じて、人的信頼と制度的整合性を高める必要がある。

ミャンマーの現状は複雑で困難であり、日本はその社会的・政治的背景を理解した上で、人道的アプローチと制度的整合性を両立させることが求められている。移住労働者を単なる労働力としてではなく、支援を必要とする人間として捉え、人的な信頼と制度の整合性に基づいた協力関係を構築することが今後の鍵となる。

日本は、「人道的かつ公平な国際人材受け入れモデル」の構築を目指すべきであり、このモデルはミャンマーとの関係に留まらず、将来的なアジア全体の人材協力の枠組み形成にも貢献する重要なステップとなるのではないだろうか。

参考文献

1. Castelli, F. (2018). Drivers of migration: Why do people move? *Journal of Travel Medicine*, 25(1), 1–7. <https://doi.org/10.1093/jtm/tay040>
2. Efendic, A. (2016). Emigration intentions in a post-conflict environment: Evidence from Bosnia and Herzegovina. *Post-Communist Economies*, 28(3), 335–352. <https://doi.org/10.1080/14631377.2016.1166800>
3. Fong, T., & Hassan, Z. (2017). Factors contributing brain drain in Malaysia. *International Journal of Education, Learning and Training*, 2(2), 14–31.
4. Japan Institute for Labour Policy and Training (2024), “Japan Labor Issues”, Volume 8, Number 47, Spring 2024 <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2024/047-00.pdf>
5. Japan Institute for Labour Policy and Training (2019), “Japan Labor Issues”, Volume 3, Number 19, November 2019 <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2019/019-00.pdf>
6. Kirkwood, J. (2009). Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 24(5), 346–364. <https://doi.org/10.1108/17542410910968805>
7. MHLW (2019) Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan, “Analysis of the Labour Economy — Challenges Facing Japan: Work Styles and Labour Shortages”, 2019 <https://www.mhlw.go.jp/english/wp/l-economy/2019/summary.pdf>
8. Mousa Sabti, Y., & Sri Ramalu, S. (2024). Home country economic, political, social push factors and intention to migrate in Iraq: psychological distress as mediator. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2299507. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2299507>
9. OECD (2021), *Creating Responsive Adult Learning Opportunities in Japan, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cfelccd2-en>.
10. Otsuka, Kosei, 'Burmese: Refugees and Little Yangon', in John C. Maher (ed.), *Language Communities in Japan* (Oxford, 2022; online edn, Oxford Academic, 17 Feb. 2022), <https://doi.org/10.1093/oso/9780198856610.003>
11. Parmar, P. K., Barina, C., Low, S., Tun, K. T., Otterness, C., Mhote, P. P., ... & Richards, A. K. (2019). Migration patterns & their associations with health and human rights in eastern Myanmar after political transition: results of a population-based survey using multistaged household cluster sampling. *Conflict and health*, 13, 1–16. <https://www.doi.org/10.1186/S13031-019-0193-1>
12. Pongyalar, S. (2007). The implications of Japanese engagement policy towards Myanmar: 1988–Present. *GSID Discussion Paper*, (159), 1–45. <https://www.doi.org/10.18999/DISP.159.1>
13. Thazin, K., & Campbell, S. (2023). How deteriorating conditions in Myanmar affect migrant domestic workers in Singapore: a transnational analysis of migrant labour regulation. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 42(1), 90–109. <https://www.doi.org/10.1177/18681034231162641>
14. Walther, C. S., & Corbin, D. F., III, (2018). Migration patterns and marriage equality: Evidence of time's effect and political migration in the 1988 and the 2004 to 2014 general social survey.

- Humanity & Society, 42(3), 325–343. <https://doi.org/10.1177/0160597617741336>
15. World Bank. (2023). Myanmar Economic Monitor, June 2023: A Fragile Recovery—Special Focus on Employment, Incomes and Coping Mechanisms. <https://www.doi.org/10.1596/39938>
 16. Yi, M. S., Wongsu, L., & Kittipong, S. (2019). Socioeconomic Disparity and Depression Among Internal Migrant Workers In Myanmar. IIUM Medical Journal Malaysia, 18(3).
<https://www.doi.org/10.31436/IMJM.V18I3.201>

Hashimoto Foundation
公益財団法人 橋本財団
Societas Research Institute
ソシエタス総合研究所

〒700-0903
8-20 Saiwai-cho, Kita-ku, Okayama City,
Okayama Prefecture
AQUA Terrace Saiwai-cho 10F
岡山県岡山市北区幸町8-20 AQUAテラス幸町10F