

インド人高度人材の日本就労と定着

九 門 大 士

日本では高度外国人材の受け入れが重要な課題になっている。インド人材、とくに IT・専門職人材への関心が高まっている。江戸川区の西葛西はインド人コミュニティの集住地域として知られており、多くのインド人 IT・専門職人材が暮らしている。

本稿では、西葛西周辺在住のインド人高度人材 3 名へのヒアリング（2025 年 6 月 27 日）を基に、日本での就労と生活や定着の実態について考える。本稿では限られた事例ではあるが、日本で働き生活するインド人材から示唆を得たい。

インド人材が日本・西葛西を選ぶ理由

今回のヒアリング対象者の概要は以下の通りである。

A 氏 インド南部出身、技術系職種、日本企業勤務、家族帯同あり

B 氏 インド南部出身、IT エンジニア、日本企業勤務、家族帯同あり

C 氏 インド西部出身、IT 関連プロジェクトマネジャー、外資系企業勤務、家族帯同あり

インド南部出身の A 氏は、約 8 年間日本に家族と共に住んでいる。来日前にはインド企業で B2B のアプリケーションエンジニアとして働いており、日本の顧客向けにインドから何度も出張で来ていた。転職した元上司の紹介をきっかけに取引があった日本企業に転職した。西葛西はインド人にとって住みやすいということで会社が選んだ。

子どもがインド系インターナショナルスクールに通っており、まだ長期的に日本に滞在するかはわからない。子どもは日本の幼稚園に少し通ったが、日本語での学習に適應できるかがわからなかったため、英語で学べるようにインターナショナルスクールに転校した。高校生からインドで進学させる可能性もある。

B 氏は、日本に来て 15 年で、家族と共に暮らしている。最初は地方都市在住で、その後西葛西に引っ越した。IT エンジニアで、今の日本企業には

3 年間勤務している。来日前はインドのサービス会社で日本へのアウトソースを担当し、ブリッジ SE として勤務していた。

住んでいた地方都市はインド人が少なかったため、日本人との交流は西葛西よりもあった。西葛西はインドのインターナショナルスクールがあり、子どもの教育のために選んだ。その理由は、最初は日本の小学校に通っていたが、外国人が 1 人だったため適應できるかが不安だったことと、将来的にはインドに帰国する可能性があることである。

C 氏は、インドの大学で日本語を学習した経験があり、約 15 年前に日本の大学に 1 年留学経験がある。その後、仕事で半年間来日して帰国、再度 3 年前から来日した。以前日本企業で勤務していたが、転職して現在は外資系企業の IT プロジェクトマネジャーである。子どもの進学を考えると、高校までは日本に住む予定である。ただし、夫は日本語が話せないため日本で仕事を探すのが大変である。

3 名に共通していたのは、日本での就労機会だけでなく、子どもの教育や家族の生活環境が居住地選択に大きく関わっている点である。西葛西は、インド人コミュニティやインターナショナルスクールの存在により、家族帯同の高度人材にとって生活上の不安を和らげる地域となっていると考えられる。

地域コミュニティと生活上の課題

A 氏は、同じ出身州の友人が多く、ディワリなどお祝い事があると一緒に祝うことがある。ただ、他の地域の交流会にも参加する。妻や子どもは様々な地元の日本人も含めたコミュニティイベントにも参加している。

B 氏は、同じ出身州のインド人のコミュニティが中心で、大阪など他の地域からも参加者がいる。地方や東京郊外の方が日本人との関わりがあり、その点は良かった。最初に住んだ地方都市では市役所で英語でゴミ出しのルールを教えてくれ、英語

のパンフレットも配布されたことでルールを理解した。日本に住む際のインド人の懸念は、言語と地震など自然災害である。

A氏、B氏ともに、医療や救急時の日本語対応を生活上の課題として挙げた。緊急時に症状を日本語で説明することは難しく、日本語ができる知人の助けが必要になる場合がある。B氏は、土日に受診できる病院を探す難しさも指摘した。

C氏は、基本的に日本に留学経験がなかったり、初めて滞在する外国人は日本の文化や社会ルールを知らないことが多いとした上で、ゴミ出しの方法、電車で大声出さないこと、プロセスが大事、上下関係の重要性などは事前に何らかの形で講習が必要ではないかと述べる。

これらのヒアリングからは、インド人コミュニティが生活上の安心を支える一方で、医療、行政、防災、近隣生活などの場面では、日本社会との接点が不可欠であることが分かる。特に緊急時には、日本語で状況を説明できるかどうか大きな不安要因となっていた。したがって、地域定着には、同国人コミュニティだけでなく、自治体や地域社会による多言語の情報提供、生活ルールの共有、異文化間交流の機会が重要である。

日本で働くことの魅力と課題

A氏とB氏は、日本企業の良さとして品質の高さや納期の正確さを挙げた。A氏は、失敗を最小化する日本企業の姿勢が高品質につながっていると見ており、B氏も時間や納期が正確である点を評価した。

A氏は、日本企業の良い点として、他国との時差がある中で勤務していたインドと比較して日本の今の企業は時差などを考慮して勤務しなくてよいと見ており、早朝や深夜などを含む長時間労働が少ない点も挙げていた。良くない点は、日本語が難しい点である。社内や顧客とは基本的に英語で会議や打合せなどを行っているため、大きな問題はないが、社内会議の一部が日本語で行われることもある。日本語は勉強する時間もとれないため、まだあまり話せない状況であり、対応が難しい。また、日本語はできればプラスであるが、社内会議の大半が英語であることを考えると、学習する大きなインセンティブが働かないとも思える。インドから来る人には日本語の問題以外は、日本を勧めたい。生活面では、

以前来日していた頃と比べると、街中で英語表記が整備されるなど生活しやすくなったと感じる。

B氏は、日本企業の良くない点は多くの人が関わるため、意思決定が遅い点であると述べる。現在の職場の言語は英語が基本だが、いくつかの会議は日本語で行われる。日本での就労は、ワークライフバランスを求めるなら日本が良く、お金を稼ぐことが目的なら欧米が良いと考える。日本は子どもを含めて家族で生活するなら安全性が高いため良い面もあり、実際、地元のインド人に企業を紹介したこともある。

C氏は、日本企業はルールが厳しく、説明や指示があいまいだと述べる。例えば、以前依頼された報告書を作成したが、具体的な改善点やフィードバックがないまま、修正してほしいと言われたことがある。上司は修正が必要な理由を考えることも人材育成だと考えている可能性があるが、上司がそういう方針だということも含めて背景説明をされないとう対応すればいいかわからなくなる。また、長時間会議をしても結論を出さない点や残業が多い点も課題である。インド人の友人に日本で働くことは勧めるが、メリットとデメリットの両方あることは伝える。

日本企業は品質・正確性・安全性で評価される一方、日本語、意思決定、曖昧なコミュニケーションが課題である。日本就職は無条件に勧められるものではないが、生活の安定や家族の安全を重視する人には魅力的な選択肢である。

以上のヒアリング調査から、インド人高度人材の定着は本人の仕事だけではなく、子どもの教育や家族の生活環境と密接に関わっていることがわかった。西葛西は、インド人コミュニティや子どもの教育環境の存在により、インド人材の生活上の不安を和らげる機能を果たしている。一方で、医療、災害、行政手続きなど、緊急時や公的制度を利用する場面では日本語の壁がなお大きい。日本企業での就労については、品質や納期の正確さが評価される一方、日本語での会議、意思決定の遅さ、職場での指示や説明のあいまいさが課題として挙げられる。

※本研究はJSPS 科研費 JP23K01737 の助成を受けたものです。

(くもん たかし・アジア研究所教授)