

ネパール国  
日本還流人材を活用した  
産業人材育成事業に係る  
情報収集・確認調査  
ファイナルレポート

2022年2月

独立行政法人  
国際協力機構（JICA）

EY 新日本有限責任監査法人

ネパ事
JR
22-001

## 要約

### 1. 調査の背景・目的

ネパール連邦民主共和国（以下、「ネパール」と称す。）では多くの国民が海外で就労しており、今後留学や就労などの海外経験を積んでネパールに帰国する人材（還流人材）が産業振興において大きな役割を果たすことが期待できる。一方、我が国においては少子高齢化に起因する労働人口減少に伴い人材不足が課題となっており、ネパール人を含めた外国籍労働者の更なる活用が求められている。本調査では、ネパールの中期的な産業振興に貢献するために、まず、留学、技能実習、特定技能、あるいは就労等のために来日し、ネパールに帰国する人材のフローを明らかにする。そして、ネパールの産業人材と日本の産業界とのより効果的なマッチング方法を検討するとともに、来日を契機としたネパール人の若者のキャリアパスの実現、およびそのための人材育成支援等の還流人材を活用したネパールの産業振興における JICA の協力の方向性を検討する。

### 2. 前編

第1章では、ネパールの社会と経済を概観した。人口が年平均成長率 1.7% で増加するなか、雇用の受皿となる産業の振興が求められるが、一人当たり GDP は 1,034 ドルと南アジア諸国 6 カ国の中で最下位に位置する。産業構造としては、第一次産業が GDP 比 27.5%、第二次産業が GDP 比 15.1%、第三次産業が GDP 比 57.4% を占めており、近隣諸国と比較すると第一次産業への依存度が高い。

第2章では、ネパールの産業人材を概観した。海外移住労働者の増加に伴い、国内労働人口は減少傾向にあるにも関わらず、失業率はこの 10 年間で増加しており、「第 15 期 5 カ年計画」にて雇用促進や起業家養成プログラムが推し進められている。また、ネパール国内の産業振興を促進するため、「The Industrial Enterprises Act」や「The Foreign Investment and Technology Transfer Act」が制定されている。

第3章では、ネパールの移民労働者と移民労働政策を概観した。ネパール人移民労働者数の変遷を見ると、2000 年までは基本的に増加傾向にある一方、その後グローバル経済成長の停滞などが原因で減少傾向に転じている。移民労働先としては、インドや湾岸諸国などが最も一般的であり、日本への移民労働の人数は他国と比較すると多くない。ネパールは移民労働の政策として、受入国と二国間協定を締結しており、日本とも 2003 年に公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）とネパール政府の間で技能実習制度の実施に関する合意文書（R/D）を締結し、2019 年に日本政府とネパール政府の間で特定技能制度の実施に関する協力覚書（MOC）を締結した。

第4章では、我が国の外国人労働者受入を概観した。高齢化などに伴う人手不足を背景に、在留外国人の数は年平均成長率 4.5% で伸びており、2019 年には約 293 万人にまで増加した。在留資格別の動向としては、「就労が認められる在留資格」を有する外国人が特に増加しており、それに対応する形で、日本における外国人労働者の受入政策も改正されている。また、外国人人材の増加に伴い、中央政府や地方自治体で外国人労働者を支援する取組が行われている。

### 3. 中編

第5章では、日本で就労・就学するネパール人の特徴や動向を概観するとともに、還流フローの概況を纏めた。机上調査と在日ネパール人を対象としたアンケートでは、在日ネパール人が 2019 年に 9.6

万人に到達したこと、在留資格としては「留学」や「家族滞在」が多いこと、日本で技能を習得したいと考えている人材が一定数いる一方で出稼ぎ目的の人材もいることが判明した。在ネパール日本語学校の学生を対象としたアンケートを通じて、来日希望者の多くがキャリア目標を持っていること、友人や知人が主な情報収集源となっていること、渡航準備の際に借金を背負ってしまっている人がいることなどが判明した。なお、還流フローについては、「人材育成」「人材送出」「人材受入」「人材活用」「全体管理」の5つのフェーズに整理されることを示した。

第6章では、「人材育成」を4つのフェーズに整理し、各フェーズについて、関連するステークホルダーの役割と課題を概観した。「学習要件を満たす」フェーズでは、10の大学とその提携カレッジが高等教育機関として学位を提供している一方、教育機会は地域や分野によって偏りがあることが判明した。「技術要件を満たす」フェーズでは、CTEVT (Council for Technical Education and Vocational Training : 技術教育・職業訓練評議会) などの職業・技術訓練機関がトレーニングを提供している一方、日本の労働市場のニーズとミスマッチが発生していることが判明した。「語学要件を満たす」フェーズでは、在ネパール日本語学校により日本語授業が提供されている一方、日本語学校の質が低い場合があることや、日本語試験の受験機会が不足していることが判明した。「渡航準備をする」フェーズでは、海外雇用委員会 (FEB) が出国前オリエンテーショントレーニング (PDOT : Pre-Departure Orientation Training) を提供している一方、研修内容が不十分であることや、ネパール JICA 同窓会 (JAAN) による日本語試験が不適切であることが判明した。

第7章では、「人材送出」を3つのフェーズに整理し、各フェーズについて、関連するステークホルダーの役割と課題を概観した。「就労先を確定する」フェーズでは、海外雇用局 (DoFE) から認可された送出機関や就労エージェントが就労先とのマッチングを提供するべきところ、多くの場合は在ネパール日本語学校が就職マッチング機会を提供していることが判明した。また「特定技能」の送出を担う目的で海外雇用局 (DoFE) 傘下にジャパン・デスクが設立されたものの、未稼働であることが判明した。

「就学先を確定する」フェーズでは、在ネパール日本語学校が日本の教育機関とのマッチング機会を提供している一方、教育水準が低い留学先を紹介されてしまう場合があることも判明した。「査証を取得する」フェーズでは、ネパール側では海外雇用局 (DoFE) や教育省 (MoEST)、日本側では地方入管局や在ネパール日本国大使館が担当をしている一方、査証取得プロセスの透明性が欠如していることが判明した。

第8章では、「人材受入」を4つのフェーズに整理し、各フェーズについて、関連するステークホルダーの役割と課題を概観した。「学習する」フェーズでは、日本語学校や大学・専門学校で日本語や専門知識を習得するが、日本語学校の教育環境が不適切でアルバイトを斡旋しているケースがあることや、日本企業が求めている知識を高等教育機関で習得できないケースがあることが判明した。「就職する」フェーズでは、監理団体、登録支援機関、就労エージェント、受入企業など多様なステークホルダーが存在するなか、信頼できる送出機関と関係を構築できないことなどが原因となり、ネパール人移民労働者と受入企業の間にもミスマッチが発生していることが判明した。「生活する」フェーズでは、地方自治体や在日ネパール人団体が日本語教育や生活支援など共生の場を提供している一方、必要としている人に支援が届かず、DV や自殺につながってしまっていることが判明した。「査証を切り替える」フェーズでは、一般的な査証の切替えパターンとして、「留学」から「技・人・国」、「留学」から「特定技能」、「技能実習」から「特定技能」があることが判明した。

第9章では、「人材活用」を3つのフェーズに整理し、各フェーズについて、関連するステークホルダーの役割と課題を概観した。「情報収集する」フェーズでは、ネパール JICA 同窓会 (JAAN) などの帰国者コミュニティのネットワークを通じて就労や起業に関する情報収集が可能な一方、これらコミュニティへの参加は限定的であることが判明した。「就職する」フェーズでは、Foreign Employment Board (FEB) が帰国労働者に対してスキルトレーニングを行っているほか、民間企業がオンライン・ジョブポータル・サービスを展開している一方、日本で習得したスキルを証明する仕組みがないことなどから、就職できないケース発生していることが判明した。「起業」するフェーズでは、Ankur ネパールや Samana Nepal Sunsari など様々な組織が帰国労働者向けに起業支援を提供している一方、日本からの帰国労働者に特化した支援はないことが判明した。

第10章では、「全体管理」を2つのフェーズに整理し、各フェーズについて、関連するステークホルダーの役割と課題を概観した。「ネパール側で人材管理する」フェーズでは、労働市場の統合的データ・プラットフォームとして、労働情報バンク (LIB: Labour Information Bank) の計画が進められているが、実装には至っていないことが判明した。「日本側で人材管理する」フェーズでは、出入国在留管理庁や外国人技能実習機構 (OTIT) が人材管理の取組を進めていることが判明した。

第11章では、還流人材を活用した産業振興を進めるうえで、有望となる産業を特定した。まず、「経済的なインパクト」と「妥当性」の観点で絞り込みを行い、「農業」「製造」「建設」「観光」「ICT」「介護」「小売」「整備業」の8つを有望産業候補として位置づけた。その後、各有望産業候補の「実現可能性」について、日本の受入環境とネパールの就職・起業環境の2つの観点から評価した結果、「農業」「観光業」「ICT」「介護」の4つの産業が有望産業として特定された。

第12章では、還流人材を活用した産業振興を進めるうえで、参考となる他国の事例を6つ概観した。一つ目に、政府が還流プロセスの管理を行い、移民労働者の保護、及び産業人材の育成を成功させて事例として、韓国の Employment Permit System (EPS) を紹介した。二つ目に、移民労働に関する情報へのアクセスを改善した取組の優良事例として、スイス開発協力機構による Safer Migration Project (SaMi) を紹介した。三つ目に、日本の労働市場のニーズに合致した産業人材を送出国で育成した優良事例として、タイの泰日工業大学 (TNI) の事例を紹介した。四つ目に、長期的なキャリア計画に基づく一貫型支援の優良事例として、「農園たや」によるインドネシアでの取組を紹介した。五つ目に、帰国後の起業支援の優良事例として、ウズベキスタン日本センターによる取組を紹介した。六つ目に、送出国における高度人材の育成の優良事例として、JICA がバングラデッシュで実施している Bangladesh-Japan ICT Engineers' Training Program (B-JET) を紹介した。

#### 4. 後編

第13章では、還流人材を活用した産業振興を実現するうえでの課題を還流フェーズごとに整理した。まず、「①人材育成」フェーズでは、来日後に求められる日本語が習得できていないことと、来日後に求められる実用的な技能やスキルを習得できていないことが課題として特定された。次に、「②人材送出」フェーズでは、適切なキャリア計画を策定できていないこと、渡航準備で借金を背負ってしまっていること、ネパールから日本の企業に就職する際に能力に適した企業に就職できていないこと、ネパールから日本の教育機関に就学する際に優良な教育機関に就学できていないこと、留学先から就職する際に知識を活用できる企業に就職できていないことが課題として特定された。そして、「③人材受入」フェーズ



では、産業振興に資する技術を身に付ける上で土台となる知識を教育機関で習得できていないことと、産業振興に資する技能を企業で習得できていないことが課題として特定された。最後に、「④人材活用」フェーズでは、日本で習得した技能を活かせる企業に就労できていないことと、日本で習得した技能を活かして起業できていないことが課題として特定された。

第14章では、還流人材を活用した産業振興に向けた事業案を導出した。13章で整理した課題を解決することに向けて、以下の①～⑨の支援策が調査を通じて整理された。具体的には、「①人材育成」のフェーズにおいては、ネパール側日本語学校の能力強化及び認定（支援策①）が必要であることが整理され、続いて、「②人材送出」のフェーズにおいては、「技能実習」のネパール側トレーニング機関・送出機関の能力強化・認定（支援策②）、情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援（支援策③）、申請プロセスの効率化支援（支援策④）が必要であることが整理された。続いて、「③人材受入」フェーズでは、日本側教育機関の能力強化（支援策⑤）、留学生と日本側受入企業のマッチング支援（支援策⑥）、日本側受入企業の受入体制強化（支援策⑦）等の支援が必要であることが整理された。最後に、「④人材活用」においては、帰国した還流人材の就職マッチング支援（支援策⑧）や、帰国した還流人材の起業支援（支援策⑨）の実施が期待されていることが整理された。

本調査ではこれらの支援策を個別に実施するのではなく、効率的に支援策の効果を最大化するために、還流フェーズごとと実施機関ごとに統合的支援策を整理した。まず、実施機関を MoLESS としてネパール側で実施する支援策については「A. 渡航前の還流候補者支援」として、『技能実習』のネパール側トレーニング機関・送出機関の能力強化・認定（支援策②）や、情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援（支援策③）、更には、申請プロセスの効率化支援（支援策④）の3つの支援策を纏めた事業案を提案した。加えて、「B. 帰国後の還流人材支援」として、帰国した還流人材の就職マッチング支援（支援策⑧）や、帰国した還流人材の起業支援（支援策⑨）の実施を取り纏めて実施することを提案した。その他、実施機関が MoLESS ではない事業案としては、実施機関を MoEST として、ネパール側日本語学校の能力強化及び認定（支援策①）を実施する事業を提案した。更には、実施機関を MoICS と想定して「D. 日本からの投資促進に向けた環境整備」として帰国した還流人材の就職マッチング支援の一環としての、日本企業のネパール進出の障壁の撤廃に向けた提言（支援策⑧）の実施を提案した。最後に、日本側で実施する支援策として、「E. 信頼ある還流チェーンの繋がり構築・強化支援」と「F. 受入機関のキャパシティ強化に向けた情報提供支援」を提案した。前者は具体的に、ネ国側日本語学校の能力認定の仕組み欠如不足や、日本側受入企業のマッチング不足が解消されることに向けた、ネパール側日本語学校の能力強化及び認定（支援策①）と、留学生と日本側受入企業のマッチング支援（支援策⑥）の2つの支援策をまとめて、人材送出側と受入側双方の適切な関係者が繋がる「信頼ある還流チェーン」の構築のためのマッチング機会創出事業の実施を提案した。後者の「F. 受入機関のキャパシティ強化に向けた情報提供支援」としては、日本側受入企業の受入体制強化（支援策⑦）や帰国した還流人材の就職マッチング支援（支援策⑧）の2つをまとめて、国内側で JICA（国内事業部及び国内機関）による受入側企業のキャパシティ・ビルディングを目的とした情報提供支援事業を提案した。このように、還流人材のポテンシャルを最大限活用するには、還流フェーズの一部の課題を解決することではなく、一連のフロー全体に対する多角的なアプローチが重要となることが整理された。

第 15 章では、本調査の一環で実施した Webinar 3 回分の開催概要と実施結果を整理した。「第 1 回 Webinar」は、関係各所への中間報告会を兼ねて実施された。報告内容は、本稿前編の内容に相当する。調査団からの説明後は、質疑応答の機会を設け、その後の調査に繋がる示唆を得た。

「第 2 回 Webinar」は、ネパール人の受入促進を目的として、ネパール人の送出国や受入に関心のある外部組織を対象に実施された。Webinar は二部構成を採り、第一部では本稿中編から後編一部に相当する内容を調査団より説明することで、参加者に対して、日本—ネパール間の還流フローの現状と還流フローの各フェーズにおいてネパール人が直面する課題の理解を促した。第二部では、ネパール人の受入に積極的な登壇者がスピーカーとなり、各個人・組織が直面する課題と課題克服のための取組事例の共有がなされた。開催後のアンケートからは、Webinar 開催当初ネパール人の受入を行っていない参加者が、ネパール人受入に対して前向きとなったことや、受入成功のために「信頼できる関係者と協力関係を構築すること」が重要であるとの回答が得られた。

この回答結果を踏まえて「第 3 回 Webinar」は、還流フローの各ステークホルダー同士が繋がる「場」を提供することを目的に、「第 2 回 Webinar」の参加者を対象にグループ・ディスカッション形式で実施した。実施体制は、ネパール人材受入の取組実績豊富な 4 名のリーディング・モデルをアドバイザーに据え、調査団によるファシリテーションの下、参加者が自由にネパール人受入に関する悩みを相談できるようにした。しかし、想定とは異なり参加者同士の積極的なディスカッションはなされず、アドバイザーや調査団の一方的な知見共有の場となった。主な理由は、初対面同士の参加者が画面越しにディスカッションすることへの心理的ハードルが高かったものと思料する。今後の実施に向けた教訓も本文に記載した。

## 目次

0 章 序	19
0.1 調査の背景・目的	19
0.2 調査の方法	19
0.2.1 調査の計画・実績	19
0.2.2 調査スケジュール	21
0.2.3 ヒアリング一覧	21
0.2.4 在日ネパール人に関するアンケート調査	21
0.2.5 来日前ネパール人日本語学校生徒に関する実態アンケート調査	22
前編：日本-ネパールの還流人材の概況	23
1 章 ネパールの社会・経済の概要	24
1.1 社会概要	24
1.1.1 人口動態	24
1.1.2 政治	24
1.2 経済・産業概要	25
1.2.1 経済の概要	25
1.2.2 産業の概要	26
1.2.3 経済・産業の政策	28
1.3 第一次産業	30
1.3.1 第一次産業の概要	30
1.3.2 第一次産業の政策	31
1.4 第二次産業	33
1.4.1 第二次産業の概要	33
1.4.2 第二次産業の政策	35
1.5 第三次産業	36
1.5.1 第三次産業の概要	36
1.5.2 第三次産業の政策	36
1.6 海外直接投資・貿易	38
1.6.1 海外直接投資	38
1.6.2 貿易	38
1.6.3 海外直接投資・貿易の政策	39
1.7 日本とネパール間の関係	41
1.7.1 外務省の開発援助基本方針	41
2 章 ネパールの産業人材の概要	42
2.1 産業人材の動向	42
2.1.1 労働人口動向	42
2.1.2 産業人材に関する課題	42
2.2 関連政策	42

2.2.1	主要な関連政策	42
2.3	関連法・規制	45
2.3.1	主要な関連法	45
2.4	関連団体・民間組織等	47
2.4.1	政府関連機関（中央省庁）	47
2.4.2	政府関連機関（州政府）	51
2.5	国際援助機関の支援動向	54
2.5.1	世界銀行	54
2.5.2	国連開発計画（UNDP）	54
2.5.3	アメリカ合衆国国際開発庁（USAID）	54
2.5.4	アジア開発銀行（ADB）	54
2.5.5	英国国際開発庁（DFID）	55
2.5.6	ドイツ国際協力公社（GIZ）	55
2.5.7	スイス開発協力庁（SDC）	55
3章	ネパールの移民労働の概要	57
3.1	移民労働の動向	57
3.1.1	ネパール人移民労働者数の変遷	57
3.1.2	ネパール移民労働者の行先	57
3.2	移民労働関連政策	59
3.2.1	関連する基本計画	59
3.3	移民労働に関する二国間・多国間協定	61
3.3.1	二国間協定	61
3.3.2	国際的な枠組み	62
4章	我が国の外国人労働者受入の概要	64
4.1	外国人労働者の動向	64
4.1.1	在留資格別の外国人受入動向	64
4.1.2	外国人労働者出身国別の動向	66
4.1.3	居住地域別の動向	67
4.2	外国人労働者の受入政策	67
4.2.1	概況	67
4.2.2	在留資格別の特徴	68
4.3	外国人労働者への支援	69
4.3.1	概況	69
4.3.2	中央政府主導での支援事例	70
4.3.3	地方自治体での支援事例	70
中編	日本-ネパール還流フローの概況	72
5章	日本-ネパール還流人材の概要	73
5.1	在日ネパール人の動向・特徴	73

5.1.1	在日ネパール人に関するアンケート調査.....	73
5.1.2	在日ネパール人の人口 .....	73
5.1.3	在日ネパール人の在留資格 .....	73
5.1.4	在日ネパール人の出身地域 .....	75
5.1.5	在日ネパール人の帰国後の居住地.....	76
5.1.6	在日ネパール人の就労産業 .....	76
5.1.7	在日ネパール人の来日目的 .....	77
5.1.8	在日ネパール人の帰国への意思 .....	79
5.1.9	在日ネパール人の生活上の課題 .....	80
5.2	来日希望者の動向・課題 .....	81
5.2.1	ネパール側日本語学校の学生に関するアンケート調査.....	81
5.2.2	来日希望者の特徴 .....	81
5.2.3	来日希望者のキャリア目標 .....	81
5.2.4	日本語学校の選定基準と情報収集.....	82
5.2.5	渡航準備の情報収集と課題 .....	83
5.2.6	渡航準備コスト .....	84
5.3	還流フロー .....	86
5.3.1	①人材育成 .....	86
5.3.2	②人材送出 .....	86
5.3.3	③人材受入 .....	86
5.3.4	④人材活用（産業人材貢献） .....	87
5.3.5	⑤全体管理 .....	87
6章	日本-ネパール還流人材フロー①：人材育成 .....	90
6.1	還流人材育成の全体プロセス .....	90
6.2	還流人材育成の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割.....	90
6.2.1	学習要件を満たす .....	90
6.2.2	技術要件を満たす .....	92
6.2.3	語学要件を満たす .....	95
6.2.4	渡航前準備をする .....	97
7章	日本-ネパール還流人材フロー②：人材送出 .....	99
7.1	還流人材送出の全体プロセス .....	99
7.2	還流人材送出の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割.....	99
7.2.1	就労先を確定する .....	99
7.2.2	就学先を確定する .....	101
7.2.3	査証を取得する .....	101
8章	日本-ネパール還流人材フロー③：人材受入 .....	104
8.1	還流人材受入の全体プロセス .....	104
8.2	還流人材受入の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割.....	104

8.2.1	学習する（教育機関）	104
8.2.2	就職する（就労支援機関・受入企業）	106
8.2.3	生活する	109
8.2.4	査証を切り替える	109
9章	日本-ネパール還流人材フロー④：人材活用	111
9.1	還流人材活用の全体プロセス	111
9.2	還流人材の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割	111
9.2.1	情報収集する	111
9.2.2	就職する	112
9.2.3	起業する	113
10章	日本-ネパール還流人材フロー⑤：全体管理	116
10.1	還流人材管理の全体プロセス	116
10.2	還流人材管理の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割・課題	116
10.2.1	ネパール側で人材管理する	116
10.2.2	日本側で人材管理する	120
11章	ネパール還流人材を活用した産業人材育成が有望となりうる産業の検討	122
11.1	有望産業の検討	122
11.1.1	経済的なインパクト分析	122
11.1.2	妥当性分析	123
11.1.3	実現可能性分析	124
12章	参考となる類似事案（還流人材を活用した事例）	146
12.1	韓国	146
12.2	スイス	146
12.3	タイ	147
12.4	インドネシア	148
12.5	ウズベキスタン	148
12.6	バングラデシュ	148
後編	還流人材活用に向けた課題と支援案	150
13章	還流人材フローにおける課題	151
13.1	課題の全体像	151
13.2	「①人材育成」における課題	152
13.2.1	課題1：来日後に求められる日本語スキルを習得できていない（該当在留資格：技能実習・留学）	152
13.2.2	課題2：来日後に求められる技能・スキルが習得できていない（該当在留資格：技能実習）	153
13.3	「②人材送出」における課題（該当在留資格：技能実習・特定技能・留学）	155
13.3.1	課題3：適切な在留資格を選択できていない（適切なキャリア計画を策定できていない）	155

13.3.2	課題 4: 渡航準備時に借金をしており、債務返済の義務を負った状態で渡航している（在留資格：技能実習、特定技能、留学）	156
13.3.3	課題 5: 能力に適した企業に就職できていない（企業との適切なマッチング不足）（該当在留資格：技能実習、特定技能、留学）	157
13.3.4	課題 6 優良な日本側の教育機関に就学できていない（学校との適切なマッチング不足）（該当在留資格：留学）	159
13.4	「③人材受入」の課題	160
13.4.1	課題 7: 日本の就学先で、就職に必要な基礎的な能力・専門性を習得できていない（該当在留資格：留学）	160
13.4.2	課題 8: 日本の就労先において技能・事業管理スキルを習得できていない（該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国）	161
13.5	「④人材活用」の課題	161
13.5.1	課題 9: 帰国後に日本で習得した技能を活かせる企業に就職できていない（該当在留資格：技能実習、特定技能、技人国）	161
13.5.2	課題 10: 帰国後に日本で習得した技能を活かして起業ができていない（該当在留資格：技能実習、特定技能、技人国）	164
14	還流人材を活用した産業人材育成に向けた各支援策案と事業案	167
14.1	支援策	167
14.1.1	支援策の全体像	167
14.1.2	「①人材育成」に関する支援策	167
14.1.3	「②人材送出」の支援策	168
14.1.4	「③人材受入」の支援策	169
14.1.5	「④人材活用」の支援策	171
14.2	事業案	173
14.2.1	事業案（支援パッケージ）の全体像	173
14.2.2	ネパール側で実施する支援策（実施機関：MoLESS）	173
14.2.3	ネパール側で実施する支援策（実施機関：MoLESS 以外）	176
14.2.4	日本側で実施する支援策	177
14.2.5	ネパール政府との協議結果	179
14.3	その他の支援策・事業案	179
14.3.1	「⑤全体管理」に関する支援策案	179
14.3.2	有望産業における産業別支援策案	181
15	Webinar の開催	185
15.1	第 1 回 Webinar	185
15.1.1	概要	185
15.1.2	質疑応答・コメント	185
15.2	第 2 回 Webinar	186
15.2.1	概要	186

15.2.2	事後アンケートの結果 .....	187
15.3	第3回 Webinar.....	190
15.3.1	概要 .....	190
15.3.2	教訓 .....	190
16章	結論 .....	191
17章	Appendix (別紙) .....	194
別添1	Data Collection Survey on Industry Human Resource Development through Migrants Workers between Nepal and Japan - Final Report	
別添2	金融市場調査レポート	



## 略語表

ADB	Asian Development Bank	アジア開発銀行
ADD	Abu Dhabi Dialogue	アブダビ・ダイアログ
ADS	Agricultural Development Strategy	農業開発政策
AOTS	Association for Overseas Technical Cooperation and Sustainable Partnerships	一般財団法人海外産業人材育成協会
BSET	Balaju School of Engineering and Technology	バラジュ工科大学
CAGR	Compound Average Growth Rate	年平均成長率
CESLAM	Centre for the Study of Labour and Mobility	労働・移住研究センター
CP	Colombo Process	コロンボ・プロセス
CTEVT	Council for Technical Education and Vocational Training	技術教育・職業訓練評議会
DFAT	Department of Foreign Affairs and Trade	オーストラリア外務貿易省
DFID	Department for International Development	英国国際開発庁
DI	Diffn Index	景気動向指数
DoFE	Department of Foreign Employment	海外雇用局
DoLoS	Department of Labour and Occupational Safety	労働・労働安全局
DV	Domestic Violence	ドメスティック・バイオレンス
EMIS	Employment Management Information System	雇用管理情報システム
EU	European Union	欧州連合
FDI	Foreign Direct Investment	海外直接投資
FEB	Foreign Employment Board	海外雇用委員会
FEIMS	Foreign Employment Information Management System	外国人雇用情報管理システム
FVC	Food Value Chain	フードバリューチェーン
GDP	Gross Domestic Product	国民総生産
GFMD	Global Forum on Migration and Development	移住と開発に関するグローバル・フォーラム
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit	ドイツ国際協力公社
GPE	Global Partnership for Education	グローバル・パートナーシップ・フォー・エデュケーション
IAAS	Institute of Agriculture and Animal Science	農畜産学研究所
ICT	Information and Communication Technology	情報通信技術
ILO	International Labour Organization	国際労働機関
IOM	International Organization for Migration	国際移住機関
JAAN	JICA Alumni Association Nepal	ネパール JICA 同窓会
JAC	Japan Association for Construction Human Resources	一般財団法人建設技能人材機構
JETRO	Japan External Trade Organization	独立行政法人日本貿易振興機関
JITCO	Japan International Trainee & Skilled Worker Cooperation Organization	公益財団法人国際人材協力機構
JUAAN	Japanese Universities Alumni Association, Nepal	日本留学同窓会ネパール

LDC	Least Developed Countries	後発開発途上国
LIB	Labour Information Bank	労働情報バンク
LPED	Local and Provincial Economic Development	地方・州経済開発
MEDPA	Micro-Enterprise Development Programme	貧困緩和のための零細企業開発
METI	Ministry of Economy, Trade and Industry	経済産業省
MFA	Migrant Forum in Asia	マイグラント・フォーラム・イン・アジア
MoU	Memorandum of Understanding	基本合意書
MRC	Migration Resource Centre	移民リソースセンター
NATHM	Nepal Academy of Tourism and Hotel Management	ネパール観光・ホテル経営アカデミー
NOC	No Objection Certificate	異議なし証明書
NRNA	Non Resident Nepali Association	海外在住ネパール人協会
NSTB	National Skill Testing Board	国立スキル標準評議会
NVQF	National Vocational Qualifications Framework	国定職業認証フレームワーク
OJT	On The Job Training	職場内訓練
OTIT	Organization for Technical Intern Training	外国人技能実習機構
PDOT	Pre-Departure Orientation Training	出国前オリエンテーション訓練
PMEP	Prime Minister Employment Program	首相雇用プログラム
REED	Rural Enterprise and Economic Development Project	農村企業・経済開発プロジェクト
RMN	Returnee Migrant Nepal	ネパール帰国移民者協会
SaMi	Safer Migration Project	セーフター・マイグレーション・プロジェクト
SDC	Swiss Agency for Development and Cooperation	スイス国際銀行庁
SEE	Secondary Education Examination	中等教育終了試験
SFDB	Small Farmers Development Bank	小規模農家開発銀行
SSDP	School Sector Development Plan	学校セクター開発プログラム
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics	科学・技術・工学・数学の教育分野
UAE	United Arab Emirates	アラブ首長国連邦
UGC	University Grants Commission	大学助成委員会
UNDP	United Nations Development Programme	国連開発計画
USAID	United States Agency for International Development	アメリカ合衆国国際開発庁
YETI	Youth Employment Transformation Initiative	若者雇用変革イニシアチブ
VSTA	Vocational and Skill Training Academy	職業及び技術訓練学校

## 図一覧

図 1	調査スケジュール	21
図 2	ネパールの行政区分地図	24
図 3	ネパールの GDP 及び一人当たり GDP (2010-2019)	25
図 4	南アジア諸国 GDP 及び一人当たり GDP 比較	26
図 5	南アジア諸国の対 GDP 産業別構成比 (2019 年)	27
図 6	産業別 GDP と年平均成長率	28
図 7	5 年間の計画投資総	29
図 8	第一次産業：GDP 構成比 (2019) と年平均成長率 (2010-2019 年)	30
図 9	作物分類ごとの GDP 貢献度及び作地面積	31
図 10	第二次産業：GDP 構成比 (2019) と年平均成長率 (2010-2019 年)	33
図 11	製造業：各産業の付加価値額 (2011 年)	34
図 12	製造業：各産業の付加価値額成長率 (1996 年から 2011 年)	34
図 13	第三次産業：GDP 構成比 (2019) と年平均成長率 (2010-2019 年)	36
図 14	海外直接投資構成比 (2019 年)	38
図 15	貿易収支 (十億 NPR)	39
図 16	主要輸出品目・輸出先 (2019 年)	39
図 17	ネパールの産業別就業者数の変化 (2008 年～2018 年) *単位千人	42
図 18	Prime Minister Employment Program (PMEP) の運用体制	45
図 19	労働雇用・社会保障省 (MOLESS) の組織概要図	47
図 20	海外雇用局 (DoFE) の組織図	48
図 21	海外雇用委員会 (FEB) の組織構造	49
図 22	教育・科学技術省 (MoEST) の組織構造	49
図 23	工業・商務・供給省 (MoICS) の組織構造	50
図 24	州政府の組織構造	51
図 25	社会開発省 (MoSD) の組織図	52
図 26	農業・観光・森林・環境省 (MoITFE) の組織図	53
図 27	ネパール人移民労働者数 (1965～2015 年) 単位：万人	57
図 28	外国人の受入動向 (2012-2020 年)	64
図 29	外国人労働者の産業構成比	65
図 30	欠員率	65
図 31	在留資格別の外国人の受入動向 (2012-2020 年)	66
図 32	外国人労働者出身国別の動向 (2015-2019 年)	67
図 33	在日ネパール人人口と全在留外国人に占める比率	73
図 34	在留資格区分比率：全世界 vs ネパール人 (2019 年 12 月)	74
図 35	在日ネパール人の在留資格区分動向	75
図 36	在留ネパール人の居住地域 (上位 10 都道府県)	75
図 37	在日ネパール人の出身地域	76

図 38	在日ネパール人が帰国後に居住する予定の州（アンケート調査より）	76
図 39	在日ネパール人の就業産業（アンケート調査より）	77
図 40	在日ネパール人の来日目的（アンケート調査より）	78
図 41	在日ネパール人の月収と送金額の収入比（アンケート調査より）	79
図 42	在日ネパール人の滞在希望期間（アンケート調査より）	80
図 43	在日ネパール人が日本の生活で直面している課題・困難（アンケート調査より）	80
図 44	来日希望者の特徴（アンケート調査より）	81
図 45	来日希望者のキャリア目標（アンケート調査より）	82
図 46	日本語学校の選定基準及び提供サービス（アンケート調査より）	82
図 47	日本語学校の情報収集（アンケート調査より）	83
図 48	日本への渡航に関する情報収集と理解度（アンケート調査より）	83
図 49	渡航準備において直面した課題（アンケート調査より）	84
図 50	渡航準備のコストとその原因（アンケート調査より）	85
図 51	資金の調達方法と借金の額（アンケート調査より）	85
図 52	日本-ネパール還流人材のフロー（在留資格「留学」）	88
図 53	日本-ネパール還流人材のフロー（在留資格「技・人・国」）	89
図 54	ネパールの学校体系と修了試験制度	90
図 55	教育機関の概況とネパールにおける教育機関の概況と大学	91
図 56	州別の教育機関の数と割合、及び学部別の高等教育の数と割合	92
図 57	技術教育・職業訓練評議会（CTEVT）の組織図	93
図 58	職業スキル開発トレーニングアカデミーの組織体制	95
図 59	公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）の役割	107
図 60	労働情報バンク（LIB）が取り込む予定の二次情報	117
図 61	LIB の導入フェーズ	118
図 62	LIB の情報管理システム統合プロセス	118
図 63	ネパール特定技能外国人の入国手続	121
図 64	A. 渡航前の還流候補者支援	173
図 65	支援策②：『技能実習』のネパール側トレーニング機関・送出機関の能力強化・認定	174
図 66	支援策③：情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援	174
図 67	支援策④：申請プロセスの効率化支援	174
図 68	B. 帰国後の還流人材支援	175
図 69	支援策⑧：帰国した還流人材の就職マッチング支援	175
図 70	支援策⑨：帰国した還流人材の起業支援	176
図 71	C. ネ国側の日本語学校の認定・モニタリング	176
図 72	D. 日本からの投資促進に向けた環境整備	177
図 73	E. 信頼ある還流チェーンの繋がり強化・構築支援	178
図 74	F. 受入機関のキャパシティ増加に向けた情報提供支援	178
図 75	ネパール人受入の意思（第2回 Webinar の事後アンケート結果）	187

図 76	ネパール人受入において重要な点（第2回 Webinar の事後アンケート結果）	188
図 77	ネパール人受入に関する課題（第2回 Webinar の事後アンケート結果）	189
図 78	ネパール人の強み・魅力（第2回 Webinar の事後アンケート結果）	189

表一覧

表 1	調査の計画・実績	20
表 2	ヒアリング一覧	21
表 3	第一次産業に関する主要な政策	32
表 4	第二次産業に関する主要な政策	35
表 5	第三次産業に関する主要な政策	37
表 6	海外直接投資・貿易に関する主要な政策	40
表 7	第 15 期 5 か年計画の雇用促進戦略とアクションプラン	44
表 8	第 15 期 5 か年計画の起業家育成戦略とアクションプラン	44
表 9	The Industrial Enterprises Act の外国人労働力に関する規則	46
表 10	The Foreign Investment and Technology Transfer Act で外国資本が規制されている業種一覧	46
表 11	海外雇用局 (DoFE) の主な所掌業務	48
表 12	海外雇用委員会 (FEB) の主な活動内容	48
表 13	社会開発省 (MoSD) の主な役割	51
表 14	産業・観光・森林・環境省 (MoITFE) の主な役割	53
表 15	アジア開発銀行 (ADB) の支援プロジェクト	54
表 16	Safer Migration Project (SaMi) の概要	56
表 17	移民労働の行先の類型化と主な特徴	58
表 18	国別在外ネパール人数	59
表 19	ネパールと二国間協定等を締結した海外就労国	61
表 20	在留資格別就労可否	66
表 21	日本における外国人労働者の受入政策	68
表 22	在留資格別の査証要件	68
表 23	技術教育・職業訓練評議会 (CTEVT) のプロジェクト	94
表 24	「留学支援サービスと語学教育に関する指令 2068 (2011/12)」に基づく 留学エージェント/語学学校の認定手続き	96
表 25	主なオンライン・ジョブポータル	113
表 26	ソフトローンに関連する課題	114
表 27	労働情報バンク (LIB) の取組事項	117
表 28	現在稼働中の情報管理システム	119
表 29	有望産業の実現可能性分析結果	125
表 30	在留資格別の活動内容・職種・滞在可能期間	195
表 31	2007・2008 年海外雇用法に基づく労働者派遣プロセス	196
表 32	在日ネパール人向けアンケート：質問表	199
表 33	来日前ネパール日本語学校生徒向けアンケート：質問表	205

## 0章 序

### 0.1 調査の背景・目的

ネパール連邦民主共和国（以下、「ネパール」と称す。）は2015年の震災を乗り越え順調に経済成長を遂げているが、各産業の一人当たり生産高は農業、工業、サービス業においてと南アジア平均と比較して少ない。また、国内に主要な輸出産業がないことから、2015年以降は恒常的な経常赤字が続いている。一方で、15-34歳までの若手労働者層を中心に多くの国民が海外で就労しており、外国送金額は対GDP比の約30%に相当しFDIの0.5%（2016年）を大きく上回る。この状況を踏まえ、今後ネパール国政府が農産品の輸出や、繊維業、観光業、IT産業等の促進を目指していく中で、留学や就労などの海外経験を積んでネパールに帰国する人材（還流人材）が産業振興において大きな役割を果たすことが期待できる。

一方、我が国においては少子高齢化に起因する労働人口減少に伴って人材不足が課題となっている。2019年6月時点で在留ネパール人数は約93,000人、国別で6位に位置しその数は2010年から上昇傾向にある。ネパール人を含めた外国籍労働者は、人材不足が続く我が国の産業において既に重要な役割を果たしており、今後更なる人材活用が求められている。

本調査では、ネパールの中期的な産業振興に貢献するために、ネパール国での成長のポテンシャルがある産業において、留学、技能実習、特定技能、あるいは就労等のために来日し、ネパールに帰国する人材のフローを明らかにし、ネパールの産業人材と日本の産業界とのより効果的なマッチング方法や来日を契機としたネパール人の若者のキャリアパスの実現、およびそのための人材育成支援等の還流人材を活用したネパールの産業育成支援に向けたJICAの協力の方向性を検討するものである。

### 0.2 調査の方法

#### 0.2.1 調査の計画・実績

本調査では、下表の20のタスクを実施した。なお、COVID-19の影響で「タスク5：第一次現地調査（ヒアリング調査）」、「タスク10：第二次現地調査（ヒアリング調査）」、「タスク14：第三次現地調査（ヒアリング調査）」並びに「タスク17：第四次現地調査（ヒアリング調査）」は中止せざるを得なかったが、ネパールの現地再委託先（CESLAM: Centre for the Study of Labour and Mobility<sup>1</sup>）及び特殊傭人のマラハタ・アニル氏<sup>2</sup>を活用することで、現地のプレイヤーへのヒアリングを実施した。第四次現地調査で予定していたネパール現地労働省（MoLESS）に対する調査内容の報告と具体的な支援策の在り方に関する協議は、2回に亘りオンライン会議を開催することで代替的に実施した。帰国後の還流人材に対する金融面での支援策を検討するために、「タスク20：金融市場調査」を追加調査に加えた。調査結果は、本稿別紙に取り纏めている。

<sup>1</sup> CESLAMは2011年に設立された研究機関。移住や労働を専門としている研究機関であり、韓国のEPS制度などネパールの移民労働に関する調査実績を多数持つ。

<sup>2</sup> アニル氏は日本で日本語能力試験のN1を取得後、ネパールで日本人学校「Multi Achieve Education Academy」を設立。現在はCEOとして、日本への渡航を目指すネパール人に日本語教育とキャリアガイダンスを提供している。

表 1 調査の計画・実績

タスク	内容	実績
① 業務計画書作成	業務計画書を作成し、JICA に提出する。	完了
① 第一次国内調査 (机上調査)	机上調査を実施し、公知情報を整理し、ネパール還流人材の現状と課題を把握する。	完了
② インセプション レポート作成	インセプションレポートを作成し、JICA に提出する。	完了
③ 第一次現地再委託調査 (机上・ヒアリング)	① ネパール国における関係団体等に関する調査(送出機関、語学学校、職業訓練センター、職業斡旋業者等)を実施する。 ② 還流人材に対するヒアリング調査(出稼ぎ労働者の出身地域別の海外渡航までのフロー、帰国後の就労状況)を実施する。	完了
④ 第一次国内調査 (ヒアリング調査)	運用方針 2 に記載するリストを元にヒアリングを実施し、日本国内でのネパール人材の現状と課題を把握する。	完了
⑤ 第一次現地調査 (ヒアリング調査)	コアラリストに記載の実施先へのヒアリングを実施する。ヒアリングの事前準備には現地再委託先と綿密な意見交換にて現状把握する。	中止
⑥ 第二次国内調査 (机上調査)	現時点までの調査(第一次国内、現地再委託調査、第一次現地)の結果を踏まえて、机上調査を実施する。	完了
⑦ 第二次国内調査 (ヒアリング調査)	現時点までの調査(第一次国内、現地再委託調査、第一次現地)の結果を踏まえて、ヒアリング調査を実施する。	完了
⑧ 課題整理・支援計画提案	国内(机上調査、ヒアリング)、現地再委託、現地調査の結果を都度整理し、有望産業における人材還流の活性化(日本側)に向けた「仕組み」を設計し、検証する。	完了
⑨ 第二次現地再委託調査 (机上・ヒアリング)	第一次現地再委託調査にて不足している情報や新たに必要となった情報の収集を現地再委託先と連携して実施する。	完了
⑩ 第二次現地調査 (ヒアリング調査)	第一次現地調査での不足分、第二次国内調査、現地再委託調査の結果を踏まえて、適宜追加的に深掘り、範囲の見直しを実施し、ヒアリング調査を実施する。	中止
⑪ インテリムレポート作成	インテリムレポートを作成し、JICA に提出する。	完了
⑫ 第一回ウェビナー開催	調査結果を共有するためにウェビナーを開催する。	完了
⑬ 第三次国内調査 (ヒアリング調査)	第一回ウェビナーの参加者へヒアリング調査を実施する。	完了
⑭ 第三次現地調査 (ヒアリング調査)	「課題整理・支援計画提案」の有望産業の特定、還流人材の活用の支援計画策定に必要な情報収集活動を実施する。	中止
⑮ ドラフト・ファイナル レポート作成提出	ドラフト・ファイナルレポートを作成し、JICA に提出する。	完了
⑯ 第二回ウェビナー開催	調査結果を共有するためにウェビナーを開催する。	完了
⑰ 第四次現地調査 (ヒアリング調査)	ネパールの政府機関、特定された産業関係者、企業、教育機関へ、本件業務のネパールが抱える産業人材育成の課題、そして将来の展望、改善策の提案を広く共有する。	完了
⑱ ファイナルレポート作成	ファイナルレポートを作成し、JICA に提出する。	完了
⑲ 第三回ウェビナー開催	調査結果を共有するためにウェビナーを開催する。	完了
⑳ 金融市場調査	金融面での帰国後の還流人材支援策を検討するための基礎資料となるようなネパール国の金融情勢の調査を行い、その結果を報告書の形式で提出する。	完了



## 0.2.2 調査スケジュール

調査スケジュールは下図の通りである。

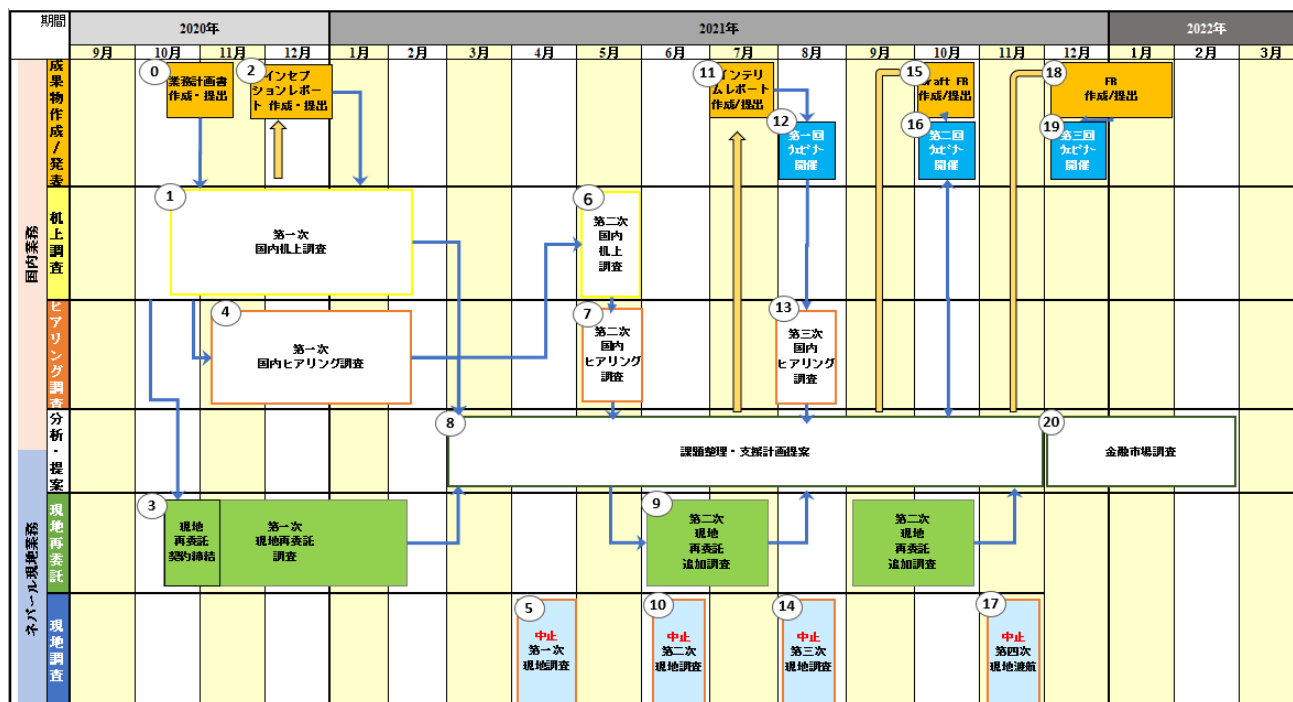


図 1 調査スケジュール

## 0.2.3 ヒアリング一覧

本調査を通じて、下表の通り、合計 60 名にヒアリングを実施した。

表 2 ヒアリング一覧

ヒアリング先	ヒアリング件数
政府機関（省庁・大使館・自治体）	6
日本側教育機関	7
監理団体・登録支援機関・就労エージェント	6
日本側の受入企業	6
ネパール人団体	3
ネパール還流人材	17
有望産業のネパール企業	9
ネパール現地送出機関・現地教育機関	3
その他	3
合計	60

## 0.2.4 在日ネパール人に関するアンケート調査

「タスク 4：第一次国内調査（ヒアリング調査）」の一環として、在日ネパール人の動向・特徴を捉えるため、2021年1月14日から2月28日の期間において、全国の在日ネパール人を対象にアンケートを実施した（アンケート表はAppendixに記載）。インターネット（Facebook、在日ネパール人向けウェブ新聞等）、及び調査団メンバーのエンピ・カンドル氏の人脈を活用して Google Form の質問票を展開し、合計 362 人から回答を得た。なお、本アンケートでは主に「技術・人文知識・国際業務（以下、技・人・国）」及び「留学」の在留資格保持者を対象とした。内訳は、在留資格「留学」が 199 名、「技人国」が 118

名、残りがその他の在留資格で占められている。

#### 0.2.5 来日前ネパール人日本語学校生徒に関する実態アンケート調査

「タスク 14：第三次現地調査（ヒアリング調査）」の代替の一つとして、来日前ネパール人の属性や来日動機を明らかにするため、2021 年 9 月 15 日から 11 月 15 日の期間において、ネパール現地日本語学校に通うネパール人を対象としたアンケート調査を、ネパールの現地再委託先（CESLAM: Centre for the Study of Labour and Mobility）が主導する形で実施した（アンケート表は Appendix に記載）。現地 11 校の日本人学校の協力を得て、107 名の回答を得た。

前編: 日本-ネパールの還流人材の概況

# 1章 ネパールの社会・経済の概要

## 1.1 社会概要

### 1.1.1 人口動態

ネパールの人口は約 2,860 万人（2019 年）で、過去 30 年間の年平均成長率は 1.7%と年々増加している<sup>3</sup>。人口の増加は今後も続くと思われており<sup>4</sup>、雇用の受け皿となる産業の振興が求められている。人口構成比としては、若年生産年齢人口が総人口の 35.5%（2015 年）と大きな割合を占める<sup>5</sup>。一方で、合計特殊出生率は 1991 年から 2014 年にかけて 4.6%から 2.3%に半減しており<sup>6</sup>、高齢者の割合は増加傾向にある。2060 年には高齢化率が 18.5%に達すると推計されており<sup>7</sup>、介護など高齢者向け産業の必要性が高まっている。

### 1.1.2 政治

ネパールでは、1996 年から 10 年に亘り、ネパール統一共産党毛沢東主義派（マオイスト）が王政打倒を目指して武力闘争を行ったが、2006 年に包括和平協定が成立し、立憲君主制から連邦制への移行が決議された。その後、制憲議会の議論が難航したが、2015 年に新憲法が公布され、連邦を構成する 7 州（第一州、第二州、バグマティ州、ガンダキ州、第五州、カルナリ州、スドゥパシュチム州）が決定した。



図 2 ネパールの行政区分地図

出所：「Nations Online」より調査団作成

<https://www.nationsonline.org/oneworld/map/nepal-administrative-map.htm>

<sup>3</sup> 国際連合経済社会局 HP「Population Data」(<https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>)

<sup>4</sup> United Nations “World Population Prospects 2019: The 2019 Revision” [World Population Prospects - Population Division - United Nations](#)

<sup>5</sup> United Nations “World Population Prospects 2019: The 2019 Revision” [World Population Prospects - Population Division - United Nations](#)

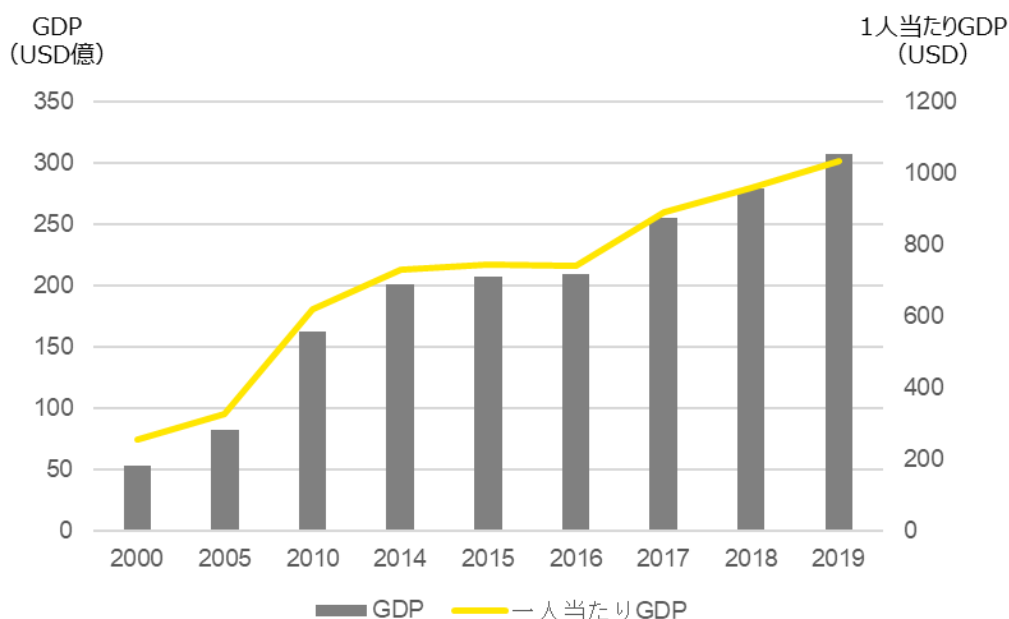
<sup>6</sup> Population Situation Analysis of Nepal Page31 [Nepal Population Situation Analysis.pdf \(unfpa.org\)](#)

<sup>7</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「アジア諸国からの労働力送り出し圧力に関する総合的研究（第一次）報告書」（2020）

## 1.2 経済・産業概要

### 1.2.1 経済の概要

ネパールは中国とインドに挟まれた内陸国である。国土(140,800km<sup>2</sup>)は山岳地帯(35%)、丘陵地帯(42%)、平野地帯(23%)に分類され<sup>8</sup>、ヒマラヤ山脈など観光資源となる豊かな自然を持つ。その一方で、山岳地帯では大規模農業に制限がある<sup>9</sup>ことや貿易港を持たないために輸送コストが高くなることなど、産業振興の障壁も存在する。ネパールの GDP は約 307 億ドル(2019 年)、一人当たり GDP は 1,034 ドルである。近年の経済成長は目まぐるしく、GDP は 2010 年から 2019 年にかけて、年平均成長率 7.3% と高い水準で成長している。また、一人当たり GDP も 2010 年から 2019 年にかけて 620 ドルから 1,034 ドルまで上昇している<sup>10</sup>。



出所：アジア開発銀行 (ADB) データ

図 3 ネパールの GDP 及び一人当たり GDP (2010-2019)

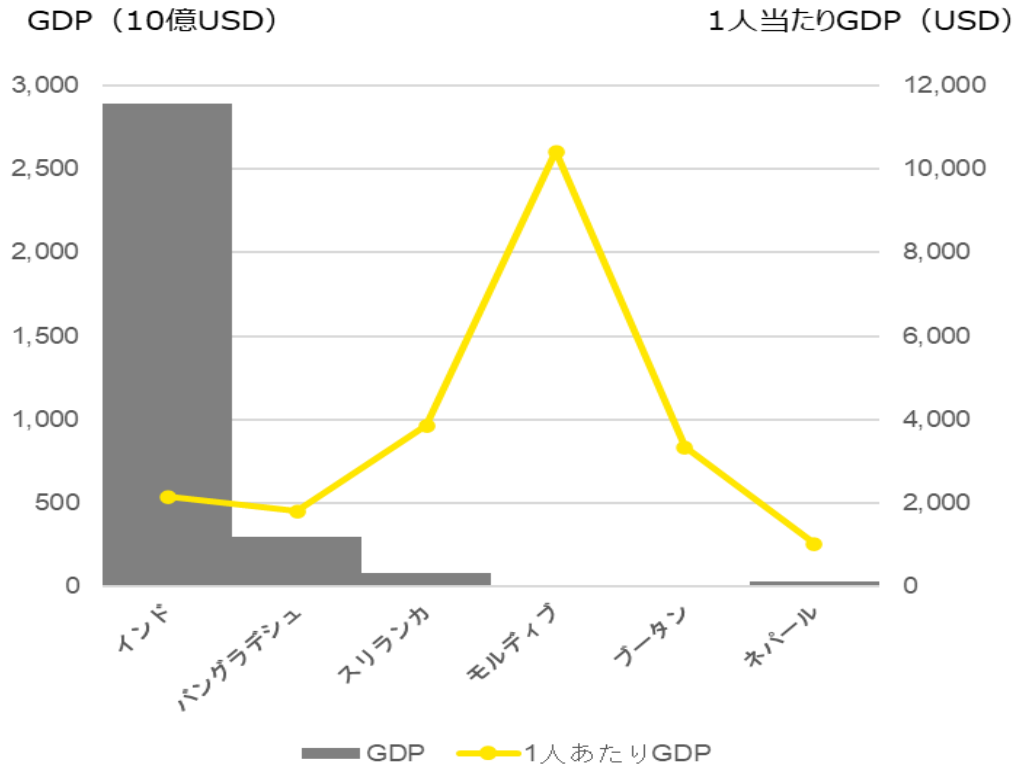
しかし、ネパールは依然として後発開発途上国 (LDC) に分類される。南アジア諸国 6 カ国と比較すると、GDP は 4 番手、一人当たり GDP は最下位に位置し<sup>11</sup>、更なる経済の発展が課題となっている。

<sup>8</sup> The Health System in Nepal – An Introduction Shiba K RAI1 , Ganesh RAI2 , Kazuko HIRAI3 , Ayako ABE4 and Yoshimi OHNO page 2 [pdf \(jst.go.jp\)](http://jst.go.jp/pdf)

<sup>9</sup> [ネパールの地形 - Embassy of Nepal - Tokyo, Japan \(nepalembassy.gov.np\)](http://nepalembassy.gov.np)

<sup>10</sup> アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2020」  
<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/632971/ki2020.pdf>

<sup>11</sup> アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2020」  
<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/632971/ki2020.pdf>



出所：アジア開発銀行（ADB）データ

図 4 南アジア諸国 GDP 及び一人あたり GDP 比較

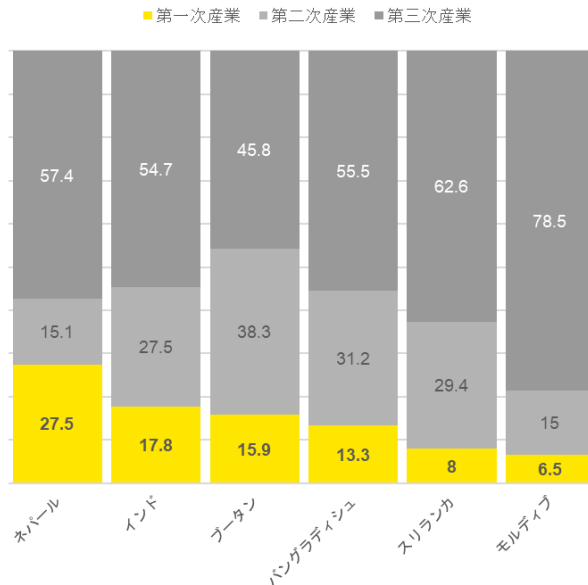
### 1.2.2 産業の概要

産業別の GDP 比は、第一次産業が 27.5%、第二次産業が 15.1%、第三次産業が 57.4%となっている<sup>12</sup><sup>13</sup>。第二次産業の割合が低い一方、第一次産業の割合が高い。近隣諸国と比較すると、第二次産業の割合は 15.1%と 2 番目に低く、第一次産業への依存度が 27.5%と最も高い<sup>14</sup>。

<sup>12</sup> 取得可能なデータの制約上、第一次産業には農業、第二次産業には工業、第三次産業にはサービスの GDP を使用している。

<sup>13</sup> アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2020」  
<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/632971/ki2020.pdf>

<sup>14</sup> アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2020」  
<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/632971/ki2020.pdf>



出所：アジア開発銀行（ADB）データ

図 5 南アジア諸国の対 GDP 産業別構成比（2019 年）

産業別 GDP の過去 10 年の年平均成長率は、第一次産業が 7.7%、第二次産業が 10.6%、第三次産業は 13.6%となっており、全ての産業において高い成長を遂げている<sup>15</sup>。ただし、近隣諸国と比較すると、依然として産業は未成熟である。南アジア諸国 6 カ国と各産業の一人当たり生産高を比較すると、農業、工業、サービス業において、南アジアの平均がそれぞれ 1,594 米ドル、5,976 米ドル、7,836 米ドルであるのに対し、ネパールは 599 米ドル、1,514 米ドル、4,140 米ドルと大きく下回る<sup>16</sup>。国内産業が脆弱であるため、年間輸入額が 1 兆 4,185 億 NPR であるのに対し、年間輸出額は 971 億 NPR と大幅な輸入超過の状態である<sup>17</sup>。更に、雇用を求め海外で就労を求める人口は多く、外国送金額は約 9,016 億 NPR であるため対 GDP 比の約 24%（2019 年）を占める<sup>18</sup>。

<sup>15</sup>ネパール財務省「Economic Survey 2019/20」

[https://mof.gov.np/uploads/document/file/Economic%20Survey%202019\\_20201125024153.pdf](https://mof.gov.np/uploads/document/file/Economic%20Survey%202019_20201125024153.pdf)

<sup>16</sup> アジア開発銀行「KEY INDICATORS FOR ASIA AND THE PACIFIC 2020」より調査団作成

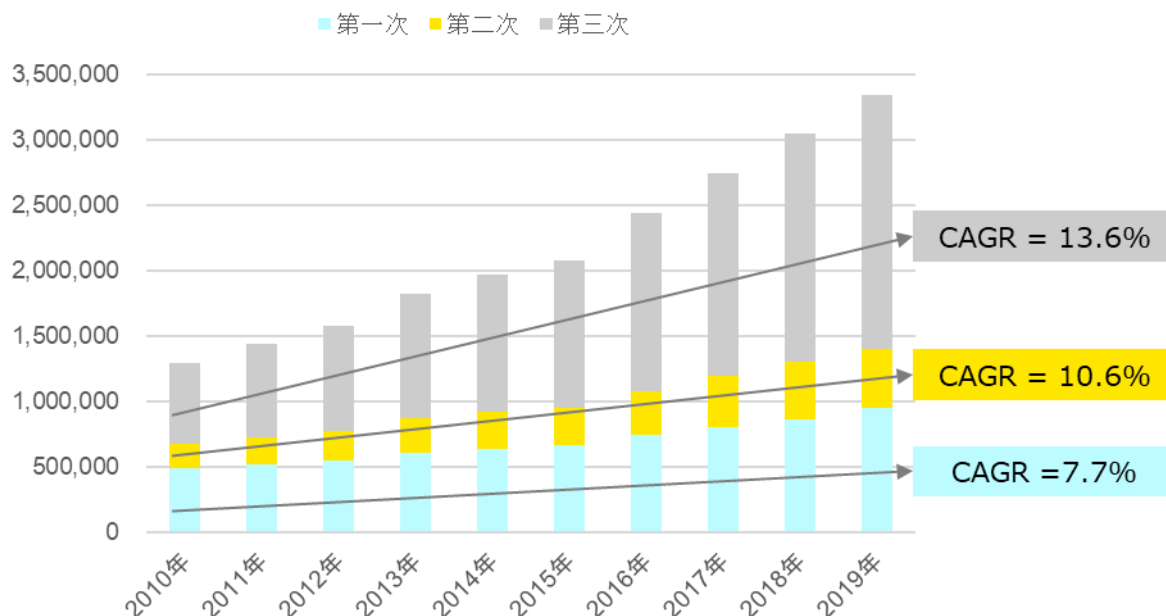
<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/632971/ki2020.pdf>

<sup>17</sup> ネパール財務省「Nepal Foreign Trade Statistics」

[https://customs.gov.np/storage/files/1/FTS/Annual\\_FTS\\_pdf.pdf](https://customs.gov.np/storage/files/1/FTS/Annual_FTS_pdf.pdf)

<sup>18</sup> 世界銀行「Personal remittances, received (% of GDP) - Nepal」

<https://data.worldbank.org/indicator/BX.TR.FWKR.DT.GD.ZS?end=2020&locations=NP&start=1993&view=chart>



出所：ネパール財務省データ

図 6 産業別 GDP と年平均成長率

### 1.2.3 経済・産業の政策

ネパールにおける経済産業に関する政策として、2019年に制定された「第15期5か年計画」と2020年に制定された「The Industrial Enterprises Act」が挙げられる。

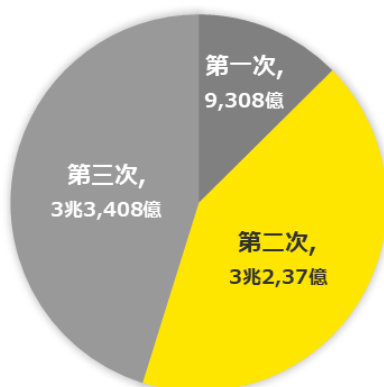
#### 1.2.3.1 第15期5か年計画

「第15期5か年計画」は調査時点で最も新しい「国家経済開発計画」であり、2019-2024年の国家戦略として2019年に制定された。本計画は国家計画委員会（National Planning Commission）によって原則5年ごとに更新されており、経済開発に関する国家目標が定められている他、第一次産業（農業）、第二次産業（工業）、第三次産業（保健、ICT）など詳細分野について、それぞれ戦略が打ち出されている。

産業全体に関連する施策として、「第15期5か年計画」では、2019-2024年にかけての産業ごとへの投資計画が定められている。現期間では合計7兆3,953億NPRの投資が計画されているなか、第一次産業に9,308億NPR、第二産業に3兆2,37億NPR、第三次産業に3兆3,408億NPRが計画されており、第二産業と第三次産業を特に強化する方針が打ち出されている<sup>19</sup>。

<sup>19</sup> 「第15期5か年計画」 p75 [15th\\_plan\\_English\\_Version.pdf \(npc.gov.np\)](#)





出所：第 15 期 5 カ年計画

図 7 5 年間の計画投資総

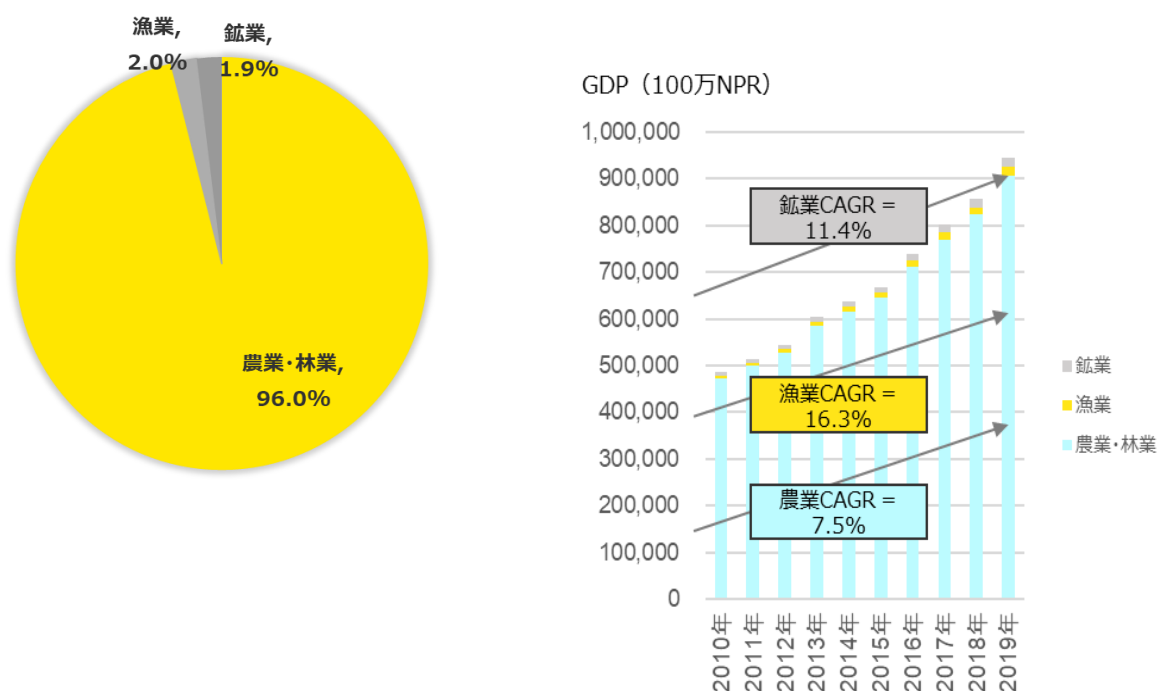
### 1.2.3.2 The Industrial Enterprises Act

「The Industrial Enterprises Act」は、2020年にネパールの産業部門を投資しやすく競争力ある環境にすることや国内で利用可能な資源を活用することを通じた雇用機会の促進を目的に制定された。本政策では、特に優先される産業として、14つの産業「①家内工業、②エネルギー産業、③農業・林業、④インフラ産業、⑤輸出産業、⑥観光業、⑦天然資源採掘及び鉱工業、⑧肥料・畜産・消費財産業等、⑨医療・福祉・介護産業、⑩IT、⑪経済特区内産業、⑫高付加価値商品、⑬Nepal Trade Integration Strategy 記載の製品、⑭映画業界」が選定されており、今後の成長が期待されている。

### 1.3 第一次産業

#### 1.3.1 第一次産業の概要

ネパール政府の中央統計局が制定している産業標準コード（Nepal Standard Industrial Classification<sup>20</sup>）によると、ネパールの第一次産業は「農業・林業」、「漁業」、「鉱業」が分類されている。第一次産業のGDPは2019年時点で約9,441億NPRであり、GDPの産業分類別構成比の内訳をみると、農業・林業が96.0%を占め、漁業や鉱業と比較し大きな比重を占める。その一方で、過去10年の年平均成長率（CAGR: Compound Annual Growth Rate）では農業が7.5%と最も低く、漁業（16.3%）と鉱業（11.4%）が高い成長率を記録している。<sup>21</sup>



出所：ネパール財務省データ

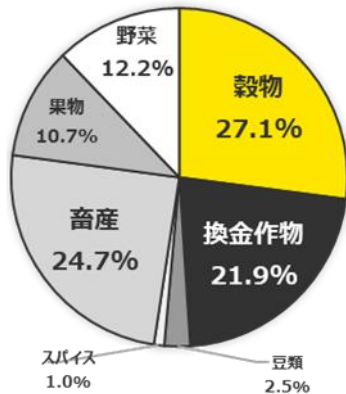
図 8 第一次産業：GDP 構成比（2019）と年平均成長率（2010-2019 年）

2016年の農業のGDPにおける作物分類ごとの貢献度を比較すると、穀物が27.1%、畜産が24.7%、換金作物が21.9%と大きい。一方で、野菜と果物のGDP貢献度はそれぞれ12.2%と10.7%と余り大きくない。また、作物分類ごとの作地面積を詳しく見ると、穀物の内訳は稲作が43.2%、トウモロコシが27.7%、小麦が20.4%となっており、稲作の生産が最も主流であることが分かる。同様に、換金作物の内訳を作地面積で見ると、油糧種子、ジャガイモ、砂糖が主要な換金作物であることが分かる。その他の作物としては、野菜、蜂蜜、果物の生産が主流である。

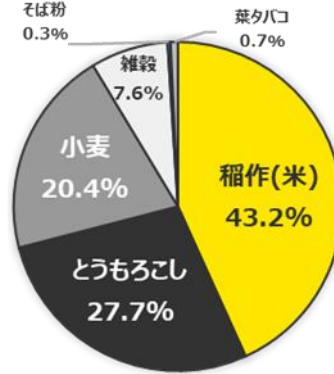
<sup>20</sup> ネパール中央統計局「Central Bureau of Statistics」 <https://cbs.gov.np/nepal-standard-industrial-classification-nsic/>

<sup>21</sup> ネパール財務省「Economic Survey 2019/20」 [https://mof.gov.np/uploads/document/file/Economic%20Survey%202019\\_20201125024153.pdf](https://mof.gov.np/uploads/document/file/Economic%20Survey%202019_20201125024153.pdf)

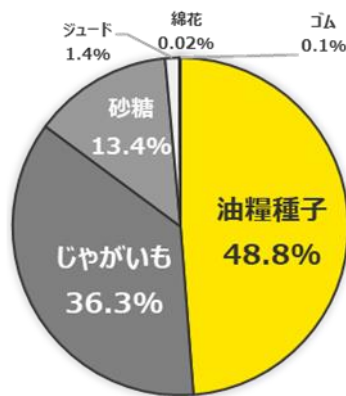
作物分類ごとのGDP貢献度 (2016)



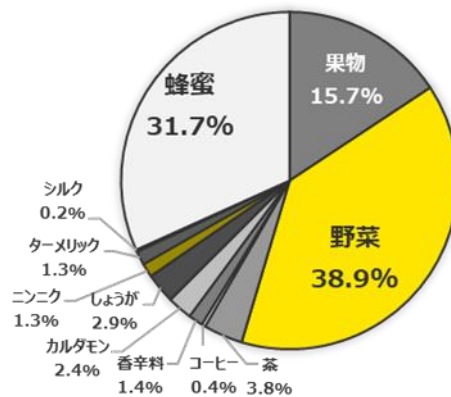
穀物に関する作地面積の内訳 (2018)



換金作物の策地面積 (2018)



その他の作物に関する作地面積の内訳 (2018)



出所：ネパール農業・畜産開発省データ、国際開発センター報告書

図 9 作物分類ごとの GDP 貢献度及び作地面積

### 1.3.2 第一次産業の政策

農業に関する主な政策としては、1つ目に本稿第2章に詳述する国家の最上位計画である「第15期5か年計画（農業）」、2つ目としてその5か年計画の中で、官民連携で変革や「ゲームチェンジャープロジェクト」と呼ばれる重要プロジェクトとして位置付けられている「Prime Minister Agriculture Modernization Project」があり、3つ目として農業分野における分野別国家戦略と位置付けられている「Agricultural Development Strategy (ADS)」がある。共通して、ネパール農業の生産性の低さや輸入依存体質を課題として挙げており、農業の近代化による自給率向上を目的に掲げている。また、政策として農業特区の整備や輸出の強化が掲げられており、具体的な数値目標を設定して農業を競争力のある輸出産業へと育てる方針が打ち出されている。

表 3 第一次産業に関する主要な政策

<p>第 15 期 5 か年計画 ～農業～ (FY2019/20- 2023/2024)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>生産性の向上</b>に不可欠な農業資材が不足している。</li> <li>✓ 灌漑、道路、農業市場、冷蔵倉庫、倉庫、集荷センター、電力などのインフラが不足している。</li> <li>✓ <b>生産性は低く、輸入に大きく依存</b>している。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 生産性と生産量を増やし、食糧安全保障上の対策を講ずる。</li> <li>✓ 農業を基盤とした産業を発達させ、雇用と収入を増加させる。</li> <li>✓ <b>農業の近代化を通じて、輸入への依存から脱却</b>する。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ GDP 総額に占める農業セクターの割合を現在の 27%から 22.3%まで減少させる。</li> <li>✓ <b>生産性を 3.1MT/ha から 4MT/ha まで増加</b>させる。</li> <li>✓ 主要農産物の自給を実現し、貿易収支を均衡させる。</li> </ul>
<p>Prime Minister Agriculture Modernization Project (FY2016/17- 2025/26)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>農業の近代化が遅れ</b>ており、市場での<b>競争力が弱い</b>。</li> <li>✓ <b>輸入に依存</b>している作物があり、国家の食糧安全保障の確保が急務となっている。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 主要農産物について<b>自給を達成</b>する。</li> <li>✓ 農業特区を整備することで、<b>農産物輸出の価値と競争力を強化</b>する。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>農業特区</b>として、農業スーパーゾーンを 21、農業ゾーンを 300、農業ブロックを 1,500、農業ポケットを 15,000 整備する。</li> <li>✓ 80 万ヘクタールの土地を耕作し、少なくとも 660 万トンの増産を実現する。</li> </ul>
<p>Agriculture Development Strategy (ADS) (2015-2035)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 政治的混乱や政府の能力不足が原因となり、農業戦略が形骸化している。</li> <li>✓ 若者の農業離れが進み、農村部で労働力が不足している。</li> <li>✓ 海外労働者からの海外送金が農業への投資ではなく消費やローン返済に活用されている。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 経済成長・生活改善・食糧安全保障を促進する持続的で競争力のある、<b>他国に依存しない包摂的な農業</b>を実現する。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 農業総生産額を年率 6%で成長させ、経済成長に貢献する。</li> <li>✓ 農村の貧困率を 27%から 10%まで削減させるなど、生活改善に貢献する。</li> <li>✓ 栄養不良による発達障害を 41.5%から 8%まで削減させるなど、食料安全保障を改善する。</li> <li>✓ 土地劣化を半減するなど、持続的な農業を実現する。</li> <li>✓ 主食用穀物について貿易黒字 0～5%を達成し、他国に依存しない農業を実現する。</li> <li>✓ 農地所有者の 50%が女性となるなど、包摂的な農業を実現する。</li> <li>✓ <b>農業輸出額 20 億ドルを達成</b>するなど、<b>競争力のある農業</b>を実現する。</li> </ul>

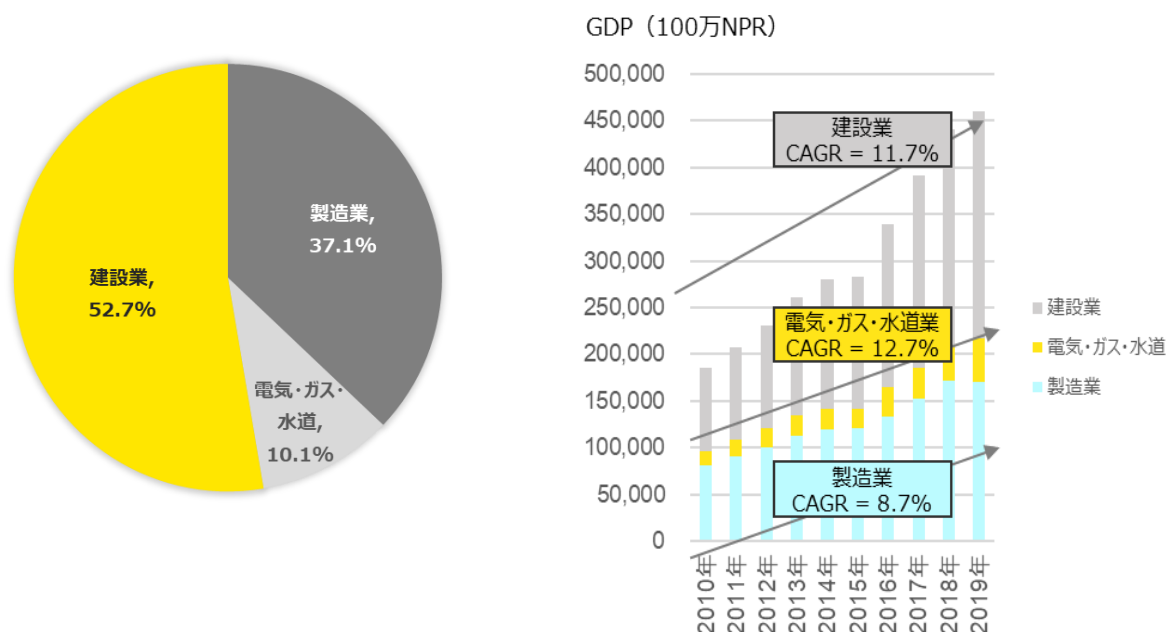
出所：第 15 期 5 か年計画、Prime Minister Agriculture Modernization Project、Agriculture Development

Strategy

## 1.4 第二次産業

### 1.4.1 第二次産業の概要

ネパールの第二次産業の GDP は 2019 年時点で約 4,595 億 NPR である。GDP 構成比の内訳をみると建設業 (52.7%) と、製造業 (37.1%) が特に大きいですが、過去 10 年の年平均成長率 (CAGR) は電気・ガス・水道業が 12.7% と最も高い成長率を記録している。<sup>22</sup>



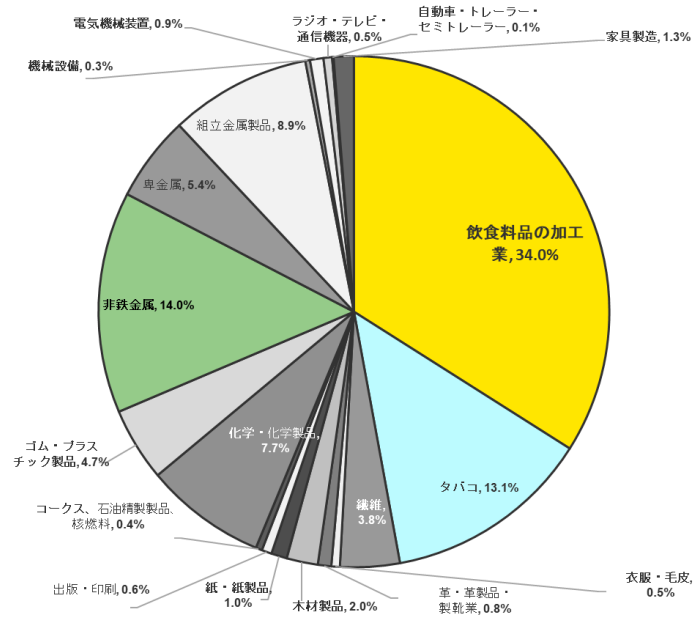
出所：ネパール財務省データ

図 10 第二次産業：GDP 構成比 (2019) と年平均成長率 (2010-2019 年)

製造業における産業ごとの付加価値額 (2011 年時点) の大きさを比較すると、飲食料品の加工業が 34.0% と最も大きく、次いで非鉄金属 (14.0%) とたばこ産業 (13.1%) が大きい。

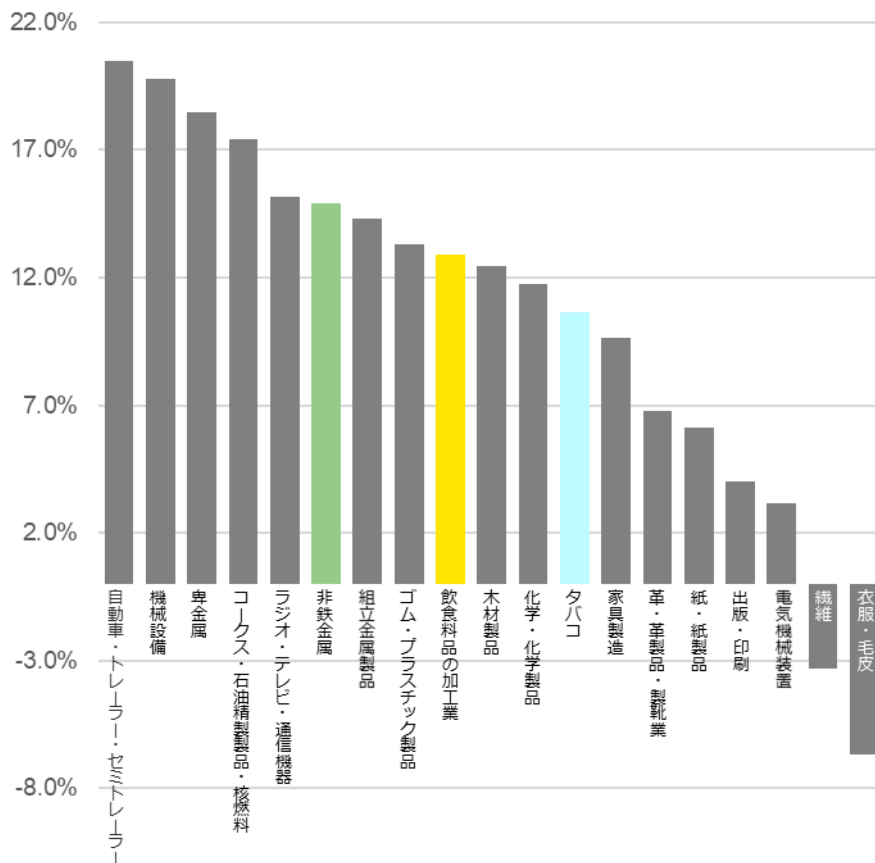
<sup>22</sup> ネパール財務省「Economic Survey 2019/20」

[https://mof.gov.np/uploads/document/file/Economic%20Survey%202019\\_20201125024153.pdf](https://mof.gov.np/uploads/document/file/Economic%20Survey%202019_20201125024153.pdf)



出所：Development of Manufacturing Industries in Nepal- Current state and future challenges

図 11 製造業：各産業の付加価値額（2011年）



出所：Development of Manufacturing Industries in Nepal- Current state and future challenges

図 12 製造業：各産業の付加価値額成長率（1996年から2011年）

#### 1.4.2 第二次産業の政策

第二次産業に関する主な政策として「第 15 期 5 か年計画（工業）」、1.3.2 にも記載の 5 か年計画の中の「ゲームチェンジャープロジェクト」に分類されている「Industrial Infrastructure Development Project」、そして「Industrial Policy 2011」（1993 年の制定以来一度のみ改訂）の 3 つがある。共通して産業人材や起業精神の不足が課題とされており、技術だけでなく、起業ノウハウに関する教育が必要とされている。また、具体的な数値目標として複数の経済特区を整備することが定められており、産業振興の起点としての活用が期待される。

表 4 第二次産業に関する主要な政策

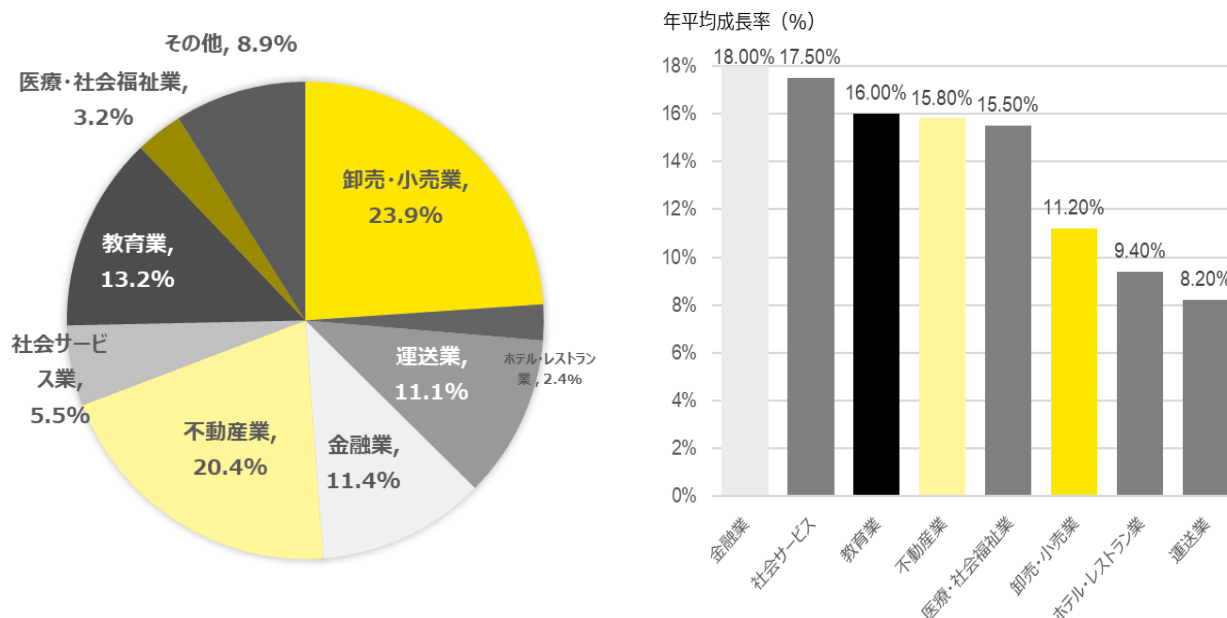
<p>第 15 期 5 か年計画 ～工業～ (FY2019/20- 2023/2024)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>起業精神が欠如</b>している。</li> <li>✓ 有望産業に投資を集中できていない。</li> <li>✓ 新しい技術やテクノロジーを活用できていない。</li> <li>✓ <b>技術者</b>が不足している。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 工業生産を増加させ、GDP 総額における工業セクターの割合を増加させる。</li> <li>✓ 工業生産能力と競争力の強化を通じて輸出を促進すると同時に、輸入管理を強化する。</li> <li>✓ 投資環境を整備することで国内および海外からの投資を増やし、より多くの雇用機会を創出する。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ GDP 総額に占める工業の割合を 6.5%まで増加させる。</li> <li>✓ <b>351 の工業村、15 の工業団地、5 つの経済特区の設立</b>を通じて、産業インフラが整備され、産業が強化される。</li> </ul>
<p>Industrial Infrastructure Development Project (FY2019/20- 2028/2029)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 生産性・競争力が低い。</li> <li>✓ 経済成長と雇用の創出を実現する産業が育っていない。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 産業インフラを整備し、工業セクターの生産力・生産性・競争力を向上させる。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 民間セクター及び協同組合と協力し、<b>1 つ越境経済特区、7 つの特別経済特区、15 の地域経済特区</b>を設立する。</li> </ul>
<p>Industrial Policy 2011</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 生産性、<b>技術の活用、起業精神が低い</b>。</li> <li>✓ 産業インフラ、産業人材が不足している。</li> <li>✓ 国内市場が不安定であり、投資を誘致できていない。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 高品質で競争力のある製品の生産を通じて、所得、雇用、輸出を増加させる。</li> <li>✓ 最新の技術と環境に優しい生産プロセスを活用し、安定的かつ持続的な方法で、<b>起業を促進する</b>。</li> <li>✓ <b>産業人材の育成と経営能力の強化</b>を通じて、ネパールを南アジア地域や世界の投資にとって魅力的な場所として確立する。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 数値目標は設定されていない。</li> </ul>

出所：第 15 期 5 か年計画、Industrial Infrastructure Development Project、Industrial Policy 2011

## 1.5 第三次産業

### 1.5.1 第三次産業の概要

ネパールの第三次産業の GDP は 2019 年時点で約 1 兆 9,447 億 NPR である。GDP 構成比の内訳をみると卸売・小売業が最も大きく (23.9%)、続いて不動産業 (20.4%)、教育業 (13.2%)、金融業 (11.4%)、運送業 (11.1%) である。過去 10 年の年平均成長率 (CAGR) は金融業が 18.0%、教育業が 16.0%、不動産業が 15.8%、卸売・小売業が 11.2%であり、その他金融業や不動産業などの業種の成長率が高い。<sup>23</sup>



出所：ネパール財務省データ

図 13 第三次産業：GDP 構成比 (2019) と年平均成長率 (2010-2019 年)

### 1.5.2 第三次産業の政策

第三次産業に関する主な政策として「第 15 期 5 年計画 (保健)」「第 15 期 5 年計画 (ICT)」、豊富な観光資源を活かした産業振興の計画である「Tourism Vision 2020」の 3 つがある。「第 15 期 5 年計画 (保健)」では、保健人材の育成に関する課題が指摘され、シニア向けサービスを含めた多様な保健サービスを拡充する必要性が示された。また、「第 15 期 5 年計画 (ICT)」と「Tourism Vision 2020」はそれぞれ、ICT の活用と観光業の振興を通じた雇用の創出に関して、具体的な数値目標を掲げた。

<sup>23</sup> ネパール財務省「Economic Survey 2019/20」

[https://mof.gov.np/uploads/document/file/Economic%20Survey%202019\\_20201125024153.pdf](https://mof.gov.np/uploads/document/file/Economic%20Survey%202019_20201125024153.pdf)



表 5 第三次産業に関する主要な政策

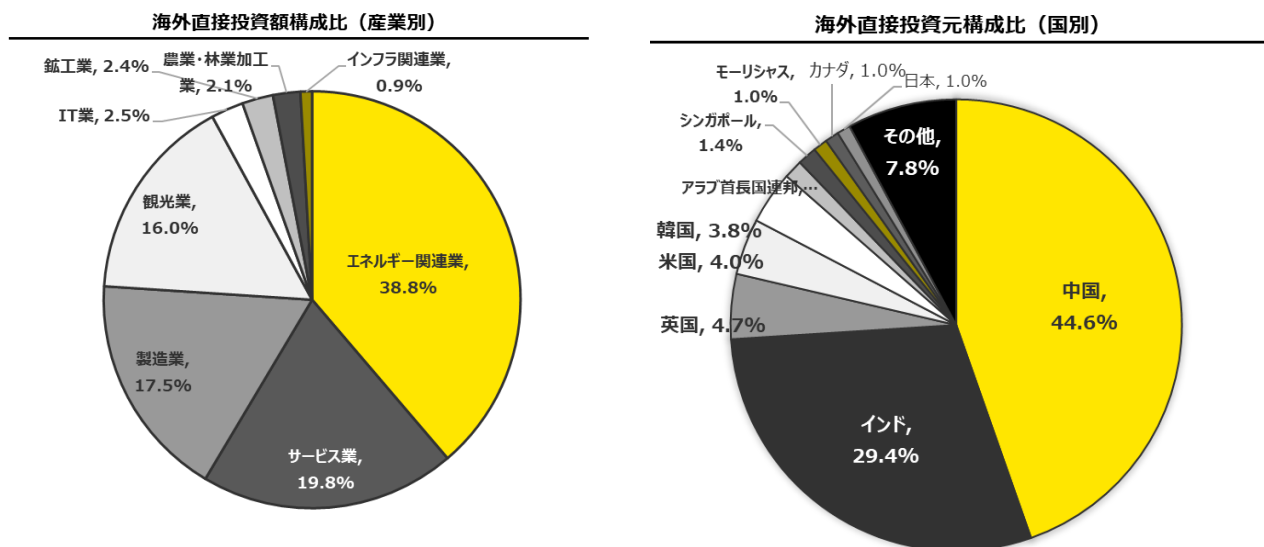
<p>第 15 期 5 か年計画 ～保健～ (FY2019/20- 2023/2024)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 保健サービスが不足している。</li> <li>✓ <u>保健人材の育成機関と保健セクターとの連携が不足</u>している。</li> <li>✓ 妊産婦死亡率、5 歳児未満の栄養失調率が十分に低下していない。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>全ての年齢層（妊婦、乳幼児、子供、若年層、シニア）のニーズを満たす多様な保健サービスを拡充</u>する。</li> <li>✓ 利益志向である保健サービスをサービス志向へと転換する。</li> <li>✓ セクター間の協調を促進し、保健サービスへのアクセスを強化する。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 平均寿命 72 歳を達成する。</li> <li>✓ 妊産婦死亡率を 10 万人あたり 99 人まで低下させる。</li> <li>✓ 発育障害の子供の割合を 36%から 20%、低体重の子供の割合を 27%から 15%まで低下させる。</li> </ul>
<p>第 15 期 5 か年計画 ～ICT～ (FY2019/20- 2023/2024)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 第 15 期 5 か年計画（ICT）及びサイバーセキュリティの発展に必要な制度が不足している。</li> <li>✓ 行政サービスにおける第 15 期 5 か年計画（ICT）活用が不足している。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 市民の第 15 期 5 か年計画（ICT）へのアクセスを確保する。</li> <li>✓ <u>ICT を基盤とした産業を強化し、雇用を創出</u>する。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ インターネットにアクセスできる人口を 65.9%から 80%に増加する。</li> <li>✓ すべての公共サービスのオンライン化、メディアの産業化、郵政公社の設立等により、<u>30 万人の雇用増加</u>。</li> </ul>
<p>Tourism Vision 2020</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ネパールはヒマラヤ山脈や特有な文化などを有し、観光業に高いポテンシャルを持つ一方、観光インフラの未整備などが原因で観光資源を最大限活用できていない。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 安全で魅力的な観光地として、<u>世界有数の観光地へと発展</u>させる。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ネパールへの外国人観光客の年間到着数を 2019 年時点の 120 万人から 200 万人に増加させ、<u>観光産業の雇用を 100 万人増加</u>させる。</li> </ul>

出所：第 15 期 5 か年計画、Tourism Vision 2020

## 1.6 海外直接投資・貿易

### 1.6.1 海外直接投資

海外直接投資の産業別構成比としては、エネルギー関連業が 38.8%、サービス業が 19.8%、製造業が 17.5%、観光業が 16.0%であり、この 4 つの産業への投資が集中している。投資元国を見ると、総投資額の 44.6%が中国、29.4%がインドから来ており、隣国からの投資が目立つ。また、次点として、英国と米国からの投資もそれぞれ全体の 4.7%と 4.0%を占めている。その一方で、日本からの直接投資はわずか 1%程度にとどまっている。



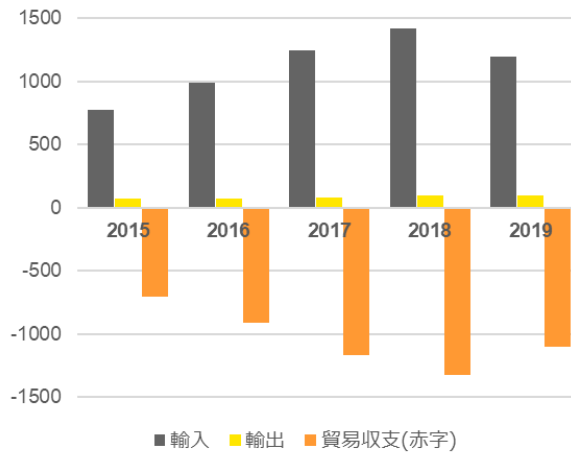
出所：Industrial Statistics

図 14 海外直接投資構成比 (2019 年)

### 1.6.2 貿易

貿易収支は 2015 年以降一貫して大幅な赤字である。輸出額は輸入額の 10%未満で推移しており、2015 年から 2019 年の 5 年間で、平均して 1 兆 400 億 NPR の貿易赤字を出している。なお、2019 年の輸出額は 980 億 NPR あったのに対し、輸入額は 1 兆 1970 億 NPR で、1 兆 99 億 NPR の貿易赤字であった。<sup>24</sup>

<sup>24</sup>ネパール財務省「Nepal Foreign Trade Statistics」  
[https://customs.gov.np/storage/files/1/FTS/Annual\\_FTS\\_pdf.pdf](https://customs.gov.np/storage/files/1/FTS/Annual_FTS_pdf.pdf)

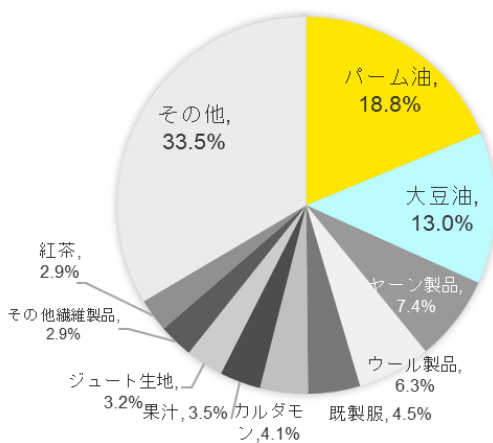


出所：Industrial Statistics

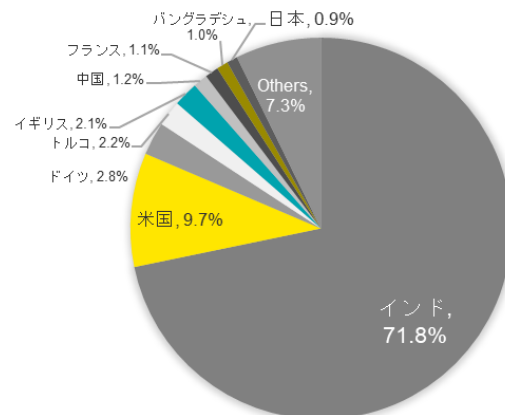
図 15 貿易収支(十億 NPR)

輸出品目としては、植物性油や繊維製品が主要である。輸出品上位 10 品目で総輸出額の約 66%を占めており、パーム油、大豆油、毛糸製品、ウール製品、既製服、カルダモン、果汁、ジュート生地、その他繊維製品、紅茶で構成される。特に、パーム油と大豆油の輸出は多く、2019 年のそれぞれの輸出額が約 183 億 NPR と 127 億 NPR で、総輸出額の 18.8%と 13.0%を占める。また、輸出総額の 71.8%がインドへと輸出されている。一方で、日本への輸出は限定的であり、総輸出額の 0.9%に留まる。なお、日本との貿易の内容を見ると、主に繊維類（フェルト、既製服、ショール類）を日本に輸出しており、機械製品（機械、電気製品、車関連部品、鉄鋼）を日本から輸入している。

主要輸出品目：総輸出額に占める割合(2019年)



主要輸出先：総輸出額に占める割合(2019年)



出所：Industrial Statistics

図 16 主要輸出品目・輸出先(2019年)

### 1.6.3 海外直接投資・貿易の政策

海外直接投資・貿易に関する主な政策は、「第 15 期 5 か年計画（直接投資）」、「第 15 期 5 か年計画（貿易・国内取引）」、及び貿易を軸とする経済成長促進戦略である「Nepal Trade Integration Strategy 2016」

(NTIS2016) の3つがある。「第15期5か年計画(直接投資)」では、2,600億NPRの海外直接投資を誘致する目標が掲げられており、外資を活用した産業振興の方針が打ち出されている。また、「第15期5か年計画(貿易・国内取引)」と「NTIS2016」では、競争力のある財の国内生産を増加し、輸出産業を強化することが掲げられている。

表6 海外直接投資・貿易に関する主要な政策

<p>第15期5か年計画 ～直接投資～ (FY2019/20- 2023/2024)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 海外直接投資 (FDI) 関連法の改正がされておらず、産業インフラが未整備。</li> <li>✓ 多くの組織が投資促進プログラムを推進するも、組織間の政策調整が不十分。</li> <li>✓ 投資先国との二国間投資協定の締結が不十分で、国際市場での売り込み不足。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>海外からの直接投資を持続的に増加</u>させる。</li> <li>✓ 直接投資の誘致を通じて、資本、テクノロジー、技術力、経営能力を移転する。</li> <li>✓ 天然資源の活用を促進し、インフラを開発する。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>2,600億NPRの海外直接投資</u>を達成する。</li> <li>✓ FDIに関連する法律を改正・新設する。</li> <li>✓ テクノロジー、技術力、経営能力を移転する。</li> <li>✓ 海外直接投資のワンストップ政府窓口を設置する。</li> <li>✓ 二国間投資協定を複数国と締結する。</li> </ul>
<p>第15期5か年計画 ～貿易・国内取引～ (FY2019/20- 2023/2024)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 生産性が低く、消費財や贅沢品の需要増加に対応できていない。</li> <li>✓ 化石燃料から代替エネルギーへと転換できていない。</li> <li>✓ 農業の近代化が進んでおらず、生産性が低く、農産物の輸入に依存している。</li> <li>✓ 産業リンケージの構築に失敗している。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>主食用穀物、基礎的な消費財、競争力のあるサービス・輸出財の生産を増加</u>させる。</li> <li>✓ 国内外の貿易取引コストを低減する。</li> <li>✓ 国産の商品やサービスを国際バリューチェーンに統合させる。</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 商品の輸出入比率を1:10とする。</li> <li>✓ 主食用穀物、野菜、基礎的な消費財の輸入額の対GDP比を14.4%から5%まで減少させる。</li> <li>✓ インフラの整備により取引コストを低減する。</li> </ul>
<p>Nepal Trade Integration Strategy 2016 (NTIS) (2016-2021)</p>	<p><b>課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ NTIS2010を実施したものの、国内供給(生産)及び貿易インフラが不足しており、貿易赤字が継続している。</li> </ul> <p><b>目的</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 貿易を促進する環境を整備し、貿易を強化する</li> <li>✓ <u>優先製品(※)の開発、及び、国内供給(生産)を強化</u>する。</li> <li>✓ 貿易関連組織の能力を強化する。</li> <li>✓ 貿易インフラを整備する。</li> </ul> <p>※ 優先製品は以下の通り定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 飲食料品：カルダモン、ショウガ、茶、ハーブ</li> <li>・ 工芸品及び製造品：繊維、皮革、履物、チャングラ・パシュミナ等</li> <li>・ サービス産業：熟練・準熟練の専門家、IT・ビジネスプロセスアウトソーシング、観光、教育、医療</li> </ul> <p><b>目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>FDIを年率15%増加</u>させる。</li> <li>✓ NTIS2016で定められた施策の80%を実施する。</li> <li>✓ 物流パフォーマンス指標(Logistics Performance Index)を2.59から3に増加させる。</li> <li>✓ <u>優先製品の輸出がGDPに占める割合を1.93%から4%まで増加</u>させる。</li> </ul>

出所：第15期5か年計画、Nepal Trade Integration Strategy 2016

## 1.7 日本とネパール間の関係

### 1.7.1 外務省の開発援助基本方針

日本の外務省発表の対ネパール連邦民主共和国の開発援助方針<sup>25</sup>では、後発開発途上国からの脱却を目指した持続的かつ均衡のとれた経済成長への支援を大目標として、以下の4つの分野を重点分野として位置付け、積極的な支援に努めるとしている。

#### (1) ハード及びソフト両面にわたる震災復興及び災害に強い国づくり

ネパールは2015年に大震災に見舞われ、住宅、学校、インフラに甚大な被害を受けた。我が国は防災先進国として、復興支援を行うと同時に、中長期的な視野で災害に強い国となるよう、ハード及びソフト面での支援を行う。

#### (2) 経済成長や国民生活の改善に直結する社会・経済基盤整備

ネパールはインフラ整備の遅れが経済成長の妨げとなっている他、内陸国として周辺国とのソフト及びハード両面での連結性向上が課題となっている。我が国は、経済成長や民間セクター開発、国民生活の改善に直結する社会基盤・制度整備を支援する。

#### (3) 貧困削減及び生活の質の向上

ネパールでは総人口の6割強が農業に従事しているが、生産性・所得は低い。また、保健医療・教育等も依然として低い水準にある。我が国は、農業技術の普及を通じた農業の生産性と所得の向上、及び保健医療、教育等の水準向上等を通じ、貧困削減と共に生活の質の向上を支援する。

#### (4) ガバナンス強化及び民主主義の基盤制度づくり

ネパールは連邦民主共和制への移行に伴い、行政能力の強化及び民主主義の基盤制度づくりが必要とされている。我が国は、中央及び地方政府のガバナンス能力強化の他、包摂的な行政を実現するため、社会的弱者などに対して、コミュニティの能力強化及び人材育成を行う。また、民主主義を定着させるため、法整備支援や選挙支援など、民主主義の基盤となる制度づくりを支援する。

本調査の還流人材の活用による産業振興に係る支援策は、上記のうち、「重点分野(2)：経済成長や国民生活の改善に直結する社会・経済基盤整備」に合致している。また、農業や介護などの産業振興を想定しているため、「重点分野(3)：貧困削減及び生活の質の向上」とも密接に関係しており、我が国が目指す長期的な開発援助方針と合致している。

<sup>25</sup> 外務省「対ネパール連邦民主共和国 国別開発協力方針」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/files/000072266.pdf>

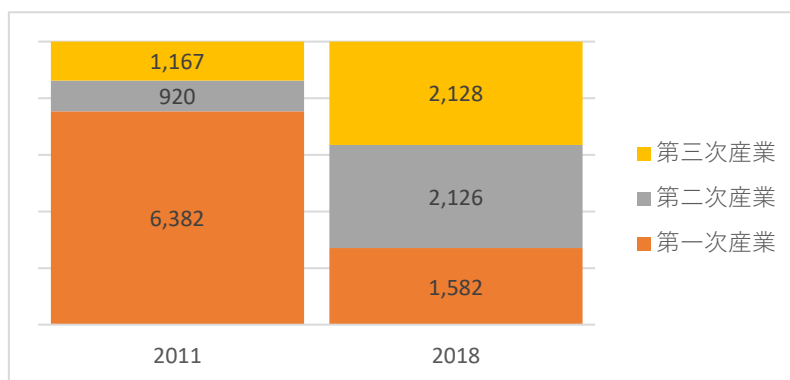
## 2章 ネパールの産業人材の概要

### 2.1 産業人材の動向

#### 2.1.1 労働人口動向

##### 2.1.1.1 産業別就業者数

ネパール国内の産業別の就業者数は、2008年から2018年の10年間で、第一次産業に従事する人口割合が減少する一方、第二次産業・第三次産業に従事する人口割合が増加した。このような産業構造の変化への対応や、失業率の悪化、労働参加率の低下への対策として、後述する関連政策が立案・実行されることになる。



出所：ADB Key Indicators for Asia and the Pacific 2020, Nepal.

図 17 ネパールの産業別就業者数の変化（2008年～2018年）\*単位千人

#### 2.1.2 産業人材に関する課題

「第15期5か年計画」の第10章「労働と雇用」の節では、労働と雇用の課題を記載している。具体的には、国内労働者や海外就労経験者が習得スキルを生産性に結び付けられていないこと、起業家養成が進んでいないこと、労働市場情報に関する統合的なシステムが存在しないことが挙げられている。これらの課題は、各年度の年次開発計画、及び当該計画で提起されたプログラムにて取り組まれている。

これら課題への対応策は、後続の第10章の労働情報バンク(LIB)の項目にて詳述する。

### 2.2 関連政策

#### 2.2.1 主要な関連政策

前章で言及した各産業政策の指針を示し、後述の州・地方レベルの実行政策の根拠となっている産業人材育成に係る主な政策は、「第15期5か年計画(Fifteenth Periodic Plan)」、「年次開発計画(Annual Development Plan for FY2019/20)」、「Prime Minister Employment Program(PMEP)」の3つである。

「第15期5か年計画」は、2019/20年～2023/24年の期間を対象とした国家の経済・産業政策の大方針を定めたものであり、これを各年度の実行戦略にしてまとめたものが年次開発計画である。このうち、2019/20年度に始まったPMEPは、失業者に対する就業機会の提供を目的に掲げたプログラムであり、中央政府、州政府、地方政府にそれぞれ実行組織が設置されている。

#### 2.2.1.1 第15期5か年計画 (Fifteenth Periodic Plan)

第1章で言及した通り、国家計画委員会が策定した「第15期5か年計画」は、2019/20年～2023/24年の期間における、ネパールの経済・産業政策の基礎となっている。当該計画は、産業人材育成の重要性を謳っており、雇用促進と起業家養成を目的とする戦略とアクションプランが示されている。次頁の二つの表は、第15期5か年計画で設定された戦略とアクションプランを抜粋したものである。

表 7 第 15 期 5 か年計画の雇用促進戦略とアクションプラン

戦略	アクションプラン（産業人材育成と関連性の深い内容を抜粋）
1. 最低限の雇用保証に向けた雇用プログラムの地域レベルへの拡大	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. PMEP やその他プログラムの効果的な実施の確保</li> <li>2. 雇用と起業を促進するため、教育証明書を担保に最低金利で融資を行うサービスの拡大</li> <li>3. 労働・雇用に関する情報のデジタル化</li> <li>4. インフォーマルセクターの雇用のフォーマルセクターへの転換</li> </ol>
2. 労働・雇用に関する現行法の効果的な実施を確保し、社会的対話を通じた良好な労使関係の構築	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 海外雇用福祉基金（Foreign Employment Welfare Fund）に登録された労働者情報をスキル別に分類することを通じた効率化</li> <li>2. 政府と民間企業のパートナーシップによる労働者交流センター（Labour Exchange Centre）の設立</li> </ol>
3. 技術・職業教育、訓練、技能開発を通じた労働力の効率化	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働市場の需要に基づく、職業・技能開発トレーニングプログラムの開発・実施</li> <li>2. 海外雇用に向け必要となる訓練や試験を通じたスキルアップ</li> <li>3. 海外雇用から帰国したネパール人の知識・経験の認証</li> </ol>
4. 中央、州、地方の各層間の連携・調整を通じた労働力管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 政府による雇用関連情報の発信、並びに、能力開発プログラムの実施奨励</li> <li>2. 国内外の優れた事例を学ぶための、知識・経験交換センターの設立</li> </ol>
5. 海外雇用環境の整備	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 海外にいるネパール人労働者の権利・利益の保護と社会保障のための主要な派遣国との二国間労働協定の締結</li> <li>2. 目的地国にあるネパール人組織や雇用企業との連携確保</li> <li>3. 関連するすべてのステークホルダーを含む海外雇用協議会の設立</li> <li>4. 就労目的でインドに移住するネパール人に対する、ID カード発行、保健・福祉基金への加入に関する法的規制を実施</li> <li>5. 海外労働者の情報を記録・管理</li> </ol>
6. 国家雇用局の設立を通じた雇用機会の創出支援や関連機関間の調整	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国内労働者に関する情報を収集するための中央データシステム構築</li> <li>2. 求職者と国立技術訓練協議会（National Technical Training Council）の調整</li> <li>3. スキル開発トレーニングを通じた熟練技術人材の育成</li> </ol>

出所：第 15 期 5 か年計画

表 8 第 15 期 5 か年計画の起業家育成戦略とアクションプラン

戦略	アクションプラン（産業人材育成と関連性の深い内容を抜粋）
1. 若者の起業奨励に向けた中央・州・地方における政策、組織、法律、手続の整備	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 起業を奨励するための既存の政策・法律の変更</li> <li>2. 銀行をはじめとする金融機関の協力を得た金融ファンドの設立</li> <li>3. 起業家に必要な融資・ローンの提供に必要な手配の整備</li> <li>4. 起業関連プログラムや基金の戦略的な結び付け</li> </ol>
2. 民間、政府、非政府部門と連携した技能の特定、開発、活用	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 海外雇用者の帰国後のスキル、知識、経験を活用したビジネス立ち上げのための技術的・経済的支援の提供奨励</li> <li>2. 学校教育課程における実践的な職業カリキュラムの導入</li> </ol>
3. 伝統的な知識・技術と新技術・ビジネスとの結合を通じた起業促進	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性起業家の能力開発を目的としたプログラムの実施</li> <li>2. 障害者の技能・能力開発のためのプログラム企画</li> </ol>
4. 中小企業や起業家向けの金融アクセス確保	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 銀行や金融機関との連携を通じたソフトローンを始めとする新規事業立ち上げに必要なリソース提供</li> <li>2. 政府主導による、起業に向けたインフラ整備や奨励金の提供</li> </ol>

出所：第 15 期 5 か年計画

### 2.2.1.2 年次開発計画（Annual Development Plan for FY2019/20）

「第 15 期 5 か年計画」の年度毎の達成目標を示したものが「年次開発計画」である。2019/20 年度では、「Prime Minister Employment Program (PMEP)」の開始、「海外雇用委員会 (Foreign Employment Board)」や「職業スキル開発トレーニングアカデミー (Vocational and Skill Development Training Academy)」



の設置等の産業人材育成に関連する政策が提起され、実施に移されている。各政策の中身は、次項以降で詳述する。

2.2.1.3 Prime Minister Employment Program (PMEP)

PMEP は、国内の生産年齢層の雇用機会創出を目的として、労働雇用・社会保障省(MoLESS)の所掌プログラムとして2019年に始まった。対象は18歳～59歳のネパール人であり、雇用サービスセンターの地方への設置と「雇用管理情報システム(EMIS)」と呼ばれるデータ収集・活用システムの開発・活用を通じて、求職者と雇業者のマッチング実現を目指している。

雇用サービスセンターは、現在753箇所を設置されており、登録者のスキルや専門知識等に関する情報を基に、登録者に対して求人情報等を発信する一方、雇業者には労働市場に存在する人材情報の提供を行っている。帰国移民労働者についても同様の対応を行う仕組みとなっており、帰国移民労働者の技能・専門知識リストを作成し、関連産業とマッチングさせることで雇用推進を図っている。

これらの求職者と雇業者の情報を地方レベルで管理するために、「雇用管理情報システム(EMIS)」を開発している。一部の地方では、電力供給問題やネットワーク回線問題のため、データベースへの情報のアップロードは中央事務局がサポートする形で運用が始まっている。しかし、システムや制度、とりわけ求職者情報のデータベースが未整備な状態でプログラムを開始したため、現時点では年次開発計画で掲げる数値目標の達成には寄与していないと地元紙は評価している<sup>26</sup>。



出所：CESLAM 報告資料を基に作成

図 18 Prime Minister Employment Program (PMEP) の運用体制

2.3 関連法・規制

2.3.1 主要な関連法

産業人材育成に関連する法律には、2020年に導入された「The Industrial Enterprises Act」と2019年に導入された「The Foreign Investment and Technology Transfer Act」がある。いずれもネパール国内の産業振興・産業人材育成を目指す関連法令ではあるが、帰国移民労働者の技能、知識、技術的専門

<sup>26</sup> 出所：Editorial: A failed scheme, The Himalayan Times, published June 28<sup>th</sup>, 2019. <https://thehimalayantimes.com/opinion/editorial-a-failed-scheme>

知識の活用に関する規定は含まれていない。

### 2.3.1.1 The Industrial Enterprises Act

「The Industrial Enterprises Act」は、ネパールの産業部門を投資がしやすく、競争力のある環境にし、国内で利用可能な資源を有効活用することを通して雇用機会を促進することを目的として、2020年に制定された。産業人材育成に関連するのは、外国人労働力に関する規定であり、当該規定は、ネパール人の雇用を優先する内容で、後述する労働局(DoL)が監督官庁となっている。また、法律の実効性を担保するため、労働省は連邦政府、州政府、地方政府にそれぞれ責任を割り当てている。

表 9 The Industrial Enterprises Act の外国人労働力に関する規則

項目	内容
外国人労働力の規制に関連する規定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各産業で必要とされる人材は、まずネパール人から雇用することとする</li> <li>・ 企業は新聞広告その他の全国単位で必要となるスキル人材や管理人材を確保できなかった場合に限り、外国人労働力を雇うことができる</li> <li>・ 労働局の許可で外国人労働力は雇用されるが、最大5年を原則とする</li> <li>・ 外国人労働力を雇用される場合は、以下の点について事前に調査される               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業がネパール人の労働力を登用することを検討したか</li> <li>・ 必要とされるスキルを持つネパール人がいるか</li> <li>・ そもそも労働力が必要かどうか</li> </ul> </li> <li>・ 専門的な技術を要するポストに就いている外国人は、労働局の承認を得ることで、さらに2年間の再任が可能</li> <li>・ 外国籍の人材は、その報酬の70%を超えない範囲で、その報酬を兌換可能な外国通貨で本国に送還することができる</li> </ul>

出所：The Industrial Enterprises Act

### 2.3.1.2 The Foreign Investment and Technology Transfer Act

「The Foreign Investment and Technology Transfer Act」は、外国投資や技術移転がネパールの産業部門の発展を実現する上での重要な手段であると位置づけ、外国資本・技術・投資を誘致するための投資環境整備を目的として制定された。産業人材育成に関連する項目は、外国投資における特定業種・事業の制限にある。これは、外国資本から国内産業を保護する側面を持ち合わせている。

表 10 The Foreign Investment and Technology Transfer Act で外国資本が規制されている業種一覧

1.	養鶏、漁業、養蜂、果物、野菜、油糧種子、豆類種子、乳業、その他の第一次農業生産の分野
2.	家内工業、小工業
3.	個人向けサービス業（ヘアカット、仕立て屋、運転代行サービスなど）
4.	武器、弾薬、弾丸、火薬、爆発物、核・生物・化学兵器（N.B.C.）を製造する産業、原子エネルギーや放射性物質を製造する産業
5.	不動産業（建設業を除く）、小売業、社内クーリエサービス、ローカルケータリングサービス、両替商、送金サービス
6.	旅行代理店、観光に関わるガイド、トレッキング・登山ガイド、ホームステイを含む農村観光
7.	マスコミュニケーションメディア（新聞、ラジオ、テレビ、オンラインニュース）や各国語の映画のビジネス
8.	経営、会計、エンジニアリング、法律コンサルタントサービスおよび言語トレーニング、音楽トレーニング、コンピュータトレーニング
9.	外国人投資比率が51%以上のコンサルタント業

出所：The Foreign Investment and Technology Transfer Act 2019

## 2.4 関連団体・民間組織等

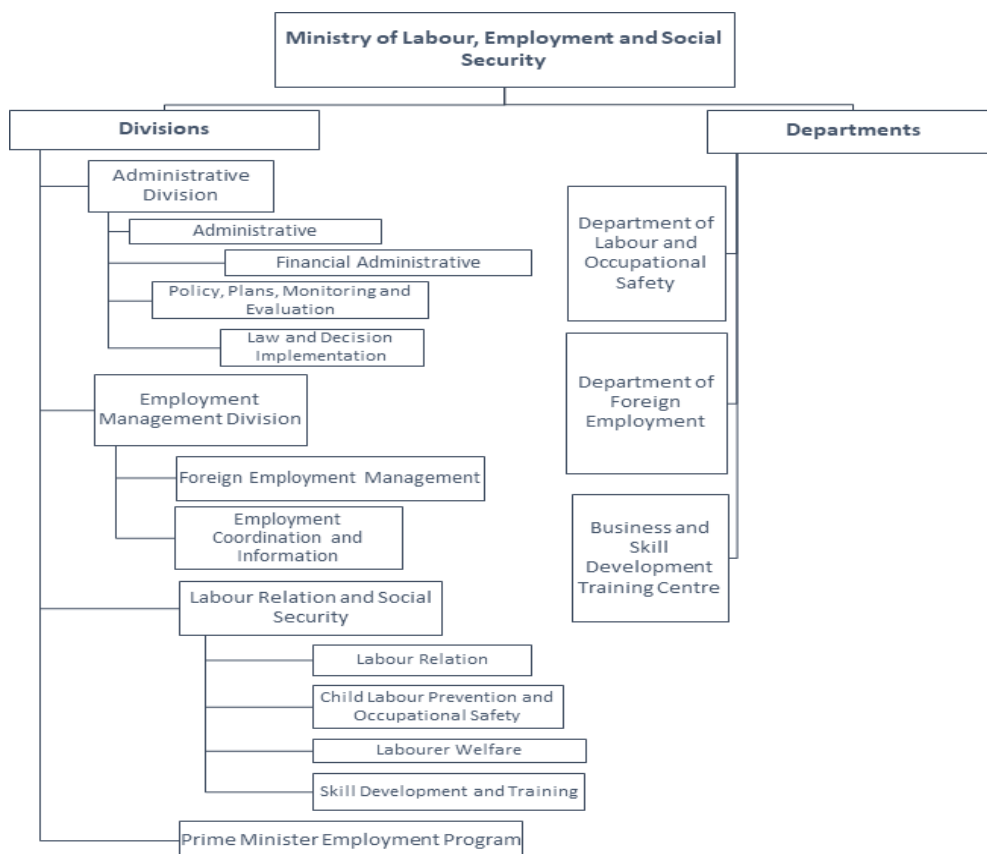
### 2.4.1 政府関連機関（中央省庁）

国の産業人材育成に関連する組織として、労働雇用・社会保障省（MoLESS）、労働安全局（DoLOS）、工業・商務・供給省（MoICS）、教育・科学技術省（MoEST）がある。特に、MoLESSは「人材の創出と管理、労働安全衛生の促進と児童労働の防止」を目的として設立されており、かつ、省、地区、自治体レベルで国内の労働力に関する情報を収集、管理、分析する担当省庁となっている。

#### 2.4.1.1 労働雇用・社会保障省（MoLESS）

MoLESSは2012年、当時の労働移動管理省より独立して設立された。MoLESSは労働雇用に関する政策、計画、プログラムにかかる組織体制、施行、調整、監視、評価を主務としており、海外移住労働全般に関する仕組みの構築や改善、開発にかかる役割を担っている。

近年の具体的な動きとしては、海外雇用法（2007年）の実行として、海外雇用に係る管理の高度化に向けた指示やマニュアルの策定を行っている他、海外雇用政策の一層の推進に向けた5か年国家戦略行動計画を策定した。2015年7月には、送り出し相手7か国について、“Free Visa, Free Ticket”政策を実施し、これらの国へのビザ、及び渡航に係る費用を就労エージェントが負担するものとする等、海外雇用の促進を図っている。なお、MoLESSの組織構造は下図の通りである。



出所：Ministry of Labour Employment and Social Security (MoLESS), 'Parichaya' (Introduction), accessed 21 December 2020. <http://moless.gov.np/>. (in Nepali)

図 19 労働雇用・社会保障省（MOLESS）の組織概要図

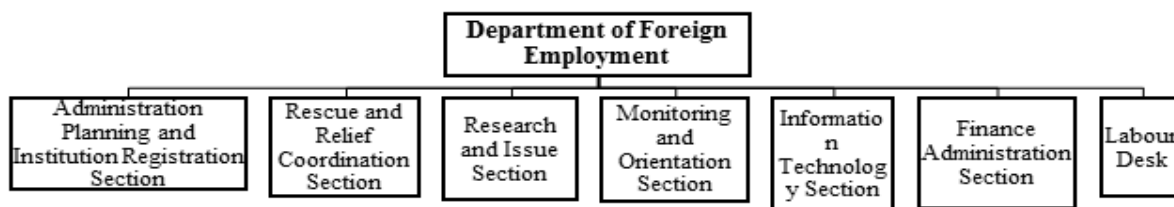
### 2.4.1.2 海外雇用局 (DoFE)

MoLESS の傘下であり、海外労働の促進と規制を主務とする主要組織が DoFE である。同局は、下図の組織構造で、海外労働者保護を目的とした海外雇用法 (2007 年)、2008 年規制、2012 年海外雇用指針を所管している。その所掌業務の中には、海外雇用が公正で良質な実施となるよう、就労エージェントやその他の関連サービス業に対する規制等も含まれている。

表 11 海外雇用局 (DoFE) の主な所掌業務

項目	内容
基本業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外雇用法 (2007)、2008 年規制、2012 年海外雇用指針にかかる施策の実施</li> <li>国内関連機関との連携により、海外労働者に係る二国間協定等を締結・管理</li> <li>海外移住労働や国際移民に関する調整や協力</li> </ul>
海外労働者保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外移住労働者に関連する事業者 (許可の発行、更新等) の管理</li> <li>海外移住労働者の斡旋、訓練、管理する団体の承認</li> <li>海外移住労働に関する苦情の登録、および登録された苦情に関する調査・起訴</li> <li>海外移住労働者に対する補償の調整</li> <li>送り出し相手国からの海外移住労働者の救出支援</li> <li>海外移住労働者の人権保護</li> </ul>

出所: MoLESS, Nepal Labour Migration Report 2020 (Kathmandu: MoLESS, 2020).



出所: Extracted from the website of DoFE on accessed 5 January 2021, <https://dofe.gov.np/Organization-Chart.aspx>

図 20 海外雇用局 (DoFE) の組織図

### 2.4.1.3 海外雇用委員会 (FEB)

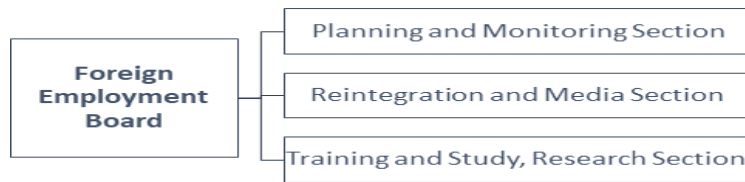
海外雇用法 (2007 年) に基づき、2008 年に設立された FEB は、海外雇用の促進活動、海外移住労働者の社会的保護と福祉の確保のための活動を行う組織である (組織構造は下図の通り)。また、同委員会は、海外雇用局と連携して、「出国前オリエンテーション訓練 (PDOT: Pre-Departure Orientation Training)」を移住労働者に提供する等、産業人材育成に関連する活動も行っている。

海外雇用委員会の活動内容は、多岐にわたっており、海外雇用人材は多くの接点を持つことになる。

表 12 海外雇用委員会 (FEB) の主な活動内容

項目	内容
海外雇用人材に直接関係する活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定の仕事の促進に係る情報の収集、編集、発行</li> <li>海外雇用基金の管理</li> <li>送り出し前のオリエンテーションとスキル訓練の実施</li> <li>海外就労中の各労働者の保護促進に向けた緊急接触の調整</li> <li>送り出し前のオリエンテーション訓練を提供する事業者登録のための資格規定の作成</li> <li>送り出し前のオリエンテーション訓練のカリキュラムの形成と認証</li> </ul>
政策提言等につながる活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際労働市場にかかる調査と新しい方向性の探索</li> <li>帰国労働者のスキルや資産、技術活用のためのプログラムの組織整備、実施、管理、評価</li> <li>海外労働者の安全、ディーセント確保に必要な短期・長期政策の策定、海外雇用法の実行に向けた包括的な調査の実施と政府への法改正の提案</li> <li>サービスにかかる料金や促進費用の確定にかかる政府へのアドバイス</li> </ul>

出所：MoLESS, Nepal Labour Migration Report 2020 (Kathmandu: MoLESS, 2020).



出所：MoLESS, Nepal Labour Migration Report 2020 (Kathmandu: MoLESS, 2020).

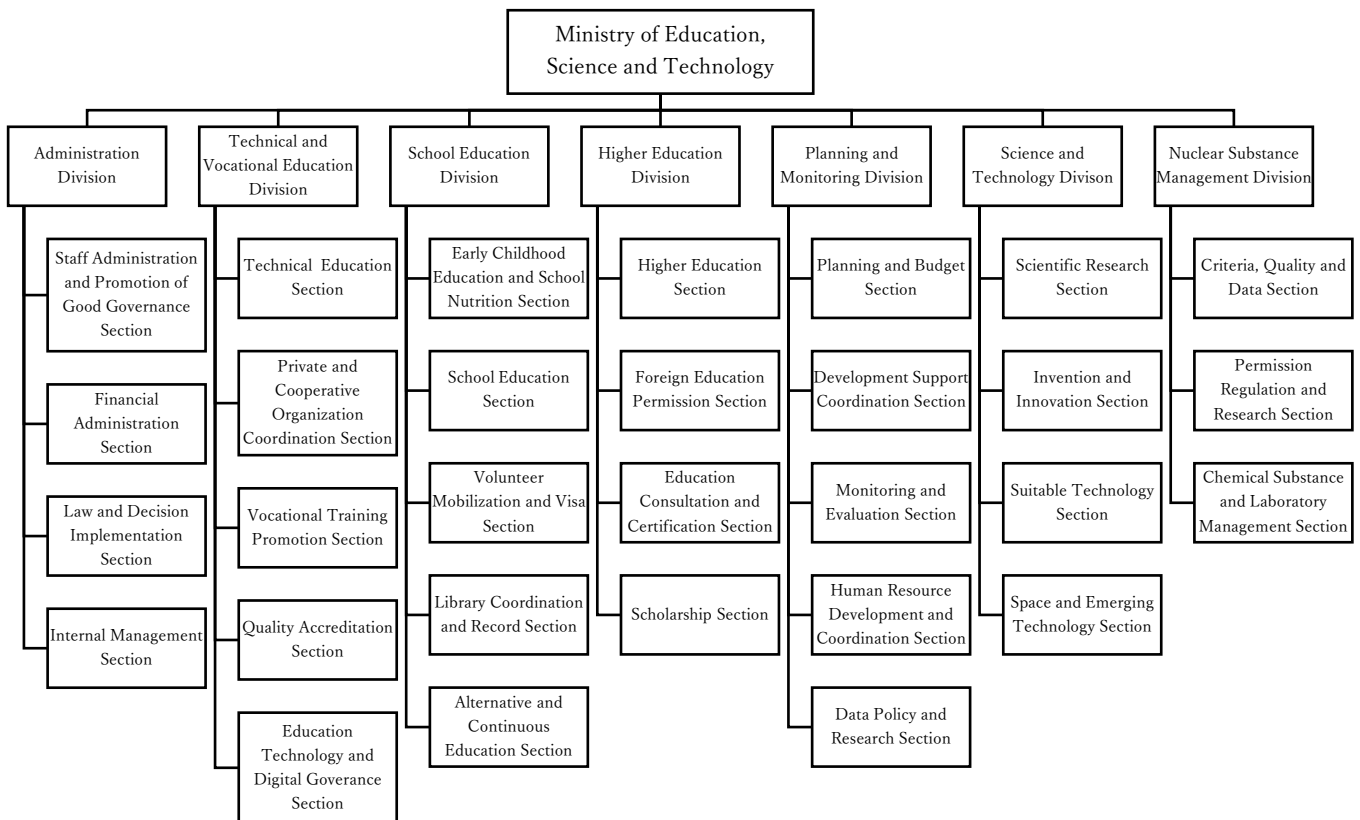
図 21 海外雇用委員会 (FEB) の組織構造

#### 2.4.1.4 労働安全局 (DoLOS)

DoLOS は、MoLESS 傘下であり、熟練した競争力のある人材の開発を担っている。産業・インフォーマルセクターの労働者のために、安全で健康的な労働環境を確保することを目的としている。

#### 2.4.1.5 教育・科学技術省 (MoEST)

MoEST は、教育セクターに関連する計画や政策を立案し、関係機関と連携して実施している。教育局が策定する学校教育関連の年間計画やプログラムの実施・監視のために、地区レベルの教育局との調整役を担うことも同省の役割である。産業人材育成に関連する取組としては、後述する技術教育・職業訓練評議会 (CTEVT) への予算配分権限を担っている点が挙げられる。なお、組織構造は下図の通りである。

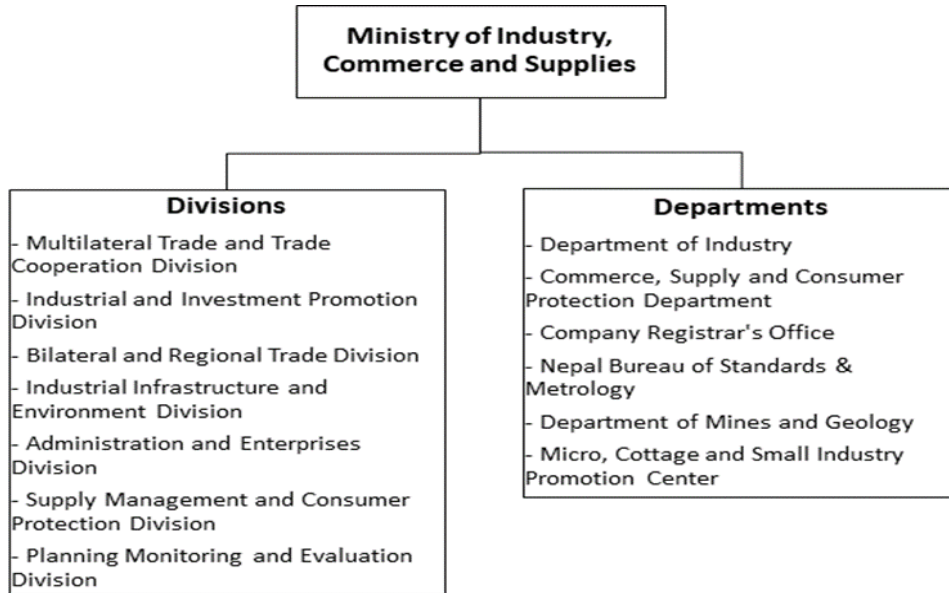


出所：Ministry of Education, Science and Technology, Nepal

図 22 教育・科学技術省 (MoEST) の組織構造

#### 2.4.1.6 工業・商務・供給省 (MoICS)

MoICS は、産業開発と投資促進に資する環境整備や、国内・二国間・地域貿易の促進・規制・円滑化、産業インフラの整備や知的財産権の保護を通じたネパール国内産業政策を担っているが、産業人材育成政策は、前項の MoEST の所掌業務であるため、行っていない。なお、MoICS の組織構造は以下の通り。



出所：Ministry of Industry, Commerce and Supplies, Nepal

図 23 工業・商務・供給省 (MoICS) の組織構造

## 2.4.2 政府関連機関（州政府）

### 2.4.2.1 概況

州政府は7つの省庁で編成されており、そのうち州の産業人材育成を担う組織は、社会開発省 (Ministry of Social Development: MoSD) である（組織図は下図の通り）。その他、雇用機会の創出や投資環境整備という観点では、産業・観光・森林・観光省 (Ministry of Industry, Tourism, Forest, and Environment: MoITFE) や州計画委員会がある。州計画委員会は、州内の農業省、社会開発省、産業省に対する産業人材育成政策の提言を行っているが、現状、海外雇用から帰国した人材を対象としたプログラムに関する言及や提言は行っていない。

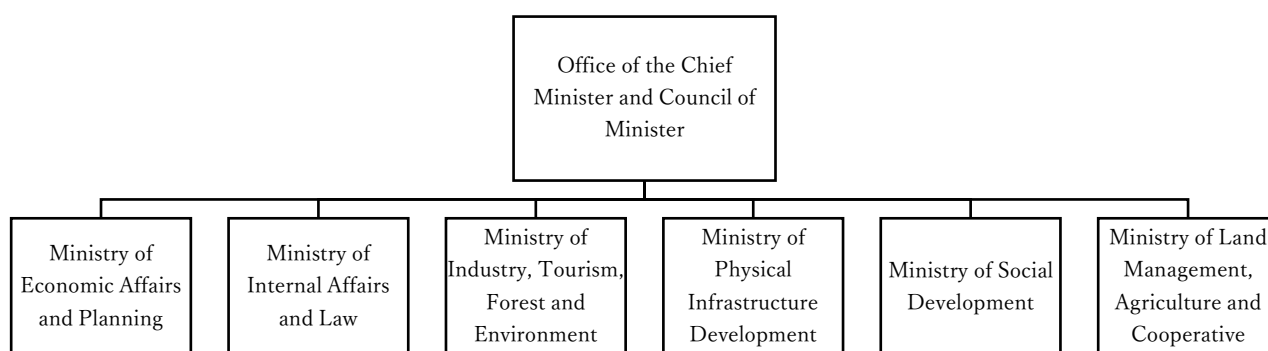


図 24 州政府の組織構造

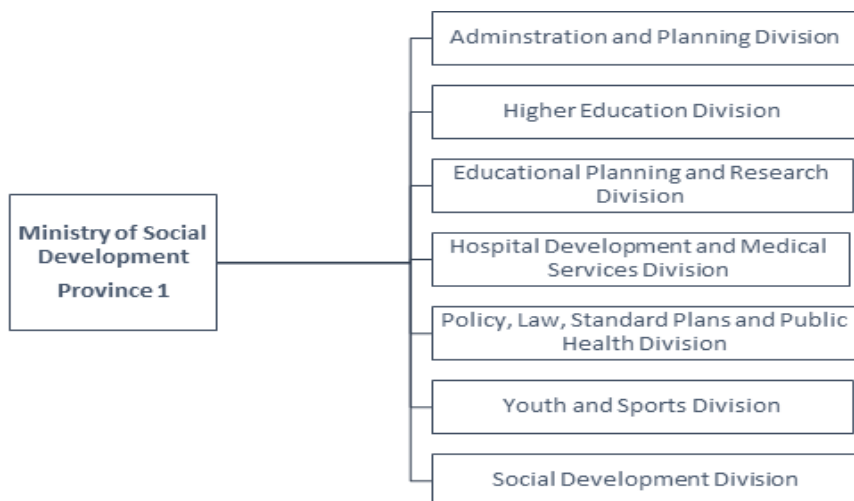
### 2.4.2.2 社会開発省（MoSD）

MoSD は、国内人材並びに帰国人材の人材開発、雇用の促進、産業の保護・育成を州レベルで実施する機関であり、主な役割としては「人材開発」「雇用と労働」「産業セクター」を担っている。

表 13 社会開発省（MoSD）の主な役割

項目	内容
人材開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 技術・職業訓練の策定・実施</li> <li>● 訓練カリキュラムや書籍等の教材の開発・制作・配布</li> <li>● 労働市場（州単位）での労働力需給の予測とそれに基づく教育計画の策定・実施</li> </ul>
雇用と労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 州内雇用促進に関する政策・計画・プログラムの策定・実施</li> <li>● 州内雇用促進のための法律の制定</li> </ul>
産業セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労使紛争の解決や労使関係の調整</li> <li>● 職場環境の保護、工場の管理・標準化</li> </ul>

出所: Ministry of Social Development, Nepal



出所：Ministry of Social Development, Nepal

図 25 社会開発省 (MoSD) の組織図

同省は、雇用と労働政策の一つとして、2019 年に労働者と雇用のマッチング機会のある「雇用フェア」を開催したが、次年度以降は開催されていない。同省へのインタビューによれば、雇用フェアの面接を経て採用に至ったケースはあったが、給与関連のトラブルが発生していることが確認されている。なお、雇用フェアの対象者が国内人材なのか帰国人材なのかも曖昧であった<sup>27</sup>。FY2020/21 では、帰国人材や起業家支援のために以下の二つの支援政策が提案されているが、いずれの支援政策も感染症対策に想定以上の費用が掛かったために、予算削減がなされて実行には移されていない。

- 1) スキームバンクの設置：MoSD の担当者が、若年失業者に対する経済的支援スキームとして何が望ましいかを、地域の人々と討議する。
- 2) COVID-19 対応：COVID-19 の影響で失業して、帰国した人材に対してソフトローンを 1 年間無利子で支援する政策。

#### 2.4.2.3 産業・観光・森林・環境省 (MoITFE)

MoITFE は、工業、商業・供給、観光、森林・水資源、環境・気候変動、科学技術の 6 分野の政策を州レベルで策定する機関であり、当該 6 分野における人材開発、雇用の促進、産業の保護・育成を担っている。なお、人材開発に関して言えば、実際上は社会開発省の所掌業務として捉えられている<sup>28</sup>。

<sup>27</sup> CESLAM が実施した MoSD (Province 1) へのヒアリングに基づく。

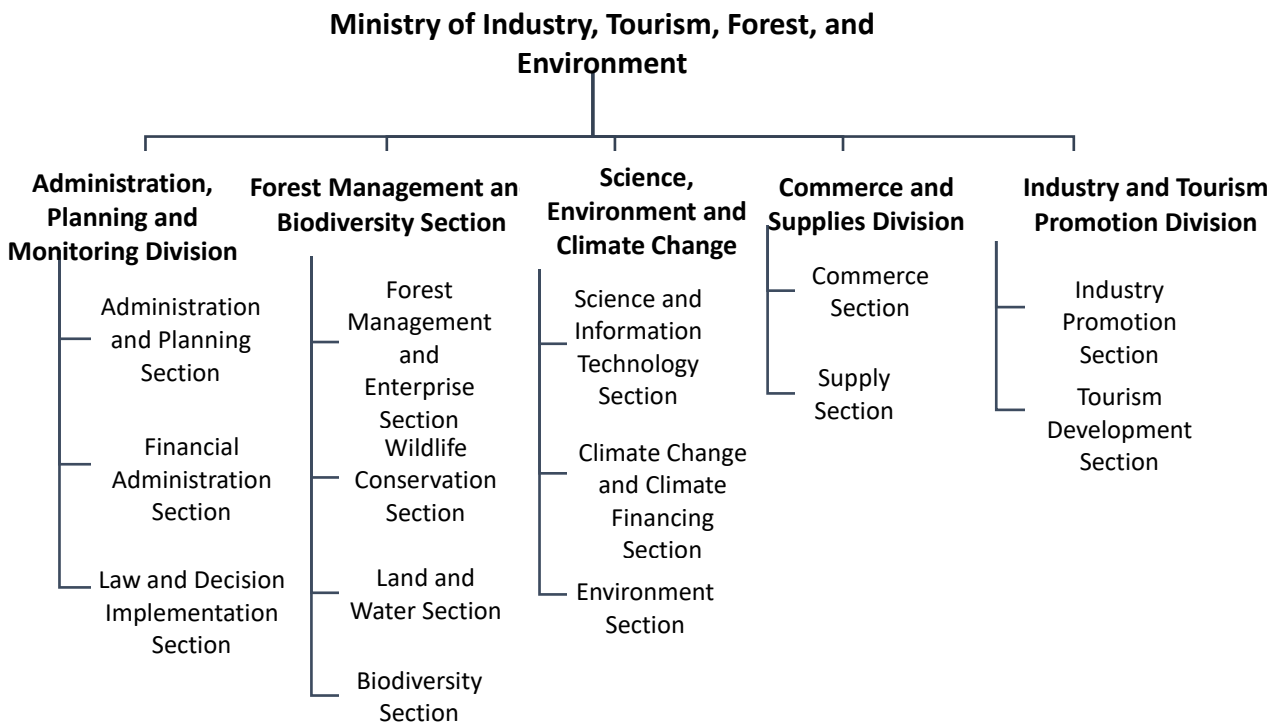
<sup>28</sup> CESLAM が実施した MoITFE (Province 1) へのヒアリングに基づく。



表 14 産業・観光・森林・環境省（ MoITFE ）の主な役割

項目	内容
人材開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>科学技術の発展に資するデータの収集、処理、調査や人材の育成と活用</li> </ul>
雇用と労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>関連技術の効果的な利用とネパール人労働者の活用</li> <li>起業家精神の養成</li> <li>自営業者のためのソフトローンや起業振興政策の実施</li> </ul>
産業セクター	<ul style="list-style-type: none"> <li>工業化に向けた一連の政策、法律、規則、計画の策定・実施</li> <li>産業部門のインフラ開発の計画策定</li> <li>工業地帯や特別経済地域の設定、運営、拡大</li> <li>工業製品の輸出促進</li> <li>許可証の発行や取消、産業振興政策の推進</li> <li>中小・零細産業の設立・振興のための政策・法律・規則の策定</li> </ul>

出所：Ministry of Industry, Tourism, Forest, and Environment, Nepal



出所：Ministry of Industry, Tourism, Forest, and Environment, Nepal

図 26 農業・観光・森林・環境省（MoITFE）の組織図

#### 2.4.2.4 州計画委員会

州計画委員会は、州の経済的繁栄や持続可能な開発を促進することを目的に設立されており、産業人材育成に関しては、起業家養成や技能開発訓練の拡充を上述の MoSD や MoITFE と協業して実施している。同委員会は、主に下記 5 つの機能を有しており、州の労働市場の需給に関する情報を収集して政策決定に活かしている。例えば、第一州 (Province 1) では、州計画委員会の提言に基づきマンモハン技術大学が設立された。委員会は、地場産業と連携したトライアルを実施するためのカリキュラム策定を担当し、人材開発面で一定の成果を収めている<sup>29</sup>。

<sup>29</sup> CESLAM が実施した Province 1 の州計画委員会へのヒアリングに基づく。

1. 長期計画と方針の策定
2. モニタリングと評価
3. 州と地方政府の調整
4. 研究・調査の実施
5. 各ステークホルダーとの調整・協議を通じた投資環境の整備

## 2.5 国際援助機関の支援動向

産業人材育成に関連する援助機関からの支援として、様々なプログラムが実施されてきた。これまでのところ、特に農業部門に関連する起業家精神の育成や農業金融融資を通じたセクター開発が目立つ。

### 2.5.1 世界銀行

ネパール政府と世界銀行は、2019年11月に「Prime Minister Employment Program (PMEP)」などのプログラムを含む雇用の可能性を広げるためのシステムやサービス強化を目的とした予算1億2,000万米ドルの「Youth Employment Transformation Initiative (YETI)」と呼ばれる5年間のプロジェクトの合意書に署名を行った。加えて2020年12月には、予算8,000万米ドルの農村企業・経済開発プロジェクト (REED) にも署名を行い、企業の促進を通じたネパールの農業セクターの発展やCOVID-19からの回復を図っている。

### 2.5.2 国連開発計画 (UNDP)

UNDPは、貧困緩和のための零細企業開発 (MEDPA) と呼ばれるプロジェクトのために、MoICSに技術支援を行っている。このプロジェクトは、オーストラリア外務貿易省 (DFAT) とネパール政府からも資金提供を受けている。

### 2.5.3 アメリカ合衆国国際開発庁 (USAID)

USAIDは、ネパールに対して、これまでに食糧安全保障、天然資源管理、健康と教育、民主主義とガバナンス、災害リスクの軽減とレジリエンス等のテーマで支援を行ってきた。またUSAIDは、世界銀行、UNICEF、ADB、欧州連合 (EU)、グローバル・パートナーシップ・フォー・エデュケーション (GPE)、JICA、フィンランド、ノルウェー等とともに、子どもたちに基礎教育へのアクセスと継続的な学習を促すための学校セクター開発プログラム (SSDP) を支援している。なお、COVID-19影響拡大を緩和するべく、2020年6月には550万ドルの新たな資金提供を発表しており、小規模事業者に対する財政支援策や被害の大きい自治体への緊急支援ニーズへの対応を行っている。

### 2.5.4 アジア開発銀行 (ADB)

ADBは、主に農村支援やインフラ開発メニューをネパールに提供している。2020年11月には、ネパールのトリブバン国際空港とゴータムブダ空港の能力向上のため、1億5,000万ドルの融資を行うことを承認した他、下表に示されるプロジェクトの実施を通して農業支援を行っている。

表 15 アジア開発銀行 (ADB) の支援プロジェクト

プロジェクト名	内容
農村企業融資プロジ	● 集団小規模農家や個人農家が所有している商用農作物ビジネスの振興と

エクト	融資を、小規模農家開発銀行（SFDB）を通して行う。 • 2019年に開始され、2025年に終了予定
食の安全と農業の商業化プロジェクト	• 農村開発と食糧安全保障を促進するためのガバナンス整備を行うプロジェクト。 • 2019年12月に開始され、2021年5月に終了予定

### 2.5.5 英国国際開発庁（DFID）

DFID は、Skills for Employment と呼ばれる雇用に向けたスキル開発支援プログラムを 2015 年から 2022 年までで実施する予定である。実施パートナーは、国際労働機関（ILO）の他、Practical Action, Coffey International Development、Helvetas Swiss Intercooperation and Louis Berger Group が挙げられる。

### 2.5.6 ドイツ国際協力公社（GIZ）

GIZ は、持続可能な経済発展、再生可能エネルギーの効率化、保健の 3 つの主要分野でネパールを支援している。現在は「保健セクター支援プログラム」が実施されており、特定の地区や自治体における住民の保健サービスへの公平なアクセスを目指している。また、ネパールの特定地区のバリューチェーンや州レベルでの地域経済開発のための枠組み条件を改善することを目的として、地方・州経済開発（LPED）が 2019 年 6 月から 2022 年 5 月まで実施される見通しである。

### 2.5.7 スイス開発協力庁（SDC）

SDC は、民主主義の発展を通じた公正な社会経済発展の促進、雇用創出と所得増進、移住関連リスクの軽減という大きく 3 つの主要分野に重点を置いて取組を行っている。SDC の下では、先に挙げた CTEVT のプログラム実施を支援するほか、「Safer Migration Project (SaMi)」と呼ばれる、包括的にネパール人の海外移住及び海外からの帰国を支援するプロジェクトの支援も行っている。SaMi は、海外移住予定者の教育や送出手続支援、帰国後のケアを含む広範な機能を有するため、各詳細は本稿 6 章以降に記載する。

表 16 Safer Migration Project (SaMi) の概要

項目	内容
SaMi の対象範囲と実施主体	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 移住労働者（移住検討段階、移住中、帰国後）及びその家族を対象</li> <li>● カトマンズを含む 39 地域を対象</li> <li>● MoLESS と Helvetas（スイス開発団体）の協同により実施</li> </ul>
今後の重点分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 下記 5 つの分野に取り組む               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 情報へのアクセス                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 移民リソースセンター (MRC) を開発して、移住者の情報収集、管理、活用を行う</li> </ul> </li> <li>2) スキルへのアクセス                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 海外雇用委員会 (FEB) に認定されたカリキュラムを使って、出国前の 1 か月間にわたって無料のスキルトレーニングを提供する</li> </ul> </li> <li>3) 司法へのアクセス                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 目的地国での詐欺や搾取に対する法的サポートを提供する</li> </ul> </li> <li>4) 精神的サポート                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 移住に伴う精神的・社会的なストレスに対するサポートを、訓練されたカウンセラーが、移住者並びにその家族に提供する</li> </ul> </li> <li>5) 金融リテラシー                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 移住労働者から送金されたお金を計画的に管理できるように、特に村に居住する女性向けにトレーニングをする</li> </ul> </li> </ol> </li> </ul>

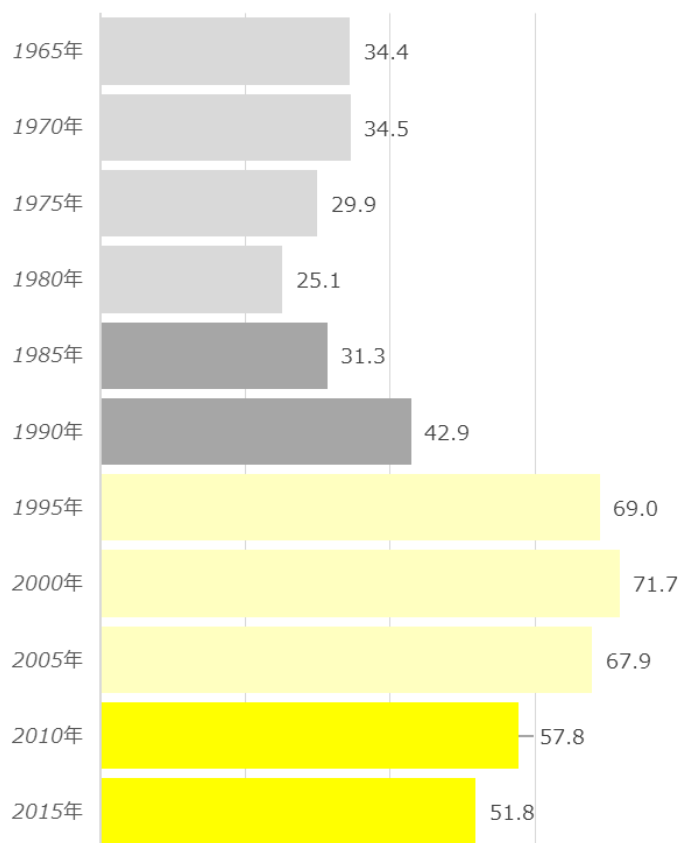
出所：Helvetas Nepal, Learnings from The Safer Migration Project Phase II (2013 - 2018) (Kathmandu: SaMi/Helvetas Nepal, 2019), 8

### 3章 ネパールの移民労働の概要

#### 3.1 移民労働の動向

##### 3.1.1 ネパール人移民労働者数の変遷

ネパール人移民労働者数の変遷を見ると、2000年まで増加し、その後は減少傾向に転じている。2000年までの増加の背景は、グローバル経済の進展や新興国・湾岸諸国の経済成長に伴う移民労働者の需要増加、及び出稼ぎ先の多様化が挙げられる。2000年にはこれらの傾向に加え民主化運動、内戦、ゼネストなどの国内政情不安を理由とする海外就労希望者の増加を背景に、移民労働者数は71.7万人に達した。また、この時期に情報技術の発展に伴い、移民労働に関する情報収集や手続きが簡易化されたこと、MoLESSがFree VISA, Free Ticketの政策として、移民労働を推奨したことも、移民労働者の増加を後押ししている。しかし、2000年以降は、リーマンショック、石油価格下落などの影響によりグローバル経済成長が停滞したこと、ネパール国内の政治・経済が連邦制への移行に伴い安定化したことを受けて、国内で雇用機会を求める人が増え、移民労働者数が頭打ちの傾向となり、移民労働者数は50万人台まで減少した。



出所：ネパール統計データより調査団作成

図 27 ネパール人移民労働者数（1965～2015年） 単位：万人

##### 3.1.2 ネパール移民労働者の行先

移民労働の行先としては、その移住手続きの難易度と国の移民受入方針より分類すると以下の①～

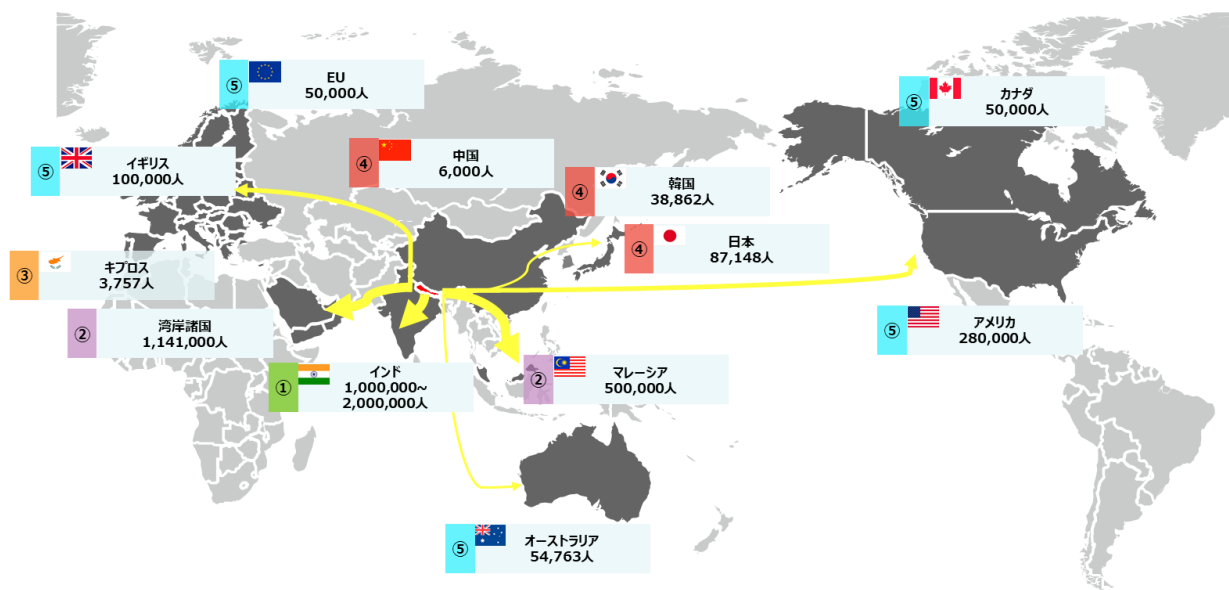
⑤があり、それぞれの特徴は下表の通りである。

表 17 移民労働の行先の類型化と主な特徴

	①インド	②湾岸諸国 + マレーシア	③移民労働率が高い国 (②・⑤を除く)	④移民労働率が低い国 (②・⑤を除く)	⑤英語圏先進国
主な 受入国	インド	カタール、サウジアラ ビア、UAE、クウェー ト、バーレーン、オマ ーン、マレーシア	ヨルダン、キプロス、 イスラエル、マカオ、 モルディブ、マルタ、 セイシェル等	日本、韓国、中国、 ポーランド、ルーマニ ア、ドイツ等	米国、カナダ、英国、 豪州、ニュージーラン ド等
規 模	統計対象外。実数不明	年数千人～数十万人規 模	年数百人～数千人規模	年数百人～数千人規模	年間数十人～数百人規 模
特 徴	・国境自由往来	・移住手続きのハード ルが低い ・外国人労働者を積極 的に受入れている ・外国人労働者に産業 が大きく依存	・移住手続きのハード ルが比較的低い ・外国人労働者を積極 的に受入れている	・移住の手続き・言語 のハードルがある ・外国人労働者を近年 積極的に受入れている	・移住の手続き・言語 のハードルがある ・外国人労働者の受入 に消極的である
職種 ・ スキル	・多様な職種	・建設土木(湾岸諸国) ・製造(マレーシア) ・低スキル・低賃金	・特定職種が主流 -縫製(ヨルダン) -介護(キプロス) -観光(モルディブ) ・女性が多い場合あり -ヨルダン -キプロス -イスラエル	・多様な職種 (高度人材を含む) ・語学要の場合あり -韓国：EPS -日本：特定技能等	・高学歴者が多い (例：米国への移民中 41%大卒以上が:2015)

出所：各種情報より調査団作成

国別の在外ネパール人数を見ると、「①インド」や「②湾岸諸国+マレーシア」が多い一方で、日本を含む「④移民労働率が低い国」に住んでいるネパール人は他国に比べて相対的に少ない。



出所：Migration in Nepal A COUNTRY PROFILE 2019

表 18 国別在外ネパール人数<sup>30</sup>

### 3.2 移民労働関連政策

#### 3.2.1 関連する基本計画

移民労働に関連する基本計画として、「第7期5か年計画」（1985-1990年）が挙げられる。「第7期5か年計画」において、移民労働は国内の失業・貧困問題と関連付けられ、国の開発計画の成果指標の一つとして位置付けられた。また、移民労働プロセスを管理する必要性や、移民労働者の情報収集を行う必要性が明記されるなど、労働者の権利を保護する必要性が認識されている。その後の「第9期5か年計画」（1997-2002年）においては、移民労働は失業・貧困問題と明確に紐づけられ、移民労働を通じた雇用の創出と貧困の軽減が必要であると言及された。また、その実現のために、移民労働に関する制度の整備、及び、移民労働向け人的資源の開発が重要であるとされた。その後の「第10期5か年計画」（2003-2008年）では、海外雇用の拡大が目的として明記され、海外雇用促進ツアーを10回行い、若者55万人を海外に送り出すことが定量的な目標として設定されるなど、海外雇用の促進が各種政策（金融政策、若者の政策、女性の政策、人的資源開発の政策など）において目標達成手段として位置付けられるようになる。その後の「第15期5か年計画」では前述の通り、職業訓練や試験を通じたスキルアップや、帰国した人材の知識や経験の認証など、移民労働の質的向上が進められている。

##### 3.2.1.1 政策・制度

移民労働に関する政策・制度としては、1981年には「人材の創出と管理、労働安全衛生の促進と児童労働の防止」を目的とする労働雇用・社会保障省（MoLESS）が設立されたのち、1985年に「海外雇用法」がインド以外の海外への労働力送出しを増加させることを目的として制定され、移民労働の制度的基盤が整備された。具体的には、移民労働の仲介事業が認可制とされたことに加え、移民労働者として海

<sup>30</sup> EU、湾岸諸国については同出所より、該当国の合計値にて概算値を掲載。インドについては各種データより概算値を掲載。

外で働くためには政府の承認が必要であると規定された。その後、この「海外雇用法」が期待された成果を実現できていないことが問題となり、移民労働の政策・制度の改善が進められ、「海外雇用法（改正）」（1992年）、「海外雇用法（改正）」（1998年）、「海外雇用規則」（1999年）、「国家労働政策」（1999年）、「海外雇用法（改正）」（2007年）の通り次々と海外雇用関連の政策・規則が改正・新設されることとなった。

具体的な内容としては、「海外雇用法（改正）」（1992年）と「海外雇用法（改正）」（1998年）では、移民労働プロセスの改善が進められ、1992年の改正では、移民労働プロセスをより適切に管理するため、渡航承認後4か月以内の渡航が義務付けられたほか、移民労働事業認可の移転が禁止された。さらに、1998年の改正では、移民労働プロセスをより開かれたものにするため、移民労働者の選定プロセスの透明化や海外雇用事業認可の基準緩和などが決定された。またその後の、「海外雇用法（改正）」（1998年）を具体的な政策に落とし込むため、「海外雇用規則」（1999年）が制定された。「国家労働政策」（1999年）では、移民労働者の権利や安全を保護すると同時に、移民労働をより容易にするための仕組みや構造が強化された。具体的には、労働、財務、計画委員会、海外雇用企業組織を含む様々な政府機関が参加するハイレベルアドバイザリー会議が形成されたことに加え、民間部門からの参画を含む海外雇用促進を目指した海外雇用制度が確立された。その後、移民労働者の権利保護、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の推進、就労エージェントの規制を目的に「海外雇用法（改正）」（2007年）が制定され、海外雇用を所管する海外雇用局（Department of Foreign Employment: DoFE）、海外労働者の社会的保護を主務とする海外雇用委員会（Foreign Employment Board）、海外雇用裁判所（Foreign Employment Tribunal）などの行政組織が整備された。また、移民労働者の支援のため、受入国所在のネパール大使館に労働官（Labour attaché）が配置されるようになる。更に、海外雇用促進委員会の下に移住労働者福祉基金（The Migrant Workers' Welfare Fund）が創設され、カトマンズ国際空港にて労働デスクが設置された。なお、「海外雇用法（改正）」（2007年）は現在においても、ネパールの移民労働者送出しに関する基本的な法律として位置付けられる。連邦制移行後には、国内の経済・政治の安定から求められる移民労働者の性質も変化し、移民労働の質や安全の担保が重要視されるようになり、移民労働の質的向上を目指す政策が打ち出されることになる。具体的には、「海外雇用政策」（2012年）においては、労働者の安全保護を最重要課題とし、海外移住労働プロセス全般の単純化、透明化、組織化、安全性向上、また、女性の移住労働を促進すると同時に、ハラスメントや経済的搾取への対応の必要性を謳っている



### 3.3 移民労働に関する二国間・多国間協定

#### 3.3.1 二国間協定

ネパールは安全で効果的な移民労働を実現するため、下表の通り、送出国と二国間協定等を締結している。詳細については、事項以降にて説明する。

表 19 ネパールと二国間協定等を締結した海外就労国

海外就労国	締結年	二国間協定等
1. 日本	2003年／2019年	JITCO 合意書／特定技能に係る協力覚書 (MOC)
2. 韓国	2007年	協力覚書 (MOU)
3. マレーシア	2018年	協力覚書 (MOU)
4. カタール	2005年／2008年	2 国間労働協定 (BLA)
5. UAE	2007年／2019年	協力覚書 (MOU)
6. パーレーン	2008年	協力覚書 (MOU)
7. ヨルダン	2017年	2 国間労働協定
8. モーリシャス	2019年	協力覚書 (MOU)

出所：各種情報より調査団作成

##### 3.3.1.1 日本

日本とは、移民労働の二国間協定が 2 つ結ばれている。1 つ目に、2003 年に公益財団法人国際人材協力機構 (JITCO) とネパール政府の間で技能実習制度の実施に関する合意文書 (R/D) が締結された。技能実習制度では、技術や知識の移転を通じた母国の産業振興を目的に、85 の職種について最長 5 年間、労働者の受入が行われる<sup>31</sup>。2 つ目に、2019 年に日本政府とネパール政府の間で特定技能制度の実施に関する協力覚書 (MOC) <sup>32</sup>が締結された。特定技能制度では、日本の人手不足解消を目的に、14 分野において一定の専門性・技能を有し即戦力となる労働者の受入が行われる。

##### 3.3.1.2 韓国

韓国とは、2007 年に雇用許可制 (EPS) に関する覚書 (MOU) が締結された。EPS では、移民労働者の活用による韓国経済の強化を目的に<sup>33</sup>、最長 4 年 10 か月 (2 度滞在すれば合計で 9 年 8 カ月) <sup>34</sup>、非専門人材の受入が行われる。特徴として、送出国と受入の手続きを原則として国 (送出国政府・韓国政府) が行うとしている。民間の仲介業者を排除することにより、悪徳仲介業者による人権侵害を防止し、移民労働者の安全を強化している。EPS は国際的に高く評価されており、2011 年には国連公共サービス賞 (United Nations Public Service Awards) を受賞した。

##### 3.3.1.3 マレーシア

マレーシアとは、2018 年に移民労働者の還流 (送出国・受入・帰国) プロセスに関する覚書 (MOU) が締結された。特徴として、渡航に伴う諸費用 (仲介費用、往復航空券、ビザ費用、健康診断費用など) を受入機関が負担することとなり、ネパール人労働者の負担が軽減された。

<sup>31</sup> JITCO 「技能実習制度の職種・作業について」 <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/occupation.html>

<sup>32</sup> 外務省 「プレスリリース」 [https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4\\_007247.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_007247.html)

<sup>33</sup> Kim, Ji, Min. (2015) The Republic of Korea's Employment Permit System (EPS): Background and Rapid Assessment

[https://www.researchgate.net/publication/274078018\\_The\\_Republic\\_of\\_Korea%27s\\_Employment\\_Permit\\_System\\_EPS\\_Background\\_and\\_Rapid\\_Assessment](https://www.researchgate.net/publication/274078018_The_Republic_of_Korea%27s_Employment_Permit_System_EPS_Background_and_Rapid_Assessment)

<sup>34</sup> 東洋大学アジア文化研究所 「韓国の「雇用許可制 (EPS)」の帰還労働者がもたらす波及効果についての研究」 (2019)

#### 3.3.1.4 湾岸諸国（カタール・UAE・バーレーン等）

カタールとは、2005年に労働に関する二国間労働協約（BLA）が締結され、2008年に改正された。労働協定の目的として、カタールにおける移民労働者の安全強化と、ネパールにおける送出しの管理が挙げられている<sup>35</sup>。本協定に基づき、カタールでは移民労働者の安全強化に向けた制度改革が行われた。同時に、ネパールでは送出しの管理を強化するため、健康診断やパスポートの取得支援や、カタールでの移民労働に関する情報発信が行われるようになった。

UAEとは、2005年に労働協定に関する覚書（MOU）が締結されたが、移民労働者の権利保護に関する取決めが不十分であったため、2019年に改正された<sup>36</sup>。具体的には、2019年の改正版では、雇用契約時に業務内容や給与など待遇を明記することや、給与を遅延なく支払うことなどを義務付けることが明記された<sup>37</sup>。また、受入機関が渡航に伴う諸費用（仲介費用、往復航空券、ビザ費用、健康診断費用など）を負担することが明記され、移民労働者の負担が軽減された<sup>38</sup>。

バーレーンとは、2008年に労働協定に関する覚書（MOU）が締結された。特徴として、労働の分野だけでなく、職業訓練の分野でも協力が行われることが規定された。具体的には、両国の労働市場に関するデータを交換し、両国の市場ニーズに適した職業訓練計画を協力して策定することが定められた。

#### 3.3.1.5 その他（ヨルダン・モーリシャス）

ヨルダンとは、2017年に労働に関する二国間労働協約（BLA）が締結された。湾岸諸国と締結された労働協定と同様、労働者の保護に関する取決めが規定されている。特徴としては、縫製分野における女性労働者の受入れを想定して、女性労働者の保護に関する取決めが詳細に行われている<sup>39</sup>。例えば、女性労働者に医療ケアを提供することや、独立した部屋を用意することが義務付けられている<sup>40</sup>。

モーリシャスとは、2019年に労働協定に関する覚書（MOU）が締結された。特徴として、ホテルや製造業など特定職種の受入を想定している<sup>41</sup>。

### 3.3.2 国際的な枠組み

ネパールは送出し国やその他受入国と意見交換をする場として、国際的な枠組みに参加している。代表的なものとして、「Colombo Process (CP)」「Abu Dhabi Dialogue (ADD)」「Global Forum on Migration and Development (GFMD)」が挙げられる。詳細について以下に説明する。

#### 3.3.2.1 Colombo Process (CP)

CPはアジア地域における移民労働管理の改善に向けて、送出国12か国により2003年に発足した。ア

<sup>35</sup> 在カタール・ネパール大使館「Bilateral Relations」<https://qa.nepalembassy.gov.np/bilateral-relations/>

<sup>36</sup> The Kathmandu Post, “Labour agreement with UAE soon.”

<https://kathmandupost.com/national/2017/11/25/labour-agreement-with-uae-soon>

<sup>37</sup> CESLAM, Bilateral Arrangements. <https://www.ceslam.org/governance/bilateral-arrangements>

<sup>38</sup> CESLAM, Bilateral Arrangements. <https://www.ceslam.org/governance/bilateral-arrangements>

<sup>39</sup> CESLAM, Bilateral Arrangements. <https://www.ceslam.org/governance/bilateral-arrangements>

<sup>40</sup> UNESCWA, Migration Policies in the Arab Region <https://migrationpolicy.unescwa.org/node/3624>

<sup>41</sup> My República, “Nepal and Mauritius sign MoU on labor pact.”

<https://myrepublica.nagariknetwork.com/news/nepal-and-mauritius-sign-mou-on-labor-pact/>

フガニスタン、バングラデッシュ、カンボジア、中国、インド、インドネシア、ネパール、パキスタン、フィリピン、スリランカ、タイ、ベトナムが加盟しており、アドバイザーとして国際移住機関（IOM）が参加している。非公式な国際会議体であり、法的拘束力はないものの、下記4点を目的としている<sup>42</sup>。

- ・ 海外労働に関する経験、教訓、ベストプラクティスを共有する。
- ・ 海外労働者、送出国、受入国が抱える課題について協議し、海外労働者（特に脆弱な労働者）の生活の質改善に向けた具体的な施策を提供する。
- ・ 海外労働を活用して開発目標を達成し、受入国との協議を促進する。
- ・ 海外労働に関する取組を観測・評価し、次の活動を検討する。

### 3.3.2.2 Abu Dhabi Dialogue (ADD)

ADDはCP加盟国と受入先である湾岸諸国との間の協議機関として2008年に発足した。送出国としてアフガニスタン、バングラデッシュ、インド、インドネシア、ネパール、パキスタン、フィリピン、スリランカ、タイ、ベトナムの10カ国、受入国としてバーレーン、クウェート、マレーシア、オマーン、カタール、サウジアラビア、UAEの7カ国が加盟しており、オブザーバーとして国際移住機関（IOM）、MFA（Migrant Forum in Asia）、スイスが参加している。ADDでは安全な海外労働の実現に向けた協議が行われると同時に、以下4つのプログラムが実施されている<sup>43</sup>。

- ・ 道徳的な労働者募集プログラム
- ・ スキル認証プログラム
- ・ 情報提供/オリエンテーションプログラム
- ・ テクノロジーを活用した移民労働促進プログラム

### 3.3.2.3 Global Forum on Migration and Development (GFMD)

GFMDは前国連事務総長のコフィ・アナン氏のイニシアチブで2007年に設立された。193カ国が加盟しており、毎年各国の政策担当者や国際機関が集まるサミット会合が開催される。サミット会合では、移民労働の分野で国際的に重要とされているテーマに加え、開催国が設定したテーマについて議論される。

---

<sup>42</sup> IOM, Colombo Process.

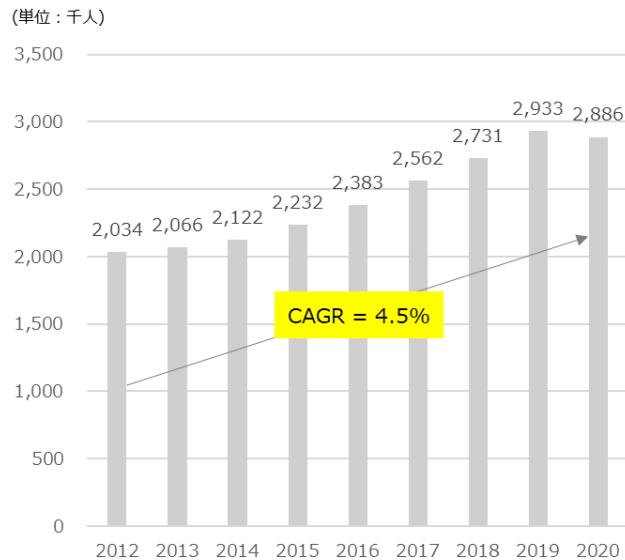
<https://www.iom.int/regional-consultative-process-overseas-employment-and-contractual-labour-countries-origin-asia>

<sup>43</sup> Abu Dhabi Dialogue, <http://abudhabidialogue.org.ae/projects>

## 4章 我が国の外国人労働者受入の概要

### 4.1 外国人労働者の動向

短期滞在者を除く在留外国人の数は年平均成長率（CAGR）4.5%で伸びており、2012年は約203万人だったのに対し、2019年は約293万人まで増加した。COVID19の影響で2020年に在留外国人の数は約5万人減少したものの、依然として約289万人の外国人が日本に在留している。

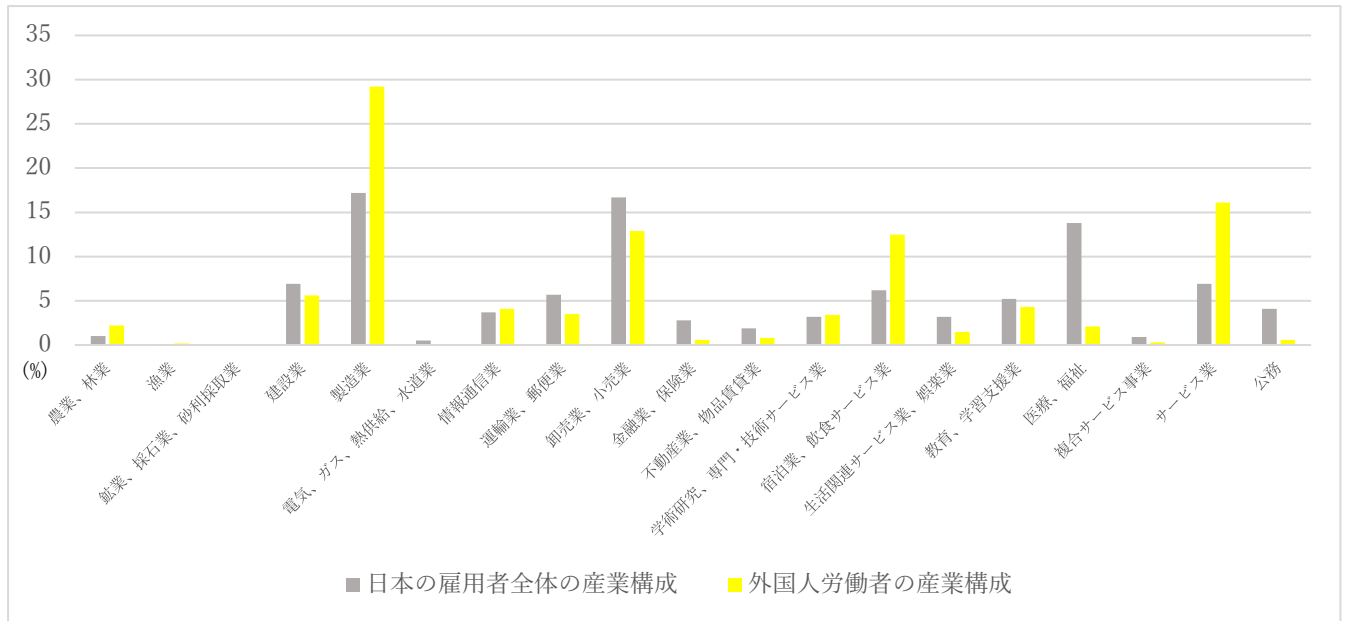


出所：在留外国人統計（出入国在留管理庁）データより調査団作成

図 28 外国人の受入動向(2012-2020年)

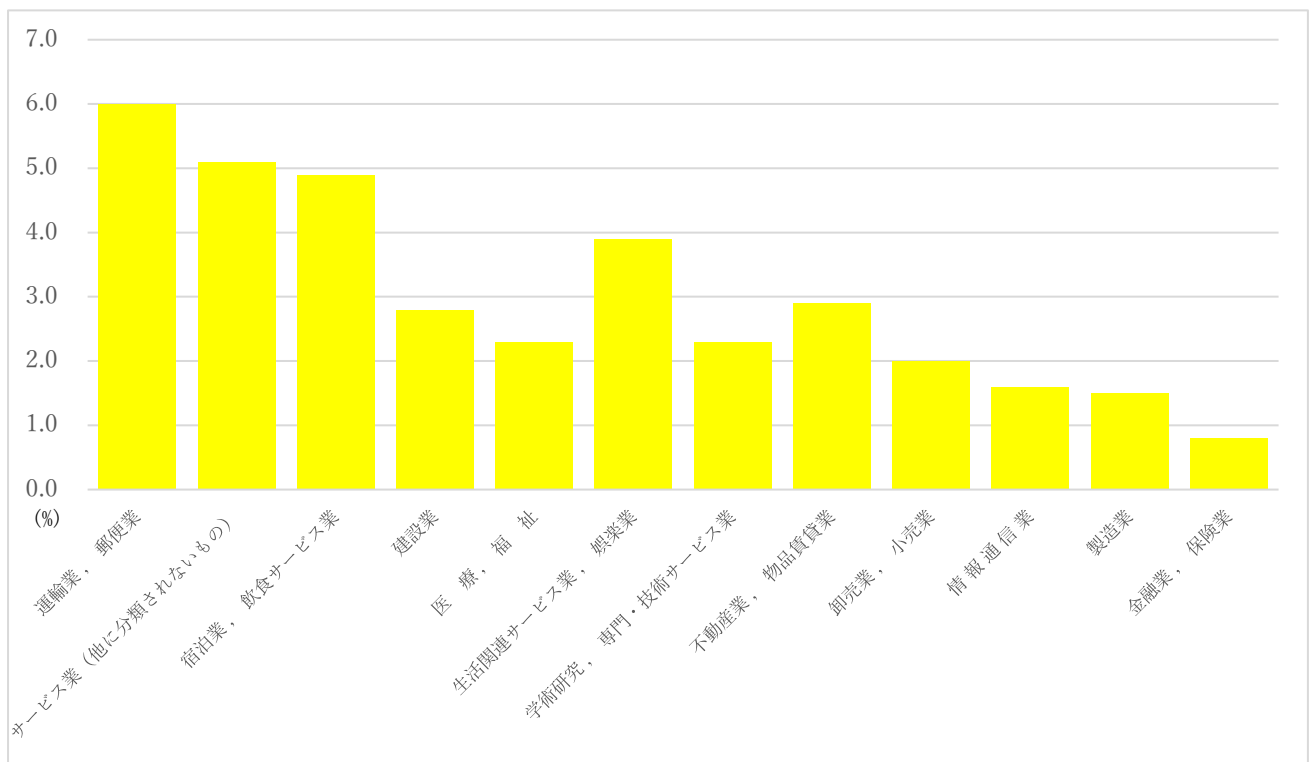
#### 4.1.1 在留資格別の外国人受入動向

日本における労働人口は日本人と外国人で産業によって状況が異なっている。現在日本で働く外国人が多く従事している産業は製造業、サービス業（人材派遣業含む）、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業が多い。その中でも特に人手不足とされている業界としては運輸業・郵便業、サービス業、宿泊・飲食サービス業が挙げられる。



出所：労働力調査、外国人雇用状況の届出調査（2019）

図 29 外国人労働者の産業構成比<sup>44</sup>



出所：労働経済動向調査（2019）

図 30 欠員率<sup>45</sup>

日本における在留資格は大きく4つに分別される。その中で、下表に示す通り、「就労が認められる在

<sup>44</sup> 外国人労働者の産業構成比=特定産業に従事している外国人労働者数/外国人労働者の総数×100 (%)

<sup>45</sup> 欠員率=未充足求人数/6月末日現在の常用労働者数×100 (%)

留資格」、「就労可否が指定される活動のある在留資格」、「身分・地位に基づく在留資格」については就労が認められている一方、「就労が認められない在留資格」については原則就労不可となっている。なお、「就労が認められない在留資格」についても資格外活動許可を受けることによって1週間のうち28時間を上限とした就労が可能となる。

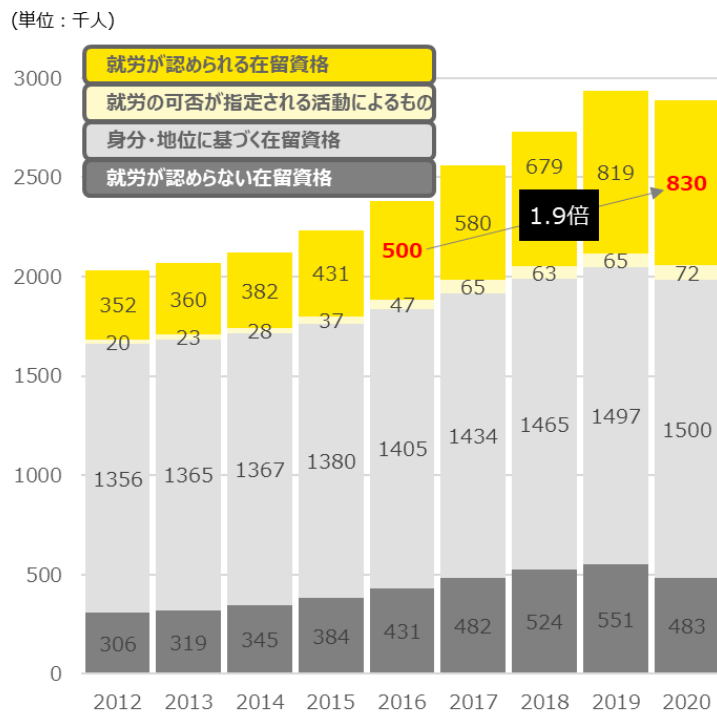
表 20 在留資格別就労可否

種別	就労可否	在留資格
就労が認められる在留資格	○	技能、特定技能、技能実習、高度専門職、経営・管理、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、法律・会計業務、医療、研究、教育、工業
就労可否が指定される活動のある在留資格	○	特定活動（外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等）
身分・地位に基づく在留資格	○	永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者
就労が認められない在留資格	×（※）	留学、研修、家族滞在、文化活動、短期滞在

※資格外活動許可を受けた場合は1週間の上限を28時間として就労が可能

出所：各在留資格に関する説明資料（web）より調査団作成

在留資格別の外国人受入動向を見ると、「就労が認められる在留資格」を有する人口が特に増加傾向にあることが分かる。2020年時点における就労可能な在留外国人は830万人を超え、2015年比の約1.9倍であり、他の在留資格の区分と比べて最も高い増加率を示している。



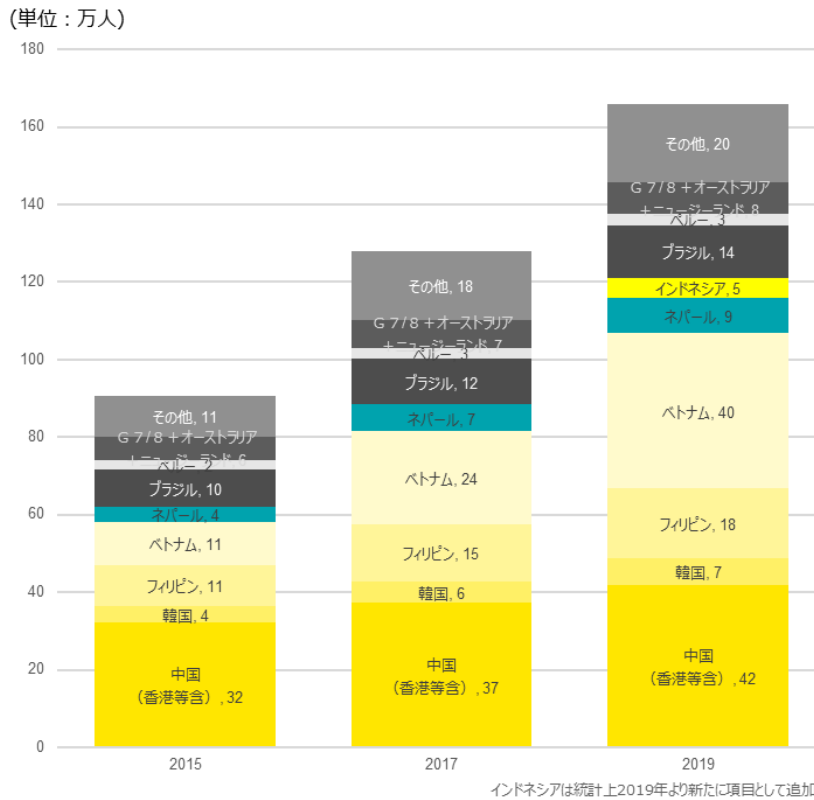
出所：在留外国人統計（出入国在留管理庁）データより調査団作成

図 31 在留資格別の外国人の受入動向 (2012-2020年)

4.1.2 外国人労働者出身国別の動向

外国人労働者について国別の傾向をみると、下図の通り、アジア圏の出身者が多いことが分かる。2019年時点では、中国人（香港等含む）が約42万人と最も多く、次いでベトナム人が約40万人、フィリピン

人は約 18 万人、ブラジル人が 14 万人であった。また、増加率に着目すると、2015 年から 2019 年にかけて、ベトナム人の増加率は 265%と最も高く、次いでネパール人が 135%、フィリピン人が 69%、韓国人が 67%増加していた。



出所：在留外国人統計（出入国在留管理庁）データより調査団作成

図 32 外国人労働者出身国別の動向（2015-2019 年）

#### 4.1.3 居住地域別の動向

在留外国人について居住地域別の傾向を見ると、3 都市圏（東京圏、名古屋圏、大阪圏）に集中する傾向となっている。在留外国人の居住地としては東京が約 56 万人と最も多く、次いで愛知が約 27 万人、大阪が約 25 万人、神奈川が約 23 万人であった。なお、3 都市圏以外で在留外国人が多い都道府県としては静岡県が約 100 万人、福岡県が約 8 万人、茨城県が約 7 万人、群馬県が約 6 万人、広島県が約 5 万人であった。

### 4.2 外国人労働者の受入政策

#### 4.2.1 概況

日本の外国人受入政策については、日本政府は「出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」）の整備を通して方針を示してきた。その変遷は下表の通りである。これまでの我が国の外国人労働者の受入において 1980 年代以降、「いわゆる単純労働者」を多く求め、観光等を名目とした短期滞在用の在留資格で来日し、その後資格失効した後も不法就労をし続ける「オーバーステイ」が大きな課題となった<sup>46</sup>。それ

<sup>46</sup> 指宿昭一，日本労働研究雑誌 2020 年特別号（No. 715）「外国人労働者をめぐる政策課題」（2020）

以前からも「高度人材はオープンに受入、単純労働者は原則として受け入れない」という方針を据えて、入管法の改正等を経て受入状況のコントロールを試みてきた。その流れが人材不足解消を目的に2019年に新たに「特定技能」の在留資格の新設によって、単純労働者の受入が本格的に開始されたことを踏まえると、今後更に外国人の受入が加速することが想定される。

表 21 日本における外国人労働者の受入政策

入管法 制定 (1951年)	✓戦後日本にてポツダム政令の一つとして制定された出入国管理令に続いて、入管法が制定される。
入管法 改正 (1982年)	✓「難民条約・難民議定書」に加盟したことに伴い、難民認定関連手続きに関する条項が追加される。
入管法 改正 (1989年)	✓「研修」の在留資格が創設される。
入管法 改正 (1990年)	✓従来は在留資格には正式な名称がなかったが、「人文知識・国際業務」、「短期滞在」、「日本人の配偶者等」などの在留資格に正式な名称が付与される。 ✓「定住者」の在留資格が創設される。
JITCO 設立 (1991年)	✓外国人材の受入れを促進し、国際経済社会の発展に寄与することを目的として、財団法人国際研修協力機構 (JITCO) が設立される。
技能実習制度 創設 (1993年)	✓日本の技術や知識を開発途上国に移転することで、当該地域の発展を担う「人づくり」に寄与することを目的に技能実習制度が創設される。 ✓「特定活動」の在留資格が創設される。
入管法 改正 (2004年)	✓出国命令制度が創設される。
外国人研修生制度・技能実習生制度 改正 (2009年)	✓「技能実習」の在留資格が創設される。 ✓技能実習生と雇用契約を結ぶことになり、技能実習生に日本人と同じ最低賃金が保障されるようになる。
外国人在留制度 施行 (2012年)	✓「外国人登録証制度」が廃止され、代わりに在留カードが導入される。
技能実習法 施行 (2017年)	✓「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律 (技能実習法)」が施行される。 ✓「技能実習法」に基づき「外国人技能実習制度」が更新され、技能実習の適正な実施や技能実習生の保護の観点から、監理団体の許可制や技能実習計画の認定制等が新たに導入される。
入管法 改正 (2018年)	✓2018年に入管法が改正され、2019年から「特定技能」の在留資格が創設される。

出所：日本の外国人入国政策の変遷と外国人入国の推移 (李政宏)、公益財団法人国際人材協力機構 (JITCO) ホームページ

#### 4.2.2 在留資格別の特徴

主な在留資格として、「技術・人文知識・国際業務 (技・人・国)」「技能」「技能実習 (1号、2号、3号)」「特定技能 (1号、2号)」「留学」が挙げられる。各在留資格の査証要件は以下の通りである。(各在留資格で認められる活動については、Appendix に記載する。)

表 22 在留資格別の査証要件

在留資格	経歴・学歴	技術資格	語学資格	その他
------	-------	------	------	-----



技術・人文知識・国際業務(技・人・国)	活動技術・人文知識 ・大学卒業程度またはこれと同等以上の教育を受けたこと ・日本の専門学校卒業 ・10年以上の実務経験(在学期間含む) 国際業務(通訳、語学講師、デザイナー、商品開発等) ・3年以上の実務経験	NA	NA	・日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること。 ・学習内容と従事する業務の関連性が審査される。
介護	NA	・介護福祉士の取得(日本国内)	・N2以上	NA
技能	10年以上の実務経験(在学期間含む)。外国において考案され我が国において特殊なものを要する業務。例: タンドール窯を使用しての調理)	NA	NA	NA
技能実習(1号、2号、3号)	NA	NA	NA	・2か月の座学での研修が必須
特定技能1号	NA	・(国内か国外で)各分野の試験に合格	・N4以上 ・(介護職のみ)介護日本語評価試験の合格	・技能実習2号を良好に終了した技能実習生は無試験で切り替え申請可
留学	・日本もしくは外国において12年以上の学校教育を修了していること	NA	・N2以上(大学) ・N5相当以上(日本語学校) <sup>47</sup>	・在留期間中の生活費用を有すること

出所：新たな外国人材の受入及び共生社会実現に向けた取組(出入国在留管理局)、在留資格一覧(2020年9月版)

## 4.3 外国人労働者への支援

### 4.3.1 概況

日本政府は外国人材の受入れについて2018年12月に「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(以下「総合的対応策」)を決定し、2021年6月には3回目の改訂を行った。総合的対応策は関係閣

<sup>47</sup> 日本語能力試験N5相当としては以下が認められる。

- 1 BJT ビジネス日本語能力テスト・JLRT 聴読解テスト(筆記テスト)において300点以上取得
- 2 J.TEST 実用日本語検定のF級以上の認定・又はFGレベル試験において250点以上取得
- 3 NAT-TESTの5級以上の認定
- 4 STBJ 標準ビジネス日本語テストにおいて350点以上取得
- 5 TOPJ 実用日本語運用能力試験の初級A以上の認定
- 6 J-cert 生活・職能日本語検定の初級以上の認定
- 7 JLCT 外国人日本語能力検定のJCT5以上の認定
- 8 PJC BridgeのC-以上の認定
- 9 JPT 日本語能力試験において315点以上取得
- 10 日本語履修歴150時間以上

[https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07\\_00159.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00159.html)

[留学ビザを取得するための条件 \(visa-immigration.net\)](http://visa-immigration.net)

僚会議の下に有識者会議を設置し、各省庁がどのような施策を担当するべきかを記しており、最新の令和3年度（2021年度）版では大きく6つの分野、197施策が示されている。6つの分野は「外国人の共生社会の実現に向けた意見聴取・啓発活動等」「円滑なコミュニケーション・情報収集のための支援」「ライフステージ・生活シーンに応じた施策」「非常時における外国人のセーフティネット・支援等」「外国人材の円滑かつ適正な受入」「共生社会の基盤としての在留監理体制の構築」と分類されている。なお、外務省は197のうち35本の施策にて言及されており、主に「外国人材の円滑かつ適正な受入」内で19本の施策への対応が求められている。（施策の詳細はAppendixに記載する。）

総合的対応策以前については、日本再興戦略（2016年）の中で外国人受入推進のために生活環境を整備する旨が初めて明言化されている。当該戦略では中央政府主導の取組に加え、市町村レベルでも様々な支援策を講じられており、教育、医療、労働等に関する外国人労働者への支援を実施している。取組内容については、自治体ごとに特色があり、具体的には、多言語対応による行政サービスへのアクセス改善や、地域住民との交流・理解促進、就職活動支援や、日本語教育機会の提供等、様々な取り組みがなされている。

#### 4.3.2 中央政府主導での支援事例

##### 4.3.2.1 経済産業省（METI）（外国人活用推進）

METIは2019年に、文部科学省と厚生労働省と共同で「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」を設立した。本プロジェクトでは、外国人留学生の採用・活躍を推進するためのハンドブックが作成され、人材活用の3フェーズ（採用前・採用選考から入試前・入社後）において実践すべき12項目がチェックリストとして纏められ、また、留学生活用のベストプラクティス集が紹介されている。

##### 4.3.2.2 公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）（外国人インターン）

JITCOは外国人材の効率的な採用を支援するため、各自治体などが開催する外国人との交流イベントを「イベントカレンダー」にて纏め、自社ウェブサイトで公開している。外国人の採用を検討している企業は「イベントカレンダー」にてフィルター検索を行うことで、自社のニーズに適した外国人交流イベントに参加することができる。また、日本企業が高度外国人材の求人促進の場として「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」を設立した。高度外国人材の採用を検討している企業は、本プラットフォームに登録することで、より効率的に高度外国人材に自社の情報を発信することができる。

#### 4.3.3 地方自治体での支援事例

##### 4.3.3.1 行政サービスへのアクセス改善

行政サービスへのアクセス改善を行っている地域自治体の例として、福岡県北九州市が挙げられる。同市では生活に必要な情報をまとめた多言語対応のガイドブック「Life in Kitakyushu」を転入時に手渡し、その後も多言語で安全情報の発信も実施し、コロナ禍の給付金支給についても同様に多言語対応を実施した。

同様に東京オリンピックにおけるネパール選手団のホストタウンとして登録された福島県田村市でも

「田村市生活ガイド」の策定をしていることが聞き取り調査で確認が取れている。「田村市生活ガイド」は緊急事態対応、医療、外国人登録、税金などに関する行政手続きについて、英語、中国語、韓国語で記載されており、外国人労働者の行政サービスへのアクセス改善に寄与している。

#### 4.3.3.2 地域住民との交流・理解促進

地域住民との交流・理解促進の取組を行っている地域自治体の例として、長野県駒ヶ根市が挙げられる。JICA 駒ヶ根（駒ヶ根青年海外協力隊訓練所）が所在しており、ネパールOVが多く住んでいる同市は、1999年に「ネパール交流市民の会」を設立し、ネパール人の地域住民との交流イベントを数多く主催している。一例として、ネパール・ポカラ市から来日した市民訪問団や研修生と地域住民が交流するイベントを過去に4回開催しており、書道、お抹茶、折り紙などの体験コーナーを設けることで、日本文化についての理解促進に貢献している。

#### 4.3.3.3 就職活動支援

就職活動支援を行っている地域自治体の例として、福岡県福岡市が挙げられる。約1.2万人の外国人留学を抱える同市は、2016年からインターンシップのマッチング事業を運営しており、企業と留学生のマッチングイベントを開催している。また、効果的なマッチングを実現するための準備として、企業に対しては外交人材活用セミナー、留学生に対しては就活スキルワークショップやキャリアガイダンスを提供している。

#### 4.3.3.4 日本語教育機会の提供

日本語教育機会を提供している地域自治体の例として、福岡県北九州市が挙げられる。外国人約1.3万人が居住している同市は、2011年に策定された「北九州市国際政策推進大綱」にて「多文化共生の推進」を基本方針の一つに掲げ、外国人労働者向けの支援を多く行ってきており、その一つとして外国人向け日本語教室の設立支援を実施している。日本語教室を開きたいと考えているボランティアを支援することで、受講料が無料又は限りなく安い外国人向け日本語教室を市内で27か所提供している。

中編：日本-ネパール還流フローの概況

## 5章 日本-ネパール還流人材の概要

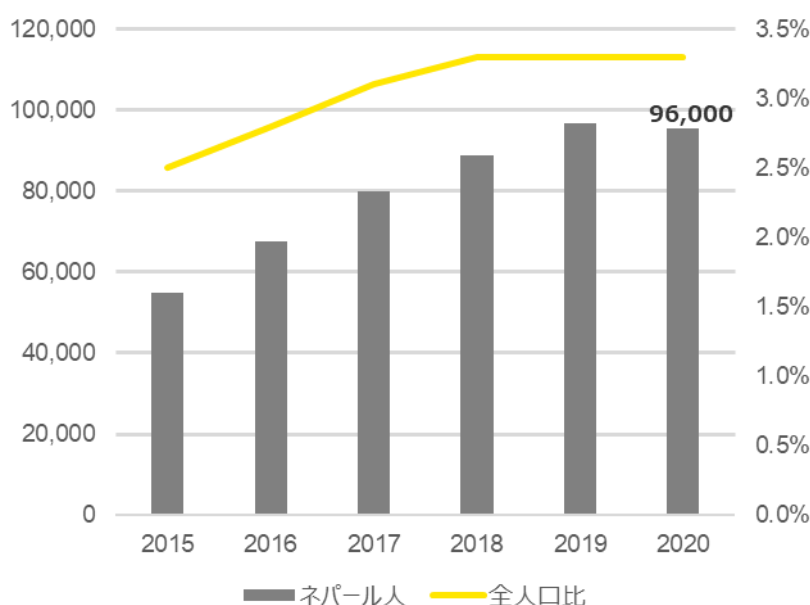
### 5.1 在日ネパール人の動向・特徴

#### 5.1.1 在日ネパール人に関するアンケート調査

在日ネパール人の動向・特徴を捉えるため、全国の在日ネパール人を対象にアンケートを実施した。(実施概要については序章参照)。調査団が実施したアンケート<sup>48</sup>、及び、机上調査に基づき、在日ネパール人の動向・特徴を概観する

#### 5.1.2 在日ネパール人の人口

在日ネパール人は増加傾向にある。2019年には9.6万人を到達し、全在留外国人の約3.3%を占めるようになった。



出所：在留外国人統計（出入国在留管理庁）<sup>49</sup>

図 33 在日ネパール人人口と全在留外国人に占める比率

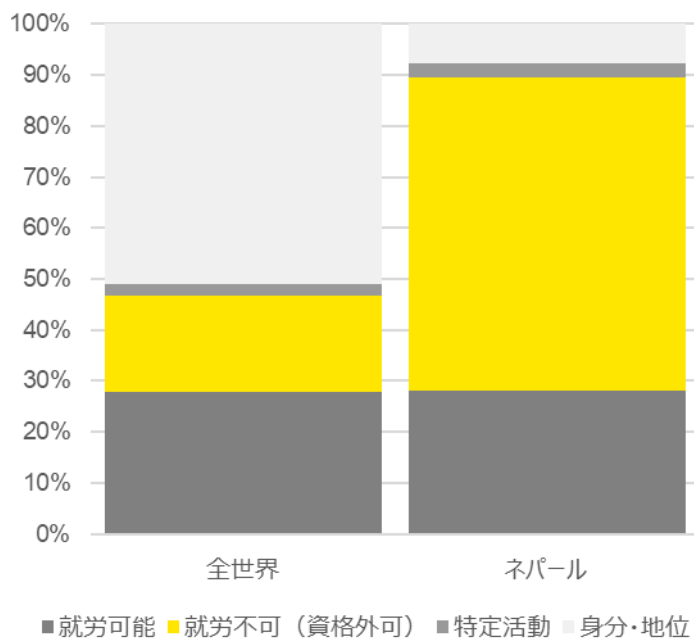
#### 5.1.3 在日ネパール人の在留資格

在日ネパール人の在留資格を他国と比較すると、就労不可の在留資格「留学」や「家族滞在」が60%以上と高い割合を占めることが分かる。また、在留資格別の詳細な動向を見ても「技能実習」といった技術の移転を目的とした在留資格での来日は少ない一方、「留学」が長期にわたり大きな割合を占めている。背景として、ネパール人の多くが出稼ぎ目的の「留学生」として来日している実態が確認されている。「日本は比較的簡単に留学ビザを取得しアルバイトをすることが出来る」と認識されている傾向が強いため、

<sup>48</sup> アンケート回答は全体で362の回答があり、在留資格「留学」は205、「技・人・国」は124、その他（「家族滞在」等）は33がサンプル数となる。

<sup>49</sup> <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=24101212&tclass1=000001060399&tclass2val=0>

出稼ぎ先として「留学」の在留資格を活用した来日はネパール人にとって魅力的であるという証言もある<sup>50</sup>。

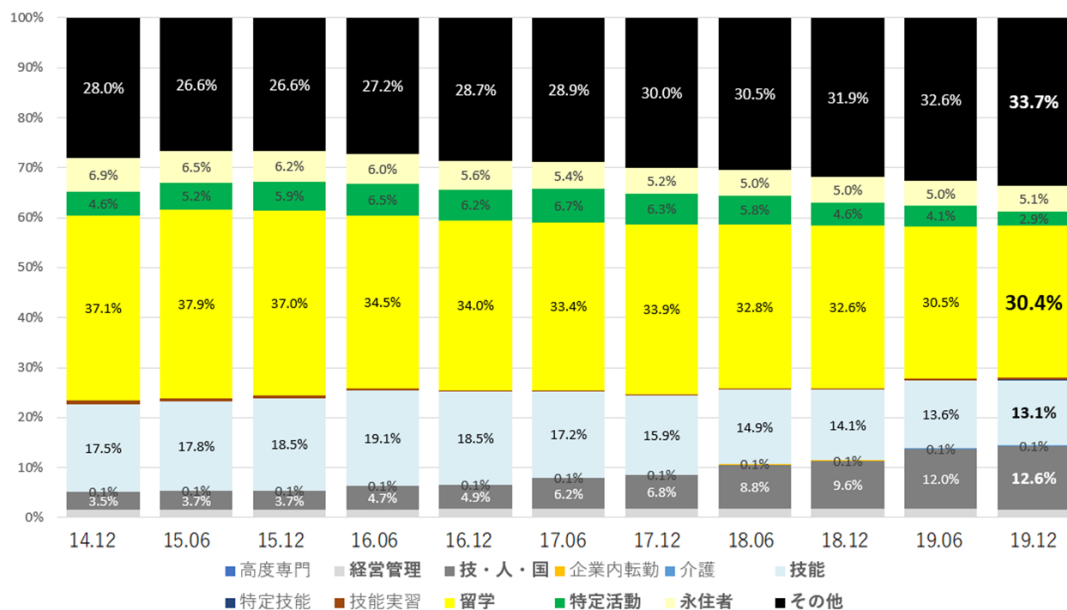


出所：在留外国人統計（出入国在留管理庁）<sup>51</sup>

図 34 在留資格区分比率：全世界 vs ネパール人（2019年12月）

<sup>50</sup> 調査団が実施したヒアリング

<sup>51</sup> <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=24101212&tclass1=000001060399&tclass2val=0>



出所：在留外国人統計（出入国在留管理庁）<sup>52</sup>

図 35 在日ネパール人の在留資格区分動向



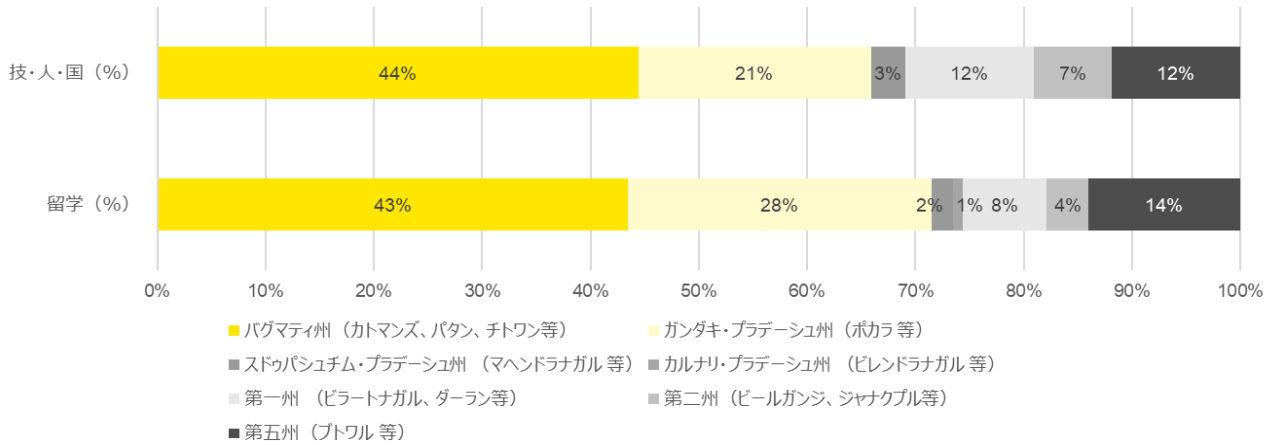
出所：在留外国人統計（出入国在留管理庁）

図 36 在留ネパール人の居住地域（上位 10 都道府県）

#### 5.1.4 在日ネパール人の出身地域

在日ネパール人の出身地域を見ると、バグマティ州（カトマンズ等）出身者が最も多い一方、地域出身者も多いことが分かる。また帰国後の居住地域についても、バグマティ州に引っ越すと回答した人が一定割合いたものの、多くは出身州に帰国すると回答しており、カトマンズだけでなく地方にも支援を届ける必要性が伺える。

<sup>52</sup> [http://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei\\_ichiran\\_touroku.html](http://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html)



出所：調査団によ

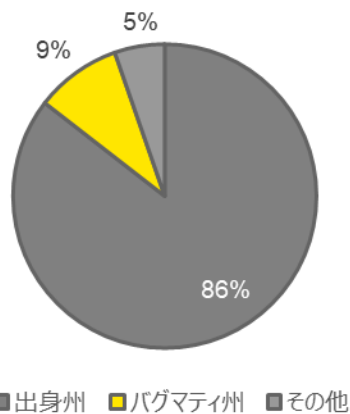
るアンケート結果 (n=362、2021年3月24日集計)

図 37 在日ネパール人の出身地域

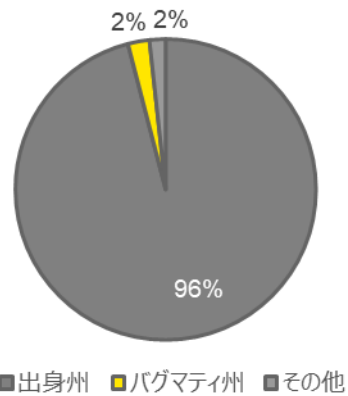
### 5.1.5 在日ネパール人の帰国後の居住地

調査団のアンケート結果によると、在留資格「技・人・国」で86%、「留学」では96%が帰国後に出身州に居住する予定であるが、帰国後に出身州とは違う州に帰国したい傾向は「技・人・国」に強く出ており、その移住先は首都カトマンズが位置するバグマティ州の傾向が強く出ている。

#### 「技・人・国」が帰国後に居住予定の州



#### 「留学」が帰国後に居住予定の州



出所：調査団によるアンケート結果 (n=362、2021年3月24日集計)

図 38 在日ネパール人が帰国後に居住する予定の州 (アンケート調査より)

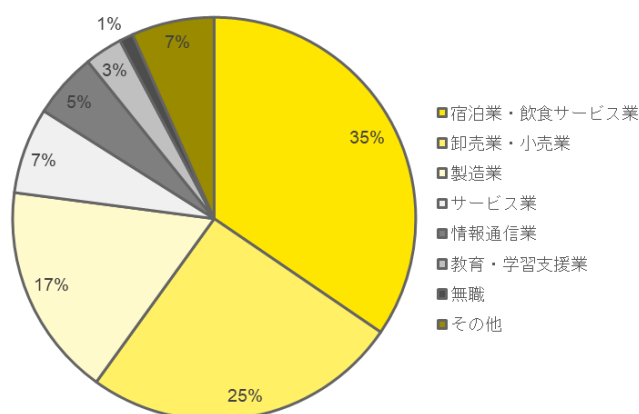
### 5.1.6 在日ネパール人の就労産業

厚生労働省のデータによると2019年には9.2万人のネパール人が日本にて就労していた<sup>53</sup>。就労産業を見ると、宿泊業・飲食サービス業、卸売・小売業、製造業が多く、支援の対象とする有望産業の候補

<sup>53</sup> 厚生労働省職業安定局「外国人雇用状況調査の届出状況 (2019)」



として挙げられる。



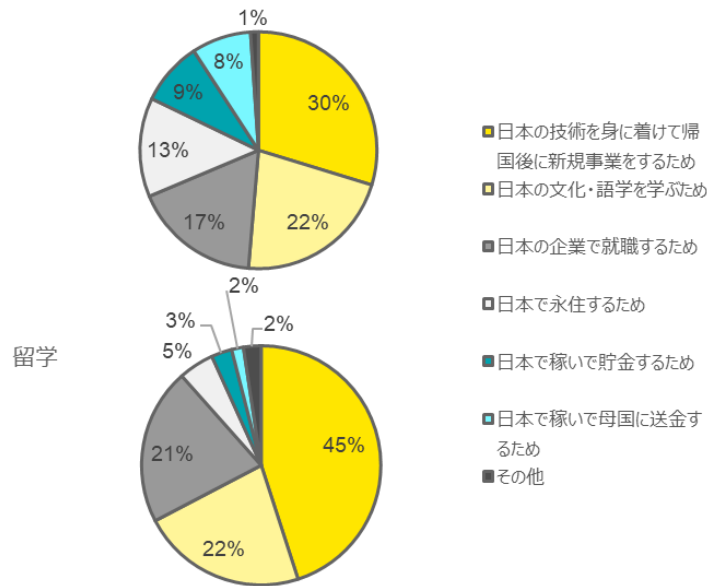
出所：調査団によるアンケート結果（n=362、2021年3月24日集計）

図 39 在日ネパール人の就業産業（アンケート調査より）

#### 5.1.7 在日ネパール人の来日目的

在日ネパール人の来日目的を調査したところ、「技・人・国」の30%、「留学」の45%が「日本の技術を身に付けて帰国後に新規事業をするため」を来日目的として挙げており、還流人材として活用することが期待された。その一方で、実態は異なっていると有識者からの証言も確認された。「留学ビザの取得が容易なので学生をしながら働こうという気持ちになる」との証言の通り、留学の目的の多くは出稼ぎにあることがヒアリングにて確認された。更に、「地方から日本に来てカトマンズに家を建てるのが目標になっており、帰って何かをするというモデルがない」との有識者の証言もあり、日本で得た技術をもとにネパールで事業を立上げる計画を持っているケースは少ないことが確認された。以上より、純粋に「日本の技術を身に付けて帰国後に新規事業をする」ことを目的として来日するネパール人は少なく、出稼ぎ目的が多いという実態があることも否めない。

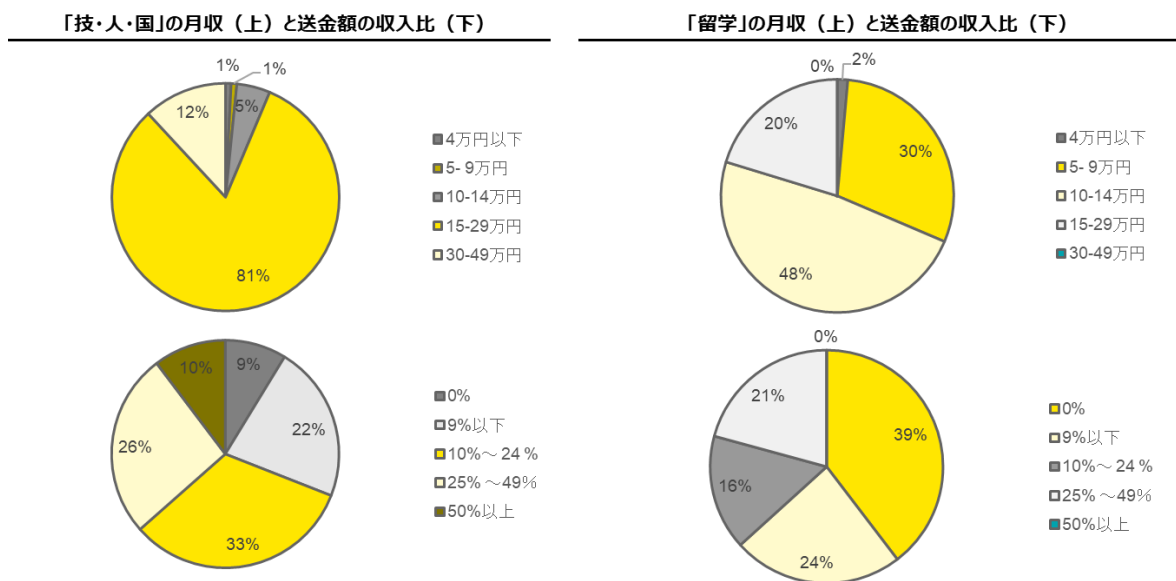
技・人・国



出所：調査団によるアンケート結果（n=329、2021年3月24日集計）

図 40 在日ネパール人の来日目的（アンケート調査より）

なお、在日ネパール人の収入と送金額を見ても、ネパールと日本との経済格差を利用した出稼ぎの実態が浮かび上がる。ネパールの平均月収は約 86 ドル<sup>54</sup>であるが、日本での月収は「技・人・国」の 81%が 15-29 万円、「留学」の 48%が 10-14 万円となっており、どちらの在留資格でもネパールの平均収入を大きく超える収入を日本で得られていることが分かる。また、「技・人・国」の 91%、「留学」の 61%が母国に送金をしており、日本で稼いだ余剰のお金を母国に送っている実態が浮かび上がっている。



<sup>54</sup> ネパール財務省「Economic Survey 2018/19」

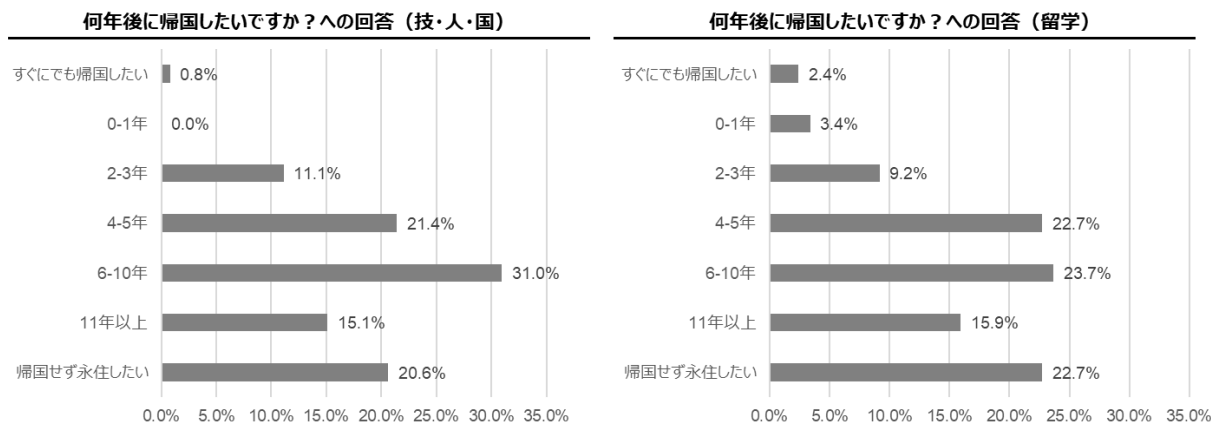
[https://mof.gov.np/uploads/document/file/compiled%20economic%20Survey%20english%207-25\\_20191111101758.pdf](https://mof.gov.np/uploads/document/file/compiled%20economic%20Survey%20english%207-25_20191111101758.pdf)

出所：調査団によるアンケート結果（n=329、2021年3月24日集計）

図 41 在日ネパール人の月収と送金額の収入比（アンケート調査より）

#### 5.1.8 在日ネパール人の帰国への意思

在日ネパール人の帰国への意思を見ると、「技・人・国」「留学」とともに4年以上滞在したいという回答が8割以上を占め、日本への長期滞在の意思の高さが伺える。「ネパールで活躍するためには正社員として3年半は必要」との日本側の就労エージェントの証言もある通り、還流人材として産業振興に貢献するには、日本で正社員として数年の就労経験が必要なため、在日ネパール人がある程度の長期滞在を希望していることは、還流人材候補を増やすという観点で歓迎される。一方で、長期滞在を希望している在日ネパールの中について、「日本に残るのは野心的でない「日本人化」したネパール人が多い」との有識者の証言もあり、還流人材の適切な選定が課題となる。他方で、永住を希望している在日ネパール人は約2割しかおらず、約8割はいずれ帰国することを希望していることから、在日ネパール人の多くが還流人材の候補になることが想定される。

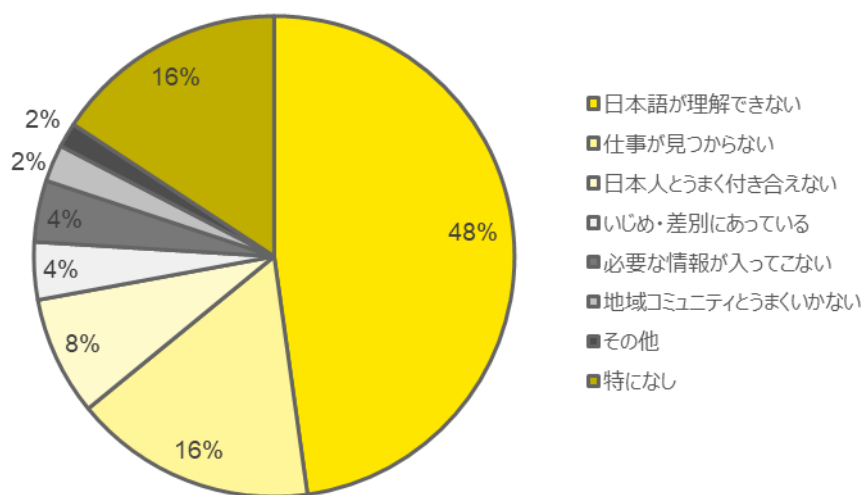


出所：調査団によるアンケート結果（n=329、2021年3月24日集計）

図 42 在日ネパール人の滞在希望期間（アンケート調査より）

### 5.1.9 在日ネパール人の生活上の課題

在日ネパール人の80%以上が日本の生活で何らかの課題を抱えていると回答している。内訳としては、「日本語が理解できない」「仕事が見つからない」「日本人とうまく付き合えない」が多く、これらの課題に対するのそれぞれ「学び」「雇用」「共生」の各観点から国内でも支援も求められていることが明らかとなっている。



出所：調査団によるアンケート結果（n=362、2021年3月24日集計）

図 43 在日ネパール人が日本の生活で直面している課題・困難（アンケート調査より）

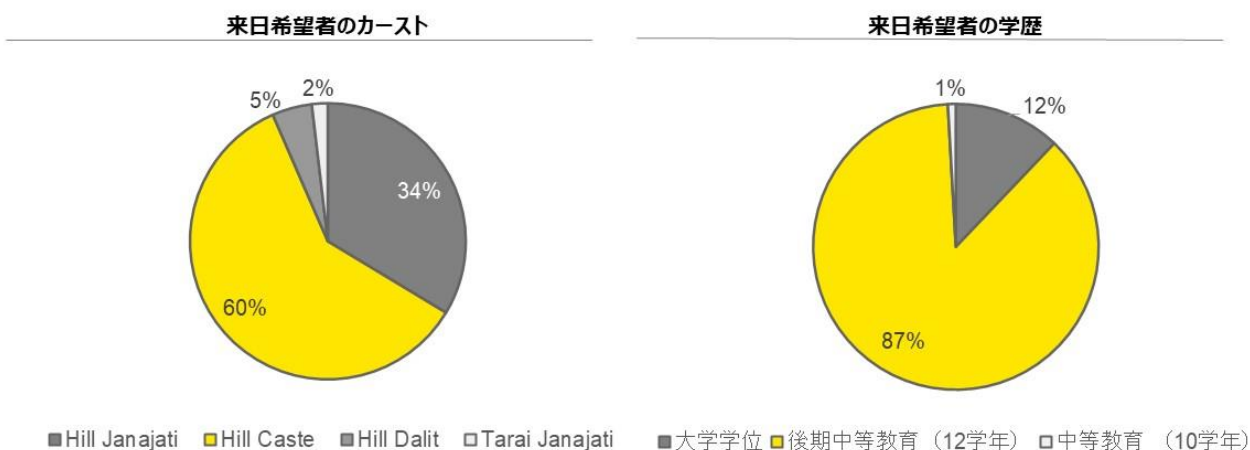
## 5.2 来日希望者の動向・課題

### 5.2.1 ネパール側日本語学校の学生に関するアンケート調査

来日希望者の動向・課題を捉えるため、ネパール側日本語学校の学生を対象にアンケートを実施した。(実施概要については序章参照)。本アンケートに基づき、来日希望者の特徴・課題を概観する。

### 5.2.2 来日希望者の特徴

教育水準を見ると、大学の学位を持たないが、後期中等教育（12 学年）は取得済みである層が 87%と最も多く、欧米諸国を目指す層に比べ高学歴の人材が少ないというヒアリング内容を裏付ける結果となった。



出所：アンケート結果（n=107）

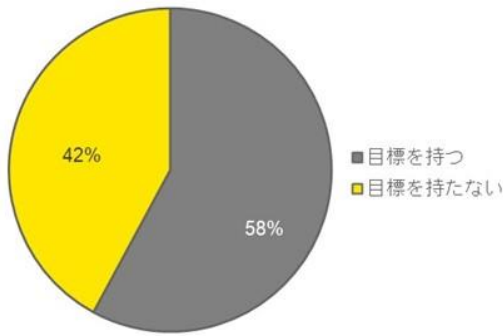
図 44 来日希望者の特徴（アンケート調査より）

### 5.2.3 来日希望者のキャリア目標

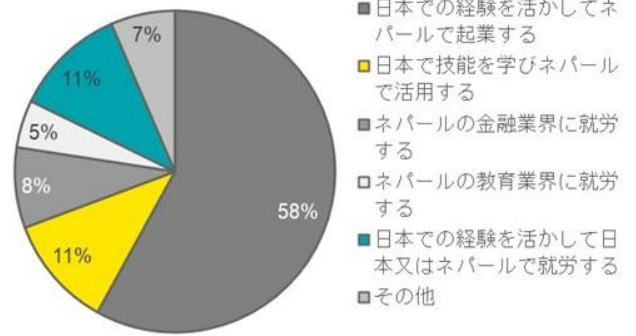
ネパール側日本語学校の学生に対してキャリア目標を持つ質問したところ、58%がキャリア目標を持つと回答した。また、キャリア目標を持つと回答した学生に具体的にどのようなキャリア目標を持つか質問したところ、82%が、「日本から帰国した後にネパールで起業・就労することがキャリア目標である」と回答した<sup>55</sup>。この結果より、来日希望者の多くは日本での学びや経験を活かして、ネパールで新規事業立ち上げ、もしくは労働市場への参加意欲があるものと推察される。その一方で、非現実的なキャリア計画など様々な要因により、キャリア目標を実現できていない実態も浮かび上がっている。

<sup>55</sup> 「日本での経験を活かしてネパールで起業する」「日本での技能を学びネパールで活用する」「ネパールの金融業界に就労する」「ネパールの教育業界に就労する」の合計。

キャリア目標の有無



キャリア目標の内容



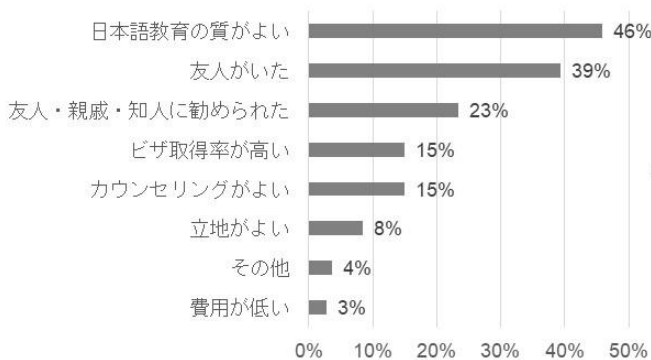
出所：アンケート結果（キャリア目標の有無：n=107）（キャリア目標の内容：n=62）

図 45 来日希望者のキャリア目標（アンケート調査より）

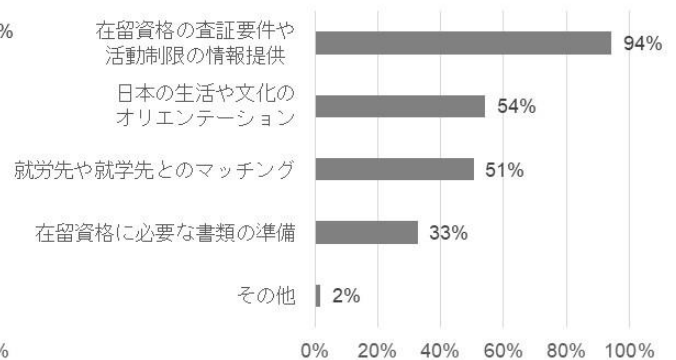
### 5.2.4 日本語学校の選定基準と情報収集

日本語学校の選定基準については、46%の学生が「日本語教育の質」を挙げており、多くの学生は日本語能力を伸ばしたいというモチベーションのもと、日本語学校を決定していることが判明している一方で、「日本語教育の質」以外（ビザ取得率や友人・知人の紹介）等を選定基準として挙げる学生も多数おり、これら学生のニーズに応えるため、日本語学校が日本語教育だけでなくビザ取得支援サービスに注力せざるを得なくなる実態が浮き彫りとなった。なお、日本語学校が提供しているサービスについて質問したところ、日本語の授業だけでなく、94%は「在留資格の査証要件や活動制限について情報提供をしている」、51%は「日本語学校は就労先や就学先とのマッチングを行っている」、33%は「在留資格に必要な書類の準備を行っている」と回答し、日本語学校が送出機関や就労エージェントの代わりに、在留資格の取得支援やマッチング支援を行っている実態が判明している。

日本語学校の選定基準



日本語学校の提供サービス

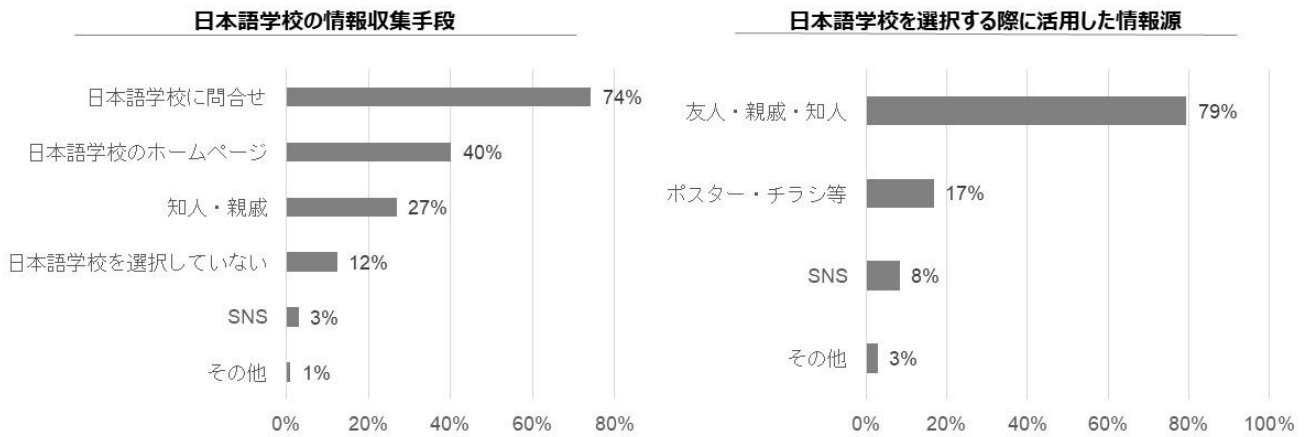


出所：アンケート結果（n=107）

図 46 日本語学校の選定基準及び提供サービス（アンケート調査より）

日本語学校の情報収集手段としては、「日本語学校に直接問合せる」「日本語学校のホームページ」「友人・親戚・知人」「SNS」など多様な情報ソースが利用されていることが確認されている一方で、79%が「友人・親戚・知人」の情報をもとに日本語学校を選定したと回答しており、多くの学生は日本語教育の質を重要視している反面、日本語学校の教育レベルなどに関する信頼できる客観的な情報ソースが欠如して

いるという課題が鮮明になっている。

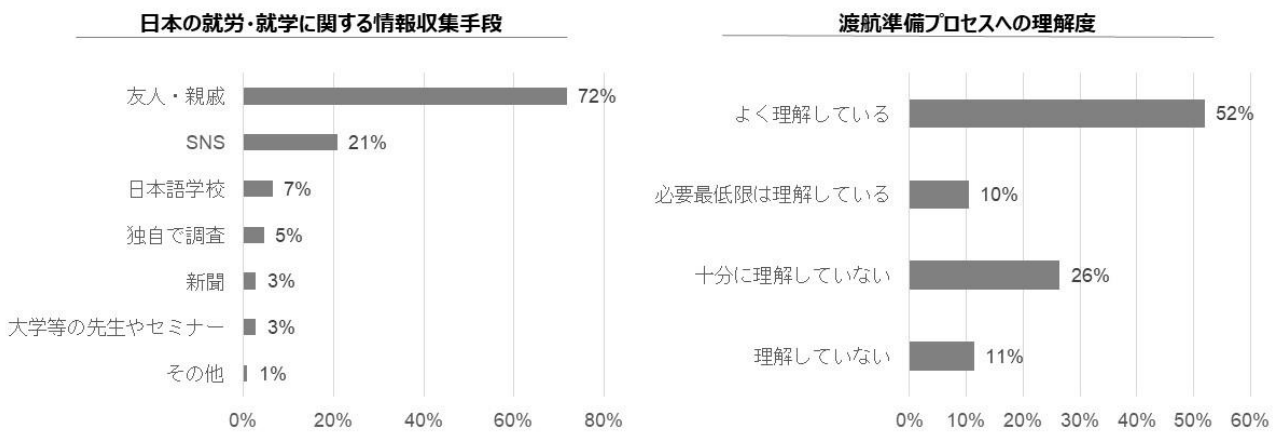


出所：アンケート結果 (n=107)

図 47 日本語学校の情報収集 (アンケート調査より)

### 5.2.5 渡航準備の情報収集と課題

日本での就労や就学に関する情報の収集手段についても同様に質問したところ、「友人・親戚」と回答した学生が 72%にも上り、「友人・親戚」が主要な情報収集手段となっている実態が判明した。一方で、渡航準備プロセスを理解しているか質問したところ、「よく理解している」又は「必要最低限は理解している」と回答した学生が 62%にも上り、「友人・親戚」を含む既存の情報ソースから渡航準備に関する情報を一定レベル収集できていると感じていることが伺える。

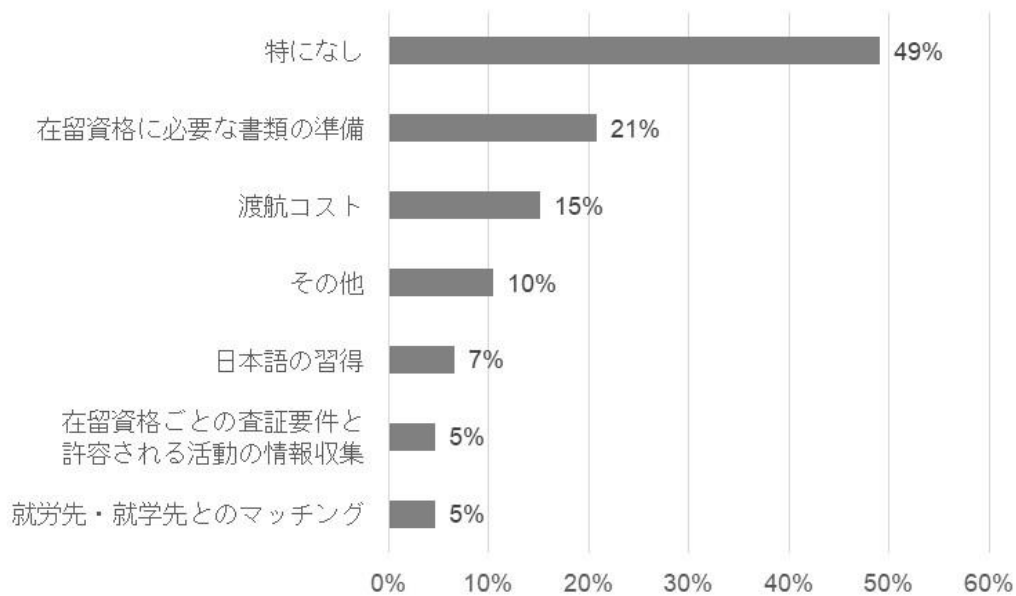


出所：アンケート結果 (n=106)

図 48 日本への渡航に関する情報収集と理解度 (アンケート調査より)

その一方で、渡航準備において直面した課題として最も多くの回答数 (21%) を得たのが「在留資格取得に必要な書類の準備」であり、このアンケート結果から、来日希望者の多くは渡航準備プロセスの概要は理解しているものの、詳細な書類準備を行うまでの理解には至っていないことが明らかとなっている。また、在留資格の取得プロセスについて正しい情報を集め、書類の準備を行っているとしても、何らかの原因で書類が受理されていないことが推察される。なお、在留資格の取得プロセスの透明性が欠如して

いることに関する課題は、ヒアリングを通じても確認されている。



出所：アンケート結果（n=106）

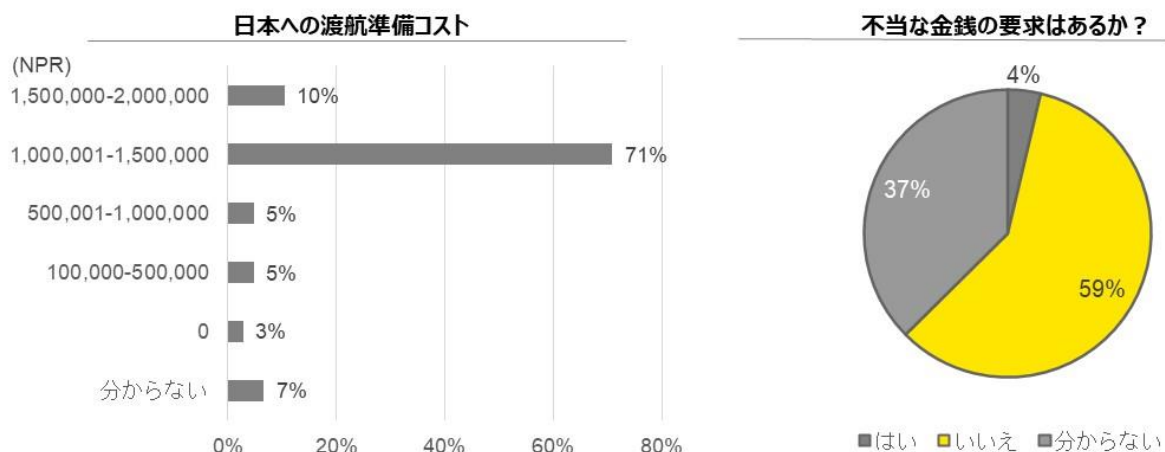
図 49 渡航準備において直面した課題（アンケート調査より）

#### 5.2.6 渡航準備コスト

渡航準備コスト<sup>56</sup>について質問したところ、100万~150万NPRと回答した学生が71%に上り、渡航準備コストが大きな負担となっている実態が明らかになった。なお、渡航準備コストが大きくなっている原因を調査するため、ビザ取得プロセスにおいて政府職員から不当な金銭の要求がされるか質問したところ、59%は「不当な金銭の要求はない」、37%は「分からない」と回答を得た。その一方で、ヒアリングを通じて、来日希望者が直接政府職員に書類の提出をすることはなく、日本語学校や送出国の職員が代わりに政府職員と交渉することが分かっているため、政府から不統な金銭の要求があったか、学生は詳細を把握していないことが予想される。

<sup>56</sup> ネパール側日本語学校に支払う日本語授業料や在留資格取得支援サービスに加え、留学先に支払う入学金や来日後の生活に必要な初期費用を含む。

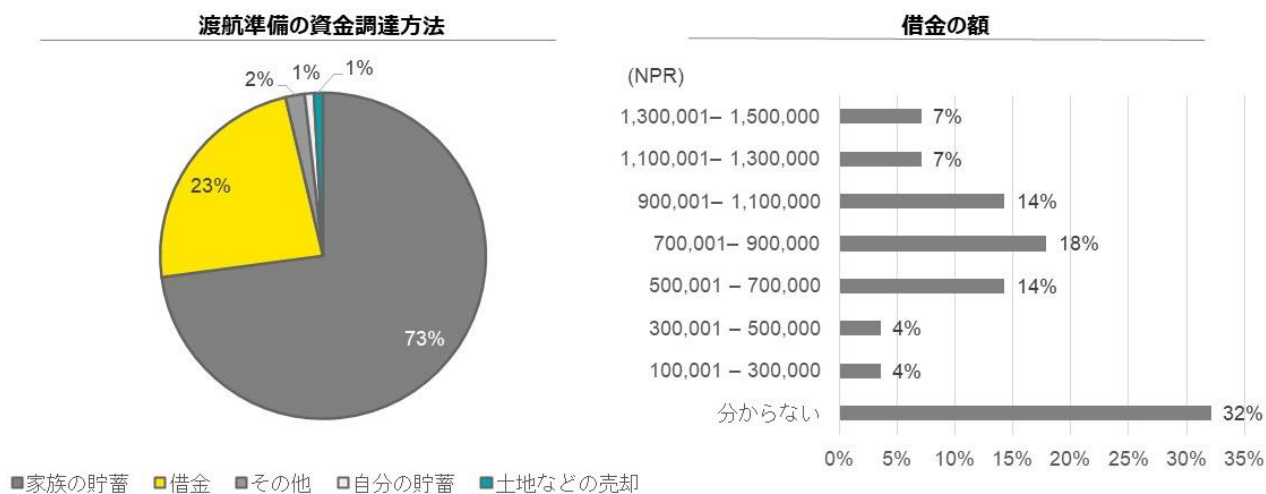




出所：アンケート結果（日本への渡航準備コスト：n=106、不当な金銭の要求はあるか？：n=107）

図 50 渡航準備のコストとその原因（アンケート調査より）

渡航準備コストが大きな負担となっている中、「借金」を通じて資金調達をしていると回答した学生は24%おり、渡航準備のため借金をしてしまう学生が一定数いることが明らかになった。更に、借金を抱えている人の47%が50～110万NPRの借金を抱えていると回答しており、ネパールの給与水準としては高額な借金をしている実態が判明した。なお、借金をして来日したネパール人は、借金とその金利の返済のため労働に従事せざるを得なくなることがヒアリングを通じて確認されている。（なお、日本側の受入先が決定後に査証申請の複雑なプロセスが存在するため、その際に更に査証取得のための査証代行費用が掛かる可能性も考えられる。（調査中））。



出所：アンケート結果（渡航準備の資金調達方法 n=107、借金の額 n=28）

図 51 資金の調達方法と借金の額（アンケート調査より）

### 5.3 還流フロー

還流フローは大きく「①人材育成」「②人材送出」「③人材受入」「④人材活用（産業人材貢献）」の4つに分かれ、これに⑤全体管理を加えた5つのフェーズで実態を整理する。それぞれのフェーズにおける概況をそれぞれ以下の通り示す。なお、下図の国旗は地理上の関係性を示す。

#### 5.3.1 ①人材育成

「人材育成」のフェーズにおいては、「学習要件を満たす（大学・専門学校・高等教育）」「技術要件を満たす（CTEVT・VSTA）」「語学要件を満たす（日本語学校）」「渡航前準備をする（DoFEのPDOT等）」等のプロセスがあげられる。

査証の種類ごとに、「人材育成」フェーズで関係するステークホルダーや、必要となる要件（学歴要件・語学要件）は異なる。来日する際の査証ごとに、それぞれ必要な学歴要件・語学要件は異なっており、例えば、留学の場合の学歴要件は不問であり大学卒業などの必要はないが、日本の大学に進学する場合は日本語能力試験N2、日本語学校留学の場合はN4と渡航先によっても語学要件条件が異なっている。特定技能の場合には、査証取得のための技能試験の合格が要件となっていることや、また、「技・人・国」の査証要件として、大学での学歴や企業等での職歴が必要となるため、「技・人・国」を目指すネパール人は母国にて高等教育機関（大学等）で学位を取得する必要がある一方で、日本語力は査証要件に含まれない。6章において、「人材育成」フェーズに関係するステークホルダーの役割と課題の詳細を整理する。

#### 5.3.2 ②人材送出

「人材送出」のフェーズにおいて、「就労先を確定する」「就学先を確定する」「査証を取得する」というプロセスがあげられる。取得する査証ごとのそれぞれ、関連するステークホルダーは異なる。就労系の査証の場合は、送出機関/就労エージェント、非就労系の場合は、留学エージェントを活用して就労・就学先を検討/確保することが一般的である。なお、これらのエージェント等を使わない場合でも来日することは可能であり、かつて（10年程度前）は自身での情報収集や、近親者・隣人等のコネクションを活用しての情報収集・必要書類提出をすることによって、エージェントに頼らない来日手段ということが一般的であったことがヒアリングより確認されている。査証関係機関（在外公館等）からの査証発給の後に来日するが、その際に就労系・非就労系の査証によって、DoFE/FEBの承認となるかMoESTからの承認となるかで管轄が異なっていることについては留意が必要である。7章において、「人材送出」フェーズに関係するステークホルダーの役割と課題の詳細を整理する。

#### 5.3.3 ③人材受入

「人材受入」のフェーズでは、大きく「学習する」「就職する」「生活する」「査証を切替える」というプロセスがあげられ、査証ごとに、関連するステークホルダーが異なる。「就職する」では、就職先を紹介する就労エージェントや、受入企業、管理団体（技能実習の場合）や登録支援機関（特定技能の場合）等の関係者が存在する。「学習する」では、日本語学校や専門学校、大学や大学院等の高等教育機関も関連するステークホルダーとなる。「生活する」では、地域住民との共生の際には、地方自治体や在日ネパール人団体が関係することとなる。また、来日後に「査証を切替える」場合も多々あり（例：留学から技・人・国、技能実習から特定技能）、その際に関係するステークホルダーとしては、行政書士・管理団体・登録支援機関・受入企業等様々である。8章において、「人材受入」フェーズに関係するステークホルダ

一の役割と課題の詳細を整理する。

#### 5.3.4 ④人材活用（産業人材貢献）

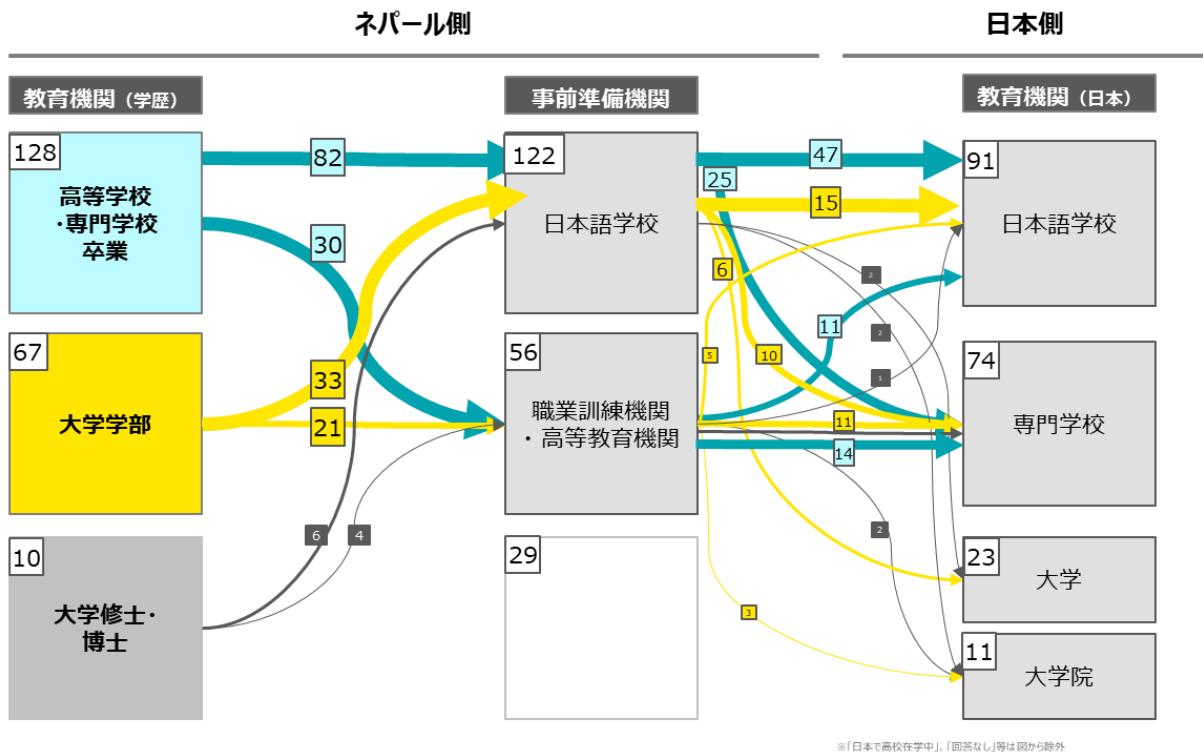
「人材活用」のフェーズは、大きく「情報収集する」「就職する」「起業する」プロセスがあげられ、それぞれ関連するステークホルダーが異なる。「情報収集する」では、還流後のネパール人団体・同窓会があり、「就職する」では就労エージェント、「起業する」では、銀行、起業支援機関等が関係ステークホルダーとして挙げられる。9章において、「人材活用」フェーズに関係するステークホルダーの役割と課題の詳細を整理する。

#### 5.3.5 ⑤全体管理

「全体管理」のフェーズでは、「ネパール側で人材管理する」「日本側で人材管理する」の大きく2つの観点で整理する。「ネパール側で人材管理する」については、送出国と帰国のタイミングでどのようなデータをどのような粒度で管理しているのかについて整理する必要がある。就労系の査証での海外渡航者についてはDoFEやFEBが管理しており、非就労系の査証に関する海外渡航者については、出入国管理庁や在外公館が査証の発給数を管理している。一方で、「日本側で人材管理する」については、日本側の出入国管理庁の他にも、管理団体や登録支援機関がそれぞれ技能実習と特定技能の査証については管理をしている。10章において、「全体管理」フェーズに関係するステークホルダーの役割と課題の詳細を整理する。

なお、上記の5つのフローのうち、日本の受入の部分までのフローについては、調査団実施のアンケート結果より、日本-ネパール還流人材フロー、在留資格別の傾向は下図の通りである。

「留学」と「技・人・国」の還流人材の多くは、高等学校・専門学校あるいは大学学部相当の学歴を取得した後、日本語学校や職業訓練機関・高等教育機関に進学して渡日準備を経て、日本側の教育機関や受入先機関に至る。在留資格「留学」のケースでは、ネパールで高等学校・専門学校を卒業し、かつネパール現地の日本語学校を経て来日している層が最も多く、来日後に日本の日本語学校に通う者が50%を超える。また、ネパールの学部卒業者が現地の日本語学校を卒業した後、日本の日本語学校に入学するケースも一定数みられる結果となった。更に、日本学生支援機構(JASSO)の「2020年度外国人留学生在籍状況調査結果」でも示されている通り、ネパール人留学生全体の23.1%は日本に所在する日本語教育機関に在籍している。このことはネパール人が、日本の大学・専門学校に進学するために必要な語学要件を満たすために、ネパールの日本語学校に加えて、日本の日本語学校にも通う傾向があることを示している。

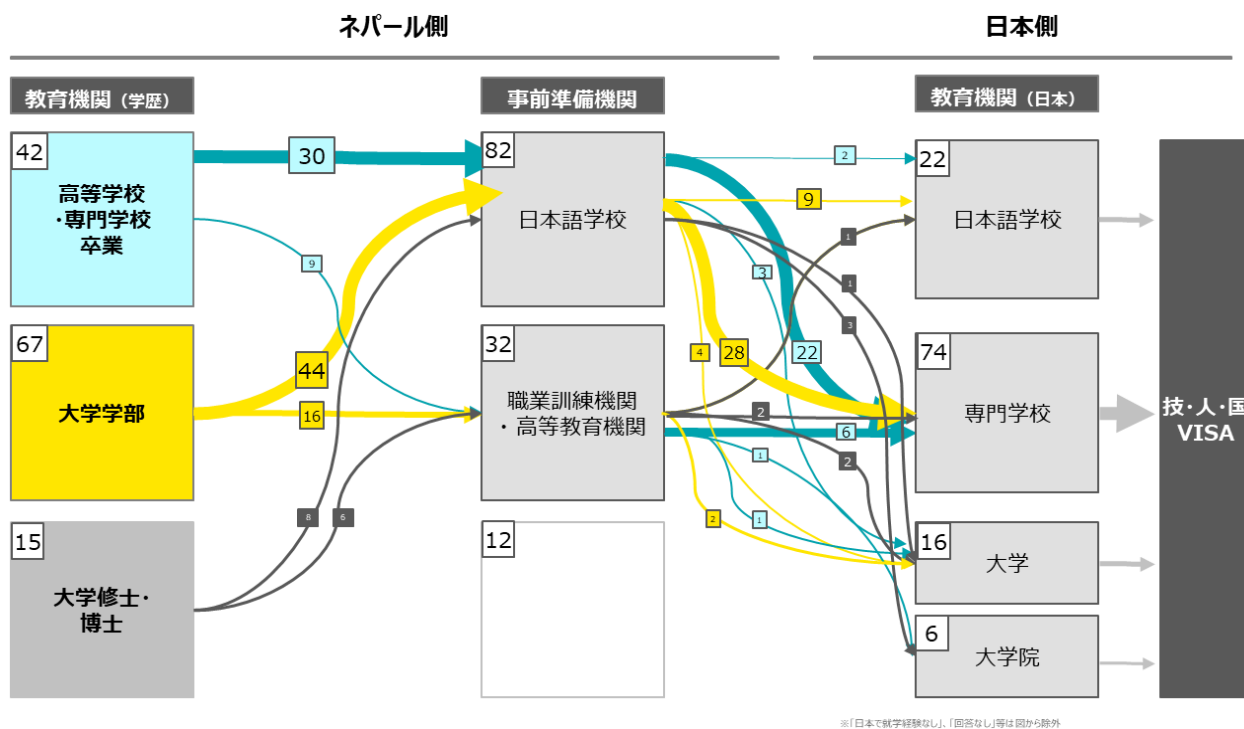


出所：本調査アンケート結果（2021年3月24日集計）

図 52 日本-ネパール還流人材のフロー（在留資格「留学」）

一方、在留資格「技・人・国」のケースでは、ネパール国内で大学学部を卒業後、ネパールの日本語学校で日本語を学んだ後に、日本の専門学校へ進学して「技・人・国」の在留資格に至るケースが最も多かった。次点では、高等学校・専門学校を卒業した後、ネパール現地の日本語学校に通学し、渡日後、日本の専門学校に進学して「技・人・国」の在留資格を取得するケースが多い結果となった。これは、「技・人・国」資格の場合、学歴要件もしくは実務経験が必須であり、実務経験の場合は10年以上の年数が必要であることから、實際上、ネパールの大学を卒業する、もしくは、在留資格「留学」で来日した後、日

本の大学や専門学校を卒業して「技・人・国」に在留資格を変更する傾向があることを裏付けている。



出所：本調査アンケート結果（2021年3月24日集計）

図 53 日本-ネパール還流人材のフロー（在留資格「技・人・国」）

## 6章 日本-ネパール還流人材フロー①：人材育成

### 6.1 還流人材育成の全体プロセス

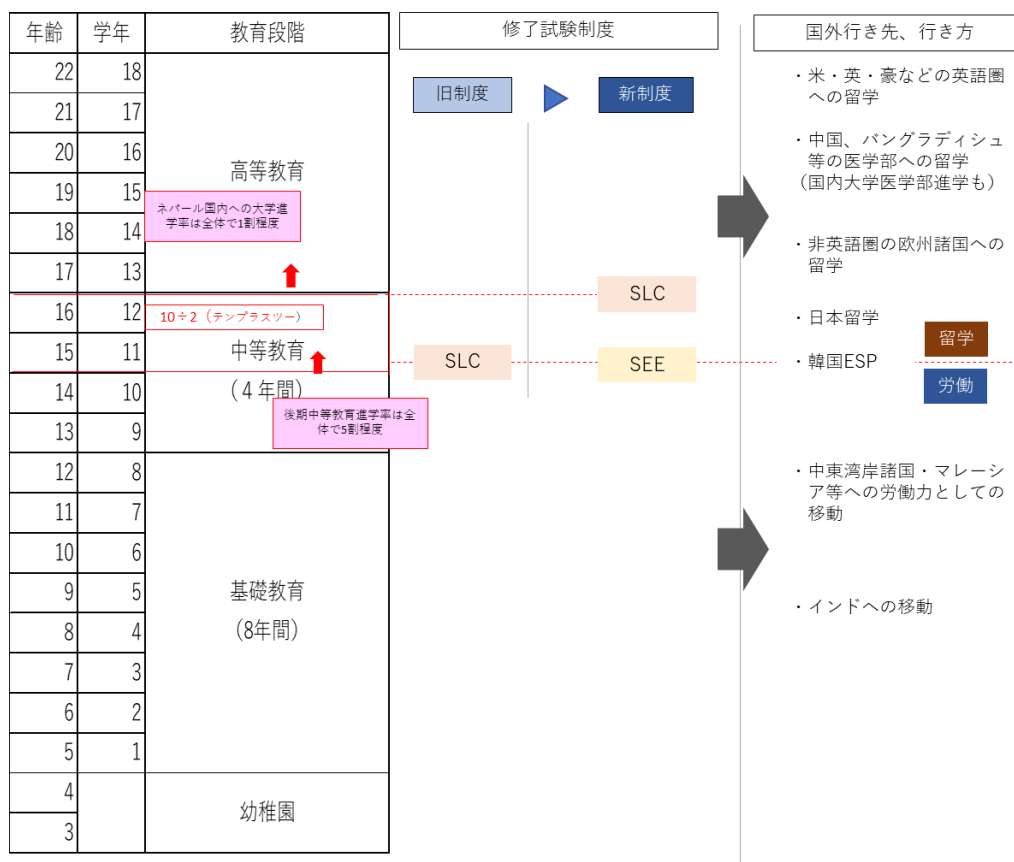
「人材育成」のフェーズにおいては「学習要件を満たす（大学・専門学校・高等教育）」、「技術要件を満たす（CTEVT・VSTA）」、「語学要件を満たす（日本語学校）」、「渡航前準備（DoFEのPDOT等）」の4つが主な行動と整理される。本章では、各フェーズにおいて、関連するステークホルダーとその役割・課題を整理する。

### 6.2 還流人材育成の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割

#### 6.2.1 学習要件を満たす

##### 6.2.1.1 ネパールの初等・中等教育

ネパールの初等・中等教育機関は、学習要件を満たすための、第一ステップとして位置付けられる。ネパールでは、基礎教育8年+前期中等教育2年修了時点において、該当者は全員、全国統一試験（日本の高卒認定試験と同じ扱い）を受験しなければならない。この試験は、SEE(Secondary Education Examination:中等教育終了試験)と呼ばれる。10年目終了時点で受験する本試験は、合格できずとも卒業はできるが、大学進学、海外留学、就職をするためには合格する必要がある。「10+2（通称：テンプラスツー）」と呼ばれる後期中等教育段階への進学以降は、高等教育機関への進学、海外留学、語学学校への進学、海外就労等に分かれる。



出所：国立社会保障・人口問題研究所「アジア諸国からの労働力送り出し圧力に関する総合的研究」

図 54 ネパールの学校体系と修了試験制度

### 6.2.1.2 ネパールの高等教育

ネパール国内の高等教育機関として大学 (University)、医療系教育機関 (Medical Institution)、通信制大学 (Open Campus) がある。大学は 10 校にとどまるが、全国に提携カレッジ<sup>57</sup>が合計 1,407 箇所点在しており、在留資格「技・人・国」で求められる学歴要件を満たす教育課程を提供している。以下、日本との関係促進や産業人材育成への貢献が高い大学やカレッジについて説明する。

教育機関の概況		ネパールにおける大学
ECD/PPCs (Early childhood development / Pre-primary classes)	36,568	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tribhuvan University</li> <li>• Kathmandu University</li> <li>• Nepal Sanskrit University</li> <li>• Purbanchal University</li> <li>• Pokhara University</li> <li>• Lumbini Bauddha University</li> <li>• Agriculture and Forestry University</li> <li>• Mid-Western University</li> <li>• Far Western University</li> <li>• Rajarshi Janak University.7</li> </ul>
General School Units	35,601	
CLCs ( CLCs: Community Learning Centres)	2,151	
<b>Technical and Vocational stream schools (9-12)</b>	<b>283</b>	
<b>Total number of Technical Schools/Institutions for TSLC Level Programs</b>	<b>724</b>	
<b>Technical schools/Institutions in diploma level programmes</b>	<b>496</b>	
<b>Universities</b>	<b>10</b>	
<b>Campuses</b>	<b>1,407</b>	
Medical institutions (deemed universities)	4	
Open university	1	

出所：大学助成委員会 (UGC) reporting 2074 BS, Nepal Education in Figures 2017

図 55 教育機関の概況とネパールにおける教育機関の概況と大学

トリブバン大学は、ネパールを代表する大学である。ネパール最初の大学として 1959 年にカトマンズに設立され、学生数はネパール最大である。学生数増加に伴い 1980 年代以降は全国各地の教育機関と提携しており、現在 1,000 以上の提携校がある。工学部や科学技術学部では技術系人材の輩出も行っている。同大学は、日本の大学と協定を締結しており、日本企業と提携した奨学金付きの日本語コースも実施している。その他に日本と関連のある国内大学としては、カトマンズ大学とミッドバレー国際カレッジが挙げられる。両大学ともに奨学金付き日本語コースが開講されており、日本の大学との国際交流も行われている。

BSET (バラジュ工科大学) は 1962 年に設立された CTEVT の主要な加盟校の一つである。熟練した産業労働力の育成を目的とし、土木工学、機械工学、電気工学等のディプロマコースを提供している。また、同校は CTEVT や FEB と連携して、160 時間・390 時間のスキルトレーニングを無償で提供することを発表しており、太陽光技術者、産業技術者、建築電気技師、配管工、溶接工、シャッター大工、構造製作者などの養成を行っている。BSET のディプロマコースは、18 か月間で構成されており、最初の 1 年が同校でのトレーニングであり、後半半年間が職場内訓練 (OJT) に充てられている。OJT は、土木、電気、機械、

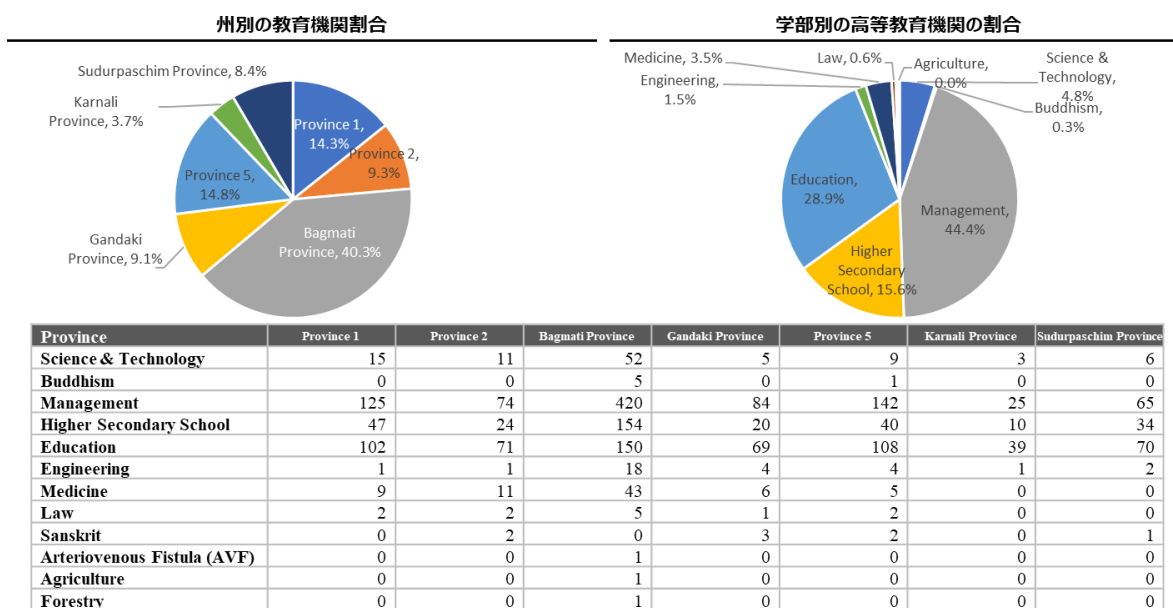
<sup>57</sup> 大学の傘下にあるカレッジは、キャンパスとも呼ばれる。  
[https://www.niad.ac.jp/media/001/202003/overview\\_nepal.pdf](https://www.niad.ac.jp/media/001/202003/overview_nepal.pdf)



衛生、自動車等 120 以上の業種の就職ユニットがある。学生を派遣する際には、各業界に手紙を送り、どのような学生を必要としているかを問い合わせ、各業界のニーズに合った学生を派遣するようにしている。

NATHM（ネパール観光・ホテル経営アカデミー）は、文化・観光・民間航空省の下に設立され、40 年間にわたり観光・ホスピタリティ分野の人材育成に貢献してきた。現在は、トリブバン大学と提携して、ホテルマネジメント、トラベル・ツーリズムマネジメントの学士過程とホスピタリティ・マネジメントの修士課程を運営している。コースの一環として、学士・修士課程ともにインターンシップへの傘下を終了要件としている。学生はネパール国内のホテルや空港のみならず、ヨーロッパや中等の国々にも派遣されるケースがある。学術以外にも、NATHM は調理の準備・管理、飲食サービス、ハウスキーピング、フロントオフィス運営、観光ガイド、トレッキングガイド、アグロツーリズムなどのトレーニングプログラムを提供しており、建学以来 47,712 人の人材を輩出している。

ネパールの高等教育機関の課題として、地域及び分野に偏りがあることが挙げられる。地域分布を概観すると、バグマティ州、第 1 州、第 5 州の 3 つの週に約 7 割の高等教育機関が集中している。また、教育・訓練内容を概観すると、STEM 人材の育成を行っている教育機関は全体の 10%以下に留まり、Management に関する学部が大半を占めていることが分かる。



出所：UGC reporting 2074 BS, Nepal Education in Figures 2017

図 56 州別の教育機関の数と割合、及び学部別の高等教育の数と割合

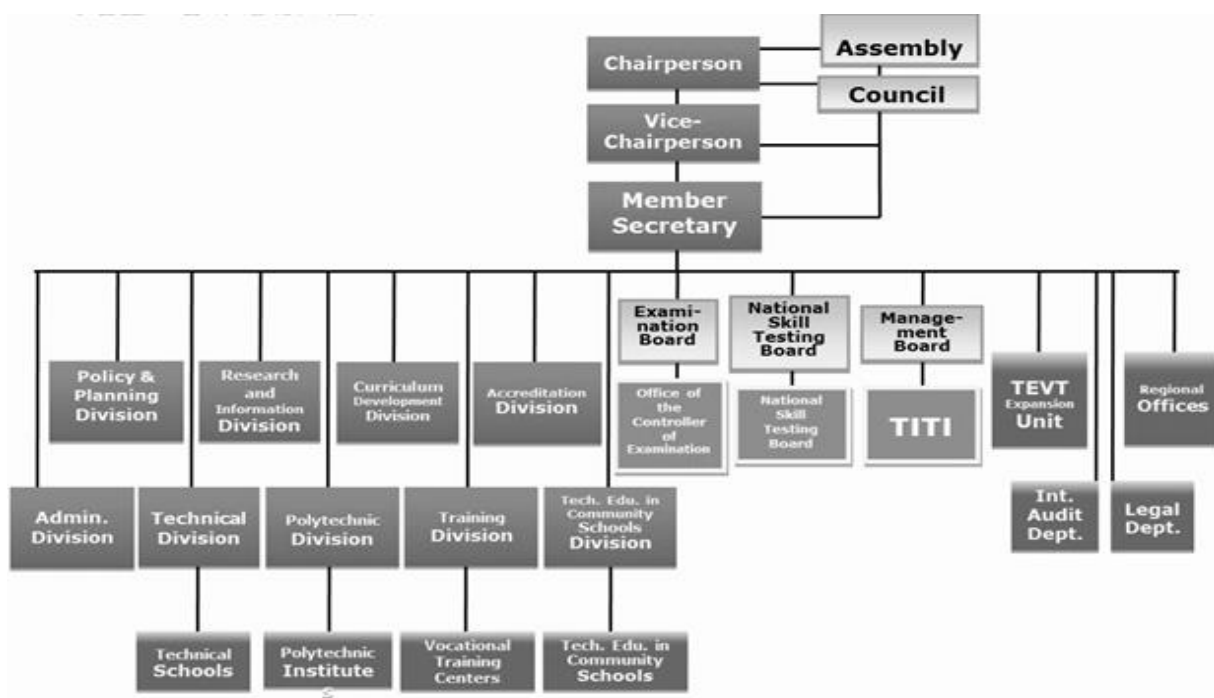
### 6.2.2 技術要件を満たす

在留資格「技能実習」や「特定技能」など一定の技能が求められる在留資格の取得を目指すネパール人は、職業・技術訓練機関にて技術を習得する。なお、主な職業・技術訓練機関として、CTEVT、国立スキル標準評議会（NSTB）、職業スキル開発トレーニングアカデミー（Vocational and Skill Development Training Academy）が挙げられる。また、在留資格「特定技能」の取得を目指すネパール人は、技術を習得した証明として、特定技能試験実施機関が開催する技能試験を受験する必要がある。



### 6.2.2.1 技術教育・職業訓練評議会 (CTEVT)

CTEVT は、技術・職業教育訓練を通じて、熟練した技術人材を育成することを目的とする機関である。CTEVT は、研修生の興味関心を勘案しつつ、労働市場の需要にこたえるための幅広い研修カリキュラムを提供している。領域は、農業・畜産、サービス産業、エンジニアリング、健康・介護、林業等で、これらの分野に関連するディプロマ、プレディプロマ、ショートコースを用意している。CTEVT 系列のカレッジは 61 校、1040 種類のトレーニングプログラムが用意されている。なお、CTEVT と提携して人材育成プログラム・短期トレーニングを提供している学校も多く、農学、獣医学、畜産学、園芸学、水産養殖額等幅広い分野については、農業科学の振興と農業分野で活躍できる人材の育成を目的に設立された研究所である農畜産学研究所 (IAAS) が提供している事例なども確認されている。



出所：Council for Technical Education and Vocational Training, Nepal のHP

図 57 技術教育・職業訓練評議会 (CTEVT) の組織図

技術・職業教育訓練の提供に加えて、CTEVT は「持続可能な働きがいのある雇用のためのスキル強化 (ENSSURE)」、「ネパール職業認証システム (Nepal Vocational Qualification System)」、「SAKCHYAMTA」と呼ばれる 3 つのプロジェクトを推進している。

表 23 技術教育・職業訓練評議会（CTEVT）のプロジェクト

プロジェクト名	概要
持続可能な働きがいのある雇用のためのスキル強化 (ENSSURE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● スキル開発： 労働市場で高く評価されるスキル開発を求職者や若者に向けて実施する。方法としては、徒弟制度、OJT 付きの短期トレーニングコース等があり、トレーニング後のスキル認証も行う。</li> <li>● キャパシティ・ビルディング： トレーニングを提供する側の能力開発を行う。具体的には、トレーナー、コーチ、インストラクターに該当する人たちに対する研修の実施や組織開発を行う。</li> <li>● キャリア・カウンセリング： キャリア・カウンセリングを次の 4 つの段階で実施する。① 学校、② 訓練前、③ 訓練中、④ 訓練後に分かれている。</li> </ul>
ネパール職業認証システム (Nepal Vocational Qualification System)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国定職業認証フレームワーク (NVQF) の策定や国立職業認証機関 (NVQA) の管理を行うためのプロジェクト。</li> <li>● スイス開発機構 (SDC) がネパール教育省を支援する形で 2015 年に始動し、ネパール国内 75 すべての地区における職業認証制度の拡充を目指している。</li> </ul>
SAKCHYAMTA	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 官民連携 (PPP) の下で、農業、建設業、ホスピタリティ・観光業の 3 つの産業セクターに対して、持続可能な成長に資する人材開発を行う。</li> </ul>

出所：技術教育・職業訓練評議会（CTEVT）の各プロジェクト概要より作成

CTEVT の課題として、日本の労働市場で求められているスキルに合致したカリキュラムを十分に提供できていないことが、ヒアリング調査を通して確認された。CTEVT は労働市場の需要に合致したカリキュラムを設計するため、産業界（企業と産業組合）と学会のメンバーと議論のうえカリキュラムを策定しているが、カリキュラムを策定する際の産業界のコミットメントは少ないとの言及があった（CTEVT へのヒアリングによる聴取）。また、日本の受入企業からは、ネパールで技能を習得して技能試験を通過したとしても、日本人と同等の給与を支払えるほどのスキルは身に付いていないとの証言もあり（社会福祉法人 西春日井福祉会）、CTEVT で提供されている技能トレーニングについて、改善の余地があることが見受けられた。

#### 6.2.2.2 国立スキル標準評議会（NSTB）

NSTB は CTEVT 傘下の機関であり、国内外の労働市場での雇用機会強化を目的に、技能試験および技能認定を実施している。ターゲット・グループは幅広く、「技術分野での就労を希望する若者、一般の学校中退者、求職者、高等教育中退者、特定の技術・職業技能の有無にかかわらず教育を受けた個人」を対象に支援を提供している。また、NSTB は帰国移民労働者に対しても、技能の認定や職業訓練のニーズ調査を実施している。

#### 6.2.2.3 職業スキル開発トレーニングアカデミー（VSDTC）

職業スキル開発トレーニングアカデミーは、MoLESS の下に設置・運営されており、雇用を重視したスキル開発と職業訓練を実施している。当アカデミーは、国内で熟練した人材を育成することによって失業問題に取り組み、貧困を緩和することを目的としている。アカデミーの運営は、「職業・技能開発訓練運営指令 2020」によって管理されており、トレーニングの必要性・インパクトの評価並びに研修対象者の選定を、技術委員会を通して行うことが定められている。カトマンズのアカデミーがこの責任機関に

該当しており、カリキュラムは2年ごとに修正・開発される。なお、現在、アカデミーで使用されているカリキュラムは、CTEVT が承認したものである。

当アカデミーの研修生は、国内・海外（GCC 諸国、マレーシア、韓国等労働者の移民先として人気のある国）の労働市場にある企業、並びにその企業で必要とされるスキルを自ら調べ、コース選択を行う。なお、アカデミーのコースは無料で提供されているが、応募資格は 18 歳から 45 歳までの英語が話せる人に限られる。

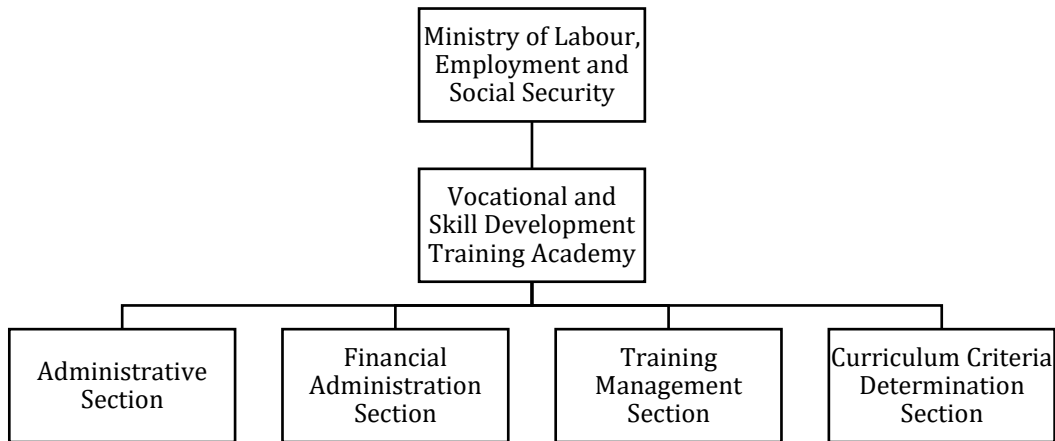


図 58 職業スキル開発トレーニングアカデミーの組織体制

#### 6.2.2.4 特定技能試験実施機関

2021 年 9 月時点では、「介護」「農業」「外食」の 3 つの業種において特定技能試験実施機関がネパールにて技能試験を開催している<sup>58</sup>。厚生労働省が「介護」の技能試験を 2020 年 1 月から、全国農業会議所と外国人食品産業技能評価機構（OTAFF）が 2021 年 2 月からそれぞれ「農業」と「外食」の技能試験をネパールで開催している。

特定技能試験実施機関の課題として、ネパールで受験可能な技能試験の業種が限定的であることが挙げられる。特定技能 14 業種のうち 3 業種についてのみネパールで技能試験が開催されており、その他 11 業種については日本など他国で受験する必要がある。

#### 6.2.3 語学要件を満たす

査証によって求められる語学要件は異なるが、一般的には日本を目指すネパール人は、渡航前に日本語を習得するためにネパールの日本語学校に通学する。また、査証の語学要件に応じて、JLPT 等の日本語試験を受験する。

##### 6.2.3.1 日本語学校

ネパールには、日本語学校を含む 1,473 校の語学学校が存在する。日本語学校は「留学支援サービスと語学教育に関する指令 2068(2011/12)」の規定に基づき、文部科学省（MoEST）の認定を受け、語学の授業および留学支援サービス（就学先とのマッチング、渡航前書類準備等）を提供している（留学エージェン

<sup>58</sup> 「建設」分野における技能試験のネパールでの実施は 2021 年 9 月時点で検討中である。

ト/語学学校の認定手続きの詳細は下表に示す)。また、ヒアリング調査を通じて、日本文化や法律に関するオリエンテーションを実施する日本語学校や、「特定技能」に求められる技能試験の学科試験対策を提供する日本語学校が存在することが確認された（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）。なお、日本語学校の授業料は、日本語能力試験の N5 相当では約 8,000~10,000 円、N4 相当では約 4,000~5,000 円が相場となっている。N5 は基本レベルであるが、学習範囲が広範囲にわたるため学習所要時間が長くなることから、N4 よりも割高となっている。

日本語学校の課題として、日本語教育の質がヒアリング調査を通して確認された。日本語学校の認定を文部科学省(MoEST)より受ける際、教師が持つ資格の提出は義務付けられている一方<sup>59</sup>、日本語学校をモニタリングする仕組みが機能していないことなどから（MoEST へのヒアリングによる聴取）、日本語学校によって教師のレベルにばらつきが生じている。また、日本で就職できなかった人が帰国して日本語学校を設立するケースが多いとの証言もあり（ネパール人団体へのヒアリングによる聴取）、質が低い日本語学校が存在することを裏付けている。一方で、全ての日本語学校の質が低いのではなく、N1 取得者や日本人が教師をしているハイレベルの日本語学校が存在することや、ネパール日本語教師会(JALTAN)が日本語学校教師向けセミナーを開催するなど、日本語学校の質向上に向けた取り組みが進められていることには留意すべきである。

日本語学校の教育レベルの低さに紐づく課題として、VISA 発給率を基準として日本語学校が選択されている事象がヒアリング調査・アンケートを通して確認された。日本語学校は口コミ、ソーシャルメディア、セミナーなど様々な方法で生徒の募集を行うが、その際、生徒は日本語学校の教育の質よりも VISA 発給率を重要視することが日本語学校生徒向けに実施したアンケートを通じて判明した。なお、教育の質よりも VISA 発給率が重要視されている結果、日本語学校が教育の質を向上させるインセンティブを失い、日本語学校における教育の質が低下していることが推測される。

表 24 「留学支援サービスと語学教育に関する指令 2068 (2011/12)」に基づく  
留学エージェント/語学学校の認定手続き

認定手続き	内容
申請書類 (新規)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 会社の承認の証明書と協会の覚書および機関の定款の証明されたコピー</li> <li>✓ 所有者の市民権証明書のコピー</li> <li>✓ 納税者番号 (Permanent Account Number :PAN) のコピー</li> <li>✓ 教育コンサルタントの証明書 (最低 2 名)</li> <li>✓ 大学の卒業証明書 (最低 2 名)</li> <li>✓ オフィスの家賃を示す 2 年契約のコピー</li> <li>✓ 銀行口座があることを証明する銀行からの推薦状</li> <li>✓ 組織が提供する資本、サービス、施設の情報</li> <li>✓ 語学授業・オリエンテーションを実施する教師の資格証明書のコピー</li> </ul>
審査基準	提出された書類を調べた後、教育機関が申請書に記載されているすべてのサービスを提供できることが確認された場合、MoEST がライセンスと認定証明書を付与する
更新	ライセンスは毎年更新する必要がある

申請書類 (更新時)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 過去1年間に教育機関が実施した作業の詳細</li> <li>✓ 前会計年度の所得申告書の提出を示す領収書、または所得税の支払いを示す証拠</li> <li>✓ 組織が提供する資本、サービス、施設の詳細</li> <li>✓ 認定証明書のコピー</li> </ul>
---------------	---

### 6.2.3.2 日本語試験実施機関

各日本語試験実施機関は、査証要件で認められている各日本語試験を開催している。日本語試験の代表例であり、「留学」「技能実習（介護のみ）」「特定技能」の語学要件として認められている JLPT は、ネパール日本語教師会(JALTAN)と在ネパール日本国大使館が年2回主催している。「留学」の語学要件として認められている NAT-TEST は、専門教育出版の現地パートナーが年5回開催している。「特定技能」の語学要件として認められている JFT-Basic は、国際交流基金が月に複数回開催している。

日本語試験実施機関の課題として、JLPT の回数不足が挙げられる。JLPT の他にも査証要件として認められている語学試験はある一方、留学先が JLPT を求めるケースが多いため、JLPT の受験希望者は多数いる。その一方、JLPT は年2回しか開催されないため、JLPT を受験したくても定員が一杯となってしまう、受験できないケースがあることがネパール現地教育機関へのヒアリングを通じて判明した。

また、NAT-TEST と JFT-Basic も課題を抱えている。NAT-TEST については、合格証明書の偽造が原因で信頼性が失われており、NAT-TEST 取得者についてはビザ取得面談の際に、抜き打ちで日本語テストが行われる場合があることがネパール現地教育機関へのヒアリングにて確認された。また、JFT-Basic については、開催回数が多いにも関わらず定員が毎回一杯になってしまうことから、日本語試験の受験ではなく Voucher の転売を目的に試験に応募している人がいるのではないかと指摘がネパール現地教育機関へのヒアリングにて確認された。

### 6.2.4 渡航前準備をする

就労ビザ（「特定技能」「技・人・国」等）及び「技能実習」を取得してするネパール人は、海外雇用法及び「Directive 2066 for sending Nepalese Technical Interns to Japan (2010年)」の定めに従い、ネパールでの出発前オリエンテーション・トレーニング (PDOT: Pre-Departure Orientation Training) を受けることが義務付けられている。その他、渡航の形態によって、JAN による日本語試験、及び、渡航前オリエンテーションが必要となる。

#### 6.2.4.1 海外雇用委員会 (FEB)

FEB は、PDOT のカリキュラムを設計と PDOT 提供機関のライセンス付与を行う責任機関である。PDOT の主な目的は、海外就労に先立ち必要となる基本情報を渡航者に提供することであり、「出発前オリエンテーション研修カリキュラム 2020」によれば、2日間の研修では下記情報が提供されている。

- ネパールの海外就労に関連する法律情報（海外雇用法、海外雇用規則）
- 宛先国への安全に渡航するための情報（携行すべき書類や出国前に家族に預けるべき書類等）
- 目的地までの移動に関する情報（空港での手続、トランジット時の考慮事項、入国手続、等）
- 雇用主との労働契約書に確認・記載すべき情報

- 渡航先で守るべき言動やトラブル対応に関する情報
- お金の管理や送金方法に関する情報
- 電話、携帯電話、ソーシャルメディア等のコミュニケーションツールの使用に関する情報
- 渡航先のネパール人コミュニティや移民労働者の支援団体の連絡先情報

PDOT の課題として、長期的なキャリア形成に関する研修を実施していない。産業振興に資する還流人材をより多く養成するうえで、長期的なキャリア計画を持って知識やスキルの習得に取り組める人材を増やすことが必要であるが、PDOT は海外就労に関する法律やお金の送金方法など、法律や実務に関する研修は充実している一方、長期的なキャリア形成に関する研修は提供していない。その結果、ネパール人の多くはキャリア計画性が不足しており、ネパールの日本語学校生徒を対象としたアンケートでも 37.33%が長期的なキャリア計画を持っていないと回答している。

また、「ネパール人は日本のビジネスマナーが不足している」とのネパール現地送出国機関へのヒアリングでの証言がある通り、PDOT には日本文化やビジネスマナーの研修も不足している。なお、ヒアリングを通じて、PDOT を補うため独自のカリキュラムとして日本文化やビジネスマナーの研修を実施している優良な送出国機関や就労エージェント、日本語学校が確認された点には留意すべきである。

#### 6.2.4.2 ネパール JICA 同窓会 (JAAN)

JAAN は 1973 年に設立された組織であり、JICA を通じて日本に来日 (JDS 事業) し研修や教育を受けた帰国者の同窓会である。会員数は約 1,200~1,300 名であり、JICA ネパール事務所、在ネパール日本国大使館、その他政府機関や非政府機関と協力し、ネパールと日本の友好関係の拡大、技術移転を促進し、両国の良好な関係を維持することを目的としている。活動は基本的にはボランティアベースであり、JAAN は、ネパールと日本のメンバー、在ネパール日本国大使館や JICA ネパール事務所の関係者を対象とした定期的な交流イベントを開催しており、年次総会や新年会等の祭事等を実施している。

JAAN は「技能実習生」として日本に渡航するネパール人に対して、渡航前に日本語試験を課している。この試験は JAAN が DoFE の要請で作成したものであり、レベルとしては日本語の基礎運用能力を問う程度 (N5 相当) であるが、本試験に不合格であった場合は渡航が認められない。なお、不合格の場合の再試も認められている。

また、JAAN は、JICA のプログラムを通じて日本に渡航するネパール人を対象に、渡航前オリエンテーションを実施している。これは、先に説明した FEB が義務付けている PDOT とは異なり、JAAN が独自に執り行っている。この独自オリエンテーションは 1990 年から実施されており、日本の文化や規則、生活上の注意点の説明がなされる。

JAAN の課題として、JAAN による渡航前の日本語試験が形骸化していることが監理団体へのヒアリングを通じて確認された。例えば、介護職の「技能実習生」は N4 を取得しているため、N5 相当である JAAN の日本語試験を受ける意義は小さい一方、渡航直前に行われる試験は「技能実習生」にとってプレッシャーとなっているとの言及があった。また、金銭を提示した場合、JAAN の日本語試験は合格できるとの証言もヒアリングにて確認された。

## 7章 日本-ネパール還流人材フロー②：人材送出

### 7.1 還流人材送出の全体プロセス

「人材送出」のフェーズにおいては「就労先を確定する」、「就学先を確定する」、「査証を取得する」の3つが主な行動と整理される。本章では各フェーズにおいて、関連するステークホルダーとその役割・課題を整理する。

### 7.2 還流人材送出の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割

#### 7.2.1 就労先を確定する

在留資格「技能実習」にて来日を目指すネパール人は、「Directive 2066 for sending Nepalese Technical Interns to Japan (2010年)」に基づき、JITCOプログラムのもとで技能実習生を送出することが認められた送出機関の仲介のもと、就労先を決定する。在留資格「特定技能」にて来日を目指すネパール人は、DoFE傘下のジャパン・デスクの仲介のもと、就労先を決定する構想がある。在留資格「技・人・国」など「技能実習」と「特定技能」を除く就労ビザにて来日を目指すネパール人は、「海外雇用法(2007・2008年)」に基づき、DoFEにより認定された就労エージェントの仲介のもと、就労先を決定する。なお、法律の規定とは異なり、実際は日本語学校(ネパール側)が就労先の決定に大きな役割を担っていることは留意する必要がある。

##### 7.2.1.1 送出機関

送出機関は、「Directive 2066 for sending Nepalese Technical Interns to Japan (2010年)」に基づき、JITCOプログラムのもとで技能実習生を送出することがDoFEにより認められた就労エージェントの一種である。送出機関は、在日ネパール日本国大使館経由でDoFEが取り纏めた監理団体からのDemand Letterを基に、全国新聞で募集を行い、監理団体と連携して技能実習生希望者と受入企業のマッチングを行うことが規定されている。なお、2021年時点では、130社<sup>60</sup>が送出機関として認定されているが、実際に送出し実績を有するのは約10社程度とのことである。

送出機関の課題として、日本語の能力不足が挙げられる。送出機関は監理団体と連携して、技能実習生希望者と受入企業にマッチングの機会(面談等)を提供する必要があるが、日本語の能力が不足しているため、実際は日本語学校(ネパール側)が受入企業とマッチング機会の調整を行っていることが、ネパール現地教育機関へのヒアリングを通じて確認された。

また、上記と紐づく課題として、送出機関の認定が形骸化していることが挙げられる。「Directive 2066 for sending Nepalese Technical Interns to Japan (2010年)」では送出機関が技能実習生の送出行うことを前提として、DoFEによる送出機関の認定を義務付けているが、実際は日本語学校(ネパール側)が技能実習生のスクリーニング、及び受入企業とのマッチングを行っている。

##### 7.2.1.2 ジャパン・デスク

ジャパン・デスクは、「特定技能」の送出を担うことを目的に、2019年にDoFE傘下の機関として設

---

<sup>60</sup> ネパール政府技能実習送出し機関のWebページ：<https://dofe.gov.np/JITCO.aspx>

立された。MoLESS は就労エージェントを介さず「特定技能」の送出国を実現することを構想しており、在日ネパール国大使館が取りまとめた日本企業の求人情報をもとに、日本の出入国在留管理庁とジャパン・デスクが連携をして、ネパール人労働者を「特定技能」として送出国モデルを検討している（2019年11月時点）。

ジャパン・デスクの課題として、未だに稼働していないことが挙げられる。2021年2月実施のDoFEへのヒアリングでは、ジャパン・デスクの役割、責任、機能は明確に決まっておらず、稼働もしていないことが確認された。そのため、就労エージェントや日本語学校の仲介のもと、就労先を決定するケースが一般的であることが、ネパール現地教育機関へのヒアリングを通じて確認された。なお、このように送出国プロセスが明確になっていないこともあり、2020年6月時点で「特定技能」の在日ネパール人は49人<sup>59</sup>と全体の在留ネパール人の0.4%に留まっており、2019年に開始された特定技能については、まだまだ十分にネパール国内でその制度が認識されていない状況にある（日本の研究機関へのヒアリングによる聴取）。また、送出国プロセスにおけるマッチングの機能を担う機関が不明瞭となっていることから、技能試験に合格したにも関わらず日本側の受入企業が決まらず、渡航が保留となっている人材が一定程度存在していることがヒアリングで確認された。

### 7.2.1.3 就労エージェント

就労エージェントは、「海外雇用法（2007・2008年）」に基づき、海外に労働者を送出国することがDoFEにより認められた機関である。就労エージェントは、在日ネパール国大使館経由でDoFEが取り纏めた受入企業からのDemand Letterを基に、全国新聞で募集を行い、就労エージェント（日本側）と連携して移民労働者と受入企業のマッチングを行うことが規定されている。なお、就労エージェントには3つの区分があり、年間5,000人以上の労働者を派遣することが認められているのは2社、年間3,000人から5,000人区分が3社、残りは年間3,000人までの区分で登録されている。ライセンスの維持のためには預託金提供及び銀行保証金が求められるほか<sup>61</sup>、2年連続で年間最低100人の労働者を派遣できなかった就労エージェントはライセンスが失効する。

就労エージェントの課題は、送出国機関の課題と類似する。送出国機関と同様に、就労エージェントも日本語能力が不足しているため、実際は日本語学校（ネパール側）がマッチングの役割を担っており、「海外雇用法（2007・2008年）」に基づく就労エージェントの認定は形骸化している。また、就労先である日本企業のニーズに関する情報が就労エージェントや日本語学校に集約されており、日本での就労希望者は仲介手数料をこれら仲介業者に支払わない限り、就労先とのマッチング機会が限られてしまうという構造的な課題も確認されている。

<sup>61</sup> 区分毎にライセンスの維持のために求められる預託金提供及び銀行保証金は異なる。①年間の送出国人数が3,000人までの送出国機関：預託金=5百万NPR／銀行保証金=15百万NPR ②年間の送出国人数が3,000-5,000人までの送出国機関：預託金=10百万NPR / 銀行保証金=30百万NPR ③年間の送出国人数が5,000人以上までの送出国機関：預託金=20百万NPR / 銀行保証金=40百万NPR。

<sup>62</sup> 預託金の利息は外国人雇用福祉基金を通じて、移民労働者への福祉や研究のために使われると規定されているが、2020年7月時点において本基金の活動は確認されていない。

ILO: Rapid assessment of the impact of COVID-19 on private recruitment agencies in Nepal  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms\\_800103.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-kathmandu/documents/publication/wcms_800103.pdf)



## 7.2.2 就学先を確定する

在留資格「留学」で日本での就学を目指すネパール人は、一般的には日本語学校（ネパール側）の仲介のもと就学先を決定する。

### 7.2.2.1 日本語学校

ネパールの日本語学校は「留学支援サービスと語学教育に関する指令 2068(2011/12)」の規定に基づき、一般的には日本語の授業に加え、就学先とのマッチングを含む、留学支援サービスを提供している。留学希望者が個人で留学先を見つけて応募をすることもあるが、一般的には日本語学校が自社コネクションを活用して、留学希望者に留学先を紹介していることがネパール現地教育機関へのヒアリングを通じて確認された。なお、近年の日本語学校の動向として、カトマンズが飽和状態となってきたため、地方都市にも日本語学校が広がってきている（日本の研究機関へのヒアリングによる聴取）。その結果として、地方都市から直接海外に留学するケースも増えてきており、実際にポカラ及びその周辺地域からも日本への送出しが2000年頃から行われている。

日本語学校の課題として、質の悪い留学先を紹介するケースがあることが、ヒアリングを通じて確認された。具体的には、日本側の日本語学校からネパール側の日本語学校に対して、留学生の送出し人数についてノルマが課せられ、そのノルマを達成するためにネパール側の日本語学校が留学生を斡旋するというケースがヒアリングにて確認された。また、「留学支援サービスと語学教育に関する指令 2068(2011/12)」の規定に基づき、文部科学省(MoEST)の認定を受けた日本語学校が1,473校存在するが、MoEST担当者へのヒアリングにて未登録の日本語学校は約2,500校存在することが判明した。また、就学先となる日本側の大学、専門学校、日本語学校のニーズに関する情報が日本語学校に集約されており、日本での就学希望者は仲介手数料を日本語学校に支払わない限り、就学先とのマッチング機会が限られてしまうという構造的な課題も確認されている。

## 7.2.3 査証を取得する

査証取得の第一ステップとして、就労先・就学先が決定した後は、地方入管局に対してCOE(Certificate of Eligibility)の申請が行われる。第二ステップとして、COEの取得後は、在留資格「技能実習」「特定技能」「技・人・国」など就労ビザにて来日を目指すネパール人は、「Directive 2066 for sending Nepalese Technical Interns to Japan (2010年)」及び「海外雇用法(2007・2008年)」に基づき、DoFEから労働許可証を取得する。一方、在留資格「留学」で来日を目指すネパール人は、COEの取得後はMoESTからNOC(No Objection Certificate)を取得する。第三ステップとして、労働許可証またはNOCの取得後、在ネパール日本国大使館の委託先であるVFS(Visa Facilitation Services Global)にてビザの申請を行う。

### 7.2.3.1 地方入管局

就労先・就学先が決定した後は、地方入管局に対してCOE(Certificate of Eligibility)の申請が行われる。在留資格「技能実習」の場合、送出機関が監理団体に申請書類を送付し、監理団体がOTITから技能実習計画の認定を受けたうえで、地方入管局にCOEの申請を行うことが規定されている。一方で、送出機関の日本語能力が不足しているため、一般的には、日本語学校が申請書類を管理して監理団体に

送付している。在留資格「技能実習」以外の就労ビザの場合、一般的には、ネパール側の就労エージェントが日本語学校の支援のもと日本側の就労エージェントや受入企業に申請書類を送付し、受入企業が地方入管局に COE の申請を行っている。在留資格「留学」の場合、一般的には、ネパール側の日本語学校が留学先に申請書類を送付し、留学先が地方入管局に COE の申請を行っている。

地方入管局の課題として、COE の取得要件が統一されていないことが、ヒアリングを通じて確認された。具体的には、COE の要件が年によって変更されるうえ、地方入管局によって求める翻訳の水準が異なるため、適切な書類を揃えることが容易ではないとの証言がネパール現地教育機関へのヒアリングにて確認された。

また、COE の審査基準の透明性が低いことが、ヒアリングを通じて確認された。具体的には、申請プロセスがシステム化されていないため、必要書類の郵送後に審査ステータスが確認できないことや、COE が却下された際、地方入管局に理由を問合せても詳細は教えてくれないことがネパール現地教育機関へのヒアリングにて指摘された。また、就労エージェントへのヒアリングでは、同じ申請書類を提出したにも関わらず、申請者が違っただけで、申請が承認された際と却下された際があったとの証言もあった。

#### 7.2.3.2 海外雇用局 (DoFE)

DoFE は MoLESS 傘下の機関で、就労ビザの取得に必要な労働許可証の発行を行っている。在留資格「技能実習」の場合、送出機関が DoFE に労働許可証の申請を行うことが規定されている。一方で、必ずしも送出機関に日本語が堪能な職員が在籍しているわけではないため、一般的には、日本語学校の支援のもと送出機関が DoFE に労働許可証を申請している。在留資格「技能実習」以外の就労ビザの場合、一般的には、就労エージェントが日本語学校の支援のもと、DoFE に労働許可証の申請を行っている。

DoFE の課題として、不当な金銭な要求が行われていることが、ヒアリングを通じて確認された。就労ビザの取得支援の実績を持つ日本語学校へのヒアリングでは、DoFE に在留許可証の申請を行った際、一つの書類を次の部署の承認に回すために 3 万 NPR 必要であったと証言している。また、送出機関や就労エージェントが日本での就労機会について新聞で告知をする際、事前に DoFE の承認を受ける必要があるが、新聞告知の申請時も、不当な金銭を要求されていることが、ヒアリングを通じて確認された。

なお、DoFE による不当な金銭の要求により、送出機関・技能実習生の自己負担分額を上限 5 万円とする規定が形骸化していることや、来日後の処遇に関する悪い評判が重なり、技能実習の利用は広まってない。

#### 7.2.3.3 教育省 (MoEST)

MoEST は在留資格「留学」の査証を管轄しており、傘下の海外留学許可部局 (Abroad Study Permission Section) が NOC の発行を行っている。NOC の取得は日本が定める在留資格「留学」の査証要件には定められていない一方、NOC を取得しない限り現地銀行から留学先となる教育機関への授業料等の送金ができないため、在留資格「留学」を取得するための条件となっている。なお、日本を留学先とした NOC の発行数は、2017 年 11,266 件、2018 年 9,750 件、2019 年 9,052 件、2020 年 6,733 件と減少傾向にある。

NOC 発行時の課題として、慎重審査対象校のリストが一般公開されていないにも関わらず、MoEST が慎重審査対象校への留学に対して NOC を発行しないため、自分の留学先が「慎重審査対象校」であると知らないまま留学手続きを進めて、NOC 申請時に却下されてしまうケースがあることが、ヒアリングを通じて確

認された。なお、慎重審査対象校とは、不法残留者数等に基づき出入国在留管理庁が在留資格の交付に際して慎重な手続きが必要と判断された学校である<sup>63</sup>。

#### 7.2.3.4 在ネパール日本国大使館

在ネパール日本国大使館はVFSに委託をして、査証の交付を行っている。VFSはカナダやオーストラリアなど複数カ国に対してビザサービス業務を提供しているドバイ拠点の企業であり<sup>64</sup>、2021年3月4日から日本に対しても査証の交付を行っている。なお、一般的にはVFSでの査証申請が求められるが、外交・公用旅券所持者などの特例については、在ネパール日本国大使館での査証申請が認められている<sup>66</sup>。

---

<sup>63</sup> 出入国在留管理庁「教育機関の選定について」

[https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07\\_00024.html](https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri07_00024.html)

<sup>64</sup> VFS, <https://visa.vfsglobal.com/npl/en/can/>

<sup>65</sup> VFS, <https://www.vfsglobal.com/Australia/Nepal/>

<sup>66</sup> 在ネパール日本国大使館「重要なお知らせ（3月4日以降のビザサービスについて）」

<https://www.np.emb-japan.go.jp/files/100153838.pdf>

## 8章 日本-ネパール還流人材フロー③：人材受入

### 8.1 還流人材受入の全体プロセス

「人材受入」のフェーズにおいては「学習する」「就労する」「生活する」の3つに加えて、「査証を切り替える」が主な行動として整理される。本章では、各ステージにおいて、関連するステークホルダーとその役割・課題を整理する。

### 8.2 還流人材受入の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割

#### 8.2.1 学習する（教育機関）

##### 8.2.1.1 日本語学校

2019年時点で、在留資格「留学」の外国人の受入が許可されている日本語学校（法務省告示機関）は618校存在する<sup>67</sup>。これら日本語学校では、留学生が将来的に進学または就労するために必要となる日本語能力の教育を行っており、在留資格「留学」で来日するネパール人にとって、日本でのキャリアのスタートラインとして位置付けられる。多くの日本語学校が2年程度のコースを用意し、卒業後日本国内での就職や専門学校・大学への進学のために必要な日本語能力を身に着ける場所として期待される。なお、留学生の受入方法については、日本からネパールに職員・教員が赴いて面接を実施するケースやオンライン面談ツールを使って面接を実施するケースも近年増えている。

日本語学校が直面する課題として、日本語学校に留学しているネパール人でその先のキャリアプランを描くことなく、アルバイト就労を主目的とした留学生、いわゆる「出稼ぎ留学生」が多くいることが聞き取り調査から指摘されている。在留資格「留学」では学業に支障をきたさない範囲での就労（週28時間上限<sup>68</sup>）ができるために、学生はその上限いっぱい、もしくはその上限を上回るアルバイトを実施している実態も確認されている。

「出稼ぎ留学生」が多く発生している原因の一つとして、日本語学校の質が低いことが挙げられる。日本語学校の質を担保するため、法務省が在留資格「留学」を付与することができる日本語学校を告示で定めている他、出入国在留管理庁が不法残留者数等に基づき「適正校」と「慎重審査対象校」の選定を行っているが、日本側教育機関へのヒアリングを通じて、外国人に日本語を教えることではなく、外国人の受入ビジネスが主目的となっている学校が存在することが確認された。また、日本語学校が過度にアルバイト先を斡旋しているケースも確認されており、2019年には、留学生を法令で認められた時間を超えて働かせたとして、旭川日本語学校（北海道旭川市）の実質的経営者が逮捕された<sup>69</sup>他、「日本語学校が人材派遣元となっているケースもある」との証言も日本側教育機関へのヒアリングで確認された。

なお、「出稼ぎ留学生」が発生するその他の原因として、来日のために借金をしており、その返済に追われ学業に集中できないことや、来日以前に十分なキャリアプランが描けていないため、短期的にアルバイトで稼ぐことが目的となってしまっていることがあることが指摘されている。ネパール出国前に、日本でどういうキャリアが描けるか、帰国したらどのようなことができるか、等の目標やゴールを事前に示すことが大切であり、日本語学校に留学するキャリアプランの不明瞭が、計画的な準備を難しくさ

<sup>67</sup> 文化庁国語課「令和元年度国内の日本語教育の概要」

[https://www.bunka.go.jp/tokei\\_hakusho\\_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku\\_jittai/r01/pdf/92394101\\_01.pdf](https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/nihongokyoiku_jittai/r01/pdf/92394101_01.pdf)

<sup>68</sup> 出入国管理及び難民認定法第19条第2項 [http://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/nyuukokukanri07\\_00045.html](http://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/nyuukokukanri07_00045.html)

<sup>69</sup> 日経新聞「不法就労助長、容疑で5人逮捕 日本語学校経営者ら」

せ、就職の難化の原因になり得るとのコメントも日本側教育機関や日本で働くネパール人へのヒアリングを通じて確認された。

#### 8.2.1.2 専門学校

専門学校は、在留資格「技・人・国」を目指すネパール人にとって、日本でのキャリアのスタートラインとして位置付けられる。調査団が在留資格「技・人・国」を取得したネパール人 118 名に対して実施したアンケートによると、約 63%が在留資格「技・人・国」を取得する前に日本の専門学校を卒業しており、「技・人・国」人材の育成における専門学校の重要性が伺える。これは「技・人・国」の資格要件である学歴において、ネパールの大学を卒業していない場合でも、日本の 2 年間の専門学校の課程を修了することでその要件をクリアすることができるからである。つまり、ネパールでの非大卒者にとってはこの教育期間を省略できるという利点が大きいために日本での就労を目指して専門学校に入学してくるケースが多いこともヒアリングにて確認されている。

その一方で、専門学生 4 万人中 7 千ほどしか就職できていない（日本側の受入企業へのヒアリングによる聴取）現状を勘案すると、専門学校を卒業した後の就職率は高くない。また、日本で勤務するネパール人へのヒアリングにおいて、「経営学学士、社会学修士、日本能力試験 1 級を保持していたにも関わらず、日本の旅行専門学校を卒業した後、旅行会社に就職することができなかった」との証言がある通り、専門学校からの就職は困難である。一方で、ホテル業界の専門学校は高い就職実績を持つため、ホテル業界を志望するネパール人は多い（日本側教育機関へのヒアリングによる聴取）等、業界や学校によっては高い就職率を誇る場合も確認されている。そのような状況の中で、専門学校修了後に「技・人・国」での就労ではなく、技術要件を満たせば取得できる「特定技能」での就労を希望する学生が増えていることも確認された。この背景には、在学中からアルバイトしている企業・同分野での「特定技能」の就労は採用する企業側も当該留学生の働きぶりを把握していることから「技・人・国」での就労よりも容易である旨の言及が日本側の受入企業へのヒアリングにてあった。

#### 8.2.1.3 大学・大学院

大学・大学院に入学するネパール人も日本語学校や専門学校に入学する人数よりは少ないが、一定程度存在する。特に、JICA や国の制度・奨学金を利用して来日するケースが多い。（日本側教育機関へのヒアリングによる聴取）。

大学入学後に生活の中で外国人留学生が抱える課題としては、「学業的な面でドロップアウトしてしまうケース」や「文化に馴染めなくコミュニティ内で固まってしまうケース」があり、大学における学業支援や生活支援が課題となっている。大学の場合はそのようなケースの対応は担当教員が対応する場合や大学運営側が対応する場合等、状況によって対応する者が異なり、トラブルやその対応策への情報が集約されていないことが課題となっている場合がある。

大学卒業時には、留学生の日本語力や、日本企業とのニーズのミスマッチが原因で、就職も難航しているという状況もあり、理系の学生は帰国しても先端技術を活用できる産業がないため日本での就職を希望する一方、語学が障壁となり就職が難航しているケースも日本側教育機関へのヒアリングにて確認されている。同様に企業側としても日系企業は日本語能力を高く求めており、語学が外国人採用の障壁となっているため、高度な日本語教育を実践するべきと考える大学もある（日本側教育機関へのヒアリン

グによる聴取)。

## 8.2.2 就職する (就労支援機関・受入企業)

### 8.2.2.1 監理団体

監理団体とは、在留資格「技能実習」で来日した技能実習生を受入れ、その活動及び受入企業へのサポート等を行う非営利団体<sup>70</sup>であり、主に以下の3つの役割を担っている。

1. 技能実習計画に基づき適切な実習が行われているか、実習実施機関を監理・指導する。
2. 技能実習制度の目的が国際協力にあることを実習実施機関や送出し機関に対して周知する
3. 実習実施機関に対して3ヶ月に1度、定期監査を行い、その結果を外国人技能実習機構 (OTIT) に対し報告する。

監理団体にとっての課題としては、現地の送出し機関との関係構築であることがヒアリング調査を通して確認された。基本的には送出国側から監理団体側に受入の打診のコンタクトがあるのが一般的であるが、監理団体側はそういったコンタクトよりも既存のコネクションから紹介された信頼のおける送出国側を選び、その上で視察等を経て契約を検討することが重要であると考えられていることが監理団体へのヒアリング調査を通じて確認されており、特に、ネパールに関しては、信頼のおける送り出し機関との関係構築が難しいという現状が確認されている。実際に、同組合では過去39名のネパール人を受入れたが、17名が失踪した実態があり、その要因としては「送出国側の質が低く、人材のスクリーニングが適切に行われていない」ことが挙げられている。具体的には、中国やベトナムの送り出し機関は質が高く優秀な人材のスクリーニングできている一方で、ネパールでは送出国側の認定/認証制度が適切に機能せず適切に人材スクリーニングが行われていない可能性があり、その結果として失踪や企業の需要とのミスマッチ等の事態を引き起こしている。

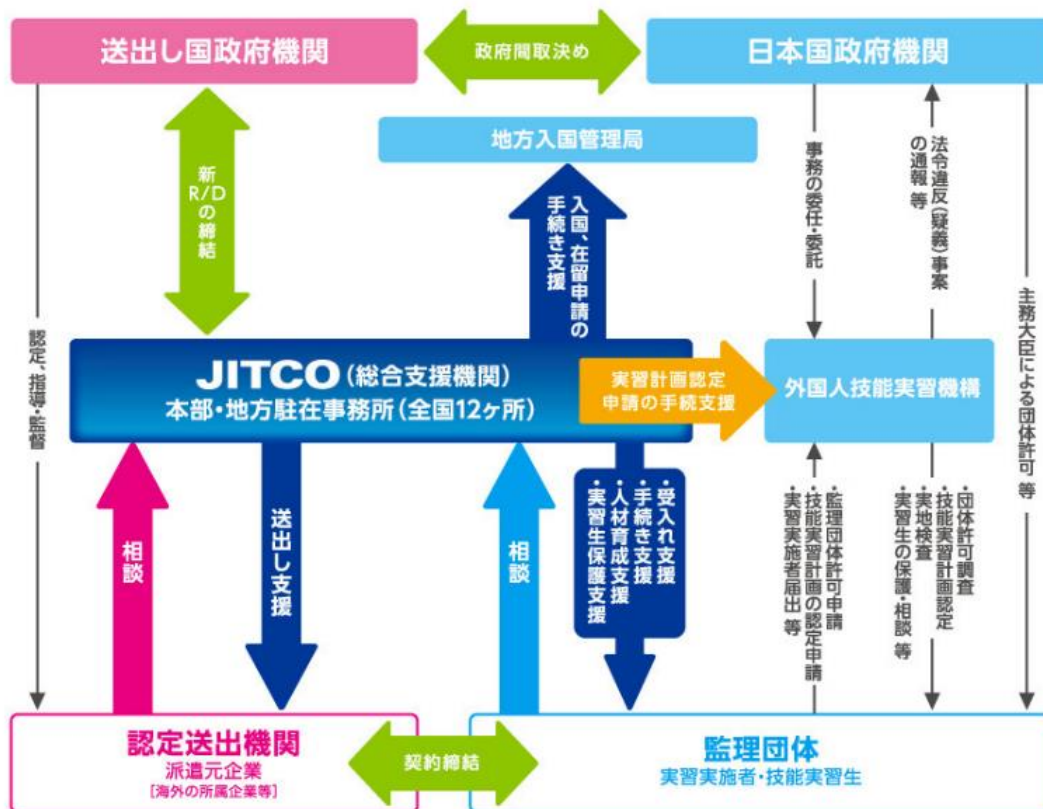
### 8.2.2.2 公益財団法人国際人材協力機構 (JITCO)

JITCOは、技能実習生と特定技能外国人材の受入促進を通じて国際経済社会の発展に寄与することを目的に、1991年に設立された内閣府所管の公益財団法人である。技能実習制度と特定技能の総合支援機関として、監理団体、送出国側、実習実施者 (受入企業) 等の制度関係者に対して、養成講習の開催、教材の提供、個別の相談対応などを実施している。具体的には下図の通り、認定送出国側への送出し支援と相談対応や、管理団体への受入れ支援・手続き支援、人材育成支援、実習生保護支援、外国人技能実習機構 (OTIT) に対する実習計画認定や申請の手続き支援等を行っている。なお、送出国側に対する送出し支援の中には送出国側の認定も含まれている。また、受入支援の一環として技能実習生のスキルの可視化を目的に「スキルマップ推進事業<sup>71</sup>」を2015年に立ち上げており、その後、受入担当者等に向けた業界別のスキルマップ構築の研修会なども実施している。

<sup>70</sup> 商工会議所、商工会、中小企業団体、職業訓練法人、農業協同組合、漁業協同組合、公益社団法人又は公益財団法人等の形態が認められている。

<sup>71</sup> スキルマップ推進事業 <https://www.jitco.or.jp/press/detail/578.html>





出所：JITCO ホームページ<sup>72</sup>

図 59 公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）の役割

### 8.2.2.3 外国人技能実習機構（OTIT: Organization for Technical Intern Training）

外国人技能実習機構（OTIT）は、技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を目的に、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき、2017年に設立された法務省及び厚生労働省が所管する認可法人である。主な役割として、技能実習計画の認定、監理団体による受入企業への監査に関する取り纏め、監理団体及び受入企業への実地検査などが挙げられる<sup>73</sup>。

一般的な課題として技能実習生が不当な扱いを受けるケースが多く報告されている。その結果として、2017年から2018年にかけて5,218人の技能実習生が失踪しており、そのうち721人については、最低賃金以下の賃金しか支払われないなど、不当な扱いを受けていたと報告している<sup>74</sup>。なお、OTITと監理団体との連携によって受入企業からのこうした不当な扱いの軽減について協働を進めていることも確認された（監理団体へのヒアリングによる聴取）。また、平成30年と令和元年には「帰国後技能実習生フォローアップ調査」も実施し、技能実習生の帰国後のキャリアのモニタリングも行っている。<sup>75</sup>

<sup>72</sup> <https://www.jitco.or.jp/ja/jitco/index.html>

<sup>73</sup> OTIT「外国人技能実習機構について」<https://www.otit.go.jp/files/user/191021-1.pdf>

<sup>74</sup> 法務省「技能実習制度の運用に関するプロジェクトチームの調査・検討結果 概要」  
<http://www.moj.go.jp/isa/content/930004164.pdf>

<sup>75</sup> [調査 | 外国人技能実習機構 \(otit.go.jp\)](http://www.otit.go.jp)

#### 8.2.2.4 登録支援機関

登録支援機関とは、特定所属機関（受入企業）からの委託を受け、「特定技能」の外国人が安定的かつ円滑に活動を行うための支援計画の作成・実施を行う機関である。登録支援機関になるためには出入国管理庁の登録を受ける必要があり、民間企業を含めた幅広い主体が登録可能である。「技能実習」での監理団体とは異なり、申請に基づく登録となり、監理団体として認定されるよりも手続きが簡易的であることが特徴である。また、登録支援機関が実施する支援には、入国前のガイダンス、入国時の送り迎え、預金口座の開設、携帯電話の契約などが入国前と入国直後の支援が含まれる一方、入国後の継続した支援についての規定は少なく、受入企業の継続的な監督が制度上義務付けられていない。そのため、入国前と入国時のみ支援を行い、入国後の支援は行わない登録支援機関も存在する。つまり、監理団体は技能実習生に大きな責任を持つ一方、「登録支援機関の役割はあくまでも支援である」との監理団体へのヒアリングの証言がある通り、登録支援機関による入国後の継続的な支援が行われない場合があることが監理団体との大きな違いとなる。具体的には、監理団体の場合は受入企業から定期的に支払を受けることから継続的な支援を行うインセンティブがある一方、登録支援機関は契約時に受入企業から手数料全額支払を受けることができるため、継続的な支援を行うインセンティブは生じにくい。なお、企業側から見れば、都度トラブル等の対応に登録支援機関の支援を要すれば追加の支払いが発生する仕組みとなる。

#### 8.2.2.5 就労エージェント

就労エージェントとは、外国人の就労・アルバイトを斡旋する組織である。企業の求人と応募者のマッチング、書類作成や採用試験・面接準備が一般的な支援業務であり、在留資格の切り替えが発生する場合に書類作成の補助を行う場合もある。多くの就労エージェントは人材紹介業として紹介を受けた企業がその手数料として料金をエージェントに支払う場合が多く、就労する個人には料金が発生しない仕組みが一般的である。

就労エージェントに関する課題としては、在留資格更新の期限が迫っていて就職が決まっていない外国人の心理的な弱みを狙って就労が決まった本人から紹介料として不当な金額を請求する悪徳ブローカーの存在が報告されている。具体的には、就労エージェントを装った悪徳ブローカーに企業を紹介されたが、契約内容が不適切であったことから断ろうとしたところ、示談金を要求される留学生の事案が発生していることも日本側教育機関へのヒアリングを通じて確認されている。ネパール人留学生がアルバイトについて十分な情報を持っていないことを利用して、(来日して間もない)留学生をアルバイトに斡旋し不当な手数料を徴収する、いわゆる悪徳ブローカーがいることも日本の就労エージェントへのヒアリングを通じて確認されている。

#### 8.2.2.6 受入企業

受入企業とは、外国人労働者を受け入れている企業で、還流人材事業で特に関連するのは「技能実習」「特定技能」「技・人・国」の外国人を雇用する企業である。それぞれの企業が外国人労働者を受入れる動機として人手不足というのが一般的な理由であるが、既存の日本人従業員への新たな刺激として外国人雇用を開始する場合もある（日本側の受入企業へのヒアリングによる聴取）。

受入企業側は、受入れる外国人材に対して、日本で生活するに当たり生活面に関する情報提供等の支援や、日本語指導機会の提供を実施している企業もある。具体的には、西春日井福祉会において既存のネパ



ール人介護福祉士が日本語指導資格取得する際の費用支援を行っているという事例も確認されている。上記の生活面、言語面での受入企業からの指導に加えて業務上のスキル管理も取り込まねばならない課題となっており、企業独自にスキルマップを作成しているケースも存在する。

他方で中長期的なキャリアプラン、またはキャリアプランに沿った育成を実施する体制が受入企業に不足していることも確認されている。日本側の受入企業へのヒアリングでは、「帰国後、管理者になるような経験を積ませたいと考えていたが、実務では下請け協力会社の業務に従事することになるのでキャリアプランに沿った適切な仕事を用意できない」という証言も確認されている。

### 8.2.3 生活する

#### 8.2.3.1 地方自治体

地方自治体は外国人の生活支援する役割を持ち、日本語教育、相談窓口の設置、共生の「場」の提供など多岐にわたって、外国人に対する生活支援を実施している。例えば、防災マニュアルの多元語での発信や、地域交流の運動会・文化交流の場の設定など自治体ごとに様々な取り組みが実施されている。

その一方で、ネパール人に適切な支援が届いていない現状もある。例えば、地方自治体が日本語教室を提供している場合も、多くは平日に開催されているため、就労ビザで来日したネパール人は参加することができないことが日本側教育機関へのヒアリングで確認された。また、在日ネパール人のDV被害について、被害者自身が声を上げることができておらず、ホットラインの多言語での設置等の支援が届いていないケースや、日本での経済的困窮等の要因により自殺につながるケース等が有識者へのヒアリングにて確認されている。なお、適切支援が届いていない背景としては、その自治体に引越した際のみしか自治体とのタッチポイントがない、共生の「場」が不足している等、情報提供機会の不足が考えられる。

#### 8.2.3.2 在日ネパール人団体

在日ネパール人の生活を支援する団体として、地方自治体の他に、在日ネパール人で構成された独立団体が挙げられる。その代表例が、海外在住ネパール人協会（NRNA）の日本支部である。同組織は、在日ネパール人に対して日本での生活に必要な情報や給付金などの情報を SNS (Facebook) 経由で発信し、日本語レベルの低いネパール人に必要な情報をネパール語で届けるなど、在日ネパール人に向けた情報提供の観点からの支援を実施している<sup>76</sup>。その一方でアンケート調査によると同胞組織に所属していない割合は 69.8%に上っている通り、情報交換・情報共有の場としての在日ネパール人団体の活用度合については改善の余地があることが見受けられた。

### 8.2.4 査証を切り替える

#### 8.2.4.1 在留資格「留学」から「技・人・国」へ

ネパールから日本へ来日する時点で「技・人・国」を取得することは容易ではないことから、「留学」で来日した後に「技・人・国」へと切り替えるネパール人は多く存在する。「技・人・国」への切替を目指すネパール人の留学先としては、日本語学校・専門学校/大学の両方が挙げられる。例えば、来日前にトリブバン大学の経営学位、チャウンダリー・チャラン・シン大学の商学学位、トリブバン大学社会学・

<sup>76</sup>同組織は Facebook を活用していたが、情報発信を行う際のチャネルは重要である。日本政府が Twitter を利用して情報発信を行ったケースがあったが、ネパール人は Twitter を利用していないため、必要な情報が届いていなかったのではないかとヒアリングを行った複数のネパール人からコメントがあった。

人類学の修士号を取得した後、日本語能力試験 2 級を取得した状態で日本の旅行専門学校に入学し、その後ホテルに就職する際に「技・人・国」の査証を取得したという事例がヒアリングにて確認されている。その他の例として、来日後まず日本語学校に入学した後、明海大学のホスピタリティ・ツーリズム学部に入學し、その後大手小売店に就職する際に「技・人・国」のビザに切り替えた事例がヒアリングにて確認されている。

在留資格を「留学」から「技・人・国」に切り替える際の課題として、教育機関（大学・専門学校）が留学生の就職支援を行っている一方、企業側のニーズを適確にとらえられていない場合が多く、ミスマッチが発生していることが日本の就労エージェントへのヒアリングにて確認されている。特に地方部に留学したネパール人については、留学先付近で就職先を探すことが多い一方、その土地の就労先が限定的であることから就職が難しいというミスマッチが発生していることが確認されている。

#### 8.2.4.2 在留資格「留学」から「特定技能」へ

「特定技能」の増加が見込まれる中、「留学」で来日した後に「特定技能」へと切り替えるネパール人は今後増加することが予想される。現状として、「特定技能」の在留資格を取得してから来日するネパール人は極少数であり、「特定技能」の在留資格をもつネパール人の大半が「留学」等の他の在留資格からの切り替えである。なお、国籍によって受験できる職種に制限はないが、留学中に従事している業務の関連性から該当する業界としては「外食」と「食品製造」での事例が多くなることが予想されている。実際に「外食」と「食品製造」においては、特定技能試験の合格率が高いうえ、留学生の時に行ったアルバイトの経験を「特定技能」としての業務に活かすことができるため、留学生の在留資格を「特定技能」に切り替えて採用するケースが多いことが外国人人材紹介会社へのヒアリング調査より確認されている。

#### 8.2.4.3 在留資格「技能実習」から「特定技能」へ

「技能実習」は最長でも 5 年しか滞在することができないことから「技能実習」の期間満了後に「特定技能」に在留資格を変更するケースがある。例えば、ヒアリングを実施した食品加工会社わらべや日洋ホールディングス株式会社では「技能実習」と「特定技能」の外国人が両方雇用されており、技能実習生として受入れられていた外国人が期限満了時に「特定技能」として採用されている。なお、その場合「技能実習」では単純作業が主となり「特定技能」では技能実習生の管理を行うなど担当業務が異なる。

その一方で「特定技能」への切替えが難航するケースも存在し、「特定技能」への切替えにおいて受入企業側に追加のコストが発生するケースも確認されている。具体的には、「特定技能」には日本人と同等以上の報酬を支払う必要があるため、技能実習生と比べてコストがかかってしまうことや、建設業において技能実習生を「特定技能」に切替えようとした場合、JAC「建設技能人材機構」の賛助会員になる必要があり、年間 24 万円を支払う必要がある等、技能実習から特定技能への変更時のコストについては課題として認識されている。

## 9章 日本-ネパール還流人材フロー④：人材活用

### 9.1 還流人材活用の全体プロセス

「人材活用」のフェーズは、大きく「情報収集する」「就職する」「起業する」プロセスがあり、それぞれ関連するステークホルダーが異なる。「情報収集する」では、還流後のネパール人団体・同窓会があり、「就職する」では、FEB やオンライン・ジョブポータル、「起業する」では、銀行、起業支援機関等が関係ステークホルダーとして挙げられる。

### 9.2 還流人材の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割

#### 9.2.1 情報収集する

帰国したネパール人の中には、送出母体や滞在国・地域を拠り所として形成された帰国者コミュニティに所属して、就職や起業のための情報収集を行う。

##### 9.2.1.1 Returnee Migrant Nepal (RMN)

RMN は、海外労働からの帰国者組織で、帰国した移民労働者の権利と利益のために活動し、社会的・経済的にネパール社会へ再統合 (Re-Integrate) するための支援を行っている。メンバーは、推計 40,000 名に達するが、現在データ管理出来ているのは 2 万 7,000 人とどまっている。RMN には、アメリカ、ヨーロッパ、カナダ、日本、中東諸国、マレーシア、イスラエル、韓国等の国からの帰国者が所属している。なお RMN は、青年・スポーツ省の国家青年協議会や、MoLESS の FEB、MoEST の Skill プログラム (UNDP と共同) と密接に協力しながら、資金援助、技能訓練プログラムの支援、金融リテラシー、起業家育成プログラムも提供しており、さらに、NRB 銀行と MoU を締結し、帰国者のソフトローン獲得支援をするなど積極的に帰国後の還流人材への情報提供や支援を実施している。

##### 9.2.1.2 AOTS (ネパール AOTS)

ネパール AOTS 同窓会は、海外技術協力・持続的なパートナーシップ協会 (AOTS) の同窓生、日本の国際情報協力センター (CICC) の帰国研修生、各国の海外人材・産業開発協会 (元 HIDA 現 AOTS) を構成員とする非政府・非営利団体。現在の会員数は約 600 名。ネパールにおける経営・情報技術分野の人材育成に取り組んでおり、ネパールの起業家、経営者、技術者などを対象とした研修プログラムをネパール、日本、その他の国で開催している。具体的な活動内容としては、研修やワークショップがあり、これらは 2~3 週間にわたり行われ、民間企業や銀行出身の高官が派遣されている。

##### 9.2.1.3 ネパール JICA 同窓会 (JAAN)

JAAN は 1973 年に設立された組織であり、JICA を通じて日本に来日 (JDS 事業) し研修や教育を受けた帰国者の同窓会である。その詳細は、本稿 6.2.4.2 に記載したためそちらを参照されたい。

##### 9.2.1.4 日本留学同窓会ネパール (JUAAN)

JUAAN のメンバーは、日本に 1 年以上滞在したことのあるネパール人で、修士号・博士号取得者や、1 年間のコースを修了したネパール人で構成されており、現在約 350 名の会員がいる。JUAAN は、ネパール

と日本の関係を深めることを目的として設立され、帰国者の日本での学びを社会に発信することを、その活動の中心としている。日本で学ぶことに興味のある人を対象とした教育フェアを開催するなど、JUAAN は日本から帰国して会員となったメンバーが、ネパールと日本に関連する仕事に優先的に就けるように支援している。(ナグドゥンガ道路区画の建設等)

JUAAN や JAAN、AOTS 等の日本-ネパール還流人材のコミュニティの課題として、これらのコミュニティを通じて、就職や起業に関する情報を帰国した還流人材が得ることが困難であることが確認されている。理由の一つとして、コミュニティの存在を認知していない還流人材も多いうえ、入会できる人材が限定的であるため、コミュニティへの参加者が少ない。(還流人材本人へのヒアリングによる聴取) また、コミュニティ側もボランティアベースでの活動が大半であることから、積極的な情報提供を行っていない。

(JAAN、JUAAN へのヒアリングによる聴取) なお、韓国のケースにおいては、韓国から帰国した後に無料会員になることができる総勢 3,000 名を超える Ankur ネパール (韓国-ネパールの組織) が存在し、帰国者のニーズを把握するための調査の実施や、職業訓練の提供、就業や起業に関する関連情報を提供している。

### 9.2.2 就職する

日本を始めとする先進諸国から帰国したネパール人にとって、ネパール国内での就職は積極的な選択肢となり難い。CESLAM の調査によると、帰国後のネパール人が採り得る選択肢は大きく 3 つあり、①就職をする (前職復帰を含む)、②日本や他国へ働き口を探す、③起業するに大別される。これらいずれの選択肢を採ることも困難であった場合に、自分のネットワークを頼りに就職活動をするようになる。このような意思決定の背景には、アクセス可能な求人情報の少なさ、帰国前と比較した際の給与水準の低さ、高スキル労働者の受け皿となる企業の少なさ、並びに縁故主義的な採用実態等が挙げられる。なお、産業毎の個別の実態については第 11 章にて詳述する。

このような現状課題への部分的な解消に向け、後述する FEB によるスキルトレーニングの提供や民間セクター主導によるオンライン・ジョブポータルを通じた雇用・労働情報の提供が行われている。

#### 9.2.2.1 Foreign Employment Board (FEB)

FEB は、再統合プログラムの一環で、帰国労働者に対して、CTEVT 傘下の関連機関を通じて無料のスキルトレーニングを、渡航先でスキル習得をした帰国者に対しては、NSTB が実施している無料のスキル認証試験を提供している。これらのトレーニング受講歴や認証資格取得状況は、現在、TIMS (Training Information Management System: トレーニング情報管理システム) によって管理されており、将来的には州・地方レベルのデータセンターと連携して需要に応じた労働者の手配を促すような仕組み化を目指している<sup>77</sup>。

FEB が直面する課題として、日本で就労していた際のスキルを証明する仕組みが存在しないことが挙げられる。FEB は独自にスキル認証試験を提供しているものの、日本で習得したスキルを証明する仕組みは提供していないため、日本での経験を活かして就職することが困難である。なお、韓国の EPS 制度においてはスキル証明の手段があるが、類似の GtoG の制度である日本の特定技能・技能実習においてはそのような仕組みがなく、帰国後の就職支援について改善の余地があることが確認されている。

---

<sup>77</sup> FEB (Foreign Employment Board) の関係者ヒアリング結果

### 9.2.2.2 オンライン・ジョブポータル

ネパールにおけるインターネット利用者の増加を背景に、ネパール人の主な就職活動の場もオンラインへと移行している。現在、複数の民間事業者が求職者と雇用者をマッチングする「場」をオンライン・ジョブポータルという形で提供している。下表 25 は、数あるオンライン・ジョブポータルの中から、求人情報公開からマッチングまでを一気通貫で担っているサービス提供者を掲載している。

表 25 主なオンライン・ジョブポータル

ポータル名	詳細	リンク
Merojob	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2009 年の開始以来、3 億ページビューを記録しており (2021 年 8 月時点)、現在、約 60 万人の求職者がデータベースに登録されており、3 万 2 千の企業(雇用者)が広告掲載等を行っている。</li> <li>- Merojob が提供するサービス内容は以下の通り               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ジョブ検索エンジン、リスト化</li> <li>- 雇用者に対する雇用サービスの提供</li> <li>- 情報リソースセンターの更新・公開</li> <li>- ジョブトレーニング、ワークショップ・セミナーの開催</li> <li>- キャリア・カウンセリング</li> </ul> </li> </ul>	<a href="https://merojob.com">https://merojob.com</a>
JobsNepal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ダイレクト・リクルーティングサービスプラットフォームの提供</li> <li>- 求人空き情報の通知サービス</li> <li>- ウェブバナーでの広告サービス</li> </ul>	<a href="https://www.jobsnepal.com/">https://www.jobsnepal.com/</a>
RamroJob	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 就職斡旋サービス</li> <li>- 人材アウトソーシングサービス</li> <li>- HR コンサルティングサービス</li> <li>- 求人広告掲載サービス</li> </ul>	<a href="https://www.ramrojob.com/">https://www.ramrojob.com/</a>
KumariJobs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 人材派遣サービス</li> <li>- 人材アウトソーシングサービス</li> <li>- HR コンサルティング</li> <li>- 求人広告掲載サービス</li> <li>- 社内トレーニングサービス</li> </ul>	<a href="https://www.kumarijob.com/">https://www.kumarijob.com/</a>
Kantipur Job	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 人材開発サービス</li> <li>- ビジネス・プロセス・アウトソーシング</li> <li>- HR コンサルティング</li> <li>- 人材派遣サービス</li> <li>- 採用活動サービス</li> <li>- オンライン採用活動とジョブポータルサービス</li> </ul>	<a href="https://kantipurjob.com/">https://kantipurjob.com/</a>
Jobs Dynamic	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 採用活動サービス</li> <li>- 人材開発サービス</li> <li>- コンサルティング/ジョブポータルサービス</li> </ul>	<a href="https://jobsdynamics.com/">https://jobsdynamics.com/</a>

出所：各種オンライン・ジョブポータルサイトを基に調査団作成

### 9.2.3 起業する

#### 9.2.3.1 起業家支援の環境

日本から帰国したネパール人が起業する際に直面する主な課題は、スキル面、制度・慣習面、金融・融資面の 3 つに大別される。スキル面では、日本で有効であったスキルがネパールでそのまま転用できないことによって生じるスキルギャップの問題や、日本での就労時のマネジメント経験不足等を理由とする起業家に必要なスキル習得機会の欠如問題が挙げられる。制度・慣習面では、ネパールを離れていたがゆえに直面するネパール国内での商慣習に対する理解や政府のスキーム・政策に関する理解不足が挙げ

られる。金融・融資面では、起業家向けのソフトローンを得るためのハードルの高さが挙げられる。ソフトローンに関する課題は下表にて整理した。なお、産業毎の個別の実態については、14章にて詳述した。

帰国したネパール起業家を支援するため、後述する Ankur ネパールや Samana Nepal Sunsari が活動を行っている。しかし、これら支援機関のいずれも日本からの帰国者に特化した活動は行っていない。加えて、政府や国際機関が主導する形で起業家支援プログラムが実施されているが、プログラム参加者数や対象地域が限定されており、発展途上段階にある。

表 26 ソフトローンに関連する課題

課題の種類	詳細
書類手続の煩雑さと要件不備	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 帰国者の多くが、Nepal Rastra Bank が定める規定を理解しておらず、書類不備となるケースが頻発する。</li> <li>- 加えて、融資を受ける際に「定期収入」を記載する項目があるが、帰国者の多くは無職であるため、資力が無いと判断され易い。</li> </ul>
担保要件の厳格さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 銀行や金融機関は、原則として道路に面した土地や建物のみを担保として認めるため、担保要件を満たすことが困難。債務不履行時にすぐに現金化するためにこのような厳格な基準が定められている。</li> <li>- 仮に、無担保ローンが可能な場合も、実務上では土地や建物の担保を要求されるため、担保にできる不動産を持たないと融資を受けるハードルは高くなる。</li> </ul>
投資回収プランの不確実性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 実効性のあるビジネスプランの提示や投資回収に向けた緻密な調査を行った上で、ソフトローンの審査に臨む起業家が少ない。</li> </ul>

出所：CESLAM 調査レポートに基づき調査団作成

### 9.2.3.2 起業家支援組織

#### 9.2.3.2.1 Ankur ネパール

Ankur ネパールは、韓国からの帰国者を対象にした支援機関である。当組織は、帰国した労働者を銀行や各種金融機関と繋ぐチャネルとして機能しており、ローン成約に向けた支援を行っている。2021年8月18日にはGlobal IME銀行と提携を結び、韓国からの帰国者に対して補助金ローンを提供できるような取極めを交わした。

#### 9.2.3.2.2 Samana Nepal Sunsari

Samana Nepal Sunsari は、サウジアラビア、クエート、カタール、ドバイ、イスラエル等の湾岸諸国から帰国した女性を対象にした支援機関である。当組織は、帰国した女性に向けた起業家養成/就職支援プログラムの実施を州・地方政府に要請しており、いくつかの州・地方では女性帰国者に特化したプログラム組成を成功させている。

### 9.2.3.3 起業家支援プログラム

#### 9.2.3.3.1 Safer Migration (SaMi) Project

第2章で言及した SaMi Project は、帰国労働者に対して大別すると5種類のサービスを提供しており、帰国者リソースセンター（MRC）を通じた各種情報提供サービス、法的支援・コンサルティングサービス、スキル開発サービス、心理カウンセリング、金融リテラシー醸成サービスである。このうち、現在最も利用者が多いのが MRC を通じた情報収集であり、全体の7割を占める。また、金融リテラシーサー

ビス提供の一環で、帰国労働者が起業の元手とする無利子融資を獲得するための支援活動も行っている。毎年 10 万人以上の帰国労働者が、SaMi が提供する何らかのサービスを利用している。

#### 9.2.3.3.2 Micro-Enterprise Development Program (MEDEP)

UNDP の支援で始まったプログラムをネパール政府が内製化する形で、MEDEP は 2018/2019 年度に始動した。MEDEP の対象者には、帰国後に無職となったネパール人が含まれている。当プログラムは、起業家養成に向けたスキル開発とビジネスコンサルティングサービスから構成されており、それぞれ基準を満たした参加者の受講が認められている。プログラム参加者のうち、貧困ラインに該当する者は「Entrepreneur House」と呼ばれる場を活用することが認められる。これは、十分な仕事場の確保や金融サービスを楽しむ起業者志望者が、マイクロビジネス開始における生産、流通、マーケティングなどのサービスを利用できるサービスであり、地方ごとに設置されるものである。2020/21 年度では、6 万強のマイクロビジネス立ち上げが目標となっていたが、目標の達成状況については現状明らかにされていない。

#### 9.2.3.3.3 Youth and Small Entrepreneurs Self-Employment Fund (YSEF)

YSEF は、商業的農業、畜産、アグリビジネス、サービス指向型自営業の立ち上げや運営を支援するための無利子融資の提供を目的とするファンドであり、ネパール国内でマイノリティに属する人々や産業の高度化に伴い習得技術が陳腐化して再教育が必要となった人々を主な対象としている。2021/22 年度では、ネパール政府は 1 万 2 千人の対象者に対して支援を行う方針である。

## 10章 日本-ネパール還流人材フロー⑤：全体管理

### 10.1 還流人材管理の全体プロセス

本章では、還流人材全体フローに跨り、各ステークホルダーが行っている人材管理を、「ネパール側で人材管理する」視点と「日本側で人材管理する」視点に分けて概説する。

### 10.2 還流人材管理の各プロセスにおける関連ステークホルダーとその役割・課題

#### 10.2.1 ネパール側で人材管理する

他国から帰国したネパール人の人材管理は、第2章で説明した MoLESS 傘下の DoFE 主導の下、再統合政策 (Reintegration) の一つとして行われている。再統合政策は、DoFE が持つファンド (Foreign Employment Welfare Fund) の予算を活用することが想定されているが、現時点ではファンドの予算が不十分であり実効性のある政策の実行に繋がられていない<sup>78</sup>。そのため本節では、再統合政策の一環で、現在開発進行中の労働情報バンク (LIB) を取り上げ、ネパール政府が指向している人材管理の方向性や現状を整理する。

##### 10.2.1.1 労働情報バンク (LIB: Labour Information Bank)

###### 10.2.1.1.1 概要

還流人材を含むネパール人労働者・求職者の人材情報管理を担うシステムに、LIB がある。LIB は第 15 期 5 年計画のゲームチェンジャープログラムに位置付けられており、「Prime Minister Employment Programme (PMEP)」の一環で計画・開発がなされている。当システムは、労働市場に関連する情報を統合的に収集、管理、分析、提供するオンライン・プラットフォームを志向しており、FEIMS を含む多くの既存データベースと連動し、リアルタイムにやり取りされる情報を通して、以下に示す 4 つの欠如への対応を目指している。

- 1) スキル分けされた労働者情報の欠如
- 2) 労働市場で必要とされる関連スキルの訓練機会の欠如
- 3) フォーマルセクターとインフォーマルセクターの統合された情報の欠如
- 4) 政府機関が有している労働者情報と実際の労働者情報の一貫性の欠如

MoLESS は、上述の欠如を起因として発生する雇用のミスマッチ問題等を解消するため、雇用・労働に関する情報を広くネパール国民に提供することや、今後の雇用・労働政策に資するデータの収集・活用を目指している。最終的には MoLESS が保有する一次情報と、各州・地方が管理を進めている二次情報を統合する計画である。これらすべての情報が LIB に蓄積されることで求職者は、履歴書をシステム上にアップロードするだけで、スキルや経験とマッチ度<sup>79</sup>の高い求人情報に最短でアクセスできるようになる他、起業に必要な関連情報をサイト内で収集できるようになる等の恩恵を受けられる。

<sup>78</sup> CESLAM が実施した DoFE 担当者へのヒアリングより

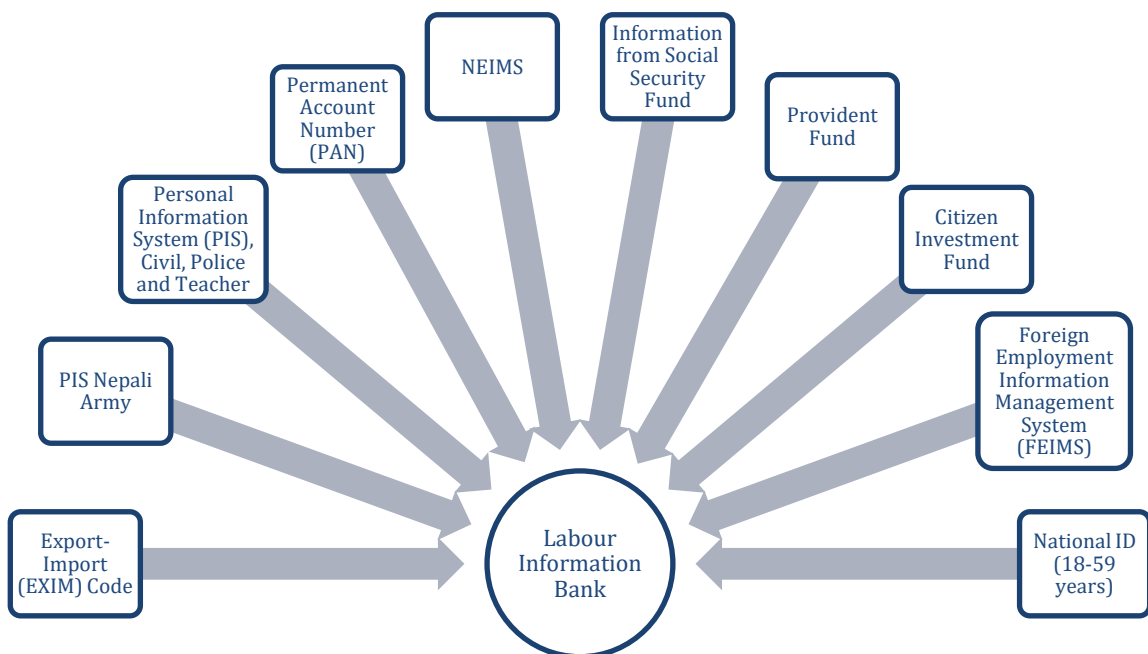
<sup>79</sup> 人工知能を活用したマッチング機能を搭載することを想定している。



表 27 労働情報バンク (LIB) の取組事項

項目	内容
情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>ネパール人労働人材 (15 歳~59 歳) の知識、スキル、能力、資格、経験に関するあらゆる情報の収集、及びリアルタイムでの更新・公開</li> <li>労働人材の基本情報 (氏名、年齢、学歴、スキル、トレーニング、経験、職歴、収入、銀行口座、NID 番号等) を地方レベルで更新</li> <li>労働市場に関する最新情報のシステムを通じた定期的提供</li> <li>求職者情報、求人情報、及び政府の労働市場政策に関する情報提供</li> </ul>
政策への応用	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材プールにいる人材スキルセットとスキル開発部門の提供する教育・訓練メニューのギャップ分析</li> <li>労使関係管理に必要な関連情報の利便性向上</li> <li>エビデンスに基づく、労働・社会保障政策を行う基盤整備</li> </ul>

出所：MoLESS の HP より



出所：MoLESS, ‘Shramik Suchana Bank: Prarambhik Abhadharana (Labour Information Bank: Early Conception) (Kathmandu: MoLESS, 2020). <https://bit.ly/2L5ayPV> (in Nepali)

図 60 労働情報バンク (LIB) が取り込む予定の二次情報

#### 10.2.1.1.2 導入計画

LIB は、「初期フェーズ」、「実装フェーズ」、「改善と修正フェーズ」の三段階で導入計画が進んでいる。各段階の具体的な開始時期や終了時期は明示されていないが、後述する MoLESS 担当者によると、現在は導入フェーズとしては「実装フェーズ」、情報管理システム統合プロセスとしては「初期」段階にある。各段階の活動概要、並びに情報管理システム統合プロセスは下図に示す通りである。

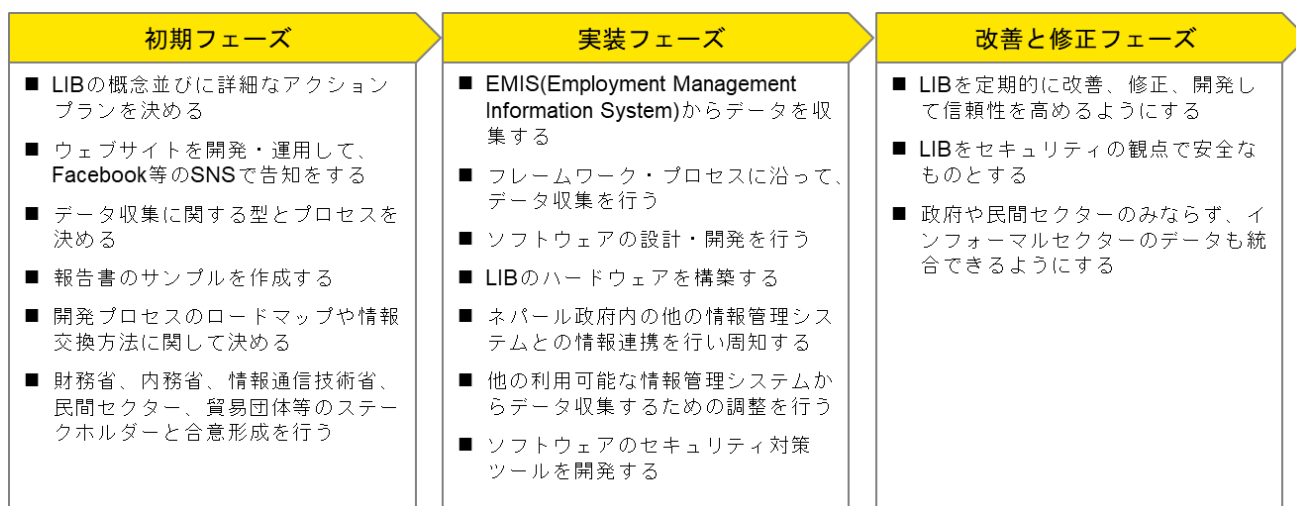


図 61 LIB の導入フェーズ

出所：MoLESS の LIB コンセプト書類(ネパール語)を基に調査団作成

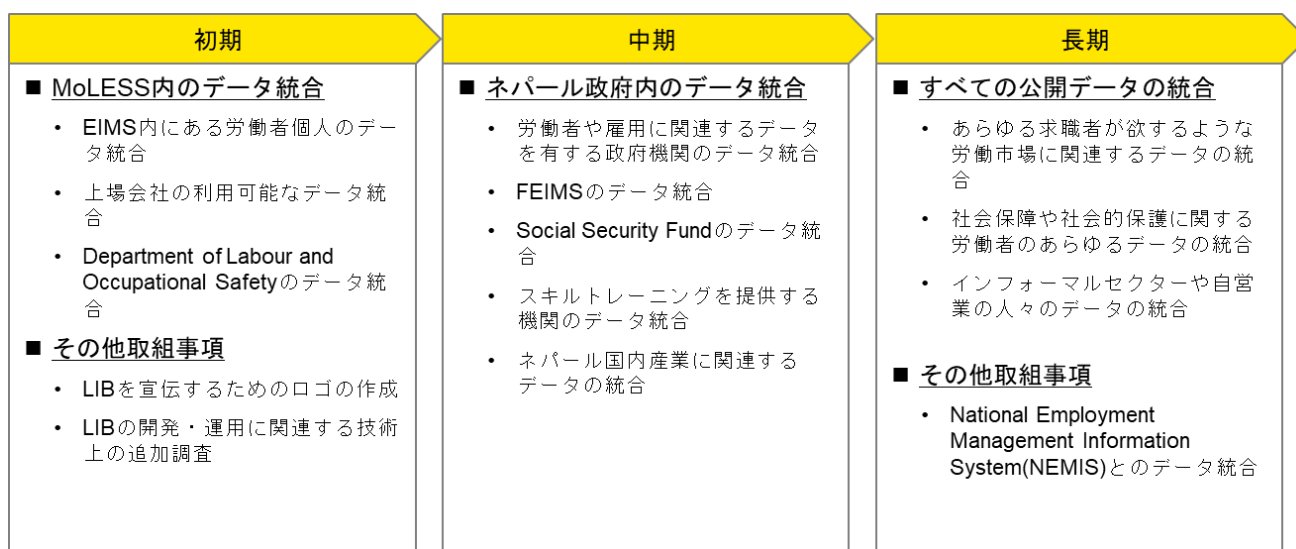


図 62 LIB の情報管理システム統合プロセス

出所：MoLESS の LIB コンセプト書類(ネパール語)を基に調査団作成

### 10.2.1.1.3 現在の開発状況と課題

現在の LIB 開発状況は、MoLESS 担当者へのインタビュー（2021 年 8 月実施）によれば、システム要件定義等を行う「実装フェーズ」に入っている。具体的には、LIB 実装に必要なソフトウェアの種類と必要量、ホストサーバーの設置場所、モバイル及びデスクトップ PC 向けのアプリケーションの種類、ウェブページに表示するダッシュボード画面の種類、サイバーセキュリティ対策、等々の事項に関して検討している。加えて 2021/2022 会計年度では、経済特区に設定された地域を対象に、雇用機会創出に向けた中央政府との連携可能性調査を実施する予定となっている。

現時点での LIB の開発・運用に係る課題は、次の 4 点に集約される。一点目は、ネパール国民個人を識別する ID が存在しないことである。各個人に付与された一意の ID に紐づけて、個人情報を一元管理することが出来ないため、どのような代替的手段を用いるかといった技術的な課題に取り組む必要がある。

二点目は、いわゆる「受動的な失業者」の LIB への取り込みである。「受動的な失業者」とは、労働市場に表れない失業者のことを指すが、現在 MoLESS が想定しているデータベースの統合を行ったとしても捕捉が困難であるため、「受動的な失業者」であっても LIB 利用に積極的になるような仕組み作りを行う必要がある。三点目は、データセキュリティと保護である。政府が定める個人情報保護規制に合致するように、情報の保存・開示がなされるように堅牢なシステムを準備する必要がある。四点目は、LIB システムの実現可能性である。第 9 章で言及した通り、求職者と雇用主をマッチングするオンライン上のプラットフォームサービスが、民間セクターで提供されている。そのため、LIB の本格実装にあたってどの程度のユーザーが民間プラットフォームから LIB に移行するかを予測することが難しい。LIB の運用段階では、これら民間プラットフォームサービスとどのように折り合いをつけて運用すべきかについて、ステークホルダーを交えて検討する必要がある。なお、LIB を取り巻くステークホルダーは、LIB の受益者である失業者や雇用主の他、LIB のハード/ソフトウェア開発者、MoLESS や PMP の担当者、関連省庁<sup>80</sup>、並びにファンドが挙げられ、これらのステークホルダーとの調整を通して、LIB の開発・運用の在り方が確定していく。

なお、LIB の開発が完了しておらず、労働者のデータベースが欠如していることが、2つの課題に直結していると FNCCI の副事務局長は証言している。一つ目に、労働者のデータベースが欠如しているため、職業訓練が実際に就職に結びついているか追跡することができないこと。二つ目に、帰国者の人材データベースが欠如しているため、帰国者が移住先で身に着けたスキルや知識を確認することができないことを課題としている。

#### 10.2.1.2 現在稼働している情報マネジメントシステム

ネパール人労働者やネパール移民労働者の情報を扱っているシステムが 6 種類ある。これらの情報マネジメントシステムは、情報の内容、所有者、共有範囲、利用目的等が異なっており、最終的には LIB に統合される予定である。それぞれの特徴については、下表で整理した。

表 28 現在稼働中の情報管理システム

システム名	管理者	概要（情報内容、共有範囲、利用目的等）
Foreign Employment Information Management System (FEIMS)	DoFE	<ul style="list-style-type: none"> <li>移民労働者の保険、渡航先等ビザ取得に必要な情報</li> <li>政府の移民労働者関連機関のみに共有される</li> <li>移民労働者の管理等で利用</li> </ul>
Employment Management Information System (EMIS)	MoLESS/PMEP	<ul style="list-style-type: none"> <li>失業者の情報や地方単位での求人情報</li> <li>MoLESS/PMEP の関連機関に共有される</li> <li>地方政府の雇用政策や PMEP 推進目的で利用</li> </ul>
Migrant Resource Centre (MRC)	MoLESS/SaMi	<ul style="list-style-type: none"> <li>移民及び帰国者の内、MRC に情報登録した人の情報</li> <li>MRC からの支援を望む人に対して共有される</li> <li>SaMi プロジェクトの遂行を目的に利用</li> </ul>

<sup>80</sup> 関連省庁の詳細を列挙すると、MoLESS (EMIS)、PMEP (EMIS)、DoFE (FEIMS)、Inland Revenue Department (PAN)、Employment Provident Fund、Citizens Investment Fund、Department of National ID and Civil Registration、Ministry of Federal Affairs and General Administration が該当する。括弧内は、各機関が保有するデータベースを指す。

Support Database	Organization	Ankur Nepal Returnee Migrant Nepal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 帰国者のスキル/職業/渡航先/興味のある産業情報</li> <li>• 管理者並びに政府機関に共有される</li> <li>• 帰国者の労働者の再統合推進を目的に利用</li> </ul>
Covid-19 Crisis Management Centre (CCMC)		CCMC	<ul style="list-style-type: none"> <li>• コロナ禍で帰国したネパール人の基礎情報</li> <li>• 帰国した理由等について収集を行っている</li> </ul>
Training Management System (TIMS)	Information	FEB, 州・地方政府, CTEVT 関連機関等	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FEB の無料トレーニングを受講した個人の基礎情報</li> <li>• 訓練状況の把握と就職・起業斡旋を目的に利用</li> </ul>

## 10.2.2 日本側で人材管理する

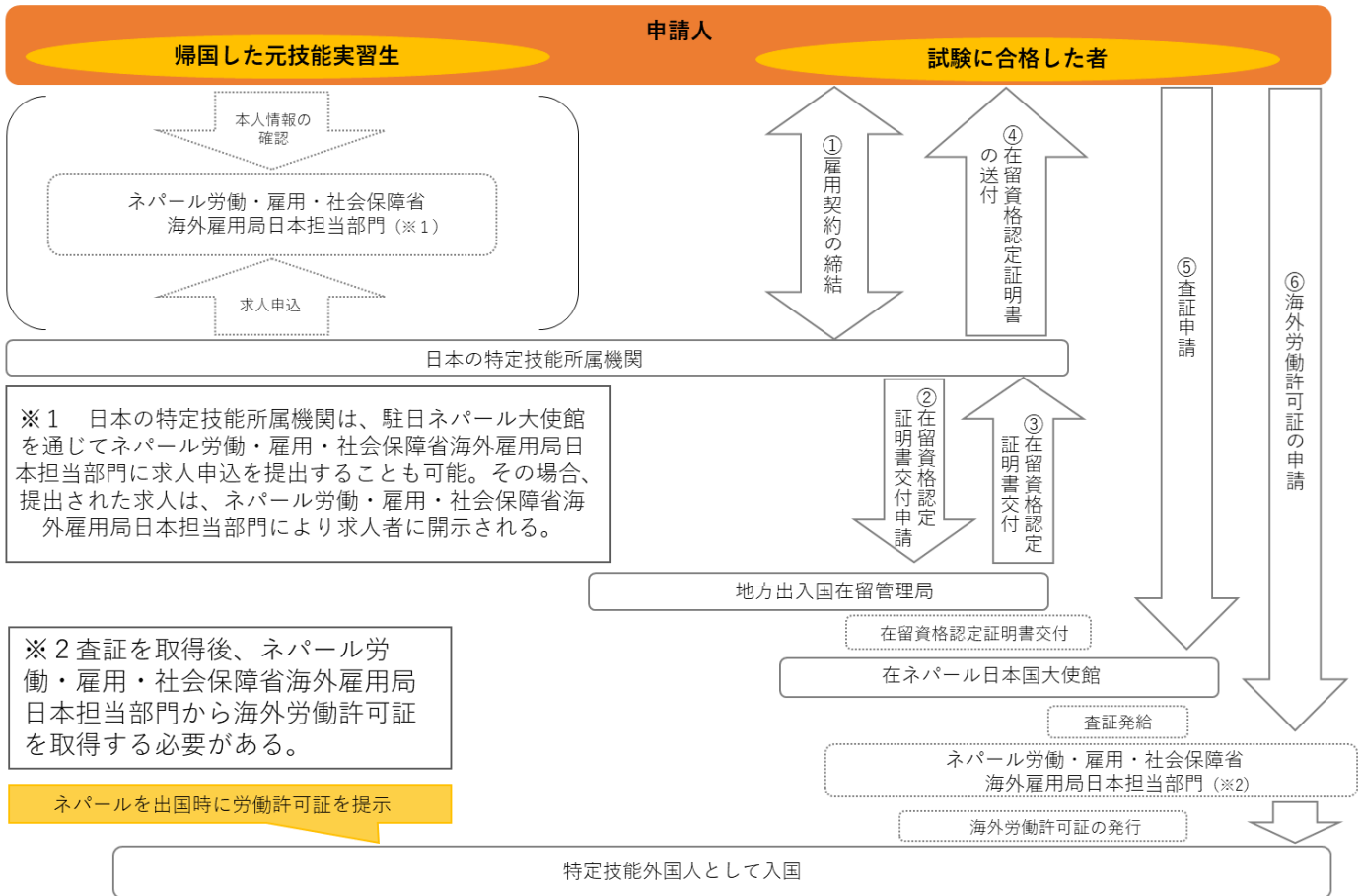
### 10.2.2.1 出入国在留管理庁

ネパール人が特定技能外国人として来日する場合、在留資格認定証明書交付手続、在留資格変更許可手続や査証発給手続といった諸手続を踏むことになる。この諸手続の管理並びに在留管理を関係省庁と連携して担うのが、出入国在留管理庁である<sup>81</sup>。

<sup>81</sup> 前身は法務省内局の入管管理局であり、昨今の在留外国人の増加を背景に 2019 年に法務省の外局として新設された。

ネパール特定技能外国人に係る手続の流れについて

○海外から来日するネパール人



出所：出入国在留管理庁 HP より調査団作成

図 63 ネパール特定技能外国人の入国手続

10.2.2.2外国人技能実習機構（OTIT）

OTIT は、技能実習生の帰国後の状況を把握する取組として「帰国後技能実習生フォローアップ調査」を実施している。同調査は、技能実習を修了し帰国した技能実習生に関して、帰国後の就職状況、職位の変化、日本で習得した技術・技能・知識の活用状況等を把握することにより、技能実習生の帰国後の実態を明らかにし、技能実習制度の適正・円滑な運用を図るための基礎資料とすることを目的としている。OTIT は、調査対象者である技能実習生が所属する監理団体等の協力を得ながら継続的に調査を行っている。

10.2.2.3在日ネパール国大使館

在日ネパール国大使館は、在外公館であるため制度上、在留邦人を管理・支援する組織である。在日ネパール国大使館の職員は、外務省の人材であり、MoLESS からの出向者（労働官：Labour attaché）は在籍していない。なお、在日ネパール国大使館が抱える課題については、ヒアリングを通じて確認されなかった。

## 11章 ネパール還流人材を活用した産業人材育成が有望となりうる産業の

### 検討

#### 11.1 有望産業の検討

日本-ネパール還流人材を活用した産業人材育成が有望となりうる産業を検討するにあたり、日本側・ネパール側の産業構造や就労人口動向を確認した。有望産業選定のアプローチとしては、「経済的なインパクト」「妥当性」「実現可能性」の3つの軸で確認・抽出することとした。

まず、「経済的なインパクト」の観点からは、需要側（日本側）として、外国人の受け入れの余地があり、かつ、人材不足に直面している産業を選定し、供給側（ネパール側）として、GDP 構成比が大きく、かつ、その成長率も一定以上の産業であることを抽出の条件とした。次に「妥当性」の観点からはその抽出された産業が、ネパール側の政策に沿っており、かつ、日本側の開発援助方針に沿っている産業であり、他ドナーの援助が入っていないという条件のもとで選定した。最後に、「実現可能性」の観点では、産業ごとにどのような還流人材のフローがあり、どのような還流人材像が描けるか、それが実現可能であるか否かを検討・分析をして選定した。

##### 11.1.1 経済的なインパクト分析

需要側（日本側）の状況について、「外国人の受け入れの余地がある産業」かつ「人材不足に直面している産業」を選定するために、以下の①～③のステップ/指標にて外国人雇用に対する需要が高い産業を抽出した。なお、特定技能制度の設立の背景より、特定技能制度が適応される産業については、条件を満たしているものとし、適応されていない産業については下記のプロセスを経て産業を抽出した。

- ① 外国人労働者が多い産業<sup>82</sup>（産業別外国人労働者数）
- ② 外国人を含む日本の労働人口に関して人材が不足している産業（DI 値）
- ③ ①かつ②に該当する産業

上記に関連する各種データについては4章に記載の通りであるが、日本で外国人労働者の受け入れが多い産業は、製造業（29.7%）、卸売業（12.7%）、宿泊業、飲食サービス業（12.7%）、サービス業（15.8%）。現状として人材不足が大きい産業（DI 値が高い産業）は、運輸業・郵便業（61）、宿泊業・飲食サービス業（58）、サービス業（51）、建設業（54）である。これら両方を満たす、製造業と、宿泊業・飲食サービス業、サービス業については、外国人受け入れの素地があり、かつ、人材不足である産業として抽出した。なお、2016年から2019年のDI 値の年平均成長率（CAGR）を見ると、特に、不動産業、物品賃貸業（14.9%）、情報通信業（13.7%）、学術研究、専門・技術サービス業（13.3%）金融業保険業（10.1%）製造業（7.1%）は、年々人材不足が悪化してきている産業であり、いずれも満たす製造業については特に需要が高いことが想定される。

供給側（ネパール側）の観点からは、還流人材を活用して産業振興することが有望になる産業として、「産業別のGDP 貢献比が大きい産業」と「年平均成長率（CAGR）が比較的大きい産業」を選定した。各産

<sup>82</sup> 標準産業分類に紐づく産業で分析。

業の GDP 貢献比は第一章に記載の通り、第一次産業では、農業・林業（27.1%）、第二次産業では、製造業（5.1%）と建設業（7.2%）、第三次産業では、小売・卸売業（13.9%）や不動産業（11.9%）が特に大きい比率を占めている。一方で、2010年から2019年の年平均成長率を確認すると、漁業（16.3%）、金融業（18.0%）、不動産業（15.8%）、教育業（16.0%）、医療・福祉業（15.5%）等の伸び率が著しい。

上記の分析結果として、特に経済的インパクトがある産業として抽出した産業に、JICA の協力実績と支援方針との親和性を勘案して選定した整備業（自動車・航空機）を加えた以下の8産業を抽出した。

		需要側			供給側	
		特定技能	特定技能以外		市場規模 対 GDP 構成比 (2019 年)	市場の伸び 2010-19 (CAGR)
			外国人 労働者数 (2018)	DI 値 (2019)		
1	農業	○	-	-	27.08%	7.49%
2	製造業（食品加工業・繊維）	○	29.74%	28	5.09%	8.69%
3	建設	○	4.70%	54	7.20%	11.71%
4	観光業（宿泊・飲食）	○	12.67%	58	1.41%	9.36%
5	介護等	○	1.79%	46	1.86%	15.48%
6	ICT	×	3.95%	50	6.42%	8.20%
7	小売業	×	12.74%	36	13.89%	11.17%
8	整備業（航空機・自動車）	×	-	-	6.42%	8.20%

### 11.1.2 妥当性分析

ネパール政府の産業別の方針として、15期5か年計画の2023年時の投資計画を確認すると、ユーティリティ産業（エネルギー・ガス・水道）（18.4%）や運輸・情報通信業（19.6%）、農業・林業（8.2%）に対する投資が重点的に行われる見込みである。今回抽出した産業においては、情報通信業と農業が政府の重点分野に該当する。また、2020年に雇用機会の促進を目的に制定された The Industrial Enterprises Act において、重点産業とされた14分野<sup>83</sup>において、小売業・整備業以外については全て言及されていることがわかる。

その一方で日本側からネパールに対する開発援助方針、これまでの JICA の支援内容としては、産業別に以下の通り支援されていることが整理された。

農業については、農業・農村開発プログラム（開発課題 3-1）を実施しており、製造業（繊維業）等についてはこれまでも一村一品を掲げて地場産業の振興を継続して支援している。また、建設業では、震災

<sup>83</sup> ①家内工業、②エネルギー産業、③農業・林業、④インフラ産業、⑤輸出産業、⑥観光業、⑦天然資源採掘及び鉱工業、⑧肥料・畜産・消費財産業等、⑨医療・福祉・介護産業、⑩IT、⑪経済特区内産業、⑫高付加価値商品、⑬Nepal Trade Integration Strategy 記載の製品、⑭映画業界

復旧・復興プログラム（開発課題1-1）、運輸交通インフラ整備プログラム（開発課題2-1）が実施されており、保健分野ではこれまで、保健医療分野の草の根技術協力として多くのネパール人看護師等に対する技術移転のプログラムを実施してきている。整備業に関しては「航空安全機材運用維持管理能力向上プロジェクト」「主要空港航空安全設備整備計画」のプロジェクトにおいてもそれぞれ、航空機整備士の能力向上に向けた支援を実施してきている。

またその他のドナーの支援動向として、上記の該当有望産業においては、世界銀行・USAID・アジア開発銀行・SDC Swiss Agency for Development and Cooperation)・GIZ等のドナーエージェンシーがそれぞれ以下のような支援を行っている。しかし、本事業で支援対象とする産業における還流人材・産業人材育成に関する支援はいずれのドナーエージェンシーも実施していないことが確認された。

世界銀行	「Rural Enterprise and Economic Development Project (REED)」(2020年12月署名)：農村市場との連携を強化し、起業家精神の促進により、ネパールの農業部門を発展させる。
USAID	食糧安全保障と天然資源管理、健康と教育、民主主義とガバナンス、災害リスクの軽減、回復力と再建の分野でネパールを支援。
アジア開発銀行	農村企業融資プロジェクト(2019年12月に開始され、2025年6月に終了予定)：小規模農家の農業協同組合(SFACs)が所有する小規模農家開発銀行(SFDB)を通じて、小規模農家が集団所有する商業的アグリビジネス企業(集団企業)と個人の小規模企業(個人企業)を促進し、融資するものである。
SDC	小規模灌漑プログラム(SIP)
GIZ	「保健セクタープログラムへの支援」：選択された地区や自治体の人口に対する保健サービスへの公平なアクセスの改善事業。

以上より、上記で選出した8産業のいずれも妥当性が高いことが確認された。

### 11.1.3 実現可能性分析

選出した8産業における、日本の還流人材受入環境、並びにネパールの還流人材帰国後の就職・起業環境について、日本側・ネパール側のそれぞれのステークホルダーに対してヒアリングを実施して実態調査を行った。ヒアリングでは、還流人材のあるべき姿、及び理想の還流フローの仮説を念頭に、日本側では受け入れ体制の盤石さやスキル習得機会提供の多寡について、ネパール側では、起業・就職時に直面する障壁の高さや性質について意見を聴取した。聴取した意見・主張と公知情報を総合して、各産業の振興に貢献する還流人材の実現可能性の有無を検証している。

日本・ネパールの事情を勘案して、「農業」、「観光業(宿泊・旅行代理店)」、「ICT」、「介護」の4つを本調査における有望産業と位置付けた。実現可能性分析の全体結果は、下表に示す通りである。次項以降で、各産業の総合評価の根拠を示す。



表 29 有望産業の実現可能性分析結果

候補産業	総合	日本側			ネパール側				在留資格		あるべき還流人材像
		総合	受入	スキル	総合	市況	起業	就職	In	Out	
農業	○	○	○	△	○	○	○	×	技能実習	特定技能	付加価値産品に関わる農業経営者
製造	食品加工	△	△	○	△	○	△	×	留学	技人国	中小規模の工場経営者、工場ラインの責任者(品質・安全管理)
	繊維	×	×	×	×	△	×	×	留学	技人国	中小規模の工場経営者、工場ラインの責任者(品質・安全管理)
建設	△	○	○	△	△	○	△	△	留学	技人国	建設業経営者(日本式の品質管理技術や防災関連技術)、中小建設業者の管理監督者
観光	宿泊	○	○	○	△	○	△	○	留学	技人国	現地ホテルの監督者、中小規模ホテルの経営者
	飲食	△	△	△	△	○	△	△	留学	特定技能	複数店舗を有する飲食フランチャイズ等のマネジメント職(店舗・エリアマネジャー)
	旅行代理	○	○	○	○	○	○	△	留学	技人国	現地での観光業の経営者(複数産業)、観光業界での日本顧客担当者
ICT	○	○	○	○	○	○	○	○	技人国	技人国	オフショア事業経営者、国内向けICT事業経営者、ITソフトウェアの開発者、主要産業のIT責任者
介護	○	○	○	○	○	○	○	×	技能実習	特定技能	介護関連事業での管理監督者(将来的に介護ビジネスの経営者、介護ホスピタリティ関連事業経営者)
小売業	△	○	○	○	△	○	△	△	留学	技人国	小売店舗経営者、大手リテールチェーン等の管理者
整備	航空機	×	×	×	○	△	×	○	特定技能	特定技能	空港での整備スタッフ
	自動車	△	△	○	△	○	△	×	○	技能実習	特定技能

### 11.1.3.1 農業

#### 11.1.3.1.1 還流人材のあるべき姿の仮説（農業）

農業分野において産業に貢献する還流人材像は、単に個人で小規模の農場経営を行うという活躍を超えて、小規模農家を取りまとめて経営することや、更には生産物の品質向上/生産効率の向上に寄与するような役割を担うこと、中・大規模の農場経営を行うなど雇用の創造/後続となる高度農業人材を育成するような役割を担うこと、ネパール国の主要輸出産品（カルダモン・ショウガ等）の生産能力・品質向上に寄与することを想定する。

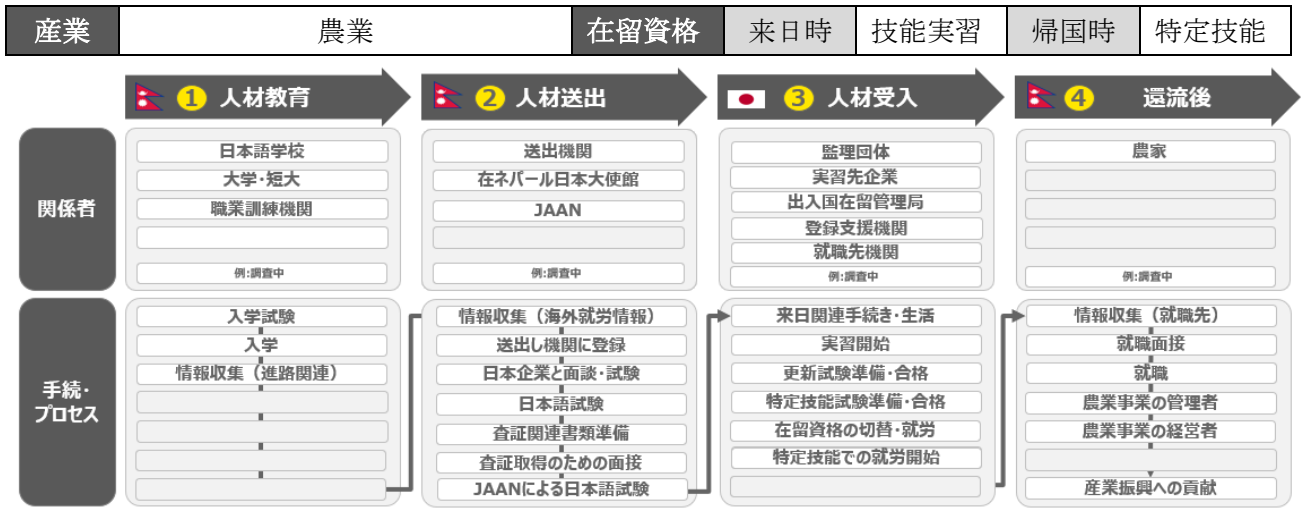
農業に関しては帰国後に大規模農園等で就業するということが考え難く、仮に就職を希望したとしても、高度人材を必要とする大規模アグリビジネスを展開している受入先が皆無であるため、中小規模農家での単純労働に留まり、薄給で働くことになる。そのため、還流人材のあるべき姿は、自ら起業（自らの土地での営農）するケースが主となると考える。具体的には、付加価値の高い産品を生産する農業経営者となることを想定し、そのために以下のスキルを還流フローの中で身に着けることをあるべき還流人材像とする。

- ・ 生産性・品質向上に関する知識・経験
- ・ フードバリューチェーン（FVC）全体の知識・経験（流通・保管・倉庫管理技術等）
- ・ 付加価値産品に関する基礎技術（生産・収穫・販売）

#### 11.1.3.1.2 理想の還流フローの仮説（農業）

理想的な還流フローとしては、前述のスキルを身に着けるために、6年以上の経験が必要とされること

から、技能実習の経験後（最長 5 年）に、特定技能に切り替えて比較的長い経験を経て農業に関する体系的なスキル・知見を身に付けることが必要であるとした。特に、還流のフローの中で、理想的な人材像の実現に向けて重要であるのは、実際に農地での作業を行うことによる農業関連技術の習得と営農に関する経験をすることであり、その経験を踏めるキャリアを構築することである。なお、理想的なキャリアパスにおける関係者・プロセスは、現状の調査までに以下の通り整理されている。



### 11. 1. 3. 1. 3 理想の還流フロー実現に向けた課題（農業）

理想の還流フローを実現するに際しての課題として、来日中では、高付加価値産品の栽培のための品種生産に関われる機会が限定的であることが挙げられる。その背景としては、日本の農業で先進的な営農方法や個別の作物の知見を深めようとした場合、日本語で指導を受けて学習する必要があるため学習ハードルが高いことが挙げられる。技能実習や特定技能での来日要件として、高度な日本語能力は求められていないが、日本で農業の知見を自発的に深めていく際には高い日本語力が必要となる。そのレベルまで日本語レベルを上げるまでに要する時間と労力に対する懸念が指摘されている。更には、将来栽培を検討している農産品に関する知見や経験を積み上げる機会を如何に主体的に創出するか、また長期間となる下積み期間を以下に中長期的な視座をもって乗り切らせることができるかが重要となる。

次に帰国後の課題としては、農地の取得・購入が困難であること、来日中に学んだ先端技術（デジタル技術）も含めて高度な農業の実践（農機具の活用等）が困難であることが挙げられている。今後、ネパールの農業産業開発においては、軽量で輸送コストを抑えた高付加価値農産品での開発が必要であるが、その実現のためには、ネパール国内の農業で取り入れられていない機器やシステムを導入する難しさもあることが課題として挙げられる。では在日ネパール国大使館へのなお、世界銀行が「Rural Enterprise and Economic Development Project (REED)<sup>84</sup>」で、中小規模の農業関連事業者に対する支援を謳っており、初期費用の調達手段の一つとなり得るものと思料する。

<sup>84</sup> [Nepal - Rural Enterprise and Economic Development Project \(English\)](#)、Project Appraisal Document (2020年10月6日)

### 11.1.3.1.4 実現可能性評価の結論（農業）

上述の課題はあるが、農業分野において理想とする還流人材フローの実現確度は高いものと思料する。根拠を日本側、海外側に分けて整理すると以下の通りである。まず日本側は、今後技能実習・特定技能の受入が継続的に見込まれることに加え、ネパール帰国後に求められるスキル習得機会が日本の受入先で提供され得ることが理由として挙げられる。なお、スキル習得が十全になされるためには、ネパール人が業務遂行に支障のない水準の日本語運用能力を身に着けていることが前提である。次にネパール側は、ネパール国内の農産物マーケットが拡大傾向にあり、とりわけ健康志向の消費者に向けた農産物の需要が見込まれることや、起業にあたり土地取得以外の主な障壁がなく、土地もリースで借りる余地が残されていることが挙げられる。なお農業分野での就職は、中小規模農家が多く低賃金労働となるため想定されており、日本で得た農業関連の知見に基づき、ネパール帰国後に起業という形で営農に関わる還流人材をイメージしている。

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
農業	技能実習	特定技能	■ 付加価値産品に関する農業経営者 (高品質・高効率等)	■ 農業関連の基礎技術(生産・収穫・販売) ■ FVC全体の知識・経験 ■ 生産性・品質向上に資する農法の知識・経験

日本側		ネパール側		
○ 受入先の有無	○ 判断根拠	■ ヒアリング先を含めて農家の多くが技能実習生を受入れている ■ 特定技能は、今後5年間で36,500人を目標としており、受入ボリュームの伸びが期待できる	○ マーケット	GDP構成比 27.1%    CAGR 7.49%
	○ 現状受入ボリューム	■ JAが最大の監理団体として1万人弱の技能実習生を受入(2016年) ■ 特定技能農業のネパール人は2021年6月時点で22人	○ 起業環境	○ 開業資金・規制・制度
△ スキル習得機会の有無	△ スキル内容	■ 異なる品種の栽培方法(季節ごとに就業農家を変えることで習得機会を得られる:特定技能) ■ 管理業務(営農管理) ■ 技能実習生の場合は、単純作業に終了する例もある	△ 商慣習・文化的制約	■ 農地となる土地の獲得が開業のハードルとなるが、リースの形態で土地を借りる等の工夫を行うことで、初期投資額は抑えられる ■ コールドチェーン(倉庫・輸送手段)が未整備であるため、事業実施の上で工夫が必要 ■ 農作物の卸先の確保が重要であり、スーパーや卸市場の契約が優先事項である
	△ 習得条件	■ 中長期間にわたる滞在(7-8年以上) ■ 日本語の理解力・運用能力 ■ 必須業務(日常的に発生する農作業)を終えた余剰時間の創出	× 給与・スキル面	■ 給与水準は低い ■ 単純労働:12,000NPR/月 ■ 栽培管理:30,000~60,000NPR/月
			× 就職環境	■ 中小規模の農家が多く、高度人材を必要としない。大規模アグリビジネスを展開できる大企業は存在しない。
			× その他	

### 11.1.3.2 製造業（食品加工・繊維業）

製造業分野において産業貢献する還流人材像としては、工場の経営者として生産効率・品質改善を行っていくような人物や、ネパールの主要輸出産品の増加(特に、付加価値産品の生産)に寄与する人物を想定する。

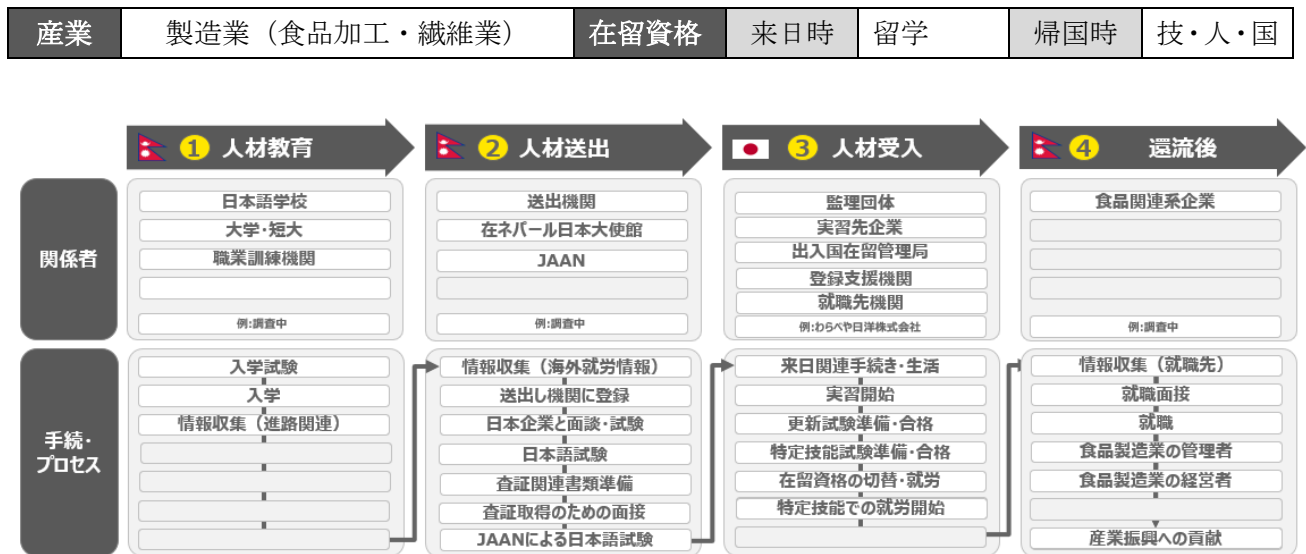
製造業においては、帰国後に工場のライン責任者等として就業するパターンと、自ら小・中規模の工場経営者として起業するパターンが考えられるが、いずれのパターンにおいても、以下のスキルセットが必要となる。

- ・ 工場のライン管理に関連する技術

- ・ 工場における品質管理技術
- ・ 輸出品に関する知見・経験

### 11.1.3.2.1 還流人材のあるべき姿の仮説（食品加工・繊維業）

上記のスキルを身に着けるためには、単に工場内でのラインの作業者に留まらず、管理の立場での経験が不可欠である。特定技能や技能実習では中々当該業務を経験することは難しく<sup>85</sup>、「技・人・国」の査証で、当該業務に就くことによって身に着けることが可能となる。製造業において、「技・人・国」の査証でネパールから直接来日して企業に雇用されるようなケースは考えにくいことから、一般には「留学」の査証で来日し、その後企業での就職の際に「技・人・国」査証に切替え、工場のラインマネージや品質管理さらには経営に関する知見を身に着けていくことが、理想的な還流フローであるといえる。なお、ヒアリング結果より、製造業に携わる外国人は技能実習から、その後特定技能に切り替える者が多いことが確認されているが、特定技能で担うことができる業務範囲を勘案すると、そのような還流フローの結果として、産業貢献する還流人材像が実現する可能性は低い。他方で、専門学校在学中にアルバイトで製造業に携わり、卒業後に特定技能に切り替える就職する者が増えている現状もある。そのようなキャリアパスを通った人材は専門学校卒の学歴を有し、かつ専門性が就労先の業務と合致していることから、将来的には製造業に「技・人・国」で就労することも可能である。この還流フローの中で、理想的な還流人材としてスキルの習得に向けて重要であるのは、日本において工場等管理の立場での業務に従事することであり、その経験を踏めるキャリアを構築する必要がある。なお、理想的なキャリアパスにおける関係者・プロセスは現状の調査までに、以下の通り整理されている。



### 11.1.3.2.2 理想の還流フローの仮説（食品加工・繊維業）

理想の還流フローを実現するに際しての課題として、来日中において、大企業の工場での品質管理・経営管理の立場で業務に従事することのハードルは非常に高く、あるべき人材像になるために必要な上記のスキルを身に着ける機会が非常に限定的であることが挙げられる。また、中小企業の工場の場合、外国

<sup>85</sup> 同じ製造業ではあるが、繊維業は特定技能の対象から外れているため、長期的に工場管理まで続けて学べる環境に身を置くことが難しい。

人を採用して、育成していくことができる中小企業数はまだまだ少ないことも課題といえる。

なお、帰国後の課題としては、食品加工業に関する事業を開始する場合には、頻発する停電や、コールドチェーン等の基礎インフラが未整備であることから、日本ほどの高い品質の製品の製造・流通販売が困難であることが挙げられる。なお、多くのネパール人が食品製造工場（弁当製造）に関与しているが、ネパールではコールドチェーン等の基礎インフラの未整備もあり、日本と同じようにモノを製造しても売ることができないとの指摘がある。これらを勘案すると、食品加工の中でも特に食品に「長期保存」の加工等による付加価値を付けていくような食品加工業については検討の余地があると考えられる。なお、繊維業の場合は、マーケット動向、起業環境、就職環境のいずれも制約がある。マーケット動向は、先進国向け輸出市場は拡大傾向にあるが、国内既存企業や中国・インドの企業が大口顧客を押さえており、競合と伍するためには少量多品種での生産・販売等の差別化を図る必要がある。起業環境は、工場建設に係る製造機械購入の初期費用が高いことに加え、繊維業の経営層の大半がカースト上ネワール族（チャトリ）で占められており、これらの人々は小規模家族経営を指向するため、大規模化しにくい構造となっている。就職環境は、給与水準の低さに加えて、企業側に将来の経営層・幹部層を育成するだけの資力がなく、本稿が掲げる理想的な経営人材をネパール国内で養成することが難しい。

#### 11.1.3.2.3 理想の還流フロー実現に向けた課題（食品加工・繊維業）

繊維業は、日本の受入体制及びネパール帰国後の起業・就職環境ともに還流人材活躍には適した状況とは言いがたい。具体的には、技能実習での受入実績に乏しく、特定技能での指定がないため受入体制が整備されていないこと、ネパールでの起業に際して開業資金が嵩むこと、商慣行的に大規模化し難いこと、還流人材に見合う給与水準の支払いとスキル要件にマッチした環境の提供ができる企業を見つけることが困難であることが理由として挙げられる。

#### 11.1.3.2.4 実現可能性評価の結論（食品加工・繊維業）

製造業において理想とする還流人材の実現は、条件付きであると判断した。食品加工業は、日本の受入体制及びネパール帰国後の起業・就職環境を鑑みると実現のハードルが高い。具体的には、技能実習・特定技能の受入実績はあるが、習得できるスキルレベルが低く（ライン作業程度）、起業に際して掛かる初期費用や考慮すべき規制（衛生・安全管理）が多いことがハードルとして挙げられる。また、中小規模の企業が多く大企業への働き口に乏しいため、高待遇（給与・スキル面）での就職は想定し難い。



産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
製造業 (食品加工業)	留学 (技能実習)	技人国 (特定技能)	■ 人材像：中・小規模の工場経営者、工場ラインの責任者（品質・安全管理）	■ スキル：工場のライン管理技術、品質・安全管理技術 ■ 輸出産品に関する知見、製造業界に関する知見（ビジネスモデル等）

日本側			ネパール側				
○ 受入先の有無	○ 判断根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人労働者受け入れ実績が化アリングからも確認され、特定技能でも同分野が指定されている</li> <li>お弁当の製造だけでなく、食肉加工業（養鶏）への労働力ニーズは高い</li> </ul>	○ マーケット	GDP構成比	5.1%	CAGR	1.00%
	○ 現状受入ボリューム	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習生180,000人が製造業に従事</li> <li>特定技能での指定はなし</li> <li>特定技能飲食料品製造業のネパール人は2021年6月時点で21人</li> </ul>	△ 起業環境	○ 動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>ネパール人の食文化の変化を受けて需要は増加</li> <li>女性の社会進出、海外の食文化に触れる機会の増加等が背景となり、加工食品への需要は増加</li> </ul>		
△ スキル習得機会の有無	△ スキル内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習・特定技能ではライン作業に留まり、工場全体のマネジメントを学ぶ機会は限定的</li> <li>技人国では事務面の管理を行うが、製造機械管理・メンテナンスや品質管理などのスキルを身に付ける機会が少ない</li> </ul>	△ 商慣習・文化的制約	△ 開業資金・規制・制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>食品加工工場設立の初期投資に一部機械を輸入する必要があるため、他産業と比較して割高</li> <li>食品・穀物の安全管理の規制への対応が必要</li> </ul>		
	△ 習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場の総合的管理（生産計画の作成、調達管理、人材配置管理、生産管理/トラブル対応、品質/衛生管理）を任せってもらうには勤続年数が長く信頼があるベテランである必要がある</li> </ul>		△ 給与・スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準が低い（管理職でも月給7~10万円）</li> <li>ライン管理・監督の経験がある場合には、帰国後もスキルを活用できる余地がある</li> </ul>		
				× 就職環境	× その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小規模の企業が多いため、還流人材が満足できる待遇での採用は困難である</li> </ul>	

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
製造業 (繊維業)	留学 (技能実習)	技人国 (技能実習)	■ 中・小規模の工場経営者、工場ラインの責任者（品質・安全管理）	■ 工場のライン管理技術、品質・安全管理技術 ■ 輸出産品に関する知見、製造業界に関する知見（ビジネスモデル等）

日本側			ネパール側				
× 受入先の有無	× 判断根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習生については、繊維にて約24,000人を受入れているが、ネパール人を含む「その他」は65名のみであり、受入実績が少ない</li> <li>人権の観点から、繊維業界における技能実習生の受入は増加しづらい</li> </ul>	△ マーケット	GDP構成比	5.1%	CAGR	8.69%
	× 現状受入ボリューム	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習生180,000人が製造業に従事</li> <li>特定技能での指定はなし</li> </ul>	× 起業環境	△ 動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>先進国向けのマーケットは拡大しているが、国内既存企業や海外（中国・インド）企業との差別化を図るため、少量多品種で競争する必要がある</li> </ul>		
× スキル習得機会の有無	× スキル内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライン作業で得られるスキル</li> </ul>	× 商慣習・文化的制約	× 開業資金・規制・制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場建設に際して、製造機械購入の初期費用が高い（200~1500万NPR）</li> <li>工場設立時に一定の調査を行い、ライセンスを取得する必要がある</li> </ul>		
	× 習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理業務を経験し管理スキルを習得するためには、長期間工場に勤務する必要があるが、特定技能で繊維業が無いため、長期間勤務することは難しい</li> <li>技人国の場合、管理スキルを習得できるが、高い日本語能力が求められる</li> </ul>		× 給与・スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与水準が低い（管理職でも月給5万NPR）</li> <li>機械に関する技術は汎用性が高く、日本で学んだ技能をネパールでも生かすことは可能</li> </ul>		
			× 就職環境	△ その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存企業に経営層を育成するだけの資金・体力はない</li> </ul>		

### 11.1.3.3 建設業

#### 11.1.3.3.1 還流人材のあるべき姿の仮説（建設業）

建設分野において産業貢献する還流人材像としては、日本式の建設技術や防災知識、工事安全管理を身に付け、業界の品質・防災技術の向上へ貢献する人材や、JICA インフラ事業において活躍できる人材となることを想定する。具体的には、中小建設業者への管理監督者として就業するパターンと、日本式の品質管理技術や防災関連技術を活用し建設業の経営者として起業するパターンが考えられる。いずれのパターンにおいても、以下のスキルセットが必要となり、それを身に着けることをあるべき還流フローとする。

- ・ 工程管理技術
- ・ 品質管理技術
- ・ 防災関連の技術

なお、こうしたスキルを身に着けるためには、管理者としてマネジメントの経験をするのが不可欠であり、それは特定技能や技能実習の査証ではなく、「技・人・国」の査証で働くことによって身に着けることができる。

#### 11.1.3.3.2 理想の還流フローの仮説（建設業）

理想的な還流フローとしては、「留学」の査証で来日し、その後査証の切替えを経て、「技・人・国」査証で管理職として高度な管理の技術を学ぶということが理想的な還流フローであると整理された。その他にも「技能実習」の査証で来日後に「特定技能」に切替えをするという選択肢も検討可能であるが、技能実習・特定技能では下請けレベルでの作業となり、全体管理など将来管理者となるための経験を積むことが難しい。また在留資格「技・人・国」取得のための学歴要件を満たさない人材についてはこの通りではない。この還流フローの中で、理想的な還流人材としてスキルの習得に向けて重要であるのは、管理者としての工程管理・品質管理の経験であり、その経験を踏めるキャリアを構築する必要がある。なお、理想的なキャリアパスにおける関係者・プロセスは現状の調査までに以下の通りと整理されている。



11.1.3.3 理想の還流フロー実現に向けた課題（建設業）

来日中の課題としては、管理者として働く機会を得ることが難しく、あるべき人材像になるために必要な上記のスキルを身に付ける機会が非常に限定的であることが挙げられる。現場監督として施工管理を行うには、施工管理技術師の資格が必要となるが、当該資格を取得するには高い日本語運用能力が求められるからである。また、特定技能で企業側が受け入れる場合、業界団体に支払う賛助金が受入コストに上乗せされることが受入企業にとっての課題であることが確認された。

帰国後の課題としては、高度な建設関連技術を学んでも、帰国後に活用する機会が限定的であることが挙げられる（丸新志鷹）。また、同ヒアリングではネパール国内で建設業に従事することの社会的なイメージが低いという点も指摘され、大学卒業者がネパール国内で就職を見つけれない場合に出稼ぎ労働者として湾岸を中心に建設業に従事する理由であるとの見解も示された。起業を指向する場合、資機材の購入費が嵩む他、政府や民間企業とのコネクションがないと大型案件の受注が困難であることが課題として挙げられる。また、就職を指向する場合、海外案件を中心に扱う事務所とネパール国内案件を中心に扱う事務所で給与水準に開きがあることや、大手ゼネコンが不在のため各建築事務所の業務が細分化されており、帰国後のスキルアップに際しては複数の事務所を転々とする必要がある点も課題である。

11.1.3.3.4 実現可能性評価の結論（建設業）

建設業において理想とする還流人材の実現は、条件付きであると判断した。根拠は、日本側の受入体制が充実している反面、日本で得た技術や知見を起業・就職のいずれの選択肢でも活かし難いことにある。具体的には、起業しても収益源となる大型案件の受注が発注元である政府や民間企業とのコネクションなくして見込めないこと、就職先に想定される大手ゼネコンが国内に不在であることが挙げられる。

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル					
	In	Out							
建設	留学 (技能実習) (技人国)	技人国 (特定技能) (技人国)	<ul style="list-style-type: none"> <li>建設業経営者（日本式の品質管理技術や防災関連技術）、中小建設業者への管理監督者として就職</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本式の品質管理・防災技術</li> <li>工程管理技術、建設業界に関する知見（ビジネスモデル等）</li> </ul>					
○ 日本側			△ ネパール側						
○ 受入先の有無	○ 判断根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習、特定技能、技人国それぞれの受入実績がある。</li> </ul>		○ マーケット	<table border="1"> <tr> <td>GDP構成比</td> <td>7.2%</td> <td>CAGR</td> <td>11.71%</td> </tr> </table>	GDP構成比	7.2%	CAGR	11.71%
	GDP構成比	7.2%	CAGR	11.71%					
○ 現状受入ボリューム	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習は76,000人程（令和元年度）</li> <li>特定技能は5年で40,000人増加する見込み</li> <li>技人国は主に設計エンジニア、技師、施工技術管理者</li> </ul>		○ 動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍で短期的に需要は落ちているが、中長期的には建設需要が高まる見通し</li> </ul>					
△ スキル習得機会の有無	○ スキル内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習・特定技能：重機操作など現場スキル</li> <li>技人国：施工管理など管理スキル</li> </ul>		△ 起業環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>資機材の初期投資に、設計事務所・建設会社のいずれも100~150万ルピー程度の費用が発生</li> <li>設計事務所・建設会社ともに、ネパール建設協会からのライセンスが必要</li> </ul>				
	△ 習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場監督として施工管理を行うには、高い日本語能力が求められる施工管理技術師の資格が必要</li> <li>また、施工管理を行うには技人国である必要があるが、技能実習から開始した人にとっては学術要件が障壁になる可能性あり</li> </ul>		× 商慣習・文化的制約	<ul style="list-style-type: none"> <li>発注元である政府や民間企業とのコネクションがないと、大型案件の受注が困難</li> </ul>				
				△ 給与・スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外案件を扱う会社の給与水準は高い</li> <li>国内案件を扱う会社は新卒で月給4~5万円</li> <li>耐震技術など需要があるスキルは活かせる</li> </ul>				
			△ 就職環境	△ その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>大手ゼネコンが不在のため、各建築事務所の業務が細分化されており、帰国後にスキルアップを図る場合は、複数の会社を転々とする必要が生じる</li> </ul>				



### 11.1.3.4 観光業

#### 11.1.3.4.1 還流人材のあるべき姿の仮説（観光業）

観光業（宿泊・飲食・旅行代理店）において産業貢献する還流人材像としては、日本からの観光客の増加・平均滞在日数の増加に寄与することや、観光業界における雇用の創造をすることを想定する。

観光業においては、観光業の企業において日本からの観光客誘致の担当者として就業するパターンと、複合産業としての観光ビジネス（旅行業・宿泊業・飲食業）の経営者として起業するパターンが考えられる。いずれのパターンにおいても、以下のスキルセットが必要となり、それを身に付けることをあるべき還流フローとする。

- ・ ホスピタリティビジネス全般（宿泊/飲食）の知見・経験
- ・ 情報発信技術やマーケティング力
- ・ 観光業関連のネットワーク

#### 11.1.3.4.2 理想の還流フローの仮説（観光業）

こうしたスキルを身に付けるためには、観光業のトータルコーディネイトをする企業での一連の関連業務を経験することが不可欠であり、それは「留学」や「特定技能」ではなく、「技・人・国」の査証で単純作業ではない上位の職階で働くことによって身に付けることができる。よって、「留学」の査証で来日し、日本でホスピタリティについて体系的に得るために専門学校・大学にて学んだ後、在留資格の切替えを経て、「技・人・国」の在留資格で企業において観光全般に関する経験を積むことが理想的な還流フローであると整理された。

なお、観光業の場合においては、その他にも「特定技能」の査証で来日後に「技・人・国」に切替えをするという選択肢も検討可能である。この還流フローの中で、理想的な還流人材としてスキルの習得に向けて重要であるのは、特定の部署だけではなく事業運営（ホテル運営）に係る業務全体を把握できる経験を積むことであり、そのためには「技・人・国」での就業で3~4年の就業経験が必要であると確認された。なお、理想的なキャリアパスにおける関係者・プロセスは現状の調査までに以下の通りと整理されている。



#### 11.1.3.4.3 理想の還流フロー実現に向けた課題（観光業）

来日中の課題は、観光業の中でも飲食業におけるスキル習得機会が限定的であることが挙げられる。在留資格「留学」、「特定技能」のいずれであっても、小規模店舗の管理スキルであればアルバイトを通じて経験を積む機会があるが、大規模店舗の管理スキルを学ぶ機会は「留学」から「技・人・国」に切替えて、正社員として飲食業に関与した人材に限定される。

帰国後の課題は、宿泊業、飲食業、旅行代理店に分けて記載する。宿泊業で起業する場合は、マリオットに代表される外資ホテルや既存ホテルとの競争が激しく<sup>86</sup>、日本人観光客の囲い込みもすでになされているため、差別化が難しいという課題がある。飲食業で起業する場合、ある程度の売り上げが見込める都市部に出店することを想定すると初期費用が嵩む傾向にある。また、内陸国であるため食品調達が難しく、競合が多いため差別化が難しい点も課題として挙げられる。飲食業で就職する場合、給与水準が低い他、都市部で展開されるグローバルのフランチャイズ店への就職には欧米での留学・就業経験を有するネパール人が優先的に管理者層として採用されるため、日本からの還流人材の労働市場での競争力の低さが課題に挙げられる。旅行代理店に就職、あるいは代理店の起業のいずれの場合でも、語学力とネパール国内観光地への深い理解が必要となる。在日中から日本語に加えて英語力の涵養に努める必要がある他、ネパール国内の観光地に知悉していることが期待されるため、日本で身に付けられる能力以上に自己研鑽をすることが求められる。

#### 11.1.3.4.4 実現可能性評価の結論（観光業）

観光業において理想とする還流人材は、宿泊業と旅行代理店業については可能性があり、飲食では条件付きであると判断した。宿泊業は、日本側での受入実績が豊富であり、かつ就労を通じたスキル習得環境が整備されていること、日本で身に着けた知見を起業や就職に活かしやすいことが判断の根拠である。同じく可能性有りとして判断した旅行代理店業も、宿泊業と同様に日本での受入実績が多く、営業やマーケティング等の必要なスキル習得機会が見込まれること、帰国後の起業のハードルが低いことが判断の根拠となった。

一方、飲食業は受入側、帰国後の起業・就職環境で還流人材が乗り越えるべき課題が大きい。具体的には、受入実績は多いが「留学生」のアルバイトが大半であるためマネジメント経験を積みにくいこと、起業に際して都市部での開業資金が割高であること、給与水準が低いために就職が積極的な選択肢にはなり難いことが挙げられる。

---

<sup>86</sup> 外資ホテルで勤務経験を有する場合は、リロケーションという形での再就職が容易である

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
観光 (宿泊)	留学	技人国 (特定技能)	■ 現地ホテルの監督者、小中規模ホテルの経営者	■ 宿泊、ホスピタリティに関する知見、ホテル業界のビジネスモデル、 ■ 情報発信・マーケティング技術

日本側		ネパール側	
○	判断根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 留学で来日した人が就職した実績有</li> <li>■ ホテルの専門学校も複数有</li> </ul>	○ マーケット GDP構成比 1.4% CAGR 9.36% ○ 動向 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 長期的には、国の重要産業である</li> <li>■ 短期的にも、コロナ禍でネパール人による国内旅行が増加しており、国内ホテル需要は増加傾向にある</li> </ul>
	現状受入ボリューム	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 留学生110,000人が観光業に従事</li> <li>■ 特定技能は5年で22,000人増加する見込み</li> </ul>	△ 起業環境 △ 開業資金・規制・制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中大規模のホテルビジネスの起業ハードルは高いが、小規模ホテル起業例は多くある</li> <li>■ MoCTCAなど関連省庁からの認可は必要であるが、起業を妨げる規制は特にない</li> </ul>
○	スキル内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現場のオペレーション</li> <li>■ 管理スキル</li> </ul>	△ 商慣習・文化的制約 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 既存ホテルとの競争が激しいため、戦略が必要</li> <li>■ 外資ホテル(マリオット等)は日本人観光客の囲い込みをしている他、小規模ホテルの競争も激しい</li> </ul>
	習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国として採用された場合、企業内のジョブローテーションを経て、現場の業務から管理業務までの経験を積み上げていくことが可能</li> </ul>	○ 給与・スキル面 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 管理職の給与水準は低くない(副社長で月給1,500~2,000USD)</li> <li>■ 各部門の専門知識や日本品質サービスは活かせる</li> </ul> △ その他 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 外資ホテルで勤務経験がある場合は、リロケーションという形で再就職が容易である</li> </ul>

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
観光 (飲食)	留学	特定技能	■ 複数店舗を有する飲食フランチャイズ等のマネジメント職(店舗・エリアマネージャー)	■ 飲食、マーケティング、店舗マネジメントに関する知見、飲食業界のビジネスモデル、情報発信術

日本側		ネパール側	
△	判断根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 受入実績は多いが、基本は「留学生」のアルバイト</li> </ul>	○ マーケット GDP構成比 1.4% CAGR 9.36% ○ 動向 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域差はあるが、高級レストラン・ファストフードともに需要がある</li> </ul>
	現状受入ボリューム	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 留学生110,000人が観光業に従事</li> <li>■ 特定技能は5年で22,000人増加する見込み</li> <li>■ 特定技能外食産業のネパール人は2021年6月時点で75人</li> </ul>	△ 起業環境 △ 開業資金・規制・制度 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 初期費用が高い(都市部:約1,000NPR)</li> <li>■ 特に規制はない</li> </ul>
△	スキル内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現場のオペレーション</li> <li>■ 小規模店舗の管理スキル</li> </ul>	△ 商慣習・文化的制約 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 競合が多く、内陸国であるため食料調達難しい</li> <li>■ 一方、昨今の健康志向・高級志向の需要を踏まえたレストランであれば参入余地はある</li> </ul>
	習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 小規模店舗の管理スキルの場合、アルバイトや特定技能でも習得可能である</li> <li>■ 一方で、大規模店舗の管理スキルは特定技能では習得できない</li> </ul>	△ 給与・スキル面 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は低い(都市部で月給2~3万NPR)</li> <li>■ 和食レストランがあるため、和食のスキルは活かせる</li> </ul> × その他 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ グローバルのフランチャイズチェーン店はある</li> <li>■ 一方で、欧米での留学・就業経験のあるネパールの方が優先して管理者層として採用される</li> </ul>

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
観光 (旅行代理店)	留学	技人国	■ 現地での観光業の経営者(複数産業)、観光業界での日本顧客担当者	■ 宿泊/飲食、ホスピタリティに関する知見、観光業界のビジネスモデル、情報発信・マーケティング技術

日本側		ネパール側	
○ 受入先の有無	○ 判断根拠	■ 観光業界の専門学校、ホスピタリティ系の大学学部から技人国での就職が可能	○ マーケット
	○ 現状受入ボリューム	■ 留学生110,000人が観光業に従事 ■ 特定技能は5年で22,000人増加する見込み	○ 動向
○ スキル習得機会の有無	○ スキル内容	■ 営業 ■ マーケティング	○ 起業環境
	○ 習得条件	■ 技人国として採用された場合、営業やマーケティングに関する知識と経験を習得することが可能	△ 商慣習・文化的制約
			△ 就業環境
			△ 給与・スキル面
			- その他

### 11.1.3.5 ICT

#### 11.1.3.5.1 還流人材のあるべき姿の仮説 (ICT)

IT業において産業貢献する還流人材像としては、国内外からのIT案件受注によって国内の雇用創出に貢献することを想定する。具体的には、オフショア事業やアプリ等の開発・運用事業での起業するパターンや、ITソフトウェア(モバイルアプリ等)の開発事業者、主要産業におけるIT責任者としての就業するパターンが考えられる。いずれのパターンにおいても、以下のスキルセットが必要となり、それを身に着けることができるフローを理想的な還流フローとする。

- ・ 開発業務(プログラミング、テスト、設計)のスキル
- ・ 運用業務(コールセンター、ヘルプデスク)のスキル
- ・ 要件定義・業務設計のスキル
- ・

#### 11.1.3.5.2 理想の還流フローの仮説 (ICT)

こうしたスキルを身に着けるためには、IT業務一連の業務を経験することが不可欠であり、それは「留学」での部分的な作業を担うアルバイトではなく、「技・人・国」査証でプロフェッショナルとして案件全体の経験を積むことが必要である。つまり、理想的な還流フローとしては、「技・人・国」の査証で来日し日本の企業において一連の業務を経験することが理想的な還流フローであると整理された。なお、「留学」の査証で来日後に「技・人・国」に切替えをするという選択肢も可能であるが、フォースバレー社の事例のように、直接トリパン大学と提携を結び優秀なエンジニアを「技・人・国」の在留資格で直接採用するケースが増加してきていることを勘案すると、「留学」の在留資格での来日よりも短期間で効

率的に還流人材の輩出が可能となる。なお、理想的なキャリアパスにおける関係者・プロセスは現状の調査までに以下の通りと整理されている。



11.1.3.5.3 理想の還流フロー実現に向けた課題 (ICT)

来日中の課題としては、より上流の仕事になるほど、顧客の要件を理解したうえでプログラム等を実装する必要性が増すため、顧客の要件を理解するための高い日本語のスキルが必要となる。そのため、来日後に勤務時間外での適切な日本語能力強化が必要となるが、その機会が限定的であることが挙げられる。

次に帰国後の課題としては、オフショア事業をする場合には、オフショア開発でインドやフィリピンの東南アジア諸国からネパールに乗り換える理由が希薄であることから、日本の顧客の新規開拓が困難であることが挙げられる。また起業する場合は、IT産業は産業組合を持たないため政府への交渉力が弱く、政府から優遇策を得ることが期待しにくいことや、エンジニア採用に際してネパール国内の教育機関のカリキュラムのレベルが低いため、自社で育成する必要があることが課題として挙げられる。就職をする場合、還流人材にはソフトウェア開発などのエンジニア技術ではなく、ビジネス計画の策定・管理能力が求められるため、帰国前の段階で能力開発を自発的に行っておく必要がある。

なお、ICT人材はITサービス関連業に留まらず、広く様々な業界で求められる汎用性の高い技術を習得している傾向にあるため、業種を限定せずITの専門性で就職や起業をすることも選択肢に入るが、本調査のヒアリングでは業種横断の人材は確認されなかった。他業種での活躍の可能性がありながら、活かしきれていないことも課題として挙げられる。

11.1.3.5.4 実現可能性評価の結論 (ICT)

ICTにおいて理想とする還流人材の実現可能性はあると判断した。根拠は、日本側の受入実績、スキル習得機会のいずれも豊富にあり、帰国後も低額の初期投資での起業が可能で、フレキシブルな環境での就職機会がネパール国内にも多い点が挙げられる。



産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
ICT	技人国 (留学)	技人国	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ オフショア事業経営者、国内向けICT事業経営者、ITソフトウェアの開発事業者、主要産業におけるIT責任者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 開発業務や運用業務の職務経験、多様なICT活用事例の理解、日本語能力、</li> <li>■ IT業界に関する知見、海外とのネットワーク、要件定義・業務設計</li> </ul>

日本側		ネパール側																					
受入先の有無	判断根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国でのICT就職の割合も他産業と比べて高水準、実際の受入ケースも確認が取れており受け皿として有望</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>GDP構成比</td> <td>6.4%</td> <td>CAGR</td> <td>8.20%</td> </tr> </table>	GDP構成比	6.4%	CAGR	8.20%																
	GDP構成比	6.4%	CAGR	8.20%																			
現状受入ボリューム	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ネパール人のICT従事は660名程度</li> <li>■ ICTでは技能実習・特定技能が認可されていないことを踏まえると、多くが技人国と推測される</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>市場</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 動向</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ オフショア発注先として伸長傾向</li> <li>■ COVIDの影響でE-commerce等の利用率が向上し、付随するサービスの需要も増加</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td rowspan="2">起業環境</td> <td>開業資金・規制・制度</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ コンピューターがあれば開業可能(10,000~50,000NPR)</li> <li>■ オフショアとして獲得した外貨は申請が必要</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>商慣習・文化的制約</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国内のエンジニア人材が不足している</li> <li>■ 大学等はあるがカリキュラムが遅れているため、自社で育成が必要</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td rowspan="2">スキル習得機会の有無</td> <td>スキル内容</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ プログラミング</li> <li>■ プロジェクト・マネジメント</li> </ul> </td> <td> <table border="1"> <tr> <td>就業環境</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>給与・スキル面</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul> </td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td>習得条件</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国として就職することが必要</li> <li>■ 入社後1~2年はプログラミングのみの仕事のため、プロジェクトマネジメントを経験するには、5年以上の経験が必要</li> </ul> </td> <td></td> </tr> </table></td></tr></table>	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 動向</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ オフショア発注先として伸長傾向</li> <li>■ COVIDの影響でE-commerce等の利用率が向上し、付随するサービスの需要も増加</li> </ul>	起業環境	開業資金・規制・制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ コンピューターがあれば開業可能(10,000~50,000NPR)</li> <li>■ オフショアとして獲得した外貨は申請が必要</li> </ul>	商慣習・文化的制約	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国内のエンジニア人材が不足している</li> <li>■ 大学等はあるがカリキュラムが遅れているため、自社で育成が必要</li> </ul>	スキル習得機会の有無	スキル内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ プログラミング</li> <li>■ プロジェクト・マネジメント</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>就業環境</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>給与・スキル面</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul> </td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td>習得条件</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国として就職することが必要</li> <li>■ 入社後1~2年はプログラミングのみの仕事のため、プロジェクトマネジメントを経験するには、5年以上の経験が必要</li> </ul> </td> <td></td> </tr> </table>	就業環境	<table border="1"> <tr> <td>給与・スキル面</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul> </td> </tr> </table>	給与・スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul>	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul>	習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国として就職することが必要</li> <li>■ 入社後1~2年はプログラミングのみの仕事のため、プロジェクトマネジメントを経験するには、5年以上の経験が必要</li> </ul>	
市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 動向</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ オフショア発注先として伸長傾向</li> <li>■ COVIDの影響でE-commerce等の利用率が向上し、付随するサービスの需要も増加</li> </ul>																					
起業環境	開業資金・規制・制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ コンピューターがあれば開業可能(10,000~50,000NPR)</li> <li>■ オフショアとして獲得した外貨は申請が必要</li> </ul>																					
	商慣習・文化的制約	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国内のエンジニア人材が不足している</li> <li>■ 大学等はあるがカリキュラムが遅れているため、自社で育成が必要</li> </ul>																					
スキル習得機会の有無	スキル内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ プログラミング</li> <li>■ プロジェクト・マネジメント</li> </ul>	<table border="1"> <tr> <td>就業環境</td> <td> <table border="1"> <tr> <td>給与・スキル面</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul> </td> </tr> </table> </td> </tr> <tr> <td>習得条件</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国として就職することが必要</li> <li>■ 入社後1~2年はプログラミングのみの仕事のため、プロジェクトマネジメントを経験するには、5年以上の経験が必要</li> </ul> </td> <td></td> </tr> </table>	就業環境	<table border="1"> <tr> <td>給与・スキル面</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul> </td> </tr> </table>	給与・スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul>	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul>	習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国として就職することが必要</li> <li>■ 入社後1~2年はプログラミングのみの仕事のため、プロジェクトマネジメントを経験するには、5年以上の経験が必要</li> </ul>												
	就業環境	<table border="1"> <tr> <td>給与・スキル面</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul> </td> </tr> </table>	給与・スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul>	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul>																	
給与・スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与水準は高い(マネージャー：月給2,000~3,000USD)</li> <li>■ エンジニア技術よりビジネス計画の策定管理が必要</li> </ul>																						
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 性別・カーストによる差別はない</li> </ul>																						
習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国として就職することが必要</li> <li>■ 入社後1~2年はプログラミングのみの仕事のため、プロジェクトマネジメントを経験するには、5年以上の経験が必要</li> </ul>																						

### 11.1.3.6 介護

#### 11.1.3.6.1 還流人材のあるべき姿の仮説 (介護)

介護分野において産業貢献する還流人材像としては、日本式の介護ビジネス(訪問・居宅・デイサービス)の実現・普及・定着や、新規雇用創出や介護人材育成のビジネスを想定する。

介護業においては、国内介護施設で就職することは想定し難く、介護ビジネス(老人ホーム・出張介護等)や介護以外のホスピタリティ事業の経営者として起業するパターンが考えられる。理由は、現在の国内介護施設の大半はNPO/NGO等非営利団体として運営されており、富裕層を対象とした高級介護施設での就職の受け皿が限られているためである。起業する場合には、下記スキルセットが必要となり、それを身に着けることをあるべき還流フローとする。

- ・ 介護技術(介護用具の取り扱い・介護方法等)
- ・ 介護のビジネスモデルに関する知見

#### 11.1.3.6.2 理想の還流フローの仮説 (介護)

こうしたスキルを身に着けるためには、中長期で介護の現場で働き、介護技術の習得のみならず、介護ビジネス・マネジメントの経験が不可欠である。そのためには、単純な肉体労働が主となる「技能実習」ではなくより高度な業務にも関与する「特定技能」や「介護」の査証で働くことが必要であることから、理想的な還流フローとしては、「技能実習」の査証で来日し、その後査証の切替えを経て、「特定技能」で介護ビジネスの全体像を学ぶということが理想的な還流フローであると整理された。なお、その他にも「特定技能」の査証で来日後に介護福祉士の資格を取得し「介護」に切替えをするという選択肢も検討可

能である。

具体的な例として、ネパールから技能実習生として介護職を受け入れているふたご協同組合は、2019年から2年間で16名の技能実習生を受け入れている。受入先の西春日井福社会では同時期に日本の専門学校を卒業したネパール人を在留資格「介護」で1名を受け入れている。母数として就職時から「介護」での採用は少ないことが見込まれる状況を受け、「技能実習」から「特定技能」、そしてその先の「介護」へと中長期的に見据えたキャリア開発支援を行っていくことが重要であることが整理された。なお、理想的なキャリアパスにおける関係者・プロセスは現状の調査までに以下の通りと整理された。



### 11.1.3.6.3 理想の還流フロー実現に向けた課題 (介護)

来日中の課題としては、現場未経験の「特定技能」人材が、来日後すぐに日本人と同等の給与水準で雇用することが難しく、マネジメントの経験を積む機会が非常に限定的であることが挙げられる。

帰国後の課題としては、まず介護業界に対する需要の見通しが立ちにくいことが挙げられる。ヒアリングの過程で、高齢化の進行やネパール人のライフスタイル・価値観の変化（子どもが両親のケアをすべきとの規範の薄れ等）が指摘されたが、実際上どこまで需要が伸びるかの先行きは不透明である。また今後介護施設を立ち上げ・運営するにあたっては文化的制約がある。具体的には、従業員のカーストや身分の上下に配慮した施設設計や介護オペレーションを行う必要がある。背景には、高齢者の中にはカーストや身分を強く意識する層が残っており、自分よりも下位のカースト介護従事者からのサービス提供を忌避することが予見されるからである。

### 11.1.3.6.4 実現可能性評価の結論 (介護)

現時点で介護における還流人材の活躍機会は乏しい。就職の機会は、NPO/NGO 等が運営している介護施設に留まるため、還流人材が生計を立てることが難しく、現時点では介護などを必要とするシニア層の絶対数が少なく、介護施設などの運営で起業して採算が取れるかは不透明である。一方で、中長期的な需要の伸びを鑑みると介護において理想とする還流人材は、実現可能の余地があると判断した。具体的な

根拠は、日本の受入実績が豊富であり、日本の介護人材不足を受けて受入拡大が見込まれること、ネパール国内でも高齢化が進行しているため、今後介護需要とりわけ介護施設への需要が高まり、施設運営・管理人材として活躍が期待されることが挙げられる。実際、ネパール国内で介護施設を運営している経営者から非営利団体ではない形態、すなわち企業形態での介護施設拡充の重要性に関する言質を得ている。

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル	
	In	Out			
介護	技能実習(留学)	特定技能 → 介護(介護)	■ 介護関連事業での管理監督者(将来的に介護ビジネスの経営者、介護ホスピタリティ関連事業の経営者)	■ 介護技術(介護用具の取り扱いや介護方式等)、介護ビジネスの知見	
	日本側			ネパール側	
受入先の有無	○ 判断根拠	■ 受入実績が多く、今後の伸びも見込まれる	○ マーケット	○ GDP構成比	1.9% CAGR 15.48%
	○ 現状受入ボリューム	■ 技能実習8,967人が介護に従事(令和元度) ■ 特定技能は5年で60,000人を予定 ■ 特定技能介護のネパール人は2021年6月時点で150人	○ 起業環境	○ 開業資金・規制・制度	■ 初期費用は規模によって左右する(250万NPR~6,000万NPR) ■ ネパール政府下にあるSocial Welfare Councilに届出をすればよい
スキル習得機会の有無	△ スキル内容	■ 現場の介護スキル ■ 管理経験は限定的	△ 商慣習・文化的制約	△ 商慣習・文化的制約	■ 高齢者の中には、カーストや身分の上下の意識が強い人もいるため、施設運営に際しては一定の配慮が必要
	○ 習得条件	■ 介護福祉士資格を習得すれば、長期的なキャリア開発が可能 ■ 管理スキルは付加的に学習が必要	× 就職環境	× 給与・スキル面	■ 給与水準は低い(1万5,000~2万NPR)
				× その他	■ スキル・経験は活かせるが、高スキル人材を雇う金銭的余裕のある施設がない

### 11.1.3.7 小売業

#### 11.1.3.7.1 還流人材のあるべき姿の仮説(小売業)

小売業において産業貢献する還流人材像としては、小売店舗のチェーン/フランチャイズ経営(サプライチェーン管理・物流管理含む)や、Eコマースの運営によって雇用の創出に貢献することを想定する。

小売業においては、大手リテールチェーンやモール等における管理監督者として就業するパターンと、小売店舗経営者(ミニマート等)として起業するパターンが考えられる。いずれのパターンにおいても、以下のスキルセットが必要となり、それを身に着けることをあるべき還流フローとする。

- ・ 店舗管理(人材、仕入れ、発注、予算)技術
- ・ マーケティング関連知識・経験
- ・ サプライチェーン・物流関連知識・経験
- ・

#### 11.1.3.7.2 理想の還流フローの仮説(小売業)

こうしたスキルを身に着けるためには、経営管理や小売ビジネスにおける一連の業務を経験することが不可欠であり、それは「留学」でのアルバイトではなく、「技・人・国」査証で働くことによって身に着けることができるのがヒアリングより整理された。よって、理想的な還流フローとしては、「留学」



の査証で来日し、その後査証の切替えを経て、「技・人・国」査証で店舗経営などの経営技術を学ぶということが理想的な還流フローであると整理された。なお、理想的なキャリアパスにおける関係者・プロセスは現状の調査までに以下の通りと整理されている。



### 11.1.3.7.3 理想の還流フロー実現に向けた課題（小売業）

来日中の課題としては、「技・人・国」としての就職先を見つけることが難しく、あるべき人材像になるために必要な上記のスキルを身に着ける機会が限定的であることが挙げられる。

帰国後の課題としては、日本の経験を活かせる小売企業がネパールに少ないことから、大手リテールチェーンやモール等における管理監督者としての就職は困難であることが挙げられる。帰国後に起業をする場合、大手スーパーや小規模小売店との差別化が必要であるため、日本型のコンビニ店等を経営することを想定すると、開業資金が高む。

### 11.1.3.7.4 実現可能性評価の結論（小売業）

小売業において理想とする還流人材の実現は、条件付きであると判断した。根拠は、日本側の受入体制が整備されている一方で、ネパール国内における起業・就職のハードルが高いことが挙げられる。具体的には、日本で得た知見を活かす手段として想定されるコンビニ経営に掛かる開業資金が高いこと、給与水準が低く就職に際してはポストの限られた経営管理職を狙う必要があることがハードルの高さの要因となっている。

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
小売業	留学	技人国	■ 小売店舗経営者、大手リテールチェーンやモール等の管理監督者	■ 店舗管理(人材、在庫、予算)、マーケティング、サプライチェーン・物流関連知識、日本式の小売ビジネスモデルの理解

○		日本側	△	ネパール側			
○ 受入先の有無	○ 判断根拠	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 受入実績は多いが、多くは留学生のアルバイト</li> <li>■ 外国人労働者の管理役として技人国での就職も可能</li> </ul>	○ マーケット	GDP構成比	13.9%	CAGR	11.17%
	○ 現状受入ボリューム	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 留学生610,000人が小売業に従事</li> <li>■ 技人国35,000人が小売業に従事</li> <li>■ 技能実習21,000人が製造小売業に従事</li> </ul>	△ 起業環境	○ 動向	■ 高品質・高性能製品(健康・安全等)への需要が高まっている		
○ スキル習得機会の有無	○ スキル内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現場のオペレーション</li> <li>■ 管理スキル</li> </ul>	△ 商慣習・文化的制約	△ 開業資金・規制・制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 開業資金は店舗形態に左右する(小規模80万NPR、最新コンビニ300万NPR)</li> <li>■ 輸入品の小売を営む場合は、別途申請が必要</li> </ul>		
	○ 習得条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技人国として正社員で採用されれば、管理業務を経験することができる</li> <li>■ アルバイトで得られるスキルは限定的</li> </ul>	△ 給与・スキル面	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 一般の給与は低いが、経営スキルがあれば、高い給与を得られる(月収20万NPR)</li> <li>■ IT(PCでの財務管理等)や日本語は活用できる</li> </ul>			
				- その他	■ NA		

### 11.1.3.8 整備業

#### 11.1.3.8.1 還流人材のあるべき姿の仮説(整備業)

整備業(自動車・航空機)分野において産業貢献する還流人材像としては、整備業界における維持管理の品質向上や、ネパール国内で整備人材育成・雇用創出する人材を想定する。

整備業においては、整備工場の管理者、中古車販売業者、空港での管理スタッフ等として就業するパターンと、日本式整備技術を備えた整備業経営(自動車/航空業)や、自動車・中古車販売業経営者として起業するパターンが考えられる。いずれのパターンにおいても、以下のスキルセットが必要となり、それを身に着けることをあるべき還流フローとする。

- ・ 日本式の整備技術(自動車)
- ・ 機体ごとの整備の技術(航空機)

#### 11.1.3.8.2 理想の還流フローの仮説(整備業)

こうしたスキルを身に着けるためには、中長期にわたって勤務し、技術を習得することが不可欠であることから、長期滞在することが前提となる。そのため、理想的な還流フローとしては、自動車整備業では「技能実習」の査証で来日し、その後査証の切替えを経て、「特定技能」査証で整備技術全般を学ぶという還流フロー、また航空整備業では「特定技能」の査証で来日して、「特定技能」査証で帰国することが理想的な還流フローであると整理された。なお、理想的なキャリアパスにおける関係者・プロセスは現状の調査までに以下の通りと整理されている。

産業	整備業	在留資格	来日時	技能実習(自)、特定技能(航)	帰国時	特定技能
----	-----	------	-----	-----------------	-----	------



### 11.1.3.8.3 理想の還流フロー実現に向けた課題（整備業）

来日中の課題としては、整備専門学校の授業を理解するために必要となる日本語能力の水準が高いため、高い日本語運用能力が求められることである。なお、外国人留学生が多いとされている自動車整備学校でさえも、当時は全生徒約600名中20名ほどしか外国人は在籍していなかった。

雇用に関する課題としては、日本国内における整備士の需要は一定程度あるため、専門学校修了後の就職活動で苦戦する例はあまり見られないものの、日本企業文化への適応は一つのハードルとなっている。配属先の整備会社の上司から、整備と無関係の雑務を任されることが通例であり、いわゆる「下積み期間」を耐えられるかどうか、整備士としてのキャリアを積めるかどうかの分水嶺となる。

なお、航空機整備業は、技能実習・特定技能の受入が可能ではあるが、現時点では受入実績は少ない。加えて、航空機整備士試験に合格するだけの高い日本語運用能力が期待されるが、在留資格「特定技能」での渡日の場合、語学力が不十分であると想定される。

帰国後の課題としては、整備対象となる機械の違いや整備基準の違い、日本で取得した資格の非互換性等により、日本で得た知見をすぐにネパールで活用することが困難であることが挙げられる。また、帰国後に自動車整備業については起業する場合の土地取得にかかる資金のハードルが高いことが課題であると整理された。航空機整備業の場合、国営のネパール・エアライン他、民間航空会社5～6社で国内需要に支えており、起業をすることは開業資金の高さも相俟って困難である。

### 11.1.3.8.4 実現可能性評価の結論（整備業）

整備業における理想の還流人材実現の可能性は、航空整備では難しい一方で自動車整備ではあると判断した。自動車整備業は、日本国内でのスキル習得機会並びにネパール帰国後の起業・就職環境においてハードルが存在する。具体的には、汎用性のある整備士スキルを身に着けるには10年程度の勤務経験が必要であること、ネパール国内において自動車整備業は特定の企業/一族の寡占市場であるため起業が難しいこと、就業年数10年未満で習得していると想定される点検スキル程度では就職が難しいことが挙げられる。そのため、特定技能2号まで活用して日本に長期滞在することができるのであれば、ネパール帰

国後に同業種への就職が可能であると思料する。その際、自動 2 輪も提供サービスの一つに含める余地もある。

一方航空整備業は、日本国内の受入体制が十全でないことが障壁となっている。具体的には、技能実習・特定技能での受入が認められているにも関わらず、航空整備業自体の受入数が少ないこと、整備士試験に合格するだけの日本語力が問われることが挙げられる。

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
自動車整備業	技能実習(留学)	特定技能(技人国)	■ 整備工場の管理者、日本式整備技術を備えて整備業経営、自動車・中古車販売業経営者	■ 日本式の整備技術、経営・マーケティング

日本側			ネパール側				
○ 受入先の有無	○ 判断根拠	■ 人材不足であるため、外国人受入需要は高まっている	△ マーケット	GDP構成比	6.4%	CAGR	8.20%
	○ 現状受入ボリューム	■ 技能実習3,716人が自動車整備に従事 ■ 特定技能は5年で7,000人増加見込み		△ 動向	■ 需要はあるが、先行プレーヤーとの競争は避けられず、新規顧客開拓の難易度は高い		
△ スキル習得機会の有無	△ スキル内容	■ 点検業務 ■ 部品交換・修理 ■ 問題発見・原因分析	× 起業環境	△ 開業資金・規制・制度	■ 総合サービスは多大な資金が必要であるが、領域を絞ったサービスであれば開業ハードルは下がる ■ 「場所」と「設備」に関する規制が存在する		
	△ 習得条件	■ 自動車整備専門学校で必要な高い日本語能力 ■ 10年程度の勤務経験		× 商慣習・文化的制約	■ 特定の企業/一族の寡占市場であり、新規参入が難しい。		
				○ 給与・スキル面	■ 給与水準は高い(高度人材:月収20万NPR) ■ 点検のスキルは活かせないが、問題発見・修理のスキルは活用可能		
			○ 就職環境	○ その他	■ 自動車メーカー毎に存在する資格保有者であれば、就職は容易		

産業	在留資格(理想的な還流フロー)		あるべき還流人材像	備えるべきスキル
	In	Out		
航空機運輸業(航空機整備)	特定技能	特定技能	■ 空港での整備スタッフ	■ 航空機整備技術

日本側			ネパール側				
× 受入先の有無	× 判断根拠	■ 技能実習・特定技能の受入可能であるものの、受入数は少なく、特に航空機整備業の受入は少ない(令和3年度で特定技能航空分野がグランドスタッフ含めて全世界から16名のみ)	△ マーケット	GDP構成比	6.4%	CAGR	8.20%
	× 現状受入ボリューム	■ 現時点では航空機整備業の受入は少ない ■ 特定技能は5年で2,200人増加見込み		△ 動向	■ 国営のネパール・エアライン他、民間航空会社5~6社でほぼ国内需要にしている		
× スキル習得機会の有無	× スキル内容	■ 受入実績が非常に限られており、一般的なスキル習得機会について情報アクセスなし	× 起業環境	× 開業資金・規制・制度	■ 莫大な開業資金が必要(国内線:20億NPR、国際線:100億NPR) ■ 国際線を運営するには国内線の実績が最低5年以上必要		
	× 習得条件	■ 整備士の試験に受かるだけの日本語レベルが必要		○ 商慣習・文化的制約	■ 特になし		
				○ 給与・スキル面	■ 給与水準は高い(中堅:10万NPR以上) ■ スキルの互換性は高い		
			○ 就職環境	○ その他	■ ネパール国内で再度試験を受験する必要があるが、海外で経験を積んでいけば難しくない ■ 国営企業はアフターマティブアクションを実施		

## 12章 参考となる類似事案（還流人材を活用した事例）

### 12.1 韓国

Employment Permit System (EPS) とは、2004 年に導入された韓国における非専門人材外国人労働者の受入政策である。2007 年にはネパールと覚書 (MOU) が締結され、現在 EPS を通じて 16 ヶ国から年間約 50 万人の外国人労働者を受け入れている。EPS の特徴として、還流プロセス全体を韓国政府がトップダウンで管理することで、受入国と還流人材の双方にメリットをもたらしている。まず、「育成/送出」フェーズにおいて、外国人労働者の受入人数を政府組織<sup>87</sup>が制限することで、自国の産業・雇用を守ると同時に、不法滞在のリスクを低減している<sup>88</sup>。また、送出国と締結する覚書 (MOU) にて、自国産業のニーズに対応する送出側の人材育成施策<sup>89</sup>を定め、送出国における労働者の選抜要件や選抜方法を規定することにより、外国人労働者の質を担保すると同時に、ブローカーを排除し送出コストを削減している<sup>90</sup>。更に、「受入」フェーズにおいては、外国人労働者の雇用を政府組織<sup>91</sup>が運営する雇用情報サイト (Work-Net) を通じて行うことを義務化することにより、外国人労働者と受入企業の適切なマッチングを推進している<sup>92</sup>。「活用」フェーズにおいては、Happy Return Program という取組のもと、韓国雇用労働部と韓国産業人力公団 (Human Resources Development Service of Korea: HRD Korea) が帰国労働者を対象とした就職プラットフォームの整備を通じて、帰国労働者と在外韓国企業とのマッチングを促進している。なお、同就職プラットフォームでは、韓国での経験を証明する職歴証明書を発行することも可能であり、帰国労働者が韓国での経験を活用して就職できる仕組みとなっている。

この EPS の事例から、トップダウンの全体管理を強化する必要性が伺える。現在 JITCO や OTIT など外国人労働者を受入時に支援する機関は存在するものの、送出フェーズにおける役割は限定的であり、情報の非対称性を利用して一部の送出機関や就労エージェントが不当なマージンを得ている実態が確認されている。また、育成、送出、受入、還流と一貫して管理している組織が存在しないため、受入企業での仕事や帰国後の起業を想定した産業人材育成は政策レベルでは実現していない<sup>93</sup>。これらの問題を解決するためには、還流プロセスを透明化すると同時に、還流プロセス全体を管理することを見据えた施策を展開する必要性が伺える。

### 12.2 スイス

Safer Migration Project (SaMi) は、ネパール人の安全で生産的な移住を目的に、MoLESS と SDC の共同プロジェクトとして 2011 年に開始された。SaMi は第二章で記載した通り、「情報へのアクセス」「スキ

<sup>87</sup> 外国人労働者の受入人数は雇用労働部の外国人労働者政策委員会が定めている。

<sup>88</sup> 韓国における不法滞在率は 2002 年から 2018 年にかけて、49%から 15%まで減少している。

<sup>89</sup> 韓国-ネパール間の覚書 (MOU) で定められた人材育成施策の一環として、業種ごとに専門学校等が設立されている。例として、Korea Nepal Institute of Technology (KNIT)、Kathmandu University Technical Training Center (KUTTC)、Polytechnic Institute for Construction Workforce Development などが挙げられる。

<sup>90</sup> 産業研修生制度では平均送出コストは一人当たり 3,509 ドルであったが、EPS では 927 ドルまで削減された。

<sup>91</sup> Work-Net は雇用労働部傘下の雇用センターが運営している。

<sup>92</sup> 日本総研「韓国における外国人材政策—共生社会に向け試行錯誤する取り組み—」(2019)

<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/11436.pdf>

<sup>93</sup> 政策レベルでの一貫型支援は存在しないが、民間レベルでは取組としてある。例えば、西春日井福祉会 (介護施設)、ふたご協同組合 (監理団体)、MEIHOKU Training (研修センター) は連携することによって、受入企業 (西春日井福祉会) のニーズを踏まえた研修を MEIHOKU Training がネパールにて提供している。



ルへのアクセス」「正義へのアクセス」「精神的サポート」「金融リテラシー」の5つの分野で活動を行っているが、本プロジェクトに最も大きい示唆を与えるのは「情報へのアクセス」に関する支援である。「情報へのアクセス」を強化する取組として、SDC は移住資料センター（MRC）を設立し、安全な移住に必要な情報を提供しているが、着目すべきは MRC の設置場所である。SDC は MRC をパスポートの申請を行う District Administration Office（DAO）に設置し、パスポートの申請を行う際は MRC に立ち寄ることを義務化することで、なるべく多くの移住労働者に情報が伝わるよう工夫している。

SaMi の事例から、「情報へのアクセス」「スキルへのアクセス」「司法へのアクセス」「精神的サポート」「金融リテラシー」等、幅広い領域を一気通貫で還流人材に対して支援することが重要である点については今後の支援策の検討の上で参考にすべきである。また、渡航中のサポートや人権の保護という観点で渡航前に情報提供することの重要性や、情報提供を行う際、最も多くの人に届く適切な方法で行うことの重要性が伺える。

### 12.3 タイ

日本の産業界のニーズに対応する人材育成を実現した好事例として、泰日経済技術振興協会（TPA）が挙げられる。TPA は日本からの帰国留学生や AOTS 研修生により 1973 年設立された同窓会組織であり、日本からタイへの技術移転と人材育成を目的に設立された非営利団体である。TPA の事業は多岐にわたるが<sup>94</sup>、代表的な取組として、2007 年に泰日工業大学（TNI）を設立した。同大学には工学部、情報学部、経営学部が備わっており、日本企業のニーズに対応した実践的な専門知識に加え、日本で求められるビジネス基礎（日本語、コミュニケーション力、管理基礎力等）を学ぶことができ<sup>95</sup>、在タイ日本企業等に対して人材を輩出している<sup>96</sup>。また、同大学の特徴として、一般社団法人日・タイ経済協力協会（JTECS：タイとの経済協力の推進を目的として 1972 年に設立され、現在は日本企業等 86 社が賛助会員として加盟している団体）と提携しており、TNI に対して講師を派遣しているほか、インターンシップ受入の推進を行っている。

TPA の事例から、現地での人材育成においても、日本の産業界と連携する重要性が伺える。TPA のケースにおいては、在タイ日本企業で活躍できる人材を育成するために、日本の産業界で求められている知識・技術に基づきカリキュラムが策定されただけでなく、JTECS から日本人講師が派遣されていた。ネパール還流人材の育成においても、日本の産業界のニーズに対応するカリキュラムや講師の提供等の観点から協力することの重要性が伺える。なお、タイとネパールを比較すると、タイに比べてネパールには日本企業が少なく、産業界との連携もより難しくなることが想定されるため、在ネパール日本人会商工会や JAAN 等の同窓会組織など、日本の産業界とネパールとの架け橋となるようなステークホルダーとの連携も重要になることが考えられる。

<sup>94</sup> 語学講座の開催、技術専門書・ビジネス書・語学テキスト・定期刊行物等の出版・販売、技術・管理セミナー研修の開催、コンサルティング、ならびに計測機器、実験器具及び実験器具の校正・検査サービス、インターネット事業の開発など各種サービスを実施している。

<sup>95</sup> TNI ホームページ <https://admission.tni.ac.th/old/web/tni2014-jp/index.php?option=contents&category=21&id=40>

<sup>96</sup> 一般社団法人日・タイ経済協力協会（JTECS）ホームページ <http://www.jtecs.or.jp/>

## 12.4 インドネシア

長期的なキャリア計画に基づく一気通貫型支援の好事例として、「農園たや」の事例が挙げられる。福井市内の農業法人である農園たやは、インドネシア共和国西ジャワ州のタンジュンサリ農業高校と提携しており、同校の卒業生を技能実習生として受入れている。同パートナーシップの特徴として、技能実習生が将来的には帰国後に起業することを想定して、農園たやがタンジュンサリ農業高校に対して育成フェーズから還流フェーズまで、一気通貫で支援を行っている。具体的には、育成フェーズにおいては、青年海外協力隊のスキームを活用して現地に農業講師を派遣すると同時に、帰国後の起業を想定したビジネスプランの策定支援を行っている。また、日本滞在中は実習を通じて農業技術を移転するだけでなく、ソーシャルビジネスの座学を提供するなど、帰国後の起業を想定した知識の移転を行っている。更に、帰国後はマイクロクレジットによる資金提供を通じて、起業支援を行っている<sup>97</sup>。

農園たやの事例から、還流人材による起業を促進するためには、還流プロセスの全フェーズにおいて将来的な起業を想定した支援が必要であることが伺える。全ての還流人材に対して農園たやのような手厚い支援体制を構築することは現実的でないが、ロールモデルを輩出するためには、一気通貫の支援も検討する必要がある。

## 12.5 ウズベキスタン

帰国後の起業を促進するフォローアップ支援の好事例として、ウズベキスタン日本センターによるムラド・ナザロフ氏への支援が挙げられる。ナザロフ氏は2000-2002年にかけて筑波大学に留学した後、ウズベキスタンに帰国し、起業を検討したが、起業方法が分からないという課題に直面した。そこで、同氏はウズベキスタン日本センターにて起業ノウハウ（事業計画、事業管理、財務会計など）を6カ月学び、不動産会社のMurad Buildingを設立し、事業拡大に成功した事例である。

ナザロフ氏の事例から、帰国した還流人材に向けた起業ノウハウに関する研修の有意性が伺える。在日ネパール人へのヒアリングでも、帰国後に起業することを検討しているが、そのノウハウが不足していることを懸念しているケースがあり、帰国後に起業ノウハウの研修を提供することは効果的だと考えられる。

## 12.6 バングラデシュ

送出国における高度人材の育成の好事例として、JICAの技術協力の一環として運営されているBangladesh-Japan ICT Engineers' Training Program (B-JET)が挙げられる。2017年に開始された同プログラムでは、バングラデシュICT人材の日本就職を目的として、高度IT人材を対象にJICAが現地で研修を提供している。研修は1期3ヶ月にわたり、主に日本語とビジネスマナーの講義が行われる。研修終了後は日本のIT企業やバングラデシュにある日系IT企業への就職を目指して就職活動を行うが、就職率は100%を誇る。

B-JETの特徴として、研修の対象を高度IT人材に絞っていることが挙げられる。研修対象者は、上位10%の大学卒業者かIT企業で数年の実務経験を積んだ若手エンジニアで、倍率は100倍前後である。B-JETの事例から、ネパール還流人材の現地育成においても対象者を限定する必要性が伺える。長期的なキャリア計画を持っていて、かつ、学術・技術的に優れている人材にターゲットを絞ることで、還流人材

<sup>97</sup> 農園たやホームページ <https://www.nouentaya.com/project/>



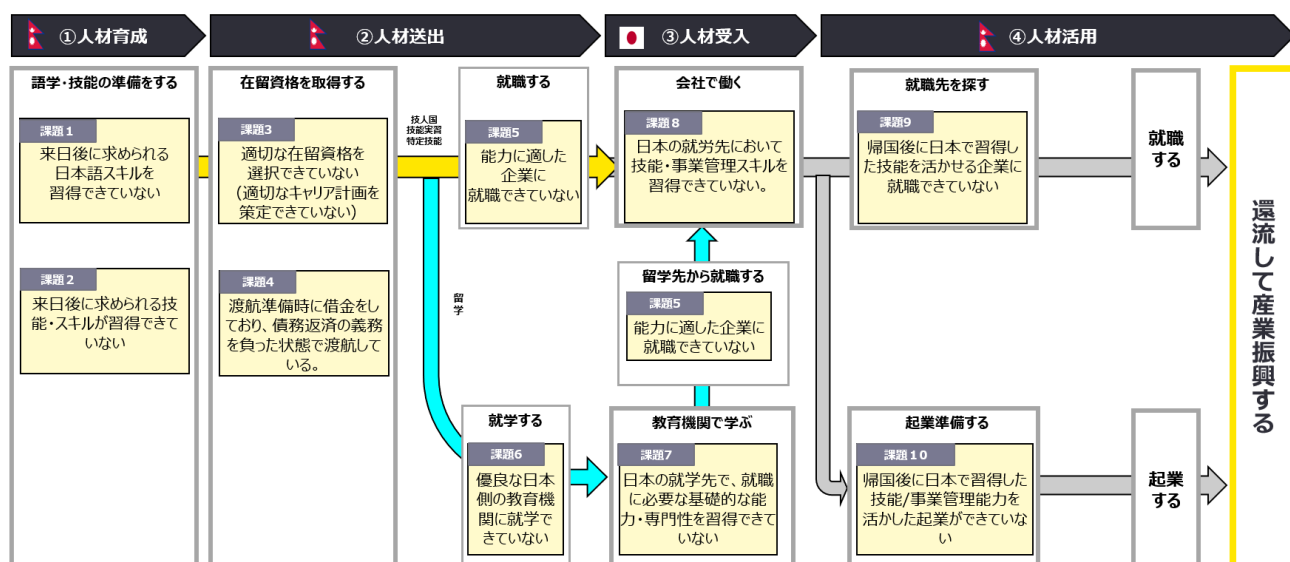
による産業振興を効果的に推進できると考えられる。

後編：還流人材活用に向けた課題と支援案

# 13章 還流人材フローにおける課題

## 13.1 課題の全体像

本調査においては、ネパール人が産業振興するまでのフローは下図の通り、「①人材育成」「②人材送出」「③人材受入」「④人材活用」の4つのフェーズに分類した。まず、「①人材育成」のフェーズにおいて、日本での就労や就学を目指すネパール人は、日本語学校や職業・技術訓練機関等に通い、語学や技能の準備を行う。次に、「②人材送出」のフェーズでは、在留資格を取得し、日本での就労先・就学先を決定する。なお、日本の企業や学校とマッチングする方法としては主には3つのパターンがあり、ネパールから直接就職する、ネパールから直接就学する、留学先から就職するパターンがそれぞれ存在する。そして、「③人材受入」のフェーズでは、産業振興に資する知識やスキルの習得に向け、企業で働く。なお、留学ビザで来日した場合はまず教育機関で学び、その留学先から就職することとなる。最後に、「④人材活用」のフェーズでは、日本で習得した知識やスキルを活用できる企業に就職する、または、起業することとなる。そのため、就職先を探すか起業準備を行うなどの行動がとられる。これらの通り、各①～④のフェーズにおける行動を整理し、その行動をとる際に直面する課題をそれぞれ下記の通り整理した。



日本ネパール間で人材が還流し産業振興することを本件調査業務において目標と設定しているが、それが現状として達成できていない背景には、「①人材育成」「②人材送出」「③人材受入」「④人材活用」の各フェーズにおいてそれぞれ以下のような課題に直面していることが挙げられる。

「①人材育成」フェーズでは、2つの課題が発生しており、一つ目に、来日後に求められる日本語が習得できていないこと、二つ目に、来日後に求められる実用的な技能やスキルを習得できていないことが挙げられる。次に、「②人材送出」フェーズでは、4つの課題が発生している。第一に、在留資格を取得する際に、適切なキャリア計画を策定できていないこと、第二に、渡航準備において、借金を背負ってしまっていること、第三に、ネパールから日本の企業に就職する際に、能力に適した企業に就職できていないこと、第四に、ネパールから日本の教育機関に就学する際に、優良な教育機関に就学できていないことが挙げられる。「③人材受入」フェーズでは、次の3つの課題が発生している。一つ目に、教育機関で学ぶ際に、産業振興に資する技術を身に付ける上で土台となる知識（日本語能力・ビジネスマナー等）を習

得できていないこと。二つ目に、企業で働いていながら産業振興に資する技能を習得できていないことが挙げられる。最後に、留学先から就職する際に、知識を活用できる企業に就職できていないことが主な課題として確認されている。「④人材活用」フェーズでは、次の2つの課題が発生している。就職先を探す際に日本で習得したスキルを活用して産業振興に資することができるような企業で就労できていないことと、日本で習得した技能を活かした起業ができていないことである。本章においては、以下、各フェーズにおいて還流人材が直面する課題を概観すると同時に、その発生要因となっている事象とその原因や背景を整理し説明する。

### 13.2 「①人材育成」における課題

#### 13.2.1 課題1：来日後に求められる日本語スキルを習得できていない（該当在留資格：技能実習・留学）

「①人材育成」フェーズの一つ目の課題として、来日後に求められる日本語を習得できていないことが挙げられる。日本の企業で円滑なコミュニケーションをとるためには最低N4相当の日本語が必要となるが（ヒアリングによる聴取）、N5相当の在日ネパール人は全体の大半を占めることも調査を通じて確認されている。実際に、「技能実習」の査証要件は「N5相当の日本語能力」<sup>98</sup>であり、留学の査証要件も「N5以上の資格取得」または「日本語の授業を150時間以上学習」と、いずれも JLPT における最低クラスである N5 を取得しなくても、査証の取得が可能である運用となっており、そのため実際には、N5相当の日本語を習得していないにも限らず渡航しているケースもあることが確認された。その結果として、日本人とのコミュニケーションが障壁となり単純労働への従事が多くなることや、就職することが難しいという課題に直面するケースも多いことが確認された。その原因となる背景情報としては以下の3点が確認されている。

#### ■課題1-1：在ネパール日本語学校の低い日本語教育の質（該当在留資格：技能実習・留学）

第一の原因として、渡航準備において利用するネパール側の日本語学校について、低い教育レベルの日本語学校が多いことが挙げられる。具体的には、N1取得者や日本人が教師をしているハイレベルな日本語学校が少数ながら存在する一方、N4しか取得していないネパール人が教師としてN5取得に向けた授業を行っているケースも確認されている（日本語学校の学生へのインタビュー）。日本語学校の授業レベルが低い背景として、日本で就職できなかった人が帰国して日本語学校を設立するケースが多いこと（ネパール人団体へのヒアリングによる聴取）や、厳しい授業を行うと生徒が逃げってしまうため日本語教育よりビザ取得支援サービスに注力してしまうこと（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）が挙げられる。このような状況の改善に向けて、ネパール日本語教師会（JALTAN）が日本語学校教師向けにセミナーを開催しているが、開催回数は少なくその効果は限定的であると考えられる<sup>99</sup>。

<sup>98</sup> 「技能実習」のうち介護職のみN4が求められる。

<sup>99</sup> JALTANによる日本語学校教師向けセミナーは2019年、2016年、2015年に開催されたことが確認されているが、2020年以降の開催は確認されていない。

<https://www.jaltan.org.np/news/>

<https://www.np.emb-japan.go.jp/ann/180416.html>

<https://www.np.emb-japan.go.jp/ann/190915.html>

### ■課題 1-2：在ネパール日本語学校に関する情報量の不足（該当在留資格：技能実習・留学）

第二の原因として、在ネパール日本語学校に関する情報量の不足が挙げられる。日本への渡航準備のためにネパールで日本語学校に入学しようとしても、優良な日本語学校（日本語能力が高い教師による授業を提供している学校）を見つけることが難しいことが挙げられる。実際に、ネパール側日本語学校の生徒向けアンケートでは、日本語学校を選択する際には、多様な情報ソース（「SNS」「日本語学校のホームページ」「友人・親戚・知人」など）が一般的に利用されている一方で、日本語学校を決める際の判断基準としては、79.4 パーセントが「友人・親戚・知人」からの情報である回答しており、日本語学校に関する信頼できる客観的な情報ソースが欠如していることが確認された。なお、優良な日本語学校に入学できていない原因として、日本語学校の情報が不足のみならず、そもそもネパール人が優良な日本語学校に入る意思がない可能性も考えられるが、日本語学校学生の大半が「日本語教育の質」を日本語学校の選定基準として選んでいる<sup>100</sup>ことから、ネパール人の多くはレベルの高い授業を提供している日本語学校に入学する意思はあるものの、情報不足が一因となり優良な日本語学に入学できていないことが明らかになった。

### ■課題 1-3：在留資格の語学要件の管理不足（該当在留資格：留学）

在留資格「留学」については、上記二つの原因に加え第三の原因として、在留資格の取得要件が厳密に運用されていないことが挙げられる。具体的には、在留資格「留学」の取得要件として、JLPT 等の日本語能力試験にて N5 相当以上の資格を取得する、または、日本語の授業を 150 時間以上学習している必要がある。しかし、実際にはこの査証取得要件を満たさない生徒（学習時間が 150 時間未満の生徒）に対しても修了書を発行し査証の申請が行われている事例も確認された。その査証要件が厳密に運用されていないことを裏付ける根拠として、いくつかの在ネパール日本語学校では在籍する生徒数に対して明らかに敷地面積が狭く、授業を提供できる環境になり日本語学校があり、実際に授業が行われていないにも関わらず、在留資格の取得に必要な日本語授業修了書を発行するケースも確認されている（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）。

#### 13.2.2 課題 2：来日後に求められる技能・スキルが習得できていない（該当在留資格：技能実習）

「①人材育成」フェーズの二つ目の課題として、来日後に必要な実用的な技能・スキル・ビジネスマナーが習得できていないことが挙げられる。実際に、渡航後に必要となる実用的な技能・スキルが未習得のまま渡航するケースが多く確認されており、その結果として就労先での専門性の高い技能の習得ができていないことに帰着している。在留資格「技能実習」では、日本で効果的な技能実習を実施できるように査証の前職要件として、日本で従事しようとする業務と同種の業務に従事した経験がない場合、当該分野において最低でも 2 か月以上の期間かつ 320 時間以上の技能トレーニングを受ける必要があることが定められている<sup>101</sup>。実際に、渡航前に適切な実習を実施しなければ、渡航先の現場に順応することが困難であるため、現地での研修が重要であることが現地のトレーニング機関とのヒアリングより確認されているが、実際には渡航前の技能トレーニングで実用的な技能を習得できていないケースがあること

<sup>100</sup> ネパール側日本語学校の学生向けアンケートにおいて、日本語学校の選定理由を質問したところ、「日本語教育の質」と回答した人は 45.8 パーセントに上り、日本語学校の選定理由として最も多かった。

<sup>101</sup> 法務省 入国管理局「新たな外国人技能実習制度について」

[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000204970\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000204970_1.pdf)

も確認された。なお、日本の企業で働くには、日本語や専門技能のみならず、時間厳守などのビジネスマナーも求められるが、中国人やベトナム人と比較してネパール人は日本のマナーへの理解が不足しており、そこへの事前の教育が重要であることが調査を通じて指摘された（ネパール現地送出国機関へのヒアリングによる聴取）。上記の実態を引き起こす主要な原因としては、以下の3つ課題が整理された。

■課題 2-1：技能トレーニング（ネパール側）のカリキュラムのミスマッチ（該当在留資格：技能実習）

日本側の受入れ企業で求められる技能・スキルを十分に習得できていない原因としては、ネパールの職業・技術訓練機関で教えられている技能と、日本の労働市場が求めている技能にミスマッチが発生していることが挙げられる。その背景として、ネパール国内の職業・技術訓練機関は、ネパール国内における雇用機会および湾岸諸国など主要な移民先における雇用機会の強化を目的としたが整備されており<sup>102</sup>、日本での就労を見据えたカリキュラムの策定を行っている機関は極めて限定的である<sup>103</sup>。なお、ネパールの労働市場に求められている人材を育成に向けても、CTEVTでは企業や産業組合と議論のうえカリキュラムを策定しているが、カリキュラム策定時における産業界のコミットメントが少なく、労働市場のニーズに対応したカリキュラムの策定も難航している（ヒアリングによる聴取）。

■課題 2-2：ビジネスマナーに関する研修の欠如（該当在留資格：技能実習）

次に、日本のビジネスマナーに関する研修機会が欠如していることも原因であることが確認された。具体的には、DoFE傘下のFEBが管轄するPDOTセンターでは、日本への渡航前に、日本の法律や生活に関する研修・情報提供は実施されているが、ビジネスマナー等の実用的な基本所作に関する研修は行われていない。また、優良な日本語学校では、ビジネスマナー研修を追加的に実施しているが<sup>104</sup>、その日本語学校の数は限定的であることが確認されている。以上のことからビジネスマナーに関する研修機会の欠如が原因の一つとして整理された。

■課題 2-3：目的意識を醸成させるキャリア計画研修の欠如（該当在留資格：技能実習）

次に、在留資格「技能実習」の取得するネパール人の中には、技能の習得ではなく出稼ぎが目的となっている人が一定数いることがヒアリングの結果<sup>105</sup>でも確認されており、そのような層に対して来日する目的意識を醸成するキャリア計画研修が欠如していることも一因であると整理された。このような層については、そもそも日本で技能を習得する意思がなく、来日後の短期的な収入増加とその送金が主目的となっている<sup>106</sup>。そのため、渡航前の技能準備段階においても、積極的に技能習得に取り組まれていない

<sup>102</sup> ネパールの職業・技術訓練機関として、CTEVT、国立スキル標準評議会（NSTB）、職業スキル開発トレーニングアカデミー（Vocational and Skill Development Training Academy）などが挙げられる。

<sup>103</sup> MEIHOKU Training など民間の教育機関には、日本での就労を見据えたトレーニングを行っている事例がある。

<sup>104</sup> ビジネスマナーの事前研修を実施している教育機関の例として、ネパール人材育成日本事務局が挙げられる。同法人では、日本とネパールの文化が異なることを前提に、日本では常識として考えられるマナーを授業として提供している。例えば、「直ぐに対応をお願いします」と指示を受けた場合、ネパールでは1時間以内に対応すればよいが、日本では数分以内に行動を起こす必要があることなどを教えている。（<https://pacific-j.org/level>）

<sup>105</sup> ネパール人が来日する大きな目的の一つが出稼ぎであることは多くの専門家が指摘する（有識者へのヒアリングによる聴取）

<sup>106</sup> 在日ネパール人アンケートでは「技・人・国」の91%、「留学」の61%が母国に送金をしていると回答している。なお、本アンケートでは「技能実習」の何割が母国へ送金しているか分析することができなかったが、監理団体へのヒアリングより、他の在留資格同様、高い割合が母国に送金していると考えられる。



ことが想定される。また、就労可能な査証での来日するネパール人移民労働者を対象として、DoFE 傘下の FEB が PDOT を実施し、日本の法律や生活に関する研修を提供しているが、キャリア計画に関する研修は実施されていない。更に、「持続可能な働きがいのある雇用のためのスキル強化(ENSSURE)」のように移民労働者を対象として、キャリア・カウンセリングを CTEVT が展開しているが、主に湾岸諸国等の主要な移民先への渡航者に対するカウンセリングを想定しており、日本での就労を前提としたキャリア研修は実施されていないことが確認されている。

### 13.3 「②人材送出」における課題（該当在留資格：技能実習・特定技能・留学）

#### 13.3.1 課題 3：適切な在留資格を選択できていない（適切なキャリア計画を策定できていない）

「②人材送出」フェーズの第一の課題として、適切なキャリア計画を策定できておらず、適切な在留資格を選択できていないことが挙げられる。具体的には、就労することを目的に渡航する場合は、就労可能な在留資格である「特定技能」や「技能実習」を取得すべきであるにも関わらず、「技能実習」や「特定技能」より容易に取得可能な在留資格である「留学」を選択して、渡航後に正社員としてではなくアルバイトとして勤務するケースが多く確認されている（有識者へのヒアリングによる聴取）。なお、在留外国人統計によると、全世界から来日している在日外国人のうち就労不可の在留資格保持者の割合は 18%程度である一方で、在日ネパール人における就労不可の在留資格保持者は 61%にも上っている<sup>107</sup>。その結果として、在留資格「留学」で規定される上限労働時間の 28 時間を超えるアルバイトを行い、強制送還されるケースが多発している（有識者へのヒアリングによる聴取）。適切な在留資格を選択できていない（就労目的での来日にも関わらず、在留資格「特定技能」や「技能実習」ではなく「留学」を選択していること）の主要な原因としては、以下の 3 つの原因が挙げられる

#### ■課題 3-1：就労可能な在留資格「技能実習」が適切に運用されていない（該当在留資格：技能実習）

第一の原因として、在留資格「技能実習」の本来のプロセスとしては、新聞等への掲載による募集広告で公平に公募され、そこに応募する形式であることが定められている。しかし、実際の運用としては、募集広告前に送出機関のコネクションにより既に埋まっており、募集広告が形骸化していることが挙げられる。この背景には、ネパール側の送出機関として、募集広告に殺到する希望者の選定等の手間を省き、効率的に日本側が求める人材を集めることが主流となっていることが確認された。（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）

#### ■課題 3-2：就労可能な在留資格「特定技能」の取得機会が不足している（該当在留資格：特定技能）

第二の原因として、在留資格「特定技能」制度の普及や関連制度の準備・構築も不十分であり、在留資格「特定技能」取得の機会が調査時点で限定的であることが挙げられる。この在留資格「特定技能」制度の普及や関連制度の準備・構築に関しては担当部署としてジャパン・デスクが DoFE のもと 2019 年に設立されたが、コロナ禍の影響もあり、2021 年 2 月時点においてジャパン・デスクは稼働していない。そのため、「特定技能」に関する制度や関連制度に関する情報は限定的である（日本の研究機関へのヒアリ

<sup>107</sup> 在留外国人統計 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00250012&tstat=000001018034&cycle=1&year=20190&month=24101212&tclass=000001060399&tclass2val=0>

ングによる聴取)。また、在留資格「特定技能」取得要件としては、特定技能試験に合格する必要があるが、ネパールでは「特定技能」の対象業種である14業種のうち「介護」「農業」「外食」の3業種のみ特定技能試験が開催されており、その他11業種については実施されていない。これらの結果、在留資格「特定技能」の在日ネパール人は49人しかおらず、在日ネパール人全体の0.4%にとどまっているおり（在留外国人統計）、就労可能な査証の取得の障壁となっている。

■課題 3-3：在留資格の詳細に関する情報発信の不足（該当在留資格：技能実習、特定技能、留学）

第三の原因として、在留資格の詳細情報に関する情報発信が不足していることが挙げられる。現在、日本の在留資格に関する情報発信としては、各日本語学校や送り出し機関からの情報提供の他、JICA より Net 教材「日本で働きたいあなたへ」がインターネット上で公開されている程度である。後者に関しては、調査実施時点での対応言語は日本語と英語によるもので、ネパール語による情報発信は限定的である<sup>108</sup>。

13.3.2 課題 4：渡航準備時に借金をしており、債務返済の義務を負った状態で渡航している（在留資格：技能実習、特定技能、留学）

「②人材送出」フェーズの二つ目の課題として、ビザ取得支援にかかる費用、日本語学校の授業料、渡航準備期間の生活費等の各種費用を支払うため、来日前に借金をしているケースが多いことが挙げられる。実際に、ネパールの日本語学校の生徒向けアンケートにおいても、23.4 パーセントの生徒が渡航準備の過程で既に借金をすることが判明している。借金の額は渡航準備期間等により変動するが、ネパールの日本語学校の生徒向けアンケートでは、借金を抱えている人の46.5 パーセントが50~110 万 NPR の借金を渡航前に抱えていることが明らかとなっている。なお、渡航準備において借金を背負ってしまった場合、来日後に知識やスキルの習得に専念することができず、借金返済のため労働に従事してしまう可能性が高いことも指摘されている（就労エージェントへのヒアリングによる聴取）。このように渡航前に多額の借金を背負う原因としては主に次の3つの原因が挙げられる。

■課題 4-1：高額な申請代行サービスへの依存（該当在留資格：技能実習、留学）

第一に、在留資格「技能実習」「留学」のいずれにおいても共通して取得が必要となる在留資格認定証明書 (Certificate of Eligibility: COE) の申請プロセスが複雑かつ審査基準が不透明であることから、日本語能力が高くない申請者本人が自ら手続きすることが困難であり、送出機関/日本語学校に多額の申請代行費用を支払う必要があることが挙げられる。日本への入国を希望する際には、短期滞在を除き日本の地方入管局から COE を取得する必要がある<sup>109</sup>が、COE の取得要件・発行基準が申請する年度により変更されることに加え、国としての統一基準がなく、申請する地方入管局ごとに異なる基準が要求される等の事態が発生している。具体的には、ある地方の入管局では提出書類の日本語訳が要求され、別の入管局では英語での受付も可能である等の日本側の申請書類の審査に関する統一基準がないことがネパール側から指摘されている。このような状況下において、日本語能力が低い留学希望者や技能実習希望者自らが COE の申請を行うことは難しく、申請代行依頼が不可欠となることから、渡航費用が増加する。

<sup>108</sup> 国際協力機構 (JICA)-Net 教材「日本で働きたいあなたへ」のオンライン配信について <https://www.studyinjapan.go.jp/ja/other/external/000130.html>

<sup>109</sup> 出入在留管理庁 <https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/16-1.html>



#### ■課題 4-2：査証申請におけるプロセス管理の欠如（在留資格：技能実習）

第二に、在留資格「技能実習」においては、法定の査証申請プロセスが守られておらず、一部で申請者に対する不当な金銭の要求も発生していることが挙げられる。在留資格「技能実習」の申請プロセスについては、「Directive 2066 for sending Nepalese Technical Interns to Japan (2010年)」及び「海外雇用法 (2007・2008年)」により定められており、具体的には、申請者は DoFE に対して労働許可証の申請を行う必要がある。その際には必要な書類を提出し、DoFE による承認を経たのちに労働許可証が発行されることが規定されているが、その際に特に規定されていない金銭を支払うことをしなければ承認がされないまたは遅延する可能性があることが確認されている。また、在留資格「技能実習」を取得し渡航する前には、JITCO と DoFE 間の取り決めにより、JAAN による日本語試験を受験する必要があるとしており、この段階で日本語能力の確認をすることが定められている。しかし、この追加的な試験については、不合格の場合でも金銭を提示すれば合格できることが指摘されている。更に、ネパールから出国する際ネパールの入管局の審査を受けるが、事前に金銭を提供していない場合、出国が許可されないケースも確認されている。

#### ■課題 4-3：日本語試験の受験機会不足（該当在留資格：技能実習（介護）、特定技能、留学）

第三に、日本語試験の受験機会が限定的であることから、在留資格取得に必要な日本語試験が受験できず渡航準備期間が長期化し、その結果として渡航準備コストが増加している。特に、在留資格「留学」「技能実習（介護）」「特定技能」の語学要件として認められており、多くの日本企業や教育機関からの認知度も高い JLPT については、在ネパール日本国大使館からネパール日本語教師会 (JALTAN) に委託され年 2 回のみ開催となっている。受験機会が限定的である JLPT の代替可能な試験として、在留資格「特定技能」の語学要件としても承認されている JFT-Basic については、国際交流基金の援助のもと月に複数回開催されているが、試験受験に必要な Voucher の転売を目的として試験に登録する業者の存在により、試験の申請枠が数分で埋まる事態が発生している（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）。また、JLPT の代替の「留学」の語学要件として認められている NAT-TEST（日本の出版社である専門教育出版の委託先が実施）に関しても、試験回数自体は問題となっていないものの、合格証明書の偽造発生以降、語学証明書として NAT-TEST を提示した場合に、ビザ取得面談の際に抜き打ちで日本語テストが行われるなど、試験そのものの信憑性が失われている（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）。

#### 13.3.3 課題 5：能力に適した企業に就職できていない（企業との適切なマッチング不足）（該当在留資格：技能実習、特定技能、留学）

「②人材送出」フェーズの三つ目の課題として、ネパールから日本企業に直接就職する際、ネパール人が留学先から就職する際に就職先との適切なマッチング不足や、能力・スキルのミスマッチが発生していることが挙げられる。在留資格ごとにその就職先企業とのマッチングのプロセスや背景等も異なっているが、まず、在留資格「技能実習」の場合では、来日前に決定した日本側の就職先との能力・スキル、業務内容等のミスマッチが原因で、技能実習生が失踪してしまうケースが発生していることが確認された（監理団体へのヒアリングによる聴取）。次に、在留資格「特定技能」の場合、特定技能試験にも合格し、査証要件を満たしているにも関わらず就職先を見つけることができていないネパール人が多数いること

も調査を通じて確認された（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）。

なお、就労不可の在留資格「留学」についても、日本での専門学校や大学で学んだ専門性とは関係のない就職先とのマッチングが多く発生していることが確認された。具体的には、専門学校で IT 関連の知識を学んだにも関わらず自動車整備会社に就職したケースや、旅行の専門学校を卒業後に旅行会社に就職できずホテルに就職したケース等の就職先のミスマッチの事例が日本側の受入企業や日本で働くネパール人へのヒアリングを通じて確認された。上記のような就職先とのマッチングができないケースや専門性のミスマッチが発生する原因としては主に次の3つの原因が考えられる。

#### ■課題 5-1：ネ国側と日本側の就職マッチングに関する仕組み不足（該当在留資格：技能実習・特定技能）

ネパールから日本企業に直接就職する際、ネパール人が留学先から就職する際に就職先との適切なマッチングが不足していることについて、在留資格ごとに異なる原因が確認されている。まず、在留資格「技能実習」に関しては、ネパールにおける対日送出機関のキャパシティが不足していることが挙げられる。具体的には、ネパールにおいて、技能実習生の送出し実績を有する送出機関は10社程度しかおらず、受入側と送出側の関係構築の難しさが指摘されている（監理団体へのヒアリングによる聴取）。また、在留資格「技能実習」において、技能実習生候補と受入企業のマッチング業務は、本来「Directive 2066 for sending Nepalese Technical Interns to Japan (2010年)」に基づき、DoFEの認可を受けた送出機関が実施することとなっている。しかし、現実には、日本企業と日本語で連携可能な送出機関の数は限定的であることから、日本語学校が送出機関から委託を受け、技能実習生のスクリーニングを行っている（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）。実際に、日本語学校所属の生徒を対象として実施したアンケートにおいても、全体のうち46.7パーセントが「日本語学校は就労先や就学先とのマッチングを行う」と回答している。

次に、在留資格「特定技能」については、前述の通り特定技能制度の運用を担うことを目的にジャパン・デスクが2019年に設立されたが、2021年2月時点においては稼働しておらず、特定技能試験の合格者と日本の登録支援機関のマッチングを行う公的な仕組みが欠如している。実際に、日本側では、介護人材の不足が著しく高い需要がある一方で、介護の特定技能試験に合格したにもかかわらず渡航先が決定せず渡航が保留となっている特定技能の候補者が多く存在することも確認されている。

#### ■課題 5-2：留学先の教育機関と企業とのマッチング機会不足（該当在留資格：留学）

日本での専門学校や大学で学んだ専門性とは関係のない就職先とのマッチングが多く発生していることの第一の原因としては、留学先である日本側の語学学校/専門学校と企業とのマッチング機会の不足が挙げられる。具体的には、ネパール人の留学先の多くは地方都市であるが、地方の留学先と地場企業とのマッチングイベントは年に数回程度であることが日本側教育機関や日本の自治体へのヒアリングからも確認された。加えて、地場企業の外国人労働者の採用枠は少なく、留学生は倍率の高い就職活動を突破しなければならない。また、地方から都心企業に就職するためのマッチング機会も限定的であり、更に、そのマッチング機会が不足していることを逆手に、留学生に対する就職先の斡旋により高額な仲介料を得ている悪徳な就労エージェントが存在することも日本側教育機関へのヒアリングで確認されている（ヒアリングによる聴取）。

■課題 5-3：外国人留学生の受け入れ体制を備える企業不足（該当在留資格：留学）

日本での専門学校や大学で学んだ専門性とは関係のない就職先とのマッチングが多く発生していることの第二の原因としては、外国人留学生の受け皿となる就職先自体が限定的であり、更にネパール人を雇用するというインセンティブを持つ企業が限定的であることが理由として挙げられる。具体的には就職先となる日本企業の多くは、外国人受入れに必要な教育体制が整っておらず、また、日本語での業務遂行能力を重要視するため、日本語能力が高くない外国人材を採用するインセンティブは限定的である（日本の自治体へのヒアリングによる聴取）。加えて、ネパール人を雇用することで、ネパールへの事業拡大を検討する日本企業は、中国や東南アジアへの進出を検討している企業と比較しても少ないなど、他の外国人材と比較しても、ネパール人材を積極的に採用したいと考える日本企業は限定的である（日本側教育機関へのヒアリングによる聴取）。

13.3.4 課題 6 優良な日本側の教育機関に就学できていない（学校との適切なマッチング不足）（該当在留資格：留学）

「②人材送出」フェーズの四つ目の課題として、日本側の優良な教育機関に就学できていない（日本側の教育機関との適切なマッチング機能が不足している）ことが挙げられる。ネパール人留学生が卒業後に日本の企業に就職し、還流後に産業振興するためのスキルを習得するためには、就労先でのコミュニケーションができるように、留学先で高いレベルの日本語を習得しておくことが重要である。しかし、日本語教育ではなく外国人の受入ビジネスが主目的となっているような日本側の日本語学校に就学する場合、適切な教育を受けられずに、就職しスキルを習得する上で必要となる日本語能力を習得できないケースが多くある（日本側教育機関へのヒアリングによる聴取）。その原因としては以下の3点が主に確認されている。

■課題 6-1：日本語学校（日本側）の情報不足（該当在留資格：留学）

第一に、ネパール側の移民労働者、または、移民労働者に情報を提供する日本語学校にとって日本における日本語学校の情報が不足しており、その日本語学校が優良であるか否かを判別することが困難であることが挙げられる。具体的に、日本側の取組として、出入国在留管理庁が不法残留者数等のデータに基づき、日本語学校を「適正校」と「慎重審査対象校」に選定している、どの教育機関が「慎重審査対象校」であるかのリストについては一般公開されていない等、優良な日本語学校を選定するための情報ソースが限定的であることが一つの理由として挙げられる。なお、日本側の日本語学校の中には、日本語教育ではなく、外国人受入が主目的となっている日本語学校が存在することが挙げられ、こうした悪徳な日本語学校の情報についても情報共有が不十分であり、ネ国側の留学エージェントから紹介されるまま、留学先として選択するケースも確認された。

■課題 6-2：優良な日本語学校（日本側）の入学枠不足（該当在留資格：留学）

第二に、優良な日本語学校に就学できていない原因の一つとして、優良な日本側の日本語学校の入学枠は、他国からの優秀な留学生で占められており、比較的教育水準の低い地方部の語学学校への斡旋が主流となっていることが挙げられる。

### 13.4 「③人材受入」の課題

#### 13.4.1 課題7：日本の就学先で、就職に必要な基礎的な能力・専門性を習得できていない（該当在留資格：留学）

「③人材受入」フェーズにおける課題として、在留資格「留学」で来日する際に、日本側の日本語学校や大学・専門学校等の教育機関に留学した場合であっても、今後のキャリアを形成するうえで必要な基礎的な能力・専門性を習得することができないケースが多くあることが挙げられる。そのため、日本の教育機関を卒業したにもかかわらず、就職できない留学生が多く発生している。実際に、在日ネパール人に対するアンケートの結果でも、直面している課題について「日本語が理解できない（48パーセント）」に次いで多い課題として、「仕事が見つからない（16パーセント）」が課題として取り上げられており、同様に、専門学校に通う留学生4万人中7千人程度（17パーセント）しか就職できていないとの指摘も就労エージェントへのヒアリング調査より確認されている。この課題の原因としては以下の2点が確認されている。

#### ■課題7-1：優良な日本側日本語学校の選択に向けた情報不足（該当在留資格：留学）

留学生が就職に際して必要となる基礎的な能力・専門性を習得できていない原因の一つとして、優良な（質の高い）学習環境を提供する日本側の日本語学校が限定的であることが挙げられる。具体的には、在籍するクラスの構成としてネパール人が多く日本語を話す機会が限定的である日本語学校があることや、ネパール語を話せる日本語教師がいる日本語学校、外国人向けに過度にアレンジされて学ぶべき学習内容が提供されていない日本語学校が存在することが指摘されている（ネパール側日本語学校やネパール人団体へのヒアリングによる聴取）。また、中には、日本語学校が積極的にアルバイト派遣元として、留学生にアルバイトを促しているケースも指摘された（日本側教育機関へのヒアリングによる聴取）。

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」にも記載されている通り、「日本語教育機関については、日本語教育機関の告示基準に適合し、留学生を受け入れることができる日本語教育機関として法務大臣が留学告示をもって定めた後の告示基準への適合性に係る継続的な確認・評価を行う仕組みがないこと、我が国の日本語教育機関への留学に関して不当に高額な手数料等を徴収する悪質な仲介事業者が存在すること等の課題が存すること」が認識されており、適切な学習環境の確保に向けて、現在様々な具体的施策が取り組まれている最中である。その中の取り組みの一つとして、学習環境が適切ではない日本語学校を排除する仕組みとして、出入国在留管理庁が不法残留者数等に基づき「適正校」と「慎重審査対象校」の選定を行っているが、日本全国の日本語学校に関する正確かつ最新の情報を管理することの難しさから、適切な学習環境を備えない日本語学校の全てを排除できない実態が明らかとなっている。

#### ■課題7-2：日本側の教育機関（大学・専門学校）のカリキュラムのミスマッチ（該当在留資格：留学）

日本の教育機関を卒業したにもかかわらず、就職できない留学生が多く発生していることに関するその他の原因として、日本側の教育機関（大学や専門学校）のカリキュラムと日本の労働市場で求められているニーズが合致していないことが挙げられる。具体的には、大学側は留学生に対して日本語ではなく英語で行われる授業のみで学位を取得できるカリキュラムを提供している。その一方で、日本企業は日本語で勤務可能な人材を求めているため、専門的な知識を大学で学んだとしても日本語能力が障壁とな

り、就職できない事態が発生していることが指摘されている（日本の自治体へのヒアリングによる聴取）。

#### 13.4.2 課題 8：日本の就労先において技能・事業管理スキルを習得できていない（該当在留資格：技能実習・特定技能・技人国）

「③人材受入」フェーズの第二の課題として、日本の就職先において、技能・事業管理スキルが習得できていないことが挙げられる。具体的には、在留資格「技能実習」として来日したにも関わらず、農業に関する仕事ではなく雇用主の身の回りの手伝い等をするケースや、技術習得につながらない単純労働ばかりに従事するケースが多くあることが確認されている（監理団体へのヒアリングによる聴取）。また、在留資格「技人国」を取得した場合においても、食品加工会社に「技人国」として採用されたものの、ライン管理の業務ではなく、単純作業を実施しているケースも確認された（食品加工会社）。このように、日本の就職先で単純労働や技能の習得に資さない業務に従事する結果として、日本で就職したにもかかわらず産業振興に必要な技能や事業管理スキルを習得できていないことが指摘されている（就労エージェントへのヒアリングによる聴取）。

#### ■課題 8-1：受入企業の受入体制不足（該当在留資格：技能実習、特定技能、技人国）

日本の就職先で単純労働ばかりに従事してしまう原因の一つとして、受入企業における外国人受入体制が不足していることが挙げられる。企業の外国人労働者の受入体制は多様であり、スキルマップを活用した効果的な外国人労働者の育成支援を実施している企業なども存在する（日本側の受入企業へのヒアリングによる聴取）。また、海外の現地法人で管理職として働いてもらうことを視野に入れて日本で外国人材を受入れて、丁寧に育成するケースなどは確認された（日本側の受入企業へのヒアリングによる聴取）ように、一部の外国人受け入れの観点での優良企業は、長期的な外国人材の活用を見据えた取組を行っている。その一方で、短期間で退職してしまう外国人材が多いことも事実であり、大半の日系企業においては、外国人材を育成するためにスキルマップの策定や外国人労働者向けのキャリアパス構築を行うというインセンティブを持っていないのが実情である。なお、経済産業省が文部科学省と厚生労働省と共同で「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム」を2019年に開始するなど、企業向けの外国人キャリア形成支援は政府からも提供され始めている。

#### ■課題 8-2：事業管理スキルの習得機会不足（該当在留資格：技人国）

日本の就職先で単純労働ばかりに従事してしまう原因の一つとして、外国人材に事業管理を任せる会社が限定的であることが挙げられる。実際に「技人国」の人材の場合、国際業務や事業管理業務等の所謂ホワイトカラーの業務に携わることが想定されているが、実際には単純労働ばかりに従事するケースも多いことが確認されている。その原因としては、在留資格「技人国」の外国人材に管理業務を任せるにあたっては、中長期的な雇用を前提としている企業が多い。しかしその一方で、ネパール人材は長期間にわたり一つの企業で勤務することが少ないため、事業管理を経験するケースが少ない。

### 13.5 「④人材活用」の課題

#### 13.5.1 課題 9：帰国後に日本で習得した技能を活かせる企業に就職できていない（該当在留資格：

#### 技能実習、特定技能、技人国)

「④人材活用」フェーズにおいては、就業に関する課題と起業に関する課題の大きく二つ整理された。前者の課題としては、日本で習得した技能を活かせる企業に就職できていないことが挙げられる。具体的には、現状として日ネ間還流人材の多くが帰国後に日本食レストランや、送出機関、就労エージェント、日本語学校など、来日中に習得した専門技術・スキルとは異なる業務に従事していることが確認されている。その理由としては、①在ネパール企業で求められているスキルを日本で習得できていないこと、②就職先としてのネ国内の企業が不足していること、③就職希望者と就職先企業とのマッチング機会が不足していることの3点が考えられる。なお、下表で示す通り、日本でのスキル習得機会とネパールでの就職機会は産業によってその度合が異なることに留意する必要がある。

#### ■課題9-1：日本でのスキル習得機会不足・ミスマッチ（該当在留資格：技能実習、特定技能、技人国）

日本で習得した技能を活かせる企業に就職できていない一つ目の原因として、在ネパール企業に帰国後就職する際に求められるスキルを日本で習得できていないことが挙げられる。前述の通り、日本でのスキル習得機会については産業ごとにその度合が異なる。

具体的には、今回の調査対象としている農業、製造業（食品加工・繊維業）、建設、飲食、自動車整備においても日本でのスキルの習得機会が限定的であることが確認されている。具体的には、農業においては在留資格「技能実習」での種蒔や収穫、パッケージング等の単純作業に従事することが期待されており、作物選択や販路開拓等の営農に関するスキルを身に着けることは、例えば在留資格が「特定技能」であったとしても難しい（日本で営農するネパール人へのヒアリングによる聴取）。また、製造業（食品加工・繊維業）においても基本的にはライン作業者としての雇用が想定されており、企画から生産・品質管理等、製造工程全体を管理に携わる経験が積むことができる就業環境を提供する企業は限定的である（日本側の受入企業へのヒアリングによる聴取）。なお、在留資格「技人国」での採用の場合においても、工場に勤める在留資格「技能実習」や「特定技能」の外国人労働者の管理業務が期待されており、生産技術や品質管理等の高度な工場経営に関する知識・経験を身につけることは難しい（日本側の受入企業へのヒアリングによる聴取）。また、建設業においても、在留資格「技能実習」や「特定技能」では施工管理のような高度な技術習得ができる業務に関与することが出来ず、日本ならではの防災に関する建築技術等を身に着ける機会も限定的であり、実態としては単純作業に従事することとなる（日本側の受入企業へのヒアリングによる聴取）。飲食業も、多くの外国人労働者を受け入れている産業であるが、実態としてその多くは留学生アルバイトであり、店舗経営等の高度なスキルを身に付けることができる業務に携われる機会は限定的である。（日本で働くネパール人へのヒアリングによる聴取）。自動車整備は外国人受入のニーズが高まっている産業の一つであるが、技術や資格を要する作業は日本人従業員が担当し、点検業務や部品交換等の単純作業への従事が中心となっている。そのため自ら故障の原因を特定し修理する等の高度な技術を身に着けるには10年程度の業務への従事が必要であるとされている。（元自動車整備業従事者へのヒアリングによる聴取）。

その一方で、宿泊、IT、介護、小売業の分野については、還流後も活用できる高度なスキルを習得する機会が存在することも確認されている。まず、宿泊業については、外国語のスキルを活用しながらマネージャー等複数分野を束ねる職階へのキャリアアップが可能であり、更には、施設管理、接客等のホテル業務に関わる複数のスキルを身に着けることができることが確認された（日本で働くネパール人へのヒアリ

ングによる聴取)。また、ITにおいても「技人国」での就職の門戸が広い業種の一つであり、同在留資格の中でも小売業について2番目に多い10パーセント弱が情報通信業に就職しており、プログラムのコードを書くコーダーから、設計などを任されるエンジニア、更には、顧客と直接要件定義等を行うプロジェクトマネージャーと職階を経ることで、IT産業に必要となるスキル習得が可能である（日本で働くネパール人へのヒアリングによる聴取）。更に、介護では在留資格「技能実習」「特定技能」に加えて資格試験に合格することで在留資格「介護」での就業が可能となる点が他の産業と異なっており、大学を卒業していない場合でも専門性を高めることができることが特徴的である（日本側の受入企業へのヒアリングによる聴取）。最後に小売業については、アルバイトでの経験に基づいて、店舗スタッフの教育等の店舗経営に関わるリーダー職に就くことも可能である。正社員として勤務を重ねる中で店長のその先にエリア長や本部勤務等より広い範囲での業務への関与が期待される業種である（日本で働くネパール人へのヒアリングによる聴取）。

#### ■課題9-2：帰国した還流人材の受皿不足（該当在留資格：技能実習、特定技能、技人国）

日本で習得した技能を活かせる企業に就職できていない第二の原因としては、ネパール人が帰国した際の受皿となる在ネパール企業が不足していることが挙げられる。受皿となる在ネパール企業の不足については、スキルのミスマッチと給料のミスマッチの大きく2つの観点があり、そのミスマッチの度合については前述の通り産業別に異なっている。

産業別にみると特に、帰国後の就労先の受皿不足が深刻であるのは農業、製造業（食品加工・繊維業）、介護の分野である。まず、農業においては、管理職であっても月収約3~6万NPRと低水準なだけでなく、資材調達やコスト管理、販売マーケティングなど営農スキルを活用できるような企業は存在しない（元技能実習生へのヒアリングによる聴取）。同様に、製造業（食品加工業・繊維業）において、日本で習得したライン管理のスキルを活用できる企業は存在するものの、給与水準は管理職でも月給が約7~10万円と低水準である（ネパール還流人材へのヒアリングによる聴取）。また、特に繊維業においては給与水準が低いことのみならず、ネパールではミシンを使用した手作業での製造が主流となっていることから、日本で得た高度な技術を活用できる企業が少ない（繊維業経営者へのヒアリングによる聴取）。同様に、介護については、給与は月収1.5~2万NPRと低水準である上に、日本式の介護施設はなく、介護サービスは多くの場合はNGOが運営する施設で提供されているなど、受皿となる企業・団体も限定的である（介護医療関係者へのヒアリングによる聴取）。

また、上記分野ほど深刻ではないが、帰国後の就労先の受皿不足が顕在化している産業は建設、飲食、旅行代理、小売業である。具体的に、建設業においては、耐震技術等のネパールの建設需要に合致したスキルを活用できる企業は多く存在するが、新卒採用で月給が4~5万円と低水準となる（建設業従事者へのヒアリングによる聴取）。このように多くの産業で受皿が不足しているが、宿泊や飲食等を含む観光業とIT、小売業の分野については、還流後の受皿が存在することが確認された。まず、飲食・宿泊業含む観光業・旅行代理業においては、語学力や日本のおもてなし精神は活用できる企業は多くあることが確認されており、日本で習得したホテルのオペレーションの専門知識や日本品質のサービス等の知見を活用できる企業は多く存在する。更に、給与水準は外資系の企業を含めると1.5~20万NPR（管理職は月給で約1,500~2,000ドル程度）と幅があるため還流人材を吸収する受皿となる企業もありうる（宿泊施設経営者へのヒアリングによる聴取）。同様に、IT産業については、スキル面では、エンジニア技術やビジ

ネス管理能力を活用できる就職先があることに加え、給与面では管理職になると月給で約 2,000~3,000 ドルと高い水準である（IT 企業経営者へのヒアリングによる聴取）。同様に、小売業では高い給与を得られる人材は限られているが、輸入販売業等で日本製品を取り扱う場合の日本語能力は重宝される等、一定の受皿となる企業があることも確認されている（小売店経営者へのヒアリングによる聴取）。なお、日ネ間還流人材の帰国後の受皿となる企業が少ない原因の一つとして、日本企業のネパール進出数が限定的であることが挙げられる。実際に、ネパールに進出している日本企業は他国への進出企業数と比較して少ないうえに、現地に進出済みの企業についても現地人材を低いコストで雇うことが主流となっており、給与水準が高い還流人材を活用するインセンティブが薄いことが指摘されている（ネパール現地送出国機関へのヒアリングによる聴取）。

#### ■課題 9-3：帰国したマッチング機会不足

#### ■在留資格：技能実習、特定技能、技人国

日本で習得した技能を活かせる企業に就職できていない三つ目の原因として、帰国したネパール人と在ネパール企業との就労マッチング機会が限定的であることが挙げられる。政府による就職マッチングの取組として、15 期 5 年計画のゲームチェンジャープログラムの一つとして LIB (Labour Information Bank) プログラムが採択されており、労働者と労働市場の統合的データ・プラットフォームの実現に向けて MoLESS が実装に向けた準備を開始している。しかし、情報管理システムの統合が進んでおらず調査実施時点では、稼働には至っていない。その一方、民間による就職マッチングの取組としては、Merojob、JobsNepal、RamroJob など複数の民間企業によりオンライン・ジョブポータルが提供されている。しかし、これらは在ネパール企業と在ネパールの人材とのマッチングが主目的であり、日本からの還流人材をターゲットとしたジョブポータルではない。なお、他国における参考事例としては、韓国の Ministry of Employment and Labor (MOEL) が Human Resources Development Service of Korea と共同で、韓国からの還流人材と在外韓国企業とのマッチングを行うオンライン・ジョブポータルを展開する等官民の連携による還流人材のみに向けた就職支援を行っている事例も確認されている<sup>110</sup>。政府によるマッチングの取組として、加えて、マッチング機会がある場合においても、日本で習得したスキルを証明する効果的な手段がないことも原因の一つとして挙げられる。具体的には、日本側の取組として、一部の団体がスキル証明の発行事業を行っているが、実態としては普及できておらずその効果が限定的であること、JITCO が 2015 年に「スキルマップ推進事業」を立ち上げたが、あくまでも日本国内でのスキル管理に限定されており、技能実習生が帰国後に自らのスキルを証明することには繋がっていないこと、また、ネパール側の取組として、NSTB が無料で提供しているスキル認証試験の取得状況を TIMS にて管理しているが、日本の技能実習制度で習得したスキルを証明する仕組みは存在しないことなど、スキル証明手段がないことが、日本での経験を活かした就職が困難となっていることが確認されている（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）。

#### 13.5.2 課題 10：帰国後に日本で習得した技能を活かして起業ができていない（該当在留資格：技

<sup>110</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms\\_344235.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_344235.pdf)



#### 能実習、特定技能、技人国)

「④人材活用」フェーズの二つ目の課題として、帰国後に日本で習得した技能を活かして起業できていないことが挙げられる。具体的には、在留資格「技能実習」「特定技能」の場合、就労を通じて習得した高度な専門技能や、在留資格「技人国」の場合、就労を通じて習得した高度な専門技能や管理技術を活用して帰国後に起業を試みても、様々な障壁があることが確認されている。実際に、在日ネパール人を対象としたアンケートでは、48%の在日ネパール人が帰国後に自分で起業することをキャリアプランとしていると答えた一方で、帰国後にキャリアプラン通りには起業ができなかったケース、または、起業はできるが、日本で習得した技能とは関係ない事業での起業となるケースが多くあることが複数のネパール還流人材へのヒアリングより確認されている。具体的には、「留学」の査証で来日した後、自動車整備の専門学校で専門的な知識を身に付け、その後「技人国」として日本の自動車整備工場にて10年務めて高度な専門的な技術を身に付けていたにも関わらず、帰国後に開業資金を得られず断念し、日本語学校を経営するというケースも確認されている（ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取）。

#### ■課題 10-1：起業に必要なノウハウの習得機会不足（該当在留資格：技能実習、特定技能、技人国）

帰国後に日本で習得した技能を活かして起業できていない原因の一つとして、起業に必要なノウハウの習得機会不足が挙げられる。現在政府主導で様々な還流人材向けの起業支援プログラムが提供されている。しかし、その大半は、貧困層向けのマイクロビジネス立上げ支援であったり、支給対象者を限定しているものが多く、本件調査で想定している日ネパール間の還流人材が還流後に産業振興貢献をする事業を開始することを想定すると対象とならないような支援（起業家養成研修）が多く存在する。例えば、Samana Nepal Sunsari が起業家養成プログラムを提供しているが、湾岸諸国等から帰国した女性を対象にしている（CESLAM）。また、UNDP が Micro-Enterprise Development Program (MEDEP) を実施しているが、帰国後に無職となってしまった人材などが対象となっているうえ、主にマイクロビジネスの立上げを前提とした支援となっている（CESLAM）。

ネパール金融市場調査の結果（別添2に記載）から、還流人材に対して実施される帰国後トレーニングは、還流人材のニーズを満たす内容ではないことが明らかとなった。理由は大きく2点挙げられる。一点目は、訓練カリキュラムや習得すべき技能基準のほとんどが、ネパール国内のニーズに基づいて開発されている点である。仮に還流人材が現在の CTEVT のトレーニングを受けたとしても、海外で習得した技術を更に伸ばすことや、起業を見据えたスキルアップをすることは望めない。二点目は、CTEVT の提供するトレーニングは長期間のものが多くという点である。還流人材の多くはすでに特定の技能を習得しているため、総合力を涵養するような長期間の基礎訓練は望んでおらず、また還流人材の多くは家族にとって唯一の収入源であるために、長期間失業生活を送ることができないことも長期プログラムの受講を敬遠することに繋がっている。そのため起業に必要なノウハウ習得の課題を解決する方向性は、研修内容を還流人材のニーズに合わせたものにすることや、短期訓練のコースを拡充したり、長期の訓練コース参加者に対する訓練支援金を付与するといった時間的制約に配慮すること等が考えられる。そして、これらの訓練コースや研修の修了生に対して研修修了証明書を発行することで、課題 10-2 で言及する融資申請時のスキル証明とすることができる。

#### ■課題 10-2：起業資金へのアクセス不足（該当在留資格：技能実習、特定技能、技人国）

帰国後に日本で習得した技能を活かして起業できていない原因の一つとしては、起業資金へのアクセス不足が原因として挙げられる。官民のそれぞれの関係者から起業資金支援のプログラムは存在するものの、実際に申請し十分な起業資金を得ることは難しいことが確認されている。具体的に起業資金支援のプログラムとして例えば、Returnee Migrant Nepal (RMN)とNRB銀行によるソフトローンの獲得支援、Ankur ネパールとGlobal IME銀行による韓国還流人材を対象にした起業ローン支援、起業家向けファンドであるYouth and Small Entrepreneurs Self-Employment Fund (YSEF)などの支援が存在する。こうした様々な起業資金援助のプログラムが用意されている一方で、実際に資金援助を受けた還流人材の実績は限定的であることが指摘されている(ネパール現地教育機関へのヒアリングによる聴取)。その原因としては、起業資金の審査基準が不透明であり、起業資金プログラムを申請したにも関わらず受理されないなど、プログラムの運用に関する課題も確認されている(ネパール還流人材へのヒアリングによる聴取)。

ネパール金融市場調査の結果(別添2に記載)から、還流人材向けの金融支援は存在するものの、支援の効果が限定的であることが明らかとなった。2018年から「Foreign Return Youth Loan/Returnee Migrant Loan」による還流人材への支援が開始されたものの、融資を受けるための3つの資格基準が厳しく、利用率の低さからいずれも撤廃されて新資格基準の運用が始まった。それらは、外国に6か月以上滞在した個人であること、事業/企業がどのように運営されるかを明確に示した簡単な事業計画を提出すること、他国の永住権(PR)やグリーンカードを保有していない個人であること、である。しかし、2番目の事業計画策定が支援申請の障壁となっており、申請承認件数は1万件以上あったうちの僅か939件に留まっている。また、仮に融資を受けられたとしても最大100万NPRに過ぎず、業種にも拠るが開業資金を賄うことは難しい。

加えて融資制度が十分に活用されない理由が3点に整理される。一点目は、ソフトローンや補助金付き融資を申請する還流人材の80~90%が技能認定を保有していない点である。技能認定を持たない者に対して無担保融資を行うことは、銀行側からすればリスクが高い。二点目は、融資制度の認知度が低い点である。実際に移住者の70%が融資制度について何も知らないと回答しており、一点目の議論と関連するが、融資制度を知らないがゆえに戦略的に技能認定を取得するといった発想には至りにくい。最後に、還流人材の多くが融資を受けるための事業計画書を作成する能力を有していない点が挙げられる。ヒアリングによれば、融資を受けてから事業内容を検討する応募者もあり、銀行側の詳細な事業計画書を基に適格性を判断したいニーズを満たさない。これらの現状に対しては、課題10-1で記した通り、還流人材のニーズに特化した短期集中の起業支援プログラムの中に事業計画書の作成を取り入れる等することで活用への糸口が開かれるものと思料する。

そのため、起業を目指す還流人材のニーズに合致した融資プログラムへと改善するためには、融資1件当たりの金額を起業に必要な資金額に応じて増額できるように設計することや、無担保融資を可能とするように設計することにある。

## 14章 還流人材を活用した産業人材育成に向けた各支援策案と事業案

### 14.1 支援策

#### 14.1.1 支援策の全体像

前章で特定された10の課題(28の小課題)に対する支援策として下記①～⑨の大きく9つの支援策が考えられる。次項以降で、各支援策の概要、対応課題、参考事例を示す。

#### 14.1.2 「①人材育成」に関する支援策

##### ■支援策①：ネパール側日本語学校の能力強化及び認定

「①人材育成」に関する一つ目の支援策として、ネパール側日本語学校の能力強化及び認定制度の構築支援が考えられる。前述の通り「①人材育成」に関する課題としては、ネ国側の日本語学校の日本語教育の質不足(課題1-1)、ネ国側の優良な日本語学校に関する情報不足(課題1-2)、在留資格の語学要件の管理不足(150時間未満の学習時間にも限らず修了証が発行される)(課題1-3)、日本のビジネスマナーに関する研修欠如(課題2-2)が挙げられている。これらの課題の根源としては、前述のヒアリング結果の通り「日本語学校をモニタリングする仕組みが機能していない(MoESTへのヒアリングによる聴取)ことによって日本語学校によって教師のレベルにばらつきが生じている。」が挙げられる。つまり、低い質の日本語学校が横行している背景として、そのような学校が市場から排除されるメカニズムがないことが主要な問題の一つと考えられる。前述の通り、(6.2.3 語学要件を満たす)でも記載の通り、「留学支援サービスと語学教育に関する指令2068(2011/12)」で定められる語学学校の新規開設要件・更新要件には、教師が保有する資格の提出は義務付けられている一方で、その語学学校の品質を確認・承認する規定は定められておらず、また悪質な業者に対するモニタリングや行政指導に関する仕組みも確認されていない。なお、ネパール日本語教師会(JALTAN)でも日本語学校教師向けにセミナーを行い、日本語学校の品質強化に取り組んでいることも確認されているが、強制力のなさからその効果は限定的であることも指摘されている。一方で、一部の優良なネ国側の日本語学校では、日本側の需要を把握したうえで、奨学金制度や日本人教師の活用を通じて、適切なレベルの日本語教育や、渡航前の事前トレーニング(ビジネスマナー等含む)を提供している学校も存在することも確認されている。

以上より、これらの課題に対する支援策案としては、優良な日本語学校へのアクセス強化を目的とした、ネパールにおける日本語学校の認定及びモニタリングの仕組み構築支援が考えられる。事業の具体的な枠組みとしては、日本語教育機関の担当省庁であるMoESTに対して日本語学校の認定及びモニタリングを持続的かつ正確に実施できる体制の整備を支援する。キャパシティ強化を受けたMoESTは、非優良校(150時間未満の学習時間で修了証を発行する学校、不適切な教育環境の学校等)と優良校(日本側で求められるレベルの日本語教育を提供している学校)を識別し認定する機能を強化し、定期的にモニタリングを実施することで、日本への渡航を検討するネパール人に対して、どの日本語学校が優良校であるかの情報を提供する機能を構築する。それにより、昨今横行している質の低い日本語学校を淘汰する市場メカニズムを構築することができ、ネ国側の日本語教育に関する環境の改善が期待される。なお、他国の参考事例としては、泰日工業大学(TNI)による産業人材育成事業が挙げられ、日本側のニーズを満たす還流人材候補の育成に向けて、日本企業から講師を受入れるなどしてビジネス基礎授業(日本語、コミュニケーション力、管理基礎力等)の提供が行われている事例等もある。

### 14.1.3 「②人材送出」の支援策

「②人材送出」フェーズでは前述の通り、技能実習制度に関するネ国側のトレーニング機関や送出機関の能力の課題、最適なキャリア計画策定に向けた情報提供に関する課題、申請プロセスに関する課題等が挙げられてきた。それぞれの課題に対して「②人材送出」に関しては、以下の通り支援策②③④の3つが検討されうる。

#### ■支援策②：「技能実習」のネパール側トレーニング機関・送出機関の能力強化・認定

技能実習制度に関するネ国側のトレーニング機関や送出機関の能力の課題としては、ネ国側の技能トレーニング機関が提供するカリキュラムと日本側の人材需要のミスマッチ（課題 2-1）や、「技能実習」の送出プロセスの管理不足（課題 3-1）、送り出す人材のスクリーニング機能不足（課題 5-1）等の課題が挙げられている。これらの課題の根源としては、ネ国側の優良な送出機関やトレーニング機関の認定・普及に関する取り組みが欠如していることが考えられる。

この課題を解決し、適正な人材の適切なプロセスでの送出が実現されることに向けて、MoLESS 及びその傘下の DoFE に対するキャパシティ・ビルディングを通じて、DoFE が送出機関の認定及びモニタリングを持続的かつ正確に実施できる体制の整備を支援することが考えられる。具体的には、MoLESS 及び DoFE は、優良な送出機関（法定プロセスに則り技能実習生の募集・選定・送出しを行い、かつ、日本企業側の要件に沿った人材のスクリーニングを実施する送出機関）を識別・認定、更には定期的にモニタリングを行うことで、どの送出機関が優良な送出機関であるかを特定し、常に最新の情報を発信することを支援することが考えられる。送出機関の品質向上に向けた取り組みの参考事例としては、ILO が実施している送出機関に対する評価プラットフォームが挙げられる。これは、現在ネパールなど 6 カ国で展開しているものは労働者本人が就労エージェントを評価できるプラットフォームであり、この評価プラットフォームの運用により人材送出業界全体の質を向上させることが期待されることから、優良な送出機関の識別・認定に関する能力向上をするための支援策を検討するうえでの参考事例となる。

#### ■支援策③：情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援

最適なキャリア計画策定に向けた情報提供に関する課題としては、目的意識を醸成させるキャリア計画研修の欠如（課題 2-3）、「特定技能」の取得機会の不足（課題 3-2）、在留資格の情報発信・キャリア計画研修の不足（課題 3-3）、日本語学校（日本側）の情報不足（課題 6-1）等の課題が挙げられており、これらの課題に共通してあげられる課題としては、還流フローを活用したキャリア形成に向けた情報取得が困難であることと考えられる。

これらの課題解決に向けては「情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援」が支援策として考えられ、来日希望者のキャリア計画に基づく適切な在留資格を選択して渡航することの促進や、渡航中のスキルアップの意識が醸成されることの実現に向けた支援を行うことが期待される。具体的には、MoLESS 及び傘下の DoFE、Japan Desk のキャパシティ強化を行うことで、現在移民労働に関する情報発信機能を担うことが想定されている Japan Desk の機能を拡充することが考えられる。Japan Desk は元来、特定技能の送出プロセスの制度化や利用促進のために組成された組織であるが、コロナ禍の影響を受け調査時点では稼働ができていない。本来の「特定技能」による渡航機会の拡充という役割に加え、在留資格「技能実習」の渡航機会の拡充も担い、課題として取り上げられた「就労可能」査証での渡航機会の拡

充（制度関連情報の提供・普及）を実施することが期待される。機能拡充の具体策としては、Net 教材等（JICA が提供している Net 教材事業では、日本で働きたいと考えている外国人材を対象に日本で就労するために必要な情報（在留資格制度の概要、日本での就労準備や就労中の注意点、日本での就労経験の活かし方等）を提供している）の活用による在留資格に関する正しい情報の発信や、キャリア相談・研修の実施等が考えられる。

#### ■支援策④：申請プロセスの効率化支援

申請プロセスに関する課題としては、高額な申請代行サービス（課題 4-1）、査証申請プロセスの管理欠如（課題 4-2）が挙げられており、申請プロセスの効率化・透明化され、査証の取得にかかる期間及び費用が最適化されることが期待されている。

この実現に向けた具体的な枠組みとしては、MoLESS 及び傘下の DoFE を対象に、査証申請プロセス（特に、労働許可証の部分）のシステム導入支援を行うことを想定する。査証申請プロセスは次の 5 つのフェーズに整理できるが（①送出機関による MoLESS（DoFE）への新聞告知の申請、②送出機関及び受入機関による日本の地方入管局への COE の申請、③渡航者本人による MoLESS（FEB）が実施する PDOT の受講、④送出機関による MoLESS（DoFE）への労働許可証の申請、⑤渡航者本人による在ネパール日本大使館へのビザの申請）、ヒアリングを通じて多くの課題が確認されているのが、労働許可証の申請（④）であることから、この申請プロセスの関連システム導入支援については一定の効果が見込まれると想定される。参考となる事例としては、韓国政府の EPS 制度とオーストラリア政府のビザ申請プロセスが挙げられる。前者については、送出しと受入の手続きを原則として国（送出し政府・韓国政府）が実施することにより、悪徳な民間仲介業者による移民労働者の搾取を抑制していることや、オーストラリアではビザ申請プロセスをオンライン・プラットフォームで管理し、必要書類や審査ステータスを公開することで、申請プロセスを効率化すると同時に、審査の不正を抑制していることなどが参考事例として挙げられる。

#### 14.1.4 「③人材受入」の支援策

「③人材受入」フェーズでは前述の通り、日本側の教育機関に関する課題、留学生と受入企業とのマッチングに関する課題、受入企業の受入体制に関する課題が挙げられてきている。それぞれの課題に対して「③人材受入」のフェーズに関しては、以下の通り支援策⑤⑥⑦の 3 つが検討されうる。

#### ■支援策⑤：日本側教育機関の能力強化日本語

日本側の教育機関に関する課題としては、優良な日本語学校（日本側）の入学枠不足（課題 6-2）、日本語学校（日本側）の学習環境（課題 6-3）優良な日本側学校の選択に向けた情報不足（課題 7-1）が前述の通り整理されており、ネパール側日本語学校と日本側日本語学校の mismatch、日本側日本語学校と受入企業の mismatch が解消されることが期待される。

この実現に向けた具体的な取り組みとしては、送出・受入双方の適切な還流フロー関係者（日本語学校・受入企業・自治体・就労エージェント・監理団体・送出機関・登録支援機関等）が繋がるためのマッチングを目的とした信頼ある還流チェーンの繋がり強化・構築支援が想定される。具体的には、還流チェーンに関わる関係者が繋がりを作り、強化できるような交流の場・プラットフォームを提供することにより対話の機会を産み mismatch の解消の実現をすることが考えられる。また、その交流の場・プラット

フォームに参加する際のスクリーニング基準設定や定期的なモニタリングを通して、ネ国側の教育機関、日本側の教育機関の品質を担保する取組を組み込むことでより信頼のおける還流チェーン構築の促進を図る。参考事例としては、教育機関や自治体は直接関係しているものではないが、BEENOS HR Link 株式会社が展開している人材マッチングプラットフォームサービスである LINKUS がある。このプラットフォームでは、各関係者（海外人材、送出機関、支援団体、受入企業等）がインターネット上のアカウントを通じて繋がることを可能としており、本事例はステークホルダー間のマッチング機会を増やすためのプラットフォーム構築・運営方法を検討するうえで参考事例の一つとなる。

#### ■支援策⑥：留学生と日本側受入企業のマッチング支援

次に、留学生と受入企業とのマッチングに関する課題は、在留資格「留学」の外国人材と企業とのマッチング機会不足（課題 5-2）、ネパール人留学生を採用するインセンティブを持つ企業不足（課題 5-3）、大学・専門学校（日本側）のカリキュラムと企業側のニーズのミスマッチ（課題 7-2）が前述の通り整理されている。課題 7-2 は、具体的には次のようなミスマッチを指している。それは、受入側である日本企業が、在留資格「留学」の外国人材に一定程度の日本語運用能力を期待する一方で、人材供給側である大学は英語での単位取得や学位取得を容認し、日本語教育を行っていない場合もあることから生じるミスマッチである。

これらの課題に取り組むことで、在留資格「留学」人材の就職マッチングの不足が解消されることが期待される。この実現に向けた具体的な施策としては、上述の支援策⑤と同様に、還流チェーンに関わる関係者が繋がりを創り、強化できるような交流の場・プラットフォームを提供することにより対話の機会を産みミスマッチの解消の実現をすることが考えられる。

#### ■支援策⑦：日本側受入企業の受入体制強化

「③人材受入」フェーズにおける最後の課題としては、受入企業の受入体制に関する課題が挙げられており、具体的には受入企業の受入体制不足（課題 8-1）、事業管理スキルの習得機会不足（課題 8-2）、日本でのスキル習得機会不足（スキルのミスマッチ）（課題 9-1）が前述の通り整理されており、日本側の外国人受入企業の体制及び企業の外国人受入支援機関の体制のキャパシティ不足の解消が期待される。

この実現に向けた具体的な取り組みとしては、外国人受入を行う各地域の受入企業、監理団体、登録支援団体、就労エージェント等の関係者を対象とした研修事業及び講師人材の育成・派遣が想定される。具体的な研修内容としては受入実務に関連する書類作成能力や各企業における教育体制の構築方法を始めとして、ネパール人への中長期的なキャリアメンタリングの方法等、一般に外国人材の受け入れにおける課題であるが、民間の教育研修機関で十分にサービスの行き届いていない各国の言語や文化を理解した上での研修実施が必要とされる。そのため、研修主体としては、外国で国際協力の経験を積んだ帰国協力隊や元専門家を講師として招聘することで、よりニーズに沿った研修設計が可能となることが期待される。そして、その研修の効果として企業が外国人受入において必要な体制の整備方法や外国人労働者を受け入れることのインセンティブについての理解が促進することが期待される。また、そのインセンティブの一部として、その地域の海外進出を検討する各地域の企業への受入外国人の還流先国への事業進出を見据えた企業への現地情報等の提供を通じて、日本企業の海外進出支援を行うこと視野に入れることが期待される。

本支援策の参考事例としては、韓国雇用労働部の傘下機関である韓国産業人力公団（Human Resources Development Service of Korea: HRD Korea）による取組が挙げられる。その具体的な取り組み内容としては、韓国内に36の外国人労働者支援センターを設置し、韓国語の能力が不足している外国人労働者などを対象に韓国語や韓国文化の研修を提供している事例がある。日本では、同様の取り組みが自治体ごとに独自に行われているが、韓国の場合はそれを体系的に実施している点については参考になる。また、具体的な企業の受入体制の改善に向けては、経済産業省が文部科学省と厚生労働省と共同で実施している「外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクト」が挙げられ、本プロジェクトで策定した「外国人留学生の採用・活躍を推進するためのハンドブック」を、受入企業の受入体制構築支援の教材の一つとして活用することも検討される。

#### 14.1.5 「④人材活用」の支援策

「④人材活用」フェーズでは前述の通り、帰国した還流人材の就職マッチングに関する課題と、起業支援に関する課題が挙げられてきている。それぞれの課題に対して「④人材活用」のフェーズに関しては、以下の通り支援策⑧⑨の2つが検討される。

##### ■支援策⑧：帰国した還流人材の就職マッチング支援

帰国した還流人材の就職マッチングに関する課題としては、帰国した還流人材の受皿不足（課題 9-2）と、帰国した還流人材と企業とのマッチング機会不足（課題 9-3）が前述の通り整理されており、これら課題を解決し、還流人材が帰国後に日本で習得した技能を活かせる企業に就職できる環境が醸成されることが期待される。

この実現に向けた具体的な取り組みとしては、還流人材と在ネパール企業のマッチング機会提供や帰国後の還流人材のスキル証明の実現が考えられる。前者については、現在 PMEP の一環で行われている LIB（Labour Information Bank）事業において、労働市場に関連する情報を統合的に収集活用するオンライン・プラットフォームとして準備が進められているが、まだ稼働に至っていないことを勘案すると、その LIB の機能拡張を通じた還流人材と企業のマッチング機会の提供が実現できると考えられる。また、後者については、帰国移民労働者を含む幅広い人材を対象に技能試験および技能認定を実施している NSTB（CTEVT 傘下の機関）が主に湾岸諸国等の主要な国からの帰国者に対して実施中のスキル証明の制度の拡張を通じた、還流人材のスキル認定が実現できると考えられる。

本支援策を実施するにあたり、参考となる類似事例/既存取組として、韓国政府による Happy Return Program、経済産業省によるアジア各国との情報処理技術者試験の相互認証制度が挙げられる。前者の Happy Return Program は、韓国雇用労働部と HRD Korea が帰国労働者を対象とした就職プラットフォームの整備を通じて、在外韓国企業と還流人材のマッチングを促進しており、帰国した還流人材のマッチング機会不足の解消に向けた支援策の参考事例となる。後者の経済産業省によるスキル相互認証制度では、質の高い IT 人材の国境を越えた流動化を図るため、経済産業省がアジア 12 カ国・地域（ネパールは対象外）と連携して共通の IT スキル試験（アジア共通統一試験）を推進しており、日本で得たスキルの認証を通じた還流人材の帰国後の就職支援という観点で、帰国した還流人材のマッチング機会不足の支援策として参考になる。

#### ■支援策⑨：帰国した還流人材の起業支援

帰国した還流人材の起業支援に関する課題としては、帰国した起業ノウハウの習得機会不足（課題 10-1）と、起業資金へのアクセス不足（課題 10-2）が前述の通り整理されており、これらの課題を解決し、還流人材が帰国後に日本で習得した技能を活かして起業ができる環境が醸成されることが期待される。

この実現に向けた具体的な取り組みとしては、還流人材向けの起業研修の実施や、還流人材向けの起業資金提供プログラムの実施が考えられる。前者については、現在 CTEVT と NSTB がネ国側で還流人材含むネ国人に起業に関する職業訓練を提供していることが確認されており、後者についても NRB（ネパール・ラストラ・バンク）が既に帰国労働者向けにソフトローン獲得支援プログラムを実施している。しかし、これらの取り組みの主要な対象者はインドや湾岸諸国からの帰国者であり、日本からの帰国者が必要としているスキル取得や資金調達の観点からは不適合となる。

本支援策を実施するにあたり、参考となる類似事例/既存取組として、JICA による日本センター事業や、Project NINJA が挙げられる。前者の日本センター事業では、4 ヶ月に渡るプロフェッショナル・マネジメント・プログラム（PMP）など、起業ノウハウを学ぶことができるビジネス研修を展開しており、起業ノウハウの習得機会不足の解決策として参考になる。また、Project NINJA では、起業支援の一環として、スタートアップによるビジネス・コンテストを実施し、その優秀者には資金を提供するなど、起業資金へのアクセス不足の解消に向けた支援策として参考になる。



## 14.2 事業案

### 14.2.1 事業案（支援パッケージ）の全体像

前節で特定された 9 つの支援策について、ネパール側で実施する支援策と、日本側で実施する支援策と二分され、前者についてはさらに、移民労働を取り扱う主要な政府機関である MoLESS が実施機関として想定される支援策と、移民労働を取り巻く環境全般についての支援となるため MoLESS 以外（MoEST、MoICS 等）が実施機関として想定される支援策の二つに分かれる。なお、後者の日本側で実施する支援策については、JICA 国内事業部や国内機関が自治体等との連携を通じて、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」の実現に向けた施策の一環として実施することが想定される。次項以降では、ネパール側で実施する支援策（実施機関：MoLESS）、ネパール側で実施する支援策（実施機関：MoLESS 以外）、日本側で実施する支援策のそれぞれについて、前述の支援策①～⑨の内容を紐づけて、各事業案（支援パッケージ）の構想と概要について説明する。

### 14.2.2 ネパール側で実施する支援策（実施機関：MoLESS）

#### 14.2.2.1A. 渡航前の還流候補者支援

前述の支援策のうち、MoLESS が管轄する渡航前の送しプロセスの強化に向けて、支援策②③④（「支援策②：『技能実習』のネパール側トレーニング機関・送し機関の能力強化・認定」・「支援策③：情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援」・「支援策④：申請プロセスの効率化支援」）の 3 つの施策をまとめて、実施機関を MoLESS とその傘下の DoFE とした事業を実施することを提案する。

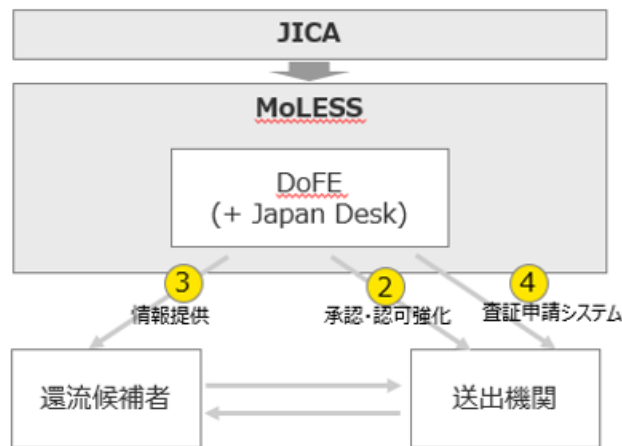


図 64 A. 渡航前の還流候補者支援

具体的に、支援策②では、適正な人材の適切なプロセスでの送しが実現されることに向けて、MoLESS 及びその傘下の DoFE に対するキャパシティ・ビルディングを通じて、DoFE が送し機関の認定及びモニタリングを持続的かつ正確に実施できる体制の整備を支援することが考えられる。

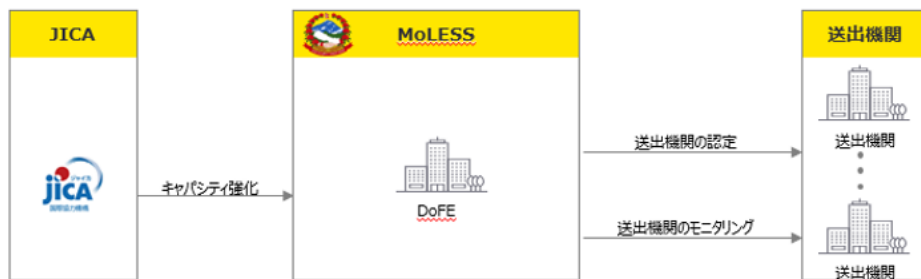


図 65 支援策②：『技能実習』のネパール側トレーニング機関・送出機関の能力強化・認定

また、支援策③では、来日希望者のキャリア計画に基づく適切な在留資格を選択して渡航することの促進や、渡航中のスキルアップの意識が醸成されることの実現に向けて、MoLESS 及び傘下の DoFE、Japan Desk のキャパシティ強化を行うことで、現在特定技能に関する情報発信機能を担うことが想定されている Japan Desk の機能を拡充し対日移民労働全般に関する情報提供を担う組織にするための支援が考えられる。

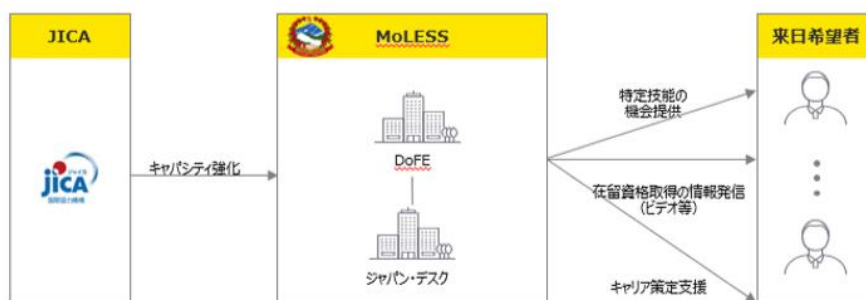


図 66 支援策③：情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援

最後に、支援策④としては、申請プロセスの効率化・透明化による査証取得にかかる期間及び費用が最適化されることの実現に向けて、MoLESS 及び傘下の DoFE を対象に、査証申請プロセス（特に、労働許可証の部分）のシステム導入支援を行うことを想定する。

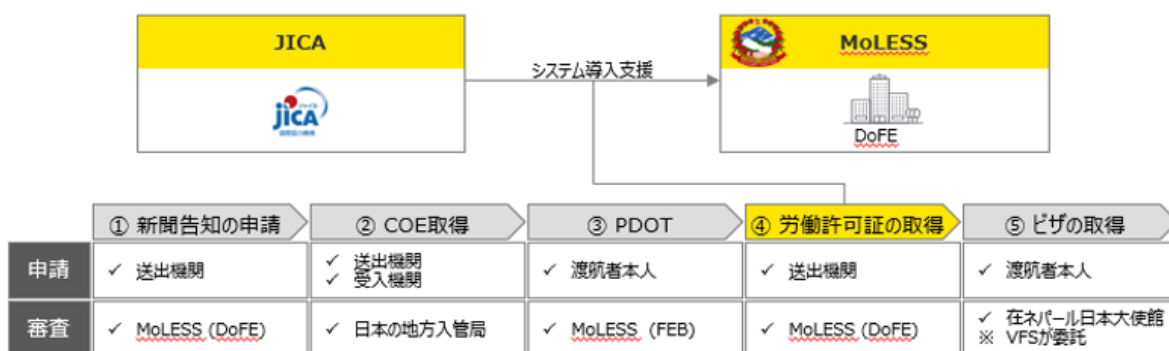


図 67 支援策④：申請プロセスの効率化支援

#### 14. 2. 2. 2B. 帰国後の還流人材支援

前述の支援策のうち、MoLESS が管轄する還流人材の再統合（Reintegration）機能の強化に向けて、支援策⑧⑨（「支援策⑧：帰国した還流人材の就職マッチング支援」・「支援策⑨：帰国した還流人材の起業支援」）の2つの施策をまとめて、実施機関を MoLESS とその傘下の FEB とする事業の実施を提案する。なお、調査時点では MoLESS は Reintegration Act という政策の策定中であり、組織としてもこの課題に取

り組んでいることが調査を通じて明らかとなっており、MoLESS からの関心が高い分野でもある。

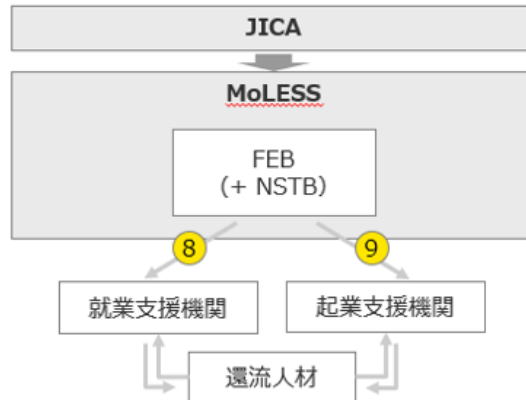


図 68 B. 帰国後の還流人材支援

具体的に、支援策⑧では、還流人材が帰国後に日本で習得した技能を活かせる企業に就職できる環境が醸成されることに向けて、還流人材と在ネパール企業のマッチング機会提供や、帰国後の還流人材のスキル証明の実現が考えられる。そのために、MoLESS 内で LIB の構築事業を行っている PMEP や、NSTB と協業して還流人材のスキル証明制度の構築支援を行っている MoLESS 内の組織である FEB に対するキャパシティ・ビルディングを通じて、日本からの還流人材が再統合 (Reintegration) することを MoLESS が支援できる体制の整備を支援することが考えられる。

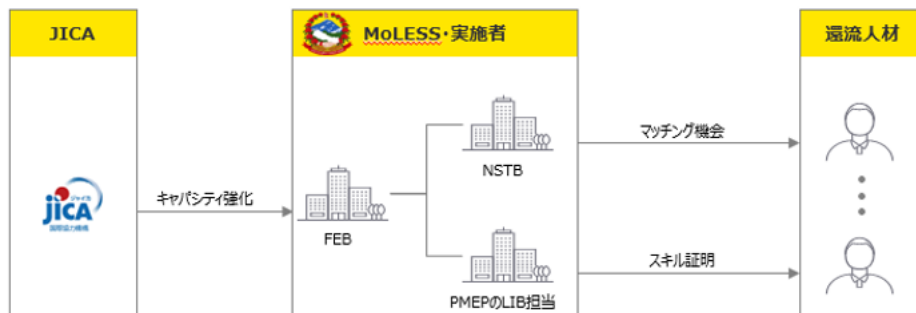


図 69 支援策⑧：帰国した還流人材の就職マッチング支援

次に、支援策⑨では、還流人材が帰国後に日本で習得した技能を活かして起業ができる環境の醸成に向けて、還流人材向けの起業研修の実施や、還流人材向けの起業資金提供プログラムの実施が考えられる。そのために、前者については、現在 CTEVT と NSTB、FEB がネ国側で還流人材含むネ国人に起業に関する職業訓練を提供していることが確認されており、後者についても NRB (ネパール・ラストラ・バンク) が FEB と共同で、既に帰国労働者向けにソフトローン獲得支援プログラムを実施している。しかし、前述の通り、これらの取り組みの主要な対象者はインドや湾岸諸国からの帰国者であり、日本からの帰国者が必要としているスキル取得や資金調達の観点からは不適合となることが確認されている。そこで、日本からの還流人材に対しても帰国後に起業し産業振興に貢献できる環境の醸成をするために、MoLESS 及び FEB へのキャパシティ・ビルディングを通じて仕組みの構築を支援する。

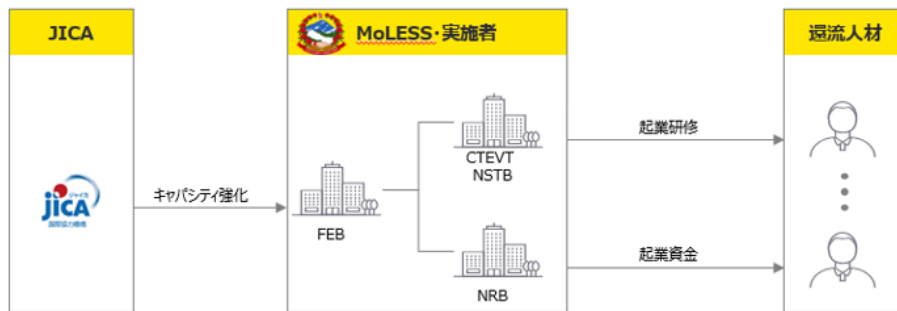


図 70 支援策⑨：帰国した還流人材の起業支援

14.2.3 ネパール側で実施する支援策（実施機関：MoLESS 以外）

14.2.3.1C. ネ国側の日本語学校の認定・モニタリング（想定実施機関：MoEST）

前述の支援策のうち、MoEST が管轄するネ国側日本語学校の品質に関して、還流人材候補が優良な日本語学校へのアクセスが強化されることに向けて、支援策①「ネパール側日本語学校の能力強化及び認定」を実施機関 MoEST として実施する事業を提案する。

具体的には、ネ国側の日本語学校の能力強化及び認定制度の構築支援が考えられる。事業の具体的な枠組みとしては、JICA が MoEST にキャパシティ強化を行うことで、MoEST が日本語学校の認定及びモニタリングを持続的かつ正確に実施できる体制の整備を支援する。キャパシティ強化を受けた MoEST は、非優良校（150 時間未満の学習時間で修了証を発行する学校、不適切な教育環境の学校等）と優良校（査証要件以上の日本語教育を提供している学校、語学だけでなく日本文化・マナーの教育も実施している学校等）を識別・認定すると同時に、定期的にモニタリングを行うことで、どの日本語学校が優良校であるか、常に最新の情報を発信することが期待される。

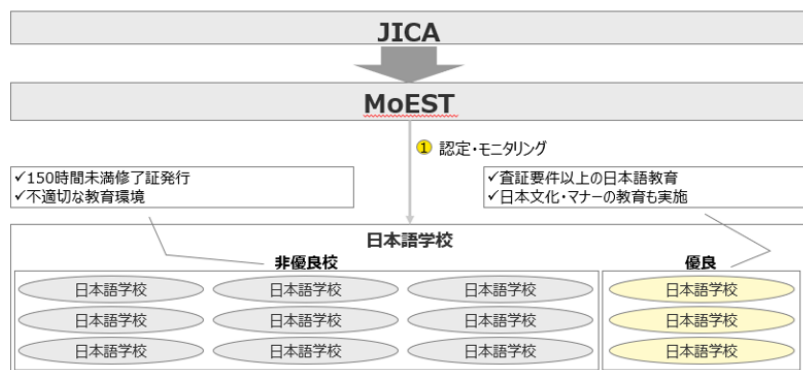


図 71 C. ネ国側の日本語学校の認定・モニタリング

14.2.3.2D. 日本からの投資促進に向けた環境整備（想定実施機関：MoICS）

前述の支援策のうち、支援策⑧：帰国した還流人材の就職マッチング支援の一環として、還流人材が帰国後に日本で習得した技能を活かせる企業に就職できる環境が醸成されることが期待される。還流人材が帰国後に日本で習得した技能を活かすことができる企業数を増やすうえでは、日本企業の進出は不可欠な要素である。しかし現状としては、2019 年に制定された The Foreign Investment and Technology Transfer Act で定められた最低投資額約 5,000 万円の制約により多くの日本企業のネパール進出の障壁となっていることが調査の結果より明らかになっている。また、同法律において、農業等の産業が規制産

業として指定されたが<sup>111</sup>、今後日本企業の進出及び日ネ間の還流人材の活用を通じたネ国の産業振興への貢献という観点から、どの産業を規制産業から外すべきかの提案を実施することも想定される。

具体的な実施内容としては、日本企業のネパール進出促進を目的として、海外投資誘致を扱う MoICS に対する制約/規制改訂に向けた協議の実施が考えられる。潜在的な日本企業の進出可能性やその可能性を阻害する要因についての整理を行い、日本企業の意見を MoICS 側に伝える協議がネ国側で日ネ間還流人材が活躍する環境を形成することに寄与すると考えられる。

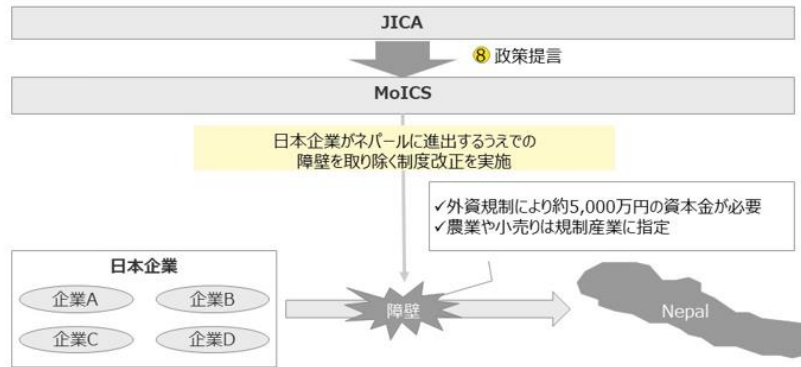


図 72 D. 日本からの投資促進に向けた環境整備

#### 14.2.4 日本側で実施する支援策

##### 14.2.4.1E. 信頼ある還流チェーンの繋がり構築・強化支援

前述の支援策のうち、ネ国側日本語学校の能力認定の仕組み欠如不足や、日本側受入企業のマッチング不足が解消されることに向けて、支援策①⑥（「支援策①：ネパール側日本語学校の能力強化及び認定」・「支援策⑥：留学生と日本側受入企業のマッチング支援」）の 2 つの支援策をまとめて、国内側で JICA（国内事業部及び国内機関）が、ネ国側の人材送出側と日本側の受入側双方の適切な関係者が繋がる「信頼ある還流チェーン」の構築のためのマッチング機会創出を行うことが期待される。具体的には、JICA 国内事業部と国内機関、さらには地方自治体が協力し、還流チェーンに関わる関係者（ネ国側の日本語学校や送出機関、日本側の語学学校、受入企業、監理団体）が繋がりを構築し、その繋がりを強固にできる交流の場を提供する。その交流の場・プラットフォームを提供することにより対話の機会を産み出し側と受入れ側のミスマッチ解消の実現にも寄与すると考えられる。また、その交流の場への参加条件として、スクリーニング基準の設定や定期的なモニタリングを通して参加者の質を担保する仕組みを組み込むことでより「信頼ある還流チェーン」構築に寄与する。なお、交流の場は還流フローの流れとその関係者の違いを勘案し、非就労系の在留資格で来日し日本企業への就職を想定するケースと、就労系の在留資格（技能実習や特定技能）で来日するケースと、別々に設計することが望ましい。

<sup>111</sup>The Foreign Investment and Technology Transfer Act, 2019  
<https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2019/09/The-Foreign-Investment-and-Technology-Transfer-Act-2019-2075.pdf>



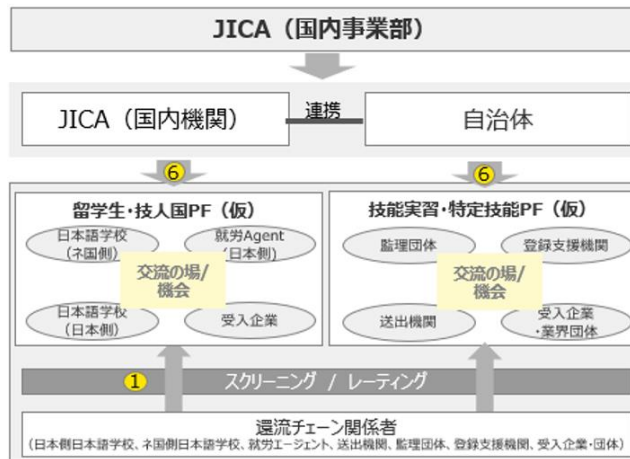


図 73 E. 信頼ある還流チェーンの繋がり強化・構築支援

14. 2. 4. 2F. 受入機関のキャパシティ強化に向けた情報提供支援

前述の支援策のうち、日本側受入企業及び支援機関の受入体制準備不足、還流人材の就職マッチングの不足が解消されることに向けて実施する支援策⑦⑧（「支援策⑦：日本側受入企業の受入体制強化」・「帰国した還流人材の就職マッチング支援」）の2つをまとめて、国内側で JICA（国内事業部及び国内機関）による受入側企業のキャパシティ・ビルディングを目的とした情報提供支援が想定される。

具体的にはマッチング機会の創出同様、JICA 国内事業部と国内機関、地方自治体が連携して、各地域における受入企業、監理団体、登録支援団体、就労エージェント等の関係者を対象としての研修事業の実施及び講師人材の育成が想定される。研修内容としては受入実務に関連する書類作成能力や各企業における教育体制の構築方法、ネパール人への中長期的なキャリアメンタリングの方法等、一般に外国人人材の受け入れにおける課題でありながらも民間の教育研修機関で十分にサービスの行き届いていない研修の実施が期待される。なお、各国の言語や文化を理解した上での研修が求められるため、各国で経験を積んだ帰国協力隊や元専門家を講師として招聘することで、よりネパール人材のニーズに合った研修設計も検討が可能となる。また並行して、日本での外国人受入拡大に留まらず、海外進出を検討する企業への研修/情報提供を通してネパール進出支援の実施も想定することによって、日本でスキルを身に着けた還流人材がそのスキルを還流後に発揮できる就職の場（現地の日系企業）の増加に寄与し、結果として帰国した還流人材の就職マッチング支援となることが期待される。

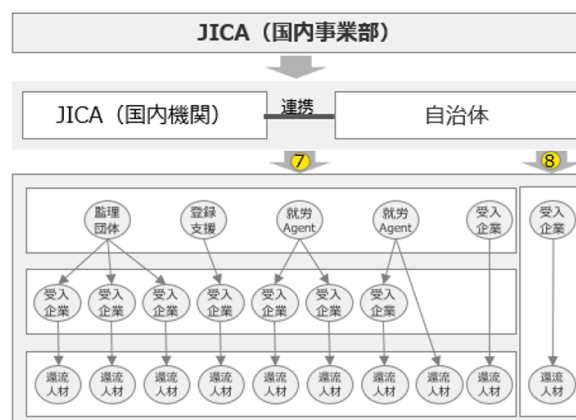


図 74 F. 受入機関のキャパシティ増加に向けた情報提供支援

#### 14.2.5 ネパール政府との協議結果

前述で整理した還流フローにおける各課題とその支援策案・事業案に関して、MoLESS と二回の協議を実施し、MoLESS の課題の捉え方や、支援策案・事業案に対するニーズを確認した。第一回協議においては、調査の結果特定された前述の 10 個の課題の概観を共有し、MoLESS が抱える還流フローに関する問題意識を確認した。

一回目の協議において、本件調査において特定・整理された 10 の課題（課題 1～10）を共有した結果、MoLESS からは、全ての課題を対応すべき課題である認識が示された。中でも特に、「人材育成」フェーズにおけるトレーニングセンターの不足、「人材送出」フェーズにおける「技能実習」や「特定技能」の送出キャパシティの不足、「人材活用」フェーズにおけるリインテグレーション・プログラム (Reintegration Program) の不足の 3 つの課題が強調され、LIB の導入等の既存の取組と協調しながらこれらの課題に取り組む必要性が指摘された。また、二回目の協議では、本件調査結果として抽出した前述の 6 つの事業案（事業案 A～F）を MoLESS に対し提案することで、MoLESS が JICA に期待する事業案とその優先順位を特定した。具体的には、6 つ全ての事業案を提案・説明した結果として、全ての事業案について MoLESS としては魅力的である旨の回答を得た。中でも次の 4 つが特に優先度の高い支援案であると強調された。まず、一つ目に、「技能実習」や「特定技能」の送り出しを管轄する機関のキャパシティ強化、二つ目に、ジャパン・デスクのキャパシティ強化などを通じた在留資格の情報発信と渡航前のキャリア計画の策定支援である。続いて、三つ目に、査証申請プロセスのシステム導入支援、四つ目に、還流人材を対象とした就労支援や起業支援を含むリインテグレーション・プログラムの構築支援である。これらの支援内容が MoLESS にとっては特にニーズのある内容であることが強調された。

なお、上記の提案した事業案実現に向けては、MoLESS としても積極的に進めたい意向であることが確認され、MoEST 等の他省庁との調整や、移民労働関連の事業で様々な支援を実施する KOICA や SDC 等の他ドナーとの調整が重要であり、その調整を進めるという意向も確認された。

### 14.3 その他の支援策・事業案

#### 14.3.1 「⑤全体管理」に関する支援策案

還流フロー個別の課題は上述の通りである。還流フロー全体に対するネパール国側政府の課題は、全ての労働者に関するデータベースが不在のため、渡航前から適切な就労ビザを選べていないということや職業訓練が実際に就職に結びついているか追跡し実態を把握できないこと、帰国者に関するデータベースが不在のため、帰国者が移住先で身に着けたスキルや知識を把握できないこと、そして、これらを把握できていないことによって、産業人材育成や移民労働に関する現状・課題を政策に反映することができていないことが挙げられている。換言すると、海外へ渡航し、やがて帰国するネパール人労働者に関する情報が政府により管理されていないため、産業人材育成政策を実行する際の基礎情報たる現状理解ができないことが課題となっている。（ネパール政府関係者へのヒアリングによる聴取）

この課題の解決に向けた具体的な取り組みとして、労働市場・人材に関連する情報を統合的に収集、管理、分析、提供するオンライン・プラットフォームである労働情報バンク (LIB) の開発・運用が確認されている。LIB は、雇用のミスマッチ問題等を解消するために、雇用・労働に関する情報の提供や、今後の雇用/労働政策に資するデータの収集・活用を目指しているが、調査時点では LIB の開発・運用に係る課題も多い。具体的には、ネパール国民個人を識別する ID が存在しないことにより個人情報を一元管理す

ることが出来ないことや、労働市場に表れない失業者（積極的に求職しない失業者）の捕捉が困難であること、データセキュリティと保護を担保することが現時点では技術的に困難であることが挙げられており、調査実施時点ではまだ稼働されておらず、システム稼働に向けた見通しも調査実施時点では不透明である。

その一方で、帰国したネパール人の人材管理や人材の再統合（Reintegration）については、現在取り組みが進められている最中である。再統合政策は、DoFE が持つファンド（Foreign Employment Welfare Fund）の予算を活用することが想定されているが、現時点ではファンドの予算が不十分であり実効性のある政策の実行に繋がっていない。調査実施時点では、帰国移民の再統合について規定する Reintegration Act の策定中であり、策定に向けて韓国やスイスの開発機関等多数のドナーが様々な援助を提案していることが確認された。また、MoLESS とのヒアリング実施の際にも帰国移民の再統合に向けた JICA からの支援についても高い関心が示されており、帰国移民の再統合の支援による還流人材がもつ潜在的価値の最大化に向けた取り組みを JICA としての MoLESS に対して実施する必要性の高さが伺えた。

MoLESS 担当者との協議結果も勘案すると、他ドナーと協調しながら、支援メニューの重複に留意した上で、Reintegration Act に基づく政策提言を実施することが望ましい。また、上記の LIB の開発・運用の支援や、Reintegration Act の策定に向けた政策提言の一環として、本件調査結果に基づき下図のような日ネ国間 Migration Platform の構築が一案として考えられる。

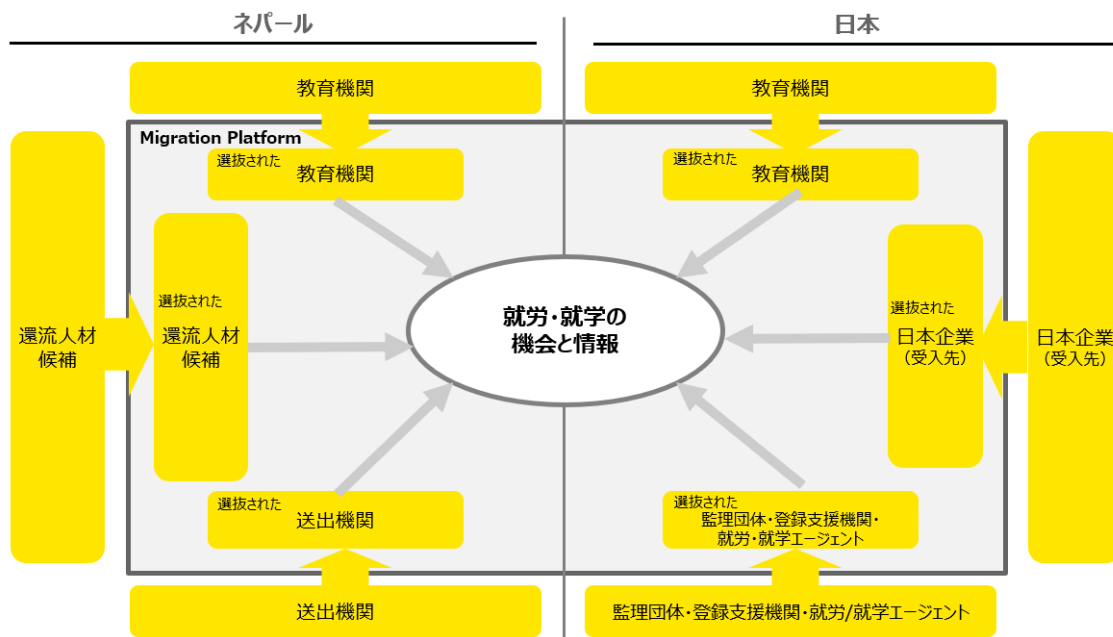


図 74 Migration Platform 構想図

上図の Migration Platform 構想とは、一定の基準を満たした還流フローのネ国側、日本側の各関係者（具体的には、ネ国側は還流人材候補、教育機関、送出国機関であり、日本側は日本企業、教育機関、監理団体や登録支援機関、就労/就学エージェント）のみが、就労や就学の機会と情報を共有可能な場としてのオンライン・プラットフォームを創出することである。この構想の実現に向けては選抜の詳細な基準の策定やプラットフォームの運営者・運営方法の検討が個別に必要となるが、構想実現の際には人材送出側と受入側双方の適切な関係者同士が繋がる「信頼ある還流チェーン」の構築に向けたマッチング機会の創出のみならず、上述した還流フロー全体に対するネパール国側政府の課題である移民労働に関する



る現状・課題を適切に把握し、政策に反映することへ寄与することが期待される。加えて、一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーンが「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（JP-MIRAI）」を構築し、外国人材向けの情報ポータルが設置される予定であるが、このプラットフォームでは、制度の紹介や公益情報の発信（提供団体との連携）、参加企業・自治体の優良事例紹介、セミナーの案内等主に共生に向けた情報共有がなされる計画である。そのため、このプラットフォームと連携し、ネパール側での情報発信や当該ポータルサイトの普及を実施することにより、ネ国側の悪質な日本語教育機関や送出機関の市場からの排除や、日本側の優良受け入れ監理団体・企業・教育機関へのアクセス向上が期待できる。

#### 14.3.2 有望産業における産業別支援策案

##### 14.3.2.1 農業

前述の分析結果の通り、還流人材がその産業で活躍し産業振興に貢献することが有望と考えられる産業として第一に、農業が挙げられる。具体的には、土地の購入が場所によっては可能であり、農地その他をリースすれば開業資金は抑えられるという起業に関する障壁の低さに加え、国内で健康志向が高まってきており、健康増進に資する高品質な農作物に対する需要が増加傾向にあることが主な理由である。もっとも、インドから大量の農作物を輸入しているため低価格帯の農作物では競争が激しく、軽量で輸送コストを抑えた高付加価値農産品での開発が必要である。また、農業の売上に対する税金は比較的少ないこともその有望産業である理由の一つである。（農業従事者へのヒアリングによる聴取）

こうした背景の中、農業に関しては調査を通じて「生産物のマーケットアクセスの欠如」や「非効率的な農業経営」という社会課題が確認された。前者については農作物の卸先の確保が困難であることや、コールドチェーン（冷蔵/冷凍倉庫・輸送手段）や道路等の基礎インフラ未整備により、生産物をロスなく販売できていないことが挙げられる。後者については、自給自足の農業運営が一般的であるネパールにおいては、大規模で効率的な農業経営を実施する農家は限定的であり、利益を十分に上げられていないことが挙げられている。なお、効率的な農業経営実現に向けては、農園の大規模化、高付加価値農産品の開発、農機具・農機機活用が必要条件となる。しかし、山間部地域における大規模な農業経営が困難であること、また同地域では大型の農機器の活用が困難であること、更には、高付加価値農産品に関する知見・経験が限定的であることが阻害要因として確認された。

これらの農業に関する社会課題解決に向けて、「マーケットアクセスの改善支援」や「農業関連ローンへのアクセス改善支援」等が考えられる。前者については、マーケット情報の可視化・プラットフォームを通じた農作物の卸先の確保や、コールドチェーン（冷蔵倉庫・輸送手段）の整備支援が含まれる。具体的な参考事例としては、「シェンクワン-香川県-JICA 連携プログラム」が挙げられる。このプログラムでは、技能実習生をラオスから受入れ、帰国後の支援をとして、帰国した実習生に対して、継続した生産技術の助言・指導や、苗や農業資材の提供、農産物の集荷を行うことで、帰国した実習生の農業事業をサポートする事例である。当該事例のように農業技術の継承を始めとして、農産物をマーケットに繋げるまでの支援は、ネパールにおいても同様にニーズのある施策と考えられる。また、ネパールにおいては、農産物がマーケットに並ぶまでの物流インフラ、特にコールドチェーンの未整備が課題であることがヒアリング調査より確認されていることを受け、農業技術の伝承や需給のマッチング支援等のソフト面の

支援のみならず、コールドチェーンの整備等のハード面の支援も同様に必要である。

一方で、後者については、農地や農機具の購入資金の援助、農機器を活用した農業に関する技術・知見の共有に向けたコミュニティの形成支援が含まれる。この参考事例としては、「インドネシアの農園たや」の事例が挙げられる。具体的にこの事例では、青年海外協力隊のスキームを活用して現地に農業講師を派遣することや、起業支援としてのマイクロクレジットによる資金提供を実施していることが含まれている。当該事例のように、マイクロクレジットの提供により農業経営を始める上で必要となる農機器や農地の購入や土地の賃借料の支払いに必要となる金銭的な補助もネパール国内では有効な支援の一つであると考えられる。

#### 14.3.2.2 介護

次に、前述の分析結果の通り、還流人材がその産業で活躍し産業振興に貢献することが有望と考えられる産業としては、介護が挙げられる。現地介護事業者関係者へのヒアリングから、高齢化の進行やネパール人のライフスタイルの変化を受け、介護に対する需要は堅調に伸びる見通しであるとの言質を得た。また、移民の増加に伴ってネパール国内に残された家族の看守りに対する需要も増している。その中、現在では、自宅に出向いてケアするホームサービスが主流であることが確認されており、現在の高齢者の子ども世代のライフスタイルの多様化や生活規範の変化を受けて、老人ホームの需要が高まっていることが、有望産業であると特定した理由の一つである。

こうした背景の中、介護に関しては調査を通じて「社会インフラとしての介護の仕組みの欠如」という社会課題が確認された。具体的には、現在ネパールでは介護業者の多くが NGO/NPO 形態を採っており、利益が出ていない事業者が大半である。NGO/NPO 以外の形態の事業者についても、一部富裕層向けのサービスに留まっており、現時点では、高齢者向けの社会インフラとしての機能を果たすことができていない状況である。その背景には日本の介護保険のような互助の仕組みが不足していることが一因であると考えられる。そのため、介護に必要な十分な設備・機材の購入ができないことや、施設自体はあるが十分な給与が介護従事者に支払われない等の課題が確認されている。(介護医療関係者へのヒアリングによる聴取)

これらの介護に関する社会課題解決に向けて、「日本式の介護システムの導入の検討」が先ず採られるべき施策として考えられる。具体的には、ネパールにおける今後の高齢化関連需要に備えた社会インフラとしての介護の仕組み構築支援が挙げられ、介護保険の仕組み導入やそれに伴う介護従事者の待遇改善、日本式の介護機器・介護技術の普及支援が考えられる。具体的な参考事例としては、「フィリピン国日本式介護システム導入事業」が挙げられる。この事業では、日本式介護サービスを導入することにより、非医療の分野における専門的なケアの提供と介護サービスの選択肢の増加を図ることを目的として、調査実施時点において介護保険が導入されていないフィリピンにおいて、サービス利用者の費用負担能力に応じたサービスの提供の実現可能性を調査したものである。また、その他の参考事例としては、佐久大学と佐久市がタイのチョンブリ県において実施した、草の根技術協力「町ぐるみ高齢者ケア・包括プロジェクト」(2016-2018)も挙げられる。本事業においては、介護関係者による研修実施や、佐久市の介護サービス事業者が介護施設運営・福祉用具の展開・人材育成事業の有効性、採算性に関する調査実施を含むものである。これらの事業のように、日本の介護機材導入や技術伝承、介護の仕組み構築等を含む日本

式の介護システムの導入に向けた情報収集・確認調査の実施、更には、日本式介護システムの導入に際して障壁となる外資規制等の事象の撤廃等の提言立案がこれらの社会課題解決に向けて必要となると考えられる。

#### 14.3.2.3 ICT

更に、前述の分析結果の通り、還流人材がその産業で活躍し産業振興に貢献することが有望と考えられる産業としては、ICTが挙げられる。具体的には、現地情報通信業関係者へのヒアリングより、現在ネパールではコロナ禍の影響もありE-commerceやオンラインバンキング等のインターネットサービスの利用率が向上している。それに付随して、オンラインマーケティングへの需要が増えており、その関連サービス（ウェブサイト開発、オンラインマーケティング支援、E-commerce 開発）への需要が急増している。また、昨今のコールセンター事業含むBPO事業の勃興に伴いネパール国もオフショア開発拠点の一つとして注目されており、今後の需要の益々の高まりが想定されることが、有望産業であると特定した理由の一つである。

こうした背景の中、ICTに関しては本件調査を通じて「IT人材不足」という社会課題が確認された。具体的には、IT産業はまだ産業組合を持たず、政府からの優遇策は特段実施されていない。そのため大学等の教育機関は存在するが、他国と比べてもカリキュラムの種類や質が低いこと、最新のエンジニアスキルを持つ人材は育成されない。そうした背景もあり、BPOの中でもオフショア開発関連に関しては、インドやフィリピン等の東南アジア諸国に後れを取っている状況が課題として確認されている。

（ICT従事者へのヒアリングによる聴取）

これらのICTに関する社会課題解決に向けて、「高度IT人材の育成環境の構築支援」が採られるべき施策として考えられる。具体的には、ネパールにおける今後のIT関連需要に備えたIT人材育成の仕組み構築支援が挙げられ、IT人材育成を担う産業組合の組成や最新のカリキュラムを導入した教育機関（専門学校・大学）の設置、青年海外協力隊のスキームを活用して現地にIT専門家・講師を派遣することなどの支援が考えられる。具体的な参考事例としては、JICAにおいて実施中の「B-JET：日本市場向けバングラデシュITエンジニア育成プログラム」が挙げられる。この事業は、日本での就職をターゲットとしたバングラデシュにおけるICT人材向けのトレーニングプログラムであり、専門家を日本から現地のバングラデシュ・コンピューター評議会に派遣し現地でICTやビジネスマナーに関する教育を実施した後、宮崎県へ留学生として派遣され日本国内でインターン等の経験を通じて継続的にITスキルを習得する仕組みである。この取り組みには、約3年間で合計280名が参加し、うち265名（受講者の95%）が3カ月のトレーニングを修了し186名が日本企業に就職している事例である。この事業のように、JICAの技術協力支援により最新のカリキュラムによる高度なITスキルを身に付け、その実践の場として来日し日系企業で働くことで、体系的で実践的な知見を習得できる育成環境の構築が、「IT人材不足」という社会課題解決に向けて必要となる取り組みであると考えられる。

#### 14.3.2.4 観光

最後に、前述の分析結果の通り、還流人材がその産業で活躍し産業振興に貢献することが有望と考えられる産業としては、観光業が挙げられる。具体的には、現地観光業関係者へのヒアリングより、観光業は、

外貨獲得の有効な産業であり、今後も国の重要産業として位置づけられていること、海外観光客がコロナ禍の影響により減少しているが、ネパール人による国内旅行が増加していること、更には、日本人観光客は全体の観光客 7~8%を占め、その他の中国や欧米等海外からの観光客やネパール人も日本品質のサービスを魅力に感じており、日本品質の観光関連サービスには大きな需要があることが確認されていることが、有望産業であると特定した主な理由である。

これらの観光需要の高さから小規模ホテル間の競争も激しく、外資ホテルが海外からの観光客の囲い込みをしているため、大規模ホテルでの競争も激しい。また、旅行代理店やホテル等観光関連事業者も既に多く存在することから観光業において新規事業を行う場合については、他事業者との差別化が重要となる。また、旅行代理店業を開業する場合においては、開業資金として、Tourism Board に 50 万 NPR の預り金を拠出する必要がある他、ネパール国内の各航空会社に対してチケット手配を行うために別途 Deposit（預り金）を出す必要があることが現地観光業関係者へのヒアリングにより確認されており、開業の際の資金へのアクセスも観光業における障壁の一つとなっている。

観光業に特化した支援策を行うには、全体的支援策を行うことが効果的であると考え。具体的には、「14. 1. 5」で言及した還流人材が帰国後にスキル証明を受けて融資を受けやすくすることや、「14. 2. 3. 2D」で言及した外国投資環境に関する制度改善をネパール政府に対して助言し、還流人材の受け皿となる日本企業（ホテル・旅行代理店）の誘致を促進することなどが有効であると思料する。

## 15章 Webinar の開催

### 15.1 第1回 Webinar

#### 15.1.1 概要

「第1回 Webinar」は、本調査の関係各所への中間報告会を兼ねて下記の通り実施された。主な報告事項は、本稿前編の内容に相当する。報告資料の構成は、序章を含む5章から構成され、その中からネパール移民労働の概要、日本の外国人労働者受入状況の概要、日本-ネパール還流人材の概要の3点を中心に報告した。調査団からの説明後は質疑応答の時間を設け、今後の調査に向けたコメントを聴取した。

タイトル	JICA ネパール事務所関係者向け中間報告会		
日時	2021年4月26日(月) 15:15 -16:15 (日本時間)	場所	オンライン会議 (Microsoft Teams)
参加者属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ JICA ネパール事務所 9名 (内訳: 所長、次長、所員 3名、企画調査員 2名、健康管理員 2名)</li> <li>■ JICA 南アジア 2課課員 2名</li> <li>■ 調査団 5名</li> </ul>		
配布資料	ネパール還流人材案件概要資料		

タイトル	在ネパール日本国大使館関係者向け中間報告会		
日時	2021年4月28日(水) 15:00 -16:20 (日本時間)	場所	オンライン会議 (Microsoft Teams)
参加者 (敬称略)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ JICA ネパール事務所 2名: 事務所次長、事務所所員</li> <li>■ 在ネパール日本国大使館 6名 (内訳: 次席、書記官 3名、理事官、専門調査員)</li> <li>■ 調査団 6名</li> </ul>		
配布資料	ネパール還流人材案件概要資料		

タイトル	6月- JICA 内勉強会 「ネパール人の還流フロー～近年急増するネパール人はどのように日本に来るのか～」		
日時	2021年6月25日(金) 12:30 -13:30 (日本時間)	場所	オンライン会議 (Microsoft Teams)
参加者 (敬称略)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 南アジア部: 約 40名</li> <li>■ JICA 国内関連部門からの参加者: 約 30名</li> <li>■ JICA ネパール事務所: 約 20名</li> </ul>		
配布資料	ネパール還流人材案件概要資料		

#### 15.1.2 質疑応答・コメント

質疑応答の時間では、本調査の目的の一つである各還流フローにおける課題の特定に関する示唆を得

た。具体的には、技能実習と特定技能の運用面での現状と還流人材のネパール帰国後の活躍の場に関してコメントを得た。

2021年4月26日のWebinarでは、還流人材の活躍の場に関する質疑・コメントを得た。具体的には、産業育成に課題意識のあるネパール関係機関とのタイアップの重要性が指摘された。これは、イスラエルのキブツで就業経験を積んだネパール人農業ワーカーの帰国報告会にネパールの農業省や農業銀行等の関係者が出席して興味を示しているケースがあるという事例を受けてのコメントであった。

2021年4月28日のWebinarでは、技能実習と特定技能の現状の中でも、在留資格と在留目的の不一致が話題となった。特に労働目的で来日しているネパール人が、在留資格「技能実習」ではなく、在留資格「留学」を利用している背景事情に関心が集まり、参加者と調査団で情報共有を行った。一連のやり取りを通して、在留資格「技能実習」で労働した際の報酬未払等の問題が発生していること、送出機関に一定程度の金銭的な便宜が必要であり支出が発生すること、査証の規定上3年後にネパール本国に帰国する必要がある、在留資格の切り替えで長期滞在の余地が残る「留学」に比べて不便であること、等の現状課題が指摘された。また、在留資格「特定技能」に関して、介護枠で100名以上の合格者が渡日できずにネパール国内で滞留している実態も共有された。加えて、「介護」人材に期待される日本語能力がN3レベル相当であるところ、来日時のネパール人の多くがその水準に達していないことから、ネパール国内での日本語教育の重要性も再確認された。

2021年6月25日のWebinarでは、大目的に立ち返るコメントを聴取した。まず、JICAの全プロジェクトの目的は、開発途上地域の発展であり、本来的にはスキルアップやキャパシティ・ディベロップメントが重要であることから、本調査がその趣旨に沿うように進めるべきとの助言を得た。また、ネパール人に親日派を増やすことを通じた二国間関係の深化や多文化共生等を進める一助として、JICA国内センターやボランティアOBOGの活用余地に関する言及があった。

以上の質疑応答とコメントを踏まえて、各還流フローの主要プレイヤーとのヒアリングで聴取すべき項目の優先度整理を行った。

## 15.2 第2回 Webinar

### 15.2.1 概要

「第2回 Webinar」は、ネパール人の受入促進を目的に、ネパール人の送出や受入に関わる外部組織を対象に、Teams Live Eventにて実施された。講演は二部構成であり、第一部では日本－ネパール間の還流フローの現状と還流フローの各フェーズにおいてネパール人が直面している課題の説明を調査団より行った。第二部では、ネパール人の受入について先進的な取組を行っている4組のリーディング・モデルが登壇し、課題を乗り越えるために行っている具体的な取組を紹介した。講演最後は、JICAより支援策の展望が紹介された。なお、Webinarを通じて、理想的な還流フローを実現するうえで、還流フローの各ステークホルダーが連携することの重要性が強調された。

タイトル	日本ネパール間の還流人材を活用した産業振興に向けて ～どのように日本を目指し、日本で何を経験・習得し、帰国後に何をするのか？～		
日時	2021年10月29日（金） 16:00 -17:30（日本時間）	場所	オンライン（Microsoft Teams Live Event）

参加者人数	78名
参加者属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ プロジェクト関係者：JICA ネパール事務所、調査団</li> <li>■ 日本側ステークホルダー：監理団体、登録支援機関、就労エージェント、地方自治体、受入企業、教育機関</li> <li>■ ネパール側ステークホルダー：現地教育機関、送出機関、ネパールの在日企業</li> </ul>
投影資料	日本ネパール間の還流人材を活用した産業振興に向けて（発表資料）

### 15.2.2 事後アンケートの結果

Webinar の成果を測るとともに、支援策の検討に有用な情報の収集を行う目的で、事後アンケートを実施した。アンケートの結果は以下の通りである。

#### ■Webinar の成果

第 2 回 Webinar はネパール人の受入促進を目的に開催された。この目標の達成状況を測るため、ネパール人を受け入れる意思についてアンケートを行った。ネパール人の受入を行っている参加者に対して、今後ネパール人の受入を増やしていきたいか質問をしたところ、「いいえ」の回答者が「はい」の回答者を上回る結果となった。その背景には、すでに Webinar 開催時点で各事業者の受入許容人数に達しており、積極的に新たな受入を行う余地がなかったことが、Webinar 登壇者の発言から明らかとなっている。一方、ネパール人の受入を行っていない参加者に対して、今後ネパール人の受入を開始したいか質問をしたところ、「はい」の回答者が 16 名と「いいえ」と回答した人を上回る結果となった。そのため、ネパール人受入先の新規開拓という観点では、目標を達成にすることができた。

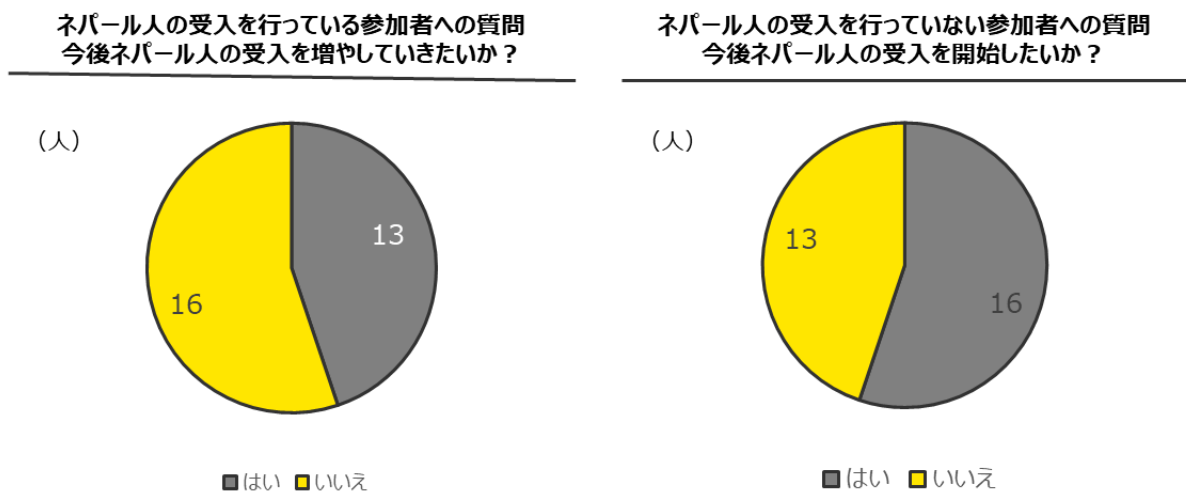


図 75 ネパール人受入の意思  
(第 2 回 Webinar の事後アンケート結果)

第 2 回 Webinar では、理想的な還流フローを実現する上で、還流フローの各ステークホルダーの連携が重要であることを強調した。このメッセージが伝達されたかを測るべく、ネパール人の受入を成功させるために何が重要か質問をしたところ、25 名が「信頼できる関係者と協力関係を構築すること」と回

答し、最も多くの回答を集めた。参加者の多くが、本 Webinar のメッセージを主催者の意図通りに理解したことを示している。

### 登壇者の話を通じて、ネパール人の受入を成功させるために、何が重要だと感じたか？

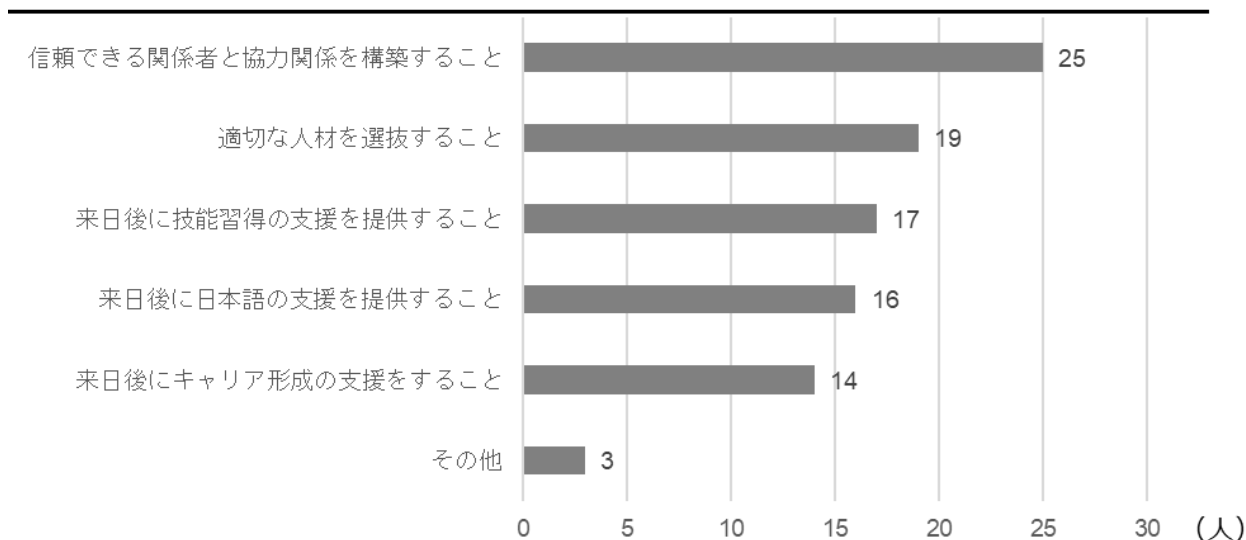


図 76 ネパール人受入において重要な点  
(第2回 Webinar の事後アンケート結果)

#### ■支援策の検討

支援策の検討に有用な情報の収集を行うため、ネパール人受入の課題、及び、ネパール人の強みについてアンケートを行った。ネパール人受入の課題としては、「日本における外国人向け生活支援不足」が多く挙げられた一方、「日本における外国人向け日本語教室の不足」を課題に挙げた人は少数に留まった。このことから、日本での生活支援の必要性が再確認された一方、生活支援の内容としては、日本語教室以外の支援も重要であることが確認された。ネパール人の強みについては、「日本人との親和性」の回答者が26名と最も多く、ネパール人が日本人と文化的な類似点が多いことが再確認された。



### ネパール人の受入に関する課題は何か？

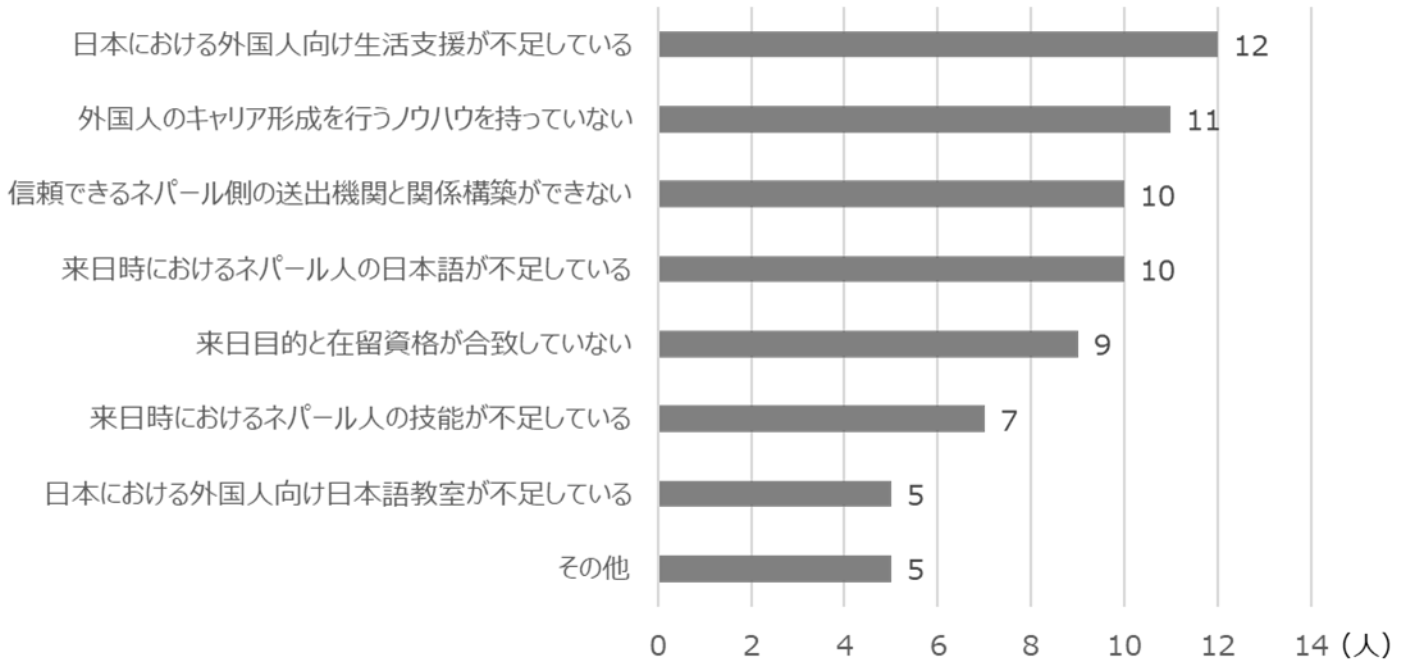


図 77 ネパール人受入に関する課題  
(第2回 Webinar の事後アンケート結果)

### ネパール人の強み・魅力は何か？

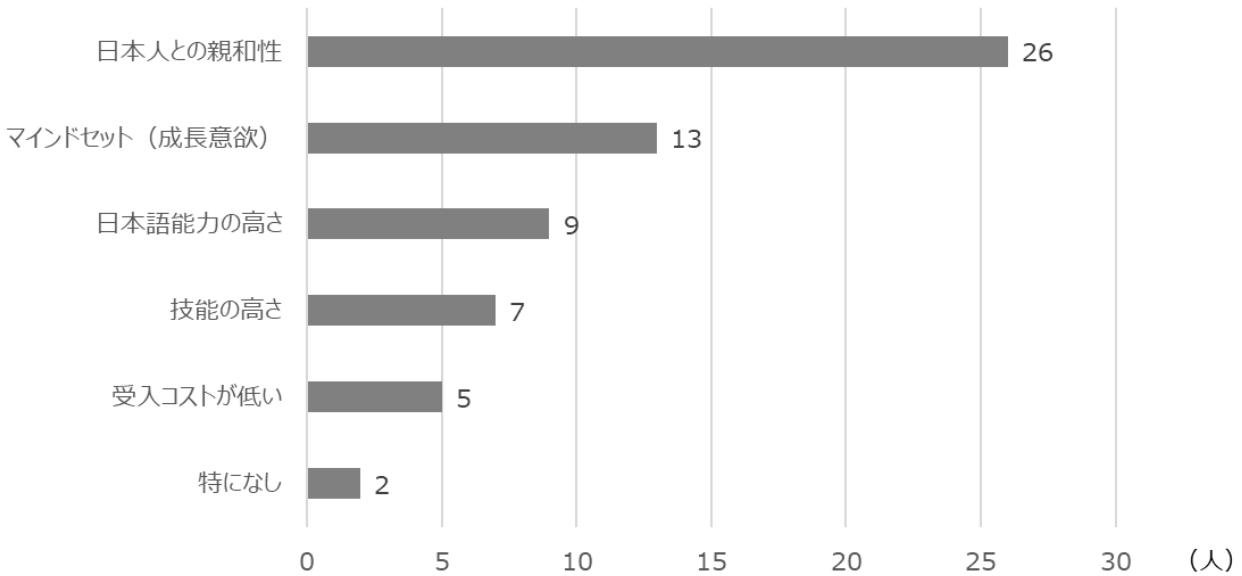


図 78 ネパール人の強み・魅力  
(第2回 Webinar の事後アンケート結果)

## 15.3 第3回 Webinar

### 15.3.1 概要

「第3回 Webinar」は、還流フローの各ステークホルダーが繋がることのできる「場」を提供することを目的に、第2回 Webinar の参加者を対象にグループ・ディスカッション形式で実施した。背景としては、第2回 Webinar においてステークホルダー間の連携強化の重要性を紹介したところ、「連携を強化する重要性は理解しているが、信頼できるステークホルダーとの関係構築が難しい」という意見があったため、関係構築の場の提供を試みた。体制は、調査団によるファシリテーションのもと、ネパール人の受入経験等のあるアドバイザー4名を配置した。そして、ネパール人受入に関する悩みを持つ参加者が、アドバイザーに自由に助言を受けられるようにセッティングをした。

タイトル	ネパール人材の活用に向けた還流チェーンの連携強化に向けて		
日時	2021年12月21日(火) 14:00 -15:30 (日本時間)	場所	オンライン (Microsoft Teams)
参加者人数	31名		
参加者属性	<ul style="list-style-type: none"><li>■ プロジェクト関係者：JICA ネパール事務所、調査団</li><li>■ 還流チェーンのステークホルダー：現地教育機関、送出機関、監理団体、登録支援機関、就労エージェント、受入企業、教育機関</li><li>■ オブザーバー：JICA 国内事業部</li></ul>		
投影資料	ネパール人材の活用に向けた還流チェーンの連携強化に向けて (発表資料)		

### 15.3.2 教訓

第3回 Webinar は、ステークホルダー同士が関係構築できる場の提供を目的に開催したが、想定とは異なり、参加者同士による積極的なディスカッションを通じた関係構築は行われず、調査団およびアドバイザーを務めたリーディング・モデルが一方的に知見を共有する場となった。参加者同士による積極的なディスカッションが行われなかった最大の原因は、オンライン開催であったことが挙げられる。Webinar は Teams で開催されたが、初対面の参加者同士が画面越しにディスカッションをすることの心理的ハードルは高かったようであり、積極的な発言が飛び交うことはなかった。

今後、参加者同士の自由闊達な意見交換や関係構築を目的とするイベントを開催する場合は、オフラインでの開催が推奨される。Webinar 形式の場合、話し手と受け手の関係が一对多の構造となることが避けられず、些細な事柄や話し手特有の事情を開陳することが憚れやすい。その点、物理的に一つの空間でイベントを開催すると、参加者が一对一の関係で向き合う機会が自然と創出される。仮にオンラインでの開催を行う場合は、アドバイザーに加えて参加者に対しても事前のブリーフィング等を行い、積極的な参加・発言を促すような準備が必要である。

## 16章 結論

ネパール連邦民主共和国では多くの国民が海外で就労しており、今後留学や就労などの海外経験を積んでネパールに帰国する人材（還流人材）が産業振興において大きな役割を果たすことが期待できる。一方、我が国においては少子高齢化に起因する労働人口減少に伴い人材不足が課題となっており、ネパール人を含めた外国籍労働者の更なる活用が求められている。本調査では、ネパールの中期的な産業振興に貢献するために、ネパール国で成長のポテンシャルがある産業において、留学、技能実習、特定技能、あるいは就労等のために来日し、ネパールに帰国する人材のフローを明らかにした。そして、ネパールの産業人材と日本の産業界とのより効果的なマッチング方法を検討するとともに、来日を契機としたネパール人の若者のキャリアパスの実現、およびそのための人材育成支援等の還流人材を活用したネパールの産業振興に向けた JICA の協力の方向性を検討した。

まず概況として、ネパールの社会と経済、ネパールの産業人材動向、移民労働者と移民労働政策、我が国の外国人労働者受入動向をそれぞれ整理した。具体的にはまず、ネパールの社会と経済について、人口が年平均成長率 1.7%で増加するが、一人当たり GDP は 1,034 ドルと南アジア諸国 6 カ国の中で最下位に位置する。またその産業構造としては、第一次産業が GDP 比 27.5%、第二次産業が GDP 比 15.1%、第三次産業が GDP 比 57.4%を占めており、近隣諸国と比較すると第一次産業への依存度が高いことが整理された。続いて、ネパールの産業人材について、海外移住労働者の増加に伴い、国内労働人口は減少傾向にあるにも関わらず、失業率はこの 10 年間で増加しており、「第 15 期 5 カ年計画」にて雇用促進や起業家養成プログラムが推し進められていることが整理された。次に、ネパールの移民労働者と移民労働政策については、2000 年まではネパール人移民労働者数は増加傾向にある一方、その後はグローバル経済成長の停滞などが原因で減少傾向に転じており、その移民労働先としては、インドや湾岸諸国などが最も一般的であること、日本への移民労働の人数は他国と比較すると多くないことが整理された。その背景にある移民労働の政策としては、2003 年に日本の公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）とネパール政府の間で技能実習制度の実施に関する合意文書（R/D）を締結し、2019 年に日本政府とネパール政府の間で特定技能制度の実施に関する協力覚書（MOC）を締結している。我が国の外国人労働者受入動向については、高齢化などに伴う人手不足を背景に、在留外国人の数は年平均成長率 4.5%で伸びており、2019 年には約 293 万人にまで増加した。在留資格別の動向としては、「就労可能な在留資格」を有する外国人が特に増加しており、それに対応する形で、日本における外国人労働者の受入政策も改正されている。

次に、日本ネパール間の還流フローの概況について概況を整理した。在日ネパール人を対象としたアンケートを実施し、日本で技能を習得したいと考えている人材が一定数いる一方で出稼ぎ目的の人材もいること、来日希望者の多くがキャリア目標を持っていること、友人や知人が主な情報収集源となっていること、渡航準備の際に借金を背負ってしまっている人がいることなど還流人材のポテンシャルをネパールにおける産業振興に十分に活用できていない実態が整理された。その背景情報を確認するために、「①人材育成」「②人材送出」「③人材受入」「④人材活用」の各フェーズでそれぞれ関連ステークホルダーとそれに関わる 10 課題を特定した。まず、「①人材育成」フェーズでは、来日後に求められる日

本語が習得できていないこと、来日後に求められる実用的な技能やスキルを習得できていないことが課題として特定された。次に、「②人材送出」フェーズでは、適切な在留資格を選択できていないこと、渡航準備時に借金をして債務返済の義務を負った状態で渡航していること、能力に適した企業に就職できていないこと、優良な日本側の教育機関に就学できていないことが課題として特定された。更に、「③人材受入」フェーズでは、日本の就学先において就職に必要な基礎的な能力・専門性を習得できていないこと、日本の就労先において技能・事業管理スキルを習得できていないことが課題として特定された。最後に「④人材活用」フェーズでは、帰国後に日本で習得した技能を活かせる企業に就職できていないこと、帰国後に日本で習得した技能を活かして起業ができていないことが課題として特定された。なお、還流フローごとの課題整理に加え、本調査では還流人材を活用した産業振興を進めるうえで有望となる産業を特定した。まず、「経済的なインパクト」と「妥当性」の観点で絞り込みを行い、「農業」「製造」「建設」「観光」「ICT」「介護」「小売」「整備業」の8つを有望産業候補として位置づけ、その後、各有望産業候補の「実現可能性」について、日本の受入環境とネパールの就職・起業環境の2つの観点から評価した結果として、「農業」「観光業」「ICT」「介護」の4つの産業が還流人材を活用して産業振興することが有望な産業として特定された。

上記の課題を解決することに向けて、以下の①～⑨の支援策が調査を通じて整理された。具体的には、「①人材育成」のフェーズにおいては、ネパール側日本語学校の能力強化及び認定（支援策①）が必要であることが整理された。続いて、「②人材送出」のフェーズにおいては、「技能実習」のネパール側トレーニング機関・送出機関の能力強化・認定（支援策②）、情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援（支援策③）、申請プロセスの効率化支援（支援策④）が必要であることが整理された。続いて、「③人材受入」フェーズでは、日本側教育機関の能力強化（支援策⑤）、留学生と日本側受入企業のマッチング支援（支援策⑥）、日本側受入企業の受入体制強化（支援策⑦）等の支援が必要であることが整理された。最後に、「④人材活用」においては、帰国した還流人材の就職マッチング支援（支援策⑧）や、帰国した還流人材の起業支援（支援策⑨）の実施が期待されていることが整理された。

本調査ではこれらの支援策を個別に実施するのではなく、効率的に支援策の効果を最大化するために、還流フェーズや実施機関を切り口に統合的支援策を整理した。まず、実施機関をMoLESSとしてネパール側で実施する支援策については「A. 渡航前の還流候補者支援」として、『技能実習』のネパール側トレーニング機関・送出機関の能力強化・認定（支援策②）や、情報発信・機会拡充による最適なキャリア構築支援（支援策③）、更には、申請プロセスの効率化支援（支援策④）の3つの支援策を纏めた事業案を提案した。加えて、「B. 帰国後の還流人材支援」として、帰国した還流人材の就職マッチング支援（支援策⑧）や、帰国した還流人材の起業支援（支援策⑨）の実施を取り纏めて実施することを提案した。その他、実施機関がMoLESSではない事業案としては、実施機関をMoESTとして、ネパール側日本語学校の能力強化及び認定（支援策①）を実施する事業を提案した。更には、実施機関をMoICSと想定して「D. 日本からの投資促進に向けた環境整備」として帰国した還流人材の就職マッチング支援の一環としての、日本企業のネパール進出の障壁の撤廃に向けた提言（支援策⑧）の実施を提案した。最後に、日本側で実施する支援策として、「E. 信頼ある還流チェーンの繋がり構築・強化支援」と「F. 受入機関のキャパシティ強化に向けた情報提供支援」を提案した。前者は、ネ国側日本語学校の

能力認定の仕組み欠如不足や、日本側受入企業のマッチング不足が解消されることに向けた、ネパール側日本語学校的能力強化及び認定（支援策①）と、留学生と日本側受入企業のマッチング支援（支援策⑥）の2つの支援策をまとめて、人材送出側と受入側双方の適切な関係者が繋がる「信頼ある還流チェーン」の構築のためのマッチング機会創出事業の実施を提案した。後者の「F. 受入機関のキャパシティ強化に向けた情報提供支援」としては、日本側受入企業の受入体制強化（支援策⑦）や帰国した還流人材の就職マッチング支援（支援策⑧）の2つをまとめて、国内側で JICA（国内事業部及び国内機関）による受入側企業のキャパシティ・ビルディングを目的とした情報提供支援事業を提案した。このように、還流人材のポテンシャルを最大限活用するには、還流フェーズの一部の課題を解決することではなく、一連のフロー全体に対する多角的なアプローチが重要となることが整理された。そのため今後 JICA が国際協力の一環として理想的な還流フローを構築していくためには、多様なステークホルダーを巻き込んだ多面的な支援の実施が期待される。

## 17章 Appendix (別紙)

表 30 在留資格別の活動内容・職種・滞在可能期間

在留資格	活動内容	職種・業種	滞在可能期間	家族帯同
技・人・国	契約に基づいて行う自然科学、人文科学の分野に属する技術・知識を要する業務、又は外国の文化に基盤を有する思考・感受性を必要とする業務に従事する活動	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等	5年、3年、1、3月のいずれか（在留期間延長更新の回数制限なし）	○
技能	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等	5年、3年、1年又は3月のいずれか（在留期間延長更新の回数制限なし）	○
技能実習 (1、2、3号)	技能実習計画にて認定を受けた必須業務・関連業務・周辺業務に従事する活動	農業、漁業、建設、食品製造、繊維・衣服、機械・金属、その他に関係する85の職種	1号→1年以内、2号→2年以内、3号→2年以内	×
特定技能1号	雇用契約に基づいて行う特定産業分野（14分野）の業務のうち、相当程度の知識・経験・技能を要する業務	介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食産業の14業種	1年、6月又は4月ごとに更新（上限5年）	×
特定技能2号	雇用契約に基づいて行う特定産業分野（2分野）の業務のうち、相当程度の知識・経験・技能を要する業務	建設、造船・船用工業の2業種	3年、1年又は6月ごとに更新（在留期間延長更新の回数制限なし）	○
留学	大学、高等専門学校、高等学校、特別支援学校の高等部、中学校、特別支援学校の中学部、小学校、特別支援学校の小学部、専修学校、各種学校、設備及び編制に関してこれらに準ずる機関において教育を受ける活動	学生	4年3月、4年、3年3月、3年、2年3月、2年、1年3月、1年、6月又は3月のいずれか	○

出所：新たな外国人材の受入及び共生社会実現に向けた取組（出入国在留管理局）、在留資格一覧業（2020年9月版）

表 31 2007・2008 年海外雇用法に基づく労働者派遣プロセス

#	概要	詳細 (条項)
①	就労エージェントによる事業許可の取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 就労エージェントはDoFEから事業許可を取得する必要がある。(2007年11条)</li> <li>- 事業許可の申請料金は300万NPRである。(2007年11条)</li> <li>- 事業許可の有効怪訝は1年であり、毎年更新が必要である。(2007年12条)</li> </ul>
②	就労エージェントによる送出の事前申請	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 就労エージェントは労働者を送出す前に、DoFEに以下の情報を含む申請書を提出する必要がある。(2007年15条)</li> <li>- 雇用提供機関の名称と住所</li> <li>- 外国人雇用の種類</li> <li>- 労働者の種類とその数</li> <li>- 労働者に提供される賃金、福利厚生、および休暇</li> <li>- 労働者の労働日数および労働時間</li> <li>- 送出国のネパール大使館が認定した Demand Letter の原本</li> <li>- 雇用者と労働者の間で締結される契約書のコピー</li> <li>- 就労エージェントと労働者の間で締結される契約書のコピー</li> <li>- その他所定の事項</li> <li>- 上記に加え、以下を含める必要がある。(2008年12条)</li> <li>- DoFEからの委任状</li> <li>- 就労エージェントの代理人のIDカードのコピー</li> <li>- 送出の承認後に掲載される求人広告のサンプル</li> <li>- 事業許可のコピー</li> <li>- 就労エージェントが徴収予定のマージン料金</li> <li>✓ DoFEは申請書の受理後4日以内に決定をしなければならない。(2007年15条)</li> <li>✓ DoFEは次の場合に事前承認を拒否できる。(2007年15条)</li> <li>- 求めている労働者のタイプとポジションにミスマッチがある</li> <li>- ポジションが労働者の尊厳、威信、健康を害する恐れがある</li> <li>- 安全保障の理由</li> <li>- 申請書の不備</li> <li>- 受入国のネパール大使館から当該国や雇用主が労働者受入にふさわしくないと通知があった</li> </ul>
③	就労エージェントによる求人広告の掲載	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 送出の許可を得た就労エージェントは、ネパール語で発行される全国的な日刊新聞に求人広告を掲載しなければならない。(2007年16条)</li> <li>✓ 応募の期間は最低7日とする。(2007年16条)</li> <li>✓ 求人広告には以下の内容を記載する。(2007年14条)</li> <li>- DoFEから送出承認を得た日付とその参照番号</li> <li>- 就労エージェントの名前、住所、ライセンス番号</li> <li>- 採用国および採用機関の名称と住所</li> <li>- 労働者のポスト</li> <li>- 要求される労働者の数</li> <li>- 労働者が行うべき作業の内容</li> <li>- 労働者の必要最低限の資格</li> <li>- 労働者に提供される住居や食事の設備に関する規定</li> <li>- 労働者が受け取るべき月額報酬</li> <li>- 労働者が行うべき1日および1週間の作業時間</li> <li>- 応募書類の提出場所と提出期限</li> <li>- 労働者の保険および医療施設に関する規定</li> <li>- 航空券費用に関する規定</li> <li>- 労働者が支払うサービス料や販促費などの諸経費</li> <li>- 労働者の選択の方法、場所、日付</li> <li>- マイノリティ(女性、ダリット等)に対する優遇情報</li> <li>- その他、DoFEが指定する事項</li> </ul>
④	移住労働希望者に	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 求人広告に対して移住労働希望者は応募する。(2007年16条)</li> </ul>



	よる 求人広告への応募	
⑤	就労エージェントによる 移住労働者の選定	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 求人広告への応募者の中から、就労エージェントは以下の選定基準に基づき移住労働者を選定する。(2008年16条) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demand Letter に指定されている要件 (資格、学歴、職歴等)</li> <li>- 年齢・健康状態</li> <li>- スキル研修の受講有無</li> <li>- マイノリティであるかどうか (マイノリティ=女性、先住民、ダリット等)</li> </ul> </li> <li>✓ 移住労働者の選定完了時に、就労エージェントは選定した移民労働者のリストを DoFE に提出する。(2007年17条)</li> </ul>
⑥	就労エージェントによる 最終承認の申請 (労働許可証の取得)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 就労エージェントは送出国の最終承認として、DoFE に以下の書類を提出し、労働許可証を取得する。(2007年19条) <ul style="list-style-type: none"> <li>- スキル研修が要件の場合はスキル研修の修了証明書、及び、オリエンテーションの修了証明書</li> <li>- 健康診断書</li> <li>- 保険証書</li> <li>- 就労エージェントと労働者の間で結ばれた契約</li> <li>- 雇用主機関と労働者の間で結ばれた契約</li> <li>- 労働者が就労エージェントに支払った金額の領収書または銀行伝票</li> <li>- その他所定の事項</li> </ul> </li> <li>✓ 上記に加え、以下の書類を提出する。(2008年17条) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 選ばれた労働者のリスト</li> <li>- 労働者の代理で FEPB に行った支払いの領収書</li> <li>- 労働者のパスポートとビザのコピー</li> <li>- 外国の空港を利用する必要がある場合は、フライトスケジュールの詳細</li> <li>- 労働者からの苦情を元に DoFE から受けた指導への対応状況</li> <li>- その他、DoFE が指定する事項</li> </ul> </li> </ul>
⑦	DoFE による 労働許可証の付与	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ DoFE は「②送出国の申請」と「⑥最終承認の申請」を確認し、矛盾がない場合は労働許可証を労働者のパスポートに添付する。(2007年19条)</li> </ul>
⑧	就労エージェントによる 送出国の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 労働許可証の取得後、受入国が規定する期限内に労働者を送り出す。なお、受入国が期限を規定していない場合は、労働許可証発行から 3 カ月以内に労働者を送り出す必要がある。(2007年20条)</li> </ul>

出所：海外雇用法（2007）、海外雇用法（2008）

## 日系企業がネパールに進出しない理由

### 政治的理由

- 治安・社会情勢について
  - 政権の変遷が頻繁に発生（内戦集結・連邦制移行後は大幅に改善傾向）
- 法制度について
  - 外資規制の強化参入時の資金の引き上げ
  - 不動産業等へ進出ができない等の規制あり
  - 中古品の輸出ができない等の法規制あり
  - 徴税の仕組みが不完全であり脱税も多い（Doing Business 納税（175位））
- ビジネス環境について
  - Doing Business より、法人設立（135位）契約の執行（151位）との各種制度整備不足。

### 経済的理由

- 国内市場について
  - 人口3千万人弱で決して小さくはないが、周辺国（中国・インド）は巨大市場
  - 一人あたりGDPも低く（インドの半分）購買力は低い
  - 付加価値が高くなるような製品（電子部品・薬等）の国内市場が小さい
  - 中国企業が既に多数入っている。（ネパール国内のマーケット3000万人）
  - 部品・現地調達が難しい
- 輸出市場・産業について
  - インドへの拠点として検討できるが、インドへの日本企業の進出もそれほど多くない
  - ネパールの国境に面するインドのUttar州・Bihar州等でも経済特区があり、ネパールより魅力あり
  - ネパールインド間の関税はないが、非公式な費用がかかることも（第2州・第5州）
  - JETROがないためビジネス関連情報が不足している
- 現地の成長性について
  - 成長率だけみればまずまずだが、もともとの経済規模が小さい

### 社会的理由

- 物流インフラについて
  - 内陸国で、かつ、山岳地帯のため物流コストが高い
    - ◇ 内陸国のため、直接船輸送することもできない（コルカタ・バングラ経由）
    - ◇ 道路・鉄道等の物流インフラが整っていない（マルチモーダル輸送不可）
- 電力インフラについて
  - 整備が不十分（Doing Business 電力供給135位：インド22位、バングラ176位）
  - 時期によって停電がある（多い時15時間）
- 人材について、
  - 概して勤勉で能力も低くないが、他国と比べて優れているというほどではない

- 大学ランキングを見ても特にランクインなし
- 安価な労働力で、だが、国内賃金が安いからこそ、海外へ出稼ぎに行く

表 32 在日ネパール人向けアンケート：質問表

<p><b>SECTION 0 : 属性分析(SECTION 0: Attribute Analysis)</b></p> <p>1. 性別：あなたの性別は次のうちどれですか。( Gender: What is your gender?)</p> <p>男(Male)</p> <p>女(Female)</p> <p>その他(Other)</p> <p>2. 年齢：あなたの年齢は次のうちどれですか。(Age: Which of the following applies to your age?)</p> <p>20歳未満(Under 20 years old)</p> <p>20～24歳(20 to 24 years old)</p> <p>25～29歳(25 to 29 years old)</p> <p>30～34歳(30-34 years old)</p> <p>35～39歳(35 to 39 years old)</p> <p>40歳以上(Over 40 years old)</p> <p>3. 居住地：あなたは今どこに住んでいますか？(Place of residence: Where do you live in Japan now?)</p> <p>47 都道府県の選択肢 (「都道府県」シート参照)</p> <p>4. 出身地：あなたはネパールのどこの州より日本に来ましたか？(Birthplace : From which state in Nepal do you come to Japan?)</p> <p>第一州 (ビラートナガル、ダーラン等) (First province (Biratnagar, Dhahran, etc.))</p> <p>第二州 (ビールガンジ、ジャナクプル等) (Second province (Birganj, Janakpur, etc.))</p> <p>第三州 (カトマンズ、パタン、チトワン等) (Third province (Kathmandu, Patan, Chitwan, etc.))</p> <p>ガンダキ・プラデーシュ州 (ポカラ 等) (Gandaki Pradesh (Pokhara, etc.))</p> <p>第五州 (プトワル 等) (Fifth province (Butwal, etc.))</p> <p>カルナリ・プラデーシュ州 (ビレンドラナガル 等) (Karnali Pradesh (Birendranagar, etc.))</p> <p>スドゥパシュチム・プラデーシュ州 (マヘンドラナガル 等) (Sudhupasthi Pradesh (Mahendranagar, etc.))</p> <p>5. 世帯状況：あなたと同居している人数は何人ですか？(Household situation : How many people do you live with in your household?)</p> <p>配偶者(Spouse)</p> <p>子供 (Children)</p> <p>親戚(Relatives)</p> <p>家族・親戚以外(Other than family/relatives)</p> <p>その他 (Others)</p> <p>6. 在留資格：あなたの在留資格は以下のうちどれに該当しますか？(Visa status : Which of the following is your status of residence?)</p> <p>高度専門(Highly Skilled Professional)</p>
---

経営管理(Business Manager)

技・人・国(Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI))

企業内転勤(Intra-company transfer)

介護(Nursing Care)

技能(Skilled Labor)

特定技能(Specific skilled Worker (SSW))

技能実習(Technical Intern Training )

留学(Student)

特定活動 (Designated Activities )

永住者(Permanent Resident)

家族帯同(Dependent)

7. 日本語：あなたの日本語のスキルはどの程度ですか？ ( Japanese language skill : What is your level of Japanese language skills?)

日本語能力試験 N1 より上(JLPT N1 or higher)

日本語能力試験 N1 相当(Equivalent to JLPT N1)

日本語能力試験 N2 相当(JLPT N2 or above)

日本語能力試験 N3 相当(JLPT N3 Equivalent)

日本語能力試験 N4 相当(Equivalent to JLPT N4)

日常会話・文章作成を日本語のできるレベル(Able to carry out daily conversation and writing in Japanese)

上記には当てはまらない(Not applicable to the above)

8. 学歴：あなたがネパールで最後に卒業した学校の種類は、なんですか？ (Educational background: What is the last type of school you graduated from in Nepal?)

大学院博士課程(Graduate school (doctoral course))

大学院修士課程(Graduate school (Master's program))

大学学部(University Undergraduate)

専門学校(Vocational school)

高等学校(Senior High School)

その他(Others )

9. 日本滞在歴：あなたは来日してから何年になりますか？ (Length of staying in Japan : How long have you been in Japan? )

半年未満(Less than half a year)

半年～1年未満(6 months to less than 1 year)

1年～2年未満(1 year to less than 2 years)

2年～3年未満(2 years to less than 3 years)

3年～4年未満(3 years to less than 4 years)

5年～10年未満(5 years to less than 10 years)

10年～15年未満(10 years to less than 15 years)

15年以上(More than 15 years)

10. 所属団体：あなたはネパール人コミュニティ・団体に所属していますか？【複数回答】(Affiliation: Do you belong to any Nepalese community/organization? 【Multiple Answer】)

世界規模の団体 (例：海外在住ネパール人協会日本支部 (NRNA Japan) ) (Worldwide organizations (e.g., Non Resident Nepali Association Japan (NRNA Japan)))

出身郡で構成する団体 (例：バルジュン郡出身者 Galkot Samaj Japan) (Organizations organized by the home county (e.g., Galkot Samaj Japan from Baljung District) )

カースト・民族で構成する団体 (例：Nepal Federation of Indigenous Nationalities Japan (NEFIN) ) (Organizations by caste/ethnicity (e.g. Nepal Federation of Indigenous Nationalities Japan (NEFIN)))

職業別に構成する団体 (例：ネパール学生連合 (NESAJ)、ネパールエンジニア連合 (NEAJC) ) (Organizations constituted by occupation (e.g. Nepal Students' Union of Japan (NESAJ), Nepal Engineers' Association of Japan (NEAJC)))

日本人と合同で構成する団体 (例：ハテマロ会) (Organizations constituted jointly with Japanese (e.g. Hatemaro-kai))

日本の地域別に構成する団体 (例：かながわネパール人コミュニティ) (Organizations constituted by regions in Japan (e.g., Kanagawa Nepalese Community))

その他(Others)

#### SECTION 1：来日まで (Before coming to Japan)

11. 雇用形態：あなたは来日するまでは、ネパールでどのような形態で仕事をしていましたか？ (Employment Status: What form of work were you doing in Nepal before you came to Japan? )

仕事なし (No job)

フルタイム(Full-time job)

パートタイム(Part-time job)

自営業(Self-employed)

その他(Other)

12. 職種：あなたは来日するまで、ネパールでどのような業種の仕事をしていましたか？ (Industry：What kind of industry did you work for in Nepal before you came to Japan?)

仕事なし (No job)

農業 (例：農場/牧場勤務) (Agriculture (e.g. farm/ranch work))

製造業 (例：食品加工) (Manufacturing (e.g., Food processing))

製造業 (例：工場勤務) (Manufacturing (e.g., Factory work))

情報通信業 (例：プログラミング) (Information and communication industry (e.g., Programming))

卸売業・小売業 (例：コンビニエンスストア勤務) (Wholesale/retail industry (e.g., convenience store))

宿泊業・飲食サービス業 (例：レストラン勤務) (Hotel and food services (e.g., working in a restaurant))

教育・学習支援業 (例：語学学校勤務) (Education and learning support industry (e.g., language schools))

サービス業 (例：清掃業) (Service industry (e.g., cleaning Service))

その他(Others)

13. 来日目的：あなたはどのような目的で日本に来ましたか？【複数回答】(Purpose of coming to Japan: For what purpose did you come to Japan? 【Multiple Answer】 )

日本の文化・語学を学ぶため(To learn about Japanese culture and language)

日本の技術を身につけて帰国後に新規事業をするため(To acquire specific Japanese technology/ skills and start a new business after returning home)

日本で稼いで母国に送金するため(To earn money in Japan and send it to Nepal)

日本で稼いで貯金するため(To earn money in Japan and save it)

日本の企業で就職するため(To find a job at a Japanese company)

日本で永住するため(To live permanently in Japan)

その他(Others)

14. 来日理由：あなたが他の国でなく日本を渡航先として選んだ理由はなんですか？【複数回答】(Reason for coming to Japan: What is the reason why you chose Japan as your destination instead of other countries? 【Multiple Answer】)

日本の滞在資格取得のハードルが低いから(Because it is easy to obtain a residence permit in Japan)

日本の給料が高いから(Because salaries are high in Japan)

日本の技術力を学びたいから(Because I want to learn about Japanese technology and skills)

日本の文化・語学を学びたいから(Because I want to learn about Japanese culture and language)

親戚が日本に滞在しているから(Because my relatives are staying in Japan)

知人・友人 が日本で滞在しているから(Because my friend is staying in Japan)

その他(Others)

15. 教育機関：あなたはネパールのどのようなところで日本に来るための事前教育・準備コースを受けてきましたか？

(Educational Institutions: In Nepal, where have you received your preparation course or prior education for coming Japan?)

特に準備はしていない (No preparation)

高等教育機関 (大学など) (Higher education institution (e.g., University etc.))

日本語学校 (Japanese language school)

職業訓練機関 (Vocational training institution)

その他(Others)

16. 送付機関：あなたは、誰のサポートを受けて日本に来ましたか？【複数回答】(Sending organization: From whom did you get support in order to come to Japan? 【Multiple Answer】)

留学エージェント (Studying abroad agents)

海外就労エージェント (Overseas employment agents.)

日系企業等のプログラム提供者 (A program provider (such as a Japanese company, etc.))

知人・親戚などの縁を活用して日本に来た (Connection with friends and/or relatives.)

上記は活用せず自力で日本に来た (without using the above)

その他(Others)

## SECTION 2 : 来日後 (After coming to Japan)

17. 学歴：あなたが、日本で最後に卒業した学校の種類はなんですか？ (Education background : Have you been enrolled in any school in Japan? Which is the last type of school you graduated from in Japan?)

日本の教育機関には入学していない (Not enrolled in any educational institution in Japan.)

大学院博士課程(Graduate School Doctoral Course)

大学院修士課程(Graduate School Master's Course)

大学学部(University Undergraduate)

専門学校(Vocational school)

高等学校(High school)

日本語学校 (Japanese Language School) )

その他 (Other )

18-1. 雇用形態：あなたは日本で、どのような形態で仕事をしていますか？ (Employment Status: What form of work you work in Japan? )

仕事なし (No job)

フルタイム(Full-time job)

パートタイム(Part-time job )

自営業(Self-employed)

その他(Other)

18-2. 職種：あなたは日本で、どのような業種の企業で仕事をしていますか？ (Occupation: What kind of job do you work for in Japan?)

農業 (例：農場/牧場勤務) (Agriculture (e.g. farm/ranch work))

製造業 (例：食品加工) (Manufacturing (e.g., Food processing))

製造業 (例：工場勤務) (Manufacturing (e.g., factory work))

情報通信業 (例：プログラミング) (Information and communication industry (e.g., Programming))

卸売業・小売業 (例：コンビニエンスストア勤務) (Wholesale/retail industry (e.g., convenience store))

宿泊業・飲食サービス業 (例：レストラン勤務) (Hotel and food services (e.g., working in a restaurant))

教育・学習支援業 (例：語学学校勤務) (Education and learning support industry (e.g., language schools ))

サービス業 (例：清掃業) (Service industry (e.g., cleaning Service))

その他(Others)

18-3. 企業：あなたは日本で、なんという名前の会社で働いていますか？ (Company : What is the name of the company you are working for)

自由回答

19. 収入額：あなたの日本での平均月収はいくら程度ですか？ (Income: How much is your monthly income in Japan?)

4万円以下(Less than 40,000 yen)

5- 9万円(50,000- 90,000 yen)

10-14万円(100,000- 140,000 yen)

15-29万円(150,000- 290,000 yen)

30-49万円(30-490,000 yen)

50-99万円(50,000-99,000 yen)

100万円以上(More than 1 million yen)

20. 送金額：あなたは、収入のどの程度の割合を母国に送金していますか？ (Amount of remittance: What percentage of your income do you send to Nepal?)

9% 以下(9 % or less)

10%～ 24 % (10 % to 24 %)

25% ～49% (25 % to 49 %)

50% (50% or above)

21. 送金手段：あなたは、その収入をどのように母国に送金していますか？ (Means of remittance: How do you remit your income to Nepal?)

銀行送金 (ゆうちょ銀行など) (Bank remittance (e.g. Japan Post Bank))

海外送金サービス (Western Union, SBI, KYODAI など) (International money transfer service (Western Union, SBI, KYODAI, etc.))

インターネットバンキング (Transfer Wise , 楽天銀行など) (Internet banking (Transfer Wise, Rakuten Bank, etc.))

オンライン決済サービス (PayPal など) (Online payment service (PayPal, etc.))

その他 (Others)

22. 課題・困難：あなたが日本に来てからの直面している課題・困難はなんですか？ (Challenges/Difficulties: What kinds of challenges/difficulties have you faced after coming to Japan ?)

日本語が理解できない (Understanding Japanese language)

日本人とうまく付き合えない (Getting along with Japanese people)

地域コミュニティとうまくいかない (Getting along with the local community)

必要な情報が入ってこない (Accessing to necessary information)

仕事が見つからない (Finding a job)

いじめ・差別にあっている (Being discriminated or bullied)

その他 (Other)

23. 帰国計画：あなたは、あと何年後にネパールに帰国することを考えていますか？ (Planning to be back to Nepal : When are you planning to return to Nepal?)

すぐにでも帰国したい (As soon as possible)

0-1年 (0 to 1 year)

2-3年 (2 to 3 years)

4-5年 (4 to 5 years)

6-10年 (6 to 10 years)

11年-15年 (11 to 15 years)

帰国せず永住したい (Not returning but living in Japan permanently)

### SECTION 3 : 帰国後 (After Returning to Nepal)

24. 経験：あなたのこれまでの日本での生活/就労経験で得たもののうち、最も価値があるものなんですか？ (Experience you got : What is the most valuable things you got from your experience of living and working in Japan so far?)

働くためのマインドセット (Mindset for working)

働くためのスキルセット (技術・資格) (Skill set (including knowledge of technology, qualifications) for working)



日本固有の働き方 (PDCA・5S など) (Japanese way of working (e.g., PDCA, 5S ,etc.))

日本語(Japanese language skills )

人脈(Human network/connection )

その他(Others)

25. 展望：あなたは日本から帰国後にどのような生活したいですか？(Outlook : How would you want to live after returning home from Japan? )

日本語のスキルを活かして、自分のビジネスを経営したい(Running my own business by utilizing Japanese language skills to .)

日本で身につけたスキル/コネクションを活かして、新しいビジネスを経営したい(Running my own business by utilizing the specific skills/ Connection acquired in Japan.)

日本で身につけたスキル/コネクションを活かして、日本企業に就職したい(Working for a Japanese company in Nepal by utilizing the skills and/ or connection I acquired in Japan to .)

日本以外の圏に渡航して働きたい(Going abroad again andworking in another country.)

貯金を投資して家賃収入などによる不労所得で生計を立てたい(Investing the savings to real estate and getting real estate revenue (e.g., rent income, etc.)

特に考えていない(No specific plans.)

その他(Others)

26. 帰国後の不安：あなたがネパールに帰ってから不安に思うことはなんでしょうか？ (Anxiety after returning : What do you feel anxious about after returning to Nepal?)

日本で身につけたスキルを活かせるような仕事がない(Difficulties to find a job where I could utilize the skills acquired in Japan.)

日本語を活かして働くことができる仕事がない(Difficulties to find a job where I could utilize the skills acquired in Japan.)

自分で起業するにしても、資金調達できない (Difficulties to start own business due to the difficulties of fund raising.)

特にない (No Anxiety )

その他(Others)

表 33 来日前ネパール日本語学校生徒向けアンケート：質問表

Name of the Institute		
<b>A. Socio-economic background</b>		
1.	Name	.....
2.	Surname	.....
3.	Caste/Ethnicity	i) Mountain Janajati ii) Hill Janajati iii) Hill Caste iv) Hill Dalit v) Tarai Janajati

		vi) Tarai Caste vii) Tarai Dalit viii) Other (specify).....
<b>Castes/Ethnic Groupings:</b>		
1) <b>Mountain Janajati:</b> Bhote, Byasi/Sanka, Dolpo, Lhomi, Lhopa, Sherpa, Thakali, Topkegola, Walung		
2) <b>Hill Janajati:</b> Aathpariya, Bahing, Bantawa, Brahm/Baramo, Chamling, Chepang/Praja, Chhantyal/Chhantel, Dura, Ghale, Gharti/Bhujel, Gurung, Hayu, Hyolmo, Jirel, Khaling, Khawas, Kulung, Kusunda, Lepcha, Limbu, Loharung, Magar, Mewahang Bala, Nachhiring, Newar, Pahari, Rai, Samgpang, Sunuwar, Tamang, Thami, Thulung, Yakkha, Yamphu		
3) <b>Hill Caste:</b> Bahun, Chhetri, Sanyasi/Dasnami, Thakuri		
4) <b>Hill Dalit:</b> Badi, Damai/Dholi, Gaine, Kami, Sarki		
5) <b>Tarai Janajati:</b> Amat, Bote, Danuwar, Darai, Dhanuk, Dhimal, Gangai, Jhangad/Dhagar, Kisan, Koche, Kumal, Majhi, Meche, Munda, Pattharkatta/Kushwadiya, Rajbanshi, Raji, Raute, Satar/Santhal, Tajpuriya, Tharu		
6) <b>Tarai Jat:</b> Badhaee, Baraee, Bin, Brahman - Tarai, Dev, Dhunia, Gaderi/Bhedhar, Hajam/Thakur, Haluwai, Kahar, Kalwar, Kamar, Kanu, Kathbaniyan, Kayastha, Kewat, Koiri/Kushwaha, Kori, Kumhar, Kurmi, Lodh, Lohar, Mali, Mallaha, Marwari, Nuniya, Nurang, Rajbhar, Rajdhob, Rajput, Sonar, Sudhi, Teli, Yadav		
7) <b>Tarai Dalit:</b> Bantar/Sardar, Chamar/Harijan/Ram, Chidimar, Dhandi, Dhankar/Kharikar, Dhobi, Dom, Dusadh/Paswan/Pasi, Halkhor, Kalar, Khatwe, Musahar, Natuwa, Sarbaria, Tatma/Tatwa		
<b>Other (specify):</b> Bangali, Muslim, Punjabi/Sikh		
4.	Age (completed years)	.....
5.	Gender	i) Male ii) Female iii) Others.....
6.	Address	i) Permanent Province ....., District ....., (Display only of Kathmandu, Bhaktapur and Lalitpur) Municipality/Rural Municipality.....
7.	Education (Completed Level)	i) Basic (1-5) ii) Lower Secondary (5-8)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>iii) Secondary (8-10)</li> <li>iv) (SLC /SEE)</li> <li>v) +2</li> <li>vi) Bachelors</li> <li>vii) Masters</li> </ul>
8.	Have you ever taken vocational training?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Yes</li> <li>ii) No (Skip to 11)</li> </ul>
9.	What kind of?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Diploma Level</li> <li>ii) Proficiency Certificate Level (PCL)</li> <li>iii) Technical SLC</li> <li>iv) Short-term training</li> <li>v) Others (specify) .....</li> </ul>
10.	What was the course duration?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) ..... months/years</li> <li>ii) Less than 1 month</li> </ul>
11.	Marital Status	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Never Married (Skip to 14)</li> <li>ii) Married</li> <li>iii) Separated (not legally divorced)</li> <li>iv) Divorced</li> <li>v) Single male/women (Widow/Widower)</li> </ul>
12.	Do you have your own children?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Yes</li> <li>ii) No (Skip to 14)</li> </ul>
13.	If yes, how many?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Son .....</li> <li>ii) Daughter .....</li> </ul>
14.	In your family, what is the highest level of education?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Basic (1-5)</li> <li>ii) Lower Secondary (5-8)</li> <li>iii) Secondary (8-10)</li> <li>iv) (SLC/SEE)</li> <li>v) +2</li> <li>vi) Bachelors</li> <li>vii) Masters</li> <li>viii) PhD</li> <li>ix) Vocational Education</li> </ul>
15.	What are the sources of income in your family? <b>(Mark all that apply)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Self-employed - Agriculture</li> <li>ii) Self-employed - Non-Agricultural</li> <li>iii) Daily wages/ Agriculture</li> <li>iv) Daily wages/Non-Agricultural</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>v) Governmental services/Monthly salaried jobs</li> <li>vi) Pension</li> <li>vii) Social Security Allowance</li> <li>viii) Remittance</li> <li>ix) Others (specify) .....</li> <li>x) Don' t know</li> <li>xi) Don' t want to answer</li> </ul>
16.	What is the annual income of your family?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) 20,000 or less</li> <li>ii) 20,001- 50,000</li> <li>iii) 50,001 - 100,000</li> <li>iv) 100,001 - 500,000</li> <li>v) 500,001 - 1,000,000</li> <li>vi) Above 1,000,000</li> </ul>
17.	What is your current occupation? <b>(Mark all that apply)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Government Service</li> <li>ii) Private sector/NGOs/INGOs</li> <li>iii) Self-employment/business</li> <li>iv) Work for others' business/entrepreneurship</li> <li>v) Student (Skip to 20)</li> <li>vi) Unemployed (Skip to 20)</li> <li>vii) Other (specify).....</li> </ul>
18.	What industry do you work in?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Agriculture</li> <li>ii) Food Processing</li> <li>iii) Textile</li> <li>iv) Construction</li> <li>v) Hotel and food service industry</li> <li>vi) Information and communication industry</li> <li>vii) Nursing</li> <li>viii) Wholesale and retail</li> <li>ix) Aircraft maintenance</li> <li>x) Automobile maintenance</li> <li>xi) Others (Free answer) .....</li> </ul>
19.	If you have a paid job, how much do you earn per month?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) 10,000 or less</li> <li>ii) 10,001 - 30,000</li> </ul>

		iii) 30,001 - 50,000 iv) 50,001 - 70,000 v) 70,001 - 90,000 vi) 90,001 - 110,000 vii) Above 110,000
<b>B. Past Migration Experience</b>		
20.	Have you migrated abroad in the past? (If s/he has migrated abroad more than once ask for the last migration stint)	i) Yes ii) No (Skip to 23)
21.	What was the reason for migration?	i) Work ii) Study/Training iii) Dependent iv) Self-employment/Business v) Other family related reasons vi) Army (British, Indian, etc) vii) Mission (e. g. Peacekeeping) viii) Others (Specify) ix) Don't Know
22.	Country you migrated to?	i) India ii) Qatar iii) Saudi Arabia iv) UAE v) Oman vi) Bahrain vii) Kuwait viii) Malaysia ix) South Korea x) USA xi) Australia xii) Canada xiii) Another country (Specify)
23.	Did you previously try to go to any country for employment or study (but did not succeed in going)?	i) Yes ii) No
24.	If yes, which country?	.....
25.	If yes, what was the reason you did not succeed/go?	i) Not selected by the company/university

		ii) Did not pass the interview iii) Could not afford the cost iv) Personal problems v) Others ..... vi) Do not want to answer
<b>C. Motivation and career goal</b>		
26.	Do you know yet what you want to do/be in 10 years (in the year 2031 or Nepali year 2088)?	i) Yes ii) No (Skip to 28)
27.	What is it?	i) Free answer .....
28.	Have you applied for a visa to go to Japan?	i) Yes ii) No
29.	Purpose of going to Japan: Why do you want to go to Japan? <b>(Mark all that apply)</b>	i) To learn about Japanese culture and language ii) To acquire Japanese skills and start a new business after returning home iii) To earn money in Japan and send home iv) To earn money in Japan and save it v) To find a job at a Japanese company vi) To live permanently in Japan vii) Others (Free answer) .....
30.	Reason for choosing Japan: What is the reason for choosing Japan as your destination over other countries? <b>(Mark all that apply)</b>	i) Because the hurdles to obtaining a residence permit in Japan are low ii) Because salaries are high in Japan iii) Because I want to learn about Japanese technology iv) Because I want to learn about Japanese culture and language v) Because my relatives are staying in Japan vi) Because my acquaintance/friend is staying in Japan vii) Others (free description) .....
31.	Which countries did you try going?	Free answer .....
32.	Which part of Japan do you want to go?	i) I do not know ii) Hokkaido iii) Tohoku (Aomori, Iwate, Miyagi,

		<p>etc.)</p> <p>iv) Tokyo</p> <p>v) Kanto other than Tokyo (Kanagawa, Saitama, Chiba, etc.)</p> <p>vi) Chubu (Nigata, Toyama, Ishikawa, etc.)</p> <p>vii) Kinki (Osaka, Kyoto, Hyogo, etc.)</p> <p>viii) Chugoku (Hiroshima, Yamaguchi, etc.)</p> <p>ix) Shikoku (Tokushima, Kochi, etc.)</p> <p>x) Kyushu (Fukuoka, Kumamoto, Okinawa, etc.)</p>
33.	Which of the following job/visa do you plan to obtain in Japan?	<p>i) Highly Skilled Professional</p> <p>ii) Business Manager</p> <p>iii) Engineer/ Specialist in Humanities/ International Services (ESI)</p> <p>iv) Intra-company transfer</p> <p>v) Nursing Care</p> <p>vi) Skilled Labour</p> <p>vii) Specific skilled Worker (SSW)</p> <p>viii) Technical Intern Training</p> <p>ix) Student</p> <p>x) Designated Activities</p> <p>xi) Permanent Resident</p> <p>xii) Dependent</p> <p>xiii) I have not decided yet</p>
34.	Which sector did you choose for employment in Japan? (Which sector do you plan to work in Japan?)	<p>i) Agriculture</p> <p>ii) Food Processing</p> <p>iii) Textile</p> <p>iv) Construction</p> <p>v) Hotel and food service industry</p> <p>vi) Information and communication industry</p> <p>vii) Nursing</p> <p>viii) Wholesale and retail</p> <p>ix) Aircraft maintenance</p> <p>x) Automobile maintenance</p>

		xi) Have not decided/Depends on what job I can find once there xii) Others (Free answer) .....
35.	What would be the tentative monthly salary for the work that you have mentioned before?	i) NPR ..... ii) No Idea
36.	Do you have any friends/relatives in Japan?	i) Yes ii) No
37.	What is your relationship with that person? (Select multiple answers if the respondent knows more than one person/family in Japan)	i) Spouse ii) Sisters/brothers (siblings) iii) Cousins iv) Parent/s v) Grandparent/s vi) Uncle/aunt vii) Friends viii) Neighbours ix) Distant relatives x) Others (specify):
<b>D. Decision making process (Access to information)</b>		
38.	How did you know/learn about going to Japan for study/employment?	i) Friends/Relatives ii) Returnee migrants from Japan iii) Newspaper iv) Social Media (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) v) Teacher/seminars in secondary school/university vi) Others .....
39.	How did you come to know about the language school you are currently enrolled in? (Multiple answers)	i) From friends/relatives/acquaintances ii) Saw advertisements on print media iii) Saw advertisements on online media, including social media (facebook, etc) iv) Saw their posters, sign boards, leaflets, etc v) Advertisements on radios/television vi) Recommended by recruitment agency



		vii) Others.....
40.	Why did you choose the Japanese school you are enrolled in right now? (Multiple answers)	i) Because the quality of Japanese education is good ii) Because the price is low iii) Because it is easy to obtain a visa iv) Because it has a lot of connections with firms/schools in Japan  v) Because my friends were already studying in this school vi) It was situated at a convenient location vii) Others .....
41.	Which aspect of a Japanese school is more important? <b>(Mark all that apply)</b>	i) The quality of Japanese language education ii) The easiness of obtaining a visa is more important iii) Others .....
42.	How did you gather information on Japanese schools? (Multiple answers)	i) Social Media (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) ii) Homepage of Japanese school iii) Asking friend or relative iv) Asking previous school or teacher v) Website of Japanese government (JICA, Japanese Embassy in Nepal, etc.) vi) Website of Nepalese government (MoEST, etc.) vii) Recommended by recruitment agency viii) Others .....
43.	How long has it been since you started taking language classes?	i) 0-3 Months ii) 4-6 Months iii) 7 Months to 1 Year iv) More than 1 Year
44.	How satisfied are you with the language classes provided by your Japanese language school?	i) Extremely Satisfied ii) Satisfied iii) Neither satisfied nor dissatisfied

		<ul style="list-style-type: none"> <li>iv) Dissatisfied</li> <li>v) Extremely Dissatisfied</li> </ul>
45.	Other than language, what kinds of services are provided by the language institute that you are currently enrolled in?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Provides information about requirements and activities allowed for each visa</li> <li>ii) Prepares necessary documents to obtain visa</li> <li>iii) Helps find jobs and schools in Japan</li> <li>iv) Orientation on the way of living and culture in Japan</li> <li>v) Others (Specify) .....</li> </ul>
46.	Did/will you use the language institute that you are currently enrolled to prepare for the necessary documents to obtain a visa or permit?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Yes, I will use this language institute</li> <li>ii) Yes, I did use this language institute</li> <li>iii) No, I did not (Skip 47/Ask 48)</li> <li>iv) No, I will not (Skip 47/Ask 48)</li> </ul>
47.	If yes, how satisfied are you with the visa application service provided by your Japanese language school?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Extremely Satisfied</li> <li>ii) Satisfied</li> <li>iii) Neither satisfied nor dissatisfied</li> <li>iv) Dissatisfied</li> <li>v) Extremely Dissatisfied</li> </ul>
48.	If not, what kind of sending organization did/will you use to prepare for the necessary documents to obtain a visa? (Multiple answers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Recruitment agency/ manpower service</li> <li>ii) Another language institute/ education consultancy</li> <li>iii) Self</li> <li>iv) Others (Specify) .....</li> </ul>
49.	How did you gather information on sending organizations? (Multiple answers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Social media (Facebook, Twitter, Instagram, etc.)</li> <li>ii) Homepage of Japanese school</li> <li>iii) Asking friend or relative</li> <li>iv) Asking previous school or teacher</li> <li>v) Website of Japanese government (JICA, Japanese Embassy in Nepal, etc.)</li> <li>vi) Website of Nepalese government</li> </ul>

		(MoEST, etc.) vii) Others (free description)
50.	Which organization did you receive orientation regarding Japanese life, culture and business manner?	i) Japanese language school ii) Recruitment agency/ manpower service iii) Education agent/ education consultancy iv) PDOT v) Others (Specify) ..... vi) I have not received orientation
51.	How well do you know about the overall process of going to Japan?	i) Very well ii) More or less (just sufficient) iii) Inadequate iv) Don' t know
52.	Why don' t you know well about the overall process of going to Japan?	i) There is limited information publicly available on visa application for Japan. ii) There is too much information on visa application for Japan and I don' t know which information to believe. iii) Necessary information is not available in the language I can understand.
53.	Can you prepare the necessary documents to obtain a COE (Certificate of Eligibility) and apply for a COE yourself?	i) Yes ii) No
54.	If not, why can' t you prepare the necessary documents to obtain a COE and apply for a COE yourself? (Multiple answers)	i) I don' t know what a COE is. ii) I don' t know what documents are needed. iii) I know what documents are needed but I don' t know how to obtain them. iv) I know what documents are needed, but I can' t translate them to Japanese. v) I know what documents are needed, but I don' t know how to send them to Japan. vi) Others (free description) (Specify)

55.	(For those who are applying for a working visa) Can you prepare the necessary documents to obtain a labour sticker yourself?	i) Yes ii) No
56.	If not, why can't you prepare the necessary documents to obtain a labour sticker (i.e. labour permit yourself? (Multiple answers)	i) I don't know what a labour sticker/permit is. ii) I don't know what documents are needed. iii) I don't have the contract with the sending organization. iv) I don't have the contract with the receiving organization (employer). v) Others (free description) (Specify)
57.	(For those who are applying for a student visa) Can you prepare the necessary documents to obtain a NOC (No Objection Certificate) yourself?	i) Yes ii) No
58.	If not, why can't you prepare the necessary documents to obtain a NOC yourself? (Multiple answers)	i) I don't know what a NOC is. ii) I don't know what documents are needed. iii) I don't have the offer letter from the education institution in Japan. iv) Others (free description) (Specify)
<b>E. Challenges and cost</b>		
59.	What challenges/difficulties have you faced in the process of going to Japan? (Multiple answers)	i) High preparation cost ii) Finding information on requirements and activities allowed for each visa iii) Finding a good Japanese language school in Nepal iv) Finding a good sending organization in Nepal v) Finding a school/job in Japan vi) Others.....
60.	How much does/will it cost to go to Japan in total?	i) ..... ii) Don't know
61.	If you have already paid for your Japanese language course, how much	i) 50,000 or less ii) 50,001 - 100,000

	have you spent to study Japanese Language?	<ul style="list-style-type: none"> <li>iii) 100,001 - 300,000</li> <li>iv) 300,001 - 500,000</li> <li>v) 500,001 - 700,000</li> <li>vi) 700,001 - 900,000</li> <li>vii) More than 900,000</li> </ul>
62.	If you still have not fully paid for your Japanese language course, how much do you think you will need to spend to study Japanese Language? <b>(excluding the amount paid until now)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) 50,000 or less</li> <li>ii) 50,001 - 100,000</li> <li>iii) 100,001 - 300,000</li> <li>iv) 300,001 - 500,000</li> <li>v) 500,001 - 700,000</li> <li>vi) 700,001 - 900,000</li> <li>vii) More than 900,000</li> </ul>
63.	If you have already paid for document preparation and visa application, how much have you spent?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) 50,000 or less</li> <li>ii) 50,001 - 100,000</li> <li>iii) 100,001 - 300,000</li> <li>iv) 300,001 - 500,000</li> <li>v) 500,001 - 700,000</li> <li>vi) 700,001 - 900,000</li> <li>vii) More than 900,000</li> </ul>
64.	If you still have not fully paid for document preparation and visa application, how much do you think you will need to spend? <b>(excluding the amount paid until now)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) 50,000 or less</li> <li>ii) 50,001 - 100,000</li> <li>iii) 100,001 - 300,000</li> <li>iv) 300,001 - 500,000</li> <li>v) 500,001 - 700,000</li> <li>vi) 700,001 - 900,000</li> <li>vii) More than 900,000</li> </ul>
65.	Do you think that some of the money you paid for the visa application will be used to bribe government officials?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Yes</li> <li>ii) No</li> <li>iii) I don' t know</li> </ul>
66.	Did you pay for anything else besides language preparation and visa preparation? (e.g. extra special classes, mock tests)	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Yes</li> <li>ii) No (skip to 69)</li> </ul>
67.	How much did you pay?	i) .....
68.	And for what?	i) .....
69.	How are you managing or plan to manage these expenses?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Self-earning (skip to 73)</li> <li>ii) Family savings (skip to 73)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>iii) Loan/ Borrow</li> <li>iv) Remittances from other family members</li> <li>v) Sale of land or other family property</li> <li>vi) Other (specify) ..... (skip to 73)</li> </ul>
70.	If you borrowed or plan to borrow, whom did you/plan to borrow money from?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Friends</li> <li>ii) Relatives</li> <li>iii) Neighbours</li> <li>iv) Moneylender</li> <li>v) Bank</li> <li>vi) Cooperatives/Groups</li> <li>vii) Others .....</li> </ul>
71.	If you borrowed or plan to borrow, how much did you/ do you plan to borrow?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) 100,000 or less</li> <li>ii) 100,001 - 300,000</li> <li>iii) 300,001 - 500,000</li> <li>iv) 500,001 - 700,000</li> <li>v) 700,001- 900,000</li> <li>vi) 900,001- 1,100,000</li> <li>vii) 1,100,001- 1,300,000</li> <li>viii) 1,300,001- 1,500,000</li> <li>ix) More than 1,500,000</li> </ul>
72.	If you borrowed money, what is the interest rate for the loan? (Or in your knowledge how much do you have to pay for interest (per annum))	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) (In percent).....</li> <li>.....</li> </ul>
73.	With the language you' ve learned so far, how confident are you to communicate at work in Japan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Fully Confident</li> <li>ii) Confident</li> <li>iii) Not very confident</li> <li>iv) No way I can communicate for daily use</li> </ul>
74.	Why do you think you can' t communicate in Japan with your current language skills? (Ask if Q73= iii or iv) <b>(Mark all that apply)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) My language class was just started</li> <li>ii) I only have very basic level language competency</li> <li>iii) Japanese language teaching is</li> </ul>

		<p>poor in the institute I was enrolled in.</p> <p>iv) Because I learned it theoretically but didn't have enough practice</p> <p>v) The way natives speak the Japanese language will be very different from what we have been taught.</p> <p>vi) Haven't had a chance to practice with the native speakers yet.</p> <p>vii) Others (specify).....</p>
75.	Does the visa you plan to obtain require either a JLPT or NAT?	<p>i) Yes</p> <p>ii) No (End of survey)</p> <p>iii) Don't know (End of survey)</p>
76.	If you need to pass a JLPT or NAT test, is it easy to register for the test?	<p>i) Yes (skip to 78)</p> <p>ii) No</p>
77.	If not, why so?	<p>i) Limited quota for each year</p> <p>ii) Too many people trying to register</p> <p>iii) Registration process is complicated</p> <p>iv) Others (specify).....</p>
78.	If you need to pass JLPT or NAT test, how confident are you in passing this test?	<p>i) Fully Confident (I will certainly pass the test)</p> <p>ii) Confident (I think I will)</p> <p>iii) Not sure</p> <p>iv) I don't think I can</p>
79.	Why not? (Ask if Q78 = iii or iv)	<p>i) I only have very basic level of language competency</p> <p>ii) Japanese language teaching is poor in the institute I was enrolled in.</p> <p>iii) Because I have learned it theoretically but don't have enough practice</p> <p>iv) The way natives speak the Japanese language will be very different from what we have been</p>

		taught. v) Haven' t had a chance to practice with the native speakers yet. i) Others (specify).....
--	--	--



別添1：Data Collection Survey on Industry Human Resource

Development through Migrants Workers between Nepal and Japan

- Final Report

# **Data Collection Survey on Industry Human Resource Development through Migrants Workers between Nepal and Japan**

**Final Report**

February 2022

# Table of Contents

---

## Executive Summary

### 0. Survey overview

#### 1. Migration trends between Nepal and Japan

#### 2. Nepali migrants in Japan: Characteristics and challenges

#### 3. The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

#### 4. Proposed measures for industrial development by utilizing repatriated migrants

# Executive Summary (1/3)

---

## ■ **Increasing number of Nepali migrant workers**

Since the 1990s, the number of migrant workers has increased due to the political and social turmoil in Nepal and the development of migrant labor policies and laws (such as establishment of DoFE, etc.). As for migration destinations, India, Gulf countries and Malaysia are particularly common, while Japan is the 13th most common destination as of 2018.

## ■ **Increasing number of foreign workers in Japan**

The number of foreign residents with working permits has been increasing (CAGR 17.3%). In order to utilize foreign workers in Japanese industries with a labor shortage, a new residential status "Specified Skilled Worker (hereafter SSW)" was established in 2019. (Thus, it is expected that the acceptance of foreigners will be accelerated.)

## ■ **Increasing number of Nepali coming to Japan with non-working residential status**

While Nepali migrants in Japan account for about 3.3% (about 96,000 people) of the total number of foreign residents, the percentage of Nepali residents with a non-working residential status (including "Student" and "Dependent") exceeds 60%, which is much higher in comparison with other countries. On the other hand, there are 92,000 Nepali residents working in Japan, most of whom work in the hotel, food and beverage, and manufacturing industries.

## ■ **Challenges Nepali faces in Japan**

As a result of questionnaire survey Nepali residents in Japan, the lack of Japanese language skill is the largest challenge, followed by difficulties to find a job.

## ■ **Migration flow: current situation and challenges**

Many Nepali with a "Student" residential status graduate from a Japanese language school in Nepal before arriving to Japan, most of whom graduated from a high school or vocational school in Nepal. Furthermore, more than 50% of them go to a Japanese language school again in Japan.

Most of Nepali with a "Engineer/Specialist in Humanities/International Services (hereafter ESI) " residential status graduate from a Japanese language school in Nepal and a vocational school in Japan in spite of the fact that they have already graduated from University in Nepal.

Challenges include high migration cost caused by unnecessary payment of money due to information asymmetry, as well as improper matching scheme that is not in line with policy objectives (Sending side (such as recruitment agencies as well as study abroad agencies in Nepal etc.)-Receiving side (Japanese company / supervising organization / local government).

# Executive Summary (2/3)

---

- The summary of the issues and measures to be taken on each phase ① to ⑤ are as follows;
  - **① Human Resource Development phase**
    - The issues identified were that the students have not yet acquired the Japanese language skills required after their arrival in Japan, the practical skills and techniques required after their arrival in Japan. For tackling these issues, it is necessary to strengthen the capacity of the organization which is in charge of accreditation of Japanese language schools in Nepal.
  - **② Sending out of human resources phase**
    - The following issues were identified: the inability of Nepali people coming to Japan to formulate appropriate career plans, the incurring of debts during preparation stage for travel, the impossibility to find jobs in Japanese companies suitable to their abilities, the impossibility to find good educational institutions in Japan from Nepal. In response to these issues, the following measures were identified as necessary to be taken: 1) strengthening and accrediting the capacity of training and sending institutions in Nepal, 2) supporting the development of optimal careers by disseminating information and expanding opportunities, and 3) supporting for establishing the streamlined application process.
  - **③ Acceptance of Human Resources phase,**
    - The following issues were identified; lack of connection with good educational institutions in Japan, which provide appropriate curricula to foreign student to acquire knowledge and experience that is the foundation to find a job in Japan, and lack of connection with good companies which provide the opportunity to acquire the skills that contribute to industrial development after returning to Nepal. In response to these issues, the following support measures were identified: supporting the matching of foreign students with host educational institution in Japan and host Japanese companies, and strengthening the acceptance system of Japanese host companies.
  - **④ Utilization of human resources phase**
    - The following issues were identified; the impossibility of returnee migrants to find employment in companies in Nepal where they can utilize the skills they acquired in Japan, and inabilities of returnee migrants to start their own businesses by utilizing the skills they acquired in Japan. In response to these issues, it was identified that the implementation of job matching support and entrepreneurship support for returnee migrants.
  - **⑤ Overall management,**
    - The lack of means to obtain information which is necessary to make policy decisions regarding the overall migration scheme was identified as an issue. Supporting for policy proposals in order to realize the Reintegration Act and the Labor information bank system was identified as necessary.
    - Establishing the Platform, consisted only by selected stakeholders, is one of the way for realizing the ideal total management of migration flow with sharing the opportunities and information regarding to migration between Nepal and Japan.

# Executive Summary (3/3)

---

- Instead of implementing supports for challenges mentioned before individually, integrated support measures were organized for each implementing agency in each migration phase for maximizing the effectiveness of the support measures.
  - **For MoLESS**
    - Integrated support measure “A. Support for migrant candidates prior to Departure” includes capacity building and accreditation of training and sending organizations in Nepal, support for optimal career development through information dissemination and expansion of opportunities.
    - On the other hand, as integrated support measure “B. Support for returnee migrants from Japan” includes the implementation of job matching support for returnee migrants from Japan and support them to start their own businesses.
  - **For other Ministries in Nepal (for MoEST and MoICS)**
    - With MoEST as the implementing organization, integrated support measure “C: Building the capacity for accreditation of Japanese language schools in Nepal” is proposed.
    - In addition to this, with MoICS as the implementing organization, integrated support measures “D. Business environmental Improvement to Promote Investment from Japan” is proposed to remove barriers for Japanese companies to start their new business in Nepal as part of support for job matching for returnee migrants from Japan.
  - **For Japanese Stakeholders**
    - With the Japanese stakeholders as the implementing organization, integrated support measure "E. Support for establishing and strengthening connections with the stakeholders among the migration flow between Nepal and Japan " includes two specific support measures. One is capacity building of accreditation on Japanese language schools in Nepal and another is supports for matching Nepalis with host companies and Language school in Japan. In order to realize these measures, implementing of a project to develop matching platform for establishing "trustworthy migration chain between Nepal and Japan" that connects appropriate stakeholders on both the sending and receiving sides.
    - In addition to this support measure, "F. Support for providing information for building the capacity for host institutions to accepting migrants” brings together two measures; building the acceptance capacity on foreign employment of host companies in Japan, and job matching support for returning migrants.

# 0. Survey Overview

---



## 0. Survey Overview

### 0.1 Background and Objectives of the Survey

---

#### Background of the Survey

1. In recent years, a large number of Nepali, mainly from the young generation, migrate abroad in search of job opportunities. As a result, foreign remittances have become a major source of foreign currency income for the country.
2. Japan is also one of the major destinations for Nepali migrant workers as there is an increase in job opportunities for foreigners due to declining birth rate and aging population.
3. Under these circumstances, it is important to establish an effective migration flow (including repatriation) between Nepal and Japan and promote Nepali migrant workers to establish a clear career path before migrating to Japan, acquire skills and knowledge during their stay in Japan and utilize these skills and knowledge for industrial development after returning to Nepal.

#### Objectives of the Survey

- ✓ **To contribute to the midterm industrial development of Nepal.**
- ✓ **To explore the direction of JICA's cooperation for the establishment of effective migration flow between Nepal and Japan.**
- ✓ **To analyze the “current migration flow” and “challenges for effective migration flow”. Particular attention will be paid to the following two points:**
  - ✓ **Flow of migrants who come to Japan to study, receive technical training or work in a promising industry in Nepal, and then return to Nepal.**
  - ✓ **Measures to utilize returnee migrants for the industrial development of Nepal (e.g. Effective matching scheme of Nepali migrant workers with Japanese companies, career and skill development of Nepali migrant workers in Japan).**



## 0. Survey Overview

### 0.2 Survey Policy

Focusing policies and stakeholders in three aspects "Nepal", "Japan" and "between Nepal and Japan"

- To achieve an effective migration flow, it is important to focus policies and stakeholders (e.g. policies on overseas employment, industrial human resource development and FDI) of the sending and receiving country.
- Thus, the stakeholders and policies in Nepali side , between Nepal and Japan, and Japan will be focused to identify the challenges and measures for realizing an effective migration flow.



<p><b>Policies</b></p>	<p>With the transition to Federalism, relevant laws and regulations are being revised. What is the current situation ?</p> <p>What is the policy trend in regional and local governments of states that are considered to have high potential for industrial development?</p>	<p>What is Japan's ODA policy to Nepal?</p> <p>What kind of development assistance projects have been launched?</p> <p>Has there been any similar projects, grants or financial assistance?</p>	<p>What are the challenges and future trends/possibilities of receiving Nepali migrants ?</p> <p>What are the trends in the policy of receiving foreign workers?</p>
<p><b>Stake holders</b></p>	<p>Who are the stakeholders regarding "industry" and "human resources" in the post transition structure?</p> <p>What are their roles and planned measures?</p>	<p>Which institutions promote "migration" and "foreign investment" between the two countries and what have they done?</p> <p>What are the latest trends of other foreign donor agencies?</p>	<p>What kind of structure do local governments and companies have to receive foreign workers?</p> <p>What are the challenges and future trends/possibilities of the receiving organization?</p>

## 0. Survey Overview

### 0.3 Survey Method

#### Survey on migration flow between Nepal and Japan : Data collection in Japan (Questionnaire)

---

- The following questionnaire survey was conducted and approximately 400 responses were collected.

<b>When</b>	<b>January 14 - February 28, 2021 (1.5 months)</b>
<b>To whom</b>	Nepali in Japan : Target= 1% of the total number of Nepali Migrants <b>①Nepali with Residential Status “Engineer/Specialist in humanities/International services (ESI)”</b> <b>Population=12,203 people / Target=120 people / Actual data collected =133 people</b> <b>②Nepali with Residential Status “Student”</b> <b>Population=29,417 people / Target=300 people / Actual data collected=218 people</b>
<b>Where</b>	•Survey area: Japan (Nationwide) •Web media (SNS such as Facebook) + Nepali groups, Language school network, recruitment agent Network etc.)
<b>How</b>	•Questionnaire (Google Forms) * Number of samples 450
<b>Why</b>	•Clarify the migration flow (the boldness of the arrow in the flow) •Clarify the flow of money •Clarify the challenges faced by Nepali in Japan

## 0. Survey Overview

### 0.3 Survey Method

#### Interview on migration flow between Nepal and Japan : Data collection in Japan (Interview)

---

- The research team conducts 60 interviews in total ranging from governmental organizations to individual Nepali people who have experienced in working/learning in Japan.

Interviewees	Number of interviews
Government Institutions (Ministries, Embassies, municipal governments)	6
Educational Institutions in Japan	7
Supervising Organizations, Registered Support Organizations, Employment Agents	6
Japanese Companies which accept Technical Interns from Nepal	6
Nepali Organizations	3
Nepali Migrants	17
Nepali companies in Promising Industries	9
Sending Organizations and Educational Institutions in Nepal	3
Others	3
Total	60

# 1. Migration Trends between Nepal and Japan

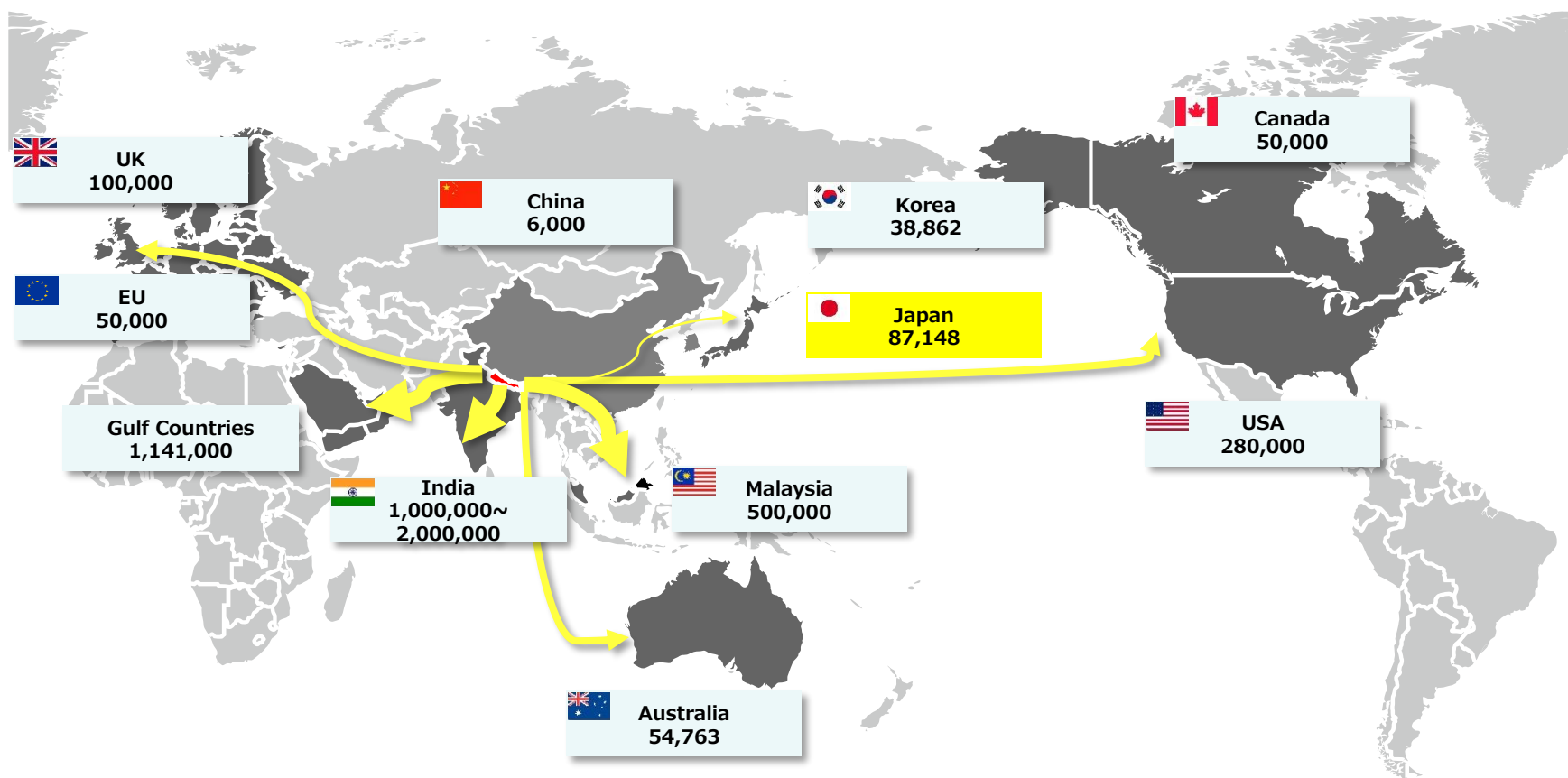
---



## 1. Migration Trends between Nepal and Japan

### Migrant Labor Destinations: Classification and Characteristics

- Looking at the number of Nepali residents abroad by country, "India" and "Gulf countries and Malaysia" are the most prominent destinations, while the number of Nepali living in Japan is relatively small in comparison with other countries.
- As many Nepali immigrants with higher education tend to go to English-speaking countries such as Australia, USA and UK etc., Japan is often considered as a second choice for Nepali migrants with higher education.

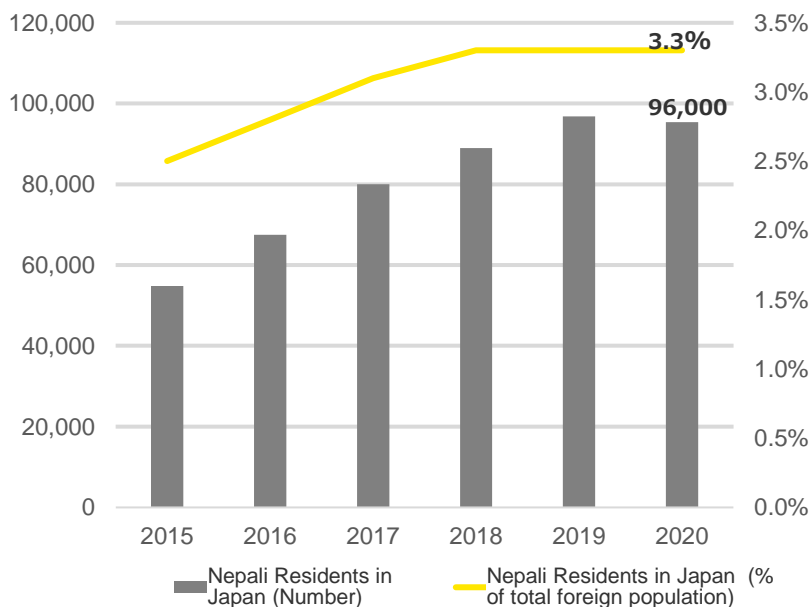


# 1. Migration Trends between Nepal and Japan

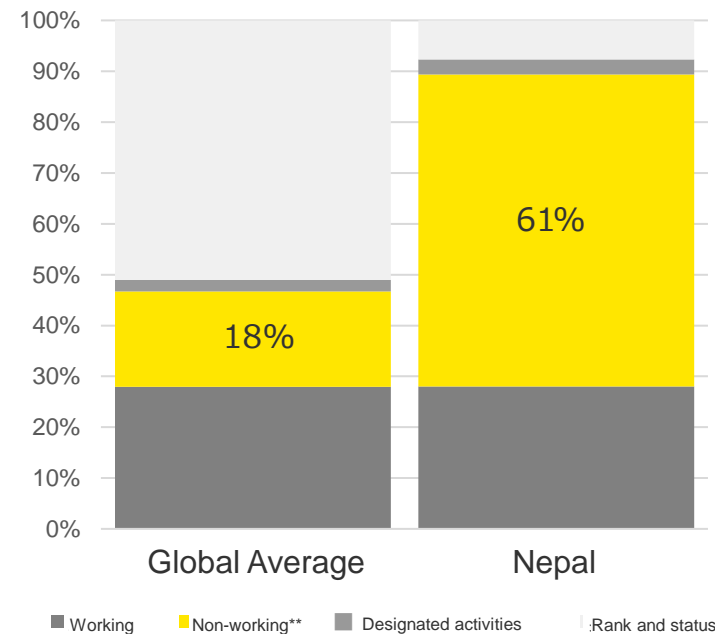
## Trends and Characteristics of Nepali Residents in Japan

- The number of Nepali residents in Japan reached 96,000 in 2019, accounting for about 3.3% of the total number of foreign residents.
- Of the 96,000 Nepali residents in Japan, 92,000 are engaged in labor (2019). The number of Nepali working in Japan ranks 5th after China, Vietnam, Philippines, and Brazil.
- 60% of Nepali residents in Japan have a non-working residential status (including “Student” and “Dependent (Family stay)”), which is much higher compared to the global average.

**Nepali residents**  
(Number and % of total foreign population)



**Proportion of residential status of Nepali residents in Japan**  
(December 2019)



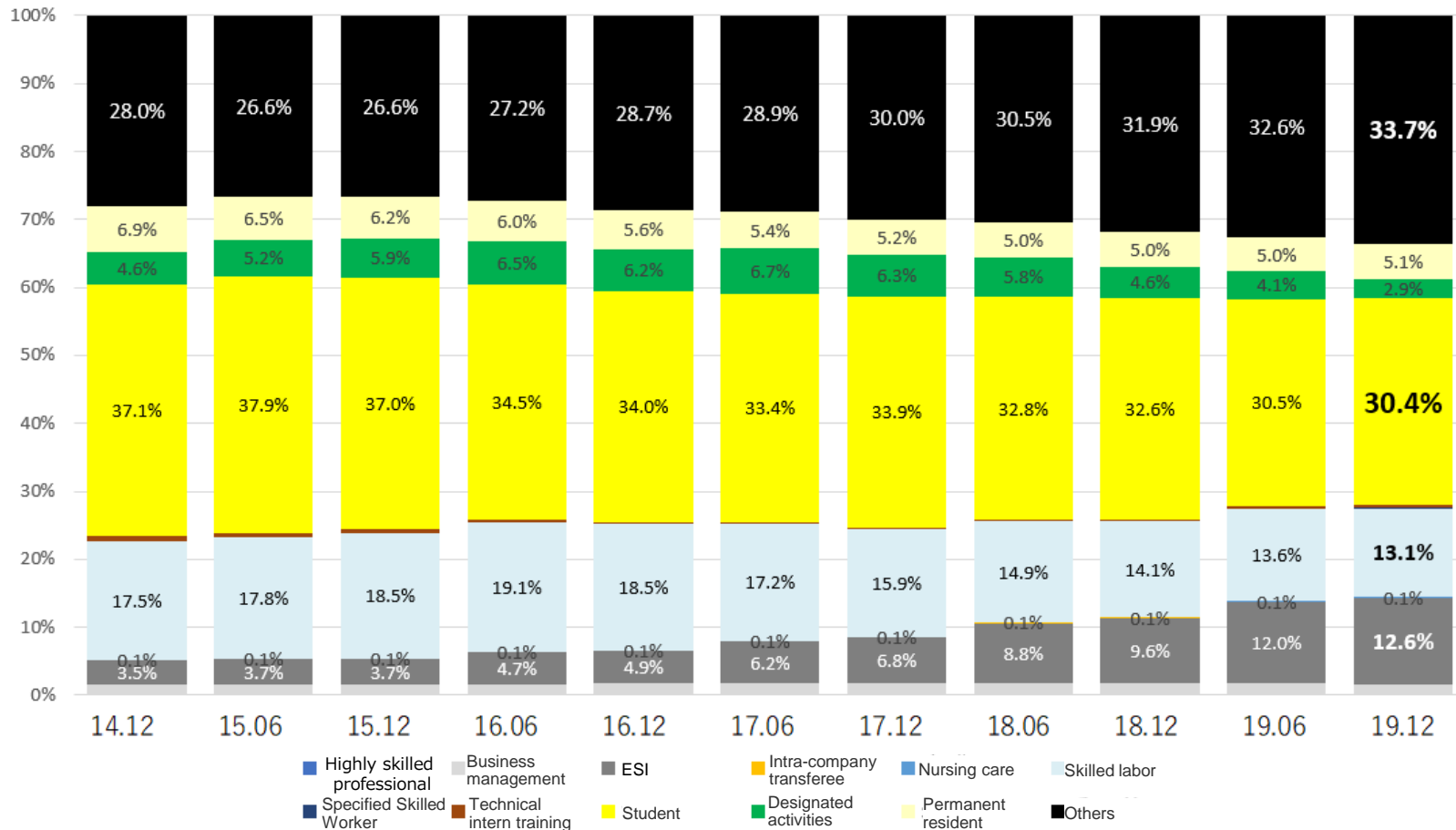
\*\* Working is allowed up to 28 hours when a “permission to engage in activity other than that permitted in residential status previously granted” is attained

Source: Statistics of Foreign Residents (Immigration Bureau of Japan)

# 1. Migration Trends between Nepal and Japan

## Trends and Characteristics of Nepali Residents in Japan

- Regarding the number of each residential status, it is evident that many Nepali come with residential status of “Student”, “Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI)” and “Others (including “Dependent (Family stay)”)”.
- The ratio of “Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI)” and “Others (including “Dependent (Family stay)”)” is increasing year by year and expected to continue to increase in the future.



Source: Statistics of Foreign Residents (Immigration Bureau of Japan)

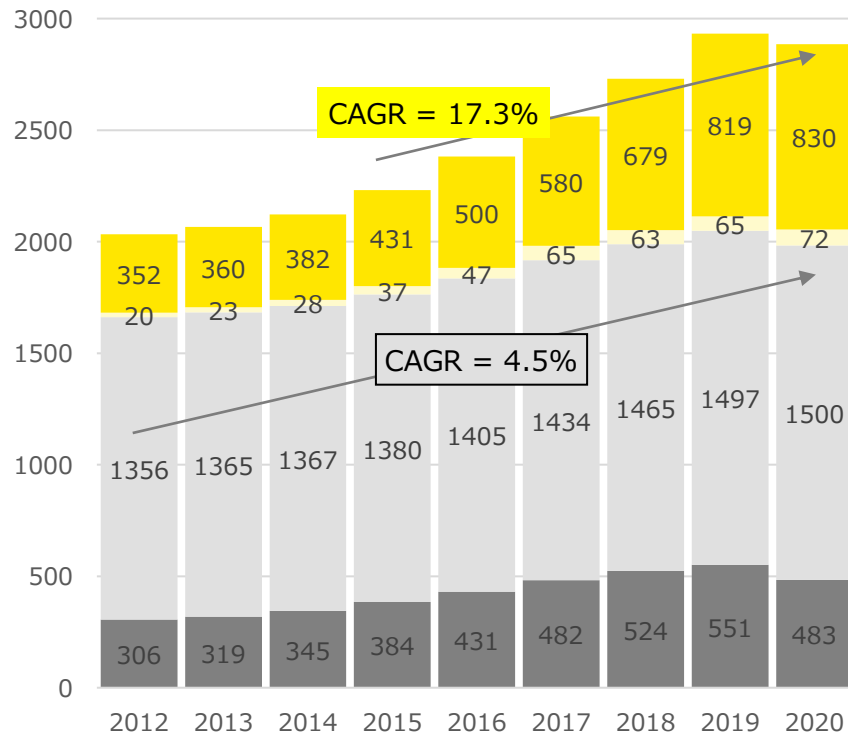
# 1. Migration Trends between Nepal and Japan

## Trends in Accepting Foreign Workers in Japan

- The number of foreign residents is growing at an average annual growth rate (CAGR) of 4.5%, of which the number of people with employment status is particularly increasing (CAGR 17.3%), increasing almost twice in the last five years.
- Due to COVID-19, the number of foreign residents decreased for the first time in 2020 by about 50,000.
- In December 2018, the Japanese government decided on the "Comprehensive Measures for Acceptance and Coexistence of Foreign Nationals" and formulated the latest countermeasures in June 2021.

**Foreign worker employment by residential status**

(Unit: Thousand people)



Source: Statistics of Foreign Residents (Immigration Bureau of Japan)

**Residential status by category**

**residential status allowed to work**

- **Skilled labor**, specified skilled worker, **technical intern training**, **highly skilled professional**, **ESI**, **intra company transferee**, **nursing care**, official, professor, artist, religious activities, journalist, legal / accounting services, medical services, researcher, instructor

**residential status allowed to work in a specific domain**

- **Designated activities** (diplomats and other domestic service personnel, working holidays, etc.)

**residential status based on rank and status**

- **Permanent resident**, spouse of Japanese, etc., spouse of permanent resident, etc., fixed domicile resident

**residential status not permitted to work (\*)**

- **Student**, **trainee**, **dependent**, cultural activities, temporary visitor,  
\* Working is allowed up to 28 hours when a "permission to engage in activity other than that permitted in residential status previously granted" is attained



## 2. Nepali Migrants in Japan: Characteristics and Challenges

---

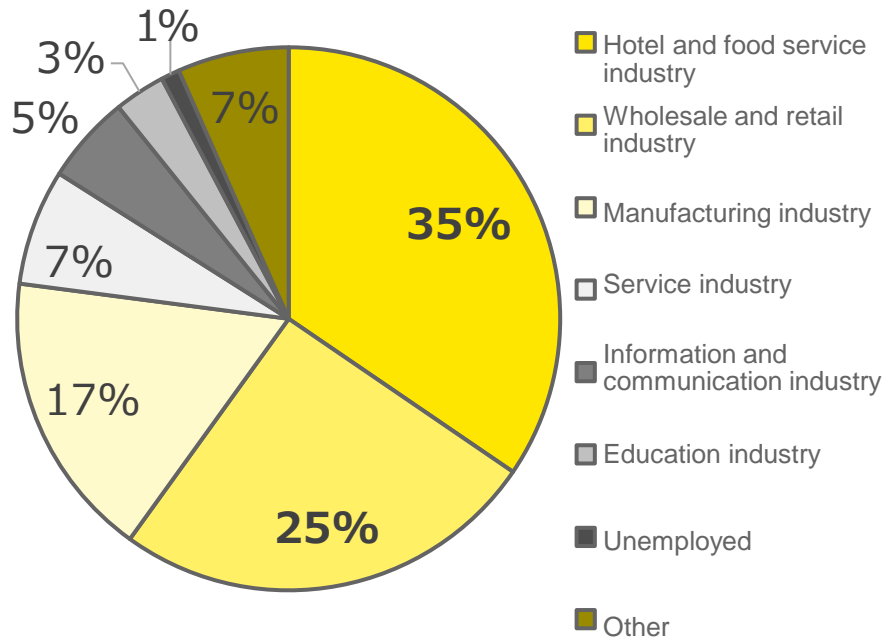


## 2. Nepali Migrants in Japan: Characteristics and Challenges

### Employment and Industry

- In terms of the industry in which Nepali are employed, the hotel and food service industry is the most common, followed by wholesale and retail industry and manufacturing industry - the top three industries account for about 77% of the total employment.

**Industry in which Nepali are employed**  
(Data from questionnaire survey)



**Comments on industries in which Nepali are employed**  
(Based on interviews)

#### Hotel and food service industry

- As many Nepali can speak English, the hotel industry which allows them to have a global career is popular (Sam Education Academy).

#### Manufacturing industry

- Many Nepali who work in the manufacturing industry work in lunch box factories (Fukuoka City).

#### Retail industry

- Many Nepali work at restaurants and convenience stores in downtown areas and live nearby (Fukuoka City).

#### Education industry

- Many Nepali graduate students work as teaching assistants (Kyushu University).

[Reference] Questionnaire respondents (n = 362) attribute

- 82% for male respondents, 18% for female and others
- 45% for most respondents aged 25-29, 25% for respondents aged 20-24, 22% for respondents aged 30-34

Source: Questionnaire Survey results aggregated on March 24, n = 362

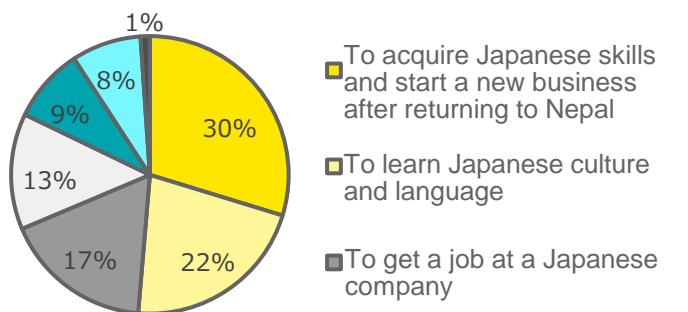
## 2. Nepali Migrants in Japan: Characteristics and Challenges

### Purpose and Reason for Coming to Japan

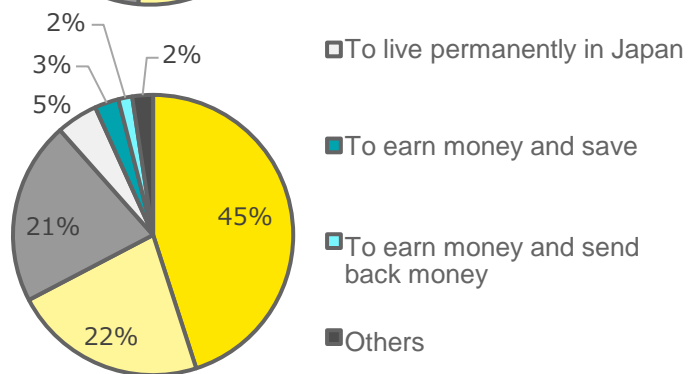
- More than half of Nepali residents in Japan have stated “learning skills and culture” as their purpose of coming to Japan, demonstrating that more Nepali come to Japan to learn rather than for financial reasons such as earning and remitting.
- Compared to Nepali with a residential status “Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI)”, those with a “Student” were more likely eager to acquire Japanese skills (such as language and standards) and start a new business after returning to Nepal.
- On the other hand, according to expert interviews, many Nepali migrants do not have a long term career goal. Thus, they lack a concrete objective of coming to Japan and do not have a career plan and goal that they want to achieve after returning to Nepal.

**Purpose of Nepali coming to Japan**  
(Data from questionnaire survey)

#### Engineer/specialist in humanities/international services (ESI)



#### Student



**Comments on the reason Nepali come to Japan**  
(Based on interview)

#### Reason of coming to Japan

- ▶ Their goal in Japan is not realistic (Professor Tanaka, Sophia University).
- ▶ Japan is a popular destination as the wage is higher compared to the Gulf countries (Mr. Hakupa, Marushin Shitaka Construction).
- ▶ It's easy to get a “Student” visa, thus many Nepali obtain a “Student” visa and work (Professor Sunam, Waseda University).

#### Lack of plan and goals after returning to Nepal

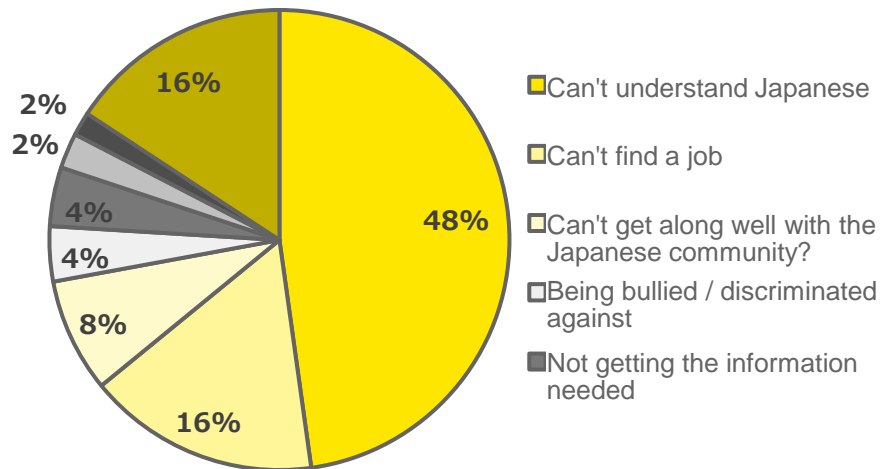
- ▶ For many Nepali from rural areas, their goals are to earn money in Japan and to build a house in Kathmandu. Most do not have career goals that they want to achieve after returning to Nepal (Mr. Furukawa, Nishinippon Shimbun).
- ▶ It is important to motivate returning migrants to continue pursuing their career (Mr. Jigan).

## 2. Nepali Migrants in Japan: Characteristics and Challenges

### Challenges

- More than 80% of Nepali residents in Japan face some kinds of difficulties in Japan, related to "language", "work" and "coexistence".
- 48% of Nepali residents face difficulties related to "Japanese language", 16% face problems related to "work", and 8% face difficulties related to "coexistence with Japanese community".

**Challenges and difficulties faced in Japanese life**  
(Data from questionnaire survey)



**Comments on the problems Nepali face in Japan**  
(Based on interview)

#### Japanese language

- ▶ Even Nepali with expertise and educational background cannot get a job due to a lack of Japanese proficiency (Kyushu University, Kyoto College of Graduate Studies for Informatics, Fukuoka City).
- ▶ Japanese language classes are offered, but there is room for improvement in the level and timing (Fukuoka City).
- ▶ Universities and vocational schools are tailored excessively to foreigners (Mr. Jigan).

#### Work

- ▶ It is difficult to find a company that wants to employ foreigners in rural areas (Fukuoka City).

#### Coexistence

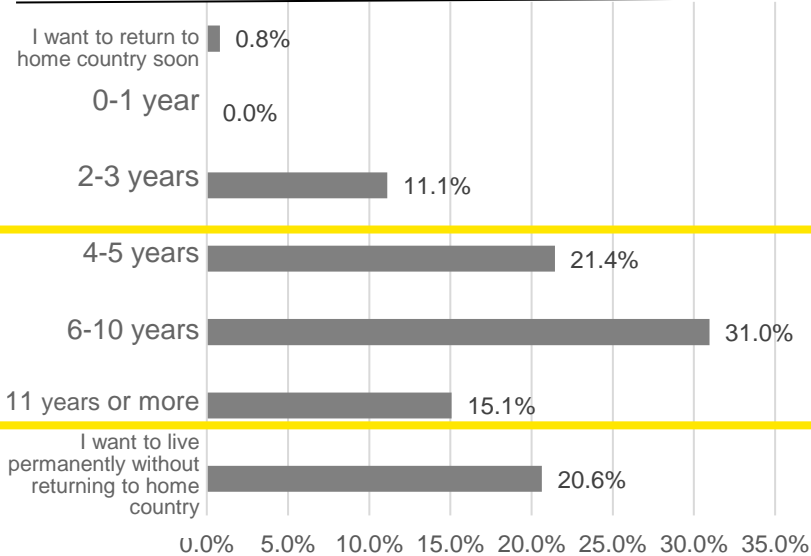
- ▶ Nepali tend to stick to their community and do not often interact with the Japanese community (Komagane City).

## 2. Nepali Migrants in Japan: Characteristics and Challenges

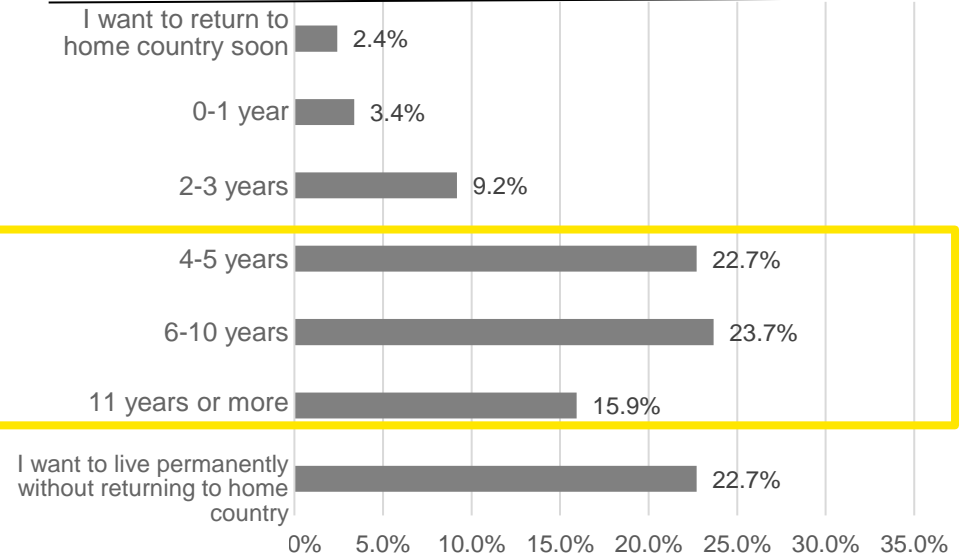
### Intention of returning to Nepal

- While Nepali with a residential status "Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI)" have stronger intentions of staying for a long period of time compared to those with a residential status "Student", more than 80% of both respondent groups answered they would like to stay in Japan for more than 4 years, demonstrating the high level of intention of staying in Japan for a long period of time.
- However, most of the Nepali (more than 60% ) plan to return to Nepal someday after staying a long period of time rather than live permanently in Japan.

**Answer to  
"Do you want to return to Nepal in how many years?"  
(Engineer/Specialist in Humanities/International Services, ESI)**



**Answer to  
"Do you want to return to Nepal in how many years?"  
(Student)**



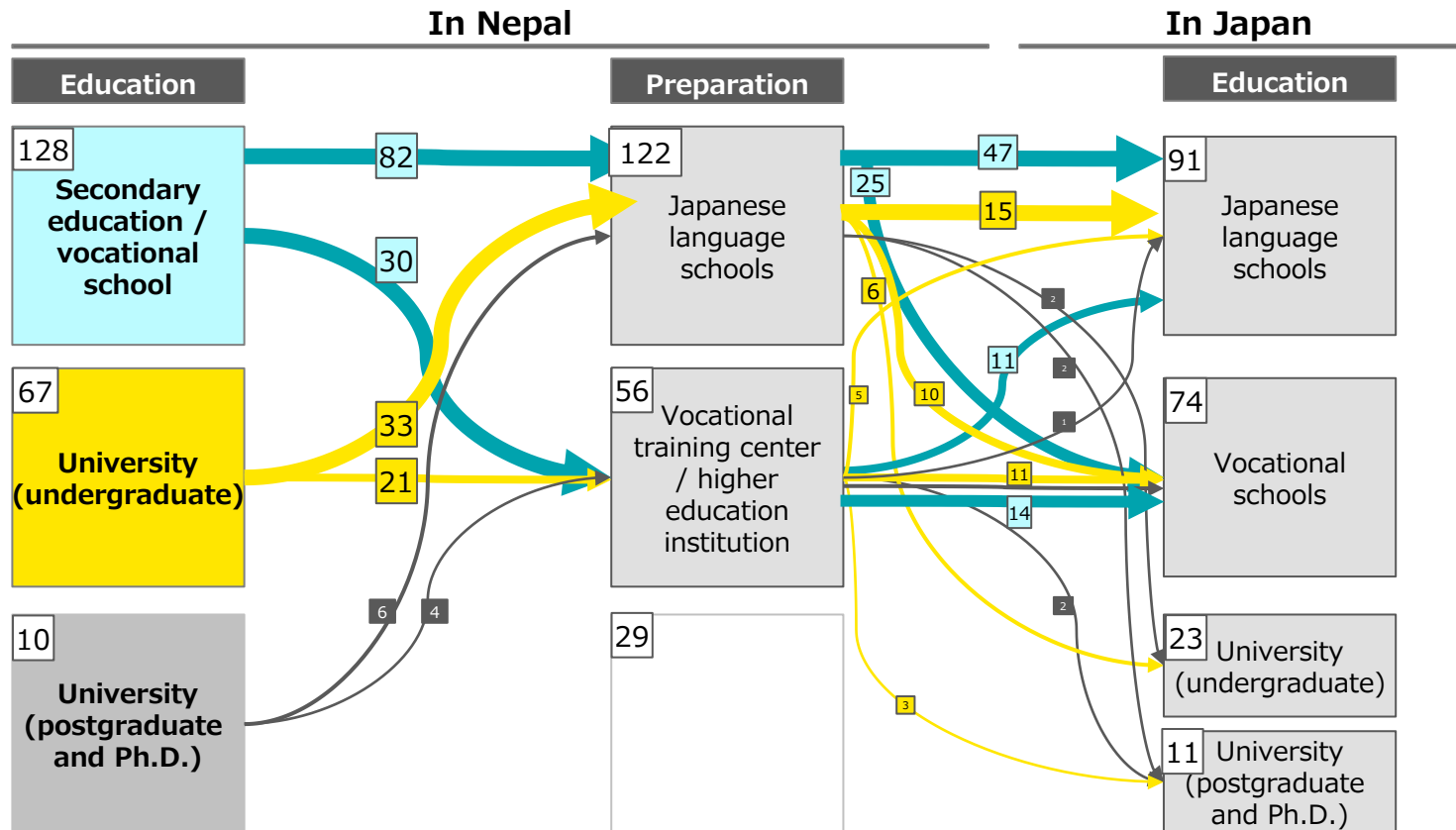
- I hardly ever meet Nepali who want to live permanently in Japan (Mr. Furukawa, Nishinippon Shimbun).
- Many Nepali consider returning to Nepal at the timing of their child's education (Professor Tanaka, Sophia University, Fukuoka City).

Source: Questionnaire Survey results aggregated on March 24, Interviews

## 2. Nepali Migrants in Japan: Characteristics and Challenges

### Japan-Nepal Migration Flow : Residential Status "Student"

- Many Nepali with a residential status "Student" graduate from secondary education / vocational school in Nepal (blue box and line), then graduate from Japanese language schools in Nepal before coming to Japan. More than 50% of them enroll in Japanese language schools again in Japan not in vocational schools or universities.
- Even migrants who graduate from universities in Nepal (yellow box and line), tend to enroll in Japanese language schools in Nepal before attending Japanese language schools in Japan. Therefore, Japanese language schools in both Nepal and Japan play important rolls for the migration flow between Nepal and Japan.

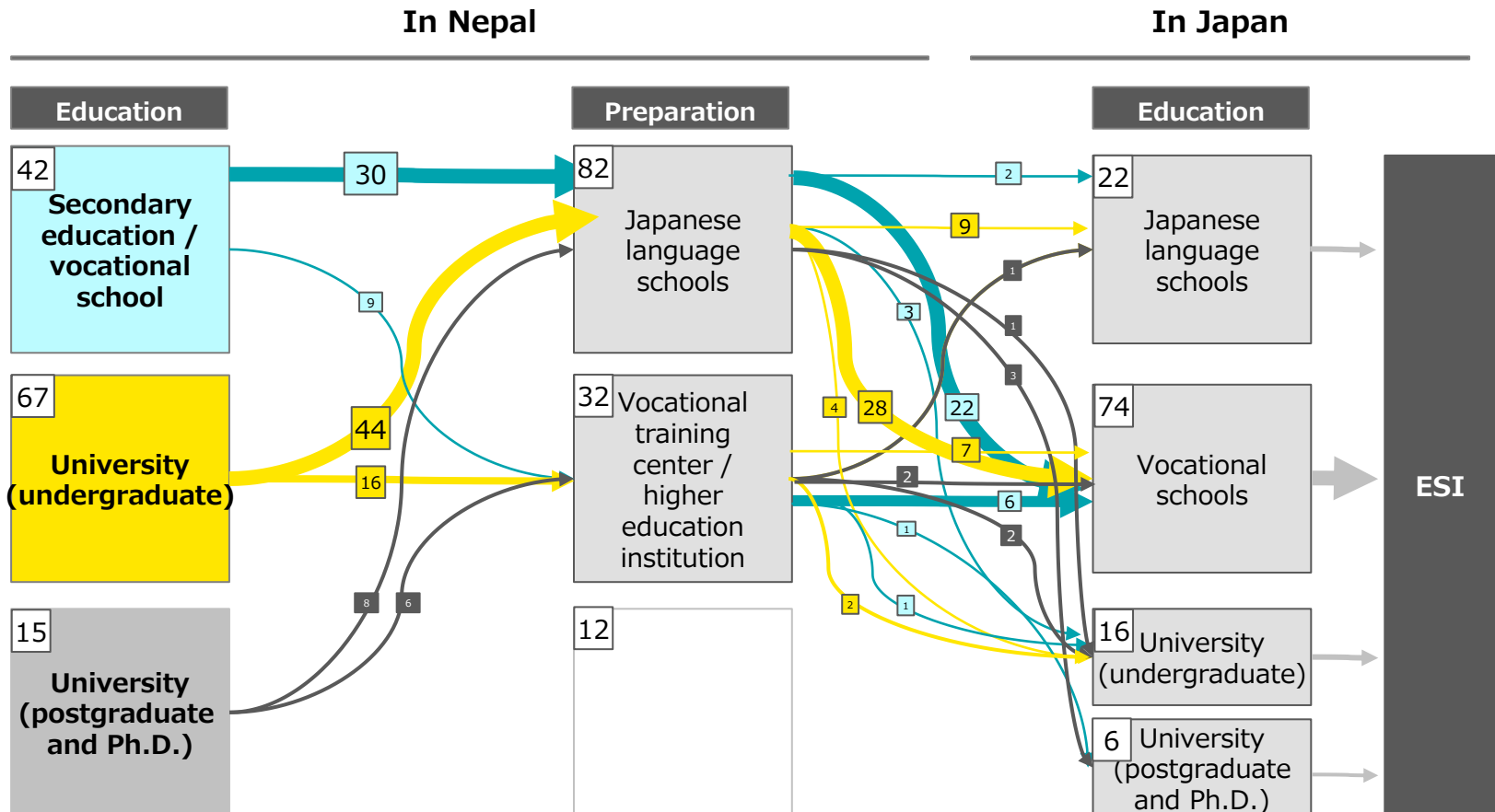


Source: Questionnaire Survey results aggregated on March 24

## 2. Nepali Migrants in Japan: Characteristics and Challenges

### Japan-Nepal Migration Flow : Residential Status "Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI)"

- Many Nepali (yellow box and line) graduate from universities in Nepal, Japanese language schools in Nepal and vocational schools in Japan before obtaining the residential status "Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI)".
- The fact that many Nepali with residential status "Engineer/Specialist in Humanities/International Services (ESI)" attend vocational schools in Japan underlines the importance of the roll of vocational schools in Japan.



Note: Educational institutions (Japan) only aggregate the last institutions to graduate from, and do not take into account the movement between educational institutions.

Source: Questionnaire Survey results aggregated on March 24

### **3. Promising Industries where Repatriate Migrants are Active**

---





### 3. The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

#### Selection of Promising Industries

- Based on the aspects on "Economic impact", "Validity" and "Feasibility" of each industries as the table below shows, "Promising industries for utilizing returnee migrants from Japan for industrial development in Nepal" were identified.

	Primary industry		Secondary industry					Tertiary industry						
	Agriculture	Fishery	Manufacturing: Food processing	Manufacturing: Textile	Manufacturing: Apparell	Manufacturing: Paper	Construction	Hotel	Food and beverage	ICT	Nursing care.	Retail	Aircraft maintenance	Car maintenance
<b>Overall</b>	○	×	○	○	△	×	○	○	○	○	○	○	○	○
<b>Economic impact</b>	○	×	△	△	△	△	○	△	△	△	△	○	△	△
Current bases/demand for accepting migrants in Japan	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	△	△
Future demand/shortage in the Japanese labor market	○	○	×	×	×	×	○	○	×	○	○	×	○	○
Nepali market size	○	×	×	×	×	×	△	×	×	△	×	○	△	△
Nepali market growth	△	○	△	△	△	△	○	△	△	△	○	○	△	△
<b>Validity</b>	○	×	△	△	△	△	○	△	△	△	○	△	○	○
Ministry of Foreign Affairs and ODA policy	◎	×	×	△	△	×	◎	×	×	×	○	×	○	○
Nepal's policy	○	×	△	△	△	△	○	○	?	○	○	○	○	○
Trends of other donors	△	○	○	○	○	○	○	○	○	△	○	○	○	○
<b>Feasibility</b>	○	×	○	○	△	×	○	○	○	○	○	○	○	○
The connection between skills learned in Japan and work in Nepal	△	△	△	△	△	△	○	○	○	○	○	△	△	○
Current bases for accepting repatriated migrants in Nepal	△	×	△	○	△	×	△	○	○	△	△	△	△	△
Future bases for accepting repatriated migrants in Nepal	○	×	△	○	△	×	△	△	△	○	△	○	△	○
Previous records on utilizing repatriated migrants	Many	Few	None	None	None	None	High	Many	Many	Many	Many	Many	Low	Low
Attractiveness for repatriated migrants	High	Low	Medium	Medium	Medium	Low	Medium	High	High	High	Medium	Medium	Low	Low
Fund necessary to start a business	High	High	High	High	High	High	Medium	Medium	Medium	Low	Low	Low	Low	Medium

### 3. The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

#### Selection of Promising Industries

- The following eight industries selected as “promising industries” were narrowed down to the final target industries after further information collection via survey regarding “Feasibility”.

Industries		Demand side			Supply side	
		Specified skilled worker	Other than specified skilled worker		Market size	Market growth
			Number of foreign workers (2018)	DI (2019)	Share of GDP (2019)	2010-19 (CAGR)
1	Agriculture	○	-	-	27.08%	7.49%
2	Manufacturing industry (food processing industry / textile)	○	29.74%	28	5.09%	8.69%
3	Construction	○	4.70%	54	7.20%	11.71%
4	Tourism (hotel, food and drink)	○	12.67%	58	1.41%	9.36%
5	Nursing care, etc.	○	1.79%	46	1.86%	15.48%
6	ICT	×	3.95%	50	6.42%	8.20%
7	Retail	×	12.74%	36	13.89%	11.17%
8	Maintenance (aircraft / automobile)	×	-	-	6.42%	8.20%

### 3. The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

#### Proposed Measures (Measures by Industry and residential status)

- Based on the number of people by residential status and the volume of employment by industry, the estimated volume of candidates for industrial development through repatriation is shown in the table below.

OUT (residential status at the time of return)	Career			Scale (People)	Agriculture	Manufacturing	Construction	Tourism	ICT	Nursing care	Retail	Maintenance
	Consistent	Formation	Other									
						12,000	700	29,000	600	800	16,000	
① ESI (including nursing care)	Consistent	Formation	Other	Large (15,000)		Large	Medium	Large	Medium	Medium	Large	
② Skilled labor	Consistent	Formation	Other	Large (13,000)				Large				
③ Technical intern training	Consistent	Formation	Other	Small (500)	Small	Medium	Small			Small		Small
④ Specified skilled worker	Consistent	Formation	Other	Small (50)	Small	Medium	Small	Medium		Small		Small
⑤ Dependent (Family stay)	Consistent	Formation	Other	Large (30,000)		Large		Large		Medium	Large	
⑥ Student	Consistent	Formation	Other	Large (25,000)	Medium	Large		Large	Medium	Medium	Large	Medium
⑦ Designated activities	Consistent	Formation	Other	Medium (2,000)				Medium			Medium	
⑧ Others (Permanent resident / Settlement / Spouse, etc.)	Consistent	Formation	Other	Medium (8,000)		Medium		Medium	Small	Small	Medium	

Number of people  
 10-100 people Small  
 101-1,000 people Medium  
 1,001 people- Large

[Legend]

High volume of candidates Medium volume of candidates

X Number of people

### 3. The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

#### Results of Promising Industries Selection

\*TIT = Technical Intern Training  
SSW = Specified Skilled Worker  
ST = Student

- Agriculture, Tourism (hotel, food and drink, travel agency), and Nursing Care have been selected as promising industries.

Promising Industry	Overall	Japanese side			Nepali side			Residential status		Ideal returning talent	
		Overall	receiving	Skills	Overall	Market condition	Entrepreneur	Employment	In		Out
Agriculture	○	○	○	△	○	○	○	×	TIT	SSW	Farmer involved in value added products
Manufacturing	△	△	○	△	△	○	△	×	ST	ESI	Small and medium sized enterprise owner, production line leader (quality/safety management)
	×	×	×	×	×	△	×	×	ST	ESI	Small and medium sized enterprise owner, production line leader (quality/safety management)
Construction	△	○	○	△	△	○	△	△	ST	ESI	Construction company owner (Japanese-style quality control engineering (QCE) and disaster prevention technology), supervisor/manager at a small and medium sized construction company
Tourism	○	○	○	○	△	○	△	○	ST	ESI	Supervisor at a local hotel, small and medium sized hotel owner
	△	△	△	△	△	○	△	△	ST	SSW	Management position (store/area manager) at a franchise that owns several stores
	○	○	○	○	○	○	○	△	ST	ESI	Local business owner (multiple industries), person in charge of Japanese tourists
ICT	○	○	○	○	○	○	○	○	ESI	ESI	Offshore business owner, domestic ICT business owner, IT software engineer, IT supervisor in major industries
Nursing care	○	○	○	○	○	○	○	×	TIT	SSW	Supervisor/manager at nursing care related businesses (future nursing care business executive, nursing care hospitality related business owner)
Retail	△	○	○	○	△	○	△	△	ST	ESI	Retail store owner, administrator of major retail chain
Maintenance	×	×	×	×	○	△	×	○	SSW	SSW	Maintenance staff at airports
	△	△	○	△	○	△	×	○	SSW	SSW	Administrator of a repair shop, maintenance business executive, automobile/used car dealer

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

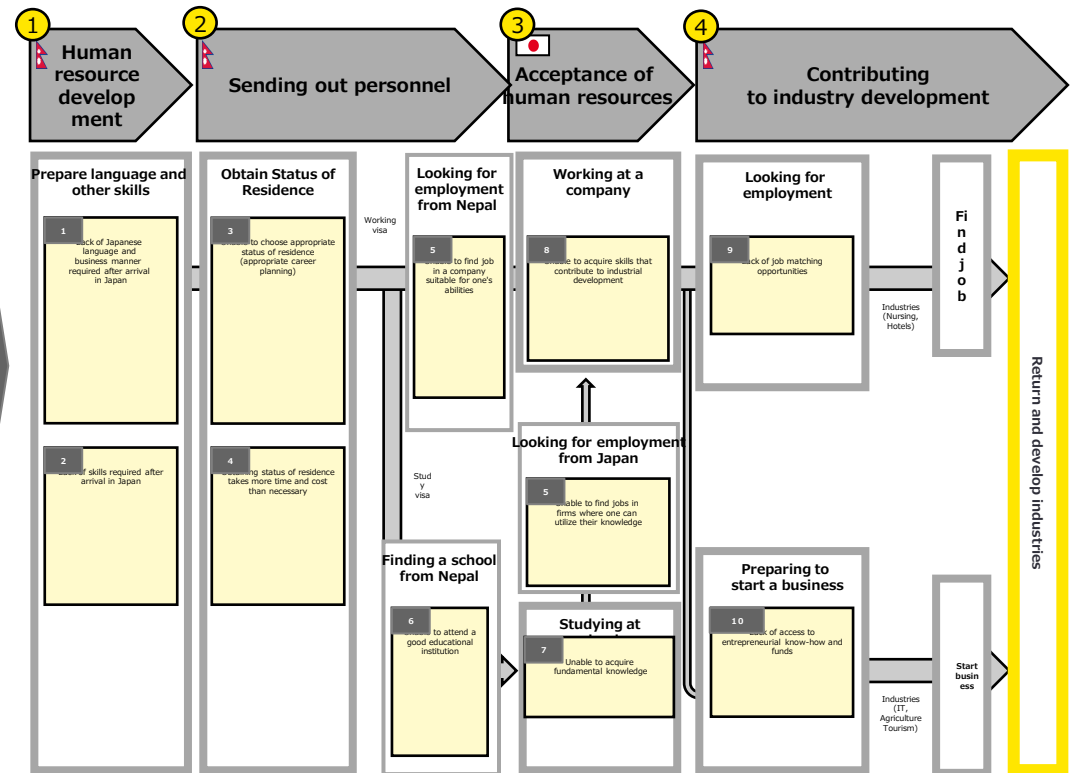
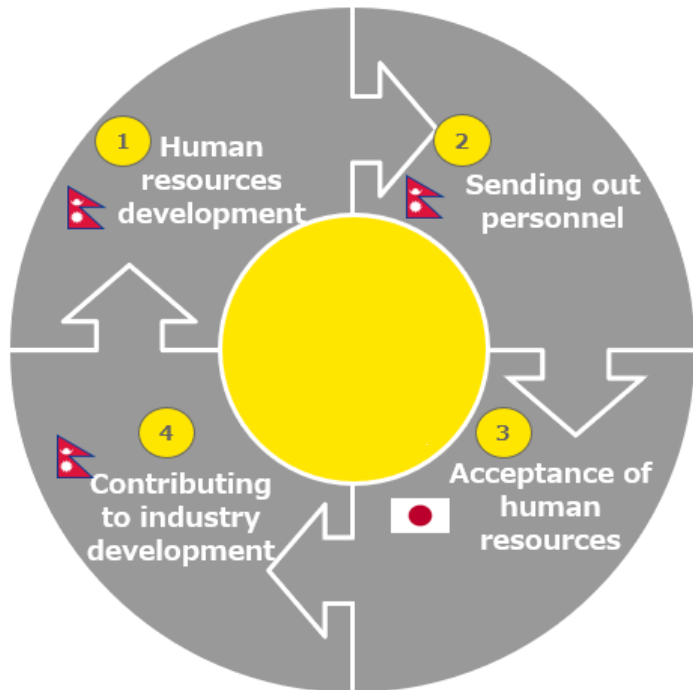
---



## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Migration Flow Overview

- The migration flow can be organized in 4 phases.
- The following pages will explain about the challenges faced in each phase.



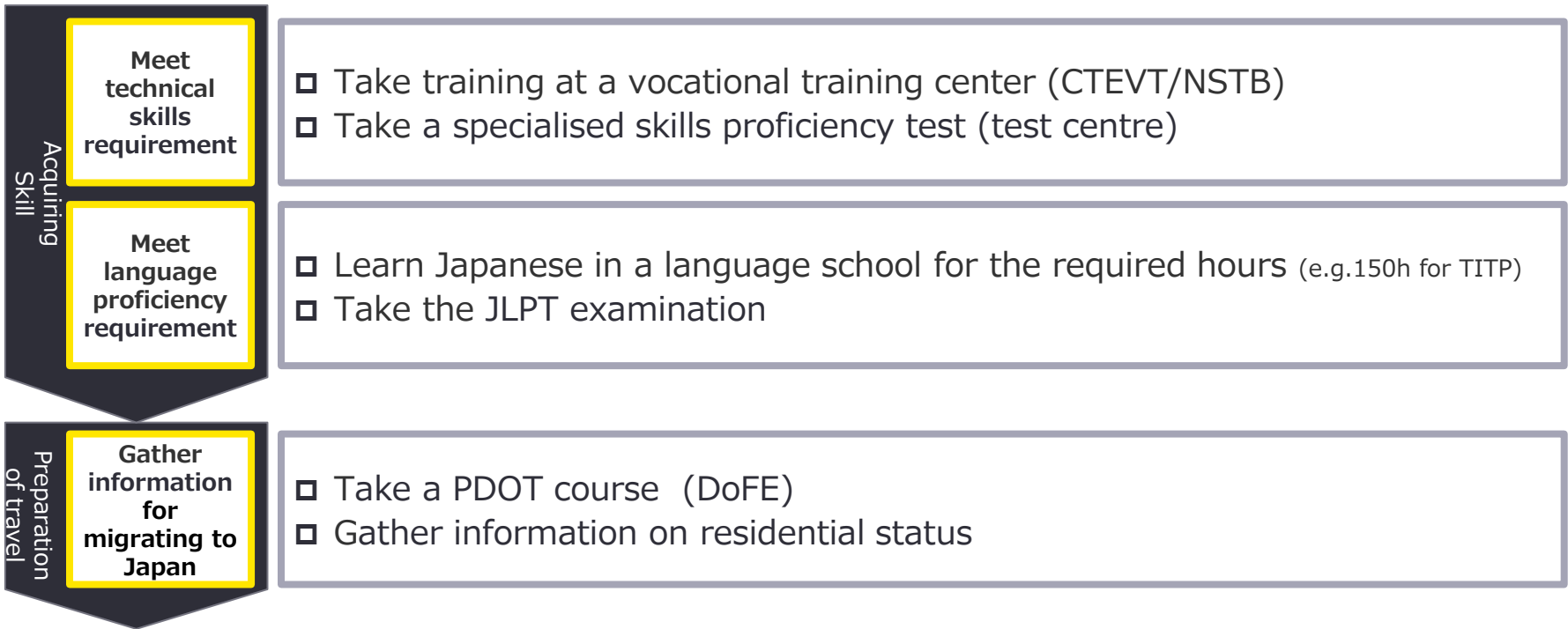
## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase 1. Human resource development: Actions



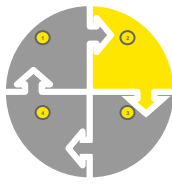
- In “Phase 1. Human resource development”, the following actions and stakeholders were identified as shown in the chart below.

#### Actions (Stakeholder)



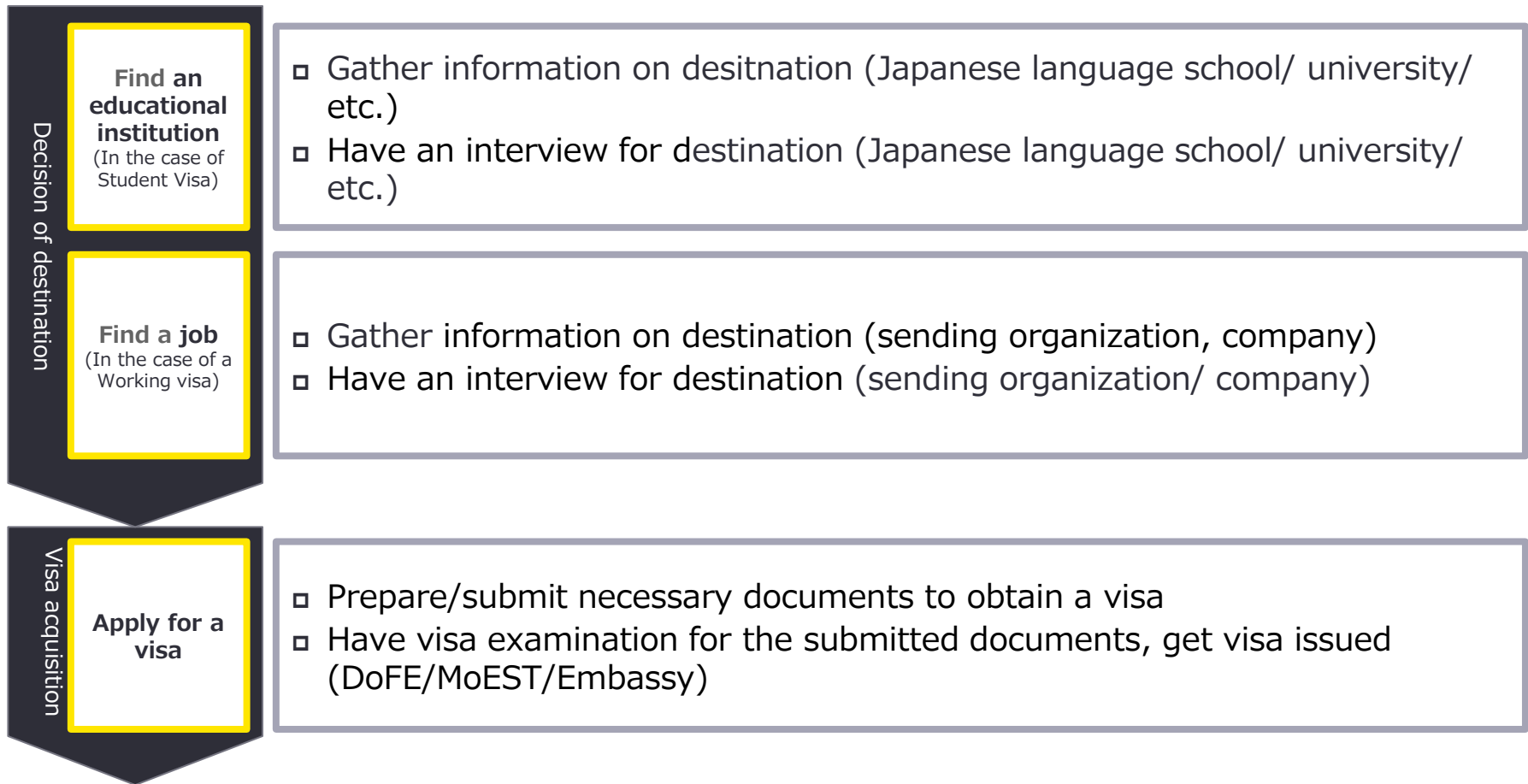
## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase 2. Sending out personnel: Actions



- In “Phase 2. Sending out personnel”, the following actions and stakeholders were identified as shown in the chart below.

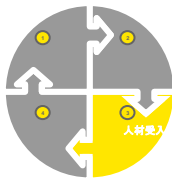
#### Actions (Stakeholder)





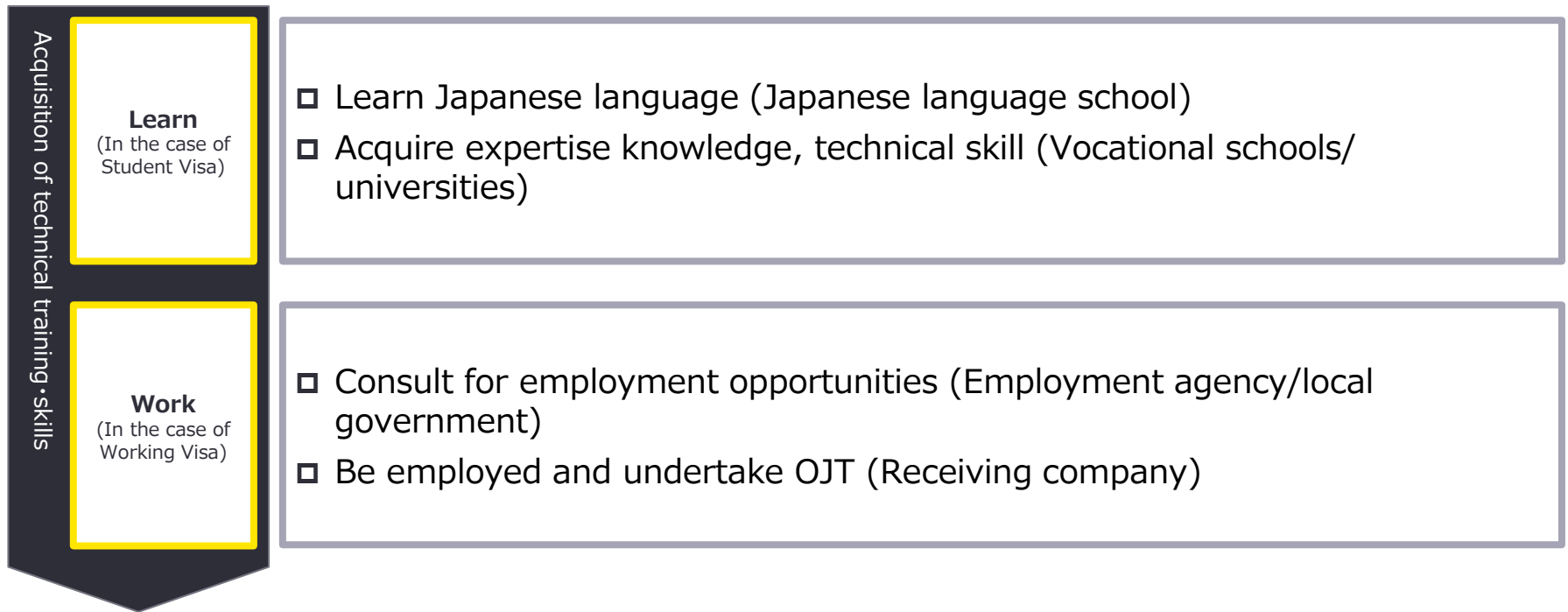
## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase 3. Acceptance of human resources: Actions



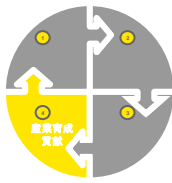
- In “Phase 3. Acceptance of human resources”, the following actions and stakeholders were identified as shown in the chart below.

#### Actions (Stakeholder)



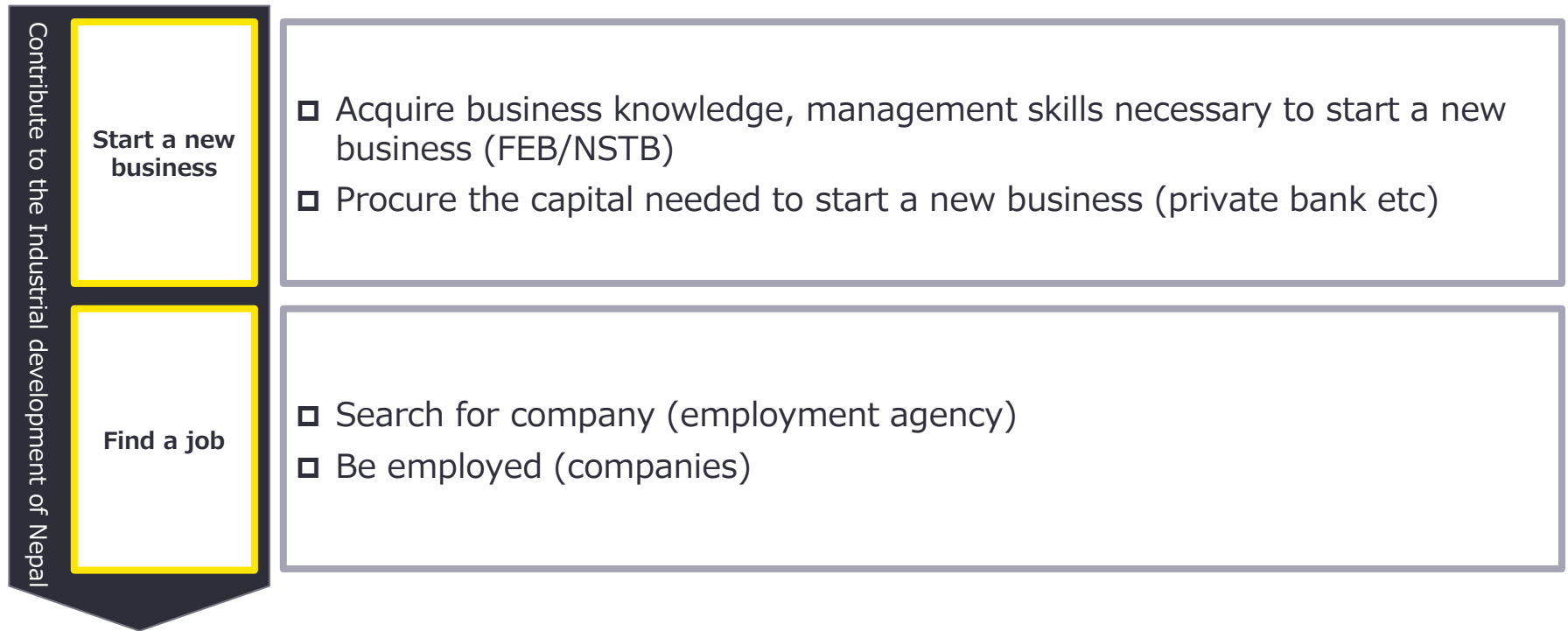
## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase 4. Contributing to industry development: Actions



- In “Phase 4. Contributing to industry”, the following actions and stakeholders were identified as shown in the chart below.

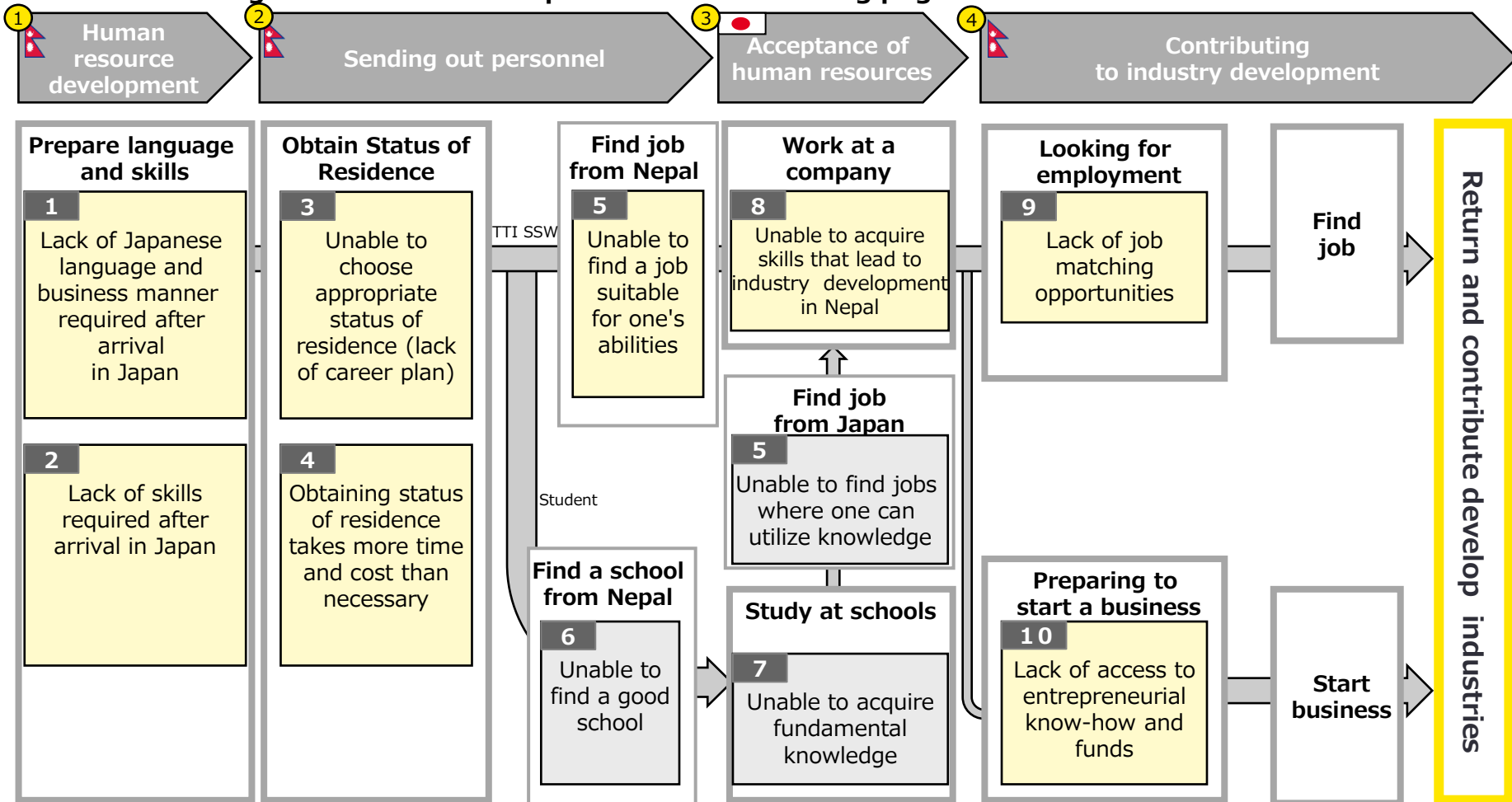
#### Actions (Stakeholder)



## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Overview of Challenges Faced in the Migration Flow

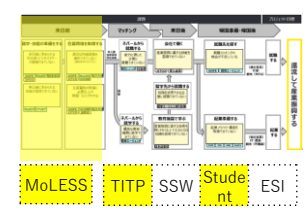
- The challenges faced in each phase of the migration flow can be identified as shown in the chart below.
- **The 10 challenges will be further explained in the following pages.**



## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase : ① Human Resource Development

Issue : ① The Japanese skills demanded in Japan are not acquired



#### Detail of Issue

There are many cases where Nepali come to Japan **only with a JLPT N5 level** (“technical intern training” and “student”).  
(In order to effectively communicate with colleagues in Japanese firms, at least JLPT N4 level is needed)

#### Evidence

- ✓ With JLPT N5 level, it is difficult to communicate and comprehend technical information. (Japanese language school/ sending organization)
- ✓ Many Nepali residents in Japan hold only a N5. (Recruitment agency in Japan)

Due to inability to communicate, many are employed as simple labour or are unemployed.  
(Agriculture owner)

#### Reasons and Background

Japanese language school (Nepal)  
Sending organization/recruitment agency (Nepal)

- Japanese language schools in Nepal **offer poor quality of Japanese education.**
- In the case of “technical intern training” visa, the language requirement can be met with having the equivalent of JLPT N5 level.

Technical Intern, Specified Skilled, Student, ESI

Japanese language school (Japan)

- There is a lack of information on Japanese language schools in Japan and Nepali who want to study Japanese in Japan **cannot determine which school is of good quality.**

Technical Intern, Specified Skilled, Student, ESI

Japanese language school (Nepal)

- Certain Japanese language schools in Nepal are not **adhering to the language requirements demanded for visa application.** For example, while the language requirement for “student” visa is to have studied over 150 hours of Japanese, certain schools provide a diploma before finishing 150 hours of class.

Technical Intern, Specified Skilled, Student, ESI

#### Example of Solutions

##### Training by Japan Center (JICA)

- Utilizing the Japan Center, JICA offers Japanese language classes to those who are interested in working in Japan.

##### Training by Overseas Cooperation Volunteers (JICA)

- JICA sends Overseas Cooperation Volunteers to give Japanese language classes.

##### Study Abroad Event (Embassy·JUAAN)

- Japanese embassy in Nepal and JUAAN have in the past held events where Nepali students can meet with schools from Japan.

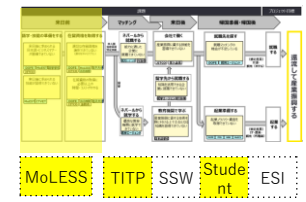
##### Training of Japanese Language Teachers (JALTAN)

- In Nepal, JALTAN has provided training to Japanese language teachers in Nepal.

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase : ① Human Resource Development

Issue : ② The technical skills demanded in Japan are not acquired



#### Detail of Issue

There are many cases **where the skills required in Japan are not acquired during preparation in Nepal.**

##### Evidence

- ✓ Many Nepali come to Japan without basic Japanese business etiquette. (Japanese language school/ sending organization)
- ✓ It is essential to acquire enough technical skills whilst in Nepal. (Training organization)
- ✓ We prefer to hire and train technical trainee interns, as those who have passed the SSW exam do not have sufficient skills to undertake specialized work at the same level as Japanese workers. (Receiving company)

As Nepali do not have the fundamental skills, they also cannot acquire specialized skills in Japanese companies. (Japanese language school/ sending organization)

#### Reasons and Background

Vocational and technical training institution (Nepal)

- At the time of providing necessary training before acquiring the status "technical intern", **there is no curriculum which matches the needs of the Japanese labor market.**

Technical Intern Specified Student ESI

Japanese language schools (Nepal)

- **There is insufficient training** on Japanese business etiquette.

Technical Intern Specified Student ESI

#### Example of Solutions

##### Automobile Maintenance/Tourism Human Resource Development (JICA)

- JICA sends Overseas Cooperation Volunteers to provide training in TEVET, etc.

##### ICT Human Resource Development (JICA)

- JICA provides ICT training and business manner training to help Bangladeshi find jobs in Japanese ICT firms.

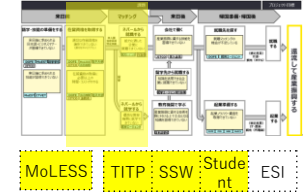
##### Industrial Human Resource Development (TNI: ThaiNichi Institute of Technology)

- TNI offers classes that meet the needs of Japanese companies and introduces its students to Japanese companies.

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase : ② Sending Out Personnel

Issue : ③ The appropriate residential status is not selected (Lack of career plan)



#### Detail of Issue

While few Nepali come to Japan with a “specialized skilled worker” or “technical intern training” visa, **many come with a “student” visa and work.**

##### Evidence

- ✓ While 18% of foreigners have a non-working visa, 61% of Nepali come with a non-working visa. (Government statistics)
- ✓ Many Nepali with a “student” visa are deported because they work more than approved labour time. (Newspaper company)
- ✓ Many Nepali do not have a career plan and select “student” visa because it is the easiest way to get in. (Expert in university)

Many Nepalese “technical intern trainees” go missing and many of those with a “student” visa are deported because of having worked more than the approved labour time (28 hours per week).

#### Reasons and Background

Japanese language school (Nepal)  
Sending organization (Nepal)

- While in the official procedure for recruiting “technical intern trainees”, sending organizations must publish vacancies in the national newspaper, **but in reality most vacancies are filled in before they are published in the national newspaper.**

Technical Intern Specified Student ESI  
Intern Skilled

Japan Desk, Test center (Nepal)

- The information on the residential status **“specialized skill worker” is not widely known and the preparation and formulation of related systems is insufficient.** Moreover, opportunities are limited.

Technical Intern Specified Student ESI  
Intern Skilled

PDOT center, FEB, CTEVT (Nepal)

- **The information related to each residential status and the training related to career planning are insufficient.**

Technical Intern Specified Student ESI  
Intern Skilled

#### Example of Solutions

##### Sending of SSW/TTI in Automobile Maintenance (JICA)

- In ASEAN, JICA is in the process of collaborate with relevant stakeholders to increase the number of migrants in SSW and TTI in automobile maintenance.

##### Video on Migration & Visa (JICA)

- JICA provides a video on information for migration & visas for those who want to work in Japan.

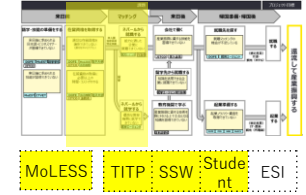
##### Information on Migration (SDC)

- SDC has established Migrant Resource Centers in Nepal to provide information for a safe migration.

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase : ② Sending Out Personnel

#### Issue : ④ End up having debts during preparation process



#### Detail of Issue

There are many Nepali coming to Japan **who end up having debts to cover the cost of preparation.**

#### Evidence

- ✓ Approximately 23.4% of the students in Japanese language schools in Nepal loan money to cover the cost of preparation. (Survey results)

Many Nepalese “technical intern trainees” go missing and many of those with a “student” visa are deported because of having worked than the approved labour time (28 hours per week).

#### Reasons and Background

DoFE, Immigration Bureau (Nepal) Immigration Bureau (Japan)

- In theory, people should apply for residential status “technical intern training” following official process of publication, but the **“technical intern training” slot is usually filled in before the recruitment publication.**

Technical Intern Specified Student ESI  
Intern Skilled

DoFE, Immigration Bureau (Nepal) Immigration Bureau (Japan)

- **The information on the residential status “specialized skill worker” is not widely known** and the preparation and formulation of related systems is insufficient. Moreover, opportunities are limited.

Technical Intern Specified Student ESI  
Intern Skilled

JALTAN (Nepal) Japan Foundation(Japan)

- There is limited **opportunities to take the language exams necessary to meet the language requirements**, the preparation period is prolonged, and there is extra preparation costs.

Technical Intern Specified Student ESI  
Intern Skilled

#### Example of Solutions

##### G2G Sending (Korean Gov)

- In EPS, Korea sends out migrant workers through G2G ensures proper management of the sending process.

##### IT Implementation for Transparent Application (Australian Gov)

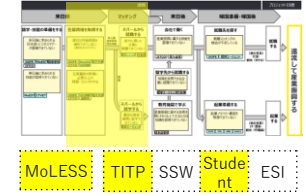
- In Australia, the visa application process is managed through an online platform, so the required documents are clear and the status can be checked by applicants themselves after the application.

• NA

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase : ② Sending Out Personnel

Issue : ⑤ Cannot find job which suits one's skill (Lack of matching with/among companies)



#### Detail of Issue

There are cases where Nepali are employed even when they do not have sufficient skills, or **employed at an industry that differs from the specialization of the student.**

#### Evidence

- ✓ The screening for the technical intern training is not functioning. Many candidates are selected from the network within the sending organization/ Japanese language school's management. (Former agriculture intern)
- ✓ There is only limited cases of Nepali students whose employment matched their specialty. Many of them get employed in industries which are not their specialty. (Survey result)

Students end up engaging in unskilled labor which does not require any specialized skills. (Supervising organization)

#### Reasons and Background

Sending organization, Recruitment agency, Japanese language school (Nepal)

- **There is a lack in the quality of screening** from the sending side and receiving side.

Technical Intern : Specified Skilled : Student : ESI

Recruitment agency, Japanese language school (Japan)

- **There is a lack in matching opportunities** for foreign students in Japanese language school/vocational school.

Technical Intern : Specified Skilled : Student : ESI

Recruitment agency, Japanese companies (Japan)

- There is a **lack of employment opportunities for foreign students**. Furthermore, there are even fewer companies that have the incentive to hire Nepali.

Technical Intern : Specified Skilled : Student : ESI

Recruitment agency, Japanese companies (Japan)

- Due to the **insufficient information, it is hard to find appropriate business partners between agencies and companies.**

Technical Intern : Specified Skilled : Student : ESI

#### Example of Solutions

##### Sending Organization Rating Platform (ILO)

- The ILO has been running a platform for workers to evaluate sending organizations since 2018.

##### Internship Program for International Students (Fukuoka City)

- International students who wish to work in Fukuoka are sent to local companies for a two-week internship that also serves as an employment examination.

##### Subsidizing Acceptance of Foreign Nationals (MHLW: Ministry of Health, Labor and Welfare in Japan)

- MHLW subsidizes the cost of training and multilingual support for hiring foreign nationals.

##### Platform for Accepting Migrants (JICA)

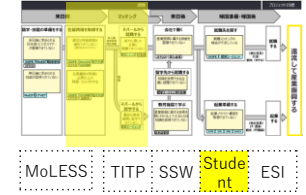
- Through JP Mirai, JICA provides information related to accepting migrants.



## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase : ② Sending Out Personnel

Issue : ⑥ Cannot enroll in a good Japanese school (Lack of matching with schools)



#### Detail of Issue

There are many cases where Nepali **cannot acquire sufficient Japanese proficiency as they enroll in a low-quality Japanese language school in Japan.**

#### Evidence

- ✓ There are schools whose main purpose for accepting foreign students is not to teach Japanese but to receive their admission fees. (Japanese language school)
- ✓ Most students who graduate from a Japanese language school only have N3-4 Japanese level. (Recruitment agency)
- ✓ Of the Nepali with "Student" visa who answered "I cannot find a job" in the survey, N2 Japanese level holders accounted for 50% and N3 or less accounted for 46%.

Many Nepali cannot find jobs as they have graduated without acquiring the necessary Japanese skills for employment.

#### Reasons and Background

Japanese language school, Immigration Bureau (Japan)

- There is a **lack of information on high quality Japanese language schools in Japan.**

Technical : Specified : Student : ESI  
Intern : Skilled

Japanese language school (Japan)

- There are schools whose **main purpose for accepting foreign students is not to teach Japanese but to receive their admission fees**

Technical : Specified : Student : ESI  
Intern : Skilled

Japanese language school (Japan)

- **Given the limited capacity for accepting foreign student of high quality Japanese language schools in Japan,** these tend to be occupied by "high level" international students from other countries.

Technical : Specified : Student : ESI  
Intern : Skilled

#### Example of Solutions

##### Certification of Japanese Language Schools (Immigration Bureau)

- The Immigration Bureau of Japan certifies Japanese Language Schools that are of good quality "Tekisei-kou (appropriate schools)".

##### International Student Attendance Policy (UK Gov)

- In the UK, schools that accept students with Tier4 visa must monitor the attendance of students and report it to government institutions.

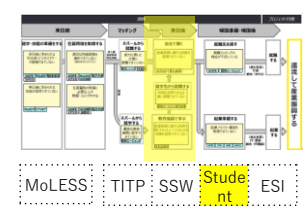
##### Courses on Language and Culture (HRD Korea)

- HRD Korea has 36 Foreign Workforce Support that provide courses on language and culture.

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

**Phase :** ③ Acceptance of Human Resources

**Issue :** ⑦ Cannot acquire the skills demanded by Japanese companies in schools



### Detail of Issue

At Japanese language schools, universities, and vocational schools, **there are many cases in which it is not possible to acquire the basic capacities and specialties** necessary to build a future career.

#### Evidence

- ✓ The second largest challenge for international students is “not finding employment” (Survey results).
- ✓ Most graduates of vocational schools have not been able to find employment (only 7,000 out of 40,000). (Recruitment agency)
- ✓ There are cases of university students with advanced knowledge not being able to find a job due to a lack of Japanese language proficiency. (Japanese university)

Students cannot obtain a job even after graduating from a Japanese language school/vocational school/university.

### Reasons and Background

Japanese language school (Japan)

- Japanese language schools do not have a **proper educational environment and curriculum.**

Technical : Specified  
Intern : Skilled : Student : ESI

Japanese language school, vocational school, university (Japan)

- There is a **mismatch between the curriculum in vocational and university schools** in Japan and the needs of the labour market.

Technical : Specified : Student : ESI  
Intern : Skilled

### Example of Solutions

**Certification of Japanese Language Schools (Immigration Bureau)**

- The Immigration Bureau of Japan certifies Japanese Language Schools that are of good quality “Tekisei-kou (appropriate schools) ”.

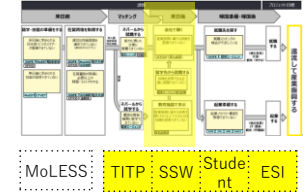
**Courses on Language and Culture (HRD Korea)**

- HRD Korea has 36 Foreign Workforce Support that provide courses on language and culture.

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

Phase : ③ Acceptance of Human Resources

Issue : ⑧ Cannot acquire expert/management skills in Japanese company

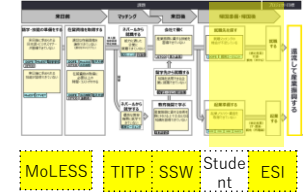


Detail of Issue	Reasons and Background	Example of Solutions
<p style="text-align: center;"><b>Many Nepali engage as unskilled labor at Japanese firm.</b></p> <p>Evidence</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Most Nepali in Japan are engage in unskilled labor. (Survey results)</li> <li>✓ There was a case where one traveled as an agricultural technical intern training, but in winter helped the employer with day-to-day chores, which were not related to agriculture. (Recruitment agency)</li> </ul> <p style="text-align: center;">▼</p> <p>Many Nepalsese cannot acquire advanced skills and business/project management skills at Japanese company.</p>	<p>Accepting company (Japan)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• It is difficult for companies to set up a special career path for foreign workers who will eventually return to home countries and to have an incentive to support skill acquisition.</li> </ul> <p style="text-align: right;">Technical: Specified Intern: Skilled Student ESI</p> <p>Accepting company (Japan)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Even for foreign nationals with ESI visa, <b>the number of companies that assign business management to foreign national is limited.</b></li> <li>• Furthermore, <b>a limited number of Nepali are hired in a business management job.</b></li> </ul> <p style="text-align: right;">Technical: Specified Intern: Skilled Student ESI</p>	<p style="text-align: center;"><b>Subsidizing Acceptance of Foreign Nationals (MHLW: Ministry of Health, Labor and Welfare in Japan)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MHLW subsidizes the cost of training and multilingual support for hiring foreign nationals.</li> </ul>

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase : ④ Contributing to Industry Development

Issue : ⑨ Cannot find a job which utilizes the skills acquired in Japan



#### Detail of Issue

After returning to Nepal, many **Nepali returnee migrants work in industries which are different from the ones that they have worked in Japan.**

#### Evidence

- ✓ After returning from Japan, many Nepali engage in works which are different from the specialized skills acquired in Japan, such as Japanese restaurants and sending institutions/Japanese language schools.

The technical training and skills acquired in Japan are not being utilized to contribute to industrial development in Nepal.

#### Reasons and Background

Nepali companies, Japanese companies (Nepal)

- There is a **limited number of companies in Nepal with a salary level that allow Nepali returnee migrants** to work with high motivation.

Technical : Specified : Student : ESI  
Intern : Skilled

Nepali companies, Japanese companies (Nepal)

- There is a limited number of companies in Nepal where **Nepali returnee migrants can utilize the knowledge and skills acquired** in Japan.

Technical : Specified : Student : ESI  
Intern : Skilled

Nepali companies, MoLESS, JITCO, NSTB (Nepal)

- There is a **lack of job matching opportunities for Nepali returnee migrants** (Insufficient mechanism to certify the skills acquired in Japan).

Technical : Specified : Student : ESI  
Intern : Skilled

#### Example of Solutions

##### Supporting Japanese Firm's Overseas Business (JICA)

- In SME and SDGs Business Support Project, JICA assists Feasibility Study for Japanese companies to start business in emerging countries.

##### Matching with Japanese firms in Vietnam (JICA)

- JICA assists a local vocational school to not only provide training before departure, but also facilitate employment upon return

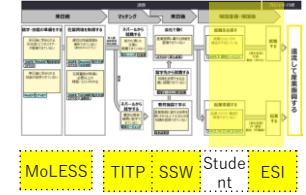
##### Happy Return Program (Korea Gov)

- On the employment platform operated by MOEL and HRD Korea, applicants can certify their job experience in Korea and be matched with overseas Korean companies.

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Phase : ④ Contributing to Industry Development

#### Issue : ⑩ Cannot start a business utilizing the skills acquired in Japan



#### Detail of Issue

After returning to Nepal, **many Nepali returnee migrants cannot start a new business even if they have high specialized skills.**

##### Evidence

- ✓ 48% of Nepali living in Japan have a career plan of starting their own business after returning from Japan to Nepal. (Survey results)
- ✓ Even after working for an automobile maintenance shop in Japan for 10 years and acquiring specialized skills, I gave up starting a business as I could not obtain enough funds. (Returnee migrant)

The technical training and skills acquired in Japan are not being utilized to contribute to industrial development in Nepal.

#### Reasons and Background

VSDTA, NSTB, FEB (Nepal)

- There are limited opportunities **to acquire entrepreneurial know-how** (business planning, fund procurement, financial management, etc.) and to build the network necessary for entrepreneurship.

Technical: Specified Intern Skilled Student ESI

FEB, NRB, MoICS, MEDEP (Nepal)

- There is a lack of **access to entrepreneurial funds.**

Technical: Specified Intern Skilled Student ESI

#### Example of Solutions

##### Training in Japan Center (JICA)

- Utilizing the Japan Center, JICA provides business training programs such as entrepreneurial know-how.
- ##### Entrepreneur Support for Youth (JICA)
- In Somalia, JICA provides trainings to institutions that support the entrepreneurship of youth.

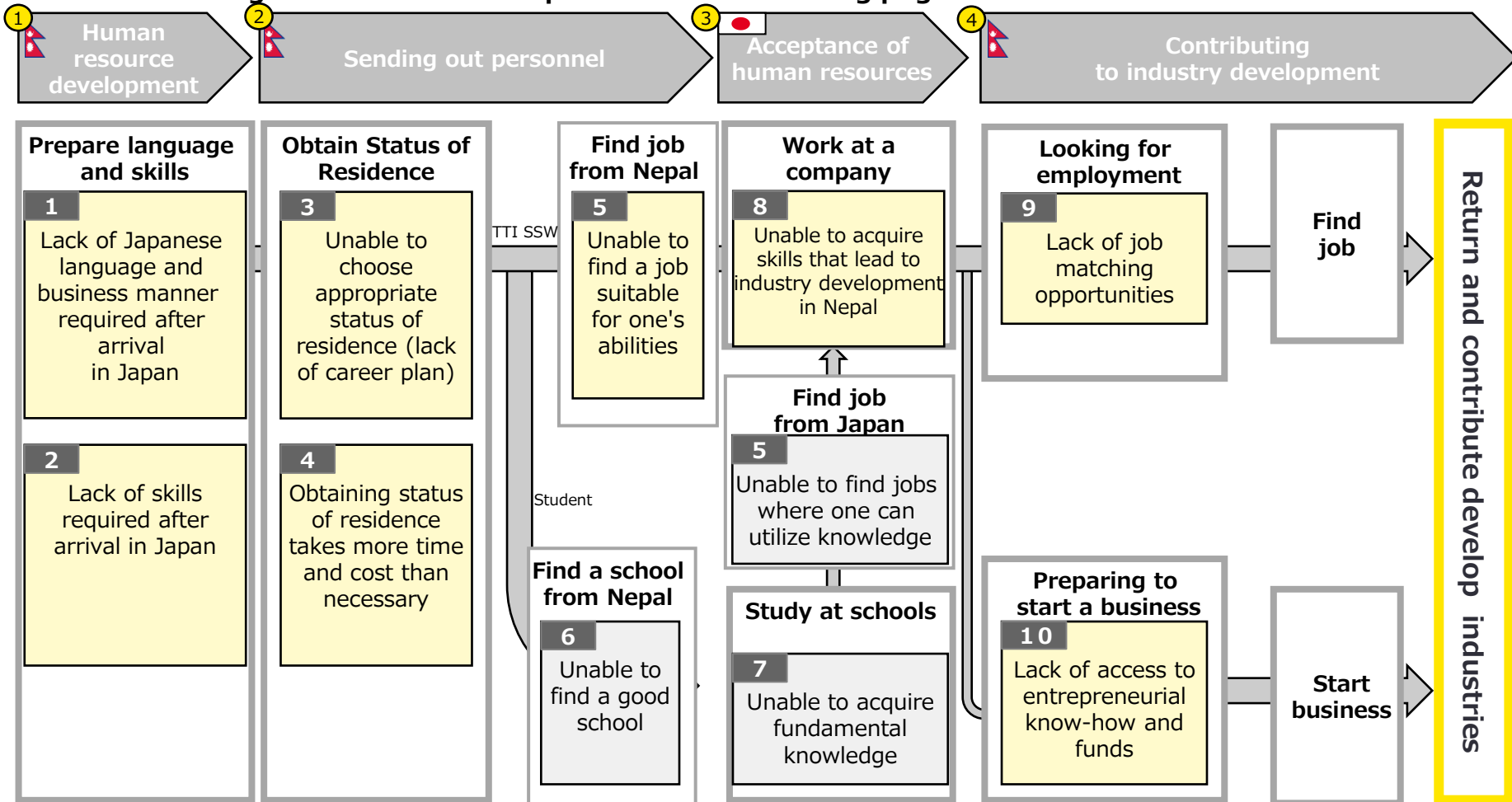
##### Financial Support for Startups (JICA)

- In Ninja Project, JICA organize business contests with startups in Africa and provides funding for the best ones.

## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Overview of Challenges Faced in the Migration Flow

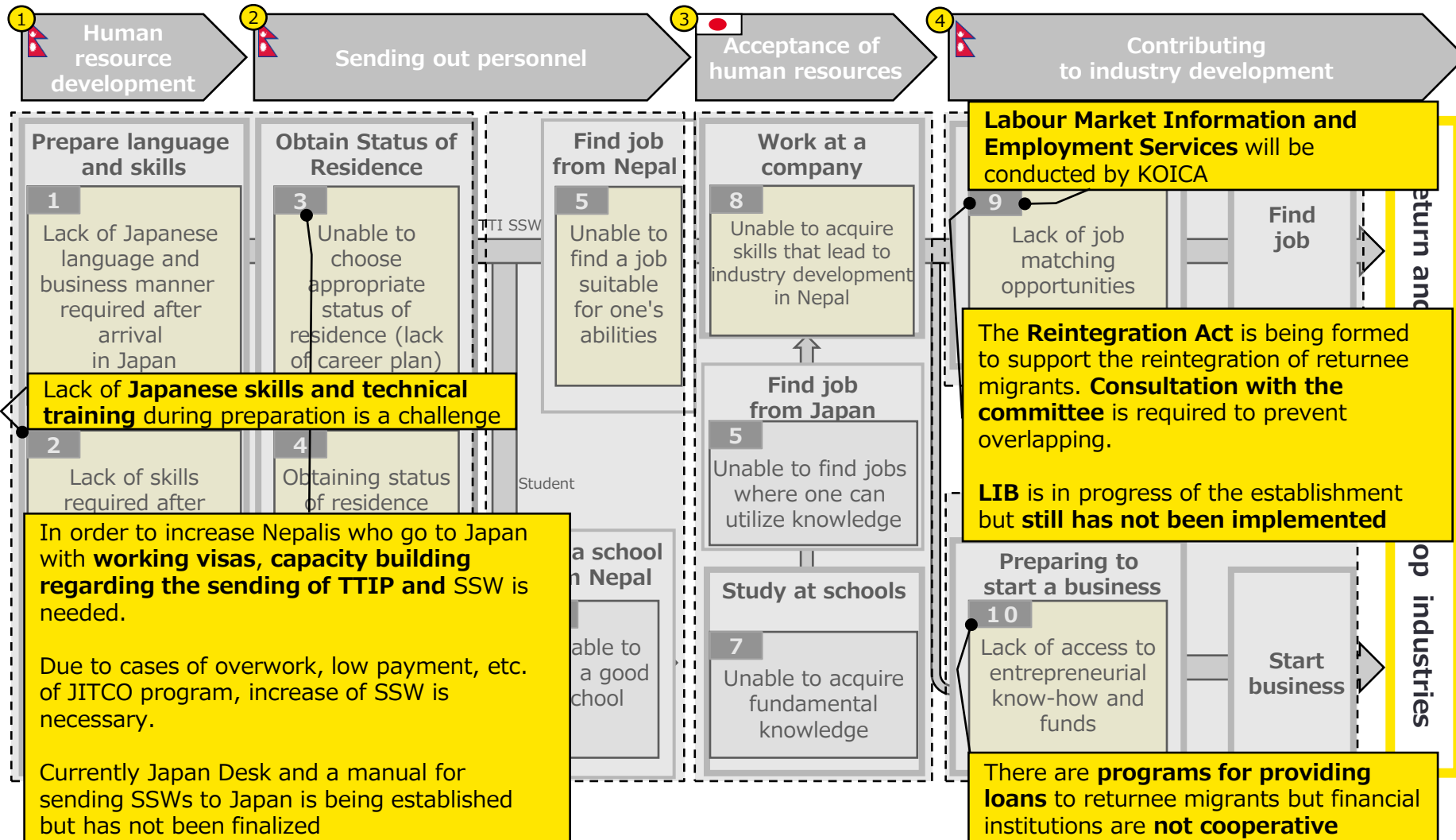
- The challenges faced in each phase of the migration flow can be identified as shown in the chart below.
- **The 10 challenges will be further explained in the following pages.**



## 4. Challenges in Nepal-Japan Migration

### Comments by MoLESS and DoFE in Previous Interviews

- In interviews with MoLESS and DoFE, the following were identified as challenges and current measures in the migration flow.



# 5. Proposed Measures

---

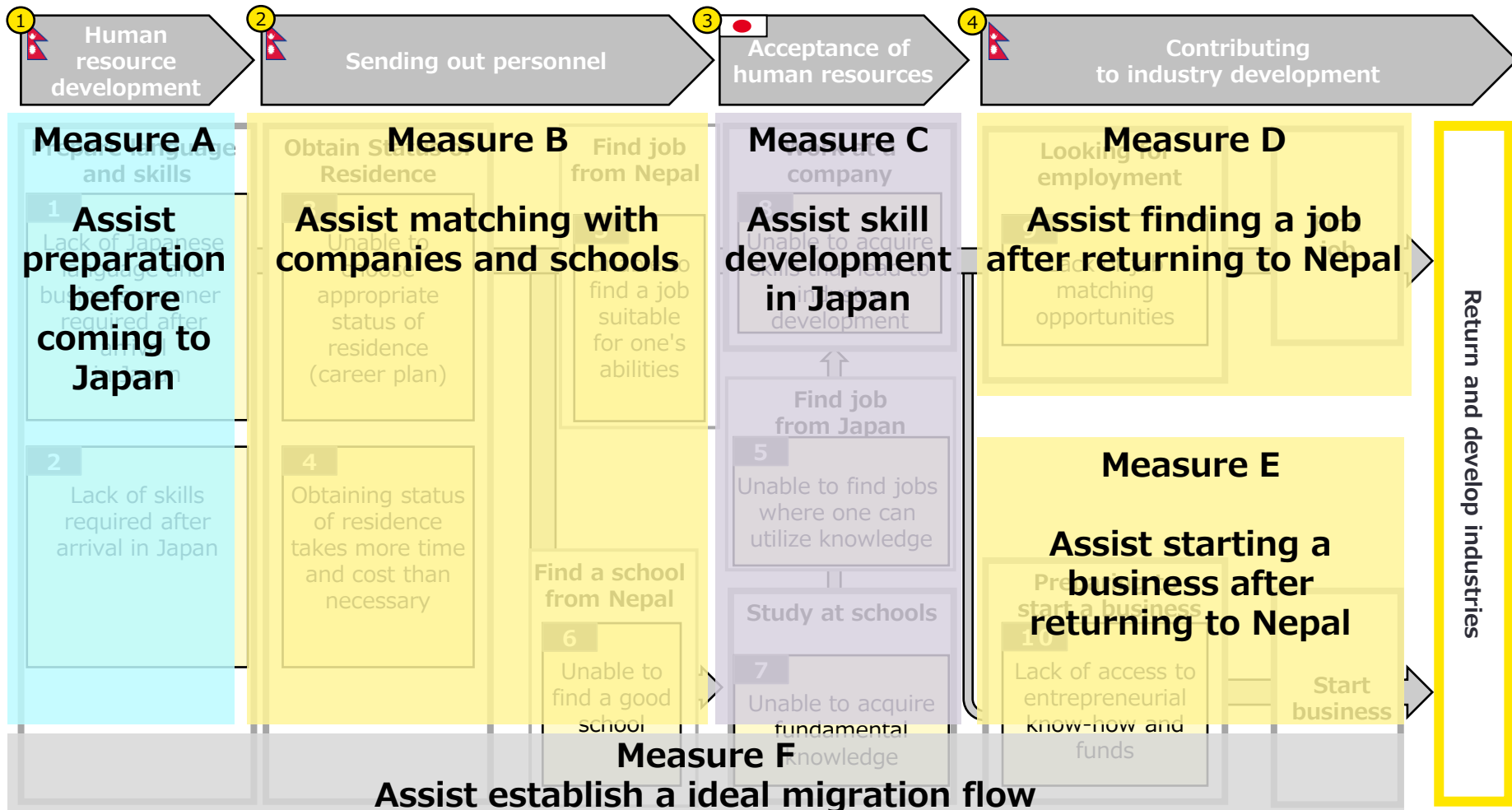




## 5. Proposed Measures

Potential Measures are considered as below

- To resolve the challenges faced in each phase of the migration flow, there are 6 potential measures that could be implemented.



## 5. Proposed Measures

### Comprehensive Package of Measures

Measures in yellow are identified as potential measures for MoLESS

#### Legend

	Measure by MoLESS
	Measure by Other Ministry
	Measure by JICA Domestic Center

Measures	Issues	Public/Private		Implementing Agency		JICA Domestic Center		
		Public	Private	MoLESS	Other Ministry			
A	①Capacity building and certification of Japanese language schools in Nepal	1-1	The quality of Japanese language education in Japanese language schools in Nepal are poor.	✓	✓	-	✓	-
		1-2	There is a lack of information for migrants to judge "good Japanese language schools in Nepal".	✓	-	-	✓	-
		1-3	Although "student" visa requires "150 hours" of study, certificates have been given to those who have completed less than 150 hours of study.	✓	✓	-	✓	-
		2-2	There is a lack of training on Japanese business etiquette.	✓	✓	-	✓	-
		4-3	There are limited opportunities to take the language examinations.	✓	-	-	✓	-
B	②Capacity building and certification of training and sending institutions in Nepal for TIT	2-1	The pre-departure training for "TTI" does not match the needs of the Japanese labor market.	✓	✓	✓	-	-
		3-1	The vacancies for "TTI" are being filled before they are publicly advertised in the newspapers.	✓	-	✓	-	-
		5-1	There is a lack of quality in the screening process of sending out trainees.	✓	✓	✓	-	-
	③Support for optimal career development by disseminating information and offering opportunities	3-2	As the laws/procedures for "SSW" have not been set, there is a lack of opportunity and awareness.	✓	-	✓	-	-
		3-3	There is a lack of information on each residency status and training on career planning.	✓	-	✓	-	-
	6-1	There is a lack of information about Japanese language schools in Japan.	✓	✓	-	-	✓	
④Support for the optimization of application process	4-1	Due to the lack of capacity of institutions in charge checking applications on labour permit stickers, the application process is becoming long and costly.	✓	✓	✓	-	-	
	4-2	Due to the lack of coordination between Japanese and Nepali stakeholders, mistakes happen often in the application process for COE, and the process is becoming long and costly.	✓	-	-	-	✓	
C	⑤Capacity building of educational institutions in Japan	6-2	As the entry to good Japanese language schools in Japan are competitive, the majority of Nepali students enter schools in rural areas where the standard of education is low.	✓	✓	-	-	-
		6-3	There are some Japanese language schools in Japan whose main purpose is to make profit by accepting foreigners, not to teach Japanese.	✓	✓	-	-	-
		7-1	Japanese language schools do not provide an appropriate learning environment and curriculum.	✓	✓	-	-	-
		7-2	The curriculum of Japanese universities/vocational schools do not match the needs of the labor market.	✓	✓	-	-	-
	⑥Matching support for Japanese host companies	5-2	There is a lack of matching opportunities between language schools/vocational schools in Japan and companies.	✓	✓	-	-	✓
		5-3	The number of employment opportunities for foreign students/Nepali is limited.	✓	✓	-	-	✓
		5-4	There is a lack of information on who to contact when companies want to start accepting Nepali.	✓	✓	-	-	✓
	⑦Strengthening of receiving capacity of Japanese host companies and support organizations	8-1	It is difficult for companies to set up a special career path for foreign workers who will eventually return to home countries and to have an incentive to support skill acquisition.	✓	✓	-	-	✓
8-2		There is limited number of companies assigning business management to foreign personnel, including ESI.	✓	✓	-	-	✓	
D	⑧Employment support of returnee migrants	9-1	There is limited number of companies in Nepal with sufficient salary levels to allow returnee migrants to work with high motivation.	✓	✓	-	✓	✓
		9-2	There is limited environment for returnee migrants to utilize the skills they acquired in Japan.	✓	✓	-	✓	✓
		9-3	There is a lack of job matching opportunities for returnee migrants.	✓	✓	✓	-	-
E	⑨Entrepreneurship support of returnee migrants	10-1	There are limited opportunities to acquire entrepreneurial know-how and to build networks.	✓	-	✓	-	-
		10-2	There is a lack of access to capital for starting a business.	✓	✓	✓	-	-

## 5. Proposed Measures

### Comprehensive Package of Measures

Measures in yellow are identified as potential measures for MoLESS

Legend					
	Measure by MoLESS		Measure by Other Ministry		Measure by JICA Domestic Center

Measures	Issues	Public/Private		Implementing Agency		JICA Domestic Center		
		Public	Private	MoLESS	Other Ministry			
A	①Capacity building and certification of Japanese language schools in Nepal	1-1	The quality of Japanese language education in Japanese language schools in Nepal are poor.	✓	✓	-	✓	-
		1-2	There is a lack of information for migrants to judge "good Japanese language schools in Nepal".	✓	-	-	✓	-
		1-3	Although "student" visa requires "150 hours" of study, certificates have been given to those who have completed less than 150 hours of study.	✓	✓	-	✓	-
		2-2	There is a lack of training on Japanese business etiquette.	✓	✓	-	✓	-
		4-3	There are limited opportunities to take the language examinations.	✓	-	-	✓	-
B	②Capacity building and certification of training and sending institutions in Nepal for TIT	2-1	The pre-departure training for "TTI" does not match the needs of the Japanese labor market.	✓	✓	✓	-	-
		3-1	The vacancies for "TTI" are being filled before they are publicly advertised in the newspapers.	✓	-	✓	-	-
		5-1	There is a lack of quality in the screening process of sending out trainees.	✓	✓	✓	-	-
	③Support for optimal career development by disseminating information and offering opportunities	3-2	As the laws/procedures for "SSW" have not been set, there is a lack of opportunity and awareness.	✓	-	✓	-	-
		3-3	There is a lack of information on each residency status and training on career planning.	✓	-	✓	-	-
	6-1	There is a lack of information about Japanese language schools in Japan.	✓	✓	-	-	✓	
④Support for the optimization of application process	4-1	Due to the lack of capacity of institutions in charge checking applications on labour permit stickers, the application process is becoming long and costly.	✓	✓	✓	-	-	
	4-2	Due to the lack of coordination between Japanese and Nepali stakeholders, mistakes happen often in the application process for COE, and the process is becoming long and costly.	✓	-	-	-	✓	
C	⑤Capacity building of educational institutions in Japan	6-2	As the entry to good Japanese language schools in Japan are competitive, the majority of Nepali students enter schools in rural areas where the standard of education is low.	✓	✓	-	-	-
		6-3	There are some Japanese language schools in Japan whose main purpose is to make profit by accepting foreigners, not to teach Japanese.	✓	✓	-	-	-
		7-1	Japanese language schools do not provide an appropriate learning environment and curriculum.	✓	✓	-	-	-
		7-2	The curriculum of Japanese universities/vocational schools do not match the needs of the labor market.	✓	✓	-	-	-
	⑥Matching support for Japanese host companies	5-2	There is a lack of matching opportunities between language schools/vocational schools in Japan and companies.	✓	✓	-	-	✓
		5-3	The number of employment opportunities for foreign students/Nepali is limited.	✓	✓	-	-	✓
		5-4	There is a lack of information on who to contact when companies want to start accepting Nepali.	✓	✓	-	-	✓
	⑦Strengthening of receiving capacity of Japanese host companies and support organizations	8-1	It is difficult for companies to set up a special career path for foreign workers who will eventually return to home countries and to have an incentive to support skill acquisition.	✓	✓	-	-	✓
		8-2	There is limited number of companies assigning business management to foreign personnel, including ESI.	✓	✓	-	-	✓
	D	⑧Employment support of returnee migrants	9-1	There is limited number of companies in Nepal with sufficient salary levels to allow returnee migrants to work with high motivation.	✓	✓	-	✓
9-2			There is limited environment for returnee migrants to utilize the skills they acquired in Japan.	✓	✓	-	✓	✓
9-3			There is a lack of job matching opportunities for returnee migrants.	✓	✓	✓	-	-
E	⑨Entrepreneurship support of returnee migrants	10-1	There are limited opportunities to acquire entrepreneurial know-how and to build networks.	✓	-	✓	-	-
		10-2	There is a lack of access to capital for starting a business.	✓	✓	✓	-	-

## 5. Proposed Measures

MoLESS

Other

Domestic

### Potential Measures Package by MoLESS

MoLESS can potentially implement the following 2 Measures

#### Support for candidates of migration before going to Japan(B)

#### Support for returnee migrants (D.E)

Pur- pose	<b>Enhancing the sending process</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Limited capacity of training and sending Organization in Nepal (②)</li> <li>❑ Limited information on obtaining status of residence (③)</li> <li>❑ Complicated and Time consuming process of applying for status of residence (④)</li> </ul>
Challenges	
Concept	<ul style="list-style-type: none"> <li>② Capacity building on approval and accreditation scheme of sending organization in Nepal for TIT (3-1 / 5-1)</li> <li>③ Support for developing career plan by providing information on status of residence (3-2 / 3-3)</li> <li>④ Support for the optimization of application process (4-2)</li> </ul>
	<pre> graph TD     JICA --&gt; MoLESS     subgraph MoLESS_Box [MoLESS]         DoFE_JD[DoFE · Japan Desk]     end     MoLESS_Box -- 3 Information provision --&gt; CM[candidates of migration]     MoLESS_Box -- 2 Strengthen approvals and Accreditation --&gt; SO[Sending Organization]     MoLESS_Box -- 4 optimization of application process --&gt; SO     CM &lt;--&gt; SO     </pre>

Pur- pose	<b>Promoting the Reintegration of returnee migrants</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Limited environment for returnee migrants to utilize their skills and experience acquired in Japan. (⑧)</li> <li>❑ Limited opportunities to start a new business by utilizing their skills and experience acquired in Japan. (⑨)</li> </ul>
Challenges	
Concept	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑧ Employment matching support for returnee migrants (9-3)</li> <li>⑨ Entrepreneurship support for returnee migrants (10-1 / 10-2)</li> </ul>
	<pre> graph TD     JICA --&gt; MoLESS     subgraph MoLESS_Box [MoLESS]         FEB[FEB (w/ NSTB)]     end     MoLESS_Box -- 8 --&gt; ESO[Employment support organization]     MoLESS_Box -- 9 --&gt; EntSO[Entrepreneurship support organization]     ESO &lt;--&gt; RM[Returnee migrants]     EntSO &lt;--&gt; RM     </pre>

## 5. Proposed Measures

MoLESS

Other

Domestic

### Detailed information for Potential Measures by MoLESS

The comprehensive set of measures that could be implemented by MoLESS is the following

#### Support for candidates of migration before going to Japan (B)

#### Support for returnee migrants (D.E)

Purpose	Enhancing the sending process			Promoting the Reintegration of returnee migrants	
Sub-Measure	②	③	④	⑧	⑨
Objective	Strengthen the capacity of sending organization, and identify good institutions.	Increasing opportunities to obtain status of residence and optimal careers plan .	Improving the efficiency and transparency of the application process.	Realizing the optimal matching scheme with the suitable company in Nepal after returning	Enabling to establish companies by utilizing the skills and experience acquired in Japan
Assumed Deliverable	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Recruitment procedures for "TITP" will be optimized.(3-1)</li> <li>✓ Improving the quality of screening at sending organization.(5-1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A scheme for increasing the number of SSW will be established and put into operation (3-2).</li> <li>✓ Information on each status of residence will be disseminated and training on career planning will be provided.(3-3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Strengthen the management capacity of DoFE by introducing IT systems (4-2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Job matching opportunities will be provided for returnee migrants (9-3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Increased Opportunities to acquire entrepreneurial know-how and networks necessary to start a business.(10-1)</li> <li>✓ Expanded access to start-up capital(10-2)</li> </ul>
Example Of Measures	<p><b>Evaluation of sending organizations</b> (ILO: a platform for workers to evaluate sending organizations)</p>	<p><b>Dissemination of Information by JICA Video media</b> (JICA: information necessary to work in Japan )</p> <p><b>Dissemination of information related to migrant labor</b> (SDC : Setting up Migrant Resource Centers in Nepal to disseminate information on migrant labor.)</p>	<p><b>G2G sending and receiving management</b> (Korea : EPS system)</p> <p><b>Enhancing Transparency in the visa application process</b> (Australia : Manage the visa application process through an online platform, making the required documents and review status transparent)</p>	<p><b>Support for employment after returning</b> (JICA: Vocational training schools in Vietnam, providing training before returning as well as arranging employment for industrial human resources)</p> <p><b>Support for employment after returning</b> (Korea: Happy Return Program, an employment platform that allows users to certify their work history in Korea and be matched with Korean companies abroad</p>	<p><b>Training at Japan Center</b> (JICA: business training such as entrepreneurship know-how by utilizing the Japan Center.)</p> <p><b>Funding for startups</b> (JICA Ninja Project: JICA organizes startup business contest, provides funding for the best candidates</p>

## 5. Proposed Measures

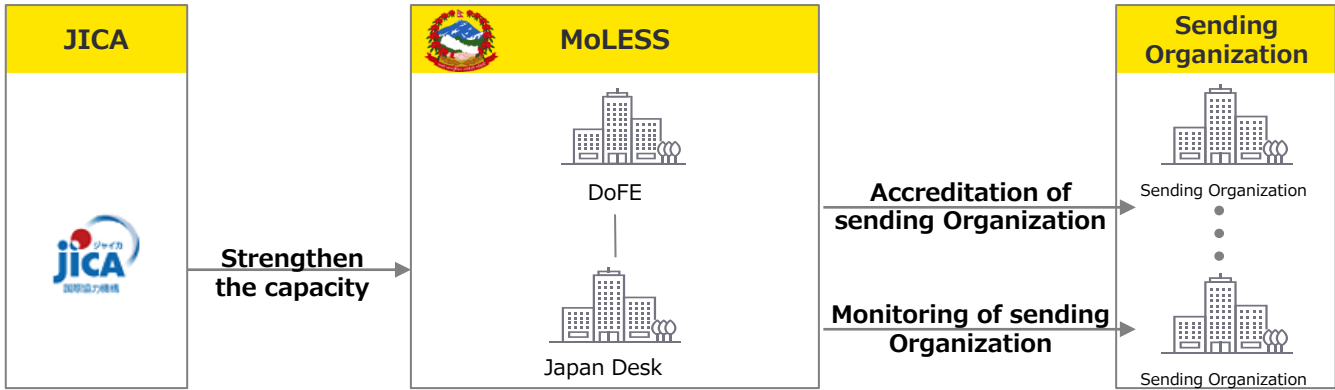
MoLESS Other Domestic

Predeparture After Return

### Potential Sub-Measures by MoLESS

The details of the Prioritized Measure② is the following

#### ② Strengthen accreditation and monitoring of sending and institutions

Purpose	✓ Strengthen the capacity of sending agencies.
Deliverable	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 3-1: Recruitment procedures for "technical interns" will be streamlined.</li> <li>✓ 5-1: Improving the quality of screening at sending institutions</li> </ul>
Content	✓ Strengthen the capacity of DoFE to ensure effective accreditation and monitoring of sending agencies
Concept	
Example Of Measures	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Evaluation of sending organizations (ILO)</b> : Developing a platform for workers to evaluate sending organizations.</li> </ul>

## 5. Proposed Measures

MoLESS Other Domestic

Predeparture After Return

### Potential Sub-Measures by MoLESS

The details of the Prioritized Measure③ is the following

#### ③ Optimal career planning support

Purpose	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disseminate information and expand opportunities to obtain status of residence for building optimal career plans</li> </ul>
Deliverable	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Necessary Systems and rules related to “SSW” will be established and put into operation. (3-2)</li> <li>✓ Information on residency status will be disseminated and training on career planning will be provided. (3-3)</li> </ul>
Content	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Strengthen the capacity of the Japan Desk for expanding opportunities for “SSW”</li> <li>✓ Provide materials to the Japan Desk and strengthen its capacity to disseminate information on status of residence</li> <li>✓ Strengthen the capacity of the Japan Desk so that it can provide career planning support.</li> </ul>
Concept	<p>The diagram illustrates the concept of the measure. On the left, a box labeled 'JICA' contains the JICA logo. An arrow labeled 'Capacity Building' points from JICA to a larger box labeled 'MoLESS'. Inside the MoLESS box, there are two building icons: the top one is labeled 'DoFE' and the bottom one is labeled 'Japan Desk'. From the MoLESS box, three arrows point to a box on the right labeled 'Potential Migrant to JPN'. The arrows are labeled 'Expanding Opportunities for Obtaining SSW', 'Providing Info on status of residence', and 'Building optimal careers Plans'. The Potential Migrant to JPN box contains three stylized human icons, with a vertical ellipsis between the top and bottom ones.</p>
Example Of Measures	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Information dissemination through video (JICA):</b> Dissemination of information necessary to work in Japan for foreign human resources who want to work in Japan.</li> <li>✓ <b>Information dissemination on migrant (SDC):</b> Migrant Resource Centers were established in Nepal to disseminate information on migrant labor.</li> </ul>

## 5. Proposed Measures

MoLESS Other Domestic

### Potential Sub-Measures by MoLESS

Predeparture After Return

The details of the Prioritized Measure④ is the following

#### ④ Streamlining the application process for status of residence

<b>Purpose</b>	✓ Streamline the process of applying for status of residence.																							
<b>Deliver-able</b>	✓ Strengthen the management capacity of DoFE by introducing IT systems (4-2)																							
<b>Content</b>	✓ Provide IT system implementation support on Work permission Sticker																							
<b>Concept</b>	<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>JICA → Provide IT system implementation → MoLESS (DoFE)</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #444; color: white;"><b>Process for VISA</b></td> <td style="text-align: center;">(1) Application for newspaper notice</td> <td style="text-align: center;">(2) Acquiring CoE</td> <td style="text-align: center;">(3) PDOT</td> <td style="text-align: center; background-color: yellow;">(4) Work permission Sticker</td> <td style="text-align: center;">(5) Obtaining VISA</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #444; color: white;"><b>Applicant</b></td> <td>✓ Sending organization</td> <td>✓ Sending Organization ✓ Receiving Org.</td> <td>✓ Migrants</td> <td>✓ Sending Organization</td> <td>✓ Migrants</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #444; color: white;"><b>Approver</b></td> <td>✓ MoLESS (DoFE)</td> <td>✓ Immigration Bureau in Japan</td> <td>✓ MoLESS (FEB)</td> <td>✓ MoLESS (DoFE)</td> <td>✓ VSF / Embassy</td> </tr> </table>						<b>Process for VISA</b>	(1) Application for newspaper notice	(2) Acquiring CoE	(3) PDOT	(4) Work permission Sticker	(5) Obtaining VISA	<b>Applicant</b>	✓ Sending organization	✓ Sending Organization ✓ Receiving Org.	✓ Migrants	✓ Sending Organization	✓ Migrants	<b>Approver</b>	✓ MoLESS (DoFE)	✓ Immigration Bureau in Japan	✓ MoLESS (FEB)	✓ MoLESS (DoFE)	✓ VSF / Embassy
<b>Process for VISA</b>	(1) Application for newspaper notice	(2) Acquiring CoE	(3) PDOT	(4) Work permission Sticker	(5) Obtaining VISA																			
<b>Applicant</b>	✓ Sending organization	✓ Sending Organization ✓ Receiving Org.	✓ Migrants	✓ Sending Organization	✓ Migrants																			
<b>Approver</b>	✓ MoLESS (DoFE)	✓ Immigration Bureau in Japan	✓ MoLESS (FEB)	✓ MoLESS (DoFE)	✓ VSF / Embassy																			
<b>Example Of Measures</b>	✓ <b>Transparency in the visa application process (Australian Government):</b> Manage the visa application process through an online platform, making the required documents and review status transparent.																							



## 5. Proposed Measures

MoLESS Other Domestic

Predeparture After Return

### Potential Sub-Measures by MoLESS

The details of the Prioritized Measure ⑧ is the following

#### ⑧ Support for matching with companies in Nepal

Purpose	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Foster an environment in which people can find employment in companies where they can utilize the skills acquired in Japan.</li> </ul>
Deliverable	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Job matching opportunities will be provided for returnee migrants. (9-3)</li> </ul>
Content	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Support the NSTB in providing matching opportunities between returnee migrants and companies in Nepal by strengthening the capacity of the FEB</li> <li>✓ Support skills certification of returnee migrants by PMEPL LIB in charge by strengthening FEB capacity</li> </ul>
Concept	<p>The diagram illustrates the flow of support from JICA to MoLESS and then to Returnee migrants. JICA provides 'Capacity Building' to MoLESS. MoLESS consists of FEB, NSTB, and PMEPL / LIB. FEB provides 'Certification of skills' to Returnee migrants, while NSTB and PMEPL / LIB provide 'Matching opportunities' to Returnee migrants.</p>
Example Of Measures	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Support for employment after returning (JICA)</b> : Through the support of vocational training schools in Vietnam, providing training before returning as well as facilitating the employment of industrial human resources</li> <li>✓ <b>Support for employment after returning (Korean government)</b> : Developing an employment platform to certify the candidate work history in Korea and match them with Korean overseas companies</li> </ul>

## 5. Proposed Measures

MoLESS Other Domestic

### Potential Sub-Measures by MoLESS

Predeparture After Return

The details of the Prioritized Measure ⑨ is the following

#### ⑨ Entrepreneurial support for returnee migrants

Purpose	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Foster an environment in which people can start their own businesses after returning utilizing their skills acquired in Japan.</li> </ul>
Deliver-able	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Opportunities to acquire entrepreneurial know-how (business conceptualization, fundraising, financial management skills, etc.) and to build the networks necessary for starting a business will be increased (10-1)</li> <li>✓ Access to start-up capital will be increased. (10-2)</li> </ul>
Content	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Support the implementation of entrepreneurship training for returnee migrants by NSTB and CTEVT through strengthening the capacity of FEB</li> <li>✓ Support NRB's provision of start-up capital for returnee migrants through strengthening FEB's capacity</li> </ul>
Concept	<pre> graph LR     JICA[JICA] -- Capacity Building --&gt; FEB[FEB]     FEB --&gt; NSTB_CTEVT[NSTB CTEVT]     FEB --&gt; NRB[NRB]     NSTB_CTEVT -- Entrepreneurship Training --&gt; RM[Returnee migrants]     NRB -- Provide startup capital --&gt; RM     </pre>
Example Of Measures	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Japan Center Training (JICA)</b> : Utilizing the Japan Center to provide business training such as entrepreneurial know-how</li> <li>✓ <b>Funding and supporting for startups (JICA)</b> : Ninja Project: JICA organizes startup business contest and provides funding to the best candidates</li> </ul>

## 5. Proposed Measures

### Comprehensive Package of Measures

Measures in yellow are identified as potential measures for MoLESS

Legend					
	Measure by MoLESS		Measure by Other Ministry		Measure by JICA Domestic Center

Measures	Issues	Public/Private		Implementing Agency		JICA Domestic Center		
		Public	Private	MoLESS	Other Ministry			
A	①Capacity building and certification of Japanese language schools in Nepal	1-1	The quality of Japanese language education in Japanese language schools in Nepal are poor.	✓	✓	-	✓	-
		1-2	There is a lack of information for migrants to judge "good Japanese language schools in Nepal".	✓	-	-	✓	-
		1-3	Although "student" visa requires "150 hours" of study, certificates have been given to those who have completed less than 150 hours of study.	✓	✓	-	✓	-
		2-2	There is a lack of training on Japanese business etiquette.	✓	✓	-	✓	-
		4-3	There are limited opportunities to take the language examinations.	✓	-	-	✓	-
B	②Capacity building and certification of training and sending institutions in Nepal for TIT	2-1	The pre-departure training for "TTI" does not match the needs of the Japanese labor market.	✓	✓	✓	-	-
		3-1	The vacancies for "TTI" are being filled before they are publicly advertised in the newspapers.	✓	-	✓	-	-
		5-1	There is a lack of quality in the screening process of sending out trainees.	✓	✓	✓	-	-
	③Support for optimal career development by disseminating information and offering opportunities	3-2	As the laws/procedures for "SSW" have not been set, there is a lack of opportunity and awareness.	✓	-	✓	-	-
		3-3	There is a lack of information on each residency status and training on career planning.	✓	-	✓	-	-
	6-1	There is a lack of information about Japanese language schools in Japan.	✓	✓	-	-	✓	
④Support for the optimization of application process	4-1	Due to the lack of capacity of institutions in charge checking applications on labour permit stickers, the application process is becoming long and costly.	✓	✓	✓	-	-	
	4-2	Due to the lack of coordination between Japanese and Nepali stakeholders, mistakes happen often in the application process for COE, and the process is becoming long and costly.	✓	-	-	-	✓	
C	⑤Capacity building of educational institutions in Japan	6-2	As the entry to good Japanese language schools in Japan are competitive, the majority of Nepali students enter schools in rural areas where the standard of education is low.	✓	✓	-	-	-
		6-3	There are some Japanese language schools in Japan whose main purpose is to make profit by accepting foreigners, not to teach Japanese.	✓	✓	-	-	-
		7-1	Japanese language schools do not provide an appropriate learning environment and curriculum.	✓	✓	-	-	-
		7-2	The curriculum of Japanese universities/vocational schools do not match the needs of the labor market.	✓	✓	-	-	-
	⑥Matching support for Japanese host companies	5-2	There is a lack of matching opportunities between language schools/vocational schools in Japan and companies.	✓	✓	-	-	✓
		5-3	The number of employment opportunities for foreign students/Nepali is limited.	✓	✓	-	-	✓
		5-4	There is a lack of information on who to contact when companies want to start accepting Nepali.	✓	✓	-	-	✓
	⑦Strengthening of receiving capacity of Japanese host companies and support organizations	8-1	It is difficult for companies to set up a special career path for foreign workers who will eventually return to home countries and to have an incentive to support skill acquisition.	✓	✓	-	-	✓
8-2		There is limited number of companies assigning business management to foreign personnel, including ESI.	✓	✓	-	-	✓	
D	⑧Employment support of returnee migrants	9-1	There is limited number of companies in Nepal with sufficient salary levels to allow returnee migrants to work with high motivation.	✓	✓	-	✓	✓
		9-2	There is limited environment for returnee migrants to utilize the skills they acquired in Japan.	✓	✓	-	✓	✓
		9-3	There is a lack of job matching opportunities for returnee migrants.	✓	✓	✓	-	-
E	⑨Entrepreneurship support of returnee migrants	10-1	There are limited opportunities to acquire entrepreneurial know-how and to build networks.	✓	-	✓	-	-
		10-2	There is a lack of access to capital for starting a business.	✓	✓	✓	-	-

## 5. Proposed Measures

MoLESS

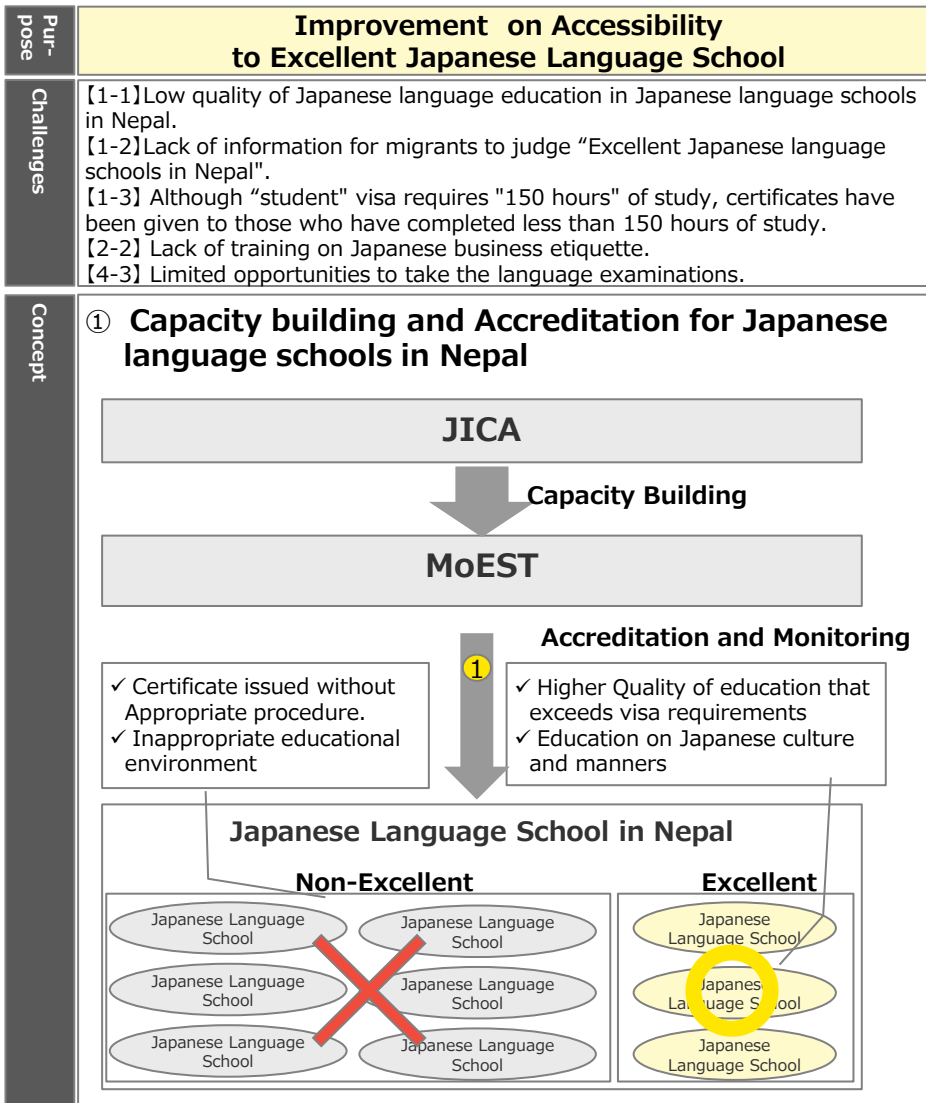
**Other  
Ministry**

Domestic

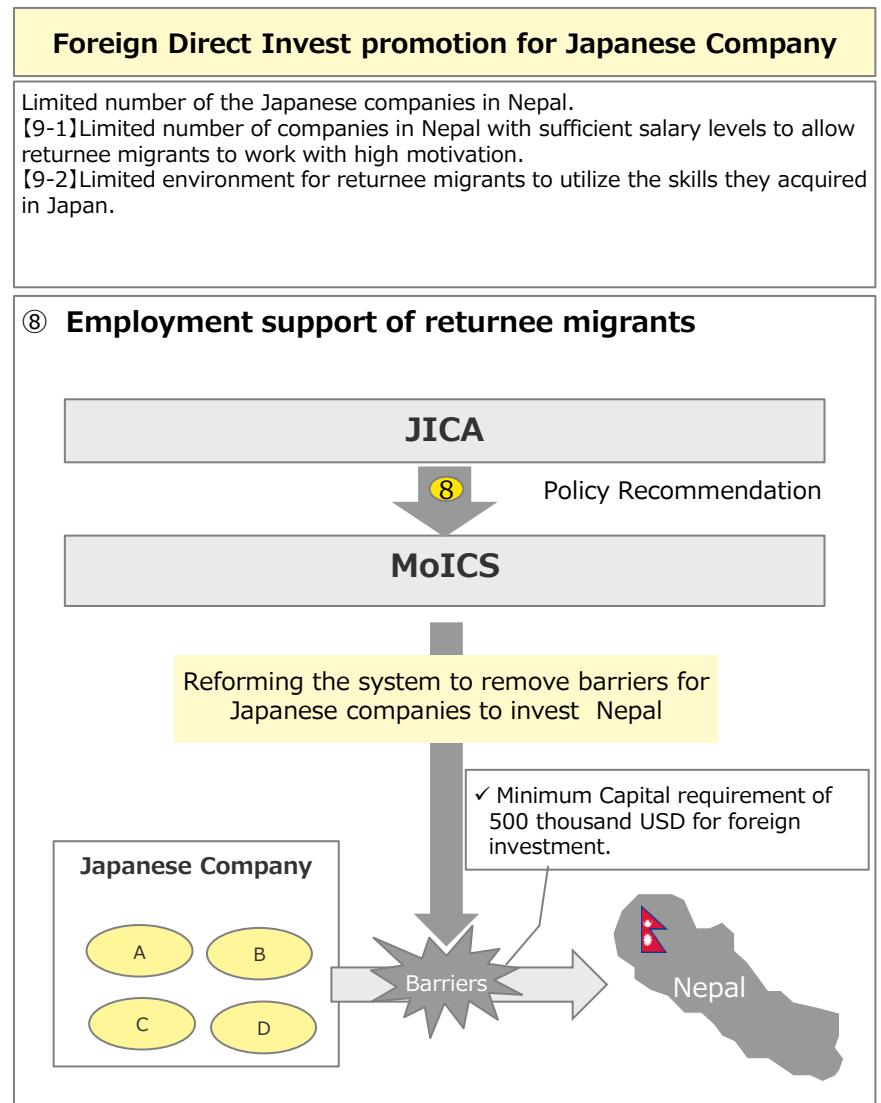
### Potential Measures Package by Other Ministries

MoEST and MoICS can potentially implement the following 2 solution packages

#### A. Accreditation and monitoring of Japanese language schools



#### D. Policy Recommendation for Investment Promotion



## 5. Proposed Measures

MoLESS

Other

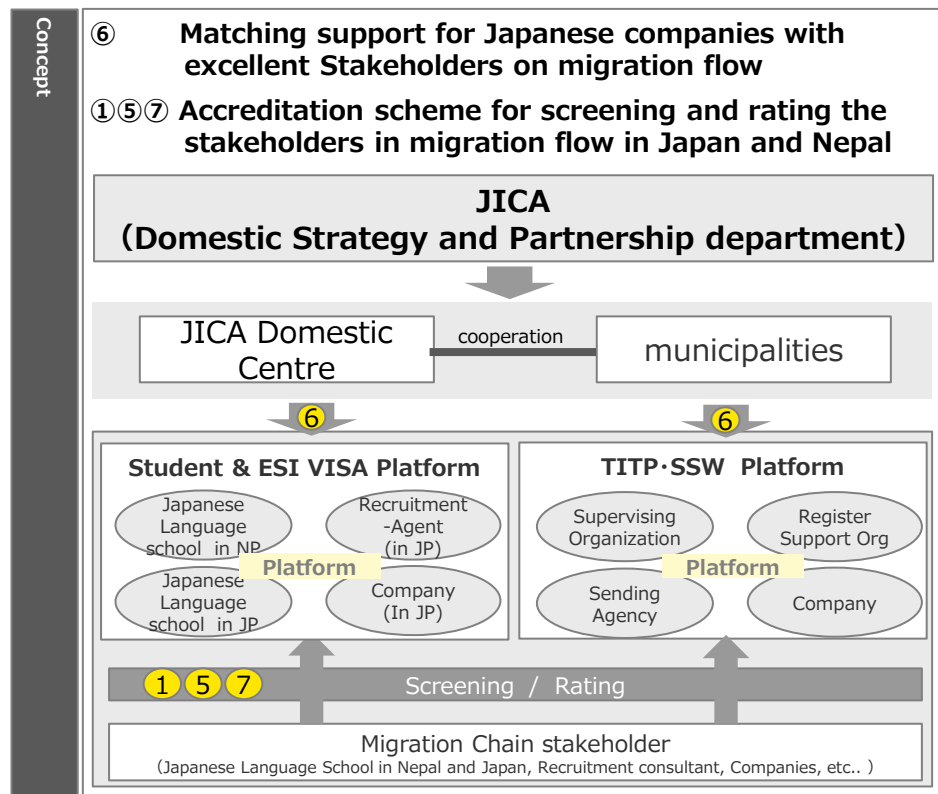
Domestic

### Potential Measures Package by JICA Domestic Center

JICA Domestic Centre can potentially implement the following 2 solution packages

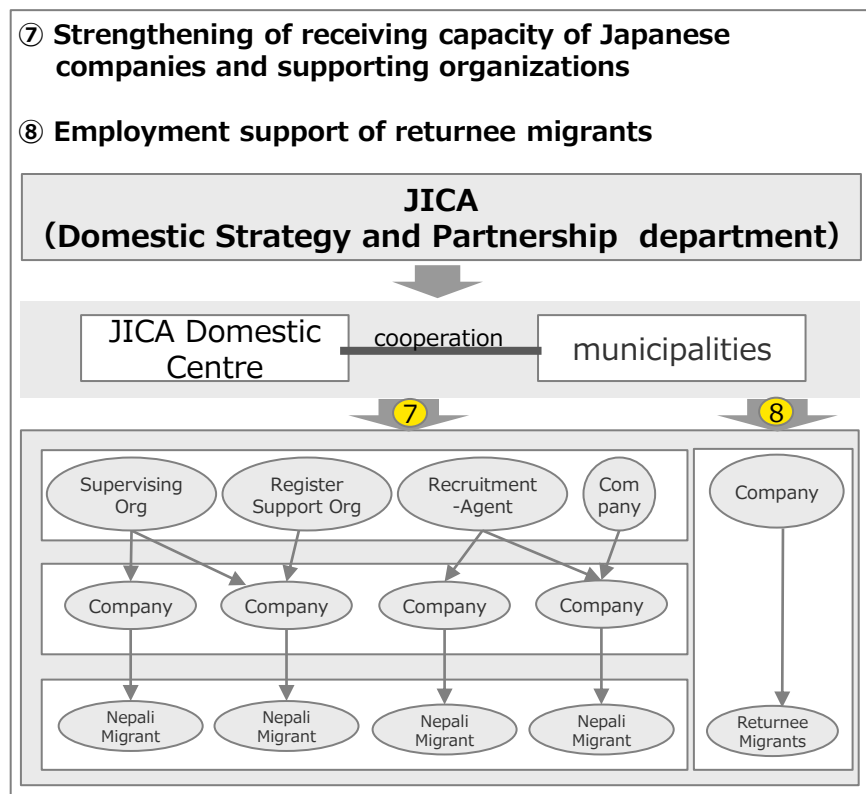
#### B. Support for strengthening and building connections in a reliable Migration Chain

Pur- pose	<b>Establishing the matching Platform for connecting the appropriate stakeholders.</b>
Challenges	<p>[1-2]Lack of information to judge "Excellent Japanese language schools".</p> <p>[5-2]Lack of matching opportunities between language schools and companies.</p> <p>[5-3]Limited number of employment opportunities for foreign students/Nepali.</p> <p>[5-4)Lack of information on who to contact when companies want to start accepting Nepali.</p> <p>[6-3)There are some Japanese language schools in Japan whose main purpose is to make profit by accepting foreigners, not to teach Japanese.</p> <p>[7-2)The curriculum of Japanese universities/vocational schools do not match the needs of the labor market.</p>



#### C. Information provision support to increase capacity of Companies and institutions

<b>Enhancing the capacity of companies/institutions</b>
<p>[8-1)Difficult for companies to set up a special career path for foreign workers who will eventually return to home countries.</p> <p>[8-2)Limited number of companies to assign business management layer to foreign workers.</p> <p>[9-1)Limited number of companies in Nepal with sufficient salary levels to allow returnee migrants to work with high motivation.</p> <p>[9-2) Limited environment for returnee migrants to utilize the skills they acquired in Japan.</p>



## 5. Proposed Measures

### Challenges and Measures on the total management of migration flow

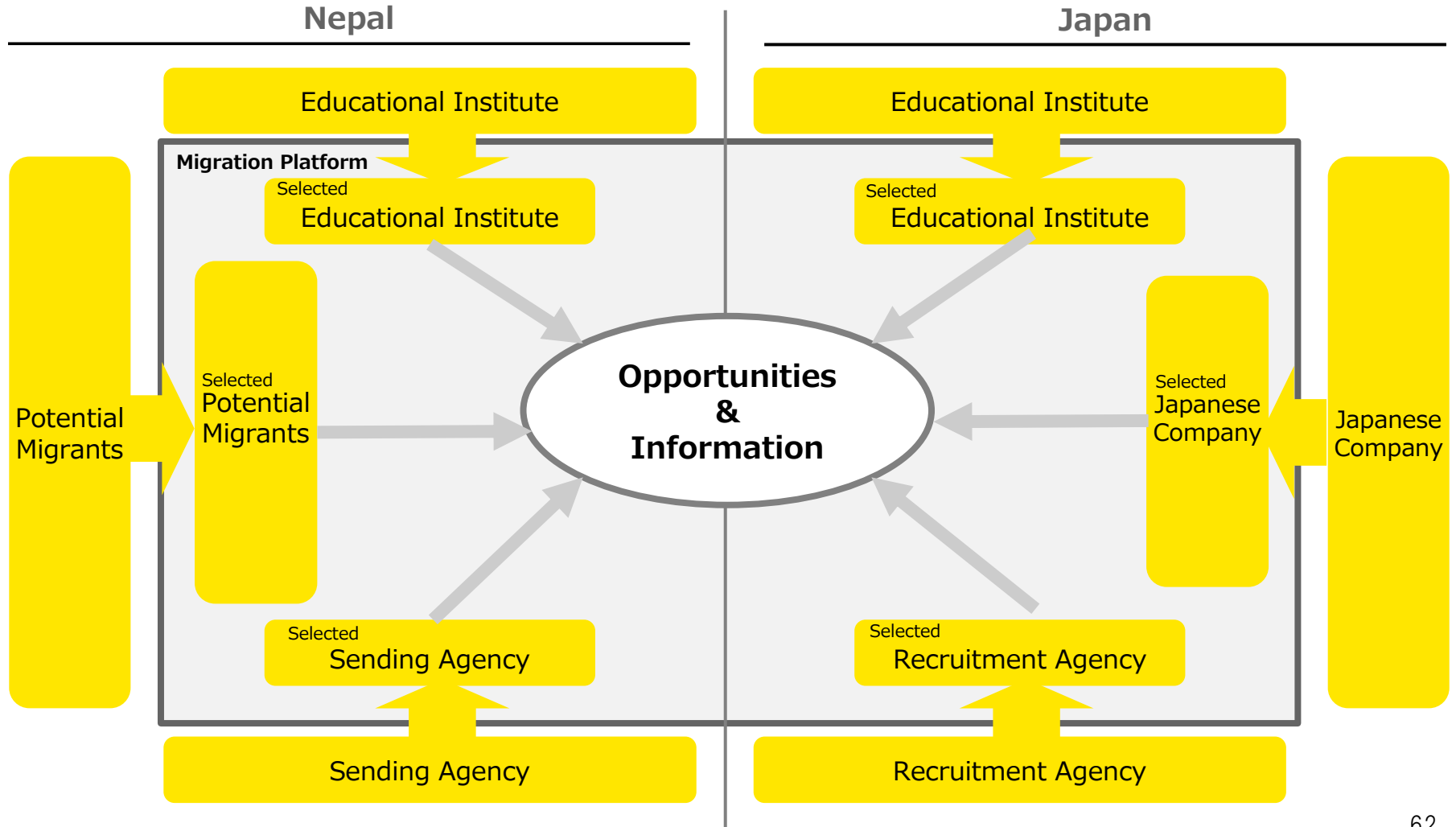
	<b>Challenges</b>	<b>Measures</b>
	<b>Current status and issues related to industrial human resource development and migrant labor are not reflected in policies.</b>	<b>Collect information on current conditions and issues and reflect them in policy</b>
<b>Before Migration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inability to provide sufficient information for potential migrant worker in order for them to choose an appropriate work visa before coming to Japan.</li> <li>• Inability to track the data whether vocational training is leading to employment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Development and operation support for the Labor Information Bank (LIB), an online platform that collects, manages, analyzes, and provides information related to the labor market and human resources               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ LIB aims to provide information on employment and labor and to collect and utilize data that will contribute to future employment/labor policies in order to resolve employment mismatch and other problems.</li> <li>✓ LIB has the following issues related to the development and operation at the time of the survey.                   <ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Inability to centrally manage personal information (due to lack of ID to identify individual Nepali citizens)</li> <li>❑ Difficult to capture the unemployed who do not appear in the labor market (those who are not actively seeking work)</li> <li>❑ Technically difficult to ensure data security and protection.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>❑ Support for reintegration of returnee migrants               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ The reintegration policy utilizes the budget of the DoFE's fund (Foreign Employment Welfare Fund), but the fund's budget is insufficient to implement effective policies.</li> <li>✓ The Reintegration Act is under the process of being formulated (a number of donors, including South Korea and Switzerland, are proposing various forms of assistance).</li> </ul> </li> </ul>
<b>After Return</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The absence of a database on returnees, which prevents returnees from proving the skills and knowledge they acquired in their destination countries.</li> </ul>	

It is desirable to implement policy recommendations on Reintegration Act and LIB (Labor Information Bank) and to coordinate with other donors for not duplicating support measures.

## 5. Proposed Measures

### For the realization of the ideal total management of migration flow

- Establishing the Platform, consisted only by selected stakeholders, is the way for realizing the ideal total management of migration flow with sharing the opportunities and information.



# Appendix

---





## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills				
	In	Out						
Agriculture	Technical intern training	Specified skilled worker	<ul style="list-style-type: none"> <li>Farmer involved in value added products (high quality, high efficiency etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Basic skills in agriculture (production, harvesting, sales)</li> <li>Knowledge/experience of FVC</li> <li>Knowledge/experience with productivity/quality improving farming methods</li> </ul>				
	<div style="text-align: center;"><b>Japan</b></div>				<div style="text-align: center;"><b>Nepal</b></div>			
<div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Availability of job opportunities</div>	<div style="text-align: center;">○</div> Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Many farmers, including those interviewed accept technical interns.</li> <li>The target for the next 5 years is set at 36,500 specified skilled workers. Therefore, it is expected that capacities of accepting facilities will rise.</li> </ul>		<div style="text-align: center;">○</div> Market	% of GDP	27.1%	CAGR	7.49%
	<div style="text-align: center;">○</div> Current number of technical interns	<ul style="list-style-type: none"> <li>JA is the largest supervisory body, receiving just under 10,000 technical interns (as of 2016)</li> <li>As of June 2021 there are 22 specified skilled workers from Nepal in the agriculture sector</li> </ul>		<div style="text-align: center;">○</div> Industry environment	<div style="text-align: center;">○</div> Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Growing market as health consciousness is rising. Late entry is still possible for high value added products.</li> </ul>		
<div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Skill acquisition opportunities</div>	<div style="text-align: center;">△</div> Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Methods on how to grow different crops (Working on different farms each season provides learning opportunities: Specified skilled worker)</li> <li>Management practice (farm management)</li> <li>There are examples where technical interns are required only to perform simple tasks.</li> </ul>		<div style="text-align: center;">△</div> Business practice/cultural constraint	<ul style="list-style-type: none"> <li>The cold chain (warehousing and transport) is not yet established, requiring further scheming.</li> <li>Securing wholesale outlets for agricultural products is important, and contracts with supermarkets and wholesale markets are a priority</li> </ul>			
	<div style="text-align: center;">△</div> Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mid to long term stay (more than 7-8 years)</li> <li>Japanese language comprehension</li> <li>Creating extra time after completion of essential tasks (daily farm work)</li> </ul>		<div style="text-align: center;">×</div> Employment	<div style="text-align: center;">×</div> Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Low pay scale</li> <li>Unskilled labour: 12,000NPR per month</li> <li>Cultivation management: 30,000~60,000NPR per month</li> </ul>		
					<div style="text-align: center;">×</div> Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>Many small and medium-sized farmers without a need for highly skilled capacities. There are no large companies capable of developing large-scale agribusiness.</li> </ul>		

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
Manufacturing (Food processing)	Student (TITP)	ESI (SSW)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Small and medium sized enterprise owner, production line leader (quality/safety management)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skills: Production line management, quality/safety management</li> <li>Knowledge on product export, and manufacturing industry (e.g. business models)</li> </ul>

		Japan				Nepal			
O Availability of job opportunities	O Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>The interviews confirmed that the industry has a good record of accepting foreign workers and the same field has been designated as specified skill.</li> <li>There is a high need for labour in the meat processing industry (poultry farming) as well as in the lunchbox production.</li> </ul>		O Market	% of GDP	5.1%	CAGR	1.00%	
	O Current number of technical interns	<ul style="list-style-type: none"> <li>180,000 technical interns are engaged in manufacturing</li> <li>No designated specified skills</li> <li>As of June 2021, the number of Nepali in the specified skilled workers in food and beverage manufacturing sector is 21.</li> </ul>			O Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demand increases as Nepali change their food culture</li> <li>Increasing demand for processed foods, driven by women entering the workforce and increasing exposure to foreign food cultures</li> </ul>			
△ Skill acquisition opportunities	△ Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technical intern and specified skilled worker training often end at line work with limited opportunities to acquire skills on factory management</li> <li>With ESI visas, business administration is performed, but there are few opportunities to develop skills in manufacturing machinery management and maintenance and quality control.</li> </ul>		△ Industry environment	△ Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>More expensive than other industries due to the need to import some machinery for the initial investment in setting up a food processing plant</li> <li>Necessity to comply with regulations on food and grain safety management</li> </ul>			
	△ Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>To be assigned the overall management of the factory (production planning, procurement management, staffing management, production control/troubleshooting, quality/hygiene management), one needs to be a long-serving and reliable veteran in the field.</li> </ul>		△ Business practice/cultural constraint	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decisions on what to sell as processed food need to be made taking food culture into consideration.</li> <li>For example, there are cultures that eat meat on skewers, but not round foods like rice balls.</li> </ul>				
					X Employment	△ Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Low pay scale (Management level: 70,000-100,000JPY per month)</li> <li>With experience in line management and supervision, there is scope to use these skills upon return</li> </ul>		
					X Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>Many of the companies are small or medium-sized, making it difficult to recruit returnee migrants to their satisfaction regarding benefits.</li> </ul>			

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
Manufacturing (Textile)	Student (TITP)	ESI (SSW)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Small and medium sized enterprise owner, production line leader (quality/safety management)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Production line management skills, quality/safety management skills</li> <li>Knowledge on product export, and manufacturing industry (e.g. business models)</li> </ul>

		Japan				Nepal	
Availability of job opportunities	Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>About 24,000 technical interns have been accepted in the textile industry, but only 65 "others", including Nepali, which is a small number.</li> <li>Due to the increased scrutiny from the international community on human rights violations, it is difficult to increase the number of technical interns in the textile industry.</li> </ul>	Market	% of GDP	5.1%	CAGR	8.69%
	Current number of technical interns	<ul style="list-style-type: none"> <li>180,000 technical interns are engaged in manufacturing</li> <li>No designated specified skills</li> </ul>		Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>The market is growing, but it is necessary to compete in small quantities and with a wide variety of products in order to differentiate own company from existing domestic and foreign (Chinese and Indian) companies.</li> </ul>		
Skill acquisition opportunities	Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skills that can be acquired at line work</li> </ul>	Industry environment	Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>The initial cost of purchasing manufacturing machinery is high when building a factory (2-15 million NPR)</li> <li>When establishing a factory, certain investigations must be undertaken and licensing must be obtained</li> </ul>		
	Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>In order to gain experience in management and acquire management skills, it is necessary to work in the factory for a long period of time which is difficult since the textile industry is not part of specified skilled workers</li> <li>As for ESI, management skills can be acquired, but a high level of Japanese language proficiency is required</li> </ul>		Business practice/cultural constraint	<ul style="list-style-type: none"> <li>Caste-wise, the industry is operated by the Newars (Chattris), but they are mainly in family business, which in reality makes it difficult to grow on a large scale.</li> </ul>		
				Employment	Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Low pay scale (Management: 50,000NPR per month)</li> <li>Mechanical skills are versatile and it is possible to apply the skills acquired in Japan to Nepal.</li> </ul>	
				Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existing companies do not have the financial resources nor strength to even develop their management team</li> </ul>		

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
Construction	Student (TITP) (ESI)	ESI (SSW) (ESI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construction company owner (Japanese-style quality control engineering (QCE) and disaster prevention technology), supervisor/manager at a small and medium sized construction company</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Japanese-style quality control engineering (QCE) and disaster prevention technology</li> <li>Production control skills, knowledge about the construction industry (e.g. business models)</li> </ul>

○		Japan		△		Nepal			
○	○	Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Track record of accepting technical interns, specified skilled workers, and ESIs</li> </ul>	○	Market	% of GDP	7.2%	CAGR	11.71%
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Technical interns: about 76,000 (FY 2019)</li> <li>Specified skilled worker: Estimated increase of 40,000 people in 5 years</li> <li>ESI: mainly design engineers, technicians and construction engineering managers</li> </ul>			○	Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demand is falling in the short term due to the COVID-19 pandemic but construction demand is expected to rise in the medium to long term</li> </ul>	
△	○	Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technical interns, specified skilled worker: Field skills e.g. heavy machinery operation</li> <li>ESI: Construction management and other management skills</li> </ul>	△	Industry environment	△	Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>The initial investment in materials and equipment for both design and construction firms is around R1 million to R1.5 million.</li> <li>Companies must obtain a license from the Federation Of Contractors' Associations Of Nepal</li> </ul>	
			△			Business practice/cultural constraint	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficulty in winning large projects without connections to government and private sector which make up the main clients in this industry</li> </ul>		
			△			Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>High salary levels for those dealing with overseas projects but 40,000~50,000 yen per month for a new graduate in a company dealing with domestic projects</li> <li>Skills such as seismic technology, can be utilized</li> </ul>		
	△	Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>To manage construction as a site supervisor, a construction management engineer's qualification is required, which demands a high level of Japanese.</li> <li>In addition, an ESI visa is needed to practical experience of construction management, but the academic requirement may be a barrier for those starting from technical training</li> </ul>	△	Employment	△	Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>Due to the absence of major general contractors, the work of each firm is fragmented, which means that if one wants to improve their skills after returning to Nepal, they must move from one firm to another.</li> </ul>	

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
Tourism (Hotel)	In	Out	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisor at a local hotel, small and medium sized hotel owner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Knowledge regarding accommodation and hospitality, business models in the hotel industry, information dissemination and marketing techniques</li> </ul>
	Student	ESI (SSW)		

	Japan			Nepal			
Availability of job opportunities	Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Track record of employees who came to Japan as students</li> <li>Several hotel vocational schools</li> </ul>	Market	% of GDP	1.4%	CAGR	9.36%
	Current number of migrant workers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Students: 110,000 international students engaged in the tourism industry</li> <li>Specified skilled worker: Estimated increase 22,000 people in 5 years</li> </ul>		Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Long term key industry for the country</li> <li>Even in the short term, the demand for domestic hotels is on the rise as the COVID-19 pandemic has increased domestic travel by Nepali.</li> </ul>		
Skill acquisition opportunities	Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Field operation</li> <li>Management skills</li> </ul>	Industry environment	Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hurdles to starting a medium to large hotel business are high, but there are many small hotel start-up</li> <li>Authorization from the relevant ministries, such as the MoCTCA, is required, but there are no specific regulations preventing entrepreneurship.</li> </ul>		
	Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>Once employed, it is possible to build up experience through job rotation within the company, from field operations to management roles</li> </ul>	Employment	Business practice/cultural constraint	<ul style="list-style-type: none"> <li>Competition from existing hotels is fierce, requiring a strong strategy</li> <li>Foreign hotels (e.g. Marriott) are trying to attract Japanese tourists and competition from smaller hotels is fierce.</li> </ul>		
				Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salary levels for managers are not low (Vice President: 1,500-2,000 USD per month)</li> <li>Expertise and Japanese quality service can be utilized in each department.</li> </ul>		
				Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experience acquired from an international hotel makes relocation and reemployment easy.</li> </ul>		

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
Tourism (food and beverage)	In	Out	<ul style="list-style-type: none"> <li>Management position (store/area manager) at a franchise that owns several stores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Knowledge regarding food and beverage, marketing, shop management, business models in the food and beverage industry, and information dissemination techniques</li> </ul>
	Student	SSW		

	Japan				Nepal			
Availability of job opportunities	<ul style="list-style-type: none"> <li>Long track record, mainly as part-time jobs for international students</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Students: 110,000 international students engaged in the tourism industry</li> <li>Specified skilled worker: Estimated increase 22,000 people in 5 years</li> <li>As of June 2021, 75 Nepali in the food industry outside of specified skilled work</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Floor operation experience</li> <li>Management of small shops</li> </ul>	Market	% of GDP	1.4%	CAGR	9.36%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grounds for judgement</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Demand for both fine dining and fast food (regional differences)</li> </ul>	Industry environment	Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>High initial costs (urban areas: approx. 1,000 NPR)</li> <li>No specific regulations</li> </ul>	
Skill acquisition opportunities	<ul style="list-style-type: none"> <li>It is possible to acquire small shop management skills through part-time or as specified skilled worker</li> <li>However, management skills for large shops cannot be acquired as specified skilled worker</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficult to source food due to high competition and landlocked nature of the country</li> <li>However, there is potential for restaurants that take into account the current demand for health and luxury.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Low salary (20,000-30,000 NPR per month in urban areas)</li> <li>Japanese cuisine is available, so skills can be utilized</li> </ul>	Employment	Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Global franchise chains</li> <li>However, Nepalis who have studied or worked in Europe or the US are given priority for management positions.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Business practice/cultural constraint</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Other</li> </ul>					

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
Tourism (Travel agency)	Student	ESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Local business owner (multiple industries), person in charge of Japanese tourists</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Knowledge of accommodation/food and beverage, hospitality, business models in the tourism industry, information dissemination and marketing skills</li> </ul>

	Japan			Nepal			
Availability of job opportunities	Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESI: Possible employment from vocational schools in the tourism industry and university faculty of hospitality.</li> </ul>	Market	% of GDP	1.4%	CAGR	9.36%
	Current number of migrant workers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Students: 110,000 international students engaged in the tourism industry</li> <li>Specified skilled worker: Estimated increase 22,000 people in 5 years</li> </ul>		Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Increasing demand, domestic and international</li> </ul>		
Skill acquisition opportunities	Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sales</li> <li>Marketing</li> </ul>	Industry environment	Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>There is a large initial investment required by commercial practice, but it is not particularly expensive (about 3 million NPR)</li> <li>No specific regulations</li> </ul>		
	Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaining knowledge and experience in sales and marketing is possible as ESI</li> </ul>		Business practice/cultural constraint	<ul style="list-style-type: none"> <li>There are situations where caste should be taken into account, but due to the high status of tourism in Nepal, it is an experience-based industry.</li> </ul>		
				Employment	Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salary is initially low but increase (from 15,000 to 200,000 NPR per month)</li> <li>Skills required depend on the company, but English is essential</li> </ul>	
				Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>NA</li> </ul>		

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
ICT	ESI (Student)	ESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offshore business owner, domestic ICT business owner, IT software engineer, IT supervisor in major industries</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Work experience in development and operations, understanding of various ICT use cases, Japanese language skills</li> <li>Knowledge of the IT industry, network with overseas partners, requirement definition and business design</li> </ul>

		Japan				Nepal			
Availability of job opportunities	Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>The proportion of ICT jobs at ESI is high compared to other industries, and there are confirmed cases of actual placements, making it a promising industry.</li> </ul>		Market	% of GDP	6.4%	CAGR	8.20%	
	Current number of migrant workers	<ul style="list-style-type: none"> <li>About 660 Nepali are employed in the ICT sector.</li> <li>Given that ICT does not authorize TITP and specified skilled worker, many are presumed to work with as an ESI.</li> </ul>			Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Growing trend for offshore orders</li> <li>COVID-19 has led to increased usage of e-commerce and other services, and increased demand for ancillary services</li> </ul>			
Skill acquisition opportunities	Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programming</li> <li>Project management</li> </ul>		Industry environment	Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Computer is required to open a business which in total costs 10,000-50,000 NPR</li> <li>Profits obtained in foreign currency through offshore business needs to be applied.</li> </ul>			
	Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necessary to be employed as ESI</li> <li>At least 5 years of experience is required to gain project management experience, as the first 1-2 years of employment are programming only.</li> </ul>			Business practice/cultural constraint	<ul style="list-style-type: none"> <li>Shortage of engineering skills in the country</li> <li>Universities and other institutions for ICT education exist, but their curricula are lagging behind, so it is necessary to train in-house</li> </ul>			
					Employment	Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>High salary (Manager: 2,000-3,000 USD per month)</li> <li>Rather than engineering skills, management of business development plans is needed</li> </ul>		
					Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>No discrimination based on gender or caste</li> </ul>			



## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills			
	In	Out					
Nursing care	TITP (Student)	SSW → nursing care (Nursing care)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervisor/manager at nursing care related businesses (future nursing care business executive, nursing care hospitality related business owner)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Care technology (handling of care equipment, care methods, etc.), knowledge of the care business</li> </ul>			
	<b>Japan</b>			<b>Nepal</b>			
Availability of job opportunities	Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>A large number of students have been accepted and growth is expected in the future</li> </ul>	Market	% of GDP	1.9%	CAGR	15.48%
	Current number of migrant workers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technical Intern: 8,967 people engaged in nursing care (FY 2019)</li> <li>Specified skilled worker target: 60,000 people in 5 years</li> <li>As of June 2021, there are 150 Nepali working as specified skilled worker in nursing care</li> </ul>		Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demand is expected to grow steadily due to the aging population and changing lifestyles of Nepalis</li> </ul>		
Skill acquisition opportunities	Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nursing care skills at practical operation</li> <li>Management experience is limited</li> </ul>	Industry environment	Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initial costs depend on the size of the project (2.5-60 million NPR)</li> <li>Application to the Social Welfare Council under the Government of Nepal is required.</li> </ul>		
	Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>Long term career development is possible with the acquisition of a care worker certification: certified care worker</li> <li>Management skills require additional learning</li> </ul>		Business practice/cultural constraint	<ul style="list-style-type: none"> <li>Some elderly people have a strong sense of caste and status hierarchy, so some consideration needs to be given when operating nursing care business.</li> </ul>		
				Employment	Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Low salary (15,000-20,000 NPR)</li> </ul>	
				Other	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skills and experience can be utilized, but there are no nursing care homes with the financial capacity to hire highly skilled personnel</li> </ul>		

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
Retail	Student	ESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Retail store owner, administrator of major retail chain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Knowledge of shop management (labor, stock, budget), marketing, supply chain and logistics, understanding of the Japanese retail business model</li> </ul>

	Japan			Nepal			
Availability of job opportunities	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Grounds for judgement</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Long track record, mainly as part-time jobs for international students</li> <li>■ Employment as a manager of foreign workers is also possible as ESI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Current number of migrant workers</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ International students: 610,000 people</li> <li>■ ESI: 35,000 people</li> <li>■ TITP: 21,000 people</li> </ul>	Market	% of GDP	13.9%	CAGR	11.17%
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Skills</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Operation experience</li> <li>■ Management skills</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Trend</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Increasing demand for high quality, high performance products (health, safety, etc.)</li> </ul>			
Skill acquisition opportunities	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Requirements</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ As ESI full-time employee, it is possible to gain experience in administration</li> <li>■ As part-timer, skill acquisition is limited</li> </ul>		Industry environment	<ul style="list-style-type: none"> <li>△ Capital and regulation</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Initial investment depends on the type of shop (small shop: 800,000 NPR, latest type of convenience store 3 million NPR)</li> <li>■ A separate application is required for retail of imported goods.</li> </ul>			
				<ul style="list-style-type: none"> <li>△ Business practice/cultural constraint</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Entrepreneurship is possible regardless of caste or gender</li> <li>■ Need to differentiate own shop from big supermarkets and other small shops</li> </ul>			
				<ul style="list-style-type: none"> <li>△ Salary and skills</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Low general salary, higher salary possible with managerial skills (NPR 200,000 per month)</li> <li>■ IT (e.g. financial management on a PC) and Japanese language can be utilized</li> </ul>			
			Employment	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Other</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ NA</li> </ul>			

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
Aircraft Maintenance	In	Out	■ Maintenance staff at airports	■ Aircraft Maintenance Technology
	SSW	SSW		

		Japan				Nepal				
Availability of job opportunities	x	x	Grounds for judgement	■ Technical intern training, specified skilled worker positions available, but the number of people accepted is low, especially in the aircraft maintenance industry (only 16 students from all over the world, including ground staff, were accepted as specified skilled worker in the field of aviation in 2021).	△	Market	% of GDP	6.4%	CAGR	8.20%
							△	Trend	■ In addition to the state-owned Nepal Airlines, five to six private airlines cater almost exclusively to domestic demand.	
Skill acquisition opportunities	x	x	Current number of migrant workers	■ At the moment there are few acceptances in the aircraft maintenance industry ■ Specified skilled worker: estimated increase of 2,200 people in 5 years	x	Industry environment	x	Capital and regulation	■ Huge initial investment required (NPR 2 billion for domestic flights, NPR 10 billion for international flights) ■ A minimum of five years of domestic experience is required to operate an international flight.	
							O	Business practice/cultural constraint	■ None	
Skill acquisition opportunities	x	x	Skills	■ As there is very limited cases of foreigners being employed in aircraft maintenance, there is no general information on the skills acquisition opportunities in aircraft maintenance industry	O	Employment	O	Salary and skills	■ High salary (Medium-sized: over 100,000 NPR) ■ Skill compatibility is high	
							O	Other	■ Necessary to retake the exam in Nepal (not difficult with experience abroad). ■ State-owned enterprises are taking affirmative action to employ people of minority castes	

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

Industry	Residence status (Ideal return migration flow)		Ideal career/image of repatriated migrant	Acquired skills
	In	Out		
Car maintenance	TITP (Student)	SSW (ESI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administrator of a repair shop, maintenance business executive, automobile/used car dealer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Japanese style maintenance techniques, management and marketing</li> </ul>

	Japan			Nepal						
<b>○</b> Availability of job opportunities	<b>○</b> Grounds for judgement	<ul style="list-style-type: none"> <li>There is a shortage of human resources, so the demand for foreigners is increasing.</li> </ul>	<b>△</b> Market	% of GDP	6.4%	CAGR	8.20%			
	<b>○</b> Current number of migrant workers	<ul style="list-style-type: none"> <li>Technical intern training: 3,716 people</li> <li>Specified skilled worker: estimated increase of 7,000 people in 5 years</li> </ul>	<b>△</b> Trend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demand is there, but competition from earlier players is inevitable and new customers are difficult to find</li> </ul>	<b>△</b> Capital and regulation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprehensive services require large funding, focus on a specific area of service lowers the hurdle</li> <li>There are regulations on "location" and "equipment".</li> </ul>				
<b>△</b> Skill acquisition opportunities	<b>△</b> Skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inspection service</li> <li>Parts replacement and repair</li> <li>Problem identification and cause analysis</li> </ul>	<b>×</b> Industry environment	<b>×</b> Business practice/cultural constraint					<ul style="list-style-type: none"> <li>It is an oligopoly market for certain companies/clans, making it difficult for new entrants.</li> </ul>	
	<b>△</b> Requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>High level of Japanese language comprehension is required at automobile maintenance vocational school</li> <li>Around 10 years working experience</li> </ul>	<b>○</b> Employment	<b>○</b> Salary and skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>High salary (advanced personnel: NPR 200,000 per month)</li> <li>No utilization of inspection skills, but problem finding and repair skills.</li> </ul>					
				<b>○</b> Other				<ul style="list-style-type: none"> <li>Easy to find employment if qualified by each car manufacturer</li> </ul>		

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

- ▶ The following is a summary of the issues identified in the course of the survey for each promising industry, separately for the Japanese and Nepali sides.

Promising industry	Challenges common to all industries		Industry-specific challenges		
	Japan	Nepal	Japan	Nepal	
Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ A certain level of Japanese language proficiency is required to learn the technology.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fewer job opportunities and lower salary</li> <li>■ The initial cost of starting a business is high</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ No opportunity for structured learning about farming methods, dependent on the host system</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Securing wholesale outlets and cold chains for agricultural produce is needed</li> </ul>	
Manufacturing	Food processing	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lack of opportunities to learn management skills in technical intern training and as specified skilled worker, only gaining experience through simple work.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Initial investment costs for land, machinery, etc. for setting up a factory tend to be high.</li> <li>■ Low salary at entrance level</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Few companies employ and train foreign nationals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Consideration needs to be given to what to sell, how to sell it and where to sell it, as caste differences are a factor in food culture.</li> </ul>
	Textile	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lack of opportunities to acquire management skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Initial investment costs for land, machinery, etc., tend to be high when setting up factories.</li> <li>■ Low salary at entrance level</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Not designated as specified skill</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Caste-wise, business is run by the Chatri, but it is difficult to expand as it is mainly a family business.</li> </ul>
Construction	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ For technical interns and specified skilled workers, construction often involves simple work as subcontractor and does not allow for the acquisition of advanced skills such as construction management.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ High initial investment to provide the necessary equipment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Limited opportunities to learn Japanese style techniques such as earthquake resistant construction and disaster prevention, requiring a degree in construction studies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connections with government and private sector clients are necessary to win large projects</li> </ul>	

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

- ▶ The following is a summary of the issues identified in the course of the survey for each promising industry, separately for the Japanese and Nepali sides.

Promising industry		Challenges common to all industries		Industry-specific challenges	
		Japan	Nepal	Japan	Nepal
Construction		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ For technical interns and specified skilled workers, construction often involves simple work as subcontractor and does not allow for the acquisition of advanced skills such as construction management.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ High initial investment to provide the necessary equipment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Limited opportunities to learn Japanese style techniques such as earthquake resistant construction and disaster prevention, requiring a degree in construction studies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Connections with government and private sector clients are necessary to win large projects</li> </ul>
Tourism	Hotel	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Self-study is required to acquire management skills such as financial accounting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ High initial investment to run a medium to large sized hotel</li> </ul>	None	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ In the short term, COVID-19 has led to a sharp decline in international tourism.</li> </ul>
	Food and beverage	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Often part-time work as international student, which is just simple work.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ High initial and opening costs for tenant and relevant equipment in urban area where a decent number of guests would be expected.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Shop manager positions available with "ESI" status, but the hurdle for issuing "ESI" status has been raised due to the new "Specified skilled worker" status.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Although there are global franchise shops, competitors who have studied and worked in Europe and the US tend to occupy management positions</li> </ul>
	Travel agency	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lack of opportunities to develop management skills for people with non-ESI statuses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cases may arise where caste should be taken into account (low caste groups in private accommodation)</li> </ul>	None	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ In the short term, COVID-19 has led to a sharp decline in international tourism.</li> </ul>

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

- The following is a summary of the issues identified in the course of the survey for each promising industry, separately for the Japanese and Nepali sides.

promising industry	Challenges common to all industries		Industry-specific challenges	
	Japan	Nepal	Japan	Nepal
ICT	<ul style="list-style-type: none"> <li>It takes many years to acquire the skills to become independent.</li> </ul>	None	None	<ul style="list-style-type: none"> <li>The IT industry does not have industrial unions and therefore has little bargaining power with the government, making it difficult for the industry to obtain preferential treatment.</li> </ul>
Nursing care	<ul style="list-style-type: none"> <li>It is difficult for an inexperienced person to earn the same level of salary as a Japanese person upon arrive in Japan, and there are few opportunities to acquire the skills required for management personnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Low salary in many places of employment</li> <li>Lack of an environment in which advanced skills can be used (lack of demand)</li> </ul>	None	<ul style="list-style-type: none"> <li>Currently there are many thinly-sketched nursing homes run by NGOs/NPOs, necessary to wait for more nursing homes to be run by the private sector.</li> </ul>
Retail	<ul style="list-style-type: none"> <li>A large number of students have been accepted, but the majority are 'international students' working part-time, with limited opportunities to develop their management skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The capital required to set up a large scale retail shop is high.</li> <li>Low salary for low-skilled personnel</li> </ul>	None	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difficulty in finding work in major retail chains and malls, making it difficult to gain management experience in the form of employment after returning Nepal</li> </ul>

## Appendix: The Promising Industries where Repatriated Migrants are Active

- ▶ The following is a summary of the issues identified in the course of the survey for each promising industry, separately for the Japanese and Nepali sides.

promising industry		Challenges common to all industries		Industry-specific challenges	
		Japan	Nepal	Japan	Nepal
Maintenance	Aircraft	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Certain level of Japanese language comprehension is needed to become a mechanic</li> </ul>	None	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Possible to find employment, but little cases of accepting foreigners as aviation mechanics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ The demand is generally covered by five or six companies (state-owned and private), making it difficult to start a business.</li> </ul>
	Car	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ It takes time to acquire the skills, and Japanese language skills are necessary to acquire advanced skills, including not only maintenance work but also root cause analysis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ It is necessary to estimate the amount of initial capital needed to start a business.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Depending on whether one is a mechanic for a major car manufacturer or a mechanic at the town factory level, there is likely to be variation in the versatility and level of skills that can be acquired.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Japanese car dealers are monopolized by certain families, making it difficult to start a business</li> </ul>



別添2： 金融市場調査レポート

## エグゼクティブサマリ

金融市場調査は、「ネパール国日本還流人材を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査」を通じて、日本・ネパール還流人材のネパール帰国後の就職・起業の支援に於いて、とりわけ金融面での支援が不十分であるとの仮説の下、追加調査という形式で実施された。

本調査はネパールの現在の金融市場を概観し、金融市場が抱える課題を明らかにすることを目的としている。本レポートは、4章で構成されている。

第1章ネパール国の概要では、改めてネパール国のマクロ情報を概観した。政治、経済、産業、人材の観点で基礎情報を整理することで、最新情報に基づくネパールの特徴を整理している。

第2章ネパール金融市場の評価では、ネパール金融セクターの鳥観図を示すとともに、金融セクターの各ステークホルダーの財務情報、役割、直面している課題等を整理した。ネパールの金融市場は、5つのカテゴリーに分けられるが、本調査の趣旨が還流人材に対する金融支援の在り方を考える基礎資料に提供であるため、還流人材への融資の主体となり得るネパールの中央銀行である Nepal Rastra Bank (NRB) の傘下にある銀行・金融機関を中心に調査を行った。

第3章ネパールの銀行セクターの評価では、NRBの区分の下、4つのタイプに分類される商業銀行、開発銀行、金融会社、マイクロファイナンス事業体のそれぞれについて、基礎情報を整理するとともに、銀行セクターが直面している課題や最近の動向を整理した。各タイプの銀行の財務情報（資産・負債）や融資の件数、支店の数等の基礎資料を充実させられるように調査を行った。

第4章：技術・起業家訓練と融資制度では、海外から帰国した人材の特徴を概観するとともに、これらの人材に対していかなる就職・起業支援が為されているかを整理した。現行の融資プログラムは、還流人材にとっては融資条件および融資額の観点から、起業を行うには不十分である現状が改めて明らかとなった。

# 目次

エグゼクティブサマリ .....	2
<b>1. ネパール国の概要.....</b>	<b>10</b>
1.1. 背景・経緯 .....	10
1.2. 調査方法 .....	11
1.3. ネパールの概要 .....	13
1.4. ネパールのマクロ経済概況 .....	17
1.5. 人的資源の概要 .....	25
1.6. ネパールからの出稼ぎ労働の動向 .....	27
1.7. ネパールのデジタルトランスフォーメーション .....	36
1.8. 市場における課題（参入障壁と現地の要求） .....	36
<b>2. ネパール金融市場の評価.....</b>	<b>38</b>
2.1. ネパールの金融セクターの状況 .....	38
2.2. 金融業界と金融政策の最新動向 .....	42
2.3. ネパールの金融システムの構造及び規模.....	49
2.4. 政策、規制及び運営レベルの主な機関のステークホルダー.....	62
2.5. ネパール金融市場の PESTEL 分析 .....	63
2.6. 株式市場の指標 .....	68
2.7. ネパール金融市場の課題に関する調査結果.....	70
2.8. ネパールにおける金融包摂の状況 .....	70
(出典：Nepal Rastra Bank 2021 年度 & 経済調査 2020/21 年度) .....	73
2.9. ネパールにおける金融包摂の課題 .....	73
<b>3. ネパールの銀行セクターの評価 .....</b>	<b>74</b>
3.1. ネパールの銀行セクターの概要：発展と現在の状況.....	74
3.2. ネパール銀行セクターの現在の構造 .....	82
3.3. ネパールの銀行の運営と規制構造 .....	82
3.4. ネパールの銀行セクターの PESTEL 分析.....	87
3.5. 銀行セクターの管理における NRB の役割.....	88
3.6. 銀行・金融機関の監督 .....	90
3.7. 銀行・金融・福祉政策の遂行における銀行の役割.....	95
3.8. ネパールの銀行の資産規模、商品別資産分類及び不良債権の状況.....	96
3.9. 銀行・金融機関の資金源及び資金使途の状況.....	101
3.10. ネパール銀行協会（NBA）の役割 .....	102
3.11. 商業銀行の金利 .....	103
3.12. 金融健全性指標及び銀行セクターのパフォーマンス.....	103
3.13. ネパールの銀行セクターの現状と課題.....	105
<b>4. 技術・起業家訓練と融資制度 .....</b>	<b>107</b>
4.1 帰国移民の規模と人口統計特性 .....	107

4.2. 帰国移民に関する法律と政策 .....	111
4.3. 帰国移民の技能とネパールの経済システムへの貢献 .....	114
4.4. 帰国者及び起業家向けの現在利用可能な融資・研修制度.....	116
4.5. 現在の帰国移民向け融資制度の問題と対策.....	142

## 図一覧

図 1 調査方法	12
図 2 ネパールの統治制度	13
図 3 ネパール国の地図	14
図 4 ネパールの「Ease of Doing Business」順位変動	17
図 5 年度毎の GDP 成長率（年%）	18
図 6 海外送金額の推移（% of GDP）	19
図 7 海外直接投資の純流入額（% of GDP）	19
図 8 年度別の労働許可書発行状況	28
図 9 EPS を通した韓国への出稼ぎ労働	29
図 10 出稼ぎ先内訳（全体）	29
図 11 出稼ぎ先内訳（女性）	31
図 12 新たな出稼ぎ先における労働許可件数	31
図 13 ネパール人出稼ぎ労働者の州別出身地	32
図 14 出稼ぎ労働者数の出身地上位 10 郡	33
図 15 出稼ぎ労働者数の出身地上位 10 郡（2018/19 年度）	33
図 16 ネパール金融セクターの構造（鳥観図）	39
図 17 金融機関数の推移	40
図 18 ネパール金融市場の歴史的転換点	41
図 19 金融政策の形成過程	64
図 20 NEPSE 指数の変動	69
図 21 時価総額	69
図 22 市場取引高の年間推移	70
図 23 銀行セクターの発展段階	80
図 24 BSD の部門	90
図 25 監督プロセスのフロー	93
図 26 商業銀行の金利推移	103
図 27 渡航先からの帰国移民の年齢別人口	109
図 28 帰国移民の直近の渡航先（州別）	110
図 29 ネパールへの帰国理由（渡航先別）	110
図 30 ネパールにおいて帰国移民が従事する産業	115
図 31 帰国移民の NSTB と技能検定に関する認知度	130
図 32 帰国移民の渡航先上位 5 カ国	131
図 33 帰国移民の教育水準	131
図 34 帰国移民の雇用状況	132
図 35 帰国移民による訓練プログラムの修了状況	133
図 36 国際労働市場と国内労働市場の間の技能要求のミスマッチ	133
図 37 NSTB 修了者の就職状況	135
図 38 認定後の最初の仕事へのアクセス	136
図 39 地元雇用の NSTB 修了者が認定後に就職するまでの期間	136

## 表一覧

表 1	ネパールの州の概要	13
表 2	ネパールの概要	14
表 3	長期目標	15
表 4	ネパールの「Ease of Doing Business」の詳細項目	17
表 5	GDP 成長率	20
表 6	各産業が GDP に占める割合	21
表 7	インフレ率	21
表 8	地域別消費者物価上昇率	21
表 9	政府債務の状況	23
表 10	人的資本の潜在能力の開発と活用	25
表 11	ネパールの労働力人口	26
表 12	ネパールが UAE に設定している最低紹介賃金（単位：アラブ首長国連邦ディルハム）	33
表 13	出稼ぎ労働者のスキル別職種プロフィール（2018/19 年度）	34
表 14	出稼ぎ先別に見た出稼ぎ労働者の職種プロフィール（2018/19 年度）	35
表 15	海外投資が承認されたカテゴリー（2017～2018 年 FY）	42
表 16	海外投資が認められたプロジェクト数	43
表 17	2021 年 4 月中旬時点での商業銀行の支店数	45
表 18	各種機関とその準拠法（Governing Act）及び認可機関	54
表 19	銀行・金融機関の数	56
表 20	銀行・金融機関のシェア又は資産・負債（単位：10 億ネパールルピー）	57
表 21	銀行・金融機関の資産・負債	57
表 22	商業銀行の資産・負債	58
表 23	開発銀行の資産・負債	58
表 24	金融会社の資産・負債	59
表 25	マイクロファイナンス機関の資産・負債	59
表 26	証券市場の金融機関数	60
表 27	保険会社の数	60
表 28	保険会社のシェア又は資産/負債（単位：10 億ネパールルピー）	61
表 29	契約型貯蓄機関の数	61
表 30	契約型貯蓄機関のシェア又は資産・負債（単位：10 億ネパールルピー）	61
表 31	協同組合機関の基本的状況	61
表 32	協同組合のシェア又は資産・負債（単位：10 億ネパールルピー）	62
表 33	主な機関のステークホルダー	62
表 34	帰国移民の最終目的地国別の雇用状況	65
表 35	金融アクセスに関する各種パラメーターの推移	71
表 36	金融アクセスに関する各種パラメーターの推移（単位：%）	71
表 37	銀行・金融機関の支店数	72
表 38	金融サービスの利用状況（2020 年 7 月中旬時点）	72
表 39	クラス A：商業銀行の主なステークホルダー	74
表 40	クラス B：開発銀行の主なステークホルダー	75
表 41	クラス C：金融会社の主なステークホルダー	76
表 42	クラス D：マイクロファイナンス機関（MFI）の主なステークホルダー	76
表 43	インフラ開発銀行の主なステークホルダー	79
表 44	BFI の数	81
表 45	銀行間取引と常設流動性制度の利用状況	86
表 46	銀行機関の要約資産及び負債	86
表 47	BSD の部門	90
表 48	セクター別の銀行ローン残高	96
表 49	銀行の資産内容	97
表 50	銀行の負債の詳細	98

表 51	銀行・金融機関の支店の各州への広がり	100
表 52	州別の銀行商品・ソリューションの提供状況	100
表 53	商業銀行のセクター別ローン残高内訳（10 百万 NPR/単位）	101
表 54	銀行・金融機関の資金源及び資金使途の状況（百万 NPR/単位）	101
表 55	帰国移民の雇用状況（直近の渡航先別）	111
表 56	ネパールにおける労働移民統制の制度的管理	111
表 57	ネパールにおける労働移民統制（国レベル）	112
表 58	渡航先とネパールにおける帰国移民の職業	115
表 59	ネパールで現在実施されている補助金付き融資制度	118
表 60	2021 年 12 月時点での BFI 53 社による 10 の補助金付き融資の実行状況	120
表 61	2021 年 12 月時点での BFI による Foreign Employment Returnee Youth Loan の実行状況	121
表 62	2021 年 12 月時点で補助金付き融資を行っている BFI	121
表 63	Laxmi-SEEP Fund の詳細	124
表 64	UKaid SEEP and SKBBL Partnership の詳細	124
表 65	TVET の活動に関わる省庁とその特別組織	125
表 66	ネパールで実施されているさまざまな種類の TVET プログラム	126
表 67	CTEVT 及び関連機関が実施する訓練コースの種類	126
表 68	CTEVT で運営されている機関の種類	127
表 69	技能検定の等級に応じた個別の資格基準	128
表 70	NSTB 認定取得者	129
表 71	帰国移民の主な職業	131
表 72	技能認定が職探しに役に立たないと感じた理由	135
表 73	地元雇用の NSTB 修了者の月収/日収特性	137
表 74	起業した理由	137
表 75	起業時の資金源	137
表 76	事業登録における NSTB 認定の利用と市場における優位性	138
表 77	国外雇用を希望した NSTB 修了者の就職先の国	138
表 78	渡航前のネパールでの雇用状況	139
表 79	国外雇用を選択する理由	139
表 80	国外雇用における NSTB 認定の重要性	139
表 81	雇用を得るための課題	140
表 82	雇用主が挙げる NSTB 修了者が優れている分野	141
表 83	雇用主が採用を決定する際の優先基準	141
表 84	セクター別の最も需要の高い職業	142

## 略語表

ADBL	Agricultural Development Bank Limited
ADBN	Agriculture Development Bank of Nepal
ASBA	Applications Supported by Blocked Amount
ATM	Automated Teller Machine
BAFIA	Banks and Financial Institutions Act
BFI	Bank and Financial Institutions
CEHRD	Centre for Education and Human Resource Development
CIT	Citizen Investment Trust
COVID	Coronavirus
CRR	Cash Reserve Ratio
CTEVT	Council on Technical Education and Training
DOFE	Department of Foreign Employment
EPF	Employee Provident Fund
EPS	Employment Permit System
EY	Ernst & Young
FCGO	Financial Controller General Office
FEB	Foreign Employment Board
FEIMS	Foreign Employment Information Management System
FET	Foreign Employment Tribunal
FI	Financial Institutions
FITTA	Foreign Investment and Technology Transfer Act
FPO	Further Public Offering
FY	Fiscal Year
GCC	Gulf Cooperation Council
GDP	Gross Domestic Product
ICT	Information and Communication Technology
ILO	International Labour Organization
IOM	International Organization for Migration
IOSCO	International Organization of Securities Commissions
IPO	Initial Public Offering
KII	Key Informant's Interview
LIC	Low Income Countries
MEP	Ministry of Economic and Planning
MFI	Micro Financial Institutes
MOF	Ministry of Finance
MOFA	Ministry of Foreign Affairs
MOLESS	Ministry of Labour, Employment and Social Security
MW	Megawatt
NBA	Nepal Bankers' Association
NEFSCUN	Nepal Federation of Savings and Credit Cooperative Union
NEPSE	Nepal Stock Exchange
NGO	Non-Governmental Organization
NIFRA	Nepal Infrastructure Bank Limited



NLFS	Nepal Labour Force Survey
NPC	National Planning Commission
NPI	Nepal Policy Institute
NPR	Nepalese Rupee
NRB	Nepal Rastra Bank
NSCO	Nepal Standard Classification of Occupation
NSTB	National Skill Testing Board
NVQS	Nepal Vocational Qualification System
PLC	Proficiency Level Certificate
PR	Permanent Residence
RBB	Rastriya Banijya Bank
SACCO	Sahara Nepal Saving and credit cooperative Limited
SEBON	Securities Board of Nepal
SLR	Statutory Liquidity Ratio
SMC	Securities Marketing Centre
SSF	Social Security Fund
ST	Skill Test
TVET	Technical and Vocational Education and Training
UAE	United Arab Emirates
UN	United Nations
US	United States

# 1. ネパール国の概要

本章ではネパール国の現状と調査の概要を説明する。

## 1.1. 背景・経緯

調査団は、「ネパール国日本還流人材を活用した産業人材育成事業に係る情報収集・確認調査（以下、本編調査）」において、日本・ネパール還流人材が直面する課題を、人材教育、人材送付、人材受入、人材活用、全体管理という5つの還流フローに沿って整理し、JICAが採るべき支援策の方向性を検討した。調査の過程で、日本から帰国したネパール還流人材が帰国後に起業を志す場合、起業資金の調達・確保が課題となることが浮き彫りとなった。すなわち、還流人材の帰国後支援は、還流人材へのキャリア支援に加えて金融支援が必要であることが明らかとなったのである。

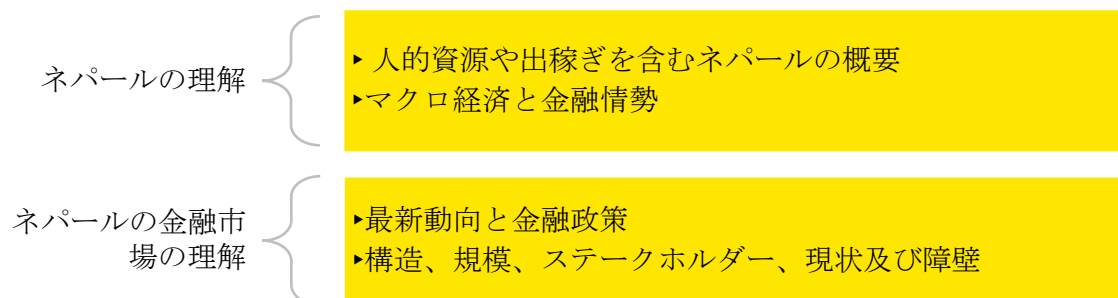
現在ネパールの家庭の約半数には、海外就業者か帰国者がいる。ネパール政府は帰国者を含むネパール国民を対象に、自営業や起業を奨励するソフトローン制度を創出するなど、融資に対する金利補助制度の積極的な導入に力を入れている。このような金融補助制度は、FEBがNRBと連携しているが、融資制度へのアクセスを妨げる様々な課題が確認されている。例えば、2018年に帰国移民労働者を対象とした融資制度が導入されたものの、他の融資制度と比較して審査通過率が低く、制度の設計目的を果たせていないのが実情であり、基準の見直しが求められている。

加えてネパールでは、技術・職業訓練プログラムにも力を入れており、MoEST傘下のCTEVTが国内労働者のスキル習得の支援を行っている。しかし、現状海外からの帰国者に対する研修プログラムや研修機関は存在せず、帰国者の再統合（Reintegration）という観点から機能の拡充が必要である。

本調査では、本編調査で明らかとなった還流人材の就職・起業に対する金融面での支援の在り方を検討する基礎資料として、ネパール金融セクターや現行の金融支援・起業家支援制度の理解するための基礎情報を収集する。

### 1.1.1. 目的

本調査は、JICAが還流人材に対する金融支援策を検討するために必要となるネパール金融セクターの概要を調査することを目的とする。金融セクター概要理解のために必要な大項目は、以下で整理した。



ネパールの銀行セクターの理解	}	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶進化、現在のシナリオ、最新動向、資金源とその用途</li> <li>▶様々な政策における銀行の役割</li> <li>▶構造、規模、ステークホルダー、貸出ポートフォリオ、現在の課題</li> </ul>
出稼ぎ帰国者の理解	}	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶規模、スキル、人口動態</li> <li>▶法律、政策及びガバナンス</li> </ul>
現在行われている融資・研修プログラムの理解	}	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶現在行われている出稼ぎ帰国者向けの融資・研修プログラム</li> <li>▶融資・研修プログラムの普及状況と課題</li> <li>▶融資・研修プログラムに対する出稼ぎ帰国者の意見及び提案</li> </ul>

### 1.1.2. 調査項目

本調査は、大きく3つの項目を調査する。

#### I. ネパールの金融市場の概要と課題の特定

- a) 金融市場の構造と規模（金融市場、資本市場、外国為替市場）
- b) 規制当局及び関係省庁
- c) 金融面のステークホルダーの数及び資産額（銀行、証券会社、ノンバンク、保険会社、信用組合、マイクロファイナンス会社など）
- d) 金融業界と金融政策の最新動向

#### II. 銀行セクターの概要

- a) 銀行の種類（国営/民間部門、中央銀行による格付け（A、B、C、D）、規模（資本金など）、取扱い範囲/地域）
- b) 融資残高（業種別、債務者別、期限別）
- c) 資金調達方法（B/S）
- d) 貸付金利
- e) 健全性（自己資本比率、不良債権比率、審査能力、融資プロセス）
- f) 信用保証機関

#### III. 出稼ぎ帰国者のための融資プログラムについての提案

- a) 現在ネパールで実施されている出稼ぎ帰国者や起業家向けの融資プログラム
- b) 現在の出稼ぎ帰国者向け融資プログラムの課題と対策

### 1.2. 調査方法

上記調査項目を網羅するため、4 フェーズに分けて調査を実施した。

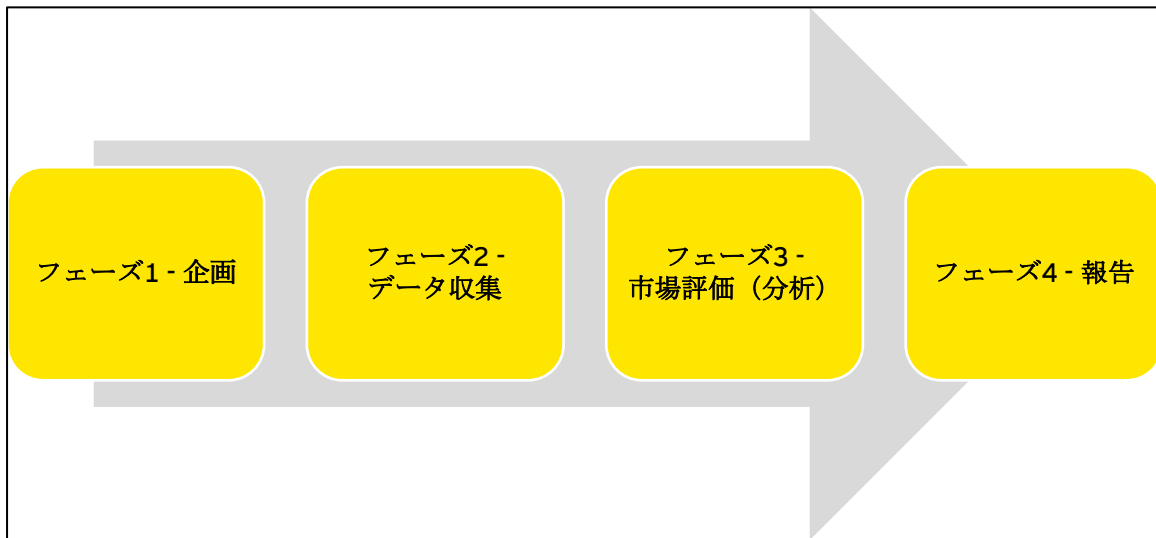


図 1 調査方法

#### 1.2.1. フェーズ1-企画

- ▶ 初回ミーティング（主な成果物や報告要件など、大まかなプロジェクト計画の確定）
- ▶ 調査方法の最終決定
- ▶ 作業計画の最終決定

#### 1.2.2. フェーズ2-データ収集

二次調査と一次調査の2つのレベルでの調査を行う。調査アプローチは以下の通りである。

##### 1.2.2.1. 二次調査

文献、研究、調査、論文などを参考に二次調査を実施した。以下に主な情報源を挙げる。

- ▶ ネパールラストラ銀行（中央銀行）、ネパール政府
- ▶ 世界銀行
- ▶ アジア開発銀行
- ▶ ネパール政府・国家計画委員会
- ▶ 国際労働機関（ILO）

##### 1.2.2.2. 一次調査

オンライン会議や対面でのヒアリングを通じて一次調査を実施した。ヒアリングのサマリは、本稿の付属資料として取りまとめている。

#### 1.2.3. フェーズ3：市場評価（分析）

二次調査及び一次調査の結果に基づき、ネパール金融市場、銀行セクターの動向、融資や技術・職業研修プログラムの実施状況に関して概観し、課題を整理する。：

- ▶ ネパールの人的資源及びマクロ経済概況
- ▶ ネパールの金融市場（歴史、構造、規模、システム、障壁など）
- ▶ ネパールの銀行セクター（最新動向、構造、規模、システム、監督など）
- ▶ 現在行われている帰国者向けの融資プログラム及び研修プログラム。

#### 1.2.4. フェーズ4：報告

前フェーズで整理・分析した内容を本レポートにまとめる。

#### 1.3. ネパールの概要

ネパールは、世界有数の新興経済国であるインドと中国の間に位置し、国土の大部分はヒマラヤ山脈に囲まれているが、インド・ガンジス川流域の平野部も含まれている。国連は、ネパールを後発開発途上国（LDC）に分類しているが、2022年までにLDCを脱却し、中所得国への移行を目指している。

ネパールは、2015年に新憲法を採択して単一政府制から連邦政府制へと移行し、政治的な変革を遂げた。下図に見られるように、新憲法では連邦政府、州政府、地方政府からなる三層構造の統治システムを確立した。新憲法では、三層の政府のそれぞれに様々な機能と責任が割り当てられており、その多くは地方政府のみに割り当てられているが、一部連邦政府や州政府と共有しているものもある（教育、保健サービス、災害対策など）。

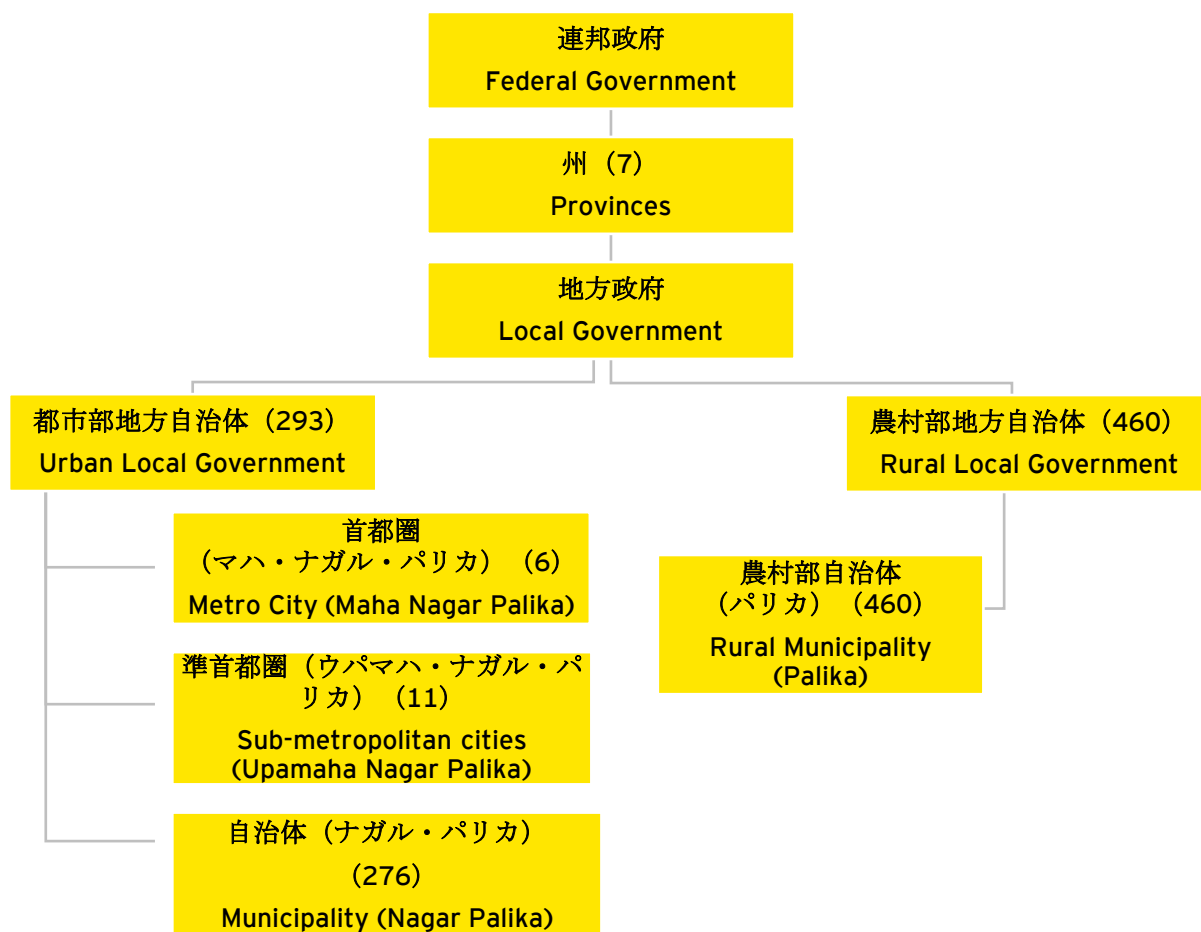


図 2 ネパールの統治制度

##### 1.3.1. Provinces in Nepal

2015年9月20日に憲法で連邦制が採用された後、現在は7つの州が置かれている。7つの州の概要は、下表の通りである。

表 1 ネパールの州の概要

変更前の州名	変更後の州名	州都	郡の数	面積（平方キロメートル）
第一州	第一州	ビラトナガル	14	25,905
第二州	第二州	ジャナクプル	8	9,661
第三州	バグマティ	ヘトウラ	13	20,300
第四州	ガンダキ	ポカラ	11	21,504
第五州	第五州	ブトワル	12	22,288
第六州	カルナリ	ビレンドラナガル	10	27,984
第七州	スドゥパシュチム	ゴダワリ	9	19,539

(出典 : [www.floraofnepal.org.np](http://www.floraofnepal.org.np))

ネパールの地図は下図の通りである



図 3 ネパール国の地図

(Source: [www.nationsonline.org](http://www.nationsonline.org))

ネパールの概要は、下表のとおりである。<sup>1</sup>

表 2 ネパールの概要

項目	ネパール連邦民主共和国
立地	中国、インドと国境を接する内陸国。国土の 75%以上を山や丘陵が占める。以下の 3つのゾーンに分けられる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 山岳地帯： 海拔 3,000 メートルから 8,840 メートルまで。</li> <li>▶ 丘陵地帯： 海拔 300 メートルから 3,000 メートルまで。</li> </ul>

<sup>1</sup> Migration in Nepal - A country profile 2019 ([mp\\_nepal\\_2019.pdf](#))

項目	ネパール連邦民主共和国		
	▶ <b>タライ（平原地帯）</b> ： 海拔 60 メートルから 300 メートルまで。		
連邦政府の構造	ネパールの統治機構は以下の 3 つのレベルで構成される： <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 連邦政府 (The Federation)</li> <li>▶ 7 つの州 (Seven Provinces)</li> <li>▶ 753 の地方自治体 (753 Local levels)</li> </ul> 地方自治体は、さらに農村部自治体/自治体及び地区議会 (rural municipalities/municipalities and district assemblies) に分けられる。農村部自治体や自治体の中には区があり、全体では 6,743 の区がある。		
総面積	147,181 平方キロメートル		
人口	2011 年	2015 年	2019 年
	2,650 万人	2,930 万人	3,330 万人
年齢中央値	23.2 歳		
都市部に居住する人口の割合	19.3%		
成人識字率	59.6%		
失業率（労働人口に占める割合）	11.4%（2017～2018 年ネパール労働力調査）		
海外送金による流入が GDP に占める割合	25.4%		
海外直接投資（対 GDP 比）	0.8%		

(出典: Migration in Nepal (A COUNTRY PROFILE 2019) - 国際移住機関 (IOM) )

近年、ネパールの経済・社会は、識字率の向上、貧困率の低下、男女間の不平等の解消など、改善が進んでいる。政府は 2030 年までに「持続可能な開発目標」の達成を目指しているが、農村部や社会的に不利な立場にある人々の貧困率は依然として高い。2020 年に発生した新型コロナウイルスの世界的な感染拡大と、それに続く感染抑制策としてのネパール全土のロックダウンが、ネパールの経済成長、平等、貧困削減の成果に打撃を与えている。<sup>2</sup>

### 1.3.2. ネパールの長期目標

現政権が採択したスローガン「ネパールの繁栄とネパール人の幸福」（Prosperous Nepal, Happy Nepali）に基づき、マクロ経済やセクター別の目標を測るツールとして、長期ビジョンの結果フレームワークが策定された。ネパール政府は、国家計画委員会が策定した第十五次計画（2019/20～2023/24 年度）の中で、以下の長期目標を掲げている。<sup>3</sup>

表 3 長期目標

国家目標	単位	2018/19 年度の状況	2043/44 年度に向けた長期目標
<b>国民所得の公平な分配</b>			
経済成長率（平均）	%	6.8	10.5
GDP に占める農業部門の割合	%	27	9
GDP に占める工業部門の割合	%	15.2	30
GDP に占めるサービス部門の割合	%	57.8	61

<sup>2</sup> ADB's Work in Nepal | アジア開発銀行

<sup>3</sup> 15th\_plan\_English\_Version.pdf (npc.gov.np)



一人当たりの国民所得	米ドル	1,047	12,100
貧困ライン以下の人口（絶対的貧困）	%	18.7	0
<b>利用可能な最新インフラの整備</b>			
電気を利用できる世帯	%	88	100
国道及び州道（最大2車線）	キロメートル	7,794	33,000
国道（3車線以上、ファストトラックを含む）	キロメートル	96	3,000
鉄道	キロメートル	42	2,200
インターネット利用人口	%	65.9	100
<b>持続可能な生産と生産性の向上</b>			
発電量（設備容量）	メガワット	1,250	35,000
一人当たりの電力消費量	キロワット時	245	3,500
再生可能エネルギー（太陽光、風力、マイクロ水力発電）の設備容量	メガワット	67.8	5000
<b>人的資本の潜在的能力の開発と活用</b>			
平均余命（出生時）	年	69.7	80
識字率（15歳以上）	%	58	99
中等教育の純就学率（9～12年生）	%	46	95
高等教育機関への総入学率	%	12	40
技術教育及び職業訓練を受ける生産年齢人口	%	31	70
労働参加率（15歳以上）	%	38.5	72
公式部門が雇用に占める割合	%	36.5	70

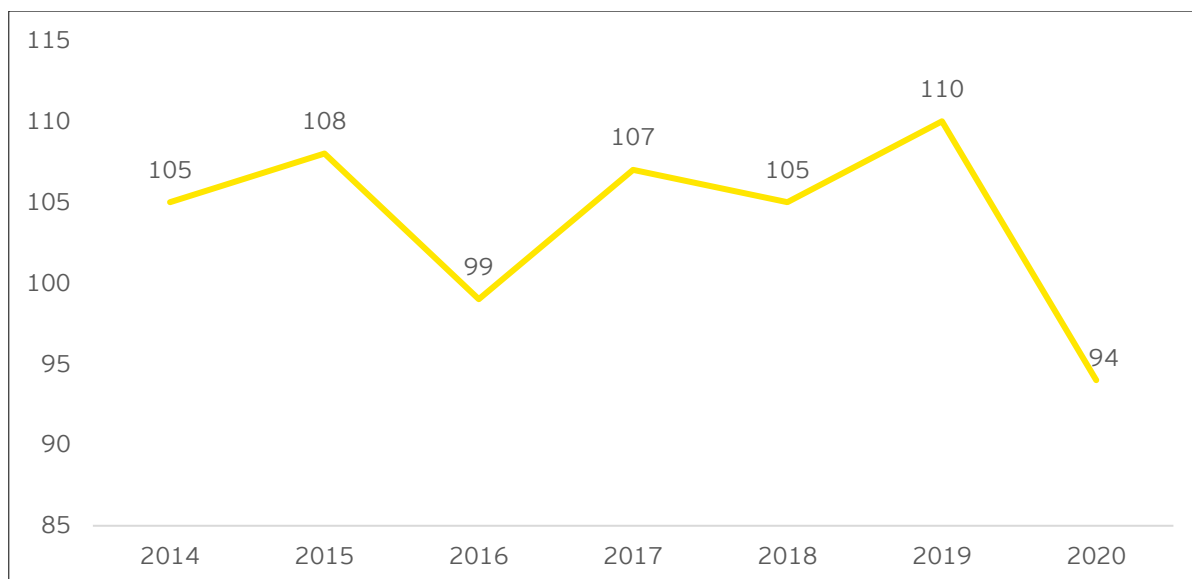
（出典：Fifteenth Plan (FY 2019/20 - 2023/24) (第十五次計画 (2019/20～2023/24年度)) - 国家計画委員会）

### 1.3.3. ネパールのビジネス環境

世界銀行の「Ease of Doing Business」ランキングで、ネパールは2018年の110位から2020年には94位に改善し、南アジアでは4位から3位に順位を上げた。世界銀行は、信用動員、国際貿易、契約形成など、ネパールでビジネスを行うための許可取得プロセスの改善を指摘している。世界銀行の指標によると、ネパールはビジネスのしやすさで隣国のパキスタンやバングラデシュよりも上位にあるが、インドやブータンには後れを取っている。<sup>4</sup>世界銀行の「Ease of Doing Business」における順位の推移は、下図で示す通りである。

<sup>4</sup> [Nepal - Trade Barriers \(www.trade.gov\)](http://www.trade.gov)





\*Out of 190 countries

(Source: The World Bank - Doing Business Reports)

図 4 ネパールの「Ease of Doing Business」順位変動

「Ease of Doing Business」の詳細は、下表に示す通り。

表 4 ネパールの「Ease of Doing Business」の詳細項目

Parameter	Rank*						
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ease of doing business 総合順位	105	108	99	107	105	110	94
起業のしやすさ	97	104	105	109	109	107	135
建設許可のしやすさ	105	91	78	123	157	148	107
電力アクセス	98	85	131	131	133	137	135
所有権の取得しやすさ	24	27	72	72	84	88	97
クレジットカードの得やすさ	55	116	133	139	90	99	37
税の払いやすさ	126	126	124	142	146	158	175
国境を越えた取引のしやすさ	177	171	60	69	76	82	60

\*Out of 190 countries

(Source: The World Bank - Doing Business Reports)

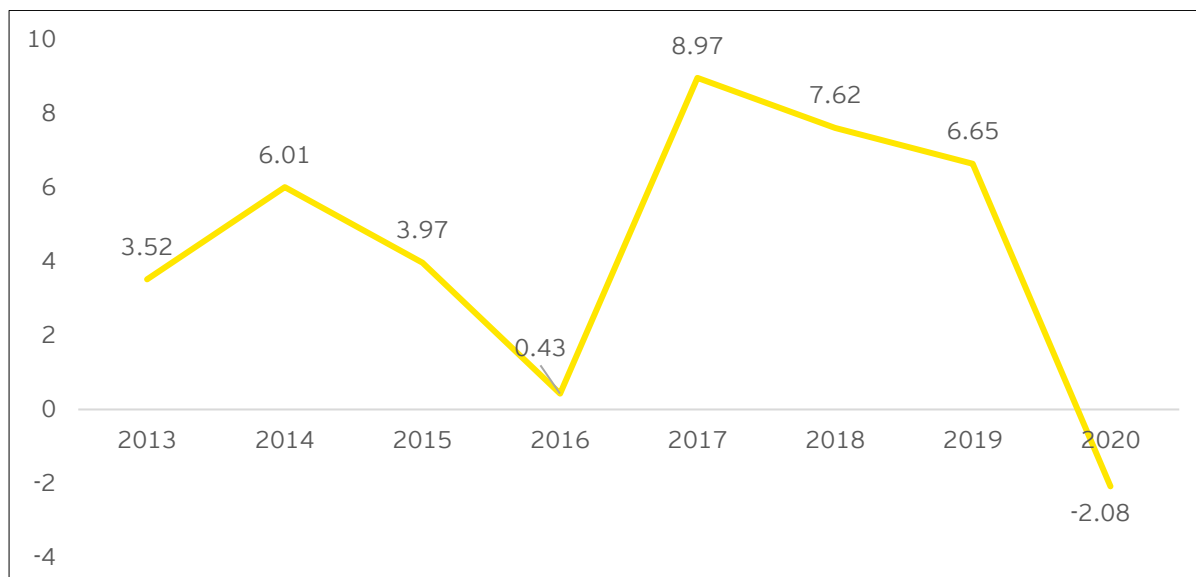
上表が示す通り、ネパールは項目間で順位にばらつきが見られる点に特徴がある。

#### 1.4. ネパールのマクロ経済概況

マクロ経済は、経済の全体的なパフォーマンスについての視点を提供し、政府による決定事項がもたらす長期的な結果を理解し予測するのに役立つ。一国のマクロ経済は多くの要因による影響を受け、GDP、インフレ、財政状況などの経済指標は、経済のパフォーマンスの様々な側面を理解するために重要である。

### 1.4.1. 経済成長

ネパールの経済成長率は、長年にわたる政情不安から近隣諸国の多くに遅れを取っており、2007年から2017年までの成長率は平均4%と、インド（7.4%）、バングラデシュ（6.2%）、スリランカ（5.9%）を下回った。2018年の改革による政治の安定を受けて2018年は経済成長率が回復し、新型コロナウイルス感染拡大前の3年間の成長率は平均7.3%を記録した。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大とそれに伴うロックダウンにより、2019/20年度（2019年7月16日～2020年7月15日）は1.9%のマイナス成長となった。<sup>5 6</sup>



(Source: The World Bank)

図 5 年度毎の GDP 成長率（年%）

### 1.4.2. 送金—ネパール経済のライフライン

ネパール経済は、農村部から都市部や海外への人口移動の増加に伴い、農業型経済から徐々にシフトしている。推定で400万人から600万人のネパール人が、主に湾岸諸国、マレーシア、インドなどで働いている。ネパールの収入の多くは労働力の輸出によるもので、国の経済のかなりの割合を占めている。<sup>7</sup>

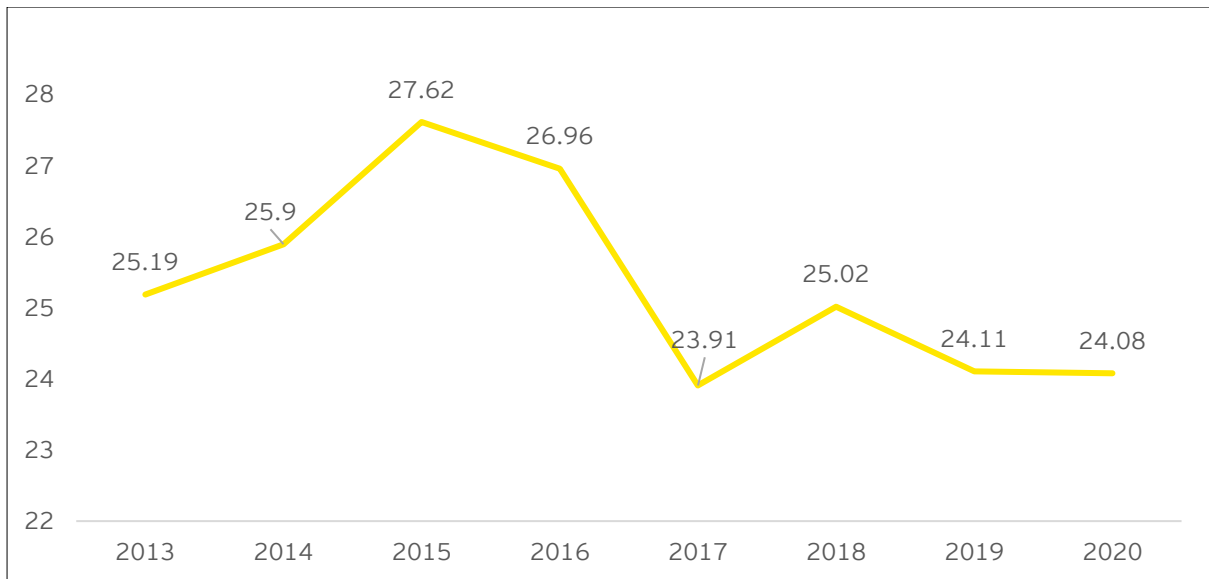
下のグラフは、年別の送金額の推移である。<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Nepal - Trade Barriers ([www.trade.gov](http://www.trade.gov))

<sup>6</sup> GDP growth (annual %) - Nepal | Data ([worldbank.org](http://worldbank.org))

<sup>7</sup> Nepal - Trade Barriers ([www.trade.gov](http://www.trade.gov))

<sup>8</sup> Personal remittances, received (% of GDP) - Nepal | Data ([worldbank.org](http://worldbank.org))

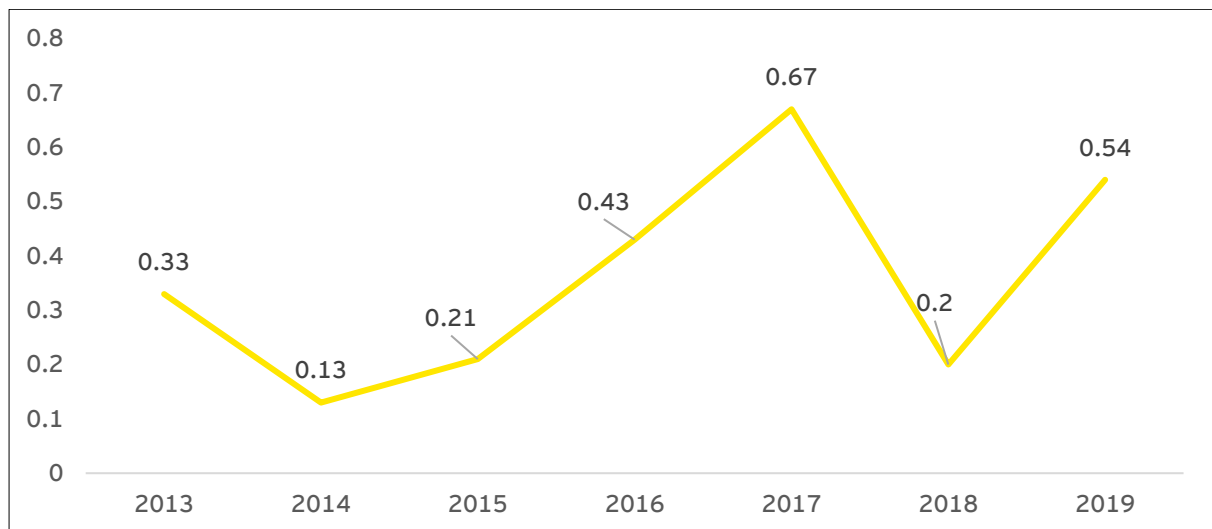


(Source: The World Bank)

図 6 海外送金額の推移 (% of GDP)

#### 1.4.3. ネパールにおける海外直接投資

ネパールは他の同等国と比べ、これまで海外直接投資 (FDI) をほとんど引き付けてこなかった。世界銀行のデータによると、2014 年から 2018 年までの GDP に占める FDI 流入額の割合は、南アジアが 1.6%、世界の低所得国 (LIC) が 3.5%であるのに対し、ネパールは 0.4%だった。中央銀行であるネパールラストラ銀行によると、ネパールへの年間 FDI 流入額は、2016/17 年度の 1 億 2,500 万米ドルから 2017/18 年度には 1 億 6,800 万米ドルに増加したが、2018/19 年度には 1 億 1,600 万米ドルに減少し、2019/20 年度には 1 億 6,770 万米ドルに再び増加した。<sup>9</sup>



(Source: The World Bank)

図 7 海外直接投資の純流入額 (% of GDP)

<sup>9</sup> Foreign direct investment, net inflows (% of GDP) - Nepal | Data (worldbank.org)

#### 1.4.4. マクロ経済及び財務状況（NRBによる2020/21年度の年次データに基づく）

ネパールラストラ銀行によるネパールの現在のマクロ経済・財務状況は以下の通りである。<sup>10</sup>

##### 2020/21年度のネパールのマクロ経済及び財務概況の主なハイライト

- ▶ GDPの内訳は、農業が25.83%、工業が13.11%、サービス業が61.06%。
- ▶ 年平均インフレ率は3.6%にとどまった。
- ▶ 輸入は28.7%増、輸出は44.4%増。2019/20年度は、輸入が15.6%減、輸出が0.6%増。
- ▶ 送金は、ネパールルピー建てで9.8%増、米ドル建てで8.2%増。
- ▶ 連邦政府の総歳出は1兆1,809億5,000万ネパールルピー（前年度は1兆913億3,000万ネパールルピー）。
- ▶ ネパール政府は2,240億1,000万ネパールルピーの国内借入、369ネパールルピーの元本返済を行い、国内債務は1,871億1,000万ネパールルピーの純増。
- ▶ 国内債務の純増額がGDPに占める割合は4.4%となっている。
- ▶ 銀行取引に基づく州政府の総支出は1,887億5,000万ネパールルピー。
- ▶ 総外貨準備高は117億5,000万米ドル。
- ▶ 銀行や金融機関に預けられた預金残高は21.4%増。

（出典：Current Macroeconomic and Financial Situation (2020/21) - NRB）

##### 1.4.4.1. 国内総生産（GDP）

2019/20年度は2.09%のマイナス成長となったが、2020/21年度は第4四半期（2021年4月16日～2021年7月15日）に新型コロナウイルスの感染拡大の影響で再び抑制策が取られたものの、GDP成長率は4.01%のプラス成長を見込んでいる。過去3会計年度のGDP成長率の推移は下表の通りである。

表5 GDP成長率

年度	2018/19年度	2019/20年度	2020/21年度
全体のGDP成長率	6.66%	-2.09%	4.01%
農業・林業・漁業	5.16%	2.23%	2.64%
工業	7.38%	-3.69%	5.05%
サービス業	6.76%	-3.97%	4.43%

（出典：Current Macroeconomic and Financial Situation (2020/21) - NRB）

農業部門のGDP成長率は、2019/20年度に2.33%、2020/21年度に2.64%を記録している。工業とサービス業にとっては、新型コロナウイルスの感染拡大を受けた抑制策が打撃になった。農業、工業、サービス業が2020/21年度のGDPに占める割合は下表の通りである。

<sup>10</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf](https://www.nrb.org.np/Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf) (nrb.org.np)

表 6 各産業が GDP に占める割合

産業	2018/19 年度	2019/20 年度	2020/21 年度
農業・林業・漁業	24.92%	26.21%	25.83%
工業	15.02%	13.37%	13.11%
サービス業	60.06%	60.42%	61.06%

(出典 : Current Macroeconomic and Financial Situation (2020/21) - NRB)

#### 1.4.4.2. インフレ

インフレ率は下表の通りである。

表 7 インフレ率

インフレ率	2019/20 年度	2020/21 年度
消費者物価上昇率	6.15%	3.60%
食品・飲料のインフレ率	8.16%	5.00%
非食品・サービスのインフレ率	4.61%	2.51%
卸売物価上昇率	6.87%	7.61%

(出典 : Current Macroeconomic and Financial Situation (2020/21) - NRB)

地域別の消費者物価上昇率は下表の通りである。

表 8 地域別消費者物価上昇率

地域	2019/20 年度	2020/21 年度
カトマンズ	6.96%	3.33%
タライ (平原地帯)	6.29%	3.68%
丘陵地帯	5.10%	3.87%
山岳地帯	4.91%	2.87%

(出典 : Current Macroeconomic and Financial Situation (2020/21) - NRB)

#### 1.4.4.3. 輸出部門

##### A. ネパールの国際貿易 (輸入と輸出)

- ▶ **輸出** : 2020/21 年度の商品輸出額は、44.4%増の 1,411 億 2,000 万ネパールルピーとなった (前年度は 0.6%増)。2020/21 年度は、大豆油、カルダモン、ポリエステル糸、ジュート製品、ウールカーペットの輸出は増加したが、パーム油、豆類、亜鉛板、ワイヤー、牛の飼料などの輸出は減少した。
- ▶ **輸入** : 2020/21 年度の商品輸入額は、28.7%増の 1 兆 5,398 億 4,000 万ネパールルピーとなった (前年度は 15.6%減)。輸送用機器・部品、粗製大豆油、軟鋼ビレット、米、金などの輸入が増加し、航空機用スペアパーツ、粗製パーム油、ビデオテレビ・部品、冷間圧延板コイル、ビンロウジなどの輸入が減少した。

- ▶ **貿易赤字：** 2020/21年度の貿易赤字総額は27.3%増の1兆3,987億1,000万ネパールルピーに拡大した。2019/20年度は16.8%減だった。
- ▶ **輸出入比率：** 2020/21年度の輸出入比率は、前年度の8.2%から9.2%に上昇した。<sup>11</sup>

## B. サービス業

純サービス収入は、2019/20年度の9億6,470万ネパールルピーから、2020/21年度は728億5,000万ネパールルピーの赤字と、赤字水準で推移している。観光収入が、2019/20年度の608億9,000万ネパールルピーから、2020/21年度は88.1%減の72億7,000万ネパールルピーと大きく落ち込んだ。<sup>12</sup>

## C. 送金

- ▶ 2020/21年度のネパールへの送金額は、9.8%増の9,610億5,000万ネパールルピーとなった（前年度は0.5%減）。米ドルベースでの2020/21年度のネパールへの送金額は、8.2%増の81億5,000万米ドルだった（前年度は3.3%減）。
- ▶ 海外雇用承認を取得したネパール人労働者（企業及び個人で、新規かつ合法）の人数は、2020/21年度に62.8%減少した。2019/20年度は20.5%減だった。海外雇用承認を更新したネパール人労働者の人数は、2020/21年度に46.8%減少した。2019/20年度は34.7%減だった。
- ▶ 2020/21年度の純送金額は、9.1%増の1兆713億5,000万ネパールルピーとなった。2019/20年度は1.5%減だった。<sup>13</sup>

## D. 外貨準備高

- ▶ 総外貨準備高は、2020年7月15日時点の1兆4,018億4,000万ネパールルピーから、2021年7月15日時点では1兆3,990億3,000万ネパールルピーへと0.2%減少した。米ドルベースでは、2020年7月15日時点の116億5,000万米ドルから、2021年7月15日時点では117億5,000万米ドルへと0.9%増加した。
- ▶ 総外貨準備高のうち、ネパール中央銀行の保有分は、2020年7月15日時点の1兆2,261億2,000万ネパールルピーから、2021年7月15日時点では1兆2,446億3,000万ネパールルピーへと1.5%増加した。
- ▶ 銀行・金融機関（ネパール中央銀行を除く）の保有分は、2020年7月15日時点の1,757億1,000万ネパールルピーから2021年7月15日時点では1,543億9,000万ネパールルピーへと12.1%減少した。
- ▶ 外貨準備高に占めるインド通貨の割合は、2021年7月15日時点で24.0%だった。<sup>14</sup>

## E. 為替レート

- ▶ ネパールルピーは2020年7月15日から2021年7月15日の間に対米ドルで1.1%上昇した。2019/20年度は9.1%の下落だった。

<sup>11</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf \(nrb.org.np\)](#)

<sup>12</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf \(nrb.org.np\)](#)

<sup>13</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf \(nrb.org.np\)](#)

<sup>14</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf \(nrb.org.np\)](#)

- ▶ 購入為替レートは、2020年7月15日時点の1米ドル120.37ネパールルピーに対し、2021年7月15日時点では1米ドル119.04ネパールルピーだった。<sup>15</sup>

#### 1.4.4.4. 財政状況

##### A. 連邦政府

###### ▶ 財政赤字/黒字

銀行取引に基づく2020/21年度の政府の財政状態は、2,679億7,000万ネパールルピーの赤字と、赤字水準が続いた（前年度は2,674億5,000万ネパールルピーの赤字）。<sup>16</sup>

###### ▶ 歳出及び歳入

- 財務省中央会計監査事務所（FCGO）によると、2020/21年度の連邦政府の総歳出額は1兆1,809億5,000万ネパールルピーだった（前年度は1兆913億3,000万ネパールルピー）。
- 2020/21年度の連邦政府の経常支出は8,516億8,000万ネパールルピー、資本的支出は2,283億ネパールルピー、財務支出は1,009億7,000万ネパールルピーだった。
- 2020/21年度の歳入徴収額（州・地方政府への移管額を含む）は9,383億2,000万ネパールルピーだった。前年度の政府の総歳入額は、7,937億5,000万ネパールルピーだった。

17

###### ▶ 債務の動員

- ネパール政府は、2020/21年度に2,240億1,000万ネパールルピーの国内借入、369億ネパールルピーの元本返済を行ったことにより、国内債務の純増額は1,871億1,000万ネパールルピーとなった。
- 国内債務の純増額がGDPに占める割合は4.4%となっている。
- ネパール政府は2020/21年度に1,271億8,000万ネパールルピーの対外借入を行った。
- 2021年7月15日時点の政府債務残高は1兆7,284億4,000万ネパールルピーで、GDPの40.5%にあたる。前年度は36.5%だった。
- 公的債務残高のうち、対外債務は9,281億2,000万ネパールルピー、国内債務は8,003億2,000万ネパールルピーだった。<sup>18</sup>

表 9 政府債務の状況

債務の種類	金額（単位：10億ネパールルピー）			対GDP比		
	2018/19年度	2019/20年度	2020/21年度	2018/19年度	2019/20年度	2020/21年度
対外債務	594.61	813.97	928.12	15.40	20.80	21.80
国内債務	452.97	613.21	800.32	11.70	15.70	18.80
債務合計	1,047.58	1,427.18	1,728.44	27.10	36.50	40.50

（出典：Current Macroeconomic and Financial Situation (2020/21) - NRB）

<sup>15</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf \(nrb.org.np\)](#)

<sup>16</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf \(nrb.org.np\)](#)

<sup>17</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf \(nrb.org.np\)](#)

<sup>18</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020.21-2.pdf \(nrb.org.np\)](#)

## B. 州政府

- ▶ 銀行取引に基づく州政府の 2020/21 年度の総支出は 1,887 億 5,000 万ネパールルピーだった。
- ▶ 州政府は、2021/22 年度の総予算として 2,618 億 7,000 万ネパールルピーを提示しており、これは GDP の 5.4%に相当する。前年度の州政府の予算総額は 2,642 億 1,000 万ネパールルピーだった。<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> [Current-Macroeconomic-and-Financial-Situation-English-Based-on-Annual-data-of-2020, 21-2. pdf \(nrb.org.np\)](#)



## 1.5. 人的資源の概要

ネパール国民の年齢の中央値は24.6歳で、25歳未満が人口の半分以上を占めている。これは、ネパールが今後も労働力人口が高水準で推移する若い国であることを示している。<sup>20</sup>

ネパール政府は、国家計画委員会が策定した第十五次計画（2019/20～2023/24年度）の中で長期目標を掲げている。人的資源に関する現状と目標は下表の通りである。<sup>21</sup>

表 10 人的資本の潜在能力の開発と活用

指標	単位	2018/19年度 の状況	目標 (2023/24 年度)
<b>教育</b>			
識字率（5歳以上）	%	65.9	96
識字率（15歳以上）	%	58	95
労働参加率（15歳以上）	%	42	49
純就学率（初等教育1～8年生）	%	93	99
純就学率（中等教育9～12年生）	%	46	65
高等教育への総就学率	%	12	22
技術教育及び職業訓練を受けた生産年齢人口	%	31	50
<b>保健</b>			
人口10万人当たりの医療従事者数	人	1,050	4,450
人口10万人当たりの医師の人数	人	78	100
<b>労働及び雇用</b>			
自営業者向け融資を受けて運営されている企業に雇用されている若年労働者	千人	68	128
雇用に占める公式部門の割合	%	36.5	50
公共部門の追加雇用創出（年間）	千人	-	33
民間部門の追加雇用創出（年間）	千人	-	350
協同組合部門の追加雇用創出（年間）	千人	-	17
海外雇用のための職業技能訓練を受けた人数	千人	4	70
海外雇用のための雇用オリエンテーション訓練を受けた人	千人	-	150

(出典：Fifteenth Plan (FY 2019/20 - 2023/24) (第十五次計画 (2019/20～2023/24年度)) - 国家計画委員会)

### 1.5.1. 労働力人口

最新の「Nepal Labour Force Survey」（ネパール労働力調査）によると、生産年齢人口の男女比は男性100人に対して女性125人だが、雇用されている人の男女比は男性100人に対して女性は59人とどまる。生産年齢人口は、15歳以上と定義されている。<sup>22</sup>

ネパールの労働力人口は下表の通りである。<sup>23</sup>

<sup>20</sup> [Nepal - Trade Barriers \(www.trade.gov\)](http://www.trade.gov)

<sup>21</sup> [15th plan English Version.pdf \(npc.gov.np\)](#)

<sup>22</sup> <https://kathmandupost.com/valley/2019/05/02/only-22-percent-of-working-age-women-are-employed-in-nepal>

<sup>23</sup> [Population, total - Nepal | Data \(worldbank.org\)](#)

表 11 ネパールの労働力人口

指標	年	人数/%
全人口	2019年	28,608,715
男性人口（全人口に占める割合）	2019年	45.6%
女性人口（全人口に占める割合）	2019年	54.4%
総労働力（15歳以上）	2019年	16,612,859
総労働力（15歳以上）（総人口に占める割合）	2019年	58.0%
女性の労働力（全労働力に占める割合）	2019年	55.77%
男性の労働力（全労働力に占める割合）	2019年	44.2%
労働参加率（15歳以上の総人口に占める割合） - モデル化したILO推定値	2019年	82.4%
女性の労働参加率（15歳以上の女性人口に占める割合） - ILOモデルによる推定値	2019年	81.5%
男性の労働参加率（15歳以上の男性人口に占める割合） - ILOモデルによる推定値	2019年	83.6%
男性に対する女性の労働参加率（%） - ILOモデルによる推定値	2019年	97.4%

（出典：世界銀行のデータ）

### 1.5.2. ネパールの主な雇用分野

雇用機会の多くは、農林水産業や小売・卸売業で創出されている。自動車工場、製造業、建設業、教育業なども、多くの雇用機会を提供している。<sup>24</sup>

最新のネパール労働力調査によると、男性は建設業、製造業、運輸業に従事する人が多く、女性は農業、卸売・小売業、教育業に従事する人が多い。雇用の大半を創出しているのはインフォーマルセクターである。例えば、女性の被雇用者の66.5%、男性の被雇用者の59.7%がインフォーマルセクターで雇用されている。

インフォーマルセクターの中では、男性の多くは非農業部門に、女性の多くは農業部門に従事している。非公式経済においては社会的保護が不足しており、労働者は低賃金で働いている。管理職に占める男性の割合は86.8%、女性の割合は13.2%である。<sup>25</sup>

労働組合員によると、女性は教育やスキルが不足しているため、多くがインフォーマルセクターに従事している。しかし、かなりの数の男性が海外に雇用を求める傾向にあることを考えると、公式部門には女性の参加を増やす機会がある。

### 1.5.3. ネパール労働者の平均所得

女性の平均月収は、男性よりも5,834ネパールルピー少ない。男性の平均収入は19,464ネパールルピー、女性は13,630ネパールルピーである。女性は男性と比べて、技術分野で高等教育を受けた人が少なく、女性が技術分野で高収入の仕事に就くことが困難になっている。また、女性は初歩的な仕事や技術力の低い仕事に多く採用される一方、男性はより高いポジションや技術力の高い仕事に採用されており、これも男女間の賃金格差につながっている。<sup>26</sup>

<sup>24</sup> <https://kathmandupost.com/money/2019/04/27/nepals-unemployment-rate-estimated-at-114-percent>

<sup>25</sup> <https://kathmandupost.com/money/2019/04/27/nepals-unemployment-rate-estimated-at-114-percent>

<sup>26</sup> <https://kathmandupost.com/valley/2019/05/02/only-22-percent-of-working-age-women-are-employed-in-nepal>

#### 1.5.4. 官民レベルでの労働従事

ネパールの労働力は、官民の様々なレベルで働いている。ネパールでは一般的に、公共部門での雇用は安定していると考えられ、尊敬を集めており、民間部門の規模が小さいところで仕事や給与以上のものを提供している。官公庁の仕事は昔から権威があり、そこで働く者は国家の資源や機会を動員する上で大きな意思決定権を持っている。<sup>27</sup>

##### 1.5.4.1. 公共サービスの労働力

2018年に発表された「Workforce diversity and Reservation Policy in Nepal」（ネパールにおける労働力の多様性とその確保方針）という研究論文によると、公務員や治安機関を含む国家官僚が唯一最大の雇用主になっており、約279,000人を恒常的かつ安定的に雇用している。ネパールでは、公務員の総雇用者数（約8万3,000人）に占める女性の割合は20%を超えている。

<sup>28</sup>

##### 1.5.4.2. 開発部門機関の労働力

ネパール政府は、約30の開発パートナー（国連機関、多国間及び二国間ドナー）と協力体制を取っている。これらの開発パートナーは、様々な実施機関（国際NGO、国内NGO、市民社会、学術・研究機関）と連携している。主な雇用源は開発パートナーとその実施機関であり、セクター別のプログラムやプロジェクトを遂行するために現地の労働者を雇用している。<sup>29</sup>

#### 1.5.5. ネパールの労働市場の現状把握

ODIの調査「The State of The Labour Market in Nepal」（ネパールの労働市場の現状）によると、観光業、情報通信技術（ICT）、軽工業、農産物加工の4部門のうち、雇用の伸びが大きかったのはICTと観光業だった。

労働市場の逼迫度はスキルレベルによって大きく異なることも示されており、スキルの高い労働者を見つけるのは困難である。多くの企業は、従業員を効果的に教育し、仕事に必要なスキルを身につけさせるために、OJTに多額の資源を投入している。企業は従業員のスキル不足以外にも、様々な課題に直面している。製造業や農産物加工では電力供給や取引環境の不安定さ、観光業では交通インフラの不足、ICT企業では接続性や知的財産、セキュリティの不足などである。<sup>30</sup>

#### 1.6. ネパールからの出稼ぎ労働の動向

仕事や教育などを理由としたネパールからの出稼ぎ労働者の出稼ぎ先は、過去10年で153カ国以上に上っている。海外雇用局（DoFE）によると、過去2年間（2018年3月中旬～2020年3月中旬）で100万人以上のネパール人出稼ぎ労働者が様々な出稼ぎ先の労働許可証を取得した。発行された労働許可証の93.4%は男性だった。主な出稼ぎ先は、インド、マレーシア、カタール、サウジアラビア、アラブ首長国連邦（UAE）などである。これらの出稼ぎ労働者の大半は、単純労働や低スキルの仕事に従事している。DoFEによると、過去2年間に労働許可証を取得した出稼ぎ労働者のうち、単純労働を対象としたものは、男性で56.3%、女性で60.5%だった。<sup>31</sup>

ネパールの送金部門はコロナ禍による打撃を受け、多くのネパール人労働者が職を失い、海外に取り残された。この2021年は、海外での雇用に回復の兆しが見られ、出稼ぎ先の門戸が一部

<sup>27</sup> Workforce diversity and reservation policy in Nepal - ILOPaper\_Khadka\_Sunam2018.pdf

<sup>28</sup> Workforce diversity and reservation policy in Nepal - ILOPaper\_Khadka\_Sunam2018.pdf

<sup>29</sup> Workforce diversity and reservation policy in Nepal - ILOPaper\_Khadka\_Sunam2018.pdf

<sup>30</sup> 2.-SET-Nepal-The-Labour-Market-4-sector-case-study\_Oct-2017-1.pdf (odi.org)

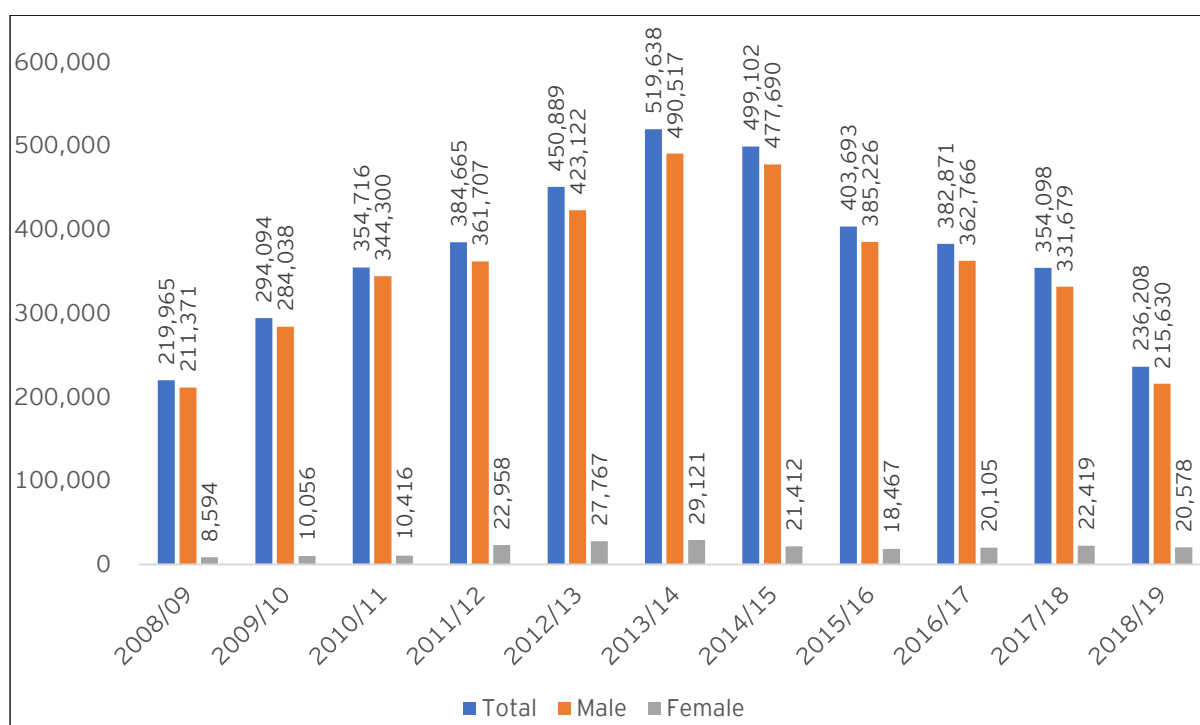
<sup>31</sup> MIGRATION & SOCIO-ECONOMIC IMPACT OF COVID-19:ASSESSMENT OF RETURN COMMUNITIES IN NEPAL | 欧州経済領域地域事務所、欧州連合、北大西洋条約機構 (NATO) (iom.int)

開かれた。2021年10月から11月にかけて、55,000人の出稼ぎ労働者が労働許可を取得した。主な出稼ぎ先はカタール（19,000人）、サウジアラビア（17,000人）、UAE（13,500人）である。2020年は新型コロナウイルスの感染拡大を受け、労働許可証の発行は年間7,797件にとどまった。マレーシアも主要出稼ぎ先の1つだが、2020年3月以降、外国人労働者の受け入れを禁止している。マレーシア製造業者連盟は、来年2022年に国内生産がコロナ禍前の水準に回復するには、600,000人の出稼ぎ労働者が必要であると予測している。また、韓国については、過去2年間完全に停止していた雇用許可制（EPSプログラム）を利用して、限定的ながら出稼ぎに出始めている。<sup>32</sup>

### 1.6.1. 出稼ぎ労働の最新動向

現在、ネパール政府は、人材派遣会社を通じた出稼ぎについて、110カ国を承認している。2008/09年度以降、DoFEは400万人以上の出稼ぎ労働を承認している。労働許可件数は2008/09年度から2013/14年度まで連続して増加し、ピーク時には50万件に達したが、その後は減少が続いている。<sup>33</sup>

ネパールからの出稼ぎ労働者は男性が圧倒的に多く、女性の割合は過去10年間で5%超程度となっている。全体及び男女別の労働許可証取得状況の推移は下図の通りである。



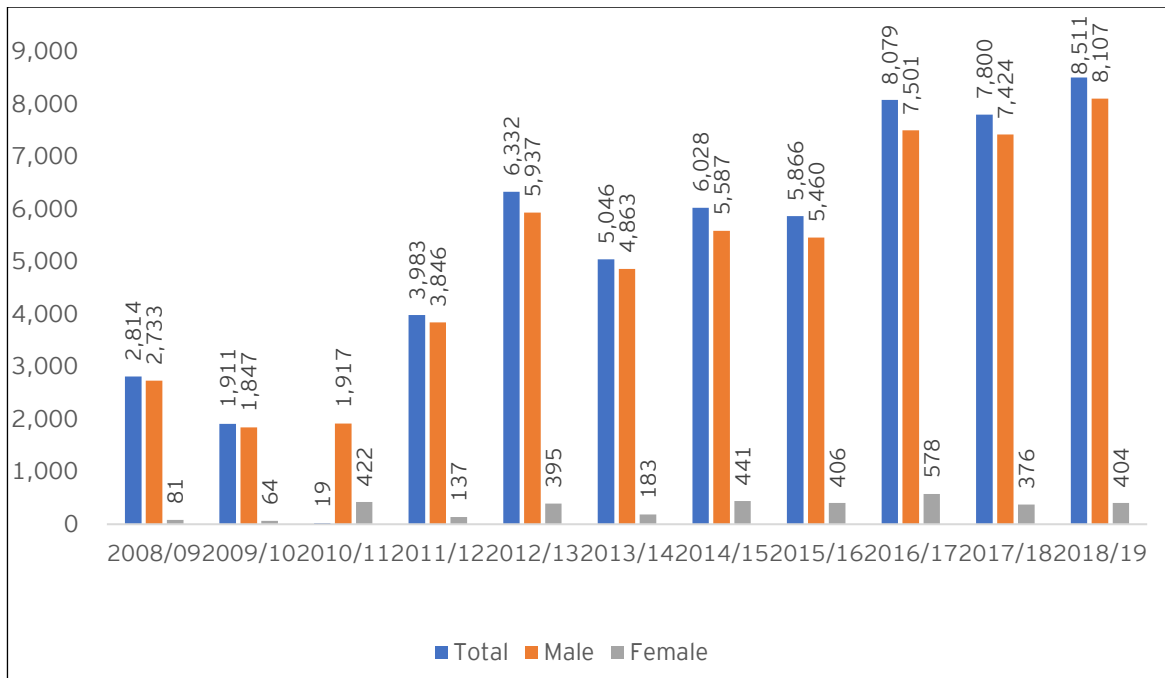
(出典：Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

図8 年度別の労働許可書発行状況

上図の労働許可に加え、2008年から2018年の間に58,709人の労働者が雇用許可制（EPS）を通して韓国で雇用された。韓国政府は製造業と農業でEPS労働者の年間割当量を設定しており、近年は年間約7,500～8,000人で推移している。女性労働者が占める割合は、EPS全体の約5%である。EPSを通じた韓国への出稼ぎ労働の動向は下図の通りである。

<sup>32</sup> The Days of International Migration | Nepali Times

<sup>33</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)



(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

図 9 : EPS を通した韓国への出稼ぎ労働

### 1.6.2. 出稼ぎ先

2017/18 年度には、マレーシア、カタール、UAE、サウジアラビア、クウェートの上位 5 カ国が出稼ぎ先全体の 92%以上を占めていたが、2018/19 年度は 88%となった。

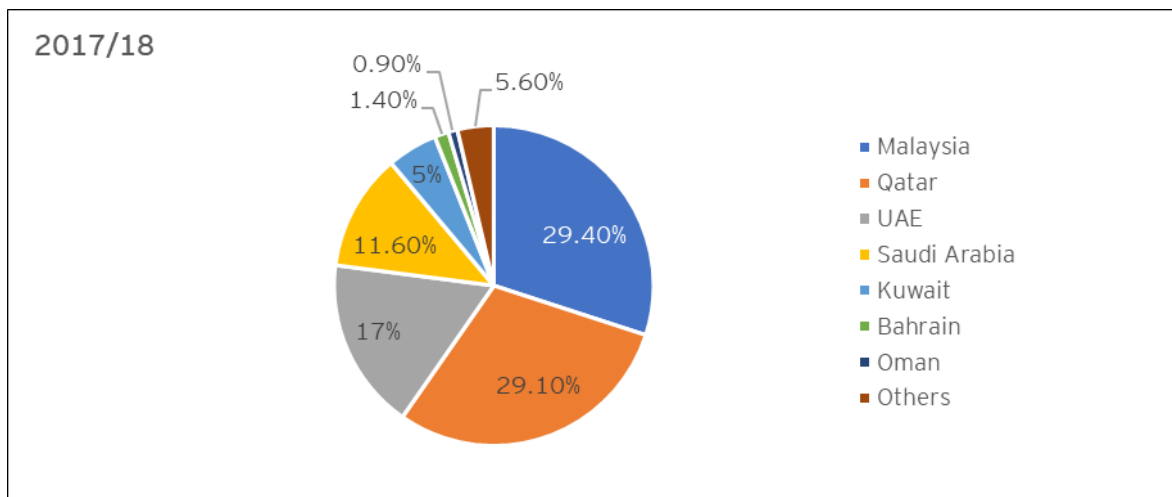
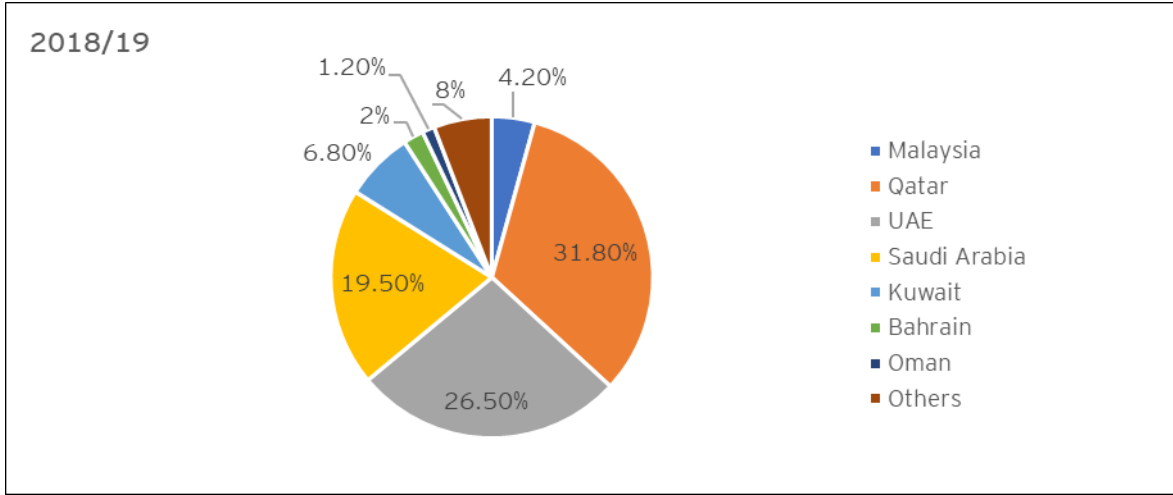


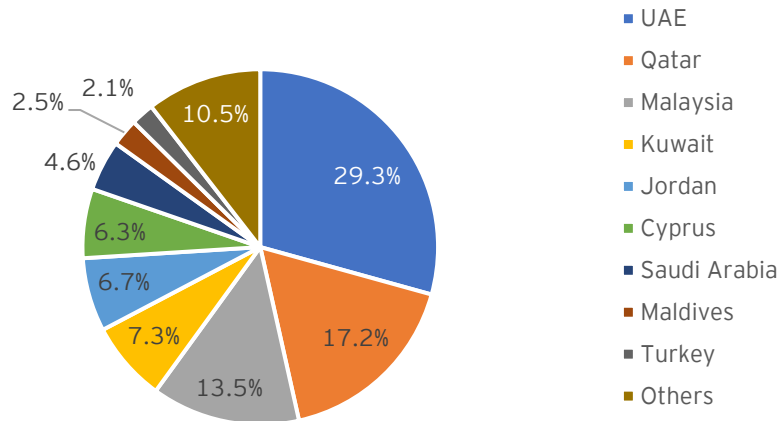
図 10 出稼ぎ先内訳 (全体)



(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

女性労働者の出稼ぎ先には若干の違いがあり、男性よりも多岐にわたっている。2017/18 年度には、UAE、カタール、マレーシア、クウェート、ヨルダンの上位 5 カ国が女性の出稼ぎ先全体の 74%を占めていたが、2018/19 年度には、UAE、カタール、サウジアラビア、クウェート、キプロスが上位 5 カ国として 77%を占め、異なる構成となった。これは下図で確認できる。

2017/18



2018/19

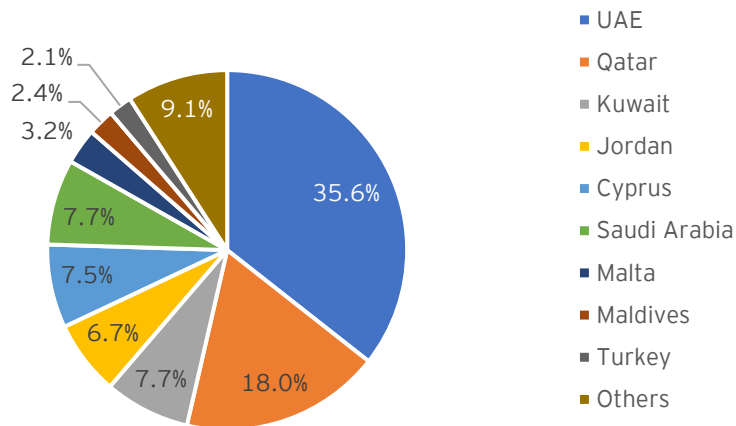
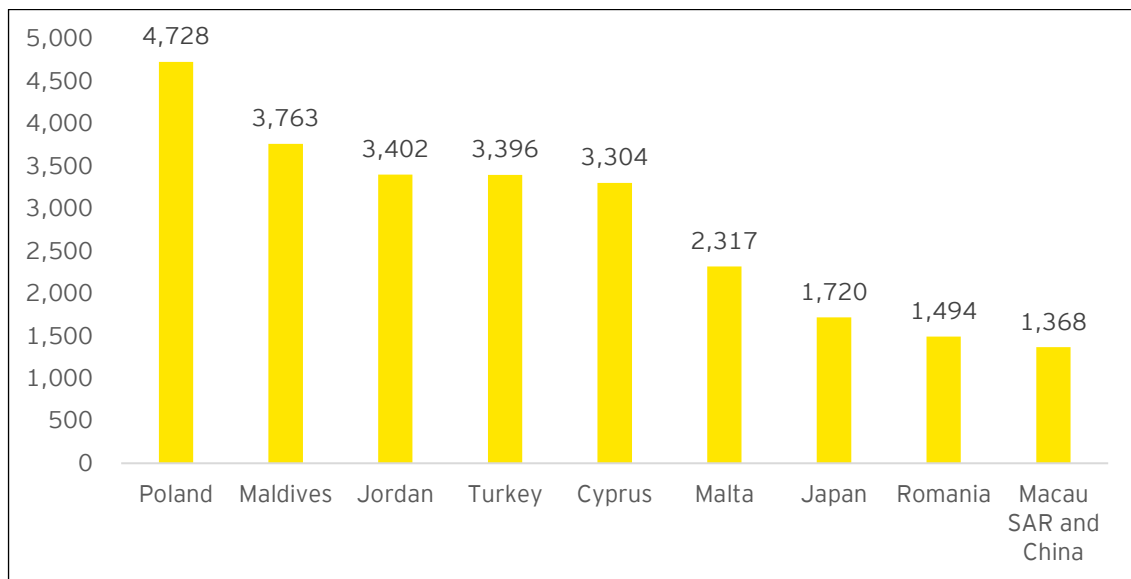


図 11 出稼ぎ先内訳 (女性)

### 1.6.3. 新たな出稼ぎ先

出稼ぎ先として選ばれているのは、主にマレーシアと湾岸協力理事会 (GCC) 加盟国である。しかし、東アジアや欧州をはじめとする複数の国では、高齢化や少子化などの人口動態を背景に、より柔軟な外国人労働者受け入れ規則を導入している。ネパール人労働者の間では、非従来の出稼ぎ先との二国間協力強化に向けた労働・雇用・社会保障省 (MOLESS) の取り組みへの関心が高まっている。2017/18 年度と 2018/19 年度に合計 1,000 人以上のネパール人労働者が労働許可を受けた主要国は下図の通りである。



(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

図 12 : 新たな出稼ぎ先における労働許可件数

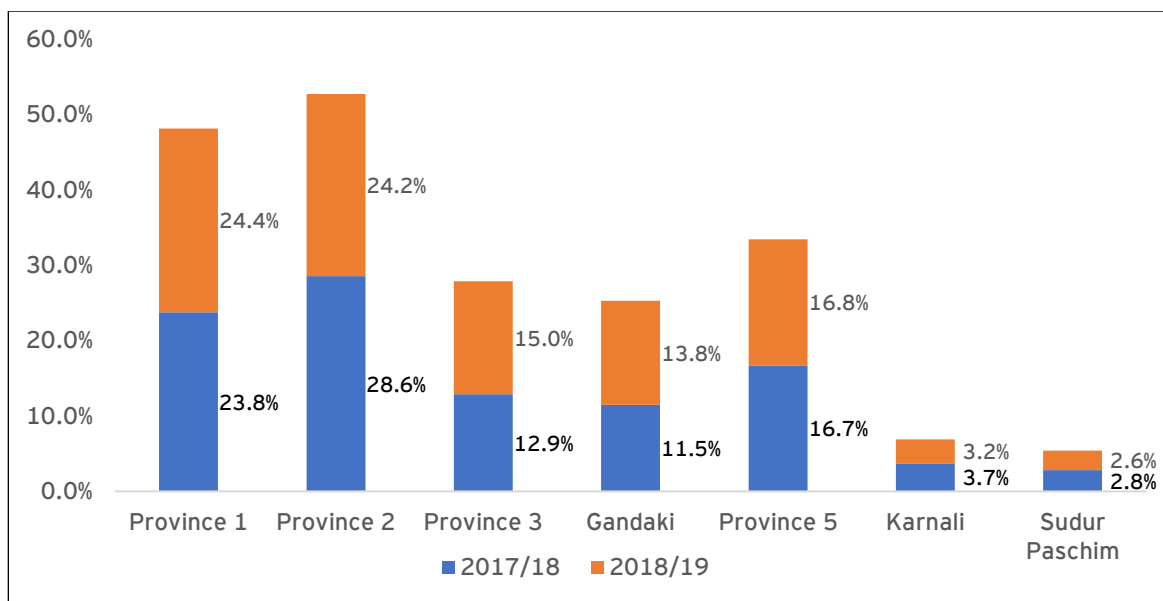
### 1.6.4. 出身地別の動向

出稼ぎ労働者は社会的なネットワークを使って出稼ぎ先を選んでいる。これがネパール人労働者の出稼ぎ先に州や地区による特徴が出る要因の 1 つになっていると考えられる。<sup>34</sup>

#### 1.6.4.1. 出稼ぎ労働者の州別出身地

2018/19 年度に出稼ぎに出る労働者が最も多かったのは第一州と第二州で、それぞれ 24%超を占めた。2017/18 年度は、出稼ぎ労働者の約 29%が第二州、約 24%が第一州の出身者だった。女性の出稼ぎ労働者ではこのパターンに違いがあり、2017/18 年度、2018/19 年度ともに第一州と第三州からの出稼ぎ労働者が全体の約 75%を占めている。

<sup>34</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)



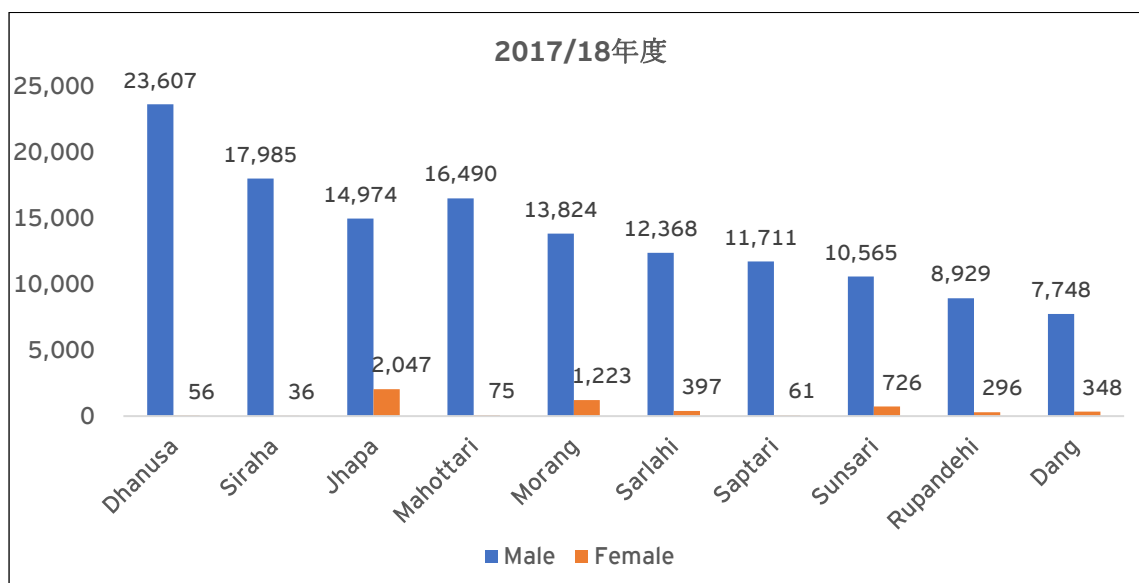
(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

図 13 ネパール人出稼ぎ労働者の州別出身地

2018/19 年度のデータによると、第一州、第三州、カルナリ州からの出稼ぎ労働者の中で最も選ばれた出稼ぎ先はカタールであったのに対し、第三州、ガンダキ州、スドゥパシュチム州では UAE だった。比較すると、第三州とガンダキ州からの出稼ぎ先は比較的多様で、約 80%がカタール、UAE、サウジアラビア、クウェート、マレーシアに出ている。一方、最も多様性に欠けるのは第二州で、96.6%の労働者の出稼ぎ先が上記 5 カ国に集中した。<sup>35</sup>

#### 1.6.4.2. 出稼ぎ労働者の出身郡

出稼ぎ労働者数で上位の 10 郡は、ダヌーシャ、シラハ、ジャパ、マハッタリ、モラン、サルラヒ、サプタリ、スンサリ、ルパンデヒ、タナフンである。これらの 10 郡は累計で、2017/18年度、2018/19年度ともに、ネパールからの出稼ぎ労働者数の約 40%を占めている。

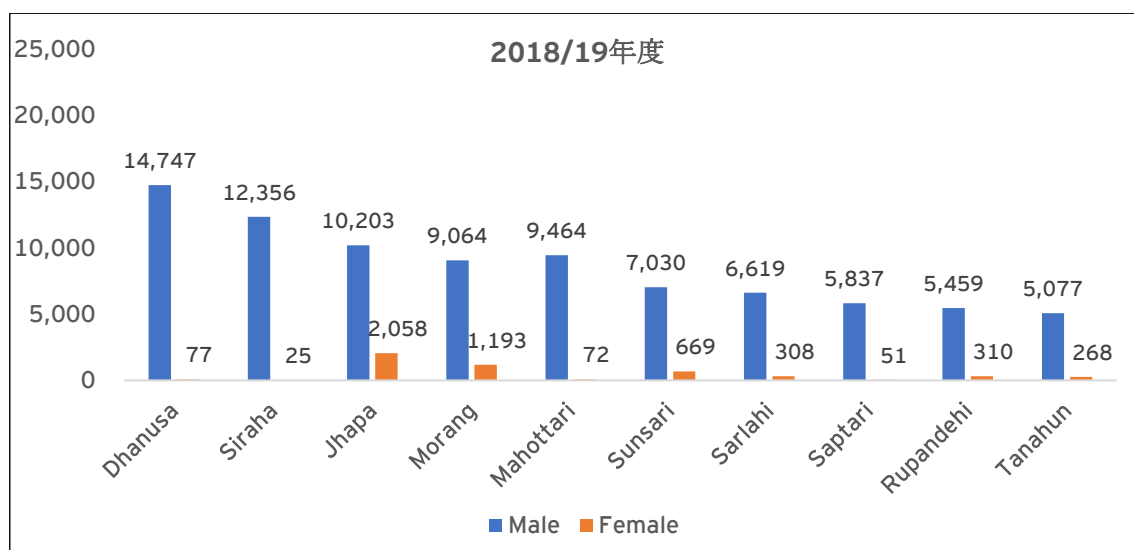


<sup>35</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)



(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

図 14 出稼ぎ労働者数の出身地上位 10 郡



(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

図 15 出稼ぎ労働者数の出身地上位 10 郡 (2018/19 年度)

女性の場合、出稼ぎ労働者の出身地として多いのは、ジャパ、モラン、スンサリ、シンデュバルチョーク、マクワンプル、カトマンズ、カブレ・パランチョーク、イラム、ヌワコット、チトワンの各郡で、合計すると女性の出稼ぎ労働者全体の半数以上を占める。郡別に見ると、地理的な違いが顕著である。男性の出稼ぎ労働者はタライ（平原地帯）の南側に多く、女性は丘陵地帯が多かった。<sup>36</sup>

カルナリ州とストゥパシュチム州からはインドへの出稼ぎが多いが、インドへの出稼ぎは記録が取られていない。これらの州は出稼ぎ労働者数が少ないが、これはこれらの地域からの出稼ぎ労働の明確な実態を示していない。<sup>37</sup>

### 1.6.5. 出稼ぎ労働者のスキル

ネパール人出稼ぎ労働者は多くが低スキルの仕事に就いている。DoFE が発表するネパール人出稼ぎ労働者のスキル特性を見ると、新規の出稼ぎ労働者のうち出稼ぎ先で単純労働に従事する労働者の割合は 2017/18 年度は 64% だったのに対し、2018/19 年度は 59% だった。労働許可を更新したネパール人出稼ぎ労働者については、2017/18 年度、2018/19 年度ともに、低スキルの仕事に就く割合は 54% と低くなった。ネパールが UAE に対して設定している最低紹介賃金は下表の通りである。

表 12 ネパールが UAE に設定している最低紹介賃金  
(単位：アラブ首長国連邦ディルハム)

スキルレベル	最低紹介賃金
低スキルカテゴリー	800
半熟練カテゴリー	1000

<sup>36</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)

<sup>37</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)

熟練カテゴリー	1200
高度技能カテゴリー	5000

(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

出稼ぎ労働者が出稼ぎ先で能力や学歴と一致しない仕事に就くと、大きなミスマッチが生まれる場合がある。国外雇用情報管理システム (FEIMS) には出稼ぎ労働者の採用依頼書に記載されている職種が登録されるが、これは出稼ぎ先で出稼ぎ労働者が就労する実際の職業を表していない可能性がある。

#### 1.6.5.1. 出稼ぎ労働者のスキル別職種プロフィール

ネパール人出稼ぎ労働者の多くは、初歩的な職業に就いている。女性の職種は、接客、介護、掃除、洗濯など、より少数の職業に集中している。それに対して男性は、肉体労働、運転、建設、警備、接客、掃除、洗濯など、より多様である。

表 13 出稼ぎ労働者のスキル別職種プロフィール (2018/19 年度)

職種	女性	男性	合計
初歩的職業	53.0%	55.0%	54.8%
掃除・洗濯	48.3%	11.2%	14.4%
肉体労働 (特定)	1.3%	5.7%	5.3%
肉体労働 (不特定)	2.6%	35.9%	33.0%
梱包、積み込み、発送、配送	0.8%	2.2%	2.1%
サービス・販売	36.3%	16.2%	18.0%
警備	2.3%	6.9%	6.5%
ウェ이터/ウェイトレス	6.5%	2.3%	2.7%
小売業	5.6%	1.9%	2.3%
調理/シェフ	0.6%	2.0%	1.9%
接客 - その他	2.7%	1.7%	1.8%
介護・看護助手	12.0%	0.0%	1.1%
美容・フィットネス	3.7%	0.2%	0.5%
仕立て	0.7%	0.3%	0.4%
ハウスキーピング	1.9%	0.3%	0.4%
バリスタ/コーヒーメーカー	0.1%	0.3%	0.3%
パン職人/デザート職人	0.1%	0.2%	0.2%
建設	0.0%	10.2%	9.3%
石工	0.0%	3.9%	3.5%
大工	0.0%	2.6%	2.3%
鋼製備品	0.0%	1.3%	1.2%
塗装工	0.0%	1.1%	1.0%
とび職	0.0%	0.9%	0.8%
建設 - その他	0.0%	0.5%	0.4%
運転/機械操作	1.3%	7.6%	7.1%
運転	0.0%	6.1%	5.6%
機械操作	1.3%	1.5%	1.5%
電気・機械技術者	0.0%	5.3%	4.9%

職種	女性	男性	合計
電気・機械 - その他	0.0%	2.1%	1.9%
電気技師	0.0%	1.5%	1.4%
配管工	0.0%	0.9%	0.8%
溶接工	0.0%	0.6%	0.5%
自動車	0.0%	0.1%	0.1%
空調技師	0.0%	0.1%	0.1%
製造業	3.5%	2.0%	2.1%
製造業	3.5%	2.0%	2.1%
事務/管理/アソシエイト・プロフェッショナル	3.1%	1.2%	1.3%
事務/管理/アソシエイト・プロフェッショナル	3.1%	1.2%	1.3%
監督・主任	0.6%	0.9%	0.9%
監督	0.6%	0.5%	0.5%
主任	0.0%	0.4%	0.3%
プロフェッショナル及び管理職	0.8%	0.5%	0.5%
プロフェッショナル	0.6%	0.3%	0.3%
管理職	0.2%	0.2%	0.2%
航空・クルーズ	0.9%	0.5%	0.5%
航空・クルーズ	0.9%	0.5%	0.5%
その他	0.4%	0.4%	0.4%
その他	0.4%	0.4%	0.4%
農業、漁業、家禽業、動物関連、庭師	0.0%	0.3%	0.2%
農業、漁業、家禽業、動物関連、庭師	0.0%	0.3%	0.2%

(出典: Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

#### 1.6.5.2. 出稼ぎ先別に見た出稼ぎ労働者の業種プロフィール

全ての GCC 加盟国において、ネパール人出稼ぎ労働者の多くが初歩的な職業に就いている。肉体労働の割合はカタールで最も顕著である。カタールで肉体労働の次に多いのが、運転、清掃、建設である。UAE では清掃が最も多い。マレーシアでは、機械操作、警備、製造業が多い。

表 14 出稼ぎ先別に見た出稼ぎ労働者の職種プロフィール (2018/19 年度)

職種	サウジアラビア	UAE	カタール	マレーシア	クウェート	その他
初歩的職業	66.7%	58.7%	56.8%	24.0%	52.4%	31.9%
サービス・販売	9.0%	22.3%	7.9%	18.0%	20.5%	45.6%
建設	4.9%	8.9%	14.8%	0.2%	11.9%	4.0%
運転/機械操作	12.8%	1.4%	8.3%	8.9%	6.5%	4.3%
電気・機械技術者	4.3%	3.2%	8.0%	0.1%	5.8%	2.1%
製造業	0.9%	0.4%	0.0%	34.9%	0.5%	3.1%
事務/管理/アソシエイト・プロフェッショナル	0.2%	2.2%	1.6%	0.1%	0.6%	1.5%

職種	サウジアラビア	UAE	カタール	マレーシア	クウェート	その他
監督・主任	0.1%	0.3%	1.8%	0.1%	0.3%	1.3%
プロフェッショナル及び管理職	0.1%	0.2%	0.3%	0.1%	0.1%	3.0%
航空・クルーズ	0.0%	0.8%	0.4%	0.1%	0.4%	1.2%
その他	0.6%	0.3%	0.2%	0.2%	0.9%	1.1%
農業、漁業、家禽業、動物関連、庭師	0.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%

(出典: Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

)

### 1.6.6. 出稼ぎ労働者の年齢

2018/19年度の出稼ぎ労働者データによると、出稼ぎ労働者の年齢は平均で29歳、中央値は28歳だった(2017/18年度は平均が28歳、中央値が27歳)。若年世代(18~24歳)が占める割合は、2017/18年度は39%、2018/19年度は36%だった。女性の若年世代に最も選ばれた出稼ぎ先は、2017/18年度、2018/19年度ともにUAEだった。男性の若年世代に最も選ばれた出稼ぎ先は、2017/18年度はマレーシア、2018/19年度はカタールだった。<sup>38</sup>

### 1.7. ネパールのデジタルトランスフォーメーション

デジタル経済が世界のGDPに占める割合は、2022年には約60%になるとみられる。デジタルトランスフォーメーションは、中小企業から大企業、政府に至るまで、ほぼ全てのビジネスで優先事項となっている。ネパールでは中小企業がGDPの22%を占めており、政府は国のスタートアップ政策を定めた「デジタル・ネパール・フレームワーク」などの様々なプログラムを通じて、中小企業のデジタル成長に優先的に取り組んでいる。<sup>39</sup>

中小企業における従来の資金調達に代わるものとして、中小企業のデジタル化が挙げられる。これは、フィンテックを活用して資金調達を行うことで、消費者、特に若年層に広く利用されている電子財布やQRスキャンなどの代替的な決済手段が容易になるなどのメリットがある。デジタルトランスフォーメーションには、ビジネスプロセスの自動化、透明性の向上、組織が利用できるデータの増加により効率性に基づいてプロセスや技術の優先順位を分析できるようになるなどの利点もある。

デジタルトランスフォーメーションは、組織の効率性、回復力、生産性、そして競争優位性の強化に役立つ。

### 1.8. 市場における課題(参入障壁と現地の要求)

ネパールはこれまで順調に成長を遂げてきたが、現在、包括的で長期的な成長を実現する上で大きな障害に直面している。国内の雇用体制が十分とは言えず、気候変動や環境悪化などの自然災害に対する脆弱性が高まりつつあり、大規模インフラへのアクセスの格差<sup>40</sup>といった構造的な制約も相俟って、新型コロナウイルス感染拡大の混乱が持続している。<sup>41</sup>

<sup>38</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)

<sup>39</sup> [Digital transformation and MSMEs in Nepal | Nepal Economic Forum](#)

<sup>40</sup> Nepal Overview: Development news, research, data | World Bank

<sup>41</sup> Nepal: Economy | Asian Development Bank (adb.org)

### 1.8.1. インフラの課題

ネパールは内陸国であり、ネパールを出入りする地上交通が不便であることから、市場へのアクセスが困難である。インドのコルカタは、ネパール向けの商品（及び輸出品）の主要な海港で、ネパールとインドの国境から約736キロのところに位置しているが、インドには国際空港が一つしかないため、航空輸送部門は市場へのアクセスという面で課題に直面している。しかし、この市場アクセスの課題は軽減されつつあり、Bhairahawa と Pokhara にさらに2つの国際空港が建設されており、いずれも数年後には機能することが期待されている。また、カトマンズの真南に位置するニジガドでは、主要な国際空港の建設が検討されており、カトマンズにある唯一の国際空港の需要が軽減される見込みである。<sup>42</sup>

### 1.8.2. 海外投資の障壁

ネパール政府は、外国からの直接投資（FDI）に対してオープンであると対外的に表明しているが、實際上、政策の実施を官僚が行っていることから非効率性・不確実性が指摘されており、外国人投資家は、複雑で不透明な政府の手続きに不満を抱いている。<sup>43</sup>

ネパール政府は、ネパールをより魅力的な投資先にするために2019年3月に新しい外国投資・技術移転法（FITTA）を可決したものの、同年5月にはFDIの最低基準額を10倍の50万ドル近くに引き上げ、多くの中小規模の外国投資家がネパール市場に参入するのを妨げている。

### 1.8.3. 技能労働者の不足

ネパールでは資格を持った労働者が不足している。正確には、一定のスキルを持った技術者を育成・輩出しているものの、ネパール国内の経済的機会の欠如と低賃金のため、何百万もの労働者が外国での就労を求めているのが現状である。

また、企業は定期的に新しい従業員を採用して訓練する必要があることを訴えており、2017年8月には雇用者と労働者の間の相互作用を整備するため、1998年に制定された旧労働法に代わる新たな労働法が承認された。この改正法では、職場の安全衛生、団体交渉、紛争解決、ストライキ時の減給賃金などに関する法律が明文化されているが、この法律に施行に伴い、ビジネスを行う上での費用が増加した。<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Nepal - Trade Barriers ([www.trade.gov](http://www.trade.gov))

<sup>43</sup> Nepal - Trade Barriers ([www.trade.gov](http://www.trade.gov))

<sup>44</sup> Nepal - Trade Barriers ([www.trade.gov](http://www.trade.gov))

## 2. ネパール金融市場の評価

ネパール政府は、持続可能な開発を通じた経済復興を目指している。コロナ禍でこの目的を達成するためには、経済活動を通じた確実な資金循環が必要不可欠であり、ネパール金融市場に関わる様々なステークホルダーが重要な役割を果たすことになる。本章では、その概要を説明する。

### 2.1. ネパールの金融セクターの状況

#### 2.1.1. 概要－規模・構造・ステークホルダー

ネパールの金融エコシステムは、ネパール経済のニーズを満たすため、定められた役割と責任に基づいて、相互に影響し合う様々な事業体で構成されている。現行の金融システムは、政策レベル機関を頂点に、各規制当局、そして銀行、保険、証券市場及びその他のセグメントで活動するステークホルダーによって構成されている。市場の大部分を占めるのは、ネパールの中央銀行である Nepal Rastra Bank (NRB) が規制する銀行・金融機関 (BFI: Banking and Financial Institutions) である。これらの異なる事業体が相互に影響し合いながら、ネパールの資金需要を満たしている。ネパール金融市場の構造を図式化すると、次頁の図のように整理される。

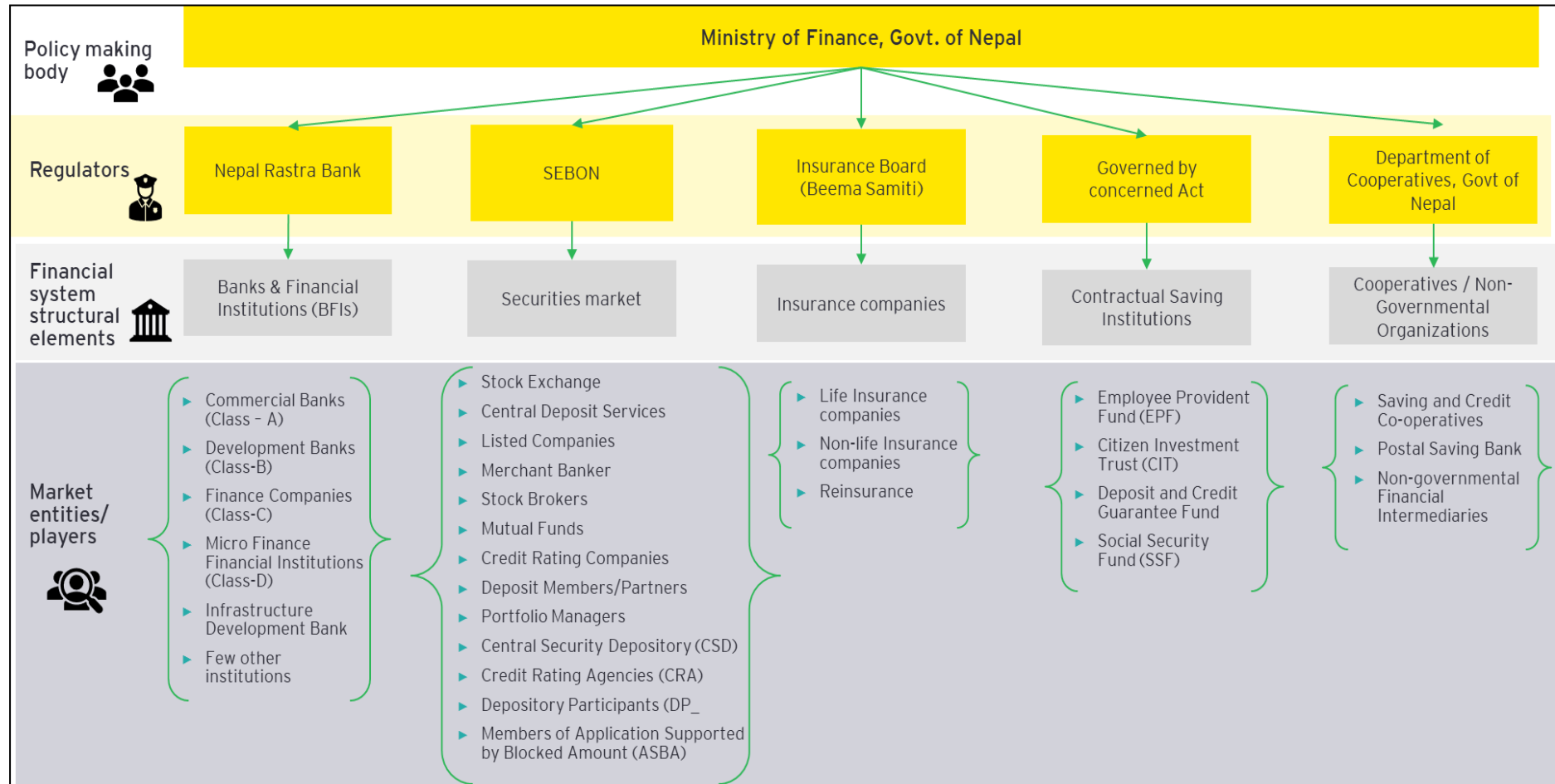


図 16 ネパール金融セクターの構造 (鳥観図)

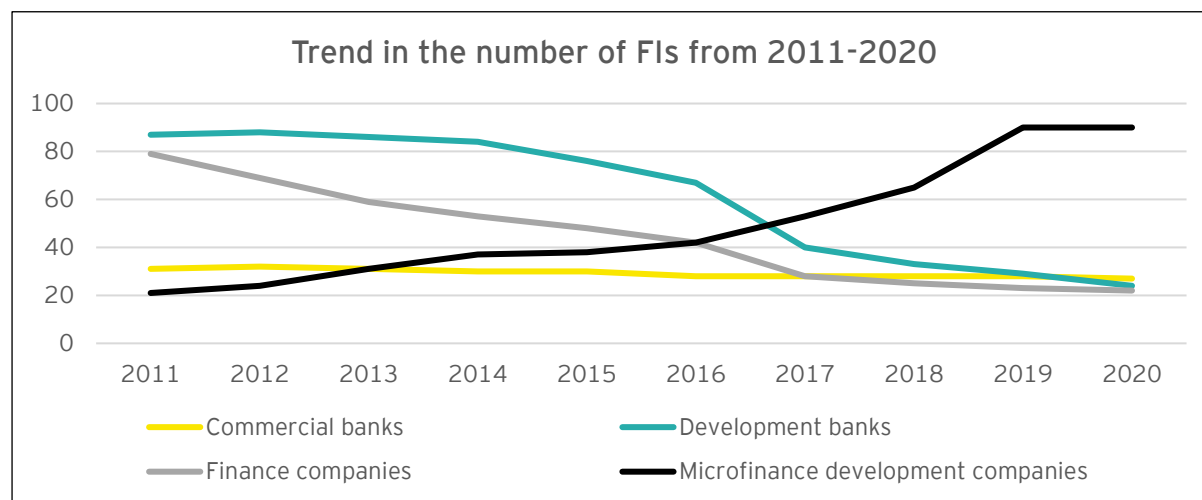
### 2.1.2. 政策変更や主要規制を通じた市場の発展（歴史）

ネパール金融市場は、いくつかの転換点を経て現在の体制となった。1956年にNepal Rastra Bank (NRB) が設立され、1980年代半ばに自由化政策を開始したことが、重要な転換点となっている。

ネパール金融市場の構造は、歴史的な出来事によって形成されてきたと言える。「自由化」の結果、新たな銀行の参入や民間企業の参入も増加し、外国人投資家も参入を招来し、合弁銀行の設立にもつながった。このような国内外からの多くの投資は、商業銀行、開発銀行、金融会社及びマイクロファイナンス機関の設立を後押しした。

1955年に制定されたNRB法の2002年改正により、金融・外国為替政策の策定、銀行・金融機関(BFI)の監視・規制などの機能において、NRBの自律性が大幅に拡大することになった。BFIも、その責任に基づいて、商業銀行(クラスA)、開発銀行(クラスB)、金融会社(クラスC)、マイクロファイナンス機関(クラスD)の4つのカテゴリーに分類された。

合併細則(Merger Bylaws)が、2011年に導入され、その後合併の概念が広く浸透していった。Himchuli Development BankとBirgunj Financeの合併は、ネパール金融史上最初の合併であったが、この合併がネパール金融市場の将来への道を切り開くこととなった。商業銀行の数も、2011年の31行から2020年7月中旬には27行に減少している。下のグラフから、この10年間で事業体数が減少していることがわかる。

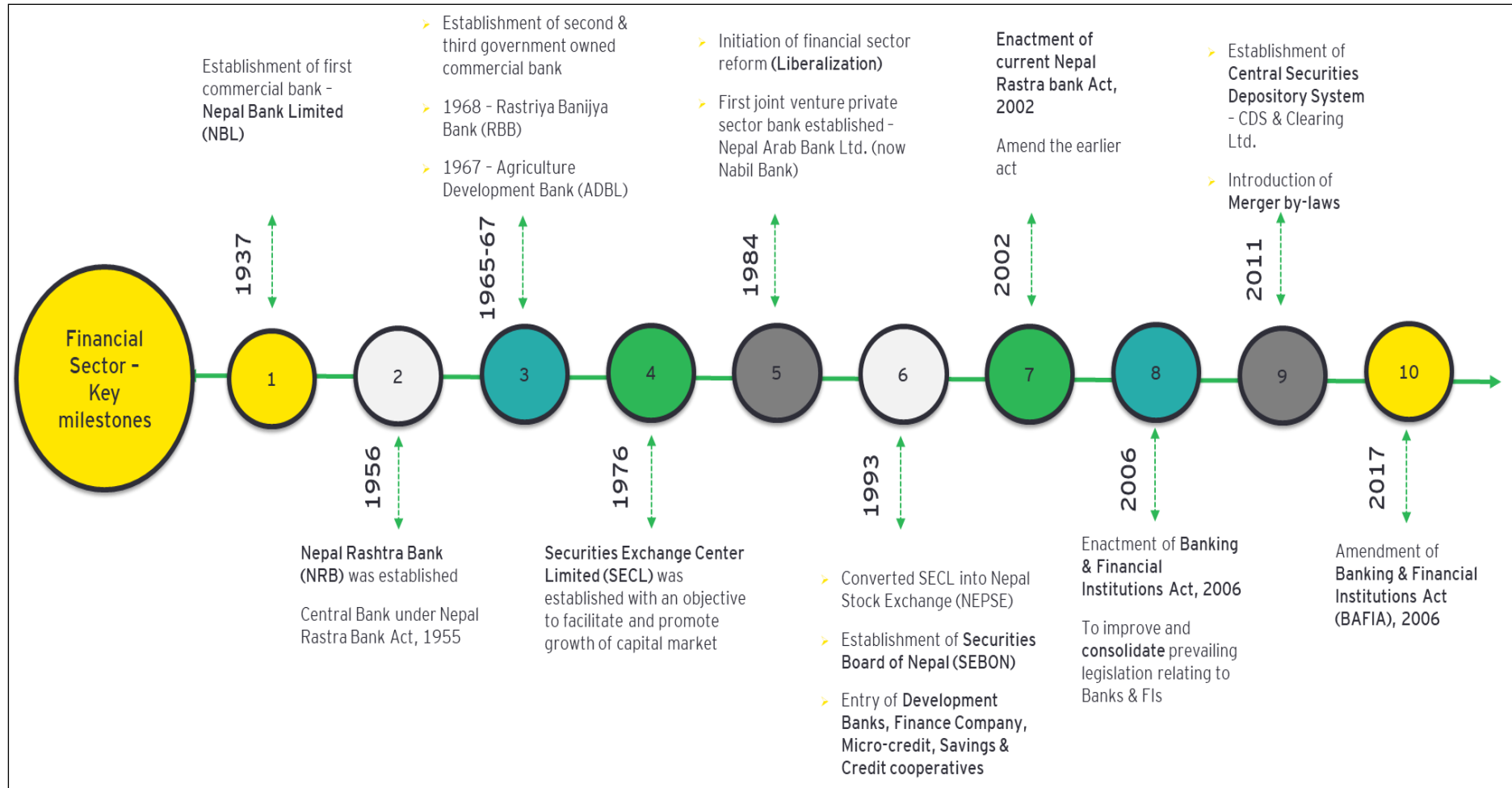


(Source - Nepal Economic Forum)

図 17 金融機関数の推移

グローバル化に伴う情報技術の発展により、プロセスや金融システムのデジタル化が進み、電子銀行の普及が進むこととなった。





(Source: Nepal Economic Forum)

図 18 ネパール金融市場の歴史的転換点

## 2.2. 金融業界と金融政策の最新動向

### 2.2.1. 金融市場に影響を与える要因

銀行市場と資本市場の二つのセグメントに影響を与える要因は複数考えられる。以下、それら要因に関する最新動向を整理する。

#### ▶ 海外投資

ネパールは、自由な海外投資政策を推進している。民間部門の重要性が認識されており、外国人投資家は概ね認められているが、外国投資法上のネガティブリストに掲載され規制が為されている分野も存在する。<sup>45</sup>

海外投資と見做される外国人投資家による投資は、株式への投資や株式から得られる収益の再投資、貸付金、融資制度等が該当する。ネパールへの投資を行う主体に特段の制限はなく、個人・法人のいずれも投資ができるが、一部金融機関などの特定の分野では、外国の金融機関のみが投資を行える取極めがなされている。

表 15 海外投資が承認されたカテゴリー (2017~2018 年 FY)

Category	No. of projects	Total capital (NPR mn)	Foreign investment (NPR mn)
農林水産	267	7,906	6,209
建設	46	3,842	2,983
エネルギー	82	191,487	123,833
IT	35	679	632
製造業	1,106	104,966	48,339
鉱物	70	10,348	7,968
サービス業	1,501	70,831	47,874
観光業	1,370	47,146	30,840
合計	4,477	437,205	268,678

(Source: Industrial Statistics, Department of Industry, 2017/2018)

海外投資に関連する事項を扱う関連法は、次の4つが挙げられる。 -

- Foreign Investment and Technology Transfer Act 1992 (“FITTA”)
- Investment Board Act 2011 (“IBA”).
- Industrial Enterprises Act 2016 (“IEA”).
- Foreign Exchange (Regulation) Act 1962 (“FERA”).

海外投資に関する主な規制機関は、Department of Industry (DOI)、Industry and Investment Promotion Board (IIPB)、NRB である。

#### ▶ 従業員積立制度 (EPF 等) の状況

退職金給付制度 (Provident fund) は、政府、公営企業、民間企業の従業員が利用できる。直近の従業員積立制度 (EPFO) の税率は、それぞれ 18.8% (2015/2016 年)、8.65% (2016/2017 年)、8.55% (2017/2018 年)、8.65% (2018/2019 年)、8.5% (2019/20 年)、8.5% (2020/2021 年)。

<sup>45</sup> 9 分野の投資がネガティブリストに該当している。

年)となっている。2015/2016年度の金利をピークに引き下げが進み、今のレートに落ち着いた。<sup>46</sup>

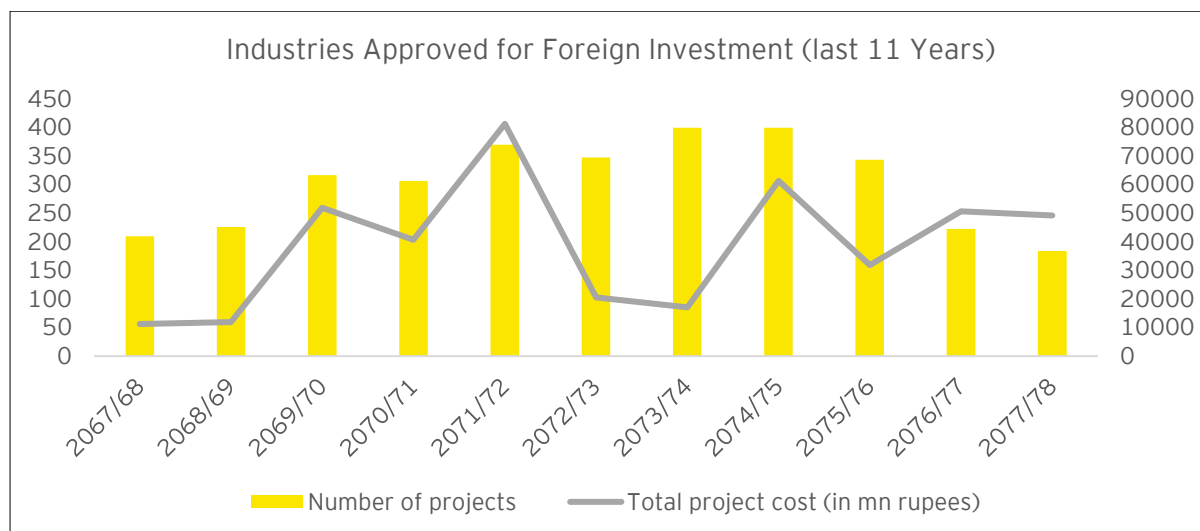
### ▶ 株式市場の成長

株式市場の成長は、銀行セクターの安定性に依存している。なぜなら、銀行が十分に機能することで、金融政策の浸透を促すことになる上、その結果もたらされる抑制の効いたインフレ環境と適度に安定した金利は、長期的な金融商品の開発にも不可欠だからである。銀行は発行者・投資者として資本市場に積極的に参加しているが、規制により抑制されている。背景には、SEBONのIPO価格の上限が挙げられ、現在SEBONはIPOを希望する企業の評価額の上限を、企業の総資産の簿価の最大4倍としている。換言すれば、IPO価格の上限は市場原理ではなく、恣意的な計算式によって決定されているということである。また、IPOを阻む規制として、海外プライベート・エクイティの投資家がNEPSEに上場する際に課せられる3年間のロックアップ期間が挙げられる。ロックアップ期間とは、創業者やアーリーステージの投資家がIPO後に所有権をすぐに売却できないようにする契約条項のことであり、期間は通常90日か180日である。また、ロックアップ期間を規制により課せられることは稀である。ネパールでは、海外のプライベート・エクイティ・ファンドに課せられるロックアップ期間が長いこと、IPOによる出口戦略が魅力的ではなく、NEPSEへの新規上場の障壁となっている。IPO価格の上限と長いロックアップ期間は、ネパール株市市場の成長を妨げる要因となっている。

### ▶ 産業の成長

コロナ禍でも海外投資の承認件数は一定数存在するが、安定的に承認件数を伸ばして産業を成長させることが課題となっている。ADBの調査結果によると、コロナ禍でほぼ全ての産業分野に打撃を与え、国内総生産(GDP)を最大1.13%減少させ、最大で失業者15,880人を出す可能性があること試算している。<sup>47</sup>

表 16 海外投資が認められたプロジェクト数



(Source - Industrial statistics for fiscal year 2077/78 (2020/21) by Department of Industry, GoN)

<sup>46</sup> [https://www.tribuneindia.com/news/nation/govt-approves-8-5-per-cent-interest-rate-on-employees-provident-fund-for-2021-331475#:~:text=The%20government%20has%20approved%208.5,Provident%20Fund%20organisation%20\(EPFO\).](https://www.tribuneindia.com/news/nation/govt-approves-8-5-per-cent-interest-rate-on-employees-provident-fund-for-2021-331475#:~:text=The%20government%20has%20approved%208.5,Provident%20Fund%20organisation%20(EPFO).)

<sup>47</sup> <https://www.orfonline.org/expert-speak/covid19-crisis-in-nepal-there-is-still-room-for-economic-growth/>

## ▶ 流通市場における決済の簡素化

ネパールの流通市場は、Nepal Stock Exchange Limited (NEPSE)により運営されている。設立から 30 年を経て、2021 年 1 月 17 日に完全に自動化された。新システムは、NEPSE Online Trading System (NOTS)と名付けられ、2018 年 11 月 6 日に開始した。COVID-19 発生後の全国的なロックダウンに加えて、政府からの強制力も相俟って、NEPSE オンライン取引管理システム (TMS) や Uniform Resource Locator (URL) を利用する NOTS 利用者が増加した。

ネパール流通市場のオンライン化の流れは、次の通りである。NEPSE は NEPSE におけるオンライン取引の段階的な導入に伴い、2014 年 4 月 15 日に初めて証券の電子取引を行い、同年 10 月には銀行セクターのペーパーレス株式取引を第一段階として実施した。取引された株式の決済は、2011 年 3 月に設立された CDS and Clearing Limited を通じて NEPSE で初めてオンラインで行われ、2018 年の NOTS 導入を見て、証券の現物取引を完全に停止した。<sup>48</sup>

NOTS 導入によるオンライン取引の利便性は向上したが、依然として運用上の課題が残っている。NOTS ユーザーにより NOTS のデータ表示に技術的な不具合があることが発見された。SEBON が 2021 年 1 月 8 日に T+2 (2 日以内の決済) を実施するよう CDS and Clearing Ltd に指示をしていたにもかかわらず、反映されていなかったものとみられる。また、注文や決済の遅れが生じることも現時点ではあり、NOTS の利用者は不便に感じている。このような利便性の面での課題は残るが、NOTS 利用者は、オンラインモードで入手できる市場情報の質や、リアルタイムで取引対象の銘柄、数量、価格を自由に指定できるようになったことに満足しており、NEPSE は NOTS の特徴や利用方法についてマスメディアを利用して啓発し始めている。

NOTS のユーザーアカウントを投資家の銀行口座と統合することで、決済時間と決済リスクの低減することは可能であるため、今後そのような修正がなされることが期待されている。

## ▶ 規制当局の独立性

独立性は、規制当局の主要メンバーの選定に政府の関与の有無で定義される。

NEB の場合、理事会には 7 名のメンバーがおり、総裁 (会長)、財務省長官、副総裁 2 名、理事 3 名で構成され、各理事は経済学や金融・銀行・ファイナンス、商法の分野で著名な人物の中から任命される。総裁、副総裁、その他の理事はネパール政府の閣僚会議で任命され、在任期間は 5 年である。政府は、必要と判断した場合、退任した総裁を更に 1 期、退任した理事を任意の期間で再任することができる。

SEBON の場合、政府により任命された 1 名の常勤会長を含む 7 名のメンバーで構成され、任期は 4 年である。理事会の他のメンバーは、財務省の共同事務官、法務省の共同事務官、NRB の代表者、Institute of Chartered Accountants of Nepal の代表者、Federation of Nepalese Chambers of Commerce and Industries の代表者、及び証券市場の管理、資本市場の開発、金融または経済部門に関連する専門家の中から、政府によって任命された 1 名のメンバーで構成される。

Beema Samiti の理事会は、会長 1 名と 4 名のメンバーで構成されている。会長は政府から指名されメンバーのうち 2 名は財務省と法・司法・議会省 (Ministry of Law, Justice, and

---

<sup>48</sup> <https://www.nepjol.info/>

Parliament Affairs) からそれぞれ代表者を選出する。残りの2名は、当該分野の専門知識を持つものを政府が指名する。

整理をすると、規制当局は独立した取締役会を設置しているが、その構成メンバーは政府による選出または政府の代表者である。また、意思決定者である取締役会のメンバーにも、政府が関与していることが分かる。

#### ▶ NRB の役割

NRB の主な機能は、金融市場に影響を与えるが、その主な機能は以下の通りである。

- a. 必要となる金融・為替政策の策定
- b. 流通通貨の発行
- c. 外貨準備金の管理
- d. 銀行・金融セクターに求められる金融市場の安定性・流動性の促進
- e. 安全で健全かつ効率的な決済システムの開発
- f. 銀行・金融システムの規制、検査、監督、監視を
- g. ネパールの銀行・金融システムの普及

#### ▶ 民間銀行の関与

銀行業の中でも特に商業銀行部門への民間企業の参入が増加している。公共部門の商業銀行3行はかなりのシェアを持っているが、総預金、総貸付金、総資産に占める民間銀行のシェアは徐々に増加している。2021年4月中旬の時点で、3つの公共セクターの商業銀行と24の民間セクターの銀行が営業を行っており、24行のうち5行は外国の合弁銀行で、残りの19行は国内銀行である。民間部門の関与により、ネパールの様々な地域に金融サービスが拡大しており、そのことは民間銀行の支店数からも推し量れる。

表 17 2021年4月中旬時点での商業銀行の支店数

S. No.	銀行名	支店数	シェア
1	Nepal Bank Limited (NBL)	247	5%
2	Rastriya Banijya Bank Limited (RBBL)	278	6%
3	NABIL Bank Limited (NABIL)	125	3%
4	Nepal Investment Bank Limited (NIBL)	116	3%
5	Standard Chartered Bank Nepal Ltd. (SCBN)	15	0%
6	Himalayan Bank Limited (HBL)	76	2%
7	Nepal SBI Bank Limited (NSBI)	108	2%
8	Nepal Bangladesh Bank Limited (NBBL)	107	2%
9	Everest Bank Limited (EBL)	106	2%
10	Bank of Kathmandu Limited (BOK)	101	2%
11	Nepal Credit and Commerce Bank Limited (NCCBL)	137	3%
12	NIC Asia Bank Limited (NICA)	428	9%
13	Machhapuchchhre Bank Limited (MBL)	167	4%
14	Kumari Bank Limited (KBL)	200	4%
15	Laxmi Bank Limited (LBL)	133	3%
16	Siddhartha Bank Limited (SBL)	189	4%
17	Agriculture Development Bank (ADBL)*	282	6%

S. No.	銀行名	支店数	シェア
18	Global IME Bank Limited (GIBL)#	318	7%
19	Citizens Bank International Limited (CBIL)	110	2%
20	Prime Commercial Bank Limited (PCBL)	199	4%
21	Sunrise Bank Limited (SRBL)	152	3%
22	NMB Bank Limited (NMB)	189	4%
23	Mega Bank Nepal Limited (MBNL)	218	5%
24	Civil Bank Limited (CBL)	121	3%
25	Century Commercial Bank Limited (CCBL)	133	3%
26	Sanima Bank Limited (SBL)	103	2%
27	Prabhu Bank Limited (PRVU)	274	6%
<b>Total</b>		<b>4,632</b>	<b>100%</b>

(Source - Bank Supervision Report, 2020)

上表から民間銀行である NIC Asia Bank Limited の支店数が最も多く (424)、次いで GIBL (294) と続く。一方、公共部門の銀行である RBBL、ADBL、NBL はそれぞれ 271 支店、268 支店、211 支店ある。支店数は拡大しているものの、特定の地域に集中していることが問題視されており、商業銀行の支店はバグマティ州に集中しており、1,553 支店 (全支店数の 35.01%) となっている。背景には、バグマティ州の経済活動が活発であることが挙げられるが、最も少ないカルナリ州は 177 支店 (全支店数の 3.99%) との差は大きく、金融包摂の面で課題が残る。

#### ▶ ローン回収

「銀行及び金融機関の債務回復に関する規則 (Recovery of Debts of Banks and Financial Institutions Rules, 2059 (2002)) 」と題する法律が定められており、同法の規定に従い、Debt Recovery Tribunal (債権回収裁判所) が設置されている。

#### 2.2.2. 金融市場における金融政策の役割

金融政策は経済活動を促進し、マクロ経済と金融の安定を維持する役割を担う。現下の金融政策は、COVID-19 の経済的影響に対処し、パンデミックの影響を受けた様々なセクターに救済策を提供する必要がある、このような認識の下、NRB は 2021 年 8 月に 2021/22 年度の金融政策を発表した。当該年度で、NRB は消費者物価上昇率を 6.5% 以内に維持し、民間セクターの与信を 19% 成長させることを目標としている。また、コロナ禍からの経済回復にも注力することを明記した。<sup>49</sup>

具体的には、パンデミックの悪影響に対処するため、金融市場における流動性の向上と与信へのアクセスを確保するための新たな規定を設け、ローン返済の延長、猶予期間の延長、借り換え等に政策的措置を加えている。また、被害のあったセクターのローン延長に関する規定を緩和し、銀行事業者の負担の軽減も行った。

#### 2.2.3. 金融政策の主な変更点

主な変更点は以下の通りである。

- ▶ コロナ禍のビジネス救済策として、NRB はローンの返済と利息の支払い期限を 1 年延長し、2023 年 1 月中旬までとした。ローンは 4 回の分割返済が可能である。2022 年 7 月中旬に利子

<sup>49</sup> <https://nepaleconomicforum.org/neftake/key-highlights-of-monetary-policy-fy-2021-22/>



が満期となる当該セクターへのローンについて、銀行・金融機関（BFI）に個別の報告義務を課し、罰金や罰則を課してはならないこととした。コロナ禍の影響を強く受けたセクターで活動する企業に対するローンのリストラやリスケジュールの提供期限を、2022年1月中旬までとした。交通機関を運営する企業に対しては、公共交通機関の維持・運営を目的として、車両1台あたり20万ネパールルピーを上限としたローンを提供する。

- ▶ M&Aを促進するため、2021/22年度にM&Aを完了又は進行中の商業銀行に対して、2023年7月中旬まで奨励金を支給する。1年間の統合取引に対して、SLR<sup>50</sup>に1%、CRR<sup>51</sup>に0.5%の割引を適用する。機関投資家向け定期預金の限度額と個人投資家向け預金額も5%増額する。
- ▶ NRBは、2021・22年度を「電子取引奨励年度」と宣言した。国家的なペイメントゲートウェイを確立するためのインフラ整備に注力している。デジタル取引の関税引き下げに関する見直しも行われている
- ▶ 零細企業や中小企業を優先したリファイナンススキームが継続されている。NRBは、2,000億ネパールルピー以上のリファイナンス制度を提供している。

今回発表された金融政策は、ネパールの経済回復に重要な役割を果たす可能性がある。企業活動や個人消費を刺激するため、市場に流動性をもたらしており、ローンの返済期限も延長され、ビジネス関係者に安堵が広がっている。また、BFIにローンを奨励し、マネーサプライを増加させるため、預貸率の要件を引き上げた。加えてBFIの資本基盤とリスクテイク能力を高めるため、M&A奨励金を設けた。

以上により、コロナ禍からの経済回復に向け、2021/22年度金融政策に大きな期待が寄せられている。

#### 2.2.4. 近年実施された政府の取組（コロナ前後）

NRBは、コロナ禍対応策として、以下のような型破りな対策を講じている。

- ▶ 2020年4月中旬までに月賦利息・四半期賦利息を支払っているクレジット顧客に対する利息を10%割引。ただし、当該割引は基準金利を下回ってはならない。
- ▶ 預金準備率（CRR）を100ベーシスポイント引き下げ、4%から3%に。
- ▶ 2020年3月29日からカウンターシクリカル資本バッファ（CCyB）<sup>52</sup>を0%に引き下げ。これにより、銀行の資本が解放され、企業や家計への追加融資が可能となり、新型コロナウイルスによる経済への悪影響の軽減を支援する。
- ▶ 割引後の金利が銀行の基準金利を下回らないことを条件に、新型コロナウイルスの影響を受けるセクターの金利を2%割引。
- ▶ 強い影響を受けるセクターには1年、中程度の影響を受けるセクターには9ヶ月、最も影響を受けないセクターには6ヶ月の支払猶予期間を設ける。
- ▶ 上記猶予期間は「旅行者向けの標準的なホテル」の場合は2年まで延長可能とする。

<sup>50</sup> Statutory Liquidity Ratio：法定流動性比率のこと。中央政府が設定した銀行規制に準拠して運営するために各機関が準備しなければならない流動資産の合計金額を決定することを伴う財務計算の一種。特定の機関が発行する銀行信用レベルを把握・管理するため等に用いられる。

<sup>51</sup> Cash Reserve Ratio：現金支払準備率のこと。金融機関の預金総額に対する支払準備金の比率。金融機関はいつでも預金者の払い戻し要求に応じられるよう、預金総額の一定割合の支払準備金を保有していなければならない。中央銀行はこの比率を変更することで金融機関の流動性を調整し、その与信能力をコントロールすることを金融政策の一つとして行っている。

<sup>52</sup> バーゼル3で導入された資本バッファの一つで、景気循環の下降局面の影響を抑えるために、各金融機関が好況期に蓄えておく自己資本のことを指す。過度な信用供与が行われていると各国当局が判断した場合に、当該国の金融機関に対して一律の積増しが求められる可変的な資本を指す。水準は「0%～2.5%」の範囲で各国の裁量により設定される。

- ▶ ローンのリストラチャリング及びリスケジュールを行い、当該リストラチャリング及びリスケジュール済みローンに 5%の引当金を計上することで、優良債権に分類することを許可する。
- ▶ 運転資本ローンを利用していない企業を対象に、運転資本ローンの返済を 20%、タームローンの返済を 10%延長。
- ▶ 2020 年 1 月中旬に「パスカテゴリー<sup>53</sup>」に分類されたローンとその後に行われたローンは、5%の貸倒引当金を維持することで、2020 年 7 月中旬まで「パスカテゴリー」に分類することが可能。
- ▶ 新型コロナウイルスの影響を受けたセクター向けのリファイナンス制度。

## 2.2.5. 技術の進歩

ネパールでも金融とテクノロジー領域が融合する形でフィンテックサービスが萌芽しており、送金サービス、銀行プラットフォーム、モバイル通信サービス等が出現しつつある。<sup>54</sup> 例えば、F1Soft International Pvt Ltd のようにオンライン決済ゲートウェイ、モバイル銀行システム、インターネットバンキングシステム、カード管理システム、デジタルウォレットサービス等の複数のサービスを提供する主要なフィンテック企業が登場している。同様にネパールの銀行の中には、フィンテック企業と提携して、お財布ケータイやモバイルバンキング、キオスクバンキング等のデジタル決済ソリューションを提供し始めている。NABIL 銀行を例にとると、同銀行は「DigiBank」というコンセプトのもと、オンラインバンキングサービスを提供しており、ビデオ通話認証により、支店に行かずとも口座開設をすることができるようになっている。加えて、フィンテック企業同士が連合する動きも見られ、ネパールマイクロファイナンス銀行協会の支援を受けて、ネパールの 34 のマイクロファイナンス事業者が提携して「Nelal FinSoft」を設立した。本事業者は、共有のコアバンキングプラットフォームの構築・維持を目的に現在活動を行っている。

しかし、不十分なインフラ（通信や電力）、公的機関の高いリスク回避性向、一般の人々からのオンライン金融サービスに対する低評価などを理由に技術的進歩は阻害されているのが実情である。確かに、ソーシャルメディアの利用を目的としたインターネットの利用は、人口に膾炙しているものの、金融サービスの活用を目的とするインターネットの利用は十分に普及しているとは言い難い。

## 2.2.6. 最新の動向

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、政府は以下に示すような様々な措置を講じている。

- ▶ **財政出動**
  - 2020 年 3 月- 保険の追加適用に伴う医療費の増加に対する補填措置に加えて、食料配給、公共料金の利用料補助、確定申告期限の延期、正規雇用者が失業した際の損失賃金の一部保証等の社会的支援を実施した。
  - 2020 年 4 月- 失業したインフォーマルセクターの労働者に対して、公共事業で働く機会を与えるか、もしくは日給の 25%を支給する措置を講じた。
- ▶ **予算面でのサポート**

<sup>53</sup> 返済期限に達していない、もしくは期限到達から 3 か月以内の融資/前払金のうち、今後回収が見込めるために不良債権に分類替えすることのできない融資のことを指す。

<sup>54</sup> [https://www.microsave.net/wp-content/uploads/2018/11/Leveraging\\_Technology\\_for\\_Meaningful\\_Financial\\_Inclusion\\_in\\_Asia\\_2.pdf](https://www.microsave.net/wp-content/uploads/2018/11/Leveraging_Technology_for_Meaningful_Financial_Inclusion_in_Asia_2.pdf)



2020年5月－医療（病院施設の増設）、ビジネス支援（家内工業、中小企業、観光業向けの融資プログラム）、雇用創出（建設業の労働集約、製造業やサービス業向けの検収）の分野に対する追加措置を講じることが予算に組み込まれた。

#### ▶ 最近の政策変更と取組

時系列に次のような金融措置がなされた。

- 2020年3月－ NRB は、流動性を維持するための現金準備率（CRR）を4%から3%に引き下げ、中央銀行預金金利を6%から5%に引き下げた。
- 2020年3月－ 優先セクターに対して譲歩的な金利を融資する意思を示した銀行に補助金を提供するためのリファイナンスファンドの規模を拡大した。
- 2020年4月－ NRB は、各銀行に対して4月と5月に予定されているローン返済を2020年7月中旬まで延期することを発表した。また、企業は既存の運転資金融資の承認額の10%を上限とした追加運転資金融資を受けることができ、最長で1年以内にまで返済期限を延ばすことを可能とした。

#### ▶ 金融政策の変更

金融政策の変更については、2.2.3で説明した。

### 2.3. ネパールの金融システムの構造及び規模

ネパールの金融システムは、ネパールの中央銀行である Nepal Rastra Bank (NRB) が規制する銀行・金融機関（BFI）と、様々な法律に基づいて個別に設立されたその他の機関によって構成されている。これらの異なる事業体が相互に影響し合いながら、ネパールの資金需要を満たしている。

#### 2.3.1. 金融システムの構造

金融システムは、以下のレベルに区分されている

- ▶ **政策機関**：ネパール政府財務省が管轄する。
- ▶ **規制機関**：市場関係者が様々な法令等を適用しているかどうかを管理し、市場を監視する。
- ▶ **構造的要素**：金融市場を「銀行・金融機関」、「証券市場」、「保険会社」、「契約型貯蓄機関」及び「協同組合又は非政府組織」の5つのセグメントに区分している。
- ▶ **市場関係者又はプレーヤー**：BFI（クラス A、B、C、D）、証券取引所、ミューチュアルファンド、生命保険会社、EPF、郵便貯金銀行など、国民に金融サービスを提供する。

#### 2.3.2. 政策立案者 - ネパール政府財務省 (Ministry of Finance, Government of Nepal)

財務省は、1968年にネパール政府の下に設立された。ネパールの経済及び金融を管轄し、ミクロ・マクロ経済の安定性の維持を支援する。金融市場の様々なセグメントに対応するため、以下の部門を有する。

- ▶ 国際経済協力調整部門 (International Economic Cooperation Co-ordination Division)
- ▶ 予算・プログラム部門 (Budget and Programme Division)
- ▶ 金融セクター管理・企業調整部門 (Financial Sector Management & Corporation Co-ordination Division)
- ▶ 歳入管理部門 (Revenue Management Division)
- ▶ 経済政策分析部門 (Economic Policy Analysis Division)
- ▶ 管理部門 (Administrative Division)

- 法務・決裁執行部門 (Legal and Judgement Execution Division)
- 企画・監視・評価部門 (Planning, Monitoring and Evaluation Division)

### 2.3.3. 金融市場の規制当局とその独立性

金融構造要素は5つのセクションに区分されているため、これら全ての要素を監視する規制当局が存在する。それぞれの規制当局は以下のとおりである

- 対 BFI - Nepal Rastra Bank (NRB)
- 対証券市場 - ネパール証券取引所 (SEBON)
- 対保険会社 - 保険委員会又は Beema Samiti
- 対契約型貯蓄機関 - 財務省 (MoF)
- 対協同組合/非政府組織 - 協同組合同局 (Department of Cooperatives, GoN)

独立性の観点で、これらの規制当局は全て自律的機関である。

### 2.3.4. 金融システムの構造

ネパールの金融構造の全体像は以下のとおりである。

#### 2.3.4.1. 政策レベル機関

##### 財務省

いずれの国でも、金融政策を指揮する機関は、省庁レベルで政策を立案・執行する機関である。ネパールの場合、財務省がその役割を担っている。財務省は、ネパール政府 (GoN : Government of Nepal) の管轄である。ネパール政府は1963年、経済計画省 (MEP : Ministry of Economic and Planning) を設立した。ネパールの経済情勢は従来、MEP が管轄しており、MEP は当時海外からの援助を受けるための正式な手続や仕組みがない中で、援助国との交渉や契約締結を行っていた。1968年に MEP は解体され、その後国家計画委員会 (NPC : National Planning Commission) と財務省 (MoF) が設立された。それ以降、MoF がネパールの経済・金融情勢を管轄し、国家のミクロ及びマクロ経済の安定の維持を担っている。また以下役割も担っている。

- ▶ 資源の合理的配分
- ▶ 公共支出の管理強化
- ▶ 国内外の資源活用の強化
- ▶ 公共投資のパフォーマンス向上と公営企業の生産能力の強化
- ▶ オープンでシンプルな外国為替政策と規制
- ▶ 慎重な財政・金融政策

#### 2.3.4.2. 規制機関

##### Nepal Rastra Bank

ネパール金融市場における金融機関のシェアは、BFI が大部分を占めているため、BFI を規制する役割が重要になる。Nepal Rastra Bank は、これら BFI を規制する義務を有している。ネパールの中央銀行は、1955年に制定された Nepal Rastra Bank 法 (Nepal Rastra Bank Act) に基づき、1956年に国内の金融セクターの発展を支援するために設立された。金融環境の変化に対応し、開発目標に歩調を合わせるため、NRB の機能と目的は、新たな Nepal Rastra Bank 法第2058号 (2002年) によって再構成された。この改正により、NRB はネパールの銀行業界を規制・

監督する権限を持つ自律的機関となった。銀行・金融機関法（Bank and Financial Institution Act：2017 年）においても、この法律に基づいて設立された機関は、NRB の規制・監督の対象となることが改めて示されている。

NRB の目的は以下のとおりである。

- ▶ 経済の安定と持続可能な開発のために、物価と国際収支の安定を維持するために必要な金融政策と為替政策を策定し、これを管理する。
- ▶ 銀行・金融セクターの安定性を維持することで、金融サービスの利便性を向上させ、銀行・金融システムに対する国民の信頼を高める。
- ▶ 安全かつ健全で効率的な決済システムを開発する。

上記の目的を達成するため、NRB は Banks Annual Monetary Policy（年次銀行金融政策）に記載されている政策、戦略及び行動を遂行している。

BFI には独立した規制部門があり、以下のような重要な機能を有している。

- ▶ 銀行・金融機関に対してライセンスを交付し、指令・回覧・通知を発行して規制する。
- ▶ M&A を規制する。
- ▶ BFI にリファイナンスを提供する。
- ▶ 月次・四半期ごとに銀行・金融機関の統計・報告書を発行する。
- ▶ 金融消費者の苦情を処理する。

また、NRB は金融安定性報告書（Financial Stability Report）を毎年公表している。最新の報告書は、2020 年 7 月に発表された 2019・20 年度（第 12 号）のものである。報告書では、金融システムのパフォーマンスと安定性、金融機関（FI）のパフォーマンス、非銀行・金融機関及び金融市場について報告している。

銀行監督は、NRB の主な役割のひとつである。NRB には、Nepal Infrastructure Bank Ltd. などの商業銀行の監督を担当する銀行監督局（Bank Supervision Department）がある。この監督は、オンサイト検査とオフサイト監視によって行われる。オンサイト検査は、年次で行われる。主なリスクタイプについて、リスクの量とリスク管理の質を評価するものである。オフサイト監視では、銀行の健全性を評価するため、BFI から提出されるデータの分析などを実施する。

効果的な監督を行うため、NRB は以下のように部門を区分している。

- ▶ 銀行監督局：商業銀行及びインフラ開発銀行を監督する。
- ▶ 開発銀行監督局（Development Bank Supervision Department）：開発銀行を監督する。
- ▶ 金融会社監督局（Finance Company Supervision Department）：金融会社を監督する。
- ▶ マイクロファイナンス監督局（Micro Finance Supervision Department）：マイクروファイナンス機関を監督する。

以下は、NRB の規制・監督機能の指針となる主な文書である。

- ▶ Nepal Rastra Bank 法（2002 年）
- ▶ 銀行・金融機関法（2017 年）
- ▶ 会社法（Company Act：2017 年）
- ▶ Nepal Rastra Bank 検査・監督細則第 2074 号（Nepal Rastra Bank Inspection and Supervision Bylaws, 2074）
- ▶ 毎年発行される統一指令及び随時発行される回覧
- ▶ 自己資本規制フレームワーク（Capital Adequacy Frameworks）

- ▶ Nepal Rastra Bank の迅速な是正措置に関する細則 (Nepal Rastra Bank Prompt Corrective Actions Bylaws : 2012 年)
- ▶ 金融政策の公表
- ▶ 資産 (マネー) ロンダリング防止法 (Assets (Money) Laundering Prevention Act : 2008 年)
- ▶ Nepal Rastra Bank が発行するいくつかのガイドライン
- ▶ リスクベース監督マニュアル Volume I & II
- ▶ オフサイト監督マニュアル第 2060 号 (Off-site Supervision Manual, 2060)

## Securities Board of Nepal (SEBON)

SEBON は 1993 年 6 月、証券市場の頂点 (自律的) 規制機関として設立された。2006 年に制定された証券市場法 (Securities Market Act) に基づき、証券市場全体を規制している。さらに、2017 年 8 月 27 日の商品取引市場関連法 (Commodities Exchange Market Related Act : 2017) の施行に伴い、SEBON は商品デリバティブ市場を規制する責任も負うこととなった。

SEBON には、以下の 2 つの主要部門がある。

- ▶ 規制・管理部門 (Regulation and Management Department) - 更に細分化した部門は以下
  - 規制部門 (Regulation Division)
  - 法務・執行部門 (Enforcement Division)
  - 管理部門 (Management Division)
- ▶ 監督・調査部門 (Supervision and Research Department) - 更に細分化した部門は以下
  - 証券関係者監督部門 (Securities Businesspersons' Supervision Division)
  - 資本市場・中央預託サービス・資金監督部門 (Capital Market, Central Depository Service & Fund Supervision Division)
  - 政策・調査・企画部門 (Policy, Research & Planning Division)

SEBON の主な機能は以下のとおりである。

- ▶ 資本市場の発展に関連する事項について政府に助言する。
- ▶ 必要な証券規制や指令を発行する。
- ▶ 公開企業の証券を登録する。
- ▶ 登録された証券の発行、譲渡、販売及び交換を規制し、体系化する。
- ▶ 証券取引所の運営ライセンスを交付する。
- ▶ 株式仲買人、ディーラー、マーチャントバンカー及びファンドマネージャーのライセンスを交付する。
- ▶ 預託企業、預託取扱者及び信用格付機関のライセンスを交付する。
- ▶ ミューチュアルファンドの登録、集団投資スキームの運営許可、及び投資信託の監督・監視を行う。
- ▶ 証券取引所及び預託企業に関する細則を承認する。
- ▶ 証券投資家の利益を保護するため、インサイダー取引やその他の証券取引に関する犯罪を防止するために必要な措置を講じる。
- ▶ 証券又は企業に関する事項を監督及び規制するため、適切な機関との連携及び協力関係を構築する。
- ▶ 資本市場の発展のために必要なその他の機能を果たす、又は果たすための手配を行う。

SEBON は、証券市場を通じた資金移動を促進するため、国民の資本市場リテラシーの向上にも注力している。また、SEBON は最近証券監督者国際機構（IOSCO）の準会員となり、技術、インフラ、熟練した人材、法的構造及び規制能力を国際基準に則して開発することが課題となっている。

SEBON の役割は、国の発展とともに重要になってきている。本格的な証券電子取引、発行市場での ASBA 及び C-ASBA システムの導入により 77 地区の申請者が 2,500 社以上の BFI をサービスプロバイダーとしてサービスを受けられるようになったこと、マーチャントバンカーや証券ブローカーのカトマンズ以外への支店拡大など、様々な市場の変化により、技術的にも投資的にもフレンドリーな証券市場を実現している。

その財源は、政府助成金、証券取引からの取引手数料、企業有価証券の登録料、証券取引所と市場仲介者の登録と更新、及び回転基金の運用による収入である。

### 保険委員会及び Beema Samiti

Beema Samiti は、ネパールの保険規制機関である。1992 年に制定された保険法（Insurance Act）に基づき、ネパール国内の保険事業の体系化、規則化、発展及び規制を目的とした自律的機関である。

その主な機能は以下のとおりである。

- ▶ 保険事業の体系化、規則化、発展及び規制に必要な政策を策定するようネパール政府に提言する。
- ▶ 保険会社がファンドに投資する際のガイドラインを定め、当該投資のための優先分野を規定する。
- ▶ 保険会社、保険代理店、保険調査員、ブローカーの登録及び更新、並びにこれらの登録の抹消又は抹消勧告を行う。
- ▶ 保険会社と被保険者の間に生じた紛争を仲裁する。
- ▶ 保険会社から報告された保険の責任解決に関する苦情について決定する。
- ▶ 保険会社に対して保険業務に関する必要な指令を随時発行する。
- ▶ 被保険者の利益保護に必要な基盤を策定する。
- ▶ その他保険事業に必要な業務を実施又は実施勧告を行う。

ネパール経済における保険セクターの経済的重要性は、ここ 10 年で高まっている。そのため、保険会社の業績については、保険契約者、株主、規制当局、政府及び社会が等しく関心を寄せている。保険会社は 41 社あり、生命保険会社、損害保険会社、再保険会社に分かれている。

### 協同組合局 (Department of Cooperatives, GoN)

協同組合局は、1953 年に設立された。規制機関であり、以下の機能の統括を担っている。

- ▶ **規制** - 規制サービスは、協同組合が協力の原則に沿って運営されていること、現行の法令等を完全に遵守していること、及び不正行為を抑制し、不正行為から保護されていることを保証する。
- ▶ **推進** - 介入には、運営ネットワークの推進、再建の機会の模索、有望なビジネスアイデアの実行、及び自主規制の仕組みの構築などが含まれる。
- ▶ **トレーニング** - トレーニング活動では、カトマンズの協同組合研修・研究センター (Co-operative Training and Research Centre) が提供する規制、管理及びリーダーシ



ップの専門コースを実施している。また、協同組合研修・研究センターはリソースセンターでもあり、研究や教材開発、教育者の育成などにも幅広く取り組んでいる。

実際の運営レベルの事業体について掘り下げる前に、ここでは様々な金融機関とその準拠法 (Governing act) の概要を説明する。<sup>55</sup>

表 18 各種機関とその準拠法 (Governing Act) 及び認可機関

S. No.	金融機関	準拠法 (Governing act)	ライセンス機関
1	商業銀行	BAFIA (2006 年)	NRB
2	開発銀行	1964 年制定の会社法 (Company Act) に基づいて設立され、1996 年制定の開発銀行法 (Development Bank Act) (後に包括的 BAFIA (2006 年)) によって統治されている。	NRB
3	金融会社	金融会社法 (Finance Company Act : 1985 年)	NRB
4	マイクロクレジット開発銀行	開発銀行法 (Development Bank Act : 1996 年) (後に BAFIA (2006 年))	NRB
5	貯蓄・信用協同組合	協同組合法 (Co-operative Act : 1992 年)	NRB 又は協同組合局 (NRB は 16 の SACCO に限定的な銀行ライセンスを提供しているが、非公式セクターには約 3,000 の未ライセンスの SACCO が存在する。後者は協同組合局の下で登録されている。)
6	非政府組織の金融仲介機関	金融仲介業法 (Financial Intermediary Societies Act : 1999 年)	NRB
7	郵便貯金銀行	郵便貯金銀行規則 (Post Office Saving Bank Regulations : 1976 年)	NRB
8	保険会社	保険法 (Insurance Act : 1992 年)	保険委員会
9	契約型貯蓄機関 (従業員積立基金及び国民投資信託)	国民投資信託法 (Citizen Investment Trust Act : 1990 年) 及び Karmachari Sanchaya Kosh (従業員積立基金) Act (1962 年)	NRB

(出典 : Alnap organization)

### 2.3.4.3. 金融システムの構成要素

#### 銀行・金融機関 (BFI)

1955 年に施行された NRB 法は、2002 年に改正された。この改正により、NRB の自律性が大幅に拡大した。また、2006 年に制定された銀行・金融機関法 (Banks and Financial Institutions Act : BAFIA) のような、BFI の規制を煩雑にしていた様々な法律が統一化されることとなった。

<sup>55</sup> <https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/nepal-report1-final-red.pdf>

しかし、BFI をその責任に基づいて 4 つのカテゴリーに分類することは維持された。以下がその 4 つの分類である。

- ▶ クラス A - 商業銀行
- ▶ クラス B - 開発銀行
- ▶ クラス C - 金融会社
- ▶ クラス D - マイクロファイナンス機関 (MFI)

NRB は、銀行・金融取引、銀行・金融機関が実施する取引の実行及び業務領域について規定する第 33 条に従って、申請を提出する当該銀行・金融機関の最低払込資本に基づいて、「A」・「B」・「C」・「D」のクラスに分類し、それに応じて関連するライセンスを交付する。また、インフラ開発銀行がどのクラスにも分類されないことについて、銀行・金融機関法第 2073 号 (2017 年) に示されている。

金融システムの総資産のうち、約 85%を BFI が占めている。

## 証券市場

ネパールの市場では、国債のシェアが約 47%とトップで、次いで株式 (約 37%)、社債 (約 12%) の順となっている。残りのシェアは、優先株式とミューチュアルファンドとなっている。<sup>56</sup>

ネパールには、以下の 2 種類の市場がある。1 つ目は、証券が発行される発行市場 (プライマリーマーケット) である。2 つ目は、発行された証券が投資家によって取引される流通市場 (セカンダリーマーケット) である。

ネパールの発行市場は、1937 年に Nepal Bank Ltd. と Biratnagar Sugar Mills による IPO から始まった。新規発行の大半を株式が占めている。ネパールの発行市場を通じた主な資本調達の方法は、新規株式発行 (IPO)、追加株式発行 (FPO)、新株予約権発行、債券発行、ミューチュアルファンド及び無償発行である。

ネパールの流通市場の普及は、1976 年の証券市場センター (SMC: Securities Marketing Centre) の設立から始まった。証券市場センターはその後、1993 年に Nepal Stock Exchange Ltd. となった。2021 年 2 月現在、開設されているデマット口座<sup>57</sup>の総数は、270 万口座である。発行市場は ASBA システムの採用により完全に自動化されており、投資家はインターネットやモバイル機器を使って公募に応募することができる。しかし、流通市場は半自動である (証券取引だけは自動化されているが、その他の精算・決済は手動で行われる)

## 保険会社

現在、ネパールには合計 41 社の保険会社が存在する。これらは、生命保険、損害保険又は一般保険、及び再保険の 3 つのカテゴリーに分類される。最近では、農作物や家畜を対象とした農業保険や健康保険が、ネパールの多くの政府系及び民間の保険会社によって提供されている。

ネパールの保険会社の歴史は長くない。ネパールの近代的な保険会社は、西暦 1947 年に始まった。「Maal Chalani ra Bima Company」はネパールで最初の保険会社であり、その後 1959 年に「Nepal insurance and Transport Company」に改称され、さらに「Nepal Insurance Company Ltd」となった。1968 年、ネパール政府は会社法に基づき、「Rastriya Bima Sasthan」を設立した。民間セクターでは、1988 年に最初の生命保険会社が設立された。

<sup>56</sup> [https://www.fsa.go.jp/en/glopac/assets/participants/current2/18th\\_nepal.pdf](https://www.fsa.go.jp/en/glopac/assets/participants/current2/18th_nepal.pdf)

<sup>57</sup> 口座名義人 (投資家) が株式や証券を電子形式で保管できるようにする口座

## 契約型貯蓄機関

ネパールの契約型貯蓄機関には、EPF（従業員積立基金）、CIT(Citizen Investment Trust)及びSSF(Social Security Fund)がある。契約型貯蓄機関の場合、2020年7月中旬時点で保険会社が6.51%とシェアトップであり、次いでEPF(5.79%)、CIT(2.69%)、再保険会社(0.22%)となっている。<sup>58</sup>

## 協同組合

ネパールで普及している協同組合の種類は、コミュニティベースの貯蓄信用組織である。貯蓄信用組織は、各地域で運営されている。

ネパールには、Dhikuti と呼ばれる貯蓄信用組合や、Parma と呼ばれる穀物貯蓄、Dharma Bhakari と呼ばれる労働力交換システムなど、コミュニティをベースとした非公式の協同組合が長い文化的伝統を有している。同様に、Guthi は異なる社会文化的慣習を円滑に運営するための共同作業の場を提供した。ネパールの農村部では、こうした伝統的な協力体制が今でも多く機能している。

1960年に最初の協同組合法（Co-operative Act）が制定され、その後、農業協同組合法（Agricultural Co-operative Act、Sajha Sahakari）が制定された。1963年には貯蓄信用協同組合の資本がCooperative Bankに移転し、1968年にはAgricultural Development Bank of Nepal（ADB N）に移転した。5年後、ADB Nの経営は政府に戻り、1975年には再び協同組合法が改正された。

貯蓄と信用に依存する傾向が急増したため、管理と調整を統括する組織が必要となった。そこで1988年8月、Nepal Federation of Savings and Credit Cooperative Unions（NEFSCUN）が設立された。

### 2.3.5. 金融システムの規模

様々な金融機関の規模は、数、資産・負債の金額などの観点から測定され、以下のセグメントで示される。

#### 2.3.5.1 銀行・金融機関（BFIs）

下表より、商業銀行、開発銀行及び金融会社の数が減少していることがわかる。これは、2011年に合併細則が導入されたことで多くの銀行の合併が行われたため、全体の数が減少したことによるものである。

表 19 銀行・金融機関の数

銀行・金融機関	2017年7月	2018年7月	2019年7月	2020年7月
商業銀行	28	28	28	27
開発銀行	40	33	29	20
金融会社	28	25	23	22
マイクロファイナンス金融機関（MFI）	53	65	90	85
インフラ開発銀行	0	0	0	1

<sup>58</sup> Financial Stability Report for Fiscal year 2019/20 (Issue no. 12)



銀行・金融機関	2017年7月	2018年7月	2019年7月	2020年7月
合計	149	151	170	155

(出典：2019/20年度金融安定性報告書(第12号))

市場シェアを見ると、2020年7月中旬時点では、商業銀行のシェアが83%と最も高く、次いで開発銀行(8%)、マイクロファイナンス機関(6%)となっている。

表 20 銀行・金融機関のシェア又は資産・負債(単位：10億ネパールルピー)

銀行・金融機関	2016年7月	2017年7月	2018年7月	2019年7月	2020年7月
商業銀行	2,184.81	2,621.23	3,104.27	3,687.33	4,413.57
開発銀行	350.84	305.07	374.70	486.31	413.42
金融会社	103.44	82.60	96.01	112.54	122.49
マイクロファイナンス機関	100.77	133.91	175.61	273.02	325.16
Nepal Infrastructure Bank Ltd. (NIFRA)				13.15	13.97

(出典：2019/20年度金融安定性報告書(第12号))

資産/負債の詳細情報は以下のとおりである。

表 21 銀行・金融機関の資産・負債

詳細(単位：10百万ネパールルピー)	2018年度	2019年度	2020年度	2020/21年度 (1月～8月)
預金総額	274,210.29	284,305.51	346,515.10	426,047.25
要求払い預金	25,629.84	30,161.06	38,844.59	35,821.17
預貯金	94,682.19	90,129.61	108,751.68	146,785.08
定期預金	122,805.65	128,045.95	163,337.42	206,965.33
コール預金	28,859.35	33,643.72	33,208.69	33,291.48
受入証拠金	2,233.26	2,325.17	2,372.73	3,184.20
NRBからの借入金	1,223.03	2,130.42	730.58	9,085.67
その他の対外負債	0.00	329.85	1,477.57	1,582.62
その他の負債	40,237.86	39,296.35	48,097.54	61,674.80
資産 = 負債	315,671.19	326,062.13	396,820.79	498,390.34
流動性資金及び銀行残高	39,342.37	37,566.69	53,219.42	39,451.30
手元現金残高	7,220.74	7,223.50	8,174.68	7,317.12
対NRB残高	20,813.51	16,589.71	27,490.73	15,106.24
手元外貨残高	268.50	255.20	453.40	286.09
海外保有残高	11,039.63	13,498.29	17,100.61	16,741.84
ローン及び債権	276,328.82	288,495.44	343,601.37	456,302.22
対政府債権	28,754.06	35,488.82	49,138.23	64,203.62
対政府系企業債権	1,105.08	924.41	791.93	1,175.09
金融機関	104.75	3,315.99	3,589.06	70.08
非金融機関	1,000.33	102.95	98.27	1,105.01
対非政府系金融機関債権	2,660.13	3,213.04	3,490.79	6,288.03
対民間セクター債権	243,798.79	248,756.12	290,066.24	384,630.72
購入外国為替手形	10.77	10.10	15.92	4.76

詳細（単位：10 百万ネパールルピー）	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2020/21 年度 (1月～8月)
ローン及び債権/預金比率 (%)	90.29	91.46	86.66	92.03

(出典：経済調査 2020/21 年度)

表 22 商業銀行の資産・負債

詳細（単位：10 百万ネパールルピー）	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2020/21 年度 (1月～8月)
預金総額	245,921.90	284,305.51	346,515.10	379,947.23
要求払い預金	24,804.56	30,161.06	38,844.59	34,993.56
預貯金	81,166.70	90,129.61	108,751.68	129,983.44
定期預金	106,886.15	128,045.95	163,337.42	179,406.22
コール預金	30,847.90	33,643.72	33,208.69	32,397.74
受入証拠金	2,216.59	2,325.17	2,372.73	3,166.26
NRB からの借入金	1,177.69	2,130.42	730.58	8,481.14
その他の対外負債	0.00	329.85	1,477.57	1,582.62
その他の負債	32,485.71	39,288.85	48,097.54	53,323.39
資産 = 負債	279,588.82	326,054.63	396,820.79	443,334.39
流動性資金及び銀行残高	36,774.65	37,566.69	53,219.42	39,451.30
手元現金残高	6,374.14	7,223.50	8,174.68	7,317.12
対 NRB 残高	19,108.06	16,589.71	27,490.73	15,106.24
手元外貨残高	250.05	255.20	453.40	286.09
海外保有残高	11,038.89	13,498.29	17,100.61	16,741.84
ローン及び債権	242,814.17	288,495.44	343,601.37	403,883.08
対政府債権	27,586.35	35,488.82	49,138.23	58,303.79
対政府系企業債権	1,067.90	924.41	791.93	1,045.96
対非政府系金融機関債権	2,152.97	3,315.99	3,589.06	3,912.92
対民間セクター債権	211,996.17	248,756.12	290,066.24	340,572.81
購入外国為替手形	10.77	10.10	1.59	4.76
ローン及び債権/預金比率 (%)	87.52	88.99	84.98	90.95

(出典：経済調査 2020/21 年度)

表 23 開発銀行の資産・負債

詳細（単位：10 百万ネパールルピー）	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2020/21 年度 (1月～8月)
預金総額	28,834.60	37,819.30	35,196.02	41,229.23
要求払い預金	730.40	912.34	917.86	958.14
預貯金	11,473.59	13,536.58	11,312.30	13,740.85
定期預金	12,481.62	17,887.96	18,741.59	22,412.62
コール預金	4,137.11	5,463.51	4,207.75	4,100.86
受入証拠金	11.88	18.91	16.52	16.76
NRB からの借入金	22.10	140.64	13.59	481.50
その他の対外負債	0.00	0.00	0.00	0.00
その他の負債	5,500.68	6,250.24	5,226.38	5,452.95
資産 = 負債	34,357.39	44,210.17	40,435.99	47,163.68
流動性資金及び銀行残高	2,019.71	2,335.84	2,538.90	2,106.15

詳細（単位：10 百万ネパールルピー）	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2020/21 年度 (1月～8月)
手元現金残高	716.16	852.14	776.50	715.52
対 NRB 残高	1,284.38	1,467.50	1,746.62	1,379.29
手元外貨残高	18.43	15.12	15.25	10.75
海外保有残高	0.74	0.97	0.53	0.59
ローン及び債権	32,337.68	41,874.45	37,897.08	45,057.53
対政府債権	798.94	1,567.60	3,138.77	4,274.27
対政府系企業債権	7.52	23.42	36.66	0.06
金融機関	0.00	0.00	0.00	0.00
非金融機関	7.52	23.42	36.66	0.06
対非政府系金融機関債権	6,153.50	5,858.82	5,671.97	5,366.21
対民間セクター債権	25,377.71	34,424.61	29,049.69	35,416.99
購入外国為替手形	0.00	0.00	0.00	0.00
ローン及び債権/預金比率 (%)	109.38	106.58	98.76	98.92

(出典：経済調査 2020/21 年度)

表 24 金融会社の資産・負債

詳細（単位：10 百万ネパールルピー）	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2020/21 年度 (1月～8月)
預金総額	6,294.69	7,479.33	8,683.70	10,004.69
要求払い預金	397.48	615.53	425.32	263.92
預貯金	2,042.54	2,368.08	2,381.61	3,060.88
定期預金	3,451.26	3,967.13	4,976.64	5,697.18
コール預金	398.62	523.01	899.93	981.54
受入証拠金	4.79	5.58	0.20	1.17
NRB からの借入金	23.24	19.42	4.58	123.03
その他の対外負債	0.00	0.00	0.00	0.00
その他の負債	2,928.86	3,224.21	3,599.36	3,127.95
資産 = 負債	9,246.79	10,722.96	12,287.64	13,255.67
流動性資金及び銀行残高	551.52	626.81	606.06	530.67
手元現金残高	130.44	143.47	189.69	156.48
対 NRB 残高	421.07	480.99	416.31	374.07
手元外貨残高	0.01	0.02	0.02	0.02
海外保有残高	0.00	0.00	0.00	0.00
ローン及び債権	8,695.27	10,098.49	11,681.58	12,725.00
対政府債権	368.77	532.21	1,262.36	1,625.56
対政府系企業債権	29.66	18.39	38.57	58.99
金融機関	0.00	0.00	0.00	0.00
非金融機関	29.66	18.39	38.57	58.99
対非政府系金融機関債権	1,871.94	2,064.84	2,158.94	2,399.54
対民間セクター債権	6,424.90	7,483.05	8,221.71	8,640.91
購入外国為替手形	0.00	0.00	0.00	0.00
ローン及び債権/預金比率 (%)	132.28	127.9	119.99	110.94

(出典：経済調査 2020/21 年度)

表 25 マイクロファイナンス機関の資産・負債

詳細（単位：10 百万ネパールルピー）	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2020/21 年度 (1 月中旬)
<b>負債</b>				
資本金	1,744.36	2,550.34	3,341.22	3,950.49
預金	4,954.88	8,566.62	10,619.12	12,008.55
ローン/債権	8,768.37	12,648.22	14,209.23	17,775.46
その他の負債	1,690.69	2,891.69	3,802.13	4,957.78
損益	402.71	649.37	543.70	525.95
資産 = 負債	17,561.01	27,306.24	32,515.40	39,218.23
<b>資産</b>				
流動資産	1,638.31	1,930.69	3,037.98	2,252.18
投資	249.55	257.36	1,019.94	1,737.95
与信及び債権	14,595.15	23,515.34	26,273.23	32,215.43
その他の資産	1,071.85	1,598.21	2,175.49	3,002.94
損益	6.14	4.64	8.77	9.73

(出典：経済調査 2020/21 年度)

### 2.3.5.2. 証券市場

下表より、ミューチュアルファンドの数が急激に増加していることを除けば、その他の事業体の数に関しては変化がないことがわかる

表 26 証券市場の金融機関数

銀行・金融機関	2017 年 7 月 中旬	2018 年 7 月 中旬	2019 年 7 月 中旬	2020 年 7 月 中旬
証券取引所	1	1	1	1
中央預託企業 (Central Depository Company)	1	1	1	1
株式仲買人	50	50	50	50
マーチャントバンカー	24	25	30	32
ミューチュアルファンド	9	9	9	14
信用格付機関	1	2	2	2
<b>合計</b>	<b>86</b>	<b>88</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

(出典：2019/20 年度金融安定性報告書 (第 12 号))

### 2.3.5.3. 保険会社

保険セクター企業の種類別・所有者別の数は下表のとおりである。

表 27 保険会社の数

所有者	生命保険	損害保険	再保険	合計
政府所有	1	1	1	3
民間セクター	15	15	1	31
国外	1	2	-	3
ジョイントベンチャー	2	2	-	4
<b>合計</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>41</b>

(出典 - <https://nib.gov.np/insurer-information/>)

保険会社の約 75%は民間企業であり、政府系や外資系の保険会社の数は少ないことがわかる。

表 28 保険会社のシェア又は資産/負債（単位：10 億ネパールルピー）

保険会社	2017年7月中旬	2018年7月中旬	2019年7月中旬	2020年7月中旬
保険会社	185.89	260.31	347.15	437.32
再保険会社	6.85	10.04	12.14	15.09
合計	192.74	270.35	359.29	452.41

（出典：2019/20 年度金融安定性報告書（第 12 号））

過去 3 年間で、保険会社のシェアが 2.76 倍になっていることがわかる。

#### 2.3.5.4. 契約型貯蓄機関

契約型貯蓄機関の数は、過去 4 年間で変化がないことがわかる。

表 29 契約型貯蓄機関の数

契約型貯蓄機関	2017年7月中旬	2018年7月中旬	2019年7月中旬	2020年7月中旬
従業員積立基金	1	1	1	1
国民投資信託	1	1	1	1
郵便貯蓄銀行	1	1	1	1
預金・信用保証基金	1	1	1	1
Credit Information Center Limited	1	1	1	1
社会保障基金				1
合計	5	5	5	6

契約型貯蓄機関の市場シェアは、以表のとおりである。

表 30 契約型貯蓄機関のシェア又は資産・負債（単位：10 億ネパールルピー）

契約型貯蓄機関	2017年7月中旬	2018年7月中旬	2019年7月中旬	2020年7月中旬
従業員積立基金	251.28	292.16	346.64	388.71
国民投資信託	99.1	114.06	148.9	180.71
社会保障基金				28.96
合計	350.38	406.22	495.54	598.38

（出典：2019/20 年度金融安定性報告書（第 12 号））

#### 2.3.5.5. 協同組合

協同組合局の統計によると、2020 年 7 月中旬現在、ネパール全土で 29,886 の協同組合、730 万人の組合員が活動している

表 31 協同組合機関の基本的状況

会計年度	機関数	組合員数	株式資本	貯蓄の活用	ローン投資
2016/17 年度	34,512	6,305,581	7,318	30,216	27,371
2017/18 年度	34,512	6,451,333	7,609	31,123	27,371
2018/19 年度	34,737	6,512,340	7,634	34,558	33,271
2019/20 年度	34,837	6,515,460	7,724	35,058	34,171

会計年度	機関数	組合員数	株式資本	貯蓄の活用	ローン投資
2020/21年度（3月中旬まで）	29,886	7,307,462	9,410	47,796	42,626

（単位：10百万ネパールルピー）

（出典：経済調査2020/21年度）

協同組合局は、新規の協同組合、特に貯蓄信用協同組合の登録について厳しい方針を採用している。その理由は、貯蓄信用事業に携わる協同組合のほとんどが、同局が発行する協同組合基準に準拠せずに運営されていることが判明したことによるものである。同様に、多目的協同組合の新規登録にも慎重な姿勢を見せている。<sup>59, 60</sup>

表 32 協同組合のシェア又は資産・負債（単位：10億ネパールルピー）

銀行・金融機関	2017年7月中旬	2018年7月中旬	2019年7月中旬	2020年7月中旬
協同組合	396.53	388.13	491.93	383.14

（出典：2019/20年度金融安定性報告書（第12号））

#### 2.4. 政策、規制及び運営レベルの主な機関のステークホルダー

政策、規制及び運営の各レベルにおけるいくつかのステークホルダーを下表に示す。

表 33 主な機関のステークホルダー

レベル	サブレベル	ステークホルダー
政策	-	ネパール政府財務省
規制機関	BFI	ネパール中央銀行（NRB）
	証券市場	ネパール証券取引所（SEBON）
	保険会社	保険委員会（Beema Samiti）
	契約型貯蓄機関	ネパール政府財務省
	協同組合	協働組合局（Department of Cooperatives, GoN）
運営レベル	BFI	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ クラスA：商業銀行 - Laxmi Bank、Global IME Bank Ltd.、Nepal Investment Bank Ltd.</li> <li>➤ クラスB：開発銀行 - Narayani Development Bank Ltd.、Muktinath Bikas Bank Ltd.</li> <li>➤ クラスC：金融会社 - Pokhara Finance Ltd.、United Finance Co.Ltd</li> <li>➤ クラスD：マイクロファイナンス機関 - Chhimek Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.、Nirdhan Utthan Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd</li> <li>➤ インフラ開発銀行 - Nepal Infrastructure Bank Limited</li> </ul>
		証券市場

<sup>59</sup> Financial Stability Report for Fiscal year 2019/20 (Issue no. 12)

<sup>60</sup> Economic Survey for FY 2020/21

レベル	サブレベル	ステークホルダー
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ミューチュアルファンド - NIBL ACE Capital</li> <li>➤ 信用格付会社 - ICRA Nepal、CARE Ratings Nepal Ltd.</li> <li>➤ ポートフォリオマネージャー - Aakash Capital Ltd.</li> </ul>
	保険会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 生命保険 - Nepal Life Insurance Company Ltd.、Life Insurance Corporation (Nepal) Ltd.</li> <li>➤ 損害保険 - Ajod Insurance Company Ltd.、Everest Insurance Company Ltd.</li> <li>➤ 再保険 - Nepal Re-Insurance Company Ltd.</li> </ul>
	契約型貯蓄機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ EPF</li> <li>➤ CIT</li> <li>➤ DCGF</li> <li>➤ SSF</li> </ul>
	協同組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 郵便貯金銀行 _ 一般郵便局</li> <li>➤ 政府系以外の金融仲介機関 - Development Project Service Center (DEPROSC) Nepal</li> </ul>

(出典 - 調査団の調査結果 <https://www.sebon.gov.np/intermediaries/merchnat-bankers>, <http://www.nepalstock.com/brokers>, <https://niblcapital.com/mutual-fund/>, [nib.gov.np/](http://nib.gov.np/), <http://deprosc.org.np/about-us/history/>)

## 2.5. ネパール金融市場のPESTEL分析

ネパール金融市場のPESTEL分析結果は、以下の通り。

### 2.5.1. 政治 (P)

#### ▶ 政治的安定性

1990年代に複数政党制民主主義が導入され、市民が投票して代表者を選出する仕組みが整備されたが、政治体制の安定には繋がらなかった。1990年から2021年までの31年間で、約28の政権が発足し、2015年には様々な民族の参加を促すために連邦制への移行も検討された。しかしその後も政治的混乱は続いており、過去にはメディア規制までなされたことがある。このような政治的混乱は、経済成長に影響を与え、結果として若者が職を求めて海外に移住する流れを作った。政治的に不安定であるため、政策立案の遅れや政策の不確実な実施に結び付き、経済成長を阻害している。

#### ▶ 規制当局の独立性

金融規制当局は、自律的に運営されているが、構成メンバーの多くはネパール政府が選出しており、規制関連の活動に干渉している。

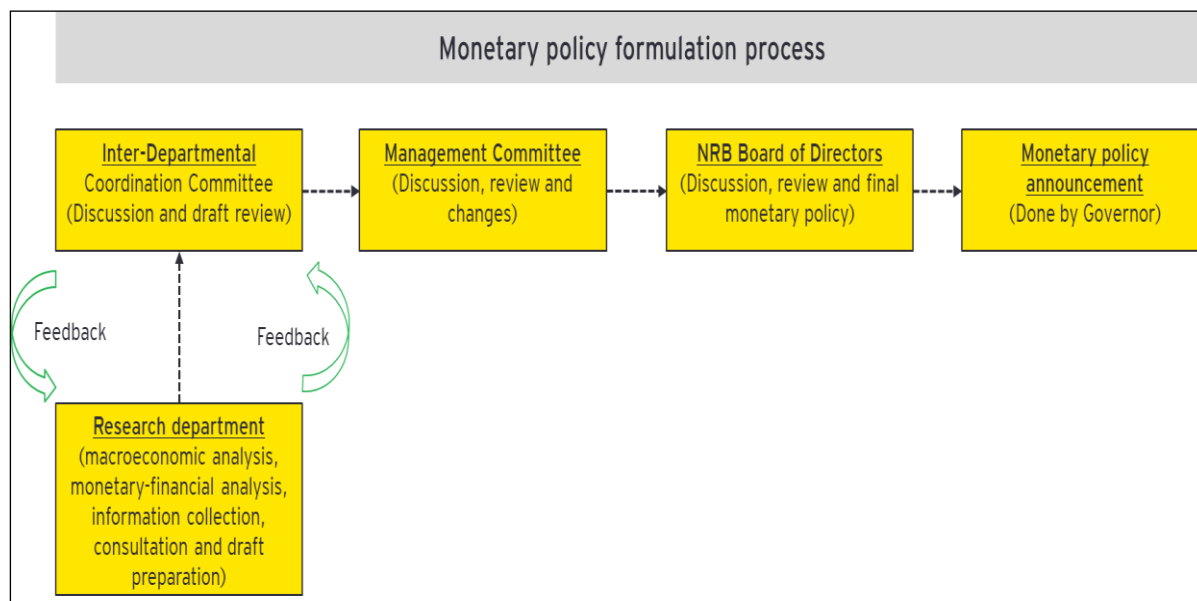
#### ▶ 金融政策における政府の役割

NRB法 (Nepal Rastra Bank Act 2002) は、2回に亘る改正を経て、NRBに記入政策を策定する権限を付与することになった。金融政策は、ステークホルダーからの提案の収集に始まり、NRB理事会による最終承認までいくつかの段階を経て策定される。

NRBのリサーチ部門は、金融政策のドラフトを作成するための調整部門として機能している。調査部は、マクロ経済・金融情勢や国内外の経済の見通しに基づいて、金融政策のドラフトレポートを作成し、銀行の経営委員会に提出する。経営委員会からのフィードバックや提案を反映させて、調査部は、総裁が議長を務めるNRBの取締役会に提出する。最終的に総裁は取締役会の承認後に金融政策を発表する。このような一連の段階を経て、金融政策は形成される。



め、金融政策において決定的な役割を果たすのは、政府に任命された取締役会と総裁であることが窺える。<sup>61</sup>



(Source - NRB)

図 19 金融政策の形成過程

### ▶ 金利変動

1980年代半ばから自由化路線を採用しているネパールでは、金利も徐々に自由化の方向に向かった。1989年8月に統制された金利体制は廃止され、ネパール中央銀行は銀行金利、現金準備率（CRR）、公開市場操作のいずれかの施策を通じて金利政策を講じている。金利政策は、毎年の金融政策発表に於いて、銀行金利とCRRの変更を通じて明らかとなる。

### ▶ 自由な資本市場の流れ

資本の流れを提供する役割を果たすのが証券市場であり、資本を持つ者から必要とする者へと資本を流すことを可能にしている。換言すると、遊休資産を持つ者から、その資産を生産的に利用する者へと資産を移転する方法ということである。ネパールには、(i)証券取引所（NEPSE）、(ii)上場会社、(iii)株式仲買人、(iv)マーチャント・バンカー、(v)中央預託機関（CDSC）、(vi)預託期間参加者、(DP)、(vii)クリアリング・メンバー、(viii)ASBAメンバー、(ix)信用格付け会社、規制機関（SABON）など、複数の参加者が関与する適切なメカニズムがある。

現状、本システムは機能しており、取引所のプラットフォームも堅牢である。

## 2.5.2. 経済 (E)

### ▶ 金融政策

インフレを抑制するためには健全な政策が必要であり、ネパールの金融政策は消費者物価上昇率を6.5%以内に維持することを目標としている。金融政策の策定は、NRBの管轄であり、積

<sup>61</sup> [https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2020/03/NRB\\_Working\\_Paper-NRB-WP-49-Assessing\\_the\\_Effectiveness\\_of\\_Operating\\_Target\\_of\\_Monetary\\_Policy\\_in\\_Nepal-Nanda\\_Kumar\\_Dhakal\\_and\\_Mitra\\_Prasad\\_Timsina-New.pdf](https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2020/03/NRB_Working_Paper-NRB-WP-49-Assessing_the_Effectiveness_of_Operating_Target_of_Monetary_Policy_in_Nepal-Nanda_Kumar_Dhakal_and_Mitra_Prasad_Timsina-New.pdf)



極政策と緊縮政策は、インフレ率を適正に保つために NRB が採用している主な金融政策である。前セクションで記載の通り、金融政策は細かい段階を経て策定されている。

#### ▶ 国際金融のトリレンマ

国際金融のトリレンマは、固定為替レート、自由な資本移動、自律的な金融政策の 3 つの選択肢を一度に実現することはできないことを意味している。

ネパールは、歴史的にインドとの為替レートがペッグされているため、金融政策の独立性を維持するために資本勘定の制限を行っている。従って、ネパールはペッグ（固定）為替レートと独立した金融政策を採っているが、自由な資本移動はできないということになる。ネパールは、この国際金融のトリレンマの影響を受ける可能性がある。具体的には、ネパールは国内の金融政策の独立性を維持できないインドとの間で、資本勘定の閉鎖と固定為替レートの選択を迫られており、このことが経済に大きな犠牲を強いることになる可能性がある。<sup>62</sup>

#### ▶ インフレ抑制

ネパールにとって、国内の持続的な経済成長を達成するために物価の安定が重要であり、物価の安定を維持する責任は NRB 法によりその権限を与えられた NRB にある。

### 2.5.3. 社会経済 (S)

#### ▶ 帰国労働者の人口統計

全国労働力調査 (NLFS) の最新の調査報告書によると、ネパールには生産年齢人口層の帰国労働者が約 756,000 人おり、大半が出稼ぎ労働の男性であることから女性は 3.8% を占めるにとどまる。近い将来、FIFA サッカーワールドカップ 2020 に関連した建設プロジェクトが終了し、カタールのネパール人移民の在職期間が終了するため、多くのネパール人移民労働者がカタールから帰国することが予想される。

帰国者の内訳は、インド・マレーシアが 26%、GCC 諸国から 43%、その他の国が 4% となっており、男性帰国者の平均年齢は 33 歳、中央値は 32 歳であるのに対し、女性の平均年齢は 33 歳、中央値は 32 歳であった。<sup>63</sup>

すべての渡航先において 25~34 歳の年齢層が最も大きな割合を占め、次いで 35~44 歳の年齢層と続く。移民労働者は労働市場に於いて、国内労働市場の機会の多寡、留保賃金（労働者が仕事を引き受けたいと思う最低賃金）、外国人雇用のための再移住の意思など様々な形で労働市場に影響を与える。帰国移民の雇用状況は下表で示す通り。

表 34 帰国移民の最終目的地国別の雇用状況

最終目的地国	失業率	雇用率	外国での雇用率
All Destinations	14.3%	44.2%	41.5%
India	11.9%	37.1%	51.0%
Malaysia	14.9%	50.8%	34.3%
GCC	15.7%	44.8%	39.6%
Others	11.2%	42.8%	45.9%

(Source: Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

<sup>62</sup>[https://cama.crawford.anu.edu.au/sites/default/files/publication/cama\\_crawford\\_anu\\_edu\\_au/2021-07/60\\_2021\\_bhatta\\_nepal\\_jayanthakumaran\\_harvie.pdf](https://cama.crawford.anu.edu.au/sites/default/files/publication/cama_crawford_anu_edu_au/2021-07/60_2021_bhatta_nepal_jayanthakumaran_harvie.pdf)

<sup>63</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)

## 2.5.4. 技術 (T)

### ▶ 銀行・資本市場における技術的強化

この点は、セクション 2.2.5 にて言及した。

NRB はまた、Nepali Digital Payment Company (国営通信事業者 NTC と Rastryia Baniija Bank の合弁会社) に対して認可を与え、近々 NTC の携帯電話番号をデジタルウォレットとして利用し、消費者が携帯電話の残高確認や、送金、請求書の支払等をデジタル取引で行えるようにする予定。<sup>64</sup>

デジタル送金は、国際的な企業と国内企業との協定を通じて開始されている。ネパール投資銀行 (NIBL) と Digital Wallet Corp (DWC) は、日本からネパールへの送金サービスについて合意をした。また、MoneyGram International 社と eSewa Money Transfer Pvt Ltd が提携し、送金者の口座や eSewa のウォレットに直接送金を受けられるようにしている。

資本市場に関しては、ネパールにはオンライン取引のプラットフォームを持つ証券取引所 (NEPSE) があり、過去にクラッシュしたことがない程、堅牢である。

### ▶ データセキュリティの状況とデータ漏洩の事例

ネパールでは、2017 年 6 月にトルコのハッカーによってパスポート局の公式サイトがハッキングされるなど、データ漏洩事件が発生しており、同年 7 月に起きた「Paradox Cyber Ghost」では、政府の 58 のウェブサイトがハッキングされたとの報告もあり、最大級の情報漏洩事件となった。<sup>65</sup>

銀行業界でも、2017 年 10 月 NIC アジア銀行の SWIFT システムがハッキングされ、調査の結果、原因は当該銀行のスタッフと経営陣の不注意であることが判明した。そのため、銀行の従業員に対するトレーニングや、認証されたソフトウェアの厳格な使用の必要性が強調された。にもかかわらず、2020 年 9 月には NEPSE がハッキングされており、銀行はサイバーセキュリティ部門の強化と対策に乗り出す必要がある。

### ▶ オペレーショナル・リスク・マネジメント

リスクを取ることも銀行システムには必要だが、リスクを適切に評価できなければ、システムの安定性に影響を及ぼす可能性がある。コーポレートガバナンスと健全なリスク管理には強い関連性があるため、リスク管理は内部統制の一部となっている。これに関して NRB の監督局は、「Risk Management Guidelines for Banks and Financial Institutions (銀行及び金融機関のためのリスク管理ガイドライン)」を策定した。<sup>66</sup>

オペレーショナル・リスクとは、内部プロセスや人事、システムの不備や故障、あるいは外部の事象によって生じる直接的または間接的な損失や評判の低下などのリスクのことを指す。オペレーショナル・リスクは金融機関に固有のものであり、その主な原因は不適切な手続や統制、外部及び内部の不正行為、IT 関連の活動やシステム障害、物理的な資産への損害、プロセス管理などである。

オペレーショナル・リスクを低減するには、定期的なリスクの特定と評価、ガバナンス構造の設定、オペレーショナル・リスクの定義付け、オペレーショナル・リスクを管理するための

<sup>64</sup> [https://issuu.com/nepaleconomicforum/docs/nefport\\_45](https://issuu.com/nepaleconomicforum/docs/nefport_45)

<sup>65</sup> <https://ictframe.com/common-cybersecurity-incidents-in-nepal/Ri>

<sup>66</sup> <https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2021/08/Risk-Management-Guidelines-2018.pdf>

適切な人材の確保、効果的な報告システムの構築、及びオペレーショナル・リスクによる障害に対処するための事業継続計画（BCP）の策定によって実現される。

ネパールの銀行は、オペレーショナル・リスク・マネジメント・ポリシーを策定しており、それに基づき標準業務マニュアルやガイドラインが定められている。内部監査を行う際は、このポリシーとガイドラインが正しく遵守されているかを確認することになる。

ある銀行では、コーディネーター、監査委員会院長、チーフ・オペレーティング・オフィサー、チーフ・リスク&コンプライアンス・オフィサーで構成されるリスク管理委員会（RMCB）が設置されており、少なくとも四半期に一度委員会が開催される。チーフ・リスク・コンプライアンス・オフィサー（CRCO）は、取締役会のリスク管理委員会に報告する形で銀行のリスク及びコンプライアンス全般を独立して管理する。

#### ▶ トレーディングプラットフォームと堅牢性

本論点は、セクション 2.2.1 にて記載した。

### 2.5.5. 環境（E）

#### ▶ ESG 規範の導入

環境・社会・ガバナンス（ESG）を投資判断するためのデューデリジェンスに組み入れ考慮することが最近の潮流となっている。ネパールのような発展途上国では、持続可能な経済と安定した未来社会への意向を推進する上で、金融セクターは適したセクターであり、ネパールはまだ初期段階ではあるが、投資判断に ESG プラクティスを採用する BFI は増加傾向にある。例えば、NMB 銀行は借り手に ESG の要求事項を遵守するよう求め始めている。ネパールで活動している FMO、CDC、IFC などの DFI でも、借り手に所定の ESG 遵守基準に従うことを求めている。<sup>67</sup>

NRB も銀行や金融機関（BFI）のための環境・社会リスク管理（ESRM）に関するガイドラインを発行した。その主な目的は、BFI に対して環境・社会リスク管理を全体的な信用リスク管理プロセスに統合し、個々の取引に関する融資決定の前に、環境・社会上のリスクを信用当局に十分に知らせることにある。<sup>68</sup>

### 2.5.6. 法律（L）

#### ▶ ローン回収の解決プロセス

ローン回収の関連法は、「Recovery of Debts of Banks and Financial Institution Act, 2058（銀行及び金融機関の債務回復に関する法律）」である。この法律の前文には、銀行及び金融機関の債務の回収に関する事件を迅速かつ速やかに審理・解決することにより、債務者から回収可能な債務の元本および利息を回収するための規定を設ける、と明記されている。

加えて、銀行・金融機関の回収案件を解決するために、債務回復法廷を設置することが定められている。銀行や金融機関が債務者から回収できなかった場合、銀行や金融機関は、所定の書式で所定の費用を添えて、所定の期限内に裁判所に申し立てを行い、債務者からの回収を図

<sup>67</sup> <https://nepaleconomicforum.org/integrating-esg-factors-a-key-to-strengthening-the-financial-system/>

<sup>68</sup> [https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2019/12/Guidelines-Guideline\\_on\\_Environmental\\_Social\\_Risk\\_Management\\_for\\_Banks\\_and\\_Financial\\_Institutions\\_2018-new.pdf](https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2019/12/Guidelines-Guideline_on_Environmental_Social_Risk_Management_for_Banks_and_Financial_Institutions_2018-new.pdf)

らねばならない。政府が指定した債務回収担当者は、期限内に債務者から債務額を回収し、関係する銀行・金融機関に提供しなければならない。<sup>69</sup>

### ▶ インサイダー取引に関する法律

証券投資家の利益を保護する目的で、証券の発行、購入、売却、交換を規制することにより証券市場及び証券取引業務に携わる者の活動を規制・管理するために「2007年証券法」という法律が制定された。この法律は、投資家保護のため、インサイダー取引や証券取引に関する違反行為を防止するために必要な取り決めを行う権限をSEBONに与えており、同法第91条ではインサイダー取引を次のように定義している。「誰かが未発表のインサイダー情報や通知に基づいて、証券を取引したり、他の人に証券を取引させたり、職務遂行中に証券の価格に影響を与える可能性のある方法で、そのような人が知っている情報や通知を伝達した場合、当該人は証券のインサイダー取引を行ったとみなされる」。また、同法第101条では、この罪を犯した場合、問題となっている金額に相当する罰金、1年以下の懲役、またはその両方を科すことができるとしている。<sup>70</sup>

「2008年資産（マネー）ロンダリング防止法」も資産ロンダリングを防止することを目的に制定されている。

## 2.6. 株式市場の指標

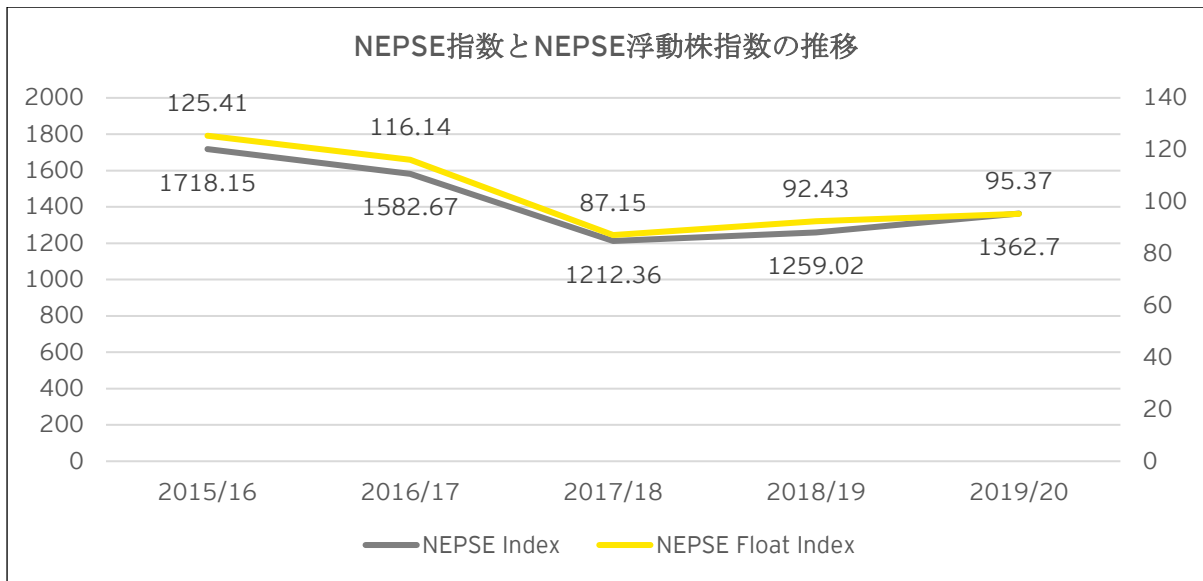
証券取引所とは、有価証券を売買する市場をいい、流通市場に関連する。ネパール証券取引所（NEPSE）は、証券市場投資の流動性を高めるため、上場証券の取引プラットフォームを提供する目的で設立された。NEPSEは2006年の会社法に基づいて設立され、2006年の証券関連法（Securities Related Act）に基づいて運営されている。株式市場のパフォーマンスの基準となる市場指数は、株式市場全体又は特定セグメントの市場のパフォーマンスを示すために算定される。

### 2.6.1. NEPSE 指数

NEPSE 指数は、ネパール証券取引所（NEPSE）に上場している様々な企業の時価総額の変化（増減）を示す指標である。以下のグラフは、流通市場に特化した指数の動向を示している。

<sup>69</sup> <https://www.lawcommission.gov.np/en/wp-content/uploads/2018/10/recovery-of-debts-of-banks-and-financial-institution-act-2058-2002.pdf>

<sup>70</sup> <https://www.sebon.gov.np/uploads/uploads/b5tK7DoS3x07ETX7Z8NnHVIun01M6C8L1So0S67L.pdf>



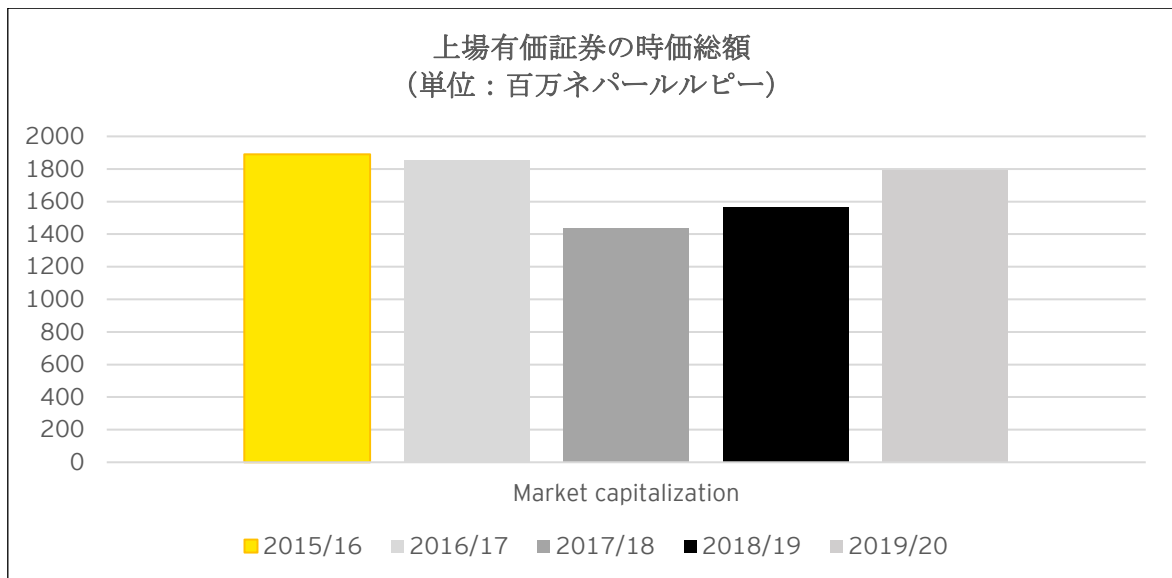
(出典：SEBON 戦略計画 2021-24 年度)

図 20 NEPSE 指数の変動

### 2.6.2. 時価総額

時価総額とは、上場企業の株式価値総額を指し、発行済株式総数に1株あたりの現在の市場価格を乗じて算出する。企業価値を株式市場から判断する指標である。

流通市場の時価総額の推移は以下のとおりである。



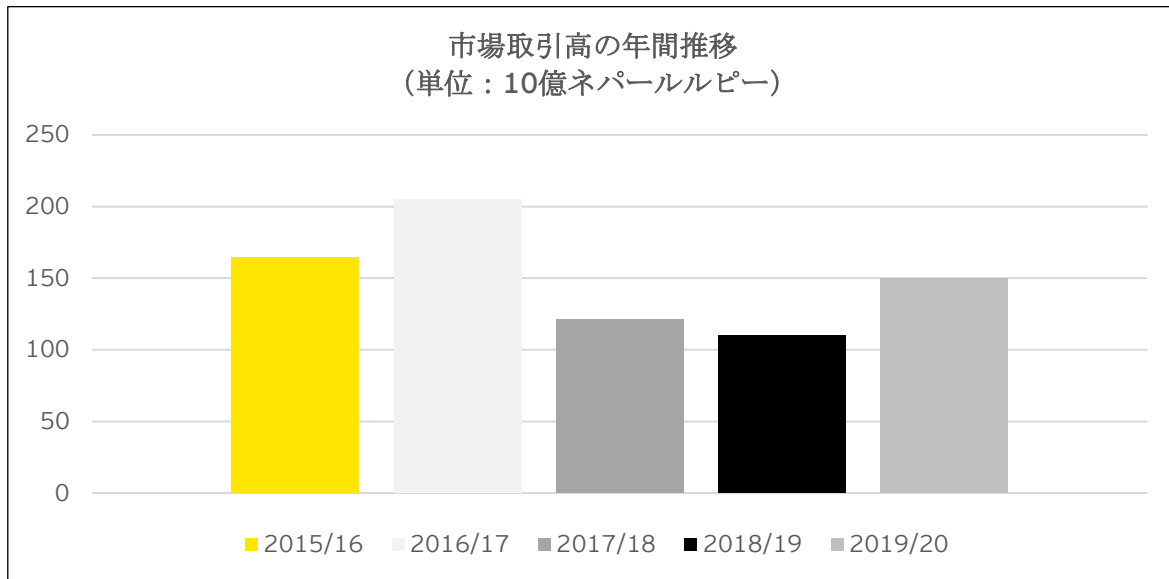
(出典：SEBON 戦略計画 2021-24 年度)

図 21 時価総額

### 2.6.3. 市場取引高

市場取引高とは、1営業日に発生した売買取引の金額を示すものであり、市場全体や特定の個別銘柄に用いられる。

流通市場の市場取引高の推移は以下のとおりである。



(出典：SEBON 戦略計画 2021-24 年度)

図 22 市場取引高の年間推移

## 2.7. ネパール金融市場の課題に関する調査結果

ネパール金融セクターの様々なステークホルダーへの聴き取り調査を通じて、以下の問題点を浮き彫りにした。

- ▶ ネパールでは、流動性の危機が頻発している。近年は COVID-19 のパンデミックにより生じたものであるが、ネパールルピー (NPR) が非兌換通貨であることや貿易赤字が大きいことも原因となっている。銀行や金融機関は融資可能な資金を使い果たしており、開発活動のための追加国債発行の意思決定は政府により保留となっている。
- ▶ ネパール人の携帯電話普及率は過去最高となっており、SNS (ソーシャル・ネットワーキング・サービス) や電子商取引の利用は盛んとなっている一方で、インターネットを用いた金融・銀行業務の浸透には課題を抱えている。背景には、国民が預金の安全性について不信を抱いており、銀行口座への預金を躊躇していることが挙げられる。

## 2.8. ネパールにおける金融包摂の状況

金融包摂とは、国民が金融サービスにアクセスすることができ、それによって国民が自立できるよう支援することをいう。貧困層や低所得層の世帯にとっては、貧困の悪循環の連鎖から抜け出すことを意味するため、非常に重要である。ネパール政府は、金融包摂の強化に取り組んでいる。このような観点から、2018年9月30日、ネパールにおける金融サービスへのアクセス状況と金融包摂の進捗状況に関する情報を提供する「ネパール金融包摂ポータル」が開設された。NRBはこの取り組みを率先して行っており、以下の取組が為された。

- ▶ 全ての地方自治体に商業銀行の支店を設置する金融政策の策定
- ▶ 認可 BFI に対する貧困層への融資要件の規模の拡大
- ▶ BFI に対して与信総額の一定割合を優先分野に投資することの義務付け
- ▶ 地元自治体向けのリベラルな支店開設方針
- ▶ 僻地世帯及び小規模業界向けの特別なリファイナンス制度



- ▶ 全ての地方レベルで銀行の支店を拡張するための無利子ローン
- ▶ 消費者保護に関する指令
- ▶ ブランチレスバンキングやモバイルバンキングサービスを通じた金融サービスの拡張の簡素化
- ▶ 金融リテラシーに関する方針

その結果、様々なカテゴリー（A、B、C、D）のBFIの支店数が増加した。商業銀行は24%、金融会社は19%の増加となった。

### 2.8.1. 金融アクセスのパラメーター

金融アクセスの主なパラメーターを、その推移とともに以下の表に示す。

コロナ禍にもかかわらず、州レベルでの金融アクセスは拡大している。このことは、以下に示す様々な金融アクセス指標の推移からもわかる。

表 35 金融アクセスに関する各種パラメーターの推移

金融アクセス指標	7月中旬 2018年度	7月中旬 2019年度	7月中旬 2020年度	7月中旬 2021
商業銀行の数	3,023	3,585	4,436	4,632
開発銀行の数	993	1,267	1,029	1,069
金融会社の数	186	204	243	256
銀行支店あたりの人口	4,334	3,363	3,072	2,913
預金口座数	23,544,859	27,866,505	32,454,204	35,766,953
ローン口座数	1,301,010	1,439,648	1,544,059	1,651,329
ブランチレスバンキングセンター	1,285	1,530	1,574	1,727
モバイルバンキングサービス利用者	5,086,069	8,347,187	11,306,797	13,267,947
インターネットバンキングサービス利用者	834,302	917,344	1,031,227	1,131,547
ATM台数	2,791	3,316	4,106	4,294
デビットカード枚数	5,544,253	6,708,521	7,329,202	8,402,379
クレジットカード枚数	104,721	123,146	160,297	185,628
人口10万人あたりの預金口座数	81,701	95,400	151,768	164,832
人口10万人あたりのATM台数	10	11	19	20
人口10万人あたりの支店数	15	17	14	13
人口10万人あたりのデビットカード枚数	19,239	22,966	34,277	38,722
人口10万人あたりのクレジットカード枚数	363	422	750	760

(出典：Nepal Rastra Bank 2021年度 & 経済調査2020/21年度)

ハイライト部分は、コロナ禍の最中にも金融アクセス拡大の勢いが維持されていたことを示している。以下の表は、変化率を表している。金融アクセス拡大の勢いは、ATM台数、クレジットカード枚数、人口10万人あたりの預金口座数、人口10万人あたりのATM台数、人口10万人あたりのデビットカード枚数、人口10万人あたりのクレジットカード枚数などのパラメーターに現れている。

表 36 金融アクセスに関する各種パラメーターの推移（単位：%）

金融アクセス指標	2019年7月中旬	2020年7月中旬	2021年7月中旬
商業銀行の数	19%	24%	4%
開発銀行の数	28%	-19%	4%
金融会社の数	10%	19%	5%
銀行支店あたりの人口	-22%	-9%	-5%
預金口座数	18%	16%	10%
ローン口座数	11%	7%	7%
ブランチレスバンキングセンター	19%	3%	10%
モバイルバンキングサービス利用者	64%	35%	17%
インターネットバンキングサービス利用者	10%	12%	10%
ATM台数	19%	24%	5%
デビットカード枚数	21%	9%	15%
クレジットカード枚数	18%	30%	16%
人口10万人あたりの預金口座数	17%	59%	9%
人口10万人あたりのATM台数	10%	73%	5%
人口10万人あたりの支店数	13%	-18%	-7%
人口10万人あたりのデビットカード枚数	19%	49%	13%
人口10万人あたりのクレジットカード枚数	16%	78%	1%

(出典：Nepal Rastra Bank2021年度 & 経済調査2020/21年度)

## 2.8.2. 主要な機関が提供するサービス

このセクションでは、ネパールの金融アクセスの向上を支援する機関がどのようなサービスを提供しているかを紹介する。金融機関の支店網の拡大に伴い、金融サービスへのアクセス状況は向上している。

表 37 銀行・金融機関の支店数

金融機関	2019年7月中旬	2020年7月中旬	増加率
商業銀行	3,585	4,436	24%
開発銀行	1,267	1,029	-19%
金融会社	205	243	19%
マイクロファイナンス機関	3,629	4,057	12%
合計	8,686	9,765	12%

(出典：2019/20年度金融安定性報告書(第12号))

ネパール国民による金融サービス利用の一端を以下に示す。金融包摂の強化には、情報技術(IT)が重要な役割を果たしている。ブランチレス・バンキング、モバイル・バンキング、インターネット・バンキング、ATM、カードなどへの道が開かれた。

表 38 金融サービスの利用状況(2020年7月中旬時点)



詳細	クラス A	クラス B	クラス C	合計
預金口座数	27,724,764	4,075,310	654,130	32,454,204
ローン口座数	1,196,289	302,441	45,329	1,544,059
ブランチレスバンキングセンターの数	1,574	0	0	1,574
ブランチレスバンキングの顧客数	193,607	0	0	193,607
モバイルバンキングの顧客数	10,115,313	1,100,743	90,741	11,306,797
インターネットバンキングの顧客数	1,001,866	23,332	6,029	1,031,227
ATM 台数	3,759	296	51	4,106
デビットカード枚数	7,062,472	231,287	35,443	7,329,202
クレジットカード枚数	160,297	0	0	160,297
プリペイドカード枚数	63,775	0	0	63,775

(出典：Nepal Rastra Bank 2021 年度 & 経済調査 2020/21 年度)

## 2.9. ネパールにおける金融包摂の課題

NRB は、以下のような障壁を指摘している。<sup>71</sup>

- **価格帯** - 大多数の国民は低所得であるため、金融サービスを受けるための支払い能力が制限されている。低所得者層の収入は不規則で予測できないため、定期的な支払い（例：伝統的な保険、クレジット払い、貯蓄）を行うことが困難である。
- **近接性の障壁** - 遠隔地の農村部では金融インフラが整備されておらず、識字率も低いいため、厳しい地理的制約も相まって、農村部の成人が金融サービスを利用することができない。
- **担保要件** - 資産がない、又は担保に適していると思われる資産がないことも、クレジットの普及を妨げる原因となっている。その結果、ネパール成人の 24%が十分な収入があることを証明できないため、19%が担保を提供できないため、ローンを断られていることがわかった。
- **非公式チャネルによる伝統的ルート** - ネパールは、伝統的に非公式な経済を形成している。書類要件や税務調査は、国民が公式なチャネルに移行する意欲を失わせる要因となる。コミュニティでさえ、リスクに備えたセーフティネットの提供者であるとみなされている。
- **認知度と識字率の低さ** - ネパールでは、成人人口の 26%が非識字者である。識字者の総人口のうち、54%が基礎教育のみ、41%が中等教育まで、5%が高等教育までの教育を受けている。識字率の低さは、国民の金融サービスの利用状況に影響を与える。公式な金融サービスの利用状況については教育レベルの差が影響し、教育レベルが高いほど利用率が高くなる。
- **不適切な商品** - 一般的な金融商品は、準都市部や都市部の人々を想定して設計されている。例えば、頻繁に利用できる商品、低価格の投資、季節性が高く収入が不規則な市場での適切な返済期間の交渉能力など、農村コミュニティの要件に応じて、既存の商品を革新する必要がある。

<sup>71</sup> <http://archive.nrb.org.np/mfd/MakingAccessPossible/Financial%20Inclusion%20Roadmap.pdf>

### 3. ネパールの銀行セクターの評価

#### 3.1. ネパールの銀行セクターの概要：発展と現在の状況

銀行セクターは、国家の経済発展の中核として機能する。健全な銀行システムが国家資金の活用を支援することで、国家資金の生産的な目的への利用が可能になる。同様に、ネパールの銀行システムは、国民の貯蓄を活用し、ネパールの様々なセクターへの信用供与を保証する上で、重要な役割を果たしている。したがって、銀行セクターの健全性は非常に重要である。

銀行セクターを正しい方向に導くためには、規制当局が必要である。ネパールでは、Nepal Rastriya Bank (NRB) が銀行システムの規制機関として機能している。

規制当局として、NRB は外国為替の管理、銀行及び銀行以外の金融機関の業務の監督・監視・規制、商業ローンや預金金利の決定、及び外国通貨の為替レートの決定を行う。NRB は、政府の銀行として、政府の全ての歳入歳出を管理し、ネパール紙幣や国債証券の発行、政府へのローンを行い、金融政策を決定している。

規制当局に次いで、市場で国民にサービスを提供するために活動する事業体を銀行・金融機関 (BFI) と呼ぶ。BFI は、かつての銀行・金融機関法 (BAFIA : 2006 年)、商業銀行法 (Commercial Bank Act : 1974 年) 及び商業融資を規定していた金融会社法 (Finance Company Act : 1985 年) を引き継いで規定された、2017 年改正の銀行・金融機関法 (BAFIA) によって統治されている。BAFIA は、全ての商業銀行及び金融機関に対する金利、金利上限、投資分野に関するガイドラインを発行する権限を NRB に付与している。

##### 3.1.1. 概要—ネパールの銀行セクターの規模、構造及びステークホルダー

###### A. 銀行セクターのステークホルダーの規模

規模は払込資本で測定され、以下のセクションの表にて示す。

###### B. 銀行セクターの構造

銀行部門の構造については、次の章で説明する。

###### C. 主要なステークホルダー

主要なステークホルダーとその払込資本の一覧は以下のとおりである。

表 39 クラス A : 商業銀行の主なステークホルダー

S. No.	商業銀行名 (クラス A)	払込資本 (単位 : 10 百万 ネパールルピー)	%シェア
1	Nepal Bank Ltd.	1,128.3	3%
2	Agriculture Development Bank Ltd.	1,498.9	4%
3	Nabil Bank Ltd.	1,009.8	3%
4	Nepal Investment Bank Ltd.	1,424.9	4%
5	Standard Chartered Bank Nepal Ltd.	801.1	2%
6	Himalayan Bank Ltd.	937.2	3%
7	Nepal SBI Bank Ltd.	895.6	2%
8	Nepal Bangladesh Bank Ltd.	849.6	2%
9	Everest Bank Ltd.	851.0	2%

S. No.	商業銀行名 (クラス A)	払込資本 (単位: 10 百万 ネパールルピー)	%シェア
10	Kumari Bank Ltd.	1,300.3	3%
11	Laxmi Bank Ltd.	9,812.6	26%
12	Citizens Bank International Ltd.	909.0	2%
13	Prime Commercial Bank Ltd.	1,398.5	4%
14	Sunrise Bank Ltd.	896.8	2%
15	Century Commercial Bank Ltd.	841.6	2%
16	Sanima Bank Ltd.	880.1	2%
17	Machhapuchhre Bank Ltd.	845.9	2%
18	NIC Asia Bank Ltd.	971.8	3%
19	Global IME Bank Ltd.	1,897.6	5%
20	NMB Bank Ltd.	1,395.1	4%
21	Prabhu Bank Ltd.	1,031.6	3%
22	Siddhartha Bank Ltd.	978.8	3%
23	Bank of Kathmandu Ltd.	854.7	2%
24	Civil Bank Ltd.	800.3	2%
25	Nepal Credit and Commerce Bank Ltd.	935.4	3%
26	Rastriya Banijya Bank Ltd.	900.5	2%
27	Mega Bank Nepal Ltd.	1,313.9	4%

(出典: NRB)

表 40 クラス B: 開発銀行の主なステークホルダー

S. No.	開発銀行名 (クラス B)	払込資本 (単位: 10 百万 ネパールルピー)	%シェア
1	Narayani Development Bank Ltd.	5.56	0%
2	Karnali Development Bank Ltd.	50.28	2%
3	Excel Development Bank Ltd.	81.11	3%
4	Miteri Development Bank Ltd	69.34	2%
5	Muktinath Bikas Bank Ltd.	432.5	13%
6	Corporate Development Bank Ltd	41	1%
7	Sindhu Bikas Bank Ltd	55.75	2%
8	Sahara Bikas Bank Ltd	16.34	1%
9	Salapa Bikash Bank Ltd	2.8	0%
10	Green Development Bank Ltd	50	2%
11	Sangrila Development Bank Ltd.	260.66	8%
12	Kanchan Development Bank Ltd.	58.44	2%
13	Shine Resunga Development Bank Ltd	310.63	10%
14	Jyoti Bikas Bank Ltd.	349.53	11%
15	Garima Bikas Bank Ltd.	323.87	10%
16	Mahalaxmi Bikas Bank Ltd	307.21	10%
17	Lumbini Bikas Bank Ltd.	271.63	8%
18	Kamana Sewa Bikas Bank Ltd.	254.02	8%

S. No.	開発銀行名 (クラス B)	払込資本 (単位：10 百万 ネパールルピー ー)	%シェア
19	Saptakoshi Development Bank Ltd.	83.43	3%
20	Tinau Mission Development Bank Ltd.	181.31	6%

(出典：NRB)

表 41 クラス C：金融会社の主なステークホルダー

S. No.	金融会社名 (クラス C)	払込資本 (単位：10 百万 ネパールルピー ー)	%シェア
1	Nepal Finance Ltd.	13.58	1%
2	Nepal Share Markets and Finance Ltd.	23.33	2%
3	Goodwill Finance Ltd	80	6%
4	Lalitpur Finance Co. Ltd	18.79	1%
5	United Finance Co. Ltd	104.08	7%
6	Progressive Finance Co. Ltd.	80.01	6%
7	Janaki Finance Co. Ltd	60.04	4%
8	Pokhara Finance Ltd	91.73	7%
9	Multipurpose Finance Co. Ltd	22.41	2%
10	Shrijana Finance Ltd.	84.78	6%
11	Samriddhi Finance Company Limited	18.2	1%
12	Capital Merchant Banking & Finance Co. Ltd	93.51	7%
13	Crystal Finance Ltd	7	0%
14	Guheshwori Merchant Banking & Finance Ltd.	80	6%
15	ICFC Finance Ltd.	92.65	7%
16	City Express Finance Company Ltd.	40	3%
17	Manjushree Financial Institution Ltd.	81.81	6%
18	Reliance Finance Ltd.	83.24	6%
19	Gorkhas Finance Ltd.	86.8	6%
20	Shree Investment & Finance Co. Ltd.	82.9	6%
21	Central Finance Ltd.	82.34	6%
22	Best Finance Ltd.	82.89	6%

(出典：NRB)

表 42 クラス D：マイクロファイナンス機関 (MFI) の主なステークホルダー

S. No.	マイクロファイナンス機関名 (クラス D)	払込資本 (単位：10 百万 ネパールルピー ー)	%シェア
1	Nirdhan Utthan Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	150	7%
2	RMDC Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	89.93	4%
3	Deprosc Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	100.54	5%
4	Chhimek Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	150	7%
5	Shawalamban Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	79.24	4%

S. No.	マイクロファイナンス機関名 (クラス D)	払込資本 (単位：10 百万 ネパールルピー)	%シェア
6	Sana Kisan Bikas Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	100.02	5%
7	Nerude Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	45.73	2%
8	Naya Nepal Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	10.08	0%
9	Mithila Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	10.59	0%
10	Summit Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	25.43	1%
11	Sworojagar Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	34.16	2%
12	First Microfinance Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	80.07	4%
13	Nagbeli Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	21.13	1%
14	Kalika Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	25.23	1%
15	Mirmire Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	19.54	1%
16	Janautthan Samudayik Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	6.34	0%
17	Womi Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	27.78	1%
18	Laxmi Lighubitta Bittiya Sanstha Ltd	27.83	1%
19	Civil Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	11.98	1%
20	Mahila Sahayatra Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	12.1	1%
21	Vijaya Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	22.4	1%
22	NMB Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	45.36	2%
23	FORWARD Community Microfinance Bittiya Sanstha Ltd.	50.04	2%
24	Global IME Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	25.96	1%
25	Mahuli Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	12.24	1%
26	Suryodaya Laghubitta Bitiya Sanstha Ltd.	21.5	1%
27	Meromicrofinance Laghubitta Bittiya Sanatha Ltd.	85.51	4%
28	Samata Laghubitta Bittiya Sanatha Ltd	19.11	1%
29	RSDC Laghubitta Bitiya Sanstha Ltd	67.15	3%
30	Samudayik Laghubitta Bitiya Sanstha Ltd	10	0%
31	National Microfinance Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	26.4	1%
32	Grameen Bikas Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	98.25	5%
33	Nepal Sewa Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	6	0%
34	Unnati Sahakarya Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	14.95	1%
35	Swadeshi Lagubitta Bittiya Sanstha Ltd	27.6	1%
36	NADEP Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	36.8	2%
37	Support Microfinance Bittiya Sanstha Ltd	6.6	0%
38	Aarambha Chautari Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	26.34	1%

S. No.	マイクロファイナンス機関名 (クラス D)	払込資本 (単位：10 百万 ネパールルピー)	%シェア
39	Ghodighoda Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	2.76	0%
40	Asha Lagubitta Bittiya Sastha Ltd	23.23	1%
41	Nepal Agro Microfinance Bittiya Sastha Ltd.	5.72	0%
42	Gurans LaghuBitta Bittiya Sastha Ltd.	8.34	0%
43	Ganapati Microfinance Bittiya Sastha Ltd	11.07	1%
44	Infinity Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	22.81	1%
45	Adhikhola Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	10	0%
46	Swabhimani Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	7.67	0%
47	Sparsha Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	9.37	0%
48	Sabaiko Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	18.65	1%
49	Sadhana Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	21.78	1%
50	NIC Asia Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	148	7%
51	Sarathi Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	13.46	1%
52	Manakamana Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	6.83	0%
53	Sajeelo Laghu Bitta Bittiya Sanstha Ltd.	14	1%
54	Buddha Jyoti Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	1.2	0%
55	Samaj Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	1.14	0%
56	Grameen Swayamsewak Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	4.2	0%
57	Mahila Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	6	0%
58	Manushi Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	7	0%
59	Adarsha Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	1.4	0%
60	Unique Nepal Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd.	6.3	0%
61	Smart Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	1.4	0%
62	Mahila Samudayik Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	4.2	0%
63	Jalpa Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	7	0%
64	Solve Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	4.2	0%
65	Rastra Utthan Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	17.5	1%
66	WEAN Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	1.46	0%
67	Upakar Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	4.2	0%
68	Dhaulagiri Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	7	0%
69	CYC Nepal Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	7	0%
70	NESDO Samriddha Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	7	0%
71	Swastik Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	1.2	0%
72	Garibi Nyunikaran Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	1.4	0%

S. No.	マイクロファイナンス機関名 (クラス D)	払込資本 (単位：10 百万 ネパールルピー)	%シェア
73	Shrijanshil Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	7	0%
74	NRN Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	39.28	2%
75	Jiban Bikash Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	14	1%
76	Gharelu Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	7.04	0%
77	Janakpur Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	3.48	0%
78	BPW Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	2.03	0%
79	Aatmanirbhar Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	4.2	0%
80	Shaligram Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	1.68	0%
81	Super Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	1.95	0%
82	Aviyan Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	15.25	1%
83	Deurali Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	2.4	0%
84	Nawa Kiran Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	6.76	0%
85	Khaptad Laghubitta Bittiya Sanstha Limited	2.68	0%

(出典：NRB)

表 43 インフラ開発銀行の主なステークホルダー

S. No.	インフラ開発銀行名	払込資本 (単位：10 百万 ネパールルピー)	%シェア
1	Nepal Infrastructure Bank Limited	2000	100%

(出典：NRB)

### 3.1.2. 重要なマイルストーンを含む銀行セクターの発展

ネパールの銀行セクターは 1990 年代に自由化され、それ以来変革が起きている。2009-10 年は、M&A のトレンドが始まった年となった。与信の伸びは預金の伸びを上回っているが、BFI は準都市部と都市部に集中している。銀行業界は、自由化、規制緩和、情報技術の進歩、グローバル化などの段階を経て、発展を遂げてきた。

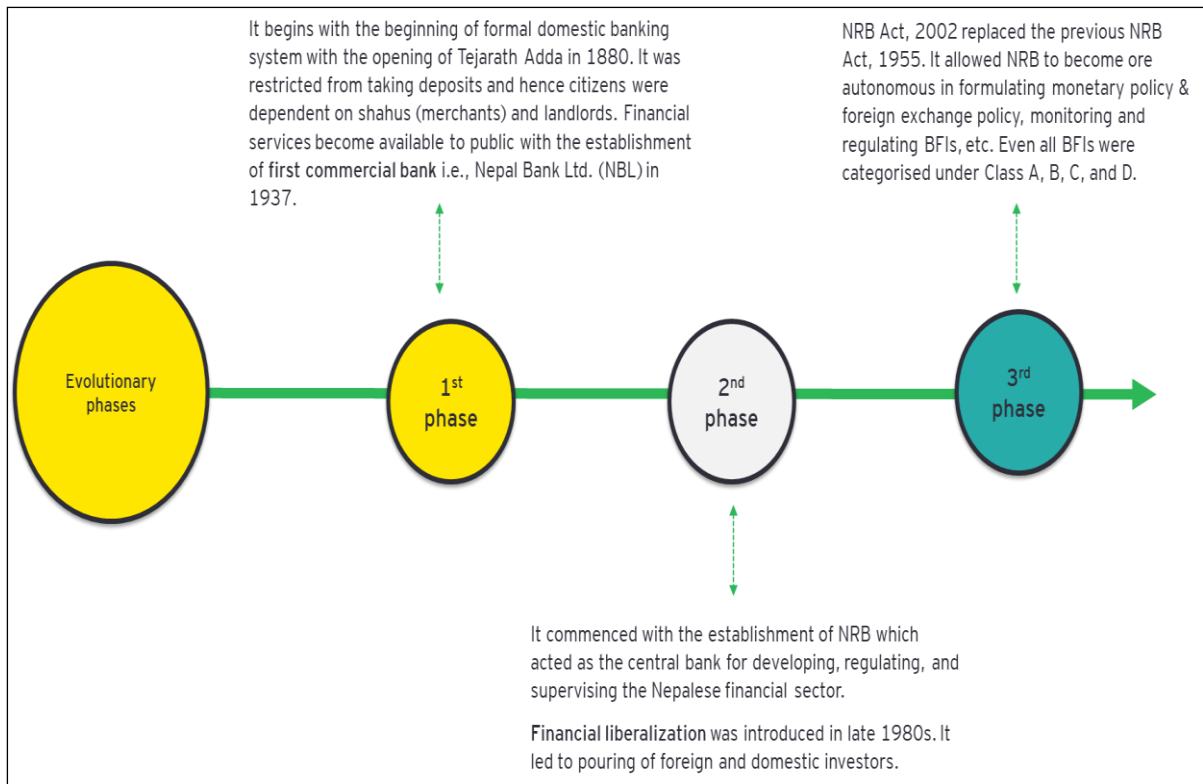


図 23 銀行セクターの発展段階

### 3.1.3. ネパールの銀行セクターにおける競争状況

銀行間の競争は、コモディティ化した金融商品で競争しているに過ぎない。その結果、多少の修正を加えただけの類似金融商品に溢れる事態となっている。<sup>72</sup>銀行は、女性に特化したスキーム、定期給与口座、残高のない預金口座などの顧客サービスを提供するなどの業務レベルでの改善を通じた競争を行っているが、際立った金融商品は少ない。また、新商品が発売されれば、他の企業はそれをマイナーチェンジして模倣する。

ネパールの人口に対して商業銀行の数が 27 行と多く、その必要性に疑義が呈されている。開発銀行は商業銀行と競合関係にあり、両者は同じ消費者にサービスを提供している。そのため、競争が激化するのではなく、持続可能性が優先される状況となっている。

NRB のマイクロマネジメントの傾向は、商業銀行にも悪影響を与えている。銀行は革新性が評価されず、自身の生存と継続のみに注力している。

また、NRB は銀行向けの基準金利を導入した。基準金利は、2013 年に商業銀行、2014 年に開発銀行・金融会社に導入された。基準金利は、健全な競争を促進し、BFI の持続可能性の向上を支援する。<sup>73</sup>2019/20 年度の商業銀行の基準金利は、全て平均 8.5%前後となっている。

### 3.1.4. 金利のメカニズムと中央銀行の方針・金融政策の効果

<sup>72</sup> [https://issuu.com/nepaleconomicforum/docs/insights\\_on\\_nepali\\_banking\\_sector](https://issuu.com/nepaleconomicforum/docs/insights_on_nepali_banking_sector)

<sup>73</sup> <https://www.nrb.org.np/contents/uploads/2021/04/Financial-Stability-Report-for-FY-2019-20.pdf>



金融政策は、金利の安定化と、銀行セクターの流動性の変動を最小限に抑えることによる流動性管理の近代化を目的として公表された。この政策では、金利の下限を 3%、上限を 6%に設定している。2 週間のレポ金利は 4.5%であった。<sup>74</sup>

BFI 向けの預金準備率 (CRR) は、4%に据え置かれた。SLR についても、商業銀行で 10%、開発銀行で 8%、金融会社で 7%となっている。「最後の貸し手 (LOLR)」制度及び割引有価証券に適用される銀行金利は、従来の 6.5%から 6%に引き下げられた。

昨今の金融政策の変更に伴う金融政策の効果に関しては、セクション 2.2.3 で言及した。

### 3.1.5. 直近の動向

ネパールの銀行セクターは、次のような市場動向を示している。

- ▶ COVID-19の感染拡大に伴う行動制限も相俟って、デジタル化/デジタル技術の導入が進んでいる。具体的には、オンラインバンキング、デジタルメディア、ATMカード、デジタル決済、デジタルウォレットなどが登場しており、デビットカードの利用者は 2019 年と比較して 2020 年には 9.25%増加する等の動きが見られた。その他は、2019 年と 2020 年を比較するとプリペイドカード利用者は 5.36%減少した一方、ATMの総数は 23.82%増加し、モバイルバンキングの利用者は 35.46%増加した。
- ▶ また、モバイルウォレットのような革新的な技術の登場しており、フィンテックスタートアップの「F1 Soft」による「E-Sewa」のような民間のおサイフケータイ会社が参入してきている。
- ▶ Nepal SBI (NSBL)などの銀行は、ATM、CRM、セルフサービスキオスク、インターネットデスクを 24 時間利用できるインタッチ店舗を開設した。この店舗はペーパーレスでの口座開設が可能で、パーソナライズされたデビットカードを顧客に即時提供している。また、NSBL はロボットや人工知能の活用も検討しており、Macchapuchhre 銀行では、ウェブサイト上のチャットアシスタントである MAYA を導入した。
- ▶ 商業銀行は困窮している市民にローンを提供しており、その中には融資をこれから受ける人が提出する提案書の作成サポート業務も含まれている。背景には、ネパール人の間でも教育に格差があり、このような書類作成をハードルに感じている人も一定数いることへの配慮がある。現在、商業銀行は必要書類を標準化するとともに、潜在的な顧客がこれらの必要書類を提出する際のサポートを提供している。

### 3.1.6. 銀行・金融機関の数

銀行セクターは、合併により大きな変化を遂げている。従来は、数多くの BFI が存在していた。2008 年から 2012 年にかけて、新規の BFI に対して 67 のライセンスが交付された。しかし、2011/12 年度、銀行セクターに M&A の波が押し寄せ、2011 年には「合併細則」が施行された。M&A プロセスに関与した BFI の数は、2018/19 年度に 151 社に達した。そのうち 128 社の BFI のライセンスが取り消され、43 社の BFI が設立され、BFI 全体の数は 2011/12 年度の 218 社から 2020/21 年度には 163 社に減少して、現在の数に至っている。

表 44 BFI の数

金融機関の種類	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
商業銀行	31	32	31	30	30	28	28	28	28	27
開発銀行	87	88	86	84	76	67	40	33	29	24

<sup>74</sup> 2019/20 年の NRB アニュアルレポート

金融機関の種類	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
金融会社	79	69	59	53	48	42	28	25	23	22
マイクロファイナンス 開発銀行	21	24	31	37	38	42	53	65	90	90

(出典：NRB 発行「2020 年度銀行監督レポート」)

### 3.2. ネパール銀行セクターの現在の構造

銀行セグメントは、商業銀行（クラス A）、開発銀行（クラス B）、金融会社（クラス C）、MFI（クラス D）の 4 つのカテゴリに分類されている。

商業銀行は、公営（国有）と民間系所有の 2 つのグループに分類できる。さらに、ネパールの民営銀行は、国内所有銀行と外資系合弁銀行に分類できる。

#### 3.2.1. 政府所有と民間所有の分類

2021 年 4 月中旬の時点で、公的セクター銀行が 3 行、民間セクター銀行が 24 行営業している。2021 年 4 月中旬の時点で、民営銀行 24 行のうち、外資系合弁銀行は 5 行であった。

#### 3.2.2. NRB の分類

NRB は、**最低払込資本金**に基づいて、金融機関を「A」、「B」、「C」、「D」の各グループに分類している。当該最低払込資本金の限度額は NRB が決定し、変更することができる。

クラス A は、国際貿易や企業への資金提供を目的とする商業銀行が該当する。クラス B は、全国の中小企業への与信を目的とする開発銀行が該当する。クラス C は、消費者金融を目的とした金融会社が該当する。<sup>75</sup>クラス D は、低所得者層の支援を目的としたマイクロ金融機関が該当する。マイクロファイナンス機関（MFI）は、ローンを受ける際に担保を提供できないものの、収入を得るための経済活動や自営業を営むためのスキルや意欲を持つコミュニティに対して金融サービスを提供している。<sup>76</sup>

### 3.3. ネパールの銀行の運営と規制構造

#### 3.3.1. 銀行セクターに関する国内法規程

2002 年に制定された NRB 法により、BFI の規制、検査及び監督に関して、NRB に完全な権限が付与されることとなった。統一された形式として銀行・金融機関条例第 2060 号という包括的な法律が制定され、BFI の機能面を規定している。これに伴い、農業開発銀行法（1967 年）、商業銀行法（1974 年）、金融会社法（1986 年）、ネパール産業開発公社法（1990 年）、開発銀行法（1996 年）は廃止となった。

銀行又は金融機関の法人化に興味のある個人は、登録済みの公開有限会社として法人化する必要がある。登録には NRB の事前承認が必要であり、NRB は必要な調査を実施し、承認・否認を決定する。外資系銀行又は金融機関であっても、ネパールで設立された法人又はネパール国民とのジョイントベンチャー投資や 100%子会社として、ネパールに銀行又は金融機関を設立することができる。しかしこの条例は、当該外資系企業がジョイントベンチャーに出資できる割合については言及していない。これまでの規制は 75%であった。この条例は、設立された銀行又は金融機関以外の機関が金融取引を行うことを禁止しており、いかなる銀行又は金融機関も、NRB からライセンスを取得せずに、金融取引を行う目的の名称案を使用することはできない。

<sup>75</sup> [政策手段は効果的だった\(kathmandupost.com\)](https://kathmandupost.com)

<sup>76</sup> <https://niblcapital.com/insights/models-microfinance-institutions-nepal/>

金融取引を行うにはNRBからライセンスを取得する必要がある、NRBは以下の条件に基づいてライセンスを交付する。

- 銀行又は金融機関の基本的な物理的インフラに対する充足度
- 金融取引を行うためのライセンスの交付が、健全で競争力のある金融仲介機関を促進し、預金者の利益を守ることになるかどうか
- 申請者が、本条例及びその規制、指令、命令又は覚書・定款の規定に従い、金融取引を行う能力を有しているかどうか、また、金融取引を行う能力を有していると信じるに足る十分な根拠があるかどうか

NRBは、最低払込資本金に基づいて、金融機関を「A」、「B」、「C」、「D」の各グループに分類している。ライセンス保有企業は、以下について留意する必要がある。

- 総資産又はリスク加重資産に基づいてNRBが定めた比率による資本金及びその他の取引
- 総資産に関連する負債及びオフバランスシート取引から生じるその他のリスクに基づいてNRBが定めた比率によるリスクファンドの維持
- 一般準備金の額が当該企業の払込資本金の2倍になるまで毎期定期的に維持すること

NRBは、定期調査に基づいて、ライセンス保有者のカテゴリーをアップグレード又はダウングレードさせることができる。NRBは、必要と判断した場合、ライセンスの取消や関連する条件を変更することができる。

ネパールに事務所を開設することを希望する外資系銀行又は金融機関は、所定の手数料と明細を添えて、所定の書式の申請書をNRBに提出しなければならない。NRBは、銀行セクターの競争状況、ネパールの銀行セクターに与える貢献度、及び当該外資系銀行又は金融機関の評判を考慮して、当該外資系銀行又は金融機関がネパールに事務所を開設することを承認し、金融取引を行うためのライセンスを交付することができる。

### 3.3.2. 銀行セクターに関連する既存のルールと規制

**BAFIA セクション 2 及び NRB 法**では、銀行及び金融機関を以下のように定義している。

「銀行」とは、セクション 49 のサブセクション (1) に規定される銀行業務及び金融取引を行うために設立された法人をいい、ネパールにある外資系銀行の支店又はその他の事務所、ネパールで設立された銀行がネパール国外に開設した支店又はその他の事務所、及びセクション 49 のサブセクション (5) で規定される機能を遂行するためのインフラ開発銀行を含む。

「金融機関」とは、セクション 49 のサブセクション (2)、(3) 又は (4) で規定される銀行業務及び金融取引を行うために設立された法人をいい、開発銀行、金融会社、マイクロファイナンス開発銀行の支店又はその他の事務所、ネパールにある外資系金融会社の支店又はその他の事務所、或いはネパールで設立された金融機関がネパール国外に開設した支店又はその他の事務所を含む。さらに、NRB法では、上記により設立された金融機関の目的には、農業、工業又はその他の特定の経済目的のためのローンの提供や、一般国民からの預金の収集などが含まれるとしている。また、「金融機関」には、ネパール政府がネパール国官報に通知を掲載することによって金融機関と定めた機関も含まれる。

ネパールで新たに商業銀行を設立するための要件は以下のとおりである。

項目	要件
払込資本要件	➤ 国家レベルの新たな商業銀行を設立するためには、最低 10 億ネパールルピーの拠出が必要である。

項目	要件
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ カトマンズに事務所を開設するには、外資系銀行又は金融機関とのJV契約、又は3年以上のテクニカルサービス契約（TSA：Technical Service Agreement）のいずれかを締結する必要がある。</li> <li>▶ 発起人は70%まで、一般国民は30%まで株式資本を拠出できる。</li> <li>▶ ネパールの発起人に国家レベルの銀行への十分な投資機会を提供するため、外資系銀行又は金融機関が総株式の50%を取得することを条件に、総株式資本の20%のみを一般市民に提供することになった。</li> <li>▶ この規定が施行される前にすでに営業を開始している銀行及び基本合意書を取得している銀行は、このたび発表された規定に従い、7年以内、すなわち2009年7月16日までに資本水準を引き上げなければならない。資本金を増加させるためには、最低でも年利10%の割合で増加させる必要がある。</li> <li>▶ 外国人の発起人が参加して設立された銀行は、ネパールの現行法で定められた全ての法的手続を経て登録されなければならない。</li> <li>▶ カトマンズ盆地以外のネパール国内に商業銀行を設立するためには、払込資本金が250百万ネパールルピーでなければならない。この場合、カトマンズ盆地以外の地域に設立される商業銀行は、発起人と一般人の出資比率をそれぞれ70%と30%とする必要がある。</li> <li>▶ カトマンズ盆地以外の場所に設立される銀行は、少なくとも3年間の営業実績があり、払込資本金が10億ネパールルピー以上であり、かつその他の所定の条件を満たした場合に限り、カトマンズ盆地を含むネパール国全域での営業が認められる。当該銀行がネパール国全域で営業する許可を得られない限り、カトマンズ盆地に事務所を開設することはできない。</li> <li>▶ 発起人は、約定した株式資本総額のうち、20%相当額を申請書と一緒に、さらに30%相当額を基本合意書受領時に無利子でNRBに預託する必要がある。銀行は、基本合意書を受け取ってから1年以内に営業を開始する必要がある。発起人は、銀行が営業を開始する前に、約定した総株式資本の残額を全額支払わなければならない。通常、申請書の提出日から4ヶ月以内に、NRBは銀行の設立について承認又は否認の決定を下す必要がある。ライセンスの交付を否認する場合は、書面でその理由を関係機関に通知しなければならない。</li> </ul>
発起人の資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 発起人に関して、過去にローン返済が滞納した結果銀行及び金融機関で担保が競売にかけられたことが判明した場合、又は信用情報機関（Credit Information Bureau）のブラックリストに登録され、そのリストから氏名が削除された日から5年が経過していない場合は、NRBは当該発起人の申請に対する受理を開始しない。上記の事由が判明した場合、ライセンス交付プロセスのどの段階にあるかに関わらず、申請は自動的にキャンセルされたものとみなされる。</li> <li>▶ 発起人全員のうち、3分の1以上は公認会計士、或いは少なくともTribhuvan University又は認定機関で経済学、会計学、金融、法律、銀行学又は統計学を専攻した卒業生でなければならない。同様に、発起人グループの少なくとも25%は、銀行又は金融機関での実務経験、或いは同等の専門的経験を有していなければならない。</li> <li>▶ Nepal Rastra Bankが認可した銀行又は金融機関のひとつで既に取締役を務めている個人は、他の銀行又は金融機関の取締役になる資格があるとはみなされない。</li> </ul>



項目	要件
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 株式仲買人、マーケットメーカー又は金融取引を行う銀行及び金融機関の監査人として関与している個人・機関は、取締役になることはできない。</li> </ul>
<b>発起人株式の売却</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 発起人株式の処分又は譲渡は、当該銀行が営業を開始し、一般国民に割り当てられた株式が市場に流通し、証券取引所に登録された日から 3 年が経過した後にのみ認められる。処分又は譲渡には、NRB の承認が必要となる。</li> <li>▶ 一般国民に割り当てられた株式は、銀行が営業を開始した日から 3 年以内に発行及び売却しなければならない。</li> <li>▶ 発起人グループの株主とその家族は、同じ機関からのローン又は制度を利用することはできない。</li> </ul>
<b>支店拡大方針</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ カトマンズに本店のある商業銀行は、まずカトマンズ盆地に主たる支店を開設することが許可され、その後、カトマンズ盆地以外に 2 つの支店を開設した後にのみ、カトマンズ盆地にもう 1 つの支店を開設することが許可される。</li> </ul>

### 3.3.3. 銀行のローン回収オプション

ローン回収オプションは、銀行・金融機関法第 2073 号（2017 年）の第 57 条に規定されている。その抜粋を以下に示す。

「債権回収に関する規定（1）貸付証書又は現行のネパールの法令に記載されている事項にかかわらず、借主が証書又は契約書に記載された与信条件、若しくは銀行・金融機関との間で交わされた条件又は誓約に従わず、証書に記載された期限内に銀行・金融機関に債務を返済しなかった場合、或いは銀行・金融機関が実施したモニタリングにより、信用を供与された目的以外の目的に不正使用したことが判明した場合、銀行又は金融機関は、借主が銀行又は金融機関の名義で取得した又は抵当に入れた資産を競売により売却し、元金及び利息を回収することができる。」

また、ローン回収オプションに関する一連の議論は、セクション 2.5.6 でも行った。

### 3.3.4. 銀行政策の効果

政策の有効性を判断する上で重要な役割を果たすのは、金融政策に関する重要な情報を伝達することであり、2002 年に制定された NRB 法には、金融政策を年次で報告するための特別な規定（第 93 条）がある。第 93 条は、「NRB は一般の人々の情報提供のために、毎年、金融政策の報告書を発行する。(a) 前年度に NRB が導入・実施した金融政策の包括的なレビューと評価 (b) 次年度に NRB が導入しようとしている金融政策の正当性と分析」を行うと規定している。

これらに加えて、NRB は金融政策の中期的な見直しや、毎月のマクロ経済状況（マネーサプライ、物価、国の国際収支などのデータが提供される）を公表している。また、銀行固有の対応を明確にするために指定された NRB スポークスマンがいるほか、ワンウィンドウ・システムを通じて、統計や出版物を体系的に提供するための出版指令 2068 号（2011 年 7 月 20 日）による規定もある。最近では、「情報法 2064」の要件に基づき、情報担当者が任命されるなど、情報発信は組織的に行われている。

銀行側では、ネパール銀行協会が「Code of Banking Practice in Nepal（ネパールにおける銀行業務の規範）」を策定した。そこには、取引条件、手数料、金利などの情報を一般の人々と共有することが記載されている。情報共有のコミュニケーション手段は、様々なチャネルを

通して行われており、具体的には SMS、ウェブサイトや電子メールを含むインターネット、手紙や新聞等が該当する。

### 3.3.5. 銀行間取引と常設流動性制度の利用状況

2019/20 年、商業銀行の銀行間取引は 1 兆 5,014 億 5,000 万ネパールルピー、その他の金融機関の取引（商業銀行間の取引を除く）は 1,294 億ネパールルピーであった。前年度のこれらの取引は、それぞれ 1 兆 7,751 億 1,000 万ネパールルピー、2,095 億 5,000 万ネパールルピーであった。

表 45 銀行間取引と常設流動性制度の利用状況

詳細	2017/18 年度	2018/19 年度	2019/20 年度
商業銀行の銀行間取引（単位：10 億ネパールルピー）	1161.31	1775.11	1501.45
商業銀行の銀行間取引金利（%）*	2.96%	4.52%	0.35%
商業銀行を除くその他の金融機関の銀行間取引（単位：10 億ネパールルピー）	49.43	209.55	129.4
他の金融機関の銀行間取引金利（%）*	5.40%	6.24%	1.01%
常設流動性制度の利用状況（単位：10 億ネパールルピー）	38.33	154.33	103.28

\* 6 月中旬から 7 月中旬の期間中の加重平均金利

（出典 - 2019/20 年度 NRB アニュアルレポート）

### 3.3.6. 銀行機関の要約資産及び負債

4 つの種類の銀行カテゴリー全ての要約資産及び負債を以下の表に示す。

表 46 銀行機関の要約資産及び負債

S. No.	要約資産&負債 (単位：百万ネパールルピー)	2020 年 7 月中旬（見込み）			
		銀行・金融機関	商業銀行	開発銀行	金融会社
1	預金総額	3,839,727.4	3,465,151.1	351,960.0	86,837.0
1.1	要求払い預金	385,837.8	388,445.9	9,178.3	4,253.2
A	国内預金	358,325.2	360,935.1	9,176.7	4,253.2
B	在外預金	27,512.6	27,510.8	1.6	0.0
1.2	貯蓄預金	1,224,454.9	1,087,516.9	113,123.1	23,816.1
A	国内預金	1,212,050.4	1,075,115.7	113,119.7	23,816.1
b	在外預金	12,404.5	12,401.2	3.4	0.0
1.3	定期預金	1,867,838.9	1,633,374.2	187,415.9	49,766.4
a	国内預金	1,838,770.8	1,604,306.1	187,415.9	49,766.4
b	在外預金	29,068.1	29,068.1	0.0	0.0
1.4	コール預金	337,701.3	332,086.8	42,077.5	8,999.3
a	国内預金	299,993.3	294,378.8	42,077.5	8,999.3
b	在外預金	37,708.0	37,708.0	0.0	0.0
1.5	受入証拠金	23,894.5	23,727.3	165.2	2.0

S. No.	要約資産&負債 (単位：百万ネパールルピー)	2020年7月中旬(見込み)			
		銀行・金融機関	商業銀行	開発銀行	金融会社
2	NRBからの借入金	7,487.5	7,305.8	135.9	45.8
3	対外負債	14,775.7	14,775.7	0.0	0.0
4	その他の負債	975,330.6	882,356.4	60,047.7	37,503.5
4.1	払込資本	331,602.8	285,293.4	31,964.1	14,345.2
4.2	一般準備金	246,222.3	223,379.8	14,569.9	8,272.7
4.3	債券				450.0
4.4	その他の負債	343,829.6	320,457.2	13,513.7	14,435.6
	<b>資産 = 負債</b>	<b>4,837,321.2</b>	<b>4,369,589.0</b>	<b>412,143.6</b>	<b>124,386.3</b>
5	流動資金	563,643.9	532,194.2	25,389.0	6,060.4
5.1	手元現金	91,393.7	81,731.8	7,765.0	1,896.9
5.2	対NRB残高	296,536.6	274,907.3	17,466.2	4,163.1
5.3	手元外貨	4,686.7	4,534.0	152.5	0.0
5.4	海外保有残高	171,011.4	171,006.1	5.3	0.0
5.5	未達現金	15.5	15.0	0.0	0.4
6	ローン及び債権	3,862,859.3	3,435,870.5	378,970.9	116,815.8
6.1	対政府債権	535,393.6	491,382.3	31,387.7	12,623.6
6.2	対非金融系政府企業債権	8,671.6	7,919.3	366.6	385.7
6.3	対金融会社債権	45,401.9	35,890.6	56,719.7	21,589.4
	政府	982.7	982.7	0.0	0.0
	非政府	44,419.2	34,907.9	56,719.7	21,589.4
6.4	対民間セクター債権	3,273,376.3	2,900,662.4	290,496.9	82,217.1
	元本	3,209,791.0	2,850,128.2	286,801.5	72,861.4
	発生金利	63,585.3	50,534.2	3,695.4	9,355.7
6.5	購入・割引外国為替手形	15.9	15.9	0.0	0.0
7	NRB債券	0.0	0.0	0.0	0.0
8	その他の資産	410,818.0	401,524.2	7,783.9	1,509.9

(出典 - 2019/20年度NRBアニュアルレポート)

### 3.4. ネパールの銀行セクターのPESTEL分析

PESTEL分析は、セクション2.5の金融セクターにおけるPESTEL分析と内容が重複するため、該当箇所を明示する。

#### 3.4.1. 政治(P)

セクション2.5.1にて言及した。

#### 3.4.2. 経済(E)

セクション2.5.2にて言及した。

#### 3.4.3. 社会経済(S)

セクション2.5.3にて言及した。

#### 3.4.4. 技術(T)

セクション 2.5.4 にて言及した。なお、取引プラットフォームとその堅牢性に関する言及は、銀行部門とは関係がない。

#### 3.4.5. 環境 (E)

セクション 2.5.5 にて言及した。

#### 3.4.6. 法規制 (L)

セクション 2.5.6 にて言及した。なお、インサイダー取引に関するセクションは、銀行部門には関係がない。

### 3.5. 銀行セクターの管理における NRB の役割

NRB は中央政府であり、銀行セクター全体の規制機関であるため、銀行セクター全体を管理する上で重大な役割を担っている。

#### 3.5.1. 銀行セクター全体を管理する NRB の機能

NRB は、銀行セクターに対し、以下のような重要な責任を負っている。

##### A. 資金管理

2002 年に制定された NRB 法に基づき、調査部門は年次金融政策を立案する。その後経営委員会や取締役会で審議され、一般公開される。その報告書には、従来の金融政策の包括的なレビューと評価に加え、金融政策案の正当性と分析が含まれている。

また、金融政策手段である銀行金利、リファイナンス金利、預金準備率、法定流動性要件、常設流動性制度、流通市場を通じた OMO、クレジットシーリング、ターゲットクレジット、中央銀行による窓口指導等の直接的金融手段についても扱っている。また、NRB はインフレの状況も管理している。

##### B. 金融システムの監視

金融の安定性は、2002 年の NRB 法に記載されている目的のひとつである。金融安定性ユニット (FSU) は、金融システムのマクロプルデンシャルサーベイランスの実施、金融安定性報告書の作成、一連のコア・推奨金融健全性指標の開発・作成、及び様々なショックに対する回復力を評価するためのストレステストの実施を担当している。

##### C. 外国為替管理

NRB は、外国為替市場に内在する潜在的なリスクを考慮して、適切な外貨準備高を維持している。為替政策の一環として、ネパールは 1960 年からインド通貨との固定為替相場制を採用している。

##### D. 公的債務管理

政府が年間予算と内国債の要件を発表した後、NRB は内国債によって必要な資源を調達するために、財務省と連携して発行日程表を策定する。NRB は、政府証券の発行、政府証券の流通市場の運営・管理、発行済み証券の利息の支払い、満期証券の元本の支払い、政府機関との決済などの公的債務管理機能を担っている。

##### E. 通貨管理



NRB は、紙幣及び硬貨の印刷及び鋳造を担当している。また、政府の様々な機関からの要請に応じて、様々な額面の金製や銀製の記念硬貨を鋳造している。NRB の事務所は商業銀行と協力して、紙幣及び硬貨の国内通貨の流通に努めている。

## F. 政府の銀行

NRB はネパール政府の口座を管理しており、歳入徴収や公共支出管理の会計処理を支援している。

## G. 銀行・金融機関の規制

NRB は、認可 BFI を規制する責任を負う。2006 年に公布された包括的な法律である銀行・金融機関法により、多くの断片的な法律が統一された。BFI の種類に応じて、クラス A、クラス B、クラス C、クラス D の 4 種類のライセンスが用意されており、それぞれ商業銀行向け、開発銀行向け、金融会社向け、マイクロファイナンス開発銀行向けとなっている。銀行事業の財務状況を分析し、全体的な成長を監視するとともに、BFI に対する細かな規制を発行している。

## H. 銀行・金融機関の監督

このセクションは、セクション 3.6 に記載されている。

## I. 金融へのアクセス

NRB は、次のような方法で金融へのアクセス向上を促進している。

- ▶ 直接与信：1974 年に初めて導入された。預金の一定割合を経済的に恵まれない地域に投資することを意味する。
- ▶ 金融へのアクセスを向上させるサービス：NRB は Grameen bank を設立し、グループ保証に基づいて貧困層の女性に担保なしでの与信を提供している。さらに、女性起業家や低所得者層を対象とした特別なカテゴリーのローンを促進するため、リファイナンス金利や融資手続も緩和している。

## J. マネーロンダリング及びテロ資金供与防止対策 (AML/CFT: Anti Money Laundering/Countering the Financing of Terrorism)

AML/CFT は、NRB の金融情報ユニット (FIU) が管理している。FIU は、政策や戦略の立案、スキル向上から国際協力のためのロビー活動、戦略的計画からリスク評価、国際的な代表活動から大衆啓発にいたるまで、法律や規制の立案に携わっている。

このユニットは、BFI から提供された疑わしい取引及びあらかじめ設定された閾値を超えた報告対象となる取引の報告書を作成する。報告書は分析され、必要に応じて法執行機関 (マネーロンダリング調査局 (Department of Money Laundering Investigation)、歳入調査局 (Department of Revenue Investigation)、中央調査局 (Central Bureau of Investigation)、権限濫用調査委員会 (Commission for Investigation of Abuse of Authority) など) に配布され、必要な措置が講じられる。

## K. 国際金融機関との関係

NRB は、金融国際フォーラムでネパールを代表し、IMF、WB、ADB、SEACEN、SEANZA、ACU、SAARCFINANCE、BIS、APRACA、CICTAB などの国際金融機関とも連携している。

### 3.5.2. 政策・ルール及び規制の支援

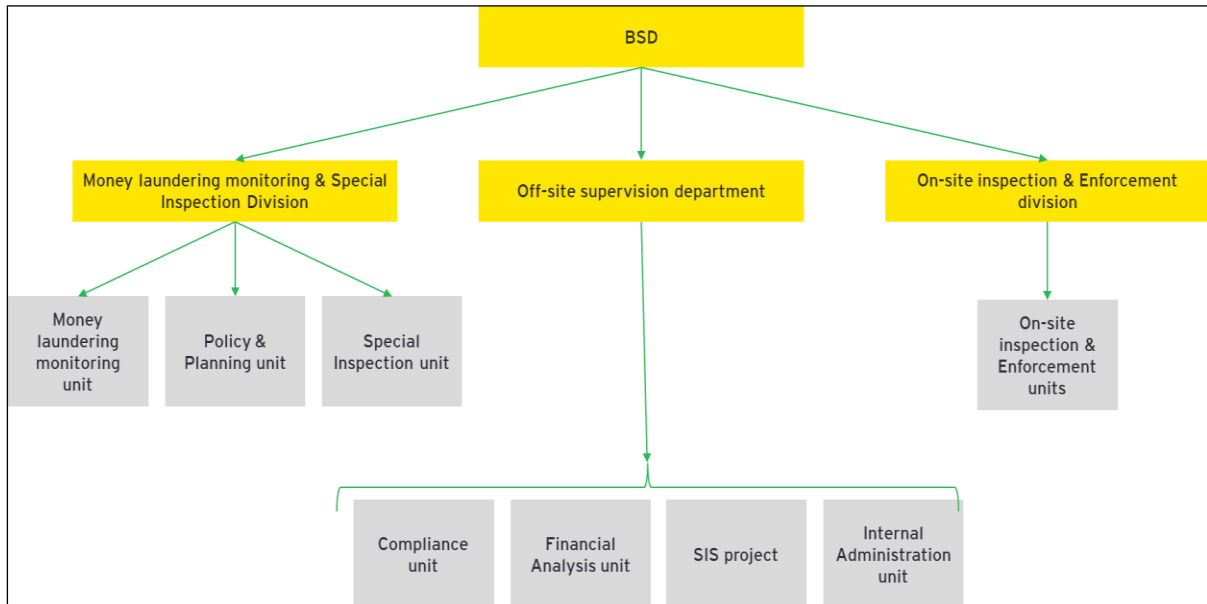
ネパールの銀行・金融システムの主な活動は以下のとおりである。

- ▶ 2002年 Nepal Rastra Bank 法第 2058 号（2002 年）は、2002 年 1 月 30 日に認証・公布された。
- ▶ 銀行・金融機関法（BAFIA）第 2073 号（2017 年）は、2017 年 4 月 23 日に認証された。
- ▶ ネパール会社法第 2063 号（2006 年）は、2006 年 11 月 3 日に採択された。
- ▶ ネパール破産法第 2063 号（Nepal Insolvency Act : 2006 年）は、2006 年 11 月 20 日に採択された。
- ▶ Nepal Rastra Bank は、会社法第 2063 号第 177 条及び BAFIA 第 2063 号第 68 条・第 69 条に含まれる合併細則第 2068 号を導入した。

### 3.6. 銀行・金融機関の監督

NRB は、Nepal Rastra Bank 法（2002 年）及び銀行・金融機関法（2017 年）に基づき、BFI を監督する義務を負っている。当該監督により、金融政策の策定、規制の更新及び是正措置の策定を支援する。銀行監督局（BSD : Bank Supervision Department）は、全ての商業銀行（クラス A 銀行）とインフラ開発銀行に対して、法律、規制及び政策に基づく監督方針と実務を実行する責任を負っている。

BSD は、以下の部門に区分されている。



(出典 : 2020 年度 BSD アニュアルレポート)

図 24 BSD の部門

これらの部門の詳細は以下の表のとおりである。

表 47 BSD の部門

BSD 部門	基礎となる補助部門	監督の詳細
マネーロンダリング監視・特別検査部門	マネーロンダリング監視ユニット	▶ 銀行の ML/CFT リスクプロファイルを作成し、リスクベースのオンサイト検査を実施するほか、国家のリスク評価タスクを支援する。

BSD 部門	基礎となる補助部門	監督の詳細
	政策・企画ユニット	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 国際的な金融環境の進展、バーゼル銀行監督委員会が発行したガイドライン、銀行規制・監督における新たな問題などを定期的に監視する。その結果に基づき、既存の政策に必要な変更の提案及び部門の年次計画の作成を行う。</li> <li>➤ 監督手段や技術を向上させるためのベストケースに関する知識を伝達する。</li> <li>➤ 銀行監督に関連する事項について、国際的な規制当局や監督機関と情報交換を行う。</li> <li>➤ NRB の戦略的計画に沿って、部門の年次計画を見直し、策定する。</li> </ul>
	特別検査ユニット	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ NRB に直接寄せられた銀行関連の苦情、公的機関、メディア、政府機関を通じて寄せられた苦情、及びオフサイト監視の調査結果や NRB が必要と感じた苦情について、問い合わせやフォローアップを含め対応する。</li> </ul>
オンサイト検査・執行部門	オンサイト検査・執行ユニット	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 承認された年間計画に基づいて検査を実施する。</li> <li>➤ 各商業銀行に対する年 1 回のオンサイト検査を目指す。</li> <li>➤ 銀行のリスクプロファイルに応じて、フルスコープ又は対象を絞ったオンサイト検査を実施する。</li> <li>➤ 以下が含まれる。 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 初期審査（銀行業務開始後 6 ヶ月以内）</li> <li>○ 年 1 回実施する定期的なフルスコープ検査</li> <li>○ 対象を絞った検査は、特定のリスク領域を対象とし、承認された計画に基づいて実施する</li> </ul> </li> <li>➤ 執行機能は、オンサイトレポートを通じて個々の銀行に与えられた監督上の指示が遵守されているかどうかを確認する責任を負う。</li> </ul>
オフサイト監督部門	コンプライアンスユニット	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 銀行から提出されたデータや報告書をもとに、銀行業務を監督する。</li> <li>➤ 預金準備率（CRR）、法定流動性比率（SLR）、コア資本及び預金に対する与信比率（CCD）、自己資本比率（CAR）、金利スプレッド、優先/対象セクター融資（農業、エネルギー、中小企業セクター融資）、貧困セクター融資（DSL）などの規定の遵守状況を確認する。</li> </ul>
	SIS プロジェクト	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 監督情報システム（SIS）の開発、導入、導入後のバックオフィスのサポート機能を担当する。</li> </ul>
	財務分析ユニット	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ プルデンシャルレポート、法定申告書及びその他の関連情報を用いて、銀行の財務パフォーマンスを検討・分析する。銀行セクター全体の財務指標の推移と発展状況を監視し、四半期ごとに業界レポートを作成する。個々の銀行や商業銀行全体の健全性の評価を支援する。</li> </ul>
	内部管理ユニット	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 部門内へのロジスティクスの提供、出張命令書の発行、休暇記録の管理、バックオフィスとしての役割、ユニット間の調整など、部門内の人事及び内部管理を担当する。</li> </ul>

(出典：2020 年度 BSD アニュアルレポート)

### 3.6.1. 様々な銀行組織の監督

#### A. 商業銀行の監督

リスクベースの監督を行い、苦情、不満、正当性及び必要性に基づいて、フルスコープのオンサイト検査、対象を絞ったオンサイト検査及び特別オンサイト検査を実施している。CRR、CCD、SLR 及びスプレッドレートなどのパラメーターを定期的に監視している。また、貧困層へ

のローンやストレステストの結果も四半期ごとに監視している。定期的なオフサイト監督も実施している。

また、データの収集、セキュリティ、モニタリング、分析及び公開に関する様々な問題の対応を支援する SIS のモジュールが定期的に見直されているかどうかもチェックする。また、バーゼル・コア・プリンシプル (BCP) に準拠しているかどうかもチェックしている。

## B. 開発銀行の監督

オンサイト検査は、リスクベースの監督システムを適用して実施される。クラス B の金融機関が「基準金利」の概念を実装しているかどうかの定期的なモニタリングも、既存の基準金利の計算方法やシステムのモニタリングと併せて実施している。検査の方法としては、フルスコープのオンサイト監督、リスクベースの監督、特別検査、フォローアップ検査、対象を絞った検査などがある。

また、コロナ禍により職員の移動が妨げられている中、NRB が発行した指令の遵守状況や潜在的なリスクを定期的にオフサイトで監視する仕組みが構築されており、毎月のオフサイトウォッチリスト監視報告書も作成されている。CRR や貧困地域の与信状況などのパラメーターを監視し、違反があれば罰則を課している。

## C. 金融会社の監督

オンサイト監督、フォローアップ検査、特別検査などが含まれる。ネパール財務報告基準 (NFRS : Nepal Financial Reporting Standards) に基づく報告の規定も導入された。また、預金準備率、法定流動性比率、クレジット/コアキャピタル+預金比率、基準金利、スプレッドレート、セクター別与信などを監視し、四半期報告書を作成している。

## D. マイクロファイナンス金融機関(MFIs)の監督

監督の一環として、オンサイト監督、対象を絞った検査、フォローアップ検査、特別検査などが含まれる。

### 3.6.2. 指針文書

以下は、NRB の規制・監督機能の指針となる主な文書である。

- ▶ Nepal Rastra Bank 法 (2002 年)
- ▶ 銀行・金融機関法 (2017 年)
- ▶ 会社法 (Company Act : 2017 年)
- ▶ Nepal Rastra Bank 検査・監督細則第 2074 号 (Nepal Rastra Bank Inspection and Supervision Bylaws, 2074)
- ▶ 毎年発行される統一指令及び随時発行される回覧
- ▶ 自己資本規制フレームワーク (Capital Adequacy Frameworks)
- ▶ Nepal Rastra Bank の迅速な是正措置に関する細則 (Nepal Rastra Bank Prompt Corrective Actions Bylaws : 2012 年)
- ▶ 金融政策の公表
- ▶ 資産 (マネー) ロンダリング防止法 (Assets (Money) Laundering Prevention Act : 2008 年)
- ▶ Nepal Rastra Bank が発行するいくつかのガイドライン
- ▶ リスクベース監督マニュアル Volume I & II
- ▶ オフサイト監督マニュアル第 2060 号 (Off-site Supervision Manual, 2060)

### 3.6.3. 監督の方法論と枠組

監督プロセスには、フルスコープのオンサイト検査、対象を絞った検査、特別検査、マネーロンダリング/テロ資金供与防止対策（AML/CFT）に関連する検査が含まれる。オフサイト監督は、データ分析によってオンサイト検査を支援する。NRB は、リスクの高い企業にリソースを割り振るため、リスクプロファイリングを実施する。これは、銀行の「破綻比率/可能性」と銀行のリスク管理手法に焦点を当てている。オフサイト監視機能は、銀行から受領した申告書や報告書を分析することで、銀行を継続的に監視する。

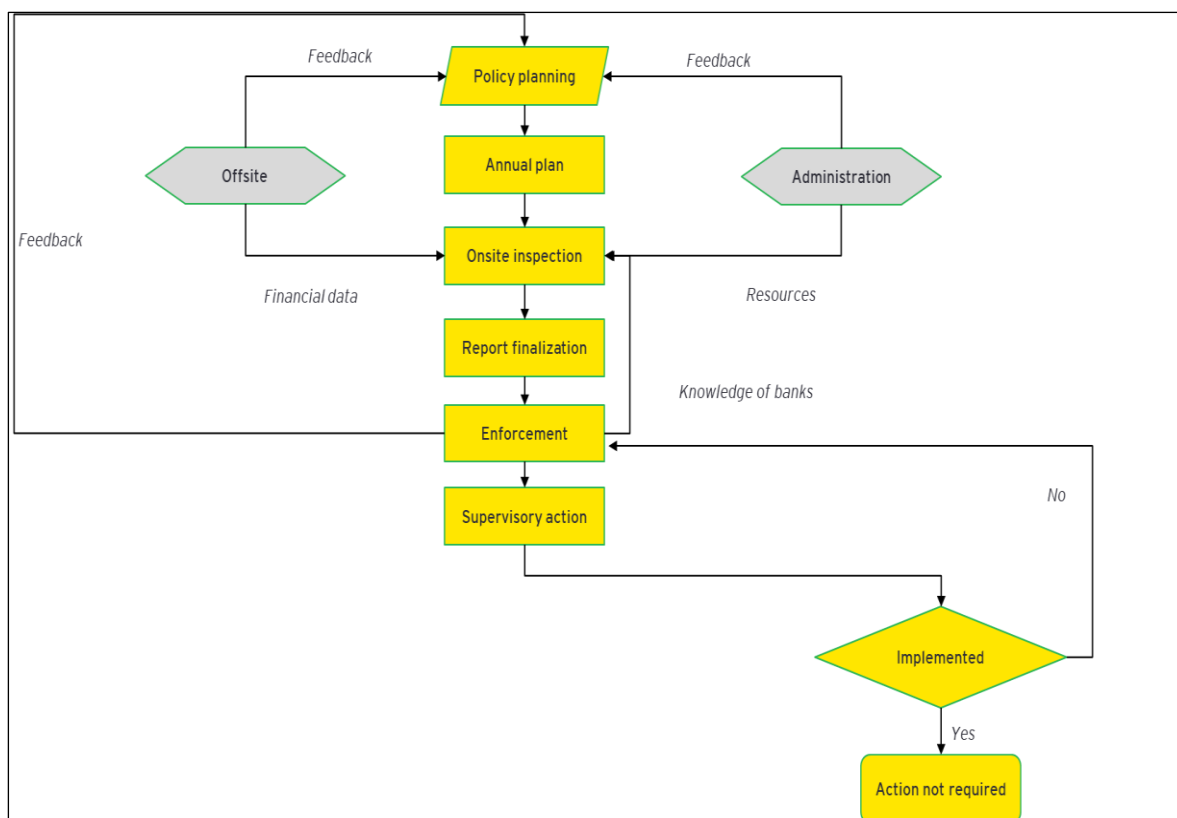


図 25 監督プロセスのフロー

(Source - Report titled “NRB- Then, Now and Ahead published on Apr 2014)

### 3.6.4. コンプライアンス規定

以下のようなコンプライアンス規定に配慮する必要がある。

コンプライアンス規定	要件
預金準備率（CRR）	CRR は、経済における通貨供給量をコントロールするための手段のひとつである。審査期間中の現地通貨建て預金負債総額の最低 3% に設定された。最低要件を 2 週間ごとに維持することになっているが、各銀行は最低要件（3%）の 70% を日次で維持しなければならない。直近期間に商業銀行が維持している CRR の平均値は 6% である。CRR 要件を維持できなかった場合は、罰金が課される。
貧困層への融資（DSL）	商業銀行は、ローンポートフォリオの 5% を貧困層に提供する必要がある。規定の DSL を維持できなかった場合は、罰金が課される。
法定流動性比率（SLR）	銀行は、国内預金負債総額の 10% の SLR を維持する必要がある。規定の SLR を維持できなかった場合は、罰金が課される。

コンプライアンス規定	要件
自己資本比率 (CAR)	新しい自己資本規制の枠組みでは、銀行はリスク加重資産総額に基づいて最低資本要件を維持することが求められる。この枠組みでは、商業銀行は少なくとも6%のTier I資本と、資本保全バッファを含む11%の総資本基金 (Tier IとTier II) を維持する必要がある。自己資本比率の最低要件は、与信リスク、市場リスク、オペレーショナル・リスクに対する銀行のリスク加重エクスポージャー (RWE) に基づいている。銀行の自己資本比率は、月次ベースで監視されている。

(出典：2020年銀行監督レポート)

### 3.6.5. 国家的取組

NRBは、監督に関して、以下のような国家レベルの取り組みを行っている。

#### ▶ 個別の銀行の監督 (IBS)

NRBは一行一監督者方式を採用しており、各監督者は、銀行の財務状況と健全性を示す主要財務指標 (KFI) に関連して、連絡、監督、監視及び定期的な報告を行うため、1つの銀行に割り当てられる。

#### ▶ ストレステストガイドライン

ストレステストは、BFIが金融的・経済的ショックに耐えられるだけの資本を有しているかどうかを判断するために実施する。NRBは、2012年版ストレステストガイドラインを現在の市場環境に適したものにするための見直し・更新を行っている。

#### ▶ マネーロンダリング監視ユニット

NRBは、銀行監督局にマネーロンダリング監視ユニットを設置した。また、マネーロンダリング脆弱性評価ツールを含むAML/CFT監督マニュアルを策定した。

#### ▶ ICAAPガイドライン

銀行が全ての重要なリスクを網羅しているかどうかを確認する上で、ICAAPガイドラインは重要な役割を果たす。NRBは、国際的なベストプラクティスに基づいてガイドラインを見直している。

#### ▶ 監督情報システム (SIS)

NRBは、監督データの収集・分析プロセスの適時性及び有効性を高めるため、DFIDの資金援助を受けて監督情報システム (SIS) を開発した。SISは現在試験運用されている。

#### ▶ 金融健全性指標 (FSIs)

NRBは、国際通貨基金 (IMF) のウェブサイト、預金取扱機関のコア指標12種類と推奨指標8種類、その他金融企業 (OFC) の指標2種類、家計の指標1種類、不動産市場に関連する指標2種類を四半期ごとに公表している。現在は商業銀行のデータを対象としているが、今後はEPF (従業員積立基金) やCIT (Citizens Investment Trust) なども対象とする予定である。

#### ▶ NRBハンドブック「2020年度リスクベース監督 (RBS) ・オンサイト検査」

このハンドブックは、BFIの与信リスク、流動性リスク、市場リスク、オペレーショナル・リスクの側面について、オンサイト検査官にガイダンスを提供するものである。また、CAMELS格付けのための手法についても解説されている。

#### ▶ 合併と買収 (M & A)

NRB は、BFI 同士の M&A を奨励している。そのきっかけは、NRB が最低払込資本金要件を最大 4 倍に引き上げたことであった。2020 年 7 月中旬現在、196 社の BFI が資本金引き上げの過程にある。このうち、150 の機関のライセンスが取り消されて 46 の機関が設立され、22 の BFI が M&A の過程にある。

### 3.7. 銀行・金融・福祉政策の遂行における銀行の役割

NRB は、金融政策を発表し金利の変更を行っている。銀行の役割は、金融政策で想定されている望ましい成果を実現することであり、一連の政策に沿って金利の決定を行っている。銀行金利は銀行貸出にプラスの影響を与える。

政策行動は、銀行のリザーブポジションに影響を与える。中央銀行の売却オークションは、銀行の準備金を減らし、銀行の貸し出しを縮小させるため、総支出に影響を与える。一方、通貨供給量が増加すれば、銀行の融資創出能力が高まり、投資や所得の増加に繋がる。また、金融政策が抑制的になると銀行は新規融資を削減しなければならない。理由は、準備金の減少、つまり預金の減少は他の資金調達手段では完全に代替することができないからである。

金融政策は、銀行の貸出行動を通じて作用するため、金融伝達の観点からは、銀行の貸出金の役割は非常に重要であり、このことは銀行が金融政策の実行において重要な役割を果たしていることを示唆している。



### 3.8. ネパールの銀行の資産規模、商品別資産分類及び不良債権の状況

#### 3.8.1. ローンポートフォリオ/残高 - セクター別、借入・返済日別、金利別などの分類

表 48 セクター別の銀行ローン残高

銀行の種類 (単位：百万ネパールルピー)	商業銀行			開発銀行			金融会社		
	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>
セクター/年									
農業**	166,038	201,758	290,976	22,564	19,282	28,359	4,855	4,733	4,866
鉱山	6,887	6,218	8,228	361	178	364	65	58	64
製造業	452,452	509,960	618,936	23,084	20,238	21,324	3,026	3,470	3,280
建設	251,366	295,117	352,884	48,633	42,473	49,017	9,419	9,830	9,428
金属製品、機械・電気器具・備品	32,235	42,906	59,250	3,610	2,151	2,141	1,230	1,016	598
輸送、機器製造及び備品	31,939	40,827	45,521	7,045	5,123	4,608	3,925	3,872	2,823
輸送、通信・公共サービス	151,321	191,281	235,903	24,425	17,284	15,562	1,068	1,188	998
卸売・小売	550,985	605,155	762,837	55,398	46,826	61,627	9,067	10,847	12,278
金融、保険・固定資産	200,565	222,515	287,831	25,994	21,802	39,227	7,288	8,322	10,140
サービス業	215,277	271,165	329,583	24,979	22,953	27,449	4,766	5,160	4,832
消費者ローン	70,380	75,578	128,857	15,674	11,489	19,099	4,051	4,281	4,411
地方自治体	1,513	1,539	1,494	23	11	11	33	33	36
その他	367,037	439,569	594,679	93,375	77,332	114,642	19,945	22,475	18,624
合計	2,497,993	2,903,588	3,716,979	345,165	287,140	383,430	68,738	75,284	72,376

(出典：NRB2021年7月発行Economic Bulletin、p-暫定版、r-改訂版)



3.8.2. 資産、資本及び負債、与信及び預金、ローンポートフォリオ、損益計算書、地理的範囲、デジタルインフラ等。

3種類の銀行の資産及び負債は以下のとおりである。

表 49 銀行の資産内容

詳細 (単位：百万ネパールルピー)		商業銀行			開発銀行			金融会社		
月中旬		2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>
Nepal Rastra Bank に対する 手元現金及び残高	合計	238,057.0	356,639.1	319,814.8	23,196.3	25,231.2	22,061.6	6,244.6	6,060.0	5,796.6
	紙幣及び硬貨	72,159.9	81,731.8	90,132.9	8,521.4	7,765.0	8,058.7	1,434.7	1,896.9	1,437.6
	対NRB残高	165,897.1	274,907.3	229,681.9	14,675.0	17,466.2	14,003.0	4,809.9	4,163.1	4,358.9
銀行間預金		36,427.8	36,427.8	24,346.0	37,426.0	21,391.3	2,217.2	4,871.7	567.8	1,112.0
海外資産	合計	137,635.9	175,556.0	154,253.0	160.8	157.8	83.3	0.2	0.2	55.4
	外国紙幣及び硬貨	2,552.0	4,534.0	2,660.2	151.2	152.5	75.8	0.2	0.2	0.1
	対国外銀行残高	134,982.9	171,006.1	151,568.6	9.7	5.3	7.5	0.0	0.0	55.3
	購入・割引外国為替手形	101.0	15.9	24.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
対政府債権	合計	354,888.2	491,382.3	651,641.6	15,676.0	31,387.7	56,758.3	5,322.1	12,623.6	22,441.2
	国債証券	125,094.9	183,326.9	235,282.1	2,960.9	9,572.1	19,063.6	262.1	719.2	9,402.6
	開発債	229,793.3	308,055.4	416,359.6	12,715.1	21,815.6	37,694.7	5,060.0	11,904.4	13,038.6
対政府系企業債権	合計	10,273.6	8,902.0	8,305.0	234.2	366.6	0.6	183.9	385.7	145.4
	金融機関	1,029.5	982.7	972.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	非金融機関	9,244.1	7,919.3	7,333.0	234.2	366.6	0.6	183.9	385.7	145.4
対非政府系金融機関債権		32,130.4	32,130.4	34,907.9	45,430.5	58,588.2	56,719.7	47,650.5	20,648.4	21,589.4

詳細 (単位：百万ネパールルピー)	商業銀行			開発銀行			金融会社		
対民間セクター債権	24,87,561.2	2,487,561.2	2,900,662.4	3,682,557.0	344,246.1	290,496.9	376,820.4	74,830.5	82,217.1
その他の資産	3,14,951.8	314,951.8	377,193.2	493,098.8	-5,832.7	5,566.7	10,094.8	2,216.2	398.4
総資産	3,611,926	4,369,589	5,392,527	457,660	412,144	518,341	110,014	124,386	126,023

(出典：NRB2021年7月発行 Economic Bulletin、p-暫定版、r-改訂版)

表 50 銀行の負債の詳細

詳細		商業銀行			開発銀行			金融会社			
		2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	
預金総額	1	2,848,177	3,471,705	4,174,191	378,621	352,128	441,818	74,793	86,878	87,265	
流動預金	合計	2	306,733	395,000	481,370	9,552	9,346	13,948	6,155	4,294	2,871
	民間セクター	3	284,093	360,935	453,927	9,121	9,177	13,588	6,155	4,253	2,867
	政府	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	銀行間	5	5,122	6,554	6,728	428	168	358	0	41	4
	国外	6	17,517	27,511	20,715	3	2	2	0	0	0
預貯金	合計	7	901,296	1,087,517	1,426,354	135,366	113,123	140,720	23,681	23,816	25,935
	民間セクター	8	890,065	1,075,116	1,411,828	135,362	113,120	140,717	23,681	23,816	25,935
	国外	9	11,231	12,401	14,526	4	3	3	0	0	0
定期預金	合計	10	1,280,460	1,633,374	1,896,159	178,880	187,416	243,409	39,671	49,766	50,529
	民間セクター	11	1,247,793	1,604,306	1,864,002	177,558	187,416	243,409	39,671	49,766	50,529
	国外	12	32,667	29,068	32,157	1,322	0	0	0	0	0
受入証拠金	13	23,252	23,727	32,625	189	165	190	56	2	13	
コール預金	14	336,437	332,087	337,684	54,635	42,078	43,552	5,230	8,999	7,918	

詳細		商業銀行			開発銀行			金融会社			
月中旬		2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	2019年7月	2020年7月 <sup>R</sup>	2021年7月 <sup>P</sup>	
NRBからの借入金		15	21,304	7,306	113,366	1,406	136	7,583	194	46	1,756
払込資本		16	252,260	285,293	320,629	39,900	31,964	32,102	13,781	14,345	13,033
一般準備金		17	177,624	223,380	263,123	15,618	14,570	17,070	6,885	8,273	7,597
その他の負債	合計	18	312,560	381,905	521,218	22,115	13,346	19,768	14,360	14,845	16,372
	国内	19	312,560	381,905	521,218	22,115	13,346	19,768	14,360	14,845	16,372
	国外	20	3,299	14,776	25,748	0	0	0	0	0	0
負債合計		21	3,611,926	4,369,589	5,392,527	457,660	412,144	518,341	110,014	124,386	126,023

(出典：NRB2021年7月発行Economic Bulletin、p-暫定版、r-改訂版)

ローンポートフォリオに関する記載は、セクション 3.8 にある。

地理的なカバー範囲は、ネパール各州で支店が拡大している傾向を示している。背景には、NRB が地方レベルで少なくとも商業銀行の支店を 1 行は開設するよう指示したことに加えて、他の銀行・金融機関の支店が増加したことが挙げられ、2020 年 7 月中旬の銀行・金融機関の支店総数は 1,079 箇所（12.42%）増加して、9,765 箇所となった。その結果、銀行・金融機関の 1 支店あたりの利用者数（MFI を除く）は、2019 年から 2020 年にかけて、5,776 名から 5,255 名に減少した。

表 51 銀行・金融機関の支店の各州への広がり

州	A	B	C	D	合計	シェア	支店当たりの人口
1	687	165	45	682	1,579	16%	5,512
2	514	69	31	790	1,404	14%	10,189
Bagmati	1,553	275	92	608	2,528	26%	3,353
Gandaki	555	179	29	525	1,288	13%	3,302
Lumbini	657	262	36	917	1,872	19%	5,338
Karnali	177	17	4	186	384	4%	9,140
Sudur Paschim	293	62	6	349	710	7%	8,120
Total	4,436	1,029	243	4,057	9,765		

(Source - Financial Stability Report for fiscal year 2019/20 issued by NRB)

上表から、Bagmati 州のシェアが最も高いことが分かる。

銀行は、ATM、クレジットカードやデビットカードのオプション等のデジタルインフラを持っており、それらの動向については、セクション 2.8.2 で言及した。

### 3.8.3. 銀行商品及びソリューションにアクセスできるセグメント

銀行商品へのアクセスを評価する方法の一つとして、銀行や金融機関の支店数を確認することが挙げられる。この点では、Bagmati 州、Lumbini 州、Province 1 州がそれぞれ 1 位、2 位、3 位であるが、Karnali 州は支店の数が最も少ない。

表 52 州別の銀行商品・ソリューションの提供状況

州毎の金融商品/ソリューションへのアクセス状況	銀行及び金融機関の数	支店当たり人口
Nepal	10,430	2,913
Province No. 1	1,652	3,018
Province No. 2	1,574	4,035
Bagmati	2,677	2,443
Gandaki	1,340	1,887
Lumbini	2,026	2,549
Karnali	406	4,522
Sudur Paschim	755	3,938

(Source - Economic Survey 2020/21)

### 3.8.4. 商業銀行のセクター別ローン残高

商業銀行は複数のセクターに資金を供給している。全業種の中では、卸売業と小売業がローン残高の大部分を占めており、これに製造業が続く。

表 53 商業銀行のセクター別ローン残高内訳 (10 百万 NPR/単位)

セクター	2018/19 年度	2019/20 年度
農業	16,604	20,176
鉱山	689	622
製造業	45,245	50,996
建設	25,137	29,512
金属製品、機械・電気器具・備品	3,223	4,291
輸送、機器製造及び備品	3,194	4,083
通信及び公共サービス	15,132	19,128
卸売・小売	55,098	60,516
金融、保険・固定資産	20,057	22,251
サービス業	21,528	27,117
消費者ローン	7,038	7,558
地方自治体	151	154
その他	36,704	43,957
合計	249,799	290,359

(出典：経済調査 2020/21 年度)

### 3.9. 銀行・金融機関の資金源及び資金使途の状況

資金源は、資本金、借入金、預金などに分類され、資金使途は、投資、株式その他の投資、ローン及び債権などに分類される。

表 54 銀行・金融機関の資金源及び資金使途の状況 (百万 NPR/単位)

S. No.	詳細	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
	<b>負債</b>				
1	<b>資本金</b>	308,652	370,015	446,402	488,277
a	払込資本	225,314	282,196	305,885	330,876
b	法定準備金	53,665	63,756	76,174	94,150
c	利益剰余金	-3,005	-1,932	4,538	4,312
d	その他の準備金	32,678	25,995	59,805	58,939
2	<b>借入金</b>	31,799	35,453	90,730	81,610
a	NRB	7,094	12,122	22,927	7,992
b	クラス A の認可を受けた機関	9,094	8,583	34,286	5,392
c	外資系銀行・金融機関	-		3,299	14,810
d	その他の金融機関	5,299	2,436	3,283	1,737
e	債券・証券	10,312	12,312	26,935	51,679
3	<b>預金</b>	2,384,807	2,836,931	3,354,427	3,933,737
a	現在	204,361	256,809	311,505	401,130
b	貯金	816,572	947,024	1,060,516	1,224,189
c	固定	998,259	1,229,731	1,526,497	1,884,402
d	コール預金	333,350	367,597	417,390	387,287

S. No.	詳細	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
e	その他	32,265	35,770	38,519	36,729
4	支払手形	2,219	3,109	2,309	2,053
5	その他の負債	224,201	263,877	303,249	385,596
a	貸倒引当金	52,553	55,009	54,893	78,604
b	金利仮勘定	34,892	37,705	20,271	27,582
c	その他	136,756	171,163	228,085	279,410
6	調整勘定	2,359	4,265	15,556	3,427
7	損益勘定	54,882	61,338	73,519	59,045
	合計	<b>3,008,919</b>	<b>3,574,988</b>	<b>4,286,192</b>	<b>4,953,745</b>
	資産	308,652	370,015	446,402	488,277
1	流動資金	225,314	282,196	305,885	330,876
a	預金残高	53,665	63,756	76,174	94,150
	ネパールの紙幣及び硬貨	-3,005	-1,932	4,538	4,312
	外国通貨	32,678	25,995	59,805	58,939
b	銀行残高	31,799	35,453	90,730	81,610
	NRB	7,094	12,122	22,927	7,992
	クラスAの認可を受けた機関	9,094	8,583	34,286	5,392
	その他の金融機関	-		3,299	14,810
	外資系銀行	5,299	2,436	3,283	1,737
c	コール時資金	10,312	12,312	26,935	51,679
2	投資	2,384,807	2,836,931	3,354,427	3,933,737
a	政府証券	204,361	256,809	311,505	401,130
b	その他	816,572	947,024	1,060,516	1,224,189
3	株式及びその他の投資	998,259	1,229,731	1,526,497	1,884,402
4	ローン及び債権（購入手形を含む）	333,350	367,597	417,390	387,287
4.1	ローン及び債権	32,265	35,770	38,519	36,729
a	民間セクター	2,219	3,109	2,309	2,053
b	金融機関	224,201	263,877	303,249	385,596
c	政府機関	52,553	55,009	54,893	78,604
4.2	購入紙幣	34,892	37,705	20,271	27,582
5	回収手形に対するローン	136,756	171,163	228,085	279,410
6	固定資産	2,359	4,265	15,556	3,427
7	その他の資産	54,882	61,338	73,519	59,045
a	発生金利	<b>3,008,919</b>	<b>3,574,988</b>	<b>4,286,192</b>	<b>4,953,745</b>
b	その他	308,652	370,015	446,402	488,277
8	未償却費用	225,314	282,196	305,885	330,876
9	ノンバンク資産	53,665	63,756	76,174	94,150
10	調整勘定	-3,005	-1,932	4,538	4,312
11	損益勘定	32,678	25,995	59,805	58,939
	合計	31,799	35,453	90,730	81,610

(出典：NRB発行2019/20年版金融安定性報告書（第12号）)

### 3.10. ネパール銀行協会（NBA）の役割

NBA は、ネパールの商業銀行を代表する組織である。2013/14 年の機関登録法に基づいて設立されている。その目的は、商業銀行間の相互関係と調整を確立し強化するために、銀行の共同努力と参加を目指すことである。この試みによって、次のような活動を支援する。

- ▶ 銀行間の公正かつ健全な競争
- ▶ 方針、ローン手続及びその他の銀行取引における統一性の維持
- ▶ 創造的で現代的な技術の開発及び採用

NBA は、会員の機能を向上させ、健全な競争を確保するために活動している。

### 3.11. 商業銀行の金利

以下のグラフは、過去 1 年間の商業銀行の金利推移を示したものである。

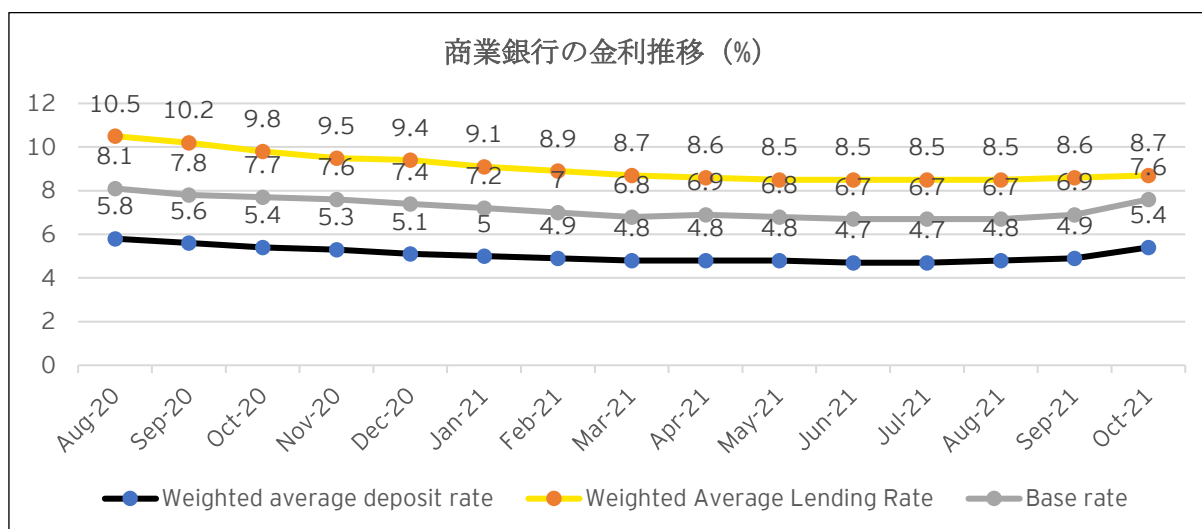


図 26 商業銀行の金利推移

(出典：ネパール銀行協会ニュースレター)

### 3.12. 金融健全性指標及び銀行セクターのパフォーマンス

銀行セクターのパフォーマンスを評価する金融健全性指標について、以下に説明する。

#### 3.12.1. 自己資本比率

自己資本比率とは、銀行のリスク加重与信エクスポージャーに対する銀行の利用可能な自己資本の割合を測定したものである。預金者を保護し、金融市場の安定を促進するために使用される。コロナ禍の影響で、BFI の資本金増加率は 2019/20 年度に 9.38% となり、前年度よりも低くなっている。

資本金は、払込資本金 (3,308 億 7,000 万ネパールルピー)、法定準備金 (941 億 4,000 万ネパールルピー)、利益剰余金 (43 億 1,000 万ネパールルピー)、その他の準備金 (589 億 3,000 万ネパールルピー) で構成されている。2020 年 7 月中旬、商業銀行、開発銀行、金融会社の自己資本比率 (CAR) は、それぞれ 14.01%、14.42%、19.59% であった。

2020 年には、開発銀行や金融会社の合併・買収による統合により、CAR が最低要件を上回った。

### 3.12.2. 資產品質

ローン総額に対する不良債権（NPL）の比率を見ると、銀行セクターでは資產品質が若干悪化しているものの、2016年から2020年の間に十分な引当金が計上されており、脆弱なリスク資産に対する銀行セクターの回復力を示している。2019/20年には、総ローンに対するNPLの割合が、前年に比べて0.37%増加している。

開発銀行のNPL比率は、2019年7月中旬の0.92%に対し、2020年7月中旬は1.52%と0.60%増加した。金融会社のNPL比率は、2019年7月中旬の8.80%から、2020年7月中旬には6.18%まで低下した。2020年7月中旬時点で、銀行システムの貸倒引当金（LLP）は911億6,000万ネパールルピーとなり、NPL残高を十分にカバーしている。

### 3.12.3. レバレッジ比率

バーゼルⅢではレバレッジ比率の下限を3%としているが、NRBでは、常時4%のレバレッジ比率を設定している。商業銀行のレバレッジ比率は8.15%で、全ての商業銀行のレバレッジ比率が2019/20年の必須要件を上回っている。

### 3.12.4. 与信及び預金の増加

BFIからの与信フローは、成長率が2018/19年の20.18%から2019/20年の12.32%へと減少している。この減少は、コロナ禍によるものである。

2019/20年、商業銀行の与信は16.4%増、金融会社の与信は9.52%増となったが、開発銀行の与信は16.68%減となった。商業銀行と金融会社の預金増加率はそれぞれ21.18%と16.92%で、開発銀行の預金は10.93%減少した。

### 3.12.5. 収益性

銀行セクターの収益性は、コロナ禍により2019/20年に20.61%減少した（589億2,000万ネパールルピー）。2020年7月中旬時点で、銀行セクターの収益性に占める商業銀行の割合は92.23%と最も高い。商業銀行の株主資本利益率（ROE）は、主にコロナ禍の影響により減少した。

RoEの減少は以下のとおりである。

- ▶ 商業銀行の場合 - 2018/19年の16.92%から2019/20年の12.52%に減少
- ▶ 開発銀行の場合 - 2018/19年の15.14%から2019/20年の9.68%に減少
- ▶ 金融会社の場合 - 2018/19年の13.27%から2019/20年の5.11%に減少

### 3.12.6. 流動性

流動性の変動は、与信及び預金の伸び率の違いによって発生する。NRBは、金融システムの流動性状況を監視するためのグロス指標として、預貸率（CD）、正味流動資産対総預金額比率、流動資産対総資産額比率を用いている。

BFIの総流動資産対預金比率は、前年の25.06%に対し、2020年7月中旬には27.90%となった。

流動資産総額と預金残高の比率の変動は、以下のとおりである。

- ▶ クラスA：2018/19年の24.41%から2019/20年の27.52%へ
- ▶ クラスB：2018/19年の27.57%から2019/20年の29.49%へ
- ▶ クラスC：2018/19年の36.72%から2019/20年の36.4%へ



### 3.12.7. 基準金利

基準金利は、BFI が調整金利を設定する際に役立つ。業界平均基準金利は、2018/19 年の 9.30%から 2019/20 年の 8.50%に減少した。これは、コロナ禍中に与信需要が減少したためと考えられる。

### 3.12.8. 金利スプレッド

金利スプレッドとは、銀行が預金者に支払う金利と、消費者が借り入れる際に課される金利の差であり、金融仲介コストを反映している。金利スプレッドは、預金費用、銀行セクターの一般的な競争水準、与信リスクの程度、関係する銀行の経営効率など、多くの要因の影響を受ける。NRB は、金利スプレッドをクラス A で 4.4%、クラス B 及び C で 5%以内に抑えるよう指示していたが、2019/20 年にはクラス A で 4.1%となった。

## 3.13. ネパールの銀行セクターの現状と課題

### A. 奨励金付きローンの利用状況

奨励金付きローンが意図した受益者に恩恵を与えていないという慢性的な問題がある。借り手の適切な審査も行われておらず、支払い額の監視も怠っている。

### B. BFI の統合

NRB は、M&A による商業銀行の統合を奨励しているが、銀行はこれに消極的で、進捗は遅れている。銀行は様子見をしている状況にある。

### C. デジタルバンキング

消費者は、インターネット・バンキング、モバイルバンキング、QR 決済などのデジタル方式を採用している。現在進行中のコロナ禍でも、キャッシュレス経済への移行の機運が高まっている。非公式経済の抑制には役立っているが、非識字者がリスクにさらされるという問題がある。

### D. マネーロンダリング/テロ資金供与防止対策 (AML/CFT) コンプライアンス

NRB は、マネーロンダリング防止法及び規則 (Money Laundering Prevention Act and Rules) を補足する AML/CFT 関連指令 (指令 No. 19) を発行した。銀行は、スタッフにトレーニングを行って AML/CFT コンプライアンスの重要性を認識させる十分な取り組みを行っているにもかかわらず、銀行スタッフはこのテーマについて十分なトレーニングを受けていない。さらに、銀行には、銀行チャネルを介していないマネーロンダリング活動を特定し、監視するための情報システムインフラがない。

### E. 人材の質

情報技術の導入により、ネパールの産業は複雑化している。さらに、国際的、国内的な細かな規範、規制基準及びリスク管理の実践も、銀行経営陣の積極的な努力を必要としている。銀行は有能なスキルセットを持つ従業員の採用を促進し、積極的に従業員トレーニングを行う必要がある。

### F. リスク管理

銀行監督局は、商業銀行に対するリスクベース監督を包括的に実施している。NRB は報告書の中で、NRB が発行したリスク管理ガイドラインに記載された推奨事項を銀行が採用していないこ

とを強調している。主なリスク管理手法は伝統的なものであり、大幅な変更を必要とする。銀行でも、実施レベルの課題に直面している。

## 4. 技術・起業家訓練と融資制度

ネパール政府（GoN）は、採用、雇用、帰国などの国外雇用サイクルの主要な側面を含むガイドライン、指令、マニュアルをいくつか作成した。ネパールでは帰国移民労働者を対象としたいくつかのプログラムが以下のように行われている。

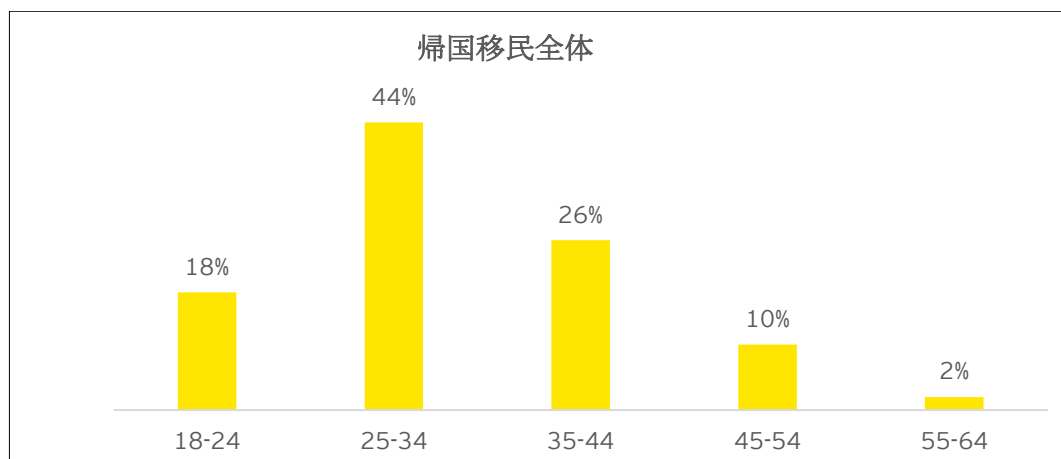
- ▶ 帰国移民労働者を対象としたソフトローンや補助金付き融資。
- ▶ 帰国移民起業家の表彰。
- ▶ 州レベルでの帰国移民向けプログラム。
- ▶ 学習及び技能検定。

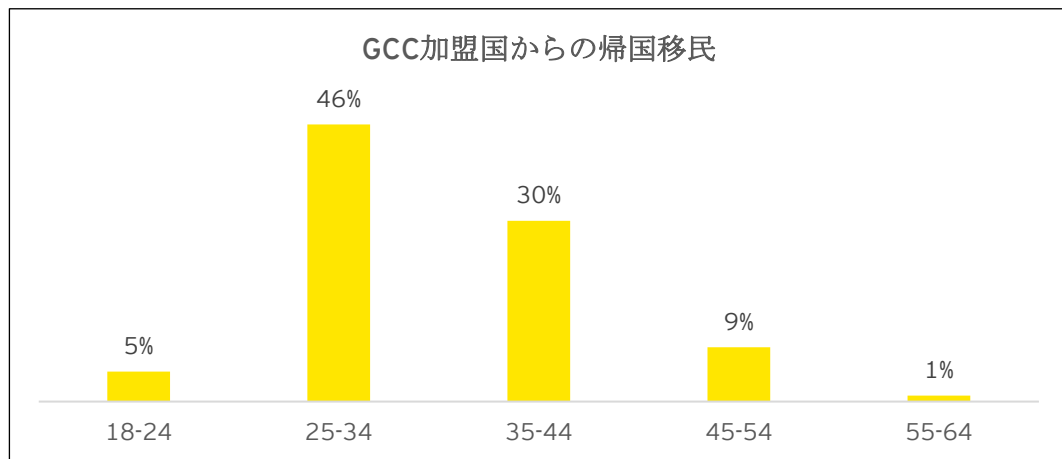
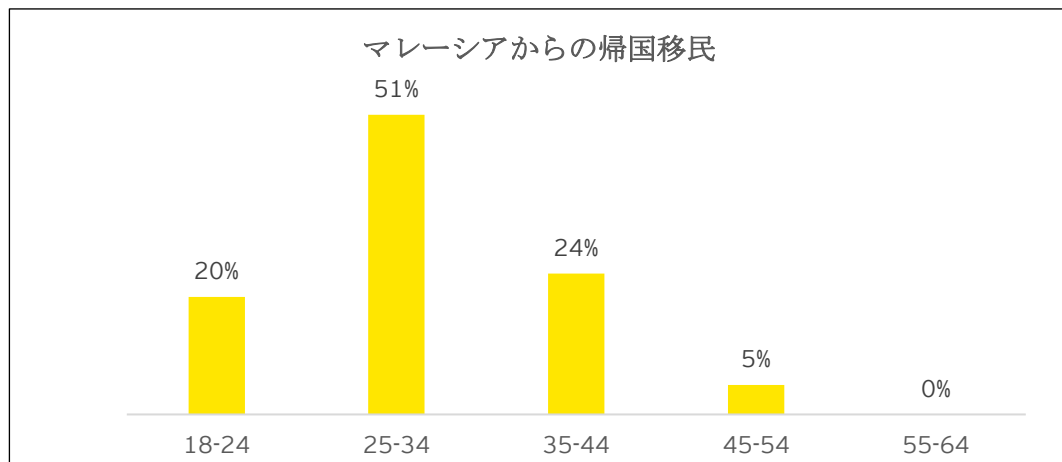
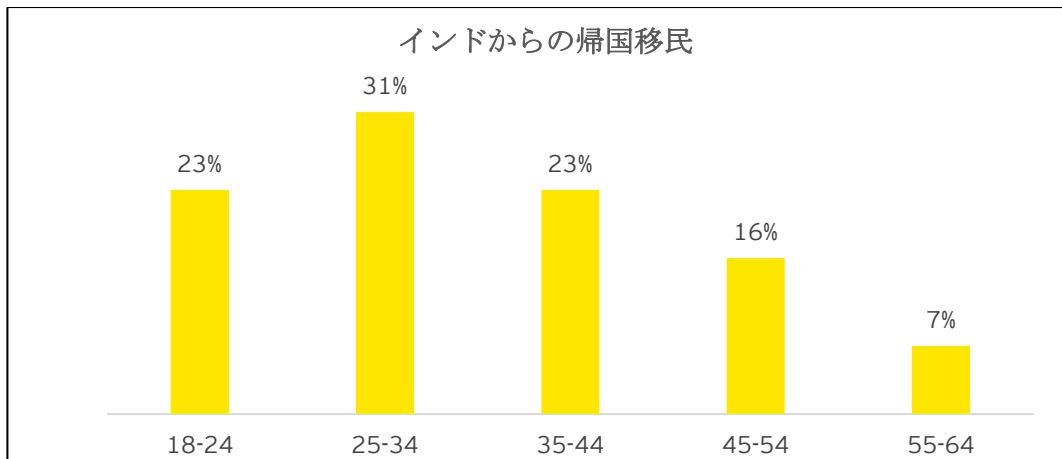
現在ネパールには、帰国移民のための統合プログラムはあるものの、帰国移民は海外での就労期間中、社会的なつながりを失い、ネパール帰国時に社会的・経済的統合の面で困難に直面する。帰国者の多くは、自分たちが利用できる統合プログラムやその利用手順を知らないため、統合プログラムを含む様々なサービスを利用できるよう、帰国者のための相談・カウンセリング等のワンストップ・ソリューションを準備することが肝要だという指摘もある。

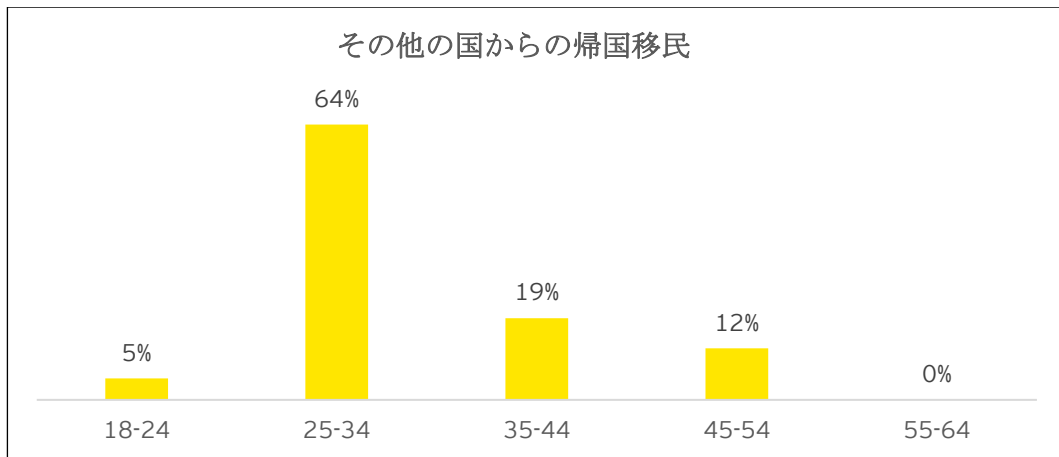
### 4.1 帰国移民の規模と人口統計特性

ネパールの移民労働者は、労働力不足の渡航先国での労働市場のギャップを埋め、ネパールだけでなく渡航先にも大きな発展をもたらしている。

割合を見ると、インドとマレーシアからの帰国者が26%、GCC加盟国からの帰国者が43%、その他の国からの帰国者が4%となっている。以下の図に示すように、全ての渡航先において25～34歳の年齢層が最も多く、これに35～44歳の年齢層が次ぐ。







(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

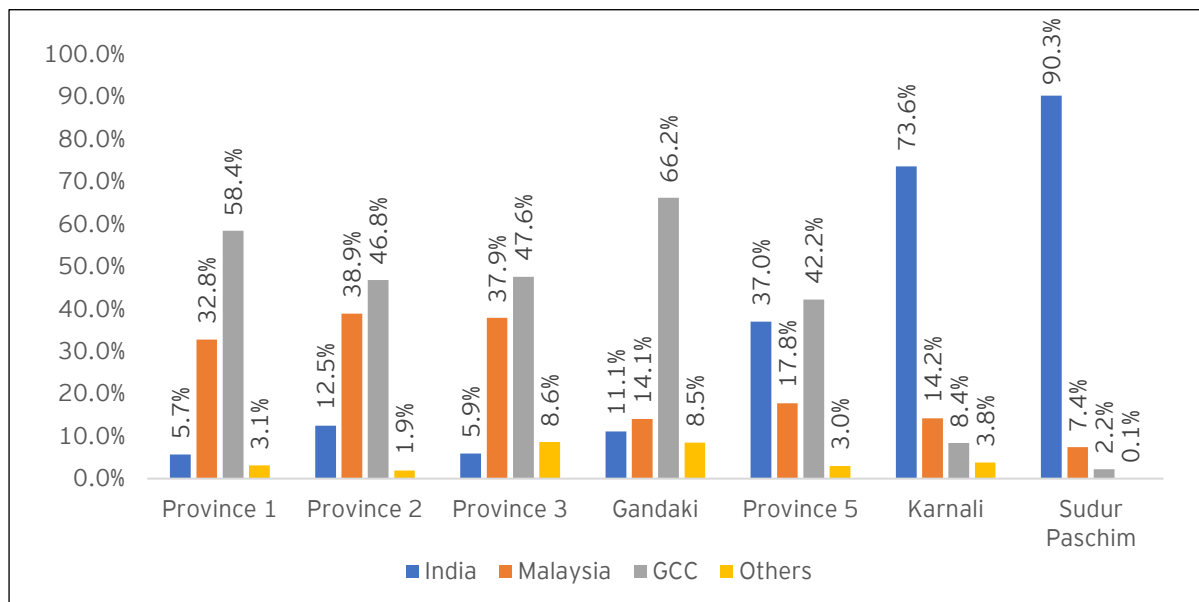
図 27 渡航先からの帰国移民の年齢別人口

#### 4.1.1. ネパールにおける帰国移民の居住地

調査データによると、最近の帰国移民の大半（60%）が現在都市部に住んでいる。現在の帰国移民の省レベルの居住地を見ると、全体で60%が第一州、第三州、第五州に居住している。<sup>77</sup>

#### 4.1.2. 帰国移民の直近の渡航先

国外雇用の直近の渡航先については、最近の帰国移民の25%がインドとマレーシアをそれぞれ直近の渡航先として報告している。また、最近の帰国移民の直近の渡航先は、州レベルで大きく異なる。カルナリ州とスドゥパシュチム州の帰国移民の大多数は、直近の渡航先がインドであると報告している。州レベルの帰国移民が直近に訪れた渡航先は、以下の図のとおりである。



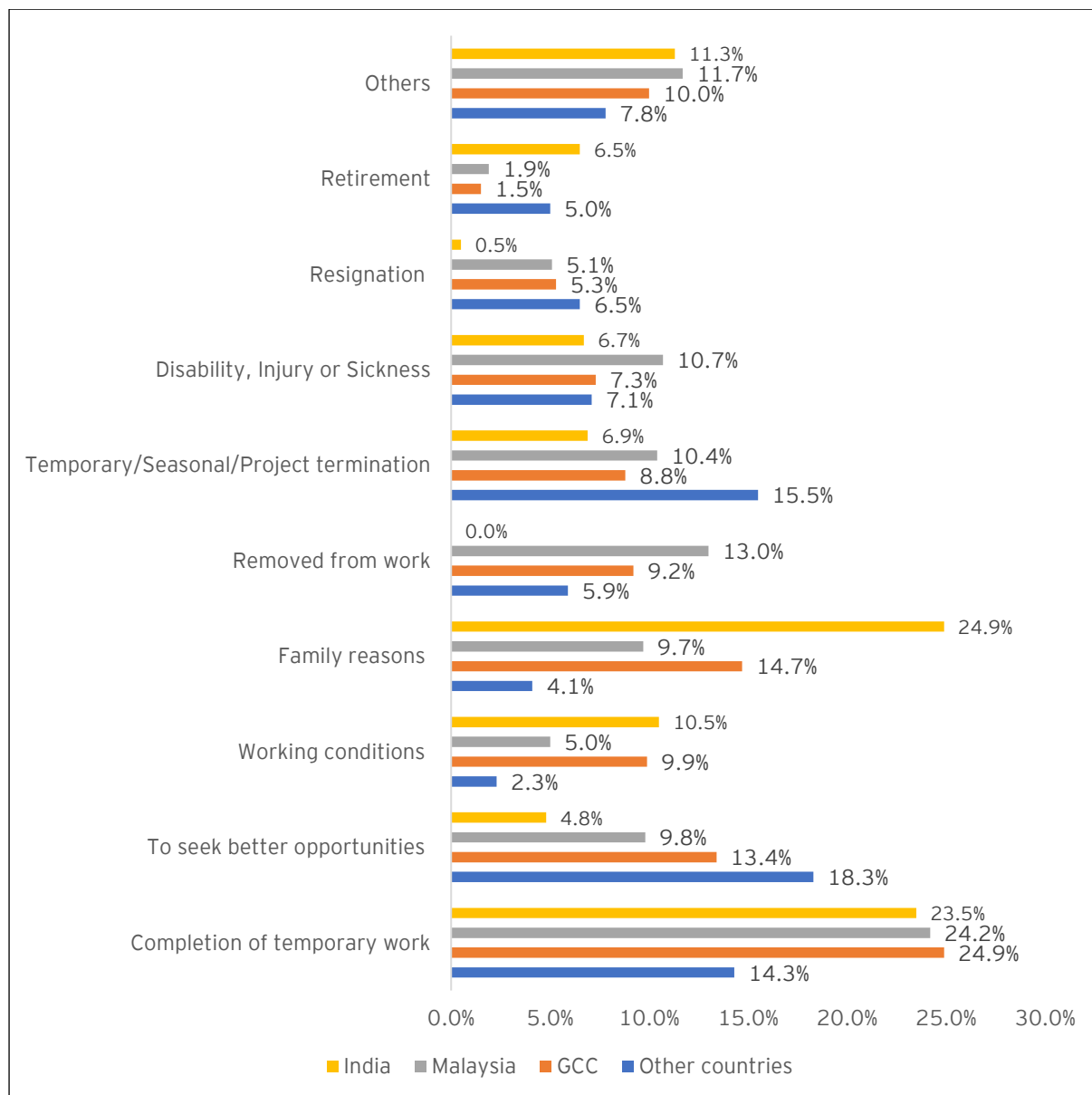
(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

<sup>77</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)

図 28 帰国移民の直近の渡航先（州別）

#### 4.1.3. ネパールへの帰国理由

調査報告によると、移民が渡航先からネパールに帰国する理由として、雇用契約の終了が最も多く、より良い仕事の機会を求めることがこれに次ぐ。移民労働者が渡航先から戻ってくる理由を詳しく見ると、以下の図のようになる。



(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

図 29 ネパールへの帰国理由（渡航先別）

#### 4.1.4. 帰国移民のネパール帰国後の雇用状況

移民労働者の労働市場に影響を与える要因は、国内労働市場の機会、留保賃金（労働者が仕事を引き受けたいと思う最低賃金）、国外雇用に向けた再移住の意思など、さまざまである。帰国移民の雇用状況は以下の表のとおりである。

表 55 帰国移民の雇用状況（直近の渡航先別）

渡航先	失業	雇用	自営 or 起業
全ての渡航先	14.3%	44.2%	41.5%
インド	11.9%	37.1%	51.0%
マレーシア	14.9%	50.8%	34.3%
GCC 加盟国	15.7%	44.8%	39.6%
その他	11.2%	42.8%	45.9%

(出典：Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

## 4.2. 帰国移民に関する法律と政策

ネパール政府は、移民労働者の安全/保障に配慮して、弱い立場にある移民の帰国と帰国移民の受入のためのガイドラインを作成した。これらの問題は、定期的な計画や労働政策に盛り込まれている政府の優先課題でもある。例えば、ネパールの第15期計画（2019/20～2023/24）では、国外雇用を安全で尊敬できるものにし、移住の各段階で搾取のないものにし、結果として最大限の利益を得ることを目指している。そのため、国同士の二国間協定、労働外交、全てのステークホルダーの調整が重要視されている。

### 4.2.1. 制度による管理

ネパールの労働移民構造は、複数レベルで管理されている。ネパールにおける労働移民統制の制度的管理をレベルごとに示すと、以下の表のようになる。

表 56 ネパールにおける労働移民統制の制度的管理

制度的管理		
政府	労働雇用・社会保障省 (MOLESS)	ネパールにおける労働移民の管理と規制に関する政策、法律、ガイドラインの策定を総合的に担当する、労働移民統制の最高機関。
	Department of Foreign Employment (DOFE)	MOLESS 傘下の主要な規制機関で、採用プロセスに関わる民間当事者の監視や、就労許可の発行などの管理・規制活動を行う。
	Foreign Employment Board (FEB) (旧 Foreign Employment Promotion Board)	移民労働者とその家族の福祉関連活動を行い、技能開発、オリエンテーション、帰国移民受入プログラムなど、移民を安全で生産的なものにするための活動を管理している。DOFE と FEB の両機関は、政策改革のための意見を提供している。
	Foreign Employment Tribunal (FET)	不正な移住慣行の被害者に司法サービスを提供する準司法機関。

制度的管理		
	Labour and Employment Offices	Labour and Occupational Safety Department 傘下で移民労働者の就労許可を更新する。
	Council for Technical Education and Vocational Training (CTEVT)	技術・職業教育訓練 (TVET) 部門の国内最高の自治組織。主に、政策立案、品質管理、能力ベースのカリキュラムの作成、さまざまな職業の技能基準の開発、技能検定などを行っている。
	外務省 (MOFA)	主要渡航先との外交政策の一環として、労働外交の強化に向けて重要な役割を果たす。
	ネパール中央銀行 (NRB)	送金業界を管理・規制し、送金のさまざまな側面に関する記録や調査を行っている。
民間セクター	人材紹介企業	外国の雇用主とネパール人労働者の間の重要な仲介役として、就職活動の支援、労働者と雇用主のマッチング、書類作成を行う。
	オリエンテーションセンター	渡航前の移民労働者に、外国の雇用プロセス、法規定、旅行情報、支援機構、その他の安全/保障対策に関する必要な情報を提供する。
	医療センター	渡航する移民労働者が医療面で適合していることを確認するために、医療検査を実施し、医療証明書を提供する。
	保険会社	渡航する移民労働者に、関連規則に従って強制的な定期生命保険を提供する。
	銀行・金融機関 (BFI)	移住関連費用の支払いを支援するとともに、採用 (保険)、雇用 (送金)、帰国 (ソフトローン) など、移住サイクルのさまざまな側面に関与する。
	技能開発訓練センター	移民労働者にさまざまな職業別技能訓練を提供する。

(出典: Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

#### 4.2.2. ネパールの労働移民統制 (国レベル)

ネパール政府 (GoN) は、外国人労働者の移住を統制するための広範な政策と法的枠組みを構築してきた。Foreign Employment Policy 2012、Foreign Employment Act 2007、Foreign Employment Rules 2008 は、労働移民の指針となる主要な政策文書である。

国外雇用政策、法律及び規則に加えて、採用、雇用、帰国などの国外雇用サイクルの主要な側面を含むいくつかのガイドライン、指令、マニュアルが以下の表のように策定されている。DOFE は、法律及び規則の実施に責任を負う主要機関である。

表 57 ネパールにおける労働移民統制 (国レベル)



法律/指令/マニュアル	主な特徴
<b>国外雇用法、規則及び政策</b>	
Foreign Employment Act, 2007	<p>ネパールでの国外雇用を統制する最高の規制文書。その目的は、国外雇用部門を安全に管理し、移民労働者の権利を守ることである。同法の主な規定は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 規制・監視活動のための DOFE の設立。</li> <li>▶ 福祉活動のための Foreign Employment Board (FEB) の設立。</li> <li>▶ 司法利用のための Foreign Employment Tribunal (FET) の設立。</li> <li>▶ 人材紹介会社やオリエンテーションセンターなど、さまざまな民間セクター法人のための制度的管理。</li> <li>▶ 就労許可を得るために、出発前のオリエンテーション、健康診断、保険、福祉基金への加入が必須となる規定。</li> <li>▶ 人材紹介会社の監視・調査に関する規定で、違反に対する処罰と、優秀な会社への報奨を定める。</li> <li>▶ 国外雇用の最低年齢や、男女間の非差別に関する条項。</li> </ul>
Foreign Employment Rules, 2008	<p>第5次改正 Foreign Employment Rules, 2008 には、以下のような規定がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 対応する外交使節を通じた労働力の更新プロセスを規定。</li> <li>▶ 認可された人材紹介会社の合併のプロセスを明確化。</li> <li>▶ 更なる措置のために外交使節による苦情/申し立てを DOFE に送付することに関する規定。</li> </ul>
Foreign Employment Policy, 2012	<p>その目的は、国外雇用の経済的・非経済的利益を通じて、持続可能な経済社会の発展と同時に、貧困の解消に貢献するために、安全で組織的かつ信頼できる国外雇用を確保することである。7つの政策目標は以下のとおりである。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 熟練した人的資源を育成する。</li> <li>▶ 国際市場で雇用機会を特定し、これを促進する。</li> <li>▶ 国外雇用の各ステップをシンプル、透明、信頼できるものとし、組織的かつ安全にする。</li> <li>▶ 労働市場における女性労働者の懸念に対応する。</li> <li>▶ 国外雇用管理に関して優れた統制を実現する。</li> <li>▶ 人材開発と高生産性セクターでできるだけ多くの送金を確保する。</li> <li>▶ 国外雇用管理のために、地域、国、国際的な資源を動員し、セクター別のパートナーシップを強化することで共同の取り組みを促進する。</li> </ul>
<b>ガイドライン、指令、マニュアル</b>	
出発前のオリエンテーション訓練	移民労働者は、渡航先の文化、習慣、規則、法律についての知識を得るために、出発前にオリエンテーション訓練を受ける必要がある。
国外雇用情報管理システム (FEIMS)	労働移民プロセスを管理・規制するための統合情報管理システムにより、移民関連の全ての当局や機関が同じプラットフォームに集約された。
健康診断	移民労働者は、採用プロセスの一環として、MOLESS が登録している医療センターの健康証明書を提出する必要がある。
最低限の紹介賃金	ネパール政府 (GoN) は、ネパール人移民労働者の最低紹介賃金を設定しており、これは渡航先での生活費、実勢賃金、他国の人の紹介賃

	金に基づいて算出される。これは特に、移民労働者の最低賃金がない国や、適用される最低賃金が低すぎる場合に有効である。
苦情処理	DOFE の苦情登録・調査部門では、移民労働者やその家族から、個人や人材紹介会社に対する苦情を受け付けている。
人材紹介会社及びその他のステークホルダーの監視	人材紹介会社やその他のサービス提供者の監視を改善し、不正行為に対する統制を徹底する。これにより DOFE は、人材紹介会社の検査を実施し、必要に応じて直ちに措置を講じるための体系的かつ法的な基礎を得ることができた。
採用コスト	政府は、渡航先ごとに異なるコスト上限を設定している。
帰国移民の受入	帰国した移民労働者を対象としたいくつかのプログラムが以下のように行われている。 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 帰国した移民労働者へのソフトローン。</li> <li>▶ 帰国移民起業家の表彰。</li> <li>▶ 州レベルでの帰国移民向けプログラム。</li> <li>▶ 学習及び技能検定。</li> </ul>

(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

#### 4.3. 帰国移民の技能とネパールの経済システムへの貢献

移住は一般的に、雇用や収入に直結する経済問題の結果と考えられている。そのため、地域レベルでの技能開発や雇用創出に投資し、取り組みを開始することで、ある国からの移住を必要に迫られるのではなく、選択肢の1つにすることができる。帰国移民の技能向上は、ネパールの技能人材の需要を満たす上で重要な役割を果たすことができる。

帰国移民の多くは、外国での就業期間中に技術的なスキルを習得する一方、金融や起業に関するリテラシーを学ぶことがないまま帰国しているため、自営業を開始することや起業することが難しいと言われている。多くの帰国移民は、自分の貯蓄を投資して、我流でビジネスを始めるが、金融リテラシーが不足しているため、事業実施の際に必要な包括的な市場分析等は行わない傾向にある。

ネパールでは、帰国移民のための金融・起業リテラシー研修プログラムが皆無である点で、諸外国と比較してスキル開発の充実度に差がある。政府は金融機関と協力して、帰国移民のビジネス感覚を養い、彼ら/彼女らを自営業の開始や起業を促し、外国での雇用期間中に学んだ技術的スキルを活用することに焦点を当てる必要がある。

##### 4.3.1. 渡航先とネパールにおける帰国移民の職業

国外雇用では、帰国移民の45.6%が「単純作業」に従事しており、これは全ての渡航先で見られる。帰国移民が渡航先で働く際の国外雇用で2番目に多いのは「サービス・販売」カテゴリである。

ネパールでは、帰国移民の職業において「技能工及び関連職業」の割合が最も高い。ネパールでは、帰国移民の職業における「管理職、専門職、准専門職」の割合が非常に少ない。ネパール

標準職業分類（NSCO）に基づく、帰国移民の渡航先及び国外雇用からの帰国後のネパールにおける職業詳細を以下の表に示す。<sup>78</sup>

表 58 渡航先とネパールにおける帰国移民の職業

職業	グループコード	渡航先の 帰国移民	ネパールの帰 国移民
管理職	1	0.1%	0.5%
専門家	2	0.2%	1.3%
技師、准専門職	3	1.5%	1.5%
事務補助員	4	1.7%	0.9%
サービス・販売従事者	5	20.7%	21.4%
農林漁業従事者	6	1.7%	14.3%
技能工及び関連職業の従事者	7	16.5%	26.9%
設備・機械の運転・組立工	8	11.4%	9.4%
単純作業の従事者	9	45.6%	23.6%
その他の職業	0	0.5%	0.2%

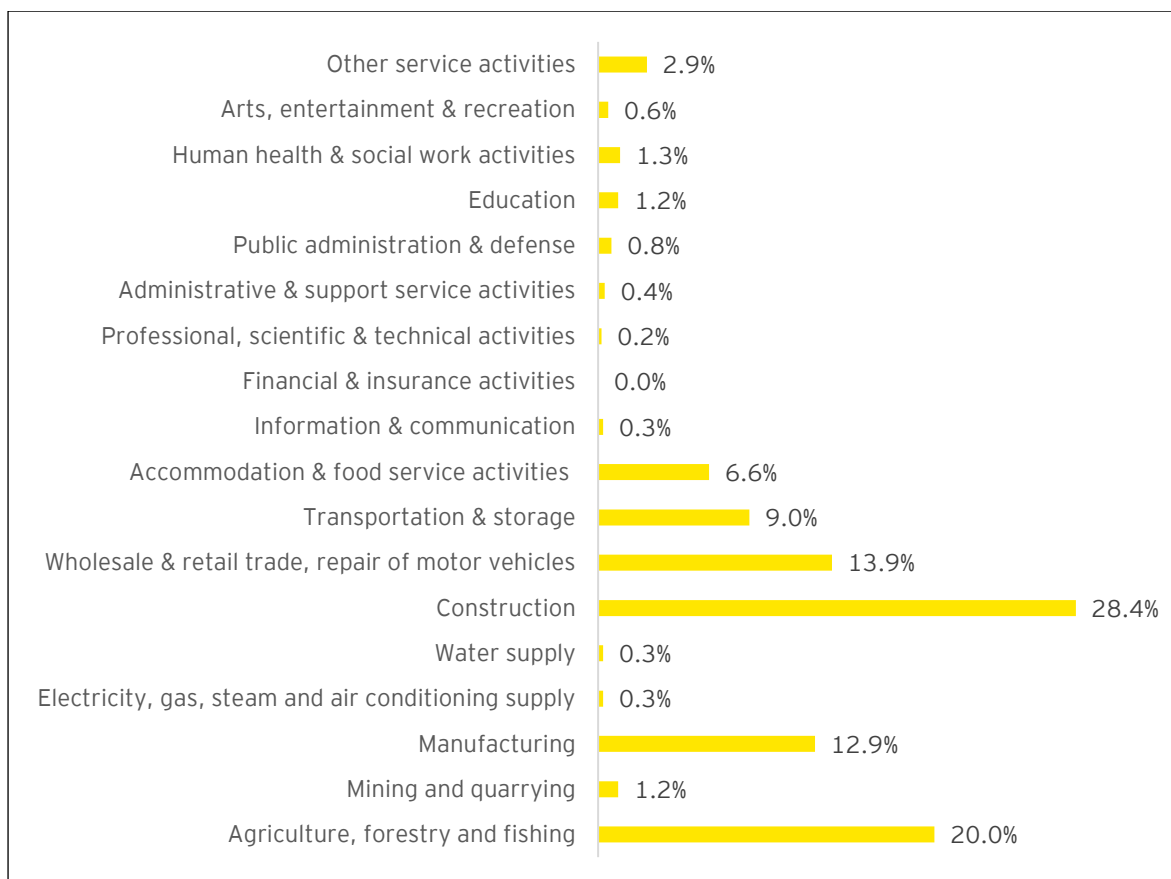
(出典：Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS)

#### 4.3.2. 帰国移民がネパールで従事しているセクター及び産業

ネパールで帰国移民を雇用している主なセクターは、建設業、農林水産業、卸売・小売業、自動車修理業である。最近の帰国移民がネパールで従事しているセクター及び産業の詳細は、以下の図のとおりである。

図 30 ネパールにおいて帰国移民が従事する産業

<sup>78</sup> Migration-Report-2020-English.pdf (moless.gov.np)



(出典 : Nepal Labour Migration Report 2020 - MOLESS )

#### 4.4. 帰国者及び起業家向けの現在利用可能な融資・研修制度

政府が運営する様々な補助金付き融資制度や技能開発制度があり、以下のセクションで詳述する。

##### 4.4.1. 融資制度

2018年、ネパール中央銀行（NRB）は、A、B、C、Dクラスの銀行・金融機関（BFI）に対し、譲許的・補助金付き融資の金利補助に関する統一的な手続について通達を出し、教育を受けた無職の青年、帰国移民労働者、女性起業家、ダリットコミュニティ、地震の被災者など、一定の基準を満たした対象グループがBFIから低金利で資金を借りられるようにした。NRBは、こうした融資の返済期間を5年に制限し、融資から回収される金利はBFIのベースレートの2%を超えてはならないとしている。<sup>79</sup>

現在、ネパールの基準金利は約8%であるが、補助金付き融資制度に対する政府の補助金は5%であり、銀行及び金融機関はこの値をNRBに請求している。そのため、ローンの借り手に適用される実質的な金利は約5%となる。帰国移民によるローン返済については、銀行及び金融機関では債務不履行はほとんど見られず、借り手がEMIの支払いなどを怠った場合、政府からの5%の金利補助を受けることはできない。

<sup>79</sup> Merolagani - 補助金付き融資制度についてNRBが統一手順を発表

2020年、NRBは「2018年補助金付き融資の金利補助に関する統一手順/指令」の3回目の修正を行い、合計10種類の補助金付き/譲許的融資を導入したが、そのうちの1つが「国外雇用帰国青年融資」（帰国移民融資制度とも呼ばれる）である。<sup>80</sup>

補助金や譲歩的なローンの中には「Foreign Return Youth Loan/Returnee Migrant Loan」がある。高等教育機関に加えて、帰国者協同組合もまた、自営業や起業のために帰国者に信用を提供する上で重要な役割を果たしている。帰国者協同組合は、地域レベルの金融機関と呼ばれることもあり、帰国者協同組合は帰国者からの預金と株主が生み出した資金によって運営されている。

下表は、NRBによるネパールの継続的な補助金付き融資を10種類示している。

---

<sup>80</sup> 国外雇用帰国青年融資 - SapatiSewa

表 59 ネパールで現在実施されている補助金付き融資制度

融資制度名	目的	利用資格	融資限度額	融資期間	金利	金利に対する政府の補助金
Foreign Return Youth Loan / Returnee Migrant Loan	国外雇用から帰国した個人向け	外国で6カ月以上働いたネパール人	最大1百万ネパールルピー	最大5年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%
Commercial Agriculture and Livestock Loan	商業レベルの農業・畜産業に従事している、又は従事しようとしている個人/組織向け	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ネパール人、ネパール人が所有/促進している商店/会社</li> <li>▶ 最低年齢18歳、最高年齢60歳</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 最大1百万ネパールルピー - 個人/商店/会社</li> <li>▶ 1百万ネパールルピー超、10百万ネパールルピー以下 - 商店/会社</li> <li>▶ 10百万円ネパールルピー超 - 会社</li> </ul>	最大5年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%
Educated Youth Self Employment Loan	教育を受けた個人向け	学士号又は同等の学位以上	最大0.7百万ネパールルピー	最大5年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%
Women Entrepreneur Loan	企業を立ち上げる女性の個人又はグループ向け	女性、個人/ネパール人女性が完全に所有/促進している商店又は会社	最大1.5百万ネパールルピー	最大5年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%
Backward Community Business Development Loan	「ダリット」と呼ばれる疎外されたコミュニティの個人又はグループが商業活動を促進する場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 政府当局から正式に認定された発展が遅れた地域</li> <li>▶ 発展が遅れた地域が完全に所有/促進しているネパールの商店又は会社</li> </ul>	最大1百万ネパールルピー	最大5年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%
Education Loan for Higher and	ネパール国内の大学に在籍している、又は在	中等教育又は同等の教育資格を有するネパール人	最大0.5百万ネパールルピー	最大5年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%

融資制度名	目的	利用資格	融資限度額	融資期間	金利	金利に対する政府の補助金
Technical Studies	籍する意思のある学生向け					
Earthquake Victim Residential Construction Loan	復興庁と協力して家を建てることを希望する地震の被災者向け	地震で家が壊れてしまい、家族の誰も他に住む家を持たない人	最大 0.3 百万ネパールルピー	最大 5 年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%
Textile Industries Loan	主に糸、布、衣類のデザイン、生産、販売に関わる繊維事業に携わる商店/業界向け	付加価値税 (VAT) の登録と納税証明書を持つネパールの商店/会社	最大 50 百万ネパールルピー	最大 5 年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%
CTEVT Training Related Loan	CTEVT が認めた組織/機関から技術教育と職業訓練を受けようとする青年向け	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 18 歳以上のネパール人</li> <li>▶ CTEVT で認められた教育機関への入学手続のための書類</li> </ul>	最大 0.2 百万ネパールルピー	最大 5 年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%
Youth Employment Loan	中等教育レベルまでの教育を受けた青年向け	中等教育又はそれと同等のレベルを修了していること	最大 0.5 百万ネパールルピー	最大 5 年	ベースレート + 2%のプレミアム	5%

(Source: Subsidized loan programs - NIBL Bank and ADBL Bank)

#### 4.4.1.1. Foreign Return Youth Loan / Returnee Migrant Loan

帰国移民を対象とした補助金付き融資制度は「Foreign Return Youth Loan / Returnee Migrant Loan」であるが、政府は上記の表に記載されているように、他にも多くの補助金付き融資制度を設けており、これらも融資制度の資格基準を満たしていれば、帰国移民が利用することができる。

当初 2018 年に政府が導入した帰国移民向け融資制度では、融資を受けるためには以下の 3 つの基準を満たすことが義務付けられていた。

- ▶ 融資希望者が事業を始めるのは、自分が働いたことのある分野に限定される。
- ▶ 3 年以内にネパールに帰国した個人。
- ▶ 国外の雇用主からの技能や職務経験を証明する認定が必要である。<sup>81</sup>

しかし、これらの厳しい基準は帰国移民には不利であり、この融資制度の利用率はかなり低かったため、2019 年 9 月にこれら 3 つの資格基準が撤廃された。シンプルになった新しい資格基準は以下のとおりである。

- ▶ 外国に 6 カ月以上滞在した個人であること。
- ▶ 事業/企業がどのように運営されるかを明確に示した簡単な事業計画を提出する必要がある。
- ▶ 他国の永住権 (PR) やグリーンカードを保有していない個人であること。

帰国移民は、銀行・金融機関 (BFI) の 4 つのクラス (クラス A (商業銀行)、クラス B (開発銀行)、クラス C (金融会社)、クラス D (マイクロファイナンス会社)) 全てに申し込むことができる。<sup>82</sup>

この融資制度の普及が遅れているため、NRB は 2019 年、各銀行の全ての支店が、帰国移民への融資を含め、年間 10 件以上のソフトローンを提供しなければならないと命じた。<sup>83</sup>しかし、この融資制度の融資件数は依然としてかなり少なく、多くの銀行・金融機関で NRB が課した貸付額・件数の目標が未達の状態である。NRB の文書によると、2021 年 12 月の時点で、この融資制度の借手/申請承認数は 939 件にとどまっている。<sup>84</sup>

#### 4.4.1.2. BFI による補助金付き融資の実行状況

NRB の文書によると、2021 年 12 月現在、クラス A (商業銀行)、クラス B (開発銀行)、クラス C (金融会社)、クラス D (マイクロファイナンス会社) を含む合計 53 の銀行・金融機関 (BFI) が 10 の補助金付き融資に参加している。以下の表は、2021 年 12 月時点での BFI による補助金付き融資の実行/申請承認状況を示している。<sup>85</sup>

表 60： 2021 年 12 月時点での BFI 53 社による 10 の補助金付き融資の実行状況

銀行のタイプ	借手合計	承認限度額 (単位：百万ネパールルピー)	融資残高 (単位： 百万ネパールルピー)
クラス A (商業銀行)	113,274	206,747	176,964

<sup>81</sup> 国外雇用帰国青年融資 - SapatiSewa

<sup>82</sup> 国外雇用帰国青年融資 - SapatiSewa

<sup>83</sup> 夢を追いかける帰国移民、融資を受けるために奮闘 (Chasing Dreams, Returnee Migrants Struggle to Get Loans) (globalpressjournal.com)

<sup>84</sup> 補助金付き融資に関する文書 (2021 年 12 月) - NRB (nrb.org.np)

<sup>85</sup> 補助金付き融資に関する文書 (2021 年 12 月) - NRB (nrb.org.np)



クラス B (開発銀行)	18,957	28,178	25,351
クラス C (金融会社)	1,587	2,792	2,613
クラス D (マイクロファイナンス会社)	112	111	97
合計	133,930	237,829	205,025

(出典：補助金付き融資に関する文書 (2021 年 12 月) - NRB)

#### 4.4.1.3. BFI による Foreign Employment Returnee Youth Loan の状況

2021 年 12 月時点での BFI による Foreign Employment Returnee Youth Loan の実行状況は以下の表のとおりである。

表 61 2021 年 12 月時点での BFI による Foreign Employment Returnee Youth Loan の実行状況

銀行のタイプ	借手合計	承認限度額 (単位：百万ネパールルピー)	融資残高 (単位：百万ネパールルピー)
クラス A (商業銀行)	867	724	602
クラス B (開発銀行)	61	41	37
クラス C (金融会社)	11	7	7
クラス D (マイクロファイナンス会社)	-	-	-
合計	939	773	646

(出典：補助金付き融資に関する文書 (2021 年 12 月) - NRB)

上記の表から、10 の補助金付き融資の実行/申請承認の合計件数 (133,930) と比較して、Foreign Employment Returnee Youth Loan の実行/申請承認件数は 939 件と非常に少ないことが解釈できる。また、A クラス (商業銀行) は、10 の補助金付き融資全体に加えて、Foreign Employment Returnee Youth Loan を行う主要当事者である。

#### 4.4.1.4. BFI の補助金付き融資への参加

2021 年 12 月時点で、以下の表に示すように、合計 53 の BFI が 10 の補助金付き融資に参加している。

表 62：2021 年 12 月時点で補助金付き融資を行っている BFI

番号	BFI 名	銀行の種類	借手合計	承認限度額 (単位：百万ネパールルピー)	融資残高 (単位：百万ネパールルピー)
1	Agriculture Development Bank	A	13,398	25,388	25,388
2	Rastriya Banijya Bank	A	10,710	12,684	10,801
3	Laxmi Bank Ltd.	A	6,445	4,996	3,787
4	Nepal Bank Ltd.	A	6,343	8,871	7,864
5	NMB Bank Ltd.	A	5,810	10,369	8,798

番号	BFI 名	銀行の種類	借手合計	承認限度額 (単位: 百万ネパールルピー)	融資残高 (単位: 百万ネパールルピー)
6	Mega Bank Nepal Ltd.	A	5,355	7,671	5,735
7	Global IME Bank Ltd.	A	4,968	12,342	9,626
8	Prabhu Bank Ltd.	A	4,459	5,974	5,130
9	Sunrise Bank Ltd.	A	4,381	7,303	6,353
10	Nepal Investment Bank Ltd.	A	4,224	4,903	4,147
11	Prime Commercial Bank Ltd.	A	4,195	11,374	10,122
12	Siddhartha Bank Ltd.	A	3,897	9,774	7,519
13	Citizens Bank International Ltd.	A	3,683	5,809	5,012
14	Nepal Bangladesh Bank Ltd.	A	3,390	6,634	5,943
15	NIC Asia Bank Ltd.	A	3,349	17,712	16,180
16	Sanima Bank Ltd.	A	3,156	5,794	4,980
17	Nabil Bank Ltd.	A	3,136	6,756	5,807
18	Kumari Bank Ltd.	A	2,866	6,154	5,396
19	Everest Bank Ltd.	A	2,810	4,240	3,512
20	Civil Bank Ltd.	A	2,769	4,877	4,117
21	Nepal SBI Bank Ltd.	A	2,688	4,988	3,680
22	Bank of Kathmandu Ltd.	A	2,445	5,104	4,586
23	Machhapuchhre Bank Ltd.	A	2,397	3,613	3,135
24	Nepal Credit and Commerce Bank Ltd.	A	2,346	5,632	5,201
25	Century Commercial Bank Ltd.	A	2,203	3,101	2,800
26	Himalayan Bank Ltd.	A	1,514	3,407	3,095
27	Standard Chartered Bank Nepal Ltd.	A	337	1,278	1,177
28	Muktinath Bikas Bank Ltd.	B	6,160	7,534	6,953
29	Garima Bikas Bank Ltd.	B	2,961	4,966	4,467
30	Jyoti Bikas Bank Ltd.	B	2,805	4,353	3,993
31	Kamana Sewa Bikash Bank Ltd.	B	1,878	3,585	3,297
32	Shangrila Development Bank Ltd.	B	1,715	1,981	1,745
33	Shine Resunga Development Bank Ltd.	B	1,136	2,289	1,949
34	Lumbini Bikas Bank Ltd.	B	728	1,119	1,042
35	Mahalaxmi Bikas Bank Ltd.	B	496	729	654
36	Excel Development Bank Ltd.	B	345	720	596
37	Green Development Bank Ltd.	B	308	494	285
38	Miteri Development Bank Ltd.	B	243	185	165
39	Saptakoshi Development Bank Ltd.	B	141	179	164
40	Salapa Bikas Bank Ltd.	B	41	45	42
41	Pokhara Finance Ltd.	C	493	783	716
42	ICFC Finance Ltd.	C	277	526	493
43	Progressive Finance Ltd.	C	199	262	244
44	Reliance Finance Ltd.	C	157	74	70
45	Samriddhi Finance Company Ltd.	C	138	179	171
46	Gurkhas Finance Ltd.	C	123	334	312
47	Janaki Finance Co. Ltd.	C	108	430	407

番号	BFI 名	銀行の種類	借手合計	承認限度額 (単位: 百万ネパールルピー)	融資残高 (単位: 百万ネパールルピー)
48	Guheshwori Merchant Banking & Finance Ltd.	C	43	90	86
49	Shree Investment & Finance Co. Ltd.	C	28	67	67
50	Nepal Finance Ltd.	C	16	19	19
51	Central Finance Ltd.	C	5	28	28
52	Infinity Laghubitta Bittiya Sanstha Ltd	D	101	100	86
53	Meromicrofinance Laghubitta Bittiya Sanatha Ltd.	D	11	12	11
	<b>全体で 53 の BFI</b>		133,9 30	237,8 29	205,0 25

(出典: 補助金付き融資に関する文書 (2021 年 12 月) - NRB)

#### 4.4.1.5. Financial Assistance Program by Development Partner - UKaid funded Skills for Employment Program (SEEP)

このプログラムは、女性や不利な立場にあるグループを含むネパール人のスキルを向上させ、ネパール国内または移住による就職活動を支援する。このプログラムは、政府、民間部門の雇用者、研修・教育機関が協力して雇用支援を行う。SEEP の介入は、主に「国内雇用の促進」と「移住管理」の二つに大別され、個人の成長と雇用の創出に役立たせることを目指している。

##### A. Challenge Fund - 革新的なパートナーシップの在り方

チャレンジファンドの仕組みを利用して、SEEP は市場ニーズに合わせたスキルアップサービスや手頃な価格の金融商品の取り扱い、倫理的な配慮を伴う移住支援サービスを拡充している。SEEP プログラムは民間・公共部門が協力して、主に第 2 州と Lumbini 州の優先部門である商業・農業・軽工業・観光業・ICT・建設業において雇用と起業の機会を拡大しており、2021 年の SEEP プログラムでは、コラボレーティブ・インパクト・アプローチを用いて 13 の企業が主導するパートナーシップの形で共同出資を行っている。

##### B. UKaid SEEP Partnership と BFI のプロジェクトの注目点

UKaid SEEP パートナーシップ・プロジェクトの主なポイントは以下の通り。

- ▶ 送金担保融資やその他の金融サービスをより利用しやすくし、対象となるグループの金融リテラシーを向上させることで、貯蓄や海外からの送金を有効活用できるように支援。
- ▶ 融資と同時に農業ビジネスや市場のニーズに合ったスキルアップや能力開発のトレーニングを実施することで、参加者が持続可能なビジネスを行えるように支援する。
- ▶ 収入減を補填する保険制度を設置し、参加者を保護する。

COVID の流行が始まってからは、デジタルソリューションのコア積用に重点を置き、Laxmi Bank などの銀行やマイクロファイナンス金融機関 (MFI) である Sana Kisan Bikas Laghubitta Bittyasanstha Sansthan Limited (SKBBL) と提携した。

##### C. UKaid SEEP Partnership と BFI のプロジェクトの詳細

UKaid と BFI とのパートナーシッププログラムの詳細は以下の通り。

### Laxmi-SEEP Fund (Laxmi Bank and UKaid SEEP Program Partnership)

マイクロファイナンスパートナーである Laxmi Laghubitta を通じて、帰国移民やその家族の起業を支援する。具体的には、経営に必要なスキルを向上させるための金融リテラシーやビジネス開発トレーニングの提供と併せて、それぞれのニーズに合わせた金融商品を提供する。特に対象は、農業分野の女性主導の企業を対象としている。詳細は下表に記載する。

表 63 Laxmi-SEEP Fund の詳細

期間	地域	期待される効果
May 2021-April 2022	Lumbini Province and Province 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4,500 人の帰国移民やその家族の起業支援であり、対象グループの 40% が不利なコミュニティに属する女性</li> <li>• 対象者のうち、少なくとも 5,000 人が貯蓄額の増加による恩恵を受ける</li> <li>• 企業向けローンの提供と支給プロセスの一環として、職業訓練やビジネス開発スキルのトレーニングを 3,000 人が受講する</li> <li>• 約 1,500 名の女性がクレジットサポートを受ける。</li> </ul>

(Source: UKaid SEEP Nepal)

### UKaid SEEP Sana Kisan Bikas Laghubitta Bittiyasanstha Ltd (SKBBL) Partnership

SKBBL は帰国移民や女性等の不利な立場にある人々を対象に、クレジットや保険等の金融商品へのアクセスを改善するとともに、スキル・金融リテラシーの向上、ビジネス開発のためのトレーニング、市場との連携支援等を 12 州で実施している。SKBBL は、本プロジェクト実施にあたり「101 Small Farmer Agriculture Cooperatives」との連携を行っている。詳細は下表に示す。

表 64 UKaid SEEP and SKBBL Partnership の詳細

期間	地域	期待される効果
January-December 2021	12 districts in Provinces 2 and Lumbini Province	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推定 6,500 世帯が、起業家向け融資の金利で融資を受ける</li> <li>• 3,123 人が金融リテラシーとビジネス開発トレーニングの恩恵を受け、その後市場との連携を図る。</li> <li>• 移住前に手頃な価格のローンの恩恵を推定 1,000 世帯が受ける</li> <li>• 貯金口座や送金サービスの恩恵を推定 13,468 世帯が受ける。</li> </ul>

(Source: UKaid SEEP Nepal)

#### 4.4.2. 技術・起業家訓練プログラム

ネパール政府 (GoN) は、ネパール人移民労働者の技能向上に関心を示している。Council for Technical Education and Vocational Training (CTEVT) や National Skills Testing Board (NSTB) は、技能開発訓練プログラムや技能検定の実施に積極的に取り組んでいる。しかし、ネパールの資格や認定が外国の雇用主に認められ、渡航先の移民労働者に適正な報酬が支払われるようにすることが、大きな課題として残っている。

ネパール政府 (GoN) は、共同訓練プログラムの効果を見て、実用的で結果重視の技能開発プログラムに向けて、渡航先候補とのパートナーシップ拡大を優先的に行っている。ネパールでは、国内外の労働市場に向けて労働力を準備することが技能開発の取り組みとして優先されている。

#### 4.4.2.1. 技術・職業教育訓練 (TVET)

教育科学技術省 (MOEST) は、ネパールにおける TVET 分野の政策立案、計画、TVET 戦略の設定を主導する省である。MOEST 傘下の CTEVT は、ネパールにおける TVET の提供に責任を持つ主要機関である。

現在、TVET には多くの機関が関わっている。その中には、政府機関の下で直接運営されているものもあれば、ドナー機関からの支援を受けてさまざまな TVET プログラムを運営しているものもある。連邦省庁は、TVET プログラムの実施に関する関連省庁とみなされており、これらの省庁のほとんどは、TVET 関連の活動を扱う 1 つ以上の専門組織を持っている。

表 65 TVET の活動に関わる省庁とその特別組織

TVET プログラムの関連省庁	TVET 活動を行う専門組織
教育科学技術省 (MOEST) - TVET 部門を担当する主要省庁  	Council on Technical Education and Vocational Training (CTEVT)
	Center for Education and Human Resources Development (CEHRD)
	Enhanced Vocational Education and Training Project - Second (ENSURE II)
	Skills Development Project (SDP)
	National Vocational Qualification System (NVQS)
労働雇用・社会保障省 (MOLESS)	Vocational and Skills Development Training Center
	Safer Migration (SaMi) Project
文化・観光・民間航空省	Nepal Academy of Tourism and Hotel Management
	Nepal Mountain Academy
	Nepal Cultural Corporation
商工供給省 (MoICS)	Department of Cottage and Small Industries
	Cottage & Small Industry Development Board
保健・人口省	National Health Training Center
森林・環境省	Forest Research and Training Center
青年・スポーツ省	National Youth Council
農林水産省	特別な組織はない
女性・子供・高齢者省	特別な組織はない
国土管理・組合・貧困削減省	特別な組織はない

(出典：2019 年総合 TVET アニュアルレポート (Comprehensive TVET Annual Report 2019) - MOLESS)

#### 4.4.2.2. 運営されている TVET プログラムの種類

現在、ネパールではさまざまな種類の TVET プログラムが運営されている。以下の表にあるように、ネパールの TVET プログラムのほとんどは、CTEVT によって実施・管理されている。

表 66 ネパールで実施されているさまざまな種類の TVET プログラム

レベル	プログラム	提供元
学士及び修士レベル	以下の分野の学士： 工業 農業 医学 林業 ホテル管理	大学
免許及び技能認定 (PLC) - 長期コース	以下の分野の免許/PLC： 工業 農業 保健 林業 観光	CTEVT と関連機関
免許予科レベル - 長期コース	以下の分野の免許予科： 工業 農業 観光	CTEVT と関連機関
職業訓練コース - 短期コース	労働市場で求められるさまざまな職業	CTEVT 及び関連機関、政府機関、ドナー支援プロジェクト

(出典：2019 年総合 TVET アニュアルレポート (Comprehensive TVET Annual Report 2019) - MOLESS)

#### 4.4.2.3. 技術教育・職業訓練審議会 (CTEVT)

CTEVT は 1989 年に設立され、国に必要な技術・技能人材の育成を担当する、技術・職業教育訓練 (TVET) 部門の国内最高の自治組織である。CTEVT はさまざまな方法で TVET プログラムを提供している。インハウス訓練では、教室での理論的な要素と、研究室やワークショップでの実践的な体験が得られる。

#### CTEVT の主な責務

- 基礎レベルから高等教育までの TVET プログラムを実施する。
- さまざまな TVET 提供機関との間で調整を行う。
- さまざまな職業の技能基準を開発し、技能検定を行う。

CTEVT とその関連機関は、3 種類のコースを実施しており、その内容は以下の表のとおりである。

表 67 CTEVT 及び関連機関が実施する訓練コースの種類

プログラム名	コースの期間	開発したコースの数
短期職業訓練	140~1,696 時間	243

プログラム名	コースの期間	開発したコースの数
免許予科レベル	18 カ月～3 年	31
免許レベル	3 年	48

(出典：帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021 年 4 月) - CTEVT)

CTEVT は、技術学校、高等職業訓練学校、訓練センターを運営し、以下の表に示すさまざまな種類の TVET プログラムを実施している。

表 68：CTEVT で運営されている機関の種類

機関の種類	数
構成組織 (CTEVT 自身の管理により運営されている)	61
提携している民間機関	429
Technical education in community schools (TECS)	572
パートナーシップ機関	38
合計	1,100

(出典：CTEVT)

#### 4.4.2.4. National Skill Testing Board (NSTB)

ネパールでは 1983 年に Skill Testing Authority (STA) という自治組織によって技能検定活動が開始され、職業分類、技能基準の策定、技能検定、認定のシステムが導入された。1989 年に CTEVT が設立された後、STA は National Skill Testing Board (NSTB) として CTEVT の傘下に置かれた。

4 つの等級 (初級、1 級、2 級、3 級) で構成された技能検定 (ST) は、認定保有者が職業の要件を満たしていることを示す「国内技能認定」を取得するための「職業技能基準」に基づいた能力検定である。

「職業技能基準」とは、特定の職業において個人が発揮する実践的な技能、基礎的な知識、経験の明細を文書化したものである。

これまでの NSTB の統計として以下のものがある。<sup>86</sup>

これまでの  
NSTB...

- 農業、自動車、ビジネス、コンピューター、建設、建設機械、電気、電子、林業、手工芸、保健、病院業界、機械、登山、再生可能エネルギー、仕立て・衣料、繊維、ヨガの各分野において、技能検定の 4 つの等級 (初級、1 級、2 級、3 級) で 304 種類の職業技能基準/特性を作成。
- ネパール国内に 61 の認定技能検定センターがある。

<sup>86</sup> [www.nstb.org.np](http://www.nstb.org.np)

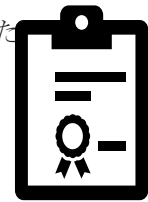


4段階の ST

- ▶ 初級
- ▶ 1級
- ▶ 2級
- ▶ 3級



技能検定 (ST) - 「国内技能認定」を取得するための職業技能基準 (OSS) に基づく能力検定



(出典：調査団の調べ)

#### A. 技能検定 (ST) の対象グループ

技能試験は、全ての熟練工や職人を対象としている。一般的には、以下の3種類のターゲットグループで展開されている。

- ▶ 就業前の職業訓練の修了者で、就職の機会を探している人。
- ▶ 正式な認定を受けていない経験者（被雇用者又は失業者）。
- ▶ 自分の技能を向上させ、上級又は追加の認定を求める労働者。

##### 技能検定要件

- ▶ ネパールの市民権カード
- ▶ 訓練修了報告
- ▶ 実務経験認定（ある場合）
- ▶ その他、技能検定の等級（初級、1級、2級、3級）に応じた特定の資格

##### 技能検定の手順

- ▶ NSTB が技能検定を告知
- ▶ 技能検定申込の収集と検証
- ▶ 技能検定の日程と会場の決定
- ▶ 技能検定のための工具、機器、材料の手配
- ▶ 技能検定の実施
- ▶ 合格者に認定書を配布

(出典：NSTB)

#### B. 技能検定の等級に応じた特定の資格基準

資格基準は、技能検定の等級によって異なる。以下の表で、技能検定の各等級に応じた個別の資格基準を示す。

表 69：技能検定の等級に応じた個別の資格基準

技能検定の等級	要件
初級	関連する職業において140時間以上の職業訓練を修了している。
1級	読み書きができ、関連する職業の知識と技能を持ち、関連する職種で1年以上の実務経験がある。 又は 関連する職業において、1カ月（160時間）の職業訓練を修了した。 又は 職業訓練と、関連する職業での6カ月間の実務経験。
2級	読み書きができ、関連する職業の知識と技能を持ち、関連する職業で3年以上の実務経験がある。



技能検定の等級	要件
	又は 関連する職業で1年の訓練（最低600時間の理論と800時間の実践）を受けている。 又は 関連する職業で1級のST認定に合格した後、1年の実務経験がある。
3級	読み書きができ、関連する職業の知識と技能を持ち、関連する職業で5年以上の実務経験がある。 又は 関連する職業で1年の訓練を受けた後、2年の実務経験がある。 又は 関連する職業で2級のST認定に合格した後、1年の実務経験がある。
4級（眼科助手の場合）	眼科助手、3級に合格し、3年の実務経験と1年の訓練期間がある。 又は 保健科学（眼科）の認定レベル相当の合格者で、3年の経験と1年の訓練期間がある。

（出典：NSTB）

過去3年の技能検定希望者とNSTB認定取得者の内訳は以下の表のとおりである。<sup>87</sup>

表 70：NSTB 認定取得者

年	応募者			受験者			合格者		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
2019/20	25,948	31,551	57,499	22,918	28,906	51,824	17,310	20,625	37,935
2018/19	27,905	30,874	58,779	25,755	29,071	54,826	18,217	19,302	37,519
2017/18	34,583	27,420	62,338	32,246	25,525	57,771	24,121	17,196	41,317
総計			192,028			155,421			116,771

（出典：ネパールにおけるTVETの年次レビュー（2020年）（Annual review (2020) of TVET in Nepal） - Dakchyata TVET Practical Partnership）

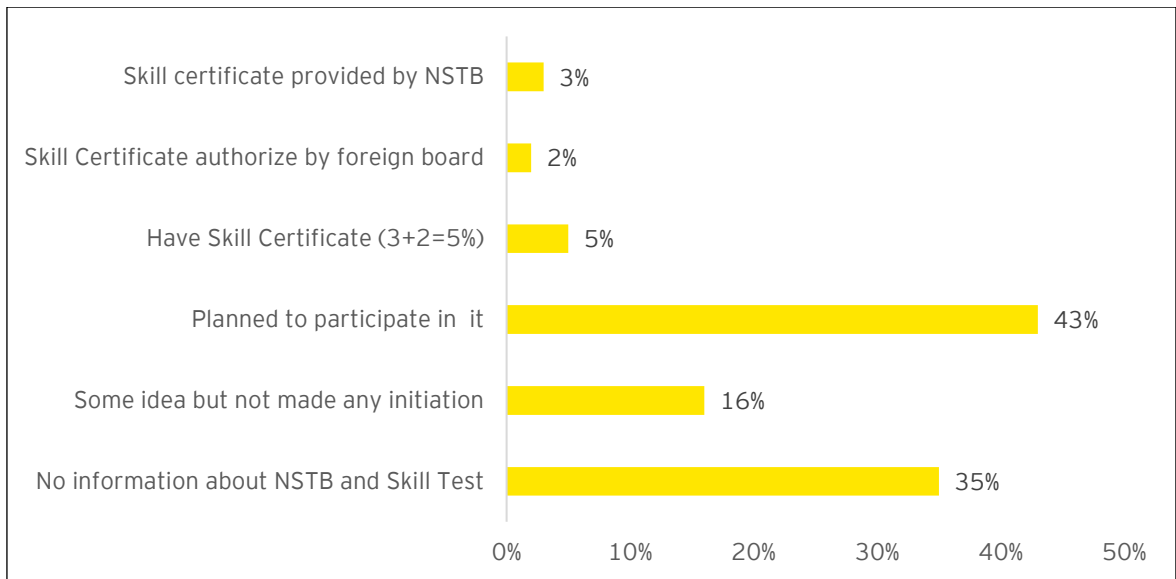
### C. 帰国移民におけるNSTBと技能検定の認知度

Consultancy for Applied and Innovative Research Private Ltd. がCTEVTのために行った調査報告によると、帰国移民の35%がNSTBや技能検定についての知識や情報を持っていないことが判明した。帰国移民のNSTBや技能検定に関する認知度の詳細は以下の図のとおりである。

88

<sup>87</sup> ネパールにおけるTVETの年次レビュー（2020年）（Annual Review (2020) of the TVET in Nepal） - 2020年最終年次レビュー報告（Final Annual Review Report 2020）（dakchyata-nepal.org）

<sup>88</sup> 帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査（Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development）（2021年4月） - CTEVT



(出典：帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021年4月) - CTEVT)

図 31： 帰国移民の NSTB と技能検定に関する認知度

#### 4.4.2.5. 帰国移民のスキル開発ニーズ

ネパールにおけるトレーニングやスキルテストのプログラムは、帰国者のスキルに合わせたものではなく、また国内では海外とは異なる設備や技術を使用するため、帰国者が国内市場で作業をするハードルが高いのが現状である。このようなスキルのミスマッチ問題を解消することが雇用機会の促進に繋がる。

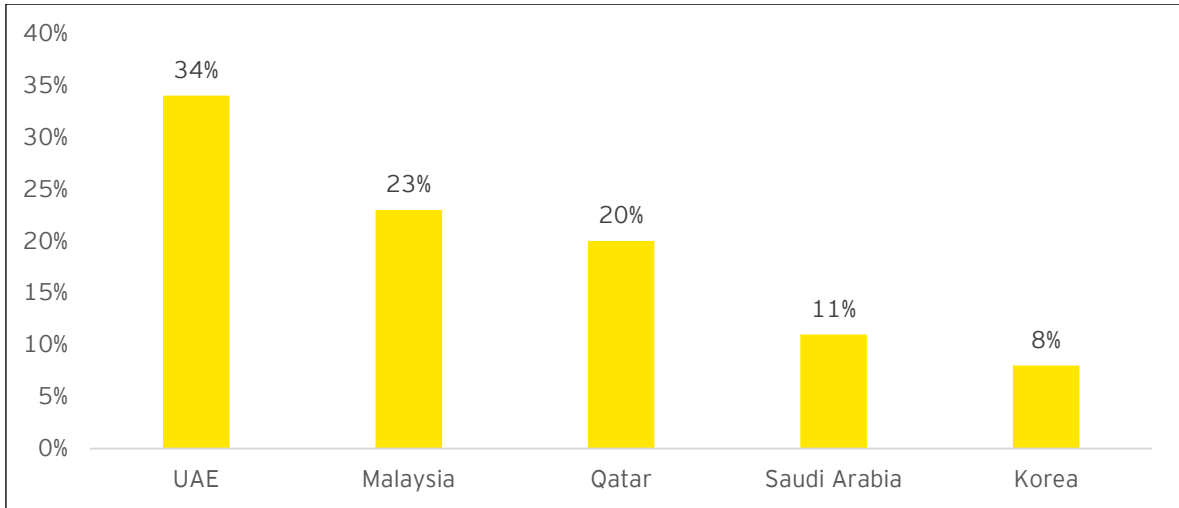
2021年4月のCTEVTによる「帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development)」では、帰国移民の青年の技能向上と適切な職業への復帰のための技能ニーズが特定された。

主な調査結果の一部を以下に紹介する。

- ▶ 自営業を促進するために帰国移民が最も多く提案した訓練職業は、農業 (51%)、建設業 (27%)、サービス業 (22%) であった。
- ▶ 国際的な労働市場と国内の労働市場では、必要とされる技能に大きなミスマッチが生じている。
- ▶ 技能や経験を証明するための証拠として提出すべき書類について、NSTB の規定が非常に厳しい。
- ▶ 帰国移民のニーズに特化した特別訓練/TVET 機関を設立する。
- ▶ 帰国移民に特化した短期訓練コースを開発する。<sup>89</sup>

調査対象となった帰国移民の渡航先を見ると、上位5カ国は以下の表に挙げられているとおりである。

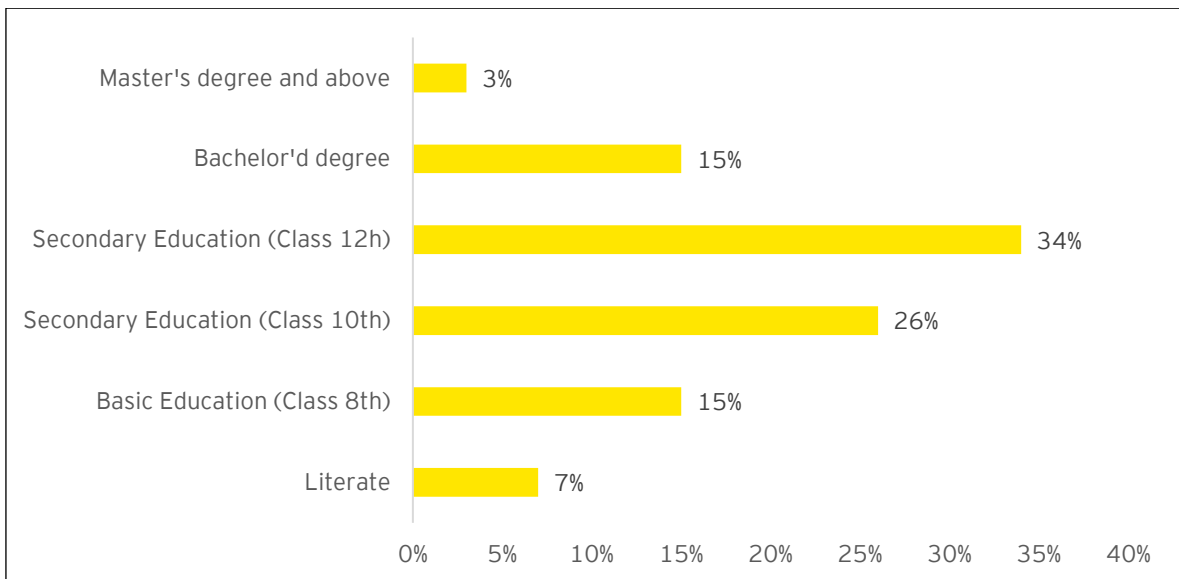
<sup>89</sup> 帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021年4月) - CTEVT



(出典：帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021年4月) - CTEVT)

図 32 帰国移民の渡航先上位 5 カ国

帰国移民の教育レベルは以下の表のとおりである。帰国移民のほとんどが中等教育（12年）を受けていることが分かる。



(出典：帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021年4月) - CTEVT)

図 33：帰国移民の教育水準

#### A. 帰国移民の職業

ネパール標準職業分類（NSCO）の10の主要グループに基づく帰国移民の職業特性を以下の表に示す。

表 71：帰国移民の主な職業

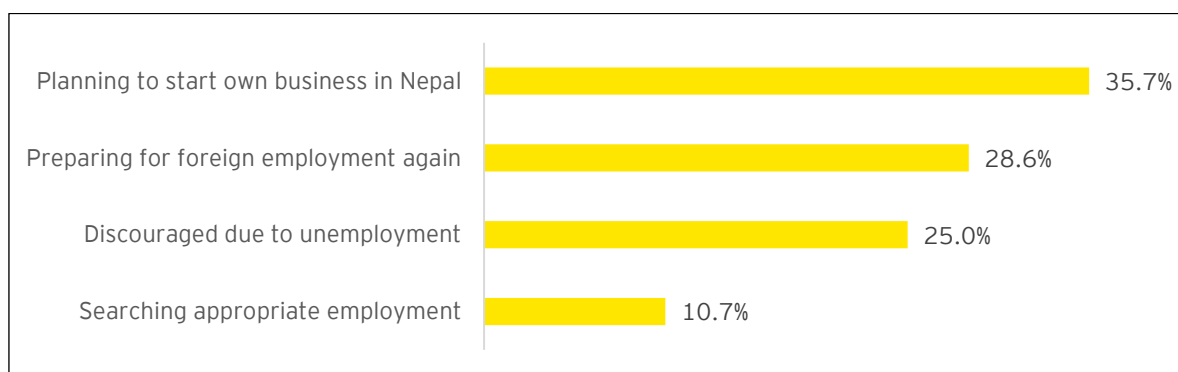
主な職業	グループコード	%
------	---------	---

管理職	1	6%
専門家	2	8%
技師、准専門職	3	9%
事務補助員	4	34%
サービス・販売従事者	5	16%
農林漁業従事者	6	3%
技能工及び関連職業の従事者	7	1%
設備・機械の運転・組立工	8	18%
単純作業の従事者	9	5%
その他の職業	0	0%

(出典：帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021年4月) - CTEVT)

### B. 帰国移民の雇用状況

調査では、帰国移民の28.6%が国外雇用の帰国後も失業していることが分かった。彼らの多く(35.7%)は、ネパールで自分の事業を始めることに興味を示していた。帰国移民の雇用状況は以下の図のとおりである。

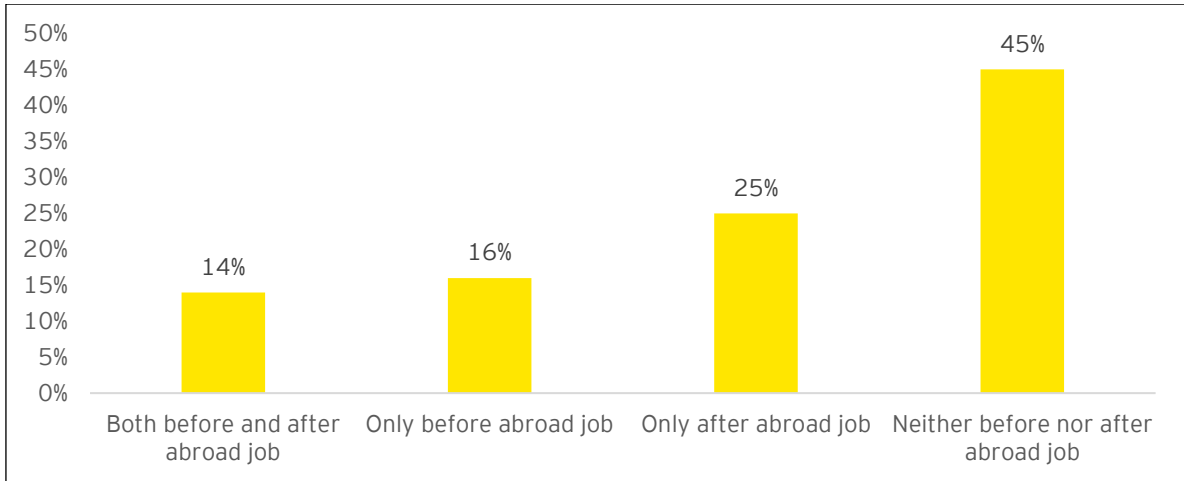


(出典：帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021年4月) - CTEVT)

図 34：帰国移民の雇用状況

### C. 修了した訓練プログラム

調査では帰国移民の55%が、国外雇用前又は国外雇用後に、何らかの TVET 訓練プログラムを修了したことが明らかとなった。TVET 訓練を受けた人のうち、54.3%の人が、自分の技能訓練が期待どおり職業キャリアに適切であったと回答している。帰国移民が修了した訓練プログラムの状況は以下の図のとおりである。

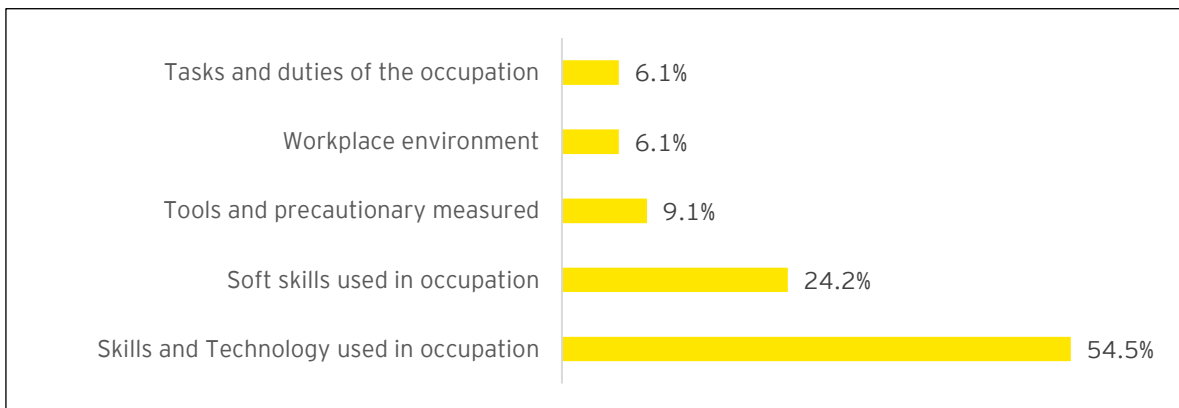


(出典：帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021年4月) - CTEVT)

図 35：帰国移民による訓練プログラムの修了状況

#### D. 帰国移民が経験する仕事と技能のミスマッチ

国際的な労働市場と国内の労働市場では、必要とされる技能に大きなミスマッチが生じている。多くの帰国移民には、技能検定の存在すら知られておらず、加えて帰国移民は海外では特定の技能に特化した職能で雇用されていたために、国内市場で求められるスキルと合致する可能性が下がってしまう。このミスマッチの性質は、以下の図に示すとおりである。



(出典：帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021年4月) - CTEVT)

図 36：国際労働市場と国内労働市場の間の技能要求のミスマッチ

#### E. 帰国移民が直面する CTEVT と NSTB へのアクセスの課題

Returnee Migrants' Association との重点的なグループディスカッションでは、ネパール政府 (GoN) /CTEVT が帰国移民の技能の検定と認定を開始したことが評価されている。ただし、帰国移民が NSTB の技能検定施設や CTEVT の訓練プログラムを利用する際に直面する課題として以下がある。

- ▶ 技能や経験を証明するための証拠として提出すべき書類について、NSTB の規定が非常に厳しい。

- ▶ 帰国移民は一般的にそのような書類を持っていないが、それはインフォーマルセクターで働いていたか、このような書類の重要性を知らなかったからである。
- ▶ 帰国移民の多くは、国内労働市場に必要な総合的な技能ではなく、特定の技能を持っている。
- ▶ 訓練カリキュラムや技能基準のほとんどは、国内のニーズに基づいて開発されているため、この基準では帰国移民のニーズに対応できない。<sup>90</sup>

#### F. 資金と起業家訓練のミスマッチ

日本や韓国からの帰国移民は、投資資金は十分にあるが、事業を始めるためには更なる技能や知識が必要である。一方で、事業に関する技能や知識を持っているが、投資資金がない者もいる（その多くは湾岸諸国やマレーシアからの帰国者）。

このミスマッチをカバーするための帰国移民による提案の一部を以下に紹介する。

- ▶ 十分な資金を持つ帰国移民を金融機関と結び付け、事業に関する技能を身に付けさせる。
- ▶ 自営業を営むための十分な資金を持たない帰国者に対して、無担保融資という形で経済的支援を行う。<sup>91</sup>

#### G. 帰国移民に対する CTEVT による技能訓練の効果を高めるための提案

- ▶ 帰国移民のニーズに特化した特別訓練/TVET 機関を設立する。
- ▶ ハード技能、ソフト技能、事業カウンセリングを組み合わせた特別な訓練パッケージ。
- ▶ 帰国者の大多数は、全ての種類の TVET プログラムに無料枠を設けることを提案した。
- ▶ TVET プログラムを修了するための補助金付き融資を提供する。
- ▶ 帰国移民に特化した短期訓練コースを開発する。

帰国移民は、訓練プログラムの効果は、訓練後のサポートサービスにより大きく左右されると示唆した。訓練後のサポートサービスとして、主に以下が挙げられた。<sup>92</sup>

- 無担保融資
- 起業家訓練プログラム
- 金融リテラシー
- 市場とのつながり

#### H. 帰国移民が望む訓練プログラム/職業

- ▶ 帰国移民は、完璧な技能を持っているわけでも、どんな職業にも対応できる基本的な技能を持っていないわけでもない。そのため帰国移民は、長時間の基礎訓練ではなく、3週間程度のモジュール式の訓練パッケージを望んでいる。
- ▶ 帰国移民の多くは家族にとって単独の収入源であり、長期間の失業生活を送ることができないため、長期的な TVET プログラムは重視されていない。
- ▶ 自営業を促進するために帰国移民が最も多く提案した訓練職業は、農業（51%）、建設業（27%）、サービス業（22%）であった。<sup>93/94</sup>

---

年) (Annual Review (2020) of the TVET in Nepal) - [20Review%20Report%202020\\_0.pdf](#) 2020 年最終年次レビュー報告 (Final Annual Review Report 2020) ([dakchyata-nepal.org](http://dakchyata-nepal.org))

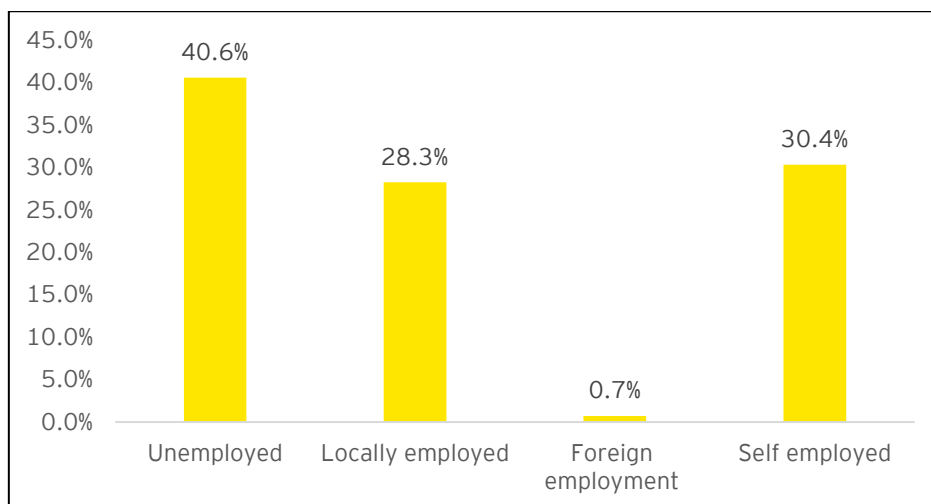
<sup>92</sup> 帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021 年 4 月) - CTEVT

<sup>93</sup> 帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development) (2021 年 4 月) - CTEVT

<sup>94</sup> 帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development)

#### 4.4.2.6. NSTB 技能検定の利点と課題

NSTB 技能検定修了者に対する最近の調査では、NSTB 修了者のほとんどが学校卒業認定 (34.9%) までの教育を受けており、次いで中等教育試験 (26.3%) となっている。NSTB 修了者のうち、学士号以上の教育を受けた人は 10.4%しかいない。NSTB 技能検定修了者の 30.4%が自営業、28.3%が地元雇用に従事していることが分かった。NSTB 修了者の詳細な雇用状況は以下の図のとおりである。<sup>95</sup>



(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019 年 7 月) - NSTB)

図 37 : NSTB 修了者の就職状況

#### A. 地元雇用の NSTB 技能検定修了者

- ▶ 地元雇用の修了者の大多数 (79%) が、NSTB 認定が職探しに役立ったと回答している。
- ▶ 地元で雇用された修了者の多く (83.63%) が、認定された技能に関連する仕事に就いていた。<sup>96</sup>

地元雇用の NSTB 修了者のうち認定が役に立たなかった 21%について、その理由は以下の表のとおりである。

表 72 : 技能認定が職探しに役に立たないと感じた理由

理由	回答者の割合 (%)
認定された技能が仕事に関係していない。	40%
雇用主が認定を評価しない。	9%
認定された技能労働者と認定されていない技能労働者の違いがない。	7%
認定書に記載された技能が仕事で使われていない。	5%

ent) (2021 年 4 月) - CTEVT

<sup>95</sup> 帰国移民と紛争被

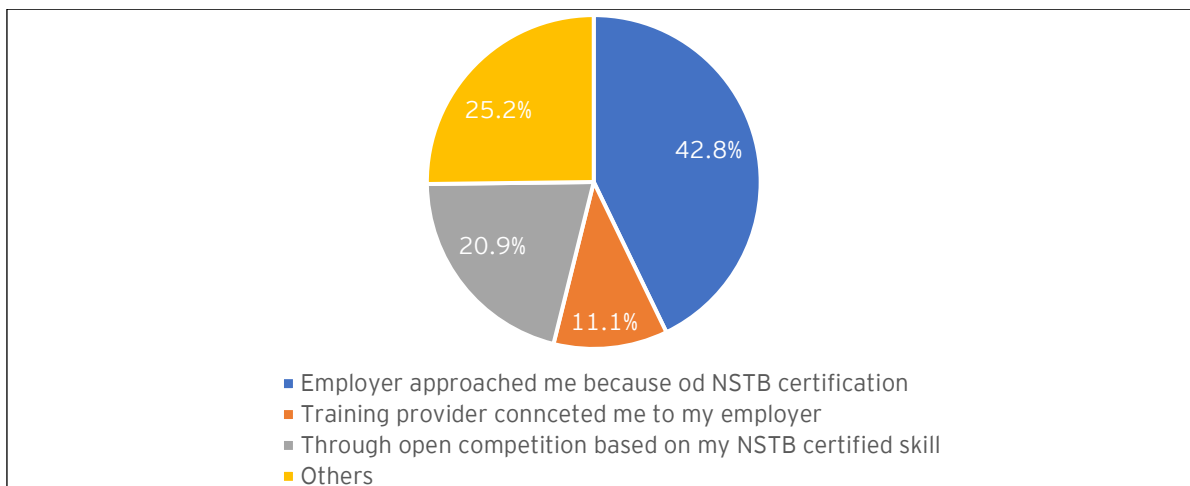
害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Assessment)

職場環境の変化に伴い、認定が無関係になった。	4%
その他	35%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

#### A. 1. 地元雇用の NSTB 修了者の認定後の最初の仕事へのアクセス：

NSTB 認定取得後の最初の仕事については、NSTB 修了者の 42.8%が「NSTB 認定を取得したことで雇用主から声がかかった」と回答している。技能検定認定後の最初の仕事へのアクセスの詳細は、以下の図のとおりである。

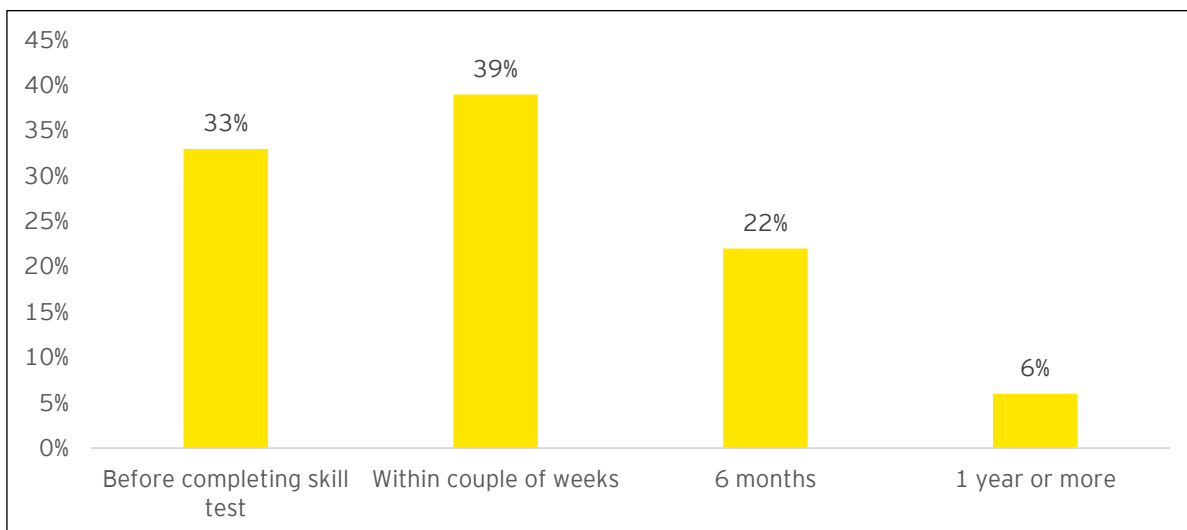


(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

図 38：認定後の最初の仕事へのアクセス

#### A. 2. 地元雇用の NSTB 修了者が認定後に就職するまでの期間：

修了者の大多数は、技能認定後、仕事を得るまでに2、3週間しかかからなかったと述べている。地元雇用の NSTB 修了者が技能認定後に就職するまでの期間の詳細は以下のとおりである。



(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

図 39：地元雇用の NSTB 修了者が認定後に就職するまでの期間



### A. 3. 地元雇用の NSTB 修了者の月収/日収特性：

収入データによると、修了者のほとんどは、月給者、日給者ともに最低賃金（13,450 ネパールルピー/月、545 ネパールルピー/日）以上の収入を得ていた。以下の表は、地元で雇用された NSTB 修了者の収入特性を示している。

表 73：地元雇用の NSTB 修了者の月収/日収特性

収入のタイプ	収入	回答者の割合 (%)
月収雇用	13,450 ネパールルピー/月超	72%
	13,450 ネパールルピー/月未満	28%
日収雇用	545 ネパールルピー/日超	89%
	545 ネパールルピー/日未満	11%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019 年 7 月) - NSTB)

### B. 自営業者の NSTB 技能検定修了者

- ▶ 自営業の修了者の大半 (83.8%) は事業を登録しておらず、正式な組織を設立せずに事業を行っていた。
- ▶ 自営業の修了者の多く (77.1%) は、自己資金を使って事業を始めている。
- ▶ 自営業の修了者の大多数 (72%) は、50,000 ネパールルピー未満で事業を開始した。<sup>97</sup>

#### B. 1. 自営業者の NSTB 修了者が起業した理由

起業した理由は、以下の表のようになっている。自営業の修了者の多く (55%) は、研修中に受けた提案に基づいて起業しており、国外から帰国後に起業したのはわずか 2%であった。自営業に踏み切った理由は以下の表のとおりである。

表 74：起業した理由

起業した理由	回答者の割合 (%)
研修時の提案	55%
十分な経験を積んでから開始	23%
仕事を見つけられず、自分で事業を始めた	10%
ファミリービジネスの継続	6%
国外から帰国後に事業を開始	2%
その他	3%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019 年 7 月) - NSTB)

#### B. 2. 自営業者の NSTB 修了者が起業する際の資金源

事業を始めるために必要な資金については、以下の表からも分かるように、事業を始めるために融資を利用したのは 22.2%に止まった。自営業者の NSTB 修了者が起業する際の資金源の詳細は以下の表のとおりである。

表 75：起業時の資金源

資金源	回答者の割合 (%)	
自己資金	77.2%	
融資	22.2%	協同組合：39.43%
		家族や友人：39.02%
		銀行融資：20.73%
		その他の融資の選択肢：0.81%
援助（政府及びその他）	0.6%	

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

### B.3. 事業登録における NSTB 認定の利用と市場における優位性

以下の表は、事業登録における NSTB 技能認定の利用と市場における優位性を示している。顧客が商品・サービスを購入する際に、商品・サービス提供者側が技能認定を受けていた方が信頼すると答えた割合が 66.5%であったと言及している。彼らのほとんどが、集客、顧客の信頼獲得、競争力向上において技能認定の取得が「非常に役立った」、「ある程度役立った」と回答している。

表 76：事業登録における NSTB 認定の利用と市場における優位性

技能認定の利用	事業登録における技能認定要件		事業登録に役立つ技能認定		市場での優位性 - 顧客が技能認定を求めている	
	はい	いいえ	はい	いいえ	はい	いいえ
回答者の割合 (%)	22.5%	77.5%	22.1%	77.9%	66.5%	33.5%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

### C. 国外雇用の NSTB 技能検定修了者

- ▶ 彼らのほとんどが、国外での雇用機会を求めて中東諸国に行った。
- ▶ 以前は外国で働いていたが、現在はネパールに住んでいる修了者の割合はこれよりも少ない (12%)。
- ▶ 修了者の大多数 (73.08%) は国外雇用の前にネパールで失業していた。<sup>98</sup>

#### C.1. 国外雇用 NSTB 修了者の就職先の国

以下の表は、NSTB 技能検定の修了者で国外雇用を選択した人の国外就職先の国を示している。

表 77：国外雇用を希望した NSTB 修了者の就職先の国

国	回答者の割合 (%)
サウジアラビア	26.92%
マレーシア	19.23%
カタール	15.38%

ドバイ	15.38%
インド	7.69%
韓国	3.85%
その他	11.54%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

### C.2. 国外雇用 NSTB 修了者の渡航前のネパールでの雇用状況

NSTB 修了者の国外雇用前のネパールでの雇用状況は、以下の表のとおりである。国外雇用を選択した NSTB 修了者の大多数 (73%) は、渡航前にネパールで失業していたことが分かる。

表 78：渡航前のネパールでの雇用状況

渡航前の雇用状況	回答者の割合 (%)
失業	73.0%
自営業	15.5%
地元雇用	11.5%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

### C.3. 国外雇用 NSTB 修了者が国外雇用を選択した理由：

国外雇用を選択した NSTB 修了者の大多数が、渡航の主な理由として「より良い収入機会」を挙げている。国外雇用を選択する理由は、以下の図のようになっている。

表 79：国外雇用を選択する理由

国外雇用を選択する理由	回答者の割合 (%)
収入の改善	54%
NSTB 認定の活用	31%
社会的・家族的圧力	8%
その他	8%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

### C.4. 国外雇用における NSTB 認定の重要性：

国外雇用を選択した NSTB 修了者のほとんどが、国外雇用で NSTB の認定が重要な役割を果たしたと述べている。国外雇用における NSTB 認定の重要性とその他の要因の詳細を以下の表に示す。

表 80：国外雇用における NSTB 認定の重要性

国外雇用における NSTB 認定の重要性	回答者の割合 (%)		
	きわめて重要	重要	重要ではない
雇用主が採用時に NSTB 技能認定を重視する。	15%	73%	12%
技能認定を持っていると、採用の可能性が高まる。	27%	58%	15%

国外雇用における NSTB 認定の重要性	回答者の割合 (%)		
	きわめて重要	重要	重要ではない
認定技能を仕事で利用する。	27%	54%	19%
認定技能が仕事の要件と関係している。	19%	62%	19%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019 年 7 月) - NSTB)

#### D. 失業している NSTB 修了者

- ▶ 修了者の中には、人生で一度も就職したことがない人もいる (25%)。
- ▶ 失業している修了者の約半分 (43%) が、仕事のコネがないことが就職の大きな課題だと答えている。
- ▶ 失業している修了者の大多数 (88.6%) が、NSTB の認定を取得することで就職の可能性が高まると考えている。<sup>99</sup>

##### D. 1. 失業している NSTB 修了者が指摘する就職の課題：

失業している NSTB 修了者が就職する際の課題として挙げたものを以下の表に示す。その他の理由としては、個人的な問題や家族の問題、国外雇用に挑戦するため、勉強のため、健康上の理由などがある。

表 81：雇用を得るための課題

雇用の課題	回答者の割合 (%)
仕事を紹介してもらえない。	43%
NSTB 技能認定が雇用主に評価されない。	9%
自分が持っている技能が業界/市場で求められていない。	8%
その他	40%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019 年 7 月) - NSTB)

#### E. 雇用主調査

- ▶ NSTB 修了者は、大多数の雇用主が言うように、技能を要する仕事に就く上で、他の資格や無資格の候補者よりも優遇される。
- ▶ 雇用主の約半数 (52.8%) は、過去 3 年間に NSTB 修了者を採用している。
- ▶ 雇用主の大多数 (92.4%) が、NSTB 修了者が採用後に期待どおり活躍していると述べている。<sup>100</sup>

今回の調査では、5つの職業分野（農業、建設、電気、ホスピタリティ、機械）の雇用主を対象とした。雇用主の 52.8%が、過去 3 年間に会社で NSTB 技能検定の修了者を採用したと回答した。

##### E. 1. 雇用主が挙げる NSTB 修了者が優れている分野：

雇用主の大多数が、NSTB 修了者は自分の職務分野で熟練していると述べている。NSTB 修了者が優れた能力を発揮している分野について、雇用主が言及した詳細を以下の表に示す。

opment) (2021 年 4 月) - CTEVT

<sup>99</sup> 帰国移民と

紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (Needs Asses

表 82：雇用主が挙げる NSTB 修了者が優れている分野

NSTB 修了者が優れている分野	回答者の割合 (%)
職務分野で技能を備えている。	56%
技術的知識が優れている。	17%
自信を持って仕事ができる。	10%
仕事を効率的に進める。	5%
習得が早い。	5%
他の人に教える技能がある。	2%
更なる訓練が必要ない。	2%
よく訓練され、信頼できる。	2%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019 年 7 月) - NSTB)

### E. 2. 雇用主が採用を決定する際の優先基準：

雇用主は、採用の決定において何よりも経験を重視し、次いで NSTB 認定を重視している。以下の表は、雇用主が採用時に候補者にアプローチする際に利用する各種基準の優先順位を示している。

表 83：雇用主が採用を決定する際の優先基準

採用決定の要因	優先順位
経験	1
NSTB 認定	2
学歴	3
他の機関の認定	4
未認定の技能	5
紹介・推薦	6

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019 年 7 月) - NSTB)

### E. 3. 雇用主は NSTB 認定を信頼している：

大多数の雇用主 (73.5%) は、NSTB 認定は他の認定プログラムと比べて明確な優位性があると考えている。雇い主が挙げた優位性は以下のとおりである。<sup>101</sup>

- ▶ 訓練後の知識・技能の向上。
- ▶ NSTB 修了者は信頼できる。
- ▶ NSTB 認定はあらゆる場所で認められている。
- ▶ CTEVT はあらゆる場所で認められている。
- ▶ 効率がきわめて高い。
- ▶ 技能が優れている。
- ▶ NSTB 訓練生は習得が早く、実務で優れている。
- ▶ NSTB 訓練生は仕事に規律がある。

### F. NSTB 修了者が最も求めている職業

NSTB 修了者が、国内雇用、国外雇用、自営業の3つのカテゴリ全てで挙げた最も需要の高い職業を以下の図に示す。

表 84 : セクター別の最も需要の高い職業

セクター別の最も需要の高い職業	回答者の割合 (%)
<b>農業</b>	
下級養鶏技能者	39.01%
村の動物の健康管理者	17.58%
オフシーズンの野菜生産者	12.64%
家畜関連の下級技能アシスタント	7.69%
コミュニティの家畜アシスタント	7.14%
<b>建設</b>	
煉瓦職人/石工	43.12%
下級配管工	19.57%
家庭用配管工	12.08%
建設作業員	9.17%
石職人/石工	6.12%
<b>電気</b>	
ビルの電気工	82.42%
産業電気工	12.61%
電気器具修理工	2.58%
電動モーター巻取工	2.38%
<b>ホスピタリティ</b>	
給仕人 II	42.71%
インド料理人	13.89%
コンチネンタル料理人	13.19%
アシスタント・ウェイター	5.90%
給仕人 III	5.90%
<b>機械</b>	
機械整備工	54.29%
アルミ組立加工人	45.71%

(出典：技能検定修了者の追跡調査 (2019年7月) - NSTB)

#### 4.5. 現在の帰国移民向け融資制度の問題と対策

さまざまなステークホルダーのレベルでの、帰国移民融資/国外雇用帰国青年融資の実行における潜在的な課題の一部を以下に示す。

▶ 銀行側より言及された帰国移民者のスキル問題

NMB 銀行（商業銀行）の話によると、ソフト/補助金付き融資を求める帰国移民の 80～90%は明示できるスキルがなく、スキルを有している場合もスキル証明書がなかったようである。そのため、銀行は融資の際にリスクを感じている。<sup>102</sup>

#### ▶ ビジネス提案の課題

- 海外雇用委員会（FEB）によると、申請者のビジネス提案が不十分であるため、銀行側がリスクを感じて補助金の採択を手控える傾向にあるという。<sup>103</sup>
- NMB 銀行は 2019/20 年に 95%の帰国者からのソフトローンの申請を断ったという。背景には、帰国者の事業計画が明確ではなく、むしろ融資を受けてから具体的な事業案を考えるようなケースも少なくなかったようである。<sup>104</sup>
- 上述のリスクを回避するために、銀行は詳細な事業計画書の作成を申請者に要求する。
- ネパール銀行協会（NBA）によると、ほとんどの銀行は案件化の見込みがない提案に対して無担保融資を行うことに消極的であり、承認を得るためにも本格的な事業計画を要求する。<sup>105</sup>

上述の例からも、帰国移民は詳細な事業提案書を作成することが障壁になっていると窺える。

#### ▶ 信用保証の問題

融資の返済は、BFI の主な懸念事項の一つであるところ、補助金プログラムは原則無担保であるため、BFI は融資を行うことをリスクに感じている。BFI は、借り手が債務不履行に陥った際に政府が信用保証を手配できれば、BFI にとって有益であると考えている。

#### ▶ 帰国者向けの融資プログラムの認知問題

- 帰国者の中で政府が運営する補助金付き融資制度の認知度が非常に低い。
- 「COVID-19 時の迅速なアセスメント調査」という報告書によれば、70%の帰国者が融資プログラムの存在を知らなかったようである。<sup>106</sup>

#### ▶ 借入金額の上限

「Foreign Employment Returnee Youth Loan Program」の上限額である 100 万 NPR（ネパールルピー）は、補助金制度の他の融資額と比較しても低く、ビジネスを始めるのに十分な金額ではない。

#### ▶ 自己資本の欠如

自己資本不足も補助金付き融資制度の導入が進まない理由の一つに挙げられる。政府の規則では、融資を受ける際に、事業を開始するために最低 20%の資本を投入することが求められる。

#### ▶ 銀行の権限

---

*Conflict Victims for Skills Development*) (2021 年 4 月) - CTEVT

<sup>102</sup> 帰国移民と紛争被害者の技能開発に関するニーズ調査 (*Needs Assessment of Returnee Migrants and Conflict Victims for Skills Development*) (2021 年 4 月) - CTEVT  
essjournal.com)

<sup>103</sup> Chasing Dreams, Returnee Migrants Struggle to Get Loans (globalpressjournal.com)

<sup>104</sup> Chasing Dreams, Returnee Migrants Struggle to Get Loans (globalpressjournal.com)

<sup>105</sup> Where have we heard that one before? | Nepali Times

<sup>106</sup> Migration-Situation\_GCC-Malaysia-and-India\_July-2020-Final-Version copy  
(nepalpolicyinstitute.org)

銀行がローン申請の受諾の可否を決定する権限を有しているため、銀行のスタンス次第となっているのが現状である。<sup>107</sup>

▶ **ローン申請却下に対する帰国移民帰国移民の見解**

帰国移民の社会復帰を支援するアドボカシー団体である「ネパール帰国移民協会」によると、銀行は帰国移民にそもそも提供していないように感じられるという。<sup>108</sup>

---

<sup>107</sup> Foreign Employment Returnee Youth Loan - SapatiSewa

<sup>108</sup> Chasing Dreams, Returnee Migrants Struggle to Get Loans (globalpressjournal.com)