

厚生労働省 令和6年度老人保健健康増進等事業
海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する
調査研究事業

インド介護人材受入れに向けた 検討ワーキンググループ報告書

令和7年3月
三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

世界が進むチカラになる。



本報告書の構成

Summary	本報告書の概要	P 2
第Ⅰ章	事業目的等	P 8
第Ⅱ章	介護人材送出しに関する基礎データ (主にインドにおける状況)	P13
第Ⅲ章	データからみるインド及び主な送出国の特徴	P43
第Ⅳ章	インド介護人材の主な送出し経路	P47
第Ⅴ章	インド介護人材受入れ拡大に向けた 可能性・示唆	P50
第Ⅵ章	インド介護人材受入れ拡大に向けた 今後の対応策	P61
Appendix	参考資料	P65

Summary - 本報告書の概要

本報告書の概要（1／5）

事業背景 ・目的

- 日本においては、少子高齢化が進展しており、介護を必要とする方々の急速な増加が見込まれている中で、その担い手を確保することは重要。その中で外国人介護人材の活用は非常に重要であり、国においても、特定技能「介護」の受入れ見込み数として、令和6年からの5年間で約13.5万人と設定されている。
- 外国人介護人材の在留資格（介護、技能実習、特定技能）について国籍別の状況をみると、ベトナム、インドネシア、フィリピンの3か国が6割以上を占めている状況が続いている。一方、今後、外国人介護人材確保のため、送出国として当該3か国以外の国も含めた採用国チャネルの多様化等、海外への戦略的な働きかけが求められている。特に、人口14億人以上を有するインドは、現在日本における介護人材の在留者数は限られているが、世界一の移民送出国であり、今後の拡大の可能性がある。
- 上記を踏まえて、インド介護人材の確保のため、外国人介護人材受入れに関わる政府機関、学識経験者等によるワーキンググループを設置し、送出し事例の把握や今後に向けた議論を行った。

委員構成 (五十音順)

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| ・是川　　夕　国立社会保障・人口問題研究所　国際関係部長 | ・萩原　竜佑　在インド日本国大使館　一等書記官 |
| ・千正　康裕　株式会社千正組　代表取締役 | ・矢口　浩也　国際厚生事業団　外国人介護人材支援部長 |

※情報収集・ネットワークキング等を目的に、オブザーバー（オンライン参加・聴講のみ）として、47都道府県　介護人材関連部局にも会議案内を通知し、任意で参加を求めた。

開催経緯

第1回（2024年10月3日(木)15:30-18:00）

主な議題：

- 委員による問題意識共有
 - ゲストによる事例紹介、意見交換等
- <ゲスト>
- Zenken株式会社
 - SOMPOケア株式会社

第2回（2024年11月18日(月)13:00-15:30）

主な議題：

- ゲストによる事例紹介、意見交換　等
- <ゲスト>
- NAVIS Human Resources Private Limited
 - Learnet Skills
 - 社会福祉法人平成福祉会

第3回（2025年1月22日(水)13:00-15:30）

主な議題：

- オンラインセミナーの開催
- <登壇者>
- ワーキンググループ委員
 - NAVIS Human Resources Private Limited
 - Zenken株式会社
 - 社会福祉法人平成福祉会

第4回として、報告書（案）に関する意見聴取を書面開催の形で実施した（2025年3月）

主な 検討事項

ーインド介護人材の供給拡大の可能性について

- 人口・経済等のマクロ環境、労働市場等の状況、移住労働者送出しや日本語教育の状況等はどのようなになっているか。

ーインド介護人材の送出し経路について

- 外国人介護人材の送出し経路として、現状どのようなものがあるのか。

ー他国・他分野と比較した際の日本の介護分野の特徴等について

- 他国においても外国人介護人材の獲得が進んでいる中で、他国と比べた日本の優位（劣位）性は何か。また他分野と比較した際の介護分野の特徴はなにか。今後、他国との競争に打ち勝つため、海外に向けてどのような発信が必要か。等

本報告書の概要（2／5）

- 送出国におけるマクロ環境、労働市場からみた可能性等を把握するため、関連する統計項目を整理した。
- 議論を通して、送出国の現状・課題は共通事項もありつつも一様ではないため、外国人介護人材獲得に向けた対応策は、各国の状況・段階に応じて検討する必要があることが示唆された。これを受け、受入れ規模（在留者数）、足下の動向（在留者数の伸び）に注目し、各送出国を3段階（成熟期、拡大成長期、立ち上がり期）に分類した。
- 2024年末時点における介護分野における特定技能の在留者数（縦軸）、前年同期比の増減率（横軸）を基軸として、各国を分類した。
 - 成熟期：在留者数は多いものの伸び率は低い …ベトナム・フィリピン
 - 拡大成長期：在留資格数と伸び率がいずれも多い（高い） …インドネシア・ミャンマー
 - 立ち上がり期：在留者数は少ないものの伸び率が高い …スリランカ、**インド**、ネパール、カンボジア、バングラデシュ

確認した主な統計項目

マクロ環境、労働市場等の状況

- 人口構造・将来人口推計（総人口、年齢中央値）
- 若年労働参加率、若年失業率
- 月額賃金水準、一人当たりGDP
- 後期中等教育、高等教育進学率

海外移住労働の状況

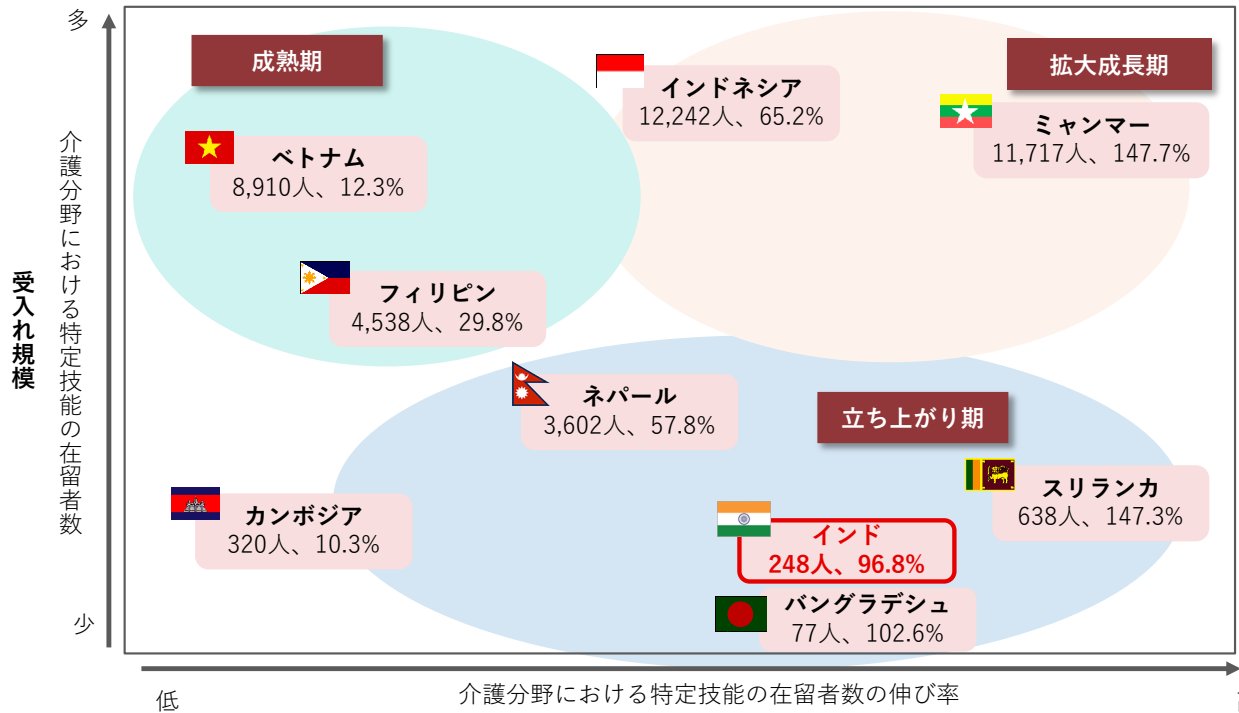
- インドの海外移民者数（ストック）
- インドの海外移住労働者数（フロー）
- 日本国内の在留状況（ストック）
- 日本国内への入国状況（フロー）
- 日本国内のインド人就業者の産業、職業構成

その他関連項目

- 送出国現地の日本語教育体制、日本語学習者数
- 外国政府認定送出機関数
- 他の受入れ国との賃金比較
- 他の分野との賃金比較
- 特定技能評価試験実施状況

段階別の送出国イメージ

（出所）出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」（令和6年6月末）をもとに作成



※ データ整理では、インドを含む介護分野における特定技能評価試験を実施国（12か国）を対象に横断的なデータ整理を行った。

※ その上で、在留外国人や新規入国者の人数等を踏まえて主な送出国（9か国）について詳細を整理した。

凡例
2024年末の在留者数、2024年末の前年同期比増減率
（介護分野における特定技能）（介護分野における特定技能）

本報告書の概要（3／5）

- インドからの介護人材送出しについて、現状では主に以下の3経路に分けられる。
- これまで技能実習制度での送出し実績が多くなかったことから、政府（NSDCI※）、民間送出機関とも、技能実習、特定技能を両にらみで実施、あるいは試験に合格すれば送り出せる特定技能を優先している模様。
- ※ インド政府の技能開発・起業省（MSDE）が49%分の株式資本を保有するインド国家技能開発公社（NSDC）が技能実習を所管。特定技能についてはNSDCが支援するNSDC International（NSDCI）が実際に日本等海外への人材送出しに関わる。

インド介護人材の主な送出し経路（メインプレイヤーを赤字）

◆ 経路A：NSDCIとの連携による経路（特定技能限定）

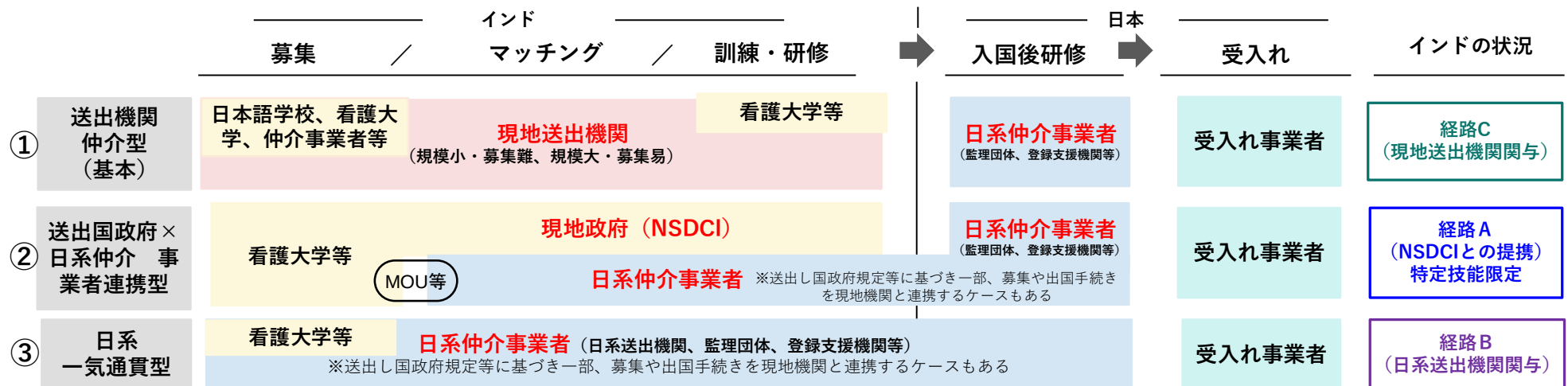
- ・ NSDCIが人材供給（募集等）を担い、出口（需要）としての日本側は複数の日本の仲介事業者等と連携して送出し。2023年から開始。

◆ 経路B：日系の送出機関による経路（技能実習、特定技能他）

- ・ 日本企業と関係のある送出機関等（例えば、技能実習制度であれば他分野含めて10程度）が送出しに関与。日本からの需要（受入れ）が先行・拡大することに応じて送出しを拡大。インド地方州政府との募集面で連携等をすすめる。

◆ 経路C：インド系の送出機関による経路（技能実習、特定技能他）

- ・ 中東・湾岸諸国への人材送出しの実績がある機関等。供給面（募集・選定面）では強みがあるが、日本側の出口（需要）面での受入れ事業者、監理団体・登録支援機関との関係構築途上である。



(注1) 本ワーキンググループと別に設置した、「海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会」報告書では、送出し経路として6パターン整理したが、インドでは送出し実績が限られており、主に経路①～③の3経路の状況。なお、①～③の順番は検討委員会でまとめられた6パターンの順に並べている。

5 (注2) 人材紹介にあたり、仲介事業者として、技能実習の場合は監理団体、特定技能の場合は日本の職業紹介事業の許可を持つ事業者による紹介が必要である。
また、送出国においては、在留資格により各国の送出国政府規定等で、送出機関の関与の有無が異なるため、注意する必要がある。

本報告書の概要（4／5）

- データ面及びワーキンググループにおける議論を通して、インドという国自体の潜在力や、インド介護人材受入れ拡大の可能性について幅広く検討した。
- インドは世界一の人口を誇り、すでにインド介護人材を受け入れている介護事業者からの語学習得能力等への評判も高い。人材需要（日本側）・供給（インド側）双方への働きかけにより、インド介護人材受入れ拡大の可能性が示された。

インド介護人材の潜在力・可能性

データ面の特徴

- インドの総人口は世界一（14億2,863万人：2023年）。今後の人口増加規模も大きい。
- 15～24歳の若年層の失業率は、男女とも15%を超えており、海外への移住労働者送出し圧力の高さが見込まれる。
- 2023年の1人当たり実質GDP（2015年価格）は、2,000USドル台。今後インドの経済成長に伴い、インドから高所得国への人材送出しの可能性はますます高まる見込み。
- 移民の送出しについて、インドは世界一の移民送出国（1,787万人、2023年ストック）。



インド人材の特徴 （WGで出た主な意見）

- 地域差が大きいので、地域別に特徴を見るべき。例えば、北東部はアジア系の人種で日本に馴染みやすいといわれる。
- 多様性の高い環境で育っているため、環境適応性が高い。また、コミュニケーション能力が高く、積極的に質問する人が多い
- 新しい言語を覚えることへの抵抗感が少ない。日本語習得能力の高さが受入れ事業者に評価されている。
- 人材の層が厚く、人材の質が高いレベルで送り出し続けることが期待できる。そのため、長期的な採用計画をたてやすい。



日本の介護の魅力を発信する際のポイント（WGで出た主な意見）

- インドでは海外就労は多く行われていることであり、その中で、就労者の家族を含めて、安心、安全な就労を望む声が大きい。
- 介護職は公定価格で給与が決まり、ある意味公務員的な位置づけといえ、安心して働けるということはインド人に魅力といえる。
- 日本は海外就労希望時から実際に就職できるまでの待機期間が短く、確実に就職できる。日本語学習や移動に伴う初期費用を回収できる確度が高い。
- 特に介護職は、国家資格取得等を通して、家族帯同や長期的なキャリア形成が可能。



- 日本側の介護事業者がインドの潜在力・可能性を知ってもらうこと、インド側に日本の介護分野で働く魅力を知ってもらうことを通して、インドから日本の介護事業所へ人材を送り出すエコシステムの形成・発達が必要な状況。

本報告書の概要（5 / 5）

- インドは日本への送出しの立ち上がり期にあることから、インド介護人材の送出し経路の開拓及び拡幅、受入れ拡大に向けては、特に政府、都道府県が主体となって取り組むことが重要。

対応策の基本的な考え方

現状

1. インド介護人材の供給拡大の可能性

- 日本への送出し規模は現時点では小さいが、伸び率は極めて高く、また人口が巨大なことから、今後の介護人材送出国としてのポテンシャルは高い。
- インド介護人材の可能性・潜在力の高さを、日本側の介護事業者が知る機会が増えることが重要。

2. インド介護人材の送出し経路拡幅の可能性

- 日本の送出し経路は、送出国政府と日系仲介事業者との連携、日系一気通貫のタイプが中心で、いずれも現在急速に拡大中。
- インド介護人材を活用しているのは、すでに他国からの介護人材を受け入れた実績があり、主体的に経路開拓が可能な大規模介護事業者が中心。
- 中小規模を含めた多様な介護事業者がインド介護人材を獲得できるような経路を構築することが重要。

対応策の基本的な考え方

（対応策1）政府や都道府県による国内外向けの情報提供、送出し経路構築に向けた基盤構築

- 政府、都道府県が日本国内の介護事業者等に対して、インド介護人材の可能性、ポテンシャルを積極的に伝えていく。

（対応策2）都道府県が支援主体となった中小介護事業者におけるインド介護人材受入れの意識醸成、経路構築

- 外国人材活用や送出し経路開拓の経験・資源が十分にはない中小介護事業者がインド介護人材を効果的に受け入れられるように、都道府県が中心となって積極的に情報提供、経路開拓支援を進めていく。

上記を踏まえ、本WGで介護事業者、都道府県担当者向けセミナーを開催

- 全国の介護事業者や都道府県担当者にインド介護人材の魅力、ポテンシャルを知ってもらうべく、令和7年1月にオンラインセミナーを開催。当日は約160名の参加があった。
- 本WG委員、現地送出機関、登録支援機関、インド介護人材受入れ法人等が登壇し、事例紹介やパネルディスカッションを行った。
- 参加者からは、「インド人の現状について知ることができとても良かった。」「（インドが）選択肢の一つとして考えられる候補となった。」といった感想が寄せられた。

I. 事業目的等

1. 事業背景・目的

事業背景

■ 外国人介護人材の必要性

- 日本においては、少子高齢化が進展しており、介護を必要とする方々の急速な増加が見込まれている中で、その担い手を確保することは重要。その中で外国人介護人材の活用は非常に重要であり、国においても、特定技能「介護」の受入れ見込み数として、令和6年からの5年間で約13.5万人と設定されている。

■ 外国人介護人材の国籍別状況

- 外国人介護人材の在留資格（介護、技能実習、特定技能）について国籍別の状況をみると、ベトナム、インドネシア、フィリピンの3か国が6割以上を占めている状況が続いている。なお、EPA介護職員（在留資格「特定活動」）は、経済連携協定締結国として100%当該3か国が占める。
- 一方、外国人介護人材の最大の割合を占めるベトナムについて、技能実習生の新規入国者数の推移をみると、現在も最大のボリュームを誇るものの、コロナ禍前の2019年をピークに減少傾向がみられる（出入国在留管理庁「出入国管理統計」）。
- また、労働力不足に直面する諸外国も、同様に当該3か国の人材受入れに向けて、二国間協定の締結などを進めている。例えば、ドイツは、2013年から「トリプル・ウィンプログラム」として、当該3か国の看護・介護人材の受入れを行っている（ただし、2022年までの累積受入れは4,747人にとどまる）。台湾も、2024年2月、介護分野も含むインドからの移住労働者受入れの協力覚書を締結した。

■ ベトナム・インドネシア・フィリピン以外の国の可能性

- 上記を踏まえると、今後、外国人介護人材確保のため、送出国として当該3か国以外の国も含めた採用国チャネルの多様化に向けた検討の必要性が高まるといえる。
- 特に、人口14億人以上を有するインドは、現在日本における介護人材の在留者数は限られているが、世界一の移民送出国であり、今後の拡大の可能性がある。

目的

外国人介護人材の確保のため、海外への戦略的な働きかけが求められていることから、

世界一の移民送出国でありながら、現在日本における介護人材の在留者数が限られるインドに着目したワーキンググループを設置し、送出し事例の把握や今後に向けた議論を行い、海外における外国人介護人材の獲得力の強化のための方策を検討することを目的とする。

2. ワーキンググループの設置・運営（1 / 3）

検討委員会・WGの設置

外国人介護人材の確保のため、海外への戦略的な働きかけを検討するため、

政府機関、地方自治体、学識経験者、介護事業者等有識者による

（1）海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会、及び

（2）インド介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ を設置し、送出し事例の把握や今後に向けた議論を行った。

※本報告書は（2）のワーキンググループ報告書である。

海外における外国人介護人材の 獲得力強化に関する検討委員会

3回程度

（メンバー）政府機関、地方自治体、学識経験者、職業紹介事業者、介護事業者等

（取組内容）外国人介護人材の獲得力強化に関する全体の方向性の整理

インド介護人材受入れに向けた 検討ワーキンググループ

3回程度

（メンバー）在インド日本国大使館、学識経験者、関係機関等

（取組内容）参加者の情報共有・ネットワーキング、
関係者との意見交換（取組事例整理・ヒアリング）等

2. ワーキンググループの設置・運営（2／3）

ワーキンググループ委員（五十音順、敬称略、肩書きは令和6年10月時点）

- ・ 是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長
- ・ 千正 康裕 株式会社千正組 代表取締役
- ・ 萩原 竜佑 在インド日本国大使館 一等書記官
- ・ 矢口 浩也 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長

オブザーバー（オンライン参加・聴講のみ）

- 一都道府県
- ・ 47都道府県 介護人材関連部局

※第3回のオンラインセミナーのみ、参加者を限定せず実施

ワーキンググループの主な議題・スケジュール等

回数・時期	主な議題
第1回 10/3（木） 15:30	● 委員による問題意識共有 ● ゲストによる事例紹介 等 <ゲスト> ・ Zenken株式会社 ・ SOMPOケア株式会社
第2回 11/18（月） 13:00	● ゲストによる事例紹介 等 <ゲスト> ・ NAVIS Human Resources Private Limited ・ Learnnet Skills ・ 社会福祉法人平成福祉会
第3回 1/22（水） 13:00	● オンラインセミナーの開催 <登壇者> ・ ワーキンググループ委員 ・ NAVIS Human Resources Private Limited ・ Zenken株式会社 ・ 社会福祉法人平成福祉会
第4回 （3月）	● 報告書（案）に関する意見 等 ※書面開催

2. ワーキンググループの設置・運営（3 / 3）

検討の主な論点

ーインド介護人材の供給拡大の可能性について

- ・ インドの人口・経済等のマクロ環境、労働市場等の状況、移住労働者送出しや日本語教育の状況等はどうなっているか。今後送出し拡大に向けた潜在力はどうか。（データ面の把握）
- ・ インドからの供給拡大に必要な要素は何か。インド介護人材の日本への送出しが拡大するためにボトルネックとなっている課題や日本側が積極的に取り組むべきことは何か。

ーインド介護人材の送出し経路について

- ・ インド介護人材の送出し経路として、現状どのようなものがあるのか。
- ・ いくつか経路パターンがあるなかで、今後どの経路を拡幅していくとよいか。拡幅のためには何が必要か。
- ・ 特に日本側の自治体（都道府県）が関与しながら受け入れる経路構築の可能性はあるか。

ー他国・他分野と比較した際の、日本の介護分野の特徴等について

- ・ 他国においても外国人介護人材の獲得が進んでいる中で、他国と比べた日本の優位（劣位）性は何か。
- ・ また他分野と比較したとの介護分野の特徴は何か。
- ・ 優位性や特徴を踏まえて、今後、他国・他分野との競争に打ち勝つため、海外に向けてどのような発信が必要か 等

II. 介護人材送出しに関する基礎データ (主にインドにおける状況)

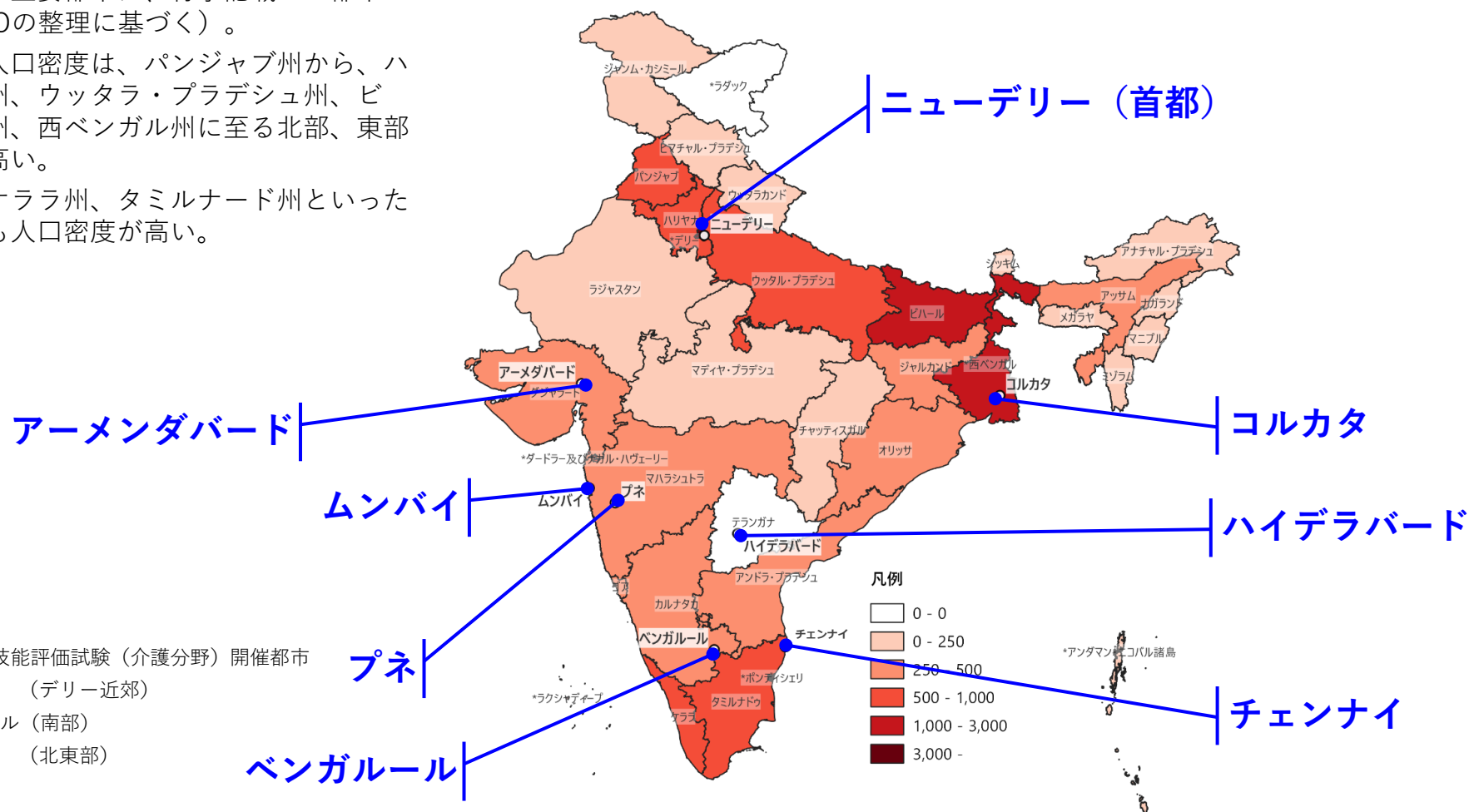
インドについて（概要 1）

項目	内容
面積	328.7万km ² （世界第7位）
人口	14億2,863万人（2023年：世銀資料（世界第1位）
首都	ニューデリー
民族	インド・アーリヤ族、ドラビダ族、モンゴロイド族等
言語	連邦公用語はヒンディー語 他に憲法で公認されている州の言語が21言語
宗教	ヒンドゥー教徒79.8%、イスラム教徒14.2%、キリスト教徒2.3%、シク教徒1.7%、仏教徒0.7%、ジャイナ教徒0.4%（2011年国勢調査）
識字率	73.0%（2011年国勢調査）
GDP成長率	8.2%（2023年：世銀資料） ※ 2017年：6.8%、18年：6.5%、19年：3.9%、20年：-5.8%、21年：9.1%、22年7.0%（2023年：世銀資料） （注）2050年にはGDP世界第2位に成長するという予測あり（OECD, 2023年）。
名目GDP	約3兆5,499億ドル（世界第5位/2023年：世銀資料） ※ 第3位：ドイツ（4兆4,456億ドル）、第4位：日本（4兆2,129億ドル）、第6位：英国（3兆3,400億ドル） （注）ASEAN（3兆7,816億ドル）
一人当たりGDP	2,239ドル（2023年：世銀資料） （注）中国：12,174ドル、日本：37,079ドル

インドについて（概要 2）

インドの主要都市と州別人口密度

- インドの主要都市は、青字記載の8都市（JETROの整理に基づく）。
- 州別の人口密度は、パンジャブ州から、ハリヤナ州、ウッタラ・プラデシュ州、ビハール州、西ベンガル州に至る北部、東部の州で高い。
- また、ケララ州、タミルナード州といった南部でも人口密度が高い。



（参考）特定技能評価試験（介護分野）開催都市

- グルグラム（デリー近郊）
- ベンガルール（南部）
- ゴウハティ（北東部）

基礎データ概要

インド介護人材の潜在力・可能性

- インドの総人口は世界一（14億2,863万人：2023年）である。人口規模が極めて大きいとともに、今後の人口増加規模も大きい。
- 15～24歳の若年層の失業率は、男性が15.8%、女性が15.7%（ともに2023年）で、男女とも15%を超えており、海外への移住労働者送出し圧力の高さが見込まれる。
- 2023年の1人当たり実質GDP（2015年価格）は、2,000USドル台である。IMF（2020）によれば、1人当たりGDPが2,000～7,000USドルにかけて、途上国側が経済成長するほど、高所得国への移住が増えていくことが示されている。これらを踏まえ、今後インドの経済成長に伴い、インドから高所得国への人材送出しの可能性はますます高まる見込み。
- 移民の送出しについて、インドは世界一の移民送出国となっている。2020年時点の海外在住のインド人移民の人口は全体で約1,790万人（2020年）で、2番目のメキシコ（約1,120万人）と比べて、約670万人多い。
- 直近のインドからの海外移民フローの目的国は、2020年以降、OECD諸国が非OECD諸国を上回る状況がみられる。2021年時点、OECD諸国行きが約41.7万人、非OECD諸国（主に中東）行きが約39.8万人となっている。

日本における受入れの現状

- 近年インド人の在留者数の増加傾向がみられるが、全体で5万人弱（全体の1.4%）にとどまる。
- 介護人材に限ると、在留資格「介護」は41人（2023年末）、「特定技能 介護分野」は248人（2024年末）、「技能実習 介護職種」は81人（2023年度認定計画に基づく）と、わずかな人数にとどまる現状がある。さらに、日本介護福祉士養成施設協会がまとめる介護福祉士養成施設における外国人留学生の2024年度の入学者数は1人にとどまる。

1. 人口構造・将来人口推計

- 総人口は各国とも今後の増加が見込まれている。インドは人口規模が極めて大きく、また、今後の人口増加規模も大きい。
- 一方で、15～24歳人口はインドでも減少傾向に入っている。

総人口、15～24歳人口の将来推計、年齢中央値の状況

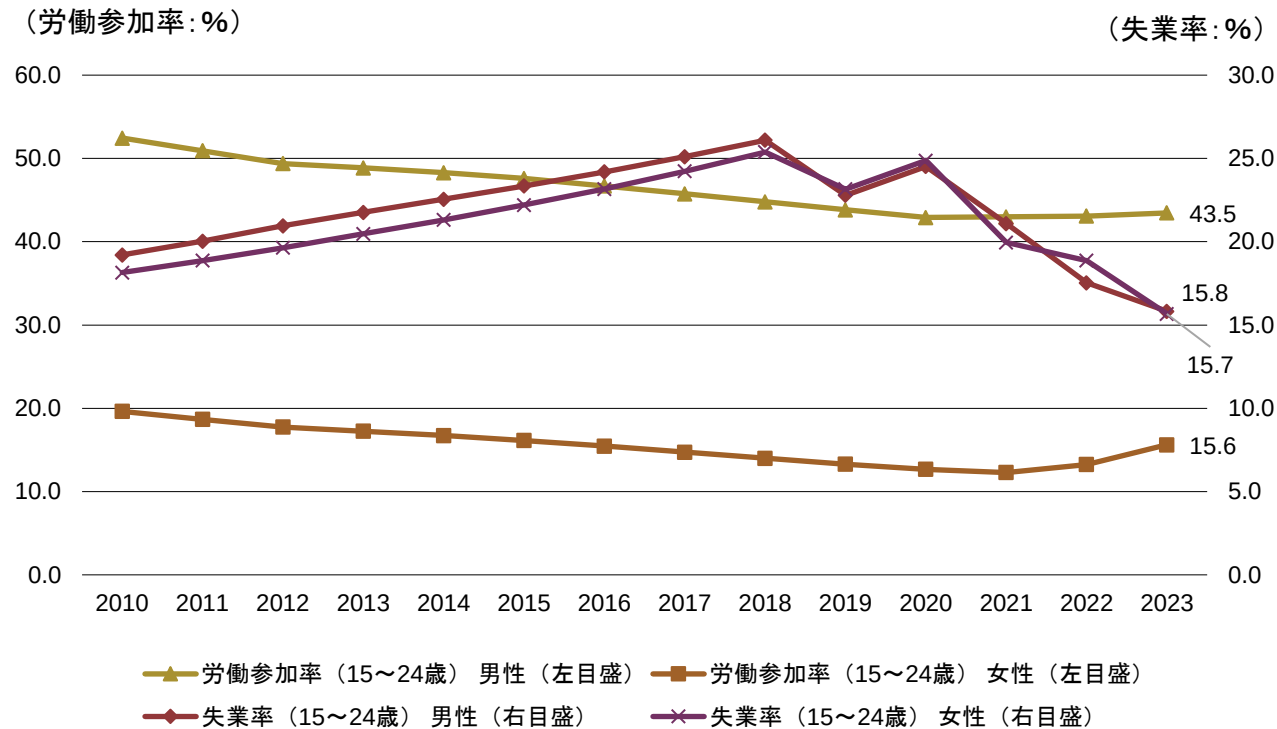
		人口（万人）					人口増減（万人）				年齢中央値（歳） 2024年
		2024年	2030年	2040年	2050年	2060年	2024-30	2030-40	2040-2050	2050-60	
インド	総人口	145,094	152,514	162,258	167,959	170,095	7,420	9,744	5,701	2,136	28.4
	15～24歳人口	25,737	24,780	22,716	21,622	20,087	-957	-2,064	-1,093	-1,535	
ベトナム	総人口	10,099	10,425	10,844	11,001	10,840	327	418	157	-161	32.9
	15～24歳人口	1,378	1,595	1,421	1,237	1,254	217	-174	-184	17	
フィリピン	総人口	11,584	12,141	12,955	13,437	13,503	557	814	483	66	25.7
	15～24歳人口	2,204	2,284	1,948	1,780	1,769	79	-335	-168	-11	
ネパール	総人口	2,965	3,051	3,291	3,464	3,562	86	240	173	98	25.0
	15～24歳人口	584	560	525	492	450	-24	-34	-33	-42	
インドネシア	総人口	28,349	29,588	31,180	32,071	32,253	1,239	1,592	892	182	30.1
	15～24歳人口	4,527	4,746	4,420	4,217	4,112	220	-326	-203	-105	
ミャンマー	総人口	5,450	5,635	5,817	5,862	5,794	185	182	45	-69	29.8
	15～24歳人口	890	862	856	792	740	-28	-6	-64	-52	
タイ	総人口	7,167	7,122	6,954	6,638	6,198	-45	-168	-315	-441	40.1
	15～24歳人口	894	855	681	601	567	-39	-174	-80	-34	
スリランカ	総人口	2,310	2,377	2,453	2,481	2,466	66	76	29	-15	33.1
	15～24歳人口	351	353	319	299	286	1	-34	-20	-12	
バングラデシュ	総人口	17,356	18,607	20,259	21,471	22,315	1,251	1,652	1,212	844	25.7
	15～24歳人口	3,316	3,237	3,169	3,097	2,740	-80	-68	-72	-357	
カンボジア	総人口	1,764	1,883	2,054	2,193	2,285	119	171	139	92	26.0
	15～24歳人口	303	327	347	328	326	23	20	-19	-3	
モンゴル	総人口	348	371	410	450	479	23	39	41	29	26.9
	15～24歳人口	49	71	74	62	72	22	3	-12	10	
ウズベキスタン	総人口	3,636	4,025	4,604	5,221	5,794	389	580	617	573	27.0
	15～24歳人口	526	611	822	846	892	86	211	23	47	
日本	総人口	12,375	11,958	11,216	10,512	9,810	-417	-743	-704	-702	49.4
	15～24歳人口	1,175	1,161	946	850	873	-14	-215	-96	23	

（出所）United Nations "World Population Prospects 2024"

2. 若年労働参加率、若年失業率

- インドの2023年の15～24歳労働参加率は、男性で43.5%、女性で15.6%となっている。2010年以降、男女とも低下傾向にある。
- 15～24歳の失業率は、2023年には男性が15.8%、女性が15.7%を示しており、男女間で大きな違いはない。経年的には2020年以降、男女とも顕著な低下傾向がみられる。

インドの若年労働参加率、若年失業率の推移



(出所) International Labour Organization, "ILO Modelled Estimates and Projections database (ILOEST)" ILOSTAT

3. 1人当たり実質GDP

- 2023年の1人当たり実質GDP（2015年価格）は、タイで6,000USドルを超え、モンゴル、インドネシアで4,000USドル台となっている。その他、スリランカ、ベトナム、フィリピン、ウズベキスタンが3,000USドル台、**インドが2,000USドル台**、バングラデシュ、カンボジア、ミャンマー、ネパールが1,000USドル台である。なお、日本は37,079USドルである。

1人当たり実質GDP（単位：USドル）

	2000年	2010年	2020年	2023年
アメリカ	48,616	52,821	59,395	65,020
オーストラリア	45,859	53,581	58,082	61,341
UAE	61,188	34,541	41,276	46,877
ドイツ	34,490	37,761	41,602	42,879
日本	31,431	32,942	34,651	37,079
韓国	16,996	25,456	31,378	34,121
サウジアラビア	17,139	17,489	19,235	21,006
中国	2,194	5,647	10,358	12,174
タイ	3,511	5,082	6,049	6,385
モンゴル	1,557	2,647	4,107	4,484
インドネシア	1,845	2,696	3,780	4,248
スリランカ	2,012	3,025	4,230	3,969
ベトナム	1,184	2,029	3,352	3,817
フィリピン	1,832	2,416	3,196	3,668
ウズベキスタン	1,277	2,131	3,187	3,604
インド	755	1,238	1,815	2,239
バングラデシュ	646	968	1,594	1,869
カンボジア	488	889	1,404	1,553
ミャンマー	297	849	1,291	1,169
ネパール	547	726	1,018	1,092

（出所）WORLD BANK GROUP Data GDP per capita（constant 2015US\$）をもとに作成

4. インドからの海外移民（ストック）

- インドは2010年以降、海外在住の送出し移民の人数が最大の国となっている。
- 2020年時点で、2020年時点の海外在住のインド人移民は全体で約1,790万人（2020年）で、2番目のメキシコ（約1,120万人）と比べて、約670万人多い。

海外在住移民の出身国別人数（ストック、1990年～2020年）

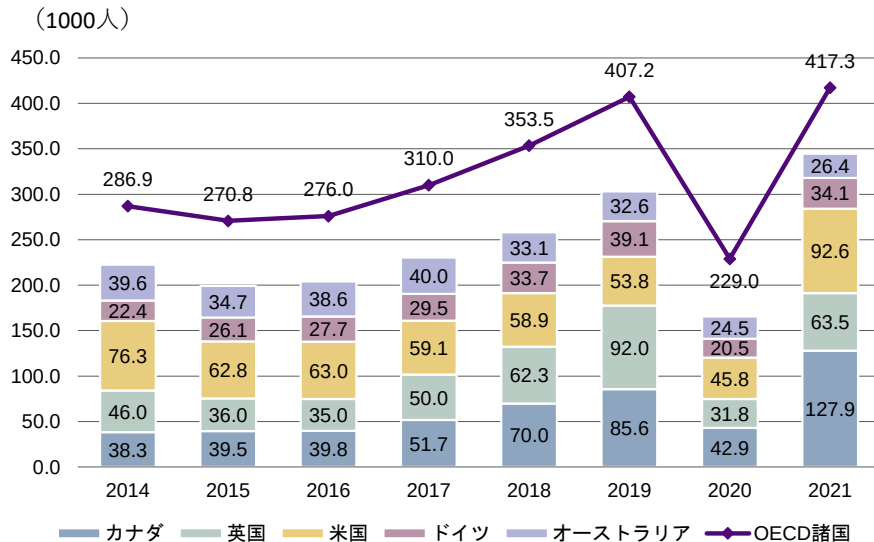
	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
全世界	152,986,157	161,289,976	173,230,585	191,446,828	220,983,187	247,958,644	280,598,105
1 インド	6,619,431	7,153,439	7,928,051	9,588,533	13,221,963	15,885,657	17,869,492
2 メキシコ	4,395,355	6,949,276	9,562,878	10,817,810	12,415,222	11,923,234	11,185,737
3 ロシア	12,653,331	11,587,959	10,664,764	10,302,948	10,118,680	10,179,999	10,756,697
4 中国	4,231,625	5,030,321	5,884,919	7,337,211	8,714,648	10,240,817	10,461,170
5 シリア	620,285	661,278	707,070	813,361	1,057,322	6,447,843	8,457,214
6 バングラデシュ	5,450,443	5,423,528	5,441,094	5,492,474	6,319,871	6,831,282	7,401,763
7 パキスタン	3,341,086	3,340,157	3,406,434	3,777,830	4,790,584	5,798,210	6,328,400
8 ウクライナ	5,545,517	5,606,133	5,596,518	5,566,382	5,429,876	5,797,550	6,139,144
9 フィリピン	2,012,499	2,481,963	3,062,665	3,684,528	4,692,695	5,498,232	6,094,307
10 アフガニスタン	7,679,582	4,347,049	4,750,677	4,116,739	5,269,518	5,400,916	5,853,838
11 ベネズエラ	185,492	241,864	317,753	437,087	560,528	709,140	5,415,337
12 ポーランド	1,673,426	1,775,774	2,047,626	2,884,657	3,716,338	4,077,038	4,825,096
13 イギリス	3,789,316	3,708,650	3,860,006	4,145,206	4,432,928	4,379,366	4,732,510
14 インドネシア	1,622,259	1,937,233	2,415,077	2,781,287	3,415,963	4,065,095	4,601,369
15 カザフスタン	2,971,634	3,295,157	3,554,484	3,717,649	3,797,527	3,885,576	4,203,899

（出所）UN International Migrant Stock 2020: Origin をもとに作成

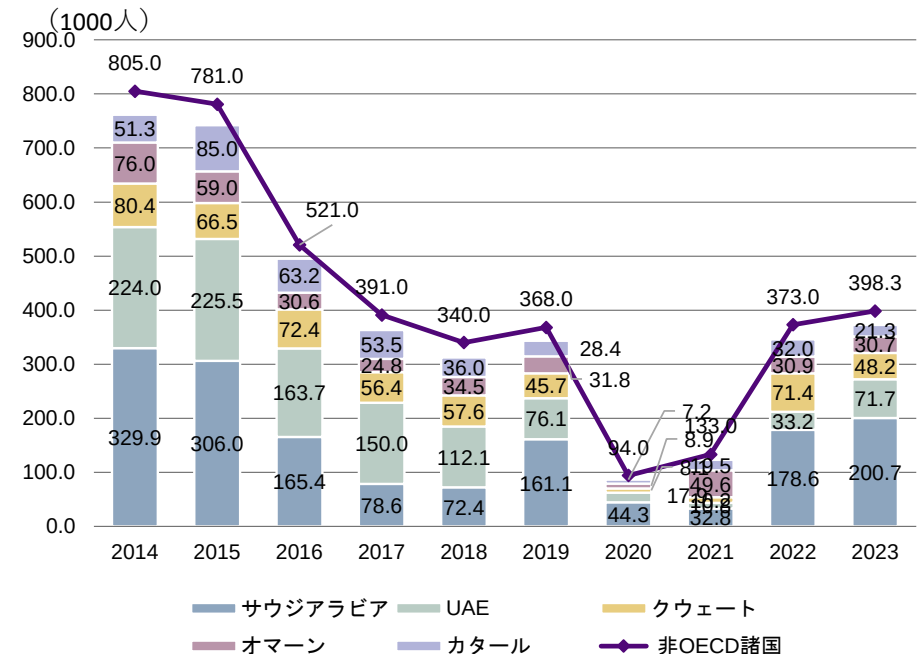
5. インドからの海外移民（フロー）

- インドからOECD諸国への移民数は、2020年には大きく低下したが、2021年には2019年を上回る水準に回復している。2021年にはカナダ、米国での増加幅が大きい。
- インドから非OECD諸国への労働許可数は、2015年まではサウジアラビア、UAEが非常に多かったが、それ以降、急速に減少している。
- インドからの海外移民フローは、2020年以降、OECD諸国が非OECD諸国を上回る状況がみられる。

インドからの海外移民フロー
(OECD諸国全体と上位5か国)



インドからの海外移民フロー
(非OECD諸国全体と上位5か国)



(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2024, Labor Migration in Asia: LABOR MIGRATION IN ASIA: TRENDS, SKILLS CERTIFICATION, AND SEASONAL WORK、およびその各年版

(注) OECD諸国は合法的な移民数、非OECD諸国は労働許可人数、インドからの海外移民フローの最新公表値は2021年

6. 各国からの移住労働者数（フロー）と目的国別割合（1／2）

- 移住労働者の目的国について、ベトナムでは日本が主要な目的国（50.0％）となっている。
- 一方、インドネシア、フィリピンでは日本へ来る移住労働者は全体の5％未満にとどまる。

国	海外に移動する移住労働者数（フロー、単位：千人、割合（％））（*1）						2023年 海外送金額（受 取）の対GDP 比率（*2）	
	時点、 合計	このうち、移動先となる国・地域上位5か国・地域、及び日本の人数・割合						
ベトナム	2023年	日本	台湾	韓国	中国	ハンガリー	3.3%	
	160.0	80.0 (50.0%)	58.6 (36.6%)	11.6 (7.3%)	1.8 (1.1%)	1.5 (1.0%)		
インドネシア	2022年	香港	台湾	マレーシア	韓国	シンガポール	日本	1.1%
	201.0	60.1 (29.9%)	53.5 (26.6%)	43.2 (21.5%)	11.6 (5.8%)	6.6 (3.3%)	5.8 (2.9%) (*3)	
フィリピン	2023年	サウジアラビア	UAE	香港	シンガポール	カタール	日本	8.9%
	1752.1	401.7 (23.0%)	287.8 (16.4%)	187.2 (10.7%)	179.8 (10.3%)	136.6 (7.8%)	45.2 (2.6%)	
ミャンマー	2022年	タイ	マレーシア	シンガポール	日本	韓国	26.9%	
	187.5	105.7 (56.4%)	35.0 (18.7%)	21.3 (11.4%)	14.1 (7.5%)	8.4 (4.5%)		
ネパール	2022-23年	マレーシア	UAE	サウジアラビア	カタール	クウェート	日本	2.3%
	494.2	219.4 (44.3%)	59.2 (12.0%)	55.8 (11.3%)	40.5 (8.2%)	31.4 (6.4%)	5.8 (1.2%)	
タイ	2023年	台湾	韓国	日本	マレーシア	イスラエル	1.9%	
	104.4	32.4 (31.0%)	13.0 (12.5%)	9.7 (9.3%)	8.4 (8.0%)	6.4 (6.1%)		
インド	2023年	サウジアラビア	UAE	クウェート	カタール	オマーン	日本	3.5%
	398.3	200.7 (50.4%)	71.7 (18.0%)	33.2 (12.1%)	30.7 (7.7%)	21.3 (5.3%)	5.5 (1.4%) (*4)	

6. 各国からの移住労働者数（フロー）と目的国別割合（2／2）

国	海外に移動する移住労働者数（フロー、単位：千人、割合（％））（*1）							2023年 海外送金額（受 取）の対GDP 比率（*2）
	時点、 合計	このうち、移動先となる国・地域上位5か国・地域、及び日本の人数・割合						
スリランカ	2022年	クウェート	カタール	サウジアラビア	UAE	オマーン	日本	6.4%
	300.0	79.1（26.6%）	72.0（24.0%）	53.9（18.0%）	35.6（11.9%）	10.7（3.7%）	4.4（1.5%）	
バングラデシュ	2023年	サウジアラビア	マレーシア	オマーン	UAE	カタール	日本	5.3%
	1305.45	497.7（38.1%）	351.7（26.9%）	127.9（9.8%）	98.4（7.5%）	56.1（4.3%）	1.0（0.1%）	
カンボジア	2022年	タイ	韓国	日本	シンガポール	マレーシア		8.8%
	33.7	18.4（54.6%）	8.9（26.3%）	6.4（18.9%）	0.05（0.1%）	0.0（0.0%）		
モンゴル	2020年	韓国	アメリカ	チェコ	日本	カザフスタン		2.2%
	39.1	19.8（50.6%）	3.8（9.7%）	2.8（7.2%）	2.1（5.4%）	1.0（2.4%）		

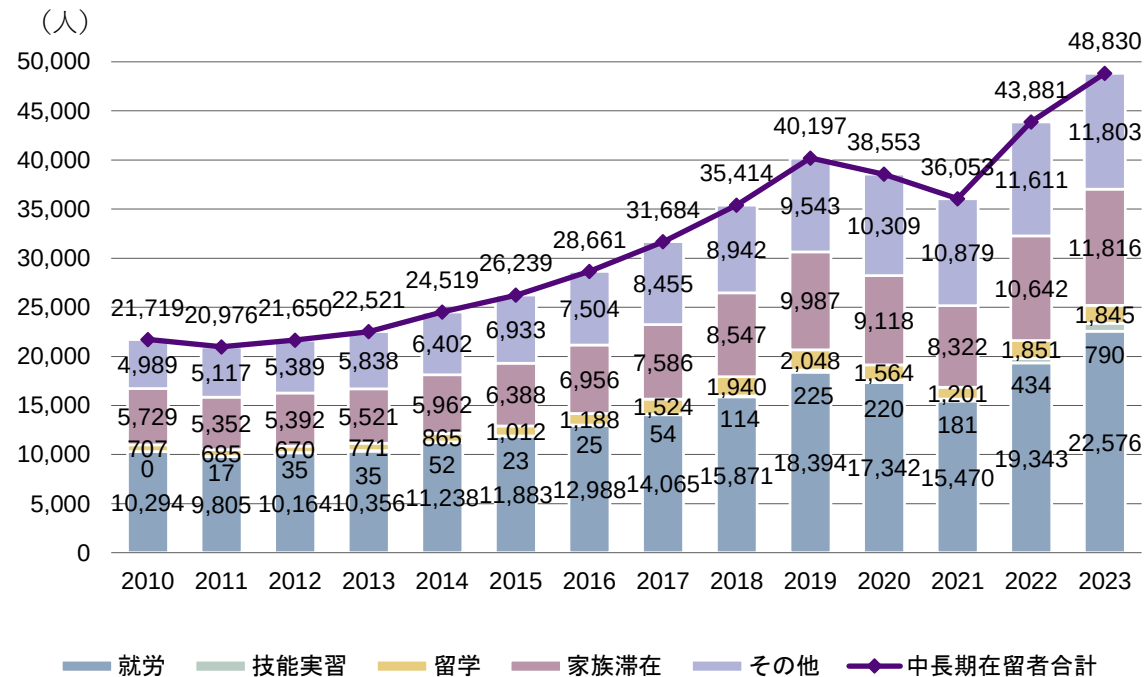
（出所等）（*1）ベトナムはDOLAB公式サイト内ニュースリリース「Cục Quản lý lao động ngoài nước tổ chức Hội nghị Tổng kết công tác năm 2023」、モンゴルはILO stat、その他の国はADBI・OECD・ILO（2024）「Labor Migration in Asia」、フィリピンは予備データ、なお「移住労働者」を定義しておらず、その定義は各国により異なる。（*2）The World Bank「World Development Indicators」、（*3）技能実習生を含んでいない。（*4）出入国在留管理庁「出入国管理統計年報」をもとに算出。

（注）ウズベキスタンはデータなしのため非掲載。

7. インドから日本への移住（ストック）

- 在日インド人数（中長期在留者）は、2023年末時点で48,830人であり、内訳としては、就労が22,576人、その他が11,803人、家族滞在が11,816人となっている。
- 時系列でみると2020年、2021年と対前年比で減少したが、2022年以降には再び増加している。

在留資格種別・在日インド人数（中長期在留者）の推移



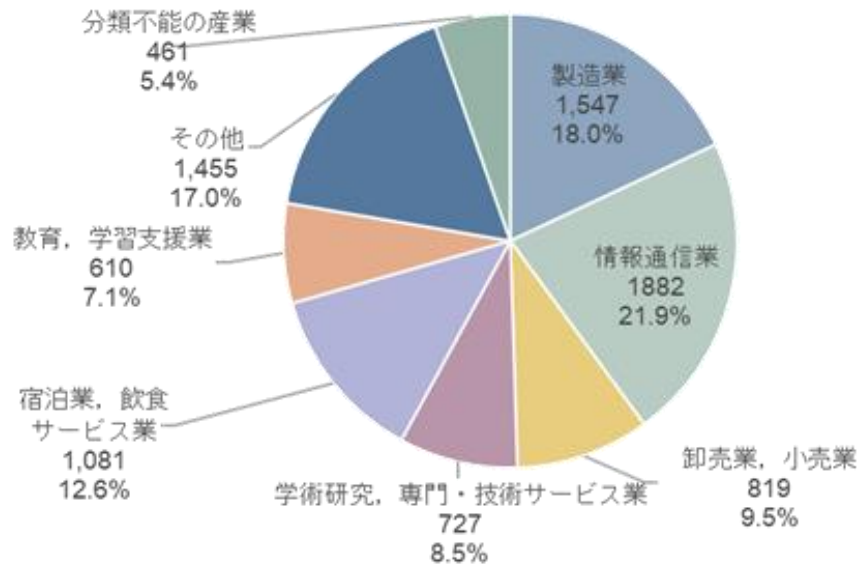
（出所）出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年12月末時点）から作成

（注）グラフ中の数字は人数を表す。中長期在留者について、ここでは総数から「特別永住者」「短期滞在」「一次庇護」「未取得」「その他」を除いた外国人を指す。「就労」について、ここでは「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営管理」「法律会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転筋」「介護」「興行」「技能」「特定技能」を指す。なお、「特定活動」の中には就労資格が含まれるが、内訳が不明の年があるため除外した。

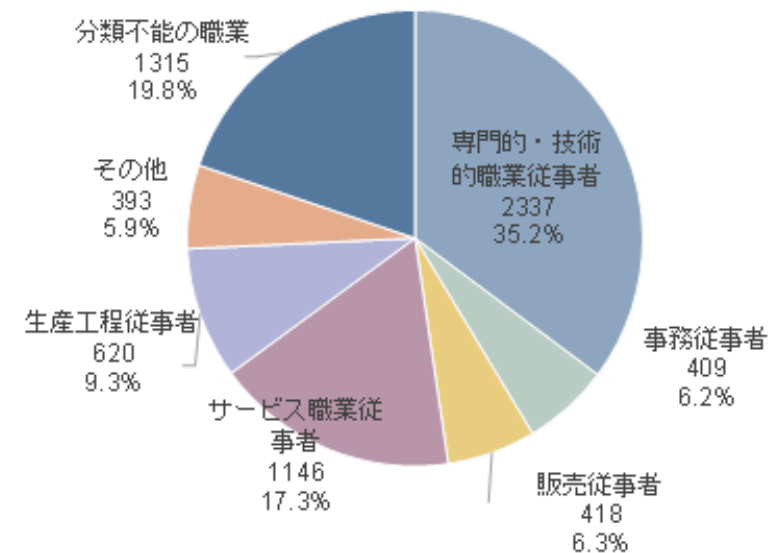
8. インド人就業者の産業・職業構成

- 我が国でのインド人就業者の産業構成は、「情報通信業」（21.9%）、「製造業」（18.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（12.6%）での割合が高くなっている。
- 職業構成は、「専門的・技術的職業従事者」が35.2%と最も高い割合を示しており、これに、「サービス職業従事者」（17.3%）が次いでいる。

インド人就業者の産業構成（2020年）



インド人就業者の職業構成（2020年）

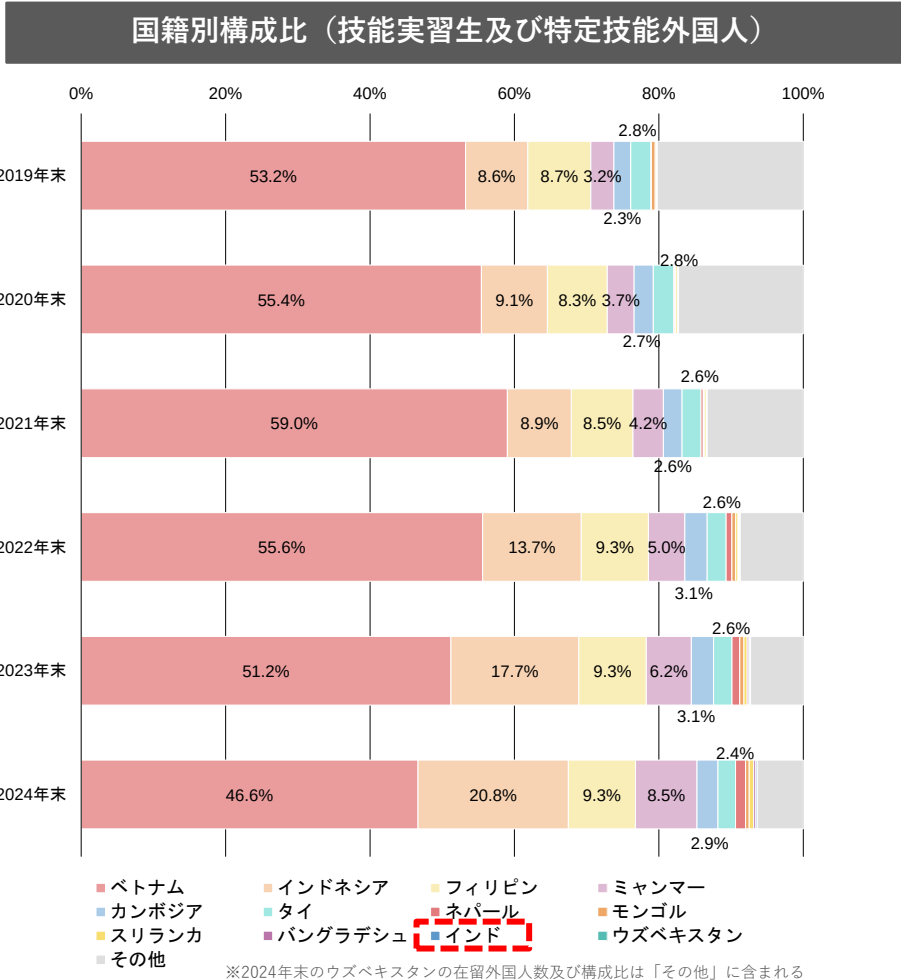
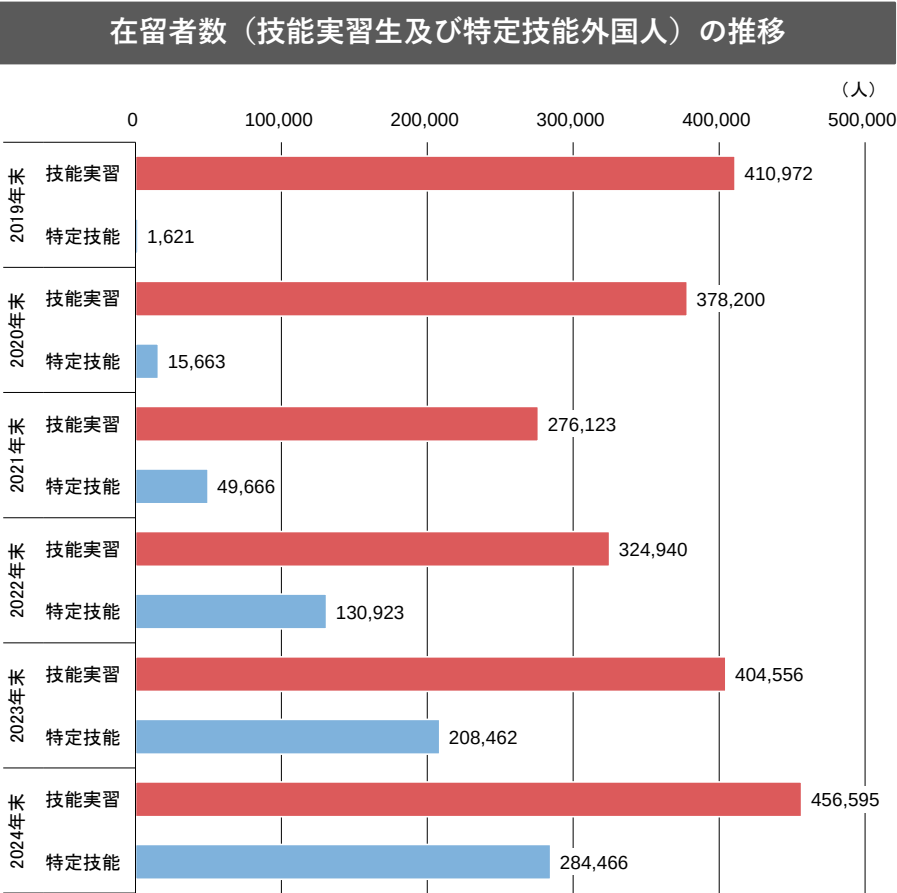


（出所）総務省統計局「令和2年国勢調査報告」から作成

（注）グラフ中の数値は人数（人）、構成比（%）

9. 国籍別在留外国人数（技能実習生と特定技能外国人）

- 技能実習生及び特定技能外国人の在留者数は、2024年末時点で、新型コロナウイルス感染症拡大前（2019年末）を上回り、過去最高の74.1万人となった。特定技能外国人の在留者数は、2019年の制度創設以降、一貫して増加している。
- 国籍別構成比ではベトナムが約半数を占めている。2019年末と2024年末との比較では、インドネシア（8.6%→20.8%）が大きく伸びている。



10. 技能実習（介護）の計画認定件数、特定技能（介護）の在留者数の動き

- 主な国籍における介護職種の技能実習計画認定件数は、モンゴル及びウズベキスタンを除いて増加傾向にあり、特に、ミャンマー、タイ、ネパール、スリランカ、バングラデシュは前年度比95%以上の増加率で推移している。
- 主な国籍における介護分野の特定技能1号外国人の在留者数は増加傾向にあり、特に、ミャンマー、スリランカ、バングラデシュ、インドは前年同期比で80%以上の増加率で推移している。

介護における技能実習認定件数、特定技能1号在留者数

技能実習・介護職種の計画認定件数			
	2022年度	2023年度	増減率
ベトナム	2,366	3,895	64.6%
インドネシア	1,980	3,123	57.7%
ミャンマー	1,829	4,550	148.8%
フィリピン	732	746	1.9%
カンボジア	104	130	25.0%
タイ	102	231	126.5%
モンゴル	148	127	-14.2%
ネパール	166	326	96.4%
スリランカ	64	162	153.1%
バングラデシュ	10	24	140.0%
インド	68	81	19.1%
ウズベキスタン	17	16	-5.9%

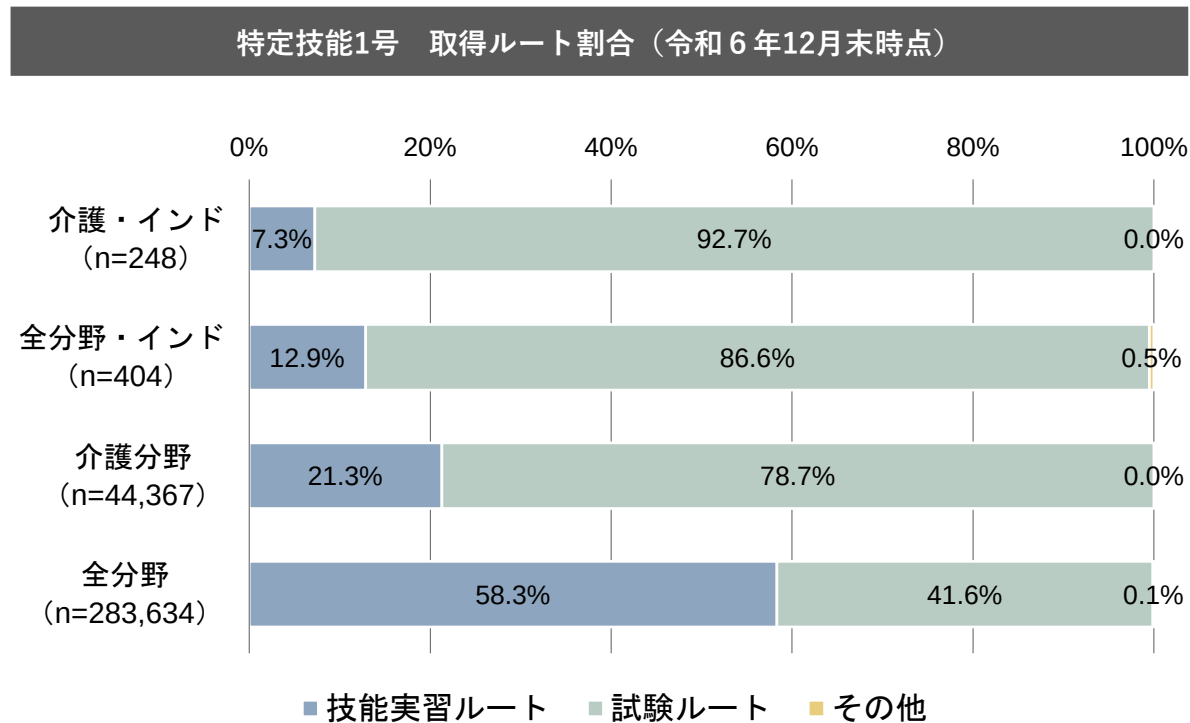
特定技能1号外国人・介護分野の在留者数			
	2023年末	2024年末	増減率
	7,937	8,910	12.3%
	7,411	12,242	65.2%
	4,730	11,717	147.7%
	3,497	4,538	29.8%
	290	320	10.3%
	237	334	40.9%
	401	442	10.2%
	2,282	3,602	57.8%
	258	638	147.3%
	38	77	102.6%
	126	248	96.8%
	13	19	46.2%

（出所）厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室作成資料をもとに作成
※ 数値は、技能実習機構から提供された認定計画一覧をまとめたもの

（出所）出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」をもとに作成

11. 特定技能外国人の受入れルート

- 特定技能1号の取得ルートは、全分野と介護分野では対照的な状況になっている。
- 全分野は技能実習ルートが58.3%を占めているのに対して、介護分野では、技能実習ルートは21.3%にとどまり、試験ルートが78.7%を占めている。
- インドは、技能実習ルートが全分野では12.9%に対して介護分野のみは7.3%、試験ルートが全分野では86.6%に対して介護分野のみは92.7%となっている。



（出所）出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数（令和6年12月末現在）」をもとに作成

12. 海外現地における日本語教育体制、日本語学習者数

- 海外現地における日本語教育体制について、日本語教育機関数はインドネシアが2,958機関で最も多い。日本語教師数もインドネシアが6,617人で最も多く、次いでベトナムが5,644人となっている。
- 海外現地における日本語学習者数について、インドネシアが最も多く71.1万人となっているが、主に学校教育課程で学ばれている。一方、ネパールやミャンマーでは、学校教育以外で日本語を学ぶ人が大半を占めている。

日本語教育体制、日本語学習者数（2021年時点）

	日本語教育体制		日本語学習者数				
	日本語教育機関数	日本語教師数	初等教育	中等教育	高等教育	学校教育以外	合計
ベトナム	629	5,644	3,986	30,590	45,752	89,254	169,582
フィリピン	242	1,111	640	9,220	9,181	25,416	44,457
ネパール	241	812	0	150	215	9,281	9,646
インドネシア	2,958	6,617	6,786	642,605	27,454	34,887	711,732
ミャンマー	189	896	0	0	855	18,269	19,124
タイ	676	2,015	6,597	150,240	19,803	7,317	183,957
インド	323	1,132	2,296	4,439	8,525	20,755	36,015
スリランカ	89	164	0	6,412	833	2,501	9,746
バングラデシュ	116	346	266	112	925	6,115	7,418
カンボジア	51	301	216	442	918	2,298	3,874
モンゴル	117	363	2,817	5,232	2,474	2,811	13,334
ウズベキスタン	18	129	286	80	1,852	1,361	3,579

（出所）国際交流基金（2023）「2021年度 海外日本語教育機関調査」をもとに作成

（注）インドネシアでは後期中等教育（高校）段階において、第二外国語が2012年まで選択必修科目、2013年以降は選択科目になっている。

第二外国語として日本語を選択する者が多くいるため、インドネシアにおける中等教育段階の日本語学習者が多い。

（出所）国際交流基金「日本語教育 国・地域別情報 インドネシア（2022年度）」

<https://www.jpf.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2022/indonesia.html#JISSHI>（最終閲覧日：2025/3/25）

13. 認定送出機関の状況

- 各国政府によって技能実習の送出しが認可されている送出機関数は、国によって1～505と大きな開きがある。インドは23である。
- 技能実習の認定送出機関数が400を超える国は、ベトナム、インドネシア、ミャンマー、ネパールとなっている。

外国政府認定送出機関数				
国	技能実習（OTIT HP）		特定技能（入管庁HP）	
	認定送出機関数	時点	認定送出機関数	時点
ベトナム	452	2025年1月21日	419	2025年1月20日
インドネシア	505	2025年2月12日	－	
フィリピン	266	2025年2月12日	266	2024年11月11日
ミャンマー	514	2025年1月16日	382	2024年10月30日
ネパール	484	2025年1月31日	－	
タイ	57	2025年1月27日	152	2024年9月23日
インド	23	2025年1月14日	－	
スリランカ	129	2025年1月31日	－	
バングラデシュ	91	2025年1月21日	－	
カンボジア	114	2025年2月6日	103	2024年1月16日
モンゴル	71	2024年5月30日	－	2024年5月30日
ウズベキスタン	8	2023年11月1日	－	
パキスタン	87	2024年12月11日	－	
ラオス	27	2024年10月1日	26	時点不明
ブータン	1	2024年2月13日	協定未締結	
東ティモール	1	2024年10月8日	協定未締結	
キルギス	協定未締結		－	
タジキスタン	協定未締結		－	

（出所）外国人技能実習機構HP、出入国在留管理庁HPをもとに作成

（注）モンゴル：特定技能の送出しは、政府機関「モンゴル国労働・社会保障省の労働・社会保障サービス総合事務所（GOLWS）」が唯一の送出機関

14. 他国との比較：外国人労働者の平均月給

- 日本、韓国、台湾における外国人労働者の平均月給について、直近2023年をみると、日本の特定技能（23.5万円）、技能実習（21.7万円）よりも、韓国（28.5万円）の方が高い。医療・福祉業について、特定技能は21.0万円、技能実習は20.0万円となっている。

外国人労働者の平均月給（各年平均レートで円換算）

	2022年	2023年
日本（特定技能-全体）	24.6万円	23.5万円
日本（特定技能-医療・福祉）	—	21.0万円
日本（技能実習-全体）	21.2万円	21.7万円
日本（技能実習-医療・福祉）	20.1万円	20.0万円
韓国（低熟練労働者-主に製造業）	27.1万円	28.5万円
台湾（低熟練労働者-製造業）	14.3万円	14.5万円
台湾（低熟練労働者-家庭内介護）	9.1万円	10.2万円

（参考） ※ドイツ人労働者含む全体	2021年	2022年
ドイツ（看護介護職 被用者全体）	45.8万円	51.2万円
ドイツ（介護職 補助者（Helfer））	33.2万円	38.5万円

<日本・韓国・台湾>

（出所）加藤真（2024）「韓国、台湾における低・中熟練外国人労働者受入れ拡大の潮流」三菱UFJリサーチ & コンサルティングレポート※本資料では出所の資料に2023年時点データを追加した。
（原出所）調査データ： 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、韓国：中小企業中央会「外国人材雇用関連総合課題実態調査」、台湾：労働部労働力発展署「移工管理及運用調査統計結果」
レート：日本・韓国：IMF「International Financial Statistics」、台湾：「中華民國中央銀行 統計」をもとに作成。レートは、調査年ごとに、各国通貨の1USドルあたりの年平均レートを用いた。
（注）時間外手当等を含む数字。また、韓国の低熟練労働者は在留資格「非専門就業（E-9）」、台湾の低熟練労働者は「移工」。「—」はデータ非公表。

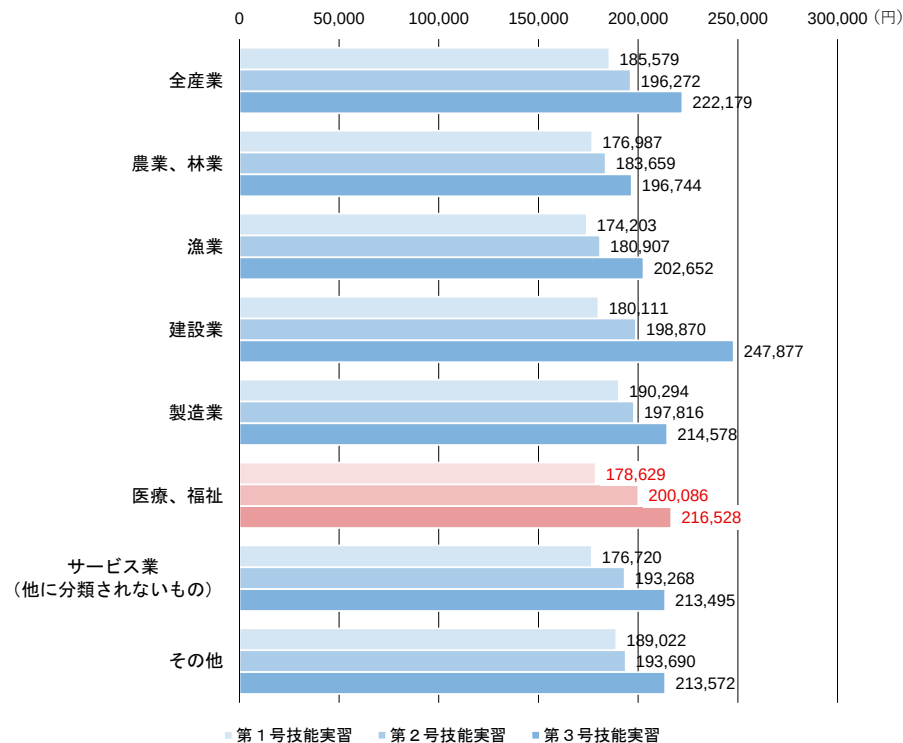
<ドイツ>

（出所）ドイツ連邦雇用エージェンシー（2024）「看護介護分野の労働市場の現況」
レートはIMF「International Financial Statistics」をもとに作成。調査年ごとに、ユーロ・日本円の1USドルあたりの年平均レートを用いた。

15. 他業種との比較：技能実習、特定技能の平均月給

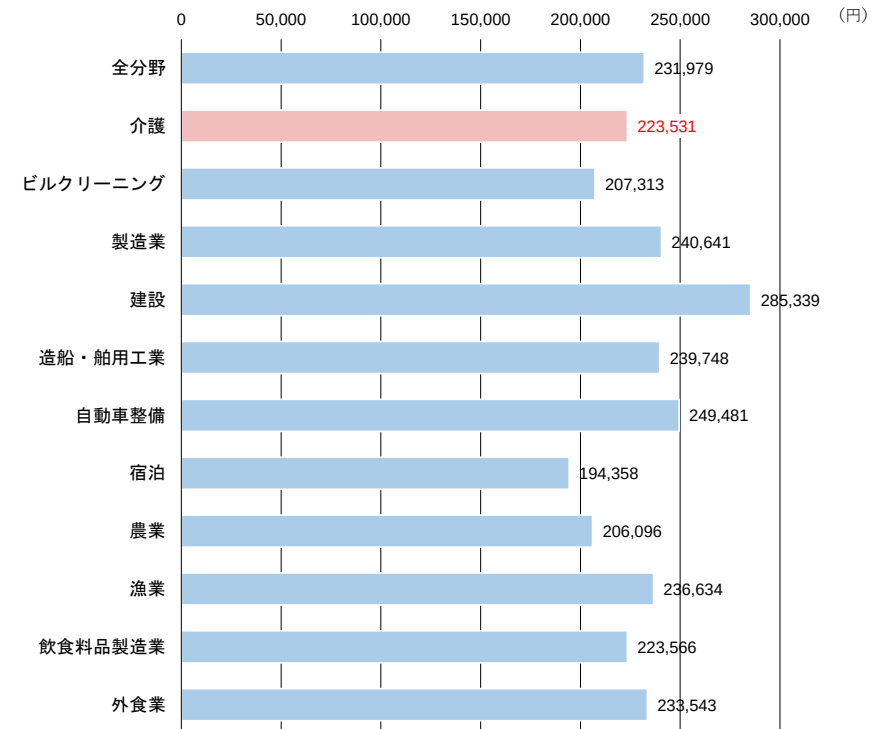
- 技能実習の業種別平均月給について、医療、福祉業種は、第1号技能実習は17.9万円、第2号技能実習は20.0万円、第3号技能実習は21.7万円となっており、第2号技能実習時点で見ると、他業種のなかでは最も高くなっている。
- 特定技能の分野別平均月給について、介護分野は22.4万円となっており、航空分野を除く全11分野のなかで8番目となっている。

技能実習 業種別 平均月給（令和4年）



（出所）外国人技能実習機構（2024）「令和4年度における技能実習の状況について」をもとに作成

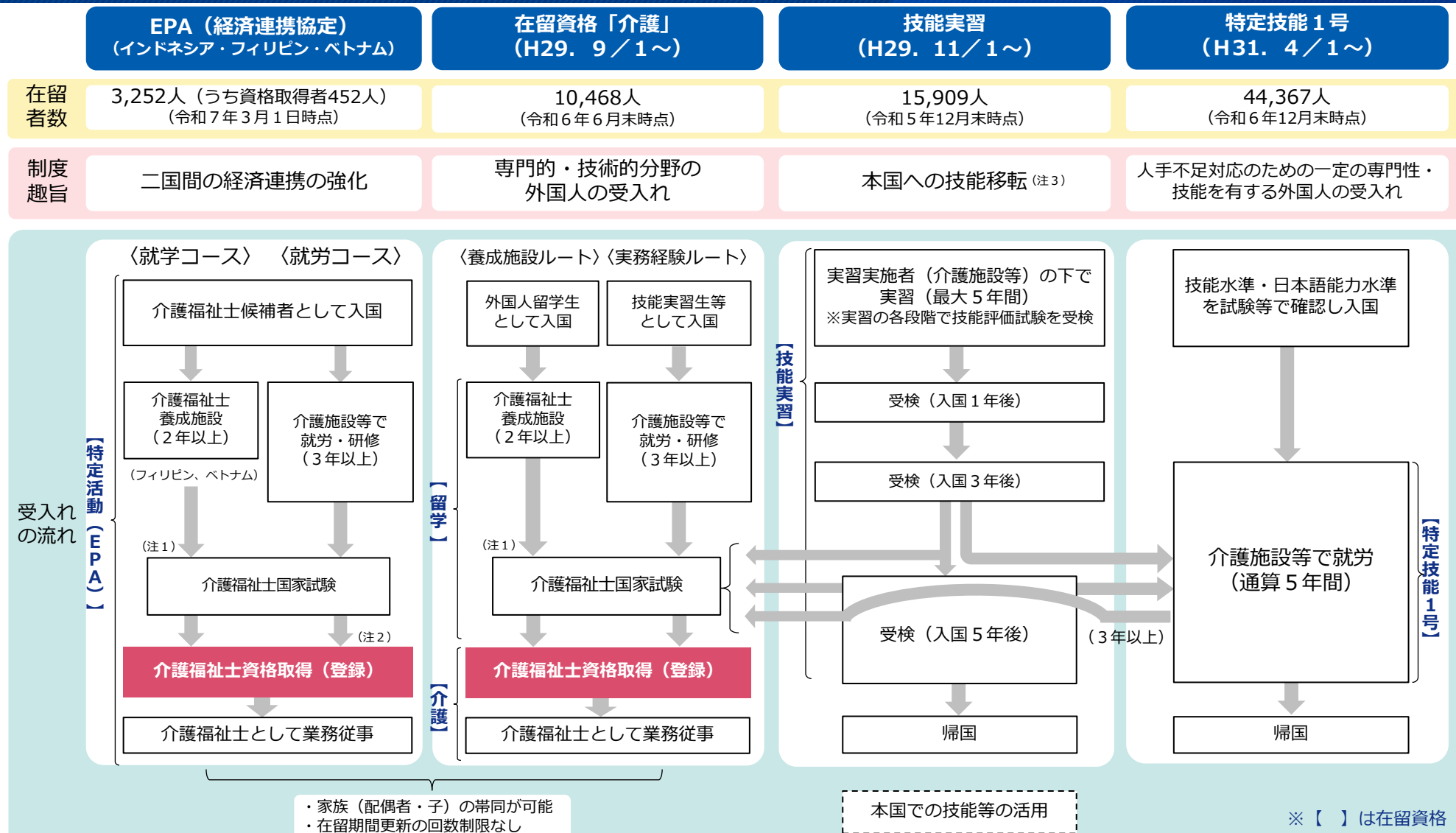
特定技能 分野（業種）別 平均月給（令和3年）



（出所）技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 第9回（2023/6/30）資料2-2 22頁をもとに作成
（原出所）令和3年を通じて在留していた特定技能外国人に関する定期的な届出の内容に基づいて、1か月当たりの平均支給賃金額（総額）を算出したもの（11,331名分の届出内容から算出）。
なお、対象者数が10名以下の分野（航空分野）については集計対象外

外国人介護人材受入れの仕組み

厚生労働省作成



（注1）平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

（注2）4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

（注3）技能実習制度については、育成就労制度に見直す法案が令和6年6月14日に成立し、原則3年以内の施行となっている。

介護分野の外国人在留者数

厚生労働省作成

在留資格	在留者数
E P A介護福祉士・候補者	在留者数：3,252人（うち資格取得者452人） ※2025年3月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格「介護」	在留者数：12,227人 ※2024年12月末時点（入管庁）
技能実習	在留者数：15,909人 ※2023年12月末時点（入管庁）
特定技能	在留者数：43,233人 ※2024年11月末時点・速報値（入管庁）

（出所）

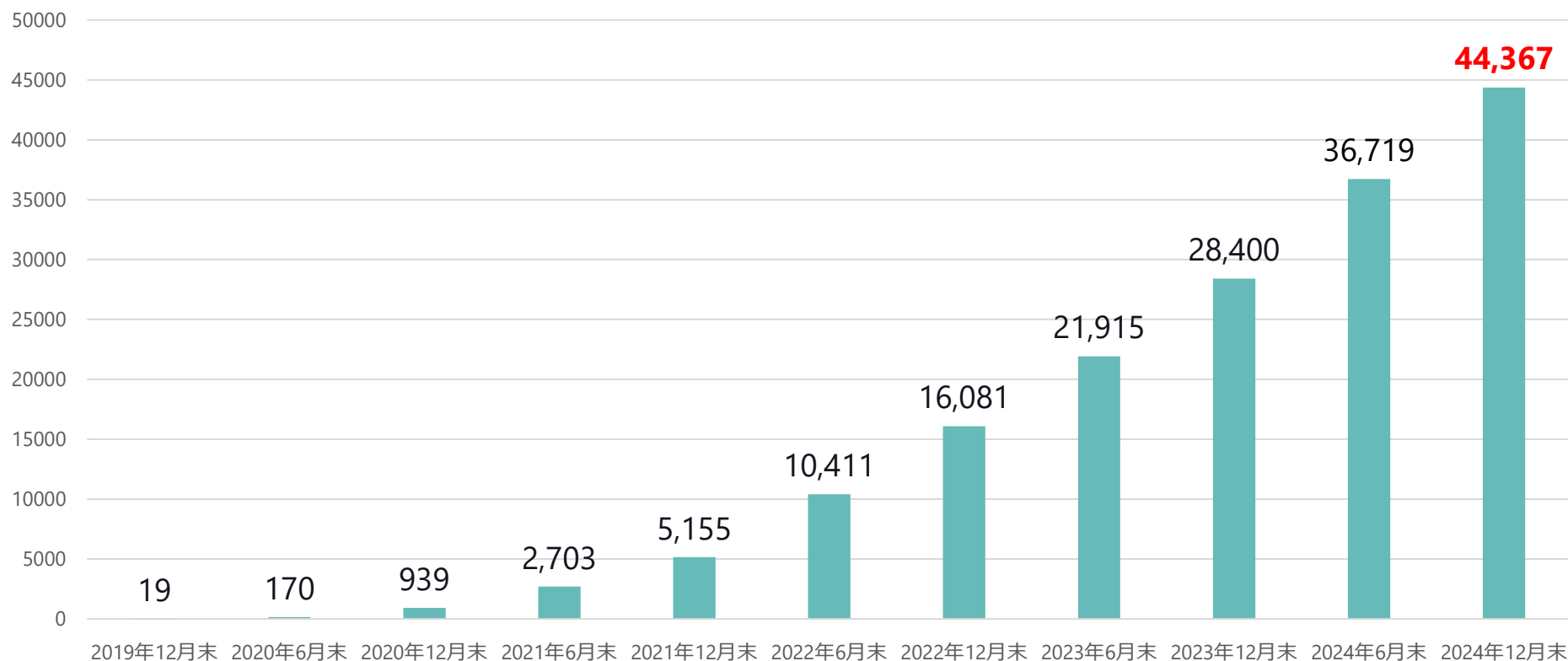
- EPA介護福祉士・候補者：国際厚生事業団（JICWELS）月次報告
- 在留資格「介護」：出入国在留管理庁「在留外国人統計」
- 技能実習：出入国在留管理庁「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」
- 特定技能外国人：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」

（注）EPAの数値は在留者数であり、就業者数とは異なる期間があることに注意。

介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

厚生労働省作成

- 介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した2019年以降、継続して増加。
- 直近の2024年12月末の在留者数は約4万4千人であり、過去最多となっている。

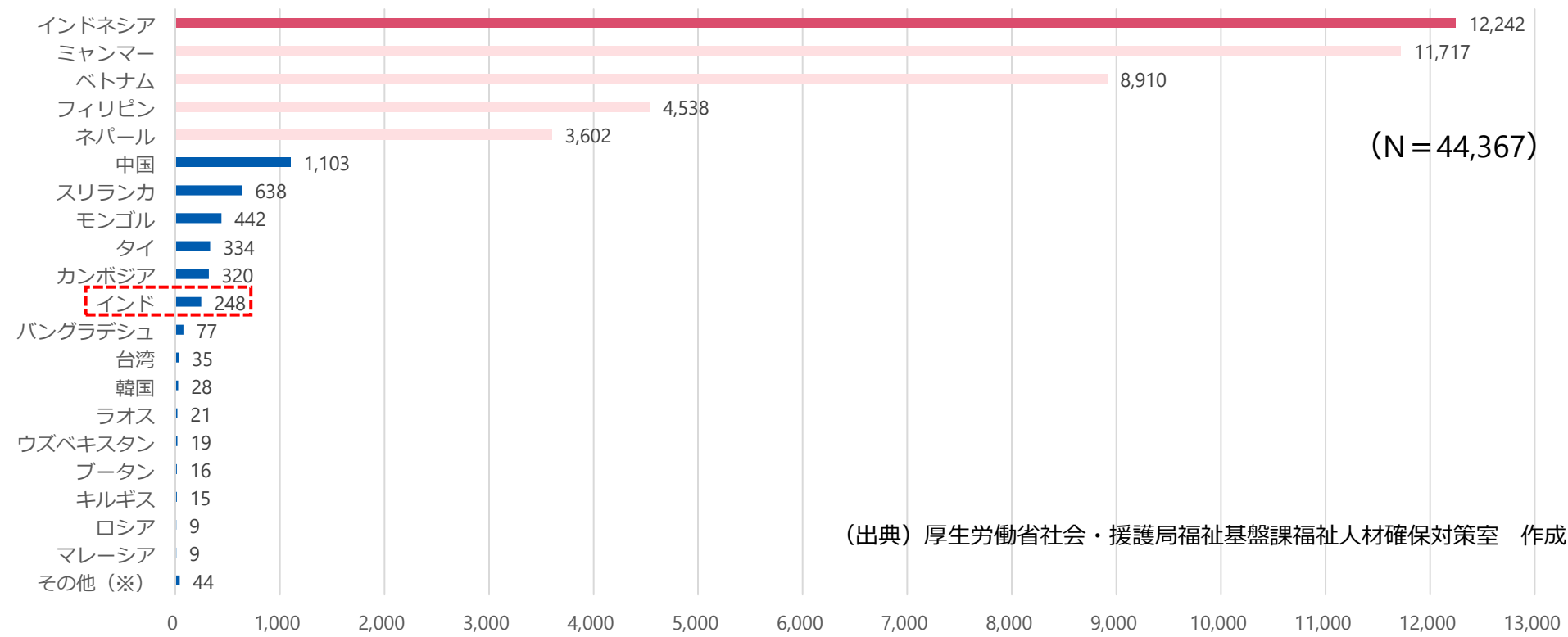


(出典) 出入国在留管理庁公表データを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。

介護の特定技能外国人の国籍

厚生労働省作成

- 介護の特定技能外国人の国籍をみると、インドネシアが最も多い。
- 次いでミャンマー、ベトナム、フィリピン、ネパールの順となっており、EPA介護福祉士候補者を受入れている3か国を含む、上位5か国で9割以上となっている。
- 在留者数の多い国籍3か国について、令和6年6月末時点では、インドネシア、ベトナム、ミャンマーであったところ、令和6年12月末時点でインドネシア、ミャンマー、ベトナムの順となった。



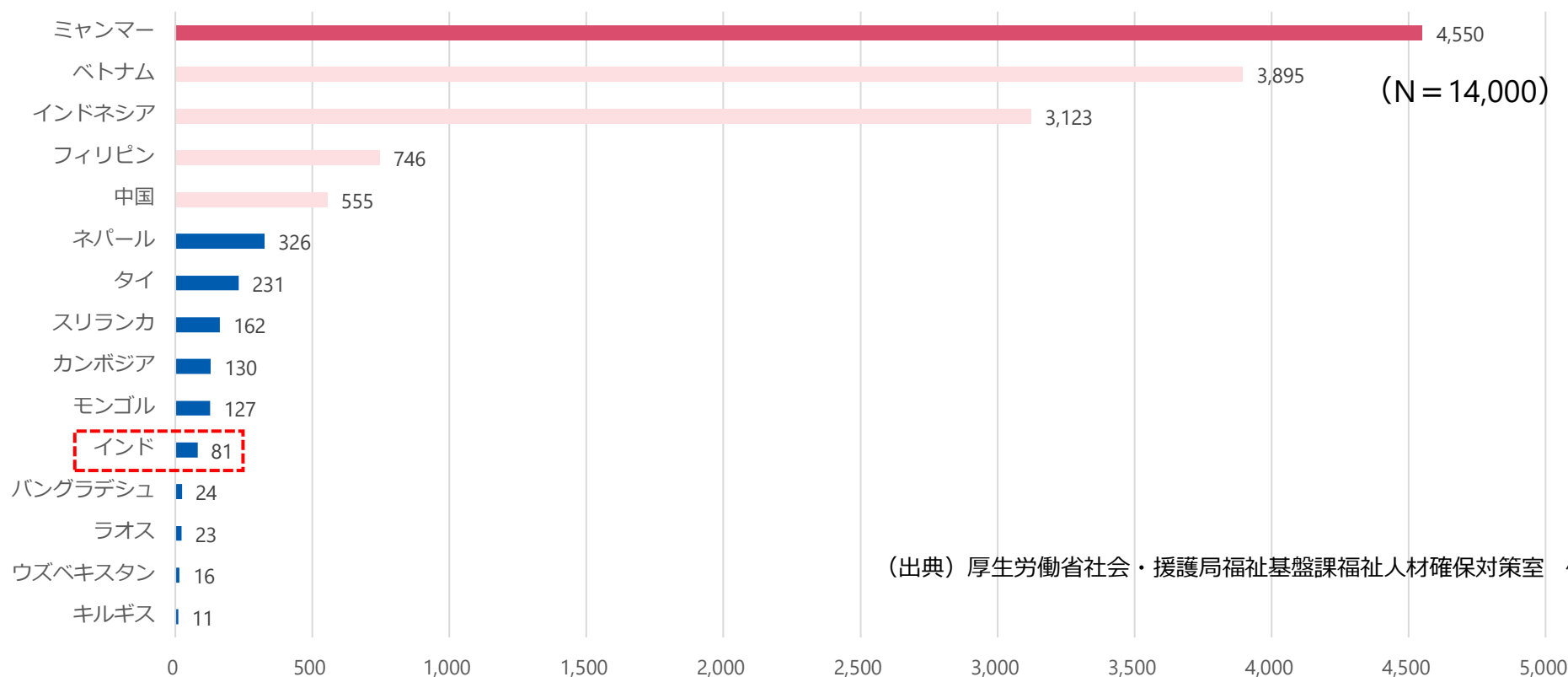
(出典) 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室 作成

※ 数値は出入国在留管理庁の公表資料のうち、令和6年12月末時点での特定技能在留外国人数を引用。
 ※ その他は件数の少ない国籍をまとめたもの。具体的には米国、ブラジル、イタリア、スペイン、フランス、ペルー、カザフスタン、ドイツ、メキシコ、イスラエル、パキスタン、英国、ポーランド、ルーマニア、エジプト、ガーナ、カメルーン、ケニア、ナイジェリア、モロッコ、エルサルバドル、チリ、オーストラリア、グアテマラ、コロンビアが含まれている。

介護職種の技能実習生の国籍

厚生労働省作成

- 介護職種の技能実習生の国籍をみると、ミャンマーが最も多い。
- 次いでベトナム、インドネシア、フィリピン、中国の順となっており、上位5か国で9割以上となっている。
- EPA介護福祉士候補者を受入れている3か国はいずれも上位5か国に入っている。



(出典) 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室 作成

※ 数値は技能実習機構から提供された令和5年度の認定計画一覧について、厚生労働省が令和6年7月19日時点でまとめたもの。

介護福祉士養成施設における外国人留学生受入数の推移等

厚生労働省作成

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
ネパール	304	620	383	367	1,311
ミャンマー	110	75	165	318	533
ベトナム	1,015	750	629	430	431
中国	285	254	255	213	223
インドネシア	153	133	112	207	205
スリランカ	93	24	37	29	115
フィリピン	274	187	129	85	95
バングラデシュ	22	24	25	31	63
タイ	9	41	75	57	16
台湾	15	10	6	17	12
韓国	14	15	6	9	12
カンボジア	14	9	16	2	11
モンゴル	29	22	21	24	9
ブラジル	-	1	4	1	8
マレーシア	1	2	1	2	3
メキシコ	-	2	-	-	3
インド	7	2	4	1	1
シンガポール	-	-	-	-	1
セネガル	-	-	-	-	1
パキスタン	-	1	-	-	1
ブータン	42	4	4	1	-
ウズベキスタン	4	5	3	1	-
ラオス	-	1	-	1	-
アゼルバイジャン	-	-	-	1	-
ギニア	-	-	-	1	-
コンゴ	-	-	-	1	-
スイス	-	-	-	1	-

ドイツ	-	-	-	1	-
南アフリカ	-	-	-	1	-
キルギス	-	1	2	-	-
ロシア	2	-	1	-	-
スペイン	-	-	1	-	-
トルコ	-	-	1	-	-
イギリス	-	1	-	-	-
イラン	-	1	-	-	-
カナダ	-	1	-	-	-
グアテマラ	-	1	-	-	-
コロンビア	-	1	-	-	-
ペルー	-	1	-	-	-
ハイチ	1	-	-	-	-
ウガンダ	1	-	-	-	-
合計	2,395 人	2,189 人	1,880 人	1,802 人	3,054 人
受入校数	176 校	163 校	186 校	142 校	154 校
出身国数	20 か国	28 か国	22 か国	25 か国	20 か国

(出典) 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会
「令和6年度介護福祉士養成施設の入学定員充足状況等に関する調査の結果について」

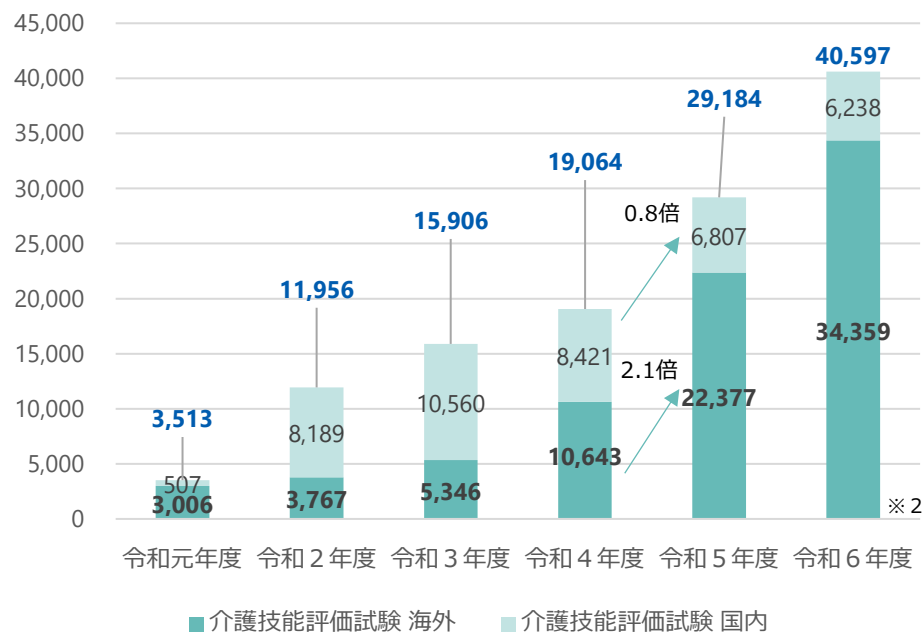
「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格者数推移

厚生労働省作成

- 「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の累計合格者数は、両試験とも11万3千人以上となっている。
- 令和4年度と令和5年度を比較すると、国内での合格者は微減である一方で、海外での合格者は約2倍となっている。

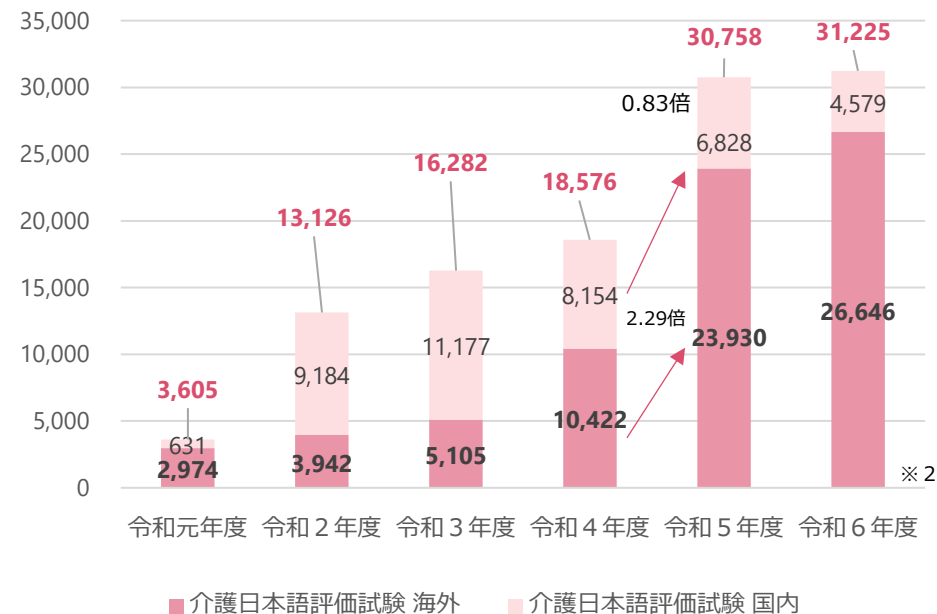
介護技能評価試験

累計合格者数：**120,220**人（平成31年4月～令和7年1月末までの実績・青字の合計）
（国内合格者数：40,722人、海外合格者数：79,498人）



介護日本語評価試験

累計合格者数：**113,572**人（平成31年4月～令和7年1月末までの実績・赤字の合計）
（国内合格者数：40,553人、海外合格者数：73,019人）



※1 「介護技能評価試験等実施事業」実施者であるプロメトリック株式会社より令和7年2月末時点で提供されたデータを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。

※2 令和6年度の数値は令和6年4月～令和7年1月の実績。

介護分野の特定技能評価試験 国別／受験者・合格者数（年次）

厚生労働省作成

インド	令和3年度 (2022年1月～)	81	51	63.0%	72	67	93.1%
	令和4年度	138	96	69.6%	107	80	74.8%
	令和5年度	865	564	65.2%	839	538	64.1%
	令和6年度	710	415	58.5%	746	227	30.4%
合計		1,794	1,126	62.8%	1,764	912	51.7%

※ インド国内3都市（グルグラム、ベンガルール、ゴウハティ）で試験を実施。ゴウハティについては令和6年5月から試験を開始。

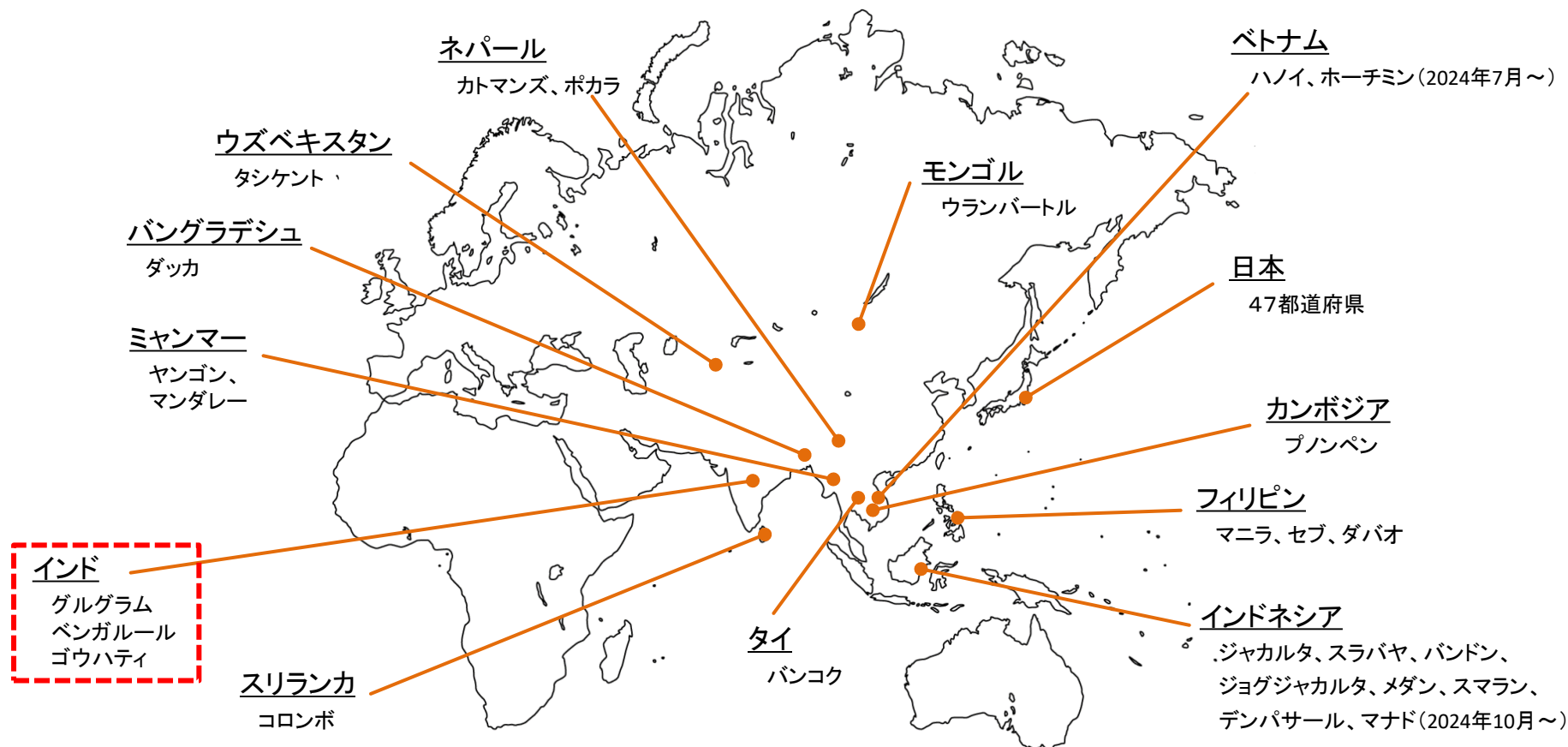
※ 令和6年度については令和7年1月月までの数字。（令和7年2月作成）

特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の実施状況

厚生労働省作成

試験の実施状況

- 2025年2月時点で日本国内(47都道府県)及び海外12カ国(フィリピン・カンボジア・ネパール・インドネシア・モンゴル・タイ・ミャンマー・**インド**・スリランカ・ウズベキスタン・バングラデシュ・ベトナム)において試験実施済み。
- これまで介護技能評価試験に計120,220名、介護日本語評価試験に計1113,572名が合格(2019年4月～2025年1月試験の実績)。



(参考) NSDC,NSDCIについて

インド国家技能開発公社 (National Skill Development Corporation: NSDC)

■ミッション・目的

- 1956 年会社法第25条（2013年会社法第8条に相当）に基づいて2008年7月31日に設立された非営利の公開有限会社。官民パートナーシップ（PPP）モデルとして財務省によって設立。
- インド政府は技能開発・起業省（MSDE）を通じてNSDCの株式資本の49%を保有し、民間部門が株式資本の残りの51%を保有。
- NSDCは事業の実施主体者ではなく、関連業界の連携を進め潜在的に相乗効果をもたらす可能性のある取組を実現するよう努める。

■主な役割

- 資金提供と奨励
融資または株式としての資金提供、補助金の提供、減税などを通じて財政的実行可能性を向上させる民間セクターの取組を選択するための金銭的インセンティブのサポート。
- スキル開発機関のサポート
スキル開発機関での体制・システムの整備を支援。業界団体と提携して規格と認定システムを確立。
- 民間機関の育成
NSDC は民間機関によるスキル開発の大規模な参加を推進。
- 技能実習制度の管理監督機関。

インド国家技能開発公社子会社 (NSDC International : NSDCI)

- NSDCの支援を受け、移住労働者の採用状況の変革を行う組織。
- 世界25か国以上との間で、熟練したインド人労働者と受入れ国雇用主との連携体制を構築。また、連携において構築する仕組み（プラットフォーム）で透明性の高い採用プロセスを促進。
- 特定技能についても、同様の仕組みで推進。

III. データからみるインド及び 主な送出国の特徴

※ 在留外国人や新規入国者の人数及び既存調査等を踏まえて、インドを含む主要9か国*
について整理。

* インドの他に、ベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、ネパール、
カンボジア、スリランカ、バングラデシュ

1. 送出国の現状・課題認識

■本ワーキンググループ及び、海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会の議論より

- ・ ベトナムのように随分人材を供給し切っていると集めにくく、フィリピンのように英語が話せるとなかなか最近集まらない。
- ・ ベトナムは、先細りと言われているがやり方次第。首都圏だけでなく中部・南部にも働きかけるなどの工夫が必要。
- ・ 日本で就労機会があること自体が知られていないような国では、まずは知ってもらう活動をすることが重要。
- ・ インドを選ぶ理由として、労働供給力のトレンドが導入期・成長期にあることが挙げられる。ただし、受入れ事業者の採用フェーズによって、4か国（インド、インドネシア、ウズベキスタン、ミャンマー）の中でお勧めする国を変えている。

（参考記事）

- ・ 日本で働く外国人の担い手の変化が鮮明だ。5年前と比べると、インドネシア人が2.9倍と勢いを増し、将来は「主役」に近づく可能性も秘める。（2024年3月15日付け 日本経済新聞 電子版「外国人労働者、変わる主役 インドネシア5年で2.9倍」）
- ・ 外国人労働者の最大勢力は、かつての中国から近年はベトナムに移っているが、彼らも母国の経済成長に伴い、日本を目指さなくなるとの見方もある。こうした中、人材の新たな供給源として注目されているのが、約14億人と世界一の人口を誇るインドだ。（2024年6月27日付け 産経新聞 電子版「インドが日本の人手不足救う14億人の活力、介護からITまで人材の宝庫」）



- 送出国の現状・課題は共通事項もありつつも一様ではないため、外国人介護人材獲得に向けた対応策は、各国の状況・段階に応じて検討する必要があると思われる。
- 例えば、これまでの受入れ規模（在留者数）、足下の動向（在留者数の伸び）、分野間での競争状況（介護シェア率）に注目し、客観的データに基づいて各送出国を3段階（成熟期、拡大成長期、立ち上がり期）に分類することは可能か。
- 上記3点で整理すると、各段階別に以下のような特徴がみられるのではないか。

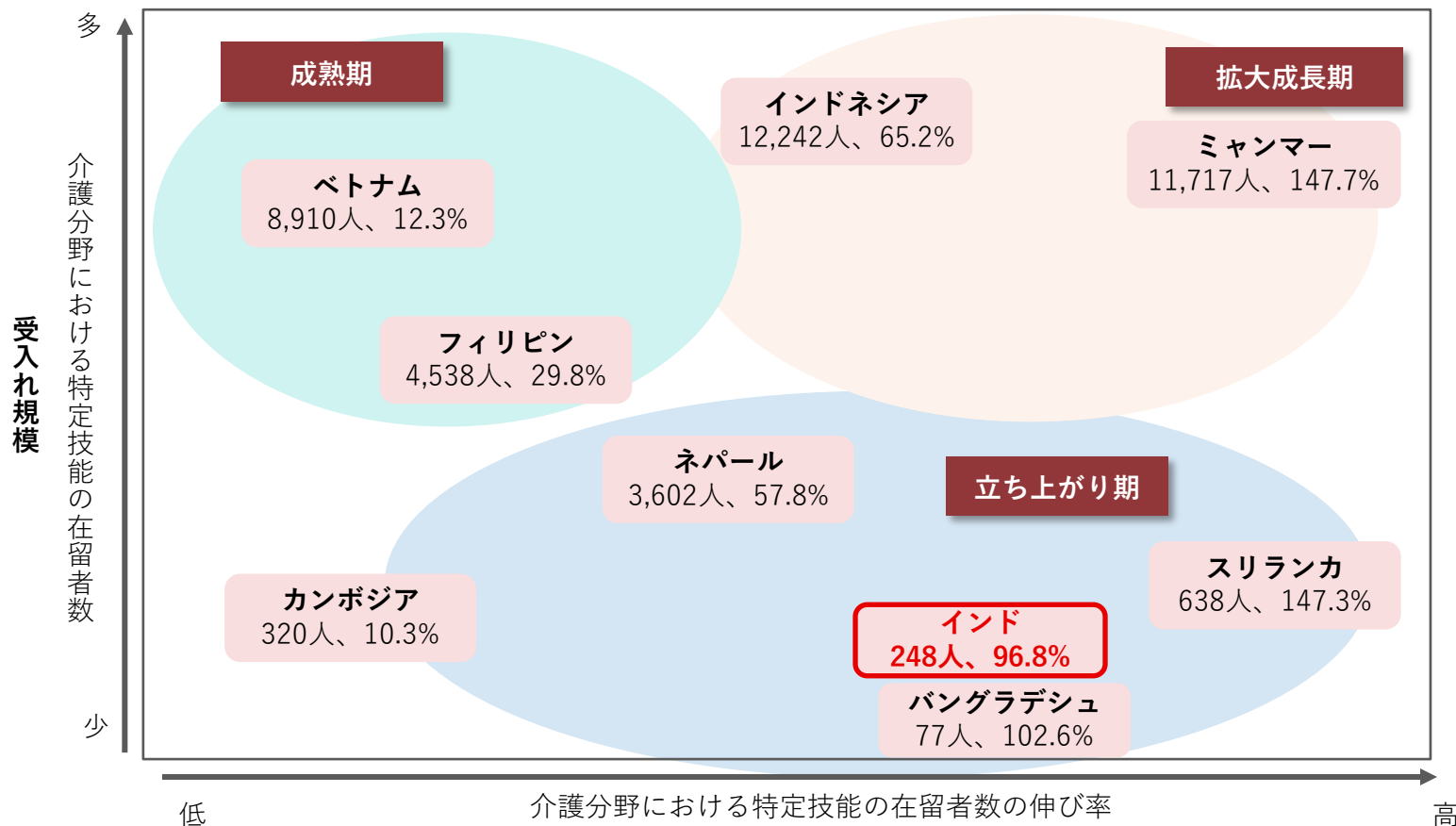
	受入れ規模（在留者数）	足下の動向（在留者数の伸び）	分野間の競争状況（介護シェア率）
成熟期	ボリューム大	鈍化	低い
拡大成長期	ボリューム小～中	高い	高い
立ち上がり期	ボリューム小	横ばい～高い	高い

2. 各段階の対象国イメージ（特定技能・介護分野の在留者数と伸び率）

ストックベース（特定技能・介護のみ）

■ 介護分野における特定技能の在留者数（ストックベース）に着目し、直近の2024年末時点における在留者数（縦軸）、前年同期比の増減率（横軸）を基軸とすると、各国の状況は以下のようになる。

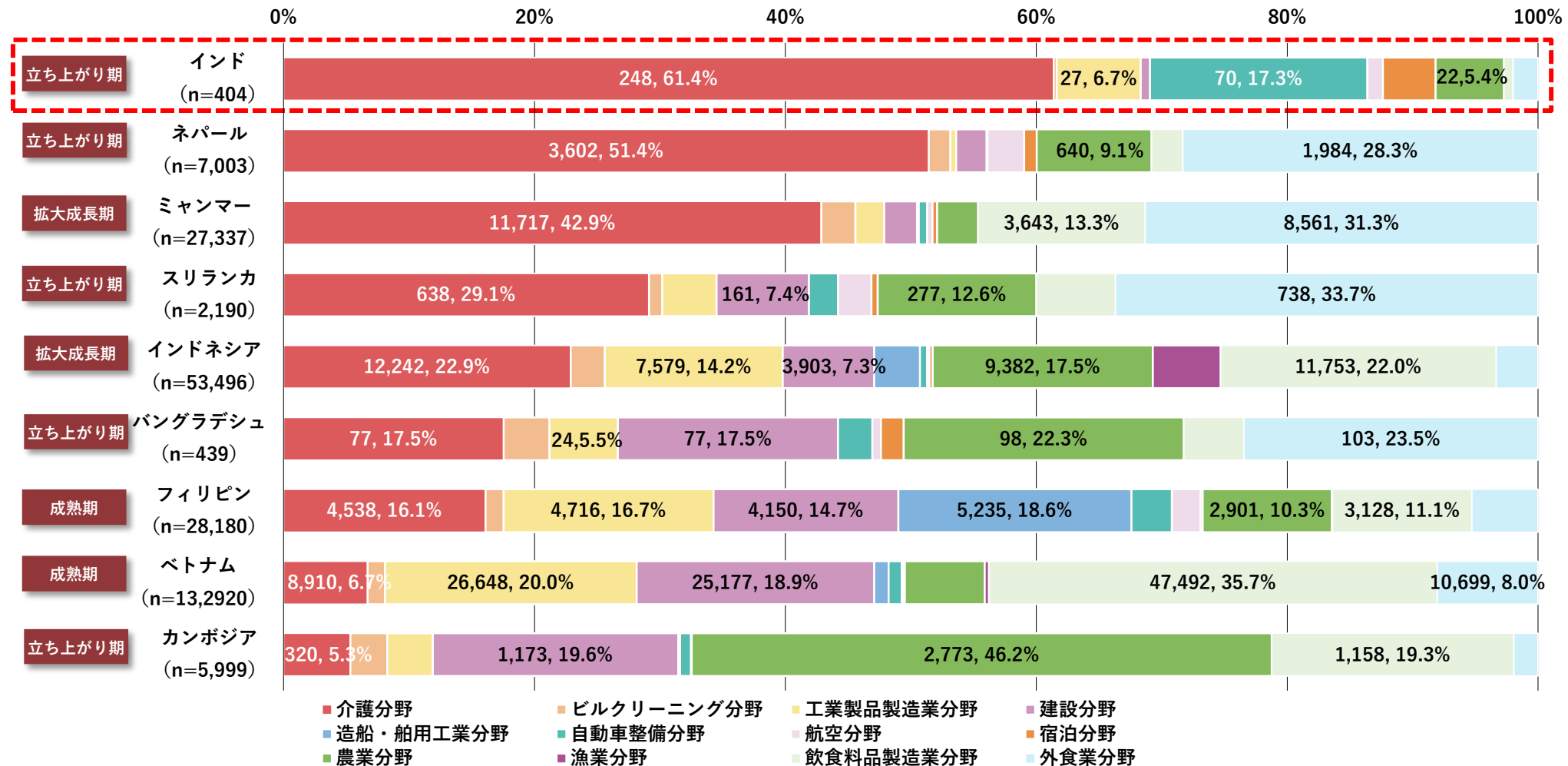
- 成熟期：在留者数は多いものの伸び率は低いベトナム・フィリピン
- 拡大成長期：在留資格数とその伸び率がいずれも多い（高い）インドネシア・ミャンマー
- 立ち上がり期：在留者数は少ないものの伸び率が高いスリランカ、**インド**、バングラデシュ、（ネパール）



3. 各段階の対象国イメージ（特定技能外国人の中の介護分野のシェア）

分野間比較（介護のプレゼンス）

- 2024年末時点で本邦に在留する特定技能外国人にかかる介護分野のシェアをみると以下ようになる。
- 傾向として、立ち上がり期→拡大成長期→成熟期となるにしたがって、介護分野のシェアは低下しており、成熟期にいくほど、様々な分野での人材獲得が行われている（分野間の競争が厳しい）。 ※バングラデシュ、カンボジアを除く



IV. インド介護人材の主な送出し経路

1. インド介護人材の送出し経路の概況

- インドからの介護人材送出しについて、これまで技能実習制度での送出し実績が多くなかったことから、政府（NSDCI）、民間送出機関とも、技能実習、特定技能を両にらみで実施、あるいは試験に合格すれば送り出せる特定技能を優先している模様。
- 現状では主に以下の経路A～Cの3経路に分けられる。

◆経路A：NSDCIとの連携による経路（特定技能限定）

NSDCI※が人材供給（募集等）を担い、出口（需要）としての日本側は複数の日本の仲介事業者等と連携して、2023年から実際に送出しが開始された。

※ インド政府の技能開発・起業省（MSDE）が49%分の株式資本を保有するインド国家技能開発公社（NSDC）が技能実習を所管。特定技能についてはNSDCが支援するNSDC International（NSDCI）が実際に日本等海外への人材送出しに関わる。安全・安心な人材の海外送出しを目指している点、及び、インド北東部州からの海外送出しに力を入れたい点から、日本への送出しには非常に積極的。

◆経路B：日系の送出機関による経路（技能実習、特定技能他）

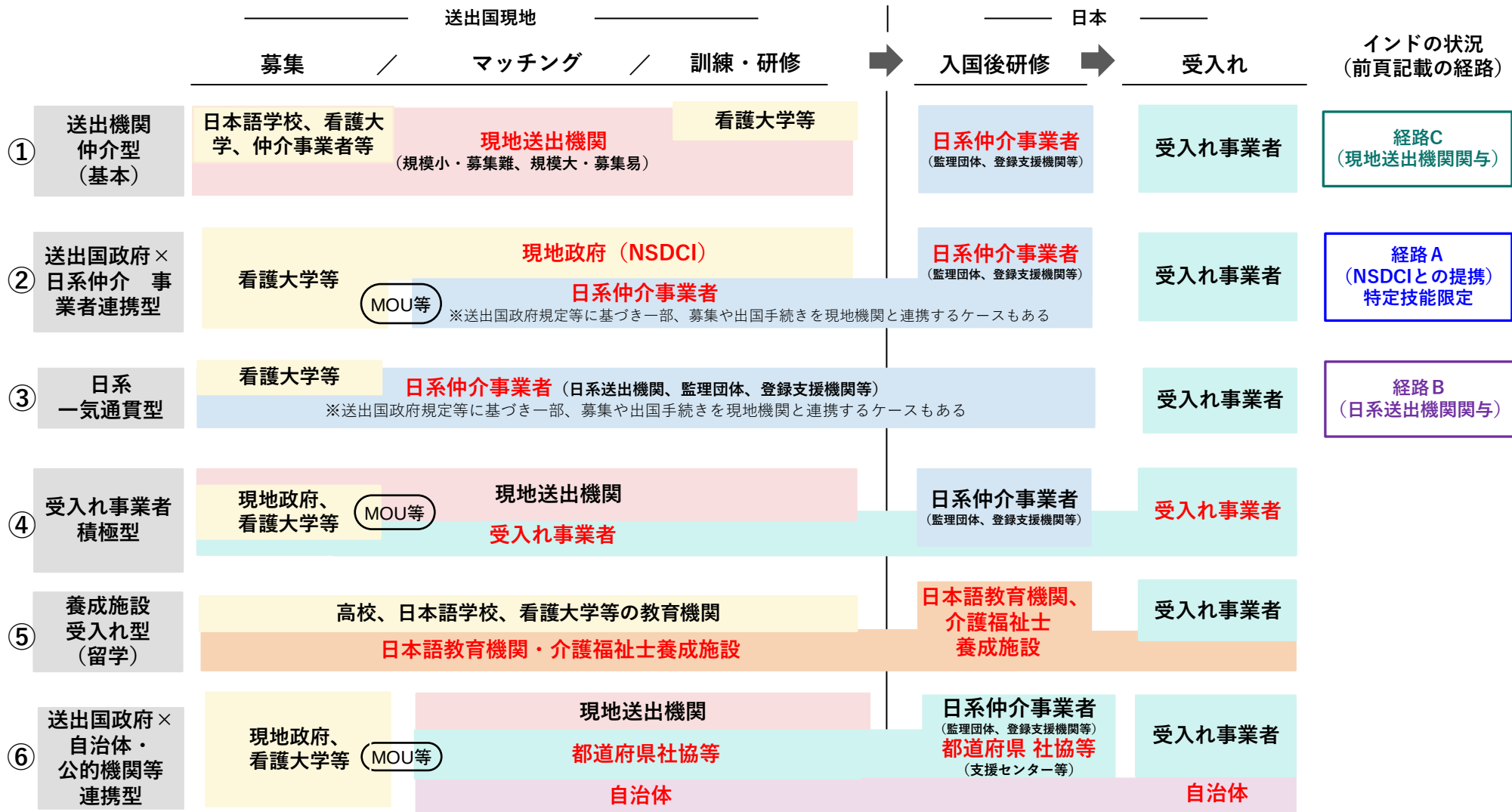
日本企業と関係のある機関等（例えば、技能実習制度であれば他分野含めて10程度）。日本からの需要（受入れ）が先行・拡大することに応じて送出しを拡大。インド地方州政府との募集面で連携等をすすめる。

◆経路C：インド系の送出機関による経路（技能実習、特定技能他）

中東・湾岸諸国への人材送出しの実績がある機関等。供給面（募集・選定面）では強みがあるが、日本側の出口（需要）面での受入れ事業者、監理団体・登録支援機関との関係構築途上である。

2. インド介護人材の送出し経路の概況

※赤字：各経路のメインプレイヤー



(注1) 本ワーキンググループと別に設置した、「海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会」報告書では、送出し経路として6パターン整理したが、インドでは送出し実績が限られており、主に経路①～③の3経路の状況。なお、①～③の順番は検討委員会でもとめられた6パターンの順に並べている。

(注2) 人材紹介にあたり、仲介事業者として、技能実習の場合は監理団体、特定技能の場合は日本の職業紹介事業の許可を持つ事業者による紹介が必要である。また、送出国においては、在留資格により各国の送出国政府規定等で、送出機関の関与の有無が異なるため、注意する必要がある。

V. インド介護人材の受入れ拡大 に向けた可能性・示唆

※本章では、ワーキンググループの議論を踏まえて整理した。

1. インド介護人材の潜在力・可能性（1／2）

インド人材の属性、特徴、評価

インド人材の属性、特徴

- 地域差が大きいので地域別に特徴を見てほしい。例えば、北東部はアジア系の人種で日本に馴染みやすい。
- 地方部での就労を嫌がることは少ない。ただし、勤務地についての情報（特に、気温が低いことなど）は事前にしっかり伝える必要がある。
- インド人といっても多種多様なので、どのようなインド人が合うのか、もう少し解像度を上げた議論が必要である。
- 多様性の高い環境で育っているため、環境適応性が高い。また、コミュニケーション能力が高く、積極的に質問する人が多い。
- 看護教育に関しては、ANM、GNM、あるいはGDAの人が中心。

インド人材の評価

- 新しい言語を覚えることへの抵抗感が少ない。
- 日本語習得能力の高さが受入れ事業者の評価されている。
- プロフェッショナルとしての意識が高く、明るく職場に馴染むことができる。
- 人材の層が厚く、高いレベルで人材の質が均一化した状況が継続することを期待できるため、長期的な採用計画をたてることができる。
- インド介護人材を一度受け入れると、複数回にわたってインド介護人材を受け入れるリピーターになる事業者が多い。

1. インド介護人材の潜在力・可能性（2 / 2）

インド人材が日本で介護職として働くことのメリット・意義

安心・安全な海外就労

- 全体の人口が多いので、JLPTやJFT-Basicの受験者数はインドネシアとあまり変わらない。
- インド人活用のメリットは日本語習得能力の高さである。既にリピート顧客が複数いる。
- インドでは海外就労は多く行われていることであり、その中で、就労者の家族を含めて、安心、安全な就労を望む声が大い。
- 日本は差別がなく、働きやすい環境があると考えられている。
- 介護職は公定価格で給与が決まり、ある意味公務員的な位置づけといえ、安心して働ける環境である。他業種に比べて失踪も少ない。

就職可能性の高さ、初期費用回収の確実さ

- 海外就労希望時から実際に就職できるまでの待機期間が短く、確実に就職できる。
- 日本語学習や移動に伴う初期費用を回収できる確度が高い。

中長期的なキャリア形成、就労の可能性

- 長期的なキャリア形成が可能、長期的な家族滞在の可能性。
- 技能実習制度の技能形成能力に対する国際労働市場での高い評価（日本で育てた人材が海外に流れるほど）。
- 介護職が専門職として位置づけられ、インドがそうした人材の輩出国にもなり得る。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた示唆（1／8）

（1）日本の事業者インド介護人材を知ってもらう（1／2）

①日本国内におけるインド介護人材の活躍事例やポテンシャルの周知による需要喚起

現状認識

- 多くの介護事業者がインド人に馴染みがない。インド人を介護人材として受け入れる発想や可能性に至っていない。
- 受入れ事業者は、色々な国から採用していることが多く、インドでなければならない理由がない。逆にいえば、どの国にも有望な人材はいるとの認識がある。

【日本国内の介護事業者、自治体対して、インド介護人材の可能性、ポテンシャルを伝える】

《政府、都道府県、業界団体等》

- ・ インド介護人材を受け入れた事業者の声、実際に活躍している姿・事例を広く伝えることにより、インド介護人材に対する安心感を広げ、受入れルートを太くしていく。
- ・ 多様なインド人の中で、どのようなインド人が合うのか、もう少し解像度を上げて議論することが必要。※インド国内の地域（都市、農村等も）、学校段階・学校種など。
※地域差が大きいので地域別に特徴を見てほしい。例えば、北東部はアジア系の人種で日本に馴染みやすい。
- ・ インドに「伝手がない」という声に対して、紹介事業者の情報をまとめて提供。自力でルートを確立できない中・小規模事業者のために、業界として情報提供や相談の仕組みをつくる。
- ・ 都道府県等の自治体に、現地視察などを通じてインド介護人材活用の可能性・ポテンシャルを認識していただき、域内の介護事業者に対してインド介護人材受入を積極的に働きかける、支援策を講じる等ができないか。インド人材受入れを希望する介護事業者の拡大を都道府県等の自治体が支援できないか。
- ・ 政府間での受入れのスキームを検討できないか。
- ・ 自治体において介護事業者のニーズをまとめ、介護事業者がインド介護人材の受入れを始めるきっかけづくりをしてほしい。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた示唆（2／8）

（1）日本の事業者にはインド介護人材を知ってもらう（2／2）

② 特に中小介護事業者のインド介護人材受入れ促進

※下記は本WGと別に設置した「海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会」における示唆であり、本WGに関連する内容のため本報告書に掲載している。

現状認識

- 介護事業者の規模、デイサービスや特養などのカテゴリーによって、需要や経営状況等、ひいては求めている人材像が違ってくる。網羅的な介護と一括りにせずにみていくことが重要である。
- 海外からの人材紹介は、入国までに早くても3か月、通常は4～6か月ほどかかるため、先々を見据えての採用することになる。そうすると、結果的にどうしても大きな規模の法人が多くなっている。
- 現時点でインド介護人材を受け入れている今後の方向性を見据えている法人が多い。他の国籍の人材の受入れ経験があり、新たなアンテナを立てているので、新しい可能性にもチャレンジできる。

【中小介護事業者におけるインド介護人材活用に向けた意識醸成・支援を進める】

《政府、都道府県》

- ・ 介護事業者の規模などにより需要や経営状況は異なるため、大規模事業者、中小規模事業者それぞれのベストプラクティスを検討する必要がある。
- ・ 募集・採用にコストをかけられる大規模法人だけでなく、中小規模な法人でも実行可能な対応を検討する必要がある。

③ その他

【日本の介護事業者のインド進出を進める】

《事業者》

- ・ 日本から帰国後、ステップアップできるよう日本の介護事業者のインド進出を同時並行的に進める。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた示唆（3／8）

（2）インド人材やインド政府に日本の介護を知ってもらう（1／2）

現状認識

- ほとんどのインド人には日本で就労する可能性、かつ介護職として働くことが認識されていない段階にある。
- 受入れ人数が1,000人を超えれば、口コミなどにより自然と来日希望者が増加していくことにつながる。
- インドでは海外就労は多く行われていることであり、その中で、就労者の家族を含めて、安心、安全な就労を望む声が大きい。
- 家庭の所得が低い層も多く、そうした層は、劣悪で低賃金だが移動コストが低い（手数料が低く、応募から就労までの期間が短い）海外就労に従事している。このまま放置すると、他国への流れが加速してしまう。

【人材本人に対して、日本で介護人材として就労することのメリットや魅力を伝える】

《政府、都道府県、事業者》

- ・ 看護学校等の日本で介護人材として働く可能性が相対的に高い層（ターゲット層）をきめる。日本で日本は安全・安心でインド人が長く働ける国であることを、就労可能性のある人材とその家族に伝える取組をする（看護学校などでの説明会、日本語教室など）。
- ・ 日本で働くインド介護人材に、先達として日本の良さを発信してもらうことが重要である。
- ・ 日本で働くインド人の声をまとめ、英語・ヒンディー語等にまとめ、展開する。
- ・ 介護福祉士国家資格を取得すれば日本に長くいられること等のキャリアアップのメリット、その支援策をまとめる。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた示唆（4／8）

（2）インド人材やインド政府に日本の介護を知ってもらう（2／2）

【インド政府等に対して、他国と比較して日本で介護職で働くことのメリットや魅力を伝える】

《政府、都道府県》

- インド政府、地方政府に対して、日本で介護職に従事するメリット（長期的なキャリア形成など）とインド政府へのメリット（インド国内での介護分野の拡大につながる、など）を伝える。
- 技能実習制度の技能形成能力に対する各国での評価が高く、日本で育てた人材が海外に流れるほどになっている（介護職が専門職として位置づけられ、インドがそうした人材の輩出国にもなり得ることを伝える）。
- 介護職は公定価格で給与が決まり、ある意味公務員的な位置づけといえ、安心して働ける環境であることや、他業種に比べて失踪も少ないことなどを伝える。
- 待機期間が短い、確実に就職できること、機会費用の回収確度の高さを踏まえて日本を選ぶケースは実際にあることを伝える（他国の例と比較して、就職率や機会費用の回収確度の高さを伝える）。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた示唆（5 / 8）

（3）送出し経路中の各プロセスの充実（1 / 4）

①効果的な人材募集

現状認識

- インドの人材層（介護人材として可能性の高い人材がどこにいるのか）への認知度・知見が十分ではなく、効果的な募集方法を確立できていない。
- 民間の送出国機関が少ない中、募集機能の多くをインド政府・インド州政府が担っている。
- インドには日本へ人材を送り出すエコシステムが未発達であり、受け入れる際の経路構築途上である。

【インド政府（NSDCI）、地方政府、看護大学等と連携を強化する（経路Aの強化）】

《都道府県、送出国機関（日本側の仲介機関、登録支援機関）》

- ・ インド政府や地方政府との連携強化を通じた、募集ノウハウの蓄積を一層はかる。
- ・ 看護大学など教育機関等との連携など、候補者の適性、育成のコストを考慮した募集先の多様化を図る。
- ・ 地方政府とMOUを締結し、海外での就労を希望する人材に対するジョブフェアを開催する。

《政府、都道府県》

- ・ 一送出国機関では事業リスクが大きいならば、連携により市場の拡大を図れないか。そこに、日本政府、都道府県等が支援として関われないか。

【インド政府（NSDCI）と連携している仲介事業者が自身で募集ノウハウを蓄積し、新たな事業展開（募集方法の多様化）を進める（経路Aからの展開）】

《送出国機関》

- ・ 現時点では、NSDCIが募集・マッチングコストの一部を担っており、当面の継続が期待されるが、この機会を利用して、人材募集ノウハウの蓄積、方法の多様化をはかる必要がある。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた示唆（6／8）

（3）送出し経路中の各プロセスの充実（2／4）

②適切な教育・訓練体制の構築

現状認識

- 送出機関が介護の事前教育に深く関わるようになってきている。
- NSDCIとの連携において、日本語教育はインド現地主体となっている。
- 日本語教師（日本人、インド人とも）が十分ではない。
- インド人には英語を話せる人は多いが、日本語はなじみがなく、勉強しなければならない。
- 日本語学習者は、人口が多いこともあり、JLPTやJFT-Basicの受験者数はインドネシアとあまり変わらない。日本が好きな人はいるが、つながることが出来ていない。自主学習で日本語学習をしている人の獲得は既に終わった段階である。
- 応募者・候補者にとっては、日本の教育にかかる費用負担が大きいとされ、インドの低所得層には日本での介護人材としての就労が難しい面がある（NSDCIとの連携では、NSDCIが一部費用負担をしていることで募集層が広げられている面があると思料）。

日本語教育体制の構築・強化支援

《政府、都道府県》

- ・ 日本語教師（インド人材を含む）の育成を支援できないか。
- ・ オンラインを含め日本語教育の教材面での支援、日本語教育の機会の提供ができないか。
- ・ 人材本人が支払う費用負担を軽減する形ができないか。

《送出機関（日本側の仲介機関・登録支援機関）、事業者》

- ・ 受入れ後の日本語教育も含めて、受入れ介護事業者との連携や継続的な資金提供の可能性はないか。

事前教育等について持続可能かつ適正な収益構造の構築

《送出機関（日本側の仲介機関・登録支援機関）、事業者》

- ・ 送出機関、日本側の仲介機関が持続的なビジネス展開ができるコスト・収益構造になる必要がある。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた示唆（7 / 8）

（3）送出し経路中の各プロセスの充実（3 / 4）

③効率的で透明性の高いマッチングシステムの構築

現状認識

- 透明性の高いB to Bのマッチングシステム（移住仲介機能）の構築が、日－インドの間できていない。
- 送出機関では、マッチングは非常に重視している。
- インド政府（NSDCI）との連携においても、（日本側の仲介機関・登録支援機関が）選抜・育成に深く関わることで、質の高い人材の確保を図りつつある。

仲介機能の効率化・透明化

《都道府県》

- ・ 都道府県等の行政が、中小介護事業者のマッチングへの関わりを支援する。

《仲介機関（登録支援機関）》

- ・ 今以上に日本側の仲介機関（登録支援機関）、さらには、受入れ介護事業者がマッチングやその前後の育成に関わる体制を構築する。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた示唆（8／8）

（3）送出し経路中の各プロセスの充実（4／4）

④日本の介護人材を扱う送出機関の参入促進

現状認識

- 送出し実績が少ないことから、インド現地での送出機関、日本語教育機関等の関係者の数が少ない。
- インドにおける大手の送出機関は、複数国への人材供給・仲介を行っており、インド介護人材への日本からの確実な需要増が見込めない限り、日本への介護人材送出し事業への参入を意識しづらい。

日本の介護人材を扱う送出機関の掘り起こし・機能集約

《政府》

- ・ インド介護人材に対する日本側のニーズの高まりが見える化し、（現在は中東等への送出しをメインとしている）インド側の民間送出機関に対して、日本への介護人材の送出しに関心を持ってもらう。
- ・ インド介護人材への日本側からの需要増大に対応できる現地送出機関の新規参入を日本政府が支援できないか。日本政府とインド政府が連携し、複数の送出機関が参画する仕組み（日本の仲介事業者、介護事業者とのマッチングセミナーなど）ができないか。

【参考】送出機関数

送出機関	機関数
インド海外雇用斡旋企業（RAs）の登録機関数 インド政府公表	2,199（2025年2月14日時点） https://emigrate.gov.in/#/emigrate
外国政府認定送出機関数（技能実習生を扱う機関数） 外国人技能実習機構公表 ※特定技能の認定送出機関は出入国在留管理庁HPで公開なし	23（2025年2月14日時点） ※うち稼働しているのは10機関程度（先行研究より） https://www.otit.go.jp/files/user/250114_IND.pdf

VI. インド介護人材受入れ拡大 に向けた今後の対応策

1. 対応策の基本的な考え方

現状

1. インド介護人材の供給拡大の可能性

- 日本への送出し規模は現時点では小さいが、伸び率は極めて高く、また人口が巨大なことから、今後の介護人材送出国としてのポテンシャルは高い。
- インド介護人材の可能性・潜在力の高さを、日本側の介護事業者が知る機会が増えることが重要。

2. インド介護人材の送出し経路拡幅の可能性

- 日本の送出し経路は、送出国政府と日系仲介事業者との連携、日系一気通貫のタイプが中心で、いずれも現在急速に拡大中。
- インド介護人材を活用しているのは、すでに他国からの介護人材を受け入れた実績があり、主体的に経路開拓が可能な大規模介護事業者が中心。
- 中小規模を含めた多様な介護事業者がインド介護人材を獲得できるような経路を構築することが重要。

対応策の基本的な考え方

（対応策1）政府や都道府県による国内外向けの情報提供、送出し経路構築に向けた基盤構築

- 政府、都道府県が日本国内の介護事業者等に対して、インド介護人材の可能性、ポテンシャルを積極的に伝えていく。

（対応策2）都道府県が支援主体となった中小介護事業者におけるインド介護人材受入れの意識醸成、経路構築

- 外国人材活用や送出し経路開拓の経験・資源が十分にはない中小介護事業者がインド介護人材を効果的に受け入れられるように、都道府県が中心となって積極的に情報提供、経路開拓支援を進めていく。

※対応策については、インドは立ち上がり期にあり、特に、政府、都道府県が主体となって取り組むべきことを整理した。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた政府・都道府県の施策（1／2）

対応策 1

政府や都道府県による国内外向けの情報提供、送出し経路構築に向けた基盤構築

■ 政府、都道府県による国内仲介事業者向けの情報提供・周知

- ・ 監理団体・登録支援機関等に対する、インド介護人材活躍事例の周知等を通じた需要の喚起
（例）セミナーの開催、インド介護人材受入れ事例の紹介

■ 政府、都道府県によるインド介護人材送出し経路の基盤構築の支援

- ・ インド介護人材送出しにかかるインド現地機関等との連携促進・支援
（例）地方政府、看護大学、送出機関等の情報収集・提供
- ・ インド現地の日本語教育体制、介護技能教育体制の強化支援
（例）教育者（専門家）の日本からの派遣による現地教育者の育成、教材支援

■ 政府によるインド人材や送出機関向けの情報提供・周知

- ・ インドでの日本の介護人材としての就労の推進
（例）セミナー等による日本での就労のメリット・意義などの情報提供
- ・ 日本の介護人材を扱う送出機関の掘り起こし
（例）既存の（日本以外への送出し実績を有する）送出機関への日本の介護人材送出しへの情報提供

3. インド介護人材受入れ拡大に向けた政府・都道府県の施策（2／2）

対応策2

都道府県が支援主体となった中小介護事業者におけるインド介護人材受入れの意識醸成、経路構築

■ 中小規模の介護事業者におけるインド介護人材受入れに向けた都道府県の積極的支援

- ・ 域内の介護事業者に対するインド介護人材活用の可能性・ポテンシャルの情報提供、意識喚起
（前段として）都道府県におけるインドでの介護人材送出しの現状や仕組みにかかる情報収集、知見蓄積
- ・ 都道府県とインド地方政府、送出機関との連携構築、教育の環境・体制の整備
（例）MoUの締結、介護事業者との連携による送出し（募集、マッチング）の枠組みの構築支援
インド地方政府、送出し機関、教育機関と介護事業者との連携支援による日本語教育・介護教育体制整備
- ・ 域内の介護事業者に対するインド介護受入れの実現に向けた支援
（例）介護事業者の現地視察補助、送出機関（監理団体、登録支援機関を含む）と介護事業者との橋渡し

※大規模な介護事業者については、自らが主体となりインド介護人材送出し経路の開拓及び拡幅を行い、都道府県、政府はそれを支援

- ・ 大規模介護事業者に対するインド人活用の可能性・ポテンシャルの情報提供、現地視察の機会提供
- ・ 現地政府、送出機関との連携、送出し経路構築支援　／等

Appendix - 参考資料

- 参考資料 1
海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する
検討委員会報告書（インドに関する概要部分抜粋）
- 参考資料 2
第 3 回ワーキンググループ（オンラインセミナー）
参加者アンケート結果

P66

P69

ー以下別紙参照ー

- 参考資料 3
第 1 回ワーキンググループ 委員報告資料
- 参考資料 4
第 1 回ワーキンググループ ゲスト報告資料
- 参考資料 5
第 2 回ワーキンググループ 委員報告資料
- 参考資料 6
第 2 回ワーキンググループ ゲスト報告資料
- 参考資料 7
第 3 回ワーキンググループ 委員報告資料
- 参考資料 8
第 3 回ワーキンググループ ゲスト報告資料

参考資料 1

海外における外国人介護人材の獲得力
強化に関する検討委員会報告書
(インドに関する概要部分抜粋)

インド（1／2）

立ち上がり期



【データ面】足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 15～24歳人口は減少傾向だが、世界第1位の人口規模。賃金水準は未だ低く近年横ばい傾向、1人あたりGDPも低い。
- 日本への移民労働者は全体の1.4%であり、上位には隣国や中東諸国が並ぶ。近年はOECD加盟国への移民労働者が顕著に増加。
- 技能実習、特定技能の在留者数、送出機関数とも現時点では少ないが、足下の増減率は顕著に増加している。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 (公表最新値)
145,094万人(1／12番目) 28.4歳（6／12番目）	男性15.8%（3／12番目） 女性15.7%（5／12番目）	240 USドル (7／12番目)	2,239 USドル (8／12番目)	72.2% (8／12番目)	39.8万人（4／11番目） 1.4%（9／11番目）

技能実習＋特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出機関数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
1,427人（11／12番目） 39.9%（6／12番目）	81件（10／12番目） 19.1%（9／12番目）	248人（10／12番目） 96.8%（4／12番目）	23機関 (11／12番目)	36,015人 (5／12番目)

【経路面】主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	■ 大きくは、NSDCIと日本の民間仲介事業者が連携する経路、日系の送出機関による経路、インド系の送出機関による経路がある。
直近の動き等	■ NSDCIと日本の民間仲介事業者が連携する経路、日系の送出機関による経路では、インド州政府を通じて、看護大学・看護専門学校から募集をする経路が構築されてきている。 ■ NSDCIが関わる場合には、労働者負担は日本語学校教育費程度に抑制（NSDCIが支援）。



【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

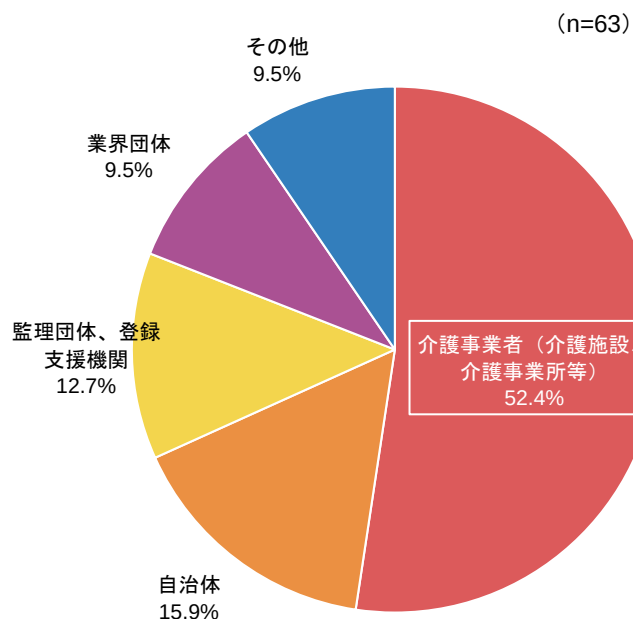
対応策の 基本的考え方	■ インド政府（NSDCI）との連携による経路構築、現地地方政府との連携による募集等が進む中で、関連する事業者の参入を促進し、立ち上がり期としての勢いを加速する。
募集・マッチング面	【募集】 ■ 効果的な人材募集として、インド政府（NSDCI）、地方政府、看護大学等と連携を強化し、また、民間送出機関が募集ノウハウを蓄積し、新たな事業展開（募集方法の多様化）を進める。 【マッチング】 ■ 効率的で透明性の高いマッチングシステムの構築として、仲介機能の効率化・透明化。
教育・訓練面	【介護技能】 ■ 日本での介護の現状・求められるスキルに知見を持つ仲介事業者、介護事業者の教育・訓練への参加・関わり強化を進める。 【日本語】 ■ 適切な教育・訓練体制の構築として、日本語教育体制の構築・強化支援、送出しの事前教育等に係り持続可能かつ適正な収益構造の構築を進める。
基盤強化	【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化） ■ インド政府等に対して、他国と比較して日本で介護職で働くことのメリットや魅力を伝え、日本の介護事業者のインド進出を進める（送出国側）。 ■ 既に他国に人材を送り出しているインドの送出機関に対して、自治体が日本への送出しにかかる情報提供を行う。 ■ インド介護人材受入れ需要の喚起、活躍事例の周知として、日本国内の介護事業者、自治体に対して、インド介護人材の可能性、ポテンシャルを伝える（日本側）。 【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化） ■ 日本の介護職を希望するインド人材の掘り起こし・拡大にむけて、人材本人に対して、日本で介護人材として就労することのメリットや魅力を伝える。 ■ 日本の介護人材を扱う送出機関の参入を促進し、日本の介護人材を扱うインド側の民間送出機関の掘り起こし・機能集約。

参考資料 2
第 3 回ワーキンググループ
（オンラインセミナー）
参加者アンケート結果

インドWGオンラインセミナー 参加者アンケート（1 / 3）

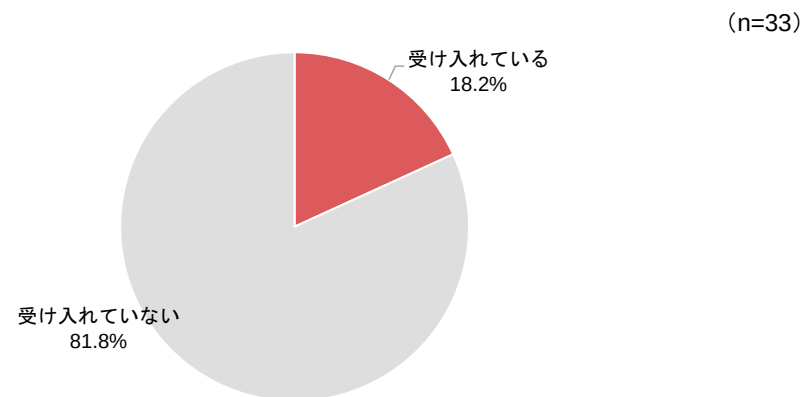
- 回答者の52.4%が介護施設、介護事業所等の介護事業者で、次いで自治体（15.9%）、監理団体・登録支援機関（12.7%）となっている。
- 回答した介護事業者のうち、現在インド介護人材を受け入れていると答えたのは18.2%であった。今後の受入れについては、「受け入れたい」という回答が21.2%であったほか、「今すぐではないが将来的には受け入れたい（受入れを検討したい）」（39.4%）、「今すぐではないが将来的には複数ある候補国・人材の1つとして考えておきたい」（39.4%）という回答であった。

回答者属性

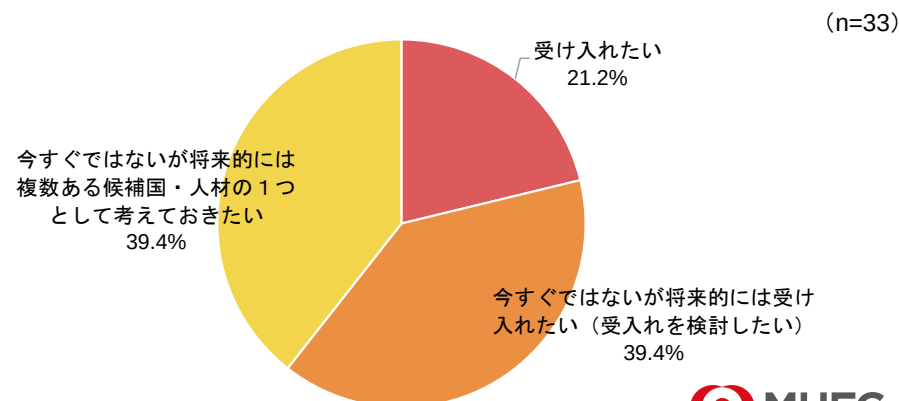


介護事業所を選択した人

現在のインド介護人材の受入れ有無



今後のインド介護人材の受入れ意向

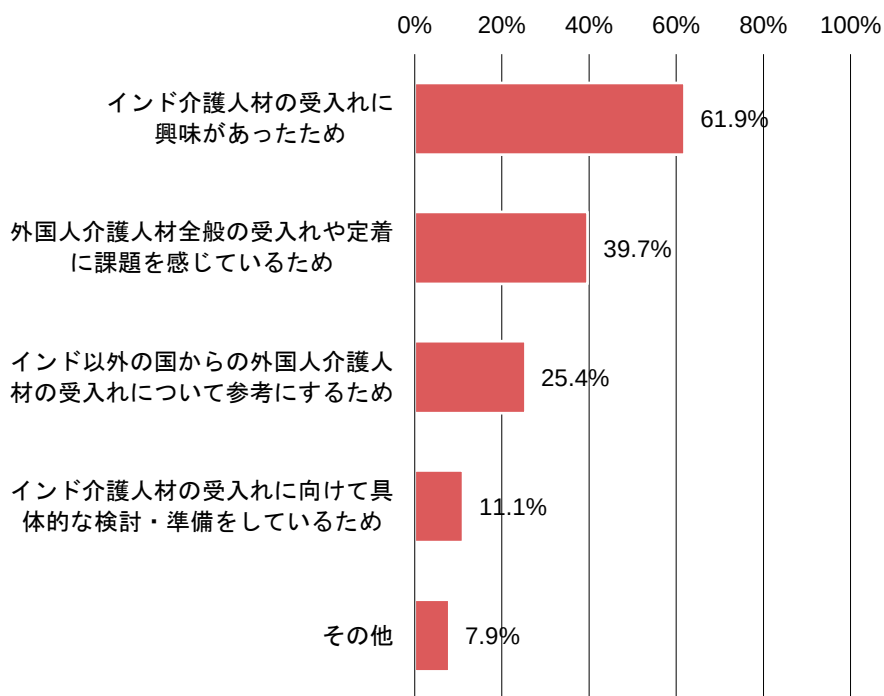


インドWGオンラインセミナー 参加者アンケート（2／3）

- セミナーへの参加動機は、「インド介護人材の受入れに興味があったため」が61.9%でもっとも多く、次いで「外国人介護人材の受入れや定着に課題を感じているため」（39.7%）、「インド以外の国からの外国人介護人材の受入れについて参考にするため」（25.4%）という回答が多かった。
- 各プログラムの満足度は、どのプログラムについても「満足」「やや満足」が概ね9割以上を占めていた。

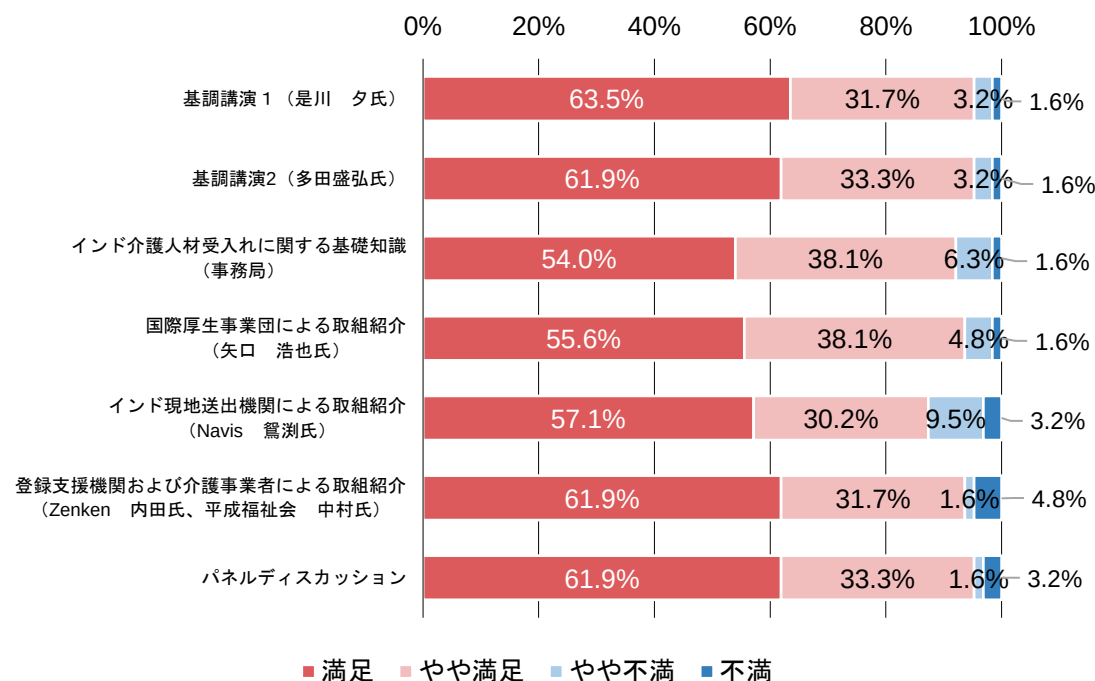
セミナーへの参加動機

(MA, n=63)



各プログラムの満足度

(n=63)



インドWGオンラインセミナー 参加者アンケート（3／3）

- 参加者からはインド介護人材のポテンシャルや魅力についての認識が深まった、受入れの実情がよく分かったという感想が多く寄せられており、インド介護人材の受入れに向けて積極的に検討を促す機会になったと考えられる。
- インド介護人材受入れ現場における、より具体的な課題やその対応について、さらに知りたいという要望等もあった。

セミナーの感想・意見

インド介護人材のポテンシャルや魅力について

- インドに可能性があることは理解できた。
- インドは州ごとに違う国のように特徴が違い、自法人にマッチングする特徴の州を見極めるのが難しそうだと思います。インドに関しては知らないことが多く、ポテンシャルが高いことに大いに期待したいと思います。
- インドへは何度も足を運んでインド人材を受け入れており、将来性ある国だと思っていますが、それを周囲の施設に伝えるための参考になりました。人材確保問題には多くの事業者が悩んでいるので外国人介護員の選択肢の1国としてうまく伝えるための参考になりました。
- 改めてインドを進めて良いと感じた。選ばれる日本にならないといけないと感じた。
- （インドが）選択肢の一つとして考えられる候補となった。

インド介護人材受入の実情について

- 現状を実例から確認できました。
- 介護は直に人と接するため言語等、いかななものかと思っていましたが、安心しました。
- 介護人材を6か国から受け入れておりますが、インドの方も一緒に楽しく働いていただけるのだろうとイメージがわかりました。多国籍の方が一緒に働くことで、日本人の意欲向上にも繋がっていけばよと思っています。
- インドからの介護人材の受入れ動向や国民性等が聞けたことが、とても参考になった。
- 受入れ済の事業所の具体的な対応内容が参考に出てよかったと思います。
- 外国人介護人材としてまだ知識の少ないインド人の現状について知ることができとても良かった。
- インドの外国人材の実情について、様々な立場の方のご見解を伺えて大変参考になりました。

さらに知りたい点について

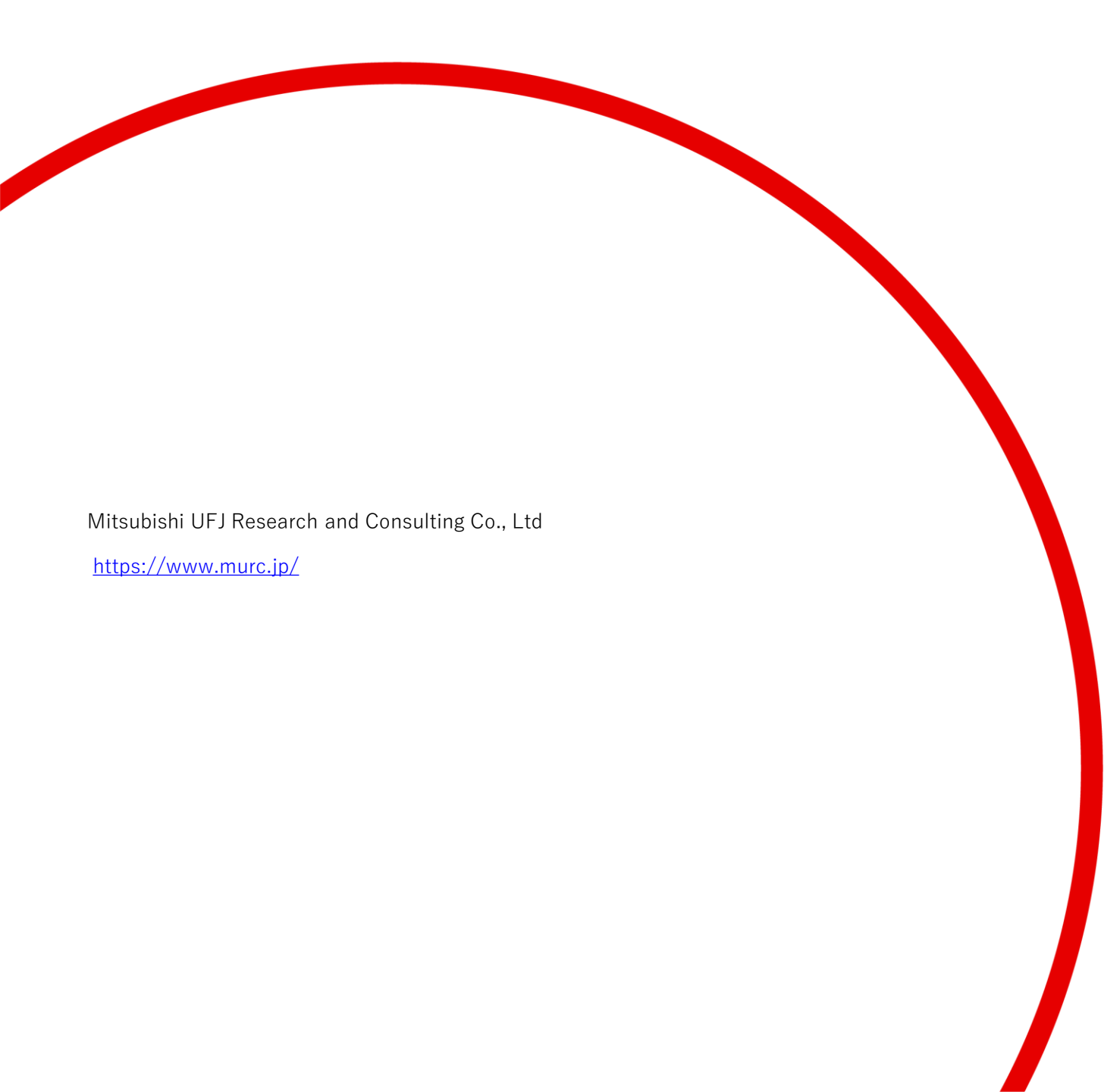
- インドの魅力は十分伝わってきましたが、具体的な人材の輝かせ方や実際の声などを多く、より深く聞きたかったところです。
- もっとリアルな実事例や課題とその対策などが知りたいと思いました。
- 欲を言えばもう少し突っ込んだ内容、例えばインド人材の特性に応じた指導方法や就労継続支援の「きも」等を次回は聞ければと思っています。
- コストパフォーマンスに関しての情報が何も得られなかったことはとても残念であった。

インド介護人材受入れに向けた課題・要望について

- 興味がある法人は特定の監理団体と既に付き合いがあると思うので、送出機関とのマッチングを誘導していただければ話が急速に進むと思う。

セミナーの運営についてのご意見・ご要望

- 説明等が重複している部分があるため、各組織各担当者の強み等がもっと聞けると良かったです。
- 時間が長すぎるので、重複するような話になるのであればもっとコンパクトに実施した方がよいと感じました。今回の内容であれば1時間30分位でよかったのではないかと思います。
- 途中の音声トラブルが少し残念でした。
- 動画視聴の際、画面が見えなくなったりしたのが残念でした。
- 手元に資料を置いた上でもう一度聞きたいです。インドからの介護人材を推進するのであればアーカイブ配信を希望します。
- 動画が現地の様子を知る上でとても参考になったため、動画や画像を今後も共有していただけると助かる。



Mitsubishi UFJ Research and Consulting Co., Ltd

<https://www.murc.jp/>