

ラウンドテーブル

2025年11月21日(金)1030~1230

ILOインド事務所

<主な参加者>

- インド外務省
- ILO
- IOM
- NGO
- 送出機関(3社)
- 日本大使館
- JP-MIRAI など約25名



参考資料

<インドの人材の優位性>

1. 多様性と柔軟性

彼らは多様な文化的背景を持ち、さまざまな環境への適応力が高い。北東部(NE)に限らず、幅広い地域から来ている。

2. 学習意欲と教育へのコミットメント

日本語や専門スキルの習得に真剣に取り組み、明確な就労目標を持って学んでいる。

3. 産業との適合性

日本で需要の高い建設業や介護分野と非常に相性が良く、食品産業や農業など他の分野にも適している。

4. 勤勉さと信頼性

厳しい選考やフォローアップの中でも努力を続け、信頼を獲得している。

5. 政府および国際機関からの支援

政府や国際機関が日本との協力を積極的に推進している。



インドの人材は高い潜在力と強い意欲を備えている。

適切な制度と受け入れ体制が整えば、日本の産業や社会に大きく貢献することができる。

<主な課題>

1. 需要と供給のミスマッチ — 一般情報の不足

日本側の求人情報が十分に明確でない場合があり、制度運用が不安定になる要因となっている。
また、日本の労働移民制度に関する一般的な情報が不足している。

2. 帰国後のキャリアパス

帰国した労働者が習得した技能を活かせる機会が少なく、若者の継続的な海外流出につながるリスクがある。

3. 文化的・構造的ギャップ

日本とインドの価値観やビジネス慣行の違いが摩擦を生み、学生のキャリア志向が日本の労働市場のニーズと一致しないことが多い。

4. 日本語学校と送り出し機関 — 数量不足

- 日本語教育や訓練プログラムの質にばらつきがあり、学生に請求される費用が高額かつ不透明な場合がある。一部の送り出し機関は教育よりもビジネスを優先しており、審査やフォローアップ体制が弱い。
- また、送り出し機関を監督・育成する仕組み(業界団体など)が不十分である。

5. 日本の職場・雇用主側の課題

ハラスメントや劣悪な労働環境に対応する仕組みが限られており、信頼できる機関が一部に集中している。
中小企業の受け入れ準備が不十分で、苦情処理メカニズムも不足している。



<今後に向けた取り組み(案)>

日本側

日本側からの情報の発信

- 日本の就労の仕組み(特に育成就労)
- キャリアモデルの発信

日本の雇用主に対する発信(教育)

- インド人材や文化に対する理解向上
- 求人票の明確化
- 人権意識の向上

倫理的なリクルート(FERI)の推進

救済メカニズムの強化

インド側

キャリア開発に関する支援

- 各地域における、キャリアモデルなどの情報発信の強化
- 帰国した人材の就労・起業支援

日本語学校や送出機関の支援

- 能力強化支援(研修、他の送出先進国視察など)
- 価格競争力の強化(連邦／地方政府の財政支援及び送出機関の自助努力)
- 送出機関協会の設立支援

Stakeholders
in Japan

JICA

JP-MIRAI

ILO

IOM

Stakeholders
in India