

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
詳細計画策定調査報告書

平成 21 年 10 月
(2009 年)

独立行政法人国際協力機構
人間開発部

人 間
J R
09-101

**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
詳細計画策定調査報告書**

平成 21 年 10 月
(2009 年)

**独立行政法人国際協力機構
人間開発部**

序 文

インドネシア共和国では1997年の経済危機以降、失業者が増加し続け、2005年時点では労働力人口の約5人に1人が失業している状況でした。一方、同国における公的職業紹介機関は全国の465県・市に設置されている労働局の雇用サービス・職業紹介部門が担ってきましたが、その認知度は低く、求人者と求職者を結び付ける機関として効果的に機能していないことが課題となっていました。このようななか、JICAは失業者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することを目的に、公的職業紹介制度の現状分析及びその改善に向けた提言を行う開発調査「雇用サービス改善調査」（2007年3月～2009年3月）を実施しました。

本開発調査の結果、公平・公正で効率的な雇用サービスの実施のために、①求職業務に関する改善、②求人業務に関する改善、③職業紹介をより効果的・効率的に実施するための改善、④雇用サービスを向上させるための枠組みについての改善、の4つの視点からの提言を行いました。この最終提言を受けたインドネシア共和国労働移住省は、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雇用サービスセンターとして独立させ、業務を改善していく構想を打ち出しました。しかしながら公平・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はなく、具体的な業務の実施方法や職員の専門性の向上、運営・管理能力の強化が必要であることから、公的職業紹介分野において豊富な経験をもつわが国に引き続き技術支援が要請されました。

これを受けて、当機構は2009年7月に詳細計画策定調査団を派遣し、インドネシア共和国政府との間で、プロジェクト計画の策定に係る協議を行いました。

この結果、「雇用サービスセンター能力強化プロジェクト」を2009年9月から3年間の計画で実施することとなり、2009年8月31日に討議議事録（R/D）及び協議議事録（M/M）の署名をインドネシア共和国側とJICAインドネシア事務所との間で取り交わしました。

本報告書は、詳細計画策定調査団の調査・協議結果を取りまとめたもので、今後のプロジェクト実施にあたって活用されることを願うものです。

ここに、本調査にご協力頂いた内外の関係者の皆さまに深い謝意を示すとともに、引き続き一層の支援をお願い申し上げます。

平成21年10月

独立行政法人国際協力機構
人間開発部長 萱島 信子

目 次

序 文

目 次

写 真

略語表

事業事前評価表（技術協力プロジェクト）

第 1 章 詳細計画策定調査団の概要	1
1－1 要請の背景・経緯	1
1－2 詳細計画策定調査の目的	1
1－3 調査団の構成	1
1－4 調査日程	2
1－5 主要面談者	2
1－6 協議概要	3
第 2 章 インドネシア雇用関係行政体制の現状と課題	5
2－1 労働移住省（MOMT）の組織体制	5
2－2 中央と地方との関係	10
2－3 州、県・市労働局における労働行政	16
第 3 章 インドネシアの労働市場と雇用サービス	20
3－1 労働市場の現状	20
3－2 雇用サービスの実施体制	25
3－3 雇用サービスの現状	33
第 4 章 プロジェクトの基本設計	51
4－1 プロジェクトの基本構想	51
4－2 実施体制	52
4－3 プロジェクトの概要	53
第 5 章 プロジェクトの評価	59
5－1 妥当性	59
5－2 有効性	60
5－3 効率性	61
5－4 インパクト	62
5－5 自立発展性	63
付属資料	
1. M/M	67

2. R/D	82
3. PDM (和文)	96
4. PCM ワークショップ結果.....	99
5. 事前調査対処方針・結果.....	102
6. ボゴール市労働局 現地調査結果.....	123

写 真



ミニッツ協議



ESC デモ・ルーム(労働移住省内)



ボゴール県労働局での聞き取り



ボゴール県労働局での職業相談の様子



ボゴール市労働局での聞き取り



ボゴール市職業相談窓口



東ジャカルタ市労働局での聞き取り



PCM ワークショップ

略 語 表

AK/I	Antar Kerja I (Registration card of Job Seeker、求職者登録カード)
AK/II	Antar Kerja II (Job Seeker's information sheet、求職票)
AK/III	Antar Kerja III (Job Offer's information sheet、求人票)
AK/IV	Antar Kerja IV (Notice to Job Seeker、求職者連絡状)
AK/V	Antar Kerja V (Notice to Job Offer Enterprise、候補者紹介状)
BAPPENAS	Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (National Planning and Development Board、国家開発企画庁)
BK	Bursa Kerja (Employment Exchange Services office)
BKK	Bursa Kerja Khusus (Special Employment Exchange Services Office、特別職業紹介所)
BLK	Balai Latihan Kerja (Vocational Training Center、職業訓練所)
BPS	Biro Pusat Statistik (中央統計局)
CEVEST	The Center for Vocational and Extension Service Training (職業訓練教育センター)
ESC	Employment Service Center (雇用サービスセンター)
JAMSOSTEK	Jaminan Sosial Tenaga Kerja (労働者社会保障保険)
KADIN	Kamar Dagang dan Industri Indonesia (インドネシア商工会議所)
MOLG	Manpower Office of Local Government (地方政府労働局)
MOMT	Ministry of Manpower and Transmigration (労働移住省)
SIAP	Strategic Investment Action Plan (日本インドネシア戦略的投資行動計画)
SMS	Short Message Service (携帯電話によるメール送信サービス)

事業事前評価表（技術協力プロジェクト）

作成日：2009年8月3日

担当部課：人間開発部 社会保障課

1. 案件名

(和文) 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」

(英文) The Project for Developing Capacity of Employment Service Center (ESC) in the Republic of Indonesia

2. 協力概要

(1) プロジェクト目標とアウトプットを中心とした概要の記述

インドネシア共和国（以下、「インドネシア」と記す）では1997年の経済危機以降、失業者が増加し続け、2005年時点では労働力人口の約5人に1人が失業している状況であった。一方、インドネシアにおける公的職業紹介機関は全国の465県・市に設置されている労働局の雇用サービス・職業紹介部門であるが、その認知度は低く、求人者と求職者を結び付ける機関として効果的に機能していないことが課題となっていた。このようななか、JICAは失業者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することを目的に、公的職業紹介制度の現状分析及びその改善に向けた提言を行う開発調査「雇用サービス改善調査」（2007年3月～2009年3月）を実施した。

本開発調査では、まず各県・市労働局で行われる雇用サービスの問題点・課題を明らかにしつつ、わが国のハローワークシステムを参考にその改善策案を策定し、その後、バタム市・ブカシ県・スマラン市の3カ所においてパイロット・プロジェクト（コンピュータを利用した業務支援システム導入や職業相談の実施、利用者の利便性向上等）を試行した。その検証結果を踏まえて、公平・公正で効率的な雇用サービス¹の実施のために、①求職業務に関する改善、②求人業務に関する改善、③職業紹介をより効果的・効率的に実施するための改善、④雇用サービスを向上させるための枠組みについての改善、の4点からの提言を行った。

この最終提言を受けて労働移住省（Ministry of Manpower and Transmigration : MOMT）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雇用サービスセンター（Employment Service Center : ESC）として独立させ、業務を改善していく構想（コンピュータを使った業務支援システム導入等）を打ち出した。しかしながら公平・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はなく、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、インドネシア側にそのノウハウが不足していることから、公的職業紹介分野において豊富な経験をもつわが国が引き続き技術支援を行うこととした。

本プロジェクトは、インドネシア政府が雇用促進政策の一環として全国465の県・市にESCを設置する計画を支援することを目的にしている。具体的には、まず全国465カ所の労働局の雇用サービス担当部門のなかで、ある程度の条件（専門職員の配置、コンピュータの導入、首長のコミットメント等）を満たすものを選定し（約100カ所程度になる見込み）、更にこの選定されたESC（以下、「選定ESC」と記す）のなかからモデルとなるESC（以下、「モデルESC」と記す）を10カ所選び、このモデルESCを対象にして既存の業務の枠組みを見直

¹ ①職業相談の実施、的確な求人情報提供等による求職者業務の改善、②求人開拓の実施等による求人業務の改善、③コンピュータを用いたデータ管理・運用の導入等による効果的・効率的な職業紹介業務の実施、④利用者の視点に立った業務の実施、職員の資質向上からの観点から改善されたサービスを指す。

すとともに、州、県・市等の地方政府と協働する運営体制を確立し、既存の業務マニュアルやガイドライン、業務フローを改定し、雇用サービスの向上をめざしていく（一定の条件を満たしたESCは労働省により「認定ESC」として認証される）。プロジェクト後半では、モデルESCの能力強化の過程で培われたノウハウや業務マニュアル等を活用して、その他の選定ESCの能力強化を図り、プロジェクト終了後はインドネシアMOMTによって残りの350のESCの能力強化に継続的に取り組むこととした。なお、ESC認証の実施・運用については、制度化の手続きに一定の時間を要することから、本プロジェクトの範囲には含めない（本プロジェクトでは認証基準、枠組み、チェックリストの作成までとする）。

(2) 協力期間

2009年9月～2012年8月（3年間）

(3) 協力総額（日本側）

約2億2,000万円

(4) 協力相手先機関

労働移住省（MOMT）

(5) 国内協力機関

厚生労働省

(6) 裨益対象者及び規模

ターゲットグループ：

- ① モデルESC（全国の選定ESC約100カ所のなかから選ばれた10カ所のESC）で雇用サービス業務に携わる県・市職員（約40名）及びモデルESCを管轄する州労働局職員
- ② 選定ESC（10カ所のモデルESCを除く全国約90カ所）の雇用サービス業務に携わる県・市職員（約400名）及び選定ESCを管轄する州労働局職員
- ③ 選定ESCを活用する求職者及び求人者

3. 協力の必要性・位置づけ

(1) 現状及び問題点

インドネシアにおける失業率は、2008年の世界的金融危機の影響から今後更に増加することが懸念されており、失業者の問題は現政権における最重要課題の1つと認識されている。一方で、開発調査「雇用サービス改善調査」のなかでは、全国の公的職業紹介機関（県・市労働局）で提供・実施されている雇用サービスについては、以下の4分野について課題があることが整理されている。

- ① 職業相談が不十分であること、求職者に対する事前の講習が実施されていないこと等の求職の取り扱いに関する課題。
- ② 求人受理の効率性、求人開拓が不十分であること等の求人の取り扱いに関する課題。
- ③ データ管理、労働市場情報の活用、合同就職面接会の実施等の職業紹介をより効果的・効率的に実施するための課題。
- ④ 利用者利便性の向上、計画的な業務実施、人材育成、職員の資質・専門性・モチベーションの向上等の雇用サービスを向上させるための枠組みに関する課題。

今後、インドネシアにおける雇用サービスの質を向上していくためには、上記の課題を踏まえ、地方分権化を基礎とする国、州、県・市の協働体制を確立しつつ、既存の業務の実施方法を見直すとともに、職員の専門性の向上等を図っていく必要がある。

(2) 相手国政府国家政策上の位置づけ

インドネシア政府は雇用問題の解決を現政権下の最重要課題の1つとして位置づけ、大統領令「国家中期開発計画（2004～2009年）」において、完全失業率を2009年には5.1%にすることを目標に掲げている。2009年2月現在の失業率は8.14%であり、同目標の達成は難しい状況にあるが、次期「国家中期開発計画（2010～2014年）」においても引き続き雇用問題は重要課題の1つとして位置づけられる予定である。また、2008年4月には地方分権後の権限の移譲及び職業紹介システムと労働者の雇用について定めた、労働移住大臣令（No. PER.07/MEN/IV/2008）を制定し、県・市の労働局による公的雇用サービスの実施の明確化が図られている。雇用サービスの改善を目的としている本プロジェクトはこれらインドネシアの国家政策と合致する。

(3) わが国援助政策との関連、JICA国別事業実施計画上の位置づけ

「対インドネシア国別援助計画」では重点分野・項目として、「民間主導の持続的な成長」実現のための支援を掲げている。また、JICA国別援助実施方針においても開発課題「ビジネス・投資環境改善」のなかの民間セクター振興プログラムにおいて、投資環境整備の一環として労働市場の整備が図られている。

4. 協力の枠組み

(1) 協力の目標（アウトカム）

1) 協力終了後に達成が期待される目標（上位目標）と指標・目標値

[上位目標]

すべての選定ESCにおいて、改善された雇用サービスが提供されることにより雇用が促進される。

[指標・目標値]

- ① 選定ESCにおける就職率²がxx%以上となる。
- ② 選定ESCにおける求人充足率³がxx%以上となる。
- ③ 選定ESCにおける利用者数がxx%増加する。

* 「目標値」の設定はベースライン調査結果を踏まえ、本プロジェクト開始後4カ月以内に行う。

2) 協力終了時の達成目標（プロジェクト目標）と指標・目標値

[プロジェクト目標]

すべての選定ESCにおいて公平・公正で効率的な雇用サービス〔以下（1）～（4）の観点から改善されたサービス〕が提供されるようになる。

- (1) 職業相談の実施や、的確な求人情報提供等による求職者業務の改善
- (2) 求人開拓の実施等による求人業務の改善
- (3) コンピュータを用いたデータ管理・運用の導入等による効果的・効率的な職業紹介業務の実施
- (4) 利用者の視点に立った業務の実施、職員の資質向上

[指標・目標値]

- ① 選定ESCにおいて、企業訪問記録台帳（IPK/II）の記載数がxx件/年以上となる。
- ② 選定ESCにおいて、業務支援システムへの登録求職件数がxx件/年以上となる。

² 就職率＝就職数/新規求職数（当月の求職者数）

³ 求人充足率＝充足数/新規求人件数（当月の求人者数）

- ③ 選定ESCにおいて、業務支援システムへの登録求人数がxx件/年以上となる。
- ④ 選定ESCにおいて、労働市場情報回収率⁴がxx%増加する。
- ⑤ 選定ESC利用者の雇用サービスへの満足度が5段階評価でxxに達する。

(2) 成果（アウトプットと活動）

1) 成果1

認定ESC⁵の運営に関する国、州、県・市の協働体制が、各地方政府と共有される。

[活動]

0-1. ベースライン調査及びエンドライン調査を行う。

1-1. ESCの円滑な運営に資するための州、県・市を指導・援助できる組織〔ESC推進チーム（仮称）〕をMOMT内に構築する。

1-2. ESCの運営に関するMOMT、州、県・市の役割を整理し、それぞれの組織が果たすべき機能、措置すべき事項について組織運営、人材育成、予算、モニタリング・評価等の観点から明確にする。

1-3. モデルESC⁶においてMOMT、州、県・市の連携体制の状況を確認し、問題点・課題を抽出する。

1-4. 問題点・課題を改善するための対策について検討し、モデルESCにおいて州、県・市と協働で改善策を試行する。

1-5. 試行結果に基づき運営体制を見直し、MOMT、州、県・市の協働体制のあり方について選定ESCが所在する各州、県・市に対する説明のためのセミナーを開催する。

[指標・目標値]

1-1. 各州、県・市で実施するセミナーにおいて、参加者のうちxx%以上が理解したと回答する。

2) 成果2

認定ESCにおいて実施する公平・公正で効率的な雇用サービスの内容と実施手順が明確になる。

[活動]

2-1. 公的雇用サービスに関し既存のガイドライン、業務実施マニュアル、業務フローについて、その内容が公平・公正で効率的なサービスを実施できるものになっているかを確認し、必要に応じて改定する。

2-2. 雇用サービス業務で使用する業務支援システムにおけるデータ標準化の状況を確認し、マニュアル、業務フローとの整合性を確認する。

2-3. 立地条件・利用者数・職員数等の条件を勘案し、モデルESCを選定する（10カ所）。

2-4. 雇用サービスの提供に際して、求職者及び求人者から収集する情報についての標準化を行う。

2-5. モデルESCにおけるネットワーク接続形態・運用形態を明確にする。

2-6. モデルESCにおいて、業務支援システムを導入した業務を試行する。

2-7. モデルESCにおいて2-1に基づき、業務支援システムを用いて公平・公正で効率的

⁴ 労働市場情報回収率＝回収済み労働市場情報件数/全選定ESCから本来提出されるべき労働市場情報件数

⁵ プロジェクト活動を通じて、公的雇用サービス提供機関において提供されるべき公平・公正で効率的な雇用サービス内容及び実施の枠組みを具体的に定義することになるが、その条件を満たすESCが「認定ESC」としてMOMT雇用総局秘書局によって認証される予定。

⁶ モデルESCについては、成果2にて後述（活動2-3によって選定される）。

な業務が実施できているかを確認し、問題点・課題を抽出する。

2-8. 活動を踏まえて、公平・公正で効率的な雇用サービスを実施するための業務実施マニュアル・業務フローの見直し、それに基づき改善策を実施する。

2-9. 認定ESCの基準及び枠組みを策定するとともに認定のためのチェックリストを作成する。

[指標・目標値]

2-1. プロジェクトにより改定された雇用サービスマニュアル、業務フロー、人材育成カリキュラムの数がxx以上になる。

2-2. モデルESCにおいて改定された雇用サービスマニュアル、業務フロー、人材育成カリキュラムの利用者の満足度が5段階評価でxxに達する。

2-3. ESC認定チェックリストがすべてのESCに配布される。

3) 成果3

モデルESCにおいて求人開拓機能を含む雇用サービスが改善される。

[活動]

3-1. モデルESCにおける求人開拓業務を確認し問題点・課題を抽出するとともに、その改善のための対策について検討し、実施する。

3-2. モデルESCにおける職業相談業務を確認し問題点・課題を抽出するとともに、その改善のための対策について検討し、実施する。

3-3. モデルESCにおける雇用サービス業務全体の流れを確認し、改善策を検討・実施するとともに、モデルESC内での業務改善のための体制をつくる。

3-4. ESCの職員に必要とされる知識・能力に基づき、研修計画を策定する。

3-5. 業務支援システムを含む雇用サービス業務に関する研修カリキュラム・教材を作成する。

3-6. MOMT、州労働局の研修講師に対し、業務支援システムを含む雇用サービス業務についての研修を行う。

3-7. モデルESCの雇用サービス担当職員に対して、業務支援システムを含む雇用サービスについての研修を行う。

3-8. 州労働局の専門職が、各モデルESCを巡回訪問し、現場において助言・指導を行う。

[指標・目標値]

3-1. モデルESCにおいて、IPK/IIの記載数がxx件/年以上となる。

3-2. モデルESCにおいて、業務支援システムへの登録求職件数がxx件/年以上となる。

3-3. モデルESCにおいて、業務支援システムへの登録求人件数がxx件/年以上となる。

3-4. モデルESC利用者の雇用サービスへの満足度が5段階評価でx.xに達する。

4) 成果4

モデルESCでのノウハウが他の選定ESCに移転される。

[活動]

4-1. 認定ESCの運営方法について、選定ESCに対する説明セミナーを開催する。

4-2. 確定したガイドライン、業務実施マニュアル、業務フロー及び業務支援システムを用いた雇用サービスの実際を紹介するための選定ESCを対象にしたセミナーを開催する。

4-3. 選定ESCの雇用サービス担当職員に対して、州労働局との協働により、業務支援システムを用いた業務及び雇用サービスについての研修を行う。

- 4-4. 州労働局の専門職が選定ESCを巡回し、助言・指導を行う。
- 4-5. 認定ESCの基準及び枠組みについて紹介するためのセミナーを開催する。

[指標・目標値]

- 4-1. 雇用サービスに携わる職員が研修・巡回指導を受けた選定ESCが全国でxx%以上になる。
- 4-2. 雇用サービスにかかわるセミナー・研修・巡回指導に関して、参加者の満足度が5段階評価でxxに達する。

(3) 投入（インプット）

1) 日本側

① 専門家派遣

[長期専門家]

- ・チーフアドバイザー
- ・職業紹介サービス
- ・業務調整

[短期専門家]

- ・IT業務支援システム
- ・その他（求人開拓、職業相談等）

② 研修員受入（本邦または第三国）

- ・初年度 5名×1回×2週間程度（予定）
- ・2、3年度は8名×1回×2週間程度（予定）

③ 機材供与

2) インドネシア側

① カウンターパート人員の配置

- ・プロジェクト・ダイレクター
- ・プロジェクト・マネジャー
- ・プロジェクト・コーディネーター
- ・ESC推進チーム（仮称）メンバー

② プロジェクト実施に必要な執務室及び施設設備の提供

③ その他

- ・運営・経常費用
- ・電話線及びインターネット設置費、電気、水道等の運用費

(4) 外部要因（満たされるべき外部条件）

1) 前提条件

- ・なし

2) 成果（アウトプット）達成のための外部条件

- ・モデルESCにおいて、業務支援システム・オンラインが整備される
- ・ESCにおける雇用サービスの実施に必要な予算が確保される

3) プロジェクト目標達成のための外部条件

- ・選定ESCにおいて、業務支援システム・オンラインが整備される
- ・ESC推進チーム（仮称）が存続し、スタッフが業務を継続する

4) 上位目標達成のための外部条件

- ・経済状況が悪化しない

・ ESCの認証制度が確立する

5. 評価5項目による評価結果

(1) 妥当性

<政策・上位計画との整合性>

- ・ インドネシア政府は雇用問題の解決を現政権下の最重課題の1つとして位置づけ、大統領令「国家中期開発計画（2004～2009年）」において、完全失業率を2009年には5.1%にすることを目標に掲げている。また、2008年4月には地方自治後の権限の移譲や職業紹介システムと労働者の雇用について定めた、労働移住大臣令（No. PER.07/MEN/IV/2008）を制定し、県・市の労働局による公的雇用サービスの実施が明確にされた。したがって、本プロジェクトがめざすべき方向性は、インドネシア政府が掲げている当該開発計画の内容と合致しているといえる。
- ・ 2008年9月にはMOMT雇用総局長による「雇用サービス指針」が策定され、雇用機会の拡大を支援するために有効な手段として、雇用システムの改善の実施及び違法な職業斡旋ブローカーによる詐欺や搾取等から求職者と雇用者を守ることが明記された。プロジェクトは同指針に規定されている雇用サービスの改善を支援するものであり、プロジェクト実施機関であるMOMTの方針との整合性が高い。

<日本政府の政策との整合性>

- ・ 外務省「対インドネシア国別援助計画」では重点分野・項目として、「民間主導の持続的経済成長」実現のための支援を掲げている。投資環境整備の一環として、労働市場の整備を図ろうとしているインドネシアの政策に協力することは、民間セクター振興の観点から見ても支援の意義が高い。

<アプローチの妥当性>

- ・ 本プロジェクトは先行して実施された開発調査「雇用サービス改善調査（2007年3月～2009年3月）」の提言を踏まえて実施される。同開発調査では業務支援システムを活用した全国レベルでの雇用サービスの改善についての提言がなされた。しかしながら、インドネシアでの公平・公正で効率的な雇用サービスの実現に向けては、ESCの職員の専門性の向上、業務支援システムの運用に関する具体的なノウハウの必要性が指摘されている。このことから、公的職業紹介分野におけるわが国の豊富な経験を活用したアプローチを用いたことで、本プロジェクトの高い開発効果が期待される。

<開発ニーズとの整合性>

- ・ 2008年の世界的金融危機の影響から失業者の増加が懸念されている。求職者の非自発的な不完全就業者数と完全失業者を合計した実質的失業率は毎年20%を超えており、労働人口の約5人に1人が失業という状況にある。本プロジェクトの長期的な目標（上位目標）は、全国レベルでの就職率及び求人充足率の向上であり、プロジェクトのターゲットグループである求職者、求人者のニーズと整合している。
- ・ 政労使の三者が参加したPCMワークショップにおいては、県・市の労働局の雇用サービスが機能していないことが共通の問題として取り上げられた。その解決策として職業紹介の担当職員の雇用サービスにかかわる能力向上及び業務支援システムの導入の必要性が関係者より指摘されたことから、プロジェクトの実施は公的雇用サービスに係る政労使の関係者の共通した問題意識の解決に貢献するものである。

(2) 有効性

<プロジェクト目標の指標>

- ・ プロジェクト目標の指標はプロジェクトのなかで実施される研修や巡回指導を受け

た県・市担当職員の行動変容を、雇用サービスの実施状況を定量的に測定することで確認するものである。既存の労働市場情報により入手可能、かつプロジェクト目標を的確に測定するための指標が設定されている。

＜プロジェクト目標と成果の因果関係＞

- ・ 上記プロジェクト目標の達成のため、4つの成果が計画されている。①認定ESCの運営体制の明確化→②雇用サービス内容と実施手順の確立→③モデルESCでの試行→④他地域へのモデル効果の普及と各成果が時系列に達成されることで、協力期間終了時にプロジェクト目標が効果的に達成される計画となっている。
- ・ プロジェクト目標は、全国の選定ESCにおける雇用サービスの改善をめざしている。このことから、モデルESCで構築されたノウハウの全国への普及に際しては、MOMT内の研修講師及び州労働局雇用サービス担当者に対する講師のための研修（Training of Trainers：TOT）での研修能力の向上、及びこれらの研修講師が県・市レベルの担当者へ研修・巡回指導を行うといった2段階のカスケード方式を採用することにより、効果的なプロジェクト目標の達成を計画している。

(3) 効率性

＜開発調査の経験の活用＞

- ・ 本プロジェクトの計画には、MOMT雇用総局をカウンターパートとして実施されていた開発調査「雇用サービス改善調査（2007年3月～2009年3月）」の成果を踏まえた提言が盛り込まれている。また、同開発調査において開発された業務支援システム、各種マニュアル類を必要に応じて改良し活用することが可能となる。同時に想定されるカウンターパートのなかには本邦研修等による研修受講経験を有する者が含まれており、これらの人材を効果的に起用するとともに、そこで培われた多くの経験や教訓を有効に活用することで効率的な活動が期待できる。

＜現地リソースの活用＞

- ・ 雇用サービスに係る研修の実施は、MOMT雇用総局内の国内雇用局及び労働市場開発局の通常業務であり、プロジェクト活動への既存の研修講師の活用が可能となる。一方、研修施設に関しては、中央及び州労働局レベルにそれぞれ研修施設が整備されていることが確認されている。このような現地リソースの有効活用により、コスト面に配慮した効率的な事業実施が見込まれる。

＜地方政府からの支援体制の構築＞

- ・ ESCの雇用サービスに係る研修の予算申請及び職業紹介担当の人事に関しては、州、県・市の地方政府や議会の意向が強く反映される。プロジェクトではESCの運営体制に関して、州、県・市の地方政府に対する説明のためのセミナーの実施が計画されている。ESCを管轄する州、県・市の地方政府・議会からのプロジェクトへの理解を得ることは、適切な予算配分や人材配置の促進につながり、プロジェクトの効率性の向上が期待される。

(4) インパクト

＜上位目標の達成＞

- ・ すべての選定ESCにおける雇用の促進をめざしている上位目標の達成には、プロジェクト終了後の継続した研修及び巡回指導の実施が求められる。その仕組みとして、プロジェクトでの県・市労働局への指導を担う州政府の担当職員のキャパシティ・ディベロップメントが計画されており、継続的に選定ESCの担当職員が養成された州労働局職員から訓練を受けることで、将来的な上位目標の達成及びインドネシアが

推進するESCの全国展開に向けたインパクトの発現が期待される。

- すべての選定ESCにおいて、改善された雇用サービスが継続的に提供されるためには、ESCの認証制度が確立し、適切に運用されることが必要になる。そのためにプロジェクト活動のなかで認定の基準、枠組み、チェックリストを策定する予定であり、これらの成果がMOMTの既存の仕組みとして存在しているモニタリング・評価のシステムに組み入れられることで、将来的な上位目標の達成及びインドネシアが推進するESCの全国展開に向けたインパクトの発現が期待される。

<求人企業への貢献>

- ESCを通して人員の採用を行う企業では、適切な人材が紹介されることによって効率的な人材配置が可能となり、業務の効率化とともにリクルートにかかわる経費の削減が見込まれる。また、企業への正のインパクトによる地域の経済の活性化も期待される。さらには、全国レベルでの業務支援システムの導入は労働移動を促し、マッチングの質を高め、将来の産業構造の変化への対応を可能とする。

<関連プログラムへのインパクト>

- インドネシア政府は、職業訓練、技術検定、職業紹介の三者を関連づけることで包括的に雇用問題の解決に取り組むために策定された「スリー・イン・ワン (3 in 1)」プログラムを推進している。本プロジェクトは、この包括的な雇用促進プログラムに位置づけられていることから、セクター間の有機的な連携による雇用の促進に向けた相乗効果が予想されるとともに、プロジェクト効果の普及が政府主導の下、全国単位で実施されることで、雇用促進にかかわる政策へインパクトが期待される。

<民間職業紹介へのインパクト>

- プロジェクトの関係者及び民間職業紹介企業が参加したPCMワークショップでは、プロジェクトの実施による、民間職業紹介企業への負のインパクトは予想されていないことが確認された。一方でプロジェクトへの潜在的な反対者として、違法性が高い職業斡旋ブローカーの存在が指摘されているが、プロジェクトにより公平かつ公正な職業紹介が実施されることで求人・求職者の利益が確保され、住民生活が向上するといった地域社会への正のインパクトの発現が期待される。

(5) 自立発展性

<政策支援の継続性>

- 本プロジェクトは雇用サービスの改善による失業率の低減をめざした「国家中期開発計画 (2004～2009年)」及び県・市労働局による公的雇用サービスの実施を明確に定めた労働移住大臣令と整合しており、プロジェクト終了後もインドネシア側からの政策支援が継続する可能性は高い。

<財政面の継続性>

- 研修にかかわる経費は中央から地方への補助金で賄われている。MOMTはプロジェクトの実施に際して高いコミットメントを示しており、カウンターパートの配置にかかわる予算申請を行う等プロジェクトにかかわる予算の確保に積極的に対応している。
- 地方での予算申請の優先順位は地方政府の裁量によるところが大きく、雇用サービスの維持に向けた予算の措置に対する地方の理解が必要となる。したがって、プロジェクトで地方政府に対するセミナーを実施することで、予算措置のプロセスを定着させることで、プロジェクト終了後も地方レベルの必要経費を確保することが可能となる。

＜技術面プロジェクト効果の普及＞

- ・ 本プロジェクトの実施にあたっては、実質的なカウンターパート組織となる「ESC推進チーム（仮称）」を組織し、チームへのキャパシティ・ディベロップメントを活動の主眼とすることで将来的なプロジェクト効果の自立発展をめざしたプロジェクト・デザインがなされている。さらには、カウンターパートや州、県・市の担当職員の見解・ニーズを積極的に活動計画に反映する等、インドネシア側の主体性を尊重した運営に留意し、プロジェクト業務に対するインセンティブを高めることが、自立発展性確保の観点からも重要である。
- ・ 改善された雇用サービスを実施するESCに対する認定制度は、各県・市の首長にとって大きなインセンティブになり、更なるサービスの強化につながっていくと思われる。また、ESC認定の基準・枠組みの策定、研修制度の構築、ガイドライン、業務実施マニュアル等の作成が活動に組み込まれていることで、モデルESCで構築されたノウハウを制度として普及することが可能となり、プロジェクトの自立発展性を高めることが可能となる。

6. 貧困・ジェンダー・環境等への配慮

本プロジェクトは、雇用機会の拡大や失業率の抑制により貧困や社会不安の解消に寄与する。同時に、プロジェクトによる公平・公正な雇用サービスの推進は、女性、障害者、高齢者といった社会的弱者への配慮に資するものである。

7. 過去の類似案件からの教訓の活用

類似案件としては、インドネシアにおいて本プロジェクトに先行して実施された雇用サービスの改善を目的とした開発調査「雇用サービス改善調査」（2007年3月～2009年3月）が挙げられる。この開発調査はわが国のハローワークシステムを参考に地方のパイロット・プロジェクトにおいて労働局で行われる雇用サービスの改善策を策定することを目的に実施され、それにかかわる提言がまとめられた。MOMTは同開発調査の提言を踏まえて、業務支援システムを活用した雇用サービスの全国展開を計画していることから、本プロジェクトの効果的な実施には、同開発調査の経験、教訓を最大限活用することが望まれる。

8. 今後の評価計画

- ・ 中間レビュー：プロジェクトの中間段階（2011年5月ごろ）
- ・ 終了評価：プロジェクト終了の半年前（2012年3月ごろ）
- ・ 事後評価：プロジェクト終了後5年程度（2017年8月ごろ）

第1章 詳細計画策定調査団の概要

1-1 要請の背景・経緯

1997年の経済危機以降、インドネシア共和国（以下、「インドネシア」と記す）では失業者が増加し続け、2005年には完全失業率が11.2%にもものぼった。国家中期開発計画では失業率を5.1%まで低下させることを目標に早急な対策が求められていた。このようななか、MOMTは職業紹介サービスの改善を目的にした開発調査を要請し、2006年8月26日付でS/Wを締結し「雇用サービス改善調査」が開始された。この開発調査は日本のハローワークシステムを参考に地方の労働局で行われる職業紹介サービスの改善策を策定することを目的にしており、バタム・ブカシ・スマランの3カ所でコンピュータを利用した業務支援システムを導入したパイロット・プロジェクトの実施結果を検証し、最終提言を行った。

MOMTは同開発調査の提言を踏まえて、業務支援システムを活用した職業紹介サービスの全国展開を計画し、そのために必要な予算を確保している。しかしながら、開発調査の提言を踏まえ、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に加えて、具体的な業務の実施方法や職員の専門性の向上、運営・管理能力の強化が必要であることから、公共職業紹介分野において豊富な経験をもつ日本の技術協力が要請された。

1-2 詳細計画策定調査の目的

今次の調査は、2009年度案件として採択された技術協力プロジェクト「雇用サービスセンター能力強化プロジェクト」に関し、当該分野の状況を確認するとともに、本協力に係る範囲・内容についてインドネシア側と協議し、その結果をミニッツとして取りまとめることを目的とする。調査の方針は以下のとおり。

1-2-1 当該分野の調査・確認

- (1) インドネシアにおける雇用安定政策及びそのなかでのESC構想の位置づけと具体的内容、予算措置等を確認する。
- (2) MOMTにおけるプロジェクト実施体制及びESCの運営に係る中央政府と地方政府の関係を確認する。

1-2-2 インドネシア側との協議

- (1) プロジェクト・デザインに関する合意形成を行う。
- (2) プロジェクト開始までに行う作業及びそのスケジュールを確認する。
- (3) 日本側、インドネシア側双方で同意した事項をミニッツとして取りまとめ、署名交換をする。

1-2-3 調査結果の取りまとめ

- (1) 協力計画内容を評価し、結果を事前評価表（案）にまとめる。

1-3 調査団の構成

1. 総括 小川 重徳（JICA 東南アジア第一・大洋州部）
2. 雇用安定政策 安井 省侍郎（厚生労働省 大臣官房国際課）

3. 職業紹介サービス 石田 茂雄 (厚生労働省 職業安定局)
4. 労働市場情報 阿部 雅典 (独立行政法人海外職業訓練協会)
5. 協力企画 中島 啓祐 (JICA 人間開発部 社会保障課)
6. 評価分析 伊藤 治夫 (ICONS 国際協力株式会社)

1-4 調査日程

月日	総括 小川 重徳	労働市場情報 阿部 雅典	評価分析 伊藤 治夫	雇用安定政策 安井 省侍郎	協力企画 中島 啓祐	職業紹介 サービス 石田 茂雄
7月8日	水	日本発/ジャカルタ着				
7月9日	木	現地参团	日本側関係者打合せ (濱田 専門家、須田氏、高林所員)			
			MOMTあいさつ (調査団日 程説明、出席者確認、ほか)			
			MOMT打合せ (質問事項回 答に対する協議)			
7月10日	金		ESC候補労働局視察 (ボゴ ール市労働局、ボゴール県 労働局)			
7月11日	土		資料取りまとめ			
7月12日	日		資料整理 (ワークショップ 準備)	日本発/ジ ヤカルタ着	ヤンゴン発 /ジャカル タ着	
7月13日	月		PCMワークショップ (1日目)			日本発/ジャ カルタ着
7月14日	火		PCMワークショップ (2日目)			
7月15日	水		MOMT協議			
			ミニッツ案作成			
7月16日	木		MOMT協議 (ミニッツ案、今後のスケジュール) / 東ジャカルタ市労働局視察			
			MOMT協議			
7月17日	金		MOMT協議			
			JICAインドネシア事務所、在インドネシア日本大使館報告 ジャカルタ発			
7月18日	土		日本着			

1-5 主要面談者

1-5-1 インドネシア側関係者

<MOMT>

Mr. Maruli A. Hasoloan	雇用総局 秘書局長
Ms. Reyna Usman	労働市場局長
Mr. Ir.Hadi Suputro	労働市場局 職業安定所部長
Mr. Tri Aryanto	労働市場局 職業安定所部 職業安定所開発課長

Mr. Hertanto Setyo	労働市場局 職業安定所部 職業安定所強化課長
Ms. Meyrina Pronityastuti	労働市場局 職業安定所開発担当職員
Mr. PRAMONO Wisnu	国内雇用局長
Mr. Nurahman	国内雇用局 職業紹介部長
Ms. Junita Nainggolan	国内雇用局 職業紹介部 雇用組織課長
Ms. Maria Legiani	国内雇用局 雇用サービス事務官

1-5-2 日本側関係者

(1) 在インドネシア日本大使館

川越 俊治 一等書記官

(2) 専門家

濱田 直樹 労働政策アドバイザー (MOMT)

(3) JICAインドネシア事務所

富谷 喜一 次長

高林 博史 所員

1-6 協議概要

1-6-1 PCMワークショップ

MOMT、州労働局、県・市労働局、経営者団体、労働組合等、職業紹介サービスにかかわる関係者が参加し、2日間にわたるPCMワークショップを実施した。

1-6-2 プロジェクト内容に係る協議

PCMワークショップの結果を踏まえ、本件協力概要を取りまとめ、インドネシア側との協議を行った。その結果について、ミニッツに取りまとめ、調査団長及びMOMT雇用総局秘書局長との間で署名を行った。主要な協議事項は以下のとおり。

(1) 案件名について

プロジェクトの内容を踏まえ、案件名を以下のように変更することが提案された。

旧：the Project for Expansion of Employment Service Center (雇用サービスセンターの全国展開支援)

新：the Project for Developing Capacity of Employment Service Center (雇用サービスセンター能力強化プロジェクト)

(2) 実施体制について

雇用総局内の関連する部署である秘書局、国内雇用局、労働市場開発局が協働で本プロジェクトを推進するために「ESC Promotion Team」を設置することについて合意し、更に同チームに2名の常勤のカウンターパートを配置することについて了解を得た。同カウンターパートは、日本人専門家と同じ執務室にて業務を行っていくことになる予定。

雇用総局より、職業訓練総局及び国家開発企画庁 (Badan Perencanaan Pembangunan

Nasional : BAPPENAS) の代表についてもプロジェクトの実施体制に参画させたいとの提案がなされた。

(3) 執務環境について

雇用総局があるMOMTの4階に専門家の執務室を準備することについて了解を得た。

1-6-3 今後のスケジュール

PDM及び活動計画表(PO)について、双方が月末までに確認し合いその結果を踏まえてR/Dを締結する予定。現在のところ、8月中のR/D署名、9月の専門家派遣によりプロジェクトを開始することを想定している。

第2章 インドネシア雇用関係行政体制の現状と課題

2-1 労働移住省 (MOMT) の組織体制

2-1-1 労働移住省 (MOMT) の概要

MOMTは、訓練・生産性、雇用、労使関係・社会保障、労働監督、移住雇用・定住準備強化、移住地域・社会強化の6総局から構成されている。そのうち、雇用サービスに関連する部署は雇用総局である。省の組織構成は図2-1のとおり。

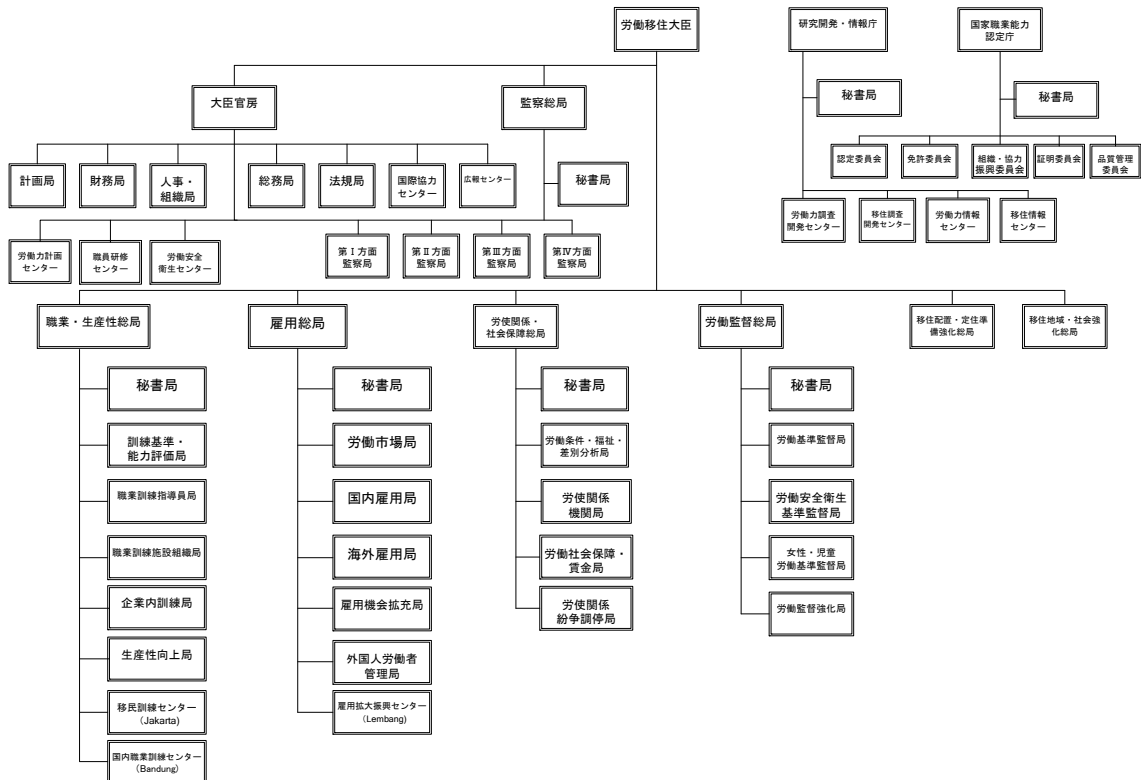


図 2 - 1 MOMT組織図

2-1-2 雇用総局の組織体制

(1) 組織・機能

雇用総局は国内雇用サービスを担当していた国内雇用総局と移民・出稼ぎ労働者の雇用サービスを担当していた海外雇用総局を統合し効率的かつ効果的な雇用サービス行政を行うべく2007年5月にこれらの両部門を統合して新設された。

雇用総局は秘書局 (Secretariat)、5局 (5 Directorate)、及び1センターで構成されている。雇用総局に属する主要な各局の任務、機能及び組織体制はAnnex-Vのとおり。

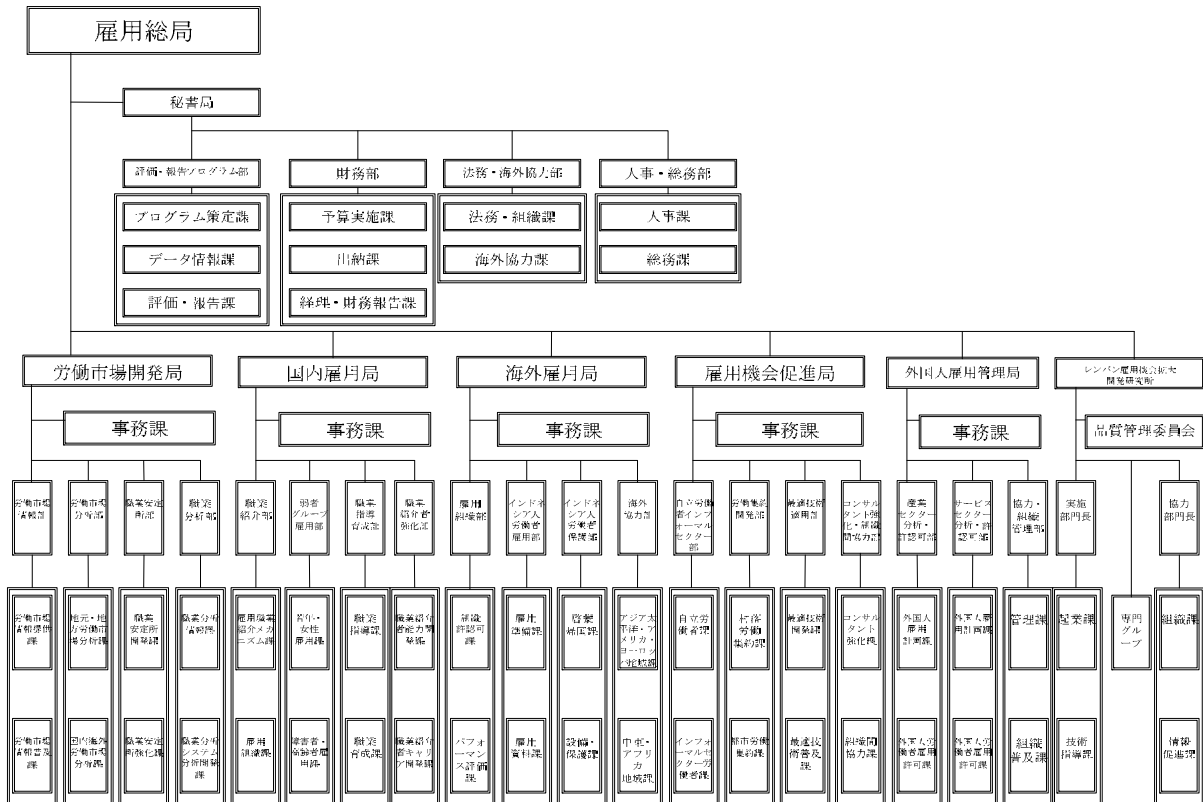


図 2 - 2 雇用総局組織図

雇用総局の職務は雇用サービスに係る政策の立案及びサービス技術標準化の実施であり、これを遂行するため次のような機能・役割を果たしている。

- 1) 労働市場、雇用開発、海外におけるインドネシア人労働者の活用、外国人労働者の雇用、雇用機会の拡大等に係る基本方針等の策定
- 2) 上記方針等の実施支援
- 3) 労働市場開発、雇用開発、海外におけるインドネシア人労働者の活用、雇用機会の拡大等に係る基準、ガイドンス等の策定
- 4) 上記基準、ガイドンス等に係る技術支援及び評価

同総局は、2008年の優先プログラムとして7つ挙げているが、そのうち雇用サービスに関連するものとして、労働市場情報の開発と労働市場ダイナミズム分析、職業紹介システム開発、専門職・担当者の活性化を挙げている。

雇用総局では毎週月曜日に各局の係長職（エセロンⅣ）、部長/課長職（エセロンⅢ）、局長（エセロンⅡ）以上が集合して朝礼を実施しているとともに、その後に総局長（エセロンⅠ）と各局長の定例会議を開催し総局全体の運営管理、各局間の連携問題等について協議し内部の意思疎通を図っている。

(2) 予 算

MOMT全体の予算は表2-1のとおり。

表 2 - 1 MOMT予算の推移

	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年
予算（10億ルピア）	1,068.3	2,069.4	2,341.1	2,643.4	2,828.1

注 2005～2007年は監査済みの実績ベース、2008、2009年は修正された予算ベース。

出所：財務省、「Budget Statistics 2008-2009」、

雇用総局の予算配分については表2-2のとおり。中央から地方へ配賦される委任予算については「2-2 中央と地方との関係」の（3）に記述する。

表 2 - 2 雇用総局予算の推移

（単位：ルピア）

	2006年	2007年	2008年
中 央	76,500,456,597	115,539,481,967	135,236,455,000
秘書局	37,143,493,771	49,533,150,489	62,471,485,000
労働市場開発局	8,733,377,530	12,748,913,954	13,412,575,000
（国内）雇用局 ^{*1}	6,637,903,350	8,558,905,385	10,077,025,000
外国人雇用管理局	3,318,793,062	3,888,173,092	5,647,400,000
海外雇用局 ^{*2}	-	-	6,625,795,000
雇用機会拡大局	5,062,121,770	7,554,892,810	24,295,525,000
雇用機会拡大システム開発局	8,884,169,230	19,941,511,038	-
レンバン雇用機会拡大研究センター	6,720,597,884	13,323,935,199	12,706,650,000
地 方	112,080,638,000	133,681,620,486	129,815,060,000
機関委任予算（33州）	51,274,685,000	35,584,758,766	24,650,000,000
団体委任予算	58,257,953,000 （206県/市）	98,096,861,720 （318県/市）	105,165,060,000
団体委任予算（補正予算分）	2,548,000,000 （17県/市）	-	-
スラカルタ職業訓練所 ^{*3}	8,282,845,033	-	-
海外アタシエ	-	9,579,677,291	-
合 計	196,863,939,630	258,800,779,744	265,051,515,000

注 *1 2007年までは雇用局、2008年から国内雇用局

*2 2007年までは別の総局に所属

*3 組織上は訓練・生産性総局に所属

2006年と2007年12月末時点の実績ベース、2008年は修正された予算ベース

出所：国内雇用総局活動報告2006年&2007年、2008年は雇用総局の資料

(3) 人 員

過去3年間の雇用総局の職員数は表2-3のとおり。

表 2 - 3 雇用総局職員数の推移

	2006年	2007年	2008年
秘書局	54	57	54
労働市場開発局	26	25	30
(国内) 雇用局	34	33	34
外国人雇用管理局	36	40	38
海外雇用局	-	-	36
雇用機会拡大局	31	28	38
雇用機会拡大システム開発局	31	32	-
レンバン雇用機会拡大研究センター	58	56	60
合計	270	271	286

出所：MOMT（2006年は9月、2007年は10月、2008年は6月時点のデータ）

(4) 雇用サービス担当部局

雇用サービスは、前述の雇用に関する大臣令第19条にも規定されているとおり、職業紹介、職業指導・相談、労働市場情報の3つの機能から構成されている。そのメカニズム、組織、人材に関連するあらゆる事項を管轄するのが、労働市場開発局と国内雇用局である。労働市場開発局が職業紹介のための情報（労働市場情報）の整備や職業紹介システムを行うための媒体（職業紹介機関、システム、合同就職面接会など）を管轄しているのに対し、国内雇用局は職業紹介や雇用サービスのメカニズムや組織、雇用サービスを担う人材の育成・強化を管轄している。

1) 労働市場開発局

同局の職務は、労働市場情報・労働市場分析・職業安定・職業分析分野の政策・標準化・技術指導の策定準備と実施評価を行うことである。具体的な活動としては、労働市場情報・労働市場分析・職業紹介・職業分析分野の政策策定材料準備、同分野の標準・規範・指針・規準・手続きの策定、同分野の技術指導の供与と実施評価などを行っている。

同局では、2004年以降、労働市場情報の収集と提供を含む、Webアプリケーションの職業安定システム（Bursa Kerja Online）を開発し、その普及に努めており、2007年までに96の県・市労働局でBursa Kerja Onlineの立ち上げ支援を行っている。また、合同就職面接会を通じた雇用の促進にも力を入れており、2007年には同局からの支援により地方10カ所と中央での1カ所の合同就職面接会を開催している。

労働市場開発局の2008年の優先活動は以下のとおり。

- ① 労働市場開発分野の規制の策定
- ② 中央、州、県・市の間で統合化された労働市場情報・雇用サービス情報の強化
- ③ インドネシア職業辞典の策定
- ④ 労働市場開発に関する規制の周知

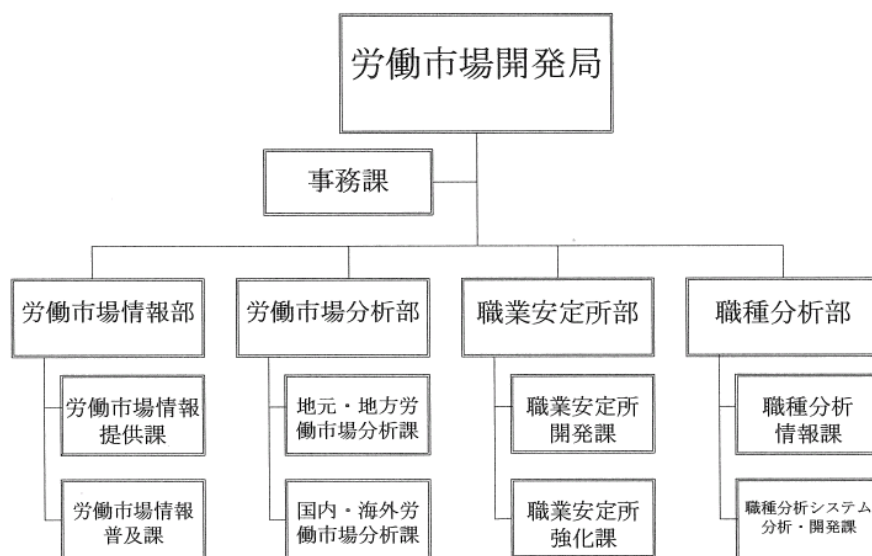


図 2 - 3 労働市場開発局組織図

2) 国内雇用局

同局の職務は、職業紹介、社会的弱者雇用、職業指導・相談、専門職強化に関する政策策定やガイドライン策定、技術指導の実施と評価などを行っている。

同局では、域内・広域職業紹介メカニズムを通じた雇用実施関連組織のネットワークの強化、職業紹介サービス担当者（専門職・一般職）の人材育成、社会的弱者の雇用の促進のための各種プログラムを実施している。

国内雇用局の2008年の優先活動は以下のとおり。

- ① 国内雇用分野の法規の完備
- ② 職業紹介システム・組織強化、職業紹介サービス担当者の強化
- ③ 社会的弱者グループの労働者の支援と雇用

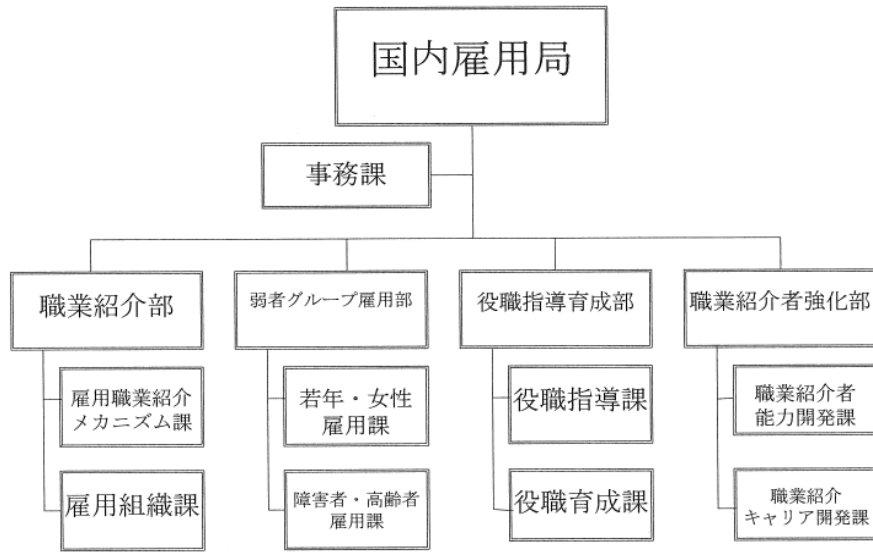
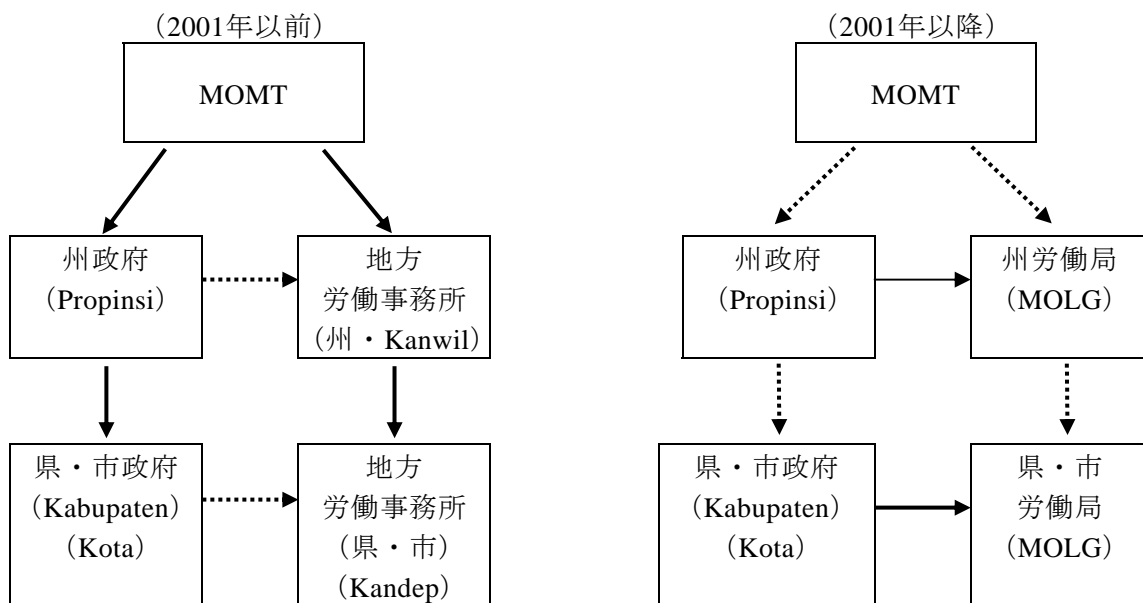


図 2 - 4 国内雇用局組織図

2 - 2 中央と地方との関係

2 - 2 - 1 地方分権と雇用サービス実施体制

2001年に施行された地方自治法（法律1999年22号）及び財政均衡法（法律1999年25号）により、外交、国防治安、司法、金融、宗教などの分野を除いた多くの行政分野の権限を中央政府から県・市政府に委譲された。また、それまでの中央政府省庁の地方出先事務所（kanwil・kandep）、一部州政府、及び県・市政府の組織に職員とともに統合され、地方政府の独自の方針の下組織変更、人員配置、予算編成が行われるようになった。



* 実線は指揮命令・監督関係、点線は指導・調整関係を示す。

図 2 - 5 雇用サービス実施体制の変化

地方自治法の発効の結果、中央政府の権限以外の分野はすべて県・市政府が権限を有すると解釈され、それまでの中央政府の州政府及び県・市に対する監督機能、州政府の県・市に対するか監督機能がそれぞれ大きく低下することとなった。

労働行政でみると、それまでの地方労働事務所（州及び県・市単位に設置）は、各地方政府労働局となった。それに伴い、「専門職」のラインスタッフ（総合職）への配置転換や、当該分野の知識と経験のないスタッフの職業紹介サービス部門への異動が行われ、労働行政サービスに混乱をもたらすこととなった。

現在、中央政府は（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・調整している。

2-2-2 中央と地方の役割分担

地方自治法に基づく中央と地方の役割分担については、監督機能の低下を含む弊害が問題化したこともあり、その後、2004年に法律が改正されることになった（法律2004年32号と法律2004年33号）。改正地方自治法により、「（中央政府の権限以外の分野について）すべて地方政府が権限を有する」の表現が、「地方政府は自らの権限となった行政分野について自治を行う」という表現に変更され、中央、州、県・市の役割分担が改定されるとともに、最低サービス標準指針も定められた。

また、「州と県・市がヒエラルキーの関係にない」という地方自治法の条文が削除され、人事、予算面などについて、中央政府の州に対する監督・監視機能、州政府の県・市政府に対する一定の監督・監視機能をもたせることとなった。

その後、「中央政府、州政府、県・市政府の行政分担に関する政令2007年38号」が定められ、地方政府の主な機能は（義務となっている分野の）基礎的サービスの実施であることが明確化された。本政令では、地方の組織編制などの根拠となる地方条例を1年以内に、中央政府（省庁の責任者）は、義務・選択行政について規範、標準、手順、基準を2年以内に定めることが示されている。

労働行政の分担においては、州政府は中央政府の政策を実施すること、県・市政府は中央政府と州政府の政策を実施することなど、中央政府や州が県・市に対し、指導・調整、及び人材育成を行うことが示された。

本報告書に係る労働行政全体に関連する事項（政策、立案、指導・育成、監督及び人材育成）と国内雇用行政に関連する事項は表2-4のとおりである。

表 2-4 労働行政における中央政府、州、県・市の役割分担（政令2007年38号）

小項目	中央政府	州政府	県・市政府
政策、立案、監督、育成	1. 全国規模の労働分野の行政実施のための政策、指針、規範、標準、手続き、規準（ガイドライン）の制定と実施	1. 中央の政策の実施、地方の政策の制定、州規模の労働分野の行政実施戦略の実施	1. 中央と州の政策の実施、地方の政策の制定、県・市規模の労働分野の行政実施戦略の実施

	2. 全国規模の労働分野の行政実施の育成（監督、管理、モニタリング、評価、報告）	2. 州規模の労働分野の行政実施の育成（監督、管理、モニタリング、評価、報告）	2. 県・市規模の労働分野の行政実施の育成（監督、管理、モニタリング、評価、報告）
	3. 全国規模の労働分野の行政実施の調整と統合化	3. 州規模の労働分野の行政実施の責任	3. 県・市規模の労働分野の行政実施の責任
	4. 全国規模の労働分野の地方組織/作業ユニット設立のための政策、指針、規範、標準、手続き、規準の制定	4. 州の労働分野の地方組織/作業ユニットの設立	4. 県・市の労働分野の地方組織/作業ユニットの設立
	5. 国家労働力計画、州・県・市、セクター、国家労働情報システム開発	5. 州の労働力計画、労働情報実施、労働力計画育成、州規模の県・市労働情報システム実施	5. 県・市の労働力計画、組織・会社レベルの労働力計画の指導、県・市規模の労働情報システム実施
人材育成	1. 全国規模の労働分野の行政実施当局人材のモニタリング・評価・育成のための政策、指針、規範、標準、手続き、規準の制定	1. 州規模の労働分野の行政実施当局人材のモニタリング・評価・育成のための政策、指針、規範、標準、手続き、規準の制定	1. 県・市規模の労働分野の行政実施当局人材のモニタリング・評価・育成のための政策、指針、規範、標準、手続き、規準の制定
	2. 全国規模の労働分野の行政実施当局人材のキャリア、教育・訓練計画	2. 州規模の労働分野の行政実施当局人材のキャリア、教育・訓練計画	2. 県・市規模の労働分野の行政実施当局人材のキャリア、教育・訓練計画
	3. 全国規模の労働分野の行政実施当局人材開発の育成、実施、監督、管理、評価	3. 州規模の労働分野の行政実施当局人材開発の育成、実施、監督、管理、評価	3. 県・市規模の労働分野の行政実施当局人材開発の育成、実施、監督、管理、評価
	4. 労働分野の行政を実施する地方当局の役職規準・標準の制定	4. 州規模の労働分野の管轄官吏の任命と解任	4. 県・市規模の労働分野の管轄官吏の任命と解任
	5. 中央の機関の労働分野の専門職の育成、任命、解任	5. 州の機関の労働分野の専門職の育成、任命、解任	5. 県・市の機関の労働分野の専門職の育成、任命、解任
国内雇用	1a. 全国の労働市場情報システムの策定と情報の普及	1a. 州の労働市場情報システムの策定と情報の普及	1a. 労働市場情報の普及と求職者・求人登録
	1b. 全国規模の求職者と雇用者に対する労働市場情報サービスと職業相談の提供	1b. 州規模の求職者と雇用者に対する労働市場情報サービスと職業相談の提供	1b. 県・市規模の求職者・求人データの策定、加工、分析
	1c. 全国規模の専門職の育成、強化システムの策定	1c. 州レベルの専門職の育成、モニタリング、評価、データ化	1c. 県・市規模の求職者/雇用者向けの労働市場情報サービスと職業相談の提供

1d. 専門職のモニタリング、評価、周知	同左	1d. 専門職の育成 同左
1e. 全国規模の専門職のクレジット（単位）評価	1e. 州レベルの専門職のクレジット（単位）評価	1e. 県・市の専門職のクレジット（単位）評価
2a. 州をまたぐ/全国規模の職業紹介機関/民間職業紹介機関、職業相談・指導機関の設立許可の発行と管理	2a. 州規模の職業紹介機関/民間職業紹介機関、職業相談・指導機関の設立許可の発行と管理	2a. 県・市規模の職業紹介機関/民間職業紹介機関、職業相談・指導機関の設立許可の発行と管理
	2b. 州規模で活動を行う予定の民間職業紹介機関、職業相談・指導機関の設立許可のための許可証の発行	2b. 県・市規模で活動を行う予定の民間職業紹介機関、職業相談・指導機関の設立許可のための許可証の発行
3. 全国規模のジョブ・フェア実施のための民間向けの許可証の発行	3. 州規模のジョブ・フェア実施のための民間向けの許可証の発行	3. 県・市規模のジョブ・フェア実施のための民間向けの許可証の発行
4. 全国規模の障害者・高齢者・女性労働者の雇用の普及と評価	4. 州規模の障害者・高齢者・女性労働者の雇用の普及と評価	4. 県・市規模の障害者・高齢者・女性求人者向けの雇用の便宜
5a. 全国規模の広域職業紹介雇用承認書の発行	5a. 州規模の広域職業紹介雇用承認書の発行	5a. 専門職の指導、リクルート、選抜、承認、及び広域職業紹介及び地域内職業紹介雇用
		5b. 県・市レベルの地域内職業紹介雇用承認書の発行

さらに、上述の行政分担に基づく地方機関の組織の調整も必要となり、「地方機関の組織に関する政令2007年41号」が発行された。新たな政令では、1年以内に、地域の規模、人口、予算額などに応じて、組織改編を行うことが定められている。

2-2-3 業務計画策定・予算配分の仕組み

(1) 業務予算計画策定のプロセス

政府はMOMTをはじめ各省庁により策定された計画を取りまとめた業務計画（RKP）を作成し、これを毎年5月に国民協議会へ提出・協議のうえ、6月に協議結果を踏まえた通達が財務省より発出される。各省庁は、これを基にして業務計画及び予算（RKA-KL）を作成する。業務予算計画は、毎年雇用総局が実施する全国調整会議を通じ、州・県/市の労働局に伝達される。

州・県/市労働局は、活動提案を策定し、中央政府へ提出。中央政府の承認後、地方の労働局は予算実施計画（DIPA）/活動運用指針（POK）に基づき、行政活動を実施する。

(2) 業務予算計画の内容

1) 労働政策の方向性

- a. 柔軟性のある労働市場政策
- b. 労働者と雇用者の労使関係の質の向上
- c. 労働者の能力開発と能力認証の加速化
- d. ユーザーベースの実習制度の開発
- e. 政府実施の雇用機会拡大プログラムの統合化
- f. 生産的労働集約（活動）を通じた雇用機会の提供
- g. 海外におけるインドネシア人労働者保護と雇用サービスの質の向上
- h. 労働情報サービスセンターの質の向上

2) 2010年の総局の業務計画

a. 雇用機会拡大プログラム統合化

目標：雇用機会拡大のための国家予算プログラムの同期化

b. 組織の強化、情報の強化、ジョブ・フェア（訳注：職業安定か？）実施を通じた労働市場サポート設備の促進

目標：正確に統合化された最新のオンライン労働市場システムの提供

(3) 補助金

県・市労働局は県・市政府の独自予算と中央政府から配賦される委任予算によって行政サービスを提供・実施している。

職業紹介サービスを含む雇用サービス関連にて中央から地方へ配賦される委任予算は表2-2「雇用総局予算の推移」のとおり、2006年においては雇用総局予算の56.9%、2007年は51.7%、2008年は49.0%となっている。

1) 補助金には、機関委任資金と団体委任機関がある。機関委任資金は労働分野、特に雇用機会の拡大・開発に携わる組織（州労働局及び県・市労働局）の強化や人材育成のために主に州労働局に交付されている。資金の供与は、以下の情報を審査したうえで決定される。

- a. 緊急性
- b. 労働事情
- c. 地方ポテンシャル分析
- d. 地方予算
- e. 地方での雇用機能の働き
- f. 中央への報告提出の継続性
- g. 労働移住大臣規程2006年12号に基づく、プロポーザルの提出

雇用サービスに関連する活動については、(1) 専門職技術指導、(2) 労働情報システム担当者技術指導、(3) 広域職業紹介（州外への職業紹介）/域内職業紹介（州内の他県・市への職業紹介）出発前オリエンテーションの3点である。

活動内容の評価については、州及び県・市の労働局は、毎月、雇用総局に定期報告を提出するとともに、雇用総局は、活動実施当初と活動終了時に州及び県・市の労働局に対するモニタリングと評価を実施する。

2) 団体委任資金は、雇用促進につながる、実務にかかわる活動（地域住民に裨益する活動）を支援するために使われており、主に県・市労働局に交付されている。資金供与は、機関委任業務資金と同様の情報を審査したうえで決定される。

資金を活用する雇用サービス活動としては、(1) 広域職業紹介/域内職業紹介出発前オリエンテーション活動、〔労働市場情報・ジョブ・フェア、労働集約（インフラ・生産的活動）〕、(2) 雇用機会拡大プログラム実施のための活動（新規自営業、最適技術適用、起業研修）及びその関連事務（データ管理設備調達、外国人労働者管理、活動関連事務）である。

3) この委任予算については、毎年中央政府が決めたプログラムを行うための予算であるが、地方のニーズや状況と必ずしも一致せず、有効に活用されていないと問題視されることもある。しかしながら、今回のパイロット・プロジェクト実施地の1つであるスマラン市のように行政及びサービス改善・向上のためのサポート資金として活用し、地方首長の理解と支持を得て、地方予算の増額を実現し、更なるサービス向上に成功している例もある。

(4) 全国会議等

雇用総局は全国を東部、西部の2地域に区分（場合によっては東部・中部・西部の3区分）、各地域の州及び県・市労働局を召集した全国雇用調整会議を年度初め、年度末の2回開催している。

年初の会議においては、雇用総局より年度計画が発表されるとともに、各労働局への委任予算配分が示される。年度末においては、雇用総局の年度計画の達成状況等について報告がなされるとともに、各労働局の委任予算の執行状況を踏まえた各労働局の活動結果評価が発表されている。この評価結果が次年度の委任予算配賦額に反映されることになる。

2-2-4 人材育成・職員研修の支援

(1) 職業紹介サービスに従事する人材の育成

地方分権以降、職業紹介に携わる職員の減少が著しく、以前は2,033人であったが、2007年10月時点では1,206人となっていた。職業紹介に携わる職員の育成を所掌している国内雇用局としては州、県・市に対し大臣令に定められた「専門職」の配置を求めているが、そのとおりになっていないのが現状であった。

2008年9月に雇用総局長名で発出された「雇用サービス指針」では知識・経験のある「一般職」が職業相談、職業指導までの業務を実施することが可能となった。しかし、「一般職」育成に対する研修・訓練の実施は遅れている。

(2) 研修・訓練の実施への支援

現在、学士以上を対象とし100時間以上にわたる研修として、雇用総局直轄の研修センターで専門職研修（2.5カ月）、専門職能力向上研修（120時間）、職業紹介技術指導（100時間）が実施されている。そのほかに受講者の学歴制限等を設けていない職業紹介技術指導（50時間）、労働市場情報技術指導（50時間）等の技術指導・訓練が実施されている。また、技術指導については、中央政府より委任予算が配賦され、州労働局による各種技術指導・訓

練が各県・市労働局職員に対して実施されている。さらに、州労働局に所属する「専門職」による巡回指導・訓練が域内各労働局に対して実施されている。

その他、MOMTは地方政府の人事担当官及びこれまで労働行政に携わっていなかった労働局担当官に対し、「専門職」の重要性についての理解を促進するための研修を実施している。

以上のように、さまざまな研修・訓練が計画・実施されているが、応募奨励の不徹底や、予算制約による受講者制限がある等、十分に実施できていないのが現状である。

(3) 地方職員の採用、昇進、配置転換等への中央政府の関与

地方分権により、州及び県・市職員の採用、異動、昇進は、地方により異なる。中央政府の人事系統からは切り離され、人事交流は実施されていない。このため、中央政府による地方の人事の統制はない状況である。

このため、首長の判断で、職業紹介等の専門知識・経験をもつ職員が他の部署に異動してしまい、人材育成に支障を来している州及び県・市もある。地方分権以前においては、職業安定部局を全国移動することでキャリア形成ができたが、地方分権以降は、ポストが限られているため、昇進するためには他部局との人事交流は必要不可欠となっていることもある。しかしながら、基幹要員については、職業安定部局を主としたキャリア形成が可能となる人事管理が必要である。

2-3 州、県・市労働局における労働行政

州、県・市労働局の組織・体制は、地方分権の関係で各自治体ごとに異なるが、ここでは、開発調査でパイロット・プロジェクトを実施した地域を例とすれば、次のようになっている。

2-3-1 州労働局組織（西部ジャワ州労働局）

(1) 組織

労働局の組織は2008年11月の調査時点では、総務部、プログラム育成部、雇用部、労働者の質向上部、労働者保護部、移住部から構成されていたが、地方組織に関する政令（2007年41号）に基づき、2009年より図2-6に示した新たな組織となっている。

雇用サービスに関連する部署は雇用部である。労働市場開発課は、労働市場情報システムの策定や情報の提供、職業相談を行うための人材の育成、合同就職面接会の開催などを行っている。雇用拡大課は自営業者の育成・指導に関する活動を担当している。また、労働者供給課は県・市をまたぐ雇用（域内・広域職業紹介）の実施とモニタリング・評価、職業紹介を行うための人材の育成、許認可業務などを担当している。

(2) 人員

労働局の全職員数は323人、雇用部は2課体制（協力・マーケティング、労働者雇用・供給の2課）であり、調査時点の人員は82人、加えて8人の「専門職」が在籍している。

雇用サービスの関連でいえば、州では県・市をまたぐ職業紹介（域内職業紹介）の場合を除き、直接求職者に対するサービスを行っていない。主な業務としては、管轄する県・市の調整であり、県・市の労働局や関連機関（学校や民間の派遣・紹介機関）の人材育成、

県・市からの労働市場情報の取りまとめなどを行うことになっている。しかし実際には、州は県・市の調整役・取りまとめ役としての役割を必ずしもきちんと果たせていないのが現状である。例えば、労働市場情報は県・市労働局が直接中央に報告してしまうなどの理由から州が管轄地域の状況を完全には把握できていない状況である（西部ジャワ州26県・市のうち、10県・市から決められた報告が得られていない）。

上記のような問題は、地方分権後、県・市との関係が変わったことが影響したものだが、2006年以降は本省から地方への補助金（委任予算）システムが変更となり州に対しても機関委任予算が配賦されることとなったため、県・市に対してこれを利用した指導等ができるようになり、状況が改善しつつある。

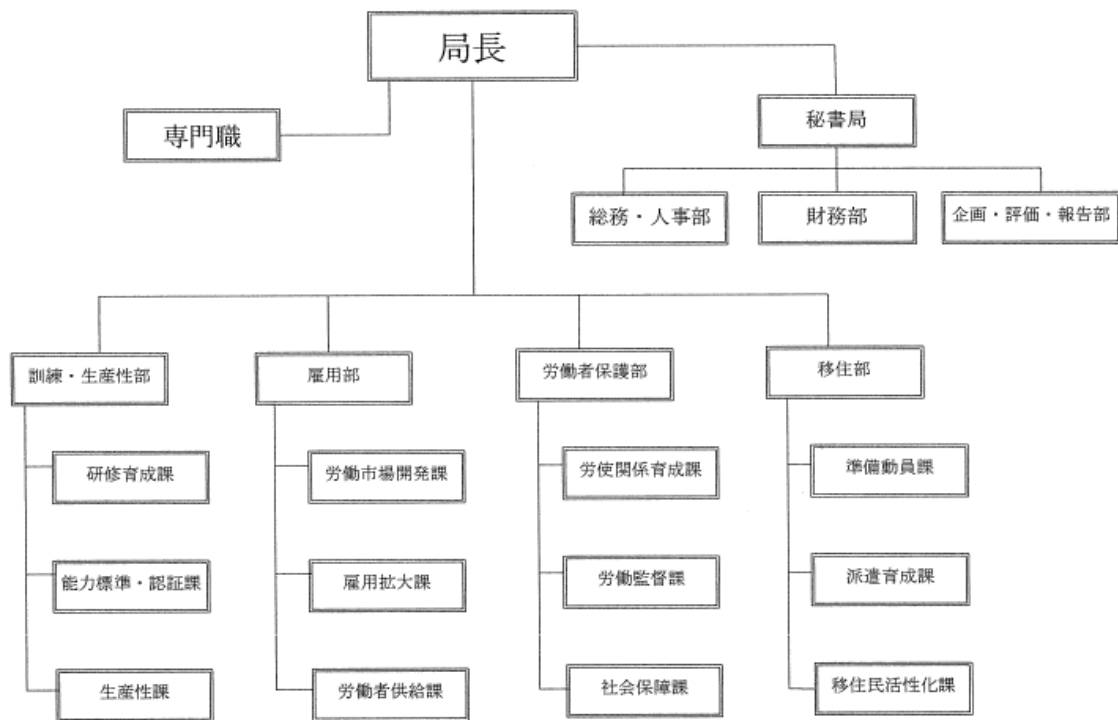


図 2 - 6 西部ジャワ州労働局組織図

2 - 3 - 2 県・市労働局の組織（中部ジャワ州スマラン市労働局）

(1) 組織

県と市は同格の組織で行政機能上の差異はないが、市は都市部で、県はそれ以外の農村部等であることが多い。このため、市労働局は都市型の雇用対策が、県労働局においては郊外型の雇用対策が必要とされる。

代表的な市労働局であるスマラン市においては、図2-7のとおり、雇用サービスを担当する部署は、雇用・移住部である。同部は、国内外における労働者の雇用と供給、移住を通じた雇用、失業者活性化関連の事業、雇用プログラムの企画と実施、及び育成と開発を行っている。

雇用・移住部は、国内雇用課、海外雇用課、移住課、失業者活性化の4課で構成されてい

る。国内雇用課は、域内職業紹介、広域職業紹介、特別職業紹介（障害者・高齢者など向け）及び外国人労働者許認可などの雇用サービスを行っている。

海外雇用課は、海外雇用関連サービス（海外職業紹介、労働者保護、民間労働者派遣機関の育成）関連業務を行っている。

移住課は、移住プログラムの企画、場所の選定から移住の実施、移住後のモニタリングを含む活動を行っている。

また、失業者活性課は、雇用関連各種プログラムを通じた求職者・失業者の自立支援・起業育成及び指導を行っている。

現在、地方組織に関する政令（2007年38号、2007年41号）に基づく組織改編が行われており、雇用・移住部は、現在は独立したそれぞれの課である国内雇用課と海外雇用課を統合した雇用課、移住課、雇用機会・失業者活性化課となる予定である。

(2) 人 員

2008年9月現在、労働局の全職員数は114人。雇用・移住部は全部で20人となっている。組織上は国内雇用サービスを行う職員は7人であるが、実際には、海外雇用・失業対策の2課の職員も窓口業務（求職者登録や職業相談）を行っている。

求職者登録は4ブースで受け付けているが、卒業シーズンや公務員採用時期（公務員応募には労働局への求職者登録が条件となっている）など、求職者登録が多い場合には他のサービス窓口も求職者登録窓口に切り替えて対応している。

同部には現在、職業紹介の「専門職」として任命された職員はいないが、専門職研修の受講経験者は、国内雇用課長を含め5人いる。職業紹介関連の技術指導（短期間の研修）の受講経験者は4人、労働市場情報と海外雇用技術指導の受講者がそれぞれ1人在籍している。現在、7人程度の「専門職」の任命を地方政府に申請中であり、専門職研修受講者や雇用サービス業務経験者を「専門職」として採用し、相談業務などの強化を計画している。

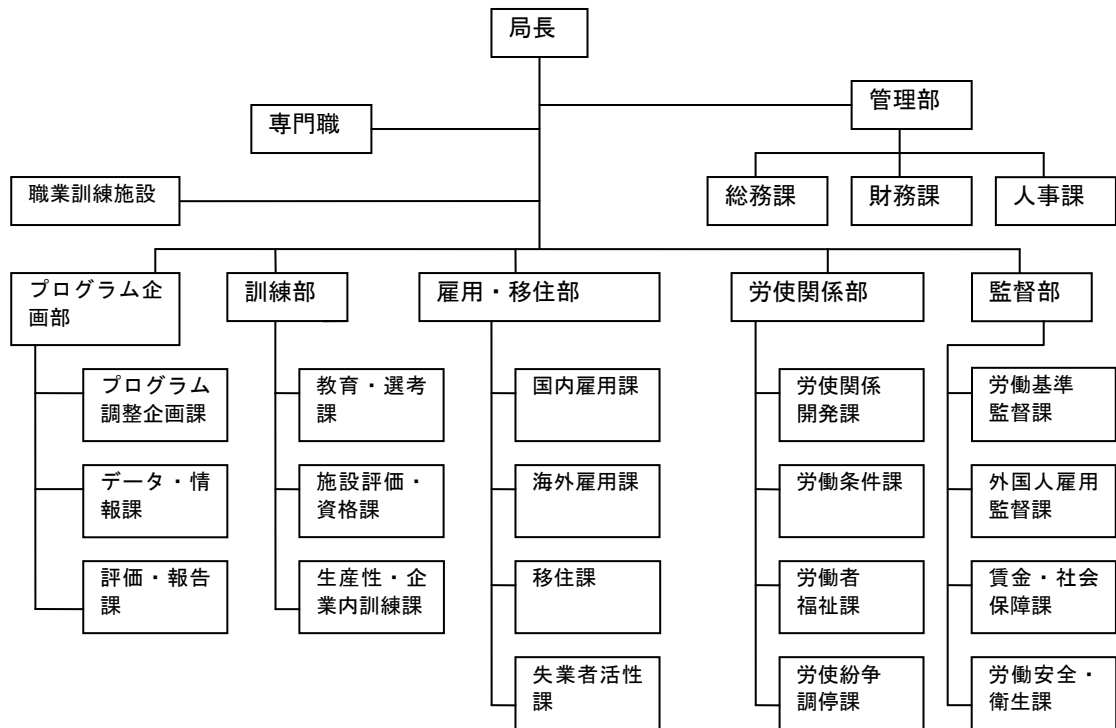


図 2 - 7 スマラン市労働局組織図

第3章 インドネシアの労働市場と雇用サービス

3-1 労働市場の現状

3-1-1 失業者数と失業率

1997年の通貨危機以来、インドネシアにおいて失業問題は重要な政策課題であり、中央政府は雇用問題に精力的に取り組んできている。2006年以降は世界経済が拡大し、国内景気もそれに合わせ上昇してきたことにより失業者人口は減少し、2008年には943万人となり、失業率もそれまでの10%前後から8%台まで減少してきている。

しかしながら、不完全就業者人口（就業が週35時間未満の就業者人口）のうちの「非自発的不完全就業者人口」に「失業者人口」を加えた「実質的失業者」は2008年においても約2,400万人にのぼるとともに、これを基に算出された実質失業率は21.5%と労働力人口の5人に1人が実質的には失業状態にあるなど、失業問題は依然として重要な政策課題となっている。

表3-1 主要雇用統計

(単位：人)

分類	2004年2月	2005年2月	2006年2月	2007年2月	2008年2月
a. 15歳以上人口	153,923,648	155,549,724	159,257,680	162,352,048	165,565,992
b. 労働力人口	103,973,387	105,802,372	106,281,795	108,131,058	111,477,447
b-1 就業者人口	93,722,036	94,948,118	95,177,102	97,583,141	102,049,857
b-2 失業者人口	10,251,351	10,854,254	11,104,693	10,547,917	9,427,590
c. 非労働力人口	49,950,261	49,747,352	52,975,885	54,220,990	54,088,545
c-1 就学者人口	11,577,230	12,919,459	13,978,325	14,320,491	13,281,107
c-2 家事従事（主婦）人口	30,877,274	29,245,027	30,806,003	31,133,071	32,122,769
c-3 その他	7,495,757	7,582,866	8,191,557	8,767,428	8,684,669
d. 不完全就業者人口	27,947,258	29,642,127	29,924,630	30,238,976	30,644,441
d-1 非自発的不完全就業者人口	13,418,061	14,319,372	14,210,370	14,914,497	14,595,152
d-2 自発的不完全就業者人口	14,529,197	15,322,755	15,714,260	15,324,479	16,049,289
e. 実質的失業者人口 (b-2+d-1)	23,669,412	25,173,626	25,315,063	25,462,414	24,022,742
労働力率 (b/a)	67.5%	68.0%	66.7%	66.6%	67.3%
失業率 (b-2/b)	9.9%	10.3%	10.4%	9.8%	8.5%
実質失業率 (e/b)	22.8%	23.8%	23.8%	23.5%	21.5%

出所：中央統計局（Biro Pusat Statistik：BPS）「Labor Force Situation in Indonesia（2008年2月版）」

また、就業者の雇用形態を分類すると、2008年2月時点の常用被雇用者は就業者全体の27.9%であり、非正規雇用者の占める割合が極めて大きい構造となっている（表3-2）。

表 3 - 2 就業者の雇用形態別内訳

雇用形態	2006年2月		2007年2月		2008年2月		
	就業者人口	比率%	就業者人口	比率%	就業者人口	比率%	
自営業者	38,934,645	40.9	39,515,867	40.6	41,680,915	40.9	
雇用者	2,813,769	3.0	2,847,692	2.9	2,979,406	2.9	
常用被雇用者（労働者）	25,972,945	27.3	26,869,051	27.5	28,515,358	27.9	
非常用被雇用者	農業	5,886,366	6.2	6,278,470	6.4	6,130,481	6.0
	農業以外	4,244,130	4.5	4,267,064	4.4	4,798,856	4.7
無給労働者（無給家内労働者）	17,325,247	18.2	17,804,997	18.2	17,944,841	17.6	
合計	95,177,102	100.0	97,583,141	100.0	102,049,857	100.0	

出所：BPS「Labor Force Situation in Indonesia（2008年2月版）」

3 - 1 - 2 失業者の年齢別、学歴別内訳

(1) 失業者の年齢別内訳

2006年2月及び2008年2月における年齢別失業状況は表3-3のとおりであり、失業者は15～24歳の年齢層に集中している。2008年2月においてこの層だけで失業者は約456万人にのぼり全失業者の48.4%に相当する。さらに、25～29歳の層を加えると失業者は約633万人に達し、実に全失業者の67.1%を占める。

表 3 - 3 年齢別失業状況

(単位：1,000人)

年齢帯	人口		労働力人口		就業者人口		失業者人口		失業率 (%)	
	2006年	2008年	2006年	2008年	2006年	2008年	2006年	2008年	2006年	2008年
15～19	21,511.5	21,194.3	7,664.1	7,532.9	4,821.4	5,734.3	2,842.6	1,798.6	37.1	23.9
20～24	20,955.9	20,997.9	14,790.0	14,095.8	10,766.9	11,332.6	4,023.1	2,763.2	27.2	19.6
25～29	19,688.8	20,414.6	14,112.0	15,118.8	12,432.1	13,351.2	1,680.0	1,767.6	11.9	11.7
30～34	18,480.3	19,380.5	13,508.2	14,611.2	12,708.2	13,566.2	800.0	1,045.0	5.9	7.2
35～39	17,448.6	17,675.3	13,297.3	13,938.5	12,844.5	13,146.3	452.9	792.2	3.4	5.7
40～44	15,209.1	15,771.3	11,961.5	12,625.7	11,653.2	11,998.9	308.2	626.8	2.6	5.0
45～49	12,801.0	13,590.9	10,078.8	10,851.9	9,826.3	10,485.0	252.5	366.9	2.5	3.4
50～54	9,821.0	10,915.7	7,648.3	8,377.0	7,458.8	8,238.8	189.6	138.2	2.5	1.6
55～59	7,115.1	8,190.3	5,209.3	5,882.7	5,068.0	5,804.7	141.3	78.1	2.7	1.3
60～	16,246.4	17,435.3	8,012.1	8,442.8	7,597.6	8,391.8	414.5	51.0	5.2	0.6
合計	159,257.7	165,566.0	106,281.8	111,477.4	95,177.1	102,049.9	11,104.7	9,427.6	10.4	8.5

出所：BPS「Labor Force Situation in Indonesia（2008年2月版）」

(2) 失業者の学歴別内訳

2006年2月及び2008年2月における15歳以上学歴別就業状況は表3-4のとおりであり、高校卒業以上の失業者が452万人、失業率が14.3%と高い状況にある。2008年2月において一般高校卒業の失業者、失業率は220万人、13.7%、専門高校卒業は117万人、14.8%、ディプロマ卒業は52万人、16.4%、大学卒は63万人、14.3%となっている。

表3-4 学歴別就業状況（15歳以上）

（単位：1,000人）

学歴	15歳以上人口		労働力人口		就業者人口		失業者人口		失業率（%）	
	2006年	2008年	2006年	2008年	2006年	2008年	2006年	2008年	2006年	2008年
未就学	9,940.9	9,918.9	5,419.5	5,750.1	5,185.0	5,670.3	234.5	79.8	4.3	1.4
小学校未了	17,755.0	19,220.4	12,150.0	13,430.7	11,535.0	12,982.2	615.0	448.4	5.1	3.3
小学校卒	56,850.9	56,516.3	38,900.4	39,179.8	36,225.0	36,963.0	2,675.5	2,216.7	6.9	5.7
中学校卒	37,582.2	36,749.5	21,903.6	21,562.9	19,043.5	19,396.3	2,860.0	2,166.6	13.1	10.1
一般高校卒	21,407.9	23,755.1	14,802.5	16,104.2	11,959.7	13,899.8	2,842.9	2,204.4	19.2	13.7
専門高校卒	8,854.6	10,147.5	7,130.2	7,874.1	5,926.1	6,708.5	1,204.1	1,165.6	16.9	14.8
ディプロマ卒	2,931.9	4,135.8	2,444.6	3,180.5	2,147.4	2,660.6	297.2	519.9	12.2	16.4
大学卒	3,934.3	5,095.6	3,531.0	4,395.2	3,155.4	3,769.0	375.6	626.2	10.6	14.3
合計	159,257.7	165,566.0	106,281.8	111,477.4	95,177.1	102,049.8	11,104.7	9,427.6	9.9	8.5

注：ディプロマはⅠ、Ⅱ、Ⅲと分かれており、日本でいう高専卒業や短大卒業に相当する。

出所：BPS「Labor Force Situation in Indonesia（2008年2月版）」

3-1-3 地域別失業者数、失業率

州ごとの失業率は東ヌサテンガラ州の3.7%からバンテン州の14.1%など地域によって開きがあり、雇用環境に地域格差がある。島別に労働力人口、失業者数、失業率をみると、ジャワ島6,668万人、598万人、9.0%、スマトラ島2,128万人、178万人、8.4%、スラウェシ島741万人、68万人、9.1%、カリマンタン島621万人、45万人、7.3%となっている。

労働力人口1億1,147万人の60%が集中するジャワ島で全国の失業者の63%にあたる598万人が、労働力人口の19%が集中するスマトラ島では全国の失業者の19%にあたる178万人が存在し、この2島に全国の約8割の労働力と失業者が集中している。

2006年2月～2008年2月における州別労働統計指標は表3-5のとおり。

表3-5 州別労働統計指標

（単位：1,000人）

州	2006年2月			2007年2月			2008年2月		
	就業者	失業者	失業率（%）	就業者	失業者	失業率（%）	就業者	失業者	失業率（%）
ナングル・アチェ	1,538.5	211.4	12.1	1,606.9	183.8	10.3	1,617.6	163.9	9.2
北スマトラ	4,870.6	847.6	14.8	5,047.6	600.1	10.6	5,364.4	566.5	9.6
西スマトラ	1,737.1	257.9	12.9	1,779.2	220.4	11.0	1,919.0	206.7	9.7
リアウ	1,631.6	211.2	11.5	1,694.0	196.3	10.4	2,025.4	208.9	9.3
ジャンビ	1,100.6	92.8	7.8	1,171.9	84.7	6.7	1,182.7	74.2	5.9
南スマトラ	2,964.2	408.0	12.1	3,037.9	352.8	10.4	3,162.3	292.1	8.5
ベンクル	759.8	56.4	6.9	823.4	44.5	5.1	803.0	33.3	4.0
ランブン	3,106.3	335.9	9.8	3,165.1	285.9	8.3	3,428.8	230.4	6.3
スマトラ島小計	17,708.7	2,421.2	12.0	18,326	1,968.5	9.7	19,503	1,776	8.4
パンカ・ブリティウン	449.4	28.4	5.9	473.9	37.7	7.4	472.4	29.0	5.8
リアウ諸島	513.4	61.5	10.7	583.2	56.7	8.9	597.2	55.4	8.5
ジャカルタ	3,531.8	590.0	14.3	3,543.0	542.0	13.3	4,055.0	504.1	11.1

西部ジャワ	14,976.0	2,539.3	14.5	14,987.8	2,543.2	14.5	16,164.8	2,262.4	12.3
中部ジャワ	15,927.8	1,422.3	8.2	16,300.7	1,436.9	8.1	16,106.0	1,234.6	7.1
ジョクジャカルタ	1,754.9	117.0	6.3	1,835.5	118.9	6.1	1,863.7	119.8	6.0
東部ジャワ	17,962.6	1,502.9	7.7	18,067.5	1,454.3	7.4	18,861.4	1,255.9	6.2
バンテン	3,261.0	636.8	16.3	3,338.8	641.4	16.1	3,652.5	601.8	14.1
ジャワ島小計	57,414.1	6,808.3	10.6	58,073.3	6,736.7	10.4	60,703.4	5,978.6	9.0
バリ	1,846.8	103.8	5.3	1,911.7	98.3	4.9	1,999.2	95.5	4.6
西ヌサテングラ	1,854.4	182.5	9.0	1,954.7	159.7	7.6	1,965.6	107.8	5.2
東ヌサテングラ	2,002.4	104.9	5.0	2,015.2	83.6	4.0	2,129.1	81.8	3.7
西カリマンタン	1,830.2	139.1	7.1	2,033.9	154.9	7.1	2,025.1	140.6	6.5
中カリマンタン	991.8	53.6	5.1	1,045.2	55.2	5.0	1,026.1	51.6	4.8
南カリマンタン	1,425.9	137.3	8.8	1,487.3	117.2	7.3	1,594.8	118.4	6.9
東カリマンタン	1,087.6	149.9	12.1	1,099.9	161.9	12.8	1,107.0	142.5	11.4
カリマンタン島小計	5,335.5	479.9	8.3	5,666.3	489.2	8.0	5,753	452.1	7.3
北スラウエシ	855.3	135.5	13.7	944.6	141.6	13.0	917.4	129.3	12.4
中スラウエシ	961.0	93.8	8.9	1,031.6	77.8	7.0	1,131.0	88.4	7.2
南スラウエシ	2,635.4	370.3	12.3	2,819.9	384.8	12.0	2,933.1	343.8	10.5
南東スラウエシ	832.2	66.7	7.4	923.2	68.7	6.9	905.1	58.3	6.1
ゴロンタロ	339.6	36.8	9.8	376.4	29.5	7.3	393.6	29.8	7.0
西スラウエシ	408.1	19.8	4.6	439.8	18.7	4.1	450.7	27.1	5.7
スラウエシ島小計	6,031.6	722.9	10.7	6,535.5	721.1	9.9	6,739.9	676.7	9.1
マルク	414.5	77.6	15.8	455.3	76.4	14.4	493.1	61.2	11.0
北マルク	371.2	34.6	8.5	371.0	33.8	8.3	388.1	29.3	7.0
西イリアン・ジャヤ	266.9	33.5	11.2	274.2	31.1	10.2	312.2	32.0	9.3
パプア	968.0	45.6	4.5	942.9	55.1	5.5	1,002.5	51.1	4.9
合計（全国）	95,177.1	11,104.7	10.4	97,583.1	10,547.9	9.8	102,049.9	9,427.6	8.5

出所：BPS「Labor Force Situation in Indonesia（2008年2月版）」

3-1-4 学歴別・活動分類別失業者数

2008年2月現在の学歴別・活動分類別失業者数は表3-6 のとおりとなっており、約943万人の失業者の87.5%である826万人が求職活動を行っているとは推定されている。

表 3 - 6 学歴別・活動分類別失業者人口 (2008年2月)

(単位：1,000人)

	求職活動中 失業者	起業活動中 失業者	求職活動放棄 失業者	将来就業意思 保有失業者	失業者計
未就学	49.8	1.3	22.8	5.9	79.8
小学校未了	357.1	8.4	71.3	11.6	448.4
小学校卒	1,775.4	30.3	344.6	66.5	2,216.7
中学校卒	1,842.7	39.8	228.3	55.8	2,166.6
一般高校卒	2,049.2	33.4	84.8	36.9	2,204.4
専門高校卒	1,084.8	20.9	42.0	17.9	1,165.6
ディプロマ卒	492.8	8.4	8.1	10.5	519.9
大学卒	603.5	11.1	4.1	7.4	626.2
合計	8,255.2	153.7	806.1	212.6	9,427.6

出所：BPS「Labor Force Situation in Indonesia (2008年2月版)」

3 - 1 - 5 就業者数推移

2006年以降は労働力人口増加以上に就業者人口が増加してきているが(表3-1)、これは世界経済の拡大、国内景気の拡大に伴う就業者増とともに、インフォーマル・セクターでの就業者が2006/2007年には75万9,000人増加、2007/2008年には131万人増加といったように急激に増加してきているためである。このインフォーマル・セクターの就業者数増加を基に推定するとフォーマル・セクターでの就業者数は2006/2007年164万7,000人、2007/2008年315万6,000人となる(表3-2)。

3 - 1 - 6 産業別就業者数

インドネシアの労働市場の特徴として、産業別就業者のうち第一次産業と第三次産業に従事している者がおのおの4割にのぼる一方、第二次産業に従事する比率が2割に満たない点が挙げられる。インドネシアにおいては、経済成長に伴って労働力人口を吸収していくべき第二次産業のうちの製造業による労働力吸収が思うように拡大していないのが現状である。

表 3 - 7 産業別就業者人口比率推移

	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
第一次産業	46.3%	43.3%	44.0%	44.5%	43.6%	41.8%
第二次産業	17.5%	17.7%	17.6%	17.8%	18.0%	17.8%
第三次産業	36.2%	39.0%	38.4%	37.7%	38.4%	40.4%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

出所：BPS「Labor Force Situation in Indonesia (2008年2月版)」

表 3-8 主要産業別就業者人口推移

(単位：1,000人、%)

	2004年2月		2005年2月		2006年2月		2007年2月		2008年2月		
	就業者	比率	就業者	比率	就業者	比率	就業者	比率	就業者	比率	
第一次産業	農林										
	水産	40,608.0	43.3	41,814.2	44.0	42,323.2	44.5	42,608.8	43.7	42,689.6	41.8
	狩猟業										
第二次産業	鉱業・砕石業	1,034.7	1.1	808.8	0.9	947.1	1.0	1,020.8	1.0	1,062.3	1.0
	製造業	11,070.5	11.8	11,652.4	12.3	11,578.1	12.2	12,094.1	12.4	12,440.1	12.2
	建設業	4,540.1	4.8	4,417.1	4.7	4,373.9	4.6	4,397.1	4.5	4,733.7	4.6
第三次産業	電気・ガス・水道業	230.9	0.2	186.8	0.2	207.1	0.2	247.0	0.3	207.9	0.2
	卸小売・飲食・ホテル業	19,119.2	20.4	18,896.9	19.9	18,555.1	19.5	19,425.3	19.9	20,684.0	20.3
	運輸・倉庫・通信業	5,480.5	5.8	5,552.5	5.8	5,467.3	5.7	5,575.5	5.7	6,014.0	5.9
	金融保険・不動産・事業サービス	1,125.0	1.2	1,042.8	1.1	1,153.3	1.2	1,252.2	1.3	1,440.0	1.4
	地域社会・個人サービス業	10,513.1	11.2	10,576.6	11.1	10,572.0	11.1	10,962.3	11.2	12,778.2	12.6
合計	93,722.0	100.0	94,948.1	100.0	95,177.1	100.0	97,583.1	100.0	102,049.8	100.0	

出所：BPS「Labor Force Situation in Indonesia（2008年2月版）」

3-2 雇用サービスの実施体制

3-2-1 雇用サービス実施体制

(1) 雇用サービス実施者

1945年憲法第27条第2項や、労働に関する2003年法律第23号、職業紹介サービス機関に関する国際労働機関（ILO）協定第88号の承認に関する大統領決定2002年第36号などの規程で定められているように、職業紹介サービスを含む雇用サービスは法的義務であり、中央政府のMOMTがこれを主管し、各州労働局が本省及び各県・市労働局を補佐し、各県・市労働局が実務を担当している。

(2) 雇用サービス実施の法的枠組み

これまで、雇用サービス実施に関する規程としては、1969年の労働関連法に基づく、事業所における労働報告義務に関する法律（1981年7号）、求人報告義務に関する大統領令（1980年4号）や、職業紹介システムに関する労働大臣令（No.KEP-207/MEN/1990）、国内における労働者雇用に関する労働大臣令（No.Kep.203/MEN/1999）などであり、これらに基づき雇用サービスが実施されていた。しかし、ILO条約（職業紹介サービス機関に関するILO協定88号）の採択（大統領令2002年36号）、新たな労働法（法律2003年13号）の発効、更に

地方分権による行政分担の変化などにより、法的枠組みを再整理する必要が生じており、現在、新たな規程が整備されているところである。

労働者の雇用については労働に関する法律2003年13号6章で規定されている。「すべての労働者は国内外で仕事を選び、獲得し、または転職し、適切な収入を得る同等の権利と機会を有する（31条）」とし、「雇用は人間としての尊厳、自尊心、基本的人権及び法的保護に留意し、専門性、技術、才能、興味、能力に基づき、適切な職業へ労働者を配置することをめざし、開放的、自由、客観的、構成、無差別という理念に基づき、就労機会の均等と国家あるいは地方のプログラム需要に応じた労働力供給に留意してこれを実施する（31条）」ことになっている。また「労働力を必要とする雇用主は、独自に、あるいは雇用実施者（雇用サービス提供者、労働分野を管轄する政府機関及び法人形態の民間組織）を通じて必要な労働者を雇用できる（35条）」と規定されている。ここで「雇用実施者は、労働分野を管轄する政府機関と政府から許可を得た民間法人（37条）」とされている。

この労働法を含む新たな規程等を踏まえて、2008年4月に、MOMTは、地方自治後の権限の委譲や現在の労働事情に合わせた職業紹介システムと労働者の雇用について定めた、労働者雇用に関する労働移住大臣令（No. PER.07/MEN/IV/2008）を制定した。

同大臣令のなかで、各レベル（中央、州、県・市）の政府機関による公的雇用サービス機関の任務と機能が定められている。この大臣令により、公的雇用サービスは県・市の労働局が、労働市場情報サービスの提供、職業指導・相談、民間雇用関連機関、その他の関連機関の育成や連携を通じて実施することが明確にされた。また、各労働局が普遍的・統一的なサービスを行うために、サービス実施の際に使用される各種書式も制定された。さらに、この大臣令に基づき、2008年9月に雇用総局長が雇用サービス指針（以下、「雇用サービス指針」と記す）を定めた。

労働者雇用に関する労働移住大臣令の構成と主内容、雇用サービス指針の構成と主内容は表3-9、表3-11のとおりとなっている。

表 3-9 労働者雇用に関する労働移住大臣令（No. PER. 07/MEN/IV/2008）の構成・主内容

第1章 総則	1条	用語の定義	
	2条	職業紹介は国内労働市場全体で実施	
第2章 雇用実施者	3条	雇用実施者（政府と民間）	
	4条	政府機関による職業紹介サービス費用徴収の禁止	
	5条	政府機関の任務と機能（中央、州、県・市）	
	6条	民間職業紹介サービス実施者の許可取得義務と要件	
	7条	許可申請先	
	8条	申請確認者と手続き	
	9条	許可有効期間	
	10条	許可の延長と返却	
	11条	延長申請手順と要件	
	12条	延長許可発行者	
	13条	許可の変更	
	14条	民間による特定求職者からの費用徴収	
	15条	教育・訓練機関による職業紹介サービス実施（特別職業紹介所：BKK）	
	16条	ジョブ・フェア	
	17条	実施要件	
	18条	実施者の義務	
	19条	雇用実施者の機能	
	20条	雇用実施者の任務	
	21条	職業紹介専門者（職業紹介専門者配置義務）	
	22条	職業紹介専門者がいない場合の職業紹介担当者の任命	
	23条	民間の雇用サービス担当者	
	第3章 雇用メカニズム		
	求職者向けサービス	24条	職業紹介は手動ベース、及びオンラインシステムにより実施
25条		サービスを受けるための条件	
26条		コンピュータ支援システムによるサービス	
27条		全国で有効な求職者カード	
28条		求人情報提供義務	
雇用者向けサービス	29条	求人充足手順	
	30条	書式	
	31条	勤務地別の雇用の種類	
第4章 雇用実施	32条	広域職業紹介の手順	
	33条	実施機関の報告義務（民間・教育・訓練機関）	
第5章 報告	34条	県・市の労働局の報告義務	
	35条	指導・評価実施者	
第6章 指導・評価	36条	県・市の労働局のモニタリング・評価実施	
	37条	監督官による監督実施	
第7章 監督	38条	行政罰	
第8章 行政罰	39・40条	-	
第9章 移行規定	41・42条	-	
第10章 結びの規定			

主な内容を具体的にみていくと、5条において地方分権関連法に沿ったサービスの実施について規定し、直接的な利用者向けのサービスは県・市が行うと定めている。また、政府機関のほかに、民間法人や教育・訓練機関もサービスを実施することができるとし、民間向けの規定としては、サービス実施のための許可取得条件や手順が記載されている（6～18条）。

教育・訓練機関については、15条において県・市労働局へ書面で申請し特別職業紹介所（Bursa Kerja Khusus : BKK）の認可を得て修了生、退学者、在学生向けの職業紹介サービスを実施でき、33条により活動報告を労働局へ行わなければならないとされている。

この大臣令のなかで、雇用実施者が行うべき機能は労働市場情報の収集・分析・提供、職業指導・相談、職業紹介の3つの機能が規定されている。またこれらの3機能を果たすために行うべき任務も表3-10のとおり規定されている。

表3-10 雇用実施者が行うべき機能・任務

機能	労働市場情報	職業指導・相談	職業紹介
任務	1) 労働市場情報・データの収集、 工、編纂 2) 労働市場の分析 3) 労働市場情報の提供と普及	1) 職業指導の実施 2) 職業相談の実施 3) 求職者の向けカウンセリング の実施 4) 職業分析の実施	求職者向けサービスの実施 雇用者向けサービスの実施 求人開拓 1) 求人と求職者のマッチング 2) 労働者の雇用 3) 雇用フォローアップ 4) 定期的な雇用報告の作成と報告

また、雇用サービス指針の構成と主内容は表3-11のとおりとなっている。

表3-11 雇用サービス指針の構成、主内容

	表題	内容等
A	イントロダクション	指針策定の背景
B	法的根拠	
C	定義	1 雇用サービスとは、求職者が才能、興味、能力にあった仕事を得、雇用者がニーズに合った労働者を得ることができるように、求職者と雇用者を出会わせる活動のことである。 2 職業紹介とは、労働市場情報、職業指導・相談、職業紹介サービスを含むシステムのことである。 3 選定とは、求人充足のために複数の求職者を候補者として選ぶプロセスのことである。 4 マッチングとは、求人充足のために、求職者データと職種条件の照合を行うプロセスのことである（求職票AK/IIと求人票AK/IIIの照合）。 5 職業紹介専門職とは、職業紹介を行う能力を有し、大臣あるいは指名の官吏が任命した公務員のことである。 6 職業紹介担当者とは、職業紹介に関する知識を有し、職業紹介サービスを実施するために官吏が指名した担当者のことである。

D	目的と目標	1 目的 2 目標 a. 国民及び必要とする他者のために正確で明確で完全な労働市場情報を提供する b. 雇用者のニーズに合ったスキルを有する労働者の提供・需要の充足 c. 社会に出る予定の求職者・学生に対し、職業指導・相談を行う
E	雇用の原則	
F	方法と技術	
G	雇用サービスの基本原則	a. 18歳以上のインドネシア人は求職者として登録可能 b. 費用徴収なし c. 求職者登録カード（AK/I）は求職者が県・市の労働局に登録済みであることを証明するもの d. AK/I は全国で有効 e. 雇用者は、書面により県・市の労働局に求人情報を報告する義務がある f. AK/I は2年間有効。職を得ていない場合、登録から6か月以内に報告が必要 g. 求職者登録は県・市の労働管轄局に限り実施 h. 一般の求職者と障害者である求職者向けの雇用サービスは原則同じ
H	設備	サービスを行ううえで必要な設備
I	任務と機能	1. 労働市場情報（IPK）サービス 2. 職業指導・相談サービス 3. 職業紹介サービス
J	求職者向け雇用サービス	
K	雇用者向け雇用サービス	
L	マッチング	
M	初期選定と雇用のフォローアップ	
N	雇用手順	
O	AK/I～AK/Vの記入手順	
P	報告	職業紹介活動結果の提出先は、 1. 労働移住大臣 2. MOMT秘書局長 3. 雇用総局長 4. 労働事情研究開発センター所長 5. 労働市場開発局長
Q	終わり	雇用の実施は、職業紹介専門家/職業紹介担当者のサービスの質に依存している。したがって、中央政府及び州、県・市の労働局は、職業紹介専門家/職業紹介担当者に対し、法規に基づき更に役割を果たし、自己開発を行うことでより専門性の高いサービス実施を促進できるように動機づけをしていく必要がある。

(3) 雇用サービス業務担当者

1) 職業紹介専門家と職業紹介担当者

雇用サービスは労働局の職業紹介専門家、及び職業紹介担当者が担当すると大臣令で定められている。

① 職業紹介専門家

職業紹介専門家（以下、「専門職」と記す）とは、職業紹介を行う能力を有し、大臣あるいは指名の官吏が任命した公務員であり、専門職とされている。専門職とは、特定の専門性や能力に基づき、独自の地位（各労働局においては局長直属）により業務を行う公務員であり、業務範囲は次のとおりとなっている。

- a) 企画（労働情報、マクロ・ミクロの労働力計画）
- b) 雇用情報業務実施（労働市場情報、職業分析、職業相談・指導、職業安定機関）
- c) 雇用サービス業務実施（域内、広域、海外、特別職業紹介、外国人労働者の利用、職業安定・雇用関連機関の育成と監督）
- d) 雇用拡大業務実施（最適技術導入、自営業育成、インフォーマル・セクター・パートナシップ開発、ボランティア労働者）

② 職業紹介担当者

職業紹介担当者（以下、「一般職」と記す）とは、職業紹介に関する知識を有し、職業紹介サービスを実施するために官吏が指名した担当者のことである。一般職員が労働局長等より指名されており、業務範囲は専門職のそれとほとんど同じとなっている。

③ 「専門職」と「一般職」の現状

国内雇用局によれば、職業紹介の専門家である「専門職」と「一般職」の人数は、地方分権化以前には2,033人いたが、2007年10月時点で1,206人（「専門職」611人、「一般職」595人）まで減少している。この理由としては、地方分権後、地方（労働局）との垂直的関係を失った中央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、専門性に関係のない部署や局に異動させたり、日常業務を行うラインスタッフ（総合職）に任命したことが挙げられる。そのため職業紹介や雇用サービスについて知識と経験のないスタッフが業務を行うことになり、サービスの低下を招いている。現在、公務員の採用人数が限られており、現役の「専門職」が定年を迎えたあと、有識・有経験スタッフの減少が懸念されている。労働者雇用に関する大臣令第21条のなかで、「労働者雇用サービスは労働分野を管轄する機関の専門職が実施する（1項）」こと、「労働分野を管轄する機関は専門職を有することが義務づけられている（2項）」ことから、今後、各労働局での専門的な知見を有する「専門職」「一般職」の増加が期待されている。

表 3-12 州別の専門職・一般職の配置（2007年10月時点）

（単位：人）

		県・市の数	うち報告数	職業紹介に携わるスタッフ		合計	不足数
				専門職	一般職		
1	アチェ	22	1		2	2	
2	北スマトラ	30	8	24	15	39	49
3	西スマトラ	23	11	20	23	43	38
4	リアウ	16	1		12	12	

5	リアウ諸島	8	1		3	3	
6	南スマトラ	18	3	8	9	17	21
7	バンカ・ブリトゥン	8	4	1	9	10	6
8	ブンクル	9	2		2	2	14
9	ジャンビ	11	5	11	17	28	29
10	ランブン	10	6	17	18	35	19
11	バンテン	6	5	7	15	22	22
12	西部ジャワ	25	11	39	46	85	30
13	ジャカルタ	6	3	162	26	188	19
14	中部ジャワ	36	31	74	112	186	123
15	ジョクジャカルタ	5	4	9	13	22	18
16	東部ジャワ	38	15	46	70	116	70
17	西カリマンタン	12	4	9	5	14	19
18	中カリマンタン	14	6	12	17	29	15
19	南カリマンタン	17	8	4	28	32	27
20	東カリマンタン	15	8	16	14	30	11
21	北スラウェシ	11	1		1	1	
22	ゴロンタロ	7	1		2	2	
23	中スラウェシ	10	3	12	5	17	12
24	西スラウェシ	5	4	2	10	12	23
25	南スラウェシ	28	8	39	24	63	5
26	東南スラウェシ	11	1	10	35	45	35
27	バリ	10	3	17	10	27	10
28	西ヌサトゥンガラ	9	5	2	17	19	13
29	東ヌサトゥンガラ	17	6	5	10	15	29
30	北マルク	10	4	1	10	11	31
31	マルク	9	3		7	7	10
32	西イリアンジャヤ	9	2	2	1	3	8
33	パプア	31	5	8	7	15	17
34	インドネシア雇用保護庁 (BNP2TKI)			40		40	
35	雇用総局			14		14	
合 計		496	183	611	595	1,206	723

備考：不足数含め、人数は当該地方からの報告ベース

出所：国内雇用局資料

④ 「専門職」及び「一般職」の育成、研修・訓練

雇用サービスを担う人材の育成を担当する国内雇用局では、各種研修、指導、育成活動を実施している。

a) 「専門職」育成研修

地方分権以前から実施されている、「専門職」を育成するための長期研修（1回2.5カ月、550時間）である。この研修は、MOMT管轄の研修センターで実施され上述の「専門職」の業務を実施するのに必要な13のコンピテンシー（モジュール）をカバーした内容となっている。13のコンピテンシーは以下のとおりとなっている。

・求職者登録サービス	・雇用	・面談技術
・雇業者向けサービス	・労働市場情報	・求人開拓
・民間雇用・派遣サービス機関 向けサービス	・職業指導	・海外雇用
・求人充足サービス（含むマッ チング）	・職業相談	・職業分析
		・関連法規

同局によれば、人材育成・強化のために、少なくとも1年間に10回、合計300人の研修を行う必要があるとしている。しかし実際には、予算に限りがあるため、同局で実施できる研修の受講者は年間数十人とどまっている。そのため、中央としては、州が自らの予算により、各州に属する県・市の人材を育成することを期待しており、今後、州の指導・養成員向けのトレーナーズトレーニング（TOT）を実施することで、より迅速かつ効率的に地方の人材を育成していきたい意向である。

表 3-13 2000～2008年の専門職研修参加者数

年	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
人	30	30	60	30	60	30	90	30	30

出所：国内雇用局（2000～2007年は実績、2008年は計画）

b) その他の人材育成プログラム

「専門職」の能力向上・強化のためのアップグレード研修、専門職ではないが、雇用サービス業務を担当するスタッフ「一般職」向けの技術指導が実施されている。

また、専門職の配置が各県・市の労働局に義務づけられているが専門職を有さない労働局が多い。そのため、地方政府等の人事担当者に対して、「専門職」の重要性を理解し、職業紹介者の任命・採用を積極的に行ってもらうための研修プログラム（職業指導・職業相談指針と関連法規の周知活動、専門職の必要性、等）を実施している。

2007年に実施された研修・訓練、各種プログラムの主なものは次のとおりである。

職業指導

項目	内容	対象者
職業指導・相談指針と 関連法規の周知	職業紹介機能の1つとしての職業指導・相談の実施の考え方に関し認識を一致させ、実施を最適化するための周知活動	5州、各30人
職業指導・相談	労働市場、労働市場情報、職業・職種・キャリアの選択、生徒の進路の選択に関連する知識と技術を身に着け、教師の指導能力を高めるための技術指導	首都圏の公立・私立高校教師、役人、6回合計160人、10日間

「専門職」の配置と活用のための活動

項目	内容	対象者
専門職向け周知	雇用サービスの一部としての職業紹介システムを理解し、専門職について知ってもらうための周知活動	地方の官吏（人事担当者）、10州から30人、5日間
専門職評価管理向け技術指導	評価者の資質向上のための技術指導	局、地方人事局、秘書局などから40人、4日間

職業紹介関連研修・技術指導

項目	内容	対象者
専門職研修	専門職を育成するための長期研修	2.5カ月、30人
専門職の能力向上	専門職の能力向上のための技術指導	州、県・市から30人×2回、14日間（専門職）
一般職の能力強化・活性化	能力・技術の向上のための技術指導	職業紹介スタッフ、3州から90人、5日間

3-3 雇用サービスの現状

3-3-1 求職に関する取り扱いの現状

(1) 求職者登録

2008年に「労働者雇用に関する労働大臣令（No.PER.07/MEN/IV/2008）」に基づく雇用総局長による「雇用サービス指針」が発令され、現在はこの指針に基づいた雇用サービス業務が実施されつつあるが、それ以前は2005年制定されたMOMT訓練・雇用総局長作成の「職業紹介サービス業務指針」に基づき実施されていた。

1) 職業紹介サービス業務実施者

① 「一般職」

業務内容：求職登録に必要な書類（卒業証書、住民登録書、写真）の確認

求職者より提出される求職者登録カード（Antar Kerja I：AK/I）、求職票（Antar Kerja II：AK/II）の記載内容確認

AK/Iに基づく求職者名簿の作成

② 「専門職」

業務内容：AK/Iの確認、認証（署名）、発行

2) 登録業務の手順は図3-1のとおり

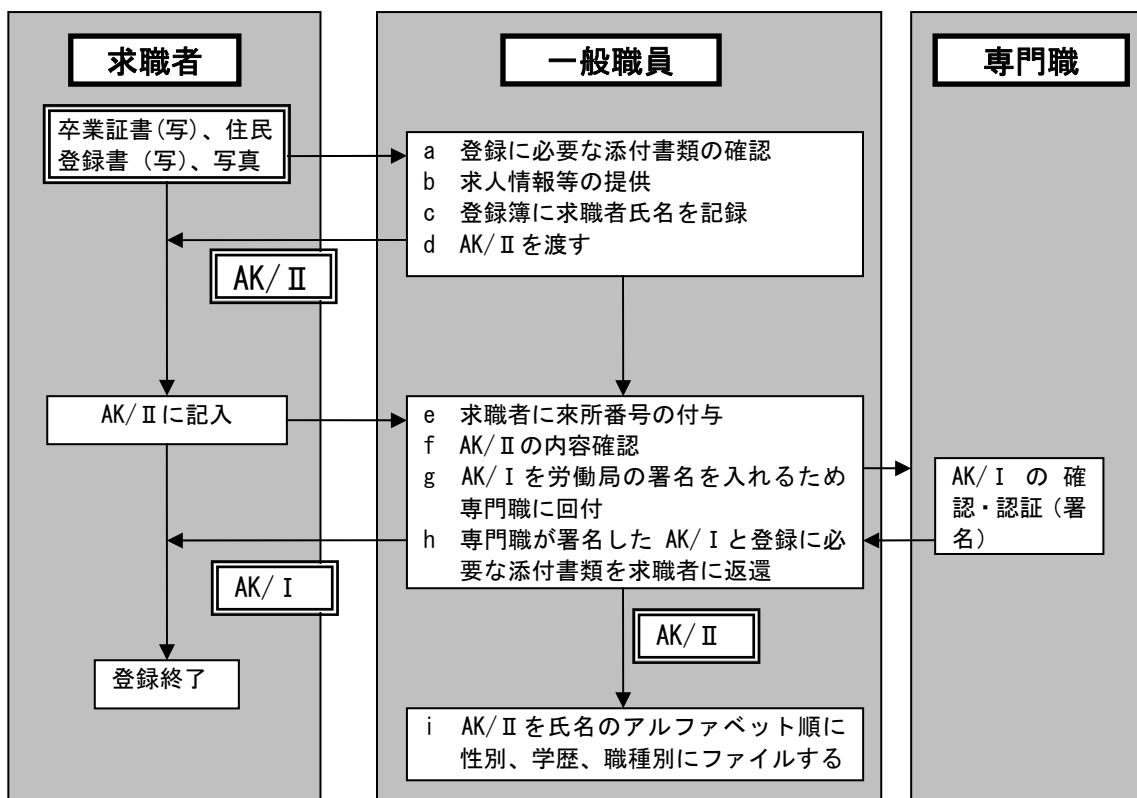


図3-1 求職者登録業務手順

(2) 職業相談

求職に関する取り扱いでは求職者登録が主たる業務になっており、業務指針のなかに「職業相談」という業務は見当たらない。ただし、専門職が配置されている労働局では、求職者を求人者に紹介する際、求人条件に合致しているかどうか確認するために求職者の職歴、希望職種について簡単な職業相談が実施されている。

職業相談が現在行われていない理由として下記のことが挙げられる。

- 1) 職業相談は「専門職」の業務であることから「一般職」は本業務を取り扱えないこと
- 2) 「専門職」がすべての労働局に配置されていないこと、そのため求職者の登録業務を主体とした業務運営になっていること
- 3) 「専門職」の資格を取得していても他の部署に配置されているため職業相談に携わっていないこと

なお、2008年制定の労働移住大臣令第20条において、専門職の機能として、職業相談・指導サービス機能を明示するとともに、この機能を実施するための任務として (a) 職業相談実施、(b) 職業指導の実施、(c) 求職者向けカウンセリングの実施、(d) 職業分析の実施が挙げられた。

また、「専門職」が配置されていない労働局においては、労働局長の任命により「一般職」が「専門職」と同様の業務を行うことができることとしたことにより、経験・知識をもった「一般職」は求職登録に加え、職業相談と職業指導の実施が可能となった。

(3) 就職前講習等求職者に対するサービス提供

求職者に対するサービスは労働局によってさまざまであるが、県・市の予算で企業のニーズに合った職業訓練を雇用サービス担当部門で実施している県・市労働局もある。また雇用吸収力の低い地域では県・市の予算で自立支援のための職業訓練を実施している。しかし求職者に対し、早期就職に向けての基本的な講習である就職前講習（面接の受け方、応募書類の書き方、働くための心構え等）はほとんど実施されていない。

日系企業をはじめとして多くの求人企業から、公的職業紹介機関から紹介された応募者には「就職に対する心構え」「仕事に対する意欲」が十分ではない者が多く、入社後に行う教育に時間を要するという指摘があり、このことが公的職業紹介機関に対する人材紹介の期待が低下する要因のひとつになっている。

3-3-2 求人に関する取り扱いの現状

公的職業紹介機関で実施する求人者への取り扱いサービスについても、2005年制定されたMOMT訓練・雇用総局長作成の「職業紹介サービス業務指針」に基づき実施されることとなっている。同業務指針によれば、公的職業紹介機関での業務のフローは図3-2のとおりとなっている。

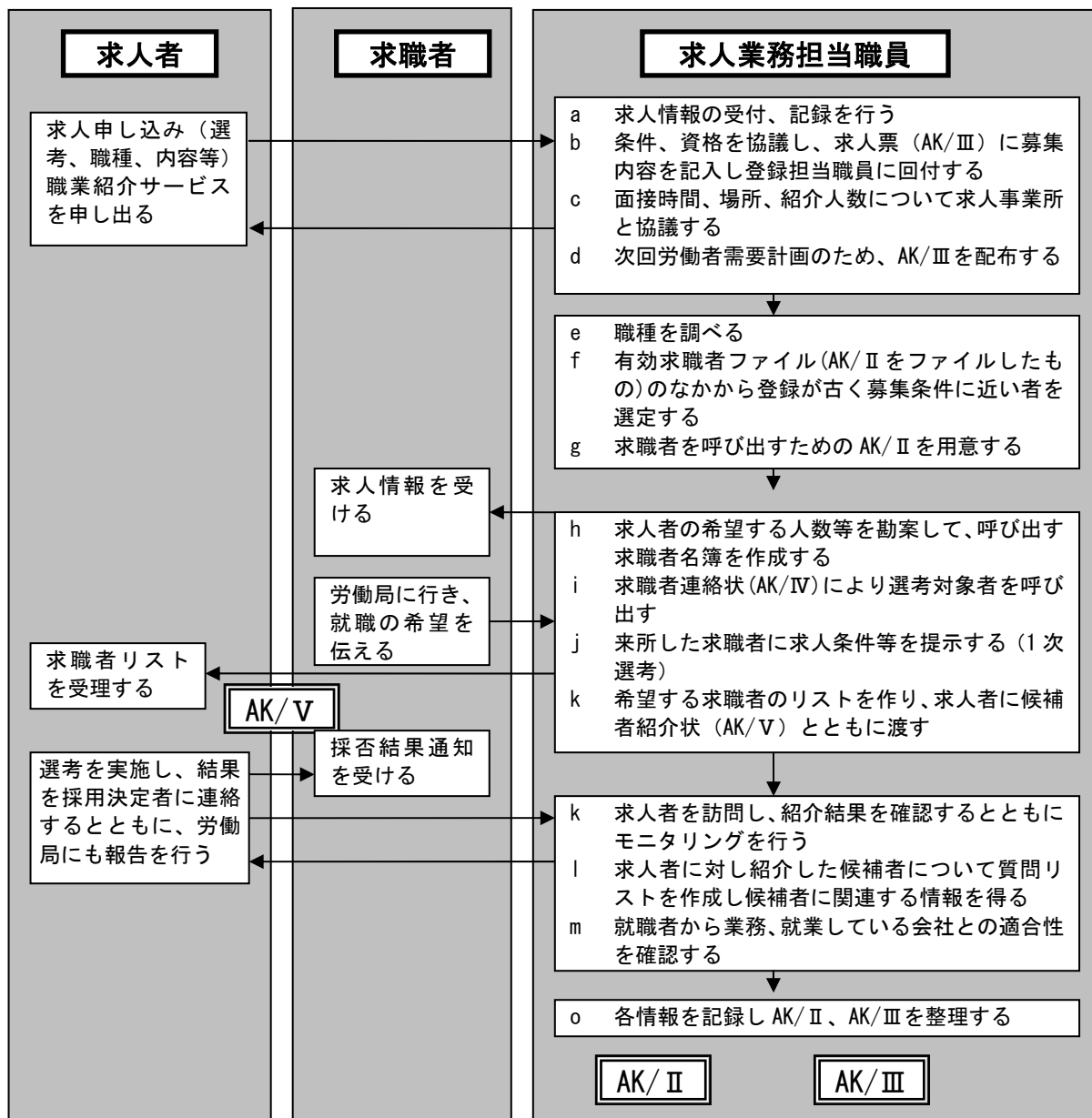


図3-2 求人サービス手順

上記のように業務フローが規定されているが、実際の現場では、上記業務フローの「b」「f」「k」「l」「o」の業務については、ほとんど実施されていない。

現在行われている求人に関するサービスの実態は下記のとおりである。

(1) 求人申込受理

求人申込書は任意の様式で持参、郵送、ファックスにて提出され、求人受理簿に記入されている。電話による求人申し込みの場合は、確認のため文書の提出を要請している。労働局は事業所からの求人申込書のコピーに受理印を押印して返送している。

求人票（Antar Kerja Ⅲ : AK/Ⅲ）は、求人者に利用されておらず、労働局職員自身もAK/Ⅲ

を作成して求職登録担当職員に回付していないのが実情である。

(2) 求職者の選定・紹介

求人者からの求人申込書は、一部の労働局では内容・条件等が整理・確認され広報されているが、ほとんどの労働局においてはそのまま労働局に設けられている求人情報掲示板に貼付され、求職者は掲示板の求人情報を見て応募する。

応募求職者が定員に達した段階、または、募集締切日がきた段階で、職業紹介サービス担当者が、応募求職者のなかから適格者を選出し候補者リストを作成し、求人者へ送付する。あとの面接、選考は求人者と応募者間で直接行われる。

(3) 未充足求人への対応

求職者の紹介後、その採否の結果は、求職者が面接時に持参したAK/I が求人者から返却されることによって確認している。返却がない場合は採否結果についての情報がなく、未充足となっているかどうかの確認ができない。

(4) 求人開拓

求人は事業所の方から依頼に来るもの、という考え方、「待ち」の姿勢が一般的となっており、労働局職員が事業所を訪問して求人確保する活動は行われていない。事業所訪問自体は行われているが、これは求人開拓のためではなく、会社における求人報告義務に関する大統領令1980年4号、会社における雇用報告義務に関する法律1981年7号により定められた事業所の雇用状況の調査、モニタリングのための訪問となっている。

(5) 求人者に対する情報提供等

求人者に対する広報宣伝活動や、地域の労働市場情報・求職者情報を提供するなどのサービスはほとんど行われていない。

3-3-3 職業紹介に関する取り扱いの現状

(1) コンピュータによるデータ管理・運用

各労働局の職業紹介に関するデータ運用・管理形態には次の3形態がある。

- 1) コンピュータを利用した既存独自システムを保有している労働局 (タイプA)
- 2) Excel等でデータをコンピュータ登録している労働局 (タイプB)
- 3) コンピュータを一切使用せず、紙ベースで業務処理している労働局 (タイプC)

大多数の労働局のデータ運用・管理状況はタイプCであり、タイプA、Bで運用している労働局は少数である。

表 3-14 データ運用・管理形態

タイプ	労働局運用形態	運用・管理状況
タイプA	<p>既存独自システムによるデータ運用管理</p> <p>スマラン市労働局 セラン郡労働局 バンテン州労働局</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既存独自システムを保有し、AK/I・AK/IIの電子入力を行っている。また、AK/Iは電子化されたデータから発行されている。しかしながら、職業相談内容による求人情報の検索、求人情報からの求職者検索は行われていない。 2. 求人情報の入力を行い、求職者はWeb専用端末から最新求人情報を検索できる。 3. 求職者にSMS（携帯電話によるショート・メッセージ・サービス）で求人情報を連絡するシステムが組み込まれている。
タイプB	<p>Excel等によるデータ運用管理</p> <p>バタム市労働局</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. AK/II 求職者情報の一部が検索目的でExcelに登録されている。 2. AK/Iは、手書きにより発行されている。 3. AK/IIは紙ベースで運用・管理されている。 4. 求人者からの求人情報は掲示板に掲示しているのみであり、様式も統一化されていない。 5. 求人情報は求人受理簿で管理している。
タイプC	<p>AK/I、AK/II等の紙ベース運用管理</p> <p>ブカシ県労働局</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. AK/IIは、紙ベースで運用・管理されている。 2. AK/Iは、手書きにより発行されている。 3. 求人者からの求人情報は掲示板に掲示しているのみであり、様式も統一化されていない。 4. 求人情報は求人受理簿で管理している。

独自システムを保有しているスマラン市労働局では、求職者と対面しながら求職者情報（AK/I・AK/II）をコンピュータに入力できるシステムとなっており、求職者情報はペーパーレス化が実現されている。また、AK/Iは登録された求職者情報から印刷し、発行している。

一方、求人情報については、システムには実装されておらず、独自Web閲覧システムが別途あり、求職者はスマラン市労働局に設置されている2台のコンピュータから閲覧可能となっている。独自Web閲覧システムのサーバは、労働局ではなく、ハウジングサイト（サーバ機器設置場所を提供している第三者機関）に設置されている。

また、MOMTに提出する労働市場情報は、入力された求職者情報から自動集計できず、項目ごとの検索・集計作業が必要になる。システムとしてはまだ以下の点において不十分であり、今後の機能拡張が必要である。

- ① 職業相談内容の入力
- ② 求職者の紹介履歴の入力

- ③ 求職者の採用・不採用結果入力
- ④ AK/Iのみを必要とする求職者（公務員応募者、就業が内定済みである者）を特定できる検索機能
- ⑤ 求人募集内容、雇用条件、採用条件などを記載したAK/IIIに基づくデータ入力
- ⑥ 求職者が希望する求人情報の検索機能と一覧表の印刷機能
- ⑦ 求人条件に合った求職者検索機能（スクリーニング）と一覧表の印刷機能
- ⑧ 未充足求人の検索
- ⑨ 有効期間（6カ月間）を過ぎた求職者情報の削除機能
- ⑩ 労働市場情報自動集計機能
- ⑪ AK/Iから候補者紹介状（Antar Kerja V : AK/V）の印刷機能
- ⑫ 求職者のステータス管理機能（新規登録者、職業相談済み求職者、求人情報の紹介を行った求職者、採用・不採用結果が得られていない求職者、就職者、不採用求職者、有効期限切れ求職者、職業訓練受講者、就職前講習受講者等）

Excel等でデータをコンピュータ登録しているバタム市労働局は、労働市場情報集計を目的としてAK/IIの情報を使用している。しかし、AK/IIの内容のすべては入力されておらず、またAK/I印刷や求人企業への求職者情報を提供する目的では利用されていない。また、求人情報の入力は行われていない。

MOMTでは、求人情報の閲覧機能と求職者情報登録機能と簡易統計情報の3つの機能から構成されているWebアプリケーションの職業安定システム（Bursa Kerja Online）を開発し、その普及に努めている。しかしながら、本システムは利用者（求職者、求人者）がインターネットを介して、自ら入力する方式になっており、また雇用サービスを実施する各県・市労働局における業務と直接的には連動していないことから、実際には職業紹介サービスに活用されていない。

(2) 労働市場情報の収集、活用

2008年に制定された大臣令では労働市場情報とは「労働力の需給の動向に関する説明」と定義し、雇用サービスの実施者の行うべき機能の一部とするとともに、この機能を果たすための任務として次の3項目を規定している。

- 1) 労働市場情報・データの収集、加工、編纂
- 2) 労働市場分析
- 3) 労働市場情報の提供と普及

労働市場情報関連事項を担当する部門は、MOMTにおいては労働市場開発局の労働市場情報提供課、労働市場情報普及課となっており、地方においては州、県・市労働局の労働市場情報管理者となっている。労働市場情報の利用者及び各利用者の情報ニーズは次のように取りまとめられる。

表3-15 利用者別の労働市場情報ニーズ

	利用者	情報ニーズ
1	求職者	1) Vacancies for jobseekers by Occupation and experience required, Industry and location, Salary and other benefits and career prospects 2) Employment opportunities in other regions and abroad 3) Career guidance and counseling for students 4) Promising occupations Length of education and training, Level of difficulty, Salary, Career prospects, Special training e.g. computer skills and language
2	事業主	1) Economic performance 2) Minimum wages 3) Skills 4) Labor Market 5) Market wage for unskilled, semi-skilled and skilled labor 6) Minimum wage and workers cost of living 7) Collective bargaining 8) Company regulations
3	組合等	1) Minimum Wages 2) Average wages 3) Membership of trade unions 4) Company regulations and Collective labor agreements (CLA) 5) Strikes (location, frequency, duration, working hours lost, material loss)
4	政策立案者、 労働市場分析者	1) Trend of labor market 2) Trend of DWI 3) Employment opportunities 4) Unemployment 5) Other employment and labor related information

1) 労働市場情報収集、分析、公表

インドネシアにおいて、労働市場情報の大半は、BPS及びMOMTにより収集、分析及び公表がなされている。

① 中央統計局 (BPS)

BPSは労働力に係る「全国労働力調査」(National Labor Force Survey)を実施し、その調査結果を「インドネシアにおける労働力の現状」(Labor Force Situation in Indonesia)として毎年2、8月に公表している。

「全国労働力調査」は、労働力の移動(例えば、雇用、失業または不完全雇用)の実態を包括的、体系的かつ同時に監視することによって、雇用政策等各種行政施策の基礎資料を得ることを目的にILO基準に基づき実施されている。

BPSによる労働市場関連情報としては前記のほかに、「全国社会経済調査」(National

Socio-Economic Survey)、「国勢調査」(Population Census)、「中間国勢調査」(Intercensal Population Survey)がある。

2008年2月、調査結果に基づいて公表されている項目は表3-16のとおり。

表3-16 インドネシアにおける労働力の現状(2008年2月)公表項目

		日本語
1	Population 15 years of age and over by type of activity, 2006-2008	主要雇用統計
2	Population 15 years of age and over who are in labor force by province, 2006-2008	州別労働力統計指標
3	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by main industry, 2006-2008	主要産業別就業者人口推移 2006～2008年
4	Population 15 years of age and over who worked during the previous week in informal by main industry, 2006-2008	主要産業別インフォーマル部門 就業者人口推移 2006～2008年
5	Population 15 years of age and over who worked during the previous week in informal by province, 2006-2008	州別インフォーマル部門就業者 人口推移 2006～2008年
6	Population 15 years of age and over by age group and type of activity during the previous week, February 2008	年齢別労働力(就業者、非就業者、 失業者)人口
7	Population 15 years of age and over by educational attainment and type of activity during the previous week, 2008	学歴別労働力(就業者、非就業者、 失業者)人口
8	Population 15 years of age and over by province and type of activity during the previous week, February 2008	州別労働力(就業者、非就業者、 失業者)人口
9	Population 15 years of age and over who are in labor force by age group and educational attainment, February 2008	年齢別・学歴別労働力(就業者、 非就業者、失業者)人口
10	Population 15 years of age and over who are in labor force by province and age group, February 2008	年齢別・州別労働力(就業者、非 就業者、失業者)人口
11	Population 15 years of age and over who are in labor force by province and educational attainment, February 2008	学歴別・州別労働力(就業者、非 就業者、失業者)人口
12	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by age group and educational attainment, February 2008	年齢別・学歴別就業者人口
13	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by group and total working hours, February 2008	年齢別・就業時間別就業者人口
14	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by age group and main industry, February 2008	主要産業別・年齢別就業者人口
15	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by age group and main employment status, February 2008	年齢別・就業者雇用形態別就業者 人口

16	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by main industry and educational attainment, February 2008	主要産業別・学歴別就業者人口
17	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by main employment status and educational attainment, February 2008	学歴別・就業者雇用形態別就業者人口
18	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by educational attainment and total working hours, February 2008	学歴別・就業時間別就業者人口
19	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by total working hours and main industry, February 2008	主要産業別・就業時間別就業者人口
20	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by total working hours and main employment status, February 2008	就業者雇用形態別・就業時間別就業者人口
21	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by main employment status and main industry, February 2008	主要産業別・就業者雇用形態別就業者人口
22	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by main occupation and educational attainment, February 2008	学歴別・職業別就業者人口
23	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by main industry and main occupation, February 2008	主要産業別・職業別就業者人口
24	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by main employment status and main occupation, February 2008	職業別・就業者雇用形態別就業者人口
25	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by total working hours on main job and main industry, February 2008	主要産業別・職種別就業者就業時間
26	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by total working hours on main job and main employment status, February 2008	就業者雇用形態別就業時間
27	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by province and age group, February 2008	州別・年齢別就業者人口
28	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by province and educational attainment, February 2008	州別・学歴別就業者人口
29	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by province and main industry, February 2008	州別・主要産業別就業者人口
30	Population 15 years of age and over who worked during the previous week by province and main employment status, February 2008	州別・就業者雇用形態別就業者人口

31	Population 15 years of age and over who worked during the previous week in informal activity by province and main industry, February 2008	州別・主要産業別インフォーマル部門就業者人口
32	Population 15 years of age and over who worked during the previous week in informal activity by province and age group, February 2008	州別・年齢別インフォーマル部門就業者人口
33	Population 15 years of age and over who worked during the previous week in informal activity by province and educational attainment, February 2008	州別・学歴別インフォーマル部門就業者人口
34	Population 15 years of age and over who were categorized unemployment by age group and educational attainment, February 2008	年齢別・学歴別失業者人口
35	Population 15 years of age and over who were categorized unemployment by province and educational attainment, February 2008	州別・学歴別失業者人口
36	Population 15 years of age and over who were categorized unemployment by age group and unemployment derivation, February 2008	失業者分類別人口
37	Population 15 years of age and over who were categorized unemployment by educational attainment and unemployment derivation, February 2008	学歴別・失業者分類別失業者人口
38	Population 15 years of age and over who were categorized unemployment by province and unemployment derivation, February 2008	州別・失業者分類別失業者人口
39	Population 15 years of age and over by educational attainment and the unemployment classification, February 2008	学歴別・失業者及び不完全就業者（非自発的不完全就業者及び自発的不完全就業者）人口
40	Population 15 years of age and over by age group and the unemployment classification, February 2008	年齢別・失業者及び不完全就業者（非自発的不完全就業者及び自発的不完全就業者）人口

② 労働移住省 (MOMT)

労働行政を担当するMOMTにおいても、各総局は各州、各県・市労働局に対しその活動状況報告を求め、これを取りまとめた担当業務関連活動報告を公表している。

雇用サービス関連情報の収集・分析・公表は雇用総局労働市場開発局の労働市場分析課により実施され、労働市場情報報告様式 (IPK-IIIフォーム) により各州、各県・市労働局より報告される労働局の活動結果を四半期ごとに取りまとめ、「職業紹介活動成果」(Statistik Antar Kerja) として公表されている。

「職業紹介活動成果」による公表項目は次のとおりとなっている。

a) 求職者、求人、雇用関係

	項目
1	求職者数
2	登録された求人数
3	雇用された人
4	登録求職者に対する雇用の割合
5	登録された求人に対する埋まった求人の割合
6	前期末時点で雇用されていない求職者
7	抹消された求職者
8	今期末に雇用されていない求職者

b) 年齢別分類

	分類
1	15～19歳
2	20～29歳
3	30～44歳
4	45歳以上

c) 学歴別分類

	分類
1	小卒以下
2	中卒
3	高卒
4	大卒

d) 職業別分類

	分類
1	専門家、技術者等
2	管理事務
3	一般事務
4	販売
5	サービス
6	農業
7	生産

e) 事業（業種）別分類

	分類
1	農林水産・畜産
2	鉱業
3	加工
4	電気・ガス
5	建築
6	大規模商業・小売・食堂

7	輸送、倉庫、通信
8	金融・保険・リース
9	社会サービス・個人

③ 労働市場情報収集システム

各州、県・市労働局の雇用サービス担当部門からの業務活動結果報告は制定されている様式（IPK-III/A、IPK-III）に従って報告されることとなっており、これを基に、「職業紹介活動成果」は取りまとめられている。労働市場開発局が各県・市労働局に対して2007年に実施した研修（労働データ・情報の収集、処理・分析方法に関する指針を提示し、労働情報作成の意味とフォーマットに関する認識を一致させるための研修）に際して使用された資料を基に作成した労働市場情報収集システムは図3-3のようになっている。

なお、労働市場開発局は各州、県・市労働局に対して、労働市場情報の重要性・必要性等を認識してもらうために上記のような研修を実施しているものの、2007年7～9月期の報告回収率が89.75%（441県・市のうち395県・市）にとどまっている。

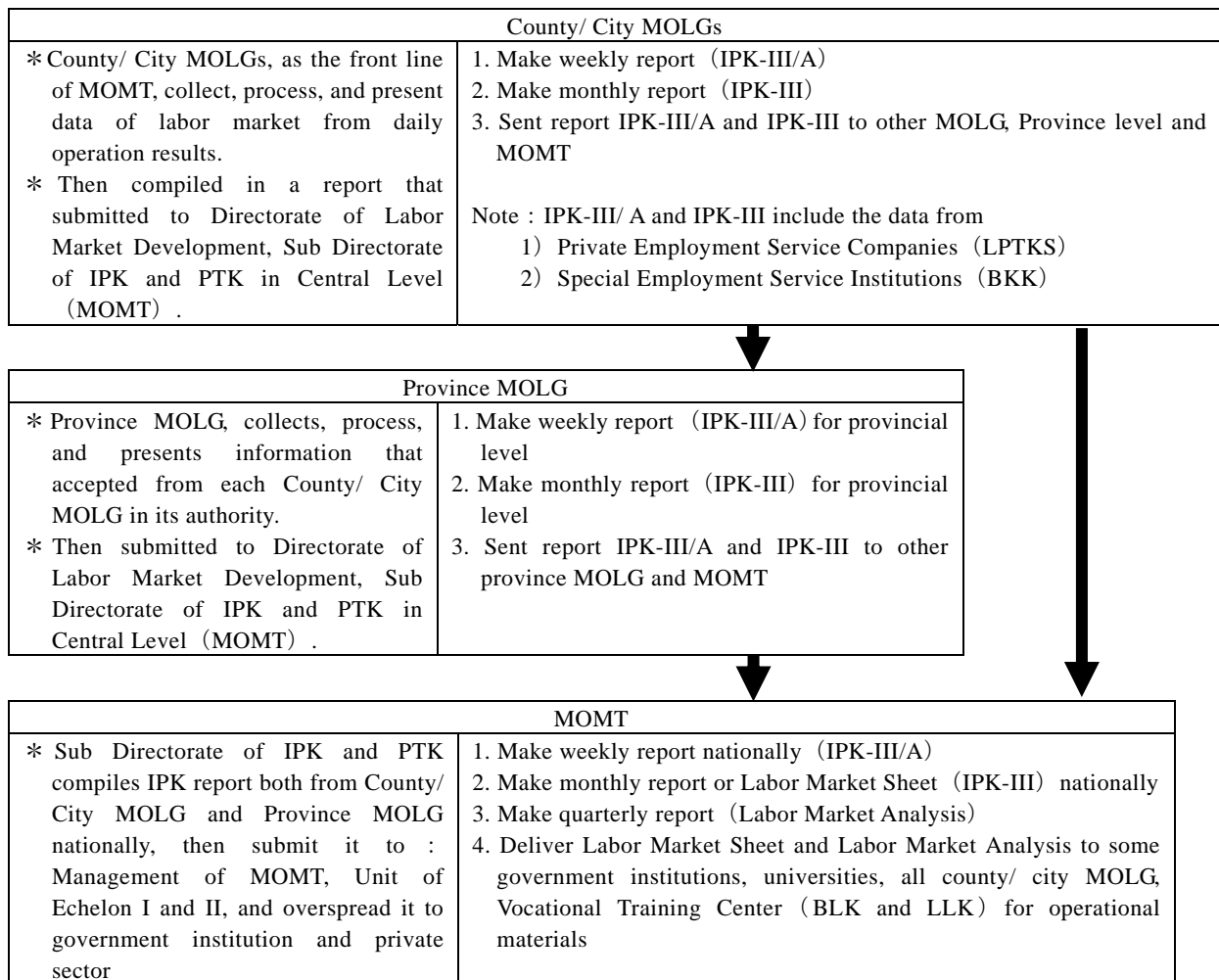


図 3 - 3 労働市場情報収集システム

各県・市労働局においては、ほとんどの局が求職者データ及び求人情報データが電子化されておらず、これらデータをAK/Ⅱ、AK/Ⅲ及び求人申込書や求人受理簿等からマニュアル（手作業）で収集して、報告書（IPK-Ⅲ/A、IPK-Ⅲ）を作成している。

また、各労働局の報告のなかにはBKKとして認定された教育機関、職業訓練所（Balai Latihan Kerja : BLK）等の活動成果も含んで報告されることとなっているが、BKKより労働局へ報告されていないケースが多く、報告数値は労働局のみの活動結果となっている。

2) 労働市場情報の活用

雇用サービス指針においては、次のような方法を用いて、労働市場情報の周知を図ることとされているが、実際には指針に沿った活用が行われていない。

- ① 県・市労働局、あるいはその他、公共の掲示板等への掲載
- ② 合同就職面接会
- ③ 映画館でのスライド上映
 - a) 労働事情について一般向けの特定のメッセージ
 - b) すぐに充足すべき求人情報
- ④ 労働局、BKK、民間職業紹介機関の活動結果、求職者・求人・雇用に関する状況の推移に関する情報を盛り込んだ労働市場ニュースジャーナル
- ⑤ すぐに充足すべき求人告知、労働市場情報のCM形式でのラジオ放送
- ⑥ 電子媒体による広告を用いて労働市場情報を周知
- ⑦ 求人についての口コミでの伝達
- ⑧ オンラインシステム（Bursa Kerja Online）

(3) 合同就職面接会

合同就職面接会はMOMT、一部の州、県・市労働局において年1回ないし2回実施され、求職者・事業所双方にとって就職・人材確保のための機会として機能している。以前は、MOMTが合同就職面接会を実施する労働局に対し実施手順をその都度示していたが、2008年に「ジョブ・フェア実施指針」が制定され、これに基づき次のとおり実施されている。

1) 実施者

国（MOMT）、州、県・市労働局及び民間職業紹介機関

2) 実施目的（「ジョブ・フェア実施指針」から抜粋）

労働市場の求める労働者と求職者の質的・量的ミスマッチが生じていることを踏まえ、求職者と求人者の迅速なマッチングを図ること。

3) 対象者

- ・求職者
- ・事業所（州で実施する場合30社以上、県・市で実施する場合20社以上）

4) 実施内容

- ① 事前に求人情報を得るための事業所等への求人開拓の実施
- ② 合同就職面接会開催のための広報の実施
- ③ 当日参加した求職者のうちAK/Ⅰを所持していない者の求職者登録
- ④ 求人者と求職者の面接
- ⑤ 開催後のフォローアップの実施

(4) 域内、広域職業紹介

広域職業紹介は2000年に制定された訓練・雇用総局長名の指針（No.Kep.180/BP/2000）に基づき実施されていた。現在は2008年に改正された指針及び2008年発出の大臣令（No.PER.07/MEN/IV/2008）に基づき実施されている。

なお、域内職業紹介は州内の県・市をまたぐ職業紹介を行うことであり、広域職業紹介は州をまたぐ職業紹介を行うことと定義されている。

1) 域内・広域職業紹介実施者

MOMT、法人組織の民間職業紹介機関、地域を越えて募集活動を単独で実施する一般の事業所

2) 事業実施許可

州をまたぐ募集を行う民間職業紹介機関及び事業所の場合は雇用総局の許可が、県・市をまたぐ募集を行う民間職業紹介機関及び事業所の場合は州の許可が必要となっている。なお、インドネシアの広域職業紹介の業務は大多数が民間職業紹介機関（主として派遣業者）を通し実施されている。

3) 各機関における業務内容

業務の実施内容はバタム市労働局の例を基にすると次のようになっている。

① 労働局

a) バタム市労働局

- ・ 州または県・市をまたぐ募集の都度、民間職業紹介機関及び一般の事業所の募集活動の許可申請を受理し許可を交付。なお、許可交付の際、募集人員の1割をバタム市労働局に登録している求職者を採用するよう要請。
- ・ 民間職業紹介機関及び一般の事業所からの求人受理。
- ・ 広域職業紹介業務担当者は事業所が従業員を採用したあと、おおむね3日以内に企業訪問を実施し状況を確認。6カ月後再度訪問し問題があれば労働基準監督担当に連絡し是正指導。
- ・ 民間職業紹介機関の育成・指導のための事業所訪問の実施や会議の開催。

b) 求職者を供給する労働局

- ・ 民間職業紹介機関及び一般事業所から、募集許可書を確認し求人情報を受理。
- ・ 求職者を民間職業機関または一般事業所に紹介。
- ・ 求職者に対する指導（「雇用契約」について注意事項及び定着指導）。

② 民間職業紹介機関

広域職業紹介を実施する民間職業紹介機関は、事業所からの募集条件に合う労働者の募集、研修、企業までの旅費の負担、従業員宿舍の確保すべてを請け負っている。

- ・ 事業所から州または県・市をまたぐ応募者募集の依頼を受ける都度、募集活動の許可を申請。
- ・ AK/IIIをバタム市労働局に提出。
- ・ 依頼された事業所からの採用報告を受け、バタム市労働局、求職者の募集をした県・市の労働局及び応募者に採否報告。

③ 事業所

- ・州または県・市をまたぐ募集の都度、バタム市労働局に募集許可を申請。
- ・AK/Ⅲをバタム市労働局に提出。
- ・募集を依頼する労働局に求人情報を通知。
- ・採否結果をバタム市労働局、求職者の募集を依頼した労働局及び応募者に報告。
- ・採用者に対し旅費の支給、宿舍の確保。

3-3-4 雇用サービス実施に伴う枠組みの現状

2007年の現地調査時点の状況は次のとおりであった。

(1) 利用者の利便性

1) アクセス（雇用サービスを提供する労働局の立地状況）

労働局は県・市庁舎内、ないしはその近隣に所在しているが、なかには地域住民のアクセスに問題があるケースもある。例えば、ブカシ県労働局は新たに開発された場所に設置されているため、利用者にとってアクセスの不便な場所にある。そのため求職者は1日1万6,000ルピアを使いバスを乗り継ぎながら仕事を探しに労働局にきている（注：2007年におけるブカシ県の法定最低賃金97万ルピア/月）。JICA調査団が実施した求職者に対する聞き取り調査でも全員が「労働局が遠く、アクセスが悪い」と回答している。

2) 職業紹介部門のレイアウト

実地調査を実施した労働局のなかには利用者（求職者・求人者）が職員と対面で相談ができないレイアウトになっている局も多かった。例えば、ブカシ県労働局では求職登録窓口に金網が張られており、小さな窓口を介してやりとりが行われていた。また、バタム市労働局においては職業紹介部門のある場所が狭隘なため求職者、職員とも立ったままで求職登録が行われていた。

3) 公共イメージ

事業所や地域住民への聞き取り調査において、労働局が雇用サービスを提供していることはあまり認識されていなかった。また、日系企業への聞き取り調査では、労働局は企業を監督する官庁であるとの認識が強く、職業紹介サービスを実施している部門があることを認識していない企業が多かった。また認識していても、職業紹介サービス部門を利用することにより監督されるのではないかとの危惧があり、利用し難いとの回答もあった。

総じて労働局の認知度や公共イメージはあまり良くない。

(2) 利用者への対応

不安感をもって来所してくる利用者が来所目的を達成できるためには、案内図や業務案内等により来所者が迷わずに担当部署等をすぐに識別できることが必要である。実地調査を実施した労働局のほとんどで職業紹介部門の場所、求職者関連と求人関連の担当がどこに配置されているのかといった利用者案内は見当たらなかった。業務案内があるスマラン市労働局においても、その掲示は職業紹介部門の外壁になされているのみであった。

さらに、求職者・求人者に連絡をするための電話やファックスが設置されていないなどサービス提供に必要なインフラ整備も遅れていた。例えば求人者から電子メールで求職者データの送付を依頼されても、インターネットとの接続もないため対応できない状況にあった。そのため「専門職」が個人の携帯電話を使い業務遂行に必要な連絡等を行っていた。

(3) 関係機関との連携

1) 県・市労働局と関連機関との現状

① 教育機関との連携

県・市労働局が普通高校及び職業高校等に対して、求人情報、労働市場情報、及び事業所が求める労働者像等の情報を提供することは、卒業後に就職する学生の早期就業につながる。しかし、現状においては、県・市労働局よりこれら情報の教育機関への提供はほとんどなされていなかった。

また、学生の就職先事業所の拡大及び卒業後のフォローについて、県・市労働局と教育機関が連携し学生の就業を促進していかなければならないが、定期的な情報交換の場は設けられていない。

② 職業訓練機関との連携

公的・民間職業訓練機関に対しても、求人情報・労働市場情報及び事業所が求める人材等の情報を職業訓練機関へ提供することは、訓練受講生の早期就職につながる。また、登録求職者に対して職業訓練を斡旋することにより、求職者が技能を身に着け早期就職につながる。しかしながら現状では、県・市労働局と職業訓練機関との連携はほとんどなされていなかった。

③ 事業主団体との連携

県・市労働局は事業主団体との関係を密にすることにより各事業所の求人ニーズ・求人時期等の労働市場情報を把握・収集することが可能となり求職者への職業紹介サービスを効率的、効果的に実施できる。また、それら情報を教育機関及び職業訓練機関等へ提供し、学生・訓練生等の早期就職につなげることができる。しかし、県・市労働局と事業主団体での定期的な情報交換の場は設けられていないのが現状であった。

2) 特別職業紹介所（BKK）

BKK制度とは、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ことができる制度のことである。この制度により、教育機関と職業訓練機関は独自に在校生及び訓練修了生・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。

ブカシ県のように県内のすべての職業高校がBKK認可を得て活動しているところもあるが、スマラン市やバタム市のようにBKK登録を一部の教育機関・職業訓練機関しか行っていないところもある。

また、BKKは活動結果を、定期的に県・市労働局に報告することが定められているが、報告件数が少ないのが現状である。

(4) 職員の資質・専門性、モチベーション

1) 職業紹介サービスに従事する人材の育成

地方分権以降、職業紹介に携わる職員の減少が著しく、以前は2,033人であったが、2007年10月時点では1,206人となっていた。職業紹介に携わる職員の育成を所掌している国内雇用局としては州、県・市に対し大臣令に定められた「専門職」の配置を求めているが、そのとおりになっていないのが現状であった。

2008年9月に雇用総局長名で発出された「雇用サービス指針」では知識・経験のある「一般職」が職業相談、職業指導までの業務を実施することが可能となった。しかし、「一般職」育成に対する研修・訓練の実施は遅れている。

2) 研修・訓練の実施

現在、学士以上を対象とし100時間以上にわたる研修として、雇用総局直轄の研修センターで専門職研修（2.5カ月）、専門職能力向上研修（120時間）、職業紹介技術指導（100時間）が実施されている。そのほかに受講者の学歴制限等を設けていない職業紹介技術指導（50時間）、労働市場情報技術指導（50時間）等の技術指導・訓練が実施されている。また、技術指導については、中央政府より委任予算が配賦され、州労働局による各種技術指導・訓練が各県・市労働局職員に対して実施されている。さらに、州労働局に所属する「専門職」による巡回指導・訓練が域内各労働局に対して実施されている。

その他、MOMTは地方政府の人事担当官及びこれまで労働行政に携わっていなかった労働局担当官に対し、「専門職」の重要性についての理解を促進するための研修を実施している。

以上のように、さまざまな研修・訓練が計画・実施されているが、応募奨励の不徹底や、予算制約による受講者制限がある等、十分に実施できていないのが現状である。

第4章 プロジェクトの基本設計

4-1 プロジェクトの基本構想

本プロジェクトは、インドネシア政府が全国規模で推進するESC構想⁷に整合して実施されることが合意された。プロジェクトは2段階に分けられ、第1ステップではモデルESCを10カ所程度選び、現状の課題分析を踏まえ策定された雇用サービスのモデル・プログラムを試行する。第2ステップでは、この試行結果の評価に基づき、その経験や教訓を選定ESCに適用させることにより、モデル・プログラムを全国に普及する。このことにより、選定ESCにおいて公平・公正で効率的な雇用サービス⁸が提供されるようになり、雇用の促進をめざすものである。(図4-1 プロジェクト概念図参照)。

【ステップ1】

モデルとなるESCは、それらを所轄する州及び県・市政府のコミットメント、運営状況、地理的特徴、巡回指導時のアクセスの容易度などを考慮して選定する。県・市政府のコミットメントを担保するためには、県・市から関心表明を要求すると同時に、活動開始前に、モデルとなる県・市の首長とプロジェクトの間でMOUを結ぶことが望まれる。

【ステップ2】

ステップ2における選定ESCは、インドネシア国内の県・市全労働局(441カ所)の中から①コンピュータの配備状況、②専門職の配置、③地方政府のコミットメント、④求人数などの一定の条件を満たすESCをプロジェクトのターゲットとして100カ所程度選定する計画である。また、選定基準、選定方法についての詳細はMOMTとの協議を通して決定する。

さらには、全国の選定ESCへモデルESCで構築された雇用サービスの展開に関しては、プロジェクトの実施により、一定の条件を満たすサービスを提供することが可能となった選定ESCを「認定ESC」として認証する仕組みを制度として構築することで、プロジェクト終了後の自立発展的なプロジェクト効果の普及をめざす。

⁷ ITを用いた業務支援システムのオンラインの導入により、全国のESCの雇用サービス機能を効率化する構想の下に、ESC候補となる労働局を選定し、コンピュータ端末などのパッケージを配布している。

⁸ ①職業相談の実施、的確な求人情報提供等による求職者業務の改善、②求人開拓の実施等による求人業務の改善、③コンピュータを用いたデータ管理・運用の導入等による効果的・効率的な職業紹介業務の実施、④利用者の視点に立った業務の実施、職員の資質向上からの観点から改善されたサービスを指す。

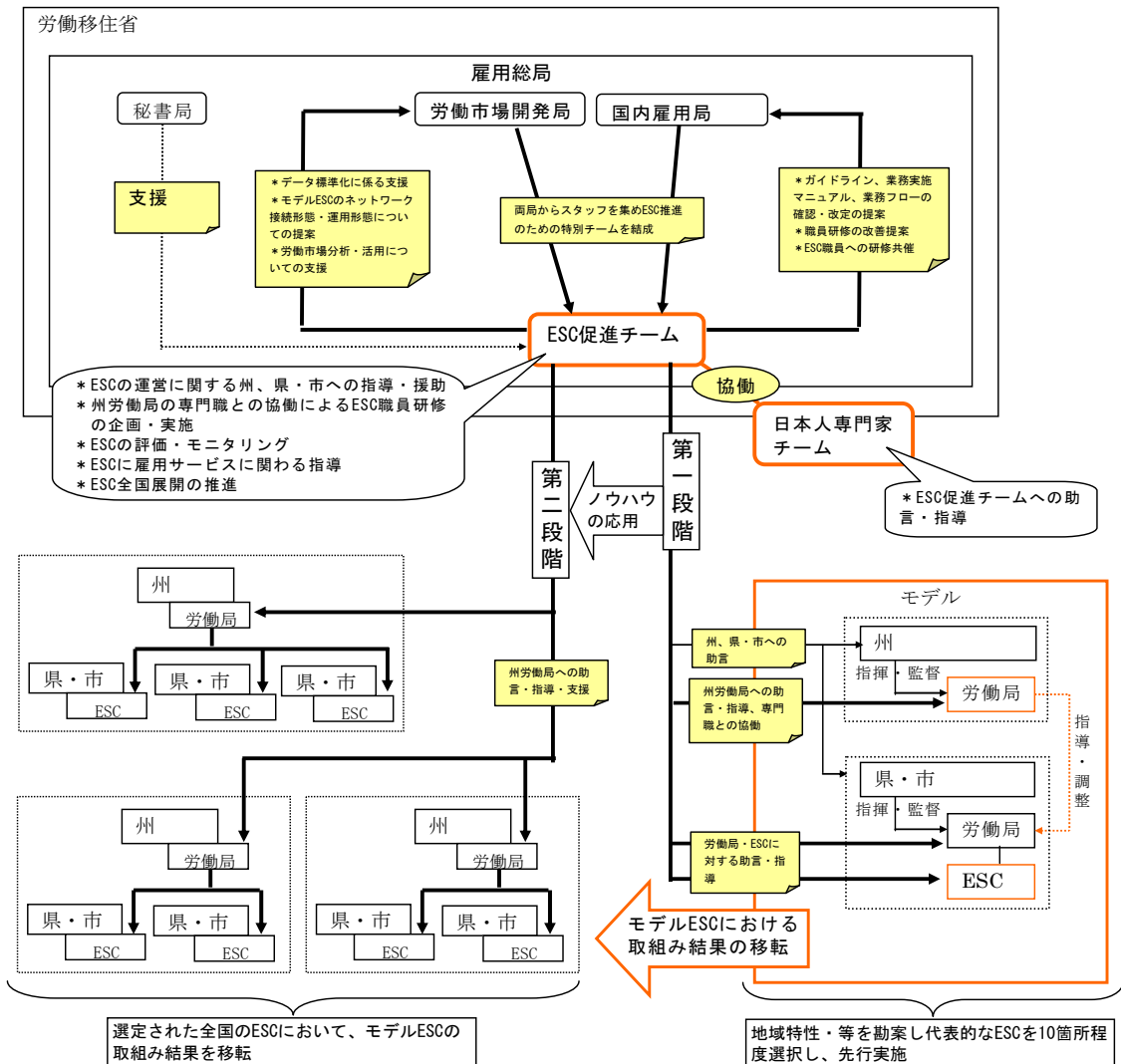


図 4-1 プロジェクト概念図

4-2 実施体制

プロジェクト・ダイレクターとして、MOMTの雇用総局長がプロジェクトの全体の責任者となる。一方で秘書局長がプロジェクト・マネジャーとしてプロジェクトの支援を担当し、労働市場開発局長、国内雇用局長がそれぞれ関係部署の代表であるプロジェクト・コーディネーターとして、プロジェクトの実務の調整を行う。また、日本人専門家の実質的なカウンターパートであり、事業実施の中心を担う組織として、「ESC推進チーム（仮称）」を構成する。ESC推進チーム（仮称）の役割は、①ESCの運営に関する州、県・市への指導・援助、②州労働局の専門職との協働によるESC職員研修の企画・実施、③ESCの評価・モニタリング、④ESCに対する雇用サービスの指導、⑤ESCの全国展開への支援などである。ESC推進チームには労働市場開発局及び国内雇用局からそれぞれ1名、専属のチーム・リーダー及びサブ・リーダーを配置する計画となっている。

州レベルのカウンターパートとして、県・市労働局を指導・監督する役割を担う州労働局の局長を、モデルESCが所属する州より選出することで、中央、州、県・市の協働体制を構築する。

さらに、上記のプロジェクト実施メンバーに政労使の関係者を加えた合同調整委員会（Joint

Coordination Committee : JCC) を組織し、プロジェクトの円滑な運営を目的として、プロジェクト実施期間中に年1度開催する (図4-2 JCC実施体制図参照)。

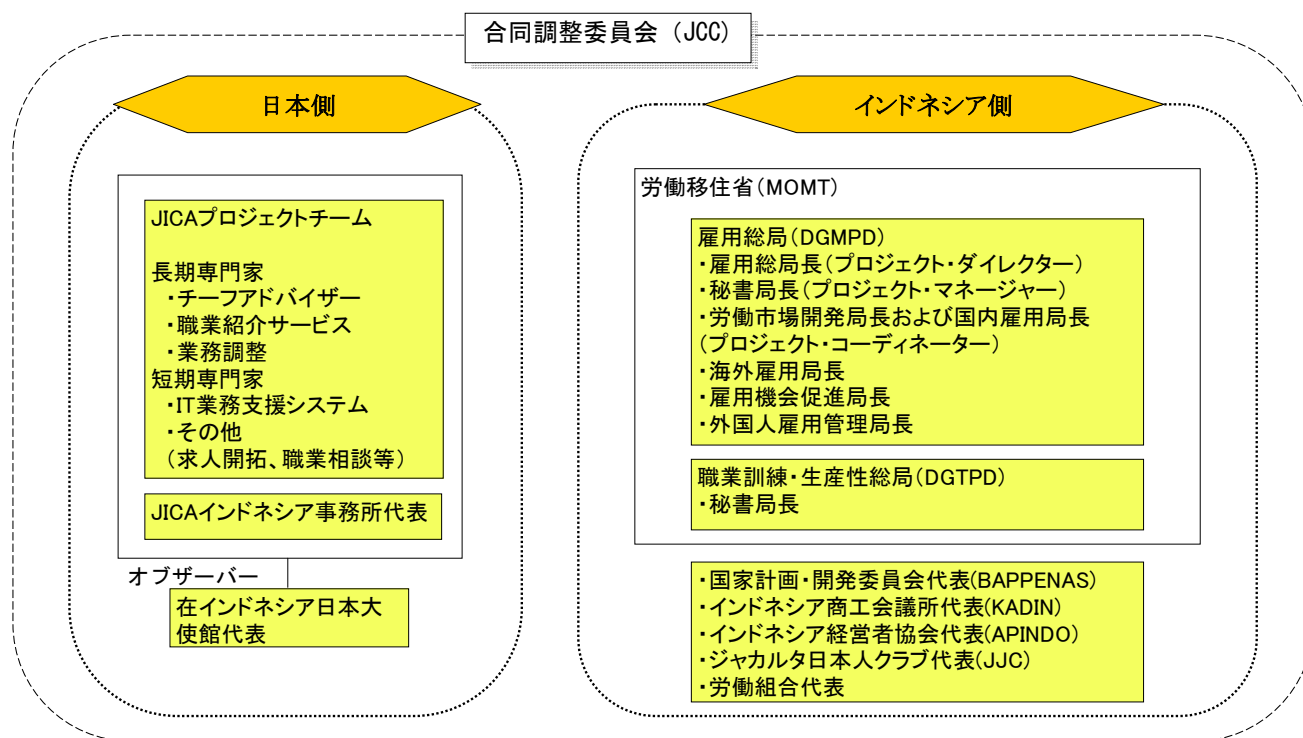


図 4 - 2 JCC実施体制図

4-3 プロジェクトの概要

本プロジェクトのプロジェクト・デザイン・マトリックス (PDM) を付属資料3に示す。以下、PDMに基づきプロジェクトの基本計画を説明する。

4-3-1 対象地域とターゲット・グループ

対象地域は全国の選定ESCが設置されている県及び市が対象地域として想定される。また、ターゲット・グループは直接受益者として、①モデルESC (全国の選定ESC約100カ所のなかから選ばれた10カ所のESC) で雇用サービス業務に携わる県・市職員 (約40名) 及びモデルESCを管轄する州労働局職員、②選定ESC (10カ所のモデルESCを除く全国約90カ所) の雇用サービス業務に携わる県・市職員 (約400名) 及び選定ESCを管轄する州労働局職員が想定される。さらには、最終受益者として、選定ESCを活用する求職者及び求人者が挙げられる。

4-3-2 上位目標

本プロジェクトの上位目標は、「すべての選定ESCにおいて、改善された雇用サービスが提供されることにより雇用が促進される」である。プロジェクトでのセミナーの開催やマニュアルの整備を通して、モデルESCでのノウハウが選定ESCへの移転が計画されていることから、選定ESCでの雇用サービス機能が強化による、雇用の促進が期待される。

上位目標の指標には、「選定ESCにおける就職率⁹、求人充足率¹⁰及びESC利用数が設定されている。指標入手手段として各県・市労働局による提出が義務づけられている既存の月次報告書（IPK/III）¹¹を用いることで、指標の継続的なモニタリングが可能となる。

4-3-3 プロジェクト目標

本プロジェクト終了時に達成される目標として、「すべての選定ESCにおいて公平・公正で効率的な雇用サービス（以下①～④の観点から改善されたサービス）が提供されるようになる」が設定されている。ここでの雇用サービスとは、事前調査で実施したPCMワークショップの結果から①職業相談の実施、的確な求人情報提供などによる求職者業務の改善、②求人開拓の実施等による求人業務の改善、③コンピュータを用いたデータ管理・運用の導入等による効果的・効率的な職業紹介業務の実施、④利用者の視点に立った業務の実施、職員の資質向上であることが確認された。これらの雇用サービスが全国のESCにおいて提供されるようになることで、上位目標である「すべての選定ESCにおける雇用が促進」をめざす。

プロジェクト目標の指標は、上記の4項目の雇用サービスの改善を示すものであり、ESCにおける雇用サービスの実施状況の度合いを測定する。指標の具体的数値目標はプロジェクト開始後に実施が計画されているベースライン調査によって設定されるが、第1ステップで行われるモデルESCでの指標の達成度を分析することで、数値目標を実現可能なレベルに見直し、必要に応じてJCCの承認を受けて数値目標を再設定する。

4-3-4 成果

成果1：認定ESC¹²の運営に関する国、州、県・市の協働体制が、各地方政府と共有される。
成果2：認定ESCにおいて実施する公平・公正で効率的な雇用サービスの内容と実施手順が明確になる。
成果3：モデルESCにおいて求人開拓機能を含む雇用サービスが改善される。
成果4：モデルESCでのノウハウが他の選定ESCに移転される。

本プロジェクトの目的であるすべての選定ESCにおいて公平・公正で効率的な雇用サービスの提供に対して、上記の4つの成果が必要不可欠となる。成果1、2は中央、州及び県・市労働局の機能強化による活動の成果であり、成果3がモデルESCでの活動、成果4がモデルESCで構築された雇用サービスの普及に向けた取り組みにより、プロジェクト期間中に順次達成が期待されるものである。

⁹ 就職率＝就職数/新規求職数（求職者数）

¹⁰ 求人充足率＝充足数/新規求人件数（当月の求人者数）

¹¹ 県・市労働局からの月次報告書（IPK/III）の提出率は30%程度にとどまっていることが報告されており、指標の入手には業務支援システムのオンライン化による定期的な月次報告の入手が前提となる。

¹² プロジェクト活動を通じて、公的雇用サービス提供機関において提供されるべき公平・公正で効率的な雇用サービス内容及び実施の枠組みを具体的に定義し、その条件を満たすESCが「認定ESC」として認証される。

4-3-5 活 動

成果1：認定ESCの運営に関する国、州、県・市の協働体制が、各地方政府と共有される。

活動：

0-1 ベースライン調査及びエンドライン調査を行う。

1-1 ESCの円滑な運営に資するための州、県・市を指導・援助できる組織（仮称：ESC推進チーム）をMOMT内に構築する。

1-2 ESCの運営に関するMOMT、州、県・市の役割を整理し、それぞれの組織が果たすべき機能、措置すべき事項について組織運営、人材育成、予算、モニタリング・評価等の観点から明確にする。

1-3 モデルESCにおいてMOMT、州、県・市の連携体制の状況を確認し、問題点・課題を抽出する。

1-4 問題点・課題を改善するための対策について検討し、モデルESCにおいて州、県・市と協働で改善策を試行する。

1-5 試行結果に基づき運営体制を見直し、MOMT、州、県・市の協働体制のあり方について選定ESCが所在する各州、県・市に対する説明のためのセミナーを開催する。

現状の把握による対象地域の特定及び指標の到達度の設定を目的として、プロジェクト開始当初にベースライン調査を計画する。また、終了時評価実施前にエンドライン調査を行うことを予定している。双方の調査では、その対象範囲が全国規模となるため、ローカル・コンサルタントの活用などによる効率的な調査の実施を検討する。

ESCの円滑な運営に資するための州、県・市労働局を指導・援助する組織として「ESC推進チーム（仮称）」をMOMT内に設置する。ESC推進チームの役割は「5-2 実施体制」に示すとおりであるが、チームのTORの詳細はプロジェクト開始後に策定する。ESC推進チーム（仮称）の継続的な活動のためには、チームの方針や方向性についてのガイドラインを策定し、メンバーへの継続したキャパシティ・ディベロップメントによる能力向上及び活動のインセンティブを高めるための方策が必要となる。

ESCの運営に関するMOMT、州、県・市の役割を整理し、モデルESCにおいて州、県・市と協働で改善策を試行する。また、ESCの運営にかかわるマニュアル、ガイドラインの整備と同時に州、県知事といった地方行政の首長へのESC運営にかかわる説明のためのセミナーを主催する。地方分権以降、地方における雇用サービスの活動予算及び人材配置は地方政府のイニシアティブの下で実施されており、プロジェクト終了後の継続的な研修の実施にはこれらの関係者の理解促進が重要となる。

成果2：認定ESCにおいて実施する公平・公正で効率的な雇用サービスの内容と実施手順が明確になる。

活動：

2-1 公的雇用サービスに関し既存のガイドライン、業務実施マニュアル、業務フローについて、その内容が公平・公正で効率的なサービスを実施できるものになっているかを確認し、必要に応じて改定する。

- 2-2 雇用サービス業務で使用する業務支援システムにおけるデータ標準化の状況を確認し、マニュアル、業務フローとの整合性を確認する。
- 2-3 立地条件・利用者数・職員数等の条件を勘案し、モデルESCを選定する（10カ所）。
- 2-4 雇用サービスの提供に際して、求職者及び求人者から収集する情報についての標準化を行う。
- 2-5 モデルESCにおけるネットワーク接続形態・運用形態を明確にする。
- 2-6 モデルESCにおいて、業務支援システムを導入した業務を試行する。
- 2-7 モデルESCにおいて2-1に基づき、業務支援システムを用いて公平・公正で効率的な業務が実施できているかを確認し、問題点・課題を抽出する。
- 2-8 活動を踏まえて、公平・公正で効率的な雇用サービスを実施するための業務実施マニュアル・業務フローの見直し、それに基づき改善策を実施する。
- 2-9 認定ESCの基準及び枠組みを策定するとともに認定のためのチェックリストを作成する。

成果2に係る活動は、迅速で的確な雇用サービスの実施に向けた業務支援システム導入のため、モデルESCを選定し、実際に業務支援システムを用いた雇用サービスを試行することで、業務実施マニュアル及び業務フローの見直しを行うものである。業務支援システムはデータセンターの設置により各労働局からの求職、求人情報データなどの労働市場情報との一元管理をめざしていることから、中央、州、県・市レベルでの業務内容を垂直的に把握し、これらの関係者が共同で業務支援システムと整合した業務実施マニュアル・業務フローの見直しを実施する必要がある。

同時にモデルESCにおける取り組みを全国へ普及する際のサービスの質の均一化を図るための基準として、モデルESCでの成果を標準化し、一定の質の雇用サービスを実施するESCを「認定ESC」として認証するための認定基準、認定方法について、MOMTとの協働作業で策定する。

成果3：モデルESCにおいて求人開拓機能を含む雇用サービスが改善される。

活動：

- 3-1 モデルESCにおける求人開拓業務を確認し問題点・課題を抽出するとともに、その改善のための対策について検討し、実施する。
- 3-2 モデルESCにおける職業相談業務を確認し問題点・課題を抽出するとともに、その改善のための対策について検討し、実施する。
- 3-3 モデルESCにおける雇用サービス業務全体の流れを確認し、改善策を検討・実施するとともに、モデルESC内での業務改善のための体制をつくる。
- 3-4 ESCの職員に必要とされる知識・能力に基づき、研修計画を策定する。
- 3-5 業務支援システムを含む雇用サービス業務に関する研修カリキュラム・教材を作成する。
- 3-6 MOMT、州労働局の研修講師に対し、業務支援システムを含む雇用サービス業務についての研修を行う。
- 3-7 モデルESCの雇用サービス担当職員に対して、業務支援システムを含む雇用サービスについての研修を行う。
- 3-8 州労働局の専門職が、各モデルESCを巡回訪問し、現場において助言・指導を行う。

成果3の活動として、モデルESCにおける雇用サービスに係る問題の把握とその改善策の検討を実施する。現状把握の結果から職員に必要となる研修計画及びカリキュラムを策定し、MOMT、州労働局の研修講師に対しTOTを実施する。その後、TOTにより養成された研修講師が中心となり、県・市のモデルESCの雇用サービス担当職員に対して、業務支援システムを用いた業務及び雇用サービス業務についての研修を行う。さらに、ESCでの研修効果の定着をめざして、TOTを受講したモデル州労働局の専門職が、各モデルESCを巡回訪問し、現場において助言・指導を行う活動が組まれている。

成果4：モデルESCでのノウハウが他の選定ESCに移転される。

活動：

- 4-1 認定ESCの運営方法について、選定ESCに対する説明セミナーを開催する。
- 4-2 確定したガイドライン、業務実施マニュアル、業務フロー及び業務支援システムを用いた雇用サービスの実際を紹介するための選定ESCを対象にしたセミナーを開催する。
- 4-3 選定ESCの雇用サービス担当職員に対して、州労働局との協働により、業務支援システムを用いた業務及び雇用サービスについての研修を行う。
- 4-4 州労働局の専門職が選定ESCを巡回し、助言・指導を行う。
- 4-5 認定ESCの基準及び枠組みについて紹介するためのセミナーを開催する。

成果4に係る活動としては、プロジェクトの第2ステップとして、モデルESCでの経験を踏まえたモデル・プログラムの全国のESCへの展開が計画されている。研修の実施にあたっては、第1ステップにおいて養成されたMOMT職員の支援の下、州労働局がその管轄下にある県・市労働局のESCに対して研修を行うといったカスケード方式¹³による研修体制を構築することで、効率的な雇用サービス制度の普及をめざしている。さらに末端での雇用サービスの定着を図り、州労働局職員による巡回指導の実施が計画されている。

なお、各活動の3年間のプロジェクト期間における実施スケジュールをPOに示す。

4-3-6 投入

日本側の投入	インドネシア側の投入
① 専門家派遣 [長期専門家] ・チーフアドバイザー ・職業紹介サービス ・業務調整 [短期専門家] ・IT業務支援システム ・その他（求人開拓、職業相談等） ② 研修員受入（本邦または第三国） ③ 機材供与	① カウンターパート人員の配置 ・プロジェクト・ダイレクター ・プロジェクト・マネジャー ・プロジェクト・コーディネーター ・ESC推進チーム（仮称）メンバー ② プロジェクト実施に必要な執務室及び施設設備の提供 ③ その他 ・運営・経常費用 ・電話線及びインターネット設置費、電気、水道などの運用費

¹³ カスケード（伝達講習）方式による研修は、同じ内容の研修を何段階かに分けて行い、多人数を対象にする研修で用いられる方法。

4-3-7 前提条件及び外部条件

本プロジェクトでは、ITベースの業務支援システムはESCにおける雇用サービス強化、及び労働市場情報を用いたモニタリングのための主要ツールであり、プロジェクト目標及び上位目標達成のための外部条件としても、インドネシア政府による開発が不可欠となる。また、他のいずれの外部条件も満たされる可能性が高いことが確認されているが、プロジェクトの達成に影響を与える項目であり、プロジェクト期間中モニタリングを行う必要がある。

それぞれのレベルでの外部条件として想定される項目は、以下のとおりである。

レベル	外部条件
プロジェクト目標から上位目標へ	<ul style="list-style-type: none">● 経済状況が悪化しない● ESCの認証制度が確立する
成果からプロジェクト目標へ	<ul style="list-style-type: none">● 選定ESCにおいて、業務支援システム・オンラインが整備される● ESC推進チーム（仮称）が存続し、スタッフが業務を継続する
活動から成果へ	<ul style="list-style-type: none">● モデルESCにおいて、業務支援システム・オンラインが整備される● ESCにおける雇用サービスの実施に必要な予算が確保される

第5章 プロジェクトの評価

以下の視点から評価した結果、協力の実施は適切であると判断される。

5-1 妥当性

5-1-1 政策・上位計画との整合性

インドネシア政府は雇用問題の解決を現政権下の最重要課題の1つとして位置づけ、大統領令「国家中期開発計画（2004～2009年）」において、完全失業率を2009年には5.1%にすることを目標に掲げている。また、2008年4月には地方自治後の権限の移譲や職業紹介システムと労働者の雇用について定めた、労働移住大臣令（No. PER.07/MEN/IV/2008）を制定し、県・市の労働局による公的雇用サービスの実施が明確にされた。したがって、本プロジェクトがめざすべき方向性は、インドネシア政府が掲げている当該開発計画の内容と合致しているといえる。

上記同様、2008年9月にはMOMT雇用総局長による雇用サービス指針が策定され、職業紹介は国民に対するサービス供与であるほかに、違法な職業斡旋ブローカーによる詐欺や搾取等から求職者と雇用者を守ることを意図している。国内の開発、特に雇用機会の拡大の円滑化を支援する意味での職業紹介の成果を上げる枠組みにおいて、現在有効な雇用システムを改善する必要性を強調しており、システムの改善を同指針として策定されている。プロジェクトの活動内容は同指針に規定されている職業紹介活動を支援するものであり、プロジェクト実施機関であるMOMTの方針と整合性している。

5-1-2 日本政府の政策との整合性

外務省の「ODA国別データブック2008」で示されている「対インドネシア国別援助計画」では重点分野・項目として、「民間主導の持続的経済成長」実現のための支援を掲げている。投資環境整備の一環として、労働市場の整備を図ろうとするインドネシアの政策に協力することは民間セクター振興の観点から見ても支援の意義が高く、インドネシアの日系企業コミュニティからも公的職業紹介サービスの充実を求める声は大きい。また、民間主導の持続的経済成長のためには投資環境整備が重要であり、なかでも労働市場の整備は内外投資家から強く求められている重要な項目のひとつである。

5-1-3 アプローチの妥当性

本プロジェクトは先行して実施された開発調査の提言を踏まえて実施される。開発調査「雇用サービス改善調査（2007年3月～2009年3月）」では業務支援システムを活用した全国レベルでの雇用サービスの改善についての提言がなされた。しかしながら、インドネシアでの公平・公正で効率的な雇用サービスの実現に向けては、ESCの職員の専門性の向上、業務支援システムの運用に関する具体的なノウハウの必要性が指摘されている。このことから、公的職業紹介分野におけるわが国の豊富な経験を活用したアプローチを用いることで、本プロジェクトの高い開発効果が期待される。

5-1-4 開発ニーズとの整合性

1997年の経済危機以降、インドネシアでは失業率が増加し続け、2005年には完全失業率が

11.2%にも上がった。その後一時的に低下したものの、2008年の世界的金融危機の影響から今後再び増加することが懸念されている。求職者の非自発的な不完全就業者数と完全失業者を合計した実質的失業率は毎年20%を超えており、労働人口の約5人に1人が失業している状況にある。本プロジェクトの長期的な目標（上位目標）は、全国レベルでの就職率及び求人充足率の向上であり、本プロジェクトにおける最終受益者である求職者、求人者のニーズと整合している。

政労使の三者が参加したPCMワークショップにおいては、県・市の労働局の雇用サービスが機能していないことが共通の問題として取り上げられた。さらには地方分権後、中央が各労働局における専門職の採用を直接管理することが実質的に不可能となり、地方の人事機関が「専門職」の重要性を理解せず、専門性に関係のない部署や局に移動するなどの非効率な人材配置により、職業紹介や雇用サービスについての知識と経験のない職員による業務実施がサービス低下の原因となっていることが関係者より指摘された。プロジェクトによる研修及び巡回指導の実施は、これらの担当職員の雇用サービスの提供に係る能力強化に寄与するものであり、プロジェクトの実施は公的雇用サービスに係る政労使の関係者の共通した問題意識の解決に貢献するものである。

5-2 有効性

5-2-1 プロジェクト目標の指標

プロジェクト目標は、すべての選定ESCにおける公平・公正で効率的な雇用サービスの提供であり、実施主体の組織・運営の仕組み、関係者の能力向上を通して、ターゲット・グループである求人、求職者へのサービス改善を目標としている。プロジェクト目標の指標は、プロジェクトのなかで実施される研修や巡回指導を受けた県・市担当職員の行動変容を、雇用サービスの実施状況を定量的に測定することで確認するものである。開発調査において確認された既存の労働市場情報により入手が容易、かつ再現性の高い指標を設定している。指標の具体的な達成目標はプロジェクト開始後に実施が計画されているベースライン調査の結果を受けて決定する必要があるが、成果3のモデルESCにおける成果指標の結果を反映して随時見直すことにより、実現可能な達成目標を設定する。

5-2-2 プロジェクト目標と成果の因果関係

上記プロジェクト目標の達成のため、4つの成果の発現が求められる。成果1において認定ESCの運営に関する国、州、県・市の協働体制が明確になり、成果2では雇用サービスの内容と実施手順が確立される。これらの成果を受けて成果3においては実際にモデルESCにおいて雇用サービスの改善が実施される。さらにプロジェクト目標の対象地域へのモデル効果の普及にかかわる内容が、成果4として設定されている。それぞれの成果はプロジェクト目標を達成するうえで必要不可欠であり、成果を時系列に達成することで、協力期間終了時にプロジェクト目標が効果的に達成される見込みである。

プロジェクトの成果として「モデルESCにおける雇用サービスの改善」及び「改善された雇用サービスのノウハウの普及」が含まれている点は、将来的に面的広がりが見込まれる「すべての選定ESCにおける雇用サービスの改善」というプロジェクトの目標にとって、適切な設計となっている。さらに、雇用サービスにかかわる研修の実施に関しては、MOMT内に設置を予定しているESC推進チーム及び州労働局職業紹介サービス担当者に対するTOTでの研修能力の向上

を行い、これらの研修講師が県・市レベルの担当者へ研修・巡回指導を実施するといった2段階のカスケード方式を採用することにより、効果的なプロジェクト目標の達成を計画している。このように中央、州レベルの関係者のキャパシティ・ディベロップメントを推進することにより、将来のESCの増加に対応できる体制を構築することが可能であり、現状の課題に照らして適切なアプローチであるといえる。

5-3 効率性

5-3-1 開発調査の経験の活用

MOMT雇用総局をカウンターパートとして開発調査「雇用サービス改善調査（2007年3月～2009年3月）」により、選定された地域においてモデル・プログラムを試行するためのパイロット・プロジェクトが実施された。本プロジェクトの計画には、同開発調査の成果を踏まえた提言が盛り込まれている。また、開発調査において開発されたガイドライン、各種マニュアル類を必要に応じて改良し活用することが可能となる。同時に想定されるカウンターパートのなかには本邦研修などによる研修受講経験を有する者が含まれており、これらの人材を効果的に起用するとともに、そこで培われた多くの経験や教訓を有効に活用することで効率的な活動が期待できる。

5-3-2 現地リソースの活用

現地リソースの有効活用により、コスト面に配慮した効率的な事業実施が見込まれる。雇用サービスにかかわる研修の実施は、MOMT雇用総局内の国内雇用局及び労働市場開発局の通常業務であり、プロジェクト活動への既存の研修講師の活用が可能となる。一方、研修施設に関しては、中央及び州労働局レベルにそれぞれ研修施設が整備されていることが確認されており、このような既存の人材資源及び施設を積極的に活用することで無駄のない投入が計画されている。

また、ESCへの導入が計画されている業務支援システムに関しては、現行使用されている（インフォカルジャ）及び開発調査によりスラマンに導入されたシステムを統合したものを開発し、各ESCに配布されることが検討されている。システムの開発及び運営経費はインドネシア政府側の負担で実施され、具体的なシステムの運用に係るマニュアル作成支援及び運営指導を日本人専門家が担うことが計画されている。単価の比較的安価な現地リソースを用いることで、日本人短期専門家の派遣期間を必要最小限とすることはプロジェクトの効率的な実施に寄与する。

5-3-3 地方政府からの支援体制の構築

県・市労働局に所属するESCの雇用サービスに係る研修の予算申請及び職業紹介担当の人事に関しては、州、県・市地方政府や議会の意向が強く反映されることから、地方政府への理解の推進が重要な要素となることが確認された。プロジェクトではESCの運営体制を見直し、国、州、県・市の協働体制のあり方についてESCが所在する各州、県・市に対する説明のためのセミナーを行う活動が組まれている。ESCを管轄する州、県・市地方政府・議会からのプロジェクトへの理解を得ることで、地方政府・議会と連携・協力して、プロジェクト活動を推進させていくことは、適切な予算配分や人材配置の促進につながり、プロジェクトの効率性の向上が期待される。

5-4 インパクト

5-4-1 上位目標の達成

全国で約100カ所程度を対象としている選定ESCにおいて、雇用の促進をめざしている上位目標の達成には、プロジェクト終了後の継続した研修及び巡回指導の実施が求められる。その仕組みとして、カスケード方式による研修の実施にかんがみプロジェクトでの県・市労働局への指導を担う州政府の担当職員のキャパシティ・ディベロップメントが計画されており、継続的に選定ESCの担当職員が、養成された州労働局職員から訓練を受けることで、将来的な上位目標の達成及びインドネシアが推進するESCの全国展開に向けたインパクトの発現が期待される。

さらには、すべての選定ESCにおいて、改善された雇用サービスが継続的に提供されるためには、ESCの認証制度が確立し、適切に運用されることが必要になる。そのためにプロジェクト活動のなかで認定の基準、枠組み、チェックリストを策定する予定であり、これらの成果がMOMTの既存の仕組みとして存在しているモニタリング・評価のシステムに組み入れられることで、将来的な上位目標の達成及びインドネシア政府が推進するESCの全国展開に向けたインパクトの発現が期待される。

5-4-2 求人企業への貢献

対象となるESCを通して人員の採用を行う企業では、適切な人材が紹介されることによって効率的な人材配置が可能となり、業務の効率化とともにリクルートにかかわる経費の削減が見込まれる。また、このような企業への正のインパクトによる地域の経済の活性化も期待される。さらには、プロジェクトによる全国レベルでの業務支援システムの導入により、労働移動を促し、マッチングの質を高めることで将来の産業構造の変化への対応が可能となることが期待される。

5-4-3 関連プログラムへのインパクト

インドネシア政府は、職業訓練、技術検定、職業紹介の三者を関連づけることで包括的に雇用問題の解決に取り組むために策定された「スリー・イン・ワン (3 in 1)」プログラムを推進している。本プロジェクトは、この包括的な雇用促進プログラムに位置づけられていることから、セクター間の有機的な連携による相乗効果が予想されるとともに、プロジェクト効果の普及が政府主導の下、全国単位で実施されることで、雇用促進にかかわる政策へのインパクトが期待される。

5-4-4 民間職業紹介へのインパクト

プロジェクトの関係者及び民間職業紹介企業が参加したPCMワークショップでは、対象となるESCと民間職業紹介企業とは業務上の棲み分けがあり、更に地域によっては、労働市場情報を共有するといった連携が行われていることが報告された。したがって、プロジェクトの実施による民間職業紹介企業への負のインパクトは予想されていないが、プロジェクトの潜在的な反対者として、違法性が高い人材紹介ブローカーの存在が指摘された。プロジェクトにより公平かつ公正な職業紹介が実施されることでターゲット・グループである求人・求職者の利益が確保され、住民生活が向上するといった地域社会への正のインパクトの発現が期待される。

5-5 自立発展性

5-5-1 政策支援の継続性

本プロジェクトにおける達成目標は、雇用サービスの改善による失業率の低減をめざした「国家中期開発計画（2004～2009年）」及び2008年に地方分権後の権限の移譲や県・市労働局による公的雇用サービスの実施を明確に定めた労働移住大臣令（No. PER.07/MEN/IV/2008）との整合性が高い。プロジェクトの終了以降も同計画の方針が維持されれば、インドネシア側からの政策支援が継続され、プロジェクトの自立発展が促進される。

5-5-2 財政面の継続性

研修にかかわる経費はMOMTから地方への補助金で賄われている。中央政府はプロジェクトの実施に際して高いコミットメントを示しており、カウンターパートの配置にかかわる予算申請を行うなど、プロジェクトにかかわる予算の確保に積極的に対応している。一方で地方での予算申請の優先順位は地方政府の裁量によるところが大きく、雇用サービスの維持に向けた予算措置に対する地方の理解が必要となる。したがって、プロジェクトで地方政府に対するセミナーにより、予算措置のプロセスの定着をめざすことは、プロジェクト終了後の地方レベルでの必要経費の確保を促進する。しかし、プロジェクトの実施により研修予算が大幅に増加することは見込めない。研修の実施に際しては、研修当たりの単価の削減、適切な研修内容及び参加者のターゲティングなどによる効率的な研修運営が求められる。

5-5-3 技術面プロジェクト効果の普及

本プロジェクトの実施にあたっては、実質的なカウンターパート組織となる「ESC推進チーム（仮称）」を組織し、チームへのキャパシティ・ディベロップメントを活動の主眼とすることで将来的なプロジェクト効果の自立発展をめざしたアプローチを採用すると同時に、カウンターパートや州、県・市の担当職員の意見・ニーズを積極的に活動計画に反映するなど、インドネシア側の関係者の主体性を尊重した運営に留意し、プロジェクト業務に対するインセンティブを高めることで自立発展性の確保に努める。

さらに、改善された雇用サービスを実施するESCに対する認定制度は、各県・市の首長にとって大きなインセンティブになり、更なるサービスの強化につながっていくと思われる。また、ESC認定の基準・枠組みの策定、研修制度の構築、ガイドライン、業務実施マニュアル等の作成が活動に組み込まれていることで、モデルESCで構築されたノウハウを制度として普及することが可能となり、プロジェクトの自立発展性を高めることが可能となる。

付 属 資 料

1. M/M
2. R/D
3. PDM（和文）
4. PCMワークショップ結果
5. 事前調査対処方針・結果
6. ボゴール市労働局 現地調査結果

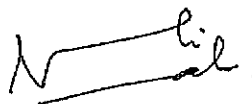
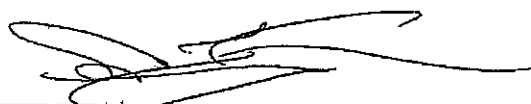
MINUTES OF MEETINGS BETWEEN
THE JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY
AND
DIRECTORATE GENERAL OF MANPOWER PLACEMENT DEVELOPMENT
MINISTRY OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
ON JAPANESE TECHNICAL COOPERATION FOR
THE PROJECT FOR EXPANSION OF EMPLOYMENT SERVICE CENTER
IN THE REPUBLIC OF INDONESIA

The Japanese Detailed Planning Survey Study Team (hereinafter referred to as "the Team"), organized by the Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") and headed by Mr. Shigenori Ogawa, visited the Republic of Indonesia from July 8, 2009 to July 17, 2009 for the purpose of working out the details of the technical cooperation program concerning the Project for Expansion of Employment Service Center in the Republic of Indonesia" (hereinafter referred to as "the Project").

During its stay in the Republic of Indonesia, the Team exchanged views and had a series of discussions with the Indonesian authorities concerned, including the representatives of the Ministry of Manpower and Transmigration (hereinafter referred to as "MOMT").

As a result of these discussions, the Team and the representatives of the Government of Indonesia (hereinafter referred to as "GOI") have confirmed the matters referred to in the document attached hereto.

Jakarta, July 17, 2009



Mr. Shigenori Ogawa
Leader
Japanese Detailed Planning Survey Study
Team,
Japan International Cooperation Agency

Mr. Maruli A. Hasoloan
Secretary for Directorate General of
Manpower Placement Development
Ministry of Manpower and Transmigration
Republic of Indonesia



I. Framework of the Project

The Team discussed the Project with Indonesian authorities concerned. As a result of the discussions, both sides agreed on the framework of the Project as shown in Annex 1.

II. Title of the Project

The Indonesian side requested the Team Project title to be fine-tuned as "the Project for Developing the Capacity of Employment Service Center".

III. Measures to be taken by JICA

1. Dispatch of experts

JICA will provide the services of the Japanese experts as listed in Annex II.

2. Training of Indonesian personnel in Japan

JICA will receive the Indonesian personnel concerned with the Project for technical training in Japan, when mutually agreed upon as necessary.

VI. Measures to be taken by the Government of Indonesia

1. GOI will take necessary measures to ensure that self-reliant operation of the Project will be sustained during and after the period of Japanese technical cooperation, through full and active involvement in the Project by all related authorities, beneficiary groups and institutions.

2. GOI will ensure that the knowledge and skills acquired by the Indonesian nationals as a result of Japanese technical cooperation will contribute to the economic and social development of Indonesia.

3. GOI will grant in Indonesia privileges, exemptions and benefits to the Japanese experts referred to in III-1 above and their families, which are no less favorable than those accorded to experts of third countries working in Indonesia under the Colombo Plan Technical Cooperation Scheme.

4. GOI will ensure that the IT based Operation Support System for Employment Service Center (hereinafter referred to as "ESC") will be developed effectively for the implementation of the Project.

5. GOI will take necessary measures to ensure that the knowledge and skills acquired by the Indonesian personnel through technical training in Japan will be utilized effectively in the implementation of the Project.

6. In accordance with the laws and regulations in force in Indonesia, GOI will take necessary measures to provide at its own expense:

- (1) Services of the Indonesian counterpart personnel and administrative personnel referred to in V below. A tentative list is attached in Annex III;
- (2) Office space and facilities for the expert(s), including appropriate furniture and equipment, in which ESC Promotion Team can be install, located on the fourth floor of MOMT;
- (3) Supply of materials necessary for the implementation of the Project.

7. GOI will ensure that the necessary coordination and arrangement with Manpower Office of Local Government (hereinafter referred to as "MOLG") and ESC will be sustained to implement the Project effectively.

8. In accordance with the laws and regulations in force in Indonesia, GOI will take necessary measures to meet the running expenses necessary for the implementation of the Project, including such expenses for Indonesian personnel as their salary, per diem and travel expenses which may arise in relation to the implementation of the Project.

V. Administration of the Project

1. Project Implementation Structure

Tentative structure of the Project implementation is shown in ANNEX IV.

2. Project Director

Director General, Directorate General of Manpower Placement Development (hereinafter referred to as "DGMPD"), as a Project Director, will bear the overall responsibility for the administration and implementation of the Project. Director General of DGMPD will also assign a sufficient number of counterpart personnel for the implementation of the Project. Director General of DGMPD will ensure necessary coordination and monitoring among the related departments within MOMT and other donors, as necessary.

3. Project Manager

Secretary for Directorate General, DGMPD, as a Project Manager, will bear the responsibilities for supporting managerial and logistical matters of the Project.

4. Project Coordinator

Director of Labor Market Development and Director of Domestic Manpower Placement, as Project Coordinators will bear the responsibilities for the leading and coordination of the ESC Promotion Team as well as the coordination between Indonesia and Japanese side.

5. ESC Promotion Team (Technical counterparts)

ESC Promotion Team, which consists of Team Leader and Sub Team Leader, who are exclusively involved in the Project, and Taskforce Members will bear the responsibilities for the following activities of the Project;

- Guidance and support in ESC management to provinces, regencies and cities;
- Planning and implementation of ESC staff training in cooperation with MOLGs;
- Evaluation and monitoring of ESCs;
- Guidance in employment service to ESCs, and
- Promotion of the nation-wide ESC instauration

6. Practical Counterparts in Charge of Model ESCs

Heads of MOLG of province, in which Model ESCs are located, will bear the administrative responsibility for the Project activities as practical counterparts in charge of Model ESCs.

7. The Japanese Team Leader

The Japanese Team Leader will provide necessary recommendations and advice to the Project

Director and the Project Manager on any matters pertaining to the implementation of the Project.

8. The Japanese experts

The Japanese experts will give necessary technical guidance and advice to the Indonesian counterpart personnel on technical matters pertaining to the implementation of the Project.

9. Joint Coordinating Committee

For the effective and successful implementation of technical cooperation for the Project, a Joint Coordinating Committee will be established whose functions and composition are described in Annex V.

VI. Project Design Matrix (PDM) and Plan of Operation (PO)

The first drafts of PDM and PO are attached in ANNEX VI and ANNEX VII. PDM and PO will be finalized at the signing of the Record of Discussions (hereinafter referred to as "R/D").

VII. Schedule before the commencement of the Project

When the Project is found to be viable, R/D will be signed to finalize the content of the technical cooperation, and the Project will be officially commenced after its signing. R/D is expected to be signed between the Indonesian authority and the Representative of JICA Indonesia Office in August 2009, and a long-term expert is tentatively scheduled to be dispatched in September 2009.

- ANNEX I Framework of the Project
- ANNEX II Tentative list of Japanese experts
- ANNEX III Tentative list of Indonesian counterpart personnel
- ANNEX IV Tentative structure of the Project
- ANNEX V Tentative list of Joint Coordinating Committee
- ANNEX VI PDM₀ (Tentative Version)
- ANNEX VII Plan of Operations (Tentative Version)

Handwritten mark

1/2

ANNEX I Framework of the Project

1. Background

Since the economic crisis in 1997, the Republic of Indonesia had experienced continuous growth of the number of the unemployed, hitting the complete unemployment rate of 11.24% in 2005. Despite the rate having declined to 9.8% in 2007 and to 8.5% in February 2008, the recent global financial crisis may cause the rate to rise again in the future. Further, the substantive unemployment rate which adds the number of the involuntarily-unemployed among job seekers and the number of the completely-unemployed exceeds 20% every year, showing that approximately one in five labour forces is unemployed. Positioning a solution to the employment issues as one of the most important tasks under the current administration, the Indonesian Government has sought to lower the complete unemployment rate to 5.1% by 2009 in the Presidential Directive "National Mid-term Development Plans (2004-2009)".

The public employment exchange agency in the Republic of Indonesia is the Manpower Office of local government (hereinafter referred to as "MOLG") located in 465 provinces and cities nationwide. However, its low public awareness and insufficient employment service hinders the effective functioning as an organization that connects employers and job seekers. As a result, MOLGs are not fully utilized by the large number of unemployed in this country.

Under the above-mentioned circumstances, the Government of the Republic of Indonesia has requested the Government of Japan to support them for the Project for expansion of employment service center in the Republic of Indonesia "(hereinafter referred to as "the Project") in order to improve national employment service.

2. Objective of the Project

1-1. Project Purpose

Fair, equitable and efficient employment services (services improved in terms of (1) - (4) below) is provided in Qualified ESCs across the nation through strengthening of the guidance and support function of Directorate General of Manpower Development (DGMPD) in MoMT and MOLG in province.

- (1) Improvement of job-seeking tasks by the implementation of career counseling and provision of accurate job vacancy information etc.
- (2) Improvement of the job-placement tasks by the implementation of job canvassing etc.
- (3) Provision of effective and efficient employment service by introduction of the data management and operation using PCs etc.
- (4) Implementation of tasks responding to users' demands and skills development of staff's capacity

1-2. Overall Goal

Employment is promoted through strengthening the function of employment service in all ESCs of Indonesia.

3. Outputs

- (1) The cooperation framework among nation, provinces, regencies and cities regarding management of ESCs is clearly identified.
- (2) The contents and the implementation procedure for fair, equitable and efficient employment service implemented by Qualified ESCs are clearly identified.
- (3) The employment service including the capacity of job canvassing in Model ESCs is improved,

2/21

1/2

(4) Know-how obtained in Model ESCs is transferred to other ESCs.

4. Activities

(1) Preliminary Activity

Conduct the baseline and endline surveys.

(2) Activities for Output 1

- 1-1. Build an organization in MoMT (tentative name: ESC promotion team) to guide and support MOLG in provinces, regencies and cities for smooth ESC management.
- 1-2. Define the role of MoMT, and MOLG in provinces, regencies and cities in terms of ESC management, and clarify the function to be performed and the measures to be carried out by each organization from the aspects of the organizational operation, personnel training, budget, monitoring & evaluation, etc.
- 1-3. Identify the situation of the cooperation framework among nation, provinces, regencies and cities in selected Model ESCs, and extract problems and challenges.
- 1-4. Consider the measures for improving the problems and challenges, and conduct on trial of the improvement measures by cooperation with provinces and regencies and cities in Model ESCs.
- 1-5. Improve the ESC management framework based on the trial result, and hold the seminar on the concept of cooperation framework for provinces, regencies and cities in which the Qualified ESC are located.

(3) Activities for Output 2

- 2-1. Regarding guidelines, operation manual and operation flow for employment service implemented by ESCs, verify the appropriateness of the contents to implement fair, equitable and efficient service, and revise as necessary.
- 2-2. Identify the situation of data standardization in the operating support system for employment service, and confirm its suitability to the manuals and operation flow.
- 2-3. Select Model ESCs based on the locational conditions, the number of users and staff.
- 2-4. Standardize information to be collected from job seekers and employers.
- 2-5. Clarify the network connection and operational condition in Model ESCs.
- 2-6. Implement trial service with adopting the operating support system in Model ESCs.
- 2-7. Verify feasibility of the fair, equitable and efficient service implementation in Model ESCs using the operating support system, and extract problems and challenges based on 2-1.
- 2-8. Review the operating manual and operating flow for fair, equitable and efficient employment service based on 2-7.
- 2-9. Develop the accreditation criteria and the accreditation assessment scheme for Qualified ESC

(4) Activities for Output 3

- 3-1. Identify problems and challenges through confirming job canvassing service in Model ESCs, then plan and implement the reform measures.
- 3-2. Identify problems and challenges through confirming career counseling service in Model ESCs, then plan and implement the reform measure.

2/29

1/30

- 3-3. Identify problems and challenges through confirming the flow of whole employment service in Model ESCs, and plan and implement the reform measures, and establishing the framework for improving ESC operation.
- 3-4. Develop the training plan based on knowledge and ability required for staff of ESCs.
- 3-5. Prepare the training curriculum and teaching materials regarding the tasks using the employment service including operating support system.
- 3-6. Conduct training on the employment service including operating support system to the trainers of MoMT and MOLG in provinces.
- 3-7. Conduct training on the employment service including operating support system to the staff of employment service in Model ESCs.
- 3-8. Carry out round of visits to each Model ESC, and provide advice and guidance by MOLG specialists.

(5) Activities for Output 4

- 4-1. Hold seminars on ESC management to each MOLG in provinces and regencies and cities.
- 4-2. Hold seminars to introduce employment service using the defined guideline, operating manual, operation flow and operating support system to each province and regency and city.
- 4-3. Conduct training on the operating support system and employment service to staff of employment service in each ESC across the nation in cooperation with MOLGs in provinces.
- 4-4. Carry out round visits to each ESC across the nation, and provide advice and guidance by MOLG specialists in provinces.

5. Project Period

Three (3) years

6. Target area

All regencies (kabupaten) and cities (kota) in which Selected ESCs are located all over the country.

7. Target groups

Job seekers and employers who utilize Qualified ESCs across the nation

2019

10

ANNEX II Tentative list of Japanese experts

<Long-term expert>

Job placement and counseling

Job canvassing

Coordinator

<Short-term experts>

Technical feasibility of the IT-based Operation Support System

*Other experts mutually agreed upon as necessary



ANNEX III Tentative list of Indonesian counterpart personnel

1. Project Director:

- Director General, DGMPD

2. Project Manager:

- Secretary for Directorate General, DGMPD

3. Project Coordinator:

- Director of Labor Market Development, DGMPD
- Director of Domestic Manpower Placement, DGMPD

4. ESC Promotion Team (Technical counterparts)

(1) Team Leader*

(2) Sub Team Leader*

(3) Taskforce Member

- Head of Program Monitoring and Evaluation, Secretariat for Directorate General, DGMPD
- Head of Manpower Exchange Div, Directorate of Labor Market Development, DGMPD
- Head of Labor Market Information Div., Directorate of Labor Market Development, DGMPD
- Head of Labor Market Analysis Div., Directorate of Labor Market Development, DGMPD
- Head of Job Analysis Div, Directorate of Labor Market Development, DGMPD
- Head of Employment Service Div., Directorate of Domestic Manpower Placement, DGMPD
- Head of Job Guidance Div., Directorate of Domestic Manpower Placement, DGMPD
- Head of Employment service officer Empowerment Div., Directorate of Domestic Manpower Placement, DGMPD
- Head of Placement of Vulnerable Persons Div., Directorate of Domestic Manpower Placement, DGMPD
- Head of Employment Creation Division, National Planning and Development Board (BAPPENAS)

5. Practical Counterparts in charge of Model ESC**

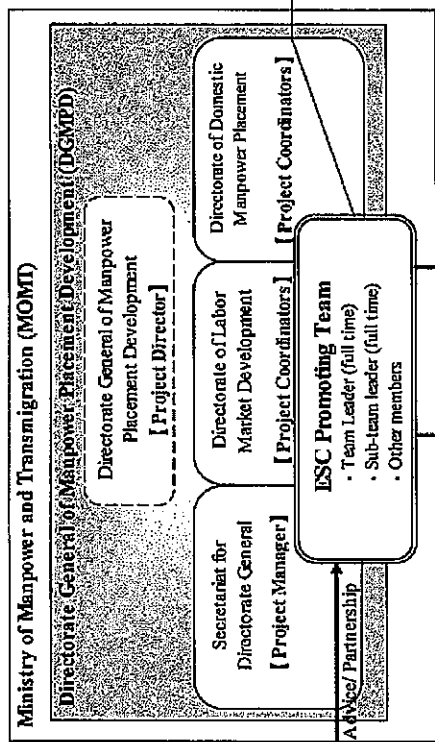
- Head of MOLG

Note:

- * Two full-time counterparts will be appointed as team leader and sub team leader of the ESC promotion team of the Project. They are in charge of the administration of whole team members.
- ** Head of MOLG will be appointed as a practical counterpart from the province regency and city in which Model ESCs are located.

ANNEX IV Tentative Structure of the Project Implementation

Central Level

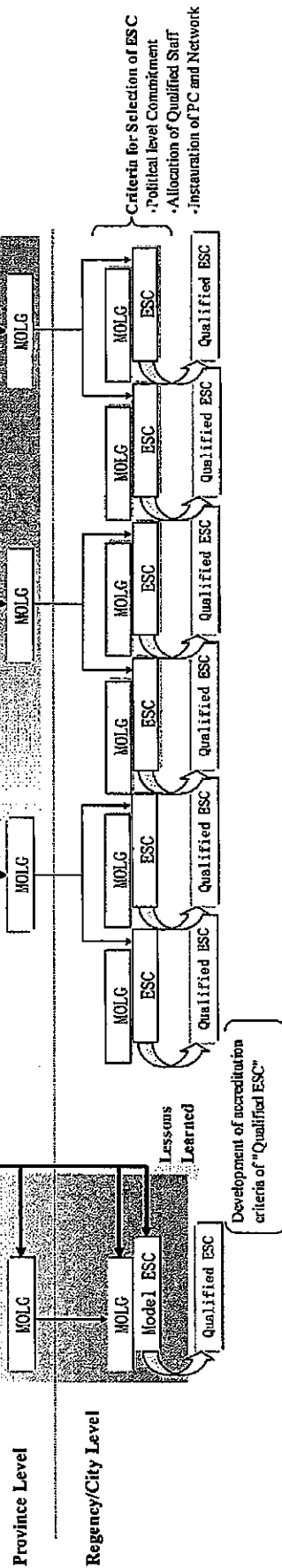


Role:

- Guidance and support in ESC management to provinces, regencies and cities
- Planning and implementation of ESC staff training in cooperation with MOLG
- Evaluation and monitoring of ESC
- Guidance in employment service to ESC
- Promotion of the nation-wide ESC instauration

First Step: Establishing ESC Model

Second Step: Expanding ESC Model



ANNEX V Tentative list of the Joint Coordinating Committee

The Joint Coordinating Committee (hereinafter referred to as "JCC"), which consists of both Indonesian side and Japanese side, will be established for the smooth and effective implementation of the Project.

1. Functions

JCC will meet when necessary and at least once a year in order to fulfill the following functions:

- (1) To formulate and approve the annual work plan of the Project;
- (2) To review the overall progress and achievement of the Project;
- (3) To review and exchange opinions on major issues that may arise during the implementation of the Project; and
- (4) To discuss any other issue(s) pertinent to the smooth implementation of the Project.

2. Composition

(1) Chairperson

Director General, DGMPD (Project Director)

(2) Members

<Indonesian Side>

1) MOMT

a. DGMPD

Secretary for Directorate General (Project Manager)
Director of Labor Market Development (Project Coordinator)
Director of Domestic Manpower Placement (Project Coordinator)
Director of Overseas Manpower Placement
Director of Labor Chance Expansion Development
Director of Foreign Manpower Utilization Control

b. Directorate General of Training and Productivity Development

Secretary for Directorate General

c. Head of Planning Bureau

2) National Planning and Development Board (BAPPENAS)

3) Indonesia chamber of commerce and industry (KADIN)

4) Indonesia Employers Association (APINDO)

5) Jakarta Japan Club (JCC)

6) Trade Union

<Japanese Side>

Chief Advisor and experts of the Project

Representative of JICA Indonesia Office

(3) Observers

Representative of Embassy of Japan

Note: Other personnel recommended by the Japanese or Indonesian side can also participate in JCC under the mutual consultation between the both sides.

ANNEX VI: PDM₀ (Tentative Version)

Version : No. 0

Project Title : The Project for Expansion of Employment Service Center (ESC) in the Republic of Indonesia Project Period : September, 2009 – August, 2012 (Three years)

Target Areas : All regencies (kabupaten) and cities (kota) in which ESCs are located all over the country

Target Group : Job seekers and employers who utilize Qualified ESCs across the nation

Date : July 15, 2009

Overall Goal	Objectively Verifiable Indicators	Means of Verification	Important Assumptions
<p>Narrative Summary</p> <p>Employment is promoted through strengthening the function of employment service in all ESCs of Indonesia.</p>	<p>1. The rate of employment exceeds xx% in all Qualified ESCs. 2. The rate of filled job vacancy exceeds xx % in all Qualified ESCs. 3. The rate of utilization exceeds xx% in all Qualified ESCs. 4. The number of Qualified ESC is increased xx % in whole country.</p>	<p>1. Monthly Labor Market Report (IPK/II) from all ESCs 2. Monthly Labor Market Report (IPK/III) from all ESCs 3. Monthly Labor Market Report (IPK/III) from all ESCs 4. Project report</p>	<p>Policy and plan on the employment stabilization are not drastically changed.</p>
<p>Project Purpose</p> <p>Fair, equitable and efficient employment services (services improved in terms of (1) - (4) below) is provided in Qualified ESCs across the nation through strengthening of the guidance and support function of Directorate General of Manpower Development (DGM/DPD) in MoDMT and MOLOG in province.</p> <p>(1) Improvement of job-seeking tasks by the implementation of career counseling and provision of accurate job vacancy information etc. (2) Improvement of the job-placement tasks by the implementation of job canvassing etc. (3) Provision of effective and efficient employment service by introduction of the data management and operation using PCs etc. (4) Implementation of tasks responding to users' demands and skills development of staff's capacity</p>	<p>1. The number of submitted Report of Visited Enterprise (IPK/II) from Qualified ESCs exceeds xx/year. 2. The number of registered job application through the support system exceeds xx/year in Qualified ESCs. 3. The number of registered job vacancy through the support system exceeds xx/year in Qualified ESCs. 4. The collect rate of labor market information from Qualified ESCs exceeds xx %. 5. The degree of users' satisfaction to employment service achieves x.x in five-scale evaluation in Qualified ESCs.</p>	<p>1. Report of Visited Enterprise (IPK/II) from Qualified ESCs 2. Monthly Labor Market Report (IPK/III) from Qualified ESCs 3. Monthly Labor Market Report (IPK/III) from Qualified ESCs 4. Monthly Labor Market Report (IPK/III) from Qualified ESCs 5. Questionnaire to ESC users</p>	<p>The operating supporting system online is established in all ESC nationwide. Economic condition does not worsen.</p>
<p>Outputs</p> <p>1. The cooperation framework among nation, provinces, regencies and cities regarding management of ESCs is clearly identified. 2. The contents and the implementation procedure for fair, equitable and efficient employment service implemented by Qualified ESCs are clearly identified.</p>	<p>1-1. The cooperation framework among nation, provinces, and regency and city and the role of each organization are clearly stated. 2-1. The operation manual, operation flow and training curriculum are revised, and distributed to ESCs in excess of xx%. 2-2. The manual for utilizing labor market information is developed, and distributed to ESCs in excess of xx%. 2-3. The checklist for accrediting Qualified ESC is developed, and distributed to ESCs in excess of xx%. 3-1. The number of submitted Report of Visited Enterprise (IPK/II) exceeds xx/year in Model ESCs. 3-2. The number of registered job application through the support system developed in the project exceeds xx/year in Model ESCs. 3-3. The number of registered job vacancy through the support system developed in the project exceeds xx/year in Model ESCs. 3-4. The degree of users' satisfaction to employment services achieves x.x in five-scale evaluation in Model ESCs.</p>	<p>1-1. Project report 2-1. Project report 2-2. Project report 2-3. Project report 3-1. Monthly Labor Market Report (IPK/III) from Model ESCs 3-2. Monthly Labor Market Report (IPK/III) from Model ESCs 3-3. Monthly Labor Market Report (IPK/III) from Model ESCs 3-4. Questionnaire to Model ESCs</p>	<p>The operating supporting system online is established in Qualified ESC The ESC promotion team continues to exist and the member continues service.</p>
<p>3. The employment service including the capacity of job canvassing in Model ESCs is improved. 4. Know-how obtained in Model ESCs is transferred to other ESCs.</p>	<p>4-1. The rate of ESC in which persons concerned received training / round guidance about employment service exceeds xx % in whole country. 4-2. The degree of satisfaction of participants from Qualified ESC to seminar, training and round guidance about employment service achieves x.x in five-scale evaluation.</p>	<p>4-1. Record of training / round guidance to ESCs 4-2. Questionnaire to participants of training / round guidance</p>	

<p>Activities</p> <p>0-1 Conduct the baseline and online surveys.</p> <p>1-1 Build an organization in MoMT (tentative name: ESC promotion team) to guide and support MORG in provinces, regencies and cities for smooth ESC management.</p> <p>1-2 Define the role of MoMT, and MORG in provinces, regencies and cities in terms of ESC management, and clarify the function to be performed and the measures to be carried out by each organization from the aspects of the organizational operation, personnel training, budget, monitoring & evaluation, etc.</p> <p>1-3 Identify the situation of the cooperation framework among nation, provinces, regencies and cities in selected Model ESCs, and extract problems and challenges.</p> <p>1-4 Consider the measures for improving the problems and challenges, and conduct on trial of the improvement measures by cooperation with provinces and regencies and cities in Model ESCs.</p> <p>1-5 Improve the ESC management framework based on the trial result, and hold the seminar on the concept of cooperation framework for provinces, regencies and cities in which the Qualified ESC are located.</p> <p>2-1 Regarding guidelines, operation manual and operation flow for employment service implemented by ESCs, verify the appropriateness of the contents to implement fair, equitable and efficient service, and revise as necessary.</p> <p>2-2 Identify the situation of data standardization in the operating support system for employment service, and confirm its suitability to the manuals and operation flow.</p> <p>2-3 Select Model ESCs based on the locational conditions, the number of users and staff.</p> <p>2-4 Standardize information to be collected from job seekers and employers.</p> <p>2-5 Clarify the network connection and operational condition in Model ESCs.</p> <p>2-6 Implement trial service with adopting the operating support system in Model ESCs.</p> <p>2-7 Verify feasibility of the fair, equitable and efficient service implementation in Model ESCs using the operating support system, and extract problems and challenges based on 2-1.</p> <p>2-8 Review the operating manual and operating flow for fair, equitable and efficient employment service, and implement the remedy based on this activities.</p> <p>2-9 Develop the accreditation criteria and the accreditation assessment scheme for Qualified ESC</p> <p>3-1 Identify problems and challenges through confirming job canvassing service in Model ESCs, then plan and implement the reform measures.</p> <p>3-2 Identify problems and challenges through confirming career counselling service in Model ESCs, then plan and implement the reform measure.</p> <p>3-3 Identify problems and challenges through confirming the flow of whole employment service in Model ESCs, and plan and implement the reform measures, and establishing the framework for improving ESC operation.</p> <p>3-4 Develop the training plan based on knowledge and ability required for staff of ESCs.</p> <p>3-5 Prepare the training curriculum and teaching materials regarding the tasks using the employment service including operating support system.</p> <p>3-6 Conduct training on the employment service including operating support system to the trainees of MoMT and MORG in provinces.</p> <p>3-7 Conduct training on the employment service including operating support system to the staff of employment service in Model ESCs.</p> <p>3-8 Carry out round of visits to each Model ESC, and provide advice and guidance by MORG specialists.</p> <p>4-1 Hold seminars on ESC management to each MORG in provinces and regencies and cities.</p> <p>4-2 Hold seminars to introduce employment service using the defined guideline, operating manual, operation flow and operating support system to each province and regency and city.</p> <p>4-3 Conduct training on the operating support system and employment service to staff of employment service in each ESC across the nation in cooperation with MORGs in provinces.</p> <p>4-4 Carry out round visits to each ESC across the nation, and provide advice and guidance by MORG specialists in provinces.</p>	<p>Input</p> <p>Japanese side</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Long-term experts Job placement service Job canvassing Coordinator <p>Short-term experts</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Training of counterpart personnel in Japan 2. Provision of equipment <p>Indonesian side</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personnel Project Director Project Manager Counterparts <p>Provision of the project office and facilities necessary for the project implementation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Others Administrative and operational expenses Cost of installation for the telephone line and the Internet Running costs for electricity, water, etc. 	<p>The operating supporting system online is established in Model ESC</p> <p>A budget required for ESC activity is secured by the Indonesia government.</p> <p>Pre-conditions</p> <p>The IT based operating supporting system for ESC is established by Indonesian side.</p>
--	---	---

Annex VII: Plan of Operations (Tentative Version)
 Schedule of the Implementation and Responsible Persons

Date: July, 17, 2009

Year	Y2009												Y2010												Y2011												Y2012												Responsible Persons in Charge
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Month	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Total month	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
OUTPUT3: The employment service including the function of job canvassing in model ESCs is improved, and their know-how is introduced to other ESCs.																																																	
3-1 Identify problems and challenges through confirming job canvassing service in Model ESCs, then plan and implement the reform measures.																																																	
3-2 Identify problems and challenges through confirming career counseling service in Model ESCs, then plan and implement the reform measure.																																																	
3-3 Identify problems and challenges through confirming the flow of whole employment service in Model ESCs, and plan and implement the reform measures, and establishing the framework for improving ESC operation.																																																	
3-4 Develop the training plan based on knowledge and ability required for staff of ESCs.																																																	
3-5 Prepare the training curriculum and teaching materials regarding the tasks using the employment service including operating support system.																																																	
3-6 Conduct training on the employment service including operating support system to the trainees of MoMT and MOLG in provinces.																																																	
3-7 Conduct training on the employment service including operating support system to the staff of employment service in Model ESCs.																																																	
3-8 Carry out round of visits to each Model ESC, and provide advice and guidance by MOLG specialists.																																																	
OUTPUT4: Know-how obtained in Model ESCs is transferred to other ESCs.																																																	
4-1 Hold seminars on ESC management to each MOLG in provinces and regencies and cities.																																																	
4-2 Hold seminars to introduce employment service using the defined guideline, operating manual, operation flow and operating support system to each province and regency and city.																																																	
4-3 Conduct training on the operating support system and employment service to staff of employment service in each ESC across the nation in cooperation with MOLGs in provinces.																																																	
4-4 Carry out round visits to each ESC across the nation, and provide advice and guidance by MOLG specialists in provinces.																																																	
Note: The start of the Project, schedules described in this chart, and so on are subject to modifications through further examinations and discussions in future.																																																	
■ : To complete project activities within the solid line.																																																	
△ : To conduct meetings, monitoring and evaluation activities, preparation of documents, etc.																																																	

RECORD OF DISCUSSIONS BETWEEN
THE JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY
AND
AUTHORITIES CONCERNED OF THE GOVERNMENT OF
REPUBLIC OF INDONESIA
ON JAPANESE TECHNICAL COOPERATION
FOR THE PROJECT FOR DEVELOPING CAPACITY OF EMPLOYMENT SERVICE CENTER

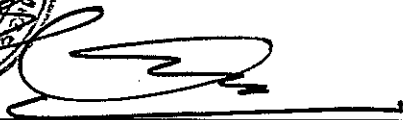
Based on the Minutes of Meeting of the Detailed Planning Survey conducted by Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA"), JICA Indonesia Office had a series of discussions with the Indonesian authorities concerned on desirable measures to be taken by JICA and the Government of the Republic of Indonesia (hereinafter referred to as "GOI") for the successful implementation of the Project for Developing Capacity of Employment Service Center.

As a result of the discussions, JICA Indonesia Office and the Indonesian authorities concerned agreed upon the matters referred to in the document attached hereto.

Jakarta, August 31, 2009



Mr. Takeshi SAKAMOTO
Chief Representative, Indonesia office
Japan International Cooperation Agency
Japan



Mr. I Gusti Made Arka
Director General,
Directorate General of Labor Inspection
Development,
Ministry of Manpower and Transmigration
Republic of Indonesia

THE ATTACHED DOCUMENT

I. COOPERATION BETWEEN JICA AND THE GOVERNMENT OF INDONESIA

1. GOI will implement the Project for Developing Capacity of Employment Service Center (hereinafter referred to as "the Project") in cooperation with JICA.
2. The Project will be implemented in accordance with the Master Plan which is given in Annex I.

II. MEASURES TO BE TAKEN BY JICA

In accordance with the laws and regulations in force in Japan, JICA will take, at its own expense, the following measures according to the normal procedures under the Colombo Plan Technical Cooperation Scheme.

1. DISPATCH OF JAPANESE EXPERTS

JICA will provide the services of the Japanese experts as listed in Annex II.

2. TRAINING OF INDONESIAN PERSONNEL IN JAPAN

JICA will receive the Indonesian personnel concerned with the Project for technical training in Japan.

III. MEASURES TO BE TAKEN BY THE GOVERNMENT OF INDONESIA

1. GOI will take necessary measures to ensure that self-reliant operation of the Project will be sustained during and after the period of Japanese technical cooperation, through full and active involvement in the Project by all related authorities, beneficiary groups and institutions.
2. GOI will ensure that the knowledge and skills acquired by the Indonesian nationals as a result of Japanese technical cooperation will contribute to the economic and social development of Indonesia.
3. GOI will grant in Indonesia privileges, exemptions and benefits to the Japanese experts referred

to in II-1 above and their families, which are no less favorable than those accorded to experts of third countries working in Indonesia under the Colombo Plan Technical Cooperation Scheme.

4. GOI will ensure that the IT based Operating Support System for Employment Service Center (hereinafter referred to as "ESC") will be developed effectively for the implementation of the Project.
5. GOI will take necessary measures to ensure that the knowledge and skills acquired by the Indonesian personnel through technical training in Japan will be utilized effectively in the implementation of the Project.
6. In accordance with the laws and regulations in force in Indonesia, GOI will take necessary measures to provide at its own expense:
 - (1) Services of the Indonesian counterpart personnel and administrative personnel referred to in IV below. A tentative list is attached in Annex III;
 - (2) Office space and facilities for the expert(s), including appropriate furniture and equipment, in which ESC Promotion Team can be install, located on the fourth floor of MOMT;
 - (3) Supply of materials necessary for the implementation of the Project.
7. GOI will ensure that the necessary coordination and arrangement with Manpower Office of Local Government (hereinafter referred to as "MOLG") and ESC will be sustained to implement the Project effectively.
8. In accordance with the laws and regulations in force in Indonesia, GOI will take necessary measures to meet the running expenses necessary for the implementation of the Project, including such expenses for Indonesian personnel as their salary, per diem and travel expenses which may arise in relation to the implementation of the Project.

IV. ADMINISTRATION OF THE PROJECT

1. Project Director

Director General, Directorate General of Manpower Placement Development (hereinafter referred to as "DGMPD"), as a Project Director, will bear the overall responsibility for the administration and implementation of the Project. Director General of DGMPD will also assign

a sufficient number of counterpart personnel for the implementation of the Project. Director General of DGMPD will ensure necessary coordination and monitoring among the related departments within MOMT and other donors, as necessary.

2. Project Manager

Secretary for Directorate General, DGMPD, as a Project Manager, will bear the responsibilities for supporting managerial and logistical matters of the Project.

3. Project Coordinator

Director of Labor Market Development and Director of Domestic Manpower Placement, as Project Coordinators will bear the responsibilities for the leading and coordination of the ESC Promotion Team as well as the coordination between Indonesia and Japanese side.

4. ESC Promotion Team (Technical counterparts)

ESC Promotion Team, which consists of Team Leader and Sub Team Leader, who are exclusively involved in the Project, and Taskforce Members will bear the responsibilities for the following activities of the Project;

- Guidance and support in ESC management to provinces, regencies and cities;
- Planning and implementation of ESC staff training in cooperation with MOLGs;
- Evaluation and monitoring of ESCs;
- Guidance in employment service to ESCs, and
- Promotion of the nation-wide ESC instauration

5. Practical Counterparts in Charge of Model ESCs

Heads of MOLG of province, in which Model ESCs are located, will bear the administrative responsibility for the Project activities as practical counterparts in charge of Model ESCs.

6. The Japanese Team Leader

The Japanese Team Leader will provide necessary recommendations and advice to the Project Director and the Project Manager on any matters pertaining to the implementation of the Project.

7. The Japanese experts

The Japanese experts will give necessary technical guidance and advice to the Indonesian counterpart personnel on technical matters pertaining to the implementation of the Project.

8. Joint Coordinating Committee

For the effective and successful implementation of technical cooperation for the Project, a Joint Coordinating Committee will be established whose functions and composition are described in Annex V.

V. JOINT EVALUATION

Evaluation of the Project will be conducted jointly by JICA and the Indonesian authorities concerned, at the middle and during the last six months of the cooperation term in order to examine the level of achievement.

VI. CLAIMS AGAINST JAPANESE EXPERTS

GOI undertakes to bear claims, if any arises, against the Japanese experts engaged in technical cooperation for the Project resulting from, occurring in the course of, or otherwise connected with the discharge of their official functions in the Republic of Indonesia, except for those arising from the willful misconduct or gross negligence of the Japanese experts.

VII. MUTUAL CONSULTATION

There will be mutual consultation between JICA and GOI on any major issues arising from, or in connection with this Attached Document.

VIII. MEASURES TO PROMOTE UNDERSTANDING OF AND SUPPORT FOR THE PROJECT

For the purpose of promoting support for the Project among the people of the Republic of Indonesia, GOI will take appropriate measures to make the Project widely known to the people of the Republic of Indonesia.

IX. TERM OF COOPERATION

The duration of the technical cooperation for the Project under this Attached Document will be three (3) years from the arrival of the first Expert.

ANNEX I	MASTER PLAN
ANNEX II	LIST OF JAPANESE EXPERTS
ANNEX III	LIST OF INDONESIAN COUNTERPART AND ADMINISTRATIVE PERSONNEL
ANNEX IV	LIST OF LAND, BUILDINGS AND FACILITIES
ANNEX V	JOINT COORDINATING COMMITTEE

MASTER PLAN

1. Title of the Project

The Project for Developing Capacity of Employment Service Center

2. Project Purpose

Fair, equitable and efficient employment services (services improved in terms of (i) - (iv) below) come to be provided in all Selected ESCs.

- (i) Improvement of job-seeking tasks by the implementation of career counseling and provision of accurate job vacancy information etc.
- (ii) Improvement of the job-placement tasks by the implementation of job canvassing etc.
- (iii) Provision of effective and efficient employment service by introduction of the data management and operation using PCs etc.
- (iv) Implementation of tasks responding to users' demands and skills development of staff's capacity

3. Outputs of the Project

- (1) The cooperation framework among nation, provinces, regencies and cities regarding management of Qualified ESCs is shared in each local government.
- (2) The contents and the implementation procedure for fair, equitable and efficient employment service implemented by Qualified ESCs are clearly identified.
- (3) The employment service including the capacity of job canvassing in Model ESCs is improved.
- (4) Know-how obtained in Model ESCs is transferred to other Selected ESCs.

4. Activities

- (0)-1 Conduct the baseline and endline surveys.
- (1)-1 Build an organization in MoMT (tentative name: ESC promotion team) to guide and support MOLG in provinces, regencies and cities for smooth ESC management.
- (1)-2 Define the role of MoMT, and MOLG in provinces, regencies and cities in terms of ESC management, and clarify the function to be performed and the measures to be carried out by each organization from the aspects of the organizational operation, personnel training, budget, monitoring & evaluation, etc.

- (1)-3 Identify the situation of the cooperation framework among nation, provinces, regencies and cities in Model ESCs, and extract problems and challenges.
- (1)-4 Consider the measures for improving the problems and challenges, and conduct on trial of the improvement measures by cooperation with provinces and regencies and cities in Model ESCs.
- (1)-5 Improve the ESC management framework based on the trial result, and hold the seminar on the concept of cooperation framework for provinces, regencies and cities in which the Selected ESCs are located.

- (2)-1 Regarding existing guidelines, operation manual and operation flow for employment service implemented by ESCs, verify the appropriateness of the contents to implement fair, equitable and efficient service, and revise as necessary.
- (2)-2 Identify the situation of data standardization in the operating support system for employment service, and confirm its suitability to the manuals and operation flow.
- (2)-3 Select Model ESCs based on the locational conditions, the number of users and staff.
- (2)-4 Standardize information to be collected from job seekers and employers.
- (2)-5 Clarify the network connection and operational condition in Model ESCs.
- (2)-6 Implement trial service with adopting the operating support system in Model ESCs.
- (2)-7 Verify feasibility of the fair, equitable and efficient service implementation in Model ESCs using the operating support system, and extract problems and challenges based on (2)-1.
- (2)-8 Review the operating manual and operating flow for fair, equitable and efficient employment service, and implement the remedy based on this activities.
- (2)-9 Develop the accreditation criteria, assessment scheme and checklist to accredit ESCs.

- (3)-1 Identify problems and challenges through confirming job canvassing service in Model ESCs, then plan and implement the reform measures.
- (3)-2 Identify problems and challenges through confirming career counseling service in Model ESCs, then plan and implement the reform measure.
- (3)-3 Identify problems and challenges through confirming the flow of whole employment service in Model ESCs, and plan and implement the reform measures, and establishing the framework for improving ESC operation.
- (3)-4 Develop the training plan based on knowledge and ability required for staff of ESCs.
- (3)-5 Prepare the training curriculum and teaching materials regarding the tasks using the employment service including operating support system.
- (3)-6 Conduct training on the employment service including operating support system to the trainers

of MoMT and MOLG in provinces.

- (3)-7 Conduct training on the employment service including operating support system to the staff of employment service in Model ESCs.
- (3)-8 Carry out round of visits to each Model ESC, and provide advice and guidance by MOLG specialists.

- (4)-1 Hold seminars on ESC management to Selected ESCs.
- (4)-2 Hold seminars to introduce employment service using the defined guideline, operating manual, operation flow and operating support system to Selected ESCs.
- (4)-3 Conduct training on the operating support system and employment service to staff of employment service in Selected ESCs in cooperation with MOLGs in provinces.
- (4)-4 Carry out round visit to Selected ESCs, and provide advice and guidance by MOLG specialists in provinces.
- (4)-5 Hold seminars to introduce the accreditation criteria, assessment scheme and checklist to accredit ESCs.

LIST OF JAPANESE EXPERTS

<Long-term expert>

1. Chief advisor
2. Job placement and counseling
3. Coordinator

<Short-term experts>

1. Technical feasibility of the IT-based Operating Support System
2. Job canvassing
3. Job counseling

*Other experts in the field of employment service, mutually agreed upon as necessary

LIST OF INDONESIAN COUNTERPART AND ADMINISTRATIVE PERSONNEL

1. Project Director:

- Director General, DGMPD

2. Project Manager:

- Secretary for Directorate General, DGMPD

3. Project Coordinator:

- Director of Labor Market Development, DGMPD
- Director of Domestic Manpower Placement, DGMPD

4. ESC Promotion Team (Technical counterparts)

(1) Team Leader*

(2) Sub Team Leader*

(3) Taskforce Member

- Head of Program Monitoring and Evaluation, Secretariat for Directorate General, DGMPD
- Head of Manpower Exchange Div, Directorate of Labor Market Development, DGMPD
- Head of Labor Market Information Div., Directorate of Labor Market Development, DGMPD
- Head of Labor Market Analysis Div., Directorate of Labor Market Development, DGMPD
- Head of Job Analysis Div, Directorate of Labor Market Development, DGMPD
- Head of Employment Service Div., Directorate of Domestic Manpower Placement, DGMPD
- Head of Job Guidance Div., Directorate of Domestic Manpower Placement, DGMPD
- Head of Employment service officer Empowerment Div., Directorate of Domestic Manpower Placement, DGMPD
- Head of Placement of Vulnerable Persons Div., Directorate of Domestic Manpower Placement, DGMPD
- Head of Employment Creation Division, National Planning and Development Board (BAPPENAS)

5. Practical Counterparts in charge of Model ESC**

- Head of MOLG

Note: * Two full-time counterparts will be appointed as team leader and sub team leader of the ESC promotion team of the Project. They are in charge of the administration of whole team members.

* *Head of MOLG will be appointed as a practical counterpart from the province regency and city in which Model ESCs are located.

LIST OF LAND, BUILDING AND FACILITIES

1. Land, buildings and facilities necessary for the Project
2. Office spaces and facilities necessary for the Japanese experts
3. Other facilities mutually agreed upon as necessary

Tentative list of the Joint Coordinating Committee

The Joint Coordinating Committee (hereinafter referred to as "JCC"), which consists of both Indonesian side and Japanese side, will be established for the smooth and effective implementation of the Project.

1. Functions

JCC will meet when necessary and at least once a year in order to fulfill the following functions:

- (1) To formulate and approve the annual work plan of the Project;
- (2) To review the overall progress and achievement of the Project;
- (3) To review and exchange opinions on major issues that may arise during the implementation of the Project; and
- (4) To discuss any other issue(s) pertinent to the smooth implementation of the Project.

2. Composition

(1) Chairperson

Director General, DGMPD (Project Director)

(2) Members

<Indonesian Side>

1) MOMT

a. DGMPD

Secretary for Directorate General (Project Manager)

Director of Labor Market Development (Project Coordinator)

Director of Domestic Manpower Placement (Project Coordinator)

Director of Overseas Manpower Placement

Director of Labor Chance Expansion Development

Director of Foreign Manpower Utilization Control

b. Directorate General of Training and Productivity Development

Secretary for Directorate General

c. Head of Planning Bureau

- 2) National Planning and Development Board (BAPPENAS)
- 3) Indonesia chamber of commerce and industry (KADIN)
- 4) Indonesia Employers Association (APINDO)
- 5) Jakarta Japan Club (JCC)
- 6) Trade Union

<Japanese Side>

Chief Advisor and experts of the Project
Representative of JICA Indonesia Office

(3) Observers

Representative of Embassy of Japan

Note: Other personnel recommended by the Japanese or Indonesian side can also participate in JCC under the mutual consultation between the both sides.

3 . PDM (和文)

ANNEX VI: PDM₀ (Tentative Version)

作成日：2009年8月18日

プロジェクト名：インドネシア共和国「雇用サービスセンターの能力強化プロジェクト」 プロジェクト実施期間：2009年9月～2012年8月(3年間) バージョン：No. 0

対象地域：全国 ESC のなかから選定された ESC (以下、「選定 ESC」と記す) が設置されている県及び市

ターゲット・グループ：

- ①モデル ESC (全国の選定 ESC 約 100 カ所の中から選ばれた 10 カ所の ESC) で雇用サービス業務に携わる県・市職員(約 40 名)及びモデル ESC を管轄する州労働局職員
- ②選定 ESC (10 カ所のモデル ESC を除く全国約 90 カ所) の雇用サービス業務に携わる県・市職員(約 400 名)及び選定 ESC を管轄する州労働局職員
- ③選定 ESC を活用する求職者及び求人者

プロジェクト要約	指標	入手手段	外部条件
上位目標 すべての選定ESCにおいて、改善された雇用サービスが提供されることにより雇用の促進される	1. 選定 ESC における就職率が xx%以上となる。 2. 選定 ESC における求人充足率が xx%以上となる。 3. 選定 ESC における利用者数が xx%増加する。 *「目標値」の設定は、ベースライン調査結果を踏まえ、本プロジェクト開始後 4 カ月以内に行う。	1. 選定 ESC からの月次報告書 2. 選定 ESC からの月次報告書 3. 選定 ESC からの月次報告書	
プロジェクト目標 すべての選定ESCにおいて公平・公正で効率的な雇用サービス〔以下(1)～(4)の観点から改善されたサービス〕が提供されるようになる。 (1) 職業相談の実施や、的確な求人情報提供等による求職者業務の改善 (2) 求人開拓の実施等による求人業務の改善 (3) コンピュータを用いたデータ管理・運用の導入等による効果的・効率的な職業紹介業務の実施 (4) 利用者の視点に立った業務の実施、職員の資質向上	1. 選定 ESC において、企業訪問記録台帳(IPK/II)の記載数が xx 件/年以上となる。 2. 選定 ESC において、業務支援システムへの登録求職件数が xx 件/年以上となる。 3. 選定 ESC において、業務支援システムへの登録求人数が xx 件/年以上となる。 4. 選定 ESC において、労働市場情報回収率が xx%増加する。 5. 選定 ESC 利用者の雇用サービスへの満足度が 5 段階評価で xx に達する。	1. 選定 ESC の企業訪問記録台帳 (IPK/II) 2. 選定 ESC からの月次報告書 3. 選定 ESC からの月次報告書 4. 選定 ESC からの月次報告書 5. 選定 ESC 利用者への質問票	経済状況が悪化しない。 ESC の認証制度が確立する。
アウトプット 1. 認定 ESC の運営に関する国、州、県・市の協働体制が、各地方政府と共有される。 2. 認定 ESC において実施する公平・公正で効率的な雇用サービスの内容と実施手順が明確になる。 3. モデル ESC において求人開拓機能を含む雇用サービスが改善される。 4. モデル ESC でのノウハウが他の選定 ESC に移転される。	1-1. 各州、県・市で実施するセミナーにおいて、参加者のうち xx%以上が理解したと回答する。 2-1. プロジェクトにより改定された雇用サービスマニュアル、業務フロー、人材育成カリキュラムの数が xx 以上になる。 2-2. モデル ESC において改定された雇用サービスマニュアル、業務フロー、人材育成カリキュラムの利用者の満足度が 5 段階評価で xx に達する。 2-3. ESC 認定チェックリストがすべての ESC に配布される。 3-1. モデル ESC において企業訪問記録台帳(IPK/II)の記載数が xx 件/年以上となる。 3-2. モデル ESC において、業務支援システムへの登録求職件数が xx 件/年以上となる。 3-3. モデル ESC において、業務支援システムへの登録求人数が xx 件/年以上となる。 3-4. モデル ESC 利用者の雇用サービスへの満足度が 5 段階評価で x.x に達する。 4-1 雇用サービスに携わる職員が研修・巡回指導を受けた選定 ESC が全国で xx%以上になる。 4-2 雇用サービスにかかわるセミナー・研修・巡回指導に関して、参加者の満足度が 5 段階評価で xx に達する。	1-1. プロジェクト報告書 2-1. プロジェクト報告書 2-2. プロジェクト報告書 2-3. プロジェクト報告書 3-1. モデル ESC からの月次報告書 3-2. モデル ESC からの月次報告書 3-3. モデル ESC からの月次報告書 3-4. モデル ESC への質問票 4-1. 選定 ESC への研修・巡回指導実績記録 4-2. 研修・巡回指導参加者への質問票	選定 ESC において、業務支援システム・オンラインが整備される。 ESC 推進チーム (仮称) が存続し、スタッフが業務を継続する。

<p>活動</p> <p>0-1 ベースライン調査およびエンドライン調査を行う。</p> <p>1-1 ESC の円滑な運営に資するための州、県・市を指導・援助できる組織（仮称：ESC 推進チーム）を労働移住省内に構築する。</p> <p>1-2 ESC の運営に関する労働移住省、州、県・市の役割を整理し、それぞれの組織が果たすべき機能、措置すべき事項について組織運営、人材育成、予算、モニタリング・評価等の観点から明確にする。</p> <p>1-3 モデル ESC において労働移住省、州、県・市の連携体制の状況を確認し、問題点・課題を抽出する。</p> <p>1-4 問題点・課題を改善するための対策について検討し、モデル ESC において州、県・市と協働で改善策を試行する。</p> <p>1-5 試行結果に基づき運営体制を見直し、労働移住省、州、県・市の協働体制のあり方について選定 ESC が所在する各州、県・市に対する説明のためのセミナーを開催する。</p> <p>2-1 公的雇用サービスに関し既存のガイドライン、業務実施マニュアル、業務フローについて、その内容が公平・公正で効率的なサービスを実施できるものになっているかを確認し、必要に応じて改定する。</p> <p>2-2 雇用サービス業務で使用する業務支援システムにおけるデータ標準化の状況を確認し、マニュアル、業務フローとの整合性を確認する。</p> <p>2-3 立地条件・利用者数・職員数等の条件を勘案し、モデル ESC を選定する（10カ所）。</p> <p>2-4 雇用サービスの提供に際して、求職者及び求人者から収集する情報についての標準化を行う。</p> <p>2-5 モデル ESC におけるネットワーク接続形態・運用形態を明確にする。</p> <p>2-6 モデル ESC において、業務支援システムを導入した業務を試行する。</p> <p>2-7 モデル ESC において 2-1 に基づき、業務支援システムを用いて公平・公正で効率的な業務が実施できているかを確認し、問題点・課題を抽出する。</p> <p>2-8 活動を踏まえて、公平・公正で効率的な雇用サービスを実施するための業務実施マニュアル・業務フローの見直し、それに基づき改善策を実施する。</p> <p>2-9 認定 ESC の基準及び仕組みを策定するとともに認定のためのチェックリストを作成する。</p> <p>3-1 モデル ESC における求人開拓業務を確認し問題点・課題を抽出するとともに、その改善のための対策について検討し、実施する。</p> <p>3-2 モデル ESC における職業相談業務を確認し問題点・課題を抽出するとともに、その改善のための対策について検討し、</p>	<p>投入</p> <p>日本側</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 長期専門家 <ul style="list-style-type: none"> ・チーフアドバイザー ・職業紹介サービス ・業務調整 2. 短期専門家 <ul style="list-style-type: none"> ・IT 業務支援システム ・その他（求人開拓、職業相談等） 3. 研修員受入（本邦または第三国） 4. 機材供与 	<p>インドネシア側</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人材 <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト・ダイレクター ・プロジェクト・マネジャー ・プロジェクト・コーディネーター ・ESC 推進チーム（仮称）メンバー 2. プロジェクト実施に必要な執務室及び施設設備の提供 3. その他 <ul style="list-style-type: none"> ・運営・経常費用 ・電話線及びインターネット設置費、電気、水道等の運用費 	<p>モデル ESC において、業務支援システム・オンラインが整備される。</p> <p>ESC における雇用サービスの実施に必要な予算が確保される。</p> <p>前提条件</p>
--	---	---	---

<p>実施する。</p> <p>3-3 モデル ESC における雇用サービス業務全体の流れを確認し、改善策を検討・実施するとともに、モデル ESC 内での業務改善のための体制をつくる。</p> <p>3-4 ESC の職員に必要とされる知識・能力に基づき、研修計画を策定する。</p> <p>3-5 業務支援システムを含む雇用サービス業務に関する研修カリキュラム・教材を作成する。</p> <p>3-6 労働移住省、州労働局の研修講師に対し、業務支援システムを含む雇用サービス業務についての研修を行う。</p> <p>3-7 モデル ESC の雇用サービス担当職員に対して、業務支援システムを含む雇用サービスについての研修を行う。</p> <p>3-8 州労働局の専門職が、各モデル ESC を巡回訪問し、現場において助言・指導を行う。</p> <p>4-1 認定 ESC の運営方法について、選定 ESC に対する説明セミナーを開催する。</p> <p>4-2 確定したガイドライン、業務実施マニュアル、業務フロー及び業務支援システムを用いた雇用サービスの実際を紹介するための選定 ESC を対象にしたセミナーを開催する。</p> <p>4-3 選定 ESC の雇用サービス担当職員に対して、州労働局との協働により、業務支援システムを用いた業務及び雇用サービスについての研修を行う。</p> <p>4-4 州労働局の専門職が選定 ESC を巡回し、助言・指導を行う。</p> <p>4-5 認定 ESC の基準及び枠組みについて紹介するためのセミナーを開催する。</p>			
--	--	--	--

4 . PCMワークショップ結果

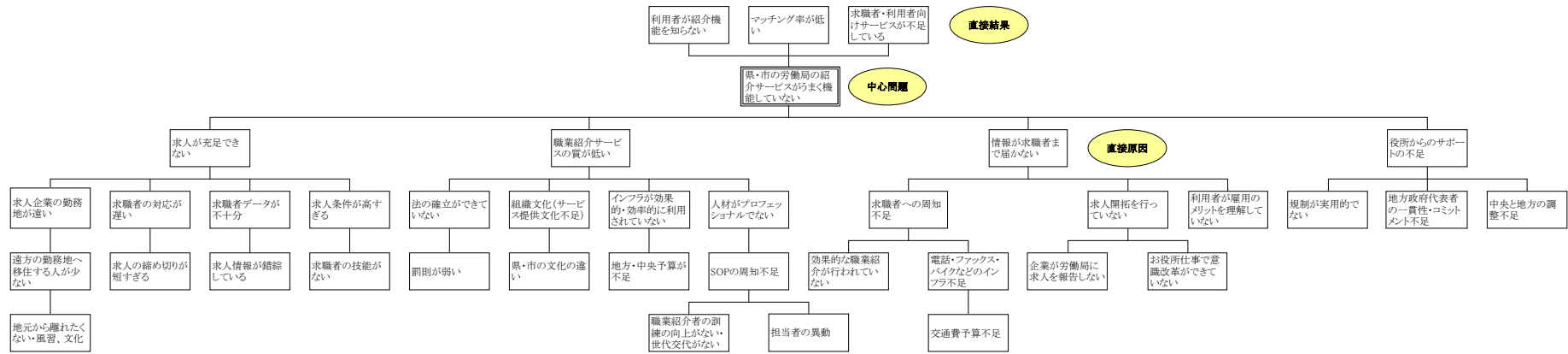
参加者リスト

ワークショップ1日目(2009年7月13日)

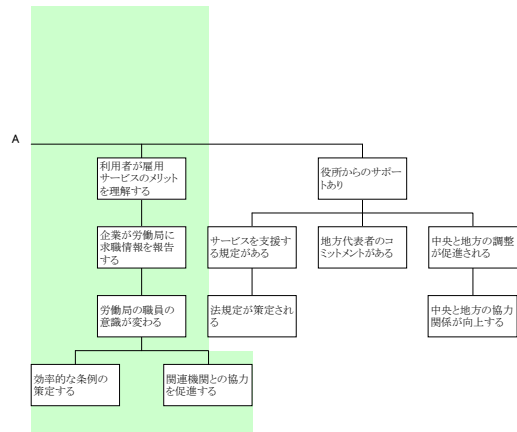
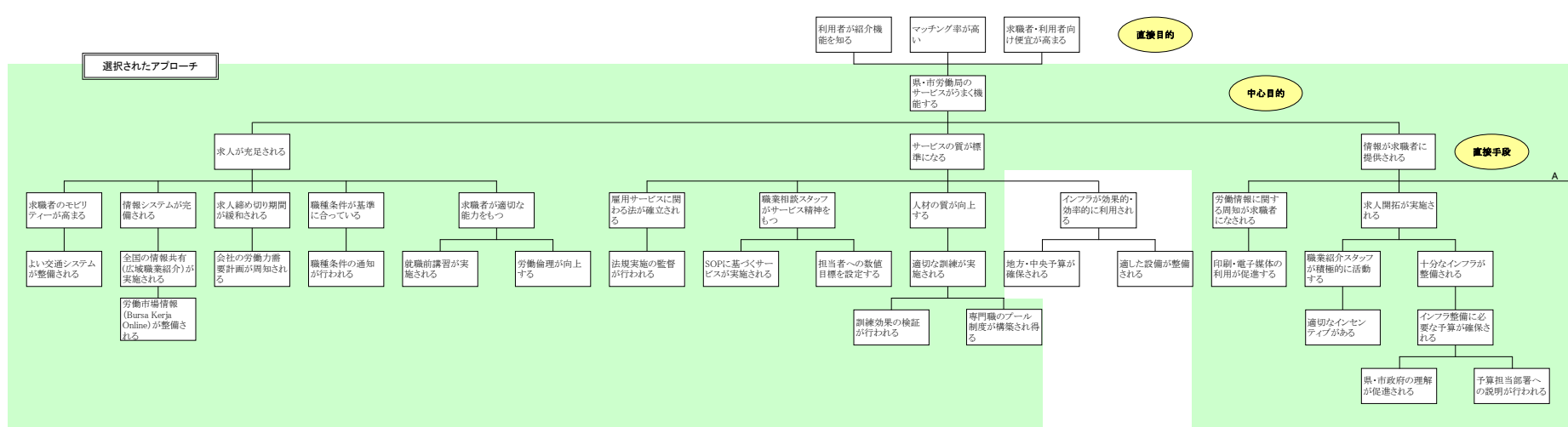
ワークショップ2日目(2009年7月14日)

No	名前	所属	No	名前	所属
1	M. Sinaga	ボゴール市社会労働移住局	1	Sugiyamto	東ジャワ州労働移住住民局
2	Hasbi Maruf	本省研究開発局	2	Fahrur Ronji	中部ジャワ州労働移住局
3	M. Zuhri Anwar	ボゴール県社会労働移住局	3	Purwoto	ソロ市労働移住局
4	Suyamto	労働市場開発局	4	Y. eko Anoeng	中部ジャワ州労働移住局
5	Gumroh R. H	国内雇用局	5	Budi Raharjo	東ジャワ州労働移住住民局
6	Gunawan Saptogiri	スマラン市労働局	6	Asrial	JJC-Sharp
7	Agus Supriyono,S. Sos	スマラン市労働局	7	Ali Budi L	西ジャワ県労働移住局
8	Asrial	PT. Sharp electronic	8	Danilo	西ジャワ県労働移住局
9	Yuniarti T.S	本省情報研究センター	9	Jekson Rinaldo	PT. Indokarya
10	Ali Budi L.	西ジャワ県労働移住局	10	Wati Anwar	インドネシア金属労働組合連合(DPP FSPMI)
11	Junarto Pardede	PT. Indokarya(民間職業紹介)	11	Endang Widuri	インドネシア金属労働組合連合(DPP FSPMI)
12	Danilo D.Q.A	西ジャワ県労働移住局	12	Gunawan S. SH, MM	スマラン市労働局
13	Dopang M.	労働市場開発局	13	Agus S.	スマラン市労働局
14	Jekson Rinaldo	PT. Indokarya(民間職業紹介)	14	Trisna Miharja	インドネシア福祉労働組合総連合(KSBSI)
15	Ida Ayu Mustikawati, SH	全インドネシア労働組合総連合(DPP KSPSI)	15	Rospita	労働市場開発局
16	Purwoto	ソロ市労働移住局	16	Aniek Rahayu	スラバヤ市労働局
17	F. Ronji	中部ジャワ州労働移住局	17	Alwiyah	スラバヤ市労働局
18	Y. Eko Anoeng	中部ジャワ州労働移住局	18	Yuniarti T. S	本省情報研究センター
19	Wati Anwar	インドネシア金属労働組合連合(DPP FSPMI)	19	M. Sinaga	ボゴール市労働移住局
20	Endang Widuri	インドネシア金属労働組合連合(DPP FSPMI)	20	Nur Rokhmani	ボゴール市労働移住局
21	Asep. S. Kusumah	ボゴール県労働移住局	21	Yuyun Y.	ボゴール市労働移住局
22	Trisna Miharja	インドネシア福祉労働組合総連合(KSBSI)	22	Budi Hartati	労働市場開発局
23	Ir. Idrus	全インドネシア労働組合総連合(DPP KSPSI)	23	Rusmiatun	労働市場開発局
24	Yunita	国内雇用局	24	Ida Ayu Mustikawati	全インドネシア労働組合総連合(DPP KSPSI)
25	Nur Rokhmani	ボゴール市労働移住局	25	M. Zuhri Anwar	ボゴール県労働移住局
26	Kanti Widiarti	インドネシア経営者協会(APINDO)	26	Asep. S. Kusumah	ボゴール県労働移住局
27	Woro Sukesti	国内雇用局	27	Yunita	国内雇用局
28	Nur Hidayah	ブカシ県労働局	28	Anna Kurnia	労働市場開発局
29	Sugiyanto	東ジャワ州労働移住住民局	29	Hasbi Maruf	本省研究開発センター
30	Budi Raharjo	東ジャワ州労働移住住民局	30	A. Iskandar	ブカシ県労働局
31	A. Iskandar	ブカシ県労働局	31	Ajeng Febrilia Sari	労働市場開発局
32	Aniek Rahayu	スラバヤ市労働局	32	Meyrina P	労働市場開発局
33	Alwiyah	スラバヤ市労働局	33	Vera	労働市場開発局
34	Ajeng febrilia sari	労働市場開発局	34	Hadi	労働市場開発局
35	Meyrina	労働市場開発局	35	Tri Aryanto	労働市場開発局
36	Vera	労働市場開発局			
37	Hadi	労働市場開発局			
38	Tri Aryanto	労働市場開発局			

問題分析



目的分析



5. 事前調査対処方針・結果

「雇用サービスセンター能力強化プロジェクト」詳細計画策定調査
対処方針と結果

2009. 7. 31

項目	協議事項	結果
1. プロジェクトの基本デザイン	<p>要請書における上位目標、目標、成果、活動に対する日本側対案の提示と合意形成 * 具体的内容はプロジェクトの基本デザイン（案）参照</p>	<p>(1) PCM ワークショップを実施した結果も反映させつつ、プロジェクトの基本デザインを PDM の形でまとめ、インドネシア側と合意した（別添 PDM 参照）。</p> <p>(2) プロジェクトの内容を踏まえ、案件名を以下のように変更することが提案され、ミニッツに記載した。本変更については在インドネシア日本大使館に報告し、外務公電が発出されることになった。 旧：the Project for Expansion of Employment Service Center （雇用サービスセンターの全国展開支援） 新：the Project for Developing Capacity of Employment Service Center （雇用サービスセンター能力強化プロジェクト）</p>
2. プロジェクト実施体制	<p>(1) 本省内の体制 労働移住省雇用総局内において ESC の全国展開を推進していく部署を設置することの確認（具体的な人選については、後日でも可とする）。仮に部署設置が困難である場合は、雇用総局のなかで中核となる労働市場開発局と国内雇用局がどのように協働体制を構築し、ESC の運営・維持管理を監督・指導していくのかを明確にし、それが確実に機能していくことを確認・協議し、その結果をミニッツにて合意する。</p> <p>(2) 州労働局の参画 現行案においては、州の労働局についての具体的な言及がなされていない。しかしながら、地方分権が進んでいるインドネシアにおいて県・市レベルの ESC を機能させるためには、州内の県・市労働局の雇用サービスを統括するとともに、県・市労働局の業務を調整・指導する立場にある州労働局の参画が不可欠である。したがって、プロジェクトで取り上げるモデル ESC が存在する州労働局スタッフをカウンターパートとするようにデザインし、ミニッツにて合意する（具体的な人選については、後日モデル州が決まった段階で決定する）。</p>	<p>(1) 雇用総局内の関連する部署である秘書局、国内雇用局、労働市場開発局が協働で本プロジェクトを推進するために「ESC Promotion Team」を設置することについて合意し、更に同チームに 2 名の常勤のカウンターパートを配置することについて了解を得、ミニッツにて合意した。</p> <p>(2) プロジェクトのカウンターパートとして、州労働局スタッフの参画を提案し、了承を得た。具体的な人選については、モデル ESC が決定してから行うこととなった。</p>

	<p>(3) モデル ESC 要請書上ではモデルの数を幾つにするのかについては、言及されていないため、プロジェクトのデザインを勘案しつつ具体的な数を合意する。 日本側のイメージとしては、10カ所程度を想定。 【内訳】州労働局（専門職が配置されている3カ所） 県・市労働局（ESC）（各州のなかから2～3カ所、計7～8カ所）</p>	<p>(3) モデルの数としては10カ所程度とすることを合意。現在、労働移住省が全国の労働局を対象にした調査を行っており、その結果を踏まえつつ、具体的なモデル ESC が選定される予定。 <i>全国の労働局/ESC のなかから一定の基準を満たすもの（専門職の配置、PC の設置、首長のコミットメント等）を選定し、本プロジェクトの協力対象とする（この「選定された ESC」は100カ所程度となる予定）。</i> <i>選定された ESC のなかから10カ所程度をモデル ESC とし、公平・公正で効率的な雇用サービスを提供できるように支援していく（この支援の結果、一定のサービス基準を満たす「認定 ESC」になる）。</i> <i>モデル ESC 支援のなかで培われたノウハウを残りの「選定された ESC」に移転する。</i></p> <p>(4) その他の部局・組織の参画 雇用総局より、職業訓練総局及び国家計画開発庁（BAPPENAS）の代表についてもプロジェクトの実施体制に参画させたいとの提案がなされ、ミニッツにて合意した。</p>
<p>3. プロジェクト内容</p>	<p>(1) 協力期間 プロジェクトの内容を勘案した場合、要請書上の2年ということでは目標達成は困難であるため、3年間のプロジェクトとして合意する。</p> <p>(2) 専門家 プロジェクト目標を達成するための投入としては、職業紹介サービス、求人開拓の専門家が必要。その他、業務調整員を含め3名の長期専門家を投入する。</p>	<p>(1) 3年間のプロジェクトとして合意した。</p> <p>(2) 3名の長期専門家の投入で合意。また、短期専門家としては業務支援システムに関して助言・指導を行う専門家の派遣が希望され、ミニッツにて合意した。</p> <p>(3) 執務室 雇用総局がある4階に日本人専門家及びカウンターパートの執務室が準備されることとなった。</p>
<p>4. その他</p>		<p>(1) 今後のスケジュール PDM 及び P0 について、双方が月末までに確認し合いその結果を踏まえて R/D を締結する予定。現在のところ、8月中の R/D 署名、9月の専門家派遣によりプロジェクトを開始することを想定している（新大臣の任命前にはプロジェクトを開始したいとの強い意向がインドネシア側から示された）。</p>

事前調査における主要確認・検討事項 結果

-Part I 優先質問事項-

	項目	質問項目	回答
I- 雇用安定政策・行政	1. 法令・基準策定	<p>(1) 法令</p> <p>1) 2008年4月に制定された「労働者雇用に関する労働移住省大臣令 (No. PER. 07/MEN/IV/2008)」以降に新たに制定、改正された雇用サービス関連の法令があるのか。</p> <p>2) 新たに制定ないしは修正しようと計画されている雇用サービス関連の法令はあるのか。あるとすればその計画内容はどのようなものか。</p> <p>3) 雇用サービス関連法令の作成・修正の手順及び担当部局はどのようになっているか。</p> <p>4) 雇用サービス関連法令の通知・示達方法及び担当部局はどのようになっているか。</p> <p>(2) 業務基準・規範・規準・指針・手続き</p> <p>1) 法令外の業務指針等 (例えば2008年の雇用総局長による雇用サービス指針) は、義務的なものか、ガイダンス的なものか。あるいは単なるひな形で、各労働局が独自に改変可能なものか。</p> <p>2) ①各州、県・市において実施される雇用サービスについて、機能・任務内容の標準化を行うに際し、各労働局における業務担当職員の人数、専門性、質等をどのように設定しているのか。</p> <p>②標準化された業務内容等はどのような形式でまとめられ、どのようにして各労働局へ示達されたのか。また、説明会等は開催されたのか。</p> <p>③示達した際の労働局の反応はどのようなものであったか。</p> <p>3) ①現在までにどの業務分野に対して、総局長及び各局長によりどのような「業務基準・規範・規準・指針・手続き」が策定されているのか。</p> <p>②「業務基準・規範・規準・指針・手続き」の作成・修正の手順及び担当部局はどのようになっているか。</p> <p>③策定された基準はどのような文書としてまとめられ、ど</p>	<p>法令</p> <p>1) 域内職業紹介、広域職業紹介、民間職業紹介者・雇用者・ジョブ・フェア実施者の報告と罰則に関する技術指針策定済み。</p> <p>2) 大臣規程07号の実施は地方で評価中のためまだなし。</p> <p>3) 域内職業紹介と広域職業紹介による雇用手順については総局長令2009年251号と258号で規定。責任者は雇用分野を管轄する部局長。雇用サービスを実際に行うのは職業紹介者と職業紹介担当者。</p> <p>4) 周知は州及び県・市の雇用分野の担当部局長に対してと、職業紹介者・職業紹介担当者向け技術指導を通じて実施。</p> <p>業務基準、規範、規準、指針、手続き</p> <p>1) 中央、州及び県・市政府の権限分担に関する政令に基づき義務となっているものがある。また、公共サービス法の発効によるものも含まれる (国会で承認されたばかり)。</p> <p>2) 標準の設定</p> <p>① 職業紹介者の数はサービスのボリュームや負荷に応じ、各地域で異なる。</p> <p>② 地方で行われる技術指導や、東西エリアに分けて実施した周知活動を通じて。</p> <p>③ 地方局からの反応はポジティブ。彼らは広域職業紹介と域内職業紹介 (の組織とメカニズム) についての明確化を期待している。</p> <p>3) 業務基準、規範、規準、指針、手続き策定</p> <p>① 雇用サービス指針、労働市場情報指針、職業指導・相談指針、障害者指針。</p> <p>② 策定は合同会議、委託を通じて実施。県・市の局、本省の総局長からの意見を要請。</p> <p>③ 地方で行われる技術指導や、東西エリアに分けて実施した周</p>

		<p>のようにして各労働局へ示達されたのか。また、説明会等は開催されたのか。</p> <p>④示達した際の労働局の反応はどのようなものであったか。</p> <p>⑤業務基準・規範・規準・指針・手続きについての今後の策定の計画・方針を有しているか。</p> <p>⑥業務基準等の遵守状況に関する監察・ヒアリング等によるフィードバックは行われているのか。</p>	<p>知活動を通じて。</p> <p>④ 好意的な反応。</p> <p>⑤ 標準の策定はニーズに応じる。政策の策定は法律や実施規定を通じて実施。</p> <p>⑥ ワークショップは報告の形で実施。各政策実施に際しては地方からフィードバックを求めている(ボトムアップシステム)。</p>
2. 業務計画・予算		<p>(1)業務の流れ</p> <p>1) 5月に政府は労働移住省をはじめ各省庁により策定された計画を取りまとめた業務計画(RKP)を作成しこれを国民協議会へ提出・協議し、6月に協議結果を踏まえた通達が財務省より発出され、これを基にして労働移住省をはじめ各省庁は業務計画及び予算(RKA-KL)を作成するという流れになっていると理解している。RKA-KLは各省庁の機能、プログラム、活動が分類されて作成されると理解してよいか。</p> <p>2) 雇用総局が作成したRKP及びRKA-KLは地方労働局に通知されているのか、通知している場合どのような方法で行われているのか(説明会等が開催されるのか)。</p> <p>3) 地方労働局も業務計画を策定し業務を実施していると考え、地方労働局は雇用総局が作成したRKPを踏まえて計画を策定しているのか、またその策定手順はどのようなになっているか(中央との対比を含め)。</p> <p>(2)具体的内容</p> <p>1) 雇用総局の今年度のRKP及びRKA-KLの内容。</p> <p>2) 雇用総局が作成している2010年度のRKP案。</p>	<p>1) Yes. 政府、ここでは雇用育成総局が、機能、プログラム、活動別に業務・予算計画を策定。</p> <p>2) 業務予算計画は、毎年総局が実施する全国調整会議を通じ、州及び県・市の労働局に通知される。</p> <p>3) 州及び県・市の労働局は、活動提案を策定し、中央政府に提出。中央政府の承認後、地方の労働局は予算実施計画表(DIPA)/活動運用指針(POK)に基づき、活動を実施。</p> <p>(2)</p> <p>1) 労働政策の方向性</p> <ol style="list-style-type: none"> 柔軟性のある労働市場政策 労働者と雇用の関係の質の向上 労働者の能力開発と能力認証の加速化 ユーザーベースの実習制度の開発 政府実施の雇用機会拡大プログラムの統合化 生産的労働集約(活動)を通じた雇用機会の提供 海外におけるインドネシア人労働者保護と雇用サービスの質の向上 労働情報サービスセンターの質の向上 <p>2) 2010年の総局の業務計画:</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用機会拡大プログラム統合化 目標:雇用機会拡大のための国家予算プログラムの同期化 組織の強化、情報の強化、ジョブ・フェア(訳注:職業安

		<p>(3) 補助金</p> <p>1) 雇用サービスに係る中央政府の各州、県・市に対する補助金についての種類、使途(使途が限定されているのか否か)。</p> <p>2) 補助金が決定、通知されるまでの手順(いつごろ各州、県・市は要請してくるのか、要請された補助金額の査定等はどうに行われているのか、各州、県・市への通知はどのようにして行われるのか)。</p> <p>3) 補助金の使用状況等はどうのようにモニタリング・評価しているのか。また評価結果はどうのようにフィードバックされるのか。</p>	<p>定か?)実施を通じた労働市場サポート設備の促進 目標：正確に統合化された最新のオンライン労働市場システムの提供</p> <p>(3) 補助金</p> <p>① 団体委任事務資金は、技術的な活動であり、直接住民に対する雇用サービスを支えるために供与される資金：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 主な活動： <ul style="list-style-type: none"> ➢ 活動関連事務 ➢ 労働市場情報・ジョブ・フェア(訳注：職業安定?) ➢ 労働集約(インフラ・生産的活動) ➢ 新規自営業 ➢ 最適技術適用 ➢ 自立労働者(訳注：自営業準備のための研修) ➢ データ管理設備調達 ➢ 外国人労働者管理 ▪ 団体委任事務供与条件： <ul style="list-style-type: none"> ❖ 緊急性 ❖ 労働事情 ❖ 地方ポテンシャル分析 ❖ 地方予算 ❖ 後進の県・市がある ❖ 地方の雇用機能の働き ❖ 自然災害の県・市 ❖ 中央への報告提出の継続性 ❖ 労働移住大臣規程 2006 年 12 号に基づく、プロポーザルの提出 <p>② 機関委任業務資金は、人材・組織開発向けに供与される資金：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 資金供与の条件： <ul style="list-style-type: none"> ❖ 緊急性 ❖ 労働事情 ❖ 地方ポテンシャル分析 ❖ 地方予算 ❖ 地方での雇用機能の働き ❖ 中央への報告提出の継続性 ❖ 労働移住大臣規程 2006 年 12 号に基づく、プロポーザルの提出 ▪ モニタリング・評価： <p>中央政府は、活動実施当初と活動終了時に州及び県・</p>
--	--	---	--

			<p>市の労働局のモニタリングと評価を実施。また、地方の労働局は、毎月定期的に報告を送付。</p> <p>③手順</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">県・市労働局の活動・プログラム提案</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">州(&県・市)労働局の活動・プログラム提案</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">政府(労働移住省)総局</div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">条件を満たした場合、団体委任事務・機関委任事務資金を受ける</div>
3. 技術指導・人材育成		<p>(1) 本省主管の業務</p> <p>1) 2009年度に労働移住省が実施する研修・訓練について①研修・訓練内容、②対象者、③研修・訓練期間、④研修・訓練実施場所等の情報。</p> <p>2) 研修・訓練を計画・実施する際の障害、課題等及びこれらを改善するため検討されている方策等。</p>	<p>(1) 中央実施業務</p> <p>人材育成を目的とした(長期の)研修と技術指導は、雇用分野の管理職と職業紹介専門職・職業紹介担当官の能力向上について中央予算と、機関委任事務資金を使って実施(2009年は16州)。</p> <p>a. 職業紹介者基礎研修</p> <p>18のコンピテンシー習得のためのもの(560時間、2.5カ月)。職業紹介者専門職の育成者である国内雇用局と調整の下、(職員)研修センターで実施。毎回30人を対象。</p> <p>問題点:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 研修期間が2.5カ月と長期のため多くの人の関心が薄い。 2. 予算に限りがあるため、研修参加者は30人。しかし、職業紹介者として能力を有すべきスタッフのニーズは3,000人。 <p>解決策:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-1 研修の実施は新規採用スタッフを優先。 1-2 参加者の候補選定は地方に委ねられている。 2 州及び県・市を順に参加者として募る。 <p>b. 技術指導</p> <p>管理職、職業紹介者向けの技術指導は5日間。州及び県・市の雇用担当者を対象に実施。</p>

		<p>(2) 本省がサポートする業務</p> <p>1) 州労働局は州内の各県・市労働局に対して研修・訓練を計画実施していると想定されるが、これら州労働局が実施する研修・訓練に対して労働移住省（雇用総局）はどのような支援等を計画、実施しているか。</p> <p>2) 技術指導を計画・実施する際の障害、課題等及びこれらを改善するため検討されている方策等。</p>	<p>問題点：</p> <p>1. 技術指導や研修を受けたあと、関係のない部署への管理職、専門職スタッフの異動が早い。</p> <p>(2) サポート業務 以下の形態で中央は支援：</p> <p>1. 資金 2. プログラム 3. 機材 4. 講師・スピーカー</p>
	4. 各労働局のモニタリング・評価	<p>(1) 本省の体制・内容</p> <p>1) 労働移住省におけるモニタリング・評価担当部局</p> <p>2) モニタリング・評価項目とその様式</p> <p>3) モニタリング・評価時期等</p> <p>(2) 業務の流れ</p> <p>1) モニタリング・評価の実施手順</p> <p>2) モニタリング・評価結果等の各労働局へ示達方法</p> <p>3) モニタリング・評価結果はどのように各労働局の業務活動等に反映されているのか。</p>	労働局へのモニタリングと評価はワークショップ、セミナー、技術指導を通じて実施
	5. 組織関連	<p>(1) 雇用サービスに係る雇用総局主担当部局 別添 Part I 優先質問事項（追加）のとおり</p> <p>(2) 雇用総局（中央政府）、各州、県・市労働局（地方政府）の人事管理</p> <p>1) 雇用総局（中央政府）の職員の採用、昇進、配置転換はどのように行われているのか。</p> <p>2) 各州、県・市労働局（地方政府）の職員の採用、昇進、配置転換はどのように行われているのか。</p>	<p>組織関連</p> <p>i. 雇用育成総局で雇用サービスに関連するのは、労働市場開発局と国内雇用局</p> <p>ii. 総局のスタッフの昇進や異動、採用の権限は、政府の形式やユニットの策定に依存する。</p> <p>iii. 地方での採用、昇進、異動は地方での形式や策定に依存</p>
II-ESC 設立の背景と基本構想	1. 背景	<p>(1) 現在の職業紹介サービスにおいて、何が大きな問題なのか。また、ESCを展開することにより、何をどのように解決しようとしているのか。</p> <p>(2) 開発調査のモデルとなって業務支援システムが運用されているスマラン労働局のような場合での課題と、まだ業務支援システムが導入されず開発調査でも対象とならなかった労働局の場合の課題との間でどのような違いがあるのか。</p>	<p>(1) 雇用サービスにおいて最も大きな挑戦・問題はT、地方自治、既存の人材、労働市場情報。雇用の加速化とサービス実施による解決が望まれる。</p> <p>(2) 違いは、マニュアルのシステムかどうか</p>
	2. ESCの定義	<p>(1) ESCの業務内容・機能（特に既存の労働局との違い）</p> <p>(2) ESCの体制（人員体制、局内の組織体制）</p> <p>(3) ESCの施設</p>	<p>(1) より調整され、焦点を置いたサービス</p> <p>(2) 労働局での組織構成が役職兼任のものがある</p> <p>(3) ESCの機能に応じたハード・ソフト</p>

	<p>3. 選定の基準</p>	<p>(1) どのような選定の条件を設定するか 【例：回答に際してのポイント】</p> <p>①人員配置 <input type="checkbox"/> 1 カ月当たりの登録求職者 400 人に対して 1 名の求職者サービス担当者の配置（日本のハローワークは 300 人／1 月に 1 名の配置） <input type="checkbox"/> 求人受理・求人開拓の専任担当者 2 名以上の配置</p> <p>②利用者 1 カ月当たりの利用者（求職者、求人者）が ___ 名以上の規模であること。</p> <p>③施設・設備 <input type="checkbox"/> 就職相談スペースが確保されていること <input type="checkbox"/> 電話・ファックスが設置されていること</p> <p>④予算 <input type="checkbox"/> ネットワークの保守・管理費用が確保されていること（Rp___/月） <input type="checkbox"/> 求人開拓のための外勤費用が確保されていること</p> <p>(2) 対象候補となっている ESC についての基本情報</p> <p>①人員について <input type="checkbox"/> 職業紹介サービス部門の人員 <input type="checkbox"/> そのうち、求職者サービスの担当者数 <input type="checkbox"/> そのうち、求人受理・求人開拓の専任担当者数 <input type="checkbox"/> そのうち、専門職の人数と担当業務</p> <p>②最新の月次報告の内容（EPK-Ⅲ/Ⅰのフォーム） <input type="checkbox"/> 先月末に未雇用の求職者数 <input type="checkbox"/> 今月登録の求職者数 <input type="checkbox"/> 今月雇用の求職者数 <input type="checkbox"/> 今月取り消しの求職者数 <input type="checkbox"/> 今月未雇用の求職者数</p> <p><input type="checkbox"/> 先月未充足の求人数 <input type="checkbox"/> 今月登録の求人数 <input type="checkbox"/> 今月充足の求人数 <input type="checkbox"/> 今月取り消しの求人数 <input type="checkbox"/> 今月未充足の求人数</p> <p>③施設・設備について <input type="checkbox"/> 電話・ファックスの設置状況 <input type="checkbox"/> 業務に使用しているコンピュータの有無</p>	<p>(1) 規準</p> <p>① ESC の任務・機能に関連する人材の配置をするべき。サービス基準はまだない</p> <p>② 利用者：月の利用者は場所による</p> <p>③ 施設・設備：ESC の機能実施のためのスペース、電話・ファックス</p> <p>④ 予算：地方予算、求人開拓の予算があること</p> <p>(2) ESC 候補地の基本情報</p> <p>① 求職者サービス、求人受理サービス、求人開拓サービス用の人材が必要</p> <p>② 最新の月次報告は地方に依存</p> <p>③ ESC となる地域にはインターネットがあることが絶対条件</p>
--	-----------------	--	--

	4. 全体スケジュール	(1) 対象 ESC の選定 (方法とスケジュール) (2) 機器の調達・設置 (スケジュール) (3) 職員研修 (内容と対象者、スケジュール) (4) 新規業務の開始までの手順 (5) モニタリング・評価 (実施方法とスケジュール)	(1) 146 カ所候補あり (2) 調達は 11 月ごろ (3) 研修は 2010 年を予定 (4) 新規システムによるサービス開始までの手順は 2010 年を予定 (5) モニタリングと評価は 2010 年を予定
	5. 業務支援システム	(1) ESC に配備される業務支援システムの仕様検討を担当している部署 (2) ESC に配備されるコンピュータシステムは、どのようなものを導入することを想定しているか (以下の選択肢のうち、どれか)。 a. 開発調査で作ったシステムを使用する (スタンドアローンでの使用)。 b. スマラン労働局・業者と共同で開発した統合システムを使用 (業者にはライセンス料を支払う)。 c. 開発調査で作ったシステムをネットワーク型として改めて開発する。 (3) システムを導入することによって、具体的にどのようなサービスを提供したいと考えているのか。 (4) 導入研修の方法とその内容、実施場所についての計画 (5) 将来におけるシステムの改善、維持管理方法についてどのように計画しているか	(1) 仕様を定める特別部署はない (2) ESC で設置するシステム ・以前 JICA プロジェクトで作成のシステム: infokerja.web.id ・スマラン労働局で開発したシステム: Web.Kota Semarang. ・さらに開発予定のシステム: info kerja の開発 (訳注: 先日のレイナ局長からの回答の方が明確) (3) 提供予定のサービスはオンラインシステム (4) 研修は 2010 年 (5) 改善は 2010 年
	6. Bursa Kerja Online (infokerja.web.id) との関係	(1) Bursa Kerja Online の内容について 2008 年の労働市場開発局資料によれば次のとおりとなっているが各内容について質問事項と併せ説明願いたい。 1) 求人情報: 情報内容は求人票 (AK/III) と同じか。また誰がどのようにして情報をどこに登録するのか。集計はどのようにして行われ、各労働局別などに分類されるのか。 2) 求職者情報: 情報内容は求職票 (AK/II) と同じか。また誰がどのようにして情報をどこに登録するのか。集計はどのようにして行われ、各労働局別などに分類されるのか。 3) 雇用者情報: 情報内容は企業情報 (IPK/I) と同じか。また誰がどのようにして情報をどこに登録するのか。集計はどのようにして行われ、各労働局別などに分類されるのか。 4) 最新ニュース: 誰が収集してどこに登録するのか。各労働局別などに分類されるのか。 5) 法規: 誰が収集してどこに登録するのか。各担当部局別などに分類されるのか。 6) 求職者数: 定義及び誰が収集するのか。各労働局別などに分類されるのか。	(1) Bursa Kerja Online の内容 1) 労働市場情報指針に基づく AK III に沿った求人情報 2) 労働市場情報指針に基づく、求職者情報 3) 労働市場情報指針に基づく雇用者情報 4) ニュース労働市場情報指針に基づき集められる 5) 関連部署が取り扱う 6) 地方の労働市場情報スタッフが処理

		<p>7) 雇用者数：定義及び誰が収集するのか。各労働局別などに分類されるのか。</p> <p>8) 労働市場情報・分析：どのような内容の情報が収集されるのか。誰が収集するのか。各労働局別などに分類され収集されるのか。</p> <p>9) 求職者登録カード(AK/I)：求職者がどのように、どこにどのように登録するのか。求職カード(AK/I)はどこからどのように発行されるのか。</p> <p>(2) Bursa Kerja Online 用に各労働局へ供与されたコンピュータはインターネットにより個別または労働局内サーバー経由で本省に接続されていると考えるが、これに関連して次の事項について説明願いたい。</p> <p>1) 本省では労働市場開発局のどの部門がこのシステムを担当して運用・保守管理を行っているのか。ソフト会社等第三者の支援を得ているのか。</p> <p>2) 現在まで、このシステムを利用して入手した労働市場情報には具体的にどのようなものがあるのか。</p> <p>3) 各労働局にも求職者情報、求人情報等の労働市場情報が蓄積されるようなシステムとなっているのか。</p> <p>4) 各労働局に設置されているコンピュータ端末は誰が操作するのか(労働局職員、求職者/求人者、または両者なのか)</p> <p>5) 労働局職員に対して Bursa Kerja Online 用コンピュータ端末の操作研修・訓練を実施してきていると考えるが、研修・訓練について①研修・訓練内容、②対象者、③研修・訓練期間、④研修・訓練実施場所等の情報。また今年度及び来年度以降の計画はどうなっているのか。</p> <p>(3) 業務支援システムとの関係</p> <p>1) 各労働局においては、Bursa Kerja Online と業務支援システム(上記5.)との併用を想定しているのか。</p>	<p>7) 労働市場情報スタッフと労働局が処理</p> <p>8) 収集した労働市場情報分析：セクター、役職、グループ、性別の求職者・求人者数</p> <p>9) AK/I は労働局を通じた登録</p> <p>(2) これまで 107 カ所の労働局に対して PC を配布済み(2 台ずつ)</p> <p>1) 第三者のサポートの下、職業安定部署</p> <p>2) 指針に基づく労働市場情報</p> <p>3) 求められている労働市場データを満たすシステムにはまだなっていない</p> <p>4) 労働局のパソコン利用者は、求職者サービススタッフ</p> <p>5) Bursa Kerja Online 関連技術指導は、参加者 50 人程度、一部の州、県/市で実施</p> <p>(3)</p> <p>1) 大部分の地方がまだ Bursa Kerja Online と(訳注：いわゆる一般的な)事務作業用にパソコンを利用</p>
7. 将来計画(中長期的視点からの ESC 構想)		<p>(1) 2001 年度に予算を確保した 146 カ所の ESC について、年度内に稼働させる ESC は幾つか。</p> <p>(2) 146 カ所の ESC を軌道に乗せるまでの期間をどの程度と想定しているか。</p> <p>(3) 現状の 456 カ所の労働局のなかで最終的に ESC になるのは何箇所と想定しているか。</p> <p>(4) ESC に対する技術的な支援(職業紹介サービスに関する支援、コンピュータシステムに関する支援)はどのように行うのか。</p>	<p>(1) 運用開始は 2010 年。146 カ所の内訳は、24 教育機関、4 州労働局、118 県・市労働局</p> <p>(2) 2010 年開始</p> <p>(3) 100 カ所程度を候補 ESC とする</p> <p>(4) (これまでのものも) うまくいっているが、システムをアップグレードする必要あり</p>

	8. 労働移住省による業務支援	(1) 日常業務支援を行う部署及びその具体的内容 (2) モニタリング・評価を行う部署及びその具体的内容 (3) ESC スタッフ育成のための研修コースの実施状況・計画（コース名、対象者、内容、実績、予定） (4) 予算措置（本省が業務支援を行うための予算）	(1) 日常業務支援は職業安定部署 (2) モニタリング・評価はすべての部署 (3) 人材育成のための研修はあまり行われていない (4) 予算は少ない
	9. 州労働局による業務支援	(1) 日常業務支援の具体的内容 (2) モニタリング・評価の実施有無、ありの場合その具体的内容 (3) ESC スタッフ育成のための研修コースの実施状況・計画（コース名、対象者、内容、実績、予定） (4) 予算措置（州労働局が業務支援を行うための予算）	(1) 日常支援は少ない (2) モニタリング・評価はユニットによる (3) ESC 研修向けの計画や実績はまだ限られている (4) 予算は州と県・市で調整不足
	10. ESC 設立・運営に係る予算措置	(1) ESC 用の特別な補助金の有無 (2) ESC 整備に係る予算（資機材購入・設置、建物改修等）	ESC 用の予算支援あり
Ⅲ-基本指標	1. 月次報告項目の内容（定義）と実績	(1) 職業紹介活動成果として月次報告されている以下のデータについての定義はどのようになっているか。 <input type="checkbox"/> 先月末に未雇用の求職者数 <input type="checkbox"/> 今月登録の求職者数 <input type="checkbox"/> 今月雇用の求職者数 <input type="checkbox"/> 今月取り消しの求職者数 <input type="checkbox"/> 今月未雇用の求職者数 <input type="checkbox"/> 先月末充足の求人数 <input type="checkbox"/> 今月登録の求人数 <input type="checkbox"/> 今月充足の求人数 <input type="checkbox"/> 今月取り消しの求人数 <input type="checkbox"/> 今月未充足の求人数	(1) 各用語の定義は労働市場情報にある 先月末に未雇用の求職者数 <input type="checkbox"/> 今月登録の求職者数：今月登録された求職者を年齢、学歴、職種で分類 <input type="checkbox"/> 今月雇用の求職者数：今月雇用の求職者を年齢、学歴、職種で分類 <input type="checkbox"/> 今月取り消しの求職者数：今月取り消しの求職者を年齢、学歴、職種で分類（求職者が6カ月報告しない場合） <input type="checkbox"/> 今月未雇用の求職者数：今月末に未雇用の求職者を年齢、学歴、職種で分類（先月末未雇用の求職者＋今月登録の求職者）－（今月雇用の求職者＋今月取り消しの求職者） <input type="checkbox"/> 先月末雇用の求職者数：先月末に未雇用の求職者数を年齢、学歴、職種で分類 <input type="checkbox"/> 先月末充足の求人数：先月末未充足の求人を年齢、学歴、職種で分類 <input type="checkbox"/> 今月登録の求人数：今月登録の求人を年齢、学歴、職種で分類 <input type="checkbox"/> 今月充足の求人数：今月充足の求人を年齢、学歴、職種で分類 <input type="checkbox"/> 今月取り消しの求人数：今月取り消しの求人を年齢、学歴、職種で分類 <input type="checkbox"/> 今月未充足の求人数：今月末未充足の求人を年齢、学歴、職種で分類（先月末未充足の求人＋今月登録の求人）－（今月充足の求人＋今月取り消しの求人）

		<p>(2) 最新月次報告について、①提出労働局リスト（全労働局に対する提出労働局の割合）、②集計結果。</p>	<p>(2) 報告を送付する県・市は全体の 30～40%。すべての州が報告を送ってこず、人材の数の問題と入ってくる県・市からの報告の数が不均衡で、中央でのデータ統合が難しい（訳注：州がちゃんと送ってきてくれれば、県・市の統合データがあるので人が少なくてもまとめられる、という意味なのか、報告を送ってくる州と県・市がばらばらなのでまとめようがないという意味なのか、それともたくさんの報告書を処理しなければならないのに本省の人が足りていないといっているだけなのか不明）</p>
--	--	--	--

別添：Part I 優先質問事項（追加）

Part I 優先質問事項（追加）

雇用サービスに係る雇用総局主担当部局について

大臣令のなかで、雇用実施者が行うべき機能として（１）労働市場情報の収集・分析・提供、（２）職業指導・相談、（３）職業紹介の３つの機能が規定され、これら３機能を果たすために行うべき任務も表１のとおり規定されている。

表１ 雇用サービスの機能・任務

機能	（１）労働市場情報	（２）職業指導・相談	（３）職業紹介
任務	１）労働市場情報・データの収集、加工、編纂 ２）労働市場の分析 ３）労働市場情報の提供と普及	１）職業指導の実施 ２）職業相談の実施 ３）求職者向けカウンセリングの実施 ４）職業分析の実施	求職者向けサービスの実施 雇用者向けサービスの実施 求人開拓 １）求人と求職者のマッチング ２）労働者の雇用 ３）雇用フォローアップ ４）定期的な雇用報告の作成と報告

各労働局の雇用サービス部門はこれらの機能・任務（＝サービス）を公平・公正に効率的、効果的に実施していくこととなるが、それぞれどの部局が対応することになっているのかについて表２に記入下さい。

表２ 雇用サービスの機能・任務と担当部局

機能・任務等		雇用総局 主担当部局
(1) 労働市場 情報	１）労働市場情報・データの収集、加工、編纂	労働市場開発局 労働市場情報部 労働市場情報提供課
	２）労働市場の分析	労働市場開発局 労働市場情報部 労働市場情報提供部&労働市場情報普及課
	３）労働市場情報の提供と普及	労働市場開発局 労働市場情報部 労働市場情報普及課
(2) 職業指 導・相談	１）職業指導の実施	国内雇用局 職業相談・指導
	２）職業相談の実施	国内雇用局 職業相談・指導
	３）求職者向けカウンセリングの実施	国内雇用局 職業相談・指導
	４）職業分析の実施	労働市場開発局 役職分析部
(3) 職業紹介	求職者向けサービスの実施	県・市(労働局)
	雇用者向けサービスの実施	県・市(労働局)
	求人開拓	県・市(労働局)
	１）求人と求職者のマッチング	県・市(労働局)
	２）労働者の雇用	県・市(労働局)
３）雇用フォローアップ	県・市(労働局)	

	4) 定期的な雇用報告の作成と報告	県・市(労働局)
--	-------------------	----------

【参考】

前述の機能・任務(=サービス)を改善・向上させるための20の提言を開発調査において行っているがその内容は表3のとおり。

表3 開発調査による提言

A 求職に関する取り扱いについての提言	A-1 職業相談の実施 A-2 就職前講習の実施
B 求人に関する取り扱いについての提言	B-1 能動的、効率的な職業紹介を行うための求人受理業務体制の確立 B-2 求人開拓の強化
C 職業紹介をより効果的に行うための方法についての提言	C-1 計画的な業務の実施 C-2 データ管理・運用 C-2-1 コンピュータ業務支援システムの導入 C-2-2 データベース標準の策定、指導 C-3 労働市場情報の活用 C-3-1 労働市場情報項目(定義)の統一化、及び報告様式の改正 C-3-2 労働市場情報内容の充実 C-3-3 労働市場情報の有効活用 C-4 小規模合同就職面接会の実施 C-5 経済特区における求人情報の提供(域内、広域職業紹介の実施) C-6 関連機関(教育機関、職業訓練機関、事業主団体等)との連携
D 雇用サービスを向上させるための枠組みについての提言	D-1 利用者の利便性の向上 D-1-1 サテライト・オフィスの設置 D-1-2 サービス改善委員会の設置 D-1-3 公共イメージの改善 D-1-4 レイアウト、スペース、案内表示板等の改善 D-2 雇用サービスを向上させるための枠組み D-2-1 雇用サービスに従事する人材の育成 D-2-2 体系的、組織的な研修・訓練の実施 D-2-3 サービス理念の醸成

表2及び3との対比表については表4のとおり。

表4 雇用サービスの機能・任務と提言の対比表

機能・任務等		開発調査の提言
(1) 労働市場情報	1) 労働市場情報・データの収集、加工、編纂	C-3-1 労働市場情報項目（定義）の統一化、及び報告様式の改正
		C-2-1 コンピュータ業務支援システムの導入
		C-2-2 データベース標準の策定、指導
	2) 労働市場の分析	C-3-2 労働市場情報内容の充実
3) 労働市場情報の提供と普及	C-3-3 労働市場情報の有効活用	
(2) 職業指導・相談	1) 職業指導の実施	A-1 職業相談の実施 A-2 就職前講習の実施
	2) 職業相談の実施	A-1 職業相談の実施
	3) 求職者向けカウンセリングの実施	A-1 職業相談の実施 A-2 就職前講習の実施
	4) 職業分析の実施	
(3) 職業紹介	求職者向けサービスの実施	A-1 職業相談の実施
		A-2 就職前講習の実施
		C-2-1 コンピュータ業務支援システムの導入
		C-4 小規模合同就職面接会の実施
		C-2-2 データベース標準の策定、指導
		C-5 経済特区における求人情報の提供（域内、広域職業紹介の実施）
	雇用者向けサービスの実施	B-1 能動的、効率的な職業紹介を行うための求人受理業務体制の確立
		B-2 求人開拓の強化
		C-2-1 コンピュータ業務支援システムの導入
		C-2-2 データベース標準の策定、指導
		C-4 小規模合同就職面接会の実施
	求人開拓 1) 求人と求職者のマッチング 2) 労働者の雇用 3) 雇用フォローアップ 4) 定期的な雇用報告の作成と報告	C-5 経済特区における求人情報の提供（域内、広域職業紹介の実施）
		B-1 能動的、効率的な職業紹介を行うための求人受理業務体制の確立
		B-2 求人開拓の強化
C-2-1 コンピュータ業務支援システムの導入		
その他	雇用サービス実施に係る運営、維持管理	C-2-2 データベース標準の策定、指導
		C-4 小規模合同就職面接会の実施
		C-1 計画的な業務の実施
		C-6 関連機関（教育機関、職業訓練機関、事業主団体等）との連携
		D-1-1 サテライト・オフィスの設置
		D-1-2 サービス改善委員会の設置
		D-1-3 公共イメージの改善
		D-1-4 レイアウト、スペース、案内表示板等の改善
D-2-1 雇用サービスに従事する人材の育成		
D-2-2 体系的、組織的な研修・訓練の実施		
D-2-3 サービス理念の醸成		

**事前調査における主要確認・検討事項
-Part II 現地調査以後の確認も想定-**

	項目	質問項目
雇用安定政策・行政	1. 2008年の「労働者雇用に関する労働移住大臣令(No. PER. 07/MEN/1V/2008)」について	(1) 各項目についての質問(別紙1のとおり)
	2. 2008年の「雇用総局長による雇用サービス指針」について	(1) 各項目についての質問(別紙2のとおり)
基本指標	1. 今後、基本指標として必要と思われる情報(一般的に職業紹介サービスにおいて重要と思われるデータについて、労働局レベルでの確認はなされているか)	(1) 求職者関連の数値 <u>2008年第4四半期</u> ①基本情報 <input type="checkbox"/> 新規求職者数 <u>1,797,748人</u> <input type="checkbox"/> 有効求職者数 <u>2,428,103人</u> <input type="checkbox"/> 無効となった求職者数 <u>562,349人</u> ②属性 <input type="checkbox"/> 希望雇用形態 <input type="checkbox"/> 公務員受験のための登録 <input type="checkbox"/> 就職先決定後の登録 <u>896,784人</u> <input type="checkbox"/> その他(上記以外の属性があれば) (2) 求人者関連の数値 ①基本情報 <input type="checkbox"/> 新規求人数 <u>1,549,350人</u> <input type="checkbox"/> 新規求人件数 <input type="checkbox"/> 有効求人数 <u>505,523人</u> <input type="checkbox"/> 無効となった求人数 <u>165,718人</u> ②属性 <input type="checkbox"/> 性別 <input type="checkbox"/> 年齢 <input type="checkbox"/> 職種 <input type="checkbox"/> 学歴 <input type="checkbox"/> 雇用形態 <input type="checkbox"/> 産業種別 <input type="checkbox"/> 地域 <input type="checkbox"/> その他(上記以外の属性があれば) (3) 職業紹介業務関連 <input type="checkbox"/> 紹介数 <input type="checkbox"/> 職業相談数 <input type="checkbox"/> 紹介就職数 <input type="checkbox"/> 自己就職数 <input type="checkbox"/> 求人開拓数(訪問によるもの、訪問以外によるもの) <input type="checkbox"/> 求人充足数(紹介によるもの、紹介以外によるもの)

労働者雇用に関する労働移住省大臣令 (No. PER. 07/MEN/IV/2008) に係る質問事項

条項	条文、内容	質問事項	回答
5条-(2)	(中央) 政府機関の任務と機能		
a	AKL、AKAD、AKAN 労働者雇用分野の政策の策定	(1) 現在実施中の政策について説明願いたい。 (2) 現在計画中の政策について説明願いたい。 (3) 政策策定手順について説明願いたい。	(1) 大臣規程 07 号 (2) 総局長決定 251 号と 258 号にて決定済みのため、計画中のものはなし (3) 策定チームとの調整会議を通じて
d	州をまたぐ LPTKS(民間労働者雇用機関)に関する政策と設立許可の供与	(1) LPTKS に対する現在の政策及び将来計画について説明願いたい。	(1) 大臣規程 07 号、総局長決定 258 号(広域職業紹介)、総局長決定 99 号(報告手順)、総局長決定 100 号(行政罰)
g	全国規模の労働市場情報システムの策定と普及	(1) 担当部局は労働市場開発局(労働市場情報部)でよいか。 (2) 現在の労働市場情報システム及び将来計画について説明願いたい。	(1) 労働市場開発局 労働市場情報部 (2) 職業紹介と求職者カードにもシステムを導入していきたい
j	全国規模の職業カウンセリング・指導のための育成とサービス	(1) 担当部局は国内雇用局(職業紹介部)でよいか。 (2) 育成とサービス実施体制、実施方法等について具体的に説明願いたい。	
k	全国規模の職業紹介者専門職と職業紹介担当者の育成	(3) 担当部局は国内雇用局(職業紹介者強化部)でよいか。 (4) 育成体制、実施方法等について具体的に説明願いたい。	国内雇用局職業紹介者活性化局 育成体制・方法は中級レベル専門家育成システム
5条-(3)	州労働管轄機関の任務と機能		
c	州規模の職業紹介者と職業紹介担当者の育成	(1) どのような体制、方法で育成を行っているのか。また、将来計画はどうなっているのか説明願いたい。	州の局、職業紹介者活性化部が実施
d	州規模の職業紹介実施の監督と管理	(1) どのような体制、方法で監督と管理を実施しているのか具体的に説明願いたい。	州の局が県・市の局に直接実施
f	管轄域内の県・市の労働管轄機関向けの労働力需給均衡化センターとしての行動	(1) どのような体制、方法で行動しているのか具体的に説明願いたい。 (2) 活動結果を説明願いたい。	指針・実施細則に基づき実施 結果は需給マッチングの形で実現
i	州規模の職業カウンセリング・指導に関する育成とサービス	(1) どのような体制、方法で育成及びサービスを行っているのか。また、将来計画はどうなっているのか説明願いたい。	

k	州規模の労働市場情報システムの作成と普及	(1) どのような体制、方法でシステムを作成しているのか説明願いたい。 (2) 作成された労働市場情報をどのように活用(広報)しているのか説明願いたい。	求職・求人情報データの策定 求職・求人の詳細情報を示す報告を策定
5条-(4)	県・市労働管轄機関の任務と機能		
e	中等・高等教育機関及び訓練機関における職業安定活動の実施育成	(1) 特別職業紹介所(BKK)に対する取り組み方針は中央政府にて決定されているのか説明願いたい。 (2) 県・市労働管轄機関はBKKに対してどのような支援・育成体制を計画し実施しているのか説明願いたい。	労働市場開発局 職業安定局で策定 指導・研修の形で
g	雇用機会の開発と拡大	(1) 取り組み方針は中央政府にて決定されているのか説明願いたい。 (2) 県・市労働管轄機関はどのような開発、拡大計画を策定して実施しているのか説明願いたい。	中央、労働市場開発局で決定 求人開拓データや雇用機会情報などの二次データに基づき地方レベルの計画を策定
14条-(1)	3条bのLPTKSは、利用者と特定の職階と職業の労働者から雇用費用を徴収できる。	(1) 徴収されている雇用費用について現状はどのようになっているか説明願いたい。	毎月政府に報告義務・報告書式には、事業分野、今月、先月の未就職労働者、今月の就職労働者、登録者について記載
14条-(2)	1項の特定の職階と職業は法規に基づく。	(1) 法規は制定されているのか、制定(計画)されていれば、その名称、内容について説明願いたい。	労働大臣規定2003年230号に基づく
15条-(3)	2項の活動を実施する機関は特別職業安定所(bursa kerja khusus)と呼ばれ、県・市の労働管轄機関に書面で雇用活動報告をしなければならない。	(1) 報告様式は制定されているのか、制定(計画)されていれば、その内容について説明願いたい。	あり
23条	6条のLPTKSと15条の中等・高等教育機関及び訓練機関における雇用サービス担当官は雇用分野の能力を有していなければならない。	(1) どのようにして雇用分野の能力を有していると判断しているのか、判断基準を説明願いたい。 (2) 雇用サービス担当官を育成、養成するための研修・訓練等は計画、実施されているのか、その内容と併せて説明願いたい。	基準なし 1年に2回技術指導や研修を計画
24条-(2)	1項のオンラインシステムによる労働者の雇用サービスは、1つの国家労働者雇用サービスシステムのみで統合化されていなければならない。	(1) オンラインシステムによる国家労働者雇用サービスシステムの現状、内容(計画されているとしたらその内容等)について説明願いたい。	Bursa Kerja Onlineを通じた、全国レベルのオンラインシステム 労働市場開発局職業安定部

	ならない。	(2) 担当部局はどことなるのか説明願いたい。	
33 条 - (1)	LPKS 及び/あるいは雇用者、並びに中等・高等教育機関と訓練機関は、県・市の労働管轄機関に労働者雇用データに関する報告を提出する義務がある。	(1) 報告様式は制定されているのか、その内容と併せ説明願いたい。	総局長決定 2009 年 99 号に基づく
33 条 - (3)	2 項の報告手順は詳細を総局長令で定める。	(1) 総局長令は制定されているのか、制定(計画)されていたらその内容と併せ説明願いたい。 (2) 担当部局はどことなるのか。	総局長決定 2009 年 99 号。報告なき場合の罰則(一時停止・許可取り消し)も記載 国内雇用局
36 条	県・市の労働管轄機関は、雇用された労働者のモニタリングと評価を行う。	(1) モニタリング、評価を行うための体制、実施方法(手段等)はどうなっているのか説明願いたい。 (2) 担当部局はどことなるのか。	中央が州をモニタリング。州が県・市をモニタリング 州の雇用担当部署
37 条	労働監督官は現行法規に基づき、本大臣令の遵守について監督を行う。	(1) 労働監督官とは具体的には誰を指すのか。州及び県・市労働局長と理解してよいのか。	監督分野に所属する監督官
38 条 - (3)	2 項の行政罰の執行手順は、総局長令で詳細を定める。	(1) 総局長令は制定されているのか、制定(計画)されていたらその内容と併せ説明願いたい。 (2) 担当部局はどことなるのか。	総局長決定 2009 年 100 号 国内雇用局

雇用総局長による「雇用サービス指針」に係る質問事項

項目	内容	質問事項	回答
G-f	AKI は 2 年間有効、職を得ていない場合、少なくとも登録から 6 カ月以内に報告のこと	(1) 報告様式は制定されているのか。	あり
I-1	労働市場情報 (IPK) サービス	(1) 担当部局は労働市場開発局の労働市場情報部と理解してよいか。 (2) このサービス業務を実施していくための指針、手順、マニュアル等は制定されているのか、制定されているのであればその内容等を説明願いたい。 (3) 制定されていないとすれば、制定する計画及びその内容等について説明願いたい。	そのとおり そのとおり。県・市に送付済み
I-2	職種指導・相談サービス	(1) 担当部局は国内雇用局の職業紹介部と理解してよいか。 (2) このサービス業務を実施していくための指針、手順、マニュアル等は制定されているのか、制定されているのであればその内容等を説明願いたい。 (3) 制定されていないとすれば、制定する計画及びその内容等について説明願いたい。	
I-2-a-4)	職種指導・相談のための教材、設備・インフラの選定	(1) 教材、設備・インフラの選定基準等は制定、指定されているのか、制定・指定されていればその内容等と併せ説明願いたい。 (2) 制定・指定されていないのであれば制定・指定する計画はあるのか、その内容と併せ説明願いたい。	
I-2-a-5)	職種指導・相談サービス実施のための適切な方法の選定	(1) サービス実施のための方法は選定されているのか、選定されていればその内容、実施手順、マニュアル等の有無と併せ説明願いたい。 (2) 実施手順、マニュアル等が制定されていない場合、これらを制定する計画があるのか、その内容等と併せ説明願いたい。	
I-2-c-1)-d)	職種指導・相談は、地方の労働管轄局と、職業紹介を担う民間職業紹介機関その他との関係を有したものである。そのため、国民のニーズに対応できるように、民間職業紹介機関、BKK 等で職種指導・相談開発がきちんとできるように協力ネットワークを構築する必要がある。	(1) 協力ネットワークとはどのような内容を考えているのか説明願いたい。 (2) 協力ネットワーク構築のための指針、手順、マニュアル等は制定されているのか、制定されているのであればその内容等を説明願いたい。 (3) 制定されていないとすれば、制定する計画及びその内容等について説明願いたい。	

I-3	職業紹介サービス	(1) 担当部局は国内雇用局の職業紹介部と理解してよいか。 (2) このサービス業務を実施していくための指針、手順、マニュアル等は制定されているのか、制定されているのであればその内容等を説明願いたい。 (3) 制定されていないとすれば、制定する計画及びその内容等について説明願いたい。	国内雇用局職業紹介部 雇用サービス指針あり
J-1-b	登録手順、要件、求人版の機能など、職業紹介サービスについて簡単に説明	(1) 説明を行うための手順、マニュアル等は制定されているのか、制定されているのであればその内容等と併せ説明願いたい。 (2) 制定されていないとすれば、制定する計画及びその内容等について説明願いたい。	求職者からの説明に基づき職業紹介者が作成した AKII を登録
J-1-d	登録簿に名前を記録し、求職者が記入できるよう、AK/II を渡す	(1) 労働移住省大臣令 25 条及び本指針 0-2 項では AK/II の記入は職業紹介者が行うこと（責任）となっているが、求職者と職業紹介者の関係はどうか説明願いたい。	
L-2	有効ファイルから求人職種にあった職種コードの AK/II を探す	(1) 職種コードはどの部局により設定されているのか、及びどのようにして各労働局に周知されているのか説明願いたい。	労働市場開発局役職分析部 周知は中央が規定周知の形で実施
M-4-d	雇用者/労働者サービス利用者と候補者から得られた情報を記録する	(1) 記録するための様式は制定されているのか、制定されているのであればその内容等と併せ説明願いたい。 (2) 制定されていないとすれば、制定する計画及びその内容等について説明願いたい。	あり。雇用サービス指針に記載のとおり
M-4-e	情報の評価を行う	(1) 評価担当者、評価基準及びこれらをどのように業務活動②フィードバックしているのかについて説明願いたい。	労働市場開発局 労働市場情報部が州を評価。州が県・市を評価
N-3	候補者を指名したのち、紹介状の右側の部分の用紙を送付、あるいは別の通知により回答済みの場合を除き、候補者の採否についてフォローすべきである。フォローアップは、上記採否確認のほか、雇用者が労働局の行った指名に満足しているかどうか、採用された候補者が仕事に満足しているかどうかを知るためのフィードバックと評価を行うのも目的である。	(1) フォローアップのための手順、マニュアル、報告様式等は制定されているのか、制定されているのであればその内容等と併せ説明願いたい。 (2) 制定されていないとすれば、制定する計画及びその内容等について説明願いたい。	雇用サービス指針

6. ボゴール市労働局現地調査結果

ボゴール市労働局 現地調査・協議事項等

1. 労働局の組織・体制

- (1) 労働局全体の組織及び各部門の現在の人員構成について(人員構成付組織図)
- (2) 過去3年間の人員構成の増減及び組織改編の状況

2. 雇用サービス担当部門の組織・体制

- (1) 雇用サービス担当部門の組織、人員構成(人員構成付組織図)
- (2) 求職者サービス担当部署：担当職員数及び職業紹介専門職数、職業紹介担当者数、業務補助者数
- (3) 求人受理・求人開拓担当部署：担当職員数及び職業紹介専門職数、職業紹介担当者数、業務補助者数
- (4) 上記(2)及び(3)以外の業務担当部署：担当職員数及び主な担当業務内容

3. 雇用サービス業務実績

- (1) 過去3年間の業務実績(下表に記入)

年度	新規登録求職者数 累計	年度末(12月末) 登録求職者総数	求人数累計	就職者数累計
2006				
2007				
2008				

- (2) 労働移住省及び州労働局に提出した最新の労働市場情報報告書(IPK/I)

4. 求職に関する取り扱いについて

- (1) 求職に関する業務の取り扱い手順書、業務フロー等は整備されているか
- (2) 求職票(AK/II)は誰が記入しているのか(次のいずれとなるか)
 - ①求職者自身、②求職登録担当職員、③求職者と担当職員が相談しながら記入
- (3) 職業相談について
 - ①求職者に対し労働市場情報の提供、求人情報の提供、カウンセリング等を行う職業指導・相談は実施されているか
 - ②職業指導・相談が実施されている場合、その内容はどのようなものか
- (4) 就職前講習について
 - ①求職者に対して就業に際しての心構え、経歴書の作成方法や面接に際しての心構え等アドバイスするための就職前講習を過去に実施したことがあるか
 - ②就職前講習を実施したことがあれば、a. 過去3年間で年に何回実施したのか、b. どのような内容の講習を実施したのか、c. 求職者に対し講習実施をどのように広報したのか、d. 対象とした求職者をどのように選定したのか、e. 誰が講師となって実施したのか
- (5) 求職者からの労働局へのニーズにはどのようなものがあるか、また求職者を増やすために計画されている活動はほかにどのようなものがあるか。

5. 求人に関する取り扱いについて

- (1) 求人受理、求人開拓等求人に関する業務の取り扱い手順書、業務フロー等は整備されているか
- (2) 事業所よりの求人の申込書に基づいて制定されている求人票(AK/III)は作成されているか、また誰が作成しているか
- (3) 求人条件についてチェックのうえ、条件等について求人者に対し指導・相談を行っているか
- (4) 受理した求人についてその内容を求職者に対してどのような方法により広報しているのか
- (5) 求人者に対して紹介する求職者をどのようにして選定しているのか（次のいずれとなるか）
 - ①求職者自身よりの申し込み、応募
 - ②担当職員が求職票より条件に合致する求職者を選定
 - ③①及び②の併用
- (6) 求人者への照会結果はどのようにして把握しているのか
- (7) 未充足となった求人に対してどのように対応しているのか
- (8) 労働局による求人サービスを事業所に利用してもらうため、積極的に事業所を訪問し新規求人を獲得するなどの求人開拓を実施しているか
- (9) 過去に求人開拓を実施してきているのであれば、どのような手段、方法で実施してきたのか、実施結果どうであったか
- (10) 求人開拓を実施する際の問題点、課題にはどのようなものがあるか
- (11) 求人者からの労働局へのニーズにはどのようなものがあるか、また求人者を増やすために計画されている活動はほかにどのようなものがあるか。

6. 雇用サービスを効果的・効率的に実施するための方策について

- (1) 年間業務計画について
 - ①年間業務計画を策定し、これに従って業務を実施しているか
 - ②年間業務計画はどのようにして策定しているのか、また現在の業務計画内容はどのようなものか
- (2) コンピュータの活用について
 - ①求職者データや求人データの整備等にコンピュータを活用するなど業務実施に際して、コンピュータを利用しているか
 - ②コンピュータを業務実施に活用しているのであれば、どのように活用しているのか
 - ③コンピュータを業務実施に活用するための問題点、課題にはどのようなものがあるか
- (3) 労働市場情報報告について
 - ①労働移住省、州に対する業務報告（労働市場情報報告 IPK）はどのようにして収集し報告しているのか
 - ②現在の IPK システムの問題点、課題にはどのようなものがあるか

- ③収集した地域の労働市場情報及び州、中央等より入手した労働市場情報を求職者、求人者、教育機関等に対して広報しているか、また広報していればどのような方法により広報しているのか

(4) ジョブ・フェアについて

- ①ジョブ・フェア（合同就職面接会）を過去に実施したことがあるか、実施したことがあれば実施内容、結果はどのようなものであったか
- ②ジョブ・フェア（合同就職面接会）実施の計画があるか、計画しているとすれば実施のための問題点、課題にはどのようなものがあるか

(5) 他労働局・機関との連携について

- ①近隣の労働局や民間職業紹介業者と連携して求職者サービス・求人サービスを実施したことがあるか
- ②実施したことがあればどのような連携であったか、また近隣の労働局や民間職業紹介業者と連携して業務を実施する際の問題点、課題にはどのようなものがあるか
- ③教育機関、職業訓練所は労働局に登録すれば特別職業紹介所(BKK)として職業紹介業務を実施できることとなるが、登録されているBKKはあるのか、またその内訳はどうなっているか
- ④登録BKKは定期的に労働局に対し活動報告を行うことになっているが活動報告を受けているか、また活動報告結果をどのように取り扱っているか（労働局よりのIPK報告に盛り込んでいるか）
- ⑤BKK及びBKK登録をしていない教育機関、職業訓練所に対して指導・支援を実施しているか、実施しているならばその内容、回数等はどのようなものか
- ⑥管内の事業所、事業所主団体等と定期的に情報交換・協議を行っているか、行っていればその内容、回数等はどのようなものか

7. 雇用サービスを向上させるための方策について

- (1) 求職者、求人者等利用者へのサービスを改善・向上していくためにサービス委員会等を設置し活動しているか、活動していればその内容、活動結果はどのようなになっているか
- (2) 案内板の設置、レイアウトの変更等を過去3年に実施しているか、実施しているのであればその理由、実施結果は利用者にどのように受け取られているか
- (3) 業務（サービス）内容や業務結果等を地域住民、事業所等に対して広報するための担当部署（者）はあるのか
- (4) 広報部署（者）があるのであれば、どのような方法、手段で広報活動を実施しているのか、また広報活動を実施する際の問題点、課題にはどのようなものがあるか
- (5) 雇用サービス部門に所属する職員に対して、どのような人材育成方針を有しているか、また過去3年間にどのような研修・訓練を実施してきたか（局内における研修及び中央、州による研修・訓練への参加、等）
- (6) 雇用サービス部門に所属する職員に対し研修・訓練を実施するに際しての問題点、課題にはどのようなものがあるか

- (7) 雇用サービス部門の職員は研修・訓練により将来どのような能力の向上を期待しているか
- (8) 雇用サービス部門に所属する職員のモチベーション向上のため、報奨制度や提案制度、職場懇談・懇親会の開催などの方策がとられているか
- (9) 職員のモチベーション向上を図る際の問題点、課題にはどのようなものがあるか
- (10) 職員の離職率は高いか、その場合の対策はどのようなものか

8. 法令・基準について

- (1) 労働者雇用に関する労働移住大臣令について
 - ①大臣令について内容を承知しているか、また同大臣令に基づき、労働局の業務見直し等が行われたか
 - ②大臣令について、局内での周知はどのように行われたか
- (2) 雇用総局長による雇用サービス指針について
 - ①雇用サービス指針について、内容を承知しているか、また同大臣令に基づき、労働局の業務見直し等が行われたか
 - ②雇用サービス指針について、局内での周知はどのように行われたか

9. 補助金について

- (1) 雇用サービスに係る中央政府の補助金について、どのようなものがあるのか承知しているか
- (2) これまでに補助金の申請を行ったことがあるか、ある場合はどのような補助金か
- (3) 中央政府の補助金について、現在の問題点、改善点があればその内容

10. 地方政府における労働局の位置づけ

- (1) 所属県・市における雇用サービスに対する優先度、人員配置・予算措置についての取り組み状況
- (2) 労働局の活動状況等について、首長への報告が行われているか

11. 中央政府、州労働局に対する期待

- (1) 中央政府からの技術支援・指導に関する希望の有無。希望がある場合はその内容
- (2) 今後の雇用サービスの改善のために、本省に期待すること
- (3) 州政府に対する技術支援・指導に関する希望の有無。希望がある場合はその内容

以上

ボゴール市からの回答

1. 組織

- a. 組織構成(別添)
- b. 過去3年間の組織構成の変化と人材(別添、訳注:ただし、2004年と最新の組織構成図のみで人材については下記回答にあるもの以外分らない資料)

2. サービス担当部署

- a. 組織構成と人材(別添)
 - i. 雇用課の人材:課長、職業紹介者(専門職)2人、スタッフ及び職業紹介担当官5人
- b. 求職者担当部署は専門職2人と担当官5人の合計7人
- c. 求人担当は、専門職2人
- d. 雇用サービスは専門職2人

3. 雇用実績(過去3年)

年	新規登録求職者	12月末時点の登録求職者	登録求人	雇用
2006	8865	13866	6209	3120
2007	7981	14162	6255	3561
2008	10709	17288	5033	2924

本省及び州に提出した最新の労働市場報告は、2009年5月のもの

3. 求職者サービス

- a. 指針などについてはSOPに基づき用意されている
- b. AK/IIは相談しながら求職者と担当者が記入
- c. 職業相談
 - i. 専門職・担当者ともサービス提供時には常に相談を実施
 - ii. 相談は、求職者に適した現在ある求人情報の提供の形
- d. 就職前講習
 - i. 卒業を控えた職業高校の生徒に対して実施経験あり
 - ii. 1年に1度
 - iii. 内容は社会に出るための準備
 - iv. 参加者選定は、専門職が議論、面接、レター作成などにより実施
 - v. 講師は担当部長、課長、専門職、担当官
 - vi. 6郡でAK/I~AK/Vまでのサービスを実施

4. 求人サービス

- a. 指針などについてはSOPに基づき用意されている

- b. AK/III は企業登録に基づき記入
- c. 求人張り出し前に担当部署が条件を常に確認
- d. 求人情報の通知は、
 - i. 来訪した求職者に直接通知
 - ii. 求人掲示板に貼り付け
 - iii. 特別職業紹介所（BKK）に提供
- e. マッチング方法は、登録（応募）に来た求職者から、あるいは担当者が適した求職者から選んで紹介
- f. 雇用結果の把握は、会社への訪問や、企業からの報告による
- g. 未充足求人の場合、求人への掲示と求職者への周知を続ける
- h. 求人開拓を実施している
- i. 求人のある企業を訪問
- j. 求人のある企業が限られていることと、インフラの不足が問題
- k. 採用・選抜活動や、ジョブ・フェア実施の需要

5. 効果的・効率的雇用サービス実施のための方法

- a. 年次事業計画
 - i. 活動実施は年次計画を策定して実施
 - ii. 活動は計画に基づき実施
 - iii. 計画策定方法は、地方中期・短期開発計画、戦略系アックに基づき、局の戦略計画を策定し、更にそれに基づき、部門の戦略計画を策定し、それに基づき、計画を策定
 - iv. 年次絵企画の内容は、基本的任務機能、権限に基づくものであり、局の予算実施資料に記載されているとおり
- b. IT の利用
 - i. 活動はパソコン・マニュアルで実施
 - ii. 労働市場情報策定に利用
 - iii. パソコン運用向けの人材能力向上が課題
- c. 労働市場情報報告
 - i. 求職者、求人、雇用データの収集を行い、日間でデータの処理と分析
 - ii. 報告提出は規定に基づき西ジャワ州労働局と本省に毎月提出
 - iii. Bursa Kerja Online 整備中であり、インターネット費用がまだ予算化されていない
 - iv. 本省からの労働市場情報は求職者、求人者、教育機関（BKK）に周知
- d. ジョブ・フェアの実施
 - i. ジョブ・フェアは1年に1度開催
 - ii. 今年は11月を予定。求人のある企業が少ない、確保できる職種が求職者の要件に合わない、経済危機のため解雇が起きているといったことが問題

- e. 他の労働局や機関との調整・協力
 - i. 他の労働局や他の地域の民間職業紹介所と協力してサービス経験あり
 - ii. 例えば、当市の求職者の能力や関心が合わず、求人が充足できない場合、Indramayu 県労働局など周辺地域の求職者に求人情報を提供
 - iii. 市には 15 の BKK がある
 - iv. BKK からの報告は、本省総局長令に基づく書式を利用していない
 - v. BKK への育成は、1 カ月に 1 度訪問したり、1 年に 2 回集まる形で実施
 - vi. 雇用者との情報交換や議論は、企業への訪問や、企業が求人報告に来る際に実施

6. 雇用サービス向上のための努力

- a. 委員会はない。実施はすべてのスタッフができなければならないこと
- b. 改善努力としては、奥の部屋にあったサービススペースを表に移動。使いやすくなったと利用者に好評
- c. 特別な周知はしていないが、職員が任務に応じ住民に通知
- d. 広報・周知部署は特にないが、すべてのスタッフが実施。媒体はラジオ、村レベルへの訪問など
- e. 人材開発政策は、州や中央の実施する研修への参加により実施
- f. ラジオでの周知スケジュールが限られているのが問題
- g. 人材開発の問題は、関心のある研修内容は既存の人材では賅えないために、他の部署の関与が必要なこと
- h. 任務をきちんと果たせるように人材能力向上が必要
- i. 動機づけはスタッフへのブリーフィングや提案システム、懇親会などを通じて実施
- j. ブリーフィングスケジュールと現場での業務との調整が合わないことがある
- k. 雇用サービス部署を離れたがるスタッフはいない

7. 法規

- a. 把握している。大臣規程に基づく実施が必要であることも認識
- b. 実施細則・指針を常に把握している
- c. 周知はスタッフへのブリーフィングを通じて実施

8. 補助金

- a. すべての職員が補助金があることを把握
- b. 2009/2010 年に雇用サービス活動 (Bursa Kerja Online)、新規自営業者、最適技術利用、自立労働者、労働集約のための支援を提案
- c. 予算提案・承認メカニズムは、県・市からの提案に基づいたものであるべき (訳注: 金額など上から決められるのではなく、という意味か)

