



2024

在タイ日系企業
給与・福利厚生統計データ



目次

1 実施概要

2 給与事情

- 2-1. 業種別基本給【経理・財務系人材】
- 2-2. 業種別基本給【管理部門系人材】
- 2-3. 業種別基本給【営業人材】
- 2-4. 業種別基本給【エンジニア系人材】
- 2-5. 業種別基本給【IT系人材】
- 2-6. 業種別基本給【役員層・経営層人材】
- 2-7. 業種別基本給【日本語人材】
- 2-8. 業種別基本給【日本人現地採用人材】

3 賞与

- 3-1. 業種別 賞与支給月数
- 3-2. 年度別 賞与支給月数比較
- 3-3. 地域別 賞与支給月数

4 昇給率

- 4-1. 業種別 昇給率
- 4-2. 地域別 昇給率
- 4-3. 昇給率の仕組み

5 手当・福利厚生

- 5-1. 業種別 福利厚生
- 5-2. 通勤手当
- 5-3. 土曜日勤務の有無
- 5-4. 医療保険/補助
- 5-5. 平均産休取得日数
- 5-6. 出産後の復職率
- 5-7. 退職金積立基金
- 5-8. 定年退職の年代
- 5-9. 定年後の雇用延長について
- 5-10. 日本人現地採用人材への福利厚生

6 その他取り組み

- 6-1. タイ人日本出向
- 6-2. 中国語人材の採用
- 6-3. 女性管理職比率
- 6-4. 在宅勤務導入

7 離職率を下げるために

8 人事関連の悩み事

9 今後の企業マネジメント

1 実施概要

2024年度在タイ日系企業の最新の給与体系、福利厚生等、人事関連に関する調査を、顧客企業への情報提供を目的として実施した。
弊社登録顧客923社にご協力をいただいた。

1. アンケート実施期間

2024年9月17日～10月4日

2. 調査目的

在タイ日系企業の給与・福利厚生等、
および人事関連に関する実施調査と情報提供

3. 実施対象顧客

当社登録顧客全社とする

4. 調査内容

- 給与体系
- 手当、福利厚生
- 昇給、賞与
- 人事関連

5. 調査方法

WEBサイトアンケートによる集計

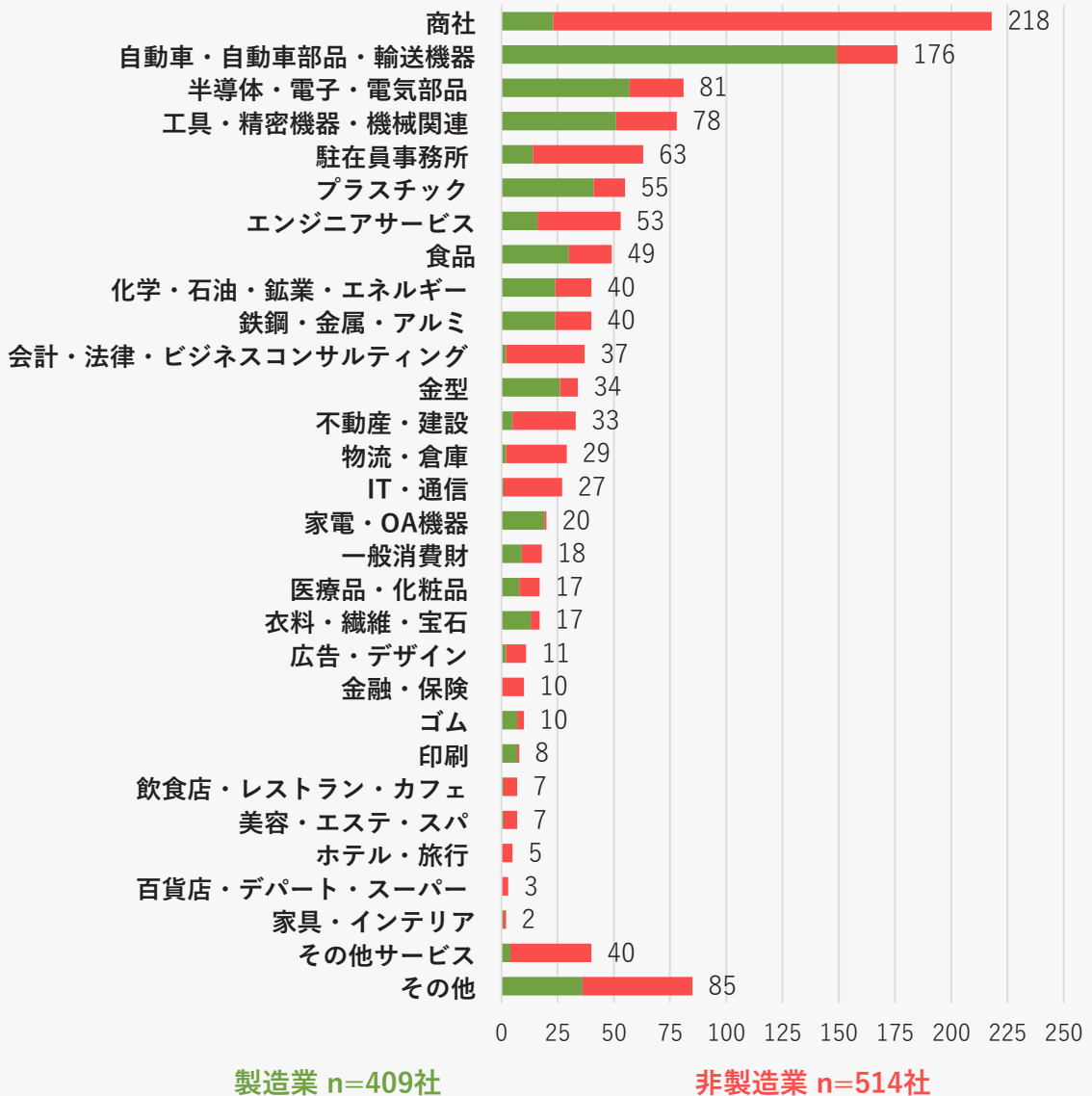
6. 協力企業概要

協力企業合計：923社（製造業409社、非製造業514社）

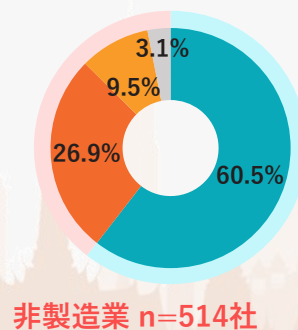
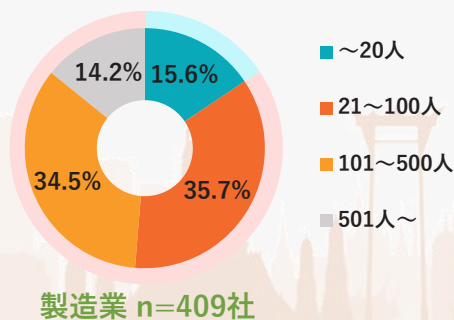
（注）各項目で無回答の企業がある為、回答企業総数に合致しない項目あり

1 実施概要

7. アンケート協力企業（業種別）

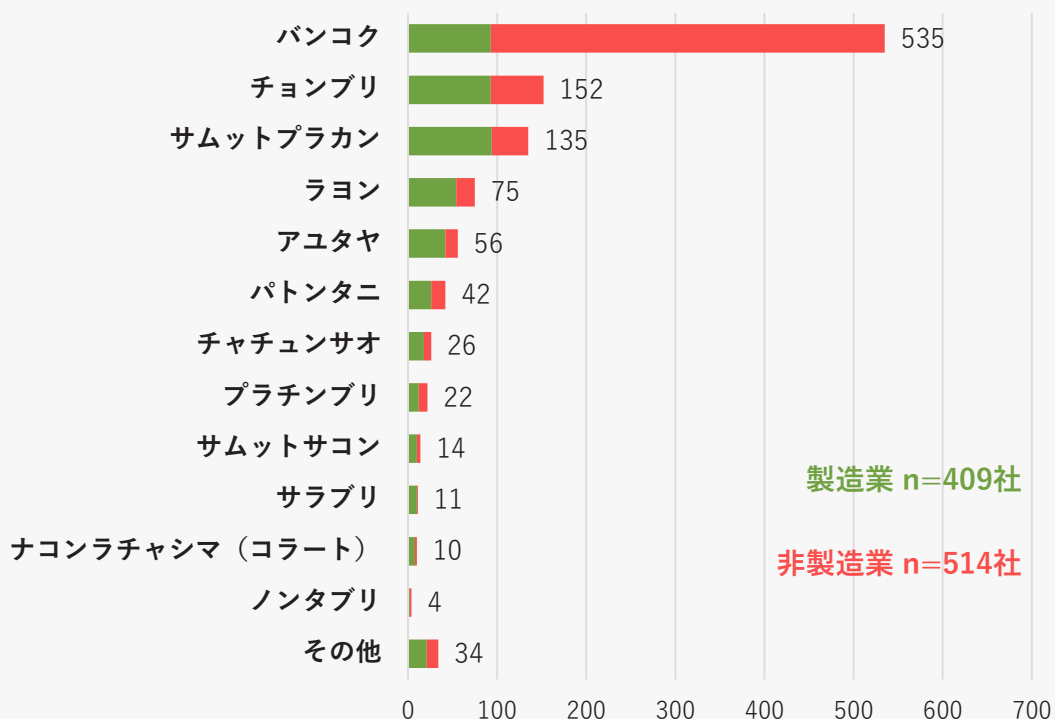


8. アンケート協力企業（従業員数別）

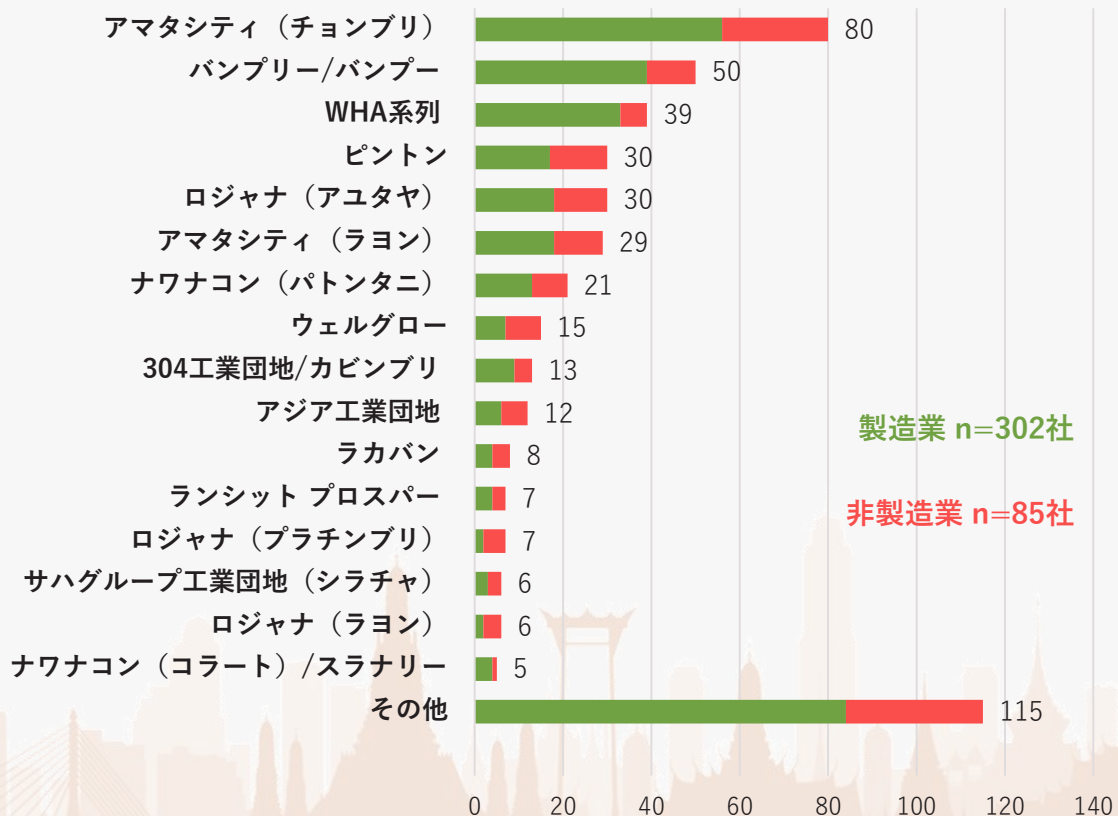


1 実施概要

9. アンケート協力企業（地域別）



10. アンケート協力企業（工業団地別）



あてはまるものはない n=536

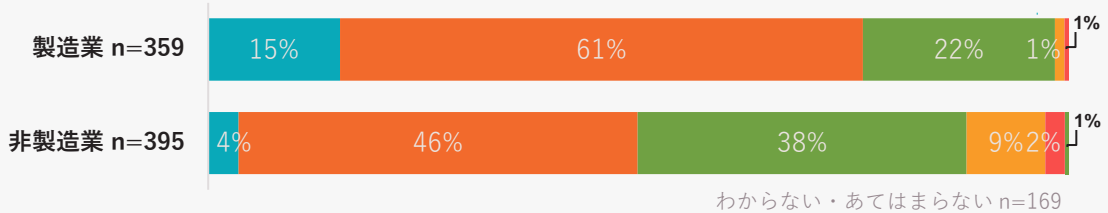
2 給与事情



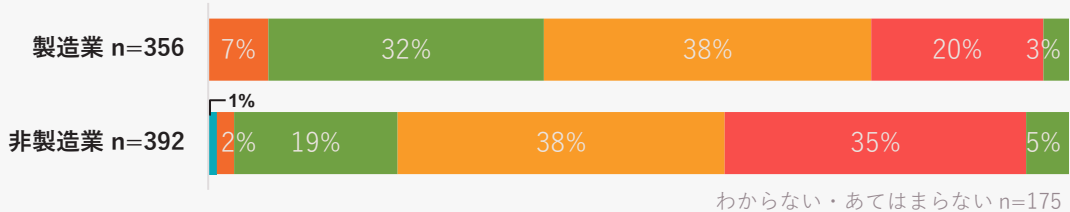
2-1. 業種別 基本給

経理・財務系人材

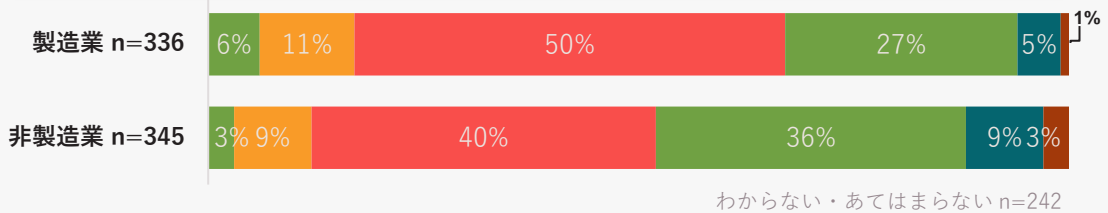
新卒・スタッフレベル



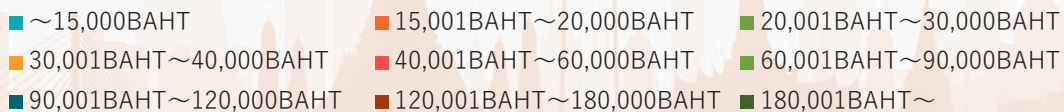
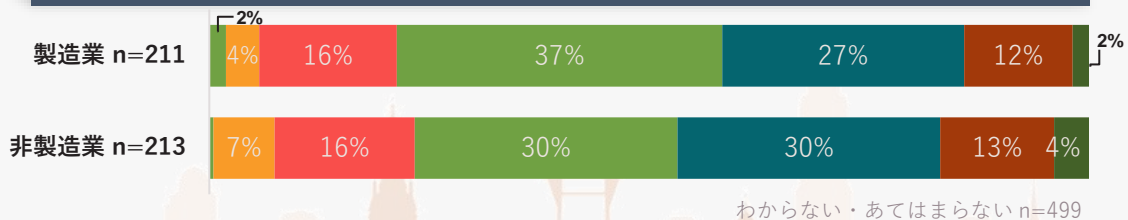
スーパーバイザー・アシスタントマネージャーレベル



マネージャーレベル



GMレベル

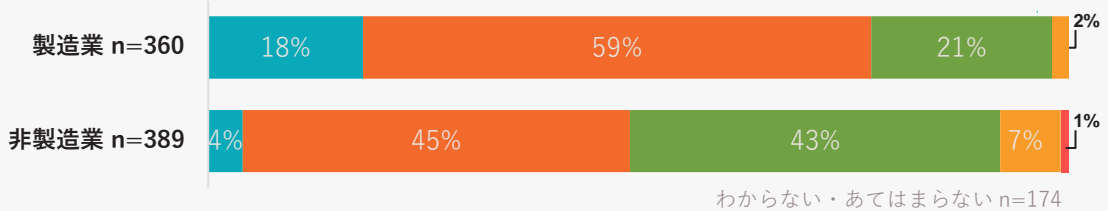


2 給与事情

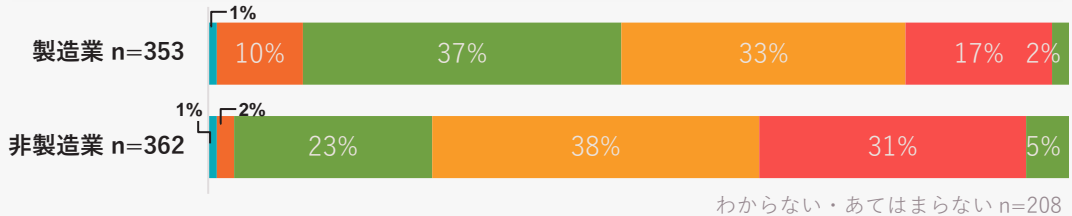
2-2. 業種別 基本給

管理部門系人材（総務・人事・営業事務・輸出入など）

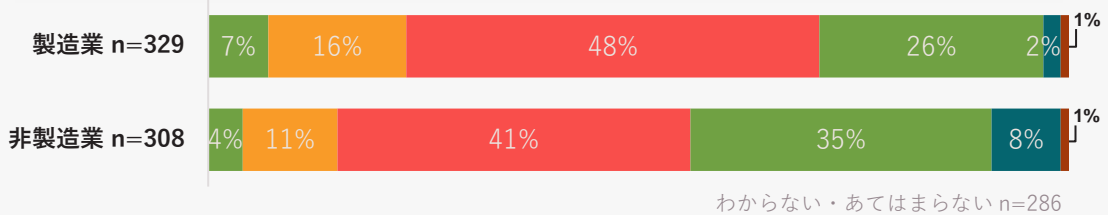
新卒・スタッフレベル



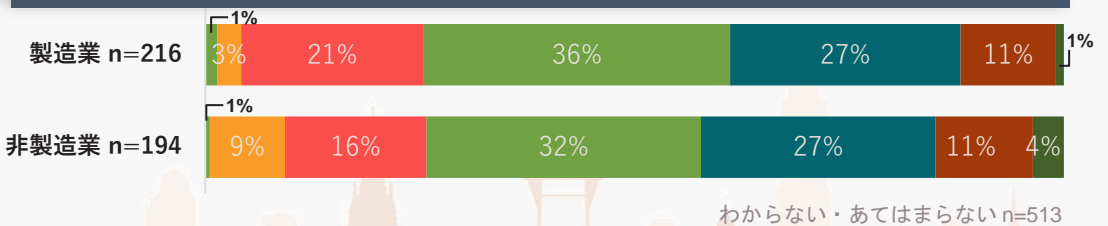
スーパーバイザー・アシスタントマネージャーレベル



マネージャーレベル



GMレベル



■ ~15,000BAHT
■ 30,001~40,000BAHT
■ 90,001~120,000BAHT

■ 15,001~20,000BAHT
■ 40,001~60,000BAHT
■ 120,001~180,000BAHT

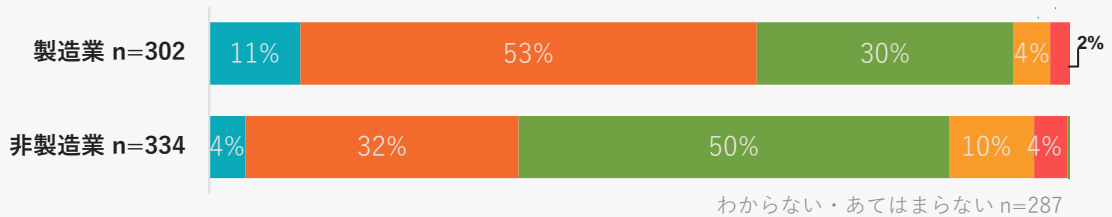
■ 20,001~30,000BAHT
■ 60,001~90,000BAHT
■ 180,001BAHT~

2 給与事情

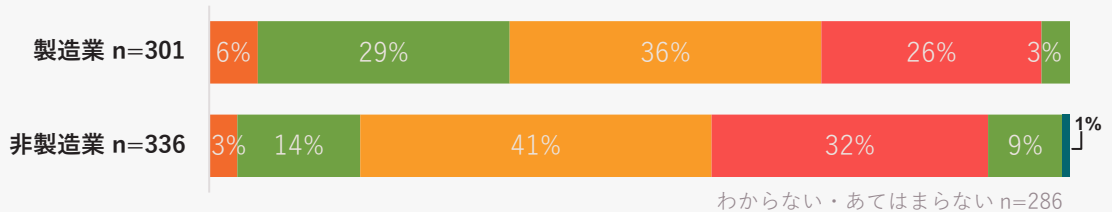
2-3. 業種別 基本給

営業人材（営業・セールスエンジニア）

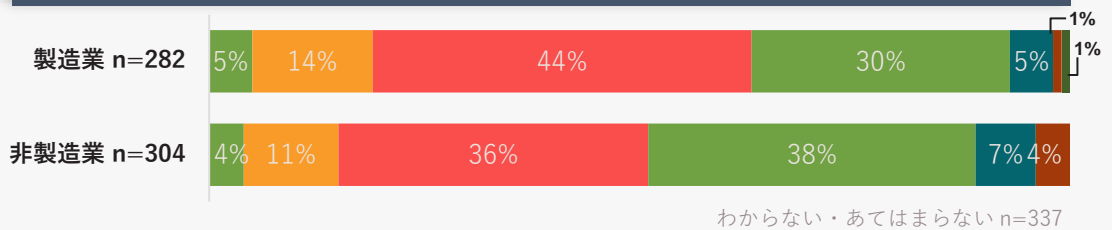
新卒・スタッフレベル



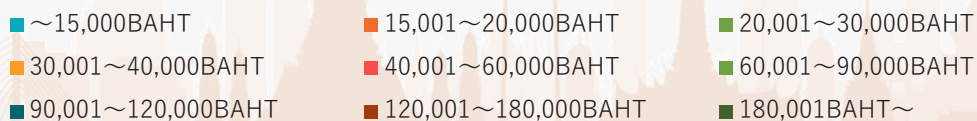
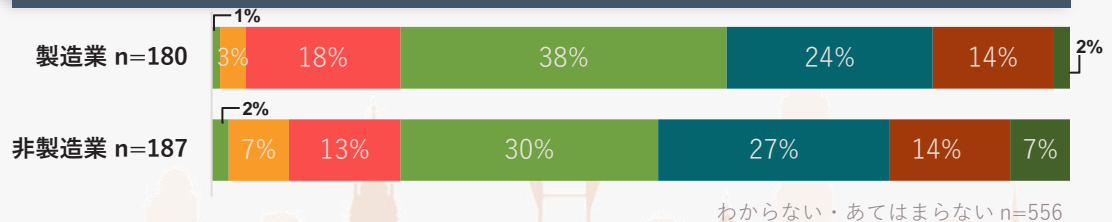
スーパーバイザー・アシスタントマネージャーレベル



マネージャーレベル



GMレベル

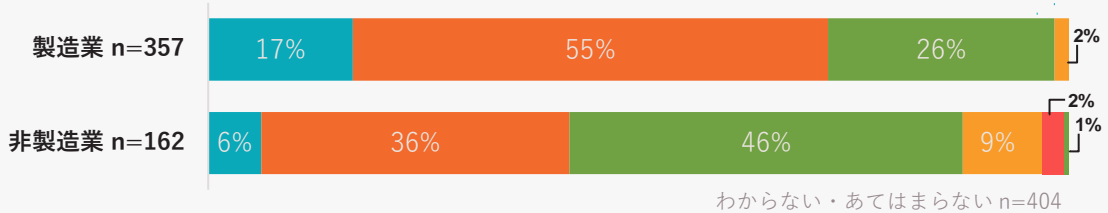


2 給与事情

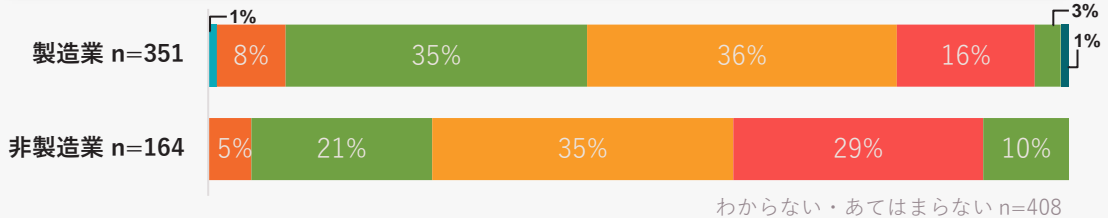
2-4. 業種別 基本給

エンジニア系人材（製造、品質管理、機械、電気、金型など）

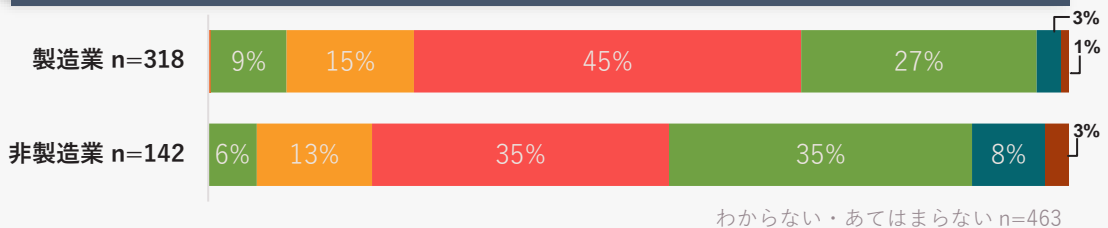
新卒・スタッフレベル



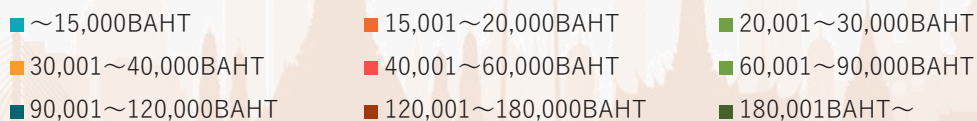
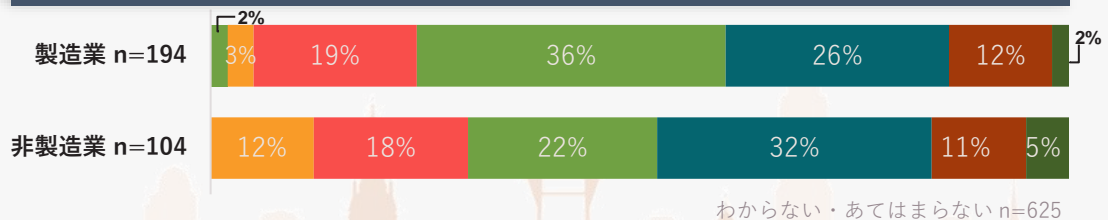
スーパーバイザー・アシスタントマネージャーレベル



マネージャーレベル



GMレベル

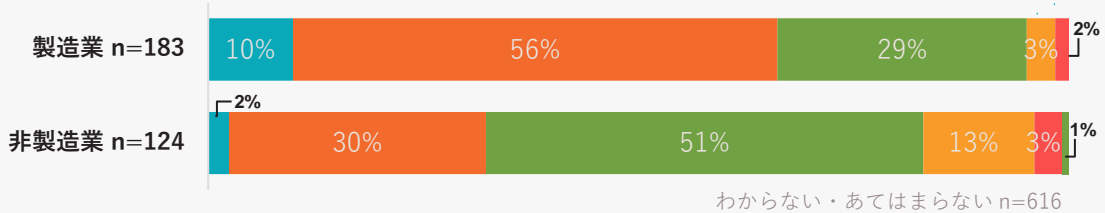


2 給与事情

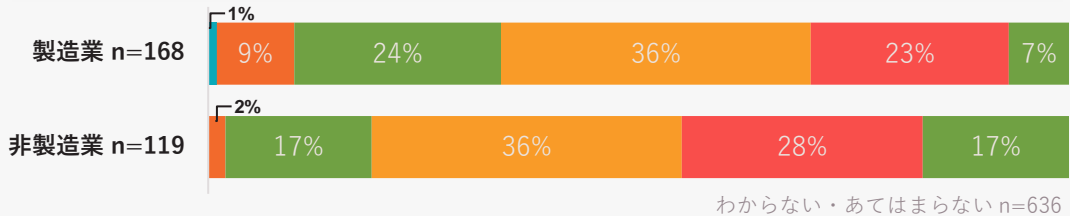
2-5. 業種別 基本給

IT系人材（ITエンジニア、プログラマー、ネットワーク、アプリケーションなど）

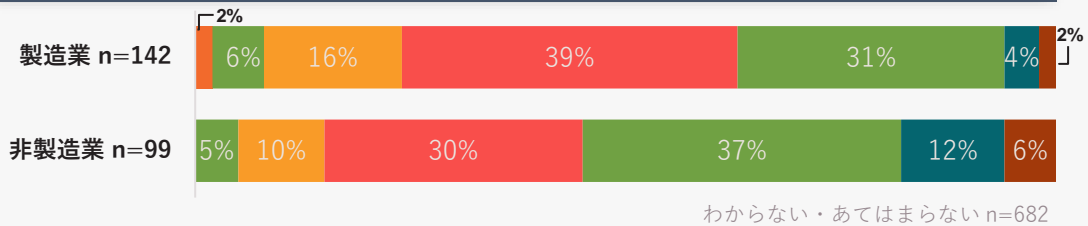
新卒・スタッフレベル



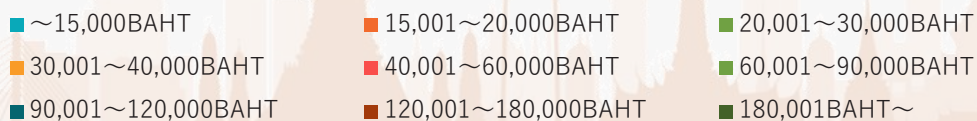
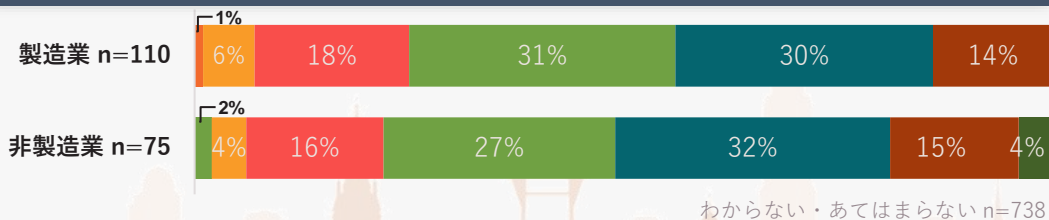
スーパーバイザー・アシスタントマネージャーレベル



マネージャーレベル



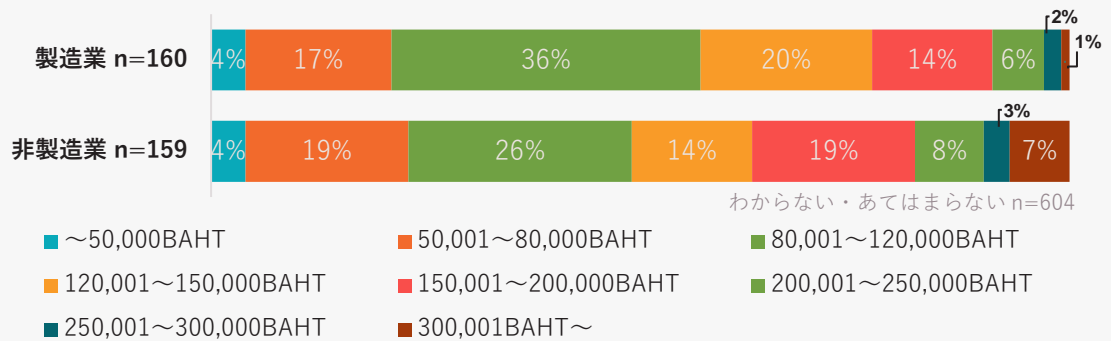
GMレベル



2 給与事情

2-6. 業種別 基本給

タイ人役員・経営層の基本給



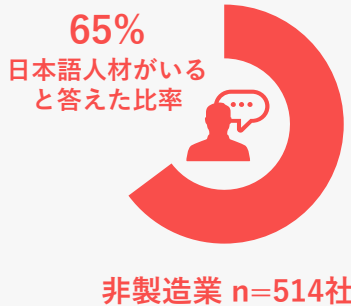
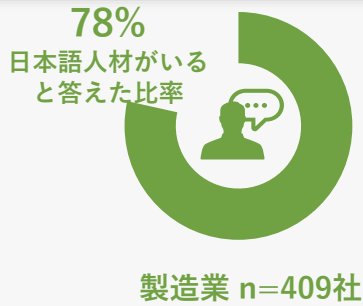
2 給与事情

2-7. 業種別 基本給（日本語人材）

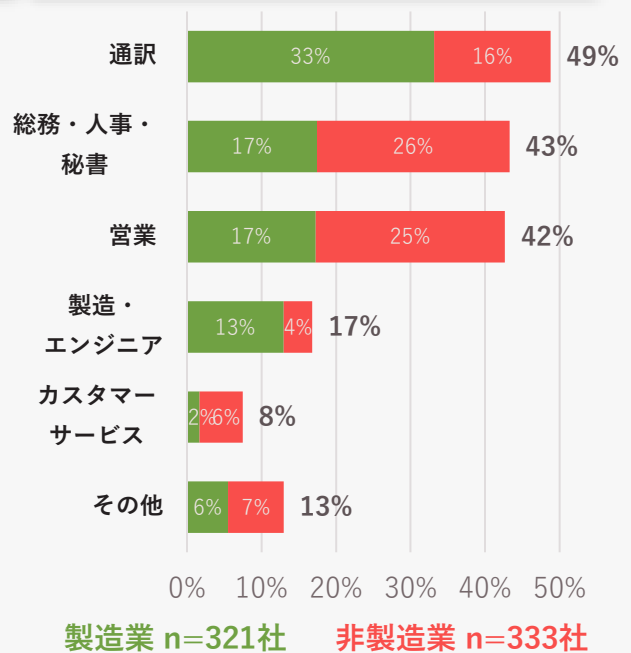
日本語人材の職種は、製造業では昨年と同じく通訳の割合が高い一方、非製造業では総務・人事・秘書と営業職の割合が高い。

また、語学レベルが高くなるにつれて平均基本給も右肩上がりになる傾向が見受けられる。非製造業でのN2級相当の語学力を持つ人材の給与は、昨年度と比較して30,001～40,000Bの給与層が21%から35%と14%の伸びを見せていることから、非製造業での高度日本語人材の需要の高さが見て取れる。

日本語人材の有無

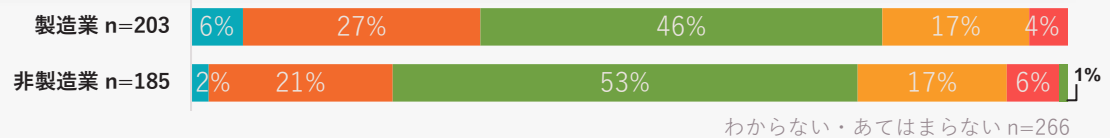


日本語人材の職種

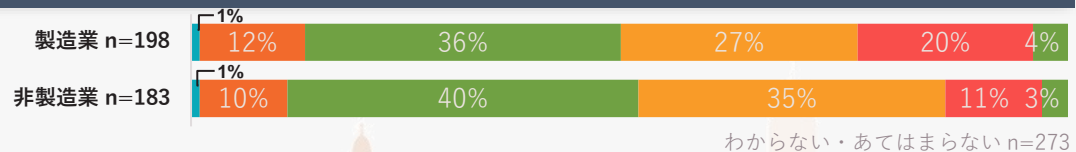


新卒・スタッフレベルの平均基本給（日本語人材）

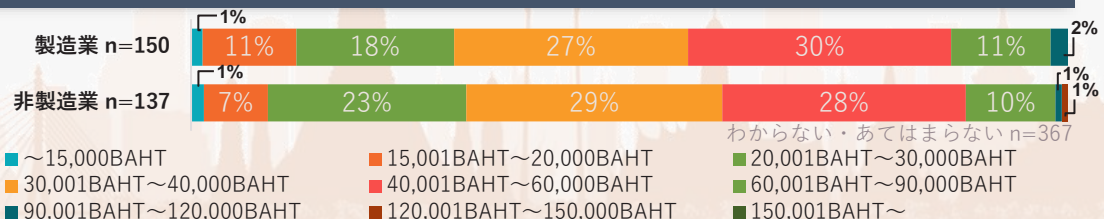
日本語能力試験 N3級相当



日本語能力試験 N2級相当



日本語能力試験 N1級相当



■ ~15,000BAHT
■ 30,001BAHT~40,000BAHT
■ 90,001BAHT~120,000BAHT

■ 15,001BAHT~20,000BAHT
■ 40,001BAHT~60,000BAHT
■ 120,001BAHT~150,000BAHT

■ 20,001BAHT~30,000BAHT
■ 60,001BAHT~90,000BAHT
■ 150,001BAHT~

Q31. 日本語人材の有無 N=923

Q32. 日本語人材の職種をお答えください N=654

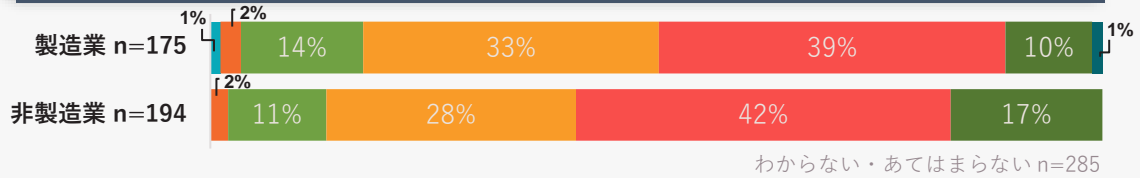
Q33-Q35. 新卒・スタッフレベルの基本給（日本語能力試験）（日本語手当は含まない）

Q33. N3級 | Q34. N2級 | Q35. N1級 N=654

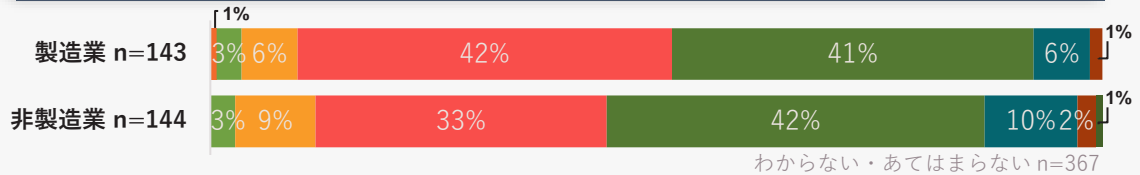
2 給与事情

レベル別の基本給（日本語人材）

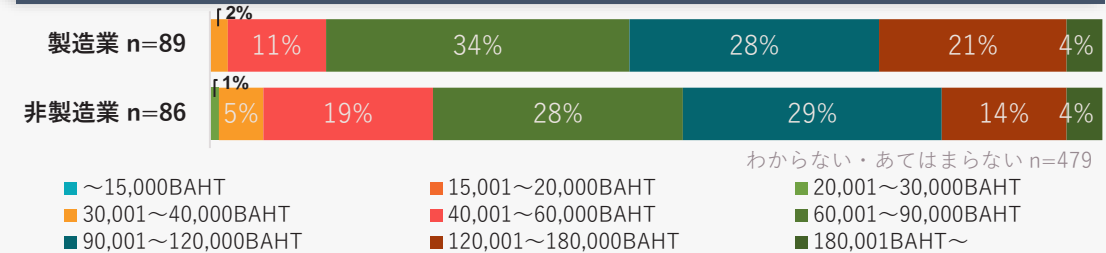
スーパーバイザー・アシスタントマネージャーレベル



マネージャーレベル

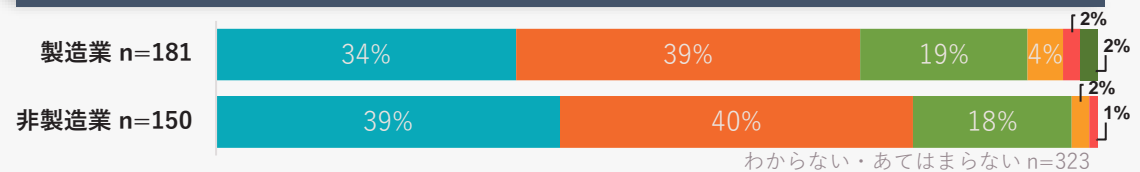


GMレベル

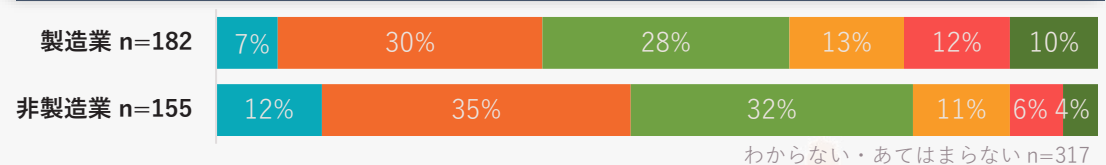


日本語手当

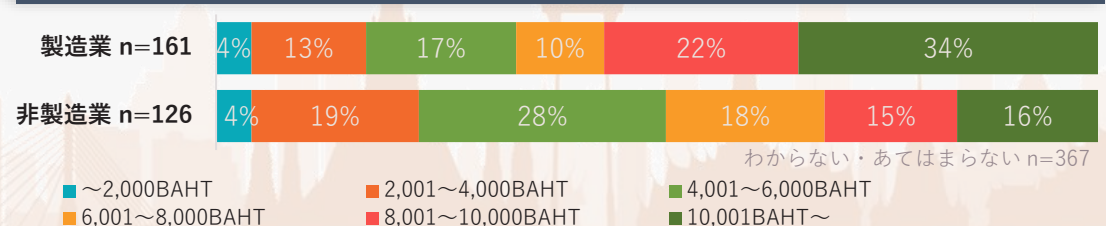
日本語能力試験 N3級相当



日本語能力試験 N2級相当



日本語能力試験 N1級相当



Q36-Q38. 貴社における日本語人材の平均基本給をお答え下さい。

Q36. スーパーバイザー・アシスタントマネージャー |

Q37. マネージャー | Q38. GM N=654

Q39-Q41. 日本語手当についてお答えください。

Q39. N3級 | Q40. N2級 | Q41. N1級 N=654

2 給与事情

2-8. 業種別 基本給（日本人現地採用）

日本人現地採用社員を雇用していると回答した企業は、製造業で48%（2023年46%）、非製造業で42%（2023年42%）となっており、昨年とほぼ変わらない。

雇用人数は1-2人が約60%を占めている。非製造業では昨年と変化は無いものの、製造業では、現地採用の平均人数が昨年の2.3人から2.7人へと微増傾向がある。

日本人駐在員の数を減らし、代わりに日本人現地採用の雇用を検討する動きは継続している。

昨年度の製造業経営層における日本人現地採用の割合は28%だったが、今年は44%と大きく増加しており、営業や技術職に限らず、管理職クラスの優秀な人材の需要がさらに高まっていくことが考えられる。

日本人現地採用の有無

48%
日本人現地採用者
がいると
答えた比率



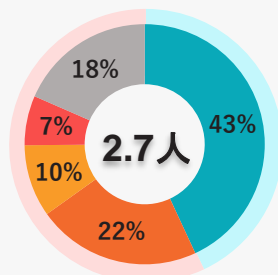
製造業 n=409社

42%
日本人現地採用者
がいると
答えた比率



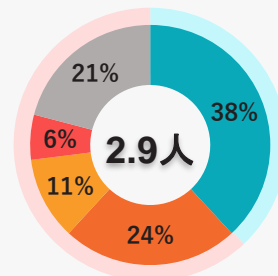
非製造業 n=514社

日本人現地採用の人数



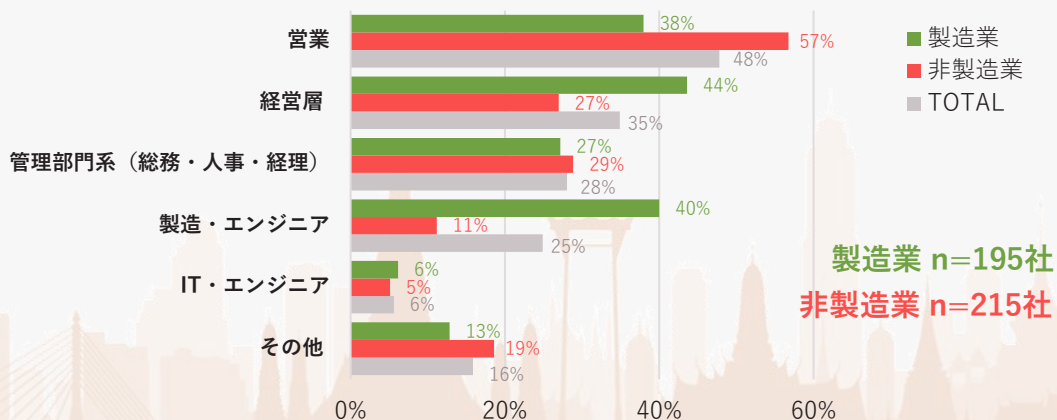
製造業 n=195社

■ 1人
■ 2人
■ 3人
■ 4人
■ 5以上



非製造業 n=215社

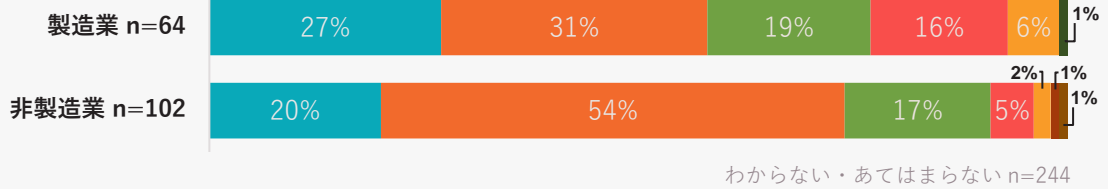
日本人現地採用の職種



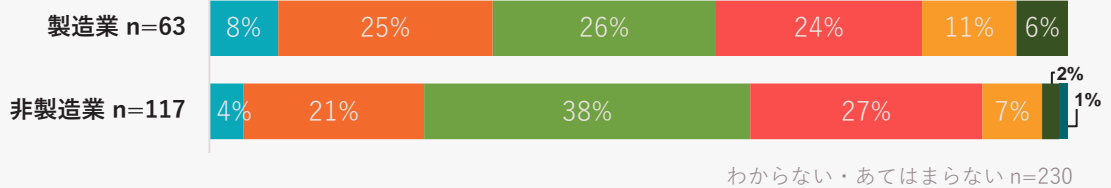
2 給与事情

レベル別の基本給（日本人現地採用）

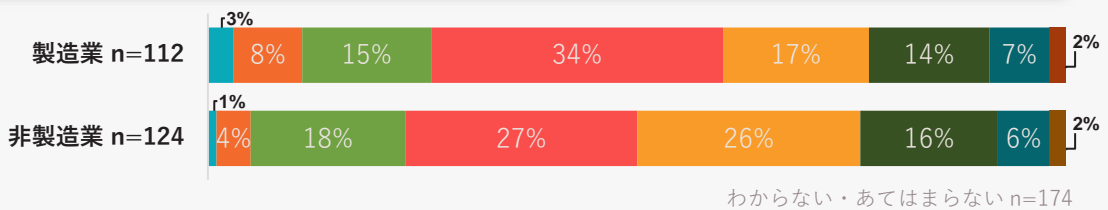
新卒・スタッフレベル



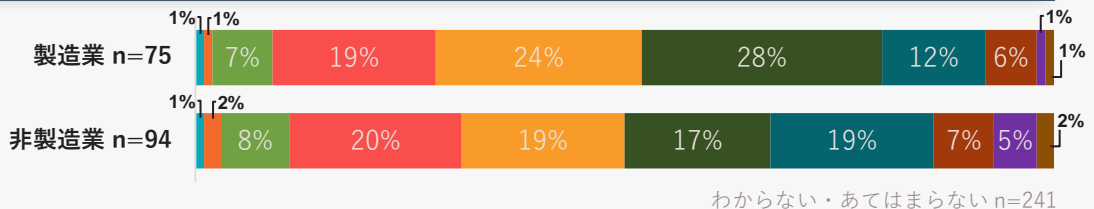
スーパーバイザー・アシスタントレベル



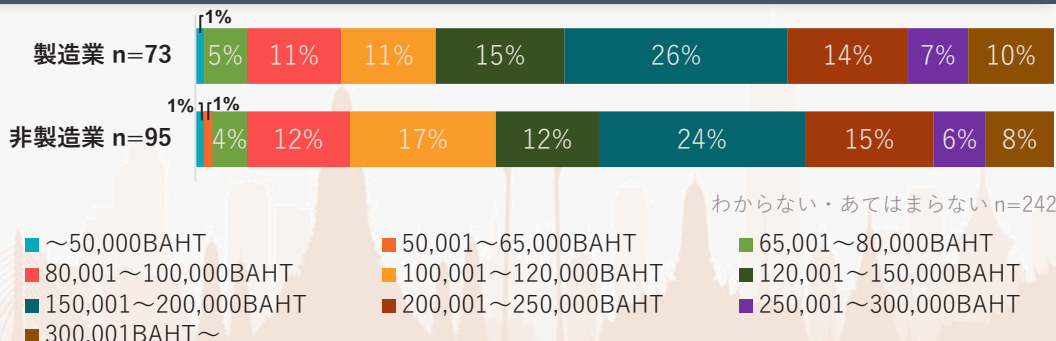
マネージャーレベル



GMレベル



役員・経営層レベル



■ ~50,000BAHT
 ■ 80,001~100,000BAHT
 ■ 150,001~200,000BAHT
 ■ 300,001BAHT~

■ 50,001~65,000BAHT
 ■ 100,001~120,000BAHT
 ■ 200,001~250,000BAHT

■ 65,001~80,000BAHT
 ■ 120,001~150,000BAHT
 ■ 250,001~300,000BAHT

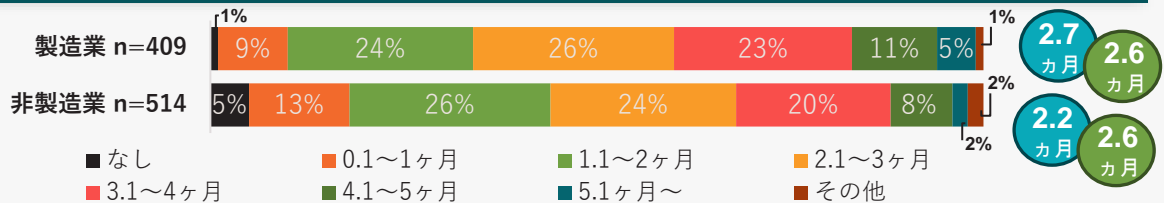
3 賞与

賞与支給額が3ヶ月以上の企業は、2023年は製造業で約40%、非製造業で約32%、2024年（見込み含む）では製造業で38%、非製造業で28%となった。
賞与の2023年度・2024年度の比較においては、製造業・非製造業ともに同水準と回答した企業が6割を占める結果となった。

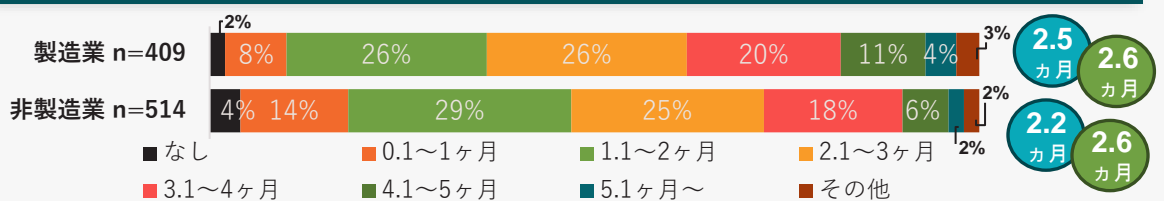
3-1. 業種別 賞与支給月数

平均値 中央値

2023年度

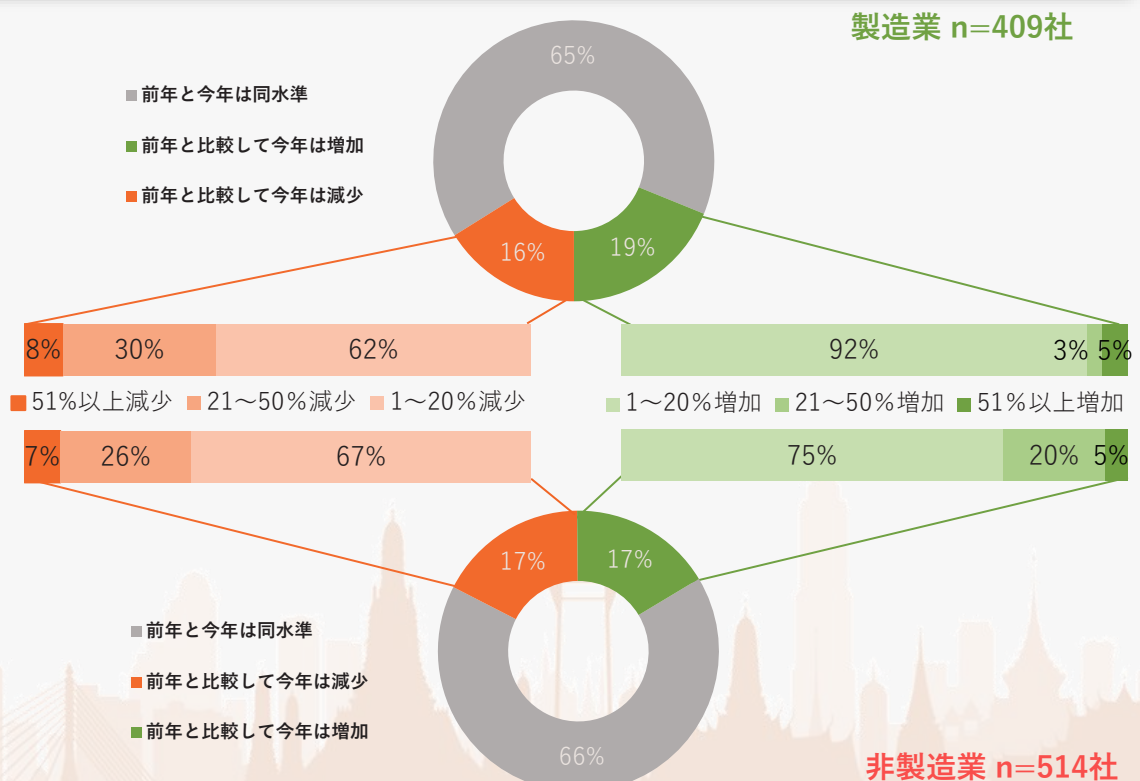


2024年度（見込み含む）



3-2. 年度別 賞与支給月数比較

2023年度と2024年度の賞与減少率



3 賞与



3-3. 地域別 賞与支給月数

2023年度

回答：923社

	なし	0.1～ 1ヶ月	1.1～ 2ヶ月	2.1～ 3ヶ月	3.1～ 4ヶ月	4.1～ 5ヶ月	5.1 ヶ月～	その他	小計
バンコク	26	72	142	131	102	42	11	9	535
アユタヤ	1	6	7	18	15	9	0	0	56
サムットプラカン	4	23	37	31	27	8	3	2	135
パトンタニ	2	5	13	16	3	3	0	0	42
ノンタブリ	0	0	2	1	0	0	1	0	4
チョンブリ	1	8	28	50	39	21	5	0	152
ラヨン	0	3	6	18	28	12	8	0	75
チャチュンサオ	0	1	7	7	9	1	1	0	26
ナコンラチャシマ (コラート)	0	1	2	3	2	2	0	0	10
サラブリ	0	0	3	7	0	1	0	0	11
プラチンブリ	0	3	2	4	9	3	1	0	22
サムットサコン	0	3	3	4	2	2	0	0	14
その他	0	1	15	9	5	3	0	1	34

2024年度（見込み含む）

回答：923社

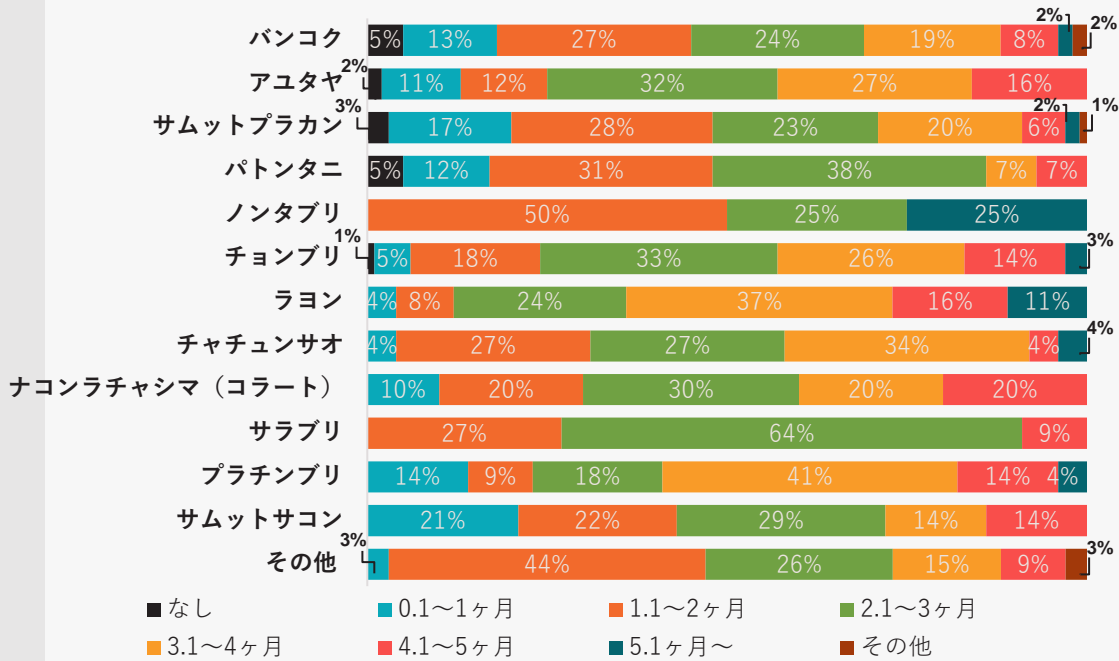
	なし	0.1～ 1ヶ月	1.1～ 2ヶ月	2.1～ 3ヶ月	3.1～ 4ヶ月	4.1～ 5ヶ月	5.1 ヶ月～	その他	小計
バンコク	20	74	158	129	95	37	11	11	535
アユタヤ	1	6	10	17	13	9	0	0	56
サムットプラカン	5	24	44	34	14	6	2	6	135
パトンタニ	2	4	14	16	4	1	0	1	42
ノンタブリ	0	0	2	1	0	0	1	0	4
チョンブリ	2	6	33	48	40	18	3	2	152
ラヨン	1	1	8	18	24	13	7	3	75
チャチュンサオ	0	1	7	8	7	1	1	1	26
ナコンラチャシマ (コラート)	0	1	2	2	2	2	0	1	10
サラブリ	0	0	2	8	0	1	0	0	11
プラチンブリ	0	2	4	5	7	3	1	0	22
サムットサコン	0	2	3	4	2	2	0	1	14
その他	0	1	17	6	6	2	0	2	34

3 賞与

3-3. 地域別 賞与支給月数(%)

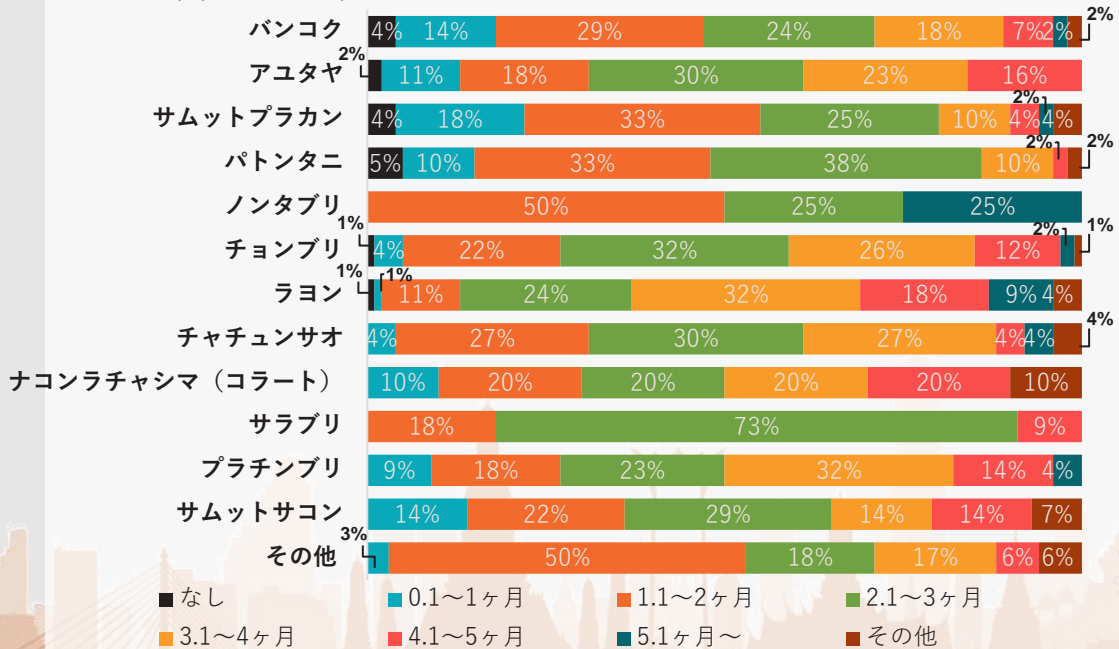
2023年度

回答：923社



2024年度（見込み含む）

回答：923社



4 昇給率

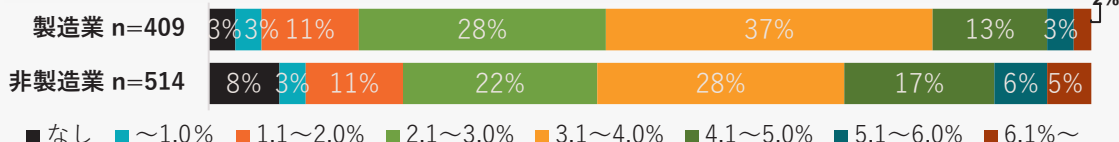


2024年の昇給実績は、3.1～4.0%と回答した企業が多数を占め、製造業で37%、非製造業で28%となっている。昇給なしと回答した企業は製造業で3%、非製造業で8%と昨年と比較してもほぼ変化はない。4.1%以上の昇給をしたと回答した企業は製造業で18%、非製造業では28%と昨年の製造業22%、非製造業の30%と比較すると微減となっている。

2025年は全体的な昇給率の見込みに大きな変化はないが、製造業の4.1～5.0%の割合は微減しており、来年の経済成長について慎重にみている企業が多いことが伺える。

4-1. 業種別 昇給率

2024年度

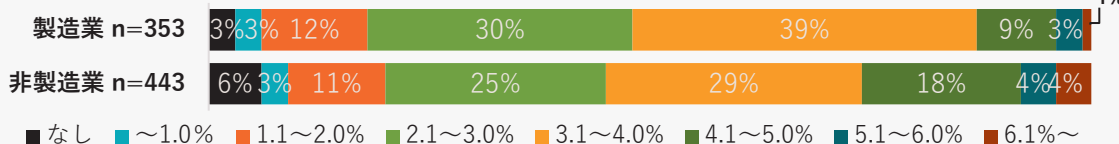


中央値

3.6%

3.6%

2025年度（見込み含む）（未定と回答した127社を除く n=796）



中央値

3.6%

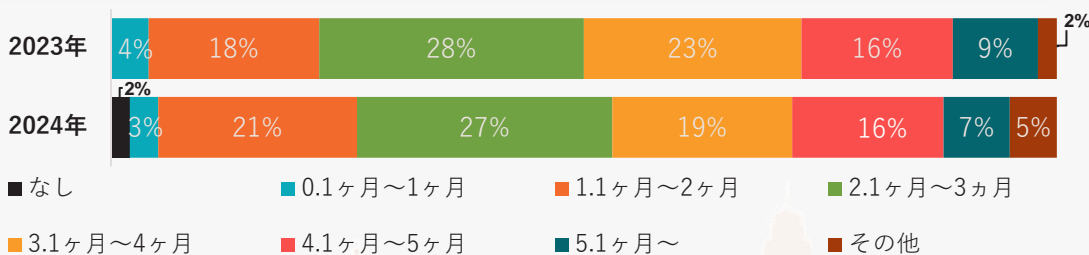
3.6%

【特別コラム】自動車業界 自動車・自動車部品・輸送機器

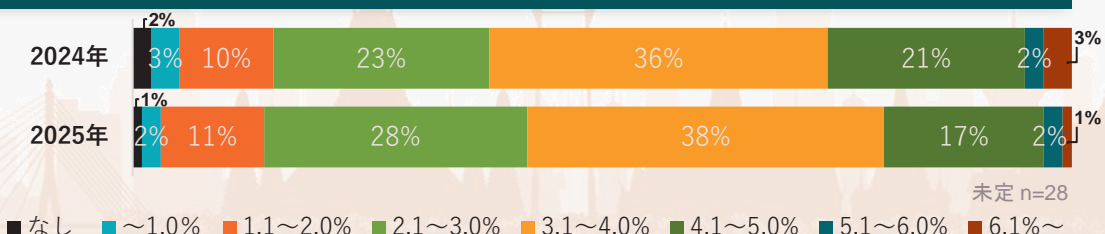
自動車業界に注目すると、全体的な賞与水準よりも高く、2023年時点で3ヶ月以上支給と回答する企業が50%となっており、2024年の見込みは47%となっている。また、2024年の昇給率は他業種とほぼ変わらず3.1～4.0%と回答をした企業が36%と一番多い。2025年の見込みも2.1～3.0%の微増及び4.1～5.0%の微減から企業の慎重さが伺える。



自動車業界 賞与 n=176



自動車業界 昇給率 n=176（2025年は、未定と回答した28社を除く n=148）



中央値

3.6%

3.6%

4 昇給率

4-2. 地域別 昇給率

2024年度

回答：923社

	なし	~1.0%	1.1%- 2.0%	2.1%- 3.0%	3.1%- 4.0%	4.1%- 5.0%	5.1%- 6.0%	6.1%~	小計
バンコク	43	16	56	111	161	91	30	27	535
アユタヤ	1	1	6	15	25	6	1	1	56
サムットプラカン	8	7	19	37	41	14	5	4	135
パトンタニ	2	0	6	11	15	7	1	0	42
ノンタブリ	2	0	0	1	1	0	0	0	4
チョンブリ	4	3	18	42	54	18	8	5	152
ラヨン	1	2	4	15	36	11	4	2	75
チャチュンサオ	1	2	3	10	5	4	1	0	26
ナコンラチャシマ (コラート)	0	1	1	3	2	1	2	0	10
サラブリ	0	0	1	3	5	0	2	0	11
プラチンブリ	0	2	3	3	7	5	2	0	22
サムットサコン	0	3	0	3	4	2	1	1	14
その他	2	1	3	11	10	4	1	2	34

2025年度（見込み含む）

回答：923社(未定と回答した127社を除く)

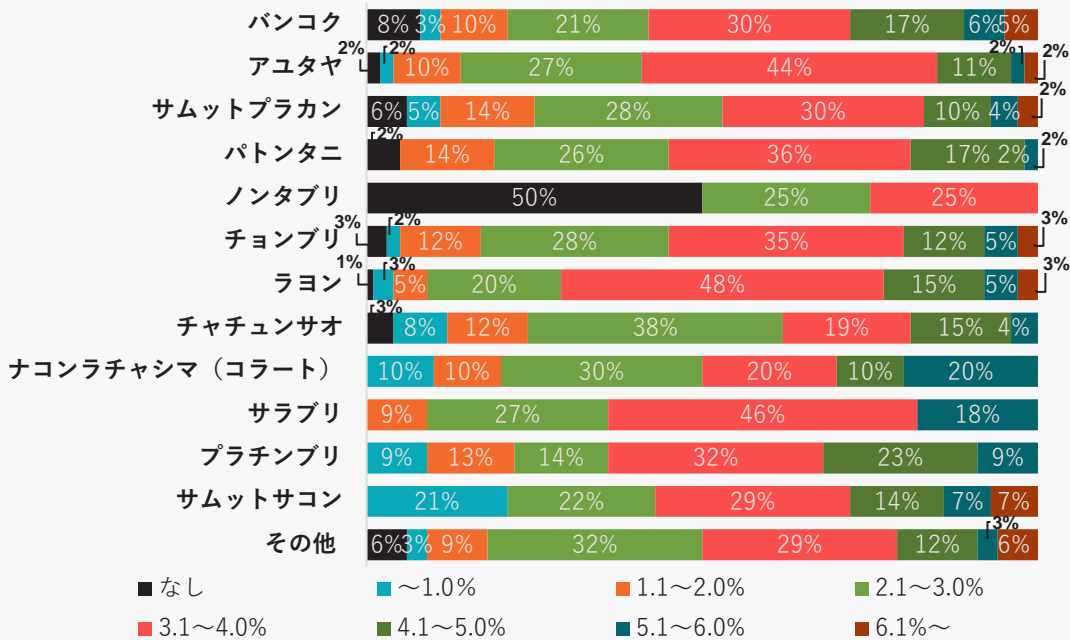
	なし	~1.0%	1.1%- 2.0%	2.1%- 3.0%	3.1%- 4.0%	4.1%- 5.0%	5.1%- 6.0%	6.1%~	小計
バンコク	25	12	49	107	154	79	18	16	460
アユタヤ	2	2	6	12	25	4	2	0	53
サムットプラカン	6	5	20	34	38	6	4	2	115
パトンタニ	1	0	5	11	11	5	1	0	34
ノンタブリ	1	0	0	1	1	0	0	0	3
チョンブリ	1	3	17	42	50	15	7	2	137
ラヨン	0	1	2	18	28	9	5	1	64
チャチュンサオ	0	1	3	8	4	4	1	0	21
ナコンラチャシマ (コラート)	0	1	0	4	1	1	2	0	9
サラブリ	0	1	1	6	2	0	1	0	11
プラチンブリ	0	2	2	2	9	3	2	0	20
サムットサコン	0	1	0	2	4	2	1	1	11
その他	2	1	4	10	10	3	0	0	30

4 昇給率

4-2. 地域別 昇給率(%)

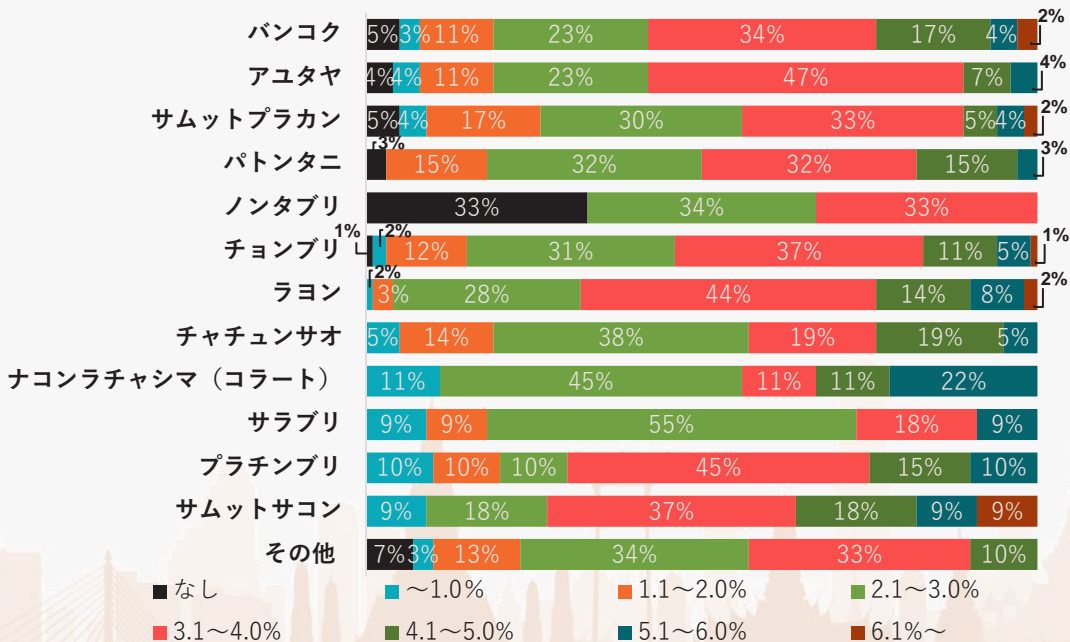
2024年度

回答：923社



2025年度（見込み含む）

回答：923社（未定と回答した127社を除く）



5 手当・福利厚生

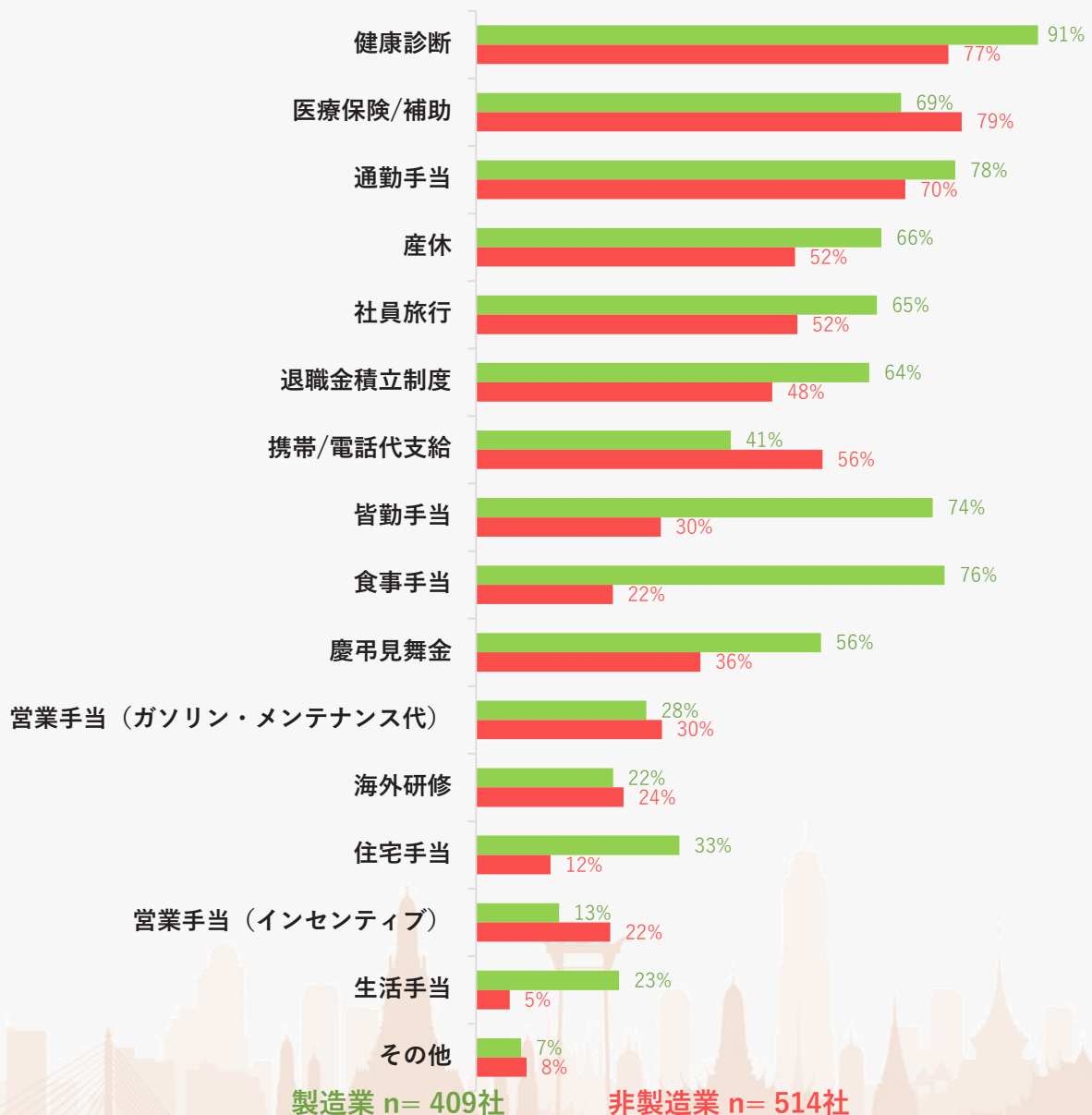


製造業・非製造業を問わず多くの企業は、健康診断・医療保険/補助・通勤の手当を支給している。これらに加えて製造業では、皆勤手当・食事手当・住宅手当などを支給している割合が多く、非製造業との差が大きい。

多くの項目で製造業の支給割合が高い中、携帯/電話代支給・営業手当（インセンティブ、ガソリン・メンテナンス代）など営業に関わる手当は非製造業の支給率の方が高い傾向にある。

福利厚生を重要視する候補者はここ数年増加傾向にあり、タイ企業やその他外資企業でも福利厚生を強化している傾向がある。良い人材の確保のため、更に社員が安心して働ける環境づくりのために定期的に見直すことをお勧めしたい。

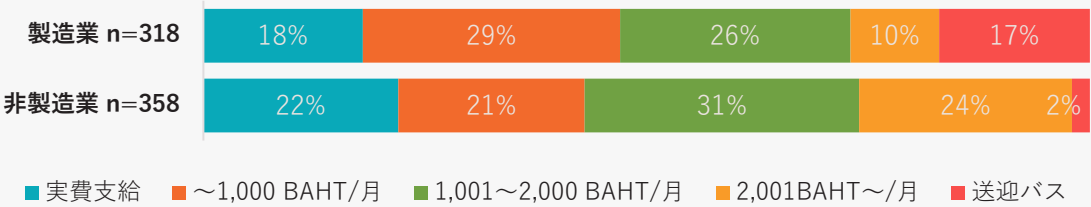
5-1. 業種別 福利厚生



5 手当・福利厚生

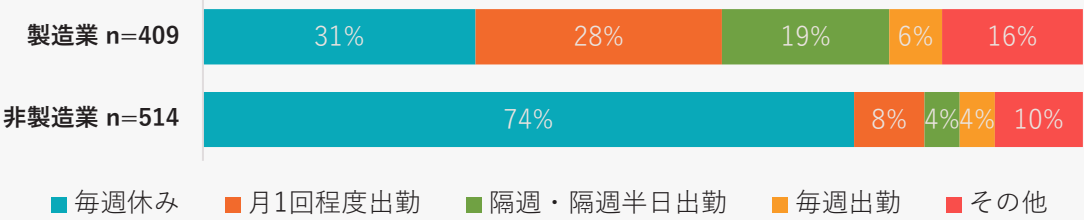
5-2. 通勤手当

通勤手当を重視する求職者は多い。製造業では自力通勤の手段がない社員のために送迎バスを手配する企業が17%、1,000B以下の支給が29%と一番多い。非製造業では1,000～2,000Bが31%と一番多く、2,001B以上の手当を支給する企業も2023年度と比較して微増している。また、BTSやMRTなどの公共交通機関を利用した際の実費支給が22%となっている。



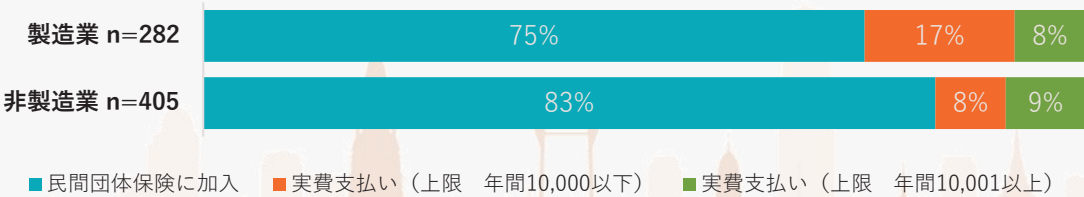
5-3. 土曜日勤務の有無

7割以上の非製造業は土曜日休みの一方で、異なる頻度ではあるが製造業では約7割が土曜日出勤をしている。また製造業では2023年度と比較して隔週・隔週半日出勤する割合が微減し、月1回程度出勤の企業が微増したことから土曜日出勤の回数が減っていることが分かる。



5-4. 医療保険/補助

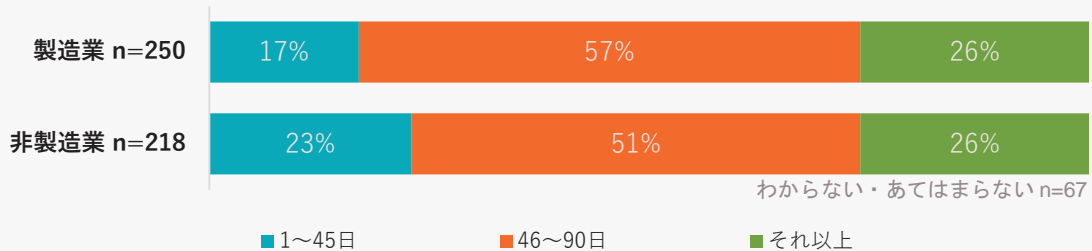
医療手当は民間団体保険に加入する企業が製造業では75%、非製造業では83%と大半を占め、製造業で25%、非製造業で17%の企業が実費での補助をしている。



5 手当・福利厚生

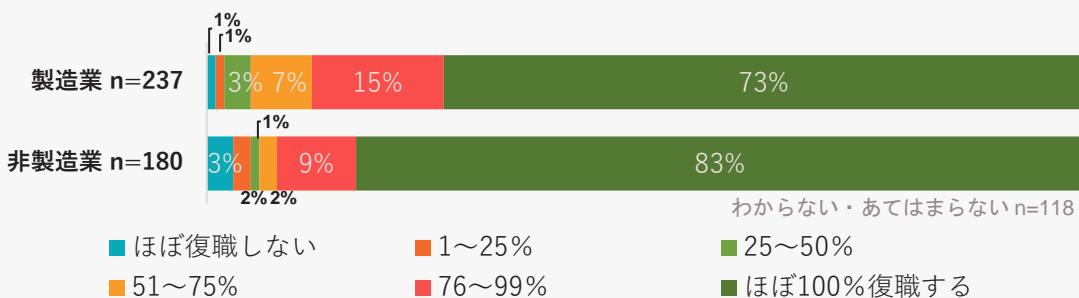
5-5. 平均産休取得日数

平均産休取得日数は46～90日の取得が製造業では57%、非製造業では51%で約半数となっている。有給扱いされる45日間のみの取得も製造業で17%、非製造で23%と一定数いることが分かる。



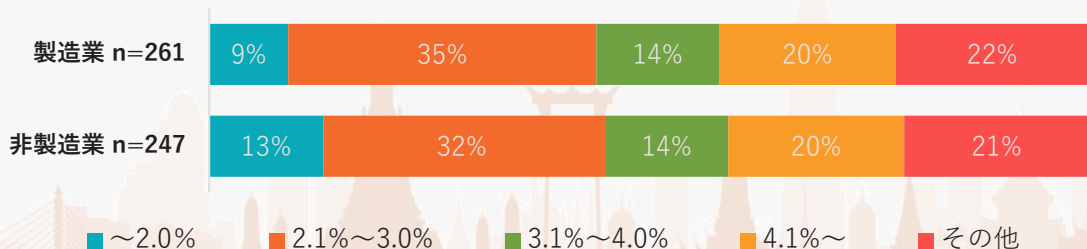
5-6. 出産後の復職率

出産後の復職率は、「ほぼ100%復職する」が製造業で73%、非製造業で83%となった。タイ人女性は家庭を支えるために仕事に戻るという選択をするケースが大半である。製造業では軽作業に配置転換をするなどの配慮もなされる。



5-7. 退職金積立基金

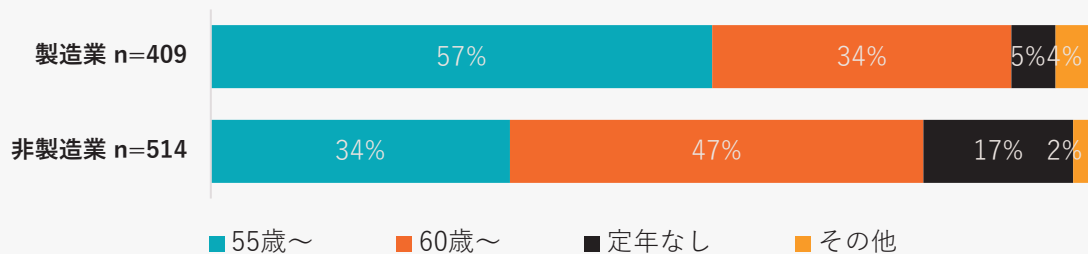
退職金積立は製造業のほうが導入率が高いが、導入している企業の積立率は製造業・非製造業ともに同じ傾向であり、2.1%～3.0%が一番多い結果となった。



5 手当・福利厚生

5-8. 定年退職の年代

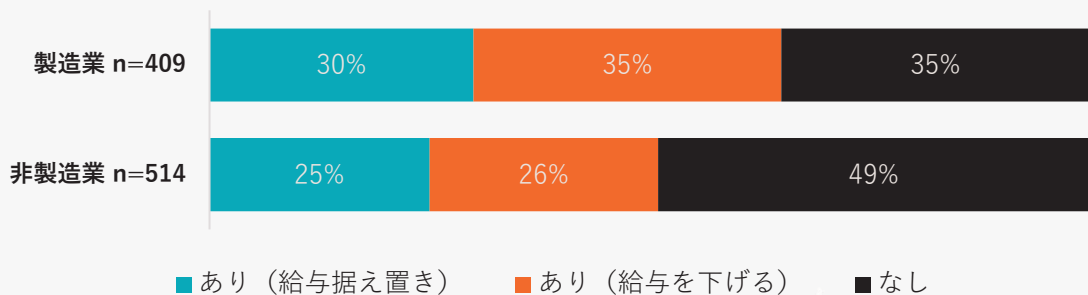
製造業では55歳定年制が57%、60歳定年制が34%となった。非製造業では55歳定年制が34%、60歳定年制が47%と60歳定年制のほうが多く、定年なしという企業も17%あり、昨年とほぼ同様の結果となった。



5-9. 定年後の雇用延長について

定年後の雇用延長は、給与に違いはあれど製造業で65%、非製造業では51%が延長ありという結果となり、昨年とほぼ変わりはない。

製造業では特に、取引先と強いコネクションを持つ人材、特殊スキルがある人材、技術の指導・育成ができる人材を雇用延長する傾向がある。

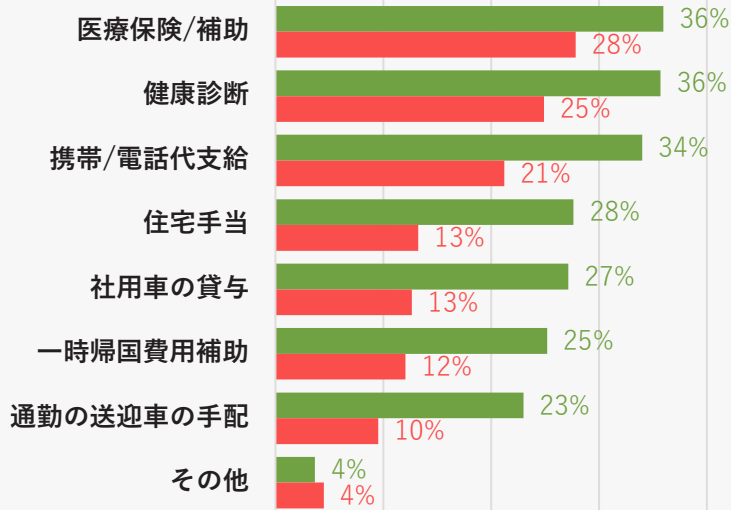


5 手当・福利厚生

5-10. 日本人現地採用に対して用意している福利厚生

日本人の現地採用に対して、特別に用意がある福利厚生について調査した。医療保険/補助と健康診断、携帯/電話代の支給が製造業・非製造業ともに上位となった。特に製造業は工業団地などバンコク市内から離れた場所に位置していることから、住宅手当や社用車の貸与、通勤の送迎車の手配などを提供している企業が約25%前後あることが分かった。

一時帰国の費用補助については、製造業では全体の25%、非製造業では全体の12%ほどで提供がある。



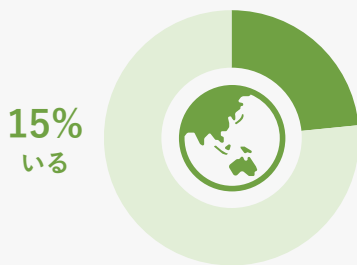
■ 製造業 n=223 ■ 非製造業 n=210

特別に用意している福利厚生はない n=490

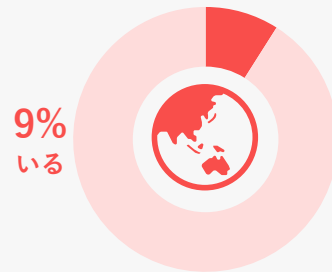
6 その他の取り組み

6-1. 日本へ出向しているタイ人従業員

日本へ出向しているタイ人従業員の有無について調査したところ、製造業で15%、非製造業では9%という比率となった。日本での人材不足や、ローカルスタッフの次世代育成の観点から、日本へ出向させる製造業が非製造業よりも多いと推測される。



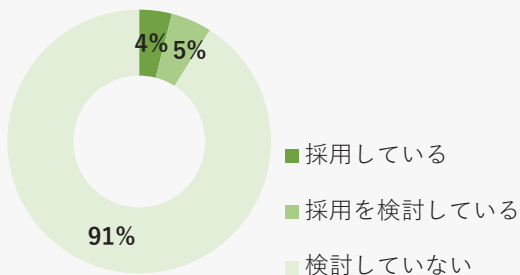
製造業 n=409社



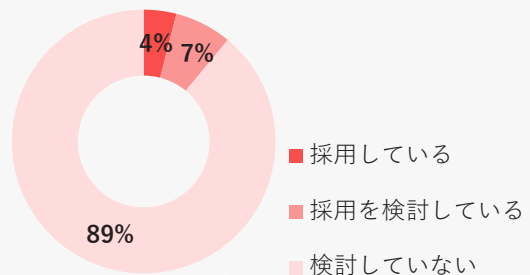
非製造業 n=514社

6-2. 中国語人材の採用

中国語人材の採用を検討している企業からの問い合わせが増えてきたため調査を行ったが、採用をしている・検討している企業は製造業・非製造業合わせて約10%にとどまった。中国の自動車メーカーのタイ参入が盛んなことから、商社などが中国語人材を検討しているようだ。



製造業 n=409社

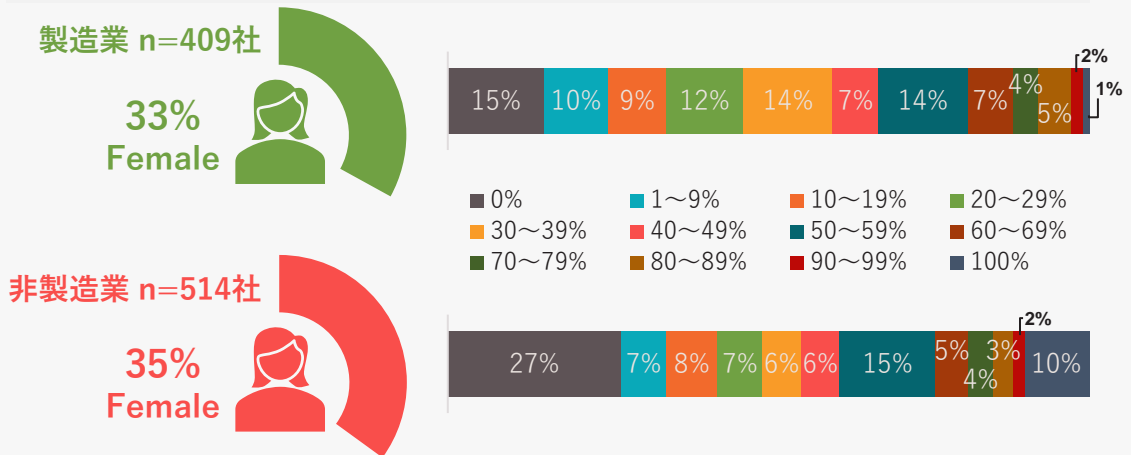


非製造業 n=514社

6 その他の取り組み

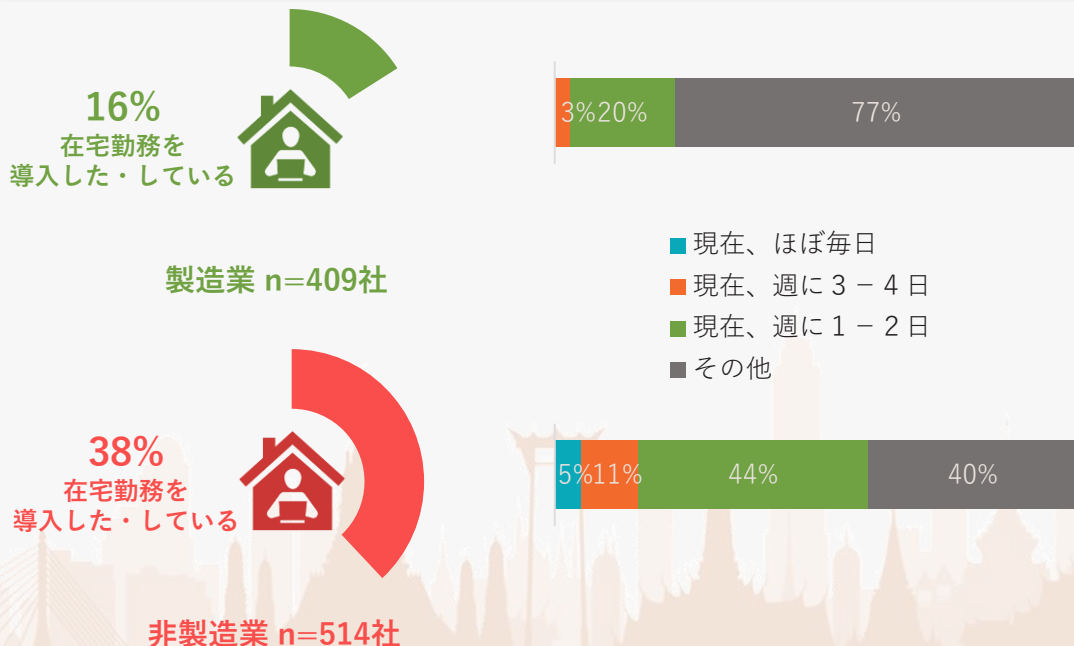
6-3. 女性管理職の比率

企業内の女性管理職（マネージャー以上）の比率は、製造業・非製造業に関わらず約3割程度であることがわかった。日本では女性管理職の比率が12%ほどであることから、タイでの女性管理職の比率が高いことがわかる。興味深いことは、女性管理職の比率が70%以上と回答した企業が全体の約15%ほど（製造業で12%、非製造業で19%）あり、管理職に女性がいる割合が高い企業が多いと言える。

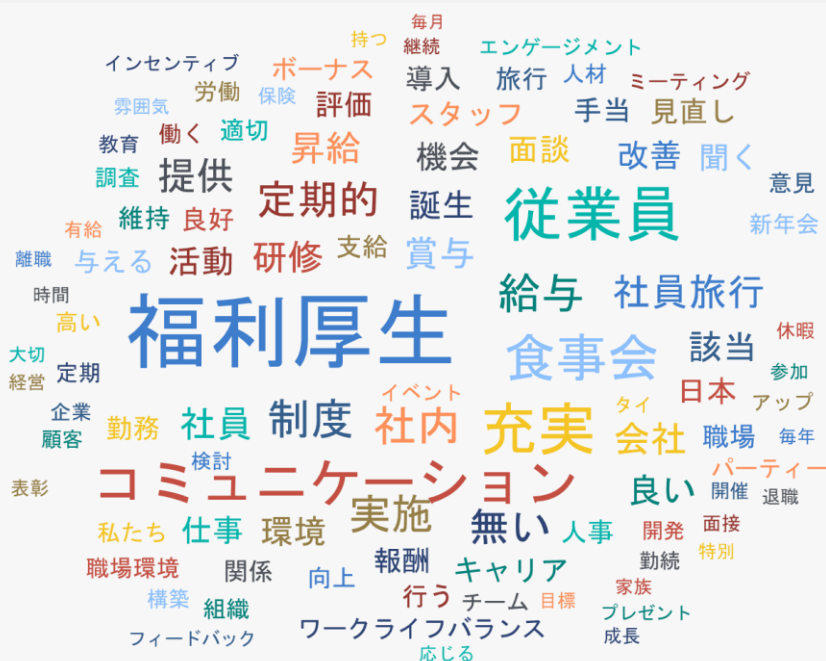


6-4. 在宅勤務の導入状況

コロナ禍が明けた後も在宅勤務を導入している企業について調査したところ、製造業では16%であるが、非製造業では4割近くの企業で在宅勤務を導入していることが分かった。導入の頻度については、週に1~2日の企業が大多数だが、非製造業の5%ほどは毎日在宅勤務を導入している企業もある。柔軟な働き方ができる企業がコロナ以前より増えたと言える。



回答で多く見られたものは、給与体系・福利厚生の見直し、定期的な従業員とのミーティングや食事会など社内行事による相互コミュニケーション促進、評価制度やキャリアパスの明確化など、相互理解と働きやすい環境づくりを目指す内容であった。その他、フレックスタイムの導入や外部有料セミナー補助などを取り入れる企業も見受けられた。



- ・ 成果主義による昇給（ある程度のレンジはあるが、成果を出した者に対して飛び抜けた待遇にすることもある）
- ・ 働きぶりに応じた次年度有給休暇の追加
- ・ 年功序列ではなく実力や業績に見合った昇格/賞与査定
- ・ 実績だけでなく雇用年数やバランスに応じて昇給やボーナスを調整している
- ・ プロビデントファンド導入
- ・ ボーナスの分割、ボーナス支給時期をずらす
- ・ オフィスに日本のお菓子を置く(無料)
- ・ 会社補助300THB/人による月1回のアクティビティ(従業員提案・参加自由)
- ・ 保険に加入。誕生日休暇を検討中
- ・ 同工業団地内において他企業と比較し福利厚生充実
- ・ 周辺地域福利厚生実態調査と定期的同水準化検討
- ・ 業績アップに対応した給与アップ、賞与支給

7 離職率を下げるために

コミュニケーション・社内環境改善

- ・ 休憩時間自由取得（決まった時間はない）
- ・ 定期的な社内行事によるコミュニケーション向上
- ・ 月に1度の夕食会
- ・ 毎朝のショートミーティング
- ・ 週1回の社内ミーティング（日本語通訳）
- ・ 誕生日パーティーの実施
- ・ 1回/月の従業員代表会議
- ・ 社内旅行の実施
- ・ CSR活動の実施
- ・ タイ人スタッフのみの夕食会
- ・ 誕生日にケーキ、期末打ち上げ
- ・ イベントの集中を避ける（例：ボーナス12月、忘年会は1月に新年会）
- ・ 日本帰国時のお土産配布
- ・ むやみに叱らない
- ・ タイ人従業員の自主性を重んじる
- ・ 日本語研修や通訳を使ったコミュニケーション
- ・ EOSやES Surveyの実施

業務内容面、評価制度

- ・ その人のやりたいことを徹底的に聞いて、やりたい仕事を任せる
- ・ 年齢、性別ではなく必ずスキル評価
- ・ チャレンジしたいことを都度確認して、積極的に任せる
- ・ 役職人事制度の変更
- ・ 成果主義による評価・昇格
- ・ 仕事の責任と評価を明確にし、それに見合った給与を与える
- ・ 目標スキル到達時の手当支給
- ・ 人事評価によるフィードバック
- ・ キャリアパスの提示、実力に見合った昇格査定
- ・ 人事評価制度、定期的な面接
- ・ MBOや1on1による評価制度
- ・ メンター制度の活用
- ・ キャリアプランの作成
- ・ 仕事環境の改善

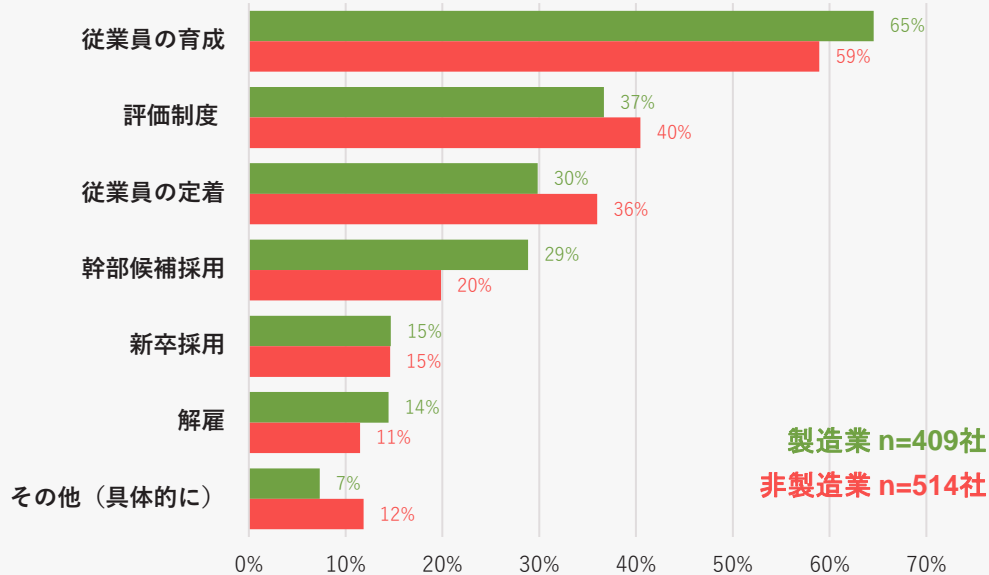
その他

- ・ 親の介護や子供の送り迎えなどで勤務時間のフレキシブル対応
- ・ 外部有料セミナーの受講（上司の推薦、本人の希望コース）
- ・ 社員のスポーツ活動援助
- ・ リクルーティングや人材育成
- ・ 超優秀人材は毎日在宅勤務許可
- ・ 日本への研修旅行（工場での実地研修、展示会の見学など）
- ・ フィードバック面接、ビジョン説明、親会社のフィロソフィー・規模説明
- ・ なるべく残業をさせている（週2日 x 2時間程度）

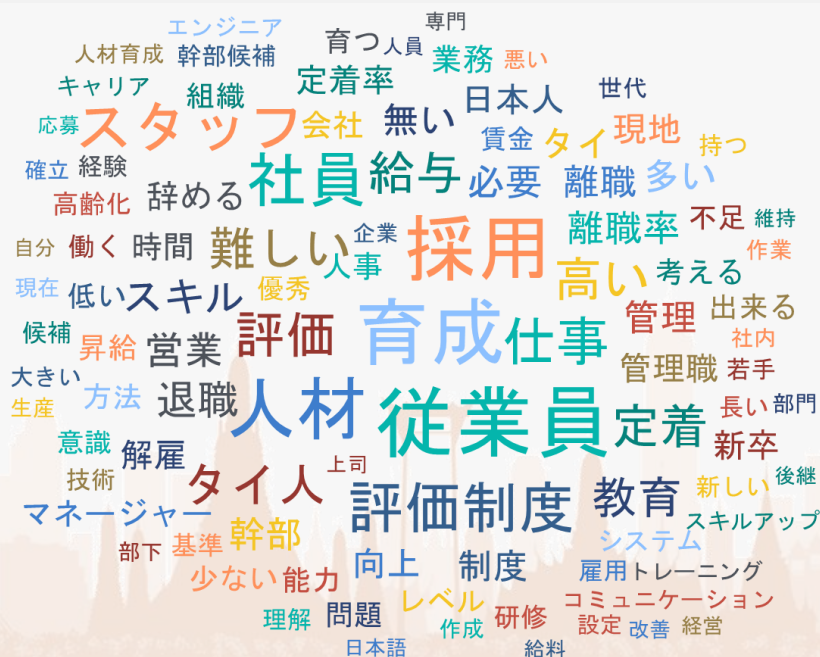
8 人事関連の悩み事

組織は生き物という通り、人なくして組織もない。組織の存続にはいつも人事の悩みが付きまとうものである。6項目をメインに人事関連の悩み事を伺った。

人事関連の悩み事



企業が持つ人事関連の悩み事で一番多かった項目は、製造業・非製造業ともに従業員の育成であった。勤続年数の長い従業員が定年に近づいているが、後任が育っていない、現地化を目標に掲げているものの、幹部候補を採用・教育できないなどといった悩みだ。その他、社内の評価制度が確立できていない、育成をしても2、3年で退職してしまう、適切な給与設定ができていない、などの意見がある。評価制度や人事制度に関しては、組織を客観的に判断する必要があるため、外部の第三者の力を借りたほうが良い場合もあると言える。



8 人事関連の悩み事

評価制度、人事制度

- 評価制度を作っても、昇給・ボーナスなどは市場の影響が大きく機能しない
- 能力の高い社員と低い社員で昇給、賞与の格差を大きくしたいが、公平性を求める社員気質になっている為、評価格差を拡げる事を避ける傾向がある
- 評価制度（昇給率）が確立していない
- タイでの一般的な給与システム及び昇進といった評価制度の基本がどういったものか知りたい
- タイにマッチした評価制度
- スタッフの適正給与の算出/評価制度/モチベーション維持
- スタッフの考えている自己評価と会社評価の見解に対する相違について
- タイにあった期末評価シートの準備

人材育成、研修制度

- 人材育成。売上・利益等に対する数字意識/危機管理
- 将来のマネージャー候補者は上司が変われば対象者が変わる
- 自分で考えて行動する人材になって欲しい
- リーダー人材の育成遅れ
- タイ人マネージャークラスの育成
- タイ人幹部社員の不足
- タイ人管理職の育成（特に日本本社、他拠点との連携）
- タイ人幹部育成プログラム
- タイ人同士のコミュニケーション
- 【給料が安いのは承知しているものの】自分で仕事をしたい、作りたいという人材になって欲しい
- セクションマネージャーでのトレーニング計画が不十分

離職

- ここ数年は2年以内に辞めてしまうので、できるだけ定着してもらいたい
- 2～3年で退職する社員がいて、育成したら退職するという事象が毎年のように起こること
- アシスタントを雇用しているが1年ぐらいの間隔で離職している
- 特にソフトウェア技術者の離職が激しい
- 女性の出産時の離職
- タイ人従業員の定着率が低い
- 駐在員も3～4年で転職するため、引き継いでいない事柄がある
- タイ文化として、転職による待遇向上があるため、人員育成→離職→不十分な引継ぎによる弊害が生じやすい
- 2年周期でほぼすべてのタイ人スタッフレベルの従業員が離職している
- 3年ぐらいで離職する人が多い。マネージャー候補がいない。
- いい人材を守る
- 営業スタッフの定着

8 人事関連の悩み事

採用

- ・ サービスエンジニア、輸出入関連のスタッフの若者の雇用が難しい
- ・ インド営業強化のための中堅人材の採用
- ・ コア人材の確保（育成 or 採用）
- ・ タイ人営業職1名を募集中だが、なかなか人材が見つからない
- ・ タイ人日本語人材の採用
- ・ タイ人の幹部育成と採用が必要
- ・ できれば勤務態度の悪い従業員を解雇し、良い人材を採用したい

給与

- ・ スタッフの適正給与の算出が難しい
- ・ タイの法律上、給料を下げるできないことが問題
- ・ インセンティブの数字の妥当性
- ・ 特に日本人駐在員の給与が高い
- ・ 従業員の給料に対する不満が大きい
- ・ 給料が市場の動向に左右されるため、従業員満足度の維持が難しい
- ・ タイの給与体系が把握できておらず、適切な給与設定ができない
- ・ 給料を上げたくても、昇給の基準が曖昧で困っている
- ・ 給与体系が不明確で、社員のモチベーションに影響が出ている

解雇

- ・ 本人と会社の評価が合致せず、解雇に踏み切れない
- ・ タイの法律上、解雇が難しい
- ・ イエローカードによる退職者の増加
- ・ 勤務態度の悪い従業員を解雇したい
- ・ タイ側出資者から派遣されたGMの処遇(仕事ができないが高給)
- ・ 勤務態度の改善が見られない従業員の解雇が必要
- ・ タイの法律が解雇を困難にしているため、問題社員の処遇に苦慮している
- ・ 勤務態度不良者の解雇基準を明確にしたい
- ・ 解雇プロセスの手続きが複雑で、迅速な対応が難しい

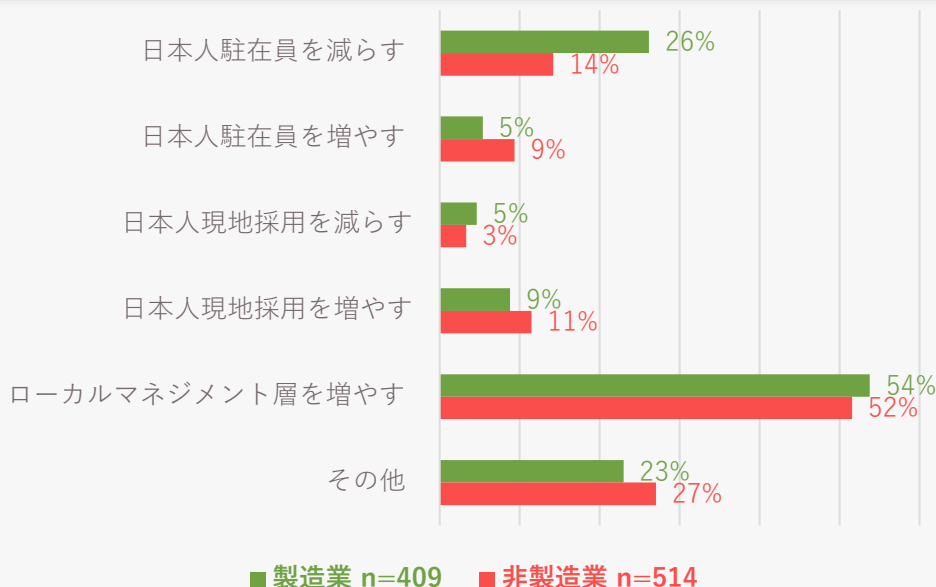
その他

- ・ コロナ後から極端に生産が落ち込んでいる
- ・ 社内のコミュニケーションが不足している
- ・ OJTのレベルアップが必要
- ・ タイの労働法に適應するのが難しい
- ・ コンプライアンス教育がタイにはない
- ・ タイ人従業員のモチベーション管理が難しい
- ・ タイ人との仕事の仕方に対する不安

9 今後の企業マネジメントについて

今後の企業マネジメントでは、製造業の54%、非製造業の52%がローカルマネジメント層を増やすと回答しており、2023年の回答（製造業45%、非製造業40%がローカルマネジメントを増やすと回答）と比較しても増加しており、現地化が益々進むと見られる。

今後の企業マネジメントについて



私達にできること！ パーソネルコンサルタントにお任せ下さい！

在タイ日系企業、及びタイで生活する日本人の皆様のビジネスと生活全般の向上のための多様なサービスを展開しています。是非ご活用ください。

◆タイ国内人材紹介◆



1994年創業以来、在タイ日系企業の正社員採用の支援をしています。顧客リストに登録されている顧客企業数は約10,000社、日系最大大手の人材紹介会社です。求職者は毎月1,500名の登録があり、営業職、管理職、工場長やマネージャー職から新卒採用まで、経理、営業、エンジニア、通訳など幅広い職種の採用支援を行っています。

◆タイ語の翻訳・通訳派遣◆



信頼できるタイ語翻訳・通訳サービスをご提供します。ネイティブスピーカーの専門チームが迅速かつ正確な翻訳を提供し、効果的なコミュニケーションをサポート。ビジネスや文化の架け橋となり、顧客のニーズに合わせたソリューションを提供します。通訳者および翻訳者の登録はバンコクで最多となっております。

◆事務所スペース・会議室のレンタル◆



日本人スタッフ常駐のレンタルオフィスOFFICE23。ここからタイのビジネスの成功を導きます。2人から使用可能な30㎡ほどの部屋もあり、オフィス家具やWifiも完備。場所はBTSアソーク駅、MRTスクンビット駅から徒歩5分のジャスミンシティビルです。

◆日本への人材紹介・送り出し◆



日本で働きたいタイ人を紹介します。「タイ国内の人材紹介」に併せて「海外への人材紹介」「送り出し機関」のライセンスを持っている会社はタイでは弊社だけです。日本でのタイ人社員の採用、高度人材技能、特定技能人材などに関してサポートが可能です。

◆日系企業で働く日本人・タイ人向けセミナーの開催◆



タイの日系企業で働く日本人・タイ人向けに各種セミナーを毎月開催しています。タイ人向けの「ビジネスマナーと仕事の基本行動」や「報連相」は新入社員研修としてとても人気があります。

◆その他サービス◆



内田クレペリンテストは、作業能力や性格、行動特性を短時間で把握できる心理検査です。採用や人材配置の最適化を支援し、候補者の適性を可視化することで、企業様の採用リスクを低減します。社員のパフォーマンス向上にも貢献するツールとしてご活用いただけます。タイでは安全管理の強化を目的にBTS社でも導入されています！



タイ人社員向けに特化したオンライン学習プラットフォームです。30分の短時間で効率よくスキルを学べる研修コンテンツを毎月提供し、社員の成長と人材開発をサポートします。貴社の成長を支える人材育成のパートナーとして、HGLをご活用ください。

弊社よりご採用いただいたタイ人社員向けに、入社日から3か月間の無償トライアルを提供しております！



WE ARE Kadence Thailand.

Kadence International は世界10カ国にオフィスを置き
お客様のマーケティングリサーチ活動をサポートしています。
商品開発時からコミュニケーションプラン策定時まで様々な事業フェーズにカスタ
マイズに対応しています。消費者理解のみならず、市場構造や流通環境、キープレ
イヤーの調査など市場参入や事業拡大の検討時には産業調査をご提案しています。
お気軽にご相談ください。



USA
San Francisco
Philadelphia
New York

UK
London

CHINA
Shanghai

INDIA
New Delhi
Mumbai
Bangalore

INDONESIA
Jakarta

JAPAN
Tokyo

PHILIPPINES
Manila

SINGAPORE
Singapore

THAILAND
Bangkok

VIETNAM
Hô Chí Minh



Kadence International – Thailand

140 One Pacific Place, 19th Floor, Unit 1910, Sukhumvit Rd
Kongtoey, Bangkok 10110 Thailand

+66 2116 7590

Kadenceウェブサイト（英語）：<https://kadence.com/>

Kadenceタイウェブサイト（日本語）：<http://cmt.cross-m.asia/ja/>



Hidekazu Hamano
Managing Director
hhamano@kadence.com