



本レポートでは、信金中金の海外駐在員等が最新のトピックスについて報告します。
今回は、日本での就労者増加が著しいインドネシア人材についてお伝えします。

1. 概要

インドネシアは、日本の約5倍の国土を誇り、豊富な資源(石炭・鉱物・農林水産品)に恵まれ、人口は、約2.8億人(平均年齢30.1歳)と潜在能力の高さが特徴です。

[図表 1]

国土面積	約189万km ² (2025年、BPS)
人口	2億8,444万人(2025年、インドネシア中央統計庁)
1人あたりGDP	4,958ドル(2024年、IMF)
宗教	イスラム教87.0%、キリスト教10.4%、その他2.6%(2023年、宗教省統計)
政治	共和制
言語	インドネシア語

2. 外国人材活用にかかる要点整理

天然資源をはじめ、人的資源も豊富なインドネシアですが、豊富さゆえの課題を抱えています。それが、「最低賃金の低さ」や「失業率の高さ」です。月の最低賃金は、最も高い首都ジャカルタでも約5万円であり、2025年4月の失業率は、5.00%(IMF)です。日本と比較すると最低賃金は非常に低く、失業率は日本の同2.57%に対し高くなっています。こうした状況から、海外での就労を目指すインドネシア人材が増えています。以下では、外国人材活用にかかる要点を整理したうえで、インドネシア人材の特徴や採用の際の注意点を確認します。

(1) 主な在留資格

日本で外国人材が就労するには、職務内容や技能に応じて在留資格が必要です。その中でも特に利用が多いのが「技術・人文知識・国際業務(以下、「技人国」という。)」 「特定技能」 「技能実習」です。これらは、日本企業が必要とする分野に人材を受け入れる仕組みとして広く活用されています。各在留資格には対象職種や在留期間、求められる日本語能力に違いがあり、採用する企業側にとっても在留資格への理解が不可欠です。

a. 技術・人文知識・国際業務(以下、「技人国」という。)

2014 年に導入された在留資格。技人国(ぎじんこく)と呼称することが多いです。専門知識や技術力を持つ高度外国人材が一般的に取得しています。対象となる外国人は、大学卒業以上であることが、後述する「技能実習」や「特定技能」と異なる点です。

[図表 2]

職種	技 術:ソフトウェアエンジニア等 人文知識:マーケティング等 国 際:通訳等
期間	最長 5 年
対象となる外国人	原則、大学卒業以上
日本語能力	法的要件なし。通訳・翻訳・営業等に従事する場合には、企業から日本語能力試験 N2 以上の要求あり。
転職可否	可能※在留資格の活動内容と一致場合のみ

b. 技能実習(1 号、2 号、3 号)

1993 年に導入された在留資格。人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進することを目的としています。入国前に日本語講習を受講しなければならない点が、「技人国」や「特定技能」の在留資格と異なる点です。当該制度は、2027 年に廃止され、後継制度として育成就労制度が開始予定です。未確定の部分が多いですが、変更点の 1 つとして、最長 3 年間の就労期間中に特定技能 1 号レベルの人材に育成する必要がある点があります。

[図表 3]

職種	91 職種 168 作業
期間	最長 5 年(1 号 1 年、2 号 2 年、3 号 2 年) ※技能検定試験を合格することで、移行が可能。
対象となる外国人	法的要件なし
日本語能力	法的要件はないが、入国前に日本語講習を受講する必要あり(150～200 時間)
転職	原則、不可

c. 特定技能(1号、2号)

2019年に導入された在留資格。国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れることを目的としています。他の制度と異なり、日本で就労するために、技能試験および日本語能力試験 N4 以上の合格が必須。ただし、技能実習 2 号を修了した技能実習生は、日本語能力試験が免除、特定技能第 1 号における分野と技能実習 2 号の職種に関連性が認められる場合は技能試験も免除されます。

[図表 4]

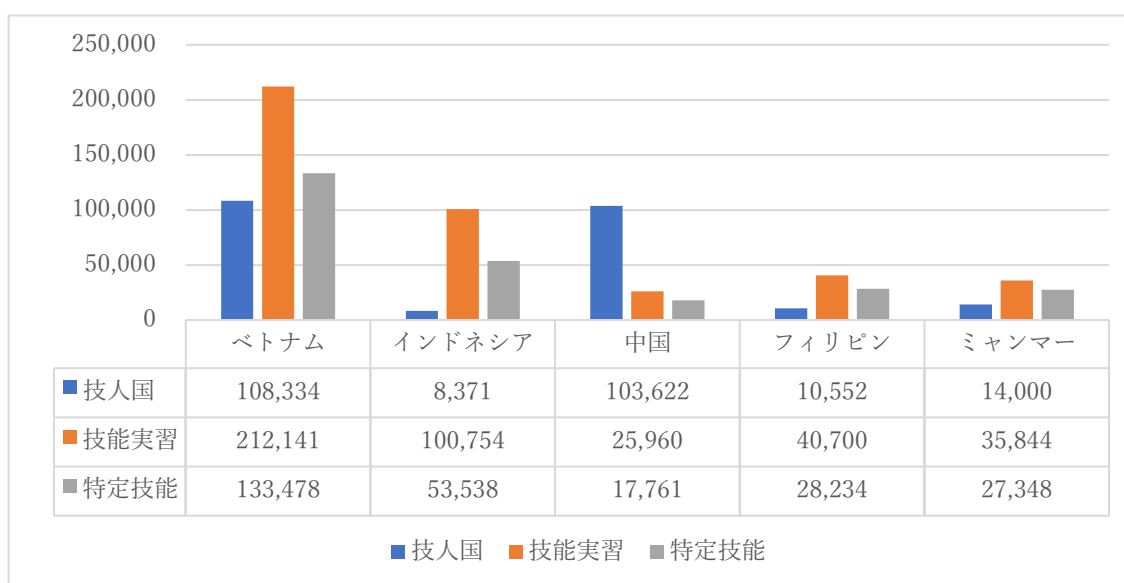
職種	1号:16 分野、2号:11 分野
期間	最長 5 年
対象となる外国人	特定技能評価試験(技能試験+日本語試験)の合格
日本語能力	特定技能1号:日本語能力試験 N4以上 ※介護・自動車運送業(タクシー・バス)及び鉄道(運輸係員)分野は別途要件あり 特定技能2号:試験での確認なし(漁業および外食分野(N3)を除く)
転職	同じ特定技能分野であれば、可能

(2). 主要在留資格の状況(上位 5 カ国)

各主要在留資格を持つ外国人労働者数の上位 5 カ国は、以下のとおりです。全ての在留資格において、ベトナムが最も多くなっています。インドネシアを見ると技能実習が多い一方、技人国が少ないのが特徴です。

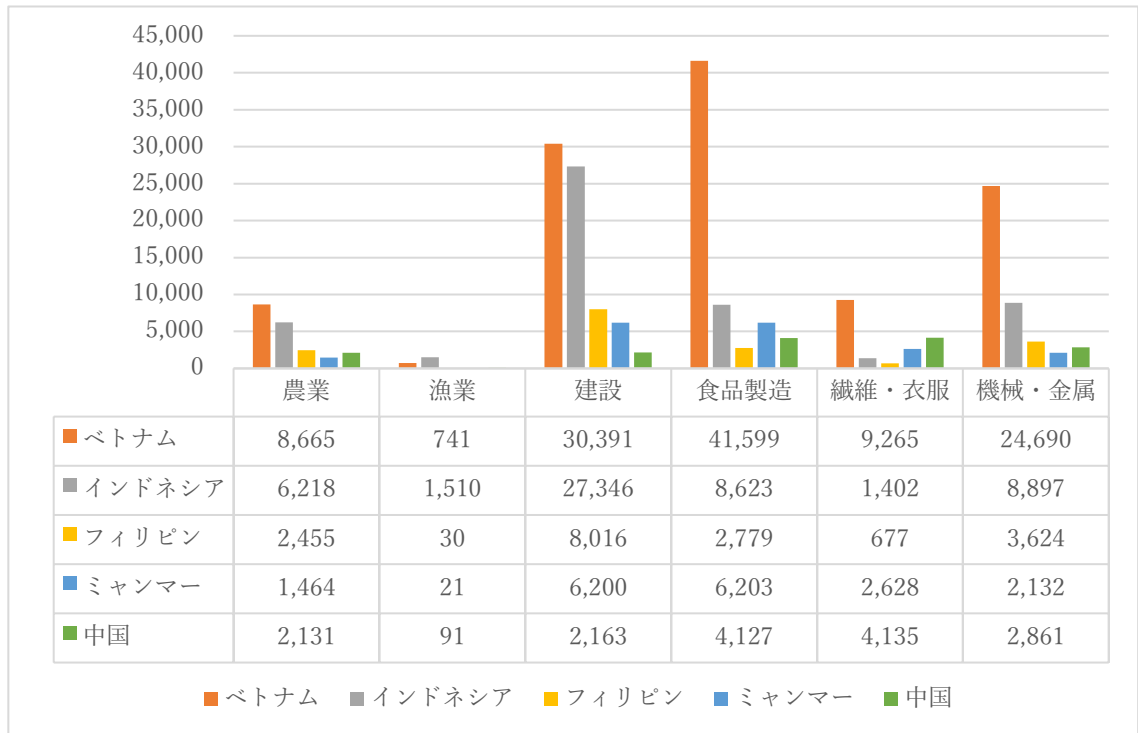
職種別の状況について、技能実習および特定技能を、以下の図表で確認します。技能実習では漁業が多いこと、特定技能では介護、農業が多いことがインドネシアの特徴となっています。(図表6)(図表 7)。

[図表 5]



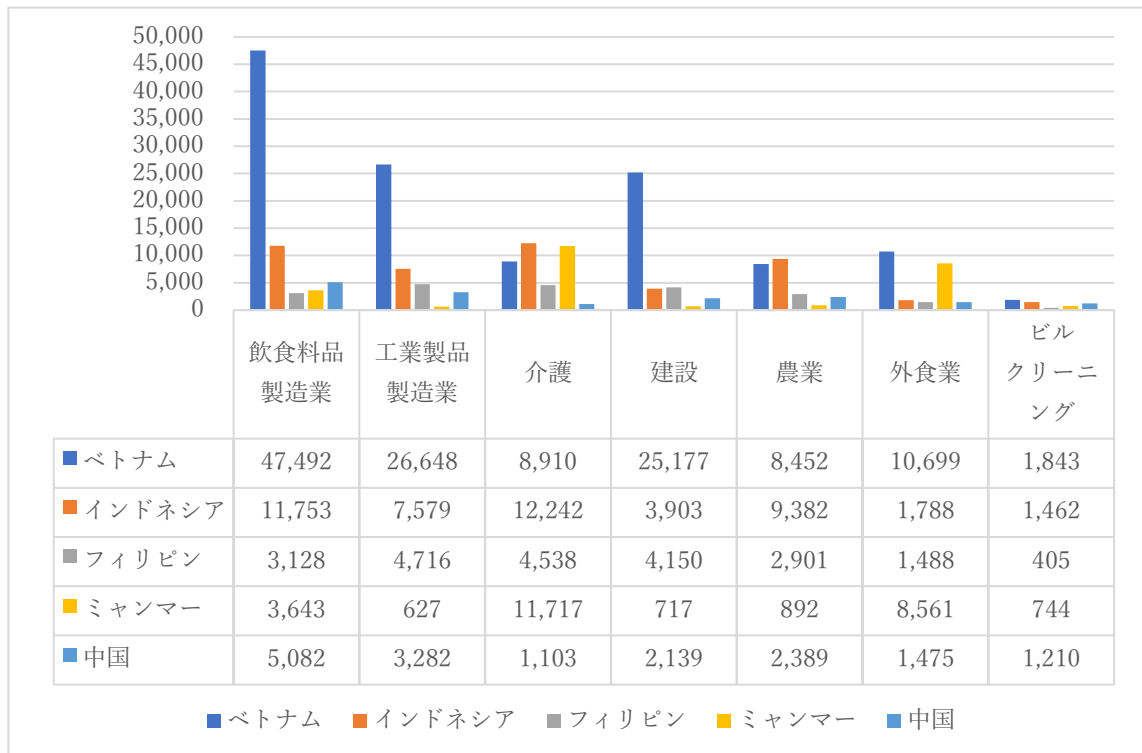
出所: 出入国在留管理庁統計データ(2025 年)より信金中央金庫が作成

[図表6]



出所：出入国在留管理庁統計データ(2025 年)より信金中央金庫が作成

[図表 7]



出所：出入国在留管理庁統計データ(2025 年)より信金中央金庫が作成

(3) インドネシア人材の利点・注意点

インドネシア人材を採用する前に、利点および注意点を確認する必要があります。利点および注意点の双方に大きく影響を与えるのが、「イスラム教」の信仰です。

インドネシア国民の約 90%はイスラム教徒であり、宗教上の戒律や習慣が生活および就業に影響を及ぼします。例えば、「サラ（礼拝）」があります。イスラム教徒には、原則、1 日 5 回の定時礼拝が義務付けられています。ただし、信仰の度合いには個人差があり、業務都合により礼拝回数を 1 日 1 回に集約する方や、ヒジャーブを着用しない方もいらっしゃいます。

そういった背景から、特に外食では、豚肉やアルコールを取扱う可能性が高いため、イスラム教徒が多いインドネシアを採用対象国から除外する企業も見られます。しかし、信仰の緩やかな方や、約 3,000 万人のキリスト教徒など非イスラム教徒の人材も一定数存在するため、一律に対象国から外すことが適切とは限りません。

そのため、インドネシア人材を採用する際には、宗教的背景を理解し、礼拝時間や食事制限への対応など、受け入れ体制を整備することが望ましいです。これにより、幅広い人材プールからの採用が可能となります。

[図表 8]

a. 利点	
・笑顔で、人当たりが良い点	接客が必要な職種において重宝され、顧客に好印象を与えます。この利点は、「怒ることは、相手を許すことにより避ける。」というイスラム教の教えによるものです。
・助け合いの精神が強い点	
協調性が高いため、業務でも同僚と協力し乗り越える力があります。この利点も、「貧しい人々には施しをし、協力し支えあう」というイスラム教の教えによるものです。	

[図表 9]

b. 注意点	
・戒律や習慣による就労への影響	イスラム教を信仰するインドネシア人を受け入れる際に、以下の点に配慮した就労環境を整備することは、安定した就労実現に繋がる可能性が高いです。
1. サラー(礼拝)	
2. ハラール	
3. ヒジャーブ	
4. ラマダン(断食)	
・母の高い地位	イスラム教の教えのなかで、母親の立場は、非常に高いものです。国外での就労には、母親の理解が重要です。理解を得られないまま出国し、帰国要請を受けたために帰国したというケースも多いとのことです。出国前に理解を得ておくことが、望ましいです。

(4) 各 LPK(職業訓練機関)の特徴・実績

特定技能や技能実習の在留資格を取得し、日本で就労を目指すインドネシア人は、LPK と呼ばれる職業訓練機関において、日本語教育を含む職業訓練を受けることが多いです。LPK の数は 8,000 にも上るとされ、選択が困難な程です。その後、技能実習であれば SO (Sending Organization の略で、送り出し機関という意味)、特定技能であれば P3MI (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia の略で、インドネシア海外労働者派遣会社という意味。)という組織を通じ、日本へ送り出されます。※

今回は、特に実績が多い LPK へ、ヒアリング調査を行い、選定時の確認事項および状況を取りまとめました。その内容は以下のとおりです。

※LPK が SO や P3MI を兼ねている場合もあります。

a.LPK 選定時の確認事項

・実績

求める職種の採用実績が多いか確認する必要があります。LPK ごとに強みを持つ職種は異なります。また、実績の豊富さは、新規での利用を開始する企業が多いことはもちろん、継続利用している日系企業が多い可能性が高いです。

質の高い生徒を育成している機関は、口コミも広がりやすく、多くのノウハウを蓄積しているため、最良の教育を行えている可能性が高いです。

・授業の充実および勉強量の確保

徹底的な日本語教育が行われているかを判断するポイントは、まず授業が充実しているかどうかです。最新のカリキュラムが、過去の経験に基づき更新されているか、明確な根拠に基づいた教材が用いられているか等、確認が必要です。また、勉強量が確保されているかも重要です。

機関によっては、1 日の授業が半日で終了する場合や自習時間のサポートが不足していることもあるため、注意が必要です。

・日本式の生活指導

文化・慣習の違いや職場での厳しい指導を原因に退職してしまう方も少なくありません。そのため、検討する LPK において、日本語能力以外の部分のカリキュラム提供有無を確認する必要があります。

また、全寮制の機関では、日常生活から日本式を取り入れ、指導に熱心な場合が多いです。渡航前から、日本語能力以外の能力を身に付けている生徒を採用することで、定着率を上げることができます。

b.各 LPK の状況

[図表 10]

LPK①	
1. 実績	技能実習および特定技能:約 9,000 名 主な職種:介護、建設、漁業、宿泊および外食
2. 校舎数	3 箇所
3. 費用(受入企業)	15～30万円※職種による。
4. 期間	6か月※介護のみ1年
5. 勉強時間/日	7 時間※食後の自習必須
6. 教育	・母親の対策や現地でのトラブルに関する授業実施 ・教師は日本語能力試験 N2 がメイン
7. 特徴的な取組み	・インドネシア国内の高校と提携、生徒確保に強み ・日本での業務経験のあるインドネシア人が常駐で指導

[図表 11]

LPK②	
1.実績	技能実習および特定技能:約 1,200 名 主な職種:建設および農業
2.校舎数	10 箇所
3.費用(受入企業)	15～30万円※職種による。
4.期間	1 年※介護のみ 1 年半
5.勉強時間/日	8時間※食後の自習は自由
6.教育	・オリジナル教科書での授業 ・教師は日本語能力試験 N2 がメイン
7.特徴的な取組み	・実践力定着のため、実際の現場で作業する授業を実施 ・卒業前に、外部機関による適正検査を実施

[図表 12]

LPK③	
1.実績	・特定技能のみ:約 200 名 ・主な職種:介護および外食
2.校舎数	1箇所
3.費用(受入企業)	30万円
4.期間	6か月
5.勉強時間/日	8.5 時間※食後の自習は必須
6.教育	・教師は日本語能力試験 N1 がメイン ・職種を2分野に絞り、日本での明確な就労イメージを持った生徒のみ受け入れ教育を実施
7.特徴的な取組み	・表彰制度(成績優秀者は、学費の一部免除等) ・授業料の後払いを対応(日本渡航後)

(5) インドネシア人材確保に向けた動き

インドネシアは、人口が多く、平均年齢も若いため、安定的な人材確保を行いたい事業者から大きな注目を集めています。そういったニーズに対し、東京都や宮城県は、全国でもいち早く事業者支援に取り組んでいます。

a. かいごパスポート TOKYO(東京都)

東京都では、介護現場の魅力を海外に向けて情報発信を行っており、都内介護施設向けに、制度の周知や求人掲載および外国人介護従事者受入体制整備に有益な情報を発信するサイトを運営しています。当該サイトに、東京都が認めた送り出し機関や職業訓練機関を公開しています。

海外の送り出し機関や職業訓練機関のうち、①特定技能「介護」の日本への送実実績、②介護の専門コースやカリキュラムがある、③機関の窓口担当者とビジネスレベル以上のコミュニケーションが取れる。または、同等の体制を整えていることを条件に、総合的に勘案した機関を「東京都認証送り出し機関」としています。当事業では、この認証機関から人材の受入れを行います。

[図表 13]



出所:「かいごパスポート TOKYO」HP より抜粋

b. ジョブフェアを軸としたワンストップ支援(宮城県)

宮城県は、深刻な人手不足が続く県内の企業に対して、優秀な外国人材の採用を支援するため、ジョブフェアを中心とした一連の取組を実施。開催前から後まで県が伴走支援を行います。メインのジョブフェアでは、事業者の悩みに応じたプログラムを用意しています。

例えば、「外国人材雇用に不安があり何をすべきか情報収集がしたい。」といった方向けには、①企業と監理団体、登録支援機関や職業紹介事業者とのマッチング、②外国人材雇用を始めるにあたって知っておくべき情報ブースでの情報提供、③県内で働くインドネシア人との交流コーナーを用意しています。また、「採用は自社完結できるけれども、定着に不安がある。」といった方向けには、①企業とインドネシア人材とのマッチング、②外国人材の定着や雇用に向けた支援制度ブースでの情報提供を行い、定着に関する課題を払拭します。

[図表 14]

支援① 日本語講座

実習／就労中の外国人材や、実習／就労予定の入国前の外国人材に日本語の学習機会を提供し、人材が県内企業に定着するよう支援します

支援② 資格取得補助

業務上必要な資格等の取得など外国人材のキャリアアップを応援する県内企業を補助し、人材が県内企業に定着するよう支援します

支援③ コンサル支援

外国人材の人事労務管理等に専門コンサルを導入し、個別企業への定着を支援するとともに、事例発表等を通じて、広く県内企業の検討を促進します

支援④ サンクスパーティ等

実習／就労中の外国人材や、来県した外国人材に歓迎と感謝を伝えるパーティやツアーを開催し、人材が県内企業に順応するよう支援します

※ 上記支援の内容や参加条件の詳細は調整中です。改めて県ウェブサイトでご案内します。

支援⑤ 採用に向けた伴走型支援

4月	5月	6月	7月	8月	9月以降
	二次エントリー		支援団体・人材マッチング		
			三次エントリー(随時) 支援団体・人材マッチング		
動画公開		交流会	ガイダンス	イベント	

出所:宮城県 HP より抜粋

3. 本中金におけるサービスメニュー

本中金では、外国人材活用について各社と連携し、対応しています。特に、インドネシア人材については、PERSOL Global Workforce 株式会社(以下「PGW」という。)と連携のうえ、特定技能だけではなく、高度人材についても、活用を支援しております。

PGWは、インドネシアにある3つのLPKと連携し、特定技能の採用実績を伸ばしております。日本側では、同社が登録支援機関として、支援計画の作成・実施はじめ、住居確保や銀行口座の開設支援、そして、職場や生活上の問題を抱えた際の相談受付等の対応を行っております。



4. おわりに

直近では、2027 年に「技能実習制度」が終了し、「育成就労制度」が開始になる等、外国人材に関する法制度・ルールの変化はめまぐるしい状況です。検討中の企業に限らず、既に受け入れている企業も、注視する必要があります。

今回は、インドネシア人材に焦点を当てましたが、テーマを縛ることなく情報発信を行っております。また、本中金ならびにインドネシア現地銀行では、信用金庫とともにお取引先様の各種課題解決にかかるサポートを行っております。お困りごとがありましたら、お近くの信用金庫までご相談ください。現地銀行出向者が現地法人の訪問やオンライン面談等を通じて詳細のご案内をさせていただきます。

<編集・発行>

信金中央金庫 海外業務推進部 企画グループ
東京都中央区八重洲1丁目3番7号
Tel: 03(5202)7703
E-mail: s1000860@facetoface.ne.jp

<信用金庫使用欄>

本レポートは、標記時点における情報提供を目的としています。したがって投資等についてはご自身の判断によってください。また、本レポート掲載資料は、信金中央金庫が信頼できると考える各種データにもとづき作成していますが、信金中央金庫が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は、予告なしに変更することがありますのでご注意ください。