

日本企業の人材育成に関する 貢献について

ジャカルタジャパンクラブ(JJC)

人材育成検討コミッティ

2023年3月

人材育成に関する日系企業による貢献（概要）

JJC会員企業（700社）における貢献

求職者向け実習（マガン）の受入数

→2022年実績数 3,889～約5,000名、2023年計画数 4,041～約5,200名

高校生・大学生インターンの受入数

→2022年実績数 1,042～約1,700名、2023年計画数 1,336～約2,000名

求職者向け実習（マガン）制度の普及に向けた取り組み

実習制度活用マニュアルの作成、日系企業・インドネシア企業向け説明会を実施。

インドネシア政府トレーナー育成事業

経済産業省の予算事業（AOTS制度整備事業）を活用し、インドネシア労働省及び工業省職業訓練センターと連携し、インドネシア政府内の生産性向上のためのトレーナー育成を実施。

JJC人材育成検討コミッティによる調査方法・回答企業

- ジャカルタジャパンクラブ会員企業に対して、インドネシアにおける人材育成に関する取り組みについての調査を実施。
- アンケート調査期間：2022年11～12月
- 回答数：166件（うち、42社から個別ヒアリングを実施）

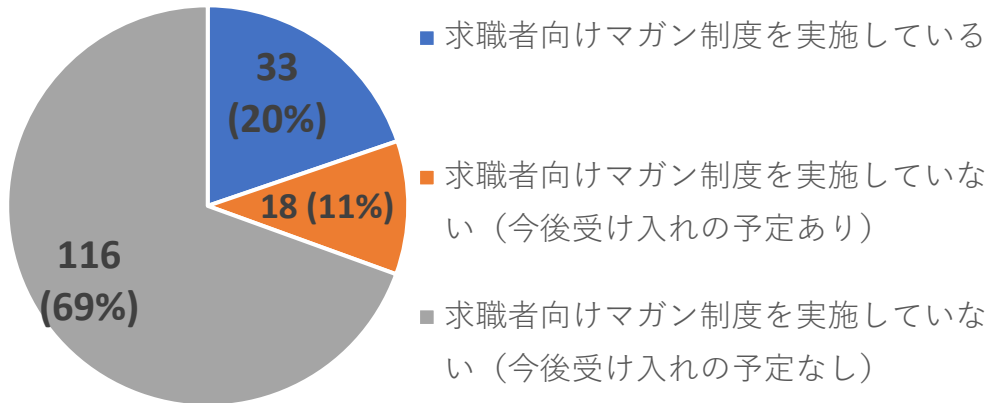
アンケート回答企業の属性

	企業数	【うち製造業企業】
アンケート会合企業	166社	【109社（65.6%）】
JJC会員企業 (2022年12月時点)	701社	【349社（49.8%）】
未回答企業	525社	【240社】

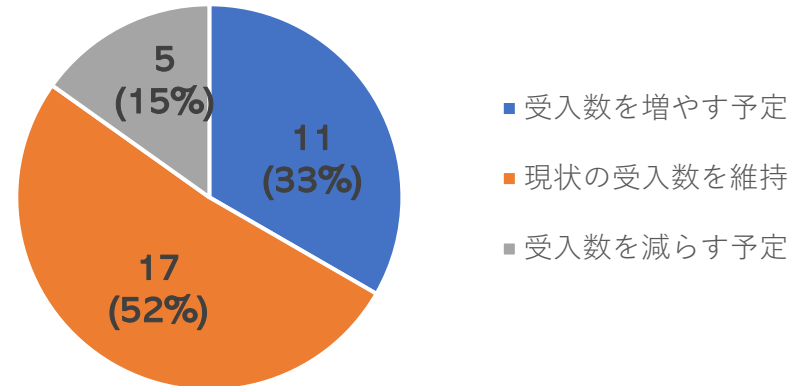
求職者向け実習（マガン）制度①

- 「労働大臣規程2020年第6号」に基づく、求職者を対象とした国内実習（マガン）制度の受け入れ状況について調査。
- 回答企業のうち、求職者向け実習を受け入れている企業が20%、受け入れ予定の企業を含めても約30%となっている。

求職者向け実習（マガン）制度の実施状況



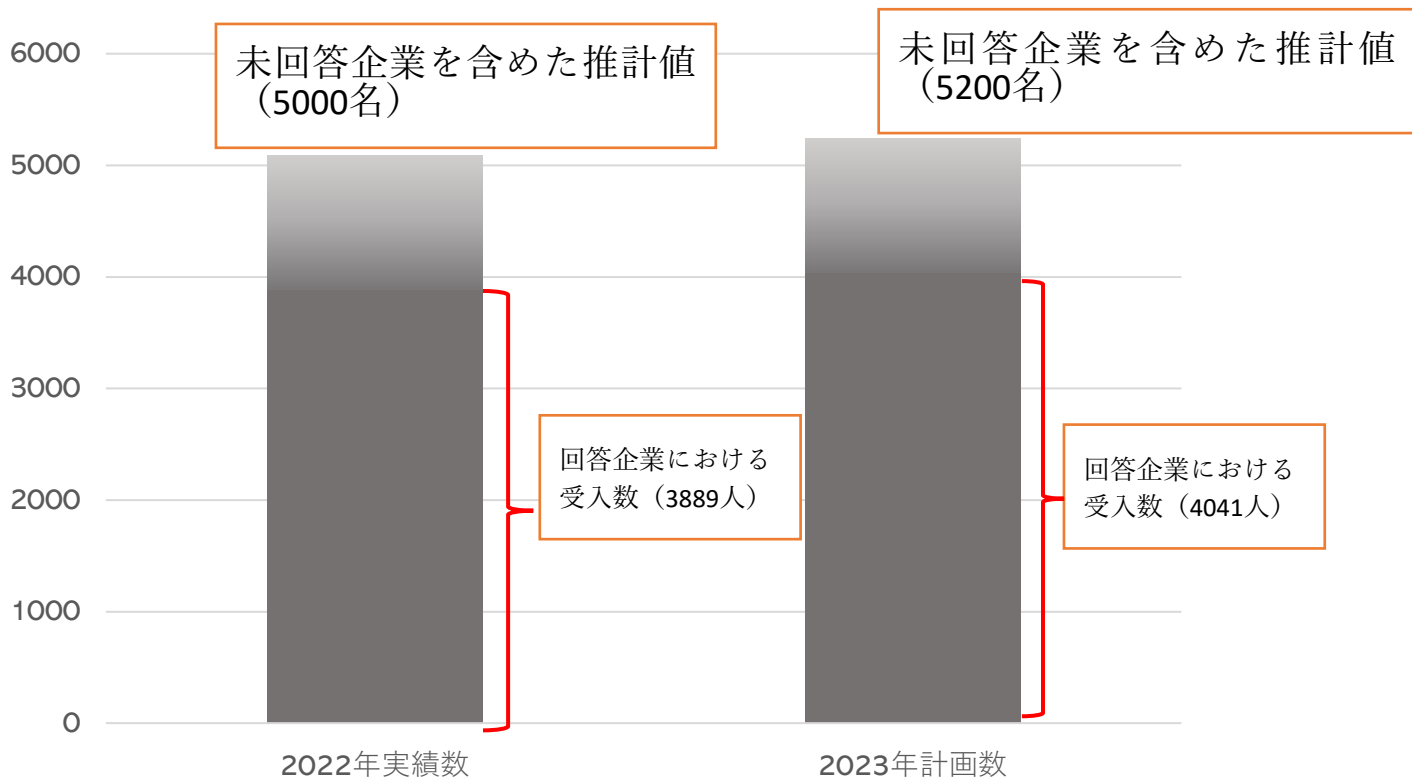
今後の受け入れ数について



求職者向け実習（マガン）制度②

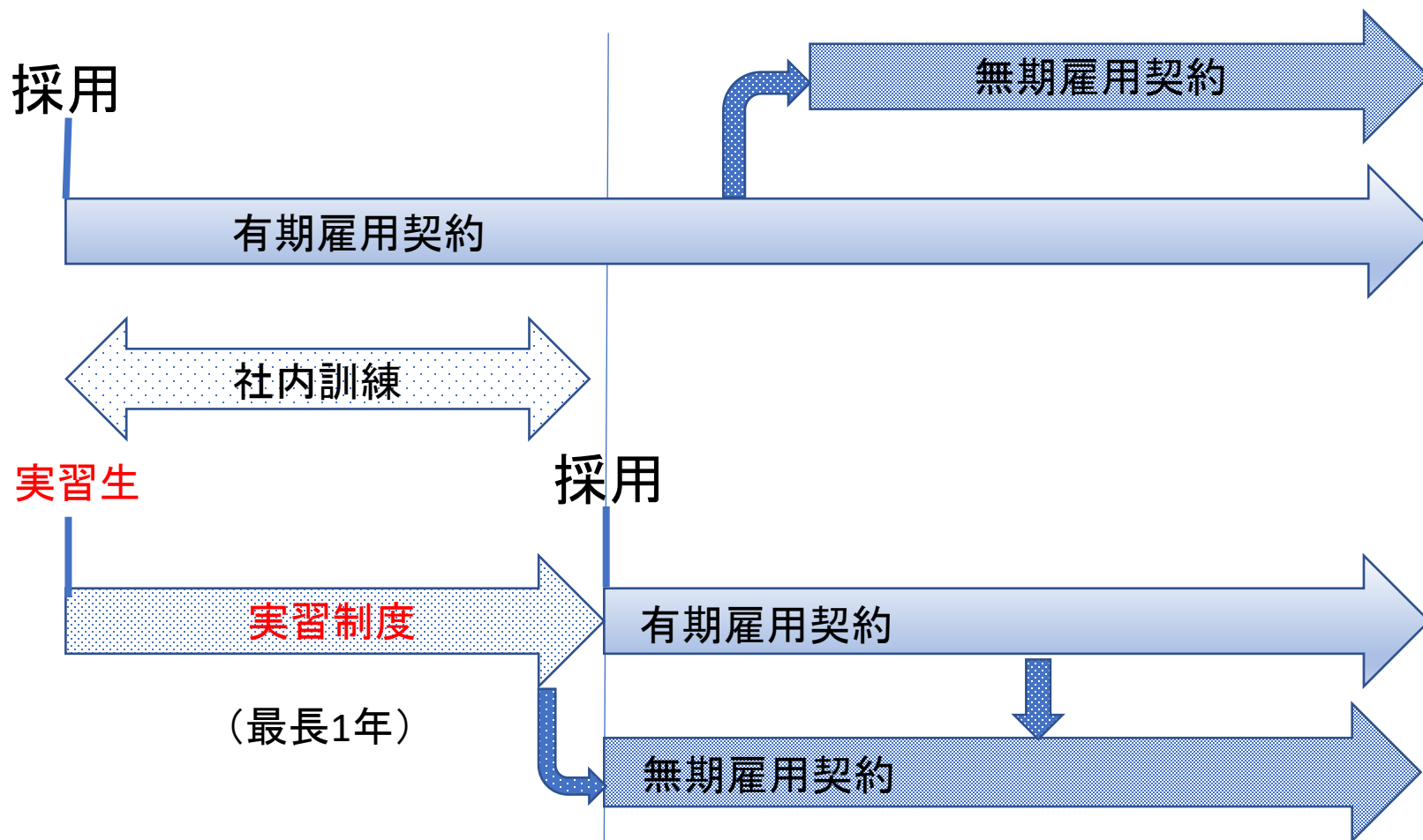
- 日系企業による求職者向けマガンの受入数についての初めての推計。
- 回答企業（165社）における求職者向けマガンの受入数（2022年度実績）は3889名～約5000名、今後の計画数（2023年）は、4041名～約5200名。

JJC会員企業（700社）における求職者向けマガンの受入数



求職者向け実習（マガン）制度③

- 在インドネシア日系企業は、求職者向け実習（マガン）制度を活用して、社内訓練プロセスの効率化を進めている。



マガン（実習）制度に関するJJCの取り組み

- インドネシア経営者協会（APINDO）と共同で、インドネシアにおける人材育成に貢献するため、求職者向け実習（マガン）制度の普及のためのマニュアルを作成（2022年4月公表）。
- 同実習制度の普及のため、APINDO及びインドネシア商工会議所（KADIN）等と連携し、日系企業及びインドネシア企業向けの説明会を計5回開催。これまでの説明会には、合計250名が参加。



実習制度活用マニュアル

求職者向けの国内実習の実施について

ジャカルタジャパンクラブ (JJC)
インドネシア経営者協会 (APINDO)



MANUAL PEMAGANGAN

Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri
Untuk Pencari Kerja

Jakarta Japan Club (JJC)
Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)



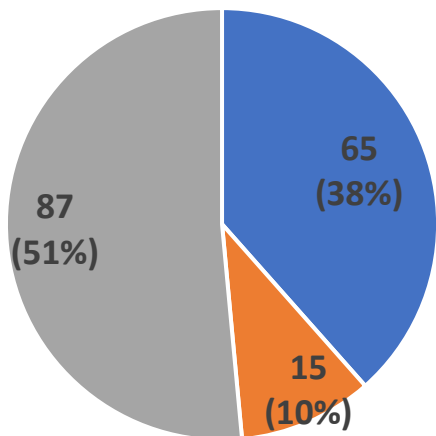
実習制度活用マニュアル（2022年4月公表）
（日本語版、インドネシア語版）

KADIN/JJCによるインドネシア企業向け説明会
（2022年8月）

高校生・大学生向けインターンシップ①

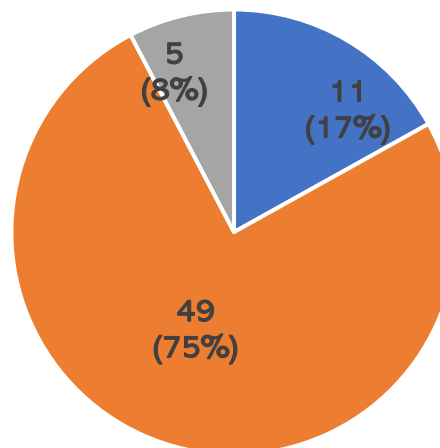
- 高校生・大学生のインターンシップの受け入れ状況について調査。
- 回答企業のうち、インターンを受け入れている企業が38%、受け入れ予定の企業を含めると約半数となっている。

インターンシップの受入について



- 高校生・大学生インターンシップを受け入れている
- 高校生・大学生インターンシップを受け入れていない（今後受け入れの予定なし）
- 高校生・大学生インターンシップを受け入れていない（今後受け入れの予定あり）

インターンシップの今後の受け入れについて

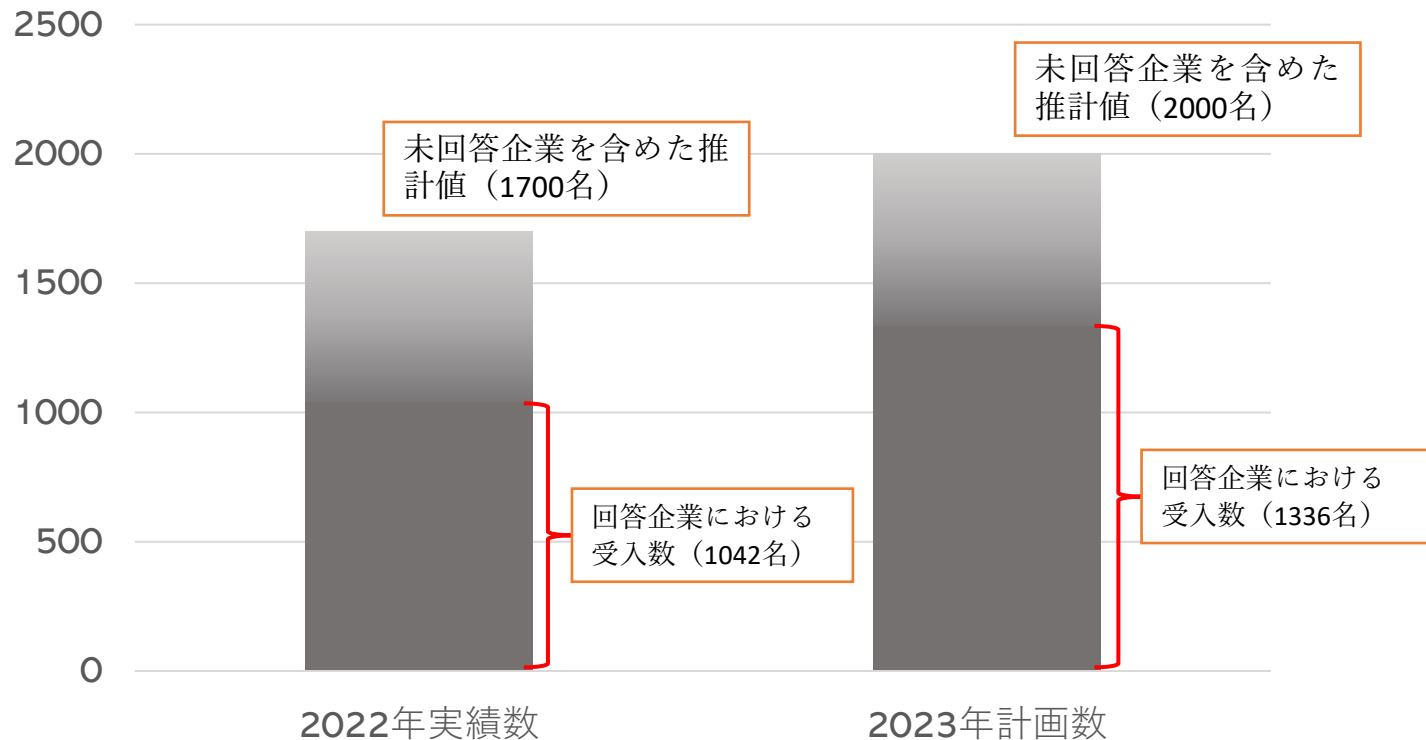


- 受入数を増やす予定
- 現状の受入数を維持
- 受入数を減らす予定

高校生・大学生向けインターンシップ②

- 日系企業によるインターンの受入数についての初めての推計。
- 回答企業（165社）における求職者向けマガンの受入数（2022年度実績）は1042名～約1700名、今後の計画数（2023年）は、1336名～約2000名。

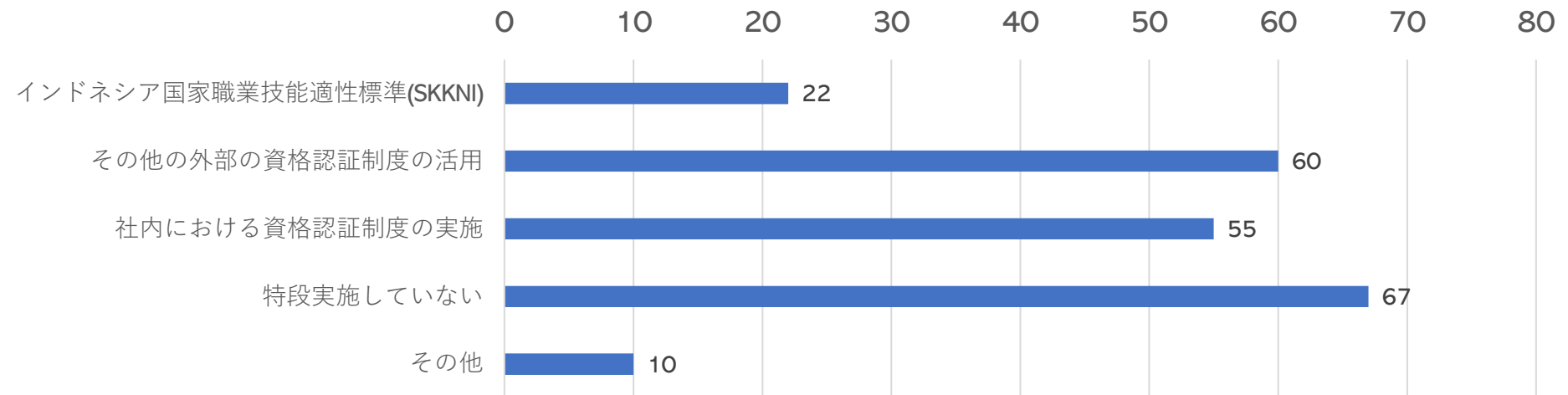
JJC会員企業（700社）におけるインターンの受入数



資格認証制度について

- 回答企業の中で、インドネシア国家職業技能適性標準（SKKNI）を活用している企業は22社（回答企業の12%）となっており、引き続き普及が進んでいないことが明らかになった。
- 一方で、SKKNI以外の社外の資格認証制度（60社：同36%）、社内の資格認証制度（55社：同33%）を活用している企業も多かった。

資格・認証制度の活用状況（複数回答可）



インドネシア産業界との協力

- SKKNI（インドネシア国家職業技能適性標準）や求職者向けマガン制度の普及に向けたJJCとKADINとの協力についての覚書に署名。
- 7月31日までに、SKKNIやマガン制度の活用に関する優良事例を集めた「活用事例集」を作成し、公表することに合意。
- 「活用事例集」を作成した上で、更なる協力について検討予定。

KADINとの協力覚書署名式（2023年2月15日）



インドネシア政府トレーナー育成事業

- 経済産業省予算事業（AOTS制度整備事業）を活用し、インドネシア労働省及び工業省職業訓練センターと連携し、インドネシア政府内の生産性向上のためのトレーナー育成を実施。
- 労働省CEVEST（職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター）、工業省職業訓練センターからの推薦に基づき、政府職員（トレーナー）と、インドネシアの製造業企業4社を選定し、同企業の生産性改善活動を実施することにより、トレーナーの指導力向上のための研修を実施。

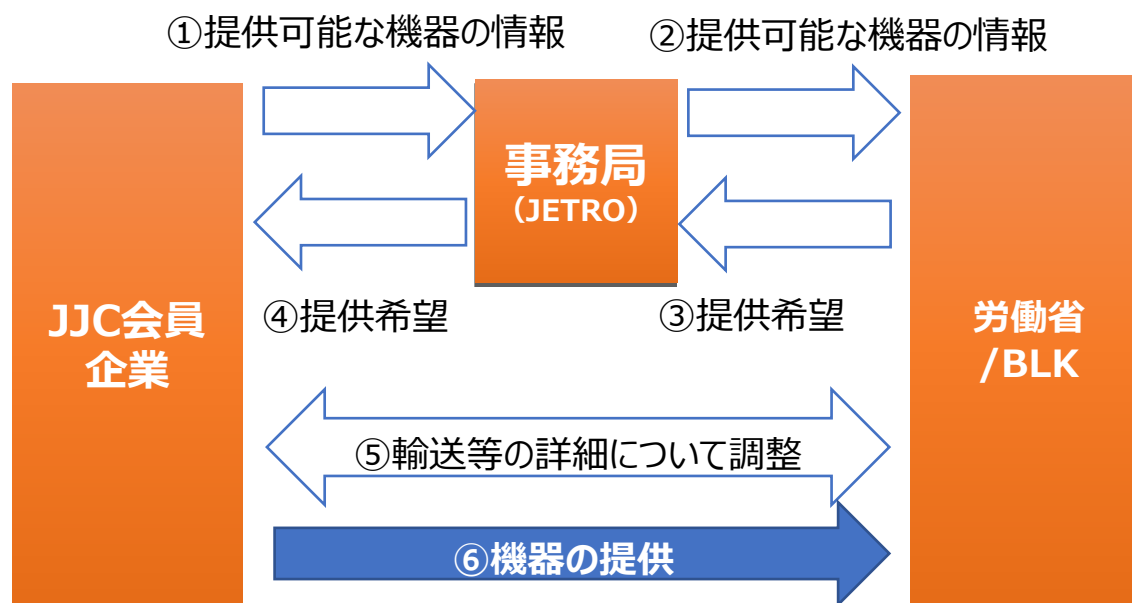
2022年度トレーナー育成事業（対面研修）実施状況



職業訓練センター（BLK）への貢献（案）

- インドネシア国内各地の職業訓練センター（BLK）に対して、日系企業で使用しなくなった製造用設備の紹介を行うことで、BLKにおける研修をサポートすることにはどうか。
- まずは、JJCと協力の実績のあるCEVEST（Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi）との間で、機器の受け入れを試行。受け入れの際の製造設備のマッチング、輸送費用の負担等の課題について精査。
- 課題について抽出した後、全国のB L Kに対する事業の拡大を検討。

（事業スキーム【案】）



日本政府への提言

- 日ASEAN友好50周年に向け、これまで積み上げてきた人材育成に関する日本の貢献をさらに強化するとともに、インドネシアの優秀な人材を日本に招くための取り組みを進めるべき。
- 過去の日本への留学生が、現在のインドネシアにおける中核的な人材となっており、現在も多くの留学生が訪日。
- 今後数十年にわたる日インドネシア関係強化のためには、現在の訪日留学生を最大限活用するとともに、日本への留学生の更なる拡大や、若年層の産業人材、教育者、政府機関職員等の日本への派遣を増加させることを目指し、制度的、財政的支援の強化が重要。特に、インドネシアからの留学生・産業人材の受け入れ態勢の構築を支援するべき。
- 加えて、脱炭素化、首都移転といったインドネシア政府の関心分野における人的交流には、人材育成という観点に留まらない意味を有する。
- 日本への人材の派遣は、日本における高度人材の確保、留学生等がインドネシアに還流することで、インドネシア進出日系企業の人材確保にも貢献。
- 様々な問題が指摘されている技能実習制度については、実習生がしっかりと技能を身に付けることができ、終了後も日本において様々な選択肢を与えられるようなオープンな制度とすべき。
- 他国と比較した日本の存在感の相対化が懸念される中、文化面での取り組みも重要。

インドネシア政府への提言

- 日系企業は、社内での人材育成や、CSR活動を通じてインドネシアの人材育成に貢献。JJCとしても、マガン制度の普及や資格認証制度の改善、職業訓練センター（BLK）と日系企業との連携等、インドネシア側の要望に寄り添った活動を実施を進めていく。
- 多くの日系企業は、インドネシアでの人材育成を着実に実施し、インドネシア企業や他の外資系企業に対して人材を輩出しており、インドネシアの産業全体に貢献。
- インドネシアが投資先としてさらに選ばれるためには、基本的なしつけ教育、論理的思考力・数学能力等を身に付けた人材が必要。このような人材の確保が容易となれば、日本企業による投資がさらに増加し、日インドネシアの友好がさらに深まる好循環が期待できる。
- そのためには、インドネシアにおいて人材育成を進める日系企業の取り組みを後押しする政策を期待。例えば、税制上の特典や、人材育成に関する貢献が具体的に評価されることで、企業が優秀な人材を優遇することにインセンティブを持つようなシステムとなれば、従業員も積極的に取り組み、産業人材の能力向上につながるのではないかな。
- また、インドネシアの教育制度について、例えば日本の高専制度を参考に、5年間しっかりとしたカリキュラムで産業人材を育てていくことも必要ではないかな。
- さらに、SKKNIをはじめとする資格認証制度を活用することによる労働市場における人材開発を促進や、学校教育等を通じた数学能力や科学技術の基本的な知識等を向上させる。

まとめ

- 2023年は、インドネシアがASEAN議長国となり、かつ日ASEAN友好50周年／日インドネシア友好65周年という記念すべき年を迎えている。この歴史的なタイミングで、インドネシアと日本の間では、首脳レベルも含めた様々な交流が予想され、人材育成分野を含めて日本の貢献についてアピールする好機。
- これまで日本は、インドネシア金型工業会の設立やその活動に対する支援、自動車産業をはじめとする各企業における従業員教育や社会貢献活動等を通じ、人材育成への貢献を地道に積み上げてきた。本調査においても、インドネシアに進出した日系企業は、業種、規模の大小、進出年数等に関わらず、当地における人材育成に対して貢献するための様々な取り組みを実施していることが改めて示された。
- 今後とも、JJC人材育成検討コミッティは、日本政府とインドネシア政府による官民ワーキンググループ等に積極的に参加し、日系企業の貢献や課題等について積極的にインプットし、インドネシア政府の目標達成に協力することにより、インドネシアの国際競争力強化と持続的な発展を図り、これにより日系企業とインドネシアの繁栄に最大限貢献していく。

(問い合わせ先)

日本貿易振興機構 (JETRO)

ジャカルタ事務所 次長 松田 明恭

E-mail Akihisa_Matsuda@jetro.go.jp

TEL +62-811-912-766