

第2章 インドネシア共和国 (Republic of Indonesia)

(参考) 1 ルピア=0.00904円 (2015年期中平均)

1 日系企業の状況……………

(1) 進出状況

2015年6月24日現在、ジャカルタ・ジャパクラブ法人部会加盟企業616社、ジェトロ・ジャカルタ日系企業ダイレクトリー掲載企業1,255社となっている。また、帝国データバンクでは2014年5月現在1,763の進出企業があり、業種別では製造業(52.9%)、卸売業(22.5%)、サービス業(8.2%)、年商規模別では10億円以上1,000億未満の中堅規模企業が構成比(社数)の約65%となっている。ジャカルタ特別区には20を超える工業団地があり、進出企業の大半がジャワ島西部に集中している。他のASEAN諸国に見られるような生産拠点というよりは、販売拠点として進出する傾向がみられる。

国内消費は、最低賃金の上昇による購買力の向上、中間所得層の拡大等により順調に伸びてきたが、中でも好調だったのが自動車、二輪自動車である。

自動車は、2000年は30万台程度だったものが、2013年には120万台を超える水準と急成長となったが、2014年は経済成長の鈍化と補助金燃料の値上げの影響、2015年には景気減速による購買力の低迷により、近年は厳しい状況が続いている。道路の整備状況があまりよくないため、故障が少ないこと、耐用年数が長いこと、アフターサービスが充実していること等が求められ、中古となっても値段が落ちない日本車の信頼性は高く、95%以上が日本車のシェアとなっている。

二輪車は、交通渋滞とも関連し、主要な交通手段となっている。1998年には40万台だったが、2011年には800万台を超えており、世界第3位の販売台数となっている。99%が日本製となっており、シェアを独占している。

家電部門においても中間層の拡大からエアコン、洗濯機、液晶テレビ等の消費が順調に伸びている。シェアは日本企業と韓国企業が拮抗しており、2010年においては、日本企業の占有率42%、韓国企業35%となっている。

繊維は1970年代から進出しており、その他食品部門、外食チェーン、金融、教育、コンビニエンスストア等幅広い業界が進出している。

(2) 従業員の育成及び能力評価

多くの日系企業にとって、優秀な作業員を育成し、作業効率を向上させ、品質の高い製品を生産していくことは重要である。そのために実施している主な研修は、OJTと日本の本社への派遣であり、職業訓練施設を利用している企業は少ない。

OJTでは、企業文化、5S(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)、3現主義¹等仕事を実践させていくための基礎を学習させる。

優秀な作業員は、日本の本社に派遣し、日本のものづくりの現場に直接触れることによる学習やモチベーションの向上を図っている。技術水準がよりインドネシアに近いマレーシアに派遣するという企業もある。

大手自動車製造企業では、自社の車両製造ノウハウの体系的な移転を図るため、車両製造技能の研修を行う人材育成センターを設立するとともに、サプライヤーや一般の学生にも受講の機会を設け、自動車産業を担う人材の育成に努めている。

(3) 課題

豊富な人口を背景として安定した成長が続いているが、近年、最低賃金が2012年から2倍近く上昇したこともあり、発展が進むベトナムに労働集約型製造業の立地として追いつかれつつある。また、より高度な機械産業においては、自動車生産台数がタイの半分に止まる等、インフラのキャパシティ不足や労働者の技能水準の低さが指摘されている。

職業学校等の産業人材育成機関の卒業生が即戦力のある実践的な技術を持っているにもかかわらず、大卒の学

■1) 問題解決するときの1つの姿勢。「現場」に向かい「現物」に直接触れ、「現実」をとらえることを重視する。

位を重視する風潮により給与面の待遇が一般の大卒者よりも低く、また、学生側も大学指向が強いため、実学を軽視することも技能水準が低い原因とされる²⁾。

また、転職を頻繁に行う傾向にあるため、体系的かつ長期的な従業員教育に企業は積極的になれないともされており、育成した人材及び能力のある人材を定着させるための人事制度の構築が必要とされている。

2 職業訓練

(1) 概要

90年代後半の金融危機以降、労働市場を取り巻く環境が逼迫していたこと、2000年以降中国経済が目覚ましい発展を遂げ、同国の部品産業が厚みを増す中で、中国製部品がASEAN域内にも進出する状況もあり、インドネシア国内での裾野産業において競争力をつける必要性が高まっていたこと³⁾等から、労働市場の改善のために国家主導の職業訓練システムを通じて労働力の質の改善を進め、2003年、政府は職業訓練システムとして「職業訓

練調整機関」、「国家職業訓練制度」、「国家資格制度」からなる3本柱を打ち出した。

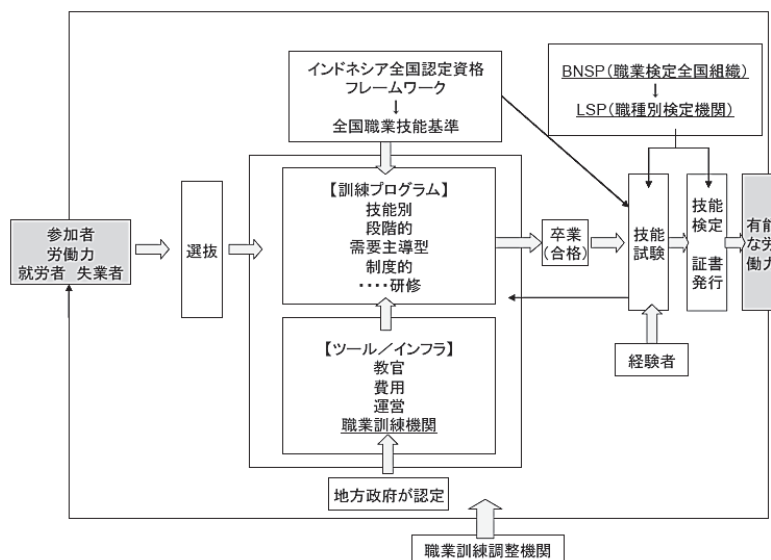
「職業訓練調整機関」とは、国家全体の職業訓練の方向性を統一し、職業訓練投資の無駄を排除するために、職業訓練に関わる諸問題の調整、評価などを行う機関であり、中央政府、経営者団体、職業訓練所、職業訓練分野の有識者によって構成されている。

「国家職業訓練制度」に関連し、政府は地方自治に関する2004年の法令32条及び2000年の法令22条に基づき、地方政府への権限の委譲を行っている。職業訓練の規則やガイドラインの制定は政府が、実際の職業訓練は地方政府が行うこととなっている。

「国家資格制度」については、有能な労働者が国内のみならず海外でも活躍できるように、その能力を適切に評価することを目的としている。職能認定とその証明書の発行は、政府認定機関である、専門職業資格検定機関(LSP⁴⁾)が行っている。

職業訓練システム(図特2-1)は就労者及び失業者

図 特2-1 職業訓練システムの全体像



資料出所：インドネシア労働省

■2) 教育制度は日本と同様の6・3・3・4制となっていて、義務教育期間も同様である。インドネシア国家教育省の資料では、2013年での就学率は、小学校95.7%、中学校78.4%、高等学校58.3%、高等教育機関28.6%である。高等教育機関の内訳(2009年、インドネシア国家教育省、宗教省資料)は、総合大学532校、専門大学95校、単科大学1,819校、アカデミ955校、ポリテクニク131校であり、単科大学が半数を占めている。

■3) 石田正美「インドネシア再生への挑戦」2005年3月

■4) Lembaga Sertifikasi Profesi

を中心に設計されており⁵⁾、基本的にはその中から試験等により選抜された者のみ、職業訓練プログラムを受講することが可能となっている。職業訓練プログラムは「全国認定資格フレームワーク」で定められた能力を基準として整備され、技能別、段階別などといった様々な訓練内容が準備されている。実際の訓練は地方政府によって認定された職業訓練機関⁶⁾によって行われる。訓練終了後、卒業生は「全国認定資格フレームワーク」で定められた能力を基準とした技能試験（国家資格制度）を受験することが義務づけられている。

なお、これらの職業訓練と技能検定の制度は、オーストラリア政府による職業訓練体系プログラム⁷⁾導入支援によって構築されたものである。

(2) 実施主体

イ 公的機関の組織体系

労働省⁸⁾の職業訓練組織は大きく分けて2つの組織となっている。

1つ目が職業訓練・生産性向上総局で、その下に、秘書局、職業能力評価・訓練局、職業訓練施設局、訓練指導員局、技能実習生局及び生産性向上局の6つの局がある。ここでは、訓練プログラムの開発、インストラクターの確保・能力開発、職業訓練所の基準決定・モニタリング、全国認定資格フレーム（能力基準）の拡充、国家資格制度の整備及び管轄する国家レベルの職業訓練所の運営等を行っている。

2つ目が職業訓練・生産性向上委員会であり、その下に海外労働者訓練開発センター、製造業・サービス業訓練開発センター、労働者生産性向上センター等の組織がある。ここでは、主としてインストラクター、高度な技術を必要とする者、公務員等に対する訓練が行われている。

ロ 公的職業訓練施設

公的職業訓練はかつて中央政府（労働省）が全てを管轄してきたが、地方分権⁹⁾により実施主体が地方政府へと委譲されており、2014年における公的職業訓練施設数は、中央政府17施設、地方政府262施設となっている。中央政府の施設は地方政府の施設に対して、中央政府の各種方針を伝播させていく役割を担っている。

主なものは以下のとおりである。

① 海外労働力職業センター（CEVEST¹⁰⁾（中央政府の施設）

日本政府の無償援助によって設立された¹¹⁾公共職業訓練施設（労働省管轄）。主に職業訓練のインストラクターの養成を実施してきており、訓練コースには、①能力開発コース（新規インストラクター候補者への訓練技術及び実践技術）、②能力発展向上コース（①を修了した者に対する技術と知識のスキルアップ）、③民間職業訓練機関指導員養成コース（民間職業訓練機関のインストラクターへの最新技術及び実践技術）、④ASEAN地域内講師養成コース（ASEAN 地域内の公共職業訓練機関の講師を対象とした、技術向上のための実践訓練）、⑤管理者コース（国内の公共職業訓練施設の管理運営のための実践的運営管理方法）が用意されており、ディプロマ2（2年間／4,500時間）、ディプロマ3（3年間／6,750時間）レベルのインストラクターの養成が行われている。

一般求職者への職業訓練も実施しており、ブカシ県内の高校卒業者が中心で1千人以上の訓練生が在籍。訓練修了者の多くがブカシ県内の工場に採用される。

② ジャカルタ中央職業訓練センター（地方政府の施設）

ジャカルタ特別州管轄の基礎レベルを対象とした

■5) 中卒者やある程度の能力を持つ若年者を対象とした訓練プログラムも存在する。

■6) 職業訓練を実施するための条件を満たす政府機関、法人もしくは個人。

■7) Regional Model of Competency Standards (RMCS)

■8) MoM (Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia) : 2014年10月、ジョコ・ウィドド政権の発足と共に労働移住省から組織が改編された。

■9) 1998年に32年続いたスハルト体制が崩壊したことにより、地方分権化が進められることになった。

■10) The Center for Vocational and Extension Service Training

■11) 1981年に鈴木首相がASEAN訪問時に提唱した「ASEAN人作り構想」に基づき、JICAの協力により設立された。

職業訓練施設（2001年設立）。

コンピューターオペレーター、コンピューター修理、コンピュータプログラム、コンプレッサー製造、ミシン縫製工、ホテル調理場手伝い、ホテル客室整頓等のコースがあり、研修期間は1日8時間×週5日×9週間で、人員は20名となっている。

訓練への参加条件は、年齢18才～25才、健康で品行方正、高卒程度の学力、ジャカルタ市民となっている。授業料は無料。

ハ その他公的機関における各種訓練

工業省・商業省では、製造業・商業・サービス業の中小企業振興を管轄しており、以下の中小企業の従業員に対する技能再教育を実施している。

① 産業・商業教育訓練センター

(Pusat Pendidikan dan Pelatihan INDAG : PUSDIKLAT-INDA)

学校教育、民間職業訓練施設への人材養成研修、工業省・商業省、関連国営企業への研修を実施する。

② 金属産業開発センター

(Metal Industries Development Center of MOIT : MIDC)

鍛造技術、熱処理・金属メッキ、機械加工、金属加工、金属成形、CAD/CAM、工場経営等の専門分野で、民間企業及び政府職員に対して研修を実施する。

③ 研究開発庁

(Badan Penelitian dan Pengembangan Industri dan Perdagangan : BPPIP)

地場産業のニーズに応じるべく、それぞれの専門領域に準じた研修プログラムを実施する。

また、協同組合・中小企業省では、組合や企業との連携を通じた中小企業ビジネス運営能力を向上させるための訓練プログラムを実施している。

二 民間機関

民間職業訓練施設は公的機関と比べると少なく、主なものは以下のとおりである。

(イ) アストラ産業ポリテクニク

アストラグループが1995年に設立した職業訓練校。高校新卒者を対象とした3年課程のディプロマコースと民間製造業の研修生を受け入れるモジュールコースがある。

ディプロマコースでは、生産設備と工具の製作、生産技術と製造工程、情報システム、メカトロニクス及び自動車技術の5つの学科が置かれている。理論よりも実技に比重をおいたカリキュラムとしており、実技ではアストラグループの工場の機器を用いた実習が行われ、受講生はマーケティングから納品に至るまでのプロセスが体験できる。

倍率は約10倍で、数学・物理・英語による選抜試験が実施される。学費の80%程度をアストラグループが負担する。1年間は3月～8月と9月～2月までの2期制で各学期は24週間、毎週40時間の教育プログラムが用意されている。

モジュールコースでは、産業電気、機械電気Ⅰ、機械電気Ⅱ、製図解説、工業計測、コンピュータ論理制御装置、気体力学・電気気体制御、水圧・油圧制御、ガス・メタル・アーク溶接、塗装工程等のコースがある。

(ロ) 松下ゴーベル教育財団¹²・人材開発研究所¹³

1979年に、人材育成を目的として企業の技術者・管理者向け研修を行っていくため設立された。

①製造の基礎知識、②生産技術関連、③品質管理、④製造開発、⑤マネジメント、⑥技能訓練学校の6つの部門がある。

①では、生産工程の改善、顧客第一主義、5S（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）による生産性向上、継続的技術向上等日本的経営の基礎、②では、時間管理、生産計画・在庫管理、作業の効率化、計測管理、省力化等の経営工学、③では、製造、検査、資材での品質管理、品

■12) Yayasan Pendidikan Matsushita Gobel (YPMG)。1979年に松下電器元会長松下幸之助氏と、同電器がインドネシアで合併事業を行っているゴーベル・グループの創設者である、タイプ・モハメット・ゴーベル氏によって設立された非営利団体。

■13) Lembaga. Pembangunan Sumber Daya Manusia (LPSM)。

質保証等、④では、開発、大量生産工程等、⑤では、製造ラインの監督や監督者のマネージメント、⑥では、機械設計製図や計測技術についてコースが設定されている。

国際協力機構（JICA）からシニアボランティアの派遣を受けたり、海外職業訓練協会（OVTA）の支援も受けており、年間1000人程度の受講者がいる。

なお、新規に開校される訓練校は医療介護などのサービス系の職業専門学校がほとんどで、製造業の実践人材教育を目的とするところは少ない。大学卒の学歴を重視する傾向が強く、卒業後の給与が職業専門学校卒に比べて格差があるため生徒が集まらないこと、学校経営には機械設備、教材、教員などのコストが非常に大きいことが理由とされる。

（3）公的機関が実施する職業訓練の内容

イ 中央政府が実施する職業訓練の例

機械エンジニアリング、電子産業、溶接、農業、商業（IT、コンピューター関連含む）、建築、その他（ホテル等）の7つの専門分野に関する職業訓練を実施している。訓練対象者は中卒者、高卒者等の若年層を中心に、失業者、在職者等も含まれる。

技術者養成コースやクラフトマン養成コースのような数年間にわたる訓練期間を必要とするものからベシックコースのように600～700時間の訓練期間となっているものまで様々な訓練レベルに応じた内容となっている。その他に、企業や労働者が自分で訓練内容を自由に選択することができるテラーメイドコース等多様な訓練コースが用意されている。

ロ 地方政府が実施する職業訓練の例

主に下記の3つのプログラムがある。

① 定期訓練プログラム

地方政府が費用を負担する訓練プログラムであり、480時間程度の訓練期間に、1～2ヶ月の民間企業における職場内実務訓練が加わる。

② 臨時・自費・第三者協力プログラム

訓練を希望する個人やグループ、政府、学校、民間企業等からの要請により、訓練参加者の自主的な費用負担の下で臨時的に行われる訓練プログラムである。訓練期間の目安は80時間から480時間となっている。参加希望者は職業訓練所に参加申込みを行い、登録者が訓練実施の最低人数に達した時点で職業訓練所から呼び出され、事務手続を行うこととなっている。

③ 専門職プログラム

様々な理由によって高等教育機関（大学等）に進学することができなかった高等学校卒業者を対象として1年間の職業訓練プログラムを実施する。

各分野における専門的な能力を若年者に習得させ、就労機会に備えることを目的としており、自動車技師、電気技師、観光ガイド等がある。

ハ 技術者養成コース

若年者のための主要なプログラムであり、機械エンジニアリング、電子産業、溶接の各分野で必要とされる知識や技術を持つ技術者を養成するためのプログラムであり、対象者は高等学校卒業～21才で、訓練期間は3年間または5,200時間以上で理論と実技をバランス良く取り入れることになっている。

高校時代の成績が良く、筆記試験、面接、適性検査、健康診断に合格した者のみが受講できることとなっており、費用の多くは政府が負担する。

ニ TKMT¹⁴養成プログラム

若年層の就業機会の問題を解決するために、若年者に起業を促すことを目的としたプログラムである。中央政府が運営。

①高等学校卒業又はディプロマ1の資格を有すること及び②熟練技術をもっていることを満たせばプログラムに参加することができる。訓練期間は2週間程度であるが費用は無料である。

■14) TENGA KERJA MANDIRI TERDIDIK（自己教育力を持つ人材）

(4) 民間が実施する職業訓練の内容

日系企業による主な人材育成の取組として、自動車の技能者育成のための職業専門学校を設立し、工業高校の卒業生を受け入れる事例や、大規模な研修施設を整備し、自社従業員をはじめ取引先の部品メーカーの技能者から近隣の工業高校の生徒まで幅広く受け入れている事例がある。

なお、100人以上の労働者を雇用する企業は、毎年全体労働者の5%以上の労働者に対して、全費用を負担した上で企業内又は職業訓練機関で訓練を行わせることが義務付けられている¹⁵。また、見習いプログラム（「4 その他の人材養成施策」参照）の形態で実施することも

できる。

3 国家技能検定制度……………

(1) 概要

労働法（2003年法律第13号、2003年3月25日施行）に基づき2005年7月に設置された国家職業資格認証機構（BNSP¹⁶）が、インドネシア国家職業技能適正基準（SKKNI¹⁷）（2015年現在、約270職種）に基づき定められた職種ごとに、必要とされる職務・業務をユニット化し、当該ユニットごとに評価を行う制度を運用している。

表 特2-2 インドネシア国家職業資格制度枠組み分類

レベル	実施内容	知 識	責 務
1	・制限された範囲 ・平常化のための繰り返し ・一定の内容内	・表現化 ・制限された知識の応用 ・新しいアイデアは不必要	・ガイドラインに沿った実施 ・直接監視下での実施 ・他人への責務なし
2	・更に広い範囲内 ・確立化による平常化 ・一般常識をふまえた制限付き選択肢	・知識の応用 ・運営上の基礎 ・必要な情報の活用 ・基本的な問題解決への適用 ・新しいアイデアの必要性	・ガイドラインに沿った実施 ・間接的監視下でのクオリティーコントロール ・量及び質に対する一定の責任 ・他人を指導する責務
3	・広範囲での実行及び基本となる必要な技術 ・さまざまな手順の選択 ・平常化したさまざまな内容	・関連した専門的知識の応用 ・有益な情報の解釈 ・予測と検討 ・基本的なさまざまな解決法の適用	・自主的なガイドラインに沿った実行 ・間接的監視下でのクオリティーコントロール ・成果における数量に対する適当な責務 ・他人の職務遂行成果に対する責務
4	・広範囲での実行及び特別な技術と一般常識 ・さまざまな手順の選択 ・異常事態での対応と平常化した内容	・多くの関連した専門的コンセプトを基礎とした広い知識の応用 ・有益なデータに対する分析及び解釈 ・具体的問題もしくは異常事態でのさまざまな問題解決法	・自主的計画の実施 ・広い指導及び評価の下での実施 ・成果における数量に対する完全な責務 ・他人の職務成果の質量に関する責務
5	・広範囲での実行及び専門的な共通した技術 ・基本的手順もしくは基本的ではない手順に対する現実的な幅広い選択肢 ・習慣化した内容、習慣化していない内容	・職業分野における十分な深い研究に基づいた幅広い知識の応用 ・多岐にわたる有益なデータの分析及び解釈 ・論理的要素を含む問題解決のための正しい方法と手順の決定	・自主的活動並びに他人への指導 ・ガイダンスに基づき、さまざまな共通機能での実施 ・高い成果と質に責務を負う活動 ・チームワークの成果に対する責務
6	・広範囲における実行及び特別な専門的共通技術 ・基本的手順もしくは基本的ではない手順、またはその基本的ではない手順の組み合わせに対する実践的な幅広い選択肢 ・安定な非合法的な習慣化した状態での速やかな対応	・いくつかの職業分野の環境に特化した知識 ・広範囲の情報の再生と評価 ・具体的もしくは抽象的問題の解決のためのステップ構築	・実行と実行プロセスに関するマネジメント ・実行に対する幅広い分類 ・個人もしくはチームの仕事の成果目標の決定に対する完全な責務 ・組織での職務成果に対する責任
7	下記に関するスキル、知識、他人に対する責務 ・職業分野における主要な人物に対する系統的で論理的な説明 ・職業分野における研究、学術的調査、自主的な活動を通して鋭き、他人にも理解できる分析の中で独自の理論を展開		
8	下記に関するスキル、知識、他人に対する責務 ・職業分野の包括的理解 ・国際的に認知されたスタンダードに基づいた学術的研究及び活動プロジェクトの計画及び実行		
9	下記に関するスキル、知識、他人に対する責務 ・国際的スタンダードに基礎をおき、独立した専門家に評価を受け、学術的調査及び活動を通して得た、更なる知識の発展		

※資料出所：MoM

■15) 2004年11月25日付労働移住大臣決定第261号（No.KEP-261/MEN/XI/2004）

■16) Badan Nasional Sertifikasi Profesi

■17) Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia

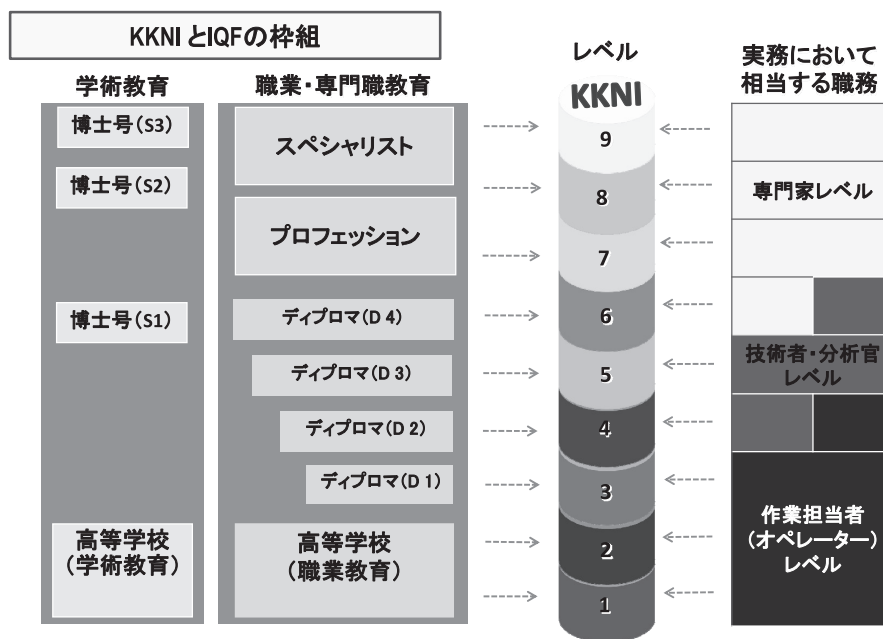
イ 資格制度の枠組み

職業ごとに段階的資格制度として作成される。

国家職業訓練制度に関する2006年第31号インドネシア共和国大統領令第5項により、インドネシア国家職業資格制度（KKNI¹⁸⁾の枠組みは、レベル1から最高レベル9までの9段階に分類されている。

また、2012年の大統領令¹⁹⁾によりインドネシア資格枠組み（IQF²⁰⁾が導入された。IQFは、教育や職業訓練、実務経験を通じて得られた能力を、労働市場で活用しやすくすることを意図して策定された。IQFは階層的に9つのレベルに区分され、KKNIのレベルと対応するように設定されている。

表 特2-3 KKNIとIQFの枠組



資料出所：BNSP

ロ 能力ユニット

各職種に求められるスキルを細分化した「能力ユニット」が設定されている。自動車関連職種では約170の「能力ユニット」が設定されており、その組み合わせによって多数の資格を取得することができる。例えば「ジュニアメカニック」、「シニアメカニック」、「アドバンスメカニック」といった難易度に応じた資格だけでなく、より専門的な人材を育てるという観点から「チューンアップ」

や「ブレーキ」や「タイヤのバランスング」といった細分化された職務に応じた資格なども設定されている。

例えばプログラムC（チューンアップ）の資格を取得したいと考える者は、当該コースで求められる内容（冷却システム及び同部品の保守／サービスなど）の単位を取得しなければならない。こうした能力ユニットについては、各専門職業資格検定機関(LSP)が決定している。

■18) Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia

■19) 2012年第8号大統領令（Peraturan Presiden RI No.8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia）

■20) Indonesian Qualifications Framework

表 特2-4 自動車（軽車両）修理の選択訓練プログラム

No.	ユニット番号	能力ユニット (UNIT KOMPETENSI)	選択プログラム			
			A	B	C	D
			1,000km定期 点検プログラム	チューンアップ及びブレーキの特別選択プログラム	チューンアップの選択プログラム	ブレーキの選択プログラム
I.	一般基礎技能					
1	OTO.KR10.001.03	部品の保守／サービスの実施				
2	OTO.KR10.010.03	道具の使用及び保守				
3	OTO.KR10.012.03	機械関係作業の実施				
4	OTO.KR10.016.03	作業の安全衛生手順の遵守				
5	OTO.KR10.019.03	マニュアル式処理作業の実施				
II	エンジン					
1	OTO.KR20.010.03	冷却システム及び同部品の保守／サービス				
2	OTO.KR20.011.03	冷却システム及び同部品の修理				
3	OTO.KR20.012.03	冷却システム部品のオーバーホール				
4	OTO.KR20.014.03	ガソリン燃料システムの保守／サービス				
5	OTO.KR20.017.03	ディーゼル燃料噴射システムの保守／サービス				
III	シャーシ					
1	OTO.KR40.001.03	ブレーキ・システム及び同部品の組立及び取り付け				
2	OTO.KR40.002.03	ブレーキ・システムの保守／サービス				
3	OTO.KR40.003.03	ブレーキ・システムの修理				
4	OTO.KR40.008.03	ハンドル・システムの点検				
5	OTO.KR40.009.03	ハンドル・システムの保守／サービス				
6	OTO.KR40.012.03	サスペンション・システムの点検				
7	OTO.KR40.014.03	サスペンション・システムの保守／サービス				
IV.	電気系統					
1	OTO.KR50.001.03	バッテリーのテスト、保守／サービス及び交換				
3	OTO.KR50.011.03	点火システムの修理				
2	OTO.KR50.002.03	電気系統／システムの簡単な修理				
V	伝導機構					
1	OTO.KR30.001.03	オペレーション・システムのユニット・システム及び同部品の保守／サービス				
2	OTO.KR30.004.03	マニュアル・トランスミッション・ユニットの保守／サービス				
3	OTO.KR30.013.03	車軸の保守／サービス				

注) アミカケ部は取得しなければならないユニットを示す。

※資料出所：BNSP

(2) 実施主体

BNSPが認定した専門職業資格検定機関（LSP）が職業能力検定試験を実施する。業種・職種ごとに62のLSPが運営されている（2010年）。

金属・機械職種については、インドネシア金型工業会（IMDIA）及び日系企業を中心に立ち上げた、金属・機械加工分野試験協会（LSP-LMI）が実施している。

(3) 内容

受検者1人1人に対し、LSPから評価者が企業などの現場に派遣され、必要な能力を有しているかどうか審

査する。受験者の職歴や職業訓練の状況をもとに、能力及び適正から審査するのが基本であるが、代替する審査方法として実技と学科試験も行っている。

金属・機械加工分野試験協会（LSP-LMI）においては、日本の技能検定の課題をそのまま使用し、一斉試験によって行っている。

(4) 評価者の育成等

検定職種の拡大とともに、検定実施に協力する業界団体及び企業の拡大を図る必要があり、また、段階的に試験のレベルを高めていくために、対応できる評価者

(Asesor Kompetensi²¹) の育成と、評価者を育成できる評価者マスター (Master asesor²²) の育成が進められている。

金属・機械職種に対しては、厚生労働省の技能評価システム移転促進事業（現在、JAVADAに委託して実施）により、日本方式の技能検定が実施できるよう、評価者育成等の支援を行っている。

これまでの支援の成果として、2015年5月20日にBNSPとJAVADAは技能検定に関する覚書を締結し、今後、BNSPがJAVADAと連携して実施する技能検定については、技能検定合格証に日本方式で実技試験を実施した旨のJAVADAの署名を付すことができるようになった。これにより、信頼性の高い技能評価を望む産業界がBNSPの技能評価を積極的に活用することが見込まれるとともに、労働者も日系企業等に対して技能を示しやすくなる。

日本と同レベルの質の高い技能者を育成したい日系企

業も多く、JAVADAが技能検定の質を保証することで、日系企業を含め部品メーカーなどの積極的な活用が見込まれる。

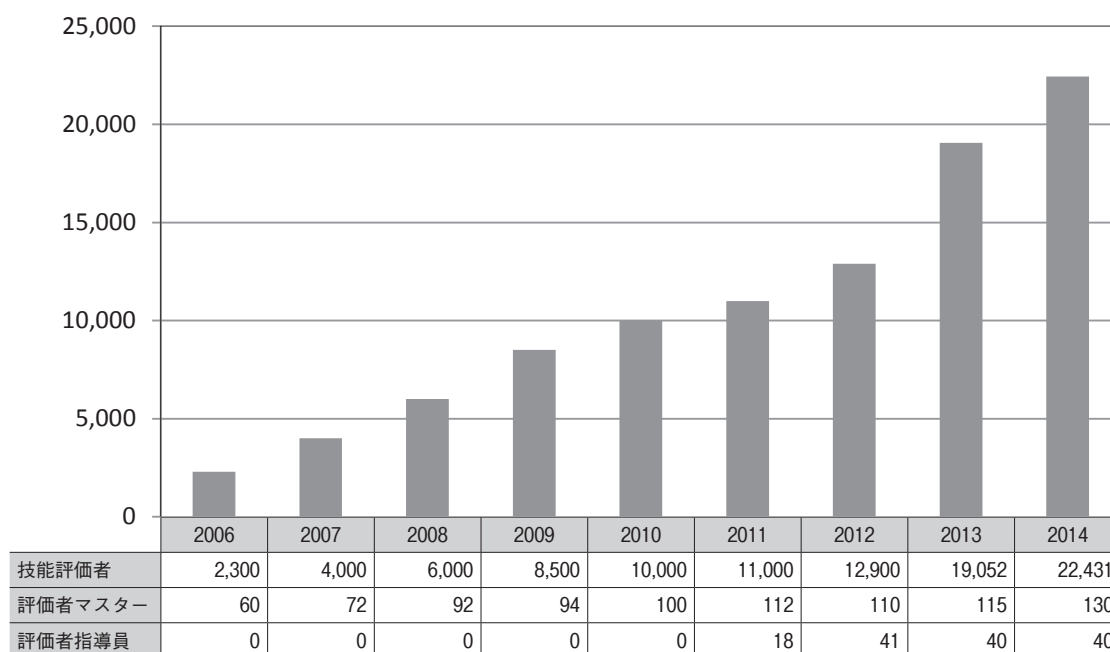
4 その他の人材養成施策……………

(1) プログラム実習制度 (program pemagangan)

職業訓練の体系には、企業内での実習制度が含まれるのが特徴であるが、実習生と通常の労働者との区別がいまい、技能を身につけるといふ本来の目的を達成できないなどの問題に対処するため、2009年に国内における実習の運営に関する労働移住大臣通達及びその指針²³が出された。

この制度では、企業側で実習に参加する者を選抜でき、政府又は民間の職業訓練機関で、訓練の一部を実習させることができる。また、実習中は、賃金ではなく、手当及び必要に応じて交通費を支払うこととされており、原則として最大1年間の契約が可能となっている。

表 特2-5 評価者数等の推移



※資料出所：BNSP

■21) 実技試験の採点者。講習を修了し実務経験、技能評価経験を有する者で、申請に基づき試験実施機関が技能評価に関する資質、知識、経験を評価し、認定している。

■22) 評価者を認定する者。評価者のうちから、申請に基づき試験実施機関が評価者の認定に関する能力等を評価し認定する。同様に評価者マスターを認定する者として、評価者指導員 (Lead assessor) がいる。

■23) 2009年9月30日付け労働移住大臣規定第22号 (No.PER.22/MEN/IX/2009)

会社が定めた職業能力基準を満たすことが認められた実習参加生に対しては実習修了証が与えられ、修了証が与えられた実習生は、BNSPが実施する職業能力検定試験を受けることができる。実習修了証を受けとった実習参加生は、実習を行った会社で労働者として就労することや、同業種の会社で就労することができ、自営業者になることもできる。このように、技能者の育成と雇用の促進が期待できる制度となっている。

なお、このプログラム実習は、県/市の労働当局の承認を受ける必要があるとともに、プログラムの参加者と開催者との間で契約を結び、開催者および参加者の権利と義務、プログラムの専門分野、実施期間、プログラム参加者数などを明記し、県/市の労働当局等へ届け出なければならない。

このプログラム実習制度については、2015年3月に政労使三者代表及び学識有識者、ILO、世界銀行の専門家が参加するワークショップが開催され、法制度改正も視野に入れた現行制度の改善に向けて動いている。

(2) 日本企業商工会議所から政府への要請

多くの日系企業が会員となっている商工会議所のジャカルタ・ジャパクラブは人材育成検討委員会を立ち上げ、2015年6月に行われた官民による対話の枠組である貿易投資環境整備委員会の中で、人材育成に関する今後の協力を説明し、教育機関の充実、中小企業を支援する機関の強化、金型産業の人材育成プログラムの設立、国家技能検定制度の充実、中長期的な人材育成計画の作成を要請している。

5 まとめ

豊富な人口を背景として安定した成長が続いているが、発展が進むベトナムに労働集約型製造業の立地として追いつかれつつあり、より高度な機械産業やハイテク産業への進出を目標として、人材の技能開発に力を入れている²⁴。

職業訓練及び技能検定制度の整備が進められ広く運用されているが、厳しい財務状況の下、設備やカリキュラ

ムの陳腐化が進み、日系企業が求めるような高度な訓練を実施できる施設は多くないため、自社でのOJTや日本の本社で研修を受けさせる日系企業が多く、企業のニーズや時代に合ったカリキュラムの提供が課題となっている。

技能検定についても近年になってようやく、金属機械分野で日本と同レベルの技能評価がされるようになったところであり、今後は、検定職種及び試験実施に協力する業界団体及び企業の拡大を図るとともに、訓練施設の高度化と、高い技能を持った訓練指導者及び技能評価者の育成が課題となっている。また、技能より大学卒の学歴を重視する傾向もあるため、技能を評価し給与に反映させるような取組も望まれる。

なお、日系企業の同国への期待も高く、2015年10月、トヨタ・モーター・マニュファクチャリング・インドネシア（TMMIN）は、自動車産業の人材育成強化を目的にトヨタ・インドネシア・アカデミー（TIA）を設立すると発表した。国内で高度な技能者が不足する中、今後10年間で技能者約1千人を輩出し、国家職業資格認証機構（BNSP）が実施する国家技能検定試験への参加も視野に入れているとのことである。

（資料出所）

- インドネシア労働省ホームページ
<http://www.depnakertrans.go.id/>
- 中央統計庁ホームページ
<http://www.bps.go.id/>
- 国家職業資格認証機構ホームページ
<http://www.bnsp.go.id/>
- 一般社団法人日本在外企業協会 「海外派遣者ハンドブック インドネシア編」
- ジェトロ 「インドネシア経済の基礎知識」
- 財団法人海外職業訓練協会
<http://www.ovta.or.jp/>
- ジャカルタジャパクラブホームページ
<http://www.jjc.or.id/>

■24) 2016年1月、主要な輸出市場としている各国の経済成長が鈍化している中で、貿易省はクエートやサウジアラビア等の中東への市場開拓を計画すると発表した。