

Eat Well, Live Well.



インドネシアスタディツアー報告会

味の素株式会社

サステナビリティ推進部社会グループ兼人事部DE&I推進グループ

若狭由織

2025年7月11日



本日のコンテンツ

- ツアー概要・目的
- 現地での学び（１） 募集、採用、教育の流れ ～ステークホルダーと課題
- 現地での学び（２） 現地におけるゼロフィーの現状
- 現地での学び（３） 人材受け入れ後の待遇・キャリア

ツアー概要・目的

日程

2025年6月15～22日

訪問

インドネシア【ジャカルタ／ブカシ／バンドゥン】16ヶ所

日本大使館、移民労働者保護省、労働省、送出機関、監理団体、JICAインドネシア事務所、高校、大学、専門学校、職業訓練校

参加者

JP-MIRAI(4名)含め、計17名

- ・監理団体
- ・県庁(長野・佐賀)
- ・トヨタ財団
- ・現地送出機関
- ・人材マッチング(長野)
- ・企業(トヨタ・味の素)
- ・NPO法人(相談室)
- ・コンサル

わたしの 目的

国際人権規範に基づく移住労働者の採用関連費用の雇用主負担（＝ゼロフィー）の実現に向け、現地関係者との情報交換を通して実情を把握し、今後の戦略策定に活かす

労働省 ゼロフィーの難しさ



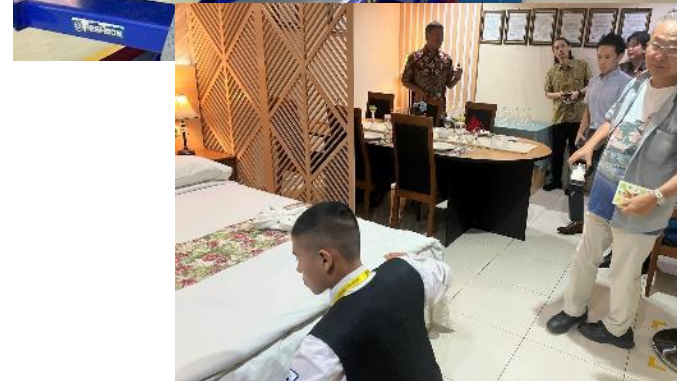
送出機関 軍隊式による意識変革



学校 目がキラキラした生徒たち (日本への憧れ)



訓練校 実物訓練による 確かな技術習得

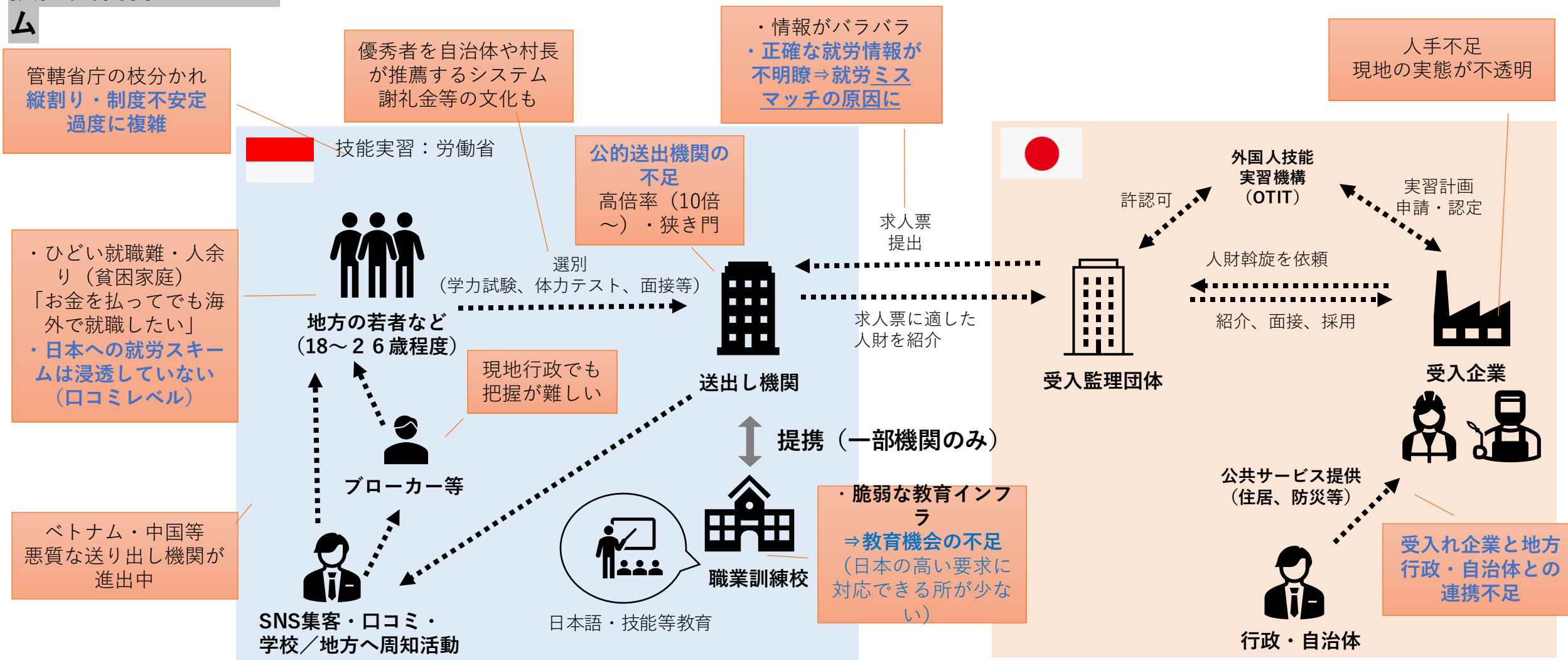


募集・採用・教育の流れ ～ステークホルダーと課題

「人権」以前に制度全体に課題が山積 ステークホルダー間のより綿密な連携、情報交換が望ましい

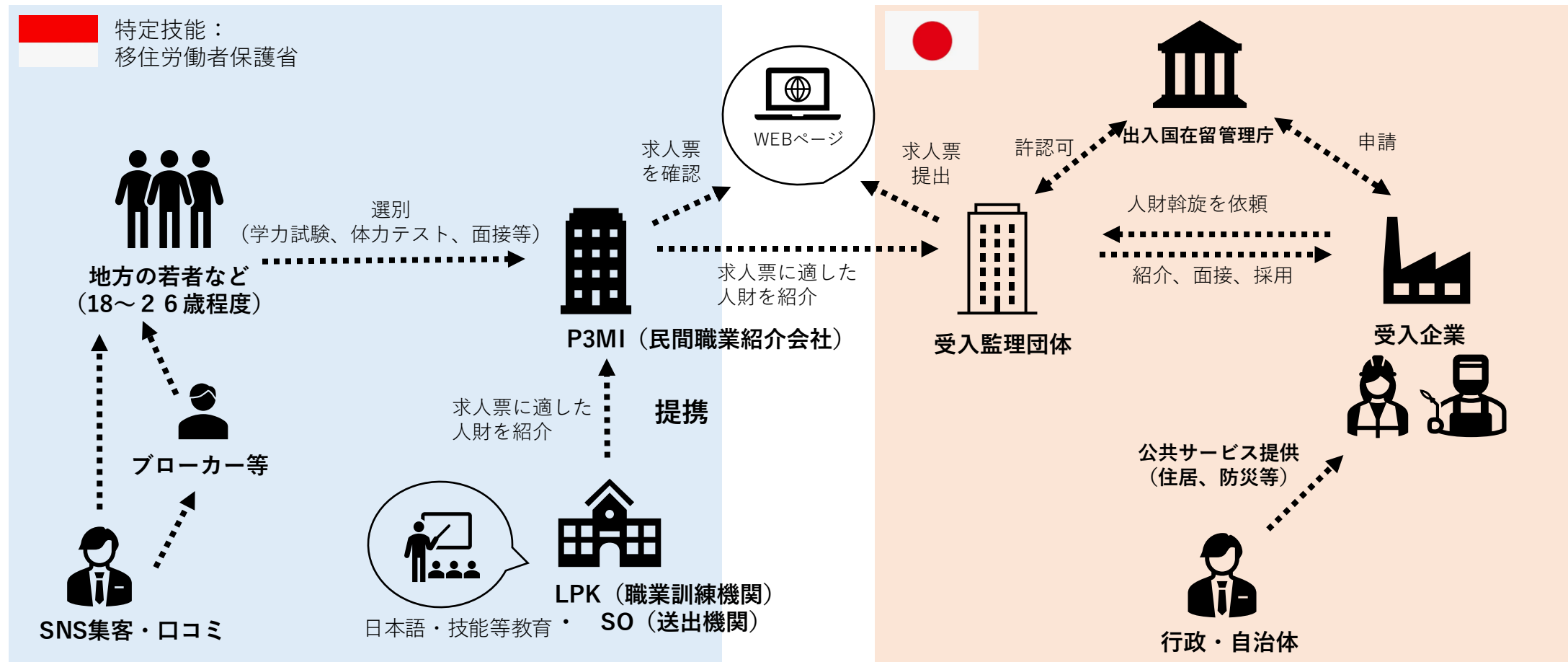
技能実習採用スキーム

ム

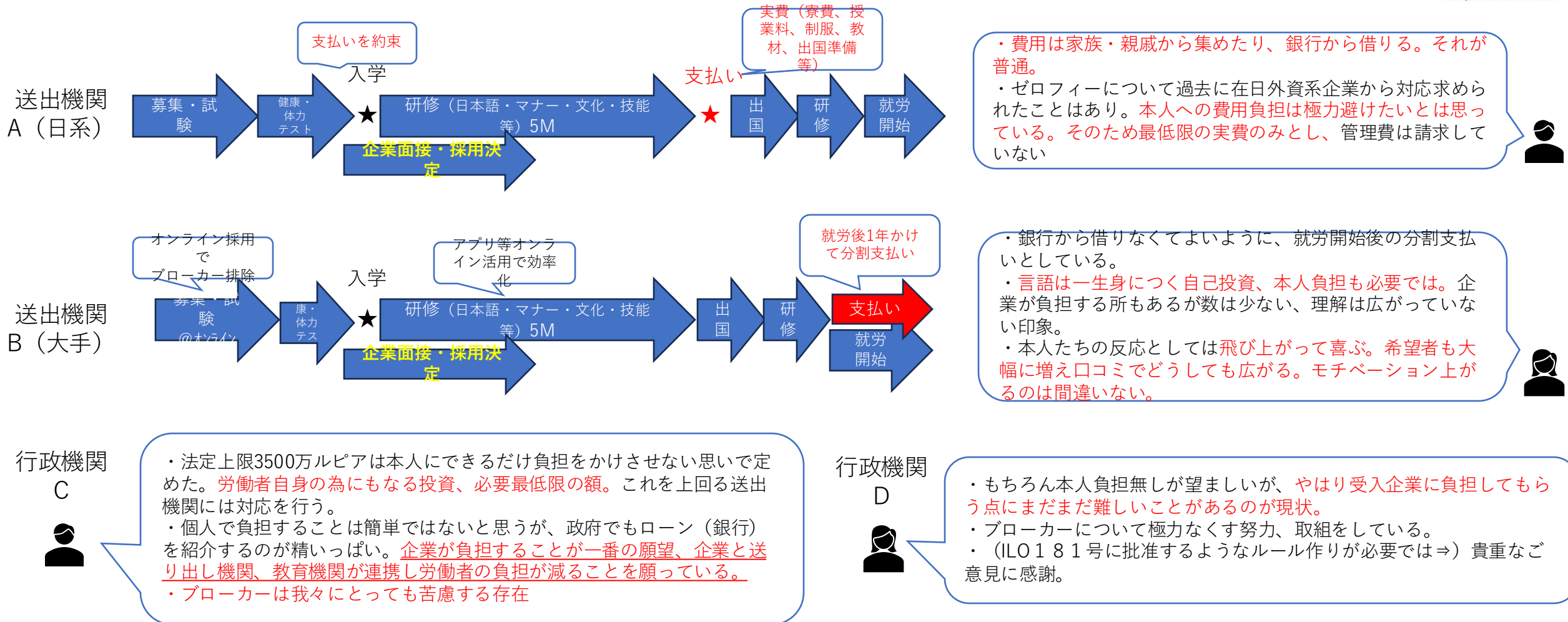


募集・採用・教育の流れ ～ステークホルダーと課題

特定技能採用スキーム



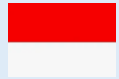
労働者の人権問題への対応ーゼロフィーの現状



・送り出し機関・行政機関ともゼロフィーの知識はありも、本人負担や借金は「それが普通」「必要な自己投資」

- ・人材を送り出したいことが第一であり、企業負担により求人が減ることを懸念か
- ・企業からゼロフィーを申し出れば対応は可能 → パートナーとなる送出機関の選別が重要

受け入れ後・帰国後のキャリア



- ・来日した技能実習・特定技能の内6～7割が1～3年で帰国、残りが特定技能へ。海外での永住をのぞむひとはごくわずか（数％）
- ⇒大多数は「出稼ぎ」「将来はインドネシアに戻って働きたい」
- ・帰国後、最も望ましいのは「起業」。実際に起業し成功した事例もあり
- ・日本で学んだ語学や技能を活かし、日系企業や在日時の企業の在尼法人等への就職を望む声も（インドネシアはひどい就職難）



- ・受入れ企業としても採用や育成にコスト・時間
- ・日本とインドネシア両方の感覚、技能を持ち合わせた貴重な人材



在日就労時から、帰国後も見据えた外国人材としてのキャリア育成により
帰国後も日本企業との連携や就労に活躍⇒日尼双方の経済発展に貢献が望ましい

母国での就労マッチング等
が課題

まとめ・所感

- ・就労までに労働者が負担する費用について、インドネシアの政府機関や送り出し機関でも認識はしているが、それ以前の問題が山積しており、仕組みの整備が迅速に進むかは未知数
- ・「借金をしてでも国外に就職したい、お金を稼ぎたい」という労働者が多数いる中、ゼロフィーを進めるか否かは受け入れ企業次第なのが現状
- ・ゼロフィーにより労働者のモチベーションアップや優秀な人材確保につながる可能性は高い
- ・インドネシア帰国後の人材活用も踏まえ、日本での外国人材のキャリア育成、さらに母国での就労マッチング等の仕組みにつなげられることが望ましい

**労働者の人権を保護し日尼双方の発展に貢献できる仕組みに向けて
継続的な関連ステークホルダーの連携が欠かせない**

Eat Well, Live Well.



ありがとうございました