



インド人材育成・紹介サービス



Indobox株式会社

Indoboxとは



有料職業紹介許可番号
23-ユ-303072

Indobox 株式会社

2023年5月設立

@ステーションAi：愛知県名古屋市の日本最大級スタートアップ支援・オープンイノベーション拠点

Indobox India Private Limited

2024年12月設立

@T-Hub：インド テランガナ州ハイデラバードのインド最大級スタートアップ支援・イノベーション拠点



Indoboxのネットワーク

インドビジネス経験者な自社スタッフと、
インド全土に広がるパートナーと連携し、
日本とインドの両国から丁寧なサポートを致します。



なぜ今インド人材なのか？

■ なぜ今インド人材なのか？

世界で活躍するインド人

Google



CEO
Sundar Pichai

IBM



CEO
Arvind Krishna

YouTube



CEO
Neal Mohan



ex-CEO
Parag Agrawal



ex-CEO
Laxman Narasimhan

CHANEL



CEO
Leena Nair

上記のうち、Sundar Pichai、Arvind Krishna、Parag Agrawalは**インド工科大学（IIT）の卒業生**。

日本でも活躍するインド人



亀田製菓株式会社
CEO
Lekh Raj Juneja



FUJITSU

富士通株式会社
CTO
Vivek Mahajan



亀田製菓の「柿の種」は
「KARI KARI」としてインドでも発売中

■ なぜ今インド人材なのか？

日本政府・各団体もインド人材に注目



テレビ朝日ニュース2025年2月14日

日印人材交流推進、5年で5万人規模目指す 額賀衆院議長がモディ首相と面会

2024/8/2 10:52

国際 | アジア



額賀福志郎氏

インドを訪問中の衆院の額賀福志郎議長は1日、モディ首相と面会し、日印間の人材交流の推進を申し合わせた。留学や就職を通じ、今後5年間で5万人規模の交流を目指す。年内を見込むモディ氏訪日に合わせて実現に向けた対応策を取りまとめる方針という。

日本側はインドの豊富なIT人材を国内に多数招き、経済成長や技術革新の起爆剤としたい。受け入れ態勢の整備や、両国の新興企業支援、日印大学間

産経新聞ニュース2024年8月2日

朝日新聞 > 記事

インド人留学生「2年で10倍が目標」 駐日大使が語る日印の協力

先般記者

聞き手・佐藤通孝 2024年9月15日 12時00分



f X B! ...



来年、日本を抜いて世界4位の経済大国になると予測されるインド。日本とどのように協力していくのか。シビ・ジョージ駐日インド大使に聞いた。

——日本とインドの間では人の交流のさらなる活性化が課題です。日本には10万人超の中国人留学生がいますが、一方で、インド人留学生はまだ少ないといわれます。

朝日新聞ニュース2024年9月15日

文部科学省はAI（人工知能）などの研究力向上のために、日本と共同研究を行うインドからの留学生や若手研究者に対する支援の拡充を目指す。

AIなどの先端技術分野でインドの大学院生や若手研究者と共同研究を行う大学への支援を、最大約270人を対象に1人あたり300万円を想定。

論文の量、質ともに日本よりも上位に位置するなど、理工系分野に強いインドとの人的交流を強化して、研究力や競争力の向上を狙う。また、キャリアパスも支援し、将来的な日本国内への定着につなげたいとしている。

日印間の人材交流の推進

額賀福志郎議長 モディ首相と面会

留学や就職を通じ、今後5年間で5万人規模の交流を目指す

日本におけるインド人留学生は約1500人。

米国や英国など、国外で高等教育を受けているインド人学生は150万人以上。

シビ・ジョージ駐日インド大使は、インドから日本への留学生を今後1～2年で10倍の1万5千人に増やすと公言。

■ なぜ今インド人材なのか？

インド工科大学（IIT）とは

インド工科大学(IIT)は、**インド最高峰の理工系国立大学（全23校）**の総称。

インド独立後、経済的、社会的発展を目指し、国内の科学者や技術者の育成を目的として1951年設立。

01

世界で最も厳しい入試合格率

1～1.6%

03

ユニコーン企業輩出数

世界第4位

02

インド国内ユニコーン企業100社中

**約70社の創業メンバーに
IIT出身者**

04

海外就職率

約20%



産業ニーズをベースとした実践的なカリキュラム

課題解決スキル、リーダーシップの育成

受験競争、高失業率の中で高い競争力、学習意欲を持つ

企業との共同研究、インターンシップへの積極参加

在学中のアントレプレナーを創出する環境

■ なぜ今インド人材なのか？

インドのTier 2 大学

インド工科大学（IIT）・インド経営大学院（IIM）のようなTier 1（Top Tier）の名門校に次ぐ大学。
IITほどの国際的知名度や歴史がなくても、**充実した教育設備を有し、インド国内および国際的に認知度と評価が高まっている大学**が増えてきています。



企業や国際機関との活発な連携
実践的な技術開発やグローバルな研究協力を推進
産業ニーズを取り入れた実践的なカリキュラム
先端的な研究施設や最新の教育設備を導入
テクノロジーや医療科学、マネジメント系の分野に強みを持つところが多い
国際的な学術認証（IETやABETなど）を取得している大学も多々

給与への期待値低い
（対IIT比較）

日系企業就職への
あこがれ強い

日本語教育に熱心
大学・学生共に

【Indoboxの強み】 インドのTier 2 大学との強いネットワーク

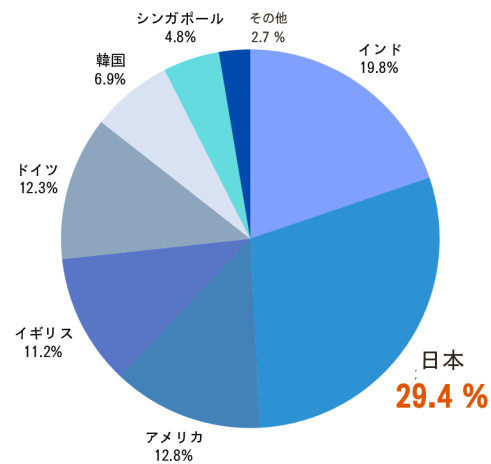
■ なぜ今インド人材なのか？

Tier 2 大学キャリアパス意識調査

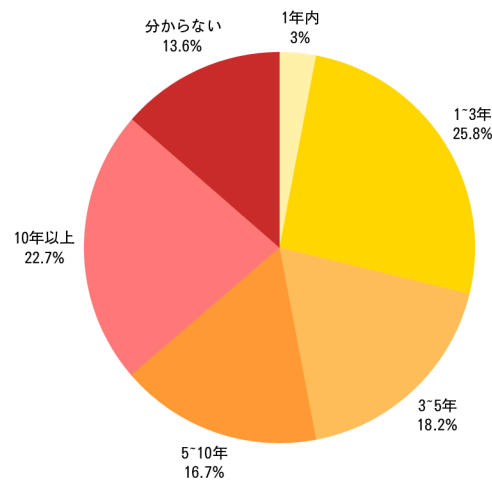
対象：1～3年の学部生（私立大学）

日本語学習：経験あり（独学・ビギナー含む）23.9% ／ 学習希望者 5.6%

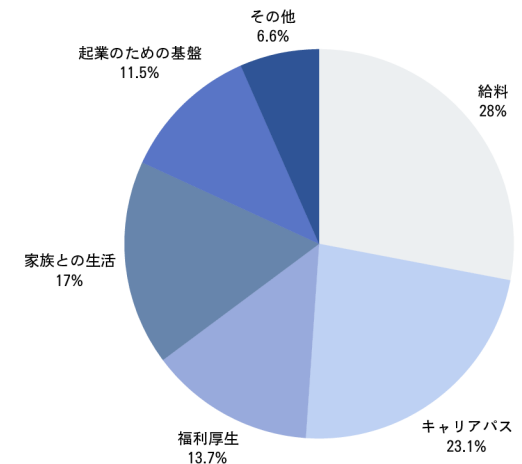
卒業後に仕事をしたい国
(複数回答可)



日本就業の場合
希望滞在期間



就職で大事にしていること
(複数回答可)



日本で
働きたい理由

安全（特に女性）／衛生的／人
文化とマナー／先端技術／
キャリア構築／給与

日本で働く
希望地域

大都市（東京・大阪など）：56%
地方都市：5%
場所不問：34%
オンライン：5%

弊社独自調査による（2025年）

■ なぜ今インド人材なのか？

インド人材の活用パターン

活動ケース（課題とニーズ）	活動国	技能実習 (育成就労)	特定技能	高度人材	一般	留学生 インターン
人手不足の問題解消		○	◎	◎	○	○
インドへのビジネス展開サポート要員						
進出前		×	△	◎	◎	○
進出後		×	×	○	○	△
グローバルビジネス対応（英語力活用）		×	×	◎	○	◎



■ なぜ今インド人材なのか？

インド人材の活用とその効果

インドビジネス展開におけるインド人材の活用とその効果

【ハイブリッド成功モデル】



日本企業

現状・ニーズ	課題
・日本市場の停滞（含む東南アジア・中国） ・中国リスク ・自社の持つユニークな技術・サービスを巨大な市場へ展開したい	・インドのことが全く分からない（複雑、多様性、商慣習、言語の壁） ・社内に人がいない



インド市場

現状・ニーズ	課題
・14億の巨大市場 ・中間層の増大 ・IT・デジタル大国 ・日本はプレミアム（親日国、アニメなど） ・つながりを持ちたい	・技術が欲しい ・非効率な経営 ・雇用機会の不足 ・日本が全くわからない

インド人材採用

インド市場参入

効果

- ① インドへの理解が深まる（社内にインド感が増す）
- ② 人手不足の解消（有能な人材の確保）
- ③ グローバルビジネスの拡大（英語力、交渉力に長けているインド人）
- ④ IT・システム分野の強化（オフショア開発、アウトソーシング）、イノベーション人材



■ インドで高まる日本語教育熱

インドにおける日本語教育の広がり

インドの**大学**、**職業訓練学校**における**日本語教育**が急速に広がっています。

- ・デリー大学、ジャワハルラーल・ネルー大学、アンナ大学などの名門大学にて

→ **日本語の修士課程やディプロマコース**

- ・インド工科大学（IIT）でも日本語クラスが広がる → **会話（「話す」「聞く」）に注力**
- ・インド各地の工学系大学でも、履修科目・自由科目として日本語クラス導入の動き

→ **日本語能力試験「JLPT」N4・N3を目指す**

- ・日本の政府機関（国際交流基金、JICAなど）による日本語教師派遣
- ・職業訓練学校、日本語学校がインド主要都市（Tier 1・2）に広がる



チェンナイ工学系大学での授業



Indobox の日本語教育

- ✓ **タミルナドゥ州の首都チェンナイにある工学系大学**
- ✓ **インド北東州における特定技能向け人材育成**
- ✓ **内定者への日本語教育プログラム提供**

■ インドで高まる日本語教育熱

『ジャパンセンター』・『ジャパンスク』の設置

日本語教育に限らず、日本との連携、日本文化や企業文化などへの理解の促進を目的として、インド各地の大学でジャパンセンターの設置が進んでいます。

日本語教育
日本文化を学ぶ
日本への留学・短期研修
日本の学生との交流

日本の大学との協定・ジョイントディグリー
日本企業との共同研究・産学連携
日本へのインターンシップ・就職



Indoboxと大学の連携

テランガナ州ハイデラバードWoxsen大学に**ジャパンセンター**を設置

※ 副センター長兼Deputy DirectorにはIndobox代表取締役の丹治大佑が就任

その他の大学においても、学生交流、専門家による講義、日本企業との連携などを積極的に実施



Woxsen大学ジャパンセンター開所式



インドの大学と日印の企業や教育機関の連携



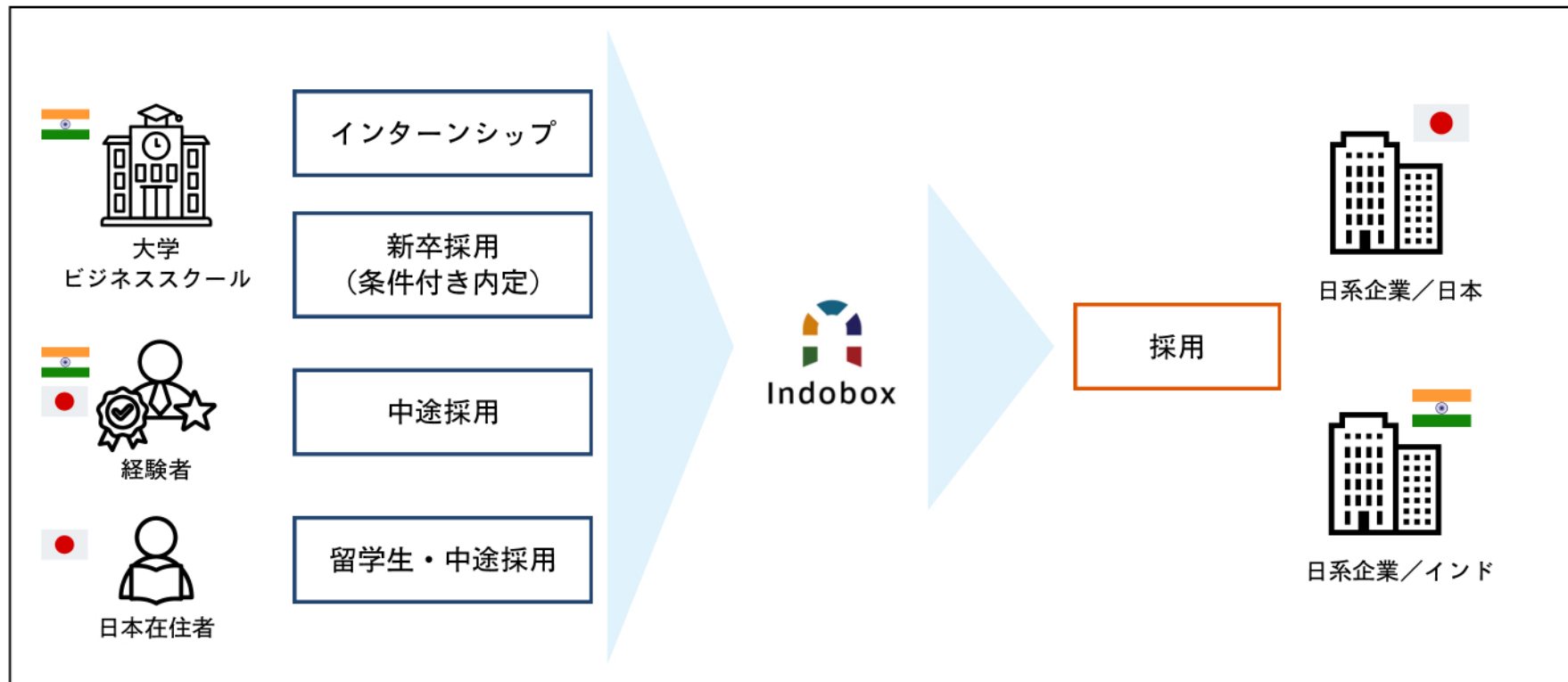
日印の学生交流

インド人材採用

■ 採用のパターン

インターンシップ／新卒採用／中途採用／日本在住者

ビジネスモデルや求人要件に合った人材採用のパターンがあり、採用パターンによって人材の探し方も変わります。



日本在住者： 日本において就労中・求職中、また大学や日本語学校などの留学生



■ 新卒採用の流れ

インドの採用システム

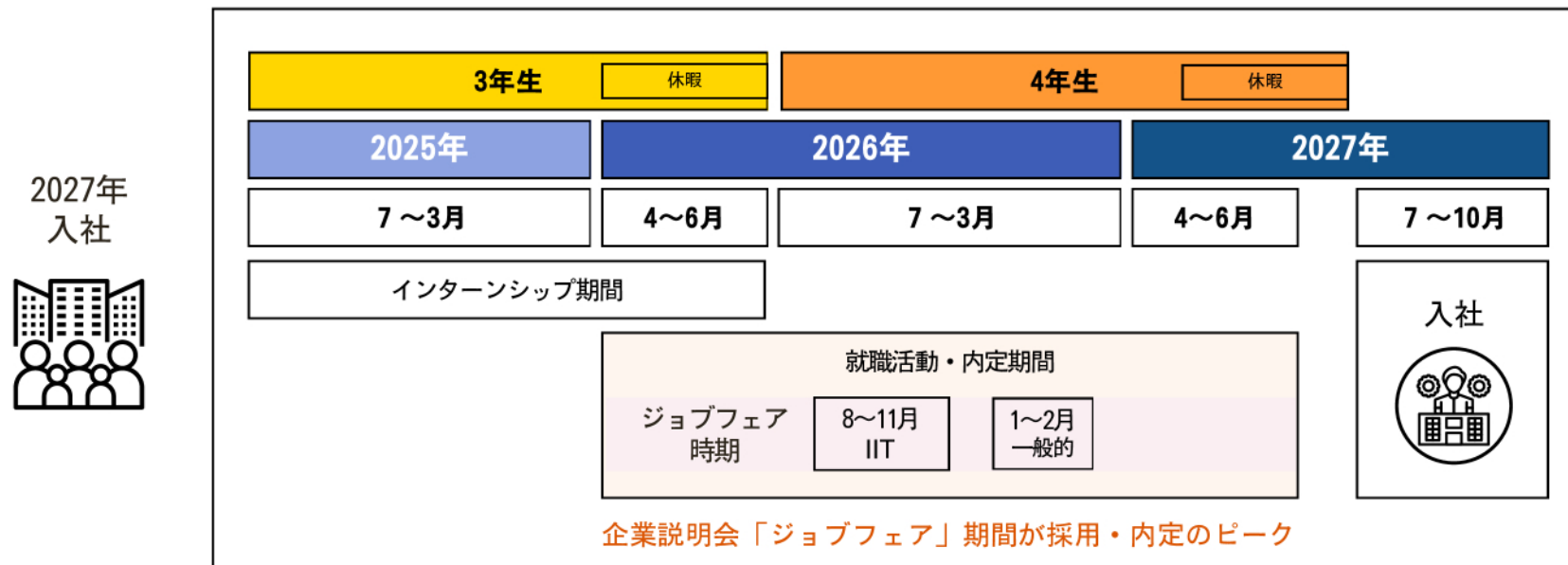
オンキャンパス リクルートメント（大学内採用）

各大学・学部の「**プレースメントセンター（就職支援課）**」が**企業を招き**、企業説明会「**ジョブフェア**」、試験、面接、内定出しまでを数日間で行います。また、**採用時期も、大学や学部によって異なります**。

※インドの新卒採用は、採用プロセスが非常に短期間かつスピーディーで、内定承諾も速やかに求められるケースが多いのが特徴です。

※IITは、毎年12月1日に採用解禁となり、数日間に面接・内定が集中する。また、内定確定後は別の企業の面談を受けてはいけないなど、独自の採用システムを導入。

インドの大学では、3～4年生の間に**インターンシップに参加するのが一般的**（必須の大学もあり）で、そのまま採用につながるケースも多々あります。



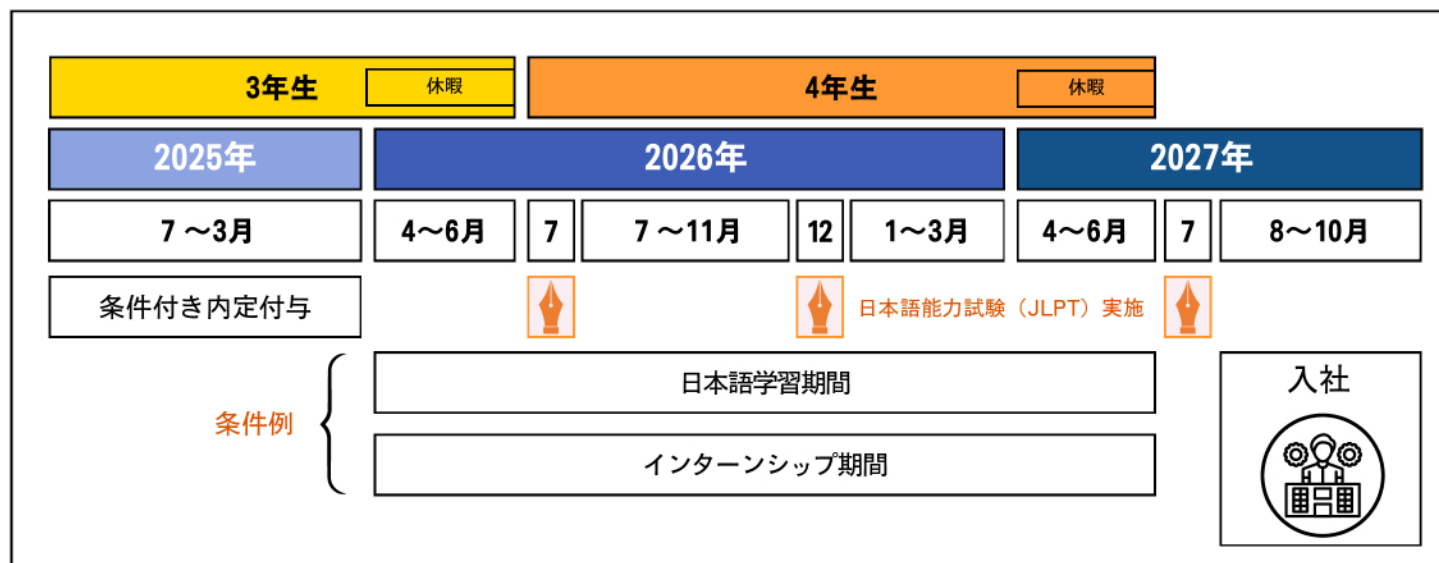
■ 新卒採用の流れ

条件付き内定

条件付き内定とは、大学3年生などの早い段階で、**特定条件を課した仮内定**です。

例) 卒業までに日本語能力試験 (JLPT) N4合格を条件に、3年生の学生に内定を与えます。

2027年
入社



日本語教育、ビジネス研修については、大学内の既存クラスとして実施する場合と、企業様ご負担のオプションサービスとなる場合がございます。

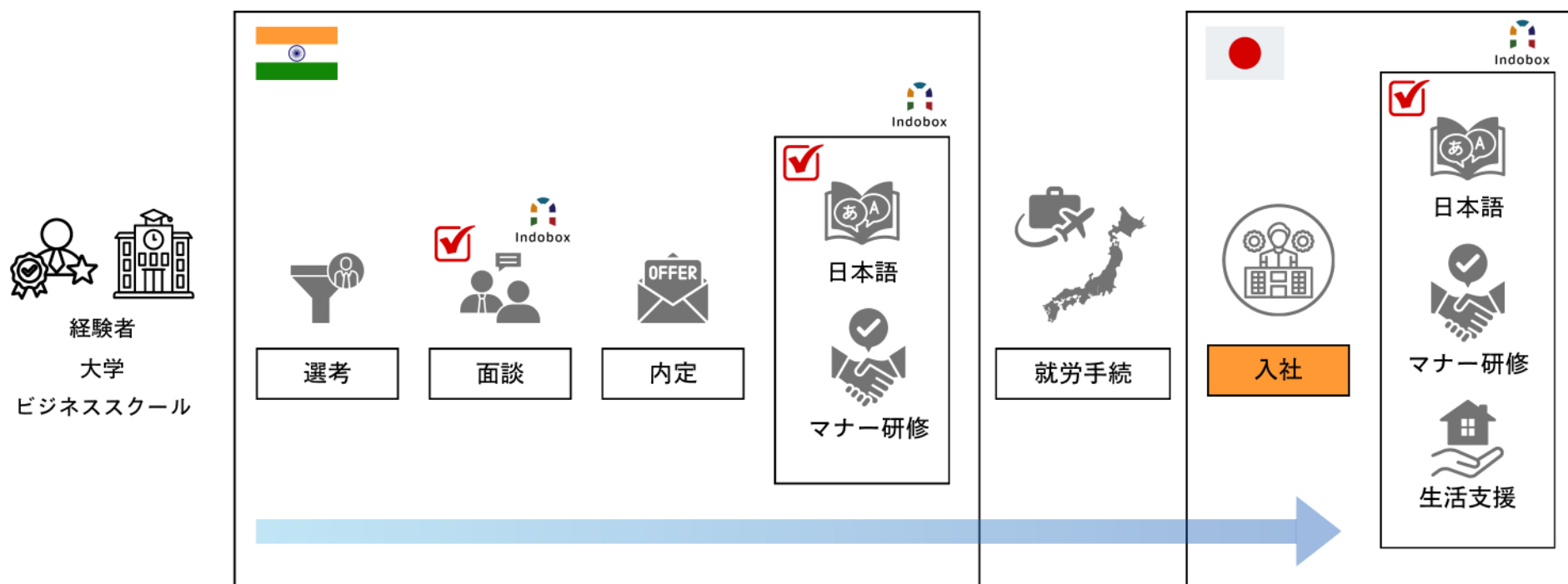


中途採用の流れ

要件ごとの選考・研修プログラム

経験者の中途採用は、幅広いネットワークから要件に合う人材を選定し、選考・面談を繰り返します。

日本語や日本ビジネスについての基礎知識を有していない場合は、内定後に研修を別途実施します。



Indoboxによる選考



内定／条件付き内定



ビジネスマナー研修



生活支援



初回面談同席



就業までの手続き（ビザ申請など）



日本語教育



Indoboxの
有料オプションサービス



Indobox

■ 日本在住インド人の採用

中途採用・留学生

日本在住者（在住経験者含む）、日本の大学や日本語学校留学生も採用の対象になります。

日本在住者の採用の流れは、基本的に日本人の中途採用、新卒採用と同じでシンプルです。ただし、採用後はVISAの変更など、いくつかの手続きが必要になります。



メリット

高い日本語能力
コミュニケーション力

最短1～2ヶ月で
入社可能

日本の生活環境に
慣れている

日本企業就労
経験者もあり

大卒が多い
（インド大学含む）

採用の流れは
日本人採用と同様



Indoboxのネットワーク

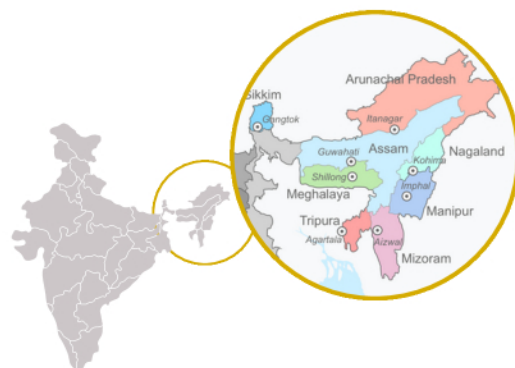
- ✓ 日本国内外のインド人ネットワーク
- ✓ 日本語学校、人材紹介企業



■ 特定技能／育成就労制度

今注目のインド北東州

日本の人材不足は、介護、宿泊、飲食業、建設業、農業分野でも深刻化しており、特定技能制度により外国人材が求められています。



インド北東部にある8つの州

アッサム州／マニプル州／メーガーラヤ州／ミゾラム州／ナガランド州／アルナーチャル・プラデーシュ州／トリプラ州／シッキム州

民族

モンゴロイド系
日本人とも近い

食文化

米文化
納豆・豚肉など
日本食と共通点

就職先

宿泊・飲食業
介護・看護など
ホスピタリティ系多い



大手日系企業も、インドからの特定技能受け入れの動き

インド介護人材、月内に現場へ SOMPOケアが国内研修公開

就業法・労働関係
2025/7/9 19:28



日本経済新聞2025年7月9日

損保ケア

2040年までに1,000人を目標

SOMPOケアは2024年8月、インド国家技能開発公社の協力を得て介護人材の育成施設を首都ニューデリー近郊に開き、1期生の育成を始めた。7月には1期生9人のうち6人が国内での研修を始めた。

宿泊業界にインドから即戦力の特定技能人材を紹介するしくみ着手、インド企業や人材会社と共同でーJTB

2025年04月02日 JTB ホテル・旅館 業務提携

JTB

JTBとNSDCインターナショナルリミテッド（インド国家技能開発公社）、海外人材事業を展開するZenkenは、インドから日本の宿泊業界に特定技能人材を紹介し、地域活性化を促進することを目的とした協定書を締結した。各社は協力し、宿泊業界での人材育成、採用支援、観光業の発展と地域活性化を目指す。

日本で宿泊業界の人材不足が深刻化していることが背景にある。厚生労

トラベルボイス観光産業ニュース2025年4月2日

JTB

宿泊業界でのインド人材育成、採用支援



JTBとNSDCインターナショナルリミテッド（インド国家技能開発公社）、海外人材事業を展開するZenkenは、インドから日本の宿泊業界に特定技能人材を紹介し、地域活性化を促進することを目的とした協定書を締結

■ 特定技能／育成就労制度

Indobox x 京進 x Jaceex

インド北東部における「日本語教育」「日本文化研修」「雇用志向型スキル開発」に関する包括的な業務提携に関する覚書（MOU）を締結

● 株式会社京進

学習塾を主力事業とする企業で、語学、キャリア支援、保育、介護など、幅広い事業を展開

● Jaceex Ventures LLP

日本語教育や特定技能を中心とした雇用志向型スキル開発などを行うインドの企業

（株）京進・Jaceex Ventures LLPとインド北東部における日本語教育・人材開発に関する包括的な業務提携。6月に日本国内企業向けのセミナー開催

インドから日本への人材雇用関連事業を展開

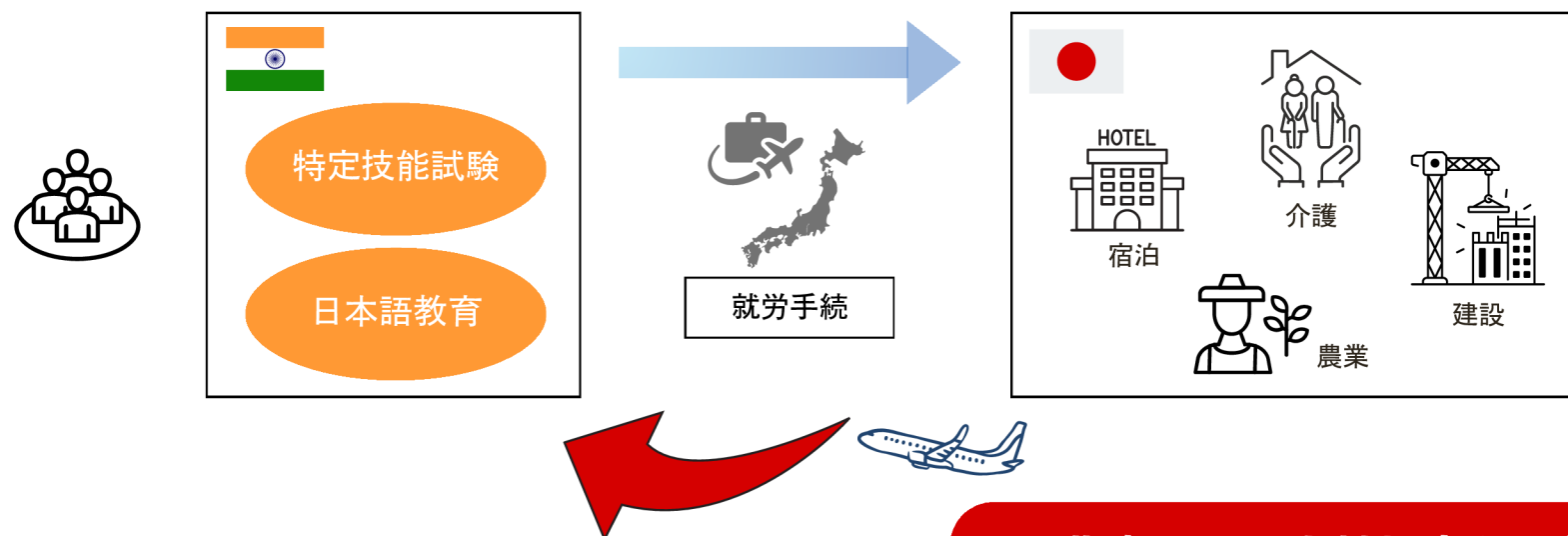
Indobox株式会社 2025年5月22日 13時00分



Indobox株式会社（以下「Indobox」）は、株式会社京進（京都府京都市、以下「京進」）Jaceex Ventures LLP（インド アッサム州グワハティ、以下「Jaceex」）と、「日本語教育」「日本文化研修」ならびに「雇用志向型スキル開発」に関する包括的な業務提携を行います。業務提携にあたり、4月15日に覚書（MOU）を取り交わしました。これに基づき、3社が共同で主にインド北東部におけるインド人材の日本語教育や文化研修プログラムを推進し、日本国内のインド人材雇用拡大を目指します。



介護・宿泊を中心とした特定技能人材紹介



北東インド人材視察も開催

■ インド人材採用の課題

外国人採用の際の3つのハードル



1. 言葉の壁

日本企業が、一番のハードルと感じるのが言葉の壁です。そのため、外国人材には最低限の日本語スキルが求められています。



2. 文化の違い

習慣、食文化、商文化など、国ごとに異なる文化の違いが、誤解やギャップの原因になることがあります。



3. 社内の受入れ体制

外国人と働くにあたって、社内の体制、既存の日本人従業員の受け入れ準備が整っていないことがあります。



Indoboxのサポート

日本語教育

JLPT N5・N4・N3
オンライン／提携校

日本文化 ビジネスマナー研修

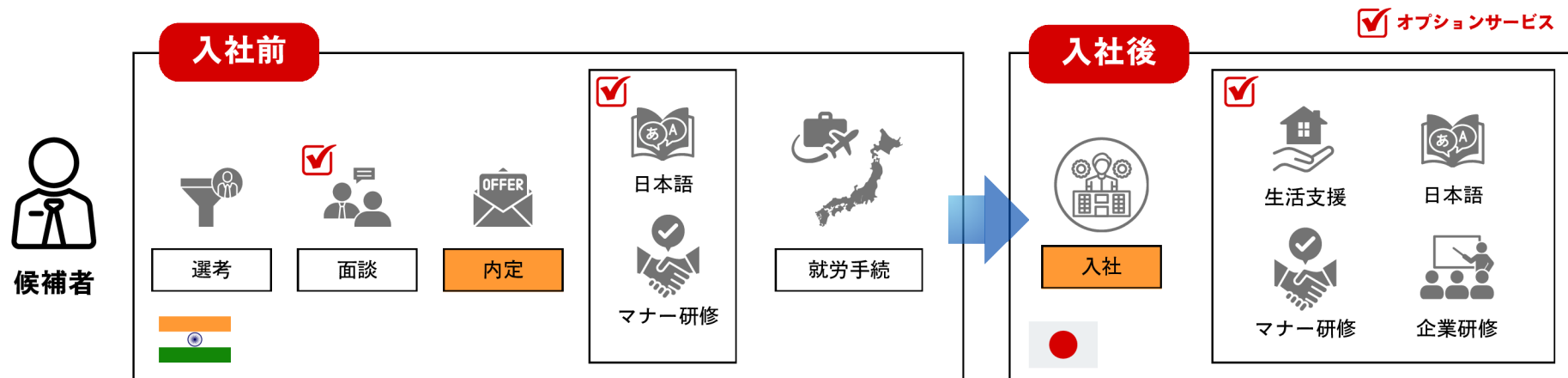
プロによる
日本ビジネス研修

「インド人との協働」 サポート研修

インド人採用済み企業の
育成メソッド活用

Indoboxのサービス

日印両国からEnd to Endのサポート



内定前	内定～入社	入社後
- 要件の確認 企業向け - 候補者探し - 人材プールの情報提供 - 候補者の選考(スクリーニング) (履歴書の翻訳/書類/事前面談) - 候補者の紹介 オプションサービス - 初回面談同席 - インド人材活用セミナー 企業向け	- 来日準備 (渡航手配/ビザ申請など) - 入社前の相談 オプションサービス - 日本語教育 - ビジネスマナー研修	- 入国後の生活支援 - 入社後の相談 オプションサービス - 生活支援 - 日本語教育 - ビジネスマナー研修 - 企業への研修 企業向け (インド人との協働サポート) - メンターサービス

Indoboxのサービス

日印両国からEnd to Endのサポート

01 インド人材活用セミナー

インドの基本概要から日本とインドの商習慣の違い、人材採用のメリットなど、インドへの理解を深めるためのセミナーです。



02 日本語教育・ビジネスマナー研修

提携大学における日本語クラス、およびパートナー日本語教師、提携校における受入企業の要望に応じた日本語教育サービスの実施。また、プロによる日本のビジネスマナー研修も実施しています。



03 「インド人との協働」サポート研修

インド人採用に成功している企業との伴走支援型プログラム

インド人を採用した企業がたどる「葛藤期」「行動変革期」「風土変革期」「人材活躍期」のフェーズ。各フェーズごとに経営層、社員、外国人への支援や研修、ワークショップなどを実施します。

- 期間：18～24ヶ月**
- ・ 経営者向けマインドセット変革コンサルティング
 - ・ 社内組織・体制の整備
 - ・ 4段階フェーズ診断～実践～レビュー



FAQ

Q 日本語でのコミュニケーションは問題ないですか？

求人の際、必要な日本語のレベルをご指定いただけます。

インド人は言語習得能力が高いので、入社後の日本語学習および業務をしながらの習得も期待できます。受け入れ側のサポートが語学向上の手助けとなります。

Q 宗教上配慮しなければいけないことはありますか？

ヒンドゥ教、イスラム教、キリスト教、仏教、シーク教徒など各宗教ごとに食習慣や行事が異なります。それぞれの宗教にリスペクトを示し、理解しようとする姿勢が大切です。

Q 食事についてどのような配慮が必要ですか？

ヒンドゥ教は牛肉、イスラム教は豚肉を食べません。ベジタリアンには、卵も食べない人など個人差があります。社内で食事会がある際には、各自が食べられないものを確認した上で、注文の際にご配慮ください。また、お酒を飲まない人も多いので強要はしないようにしてあげてください。

Q インド人はすぐに転職してしまいますか？

インド人は、長期的なキャリアパスを考えているため、ジョブホップも日常的です。明確なキャリアパスを示して、仕事についての適正な評価をして給与に反映するなど、本人がその会社にいることのメリットを感じられるような対応が、長く働いてもらうための秘訣です。

Q 試しにインターンシップをしてから本採用の有無を決めることも可能ですか？

インドの大学は、3～4年生の間にインターンシップを実施します。2～6ヶ月ほどの長期インターンシップも可能です。その後で双方合意の上で本採用という流れでも問題ありません。

Q インターンシップの受入はどうすればいいですか？

Indoboxでは、各大学や現地パートナーと連携したインターンシップの採用サポートも行っています。

Q 現地(インド)に出向いて直接面談することも可能ですか？

可能です。大学での採用については、各大学の就職課が管轄しているので、大学との調整が必要になります。一度の渡航で複数校訪問する場合の調整は、Indoboxでもおこなっております。中途採用の場合は履歴書とオンライン面談が一般的です。

Q 文化・商習慣の違いによる課題はありますか？

国民性、文化、商習慣の違いはあります。日本の常識にあてはめず、彼らの言動の背景にある意図を確認して、違いを丁寧に説明してあげることで、お互いの理解が深まります。

■ お問い合わせ



ご相談依頼フォーム

インド人材採用について、まずは一度相談をご希望の方は、こちらのフォームにご記入ください。



求人要件記入フォーム

具体的な求人案件はこちらのフォームにご記入ください。

お問い合わせ窓口 スカンダ（日本在住・日本語対応可） 090-4251-7331 / skanda@indobox.co.jp



Indobox Inc.

Indobox株式会社

〒466-0064 愛知県名古屋市昭和区鶴舞1丁目2-32



Indobox India

Indobox India Private Limited

1/C, 83/1, Raidurg, Panmaktha Near HiTec City,
Cyberabad, Shaikpet, Hyderabad, 500081, Telangana, India