

# マガン（実習制度）マニュアル JJC会員企業向け説明会資料

2021年11月25日

注) 本資料は、インドネシア労働省説明資料等を参考に作成しておりますが、  
インドネシアの法令等については必ず原文を確認されるようお願いいたします。

# インドネシアにおける雇用面の課題

失業の増加

スキルの  
ミスマッチ



マガン（実習）  
プログラム

比較的短期間での実施可能

実践に基づく人材育成

参加者の年齢を限定せず

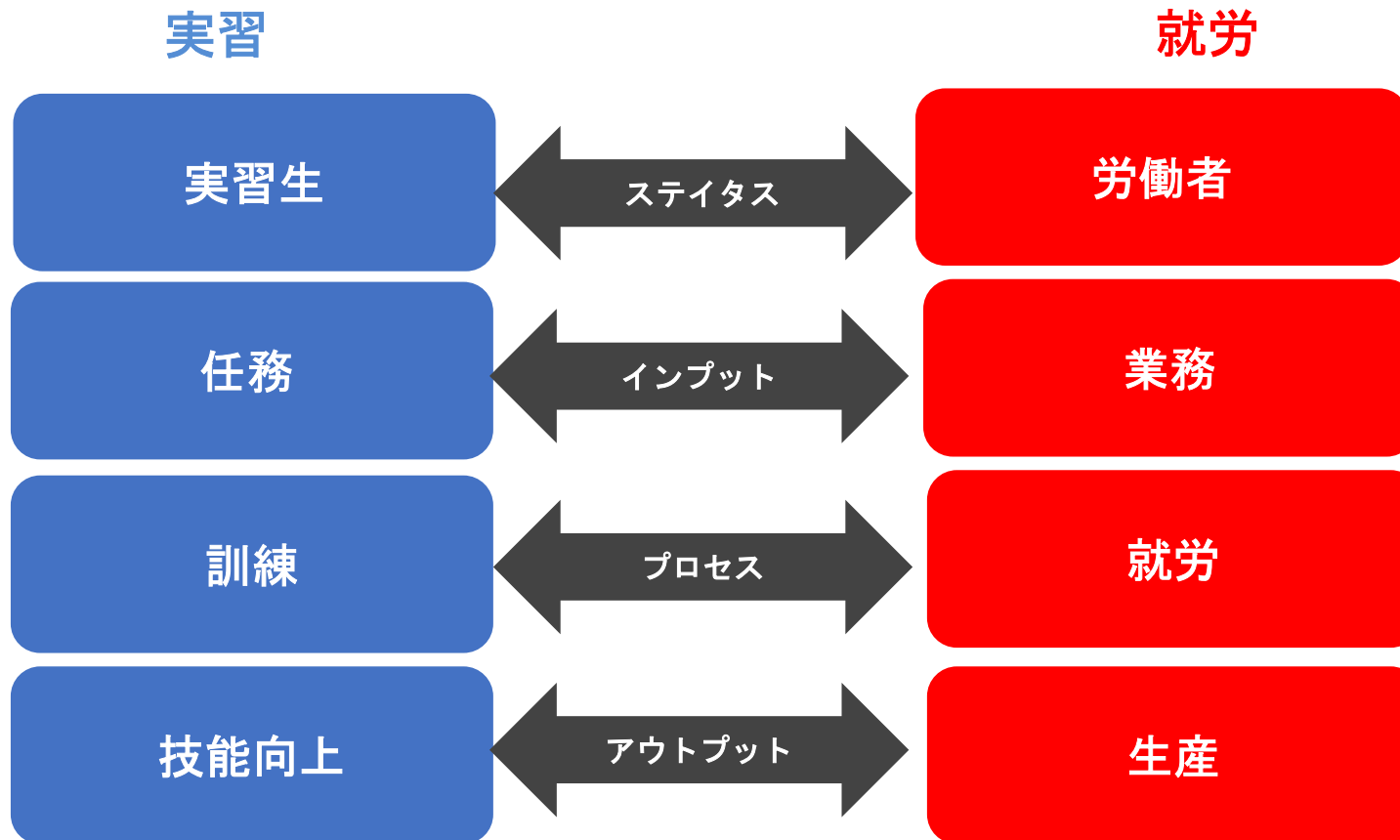
必要な能力に的を絞ったトレーニング  
プログラム

変化する労働社会に応じた柔軟な  
トレーニングプログラム

様々な支援策との組み合わせ可能

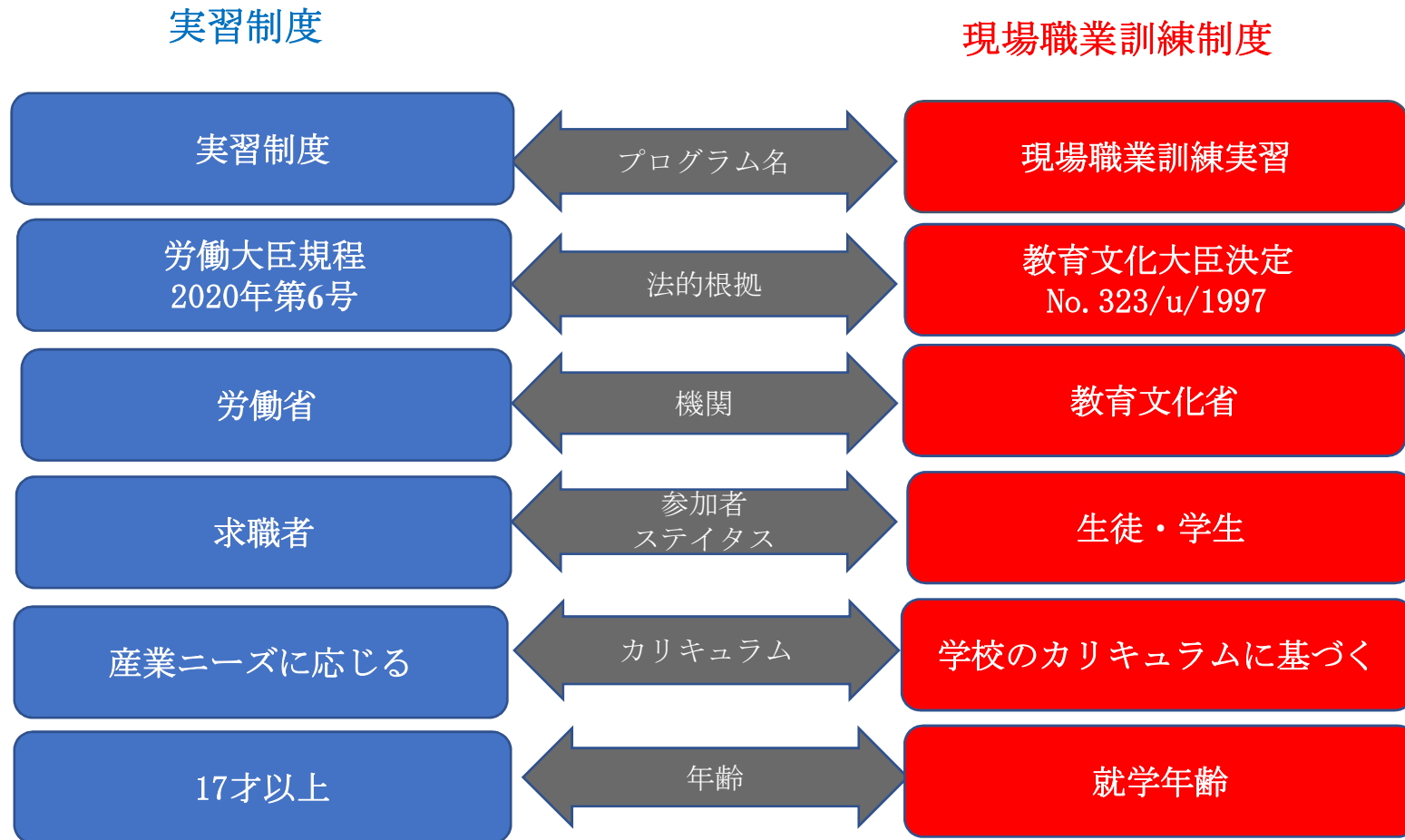
# 実習制度とは

## 実習生と労働者の比較



# 実習制度とは

## 実習制度と現場職業訓練制度の比較



# 実習制度のメリット

## 企業のメリット

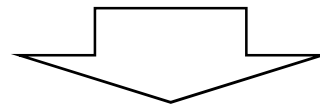
- 技能を有する社員の獲得
- 採用後の新入社員の訓練プロセスの効率化
- 税控除のインセンティブ

## 実習生のメリット

- 専門性と就労経験の獲得
- 技能の向上又は新たな技能の獲得
- 労働界に入る自信が持てる
- 適した職に就くことができる

## 政府のメリット

- 人材開発の促進
- 実業界と産業界のニーズに合った人材の質の向上
- 雇用機会の拡大、一時的な失業の削減



- ✓ 産業競争力の改善と生産性の向上
- ✓ 雇用機会の拡大
- ✓ 経済活動の発展

# 実習制度

## 位置づけ

- 業界のニーズに基づいて職位を決定する。

## SKKNIベースのカリキュラム

- SKKNI（インドネシア国家職業能力基準）、特殊職業能力基準および国際職業能力基準を採用する。

## 構成：25%理論、75%実践

- 理論は、10%から最大25%、実践は、75%で構成されている。

## コンピテンシー試験

- マガン修了者は、試験を受けてコンピテンシー証明書を取得できる。

## 経験豊富なアドバイザー

- 職場のアドバイザー・メンターによって促進される。

## 実習施設

- 企業は、必要なプログラム（カリキュラム/シラバス）、アドバイザー/メンターと実習費用を用意する。

# 労働大臣規程2020年第6号（2016年規程第36号を改正）

## 労働大臣規程2016年第36号

（参加者）

- 全従業員の30%までの実習参加が可能

（シフト労働）

- シフト労働への適用は不可

（制裁）

- 制裁については明確ではない

## 労働大臣規程2020年第6号

（参加者）

- 全従業員の20%までの実習参加が可能

（シフト労働）

- 一定の条件下でシフト労働に使用可能

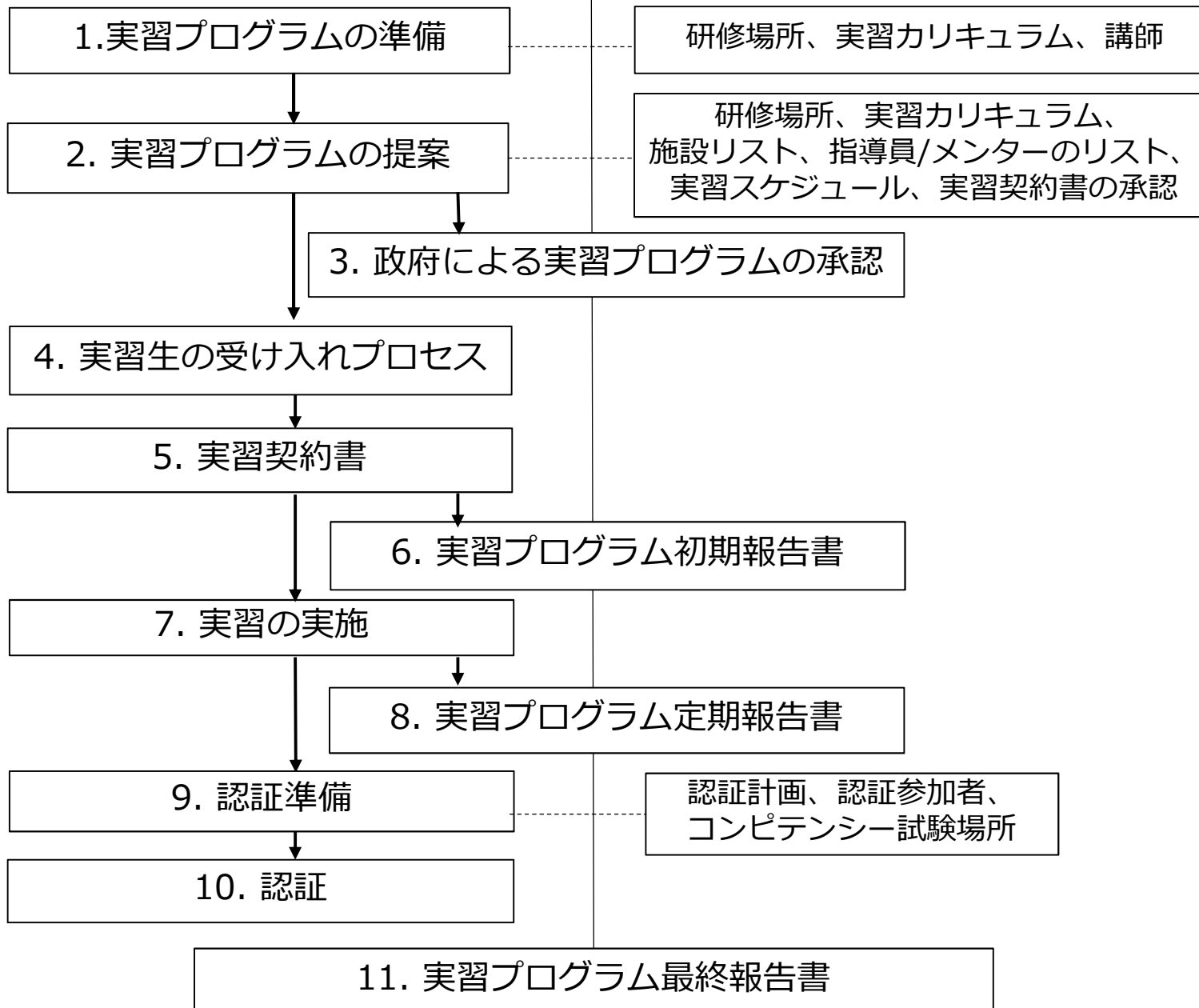
（制裁（第10条））

- 契約のない実習については、参加者のステータスを従業員に変更

# 実習プログラムの実施

活動

要件





# 実習プログラム実施例－1

- **目的：有能なオペレーター育成（KKNILレベル2）**

- **オペレーターの能力：**

1. SOPに従って作業する
2. 異常を伝える
3. 簡単な修理を行う

- **技術的なスキル：SKKNI & SOPを参照**

- **労働文化：報連相、カイゼン、安全、5S**

- **ソフトスキル：コミュニケーション、規律、正直**

- **実習要領**

- A. 理論と実践に関する施設

- 実習生定員：60名（Covid 19条件）
- インストラクター数：16名
- クラスの場所：1.プレス製造、2.ボディ製造、3.塗装製造、4.組立製造、5.安全道場

- B. オン・ザ・ジョブ・トレーニング

- 実習生定員：60人（Covid 19条件）
- 講師数：16名
- メンター数：59人
- クラスの場所：1.プレス製造、2.ボディ製造、3.塗装製造、4.組立製造、5.安全道場

# 実習プログラム実施例－2

- 産 業:製造業(自動車部品)
- 社 員:250人
- 実習生:30人、組立、プレス部
- 実習受け入れの目的と成果:
  - 多くの実習生が業務にとっても積極的で、正社員や契約社員に良い刺激となった。
  - 実習期間中、能力と態度の評価を行い、有能な実習生は契約社員として採用した。実習制度を通して、質の高い人材を効果的に獲得することができた。
- 実習受け入れの難しさと解決策:
  - 当初、労働組合から同意を得られなかったために実習を受け入れられなかった。しかし、労働組合を支援することを約束し、理解を得ることができた。
  - 書類作業や実習生の選考に困難はあったものの、LPKとの協力により実習は円滑に実施できた。

# 実習プログラム実施例－3

- 産 業：サービス（ホテル・レストラン）
- 社 員：45人
- 実習生：6人
- 部 署：ウェイター
- 実習受け入れの目的と成果：
  - ・ 産業ニーズに合った仕事に必要な精神力と文化を身に付けさせること。
  - ・ 産業ニーズに合ったソフトスキル・ハードスキルを身に付けさせること。
  - ・ 実習生が期待する資格に達し、実習期間を終えた場合、すぐに企業で就労の機会を与え、ニーズに応じて契約社員として採用が可能となること。
- 実習受け入れの難しさと解決策：
  - ・ 業務の種類とSKKNIに応じた実習プログラム（カリキュラムとシラバス）を策定しなければならないこと。解決策としては、実施予定のプログラムと同様のプログラムとスキームを有するLPKを探したこと。

# まとめ

- 実習制度活用のメリット
  - 技能を有する社員の獲得
  - 採用後の新入社員の訓練プロセスの効率化
  - 業種は、製造業に限らず、どんな職種でも可能
  - インドネシアの人材育成に貢献
- 実習制度活用方法
  - 職業訓練機関(LPK)の利用
    - 実習プログラムの策定
    - 指導者の準備
    - 認証試験の実施

# 社内訓練プロセスの効率化

