

## インドネシア

### 1. 労働市場の概況

インドネシアの人口は2億1千万人を超え、そのうち労働力人口は約1億人程度となっている。労働力人口に占める若年者比率（25歳未満）は、ここ数年大きな変化がなく20%台で推移している（2002年現在）。こうした非常に豊富な労働力人口を抱えるインドネシアであるが、金融危機以降、労働市場の状況は逼迫しており、失業率をみると2000年は5.0%であったのに対して、2002年には9.1%に達している。またインドネシアでは1週間の労働時間が35時間未満の不完全就労者も多いため、単純な失業率以上に労働市場をめぐる問題は深刻とのことである。とりわけ若年者の失業問題は根が深く、国家全体の職業訓練政策を通して、こうした状況の改善を図りたいと考えている。

### 2. 職業訓練政策の概要

#### （1）職業訓練政策の基本方針

インドネシアでは、金融危機以降、労働市場を取り巻く環境が逼迫しており、中央政府としても国家主導の職業訓練システムを通じて、労働力の質を向上させることに力を入れている。現在は、2003年の第13号新労働法を根拠とし、職業訓練政策の3本柱として「職業訓練調整機関」、「国家職業訓練制度」、「国家資格制度」の確立を急いでいる。

ここで「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ムダを排除するために、職業訓練に関わる諸問題の調整、評価などを行っている機関であり、中央政府、経営者団体、職業訓練所などが参加している。省庁の垣根を超えて、国家全体で効率的な職業訓練を実現していくための組織である。

次に「国家職業訓練制度」に関しては、2000年の第22地方分権法に基づいて地方政府に対する権限委譲が進められており、職業訓練の規則やガイドラインの制定については中央政府が、実際の職業訓練については地方政府が中心となって行うようになってきている。今後は中央政府から地方政府へ対する指導を徹底し、地方におけるインストラクターの人材不足など職業訓練に関する諸問題を解決していきたいと考えている。

最後の「国家資格制度」については、2003年以降、再整備が進められているところである。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た制度である。実際の技能検定、資格発行を担当しているのは、中央政府が認証したLSP（職種別検定機関）と呼ばれる組織であり、現在インドネシア国内で7つの機関が存在している。

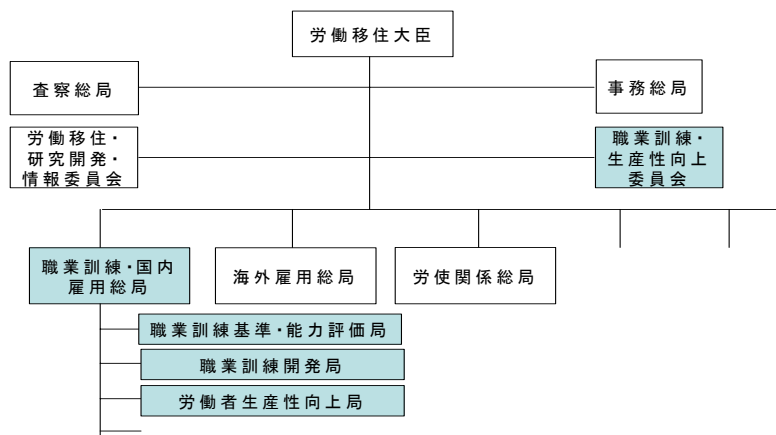
#### （2）職業訓練予算と行政組織

インドネシア労働移住省の2000年度予算は約9000億ルピアであり、そのうち職業訓練を担当している「職業訓練・国内雇用総局」の予算は約620億ルピアである。その主たる用途

は、訓練プログラムの開発費、施設運営費、インストラクターの人件費、広報費（情報の普及活動）などである。本来、国家全体の職業訓練予算には、中央政府の他省庁、地方政府、民間セクターなどの予算も含まれるべきであろうが、現段階ではそこまで把握できていないとのことであった。

次に職業訓練政策の中心的役割を果たしている労働移住省の組織について簡単に確認しておこう（下記の図表を参照）。同省には職業訓練を担当している組織（ユニット）が2つある。1つめは「職業訓練・国内雇用総局」というセクションであり、その下に、「職業訓練基準・能力評価局」、「職業訓練開発局」、「労働者生産性向上局」、「雇用開発局」、「労働力供給活用局」という5つの局が存在している。このうち「職業訓練開発局」では、訓練プログラムの開発、インストラクターの人材確保及び能力開発、職業訓練所の基準決定・モニタリングなどを行っている。また「職業訓練・国内雇用総局」は、①レンバン農業職業訓練所、②セラシエン産業職業訓練所、③スマトラ（メダン）産業職業訓練所、④マカッサル産業職業訓練所、⑤サマリンドラ産業職業訓練所、⑥スラバヤ産業職業訓練所という6つの国家レベルの職業訓練所を管轄している。なお、以前、中央政府は153の職業訓練所を管轄していたが、地方分権化の流れを受けて、現在、そのほとんどは地方政府の管轄下となっている。この国家レベルの職業訓練所は、地方政府に移管された職業訓練所に対して、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。

2つめは「職業訓練・生産性向上委員会」というセクションであり、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」などの組織が存在している。これらの組織では、主として職業訓練所のインストラクター、高度な技術を必要とする者、公務員などに対する職業訓練が行われている。



【インドネシア労働移住省組織図（概略版）】

(3) 職業訓練の全体像

インドネシアでは、若年者、失業者、在職者、職業訓練所のインストラクターなどを対象とした様々な職業訓練が行われている。職業訓練を行っている施設は、中央政府（労働移住省）が管轄している職業訓練所、地方政府が管轄している職業訓練所、民間部門の職業訓練センター、民間企業が個別に所有している研修施設などに分類することができる。なお、詳細なデータはわからないが、民間部門の職業訓練センター、民間企業が個別に所有している研修施設は合計 32,000 程度あるとのことであった。今回は、中央政府（労働移住省）が管轄している国家レベルの職業訓練所で行われている「職業訓練」について尋ねてきた。

これらの職業訓練所では、①機械エンジニアリング、②電子産業、③溶接、④農業、⑤商業（IT、コンピューター関連を含む）、⑥建築、⑦その他（サービスなど）といった7つの専門分野に関する職業訓練が行われている。訓練対象者は中卒者、高卒者などの若年層を中心に、失業者、在職者なども含まれている。

具体的な訓練プログラムとしては、機械エンジニアリング、電子産業、溶接の3分野に設定されている「技術者養成コース」や、溶接分野に設定されている「クラフトマン養成コース」などのように数年間にわたる訓練期間を必要とするものから、各分野に設定されている「ベーシックコース」のように600～700時間程度の比較的短い訓練期間で終了するものまでバラエティーに富んでいる。その他にも、都心部より離れた地域まで自動車で行き職業訓練を行う「モバイルトレーニングコース」、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「テーラーメイドコース」など多様な訓練プログラムが準備されている。いずれの訓練プログラムにも政府からの補助金が出ている。

### 3. 若年者のための主要な訓練プログラム～「技術者養成コース」～

#### (1) 訓練プログラムの内容

若年者のための主要な訓練プログラムとしては、前述した中央政府（労働移住省）管轄下の5つの職業訓練所（レンバン農業職業訓練所は除く）で実施されている「技術者養成コース」がある。「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（マルチスキル）を持つ技術者を養成するための訓練プログラムであり、訓練期間は3年間（6セメスター）or5200時間以上である。同訓練プログラムでは、下記のカリキュラムの一例で示すように、理論とワークショップ（現場）の授業内容をバランスよく取り入れるように心がけられている。

#### 【カリキュラムの一例】

学年	授業内容
1年目	理論／576時間（一般理論96時間、技術課題192時間を含む） ワークショップ／1344時間
2年目	理論／960時間（一般理論168時間、技術課題312時間を含む）

	ワークショップ／960 時間
3 年目	理論／1152 時間（一般理論 240 時間、技術課題 336 時間を含む） ワークショップ／776 時間

## （2）訓練プログラムの対象者と訓練費用

同訓練プログラムの対象者は高卒者～21 歳までの若年者であり、高校時代の成績評価が良く（10 段階評価で 7 以上）、かつ筆記試験（英語、数学、化学 or 物理）、面接、適性検査、健康診断に合格した者のみを受講できていることになっている。これまでの被訓練者数については全体を網羅したデータはないが、各職業訓練所の同訓練プログラムの最大収容力は 216 名／年で、職業訓練所は 5 施設（レンバン農業職業訓練所は除く）あることから、全国で年間 1000 名以上の技術者養成が可能であるとのことであった。

なお、同訓練プログラムの費用は 6 ヶ月（1 セメスター）あたり約 700 万ルピアが必要となる。このうち受講生は 100 万ルピアを、中央政府は 600 万ルピアを負担している。同訓練プログラムには政府から 9 割弱の割合で補助金が出ていることになる。

## （3）訓練後における職業とのマッチング

中央政府や地方政府は、訓練後の職業紹介などのサポートは一切していない。ただし、訓練プログラムを実施するにあたり、民間企業の現場をワークショップとして利用させてもらっているため、各職業訓練所は民間企業とのつながりが非常に強い。そのパイプを利用して、訓練後の進路を決めるケースが数多く見られる。

ちなみに同訓練プログラムを修了した人の就職率は非常に高い。修了後のモニタリングは難しいものの、95%程度の者が就職先を見つけており、チェコスロバキア、オーストリア、ドイツ、中国などの海外で働く者も非常に多く見られる。同訓練プログラムはヨーロッパの評価機関からも認証を受けており、国際的に通用する資格を取得することができる。とりわけヨーロッパ企業からは溶接分野の人材ニーズが高い状況が続いている。

## 4. 資格制度

2003 年の第 13 号新労働法に基づき、「国家資格制度」の再整備が進められている。技能検定、資格発行を担当しているのは、中央政府が認証した L S P（職種別検定機関）と呼ばれる独立組織であり、現在インドネシア国内で 7 機関が存在している。1 つの L S P（職種別検定機関）は 1 つの専門分野についての資格認証を行うことになる。

これまでインドネシアの資格制度は「訓練時間」を評価の中心にしてきたが、2003 年以降は、国際的な基準に合わせるために、評価軸を「能力（コンピテンシー）」に変化させてきている。そのため、能力評価基準の整備が急ピッチで進められており、現時点で「35 職種」に関する基準の整備が完了している。具体的には自動車関連、機械エンジニアリング関連、繊維関連などである。

各職種に求められるスキルを細分化し、延べ数千にもわたる「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「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。その中の 1 つ「ジュニアメカニック」の資格を取得するためには、約 170 の能力ユニットの中から、43 ユニット以上の単位認定をなされる必要がある。こうした能力ユニットについては、各 L S P（職種別検定機関）が決定しており、実際の評価は現場での実技試験によって行われている。

L S P（職種別検定機関）の拡充や、他職種における能力評価基準の開発、職種を横断した国家的資格の整備など解決すべき課題は多く、インドネシアにおける資格制度の整備はまだスタートの段階と言える。