

# NSDCインターナショナルトレーニングセンター

## ～技能実習生の現状や今後の展開について～

報告者:北川 剛司

### 1 概要

今回の視察は、NSDC（インド国家技能開発公社）によって運営されているデリー近郊のインターナショナルトレーニングセンターにて行った。当該施設は、ウツタル・プラデーシュ（UP）州との境界近くに位置し、北インド出身の受講生が多く集まるエリアでもある。人口が極めて多いインド北部地域の送り出しの可能性を確認する上で貴重な視察となった。

### 2 主な出席者

副ゼネラルマネージャー

インド外国人材受入・送出促進アドバイザー（JICA業務委託）

### 3 主な説明内容

NSDCが運営するトレーニングセンターでは、現在約30～40名の介護人材が訓練を受けている。そして、日本からの視察は増えており、自治体関係者も多く視察に来られている。ただ、インドの人材への注目度が高まる一方、実際の送り出し数は特定技能者約500名、技能実習を含めても2,000名程度と依然少ないのが現状である。他国に比べても規模は限られており、現在日本で働くインド人ワーカーの多くは、北東インド出身の介護人材だけで占められている。また、北インドは、人口は多いが日本との価値観・生活習慣の違いが大きく、送り出しには課題が多い。一方で、北東インドは、外見的にも日本人と近く、英語力が高い人材も多いため介護分野での適性が評価されていると思われる。また、南インドにも海外就労志向の高い層があり、将来的には日本で活躍できる可能性があると思われる。

制度面に関しては、まだまだ多くの課題があり、例えば、インド政府内で特定技能の所管が労働省、技能実習がスキル開発・起業省と異なるため、送り出し政策が整理されていないのが現状である。育成就労制度についても所管が未定で、行政間の連携不足も課題となっている。NSDCは、本来送り出し機関の統括役だが、自らも送り出しを行っている状況なので整備が追いついていない。

日本の受入れ側を見ると、受入れ企業はインド人材の優秀な点などの理解がまだ十分ではなく、受入れ費用が安ければ他国でもよいとする考えの企業が多いと思われる。また、

受け入れる側の日本は、新しい国籍の労働者の受入れに負担を感じやすく、コミュニケーション不足やハラスメントの懸念等課題もあるのが現状である。

さらに、日本語習得においては、漢字の壁が大きく、日本語能力試験N4取得まで6～9か月の教育が必要であり、その費用負担が学生側に重くのしかかっている。また、日本での就職の確実性が見えにくいことも学習意欲を阻害する原因となっている。

インドでは、高学歴でも失業することが多く、若年層への雇用創出が政治課題となっている現状もあり、インドにおいて海外での就労は、重要な選択肢でもある。また、日本で働くことは、給与面でも大きなメリットがある。例えば、インドの平均的な賃金は、月2～3万円程度である一方、日本で働くと、仕送りを8～10万円程度送ることが可能なケースもあるため、インド側の期待は大きい。

ただし、宗教・価値観の違い、家族優先の文化、カースト意識など、日本で働く上で事前説明が不可欠な点が多いのも現状にある。

現在送り出し機関は、23施設あるが、実働は限られ、日本語教師の不足と教育レベルのバラつきも大きな問題であると思われる。さらに、教育費用は20～80万円と幅が広く、費用負担の所在が明確でないため人材確保のボトルネックとなっている。

それでもインドの労働者は、人口規模が大きく、多言語環境で育つため語学への適応力も高く、適切な訓練を行えば多分野で活躍できるポテンシャルもある。また、介護だけでなく製造業・自動車整備などでも日本企業の発展と、逆にインド市場開拓に寄与できる可能性があり、長期的には日本にとって大きな戦略的価値を持つ人材となり得る。

#### 4 主な質疑

○ 日本側が整備すべき受入体制は？

→ 宗教・生活文化への配慮、分かりやすい職務説明、生活指導、日本語学習などの継続サポートが必要である。

○ 日本からの技能実習に対する企業の進出状況は？

→ 現在数社と提携し、技能実習にあたっている。また、日本人スタッフを派遣してもらい、研修を行っている。

○ 教育費負担の課題は？

→ 教育費用は、20～80万円になるため、家計への負担が重く、途中離脱の原因になっていることや、ある程度裕福な家庭でないと教育を受ける事ができないことが現状にある。

○ 送り出しは今後増えるのか？

→ 制度の調整、そして、日本語教育基盤の整備が進めば増加可能だが、短期的な急増

は難しいのが現状だと思う。

○ 資格の問題で、例えばインドで看護師資格を取得し、日本で看護師として働けるのか？

→ インドの看護師資格は、4年制の大学を卒業する必要がある。しかし、大学を卒業し看護師の資格を取っても、日本で働く場合は介護職でしか働けない。その為、多くの者は、ヨーロッパ等で就職するのが現状である。日本での制度変更が必要だと思っている。

## 5 所感

今回のインド視察を通じて明らかになったのは、京都府が今後インドの人材を受け入れていくにあたり、「短期間での大量受入れ」を目指すのではなく、文化差や宗教的背景、制度の複雑性といった多様な要因を丁寧に踏まえた中長期的な人材戦略を構築する必要があるという点である。インドは若年人口が極めて多く、海外就労を志向する層が厚い一方で、日本側は深刻な人手不足を抱えており、両国のニーズは高いレベルで一致している。しかし、現地調査の結果からは、送り出し制度や教育環境がまだ発展途上であり、受入れの量だけを追求することは現実的ではないことが再確認された。

府内企業の多くは外国人雇用に不慣れであり、文化的背景への理解不足や制度知識の欠如が、人材受入れの大きな障壁となっている。したがって、府としては、企業向けの研修や相談窓口の充実、成功事例の共有などを通じ、受入れ側の理解促進と体制整備に積極的に取り組むべきである。これにより、企業が安心して外国人材を採用・定着させられる環境が整い、府内産業全体の国際競争力向上にもつながる。

また、インド国内のトレーニングセンターにおいては、日本語教育や技能訓練の水準に差が見られ、日本の受入れ側とのミスマッチが生じる要因となっていると思われる。京都府としては、信頼性の高い教育機関を選定し、観光、介護、製造、ITなど企業と連携し、府内産業のニーズに即したカリキュラムなどの共同開発を進めることで、より質の高い人材育成を促すことが可能になるとと思われる。さらに、日本での生活全般を支える支援体制も重要であり、宗教上の配慮、食文化、医療体制、生活相談など、幅広い視点からの環境整備が不可欠である。

加えて、今回の視察で得られた知見として、北東州や南インドには日本との文化的親和性が比較的高い地域が存在する点が挙げられる。これら地域と重点的な連携を進めることは、将来的に安定した人材の確保につながる可能性が高い。府独自の協力協定の締結や、京都の産業構造に適した技能人材・高度人材の育成プログラムの構築は、戦略的に大きな意義を持つと思う。

さらに、インドの若者は学習意欲が高く、適応力や成長スピードに優れているため、単

なる労働力として受け入れるのではなく、将来的には日印間のビジネスや社会交流をつなぐ「橋渡し役」として活躍し得る存在である。この将来性を踏まえると、京都府は大学や企業と連携し、リーダー育成やキャリア支援を含む中長期的な人材育成にも注力する必要がある。

総じて、京都府が今後目指すべき方向性は、インドの人材の潜在的な能力を最大限に引き出し、文化や制度の違いを尊重しながら、持続的で質の高い国際的人材戦略を構築することである。そのためには、受入れ側と送り出し側双方の課題を冷静に見極め、府として主体的かつ計画的に連携を深めていく姿勢が求められると実感した。



調査事項を聴取



授業を見学