

第2章 インドネシア共和国 (Republic of Indonesia)

1 概観

人口2億5千万人で世界第4位、面積は日本の5倍で、東西の距離はアメリカ合衆国に相当する幅広い国土を有する海洋国家（約1万8千の島）である。

GDP成長率は2004年以降ほぼ5%¹を超える水準となっており、一人当たりのGDPは3,500ドルを超え²、ASEANで唯一のG20加盟国となっている。

経済成長を支えているのは、活発な内需と人口構成である。GDP全体の約55%が民間消費、約33%が投資に回っている。内需主導型であることが外的要因に比較的左右されることなく安定的な経済を支えている。また、人口の約53%が30歳未満であり、豊富な労働力の供給源となっている。この人口ボーナスは2030年代後半まで続くとしている。

日本との関係では、戦後オランダとの独立戦争に残留日本兵が協力したこと、長期間にわたり着実かつ連続した関係を、政府・民間が維持・発展させてきたことから、国民の親日感情が強³、2013年では、石油、天然ガス、石炭等の天然資源を中心に輸出額は1位、輸入額は3位（鉄鋼、一般機器）、直接投資は1位であり、緊密な関係である。

2 雇用・失業情勢等

(1) 雇用・失業情勢等

イ 失業率

完全失業率は1990年代後半以降、アジア通貨危機、スハルト政権の崩壊による政治的混乱もあり上昇を続け2005年に11%程度まで悪化した³が、その後は好調な経済にも支えられ、2014年には5%台後半まで下がってきている（詳細は定例第5章第1節1参照）。

豊富な若年層があり、毎年400万人が生産年齢人口に

（参考）1ルピア＝0.00891円（2014年期中平均）

参入してくるが、これを吸収するためには6%程度の経済成長が必要とされている。小学校、中学校を卒業して働く低学歴層では低賃金で働かざるを得ない実態があり、また、若年層での失業率が高く、2014年8月では15歳～19歳で30.3%となっている。

表 特2-1 年齢別失業者数・失業率（2014年8月）

年齢層	失業者数（人）	失業率
15-19	2,250,148	30.3%
20-24	2,217,984	17.5%
25-29	1,015,728	7.3%
30-	1,761,045	2.0%
全年齢層	7,244,905	5.9%

（資料出所）インドネシア中央統計庁「労働力調査」

表 特2-2 学歴別就業情報（2014年8月）

学歴	就業者数(人)	構成比	失業率	平均賃金(ルピア)
就学経験なし	5,187,494	4.5%	1.4%	827,077
小学校中退	15,815,487	13.8%	2.4%	973,578
小学校	32,952,556	28.8%	3.6%	1,104,128
中学校	20,350,838	17.8%	7.2%	1,308,347
高等学校	18,579,737	16.2%	9.6%	1,911,459
職業専門高等学校	10,520,757	9.2%	11.2%	1,913,568
短期大学	2,956,780	2.6%	6.1%	2,623,422
大学	8,264,377	7.2%	5.7%	3,632,727
合計	114,628,026	100.0%	5.9%	1,952,589

（資料出所）インドネシア中央統計庁「労働力調査」

また、不完全就業者（労働時間が通常の就業者と比べて短い就業者）は2014年8月では3,577万人となっており、就業者の約3割を占めており、そのうち求職中の非自発的な不完全就業者は968万人であり、不安定な雇用実態となっている者が多いと言える。

■1) リーマンショックの時もG20の多くの国がマイナス成長となる中、中国、インドに次いで4.6%となっている。

■2) 一般的には3,000ドルを超えると自動車、家電製品などの耐久消費財の購入が進むとされている。

■3) 2014年のBBC調査によれば、日本が世界に良い影響を与えていると回答した割合は7割近く（2位）となっており、悪い影響を与えていると答えた約14%を大きく上回っている。

表 特2-3 実質的失業者及び実質的失業率（2014年8月）^{*1}

労働力人口	完全失業者	不完全就業者 ^{*2}	実質的失業者 ^{*1}	
			非自発的な不完全就業者 ^{*3}	パートタイム労働者 ^{*4}
121,872,931	7,244,905	35,768,184	9,680,866	26,087,318

※1 実質的失業者は完全失業者と非自発的な不完全労働者の合計とし、その労働力人口に占める割合を実質的失業率とする。

※2 労働時間が通常の就業者と比べて短い就業者をいう。

※3 労働時間が通常の就業者と比べて短く、かつ、求職中の就業者

※4 労働時間が通常の就業者と比べて短く、かつ、求職していない就業者
(資料出所) インドネシア中央統計庁「労働力調査」

□ 就業者数

就業者数の最も多い産業は農林水産狩猟業の3,897万人で、全体の3割を超えており、卸小売業・飲食店・ホテル業2,483万人、製造業1,525万人となっている。

また、就業形態別でみると、自営業者3,976万人、雇用人4,238万人、家族、親族等の賃金のない労働者1,680万人であり、フォーマル、インフォーマル別で比較すると、フォーマル4,656万人(41%)に対してインフォーマル6,807万人(59%)となっており、インフォーマルセクターの割合は低下傾向にあるが依然高い水準にある。

表 特2-4 産業別就業者数合計（2014年8月）

業種	人数(人)
農林水産狩猟業	38,973,033
鉱業、採石業	1,436,370
製造業	15,254,674
電気・ガス・水道業	289,193
建設業	7,280,086
卸小売業、飲食業、ホテル業	24,829,734
運輸、倉庫、通信業	5,113,188
金融保険、不動産、事務所サービス業	3,031,038
地域社会個人サービス業	18,420,710
合計	114,628,026

(資料出所) インドネシア中央統計庁「労働力調査」

表 特2-5 就業形態別就業者合計（2014年8月）

就業形態	人数(人)
自営業者I ^(注1)	20,486,560
自営業者II ^(注2)	19,275,556
雇用主	4,176,729
雇用人	42,382,148
農業部門の臨時雇用人	5,094,354
非農業部門の臨時雇用人	6,406,270
賃金のない労働者 ^(注3)	16,806,409
フォーマル・セクター ^(注4)	46,558,877
インフォーマル・セクター ^(注5)	68,069,149
計	114,628,026

注1：自営業者

注2：家族又は自由業者の支援を受ける自営業者

注3：家族、親族など賃金のない労働者

注4：雇用主と雇用人

注5：雇用主と雇用人以外の就業者

(資料出所) インドネシア中央統計庁「労働力調査」

(2) 日系企業の進出状況

2014年11月27日現在、ジャカルタ・ジャパクラブ法人部会加盟企業595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の進出企業があるとされている。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。

国内消費が順調に伸びているが、中でも好調なのが自動車、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なっている。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%近く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。二輪車販売台数は、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⁴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年代から進出している。

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。

3 募集・採用と職業紹介の状況……………

(1) 日系企業を中心とした労働者の募集、採用方法

ホワイトカラー⁵では、①労働力が豊富であるものの企業が求める人材が不足しており、企業間での獲得競争が過熱化していること、②インドネシア人にはより高い賃金を重視する職業意識も強いこと⁶から、短期間に離転職する傾向もあり、安定的な人材の確保が困難となっている。

ブルーカラー⁷は低学歴者の潜在的失業率も含めると労働力は豊富であり、買い手市場である。①厳しい解雇規制（詳細は定例第5章第1節3（5）参照）や退職金制度（詳細は定例第5章第1節3（6）参照）もあり、使用者から労働者に労働契約の解除を申し入れることが制度的に難しくなっていること、②低技能者・低学歴者が不安定な就労にさらされがちなインドネシアにあって（上記2（1）参照）、一度手にした正規労働者の地位を自ら手放すことは非現実的であることから、正規労働者となった者は長期的に在籍する傾向にある。

イ ホワイトカラー

新卒一括採用の習慣はない。高等教育機関（大学、短期専門課程、職業専門高等学校、普通高等学校）を卒業した者が労働者の約3割にとどまっており、管理職⁸、スタッフ職⁹を中心に人材不足となっている。企業としては応募者の能力に不満を持ちつつ、厳しい人材獲得競争にさらされておりジレンマとなっている。

特に若く優秀な人材ほど短期間に離転職を繰り返していくことが一般的¹⁰であり、長期雇用の慣習はない。

(i) 管理職

管理職は民間の人材紹介会社を使って募集、採用するケースが多いが、供給が大きく不足しており、条件面を含めどのように人材を確保していくかが課題となっている。これを補うため、スタッフ職で採用した者を管理職へ昇進させることを検討している日系企業もあるが、検討している段階で他の会社へ転職してしまうケースも少なくない。また、他の会社から転職して入社してきた管理職の賃金を同じ会社で昇進して管理職になった者より高く設定せざるを得ない。日系企業で管理職となった者はより条件面がよい他の日系企業へ転職するケースが多いともいう。

このため、他企業から中途採用を安易に増やしすぎると、古くから働いている層が不満を持ち内部対立にもつながりかねない。

日系企業の特徴・魅力として福利厚生や家族的な雰囲気があるが、それ以外にも他の外資企業がかなり高額な条件を提示して幹部を引き抜かれたが、結局引き抜かれた先での競争的な職場の雰囲気やノルマについていけず短期で退職してしまったというケースもある¹¹。

■4) 韓国企業ではLGがエアコンや白物家電で高いシェアを持つ。

■5) 企業体の中・下級管理者、専門職従事者、事務、ときに販売に携わる非現業部門の雇用労働者の総称。

■6) 平成25年度産業経済研究委託事業（各国の働き方の実態からみた労働法制・雇用制度に関する調査）報告書より（平成26年3月。（株）NTTデータ経営研究所）

■7) 製造業、鉱業、建設業などの生産現場で働く労働者のこと。

■8) 企業やその他の組織体において、組織構造上のフォーマルな長として、もっぱら管理という職能を遂行する人々（管理者）の職能上の職位の総称である。

■9) ラインの経営管理活動を効果的に行うよう、専門的立場から援助する機能を担う担当者・部門。人事、経理、法務等の専門職員等。

■10) インドネシアの大学を卒業した就職者のうち約60パーセントが就職後3年以内に転職をし、その約半分は2回以上の転職を行っているとする調査報告もある（The Boston Consulting Group「Growing Pains, Lasting Advantage」2013年）。

■11) 日系企業における人材の外部流出防止対策は福利厚生関係（食堂の充実、社員旅行・スポーツ大会の実施、通勤バスの運行、保険・年金制度の整備）とする企業が多く、賃金を上げて対抗するケースは比較的少ない。

(ロ) スタッフ職

民間の人材紹介会社、会社のウェブサイト、家族の縁故、既存スタッフからの紹介、就職説明会等により、幅広く募集、採用を行っているが、大学と連携して採用するケースもある。大学卒業には外資系大企業の事務部門が人気となっており、大学の中には日本語学科を設けているところもある。

その一方、業務に関する専門能力について、自称備わっているという応募者もいるが、実際にどの程度備わっているか、一般的に確かめられないことが多く、学位等も信頼性が高いわけではない。

表 特2-6 役職別の外部流出率 (2012年8月)

(複数回答有)	
項目	流出率
取締役、役員	0.0%
次長、部長	4.0%
課長、係長 (大卒)	34.1%
現場の主任、監督者、ベテラン技術者	24.6%
その他	19.8%
特に人材の流出に問題はない (※)	17.5%

※一般事務スタッフ、経理、営業等

ロ ブルーカラー

全体では失業率の数値自体は高いわけではないが、インフォーマルセクターで働く労働者や雇用者に占める低学歴者 (小学校卒、中学校卒) の割合が高く (上記2 (1) 参照)、低賃金労働者が多い実態もあり、ホワイトカラーとは逆に買い手市場となっており、外資系企業が求人を出すと応募者が殺到する状況である。

企業の募集方法は、張り紙、インターネット等様々であるが、職員の縁故も多い。ただし、縁故採用を活用しすぎた場合、組織が一族で固められ、恣意的に運用されてしまうおそれもある。また、現地の高校などを回り、定期採用、新卒採用するケースも多い。

低学歴層や工場労働者については、ヤヤサン(Yayasan)¹² が有料で口コミを入れるケースもある。求人広告では大

衆紙の土・日曜日版の認知度が高くなっており、全国の大企業や役所等の求人広告が掲載されている。

解雇制度が複雑で (詳細は定例第5章第1節3 (5) 参照)、一度採用すると解雇するのが難しいため、ワーカークラスは正社員として雇用するのではなく、アウトソーシング (派遣、請負) で調達したり、契約社員¹³ とするケースもある。しかし、アウトソーシングに関する労働・移住大臣令は2012年11月に改正され、①業務請負が可能とされるための4つの要件¹⁴ のうちの「業務の補助的活動であること」の判断についてこれまで各企業の運用レベルに任されてきたものが、各分野の業界団体に、主要業務と補助業務を明記した業務実施フローを作成することが義務づけられたこと、②人材派遣の対象業務とされる5業務¹⁵ について、これまでは労働法の注釈に例示されていたものを、明確に限定されたことから、派遣、請負により労働力の簡易な調整を実施することはより困難となった。

また、契約社員は、アウトソーシングのように業種や業務内容の制約はないが、一定の期間内に終了する仕事のみに限られている¹⁶。

表 特2-7 正規社員、アウトソーシング、契約社員の割合 (2012年8月)

	正規社員	アウトソーシング	契約社員
製造業	51.80%	12.10%	36.10%
非製造業	64.70%	7.30%	28.00%
合計	53.20%	11.60%	35.20%

※アウトソーシングは派遣労働者、請負を合わせたもの

ハ 人事担当者

外国人労働者を使用する場合、労働移住大臣の書面の許可が必要であり (労働法第42条第1項)、人事又は特定の職種に就くことを禁じている (労働法第46条第1項)。したがって、人事・総務部門に本社から日本人を出向させることができない (例えば人事部長もインドネシア人でなければならない)。

■ 12) 2004年法律第28号に基づき、社会的、宗教的または人道的目的を持って設立された法人。
 ■ 13) 労働法第59条の期間の定めのある労働契約による労働者
 ■ 14) ①発注企業の主要活動とは切り離されること、②発注企業の直接・間接的命命に基づき遂行されること、③業務の補助的活動であること、④発注企業の生産工程に直接的な影響を与えないこと
 ■ 15) ①クリーニングサービス業、②労働者向けのケータリング業、③警備業、④鉱業及び石油業の補助的サービス、⑤労働者向けの輸送サービス
 ■ 16) ①1回限りで完了するか、又は臨時的な仕事、②短期的に完了し、最長でも3年で完了するであろう仕事、③季節的な仕事、④新製品、新規活動、又は調査実験段階にある新規製品に関連する仕事

表 特2-8 従業員採用の問題点（2012年8月）

項目	(複数回答あり)		
	マネージャー	一般職	生産従事者
優秀な人材が応募しない	16.9%	18.0%	7.0%
応募者の数が少ない	12.3%	8.7%	1.8%
人材獲得競争が激しい	22.5%	16.9%	8.8%
応募者が基本的能力に欠けるなど要件に合わない	17.8%	23.3%	21.1%
募集コスト・時間がかかりすぎる	11.0%	7.6%	5.3%
効果的な募集ルートが確保できていない	11.0%	10.5%	10.5%
その他	4.2%	5.2%	5.3%
特に問題ない	4.2%	9.9%	40.4%

表 特2-9 最も活用する従業員の採用経路（対象者別）

	(%)									
	スタッフィングサービス	エグゼクティブリサーチ会社	従業員・家族の縁故	印刷広告	会社のウェブサイト	ジョブボード	大学での採用活動	就職説明会	公共職業安定所	その他
管理職	29.3	27.4	5.8	8.2	17.8	7.2	1.9	1.9	—	0.5
専門職	13.6	24.6	8.5	10.6	23.1	8.0	7.0	3.0	0.5	0.5
事務職	11.2	10.7	12.1	16.5	19.9	15.5	6.3	5.3	0.5	1.0
現業職	14.2	4.6	16.2	14.7	14.7	13.7	2.5	7.1	3.6	6.6

(2) 職業紹介の概要及び実施主体

2001年の地方分権化以降、新地方自治法に基づき、特定分野（国際政治、国防、裁判、金融及び宗教その他の分野）を除き、権限と財源を中央から地方（主として県・市）に委譲した。労働行政においても、2000年までは、国が各州と各県・市に地方事務所を置いていたが、地方分権化以降は、原則として労働局（地方分権後は地方事務所が労働局に変更された）は県・市で運営されることとなった。

国は①政策立案、②業務指針等の策定、③業務等の標準化、④各種基準の策定、⑤業務関連の技術指導、⑥各労働局のモニタリング、評価の6機能・手段により州及び県・市労働局を指導・育成、監督しており、州では県・市をまたぐ民営職業紹介事業者等の許認可等のサービスの実施の他、管轄する県・市の調整として州規模での人材育成や労働市場情報のとりまとめを行い、県・市が具体的なサービス（労働市場情報の提供、職業カウンセリング・指導、職業紹介、民間需給調整事業の許認可と育成、労働基準監督、労使紛争の調整、職業訓練業務等）を実施している。

(3) 公的機関の組織形態

34の州、506の県・市に設置されている労働局で職業紹介業務を実施しているが、その中には求職者により身近に利用してもらうため、雇用サービス・職業紹介部門を他の組織（労働基準監督、労使関係等）とは独立させ、公的雇用サービスセンターを設置しているところもある。地方分権以前は330であったので箇所数は増加しているが、職業紹介を専門的に実施する職員は、地方分権以前は2千人程度であったが、2007年10月現在で1,206人となっており¹⁷、サービスの質の確保が課題である。

国の雇用関係所管部局は労働移住省雇用開発総局であり、その下部に6つの所管部局があるが、このうち職業紹介を所管するのは労働市場開発局及び国内雇用局である¹⁸。具体的な業務は以下のとおりである。

労働市場開発局：労働市場情報、労働市場分析、公的職業紹介機関の運営、役職分析分野の政策・標準化・技術指導の策定準備と実施評価

国内雇用局：職業紹介、弱者グループ労働者雇用、役職指導・育成、職業紹介者強化に関する

■ 17) 地方分権以後、労働局との垂直的関係を失った中央政府が各労働局における専門職の採用に直接関与できなくなったこと、地方人事を担当する機関が「専門職」の重要性を十分に理解せず人事を運用していることが挙げられる。
 ■ 18) このほか、秘書局、海外雇用局、雇用機会拡大・インフォーマルセクター労働者開発局、外国人労働者就労管理局がある。

政策策定や標準・規範・指針・基準・手続策定、技術指導と実施評価に関する材料の準備

公的雇用サービスの具体的実施方法（職業指導・相談、職業紹介、労働市場サービスの提供、民間雇用関連機関等）について、2008年に労働移住大臣令（No.PER.07/MEN/IV/2008）及び労働移住省雇用開発総局長による雇用サービス指針が定められた。

表 特2-10 労働移住省雇用総局予算の推移

(単位:10億ルピア)		
2006年	2007年	2008年
196. 9	258. 8	265. 1

(資料出所) インドネシア労働移住省

(4) 公的機関における求職者数、求人数、就職件数

表特2-3のとおり、完全失業者及び非自発的不完全求業者が約1,700万人に及び一方で職業紹介機関に新規求職を申し込む者は地方分権前の多い時でもその1/10未満となっており、職業紹介機関は求職活動のツールとして認知度が低い。その原因として、求人数が不足していることが考えられる。求人数が徐々に回復した2007年においても60万人程度しか求人がなく、必要とされている求人数を大きく下回っている（図特2-11参照）。

今後は求人数を増やしていくことで、職業紹介機関の認知を高めていく必要があると考えられる。

(5) 職業紹介の具体的手法

各公的機関（中央、州、県・市）における任務と権能、

(6) 窓口業務との兼任

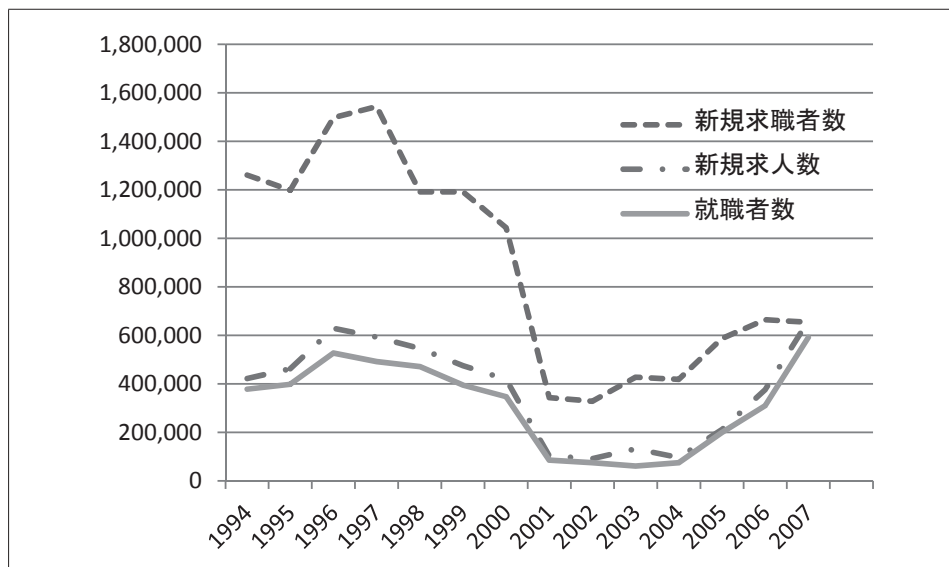
労働局又は公的雇用サービスセンターの中には、窓口の事務処理で手一杯となっていて（都市部での公務員試験受験者への求職登録手続¹⁹等）、職業相談や求人開拓まで業務が及ばないところもある。

(7) その他機関による職業紹介

イ 民営職業紹介所

民間職業紹介事業者数は、2014年現在106であり、主にホワイトカラー層を募集・採用する際に活用されている（表特2-9参照）。日系企業は9社あり、ジャカルタ、ジャカルタ近郊の工業地帯（チカラン、カラワン等）及びジャワ島西部（スラバヤ等）を中心に事業所を設立している。多くの現地に進出した日系企業は、日本語スタッフがいたりサービスの質から日系の民間職業紹介事業所を利用する傾向にある。

図 特2-11 新規求職者数、新規求人数、就職者数の推移



(注) 2001年に地方分権されたことによりデータの収集方法が変更されたものと考えられる。

(資料出所) インドネシア労働移住省

■ 19) 公務員試験は欠員が出ると随時実施されるが、受験するために労働局又は公的雇用サービスセンターで求職者登録する必要があり、応募があると大量の応募希望者（あるいは受験希望者等）が来所する。

日本以外では、オーストラリア、中国、マレーシア、米国、シンガポール、英国及び韓国等の企業が参入している。

□ 特別職業紹介所

教育機関及び職業訓練機関等が独自に職業紹介事業を実施するため、県・市労働局より認可され、学生・訓練生等に職業紹介を実施する。教育機関と職業訓練機関は独自に在校生、訓練修了生及び受講生に対して職業紹介を実施することが可能になるとともに、企業からの求人を受け付けることも可能になる。

適用状況は県・市によりバラツキがある。

(8) 国際協力

イ インドネシア共和国雇用サービス調査(2007年3月～2009年2月)

政府において失業対策を最重要課題の一つとして位置付ける一方、労働局又は公的雇用サービスセンターによる職業紹介は求職の手段として十分に機能しておらず(2007年では失業者約1,060万人いるが、求職登録者数は約240万人にとどまっている。)、また、縁故による採用が多いこと、求人需要の地域格差があること及び地域ごとの雇用サービスのレベルに格差があること等から、公平・公正な雇用機会の提供ができていなかった。

こうした中、失業率の減少をはじめとする雇用環境の改善により経済成長と雇用拡大の好循環を促進し、その成果を国民全体に公平に配分し困窮削減に貢献することを目的とし、公的職業紹介制度の現状分析及びその改善に向けて提言を行う調査についてインドネシア政府から日本政府に要請があった。

調査においては、モデルとなる労働局について実地調査を行う等して雇用サービスの現状と課題を明らかにするとともに、①求職に関する取扱い(職業相談の実施、就職前講習の実施)、②求人に関する取扱い(求人受理業務体制の確立、求人開拓の実施)、③職業紹介をより効果的に行うための方法(労働市場情報の活用、データの管理運用等)、④雇用サービスを向上させるための枠組み(レイアウトの改善等による利用者の利便性の向上、人材の育成等)が提言された。

ロ インドネシア共和国雇用サービスセンター能力強化プロジェクト(2009年9月～2012年9月)

インドネシア共和国雇用サービス調査による上記提言を受けて労働移住省は求職者・求人者に対してより公平・公正で効率的な雇用サービスを提供するための組織として県・市労働局の雇用サービス担当部門を公的雇用サービスセンターとして独立させ、コンピューターを使った業務支援システム等を導入して業務改善を進める構想を打ち出した。しかし、公平・公正で効率的な職業紹介を実現するためには業務支援システムの導入だけでなく、具体的な業務の実施方法や職員の専門性の向上等の運営・管理のノウハウが必要であり、インドネシア側から日本政府に引き続き支援が要請され、技術協力プロジェクトが開始された。

プロジェクトでは、トライアル実施州として、中部ジャワ州、ジョグジャカルタ特別州、南スラウェシ州、東カリマンタン州、西スマトラ州、東ジャワ州及び西ジャワ州の7州を選定し、その中の10県・市をトライアル公的雇用サービスセンターとして重点的に技術指導及びモニタリングを実施した。

これにより、トライアル公的雇用サービスセンターでは、所内のレイアウトが利用者の動線に合わせられた、ジョブカウンセリングの相談窓口が求職者のプライバシーに配慮されたものになった、求人情報がより整理された形で利用者が見やすい形で掲示されるようになった、求人開拓を積極的計画的に実施すること、求職者と求人とのマッチングが促進する機能が発揮されるよう求職者が仕事を探す上で最も重視する条件が何かを確認する等について業務改善された。その結果、一部の労働局又は公的雇用サービスセンターでは口コミが広がり利用者が増加する傾向もある。

さらに、この効果を全国に波及させるべく本プロジェクトでノウハウを培った職員を労働移住省で開催する職業紹介部門の専門職員に対する研修・ワークショップの講師として活用している。

また、労働移住省の職業紹介所管部局においても、2009年以降、職員は微増しており、予算は確保されている。県・市レベルでは職業紹介部門の専門職員の異動はあまり行われず、人員は比較的安定している。

(9) 課題

- ① 労働局又は公的雇用サービスセンターによる職業紹介は認知度が低く（前記（4）参照）、職業紹介は民間部門が大きな役割を担っている実態にあり（表特2-9参照）、その機能を十分に果たしているとは言い難い。日本の国際支援により、職業紹介業務について一部の労働局又は公的雇用サービスセンターでは一定レベルの水準まで達するに至り、口コミが広がり利用者が増加する傾向もあるが、属人的な要因（優秀な専門職員）によるところもあり、実績をあげた労働局又は公的雇用サービスセンターでの職業紹介や求人開拓のノウハウをどのように全国に普及させていくか、現行のサービスレベルをどう向上させていくかが今後の課題となっている。
- ② 労働局又は公的雇用サービスセンターの中には他業務の作業に追われて、職業相談や求人開拓まで業務が及ばないところもあり、必要な人員・予算の確保に努めていく必要がある。このためには州、県・市の幹部の理解、認識が重要であるが、地方分権化以後専門職員が減少しているように十分に認識されているとは言えない現状にある。
- ③ 中央政府においては地方政府と十分な連携をとって政策立案・実施していくことが望ましいと考えられるが、地方分権以降、労働移住省の職員が現場を経験することがなくなり、若手職員を中心に現場経験のない者が増加している。

4 まとめ

安定した経済成長を遂げる一方で、若年者の失業率が高く、低学歴者は不安定就労にさらされており、公共職業紹介機関のセーフティネット機能が必要とされている反面、労働局又は公的雇用サービスセンターの認知度は低く、企業の募集・採用手段となっておらず、求職者の利用も少ない。日本による技術支援により一部の労働局又は公的雇用サービスセンターでは一定の成果があったが、これを今後どのように全国へ波及させていくか、現行のサービスレベルをどう向上させていくかが認知度を向上させていくためには重要である。これまでやってきた日本政府の支援に関する全国への展開状況についてフォローアップを実施する等具体的方策を検討する必要

があると考えられる。

また、地方分権化以後、具体的な業務は中央政府から地方政府へ移管されたが十分に機能していない。①政策立案・実施面における中央政府と地方政府の連携をどのように強化いくか、②地方政府の幹部に対して職業紹介業務の重要性をどのように認識させていくかが課題となっている。

（資料出所）

- インドネシア労働移住省ホームページ
<http://www.depnakertrans.go.id/>
- インドネシア中央統計庁ホームページ
<http://www.bps.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」
- 独立行政法人国際協力機構 財団法人海外職業訓練協会
「インドネシア国雇用サービス改善調査最終報告書」
- 独立行政法人国際協力機構
「インドネシア共和国雇用サービスセンター能力強化プロジェクト終了時評価調査報告書」
- 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/>
- 藤川久昭 「インドネシアにおける労働と法」
- 日本IPBAの会・経営法友会 新興国法制研究会
「新興国法制ガイドブック インドネシア」
- 中嶋真理子
「インドネシアにおける人材マネージメントの現状」
- リクルートワークス
「ASEAN4カ国の職場実態に関する調査〔基本報告書〕」
- （株）NTTデータ経営研究所
「平成25年度産業経済研究委託事業（各国の働き方の実態からみた労働法制・雇用制度に関する調査）報告書」
- 三菱東京UFJ銀行国際業務部
「BTMU Global Business Insight Asia & Oceania」
インドネシアの雇用法制・慣行上の留意点（第1回、第2回）