

今回はインドからの技能実習生、および特定技能の送り出しの現状と今後の可能性を取り上げる。

インドは国外に1787万人（2020年、国際連合）の移民がいる世界最大の移民送り出し国である。相手国は、アラブ首長国連邦、サウジアラ

ビアなどの湾岸諸国、およびアメリカ合衆国、イギリスなど英語圏先進国が多い。前者は経済成長が著しい湾岸諸国で主にインフラ整備に

関わる建設労働者に加え、現地企業活動を支える

高度人材から技能労働者などあらゆる分野・職種にわたる。後者は最近ではIT人材が知られているところである。

高度人材を含む「就労」者が約1万9千人である。細かくみると、特定技能は120人、技能実習は424人とどまらる。

インドからの海外移民の中で日本は1%にも満たない状況だが、18年のMOU締結により、インドではいま、日本の技能実習や特定

# 飛躍する可能性を持つインド

## 技能実習制度見直し(3)

技能への注目が高まり、民間の送り出し機関・政府機関が

送り出し機関・政府機関が相まって、送り出し拡大に向けた取り組みを積極的に展開している。

民間の送り出し機関は、主に日本資本とインド資

本に分けられるが、特に、日本資本の送り出し機関の動きが活発である。こうした機関は、日本側の受け入れ企業や技能実習制度の監理団体、特定技能制度の登録支援機関とのパイプを武器に、人材需要に柔軟に応じる体制を構築し

一方、インド資本の送り出し機関の多くは、あらゆるスキルや経験の人材ストックを有するにもかかわらず、わが国の技能実習、特定技能の制度理解が十分でなく、その結果、送り出し経路の構築に苦慮している。

たつては、人材の需給マッチングを円滑に行うために、特定技能との違いや関連性、必要とするスキルや人数ポリシー等も含めて、送り出し国から見てわかりやすい制度設計が必須であろう。

横山 重宏（よこやま・しげひろ） 政策  
 研究事業本部経済社会  
 ユニット 主席研究員



海外で働くインド人の仕事内容や処遇は、本人のスキルや経験に応じて決まる。日本企業がインドからの豊富な人材獲得機会を逃さないためには、これまでのような自社内での人材育成に加えて、求める人材のスキルや経験、そして競合する他国に引けをとらない対価を明確に提示できるグローバルな人材獲得術を高めることが求められている。

（毎週木曜日に掲載）

