



# 労働事情に対しての最新課題



**Dwi Sukma Saputra**

[2023年 AOTS EREF] 使用者団体指導者・修了者セミナー

## 背景 — トヨタ・モーター・マニュファクチャリング・インドネシア (TMMIN)

事業分野	自動車／部品の生産と輸出
投資比率	 <b>95%</b>  <b>5%</b>
従業員数	TMMINの従業員8,043人 + 全層のサプライ・チェーンの従業員30万人
生産量	(2023年10月現在) 輸出：149,000ユニット 国内：137,000ユニット

### 本部・事業部

#### 本部

管理

#### 事業部

人事部

### 担当地域

#### 部門

雇用関係部  
- コミュニケーション課

工場人事・渉外  
- リスク管理・サプライヤー支援課

#### 業務内容

1. 社内コミュニケーション体制（制度・方針）
2. ビジネス・コミュニケーション
3. モラル・職場調査
4. 退職者面談

1. 労務リスク管理
2. 労務管理関連の人事サプライヤー支援
3. サプライヤーの能力に応じた人材開発
4. サプライヤーのリスク管理の監視



## 主な課題 — 生産性と競争力

被雇用者のほとんどが非正規部門に従事（60%）。失業者数は主に専門学校卒と高卒が占める（20%）。彼らのスキルは労働市場で十分に受け入れられていない。

雇用者数 = 1億2,454万人（94.67%）



部門別： - 正規 : 39.71% [労働者、従業員、公務員]  
 - 非正規 : 60.29% [起業家、日雇い労働者、無給労働者]

業種別：主に農業と貿易部門

労働人口  
 1億3,155万人  
 (69.02%)

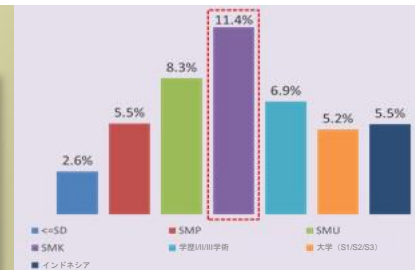
出典：インドネシア統計局

失業者 = 701万人（5.33%）

主な誘因

- 専門学校（11.4%）
- 高校（8.29%）

→ 労働市場で受け入れられていないスキル

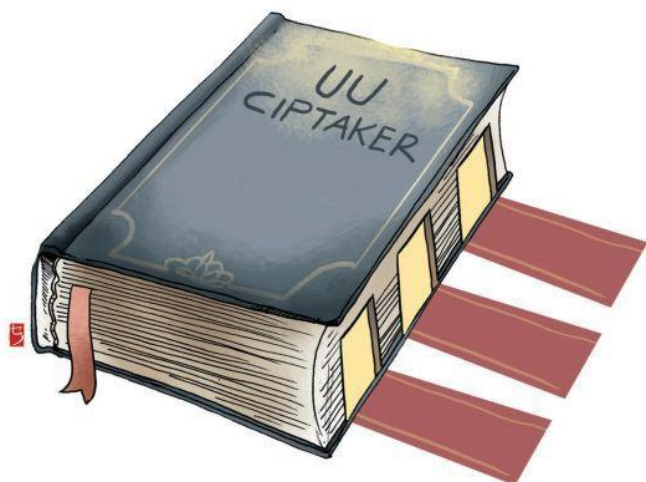


### 主要な問題点

労働力のスキルと教育のミスマッチによる低い生産性

## 主な課題 — 新たな雇用規制

2022年に制定された雇用創出に関する包括条項は、多くの企業において、社内規定への採用という点でいくつかの課題が生じた。



包括条項



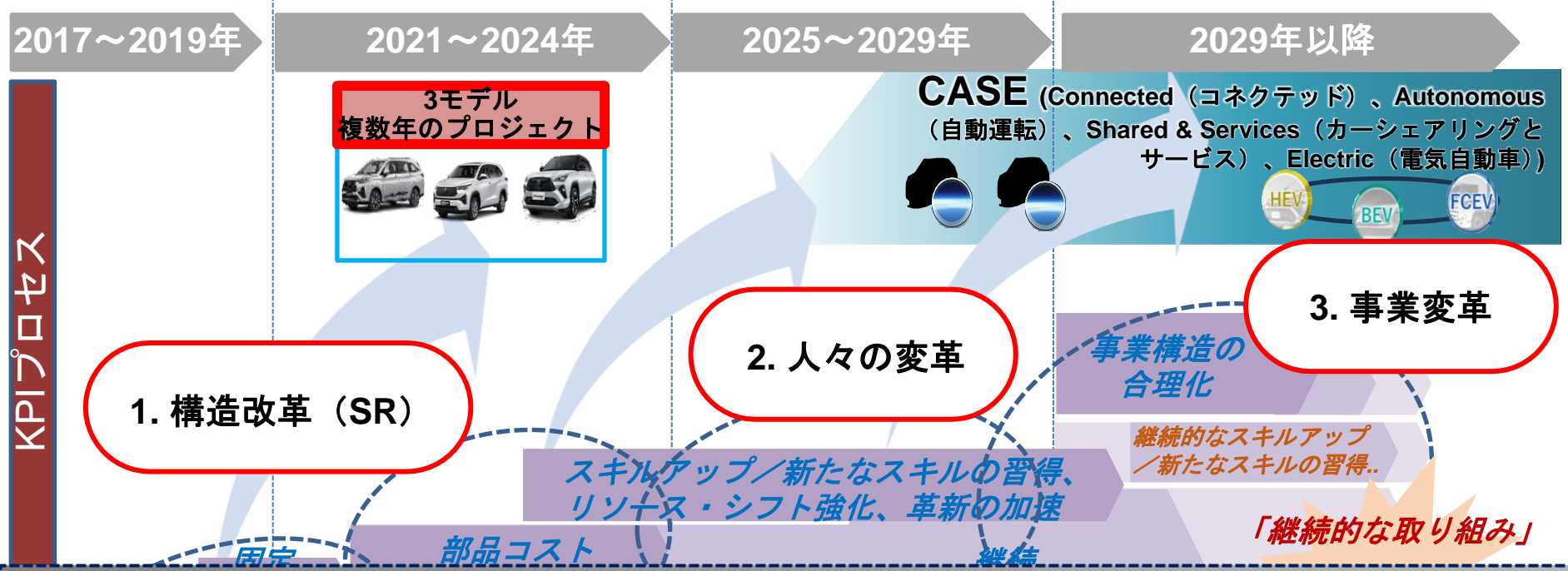
社内規定

### 主要な問題点

サプライヤーの二者間管理を強化し、受け入れられやすい、適切な社内規定を定める方法

## 主な課題 — 電気自動車の時代へ

最新トレンドである電気自動車（EV）により、自動車会社は持続可能なビジネスを続けるために事業変革を進めることが不可欠となった。



**主要な問題点**  
インドネシアに適切で競争力のある自動車エコシステムを構築するため、TMMINサプライ・チェーンへの事業変革を促進する。

## AOTSトレーニングのメリット

生産性向上と二者間コミュニケーションという観点から、日本の労使関係（IR）のあり方を十分に理解し、TMMINの経験と組み合わせ、サプライ・チェーン人事PiCを共有・発展させる。



TMMINのグローバル・ネットワーク - サプライヤー（HR + 労働組合）



人事サプライヤー・カウンセリング（TTMI）



人事サプライヤー・カウンセリング（DWA）



ありがとうございました