

ミャンマー最新状況（2026年7月13日現在）

■ミャンマーBPO・KPO活用の新たなステージ

日本企業によるミャンマー活用は、従来の「コスト削減」を目的としたBPO（Business Process Outsourcing）から、専門知識や高度な業務を担うKPO（Knowledge Process Outsourcing）へと大きく進化しています。

さらに近年は、生成AIの急速な普及により、アウトソーシングの役割そのものが変化しています。AIが定型業務を自動化する一方で、AIの精度を支える学習データの作成、品質評価、プロンプト改善、データ整備、人による最終判断など、「AIを支える業務」の重要性がこれまで以上に高まっています。

ミャンマーには、日本語能力に加え、高い学習意欲とデジタルリテラシーを備えた若手人材が多く、日本企業のバックオフィス業務だけでなく、AI関連業務やDX推進を支える人材基盤として大きな可能性を秘めています。

また、海外就労制度の見直しや国内雇用の拡大を背景に、日本語人材やホワイトカラー人材が国内で活躍する機会も増えており、日本企業にとっては質の高い人材へアクセスしやすい環境が整いつつあります。

主な活用領域

BPO（Business Process Outsourcing）

- * 経理・会計・記帳代行
- * 給与計算・人事労務
- * データ入力・データ整備
- * OCRデータ補正・品質管理
- * ECサイト運営・商品管理
- * Webサイト更新・保守
- * SNS運用・コンテンツ制作
- * 市場調査・リサーチ

KPO（Knowledge Process Outsourcing）

- * CADトレース・積算支援
- * 翻訳・通訳
- * システム開発
- * ソフトウェアテスト
- * Webシステム運用
- * 業務分析・業務改善支援

AIオペレーション

- * AIアノテーション
- * AI学習データ作成
- * AI回答品質評価（Human Feedback）
- * プロンプト設計・改善支援
- * AIエージェント運用支援
- * RPA・AIによる業務自動化支援

AI時代に求められるのは、「AIに仕事を任せること」ではなく、「AIを活用して業務品質を向上させること」です。

AIは大量処理を得意とする一方で、日本語のニュアンス理解や品質判断、例外対応など、人の知識や経験が必要となる場面は依然として数多く存在します。

ミャンマー人材は、新しい技術への適応力が高く、日本語品質を維持しながらAIを活用するオペレーション人材として、今後ますます重要な役割を担うことが期待されています。

■日本企業が抱く誤解と実態

「ミャンマーは危険だから事業ができない。」

現在でもそのような印象を持つ方は少なくありません。

確かに、政治・経済情勢、電力不足、通信環境、制度変更など、企業活動に影響を及ぼすリスクは存在します。

しかし、その多くは既に顕在化しており、現地企業や海外企業は適切な対策を講じながら事業を継続しています。

重要なのは、「リスクがない国」を探すことではなく、「**リスクを理解し、管理できる体制を構築すること**」です。

例えば、

- * 自家発電設備・太陽光発電・蓄電池・UPSによる電源対策
- * 複数通信キャリア・法人向けVPNによる通信冗長化
- * クラウド・ローカル双方でのデータ保全
- * 制度変更への迅速な対応体制
- * 現地専門家・パートナーとの継続的な情報共有
- * 日本とミャンマー双方による品質管理

これらは現在のミャンマーでは特別な取り組みではなく、安定した事業運営を支える基本インフラとなっています。

■ACSが実施しているリスク対策

当社は前身事業を含め10年以上にわたりミャンマーで事業を継続し、政変、制度変更、電力不足、通信障害、外貨管理など、さまざまな環境変化を経験してきました。

現在は、日本企業へ安定したサービスを提供するため、以下の体制を構築しています。

- * 自家発電設備および燃料備蓄
- * 太陽光発電・蓄電池・UPSによる電源冗長化
- * 複数通信キャリア・法人向けVPNによる通信冗長化
- * クラウド・ローカル双方でのデータバックアップ
- * 日本・ミャンマー双方による品質管理体制
- * 制度変更・法令改正の継続的なモニタリング
- * 現地専門家・関係機関との情報連携
- * BCP（事業継続計画）の継続的な改善
- * 日本国内リソースとの連携による品質保証体制

これらの取り組みにより、現在もBPO・KPO・AIオペレーションサービスを安定的に提供しています。

■ミャンマー人材の魅力

ミャンマー人材の最大の魅力は、高い学習意欲、誠実な仕事への姿勢、そして日本企業との親和性にあります。

- * 真面目で責任感が強い
- * 日本語学習への意欲が高い
- * IT・AIツールへの適応が早い
- * デジタルリテラシーが高い
- * チームワークを重視する文化
- * 品質改善への意識が高い
- * 継続的なスキルアップに前向き

近年では、会計、IT、Web制作、CAD、デザイン、AI関連業務など、専門スキルを持つ人材も着実に増加しています。

単なる「低コスト人材」ではなく、日本企業のDX推進やAI活用を支える高度人材として期待されています。

■今後の展望

今後、電力・通信インフラ、外貨管理、海外就労制度などの課題は継続すると考えられます。

一方で、企業による電源・通信対策の高度化や、現地人材の育成は着実に進んでいます。

また、海外就労制度の変化を背景に、日本語人材やホワイトカラー人材が国内で活躍する機会が増えており、日本企業が優秀な人材へアクセスしやすい環境も広がっています。

AI時代において重要なのは、「人件費の安い国」を探すことではなく、「AIを活用しながら高品質な業務を提供できる人材拠点」を確保することです。

その意味でミャンマーは、BPO・KPOに加え、AIオペレーションやDX支援を担う戦略的パートナーとして、今後さらに存在感を高めていくと考えられます。

■総括

現在のミャンマーは、決してリスクのない市場ではありません。

しかし、そのリスクの多くは既に顕在化しており、適切な対策を講じることで十分に管理可能なものとなっています。

当社も前身事業を含め10年以上にわたり現地で事業を継続し、多様な環境変化を乗り越えながら、日本企業へのサービス提供を続けてきました。

私たちは、現在のミャンマーを「撤退すべき市場」ではなく、「リスクを理解し、適切に管理することで、持続的な価値を生み出せる市場」であると考えています。

今後も現地ネットワーク、人材育成ノウハウ、日本品質のマネジメントを融合させ、日本企業の人材不足解消、DX推進、そしてAI時代に求められる新しいアウトソーシングサービスを提供してまいります。

カテゴリ	トピックス
ミャンマーへの入国方法	直行便の再開は限定的で、タイ（バンコク）経由が一般的。e-visaの申請は稼働していますが、祝祭日や情勢により審査期間が変動するため、渡航の3週間前には申請を完了させることを強く推奨します。 e-Visa申請URL https://evisa.moip.gov.mm e-Visa費用について https://myanmarcgla.org/index.php/visa/e-visa
インターネット	固定回線は、停電とメンテナンス不足により遮断されることもしばしば。通信業者によっては、その復旧に36時間以上待たされます。コストは物価上昇を反映して上昇しており、100Mbpsで約100,000MMK/月（税込み 15%）程度です。
SNS	Facebook, Instagram, Xへの通常接続は不可。VPN利用に対する取り締まりや技術的制限が強化されており、一部の無料VPNは接続できません。ビジネス利用でも通信環境の確保が最優先課題です。
電話	キャリア U9(ooredoo)：通話、データ共に利用可能 MPT　　：通話、データ共に利用可能 mytel　：通話、データ共に利用可能 ATOM　：通話、データ共に利用可能 各キャリア共に利用可能ですが、通信速度、品質は良くない状況が続いています。
電気代	一般家庭は2020年当時20,000MMK程度の電気代が、ローテーション停電にかかわらず、現在約100,000MMK近辺となっています。
電気事情	弊社のあるMayangone（マヤンゴン）地区は夜間、昼間の停電が無い日が続いています。予断は許しませんが、改善されつつあると思います。
ガソリン	ディーゼル　　　　　：3,095 プレミアムディーゼル：3,790 レギュラー（92RON）：3,250 ハイオク(95RON)　　　：3,310 ＊1リットル当たり　単位:MMK（25年7月6日現在）燃料価格は落ち着きを取り戻し、4週連続で下落していましたが、再度のイラン危機の情報からか、下げ止まりました。
為替	ミャンマー中央銀行　　USドル　　"1US\$= 2,100 日本円　　"100円=1,300.23 市中レート　　USドル　　Buy　　4,260.00 Sell　4,370.00 日本円　　Buy　　26.36 Sell　27.05 ＊単位:MMK（本日現在） ＊トピックス：市中レートで両替を行っていた両替商が一時休店している店舗が多く、両替の需要が多い外国人、技能実習生含め外貨を必要とするミャンマー人の生活に支障が出ています。日本語を巧みに話す詐欺ミャンマー人の闇両替も増えています。
バス	市中均一　　400～500MMK（3年前は200MMK）1系統当たり。しかし区間によっては600～800MMKもあり。闇営業の乗合バスも増えています。
タクシー	Grabで約5,000MMK/km、3年前の約3.5倍。 流して、初乗り6,000MMK/マイル～、3年前の3.5倍。
物流	DHL：日本からミャンマーへ発送、ミャンマーから日本への発送双方可能 OCS：日本からミャンマーへ発送、ミャンマーから日本への発送双方可能 EMS（小包）：受付再開済みですが、サービス品質に「むら」があります。 ・ビジネスや緊急の書類であればDHLまたはOCSの二択です。個人向けの軽量の荷物で、到着まで2週間程度の余裕がある場合はEMSが選択肢に入ります。
スーパー、大型店舗	大型流通店舗は通常営業しています。 Pro1 Global Home Center：9:00～17:00 Marketplace by City Mart：7:00～21:00（店舗によって閉店時間が異なる様です） Ocean Super Center：9:00～21:00（店舗によって閉店時間が異なる様です） ＊ミャンマーチャット安、政府の輸入規制により大型店舗では必ずあった海外製の食材、化粧品等が少なくなっており、物資が不足しています。
日常生活	鶏卵：価格は500～600MMK/個、3年前の3倍強です。 米：1 ビー（約2.1Kg） 8,000～MMK（市中購入価格）3年前の2.5倍強。

労務管理・人材関連	■ ミャンマー人材市場の最新動向と育成就労制度への対応 現在のミャンマーでは、徴兵制度の運用、外貨管理政策、海外送金制度の継続、人材流出抑制政策などを背景に、海外就労制度や出国管理の運用が継続的に見直されています。 海外就労希望者に対する審査は以前より厳格化しており、日本を含む海外人材採用にも影響を与えています。制度運用は頻繁に変更されるため、企業には継続的な情報収集と柔軟な採用計画が求められています。 一方で、海外就労規制の影響により、日本語人材やIT人材、会計・事務系人材の一部が国内での就業を選択するケースも増えており、日本企業にとってはミャンマー国内で優秀な人材を活用できる環境も広がっています。 ■ 出国・海外就労規制（男性） 徴兵制度の運用開始以降、18歳～35歳の男性については海外就労に関する審査が大幅に厳格化されています。 海外就労に必要なとなるOWIC（Overseas Worker Identification Card）の取得や海外就労契約の承認には厳しい条件が設けられており、新規の海外就労目的での出国は現在も極めて困難な状況が続いています。 また、出国時には渡航目的や就労内容に関する追加確認が行われるケースもあり、採用決定後であっても渡航時期が変更・延期される可能性があります。 日本企業においては、十分なリードタイムを確保した採用計画と、制度変更を前提とした柔軟な対応が必要です。 ■ 出国・海外就労規制（女性） 女性についても海外就労手続きは従来より厳格化しています。 徴兵法上は18歳～27歳の女性も対象年齢に含まれていますが、現時点では男性ほど厳しい運用には至っていません。 一方で、日本向け送り出しについては送り出し機関ごとの人数管理や行政手続きの影響により、採用決定から出国まで数か月以上を要するケースも見られます。 送り出し機関ごとの運用や制度変更も継続しているため、現地パートナーとの密接な情報共有が重要となっています。 ■ OWICおよび海外労働者管理 海外就労者に対する管理は継続的に強化されています。 OWICは海外就労に必要な不可欠な制度であり、取得・更新状況は出国可否に直接影響します。 また、海外就労者に対する入出国時の確認、帰国後の登録、送金実績などを含めた管理体制も強化されており、制度運用は今後も変更される可能性があります。 企業・送り出し機関双方において、制度変更を継続的に把握し、迅速に対応できる体制づくりが重要です。 ■ 給与の海外送金義務 海外就労者に対する給与送金制度は現在も継続しています。 海外就労者は給与の一定割合（最低25%）を指定金融機関を通じてミャンマー国内へ送金することが求められています。 公定レートと市場実勢レートの差が大きい状況では、この制度が海外就労者の実質的な可処分所得に影響を及ぼすケースもあります。 送金実績はOWIC制度とも連動しており、海外就労管理制度の一部として運用されています。 ■ 日本の「育成就労制度」への影響 日本では、技能実習制度に代わる新たな在留資格として「育成就労制度」の導入が予定されています。 育成就労制度では、人材育成と人材確保を両立させる制度として、一定条件のもと本人意向による転籍が認められるなど、従来の技能実習制度から大きく制度設計が見直されます。 ミャンマー人材に対する需要は今後も高いと考えられますが、送り出し国であるミャンマー側では、徴兵制度や海外就労規制、OWIC制度などが引き続き影響するため、日本側の制度が整備されても、人材供給が直ちに回復するとは限りません。 そのため、日本企業には、日本側制度とミャンマー側制度の双方を理解した採用戦略が求められます。 ■ 日本企業への影響 現在のミャンマー人材採用では、 * OWIC取得 * 出国許可 * 送り出し機関の承認 * 行政手続き * 徴兵制度の運用 * 制度変更 など複数の要因によって、採用から入国までの期間が大きく変動する可能性があります。 そのため日本企業には、 * 十分なリードタイムを確保した採用計画 * 現地送り出し機関との継続的な情報共有 * 制度変更への迅速な対応 * 代替候補者を含めた採用戦略 * 育成就労・特定技能を見据えた長期的人材戦略 が求められます。一方で、海外就労規制の影響により、日本語人材やIT人材などが国内に留まる傾向も続いています。 そのため、ミャンマー国内で人材を雇用し、日本企業向けにBPO・KPO・AI関連業務を提供するオフショアモデルは、制度変更の影響を受けにくい人材活用手法として、今後さらに重要性が高まると考えられます。 ■ 総括 現在のミャンマーにおける海外就労制度は、徴兵制度、外貨管理政策、海外送金制度などが複合的に影響する流動的な環境にあります。 一方で、日本語能力やデジタルスキルを持つ若年人材の育成は継続しており、人材そのものの価値が失われたわけではありません。 また、日本では育成就労制度の導入により、外国人材活用のあり方が大きく変わろうとしています。 今後は、「日本へ送り出す人材」と「ミャンマー国内で活躍する人材」の双方を視野に入れた人材戦略が、これまで以上に重要になります。 私たちは、育成就労・特定技能による日本での人材活用と、ミャンマー国内でのBPO・KPO・AIオペレーションを組み合わせたハイブリッドな人材活用こそが、これからの日本企業にとって最も持続可能な選択肢の一つであると考えています。 追記） ミャンマー人材は育成就労制度で受け入れられるのか？ 2027年頃の運用開始が予定されている日本の「育成就労制度」は、技能実習制度に代わる新たな外国人材受入れ制度として整備が進められています。 制度上、ミャンマーは対象国から除外されており、今後もミャンマー人材を育成就労制度で受け入れること自体は可能となる見込みです。 しかし、実際の人材受入れは、日本側制度だけで決まるものではありません。 現在のミャンマーでは、徴兵制度の運用、海外就労規制、OWIC制度、出国管理などが継続しており、送り出し側の制度運用が人材供給に大きく影響しています。 そのため、日本側で育成就労制度が開始されたとしても、直ちに従来どおりの人数を安定的に受け入れられるとは限らず、送り出し状況や制度変更を注視する必要があります。 一方で、日本企業からのミャンマー人材に対する評価は依然として高く、日本語能力、勤勉さ、学習意欲といった強みは変わっていません。 中長期的には、ミャンマー側の制度運用が安定すれば、育成就労制度においても重要な人材供給国の一つとなる可能性があります。 そのため企業には、 * 日本側の育成就労制度への対応 * ミャンマー側制度の継続的なモニタリング * 特定技能制度との併用検討 * 国内雇用型BPO・KPOの活用 を組み合わせた、人材確保戦略が求められます。 また私たちは、育成就労制度を活用した日本での人材受入れだけでなく、ミャンマー国内でのBPO・KPO・AIオペレーションを組み合わせたハイブリッドな人材活用を提案しています。 制度変更の影響を受けやすい「送り出し」に依存するのではなく、日本国内とミャンマー国内の双方で人材を活用することで、企業の持続的な成長を支援します。
-----------	--

■ 在ミャンマー大使館・総領事館からの安全情報

<https://www.anzen.mofa.go.jp/od/ryojiMail.html?countryCd=0095>

■ ミャンマー 危険・スポット・広域情報

https://www.anzen.mofa.go.jp/info/pcinfectionspotazardinfo_018.html#ad-image-0