



インドIT人材採用調査事業

報告書



一般社団法人コンピュータソフトウェア協会  
アジア等IT人材定着支援協議会

平成 29 年 8 月

## 【 目 次 】

I . 派遣メンバー . . . . .	1
II . スケジュール . . . . .	1
III . 訪問先マップ . . . . .	2
III . はじめに . . . . .	3
IV . 視察等報告 . . . . .	4
①現地関連団体・組織訪問	
●独立行政法人日本貿易振興機構 (JETRO)	
●日本語センター	
●東京大学インド事務所	
●独立行政法人国際協力機構 (JICA)	
● National Association of Software and Services Companies( NASSCOM)	
●プネ印日協会 IJA	
●インド・日本商工会議所	
● Silver peak Global Pvt. Ltd	
②現地大学訪問・ヒアリング結果一覧	
○ Indian Institute of Technology Delhi	
○ Bharati Vidyapeeth University College of Engineering	
○ Pune Institute of Computer Technology	
○ College of Engineering Pune	
○ Nowrosjee Wadia College	
○ D.Y. Patil School of Engineering	
○ Vishwakarma Institute of Technology	
○Pune Vidyarthi Griha's College of Engineering & Technology	
○ Dayananda Sagar Institutions	
○ PES University	
○ R.V. College of Engineering	
○ JAIN University	
V . 派遣メンバーの考察 . . . . .	39
VI . 総括 . . . . .	63

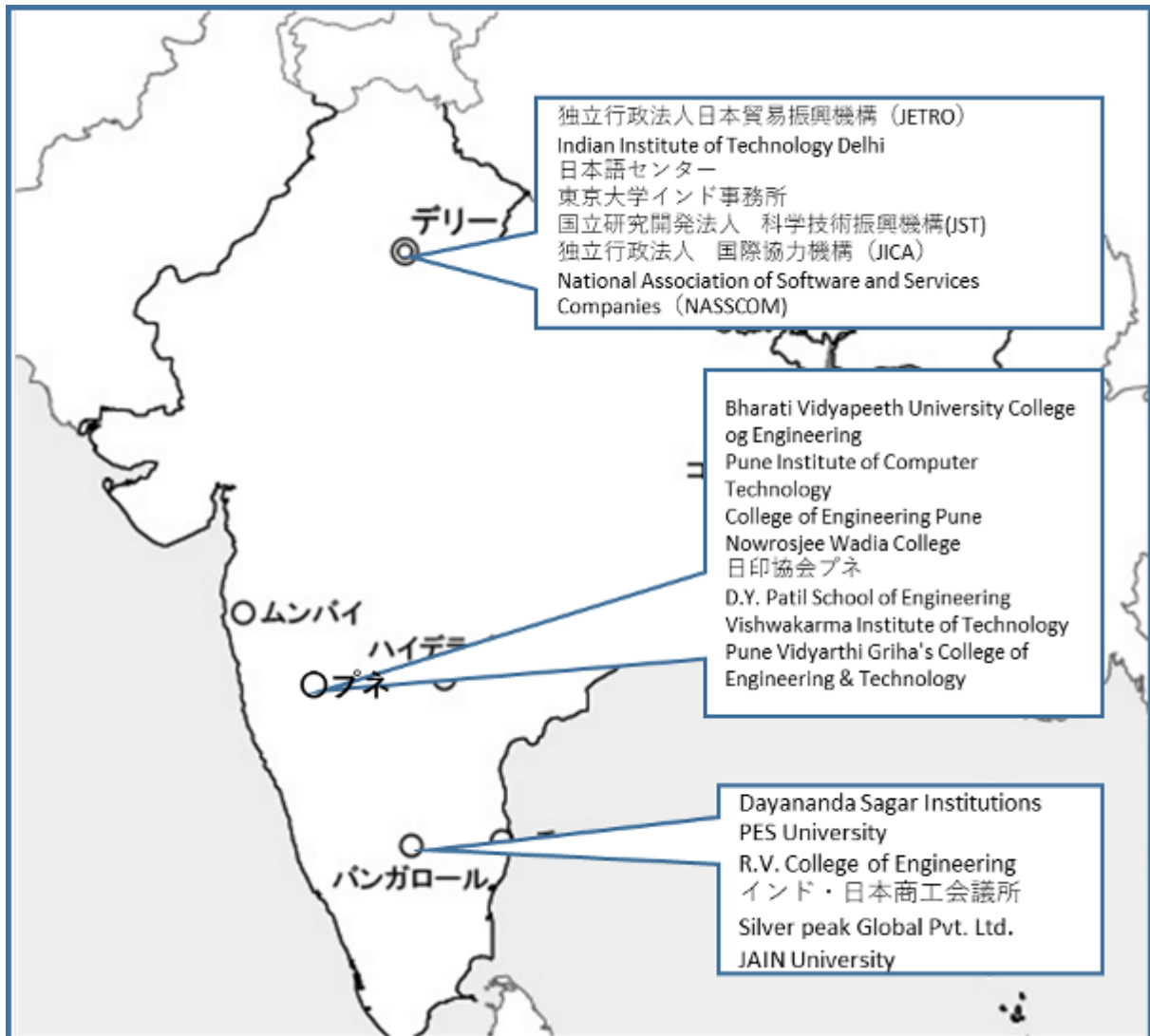
## I. 派遣メンバー

No.	所属	氏名（敬称略）
1	山形大学 工学部客員教授	加賀 武志
2	株式会社ワークスアプリケーションズ	五十木 正
3	一般社団法人コンピュータソフトウェア協会 (CSAJ)	原 洋一
4	リンクワールドジャパン株式会社	窪田 一郎
5	行政書士 ワークブレイン・ジャパン株式会社 あっぷるず&ペアーズ合同会社	江端 俊昭
6	株式会社シー・シー・ダブル	アビジット ラクシト
7	一般社団法人コンピュータソフトウェア協会 (CSAJ)	中野 正
8	一般財団法人海外産業人材育成協会 (AOTS)	西生 ゆかり
9	一般財団法人海外産業人材育成協会 (AOTS)	栗山 明

## II. スケジュール

日付	訪問先等	備考
7月2日 (日)	成田出発 (18:10 / NH827) デリー到着 (23:50)	(宿泊地) デリー
7月3日 (月)	9:00-10:00 JETRO ニューデリー事務所 14:00-15:00 インド工科大学 (IIT) デリー校 16:00-17:00 日本語センター 18:00-19:00 東京大学インド事務所	(宿泊地) デリー
7月4日 (火)	9:00-10:00 JICA India 13:00-15:00 NASSCOM デリー出発 (17:30 / 9W856) プネ到着 (19:35)	(宿泊地) プネ
7月5日 (水)	9:00-10:30 Bharati Vidyapeeth University College of Engineering 11:00-13:00 Pune Institute of Computer Technology 15:00-17:00 College of Engineering Pune 18:00-20:00 Nowrosjee Wadia College	(宿泊地) プネ
7月6日 (木)	8:00-9:00 プネ印日協会 10:00-12:00 D.Y. Patil School of Engineering 13:00-15:00 Vishwakarma Institute of Technology Pune Vidyarthi Griha's College of Engineering & Technology プネ出発 (17:20 / 6E105) バンガロール到着 (18:50)	(宿泊地) バンガロール
7月7日 (金)	9:00-11:00 Dayananda Sagar Institutions 11:30-13:30 PES University 14:30-16:30 R.V. College of Engineering	(宿泊地) バンガロール
7月8日 (土)	8:00-9:00 インド・日本商工会議所 9:00-10:00 Silver peak Global Pvt. Ltd. 12:00-15:00 JAIN University バンガロール出発 (19:45 / NH6443) デリー到着 (22:30)	(宿泊地) 機中泊
7月9日 (日)	デリー出発 (1:15 / NH828) 成田到着 (13:00)	

■訪問先マップ



### Ⅲ. はじめに

今回の調査事業については、昨年11月に日印JWG人材セッションで提案した7つの項目に対してのフォローアップをベースに、IITなどのTier1クラスではなく、Tier2、Tier3クラスのインド大学を主に訪問し、スキルレベルの調査を実施するとともに、インドIT人材を日本企業に採用する手法を模索するため、経産省および（一財）海外産業人材育成協会（AOTS）の協力を得て、実施した。

今回の調査には専門家5名と採用を検討している企業が参加し、政府機関および大学12校を訪問し、本年秋に人材マッチングイベントをインド国内で実施可能かを確認してきた。

#### 日本企業がインドIT人材を採用するのに支障となっている課題

インドにおいて、Tier1クラス（インド工科大学等）の超高度なIT人材は、同じ英語圏の米国等に向かう一方、Tier2、Tier3クラスの人材は、相応の能力を持ち国内就職が主であり勤務条件では獲得可能であるものの、日本企業で働くことについて、言葉や企業文化や生活習慣といった付帯条件に障壁を感じて敬遠しがちである。

他方、日本企業側においては、どのクラスのIT人材がどのようなところにいるのか十分に把握できておらず、人材の獲得活動が効果的に行えていない状況となっている。

#### 短期的な目標

課題の抽出、人材のスキルレベルの状況を把握し、その結果を踏まえ、将来の採用に向けた実際の企業群とIT人材とのマッチングイベント等を本年秋に実施を調整する。

#### 中長期的な目標

日本企業が新たなIT需要を生み出すIoT、ビッグデータ、AI分野等での活用に向けたIT人材を確保することを促進し、インドにおける新たな日本企業向けのIT人材市場を開拓するとともに、我が国産業の更なる発展を目指す。本事業により、日印の民間企業団体間又は個々の民間企業間の連携により、インドIT人材を日本の企業で採用する手法を確立する。

#### IV．視察等報告

##### ① 現地関連団体・組織訪問

### 独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）

1. 日時：2017年7月3日（月）10:15 - 11:15
2. 場所：JETRO ニューデリー事務所
3. 面会者：仲條一哉所長、古屋礼子 Director

#### （訪問目的）

インド社会・経済の情勢について説明を受けるとともに、JETROが進めるIT人材招聘事業の状況ならびに課題についてヒアリングを実施した。

#### （発言サマリ）

インドでは大学の新卒者を月に200万人輩出しているが、その就職先（国）の選択肢に日本は入っていない。それはインド人が日本を知らないことに他ならない。日本語教育においても教師不足等インド現地では難しい。日本語は日本で学ぶほうが効率がいいが、そのコストが問題。

2017年秋に予定されている「日印投資ロードマップ」によりインターンシップ等の促進が期待できる。

食事や言語等の課題はあるが、日本在住のインド人から日本の良さを発信してもらう等のプロモーションは不可欠。

#### <主な発言>

- ・高額紙幣廃止の際に電子決済が大きく広まった。e-commerceやUberは近年どんどん定着しつつある。
- ・国が未成熟だったことが良い方向に働いたのではないか。成熟した国においては抵抗勢力が大きく、新しい物が広まらないという面がある。
- ・健康ブームに乗り、日本食文化も広まりつつある。ベジ対応や辛さの好みを勘案し、インド向けにアレンジされて売られていることが多い。
- ・課題としては、そもそもインド人が日本のことをよく知らないという現状がある。中国やシンガポールには観光で行く人も多いが、訪日客はまだまだ少ない。
- ・このような議論をすると、言葉の壁や文化の違いといった既知の結論で終わってしまうことが多いが、今後インドIT人材には『シリコンバレーと同等の仕事ができる』というような具体的かつハイレベルな訴求をする必要がある。受け入れのためにはインド側への日本語教育のみならず、日本人への英語教育もマスト。もちろんベジタリアン対応等、文化的な相違についての配慮も手厚く対応すべき。例えばAOTS事業で松江にインド人材を招き、生活面にも配慮しながらRuby（プログラミング言語）の研修を受けてもらい文化的な相違への配慮を行いつつ、日系企業との就職マッチングに成功したという事例もある。
- ・インドでは新卒人材が月に（年にではなく）200万人出てくるほど人材が溢れて

いる。しかしその多くは英語の通じる欧米や豪に行ってしまう、敢えて日本へというのはなかなかいない。一方、韓国への就職は最近増えてきている（韓国が人材を取りに来ている）。留学センターでの日本就職のアピール等、日本も積極的に売り込みを仕掛けていく必要がある。

- ・インドの若者の多くは『日本は高い国（旅費、生活費等）』というイメージがある。『実際には欧米とそれほど変わらない』と認識してもらう必要がある。
- ・配偶者の日本での生活や子供の教育についても不安に思っている人は多い。具体的な生活関連情報を発信する必要がある。



(左：仲條所長。右：古屋 Director)



## 日本語センター

1. 日時：2017年7月3日（月）16:30-17:30

2. 場所：日本語センター

3. 面会者：President 名須川 典子氏

（日本語センターについて）

2001年、インドにおいて日本語・日本文化を普及するために設立。日本とインドにおける「人の交流」を目的に、日本語教育に限らず、日本人向けのヒンディー語・英語教育も実施し、双方から言語と異文化理解に貢献している。

（訪問目的）

インド国内で15年以上の実績を持つ日本語教育組織として、インド人の言語学習能力や近年の傾向、および日本語習得にかかるコストや期間についてヒアリングを実施した。

（発言サマリ）

従来の進学向け日本語に加え、近年、6～10週間の集中講義でN4～N5レベルの日本語を習得させている。主に日本企業に就職が決まった学生に対する赴日前研修を実施し、生活できる水準（N5）まで学習した後、ビジネスレベルの日本語は入社後に行う例が多い。N4合格レベルに係る費用はおよそ100万円で、1社複数名受講することで割安になる。

<先方の主な発言>

- ・延べ年間800名（semester（2学期制）に分かれているので同時進行では400名）程度が通っている。初級から上級まで、日本語能力試験（JLPT）でN5～N1までコースがあり、デリーでは最も合格率が高い。
- ・他の日本語学校と違うところは、日本に駐在する、あるいは出張する企業勤務のエンジニア向けに研修を実施していること。レベルは様々だが、日本人と打合せを行う際、英語でニュアンスが伝わらない場合等、多少でも日本語が分かっていたら、という需要に応えている。
- ・全く日本語のわからない状態からスタートし、1.5か月（6週間）程度で日本語がわかるレベル（N5）まで詰め込む。生徒はすでにエンジニアとして仕事をしているので、日常会話だけではなく基本的な専門用語も取り入れている。日本で使われている和製英語（「ウイルス」等）や、本来とは使い方の違う英単語等、仕事でよく使われる非日常の言葉も入れている。
- ・6週間のN5習得プログラムは（企業によって異なるが）現地法人があればそこへ講師を派遣するが、オンサイトの授業では打ち合わせや電話等の邪魔が入るので、この教室やホテル等で行う場合もある。



IIT から日本の大手企業への就職が決まっている学生に対して（6月卒業）、入社前日本語研修として、この日本語センターに毎日（月曜～土曜）通わせるケースもある。なんとか生活ができればいいレベル（N5）から、N4 レベルまで上げて、その先を日本の日本語学校で続けさせるケースが最も多い（環境が 24 時間日本語となるため成長が早い）。

- 日本におけるインド人留学生はやっと 1000 人程度で、日本にはインド人に特化した日本語学校はない（中国人やベトナム人に特化した学校はある）。
- IIT から採用して日本語を学ばせているのはNTTデータや化学系、自動車系メーカー。最近の傾向として、大手日本企業が IIT の採用を進めることで、中小企業が IIT の学生を採用しにくくなっているため、IIT の次（Tier2）が狙い目になっている。
- 採用する企業は、ある技術・分野に特化している学生に対しては、面接でも技術的レベルを細かく聞いているようだ。理科系の頭と文系の頭と言われるが、優秀だと思える生徒はその境がなく理系でも日本語習得が早い。IIT にはそういった生徒が多いように思うが、Tier2 の学生は頭が固く文理いずれかしか出来ない。  
採用決定後に受講する生徒は、性格的に日本人と価値観を共有できそうな人が多い印象。
- 日本企業に就職したいという学生は急激ではないが少しずつ上がっている（微増）。日本語のコース（赴日前研修）が増えている。  
受講するのは1社で2-3人が普通、IT系では5-10人という場合もある。個人負担で受講する人は少ない。
- チェンナイの私立の工科大学などでは選択科目として日本語クラスがあり、そこで勉強している人もいる。そうした学生は日本の大学院に進学（授業は英語）、2年間日本で勉強/生活したあと、そのまま日本で就職するケースがある。チェンナイの大学と名古屋の大学が協定を結びインド人を送っており、名古屋のインド人はほとんどが南インド人。
- 日本の大学でも「Global Party（国際教養学部）」と呼ばれる英語中心の学部を増やす動きが活発化しているが文系が中心。
- 文系も理系も学部生にとっては「なぜ日本に留学？」となる。理系でも高校生の時点では具体的な選択科目が決まっていないので、日本よりも英語の通じる米国を選択する。
- 日本人の先生がいる大学もあり、その先生の研究室から日本に多くの学生が行っている。
- 7月から9月中旬が一番短いコース（約10週間）で、IITをはじめとする優秀な学生が、日本語能力試験のN4までいく。6週間コースは現地法人のある日本企業で技術を

学んだ後、日本へ行く前に N5 まで持っていくコース。

- 能力試験のレベルについて、中国人の N1 とインド人の N1 は価値が違う。中国人は漢字を使うため、話せなくても読むことで意味をつかみ合格するが、非漢字圏であるインドで N1 を持っているのはすごいこと。仕事に困らない。
- 日本の中小企業が内定を出した後、日本語を学ばせるとした場合のおおよそのコスト

1 社（数名）だけでやると割高になるので数社を集めた合同授業をはじめている

1 クラス 10 人以下。多いクラスで 7 人程度。

N4 レベルまで上げる場合で 420 時間程度の授業が必要。

1300 ルピー（約 2400 円）/1 時間 × 420 時間＝約 100 万円（教材費別）

1 社あたりなので人数が増えれば一人当たりのコストは割安になる

ただし、他社との合同授業は注意しないと生徒同士で会社毎の給与等の情報交換をする場合がある

- 繁忙期は 6 月から始まって 7～9 月が最も生徒が集まる



（名須川氏）



## 東京大学インド事務所

1. 日時：2017年7月3日（月）18:15-19:50
2. 場所：東京大学インド事務所
3. 面会者：吉野 宏所長（東大インド事務所）  
西川 裕治事務局長（国立研究開発法人科学技術振興機構：JST）

### （訪問目的）

インド国内で多くの留学説明会を開催する等、「国際化拠点整備事業（グローバル30）」に基づく日印の学生交流と産学連携に注力する同校に対して、インドにおける人材育成の動向、学生の動きについてヒアリングを実施した。

### （発言サマリ）

インドの学生の夢は、工学部卒業後に MBA を取得し、企業の社長になること。起業についても、IIT では卒業直後の起業に失敗した後でも IIT 卒業生として改めて就職活動できるようサポートしている。

科学技術振興機構（JST）の「さくらサイエンスプラン（日本・アジア青少年サイエンス交流事業）」では、年間750名の15歳以上40歳未満のインド人を日本に滞在させているが、こうすることで日本を好きになってもらうことができる。

### ＜先方の主な発言＞

- ・インドにおける新幹線関連人材の育成を、複数の団体が重複同時並行で進めて効率が悪い（文科省1件、外務省2件、JR1件）。このような縦割り人材育成は様々な分野で見られる（例：原子力関連、IT）。
- ・IITは23校（その内トップは7校）あるが、殆どの卒業生は欧米企業に就職する。初任給で20万～40万ドルというのはやはり魅力的だろう。金銭面で日本が対抗できないならば、別の魅力を訴求する必要がある。
- ・トランプ政権の政策がかなりインドIT人材に影響している。例えば、メキシコとの間の壁の建設費用に国家予算が回された分、米の大学から奨学金を貰える人が減った。また、就労許可の発行条件として「最低年収10万ドル」と決められたため、年収が比較的低めのインド人材が渡米しづらくなった。
- ・インドには様々な地域があり、様々な人種がいる（例：北部のアーリア系、南部のドラヴィダ系、北東部のモンゴロイド系）。一口にインド人材というのではなく、どこを狙うかという戦略が必要。一部の日本企業は、日本人と顔立ちが近くキリスト教徒が多い（食事制限が少ない）北東部の人材に注目している。
- ・日本語学習者が多くIT企業が多いという点で、プネも注目の地域である。
- ・「優秀な人材」の専門分野は大きく二つに分けられる。それは「コンピュータ分野」と「それ以外」。後者については日本もまあまあ訴求力を持っているが、前者についてはまだまだである。



( 左 : 吉野所長、右 : 西川事務局長 )

1. 日時：2017年7月4日（火）10:00-10:30
2. 場所：JICA インド事務所
3. 面会者：駐在員 江原 由樹氏

（訪問目的）

ODAにより途上国の支援を行う政府機関の立場から、人材育成の実情と課題についてヒアリングを実施した。

（発言サマリ）

IITをはじめとするトップ数校のレベルは確かに高いが、他校でも優秀な学生は数多く存在する。課題は言語、食事のほか、インド人が実は地元就職指向で保守的であること。インド人氣質から考えて、企業側はチャレンジできる環境を用意すること、そして、日本における明確なキャリアパスを示すことが重要である。

<先方の主な発言>

- ・「人材育成セクター」について  
事業の中で行う人材育成と切り出して行う人材育成がある  
製造業分野のリーダーシップ研修  
現場ワーカーの育成  
日本政府の支援で設立した IIT ハイデラバード校と日本企業の研究機関との橋渡し  
（ドイツ支援で設立した IIT マドラス校は非英語圏であるドイツと組んでいる）
- ・ IIT 以外の大学については、日本政府でいえば外務省や日本企業数社が「Indian Institute of Information Technology, Design & Manufacturing（IIIT DM）」と提携している。
- ・ インドのIT人材には幅があり、トップオブトップは IIT ボンベイ校のコンピュータサイエンスと言われている。IIT の入試は、IIT と NIT（National Institute of Technology）、IIIT 等 3～4 校の共通試験になっている。一次試験（JE）は幅広く 110 万人が受験、数校のための 2 次試験（JE Advance）に進めるのが 5 万人。IIT の入学枠は 23 校で 11000 人なので、次の数万人の優秀な生徒が「IIT 以外」に行っている。最優秀な学生＝IIT ではあるが、学校を変えるだけで能力は大きく変わらない生徒を高額の初任給を払わずとも採用できる。
- ・ 難しい点は、インド人は保守的で、海外より国内、できれば実家の近くで働きたいと思っていること。また、インドは日本にとって「アウェイな場所」である。バングラデシュから東は日本が目標と考えられるが、インドでは目標はアメリカ。一昨年、IIT 出身

のインド人がGoogleのトップになってから、アメリカへの留学熱が更に高まっている。具体的には、去年のアメリカへの留学者は 20 万人、対して日本への留学者は今年やると 1000 人と 2 桁違う。トランプ大統領になって一気に冷めつつあるがベースはこれだけ違いがあり、米国ではキャリアパスがはっきり見えている。アメリカ以外ではオーストラリア、ニュージーランド、カナダ、シンガポール、イギリス、ドイツ。考えられる戦略としては、日本という国を知ってもらい理解してもらい好きになってもらうこと。次にキャリアパスをはっきりと示す、といったように初歩的な段階にあるといえる。

- ・インドの学生が日本に就職する際に障害になるのは親や本人が持っている保守性、言葉の壁、食べ物を含めた文化の壁。
- ・日本はいいところということが分かってくれば理解は進んでいくので広くアピールしながら個別の課題を克服することが必要。
- ・インドで日本語を学ぶ人は非常に少ない。ローカル言語、地方の言語、国の共通語としての英語、その次に他国の言語がある。日本語を勉強しているインド人は 24000 人程度と言われている。人数だけ見れば ASEAN と比べて少ないわけではないが、分母を考えると割合としては極めて少ない。  
勉強している人も日本が好きで一般的な人（就職を考えてない）と、日系企業に就職するために日本語を勉強している人は挨拶程度で満足してしまうので、浸透しない。
- ・他の国では N4 をとると給料が上がるような例もあるがインドでは？  
→会社の中で奨励しているところもあると思うが、N4 を持っているので採用してください、という使い方が多いのではないか。ただし、N4 があればそれ以上向上しなくてよい、という考え方になってしまう。
- ・IIT だけでなく、NIT や IIIT の学生は勉強で非常に忙しい。日本語を話せる学生を探す、または学生に日本語を学ばせるよりも「日本で就職するとこんなに面白い仕事ができる」という意識づけが先。
- ・IIT ではすべて英語の授業だが、日本語の授業も時々やっている。JICA 関係者も週 2 回程度、IIT ハイデラバードで日本語授業を持っているが、20 人程度集まったら開講し挨拶から始めているが、使い物になるレベルではない。  
日本語は前提とせず、内定者研修等で学習させるほうが現実的。
- ・一方でインド人は言語のセンスに優れている。JICA で IIT ハイデラバードの生徒を 50 人ほど日本に留学させており、何人かは卒業して日本企業に就職している。  
英語だけで卒業・就職した学生も 1 年間日本で生活することで、SNS に日本語で投稿するほど上達している。

- ・ IIT や NIT、IIIT はエリートで就職志向も高いが、必ずしも収入だけではないように思う。仕事を通じてどんなチャレンジができるか、最先端に取り組めるか、ということと、日本の会社を好きになる人も多いように思う。収入よりもこの人たちと一緒に仕事がしたいという若いインド人もいる。
- ・ インド人にはチームワークを求めず、個別具体的な課題にチャレンジさせることが必要
- ・ インドの教育システムは生徒の自主性は求めず、先生から生徒に「これをやりなさい」と指示し従う方式、大学も修士課程も同じ  
結果として、大学院に留学してきているような学生でも、指示がないと動けなくなってしまっている。
- ・ インドと日本は遠すぎるのでいきなり採用は難しいのではないかと？  
まずは日本企業で3週間程度のインターンシップによってお互いにお試し期間を設けることが極めて重要。
- ・ JICA では、IIT ハイデラバードからのインターンシップについては来年ぐらいからできるよう準備中。また、広く告知していないが、これまでも外務省の予算で毎年数人 IIT ハイデラバードから日本の企業に行っている。  
IIT ハイデラバードから日本に留学させている在学中の40人についても日本企業でインターンシップを経験してもらいたいと思っている。  
彼らは日本の就職システムがわかっていない。情報のギャップがある。  
特にスロット（一般的なルール）を設けていないので個別にアプローチするしかないのかもしれない。  
留学先：東大、慶応、早稲田、東北大、名古屋大学、大阪大学、立命館大学、京大、九州大学（全て大学院、分野はバラバラ）  
IIT の学部卒、マスター卒を日本で採用するほうがコストメリットがある。
- ・ うまく狙いどころを定めれば日本企業に合う人材は一定数いるはず。  
どう狙いを定めるかが課題である。

（質問）

インターンシップの募集を JICA で取りまとめて交通費まで出した場合、日本での滞在費を企業に負担してもらうことはできるのか。

→現在は滞在費に加えて報酬を出すことが主流になりつつある。

→内容や報酬の有無によって在留資格が異なる。

→在留資格は、短期滞在、インターンシップ、文化活動の3パターンが考えられる。

- ・ 学校内での口コミの力がすごいので、日本企業の良い評判で火が付けば急増する可能性

もある（逆もある）

ブログや各種ネットワークがあるのでそういったものから拡散されている。

- **JICA** では特定の個人に対する支援や日本語教育への支援については難しい。  
文化活動はジャパンファウンデーション（日本財団）の役割。
- 青年海外協力隊では地方の高校などに日本語教師を派遣しているが、これ以上のことはやらない。  
インドでは日本での就職を意識して日本語を学んでいる学生は少ない。
- **IIT** ハイデラバードに日本人の先生（片岡助教授）を一人派遣している。  
（慶応大学 S F C 村井教授の研究室）  
**IIT** ハイデラバードであれば寄付講座や研究者による共同研究は可能。  
企業の人に来てもらって学生に話をしてもらおうのが、プレゼンスを上げるためにも学生にとっても大学にとってもいいこと。  
共同研究していた日本企業は **KDDI**、アライドテレシス。



（江原氏）





1. 日時： 2017 年 7 月 4 日 (火) 13:00-15:00
2. 場所：NASSCOM本部
3. 面会者： Global Trade Development Director Gagan Sabharwal  
Training and Efficacy Ishvinder Singh

(訪問目的)

- ・ 昨年の日印ジョイントワーキングの議案に対するアップデートを目的とした意見交換。ならびに、インドのIT人材を日本企業で採用することの課題に関するヒアリングを実施した。

(発言サマリ)

- ・ 日印のエンジニアに対するスキルマッピングとスキルマッチングを行うことが重要と考えており、可能であれば政府承認のもとで進めたい。また、日本企業とのビジネスマッチングを行う準備があるので、日本側の準備が整えば実現したい。
- ・ このほか、日印のビジネスマッチングを行うポータルサイトの運営について、実現に向けて前向きな話をしたいと考えている。

<先方の主な発言>

- ・ ジョブとして日本に行くことは、言語、文化の違いからインド人として難しいと思われる。やはり大学で3-4年かけて日本の文化を含めても勉強してから日本へ行くことで、インドへ帰ってしまう人もいれば仕事に就く人もいるとは思いますが、最も効率的。また、インドのエンジニアに日本で仕事したいという人が非常に少ない。

■日印エンジニアのITスキルマッピング / マッチングについて

- ・ 日本で仕事をさせるうえで一番重要なのはスキルマッピングであると考えている。インド側のスキルと日本側のスキルがどうマッピング・マッチングできるか。これまではマッチングする窓口がなかったので、会社でもエージェントでもいいので設置したい。なぜなら、インド側のスキルが日本企業で活かせるか現状わからない。逆も同じ。まずはスキルマッピングしてくれるエージェント、窓口が欲しい。例えばCSAJとNASSCOMでスキルマッピングして、それが日本政府によって承認されればなおよい。
  - 政府外郭団体であるIPAのiCD（スキルとタスクの連携）が日本のスキル標準となる。IPAに話をもっていこうとしたが相手にされなかった経緯がある。
  - CSAJが間に立って話をする  
担当と話をしてみる。

(NASSCOMからの質問)

スキルマッピングについて、今後は誰が担当するのか（IPA or CSAJ）

→今後（2018年4月）新しく iCD 協会が設立される。

#### ■ ビジネスマッチングについて

- ・インド側で IoT、AI、アナリティクスの分野で日本と共同開発したい会社が20社程度あるので、日本側でインドと共同開発したい、人材交流したい会社があるか知りたい。双方10社ずつ程度で共同開発、人材交流できるのであればタイアップしたい。インド側はリストがあるので、CSAJで日本側の希望企業を用意できればすぐにでも実施したい。

例として中国のモバイクという会社が、レンタル自転車を携帯で予約、アンロックし、行った先のステーションで乗り捨てできる、というビジネスを行っている。中国で自転車（ハードウェア）、インドでアナリティクスという連携。アナリティクスとは自転車ステーションの位置情報と地域情報、店舗情報の紐づけを指す。

→CSAJはソフトウェアの団体なので日本側がソフトウェアであれば

共同開発・人材交流という観点で、アナリティクスのできるインド会社と日本企業で1-2人の人材交流から始められればと考えている。

#### ■ CSAJ/NASSCOM ビジネスポータルについて

- ・ガガン氏個人のアイデアではあるが、CSAJと NASSCOM でポータルを立ち上げてはどうかと考えている。例えば、CSAJが例えば富士通から50人のアナリティクススキルのあるエンジニアが欲しいと言われた場合、そのポータルに情報を公開。NASSCOM はそれを見て、50人のエンジニアを出せる会社をピックアップする。同じようにインドで日本のエンジニアが必要な場合は同じプロセスで派遣できるのではないか。メリットはコストがかからないこと。大学から学生を入れるには3か月から1年のトレーニングが必要となるが、この仕組みはスキルのある人をすぐ手配できる。

#### ■ その他

- ・ベジタリアン対応やどこでインドのものを買えるか、等インド人技術者が日本に行った際の問題について、対策として、現在 NASSCOM でポータルを準備中。また、いま日本にいるすべてのエンジニアの連絡先を集めており、コミュニティを作ってインド人同士で情報交換ができるようにしたいと考えている。
- ・基本的な挨拶、タクシーに乗るなど基本的な日本語の習得を目的に、2-3日ぐらいの日本語教育をさせようというプロジェクトが進行中。  
ただし、日本企業に入ってからのパersonalコミュニケーションについては、その会社に英語で話すプラットフォームがないと難しいだろう  
また、NASSCOM がインドからエンジニアをピックアップして日本企業に紹介することは難しいので、会社同士の話を進めるほうがやりやすいだろう。

コミュニケーションについては派遣する会社と受け入れる会社でコミュニケーションインフラを作らないといけない（英語でのコミュニケーションが必要）ので、会社間の契約をしたほうが良い。そこまでのマイクロマネジメントを協会がすることは考えられない。派遣元のブリッジエンジニアが必要で、それがあればスムーズに事が進む。

■日本企業でのインターンシップについて

- IIT には多くの国から多くの会社が出ていて人材獲得競争が激しく日本企業は難しい。日本と同一賃金であればドイツを選択するだろう。なぜなら英語が使えることと、欧州圏全体で仕事を探ることができるからである。
- 日本のプレゼンスの伝え方として、日本に大学を作り、授業は英語で行い日本語教育も実施する。大学自体を新設するのではなく、既存大学にITを英語で教え、留学生を積極的に受け入れる学部を作るのもよい。
  - 立命館にIT大学の構想がある。また、県立会津大学はすでに英語授業を実施しているIT大学である。
- JICAに奨学金を出すよう依頼したほうが良い。
- 最後に、ポータルについてインドでは前向きに検討したい。投資が必要であれば投資もする。日本ではどう考えているか。
  - 今回のミッションの報告書に提言として加えたい。



( Gagan 氏 )



## プネ印日協会 IJA (India Japanese Association, Pune)

1. 日時：2017年7月6日(木) 8:00-9:00
2. 場所：The O Hotel 1階ロビー
3. 面会者：Ashwini Sathaye 先生他1名

### (面談目的)

1971年に設立された日本語教育機関 IJA-Pune に対して、具体的な活動内容とインド人学生の傾向についてヒアリングを実施した。

### (発言サマリ)

日本で就職する学生について、ある程度所得のある富裕層は可能性が高くなる。

JLPTはビジネスコミュニケーション能力とは異なるため、仕事の日本語レベルを測る基準にはなりにくい。

日本語習得できない者もいる。学習適性を事前判定できる試験があると教育効果が上がる。

### <先方の主な発言>

#### 【日本へ就職する可能性のあるインド人大学生について】

- ・一番上のクラスの家庭の子弟は欧米に行く事を考える。
- ・可能性のあるのは、次のクラスで世帯収入が150万 INR を超えるような Upper Middle Class の家庭出身の学生。
- ・世帯収入100万 INR 以下の家庭の学生は、自律的に活動する訓練を受けておらず、対象外。
- ・海外に行くからには、250万 INR を超える収入を得る事を期待する

#### 【プネ印日協会の企業研修に関する活動状況】

- ・大学に日本語教師を派遣する事はやっていない。  
(Wadia College の日本語クラスに日本語教師を派遣しているのは、他の日本語教育機関)
- ・現在TCS(Tata Consultancy Services) (三菱商事との合弁会社) のエンジニアに対して企業研修を行っている。  
4ヵ月または5ヵ月の集中トレーニングで、印日協会内で行っている。
- ・今までに150人の学習者に研修を行って来た。
- ・朝の9時から夜の6時まで、一日8時間、週5日間勉強する。
- ・1クラスは、25人。
- ・4ヵ月でN4の目標で、言語の4技能とビジネスコミュニケーションのトレーニングがある。
- ・5ヵ月でN3の目標で、言語の4技能と少しビジネスマナー、文化のトレーニングコース

がある。

- ・ちゃんと授業について来れるのは 2/3。会社から行かされた、という感覚を持っている学習者もいて、やる気のある学習者は少ない。
- ・それでも75人中69人が JLPT の N4 に合格した。
- ・7月2日の JLPT の試験では、25名が N3 の試験を受けた。結果が楽しみ。
- ・ N5/N4 レベルのテキストは「みんなの日本語」。N3 レベルのテキストはオリジナルの教材。
- ・研修が終わると、TCS Japan でブリッジエンジニアとして日本に1ヵ月～3年間派遣される。（滞在期間はプロジェクトの内容による）
- ・参加者は色々な州からの出身で、田舎から来る学習者もいる。国内学校教育にばらつきがあって、英語の理解力がたりない学生もある。
- ・ビジネスコミュニケーションについては、母語でさえ、集団や、特定の、日常的な場面でのやり取りができない学習者がいる。また、外国人に触れた機会がない学習者もいる。特に北部または、中央部のインド出身の者にこの傾向がみられる。  
このような学生には、日本語というより、マナーから教える必要がある。  
又南部インド出身の学習者は、保守的で厳格な者が多い。
- ・漢字は、フラッシュカードなどを使って勉強する。
- ・印日協会からの教師の派遣費用は、1500～2000INR/時間。費用は要求された会社の規模によって交渉で決まる。

#### 【日本語研修全般について】

- ・会社は JLPT のテストに合格することを求めるが、JLPT に合格してもコミュニケーション能力がある事にはならないので、実は意味が無い。ビジネスコミュニケーションを身に着ける事にフォーカスした研修の方が本当は良いと考えているが、企業はテストの結果を求める。
- ・例えば、IT 企業であれば、IT 企業で通用するビジネスコミュニケーション能力にフォーカスした研修である。
- ・学習を始める前に日本語の Language Aptitude Test (学習適性テスト) を行うと良いと考えている。

日本語の学習に向いていない人は、やらせても効果が出ないので習得はあきらめた方が良い。

## インド・日本商工会議所

1. 日時：2017年7月8日（土）7:45-8:15
2. 場所：The Chancery Hotel 1階ロビー
3. 面会者：名誉幹事 P.N. カランツ氏

### （面談目的）

バンガロールで AOTS のインターンシッププログラムに協力している商工会議所に、バンガロールの状況をヒアリングした。

### ＜先方の主な発言＞

（今回の訪問団の目的を話した後、インド日本商工会議所（カルナタカ州）の紹介があり、その後質疑応答を行った）

- ・インド日本商工会議所には、101社加盟。8割が Infosys などのインド企業、2割が日本企業。日本企業は、トヨタ、豊田通商、デンソー、ファナック、横河電機、ソニー、日立、マキノなど。
- ・会長は Mindtree 社の S. Janakiraman 氏
- ・バンガロールには、現在1300人日本人がいて、140人の小中学生がいる。そのため、日本語学校を作ろうという運動をしている。
- ・バンガロールに領事館が新設され北川総領事は、プネで日本語教育を広めた大変積極的な方なので、会った方がよい。
- ・マイソールにある Infosys の研修施設を見学するとよい。ここは、同時に25,000人の研修を行う事ができる。現在日立が100人の社員を送り込んで研修を行っている。
- ・商工会議所では、毎月例会を行い、3ヵ月に1回大使などを招いたセミナーを行っている。このセミナーで今回の活動への協力を呼びかける事も可能である。
- ・大学生への日本就職の説明会を行うのであれば、全面的に協力したい。

## Silver peak Global Pvt. Ltd

1. 日時：2017年7月8日（土）9:00-11:30
2. 場所：Silver peak Global Pvt. Ltd. 会議室
3. 面会者：Director Vinay N氏、VP-Marketing M Bhimsen氏  
JCSS Consulting Private Limited Japan Desk Head 久保木 一政氏

### （面談目的）

長崎に拠点を置き、インド国内で人材紹介と日本語教育を行うとともに、日本への留学斡旋をしている同社に、そのスキームとコストについてヒアリングを実施した。

同社は長崎に本社があり、日本の大学とインドとのインターフェースとなっている。インドで優秀なエンジニアや介護人材を選定し、日本語を教えた上で日本の大学や企業に紹介するスキームを構築している。

### ■日本語検定

日本語検定試験（GNK、General Nihongo Kentei）を採用している。

現在、30人の学生がN5を目指して日本語を勉強している。

その中には IIT の学生がいてN2を目指している。教師はすべて日本人である。

### ■JCET（Japanese Career Eligibility Test）

同社ではエンジニアの能力を測るJCETを実施している。

学校の成績で60%以上取得していないと受験資格がない。

90分間で100問。面談も実施する。出題範囲は Aptitude/English/General Awareness/IT。

これにパスした上で日本語教育を行う。

### ■パッケージ費用

154万円 + 28万インドルピー（約50万円）（個人負担）

（内訳）

- ・インド国内での日本語学習（Level 5）200～250時間  
（日本語だけではなく文化や習慣についても学ぶ）
- ・日本での日本語学習（Level 4 & 3）12か月
- ・全ての教科書費用
- ・アプリケーションフォームの申請 / ビザ申請手続き / 航空券
- ・1年間の宿泊費/6か月分の食費 / 光熱費 / 保険

※本プロジェクトの報告書はインド首相府に提出されている。

この企業のスキームは参考になるものの、個人負担が問題であり、就職ができなかった場合に返済の目処が立たないのではないかという印象である。

## ② 現地大学訪問・ヒアリング結果一覧

### インド工科大学（IIT）デリー校

1. 日時：2017年7月3日（月）13:00-15:30
2. 場所：インド工科大学デリー校
3. 面会者：Department of Civil Engineering Dr. Supratic Gupta 教授  
元日本留学生 元群馬大学助教授  
Industrial Liaison Officer(ILO) Ms. Anishya Madan
4. 面談内容：
  - ・海外にインターンシップに行っている IIT の学生は多くいる。費用をどこまで自己負担するかは受入先企業により異なる。
  - ・インド人は日本語の oral communication を覚えるのは非常に早いですが、読み書きはなかなか覚えられない傾向にある。
  - ・これまで多くのインド人材が、日本の大学や企業に使い捨てにされてきた。Dr. Gupta 氏自身の経験から言えば、人生で一番良い時期を日本の大学で過ごし、できれば引き続き研究を続けたかったにも係らず、何年かすると「いつインドに帰るんですか」と聞かれ、日本での終身的なキャリアプランを提示してもらえなかった。近年ようやくワークスアプリケーションズ（五十木専門家所属先）のような企業が、インド人材を大事に扱ってくれるようになってきた。
  - ・IIT デリーでは「Summer Training」と呼ぶ40日間のインターンシップ制度がある。（40日を超えなければ単位として認められない。）  
インターンシップは有償も無償もあり、企業と学生で相談して決定する。日程は8月から、1年生から3年生までが実施可能（大学院生は対象外）。  
そのために企業は求人票を作成して提出する。  
日本企業へのインターンシップも可能だが、往復の渡航費、宿泊費も企業負担となる。インターンシップに関する企業向けガイドラインはないが、学生が困らないように留意してほしい。
  - ・日本はこれまできちんと学生に対してアピールができていない。日本の中小企業に振り向かせるためには、10月ぐらいに大学内で企業紹介の発表をしたほうがいい。  
例えば「JAPAN DAY」として、平日の日中にワークショップ、夕方に複数企業の個別面談の場を開催してはどうか。ワークショップは個人単位で実施し、インターンシップへ誘う場合においても日本での就職後の仕事内容・給料・キャリアプラン/キャリアパスを示す。（事前に学部長等先生と話をしたほうが良い）  
中小企業であっても5～6年間アピールを続ければ効果が出るだろう。
  - ・12月1日から IIT 全校が「Placement Week」として就職活動が始まる。12月に大



きな企業が優秀な学生を採用してしまうので、1月に内定をもらっていない学生を探す企業もある。



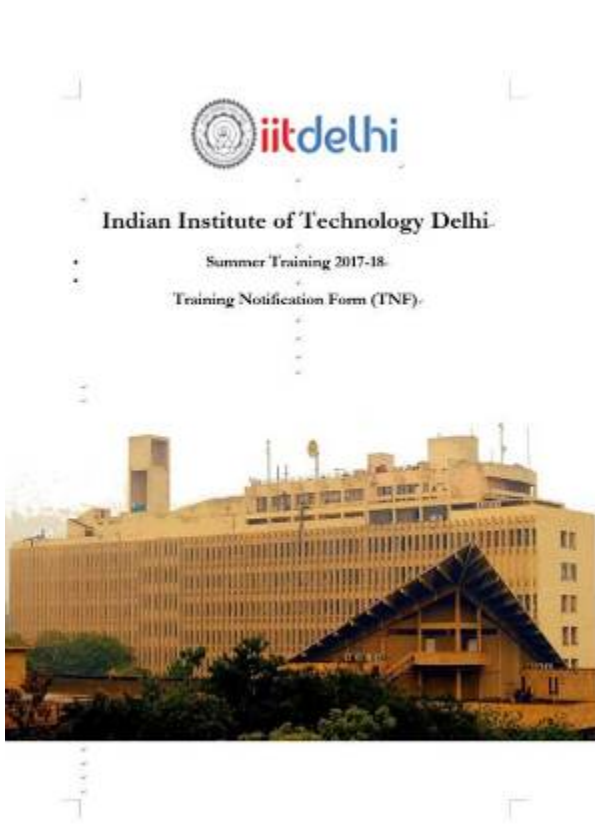
( Gupta 教授 )



( Ms. Anishya )



■ IIT デリー校「 Summer Training 」企業登録フォーム



Training Notification Form

### TRAINING NOTIFICATION FORM (TNF)

*Please mention by \* in mandatory*

**COMPANY OVERVIEW**

\*Name of the Company

\*Website / other source of information

\*Brief write-up on the Company (80-75 words)

**TRAINING FORMAT**

*Please tick the format for you want to offer Internship*

**Summer Internship**

Internship period: 40 working days  
Internship starts: second week of May

**Semester Long Internship**

Internship period: 100 working days  
Internship starts either in August first week or January first week

**TRAINING DETAILS**

\*Number of Seats offered

\*Location of Training

\*Training Project Details

**ELIGIBLE BATCHES**

*Please tick the batches for which you want to open applications*

Second year Students	<input type="checkbox"/>
Third year Dual Degree Students	<input type="checkbox"/>
Pre-final year students (3 <sup>rd</sup> year B.Tech) or 4 <sup>th</sup> year Dual Degree	<input type="checkbox"/>

Indian Institute of Technology Delhi

Training Notification Form

**ELIGIBLE DEPARTMENTS AND PROGRAMS**

*(Details of Programs Available in the document page)*

EE1	EE2	CE1	CE2	EE3	EE4	PH1	ME1	ME2	MT1	TT1	IB1	CH1	CS1	MT2
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

**FACILITIES**

\*Signed in the /Month

Any Other Facilities (Accommodation, Travel Allowance, Transportation etc)

**SELECTION PROCESS**

Procedure	Yes / No
Shortlist from Resume (If yes, please specify the criteria)	<input type="checkbox"/>
Written Test	<input type="checkbox"/>
Online Test	<input type="checkbox"/>
Group Discussion	<input type="checkbox"/>
Personal Interview	<input type="checkbox"/>
Other process details (if valid)	<input type="checkbox"/>

**CONTACT PERSON**

\*Name

\*Designation

\*Email Address

\*Postal Address

\*Contact Number (Mobile)

\*Contact Number (Office)

\*Fax Number

*Please before queries, please contact [hr@iitd.ac.in](mailto:hr@iitd.ac.in) or call 91-11-2609731 (T&F Office)*

Indian Institute of Technology Delhi

Training Notification Form

**ANNEXURE-1 (List of Programmes at IIT Delhi)**

**Details of B. Tech. / 5-year Dual Degree at IIT Delhi**

*(Students in the above programmes are admitted through JEE)*

Bachelor of Technology (B.Tech) Programmes	Code
Bio-chemical Engineering & Biotechnology	BB1
Chemical Engineering	CH1
Civil Engineering	CE1
Computer Science & Engineering	CS1
Electrical Engineering	EE1
Electrical Engineering (Power and Automation)	EE2
Engineering Physics	PH1
Mechanical Engineering	ME1
Production & Industrial Engineering	MT2
Mathematics & Computing	MT1
Tissue Technology	TT1

Five-Year Dual degree (B.Tech and M.Tech) Programmes	Code
Bio-chemical Engineering & Biotechnology	BB2
Chemical Engineering	CH2
Computer Science & Engineering	CS2
Mathematics & Computing	MT2

*To have more information about the branches, kindly visit [www.iitd.ac.in](http://www.iitd.ac.in)*

Indian Institute of Technology Delhi

## 大学訪問（2都市11校）

1. 日時：2017年7月5日（水）～8日（土）計11校（一部ランチミーティング）
2. 面会者：訪問先・面会者一覧参照

### （訪問目的）

コンピュータ・テクノロジーやIT関連の学部を持つ大学について、そのカリキュラムと日本語学習の有無を確認するとともに、大学として日本企業へのインターンシップ、就職をどのように考えているかヒアリングを実施し、今後の活動の方向性を見出す。

### ■ 共通ヒアリング項目

- ・ 日本語教育の有無
- ・ 就職説明会
  - － 時期
  - － 就職率
  - － 主な採用 I T 企業
  - － 日本企業への採用はあるか
  - － 日本企業に興味がある学生はいるか？
- ・ 初年度給与（初年度年俸、1ルピー＝約 1.7 円）
- ・ 11月後半に就職説明会開催あるいは企業経営者視察の受入れは可能か？
- ・ 日本企業へのインターンシップ実現には
  - － インターンシップの時期
  - － インターンシップを単位認定できるか
  - － 高収入を実現できない中小企業でも可能性はあるか

■ 訪問先・面会者一覧

都市	大学名	部署	役職	氏名
プネ	<b>Bharati Vidyapeeth University College of Engineering</b>	Department of Information Technology	Associate Professor	Gawali S.Z.
		Department of Computer Engineering	Professor & Head	Devendra Singh Thakore
	<b>Pune Institute of Computer Technology</b>		Principal	Dr. Prahlad Kulkarni
	<b>College of Engineering Pune</b>	Dept. of Instrumentation & Control Engg.	Dean - Student Affairs & Professor	S.L.Patil
		Dept. of Metallurgy & Material Science	Dean - Alms & International Relations Professor	M.J. Rathod
	<b>Nowrosjee Wadia College</b>	Department of Computer Science	Head	Prof. Charudatta S. Nimkar
			Principal & Associate Professor	Dr. K.S. Venkataraghavan
プネ	<b>D.Y. Patil School of Engineering</b>	Department of E&TC Engineering	Professor & HOD	Dr. Sanjay M Koli
		Dean - Academics & Professor Mech. Engg.		Prof. Anil P. Deshmukh
			Polytechnic Coordinator	Prof. Shadab Adam Pattekar
			Director	Dr. S.S. Sonavane
	<b>Vishwakarma Institute of Technology</b>	ME(E&TC)Ph.D.	Director	Rajesh Jalnekar
		B.E.(Mech.), PGDMM, MPM	Head - T&P Cell	Prof. A.S. Kulkarni
	<b>Pune Vidyarthi Griha's College of Engineering &amp; Technology</b>	Ph.D(Electrical Engg.)		Dr. Mrs. Surekha Deshmukh
バンガロール	<b>Dayananda Sagar Institutions</b>	Placements & Skill Development Centre	Vice President	M.N. Gurusankar
			Senior Vice President	R. Janardhan
		Professor- of Computer Science Engg	Dean- School of Engineering	Dr. A. Srinivas
	<b>PES University</b>	Chairperson, Department of CSE		Dr. Shylaja S S
	<b>R.V. College of Engineering</b>	Principal	Professor, Department of IEM	Dr. K.N. Subramanya
		Dept. of Computer Science & Engineering	Professor & Head	Dr.G. Shobha
バンガロール	<b>JAIN University</b>		Associate Director	Dr. V Muralidhara

※ Vishwakarma Institute of Technology 、 Pune Vidyarthi Griha's College of Engineering & Technology の 2 校については、キャンパス訪問ではなく、ランチミーティングによるヒアリングを実施した。

1. 日時： 2017 年 7 月 5 日 (水) 9:00～ 10:30
2. 面会者： Department of Information Technology Associate Professor Gawali S.Z.  
Department of Computer Engineering Professor Devendra Singh Thakore

本校は理工系学部に加え、医薬学部があり所属病院を持つ。インド政府（MHRD）による2017年度大学ランキング（NIRF）では全国で第66位、マハラシュトラ州第7位、プネでは第2位。最新の Dataquest 調査では工学系私学では全国で第3位と発表された。日本の徳島大学との提携があるが、具体的な交流には進展していないので、新たな交流相手を求めている。

大学として日本語教育の導入、および日本企業の就職説明会開催に対する抵抗はない。また、日本および日本企業とのジョイント事業には積極的な姿勢を見せている。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>ベンダー認証は認識しているが、取得率は低い。</li> <li>現在、オラクル、MSとの提携を検討中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現状日本語教育は行っていない</li> <li>MOUの締結を前提に日本語教育の導入を検討することはできる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職率：70-80% (就職しない人は進学)</li> <li>主な就職先：IBM、GE、AWS、モルガンスタンレー</li> <li>初年度年俵 (1ルピー=約1.7円)：30万ルピー～170万ルピー (AWS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業の採用実績なし</li> <li>学生に日本企業への就職に対する抵抗はない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時期：6月～8月</li> <li>単位認定：可</li> <li>対日本企業：経済的負担を軽減できれば</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1年を通じて会社単位で実施している</li> </ul>



## Pune Institute of Computer Technology ( PICT )

1. 日時： 2017 年 7 月 5 日 (水) 9:00～ 10:30
2. 面会者：Principal Dr. Prahlad Kulkarni

本校は、全インドの私学工学系で第 8 位にランクされている (Edu-Rand) 。  
 数年前から日本企業の楽天がインドの有数の工学系大学数校から新卒者を直接面接し採用しているが、同校は中でも最も実績のある大学で、過去に累計45名の卒業生が採用されている。また、同校ではNTTデータ社でのインターシップにも卒業前研修者を送り込んでいる。日本企業へ就職した55人の中には92年から日本に滞在している人もいて、彼らは日本での生活に満足している。問題は子供の学校 (インド学校に行かせているが、英語で学べる大学が少ない。)と言葉の壁。解決策は企業側が英語ベースで仕事をさせる、協会等と連携してインドで日本語を勉強させる等が考えられる、とのことであった。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
・ベンダー認証は知っているが取得していない。	・選択科目として用意はあるが単位はつかない。 ・日本語の先生はいるので日本企業との契約があれば5か月のトレーニングをさせることができる。	・就職率：70-80% ・主な就職先：モルガンスタンレー、アパリア、シマンテック、HLBC、EMC、IBM、Microsoft (PICT卒業後進学して就職) ・初年度年俸 (1ルピー=約1.7円)：楽天は300万ルピー	楽天45名 (日本勤務)、これまでに計55名が日本で働いている	・時期：6月 ・単位認定：不可。今後検討。 ・対日本企業：日本企業でのインターンシップ実績あり、それにより関心を持ち始めている。NTTデータが受け入れている。他の企業もあれば対応可。	・1年を通じて会社単位で実施している ・会社単位で実施。Fairの形態をとることも可能。



College of Engineering Pune ( COEP )

1. 日時： 2017 年 7 月 5 日 (水) 15:00 ~ 17:00
2. 面会者： Dept. of Instrumentation & Control Engg.

Dean - Student Affairs & Professor  
Dept. of Metallurgy & Material Science

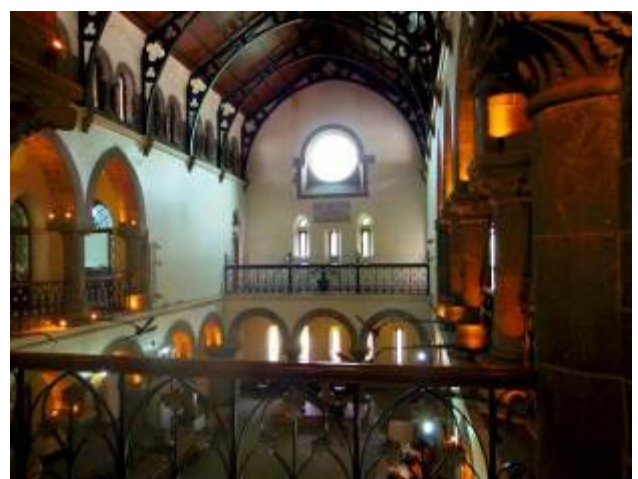
S.L.Patil

Dean - Almni & International Relations Professor

M.J. Rathod

インドで3番目に古い大学である本校は、ABUロボコンの東京大会(2017年8月)にインド代表チームを派遣している他、昨年インドで初めて打ち上げに成功した人工衛星(ピコ通信衛星)を製作ことでも有名となった。日本の鳥取大学との提携で毎年交換留学生を派遣している。大企業は学生から人気だが経験を積むなら小さいほうがいい、どの技術で経験を積むかが大事である、と教授は考えているため、大学としては中小企業からのオファーを受け入れそうな雰囲気である。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>ワシントン条約に基づいているので同じレベルになる。</li> <li>卒業生がCo-teacherとして学生に教えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2017年から6か月の日本語かドイツ語のベーシックコース(6単位)を選択できるようになった。(計80時間。学外で学ぶ学生もいる)</li> <li>卒業時に基本的能力を持っていると大学が証明してくれる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職率：90%(就職しない人は進学)</li> <li>主な就職先：クレディスイス、モルガンスタンレー、IBM、マイクロソフト、グーグル、amazon、TI</li> <li>初年度年俵(1ルピー=約1.7円)：200万~290万ルピー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NTTデータ、日立製作所、荏原製作所、ワークスアプリケーションズ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時期：4年の12月が多い。3年生は4月終わりから6月終わりまで。ほぼ全員。</li> <li>単位認定：可。(海外の企業でも可)</li> <li>対日本企業：NTTデータ、日立、荏原、ワークスappで実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通年だが、8月~9月が多い(翌年6月入社)入社までは30日~60日間インターンシップで働く(必須)。</li> </ul>



## Nowrosjee Wadia College

1. 日時： 2017 年 7 月 5 日（水） 18:00 ～ 19:30
2. 面会者： Department of Computer Science Head Prof. Charudatta S. Nimkar  
Principal & Associate Professor Dr. K.S. Venkataraghavan

本校はプネ大学の付属校で、コンピュータサイエンス学部は1986年に設置された。プネ大学配下で BCS（ Bachelor of Computer Science ）コースを最も早く設置した大学の一つである。（ MCS（ The Master's of Computer Science ）コースも最も早く設置している）

学生は世界23か国から来ている。プネ大学のインターナショナル学生センター経由で受け入れており、インド政府の奨学金を受けている外国人もいる。

企業からのスポンサーシップで様々なコンテストが行われており、コンテストを通じてリアルな課題解決に役立っている。

15日間の先生向けワークショップが毎年開催されている。これに参加しないと教えることができない。また、企業の新規プロジェクトを学生と協業し、最新技術を知る機会がある。

日本語授業の受講率が非常に高く、今後の可能性が感じられる。。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
プネ大学付属校なため、同じ大学のレベルと同等	有り。始まったばかりだがエンジニアリングコース180名中120名が受講（60名はフランス語）。アメリカのビザ問題等世界的潮流から。先生は日本語のできるインド人。	・就職率：60-70%（進学が20%） ・主な就職先：シマンテック、サイベース、 ・初年度年俵（1ルピー＝約1.7円）：50～60万ルピー	・日本企業の採用実績：三菱電機とMOU締結（採用はまだ）	・単位認定：不可。	・1月～3月に実施している ・「PoolFair」と呼ばれる他大学と共同で開催するFairがあり、企業数20-25社、学生400名が参加。





## D.Y. Patil School of Engineering

1. 日時： 2017 年 7 月 6 日（木） 10:00 ～ 12:00
2. 面会者： Department of E&TC Engineering Professor & HOD Dr. Sanjay M Koli  
 Dean - Academics & Professor Mech. Engg. Prof. Anil P. Deshmukh  
 Plytechnic Coordinator Prof. Shadab Adam Pattekari  
 Director Dr. S.S. Sonavane

プネの工学系大学の中では、 VIT (Vishwakarma Institute of Technology) 、 PVG (PVGs College of Engineering) と並ぶ Tier-2 の大学として認識されている。

大学としてR&Dに注力している。

2016年に日本へ留学することを推奨するうえで、JAPAN ファウンデーションから人が来て（平田達也氏）日本語をどう教えるか、日本企業の事情、習慣等もレクチャーしている。インターンシップに興味があり、現在行っている生徒から伝播するようにしているが、Puneではドイツが活発化していて競合するのでは。なぜドイツではなく日本か説明する資料が必要。MOU を締結し、それぞれの要求事項・スキルマップのデータベース化等スキルとキャリアを明確化することが必要。

日本語の授業はあるものの、大学として日本を向いていないように思われる。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>プロジェクトのアウトプットで判断している。</li> <li>IBMやマイクロソフトと提携しベンダー資格取得についても推奨している</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有るが単位はつかない。</li> <li>現在16名。今後増える可能性がある。</li> <li>単位がもらえないのは日本語/フランス語/ドイツ語。今後必要であれば日本語のプライオリティを上げることは可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>60%（会社のクリテリアに当てはまらないと就職できない。一度入社したら継続させることを主としている）</li> <li>主な就職先：インフォシス、アマゾン</li> <li>初年度年俸（1ルピー=約1.7円）：25万～30万が平均。よくて60万ルピー。</li> </ul>	NTTデータ	<ul style="list-style-type: none"> <li>時期：リクルーティングには6-7月。（内定後の訓練には11-12月。）</li> <li>単位認定：10単位</li> <li>対日本企業：言葉の壁が問題。日本のIT企業に入社するメリットおよび、なぜ日本なのか、を説明する資料が必要。</li> <li>東南アジアからは日本に行きたいという意欲があるがインドではまだない。</li> <li>MOU締結が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年2回開催している。</li> <li>卒業前年の11月からグループディスカッションを実施。そこに企業関係者も参加し、めばしい学生を見つける。</li> <li>会社によってはオンラインテストも実施し、学生のコンピテンシを測っている。</li> </ul>



1. 日時：2017年7月6日(木) 13:00～15:00

2. 面会者：Ph.D(Electrical Engg.) Dr. Mrs. Surekha Deshmukh

※PVGとVITはキャンパス訪問がかなわなかったため、ランチミーティングによるヒアリングを実施した。

印刷技術がインドで最も進んでいる大学。以前はこの大学から日本に就職した学生がいたが今はいない。

今年日本企業数社がリクルーティングに来た。(TCS、コモリ)

日本語授業が必須となったこと、過去日本企業の採用実績があることなど、今後期待ができる1校であるといえる。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本的にはない。</li> <li>・IBMのオンライン認定を取得している生徒もいるが学校は関与していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ある。必須になった。</li> <li>・15-20%の学生が履修している。学校レベルで教えていければ学生の日本語習得率が上がるだろう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職率：90%</li> <li>・主な就職先：</li> <li>・初年度年俸(1ルピー=約1.7円)：20万～280万。平均50万。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・三菱電機、コモリ</li> <li>・10%程度の学生が日本企業への就職を希望</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時期：5-7月(来年からインターンシップがエンジニアリング生徒に必須になる)</li> <li>・単位認定：不可、卒業証書にインターンシップしたことが記載される</li> <li>・対日本企業：2016年にAtlasという会社が16人インターンシップを受け入れ、12名を採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年2回開催している。</li> </ul>



1. 日時： 2017 年 7 月 6 日 (木) 13:00 ~ 15:00

2. 面会者： ME(E&TC)Ph.D. Director Rajesh Jalnekar  
 B.E.(Mech.), PGDMM, MPM Head - T&P Cell Prof. A.S. KulKarni

卒業するまでにドイツ語をマスターする学生は多い。 400-600 時間を使って日本語の N3 を取ったとしてもジョブオファーがなければ無駄になる。就職先の内定、MOU が先に必要になる、との見解。逆に言えば MOU を締結して日本企業が積極的に採用を進めれば、定期採用が見込める可能性がある。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有り。2単位。日本語コースがあり、120名が履修している。600時間。教師はインド人。</li> <li>・TCSジャパンの採用条件は日本語N3。</li> <li>・米国の情勢によって、代わりとして日本が最も適切と考えている。</li> <li>・内定後の6か月に集中的に学習させることが可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職率：90%</li> <li>・主な就職先：</li> <li>・初年度年俸（1ルピー=約1.7円）：20万~280万。平均50万。（ドイツ企業55000ユーロ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・三菱電機（この大学に400万ルピー寄付をしている）</li> <li>・NTTデータ、GKN、ワークスアプリケーションズ、日立製作所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時期：</li> <li>・単位認定：可。15-25単位</li> <li>・対日本企業：可。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年を通じて会社単位で実施している</li> </ul>



## Dayananda Sagar Institutions

1. 日時： 2017 年 7 月 7 日（金） 9:00～ 11:00

2. 面会者： Placements & Skill Development Centre

Vice President      M.N. Guruvenkatesh

Senior Vice President      R. Janardhan

Professor- of Computer Science Eng.

Dean- School of Engineering      Dr. A. Srinivas

起業を推奨している。このキャンパスにインフラが整っていて誰でも起業できる。例として新しいアイデアで18歳（1年生）で学生を続けながら起業している。  
日本企業はほとんどが現地採用で、現時点では日本語学習も未実施。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ミニプロジェクトを通じて学生がどの程度学んでいるか学期末に評価している。</li> <li>・コーディングのハッカソン（16時間）を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在日本語教師がいないので、希望する人がいたら実施したい。</li> <li>・日本に行ってから勉強するのではなく、事前に勉強すべきと考えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職率：90%（残りは進学か起業）</li> <li>・主な就職先：グーグル、ヤフー、アドビ、シスコ、HP、ノベル、インフォシス</li> <li>・初年度年俵（1ルピー＝約1.7円）：40～50万ルピー。海外に就職した場合には120万ルピー（現地雇用が多い）</li> <li>インド企業で最大150万ルピー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・NTTデータ、東芝、アマダ、トヨタ、TCS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時期：・1年生から学力があるのでインターンが可能。短期は学部生は2月～6月、長期は夏季。</li> <li>・単位認定：単位ではなく点数として40%。</li> <li>・対日本企業：日本からのオファーは喜ばしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通年実施しているが、2月～3月にイベント有り。</li> </ul>



## PES University

1. 日時： 2017 年 7 月 7 日（金） 11:30 ～ 13:30
2. 面会者： Associate Director Dr. V Muralidhara

以前はプネ大学の配下であったが、現在は独立し、カリキュラムも独自で構築している。プロジェクト単位の授業を行い、浅く広くではなく専門性の高いレベルを意識している。GE、IBM、HP といった企業がリサーチファンドを出て lab を設立。日本企業はすべて現地採用。日本語学習、インターンシップともにすぐに動く様子はない。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクトの成果と生徒とのディスカッション。</li> <li>・ベンダー認証等を用いることはない</li> <li>・企業単位のカスタムテスト等は行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現状日本語教育は行っていない</li> <li>・興味はあるが、日本語の先生がいない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職率：CGPA6.75 (過去2-3年で8名が起業している)</li> <li>222人中210人が就職</li> <li>・主な就職先：卒業後2年間は国内で働き、その後海外に出る、または進学のパターンが多い。</li> <li>・初年度年俸 (1ルピー=約1.7円)：平均70万~80万、最大280万ルピー (D-SHAWITインフラ企業国内勤務、Cordination社 240~250万)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(現地採用) キヤノン、トヨタ、TKS、日立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時期：夏季 (6-7月)。</li> <li>M-Tech (マスターオブテクノロジー) の場合1年間のインターンシップが可能。</li> <li>・単位認定：6か月間で12単位。2か月では単位なしだが、現在検討中。</li> <li>・対日本企業：経済的支援と語学が課題。</li> <li>日本語学習を条件に組み込めばよい (企業内で2か月、学内授業で6か月) 現状はインフラがないので難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年を通じて会社単位で実施している</li> <li>・説明会形式ではないが、常に企業がプレゼンテーション、ワークショップを行っている。</li> <li>・日本企業は自動車メーカーが多い。</li> <li>・直前に来ることが多いが、6か月前ぐらいからはじめるほうがよい</li> </ul>



## R.V.College of Engineering (RVCE)

1. 日時：2017年7月7日（金）14:30～17:00

2. 面会者：Principal Professor, Department of IEM

Dr. K.N. Subramanya

Dept. of Computer Science & Engineering

Professor & Head Dr.G. Shobha

政府や企業からの各種ファンドによる調査研究が多数。シスコはアプリケーションの仮想化に関するアナリシスにおいてファンドを設立。

現地の日本企業からの採用は多いが、日本での就職に関してはビザの取得、および、学生の6割がベジタリアンということもあり、言葉の壁と食生活を課題と考えている。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ GATE (Graduate Appreciate Test in engineering、公務員試験の前座) を実施。2年後ぐらいには必須化。</li> <li>・ ワシントン条約に基づいたカリキュラムになっている。</li> <li>・ ベンダー認証コース(4種)があり、25%の学生はCCNAを取得済み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現状日本語教育は行っていない</li> <li>・ 日本語の教師がいない。ドイツ語、韓国語はインド人が教えている。</li> <li>・ 教師の費用を企業側で払えば設置できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就職率：90-92%。残りは進学か起業</li> <li>・ 主な就職先：シスコ31人(210万ルピー)</li> <li>・ 初年度年俸(1ルピー=約1.7円)：平均95万ルピー。</li> <li>Facebook(インド)600万ルピー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (全学部) 日本コミュニケーションソリューションズ、ホンダ、横河、トヨタ、ソニー、ダイキン、日立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時期：6-7月に8週間。1-4月には卒業生を対象に16週間。</li> <li>・ 渡航費、生活費は企業負担</li> <li>・ 単位認定：8週間では不可。16週間では18単位。</li> <li>・ 対日本企業：ビザの取得が課題。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1年を通じて会社単位で実施している</li> </ul>



1. 日時： 2017 年 7 月 8 日（土） 12:00 ～ 14:00

2. 面会者： Chairperson, Department of CSE Dr. Shylaja S S

新しい技術を教師が企業から学ぶ仕組みがあり、そこで得た情報を学生に教えている。国外に対するインターンシップの実績がなく、大学主催の就職説明会も実施していない模様。ただし、大学側から積極的に企業を呼び込んでいるらしく、大手（日本企業を含む）採用実績はある。長崎の学校 2 校と提携している。スポーツに注力しており、2020 オリンピックに 10 人の選手を送り込む予定。

学生の技術レベルの判定	日本語教育の状況	就職状況	日本企業への採用	インターンシップ	就職説明会の実施
<ul style="list-style-type: none"> <li>ワシントン条約に基づいたカリキュラム。</li> <li>ベンダー認証は特に注力していない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ない。</li> <li>食べ物の問題はあるが、日本に行くためだけではなく、インドの日本企業への就職のためにも日本語教育の必要性を感じている。</li> <li>日本とインドの大学間で教師の交換を行っているかどうか考えている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>就職率：96%。残りは進学か起業。</li> <li>主な就職先：マイクロソフト、アマゾン、インフォス</li> <li>初年度年俵（1ルピー＝約1.7円）：30万ー40万ルピー。Max55万ルピー。ごくわずかだが160万もらった学生もいる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日立、東芝、NTT データ、トヨタ、三菱重工</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>時期：3-4月。ハンズオントレーニングが目的。</li> <li>単位認定：不可。</li> <li>対日本企業：国外へのインターンシップは実績がない。費用負担、親の問題。MOU締結等によって実現の可能性はある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無し。大学が企業に連絡して呼び込んでいる。</li> </ul>



	日本語について		就職について						マッチングについて					
	日本語教育の有無		就職説明会	時期	就職率	主な採用IT企業	日本企業への採用はあるか	日本企業に興味がある学生はいるか？	初年度給与 (初年度年俸、1ルピー=約1.7円)	11月28日前後に就職説明会開催あるいはあるいは企業経営者視察の受入れは可能か？	日本企業へのインターンシップ実現には	インターンシップの時期	インターンシップを単位認定できるか	高収入を実現できない中小企業でも可能性はあるか
1	Bharati Vidyapeeth University College of Engineering (BVU-COE)	現時点では行っていない。企業等とMOUを締結することを前視に検討することはできる。	会社単位で実施。	通年	70-80% (就職しない人は進学)	IBM、GE、アマゾン(AWS)、モルガンスタンレー	無い	抵抗はない	30万ルピー~170万ルピー(AWS)	可	経済的負担軽減	6月~8月	可	
2	Pune Institute of Computer Technology (PICT)	選択科目で用意はあるが単位はつかない。検討することはない。日本語の先生はいるので日本企業との契約があれば5か月のトレーニングをさせることができる。	会社単位で実施。Fairの形態をとることも可能。	通年。Jobfairの開催可能。卒業/入社は6月	70-80%	モルガンスタンレー、アパリア、シマンテック、HLBC、EMC、IBM、マイクロソフト (PICT卒業後進学して就職)	楽天45名 (日本勤務)、計55名が日本で働いている	いる	楽天300万ルピー	11月最終週はNG。12月の1週目がよい。	日本企業へのインターンシップ実績あり、それにより関心を持ち始めている。NTTデータが受け入れている。他の企業もあれば	6月。	不可。今後検討	サラリーが一番だが、リッチな経験を身に蓄けられるなら (自分のレジュメに何をかけるか)
3	College of Engineering Pune (COEP)	2017年から6か月の日本語かドイツ語のベーシックコース (6単位) を選択できるようになった。(計80時間。学外で学ぶ学生もいる) 卒業時に基本的能力を持っていると大学が証明してくれる	会社単位で実施。	通年 8月~9月が多い (翌年6月入社) 入社までは30日~60日間インターンシップで働く (必須)。内定が出ていない場合や、インターンシップ後に会社を変えることもある	90% (就職しない人は進学)	クレディスイス、モルガンスタンレー、IBM、マイクロソフト、グーグル、アマゾン、TI 200万~290万ルピー	NTTデータ、日立製作所、在席、ワークスアプリケーションズ	IT・コンピュータ系の学生は最近はずっと上がってきている (2007年ごろITはよくないという考え (材料・機械・電気が主流) ) 技術的にも給料的にも安定性でも	100万ルピー	11月終わってから12月初めがいい。来年以降8月とか。	NTTデータ、日立製作所、在席、ワークスアプリケーションズで実施している。	4年の12月が多い。3年生は4月終わってから6月終わりで。ほぼ全員。	可。(海外の企業でも可)	
4	Nowrosjee Wadia College	有り。始まったばかりだがエンジニアリングコース180名中120名が受講 (60名はフランス語)。アメリカのピザ問題等世界的潮流から。先生は日本語のできるインド人。	「PoolFair」と呼ばれる他大学と共同で開催するFairがあり、企業数20-25社、学生400名が参加。	1月~3月	60-70% (進学が20%)	シマンテック、サイベス、	三菱電機とMOU締結 (採用はまだ)	日本のプレゼンスはないが、日本語には興味がある。将来日本で働くことも考えている? もっと日本のごと、日本企業のことを宣伝してほしい。	50-60万ルピー					
5	D.Y. Patil School of Engineering	有り。単位はつかない。現在16名。今後増える可能性がある。単位がもらえないのは日本語フランス語ドイツ語。必要であれば日本語に注力することも可能ですが、現状そのインフラはない。日本語のプライオリティを挙げることが可能。	年2回開催している。卒業前年の11月からグループディスカッションを実施。そこに企業関係者も参加し、めばしい学生を見つけて。会社によってはオンラインテストも実施している。学生のコンピテンシを測っている。	11-12月、4-5月。 4-5月開催分の対象は6月の卒業生。 前回は約900人の学生、11社が参加 (インフォシスも) 学外からも学生が参加している。 Wind personが必要ではないか。大企業と比べてインドで採用は難しいので、財団等を作って窓口を作ったほうがいいのか。	60% (会社のクライテリアに当てはまらないと就職できない。一度入社したら継続させることを主としている)	インフォシス、アマゾン	NTTデータ	関心は上がっている。MOU締結で具体的な話ができたらさらに上がるだろう	25万~30万が平均。よくて60万ルピー。	可。事前にワークショップやセミナーで啓蒙が必要  日本文化や企業文化を教えるセミナーをやってどうか	日本語。日本のIT企業に入社するメリット。なぜ日本なのか、を説明する資料が必要。東南アジアからは日本に行きたいという意欲があるがインドではまだない。MOU締結が必要	リクルーティングには6-7月。(内定後の訓練には11-12月。)	10単位	
6	Pune Vidyarthi Griha's College of Engineering & Technology (PVG)	ある。必須になった。15-20%の学生が履修している。学校レベルで教えていければ学生の日本語習得率が上がるだろう	年2回開催している。	9月	90%		三菱電機、コモリ	10%程度の学生が日本企業への就職を希望  傾向が変わって日本に行きたい学生の数が増えてきている	20万~280万 平均50万		2016年にAtlasという会社が16人インターンシップを受け入れ、12名を採用	5-7月 来年からインターンシップがエンジニアリング生徒に必須になる。	不可。卒業証書にインターンシップしたことが記載される	
7	Vishwakarma Institute of Technology (VIT)	有り。2単位。日本語コースがあり、120名が履修している。600時間。教師はインド人。	会社単位で実施。	通年	90%		三菱電機 (この大学に400万ルピー寄付をしている) NTTデータ、GKN、ワークスアプリケーションズ、日立製作所		20万~280万 平均50万 (ドイツ企業55000ユーロ)		可能。		可。15-25単位	
8	Dayananda Sagar Institutions	現在日本語教師がいないので、希望する人がいたら。日本に行つてから勉強するのではなく、事前に勉強すべきと考えている。	通年実施しているが、2月~3月にメインイベント有り。	通年	90% (残りは進学か起業)	資料。	NTTデータ、東芝、アマダ、トヨタ、TCS	5-10%の学生は興味を持っていて。日本語コースを導入すれば確実に向上するだろう カンントリーweekではドイツ、フランス、フィンランド等のイベントをやっている。日本のイベントをやればプレゼンスが上がるのでやってほしい。	40-50万ルピー。海外に就職した場合は120万ルピー (現地雇用が多い)。 インド企業で最大150万ルピー。	可	海外でのインターンシップは実績がないが、とても興味がある。	1年生から学力があるのでインターンが可能。短期は学部生は2月~6月、長期は夏季。	単位ではなく点数として40%。	
9	PES University	ないが興味はある。ただし、日本語の先生がいない。	説明会形式ではないが、常に企業がプレゼンテーション、ワークショップを行っている  日本企業は自動車メーカーが多い直前に来ることが多いので、6か月前くらいからはじめたほうがよい	通年	CGPA6.75 (過去2-3年で8名が起業している) 222人中210人が就職	卒業後2年間は国内で働き、その後海外に出る、または進学のパターンが多い	(現地採用) キヤノン、トヨタ、TKS、日立製作所	アメリカに比べれば少ないと思うが、日本で働きたいと考えている学生はいると思う。日本のプレゼンスはほとんどないので、それを挙げることが必要。	平均70万~80万、最大280万ルピー (D-SHAWITインフラ企業国内勤務、Cordination社240-250万)。 スタートアップは高い。  就職先の分類 Tier1: 110万ルピー以上 Tier2: 56万~110万 Tier3: 33万~56万	可	経済的支援 語学 日本語学習を条件に組み込めばよい (企業内で2か月、学内授業で6か月) 現状はインフラがないので難しい。	夏季 (6-7月)。会社に対してだけでなく大学間相互インターンシップ。教師も15年程度の企業勤務経験がある。  M-Tech (マスターオブテクノロジー) の場合1年間のインターンシップが可能。	6か月間で12単位。2か月では単位なしだが、現在検討中。	
10	R.V.College of Engineering	ない。日本語の教師がいない。ドイツ語、韓国語はインド人が教えている。  教師の費用を企業側で払えば設置できる。	会社単位で実施。	通年	90-92%。残りは進学か起業	シスコ31人 (210万ルピー)	(全学部) 日本コミュニケーションソリューションズ、ホンダ、横浜、トヨタ、ソニー、ダイキン、日立製作所、シルバークラス?	言葉の壁とベジタリアン問題がある。ベジタリアン月ならいいが、数年になると問題になる。60%がベジタリアン。	平均95万ルピー CATAMARAN (インド企業) に100名入社予定 (250万ルピー/人) Facebook (インド) 600万ルピー	可	ビザの取得 一企業規模によるが1-5年、年収は日本人同程度 (400万円程度)、  1-4月には卒業生を対象に16週間。	6-7月。 8週間 渡航費、生活費負担  8週間では不可。16週間では18単位。		
11	JAIN University	ない。  食べ物の問題はありますが、日本に行くためだけではなく、インドの日本企業への就職のためにも日本語教育の必要性を感じている。  日本とインドの大学間で教師の交換を行ってどうかと考えている。	無し。大学が企業に連絡して呼び込んでいる。	通年	96%。残りは進学か起業	マイクロソフト、アマゾン、インフォシス	日立、総芝、NTTデータ、トヨタ、三菱重工	現状あまりない。日本のプレゼンスがないのでもっとアピールしてほしい。インドと日本の文化は似ている。選手15人の学生と長崎に行ってそれを感じた。	30万~40万ルピー。 Max55万ルピー。ごくわずかだが160万ももらった学生もいる。	可。要求をまとめてもらえば。	国外へのインターンシップは実績がない。費用負担、親の問題。 MOU締結等によって実現の可能性はある。	3-4月。ハンズオントレーニングが目的。	不可。	



## V. 派遣メンバーの考察

一般社団法人コンピュータソフトウェア協会  
原 洋一

はじめに

インドでのIT人材を採用する手法を検討するにあたり、まずは昨年11月に実施された日印ジョイントワーキング人材セッションで NASSCOM と共同で提案した下記7項目のうち、特に2について調査をすることとしました。また、NASSCOM との議論するにあたり、5のスキル標準の共有化も併せてフォローしました。

訪問先の調整（地域性の違い）

デリーはインドの玄関口であり、多くの政府機関もあるために調査の初めに訪問しました。

バンガロール（ベンガロール）は、IT集積地であり、多くの日本企業も進出しているため訪問を決定し、プネについては近年IT企業の進出もしており、インド国内での日本語熱が高い地域と言われており、日本語教育現状も併せて知りたいと思い訪問を決定しました。

### 【具体的提案】

- 1、日印双方の大学において留学の送り出し、受け入れ双方を促進する。
- 2、Tier2、3クラスのインドの大学におけるIT関連カリキュラムの内容・水準、学生・卒業生の情報を整理・共有する。
- 3、ビジネス連携を基盤とした人材交流に向け、インドの優良中堅・中小企業の情報を整理・共有する。
- 4、高い技術を有するIT人材の流通促進に資する協定を締結する。
- 5、両国のスキル標準の連動を図り、IT人材の流通を促進する。
- 6、イノベーション志向の企業の若手技術者に対しインドにおけるインキュベーション／リーダーシッププログラムに派遣する。また、そのためのプログラムを開発する。
- 7、日印双方でITに特化した大学を新設する。

### 【調査前の課題抽出】

- ・日本企業のインドIT人材の採用熱を上げる  
→日本企業側の採用において有効な手段としてのインターンシップの可能性
- ・日本企業採用時の日本語レベル  
→インド国内での日本語教育の可能性、必要性
- ・日本での生活するための環境整備  
→ベジタリアンの多さによる弊害と対策

### 【訪問後の印象】

インド工科大学（IIT）デリー校でのキャリアセンターでの印象は、比較的日本企業の登録はウェルカム感があったが、あくまでも条件面での優劣で決まるような状況だった。そのため日本企業が本当に優秀なインドIT人材を採用したいという意欲があれば、ある程度は可能ではないかという印象でした。

ほかの11校についても日本のプレゼンスは低いが、しっかりと組み立てて日本の良さを先生および学生に知らしめていければと思います。

ただ、日本での給与面、キャリアマップを明確にして日本企業での夢が持てるような環境づくりが必要と感じました。

また日本企業にも課題が残る状況で、日本での生活面をサポートできる環境づくり、日本語もN4クラスで日本での継続した日本語教育などを行うとともに、日本企業がインドIT人材を受け入れる意識も高めていくと良い。そのためには共同プロジェクトな

どをインド人あるいはインド企業と行うことをスタートさせる必要があると感じました。

★11校のインド Tier2、Tier3 の大学への訪問をしたことでの考察を以下に示します。

	①Attention 日本企業を知る	②Interest 日本企業に関心	③Desire 日本企業で勤務したい	④Action 日本企業に入社
現状	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本のプレゼンスが低い(特にインド学生)</li> <li>日本企業としての認知度も低い</li> <li>学生に対して日本の紹介をしていない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業の認識をしていない</li> <li>日本企業での働く意味を知らない</li> <li>日本企業に興味がない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業に勤務したいと思っていない</li> <li>日本企業で何ができるのか理解していない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業にインドから直接採用があまりない</li> <li>日本語での生活が壁となる</li> <li>食生活での問題がある</li> </ul>
ゴール	<ul style="list-style-type: none"> <li>インド人学生が日本及び日本企業を知る</li> <li>インド人学生に日本で夢を持たせる</li> <li>先生が学生を日本に目を向けさせる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業での自分の役割を理解させる</li> <li>就職先として日本企業を認識させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業の勤務に関心を持たせる</li> <li>日本でのキャリアに夢を持たせる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インドから直接日本企業が採用</li> <li>日本企業での採用を道筋が明確になる</li> </ul>
対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>JAPAN DAYを今回訪問した大学で実施する(MOU必要なので個別企業ではなく団体で実施を検討)</li> <li>先生を日本へ招待し企業訪問させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業でのサラリーを明確に示す</li> <li>日本企業でのキャリアプランを示す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業にインターンシップを実施</li> <li>日本企業へ積極的に勤務させる日本びいきの先生を作る。</li> <li>日本で働くインド人が日本企業を紹介する</li> <li>日本で働くインド人が口コミにより日本の良さを発信する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業がインドIT人材採用の手法を知るセミナーを実施</li> <li>日本企業がインドIT人材を活用する機会を多く作る(共同プロジェクトの利用やインターンシップの活用)</li> <li>日本での生活をサポートをする仕組みづくりをする</li> </ul>

#### 短期的な手法の提案

- ・プレゼンスをあげる目的と採用及びインターンシップの説明会の実施
- ・インド人で20年間日本企業に勤務している今回同行したアビジット氏をリーダーにし秋をスタートとして「JAPAN DAY」の実施

#### 【 JAPAN DAY 】

- 1、日本の良さをアピール
- 2、日本で働く良さ／注意点など
- 3、日本でのキャリアロードマップを示す
- 4、企業紹介ーサラリー、特有な技術、自社でのキャリアUP
- 5、採用、インターンシップ個人面談

#### 課題

- ・インドIT人材を採用したいという日本企業発掘促進
- ・インターンシップの実施プログラムの検討
  - －有給か否か、渡航費補助可能かなどを検討
- ・プロジェクト実施における費用の確保

#### その他

- ・留学フェア（大学中心）に連動して日本企業でのキャリアデザインを組み込み一緒に活動する
- ・インド大学の先生をまずは日本に意識を向かわせることも重要
- ・日本にいるインド人による日本での生活環境を発信する活動を支援

## A. 調査レポート

今回訪問で得た知見

今回の訪問調査の目的は、インドの優秀なIT人材を日本企業で働いてもらうための条件の調査であった。

その中で、私が担当したのは「阻害要因確認とその解決策の考察」である。

現時点では、インドのIT人材が日本に自然に流入して来ている状況ではない。

現地を調査して、幾つかの条件を整えば自然に（言葉を換えれば民間の事業ベース）で日本のIT企業への就職する流れが起こせるか？それともまだ乗り越えられない阻害要因が存在しているのか？というそもそもの現状分析も必要である。

今回の短期の訪問調査では根本要因の分析には至らないものの、各訪問先での面談や学生の様子から、インドIT人材が日本企業へ働くための幾つかのヒントや改善すべき課題を認識する事が出来た。

一番大きな収穫は、10年前5年前に比べて日本企業への就職に関心を持つ大学人が大幅に増加し、そのために課題解決のために準備をしようという意欲が感じられたことである。特に日本語教育に関してはIITを除く各大学とも専任講師の雇用を含む講座の新設を実施済みか実施予定であった。

阻害要因は大きく2つに大別される。ひとつは日本企業・日系企業で働くということに関する課題。もうひとつは日本で働くということに関する課題である。

前者に関する課題は、インドにおける日系企業が採用を拡大・継続してきたことから、日系企業・日本企業だからという抵抗感はほとんど感じられなかった。むしろ日系企業側が現地の採用や人事管理の仕方に合わせていると考えられる。

今回、日本企業が採用する場合でも現地日系企業の採用事例から学び、同等の手法を採用すれば、同じように優秀な人材が採用できると考えられる。

但し、入社後の人事管理面においては、現地企業のやり方をそのまま日本企業が取り入れることは難しいので、キャリアパスの明確化などこれまで多方面から指摘されてきた事の具現化を図っていかなければならない。

また、学生側にもビジネス日本語の習得だけではなく、日本企業文化等の理解も求めているかなければならない。日本企業のイメージは残業ばかりという誤ったマイナス面の見方が複数の大学から指摘している事を見ても、正確な日本企業文化や伝統を理解してもらう必要がある。その一例は私が携わってきた「アジア人財資金構想プロジェクト」において、優秀な留学生に対して、ビジネス日本語に加え、産学連携コンシームを作り、産学連携プログラムによる日本企業文化の理解を課し、大きな成果を上げ、7割の留学生が日本企業へ就職する事ができた。

後者の日本で働く事に関する課題については、特にベジタリアンの問題が多くの関係者から指摘され、アジア人財資金構想プロジェクト元参加者からも「かなり苦勞した」との指摘があった。しかしながら、日本にいるインド人の数は5万人を超え確実に増加傾向にある。生活面の解決については、在日インド人のノウハウを収集して、その情報を提供して行くことが必要である。

私は1979年4月に財団法人アジア学生文化協会新星学寮に入寮し、アジア等の留学生と4年間共同生活して以来、留学生や在日外国人との交流があった。IT業界での仕事等を経て2007年6月から留学生の就職支援の仕事に携わる事になり今に至っている。

インドへも留学生の日本の大学院への招聘を目的に4回訪問してきた。

その経験を通じ、外部の要因が様々に変化する中で、一貫して変わらなかった点が3つあると考えており、今回もその点をインドにおいて再度確認する事が出来た調査であった。

その3点とは

1点目は、アジア等の優秀な学生は自分の将来に前向きで建設的な夢を持っているということ

2点目は、アジア等の優秀な学生や教育関係者は、日本および日本の大学や企業に、潜在的顕在的に大きな期待を持っていること。

3点目は、日本側が対等な目線で向き合えば、アジア等の優秀な若者は日本側の期待に十分に伝えてくれること。

である。

エモーショナルな視点の重要性

インドの各大学は、大学のPRをする際に、欧米的に「大学ランキング」や「高年収企業への採用事例」をアピールするが、実際は教員も学生もかなりエモーショナルな部分での意思決定をしているように思われた。

キャリアパスや年収は重要な要素だが、東アジアや東南アジアの学生に比べ、会話の中で日本人学生と共通する「やりがい指向の人や、社会的な意義を深く考えている人」が多かった。

また、日本での仕事も収入よりも最新技術への期待が強いと感じられた。

仕事への遣り甲斐と最新技術指向の2点が「なぜインドIT人材が日本企業に適しているか？」のひとつの答えではないかと思われる。

## B. 具体的な提言

### 1. 日本語教育の支援

#### (1) ビジネス日本語教育

日本企業勤務に必要な「ビジネス日本語」教育支援の仕組みが必要である。

訪問したほぼ全ての大学において、日本語教育が開講済みか開講準備中であった。

これは大学側も日系企業への就職に関して関心が高まっている事が背景にあると思われる。

日本政府も JICA や日本財団などの仕組みで、日本語教育の普及に尽力しているが、高度人材向けの「ビジネス日本語」教育への支援は未だない。

日本語教育においても、大学教育を受けるために学習する文法中心の「アカデミックジャパニーズ」がほとんどであり日本語能力試験（ JLPT ）の資格取得に重きをおいているが、日本企業への就職を促進するにはTPOに応じた使い分け等に注力した「ビジネス日本語」教育が必要である。日本企業や日系企業で勤務するには「ビジネス日本語」の習得が必要であり、その教育の普及のために公的な支援が必要と思われる。

## （２） ITの活用などインド人に合った日本語教授法の開発

より効率的に日本語学習を進める為の、方法開発とITの活用が必要である。

日本語版 ASTP(The Army Specialized Training Program) の開発。 ASTP は第二次世界大戦中に米国国防省が外国語を超短期間（ 6 週間）で習得させるために開発したプログラムであり、史上最も成功した語学教授法のひとつと言われている。ドナルド・キーン氏もこの方法で日本語を習得した。この特徴は主に会話力を習得させる事に集中しており、インド人の語学適応力にマッチしており、今回のIT人材の日本語教育には最も適した方法ではないかと思われる。

更には、音声認識や AI 技術を活用した「日本語自習プログラム」を開発提供し初級レベルの日本語を自習できるようにする事で、裾野の広い「ビジネス日本語」初級学習者を獲得する事が可能になる。

インド人の苦手な日本語の読み書きも、音声やキーボード入力や、自動読みあげソフトを活用する事で補う事が可能になる。

## 2. 日本企業・日系企業へのインターンシップの実施

日本企業への就職促進には、学生側企業側の相性の確認のためにインターンシップが必要である。

外国人学生の場合、社会人生活の経験がないので日本企業で勤務するイメージがわからない。また、日本企業側でもインド人社員の受け入れの経験がない為、仕事の質の評価の前に自社内での勤務の可否についての不安が大きい。

前述のアジア人財資金構想においては、日本企業と大学とに産学連携プログラムと企業へのインターンシップを行い、相互の理解を深めることができ就職へと繋がった。

インド人の学生の日本企業への就職についても、上記日本語教育を課した後に日本企業でのインターンシップを行うことが最も効果的だと考える。

その際、短期の体験ベースのインターンシップと、数ヶ月以上の能力見極めを兼ねたインターンシップの 2 種類が考えられるが、インターンシップは企業側学生側双方の負担になる事から、当初は短期のインターンシップの中で採否を検討する事が現実的と思われる。

## 3. スキルの見極めの必要性

日本企業がインド人IT技術者の経験やスキルを判断する基準が必要である。

インターンシップ候補者から選抜するには、ITスキルの見極めが必要である。

インドのIT系の中堅大学においては、カリキュラムの内容がワシントンアコードに準拠し

ている事を説明する大学と、地域の中核大学（プネ大学）のカリキュラムに準拠し教員も中核大学出身者である事を説明する大学とがあったが、日本企業からその教育レベルを客観的に判断する事はむずかしい。

結局は個別学生の面接や実技での能力の見極めが必要である。

インドにおけるIT系の国家資格試験は

電子情報技術研究所（NIELIT：National Institute of Electronics and Information Technology）<http://nielit.in/>

が行っている。

NIELIT 認可の教育機関で研修を受け、研修修了時に実施される筆記試験に合格した後、所要の期間に実施したプロジェクト（実習）をプロジェクト報告として提出し承認されることで、短大（高専）、大学、修士卒業と同等との資格であることを人材開発省

（Ministry of Human Resource Development）が認めるものであり、試験区分は O、A、B、C の 4 レベルである。

‘A’ Level Course は、日本の基本情報技術者（短大（高専）卒業レベル）

‘B’ Level Course は、日本の応用情報技術者（工学学士レベル）

‘C’ Level Course は、日本のシステムアーキテクト（工学修士レベル）

とそれぞれ相互認証を行っているが、そのことを知っている大学関係者はいなかった。

これらの資格保有者は、高度人材として技術・人文知識・国際業務の就労資格要件を満たす事も PR してゆく必要がある。

#### 4. 生活支援策について

日本にいるインド人IT技術者の生活実態をインド人学生へ広く知らせるべきである。

在留インド人約 31000 人中、留学生は 1100 名程度であるが、技術・人文知識・国際業務の 6000 人、企業内転勤の 1200 人が日本で主にIT系の仕事に就いている。また、技術・人文知識・国際業務の資格で日本へ新たに入国している人は、平成 27 年で 2300 名と中国、ベトナム、韓国について第 4 位で 10 年前と数や順位がほぼ変わっていない。

このことから、大学生にとっては日本での生活（ベジタリアンの食生活等）が不安であるが、日本にいるIT系のインド人労働者は、長年安定して仕事をしており、彼らの日本での生活実態を広くインド人学生側に伝える事で、学生の不安はかなり解消されるのではないかと思われる。

さらに、インド人の在留資格で一番多いものは、家族滞在の約 7000 人である。

技術・人文知識・国際業務の 6000 人、料理等の技能の約 4600 人、企業内転勤の 1200 人に比べても、インド人は家族滞在の数が多く、全体の 2 割以上を占めている（中国は 8% 韓国は 2%）。このことはインド人の家族との結びつきが強いことを表しており、長期雇用を考える場合には家族滞在への配慮も必要である事がわかる。

## はじめに

デリーに到着した初日のホテルのすぐわきに留学斡旋所が複数店あった。店先の広告を見るとどの店も留学先はアメリカ、ヨーロッパ、オーストラリア、ニュージーランドで日本は見る影もなかった。実はこのあとの調査でも思い知らされることになったが、インドの学生たちにとって“日本“はまったく存在感が無いのだ。私は中国の学生たちとの関りが長く、彼らとは日中の文化相似性や比較など喧々諤々で議論が白熱するが、ここインドでは日本が好きか嫌い以前、日本を歯牙にもかけていないことをこの7日間、12大学訪問の調査で痛感した。

Pune Institute of Computer Technologyでは我々調査団が学生たちと会話する機会をもらったので、学生に日本の所在などを質問したところ、“ヨーロッパにある国”との珍回答もあり調査団一同落胆、苦笑せざるを得なかった。訪問したすべての大学で経営層やIT系学部の教師たちにも最初に必ず日本の印象を尋ねたが、回答は異口同音「日本はプレゼンスが無い」「学生に日本の付加価値をどう伝えるべきかわからない」だった。勿論、学生の就職先実績にはNTT-DataやRAKUTENなどそうそうたる日本企業があるのだが、在インドの現地法人であり日本勤務ではないのだ。いみじくもインド工科大(略称:IIT)デリー校など3校でも「卒業生がワークスアプリケーションズにも入社した」と言ってくれたが、実は3校ともシンガポール採用(勤務)であり、これも日本ではなかった。今般の調査活動を通じてインド国民は皆が親日的とまでは言えないが少なくとも反日ではないので、きちんとプレゼンスを示せばITを習得した人材が日本で就労してくれる可能性を大いに感じた。

## 1. IT系大学の現状

### 1-1. 履修内容とレベル

JAVA、Cloudは当然のこと、さらにIoT、AI、Big Dataなど今風なテクノロジーはほとんどの大学で一通りカリキュラム化されていると思われる。また国際的な工業専門教育の認証協定であるワシントン協定(Washington Accord)に準拠していることを強調する大学もあり一定水準の教育はされていると思われる。

座学+実践力の視点では、College of Engineering PUNEでは実学に注力し企業に就職した先輩が現役学生をコーチしカリキュラムも毎年見直すための仕組み “Industrial Advisory Board”を機能させていることに興味を惹かれた。さらに当校ではロボットコンテスト(16か国、1,500校参加)に力を入れており、インド代表で世界大会にまで出場しているのも頼もしい。

Dayananda Sagar UniversityのComputer Technology学部ではTechnologyは70%で、30%は企業家教育に力を入れているという。さらに“Derbi”というプログラムで学生に起業を促し、18歳で起業した事例もあるとのこと。それはMicrosoft社などのIT企業が土日に特別指導を実施してくれる環境も整えているからだと思う。また当校では学生に



Hackathon への挑戦を後押しして、限られた時間の中でより品質の高いソフトウェアを作る訓練も日常的に行われている。 JETRO インドで聞いたことだが「日本人は設計図から書き始め、手段にこだわる。インド人は完成図をイメージしやり方は本人任せて欲しい」の違いがあり、まさにインド人はアジャイル開発型を得意としている。 彼らを採用した場合、これら大学で学んだ内容とインド人的性格（思考回路）を理解して仕事をアサインするヒントになる。

以上は聴取の一部であるが、インドの一定レベル以上の大学では総じて産学共同が進んでおり、実需に近い人材輩出がされていると考えらる。

## 1-2. 日本語教育

日本語講座についてはいくつかの大学では始まっているものの、学習ノウハウの蓄積が少ないことや講師がネイティブでないインド人であることなどレベルはまだ低いと想定された。 また講座を開設していない大学の教師たちも、学生たちに日本語を習得させる機会を熱望していた。 日本語の文法や漢字の難しさなどを嘆く教師はひとりもおらず、むしろ「300時間勉強させれば最低限の生活会話ができる」「500時間勉強すればN-4が取れる」など一定の指標を持ちながらかなり積極的・建設的に考えているのが印象的だった。 但し現状の語学だけの取り組みでは、ビジネスや企業文化を理解してビジネスコミュニケーションが図れるレベルにはかなり距離があることも感じた。

大学側からは我々に対して、学生に日本語を学習させる条件 ”就職保証” の MOU の締結を望む声が多かった。

## 2. IT人材採用の施策

### 2-1. 短期的施策

#### ① 窓口設定

一部の団体のプロジェクトでなく「国家的プロジェクト」と位置付け、しかるべき組織体に専任の窓口がふさわしい。 今回の通訳を務めてくれた CCW 社のアビジット氏は日印両国のIT業界を知り尽くし、人格・見識も高いことが1週間の調査を共にしてわかった。 ついては CSAJ 内にプロジェクト室を設置し彼を責任者に招聘するのが良いと思う。

#### ② キャリアフォーラム開催

IIT を除く、ほとんどの大学は通年開催である。 日本企業が単独もしくは複数で開催が可能である。 IIT の Placement week(企業面接週間)が12月から始まるが、その前の本年11月頃に第1回をプロジェクト室がリードし開催するのが最適かと思う。 なお、今回打診した大学からは好意的且つ積極的支持回答をもらっている。

#### ③ 知るカフェ”Shirucafe”の活用

オンライン採用からオフライン採用の流れを創り出し、学生と企業が直接交流するスペース「知るカフェ」は日本国内の一流大学で浸透している。 これが最近インドにも進出し IIT ハイデラバード校で営業中、今年の11月には IIT デリー校にもオープン予定で、その

後も IIT 全校に展開予定と聞く。今般は Tier 2 or 3 大学狙いということで IIT は対象外としているが、IIT ハイデラバード校では日本の中堅IT企業（従業員数 300 名）がこの仕組みで 2017 年に 2 名を採用できた。またワークスアプリケーションズもこれを積極的に活用し採用できた実績があるので、費用はかかるが一考に値する。

<http://shirucafe.com/company/>

#### ④ インターンシップ実施

日本を知らない学生に日本で就業体験をさせることが極めて有効である。卒業の 1 年前の夏休みの 6-7 月が最適シーズンで、春先に募集→（筆記テスト）→面接選考でインターンシップ生を決定すると良い。受け入れ企業を募り、採用候補者に日本で就業のみならず生活や観光などを体験させ、日本の魅力を感じ自信を持たせるためにもぜひ実施したい。

#### ⑤ 日本語教育

日本語を条件にすると期待するIT人材は集まらない。したがってスキル、人物、意欲などを英語でチェックし、内定したら入社までに N4 または N3 レベルになるようインドで集中的に教育し、来日してからも日本語教育は継続すべきと思う。実はヒンズー語と日本語は文法が似ており、インド人にとって意外と習得しやすいと聞く。

\*具体的な日本語教育方法については専門家の意見に従う。

### 2-2 . 長期的施策

#### ① 日本企業文化教育

日本のプレゼンスが無いことは冒頭に書いたが、このプレゼンスとは言語や習慣、観光名所だけを言っているのではない。日本の企業には自己実現するチャンスが多くあり、グローバルでも遜色のない企業文化を有しているのにもかかわらず、それを知らしめていないのだ。実は私は中国でも同様の経験があり、それを解決するために北京大学と上海外国語大学で『日本企業文化論』講座を自ら開いている。4 年前の開講当初は受講生の 2 割しか日本に就職しなかったが、現在は 5 割にまでなった。一流大学で日本語を学んでいる中国人学生（日本語レベル N1）ですら日本で働きたいというのは極めて少数派で、“年功序列” “男女差別” “ブラック企業” などというメディアの言葉が彼らの誤解を招いていた。しかし過去のことと現在進行中のことを区別し、即ちありのままの日本のビジネスを伝える講座で日本への就職意欲を掻き立てる効果を証明した。この様子が東洋経済オンラインに「中国人が聞き入る日本企業研究の中身」（2016 年 12 月 26 日）として紹介されている。 <http://toyokeizai.net/articles/-/150813?page=3>

インドにおいても日本語だけでなく、このような生きた最新の日本のビジネスと企業文化を伝える講座が有効且つ必要だと思う。必要あれば私が開発した当講座のカリキュラムをインドの大学に提供したい。

## ② 日本への留学促進

NASSCOMのGagan氏は言う、「エンジニアとして日本で働きたい人は少ない。まずは日本に留学させてから採用するのが良い」と。また Vishwakarma Institute of Technology のKulkarni教授も同様に日本で修士を取ってから就職するルートも必要であることを強調していた。

日本では 2014 年に文部科学省が各大学を英語教育や専門教育で評価し、「スーパーグローバル大学」に東京大学をはじめ 37 校を選出した。その中の 1 校であり、英国のタイムズ・ハイヤー・エデュケーションが本年発表した大学ランキングの日本版 23 位に入ったのが会津大学である。ここはまさにコンピュータ理工学部だけの大学だが、特徴は徹底した英語教育である。すなわち学部では英語でITを学べ、修士・博士課程に至っては基本、英語のみで授業が行われているという。またインド日本語センターの名須川校長によれば名古屋大学や静岡大学でも英語で修士・博士が取得できるという。このような事実をインドの学生は知らないのではないだろうか。これらの英語だけで学位取得できる大学情報をインドのIT学部生に認知せしめて留学を促進すれば、修了者が多数日本に残って就労してくれるのではないだろうか。重要な学費は米国と比べて格安でもあるので日本留学も十分に説得力がある。

### おわりに

インドのIT大学新卒者を日本企業に受け入れニーズがあるのか？ また日本企業にはその受入れ体制（キャリアプラン、英語環境、住居確保など）を用意できるのか？ が未知数である。インド側ではなぜ日本で就労なのか？という疑問があるが、同様に日本側にもなぜインド人材なのか、中国やASEANなどの国の人材でもいいのではないかとという疑問に明確な回答を用意しなければならない。現状は理由がまだ薄弱であることを否めない。

国連の世界人口予測では 2022 年にインドが中国を抜き世界一になるという。また経済成長率も 2015 年 7.93%、2016 年 6.83%、2017 年 7.18% 見込み (IMF) と高率であり中国を抜いている。とはいっても身分制度から来る貧富の格差は簡単には解消できない不安がある。しかし人口 13 億人の上位 10%だけでも日本の人口を超えることは分かっている。これらの上位層だけでも市場と見て、先行投資視点でこのインド人材採用プロジェクトに取り組めるかが肝要であろう。

以上

## A. インドのIT専攻学生の日本への就業促進策

### 1. インドのIT専攻学生の日本への就業促進策

今回の訪問調査で私が非常に印象に残った点として、大学卒業時の就職率の高さが挙げられる。現在日本の理系の学部では、多くの大学で半数近くが大学院の修士課程に進学するとの事であるが、今回訪問したインドの大学では、調査結果の表にもあるように、低くても60%、多くの大学で90%以上の学生が就職している。この理由は、主に経済的な理由からとの事である。大学院も含めて6年間勉強を続けるのは経済的には難しい学生が多く、大学院卒業レベルの学力を身に着けたい、と考えた場合でも、大学を卒業したら一旦就職し、2、3年企業で働いた後に、一旦離職して大学院に進学し、修士課程を卒業してまた就職する、という傾向が強いとの事である。これは、インドでは、大学在学中のアルバイトが一般的では無い、という事も大きな要因であると思われる。また、大学を卒業したら、まずは就職する、という傾向は、IITなどのTier 1の大学でも言えるようである。

従って、インドのIT専攻の学生が日本のIT企業に就職しても、2、3年で企業をやめて大学院に進学して、ステップアップしようとする学生も多い、という事が想定される。このためインドの学生の日本への就業を進めようとする際に、以下の2つの課題への対応が必要になると考えられる。

#### ① 魅力的な進学先の確保

まず、就職して2、3年先に進学したくなるような大学が日本に無いと、本当に優秀な学生は日本に来ない、という事である。この点、アメリカは産学一体となって優秀な学生の獲得を進めて来たと言える。大学卒業時に破格の高給で米国にある企業に迎えられ、ごく一部の学生を除き、大学を卒業したら、まず現地の企業に就職し、そこでキャリアを積み、とお金も蓄え、その後アメリカの大学院に進学して、最先端の技術を学んでアメリカの企業に高給で迎えられ、というキャリアパスが、インドの理科系の学生にとっての夢のキャリアパスのようである。ところがアメリカの入国管理政策の変更により、出口の就職先が絞られてしまっ、学生に夢を与える事ができなくなってしまった、という事から、インドの大学の経営層が大変な危機感を持っていると思われる。

従って、インドから優秀な学生を誘致しようとした場合、単に企業の良さをアピールするだけでは不十分で、日本に魅力的な大学が数多くあり、日本に来れば、魅力的な大学の大学院で学べる可能性もある、という点も、同時に啓蒙する必要があると思われる。

このためには、例えば学生にインターンシップ制度を使って来日し、日本での就職を促すための説明会で、単に日本企業の良さを紹介するだけでなく、日本の大学も一緒に参加してもらって、大学の魅力もアピールする事もして行くべきであると考えられる。

## ② 就職後の定着率の確保

ただ、大学の魅力も提示して優秀な学生が日本に来るようになったとしても、受け入れる企業としては、折角苦勞して優秀な学生を採用できても、2、3年でやめて、大学院に行ってしまう可能性があるわけで、特に規模の小さい企業にとっては、これは大問題であると思われる。数年で会社をやめて大学院に行ってしまうという傾向があるのであれば、インドからの学生は採りたくない、という事にもなりかねない。

このようなインド人学生にも、長く同じ企業で働いてもらうためには、企業が、国内の大学院への社費による留学制度を導入しやすくすることが、一つの解決策になると思われる。すなわち、外国人のIT人材が一旦IT企業に就職した後、また大学院で学び直したい、と思った際に、就職したIT企業をやめる事なく、企業に在籍したまま、大学院で学べるような国内留学制度の導入である。この国内留学制度の導入を進めるためには、大学院に留学している期間の費用負担を国などが援助する、などの、この国内留学制度を支える政策の導入も必要であると考え。さらに、インド人社員の国内留学をきっかけとした産学連携が促進される可能性もあり、この国内留学制度の推進は、企業、大学双方にとってメリットがあると考え。

## 2. インドからのIT人材活用の継続性

現在は、日本への関心が大変高まっているインドの大学であるが、関心が高まるきっかけとなったアメリカの入国管理政策が、また以前の状態に戻り、インド人技術者が制限無くアメリカで働けるようになる可能性もあると考えられる。

ただ、これから進めようとしているIT専攻の学生獲得のための活動を、単に優秀なインドの学生を日本企業に就職させるための活動、としてだけで捉える事無く、インドの学生に、日本の企業、企業における研究、企業文化のみならず、日本の大学までも知ってもらう場として捉える事が必要であると考え。日本の企業、大学が協力して、日本で生活し、日本で働く、あるいは学ぶ事への関心を高める努力を行い、一般のインドのIT専攻の学生が就職先の一つとして日本を意識するようになるまで持って行く事ができれば、仮にアメリカの入国管理政策が変わったとしても、日本への優秀な人材の流入は、途切れる事は無いと思われる。

今が日本へ就業するインドのIT人材を増やす大変大きなチャンスである。CSAJのみならず、大学や政府も巻き込み、産学官協力して、日本で住み、学び、働く魅力を訴える活動が必要であると考え。

## B. 大学訪問・ヒアリングを総括して日本語教育の立場から

### 1. インドの大学の日本語教育への関心の高さ

今回の訪問で一番驚かされたのは、日本への就業と日本語教育への関心の高さであった。日本への就業に関心が高まっている事は、アメリカで、外国人の就労に対する締め付けが強まっている事からある程度は予想できたが、大学の経営層が、自らの大学の卒業生の日本への就業について、予想をはるかに超える関心を持っていることに、正直驚いた。さらに、どの大学でも、学生が日本に就業するには、訪日前に、日本語の習得のみならず、日本の生活習慣も知っておく必要がある事も良く理解されていた。

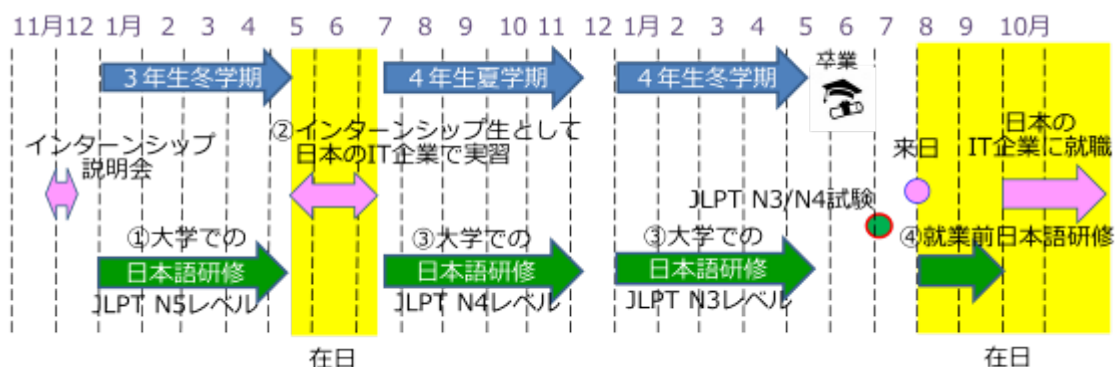
### 2. 日本語教育の導入状況

大学訪問を主に行った二都市の内プネは、さすがインドで最も日本語教育が盛んな都市だけあって、訪問、あるいは打ち合わせを持った7大学の内、6つの大学で日本語のコースを取る事が可能であった。一方バンガロールは、訪問した4つの大学では、現在日本語のコースは提供されていないが、どの大学も、学生の日本への就業を促進するために、日本語のコースを導入する用意がある、との発言が、大学経営層からあった。また教師の斡旋などのサポートを受けられれば、日本語教師に対して給料を支払い、日本語コースの導入をすぐにでも始めたい、という大学もあった。

### 3. 日本への就業を実現するための日本語教育の導入スケジュール

今回日本への就業を進めるため、まず3年生から4年生に進学する間の休暇期間を使ってインターンシップ制度を使って来日してもらい、約2カ月間日本の企業で実習した後、インドに戻って4年生を終え、卒業した後日本企業に正式に入社する、というようなステップを踏むことを検討している。このようなステップを踏むことは、日本語習得の立場からも大変進めやすいと考えている。

インドの大学では、通常新学期は7月で、夏学期が7月～12月初め、冬学期が1月～5月初めで、3年生が終わる5月中頃から7月初めにかけてインターンシップを実施する事を予定している。このようなステップを踏むことを想定した場合の、3年生に進学してから、日本企業に就職するまでのスケジュールの例を以下に示す。



- ① インターンシップ説明会に参加し、日本でのインターンシップに申し込んで、日本企業での実習が決まった3年生の冬学期に、文字、語彙や文法などの日本語の基礎知識と、日本で生活するのに必要な会話表現を学習する日本語能力試験 (JLPT)N5 レベルの日本語の勉強を行う。
- ② 3年生から4年生になる際の2ヵ月の休みの間に日本でインターンシップ生として実習を行う。日本での実習経験を通じて、日本の企業文化のみならず、日本の生活習慣にふれ、日本での就労が可能かどうかを自分で見極めてもらう。
- ③ 2ヵ月間のインターンシップの期間が終わって、またインドに戻り、日本で就職したい、という学生については、4年生の間に、 JLPT N4 レベルとN3レベルの授業を取れるようにする。毎年7月の第一日曜日にはJLPTの試験が行われるので、この試験でN3ないしN4の試験の合格をめざす事が、目標になると考える。
- ④ 10月入社を想定すると、7月末頃に来日した後、8月～9月に、日本での集中研修として、日本語のIT用語、日本語のソフトウェア仕様書を読むための日本語の学習のみならず、会社でのビジネス習慣、マナーなどについての研修が行えると望ましい。入社してからの立ち上がりが非常にスムーズになると思われる。

#### 4. 日本語教育の導入方法

次に、3で述べたようなスケジュールで日本語教育の導入を図るとした場合、具体的にどのような方法が可能かについて検討することにする。

今回訪問した、プネとバンガロールの大学に日本語教育の導入する事を仮定した場合、6校中すでに5校で日本語のコースを提供しているプネと、4校の内一校も日本語のコースを提供している大学が無かったバンガロールでは、異なる対応を取る必要があると思われる。

まずプネの場合であるが、すでに日本語のコースを提供している大学では、日本語の教師が確保されていると想定されることから、先に示したスケジュールに沿った日本語教育の授業を提供してもらう事は容易であると思われる。また現在日本語コースを提供していない大学でも、プネの場合は、日本語学校も多く、日本語教師をみつけるのは比較的容易であると思われる。ただ、プネは、日本語教育がインドで最も盛んな都市であり、インドの他の都市への日本語教育の導入を考えた場合、このプネのケースは参考にならないと思われる。

一方バンガロールの場合であるが、日本語学校はバンガロールにもあるが、日本語学校や日本語教師の数はプネより格段に少なく、大学での日本語教師として、十分な数の適切な人材を見つけるのは、容易でないと想像される。今後、IT専攻の学生を採用する都市をプネ、バンガロール以外の都市にも広げることを想定した場合、バンガロールの例を基準に考えるべきと思われる。

日本語教師を確保する方法として、以下の2つの方法が考えられると思われる。

- ① 実際に教室で教える事のできる日本語教師を確保する方法
- ② オンラインによる日本からの指導を活用する方法

まず①の、教室で教える事のできる日本語教師を確保する方法についてである。現在インドでは、2万4千人の日本語学習者に対して、655名の日本語教師がいる（2015年国際交流基金調査）。この内の日本人教師の割合は公表されていないが、国際交流基金が、日本人の日本語教師、あるいは日本語教育のサポート人材をアジアの各国に派遣しようとする場合、ASEAN諸国を希望する日本語教師は比較的集めやすいが、インドより西は、なかなか集まらない傾向があるとの事である。一方インド人の日本語教師は、JLPT N1合格の資格を有し、漢字もきちんと教えられる教師の割合は非常に少なく、教えられる対象は、初心者からJLPT N4レベルまで、という教師が多い。

そのため、今後日本語教育を導入する大学を増やして行った場合、それに対応するだけの日本語教師を確保するのは、難しい事が予想される。

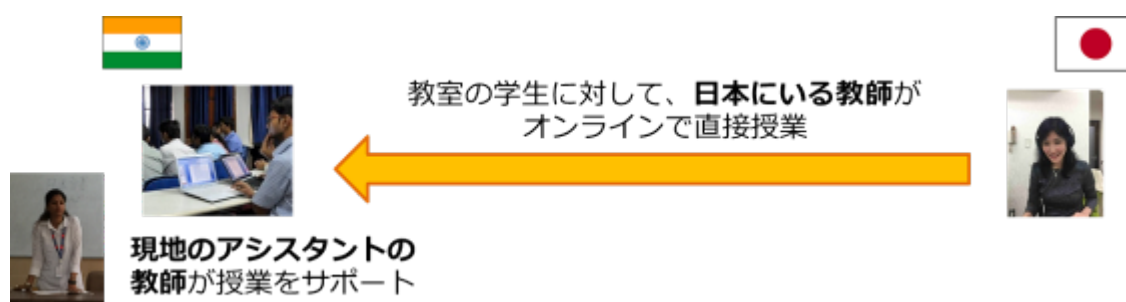
次に、②のオンラインによる日本からの指導を活用する方法について考察する。今やインドでは、大都市のみならず、いわゆるTier2と呼ばれるような地方都市の大学でもComputer Scienceや、IT関連の学科であれば、高速インターネットのインフラを持っていると言える。一方、日本には能力の高い日本人の日本語教育教師が豊富にいる。②の方法は、日本にいる豊富な日本人の日本語教師を活用し、日本人の日本語教師が直接、又は間接にインドの学生の指導を行うというものである。この方法を取る事により、インド現地の日本語の教師のレベルが低くても、均一な高いレベルでの授業を提供できる可能性がある。

下記に、②のオンラインによる日本からの指導を活用する方法の構成を示す。下記に示すように2つのタイプを想定している。

- A. 授業は日本からオンラインで行い、教室にはアシスタントの教師がいるタイプ
- B. 授業は現地の教師が行い、現地の教師を日本からオンラインでサポートするタイプ

それぞれの可能性について検討してみる。

- A. 授業は日本からオンラインで行い、教室にはアシスタントの教師がいるタイプ

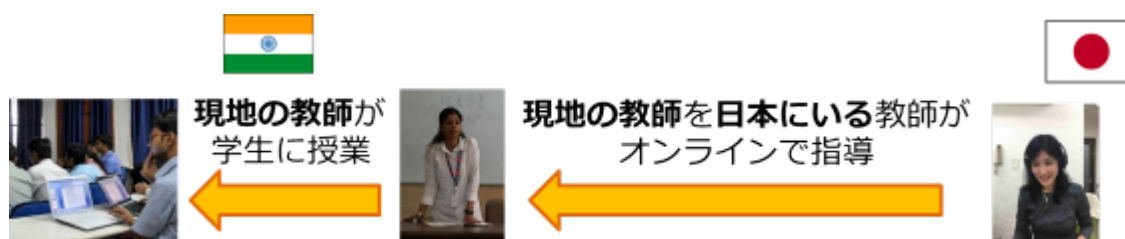




図に示すように、Aは、日本からネットワーク経由で、直接学生に対して授業を行う。教室には、プロジェクター、Webカメラ、マイク、スピーカーが設置され、双方向のやりとりができる授業環境を設置する。日本にいる日本語教師は、自分のPCをネットワーク経由で教室のPCと接続し、オンラインで授業を行う。教室のアシスタントの教師は、教室でのオンライン授業のセッティングの確認、ひらがな・カタカナの習得の指導、生徒から直接受けた質問のうち、簡単な質問への回答と、自分では答えられない質問の日本にいる教師への確認などを行う。現地のアシスタントの教師としては、JLPT N3 レベル程度のインド人の日本語既修者でも良く、比較的集めやすい、というメリットがある。

この授業のサポートをするアシスタントの教師としては、比較的大きな都市では、現地に進出している日系企業の駐在員の日本人の夫人の活用という事も考えられる。多くの場合、現地の駐在員夫人は、日本語を教えた経験が無いと思われるため、最初は、このAの方法の日本語教育のアシスタントとして入ってもらい、日本語指導の方法を体得してもらう。ある程度日本語指導の経験を積み、必要な日本語教師としての知識を身に着けた後、この次に述べるBの方法で、自ら教師として直接教室で指導してもらう、という事も可能と思われる。このようなステップを踏むことにより、日本語教育未経験の日系企業の駐在員夫人も有効に活用し、教師不足に対応できる可能性がある。

B. 授業は現地の教師が行い、現地の教師を日本からオンラインでサポートするケース



図に示すように、Bは、授業は現地の教師が直接行うタイプである。この方法は、現地で JLPT N2 合格以上の教師が確保できる場合には有効な方法である。日本からは、ベテランの日本語教師が、現地で授業を担当する教師に、授業の指導法のアドバイス、現地の教師が答えられなかった学生からの質問に対する回答などをオンラインで行う。

このBの形態でも、教室でのオンライン環境としては、双方向の授業環境がある事が望ましい。現地の教師の授業を日本からモニタリングしてアドバイスを رفتたり、日本の教師と直接やりとりをする会話の練習などを授業に組み込んだりすることができるからである。

次に、日本語の学習方法に関して考察する。日本語の学習方法としては、従来の紙のテキストをベースとした学習にこだわる事なく、ICTを活用した効率的な日本語習得の方法の導入を図るべきであると考え。例えば、漢字や語彙の習得、文型の使い方の練習などは、スマホやPCを使ったe-ラーニングを活用する事により、効率よく自習を進める事ができる。

e-ラーニングを活用し、自分で習得できる知識の習得はなるべく自分で行ってもらう事により、授業内容は、会話練習やQ&Aを中心とした、実際の教師が教えなくてはならない事柄に絞ることができ、授業時間を、今までの方法より短くする事が可能になる。e-ラーニングは、非常に安く提供する事も可能である事から、ほぼ授業時間に比例する授業料自体を安くすることが可能となる。

また、大学が日本語のコースを開設する場合、上記A、Bのいずれのタイプを取る場合でも、現地で給料が支払われる現地日本語教師、あるいはアシスタントの教師への支払いは、問題無く行われると思われる。一方オンラインで直接授業する、あるいは現地教師に指導する日本にいる教師への大学からの給料の支払いは、教師がインドの教室で直接教える訳では無いため、簡単では無い可能性がある。そのため、日本にいる教師の費用は、日本側で負担するなど、オンラインによる日本からの指導を活用する方法を推進するための、経済的な支援も必要になってくるとと思われる。

以上

## はじめに

今回の調査では、インドにおけるIT人材を日本国内の企業に採用するための課題認識と施策の検討を行うための実態を把握することであったが、現状と将来への期待も踏まえ日本への定着に際して必要な在留資格（ビザ）の観点から意見を述べさせていただく。

### 1、在留インド人の現状から

現在、日本に在留するインド人の総数は、31,025人（法務省在留外国人統計：平成26年12月現在）で、この数自体はアジア諸国の中では第10位と決して高くはない。しかし、IT人材を含む企業従事者を対象とした在留資格である「技術・人文知識・国際業務」ビザの保有者（5,941人）は第4位のベトナム（13,570人）と差があるもののフィリピン（5,017人）を押さえて第5位、さらに企業従事者の中でも一定以上学歴や収入等の要件を満たした人材に付与される「高度専門職1号ロ」ビザ（参考まで、このビザは、当該外国人とその家族の在留活動の制約や当該外国人が永住ビザを取得するための要件が大幅に緩和される。）の保有者においては第1位の中国（1,982人）に次いで156人と第2位に位置している。この数は中国と比べると絶対数としては少ないように見えるが、中国人の在留総数843,740人を考えると倍以上の比率を有しており、また絶対数においても欧州全体の176人（総数113,233人）、北米全体の148人（総数119,396人）と比しても遜色のない値である。

そもそも在留管理制度は、その在留が当該国の利益に資するものとして然るべき資格ビザを付与する制度であることを考えると、日本に対し、その知識レベルの高さやスキルレベルの習熟度においてインド人の貢献度は高いと言えるし、インド人は日本においてその活動が優遇される在留資格を取得できる要素を有する人材が多いという見方もできよう。

今回の調査を通して、インド人に対する日本のプレゼンスの低さあるいは日本企業や日本の大学に対する認知度の低さが明らかになる反面、こうしたプレゼンスや認知度を高めるためのインフラが未成熟であるということも認識したが、海外で就労するにあたり最も重要な在留資格の取得条件や在留活動に対する優遇制度についても日本国内でのキャリアアップという観点からわかりやすく丁寧な情報提供の必要性があることを実感した。

### 2、インターンシップ制度の活用

今回、訪問した大学へのヒアリングにおいて、インターンシップの実施については、別の一覧表のとおりであるが、受け入れ国としての在留資格について見解を記しておく。

現行、外国人学生のインターンシップについて必要なビザは、滞在日数と報酬の有無によって、以下の3種に大別される。

滞在期間	報酬	在留資格
90日以内	無し	短期滞在
91日以上	無し	文化活動
1年以内	有り	特定活動

上述の特定活動ビザについては、告示（平成二十九年三月十五日法務省告示第百三十七号）における

- ・外国の大学生が、インターンシップ（学業等の一環として、我が国の企業等において実習を行う活動）を希望する場合（同告示九号）
- ・外国の大学生が、サマージョブ（学業の遂行及び将来の就業に資するものとして、夏季休暇等の期間（3月を超えない期間）を利用して我が国の企業等の業務に従事する活動）を希望する場合（同告示十二）

に対して発給されるビザが該当するものと考えられる。

なお、インターンシップとサマージョブは、在留期間が3ヶ月を超えるか否かの他に、インターンシップが、「申請人が在籍する外国の大学からの承認書、推薦状及び単位取得等教育課程の一部として実施されることを証明する資料」を求められるのに対してサマージョブは、「申請人の休暇の期間を証する資料」が求められる点に相違がある。今回の調査において、インターンシップの実施期間は概ね40日程度が多かったこと、実施期間は6月～8月に集中していること、単位の付与につき各校に相違がみられたことを鑑みると、現行制度上でも実現できるという点で、サマージョブによるビザ取得が適切であり有効と思われる。

ところで、ここでいう報酬とは、受入企業において行う実習活動の対価をいい、その額については特段の制限はない。また、滞在費（住居費）・渡航費・海外保険費・現地交通費などは、報酬にあたらなるとされている。調査でも、インターンシップの実現において渡航費等の経済的負担の配慮があがっているが、これを受入企業ないし補助金等公的資金で負担したとしても、報酬にあたらなことから、旅費滞在費以外は負担しないということであれば、ビザ取得という点では比較的容易な短期滞在ビザをもって実質的なインターンシップ活動を実現するという選択肢もあることを付け加えておく。

いずれにせよ、インターンシップ活動における在留管理制度上のハードルは決して高くないというよりむしろ現行制度を十分活用できるので、インターンシッププログラムについての具体的な内容検討に速やかにステージを移すことが期待される場所である。

### 3、ワーキングホリデー制度の検討

今回、調査団は各訪問先において

- ・日本のことをよく知らない。
- ・言葉や食べ物の文化的な壁がある。

という意見を一様に聞いたが、そもそも、日常的に日本人を見る機会がない、すなわち日本からの渡航者が少ないことも大きな要因であろう。事実、日本政府観光局（JNTO）の統計では、2015年度における日本からのインドへの渡航者は、アジアでは11位で、その数207,415人は1位の中国の2,497,700人と比べて10分の1以下、10位のマレーシアの483,569人と比べても半分以下である。

もちろん今回の調査は、訪印数を増やすことが目的ではないが、それに代わる便法として、大学内におけるジャパンフェアの開催や、在日インド人コミュニティによる情報発信というアイデアをいただいたが、やはり双方が相手国を訪れるなかで理解しあえる環境、とりもなおさず我が国が期待するインド人材が訪日できる機会を多様に設けることも重要であると思われる。

確かにインターシップ制度を有効に活用することも一つであるが、インターンシップ制度は在学生在が対象であり卒業生には、適用されない。他方、インドの大学卒業時期は5月が大半であり現状我が国の新卒生の入社時期を考えると足並みがそろわず途中で入社することになる。

新入社員教育という観点から、教育を担当する要員にあまりリソースを割けない中小企業では実務経験者はともかく、外国人の実務未経験者に対し日本人の新卒者とは別のスケジュールで教育を行うことは決して容易ではない。では、採用を翌年の新卒生に合わせるとなると卒業以降入社までに適切な在留資格がないという問題が生じてしまう。

実は、我が国では、他国との二国・地域間の取決め等に基づき、各々の国・地域が、その文化や一般的な生活様式を理解する機会を相手国・地域の青少年に対して提供し、当該二国・地域間の相互理解を深めることを趣旨とし、当該の青少年に対し、休暇目的の入国及び滞在期間中における旅行・滞在資金を補うための付随的な就労を認めたビザ（ワーキングホリデービザ）を取得できる制度があるが、残念ながら日印間では、現在この取り決めは存在していない。

ワーキングホリデービザの場合、制度趣旨にうたわれる付随的な就労といっても職種（風俗営業等は除く）、勤務時間、報酬について制限はない。例えば留学生等、原則就労ができない在留外国人に認められる資格外活動における時間的な制約や本来の就労資格に求められる該当性すなわち資格に求められる職種・職務内容の制約に縛られる心配がない。よって、有期で雇用し、多様な職種・職務を通しての人間性やパフォーマンスから正社員採用を判断することも可能になる。他方、就労する青少年においても、比較的柔軟な就労が可能で、他方、言葉や食事等の文化的な壁を引き下げる機会が与えられる。

余談ではあるが、実務家として、昨今、ワーキングホリデービザから、就労ビザに資格変更する依頼件数が中小企業を中心に増えていることを実感しているが、人間関係も含めて多面的に人材を評価する我が国の雇用スタイルにはマッチしている制度であるともいえよう。

他方、現在、日本語教師は、在留外国時の増加で需要が伸びているにもかかわらず、就労条件や賃金条件が決して良好ではなく、全体的な人手不足の状況にある。

実は、今回の調査の過程で、昨今の米国の入国管理行政の影響から日本の地位が以前より上がってきたことを認識できたと同時に、現地で日本語を教える人材が圧倒的に不足している実状も知り得ることができた。実際、経験はなくても専門性があり、若くてやる気のある教師が必要とされているようで、今回の訪問先でも若い2名の日本人の女性日本語講師との知己を得たが、労働条件や環境は、良好のようであった。

こうしたことから、二国間の関係から、対象となる人材に対して一定の条件がつくことは甘受するとしても、日印相互の若い人材の交流機会はもちろんこと、インドのIT人材の我が国への定着あるいは今回の調査を通じて知り得たインドにおける日本語教育の普及につながる施策の一環として、日印間のワーキングホリデー協定の締結に向けた検討を提言したい。

以上

## A. インドの方で行うべきこと

### 1. 日本のプレゼンスを上げるための活動

JAPAN DAY を実施する。

これは大学ごとに実施するよりも、いくつか大学を纏めて、フェスティバルのような感じで実施するの効率的では？

### 2. 日本の文化、思想、生活環境、職場の環境についてオンライン発信

日本に永く生活し、日本の職場環境、日本の文化に詳しい、かつ、日本語が堪能なインド人が中心になって担当するのは説得力が一番大きい。

例えば、「日本人が聞きたいアメリカの情報」はアメリカ人が発信するよりも、アメリカで長期在住の日本人が発信するほうが価値が高い。また、その日本人が英語が堪能ではないと、情報の信用度は低くなります。

### 3. インドで日本語教育の拡大

今回の調査でわかったことですが、インドの大学が日本語教育の取り組みにはかなり積極的。そこで、大学と話を進め、日本語教育をカリキュラムに入れてもらうようにしたい。また、日本語の先生はインド人ではなく、日本人にしたい。言語教育はネイティブスピーカーによって行うのはポイントです。

### 4. 卒業生を日本での就職を推奨してくれる大学のネットワークを拡大。

大学関係者、教授と密接な関係を持ち、関係者のデータベースを作成すること。

## B. インド・日本両方で行うべきこと

### 1. NASSCOM と協力し、スキルマップのデータベースを作成すること。

大変重要なステップです。今回の訪問でも卒業生の本当のスキルをどう図れるかはよくわかりませんでした。Washington Accord の話は度々出ましたが、皆様が感じたように、具体性がありませんでした。せっかく日本に呼んできたがスキルのミスマッチで使えない人材が現れたらあまりよくない話です。

### 2. インド・日本政府レベルで人材交流を促すこと。

トップ・ダウンだけでなく、五十木氏の報告にもあったように、一部の団体のプロジェクトでなく「国家的プロジェクト」と位置付け、両側で適切な窓口の設立が必要です。

## C. 日本側で行うべきこと

### 1. 中小企業にて、外国人のIT人材の受け入れ姿勢について調査

日本でIT技術者の不足は事実です。これに対して、外国人の技術者の受け入れに関して企業の姿勢について調査が必要です。大企業は予算面で余裕があり、外国人事業者向けの独自のインフラ構築が可能です。ただし、中小企業はこのようなインフラの構築はほぼ不可能です。そこで、以下のようなヘルプラインが必要になるかと思われます。

### 2. 外国人のIT技術受け入れ支援プログラム・事業の設立

中小企業が外国人のIT技術者を受け入れたための支援プログラムの設立。政府機関の助成金も含む、社内管理者等の教育（英語コミュニケーション、文化の理解等）。

日本に就職に来る技術者はJapanese mindを理解する必要があります。その一方、日本側もこれ以上ガラパゴス化をやめ、世界情勢に積極的に目を向ける必要があると思います。うまく行けば、インドのIT技術者だけで日本のIT業界の慢性的な人手不足が解消できる可能性があります。インド人としても、アメリカで成功できるのに日本で成功できない理由はありません。そうすれば、現在の日本の「守りのIT」から「攻めのIT」に展開するのも不可能ではありません。

以上



## VI. 総括

今回の調査事業は、7月2日～9日の6泊8日でデリーはじめ、日本語教育が進んでいるプネ、IT集積地であるバンガロール（ベンガルール）に赴き、政府機関やインド工科大学デリー校と11校の Tier2、Tier3 の大学を訪問して日本での就職の可能性をヒアリングしてきた。今回の成果としては、事前に課題として挙げた日本語教育の問題をどのように解決するか、インドIT人材のスキルレベルを把握、秋にマッチングイベントを実施するための可能性を確認することができた。

今回それぞれ専門家の考察および提言は個別に記載されているが、その中でもいくつか重要なものもあり、再掲の上で今後の指針としたい。

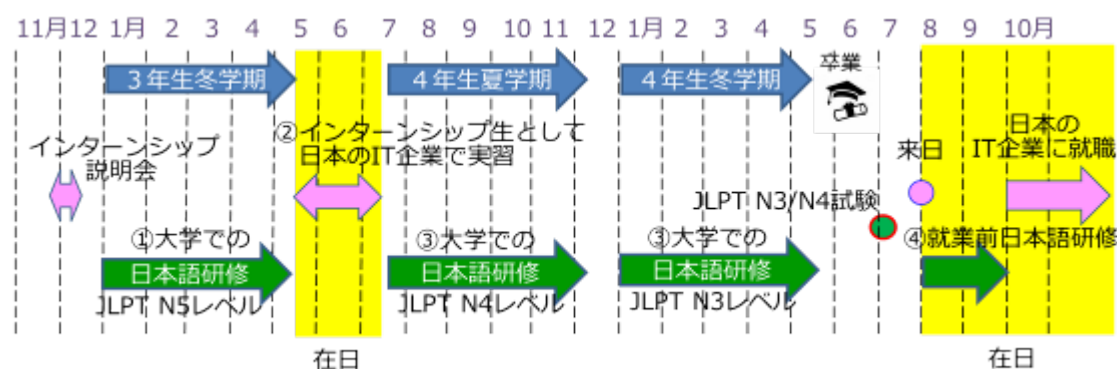
### 【日本語教育】

日本企業での就職あるいは日本で生活する上で、まず、はじめに課題となるのが日本語レベルだが、やはり、インド国内においての日本語教育が重要となる。その点では、日本語教育の専門家である窪田氏の提言に注目したい。

窪田氏の意見として、

“現地3年生から4年生に進学する間の休暇期間を使ってインターンシップ制度を使って来日してもらい、約2カ月間日本の企業で実習した後、インドに戻って4年生を終え、卒業した後日本企業に正式に入社する、というようなステップを踏むこと”

大学11校のヒアリングをもとに計画した場合を以下に示す。



日本語教育とインターンシップを組み合わせることで、日本企業に就職をするタイミングではN3あるいはN4レベルまで日本語が可能となり、就職後にさらにブラッシュアップすることで日本語上達が早まると考える。

ただし、これにも課題があり、日本でのインターンシップをする上で、誰が渡航費用を負担し、この時点での日本企業の受け入れ先が集まるかを検討する必要がある。

日本語教育では、加賀氏の意見も重要なものである。

“日本語教育においても、大学教育を受けるために学習する文法中心の「アカデミックジャパニーズ」がほとんどであり日本語能力試験（ JLPT ）の資格取得に重きをおいているが、日本企業への就職を促進するにはTPOに応じた使い分け等に注力した「ビジネス日本語」教育が必要である。日本企業や日系企業で勤務するには「ビジネス日本語」の習得が必要であり、その教育の普及のために公的な支援が必要と思われる。”

また、インターンシップでの日本語においても以下の通り述べている。

“インド人の学生の日本企業への就職についても、日本語教育を課した後に日本企業でのインターンシップを行うことが最も効果的だと考える。その際、短期の体験ベースのインターンシップと、数ヶ月以上の能力見極めを兼ねたインターンシップの2種類が考えられるが、インターンシップは企業側学生側双方の負担になる事から、当初は短期のインターンシップの中で採否を検討する事が現実的と思われる。”

行政書士でもある江端氏はインターンシップよりもワーキングホリデーを薦めている。その理由として以下を述べている。

“ワーキングホリデービザの場合、制度趣旨にうたわれる付随的な就労といっても職種（風俗営業等は除く）、勤務時間、報酬について制限はない。例えば留学生等、原則就労ができない在留外国人に認められる資格外活動における時間的な制約や本来の就労資格に求められる該当性すなわち資格に求められる職種・職務内容の制約に縛られる心配がない。よって、有期で雇用し、多様な職種・職務を通しての人間性やパフォーマンスから正社員採用を判断することも可能になる。他方、就労する青少年においても、比較的柔軟な就労が可能で、他方、言葉や食事等の文化的な壁を引き下げる機会が与えられる。

こうしたことから、二国間の関係から、対象となる人材に対して一定の条件がつくことは甘受するとしても、日印相互の若い人材の交流機会はもちろんこと、インドのIT人材の我が国への定着あるいは今回知り得たインドにおける日本語教育の普及につながる施策の一環として、日印間のワーキングホリデー協定の締結を提言したい。”

### 【スキルレベル】

一回の訪問では、なかなかインドIT人材のスキルレベルまで理解するのは難しい。その点では現状で日本企業がインド工科大学（ IIT ）の学生を要望する理由はわかりやすい。

しかし今回の中で五十木氏の意見も重要である。

“ JAVA 、 Cloud は当然のこと、さらに IoT 、 AI 、 Big Data など今風なテクノロジーはほとんどの大学で一通りカリキュラム化されていると思われる。また国際的な工業専門教育の認証協定であるワシントン協定(Washington Accord)に準拠していることを強調する大学もあり一定水準の教育はされていると思われる。

座学+実戦力の視点では、 College of Engineering PUNE では実学に注力し企業に就職した

先輩が現役学生をコーチしカリキュラムも毎年見直すための仕組み “Industrial Advisory Board”を機能させていることに興味を惹かれた。さらに当校ではロボットコンテスト（16 か国、1,500 校参加）に力を入れており、インド代表で世界大会にまで出場しているのも頼もしい。

Dayananda Sagar University の Computer Technology 学部では Technology は70%で、30%は企業家教育に力を入れているという。さらに “Derbi” というプログラムで学生に起業を促し、18 歳で起業した事例もあるとのこと。それは Microsoft 社などのIT企業が土日に特別指導を実施してくれる環境も整えているからだと思う。また当校では 学生に Hackathon への挑戦を後押しして、限られた時間の中でより品質の高いソフトウェアを作る訓練も日常的に行われている。 “

以上のように訪問大学を候補としてマッチングイベントを実施し、日本企業への採用の可能性を探ることも施策として考えたい。

また、日本人とインド人の違いについても以下の通り記述している。

“ JETRO インドで聞いたことだが「日本人は設計図から書き始め、手段にこだわる。インド人は完成図をイメージしやり方は本人任せて欲しい」の違いがあり、まさにインド人はアジャイル開発型を得意としている。彼らを採用した場合、これら大学で学んだ内容とインド人的性格（思考回路）を理解して仕事をアサインするヒントになる。”

今回NASSCOMの国際担当ガガン氏との会議をしたが、インドIT人材とのスキル標準の共有化を今後実現したいと考え、日本では独立行政法人情報処理推進機構（IPA）のiコンピテンシディクショナリ（iCD）をベースに、さらにITSS+（プラス）を使い、今後共通化を図っていきたいと考える。

最後に短期的な手法として今回11大学にヒアリングした結果、12月初めであれば学生向けにマッチングイベントを実施が可能という大学が多く、今秋のイベントの実現性は高いという結果が得られた。

そこでCSAJが中心となり、担当者を置き、日本のプレゼンスをあげ、なおかつ日本企業の採用およびインターンシップを推進するためのイベント（視察ツアー）を今秋に実施したい。

この調査を機会に日本の少子高齢化による就労人口の減少に対して、IT利活用社会におけるIT人材を補い、インドと日本の関係を充実し、さらに国力を挙げていけるよう長期視点でも今後引き続き検討していきたいと思う。

以上