

ミャンマー最新状況（2026年7月20日現在 概況）

■AI時代に進化するミャンマー-BPO・KPOの新たな役割
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、専門知識や高度な判断を伴うKPO（Knowledge Process Outsourcing）へと大きく進化しています。
さらに現在では、生成AIやAIエージェント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が定型業務や情報処理を担う一方で、

- AI学習データの作成
- AI回答の品質評価
- プロンプト設計・改善
- AIが処理できない例外対応
- 日本語品質の維持
- 業務フロー設計

など、「AIを活用するための業務」が急速に増加しています。
AI時代に求められるのは、人をAIに置き換えることではなく、人とAIが最適に役割分担することです。
その中で、日本語能力、高い学習意欲、ITリテラシーを兼ね備えたミャンマー人材は、日本企業のAI活用を支える重要な戦力となりつつあります。
さらに、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IT・会計・エンジニアリング人材が国内に留まる傾向が続いており、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/OCRデータ確認・補正/データ入力・データ整備/Webサイト更新・運営/ECサイト運営/SNS運用・コンテンツ制作
カスタマーサポート/市場調査・リサーチ/KPO（Knowledge Process Outsourcing）/CADトレース・積算支援/図面チェック/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/データ分析
業務分析・業務改善/AIオペレーション/AIアシスタント/AI学習データ作成/Human Feedback（AI品質評価）/AI回答検証/プロンプト設計・改善/AIエージェント運用支援/AIワークフロー運用
RPA・AI自動化支援/LLM Evaluation（LLM品質評価）

AIの性能は、学習データと評価品質によって決まります。
そのため、人が担う品質管理や評価業務は、AIが普及するほど重要性が増しており、AIと共存できる人材への需要は今後さらに拡大すると考えられます。

■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・通信インフラ、制度変更などのリスクは存在します。
しかし、その多くは既に企業活動の前提条件となっており、多くの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、「リスクがない市場」を探すことではなく、
リスクを理解し、管理できる仕組み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・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 / 制度変更への迅速な対応 / 現地専門家との情報連携
日本・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、事業継続のための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、停電、通信障害、外貨規制など、多くの環境変化を経験してきました。
その経験をもとに、

自家発電設備・燃料備蓄 / 太陽光発電・蓄電池・UPS / 通信回線の冗長化 / 法人向けVPN / クラウド・ローカル双方でのバックアップ / 日本・ミャンマー双方による品質保証 / 法制度・労務制度の継続モニタリング
BCP（事業継続計画）の継続的改善

を実施し、日本企業へ安定したサービスを提供しています。
さらに、日本国内では広島県の就労支援事業所との連携体制を構築し、日本国内リソースとミャンマー人材を組み合わせたハイブリッドなサービス提供を進めています。

■ミャンマー人材の魅力
ミャンマー人材の最大の魅力は、高い学習意欲と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
- 新しい技術を積極的に吸収する
- 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

さらに近年では、

- AIアシスタント
 - LLM評価
 - Web開発
 - システム開発
 - CAD
 - 会計・経理
 - デジタルマーケティング
- など、高度な専門スキルを持つ人材も着実に増えています。

■今後の展望
今後、日本では育成就労制度の開始により、外国人材活用のあり方が大きく変化していきます。
一方、ミャンマーでは海外就労制度の運用が継続的に見直されており、人材送り出しには一定の不確実性が残ります。

だからこそ、

「日本へ送り出す人材」

だけではなく、

「ミャンマー国内で活躍する人材」

を活用するBPO・KPOモデルの重要性はさらに高まると考えられます。
AI時代において重要なのは、人件費だけで拠点を選ぶことではありません。
AIを活用しながら、日本品質を維持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AIオペレーション、KPO、DX支援を担う戦略的パートナーとして、今後さらに価値を高めていくと考えています。

■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、そのリスクは適切な準備と運営体制によって十分に管理可能なものです。
当社は前身事業を含め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、ミャンマーを「リスクがある国」としてではなく、
「リスクを理解し、適切に管理することで、高い付加価値を生み出せるパートナー」と捉えています。

今後も現地ネットワーク、人材育成、日本品質のマネジメントを融合し、BPO・KPO・AIオペレーション、そして日本国内リソースとの連携を通じて、日本企業の人材不足解消、DX推進、AI活用を支える最適なソリューションを提供してまいります。

ミャンマー最新状況（2026年7月20日現在 詳細）

カテゴリ	トピックス
ミャンマーへの入国方法	直行便はありません。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 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。 ＊中国からの売電も始まったと現地ニュースにありました。
ガソリン	ディーゼル　　：3,175 プレミアムディーゼル　：3,895 レギュラー（92RON）：3,210 ハイオク(95RON)　　：3,285 ＊1リットル当たり　単位:MMK（25年7月20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、若干ですが上昇傾向にあります。
為替	ミャンマー中央銀行　　USドル　　"1US\$= 2,100 日本円　　"100円=1,294.58 市中レート　　USドル　　Buy　　4,330.00 Sell　　4,440.00 日本円　　Buy　　26.68 Sell　　27.39 ＊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グループ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。 流しで、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、海外送金制度、人材流出を抑制する政策などを背景に、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や手続きは以前より複雑化しており、日本企業によるミャンマー人材の採用にも影響を及ぼしています。制度変更が事前の十分な周知なく実施される場合もあるため、企業には、現地の送り出し機関や専門家を通じた継続的な情報収集と、変更を前提とした採用計画が求められます。 一方で、海外就労の制約や手続きの長期化によって、日本語人材、IT人材、会計・事務系人材の一部がミャンマー国内での就業を選択する傾向も見られます。日本企業にとっては、日本へ人材を受け入れる方法だけでなく、ミャンマー国内で人材を雇用し、日本向け業務を担ってもらうBPO・KPO・AIオペレーションも、有力な人材活用策となっています。 ■ 出国・海外就労規制（男性） 徴兵制度の運用開始後、徴兵対象年齢にあたる男性の海外就労は、特に不確実性が高まっています。男性については、海外就労に必要なOWIC（Overseas Worker Identification Card）の新規発行や出国手続きが制限・停止された事例が報告されています。2025年には18歳から35歳までの男性を対象としたOWIC発行制限や、既に雇用契約を締結している人についても出国が認められない事例が報告されました。 ただし、運用は一律ではなく、既存契約の締結時期、OWICの取得状況、徴兵対象者としての登録状況、再渡航か新規就労かといった条件によって取り扱いが異なる可能性があります。そのため、「18歳から35歳までの男性は一律に出国できない」と断定するよりも、新規の海外就労は極めて不確実性が高く、個別案件ごとの確認が必要であると捉えるのが適切です。 日本企業には、採用決定から入国まで十分なリードタイムを確保するとともに、渡航延期や人材変更が生じることを前提とした採用計画が求められます。 ■ 出国・海外就労規制（女性） 女性についても、海外就労に関する審査や行政手続きは以前より厳格化しています。徴兵法上は一定年齢の女性も対象範囲に含まれますが、現在の海外就労手続きでは、男性と同様の一律かつ全面的な制限が運用されているわけではありません。 一方、日本向けの送り出しでは、送り出し機関ごとの申請人数や求人申請に上限が設けられた事例が報告されています。2025年には、日本向けの新規求人申請について、送り出し機関1社当たり月15人とする運用が報告されました。 このため、女性人材についても、採用決定から出国まで数か月以上を要したり、行政手続きの状況によって渡航時期が変更されたりする可能性があります。送り出し機関の申請枠、求人承認、OWIC取得、出国前手続きの進捗を継続的に確認することが重要です。 ■ OWICおよび海外労働者管理 OWICは、ミャンマー国籍者が海外で適法に就労するための重要な身分証明制度です。日本の特定技能制度においても、ミャンマー国籍者が海外就労する場合、ミャンマー側の制度に基づいてOWICを申請する必要があることが、日本の出入国在留管理庁から案内されています。 現在は、従来のパスポートとOWICの取得だけでなく、出国前の追加承認や登録が求められるケースも報告されています。OWICの発行・更新、出国前承認、帰国時の報告など、海外労働者を管理する制度全体が強化される方向にあります。 そのため、OWICを取得済みであっても、必ず予定どおり出国できるとは限りません。企業や送り出し機関は、次の項目を個別に確認する必要があります。 パスポート区分 OWICの取得・更新状況 雇用契約の承認状況 出国前承認の要否 徴兵対象者としての登録状況 空港での出国審査 帰国・再渡航に関する手続き ■ 給与の海外送金義務 ミャンマーの海外就労者には、給与の一定割合を正式な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る制度が運用されています。 これまで、給与の少なくとも25%を指定された金融経路で送金することが求められてきました。送金実績は、海外就労者に関する行政管理やOWIC関連手続きとも関係する重要な記録として扱われています。 一方、公定レート、銀行の適用レート、市場実勢レートの間には差がある場合、海外就労者の実質的な受取額や可処分所得に影響する可能性があります。送金割合、対象者、指定金融機関、確認書類などの運用は変更される可能性があるため、雇用条件を説明する際には、最新の制度を確認することが重要です。 ■ 日本の育成就労制度とは 日本では、技能実習制度を発展的に解消し、人材育成と人材確保を目的とする新たな「育成就労制度」が、2027年4月から施行されます。従来のように「2027年頃」とするのではなく、現在は施行時期が明確になっています。 日本の特定技能制度においても、原則3年間の就労を通じて人材を育成し、特定技能1号の技能水準へ移行することが想定されています。また、一定の要件を満たした場合には、本人の意向による転籍が認められるなど、労働者保護の仕組みも見直されています。 育成就労制度は、単に外国人材を一定期間受け入れる制度ではありません。受入れ企業には、計画的な技能育成、日本語教育、適正な労務管理、生活支援、特定技能への移行を見据えたキャリア形成などが求められます。 ■ ミャンマー人材は育成就労制度で受け入れられるのか 結論 将来的に受け入れられる可能性はありますが、2026年7月時点では、ミャンマーから育成就労人材を正式に受け入れられることが確定した段階とはいえません。 育成就労制度では、悪質な送り出し機関を排除し、適正な送り出しを確保するため、原則として日本と二国間取決め（MOC）を作成した国から受け入れる仕組みとなっています。さらに、送り出し機関を介して人材を受け入れる場合は、相手国政府から提出された認定送出機関リストに掲載された機関を利用する必要があります。 2026年7月時点で公表されている育成就労制度の送出国・送出機関リストには、インドネシア、ウズベキスタン、カンボジア、スリランカ、タイ、ネパール、パキスタン、バングラデシュ、東ティモール、フィリピン、ベトナム、ラオスなどが掲載されています。 しかし、現時点の公表リストにはミャンマーは掲載されていません。 育成就労制度において、ミャンマー国籍者が一律に対象外とされているわけではありません。ただし、実際にミャンマーから人材を受け入れるためには、日本とミャンマーの間での二国間取決め、認定送出機関の整備、ミャンマー側の海外就労・出国手続きへの対応が必要です。2026年7月時点では、これらの準備が完了したことは公表されておらず、正式な受け入れ開始が確定した状況ではありません。 ■ 育成就労制度開始後も残るミャンマー側の課題 今後、日本とミャンマーの間で必要な制度整備が行われたとしても、日本側の制度が開始されただけで、直ちに安定した送り出しが実現するとは限りません。実際の受け入れには、少なくとも次の条件が関係します。 日本・ミャンマー間の育成就労に関するMOC ミャンマー政府による送出機関の認定 求人・雇用契約の承認 パスポートおよびOWICの取得 出国前承認 徴兵対象年齢に関する審査 送り出し人数や求人申請枠 空港での最終的な出国審査 特に徴兵対象年齢にあたる男性については、制度開始後も送り出しが制限される可能性があります。そのため、ミャンマー人材の育成就労による採用を検討する企業は、「採用できるか、できないか」という二択ではなく、制度整備の進捗と候補者の条件を確認しながら段階的に準備することが重要です。 ■ 日本企業に求められる対応 ミャンマー人材を採用する場合、採用から入国までの期間は、次の要因によって大きく変動します。 MOCおよび認定送出機関の整備状況 OWICの取得状況 出国許可・出国前承認 送り出し機関の申請枠 求人および雇用契約の承認 徴兵制度の運用 日本側の在留資格手続き 制度変更や行政運用の変更 そのため、日本企業には次の対応が求められます。 育成就労制度の対象分野・受入れ要件の確認 ミャンマーとのMOC締結状況の定期確認 認定送出機関リストの確認 十分なリードタイムを確保した採用計画 男性・女性双方を含む候補者構成の検討 代替候補者を含めた採用計画 特定技能制度との連続性を考慮した育成計画 ミャンマー国内雇用を含めた人材調達が多様化 育成就労制度を活用する場合は、制度開始直後から大量採用を前提とするのではなく、小規模な受け入れから運用実績を蓄積し、送り出しと受け入れ双方の安定性を確認しながら拡大する方法が現実的です。
-----------	---

■ 「日本での受け入れ」と「ミャンマー国内での活用」
海外就労制度の制約が続く一方で、日本語能力やデジタルスキルを持つ若年人材が、ミャンマー国内に留まる傾向も見られます。
そのため、日本企業の人材戦略は、ミャンマー人材を日本へ受け入れることだけに限定する必要はありません。

例えば、次のような業務はミャンマー国内から提供できます。

データ入力・OCR確認
経理・会計補助
CAD・積算支援
Webサイト運用
ソフトウェアテスト
AIアノテーション
AI学習データ作成
AI回答の品質評価
プロンプト評価
AIエージェント運用支援

育成就労・特定技能を通じて日本国内の現場業務を担う人材と、ミャンマー国内から日本企業の間接業務やデジタル業務を支援する人材を組み合わせることで、送り出し制度だけに依存しない人材基盤を構築できます。

■ 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、OWIC、出国前承認、外貨・海外送金制度などが複合的に影響する、変化の大きい環境にあります。
一方、日本では2027年4月から育成就労制度が施行され、外国人材の受け入れは「一時的な技能移転」から、「人材育成と長期的な人材確保」を重視する仕組みへ転換します。
ミャンマー人材については、将来的に育成就労制度で受け入れられる可能性があります。しかし、2026年7月時点では、ミャンマーとの育成就労に関するMOCや認定送出機関リストが公表されておらず、正式な受け入れが確定した状況ではありません。
したがって、現時点で企業が取るべき対応は、採用を断念することでも、受け入れ可能と判断して採用を進めることでもありません。
日本とミャンマー双方の制度整備を継続的に確認しながら、候補者の育成、日本語教育、受入れ体制の整備を先行して進めることが重要です。

また、今後の人材戦略では、

日本で活躍する人材と、ミャンマー国内から日本企業を支える人材の双方を育成する

という視点が不可欠です。
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」だけに依存せず、日本国内とミャンマー国内の双方に人材基盤を構築することで、日本企業の人材不足、事業継続、DX推進を持続的に支援してまいります。

※本稿は2026年7月時点の公表情報を基にしています。育成就労制度のMOC、認定送出機関、ミャンマー側の出国・OWIC運用は今後も更新される可能性があるため、実際の採用時には出入国在留管理庁、外国人技能実習機構、ミャンマー側関係機関の最新情報を確認する必要があります。

■ 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/pcinfectionspothazardinfo_018.html#ad-image-0