

Views

# 「100万人だって送り出せる」 インドの人材、一気に通貫で橋渡し

インドの人材を採れ（中）

2023.4.5



高尾 泰朗  
日本経済新聞社

新型コロナウイルス禍で日本との人的交流に水を差された「人口大国」インド。だが、日本に人材を送り込む機運はしぼんでいない。現地では日本で働くことを希望する若者らの教育が着々と進む。日本の受け入れ準備はできているのか。

■連載の予定（タイトルは変わる可能性があります）

- ・インドの人材を採れ 14億人の活力、介護施設や旅館も動く
- ・「100万人だって送り出せる」 インドの人材、一気に通貫で橋渡し（今回）
- ・楽天にはインド人が数千人 ITエンジニア争奪戦でGAFAに勝てるか

人材育成に加え、技能実習制度を監督する役割も担う半官半民のインド国家技能開発公社（NSDC）。ヴェド・マニ・ティワリCEO（最高経営責任者）は「我々の調査によれば、主要16カ国で370万人の労働力の需給ギャップが生まれている。ここにインドの人材を供給していきたい」と話す。NSDCは自ら、特定技能での来日を希望する看護師を介護人材に育てる取り組みを始めている。

前回記事（「インドの人材を採れ 14億人の活力、介護施設や旅館も動く」）で取り上げたARMS（愛知県刈谷市）の現地法人H&Aインディアと同様、インドで人材を集めて教育し、海外に送り出しているオライオンインターナショナルリクルートメントのヴィピン・バティアCEOは「日本で

の労働力需要が10万人でも100万人でも、その分送り出すだけの用意はある」と自信を示す。



人材教育などを手掛けるNAVIS（東京・渋谷）は来日希望のインド人に独自教材を使って日本語を教える。講師は日本人だ

なぜ、インドは日本を含めた海外への人材供給に力を入れるのか。

インドは22年の実質国内総生産（GDP）が前年比6.7%増え、中国の伸び率を上回るペースで経済成長を続ける。名目GDPの絶対額を見てもドルベースで英国を上回り、日本の8割に迫る。ところが若年人口の増加ペースに雇用機会の拡大が追い付かない。国際労働機関（ILO）によれば、23年の15～24歳の失業率は約24%にも上るといふ。

だからこそインド政府は自国民の雇用機会を海外にも見いだしたい。3月、インドで開かれたモディ印首相との首脳会談では人的交流もテーマに上がり、岸田文雄首相は技能実習や特定技能の制度を活用し、インドから人材の受け入れを進めていく方針を示した。

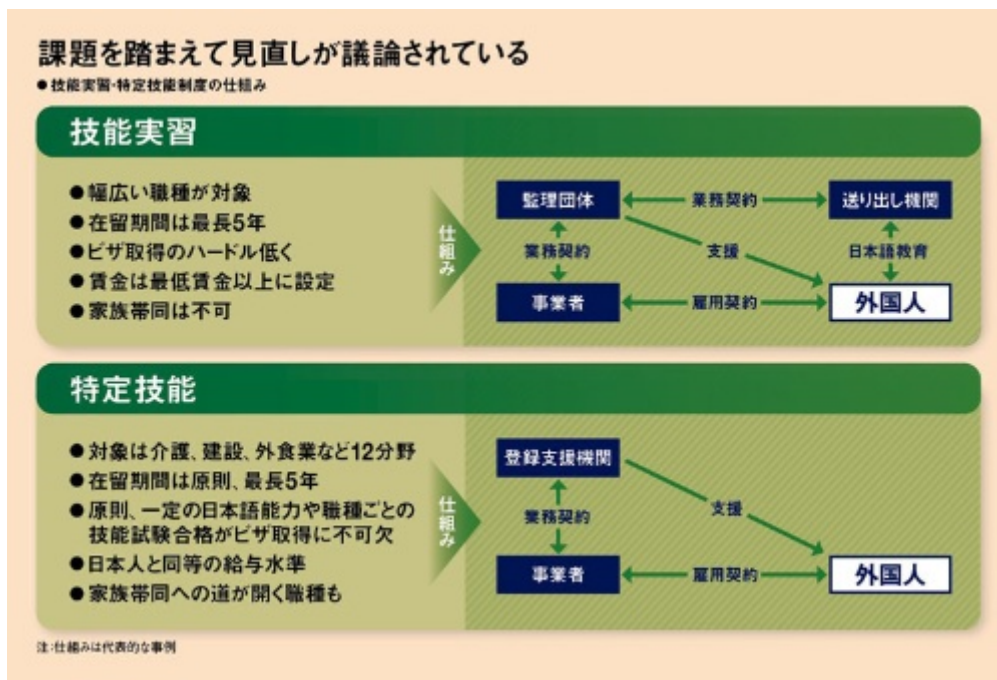
インドとしては、モディ首相が掲げるスローガン「自立したインド」を実現していくためにも海外への人材送り込みは欠かせない。「2国間の関係は対等でないといけない。だからこそ、君たちの役割は非常に大き

い」。ニューデリーにあるNSDCの教室で来日希望の看護師たちに語りかけるのはインド外務省顧問を務めるアショク・クマール・チャウラ氏だ。

インドは建国以来、日本の政府開発援助（ODA）など外国からの対内投資にインフラ整備などを頼ってきた。大国として「自立」するためには互いにとって不可欠な関係性へと変えていかなければならない。インドは強固なマンパワーを日本などに送り込み、対等かつ緊密な関係を築こうとしているわけだ。

## 受け入れ体制の課題は

ただし日本側の受け入れ体制はまだ万全とは言いがたい。



[画像のクリックで拡大表示]

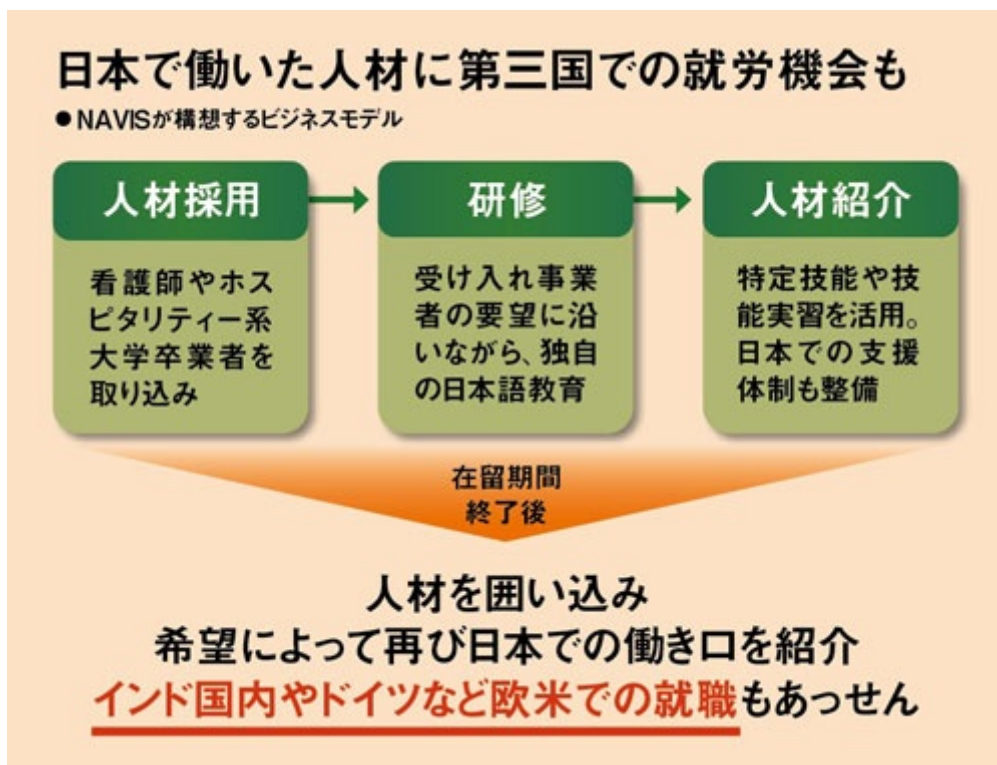
人材教育などを手掛けるNAVIS（東京・渋谷）がインド南部ベンガルールで運営する教室で日本語などを学ぶ看護師のアチュタさんは、インドに母と姉を残して近く来日し、介護職に就く。給料はインドで看護師として働くよりも10倍ほどになるという。「いずれは家族と一緒に日本に住めたら」。ただ、現時点ではそれは難しい。

というのも、技能実習の場合は家族を伴った来日ができないことになっている。実態はどうであれ「教育」が主眼にあるからだ。

特定技能の場合は在留期間が5年の「1号」を終え、試験に合格するなどの要件を満たせば、通算の在留期間の上限がなく、家族帯同も認められる「2号」に移行できるが、対象となるのは今のところ「建設」「造船・船用工業」の分野に限られている。

家族を帯同できず、在留期間も有限では、働く場としての日本の魅力が損なわれる。橋渡し役になる事業者にとってもマイナスだ。NAVISは日本での就労を終えた人材をインド国内や第三国の事業者に送り込むビジネスモデルを構築し始めている。

第三国として特に注目するのがドイツだ。「ドイツの方がビジネスとしてのスケールが大きいのは確か」。こう話すのはNAVISのサンバンダム・ラジクマール会長。ドイツであれば家族帯同のハードルも低く、永住権も取得しやすい。海外から来日する介護人材の多くはアチュタさんのように看護師資格を持っているが、ドイツなら看護師として働ける。給与水準も日本に比べ高い。



制度上の制約が人材確保を妨げていることは日本側も認識している。関係省庁は22年末から技能実習や特定技能に関する制度見直しについて有識者会議で議論を始めた。実習制度を巡っては過度な長時間労働や賃金の低さなどの問題がたびたび指摘されてきた経緯もある。

米 국무省は21年に公表した報告書で「外国人労働者搾取の温床」と批判した。見直しは避けて通れない。

## ニーズに即した人材教育に強み

課題を克服できれば、人材の送り出し国としてインドは有力な選択肢になり得る。

単に若い人材が多いというだけではない。強みの一つは日本企業が送り出し機関を設立できる点だ。他の国では教育事業に外資規制を設けているケースが多く、送り出し機関に日本側は関わりにくい。技能実習生を支援する日本側の「監理団体」や受け入れ事業者はその実態を把握しきれない。



握手する岸田首相（左）とインドのモディ首相。日印両国の人的交流についても首脳会談で話し合われた（3月20日、ニューデリー、写真：共同通信）

インドならARMSやNAVISのように日系企業が直接、教育や研修に関われる。両社はグループ内に監理団体や特定技能人材を日本で支援する「登録支援機関」としての機能も持つ。送り出し前の教育段階から来日後の支援まで一気に通貫で担えるため、受け入れ業種・企業に応じた教育内容のカスタマイズも容易だ。

人材を仲介する「ブローカー」が介在しにくく、来日希望者が過大な金銭支払いを強いられるといった事態を防ぎやすいのも強みと言える。

さらに、技能実習生に関わるトラブルは「日本語の習熟レベルの低さに起因するケースが多い」（ARMSグループの登録支援機関、アジアコンサルティングの川田俊介代表）。受け入れ企業のニーズに合わせて教育ができれば、来日後のミスマッチなども未然に防げる。

インドからの人材受け入れで、他の分野のずっと先を行くのがIT（情報技術）業界だ。次回はインド人エンジニアを積極採用しているメルカリや楽天グループなどの事例を紹介する。



Copyright © Nikkei Business Publications, Inc. All Rights Reserved.