



明光キャリアパートナーズ

インドスタディツアー報告会

# 日本語教育の現状とライフキャリアについて

それぞれの課題と解決に向けて

---

MEIKO GLOBAL

株式会社 明光キャリアパートナーズ 取締役 西張功一



## 西張 功一 Koichi Nishibari

- 2022年 株式会社明光ネットワークジャパン 入社
- 2023年 株式会社明光キャリアパートナーズ 転籍
- 2025年 取締役 就任

---

人材業界で2社経験後、教育と人材のシナジーに可能性を感じ、明光グループへ。  
営業、顧客フォロー、外国人インターン生の受け入れ企画、マーケティング、  
海外教育機関との提携など、幅広く取り組んでいます。

---

# 日本語教育の現状

---

# 視察した日本語教育の様子

## 教室環境・学習体制の特徴（全体傾向）

- ・ 寮生活＋通学生の混在もある状況。集中学習できる環境が整備されている。
- ・ **実業務の研修を受講**することが可能な施設と提携している教育機関もあり。
- ・ **9ヶ月～1年前後の継続的な語学教育**が中心。JLPT N4レベル到達を標準目標としている。

└日本語＋文化＋SSW試験対策を実施

### 使用教材



一般的な教材として、  
「みんなの日本語」「まるごと」「いろどり」を使用。  
自社開発の教材を併用している教育機関もある。

# 視察した日本語教育の様子

## 文化教育 生活指導の充実

- 多くの教育機関が**折り紙・書道・日本映画鑑賞・礼儀作法・姿勢指導**を取り入れ、日本文化理解を重視。
- 時間厳守・メモを取る習慣・掃除など、日本のビジネス基礎行動を日々の生活指導に組み込んでいる。

## 学生の学習姿勢と モチベーション

- 多くの学生が**日本での就労への強い目的意識**を持ち、語学学習に前向き。
- 「**家族の生活を支える**」「**日本の技術を学びたい**」などの動機が多数
- 北東部学生は特に文化的親和性が高く、**日本文化・アニメ・礼儀作法への興味**が強い。

## 育成プロセスと マッチング連動

- バッジ制（10～30名）での育成が一般的。
- 教育は9ヶ月のスパン。
- 卒業後は送り出し機関やパートナー機関と連携し、日本企業とマッチング。
- 卒業者の80％が日本で就職に至るケースも確認。



# 日本語レベルの現状と課題

01

## 日本語レベルの現状

- N5～N4で出国するケースが大半だが、現場で求められるコミュニケーションには不足を感じるという声もあり。他国と比較し、習得期間が長い。

02

## 学習継続を阻害する要因

- 日本語の難しさ、途中でモチベーション低下、国内就職への進路変更、経済的事情による離脱。
- 家族事情（結婚準備・家庭都合）による離脱も一定割合で発生。

03

## 教育費用・負担の課題

- 多くの学生は経済的に厳しく前払いが困難。→費用：日本語教育＋手続き等で30～50万円
- 教育レベル・費用の透明性は機関により差があり、質のばらつきが発生している。

04

## 学習者の背景と適性

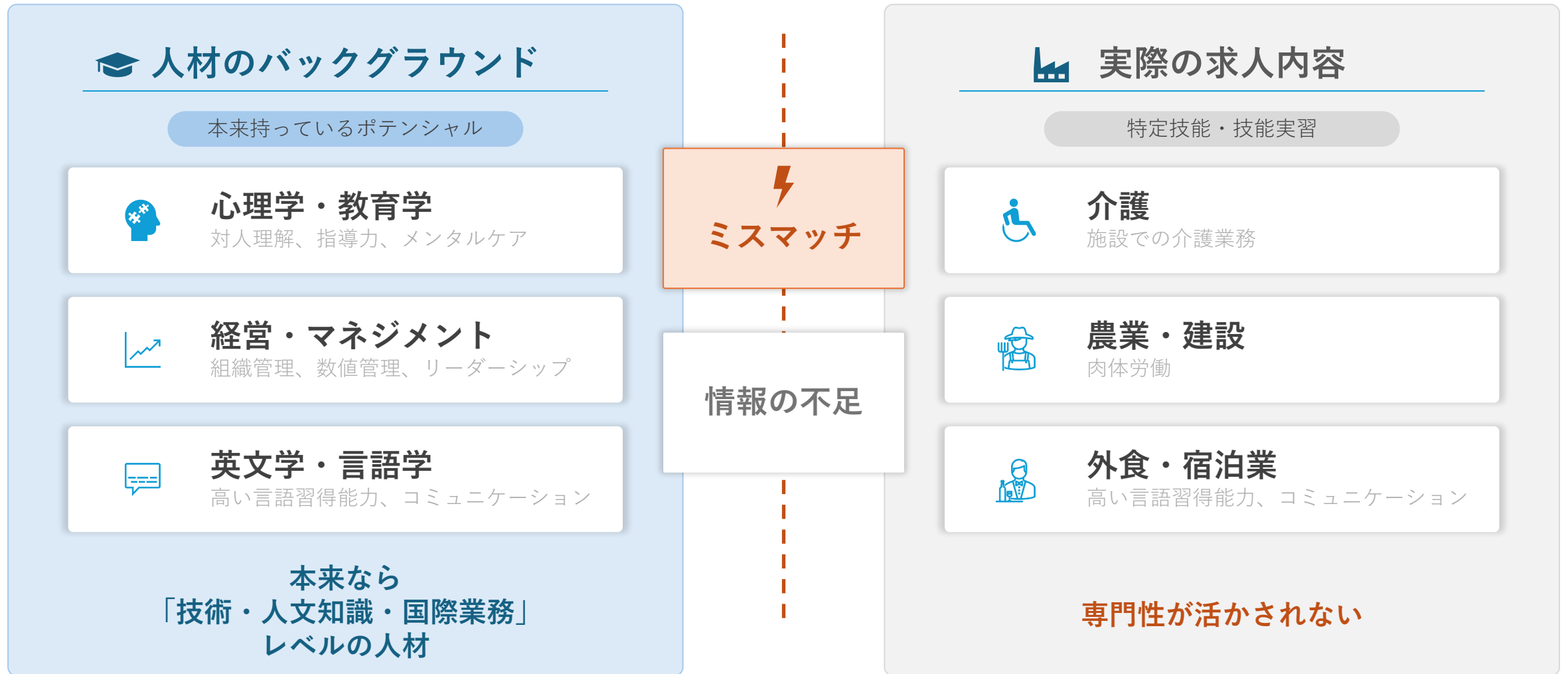
- 北東部は特に、親日的で日本語習得意欲も強いが、日本語未経験者が多く、学習開始からの負荷が大きい。

# ライフキャリアについて

---



# 課題① 候補者の専門性とキャリアのミスマッチの課題



日本の求人や在留資格の情報が浸透しておらず、  
専攻と就労内容の違いを十分理解しないまま進路決定。



## 課題② 見えない帰国後のキャリア

### キャリアパスの断絶リスク



### 習得技術の活用先が見えない

日本で習得した技能や日本語力を、母国帰国後にどう活かすか具体的な出口がない。

### 雇用機会の限定性

帰国後の再就職先が少なく、日系企業での採用枠も限られているのが現状。

### 低賃金への逆戻り

「出稼ぎ」が終わると元の生活水準に戻ってしまい、再び海外流出するループへ。

積みあがらないキャリアの構造。  
未来が見えないため、短期志向に偏る日本就労となる可能性も。

# 課題解決に向けて

## 政府・公的機関・信頼できる支援組織による公式情報への一本化



### 政府による公式情報

- ✓ 在留資格や日本での就労制度に関する正確な情報の展開
- ✓ ブローカー排除や過度な費用徴収を避けるための日本での就労希望者を守る情報



### 信頼できる支援組織

- ✓ 公的機関と連携した協会の設置
- ✓ インド人材の理解を深めるための受け入れる日本側への活動



### 統合情報プラットフォーム

- ✓ オンラインポータル等で最新情報にアクセス可能な環境を構築
- ✓ 日本での就労に関する充実した情報の提供（不適切な受け入れ発生時の通報先の明確化）

在留資格の違い、日本での働き方、労働者の権利と義務、そして将来のキャリア選択肢を正確に理解できる環境を整備する。

# インド人財の受け入れ成功に向けて

教育・在留資格・就労・帰国後を一本のキャリアストーリーとして設計する

01

ミスマッチの減少

能力と職務の整合性を高め  
人材ポテンシャルを最大化

02

定着率の向上

将来への道筋が見えることで  
離職を防ぎ、モチベーションを維持

03

持続可能な雇用の仕組み

日本・インド双方が  
一人一人のキャリアに目を向けた  
就労サポートの仕組みを構築