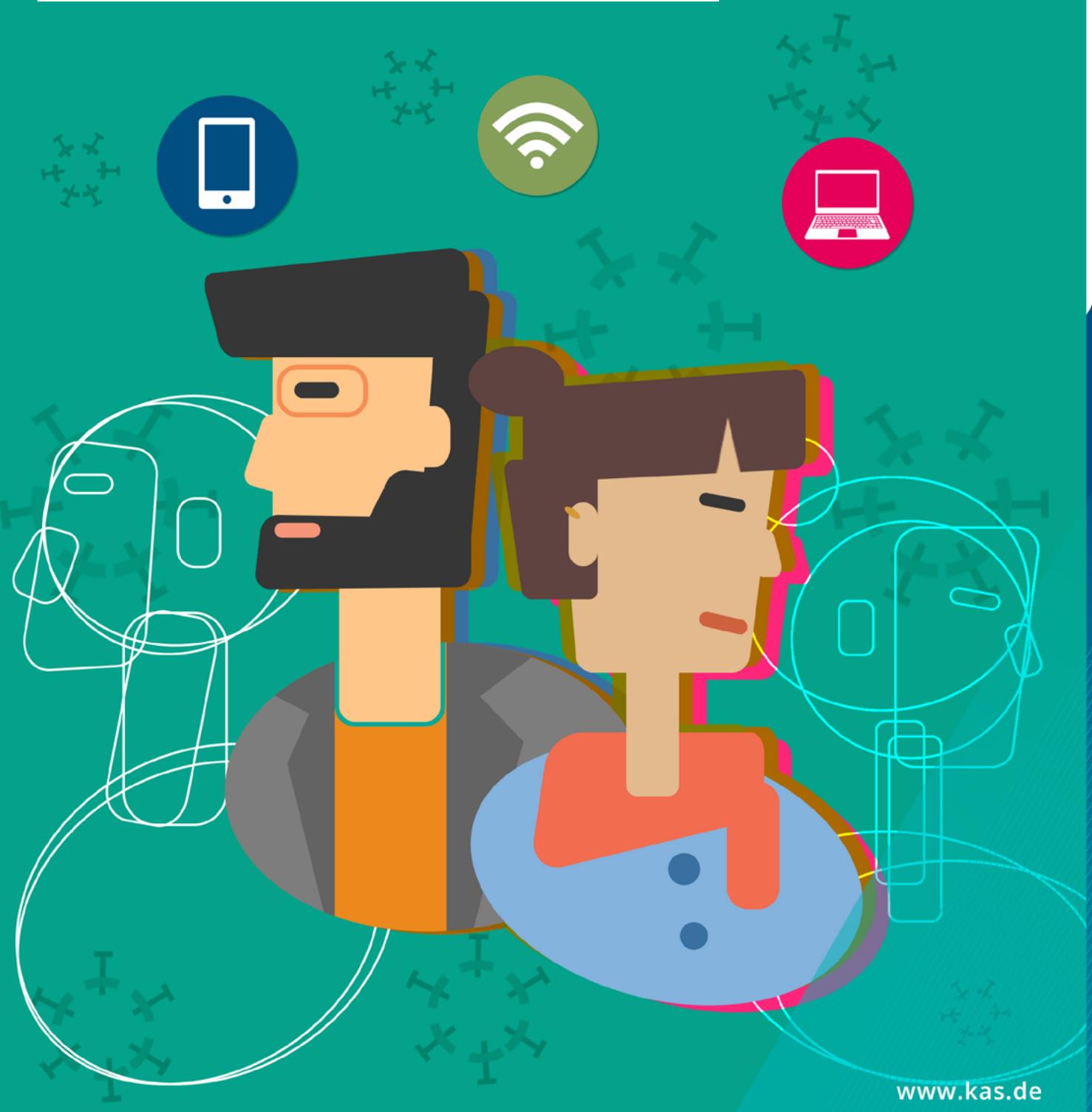


アジアの若者と働き方の未来

カントリープロファイル：マレーシア



アジアの若者と働き方の未来

カントリープロファイル：マレーシア

シャイ・キト・ウォン、カルビン・ウー

目次

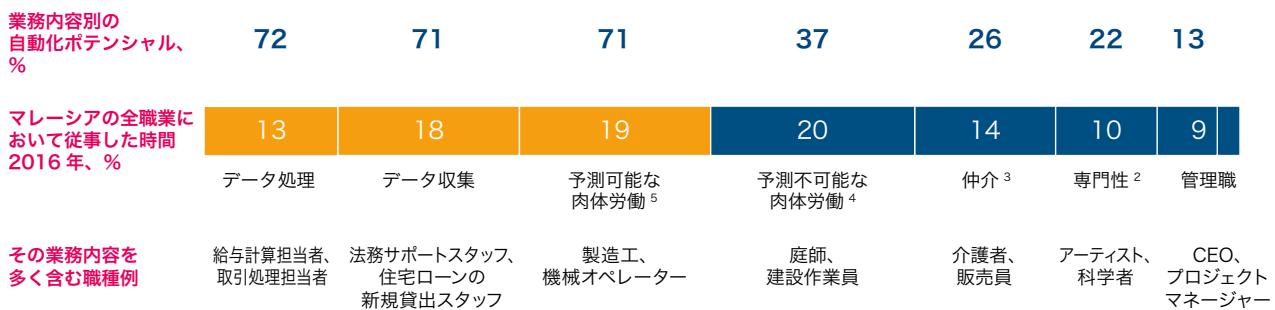
1. はじめに	1
2. マレーシアの若者	4
人口統計.....	5
地理的分布.....	5
学歴.....	6
労働力人口.....	7
失業.....	9
若年労働者の希望する職業.....	10
3. 労働の未来	12
マレーシアの雇用市場.....	13
中小企業の現状と雇用.....	15
リモートワークへの移行と教育.....	17
ギグワークの台頭.....	18
4. マレーシアの若者の課題	19
頭脳流出.....	20
デジタルの貧困.....	20
ギグワーカーと自営業者に対する社会的保護.....	21
失業、不完全雇用と賃金.....	21
5. 政策提言	25

はじめに

1. はじめに

話題に上がることの多い「未来の働き方」は、マレーシアでは新型コロナウイルス感染症（コロナ）のパンデミックによって加速度的に現実味を帯びてきた。パンデミックは、政府、雇用者、労働者を未来の労働の機会と脅威にさらし、マレーシア経済の未来がどのように形成されるかについて、議論をさらに活発化させた。マッキンゼー（2020）が行った調査では、マレーシアや多くの ASEAN（東南アジア諸国連合）地域は、労働集約的な製造業やサービス業が集中しているため、現在壊滅的な影響を受けやすくなっていることに注目している。そして、これらの職種のうち、50%以上の業務が自動化される可能性がある。その結果、マレーシアの労働力は技術的な混乱に対し脆弱になり、マレーシア労働者の雇用率に影響が及ぶことになる。マッキンゼーの予測によると、2030 年までに自動化によって置き換えられる雇用は最大で 450 万人に達する可能性があるという¹。

マレーシアの労働時間の最大 50%は、高度に自動化が可能な反復作業に費やされている



マレーシアの総労働時間のうち、自動化の影響を最も受けやすい 業務内容は最大 50%を占める

1. 人材の管理・育成
 2. 意思決定、企画、創造的業務への専門知識の応用
 3. ステークホルダーとの対話
 4. 予測不可能な環境下での身体活動や機械操作の実行
 5. 予測可能な環境下での身体活動や機械操作の実行
- 注：数値は四捨五入の関係により合計と一致しない場合がある。
出典：ONET、BLS、Oxford Economics、IHS、EIU、マッキンゼー・グローバル・インスティチュート（MGI）による分析

図 1：マレーシアの労働者の業務内容

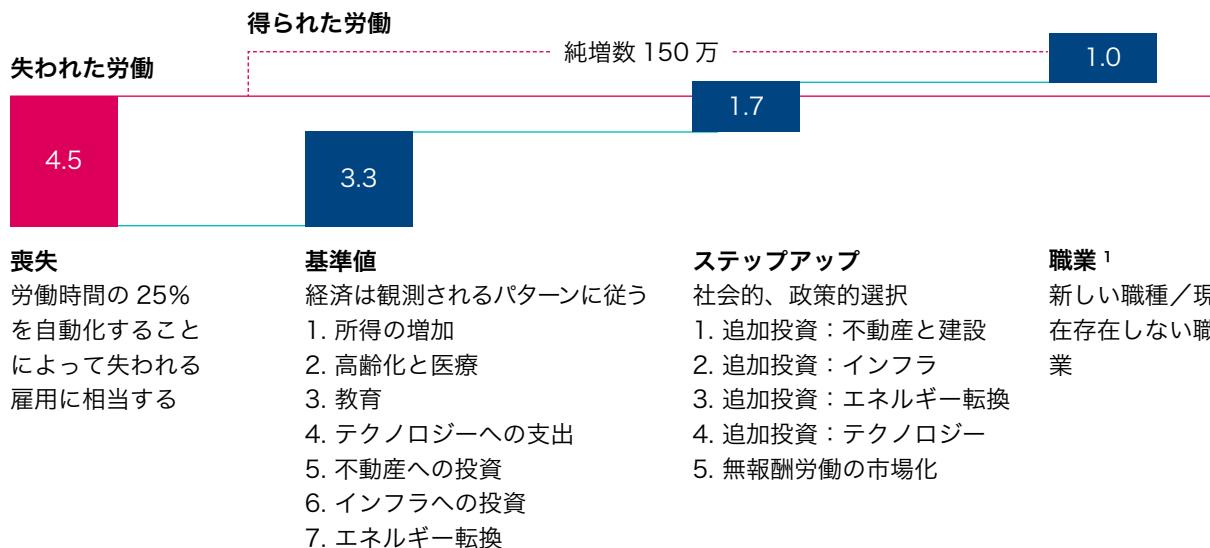
出典：マッキンゼー、2020 年

自動化がもたらす悲観的な側面を指摘する人もいるかもしれないが、逆に言えば、技術的発展により新たな労働需要が生まれ、それが置き換わった仕事の数を相殺することになるのである。マッキンゼーによると、消費者所得の増加、教育支出の増加、医療を中心とした幅広い職種への新たな需要、そしてエネルギー転換、インフラ、不動産、テクノロジーへの投資への協調的な取り組みを通じて、2030 年までに 600 万件以上の新規雇用を創出する可能性があり、これは 150 万件の純雇用の創出に相当する¹。

¹ McKinsey (2020). Automation and adaptability: How Malaysia can navigate the future of work. Retrieved 17 March 2021 from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/automation-and-adaptability-how-malaysia-can-navigate-the-future-of-work>

2030 年までに 330 ~ 600 万件の新規雇用が創出される見込み。

中間点自動化シナリオと 7 つの触媒による追加労働需要、2016 年～30 年、100 万件



1. 研究によると、毎年平均 0.5% の労働者が「新しい仕事」に就いていることが明らかになっている (Lin, Jeffrey, "Technological adaptation, cities, and new work." The Review of Economics and Statistics, Issue 93, May 2018)

注：世界の労働需要の触媒として、所得の増加、医療費、技術、建物、インフラ、エネルギーへの投資、無報酬労働の市場化という 7 つを挙げた。自動化によって代替される仕事の数と、7 つの触媒によっ

て創出される仕事の数、および労働力人口の変動を、2014 年から 2030 年にかけて比較した。

出典：ONET、BLS、Oxford Economics、IHS、EIU、マッキンゼー・グローバル・インスティテュート（MGI）による分析

図 2：2030 年までに期待される雇用の創出

出典：McKinsey Report (マッキンゼーレポート)、2020 年

本カントリープロファイルは、マレーシアの未来の労働の実態を明らかにするためのものである。第 1 部では、マレーシアの若者の現状を、人口統計学的視点、教育や若者の労働力参加から検証する。第 2 部では、マレーシアの若者が直面している現実を、若者にとっての機会と課題の両方から論じる。そして最後に、若者が労働に移行する際に直面するいくつかの課題をさらに軽減するための政策提言を行う。



マレーシアの若者

2. マレーシアの若者

国際労働機関（ILO）では、若者を 15～24 歳の年齢層と定義しており²、2019 年の青少年団体及び青少年育成に関する法律（Youth Societies and Youth Development Act 2019）では、若者を 15～30 歳の年齢層と定義している³。本書では、特に断りがない限り、15～30 歳の区分に該当する者を若者とする。

人口統計

マレーシア統計局（DOSM）のデータによると、2020 年の 15～30 歳の若者は約 1,210 万人と推計されている⁴。人口 3,270 万人のマレーシアでは、若者の人口は約 4 割を占める。

性別

年齢層	男性	女性	合計
15～19	1468.3	1367.4	2835.7
20～24	1649.1	1483.5	3132.6
25～29	1729.6	1518.1	3247.7
30～34	1503.3	1374.2	2877.5
合計	6350.3	5743.2	12093.5

表 1：男女別の若者総数

出典：DOSM、2021 年

上記表 1 によると、マレーシアの若者 1,210 万人のうち、男性（635 万人／52.5%）が女性（573 万人／47.5%）よりも多い。

地理的分布

州	15～19	20～24	25～29	30～34	合計
マレーシア	9%	10%	10%	9%	37%
ジョホール	9%	10%	9%	8%	35%
ケダ	9%	10%	9%	7%	36%
クランタン	10%	10%	11%	7%	37%
マラッカ	8%	9%	11%	9%	37%
ヌグリ・スンビラン	9%	10%	10%	9%	37%

2 ILO Global Employment Trends for Youths (2006). Retrieved 17 March 2021 from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcm_041929.pdf

3 'Youth' now defined as those between 15 and 30 (2019). Retrieved 17 March 2021 from <https://www.nst.com.my/news/nation/2019/07/501288/youth-now-defined-those-between-15-and-30>

4 Department of Statistic Malaysia (2020).Population Quick Info. Retrieved 17 March 2021 from <http://pqi.stats.gov.my/searchBI.php?ta-hun=2020&kodData=2&kodJadual=1&kodCiri=3&kodNegeri=00>

パハン	9%	10%	10%	8%	37%
ペナン	7%	9%	10%	9%	35%
ペラ	9%	10%	10%	8%	36%
ブルリス	8%	8%	12%	9%	36%
セランゴール	7%	8%	9%	11%	36%
トレングヌ	10%	10%	10%	8%	37%
サバ	11%	12%	12%	9%	45%
サラワク	9%	10%	10%	8%	37%
W.P. クアラルンプール	7%	8%	9%	9%	33%
W.P. ラブアン	8%	8%	9%	9%	34%
W.P. プトラジャヤ	7%	9%	5%	6%	27%

表2：マレーシアの若者の州別・年齢層別の地域分布

出典：DOSM、2021年

表2に基づくと、マレーシアの各州における若者の分布は、州人口の45%が若者であるサバ州を除き、36%とほぼ同程度である。

学歴

性別

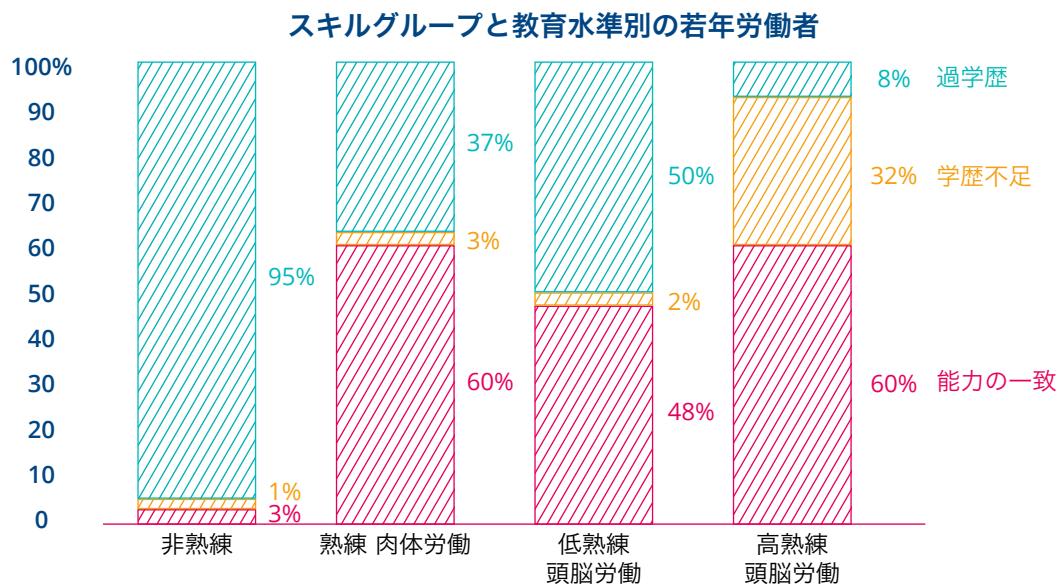
年齢層	学歴	合計	男性	女性
15～30	初等教育	7.6	9.6	5.4
	中等教育	55.2	57.9	52.1
	第3期教育	34.1	29.1	39.6
	公式教育なし	3.1	3.3	2.8

表3：マレーシアの若者の学歴（%）

出典：Labour Force Survey、2018年⁵

表3に示すように、マレーシアの若者の最高学歴は中等教育で55.2%、第3期教育で34.1%である。また、データによると、第3期教育修了者のうち、40%近くが女性である。公式教育を受けたことがない若者も依然として3.1%存在する

⁵ Harun M. S., et.al, (2020), The Determinants of Malaysia's Youth not in Employment, Education or Training. Retrieved 17 March 2021 from https://www.unescap.org/sites/default/files/APS2020/65_The_Determinants_of_Malaysian_Youth_not_in_Employment_Education_or_Training.pdf

図3：スキルグループと学歴別の若年労働者⁶

出典：KRI、2018年

若年労働力のスキルレベルを見ると、非熟練労働者の95%、低熟練頭脳労働者の50%が過学歴である。KRI(2018)の分析によれば、この現象は、若者が仕事を「選り好み」しているというメディアの流布を否定するものである。仕事が不足しているため、多くの若者は自分が過剰な資格を持っている仕事を受け入れざるを得ず、その結果、若者の不完全雇用を引き起こしている。

労働力人口

最高学歴		労働力人口に占める比率	労働率	失業率
合計	全体	100%	68.7%	3.3%
	公式教育なし	2.9%	60.2%	2.7%
	初等教育	11.9%	70.8%	1.7%
	中等教育	55.6%	68.1%	3.3%
	第3期教育	29.6%	70.0%	3.9%
男性	全体	100%	80.8%	3.2%
	公式教育なし	2.9%	78.5%	2.9%
	初等教育	13.1%	88.7%	1.9%
	中等教育	59.3%	81.8%	3.3%
	第3期教育	24.8%	75.4%	3.5%
女性	全体	100%	55.6%	3.4%
	公式教育なし	3.0%	44.7%	2.4%
	初等教育	10.0%	50.0%	1.4%
	中等教育	49.7%	51.9%	3.2%
	第3期教育	37.2%	65.1%	4.3%

表4：マレーシアの労働力の学歴と性別のプロファイル

出典：ISEAS、2020年

6 Khazanah Research Institute (2018), The School to Work Transition Survey. Retrieved 17 March 2021 from http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/20181205_SWTS_Short%20Book.pdf

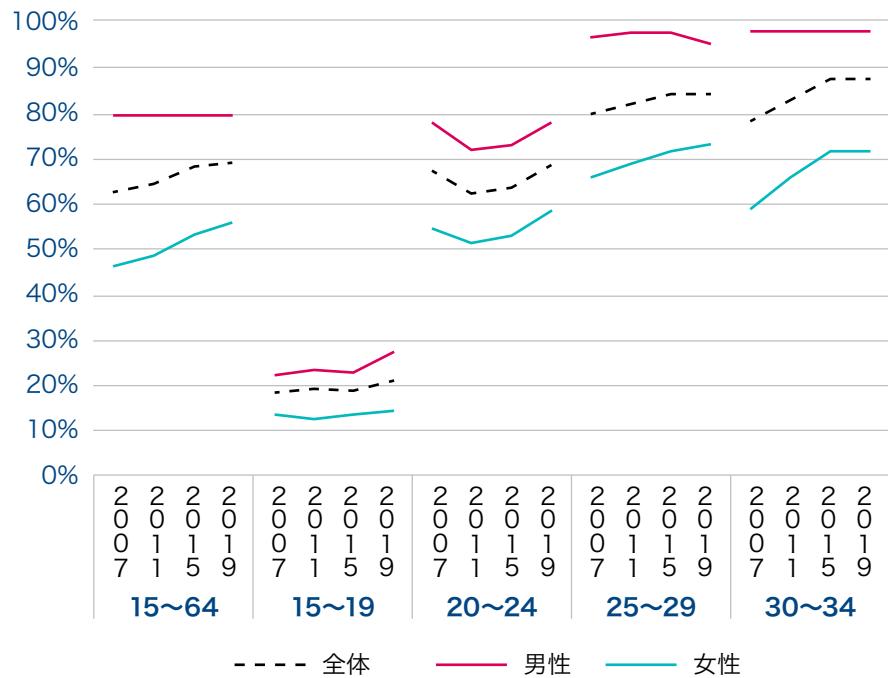


図4：男女別労働人口（2007年～2019年）

出典：ISEAS、2020年⁷

表4は、マレーシアの15歳から64歳までの労働人口の55.6%が中等教育を受けているのに対し、第3期教育を受けている労働人口は29.6%に過ぎないことを示している。性別で見ると、男性（81%）の労働参加率は女性（56%）より高い。

一方、図4によると、全体の労働力率を代表するように、若者の労働力率の傾向は一貫しており、男性の方が女性よりも高い。このような男女間の不平等な労働参加は、家庭内のこととは女性が代わりに率先して行うという文化が根付いていることと密接な関係があると考えられる。また、図から、25～34歳の労働参加率は100%に近く、20～24歳の70%に比べ高いことが分かる（第3期教育を受けている可能性があるため）。

⁷ ISEAS (2020), Unemployment Among Malaysia's Youths: Structural Trends and Current Challenges, Retrieved 17 March 2020 from https://www.iseas.edu.sg/wp-content/uploads/2020/05/ISEAS_Perspective_2020_65.pdf

失業

年齢層	サブグループ	原因	合計	男性	女性
15～30	無職の若者	求職活動中	19.8	37	12.8
		落胆している	1.4	2.8	0.8
	非求職の若者	家族の介護	52.7	12.9	69.2
		病気／障がい	7.4	15.7	3.9
		その他	18.7	31.8	13.3

表 5：学校に通わず、働く、職業訓練も受けていない若者の不均一性、2018 年 (%)

出典：UNESCAP、2020 年⁸

上記の表 4 と表 5 より、マレーシアの労働力全体の失業率は 3.3%であることが分かる。失業者のうち、3.9%が第 3 期教育を受けているのに対し、初等教育を受けているのはわずか 1.7%である。しかし、マレーシアの若者の失業率は、以下の図 5 から、15%という驚くべき数字となっている。

無職の若者男性の 37%は、若者女性に比べ積極的に仕事を探している傾向がある。離職を決意した人のうち、69.2%が家族の介護をすることにしており、この項目では若者女性が圧倒的に多い。

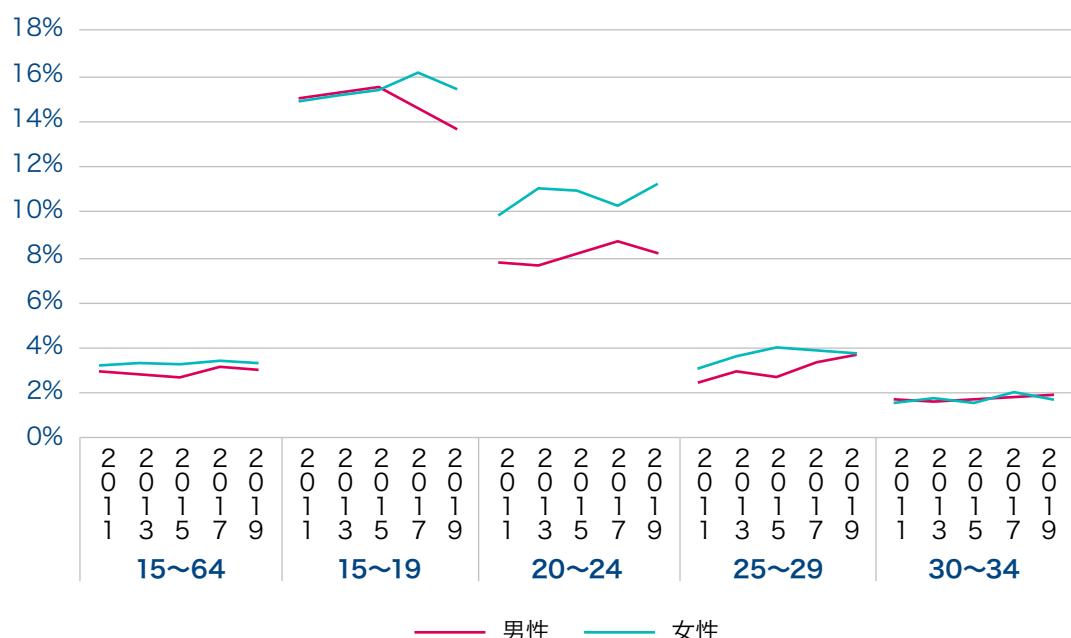


図 5：男女別の若者失業率

出典：ISEAS、2020 年

8 UNESCAP (2020), The Determinants of Malaysia's Youth not in Employment, Education or Training, Retrieved 17 March 2020 from https://www.unescap.org/sites/default/files/APS2020/65_The_Determinants_of_Malaysian_Youth_not_in_Employment_Education_or_Training.pdf

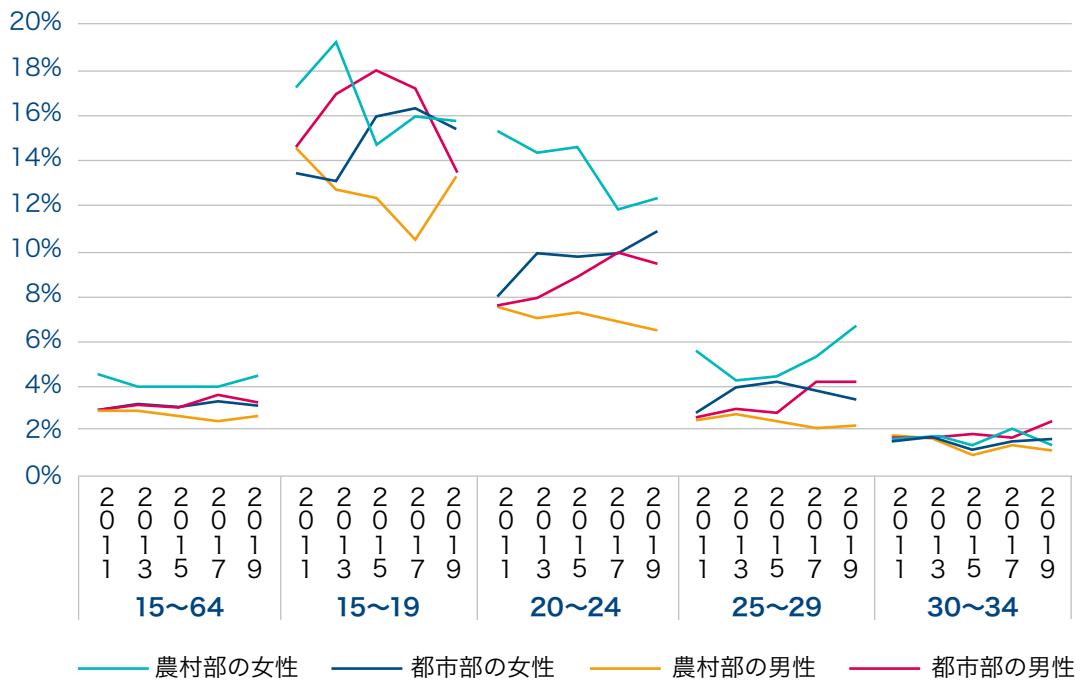


図 6：男女別、地域別、年齢層別の失業率

出典：ISEAS、2020 年

地理的な分布から見ると、農村部の 20～24 歳と 25～29 歳の若者女性の失業率はそれぞれ 13% と 7% と最も高い。一方、都市部の 20～24 歳の失業率は 10% にとどまっている。この傾向は、この年代の若者が第 3 期教育や職業訓練、インターンシップに参加していることから、学校から職場への移行と関連している可能性がある。

若年労働者の希望する職業

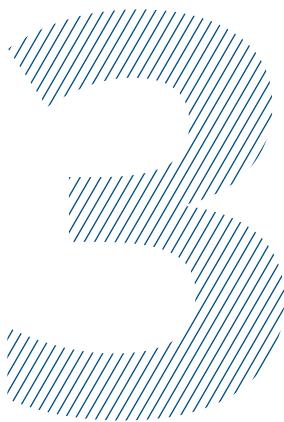
若年労働者の現在の職業と希望する職業

職種	現在の職業%	希望する職業%
管理職	2.4	6.2
専門職	24.8	38.2
技師、准専門職	14.6	6.6
事務補助員	6.7	2.4
サービス・販売従事者	33.4	3.2
農林畜産漁業従事者	0.5	0.6
技能工及び関連職業の従事者	2.4	1.2
設備・機械の運転・組立工	3.1	0.7
単純作業の従事者	3.3	0.2
軍人	1.7	5.7
ビジネス関連	5.7	32.2
その他	1.4	2.9
合計	100	100

図 7：若年労働者の現在の職業と希望する職業

出典：KRI (2018 年)

KRI の調査によると、38.2%の若者が専門職を希望しており、24.8%の若者が現在専門職に就いている。マレーシアの専門職には、テクノロジー、医療、クリエイティブ、メディアなど高いスキルを持つ分野が含まれる。一方、マレーシアの若者の 32.2%がビジネス関連の職業を希望しているが、現在そのような職業に就いているのは 5.7%に過ぎない。逆に、サービス業や販売業を希望する若者は 3.2%に過ぎないが、33.4%が現在その職に就いている。これは、若者の起業願望を表していると思われるが、起業のきっかけやその入り口を見つけるには至っていない。



労働の未来

3. 労働の未来

労働の未来といえば、人工知能（AI）、自動化、ロボットといった側面が、成長を加速させるものとして、マーケットリーダーたちの間でよく知られている。ある仕事が失われる一方で、他の多くの仕事が生まれ、変化していくだろう。コロナにより、それらの側面における対話と適応はさらに加速している⁹。

マレーシアの雇用市場

コロナ前、マレーシアの経済パフォーマンスは2015年から2019年にかけて年率4.8%上昇した。しかし、2019年のプラス4.3%に対し、2020年1～9月のパフォーマンスはマイナス6.4%に低下した¹⁰。こうした経済的な影響は、マレーシアの雇用市場にも確実に及んでいる。

パンデミックの始まり以降、マレーシアでは、2020年の第1四半期から第4四半期にかけて、民間企業の総雇用者数が徐々に減少していることが確認された。2019年第4四半期と2020年第4四半期を比較すると、図8に示すように、民間部門の総雇用者数は8,661万人から8,457万人へと20万4,000人減少した。未充足率は2.3%以下を維持しているものの、マレーシア人の大半を雇用し続けることができる雇用の確保に依然として懸念があることが分かる。また、雇用創出数は年間10万4,000人から7万3,300人と前年度から減少し、割合でいうと29.5%減となっている¹¹。

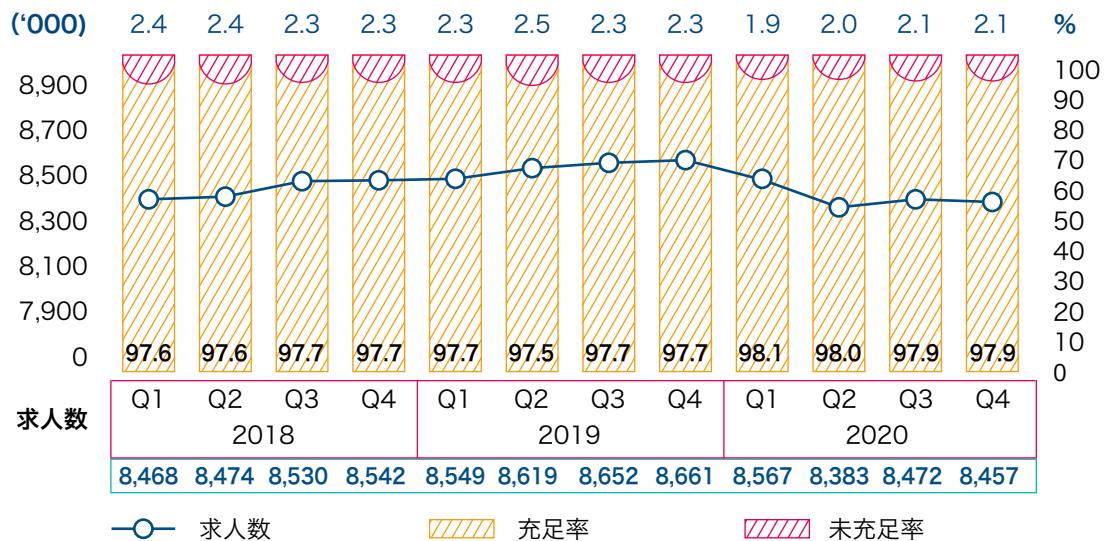


図8：求人数、充足求人数、未充足求人数 (2018年第1四半期～2020年第4四半期)

出典：DOSM、2021年

9 Lund, S. et.al, (2021). The future of work after COVID-19. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

10 Department of Statistics Malaysia (2020). Malaysian Economic Statistics Review Vol.8 2020.

11 Department of Statistics Malaysia (2021), Employment Statistics Fourth Quarter 2020.

マレーシアの雇用市場は主に半熟練に分類されるが、マレーシアではバリューチェーンを向上させ、市場でより多くの高熟練職を生み出す必要がある。市場における求人の最大 62.3%が半熟練、24.4%が高熟練、13.3%が低熟練であり、年間の新卒者数に対して高熟練職の創出が不足していることが分かる。2019 年第 4 四半期と比較すると、2020 年第 4 四半期には雇用創出数の減少以外にも高熟練職の割合が 46.3%から 29.5%に減少している。このことから、より多くの高熟練職を創出するために、ステークホルダー間の連携した取り組みを求める声が高まっている¹²。

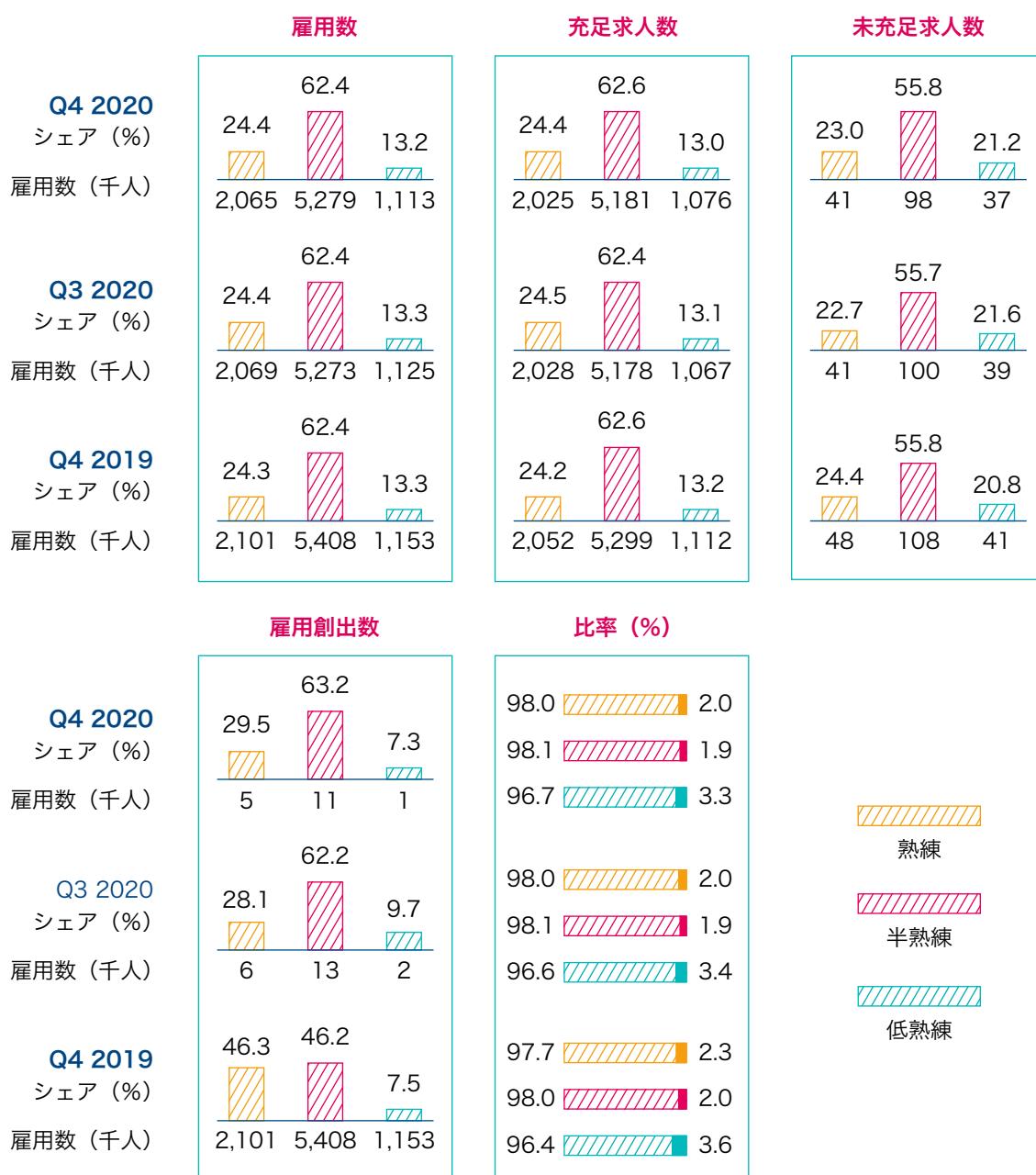


図 9：2020 年第 4 四半期の熟練度別労働力需要（割合%）

出典：DOSM、2021 年

12 Department of Statistics Malaysia (2021). Employment Statistics Fourth Quarter 2020.

マレーシア市場の経済活動については、求人数と充足求人数の半数以上がサービス業で、それぞれ 51.6%、52.4%に上る。パンデミックにもかかわらず、2020 年第 4 四半期に創出された雇用の大部分は製造業であり、40.5%を占める。

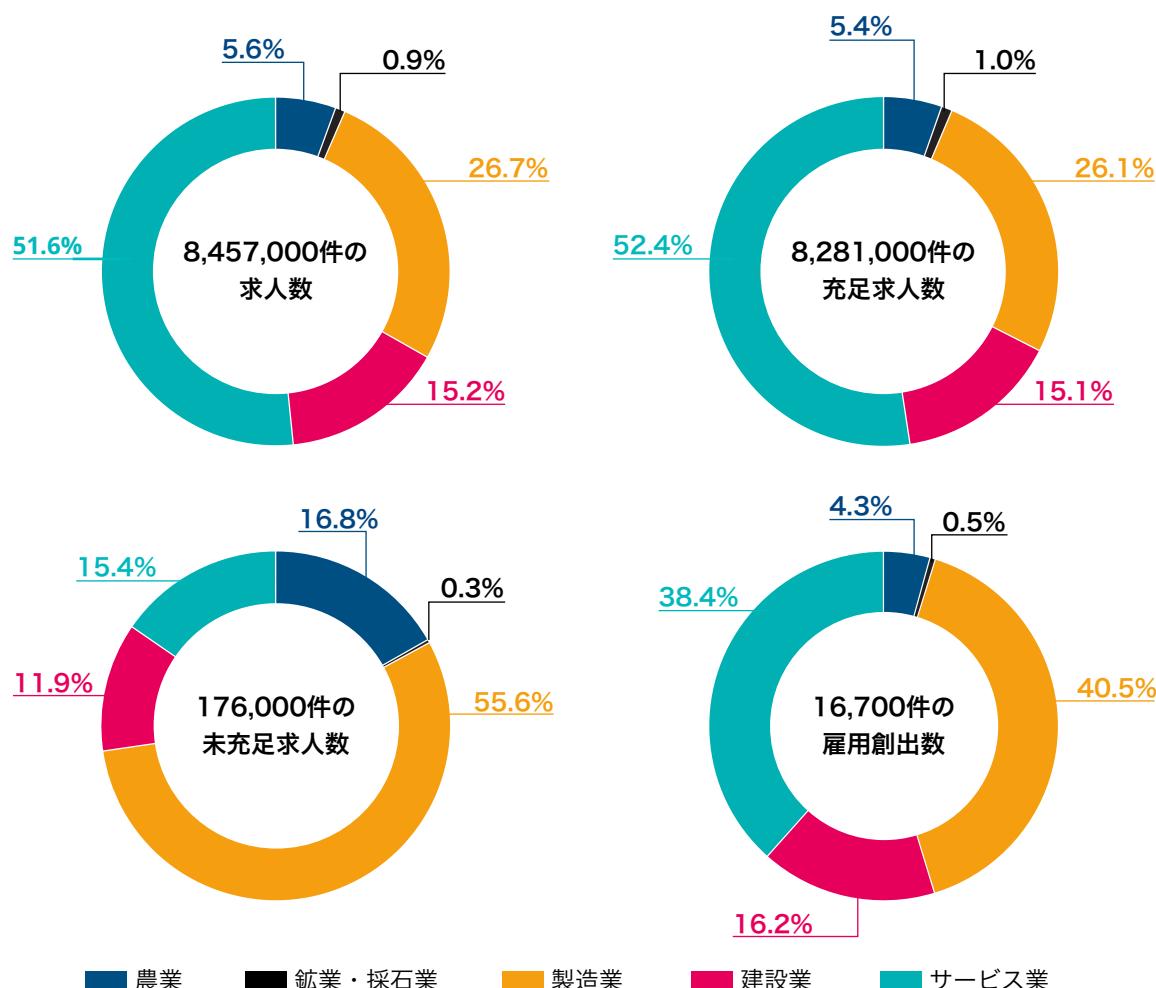


図 10：2020 年第 4 四半期の経済活動別労働力需要（割合%）

出典：DOSM、2021 年

中小企業の現状と雇用

中小企業（SME）はマレーシア経済において大きな役割を担っている。マレーシアにおいて、事業所の最大 98.5%が中小企業であり、730 万人以上（48.4%）の雇用、そして GDP の 38.9% を占めている¹³。中小企業のうち、零細企業が 76.5%、小企業が 21.2%、中企業が 2.3%を占めている¹⁴。中小企業は長年にわたって着実に成長していると見られていたが、パンデミックによってマレーシアの中小企業が直面するいくつかの障壁が浮き彫りになっていった。すなわち、デジタル化の必要性とその持続可能性が重要課題として露わになったのである。

13 Department of Statistics Malaysia (2020). Small and Medium Enterprises 2019.

14 SME Corp Malaysia (2020). SME Statistics. Retrieved 18 March 2021, from <https://www.smeCorp.gov.my/index.php/en/policies/2020-02-11-08-01-24/sme-statistics>

コロナ前、世界銀行グループ（2018）は、マレーシアのデジタル経済が付加価値ベースで年率9%で成長しており、2020年までに同国経済の20%を占め、Eコマースはデジタル経済の約40%、最大1,100億リンギットに達すると予測した。しかし、マレーシア企業によるデジタル導入は世界平均より遅れており、2015年には29%の企業しかウェブプレゼンスを持たず、Eコマースに従事する企業はわずか5.2%だった¹⁵。デジタル化の必要性は、中小企業ではさらに大きい。デジタル化された企業の77%が中小企業である一方、高度なデジタル化を達成しているのは25%に過ぎず、これは中小企業が市場で競争するためにテクノロジーを活用する余地を狭めるものである¹⁶。

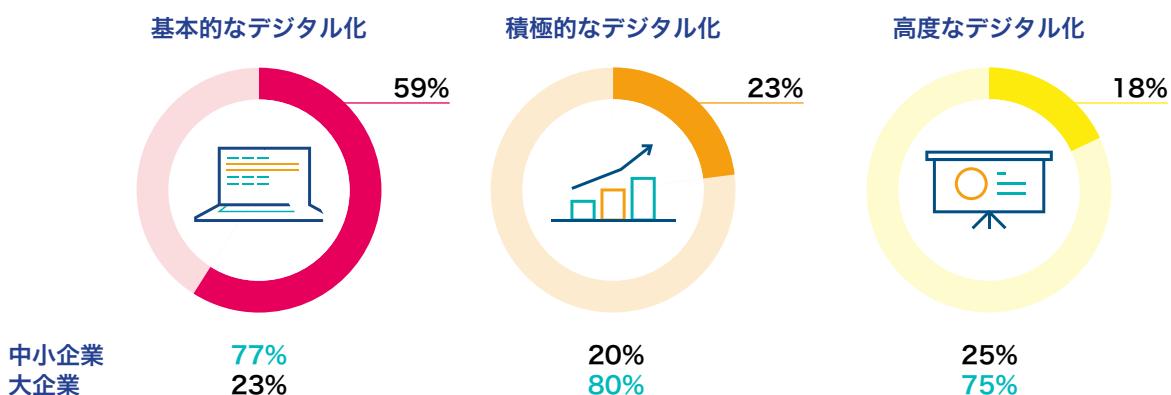


図11：マレーシアの中小企業と大企業のデジタル化

出典：YCP Solidiance、2020年

また、マレーシアの中小企業のデジタル化における最大の課題は、資金調達、従業員のスキルセット、不十分な技術であることが明らかになった。マレーシアの中小企業の最大50%が、資金不足がデジタル化の主な障壁の1つであると回答しているが、中小企業の60%は資金調達の手段を知らない。接続性も課題として挙げられており、44%の中小企業が、クラウドサービスを利用する際の主な障壁として、価格の高さから低速といったブロードバンドの問題に言及している。さらに、最大48%の中小企業が、従業員のスキルセットの不足がビジネスのデジタル化における大きな課題であると述べ、従業員の営業・マーケティング、経営管理、IT技術のスキル育成が必要だとしている¹⁷。

パンデミックは、マレーシアの中小企業の持続可能性に課題をもたらしていることは確かである。2020年10月にマレーシア中小企業協会が行った調査によると、コロナの感染拡大の中で、最大25%の中小企業が休業のリスクに直面していた。さらに、1ヵ月間維持できるキャッシュフローがある企業はわずか22%だった¹⁸。幸いなことに、マレーシア政府は、3段階の景気刺激策（PRIHATIN パッケージ）など、企業向けの一連の景気刺激策を導入している。これらの景気刺激策は、中小企業の人員削減を防ぎ、事業を継続させるのに役立った。マレーシア・デジタルエコノミー公社（MDEC）などの組織も、中小企業ビジネスデジタル化助成金（SME Business Digitalisation Grant）などの助成金を導入し、中小企業のエンパワーに貢献した。しかし、中小企業の健全な成長を確保するためには、まだやらなければならないことがある。

15 World Bank Group (2018). Malaysia's Digital Economy: A New Driver of Development. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.kkmm.gov.my/pdf/KPI/Laporan%207.pdf>

16 YCP Solidiance (2020). Accelerating Your Digital Transformation: Are Malaysian Companies Geared to Digitalise?

17 Huawei Technologies. (2018). Accelerating Malaysian Digital SMEs: Escaping the Computerization Trap. Retrieved from <https://www.huawei.com/minisite/accelerating-malaysia-digital-smes/img/sme-corp-malaysia-huawei.pdf>

18 Lim. J. (2020). 25% of SMEs face closure risk amid new wave of Covid-19. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.theedgemarkets.com/article/25-smes-face-closure-risk-amid-new-wave-covid19>

リモートワークへの移行と教育

コロナによる活動制限令 (MCO) の導入により、企業の間ではリモートワークや在宅勤務が常態化した。マレーシアの統計局（2020年）は、事業が停止したため、最大で44%の労働者が在宅勤務をしており、それは標準的な労働者や従業員（通常の賃金を受け取り、2019年のマレーシアの年間総雇用の74%を占める）に顕著であると明らかにした。自営業者の場合、図12と図13に示すように、自宅で仕事ができるのは25%に過ぎない。また、マレーシアの若者は技術的な面で意識が高いため、デジタルの世界により良く、かつ迅速に適応する能力を持っていることも示された¹⁹。

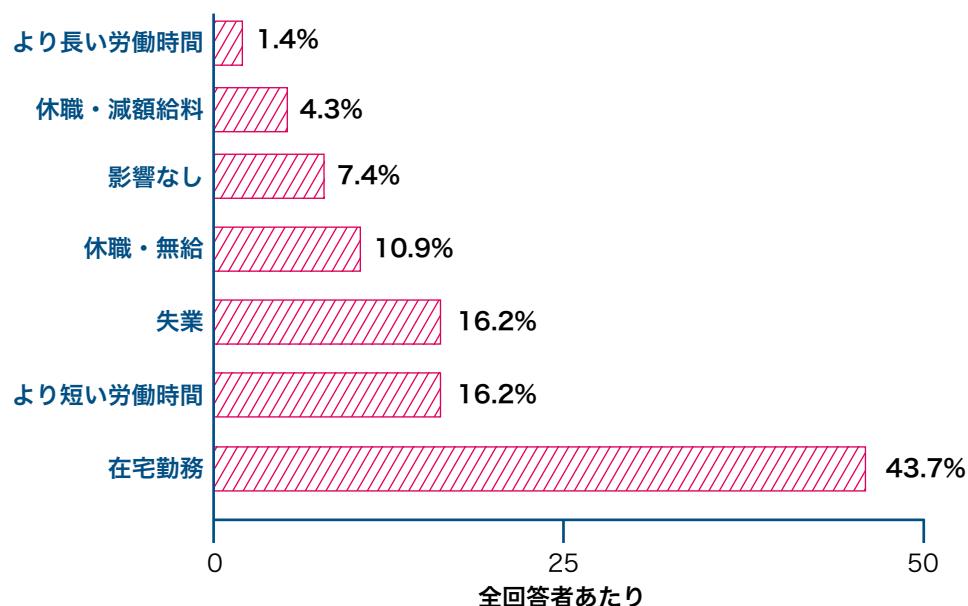


図12：マレーシアの労働者に対するコロナの影響

出典：DOSM、2021年

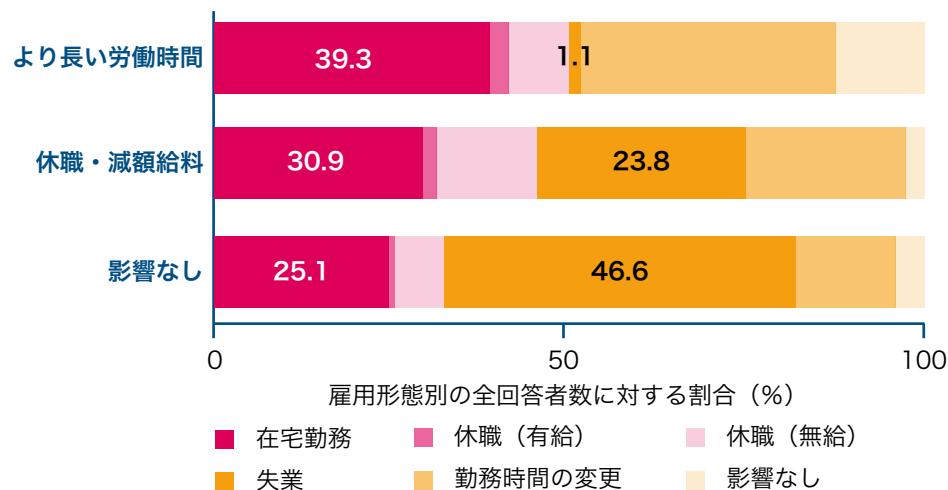


図13：マレーシアにおける雇用形態別のコロナの影響の割合²⁰

出典：DOSM、2021年

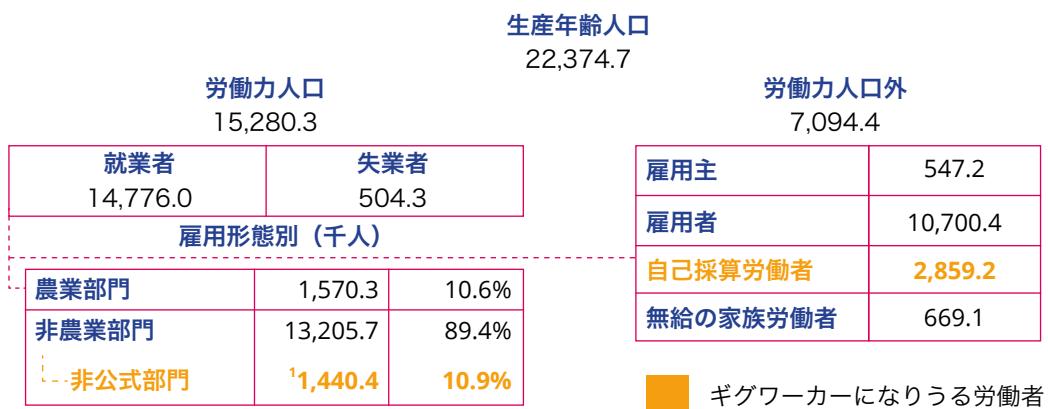
19 Bernama (2020). Youth adapting well to new normal amidst COVID-19 pandemic. Retrieved 18 March 2020 from <https://www.astroawani.com/berita-malaysia/youth-adapting-well-new-normal-amidst-covid19-pandemic-243096>

20 Department of Statistics Malaysia (2020). Report of Special Survey on Effects of COVID-19 on Economy & Individual – Round 1.

マレーシアの教育エコシステムでも、遠隔教育が展開されている。活動制限令（MCO）の導入に伴い、すべての就学前教育、通学制の学校、寄宿学校、インターナショナルスクール、ターフィズセンター（コーランやイスラム教について学ぶセンター）などの公立・私立学校、その他の初等・中等・大学や高等教育機関に加え大学入学前の教育機関も休校になった。政府はオンライン教育への移行を支援するため、在宅教育・学習（PdPR）クラスの実施、500校の15万人の生徒が参加する携帯端末所有のパイロットプロジェクト、終日教育テレビ DidikTV KPM^{21 22}などのイニシアティブを取ってきた。現在、多くの教育機関が厳格な標準手続き（SOP）や制限を設けて開設されているが、オンライン教育は依然として教育システムにおける重要な要素の一つである。

ギグワークの台頭

ギグエコノミーとは、派遣社員やフリーランスの労働者を使って、主にサービス業で仕事を行う経済活動のことである。プライスウォーターハウスクーパース（PwC）の調査によると、ギグエコノミーは世界で2,630億リンギットの価値があると予測されている²³。ギグエコノミーは、25歳から34歳の若者を46.2%と多く惹きつける傾向があり、35歳から44歳は32.5%である。マレーシアでは、全労働力の26%が成長するギグエコノミーの一部を形成していると推定され、パンデミック前に関わらず、2017年から2018年にかけて31%増と飛躍的に成長した。e-hailing（配車サービス）のドライバーだけでも、マレーシアには16万人の個人が雇用されている²⁴。マレーシア政府は、ギグエコノミーを強化するためにいくつかのイニシアティブも導入した。例えば、国家経済回復計画（Penjana）パッケージにおけるギグワーカーの福祉に関するインセンティブに7,500万リンギット、労働者社会保障機構（SOCSO）や従業員積立基金（EPF）のi-Saraanを通じて労働者に貢献するギグエコノミーのプラットフォームに最大5,000万リンギット、MDECのグローバルオンラインワークフォース（GLOW）プログラムに対する2,500万リンギットのマッチンググラントが挙げられる。さらに、高等教育省の国家経済回復計画（Penjana）キャリア向上プログラム（KPT-CAP）を通じて、ギグエコノミーにおける卒業生のフリーランス能力の強化に力を入れている²⁵。



注：

1. 2018年の非公式部門の雇用者数の推計には、2011年から2017年までの年平均成長率（CAGR）を適用した。

図14：マレーシアの労働力人口統計

出典：DOSM、2018年

21 Ministry of Education (2020). Home-based teaching and learning (PdPR) Manual. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.moe.gov.my/muat-turun/lain-lain/manual-pdp-di-rumah/3727-manual-pdpdr/file>

22 Daim N. (2020). PM launches DidikTV KPM. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.nst.com.my/news/government-public-policy/2021/02/666355/pm-launches-didiktv-kpm-nsttv>

23 Lee C. H. (2019) Temporary employment, the new economy. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.thestar.com.my/news/education/2019/12/22/temporary-employment-the-new-economy>

24 Department of Statistics Malaysia (2020). Gig Workers in Malaysia: A Review of Definition and Estimation. Retrieved 18 March 2021 from https://dosm.gov.my/v1/uploads/files/6_Newsletter/Newsletter%202020/DOSM_MBLS_1-2020_Series-8.pdf

25 New Straits Time (2020). Gig economy a new force for growth. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.nst.com.my/opinion/letters/2020/10/629749/gig-economy-new-force-growth>



マレーシアの 若者の課題

4. マレーシアの若者の課題

頭脳流出

マレーシアでは、頭脳流出の問題がよく知られている。2011年に世界銀行が発表した「マレーシア経済報告」では、マレーシアの卒業生の5人に1人が移住しており、移住先は主に隣国のシンガポールであることが示されている。世界銀行（2011）はまた、マレーシアが高所得国になるための取り組みは、マレーシアが頭脳流出の問題にどう対処するかに大きく左右されるとしており、この問題の深刻さをさらに強調している。フィッチ・ソリューションズ（2020）は、頭脳流出の潜在的な原因として、人種に基づくアファーマティブ・アクションの継続や政情不安などを挙げ、国内の人材がより良い機会を求めて海外へ向かう主な原因となっていると指摘している²⁶。マラヤ大学ビジネスpolisi・戦略学部の学部長であるノリーザ・モハマド・ムスタミル准教授（2021年）も、マレーシア国内の雇用市場は医師、エンジニア、弁護士といった伝統的な職業に特化して設計されており、キャリアの展望が不足していることが頭脳流出の問題をさらに大きくしていると主張している²⁷。幸いにも、政府はそうした問題に取り組むために複数のイニシアティブを取っている。タレント・コーポレーション・マレーシアといった組織は、有能なマレーシア人を呼び戻すために創始され、同機関は帰国駐在者プログラムの下2019年12月までに5,366件の申請を承認し、専門家人材の育成（Nurturing Expert Talent）の下で労働力のためにプロファイルされた116,605人の学生やキャリアカムバッック・プログラムへの996人の女性の参加を記録している。その他、SkillsMalaysia 2.0 プログラム、2021年予算における再教育・スキルアッププログラムへの10億リンギットの割り当てなどは、卒業生のスキルアップだけでなく、彼らがマレーシアで働き続けるインセンティブとなることを目的としている。

デジタルの貧困

企業も教育機関もデジタル空間への移行を進めているが、接続性やデジタルインフラへのアクセスに関しては、いまだ障壁がある。マレーシア教育省の最近の調査（2020年）では、パソコンを持っている学生はわずか6%、タブレット端末は5.67%、ノートパソコンは9%、スマートフォンは46%しかなく、36.9%の学生は端末を全く保有していないと報告されている²⁸。サバ州などでは、オンライン教育をサポートするこうしたデジタルインフラを利用できる学生は2人に1人に限られる。テレビのような身近な手段でデジタル教育にアクセスできるよう、終日教育テレビ（DidikTV KPM）といった取り組みが政府によって開始されているが、このイニシアティブはまだ初期段階にあり、多くの改善が必要である。デジタル・ディバイドは労働力にも存在する。報告書「コロナに対する労働の脆弱性：マレーシアの事例（The Vulnerability of Jobs to COVID-19: The Case of Malaysia）」（2020）で指摘されているように、マレーシアでは64.5%の仕事が遠隔ではできず、50.9%が高いレベルの物理的な近接性を必要としている。これは、所得や教育水準が低い人の間でより顕著である²⁹。したがって、デジタル教育やリモートワークを成功させるためには、労働者と学生がともに十分なデジタルインフラを利用できるようにすることで、暮らしを守り、行き場を失う世代が発生しないようにすることが不可欠である。

26 Fitch Solutions (2020). Malaysia Country Risk Report.

27 Selangor Journal (2021). Malaysia needs structural reforms to prevent brain drain. Retrieved 18 March 2021 from <https://selangorjournal.my/2021/01/malaysia-needs-structural-reforms-to-prevent-brain-drain/>

28 Rosmin R.R & Muhammad Rosli M. J. (2020). Covid-19 turns online learning the way forward in education. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.theedgemarkets.com/article/covid19-turns-online-learning-way-forward-education>

29 Rahman A. R., Jasmin A. F. & Schmillen A. (2020). The Vulnerability of Jobs to COVID-19: The Case of Malaysia.

ギグワーカーと自営業者に対する社会的保護

今回のパンデミック下で浮き彫りになった大きな懸念のひとつは、ギグワーカーや非正規労働者に対する分類や最低限の社会保護プランがないことである。パンデミックによってギグワーカーの重要性が浮き彫りになった一方で、労働者社会保障機構（SOCSO）や従業員積立基金（EPF）への拠出が義務付けられていないため、将来的に貯蓄ができる可能性のある脆弱な労働者であることが指摘されている。センターが行った調査によると、回答者の半数以上（59%）が緊急時の貯蓄や退職後の貯蓄をしていない。さらに、57%が医療保険に加入しておらず、37%が労災保険に加入していない³⁰。デジタル化の波が大きくなるにつれ、フリーランスやギグワーカーに参加する若者は増えるだろう。このパンデミック下でもたらされる不確実性と相まって、誰も置き去りにせず、すべての人を保護するために、ギグワークや自営業者への社会的保護がこれまで以上に重要になっている。

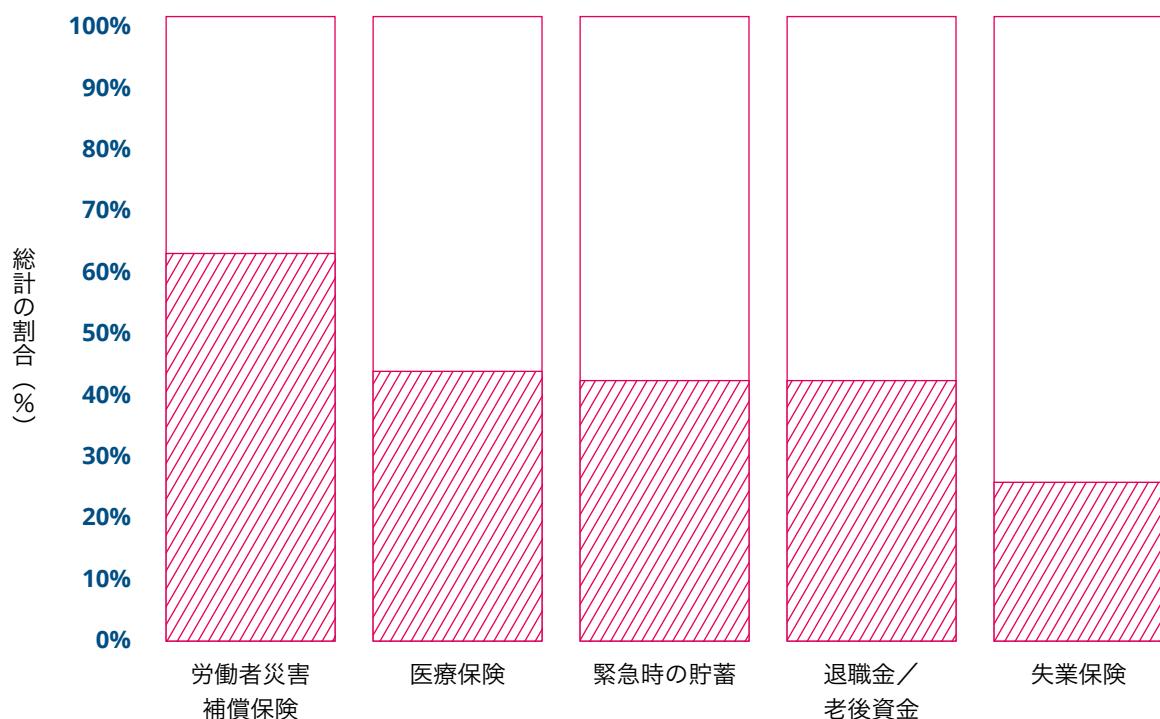


図 15：保護制度におけるギグワーカーの保有または参加

出典：The Centre、2020 年

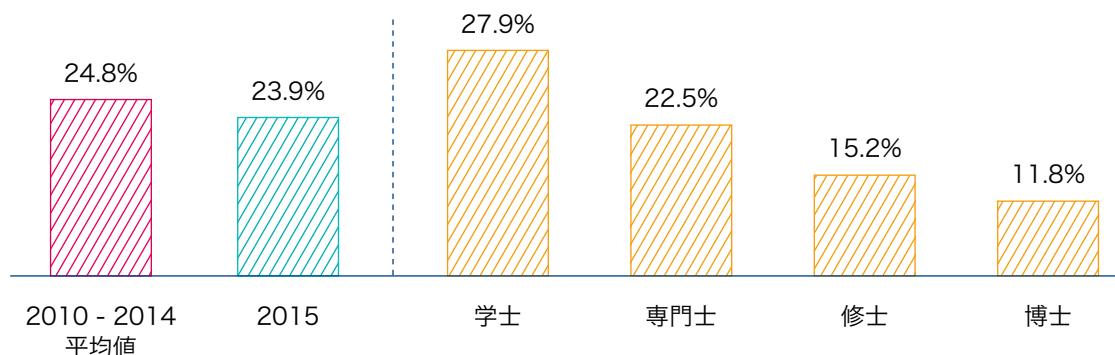
失業、不完全雇用と賃金

マレーシア文科省の 2015 年卒業生追跡調査によると、新卒者の失業率（卒業後 6 カ月以内）は、図 16 に示すように、学士号取得者が 27.9% と最も高く、専門士号取得者の 22.5% よりもさらに高い。修士・博士の失業率は低下しているが、学士のプレミア（卒業後の就職で賃金がより多く得られる点から見た、第 3 期教育を受けることの価値）も低下していることが示されている。学士のプレミアは、より良い生活のために第 3 期教育を受ける必要性を正当化し、第 3 期教育で学んだスキルセットと雇用市場の需要との相乗効果を示すものとして重要なである。さらに、この報告書では、卒業生の失業率はその家庭の月収と相関があることも明らかにした。図 17

30 The Centre (2020). Ensuring Social Protection Coverage for Malaysia's Gig Workers. Retrieved 18 March 2021 from <https://www.centre.my/post/voluntary-versus-automatic-figuring-out-the-right-approach-on-social-protection-for-informal-workers>

に示すように、低所得世帯の卒業生ほど、失業率が高い傾向にある。この調査結果では、このような事象が起こる理由として、卒業生の社会人としての準備、分野によっては雇用創出が不十分であること、社会経済的背景が学習や社会進出の上で影響し続けることなどが示唆されている³¹。

新卒者の失業率、および学歴別*



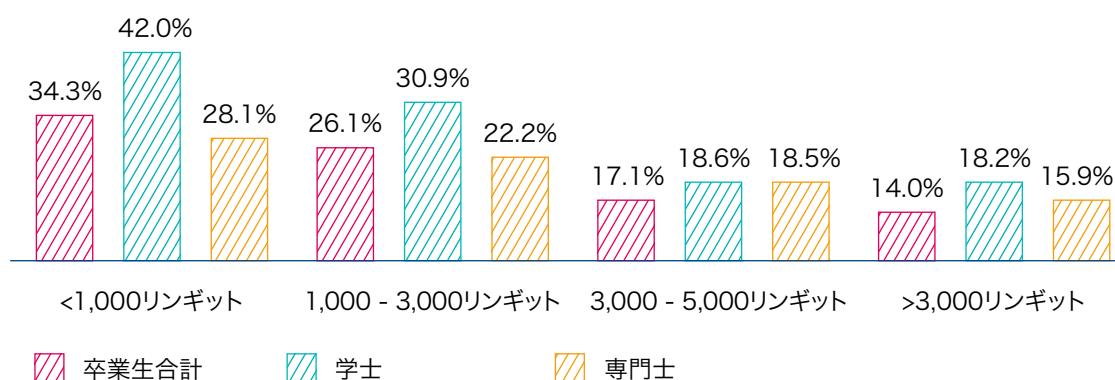
*注：失業率は、各グループのカタゴリーに対する割合で示されている。

図 16：卒業生の失業率、および学歴別失業率

出典：Ministry of Higher Education and Bank Negara Malaysia estimates、2016 年

コロナが若者の失業に及ぼす影響も懸念される。マレーシアの失業率は2020年5月の5.3%をピークに、2020年7月には4.7%に低下した。一方で、若年層の失業率は、過去10年間の10～11%の傾向から2020年7月には約13.9%に上昇した³²。

世帯月収階級別卒業者の失業率*



*注：失業率は、各グループのカタゴリーに対する割合で示されている。

図 17：世帯月収階級別の卒業生の失業率

出典：Ministry of Higher Education and Bank Negara Malaysia estimates、2016 年

31 Ministry of Higher Education and Bank Negara Malaysia (2016). 2015 Graduate Tracer Study Report.

32 Poo, C. (2020) The State of the Nation: Incentives to hire, upskill and retrain youth needed in Budget 2021. Retrieved 18 March 2020 from <https://www.theedgemarkets.com/article/state-nation-incentives-hire-upskill-and-retrain-youth-needed-budget-2021>

また、不完全雇用も、マレーシアの卒業生にとって大きな懸念となっている。不完全雇用とは、若者がフリーランスやギグワークなど、フルタイムで働いていない、定職を持っていない、あるいはその職務に対して過剰な資格を持っている仕事に就いていることと定義される。マレーシア中央銀行（BNM）の経済開発 2018 年報告書によると、インフレ調整後の初任給は、2010 年から 2018 年の間、第 3 期教育を受けた卒業生において減少した。マレーシアは毎年平均 7% の GDP 成長を遂げているにもかかわらず、若者の賃金上昇率はずっと停滞している³³。さらに、第三次産業の新卒者数は、市場で創出される雇用数を上回っていた。2002 年から 2010 年にかけて、新たに創出された雇用の純増数のうち 8% が低熟練職であったが、2011 年から 2019 年までの期間では、最大でその 2 倍の 16% にまで大きく上昇している。これは、2008 年の金融危機以降、経済が高熟練職よりも低熟練・低コストの仕事の創出に注力していることと相関している可能性がある³⁴。

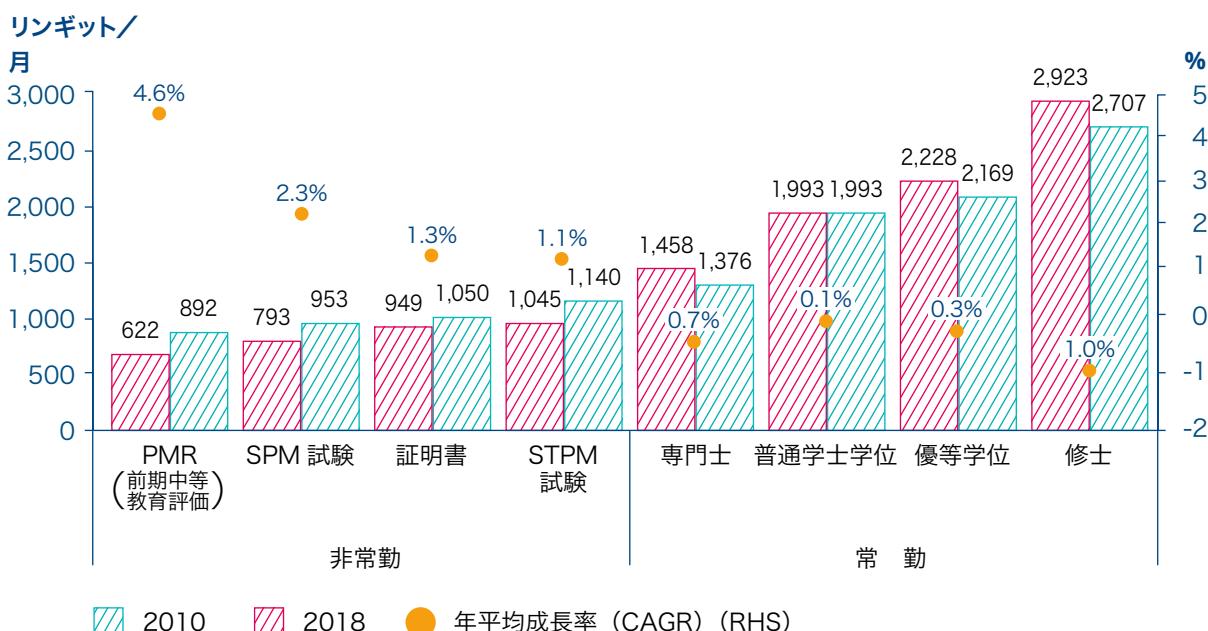


図 18：社会人経験なしで採用された従業員の実質最低月額基本給（2010 年、2018 年）

出典：Bank Negara Malaysia estimates using data from MEF Salary Survey for Non Executives and Executives 2010 and 2018 published by Malaysian Employers Federation

不完全雇用は、時間関連の不完全雇用と技能関連の不完全雇用の 2 つのセグメントに分類することができる。マレーシア統計局（DOSM）による Labour Market Review Malaysia, Third Quarter 2020 によると、時間関連の不完全雇用は、2017 年第 1 四半期から 2019 年第 4 四半期までの平均で、全雇用者の 1.4% だった。これは残念ながらこのパンデミック下において増加し、経済活動を制限する活動制限令（MCO）が施行された 2020 年第 2 四半期には 2.8% まで上昇した。良いこととしては、時間関連の不完全雇用が 2020 年第 4 四半期に 2% に減少したことである。これは経済活動が回復し、企業の営業時間が延長されたことを示し、最終的には

33 Bank Negara Malaysia (2019). Economic Developments in 2018.

34 M Najmie Noordin (2020), The economic reality for Malaysia's youth. Retrieved 18 March 2021, from <https://themalaysianreserve.com/2020/02/18/the-economic-reality-for-malaysia-s-youth/>

より多くの労働時間と活動を、より公正な報酬で提供するものである³⁵。しかし DOSM は、技能関連の不完全雇用（第 3 期教育を受け、半熟練または低技能職業に就く人）において、コロナ以前から存在している労働市場のいくつかの構造問題を指摘している。2017 年から 2019 年にかけて、全雇用者の平均 32.7% が技能関連の不完全雇用を経験したと記録されているが、パンデミックによってこの問題は悪化し、2020 年の第 3 四半期には 36.8% に増加した。これは、パンデミック下で、職はまだ市場に存在するものの、その職が必要とするスキルセットが不完全雇用者のものと一致しないことを意味していると考えられる³⁶。

35 Department of Statistics Malaysia (2020). Labour Market Review Malaysia, Third Quarter 2020.

36 Lee, E (2020). Cover Story: High skill-related underemployment reveals structural issues in labour market. Retrieved 18 March 2021, from <https://www.theedgemarkets.com/article/cover-story-high-skillrelated-underemployment-reveals-structural-issues-labour-market>



政策提言

5. 政策提言

州政府、連邦政府、政府系企業（GLC）、民間企業などのステークホルダーが連携した取り組みが重要である。

ギグワーカーと自営業者への社会的保護の実施

パンデミック時のギグエコノミーの成長は、マレーシアの経済構造におけるその重要性を浮き彫りにした。マレーシア経営者連盟（MEF）のシャムスディン・バルダン専務理事が述べたように、マレーシア人の経済的・社会的発展に対するその関連性は、ポストパンデミック時代においてさらに高まるだろう³⁷。自営業者の社会保護は必要であり、彼らは1,400万人の労働力のうち230万人を占めているが、その大部分が従業員保護や強制貯蓄を受けていない状況にある。マレーシア政府は、自営業者向けの雇用傷害保険制度（SEEIS）やi-Saraanなどの制度を導入したが、これは非正規労働者が直面する経済的・社会的不安に対処するには十分ではない。i-Saraanは任意の退職金積立制度であり、SEEISは労働者社会保障機構（SOCSO）による正社員保険制度と同様の雇用・労働災害保険制度である。SEEISは2017年の自営業者社会保障法（Self-Employment Social Security Act 2017）で義務化されているが、毎月のアクティブな登録と支払いが必要なため労働者が加入するにはいくつかの障壁があり、加入者はわずか18%にとどまっている³⁸。したがって、この問題に対処する有効な対策は、正規従業員に適用されている仕組みと同様に、非正規労働者の社会保護の自動登録と控除メカニズムを施行することである。これにより、労働者は業務中に適切な保険に加入し、また、体系的に義務的な退職後の貯蓄を確保することができる。

頭脳流出、若者の失業や不完全雇用に対抗するため、企業に雇用とスキルアップのインセンティブを提供する

雇用問題に取り組み、マレーシアの優れた人材を保持する方法のひとつは、高熟練職をさらに創出し、国内でより良いキャリアの将来性を提示することである。そのためには、企業が先進的なデジタル技術を駆使して事業を強化し、高熟練職を増やすための経済的・技術的なインセンティブを提供することで達成できるだろう。マレーシア政府は、中小企業ビジネスデジタル化助成金（SME Business Digitalisation Grant）やDX加速プログラム（Digital Transformation Acceleration Programme）などのイニシアチブを通じて、このような支援に積極的に取り組んでいる。しかし、これらのイニシアチブの影響に関する洞察が不足しているため、より多くの企業に支援を提供する前に、地域ビジネスの変革に向けた取り組みの有効性について一貫性をもって評価することが求められている。また、企業のデジタル化は、業績、文化、スキルの向上につながり、さらなる成長を可能にするため、企業は積極的に自社のビジネスのデジタル化を提唱する必要がある。さらに、企業が雇用とスキルアップのインセンティブを提供し、若者がグローバルに競争できるようにすることは、頭脳流出を防ぐとともに、より良い雇用機会を提供するために不可欠である。これは、若い才能が、海外にしかそのような質の高い機会がないと決め込むことなく、地元でキャリアを積み続けるための付加価値の提示として機能するのである。また、スキルアップを通じて、若者は市場においてより影響力のある、より高収入の仕事に就くことができる。

37 Adilla F. (2021). Gig economy is here to stay: MEF. Retrieved 30 March 2021, from <https://www.nst.com.my/business/2021/03/677809/gig-economy-here-stay-mef>

38 Edwin G. & Nelleita O. (2020). Ensuring Social Protection Coverage for Malaysia's Gig Workers. Retrieved 18 March 2020 from <https://www.centre.my/post/voluntary-versus-automatic-figuring-out-the-right-approach-on-social-protection-for-informal-workers>

若者に直接影響を及ぼす取り組みとしては、15億リンギットの雇用奨励プログラム、さらに20億リンギットを伴う若者や失業者向けの再教育・スキルアッププログラムがある。マレーシア政府は、SkillsMalaysia2.0プログラムなど、市場における人材問題に取り組むための複数のイニシアティブや資源を導入しており、2021年度予算では再教育・スキルアッププログラムに10億リンギットを割り当てている。しかし、労働力と雇用市場のスキルのミスマッチは依然として生じている。民主主義・経済研究所（The Institute for Democracy and Economic Affairs）(2020)は、実施におけるギャップと、スキルアップ助成金の範囲を広げ、技術的スキルのみならず、ソフトスキルのスキルアップを含めることの必要性に注目している³⁹。したがって、政府機関は、複数の機関や組織にわたるトレーニングの取り組みについて、その有効性を徹底的に再評価するとともに、技術的スキルのスキルアップのみならず、ソフトスキルにまで範囲を拡大する必要性があることを提言する。

最後に、パンデミック時およびパンデミック後の雇用を確保するために、マレーシア政府による若者の雇用創出へのさらなる割り当てが不可欠である。残念ながら、若者の雇用創出に割り当てられた政府予算はわずか0.4%であり、これは極めて不十分で、この問題の深刻さへの理解が不十分であることを表している。したがって、現在の予算を再評価し、それに応じてより多くの予算を配分しなければならない。政府の取り組みに加えて、企業も低熟練や半熟練の労働力に依存することが、ビジネスの成長を妨げることを認識する必要がある。企業は、戦略的に自社を位置づけ、人材をスキルアップさせ、高熟練職を充足するために労働力を活用しなければならない。

遠隔教育のためのデジタルアクセス、リモートワークのための教育改革を実現する

パンデミックによる学校や教育機関の休校に伴い、マレーシアの教育現場はバーチャルや遠隔手段に移行している。大手IT企業のシリックス（2021）も、パンデミック後の時代にも遠隔教育は存続すると指摘している⁴⁰。しかし、十分なサービスを受けていないコミュニティではデジタルやインターネットへのアクセスが不足しており、情報格差による失われた世代を生み出す可能性がある。したがって、効果的な教育を提供するためには、ハイテク、ミドルテク、ローテクのソリューションの組み合わせが必要である。マレーシア政府出資企業（GLC）を通じた情報格差への対応として、政府から1億5,000万リンギットが割り当てられたが、これでは不十分である。したがって、より効果的な予算配分とデジタル機器やインターネットインフラの配備が必要である。マレーシア政府は、テレビを通じたデジタル教育へのアクセスを提供する効果的な方法を模索してきたが、コンテンツの質の確保、配信の効果、特に農村地域の生徒のこうしたアクセスに対する認識など、依然として改善が求められる。また、終日教育テレビ（DidikTV KPM）の取り組みを改善するために、より多くの財政的配分が必要であり、十分なサービスを受けていないコミュニティとの現場での関わりを確保するためには、さらなるマンパワーが必要である。また、地方政府機関と地域社会とのより良い連携も求められる。

リモートワークは今後も続くだろう。ポストコロナ（パンデミック）の時代には、マレーシアの企業の67%がリモートワークを広く採用すると推定されている⁴¹。リモートワークは仕事の範囲も変えていくだろう。こうした傾向に対応するために、マレーシアの教育制度は、教育とスキルがこうした変化に伴って発生する仕事に適合するようにしなければならない。これは、マレーシアの教育システムの中で、リモートワークに特化したデジタルスキルとソフトスキルを磨き、リモートワークの文化を標準化することで達成できるだろう。また、企業は、特にパンデミックの影響を受けやすい女性労働者のために、柔軟な取り決めのあるハイブリッド型のリモートオフィスワークモデルへの移行を奨励し支持しなければならない。そしてこの転換は政府の介在によって強化され、促進されなければならない。財政的な補助金や税制上の優遇措置によって、従業員にリモートワークを導入できるようにした企業にその報酬を提供するのである。

39 Wan Y. S. & Kan G. (2020). Social Protection for the Poor and Vulnerable Malaysians during COVID-19.

40 Citrix (2021). What remote education can teach us about the future of work. Retrieved 30 March 2021, from <https://www.citrix.com/en-my/fieldwork/employee-experience/remote-education.html>

41 Jobstreet (2021). 67% of Malaysian Companies Required Staff to Work from Home. Retrieved 30 March, from <https://www.jobstreet.com.my/en/cms/employer/laws-of-attraction/inspirations/67-of-malaysian-companies-required-staff-to-work-from-home/>

企業や個人がパンデミックを乗り越えるための資金援助を実施

マレーシアでは、パンデミックとロックダウンにより多くの個人や企業が大きな収入を失っており、パンデミックを乗り越えるためには、政府による現金給付と財政投入が必要となる。政府は、景気刺激策である Prihatin Rakyat Economic Stimulus Package などのイニシアティブを通じ、企業や個人に対して全国規模で現金給付を行っているが、被害が甚大な地域社会や廃業の危機にある企業に対する、より的を絞った配分や支給が求められる。また、多くのマレーシアの若者がパンデミックのために大幅な減給を余儀なくされているが、30%の減給をしたという証拠を示さない限り、従業員が EPF の貯蓄を引き出せないという現在の政策は官僚的である。それゆえに、パンデミックのために大きな経済的制約や収入減に直面している、十分なサービスを受けていない若者や卒業生を対象に、臨時の現金給付をより多く実施しなければならない。

