



POLICY MAKERS

日印 デジタル大動脈パートナーシップ（インドIT人材の更なる活用）

Author: 西山 直隆

LAB



Policy makers lab Research fellow

西山 直隆 Nishiyama Naotaka

PROFILE

デロイトトーマツベンチャーサポートでアジア地域統括としてインドチームを立ち上げ、多くの日印ビジネス連携を創出。2019年にTech Japanを創業。インド工科大学等と連携して、高度インド人材のデータベースを構築。成長スタートアップから大手企業にいたるまで、幅広く日本企業のグローバル組織構築およびDX人材獲得を支援。

要旨

世界規模であらゆる産業においてDX化が進む中、我が国では現在25万人、2030年には45万人ものIT人材が枯渇する見込みである。

インドにおけるSTEM学位取得者の割合は世界全体の20.7%であり、潤沢な理工系人材が存在する。競争力獲得に優秀なインド人を取り込むことが多国籍テクノロジー企業のスタンダードになる中、日本企業はインド人材の獲得において他国に遅れを取っているのが実態である。

インド工科大学（以下、IIT）をはじめとするインドトップ大学の学生を採用するにあたっては、独自の採用ルールが大学によって厳格に設定されており、それが日本企業による採用活動を阻んでいる。また採用における非効率なプロセスが大きな負担となっている。

これらの課題に対応するため、インターンを通じた採用を推奨する。超短期選考型採用ではなく、企業と学生双方のミスマッチが防げるようインターンを通して相互理解を深め最適な学生にのみに内定を出せるようを支援する必要がある。また、これらを効率化できるプラットフォームを構築し、複数の大学がその共通の場で採用等の活動を行える仕組みづくりが求められている。

目次

| | | |
|----------|--------------------------------|-----------|
| 1 | 背景、現状 | 05 |
| | 1-1. 日本の現状 | 05 |
| | 1-2. インドの現状 | 05 |
| | 1-3. 海外高度外国人材の活用状況と、日印人材協力の重要性 | 05 |
| 2 | 解決すべき最も重要な課題 | 07 |
| | 2-1. インド人採用における課題 | 07 |
| 3 | 対応の方向性 | 08 |

日印 デジタル大動脈パートナーシップ（インドIT人材の更なる活用）

1. 背景課題

1-1. 日本の現状

世界規模であらゆる産業においてDX化が進む中、我が国では現在25万人、2030年には45万人ものIT人材が枯渇する見込みである(経済産業省IT需給調査)。IT人材の中でも今ビジネスで求められているのは、単にコーディングを行うだけの人材ではなく、アーキテクチャを設計できる能力、アルゴリズムの開発能力、集めたデータを分析するデータサイエンティスト等の、いわゆる高度IT人材である。日本におけるIT人材の育成は重要な政策イシューであるが、中長期的な時間軸が必要となること、また対象となる人口規模（日本の人材数）に限界があることから、これだけでは十分とは言えない。

1-2. インドの現状

インドにおけるSTEM学位取得者の割合は世界全体の20.7%（UNESCO）であり、潤沢な理工系人材が存在すると言える。これは、日本のそれが1.6%であるのに比べても、非常に大きい数字となっている。

1-3. 海外高度外国人材の活用状況と、日印人材協力の重要性

2015年における在留高度外国人材数は3,840人であったのに対し、2019年は15,000人を超えている。絶対数は増加傾向にあるものの、上述のように我が国における人材不足を充足させるためには、全体としてもう一段海外からの高度外国人材を呼び込む必要があると考えられる。また、2019年の在留高度外国人材の内インド人は、（本来であれば世界で20.7%のSTEM学位取得者が存在するインドが、全体15,000人のうち3,000人程度占めていてもおかしくはないが）740人程度となっており、僅か5%に満たない状況である。

Googleやマイクロソフト等のメガプラットフォームや多国籍テクノロジー企業のCEOがインド人であること、それらの企業がインドで最先端の研究開発拠点を設置していることから、競争力獲得に優秀なインド人を取り込むことが多国籍テクノロジー企業のスタンダードである。インドにおけるIT人材の新卒採用活動は、地域のインド企業のみならず多国籍テクノロジー企業等による獲得競争が激化している。他方で日本企業は前述の在留高度IT外国人材におけるインド人の割合実態で示したとおり、インド人材の獲得において他国に遅れを取っているのが実態であり、その克服にも一定の障壁が存在していると考えられる。

足元では、2021年9月23日に行われた、インドモディ首相と菅総理の会談においては、IT人材交流の活性化に向けて協力を進めていくことを改めて確認されているところ、日本にとってインドIT人材の活用はますます重要な 이슈となっている（外務省HP）。

以上を踏まえ、日本政府支援の下、インドから戦略的に高度IT人材を呼び込み、日本企業の競争力強化等につなげていくことが重要である。

2. 解決すべき最も重要な課題

2-1. インド人採用における課題

インド工科大学（以下、IIT）をはじめとするインドトップ大学の学生を採用するにあたっては、独自の採用ルールが大学によって厳格に設定されており、それが日本企業による採用活動を阻んでいる。具体的には、採用活動を行う企業が用意する予算（学生に提示する年収レンジ）や採用実績を鑑みて、大学が当該企業に対して学生との面談日を割り当てる仕組みとなっている。日本企業は、多国籍テクノロジー企業と比べて、（採用に有利とされる）早い段階での学生との面談日程を確保するのが難しい状況である。また、面談からオファーまでを数時間で行うため、採用後のミスマッチをおこしやすい。

また、IIT23校の学生が行うインターンシップや就職活動に関する登録フォーマットは、IITの中でも統一化されていない。そのため企業は、大学毎に個別の対応が求められており、その非効率な採用プロセスが大きな負担となっている。大学毎に採用活動を行うのではなく、共通の求人・選考・管理に関するデジタル上のプラットフォーム上を構築し、複数の大学がその共通の場で採用等の活動を行える仕組みづくりが求められている。

総じて多国籍テクノロジー企業は、効果的にインド採用を実施できている。そもそもインドIT人材である学生の中でも、大学卒業後に（多国籍テクノロジー企業が本籍を置く）米国での就職を希望する者は多い。それは、既に多くのIIT卒業生が米国企業で活躍しており、キャリアパスを描き易いからである。また、多国籍テクノロジー企業は大抵インドに研究開発拠点をもち、日々のビジネスやITの開発面でIIT等との強い結びつきができており、企業の採用担当者がインド人であるケースも多く、継続的にIIT学生を採用することで、企業と大学の関係を構築できている。

3. 対応の方向性

▶ インドトップ大学からのインターンを通じた新卒採用を促進

②で示された「（採用に有利とされる）早い段階での学生との面談日程を確保するのが難しい」、「（従前のIITルールにて）面談からオファーまでを数時間で行うため、採用後のミスマッチをおこしやすい。」という課題に対応するため、インターンを通じた採用を推奨する。超短期選考型のIIT学生の採用ではなく、企業と学生双方のミスマッチが防げるよう、採用面談が始まる前のタイミングでインターンを通して相互理解を深め、インターン終了後に最適な学生にのみに内定を出せるよう、日本企業およびインドの学生を支援する。これを実現するためには、IITを含めた現地インドの各大学との連携や協力が必要となるため、大学に入り込んで統一的な採用関連システム（プラットフォーム）を構築していく民間事業者に対して、政府からも（各大学への協力呼びかけ等の）後方支援を行う必要がある。

これらを通じて、インド人材の求人を行う日本企業が、より効率的かつ効果的に、最適な高度インド人材の採用を行い、活用していく場面が増えていくことが期待される。



Policy makers lab

Planting seeds for the better future

POLICY

MAKERS



LAB