参考資料３

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

第１回

委員報告資料

- 是川委員　　資料
- 千正委員　　資料
- 萩原委員　　資料
- 矢口委員　　資料

資料５－１

インドにおける国際労働移住

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
第1回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
是川　夕
博士（社会学）、国際関係部長
国立社会保障・人口問題研究所

インドから海外への労働者送り出し

１．中東・湾岸諸国等を中心としたECR対象国への移民労働者は減少傾向

- 1983年に移民法（Emigration Act 1983）が制定。その後、中東、湾岸諸国を中心とした一部の指定国に働きに行く場合は、出国許可を受ける制度（Emigration Check Required、ECR）が開始。eMigrateシステムへの登録、海外雇用斡旋企業（RAs）の介在等の要件があり、RAsガイドラインでサービス料の上限（3万ルピー）等が定められている。ECR対象国以外の送出しについては、特に要件はない。
- ECR対象国への移民労働許可数は2013～2015年をピーク（80万人前後）に減少しており、2019年が約37万人となっている（2020、2021はコロナの影響で10万人前後）。
- 海外移民ストックは、アラブ首長国連邦、アメリカ合衆国、サウジアラビア、パキスタンの順で、海外送金は増加傾向で2022年1000億ドル、GDPの2.9%となっている。

２．インド政府が「Skill India」、「Beyond Gulf」を推進、日本の送出しにとっては好機に

- インド人の技能向上を目的としてインド技能開発・起業促進省（MSDE）が設置され、2015年から「Skill India」キャンペーンを開始。MSDEの直轄機関であるインド国家技能開発公社（NSDC）が民間機関と提携し、全国でSkill研修を展開している。
- また、「Beyond Gulf」を掲げ、NSDC Internationalを中心にスキル人材の海外送出しに力を入れていることから、日本への技能実習、特定技能の送出しは好機となっている。

インドから海外への労働者送り出し (2)

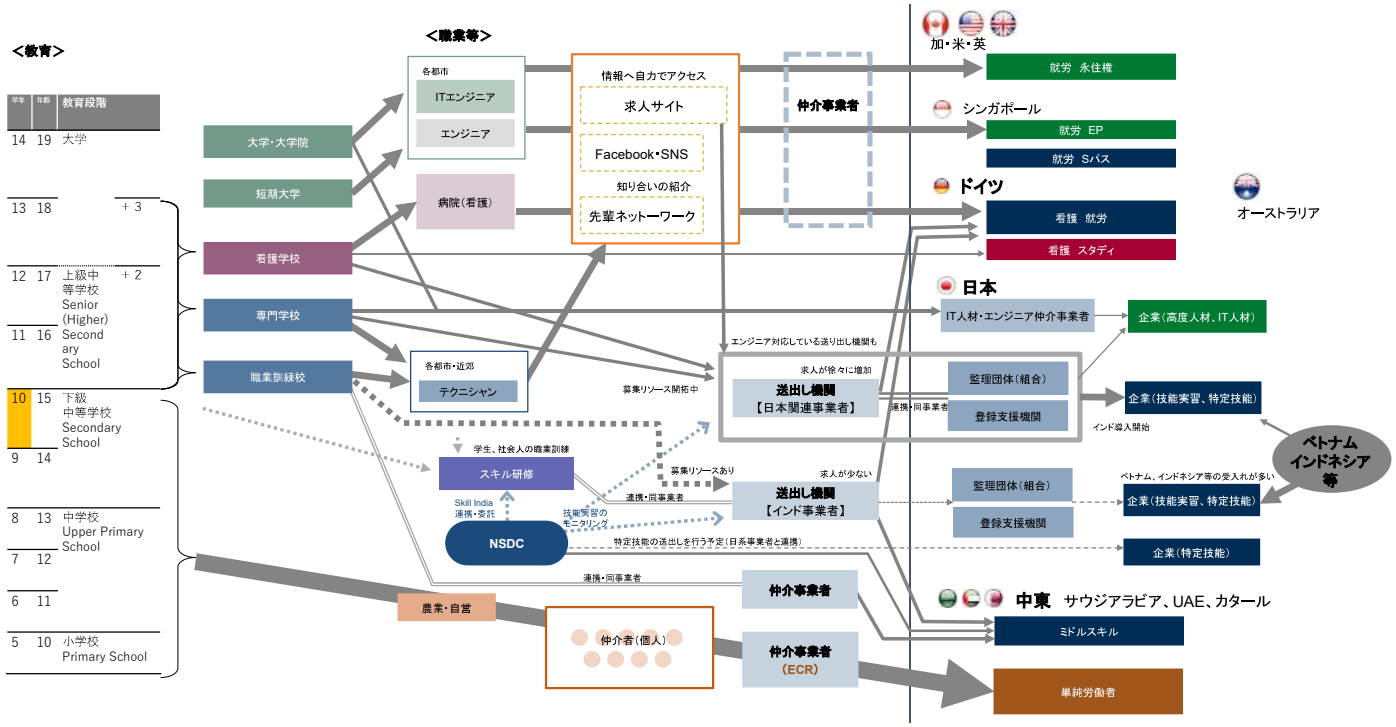
３．インド側（人材）、日本側（受入れ機関等）双方の周知・理解が鍵に

- 2018年にMOUが締結され技能実習が開始。設立された送出し機関では、日本関連事業者は日本企業（受入れ機関）への営業力が強く求人を拡大しているが、インド人材へのネットワークが弱く、インド事業者はインド人材供給のポテンシャルは高いが、日本の労働需要をつかむことができていなかった。インド側（人材）、日本側（受入れ機関、監理団体）それぞれへの周知・理解をどう進めていくかが鍵になっている。

４．介護とドイツ看護との競合、中東・湾岸諸国への中技能人材があらたな競合に

- 日本の介護人材送出しは看護大学卒業者が多い中で、ドイツではインドからの看護師受入れを積極的に進めており、競合となることが予想される。
- 中東・湾岸諸国への中技能人材の送出しが、インド政府のみならず、中東湾岸諸国政府からも推進されており、日本にとって、あらたな競合先として意識していく必要がある。

インド・海外（日本）への仲介の流れ



インドからの人材獲得における課題

① 効率的な候補者の選抜システムの構築

② 透明性の高いマッチングシステム（移住仲介機能）の構築

③ ビジネスサイクルへの迅速な対応

④ 適切な教育、訓練機会の提供

⑤ 職場への定着支援と初期コストの回収

千正組
SENSHO-GUMI

資料５－２

インド人材に日本の介護に来てもらうために

千正　康裕
株式会社千正組代表取締役社長
（元在インド日本国大使館一等書記官、元厚労省医療政策企画官）

2024/10/3

目次

1. 自己紹介　P.02

2. 外国人労働者をめぐる3つの競争（業種、送出国、県）　P.07

3. 日本の自治体・事業者向けにインドを説明してみる　P.17

1. 自己紹介

厚労省時代（2001 – 2019.9）

千正組
SENSHO-GUMI

- **ルールづくり**　8本の法改正（年金、雇用、子育て、女性、育休、虐待、再生医療）
- **政治を知る**　秘書官　政策づくりの政治サイドの動きをサポート
- **インド×厚労省**　**厚労省初のインド大使館。日本の医療機器審査簡素化、技能実習・社会保障の協定など**
- **省全体の調整、新しい課題**　骨太の方針、財政・社会保障、規制改革、税制、**外国人労働者**、地域共生など
- **管理職**　医療政策、医療の国際展開、医師の働き方改革など
- **採用活動**　10年以上面接官や業務説明会に
- **働き方改革**　業務改善、若手チーム、オンライン議員レク

「制度づくり」「政策の決まり方」「新規政策立ち上げ」「インド」の経験

インド関係

厚労省時代の悩みと課外活動

【その1】

僕の書いた条文は、どうやって社会に影響を与えているの？
僕の作っている書類は何点？

⇒　NPO訪問をライフワークに　外と中をつなぐ　HUB

【その2】

年金の納付率が下がった！？
なぜ、役所の広報はわかりにくい？

⇒　実名所属付で政策を解説するブログ

株式会社千正組（2020.1 – 現在）

千正組 SENSHO-GUMI

（1）医療、介護、福祉、労働分野などのコンサルティング（官民連携・政策提案）

（2）政策提言（国会議員、政府、企業、 NPOなど）
内閣府男女共同参画局安全・安心WG構成員
厚労省委託事業若年女性支援調査研究WT委員

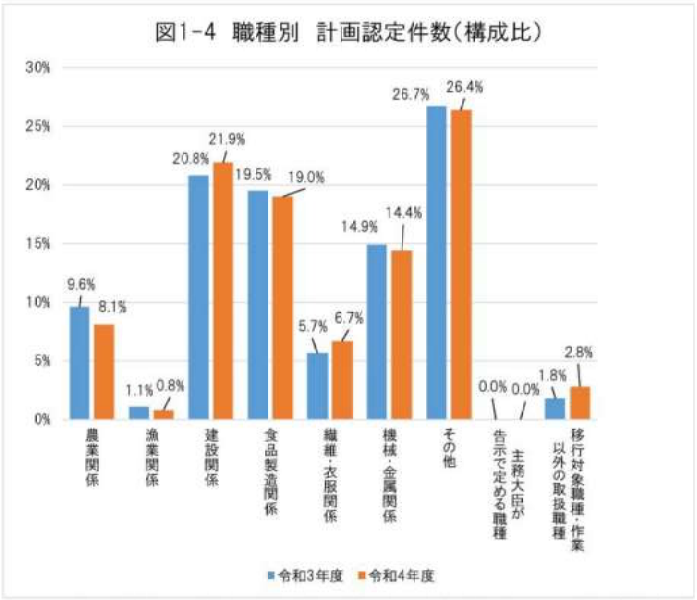
（3）日本とインドの協力（医療業界のインド進出、インド人材など）
※ 2020年立上げ当初はインドの仕事が多かった
※ コロナでインド関係の相談はストップ
※ 2023年後半からインドの相談が再び増えてきた

（4）伝える（政策・政治、社会保障、働き方、リーダーシップ、インド）
医師の働き方改革連載（m3.com）、医療・福祉関係団体セミナー
朝日新聞デジタルコメンテーター、テレビ・ラジオ・新聞、研修・講演、執筆など

（5）霞が関の働き方改革（提案と啓発）
環境省働き方改革加速化有識者会議委員、超党派ママパパ議連、
自民党行革本部公務員制度改革PT

2．外国人労働者をめぐる3つの競争（業種、送出国、県）

（1）業種間の競争（技能実習）

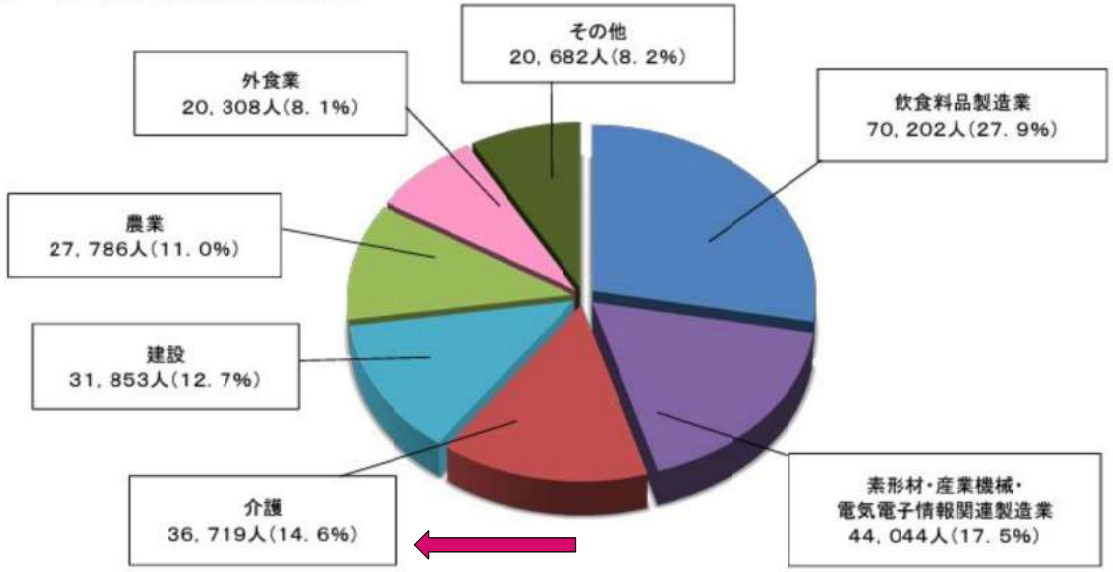


※1 その他の職種は、家具製作、印刷、製本、プラスチック成形、強化プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装、紙器・段ボール箱製造、陶磁器工業製品製造、自動車整備、ビルクリーニング、介護、リネンサプライ、コンクリート製品製造、宿泊、ＲＰＦ製造、鉄道施設保守整備、ゴム製品製造である。以下同じ。

「令和4年度外国人技能実習機構業務統計」外国人技能実習機構
https://www.otit.go.jp/files/user/toukei/231002-SS%20.pdf

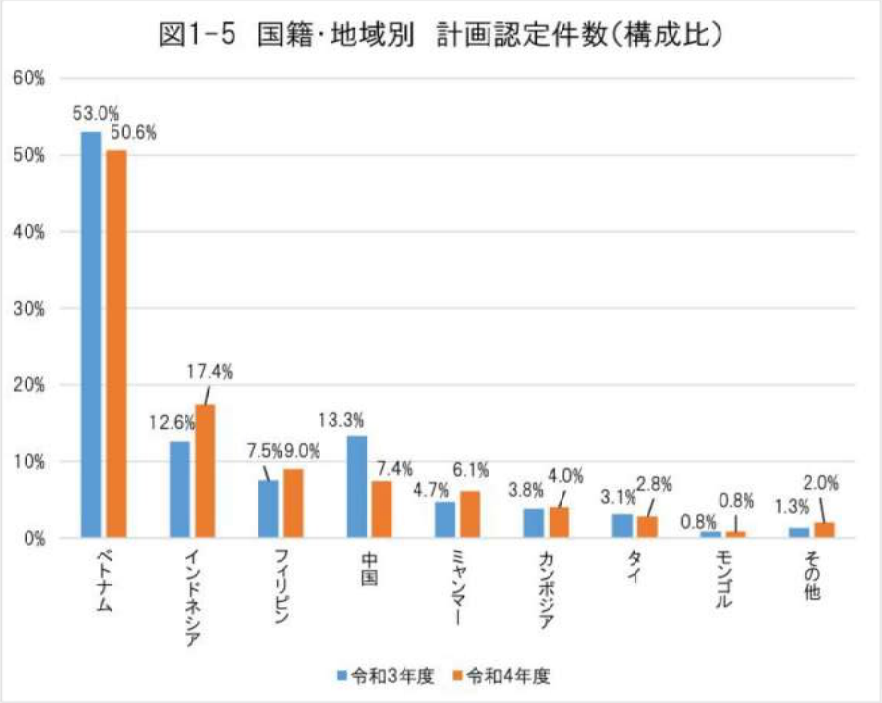
（1）業種間の競争（特定技能）

【第1－1図】特定産業分野別割合



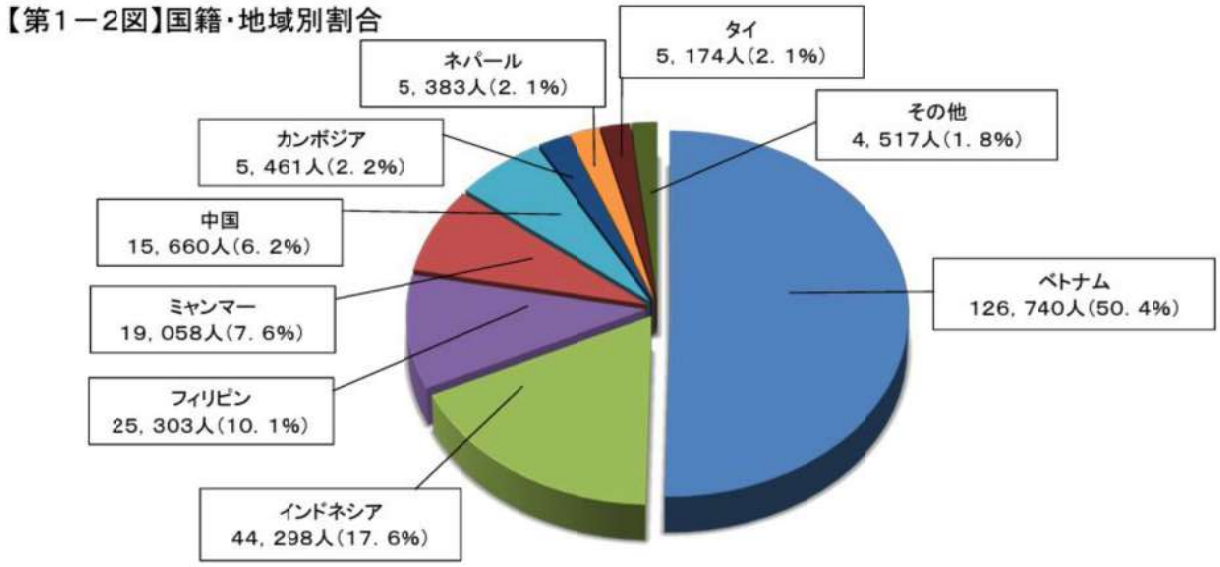
「特定技能在留外国人数の公表等（令和6年6月末）」法務省
https://www.moj.go.jp/isa/content/001424793.pdf

（2）送出国の競争（技能実習）



「令和４年度外国人技能実習機構業務統計」外国人技能実習機構
https://www.otit.go.jp/files/user/toukei/231002-SS%20.pdf

（2）送出国の競争（特定技能）



「特定技能在留外国人数の公表等（令和6年6月末）」法務省
https://www.moj.go.jp/isa/content/001424793.pdf

（3）都道府県の競争（技能実習）

千正組 SENSHO-GUMI

表 1-1　令和４年度　都道府県別計画認定件数（構成比）

都道府県	構成比	都道府県	構成比	都道府県	構成比
北海道	3.3%	石川県	1.4%	岡山県	2.5%
青森県	0.8%	福井県	1.2%	広島県	3.9%
岩手県	0.9%	山梨県	0.6%	山口県	1.3%
宮城県	1.3%	長野県	1.7%	徳島県	0.8%
秋田県	0.4%	岐阜県	3.8%	香川県	1.6%
山形県	0.6%	静岡県	3.7%	愛媛県	1.8%
福島県	1.1%	愛知県	9.3%	高知県	0.6%
茨城県	4.5%	三重県	2.6%	福岡県	3.6%
栃木県	2.1%	滋賀県	1.6%	佐賀県	0.7%
群馬県	2.7%	京都府	1.4%	長崎県	0.7%
埼玉県	5.0%	大阪府	5.3%	熊本県	2.3%
千葉県	4.3%	兵庫県	3.6%	大分県	1.1%
東京都	4.1%	奈良県	0.8%	宮崎県	1.0%
神奈川県	3.7%	和歌山県	0.5%	鹿児島県	1.4%
新潟県	1.2%	鳥取県	0.5%	沖縄県	0.7%
富山県	1.6%	島根県	0.5%		

「令和4年度外国人技能実習機構業務統計」外国人技能実習機構
https://www.otit.go.jp/files/user/toukei/231002-SS%20.pdf

（3）都道府県の競争（特定技能）

千正組 SENSHO-GUMI

【第２表】都道府県別　特定産業分野別　特定技能１号在留外国人数

（令和６年６月末現在）

都道府県	総数	介護分野	ビルクリーニング分野	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野	建設分野	造船・舶用工業分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲食料品製造業分野	外食業分野
総数	251,594	36,719	6,635	44,044	31,853	8,703	2,858	959	492	27,786	3,035	70,202	20,308
北海道	10,866	1,842	200	282	777	14	81	0	37	3,353	630	3,112	538
青森県	1,152	163	2	10	26	166	5	0	1	415	61	284	19
岩手県	1,734	125	10	471	113	57	18	0	1	211	42	631	55
宮城県	2,465	310	4	172	292	73	30	0	4	137	202	1,094	147
秋田県	412	110	2	46	61	0	4	0	2	47	12	100	28
山形県	1,218	217	1	256	74	0	15	0	15	60	4	546	28
福島県	1,803	260	6	556	285	3	60	0	3	184	3	374	66
茨城県	12,869	975	45	2,602	795	0	111	0	13	3,879	61	4,168	220
栃木県	4,722	365	14	1,070	462	1	56	0	14	846	3	1,722	139
群馬県	8,034	790	50	1,851	446	1	59	0	5	1,544	1	3,180	107
埼玉県	15,520	2,291	243	1,495	3,602	6	188	1	4	379	0	6,085	1,226
千葉県	15,183	1,626	811	930	2,557	13	163	301	15	1,587	140	5,911	1,129
東京都	14,914	2,862	920	290	3,144	4	129	234	40	75	12	2,248	4,934
神奈川県	13,639	2,979	538	915	3,193	109	126	200	36	180	2	3,766	1,595
新潟県	1,957	174	1	362	234	0	35	0	7	224	2	874	44
富山県	2,354	361	16	910	338	0	88	0	4	26	36	444	131
石川県	2,642	261	80	1,314	219	0	41	0	8	52	90	395	162
福井県	1,441	211	8	424	202	1	21	0	1	71	83	214	205
山梨県	1,889	236	14	365	134	0	20	0	6	169	6	832	107
長野県	5,429	391	113	1,377	257	0	52	2	7	2,267	1	811	151
岐阜県	6,001	868	74	2,635	619	2	73	0	36	376	0	1,016	284
静岡県	7,728	890	64	2,135	777	83	82	0	29	600	30	2,562	472
愛知県	20,740	2,662	170	6,885	2,814	182	282	59	4	1,099	3	4,814	1,742
三重県	5,747	554	35	2,165	549	346	139	0	16	257	74	1,298	264
滋賀県	3,005	346	32	1,343	205	17	33	0	4	56	0	823	136
京都府	4,877	731	142	905	476	4	63	0	19	230	0	1,820	483
大阪府	16,533	3,854	428	3,421	2,571	44	132	149	31	74	9	3,658	2,182
兵庫県	8,933	1,766	105	2,111	907	91	106	0	15	335	74	2,886	537
奈良県	1,688	477	4	391	193	8	49	0	0	30	0	400	136
和歌山県	936	214	5	213	75	2	27	0	11	74	15	212	88
鳥取県	595	66	7	130	57	4	13	0	2	44	41	192	39
島根県	735	163	6	158	130	7	15	0	0	67	27	130	32
岡山県	4,225	527	23	860	564	208	44	0	0	289	66	1,531	113
広島県	8,674	826	49	1,494	890	2,553	127	0	4	329	465	1,710	227
山口県	2,253	425	10	306	408	169	29	0	12	69	17	686	122
徳島県	1,120	190	20	42	111	23	22	0	9	401	14	235	53
香川県	3,905	296	27	469	309	1,234	43	0	4	438	12	982	91
愛媛県	3,579	619	5	402	207	1,311	36	0	1	148	42	746	62
高知県	1,134	121	8	20	77	28	20	0	1	589	106	122	42
福岡県	8,955	1,448	85	1,093	1,181	47	99	1	12	927	10	3,219	833
佐賀県	1,731	413	3	80	140	185	12	0	1	167	47	612	71
長崎県	2,621	229	18	85	112	905	7	0	2	538	239	395	91
熊本県	5,097	662	50	469	424	298	18	0	9	1,983	37	833	314
大分県	2,136	296	24	196	195	443	26	6	16	578	45	191	120
宮崎県	1,724	315	1	98	108	1	5	0	2	582	127	424	61
鹿児島県	3,723	476	11	181	242	23	26	0	5	1,220	63	1,356	120
沖縄県	2,445	491	134	6	276	0	27	4	22	457	52	495	481
未定・不詳	511	117	17	36	25	37	1	0	2	103	29	63	81

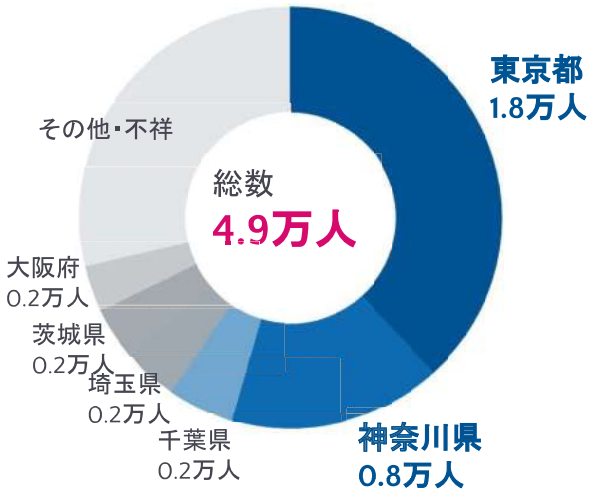
注1）本表の数値は速報値である。
注2）本表の都道府県は在留外国人の住居地の都道府県である。

「特定技能在留外国人数の公表等（令和6年6月末）」法務省
https://www.moj.go.jp/isa/content/001424793.pdf

現在、日本に在留するインド人は 4.9万人、多くが関東圏
人手不足が深刻な関東以外の地域も早めに取り組むべき

千正組 SENSHO-GUMI

在留インド人（都道府県別内訳）



出典：法務省　在留外国人統計（2023年12月）

（3）都道府県の競争（取組を初めている都道府県もある）

千正組 SENSHO-GUMI

茨城県	• 知事が訪印し、2大学との間で日本語講座の開設・送出し・受け入れの促進等に関する連携を実施。 • 在インド日本大使館との共済で、県内福祉施設等を対象とした「インド介護人材セミナー」を開催し、インド人材を受け入れている介護施設や実習生からその魅力を発信。 • 技能実習生等の受入施設・事業所に対し、介護福祉士国家試験に合格するための日本語学習支援に必要な経費を、技能実習生等1人につき年額3.5万円を上限に補助。 https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCC0474A0U4A700C2000000/ https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/07/1098d65aa106d0e5.html https://ifc.ibaraki.jp/post-2728/ https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/hokenfukushi/fukujin/jinzaikakuho/20240619.html
大阪府	• 副知事が訪印し、大学や技能実習生送り出し機関の訪問、州政府との覚書締結、大学での大阪企業説明会開催を実施。 • インド人材の採用・活用に意欲がある企業を対象に、インドで日本語教育を実施している大学や人材送り出し機関等を訪問する視察ツアーを実施。 • 外国人介護人材を受け入れる施設・介護福祉士養成施設等が実施する、送り出し国におけるマーケティング活動、送り出し機関との関係構築、海外現地での採用・広報活動等の経費について、1法人あたり75万円を上限に補助。 https://www.pref.osaka.lg.jp/o110030/keizaikoryu/kaigai/india_toppromotion24.html https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/08/66312f28f9a1cf02.html https://www.pref.osaka.lg.jp/o090040/houjin/jinzai/ukeiresokusin.html
静岡県	• インド人材と県内企業との就職面接会を実施。 https://www.pref.osaka.lg.jp/o110030/keizaikoryu/kaigai/india_toppromotion24.html https://www.pref.shizuoka.jp/kankosports/kokusaikoryu/kaigaikoryu/1045997/1049364/1054130.html

オールジャパンで考えたいこと①（3つの競争を踏まえて）

千正組 SENSHO-GUMI

1. 業種間の外国人材確保競争
　介護の優位性を送出国の紹介事業者や外国人本人に伝えることが大事
　現状は介護の中のデータが多いので比較優位性をまとめるべきではないか
　入国前の準備期間、試験ハードル、賃金、働き方、キャリアアップ、経営の安定・行政の監督が強い業種なので安心、など

2. 送出国の競争
　インドについてもHUB的な存在が必要
　日本政府、都道府県、介護事業者、NSDC（NSDCI）
　今回のようなWGの取組は重要なので継続してはどうか
　インド側の機関（NSDC/NSDCI）も呼んではどうか

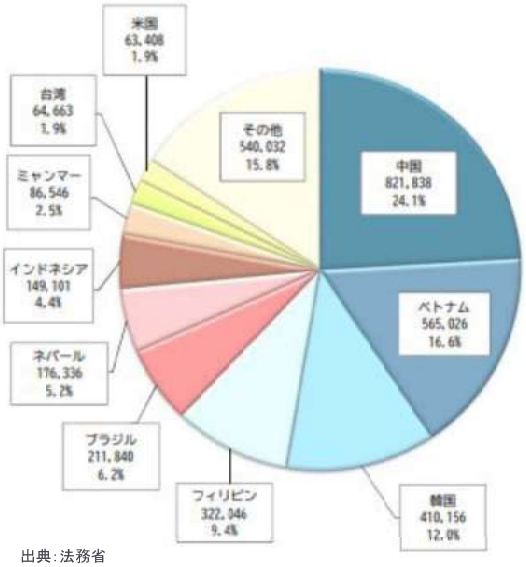
3. 都道府県の競争
　どの都道府県も人材不足に悩んでいるはずだが、受入れ状況はかなり差がある
　都道府県が地域の産業界とともに取組を進め、支援策を講じることが重要
　都道府県ごとの介護人材の受入れ人数、支援策の違いをまとめて都道府県やインド側に情報提供してはどうか

3. 日本の自治体・事業者向けにインドを説明してみる

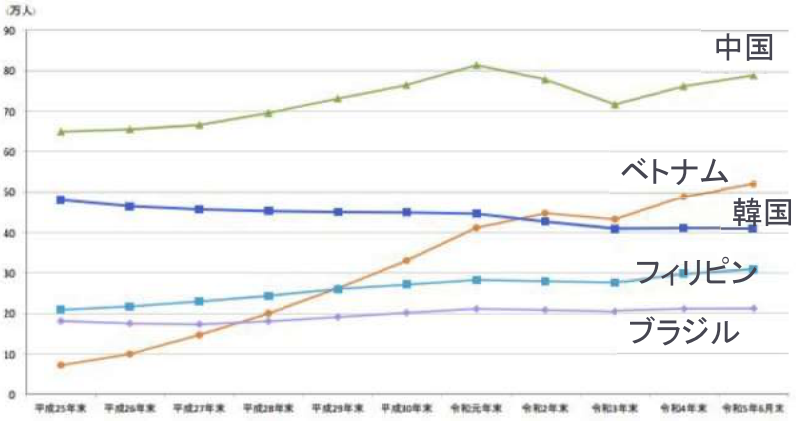
在留外国人で多かった中国人・韓国人は減少か頭打ち、ベトナム人が増えている➡　そろそろ次の国を考える必要がある

千正組 SENSHO-GUMI

在留外国人（国籍・地域別内訳）（2023年末）



在留外国人数の国籍・地域別推移（上位5か国・地域）

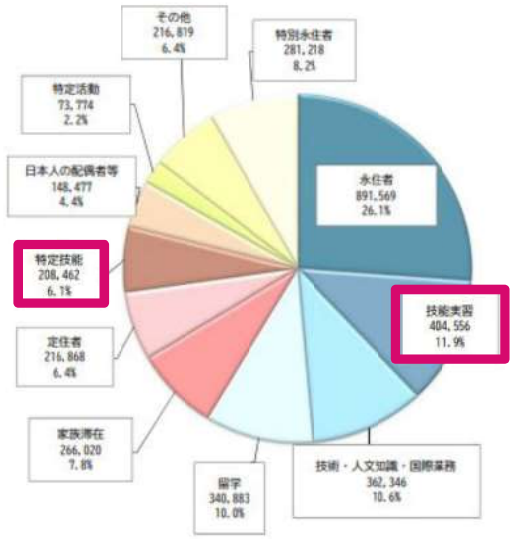


出典：法務省
https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00040.html
https://www.moj.go.jp/isa/content/001403955.pdf

日本での労働者としての活躍が期待される特定技能・技能実習生

千正組 SENSHO-GUMI

在留外国人（在留資格別内訳）（2023年末）



受け入れ上位の国籍・地域（ 2023年6月末）

【特定技能】

	国籍・地域	人数
1	ベトナム	97,490
2	インドネシア	25,337
3	フィリピン	17,660
4	中国	11,409
5	ミャンマー	8,016
6	カンボジア	3,659
7	タイ	3,499
8	ネパール	3,428
…	…	…
12	インド	209

【技能実習】

	国籍・地域	人数
1	ベトナム	185,563
2	インドネシア	58,478
3	フィリピン	31,925
4	中国	29,142
5	ミャンマー	20,940
6	カンボジア	13,088
7	タイ	10,513
8	モンゴル	2,543
…	…	…
13	インド	630

出典：法務省
https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00040.html

インドのポテンシャル：EU並の広さと多様性、巨大で若い人口

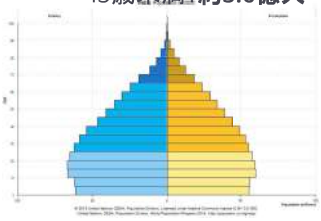
千正組 SENSHO-GUMI

インド
面積：329万km2
公用語：**23言語**（印憲法規定＋英語）
州：28州＋8連邦直轄地

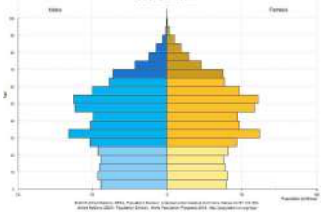
欧州連合（EU）
面積：**429万km2**
英国を加えると453万km2
公用語：**24言語**（EU規則）
加盟国：27カ国

24歳以下が人口の
54%
（約5.5億人/2021年）

インド
総人口：**約13.8億人**
15歳未満：**約3.6億人**



中国
総人口：**約14.4億人**
15歳未満：**約2.5億人**



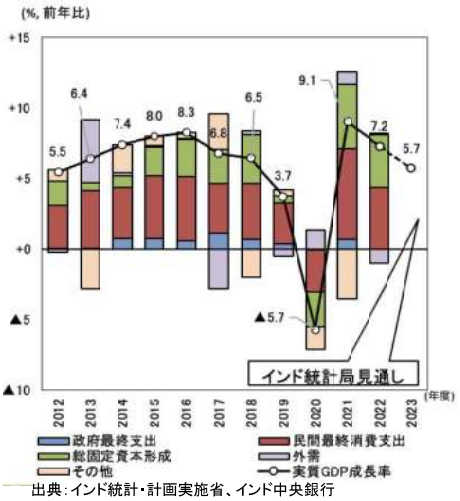
出典：総務省統計局「世界の統計2021」 https://www.stat.go.jp/data/sekai/0116.html
国連「世界人口予測2019」：https://population.un.org/wpp/
注：人口ピラミッドはいずれも2020年版。

インド経済は堅調、引き続きの高成長が期待される

千正組 SENSHO-GUMI

- インド経済は2020年に新型コロナウイルス禍の影響によるマイナス成長を記録したものの、その後V字回復を果たし、**高い経済成長率を維持**している。
- 2023年度の実質GDP成長率は+8.2%(※1)。名目GDPでは2026年には日本、2027年にはドイツを抜き、**米中に次ぐ世界第3位の経済大国になる**(※2)と目されている。

実質GDP成長率の推移



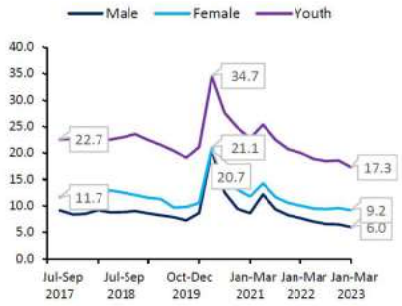
出典：インド統計・計画実施省、インド中央銀行

※1JETRO 2024年6月7日 「インド、2023年度GDP成長率は8.2%」
https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/06/ef139020b020aa54.html
※2日経新聞 2023年11月9日「インドGDP、26年に日本超え 中銀総裁「先進国入り視野」」
https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGM07E660X01C23A1000000/

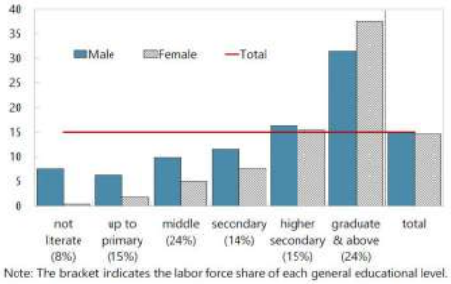
若年層を中心に、良質な雇用の創出は大きな課題

- 失業率は全体で7.1%（2023年9月）だが、特に**若年層の失業率は足元で17.3%と高い。若年層は教育水準が高くなるほど失業率が高く**、構造的な雇用のミスマッチが大きいと示唆される。
- IMFの分析によれば、コロナ前の8年間超で、上級初等教育（中学2年生水準）を受けた若年層は4,400万人増加したが、そのうち雇用についたのは1,000万人程度であり、残りのうち1,400万人は仕事を見つけられず、2,100万人は家庭内にとどまっている。
- **女性は男性よりも雇用されにくい** のみならず、世界銀行の雇用の質に関する分析によれば、**男女で雇用の質にギャップ**があるとされている。収入の妥当性、手当、書面による契約の有無、やりがいなどの項目に基づいて0～4の指標で評価するJob Quality Indexは、男女の間で差が大きく、特に農村部において格差が大きい。

失業率の推移



教育水準別の若年層失業率



Note: The bracket indicates the labor force share of each general educational level.

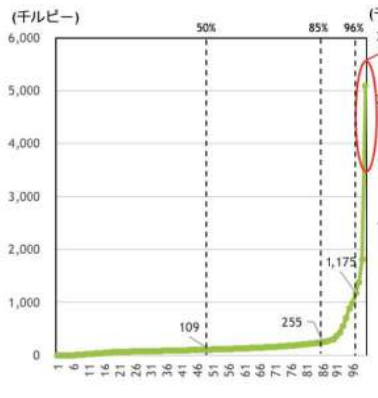
Job Quality Index

出典：世界銀行India Development Update October 2023" 、IMF"Unleashing India's Growth Potenetial"、Centre for Monitoring Indian Economy

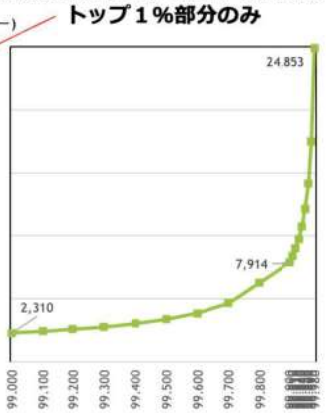
雇用の農業依存度が高く、所得格差が依然として大きい

- 生産性が低い**農業分野の従事者が4割**。IT、金融、通信業は大きく成長したが、労働生産性の高さから雇用を創出していない。
- **上位6%が所得の半分**を、上位1%が所得の21.7%を占めている構造。トップ1%の中でも格差が大きい。
- **国外への出稼ぎ**については、低スキル労働者は地理的・文化的に近い**中東や英語圏**である米国、英国、豪州、シンガポール、高度人材は米国を中心とした英語圏での就職・留学を目指す傾向。

所得階層別年間平均所得（税引前）



所得階層別年間平均所得（税引前）
トップ１%部分のみ



	年間所得（ルピー）	（参考）日本円換算
上位0.01%	2,485万	4,221万
上位1%	231万	392万
上位4%	110万	187万
上位15%	25万	42万
中央値	10万	17万

出典：World Inequality Database

良好な二国間関係：特別戦略的グローバル・パートナーシップ

千正組 SENSHO-GUMI

- 日印は**民主主義に基づく基本的価値**と**インド太平洋地域における戦略的利益**を共有。2014年に「日印特別戦略的グローバル・パートナーシップ」を立上げ、年次首脳往来を約束。
- **インド太平洋政策と二国間関係が日印関係深化の両輪。日米豪印**　等マルチ枠組みでも協力。
- 2022年は**国交樹立70周年**にあたり、インド・日本両方で数々の祝賀行事を開催。

2014.1　安倍総理訪印
2014.9　モディ首相訪日＜京都訪問＞
日印特別戦略的グローバル・パートナーシップ
2015.12　安倍総理訪印　＜バラナシ訪問＞
2016. 11　モディ首相訪日＜神戸訪問＞
2017.9　安倍総理訪印　＜グジャラート訪問＞
2018.10　モディ首相訪日　＜山梨訪問＞
2022.3　岸田総理訪印
2022.5　モディ首相訪日（日米豪印首脳会合等）
2022.9　モディ首相訪日（安倍元総理国葬儀参列）
2023.3　岸田総理訪印
2023.5　モディ首相訪日（G7・日印首脳会談等）
2023.9　岸田総理訪印（G20）

- **安全保障・防衛面の協力**：2+2、NSS間対話、軍縮・不拡散協議、海洋対話、サイバー協議、宇宙対話等。陸海空3軍種全てで日印共同訓練（陸：ダルマ・ガーディアン、海：JIMEX、空：ヴィーア・ガーディアン、シンユウ・マイトリィ）、日米印豪共同訓練「マラバール」。2021年ACSA(物品役務相互提供協定) 発効。今後、統合軍種での取組も強化。
- **防衛装備技術協力**：2015年「日印防衛装備品・技術移転協定」署名。
- **海上保安協力**：2006年「日印協力に関する覚書」署名後、毎年、相互訪問による長官会談・連携訓練（海賊対処・油防除・捜索救助等）を実施。

インドへ日系企業の進出が進む

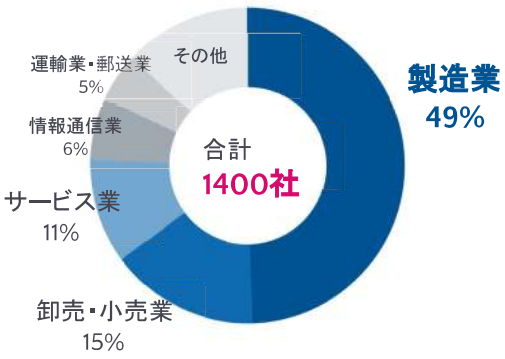
千正組 SENSHO-GUMI

- 1960年代にはインドは日本の鉄鉱石輸入の約3割を占め、1980年代にはスズキ社が進出。
- 「今後3年程度の**有望な事業展開先国**」として、2022年は**中国を上回り1位。**一方で、**ビジネス環境には課題あり**。土地収用、契約履行、労働関係等に課題。
- インド進出日系企業における産業別企業数では、**製造業が最多**を占める。

「今後3年程度の有望な事業展開先国」（JBIC）と「ビジネスのしやすさ（EoDB）」ランキング

	有望事業国（JBIC）	ビジネスのしやすさ（EoDB、世銀）
インド	1	63
中国	2	31
米国	3	6
ベトナム	4	70
タイ	5	21
インドネシア	6	73
マレーシア	7	12
フィリピン	8	95

標準産業分類別日系企業進出状況（2022年、企業数）



出典：JBIC「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告－2022年度 海外直接投資アンケート結果（第34回）ー」、世界銀行「EoDB 2020」、在インド日本国大使館・総領事館・ジェトロ「海外進出日系企業数動向調査2022」

オールジャパンで考えたいこと②（日本国内向けに）

1．インド人材の魅力
都道府県や事業者にインド人材の魅力を伝えることが大事
インド人を受け入れた事業者の声をまとめてはどうか
※　インド人といっても「巨大かつ多種多様」なので、どういうインド人が合うのか
　解像度を上げる必要もあると思われる

2．ルート確立
「つてがない」という声を聞く
紹介事業者の情報をまとめてはどうか（業界がまとめるのも一案）

3．業界の取組
大手の事業者は自力でルートを確立できるが、多くの事業者のルートも重要
業界として、事業者に情報提供したり相談に乗る体制を作ってはどうか

オールジャパンで考えたいこと③（インド向けに）

インド人にとって日本のイメージは悪くない

1．インド人にとっての日本の介護の魅力を伝える
日本で働くインド人たちの声をまとめて英語、ヒンディー語等にまとめてはどうか
（仕事・生活環境、本国家族のなど）
※　働く人が幸せなら、次のひとたちが来るはず。事業者へのインセンティブにもなる
※　既出のとおり、賃金・働き方・事業の安定などをまとめることも重要

2．インド人の日本でのキャリアアップ
介護福祉士取得などの支援や事例収集をしてはどうか（夢があることが伝わる）

3．インド人の帰国のキャリア
5年日本で働いて帰国したあと「また仕事がない」ということではリクルートしにくい
日本の介護事業のインド進出を同時並行的に進めてはどうか
※　インドには介護事業はないので医療とセットで進出するのがよいと思われる

千正組
SENSHO✓GUMI

資料５－３

インド介護人材に関する ワーキンググループ

2024年10月３日
在インド日本国大使館
萩原　竜佑

インド人介護士の受入れに向けて

○インドからの介護人材の送出しの状況

- 増加傾向なるも、送り出し人数は他国と比べて少ない。
- インド政府はスキル人材の送り出しを促進したい。看護師の送り出しについては特に積極的。
- 介護の特定技能試験はインド全国で３カ所。（北部、南部、北東部）

○インド人材の特徴

- 世界最大の人口規模、特に若年人口が多い。
- 多様な民族、多様な言語。英語話者が多い。語学が堪能な人が多く、新しい言語を覚えることに抵抗が少ない。日本語の上達も早い。
- 貧富の差、若年失業率の高さ。

○日本の魅力

- 治安の良さ。特に女性に働いててもらう上では優位。
- アニメなどの日本コンテンツ好きの外国人の存在。

○課題

- 日本におけるインド人介護士の知名度の低さ。（都道府県とセミナーの実施）
- インドにおける日本語教育。
- 家族帯同の難しさ。（特定技能２号の創設）

外国人介護人材の受入れに関する取り組み

海外における外国人介護人材獲得力強化に関する調査研究事業WG

2024年10月3日

JICWELS

令和6年度外国人介護人材受入・定着支援等事業

外国人介護人材受入・定着支援等事業

令和6年度予算案

1 事業の目的

○ 本事業は、
・国内や海外において日本の介護をＰＲすること等により、
・介護分野における１号特定技能外国人として日本の介護現場において就労を希望する人材の受入を促進するとともに、
・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援や、
・介護分野における１号特定技能外国人の受入施設等への巡回訪問等を実施することで、
外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

補助率　定額補助
実施主体　民間団体(公募による選定)

1．情報発信（WEBやSNSを含む）

➢介護分野の特定技能外国人の送り出し国や介護の就労希望者等に対し、日本の介護に関する情報等を広く発信する。
➢広報媒体やWEBサイト、SNS等を利用して、介護の就労希望者等に対し、効果的な情報発信を行う。

2．相談支援の実施

➢外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するため、電話・メール・SNS等により、適切に助言及び情報提供等ができる体制を整備。必要に応じて対面による支援を実施。

3．１号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問

➢介護分野の１号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問を実施し、当該外国人の雇用に関する状況や介護サービスの提供状況、当該外国人への支援の状況等の受入実態を把握するとともに、必要に応じて当該外国人や受入施設職員等へ助言を行う。　など

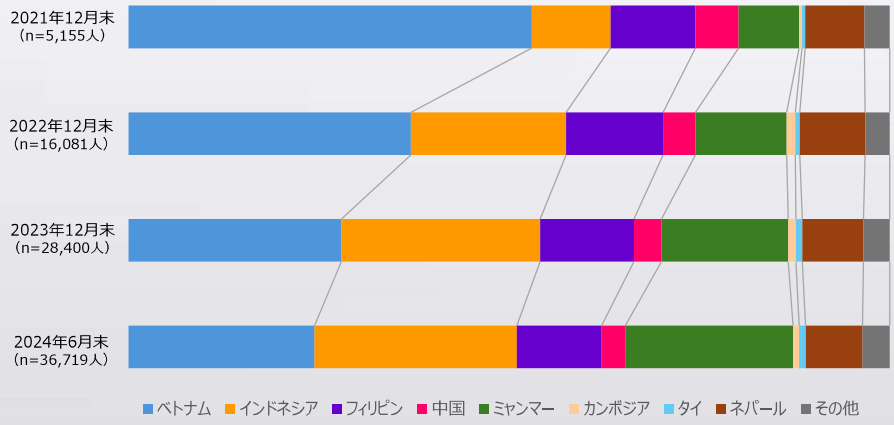
4．その他の相談支援等

➢協議会等の開催支援、開催の周知、協議会等の入会、協議会等構成員名簿の作成・管理、協議会会員向けの情報発信等の業務支援を行う。

➢介護現場で就労中の外国人介護職員や介護に関心のある外国人を対象に、介護業務等に関する悩み相談や近隣地域で就労する外国人介護人材の交流等の機会づくりの支援等を行う。

介護分野における特定技能外国人 国籍別受入れ数の推移

・国籍別の受入れ人数は2024年6月末でインドネシアがベトナムを抜いて最多となった。
・ミャンマーからの受入れ数が2023年12月から2024年6月の間に急増した。



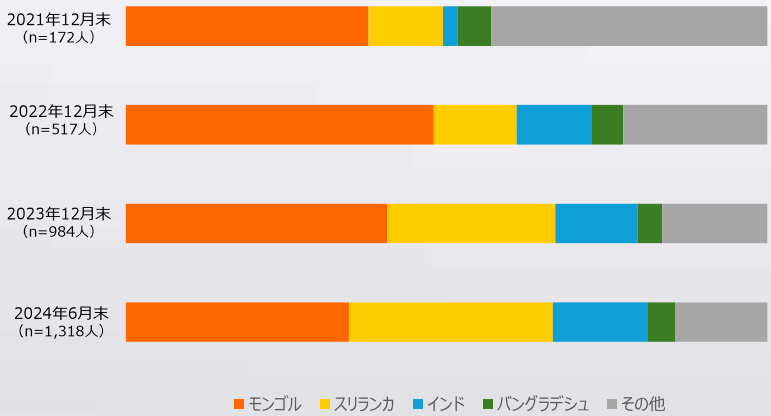
※出入国在留管理庁ホームページ公開のデータをJICWELSが加工したもの

	2021年12月	2022年12月	2023年12月	2024年6月
ベトナム	2730 (53.0%)	5,958 (37.0%)	7,937 (27.9%)	8,970 (24.4%)
インドネシア	535 (10.4%)	3,286 (20.4%)	7,411 (26.1%)	9,760 (26.6%)
フィリピン	574 (11.1%)	2,049 (12.7%)	3,497 (12.3%)	4,092 (11.1%)
ミャンマー	410 (8.0%)	1,927 (12.0%)	4,730 (16.7%)	8,083 (22.0%)
ネパール	400 (7.8%)	1,381 (8.6%)	2,282 (8.0%)	2,743 (7.5%)
中国	293 (5.7%)	682 (4.2%)	1,032 (3.6%)	1,143 (3.1%)
カンボジア	19 (0.4%)	182 (1.1%)	290 (1.0%)	307 (0.8%)
タイ	22 (0.4%)	99 (0.6%)	237 (0.8%)	303 (0.8%)
その他	172 (3.3%)	517 (3.2%)	984 (3.5%)	1,318 (3.6%)
計	5,155	16,081	28,400	36,719

介護分野における特定技能外国人 国籍別受入れ数の推移

介護分野の特定技能外国人受入れ「その他」の国籍の内訳の推移

「その他」の内訳は当初モンゴル・台湾・韓国が多かったが、近年はスリランカ・インドが増えつつある。



	モンゴル	スリランカ	インド	バングラデシュ	その他
2021年12月末	65 (37.8%)	20 (11.6%)	4 (2.3%)	9 (5.2%)	74 (43.0%)
2022年12月末	248 (48.0%)	67 (13.0%)	60 (11.6%)	26 (5.0%)	116 (22.4%)
2023年12月末	401 (40.8%)	258 (26.2%)	126 (12.8%)	38 (3.9%)	161 (16.4%)
2024年6月末	458 (34.7%)	419 (31.8%)	194 (14.7%)	58 (4.4%)	189 (14.3%)

※出入国在留管理庁ホームページ公開のデータをJICWELSが加工したもの

送り出し国を対象とした日本の介護 現地・オンライン説明会

1. 目的

介護人材の送り出し国に向けて日本の介護をPRすることにより、
日本の介護現場での就労希望者の掘り起こしを行うことを目的とした説明会を実施。

2. 令和５年度実績／令和６年度予定

＜令和5年度実績（オンライン）＞

対象国	時期
ベトナム	2023年9月27日
フィリピン	2023年11月22日
カンボジア	2023年12月4日
インドネシア	2024年1月10日
ネパール	2024年2月8日

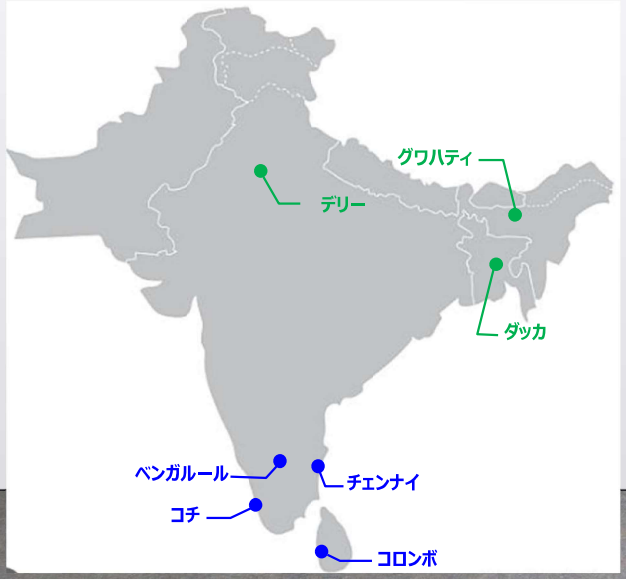
＜令和6年度予定（現地・オンライン）＞

対象国	時期
フィリピン	2024年8月27日
ベトナム	2024年10月10日
インド・バングラデシュ	2024年10月下旬
インド・スリランカ	2024年11月下旬
インドネシア	2025年1月上旬

南アジアを対象とした現地説明会 事前調査

・令和６年度 外国人介護人材受入・定着支援等事業（令和５年度補正予算繰越分）において、南アジア３か国（インド・スリランカ・バングラデシュ）を対象に現地説明会を実施予定。

・令和６年９月までに対象国での現地事前調査を実施した。
第１回調査：インド北部・北東部（デリー・グワハティ）、バングラデシュ（ダッカ）
第２回調査：インド南部（ベンガルール、コチ、チェンナイ）、スリランカ（コロンボ）



↑第1回調査（グワハティ）

↓第2回調査（コチ）

インド現地説明会 事前調査を通して得た所感

〇ターゲットの絞り込みについて

・インドの国土は日本の約9倍、人口は約10.2倍と規模が大きく、州や地域により文化・言語・人材の特性が異なる。

・州政府の権限が強く、政策も州によってカラーが異なる。若年層の雇用対策として、独自の取り組みを行っている州がある。

⇒ 日本の介護人材としてどのような人材が望ましいかを明らかにし、
そうした人材が多く集まる地域に特化した働きかけを行うべきではないか。
また、若年層の雇用創出や職業訓練に前向きな州政府と連携することが有効ではないか。

〇日本の発信の仕方について

・日本で働くとどのようなメリットがあるのか？という質問をよくされる。

・現状、単純労働者の目は中東、専門・知的人材の目は英語圏に向いている。

⇒ インドの人々に対して、日本のどのようなところが魅力的に映るか情報収集・分析を行い、積極的にPRしていく必要がある。
（例）
・安全であること
・清潔であること
・社会保障制度が充実していること
・質の高い医療を少ない負担で受けられること
・諸外国と比べて差別が少ないこと（処遇面も含め）

インド現地説明会 事前調査を通して得た所感

〇介護の発信の仕方について

・日本に介護の需要があることが知られていない。

⇒ 現地説明会やSNS等を通して、「日本」や「介護」についての発信を継続していくことが必要。
口コミを広げていく上で、日本で就労しているインド人介護人材（できれば同じ地域の出身者）の成功事例を発信することが有効か。

・介護についてイメージがない、もしくはイメージが悪い（Caregiverと説明するのは誤解を招く）

⇒ ・日本の介護は国家資格制度が整備されており、多様な専門職と協働する高度な専門職として社会的に認知されていること
・先進的な機材や技術が導入されていること、
・日本は介護の質も高く、国際的にも高く評価されていること 等をアピールしていく必要がある。

〇日本語教育について

・人材としては「すぐ働きたい」一方で、日本語の学習に時間・費用がかかることが日本の介護の弱みか。
（英語圏では無試験で就労できる、ドイツ語は学習は時間がかかるが、渡航後に費用が返還される仕組み？）

・特に介護に適性があるとされる地方（北東部・南部）において、日本語教育の環境が整備されていない。

⇒ インド国内の日本語教師を増やしていく取り組みが必要。
また、オンラインでの日本語学習を効率的に行うためのノウハウの蓄積が必要。

【参考】EPA3か国と南アジア3か国の日本語教育環境の比較

EPA3か国と比較すると、南アジアは日本語教育機関・日本語教師の数が少ない。
（一方、南アジアはパンデミック収束後に日本語学校が激増しているとの情報もあり、パンデミック後の状況を注視する必要がある）

	国名	日本語教育機関数	日本語教師	日本語学習者	日本語学習者／10万人あたり
EPA3か国	インドネシア	2,958	6,617	711,732	263.4
	ベトナム	629	5,664	169,582	176.3
	フィリピン	242	1,111	44,457	40.8
南アジア	インド	323	1,132	36,015	3
	バングラデシュ	116	346	7,418	5.1
	スリランカ	89	164	9,746	47.9

※国際交流基金「2021年度海外日本語教育機関調査」のデータをJICWELSが加工したもの

インド現地説明会 事前調査を通して得た所感

〇その他

・悪質な送り出し機関による詐欺行為が横行していることから、海外就労に慎重になる人々も多いと聞く。
⇒ 優良な送り出し機関の情報等、安全かつ確実に日本に行くことができるルートの情報を容易に入手できる環境を整えることが重要ではないか。

・進学や結婚に両親の意向が強く影響される傾向がある。
⇒ 特に女性が多い介護分野においては、本人だけでなく、家族にも安心してもらえるような働きかけの仕方を検討する必要があるのではないか。

・日本の受入れ側もインドについての情報がない。
⇒ 日本側の受け入れ希望を増やし、インド人材に対する理解を促進するため、JICAや国際交流基金、送り出し機関や日本語学校等、公私の機関によるセミナー等を実施してはどうか。

参考資料４

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

第１回

ゲストスピーカー報告資料

- PERSOL Global Workforce 株式会社
  代表取締役社長
  多田　盛弘　様　　資料
- Zenken 株式会社　HR イノベーション事業本部
  SSW 事業部マネージャー事業責任者
  内田　真平　様　　資料
- SOMPO ケア株式会社
  事業開発部長
  迫田　満　様　　資料

資料６－１

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

2024年10月3日

PERSOL Global Workforce株式会社

代表取締役　多田盛弘

パーソルグループについて

PERSOL

人材派遣や転職サービス、ITアウトソーシング、設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを
提供。人とテクノロジーの融合による次世代のイノベーション開発にも取り組んでいます。

はたらいて、笑おう。

世界13か国・地域、187拠点でサービスを展開

パーソルグループは、APAC最大級の総合人材サービス。
アジア・パシフィック地域を中心に、
海外でも積極的な事業拡大を行っています。

グループ連結売上収益 (2024年3月期)	グループ従業員数 (2024年3月31日時点)	グループ会社数 (2024年7月1日時点)
1兆3271億円	72,905名	計149社

会社概要

創業	｜	1973年（テンプスタッフ設立）
会社名	｜	パーソルホールディングス株式会社
代表者	｜	代表取締役社長　和田 孝雄
本社	｜	東京都港区南青山1-15-5
資本金	｜	17,479百万円　※2024年3月31日時点
上場市場	｜	東証プライム市場
代表ブランド	｜	テンプスタッフ　doda

外国人材・介護関連事業実績

事業年度	発注元	事業名
令和2～4年度	厚生労働省（パーソルキャリア）	地域外国人材受入れ・定着モデル事業（モデル地域：北海道、群馬県、福井県、岐阜県、鹿児島県）
令和4～6年度	鹿児島県	介護特定技能外国人マッチング支援事業
令和5～6年度	栃木県	介護特定技能外国人マッチング事業
令和5～6年度	福井県	ふくい雇用創出・定着支援事業
令和5～6年度	沖縄県	特定技能１号外国人のマッチング支援事業
令和6年度	三重県	外国人介護人材受入支援事業
令和6年度	鳥取県	特定技能外国人（介護）マッチング支援業務委託
令和6年度	富山県	介護特定技能外国人マッチングから定着までの一体支援事業

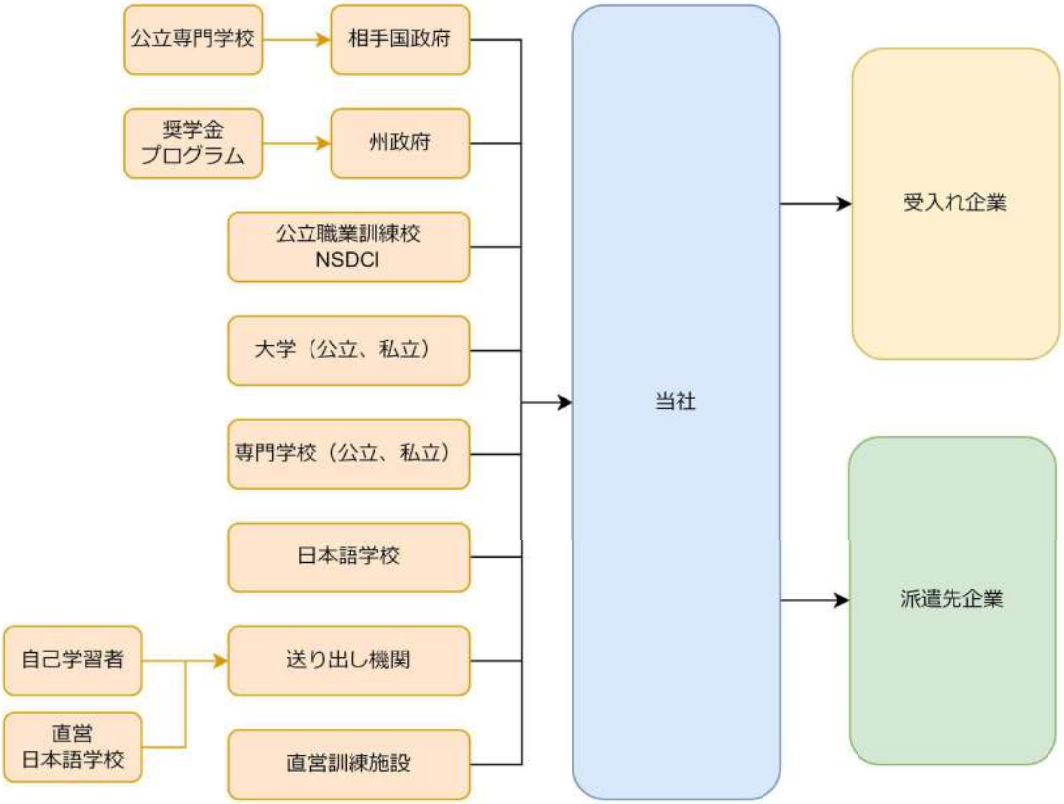
PERSOL Global Workforceについて②：データや実績に基づく、外国人材受け入れ支援

入社前の受け入れ体制作り・入社後の定着に向けて支援を実施

施設長など管理者向け	日本人職員全員向け	教育担当者向け
受け入れ体制構築研修＆組織構築コンサルテーション	**異文化理解研修**	**コミュニケーション研修**
☑ **組織準備の全体像**の理解 ☑ **受け入れ準備シート**（個社別）をもとに準備の計画を立てます ☑ **実情に合わせてミーティング**を組み相談しながら進めます！ ・ 対応事項の洗い出し ・ 担当者の設定 ・ 実施方法について	☑ **送り出し国の文化や状況**を理解し、異文化への対応力を強化します ☑ 現場でよくある**異文化によるすれ違いや勘違いの事例を知り**、適切な対応方法を学べます	☑ **「やさしい日本語」の理解を促進**し、現場での人材育成に活用 ☑コミュニケーションする際のポイントを理解 ・悩み相談のやり方 ・指導時のコミュニケーション ・誤解やすれ違いの防止法 など

PERSOL Global Workforceについて①：
10か国からの人材紹介、5か国で自社育成

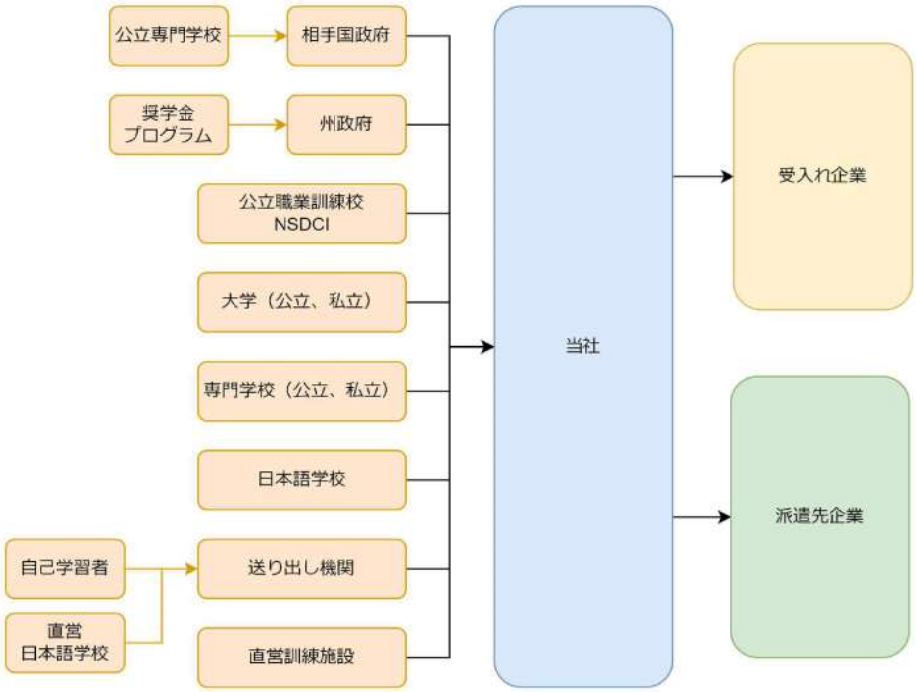
当社の実施する人材育成ルート



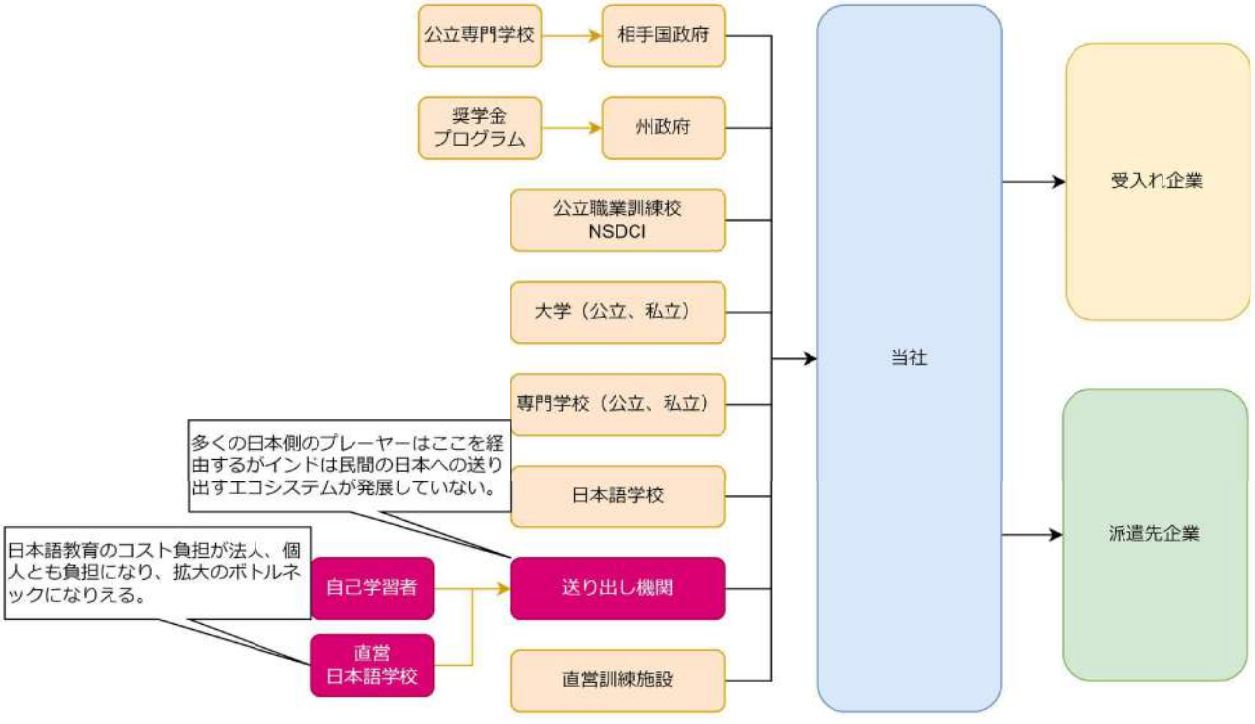
外国人介護人材の送出し・受入れ経路について

- 主な送出し国別に、外国人介護人材の送出し経路パターンとして、現状どのようなものがあるのか。

当社の受入れルート



インドの送り出し課題



外国人介護人材（インド）の供給拡大の可能性について①

- ベトナム、インドネシア、フィリピン以外の国で、今後介護人材送出しの増加が見込まれる国はどこか（各国送出し方針や送出機関の市場環境等はどうか）。

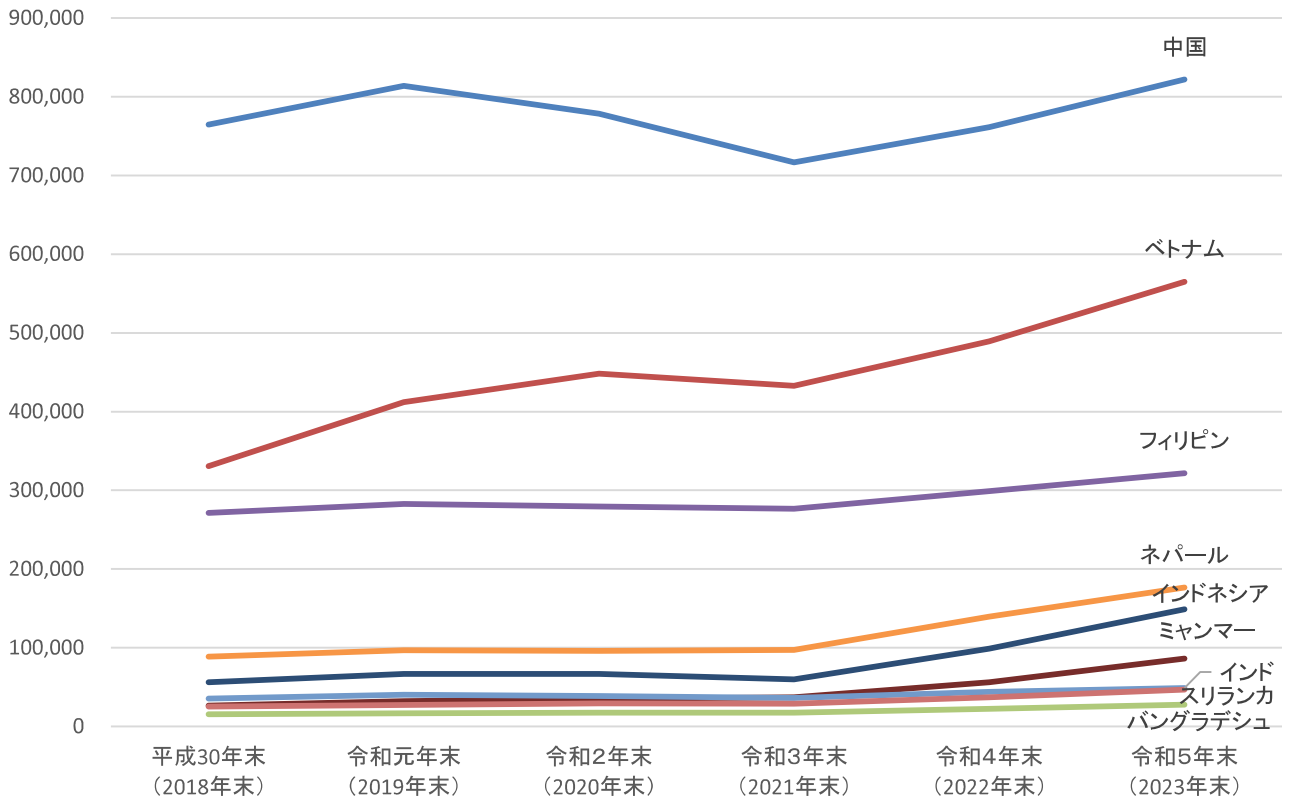
→需要の増大とカントリーリスク分散でより多くの国が対象となり、未開拓の南アジアが増える可能性が高い。

- すでに一定の送出し経路が確立しているベトナム、インドネシア、フィリピンについて、経路が拡大した要因は何か。これら先行する3か国の経路拡大要因を踏まえて、その他の国からの供給拡大に必要な要素は何か。

→技能実習や留学生など民間の二国間ルートが確立されている。また、近隣で見聞きする国の人材を採用したがる傾向が多いので、他国に比べて積極的にインド人材の認知を増やさないと需要側でのニーズが拡大せず、それにかかわる民間プレーヤーも増えない。

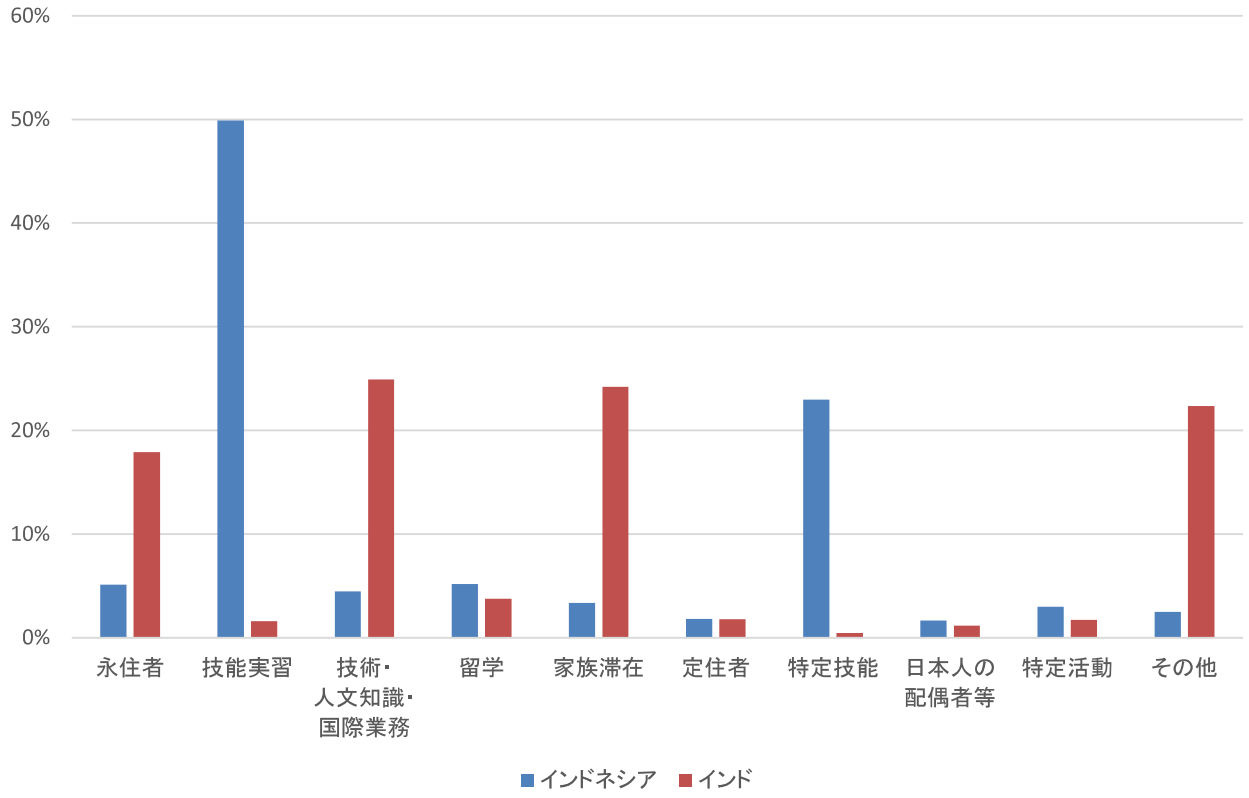
国別在留人数

※「出入国在留管理庁　令和５年末現在における在留外国人数について」より作成



インドネシア、インドの在留資格比較

※「出入国在留管理庁　令和５年末現在における在留外国人数について」より作成



インドネシア、インドの日本語試験比較

JLPT：2023年12月実施分

※JLPT「2023（令和5）年 第2回（12月）データ」より作成

都市名	N１		N２		N３		N４		N５		合計	
	応募者	受験者	応募者	受験者	応募者	受験者	応募者	受験者	応募者	受験者	応募者	受験者
インドネシア	889	742	2,376	1,977	5,062	4,245	7,340	6,059	4,221	3,445	19,888	16,468
インド	502	335	2,062	1,547	3,162	2,410	4,446	3,367	9,079	6,805	19,251	14,464

JFT-Basic：2022年1月～2024年7月実施分

※国際交流基金「テスト実施報告」より作成

インドネシア	受験者数	84,329
	合格者数	38,339
	合格率	45%
インド	受験者数	2,928
	合格者数	1,115
	合格率	38%

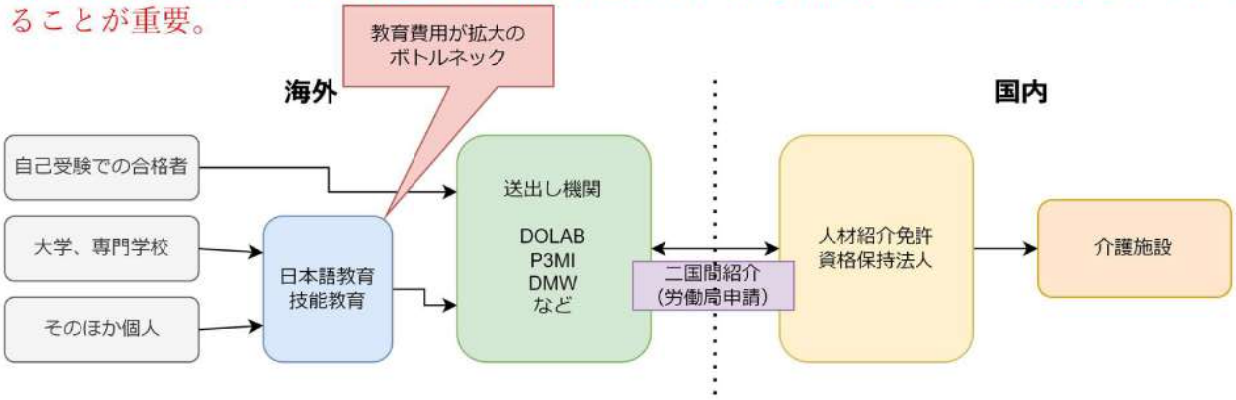
外国人介護人材（インド）の供給拡大の可能性について②

- 試験合格が入国要件となっているなかで、海外現地における日本語及び技能試験は十分に行われているか。

→JFT-Basicは始まって他国に比べて開始が遅かったが、JLPTの受験、合格者は少なくない。ただし、それら合格者が日本の労働市場につながっていないと考えられる。

- 特にインドについて、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（公的・民間いずれも）が積極的に取り組むべきことは何か。

→日本への送出しのエコシステムが技能実習実績がある東南アジアに比べて未成熟。バングラデシュやウズベキスタンでも同様の課題に直面している。NSDCのような公的な機関以外の民間のプレーヤが増え、日本就業希望のインド人が日本へのアクセスをしやすくすることが重要。



外国人介護人材（インド）の供給拡大の可能性について③

- 日本語教育の課題

前提条件：当社が北東地域で実施した大学卒への日本語教育

- 地方域では英語能力はそれほど高くない→日本語教師の確保が難しい。
- 候補者の集め方にもよるが、オープンな募集で集めた候補者が東南アジアに比べて、日本の文化や理解の接点が少ない。→日本に行きたいという思いは少なく、それが語学学習のモチベーションにもつながる。
- 学歴が他国より高い傾向にあるが、日本語試験の合格率が低い。一方で母語で受けられる特定技能の技術試験の合格率は高い。
- データにあるように日本語学習者（≒日本に興味がある）は多いので、そのような人材を日本の就業プロセスとつなげることが、効率的な人材育成につながると考えられる。

お問い合わせ先

PERSOL Global Workforce株式会社

営業部　営業推進室

・Mail：pgw_jinzai@persol.co.jp

・担当：上田（080-7398-2977）

Zenken株式会社のインド介護人材事業
インドWG資料

Zenken株式会社
HRインキュベーション事業本部
SSW事業部
Tel:03-4363-8981

Zenken
COPYRIGHT (c)ZENKEN CORPORATION.ALLRIGHTS RESERVED.

スピーカー紹介

内田　真平

ZENKEN株式会社
HR インキュベーション事業本部
SSW 事業部
マネージャー/ 事業責任者
国家資格 キャリアコンサルタント

東証一部上場企業に入社後、シンガポール、インドネシアに駐在し拠点設立や法人営業を経て、2020年にZenkenに入社。
2022年～ 外国人介護人材事業を開始。

外国人材の定着を目的とした教育プログラムの開発、海外の教育機関と提携し人材育成から紹介までのワンストップサービスを提供。

これまで500名以上の外国籍就業支援、キャリアコンサルタントを行う。

Zenkenとは

海外人材と語学教育に係る様々なソリューションを通じて
社会課題の解決に貢献することを目指しています

語学教育 × 海外人材

会社名	Zenken株式会社
代表者	代表取締役社長　林　順之亮
設立	1978年7月（創業1975年）
所在地	東京都港区麻布台1丁目3-1 麻布台ヒルズ森JPタワー22F
資本金	438,788千円
上場市場	東京証券取引所グロース市場（7371）
従業員数	475名
連結子会社	全研ケア株式会社（出資比率100%）

※2024年6月30日現在

Zenkenの介護人材紹介事業概要

- 日本の介護人材不足に対し、海外介護人材の紹介と定着サポートを推進
- 当社の語学教育のノウハウを活用 M&Aで得た埼玉県の介護施設を自社でも運営

人材紹介＋語学教育含めた定着サポートを一気通貫で行うビジネスモデル

海外介護人材供給サイド

インドネシアや
インドの学生

エントリー

課金なし

Zenken
人材紹介+語学教育

介護施設に海外人材が入る前のサポート
- 人材紹介
- 海外人材に対する基礎的な語学教育を支援
- 介護施設の日本人スタッフ向けの語学教育支援

介護施設に海外人材が入った後のサポート
- 海外人材の管理サポート
- 海外人材に対する介護福祉士の資格取得に向けた体系的な語学教育を実施
- 介護施設の日本人スタッフ向けの語学教育支援

当社の日本語教育事業とシナジー

人材紹介

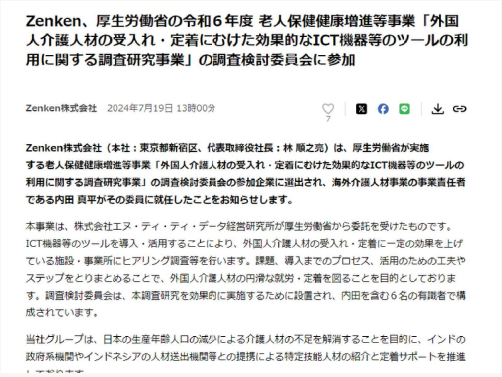
・紹介手数料
・日本語教育料
・サポート料
・管理手数料等

海外介護人材需要サイド

日本の介護施設
介護事業所 （自社でも運営）

これまでの主な取り組み事例

厚生労働省の令和６年度 老人保健健康増進等事業
「外国人介護人材の受入れ・定着にむけた
効果的なICT機器等のツールの利用に
関する調査研究事業」の調査検討委員会に参加



Zenken、厚生労働省の令和6年度 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れ・定着にむけた効果的なICT機器等のツールの利用に関する調査研究事業」の調査検討委員会に参加

Zenken株式会社　2024年7月19日 13時00分

Zenken株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：林 順之亮）は、厚生労働省が実施する老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れ・定着にむけた効果的なICT機器等のツールの利用に関する調査研究事業」の調査検討委員会の参加企業に選出され、海外介護人材事業の事業責任者である内田 真平がその委員に就任したことをお知らせします。

本事業は、株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所が厚生労働省から委託を受けたものです。ICT機器等のツールを導入・活用することにより、外国人介護人材の受入れ・定着に一定の効果を上げている施設・事業所にヒアリング調査等を行います。課題、導入までのプロセス、活用のための工夫やステップをとりまとめることで、外国人介護人材の円滑な就労・定着を図ることを目的としております。調査検討委員会は、本調査研究を効果的に実施するために設置され、内田を含む６名の有識者で構成されています。

当社グループは、日本の生産年齢人口の減少による介護人材の不足を解消することを目的に、インドの政府系機関やインドネシアの人材送出機関等との提携による特定技能人材の紹介と定着サポートを推進

第一興商のエルダーシステムをインドに送り、
Zenkenが教育プログラムを作成。
レクリエーション人材を育成

第一興商とZenken、外国人の介護レクリエーション人材の育成に向けた業務提携契約を締結

Zenken株式会社　2024年7月1日 15時00分

株式会社第一興商（本社：東京都品川区、代表取締役社長：梁志 忠郎）とZenken株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：林 順之亮）は、本日、インドを中心とした外国人の介護レクリエーションインストラクターの育成に向けた業務提携契約を締結しました。

本提携を通じて、介護分野における特定技能制度を活用し、日本で音楽レクリエーションが実践できる特定技能候補者を育成することで、介護施設の人材不足解消と運営効率化を支援します。

第一興商　Zenken

セミナー実績

■自治体関連
・埼玉県老人福祉施設協議会　施設長研修会
・介護事業者連盟　斉藤理事長　共催セミナー
・千葉県社会福祉協議会　制度説明会
・茨城県老人福祉施設協議会 海外人材セミナー

・東京都介護福祉士会 やさしい日本語研修
・介養協関東信越ブロック やさしい日本語研修

■そのほか
・高齢者住宅新聞 介護経営サミット 登壇
・「住まい×介護×医療展」展示会セミナー
・調査報告書
・三菱UFJリサーチ&コンサルティングレポート
・厚労省によるNSDCIへのヒアリング会開催

Zenkenの介護人材紹介事業

「定着」に重きを置きワンストップでサポートします

人材紹介

1 優秀な人材のご紹介

インドの政府系機関や
インドネシアの老舗企業と
提携し看護大/短大/看護助手
を紹介します

定着に向けた支援

2 約50年の教育実績を活かした日本語教育力

介護福祉士の
国家資格取得を目指した
5年間にわたる
コホート型教育

3 持続可能な受入れ体制の構築

やさしい日本語研修
異文化理解研修
自社施設で培った人材受入
ノウハウの提供

介護福祉士 国家資格 取得

定着と長期就労

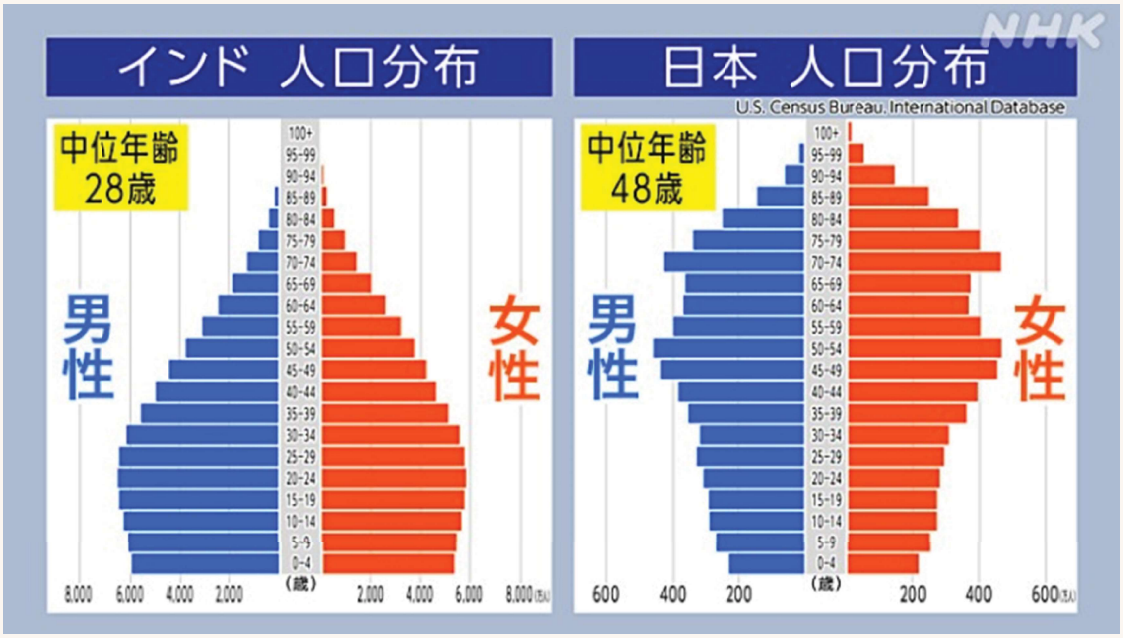
Zenkenがインドを選ぶ理由

労働供給力のトレンド

ステージ	導入期	成長期	成熟期	転換期
国	インド		インドネシア	ベトナム
	マレーシア			中国
		ネパール	ミャンマー	フィリピン
	バングラデシュ	カンボジア		
	ウズベキスタン			
		モンゴル		
	ラオス			

各国の労働力人口、国籍別在留外国籍数 前年比率、
SSWテスト実施状況データから自社作成

なぜインドなのか



出典：NHK ニュース

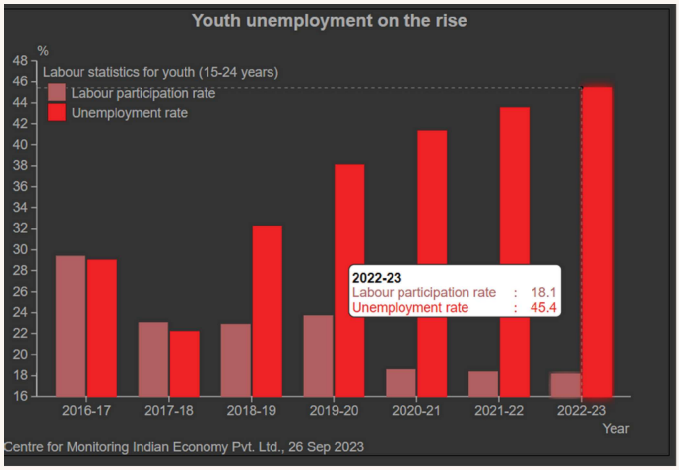
なぜインドなのか

直近30日 失業率 7.7%ですが…

若年層(15-24才)失業率は

2022~2023年は 45.4%

国が海外での就労を後押し

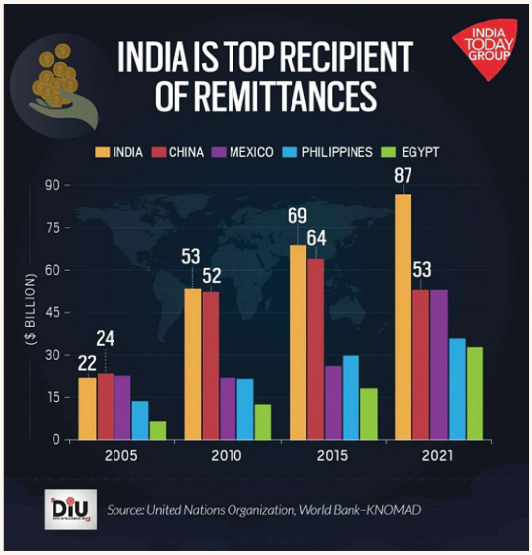


出典：インド経済監視センター
(Centre for Monitoring Indian Economy (**CMIE**))

なぜインドなのか

移民する人が世界でもっとも多い国

出典：statista



出典：INDIA TODAY

インドにおけるZenkenの取り組み

2019年　ベンガルールにZenken India設立
　　IT人材事業開始
　　インド国内大学49校に「Japan Career Center」

2022年　海外介護人材事業開始
2023年　NSDCIとの連携
2024年　宿泊人材紹介の協業に合意

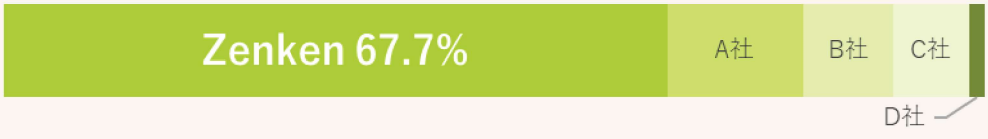
NSDCIとの協業内容

役割分担

	N・S・D・C INTERNATIONAL	Z
人材募集	○	
スクリーニング	○	○
インド現地での教育	○	○
受け入れ先調整		○

NSDCIからの介護人材紹介実績

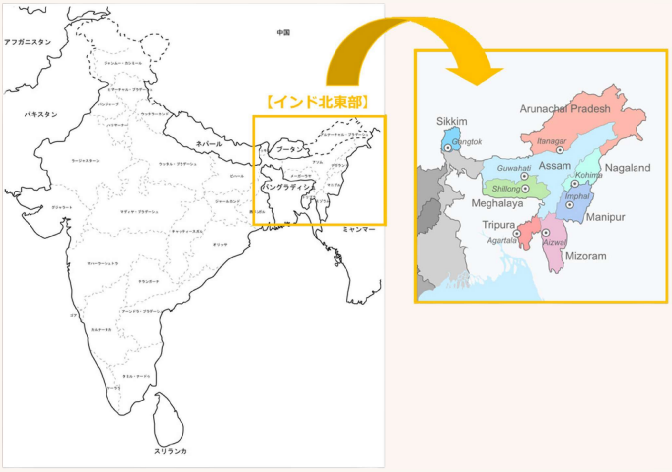
（内定獲得数含む）2024/10/1現在



インド人材の紹介における特徴①

北東部の人材を中心にご紹介

インド北東部の地図



インド北東部の人材の特徴

他の地域と大きく異なる背景

- 民族的、文化的にアジアに近い※肉、魚を食べる米食文化
- チベット・ビルマ語系や少数部族毎の言語があるなど多様
- キリスト教や他教の割合が高い
- 識字率が高い ※キリスト教の影響
- イギリス植民地時代は、他地域と隔絶される形で統治
- ベジタリアンが少数派

インド人材の紹介における特徴②

看護大学／短大卒・看護助手の資格保有者のみに絞って人材を育成

インド人材の紹介における特徴③

2～3か月ごとに「Zenken」クラスを作り人材を育成

適性検査と試験を合格した優秀な人材の中から
Zenkenクラス受講者を選抜

応募者

バッチ1　研修　面接・内定　→ 入国

バッチ2　研修　面接・内定　→ 入国

バッチ3　研修　面接・内定　→ 入国

•4年制大学、短大の看護学科卒業者
•インドの看護助手養成プログラムの修了者　*1
※いずれも原則25歳以下

NSDCIでの研修(6～8か月)

日本語教育　約1200時間
　日本語基礎(N5,N4)～中級(N3)の一部、
　コミュニケーション能力
　特定技能試験対策（介護技能評価試験、介護日本語評価試験）など

Zenkenでの研修（内定～来日)3～6か月

日本語実践研修 約20時間
来日前日本語研修　約32 時間
入国前オリエンテーション（随時）

*1　インドの看護助手養成プログラム （座学240時間　実習180時間）
実施している内容：入浴介助、食事介助、排泄介助、移乗介助、検体・医薬品・文書等の取扱、病棟での日常業務のサポート、
終末期ケアとエンゼルケア、安全で健康的な職務環境の維持、感染予防方針と廃棄物、排泄物等の取扱い手順の遵守　など

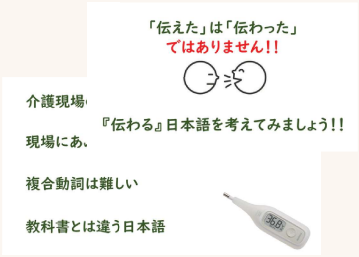
人材とのマッチング

●現地マッチング会 定期開催
●オンライン面談はいつでも可能
●2025年 自治体主催で県内事業者向け現地マッチング会

入国後のサポート

●来年度から全サービスにおいて複数の自治体と連携予定

ZENKEN NIHONGO 介護	やさしい日本語研修	異文化理解研修
介護福祉士の取得に特化した 5年間にわたる 日本語教育プログラム	日本人職員対象 外国人に対する コミュケーションの研修	弊社の外国人社員による 日本人職員への 異文化理解研修



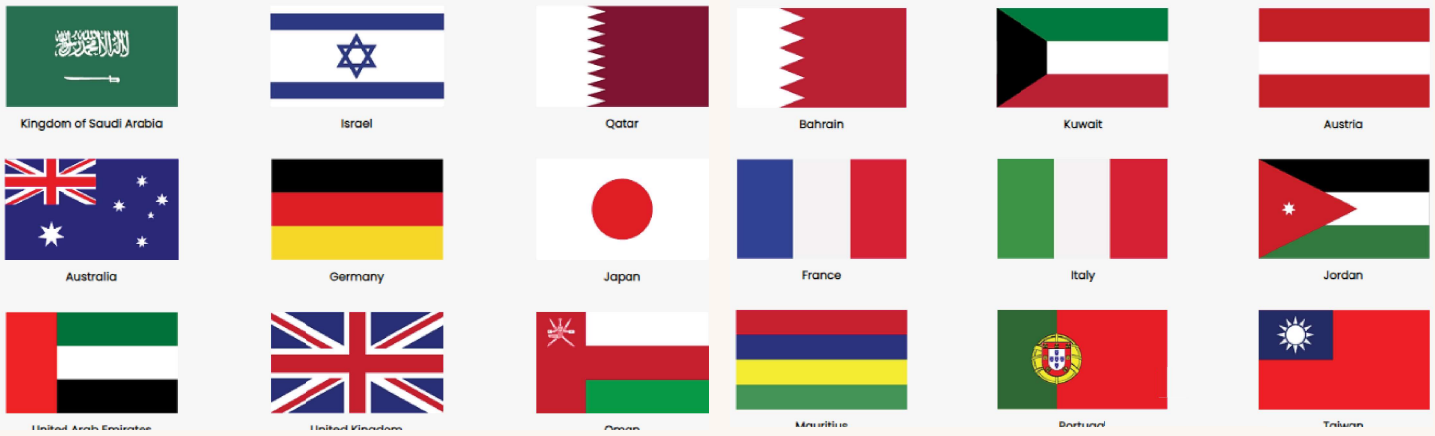
NSDCIから見た日本

日本に限らず多くの国が
介護人材の獲得に
向けて動いている

出典：Moody's Investor Service「２０３０年までに米国など３４カ国が「超高齢国」に」
https://www.cnn.co.jp/photo/l/584590.html

インド人材獲得における日本のポジション

人気は欧州、渡航しやすさは中東
日本は渡航しやすさと安全面で評価されるも人数が増えない



出典：NSDCI Webサイト（https://www.nsdcinternational.com/）

インド人材獲得における課題

インド国内　「日本の介護」のことを知らない

日本国内　　「インド人材」のことを知らない

⬇ 放置すると・・・

他国への流れが加速

自治体と厚労省へのご提案（インド国内）

①「日本の介護」に関する情報を広く発信
対象：行政、教育機関、家族、候補者
内容：業務、技術、資格、要介護者の権利擁護 など

②　特定技能評価試験、JFT-Basic等の頻度の増加（透明性の担保が前提）

「日本の介護」のブランディングのために当社が実施可能なこと

① Webマーケティング事業を活かし「他国にない日本の介護」の魅力を発信
② 「日本の介護レクリエーション」の普及
③ Instagramの運営の知見を活かしたSNS発信
④ 日本で活躍するインド人介護人材の情報発信

自治体と厚労省へのご提案（日本国内）

①インド人材に関する情報の提供

対象：介護事業者（経営層、管理職、職員）
各都道府県の業界団体など
内容：インド人材受入れ相談会、
やさしい日本語研修、異文化理解研修など

② GtoGスキームの検討

事業者の「インド人の理解度向上」のために当社が実施可能なこと

① インド人介護人材が働いている施設への見学会・オンライン座談会開催
② インド人正社員による異文化理解研修の実施
③ GtoGスキームの構築の支援

オンライン座談会　10月18日（金）

■2024年10月18日（金）　14:00～15:00

■オンライン

■無料

■内容（予定）

Zenkenの概要説明
レクリエーションの動画の紹介
全研リビング人材・教育担当の紹介
海外介護人材との座談会

■申込フォーム
https://x.gd/iWgAE

■申込締め切り
2024年10月9日（水）

Instagram

海外発信

国内発信

Youtube

Facebook

Zenken 介護

Zenken株式会社

その他、業界紙や全国紙にも掲載いただいており、今後
も様々なメディアで発信していきます！

お問い合わせ先

会社名：　Zenken株式会社
部署名：　HRインキュベーション事業本部
電話：　03-4212-2914
メール：　gc@zenken.co.jp

SOMPOケア
介護の未来を変えていく

資料６－３

インド介護人材に関するSOMPOケアの取組み

2024年10月3日

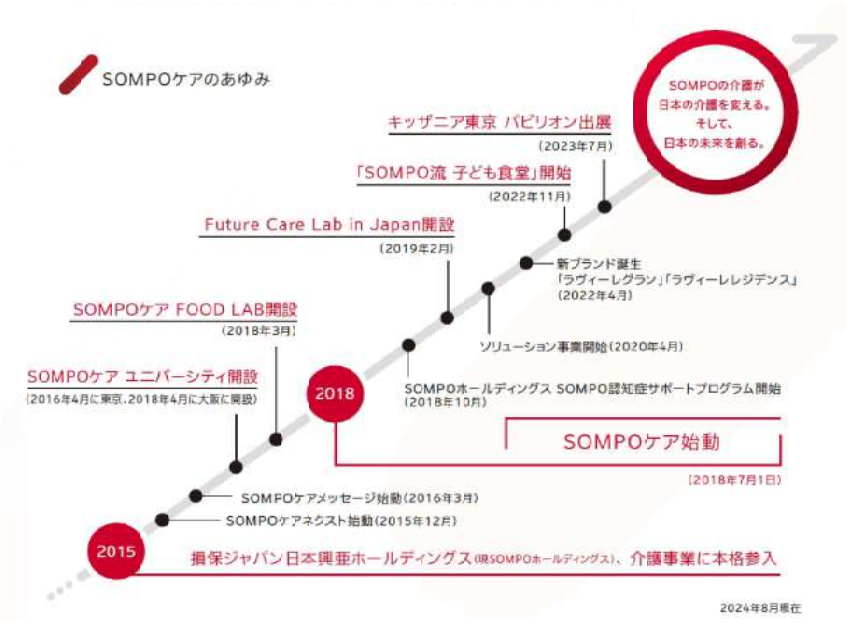
SOMPOケア株式会社

事業開発部 海外戦略室

© Sompo Care Inc. All Rights Reserved.

1.–①　SOMPOケアの概要

SOMPOケア



シニアリビングの居室数業界トップクラス

SOMPOケアの主な事業領域　　2024年4月1日現在

施設介護	シニアリビング居室数	約28,700室
	介護付きホーム他	304施設
	サービス付き高齢者向け住宅	146棟
	グループホーム	21施設
在宅介護	在宅サービス事業所	580事業所
通所介護	通所介護事業所	59事業所

経営理念

SOMPOケアグループは、多くの高齢者の方やそのご家族および全従業員に対して「人間尊重」を経営の基本とし、安心・安全・健康に資する最高品質の介護サービスのご提供ならびに働き甲斐と働きやすい職場の提供を行い、「世界に誇れる豊かな長寿国日本」の実現に貢献します。

1.-② SOMPOケアの目指す姿と方向性

2. SOMPOケアの海外戦略室の取組み

- 2023年10月に当社に海外戦略室を新設し、本格的に海外戦略を策定・実行中。
- 韓国・中国・台湾を始めとする多くの海外事業者や研究機関等から、当社の施設視察や面談の要望を受けたが、今後の取引展開の可能性のある72会社・団体と面談を実施した。
- 国ごとに人口動態（高齢化率）、介護保険制度の有無、日本への期待度、文化慣習等を勘案し、当社の海外戦略の優先度と国別の進出形態を検討している。
- 既に進出を決めた韓国・インドの取組を推進すると同時に、海外事業者とのリレーション構築やニーズ把握を推進しつつ、グローバルな社会的課題解決に向けた取組みを検討中。

〈海外事業者の視察・面談等対応実績（2023年4月～2024年８月）〉

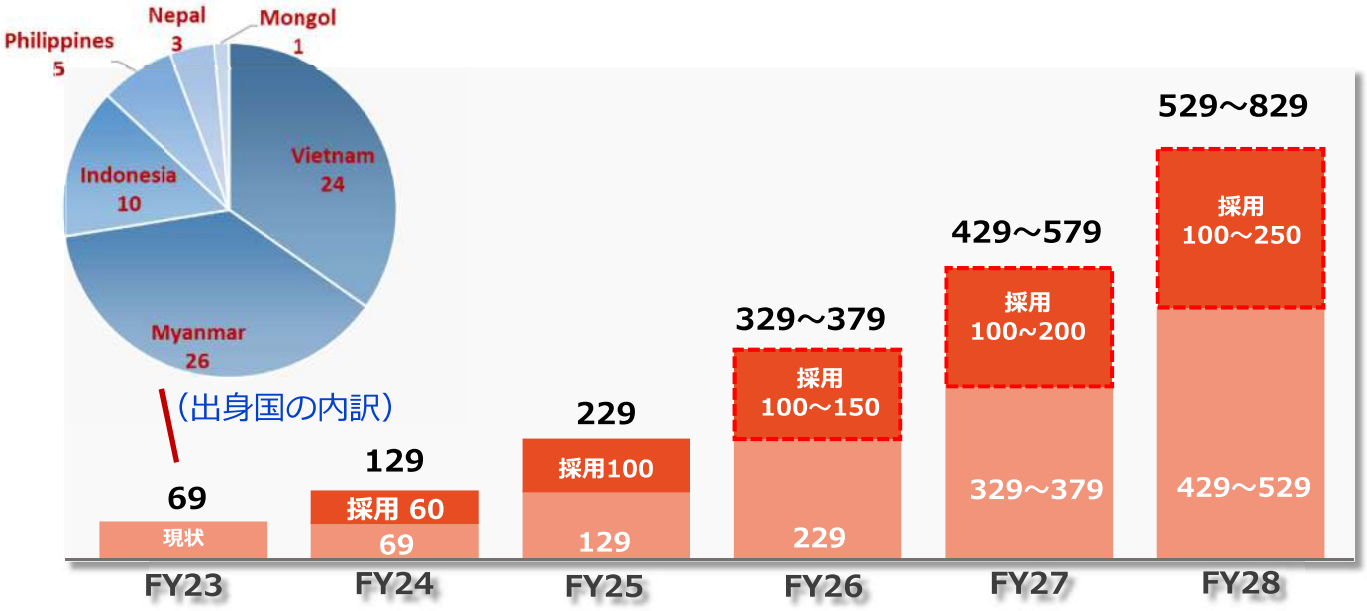
単位：社・機関数	保険会社	介護事業者	研究・教育機関	一般企業	政府機関	合計
韓国	7	6	6	4	9	32
中国	3	4	1			8
台湾	3	1	2	1	1	8
シンガポール		6	2	3	1	12
インド				2	1	3
アメリカ			2			2
香港			1			1
オーストラリア		1				1
タイ		2	1			3
マレーシア	1					1
イギリス		1				1
合計	14	21	15	10	12	72

3. 当社の海外人材受入の現状と計画

SOMPOケア

- 特定技能制度を通じて、今後5年間で500～800名規模の外国人介護人材の雇用を目指す。

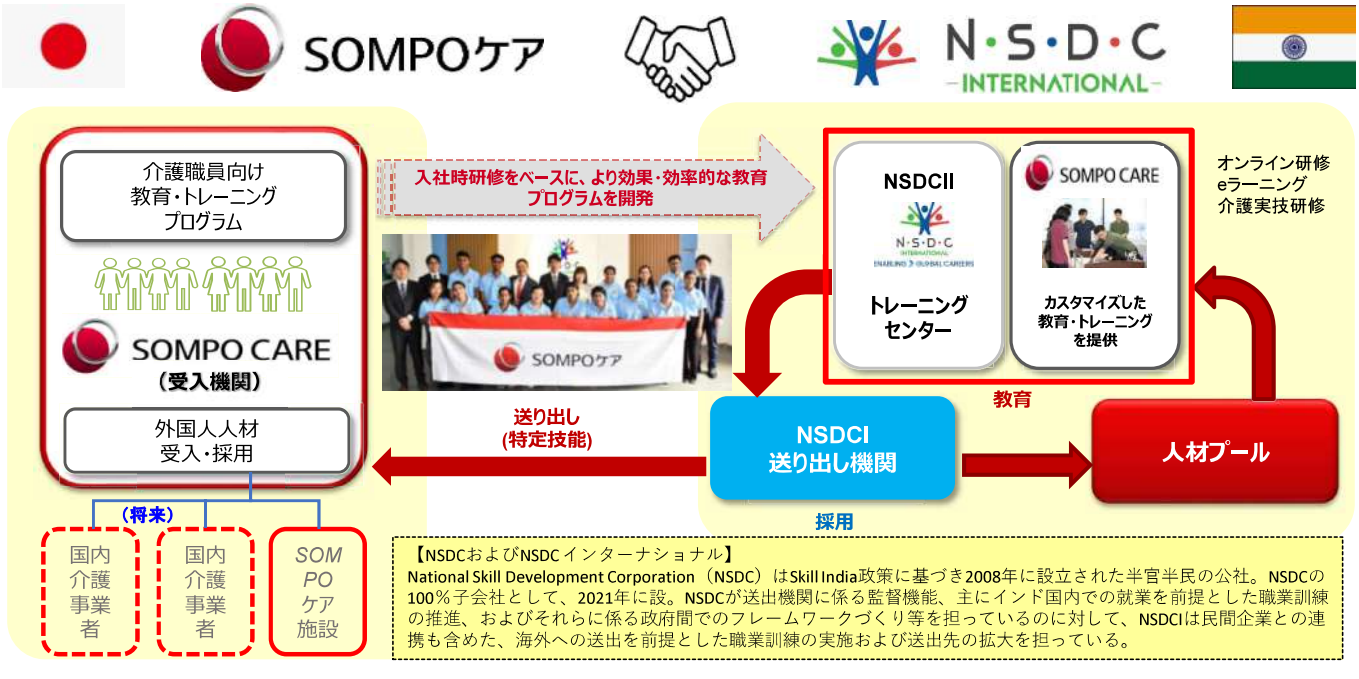
<2024年度～2028年度の外国人介護人材採用計画>



4.-① インドでの外国人介護人材の取組み

SOMPOケア

- 2024年8月、インドの政府系機関NSDCインターナショナルと、インド人の介護人材に対するSOMPO流人材教育・研修に関する包括提携契約を締結。
- 世界1位の人口(14.4億人)である一方、まだ高齢化率（7%）が低く、人材供給過多であるインドにおいて、日本で培った介護の教育・ノウハウをインド人介護人材向けに提供することにより日本の介護市場へ質の高い人材を送り出すことで、両国にとっての社会課題解決を目指す。



4.-② インドでの外国人介護人材の取組み

SOMPOケア

Nursing Care Labの設立

Toilet（Bilateral Symmetry）

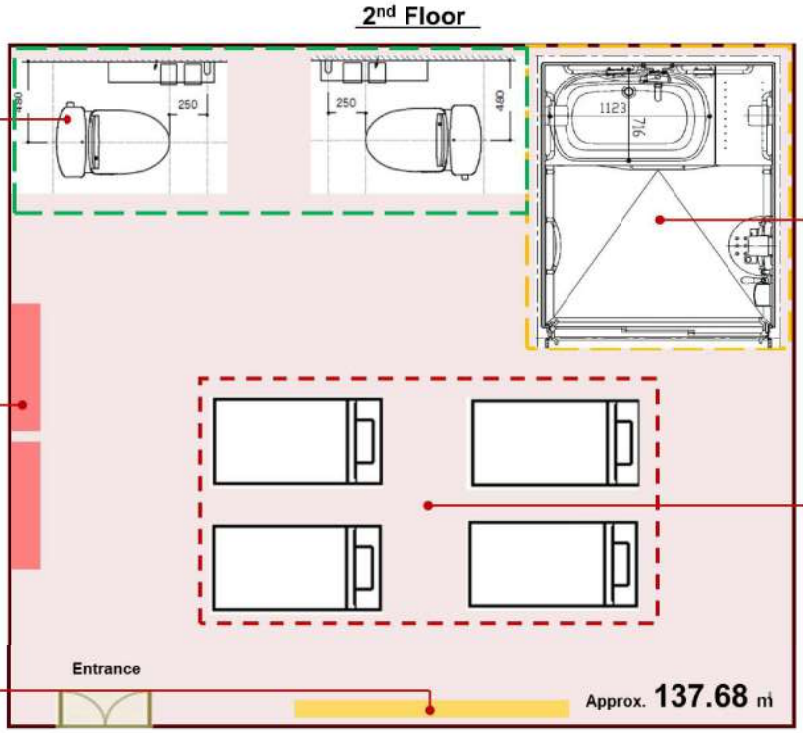
No water supply/drainage connection

Cabinet

Storage of training equipment

Wide Monitor Screen

Practical training while watching videos



Unit Bath

No water supply/drainage connection

Welfare Equipment for Training

Selected items used in Japan

4.-③ インドでの外国人介護人材の取組み

SOMPOケア

SOMPOケアが実施する介護研修の全体構成

- 当プログラムの主な目的は、候補者が日本の介護業務を理解し、日本の介護分野にスムーズに適応できるように準備することである。
- SOMPOケアは、日本の介護現場で培った高度な技術と知識を介護従事候補者に提供することにより、日本及びインドの介護業界の発展に貢献することを目指す。
- SOMPOケアは、ナーシングケアラボの活用を通じて、NSDCIの日本語教師にケアロールプレイ教材を配布。

SSW試験

	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4月	5月	6月	7月	8月	9月
オンライン 月に二回 1時間	介護福祉士として働く ための異文化と 日本語の介護用語の理解						日本の介護施設で働くための 心構え/ コンプライアンス		
eラーニング 3か月間無制限アクセス							看護ケア技術		
ケアラボの現場にて 5日間 集中講義				介護実習ラボの日本語教師による介護ロールプレイ ＊NSDCIに対して教材を開発					実用的 看護 ケアトレーニング

4.-④ インドでの外国人介護人材の取組み

SOMPOケア

オンラインコース: 8か月コース概要

- オンライン研修は、8か月間、毎月2回、1回1時間ずつ実施される。研修は3つのパートに分かれており、第1部ではSOMPOケアの施設や介護職員に関する一般知識を紹介し、第2部では介護に関する実務用語を扱い、第3部では日本の介護施設で働く上で必要な知識を学ぶ。
- 当該研修プログラムは、候補者が介護職員の日常業務や日本の労働文化の違いを理解し、日本で介護福祉士としての将来のキャリアと資格取得を目指す動機付けに役立つ。
- 介護現場で求められる基礎知識や実践的な介護用語を事前に学ぶことで、ミスマッチを防ぎ、日本での長期就労を実現することを目指す。

	第1部：SOMPOケアと介護福祉士について			パート2：看護ケア用語			パート3: 考え方とコンプライアンス	
	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	4月	5月	6月	7月	8月
1回目のセッション	日本とSOMPOケア株式会社	介護スタッフとして働く • 日々の業務フロー • 期待 • 義務と責任	キャリアビジョン • 自分自身のキャリアビジョンを模索する	日本語の介護用語	日本語の介護用語	日本語の介護用語	日本の介護施設で働くための心構え	日本の介護施設で働くための心構え
2回目のセッション	SOMPOケア老人ホーム • そんぽの家 • ラ・ヴィ・レ	認定介護福祉士になるには 介護福祉士	異文化理解	日本語の介護用語	日本語の介護用語	日本語の介護用語	日本の介護施設で働くための心構え	SOMPOケアコンプライアンス • 個人情報保護

4.-⑤ インドでの外国人介護人材の取組み

SOMPOケア

オンサイトトレーニング：5日間コース概要

- SOMPOケアの専門インストラクターによる5日間の集中実践スキル研修を実施する。
- 基礎知識（講義）と経験・実践スキル（実習）を織り交ぜながら、介護現場で求められる実践的な介護スキルを習得する。
- 実際の介護施設を模した「ナーシングケアラボ」では、日本で実際に使用されている福祉用具を使用し、現場で即戦力となる人材を育成する。

タイプ	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
講義	• 独立支援 • 車椅子の正しい使い方	• サービス基準 • 従業員の外見、身だしなみ、エチケット（社交マナーを含む）	• 排泄	• 入浴、着替え、身だしなみの介助	• 食事補助 • 服薬介助
実習	• 身体の動きの性質	• 背中の予防 • 寝返りや起き上がりの補助 • 支援の移転	• 排泄介助 • トイレ • おむつ交換 • パッドの廃棄	• ベイティングと交換の補助 • 一般的な入浴	• 食事介助とロールプレイ

4.-⑥　インドでの外国人介護人材の取組み

SOMPOケア

Eラーニング: 3か月間無制限アクセス

- 当社のeラーニングプログラムは、蓄積されたノウハウをわかりやすいビデオを活用することにより、高い効率性と生産性をもって、介護に関するスキルと知識を提供する。
- 当eラーニングは13カテゴリーにて合計63本のビデオで構成される。すべてのビデオは英語の字幕付きの日本語で行われる。ケア技術の理解を深めるために、必要な時にいつでもどこでもアクセスできる。

■テクニックやSキル

起き上がり補助 （全文と一部）		**食事補助** （完全サポート）	
体位変換補助 （同時型・圧力解放）		**入浴介助** （一般浴槽での立ち上がり介助）	
スタンディングトランスファー （正面から、部分的な補助）		**排泄介助** （トイレ、おむつ交換）	

■知識とコミュニケーション

標準予防策 （一般的な）	
腰痛予防 - 損保演習	
コミュニケーションスキル （部屋と家）	

4.-⑦　インドでの外国人介護人材の取組み

SOMPOケア

ナーシングケアラボでのケアロールプレイ

- 当社は、ナーシングケアラボで実施する介護ロールプレイ教材を開発し、NSDCIに提供する。教材は、重要語彙、会話文、理解度テスト等で構成される。
- 介護のロールプレイでは、高齢者とのアイコンタクトや話し方など、ロールプレイレッスン中に留意すべき重要なポイントについて、日本語講師向けの研修を実施している。

■ケアロールプレイ教材のイメージ

構成サマリー	項目	シーン説明
重要語彙	**会話文**	**理解度テスト**

5．-①　課題と期待

SOMPOケア

- 日本では、2000年に介護保険制度が制定されて以降、自立支援、尊厳の維持の考えを基本として、介護に関する制度や産業が発展し、介護の技術やノウハウが蓄積されてきている。
- 日本で培った介護のノウハウや過去の経験を活かし、介護業界が未成熟の国において、インフラ面（例：介護保険制度、資格・教育制度、事業運営等）の構築の段階からサポート体制を組むことにより、対象国の課題に応えながら、介護事業者のみならず、医療産業・福祉機器周辺事業も含めて、安定的なビジネスに発展する可能性があるものと思われる。
- 供給余力の大きいインドから介護人材を長期的かつ戦略的に日本で受け入れることにより、介護分野における日本の信頼を高めるとともに、日本の介護を学んだ人材が将来的に母国に帰国した後においても「日本流」介護事業をインドにて展開していくという好循環を期待している。
- 国内事業者が単独で各国の状況に応じた取り組みを行うのは容易でなく、外交上の意義も踏まえ、政府主導で相手国と連携し、複数の事業者が参画する仕組みの構築を期待したい。

<主な課題>

1．海外戦略を推進する上での政府・行政・民間企業間の連携が弱い
→相手国及び日本の双方において、ミッションを確立の上、スムーズな連携が重要

2．グローバル展開をする上でのリソース確保を要する（人材面・収益面）
→現状の補助金制度は、事業分野・費用・期間等が限定的

3．知的財産等の保護が脆弱
→海外へ技術・ノウハウを提供する場合、知的財産の保護やリスク管理が必要

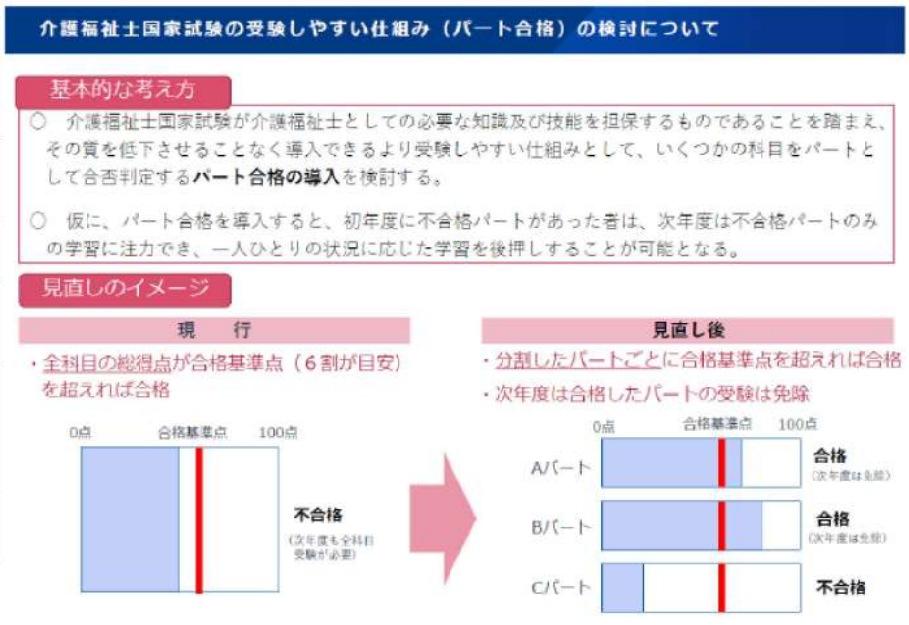
5．-②　課題と期待

SOMPOケア

- 質の高い外国人人材を持続的に採用するためのフレームワーク確立に取り組んでいるが、長期間外国人介護人材が活躍できる環境づくりが重要。
- 外国人は言葉の壁がネック。実技を行うための日本語を習得したとしても、筆記で実施される介護福祉士試験に合格することは極めて困難。現在検討されている「パート合格」を是非すすめていただきたい。

（介護福祉士試験 パート合格の検討）

介護福祉士試験
・マークシート形式 ・正答選択による五肢択一方式
13科目
全125問 科目ごとに出題数が異なる（最小2問、最大26問）
総得点の6割に難易度補正した点数以上、かつ、試験科目群すべてにおいて得点すること。
-
1日で実施 午前　10:00～11:40 （外国人受験者等配慮希望者:最大10:00～12:30） 午後　13:35～15:35 （外国人受験者等配慮希望者:最大13:35～16:35）
受験者全員、午前と午後の試験を受験



6.問い合わせ先

SOMPOケア

<SOMPOケア　インドプロジェクト担当>

氏名：本多　一成

所属：SOMPOケア株式会社 事業開発部海外戦略室 シニアリーダー

住所：〒140-0002　東京都品川区東品川四丁目12番8号
品川シーサイドイーストタワー12階

TEL：080-2900-0140

EMAIL：kazunari.honda@sompo.care

参考資料５

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

第２回

委員報告資料

- 千正委員　　資料

インド人材に日本の介護に来てもらうために

千正　康裕
株式会社千正組代表取締役社長
（元在インド日本国大使館一等書記官、元厚労省医療政策企画官）

2024/11/18

都道府県庁からのインド人材への関心・期待は高い

- シビ・ジョージ駐日大使をはじめとする駐日インド大使館の精力的な活動もあり、**各県庁のインド人材に対する関心・期待は高い**。
- すでに知事等が訪印し、インド側との連携協定締結等に動いている県もある。県内企業向けのインド人材に関するセミナーを実施している県も。

ご提案１

インド人材に関心を寄せる都道府県に対し、
- 介護人材として活躍しうる**インド人材の特徴**
- インド人材をめぐる**国際的な人材獲得競争の現状**
- 都道府県として実施しうる**活動や支援策**
- 都道府県の取組に活用できる**国の財政支援**

等について**情報をまとめて提供してはどうか**

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き①：茨城県

千正組 SENSHO-GUMI

- 知事が訪印し、**２大学との間で日本語講座の開設・送出し・受け入れの促進等に関する連携**を実施。
- 在インド日本大使館との共催で、県内福祉施設等を対象とした**「インド介護人材セミナー」を開催**し、インド人材を受け入れている介護施設や実習生からその魅力を発信。
- 技能実習生等（インド人に限らない）の受入施設・事業所に対し、介護福祉士国家試験に合格するための**日本語学習支援に必要な経費**を、技能実習生等１人につき年額23.5万円を上限に補助。

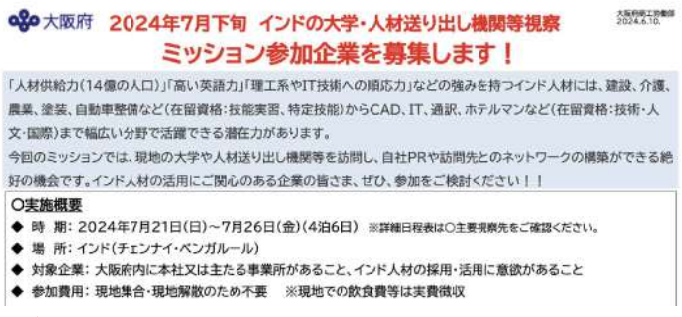
大井川知事と中根総領事らが出席したインドRV大学での調印式

出典
https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCC0474A0U4A700C2000000/
https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/07/1098d65aa106d0e5.html
https://ifc.ibaraki.jp/post-2728/
https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/hokenfukushi/fukujin/jinzaikakuho/20240619.html

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き②：大阪府

千正組 SENSHO-GUMI

- 副知事が訪印し、**大学や技能実習生送出機関の訪問、州政府との覚書締結、大学での大阪企業説明会開催**を実施。
- インド人材の採用・活用に意欲がある企業を対象に、インドで日本語教育を実施している**大学や人材送出機関等を訪問する視察ツアー**を実施。
- 外国人介護人材（インド人に限らない）を受け入れる施設・介護福祉士養成施設等が実施する、送出し国における**マーケティング活動、送出機関との関係構築、海外現地での採用・広報活動等の経費**について、１法人あたり75万円を上限に補助。



副知事とインド政府認定技能実習制度送り出し機関のナビス・ヒューマン・リソーシズの実習生

出典
https://www.pref.osaka.lg.jp/o110030/keizaikoryu/kaigai/india_toppromotion24.html
https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/08/66312f28f9a1cf02.html
https://www.pref.osaka.lg.jp/o090040/houjin/jinzai/ukeiresokusin.html

【参考】厚生労働省の予算措置（令和7年度概算要求）

新規 推進枠 **外国人介護人材獲得強化事業（地方自治体への補助事業）**

社会・援護局福祉基盤課
（内線）2894

令和７年度概算要求額　1.2億円（－）　※（）内は前年度当初予算額

１ 事業の目的・概要

○ 「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」（令和５年12月22日全世代型社会保障構築本部決定）において、「必要な介護サービスを提供するため、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な掘り起こしの強化や定着支援の取組など、外国人介護人材を含めた人材確保対策を進める」とされている。

○ 海外現地での働きかけを強化し、外国人介護人材を確保する観点から、都道府県と連携し海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して支援を行う（外国人介護人材の日本の介護現場への受入れを促進するための対策）。

２ 事業のスキーム・実施主体等

【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】

○ 国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保するため、都道府県と連携して以下の外国人介護人材の確保の取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して、その費用を補助する。

ア 送り出し国におけるマーケティング活動等の情報収集
外国人介護人材の確保の取組を効果的に行うため、送り出し国の学校、送り出し機関、政治情勢、生活・文化・風習等の事前調査等を実施する。

イ 海外現地の学校や送り出し機関との関係構築・連携強化
外国人介護人材を円滑に確保することを目的に、海外現地の学校・送り出し機関等との関係構築・連携強化を図るための訪問活動等を行うとともに、必要となる宣材ツールの作成等を行う。

ウ 海外現地での説明会開催等の採用・広報活動
更なる外国人介護人材の確保を促進するため、海外の日本語学校等での説明会の開催や現地での求人募集、日本の介護に関するＰＲ、介護施設・介護福祉士養成施設・日本語学校等の情報提供などの広報活動、これらの取組を実施するための宣材ツールの作成等を行う。

エ その他海外現地における外国人介護人材確保のための取組

【補助率】　国2/3、県1/3

【主な対象経費】海外の送り出し機関との関係構築に向けた事前準備・調整に係る費用、日本の介護に関するプロモーション費用　など

【補助金の流れ】

厚生労働省 →（補助）→ 都道府県 →（補助）→ ○外国人介護人材受入事業所 ○介護福祉士養成施設 ○日本語学校　等

出典：厚生労働省様ご提供

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き③：静岡県

- 人口減少や少子高齢化による人材不足の影響を受ける県内企業支援と地域活性化を図るため、外国人材や外資系企業の活力を取り込む施策を展開。**インド人材を招いたクリケット大会を開催**するなど、特にインドに注目している。
- インド人材と県内企業との**就職面接会を実施**。
- 12月には**知事が訪印**予定。

駐日インド大使と静岡県知事

富士クリケットグラウンドでのプレー風景

出典
https://www.pref.shizuoka.jp/kankosports/kokusaikoryu/kaigaikoryu/1045997/1049364/1054130.html
https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCC093EP0Z00C24A7000000/
https://www.pref.shizuoka.jp/kensei/introduction/bukyokucho/1001829/1045965/1061215.html

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き④：愛媛県

千正組 SENSHO-GUMI

- 2024年1月に知事や経済団体、大学等、合計約65名からなる**経済交流ミッション**をインドに派遣。タミルナドゥ州と県とで**人材交流を含む覚書**、県外国人技能実習生受入組合協議会とインド国家技能開発公社との間で**技能実習生受入に関する協定書**を締結。
- 県内企業のインド進出や人材採用を支援する**愛媛県インドサポートデスクをタミルナドゥ州に設置**。
- インドのビジネス環境や、インド人材の活用に関するセミナーを開催。

覚書締結式に参加する中村知事とラジャア州工業相

出典
https://ehime-india.com/
https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/01/c1c1b6ac4c9562a6.html
https://www.pref.ehime.jp/uploaded/attachment/117544.pdf

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き⑤：香川県

千正組 SENSHO-GUMI

- 外国人の受け入れを検討している企業や監理団体・登録支援機関等を対象とした**送出し国紹介セミナー**を開催し、インドを含むアジア諸国について国際的な人材獲得競争の現状や国内監理団体と海外の送出機関とのマッチング事例を紹介。
- 知事が在日インド大使館を訪問するとともに、駐日インド大使が知事を表敬訪問。**人材・文化・ビジネスの交流**を図る。
- 在日インド大使館とともに**インドビジネスセミナーを開催**し、インドの最新経済・最新動向やインド人材の活用手法を紹介する予定。

駐日インド大使と香川県知事

出典
https://www.kagawakeikyo.jp/topics/topic_607.html
https://newsdig.tbs.co.jp/articles/rsk/1487418?display=1
https://startup.pref.kagawa.lg.jp/event/event-686/

送出し側での技能実習生の募集活動やプログラム開発が必須

千正組 SENSHO-GUMI

- インド側の送出機関が介護に適性のある技能実習生を多数送り出すためには、日本語教育を行うことができる組織が送出機関を立ち上げ、日本語教育と同等業務従事経験を組み合わせたプログラムを開発し、対象となる層に対して募集活動を行う必要がある。
- 送出機関の立ち上げやプログラム開発に必要な情報が英語でまとまって提供されることが、このプロセスを円滑化する上で重要。

日本への技能実習生送出しに興味を持つインド関係者

どのような人・層が日本の技能実習生の候補になりうるのか？（看護師養成課程の修了者を看護ではなく介護の現場に送るのは現実的ではないように思える。）

技能実習生として受け入れられる要件は何か？どのようなプログラム（入国前講習）を提供すればよいのか？

ご提案２

日本への技能実習生送出しに興味をもつインド側の組織・団体向けに、
- 送出機関の**立ち上げ**に必要な情報
- 送出機関側の**プログラム開発**に必要な情報（技能実習生の要件等）

等について**英語で情報をまとめてはどうか**

（参考）技能実習「介護」における固有要件

千正組 SENSHO-GUMI

技能実習生に関する要件

技能実習制度本体（主な要件）

○18歳以上であること。
○制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者であること。
○帰国後、修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
○企業単独型技能実習の場合にあっては、申請者の外国にある事業所又は申請者の密接な関係を有する外国の機関の事業所の常勤の職員であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。
○団体監理型技能実習の場合にあっては、従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること又は技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること。（※）
○団体監理型技能実習の場合にあっては、本国の公的機関から推薦を受けて技能実習を行おうとする者であること。
○同じ技能実習の段階に係る技能実習を過去に行ったことがないこと。

「介護」職種　＜技能実習制度本体の要件に加えて、以下の要件を満たす必要がある。＞

○ 技能実習生が次の要件を満たすこと。（日本語能力要件）

第1号技能実習（1年目）	日本語能力試験のN4に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者※1であること。
第2号技能実習（2年目）	日本語能力試験のN3に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者※2であること。

【※1】日本語能力試験との対応関係が明確にされている日本語能力を評価する試験（例「J.TEST実用日本語検定」「日本語NAT-TEST」）における日本語能力試験N4に相当するものに合格している者
【※2】上記と同様の日本語能力試験N3に相当するものに合格している者

（※）同等業務従事経験（いわゆる職歴要件）については例えば、以下の者が該当する。
- 外国における高齢者若しくは障害者の介護施設等において、高齢者又は障害者の日常生活上の世話、機能訓練又は療養上の世話等に従事した経験を有する者
- 外国における看護課程を修了した者又は看護師資格を有する者
- 外国政府による介護士認定等を受けた者

出典：https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000182392.pdf

千正組
SENSHO✓GUMI

参考資料６

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

第２回

ゲストスピーカー報告資料

- NAVIS Human Resources Private Limited
  Chief Executive Officer
  鴛渕　貴子　様　　資料
- Learnet Skills Ltd.
  菊地　俊行　様　　資料
- 社会福祉法人平成福祉会
  グループホーム ラシーク桂台　施設長
  中村　昌史　様　　資料

Japanese Ver.

Updated 25th Oct 2024

NAVIS HR
NO BOUNDARIES

会社概要

Company	NAVIS HUMAN RESOURCES PRIVATE LIMITED　ナビス ヒューマン リソーシズ
Management	会長　Rajkumar Sambandam　ラジクマール　サンバンダム CEO: Takako Oshibuchi　鴛渕 貴子 oshibuchi@navishr.com
Data of Establish	6th November 2002
Location	JP Chambers ,No. 22/1 5th Block , 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore -560041 Tel: +91-80-4121-8900
Business Services	■インド人人材育成 Up Skill事業: 日本語研修（技能実習、特定技能向け・専門スキル研修）・　ドイツ語研修 企業・一般向け語学、ビジネスマナー、カルチャー研修（日本語・ドイツ語） ■採用事業：バイリンガル人材採用サポート ■人材派遣事業と人材派遣のアウトソーシング事業：包括的な人材派遣ソリューションをご提案し、貴社の労働力を強化 ■アウトソーシング事業：経理、コンプライアンス、会社設立、人事業務サポート ■人材紹介のカテゴリー： 日本：IT ・ AIエンジニア・介護・航空グランドハンドリング・自動車輸送業(トラック運転手) ・建設・車両メンテナンス・ ビル清掃・宿泊・食品加工・農業　他 ドイツ：看護師(一般,小児,老人)・ 看護助手（一般、小児、老年） ・エンジニア（電気、機械、土木、ITなど） インド：バイリンガル人材（日本語、英語、ドイツ語） ・看護師

Certificates	NAVIS HR INDIA			NAVIS HR JAPAN
	CERTIFIED ISO 9001: 2015 AND ISO 17024:2012	APPROVED SKILL INDIA INTERNATIONAL NETWORK (SIIN) PARTNER	APPROVED SENDING ORGANIZATION FOR JAPAN TECHNICAL INTERN TRAINING PROGRAM (TITP)	REGISTERED AS SUPPORT ORGANIZATION FOR SSW (SPECIFIC SKILLED WORKER) NO. 19-002525
	ISO 17024:2012 / ISO 9001:2015			

グループ会社

NAVIS Human Resources Private Limited

Date of Establishment : 6th November,2002

JP Chambers ,No. 22/1 5th Block, 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore -560041

Tel: +91-80-4121-8900

株式会社NAVIS

Date of Establishment : 13th February,2017

〒150-0012 東京都渋谷区広尾1丁目3-17
オーツービルディング 7階

Tel: +81-3-6450-3035,+81-3-6450-3041

81協同組合

Date of Establishment : 22nd February,2022

〒274-0077千葉県船橋市薬円台6-9-1-202

Tel: +81-47-401-2507

VALUE WINGS FOUNDATION

Date of Establishment : 6th November,2002

JP Chambers ,No. 22/1 5th Block , 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore -560041

Tel: +91-80-4121-8900

NAVIS Himan Resources GmbH

Date of Establishment : 1st August,2022

Graf-Adolf-Strasse 49 40210 Düsseldorf, Germany

数字で見るNAVIS HR

日本語研修
インドで
23年目

N3レベルを
6ヶ月で合格

日本語研修
教授実績総数
10,000+

日本語講師は日本語講師資格者&
ネイティブのみ
8人から30人体制へ

30,000+
インド人看護師
データベース

1：世界初
日本語講師体制ネイティブ・講師資格者のみ

1：インド初
-インド人看護師を日本に紹介
-州政府とMOU締結

NAVIS HRが目指すこと

インド人材が世界で“MEGURU ” エコシステムを創ります

NAVIS HRは、インド14億人の育成をし、日本やドイツ、そして世界中の人材ニーズを解決します。
また、語学や専門スキルを教育し、一人ひとりの可能性を最大限に引き出し、世界中の職業機会をマッチングし、
彼らのより良いキャリアを支援します。インドと世界を人材でつなぎ、巡らせます。

NAVISの強み

インド全土からの採用、研修、渡航後の生活指導をワンストップで提供するサービス

技能実習制度（インド政府認定送り出し機関）、特定技能制度の活用
現地人材採用＋日本語研修＋VISA手続き＋受け入れ先の選定+渡航後のフォロー
23年の人材会社としてのネットワークやデータベースに加え、独自の厳しい採用プロセスを経て人材採用を実施しています。

23年の日本語研修の実績

御社が求める人材を育成ご紹介します。適用職種 IT、介護、自動車輸送業（トラックドライバー）、航空グランドハンドリング、外食、宿泊、農業、食品加工、機械など。約1万人のインド人に日本語研修を実施し、インド人の特性を知り尽くしたメソッドは、オリジナルテキストと研修体制に反映し実績を出しています。

インド最速、高品質の体制の強み

日本語講師は全員日本語講師資格を持つ、ネイティブ日本人のみを採用。
世界でも例がない“全員ネイティブ日本語講師資格保持者”は、23年間一貫しています。その結果、N3を5ヶ月で合格に導き（通常は1年半から2年を要する）さらに日本での就業や生活に必要な日本文化やマナー研修も実施しています。

NAVIS HR
技能実習生
特定技能生のご紹介

SSW 特定技能
Specified Skilled Worker

TITP
Technical Intern Training Program

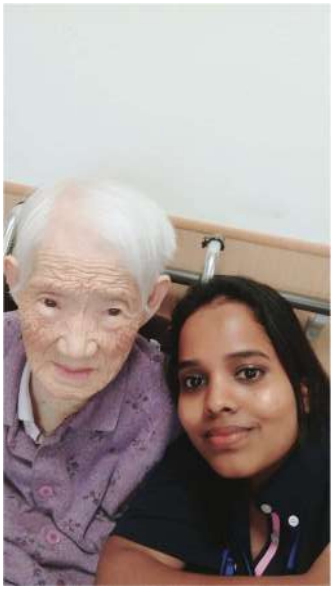
候補者の渡航

NAVIS HR
NO BOUNDARIES

候補者の渡航　福井県勝山市　さくら荘

2022年6月6日羽田空港到着

受入施設での一コマ



NAVIS HR × 州政府 提携プロジェクト 進捗

1,テランガナ州
2022年12月15日、テランガナ州とMOUを締結
第一陣は2022年12月27日に25名でスタート
第2陣は2023年2月6日に25名で開始

2,ウッタラーカンド州
2023 年 3 月 4 日 ウッタラーカンド州と覚書締結
2023年7月13日、34人のメンバーで
第1、第2バッチを開始

3,メガラヤ州
2023年12月7日、メガラヤ州とMOU調印
2023年8月22日,9月　第1、第2バッチを開始

4,アンドラ・プラデシュ州
2024年1月23日、アンドラ・プラデシュ州とMOU調印

5,オディシャ州
2024年 6 月18日にオディシャ州とMOU調印
2024年7月21日　ドライバーバッチ開始

6,ジャールカンド州
2024年9月30日にjジャールカンド州とMOU調印

MOUを締結予定
- **ミゾラム州**
- **ポンディチェリー州**
- **タミルナドゥ州**

NEC プロジェクト

NAVIS HR Gakken
Program for Creating Livelihood through Placement Opportunities in Japan for Youth of Northeast India.

外郭団体の入札に、NAVIS HRが落札。
北東州から年間100名の若者に日本で働く機会を与えるためにアッサム州、ナガランド州、ミゾラム州の3ヶ所で日本語研修を開始。

1st Batch 開始　2024年８月１０日
内容：100名の北東州出身の若者
期間 2024年8月から2025年7月　1年間
対象：　北東州出身者
研修：　Guwahati、Mizoram、Nagaland Or Meghalaya 4ヶ所

NEC（IIM SHILLONG）:全額奨学金サポート
NAVIS HR ：研修地にて日本語研修、試験合格支援、仕事紹介、VISA手続き、日本でのサポート

■プロジェクトの背景
IIM Shillongが入札した、インド北東部の青少年を対象に、日本での就職機会と日本語研修プログラムのプロジェクトをNAVIS HRが落札

インド政府が注目している北東州に日本へ行く機会を提供するというプロジェクトが発足し、多くの会社が入札をしました。
そこで、NAVIS HRが正式にこのプロジェクトに採択された。
1年間で100名の北東州の若者に対して、日本語研修と日本への仕事の機会を与えます。

■Classroom

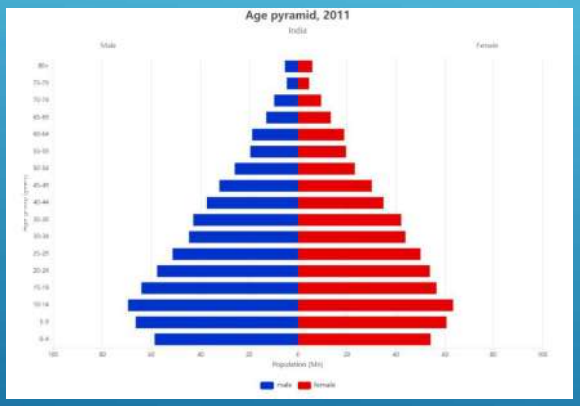
NO
BOUNDARIES

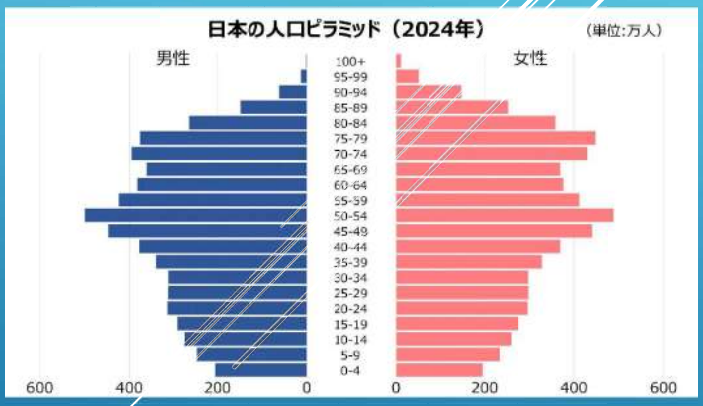
インド人海外労働者の現状

ラーネットスキルズ　Learnet Skills Ltd.
菊地俊行　Toshiyuki Kikuchi
Kikuchi@learnet.yckpmc.com

インドの労働市場

- 労働力人口（15歳～65歳）：9億6千万人





インド人海外労働者

- ヨーロッパ（英国、フランス、ドイツ等）、中東（UAE、サウジアラビア、クウェート、カタール等）、米国、オーストラリア、シンガポール、中国（香港、マカオ）
- 男性：建築・建設、製造業、宿泊業、エンジニア
- 女性：看護、家事支援、製造業
- 効果：失業率低下、海外送金による地域経済活性

LEARNET
SKILLS FOR LIFE

日本へのインド人労働者

- 技能実習：介護、建設、食品製造、機械・金属、介護、溶接、塗装、プラスチック成形、自動車整備など
- 特定技能：介護、宿泊、建設、農業
- 技人国：IT関連、機械系エンジニア

LEARNET
SKILLS FOR LIFE

ラーネットスキルズ概要

- 2011年1月設立
- インド全国技能開発公社（NSDC）20%
  スクールネット（教育事業企業）80%　出資
- インド最大級の職業技能訓練機関
- インド全国24州に150以上の研修拠点
- 従業員約6000人（2024年11月現在）
- 2018年3月　技能実習認定送出機関承認

LEARNET
SKILLS FOR LIFE

ラーネットスキルズ業務概要

- 海外派遣実績：約15,000人（日本　120人）
- 派遣先：ヨーロッパ、中東、アフリカ、東南アジア、オーストラリア、日本
- 対日業務：技能実習生、特定技能外国人、高度人材（エンジニア）
- インド人材の受入れを決定または検討中の企業・団体が急増

LEARNET
SKILLS FOR LIFE

インド人労働者の特徴

- 日本への関心が高い
- 家族が支援している
- 英語が堪能、勤勉、几帳面
- 教育：高校卒+職業技能訓練、大学教育課程修了
- 男女比率：女性70%、男性30%
- 年齢層：20代前半～30代前半
- 出身地：デリー近郊、北部・北東部、南部

LEARNET
SKILLS FOR LIFE

募集方法

- 主要都市の研修拠点を通じて直接募集
- 提携する教育機関からの推薦
- ブローカーなどの仲介業者を排除
- 同一地域から候補者を選抜
- 書類審査、適性検査、健康診断、短期日本語集中講座を実施
- 採用人数の２～３倍の候補者を選抜

LEARNET
SKILLS FOR LIFE

募集方法（介護）

- 提携する教育機関などで説明会
- 書類審査、適性検査、健康診断を実施
- 日本語教育：N4課程（4～6か月）
- 一般医療助手・高齢者介護の技能訓練（480時間）
- 技能実習：JLPT・NATテスト受験
- 特定技能：JLPT・JFT-Basic、介護技能・日本語評価試験

インドの課題

- 総合的国際競争力の増進
- 労働者の経済的負担の軽減
- インド全国技能開発公社（NSDC）・インド大使館によるマーケティング
- 育成就労への移行に伴う制度の整備や送出機関の準備

日本の課題

- 長期雇用に向けた体制の強化
  - 介護福祉士受験のための支援
  - 結婚適齢期を迎える人たちへの対応
  - キャリアプランの提示と実施
  - 育児や教育などの地方自治体の支援
- 都道府県の賃金格差の是正と対応

LEARNET
SKILLS FOR LIFE

展望

- 需要の増加
  - 地方都市
  - 障害者施設や医療機関
- 高齢化率の高い国との競争
  - ドイツ、フランス、イタリア、ポルトガル
    ギリシャ、フィンランド、韓国など

LEARNET
SKILLS FOR LIFE

まとめ

- インドは長期的に質の高い労働者を安定供給できる唯一の送出し国
- インド政府の人材育成と海外派遣政策
- 日本とインドの経済協力

インド共和国認定 送出し機関

ラーネット・スキルズ

LEARNET SKILLS LTD.

会社案内

ご挨拶

2017年10月に印日政府間で技能実習制度に関する協力覚書が締結、2018年2月にインド共和国認定の技能実習送出し機関23社が決定した時点から、インドの技能実習制度はスタートを切りました。

事業開始当初、日本の皆様にとってインドは、中国やベトナムを中心とする他の送出し国と比較して、距離的にも心理的にもまだまだ遠い国というイメージが大きかったようです。弊社は、日本の監理団体様や実習実施者様と情報交換を重ねながら、日本の現状を知り、またインド技能実習生のクオリティの高さをご理解いただく努力を続けた結果、2019年8月に初の技能実習生送出しに漕ぎ着けることができました。心より感謝いたしております。

今後も、インド最大の職業技能訓練企業である自社の強みを最大限に活かし、良質な技能実習生の育成、スムーズな送出し、日本国内での技能実習生へのフォローなど、万全の体制を整えて邁進していく所存です。

わたくしたちは、技能実習制度を通じて、インドと日本が、お互いによりよく豊かな社会を創り出し、成長していくことを心より望んで止みません。

どうぞ、ご指導、ご鞭撻のほど、宜しくお願い申し上げます。

2023年10月吉日

ラーネット・スキルズ
LEARNET SKILLS LTD.
CEO
RCM Reddy
（アールシーエム・レディ）

ラーネットのなりたち

教育企業スクールネット

SCHOOLNET

SCHOOLNET（スクールネット）は、公立・私立の小・中・高校に、最新技術を駆使した教育プログラムやデジタルコンテンツを提供する教育事業を中心に、若年層労働者への職業技能訓練、企業誘致による地域事業開発も手がける企業です。

インド政府

インド技能開発・起業促進省
Ministry of Skill Development and Entrepreneurship（MSDE）

インド全国技能開発公社
National Skill Development Corporation（NSDC）
インドにおける技能実習制度を統括している公共企業体

N·S·D·C National Skill Development Corporation Transforming the skill landscape

Skill India

80%出資

20%出資

LEARNET SKILLS FOR LIFE

●インド政府の政策「Skill India」推進のために2011年設立

「Skill India」は、インド国内での「ものづくり」を推進する労働政策です。そのための技術を身につけた人材を育成する職業訓練企業として、ラーネットは2011年に設立されました。インド全国技能開発公社（NSDC）と、教育企業スクールネットが共同出資しています。

インドにおける技能実習制度を統括するNSDCが認可した送出し機関は、現在29企業（2023年9月現在）あります。広い国土を考えると少ないと感じるかもしれません。これは、企業の規模や実績、資本力、日本とのコネクションの有無など、送出し機関認可の審査基準が非常に厳しかったためです。

ラーネットは、インド国内最大の職業訓練企業である実績と、NSDCとの強いリレーションシップを活かし、質の高い技能実習生の送出しを目指します。

インド最大の職業訓練企業

●全国規模だからできること

ラーネットはインド国内に150の研修施設を有し、これらの拠点を含むネットワークを利用して、インド全国から技能実習生候補の募集を行なうことができます。また、過去に多数の卒業生を送り出した実績から、さまざまな企業との連携もあり、多様な職種の募集ルートを確保しています。介護人材に関しては、全国の看護系教育機関（大学・短大・職業訓練企業など）と連携した募集活動を行なっています。遠隔地で応募した技能実習生候補とは、オンライン面談を実施するなど、効率的な募集活動が可能です。

研修施設数
24州150拠点

ラーネット・スキルズ 会社概要

名称：
LEARNET SKILLS LTD.

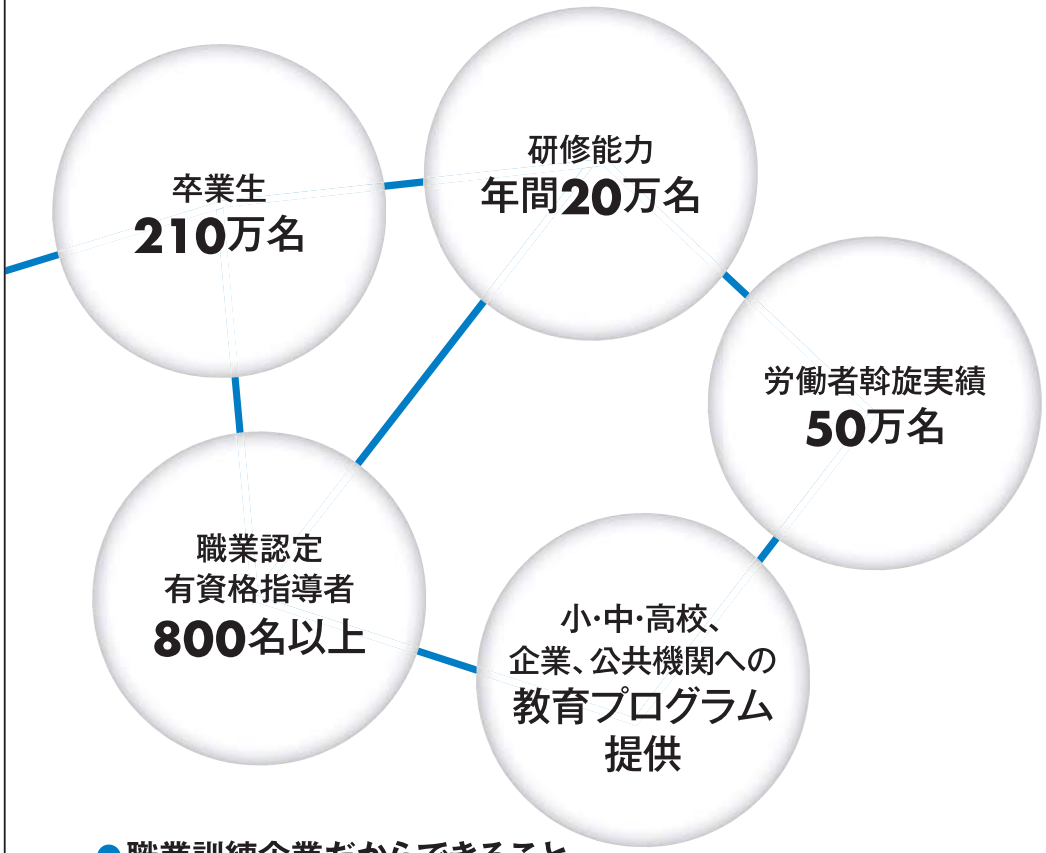
設立：2011年

年商：17億ルピー
（約24億円）

総従業員数：約2500人

所在地：ニューデリー

※ 住所はP16に



●職業訓練企業だからできること

ラーネットには、技能実習制度にマッチした多彩な職業訓練メニューがあります。その指導に当たる職業トレーナーが、技能実習生候補のスキルを的確に判断し、受入れ要件に則した人材を選抜します。

社内に常駐する職業カウンセラーによる心理テストやメンタルチェックを行ない、カウンセリングを通じて、日本で働くことの意義や注意点、モチベーションの保ち方も指導しております。

また、グループ企業スクールネットが持つ各種の教育プログラム開発のノウハウを活かし、技能実習生育成に最適なコミュニケーション力に重きを置いた日本語教育を用意しています。

インドの労働市場

●インドの労働事情

2014年にモディ政権が発足以来、インドの景気は好調です。失業率も低く、平均賃金も上昇しています。しかし、富裕層・中間層を除いた大多数の労働者の実態は、企業の多くが従業員50名以下の中小企業であり、労働組合などもあまり発達していないため、労働者の権利が守られているとは言い難い状況です。企業都合の退職で、転職を余儀なくされるケースも多いようです。

2018年に三菱UFJ銀行が発表した月額平均賃金の調査では、製造業一般工員の場合、デリーで423ドル（約46,530円）、ムンバイやベンガルールなど地方都市では約250ドル（約27,500円）となっています。法令で定められた最低賃金は、デリーの工場等の非熟練工員で月額13,896ルピー（約22,200円）、半熟練工員15,296ルピー（約24,500円）です。日本で働く金銭的な魅力はまだまだ大きいと言えるでしょう。

車市場ではマルチ・スズキがトップシェアを走り、インド初となる高速鉄道整備計画（2023年ムンバイ⇔アーメダバード間で開通予定）では日本の新幹線方式が採用されるなど、日本の高い技術力や信頼性が多くの人々の知るところとなっています。日本で働きながら、その高い技術を学べる技能実習制度は、インドの若い労働者たちにとって、やりがいのある制度となっていくはずです。

インドの労働力の魅力

9億を超える労働人口

インドの人口は14億人を突破しています。そのうちの65％以上、9億6,000万人以上が20～65歳の労働人口となっています。その膨大な若い労働力の中から、優秀な人材を大量に送り出すことができます。

高い英語力

インドでは英語は準公用語となっています。すべての人が不自由なく話せるというわけではありませんが、流暢に喋れなくても相手の話していることがわかるレベルまで広げれば、大抵の人は英語が理解できると言えます。

インド政府の後押し

国内での「ものづくり」を推進する政策「Skill India」を掲げるインド政府は、それを実現する人材育成の手段のひとつとして技能実習制度を捉え、大きな期待を寄せています。特に介護人材に関しては、2018年の日印首脳会談後、日本国内閣官房及び厚生労働省と、インド共和国保健家族福祉省の間で「ヘルスケアと健康分野における協力覚書」が交換されました。覚書には、介護技能実習生候補のための日本語教育センター設置、日本からの介護福祉士の派遣や、教育カリキュラム・教材の提供など、介護技能実習生に介護に関する事前教育を提供する送出し機関への支援などが盛り込まれています。
※ 決定事項ではありません。

海外志向の強い若者

インドでは、毎年70～80万人の労働者が、仕事を求めて海外に渡っています。彼らが求めるのは、国内より大きな収入と、高度な技術を取得するチャンスです。生活水準の向上や海外での労働経験は、国内でのステイタスにもなるため、若い労働者ほど海外志向は強いようです。

上下関係の理解

インドは、古くからの身分制度の影響もあり、基本的に縦社会です。そのため、日本社会での上司と部下の関係性への順応も高いと思われます。年長者を敬う精神も持ち合わせていますが、たとえば上司が自分より年下でも、上司であれば素直に指示に従うといったメンタルを備えています。

技能実習への取り組み

●ラーネットの技能実習

インドの若者が、日本での技能実習で高いスキルを身につけ、帰国後はそのスキルを活かしてインド国内の「ものづくり」に貢献する。これは、日本の技能実習制度が掲げる「技能移転」の考え方、インド政府が推進する「Skill India」政策の双方にぴたりとマッチします。ラーネットは、インド・日本の法令を遵守し、良質な技能実習生を送出すことで、単なる労働者派遣ではない「真の技能実習制度」を実現させたいと考えています。

外部委託なしの強み

送出し機関のなかには、人材募集や日本語教育を外部業者に委託しているケースも多々あります。ラーネットでは、すべて自社内で構築したシステムを活かして業務を行なっているため、出国までの流れがスムーズです。

膨大な労働者のプール

過去に職業技能訓練を終了して就業した労働者（現在未就労も含む）の現状は、データベースで管理されています。就業年数、職務経験内容（業種・実務内容）、年齢などさまざまな条件での検索が可能ですから、募集要件に見合った候補者を効率的に募集することができます。

全国に広がる拠点

インド全土に広がる150の研修センターのすべてで、募集活動が可能。
介護人材に関しては、全国の看護系教育機関（大学・短大・職業技能訓練学校など）と連携。

厳選・迅速な社内面接・選抜

本部と各拠点を結ぶオンラインを利用したweb面談により、遠隔地の応募者にも迅速に対応（監理団体様、実習実施者様ともweb面談可能）。
職業カウンセラーによるメンタルチェックと適性テスト。

技能実習にカスタマイズした日本語教育

400時間以上の入国前日本語講習で、N5以上の日本語能力の習得を目指します。職種に応じた語彙や表現の学習にも対応。

ラーネット

送出し機関
人材の募集・社内選抜、面接手配、書類作成、出国準備などの送出し業務

送出し準備機関
日本語教育、職業訓練

●入国までの流れ

●専門のカウンセラーによる職業カウンセリングでは、本人のみならず家族も同席の上で、仕事の内容、日本で長期間働くことのメリット・デメリット、必要な心構えなどを、丁寧に説明。外国での長期間の就業に耐え得るメンタル保持者であるかを見極めます。

●この日本語研修で、学習態度、今後の日本語教育を修了できるだけの学習能力の有無を見極めます。

● 現在のインドの国内規約では、インド大使館やNSDC（技能実習統括機関）への書類申請などは必要ありません。

※日本語教育のレベルや研修期間などは、監理団体様・実習実施者様のご要望に添ったカスタマイズが可能です。

日本からの求人依頼

受入れ要件に基づく募集開始
書類審査、適性テスト、メンタルチェック、カウンセリング、健康診断、面接による1次社内選考

約2か月

日本語基礎教育

技能実習生候補最終社内選考

監理団体様、及び実習実施者様面接・採用決定

実習計画承認申請

入国前日本語講習開始

約4か月

在留資格認定証明書受領

出国準備開始
・visaの取得
・健康診断
・渡航準備

出国

入国後のフォロー
・実習生への定期的なモニタリング
・ヒンディー語通訳の手配・派遣

●充実の教育プログラムと講師陣

母国語以外の言語を学び、それを実際に使いこなすことは、誰にとっても簡単なことではありません。だからこそ、語学を教える高いスキルを持った講師陣が、的確でわかりやすい授業を行ない、短期間での日本語力アップが叶えられるプログラムを実践しています。ラーネットでは、インド人日本語講師には、日本語研究機関MOSAIでの研修のほか、日本国内にある日本語学校での研修を受講させるなど、常にそのスキルアップを図っています。

ハイスキルな講師陣

ラーネットでは、以下の講師とスタイルで日本語を指導します。
1. インド人講師による対面授業
2. 日本とのオンラインによる日本人講師の遠隔授業
3. 日本国内の日本語学校から派遣された日本人講師による対面授業

※インド人講師は、日本の日本語学校での研修を受講し、スキルアップを図ります。

技能実習生に特化したプログラム

入国までの限られた期間で日本語力を上げるために、技能実習生用に開発したラーネット独自のプログラムを採用。日本語研究機関MOSAIが編集したオリジナルのテキストで、インド人が効率よく日本語を習得できる工夫を重ねています。ほかに、『みんなの日本語』『新完全マスター 日本語能力試験』『日本語総まとめ』、ビデオ教材なども併用しています。

コミュニケーション力の重視

試験対策には読み書きは重要です。しかし仕事の現場でもっとも必要なのは、コミュニケーション力だと私たちは考えています。相手の言葉（指示）が理解できないときに、わからない・困っている自分の状況を相手に伝えよう、咄嗟のときにはたとえ上手な日本語でなくても、意思疎通を図ろうとトライできる会話力を身につけられるよう指導しています。

インドとの違いを踏まえた文化・生活マナー研修

挨拶や食事などのマナーのほか、時間厳守、上司（指導者）の指示に従って行動するなど、職場のルール遵守を指導します。また、ゴミ出しや交通機関の利用法、買い物の仕方など日常レベルで必要なルール・マナーに関しては、日本在留・就業経験のあるインド人、インド駐在中の日本人など、インドと日本双方の生活・文化を理解している方を招いての研修も行なっています。

英語での授業

授業は、公用語であるヒンディー語のほか、英語でも行なっています。技能実習生候補を社内選考する際に、規定以上の英語力を条件としているため、ラーネットの技能実習生は、職場での英語によるコミュニケーションも可能です。

N4到達まで
6か月！

MOSAIとは

MOSAI（Mombusho Scholar Association of India）は、日本の大学や研究機関、企業などで経験を積んだ専門家によって構成された組織。在インド日本大使館、国際交流基金などと連携し、インド・日本間の教育、研究における交流の促進、インドにおける日本語学習の奨励などを行なっている。

介護人材の養成と送出し

●インド国内の看護師の現状

インドでは、病院数・病床数ともに増加を続けており、看護師は常に不足している状況です。しかし、医療環境を改善するために不可欠な看護師ですが、その社会的地位も賃金も低いままとなっているため、高い志で看護師を目指しても、低賃金によってモチベーションが保てず、それが看護レベルの低下を招くという悪循環が起きているようです。インドの調査会社が2019年に発表したデータでは、看護師の平均賃金は、ボーナス・各種手当を含めた年収で240,482ルピー（約384,700円）となっています。

低予算での運営を余儀なくされる国公立病院に対して、企業が大きな資本を投下して経営する私立病院は、施設や設備が整い、賃金も高いため、専門資格と経験を有する看護師が集中しがちです。また、高収入を求めてアメリカやヨーロッパ、中東などの英語圏に、有能な看護師が流出している状況も頭の痛い問題です。

●インド国内の看護師資格

インドの看護師は、レベルが細分されており、許可された業務内容もそれぞれに異なります。トップレベルのNP（Nurse Practitioner）は、医師の監督・指示なしに、診断、治療、薬の処方などを行なうことができます。業務内容が日本の看護師に近いのはRN（Registered Nurse）ですが、そのなかでも保有する資格・経験によって、仕事内容は細分化されています。

看護職に就くために必要な資格は、大きく3つに分類できます。看護師資格は、4年制の看護大学修了後に取得できるB.Sc、大学や短大で学ぶGNM／ANMがあります。資格取得後、State Nursing Council（看護協議会）に登録されると、RN（一般看護師）として勤務できます。上記3種の資格をベースに、PB（Post Basic）と呼ばれる専門性の高い資格を積み上げて、キャリアアップを目指します。

GDAは、職業訓練学校で受講できる短期コースで、看護助手の資格を得ることができます。医師または看護師の指示のもとに、患者の食事、排泄、体位交換などの介助が可能となる、介護技能実習の実務に最も近い資格です。

NSDC認可の下、ラーネットが独自に開設した高齢者介護者資格GC（Geriatric Care）は、高齢者介護に特化した、医療機関での介護・支援の実務体験を含む480時間以上の技能訓練コースです。

インド看護師資格の概要

資格	教育機関	就学期間	学習内容
B.Sc in Nursing （看護師）	看護大学	4年	看護の基本知識、注射や投薬、助産、応急処置などの医療行為（日本の看護師資格に近い）
GNM （General Nursing and Midwifery） （看護助産師）	看護大学 短大	3年	看護の基本知識、看護師・助産師としての医療行為
ANM （Auxiliary Nurse Midwife） （補助看護師・助産師および保健医療従事者）	看護大学 短大	2年	看護の基本知識、看護師の指示のもとに行なう医療行為 農村部の子ども、母親、高齢者へのヘルスケア
GDA （General Duty Assistant） （患者の介護・支援）	職業訓練校	4か月	医療従事者の指示のもとに行なう、 患者の食事、排泄、体位交換などの介護行為

●介護実習生に対する考え方

現在のインドには、日本のような高齢者向け介護施設はほとんどありません。かつての日本のように、3世代以上が一緒に暮らし、高齢者の介護は家族が行なっている家庭が数多く存在します。そうした環境で育つインドの若者は、自然と介護に対する関心が高く、日本で介護の知識や技術を学べる介護技能実習をチャンスと捉えています。

インド政府も、現在の中国がそうであるように、急激な高齢者の増加を近い将来に控え、国としての対策に乗り出そうとしています。日本で高い介護技術を学んだ介護実習生が、将来のインドの介護事業に欠かせない人材となってくれることを目標に、ラーネットは介護技能実習に取り組みたいと考えています。

●アジア系インド人の採用

ラーネットでは、介護人材に関しては、中国やブータンに近いアッサム州など、インド北東部での募集に力を入れています。この地域の人々は、中国やベトナムの人々に酷似した容貌の人が多いからです。アジア系とはまったく異なるインド人の顔立ちは、介護の現場にはなじまないのではないかという監理団体様・実習実施者様の不安も、解消できると考えております。

この地域の人々は、仏教徒が多く、昔ながらの大家族でひとつ屋根の下に住まう暮らしをしているので、祖父母の世話などを通じて介護が身近にあり、高い関心を持っています。

インド北東部での募集メリット

- アジア系の顔立ち
- 仏教徒が多い
- 介護への関心が高い

●ラーネット独自の介護技能実習生教育プログラム

ラーネットでは、日本国内の日本語学校および医療コンサルタント会社と提携し、介護技能実習生育成に特化した特別プログラムを作成しました。職場や日常生活でのコミュニケーション力を強化し、「日本の介護」「自立支援」の考え方や現場で日常的に使われる用語・表現の学習で、日本での仕事・生活にスムーズに移行できる介護技能実習生を育成します。

N5-N4日本語教育

ハイスキルな日本語講師陣による、的確で効率のよい指導で、限られた時間のなかで介護技能実習生の実力アップを図ります。日本語検定の試験対策と、日本入国後に求められるコミュニケーション力を、バランスよく伸ばせるプログラムを採用しています。日本語学習のなかに、日本文化やマナー・ルールも織り交ぜた実践的な内容です。

GC研修

NSDC認定の高齢者介護者資格（GC：Geriatric Care）を取得するためのプログラムを実施しています。介護技能実習生養成のためにラーネットが独自に開設した、医療機関での実習を含む480時間のプログラムで、介護の基本理念のほか、高齢者の食事、排泄、体位交換、入浴などの介護の基本作業について学びます。

入国前日本語講習

N4合格者の実力をブラッシュアップし、N3に近い日本語力を目指します。また、「自立支援」の概念、介護の現場で頻出する用語や表現についても学びます。日本国内の日本語学校と医療コンサルタント会社が監修した、日本の介護現場の実情に即したプログラムです。

※プログラムの内容は、監理団体様・実習実施者様のご要望に応じたカスタマイズが可能です。

●介護技能実習生の履歴に合わせた3つのコース

介護実習では、介護技能実習生を3つのタイプに分類し
それぞれが入国要件を満たすために必要な研修を行ないます。

コース1 **介護の職歴・学歴要件は満たしているが、日本語を学んだことがない介護技能実習生が対象**

6～7か月の日本語研修でN4合格、入国前日本語講習でN3に近い実力まで伸ばします。

コース2 **日本語検定N4以上に合格しているが、看護の職歴・学歴がない介護技能実習生が対象**

入国前日本語講習と同時進行で、高齢者介護者資格GCを受講・修了して前職要件を満たします。

コース3 **日本語資格、前職要件ともに該当しない介護技能実習生が対象**

7～8か月の日本語研修でN4合格、同時進行で高齢者介護者資格GCを受講・修了して介護の学歴要件を満たします。その後の入国前日本語講習で、N3に近い実力まで伸ばします。

介護技能実習生学習スケジュール

コース	対象	期間(月)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
コース1	職・学歴要件保持者	日本語	N5-N4日本語教育							入国前日本語講習				
		GC研修												
コース2	N4以上合格者	日本語			入国前日本語講習									
		GC研修	GC研修											
コース3	未経験者	日本語	N5-N4日本語教育								入国前日本語講習			
		GC研修					GC研修							

意外と知らないインドのこと

多くの日本の皆様にとって、インドはまだまだ未知の国かもしれません。
そこで、監理団体様や実習実施者様とお話しする際によく聞かれることについて、
簡単にまとめてみました。

宗教

インドでは、およそ80%の人がヒンドゥー教を信仰しています。ほかに、イスラム教が15%、キリスト教や仏教徒は数%です。インドといえば、ターバンを巻いた人をイメージする方も多いと思いますが、彼らはシーク教徒です。ヒンドゥー教は、イスラム教やキリスト教のような一神教ではなく、さまざまな神々が存在し、その点では八百万(やおよろず)の神を信じる日本人と共通するものがあるといえます。戒律はイスラム教ほど厳しくないので、就業中の制限は特にありません。自室に小さなスペースを作って、朝晩のお祈りをする人は多いようです。

学制

インドの学制は、5・3・2・2。6歳から始まる5年間(primary school)と3年間(pre primary school)が、日本の小学校に当たります。その後の2年が中学で、ここまでの10年間が義務教育です。日本の高校に該当するsecondaly schoolは、2年間で終了。その後、全国試験(日本のセンター試験のようなもの)があり、成績上位者は大学、そうでない人は各種の職業訓練校に進学するのが一般的です。高校卒業から新卒で就職というパターンはあまりありません。

食事

インド人の多くが信仰するヒンドゥー教では、牛は神聖な動物とされているため、牛肉は食べません。また、ベジタリアンが多いのも特徴です。ベジタリアンは、肉・魚だけでなく卵や乳製品も食べないビーガン(完全菜食主義者)、卵・乳製品は食べる人など、さまざまなレベルがあります。主食は、北部は小麦粉を焼いたチャパティやロティ、南部では米が主流です。日本人におなじみのナンは、実は家庭ではあまり食べません。ラーネットでは、社内面接時に日本の食文化を説明し、対応できる人材を選抜しています。自炊が可能であるかの確認も行なっています。

言語

インドの公用語はヒンディー語で、第2公用語は英語です。ほかに、ベンガル語、ウルドゥー語、タミル語など、22の言語が各州の公用言語として認められています。ヒンディー語は、日本語と語順(文法)が似ているため、インドの人々にとって比較的学びやすい言語のようです。また、デーヴァナーガリーという文字とアルファベットを併用しているので、ひらがな・カタカナ・漢字を使い分けることにも順応しやすいと思われます。英語は、レベルはまちまちですが、多くの人が理解できます。

カースト制

カースト制は、インド社会で長らく続いていた身分制度です。1950年に法律によって禁止されました。70年近い時間とともに、都市部や、特に若い世代ではまったく気にしない人も多くなりましたが、残念ながら完全に消えたわけではなく、特に地方の農村部ではまだ残っているようです。

平均収入

2018年に発表された月額平均賃金の調査では、製造業一般工員の場合、デリーで423ドル（約46,530円）、ムンバイやベンガルールなど地方都市では約250ドル（約27,500円）となっています。法令で定められた最低賃金は、デリーの工場等の非熟練工員で月額13,896ルピー（約22,200円）、半熟練工員15,296ルピー（約24,500円）です。日本で働く金銭的な魅力はまだまだ大きいと言えるでしょう。

※1ルピー＝1.6円で計算

インドへの渡航

2023年9月現在、羽田⇔デリー（JAL ／ ANA）、成田⇔デリー（エアインディア）、成田⇔ムンバイ（ANA）、成田⇔ベンガルール（JAL）への直行便が就航しています（成田⇔チェンナイは運休中）。飛行時間は、往路9時間前後、復路8時間前後です。乗継便は、マレーシア航空、キャセイパシフィック航空のほか、LCC各社も就航中です。関西空港や中部国際空港、福岡空港も乗継便が複数就航しています。日本とインドの時差は、3時間半。日本の正午が、インドの午前8:30になります。

気候

国土が広いため一概には説明できませんが、デリーなどの北部では、季節は乾季、暑季、雨季に分かれます。乾季（11月～翌3月くらい）は、日中の最高気温は20度前後、夜間は10度を下回ることもあり、山間部では雪が降る地域もあります。雨はほぼ降りません。暑季（4月～5月くらい）になると気温が急激に上がり、最高気温が40度を超えることも珍しくありませんが、湿度はさほど高くなりません。雨季（6月～9月くらい）は、スコールのような激しい雨が降り、湿度が上がります。気温は30度以上。ムンバイなど南部地方は、年間を通じて高温多湿ですが、乾季（11月～翌2月くらい）は、雨量も減り、最低気温が20度を下回る時期もあります。

入国にはvisaが必要

インド入国には、visaが必要です。現在はインド大使館まで足を運ばずに、大使館のサイトからe-visaが取得できます。サイト上で必要事項を記入し、写真やパスポートのコピーなどを画像添付して申請すれば、通常2～3日で承認され、ダウンロード・プリントアウトできるので便利です。日本国のパスポート所持者であれば、国内で手続きせず、空港到着後にアライバルvisaを申請することも可能ですが、現地での手続きに時間がかかるので、あまりおすすめできません。

LEARNET SKILLS LTD.
D-114, Okhla Industrial Area, Phase-I, New Delhi, Delhi 110020, India
+91 11 4159 4000
https://learnetskills.com

ラーネット・スキルズ 日本駐在員事務所
〒105-0013
東京都港区浜松町2-2-15 浜松町ダイヤビル2F
080-9555-2611
office@learnet.yckpmc.com
https://learnet.yckpmc.com（日本語ホームページ）

2024年11月18日

インドWG発表資料

社会福祉法人平成福祉会
中村 昌史

目　次

01 平成福祉会の概要について
02 外国人雇用における課題
03 インド人採用のきっかけ
04 インド人採用の流れ
05 インド人介護人材の魅力
06 平成福祉会の定着に向けての取り組み
07 地方の介護施設が現在感じている課題
08 自治体に対してメッセージ

01

社会福祉法人平成福祉会　概要

名称 社会福祉法人 平成福祉会
法人所在地 山梨県大月市大月町真木4660
本部事務室 山梨県大月市猿橋町桂台1-100-1
理事長 相馬秀守
開設日 1989年（ 平成元年）12月6日
事業内容
　特別養護老人ホーム（大月市、上野原市）
　デイサービス（大月市3か所、上野原市、都留市、道志村）
　ショートステイ（大月市、上野原市）
　居宅介護支援事業所（大月市）
　認知症グループホーム（大月市）
　放課後等デイサービス（大月市）
職員数 190名（2024年11月１日時点）

01

社会福祉法人平成福祉会　概要
外国人雇用状況

2009年	フィリピン日系人6名採用
2010年	フィリピン日系人6名退職
2018年	インドネシアEPA現地面接会参加
2019年	カンボジア技能実習生2名採用
2019年	インドネシアEPA介護2名採用
2020～2022年	特定技能7名採用（ベトナム2、フィリピン1、インドネシア２、ネパール２） ※2024年3月までに7名全員退職
2021年	インドネシアEPA1名採用
2022年	中国人看護師採用
2022年	インドネシアEPA1名、フィリピンEPA1名採用

02 外国人雇用における課題

外国人の確保と定着が難しい

•転職、近隣他法人への転職、最低賃金の違い
•採用は容易であるが、転職してしまう

定着を謳っているZenkenと取引

インドネシア人材、日本語教育をサポートしてもらう中で
信頼できる会社と感じる

03 インド人採用のきっかけ

今後の国を模索していたところ、Zenkenからインドを紹介
3つの魅力からまずはチャレンジをしてみることに

01 政府系機関との取引している安心感

Zenkenが取引している
送り出し機関が政府系機関
母集団形成の力と、安心感

02 看護のバックグラウンドを持っている

看護大学、短期大学、看護助手の
資格を持っている人が中心
優秀な人材を確保できる可能性が高い

03 受け入れが進んでいない分優秀な人材が揃いやすい

インド人介護人材の認知度が
まだ低かったので、優秀な人材を
獲得しやすい

目的は5年間転職しないということ
まずは面接を実施して人材の採用を決めることに

04 インド人介護人材採用の流れ

2023年9月：オンライン面接

3名の面接の中から、2名を採用

2024年3月：来日

実際に採用して、非常に優秀な人材だったので
さらに増やしていくことに

2024年4月：現地マッチング会
2024年7月：オンラインで面接

2法人でZenken主催の現地マッチング会に参加
合計6名を内定

2024年12月以降に来日予定

05 インド人介護人材の魅力

01 母集団形成力

人口・移民人口が世界で最も多い国だからこそ母集団形成力が高い
この先の採用の安定性

02 質の高さ

母集団形成力が高いからこそ、看護のバックグラウンドを持った人を
東京でない地域の施設でも採用ができる

03 言語能力の高さ

特に北東部出身の人は、多言語を使用する環境になれているからこそ
言語習得の伸び率が高い
※現在入社して3か月だが、ほかの外国人介護人材よりも伸び率が高い

05 インド人介護人材の魅力（動画）

タニヤさん
2024年3月入国
看護4年制大学出身

ハナさん
2024年3月入国
看護4年制大学出身

06 定着に向けた平成福祉会の取り組み

01 MVP制度

働きがいのある
職場づくりの一環として
年に2回、職員の投票による
MVP投票を実施
（外国人職員も対象）

02 介護福祉士取得に向けた支援

介護福祉士取得に向けた
日本語教育をZenkenに依頼
入国したときから
介護福祉士受験までサポート

03 週休3日制

働き方改革として
週休３日制を導入
年間休日 １５５日
仕事もプライベートも充実した人生を
送れるようにサポートしています

04 外国人職員の故郷への訪問

外国人社員を受け入れる際は、
外国人職員の故郷にご挨拶
ご両親にご挨拶を伺うことで
家族ともども信頼をしてもらい
定着につなげる

そのほか、介護ロボット導入、アパートから施設まで車で送迎、海外研修なども実施

07

地方の介護施設が、現在感じている課題

01
定着がしづらい

特定技能・技能実習は採用はできても
東京など条件の
よい都会に転職してしまう

02
住居の手配

外国人の居住が許可されず
近隣でアパートを見つけられないため
採用を拡大しにくくなっている

03
価値観の違い

日本人であれば理解しているであろうことを理解していないことがある。
（例）仕事中に利用者の隣に座り自分のスマホを見る。利用者の隣に座る際背もたれによりかかり足を組む 等

04
方言の理解

日本一汚いと言われる甲州弁。
日本語学習では習っていないので
理解するのが難しい。
細かなニュアンスを説明できない。

08

行政へお伝えしたいこと
地方において定着に向けたサポートの実施

01
在留資格を限らないトータルな人材育成への補助

現状、EPAに限るなど限定的なケースが多いが、在留資格に限らず、
長く働くために介護福祉士を目指す人材が多くいる。
ただ特定技能や技能実習の人材は、入国時期や日本語レベルが様々なので、
人材に合わせた教育が必要。柔軟な補助を検討してほしい。

また人材の定着には、継続的な育成計画が必要で、受入れ法人は来日から
介護福祉士合格までをトータルで考えている。単発や単年の研修ではない
継続的な視点での補助や仕組みを検討してほしい。

02
家賃を含めた住宅確保への補助

外国人材の住宅確保は、受入れ法人で負担になるケースが多い。
首都圏では住宅への補助が出ている自治体が多く、特に東京都は手厚い。

条件負けしないように努力しているが、法人負担が増加してきているため、
家賃など住宅への補助金を検討いただきたい。

お問い合わせ先

Zenken株式会社
HRインキュベーション事業本部 SSW事業部
Eメール：gc@zenken.co.jp

東京都新宿区 西新宿6-18-1住友不動産新宿セントラルパークタワー 19F
Tel:03-4363-8981 FAX:03-3349-6210

（2024年12月1日から）
東京都港区麻布台1-3-1麻布台ヒルズ 森JPタワー22F
Tel:03-4212-2914 FAX:03-4212-2280

参考資料７

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

第３回（オンラインセミナー）

報告資料

- 是川委員　　資料
- PERSOL Global Workforce 株式会社
  代表取締役社長
  多田　盛弘　様　　資料
- 矢口委員　　資料
- NAVIS Human Resources Private Limited
  Chief Executive Officer
  鴛渕　貴子　様　　資料
- Zenken 株式会社　HR イノベーション事業本部
  SSW 事業部マネージャー事業責任者
  内田　真平　様
  社会福祉法人平成福祉会
  グループホーム ラシーク桂台　施設長
  中村　昌史　様　　資料
- 千正委員　　資料
- 萩原委員　　資料

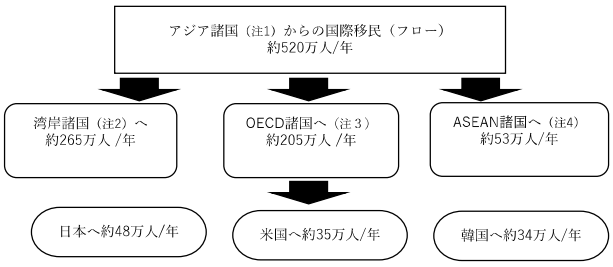
資料１

インドにおける国際労働移住と日本

令和７年1月22日
インドからの介護人材受け入れ拡大に向けたオンラインセミナー
是川　夕
博士（社会学）、国際関係部長
国立社会保障・人口問題研究所

1.グローバルな国際移住の潮流と日本－アジアの状況

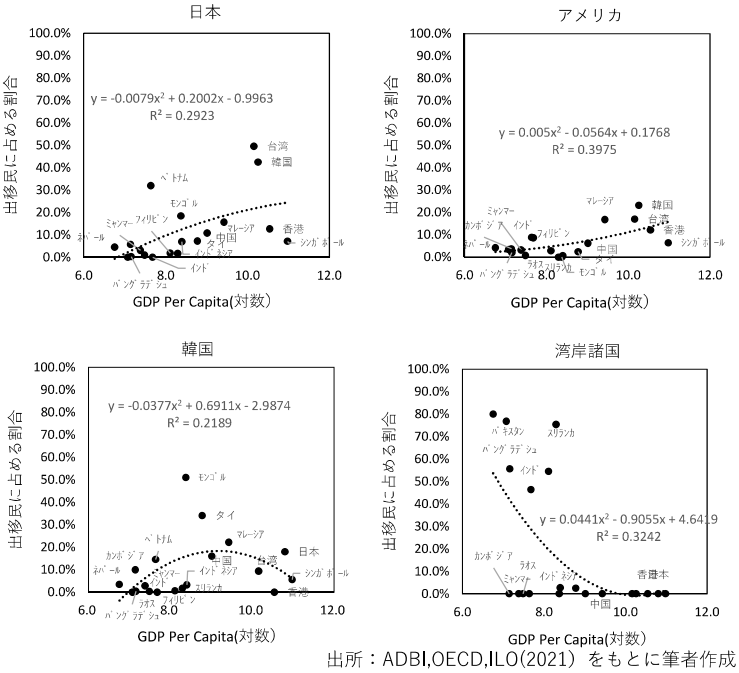
アジアから先進国への国際移住において日本は最大の受入れ国である。



出所：ADBI-OECD-ILO(2024）をもとに筆者作成

（注１）フィリピン、バングラデシュ、中国、パキスタン、インド、ネパール、インドネシア、スリランカ、ベトナム、カンボジア、ラオス、ミャンマー。（注２）湾岸諸国とは湾岸協力会議（Gulf Cooperation Council）加盟国。サウジアラビア、アラブ首長国連邦、カタール、オマーン、クウェート、バーレーン。（注3）中国、インド、ベトナム、フィリピン、タイ、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、インドネシア、ミャンマー、スリランカ、カンボジア、ラオスからの移動。（注4）インド、ベトナム、フィリピン、タイ、パキスタン、バングラデシュ、ネパール、インドネシア、ミャンマー、スリランカ、カンボジア。（注5）各値は2022/23年の値。（注6）日本の値は就労を目的とした在留資格によるアジアからの新規入国者数（入管庁）。

図１：アジア域内の国際人口移動（フロー、2022年）

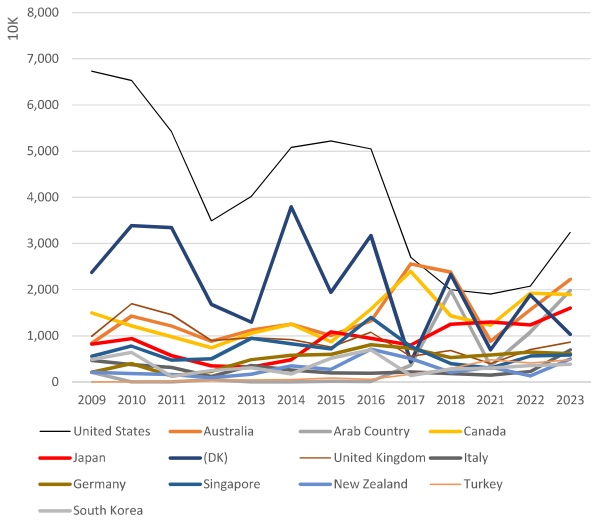


出所：ADBI,OECD,ILO(2021）をもとに筆者作成

図２：アジア諸国からの国際移動の目的地と送出し国の経済水準の関係

1.グローバルな国際移住の潮流と日本(2)－移住希望

日本は主に高学歴層の移住希望先である。



出所：Gallup（2023）より筆者集計

図３：アジア諸国からの移住希望先の推移（上位10カ国）

表１：アジア諸国からの移住希望先（2018-23年平均）

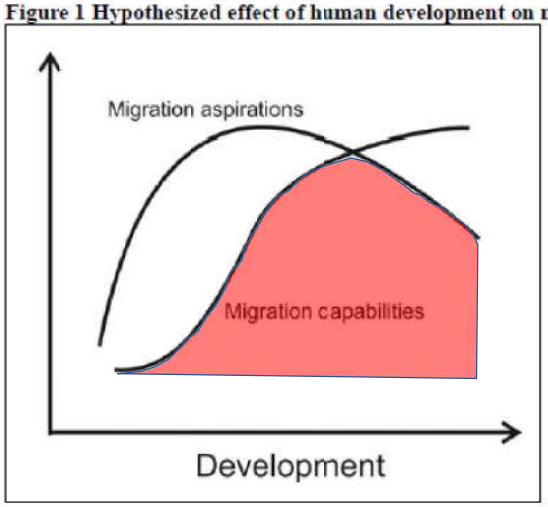
	東南アジア	割合	南アジア	割合	東アジア	割合
1	United States	20.5%	1 Arab Country	10.7%	1 Australia	13.3%
2	Japan	15.7%	2 Australia	9.0%	2 United States	12.6%
3	Canada	7.9%	3 United States	8.0%	3 Canada	9.6%
4	Australia	5.6%	4 Canada	7.9%	4 Japan	7.0%
5	South Korea	5.6%	5 Saudi Arabia	6.9%	5 Switzerland	4.3%
6	Singapore	4.2%	6 United Kingdom	3.9%	6 Germany	3.4%
7	Switzerland	2.7%	7 Japan	3.4%	7 United Kingdom	2.3%
8	United Kingdom	2.6%	8 Germany	3.2%	8 Denmark	2.2%
9	Germany	2.0%	9 Turkey	3.1%	9 Norway	2.1%
10	Thailand	1.9%	10 Italy	2.3%	10 Sweden	2.0%

	義務教育	割合	高校卒	割合	大学卒	
1	Arab Country	9.5%	1 United States	11.9%	1 United States	15.5%
2	Saudi Arabia	8.8%	2 Australia	10.0%	2 Australia	11.7%
3	United States	8.7%	3 Canada	9.4%	3 Canada	10.4%
4	Other Country	6.4%	4 Japan	8.0%	4 Japan	7.9%
5	Australia	5.2%	5 Other Country	7.0%	5 Other Country	5.0%
6	Canada	4.9%	6 Arab Country	6.9%	6 United Kingdom	3.7%
7	Japan	4.3%	7 United Kingdom	4.1%	7 Switzerland	3.2%
8	Turkey	3.7%	8 Saudi Arabia	2.9%	8 Germany	2.6%
9	Germany	3.5%	9 Germany	2.9%	9 Arab Country	2.6%
10	United Arab Emirates	2.3%	10 Singapore	2.7%	10 Singapore	2.4%

出所：Gallup（2023）より筆者集計

1.グローバルな国際移住の潮流と日本(3)

Figure 1 Hypothesized effect of human development on migration capabilities and aspirations



出所：de Haas(2010)

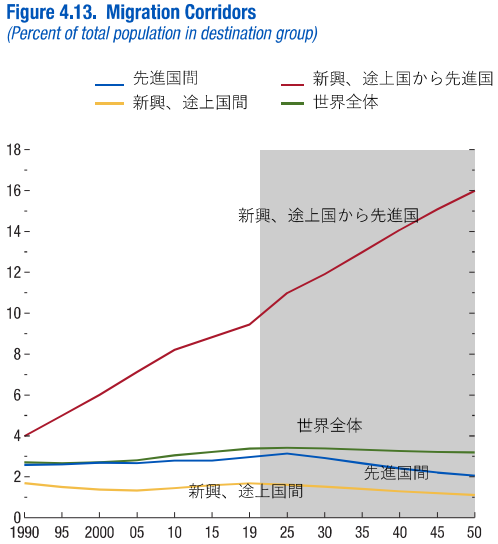
図４：意欲－潜在能力モデル（AC-model）の概念図

1. こうした傾向は近年、理論・実証の両面から確認、支持されている（e.g. de Haas et al. 2020, IMF 2020）。
2. 経済発展とともに、チャンスとしての国際移動への意欲（aspiration）と能力（capability）が高まることで、むしろ国際移動は増加するとされる。
3. 実際、IMFの最新の研究によると、一人当たりGDPが2,000米ドル位になると移民送り出し圧力は低下するものの、高所得国への移動は7,000米ドル位に達するまで高まり続ける。
4. 日本が現在、経験していることもこうした理論と整合的。

⇒アジアの経済成長は日本への移動を増やす。

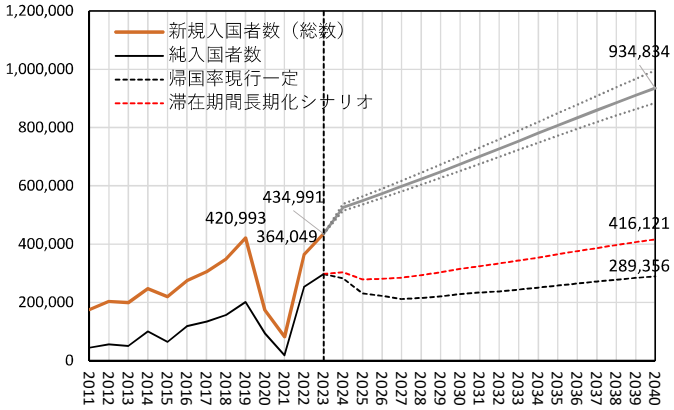
1.グローバルな国際移住の潮流と日本(4) – 見通し

今後も日本を目指す外国人労働者は増加



出所：IMF World Economic Outlook 2020 APR

図５：国際移動回廊（コリドー）の規模の推移



出所：JICA（2024）

図６：2040年までの外国人労働者数の推移
（国籍別総入国者数、及び純入国者数）

インドから海外への労働者送り出し

１．中東・湾岸諸国等を中心としたECR対象国への移民労働者は減少傾向

- 1983年に移民法（Emigration Act 1983）が制定。その後、中東、湾岸諸国を中心とした一部の指定国に働きに行く場合は、出国許可を受ける制度（Emigration Check Required、ECR）が開始。eMigrateシステムへの登録、海外雇用斡旋企業（RAs）の介在等の要件があり、RAsガイドラインでサービス料の上限（3万ルピー）等が定められている。ECR対象国以外の送出しについては、特に要件はない。
- ECR対象国への移民労働許可数は2013～2015年をピーク（80万人前後）に減少しており、2019年が約37万人となっている（2020、2021はコロナの影響で10万人前後）。
- 海外移民ストックは、アラブ首長国連邦、アメリカ合衆国、サウジアラビア、パキスタンの順で、海外送金は増加傾向で2022年1000億ドル、GDPの2.9%となっている。

２．インド政府が「Skill India」、「Beyond Gulf」を推進、日本の送出しにとっては好機に

- インド人の技能向上を目的としてインド技能開発・起業促進省（MSDE）が設置され、2015年から「Skill India」キャンペーンを開始。MSDEの直轄機関であるインド国家技能開発公社（NSDC）が民間機関と提携し、全国でSkill研修を展開している。
- また、「Beyond Gulf」を掲げ、NSDC Internationalを中心にスキル人材の海外送出しに力を入れていることから、日本への技能実習、特定技能の送出しは好機となっている。

インドから海外への労働者送り出し (2)

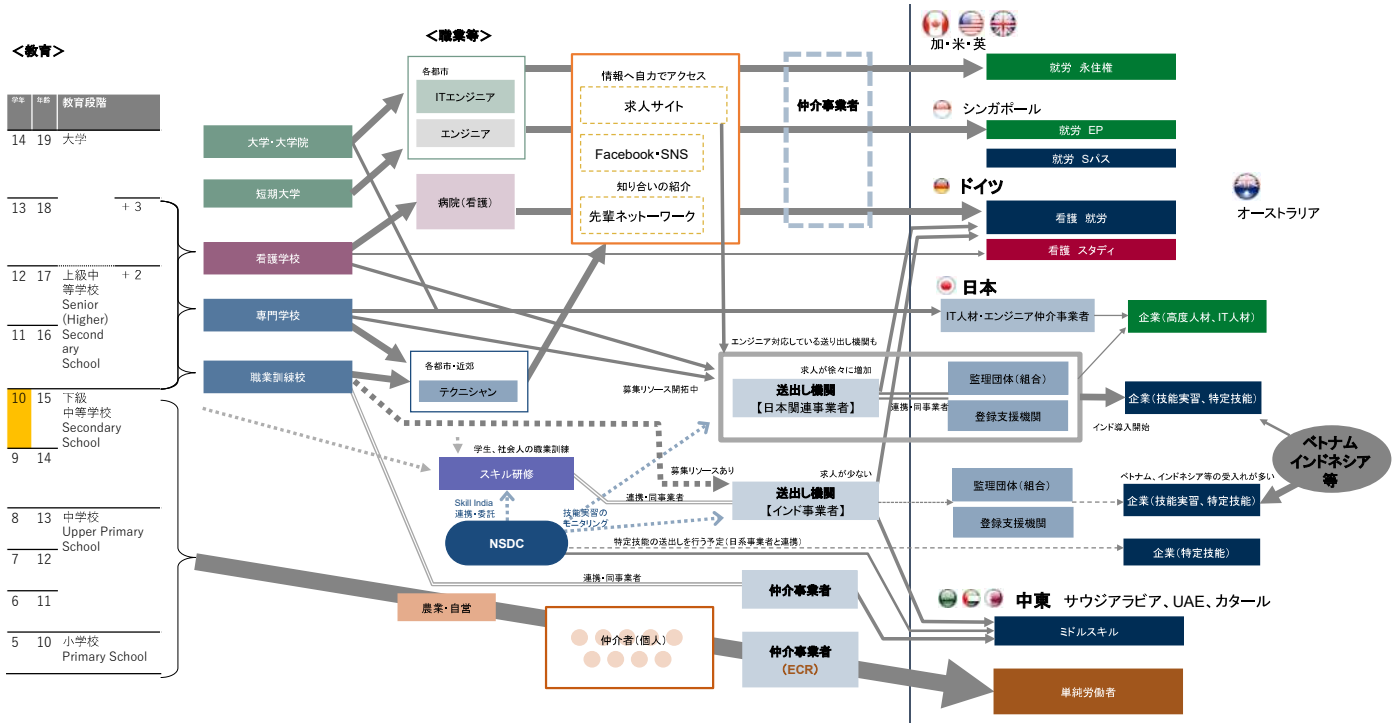
３．インド側（人材）、日本側（受入れ機関等）双方の周知・理解が鍵に

- 2018年にMOUが締結され技能実習が開始。設立された送出し機関では、日本関連事業者は日本企業（受入れ機関）への営業力が強く求人を拡大しているが、インド人材へのネットワークが弱く、インド事業者はインド人材供給のポテンシャルは高いが、日本の労働需要をつかむことができていなかった。インド側（人材）、日本側（受入れ機関、監理団体）それぞれへの周知・理解をどう進めていくかが鍵になっている。

４．介護とドイツ看護との競合、中東・湾岸諸国への中技能人材があらたな競合に

- 日本の介護人材送出しは看護大学卒業者が多い中で、ドイツではインドからの看護師受入れを積極的に進めており、競合となることが予想される。
- 中東・湾岸諸国への中技能人材の送出しが、インド政府のみならず、中東湾岸諸国政府からも推進されており、日本にとって、あらたな競合先として意識していく必要がある。

インド・海外（日本）への仲介の流れ



インドからの人材獲得における課題

① 効率的な候補者の選抜システムの構築

② 透明性の高いマッチングシステム（移住仲介機能）の構築

③ ビジネスサイクルへの迅速な対応

④ 適切な教育、訓練機会の提供

⑤ 職場への定着支援と初期コストの回収

資料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

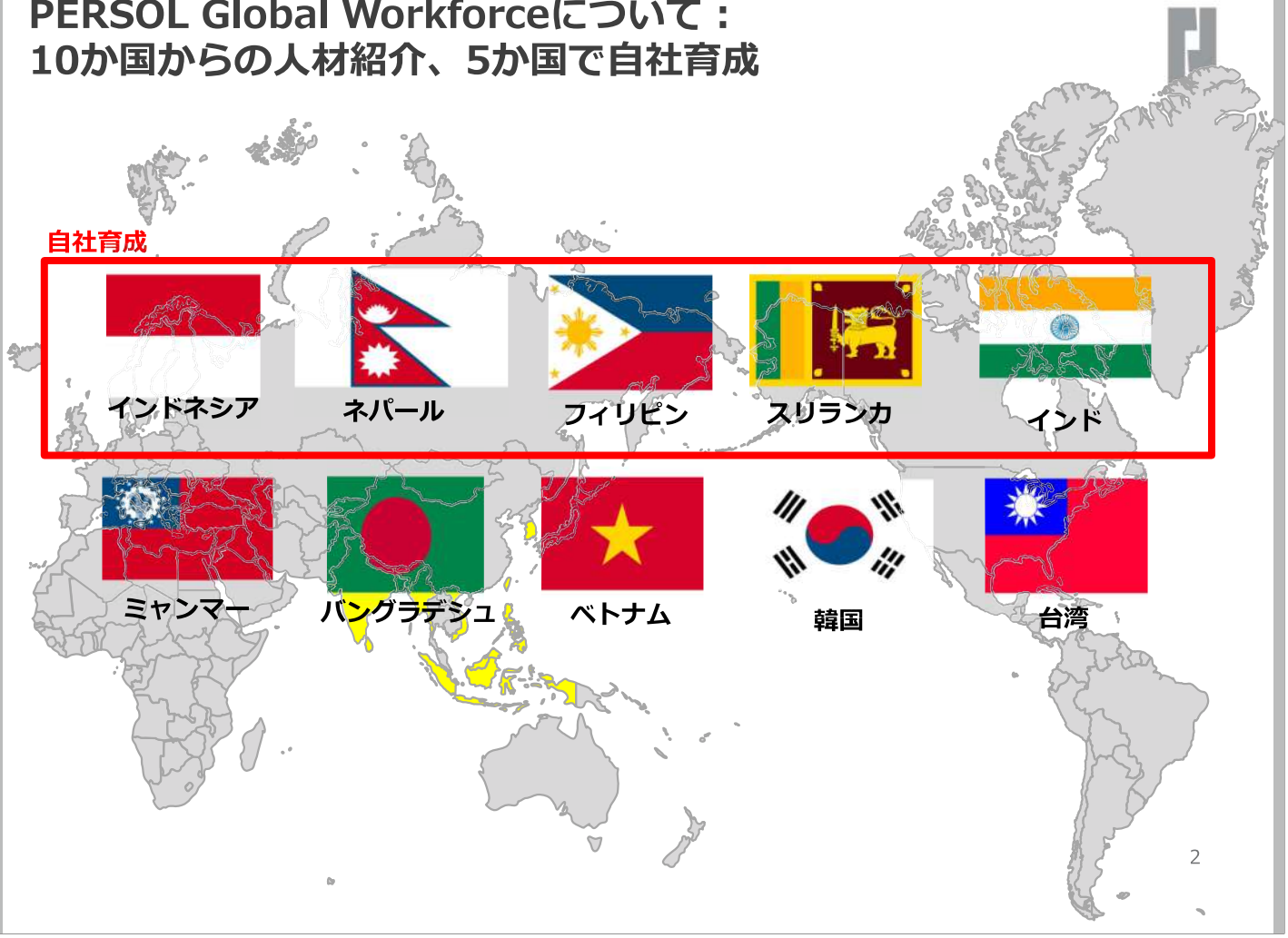
人材紹介会社からみた インドの可能性と課題

2025年1月２２日

PERSOL Global Workforce株式会社

代表取締役　多田盛弘

PERSOL Global Workforceについて：10か国からの人材紹介、5か国で自社育成



人材確保のための多様なルート確保

- 経済成長などによる日本就業希望の人材の減少：ベトナム、フィリピン
- 政治的な状況による供給の不安定化：（過去例）ミャンマー、スリランカ、バングラデシュ
- 制度の変更による供給の不安定化：フィリピン（POLOの最低賃金）、インドネシア（P3MI）

→人材確保で未活用の大きな母集団：

インド14.3億人、バングラデシュ1.7億人

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

専門性のある母集団

国	看護系学校	看護師
ベトナム※1	185	約10万人(2020)
ミャンマー※2	46	約2.4万人（2021）
インドネシア※2	826	約55万人（2023）
インド※4	**5,203**	**約330 万人（2024）**

※1 : Human Resource Development, Employment, and Awareness of Nurses in Viet Nam of Working Abroad.
※2 : The Jakarta Post, https://www.thejakartapost.com/opinion/2023/03/06/preparing-indonesian-nurses-for-global-healthcare.html.
A classic surplus-shortage of nurses in Indonesia
※3 : Number of nurses Myanmar 2011-2021
※4 : INDIA Today, https://www.indiatoday.in/education-today/news/story/number-of-nursing-institutes-offering-ug-courses-rose-by-36-in-9-years-mandaviya-2419950-2023-08-12
https://www.hindustantimes.com/ht-insight/public-health/nurses-are-the-centre-of-india-s-health-care-growth-101730197946013.html

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

インドの日本語学習者

JLPT：2023年12月実施分
※JLPT「2023（令和5）年 第2回（12月）データ」より作成

都市名	N１		N２		N３		N４		N５		合計	
	応募者	受験者	応募者	受験者	応募者	受験者	応募者	受験者	応募者	受験者	応募者	受験者
インド	502	335	2,062	1,547	3,162	2,410	4,446	3,367	9,079	6,805	19,251	14,464

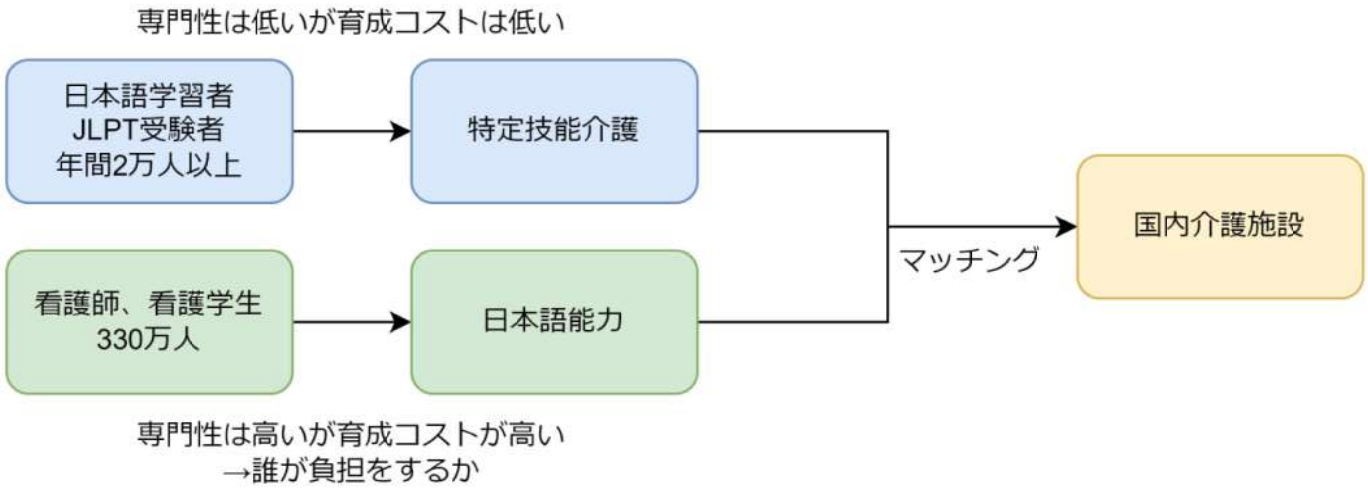
JFT-Basic：2022年1月～2024年7月実施分
※国際交流基金「テスト実施報告」より作成

インド	受験者数	2,928
	合格者数	1,115
	合格率	38%

インドでの人材確保の課題

- 母集団は多いが人材送出しのエコシステムが未発達

→介護分野の現状はNSDCI以外での母集団のアクセスと育成ルートが限定されている



Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

インド人採用の留意点

前提：世界最大の人口を持つ国（28州）であり宗教、言語、文化の多様性は大きい。

- どこの地域出身かを重視する傾向：採用するなら同地域がよい
- カースト：若い世代で国外ではお互い気にしない傾向、ただし日本人がカーストを聞くのは避ける
- 食生活：牛、豚は食べない人が多い。ベジタリアンが日本と比較して多い

Copyright © PERSOL HOLDINGS CO., LTD. All Rights Reserved.

資料４

日本の介護をPRするための
インド現地説明会実施について

JICWELS

現地説明会の目的

海外に日本の介護をPRすること等により、 特定技能により日本の介護現場で就労を希望する外国人材の掘り起こしを行うことを目的とし、インドにおける現地説明会を実施。

送り出し国を対象とした現地・オンライン説明会

1. 目的

介護人材の送り出し国に向けて日本の介護をPRすることにより、
日本の介護現場での就労希望者の掘り起こしを行うことを目的とした説明会を実施。

2. 令和５年度実績／令和６年度予定

＜令和5年度実績（オンライン）＞

対象国	時期
ベトナム	2023年9月27日
フィリピン	2023年11月22日
カンボジア	2023年12月4日
インドネシア	2024年1月10日
ネパール	2024年2月8日

＜令和6年度予定（現地・オンライン）＞

対象国	時期
フィリピン	2024年8月27日
ベトナム	2024年10月10日
インド（北部）	**2024年10月21~25日**
インド（南部）・スリランカ	**2024年11月22~30日**
インドネシア	2025年1月8日
バングラデシュ	**2025年1月29日~31日**

インドにおける現地説明会の実施

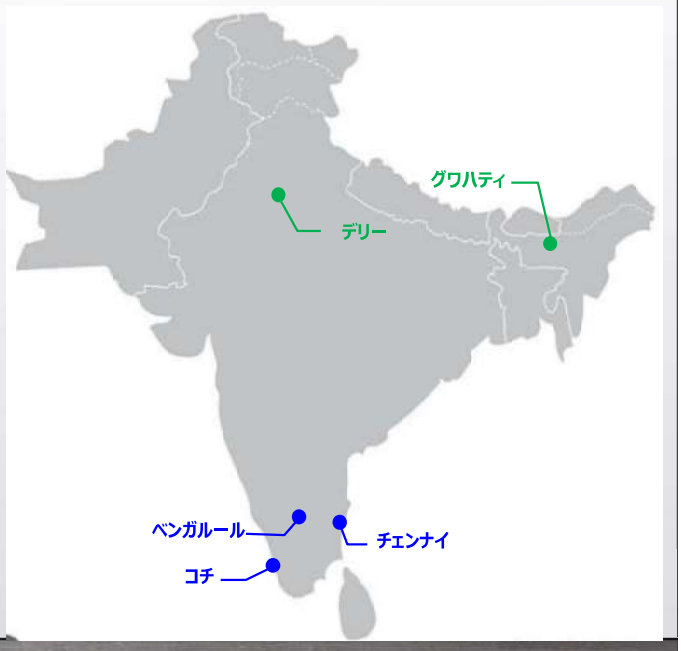
インド北部（2024年10月）

都市	日付	会場	参加者数
デリー	10月21日（月）	日本エデュテック	10
	10月22日（火）	CII Udyong Vihar	29
	10月22日（火）	CII Udyong Vihar	18 (33)
	10月23日（水）	Shri Vishwakarma Skill University	128
グワハティ	10月24日（木）	Assam Downtown University	212
	10月25日（金）	Pragyoti Centre for Performing Arts	106 (11)

※カッコ内の数字はオンライン視聴者

インド南部（2024年11月）

都市	日付	会場	参加者数
ベンガルール	11月22日（金）	Bengaluru City University	133
コチ	11月23日（土）	YMCA International Hall	93
チェンナイ	11月26日（火）	ABK AOTS Dosokai	28
	11月27日（水）	Soka Ikeda College	80



JICWELS

現地説明会 プログラム

説明会は1回あたり2時間程度。下記1)~6)について説明。

1） 日本について
2） 日本の介護について
3） 特定技能制度について
4） 日本の生活について
5） 日本語について*
6） 質疑応答

＊ 現地の国際交流基金に一部説明を依頼。

インド人介護人材の起用

参加者が日本の介護現場や日常生活をより具体的にイメージできるよう、
現在日本で就労中のインド人材に取材・インタビューを実施。

現地説明会の様子

現地説明会の様子

現地説明会の様子

現地説明会の様子

現地説明会の様子

参加者からの主な質問

・介護の仕事をした場合、1日の勤務時間はどのくらいですか？

・日本に行けるようになるまでに、どのくらいの時間がかかりますか？費用はどのくらいかかりますか？

・インドの看護教育を修了している必要はありますか？

・日本語や特定技能試験を勉強するための教材はどうしたら手に入りますか？

・途中で一時帰国することはできますか？

・介護福祉士国家試験を受験するためには絶対に3年以上働かなければなりませんか？

・配偶者を呼べるようになるために最短どのくらいかかりますか？また配偶者は働くことができますか？

所感

・インドは国土が広大で、地域によって人々の特徴も様々であるため、介護の仕事に向いている人材が多く住んでいる州や都市を見極めて選ぶことが重要。

・現地説明会の開催地は、特定技能試験を実施している都市を中心に選定したが、特にグルガオン（デリー郊外）では、介護の仕事に興味を持つ人が少ないように感じられた。

・グワハティをはじめとする北東部の州やケララ州においては、日本の介護に関心を持つ人材に多く参加してもらうことができた。これらの地方部では若年層の雇用が大きな課題となっており、海外就労の機会を求める若者も多く存在する。そのため、日本人が現地で説明を行うと好意的な反応を得ることができる。

・現地の代表者（大学関係者や地方の有力者）による挨拶やセレモニーが予定以上に長くなり、説明会を定刻通りに開始することは困難であった。

・現地において日本の介護に関する情報がほとんどなく、「介護」という職業の存在意義や看護との違いについてなど、基本的な事項から説明を行う必要があった。

・説明会に参加することにより日本の介護に関心を示した人材に対して、日本語学習から日本での就労までの具体的なルートを早急に確立する必要がある。特に地方部は仕事を求める人材は多いが、日本語教育へのアクセスが課題。

・現地説明会を成功させるには、現地の協力者が不可欠。州政府関係者や、大手の看護大学等からの協力が得られれば、多くの集客を見込める。

NAVIS HRの
取り組み

2025年1月22日

会社概要

Company	**NAVIS HUMAN RESOURCES PRIVATE LIMITED　　ナビス ヒューマン リソーシズ**
Management	会長　Rajkumar Sambandam　ラジクマール　サンバンダム　CEO: Takako Oshibuchi　鴛渕 貴子
Data of Establish	**6th November 2002**
Location	JP Chambers ,No. 22/1 5th Block , 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore -560041 Tel: +91-80-4121-8900
Business Services	**■インド人人材育成 Up Skill事業:** 日本語研修（技能実習、特定技能向け・専門スキル研修）・　ドイツ語研修 企業・一般向け語学、ビジネスマナー、カルチャー研修（日本語・ドイツ語） **■採用事業：**バイリンガル人材採用サポート **■人材派遣事業と人材派遣のアウトソーシング事業：**包括的な人材派遣ソリューションをご提案し、貴社の労働力を強化 **■アウトソーシング事業：**経理、コンプライアンス、会社設立、人事業務サポート **■人材紹介のカテゴリー：** 日本：IT ・ AIエンジニア・介護・航空グランドハンドリング・自動車輸送業(トラック運転手) ・建設・車両メンテナンス・ ビル清掃・宿泊・食品加工・農業　他 ドイツ：看護師(一般,小児,老人)・ 看護助手（一般、小児、老年） ・エンジニア（電気、機械、土木、ITなど） インド：バイリンガル人材（日本語、英語、ドイツ語） ・看護師

Certificates

NAVIS HR INDIA				NAVIS HR JAPAN
CERTIFIED ISO 9001: 2015 AND ISO 17024:2012		APPROVED SKILL INDIA INTERNATIONAL NETWORK (SIIN) PARTNER	APPROVED SENDING ORGANIZATION FOR JAPAN TECHNICAL INTERN TRAINING PROGRAM (TITP)	REGISTERED AS SUPPORT ORGANIZATION FOR SSW (SPECIFIC SKILLED WORKER) NO. 19-002525

グループ会社

NAVIS Human Resources Private Limited

設立日：2002年11月6日

JP Chambers ,No. 22/1 5th Block, 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore -560041

Tel: +91-80-4121-8900

株式会社NAVIS

設立日：2017年2月13日

〒150-0012 東京都渋谷区広尾1丁目3-17
オーツービルディング7階

Tel: +81-3-6450-3035,+81-3-6450-3041

81協同組合

設立日：2022年2月22日

〒153-0061
東京都目黒区中目黒1ー1ー13　カーサ中目黒３０１
Tel：０３－６３０３－０４８１

VALUE WINGS FOUNDATION

設立日：2022年11月6日

JP Chambers ,No. 22/1 5th Block , 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore -560041

Tel: +91-80-4121-8900

NAVIS Himan Resources GmbH

設立日：2022年8月1日

Graf-Adolf-Strasse 49 40210 Düsseldorf, Germany

数字で見るNAVIS HR

日本語研修
インドで
23年目

N3レベルを
6ヶ月で合格

日本語研修
教授実績総数
10,000+

日本語講師は
日本語講師資格者&
ネイティブのみ

50,000+
インド人看護師
データベース

世界初
日本語講師体制ネイティブ・講師資格者のみ

インド初
-インド人看護師を日本に紹介
-州政府とMOU締結

NAVISの強み

インド全土からの採用、研修、渡航後の生活指導をワンストップで提供する

技能実習制度（インド政府認定送り出し機関）、特定技能制度の活用
現地人材採用＋日本語研修＋VISA手続き＋受け入れ先の選定+渡航後のフォロー
23年の人材会社としてのネットワークやデータベースに加え、独自の厳しい採用プロセスを経て人材採用を実施しています。

23年の日本語研修の実績

御社が求める人材を育成ご紹介します。適用職種 IT、介護、自動車輸送業（トラックドライバー）、航空グランドハンドリング、外食、宿泊、農業、食品加工、機械など。約1万人のインド人に日本語研修を実施し、インド人の特性を知り尽くしたメソッドは、オリジナルテキストと研修体制に反映し実績を出しています。

インド最速、高品質の体制の強み

日本語講師は全員日本語講師資格を持つ、ネイティブ日本人のみを採用。
世界でも例がない“全員ネイティブ日本語講師資格保持者”は、23年間一貫しています。その結果、N3を5ヶ月で合格に導き（通常は1年半から2年を要する）さらに日本での就業や生活に必要な日本文化やマナー研修も実施しています。

インド：ベンガルールオフィス

■1F

■3F

Training Centre
MEGURU SKILL PORT

日本：東京オフィス

インド初、特定技能送り出し プレスリリース

Press Release
23rd Sep 2020
NAVIS Human Resources Private Limited

NAVIS- India's First Specified Skilled Worker (Caregiver) Travels to Japan
Three Indian Nurses have passed a Specified Skill Worker Test (SSW)

NAVIS Human Resources's CEO, Takako Oshibuchi, is pleased to announce that NAVIS has successfully introduced three Indian nurses to Japan, thereby placing NAVIS at the top-most position as a sending organization, under a specified skilled worker program. Further, CEO shares some of the great insight of NAVIS as she praises the students' who have been a huge part of NAVIS's success over the years. She also brings to light that NAVIS has been thoroughly working toward providing the best student friendly environment through various programs like TITP and SSW.

Moreover, NAVIS has been a sending organization since May, 2019, the company has sent about 25 Indian nurses as caregivers under Government of India-accredited program, TITP. In 2002, NAVIS began as a Japanese language training institution and recruiting organization. Subsequently, the company provides Japanese and English with various globally recognized Language tests as an extension to training, and the introduction of nursing workers to Japanese facilities is observed through a system of professional training and specialized skills.

The total number of trainees of the company is 74, including 25 trainees currently employed in Japan , and 49 trainees in India. By April 2021, the company plans to send a total of 172 trainees.

As India becomes Asia's next leading provider of staffing, the growth of human resources will be the subject of the "skill India" initiative which was formulated by the Indian government. Thus, by offering Japanese language program to Japan, where there is a persistent shortage of manpower, NAVIS aims to provide a truly unique recruitment process and training to help enhance career growth for Indian nurse by upgrading to N3 level in a period of six months.

Furthermore, NAVIS opens about its number of specifications proposed for a specified skilled worker. At the moment, the requirement being about 20, of which 3 have already made it to Japan, whilst, there have already been about 7 employees working at the facility, beginning from May 2019

2020年10月17日渡航

2021年3月3日掲載

インド初、介護 技能実習生送り出し プレスリリース

2019/3/13

インドから初の介護分野の技能実習生が来日 NAVISでは2020年には年間200名以上に拡大

Yahoo News https://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20190313-00000112-kyodonews-int
NEWS COLLECT https://newscollect.jp/article/?id=4784777288303258 57
goo news https://news.goo.ne.jp/article/kyodo_nor/world/kyodo_nor-2019031301001788.html
Oricon NEWS https://www.oricon.co.jp/article/728901/
Rakuten Infoseek News https://news.infoseek.co.jp/article/kyodo_kd-newspack-2019031301001788/
So-net News https://news.so-net.ne.jp/article/detail/1736407/
西日本新聞 https://www.nishinippon.co.jp/nnp/world/article/493916/
NewsPicks https://newspicks.com/news/3741771/
河北新報 https://www.kahoku.co.jp/naigainews/201903/20190313010017 88.html
中日新聞 https://www.chunichi.co.jp/s/article/2019031301001788.html
沖縄TIMES https://www.okinawatimes.co.jp/articles/-/396063
47News https://www.47news.jp/3360075.html
東京新聞 https://www.tokyo-np.co.jp/s/article/2019031301001788.html
福井新聞 https://www.fukuishimbun.co.jp/articles/-/814567
福井新聞D刊 https://www.fukuishimbun.co.jp/articles/-/814565
上毛新聞 https://www.jomo-news.co.jp/news/domestic/international/117828
岩手日報 https://www.iwate-np.co.jp/article/kyodo/2019/3/13/233101
BIGLOBE NEWS https://news.biglobe.ne.jp/international/0313/kyo_190313_1080533382.html
山陽新聞 https://www.sanyonews.jp/article/879674
共同通信 https://this.kiji.is/4784777288303258 57?c=39546741839462401
NNA アジア経済ニュース https://www.nna.jp/news/show/1880202
静岡新聞SBS http://www.at-s.com/news/article/international/610735.html
北海道新聞 https://www.hokkaido-np.co.jp/sp/article/285953
佐賀新聞 https://www.saga-s.co.jp/articles/-/348900
徳島新聞https://www.topics.or.jp/articles/-/174562
愛媛新聞 https://www.ehime-np.co.jp/article/ky2019031302752000 10
信濃毎日新聞
https://www.shinmai.co.jp/news/world/article.php?date=20190313&id=2019031301001788
b.[ビードット]https://b.kyodo.co.jp/politics-international/2019-03-13_1685372/
docomo dmenuhttp://topics.smt.docomo.ne.jp/article/kyodo_nor/world/kyodo_nor-2019031301001788
2NN https://www.2nn.jp/newsplus/1552563417/
Toonippo https://www.toonippo.co.jp/articles/-/164341
さんにちEye https://www.sannichi.co.jp/article/2019/03/13/80201866
カナロコ https://www.kanaloco.jp/article/entry-154073.html
神戸新聞 https://www.kobe-np.co.jp/news/zenkoku/compact/201903/sp/p1_0012143460.shtml
山陰中央新報 http://www.sanin-chuo.co.jp/www/contents/1552465361807/index.html
琉球新報 https://ryukyushimpo.jp/kyodo/entry-888219.html
下野新聞https://www.shimotsuke.co.jp/articles/gallery/144721?ph=1
四国新聞 http://www.shikoku-np.co.jp/national/international/photo.aspx?id=20190313000482&no=1
下野新聞 http://www.connectnews.jp/post?id=4784777288303258 57
京都新聞 https://s.kyoto-np.jp/top/article/20190313000102/1
デイリースポーツ https://www.daily.co.jp/society/world/2019/03/13/0012143461.shtml?ph=1

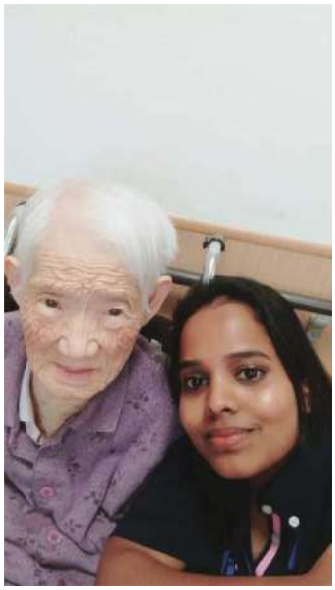
NAVIS HR
技能実習生
特定技能生のご紹介

SSW 特定技能 Specified Skilled Worker

TITP Technical Intern Training Program

候補者の渡航

受入施設での一コマ



NAVIS HR
州政府との
提携プロジェクト

テランガナ州

Telangana Overseas Manpower Company Ltd.,
(A Govt. of Telangana State Undertaking)

テランガナ州の看護師を、特定技能の介護人材として日本に紹介

■MOU調印　２０２２年１２月１６日

■授業風景

■面接風景

ウッターラカンド州

ヨガの聖地、リシュケシュのある同州から、
医療人材に日本語研修を実施。技能実習で日本の介護施設にご紹介

■授業風景

■州政府主催の激励式

■州政府との調印式

メガラヤ州

2023年8月4日、北東部メガラヤ州初のジョブフェア開催。1200人の同州の看護師が集合。2024年5月、メガラヤ州首相が来日。メガラヤ州出身の生徒と日本で対面しメディアで注目された

■２０２３年８月４日
ジョブフェアの様子

覚書締結 2023年12月7日

■CONRAD州首相が２０２４年５月30日に受け入れ施設神戸海星病院を表敬。メガラヤ州出身の生徒と対面

■州政府がNAVIS HR へ訪問しメガラヤ州の生徒を激励

アンドラプラディッシュ州

選挙後、最も強い州と言われるアンドラ・プラデシュ州と日本とドイツに看護師を送ることで調印。

覚書締結 2024年1月23日

■2024年1月23日　MOU調印

■ 2024年.8月2日 APSSDCの新CEOとプロジェクト推進について会

オディシャ州

インド随一のトラック教習所を構える同州から、世界初、日本へ外国人ドライバーを送り出す。

覚書締結 2024年6月18日

■Odisha 州政府とMOU調印　２０２４年６月１８日

■ドライバー採用会を州政府が激励：メディア掲載多数

ジャールカンド州

ジャールカンド州は道路、鉄道、水路、空路など、世界との接続性が良く、州内を通る「黄金の四角形」高速道路網が整備されており、主要都市との距離が近い。首都ラーンチーには専用のIT団地が設立されていて巨大な人材を日本での仕事を紹介していく

覚書締結 2024年9月30日

アッサム州

主要都市であるグワハティは、インド東北地域の重要な商業拠点として発展しています。州内の道路、鉄道、水路、空路のインフラが充実しており、国内外との接続性に優れています。北東州の玄関口であるアッサム州から人材を輩出します。

覚書締結 2025年1月20日

NAVIS HRは、ASDMとMOUを締結しました。この協力により、インドの若者に世界クラスのスキル開発とキャリアの道を提供し、彼らにグローバルな機会を与えるという使命が強化されます。今回のパートナーシップを通じて、私たちはアッサム州の若者の才能を育成し、雇用能力を高め、夢を現実に変えていくことを目指しています。

NAVIS HR × 州政府 提携プロジェクト 進捗

1,テランガナ州
2022年12月15日、テランガナ州とMOUを締結
第一陣は2022年12月27日に25名でスタート
第2陣は2023年2月6日に25名で開始

2,ウッタラーカンド州
2023 年 3 月 4 日 ウッタラーカンド州と覚書締結
2023年7月13日、34人のメンバーで
第1、第2バッチを開始

3,メガラヤ州
2023年12月7日、メガラヤ州とMOU調印
2023年8月22日,9月　第1、第2バッチを開始

4,アンドラ・プラデシュ州
2024年1月23日、アンドラ・プラデシュ州とMOU調印

5,オディシャ州
2024年 6 月18日にオディシャ州とMOU調印
2024年7月21日　ドライバーバッチ開始

6,ジャールカンド州
2024年9月30日にジャールカンド州と覚書を締結

7,アッサム州
2025年1月20日にアッサム州と覚書を締結

協議中
トリプラ州
ポンディシェリー州
タミル・ナド州

NAVIS HR
他業種

航空グランドハンドリング

インドから初、航空グランドハンドリングの人材を日本に送出

■2024年5月23日　羽田空港で働く、退役軍人の研修生

(AWPO)

2023年10月17日　ANA社との面談@AWPO

■2023年10月16日退役軍人の職業紹介をするAWPOと初の海外向け職業紹介提携パートナーとして調印

自動車運送業：トラック運送業

**アショクレイランドはインドの大手自動車メーカーで主に中大型商用車を扱い、
商用車市場ではタタ・モーターズに次いで第2位のメーカー。
ドライバー訓練所で研修したドライバーに、NAVIS HRが日本語研修をし、日本にトラックドライバーをご紹介していきます。**

Govt. Odisha　HMV Driver Training INSTITUTE　ASHOK LEYLAND

NAVIS HR
CSR プロジェクト

未来を翔けるCSRプロジェクト

NAVIS HR
NO BOUNDARIES

MITSUI&CO.

CSRファンドを活用して、インド独自のスキームを運用。貧困層から優秀な看護師を日本へ派遣することが出来る、他国にない透明性のあるスキーム。
最初のCSRファンドは、インド三井物産より受託。

VALUE WINGS

INDIA'S YOUTH CSR PROJECT SOARING TOWARD THE FUTURE

MITSUI&CO.

NAVIS HR

NAVIS HR
北東州プロジェクト

NEC プロジェクト

外郭団体の入札に、NAVIS HRが落札。
北東州から年間100名の若者に日本で働く機会を
与えるためにアッサム州、ナガランド州、ミゾラム州の3ヶ所で日本語研修を開始。

NO
BOUNDARIES

NAVIS HR
NO BOUNDARIES

インドの可能性と NAVIS HRの介護人材の クオリティのご紹介

2025年1月22日

1

NAVIS HR
NO BOUNDARIES

インドについて、NAVIS HRについて
動画をご覧ください。

2

https://youtu.be/PTMvBngEU9M?si=ze53Hrelfr-7s5LC

3

インド人材が地方再生に成功　福井県勝山市　さくら荘

福井テレビ　ドキュメンタリー『私たちインドから来ました～15人が起こした小さな奇跡～』
https://youtu.be/_pvuVtqAstI?si=VCecJh-pe9PxEoeo

第32回FNSドキュメンタリー大賞ノミネート作品（制作：福井テレビ）『私たちインドから来ました～15人が起こした小さな奇跡～』
https://www.fujitv.co.jp/fujitv/news/20230867.html

4

インドからの介護人材受入れ拡大に向けたオンラインセミナー
Zenken株式会社の取り組み紹介

Zenken株式会社
HRインキュベーション事業本部
SSW事業部
Tel:03-4212-2914

Zenken

COPYRIGHT (c)ZENKEN CORPORATION.ALLRIGHTS RESERVED.

スピーカー紹介

内田　真平

ZENKEN株式会社
HR インキュベーション事業本部
SSW 事業部
マネージャー/ 事業責任者
国家資格 キャリアコンサルタント

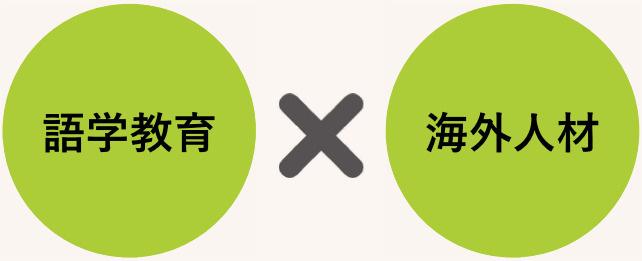
東証一部上場企業に入社後、シンガポール、インドネシアに駐在し拠点設立や法人営業を経て、2020年にZenkenに入社。
2022年～外国人介護人材事業を開始。
グループ会社にて介護施設の運営事業を開始。

外国人材の定着を目的とした教育プログラムの開発、海外の政府機関・教育機関・国内の地方自治体と提携し人材育成から紹介までのワンストップサービスを提供。

厚生労働省 令和６年度 老人保健健康増進等事業
「外国人介護人材の受入れ・定着にむけた効果的なICT機器等のツールの利用に関する調査研究事業」
検討委員

Zenkenとは

海外人材と語学教育に係る様々なソリューションを通じて
社会課題の解決に貢献することを目指しています



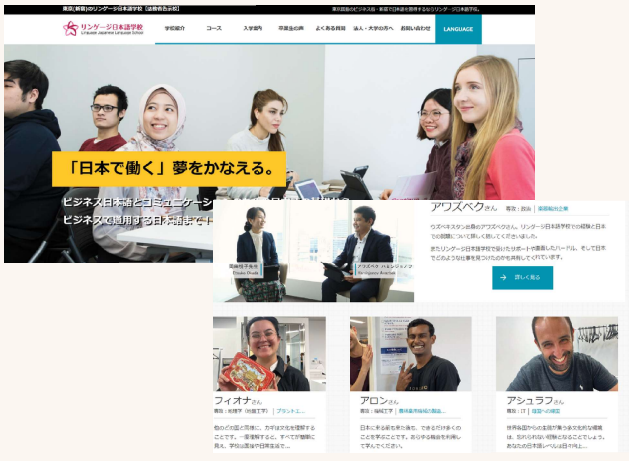
会社名	Zenken株式会社
代表者	代表取締役社長　林　順之亮
設立	1978年7月（創業1975年）
所在地	東京都港区麻布台1丁目3-1 麻布台ヒルズ森JPタワー22F
資本金	438,788千円
上場市場	東京証券取引所グロース市場（7371）
従業員数	475名
連結子会社	全研ケア株式会社（出資比率100%）

※2024年6月30日現在

Zenkenの特徴

日本語学校の運営

「日本で働く」夢をかなえる。を
モットーにビジネス日本語を教える
日本語学校を運営



介護施設の運営

介護施設を実際に運営し
ノウハウを蓄積

Zenkenのサービス

「定着」に重きを置きワンストップでサポートします

人材紹介

1 優秀な人材のご紹介

インドの政府系機関や
インドネシアの老舗企業と
提携し看護大/短大/看護助手
を紹介します

定着に向けた支援

2 約50年の教育実績を活かした日本語教育力

介護福祉士の
国家資格取得を目指した
5年間にわたる
コホート型教育

3 持続可能な受入れ体制の構築

やさしい日本語研修
異文化理解研修
自社施設で培った人材受入
ノウハウの提供

介護福祉士 国家資格 取得

定着と長期就労

入国後のサポート

日本人職員向けの研修から、外国人職員向けの初任者研修・実務者研修まで
外国人が定着する際に必要な体制づくりをZenkenに任せられる

ZENKEN NIHONGO 介護

介護福祉士の取得に特化した5年間にわたる日本語教育プログラム

日本人職員向けの研修

外国人とのコミュニケーションに役立つ**やさしい日本語**、弊社外国人社員による**異文化理解**

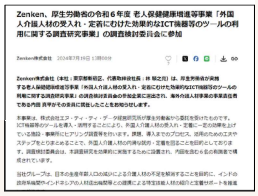
初任者研修・実務者研修

外国人職員でも受講可能な初任者研修、実務者研修

三幸福祉カレッジ
×
Zenken

これまでの主な取り組み事例

厚生労働省の令和６年度 老人保健健康増進等事業
「外国人介護人材の受入れ・定着にむけた
効果的なICT機器等のツールの利用に
関する調査研究事業」の
調査検討委員会に参加


Zenken、厚生労働省の令和６年度 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れ・定着にむけた効果的なICT機器等のツールの利用に関する調査研究事業」の調査検討委員会に参加

第一興商のエルダーシステムをインドに送り、
Zenkenが教育プログラムを作成。
レクリエーション人材を育成

第一興商とZenken、外国人の介護レクリエーション人材の育成に向けた業務提携契約を締結

日本教育クリエイト社の運営する
「初任者研修」及び「実務者研修」を
外国人介護人材を対象に提供

Zenken、日本教育クリエイトと外国人介護人材向けに研修プログラムを共同提供

Zenken、地方自治体向けに外国人介護人材の受入れ・定着支援サービスを開始
～第一号として新潟県より「外国人介護人材定着支援研修」を受託～

Zenken、地方自治体向けに外国人介護人材の受入れ・定着支援サービスを開始
～第一号として新潟県より「外国人介護人材定着支援研修」を受託～

鳥取県より
「令和６年度外国人介護人材受入職員研修事業」を受託。
日本人職員に対するセミナーを実施

Zenken、鳥取県より「令和６年度外国人介護人材受入職員研修事業」を受託

そのほか

■自治体関連
・埼玉県老人福祉施設協議会　施設長研修会
・介護事業者連盟　斉藤理事長　共催セミナー
・千葉県社会福祉協議会　制度説明会
・茨城県老人福祉施設協議会 海外人材セミナー

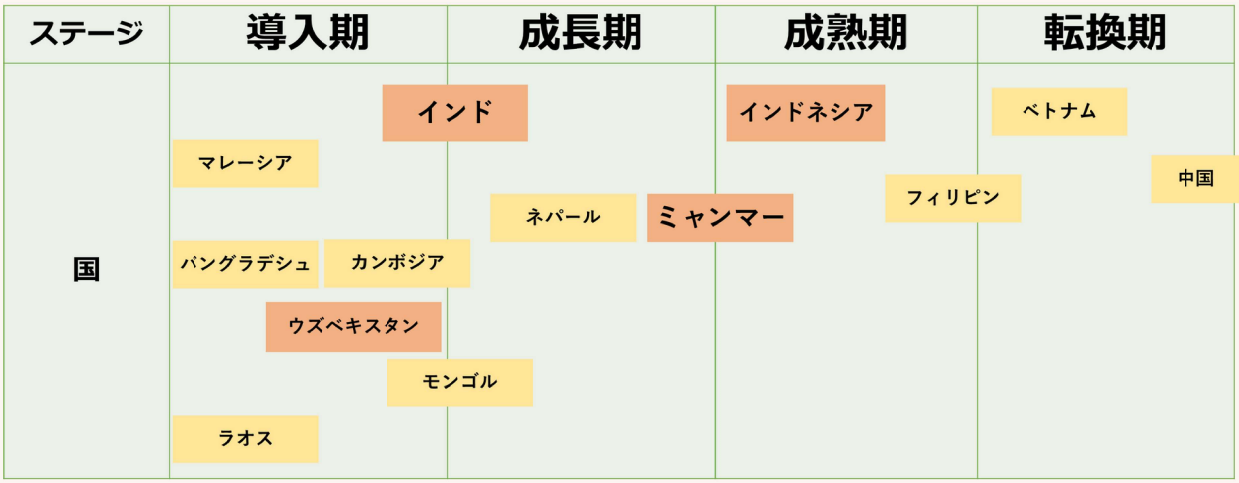
・東京都介護福祉士会 やさしい日本語研修
・介養協関東信越ブロック やさしい日本語研修

■そのほか
・高齢者住宅新聞 介護経営サミット　登壇
・「住まい×介護×医療展」展示会セミナー
・調査報告書
・三菱UFJリサーチ&コンサルティングレポート
・厚労省によるNSDCへのヒアリング会開催
・厚労省・インドワーキンググループヒアリング

インドにおけるZenkenの取り組み

Zenkenがインドを選ぶ理由

労働供給力のトレンド



各国の労働力人口、国籍別在留外国籍数 前年比率、
SSWテスト実施状況データから自社作成

インドにおけるZenkenの取り組み

2019年　ベンガルールにZenken India設立
　　IT人材事業開始
　　インド国内大学51校に「Japan Career Center」

2022年　海外介護人材事業開始
2023年　NSDCIとの連携
2024年　宿泊人材紹介の協業に合意

NSDCIとは

インド国家技能開発公社（National Skill Development Corporation: NSDC)の国際部門
国際基準の技能教育を提供し、海外での雇用機会を拡大することを目的に
人材の育成から送りだしも実施している
25か国以上の国と、連携体制を構築している

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

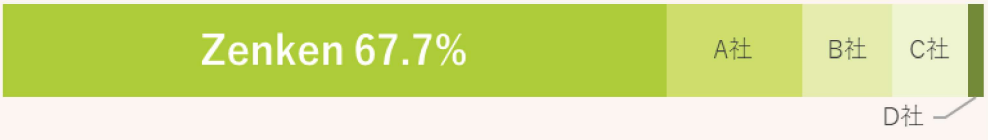
国民のスキルを身に着ける支援を実施
インド政府　技能開発・企業省が49%、民間企業が51%の株を保有
資金提供や、スキル機関や民間企業の育成を行っている
技能実習制度の管理監督機関

（補足）NSDCIとは

送りだし機関について

外国政府認定送り出し機関数（技能実習を扱う機関数）
24件（2024年11月15日）
そのうち、稼働しているのが10機関程度
https://www.otit.go.jp/files/user/241111_IND.pdf

NSDCIからの介護人材紹介実績 （内定獲得数含む）2024/10/1現在

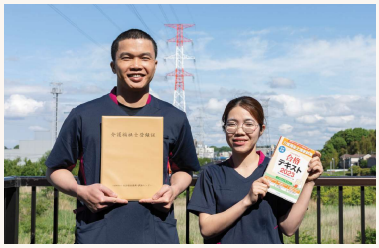


インド人材の受け入れと定着のために

基本的にはほかの国籍の人材と同様

介護福祉士を目指すための日本語研修

「介護福祉士」資格取得をサポートする日本語教育プログラム



母国語による支援

母国語の社員によるきめ細やかな支援

日本人職員向けの研修

「やさしい日本語」「異文化理解」などの日本人職員向けの研修

インド人材の受け入れと定着のために

介護福祉士資格取得を強力にバックアップするプログラム

手厚い日本語教育

体系的なカリキュラム

日本語力アップ 及び”介護福祉士の取得”を目標に5年間に亘る計画された語学教育プログラム

専門的かつ優秀な講師

指導指導にあたるのは、「介護現場で働く外国人のための日本語教育」に精通した講師のみを厳選

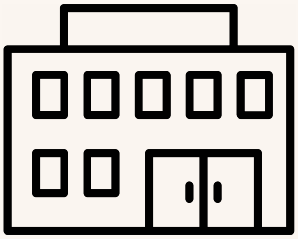
挫折させない「コホート型」学習プログラム

学習進捗レポート

定期的に提出

定着支援に必要な情報を提供

- 学習状況
- 仕事や生活における不安など
- 仕事のモチベーションなど



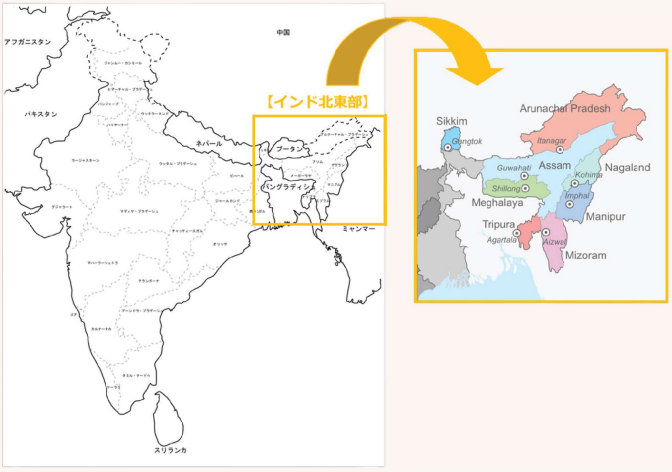
介護施設

補足資料

インド人材の紹介における特徴①

北東部の人材を中心にご紹介

インド北東部の地図



インド北東部の人材の特徴

他の地域と大きく異なる背景

- 民族的、文化的にアジアに近い※肉、魚を食べる米食文化
- チベット・ビルマ語系や少数部族毎の言語があるなど多様
- キリスト教や他教の割合が高い
- 識字率が高い ※キリスト教の影響
- イギリス植民地時代は、他地域と隔絶される形で統治
- ベジタリアンが少数派

インド人材の紹介における特徴②

看護大学／短大卒・看護助手の資格保有者のみに絞って人材を育成

インド人材の紹介における特徴③

2～3か月ごとに「Zenken」クラスを作り人材を育成

適性検査と試験を合格した優秀な人材の中から
Zenkenクラス受講者を選抜

応募者

バッチ1　研修　面接・内定　→ 入国

バッチ2　研修　面接・内定　→ 入国

バッチ3　研修　面接・内定　→ 入国

•4年制大学、短大の看護学科卒業者
•インドの看護助手養成プログラムの修了者　*1
※いずれも原則25歳以下

NSDCIでの研修(6～8か月)

日本語教育　約1200時間
　日本語基礎(N5,N4)～中級(N3)の一部、
　コミュニケーション能力
　特定技能試験対策（介護技能評価試験、介護日本語評価試験）など

Zenkenでの研修（内定～来日)3～6か月

日本語実践研修 約20時間
来日前日本語研修　約32 時間
入国前オリエンテーション（随時）

*1　インドの看護助手養成プログラム （座学240時間　実習180時間）
実施している内容：入浴介助、食事介助、排泄介助、移乗介助、検体・医薬品・文書等の取扱、病棟での日常業務のサポート、
終末期ケアとエンゼルケア、安全で健康的な職務環境の維持、感染予防方針と廃棄物、排泄物等の取扱い手順の遵守　など

人材とのマッチング

●現地マッチング会 定期開催
●オンライン面談はいつでも可能
●2025年 自治体主催で県内事業者向け現地マッチング会

Instagram　Youtube　Facebook　Zenken 介護　Zenken株式会社

海外発信　国内発信

その他、業界紙や全国紙にも掲載いただいており、今後
も様々なメディアで発信していきます！

お問い合わせ先

会社名：　Zenken株式会社
部署名：　HRインキュベーション事業本部
電話：　03-4212-2914
メール：　gc@zenken.co.jp

インドからの介護人材受入れ拡大に向けたオンラインセミナー
平成福祉会の取り組みとインド人材のご紹介

社会福祉法人平成福祉会
中村 昌史

目　次

01　平成福祉会の概要について
02　外国人雇用における課題
03　インド人採用のきっかけ
04　インド人採用の流れ
05　インド人介護人材の魅力
06　平成福祉会の定着に向けての取り組み

01

社会福祉法人平成福祉会　概要

名称 社会福祉法人 平成福祉会
法人所在地 山梨県大月市大月町真木4660
本部事務室 山梨県大月市猿橋町桂台1-100-1
理事長 相馬秀守
開設日 1989年（ 平成元年）12月6日
事業内容
　特別養護老人ホーム（大月市、上野原市）
　デイサービス（大月市3か所、上野原市、都留市、道志村）
　ショートステイ（大月市、上野原市）
　居宅介護支援事業所（大月市）
　認知症グループホーム（大月市）
　放課後等デイサービス（大月市）
職員数 190名（2024年11月１日時点）

01

社会福祉法人平成福祉会　概要
外国人雇用状況

2009年	フィリピン日系人6名採用
2010年	フィリピン日系人6名退職
2018年	インドネシアEPA現地面接会参加
2019年	カンボジア技能実習生2名採用
2019年	インドネシアEPA介護2名採用
2020～2022年	特定技能7名採用（ベトナム2、フィリピン1、インドネシア２、ネパール２） ※2024年3月までに7名全員退職
2021年	インドネシアEPA1名採用
2022年	中国人看護師採用
2022年	インドネシアEPA1名、フィリピンEPA1名採用

02 外国人雇用における課題

外国人の確保と定着が難しい

•転職、近隣他法人への転職、最低賃金の違い
•採用は容易であるが、転職してしまう

定着を謳っているZenkenと取引

インドネシア人材、日本語教育をサポートしてもらう中で
信頼できる会社と感じる

03 インド人採用のきっかけ
今後の国を模索していたところ、Zenkenからインドを紹介
3つの魅力からまずはチャレンジをしてみることに

01 政府系機関との取引している安心感

Zenkenが取引している
送り出し機関が政府系機関
母集団形成の力と、安心感

02 看護のバックグラウンドを持っている

看護大学、短期大学、看護助手の
資格を持っている人が中心
優秀な人材を確保できる可能性が高い

03 受け入れが進んでいない分優秀な人材が揃いやすい

インド人介護人材の認知度が
まだ低かったので、優秀な人材を
獲得しやすい

目的は5年間転職しないということ
まずは面接を実施して人材の採用を決めることに

04 インド人介護人材採用の流れ

2023年9月：オンライン面接

3名の面接の中から、2名を採用

2024年3月：来日

実際に採用して、非常に優秀な人材だったので
さらに増やしていくことに

2024年4月：現地マッチング会
2024年7月：オンラインで面接

2法人でZenken主催の現地マッチング会に参加
合計6名を内定

2024年12月以降に来日予定

2024年12月：2名来日

05 インド人介護人材の魅力

01 母集団形成力

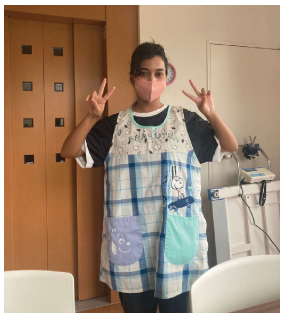
人口・移民人口が世界で最も多い国だからこそ母集団形成力が高い
この先の採用の安定性

02 質の高さ

母集団形成力が高いからこそ、看護のバックグラウンドを持った人を
東京でない地域の施設でも採用ができる

03 言語能力の高さ

特に北東部出身の人は、多言語を使用する環境になれているからこそ
言語習得の伸び率が高い
※現在入社して3か月だが、ほかの外国人介護人材よりも伸び率が高い



06

定着に向けた事例

01
MVP制度

働きがいのある
職場づくりの一環として
年に2回、職員の投票による
MVP投票を実施
（外国人職員も対象）

02
介護福祉士取得に向けた支援

介護福祉士取得に向けた
日本語教育をZenkenに依頼
入国したときから
介護福祉士受験までサポート

03
週休3日制

働き方改革として
週休３日制を導入
年間休日 １５５日
仕事もプライベートも充実した人生を
送れるようにサポートしています

04
登録支援機関のやりとり

インド人社員による支援に加えて
介護福祉士を目指した
日本語教育と、
定期的なレポートによる支援

そのほか、介護ロボット導入、アパートから施設まで車で送迎、海外研修なども実施

07

地方の介護施設が、現在感じている課題

01
定着がしづらい

特定技能・技能実習は採用はできても
東京など条件の
よい都会に転職してしまう

02
住居の手配

外国人の居住が許可されず
近隣でアパートを見つけられないため
採用を拡大しにくくなっている

03
価値観の違い

日本人であれば理解しているであろうことを理解していないことがある。
（例）仕事中に利用者の隣に座り自分のスマホを見る。利用者の隣に座る際背もたれによりかかり足を組む 等

04
方言の理解

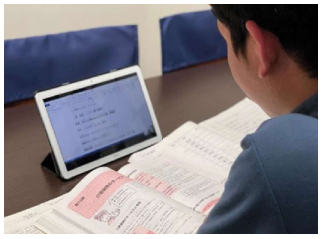
日本一汚いと言われる甲州弁。
日本語学習では習っていないので
理解するのが難しい。
細かなニュアンスを説明できない。

08 行政へお伝えしたいこと
地方において定着に向けたサポートの実施

01
在留資格を限らないトータルな人材育成への補助

現状、EPAに限るなど限定的なケースが多いが、在留資格に限らず、
長く働くために介護福祉士を目指す人材が多くいる。
ただ特定技能や技能実習の人材は、入国時期や日本語レベルが様々なので、
人材に合わせた教育が必要。柔軟な補助を検討してほしい。

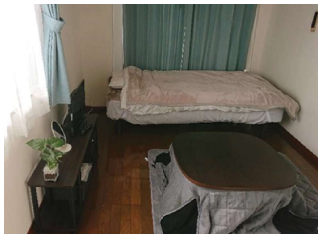
また人材の定着には、継続的な育成計画が必要で、受入れ法人は来日から
介護福祉士合格までをトータルで考えている。単発や単年の研修ではない
継続的な視点での補助や仕組みを検討してほしい。



02
家賃を含めた住宅確保への補助

外国人材の住宅確保は、受入れ法人で負担になるケースが多い。
首都圏では住宅への補助が出ている自治体が多く、特に東京都は手厚い。

条件負けしないように努力しているが、法人負担が増加してきているため、
家賃など住宅への補助金を検討いただきたい。



お問い合わせ先

Zenken株式会社
HRインキュベーション事業本部 SSW事業部
Eメール：gc@zenken.co.jp
東京都港区麻布台1-3-1麻布台ヒルズ 森JPタワー22F
Tel:03-4212-2914 FAX:03-4212-2280

資料７

インド人材に日本の介護に来てもらうために

千正　康裕
株式会社千正組代表取締役社長
（元在インド日本国大使館一等書記官、元厚労省医療政策企画官）

2025/1/22

目次

1. 自己紹介　P.02

2. 外国人労働者をめぐる３つの競争（業種、送出国、県）　P.06

3. なぜ今インド？　P.14

1. 自己紹介

厚労省時代（2001 – 2019.9）

千正組 SENSHO-GUMI

- **ルールづくり**　８本の法改正（年金、雇用、子育て、女性、育休、虐待、再生医療）
- **政治を知る**　秘書官　政策づくりの政治サイドの動きをサポート
- **インド×厚労省**　**厚労省初のインド大使館。日本の医療機器審査簡素化、技能実習・社会保障の協定など**
- **省全体の調整、新しい課題**　骨太の方針、財政・社会保障、規制改革、税制、**外国人労働者**、地域共生など
- **管理職**　医療政策、医療の国際展開、医師の働き方改革など
- **採用活動**　10年以上面接官や業務説明会に
- **働き方改革**　業務改善、若手チーム、オンライン議員レク

「制度づくり」「政策の決まり方」「新規政策立ち上げ」「インド」の経験

会社概要

千正組 SENSHO-GUMI

基本情報

社名　株式会社千正組

設立　2020年1月6日

資本金　100万円

所在地　〒113-0033　東京都文京区本郷 7-2-12-801

代表　千正康裕

URL　https://senshogumi.co.jp/

事業内容

１．政策立案支援事業

２．ネットワーキング支援事業

３．行政営業支援事業

４．インド連携支援事業

沿革

2019年 10月　千正康裕が厚生労働省を退職し、個人事業主として創業

2020年　1月　株式会社千正組へと法人化

2021年 10月　文京区本郷に事務所開設

2025年　1月現在　社員８名
※厚労省出身者６名（兼業を含むと８名）、自治体幹部経験者、コンサル経験者、医師、研究者など。

株式会社千正組（2020.1 – 現在）

千正組 SENSHO-GUMI

（1）医療、介護、福祉、労働分野などのコンサルティング（官民連携・政策提案）

（2）政策提言（国会議員、政府、企業、NPOなど）
内閣府男女共同参画局安全・安心WG構成員
厚労省委託事業若年女性支援調査研究WT委員

（3）日本とインドの協力（医療業界のインド進出、インド人材など）
※　2023年後半からインドの相談が再び増えてきた（MEJインドアドバイザー）

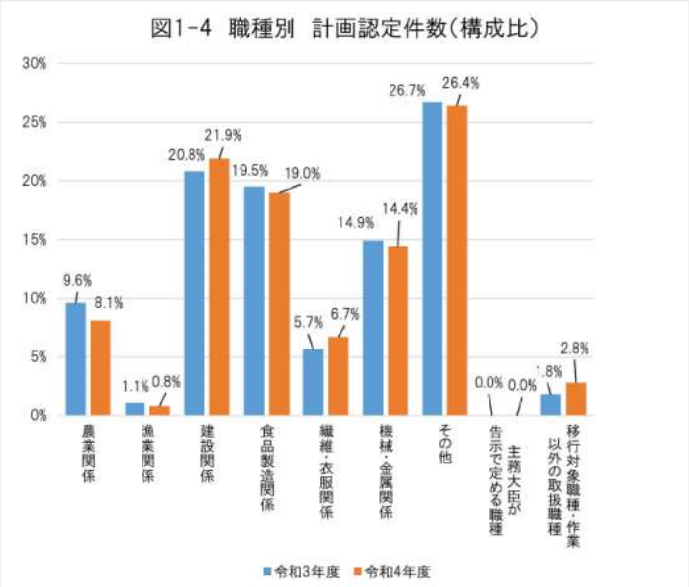
（4）伝える（政策･政治､社会保障､働き方､リーダーシップ､インド）
医師の働き方改革連載（m3.com）、医療・福祉関係団体セミナー
朝日新聞デジタルコメンテーター、テレビ・ラジオ・新聞、研修・講演、執筆など

（5）霞が関の働き方改革（提案と啓発）
環境省働き方改革加速化有識者会議委員、超党派ママパパ議連、
自民党行革本部公務員制度改革ＰＴ

２．外国人労働者をめぐる３つの競争（業種、送出国、県）

（１）業種間の競争（技能実習）

千正組
SENSHO-GUMI



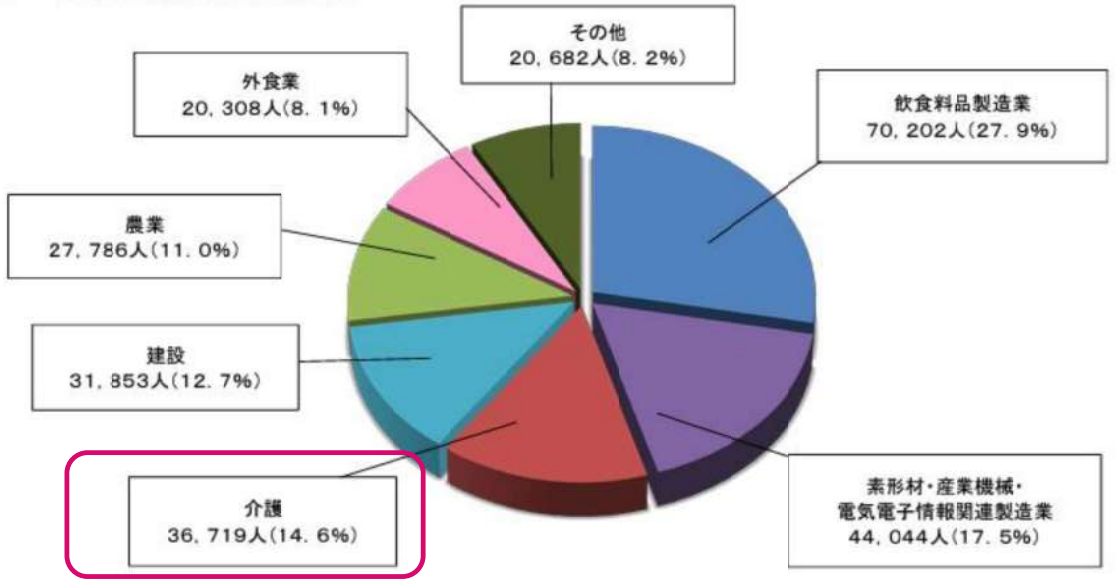
※１ その他の職種は、家具製作、印刷、製本、プラスチック成形、強化プラスチック成形、塗装、溶接、工業包装、紙器・段ボール箱製造、陶磁器工業製品製造、自動車整備、ビルクリーニング、介護、リネンサプライ、コンクリート製品製造、宿泊、ＲＰＦ製造、鉄道施設保守整備、ゴム製品製造である。以下同じ。

「令和４年度外国人技能実習機構業務統計」外国人技能実習機構
https://www.otit.go.jp/files/user/toukei/231002-SS%20.pdf

（１）業種間の競争（特定技能）

千正組 SENSHO-GUMI

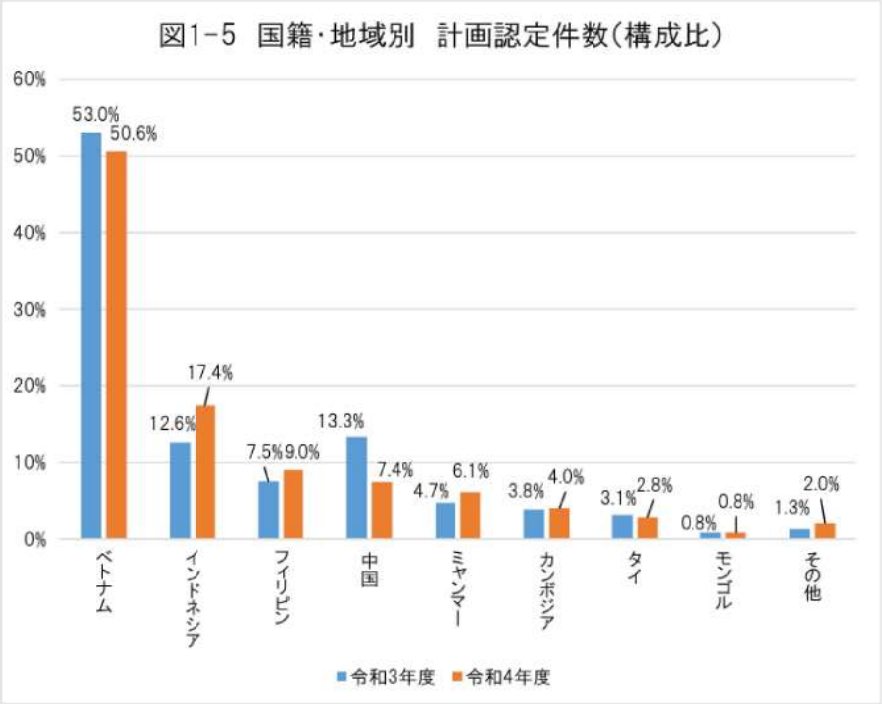
【第１－１図】特定産業分野別割合



「特定技能在留外国人数の公表等（令和６年６月末）」法務省
https://www.moj.go.jp/isa/content/001424793.pdf

（２）送出国の競争（技能実習）

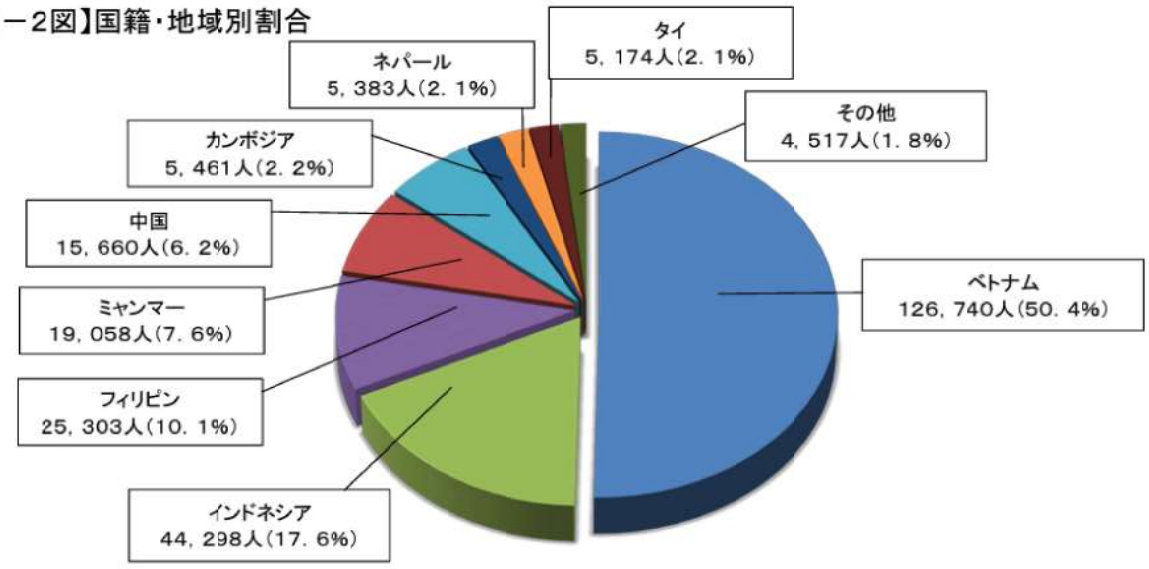
千正組 SENSHO-GUMI



「令和４年度外国人技能実習機構業務統計」外国人技能実習機構
https://www.otit.go.jp/files/user/toukei/231002-SS%20.pdf

（２）送出国の競争（特定技能）

【第１－２図】国籍・地域別割合



「特定技能在留外国人数の公表等（令和６年６月末）」法務省
https://www.moj.go.jp/isa/content/001424793.pdf

（３）都道府県の競争（技能実習）

表 1-1 令和４年度 都道府県別計画認定件数（構成比）

都道府県	構成比	都道府県	構成比	都道府県	構成比
北海道	3.3%	石川県	1.4%	岡山県	2.5%
青森県	0.8%	福井県	1.2%	広島県	3.9%
岩手県	0.9%	山梨県	0.6%	山口県	1.3%
宮城県	1.3%	長野県	1.7%	徳島県	0.8%
秋田県	0.4%	岐阜県	3.8%	香川県	1.6%
山形県	0.6%	静岡県	3.7%	愛媛県	1.8%
福島県	1.1%	愛知県	9.3%	高知県	0.6%
茨城県	4.5%	三重県	2.6%	福岡県	3.6%
栃木県	2.1%	滋賀県	1.6%	佐賀県	0.7%
群馬県	2.7%	京都府	1.4%	長崎県	0.7%
埼玉県	5.0%	大阪府	5.3%	熊本県	2.3%
千葉県	4.3%	兵庫県	3.6%	大分県	1.1%
東京都	4.1%	奈良県	0.8%	宮崎県	1.0%
神奈川県	3.7%	和歌山県	0.5%	鹿児島県	1.4%
新潟県	1.2%	鳥取県	0.5%	沖縄県	0.7%
富山県	1.6%	島根県	0.5%		

「令和４年度外国人技能実習機構業務統計」外国人技能実習機構
https://www.otit.go.jp/files/user/toukei/231002-SS%20.pdf

（３）都道府県の競争（特定技能）

千正組 SENSHO-GUMI

【第２表】都道府県別　特定産業分野別　特定技能１号在留外国人数

（令和６年６月末現在）

都道府県	総数	介護分野	ビルクリーニング分野	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業分野	建設分野	造船・舶用工業分野	自動車整備分野	航空分野	宿泊分野	農業分野	漁業分野	飲食料品製造業分野	外食業分野
総数	251,594	36,719	6,835	44,044	31,853	8,703	2,858	959	492	27,788	3,035	70,202	20,308
北海道	10,866	1,842	200	282	777	14	81	0	37	3,353	630	3,112	538
青森県	1,152	163	2	10	28	166	5	0	1	415	61	284	19
岩手県	1,734	125	10	471	113	57	18	0	1	211	42	631	55
宮城県	2,465	310	4	172	292	73	30	0	4	137	202	1,094	147
秋田県	412	110	2	46	61	0	4	0	2	47	12	100	28
山形県	1,218	217	1	258	74	0	15	0	15	60	4	546	28
福島県	1,803	260	6	556	285	3	60	0	3	184	3	374	66
茨城県	12,869	975	45	2,602	795	0	111	0	13	3,879	61	4,168	220
栃木県	4,722	365	14	1,070	462	1	56	0	14	846	3	1,722	139
群馬県	8,034	760	50	1,851	446	1	59	0	5	1,544	1	3,180	167
埼玉県	15,520	2,291	243	1,495	3,602	6	188	1	4	379	0	6,085	1,226
千葉県	15,183	1,626	811	930	2,557	13	163	30	15	1,587	140	5,911	1,129
東京都	14,914	2,862	920	290	3,144	4	129	234	40	75	12	2,248	4,934
神奈川県	13,639	2,979	538	915	3,193	109	126	200	36	180	2	3,766	1,595
新潟県	1,957	174	1	362	234	0	35	0	7	224	2	874	44
富山県	2,354	361	16	910	338	0	88	0	4	26	36	444	131
石川県	2,642	261	80	1,314	219	0	41	0	8	52	90	395	162
福井県	1,441	211	8	424	202	1	21	0	1	71	83	214	265
山梨県	1,889	256	14	366	134	0	20	0	6	169	6	832	167
長野県	5,429	351	113	1,377	257	0	52	2	7	2,267	1	811	151
岐阜県	6,001	866	74	2,635	619	2	73	0	36	376	0	1,016	284
静岡県	7,728	890	64	2,135	777	83	82	0	29	600	30	2,562	472
愛知県	20,740	2,662	170	6,885	2,814	182	282	59	4	1,099	3	4,814	1,742
三重県	5,747	554	35	2,162	549	346	139	0	16	267	74	1,298	264
滋賀県	3,005	346	32	1,345	205	17	33	0	4	66	0	823	136
京都府	4,877	751	142	908	476	4	63	0	19	230	0	1,820	483
大阪府	16,533	3,854	428	3,421	2,571	44	132	149	31	74	9	3,658	2,182
兵庫県	8,933	1,766	105	2,111	907	91	106	0	15	335	74	2,886	537
奈良県	1,688	477	4	391	193	8	49	0	0	30	0	400	136
和歌山県	936	214	5	213	75	2	27	0	11	74	15	212	88
鳥取県	595	66	1	130	57	4	13	0	2	44	41	192	39
島根県	735	163	6	158	130	7	15	0	0	67	27	130	32
岡山県	4,225	527	23	860	564	208	44	0	0	289	56	1,531	113
広島県	8,674	826	45	1,494	890	2,553	127	0	4	329	465	1,710	227
山口県	2,253	425	10	306	408	169	29	0	12	69	17	686	122
徳島県	1,120	190	20	42	111	23	22	0	9	401	14	235	53
香川県	3,905	296	27	469	309	1,234	43	0	4	438	12	982	91
愛媛県	3,579	619	5	402	207	1,311	36	0	1	148	42	746	62
高知県	1,134	121	6	20	77	28	20	0	1	589	106	122	42
福岡県	8,955	1,448	85	1,090	1,181	47	99	1	12	927	10	3,219	833
佐賀県	1,731	413	3	80	140	185	12	0	1	167	47	612	71
長崎県	2,621	229	18	85	112	905	7	0	2	538	239	395	91
熊本県	5,097	662	50	469	424	298	18	0	9	1,983	37	833	314
大分県	2,136	296	24	196	195	443	26	6	16	578	45	191	120
宮崎県	1,724	315	1	98	108	1	5	0	2	582	127	424	61
鹿児島県	3,723	476	11	181	242	23	26	0	5	1,220	53	1,356	120
沖縄県	2,445	491	134	6	276	0	27	4	22	457	52	495	481
未定・未詳	511	117	17	36	25	37	1	0	2	103	29	63	81

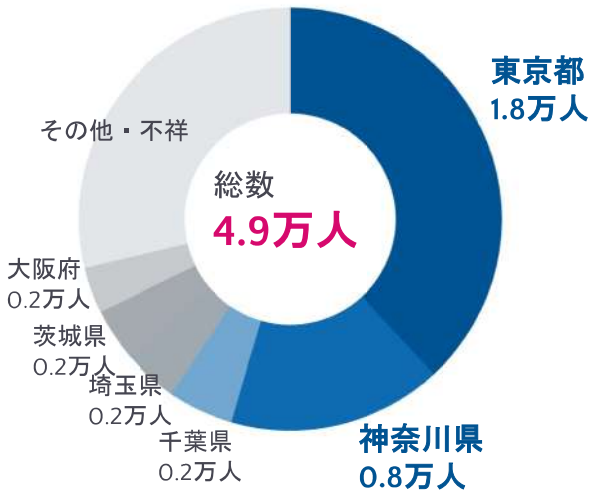
注1）本表の数値は速報値である。
注2）本表の都道府県は在留外国人の住居地の都道府県である。

「特定技能在留外国人数の公表等（令和６年６月末）」法務省
https://www.moj.go.jp/isa/content/001424793.pdf

現在、日本に在留するインド人は4.9万人、多くが関東圏
人手不足が深刻な関東以外の地域も早めに取り組むべき

千正組 SENSHO-GUMI

在留インド人（都道府県別内訳）



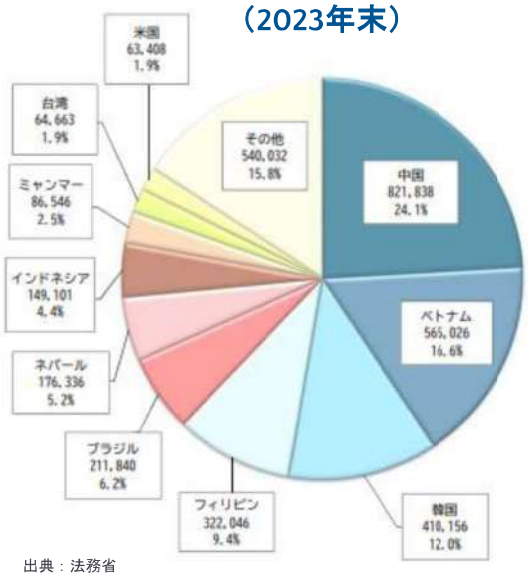
出典：法務省　在留外国人統計（2023年12月）

３．なぜ今インド？

在留外国人で多かった中国人・韓国人は減少か頭打ち、ベトナム人が増えている→　そろそろ次の国を考える必要がある

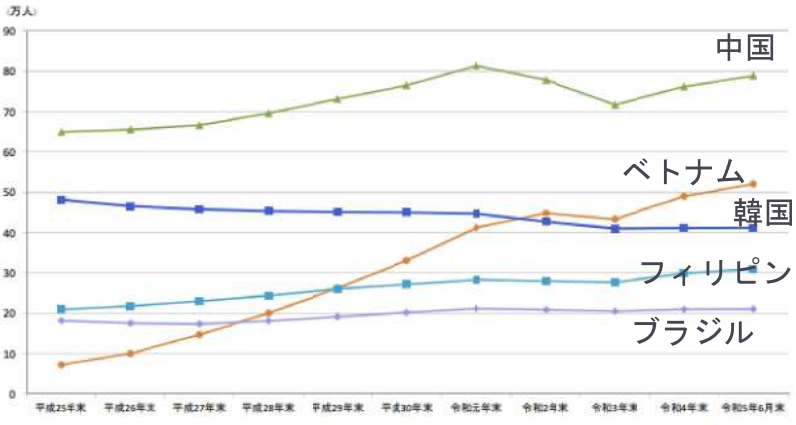
千正組 SENSHO-GUMI

在留外国人（国籍・地域別内訳）（2023年末）



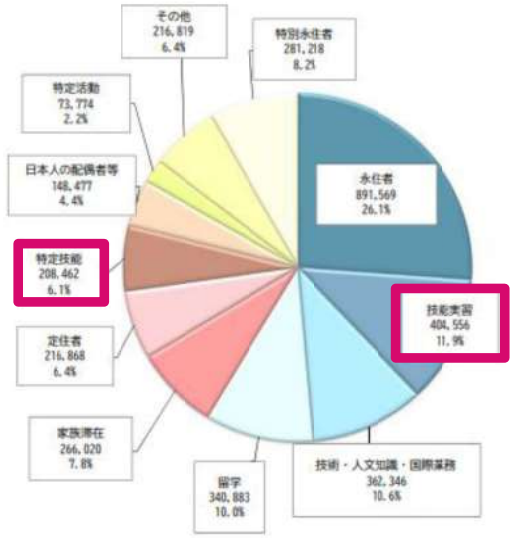
出典：法務省
https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00040.html
https://www.moj.go.jp/isa/content/001403955.pdf

在留外国人数の国籍・地域別推移（上位５か国・地域）



日本での労働者としての活躍が期待される特定技能・技能実習生

在留外国人（在留資格別内訳）（2023年末）



出典：法務省
https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00040.html

受け入れ上位の国籍・地域（2023年6月末）

【特定技能】

	国籍・地域	人数
1	ベトナム	97,490
2	インドネシア	25,337
3	フィリピン	17,660
4	中国	11,409
5	ミャンマー	8,016
6	カンボジア	3,659
7	タイ	3,499
8	ネパール	3,428
…	…	…
12	インド	209

【技能実習】

	国籍・地域	人数
1	ベトナム	185,563
2	インドネシア	58,478
3	フィリピン	31,925
4	中国	29,142
5	ミャンマー	20,940
6	カンボジア	13,088
7	タイ	10,513
8	モンゴル	2,543
…	…	…
13	インド	630

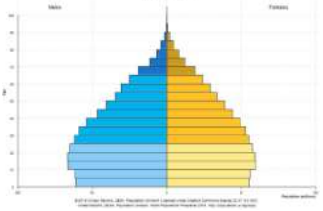
インドのポテンシャル：EU並の広さと多様性、巨大で若い人口

インド
面積：329万km2
公用語：**23言語**（印憲法規定＋英語）
州：28州＋8連邦直轄地

欧州連合（EU）
面積：**429万km2**
英国を加えると453万km2
公用語：**24言語**（EU規則）
加盟国：27カ国

24歳以下が人口の
54%
（約5.5億人/2021年）

インド
総人口：**約13.8億人**
15歳未満：**約3.6億人**



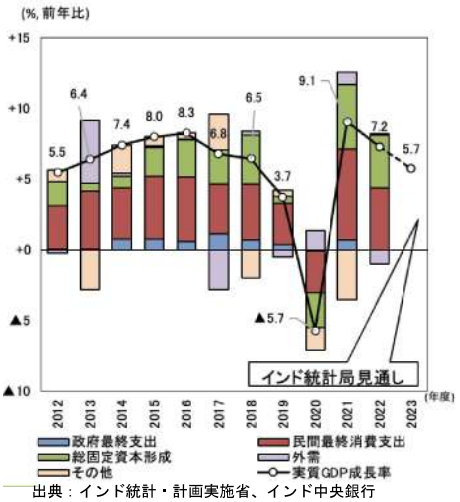
中国
総人口：**約14.4億人**
15歳未満：**約2.5億人**

出典：総務省統計局「世界の統計2021」 https://www.stat.go.jp/data/sekai/0116.html
国連「世界人口予測 2019」：https://population.un.org/wpp/
注：人口ピラミッドはいずれも2020年版。

インド経済は堅調、引き続きの高成長が期待される

- インド経済は2020年に新型コロナウイルス禍の影響によるマイナス成長を記録したものの、その後V字回復を果たし、**高い経済成長率を維持**している。
- 2023年度の実質GDP成長率は+8.2%（※1）。名目GDPでは2026年には日本、2027年にはドイツを抜き、**米中に次ぐ世界第3位の経済大国になる**（※2）と目されている。

実質GDP成長率の推移



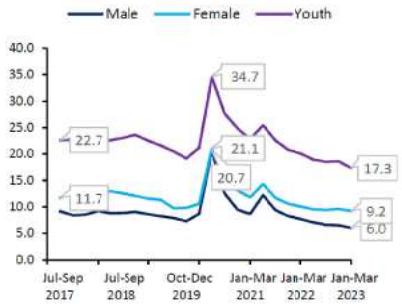
出典：インド統計・計画実施省、インド中央銀行

※1 JETRO　2024年6月7日　「インド、2023年度GDP成長率は8.2%」
https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/06/ef139020b020aa54.html
※2 日経新聞　2023年11月9日「インドGDP、26年に日本超え　中銀総裁「先進国入り視野」」
https://www.nikkei.com/article/DGXZQOGM07E660X01C23A1000000/

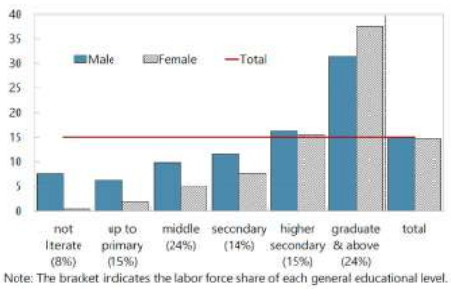
若年層を中心に、良質な雇用の創出は大きな課題

- 失業率は全体で7.1%（2023年9月）だが、特に**若年層の失業率は足元で17.3%と高い。若年層は教育水準が高くなるほど失業率が高く**、構造的な雇用のミスマッチが大きいと示唆される。
- IMFの分析によれば、コロナ前の8年間超で、上級初等教育（中学2年生水準）を受けた若年層は4,400万人増加したが、そのうち雇用についたのは1,000万人程度であり、残りのうち1,400万人は仕事を見つけられず、2,100万人は家庭内にとどまっている。
- **女性は男性よりも雇用されにくい**のみならず、世界銀行の雇用の質に関する分析によれば、**男女で雇用の質にギャップ**があるとされている。収入の妥当性、手当、書面による契約の有無、やりがいなどの項目に基づいて、0～4の指標で評価するJob Quality Indexは、男女の間で差が大きく、特に農村部において格差が大きい。

失業率の推移



教育水準別の若年層失業率

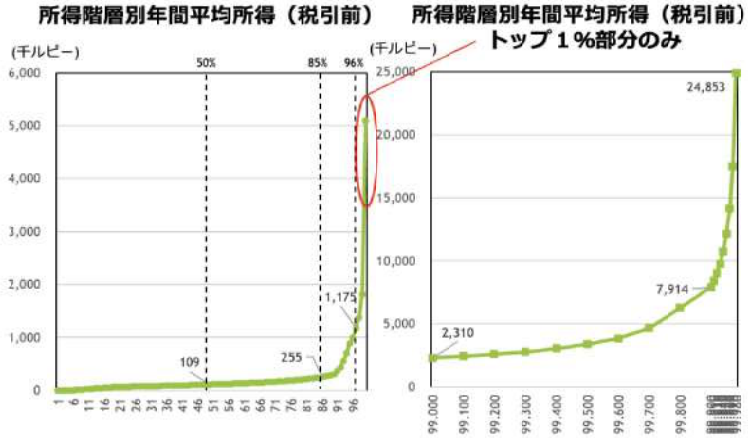


Job Quality Index

出典：世界銀行"India Development Update October 2023"、IMF"Unleashing India's Growth Potenetial"、Centre for Monitoring Indian Economy

雇用の農業依存度が高く、所得格差が依然として大きい

- 生産性が低い**農業分野の従事者が4割**。IT、金融、通信業は大きく成長したが、労働生産性の高さから雇用を創出していない。
- **上位6%が所得の半分**を、上位1%が所得の21.7%を占めている構造。トップ1%の中でも格差が大きい。
- **国外への出稼ぎ**については、低スキル労働者は地理的・文化的に近い**中東や英語圏**である米国、英国、豪州、シンガポール、高度人材は米国を中心とした英語圏での就職・留学を目指す傾向。



	年間所得（ルピー）	（参考）日本円換算
上位0.01%	2,485万	4,221万
上位1%	231万	392万
上位4%	110万	187万
上位15%	25万	42万
中央値	10万	17万

出典：World Inequality Database

良好な二国間関係：特別戦略的グローバル・パートナーシップ

- 日印は**民主主義に基づく基本的価値**と**インド太平洋地域における戦略的利益**を共有。2014年に「日印特別戦略的グローバル・パートナーシップ」を立上げ、年次首脳往来を約束。
- **インド太平洋政策と二国間関係が日印関係深化の両輪。日米豪印**等マルチ枠組みでも協力。
- 2022年は**国交樹立70周年**にあたり、インド・日本両方で数々の祝賀行事を開催。

2014.1　安倍総理訪印
2014.9　モディ首相訪日＜京都訪問＞
日印特別戦略的グローバル・パートナーシップ
2015.12　安倍総理訪印＜バラナシ訪問＞
2016. 11　モディ首相訪日＜神戸訪問＞
2017.9　安倍総理訪印＜グジャラート訪問＞
2018.10　モディ首相訪日＜山梨訪問＞
2022.3　岸田総理訪印
2022.5　モディ首相訪日（日米豪印首脳会合等）
2022.9　モディ首相訪日（安倍元総理国葬儀参列）
2023.3　岸田総理訪印
2023.5　モディ首相訪日（G7・日印首脳会談等）
2023.9　岸田総理訪印（G20）

- **安全保障・防衛面の協力**：2+2、NSS間対話、軍縮・不拡散協議、海洋対話、サイバー協議、宇宙対話等。陸海空３軍種全てで日印共同訓練（陸：ダルマ・ガーディアン、海：JIMEX、空：ヴィーア・ガーディアン、シンユウ・マイトリィ）、日米印豪共同訓練「マラバール」。2021年ACSA(物品役務相互提供協定)発効。今後、統合軍種での取組も強化。
- **防衛装備技術協力**：2015年「日印防衛装備品・技術移転協定」署名。
- **海上保安協力**：2006年「日印協力に関する覚書」署名後、毎年、相互訪問による長官会談・連携訓練（海賊対処・油防除・捜索救助等）を実施。

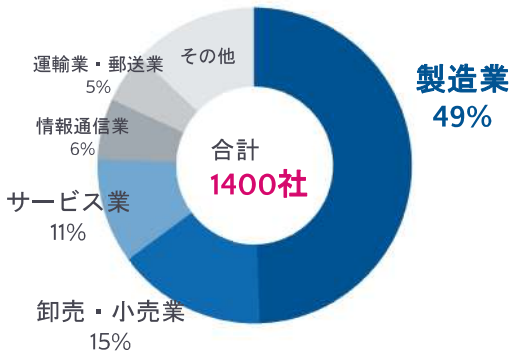
インドへ日系企業の進出が進む

- 1960年代にはインドは日本の鉄鉱石輸入の約3割を占め、1980年代にはスズキ社が進出。
- 「今後3年程度の**有望な事業展開先国**」として、2022年は**中国を上回り1位。**一方で、**ビジネス環境には課題あり**。土地収用、契約履行、労働関係等に課題。
- インド進出日系企業における産業別企業数では、**製造業が最多**を占める。

「今後3年程度の有望な事業展開先国」（JBIC）と「ビジネスのしやすさ（EoDB）」ランキング

	有望事業国（JBIC）	ビジネスのしやすさ（EoDB、世銀）
インド	1	63
中国	2	31
米国	3	6
ベトナム	4	70
タイ	5	21
インドネシア	6	73
マレーシア	7	12
フィリピン	8	95

標準産業分類別日系企業進出状況（2022年、企業数）



出典：JBIC「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告ー2022年度 海外直接投資アンケート結果（第34回）ー」、世界銀行「EoDB 2020」、在インド日本国大使館・総領事館・ジェトロ「海外進出日系企業数動向調査2022」

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き①：茨城県

- 知事が訪印し、**２大学との間で日本語講座の開設・送出し・受け入れの促進等に関する連携**を実施。
- 在インド日本大使館との共催で、県内福祉施設等を対象とした**「インド介護人材セミナー」を開催**し、インド人材を受け入れている介護施設や実習生からその魅力を発信。
- 技能実習生等（インド人に限らない）の受入施設・事業所に対し、介護福祉士国家試験に合格するための**日本語学習支援に必要な経費**を、技能実習生等１人につき年額23.5万円を上限に補助。

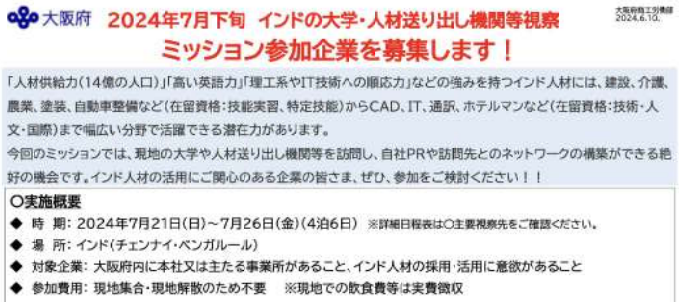
大井川知事と中根総領事らが出席したインドRV大学での調印式

出典
https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCC0474A0U4A700C2000000/
https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/07/1098d65aa106d0e5.html
https://ifc.ibaraki.jp/post-2728/
https://www.pref.ibaraki.jp/soshiki/hokenfukushi/fukujin/jinzaikakuho/20240619.html

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き②：大阪府

- 副知事が訪印し、**大学や技能実習生送出機関の訪問、州政府との覚書締結、大学での大阪企業説明会開催**を実施。
- インド人材の採用・活用に意欲がある企業を対象に、インドで日本語教育を実施している**大学や人材送出機関等を訪問する視察ツアー**を実施。
- 外国人介護人材（インド人に限らない）を受け入れる施設・介護福祉士養成施設等が実施する、送出し国における**マーケティング活動、送出機関との関係構築、海外現地での採用・広報活動等の経費**について、１法人あたり75万円を上限に補助。

副知事とインド政府認定技能実習制度送り出し機関のナビス・ヒューマン・リソーシズの実習生



出典
https://www.pref.osaka.lg.jp/o110030/keizaikoryu/kaigai/india_toppromotion24.html
https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/08/66312f28f9a1cf02.html
https://www.pref.osaka.lg.jp/o090040/houjin/jinzai/ukeiresokusin.html

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き③：静岡県

- 人口減少や少子高齢化による人材不足の影響を受ける県内企業支援と地域活性化を図るため、外国人材や外資系企業の活力を取り込む施策を展開。**インド人材を招いたクリケット大会を開催**するなど、特にインドに注目している。
- インド人材と県内企業との**就職面接会を実施**。
- 12月には**知事が訪印**予定。

駐日インド大使と静岡県知事

富士クリケットグラウンドでのプレー風景

出典
https://www.pref.shizuoka.jp/kankosports/kokusaikoryu/kaigaikoryu/1045997/1049364/1054130.html
https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCC093EP0Z00C24A7000000/
https://www.pref.shizuoka.jp/kensei/introduction/bukyokucho/1001829/1045965/1061215.html

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き④：愛媛県

千正組 SENSHO-GUMI

- 2024年1月に知事や経済団体、大学等、合計約65名からなる**経済交流ミッション**をインドに派遣。タミルナドゥ州と県とで**人材交流を含む覚書**、県外国人技能実習生受入組合協議会とインド国家技能開発公社との間で**技能実習生受入に関する協定書**を締結。
- 県内企業のインド進出や人材採用を支援する**愛媛県インドサポートデスクをタミルナドゥ州に設置**。
- インドのビジネス環境や、インド人材の活用に関するセミナーを開催。

覚書締結式に参加する中村知事とラジャア州工業相

出典
https://ehime-india.com/
https://www.jetro.go.jp/biznews/2024/01/c1c1b6ac4c9562a6.html
https://www.pref.ehime.jp/uploaded/attachment/117544.pdf

インドからの人材獲得に向けた都道府県の動き⑤：香川県

千正組 SENSHO-GUMI

- 外国人の受け入れを検討している企業や監理団体・登録支援機関等を対象とした**送出し国紹介セミナー**を開催し、インドを含むアジア諸国について国際的な人材獲得競争の現状や国内監理団体と海外の送出機関とのマッチング事例を紹介。
- 知事が在日インド大使館を訪問するとともに、駐日インド大使が知事を表敬訪問。**人材・文化・ビジネスの交流**を図る。
- 在日インド大使館とともに**インドビジネスセミナーを開催**し、インドの最新経済・最新動向やインド人材の活用手法を紹介する予定。

駐日インド大使と香川県知事

出典
https://www.kagawakeikyo.jp/topics/topic_607.html
https://newsdig.tbs.co.jp/articles/rsk/1487418?display=1
https://startup.pref.kagawa.lg.jp/event/event-686/

【参考】厚生労働省の予算措置（令和６年度補正予算）

千正組 SENSHO-GUMI

【〇介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：外国人介護人材獲得強化事業

令和6年度補正予算案　2.7億円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2394）

① 施策の目的

外国人介護人材を確保する観点から、海外現地での働きかけを強化し、都道府県と連携して、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して支援を行うとともに、新たに日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材の増加に対応するため、介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことで、外国人介護人材の受入促進を図る。

② 対策の柱との関係

Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ
○		○

③ 施策の概要

・海外現地における外国人介護人材確保促進事業（地方自治体への補助事業）【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】

都道府県と連携して以下のような外国人介護人材確保の取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して、その費用を補助する。

ア 送り出し国におけるマーケティング活動等の情報収集
外国人介護人材の確保の取組を効果的に行うため、送り出し国の学校、送り出し機関、政治情勢、生活・文化・風習等の事前調査等を実施する。

イ 海外現地の学校や送り出し機関との関係構築・連携強化
外国人介護人材を円滑に確保することを目的に、海外現地の学校・送り出し機関等との関係構築・連携強化を図るための訪問活動等を行うとともに、必要となる宣材ツールの作成等を行う。

ウ 海外現地での説明会開催等の採用・広報活動
更なる外国人介護人材の確保を促進するため、海外の日本語学校等での説明会の開催や現地での求人募集、日本の介護に関するPR、介護施設・介護福祉士養成施設・日本語学校等の情報提供などの広報活動、これらの取組を実施するための宣材ツールの作成等を行う。

・介護技能評価試験等実施事業（民間団体等への補助）

介護技能評価試験等の受験者の増加が見込まれる地域を検討し、モデル的に重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、今後、日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材を効率的に確保できる試験体制の検討を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

海外現地の送り出し機関等との関係構築・連携強化や、現地説明会による採用・広報活動など、海外展開に積極的に取り組む介護事業者の支援及び介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことにより、国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手となる外国人介護人材を確保する。

24

出典：厚生労働省様ご提供

2025年1月インド訪問

千正組 SENSHO-GUMI

2025年インド訪問

千正組
SENSHO-GUMI

資料８

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

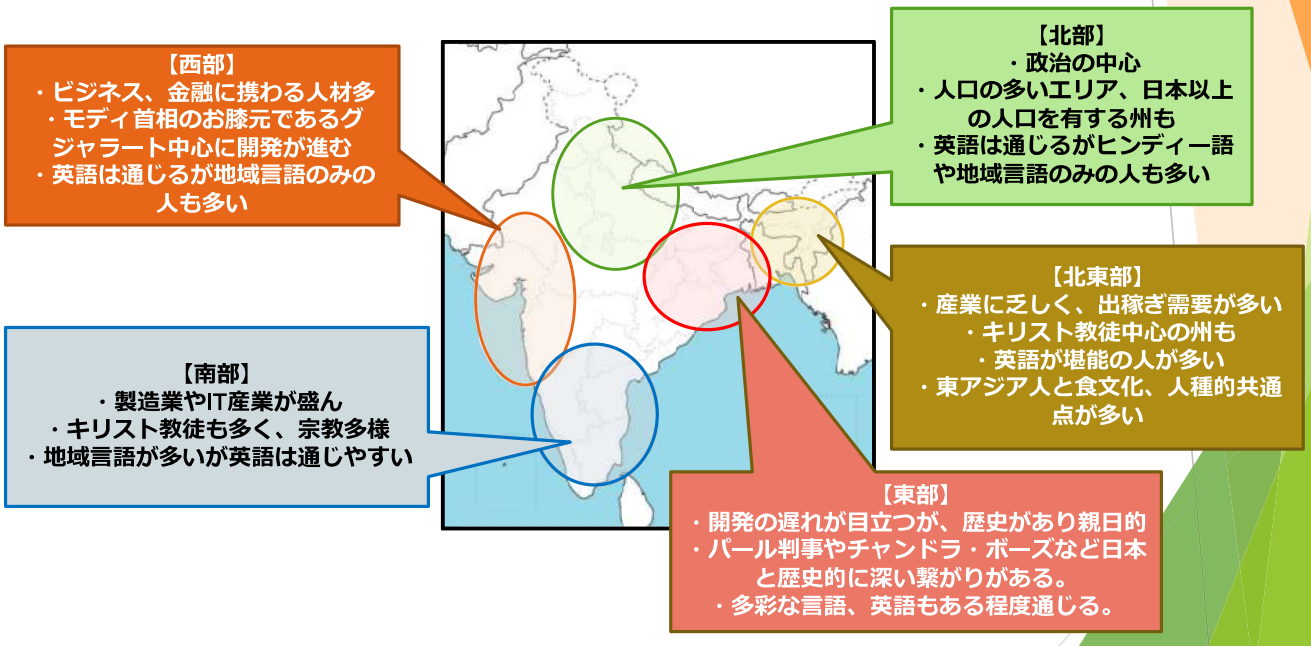
オンラインセミナー

在インド日本国大使館
萩原　竜佑

インドの特徴

EU並の**広さと多様性**に加え、**巨大な人口と若い人口構成**

面積：インドは329万km2
公用語：**23言語**（印憲法規定＋英語）
　州　：28州＋8連符直轄領



技能実習・特定技能の人数

	技能実習	
	総数	425714
1	ベトナム	203977
2	インドネシア	87090
3	フィリピン	37914
4	ミャンマー	31069
5	中国	26780
6	カンボジア	14913
7	タイ	12025
8	ネパール	2704
9	モンゴル	2671
10	スリランカ	2088
11	ラオス	1436
12	バングラデシュ	1410
13	インド	884
14	ウズベキスタン	304
15	パキスタン	123
16	キルギス	83
17	マレーシア	54
18	ペルー	52
19	南アフリカ共和国	51
20	メキシコ	49

	特定技能	
	総数	251747
1	ベトナム	126832
2	インドネシア	44305
3	フィリピン	25311
4	ミャンマー	19059
5	中国	15696
6	カンボジア	5461
7	ネパール	5386
8	タイ	5178
9	スリランカ	1522
10	モンゴル	1104
11	バングラデシュ	359
12	インド	319
13	韓国	301
14	台湾	258
15	ラオス	220
16	ウズベキスタン	65
17	ブータン	50
18	マレーシア	40
19	キルギス	36
20	ロシア	36

2024年6月末時点

インド人人材の魅力

・**人口規模**
世界最大の人口規模、特に若年人口が多い。

・**語学力**
語学が堪能な人が多く、日本語の上達も早い。特に会話能力が高い。英語でのコミュニケーションも可能。介護を含めたサービス業に強み。

・**国内の雇用環境**
若年失業率が高く、質の高い雇用先が少ない。

課題

・**日本語教育**

・**受入先の確保**