

外国人材の活躍と企業に求められる対応



第5回 インドのIT人材の採用と活躍に向けて

亜細亜大学 アジア研究所 教授 九門 大士 氏

《 POINT 》

- インドのIT人材が日本で働きたい理由として、1) 給与面、2) キャリア面、3) 日本独自の魅力の3点が挙げられる。
- しかし、インドのIT人材の採用・定着には、1) 就職先としての日本はまだインド国内や欧米の英語圏に次ぐ位置づけであること、2) 日本語力のミスマッチ、3) キャリアパスの感覚や働き方が合わないこと、4) 日本や日本企業に対する認知度がインド人の間で低いことの4点の課題がある。
- 課題解決に向けて、4点提案したい。1) トップクラスの大学のみならず、幅広い大学を対象に採用PRを行うこと、2) 社内言語の選択を含めた社内コミュニケーション方法とサポートを検討すること、3) キャリアパスの明示や柔軟な働き方の提示を行い、かつ企業文化の浸透に取り組むこと、4) 日本語が学べる環境整備へのサポートを行うことである。

はじめに

前回の連載第4回では、外国人材と企業のミスマッチを解消するための入社後の活躍に向けたポイントと組織開発について述べた。第5回では、近年急成長しているインドのIT人材の日本での採用と活躍について述べる。

理系人材が豊富なインド

インドの高等教育機関¹は、インド教育省の調査（2021-2022）によると、合計 1,168 校ある。内訳では国立大学（53 校：ネルー大学、デリー大学など）、国立重要研究拠点（153 校：インド工科大学（IIT）、IIM など）、州立大学（423 校：バンガロール大学など）、政府認証大学（33 校 IISc、IIT-B など。私立を含めて全 114 校）、私立大学（391 校）、その他となる²。

同調査によると、インドの大学生数は、学部生（3,413 万人、うち理工系学部生は全体の 25.1%の 857 万人）、大学院学生（543 万人、うち理工系修士は 31.6%の 172 万人）となっており、大学生と大学院生をあわせて約 4,000 万人の学生がおり、うち理工系学生が約 4 分の 1 を占めている。インドは工学部や医学部に進学することが奨励される社会で、理工系に進学する女子学生の比率も日本より高い³。

インドのIT人材の日本への就職の関心
インドのIT人材の日本での就職について

インドのIT人材の日本への就職の関心

インドのIT人材の日本での就職について

¹ 日本の分類とは対応しない。

² Ministry of Education, “All India Survey on Higher Education 2021-2022” .

³ ジェトロ・ベンガルール事務所資料（2024 年 2 月）。原典：Ministry of Education, “All India Survey on Higher Education 2021-2022” .

の関心や可能性についてはどうか。インドの I T 人材が日本で働きたい理由として、給与面、キャリア面、日本独自の魅力の 3 点が挙げられる。

1 つ目の理由は、給与面である。インドには豊富な I T 人材がいるが、技術レベルや給与はかなり上下の幅がある。インド工科大学（I I T）などトップ校の新卒学生は G A F A などグローバル企業に就職する人も多く、その場合年収 1,000 万円以上になることもある。しかし、それは一部の人材で、通常は新卒の I T エンジニアであれば、現地では年収 80~100 万円、中途でも 200 万円程度である。

経済産業省が 2016 年に発表した「I T 人材に関する各国比較調査結果報告書」によると、I T エンジニアの平均年収は米国の 1,158 万円に次いで、日本の 598 万円が 2 位、インドの 533 万円は 3 位となっている。しかし年収分布をみると、日本の I T 人材の平均年収は 500 万円前後に集中しているのに対して、インドでは 300 万円以下が最も多くなっている。また、インドでは、300 万円以下から 3,500 万円以上まで非常に広く分布している。実際、日本の中央値をみると 535 万円と平均年収とそれほど格差がないが、インドの中央値は 152 万円と平均年収よりもかなり低く、高収入者が平均年収を押し上げており、人材や地域によって給与格差が大きいことがわかる。

実際に、ベンガルールでの、日本への進出支援会社等へのヒアリング調査では、インドから I T エンジニアを採用したある日本企業が、インドで募集を出した際に 300 人程度の応募があったことが明らかになった。

2 つ目は、キャリア面である。これについては、自身のスキルアップと国内の若年層の就職市場激化がある。若い時期に日本企業で技術を学び経験を積んでスキルアップしたい

と考えている人材が多い。実際に、日本の国立大学の理系大学院で、ビッグデータや A I 関連の技術を学んでいたインド人留学生は、「まずは日本に強みのある製造業で 3 年から 5 年程度経験を積んで、その後は I T サービス関連の企業で働き、I T を活用した製造とサービスの両面を理解する人材になりたい」と述べていた。インドは I T サービスやソフトウェア技術は非常に優れているが、それをハードウェアとどう関連づけるかという点については、日本で経験したいという需要がある。

また、インド国内で新卒学生が就職するには非常に激しい競争があり、I T 人材であっても一部のトップ層の学生以外は希望の給与やポジションを得ることが難しい状況もある。国際労働機関（I L O）の 2024 年 5 月の若年失業率の統計によると、インドの若年失業者（15~24 歳）の割合は 15.4%とアジア太平洋地域の平均（13.9%）よりも高いが、同時期の日本の若年失業率は 4%に過ぎない。

3 つ目は、日本独自の魅力である。本連載の第 1 回でも述べたが、日本文化、日本の考え方への関心があり、日本に住んでみたいインド人が一定数存在すると考えられる。グローバルマーケティング事業を展開するアウンコンサルティング株式会社が実施した「第 12 回アウンコンサルティング親日度調査」では、世界 14 の国・地域における日本への好感度、訪日意欲などについて調査している。日本への好感度について「大好き」「好き」の合計値が高かった順に、同率 1 位（100%）がインドネシア・フィリピンで、3 位インド（99.1%）となった。日本について「大好き」「好き」と回答したインド人の理由の上位 3 位は、「商品の質が高い（19.19%）」、「治安が良い（16.35%）」、「歴史/文化（16.11%）」である（複数回答）。

インドのIT人材の採用・定着に関する課題

上記から、インドの給与水準についてはトップIT人材と通常のIT人材、また地域間でかなりばらつきがあり、トップ人材にこだわらなければ日本の給与水準に一定の競争力があることがわかった。また、インドのIT人材のうち、日本での就職に関心を持つ人材は一定数存在することが明らかになった。

一方で、インドのIT人材の採用・定着に向けた課題として、以下の4点が挙げられる。

1つ目は、就職先としての日本はまだインド国内や欧米の英語圏に次ぐ位置づけであるということだ。国外だと英語圏での就職希望者が多い。例えば米国には印僑（インドからの海外移住者）も多く、グローバル企業やスタートアップのCEO、役員、医師、弁護士、大学教授など高い地位にあるインド人が幅広い職種にいる。このため、人的コネクションがあり就職の情報も得やすい。日本に住むインド人はまだ数が少なく、企業トップにいるインド人も少ないため関連情報が入手しづらい。そのため、潜在的に日本で働きたい層はいるが、彼らに必要な情報が届いていない。トップ層のIT人材については、一部の大手企業やベンチャー企業など待遇面、職場環境などで先進的な取り組みをしている企業を除き、一般的な企業には給与面を含めて採用のハードルが高い。

2つ目は、日本語力のミスマッチである。インドのIT人材には高い日本語能力を持つ人は少ないが、日本企業は日本語能力試験の1～2級程度の高度な日本語力を求めることが多いため、ミスマッチが起こりやすい。現地でのヒアリング調査を通じて、インドのIT人材で日本語が話せる人は、4～5級保有者が多く、3級以上は少ない現状が明らかになった。

3つ目は、キャリアパスの感覚や働き方が

合わないことだ。最初から日本永住を考えるインドのIT人材は少なく、一定期間働いて帰国する考えの人も多いが、日本企業側は長期間働いてもらう想定のため、ミスマッチが起こりやすい。また、リモートワークを含め柔軟な働き方を求めるIT人材も多い。

4つ目は、日本や日本企業に対する認知度がインド人の間で低いことである。日本語学習の普及や、日本企業や日本で働くことへの理解を深めてもらう広報・PR的な取り組みが重要だ。

インドのIT人材の採用・活躍に向けた提案

これらの課題解決に向けて以下4点を提案する。1点目は、トップクラスの大学のみならず、幅広い大学を対象に採用PRを行うことだ。地域も大都市だけではなく、地方都市に目を向けることである。これにより、給与面においてインドで働くよりも有利になるため、また自身のスキル向上につながるため、日本での就職を望む人材を、企業が確保できる可能性が高まる。例えば、若手のインド人IT人材なら、日本という海外での勤務経験、インドの若年層労働市場の激化、自身の技術レベルや経験値の向上などの観点から、日本で一定期間働くという選択肢があり得る。そのためには、企業とインドの大学の就職課との緊密な連携も重要である。日本と異なり、インドでは大学の就職課が新卒学生の採用面接会を開催し、企業のレベル分けや面接枠の確定まで行うことが多い。さらに、企業対応や学生の公募など日本の大学と比較してかなり幅広い役割を担っている。

2点目は、日本語のミスマッチの課題に対して、社内言語の選択を含めた社内コミュニケーション方法とサポートを検討することである。日本で勤務する場合、開発は英語で業務のやり取りができるが、ソフトウェアが組

み込まれるエンドユーザー側のニーズを把握するには日本語が必要になる。そのため、日本側に日本語と英語が話せて日本企業のカルチャーがわかるブリッジ社員がある程度必要である。こうした点に対応するには、社内言語を含めたコミュニケーションも検討する必要がある。例えば、社内における英語の公用語化が1つの選択肢である。しかし、これには経営者の強いリーダーシップが必要になる。完全な公用語化はせずに、社内会議の議題や参加者に応じて必要な言語を選択し、日英ミックスで柔軟に対応する方法もある。

3点目は、キャリアパスの明示や柔軟な働き方の提示を行い、かつ企業文化の浸透に取り組むことである。企業文化浸透のための研修の継続的な実施、国内外からのリモートワークの取り入れを行っている企業もある。

4点目は、日本語が学べる環境整備へのサポートを行うことである。例えば、日本語学習を通じて日本への関心を深めてもらうため、インド国内の大学における日本語学科の設立の補助を行うことなどが考えられる。国際交流基金が実施した「2021年度海外日本語教育機関調査」によると、インドの日本語学習者数はマレーシアに次ぐ世界11位の3万6,015人（前回調査比5.5%減）、日本語教育機関数は323（前回調査比6.3%増）となっており、日本語学習に関心を持つ人が一定数存在する。

おわりに

連載第2回で述べたように、高度外国人材を活用する際の課題は、企業の採用時と入社後に分けられる。こうした外国人材と企業のミスマッチの課題を解決するために、連載第3回から4回にかけて採用時と入社後のポイントを示した。これらの点をふまえて、第5回では、インドのIT人材の採用と活躍についての現状と課題および解決策を述べた。本稿で述べた点については、IT人材に限らずインドの高度外国人材にも当てはまる点が多く、今後の採用やさらなる活躍に向けて参考にしていきたい。

注）本稿は、九門大士（2025）「インドのIT人材の日本採用と定着の課題 ―インド・ベンガルールを事例に―」『亜細亜大学アジア研究所アジア研究シリーズ116』pp.3-12を再構成したものである。

参考文献

- ・ 九門大士（2025）「インドのIT人材の日本採用と定着の課題 ―インド・ベンガルールを事例に―」『亜細亜大学アジア研究所アジア研究シリーズ』亜細亜大学アジア研究所、第116号、pp.3-12
- ・ 九門大士（2021）「デジタル化に向けた海外IT人材の活用」『亜細亜大学アジア研究所所報』亜細亜大学アジア研究所、第185号、pp.1-4
- ・ 経済産業省（2016）『IT人材に関する各国比較調査結果報告書』
- ・ ジェトロ・ベンガルール事務所（2024）ジェトロ・ベンガルール事務所資料（2024年2月）
- ・ 『日本経済新聞』電子版（2023年5月18日付）「インドのIT人材、年収300万円で新卒応募多く」

＜執筆者プロフィール＞ 亜細亜大学 アジア研究所 教授 ^{くもん たかし} 九門 大士 氏



慶應義塾大学法学部卒、米シカゴ大学公共政策大学院修了。ジェトロにて中国における人材マネジメントのサーチなどを担当。

中国・清華大学経済管理学院にて1年間の研修。2010年にグローバル人材育成を主業務として独立後、東京大学工学部特任研究員などを経て、現職に就く。東京大学公共政策大学院で主に外国人留学生向けに英語で「日本企業の人事組織」などを教える。

研究分野：日本における外国人材の就職・活躍、グローバル人材育成等。

主な著書：『日本を愛する外国人がなぜ日本企業で活躍できないのか？』（日経BP、2020年）等多数。

主な外部委員：厚生労働省「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」委員（2021年度～現在）