

インド技能実習・特定技能人材 送り出し市場形成の現状と課題

笹川平和財団研究員 岩堀兼一郎

1. はじめに

近年、人口縮小が進む日本で産業・サービスを維持し、継続的な経済成長を実現していくための切り札として、世界最大の人口を誇るインド人材への注目が集まっている。独立行政法人国際協力機構(以下 JICA)でもインドでの高度人材育成支援にかかわる ODA 事業 2 件を現在実施中であるほか、2024 年からはインドからの技能実習・特定技能生送り出し推進のため、「外国人受入・送出促進アドバイザー」として専門家 1 名がインド技能開発公社(以下 NSDC)に派遣されている¹。経済産業省においても、2024 年度補正予算でインド人材育成・採用支援のための予算が約 15 億円計上され、複数の事業が開始されている²。さらに、自治体レベルでの人材資源の獲得を主眼に据えた自治体間交流の動きも強まっており、2025 年に朝日新聞が日本の自治体(47 都道府県と 20 政令指定都市)を対象に実施したアンケート調査によれば、2024 年には日本の自治体とインドのパートナーの間で、インド人材の確保を目的として締結された国際交流協定は 7 件に上った。これはそれまで同種の国際交流協定の締結先として大きなシェアを維持していたベトナム(2024 年度 6 件)を上回る成果である³。当財団が昨年 2 月に開催した日印政策対話においても、両国国会議員同士の議論が最も白熱したのは「いかにインド人材を日本に誘致するか」という点であった⁴。

本稿は、インド技能実習・特定技能人材市場における送り出し側の現状に焦点を当て、その現状を整理し課題を分析することを目的とする。インド人材の活用については、「膨大な人材を抱えるインドと人材不足に悩む日本両国のニーズはマッチしており、ゆえに取り組むべき」といったマクロ的状況に依拠した議論が多いが⁵、現実にはインド人材の日本受け入れを日印双方にとって有益な形で拡大していくためには、データ分析や現場で顕在化している課題を丁寧に拾い上げることとおして具体性の高い議論を深めていく必要がある。しかし現状、インドからの人材送り出しを本格的に取り扱った先行調査は国立社会保障・人口問題研究所が「アジア諸国からの労働力送出し圧力に関する総合的研究(第三次)」のなかで 2022 年から 2023 年にかけて実施した調査に基づく報告書のみである⁶。本調査は充実したマクロデータ整理やヒアリング調査を実施しているが、主たる目的はインドからの人材送出しに関する基礎的情報の整理に留まるものであり、さらに本調査後にインドからの技能実習・特定技能人材送り出しが大きく増加していることをふまれば、その後の状況変化や顕在化した課題についての調査は現状欠落しており、そのことがインドからの人材送り出しに関する情報の空白を生んでいるといえる。そしてその空白が、議論を深化させ、適切な施策立案につなげるうえでの制約になっていると考えられる。本稿は、インドにおける技能実習・特定技能人材送り出し現場でのヒアリングを踏まえて現状の課題を提示し、上述の空白を埋めることを目的とするものである。

2. インド技能実習・特定技能人材の概況

(1) 南アジア 4 カ国からの技能実習・特定技能人材来日状況

まず、リージョナルなトレンドを確認するために、インドを含む南アジア地域における技能実習・特定技能人材市場の動向を確認しておきたい。以下に、南アジアの主要送り出し 4 カ国(インド、スリランカ、ネパール、バングラデシュ)出身の技能実習および特定技能資格在留者の状況を示す。

表 1. 南アジア 5 カ国技能実習・特定技能人材在留状況(2014-2023)

[技能実習](2014～2023 年、単位:人)

	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
インド	52	23	25	54	114	225	220	181	434	790
スリランカ	183	223	265	341	487	740	839	712	1,162	1,752
ネパール	305	247	201	179	257	403	449	390	1,266	2,199
バングラデシュ	71	91	115	103	110	166	211	178	451	1,147
合計	167,626	192,655	228,588	274,233	328,360	410,972	378,200	276,123	324,940	404,556

[特定技能](2019～2023 年、単位:人)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
インド	1	3	15	120	230
スリランカ	5	63	140	374	995
ネパール	18	135	668	2,340	4,430
バングラデシュ	2	7	37	140	285
合計	1,621	15,663	49,666	130,923	208,462

(特定技能制度の運用開始は 2019 年)

出典:出入国在留管理庁「在留外国人統計(旧登録外国人統計) 第一表 国籍・地域別 在留資格別 在留外国人」より筆者作成

インドに限らず南アジア主要送り出し国 4 カ国を合計しても、両資格で日本に在留している合計人数に占めるシェアが低いことは明らかである。そこで、現在多数のインド含む南アジア 4 カ国出身在留者を有する留学生や高度人材カテゴリ(インド人高度人材の大多数が属する「技術・人文知識・国際業務」(以下「技人国」)データを使用)におけるインド人材、南アジア人材の割合と技能実習、特定技能におけるそれを整理したものが表 2 である。

表 2. 留学・技人国・技能実習・特定技能資格在留者に占めるインド人材・南アジア 4 カ国人材の割合(2023 年)

	留学生		技人国		技能実習		特定技能	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
インド人材	1,685	0.5%	12,177	3.4%	790	0.2%	230	0.1%
南アジア4カ国	86,367	25.7%	62,882	17.4%	5,888	1.5%	5,940	2.8%
全体	336,708	100.0%	362,346	100.0%	404,556	100.0%	208,462	100.0%

出典:出入国在留管理庁「在留外国人統計(旧登録外国人統計) 第一表 国籍・地域別 在留資格別 在留外国人」より筆者作成

表 2 より、技能実習および特定技能におけるインド人材・南アジア人材の割合は他カテゴリとの比較においても極めて低いといえる。これは、南アジア地域に技能実習・特定技能人材供給地としてポテンシャルがないということではなく、これまで同地域が技能実習・特定技能人材の市場に組み込まれていなかったことが理由であろう。すなわち、南アジア地域と日本の間で技能実習・特定技能の人材送り出し・受入れネットワークが成長していけば、南アジアからの技能実習・特定技能人材は人数、シェアともに大きく一歩見積もっても留学や技人国と同程度には一成長するポテンシャルがあると考えられる。

また、南アジア 4 か国間の傾向をみると、インドの順位は、技能実習において 2018 年から 2021 年の 4 年間バングラデシュを上回ったのを除きすべて第 4 位であり、国の人口を考慮すれば極めて低い水準であると評価できる。

まとめると、全体として技能実習・特定技能両領域について、①インド含む南アジア人材の割合が極めて低い水準であること、さらに②南アジア人材の中でもインドのシェアが極めて低い水準に留まっていること、が確認できる。

ただし最近の動向として注目すべきことは、技能実習・特定技能の双方において、4 カ国すべてで、2021 年以降の 2 年間に顕著な伸びがみられることである(表 3)。

表 3. 南アジア4カ国からの技能実習・特定技能人材在留動向(2021-2023)

伸び率(技能実習)

	2021-22	2022-23
インド	140%	82%
スリランカ	63%	51%
ネパール	225%	74%
バングラデシュ	153%	154%

伸び率(特定技能)

	2021-22	2022-23
インド	700%	92%
スリランカ	167%	166%
ネパール	250%	89%
バングラデシュ	278%	104%

出典:出入国在留管理庁「在留外国人統計(旧登録外国人統計) 第一表 国籍・地域別 在留資格別 在留外国人」より筆者作成

さらにいえば、技能実習・特定技能両制度における送り出しルート構築は、日本語教育・スキル教育能力を備えた送り出し機関の創設、送り出し側・受入れ側相互の信頼関係構築、さらに送り出し前の人材育成そのものにも最低数カ月を要する長期の時間を要する取り組みであり、需要の増大分が実際の送り出し人数に完全に反映されるまでに年単位の時間がかかることを考慮すれば、現在南アジアの送り出し機関の供給能力に寄せられている期待は上記表 3 から読み取れるものよりもかなり大きいものであると考えられる。

なお、南アジア 4 カ国からの送り出しが現在急速な増加傾向にあるのは、①日本側からの受入れ需要の増大と、②既存主要送り出し国における送り出し能力の減速傾向が強まっていること、から新たな技能実習・特定技能人材供給ルートを確保する動きが強まっているためと考えられる。需要拡大については、2024 年には特定技能人材の受け入れ上限数が約 34.5 万人から 82 万人へと

大幅に拡大されているほか、JICA が 2022 年に発表した調査によれば 2040 年には日本国内で必要とされる外国人労働者数の合計は 674 万人に上るとも推計されている⁷。既存主要送り出し国の減速については、既存調査によれば、すでに大幅に送り出し人数を減少させた中国に加えて、ベトナムやフィリピンからの人材受入れのさらなる促進の見通しもさまざまな理由で不透明になっている⁸。

これら二点を踏まえれば、インド含む南アジアに対する人材ニーズの増大トレンドは一過性のものではなく、今後も中長期的に継続すると考えられる。

(2) インド送り出し機関の状況

前述のとおり、南アジア 4 カ国のうち、日本への技能実習・特定技能送り出しが現在最も少ないのがインドである。圧倒的な人口を有するインドの送り出し人数が最も少ないことの直接的な理由としてまず第一に考えられるのが、送り出し機関の不足である。

表 4. 送り出し国当局により認定された技能実習生送り出し機関の数⁹

インド	23
ネパール	497
スリランカ	135
バングラデシュ	91

出典：外国人技能実習機構HP「外国政府認定送出機関一覧」

(https://www.otit.go.jp/system/sender/list_sender/index.html) より筆者作成 (2025 年 6 月 19 日)

表 4 のとおり、インドの技能実習送り出し機関は他国に比べて圧倒的に少ない。さらに、筆者による聞き取り調査では、複数の情報源より、インドにおいて実際に送り出し機関として機能している機関の数は多くて 10 社前後という示唆が得られている。また、そのうち、これまでの累計で最大の技能実習生送り出し実績を有するトヨタ・キルロスカ・モーターを除けば、大手とされる送り出し機関であっても現在の送り出し能力は年間 150-200 人程度である¹⁰。小規模送り出し機関の送り出しは年に数十名程度であり、従い、インドからの送り出しキャパシティは現状おおむね 1,000 人前後であろうと見積ることができる。これは日本側の人材需要に対して極めて小さなキャパシティと評価せざるをえない。

では、なぜインドの送り出し機関数が少ないのか。もともと直接的な理由として想定されるのは、技能実習・特定技能人材送り出しのマーケット自体がインドではまだ草創期であるためということである。前節で見た通り、インドからの技能実習・特定技能送り出しが増加し始めたのはコロナ感染症流行終息後の 2022 年からであるから、大まかにいえばこの説明には説得力がある。

しかし一方で、インドにおける送り出し機関数が伸び悩んでいることも事実である。以下に、インドにおける認定送り出し機関数の推移を示す¹¹(表 4)。

表 5. インドにおける認定送り出し機関数の変遷

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
登録	22	7	7	2	6	6	0	0
取消	0	-2	-3	0	-7	-8	-6	-1
累計	22	27	31	33	32	30	24	23

出典：外国人技能実習機構HP「外国政府認定送出機関一覧」インド「認定送出機関リスト」「過去に認定されていた機関」より筆者作成

ここからは、以下のような点が読み取れる。

- インドにおける送り出し機関の動向は極めて激しく撤退数が多いため、2025 年現在においては、送り出し機関の総数はデータの起点となる 2018 年と比べてもほとんど増えていない。
- 撤退の理由として第一に想像されるのは、コロナ感染症流行期間中送り出しが不可能であったことから見切りをつけた、ということである。しかしながら、撤退のピークの時期は、表を見る限り実は同感染症が収束した後である。
- 従い、撤退した多くの送り出し機関は、コロナ感染症による事業中断以外のなんらかの理由で撤退を決断した可能性がある。

送り出し事業から撤退した計 27 社を細かく見ていくと、そのうち 14 社は認定が始まった 2018 年に認定を得ており、また 7 社は翌年 2019 年の認定業者である。つまり、これらの事業者は、コロナ感染症終息後の事業成長性を見込んで流行期間中は登録を維持したものの、実際にマーケットが再開してしばらくたった時点で、改めてビジネスとして見切りをつけ、撤退を判断した可能性がある。想定しうる可能性は、①日本での就労を希望する人材確保ができず事業を成立させられなかった、②日本側との商談を経て収益事業として成立しないと判断した、などの可能性が考えられる。そこで次節では、インド送り出し業界関係者からのヒアリング情報を用いて分析を進めていきたい。

3. インド技能実習・特定技能送り出し関係者の抱える課題

今回の調査における情報提供者の内訳は、以下表 6 のとおりである。サンプル数が限られていること、かつ、それぞれ業界内での立ち位置が異なるため、体系的なアンケートではなく、個別に質問項目を変えヒアリングを実施した。ヒアリングはおおむね対面で実施しているが、オンライン面談やメール等で実施・補完したケースもある。これらのヒアリングはすべて 2025 年 5-7 月に実施した。

表 6. 本調査における情報提供者

インド送り出し機関	5団体
その他送り出し関係者(インド側)	3団体
インド技能実習・特定技能人材受入れ促進関係者(日本側)	3団体
その他日本側受け入れ関係者(監理団体・受入れ企業等)	数団体

ヒアリングの結果、インド技能実習・特定技能送り出しを健全に拡大していくための本質的な課題として、複数の関係者から得た情報から導きだすことができたのは、以下の5点である¹²。

- ① 適切な人材の確保
- ② 日本語学習の壁
- ③ 収益の確保
- ④ 本人負担の合理化
- ⑤ 優良受け入れ先とのマッチング

上記の各々について、具体的な課題に関する情報を以下に整理する。

表 7. 課題ヒアリングの結果(個々の聞き取り情報を記載しているため、内容は主観的観察に基づくものであり、相互に矛盾しているケースがある)

① 適切な人材の確保 ➤ 日本への渡航を希望する人材が減少している。 ➤ 応募してくる人材の質が顕著に低下している。 ➤ 日本で就労するための本人負担額が大きく、日本での収入もそれに釣り合うものではないと判断されており、魅力的な選択肢になっていない。 ➤ 日本への心理的な距離が大きく、保護者が「日本は安全なのか」と心配して止める。 ➤ 送り出し機関に入る時点で支払う費用を工面するのは本人だけでは難しい。特に、現金収入機会が小さい地方の人材にとっては難易度が高い。 ➤ 良い人材になればなるほど、日本以外のさまざまな選択肢が視野に入ってくる。かといって、学歴が低い地方の人材などになると、勉強するという習慣自体がないので、カリキュラムについてこられないことが心配。 ➤ 技能実習や特定技能では女性人材の需要も多い一方で、インドの都市部以外では女性の社会進出に対する理解が十分ではなく、日本が求める人材の確保が難航している。 ➤ 技能実習生・特定技能生の増加により、日本での労働環境や賃金に関する情報が以前よりも SNS 等を通じ簡単に得られるようになった。その結果、農業などの「労働負担に対して賃金が見合わない」と感じられる分野には人材が集まりにくくなっている。 ➤ 日本での就業を「出稼ぎ」の手段と捉えている人材が多く、「日本が好き」「将来のためのスキルアップ」といった意識を持っている人は少数。そのため、仕事を通じてスキルを

磨き、成長していこうとする意欲が乏しいケースも多く、結果として人材の質の向上が期待しづらい。
② 日本語学習の壁 ➤ 日本語教師がインドでは全体的に不足している。 ➤ コスト面の理由から日本人の日本語教師を雇用する選択肢はないが、一方、品質の高い日本語教育を実施できるインド人人材は圧倒的に不足している。 ➤ 大都市以外では、日本語教育を実施できる人材は事実上存在しない。 ➤ 人材側にとって、日本語学習はゼロからのスタートであり、膨大な時間とコストをかけて勉強する動機が見いだせない。英語が話せるなら、中東などに行く方が合理的という判断になる。 ➤ 日本での就労を実現し、それが本人にとっても良い機会になるためにはどうしてもそれなりの日本語レベルが必要。そのためには半年程度インテンシブな日本語教育を提供する必要があるが、その費用が高くなりすぎる。
③ 収益の確保 ➤ 技能実習・特定技能いずれについても、日本での就職が実現してもそれによって送り出し機関が得られる収益は大きくなく、それだけで事業を維持していくことができない。 ➤ 日本側は、すでに東南アジアなどに既存取引先を有しているため、交渉ポジションが強く、無理な条件を平気で押しつけてくる。例えば、某監理団体経由で初めて技能実習生の送り出しをした際は、「初回だから」ということで一銭も払ってもらえなかった。大多数の受け入れ先にとって「インドから採用しなければいけない理由」は無いので、既存の送り出しルートとの競争に勝つしかないが、後発参入者であることは大きな不利。しかし、受け入れ企業にとっては、インドで採用するだけで交通費は上振れするわけで、受け入れ企業にとっては、送り出し機関への支払い以外の自社交通費などのコストもすべて含めたうえでのトータルの比較になるので、コスト勝負で勝つのは非常に難しい。 ➤ 本人のためを考えると、本人から徴収するのは 5-6 万ルピー前後にとどめたい。しかしこれではしっかりした日本語教育や技能訓練をするための費用は全く回収できない。日本側からの見返りも薄いので、現状、収益の目途がたっているのはなんらかの形で外部の助成金などを得られた場合のみ。当社において事業が継続できているのは、別に本業があり、そちらで利益を確保しているために過ぎない。 ➤ インドにおいて認定送り出し機関としてライセンスを維持するには毎年供託金を納める必要があるが、それに見合う収益の確保が難しい。 ➤ 自社で人材確保が難しい場合、外部機関を通じて人材を確保せざるを得ないが、その際に発生する仲介費用も大きな負担となる。
④ 本人負担の合理化 ➤ 現在、介護人材(その中心は特定技能)の送出しにおいては 35 万ルピー程度の本人

負担が存在するといわれている。

- (1) インドにおいて介護セクターで特定技能人材として日本に行く人材は多くが資格を持った看護師であり、農業や製造業での日本就労を目指す人材よりは比較的必要な資金を集めるチャンスが高い。
- (2) 特定技能のため、技能実習よりも長い期間日本での就労が可能。また、日本で介護福祉士試験に合格すればさらに長期的に日本での就労ができ、かつその場合は収入レベルも上昇が見込める。従い、他セクターに比べて、初期投資が重くても取り返す目途が立つ。

上記二点から、介護セクターにおいては市場が成立しているが、農業や製造業などのセクターにおいては、これらの条件が成り立たないので同水準の本人負担は難しい。

- 都市の中間層出身の人材にとっては、インドの就職状況が大変厳しいので海外での(ブルーカラー業務含む)出稼ぎは選択肢に入るが、今の本人負担の相場(30-40 万ルピー)だと意味がない、という判断になりがち。かつ、日本語を勉強する 6 カ月の間収入がなく、これも本人にとって大きな負担。
- 地方出身の人材がデリーなどの大都市の送り出し機関で訓練を受ける場合、期間中の生活費(家賃、食費等)は本人の持ち出しになる。これだけでも本人には小さな負担ではない。
- 現在日本ではインド北東部の人材に対する引き合いが非常に多いが、同地域は産業が未発達であり現金収入が少ないので、本人負担費用が大きなハードルになる。
- 当社では、公立産業訓練校(ITI)出身者が多いが、彼らは金銭的余裕がないので、15,000~25,000 ルピー程度であっても一括払いができず、分割払いにしている。

⑤ 優良受け入れ先とのマッチング

- 新興の地場系送り出し機関なので、日本側で信頼できる送り出しルートを築けていない。受け入れ環境の整った良心的な受け入れ企業に送り出したいが、どうしたらそういった企業につながるのか手探りで試行錯誤するしかない。
- なぜか日本からは「インド北東部出身者限定」の引き合いが多く、それ以外の地域の人材の送出し先を確保するのが大変。
- リピーター企業の確保が困難。送り出した人材が日本の企業の期待値に達していないため、初回以降の継続受け入れが行われないという声が聞かれる。一方、毎年継続的に受け入れてくれる企業(リピーター)が確保できなければ、コンスタントに人材送り出し数を伸ばしていくことはできない。
- 良い監理団体とつながることが一番難しい。これまで様々なトラブルがあった。
 - ✓ 残業したのに残業代を払ってくれなかった。
 - ✓ 6 人相部屋に詰め込まれた。
 - ✓ パワハラ・ハラスメントを受けた。暴力を振るわれたケースもある。
 - ✓ 実習生がニンニクを食べるのを、「臭いからやめろ」と言われた。

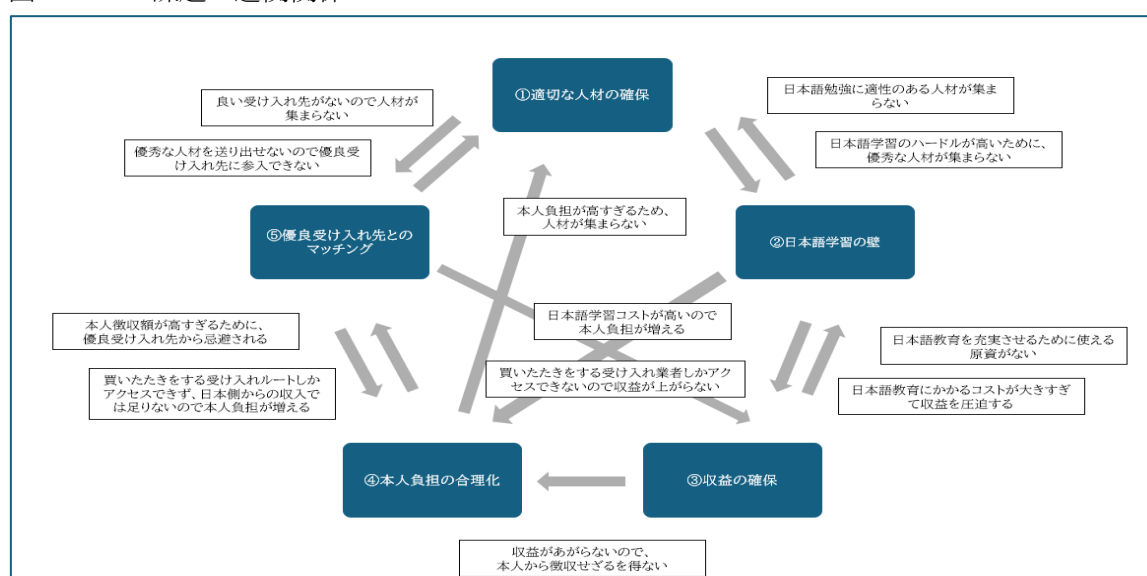
- ✓ 契約上月々監理料を払う契約なのに、「インドの送り出し機関は日本での監理はできないのだから」と支払ってくれなかったケースがあった（そこはその後取引をしないようにした）。

（その他）

- [制度的な課題] インド政府における技能実習、特定技能の所管官庁が異なっており（技能実習はスキル省、特定技能は外務省）、特に外務省には特定技能を管理する実行部隊が存在しないため、インド側でのデータも把握できず、情報共有にも課題がある。
- [送り出し機関の性質] 建設、農業など、特定の業界に特化して強みを出している送り出し機関が少ない。総花的な取り組みでは特徴が出せず、受入れ側から見ると採用する理由が見いだせなくなる。
- [文化的な違い] インドの地方部ではベジタリアン人口の比率が高いが、日本側の受け入れ企業では食事提供の関係などからベジタリアン人材を敬遠する傾向が見られる。
- [日本語教育以外のトレーニング] 日本語教育の実施で手一杯になっており、日本側が求める実践的な知識・マナー等を含めた教育にまで手が回っていない送り出し機関も少なくないという声が聞かれる。

上記に記載したそれぞれの課題の多くは、以下図 1 のような形で互いにつながりあっており、そのことが課題解決を難しくしている。

図 1. 5 つの課題の連関関係



これら 5 つの要因はインド特有のものではなく、既存の送り出し国で生じている課題と本質的に一致していると思われる。しかし、ここで指摘しておきたい懸念は、後発送り出し国であるインドでは、これらの課題がよりシビアな形で顕在化する可能性があるのではないかとということである。表 7 でも示したとおり、インドでは、後発参入者であるがゆえに日本側から不当に買い叩かれてしまうケースもすでに発生している。そのような個別ケースにとどまらず、他国で人材を集められなくなった低待遇、不人気な求人ばかりがインドに集中してくる可能性もあるだろう。たとえば現在最大の技能実習人材送り出し国であるベトナムでは人気職種と不人気職種において募集状況に大きな差が出ている¹³。よって、既存送り出しの「穴埋め」的役割を期待されるインドで不人気職種の募集割合が多くなることはおおいに考えられる。しかし、不人気職種前提では、人材の募集や、優良受け入れ先とのマッチングの難易度は既存送り出し国以上に高くなるだろう。

いずれにしても、これだけ課題が絡み合っている中では、きわめて戦略的な打ち手が必要である。日本での就労機会を宣伝するジョブフェアをインドで大々的に開催する、あるいは、日本各地でインド人材を宣伝するインド人材フェアを開催する、といったプロモーション志向の施策のみでは上記 5 つの課題の解決にはつながらず、したがって、健全なマーケット成長は期待できない。

そこで、次節では、上記の課題を踏まえ、インドから日本への技能実習・特定技能人材の送出しが双方にとってより良い形で進んでいくための具体的なアイデアを、現地での取り組み事例などを適宜参照しつつ紹介したい。

4. 課題解決のための取り組み事例

以下に、4 点の取り組み案を提示する。なお、前節図 2 で示した複雑に絡まりあう阻害要因を解消するためには、これらの取り組み案を個別に行うのではなく、同一の場所で同時並行的に実施することが望ましい。

(1) 対象地域の絞り込み

広大なインド全土を対象として、優秀な人材に日本での就労を選んでもらう確率を一律に上げることは、待遇や生活・労働・言語環境において日本が他の受入れ国との比較において特段有利な条件を提示できない以上、極めて難しい。従って、地域を絞り、特定の送り出し地域で集中した取り組みを重ねていくことで、当該地域を日本への人材送り出し拠点として開発していくことが検討されるべきである。

具体的には、以下のような施策が考えられる。

- 特定地域において送り出し機関のリソース(日本語・職業訓練や人材募集など)を集中的に提供し、当該地域の人材を集中的に採用することで、当該地域において日本で働くという選択肢を浸透させる。
- 対象地域の自治体と連携協定を締結し、現地の学校や就職支援機関において日本での就

労に関する情報を提供してもらう。

- 対象地域の金融機関や政府当局と連携し、地域出身者の負担を抑えるための有利なローンプログラムを開発する。

これらの取り組みを通じて、特定の地域から継続的に技能実習生・特定技能生として日本での就労を希望する人材が得られる状態を実現することができれば、以下のような副次的効果も期待できる。

- 質の高いスクリーニングの実施：希望者が増えることでより厳しいスクリーニングが可能となり、結果、送り出す人材の質が向上する。
- より良い受け入れ機関とのマッチング：送り出す人材の質が上がれば、送り出し機関としての評価が上がり、より多くの受け入れ機関からの引き合いを得て、受け入れ機関を「選ぶ」側に回ることができる。
- 人材募集のコスト削減：特定地域で効率的な人材募集が実現することで、人材募集に関する広告費・交通費・人件費を削減でき、その分収益が向上し、かつ人材本人の負担を軽減できる。

現在実際にインドのなかで日本への人材送り出しを急速に増加させているとみられる地域が、インドの北東部である¹⁴。インド送り出し機関からの聞き取りによると、現在、「インド北東部の人材は民族的にも日本人に近い日本との親和性が高く、かつ、人柄もホスピタリティーに優れているため介護職に適性があるほか、英語能力が高いので宿泊業界にも向いている」と表現されることが多く、日本からの引き合いも「北東部人材」を指定してくることが非常に多いとのことであった。インド北東部人材をひとくくりにして「日本との親和性が高く、介護職に適性がある」とすることは、当地域の多様な文化・歴史的背景や個人の人格を無視した一種の人種的偏見との誹りを免れないと考えるが、一方で、理由はさておき日本からの需要がインド北東部に集中したことは、結果的に、インド北東部において日本での就労を希望する人材の増加につながったと見られる。実際にインド北東部で人材送り出し事業を運営している送り出し機関によれば、当機関は現在北東部では毎月 50 人程度の新規入学者を得て新たな日本語クラスを開設している状況であり、この水準が継続すれば、仮に日本での就職に至る確率が 8 割であっても、年間 480 人の北東部人材が日本で就職することになる。同機関によれば、はるかに大きな人口を有するデリー首都圏での人材募集の成果ははるかに低調であるとのことであった。

インド北東部での取り組みには、インドから日本への技能実習・特定技能人材送り出し促進におけるモデル事例となる可能性があるが、以下に 2 点、懸念点を指摘しておきたい。

- 日本における受け入れ環境・条件が、インド北東部人材の期待を大きく裏切るものであった場合、同地域において、就労先としての日本の評価が下がり、早々にピークアウトして人材の確

保が困難になるおそれがある。

- インド北東部は全体で 4,577 万人の人口を有しており、全体ではネパールを上回る規模である。しかし、その中で現在もっとも日本への人材送り出しが盛んとみられるナガランド州の人口は 198 万人に過ぎない。いずれにしても、インド北東部において「日本との親和性が高い」とのステレオタイプが(フィクションとしても)通用しうる地域の人口はごく限られているため、そのステレオタイプに依拠した送り出し地域開拓には早々に限界が来ると思われる¹⁵。

(2) 現地人材育成システムの活用

技能実習生・特定技能生として日本で就労するためには、事前に一定の日本語と職業知識を習得する必要がある。現行の技能実習においては介護を除けば日本語・職業知識レベルに対して特に制度的な制限はないが、現実にはある程度の日本語運用能力は必須であるし、育成就労への制度改定後には日本語能力試験 N5 相当の日本語習得が必須となる。さらに、特定技能で来日する場合には、N4 相当の日本語レベルが求められ、さらに職種別の技能試験にも合格する必要がある。しかし、完全にゼロの状態からスタートして日本語・技能知識を習得するには、送り出し機関・人材双方の側で非常に大きなリソースを投入する必要があり、そのことが人材確保にあたり大きなハードルとなっている。そこで、現地の人材育成システムを活用することで、日本語・職業訓練のコストを下げる事が検討されるべきである。

具体的な施策としては以下が考えられる。

- 現地職業訓練学校で職業訓練を受けている人材をターゲットとし、在学中に日本での就労につながるきっかけ(ジョブフェア、奨学金制度など)を提供し、一定レベルの日本語教育や技能試験対策教育も提供する。

これにより、以下のような効果が期待できる。

- 送り出し機関に入学する時点ですでに日本語能力・職業スキルがある程度習得されていれば、送り出し機関での訓練期間が大幅に削減でき、育成コストが下がる。
- 職業スキルが高いため、本人にとってより条件の良い特定技能での就労チャンスが高まる¹⁶。
- 学校と連携し、日本語学習や職業訓練の成績をモニタリングしてもらうことで、優秀な人材のスクリーニングが可能となる。

現在、製造業セクターで、この観点から新たな取り組みを模索しているのがカルナータカ州ベンガールの Karnataka German Technical Training Institute(以下 KGTTI)である¹⁷。KGTTI はカルナータカ州立の職業訓練校であるが、産業訓練校(Industrial Training Institute。以下 ITI)やポリテクニクといった一般的な職業訓練校と異なるのは、KGTTI は固有の学生を抱えているわけでは

なく、ITI やポリテクといった学校の学生を一定期間(主に 3-6 カ月程度)受け入れ、KGTTI の機材・カリキュラムを用いて所属校では提供できないより実践的な訓練を提供することに特化している点である。例えばインド二輪大手の Hero や四輪のフォルクスワーゲンは、KGTTI をインドにおいて自社製品の整備人材を育成するためのパートナー機関としてとらえ、機材供与・教師へのトレーニング提供・カリキュラム内容整備などの面で積極的に支援を実施している。さまざまな職業訓練校の人材が入れ替わりやってくる KGTTI で自社の製品の扱いに習熟してもらう機会を作る方が、自校の生徒にしかサービスを提供しない一般の学校に投資するよりもメーカーにとって効率が良いという戦略と考えられる。

KGTTI では、独立行政法人国際協力機構(以下 JICA)中小企業連携スキームがきっかけとなって静岡県の casting メーカー木村 casting 所との協力関係構築が進み、2025 年からは同社支援のもとで新たに「casting コース」が開設されるに至っている。協力関係の深化の過程で 2023 年から JICA の海外協力隊ボランティアが配属され、日本への人材送り出し促進にも取り組んできた。KGTTI の分析によれば、インドで職業訓練を受けた製造業人材の日本への送り出しにおいて、大きなハードルとなるのは以下の三点である。

- ① 日本語習得の壁: 日本で就労するために必要な日本語習得のためには数百時間もの集中的な勉強が必要になり、生徒にとっては大きなコミットメントが求められる。しかし、KGTTI に来る学生のうち、貧困層出身者を除けば、技能実習・特定技能制度において日本で稼げる金額はそこまで魅力的に映っておらず、従い、それだけの時間をかけて日本語を勉強することが選択肢に入らない。その一つの理由として、日本語の勉強コストが高いこともある。
- ② コスト負担: 現在の相場では、日本での就労に当たって 30-40 万ルピーの本人負担が生じることが一般的だが、この金額は、貧困層にとっては負担が不可能である一方、中間層にとっては「そこまでする意味がない」(中東に行く、現地企業で働く方が良い)となるため、いずれにしてもより安価な選択肢が必要となる。
- ③ 日本との心理的な壁: 日本への送り出しが浸透していないことから保護者・本人が「日本は安全なのか」と心配しがち

よって、例えば

- KGTTI に在学する 3-6 か月の間に追加的に一日 3-4 時間日本語を勉強する(6 カ月コースであれば、計算上は N4 レベルへの到達が可能)。
- KGTTI に来る前の ITI やポリテクの段階で日本語を勉強する(トータル 1-2 年のカリキュラム)。

といった施策が、本人に費用負担のない形で実現できれば、日本での就労に当たって本人が負担するコストが大きく削減でき、それが日本での就労希望者の新たな掘り起こしにつながる可能性は高い。ただし、では、学校内で日本語教育を実施するコストをだれが負担するのか、という点が問題であり、そのコスト負担者にとって、最初に投下したコストをしっかりと回収できるビジネスモデ

ルが実現される必要がある¹⁸。

(3) 受入れ地域単位でのまとまった取り組み

現在、インドからの人材送り出しにおいては、ごく一部の送り出し機関を除けば、優良受け入れ企業・監理団体とのマッチング機会が確保されているとはいえない。管見の限り、そもそもインドの送り出し機関で安定的な受け入れルートを確認しているのは、①人材の品質に定評があり売り手優位のポジションを確立している送り出し機関¹⁹、②もともと日本で監理団体等を運営していた事業者がインドに送り出し機能を設けたため送り出しルートを最初から持っている、の2つのケースに絞られている。それ以外の送り出し機関は受け入れルートへの参入に苦勞しており、買いたたかれてしまうケースさえある。しかし、送り出す先が優良受け入れ企業・監理団体でなければ、日本での受け入れ環境も期待できず、人材本人としては期待したほどの仕送り・貯蓄もできず、結果的に就労先としての日本のレピュテーションを押し下げることになる。前項でも述べたとおり、インドにおいて、就労先候補としての日本のレピュテーションは確立されておらず、人材募集に課題を抱えているなかで、さらにレピュテーションが下がることは避けねばならない。その点に対する取り組みとして、受け入れ地域単位で、外国人材受入れ環境を整備し、地域における優良受け入れ企業・監理団体とのマッチングを促進することが検討されるべきである。

具体的には、

- 受入れ地域で、外国人材受入れ企業、監理団体、外国人団体、多文化共生関係者、行政など広く外国人材・外国人住民の受け入れに関係する団体が参加する協議体を設立する。
- 同協議会において、地域における外国人材受入れ環境整備・多文化共生に関わる情報交換や具体的な取り組みを実施し、地域の受け入れ環境を改善していく。
- 地域の優良受け入れ企業や監理団体と送り出し機関とのマッチングの場として機能させる。送り出し機関に対して、効率的に、地域の優良な受け入れ関係機関とつながる場を提供する。

などが考えられる。これにより、

- 優良受け入れ先の開拓に課題を持つインドの送り出し機関が、効率的に受け入れ先を発掘できる。
- 地域の外国人材受入れ環境が改善されることで、日本全体のレピュテーションに関わらず、就労候補先として同地域のレピュテーションが向上する。

といった効果が考えられる。

ひとつの実例として、熊本県では、県内の受け入れ企業や監理団体、および外国人住民キーパーソンや多文化共生関係者が中心となって KUMAMOTO KURASU なる任意団体を設立し、熊本

県の多文化共生担当課や雇用労働担当課のオブザーバー参加を得て、県内の外国人材・外国人住民受け入れに関する課題やグッドプラクティスの共有を実施しているほか、2023 年度には熊本県の助成を得て、実際に外国人材の満足度を向上させるための取り組みが実施された²⁰。さらに市町村レベルでの外国人受入連絡協議会の設置も県庁のバックアップもあって進んでいる。海外の送り出し機関が売り込みの場として KUMAMOTO KURASU を活用するといった事例もすでに出てきている。インドにおいて、就労先としての日本のレピュテーションが確立されておらず、かつ、日本全体のレピュテーションを向上させることは個々の企業や自治体の能力を超えた課題である以上、地域を絞って、熊本の受入れ環境を改善し、就労先としての熊本のレピュテーションを上げることに注力するというのは極めて合理的な戦略であると思われる。一方で、現状では、特定技能人材の大都市圏への流出(令和 4 年度の転出超過数は 12 月時点で 616 人であり、全国 4 位)や、技能実習人材の失踪(令和 4 年の失踪数は 183 名)は熊本でも引き続き未解決の大きな課題である²¹。KUMAMOTO KURASU や外国人受入連絡協議会など「選ばれる熊本」づくりの取り組みを通して、現場レベルでどれだけ受入れ環境を改善し、送り出し地域において通用するブランドを築くことができるかが今後の大きな課題である²²。

(4) 送り出し・受入れ情報プラットフォームの整備

外国人材が海外での就労を検討・決断する際、就労先の国・社会・企業に関するさまざまな情報を得て比較検討ができるわけではなく、そこには常に「情報の非対称性」が付きまとう。日本にどれほどたくさん受入れ企業があろうとも、現実には自分が入った送り出し機関がつながっている受入れ企業の情報しか手には入らないし、それ以外の就職先を見つけることはほぼ不可能である。つまり、送り出し機関を選んだ時点で一といっても現在のインドにおいては多くの人材にとって検討可能な送り出し機関の選択肢がそもそもひとつしかなく「一択」である可能性が高いと考えられるが一、ある程度、自分の待遇は決まってしまう。インドのように日本への送り出し実績が極めて少ない場合には、親族内やコミュニティ内に経験者がおらず、「自分が初めて」となるケースも極めて多くなると思われるが、そのような場合には経験者のアドバイスも得られない。つまり、コミュニティ・親族内で初めて日本での就労を目指す人材は、優良な受け入れ先に出会えるかどうか、自分の負担が長期的に見て採算が取れる合理的なものなのかどうか、自分が受ける日本語教育や職業訓練がまともなものなのかどうか、これら一切がよくわからないまま最初の一步を踏み出さざるを得ないということになる。送り出し機関が提供するサービスも、日本側の受入れ環境も実態はさまざまであり、必ずしも本人にとって納得のできる待遇を保証できるわけではない。そこで、人材本人が簡便に送り出し機関・日本側受入れルートに関する情報を得られる仕組みの構築を検討すべきである。

具体的には、

- 送り出し機関が提供するサービスの内容や価格、日本側受入れ関係者(受け入れ企業・監理団体・特定支援機関)が提供する待遇や支援内容について、信頼できる情報を蓄積・掲載す

るウェブサイトを構築する。

などが考えられる。これにより、以下の効果が考えられる。

- 評価の高い送り出しルートが促進される。インドの送り出し機関はまだ数が少なく、市場が拡大する前に品質管理の仕組みを導入することで、今後、人材本人が失望してしまうケースを大幅に削減できると考えられる。
- 送り出し条件・受入れ条件が見える化され、比較検討の対象になることで、送り出し機関・受入れ機関の品質向上が促される。
- 送り出し機関に入る前に、当該送り出し機関に支払う自己負担額や、就労後の収入がある程度精確に把握できるようになり、日本での就労による経済的利益の見通しを得たうえで日本に行くかどうかの判断ができるようになる。

実際に上記の機能を満足に果たすウェブサイトの構築にはさまざまな現実的ハードルがあると思われるが、①インドにおいて日本が必ずしも「選ばれる」就労先ではないこと、②今後日本においてインドからの技能実習生・特定技能生へのニーズは現在以上の規模に拡大すると考えられること、③現在の取り組みが、今後のインドから日本への技能実習・特定技能人材送り出しの将来を大きく左右すること、を考えると、こうしたウェブサイトは、良い人材に積極的に日本での就労を選んでもらうために必要な仕掛けと言えるのではないかと考える。

5. まとめ

最後に本節では、インドからの技能実習・特定技能生送り出しの長期的な展望について簡単に触れておきたい。

第2節で述べたとおり、インドを含む南アジアからの技能実習・特定技能生送り出しはここ数年急速に増加している。現在は送り出しキャパシティの小ささがボトルネックになっているが、キャパシティの増大に伴い、インドからの送り出しもさらに加速していく可能性が高い。両制度におけるインド人材の割合が留学や技・人・国在留資格におけるインド人材の割合に追いつくだけでも、現在の水準からすれば大きく数が増えることになる。

一方で、将来的に、インド人材が、現在の主要送り出し国を量的に凌駕するに至るとまでは現状では思われない。最近の研究では、送り出し国と日本との間の経済格差の縮小や、送り出し国における少子高齢化の進展は、必ずしも日本への就労希望者の減少につながらず、むしろ送り出し国における一定の経済発展はむしろ日本への送り出しを増加させる可能性があることが指摘されている²³。ゆえに、現在の主要送り出し諸国は、今後も引き続き主要送り出し国として多数の技能実習生・特定技能生を送り出し続けると考えられる。商業的な視点からみても、インドからの採用は東南アジア諸国に比べて、交通費や交通時間が多くかかり、時差も大きいため、コスト面でも利便性

でも若干の不利は否めない。それを考えると、既存の送り出し国やその他南アジア送り出し国を押しのけてインド人材が圧倒的な地位を占めることにはならないだろうというのが現時点での筆者の予測である。

そうであるとすれば、膨大な人材数を抱えるインド側の視点で見ると、日本で働くという選択肢は大多数のインド人材にとってあくまで縁遠いものにとどまり続けることになる²⁴。であればこそ、インド全体を対象とする漠然とした薄く広いアプローチではなく、前節で述べたような明確にターゲットを絞ったアプローチが必要になってくると考えられる。その点で、日本のさまざまな自治体がインドの自治体と人材確保を目的とした連携協定締結を進めていることは高く評価できる。

もう一点留意すべきことは、日本国内におけるインド人材の内訳の変化である。インド人技能実習生・特定技能生の今後の増加を考えれば、日本で生活・労働するインド人材のマジョリティは、今後技能実習生・特定技能生によって占められることになる可能性が高い。これまで、日本におけるインド人材のプロモーションにおいては、IT セクターの高度人材を念頭に、「「問題解決力」と「実行力」が極めて高い」「日本語は、来日前に学習する手段があり、日本に来てからでも早く高いレベルで習得できる」「常に自己研鑽をしており、周囲の人材に切磋琢磨を促す」「困難や予期しなかった場面でのレジリエンスが高い」などといった売り文句が使用されてきたが²⁵、さまざまなバックグラウンドを持つ技能実習・特定技能人材の受入れにあたって、日本側がこのような先入観をもって臨むことはかえって有害であろう。

いずれにしても、インドからの技能実習・特定技能送り出しはいまだ草創期であり、現在の取り組みによって、数年後の現場の未来は質量ともに大きく変わっていく。条件が整えば日本での就労に踏み出しうる人材がインドには多数存在しており、インドが技能実習・特定技能における主要送り出し国になるポテンシャルは充分高い。しかし、日印双方にとって有益な形で日本への人材送り出しを促進していくためには、既存主要送り出し国で得られた経験・知見を活用しつつ、現場の課題を丁寧に解決していくことが求められる。本稿がそのための議論を深めるきっかけになれば幸いである。

¹ 「インド工科大学ハイデラバード校日印産学研究ネットワーク構築支援プロジェクト(FRIENDSHIP フェーズ 2)」および「経営幹部育成を基盤とした日印共創ビジネス交流促進プラットフォーム構築プロジェクト」の二件。いずれも技術協力プロジェクト。

² 日本経済新聞記事「額賀衆院議長、「インド北東部との人材交流を」」(2025 年 5 月 6 日)参照。具体的な事業としては、「グローバルサウスとの連携強化に資する共創型技術人材交流事業費補助金(インド等における寄付講座等事業拡大促進事業)」「グローバルサウスとの連携強化に資する共創型技術人材交流事業費補助金(インド等における寄付講座等事業拡大促進事業)」。

³ 朝日新聞記事「世界最大の人口、平均年齢は 28 歳…インドに魅せられて、動いた茨城」2025 年 3 月 18 日。

⁴ 笹川平和財団「【開催報告】インド国会議員招へいと日印の国会議員によるラウンドテーブルミーティングの開催」2025 年 3 月 12 日。 <https://www.spf.org/asia-islam/news/20250312.html>

⁵ 例えば「インドが日本の人手不足救う 14 億人の活力、介護から IT まで人材の宝庫」産経新聞 2024 年 6 月 27 日、また「世界で活躍するインド高度人材を、日本企業競争力強化の即戦力に」

JETRO 地域・分析レポート(2020 年 10 月 20 日)など。

⁶ 厚生労働省令和6年度老人保健健康増進等事業海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する調査研究事業「インド介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ報告書」は、ワーキンググループでの議論や日本人関係者からのヒアリングが中心であり、インド現地での調査は未実施と思われるためインドからの人材送り出しに関する先行研究としてはカウントしない。

⁷ 独立行政法人国際協力機構緒方貞子平和開発研究所「2030/40 年の外国人との共生社会の実現に向けた取り組み調査・研究報告書」2022 年 3 月、p.216。

⁸ 「アジア諸国からの労働力送出し圧力に関する総合的研究(第三次)報告書」国立社会保障・人口問題研究所、2023 年 3 月。ベトナムについては 67-73 頁、フィリピンについては 107-110 頁。

⁹ 特定技能については、技能実習と異なり登録送り出し機関の使用が必須ではないため送り出し機関数の比較を実施しない。ただし、インドにおいては多くの技能実習生送り出し機関が特定技能送り出し機関を兼ねていることから、技能実習制度における認定送り出し機関数を見れば特定技能送り出しキャパシティも大まかに評価できると考えられる。

¹⁰ トヨタ・キルロスカ・モーターは、日本への技能実習人材送り出しにおいて最大の実績を有しているが、同社によるインド人材育成は、1997 年の同社設立以来の継続的な取り組みが基盤となっており、独自性が極めて強いと考えられるため、本レポートにおける調査・分析対象からは除外した。

¹¹ 各国ごとにフォーマットや記録されている項目が異なることから、ネパール、スリランカ、バングラデシュについても同様の整理を行うことは断念した。

¹² 「複数の関係者から得た情報から導きだすことができた」と婉曲な表現を用いるのは、これらの項目は送り出し機関の根本的競争力およびサービスの正統性にかかわる部分であるため、必ずしも直接的明示的に送り出し関係者から課題として提示されるわけではないためである。

¹³ 前掲「アジア諸国からの労働力送出し圧力に関する総合的研究(第三次)報告書」pp.72-73。

¹⁴ インド北東部人材の紹介が進んだ一因としては、インド政府が、政治的な思惑から、日本を北東部開発のパートナーとして位置付け、積極的に日本におけるインド北東部のプロモーションを実施してきたことも考えられる。例えば 2023 年1月 25 日には、インド大使館は公益財団法人国際人材協力機構の協力を得て、「インド北東部について」なる人材セミナーを開催した。その際の開催案内には、「インド北東部の 7 州は、中国、ミャンマー、ブータンなどと国境を接しており、この地域の人材はインドの他地域と比べ日本の文化や生活との親和性が高いのではないかと注目されています」との文言がみられる (<https://www.jitco.or.jp/ja/news/article/23808/>)。その他、以下記事など参照。「賀賀衆院議長、「インド北東部との人材交流を」」日本経済新聞 2025 年 5 月 6 日記事。

¹⁵ 人口については、インド国 2011 年センサス参照。

¹⁶ 2023 年の実績では、特定技能人材の平均月給は 23.5 万円であり、技能実習人材の平均月収 21.7 万円を上回っている。厚生労働省令和 6 年度老人保健健康増進等事業会議における外国人介護人材の獲得力強化に関する調査研究事業「インド介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ報告書」三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社、2025 年 3 月、p.31。

¹⁷ 筆者は 2025 年 5 月 21 日に同校訪問し、澤村啓之氏(KGTTI マーケティング担当/JICA 海外協力隊ボランティア)、溝口護氏(木村鋳造所海外営業部長)、神谷柚衣氏(木村鋳造所海外営業部)、竹原辰昇(KIMURA Casting Solutions インド地域マネージャー)から聞き取りを実施した。

¹⁸ 現在インド国家技能開発公社に派遣されている JICA 専門家栗山氏より、以下の事例を紹介いただいた。グジャラート州政府とマルチ・スズキ社の合弁で設立された The International Automobile Centre of Excellence(iACE)では、人材に職業訓練を提供するにあたり本人から一定の料金を徴収するものの、一定期間労働の機会を提供することで学生本人の負担を軽減する仕組みを有している。その他にも、就労現場を有していることにより学生の負担を実質的になくしている送り出し機関も 2、3 存在するとのことであった。

¹⁹ このケースに該当するのは、現状ではベンガルルールで介護特定技能人材の育成を中心とした送り出し事業を展開している NAVIS HR(ベンガルルール)一社と思われる。同社はもともと日本語教育機関として創業したことから日本語教育に強み¹⁸を持っており、現在はベンガルールの日本語教

育施設に現在 8 名の日本人日本語教師を常駐させ、半年間で N3 に合格させ、100%の就職を実現する圧倒的な実績を上げている。同社で育成された人材の評価は日本側でも非常に高いとのことであり、したがって送り出し先に対しても強い態度で交渉に臨むことができ、外国人材の扱いに問題のある取引先は排除していく方針を貫いている。同社の成果はハイエンド戦略の成功事例として高く評価されるべきものである。一方で、日本語教育に極めて大きな投資を行い、取引先および本人にもそれなりのコスト負担を求めるスタイルが、必ずしも介護セクターほどの日本語能力を要求しない農業や製造業で同様に成立するかどうかは検証の余地がある。ゆえに、なるべく普遍的・模倣可能な解決を模索する本稿本文では同社の事例を取り上げなかった。なお、筆者は 2025 年 5 月 21 日に同社訪問し、聞き取りを実施した。

²⁰ KUMAMOTO KURASU HP より。<https://kumamotokurasu23.wixsite.com/kumamotokurasu>

²¹ 熊本県「令和6年度第1回 熊本県外国人材との共生推進本部会議」資料。

https://www.pref.kumamoto.jp/uploaded/life/238099_685124_misc.pdf

²² なお、本稿で熊本県の取り組みを取り上げたのは、あくまで「受入れ地域単位でのまとまった取り組み」の事例としての位置づけであり、熊本県・KUMAMOTO KURASU として、インド人材の受け入れに特化した活動を実施しているわけではない。

²³ 是川タ「人口縮小社会を捉える新たな視点－国際移住の観点から」『学術の動向』2023 年 10 月号、公益財団法人日本学術協力財団、pp.40-42。

²⁴ 仮にインドの送り出し人数が現在最大の送り出し国であるベトナムに追いつくようなことがあったとしても、人口あたりの送り出し数で見れば十分の一以下にとどまる。

²⁵ いずれも、2025 年 6 月 13 日、インド大使館にて、経産省による日印人材交流事業 India-Japan Talent Bridge 事業の一環として開催された説明会「日印人材交流プログラムご紹介イベント」において「インド人材」の特徴として用いられた表現。