

タイにおける就職活動について 一般調査報告書

年度の終わりが近づき、4月からは新たに社会人の仲間入りをする方も日本では大勢いると思います。日本の就職活動は主に新卒一括採用が前提となっており、世界的に見ても特殊と言われています。それでは、日系企業が多く集積しているタイではどのような就職活動が行われているのでしょうか。本レポートでは、タイでの就職活動の概況について、2月14日に開催された泰日工業大学のジョブフェア(就職相談会)を視察した様子と合わせて報告したいと思います。

1 タイの就職活動について

(1) タイの就職活動の開始時期

現在、日本における就職活動の解禁日は卒業前年の3月1日とされています。例えば、2024年3月1日には2025年3月31日に卒業する学生に対する企業の広報活動が解禁され、企業は学生に対して自社のウェブサイトや就職情報会社が運営するウェブサイトで学生の登録を受け付けたり、会社説明会を開催することが出来るようになります。その後、6月1日以降から採用活動が始まり、企業による面接や筆記試験が行われることとなります。

一方、タイでの就職活動は全く異なります。

まず、タイでは在学中に就職活動を行い就職先を決めるという行動はあまり取られず、早くても卒業2-3か月前から開始するというパターンとなっています。在学中に就職活動を行わない学生は、卒業後に就職活動を開始したり、大学院への進学や留学を検討するというフェーズに入るため、日本の学生のように卒業後切れ目なく就職するということはほとんどなく、就職までに数か月間のブランクが発生することが多くなっています。

ジェトロバンコクのタイ人スタッフに確認したところ、「卒業するかどうか不明な状況で就職先を探すという事に学生も抵抗があると考えられるし、まずは卒業することを第一目標と考えている学生が多いと思われる。また、企業側としても卒業する確証のない学生に対して採用活動を行うことが非効率的であると考えているのではないか」、とのことでした。

また、そもそも日本の大学と異なり、タイの大学では卒業時期がバラバラです。タイは3-4月が夏に当たるためおよそその2か月が夏季休暇となっており、以前は夏季休暇後の5月から新学期が始まるが多かったようです。そのため大学の卒業時期もこの3-4月となっていたのですが、近年、欧米の学年歴と合わせようという動きがあり、統一的に8月から新学期を始める(6-7月に卒業)という動きになりましたが、元々賛同しなかった大学や結局元の学年歴に戻した大学もあり、卒業時期が日本のように統一されていない状況となっています。そのため、在学する大学によっても就職活動の開始時期が異なっている点も非常に興味深いです。

(2) タイではどのような就職活動スタイルが多いのか

前述のように、タイでは卒業後に就職活動を行う学生が多いのですが、在学中に行うことももちろんあります。その一つが大学で実施されるジョブフェアへの参加です。日本で実施される様々な企業が集まる合同就職説明会と同じような形態で、各社ブースを設置し、訪問してくる学生に対して企業や製品・サービスの説明を行います。なお、このジョブフェアで訪問した学生に対して面接予約をその場で受け付けて、後日面接を行う企業も多くあります。その他、例えばチュラロンコン大学のような有名大学では、大手企業が大学内で就職説明会を開催し、その場で集団面接を実施するといったこともあるようです。

その他、大学卒業後にはタイの就職活動サイトであるJOBDB や JOBTHAI に登録し、お目当ての企業に面接を申し込む方法や、人材紹介会社である ADECCO や PRESONA に登録して、企業からのオファーを待つという方法もあります。ただ、どちらかという、両方とも新卒というよりはある程度のキャリアを持つ経験者向けの就職活動手段といえます。

(3) その他

①タイにおけるインターンシップ制度

最近では日本でも珍しいことではなくなった在学中のインターンシップ制度ですが、タイでも同様に実施されています。日本でもそうした大学があるように、タイでもインターンへの参加が単位認定される場合があり、多くの学生がインターンに参加しているとともに、大学側としてもインターン受入先企業を日頃から探している状況です。タイでは一般的に大学3年生の夏休み期間中に行われることが多いのですが、大学によってはより長い期間を設けている大学もあります。日本のインターンシップが大学4年生で行われることが多いのに対し、前述のようにタイでは大学3年生の夏休みに実施される一方、就職活動は卒業後に行われることが多く、期間が離れていることからインターン先にそのまま就職するという事は少ないようです。

②タイにおける求人数はどの業界が多いのか

参考までに、タイでは現在どのような業界の求人数が多いかについても述べたいと思います。こちらについては、先程ご紹介した就職活動サイトJOBTHAI にマクロのデータが公表されています(図2)。

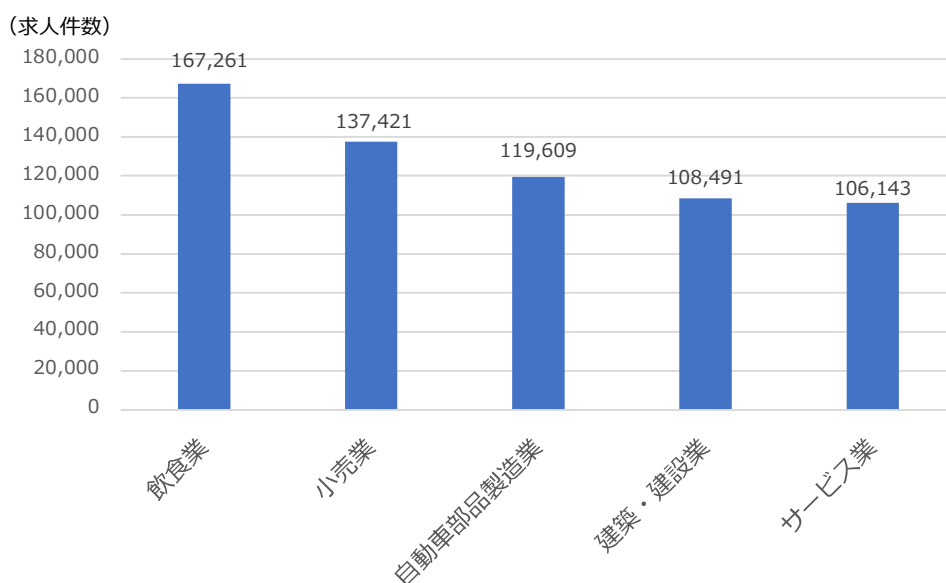


図1 就職活動サイトJOBTHAIに掲載された業種別の年間求人数(出所:JOBTHAI)

JOBTHAIによると、1位は飲食業で年間17万件弱の募集件数となっており、2位の小売業と約3万件の差をつけています。これはコロナ禍の収束によりタイの観光業が息を吹き返した結果、レストランやホテルでの求人が増加したためと分析されています。小売業も飲食業とまではいきませんでした。コロナ禍の収束による求人数の増加が主な理由と考えられます。

他方、やはりタイは製造業の国ということで、自動車部品製造業の求人も他の業種と比べ多くなっています。特に現在、タイ政府によるBEV振興策が進められていることも、求人数の多さの一つの理由といえるでしょう。また、特に2024年は中国系完成車メーカーの工場建設が相次ぐ予定のため、サプライヤーも含めてさらに求人数が伸びることが予想されます。

また、現在タイでは鉄道網の整備を始めとするインフラ事業が進められており、そうした理由から建築・建設業が4位となっています。その他、バンコク都内には多くの巨大ショッピングモールがありますが、更なる巨大商業施設の建設プロジェクトも複数進行しており、そうした労働需要が顕在化しているものだと考えられます。

次に日本の就職市場と大きく異なっていると思われる点、タイにおけるジョブホッピングについて述べていききたいと思います。

2 タイ人のジョブホッピングについて

タイ人のジョブホッピングの状況については、Kristoffer Paludan氏によるレポート「The Invisible Revolution」が詳しいため、本章では主にこのレポートの内容から抜粋してお届けしたいと思います。

(1) ジョブホッピングとは

ジョブホッピングとは、労働者が好待遇やスキルの向上を求めて、あるいは職場の人間関係や業務分担への不満などから、比較的短い期間に転職を繰り返すことを指します。現在の勤務先でスキルやノウハウを身に付け、より良い待遇や勤務地、やりがいを求めて転職活動を行うことは世界中で当たり前に行われていますが、企業側としてはコストをかけて教育を行った人材を失ってしまうことに繋がるため、(特にきちんと時間をかけて研修・教育を行う傾向にある日系企業には)あまり好意的には受け入れられていないこともあります。

(2) タイ人は他国民と比べてジョブホッピングする傾向にあるのか

「The Invisible Revolution」に興味深い図がありましたので、ここで引用いたします(図2)。

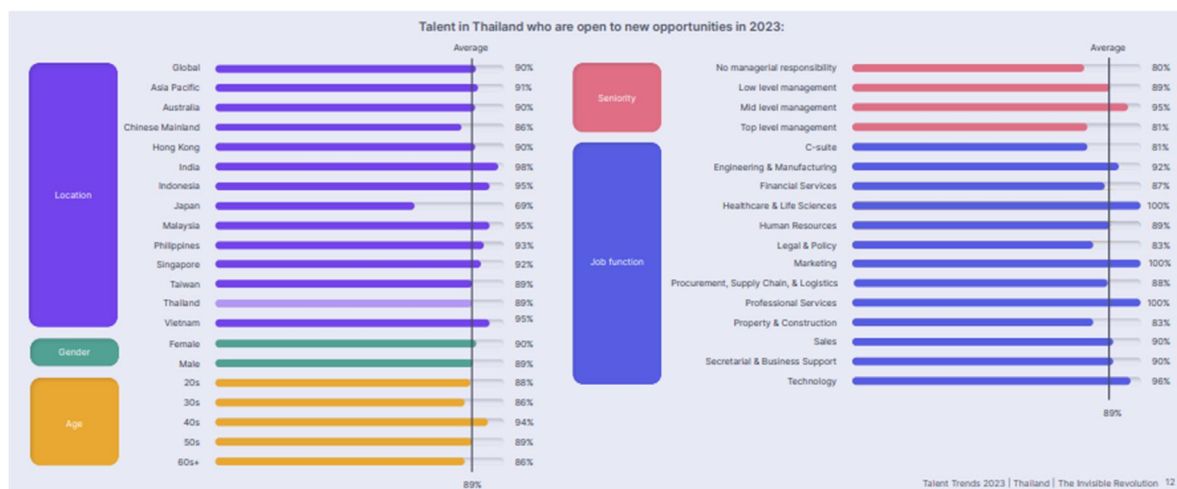


図2 6か月以内の転職を考えている又は今すぐにはではないが転職を考えている・排除していないと回答した回答者の割合(出所:The Invisible Revolution)

この調査の結果を見ると、タイだけが突出してジョブホッピングをする傾向があるというわけではなく、割合としては標準的ということが分かります。それよりも、日本の割合が他国と比べて圧倒的に低いことに驚きます。つまり言い換えると、日本は他国と比べて転職を全く考えていない人の割合が圧倒的に多いということです。ですので、日本の感覚からするとタイ人はジョブホッピングを行う傾向にあるというのは理解できる一方、どこの国民でも、差はあれど日本以外はほとんど同じであり、むしろ日本の方が世界的に見ると特殊な状況ということが分かります。

(3) ジョブホッパーとどのように向き合っていけばよいのか

この章の最後に、日系企業としてジョブホッピングを行う人材、いわゆるジョブホッパーとどのように向き合っていけばよいのかを考えてみたいと思います。なお、特に断りがない場合、本章でのジョブホッパーは外国人を想定します。

①単に転職を繰り返している人材かどうかを見極める

まず採用を行う点で注意したい点はこの点です。ジョブホッパーの中にも、単に仕事に適応できなかったり飽きてしまったりして転職を繰り返している人材と、明確なキャリアプランをもって積極的にジョブホッピングを行っている人材の2種類が存在しています。改めて言うまでもありませんが、採用時にはこれまでの経歴を確認し、きちんと本人のキャリア形成に一貫した経歴となっていることを確認し、どういった経緯で転職を行ってきたのかのヒアリングは特に重要となります。

また、その人材が優秀であれば採用後にずっと働いてくれればよいのですが、なかなかそうはいかない可能性も高いため、いっそのことその人材はいずれ転職してしまうのだという前提の下、社内で効果的に働いてもらうこともよいかと思えます。そこで次の項目です。

②社内の起爆剤として活躍してもらう

ジョブホッパーの特徴として、一般的にコミュニケーション能力が高く行動力があり、新しいことを短期間で学ぶことが得意であると言われています。よく新人をベテランのグループの中に配置し、若い人材ならではの柔軟なアイデアや行動力を期待する、という話もよく聞かれますが、ジョブホッパーであれば社会経験も豊富であるため、より効果的にそうした役割を果たすことができると考えられます。うまくジョブホッパーを受け入れることで、停滞しがちな社内の雰囲気を変えることで活力を底上げし、イノベーション促進の可能性を高められるかもしれません。ただ、これについては社内の受入態勢が重要で、一歩間違えば既にいる社員との軋轢が生まれ、社内の雰囲気がかき回されてしまう可能性もあります。そうした状況を避けるため、例えばトップダウンで採用を行い、社の方針として彼らを活用した新製品・サービスの開発プロジェクトなどを行うことを定めるなど、採用の目的をはっきりとさせておくことでこうしたデメリットを防ぐことができるかもしれません。

③ジョブホッパー自身にも採用の目的を明確に認識してもらう

②のような採用を検討する際には、きちんと彼ら自身にも採用の目的を伝え、ポジションや待遇などをしっかりと話し合うことで、すれ違いを防ぐことができます。日本人であれば、ある程度曖昧な条件でも入社後にすり合わせができるかもしれませんが、特に外国人の場合、この辺りを明確にしておかないと採用後に企業側が望んだ動きをしてもらえないばかりか、待遇に対する不満が出てきて短期間で退職につながる可能性があります。それは企業側にも労働者側にも不幸ですので、ジョブホッパーの採用を考えるのであれば社内の課題を洗い出し、どういった目的で彼らを採用し、企業に貢献してもらうのかを明確にしておくといよいのではないのでしょうか。

3 泰日工業大学×金融機関連携 ジョブフェアについて

2月14日、バンコク都内にある泰日工業大学において、泰日工業大学(TNI)が主催し、愛知銀行、中京銀行及び横浜銀行が共催するジョブフェア(就職相談会)が開催されました。こちらの行事には、新卒人材を求める企業21社が参加され、来場した学生に自社の業務内容などを熱心に説明されていました、また、来場学生数180名で、当日は時間帯によっては人をかき分けて進まないといけなような込み具合となっていました。

本イベントには愛知県に拠点を持つ企業も多数出展されていたため、採用の方針などについてインタビューを実施いたしました。本イベントのご担当者へのインタビューと合わせてご紹介いたします。

(1) ジョブフェア主催者インタビュー(TNI Project Coordinator 佐藤 晋平氏)

本イベントを企画された TNI の佐藤 Project Coordinator に、本イベントの開催目的などについてお話を伺いました。

Q: 今回のジョブフェア開催の目的を教えてください。

A: 日系企業側に新卒採用のチャネルを提供するという側面がメインですが、一方で、学生に直接日系企業と触れ合う機会を提供したいという部分も大きいです。また、今回のジョブフェアは泰日工業大学の新卒学生という限定条件の下で実施しているため、他のジョブフェアよりも企業にとって採用条件が絞りやすいというメリットがあると考えています。

Q: 今年初めて開催した事業でしょうか。

A: 昨年初めて開催して、今回が2回目となります。昨年の結果が良かったため、泰日工業大学の学長から再度開催してほしいと依頼があり、今年も開催いたしました。

Q: 金融機関と連携しての開催は、どのような狙いによるものでしょうか。

A: 在タイの金融機関(特に地方銀行)は地元の日系企業と関わりが深く、タイにおいても幅広いネットワークを有しているため、学生に対して多くの日系企業を紹介できると考えたためです。ただ、これまであまり金融機関とのつながりがなかったものですから、昨年新たに関係を構築し、共催に至りました。

Q: 金融機関側のメリットはどこにあるのでしょうか。

A: 日本の金融庁から金融機関に対して、産学官連携を推進してほしいというオーダーがあるように聞いています。そのため、人材という切り口で大学と連携するような取組を実施できるという点はメリットかと思えます。また、人材不足が取り沙汰されている昨今において、お取引先に対してこうしたエンジニア人材の紹介ができるという点も大きなメリットかと考えています。

Q: 今後も継続的に実施していく予定でしょうか。また、今後何か改善していく予定はありますか。

A: これまで1回しか実施していませんが、良い取組だと自負しておりますので継続的に実施していきたいと考えています。今後の改善点としては、開催後の学生の動きを追って、きちんと継続的に実績を把握するようにしたいと思います。

Q: 最後に一言頂けますでしょうか。

A: 日系企業は、例えば日本語必須など要求ハードルが高い割に待遇が伴っていない企業が多く見受けられます。ただ、タイも人件費が上がってきており、特に優秀な人材はより待遇のよい欧米系企業や地元企業に流れて行ってしまいます。もし、タイ人の優秀な人材を獲得したいということであれば、やはりそれに見合った待遇をご用意いただくことが重要かと思えます。



図3 TPA 佐藤 Project Coordinator

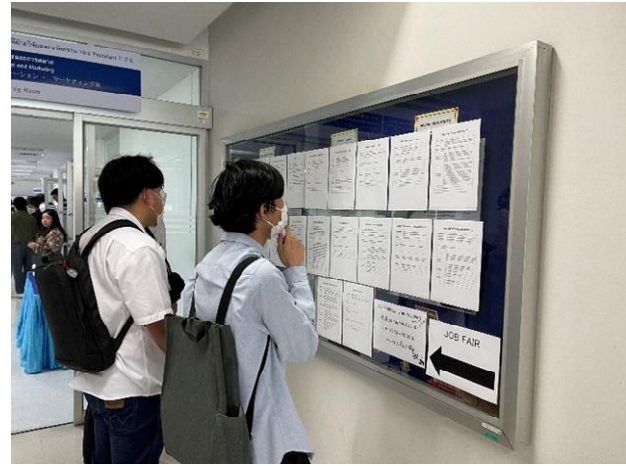


図4 ジョブフェア会場（左図）、熱心に求人票を確認する学生（右図）

（2）ジョブフェア出展社インタビュー（在タイ愛知県企業）

①Sania (Thailand)

Q:今年の採用人数はどの程度でしょうか。

A:3名程度を予定しています。

Q:どのような人材を採用したいと考えていますか。

A:QA や QC のエンジニア、金属加工ができる人材を採用したいと考えています。

Q:御社の採用方針として、新卒採用と中途(経験者)採用のどちらを重視していますか。

A:経験者採用のほうが多いと思います。

Q:採用した後の人材育成の方法はどのようなものでしょうか。

A:入社後4か月間を研修期間として座学を実施するとともに、OJTを行います。

Q:昔と比べて採用は難しくなっていますか。

A:退職者が少なくなっているせいか、求人数自体は減っていると感じています。

Q:今回のようなジョブフェアのほかに、どのような採用方法を実施していますか。

A:オンライン求人サイトに登録したり、人材関係コンサルタントにお願いしたりしています。

Q:現在、タイは買い手市場でしょうか、売り手市場でしょうか。

A:クオリティが高い学生を採用することは難しいと考えています。

Q:人材採用に関する課題はありますか。

A:アポイントを入れても面接に来ない人が多いので苦慮しています。

②Aichi Alps Autoleather

Q:今年の採用人数はどの程度でしょうか。

A:最大3名を予定しています。

Q:どのような人材を採用したいと考えていますか。

A:機械工学、IT関係、生産技術などの人材を考えています。

Q:採用した後の人材育成の方法はどのようなものでしょうか。

A:決まった期間研修するといったものではありませんが、現地現物の考え方を重視してOJTを行っています。社外研修を行う場合もありますが、費用対効果を考えると難しいと感じています。

Q:人材採用に関する課題はありますか。

A:現時点では、特にありません。

③KANAYAMA KASEI (THAILAND)

Q:どのような人材を、何名程度採用する予定でしょうか。

A:営業人材 3-4 名の採用を予定しています。

Q:御社の採用方針として、新卒採用と中途(経験者)採用のどちらを重視していますか。

A:社長の方針として新卒を採用することとしています。自社で育成しロイヤリティを高め、長く勤めてもらうためです。

Q:採用した後の人材育成の方法はどのようなものでしょうか。

A:研修期間を 6 か月設けています。

Q:昔と比べて採用は難しくなっていますか。

A:応募してくる人材が多くなっており、昔より簡単に採用できていると感じています。

Q:今回のようなジョブフェアのほかに、どのような採用方法を実施していますか。

A:JOBTHAI などの求人サイトに掲載しています。

Q:人材採用に関しての課題はありますか。

A:特にありません。

④HAYASHI SPRING (THAILAND)

Q:今年の採用人数はどの程度でしょうか。

A:2-3 名を予定しています。

Q:どのような人材を採用したいと考えていますか。

A:機械工学、QC エンジニア、特に図面が書ける人材を募集しています。

Q:御社の採用方針として、新卒採用と中途(経験者)採用のどちらを重視していますか。

A:特にこだわりはありません。

Q:採用した後の人材育成の方法はどのようなものでしょうか。

A:基本的には OJT です。研修とともに生産について学ぶために採用 1 年後に日本(岐阜工場)や中国に行く場合もあります。

Q:今回のようなジョブフェアのほかに、どのような採用方法を実施していますか。

A:JOBTHAI などの求人サイトに掲載しています。今回のようなジョブフェアへの出展は初めてです。

Q:現在、タイは買い手市場でしょうか、売り手市場でしょうか。

A:ワーカーは頻繁に入れ替わりますが、エンジニアが辞めることが少なくなっているため、人の入れ替わりは少なくなっているのではないのでしょうか。

Q:人材採用に関しての課題はありますか。

A:入社後にイメージが違うと言われることもあり、試用期間で退職してしまうこともあります。特に当社では日本に行った後に退職してしまうこともあり、課題に感じています。

⑤THAI AICHI DENKI

Q:どのような人材を、何名程度採用する予定でしょうか。

A:電気専攻のエンジニア 5-6 名の採用を予定しています。

Q:御社の採用方針として、新卒採用と中途(経験者)採用のどちらを重視していますか。

A:新卒を採用することが多いです。

Q:今回のようなジョブフェアのほかに、どのような採用方法を実施していますか。

A: 求人サイトへの掲載や、人材紹介会社を活用しています。

Q: 人材採用に関しての課題はありますか。

A: 離職率が高いため、新卒から育ててロイヤリティを高め、長く働いてもらうことを期待しています。そのため会社として何ができるのかという点が課題と感じています。

⑥Nissin Technis (Thailand)

Q: どのような人材を、何名程度採用する予定でしょうか。

A: 生産ラインのエンジニア 1 名、研修生 1 名、技能職 1 名の採用を予定しています。

Q: 御社の採用方針として、新卒採用と中途(経験者)採用のどちらを重視していますか。

A: 新卒を採用することが多いです。

Q: 採用した後の人材育成の方法はどのようなものでしょうか。

A: 4 か月間の OJT を実施しています。

Q: 今回のようなジョブフェアのほかに、どのような採用方法を実施していますか。

A: 求人サイトへの掲載や、人材紹介会社を活用しています。

Q: 人材採用に関しての課題はありますか。

A: 現在はありますが、昔は社内の人材不足のため、教育担当者が不足していました。

⑦FUTABA IS

Q: どのような人材を、何名程度採用する予定でしょうか。

A: セールスサポート 1 名、管理部門 1 名、通訳 1 名の採用を予定しています。

Q: 御社の採用方針として、新卒採用と中途(経験者)採用のどちらを重視していますか。

A: 新卒と中途(経験者)両方あり得ます。

Q: 採用した後の人材育成の方法はどのようなものでしょうか。

A: 基本的には OJT です。また、毎朝、直属の上司からの講習があります。

Q: 昔と比べて採用は難しくなっていますか。

A: 人件費が上がっているため、昔よりも難しくなっていると思います。

Q: 今回のようなジョブフェアのほかに、どのような採用方法を実施していますか。

A: 求人サイトへの掲載や、人材紹介会社を活用しています。しかしながら、人材紹介会社からの紹介ではミスマッチが生じたこともありました。

Q: 人材採用に関しての課題はありますか。

A: 仕事内容を選んだり、高い給料を求める人材が多くなったことに課題を感じています。

⑧YOSHITAKE WORKS (THAILAND)

Q: どのような人材を、何名程度採用する予定でしょうか。

A: セールスエンジニア 3 名、品質管理 1-2 名、エンジニア 10 名以上の採用を予定しています。新工場設立に向けて、エンジニアを多く募集しています。このほか、通訳や設計も若干名募集しています。

Q: 御社の採用方針として、新卒採用と中途(経験者)採用のどちらを重視していますか。

A: 新卒を採用することが多いです。当社では泰日工業大学の卒業生の評価が高いため、また採用したいと考え、今回もこのジョブフェアに参加しています。

Q: 採用した後の人材育成の方法はどのようなものでしょうか。

A:3-4 か月間の OJT を実施しています。

Q: 昔と比べて採用は難しくなっていますか。

A:3-4 年前のコロナ禍よりも簡単になっていると思います。特に今年はかなり人材が集まっていると感じています。

Q: 今回のようなジョブフェアのほかに、どのような採用方法を実施していますか。

A: 求人サイトへの掲載や、人材紹介会社、地方のイベントも含めたジョブフェア等への出展を行っています。そのほか、自社 WEB ページや Facebook への掲載も実施しています。特に高度な人材を募集する際は、人材紹介会社をお願いすることが多いです。

Q: 人材採用に関する課題はありますか。

A: 採用という観点からは少し離れるかもしれませんが、当社の工場は工業団地の外にあるため通勤バスがなく、通勤手当を出していても居住地が離れた人材の採用が難しい点が課題です。



図 4 今回インタビューに御回答くださった企業の皆様(抜粋) (Sania (Thailand)様(左上図)、Aichi Alps Autoleather 様(右上図)、HAYASHI SPRING (THAILAND)様(左下図)、THAI AICHI DENKI 様(右下図))

4 あとがき

私がタイへ駐在となってから、早1年が過ぎようとしています。日本にいるときよりも時間が早く過ぎていっているような気がして、もう1年経ったのかという気持ちが大きいです。当センターは駐在員が1名のため、着任した当初は右も左も分からない中で駐在員生活がスタートし、慣れない土地で奮闘してきましたが、1年経ち現地でのネットワークも広がり、少しは周りを見る余裕も生まれてきたように思えます。そういう意味で、来年度はさらに皆様のニーズにお応えできるよう、ボリュームアップした活動を心掛けて参りたいと思います。

当センターでは、愛知県からASEAN及びインドへ進出された企業様のみならず、今後進出を考えている愛知県の企業様もサポートしております。サポート内容は多岐に渡りますが、基本的に決まったメニューはなく、その都度ご相談頂いた内容により、当センターがご協力できる最大限のサポートをさせていただきます。例えば、これまで実施してきたサポートからご紹介しますと、以下のようなご相談内容にご対応させて頂くことができるかと思えます。

- ・お探しの技術/サービスをもつタイローカル企業又は在タイ日系企業のご紹介*
- ・ジェトロバンコクのプログラムご紹介や出張者へのブリーフィング対応、補助金に関するご相談
- ・非営利のイベントや事業へのご協力(2023年10月10日付けレポートで掲載した泰日工業大学の学生に対する工作機械の特別授業のようなイベント)
- ・その他個別のご相談(セミナー等への登壇、タイ現地情報の照会等)

また、本レポートについても、もし取り上げてほしいテーマなどがあれば、お気軽に、aichi-bkk@jetro.go.jpまでご連絡ください。最後になりましたが、2024年度も当センターをよろしく願いいたします。

※タイローカル企業とのマッチングについては、例年定期的実施しているものもあるため、そういったタイローカル企業の情報が欲しいという場合も、その旨を上記のメールアドレスまでお知らせください。

【参考文献】

スタンバイ plus <https://jp.stanby.com/magazine/entry/240113#:~:text=2025%E5%B9%B4%E5%8D%92%E3%81%AE%E5%B0%B1%E6%B4%BB,%E3%81%A6%E7%99%BA%E4%BF%A1%E3%81%99%E3%82%8B%E6%B4%BB%E5%8B%95%E3%81%A7%E3%81%99%E3%80%82>(参照 2024-03-05)

AAP「タイの就職活動事情」<https://aap-jpromo.com/%E3%82%BF%E3%82%A4%E3%81%AE%E5%B0%B1%E8%81%B7%E6%B4%BB%E5%8B%95%E4%BA%8B%E6%83%85/>(参照 2024-03-05)

関達治(2018)「タイの教育研究を垣間見て-タイでの10年間の生活から-」<http://seisan.server-shared.com/702/702-21.pdf>(参照 2024-03-05)

JOBTHAI <https://blog.JOBTHAI.com/what-s-new/ตลาดแรงงานกลับมาคึกคัก-เปิดสถิติและอัปเดตสถานการณ์การทำงานปี-2566>(参照 2024-03-05)

日本の人事部 <https://jinjibu.jp/keyword/detl/861/>(参照 2024-03-05)

Kristoffer Paludan (2023)「The Invisible Revolution」(参照 2024-03-05)

グローバル採用ナビ https://global-saiyou.com/column/view/job_hopping(参照 2024-03-05)

ニッセイ基礎研究所 <https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=76863?site=nli>(参照 2024-03-09)

本資料は、参考資料として情報提供を目的に作成したものです。

バンコク産業情報センターは資料作成にはできる限り正確に記載するよう努力しておりますが、その正確性を保証するものではありません。

本情報の採否は読者の判断で行ってください。

また、万一不利益を被る事態が生じても当センター及び愛知県等は責任を負うことができませんのでご了承ください。