

第2章 インドネシアにおける職業訓練政策

1. 雇用失業状況の概況

(1) 労働市場の供給構造

2002年現在、インドネシアの人口は2億1千万人を超え、そのうち15歳以上人口は約1億5千万人、労働力人口は約1億人に達している。¹第2-1-1表をみると、インドネシアの労働力人口は1994年には約8,369万人であったのに対して、1998年には約9,273万人、2002年には約10,077万人となっており、ここ10年間で急速に増加してきている。一方、この間、労働力人口に占める若年者比率（25歳未満の比率）は大きな変化がなく20%台で安定的に推移してきている。このことから、労働力人口の増加に比例する形で、多数の若年者が労働市場に新規参入していることがうかがえる。

第2-1-1表 労働力人口の推移

(単位:人)

	1994年	1996年	1998年	2000年	2002年
全体	83,696,761	88,186,772	92,734,932	95,650,961	100,779,270
そのうち					
15-19歳	8,273,948	8,402,553	8,368,985	7,746,221	8,208,419
20-24歳	10,953,716	11,235,405	11,364,444	12,077,515	12,488,555
若年者比率 (25歳未満比率)	23.0	22.3	21.3	20.7	20.5

出所: DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I. 「PLOFIL SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA」2003

(2) 雇用・就業状況

またインドネシアの就業者に関して就業形態上の地位をみると、従業員が約2,505万人（全体の約27%）で最も多いが、これに匹敵する数として、家族従業者が約2,202万人（約24%）、自営業主が約1,763万人（約19%）も存在している（第2-1-2表を参照）。自営業主や家族従業者を中心に小規模な事業を営んでいる者がかなりの割合を占めているため、こうした就業者を職業訓練政策の枠組みにどう取り込んでいくかが大きな課題となっている。²

¹ 労働力人口：15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者をあわせたもの。

² 就業者：15歳以上人口のうち、自営業主と雇用者と休業者をあわせたもの。

第2-1-2表 就業形態上の地位別にみた就業者数 (2002年)
(単位:人)

就業形態	男性(M)	女性(F)	Total
Self Employed	12,188,866	5,444,043	17,632,909
Self Employed Assisted by Family Member/Temporarily Help	16,823,642	5,195,751	22,019,393
Employer	2,429,544	356,682	2,786,226
Employee	17,223,839	7,825,954	25,049,793
Casual Employee in Agriculture	2,811,021	1,702,579	4,513,600
Casual Employee in Not Agriculture	2,994,670	565,257	3,559,927
Unpaid Worker	4,111,605	11,973,713	16,085,318
Total	58,583,187	33,063,979	91,647,166

出所: DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I. 「PLOFIL SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA」2003

(3) 失業状況

前述したように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、失業者数は2000年には約581万人(失業率5.0%)であったのに対して、2002年には約913万人(同9.1%)へと急上昇している(第2-1-3表を参照)。³その内実を学歴別にみると、就学経験のない者や小・中学校卒の者など、低学歴の者を中心に失業者数が飛躍的に増大していることがわかる。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。

第2-1-3表 最終学歴別にみた失業者数

	(単位:人)					
	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年
No Schooling	27,830	33,123	31,962	29,010	278,329	214,740
Did Not Complete/Not Yet Completed Primary School	188,665	224,207	246,538	192,232	573,097	653,568
Primary School	760,172	911,782	1,151,252	1,216,976	1,893,565	2,353,330
Junior High School(SMTP Umum)	651,010	869,631	1,037,836	1,367,892	1,786,317	1,977,069
Junior High School(SMTP Kejuruan)	85,365	114,473	121,642	-	-	169,426
Junior High School(SMTA Umum)	1,404,490	1,626,410	1,891,962	1,894,986	1,881,578	2,138,263
Senior High School	701,692	853,329	994,254	651,369	1,051,912	1,105,867
Diploma 1&2	37,676	47,380	90,230	184,690	251,134	86,567
Diploma 3	104,054	128,037	153,696	-	-	163,859
University	236,352	254,111	310,947	276,076	289,099	269,415
Total	4,197,306	5,062,483	6,030,319	5,813,231	8,005,031	9,132,104

出所: DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I. 「PLOFIL SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA」2003

³ 失業者: 15歳以上人口のうち、調査週間に仕事がなく仕事を探していた者。

2. 職業訓練政策

(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。

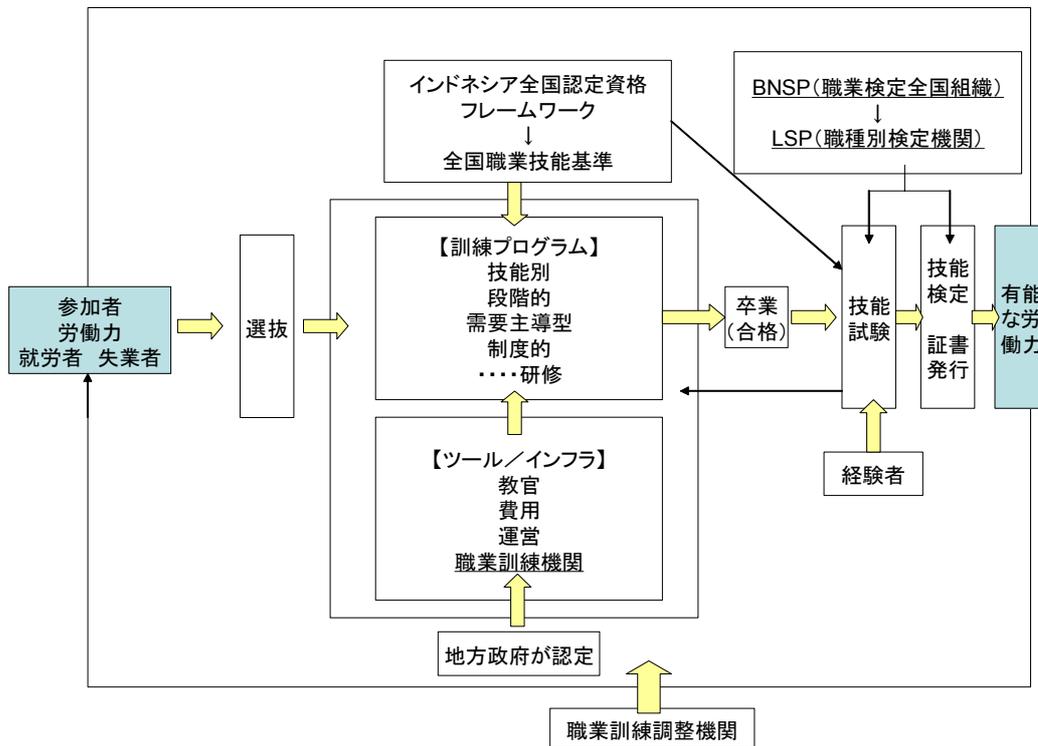
ここで「職業訓練調整機関」とは、国家全体の職業訓練の方向性を統一し職業訓練投資のムダを排除するために、職業訓練に関わる諸問題の調整、評価などを行っている機関であり、中央政府、経営者団体、職業訓練所などが参加している。省庁の垣根を超えて、国家全体で効率的な職業訓練を実現していくための組織である。

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。同制度は、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たものである。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。

第2-2-1図は、こうしたインドネシアの職業訓練システムの全体像を示したものである。職業訓練システムは就労者及び失業者を中心に設計されており、基本的にはその中から選抜された者のみ、訓練プログラムを受けることが可能になっている。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（スキル）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る予定である。また実際の訓練は、地方政府によって認定された「職業訓練機関」を中心に行われる。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（スキル）を基準とした技能試験（国家資格制度）にエントリーすることが求められ、合格者は有能な労働力として国内外で活躍することが期待されている。なお技能試験に関しては、職業訓練機関の卒業生だけでなく経験者（在職者）にも門戸を開くことで、技能試験の普及促進を図ろうと考えられている。技能試験及び証書発行はLSP（職種別検定機関）が担当し、こうした職業訓練システム全体の調整を図るための機関として「職業訓練調整機関」が設置されている。

第2-2-1図 職業訓練システムの全体像



出所：インドネシア労働移住省提供資料より作成

(2) 職業訓練の予算と行政組織

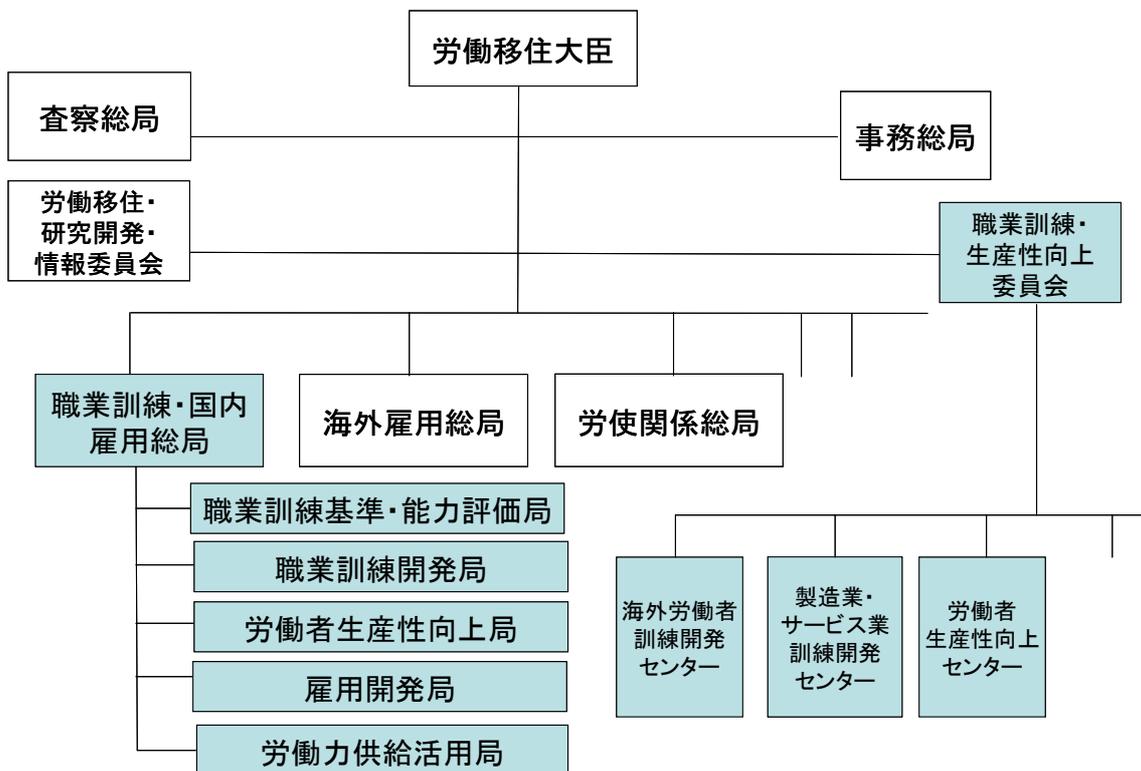
インドネシア労働移住省の2000年度予算は約9,000億ルピアであり、そのうち職業訓練を担当している「職業訓練・国内雇用総局」の予算は約620億ルピアである。その主たる用途は、訓練プログラムの開発費、施設運営費、インストラクターの人件費、広報費（情報の普及活動）などである。本来、国家全体の職業訓練予算には、中央政府の他省庁、地方政府、民間セクターなどの予算も含まれるべきであろうが、現段階ではそこまで把握できていないとのことであった。

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（第2-2-2図を参照）。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「職業訓練基準・能力評価局」では、全国認定資格フレームワーク（能力基準）の拡充、国家資格制度の整備などを、「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サマリダ産業職業

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。

第2-2-2図 インドネシア労働移住省組織図



出所：インドネシア労働移住省提供資料より作成

3. 職業訓練の全体像

(1) 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。

(2) 職業訓練プログラムの内容

まず初めに中央政府（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訓練プログラムについてみてみよう。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出向き職業訓練を行う「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。

次に地方政府に移管された「ジョグジャカルタ職業訓練所」で行われている訓練プログラムについてみてみよう。この職業訓練所では、大きく分けて「定期訓練プログラム」、「臨時／自費／第三者協力プログラム」、「専門職訓練プログラム」という3つの訓練プログラムが行われている。まず初めに「定期訓練プログラム」とは、地方政府が費用を負担する訓練プログラムであり（地方分権化資金を利用）、訓練期間は480時間、それに1～2ヶ月程度の民間企業における職場内実務訓練（OJT）が加えられた訓練内容となっている。同訓練プログラムに参加するためには、①専攻科目により、小学校又は中学校以上の教育を受けていること、②年齢が15歳以上45歳以下であること、③労働移住局事務所に登録されていること、④選抜を通過することという条件を満たす必要がある。一方、「臨時／自費／第三者協力プログラム」とは、訓練を希望する個人やグループ、そして政府、学校、社会団体、民間企業など各種機関の要請により、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。訓練期間は80時間から480時間が目安であるが、訓練参加者の要望にも柔軟に対応することになっている。同訓練プログラムに参加するためには、ジョグジャカルタ職業訓練所の自費部門登録課に訓練への参加希望を登録し、登録者が10名以上になるまで各自待機することになる。その後、訓練実施の最低人数に達した時点で郵便によって呼び出しがなされ、必要な事務手続きを経た後に、訓練プログラムが開始されるという段取りになっている。同訓練プログラ

ムを通じて、多様な職業訓練ニーズを持つ方々に適切な訓練機会が与えられるものと考えられている。

なお、上記の2つの訓練プログラムでは、商業、言語、コンピュータ、自動車、各種手工芸、機械技術、電気、電子、建物、ホテル業といった10の専門分野にわたる広範な訓練内容が準備されており、さらに各分野に詳細な訓練コースが設定されている。下記はその一例を示したものである。

「定期訓練プログラム」と「臨時／自費／第三者協力プログラム」の訓練内容

専門分野	訓練コース
①商業	タイピングの基礎、事務所の総務、会計の基礎、役員秘書
②言語	基礎英語コース、ホテル・スタッフのための基礎英語、店員のための英語、旅行のための英語、レストランでの英語、ガイドのための英語、専門家の会話クラス、求職者のための英語、子供のための英語、日本語
③コンピュータ	Lotus、8つの対話型プログラムの基礎、MS Office 基礎、MS Office 上級、コンピュータ会計、技師とコンピュータ運搬組み立て作業
④自動車	オートバイの修理、ガソリン自動車の修理、ディーゼル自動車の修理、自動車用燃焼モーター（ガソリン及びディーゼル）
⑤各種手工芸	縫製基礎、縫製上級、刺繍基礎、木工彫刻、捺染、皮革工芸
⑥機械技術	金属機械、カーバイド溶接、電気溶接、炭酸ガス溶接、機械技師
⑦電気	電力設備、モーターの巻上げ、冷却装置の技術、電気技師
⑧電子	電子基礎（ラジオ及びテープ）、白黒及びカラーテレビ
⑨建物	木工旋盤の技術、木工機械の操作者、家具、木材建設
⑩ホテル業	客室管理、飲食物のサービス

なお「専門職訓練プログラム」については、17歳以上25歳以下を対象とした若年者のための訓練プログラムであるため、詳細については次節で説明することとする。

（3）海外労働力職業訓練センター（CEVEST）の役割について

海外労働力職業訓練センター（CEVEST）は、1983年に設立された「職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター（The Center for Vocational and Extension Service Training）」を前身としている。インドネシアの職業訓練を考える時、CEVESTが果たしてきた役割は非常に大きい。CEVESTは、日本政府からインドネシア政府への友好の

印としての無償資金協力によって運営されてきた訓練機関であり、両政府間の技術協力プログラムのひとつであった。同プログラムは、国家開発にとって不可欠な工業部門の熟練労働力を確保することを使命とされてきた。技術協力プログラムの初期には、労働移住省と工業省が同センターを共同所管し、前者が職業訓練を、後者が普及指導訓練を担当していた。1990年2月以降、CEVESTは完全に労働移住省の所管となり、1992～1997年度まで行われた技術協力が「CEVEST 職業訓練開発プロジェクト」と呼ばれている。

現在、CEVESTは、その職務を遂行し機能を果たすために、第II級職（所長）1名、第III級職（部長）3名、第IV級職（課長）6名、指導員48名、一般職員49名の合計107名の職員によって支えられている。同センターの主な職務内容は、訓練プログラムの作成や評価、海外労働力訓練分野の訓練などであり、電子科、工業電子科、溶接科、電気科、機械科、自動車科、板金科、情報処理科、訓練技術科、言語科などの学科が設置されている。

CEVESTで行われている訓練プログラムをみると、「①職業訓練指導員に対する教育訓練」、「②高等教育機関と連携した教育訓練」、「③求職者のための教育訓練」、「④企業向けの教育訓練」などに分類することができる。この中の「①職業訓練指導員に対する教育訓練」はCEVESTの主力事業であり、「基本教育訓練（長期プログラム）」や「技能向上教育訓練（長期プログラム）」や「上級教育訓練（PENLA）」などのコースが設定されている。例えば「基本教育訓練」では、D2（ディプロマ2）及びD3（ディプロマ3）レベルの指導員の養成が行われている。訓練期間は、D2レベルでは2年間／4,500時間、D3レベルは3年間／6,750訓練時間となっており、非常に長期間にわたる教育訓練が行われている。これまでCEVESTにおいて数多くの訓練指導員が訓練を受けており、彼らの多くはインドネシア各地の職業訓練所で現在も活躍している。同国の職業訓練の礎を築く上で、CEVESTが果たしてきた役割は非常に大きい。また最近では、CEVESTはLSP（職種別検定機関）の下で、職業訓練所の卒業生や経験者（在職者）の能力を評価する「スキルアセスメントセンター」としての活動も始めた模様である。今後もインドネシアの職業訓練システムの中において、CEVESTが様々な役割を果たしていくことが求められている。

4. 注目される若年者対象の職業訓練プログラム

(1) 中央政府（労働移住省）管轄下の職業訓練所のケース～技術者養成コース～

ア 職業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）または5,200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／1,344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／1,152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

イ 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、化学または物理）、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になっている。これまでの受講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1,000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。

ウ 訓練後の職業紹介の取り組み

訓練後の職業紹介については、一部海外送り出し労働者についてのみ見られるだけで、基本的に中央政府や地方政府によるサポートは行われていない。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。

(2) 地方政府管轄下の職業訓練所のケース～専門職訓練プログラム～

前節で簡単に触れたように「ジョグジャカルタ職業訓練所」では、「専門職訓練プログラム」という訓練プログラムが行われている。「専門職訓練プログラム」とは、様々な理由によって高等教育機関（大学など）に進学することのできなかった高等学校（SLTA）修了者を対象として行われている1年間の訓練プログラムである。各分野における専門的な能力（スキル）を若年者に習得させることで、就労機会に備えることを目的としている。同訓練プログラムに参加するためには、①高等学校（SLTA）以上の教育を受けていること、②年齢が17歳以上25歳以下であること、③精神及び身体が健康であること、④選抜を通過することという条件を満たす必要がある。現在、具体的な訓練内容としては、役員秘書、ホテルのスタッフ、自動車技師、電気技師、観光ガイドの5種類が準備されている。

(3) 若年者の起業を促す訓練プログラム～TKMT養成プログラム～

TKMT（TENAGA KERJA MANDIRI TERDIDIK）養成プログラムとは、若年層の就業機会の問題を解決するために、個々人が自ら職場を創設する（起業する）ことを目指した訓練プログラムである。同訓練プログラムに参加するためには、①高等学校（SLTA）もしくはD1（ディプロマ1）の教育を受けていること、②熟練技術を持っていることという条件を満たす必要がある。やる気のある若年層を中心に、新しい起業エリートを生み出すことを目的としている。

訓練期間は2週間程度と短期間ではあるが、訓練参加者の費用負担は無料となっている。同訓練プログラムは中央政府（労働移住省）が運営しているが、予算上の制約があるため、同訓練プログラムに興味を持っている全ての参加希望者を受け入れることはできない状況にある。例えば、ジョグジャカルタ特別区で行われたTKMT養成プログラムのケースをみると、2004年5月16日～29日に開催された第VI期Iグループは、同一州内の5つの県や市から選抜された50名が参加できたに過ぎない状況にある。

5. 能力評価制度（資格制度）の政策

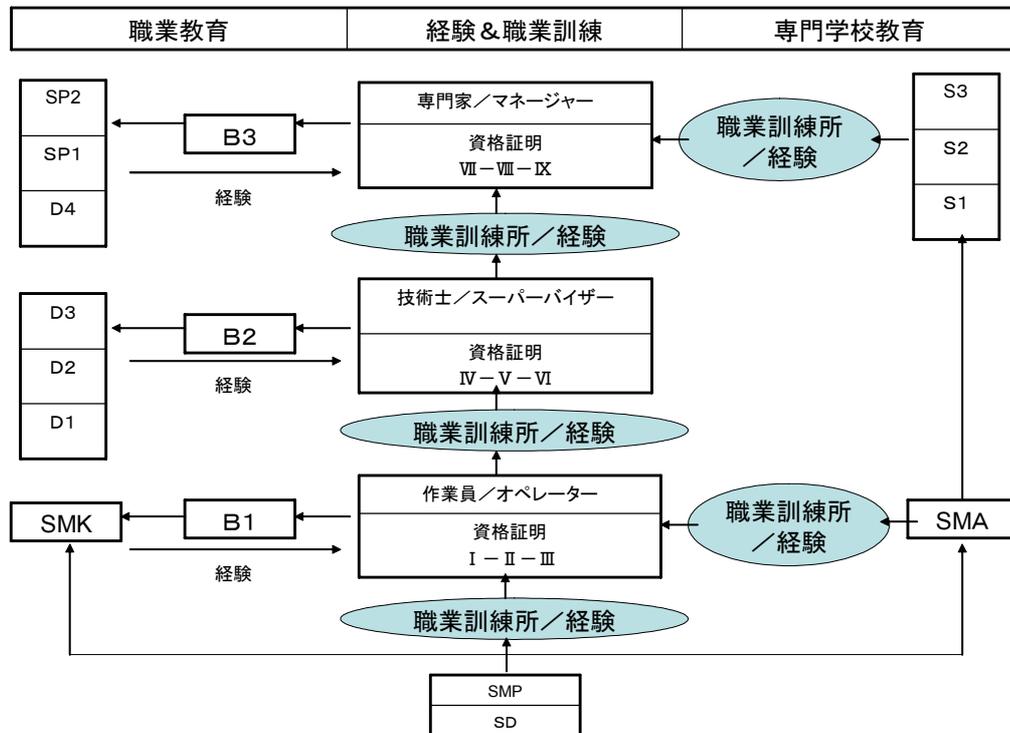
(1) 資格制度政策の概要

インドネシア労働移住省では、2003年の第13号新労働法に基づき、「国家資格制度」の再整備を進めている。第2-5-1図は、その中心となる「全国認定資格フレームワーク」の全体像を示したものである。これをみると、職業訓練所における職業訓練と実務経験をもとに、作業員（オペレーター）3段階、技術士（スーパーバイザー）3段階、専門家（マネージャー）3段階、合計9段階のレベルを持つ資格制度が構築されることになっている。また同制度を教育文化省が管轄している職業教育や専門学校教育の資格群とリンクさせることで、有機的な職業訓練の実現を目指している。

こうした枠組みの下、実際の技能検定、資格発行を担当するのは、中央政府（労働移

住省）が認証した LSP（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つの機関が存在している。なお、1つの LSP（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っている。

第2-5-1図 全国認定資格フレームワーク



出所：インドネシア労働移住省提供資料より作成

(2) 資格制度の内容

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「ブレーキ」や「タイヤのバランス」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。第2-5-2表は選択訓練プログラムの内容の一部を示したものであり、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。なお、「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が、こうした能力ユニットについては、各 LSP（職種別検定機関）が決定しており、また実際の評価は実技試験によって行われている。

第 2 - 5 - 2 表 選択訓練プログラム（一部抜粋）

No.	単位コード	技能単位名	選択プログラム			
			A(1,000km 点検プロ グラム)	B(チュー ンアップ及 びブレーキ の特別選 択プログラ ム)	C(チュー ンアップの 選択プロ グラム)	D(ブレー キの選択 プログラ ム)
I	一般基礎技能					
1		部品の保守／サービスの実施				
2		道具の使用及び保守				
3		機械関係作業の実施				
4		作業の安全衛生手順の遵守				
5		マニュアル式処理作業の実施				
II	エンジン					
1		冷却システム及び同部品の保守／サービス				
2		冷却システム及び同部品の修理				
3		冷却システム部品のオーバーホール				
4		ガソリン燃料システムの保守／サービス				
5		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		ブレーキ・システム及び同部品の組立及び取り付け				
2		ブレーキ・システムの保守／サービス				
3		ブレーキ・システムの修理				
4		ハンドル・システムの点検				
5		ハンドル・システムの保守／サービス				
6		サスペンション・システムの点検				
7		サスペンション・システムの保守／サービス				
IV	電気系統					
1		バッテリーのテスト、保守／サービス及び交換				
2		点火システムの修理				
3		電気系統／システムの簡単な修理				
V	伝導機構					
1		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		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		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。

出所: インドネシア労働移住省提供資料より作成

(3) 今後の方針

LSP（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。労働移住省だけでなく、他省庁との連携を密にした上で、職業訓練政策、国家資格制度の拡充を図りたいと考えられている。

参考文献

- DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I. 「PROFIL SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA」2003
- ジェトロ（日本貿易振興会）「海外調査シリーズNo.357 アジアの投資環境比較」2002
- 雇用・能力開発機構、財団法人国際労働財団「インドネシア・マレーシアにおける雇用問題と労使関係の動向」2004