

モンゴルの概要及びJICA事業

-モンゴル高度人材活用セミナー-



2021年10月
独立行政法人 国際協力機構
モンゴル事務所所長 田村えり子

1. モンゴルの歴史、日本との関わり

1206年 モンゴル帝国



1921年 人民革命



1939年ノモンハン事件

*モンゴルでは「ハルハ河戦争」と呼ばれている



1972年 外交関係樹立



1977年 カシミヤ工場支援

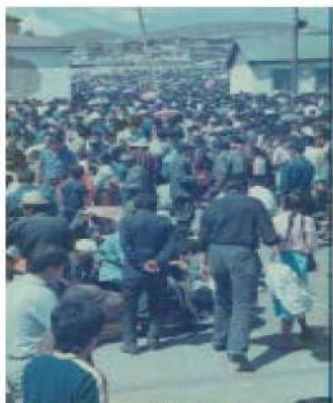


民主化運動

⇒1992年 モンゴル国



1992年 協力隊派遣



写真：ザハの様子（1993年）



2022年

外交関係樹立

50周年

ボランティア派遣

30周年

JICA事務所

25周年

日本センター

20周年

2. モンゴルの現状と課題



* モンゴル国家統計庁 (NSO) (2020)ほか

基礎情報 (2020年*)

人口：336万人

面積：156.41万km² (日本の約4倍)

首都：UB市 (160万人)
(全人口の約48%)

政治体制

政体：共和制 (大統領制と議院内閣制の併用)

大統領：(人民党) フレルスフ大統領

(2021年6月～)

首相：(人民党) オヨーンエルデネ首相

(2021年1月～)

* 次期国会選挙は2024年、
大統領選は2027年

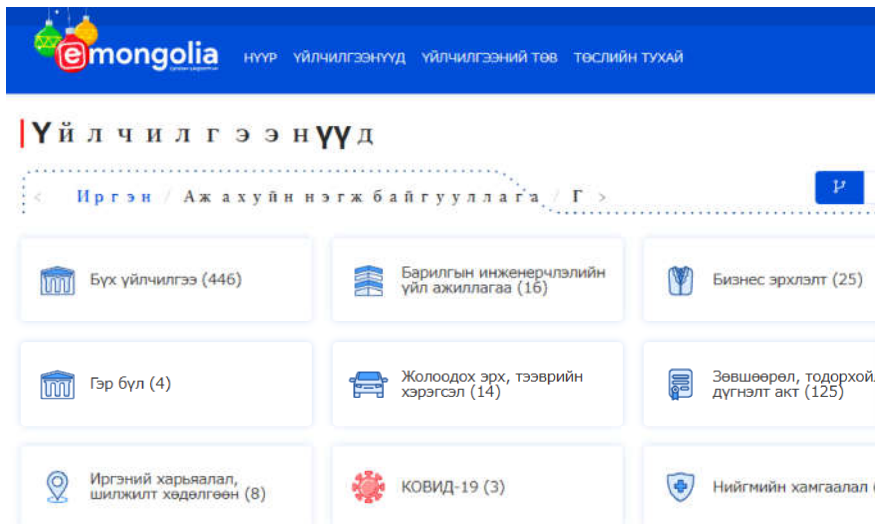
現在のモンゴル



円借款による新しいチンギスハーン国際空港



教育熱心、日本式教育も人気(@新モンゴル学園)



E-mongoliaによる行政サービスの提供



ドライブスルー方式のコロナウイルス簡易検査

主要経済指標

項目	内容
名目GDP	131.5億ドル(2020年、国家統計局(NSO))
(一人当たり)	4,167ドル(2020年、NSO)
失業率	9.9%(2020年平均、NSO)
貿易総額	128.7億ドル(2020年、NSO)
(輸出)	76億ドル(2020年、NSO)
	主要貿易品目: 鉱物資源(石炭、銅精鉱、螢石)、牧畜産品(カシミア、皮革)
	主要貿易相手国: 中国、スイス、シンガポール、イギリス、ロシア
(輸入)	53億ドル(2020年、NSO)
	主要貿易品目: 燃料、機械設備・電気製品、自動車・航空機、金属製品、食品
	主要貿易相手国: 中国、ロシア、日本、アメリカ、韓国
通貨単位	トゥグルク(MNT) 1ドル=2,813.29トゥグログ(2020年平均、モンゴル銀行)
会計年度	1~12月

日本企業の投資・進出動向

MobiCom (モビコム)

- 1995年11月に住友商事とKDDIがモンゴルニューコムグループと合併で「モビコム」を設立。市場シェア50%弱を占めるモンゴル最大の携帯電話事業者。

Khan Bank (ハーンバンク) (旧モンゴル農業協同組合銀行)

- 2003年3月、当時のHS証券（現在の澤田ホールディング株式会社）がハーン銀行の株式100%を取得。モンゴル最大の資産を誇る商業銀行に成長。

その他

- 商社（三菱、三井物産、伊藤忠、住友、丸紅）
- 銀行（三井住友、三菱UFJ）
- IT：電通データアーティストモンゴル、ユニメディアなど。
- 製造業・農牧業・小売り等：賛光精機（コピー機販売、太陽光パネル製造）、新潟農商（精米プラント）、キャンドウ（小売業）、ファームドウ（野菜生産・販売、太陽光発電）など。

！日本製品への信頼は厚く、一度シェアを獲得すると有利

進出日系企業拠点数：428社 *海外進出日系企業拠点数調査（令和元年版）より

在留邦人数：447名 *外務省海外在留邦人数調査統計（令和元年度版）より

貿易額（2020年）：約379.5億円（日→モ：約364億円、モ→日：約15.6億円）

主な輸出品（日→モ）自動車、一般機械、建設・鉱山用機械
（モ→日）鉱物資源（蛍石）、繊維製品、一般機械

！2016年6月：モンゴル初の経済連携協定（EPA）が発効

3. モンゴルの課題

1. 鉱物資源の持続可能な開発・資源収入を支える体制の未整備

➤2000年代～2010年代前半に鉱物資源開発により急成長達成。

→その後、資源価格下落等で一時期経済低迷。

→2020年代半ばからは資源の採掘量増加が見込まれる

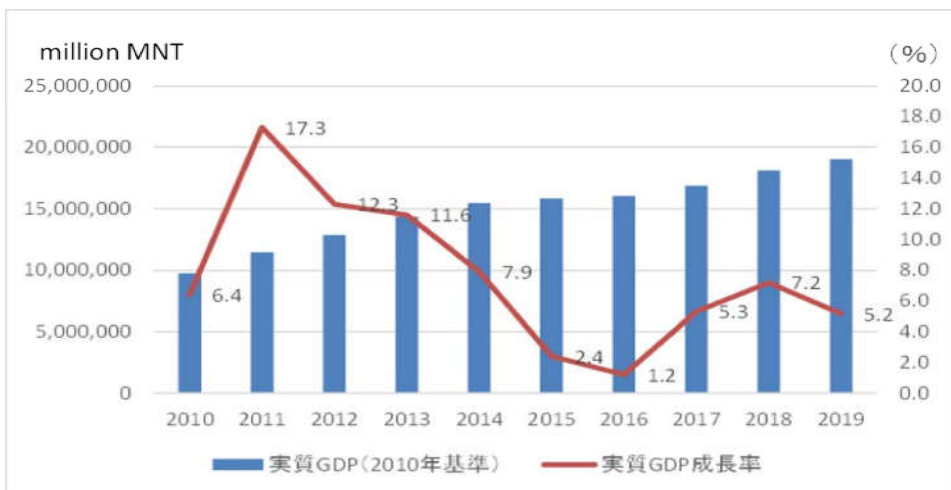
→**Boom and bust cycle脱出のための資源収入の適正な管理、健全なマクロ経済運営が課題**

2. ウランバートル市への人口集中に伴う都市問題の顕在化

➤首都への人口集中と首都郊外（ゲル地区）の無秩序な拡大

➤慢性的な渋滞、郊外の都市インフラ（上下水道、熱供給網等）の未整備

→**環境に配慮した都市計画が課題**



3. 拡大する経済格差と基礎的社会サービスの低迷

- 経済格差拡大。特に地方の貧困層の流入による都市部の貧困率の上昇。
 - 若年労働者の就職難、失業率の高止まり
- **基礎的社会サービス（基礎教育、保健・医療、社会福祉）の充実、産業の多角化（特に雇用吸収力の高い産業の育成）が課題**



中心部のアパート地区と周縁部のゲル地区

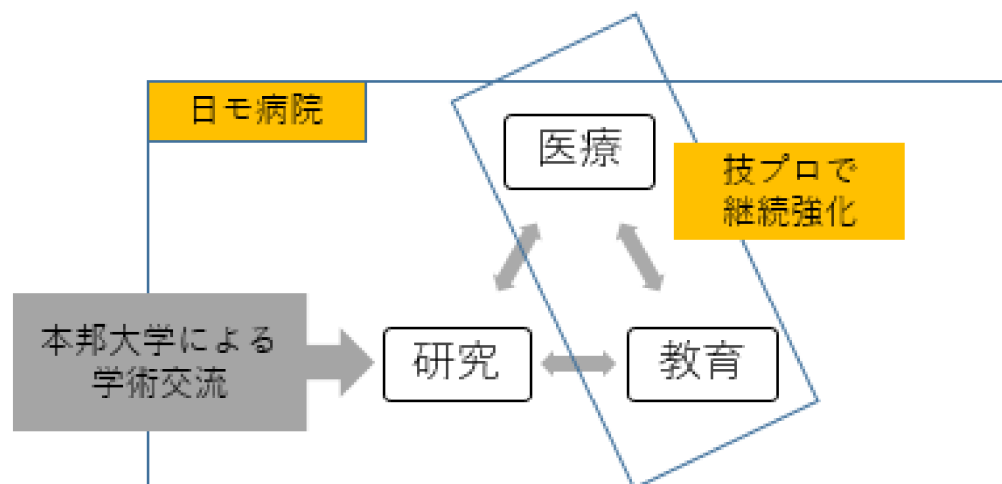


ゲル地区の共同水栓

4. JICAの支援事例

日本モンゴル教育病院（医科大学付属モンゴル日本病院に改称）（無償資金協力＋技術協力）

- **モンゴル初となる大学付属病院**
- 2019年夏に完工。総事業費約84億円。
- ①病院運営・医療サービス提供体制の確立、②医師・看護師の研修の運営強化、カリキュラム・教材改善に関する技術協力をあわせて実施中。



工学系高等教育支援事業(有償資金協力) (MJEED)

- 2014年L/A調印、承諾金額約75億円。
- 工学系高等教育機関（モンゴル国立大・モンゴル科学技術大）の機能強化および日本への留学を通じ、工学系産業人材の育成を図る事業。
- 主な対象は**機械工学、土木・建築、電気・電子**など、将来的な産業のニーズに備えたもの。
- ①学部教育の質向上を目指した本邦大学とのツイニング・プログラム（80名×4期）、②**教員の教育・研究能力強化を目指した日本への留学（博士60名、修士100名、ノンディグリー320名）**・共同研究、③**即戦力育成を目指した日本の高等専門学校への留学（40名×5期）**を実施中。



モンゴル介護人材育成プロジェクト(草の根技術協力)

- 提案団体: 特定非営利活動法人 ワークフェア
- 国立高齢者介護開発センターの介護技術習得支援



モンゴルにおける地方中学校教員の質の向上—ICTを活用した地域に根差したSTEM研修教材開発を通じて(草の根技術協力)

- 提案団体: 東京工業大学
- デジタル教員研修教材の開発・活用



MonJa Startup Accelerator Program in response to COVID-19

- KDDIの子会社MobiCom社、モンゴル日本人材開発センターと連携。
- 141社の応募の中から遠隔医療1社、遠隔教育1社、ビジネスサービス2社の計4社を支援。



jica mobiCom mafjice

**MonJa Startup Accelerator Program
in response to COVID-19**

MONJA

To support startups which are going to introduce innovative ideas for fighting against COVID-19, The Japan International Cooperation Agency (JICA), Mongolia-Japan Center (MOJC), and MobiCom Corporation (MobiCom) have announced the launch of the MonJa Startup Accelerator Program. Selected startups can join in the program and also get up to maximum of 30,000 USD for 6 months empirical surveys to verify whether the proposed business contributes to social issues.

Maximum 30,000 USD/company

Supporting Program: Mentoring service, lecture, networking and pitch event.



5. 雑感(モンゴル人と付き合ってみて…)

1. 個々人の能力高い(特に語学、理数系)

2. 親日的、日本語話者多い

3. 親切、家族の絆強い



4. はっきりしている、明快、ストレート

5. 柔軟、決断が速い、大らか(大雑把、出たところ勝負?)

6. 情報共有、引継ぎ、チームワークは苦手?

お問い合わせ先



独立行政法人国際協力機構

モンゴル事務所、東・中央アジア部 東アジア課



TEL :モンゴル事務所 : +976-11-312393 (東・中央アジア部 : 03-5226-6680)
FAX :モンゴル事務所 : + 976-11-310845 (東・中央アジア部 : 03-5226-6349)
E-MAIL :モンゴル事務所 : mg_oso_rep@jica.go.jp (東・中央アジア部 : 3rtea@jica.go.jp)

★モンゴル ビジネス環境ガイド (2020年5月発行) は以下URLにてダウンロード可能。
https://www.jica.go.jp/mongolia/office/activities/environment_guide/index.html

★投資環境関連情報
https://www.jica.go.jp/priv_partner/case/field/index.html#toushi

★JICA モンゴル事業実績 (2020.03.31 時点) は、以下URL参照。
<https://www.jica.go.jp/mongolia/office/others/ku57pq000034c3qe-att/2019.pdf>

★事業の最新動向はフェイスブックでも公開しています！
<https://www.facebook.com/JICA-Mongolia-638581722827332/>

モンゴル人材（基礎編）



JICAビジネス交流支援専門家
中村 功



自己紹介

中村 功(なかむら こお)
独立行政法人 国際協力機構(JICA)
ビジネス交流支援専門家

略歴

- 1995年 日本大学工学部建築学科卒業
- 1995年～株式会社 浅沼組にて施工管理技術者
- 2002年～青年海外協力隊(モンゴル国) 専門『建築』
- 2004年～モンゴル日本合併企業設立 代表取締役
- 2011年～専門商社(日本企業)モンゴル事業所所長
- 2015年～国際交流基金 日本語事業調整員
- 2017年～JICAビジネス交流支援専門家として
モンゴル日本人材開発センター
(通称:日本センター)に所属
- 2006年～モンゴル国体操協会理事
- 2006年～NGO法人在モンゴル日本人青年支援連絡会会長
- 2012・2016年度 在モンゴル日本人会会長
- 2019年 在外公館長(大使)より表彰を受ける

詳しくモンゴルを知るには？

モンゴルの情報



MONGOLIA – JAPAN CENTER
OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

海外の現地情報

- 安全情報
- 海外ガイドブックの更新
- 社会・経済情報
- 投資・貿易情報

モンゴル人の『親日度は最高レベル』

- ❖ 日本への留学人数は人口比で世界一
- ❖ センター日本語学習者は、毎年増加
- ❖ 日本のアニメ・漫画の影響で日本に興味のある若者が多い、日本語学習のきっかけもアニメ・漫画が入り口になってきている。
- ❖ モンゴル語と日本語は文法が同じ、日本語の発音は全てモンゴル語の発音で対応できる。だから日本語がうまい。
- ❖ 相撲の力士が日本で活躍することも関係
- ❖ モンゴルの市場経済黎明期から政府開発援助 (ODA) で支援を継続するなど

日本センター日本語講座受講者数推移

2011年、登山ブームにより、日本語学習熱が冷める英語・韓国語・中国語にシフト



労働問題などでつまづかない！ 失敗例から学ぶ『限りなくノンフィクションに近いモンゴルビジネス物語』

モンゴルにある5社は、日本の会社の100%出資会社である。親会社の社長であるAさんは、過去、海外で自力で飲食店を出店し、成功させている。誰の力も借りず自力でパートナーとなる人材を見つめ、成功させた経験から、20国目となるモンゴルもまた、事前にJICAやJETROなどの公共機関から、モンゴルで活躍している日本人世界ともかわらず、独自のモンゴルの人材を見つけ出さなければならぬ。

（数回でのノウハウは、モンゴルには通用しない。）

その管理を行っていたAさんと5社の親会社の社長であるB社長はたまたま、日本で知り合った。日本語がネイティブのみで、日本の文化にも精通しているAさんは、B社長にとって、頼りがいのあるモンゴルビジネスのパートナーに見えた。そして過去の経験からこの事業はイコールと難関だのであった。

（日本語が話せ、日本文化に精通しているだけで、全ての能力、人柄までも否定してしまふ日本人の悪しき習性）

そのAさんを責任者に据え、ある飲食店を開店した。開店に向けてスタッフ6人招聘に集まった。専門的料理人も雇用し日本のサービスを教育するAさんのもと、飲食店は開店から3週間以内に運営されており、B社長は安心し一日日本に居ることとした。

（日本人の優秀な管理者の不在が顕著）

それから2か月経過後、モンゴルのお客から上がってくる売り上げ報告はあまり良いものではなかった。本来であれば、もっと売り上げが上がっているはずなのに、このままではまだ追加投資をいれなくてはならない位までの状況に追い込まれている。B社長はもはや諦め、モンゴルへ飛んだ。心配していた店は比較的お客さんが入っているが、Aさんによると、今日はまたまだであるらしい。また、管理するべき売上欄には、「今日の売り上げは0円」、「今日の支出は0円」と、さっくずさで、店の収支が把握できない。

（日本の事はよく知っているが、実務能力はなかったAさんを責任者にしてしまった。）

Aさんにそのことを指摘すると、「モンゴルではこうなんですと書かれてしまった。今度は細かい収支を記録するようにお願いした。」

（モンゴルの人々からの色々な報告、アドバイスにより、Aさんもモンゴルの水に慣れてきたのであった。）

モンゴルセミナー資料をclick

- モンゴル
 - モンゴルセミナー (東京) 2018年度 (PDF/11.8MB)
 - モンゴルセミナー 報告書 2018 (PDF/11.2MB)
 - モンゴル投資環境情報 (2017年11月14日JICAアジア投資セミナー2017資料) (PDF/2.88MB)
 - モンゴル投資環境情報
 - モンゴル投資ガイド (PDF/16.2MB)
 - モンゴル「投資環境・投資先がわかる情報集」解説講座」報告セミナー (2016年11月29日・12月1日)
 - モンゴル、ビジネス環境ガイド2017年版
- ラオス
 - ラオス投資環境情報 (2015年3月11日JICA東アジア投資セミナー資料) (PDF/2.71MB)
 - ラオスの可能性と投資機会 (2015年11月ASEAN東アジア投資セミナー) (PDF/2.72MB)
- 2. 大津地
- パプアニューギニア
 - パプアニューギニア投資ガイドブック (2014年6月) 日本語 (PDF/13.3MB) 英語 (PDF/14.02MB)
- 3. 中東
- ペリビア
 - ペリビア投資ガイド (2016年3月) (PDF/11.23MB)
- その他

海外 現地情報 JICA

ブログ・Twitter・Facebook・Youtube

さらにモンゴル情報



MONGOLIA – JAPAN CENTER
OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

ブログ

<https://mongol-japan-center.tumblr.com/>



@Mojcbiz

facebook

<https://www.facebook.com/MOJCBiz>



https://www.youtube.com/channel/UCBrSdFTDxuslb2nwplz_reA

是非チャンネル登録
お願いいたします！






本日の内容

1. あなたの知らないモンゴル
そしてモンゴル人材
2. モンゴル人材が会社で？地域で？
どう活躍する？

雇用者・被雇用者、実習受け入れ企業・実習生
お互いの幸せと、継続的な成長のために



あなたの知らない モンゴル そしてモンゴル人材



MONGOLIA – JAPAN CENTER OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT



写真提供：HIS MONGOLIA





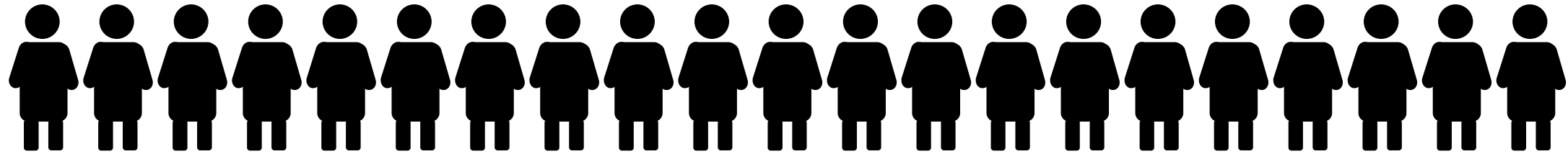




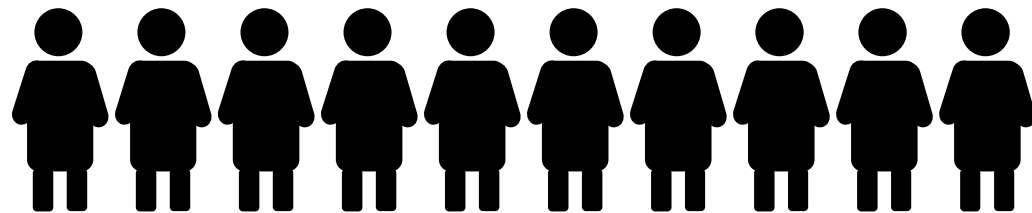
ウランバートルは 普通に近代化した街



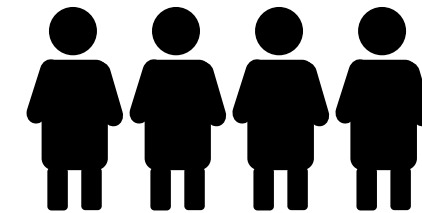
モンゴルの総人口およそ3,300,000人



ウランバートルの人口
およそ1,600,000人(およそ50%)

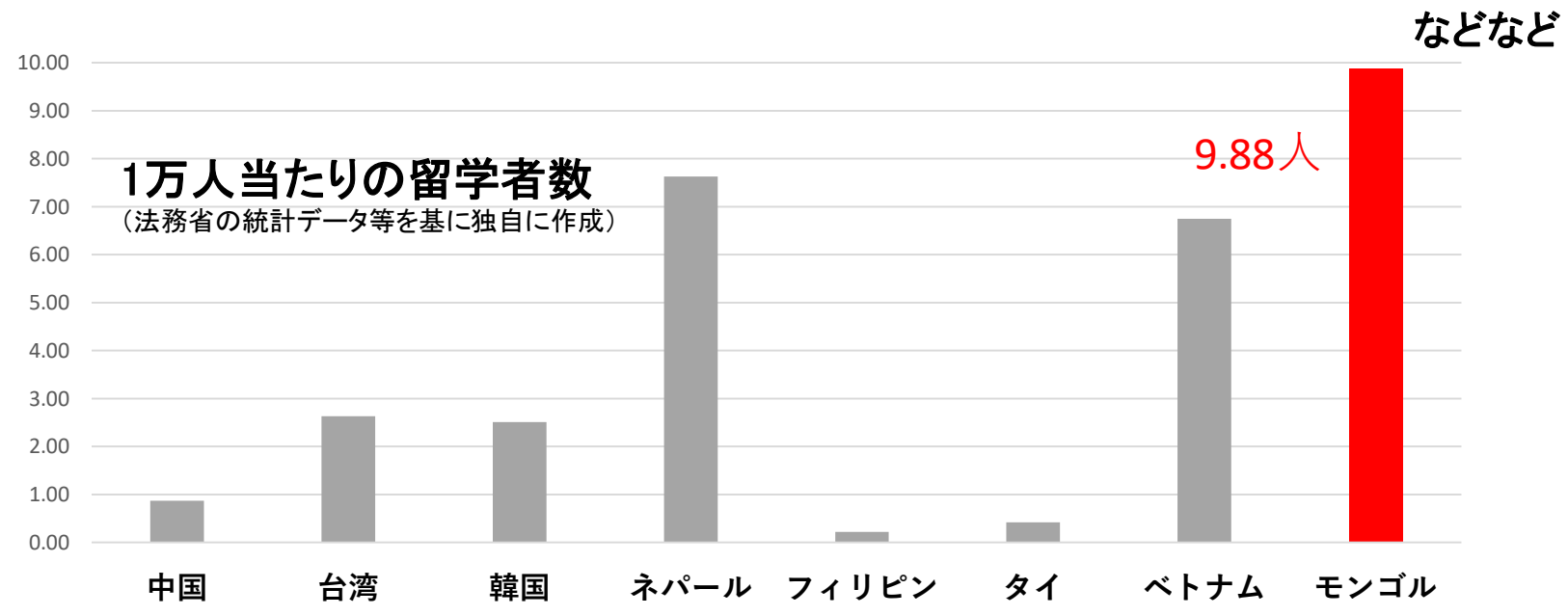


牧畜業で生計を立てる家族の数
およそ620,000人(およそ19%)



親日的であり、いくつかの日本製品への信頼は厚い 『親日度は世界最高レベル』

- ❖ 日本への留学者数は人口比で世界一（下図参照）
- ❖ 日本センターでも日本語学習者は、毎年増加傾向
- ❖ 日本のアニメ・漫画の影響で日本に興味のある若者が多い。日本語学習のきっかけもアニメ・漫画が入り口になってきている。
- ❖ モンゴル語と日本語は文法が同じ。日本語の発音は全てモンゴル語の発音で対応できる。だから日本語がうまい。
- ❖ 相撲の力士が日本で活躍してることも関係
- ❖ モンゴルの市場経済黎明期から政府開発援助（ODA）で支援を継続
- ❖ 一部の製品で、日本製の製品の評価が高い
（プリウス、ランドクルーザー、はいはい・ぐんぐん、ピジョンの哺乳瓶など）



日本は選んで頂く立場であるということ

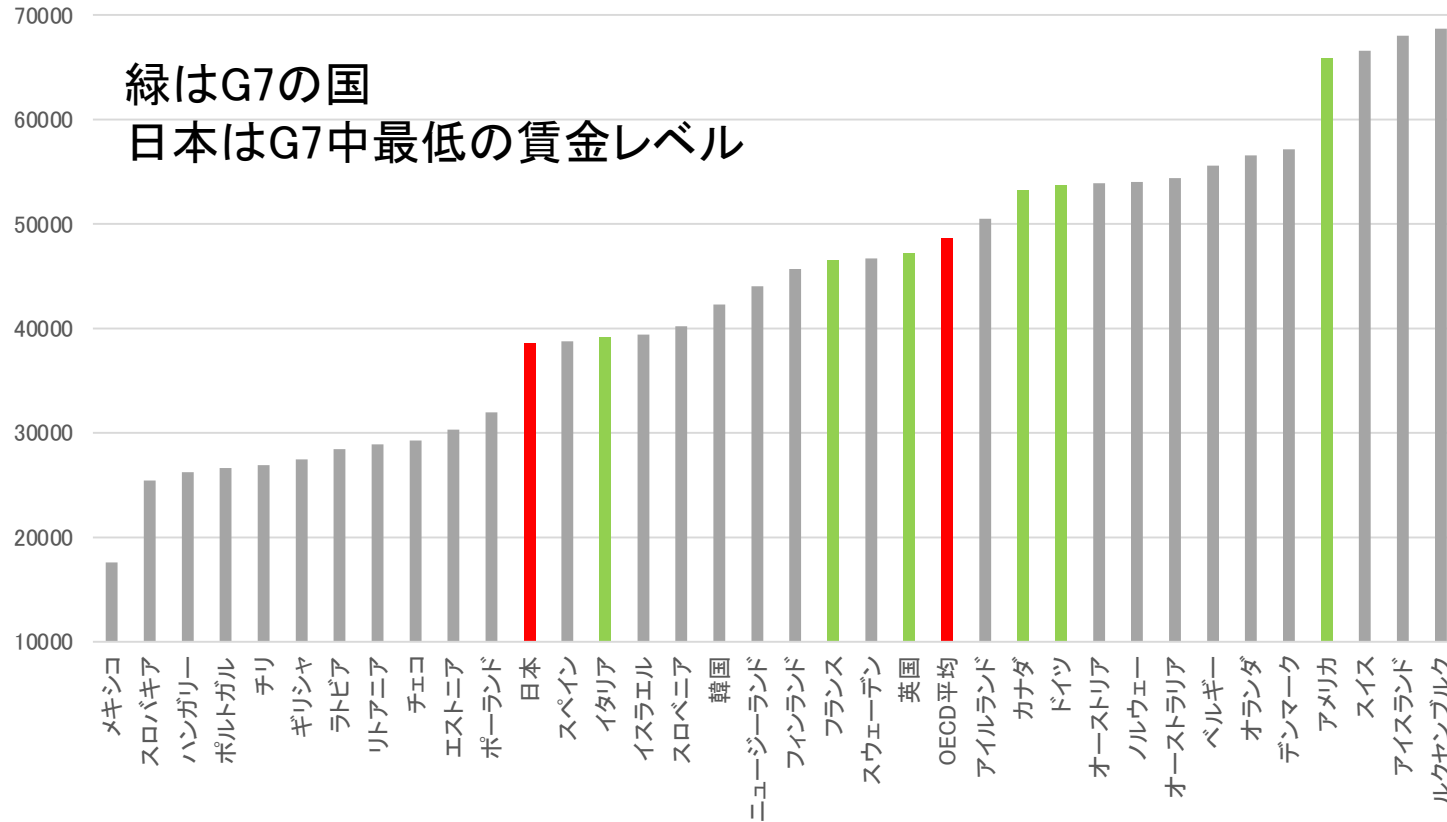
ジャパニーズドリームは過去の話

日本は魅力があるか？

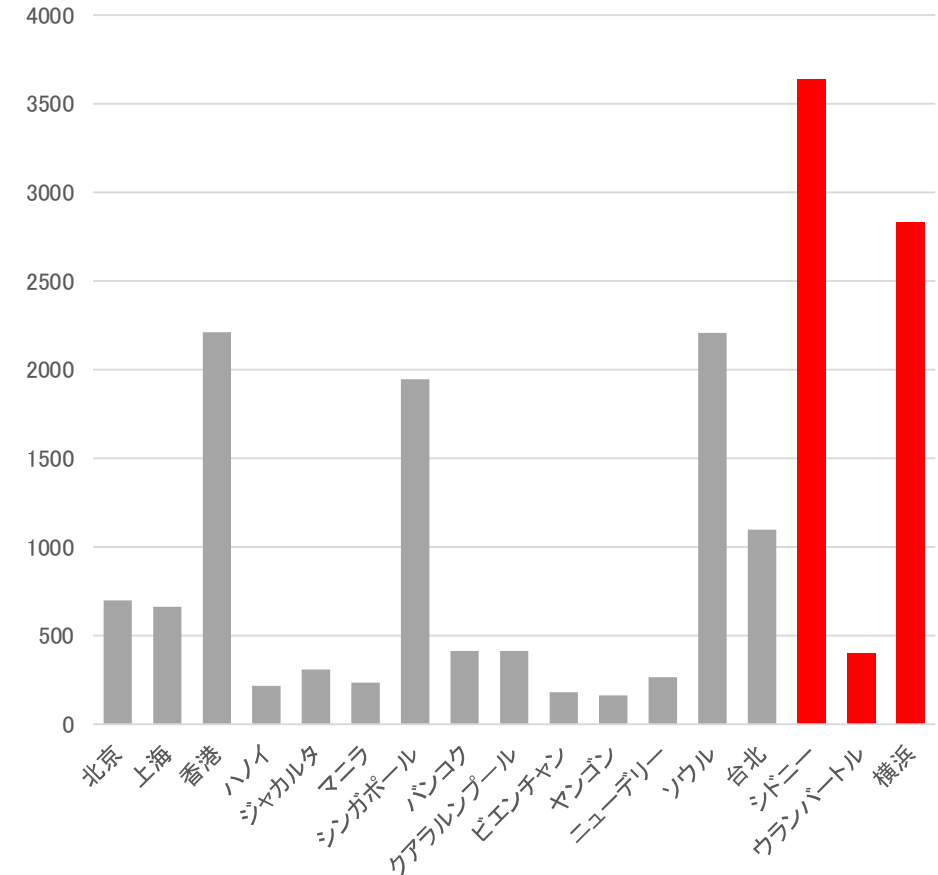


MONGOLIA – JAPAN CENTER
OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

世界の賃金平均比較



アジア・オセアニア製造業一般工の平均月額給与



日本の労働市場が決して魅力的でないことをアジアの人たちは知っている

※ グラフ左は、2019年OECDのAverage wagesのデータより作成

※ グラフは三菱UFJ銀行国際業務部発行のMUFG BK Global Business Insight 臨時増刊号 AREA Report514アジアオセアニア各国の賃金比較（2019年5月）より作成



モンゴルって競争社会なんです

モンゴルの大学進学率※は64.8%

(世界154か国中39位、日本は63.5%で43位)

モンゴル人は教育熱心で、国際数学オリンピックなどで金メダルを取る学生もいる。IQのコンクールなどには多くの学生が集います。『学力がなければ出世はない』とも多くのモンゴルの方が言われる言葉です。ですので、いわゆる高度人材としてモンゴル人を雇用するというのが一番活用できる形ではないでしょうか？また他のアジア諸国に比べ、日本語の会話能力に優れたモンゴル人を、技能実習生として受け入れたり、高等教育の修了者を自社の正職員として受け入れる企業は増えてきています。特に外見が日本人と変わらないモンゴル人は、介護の分野での活躍が期待されています。

モンゴル人は『優秀である』とよく聞きます



モンゴルの人のステレオタイプって こんな感じですよ



もちろん見る人や個々のモンゴルの方によって違いますのであくまでも参考に

一般的に言われる『**良い意味での**』評価

優秀、理系が強い、理論的である、真面目である、親日的である、日本語(外国語)習得能力が優れている、世話好き、突破力がある、金のためだけに動かない、身体能力が優れている、特に個のスポーツの分野では優れた能力を発揮できる、おおらかで細かいことを気にしない、いい意味でも悪い意味でも独立心が高くプライドが高い、祖国愛が強い、お年寄りを大切にしようとする気持ちがある、家族意識・仲間意識が強い

いい意味でラテン系


いい意味で外国に行くと自分を出さず大過なくすませようとする

一般的に言われる『**悪い意味での**』評価

飲酒による様々な問題、約束を守らない、時間を守らない、恩義を表面に出すのが下手、謝らない、言い訳が多い、個人プレーが多くチームワークが苦手、(特に男性が)事務仕事が苦手、家族意識・仲間意識が強く排他的である、仕事をすぐ辞めてしまう、休暇取得意識が強い、挨拶ができない、報連相が苦手

悪い意味でラテン系

悪い意味で外国に行くと自分を出さず大過なくすませようとする



モンゴル人材が 地域で？会社で？ どう活躍する？

MONGOLIA – JAPAN CENTER OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT



みなさんが外国人材を雇用したい
技能実習生を受け入れたい
その理由はなんでしょう？

外国人を受け入れることによる メリット・デメリット

外国人材の受け入れ



MONGOLIA – JAPAN CENTER
OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

企業側にとってのメリット

- 日本ではなかなか獲得できない優秀な人材、若い人材を確保できる可能性がある
- 将来的に海外進出を図るのに外国人材が橋頭保となりうる
- 既存の企業体質及び社員の活性化
- 社内のグローバル化
(言語能力、異文化コミュニケーション能力、多角的な視点など)
- 受け入れた候補者にとって、良好な職場で会った場合、口コミなどで、候補者がこぞって応募してくる可能性(募集経費の削減)
- ある程度の覚悟を持って、日本に来日するため、企業の努力次第では長く働いてもらえる可能性がある

外国人にとってのメリット

- 日本が好きな外国人にとっては、好きな国で働けるというメリット
- 母国で同様の仕事をするよりは給与がいいケースが多い
- 同じ海外で就労するのであれば、比較的治安の良い日本がよいと考える方もいる
- 場合によっては、帰国後に使えるスキルを習得できる場合がある
- 業種によっては日本語能力を向上させることができる可能性があり、帰国後に就職先として日系の企業も選択肢に入れることができる

企業側にとってのデメリット

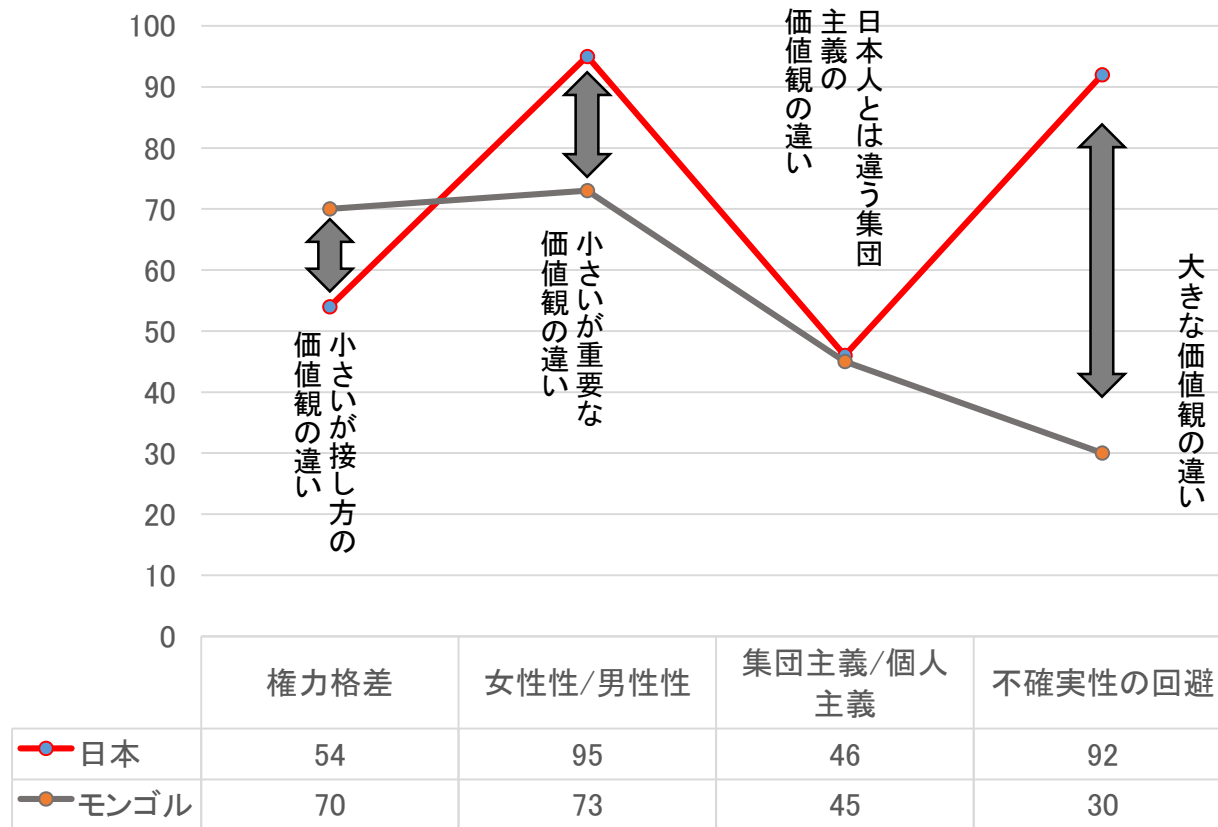
- **現在の企業体質を変化させ、外国人を受け入れることができるような社内体制、企業文化を再構築する必要がある**
- 就労や実習のできる在留資格取得のための手続きが煩雑で、ノウハウの蓄積が必要
- 社内が良好に変化するとは限らず、外国人材を受け入れることによる既存社員の反発などの可能性もあり
- 最近では外国人に限ったことではないが、労働に対する価値観の違いから雇用したのにすぐ辞めてしまうなどの問題など
- 社員や実習生の意図的な失踪のリスクもありリスクコントロールを行う必要がある(実際の罰則、風評リスク)

外国人にとってのデメリット

- 日本で就労した期間学んだ知識、技術が帰国後、ほぼ役に立たない場合もある
- 日本の職場は自分の国の職場より規律などが厳しい場合が多く、自分たちが働いていたように働くのが難しい
- いわゆるブラック企業に受け入れられた場合、経済的、精神的に受けるダメージが大きい
- 在留資格によっては、家族の帯同が許されない場合もあり、家族にとって辛い時期になる
- なれない外国で働くということによる精神疾患やアルコール依存症等のリスク

モンゴル人の特徴

『モンゴルと日本の文化的価値観の違い』



モンゴル人と日本人の大きな違いは

『不確実性の回避』

に対する意識の違い

具体的には

日本人⇒準備しないと**怖い**

モンゴル人⇒準備しなくても**怖くない**

日本人⇒**失敗しない**ためのリスクをとる

モンゴル人⇒**成功する**ためのリスクを取る



違いがどこにあるのか？

違いを埋めるのか？

違いを活かすのか？



モデル	内容	低い国の傾向	高い国の傾向
権力格差	権力の弱い成員が、権力が不平等に分布している状態を予測し受け入れている程度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ヒエラルキーは便宜上必要 ✓ 分権やエンパワーメント ✓ 理想の上司は『コーチ』 ✓ マトリックス管理、二人以上の上司への報告が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ヒエラルキーは重要 ✓ 中央集権、指示命令 ✓ 理想の上司は『親』 ✓ 上司一人への報告が基本、マトリックスはなじまない
集団主義 /個人主義	誰のために行動する？ 集団主義： 拡大家族や組織等、結びつきの強い内集団を重視する 個人主義： 自分自身と直接の家族を重視	集団主義 <ul style="list-style-type: none"> ✓ “WE”『私たち』 ✓ 集団の意見 ✓ 暗黙のコミュニケーション ✓ 面子を失う、恥 ✓ 家族や所属集団への責任 ✓ 職務より『人間関係』優先 	個人主義 <ul style="list-style-type: none"> ✓ “SELF, I”『私』 ✓ 個人の意見 ✓ 明白なコミュニケーション ✓ 自尊心の喪失、罪 ✓ 自分自身への責任 ✓ 人間関係より『職務』優先
女性性 /男性性	競争原理の中で、業績、成功や地位を重視するか、弱者への思いやりや、生活の質を重視するか。	女性性が高い <ul style="list-style-type: none"> ✓ 生活の質や、他者への思いやり ✓ 目的や目標は変わる ✓ コンセンサス志向 ✓ 生きるために働く ✓ 不運な人への同情 	男性性が高い <ul style="list-style-type: none"> ✓ 業績と成功、地位や秀でる ✓ 目標やターゲットは不変 ✓ 対立志向 ✓ 働くために生きる ✓ 成功者賞賛
不確実性 の回避	ある文化の成員が不確実な未知の状況に対して不安を感じ、それを避けるために信仰や制度を形成している程度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 経験 (JUST DO IT!) ✓ 実務家や常識への信頼 ✓ 構造、規制は少ない方が良い ✓ 曖昧・不慣れを楽しむ ✓ 成功するためのリスクテイク ✓ ストレスが少ない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 哲学 (THINK BEFORE YOU DO) ✓ 専門家と専門性への信頼 ✓ 構造、規制は感情的に必要 ✓ 曖昧・前例のないことを嫌う ✓ 失敗しないためのリスクテイク ✓ 不安が多いためストレスが高い



VUCA時代に、不確実性への耐性が高いモンゴル人は 活用のチャンスがあるのではないか？

我々は今後不確実性の中で生きなくてはならない
不確実性への耐性が必要となってくる

- ✓ **V**olatility (変動性・不安定さ)
- ✓ **U**ncertainty (不確実性・不確定さ)
- ✓ **C**omplexity (複雑性)
- ✓ **A**mbiguity (曖昧性・不明確さ)



モンゴルの若者を雇用するには？



1. どちらかというと、技人国での人材活用の方が向いている
2. 他のアジア圏と同様に、従業員は家族・、社長は父親の対応で
3. 男性は、現場リーダーや営業に。女性は事務職、管理職に向いている



1. モンゴルの人口は2020年時点で約330万人と、他のアジア諸国に比べると人口が少ない。また、大学進学率も65%近くの高い進学率であり、日本語習得能力も他の追随を許さない。そうした条件を考えると、特定技能や、技能実習生（介護を除く）での招聘よりは技人国での招聘を考えた方がよい
2. モンゴルも基本的に内向きの集団主義のため、企業に対する帰属意識は薄い。そのため、従業員の家族への配慮や、従業員自身への家族的対応は必須である。また従業員の労働に対する価値観も日本とは全く異なるため、そのための理解を十分にする必要がある
3. 男性はフィジカルが強く、突破力がある。女性は事務作業や、人事を管理することに向いている。モンゴルではジェンダーギャップがほとんどなく、女性の管理職、経営者も日本とは比べ物にならないほど多い。そのため、女性は出世の意欲が、男性は独立の意欲が高い。そのため正当な評価を受けないと、退職の原因となりうる。

お互いが幸せになる将来とは？

双方の幸せな将来



MONGOLIA – JAPAN CENTER
OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

企業側にとってのメリット

- 日本ではなかなか獲得できない優秀な人材、若い人材を確保できる可能性がある
- 将来的に海外進出を図るのに外国人材が橋頭保となりうる
- 既存の企業体質及び社員の活性化
- 社内のグローバル化
(言語能力、異文化コミュニケーション能力、多角的な視点など)
- 受け入れた候補者にとって、良好な職場で会った場合、口コミなどで、候補者がこぞって応募してくる可能性(募集経費の削減)
- ある程度の覚悟を持って、日本に来日するため、企業の努力次第では長く働いてもらえる可能性がある

企業側にとっての幸せな将来

- 優秀な人材が将来的に管理者として成長し、会社の業務が拡大される
- 外国人材を橋頭保として、彼らの祖国や第三国に企業が進出し、事業が拡大される
- 今まで、多様性がなかった社内に多様性が生まれ、既存の社員も活性化され、社内に活力が生まれる
- 外国人とのコミュニケーションを通じて、既存の社員の語学能力、異文化コミュニケーション能力、多角的な視点が養われる
- 自社の待遇や、働きやすさが口コミなどで有名になることにより、採用、招聘経費が削減される
- 日本人、外国人双方にとって働きやすい職場になることにより人材の流出が抑えられ、人手不足が解消される

外国人にとってのメリット

- 日本が好きな外国人にとっては、好きな国で働けるというメリット
- 母国で同様の仕事をするよりは給与がいいケースが多い
- 同じ海外で就労するのであれば、比較的治安の良い日本がよいと考える方もいる
- 場合によっては、帰国後に使えるスキルを習得できる場合がある
- 業種によっては日本語能力を向上させることができる可能性があり、帰国後に就職先として日系の企業も選択肢に入れることができる

外国人にとっての幸せな将来

- 自分の好きな国である程度の収入を得て、平和に暮らせる
- 必要に応じて、母国に対して祖国で暮らす家族を助けることができる
- 日本で学んだスキルを帰国後に存分に活かし、企業の中核的存在となり活躍できる
- 学んだ日本語や技術スキル、日本で培った人脈を活かし、起業することができる
- 自分がいた会社が、自国に進出してくれることにより、その企業の管理者、経営者となることができる
- 祖国で比較的良い条件の日系企業に就職ができる



片方だけが幸せにはなれない

1. 日本は外国人材に選んで頂くという身分であるということ認識する
⇒人材にとって、自社で働くことの何が魅力なのか？今一度考えてみてください
外国人材は決して使い捨てる安価な労働力ではなく、日本の賃金はさほどの魅力ではない
魅力のない企業にはモンゴル人材のみならず他の外国、日本人材さえ定着しない
2. 外国人材を受け入れることができる企業に生まれ変わる覚悟が必要
⇒それが、結果として企業の多様性を生み、企業文化としてのグローバル化が進む
異なった背景を持つモンゴル人と日本人が協力することによる相互の活性化
郷に入れば郷に従えを外国人材に強要するのは傲慢。郷に呼んだら郷は変われで
3. 外国人材が日本文化を理解するだけでなく、双方が異文化理解の努力をすること
⇒それが企業の多様性を育み、結果として双方が成長できる
日本人と姿形が似ているモンゴル人が居住することで外国人に対するハードルを下げる
優秀で応用力のあるモンゴル人は他の外国人ともうまく適応することができる
(但し、歴史的な関係から中国人を除く)

モンゴル日本人材開発センターではどんなことができるか？

参考事例



2020年8月 モンゴル人材活用フォーラム



2021年1月 茨城県ジョブオンラインセミナー



2021年11月 茨城県ジョブフェア&展示会



モンゴルの人材活用のご相談は、以下のご連絡先まで

私共モンゴル日本人材開発センターは
17年で築き上げた実績と公的機関ならではの信頼の
ネットワークを活かし皆様方の外国人材活用の
水先案内人そして転ばぬ先の杖となります



モンゴル日本人材開発センター
住所：Mongolia-Japan center building, Ulaanbaatar, Mongolia
TEL: 976-11-317528, FAX: 976-11-317528
総合受付メールアドレス：mjc@japan-center.mn

JICAビジネス交流専門家 中村 功（なかむら こお）
Mobile: 976-9909-7770
専門家メールアドレス：nakamura@japan-center.mn





BRAIST INC.

COMPANY PROFILE



CORPORATE
株式会社BRAIST



CEO
桑田百花



SINCE
2018年11月



CAPITAL
5,000,000円



MEMBERS
15名



ADDRESS
神奈川県 横浜市 中区
相生町2丁目52 泰生ポーチ404



WORK
海外人材紹介業
海外進出支援事業
WEBコンサルティング事業
企業ブランディング事業
環境クリーン化事業



LICENSE
有料職業紹介事業許可証
14-ユ-301552
海外対応許可取得地域
モンゴル国

BRAIST

BREAK AND RECREATE AN INTERNATIONAL SCENERY OF TOMORROW

OUR
COMPANY
NAME

SLIDE / 3

人によって企業が変わり
企業によって日本社会が変わり
日本国が世界を変えていく。

創造的な明日の景色を創っていくことをビジョンとし
世界に蔓延る様々な慣習や常識を覆し
全人類にとって幸福度の高い社会を
創り上げていくことを理念としています。



CAREER

代表取締役

桑田 百花

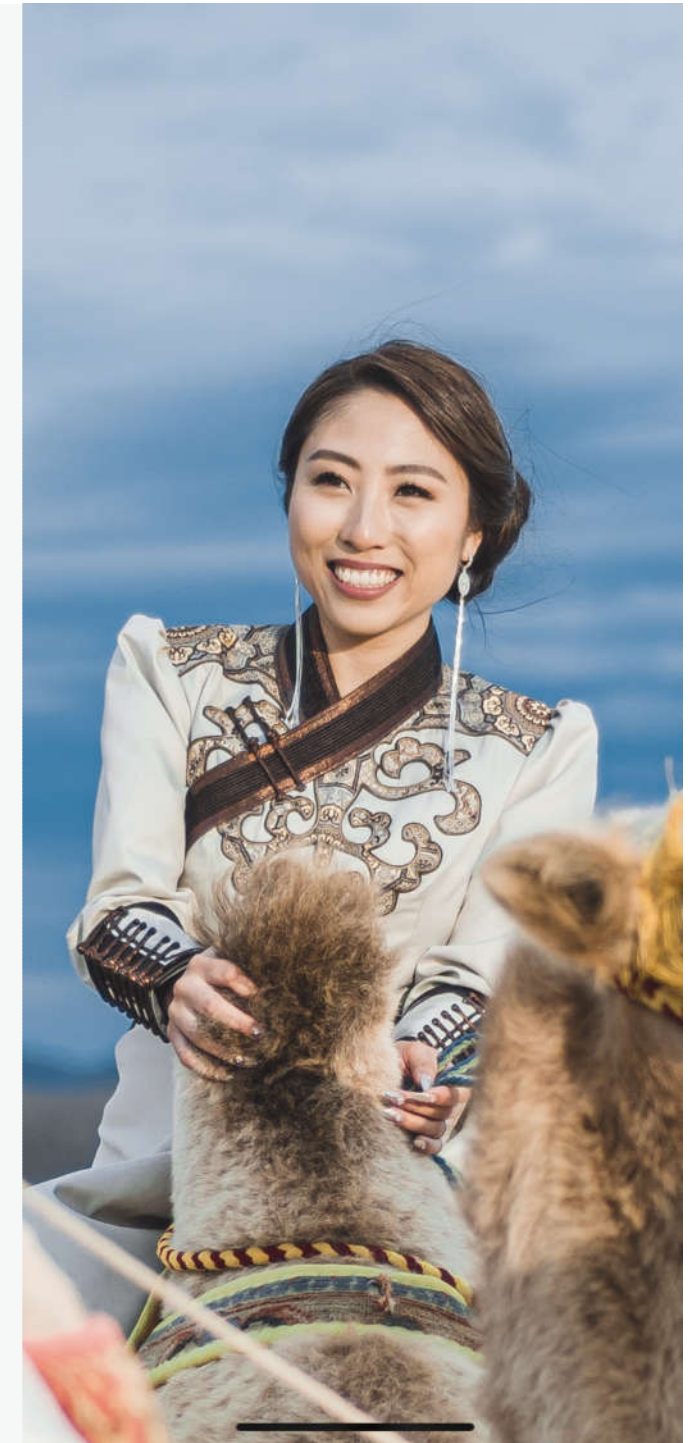
1994年、神奈川県横浜市出身。
法政大学キャリアデザイン学部卒業。
大学時代にオーストラリアへ留学を経験し、
多様な国籍や文化に触れ合う。

その後、日本の外国人受け入れ体制に対しもどかしさを感じ、
外国人専門の大手総合サービス会社に入社する。

事業統括本部や社長室にて、外国人人材や新規事業開発に携わり、
その中でモンゴル進出に関わり、
モンゴル人材や国柄に心を動かされる。
それが転機となり、モンゴル・日本の両国に貢献できる経営の道を志す。

現在は、モンゴル特化型人材紹介サービスを展開し、
モンゴル国内においてトップシェアを誇る。

ABOUT CEO





01 事業案内

モンゴル特化型
人材紹介サービス



ALL ABOUT MONGOLIA

人口

約332万9282人(2018年)と神奈川県横浜市の人口に近い。
人口密度は1平方キロメートルあたり1.9人です

性格

遊牧民族のため、環境適応能力が高く、職場や業務に柔軟な対応ができることが特徴です。世界IQランキングで6位と地頭がよく頭の回転が早い。

面積

約156万4100平方km(日本の約4倍)ウランバートルの面積は神奈川県と東京を合わせたくらい大きさです。(4,704平方km)

民族構成

ハルハ族(約84.5%)、カザフ族、ブリヤート族などモンゴル系少数民族

首都

ウランバートル
(英字表記: Ulaanbaatar)

宗教

チベット仏教が浸透している。バヤン・ウルギーなど西部のカザフ系住民はイスラム教信者。宗教ではないがシャーマニズムを信仰する人も多い。

SITUATION OF MONGOLIA

1 1991年の社会主義からの脱却以降、急進的に資本主義への移行し、モンゴルの経済に大きな試練を与えることとなりました。

2 モンゴルの主要産業は鉱工業で、資源に恵まれている国ですので、資源開発に大変力を入れていますが、しかし、それ以外の理系産業が発展しておらず、エンジニアを専攻した若者は希望の職業が常でない状況です。

3 モンゴルの人口は直近50年で約3倍に上昇しており（出生率は23.36%）、しかも国民の平均年齢は26歳と非常に若く、国内に止まるのではなくこれから海外に出て世界基準で活躍したいと思っている若者が非常に多いです。

Q. 今後モンゴルが「最も親しくすべき国」はどこだと思いますか？



MacBook Air

200+
内定者数

2150
登録人材

40+
採用ツアー

モンゴル特化型 優秀人材の正社員紹介

モンゴルは地理的な制約も多く、
主な産業は鉱業が中心で経済発展はこれからです。
教育水準は高く、大学進学率は世界でもトップクラスの70%を超えています。
(日本54.67%)

高等専門分野を専攻したにもかかわらず、
その知識を活かした就職ができていない人材は限定的。
特に20代の人材は最新の知識を活かせるフィールドを求めています。

機械・電機電子・IT建築系など優秀な理系人材を中心に、
貿易・物流分野やビジネスマネジメントや営業に最適な人材も
ご紹介が可能です。

BRAISTの強み

豊富な応募人数

登録人数2000名以上からの推薦が可能。
現地から一件に対する応募人数が20~80名。
弊社で徹底的にフィルターをかけ、
企業様に合わせた優秀な人材をご紹介可能です。

独自のネットワーク

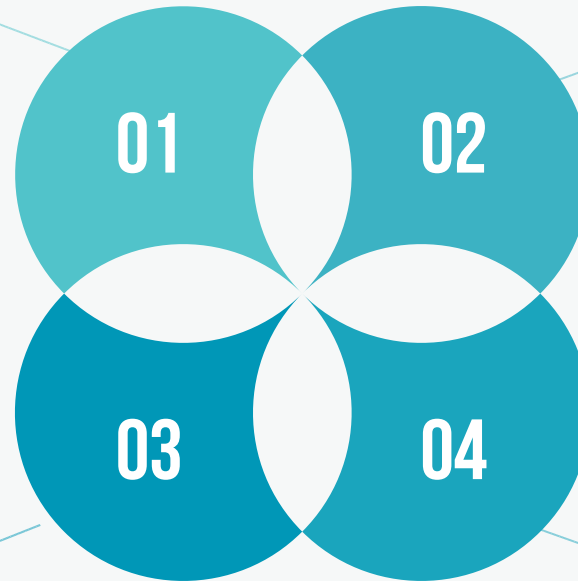
モンゴルにおいて独自のネットワークを
築いており、専攻、人数などご希望に沿って
ご紹介できる体制を整えております。

現地日本語学校

内定者の来日前の日本語・ビジネスマナー
教育や日本の文化教育はもちろん、来日後
のサポートも徹底フォローします。

充実のサポート体制

他の人材紹介会社様にはない海外人材の
人事代行サービスを設けているため、
24時間365日対応可能です。



海外人材 人事代行 サポート

01

企業様 人事ヒアリング

状況に応じ、就労後の手続きのご相談から一般的なご質問まで幅広く対応させていただきます。

02

ご本人 生活サポート

初めての日本での分からないことを何でもサポートいたします。

03

来日後の 徹底フォロー

海外人材雇用に伴う業務を徹底フォローいたします。

紹介して終わりの人材紹介サービスではありません。
下記全て対応させていただきます

- ・ 外国籍の方の雇用や各種書式の申請
- ・ 来日後の空港ピックアップ
- ・ ご本人様の生活サポート
- ・ 企業様からのヒアリングなどの雇用アフターフォロー



機械製作所

業種: 金属加工
職種: CADオペレーター
学歴: 国立科学技術大学
専攻科目: 機械工学
年齢: 28才

IT開発会社

業種: IT
職種: 開発エンジニア
学歴: モンゴル国立大
学
専攻科目: 情報学
年齢: 26才

物流運送会社

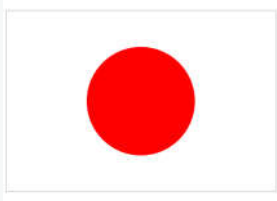
業種: 物流
職種: 倉庫・物流管理
学歴: モンゴル国立大学
専攻科目: 物流管理
年齢: 25才

建築設計会社

業種: 建築
職種: 建築設計
学歴: 国立科学技術大学
専攻科目: 建築学
年齢: 22才

採用業種 国外実績

日本語力重視のみでなく、パーソナリティや専攻された知識を優先に採用決定頂いております。
採用決定からすぐの来日ではなく現地にて3か月から6か月程度の
日本語トレーニング・文化研修後に入社（来日）されています。



採用業種 国内実績

IT系企業

職種:開発エンジニア
学歴: モンゴル国立
科学技術大学
日本のIT専門学校
専攻: 情報/通信学部
年齢: 27才

日本のIT会社勤務。
日本文化言語に慣れてお
り、即戦力としての勤務
が可能。

建築設計会社

職種:建築設計
学歴: モンゴル国立
科学技術大学
専攻: 建築学部
年齢: 25才

モンゴル現地の大学を
卒業後日本語学校へ入学。
日本での日本語学習期間を
経て就職活動をし、
新卒として入社。

人材紹介会社

職種:キャリアコンサルタント
学歴: モンゴル国立大学
白鳳短期大学
専攻: 日本語学科
国際人間学専攻
年齢: 28才

モンゴル現地大学卒業後、
日本の短期大学に留学。
自らが学んだ日本語で
より多くの人のキャリアを
サポートしたいということ
で入社。

コンサルティング会社

職種: 営業事務
学歴: 大阪観光大学
専攻: 日本語学部
年齢: 23才

中学校まではモンゴルに住
んでおり、日本で高校を卒
業し、日本の大学に入学。
その後継続して日本で営業
事務として入社。

日本という国ですでに生活しているため、環境にすでに慣れている人材のご紹介が可能。
採用決定後、ビザの申請に入り、概ね1ヶ月程度でビザが交付されることが多いですが、
時間がかかることも多いため、在留期限を考慮し早急な手続きは必要となります。



海外人材採用した際の社内への影響

日本人雇用との違い

株式会社BRAIST



多様化・グローバル化

外国人の社員を採用することで多様性を認め、より様々な方を採用できるということに繋がります。また、既に働いている日本人従業員のモチベーションにも繋がります



新しい視点を生む

違う文化言語との交流を行うことで、海外の視点を学ぶことができます。日本とは違う文化背景、価値観の違う外国人が加わることで、これまでにはない発想やサービスが生まれる可能性もあります。



社内での相乗効果

海外人材は、国を超えて家族や友人と離れても日本で生活をしていくと決めた人材です。彼らのモチベーションや意識が社内へ波及していくという相乗効果も期待できます。



04

ビザ申請

海外からダイレクトに採用される場合はビザ申請し交付されるまで時間がかかる場合がございます。（国内の場合でも1~3ヶ月かかることもございます）

採用計画は先を見越しての人材採用することがおすすめです。



05

言語の壁

よく聞こえてくる内容ですが、注意点としてはニュアンスで伝えた場合などは伝わらない可能性もあるので、しっかりと明確に伝えれば問題ありません。

もちろん本人の語学力も重要ですが、伝える側の意識も重要です。



06

文化の違いを知る

言語の壁と似ていますが、こちらは完全に変わることはできません。しかし、慣れていくこと、認め合っていくことはできます。

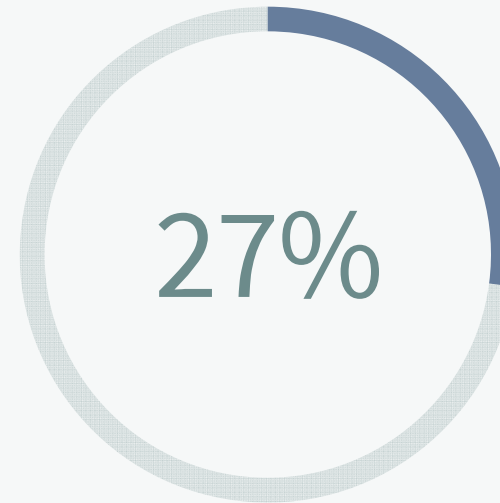
お互いの違いを認め、活かしてあげていくということが重要です。

売上高や採算が増加する傾向にある

日本政策金融公庫総合研究所がまとめた「中小企業における外国人雇用の現状と課題」によると、外国人を採用している企業のほうが、売上高が増加傾向にあるというデータが出ています。最近5年間の売上高と採算に関するデータを見ると、**売上高、採算**ともに外国人労働者を採用している企業のほうが、そうでない企業よりも良いということです。外国人労働者を採用することでこうした変化が見られるのであれば、確かに外国人労働者を採用するメリットがあるといえます。



雇用企業



非雇用企業

海外人材雇用の課題は日本語力ではない。

国内8,000社を対象に実施された「企業新卒内定状況調査」の中に、19年卒で外国人を採用したかどうかという質問がありました。結果は、「採用していない」が81.3%で、「採用した」が11.7%と大きな差がありました。

外国人を採用しない、もしくは予定がない理由として最も多かったのは、「現場の受け入れ体制が整っていない」(43.8%)ということです。続いては、「外国人が活躍できる環境が整っていない」(43.2%)というものでした。

こうしたデータから、外国人採用の際に課題となるのが、
日本語能力やビザの申請の手続きではなく、
企業の内部体制が大きな壁になっているということが分かります。

現場マネージャーとのコミュニケーション

国ごとの文化が多様なのは当たり前のことですが、外国人労働者との間に認識のズレが起こる理由のひとつは、コミュニケーション方法自体の違いです。

日本は『言外の意図も察してもらう文化』で、日本で当たり前の

「お察してください」「空気を読む」に当てはまります。

逆に海外は『イエス・ノーをはっきりと口にする』ことです。

日本は相手の理解力を要するのに対し、海外の文化は伝えたいことをすべて言語化するため、相手に察してもらう必要がないのが特徴です。

日本特有の遠回しな言い方はせず、外国人労働者にははっきりと伝えるよう意識することで、お互いの認識のズレやトラブルを回避することができます。

日本の価値観ではなく、『自社』の理念やルールを教育する
言わなくても『常識』で分かるだろう、とは考えず、説明する



評価制度の判断基準は日本人従業員と同様に

外国人だから低く、外国人なのによく頑張ったという偏見ではなく、普段実施している日本人従業員への評価制度と同様な扱いでの

**昇進・昇給を実施しなければ、
海外人材も日本人材もうまくいきません。**

事例1

電気工事会社様

職種: 配線回路メンテナンス/
CADオペレーター

学歴: 国立科学技術大学
専攻: 電気工学

4名同時での採用
4LDKの社宅の用意

良い点

- ・意欲の波及
- ・来日時のサポート
- ・就労後の気遣い

改善点

- ・社長と社員のギャップ
- ・コミュニケーションでの問題

事例1

金属加工製造業様

職種:機械オペレーター
学歴:国立科学技術大学
専攻:機械工学

2名同時での採用
2DKの社宅の用意
家具家電等
最低限に必要な物のご用意

良い点

- ・社内の若返り
- ・意欲の波及
- ・他の国籍の方の採用への一歩

改善点

- ・役員と現場でのギャップ
- ・文化の違いによる勘違い

地方創生×海外人材

日本初の試み
～人材不足解消×地方創生×モンゴル～
『陽だまりの家プロジェクト』

長野県
塩尻市



海外人材活用で地方を盛り上げる！

ひだまりプロジェクトとは？



【概要】

3ヶ月間のオーディション(130名の応募)を開催し、合格者(11名)を1ヶ月間日本に招待、研修を経て企業と面接を行うプログラム

【応募条件】

- 四年制大学を卒業していること
- 日本へ就職を希望し、誰にもまけない！
という強い思いがあること

【滞在先】

長野県塩尻市にある陽だまりの家という研修施設を使用
(夏は首都圏から多くの方が泊まりにくるが、冬場はほぼ0になるため、通常では休業状態。だが維持費はかかる。

問題点



企業

- 日本において優秀な人材の確保ができない
- モンゴルまでの採用コスト、時間
- 海外人材の活用方法がわからない



地方自治体

- 超少子高齢化による労働力不足
- それに伴う企業の地方離れ
- 人口減少問題



モンゴル

- 日本へ住みたいが日本の生活に慣れられるか不安
- 日本語力を上げたい
- 日本のビジネスマナー等を取得したい

解決策



企業

- 現地TOP大学卒業の**優秀な人材の確保**
- 現地に行かずに**直接面接**が可能
- 海外人材の活用方法についての研修と**他企業とのつながり**



地方自治体

- 海外人材によって**新たな人口の創出**
- 全国から採用したい企業がその地域に集まる
- **企業誘致**のきっかけづくり



モンゴル

- 日本で事前に生活することが可能
- 徹底的に日本語学習をする時間の確保が可能になる
- 日本のビジネスマナー研修を日本で直接日本人から受けることができる

実施までと内容について

初の試みだったためビザの許可
 (観光ビザ)が降りるまで(通常1ヶ月ほど)
 非常に時間がかかり、入国管理局、在モンゴル日本大使館、外務省まで審査があった。
 実施後モンゴル通信に掲載いただいた。



日本で1ヶ月間の研修体験後、就職に



日本(神奈川県)の株式会社BRAISTは日本国内での就職を目指しているモンゴル人を対象に、日本へ招待し、1ヶ月間、日本語や日本文化の勉強、研修旅行を体験し、その後、就職面接を行なえる奨学金付きの「陽だまりの家プロジェクト」の第1回を実施した。

この『日本へ招聘し、日本語勉強+就職面接』を行えるプロジェクトは日本国内で、初の試みとなった。

募集方法は、2019年9月にフェイスブックから公募し、希望者は100人以上に上った。その中から日本語テストや幾度となく行われる面談を潜り抜け、勝ち抜いた成績優秀者上位11名が日本行きの切符を掴んだ。

株式会社BRAISTはモンゴ

ルのUBH Centerにグループ会社のMJC株式会社があり、2018年に設立。MJC株式会社では、日本での正社員を希望している者、特にモンゴルで学士号を取得している者を対象に日本語教育や就職アドバイスのサービス提供しており、これまでに約80社以上の日本企業に、延べ180名のモンゴル人が『日本で専門知識を活かして働く』という夢を叶えている。この日本語学校で2ヶ月前から日本語を勉強し、このプログラムに参加した優秀な11人に感想を尋ねた。Ts. バグマドラムさんは、「今回、日本で就職する時には日本語だけではなく、日本の文化、仕事に対する態度、コミュニケーション能力、ビジネスマ


ナーなど沢山の大切な能力が必要だということも学んで来た。両国の文化には大きく異なる部分もあり、びっくりする時もあった。1日中、『心の誓い』という日本で仕事をするにあたって必要なマインドを叫ぶ練習もしました。少し大変でしたが、一番面白かった。でも、これは自分でも実践できるいい経験でした」と語った。G. ムンデルグールさんは、「日本へ行く前の想像とは違っていた。1日に9時~18時まで日本語の勉強に励んだ。就職面接の前にビジネスマナーという科目を取ったのは役に立ちました」と述べた。他の参加者たちも、「前は日本で生活することは想像出来なかったが、このプログラムに参加し、日本で生活できることを実感しました」と感想を述べた。現在、日本の現状は少子高齢化と言われており、若年層が年々減少傾向にあり、若年層が日本で思う存分に活躍できる時代はもう目の前に来ているのだ。

地方×海外人材

滞在先の周辺の農家のお手伝いをさせていただき、
食材もご提供いただきました。

また、実際に住人の方にさまざまな形でご協力いただくことで
海外人材の方にとっても日本語の勉強、
日本の文化の体験になります。
企業面接は全国各地から企業が集まり、
夜は懇親会を開催いたしました。





ご静聴ありがとうございました。

【お問い合わせ】
株式会社BRAIST
代表取締役 桑田百花
moca@braist.co.jp
045-900-9315