昭和47年度

研修員受入事業エヴァリュエイション報告書

——実り豊かな研修のために——

海外技術協力事業団

JICA LIBRARY
1012557[3]

国際協力事業団	
受入月日 '84. 5. 22	000
登録No. 06904	36
	TA

研修員受入事業エヴァリュエーション報告書
序　　文

海外技術協力事業団は、昭和４７年に丁度設立１０年を迎えたが、この間研修員受入事業は、技術協力の大きな柱として拡大の一途を辿ってきた。わが国が技術協力を開始して以来４６年度まで受入れた研修員は、合計１万６千名余りに達し、毎年アジアのみならず中近東、アフリカ、中南米諸国から多数の技術者、研究者、行政官などの人達が来日し、いわゆる稲作から原子力まで多種多様の技術分野に亘って、研修を受け、成果を得て帰国している。この事業は、１人1人の研修員の受入れという地道な業務の積重ねを通じて、単にわが国の技術の伝達にとどまらず、人と人との接触を通じて各国民相互間の親善関係を増進しこれら諸国との間の市広い協力関係の促進に大いに役立っており、極めて有意義な事業といえよう。

１０年を１区切りと考えると過去の事業をふりかえり将来に備えるには、誠に好い機会であると判断されたので、受入事業の実情に関する認識を一層深めるとともに、今後の拡充強化のための体制整備の方途を検討することを目的として集団コースの実施運営について協力を仰いでいる関係省庁の窓口担当官と実地に研修指導に当っている指導官の参加を得て集団コースを対象とする検討会を昭和４７年２月より６月にかけて外務省において開催した。この検討会を通じて参加者各位より受入の実情について詳明な説明と改善についての建設的意見を得るとともに今後の拡充強化をすすめる上で極めて有意義な意見交換が行なわれた。

また、この機会を通じ本事業が受入機関の方々はじめ関係者の熱意と努力に支えられていることが如何に大きいかということをあらためて認識させられた次第であり、関係者の皆様の御協力に対し深甚なる謝意を申し上げたい。

この程検討会の模様が事業団においてとりまとめられたところ、われわれとしてはこの報告書に盛られた関係各位の有益な意見をもとにして研修員受入事業の改善と一層の発展を計りたいと念願している次第である。

昭和４８年３月

外務省経済協力局
技術協力第一課長
柳　　建　一

序

外務省及び海外技術協力事業団は研修員受入関係省庁とともに集団研修コースを対象として研修員受入事業の検討会を実施した。この検討会は昭和47年3月2日から6日22日までの間17省庁関係24コースを対象としたものであったが、これにさきだち事業団の国際研修センターにおいて実施している研修コースについても、3センター関係7コースを対象とした検討をおこなった。

対象コースの選定は外務省・関係省庁・事業団の協議によるが、必ずしも一定の基準にもとづいたわけではなく、概ね長年にわたり実施してきたコースあるいは問題点をかかえていると思われるコースという観点から選んだ。

海外技術協力事業団が設立されて今年は丁度10週年を迎えたが、これらの検討が研修員の受入事業10年の歩みを省りみるものとなり、来たるべき10年の目標を探求する学びの糧となったことは誠に意義深いものといえよう。

この報告書はこれら検討会の検討内容の概要と、その際提起された問題点及びその改善の方法についての考えを収録したものであるが、これらが当該31コースの関係者のみならず、広く現在実施中の他コースさらに今後新設されるなどあろう研修コースの関係者に参考としていただくことを願うものである。検討会は概ね自己反省を中心として進められたためコースの問題点に焦点が集中し、本報告書の記述にも全面的にそれがあらわれている。このため、あるいは読者は戸惑われることがあるやも知れぬが、これも関係者の真摯な気持の現われであると理解していただきたい。これらコースには数知れぬ幾多の成功事例をそのうちにかかえていることをつけ加えて置きたい。

また、今回の検討会は集団研修コースを特に対象としたものであったが、今後、その検討範囲を拡げ、個別研修コースの検討をもおこなうようにし、本事業のエヴァリュエイションの十全を期すように考慮したい。

この検討会を通して一層明らかになったことの一つは研修員受入事業が数多くの人達の国際協力に対する深い理解によって支えられているということである。この機会に、研修員に対し直接講義・実習・見学等の指導に当られる方々をはじめとして、諸般の準備に当られる方々、あるいは、間接的に研修員となんらかのかたちで接触をもたられる方々に対し、日頃のご協力・ご努力に深甚なる感謝を申しあげたい。

なお、本報告書の取りまとめは主として事業団国内事業部神宮研修第二課長及び池田研修監理員がこれに当った。

昭和48年3月

海外技術協力事業団

国内事業部長　国　又　　和

目　　次

序　　外務省経済協力局技術協力第1課長
海外技術協力事業団国内事業部長

I　検討会の日程 …… 1

II　検討方法 …… 3

III　検討会出席者 …… 5

IV　問題点の集約及び改善の方向 …… 11

V　コース別検討状況の要点 …… 26

VI　コース別検討状況 …… 44

I 検討会の日程

省庁（含センター）	コース	月日	時間	場所
内原センター	稲作普及	昭和47年2月4日	13:00～17:00	外務省会議室225
	農機具利用	〃	〃	〃
	土地改良	〃	〃	〃
	そさい	〃	〃	〃
名古屋センター	鋳造	2月17日	10:30 12:30	名古屋センター
	中小企業ゼミ	〃	14:00 16:00	〃
大阪センター	プラスチック	2月24日	10:30 12:30	大阪センター
運輸省	港湾工学	3月2日	10:30 12:30	外務省会議室851
	鉄道車輌	〃	14:00 16:00	〃
建設省	測量技術	3月10日	〃	〃
	地震工学	〃	〃	〃
厚生省	がん対策	3月16日	〃	〃
	廃棄物処理	〃	〃	〃
労働省	指導員養成	4月6日	〃	〃
	婦人関係行政ゼミ	〃	〃	〃
農林省	稲作研究	4月13日	〃	〃
	家畜衛生	〃	〃	〃
通産省	沿岸鉱物	5月12日	〃	〃
	電力	〃	〃	〃
経済企画庁	経済開発ゼミ	5月18日	〃	〃
大蔵省	税関行政	〃	〃	〃
郵政省	テレビ技術	5月25日	10:30～12:00	〃

省庁（含センター）	コース	月日	時間	場所
	マイクロウエーブ	5月25日	13:00～15:00	外務省会議室 851
	衛星通信	〃	15:10～16:30	
厚生省	一般家族計画ゼミ	5月30日	10:30～12:30	霞山会館
法務省	犯罪防止	6月1日	10:30～12:30	外務省会議室 851
警察庁	麻薬取締ゼミ	〃	14:00～16:00	〃
人事院	国家行政	6月16日	〃	〃 621
自治省	地方行政	〃	〃	〃 573
文部省	電子計算機	6月22日	〃	〃 851
行政管理庁	アジア統計	〃	〃	〃 〃

Ⅱ 検 討 方 法

1. 関係省庁別に1～3集団研修コースを選んで、対象とした。
2. 検討会にあたり、事業団研修実施担当者によって各対象コースの「研修コース報告書」を作成し、関係資料を事前に収集した。
3. 検討会は関係省庁、研修実施機関、外務省および事業団の関係者が一堂に会し、外務省経済協力局技術協力第1課股野首席の司会により、説明および質疑応答を中心としておこなわれた。
4. 検討項目は下記の通りに区分し、その観点より検討をおこなった。

Ⅰ 研 修 計 画

1. 研修の目標および内容
2. 研修員の選考
3. 研修指導者および研修方法
4. 研修施設・資教材
5. 研修協力機関
6. 研修経費
7. 研修監理等コースの運営管理

Ⅱ 研 修 環 境 指 導

1. オリエンテーション
2. 日本語教育
3. レクリエーション
4. 健 康 管 理

Ⅲ 研 修 員 の 待 遇

1. 滞 在 費
2. その他アローワンス
3. 宿 舎 機 能
4. 生 活 指 導

Ⅳ　アフターケア

1.　アフターケアの総合的強化

2.　文献・機材等の供与

3.　技術巡回指導

4.　再　　研　　修

Ⅴ　研修効果

1.　研　修　評　価

2.　帰国後の成果

Ⅲ 検討会出席者

外務省　大和田経済協力局長

鹿取同局次長

柳同局技術協力第1課長，伴同前課長，股野首席（司会），

岡田，円羽，保坂，勝股，安田，有馬，広川，阿部，杉山，

鈴木，藤田各事務官

ＯＴＣＡ　田付理事長

中西理事

国又国内事業部長

吉田管理課長

北野研修第1課長，広谷職員

神宮研修第2課長，大城職員

黒田研修監理課長，池田，青木，下河原各職員

内原国際農業研修センター

篠原館長

稲作普及コース　渡辺コース主任

農機具利用コース　加藤コース主任

土地改良コース　豊田コース主任

そさいコース　橋本コース主任

名古屋国際研修センター

武田館長

岡本総務室長，遠藤職員

鋳造技術コース

堀田名古屋市工業研究所機械部金属課長

二宮名古屋工業技術試験所第2部技官

三木愛知県工業指導所機械金属部研究員

竹内職員

中小企業セミナー

小林中京大学助教授，岩城愛知学院大学助教授，

伊藤中部産業連盟国際部長，稲垣職員

大阪国際研修センター

植　原　館　長

プラスチックコース

瀬戸大阪市立工業研究所長，植村同所プラスチック課長，

堀内同所主任研究員，吉原同所庶務係長，

鶴見，辰見，各研修監理員

運　輸　省　　新谷大臣官房政策課国際協力室長，宇多同室事務官

港湾工学コース

泉運輸省港湾局建設課技術協力専門官

大阪港湾技術研究所研修資料課長

平林，中村各研修第1課職員，倉林研修監理員

鉄道車輌コース

稲田運輸省鉄道監督局車輌工業課長補佐，柳沼同課事務官，

寺戸日本国有鉄道外務部調査役，村田同部職員，

小川日本鉄道車輌輸出組合調査部長

平林，諏訪各研修第1課職員，等々力研修監理員

建　設　省　　新居計画局建設振興課建設専門官，佐沢同課指導係長

測量技術コース

中村国土地理院企画室研究員，金沢同院地図部製図課長補佐，松田同院企画室研究員，中村研修第1課職員，

石塚研修監理員

地震工学コース

三東建築研究所国際地震工学部長，寺島同部応用地震学室長，小田同部研修庶務係長，榎下研修第1課職員，

平野研修監理員

厚　生　省　　綱島大臣官房連絡参事官，河本同参事官室事務官

がん対策コース

小沢厚生省医務局国立病院課長補佐

野口厚生省医務局医事課医療協力係長

石戸国立がんセンター運営部長，田中同部企画室長，

河野同室職員，岩佐研修第1課職員，

山本研修監理員

清掃施設（廃棄物処理）コース

森下厚生省環境衛生局環境整備課長補佐

島崎日本環境衛生センター研修調査部長

小樋，榎本各研修第1課職員，溝淵研修監理員

一般家族計画セミナー

島田厚生省児童家庭局母子衛生課長，近同課長補佐

松村国立公衆衛生院人口衛生室長

国井家族計画国際協力財団常任理事，吉田同財団総務課長，

川上同課職員，大倉研修第1課職員，広川研修監理員

労　働　省　　森川大臣官房国際労働課長，木全同課協力広報係長

職業訓練指導員養成コース

白石労働省訓練局管理課長補佐，広田同課事務官

小山雇用促進事業団訓練部訓練課班長

石川職業訓練大学校国際協力部長，小川同大学校教授，

堀川同部庶務係長，平林研修第1課職員，天願，高荷，

笠間，原各研修監理員

婦人関係行政セミナー

久保田労働省婦人少年局庶務課国際係長

平林，榎下各研修第1課職員，中島研修監理員

農　林　省　　足利農林経済局国際協力課長，小林同課海外研修指導官，

布施同課海外受入係長，内山農林水産技術会議総務課長補佐，高沢同課技術協力係長

稲作研究コース

今井熱帯農業研究センター海外研修科長

岩元研修第1課職員，佐々木研修監理員

家畜衛生コース

芦田家畜衛生試験場企画連絡室科長，長島研修第1課職員，吉田研修監理員

通商産業省　中村貿易振興局経済協力部技術協力課長補佐

飯島同課事務官

沿岸鉱物資源探査コース

佐野工業技術院地質調査所海外技術協力室長，

長谷川同所物理探鉱部主任研究員，

小島，水田各研修第1課職員，矢野研修監理員

電力コース

内藤通商産業省公益事業局公益事業調査課長補佐

桜井海外電力調査会開発協力部次長，東方田同部職員

村井電源開発海外技術協力部事務管理班主査

吉田東京電力研修センター研修計画課長，永井同課副長

小島研修第1課職員，星研修監理員

経済企画庁　斎藤調整局経済協力課主査

経済開発セミナー

川西経済企画庁経済研究所主任研究員，榎下研修第1課職員，西川研修監理員

大　蔵　省　白川国際金融局投資第1課事務官

税関行政コース

池田大蔵省関税局国際課長補佐，加藤同課係長

中村安藤参事官室付事務官，榎下研修第1課職員，
福良研修監理員

郵　政　省

テレビ技術コース

鈴木郵政省電波監理局法規課第3国際係長
山田日本放送協会中央研修所技術研修部副部長
生月同所庶務部職員，岩佐研修第1課職員
平山研修監理員
牧野郵政省電気通信局電気通信監理官，植田同局電気通信副参事官，南同局電気通信監理官付国際協力係長，大橋，鳥越各同局電気通信監理官付事務官

マイクロウエーブ技術コース

太田日本電信電話公社海外連絡室長，桑野同室調査役，
吉田同室職員，小野研修第1課職員，中島研修監理員

衛星通信技術コース

遠藤国際電信電話海外協力担当課長，田淵同海外協力室調査役，榎本研修第1課職員，上条研修監理員

法　務　省　　山田大臣官房秘書課長補佐，橋本同課広報連絡室事務官

犯罪防止コース

原アジア犯罪防止研修所研修部長，下地法務総合研究所国際連絡研修協力事務課長，岩元，青木各研修第1課職員

警　察　庁　　中野警察庁警務局人事課事務官

麻薬犯罪取締セミナー

高橋警察庁保安部保安課理事官，森同課警部，
中村研修第1課職員，広川研修監理員

人　事　院　　犬伏管理局管理課長補佐

国家行政コース

斎藤人事院公務員研修所研究部長，森田，堀江同部研究

部員，小島，水田各研修第1課職員，福良，富永各研修監理員

自　治　省

地方行政コース

松尾自治大学校研究部事務官，岩元，中川各研修第1課職員，近藤研修監理員

文　化　庁　　加藤国際文化課第2係長

コンピューター技術コース

杉山文化庁日本ユネスコ国内委員会科学課長補佐，松尾同課専門職員，細野科学技術庁振興局国際課係長，西馬同課調査員，大倉研修第1課職員，溝淵，青木各研修監理員

行政管理庁

アジア統計コース

星出アジア統計研修所研修協力官，森田，宮里，広瀬各研修専門官，野福研修第1課職員

Ⅳ　問題点の集約及び改善方向

項　　目	問題点及び改善の方向
Ⅰ研修計画 1.研修の目標および内容	(1)　研修の目標および内容の設定 その設定においては、トレーニング・ニーズとの合致および効果的な研修を意図した適切な具体化が重要であり、ニーズの変化、当該分野の技術革新等に特に留意する必要がある。 (2)　インフォメーションにおける研修の目標および内容の記載方法 研修員派遣国に対するコースの紹介はインフォメーションを介してなされるため、研修の目標および内容の記載は適正且つ具体的になされ、関係者の理解の徹底を計るようにすることが、肝要である。 (3)　地域別・国別の研修計画 開発途上各国における当該分野の諸事情はそれぞれ異り、参加研修員の個人差もあって、広域に亘る多数の諸国を対象とした集団研修コースの設定は困難な場合が多い。従って、効果的な研修実施には研修員のレベル・関心の統一が不可欠であるということも考慮して、コースによっては、その改善の一法として地域別・国別の研修計画を考慮し、より具体的なニーズに合致したインテンシィーブな研修を志向する必要があろう。

項　　目	問題点及び改善の方向
	(4) 技術協力の他関連事業および研修計画との有機的連携 特定分野の研修コース群における各コースの位置づけ、他コースとの関連を適正且つ明確にするとともに、技術協力の他関連事業（専門家派遣、開発調査等）との有機的な連携のもとにコースの設定をおこない、本研修事業の運営効率を高めることが望ましい。
2.研修員の選考	(1) 応募条件の設定およびインフォメーションにおけるその記載方法 適格な研修員の受入れのためにはインフォメーションに記載される応募条件を適正に設定することが重要であり、派遣国の諸事情を勘案して、現行の諸資格条件を再検討する必要がある。また、インフォメーションにおけるその記載は派遣国政府の応募者の選出作業の便宜を考慮して、具体的におこなうことが大切である。 (2) アプリケーション・フォーム 現行フォームはその記載だけでは応募者の実情が充分把握できないという不備がある。 そのためフォームの改善および応募者のレベルを事前に把握することを意図した質問書または報告書の添付、来日時における参加研修員のレベル・チェック等によるその関の補完をおこなう必要がある。

項　　目	問題点及び改善の方向
	(3) 応　募　方　法 コースによっては、定員に比して応募者数が少なく、適格な研修員の選出が困難な場合がみうけられる。そのため、派遣割当国の拡大、推薦者数の増加等によってその改善を計り、より適格者の選出を可能にすることが望ましい。 (4) インフォメーションの早期送付 応募者の選出は派遣団政府に委ねられており、その作業はそれら諸国の事情により屢々長期の日時を要する。このため、本研修事業の計画化を促進し、インフォメーションの送付を早め、アプリケーションの早期提出を求め、余裕をもった研修員の選考作業を可能とし、受入決定後において、受入研修員のレベルに準じた研修プログラムの調整等の研修実施担当者の適切な事前準備および参加者の充分な事前準備がおこなわれるようにすることが必要である。 (5) 言葉（英語力）の問題 現在の研修事業は母国語を介せずに実施されており、媒介言語である英語の能力の問題は宿命的である。そのため、その改善には特に意を注ぐべきであり、適正な研修員の選考、研修監理員の強化、指導者の英語力の向上、日本語教育の強化、研修上の特別な配慮（視聴覚器材の導入等）等が必要である。

項　　目	問題点及び改善の方向
3.指導者および研修方法	(1) 指導者（講師および指導員） 講師・指導員は当該技術分野の専門家であるが、教育訓練に精通しておらず、研修員派遣諸国の諸事情に疎いという場合が屢々みうけられる。また、研修員とのダイレクト・コミュニケーションにおいては英語力の問題が多い。 現在、研修は一般に諸所の機関に分属して実施されており、その機関本来の業務もあって、サーヴィス的業務となる傾向が強いため、専任の担当者をふくめ講師・指導員の確保は必らずしも容易ではない。特に、研究者の場合は研修に携わることによって自らの研究活動が阻害されるという事情が顕著である。 上記の諸問題の解決は、根本的には研修実施体制の整備を必要とするものであるが、指導者をふくめた研修担当者の研修活動について社会的に正当な評価をすること、教育訓練専門家の動員、指導者に対する外国人研修技法の教育実施等の現実的な改善努力が肝要である。 (2) 研　修　方　法 各コースにおいてはその研修内容に応じて各種の研修方式（カリキュラムおよび指導方法）が採用されている。 総論より各論、基礎技術より実践的技術に展開していくカリキュラムが一般的にあり、講義・実習または講義・見学という通常の指導方法が主に採用されている。コースによっては、同種の日本人研修を原型としたり、一般教育方法に基づいて

項　　目	問題点及び改善の方向
	カリキュラムを編成しており、また、合同研修と専門研修を組合わせて一部個別研修をおこなっているところもあり、通常の指導方法に加えて、シンポジューム、事例研究、比較研究等の進んだ手法を用いているコースもある。 今後、研修方法のより一層の改善には教育訓練関係者をふくめた「カリキュラム編成委員会」を設け、外人を対象とした技術集団研修を特に留意したカリキュラムおよび指導方法の適正化を計ることが肝要である。
4.研修施設資教材	(1) 施設設備および資材 多数のコースにおいては研修機関の施設設備を利用して研修を実施しており、その機関本来の業務と共用上競合の問題が顕著である。また、試験研究機関や訓練機関の機材と民間企業の産業用生産また営業の機材とはかなりの差異があり、コースによっては、各所において研修を実施せざるをえないという事情がある。加えて、調査機器のような精密機械は調整が微妙であり、技術的に未熟な研修員にいじくり回わされて、不能にされてしまうという問題もある。 一般に訓練は教育よりもより多くの施設設備および資材を必要とするものであり、外人研修の場合はその傾向がより強いため、それらの整備は不可欠である。予算の制約によりそれらが制限される場合には、研修効果の低下を招くということを特に留意する必要がある。 (2) テキスト

項　　目	問題点及び改善の方向
	英文テキストの整備は各コースにおける改善のための最重点事項のひとつである。その整備においては、予算の制約、翻訳作業の困難、技術革新等を配慮して、標準的且つ基礎的なテキストより順次整備していくことが適当であろう。 また、当該分野の技術進歩に応じてその改訂をおこなう必要も大切である。 (3) 資　　料 豊富な資料の準備が望ましいが、現実に翻訳作業の困難、特定分野における研修のため専門図書資料の入手難等の問題により、研修員の要望に充分に応えられない現状である。 現実には、専門図書の整備・充実が特に重要であろう。 (4) 視聴覚器材 外人を対象とした技術研修には視聴覚器材の積極的な活用は重要である。
5. 協　力　機　関	(1) 協力機関の現状 本研修事業の実施においては、数多くの関係機関の協力（人的・物的）を仰いでいる現状である。しかし、それら協力機関は本来国内のニーズや機関独自の事業目的を有するものであり、その他の諸事情もあって、海外事業に馴染まないという場合も多い。 そのため、それら機関に研修実施を依頼する場合、本来の業務との競合問題が顕著である。

項　　目	問題点及び改善の方向
	本問題の解決には、本事業実施上の協力体制の根本的な整備をおこない、広く関係機関の積極的な協力を確保できうる制度を築くことが必要である。 (2) 協力依頼の強化 本研修事業の今後の拡大に伴って、研修実施上いよいよ諸機関の協力が要請され、既存の協力機関との連携強化はもとより、新らたな協力機関の開拓が必要である。 そのため、本事業の国家的なＰＲを強化するとともに、上記の協力機関の現状を特に配慮した適切な協力依頼をおこなうことが肝要である。 (3) 協力体制の整備 既存の協力機関においては、研修実施上のそれら機関の負担が恒常化していく傾向があり、数多くの深刻な問題が認められる。 従って、その改善には、諸機関が積極的に協力できうるように制度上の整備をおこなうとともに、本研修事業の計画化を計り、それら機関本来の業務との調整をおこなうにし、ＯＴＣＡとの業務分担を適正に明確化して、実施上相互の連絡を密にし、絶えず業務上の調整をおこなう体制を築くことが基本的な課題であろう。 また、それら機関が提供する協力に対し妥当な対価を支払うことも重要である。
6.研　修　経　費	(1) 付帯費の増額

項　　目	問題点及び改善の方向
	現在の付帯費予算は充分とはいえず、協力機関の援助に頼っている場合が多く、研修効果の向上を計れば予算の不足をきたすことになり、研修実施担当者が自主的な研修計画の編成が困難であるという実情が屢々認められる。 一般に訓練は教育よりも多額の経費を要するものであり、外人を対象とする技術研修の場合はその傾向が著しく、また、研修実施機関における技術指導員、事務職員等の人件費は現在のところ全く支払っていない現状であるので、付帯費予算の増額は特に緊急である。 (2)　付帯費の予算化 各コースの研修の実態に即応する、諸事情をよく勘案した付帯費の適正な予算化が重要であり、基準による均等予算より変動しうる予算項目と変動しない項目とに分けて計上するシステムへの移行を計り、加えて、一括委託制度をより拡充して合理化を促進することが望ましい。 (3)　法制上の整備 ＯＴＣＡの予算は委託費であるが、研修実施において政府機関がこれを受託し、それを実行することは現行法制上不可能なことであり、その調整が緊急である。
7.研修監理等 コースの運営管理	(1)　運営管理体制 省レベルにおいて技術協力専門官、研修指導官等が置かれるようになり、研修実施機関においては研修専任部門も逐次設けられるようになり、コ

項　　目	問題点及び改善の方向
	ースによっては「運営委員会」が組織されており、コース・リーダーをふくめたコースの実施要員も次第に補強されており、コースの運営管理体制は順次改善されてきたといえる。 今後、適格な実施要員の充分な確保、実施要員の業務分担の適正な確立、OTCAと研修実施機関間の役割分担の明確化等に特に留意してコースの運営管理体制上の整備をより一層促進することが肝要である。 (2) コース・リーダー 研修実施において講義科目間の連携を保つため講師・指導員間の連絡調整をおこない、統一あるコースの運営を計るとともに、研修の進捗過程において研修活動の円滑化を期し、必要な指導および管理をおこなうコース・リーダーは研修の成否を左右する重要な役割を担うものである。 この意味において、各コースの適格なコース・リーダーの配置は必須条件であり、その確保を特に考慮する必要がある。 (3) 研修監理員 現在、各コースにおける研修内容、研修実施機関の諸事情等の研修実施上の諸条件がそれぞれ異るため、研修監理員の業務は明確に定型化されておらず、一般に、技術研修における通訳業務、講師・指導員間の連絡、研修員の監理（生活指導もふくむ）、テキスト教材の準備、その他の諸業務を担当し、過重労働を強いられている。

項　　目	問題点及び改善の方向
	今後、研修監理員業務の質量面の改善には、充分な人員の確保はもとより、その専門化、研修計画（特に後継者養成）の実施等が大切であり、併せて、同業務を研修実施上の潤滑油的役割を果す連絡調整を中心としたものに限定し、同業務の明確化をおこなうことが重要である。そのためには、研修実施体制の他の部分（特にコース・リーダー）を適正に整備していくことが考慮されるべきであろう。
II 研修環境指導	
1.オリエンテーション	我が国における技術研修の背景となる日本事情の紹介を充実し、研修への効果的な導入を計るというオリエンテーション本来の目的のもとにその強化をおこなうことはもとより、研修員の滞日中の活動において彼等の自主的行動を促進させることを意図して改善することが望ましい。
2.日本語教育	上記のオリエンテーションとともに、研修員の自主的行動の促進に資することを目的として強化されることが望ましい。 また、特に実技研修における日本語の活用は検討に価しよう。
3.レクリエーション	施設の拡充、ホーム・ビイジットの制度化、地域社会および国際親善団体等との結びつき強化等のレクリエーション活動の強化の必要がある。
4.健康管理	長期滞在研修員の定期健康診断の実施の必要があ

項　　目	問題点及び改善の方向
	る。 なお、医療経費の上昇により他の厚生関係予算が圧迫されているという問題がある。
Ⅲ研修員の待遇	
1.滞　在　費	現行の支給額を国連関係レベルまで増額することが課題であり、妥当な生活費とともに、適当な文化活動を可能とする額にまで改善することが望まれる。
2.その他のアローワンス	旅行手当および図書手当の増額を特に考慮する必要がある。
3.宿舎機能	(1) ＯＴＣＡ国際研修センター外宿泊者のための適当な宿泊施設の確保が重要である。 (2) 宿舎の選定にあたっては、研修と生活を有機的に結びつける配慮が肝要である。 (3) ＴＩＣ食堂に対する不満の解消は緊急である。 (4) ＯＴＣＡセンター内の文化娯楽施設の充実および騒音、清掃等に関する改善が必要である。
4.生活指導	研修員の自主的行動を尊重し、国際性の乏しい我が国において快適な滞日生活を送れるように、研修員に対する生活指導体制を確立することが基本的な課題であり、特にカウンセリングを強調すべきであろう。 また、研修員に係る事故、火災、盗難等の突発事件に適切・迅速に対処できうる体制の確立も重要である。

項　　目	問題点及び改善の方向
Ⅳ アフターケア	
1. アフターケアの総合的強化	現在、多くの帰国研修員の動向は不明であり、アフターケアは必らずしも組織的に実施されているとはいえない現状である。 研修はアフターケアを欠く場合、その効果は著しく後退せざるをえない。現行の研修計画の大部分はそのプログラムの終了をもって完結するものではなく、継続した研修活動を必要とするという性質のものであり、また、その研修効果は帰国研修員の置かれた環境いかんによって大きく影響されるという事情にあるため、この意味において、アフターケアの各種の事業が研修と有機的に関連させて総合的に強化される必要性が大である。
2. 文献・機材等の供与	帰国研修員より研修関係者に対して技術文献や技術上のアドヴァイスの要請が多く、また、研修において使用した器材を自ら購入して帰国した研修員もあり、研修効果の観点から帰国研修員に対する文献・機材等の供与は重要である。 なお、文献供与は主に各コースにおいてそれぞれおこなわれているが、ＯＴＣＡにおける本制度の拡充が必要であり、また、機材供与は大型の機材ばかりではなく、軽易な少額器材をも考慮していくことが肝要である。
3. 技術巡回指導	技術巡回指導は研修の延長としての現地技術指導をおこなうとともに、研修効果の把握、当該分野の実態調査等を併わせおこなうものとして実施されることが望ましい。

項　　目	問題点及び改善の方向
	将来、ドイツのおこなっている「巡回シンポジューム（リフレッシャー・コース）」に発展させることも検討に価しょう。
4.再　研　修	研修員および研修関係者には再研修の実施の要望が強い。 現在、いくつかのコースにおいてすでに実施されており、また、上級コースが併設され、恰好な再研修の場となっている所もある。 今後、本研修事業の拡大においては再研修を特に配慮することが事業の効果上大切であろう。
V研　修　効　果	
1.研　修　評　価	本エヴアリュエーション対象各コースの研修評価は後記のVの「コース別検討状況」の「研修効果」に記載される通りである。 本エヴアリュエーション作業を通じて把握された各コースの研修実施上の数多くの問題点を集約して、それらを総合的に改善する努力をおこない、将来の研修計画の研修実績をより一層高めることが今後の課題である。 研修評価の方法に関しては、一般に、研修員のリポート、エヴアリュエーション・ミーティングにおける研修関係者の意見、研修実施担当者によるアンケート調査結果等によりコースの研修実績の評価作業がなされており、概して客観的評価は実施されておらず、主観的評価の域を脱していない。しかし、実技による技術の習得を中心としたコースにおいては、各種のテストをおこない、習得度の測定を試み、客観的評価を志向している所もみられる。

項　　目	問題点及び改善の方向
	今後、カリキュラムとの関連において各種のエヴアリュエーション手法を採用し、主観・客観の両資料を適正に組合わせて、その評価を高めることが肝要である。 なお、本エヴアリュエーションにおいて用いられた「研修コース報告書」を定着させ、評価の基礎資料を集中管理することが望ましい。 評価結果を研修員の所属機関または相手国政府に報告することは検討に価しょう。
2.帰国後の成果	「政府関係者、第1線指導者等を対象としているため、研修効果は高い。」、「研修員が自国において直面している具体的な問題の解決をおこなった。」、「帰国研修員が政府機関の主要な地位についた。」、「関係分野において専門家、調査団の派遣要請がある。」等々の推測や関連情報により、その成果を把握している実情である。 帰国後の成果は研修計画のトレーニング・ニーズとの合致および研修実績の適正な評価を前提として、参加研修員の帰国後の活動を調査することによってなされるものであるが、そのいずれも完全にはなされていない現状であり、帰国後の成果の把握はいまだ組織的に実施されていない。

終　り　に　：

今回の検討会は４６年度コースを対象としたものの、結果としては、過去１０年の研修の歩みを省りみる機会となった。従って、検討会において把握された諸問題の解決・改善の方向には、これからの１０年の姿を先取りするものをうちだし、長期的ビジョンをもつことが望まれる。然しながら、１０年の具体的な構想を質量共に予測することは充分慎重におこなわれねばならず、早急な結論を打ちだすのは必ずしも賢明ではない。

国の内外の世論は研修事業の量的拡大と質的充実を求めて、これからの１０年が推移することは明瞭である。

これに対処すべき姿勢の要点は〔先見性〕と〔豊富な物量〕による研修事業の展開であろう。勿論、今迄の１０年に育った「協力の瞳ともいうべき研修の心」を見失うことがあってはならない。

V　コース別検討状況の要点

（検討項目によるコースの検討状況詳細は本報告書の後記「VI コース別検討状況」に記述される）

1. 内原国際農業研修センター

（稲作普及コース、農機具利用コース、土地改良コースおよびやさいコース）

（要　点）

(1) 稲作普及コースを除く他3コースは専門的な技術研修としてコースのインフォメーション上オファーされているため、参加研修員に過大な期待を与え、実施上混乱を招いた場合がある。

(2) 稲作普及、農機具利用および土地改良の3コースは他関連諸コースと若干の共通性があるため、適正に調整し、有機的な連携を設け、効率よく事業を運営することが重要である。

(3) 諮問機関（運営委員会）の設置の必要性がある。

(4) センターの施設は研修活動の専門化・多様化のもとに段階的に拡張されてきたため、新旧の施設が共存しており、ツギハギという感が強い（センターの運営には計画性をもたせることが大切である）。

(5) 研修実施スタッフの最低必要職員数の確保と職員の諸業務の適正なる業務分担体制の確立が必要である。

(6) 開発途上国の当該農業技術分野の第1線指導者を対象とした本研修計画の研修効果は、帰国研修員による習得技術の波及を考えるならば、非常に高いものと判断される。

本研修計画のために特に設置されたＯＴＣＡ直轄の本センターにおける専任職員と研修実施上必要とされる施設を具えた研修実施体制は、他研修計画と比し非常にめぐまれており、また、研修と生活が一本化されているということもあり、より密度の高い効果的な研修の実施が可能である。

2. 鋳造技術コース

（要　点）

(1) 開発途上国の鋳造技術レベル別によるコースの実施を検討する必要がある。

(2) 研修実施上の協力機関として公的機関との提携強化、また、民間協力者には提供された協力に対する適正なる対価の支払いが肝要である。

(3) 担当研修監理員が研修実施において中心的な役割を果している。

(4) 指導方法は優れている。

(5) 日本語教育は特に優れている。

(6) 研修内容を高密度にするに従って予算の不足をきたす。

3. 中小企業セミナー

（要　点）

(1) セミナーの性格づけがいまだ明確になされてなく、研修目標も充分に具体化されていない。従って、今後研修内容、研修員の選考、運営管理面で改善することがのぞまれる。

(2) 「中小企業開発経営コース」との重複がみられ、調整が必要である。

(3) 適切なる運営管理のためコース・リーダーの配置が必要である。

4. プラスチックコース

（要　点）

(1) 研修実施機関である大阪市立工業研究所は化学工業を主とした総合研究指導機関であり、研究と共に、地域社会の技術者養成、普及指導等の指導活動を実施しており、教育訓練のための人材および施設が具っており、受入機関として恰好であるが、他方、同研究所の本来の業務との競合問題がおきている。

(2) 試験研究用の機材と産業用の生産機材とはかなり差異があるため、応用面の機材による実習は民間企業に依存せざるをえない。

(3) 当該分野の技術訓練は資材費が特にかさむ。

(4) 精密機械は操作や調整が微妙であり、通常減価償却年数5年のところ、技術の未熟な研修員が取扱うとき、3年になってしまう。従って、これに見合う施設損料の支払いがのぞまれる。

(5) 高度な専門技術の研修であるため、研修監理員の専門化が必要である。

5. 港湾工学コース

（要　点）

(1) コースの研修内容は我が国の港湾建設技術の一般紹介としては優れているが、総花的な傾向がまぬがれない。また、研修員のレベルからみて、基礎理論、基礎技術の研修が必要である。

(2) 港湾技術研究所の本来の業務は多忙であり、研修員受入業務間に競合の問題が生じている。長期的な研修計画を設定し、これに即応した体制を整備することが肝要である。

(3) 研修員の宿泊におけるツウインまたは大部屋はプライバシーの尊重という観点よりこのましくなかった（この点については47年度から改善されている）。

6. 鉄道車輌コース

（要　点）

(1) コースの研修内容は、鉄道車輌部門（特にディーゼル車）の計画・管理の職務にある者（管理者）を対象とした同部門の運営管理面の研修に加えて、同分野の専門技術面の研修をも併合した関連技術の一般的研修という性格が強い。

(2) コースの実施は運輸省、国鉄、車輌輸出組合および車輌工業協会（47年度より）とOTCAの5者によってなされるため、コースのカリキュラム全体の統一が困難であり、コースの実施上の運営管理もむず

かしい。

そのため、5者間の連絡調整および効果的なコースの運営管理をおこなうコース・リーダーの存在が重要である。

(3) テキストの整備は単年度において処理することは困難であり、計画的に各年逐次おこなうようにする必要がある。

(4) 担当研修監理員の再度交代を避け、同一研修監理員を常置することがのぞましい。新旧の担当者を組合わせ、その交代を円滑におこなうために、研修監理員のペア・システムを考慮することが必要である。

7. 測量技術コース

（要　点）

(1) 一般的研修であるべきか、特定な専門技術研修であるべきか、という問題があるが、研修実施機関の諸事情もあって、コースのしかるべき研修方式を確立するには充分な時間をかけた検討が必要である。

(2) 本年度の研修内容は「地図および印刷」であったが、「地図」と「印刷」は技術的にかなり異質であり、組合わせて、同一研修員を対象としておこなうことに無理があり、再編成の必要がある。

(3) コースの講師は実施機関である国土地理院職員が主体であるが、同院は業務実施機関であり、あまり研究活動をおこなっておらず、専門技術研修のための適格なる講師の動員には不利な面がある。

(4) 実施機関の施設を利用して研修をおこなっているが、研修のため本来の業務がストップされることになる。また、研修員は、それらの操作に不慣れ、未熟であるため、存分に使用させるわけにはいかない（研修実施担当者）。

(5) 文科系の研修監理員が研修実施上どこまで専門技術面に参加していけるかという問題は、ＯＴＣＡ研修監理員の今後の大きな課題である。

8. 地震工学コース

（要　点）

(1) コースの研修内容は、地震学に関する理学系の研修と地震工学に関する理工学系の両面に係るため、専門研修においては双方分科して、研修を実施している。

(2) 本コースには国連研修員とＯＴＣＡ研修員が共に参加しているが、両者間にかなりの質的相違があり、概して、国連研修員はＯＴＣＡ研修員よりもレベルが高い。

(3) 建築研究所をふくめ関係諸機関においては、研修事業は一種のサーヴィス業務であり、研究職にもどれるという保証がなければ、研修職は若い研究員に敬遠され、研修指導のための優秀な人材を確保することが困難である。

(4) ４７年８月には、国連・ユネスコと日本政府との共催計画が終了するため、それ以後は日本政府が独自にコースを実施することとなり、ユネスコ専門家、資金共出等が期待できないことになる。

(5) 国連研修員とＯＴＣＡ研修員間に滞在費額の相違があり（国連研修員のそれはより高額）、ＯＴＣＡ研修員に不満があった。

(6) 本コースと併設されている上級コースはコースの終了者にとり恰好な再研修の場である。

9. がん対策コース

（要　点）

(1) 本コースは選択テーマ別の個別研修を主体として実施されており、当該専門技術部門におけるマン・ツー・マン方式の密度の高い効果的な研修が可能であるが、担当指導員の本来の業務との競合、使用施設器材の共用上の競合、全体的な統一ある運営管理等の困難性がある。

(2) 臨床医学の研修上、日本人患者に対する医療行為がなされる可能性が

あり、我が国の医師法に抵触する問題があるため、研修実施においては慎重を要する。

(3) 講師である医師の社会的地位を考慮した謝金額の決定を検討する必要がある。

(4) 研修実施機関においては、コースの全体計画の作成、研修員選考等をおこなう「コロンボ小委員会」が設置され、その下に置かれた運営部企画室が研修実施のための事務局として機能しており、コースの実施体制は充実している。

(5) 研修における日本人患者とのコミュケーション、個別研修上の研修員の単独行動等を配慮するとき、研修員に対する日本語教育の意義は大きい。

9. 廃棄物処理コース

（要　点）

(1) コースの研修内容は総花的なものである。研修内容を具体的に限定し、例えば、ゴミ処理の収集より最終処理に至る一貫した専門技術研修を実施するとともに検討する必要があろう。

(2) 本コースの研修テーマに関する各国の事情は種々異っている。従って、本コースの実施にあたっては、現地実情の充分なる調査が肝要である。

(3) 本コースの運営にあたっては専任のコース・リーダーの配置がのぞまれる。

10. 職業訓練指導者養成コース

（要　点）

(1) 開発途上国の職業訓練はその制度や実施方法がそれぞれ異り、加えて、参加研修員の個人差や実施上の諸条件もあって、共通の研修目標の設定には非常に困難が併う。

(2) 参加研修員はコースの研修目標および研修内容を正しく理解せず、異なった期待をもって来日することがある。この原因はコースに関するインフォメーションの不徹底にあり、現在のインフォメーションの改善、派遣国内におけるインフォメーションの徹底等の改善努力が必要である。

(3) 職業訓練大学校は我が国唯一の職業訓練指導員養成機関であり、また、職業訓練に関する専門的な調査研究を合わせておこなっており、コースの実施機関としては最適なる機関である。

しかし、大学校の本来の業務との競合の問題がある。また、コースの運営管理上国際協力部の存在は極めて重要である。

(4) ＯＴＣＡより派遣される研修監理員の権限と責任の範囲が明確でない。

１１. 婦人関係行政セミナー

（要　点）

(1) セミナーの研修テーマである「婦人関係行政」は広範多岐に亘る諸問題を包含し、かつ、各国のその諸環境がそれぞれ異り、７つの研修科目のいづれをとっても充分にセミナーの主題となりうる程である。

(2) 本セミナーでは事例研究および比較研究がおこなわれているが、他セミナーの場合においても共通してみられる問題であるが、いずれも単なる紹介・報告に終っている。

なお、セミナー講師間の連絡調整が必ずしも充分ではない。

(3) 政府機関婦人問題担当行政官を対象とするスタッフ・トレーニングとしては、我が国の婦人関係行政の事例は参加研修員にとって貴重な参考であり、加えて参加研修員間の情報交換および相互啓発による各研修員の質的レベル・アップは充分に期待される。

12. 稲作研究コース

（要　点）

(1) 本コースは研究者の資質向上を計る学理的研修コースとして運営されているが、当該受入機関の本来の機能からみて、むしろ個別の研究的研修であることがのぞましい。

なお、参加研修員の質的バラツキが顕著である。

(2) ＯＴＣＡと受入機関間の会計、物品管理等の関係について、関連法規を含め、その明確化のための検討が必要である。

(3) 研修員宿舎の経費および人件費は独立採算制のため、研修員数が少ない場合には、その管理運営が非常に苦しくなる。

(4) 帰国研修員の動向はほとんど不明である。今後、研修計画の立案、効果の把握、開発途上国における当該分野の実態調査等のためコース関係者を派遣した現地調査の強化が期待される。

13. 家畜衛生コース

（要　点）

(1) 我が国と研修員派遣各国間の家畜衛生事情（疾病発生および重要度、防疫体制、診断技術、家畜種類等）に大きな差異がある。

(2) コース開設以来、毎年各研修員から個別実習時間を増加する希望が出ており、逐次延長してきたが、本来の研究活動のほか、日本人研修業務に加えて、日本人研修員より多くのケアを必要とする外国人研修員を研究室に配属することはかなり困難な場合が多く、実施体制の強化・確立が肝要である。

(3) 研修実施機関である家畜衛生試験場は本来家畜家きんの伝染病を主な対象としているので、この方面の専門家、施設は豊富であるが、一般臨床、人工授精、飼養管理の関係は十分ではなく、この分野においては、他関係機関の協力をえて実施している。

(4) 恒久的なテキストの整備が最も望ましいが、講義内容が日進月歩の獣医学の最新情報をとり入れるため、旧年のテキストをそのまま利用することが困難な場合が多い。また、基本的事項を網羅した基本テキストの作成も考えられるが、その準備、印刷には多額の予算を必要としょう。

(5) 家畜衛生の特殊性として実験動物を必要とする場合が多いので、その予算が不足である。

(6) 帰国研修員が習得した技術知識を充分に活用するためには、必要な設備機械が整備されなければならない。研修をより効果的にするためには、研修員受入、専門家派遣による現地での技術指導、必要機材の供与といった一連の技術協力を有機的に結びつける必要がある。

14. 沿岸資源鉱物探査コース

（要　点）

(1) コースの研修内容は沿岸資源探査の物理調査を主体とし、陸上の地質調査等の一般的な探査に関する研修もおこなっているが、今後、前者に限定し、後者を逐次後退させる方針である。また、沿岸鉱物資源は石油と金属に大別され、現在、石油探査によりウェートを置いているが、両分野の探査方法はそれぞれ異るため、別個に実施することも考慮される。なお、物理探査のデータは膨大であり、近年その処理はコンピューターによるようになり、そのため、コンピューターによるデータ処理の研修要請が高まり、その面の研修が重要視されるようになった。

(2) 野外実習の際使用する調査機器の操作・調整がデリケートである。また、飛行機等のチャーター料が重む。
なお、コースの実習は多くの場合協力機関においておこなわれているが、その本来の業務と競合問題がある。

(3) 研修監理員の業務は膨大であり、とかく労働過重になりがちである。今後同業務を研修実施上の潤滑油的役割を果す連絡調整を中心としたも

のに限定することがのぞましい。

(4) 帰国後の習得技術の活用に関しては、派遣専門家の現地協力、フォロー・アップ機材の活用が肝要である。

15 電力コース

（要　点）

(1) コースの研修内容を電源開発技術を中心とする計画および設計に関する企画担当者を対象としたもの、または、発電所の運用保守等を中心とした現場技術に関する技術者を対象としたもののいずれかに限定し、コースの性格づけをより一層明確にする必要があろう。

(2) 電気事業は本来その国の国家的事業であり、海外事業になじまないという事情がある。従って、研修経費に関してはできるだけ企業負担を軽減していくべきであろう。

(3) コースの研修効果は、個別研修と比し、即時的かつ具体的な効果はあまり望めないが、参加研修員の資質のレベル・アップには貢献するところ大であり、当該分野において彼等が重要なポストを占めるに従って、その効果はいよいよ高まるものと期待されよう。

16. 経済開発ゼミナー

（要　点）

(1) 本セミナーは44年まで約10年間「経済計画セミナー」として運営されていたが、45年セミナーの内容を変更し、現在の名称で新らたに発足した。しかし、本セミナーはその性格がいまだ明確に確立されておらず、セミナーのしかるべきあり方を確立する過程にあるといえる。

(2) この種のセミナーの効果的な実施には、参加研修員は所定の資格条件を満したある一定のレベル以上の能力経験を有し、加えて、研修分

野において各自が統一された問題意識をもつということが前提である。

(3) セミナーの運営管理の万全を期するためには、これに専念する優れたコース・リーダーを中心とした運営管理体制を確立することが必要である。

17. 税関行政コース

（要　点）

(1) 本コースは我が国の事例研究を中心におこなわれているが、税関業務の国際的性格上、各国の比較研究の要素をより一層とり入れることが適当であろう。

(2) コースの応募条件によれば、参加研修員は開発途上国における税関分野の行政官であるが、実際には現業部門も兼ねている者が多く、このため、現業部門の諸業務に関する専門技術研修を期待する傾向がある。

18. テレビ技術コース

（要　点）

(1) 本コースは開設以来１０年を経て、カラー・テレビ技術の急速な発達により、一つの転換期を迎え、カラー・テレビ技術に関する研修を指向するか、または、基礎的な研修を全面的にとり止めて、ＶＴＲ・録音・スタジオ技術等に関する実践的な専門技術研修をおこなうようにするか、いろいろ将来の方向を模索中である。

(2) 当該分野においては技術協力事業活動が比較的さかんであり、専門家派遣等の関連諸事業および関連諸研修計画との有機的な連携を強化して本コースを設定し、運営することがのぞまれる。

(3) 研修員派遣割当国は東南アジアが中心である。その他の地域の諸国は当該分野における現状が把握されていず、要員養成計画が不明であるため、本研修計画の対象としがたい。

(4) ＯＴＣＡによる研修指導員研修計画（特に語学研修）の実施は重要な

課題である。

(5) 我が国においては外人をとかく特別に処遇する風潮があり、彼等の自主的行動が後退して、過保護になる傾向が強い。今後、オリエンテーション、日本語教育等を強化し、彼等の自主性を尊重して、ひとり歩きのできるようにすることが今後の課題である。

19. マイクロウエーブ技術コース

（要　点）

(1) コースの期間が短かすぎるという批判もあるが、本研修計画のみによって当該分野のシステム・エンジニア養成は完結するものではなく、この意味において、研修後の継続したフォロー・アップが肝要である。

(2) 中央学園は実習用の施設設備が完備されており、効果的な実習が可能であるが、その利用上公社職員の訓練と競合する場合が避けられない。

(3) 現在の付帯費予算は充分とはいえず、かなりの額をＮＴＴが負担している。

(4) 本コースの効果は我が国がマイクロウエーブ・システムを採用した歴史的背景についての理解、システム評価の主要ポイントの把握、設計技術の習得等である。

20. 衛星通信技術コース

（要　点）

(1) 現在地上局は８０～９０ケ所にあり、複数所有国もあるため、インテルサット加盟国は約６０ケ国程度であるが、今後その数は増加し、本研修計画のニーズは高まるものと予測される。

(2) 実習の技術レベルに関しては、地上局勤務者である研修員のレベルが相当高く、ある分野においてはそれら研修員がより精通している

場合があり、従って、地上局勤務者を対象とする研修には、これまでの実習上の研修方法を更に検討する必要がある。

(3) 実習は研修実施機関の地上局における予備機を使用して実施されるが、運用者の予備機の使用時は研修が一時中止することはもちろんのこと、平常時においても、実習内容、使用時間数等において制約がある。

(4) 地方都市における外人のための適当な宿泊設備の確保が困難である。

(5) 衛星通信は国際的事業であるため、関係国間の協力は不可欠であり、開発途上諸国における衛星通信の地上局勤務者またはその関係者を対象とした本研修計画の研修効果は非常に大であり、即時的効果も望むことができ、また、我が国の衛星通信事業上のメリットも充分に期待される。

21. 一般家族計画セミナー

（要　点）

(1) 開発途上諸国の人口問題は深刻である。従って、本セミナーにおける家族計画の知識および技術の習得ならびに我が国の経験は参加研修員にとって有意義である。

(2) 家族計画は、その国の社会の諸事情と深く係りあうため、単なる出生調整のアイディアとして開発途上諸国に売りこむことは種々な摩擦や誤解を招く結果になる可能性がある。

(3) 本セミナーは適格なるコース・リーダーと当該分野の国際協力機関による適切なる運営管理のもとに実施されているよき実例である。

22. 犯罪防止コース

（コースの紹介）

設　立　年　度　　37年度

（46年度においては第27回・第28回・第29回の3コースを実施した。）

研　修　期　間　第２７回コース

８８日間（4月21日～7月17日）

第２８回コース

８３日間（9月２０日～１２月１１日）

第２９回コース

３０日間（２月１４日～3月１４日）

研　修　員　数　第２７回コース

２２名（海外研修員　１２名

国内研修員　１０名）

第２８回コース

２０名（海外研修員　１０名

国内研修員　１０名）

第２９回コース

１７名（海外研修員　１１名

国内研修員　　６名）

研修実施機関　アジア極東犯罪防止研修所

（要　点）

(1) 本研修計画は国連と日本政府との共催により実施されるものであり、４６年度においては、犯罪の防止および犯罪者の処遇の分野における「矯正と保護」に重点をおく第２７回コース、「刑事司法運営上の実務的な諸問題」に関する第２８回コースおよび「社会防衛分野におけるプランニングの諸問題」を討議することを目的とした第２９回コースをアジア極東地域内諸国と国内の刑事司法関係者を対象してそれぞれおこなった。

(2) アジア極東犯罪防止研修所は本研修計画実施のために特に設立されたものであり、その実施上必要とされる施設と人的能力を併わせもち、国際的に招へいされた客員専門家を加えた、優れた研修実施機関であると

いえる。

(3) 国連との共催であるため、国連がその活動の重点事項としている当該分野の諸問題を各コースにおける重点討議事項として取り入れている。

(4)「具体的な非行少年の事例研究」は指導方法として優れている。

(5) 研修において同時通訳を利用している。

(6) コースの研修においては研修員と研修スタッフの交流が密であり、全寮制度における海外研修員と日本人研修員との親密なる人間関係もあって、非常に"家族的なフンイキ"が醸成されている。

(7) 当研修所は独自の予算措置をもって研修を実施しているが、ＯＴＣＡはその一部を負担している。

(8) 帰国研修員のフォロー・アップとして関連資料の刊行ならびにニュース・レターの発行、アジア極東犯罪防止研修所同窓会（アジアの数ケ国に設置されている）の活動、技術指導等をさかんにおこなっている。

(9) 当研究所の活動は国連京都会議（４５年）において高く評価されたところであり、最近の国連専門家会議においてもその活動の一層の強化が望まれている。

２３. 東南アジア麻薬犯罪取締セミナー

（要　点）

(1) 麻薬犯罪取締セミナーは麻薬犯罪情勢に関する定例的な情報交換の制度化された場として有意義である。なお、麻薬犯罪の国際化という最近の趨勢を考慮して、対象地域をグローバルにより拡大することは検討する必要がある。

(2) 我が国においては、研修のための恰好なる犯罪例が乏しく、事例研究の実施が困難である実情にある。

(3) 警察庁は本セミナーの実施に熱心であるが、平常業務との関係があるため、本セミナーのための特別の研修実施体制の確立が肝要である。

(4) 参加研修員は各国における麻薬犯罪取締を直接担当する中央機関の中堅幹部であり、彼等の平常業務に直接関係のある研修であるため、研修意欲は旺盛で、習得状況も速やかである。

24. 国家行政コース

（要　点）

(1) 「国家行政」に関する研修という性格上、コースの研修内容は広範多岐にわたるテーマが配列される総花的傾向はまぬがれない。

(2) テーマ毎に多くの講師を動員して研修が実施されることになり、コースをカリキュラムの順序、部門別に体系的に実施することにはかなりの困難がある。従ってコースの運営管理を担うコース・リーダーの存在は特に重要であるといえる。

(3) 研修員には他コースの研修員と比較して非常に階級意識が強く、滞在費支給額に地位の低い他研修員と名目的でもよいから差を設けるようにという要求が絶えずだされる。

(4) 参加者の中には、帰国後かなりの地位にのぼった者も多く、参加者からは、本コースを「行政官の専門的資質の向上」の大目的に副うものとして好評である。

25. 地方行政コース

（要　点）

(1) 自治大学校は地方自治体公務員の教育訓練および地方行政に関する調査研究の我が国における主要機関であり、EROPA 等の国際機関を通じて国際協力をおこなっており、本コースの研修実施機関としては最適である。

(2) 地方行政は各省庁の諸行政に係る総合行政であり、それに関する研修内容は広範多岐に亘り、加えて、参加各国における当該分野の現状に大

きな差異があるため、コースの効果的な運営は必ずしも容易ではない。

(3) この種の研修は、単なる技能訓練と異り、参加研修員の自己啓発を中心として研修が実施されるため、それら参加者に共通なる問題意識をもたせることが大切である。

26. コンピューター技術コース

（要　点）

(1) コースの関係者には、研修内容につきプログラマー養成を意図したコンピューター技術を中心とするもの（アジアエレクトロニクス連盟）とシステム・アナリシス、オペレーション・リサーチ、マスマティカル・モデリング等のコンピューター科学に関するもの（ユネスコ）という2つの意見に分れており、コースの再検討が必要である。

(2) この種の研修には一定の技術レベルを有する研修員の参加が必須条件であるが、現実の参加者の質的バラツキが大きく、その改善の要がある。

(3) 本コースの研修にはコンピューターの使用が必須条件である。しかし、借用料金で折合わない等の事情で手頃なコンピューターをみつけることが困難である。

27. アジア統計コース

（コースの紹介）　研修期間　10ヶ月（一般コース）
　　6週間（上級コース）
　　研修員数　33名（一般コース）
　　19名（上級コース）
　　研修実施機関　アジア統計研修所

（要　点）

(1) 本研修所はECAFE加盟国が共同して設立したものであり、その運営は国連と日本政府（行政管理庁）がおこなっている。

本研修所は、アジア諸国の経済社会開発の基礎となる統計を発達させ

るため、諸国政府の統計分野において指導的役割を果す統計官を養成することを目的として、国連奨学金研修員および日本政府奨学金研修員を対象とした一般コース、国連奨学金研修員のみを対象とした上級コースならびに派遣専門家による現地指導をそれぞれ実施している。

(2) 本研修所には、コースの講師の中心をなす専任講師（国連職員）がおり、潤沢な教務スタッフが配置され、加えて、運営委員会、研修員の選考委員会等が設置されており、当所は専任研修機関として確立された実施体制を有する。

(3) 研修活動の必要経費は、国連予算、日本政府予算（「アジア統計研修協力に必要な経費」－行政管理庁）およびＯＴＣＡ予算により賄われている。

(4) コースの研修員はＴＩＣに寄宿し、ＯＴＣＡのオリエンテーション、日本語教育に参加している。

(5) 国連奨学金研修員とＯＴＣＡ奨学金研修員間において滞在費、医療保険、レクリエーション、超過手荷物輸送料金等において待遇の差がある場合、コースの運営に支障をきたし、国際協力上このましくない。

(6) 研修員には宿舎のＴＩＣに関する不満が強い（行政管理局統計主管名により、研修所長の文書を添付して、その改善方を申し入れた経緯がある）。

(7) 本研修計画の運営における各関係機関の役割分担に不明確な点があり、今後その整備を要する。

本研修計画においては、設立後５年間ＵＮＤＰから資金が拠出されているが、その後は日本政府が中心となって運営にあたるように期待されている。

(8) この事業はアジアのみならず全世界でＵＮＤＰが援助しているもののうち最も成果が上っている事業の一つである（国連本部）。

「コースの研修内容は余りにも一般的研修であり、大学時代の統計学講座の内容と大差ない。より深い専門化を望む。」という意見が研修員の一部にある。

Ⅳ　コース別検討状況

1.　内原国際農業研修センター

（センターの紹介）

内原国際農業研修センターは海外技術協力事業団（ＯＴＣＡ）直轄センターとして昭和３５年に開設された。本センターははじめに農業実習コース（後、稲作普及コース）として出発し、３９年に農機具利用コース、４３年に土地改良コース、更に、４４年にやさいコースが設けられ、研修活動の専門化・多様化が進行した。

本センターにおける４６年度研修実績は、稲作普及コース（参加研修員数１１名）、農機具利用コース（１２名）、土地改良コース（１０名）およびやさいコース（１０名）において開発途上国の当該農業技術分野の第１線指導者を対象とした長期（１１ケ月）の専門技術研修の実施であり、それらコースの研修は講義・実習・実験・演示・見学等の指導方法によっておこなわれた。具体的には、講義はセンターの指導スタッフおよび外部講師により、実習・実験は主としてセンターにておこない、農機具利用、土地改良およびやさいの各コースの実習等は外部の研修施設、工場、農場においてもおこなわれた。見学は茨城県下はもとより東北、北陸、関西、中国、四国、九州方面まで及んだ。なお、夏期１週間にわたる農家実習をおこない、我が国の農家の家族と生活を共にする機会をもった。

本センターは茨城県東茨城郡内原町に所在し、研修施設および宿泊施設をあわせもち、ＯＴＣＡ　のモデル集団研修コースの実施を期待されているが、今後の研修活動の充実のため研修実施体制の整備、他関連研修計画との調整、専門家派遣・海外センター等の他技術協力事業との有機的な連携等の諸課題を抱え、拡張問題を含めた本センターの長期的展望を現在検討中である。

（内原国際農業研修センターにおける４コースの現状および問題点）

Ⅰ　研修目標および研修内容

1.　研修目標の妥当性

（現　　状）

各コースの研修目標は下記の通りである。

稲作普及コース　　「東南アジアを中心とした開発途上諸国の中堅稲作技術者（主として農業普及関係）に対して日本の集約稲作栽培技術を体系的に研修し、学科・実習・実験を通じて熱帯稲作に応用できるよう体得させる。また、それらの技術を如何に農民

に伝達するかについて普及の基礎的・応用的な研修を併せおこなう。」

農機具利用コース　「小型農機具の利用および利用上の問題解決に関する研修をおこない、日本の農家で利用される農機具の紹介、科学的機械化の理解およびメカニカル・マインドの向上に資する。

土地改良コース　「開発途上国の土地改良技術者に対し、実習・実験・講義・見学などを通じて、稲作を中心とした小規模土地改良技術を理論的・実践的に研修させ、自国の農業開発事業に役立たせる。

やさいコース　「やさい栽培技術、採種技術、流通技術等に関して講義・実験・実習・視察旅行等による研修を実施し、一部、研修員の希望および所属機関によって栽培・流通グループと採種グループに分ける。特に、専門的な講義および実験は夫々グループ別に実施し、基礎的技術のみならず専門的技術の研修をおこなう。

（問　題　点）

上記の4コースの研修は我が国の当該分野の一般紹介を意図する研修の性格が強い。稲作普及および農機具利用の両コースと比較し、土地改良およびやさいの両コースはより専門化がなされている。

稲作普及コースは稲作普及員を対象として我が国の稲作普及技術を紹介するという研修目標が明確であるが、これに比し、農機具利用、土地改良およびやさいの3コースは本来稲作普及コースより分化拡大されたものであるため、当該分野の技術専門家を対象とする専門的な技術指導を実施する体制とはなっていない。実質的には農業普及員を対象とし、普及技術の一環としての小規模な当該分野の我が国の技術紹介に終始している。

従って専門的な技術研修コースとしてコースのインフォメーション上オファーされることにより、研修員推薦国政府および参加研修員に専門技術研修の期待を抱かせることになり、実施上、混乱を招いている。

2. 本センターの3コース（稲作普及、農機具利用および土地改良）と他関連コースとの調整

（現　　状）

上記3コースと他関連コース間にかなりの共通性が認められる。即ち、稲作普及コースと稲作研究および農業普及の両コース、農機具利用コースと農機具整備コース、そして、土地改良コースと畑作かんがいコースである。

（問　題　点）

稲作普及コースは第1線稲作普及員、稲作研究コースは稲作研究者そして農業普及コースは農業普及事業の行政官および普及専門家を対象とし、農機具利用コースはmechanizationを目的とする農機具担当普及員そして農機具整備コースはmechanicsを対象とし、土地改良コースと畑地かんがいコースは土地改良技術のengineer またはagronomist をそれぞれ対象とする。しかし、上記のコース間に若干の重複・競合があり、同じタイプの研修員が各コースに参加している現状である。

各コースの研修目標を他コースと区別して明確に設定し、関連コース間に有機的な連携をもたせ、効率よく運営することが重要である。

3. 試験研究面の研修要望（稲作普及コース）

（現　　状）

稲作普及コースの現行研修プログラムは稲作に関する試験研究に重点をおいていないが、参加研修員にその研修要望が強い。

（問　題　点）

上記の問題は本質的にはコースのカリキュラムに関する問題であり、前記の2の「稲作普及コースと稲作研究コースとの調整」において整理される。

4. 大型農機具の研修要望（農機具利用コース）

（現　　状）

農機具利用コースの現行研修プログラムは小型農機具を対象とする研修をおこない、大型農機具を対象としていないが、研修員派遣各国の諸事情により、大型農機具に関する研修を要望する参加研修員が認められる。

（問　題　点）

参加研修員派遣各国における当該分野の諸事情によりトレーニング・ニーズに国別差異が生じることは当然である。

本コースの研修を小型農機具のみに限定する場合は、必然的に、研修員の応募条件を適正に限定することが必要である。

なお、大型農機具研修の実施には、センターの現研修実施体制は不備であり、他所における研修、センターの拡張または移転によらなければ本問題は解決しない。

II 研修員の選考

1. 参加研修員のレベル

（現　　状）

研修員派遣各国の諸事情および参加研修員の個人差により研修員の質的バラツキが顕著である。具体的には、それら各国の農業には差異があり、試験研究、普及事業等はそれぞれ異る。また、参加研修員の学歴は大学卒５０％（Ｍ．Ｄ．２０％）および高校卒５０％であり、ネパール、ブータン、モルティブ等の新興国には大学がない状態である。

（問　題　点）

本問題は開発途上諸国を対象とした外人技術集団研修の宿命といえる。

その改善には、研修員派遣各国の諸事情を考慮したコースの分科、研修目標の適正な限定および応募条件の研修目標に準じた適正な具体化が必要である。

また、応募者の選抜決定は研修員派遣国政府の責任においてなされるため、アプリケーションの遅滞、不適格者の推薦等は回避しがたい現状であるが、適格者の選抜上の便宜を考慮して応募条件の具体化、コースのインフォメーションの早期送付、派遣国関係者との連絡強化、参加研修員の適正な選考等々の改善努力は大切である。

III 指　導　方　法

1. 研　修　期　間

（現　　状）

現行の研修期間の１１ケ月は長すぎるという意見が研修員・研修主任（農機具利用コースおよび土地改良コース）より出された。

農業は環境産業であり、研修実施上気象条件の制約が大きい。

（問　題　点）

研修期間は各コースの研修目標に準じた研修内容、研修実施上の諸条件等により決定されるものであり、本センターにおける全コースが１１ケ月研修であらねばならな

い理由はない。現在の各コースの研修期間の妥当性を再検討する必要がある。

2. 実験実習研修の強化要望

（現　　状）

本センターにおける4コースは一般紹介を意図した研修の性格が強く、技術習得を目的とした訓練面が弱体である傾向がみられ、参加研修員に実験実習研修を強化する要望が強い。

（問　題　点）

外人技術研修には講義・見学と併行した実験・実習の実施が非常に効果的であるが、センターにおける実験実習の実施強化には指導スタッフ、指導方法、必要施設設備等の改善が必要である。

実験実習研修を強化するか否かは、原則的には、コースの研修目標および研修内容によって決定されるが、上記の諸事項を考慮し、講義・見学と実験・実習のカリキュラム上の比率を適正に設定することが必要である。

3. 諮問機関（運営委員会）の設置

（現　　状）

研修プログラムの作成、カリキュラムの編成、研修実施上の運営管理、研修後のフォロー等において現在の技術専門家を主体とした研修実施スタッフに加えて、参加研修員派遣国である開発途上諸国の諸事情に精通した者および教育訓練に経験を有する者の参加がこのましい。この点において、センターの研修実施スタッフを強化する必要がある。

（問　題　点）

上記の現状を改善するために、当該分野の技術専門家、開発途上国に精通した者および教育訓練専門家によって主として構成される本センターまたは各コースの諮問機関の設置が必要とされる。

4. 研修指導スタッフの充実

（現　状　1）

本センターの4コースにおいて、数多くの専門テーマの研修は外部講師に依存しており、また、各コースの研修指導スタッフも多くの専門テーマの研修指導を担当しており、ときには、専門外の分野における研修までおこなうこともあるという実態である。

（問　題　点）

研修が実施されている当該技術分野においては、現在、専門化・細分化が進み、それに応じて専門家も特定専門部門に細分化されている。

従って、本センターの各コースが研修内容の充実した効果的な研修を実施するためには、数多くの専門家を講師・指導員として動員しなければならない。現実的には、各コースの研修内容により最低必要とされるセンターの専門技術指導スタッフの適正人数の確保が必要である（例、土壌、病理の専門家）。

（現　状　2）

本センターの現指導スタッフは参加研修員派遣国である開発途上諸国の諸事情に疎く、研修実施上、研修員とのコミュニケーション、国別報告セミナーの運営、生活管理等を充分な理解をもっておこなうことが困難である。

（問　題　点）

本センターの帰国研修員実態調査は過去において1回のみ実施されたにすぎない。また、専門家派遣、海外センター、協力隊等の他関連技術協力事業との人的交流も少ない。

（現　状　3）

本センターの4コースには現在2名の研修監理員のみが配置され、主に生活指導に専任しているため、研修実施上の研修員とのコミュニケーションは研修指導スタッフが直接おこなうことが多く、また、必要な通訳業務も指導スタッフが担当する場合がある。

（問　題　点）

外人技術研修においては英語に熟達した技術専門家である指導スタッフの直接のコミュニケーションによる研修が最ものぞましいが、現実にはそのような人材を求めることは困難である。研修指導スタッフの英語力レベルが低い場合には、通訳の適正な効用を考慮すべきである。

Ⅳ　施設および資教材

1.　教材器具の充実

（現　　状）

農機具利用コースにおいて教材（エンデン等）が旧式であるという研修員の意見がある。

やさいコースには実験器具が不備である。

土地改良コースは47年度にはミニ・プロジェクトを予定しており、その施設教材（費用800,000円 ── 予算要求中）の準備の必要がある。

（問　題　点）

一般的に、訓練は教育と比較し経費がよりかさむ。外人を対象とする場合は特にその傾向が強い。従って、特別な配慮をもって予算面の措置をおこない、充分な施設、教材器具等の整備が肝要である。

2. 「本センターの施設はツギハギである。」

（現　　状）

センターの施設は、研修活動の専門化・多様化の下に段階的に拡張されてきたため、新旧の施設が共存している。

（問　題　点）

今後の課題として、センターの運営には計画性をもたせることが大切である。

3. 「インターナショナルな研修として充分とはいえない。」

（現　　状）

「本センターにおける研修施設、研修実施スタッフ、教材資料等の現状はインターナショナルな研修としてはあまりにも恥しい状態である。」 ― センターの研修実施者にもこのような反省批判が存する。

（問　題　点）

必要最低限の研修実施条件を満足させることはもとより、インターナショナルな研修として恥しくない実施体制を整えることは本センターの課題である。

外国にて運営されている同種の研修センターとの比較において改善をおこなうことも検討されよう。

Ⅴ　協　力　機　関

1. 農林省等の関連機関、民間企業等との連携の促進強化

（現　　状）

かなりの研修が外部講師に依存し、実習・見学および研修員の生活面においては多数の機関・団体より協力を仰いでいる現状である。

特に、農林省等の関連機関（研究所、試験場、教育訓練所等）との連携を深め、本センターのイコースの研修内容を質的にレベルアップする必要がある。

（問　題　点）

本センターの地理的条件、国・地方公共団体の研究機関およびメーカー側の事情によりセンターのコース運営のために必要とされる協力を全面的に得ることはなかなか

難しいが、今後必要な協力機関の協力を得るような努力をなお一層強化すべきである。

農林省等の関連政府機関である研究所・試験場、教育訓練所等との協力体制は可能な限り開拓すべきであるが、それらの機関は本来国内のニーズにより設置されているため、外人研修のための協力範囲にはおのずと限界がある。この問題の解決には我が国における技術協力事業実施体制の根本的な改善を必要とする。

Ⅵ 研 修 経 費

1. 付帯費等の研修経費予算の増額

（現　　状）

現在の付帯費および交付金の諸予算は必ずしも充分とはいえない。

（問 題 点）

センターの農場圃場の管理経費は会計上交付金施設管理費の農場運営費より、また、農機具教材（エンヂン等）の保守経費は交付金施設整備よりそれぞれ支出されているが、いずれも充分でなく、稲作普及コースは付帯費の資材費農場運営経費416,500円、農機具利用コースは、資材費農機具修理維持費668,400円、やさしいコースは資材費農場運営経費・農機具維持費650,000円を各コースが補塡している現状である。

また、交付金施設管理費の農場運営費の一部にセンターの換金物収入（46年度600,000円）が期待されている。

Ⅶ 運 営 管 理

1. 研修指導スタッフの諸業務

（現　　状）

本センターにおける研修指導スタッフは研修実施上の事務処理、研修員の生活管理等も担当しており、多忙を極め、ときには研修指導に専念できない実情である（例研修員に病人がでた場合、研修が一時中断することがある）。

（問 題 点）

上記の問題解決には研修実施スタッフの最低必要職員数の確保のためのセンター職員の増員、センター職員（特に研修監理員）の諸業務の適正な業務分担の明確化等が必要である。

2. 研修監理者の諸業務

（現　　状）

本センターにおいては研修監理員2名のみが配置され、彼等は研修員の生活指導を中心とした業務に従事しており、通訳業務を指導スタッフ（館長、コース主任等）もまた担当することもある。

（問　題　点）

通訳業務は当該技術に精通した指導スタッフが担当することが有利にちがいないが、一般的には指導スタッフは業務量の過重をさけ、研修指導に専任することがこのましく、技術研修における通訳業務を独立させ、研修監理員がこれにあたることによって研修効果を高めるように努力することがのぞましい。この場合通訳業務の良否は担当研修監理員の経験の有無によって影響される。

本センターの研修監理員業務は研修員の生活指導が中心であるが、効果的な生活指導は研修と生活との一体化のもとになされることを原則とするが、研修面に積極的に参加していない現研修監理員には適正な生活指導の実施は困難であり、現実では、担当研修指導スタッフも分担する結果を招いている。

また、外人技術研修は充分なマンパワーと施設教材を特に必要とし、研修施設と宿泊施設が併存している本センターにおいては動員されるセンター職員の絶体数の不足は致命的といえる。

上記の諸条件を考慮して、本センターの職員の増員および特に研修監理員業務を配慮した適正なる業務分担体制の確立が急務である。

各センターの研修監理員は事業団本部研修監理課の管理下におかれておらず、各センターの各コースにおける研修監理員の諸業務は種々多様であり、統一されていない。

このような現状では、優れた研修監理員は育成されがたく、その業務の適正なる改善もなされがたい。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

1.　研修員の生活管理

（現　　状）

研修員の生活管理は研修監理員を主体とした業務室が担当しているが、前述の如く、実際にはコースの研修指導スタッフもかなりおこなっている現状である。

（問　題　点）

本センターは4コースが同時に実施される研修施設と宿泊施設が併存する研修センターであり、長期に及ぶ研修、センターの地理的条件等もあって、研修員の生活管理

は容易ではない。

特に、研修員派遣各国の諸事情を反映して各研修員の生活態度がみな異り、また、センターの所在する内原町という地理的条件もあって（長所もあるが）、その困難は倍加される。

これらの制約を克服し、生活管理の充実を計るためには、具体的には宿舎、図書室、スポーツ施設（現在2台のピンポン台および1面のテニス・コートのみ）等の施設面の改善、食堂の充実、健康管理・レクレーションの効果的な実施等が総合的に改善されることが重要である。この総合的な生活管理面の改善には研修と生活を有機的に結びつけ、適切なる生活管理を制度化するために現生活管理体制の再編成をおこなうことが必要であろう。特に生活指導担当者（カウンセラー）の果す役割を強調すべきでなかろうか。また、地域社会との結びつきも重要であり、水戸市、内原町等の協力もあるが、更に巾広い協力の開拓努力をすることが必要である。

Ⅸ 研 修 効 果

1. 研 修 実 績

（現状および問題点）

現在研修実績を客観的に測定・評価する方法が確立されておらず、本センターにおける4コースの研修成果を具体的に記述することはできない。

実際にはプログレス・リポートおよびファルナル・リポート、研修関係者の意見、ファイナル・エヴァリュエイション・ミーティング等より入手した資料を集約して、研修実績を判断しているが、主観的な評価の域を脱していない。

46年度のコースの研修実績に関して聴取された研修実施者（コース主任）の意見は、自己反省もふくめ、「諸々の制約により、満足できるものではない」という感想が支配的であった。

しかし、本研修計画のために特に設置されたOTCA 直轄の本センターにおける研修実施専任職員を配置し、研修実施上必要とされる施設設備を具えた研修実施体制は、他研修計画と比して、非常にめぐまれており、当該分野の技術知識に関する実験・実習を中心とした研修の成果は大いに期待される。

また、研修と生活が一体化された本センターにおいては参加研修員間および参加研修員・センター研修実施スタッフ間の相互理解は容易であり、密度の高い効果的な研修の実施が可能であると共に、地域社会との結びつきもあって、国際親善に寄与する

ところが大きいと判断される。

2. 研 修 効 果

（現　　状）

帰国研修員の報告（インドネシア帰国研修員のひとりは同国政府機関の普及局長に昇進等）、「参加研修員の大部分は政府関係機関に所属する。また、彼等の要望技術の研修を実施しているため研修効果は高い」等の推測、帰国研修員実態調査の結果等々より研修効果は判断されているが、開発途上国の当該農業技術分野の第1線指導者を対象とした本研修計画は、帰国研修員による習得技術知識の波及を考えるならば、その効果は非常に高いものと容易に推測される。

（問 題 点）

研修効果の把握には、トレーニング・ニーズおよび研修実績の適正な把握ならびに研修員派遣国における習得技術の活用状況の調査を最低必要条件とするが、いずれも充分になされていない現状であり、研修効果の把握は、本研修計画においても、推測の域を脱していない。

鋳造技術コース（名古屋国際研修センター）

（コースの紹介）　設立年度　昭和37年度（8回目）
研修期間　11ヶ月（1月10日～12月18日）
研修員数　8名

（コースの現状および問題点）

1　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. コースの研修目標は「参加研修員は現在開発途上国の鋳造分野において2年以上の実務経験をもつ中堅技術者として活躍中の者であり、将来技術指導者となる者を対象とし、鋳造産業の開発発展に係る技術的諸知識を深め、また、知識にうらずけられた技術を高めることを主たる目的とする」である。
2. コースの研修内容を要約すれば次の通りである。

鋳鉄は、同じ材質であっても大型工作機械鋳物等（数十トン）とミシン部品あるいはエンヂン鋳物等を比較するとき、その化学成分、鋳込温度、鋳造方案など諸条件が全然異る。従って、本コースは参加研修員各国の実情に応じ技術的諸問題の解決に重点をおき、普通鋳鉄から始まり強靱鋳鉄、可鍛鋳鉄、炭素鋼、合金鋼鋳物、非鉄合金鋳物等の材質、各種製型法、溶解法、鋳物の用途、原材料および砂の性質、不良対策等の諸観点から検討し、現地講義、見学およびディスカッション、実習等を適宜におこなう。

（問　題　点）

1. 開発途上国においては、一般的に、溶解温度が低い、溶解管理がなされていない、鋳物砂および鋳型性質の管理は皆無に近い、鋳造方案は造型上の経験とカンに頼っていて積重ねられたデータがない、品物の物理的性質および化学成分はチェックされていない、装入材は低品質でバラツキが多い等々があげられる。

また、開発途上国は鋳造技術レベルの差異により、造型法別には㋐山砂生型・乾燥型・油中子、㋑ガス型・機材込み、㋒シェルモールド・自硬性鋳型および㋓高圧造型、出湯温度別には、㋐1350℃～1400℃、㋑1400℃～1500℃および㋒1500℃以上にグループ化される。即ち、ヴェトナム・ナイジェリア・イラン・インドネシア等は㋐のグループ、ビルマ・マレーシア・タイ・フィリピン等は㋑のグループ、シンガポール・パキスタン・トルコ・韓国・中国等は㋒のグループ、インド・ブラジル等は㋓にそれぞれ属する。

上記の開発途上諸国の実情を考慮し、効果的な研修実施を意図するならば、参加研修員の派

遣割当国を鋳造技術レベルの差異により整理し、技術協力事業の戦略として、適正なる特定グループに焦点をあてて研修目標および研修内容を設定し、そして、本研修を通じて次の進んだ段階にステップ・アップさせることがのぞましい。

また、鋳造技術においては、共通技術により鋳鋼、銅合金等に容易に移行でき、また、造型法においてもなま型造型を基礎として他造型法に比較的容易に移行できうる利点があるため、当該分野の研修にはなま型造型より他の造型法に移行させ、段階的に発展させることが適当である。

なお、同一グループを対象とする研修においても、グループ内各国の当該分野の現状がそれぞれ異るため、それらの実情に応じ、参加各国が直面している技術上の諸問題の解決に重点をおくことは肝要である。比較的進んだ段階に位置するグループを対象とする研修においては特に問題解決を中心とした研修がのぞましい。

2. IIの「研修員の選考」において後述される如く、現行の参加研修員の選考基準によるならば、本コースは鋳造部門の大学卒のエンヂニアを対象としているが、開発途上国においてその該当者は試験研究または生産部門の管理に主として従事している。従って、本研修はスタッフ・トレーニングおよび管理者訓練という性格が強い。

しかし、鋳造技術はコツやカンに頼る職工の経験を重んじた現場技術であり、特に、開発途上国においてはその傾向が強い。そのため、本コースはエンヂニアを対象とした試験研究および生産部門の管理面の技術レベルのアップを意図した研修であるが、現場職工の技術レベル向上のための訓練を担う技術指導者を対象としたトレーナー養成を意図する研修を併わせ考慮することも検討に価しよう。

II 研修員の選考

（現　　状）

1. コースのインフォメーションに記載された応募条件は「大学卒または同程度の学歴を有し、鋳造関係の生産工場または試験研究機関の技術者として2年以上の実務経験をもち、将来技術指導者となる、35才以下の者であること」である。

2. コースの受入研修員定員は8名であり、本年度は応募者12名であった。

3. 研修員の選考は名古屋通産局、名古屋工業技術試験所、愛知県工業指導所、名古屋市工業研究所、大同工業大学、国光鋳造、新東工業等の主要研修実施機関の関係者とOTCA担当職員によりA_3フォームをもとにおこなった。

4. 本年度参加研修員は鋳造部門の大学卒エンヂニア（フィリピン研修員は実業学校鋳造教師）を主体とし、2～12年の当該分野の実務経験を有し、全体的に技術レベルが高かった。

5. コースの「国別鋳造事情発表会」にそなえて、参加研修員に事前に自国鋳造事情を記述することを求めている。その提出される情報により参加国および参加者の理解を深め、研修員間のレベル格差を事前に把握するように努力している。

6. コースの「鋳造試験」は我が国の技能検定1級筆記試験（鋳鉄・鋳鋼・銅合金に大別）に準じた方式によるものであり、参加研修員の来日時に彼等の技術レベルを把握するためにおこなわれている。

（問　題　点）

1. 前記の「研修目標および研修内容」において記述される通り、鋳造技術は鋳鉄なま型造型を基礎とするが、本コースはより進んだ段階の技術に関する研修を設定しているため、参加研修員の選考基準に鋳鉄なま型造型の実務経験有無の条件を設け、彼等の来日時に同造型技術レベルのチェックをおこなうことが重要であろう。

2. 上記の（現状）の3の参加研修員選考のための組織、5の「国別鋳造事情リポート」および6の「鋳造試験」は非常に有効である。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　　状）

1. コースのカリキュラムはオリエンテーション（講義）、我が国当該分野の技術紹介（講義・見学）、基礎訓練（実習・見学）、応用訓練（実習・現地講義・見学・旅行）によって構成される。

基礎訓練は大同工大における基礎訓練および試験機関における新技術に関する研修であり、応用訓練は民間工場における研修員派遣各国の国情に合致させた専門別実習を主体とする。

2. 実習は48％（45年度　実習日数／在名古屋純稼動日数）であった。

3. フォーラムおよびシンポジュームを鋳鉄、鋳鋼、非鉄別の3部会により実施する（各部会1日　計6日間）。フォーラムは鋳造技術の理論と実際との差を最少とする意図により、シンポジュームは研修最終時において問題点の総ざらいのためそれぞれ実施する。

4. 「国別鋳造事情発表」は、前記のⅡの「研修員の選考」の（現状）5に記述される如く、参加研修員には各国における当該分野の現状により技術レベル差があり、問題点も相違するので、それらを把握するため、来名時において各々発表させ、コース関係者（講師・指導官・実習先技術者等）と討議することとする。発表内容は予めそのコースのインフォメーションに付記され、事前に提出するものとする。

5. 「技術リポート」は特定テーマに関し各研修員より提出させ、各研修員の習得度の把握に役立たせることとする。

6. 前記の「鋳造試験」は、第1回目は研修員の来名時において彼等の技術レベルおよび盲点を把握するためにおこなわれ、その結果は研修指導の目やすとされる。そして、第2回目は研修終了後において彼等の習得度合を把握するためにおこなわれ、補修研修にフィードされる。

7. 日本語教育は研修員の日常活動および実習の一助となるように実施され、45年度においては138時間、約12.5%（日本語教育日数／在名古屋純稼動日数）、46年度においては250時間、約16%である。

日本語教育は日常会話、カタカナ研修および主要漢字研修である。カタカナ研修は研修期間中100回以上使用される専門用語約75単語の習得であり、主要漢字研修は日常活動において必要な漢字（危険・火気厳禁・入口等の約15単語）、また、研修において必要な漢字（砂・水分・粘土等の約15単語）の習得を意図する。

（問　題　点）

1. 上記の「国別鋳造事情発表」、「フォーラムおよびシンポジューム」および「鋳造試験」は国情や技術レベルが各々異る研修員を対象とする外人集団技術研修においては非常に有効である。

2. 日本語教育の実施方法は特に優れている。

Ⅳ　施設および資教材

（現　　状）

1. 本コースのテキストは鋳造工学概論（374頁）、鋳鉄実習用テキスト（76頁）、鋳鋼実習用テキスト（81頁）、各種造型法と砂（63頁）、銅合金鋳物の実際（66頁）、中小鋳物工場の合理化（20頁）、ダイカル技術マニュアル（81頁）の7冊であり、みな名古屋国際研修センターにて作成された英文テキストである。

2. 実習は大同工大、名古屋工業技術試験所、愛知県工業指導所、名古屋市工業研究所、国光鋳造、日本車輌、新東工業他において実施されている。

（問　題　点）

1. テキストはよく整備されている。

2. 実験実習の実施に有効な大学、試験研究機関、生産工場等に恵まれている。

3. 「技能検定2級程度の訓練に要する資材費は1,000,000円／人である」といわれる如く、この種の専門技術研修は充分な施設と豊富な資材を必要とする。

Ⅴ　協　力　機　関

（現　　状）

1. 名古屋地方の鋳物生産量は全国一を誇り、実験実習の実施に有効な試験研究機関として世界

的に名高い工業技術院名古屋工業技術試験所をはじめ愛知県工業指導所、名古屋市工業研究所、三重県金属試験場等は当地方に集中している。一方、当該分野の民間企業においては高度に機械化されている自動車産業をはじめ、60トン級大物鋳鉄ならびにインゴットケース原単位世界一といわれている川崎製鉄、鋳鋼の日本車輌、ワシノ機械、豊和工業等、工作機械の大型鋳造、中物の国光鋳造、銅合金として愛知時計および山森合金、軽合金およびそのダイカストの神戸製鋼等があり、各種材質および溶解炉、世界で使用されている全ての造型法、大規模から小規模、大量生産から小量生産に至る種々の工場があり、当地方は本コースの研修実施のためには恰好の地といえる。

2. 上記の関連機関および企業の多くは本コースの研修実施上の協力機関であり、人的・施設面等において協力を提供している。

（問　題　点）

1. 自前の研修施設および指導スタッフをもたない本コースは研修実施上上記の諸協力機関に全面的に依存しているといって過言ではない。

協力機関の協力の下に実施される研修はそれら機関の本来の業務と競合し、数多くの制約があり、その協力には限界があることは否めない。

自前の施設および指導スタッフを具えることは理想的であり、現実的には特定な公共機関との提携を推進させ、協力方の強化が重要である。具体的には、地方自治体に所属する機関の協力依頼はその地方自治体の長に正式になされることがこのましく、その機関および所属職員が積極的に研修実施に参加できる体制を確立することが肝要である。

また、民間団体に対しては協力機関の開拓のため、技術協力事業のＰＲのより積極的な推進が必要であり、提供された協力に対しては適正な対価を支払うようにすることがのぞましい。

Ⅵ　研　修　経　費

（現状および問題点）

1. 民間において研修を実施する場合、ＯＴＣＡ基準予算額の４～８倍の経費が必要とされる。
2. 資材購入（バイト、木型等）、テキスト印刷、施設損料その他の資材費は多額にのぼり、研修内容を高密度にするに従って予算の不足をきたす。
3. 名古屋国際研修センターは１台のマイクロ・バスを所有するが、他コースとの共用であるためバスの備上経費等の出費がかさむ。

Ⅶ　運　営　管　理

（現　　状）

1. 本コースは主要研修実施機関の指導官およびＯＴＣＡ担当職員により運営管理されているが、

ＯＴＣＡ 担当職員がその主体をなし、指導官は技術面の参加および助言のみにとどまる傾向が強い。

（問　題　点）

1. 技術研修の運営管理は当該分野の技術知識が基調をなすため、専門技術者ではないＯＴＣＡ職員は長年の経験を有するとはいえ、その運営管理には限界がある。

従って、当該分野の適格な専門家をコース・リーダーとしコースの運営管理を担当させることが最も適当であるが、身分保証の問題もあって、そのようなコース・リーダーの確保は困難であり、現実的には現指導官の運営管理面へのより一層の参加がこのましく、ＯＴＣＡ 担当職員はマネージメント面においてそれら指導者とタイアップして運営管理に参加する形が適当である。

2. ＯＴＣＡ 担当職員は本コースの運営管理の中核をなし、その実績は高く評価される。しかし、彼の業務範囲はあまりにも広範であり、業務過重である。個人に過度に依存することは避け、適正な実施体制を確立するために必要マンパワーの動員および業務分担体制の確立が今後の課題であり、彼の後継者養成の配慮も重要である。

Ⅶ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. 日本語教育に関しては前記のⅢの「指導方法」の（現状）の７を参照。

Ⅸ　研　修　効　果

（現　　状）

1. コースの研修実績は我が国の鋳造産業の紹介、基礎鋳造技術と新技術の習得および各研修員が自国において直面している諸問題の解決に要約され、鋳造試験、技術リポート、研修においてなされるディスカッション・リポート、課題実習等の結果を総合して測定評価される。

特に、問題解決に資した成果は研修員のファイナル・リポートの記述によって理解される。

2. ４５年度の研修実績は鋳造試験（鋳鉄５１点《来名時》→７１点《研修終了時》）、鋳鋼４８点→６４点、銅合金５８点→７４点）、ファイナル・リポート等より判断して、本研修は成功裡に終了したといえる（研修実施担当者）。

3. コースの研修効果は、４６年度帰国研修員巡回指導の「東南アジア中小工業班巡回指導報告書」に指摘される通り、帰国研修員は自国の当該分野において夫々懸命になって習得技術の応用に努力しており、具体的な効果として、来日前の出湯温度は１３５０℃ の問題が多かったが、帰国後１４８０℃まで向上させた。あるいは、工場の床をコンクリート張りにし運搬管理面の向上および不良率を減少させた等々が挙げられる。

（問　題　点）

1. 研修実績の測定評価の努力は高く評価される。

2. 鋳造試験（技能検定１級筆記試験課題）と本コースのカリキュラムとの相関々係が不明であり、従って、鋳造試験の結果は研修実績のひとつの測定資料となりえても、本コースの研修成果を評価する資料とはなりえない。

今後の評価作業の課題はカリキュラムと相関々係をもたせた研修成果の測定手段（筆記、実技等のテストをふくみ、諸手段の適正な組合わせによる）を開拓することであろう。

Ⅹ　アフターケア

（現状および問題点）

1. コースの指導官である名古屋市工業研究所堀田氏は４７年１月インドネシア・タイ・マレーシャ・フィリピンおよびシンガポールの５ケ国を訪問し、２１日間にわたり帰国研修員の技術巡回指導をおこなった。同巡回指導において、同氏は前記のⅨの「研修効果」の（現状）の３に記述される通り、帰国研修員の実態調査もあわせおこない、帰国後、現地の諸事情を本研修計画に反映させた。

2. 帰国研修員には再研修、機材供与、文献供与、専門家の派遣等の要望がある。

中小企業セミナー

（セミナーの紹介）設立年度　40年度（7回目）
研修期間　10週間（10月10日～12月18日）
研修員数　10名

（セミナーの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されたセミナーの研修目標は「我が国における中小企業開発分野の行政、経営、技術指導、マンパワー開発およびその他関連事項の技術知識を講義・シンポジューム・企業見学・事例研究によって開発途上諸国より参加する研修員に紹介し、開発途上各国の当該分野の開発に寄与する」ことである。

2. 本セミナーの意義は下記によって理解される。

中小工業部門にたずさわる責任者に対して国家的・マクロ的観点から開発・振興施策の立案ならびにその実施にともなう基盤整備の技術的問題に関して人材養成および自己啓発を意図する研修をおこなうことは誠に意義深い。この観点より我が国における当分野の貢献はどのような意味あいをもつか。ロンドン大学のミント教授も指摘している通り、"日本の工業化の過程で特に明治維新後の中小工業の果した役割の変遷を観察することは開発途上国特に東南アジアの中小企業の開発に関して技術・貿易の両面において極めて有効である。"

しかしながら、我が国のたどった工業化の過程および最近の国民経済に占める中小工業の地位役割も変形し、これらの経験が直接に役立つことは不可能であるが、発展段階の差があるにもかかわらず、比較観察のなかから適応性の可能性を学ぶことは充分できる（研修実施担当者）。

3. 本セミナーが実施される名古屋地区の地理的利点は次の通りである。

本セミナーは名古屋を中心に愛知県、岐阜県、三重県の産業を基盤に実施されるわけだが、この地域の産業のなかにおける中小工業の地位と役割は極めて大きく、業種も多様化し、1970年の工業統計を見ても工業関係の中小企業の事業所数99%、従業員数62%、出荷額44%と大きな比重をなしている。同時に、この地域は伝統産業技術を中心とした地場中小工業が発達し、この地域の輸出産業の振興に大きな役割をもち、農村を中心とした住民の福祉の向上に貢献している。

この様に当地域独特の産業構造、即ち、伊勢湾、豊田市、名古屋市を中心とした大規模工業開発と岐阜・三重および名古屋市近郊の中小都市の小規模工業の振興とまさに開発途上国の工業化の現状との比較検討の材料となる豊富な経験と情報が存在するといえる（研修実施担当者）。

3. セミナーの研修内容は下記の通りである。

(1) 我が国の工業化の過程で中小工業の果した役割の変遷を分析し、現在の国家的、マクロ的な中小工業振興政策の法的体系および実態を観察する。

(2) 業種別中小工業の振興政策・施策について、当地域の地場産業を中心にケース・スタディをおこなう（瀬戸市を中心とした陶磁器産業および一の宮市を中心とした繊維産業を対象として）。

(3) 振興施策の戦略になりうる tool を観察する。

a 中小企業金融および税制の問題

b 経営指導および診断

c 技術開発および指導

d マーケティング、輸出振興、デザイン開発等

(4) 国際シンポジューム等を通じて参加者相互の理解を促進し、地元中小企業関係者との密接なコミュニケーションの場とする。

（問 題 点）

1. 上記の（現状）1のセミナーの研修目標は充分に具体化されているとはいえず、必然的に研修内容は広範多岐にわたり総花的傾向がみられる。

今後、セミナーのより効果的な研修実施のためには、当該分野の特定なテーマに焦点をあわせて研修目標を限定することがのぞましく、インフォメーションに記載される研修目標も具体的に記述される必要がある。

2. 本セミナーは大阪国際研修センターにて実施されている「中小企業開発経営コース」とその研修目標および研修内容においてかなり重複しており、研修員受入事業の運営方針、セミナー実施の立地条件、実施体制上の諸条件等を考慮して、両者の調整が必要である。

3. 46年度集団研修コースのエヴァリュエイション・ミーティングにおいて本セミナーの研修目標を如何に具体化すべきかが論議されたが、(1)我が国の工業化過程における中小企業の果した役割、即ち、地域開発と中小企業、輸出産業と中小企業等、または、(2)中小企業の開発技術即ち、工業団地開発、中小企業経営診断、中小企業と流通機構等のいずれかに焦点を合わせるべきであるという意見があった。

また中小企業の行政面に関する研修を東京にておこない、中小企業の開発技術に関する研修を名古屋地区にておこなう方向が提案された。その理由は、名古屋地区には中小企業関係の行政機関が少なく、それら機関は東京に集中しているため、同地区においては適格なる講師がえがたいという事情があり、また、同地区においては恰好なる中小企業、特に地場産業関係のモデルが豊富であるということである。

加えて、我が国における「中小企業」という概念と開発途上国におけるそれとにかなりの差異がみうけられる。多くの開発途上国には「企業」というものが存在しても、大中小という企業規模別概念は明確に存しない。従って、現在の「中小企業セミナー」というセミナー名より「中小」をとるべきとするもの、または地場産業（例　インドネシアのバティック、タイのチェンマイ漆器等）を育成させる上に資する研修を実施すべきとする意見も同ミーティング上関係者よりあった。

II　研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるセミナーの応募条件は「大学卒業後、当該分野の実務経験5年以上を有する中小企業開発担当上級行政官であること」である。
2. 参加研修員の選考はセミナーの指導スタッフと OTCA 担当職員によって選考される。
3. 参加研修員派遣割当国はアジア、中近東およびアフリカ、中南米の全域に及ぶ。
4. 参加研修員は中小企業担当行政官を主体として、経済企画、財政金融、地域開発、工業技術、企業協同組合等の関係の行政官であり、経営コンサルタント、職業訓練関係者の参加もあった。

（問　題　点）

1. 開発途上国の地域別及び工業化レベル別による本セミナーの実施は検討に価する。

III　指　導　方　法

（現　　状）

1. セミナーのカリキュラムは OTCA 担当職員により、小林達也助教授（中京大）、岩城剛助教授（愛知学院大）および高仲顕氏（中部産業連盟）の助言を云て編成された。
2. セミナーのカリキュラムは次の通りである。
   (1) オリエンテーション（日本に関する一般概論・日本経済開発に関する概論）
   (2) 国際シンポジューム（参加各国における中小企業振興政策の現状および問題点 ── 比較研究）
   (3) 講義（日本の中小企業に関する概論）
   (4) 講義（　　〃　　各論）
   (5) 研修旅行（東京・京都）

(6) フィールド研修（事例研究）

(7) 総括シンポジューム（日本の中小企業振興政策の各国への適応について）

3. 本年度はセミナーのコース・リダー適格者がみあたらず、特にコース・リダーを置かなかった。しかし、国際シンポジュームおよび総括シンポジュームにおいては油谷精夫氏（前OTCA専務理事）、高仲顕氏（中部産業連盟理事）等をディスカッション・リーダーに依頼した。

（問　題　点）

1. 現行の指導方法はセミナー研修として優れている。

2. 本セミナーの運営はオリエンテーション ── 国際シンポジューム ── 概論 ── 各論 ── 事例研究 ── 総括シンポジュームと各段階を経てセミナーの研修目標を達成することであるが、進捗中の適切な運営管理が不可欠であり、コース・リーダーの果す役割が非常に重要である。

しかし、46年度においては、コース・リーダーは置かれておらず、指導関係者の助言をえながら、実際にはOTCA担当職員が運営管理をおこなった。OTCA担当職員は当該分野の専門家ではなく、関係者の助言があるとはいえ、専門内容にわたる本研修における彼の運営管理能力にはおのずと限界がある。

今後の課題として、適切なるリーダーシップの確立が重要である。

3. 前記のIの「研修目標および研修内容」の（現状）1に記述される通り、セミナーの研修内容は広範多岐に及び、かつ、研修主体をなすシンポジュームの議題もあまりにも大テーマであり、言語の障害もあって、実際には効果的な討論が困難になる可能性が強いと危惧される。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. テキスト資料を整備する必要がある。

Ⅴ　協　力　機　関

（現状および問題点）

1. セミナーの主要協力機関は名古屋通商局商工部、愛知県商工部、名古屋市経済局、一の宮市役所等（行政機関）、日本開発銀行名古屋支店、中小企業金融公庫名古屋支店等（金融機関）、名古屋商工会議所、一の宮市商工会議所、日本和織工業組合、関市刃物輸出組合等（商工会議所・組合）、名古屋大、南山大、愛知学院大、中京大（大学）、愛知県中小企業センター診断部、中部産業連盟、名古屋市中小企業指導センター（診断・経営指導機関）、愛知県工業指導所、名古屋市工業研究所、尾張繊維技術センター等（研究指導機関）および名古屋市を中心とした大中小の民間企業多数である。

2. 大部分の協力機関は県・市当局および各組合を介して協力を依頼されるが、県市当局の理解もあって、協力体制はよい。

3. 協力機関の多くは海外進出の配慮もあり、セミナーへの参加により参加研修員との情報交換に意欲的で、協力的である。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. 研修上の交通の便はバスが最適であるが、バスの傭上経費がかさむ。名古屋国際研修センター配属バスの台数増加がのぞましい。

2. セミナーの運営管理面の強化のため、リーダーの確保が不可欠であり、コース・リーダーの謝金の割当が必要である。

Ⅶ 運 営 管 理

（現状および問題点）

1. 前記のⅢの「指導方法」の（問題点）の2を参照のこと。

2. セミナーの運営管理面の強化のため事務局（タイピストをふくむ）の設置が要望される。

3. コース・リーダーの確保および事務局の設置において、セミナーの動員される実施要員間の適正なる業務分担体制の確立が重要であり、特にOTCA担当職員（研修監理員）の果す役割の明確化が肝要である。

4. セミナーの実施担当者より同時通訳の導入の必要が説れたが、本セミナーのシンポジュームにおける同時通訳の有効性は高いと容易に判断される。

Ⅷ アフターケア

（現状および問題点）

1. 本セミナーの改善には特に1の「研修目標および研修内容」の改善が重要であるが、そのためには参加研修員派遣各国の現状把握が前提条件であり、現地調査の必要性が高い。

プラスチックコース

（コースの紹介）　設立年度　44年度（3回目）
研修期間　5.5ケ月（10月1日～3月15日）
研修員数　7名
研修実施機関　大阪市立工業研究所

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「プラスチック成形技術を中心としたプラスチック技術全般の理論と実践を講義・実習・見学および旅行を通じて参加研修員に紹介し、参加各国のプラスチック産業の発展に寄与する」ことである。

2. コースの研修内容は下記の如くである。

（研修項目）

(1) プラスチック概論および各論
(2) ポリマーの製造法
(3) 金　　型
(4) 射出成形
(5) PVCの配合および加工
(6) 圧縮成形
(7) トランスファ成形および熱硬の射出成形
(8) 押出成形
(9) 吹込成形
(10) 発泡成形
(11) 積層成形
(12) ペースト粉末技術
(13) 化学メッキ
(14) 真空蒸着
(15) 注　　型
(16) 溶　　接
(17) 鑑別分析法
(18) 試験法
(19) 工場見学（大阪近郊・中国・九州）

（問題点）

1. プラスチック技術は成形加工が中心であり、その技術研修は成形加工の基本技術の習得が基礎となり、また、成形加工はプラスチック原料により諸法に分れるため、諸法にわたる成形加工全般基本技術知識に関するものになる。従って、この成形加工全般基本技術を欠く場合、プラスチック技術自体は不完全をきたし、応用面において困難が生じ、また、より進んだプラスチック技術分野への発展が期待できない。

上述の諸条件を考慮するならば、コースの研修目標は開発途上国における当該分野の成形加工のある程度の実務経験を有する技術者に完全な成形加工全般基本技術知識を習得させ、その応用面およびより進んだ技術分野への発展を可能にする能力開発に資するように設定されることが適当である。

また、インフォメーションに記載されるコースの研修目標は上記の基本事項を考慮して、具体的に記述されることが必要である。

2. 開発途上各国においてはプラスチック技術レベルが各々異るため技術レベル別にそれら対象国をグループ化し、本研修をグループ別に実施し、効率の高い運営をおこなうようにすることは検討に価しよう。

3. プラスチック技術分野は技術革新が著しいため、定型化されたカリキュラムの編成は困難である。

II 研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載される応募条件は「理工科系の大学卒業者で、当該分野における3年以上の実務経験を有する、25～35才の者であること」である。

2. 参加研修員の質的バラツキが顕著である（セールス関係者等の文科系も混っている）。

（問 題 点）

1. 参加研修員の質的な統一を計るため、応募条件の具体化が重要である。応募条件の具体化は前記のIの「研修目標および研修内容」における基本的事項に準じ、「成形加工において、ある程度の経験を有する技術者」という資格条件を加えることが必要であろう。

また、本研修が研修員派遣各国における当該分野の発展に寄与することを意図するならば、参加有資格者は当該分野において技術指導をおこなう立場にある者がこのましい。

2. プラスチック技術はその基礎においても高度な理工科系の専門知識を要求するため、文科系の者は本コースの研修には全く不適である。

選出基準にもとづききびしい選考作業が大切である。

III 指 導 方 法

（現　　状）

1. 研修実施機関である大阪市立工業研究所（市工研）にはコースのカリキュラム編成委員会が設置されている。当市工研は化学工業を主とした総合研究指導機関であり、研究と共に技術者養成、普及指導等の指導活動を実施しており、教育訓練のための人材および施設が備っている。特に、本コースの原型には当所にて実施されている日本人講習コース（プラスチック入門およ

び中級講座）を参考にした。加えて、米仏の両国にある当該分野の教育機関の同種コースをも参考にした。

2. 射出成形実習は日精樹脂工業、押出成形実習は池貝鉄工溝ノ口工場にておこなわれる。

3. 項目毎に研修員よりリポートの提出を求めたり、毎月1回理解度のテストを実施し、指導改善に努力している。また、特定テーマの研修は時間外にもおこなっている。

4. 研修期間は10月1日～3月10日の冬期であり、厳寒のため健康上の問題がある。

（問　題　点）

1. コースの研修指導は研修実施機関である市工研が試験研究および教育指導の両面の活動をおこなっているため、経験ある優れた人材および適当な施設設備に恵まれ、非常に有利である。

2. 開発途上各国の当該分野の現状を反映して、参加研修員の質的バラツキはある程度回避しがたいため、来日時に彼等の技術レベルをチェックし、把握された質的差異に応じて、指導方法の調整をおこなうことが現実的に必要である。その来日時のチェックにおいては前述される如く、参加研修員の成形加工の経験の有無（成型加工基本技術レベル）および理工科系の専門知識レベルのチェックがキー・ポイントであろう。

3. 開発途上各国の現状を反映して、参加研修員の質的差異は回避しがたく、研修時の彼等の関心もそれぞれ異り、また、帰国後の習得技術の応用面も各々まちまちである。このような外人集団研修においては各研修員が自国にて直面している技術問題を解決したり、また、当該分野のより進んだ技術段階へ発展する能力開発のための一助となる研修方法が非常に重要である。

　従って、本コースにおける基礎的養成訓練および向上訓練と合わせて問題解決のための技術相談や相互啓発を意図したセミナー的なコースの運営等を加えて実施することがのぞましい。

4. 現行の研修期間および時期は再検討の余地がある。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. 研修実施機関である市工研は研究指導機関であり、必要とされる施設は充実している。しかし、本来の業務と本コースの研修との共用上競合の問題がある。

　また、試験研究用の機材と産業用の生産機材とはかなりの差異があるため、応用面の機材による実習は民間企業に依存せざるをえない（日精樹脂工業、池貝鉄工等）。

2. 当該分野の技術訓練は資材費が特にかさむ（試験・実習において）。

3. 当市工研は、その図書室を一般に公開しており、研修員も利用している。

4. テキストの整理が必要である。

Ⅴ　協　力　機　関

（現　　状）

1. 研修実施機関である大阪市工業研究所は国内の地域社会における化学工業を主とした総合研究指導機関であり、技術協力事業は本来の業務ではない。従って本来の業務と本コースの研修は競合し、多々問題が存する。

当市工研はコースの研修実施には限界があり、関連民間企業団体の協力を必要とする。

2. 民間企業協力団体は、当市工研の依頼研究、技術相談、指導訓練等の便宜もあり、輸出の配慮もあってきわめて協力的である。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）1は大阪市当局への協力依頼の問題であり、技術協力事業に対する理解を深め、市工研における本コースの研修実施に係る適切なる措置をこおずるように当局に対する協力方の依頼を強化する必要がある（47年度においては改善のための手段がとされた）。

Ⅵ　研　修　経　費

（現状および問題点）

1. 現行の付帯費予算では不足である。単年度・均等方針により算出される現行付帯費は不適であり、各研修計画の研修内容に応じて、必要額を確保できるようにすることは基本的な改善方向である。現時点においては、OTCA 担当職員は研修実施機関と連絡を密にし、現実的に調整していかなければならない。

2. コースの研修実施においては当市工研の多くの施設機材を利用し、それら施設機材の減価償却上、借用のため施設損料を支払っているが、その算出基準が不明確である。一例として、ある種の精密機械の場合、操作よりも調整が微妙であり、通常減価償却年数5年のところ、技術の未熟な研修員が取扱うとき、5年になってしまうということもあり、算出基準の設定がむずかしい。

3. コースの研修実施において、当市工研職員の指導が時間外に及ぶ場合、その超勤手当の支出方が問題である。

Ⅶ　運　営　管　理

（現　　状）

1. コースの研修実施において通訳必要度が高い。

2. 研修が長時間に及ぶと研修員がダレル（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）の1および2は主に担当研修監理員に係る問題である。

本年度の担当研修監理員は本コース担当年数は初年であり、4～5年の担当経験年数を有す

る前担当研修監理員がバックアップしていた。

本コースは高度な専門分野の研修であるため、その通訳業務は困難であり、また、研修員の監理もかなりの経験を必要とするため、担当研修監理員の専門化が要求される。

Ⅷ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 研修実施機関である大阪市立工業研究所は北区北扇町に位置し、研修員の食事、買物等に恵まれている。

研修期間中は特に研修員用として１部屋が確保され、喫茶道具、作業衣等また冬期の暖房対策としてストーブ等が用意されるなど細かな配慮がなされている。

2. 宿舎の大阪国際研修センターより市工研までの通勤時間は１時間以内であるが、センターより最寄りの国電茨木駅までの交通機関であるバスの運行回数が少なく、ラッシュのため混んでおり、かなり不便である。

港湾工学コース

（コースの紹介）　設立年度　昭和３８年度（８回目）
研修期間　４ケ月（８月１日～１１月２８日）
研修員人数　１３名（定員１４名）
研修実施機関　運輸省港湾局建設課・港湾技術研究所

（コースの現状および問題点）

1　研修目標および研修内容

（現　　状）

1.　インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「我が国における港湾技術に関する近代的な技術を講義・実習・見学旅行等により参加研修員に紹介することを意図する」である。

世界各地域技術援助計画により、日本国政府がこれを企画し、組織する長期の集団研修で、参加者は港湾技術者として広く国際的視野にたち、また広く知識を吸収し研究することにより、参加各国の港湾に関する技術力を向上し、友好と親善に寄与することを目的とする（研修実施担当者）。

2.　コースの研修内容は次の如くである。

派遣国の港湾建設技術の向上を下記の研修を行うことによって促進する。

合同研修テーマ　港湾建設の計画・設計・工事施工及び浚渫・埋立工事・荷役施設・作業船

専門研修テーマ　Ａグループ　水理学（波浪・漂砂・海岸保全等）
Ｂグループ　土質工学（地盤改良・構造物の耐震設計・土質試験等）

3.　本コースと港湾セミナーは研修内容及び参加研修員において共通性が存する。

（問　題　点）

1.　現在の研修内容は我が国の港湾建設技術の一般紹介としては優れているが、総花的な傾向がまぬがれない。また、研修員のレベルからみて基礎理論、基礎技術の研修が必要と判断される。

2.　港湾セミナーは港湾一般に関する研修を意図して３６年度に開設されたが、３８年度において港湾建設技術を主体とした本コースが設立された。港湾セミナーと港湾工学コースの分化は「前者が港湾行政全般に関する研修を当該分野の行政官を対象として実施するセミナーであり、他方、後者は港湾建設技術に関する研修を当該分野の技術者を対象としておこなうコースである」という両研修計画の設定上における区分のもとになされたが、実際には、港湾セミナーは

地域開発、関連産業の育成等を考慮した経済分析を含む行政面の研修を強調し、同時に、港湾工学コースにおいては港湾建設技術の基礎理論、基礎技術の研修を強化する必要が認められる。但し、本コースがより基本的且つ技術的な研修強化を志向する場合、研修内容の限定（具体化）、期間の延長及び参加研修員のレベルの変更が不可欠である。

II 研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載される応募条件は「土木工学を専攻し、大学卒業後、港湾建設保守の経験を3年以上有する35才以下の政府機関の技術者であり、充分な英語力を有する者」である。
2. 選考基準は7項目（職務経歴．大学における専攻科目、研修における希望受講内容、当諸国の過去3年間の本コースへの参加状況、語学、年令、港湾局との関連（関係専門家・調査団等との関連））を設け、1～3点の点数制によった（研修実施担当者）。
3. アプリケーションが遅く、選考上多々不便を蒙った。
4. 本年度の応募状況は応募国数22ケ国、受入決定人数15名、取消2名であり、参加研修員数は13名（定員14名）であった。

   なお、45年までは東南アジアが中心であったが、46年は中南米よりの参加が多くなった。
5. 参加研修員の技術知識及び現場経験にはかなりの格差が認められた（過去において機械技師・電気技師等の不適格者も参加した）。

   また、語学力の低い者がいた。

（問　題　点）

1. 応募者の選抜決定は派遣国政府の責任においてなされるため、アプリケーションの遅滞、不適格の応募等を回避することは困難な現状をあるが、適格者の選抜上の便宜を考慮した応募条件の具体化、インフォメーションの早期送付、派遣国関係者との連絡強化、参加研修員の適正な選考等々の改善努力は大切である。

III 指導方法

（現　　状）

1. 我が国の港湾建設技術の紹介を目的とした合同研修と基礎的且つ専門的港湾建設技術の研修（2つの専門テーマに分れる）を目的とした専門研修（1ケ月間）に2分し、講義を主体とするが（約70％）、専門研修においては若干の実習（実験）をおこなった。
2. 合同研修カリキュラムはコース・リーダーを中心として編成され、専門研修カリキュラムは港湾技術研究所が作成した。

コースのカリキュラムはテーマ別ユニット・システムによって構成された。

3. 港湾技術研究所は当該分野の日本人技術者研修業務もおこなっており、教育訓練に精通した者が多い。

（問　題　点）

1. Ⅰの「目標および内容」の問題点1および2において記述される通り、本コースは港湾建設技術の一般紹介に加えて基礎理論、基礎技術の研修を強化する必要が認められ、専門研修の拡充、実習実験の強化、建設現場研修（実地設計、工場施工等）の実施等を検討することが今後の課題である。

2. 各国の港湾事情に適応した技術指導を実施する必要がある。

3. 視聴覚器材（フィルム等）を積極的に活用することが必要である。

Ⅳ　施設及び資教材

（現　　状）

1. 専門的な資教材（港湾法、設計基準、調査指針等）の研修員の要請に応えられる状態にない（研修実施担当者）。

2. 専門研修を実施する港湾技術研究所は試験研究機関であり、加えて、当該分野の日本人技術者研修もおこなっており、コースの専門研修実施のために必要とされる施設設備は完備されている。

Ⅴ　協　力　機　関

（現　　状）

1. OTCA は実施機関として機能しているか？研修実施業務の⅔を運輸省港湾局、⅓をOTCAがおこなっている現状であり、講師依頼・連絡調整上の諸業務まで港湾局がおこなっている（研修実施担当者）。

2. 港湾技術研究所の本来の業務は年々多忙になり、同時に、本コースを含めた外人研修業務も増加する傾向がある。このような状態が継続するならば、同所においては受入れられる者も受入れる側も双方不都合をきたす事態になる恐れがあり、今後、研修実施体制を適正に確立するために、長期研修計画を設定し、万全の措置をとることが肝要である（研修実施担当者）。

3. 日本港湾協会より港湾セミナー及び本コースのために毎年500,000円の補助金を受けている。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）の1に関しては、OTCA 研修第1課担当職員の交替、同職員の多忙等の問題があったが、基本的には、OTCA 研修実施機関間の適正な業務分担体制の確立という体制

上の問題であり、また、両者間のコミニュケーションの強化という業務上の改善が必要である。

2. 上記の（現状）の2に関しては、研修員受入れ事業の計画化と研修実習体制の整備確立という研修員受入れ事業の根本的な課題である。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. 本年度コースの付帯費は各科目とも基準予算を上回った。

2. テキストの原稿料・校正料が支払われなかった。

3. 港湾技術研究所は本コースの専門研修の開・閉講式の経費、研修旅行同伴者の旅費、帰国研修員に対する資料送付のための経費等を負担した。

4. 関係港湾管理者等の協力機関はレセプション、マイクロバスの傭上等の経費を負担した（研修実施担当者）。

Ⅶ 運 営 管 理

（現　　状）

1. 46年度において運輸省港湾局建設課に技術協力専門官のポストが設置され、コースリーダーとしてコースの研修実施を担当した（従来港湾局建設課の補佐官が技術協力全般を担当しており、集団コースにおいてはコースリーダーの役割を果していた。同補佐官は約2年毎に交代し、現技術協力担当官は5人目である）。

2. 担当研修監理員はコースの担当経験は8年であり、研修監理業務及び通訳業務に長けている。

（問 題 点）

1. 事務処理上の遅延が著しかった（講師謝金・旅費・アルバイト雇用経費等の支払等）。

2. OTCA 労組のストライキの影響があった。

Ⅷ オリエンテーション・日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. 我が国の戦後の経済復興、土地改革等の一般オリエンテーションを充実することがのぞましい（研修実施担当者）。

Ⅸ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 研修員の宿舎は合同研修期間においてはダイヤモンドホテル、専門研修時においては葉山マリーナホテルであった（港湾技術研究所附近には適当な宿舎施設がなく、特定な施設を指定した）。ダイヤモンドホテルにおいてはツウィン部屋、葉山マリーナ・ホテルにおいては大部屋であり、長期滞在のためツウィン及び大部屋はプライバシーの尊重という観点よりこのまし

くなかった。

現在の滞在費ではホテルの食事は高価すぎた。また、ホテルと研修場所間の交通の便および研修員との連絡において多々不便があった。

X 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. コースの研修効果に関しては、参加研修員各国の港湾事情がそれぞれ異り、コースにて習得した技術知識を即時的に応用できる段階までには至っていない分野もある。

しかし、港湾の先端技術を見聞することにより、港湾技術力への信頼感を高めている。また、コースの研修効果のひとつのエヴィディンスは当該分野における技術協力事業の専門家、調査団等の派遣要請である。（研修実施担当者）

XI アフターケア

（現状および問題点）

1. 再訓練の実施の必要がある（港湾技術研修におけるマン・ツー・マン形式による専門テーマの短期個別研修がのぞましい。）
2. 調査活動をふくめた現地技術指導の実施が必要である。
3. 港湾技術研究所は帰国研修員に対して彼らの要望に応じ、資料・参考書等を送付している。また、国際港湾協会は彼らに帰国後２ケ年間港湾関係雑誌を無料で配布している。
4. OTCA 機関誌"KENSHUIN"に港湾関係の特集号を企画しては如何という意見があった。
5. 帰国研修員を対象とする機材供与（例　フィルム）の充実の必要がある。

鉄道車輛コース

（コースの紹介）

設立年度	38年度（9回目）
研修期間	4ケ月（7月5日～11月4日）
研修員人数	9名（定員8名）
研修実施機関	運輸省鉄道監督局車輛工業課 日本国有鉄道 日本鉄道車輛輸出組合

（コースの現状および問題点）

1　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「鉄道車輛部門（特にディーゼル車の設計・製造・運用・保守）の計画・管理の職務にある者、または、近い将来その職務に従事する予定の者に対して、下記の2の研修内容の事項を講義、実習、見学を通じて紹介することによって、本部門の開発発展を期する」である。
2. インフォメーションに記載されるコースの研修内容は次の通りである。
   (1) 日本の鉄道
   (2) 鉄道車輛の計画および管理
   (3) 鉄道車輛の保守計画
   (4) 鉄道車輛の保守技術管理
   (5) 鉄道車輛の近代的保守技術
   (6) 鉄道車輛の保守管理
   (7) 鉄道車輛の設計（特にディーゼル車輛）
   (8) ディーゼルの機関車および気動車の製作
   (9) 列車運用
   (10) 日本の関連産業および設備
   (11) 鉄道車輛に関する他の事項
3. 開発途上国においてはディーゼル車輛が最も普及している実情を考慮し、ディーゼル車輛に関する研修（特に保守管理）を主体としてコースの設定をおこなっている（研修実施担当者）。
4. 本コースは、当該分野の管理者を対象とする鉄道車輛部門の運営管理面の研修に加えて、同

分野の専門技術面の研修をも併合した関連技術の一般的研修という性格が強い。

II　研修員の選考

（現状および問題点）

1. インフォメーションに記載される応募条件は「鉄道車輛部門において計画・管理の職務（特にディーゼル車輛の設計・製造・運用・保守）にある者、または、近い将来その職務に従事する者で、大学卒業後実務経験7年以上を有し、45才以下であり、英語能力のある者」である。
2. 本年度においては定員8名、応募者数14名、受入研修員数9名であった。
3. 参加研修員の技術および語学のレベルにおいてバラツキが認められた。

III　指　導　方　法

（現　　状）

1. コースのカリキュラム編成は国鉄および鉄道車輛輸出組合がそれぞれの担当部分を作成し、運輸省車輛工業課がまとめることとした。（47年度においては車輛工業協会をコース・リーダーとして国鉄および鉄道車輛輸出組合が原案を作成し、運輸省車輛工業課が最終案を決定した。）
2. 指導方法は

　　講義　→　実習　　見学　→　討議

　全体講義8％、国鉄実習見学50％、輸出組合実習見学42％である。（47年度においてはそれぞれ全体講義17％、国鉄実習見学48％、輸出組合実習見学34％であった。）

（注：コースの研修は一般的研修であり、実習は見学に近い。）

3. 研修は1ケ所において集中的に実施されることがこのましいが、各実施機関は本来の業務をもっているため、過重な負担をかけることを避け、各所に分散させることになった。
4. 輸出組合実習見学は同組合のメンバーであるメーカー20社における研修であり、各社は独自の特殊性をもっているので、それぞれの企業実情把握には有益であったが、各社の研修は短期間であり、結果として、一般企業視察に終始した。また、「メーカー見学が1.5ケ月と続き、疲労と倦怠感を覚えた」という研修員の意見があった（47年度は各社においてテーマ別研修見学をおこなうようにし、かなり改善された）。
5. ディーゼル車輛の製造現場における研修が効果的であるが、研修日程と現場事情と都合よくからみ合わなく、その実施が困難の場合があった。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）の1に関しては、現状では、コースのカリキュラム全体の統一が困難であり、所定の目標を達成するコースの運営管理もまたむつかしい。このために、VIIの「運営管理」に

おいて後述される如く、運輸省車輛工業課、国鉄、鉄道車輛組合の3者間の連絡調整をおこない、効果的な運営管理を実施する役割を果すコース・リーダーの存在が重要である（47年度においてはコース・リーダーが配置された）。

2. 上記の（現状）の2に関しては、実質的には、コースの指導方法は講義一見学であり、研修員のなかには技術的研修をより強化することを望む者があった。

3. 上記の（現状）の4の輸出組合実習見学は同組合のメンバーである20メーカーの各社における企業見学研修であるが、一ケ所における研修が短期間であり、また、かなりの重複がみられる。今後見学先を適正に整理し、各社における研修期間を充分にとるようにし、各見学先の研修内容を効果的に割当てるようにすることがのぞましい。1.5ケ月間の研修旅行はあまりにも長期であり、研修員および同行者の精神的・肉体的条件を配慮して適正に短縮する必要がある（47年度にはこの主旨にそうように改善された。）

4. 指導方法の改善としては、参加研修員に課題テーマを與え、研修終了後そのテーマに関して報告させる指導方法の導入が一法である（研修実施担当者）。

5. 集団研修における情報交換及び相互啓発を促進させるためにカントリー・リポーティングの実施がのぞましい。（47年度には実施された。）

Ⅳ 施設および資教材

（現状および問題点）

1. 本コースは一般的研修であり、技術訓練ではないため、施設の問題はあまりないが、実習を中心とした研修の場合は、実施機関の通常業務との共用上の問題があり、研修専用のための施設を準備することがのぞましい。

2. テキスト教材が不備であり、その充実がのぞまれる（47年度にはその改善としてテキスト作成費1,000,000円の予算を計上した）。

Ⅴ 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. 鉄道車輛工業協会および鉄道車輛輸出組合は、車輛輸出のため、今後も本コースの実施に協力する意向である。

Ⅵ 研 修 経 費

（現　　状）

1. 研修経費予算は欧米諸国における外人研修のそれと比較において少額すぎ、実際には実施機関および協力機関（国鉄、メーカー等）がかなりの額を補填している。具体的には、国鉄においては人件費、間接費等の免除、また、無償で教材原稿を作成しており、鉄道車輛輸出組合の

メーカー研修のための諸経費はそれぞれの負担においておこなっている。

2. テキストの整備は本年度には間合わなかった（４７年度にはかなり改善された）。

3. 国鉄における研修は研修実施場所が分散しており、また、輸出組合のメーカー研修は２０のメンバー企業においておこなわれたため（1.5ケ月間）旅費が多額にのぼった。

（問　題　点）

1. 付帯費の現在の基準額は４７年度１０月以降５０％増額され、ある程度の改善が期待されるが、研修実施関係者の指摘の如く、充分であるとはいえない現状である。その増額および運用面の改善は今後の課題であり、逐次改善することがのぞまれる。

2. 協力機関の研修実施上の協力には、原則として、その協力に見合った適正な対価が支払われることがこのましい。

3. 研修実施上テキストの整備は不可欠であるが、その整備は単年度において処理することは困難であり、計画的に各年逐次おこなうようにする必要がある。

4. 上記の（現状）の３の旅費の問題は、Ⅲの「指導方法」の（問題点）３に記述される如く、今後研修見学先を適正に整理することによって改善される必要がある（４７年度にはかなり改善された）。

Ⅶ　運　営　管　理

（現状および問題点）

1. 本コースは運輸省、国鉄および輸出組合の３者によって運営されているが、統一された連続性のある運営のためには、３者間の連絡調整が肝要であり、また、効果的な研修実施を考慮した実施上の運営管理面の強化が重要であり、コース・リーダーの果す役割は非常に大切である。

　このため、適格なるコース・リーダーを置くことが必要であり、後記の２の「ＯＴＣＡとの実施体制上の調整」および５の「コースの運営管理」をも改善するために、重要な役割を果すようにすることがのぞまれる（４７年度においてはコース・リーダーが置かれた）。

2. コースの実施において，実施機関に過度なロードがかかっている。ＯＴＣＡ・実施機関間において実施体制上の調整が必要である（研修実施担当者）。

　本問題は研修員受入事業実施上の協力体制の基本問題に係り、ＯＴＣＡの実施体制の整備と共に．抜本的な改善が必要である。具体的には、ＯＴＣＡと研修実施機関の両者の適正な業務分担体制の確立であり、逐次段階的に改善していくことが現実的である。

3. 担当研修監理員は臨時職員であり、コースの担当経験は２年目であった。コースの研修実施において通訳業務と共にコースの運営管理に参加する研修監理員は、コースの担当経験豊かなベテランであることがこのましい。このためには、担当者の再度交代を避け、同一研修監理員

を常に配置させるように専門化を促進させる必要がある。また、過重な研修監理業務を配慮し、新旧の担当者を組合わせて、その交代を円滑におこなうためにペア・システムを考慮する必要がある。

4. 研修員にはわがままな者が多く、メーカー研修の富士重工見学には9名中1名しか参加しなかった（研修実施担当者）。

本問題はコースの運営管理の問題であり、運営担当者（コース・リーダー、研修監理員等）によるオリエンテーション、ガイダンス、研修監理業務等の強化により解決する必要がある。このためにも上記の1の「コース・リーダーの確保」および3の「ベテラン研修監理員の常置が肝要である（47年度においては一時病気の者を除き、研修員全員が全スケジュールに参加した）。

同時に、本コースの現場研修はかむりの危険性を伴うため、安全性を配慮すること、および、1.5ケ月にわたる各地のメーカー見学の研修旅行はかなりの疲労を伴うため、Ⅲの「指導方法」の（問題点）の3に指適される如く、研修プログラムの適正な改善をなすこと等を合わせておこなう必要がある。

Ⅶ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 研修員の在京中の宿舎はダイヤモンドホテルであり、旅行中は国鉄施設を主に利用した。

ダイヤモンドホテルにおいては、滞在費が不充分であることおよび日本語教育コースに参加する上に不都合であること等の不満があった。

旅行中の国鉄施設においては施設のルールの遵守の問題があった（47年度においては原則として国鉄施設を利用しないこととした）。

Ⅸ 研修効果

（現状および問題点）

1. コースの研修成果に関する参加研修員の意見は下記の通りであった。

車輌保守管理に関する研修は、実施機関1ケ所にてかなりの期間おこなわれたため、ある程度の満足をえた。他方、設計・製造面についてはまとまった知識を習得できる程の研修はおこなわれなかった（設計・製造面に関する研修は47年度においてかなり改善された）。

本研修を通じてえられた付随的効果（日本鉄道の発達状況の理解、関連産業の紹介等）は充分あった。

参加研修員はコースの研修内容についておおむね満足であったが、一部には実習面の研修のより強化を望む者があった（研修実施担当者）。

X　アフターケア

（現状および問題点）

1. 帰国研修員に対し技術資料を定期的に送付されたい（研修員）。
2. 帰国研修員の実態調査をおこないたい（研修実施担当者）。

測量技術コース

（コースの紹介）　設立年度　38年度（9回目）
期　　間　6ケ月
研修員数　5名
研修実施機関　国土地理院

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「日本における測量および地図作成に要する製図・印刷の現代技術を講義・実習・研修旅行等を通じて参加研修員に紹介する」である。

2. 本コースは研修内容を「測地」、「測図」ならびに「地図および印刷」の3専門分野に分け、全分野を3年間で取扱うシステムを採用しており、本年度においては「地図および印刷」の分野であった。

本年度コースの研修内容は下記の通りである。

（地図関係）

(1)　基本図の編集と製図の技術および内容の最新性維持

(2)　地図資料調査および管理

(3)　地理調査および主題図

(4)　立体地図作成

（印刷関係）

(1)　写真技術（空中写真等）

(2)　製版印刷技術

なお、上記の専門研修にあたって、測量、地図、印刷の全般および関係分野のトピックス概要の一般研修をおこなった。

（問　題　点）

1. インフォメーションに記載された本年度のコース名は「SURVEYING AND MAPPING（MAP AND REPRODUCTION）」であり、コースの研修目標は「測量および地図作成にに要する製図・印刷の現代技術の紹介」と説明されているが、研修員派遣国および参加研修員

に測量および地図作成全般に関する研修を期待させる恐れがある説明箇所があり、インフォメーションの記載において細心の注意が必要である。

2. コースの研修内容は測量より地図作成まで広範囲な領域を網羅し、具体的には、地球物理より土地測量、空中写真、地理学的調査、製図、印刷までおよぶ。従って、上記の（現状）2の如く研修内容の分化がおこなわれるようになった。また、コースの過去の変遷と共に、研修期間および受入研修員数も変更され、現在6ケ月、定員5名である。

この研修形態の変化は、本コースが当該分野の一般（または全般）研修であるべきか、または、特定専門技術研修であるべきかという基本的な問題に係り、実施機関の事情もあって、しかるべき研修方式を確立するための最終的な調整は時間を要する。

具体的な問題点としては下記の諸点が挙げられる。

当該分野の指導的な人材の養成を意図する一般的研修を過去において実施したが、参加研修員の質的バラツキがあまりにも著しく、実施上支障をきたした。また、そのような研修の講師には国土地理院の部課長クラスの動員が必要であるが、現実的には困難である（一ケ月位の短期研修では可能である－研修実施担当者）。

他方、エンヂニアの養成を指向した特定な専門技術研修を実施するためには、広範な研修内容の分化は必然であるが、長期・研修員少数の研修となり、実施機関である国土地理院の本来の業務との競合問題が深刻である。

3. 本年度のコースの研修内容は「地図および印刷」であったが、「地図」と「印刷」は技術的にかなり異質であり、組合わせて、同一研修員を対象としておこなうことに無理があり、再編成の必要がある。

4. 当該分野においては技術革新がめざましく、常に新技術をフォローした研修指導の実施は困難である。

II 研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載された応募条件は「大学卒またはそれと同等の技術知識を有し、地図編集、製図および印刷業務に5年以上の実務経験をもつ者である。

2. 定員5名、応募人数8名（5ケ国）であった。

3. 研修員の選考作業には1日位しか余裕がなかった。

4. 参加研修員の来日時に個別インタビューをおこない、彼らの技術レベルのチェックをおこなった。

5. 参加研修員には「本コースは技術者を対象としたものでなく、技能者が受ける研修であった」

という不満を表わす者がいた。また、地位が高いため、実習における手作業をきらう者がいた。

6. 参加研修員にはインフォメーションを事前に読んでいない者および不適格者（製図・印刷に関する知識が全くない者－1名）がいた。

7. 英語力が不充分な者がいた（イラン）。

（問　題　点）

1. インフォメーションに記載された応募条件の学歴には「大学理学部地図学科、測量専門教育機関等の卒業」というより具体的な記載方法がのぞましい。

2. 研修員派遣割当国数の検討の余地がある。

3. 特定な専門技術分野の集団研修においては、参加研修員の技術レベルのバラツキは回避できず、受入研修員のレベルに応じてカリキュラムの調整が必要であるため、充分な選考期間を必要とすると共に、受入研修員の決定が早期になされ、余裕をもって適正にカリキュラムの調整がなされることがのぞましい。また、受入研修員の適正なる選考のためには、応募条件として、派遣団の当該分野の実情および応募者のレベルを判断するために送付された質問書の応募者の記入・送付がのぞましい。

4. 上記の（現状）の5は、1の「研修目標および研修内容」の（問題点）2の「本コースは当該分野における指導的人材の養成を意図する一般的研修、または、エンヂニアの養成を目的とした特定な専門技術研修のいずれであるべきか」という基本的な問題が未解決である本コースの現状をよく表わしている。

「地位が高いため実習における手作業をきらう者がいた」という問題はコースの運営管理の問題でもある。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　　状）

1. コースのカリキュラムは一般研修（1ケ月）、専門研修（4ケ月）、最終研修（1ケ月）に区分され、原則としてユニット・システムを採用し、講義（約50％）、実習（20～30％）、見学（20％）の順序で研修を実施した。

2. コースの研修期間は6ケ月であるが、専門技術研修としては中途半端であり、1ケ年研修がのぞましい（研修実施担当者）。

3. 各研修員が同一地域をカヴァーする地図を製図・写真作業・製版・印刷等の段階を経由してそれぞれ作成し、各研修員が作成した地図の相違点を比較検討した。

4. コースの研修内容は広範な領域を網羅するため、多数の指導人材を必要とする。指導人材の主体は国土地理院内部職員である。しかし、当該分野においては技術革新が顕著であり、研究

職または現場技術者がのぞましいが、講師の動員のやりくりが困難である。また、国土地理院内部の講師の多くは教育訓練に精通しておらず、英語力も低い（研究実施担当者）。

（問　題　点）

1. コースの研修期間は過去において４ケ月であったが、全般の研修内容を消化するには短期すぎたため、６ケ月にした。しかし、本年度の６ケ月研修終了後の研修実施者の意見は上記の（現状）の２の如く、「専門技術研修として中途半端であり、１ケ年研修がのぞましい」であった。

この研修期間の問題は、Ⅰの「研修目標および研修内容」の（問題点）２の「本コースは当該分野における指導的人材の養成を意図する一般的研修、または、エンヂニアの養成を意図した特定な専門技術研修のいずれであるべきか」という本コースの基本的な問題に係り、研修期間が４ケ月より６ケ月に変更され、更に、１ケ年に延長される必要性が説れる背景には、本コースがエンヂニアの養成を意図した特定な専門技術研修を志向していることが理解される。しかし、本コースが明確にその性格づけがなされがたい背景には、実施機関である国土地理院の本来の業務と研修実施業務との競合問題があり、研修専門機関の設置または実施機関における研修実施の制度化等の根本的な解決が必要である。

2. 上記の（現状）の３は当該専門技術の一貫作業による効果的な研修であり、優れた指導方法である。

しかし、ある関係者の報告によれば、「同作業において研修員は全体の３０％程度の労力しか費しておらず、残り７０％は担当指導員自らが作業した。これは研修員が機械操作に不慣れであり、余り機器材を使えないためである。」ということであり、もしこれが事実であるならば、その研修効果は大きく減退してしまうことになるため、カリキュラム上の改善が必要であろう。

3. コースの講師は国土地理院内部講師４６名および外部講師６名である。国土地理院は業務実施機関であり、あまり研究活動をおこなっておらず、専門技術研修のための適格なる講師を動員するには不利な面がある。

Ⅳ　施設及び資教材

（現　　状）

1. コースの研修に必要とされる施設設備は実施機関である国土地理院のものを利用している。
2. テキスト教材は国土地理院パンフレットおよび業界にて使用されているテキスト等である。

当該分野の研修に必要な参考資料の多くはドイツ語書籍であり、英語で書かれたものが少ない。

3. 国土地理院にはコースの研修のための専用研修室がなく、小会議室を利用しており、昼食も

基処でとっている現状である。夏期には冷房施設がなく、OTCA より扇風機1台を調達されたが不充分である（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. コースの研修内容は広範な領域を網羅するため、多くの施設設備を必要とする。幸にして実施機関である国土地理院にはその多くの施設設備が具っており、研修実施に於いて利用しているが、それらの施設設備は、国土地理院の本来の業務のためのものであり、研修のため本来の業務がストップされることになる。また、研修員はそれらの機械器具の操作には不慣れ、未熟であるため、研修のためそれらの機械器具を研修員に存分に使用させるわけにはいかないという実情である。（Ⅲの「研修方法」の（問題点）の2を参照）

2. 上記の（現状）の3は国土地理院における本コースの過去9年間の研修実績に比し、あまりにも受入面の設備が弱体であるといわざるをえない。

Ⅴ　協　力　機　関

（現状および問題点）

1. コースの研修実施において、実施機関である国土地理院に付帯経費等のかなりの負担をかけている現状である。

2. わが国の測量業界は中小企業であり、コースの研修実施において積極的な協力を期待することは困難である。

Ⅵ　研　修　経　費

（現　　状）

1. 現行のman/month 予算は不合理である。講師謝金等は研修員が1名でも5名でも必要額は同じである（研修実施担当者）。

2. 研修旅行の旅費は、OTCA の旅費規程と国家公務員のそれとは異り、運用がむつかしい（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. 予算面の改善のための合理化を促進することが必要であり、OTCA は実施機関と契約を結ぶようにし、基準単価により決定される科目と基準単価によらず両者間の交渉により決定される科目（資材費等）に分け、前払い制度にする方式を現在検討中である。しかし、実施機関が公的機関である場合、国の会計規程上、むずかしい現状にある。

2. 研修旅行の旅費規程の各省庁と OTCA 間の相違の問題は、現在農林省と OTCA 間で実施されている受託出張システムを他省庁においても採用することを検討中である。

Ⅶ　運　営　管　理

（現　　状）

1. 実施機関である国土地理院にはコースの研修実施のための専任部門が設置されていない。

2. 現コースリーダーは国土基本図課長兼企画室研究員の現職にある。

コースのコースリーダーは、第1回目より4回目まで担当したコース・リーダーが退職後は第5回目より毎回交代し、現コース・リーダーは6人目である。

3. 担当研修監理員は経験9年のベテランであり、講師の多くが英語に長けておらず、本研修監理員の通訳業務に対する依存度が高く、また、コースの運営においても、研修監理員に期待するところが大きい。

4. 研修員には、地位が高いので、実習における手作業をきらうものがいる（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）の1および2は実施機関におけるコースの研修実施の制度化の問題であり、研修実施は一種のサーウィス業務であるという現状を打開しなければ解決されない。

2. 技術研修において監理業務および通訳業務を担う研修監理員の業種別専門化は不可欠である。彼の後継者養成も重要である。

文科系の研修監理員が研修実施上どこまで専門技術面に参加していけるかという問題はOTCA 研修監理員の今後の大きな課題である。

3. 上記の（現状）の4に関しては、研修員に対するオリエンテーション等の運営管理を強化する必要があろう。

Ⅷ 待　　遇

（現状および問題点）

1. 本コースの研修員は、TIC 満館のため、来日後約2ケ月間日本信販ドミトリーに寄宿し、ツウィンであった。ツウィンにより一部神経質な者はよく眠れないという不平があった。

2ケ月後、TIC に宿泊するようになったが、宿舎により滞在費が異り、彼等の不満をかった。

2. 昼食は国土地理院職員食堂を利用しているが、外国人向きのメニューは具っていない。

Ⅸ 研 修 効 果

（現　　状）

1. ファイナル・リポート等より判断して、一応の研修成果があったといえる。

各研修員が同一地域をカヴァーする地図を製図・写真作業・製版・印刷等の段階を経由してそれぞれ作成し、各研修員が作成した地図の相違点を比較検討する等、研修目標と研修成果とがほとんど一致したと考えられる（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）の1のファイナル・リポートは研修成果の把握においては主観的エヴァリュエイション資料であり、次の実習における一貫作業による実技は客観的エヴァリュエイションとなりうる。両資料（主観的・客観的）の組合わせにより、適正にエヴァリュエイション作業をおこない、研修成果の把握を改良していくことが今後の課題である。

X　アフターケア

（現状および問題点）

1. 国土地理院には研修実施専任部門がおかれておらず、コース・リーダーの異動がはげしいため、帰国研修員に対するフォロー・アップが充分おこなわれていない（研修実施担当者）。
2. 49年には我が国において国際測量会議が開催される予定であり、帰国研修員が再度来日することもありうる。過去の参加研修員のリストを作成中である（研修実施担当者）。
3. 本年度参加研修員には再研修の要望があった。
4. 帰国後習得した技術知識を実務に活用するため、必要とされる機材の供与等のアフター・ケアが重要である。

地震工学コース

（コースの紹介）　設立年度　35年度（12回目）
研修期間　1ケ年（9/1 ～ 8/31）
研修員数　27名
研修実施機関　建設省建築研究所国際地震工学部

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「我が国における地震学および地震工学分野の最新技術を講義、実習、見学を通じて参加研修員に紹介する」である。

地震発生諸国の実情に応じた地震学および地震工学分野の研究に従事できうる指導的人材の養成および独立した研究者としての基礎的能力を養うことを目標とする（研修実施担当者）。

2. コースの研修内容は下記の通りである。

一般講義　(1) エレクトロニック・コンピューター　(2) 初等数学
（一般科目）　(3) 一般地震学

専門研修

（地震学科）

(1) 地震計　(2) 記象解析　(3) 弾性波理論
(4) 震波線理論　(5) 地震活動

（地震工学科）

(1) 構造振動論　(2) 応力解析　(3) 橋梁工学
(4) 土質工学　(5) 鉄筋コンクリート構造

個別研修　特定テーマ

注　本コースは専門研修において地震学科と地震工学科に分れて実施される。

個別研修は、各研修員が特定テーマに関して個別に研修をおこなうものであり、その具体例は下記の如くである。

（地震学科）

地震活動（イラク研修員）
火山学（フィリピン研修員）

（地震工学科）

中核式鉄筋コンクリート構造物の動的解析について（コスタリカ研修員）

鉄筋コンクリート造り短柱のせん断耐力に関する実験的研究（ペルー研修員）

3. 本研修計画は国連・ユネスコと日本政府との共催であるため、両者間の連絡調整をはかり、国際地震工学部の教課課程編成メンバーで作成される研究内容および運営につき助言をおこなう最高機関として6名のメンバーからなる国際顧問会議が置かれている。同会議メンバーは地震学および地震工学の分野で世界的にいずれも第1人者であり、国際地震工学部がもっている世界的な高い評価は同顧問会議に負うところが大きい。

4. 国連・ユネスコと日本政府との協定により、ユネスコは地震および地震工学の分野における専門家（国連エクスパート）を派遣し、国際地震工学部の教授陣を強化することに貢献している。特に、研修内容の充実および国際性を高めることに寄与している。

5. 国際地震工学部には本コースと共に上級コースが併設されており、研修員派遣各国においてもっとも緊急なる問題につき、指導スタッフとの合同協議の下に選択された特定テーマについて研究をおこなうことを主とし、その研修員は地震学および地震工学コースの講義および実習の助手として研修活動にも参加する。国際地震工学部においては、地震学および地震工学コースは正規コースとして位置づけられ、コースの終了者が上級コースに進級して、再研修を受講している実例もある。

（問　題　点）

1. 本コースは、研究員・観測員等を対象とする地震学に関する理学系研修と土木建築関係の技師を対象とする地震工学に関する理工学系研修の両面に係るため、専門研修においては、双方分科して研修を実施する。

コースを地震学コースと地震工学コースに完全に分けることは今後の検討課題である。

Ⅱ　研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの応募条件は「大学卒業者であり、英語の充分な能力を有する者」である。

2. 「国連研修員については、国連自ら選考した後日本政府に要請する関係上、実際には、そのまま受入決定されるケースが多い。」

「一般的に国連研修員のレベルが高く、研修結果もよい。その理由は、国連の場合は選出方法が異り募集範囲が広く、定員1名につき3名の候補者を推薦することができることである。」

「ユネスコ計画には誰でも応募できるが、OTCA 研修員の場合は原則として定員1名につ

き１名であり、派遣国政府の推薦により、推薦者が数名であっても、派遣国政府がプライオリティをつけてくるため、ユネスコ研修員とＯＴＣＡ研修員間にかなりの質的相違があらわれる。」

「ＯＴＣＡ研修員の選出は政府機関によりのみ限定される傾向があり、民間の関連機関に所属する適格なる者は選出されがたいということもある。」

3. 過去２～３年来参加研修員の質がおちてきており、数学・物理学等の基礎的学力が劣るもの、英語力が不充分であるものが多い（研修実施担当者）。

4. 質的レベルの低い者に限って、研修上、基礎学科をきらい、直ちに各論（技術面）に走りたがる傾向がある（研修実施担当者）。

5. 国際地震工学部は「International Training in -Seismology- and Earthquake Eugineering-Proupectus （英文）」を発行し、関係各国に配布し、PRに努めている。

（問　題　点）

1. インフォメーションに記載されるコースの応募条件をより具体化し、「地震および地震工学の分野に従事する者」、「基礎数学（特に微分析および微分方程式）、物理学（主に地球物理）等の基礎知識を有する者」等の記載がのぞましい。

2. 上記の（現状）の３の「過去２～３年来参加研修員の質がおちてきている」という問題点に関しては、参加研修員派遣割当国に変更はないため、当該国内の派遣される研修員レベルが年々低下したと判断され、受入研修員のレベルを上げる又は研修のレベルを下げることが検討課題である。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　　状）

1. Ⅰの「研修目標および研修内容」の（現状）４の「国際顧問会議」の助言のもとに、国際地震工学部の部長、研究室長、研究員等の専任スタッフは教課課程編成メンバーとしてコースのカリキュラムを編成する。

2. コースのカリキュラムは基礎研修（一般科目）、専門研修および個別研修に分かれ、一般的内容から具体的な各論に至る方式を採用している。

講義・討論が主であり、実習は地震計操作技術のマスターを意図しておこなう。

3. コースの実施機関である国際地震工学部は研修実施およびこれに関連する調査研究の業務部であり、研修指導専任スタッフを有する。Ⅰの「研修目標および研修内容」の（現状）５のユネスコ派遣専門家（国連エキスパート－現在地震学科２名、地震工学科１名－任期１ケ年）はコースの教授陣の強化に大いに貢献している。また、本コースと併設されている上級コースの研

修員はコースの研修指導スタッフの充実に寄与している。

（問　題　点）

1. コースの期間に関しては「基礎研修（一般科目）を短期間とし、個別研修を長期間とすべきである」という意見があり、また、毎年コース終了後特定な専門テーマに関する研修のため研修員数名が期間延長を要請している現状を踏み、カリキュラムの改善と共に現行の研修期間の再検討が必要である。

2. コースの研修内容は非常に広範囲に及び、多数の研修指導スタッフが動員されねばならない。しかし、現状では、国際地震工学部の専任スタッフは充分とはいえず、外部講師への依存度が高い。

建築研究所をふくめ、関係諸機関においては研修事業は一種のサーヴィス業務であり、研究職にもどれるという保証がなければ、研修職は若い研究員には敬遠され、国際地震工業部には優秀な人材を確保することが困難である。また、現在研修指導スタッフは研究活動に従事しておらず、研修においては研究した新技術知識を研修員に研修すべきであるが、２～３年遅れた技術を研修している現状であるという発言が研修実施担当者よりあった。

上記の現状において、コースの研修指導スタッフの充実には当該分野における研究職員と研修職員間の人事交流を促進するための必要な措置をこおずることが重要である。

3. ４７年８月には国連・ユネスコと日本政府との共催計画が終了するため、以後、日本政府独自に実施することとなり、ユネスコ専門家派遣を期待することはできない。今後は、ユネスコ専門家が貢献した研修内容の国際性と日本人講師および研修実施スタッフの英語力の補充を配慮することが肝要である。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. 研修施設および器材は一応そろっている（国連・ユネスコとの共催であるため、他研修計画と比して、資金が豊富である）が、実験装置面に不備がある。地震工学科の場合は、建築研究所の施設を利用している。地震学科は新しく設置されたため、比較的不備である（特に不備なるもの－世界標準地震計一式・テープレコーダー式地震記録装置一式等）。

2. 講義室、図書室、休憩室等の施設は完備されている。

3. コースの科別テキストが準備されており（外国の文献も使用することもある）。加えて、各講師が作成する"Lecture Note"があり、使用された"Lecture Note"は国際地震工学部図書室に保管されている。

Ⅴ 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. コースの実施機関である国際地震工学部が設置されている建築研究所は近い将来他所へ移転する計画がある。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. 本コースは国連・ユネスコとの協同事業のため、付帯費関係予算は恵まれていた。協同事業計画終了後は、日本政府独自に実施しなければならないため、今後研修実施上の実際のデータをもとにして、適正に予算化をおこなう必要がある。

Ⅶ 運 営 管 理

（現　　状）

1. 本コースを実施している国際地震工学部は研修実施専門機関であり、専任職員を配置した実施体制を設け、運営管理をおこなっている。
2. Ⅰの「研修目標および研修内容」の（現状）4の「国際顧問会議」は国連・ユネスコと日本政府間の調整をはかり、コースの運営面に関し助言をおこなってきた。
3. 本コースにおいては、講師全員が直接英語で研修指導するため通訳必要度が低く、担当研修監理員は専ら教材準備、生活指導、その他雑用等をおこなっている。現在1名の研修監理員が配置されているが、彼の仕事量は多く、更に1名の研修監理員を必要とする。また、実施期間中の交代をおこなわないようにする要望が研修実施担当者よりあった。
4. 参加研修員のなかには家族を同伴する者がおり、実施上、種々の不都合があった。

（問 題 点）

1. 上記の（現状）1の国際地震工学部に設けられている専任職員を配置した「実施体制」はコースの運営管理にとり大きな利点である。
2. 上記の（現状）2の「国際顧問会議」が国連・ユネスコとの共催計画の終了と共に解散されることになるならば、その代替として、本研修計画の運営委員会を新たに設置することを検討する必要があろう。
3. 本研修計画の観測所が現在建築着工中である。同観測所は小河内ダム附近に位置する。建築完成後、その管理が必要であり、そのため国際地震工学部にその管理室を設ける必要がある。
4. 参加研修員の家族同伴問題はコースに参加しているユネスコ研修員も家族を同伴する者があり、ユネスコの関係規程との関連において解決することが肝要である。
5. 実施機関である国際地震工学部、参加研修員および OTCA 担当者の3者間の連絡が充分で

なかった点が認められ、４７年８月には国連・ユネスコとの共催計画が終了し、その後、日本政府自ら本研修計画を実施することもあり、３者間のコミュニケーションを強化することがのぞましい。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. 国際地震工学部において ＯＴＣＡ 派遣講師による日本語教育講座が開かれ、好評であった。

Ⅸ　研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 本コースにはユネスコ研修員と ＯＴＣＡ 研修員が参加しており、両者間の滞在費額の相違により（ユネスコ研修員の滞在費はより高額である）、ＯＴＣＡ 研修員に不満があった。
2. 研修員には ＴＩＣ の食事に不満があった。

Ⅹ　研　修　効　果

（現　　状）

1. ４４年度より筆記試験制度を設け、国際地震工学部より成績優秀なる者に証明書を授与している。かつて、研修成果の把握のために研修員よりリポートの提出を求めていたが、未提出の者があり、また、サボル者もいたため、この制度を採用した。本制度は研修員の要望によりはじめられたものであり、受験を強制してはおらず、現在、半数位が受験している（研修実施担当者）。
2. 帰国研修員は当該分野の第１線で活躍しているため、本研修計画の効果は非常に高いと推測される（研修実施担当者）。
3. ユネスコ当局は「本研修計画はユネスコが数多くおこなっている計画のなかで最も成功しているもののひとつである」という評価をしている。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）１の筆記試験制度は研修成果の把握には有効であり、本制度を制度化し、各テーマ別に実施し、全研修員が受験するようにすることがのぞましい。また、研修員よりリポートを提出させ、筆記試験の結果とリポートの結果を集計して研修成果を把握することがよりのぞましく、今後の課題である。

　コースのカリキュラムの個別研修は各研修員の個別プロジェクト・ワークという性格を強め、その結果をまとめた報告書を各研修員に提出させるならば、その報告書の成果は本研修計画の具体的な成果のひとつであり、より正確な成果の把握が可能になるであろう。

　また、コースのカリキュラムの実習は地震計操作技術のマスターを研修目的としているので

実習研修終了後地震計操作技術のマスター度合を測定するならば、その実習研修の成果は把握できる。

XI アフターケア

（現状および問題点）

1. 国際地震工学部は帰国研修員に対する技術上のアドヴァイスを積極的におこなっている。
2. 参加研修員には研修中に使用した試験・実験用の資機材（文献もふくむ）の供与を希望している者が多い。
3. 本コースと併設されている上級コースはコースの修了者にとり恰好なる再研修の場であり、実際に帰国研修員が同コースに参加している実例がある。
4. 国際地震工学部は毎年「Year Book」を発行し、写真入の帰国研修員名簿を掲載し、国際地震工学部の近況もあわせ記載して、帰国研修員のフォローをおこなっている。

がん対策コース

（コースの紹介）　設立年度　40年度（7回目）
研修期間　6ケ月（12月1日～5月30日）
研修員数　7名（定員8名）
実施機関　国立がんセンター

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は下記の通りである。

「コースの研修目標は参加研修員にがんの診療における我が国の近代技術を講義、討義、実習および見学を通じて習得させることである。本コースはがん診療部門の特定技術を習得させるように特に意図されている。」

がん対策の国際協力の重要性に鑑み、派遣国におけるがん対策の推進に指導的立場を果しIARC等の国際機関に充分参画ができる人材を養成することを目標としている（研修実施担当者）。

2. コースの研修内容は下記の如くである。

本コースはまず、合同研修にて一般研修をおこない、後に次の選択テーマ（17テーマ）別に個別研修を実施する。

(1) 胃がんの放射線診断
(2) 〃　内視鏡診断
(3) 腹部外科
(4) 肺がん診断
(5) 胸部外科
(6) 女性器がん
(7) 病理および細胞診
(8) 放射線治療
(9) 小児がん
(10) 骨腫瘍
(11) 頭頸部がん
(12) 男性器、泌尿器がん
(13) 眼科領域
(14) 化学療法
(15) 造血器がん
(16) 脳神経外科
(17) 食道外科

（問　題　点）

1. 本コースは、集団研修コースとして設定されているが、実質的には放射線診断、内視鏡診断、

外科手術、化学療法等の臨床研修を主とする上記の１７選択テーマ別のマン・ツー・マン方式の個別研修である。

従って、誤解を避けるため、コースの説明において集団コースという表現を用いないこと、および、インフォメーションにおいては、上記の１７選択テーマ別個別研修計画の説明を前段にて詳細に記載することがのぞましい。

2. 臨床医学の研修上日本人患者に対する医療行為がなされる可能性があり、我が国の医師法に抵触する問題があるため研修実施においては慎重を要する。

3. コースの医療実習においてはレントゲン関係はネガの判読であり、また、外科関係は患者が麻酔をかけられており、コミュニケーションの問題は少ないが、内視鏡や化学療法関係は"生きた患者"が相手であり、研修員が日本語を理解しない場合研修が困難である。

Ⅱ 研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されたコースの応募条件は下記の通りである。

(1) 研修員派遣国政府により認定されたライセンスを有する医師である者

(2) ３５才以下であり、外国にて臨床腫瘍学の教育を受けた経験を有さない者

(3) 本研修計画終了後当該分野に従事する予定のある者

(4) 充分な英語力を有する者

(5) 前記の１７選択テーマよりひとつのテーマを選択すること。

2. 選出基準は次の通りである（研修実施担当者）。

(1) がんの診療に従事していることまたは従事する予定のあること

(2) 研修員派遣国の推薦順位

(3) 志望課程（選択テーマ）においてある程度経験があること

(4) 受入可能人数内であること。

(5) 充分な英語力を有すること

(6) ３５才以下であること

3. 本年度の応募状況は定員８名、応募者１３名（東南アジア３名、中近東２名、南米８名）、受入研修員数７名であった。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）１のインフォメーションに記載された応募条件の記述は選出基準と対応して、より具体的に記述するように改善されることがのぞましい。

2. 参加研修員には上記の（現状）２の選出基準の(1)および(3)の２条件を充分に満していない者

もおり、研修実施上種々な支障をきたす場合が多い。

3. 参加研修員には当該分野の技術レベルが一般的に中南米は高くそして東南アジアは低いという現状を反映したレベルの地域差が存する。また、当該分野の外科・放射線一般診断、病理等の一般的部門においては質的バラツキが少なく、内視鏡、化学療法等の進んだ専門部門においては顕著であるという傾向がある。このような研修員派遣国の現状を考慮したコースの地域別実施は検討課題である。

4. 現行の応募条件によれば、17選択テーマのうちの特に人気の高い特定テーマに応募が集中するという可能性がある。

III 指 導 方 法

（現　　状）

1. コースのカリキュラムは合同研修と個別研修に分けられ、前者は講義を主とした集団指導であり、後者は、実習を主としたマン・ツー・マン方式の個別指導である。加えて、がんセンターにおける医師の各科別討論会（メディカル・カンファレンス）にも出席する。

（問 題 点）

1. 本コースは特定な専門技術（選択テーマ別）の個別研修を主体として実施されているが、この種の個別研修の場合、当該専門技術部門におけるマン・ツー・マン方式の密度の高い、効果的な研修が可能であるが、その研修実施において各担当指導員の指導能力（本来の業務との競合による指導時間の制約、彼の英語力等）、各科に分散して個別に実施される研修の運営管理（各個別研修に差異が生じ、統一された運営管理がむづかしい等）の問題がある。

2. 本コースはがんの臨床医学という特殊な専門分野における外人研修であるため、言語問題が非常に大きく、特に患者とのコミュニケーションおよびメディカル・カンファレンスにおける通訳の諸問題が提起されている。

　まず、患者とのコミュニケーションの問題解決には、「研修員に対する日本語教育強化」の提案があるが、臨床医学という高度な専門技術を考慮するならば、ある程度の日本語はその一助となりえても、全面的な問題解決になるとはいえない。次にメディカル・カンファレンスにおける通訳の問題に関しては同カンファレンスは毎週開催される内部医師の研究会であり、特にコースの研修のために実施されてはおらず、従って出席研修員はただ聞いていることが多い。その場における逐次通訳はあまりにも専門技術内容であるため通訳上限界があり、また、カンファレンス自体の討論を阻害することにもなりかねない。

　従って、同カンファレンスへの研修員の参加は再検討される必要があり、特定テーマのカンファレンスへ充分な事前準備をもって出席させるようにするか、または、研修員のための独

自なカンファレンスを計画する方向がのぞましい。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1.　コースの実施機関には研修実施上必要とされる施設設備および器材は完備されている。

　しかし、研修専用は顕微鏡のみであり、共用上の本来の業務との競合問題がある。

2.　テキストは予め各講師から講義概要および講義資料の提出を求め、それを基に作成される。

3.　より効果的な研修のため研修実施担当者はＶＴＲの導入を要望している。

Ⅴ　協　力　機　関

（現状および問題点）

1.　コースの実施機関である国立がんセンターは世界的に著名ながんの診療および研究機関であり、ＷＨＯの当該分野のリファレンス・センターでもあり、日本人医師の研修と共に他技術協力事業をおこなっており、コースの実施機関として最適であるといえる。

　同センターにおけるコースの実施体制は他所と比して制度化が進んでおり、非常に充実している。

Ⅵ　研　修　経　費

（現　　状）

1.　現行の講師謝金は通常の謝金額（ＷＨＯ関係、10,000円／hr）と比較して低額すぎる（研修実施担当者）。

2.　テキストおよび資料の作成は各担当講師・指導員がおこなっているが、原稿料は支払われていない。

3.　現行のブック・アローワンスは低額すぎ、医学専門書は高価であるため（胃ガン英文アトラス１部20,000円）、同アローワンスの範囲では、これら専門書を購入することが困難である（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1.　上記の（現状）１に関しては、コースの講師である医師の社会的地位を考慮した謝金額の決定を検討する必要がある。

2.　上記の（現状）３に関してはコースの研修分野の特殊性は充分に配慮すべきではあるが、本コースと同様に特殊な分野で実施されている他コースも考慮して、同アローワンスの支給額一率アップを先行させて改善することが重要である。

Ⅶ　運　営　管　理

（現　　状）

1. 本コースの実施のため実施機関であるがんセンターにコロンボ小委員会が設置され、コースの全体計画の作成、研修員の選考等をおこない、その下に設けられた運営部企画室が事務局としてコース細部計画の作成、外部協力機関との連絡調整、テキスト資料の準備、研修員の相談等をおこなっている。

コースの合同研修は運営部企画室がその運営を担当し、個別研修は同企画室よりがんセンターの病院および研究所の関連部長を通じて各担当指導員に依頼し、実施される。

2. 研修員の家族同伴の問題がある。

（問　題　点）

1. 前記のⅤの「協力機関」の（現状および問題点）1において記述される如く、がんセンターにおけるコースの実施体制は他所と比して制度化が進んでおり、非常に充実している。

しかし、Ⅲの「指導方法」の（問題点）1および2において記述される如く、個別研修における担当指導員の指導能力、各科に分散して個別に実施される研修の運営管理、研修実施上の言語の障害等の諸問題があり、運営管理は容易ではなく、研修監理業務も困難である。

2. コースの研修内容は高度な専門技術部門を網羅しているため通訳業務はむずかしい。

3. 上記の（問題点）1および2の現状を配慮し、コースの担当研修監理員の専門化が必要である。

4. 参加研修員は製薬会社等の関連民間企業における見学研修を希望しているが、研修員と特定民間企業との個人的な結びつきの可能性があり、その研修プログラムには慎重でありたい。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. 本コースは、がんセンター内の各科に分散して選択テーマ別に実施される個別研修を主体としているため、コースの総括オリエンテーションは運営部企画室がおこない、各個別研修のオリエンテーションは各担当指導員が個別におこなっている。

個別研修を主体とした集団コースにおいては統一あるコースの運営管理のため総括オリエンテーションの果す役割は重要であり、同時に先行の総括オリエンテーションと各個別研修オリエンテーションとの連携が非常に肝要である。

2. 日本語に関しては前記のⅢの「指導方法」の（問題点）2において記述される如く、研修における患者とのコミュニケーションの問題解決の一助としての日本語教育の強化の必要がある。また、各科に分散して実施されている各個別研修には研修監理員が常時配置されることは不可能であり、従って、現実には各研修員の単独行動が多くなるため彼らに対する日本語教育の意義は非常に大きい。

3. 参加研修員に対するsocial programmeはコースのプログラムには特に編成されてはいないが、各個別研修担当指導員が個人的に実施している現状である。

Ⅸ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 一般研修員に支給する滞在費は一率であり、しかも低額である。

本コースの研修員は全員医師であり、開発途上国においては医師の生活レベルが非常に高いため彼等の滞在中の経済状態に同情せざるをえない（研修実施担当者）。

研修員に支給される滞在費は行政上の区分による高級研修員と一般研修員という2つのステータスに分けられて定められており、医師等の社会的地位は現在考慮されていない。

2. 研修員の宿泊施設であるTICの食事の内容が良くないという不満が多い。また、館内の騒音に悩まされたという苦情もあった。

Ⅹ 効　　果

（現状および問題点）

1. コースの研修実績は、研修員提出のプログレス・リポートおよびファイナル・リポート、エヴァリュエイション・ミーティングおよび個別インタビューの結果、指導スタッフの意見等を集約して判断される。把握された研修結果は内視鏡操作、ブレオマイシンおよびマイトマイシンの投与法等の具体的な成果や外科、病院、細胞診等の部門でも多くの新知識を習得したこと等である。

本コースは選択テーマ別の特定な専門部門のインテンシィヴな個別研修であるためその成果はきわめて高いと期待される。

なお、把握された研修成果はコロンボ小委員会に報告され、検討の上、次回の計画にフィード・バックされている。

2. コースの研修効果に関してはコースの修了者の大部分は帰国後各国におけるがんの診療の第1線に立ち活躍中であり、がん医療の向上に貢献していることは疑いないため、その効果は高い。

しかし、現在まで各国のがん対策の推進に指導的活躍が確認された実例は極めて稀であり、国際機関における活躍にいたっては皆無である。また、コースの修了者に帰国後全くガンの診療に従事していない者もいる。（研修実施担当者）

Ⅺ アフターケア

（現状および問題点）

1. 帰国研修員に対するアフターケアの制度化が必要である（研修実施担当者）。

2. コースの研修員（ブラジル、アルゼンチン、ペルーおよびインドネシア）は我が国においてガストロカメラを購入して自国に持参したいとのぞんでいた。

廃棄物処理コース

（清掃施設コース改め）

４６年度コースは実施中であるため、４５年度を中心として今回のエヴァリュエイションをおこなった。

（コースの紹介）設立年度　４４年度（３回目）

研修期間　３ケ月間（２月１日～４月３０日

３月１日～５月３０日―４５年度）

研修員人数　９名（定員８名）

研修実施機関　厚生省環境衛生局環境整備課

日本環境衛生センター（４６年度より）

（コースの現状および問題点）

Ⅰ　研修目標および研修内容

（現　状）

1.　コースの研修目標は「下水、し尿、産業廃棄物等につき、わが国における清掃行政と廃棄物処理の実状およびその対策を紹介し、研修員各国の将来の国づくりと併行して、適切な廃棄物処理計画を立案する上に貢献する」ことである。

コースの主要研修テーマは下記の如くである。

(1)　環境衛生行政一般

(2)　廃水処理の原理

(3)　し尿処理施設の構造および維持管理

(4)　し尿浄化槽の構造および維持管理

(5)　下水道の構造および維持管理

(6)　産業廃水の処理

(7)　ゴ　ミ　処　理

2.　コースの第１回目においては、水処理（下水道およびし尿処理）を中心としたが、参加研修員の意見を考慮し、第２回目には産業廃棄物、ゴミ処理を加え、第３回目には上水道も編入した。

3.　第１回コースの計画立案、カリキュラム編成および講師の選定等は、当該分野の学識経験

者（業界をふくむ）により構成されたコース運営委員会によってなされた。

第2回および3回は、とくに運営委員会を設けず、厚生省側およびOTCA側の事務レベルが第1回の方針をもとに手直しをおこなった。

（問題点）

1. コースの研修内容は、下水道、し尿処理、産業廃棄物、ゴミ処理および上水道であり、総花的なものである。研修員のなかには特定テーマの専門技術研修を要望する者があり、研修内容を具体的に限定し、一例として、ゴミ処理の収集より最終処理に至る一貫した専門技術研修を実施することも検討する必要があろう。

本コースが、上記の如く、専門技術研修の性格を強めていくならば、本コースと対応させた高級研修員を対象とする「環境衛生セミナー」のような当該分野の行政面の研修計画の新設も考えられ、また、逆に、専門技術化された本コースのひとつの分科として「環境衛生監視員養成コース」（英米諸国で実施されている）のような研修計画の新規設置の可能性もあろう。

2. 46年度コースは、研修員の要望もあって（開発途上国においては、下水処理技術が上水道業務も兼ねている場合が多いという実状を反映して）、1週間程度の上水道に関する研修をおこなっているが、既存の上水道施設コースとの調整を考慮する必要もあろう。

3. 当該分野の研修の"生きた教材"は地方自治体の関連行政であり、コースの研修には、東京都、川崎市の清掃事業例がくみ入れられ、研修効果を高めている。

4. 参加研修員には、我が国の当該分野における進んだ部門の研修と共に、後れた部門の研修実施の要望があった（例クミトリ式便所）。

II 研修員の選考

（現状）

1. コースの応募条件は、「大学卒業もしくは同等の学力を有する土木および衛生工学の学士であり、中央官庁あるいは地方官庁において現に廃棄物処理の業務に従事しており、5年以上の実務経験をもつ者、そして、充分な英語力を有する者」である。

2. 45年度の応募状況は、定員8名に対して，応募者数11名（応募国数9ケ国）、受入研修員9名であった。

3. 中華民国より参加した研修員は、技術系の行政官ではなく、専門技術の研修内容を充分理解できなかった。また、同研修員は充分な英語力を有していなかった。

（問題点）

1. し尿処理方法は、我が国とアジア地域米作地帯においては、自然的・社会的環境の共通性

があるが、旧植民地には、小型処理施設が普及している所が多く、各国各地において、種々様々な方法でおこなわれている現状である。従って我が国の当該分野の紹介を意図する本コースの参加研修員派遣割当国の決定は現地の実情をよく調査した上でなされることが肝要である。

2. 参加研修員の質的バラツキ（不揃い）の問題は、応募者が多数であるならば、バラツキの調整が可能であるが、本コースの場合、応募者数が少ないのでむづかしい。ひとつの割当国より２名以上の推薦者を応募させ、そのなかより、より適格な者を選ぶようにすることは、ひとつの解決方法である。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　状）

1. Ⅰの「研修目標および研修内容」の（現状）３のコース運営委員会」は、コースのカリキュラムの充実に資すること大であった。同委員会の主要メンバーはコースの各国の廃棄物処理事情に関する国別発表会に出席し、専門家の立場より適切なアドヴァイスをおこなった。
2. コースのカリキュラムは、１３ユニットによって構成されており、その実施においては、ひとつのユニットの講義が終了するごとに関連のある施設等の見学をおこなうユニット・システムを採用している。
3. コースのカリュラム最終部における個別研修は、研修員各国が重点的に見学調査したいテーマにそい、施設・工場などの見学を中心として実施する補修的プログラムである（５日間）。
4. 講義と見学の比率は７０％：３０％であり、４４・４５年度においては実習はおこなわなかったが、４６年度（第３回目）には日本環境衛生センターにおいて水質分析及びゴミ分析の実習をおこなう予定である（１週間程度）。
5. コースの実施時期は２月１日～４月３０日の３ケ月間であり、同期間の大部分が冬期であるため、気候上の問題がある。

（問題点）

1. 「コース運営委員会」は、第２回目以降、特に開設されていないが、その委員はコースの実施において側面よりの協力を提供している。

　本コースは、開設以来３年の実績を有するのみであり、今後、数々の変遷をへて、充実した研修計画として定着するものと期待されているため、カリキュラムの充実、運営上の基本問題解決等をおこない、コースの実施においては、実施担当スタッフを支援する機関として「コース運営委員会」の存続がのぞまれる。

2. 上記の（現状）2のユニット・システムおよび3の個別研修はコースの研修内容および研修員派遣各国の実情を考慮した適切な指導方法であるといえる。

3. 視聴覚器材を有効に活用した指導方法の導入が今後の課題である。

Ⅳ 施設および資教材

（現状および問題点）

1. コースのテキストは、日本環境衛生センターの研修用テキストを利用しており、また、各講義毎に講師が作成するreference materialを配布している。しかし、本コースは歴史が浅いゆえ、充分に整備されているとはいえない。

Ⅴ 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. 46年度よりコースの実施機関である厚生省・環境庁の外郭団体の日本環境衛生センターはWHOのreference centreであり、厚生省より厚生科学研究費予算を受け、東南アジアにおける当該分野の調査をおこなっている。また、同センターは日本人を対象とした研修業務をおこなっており、将来、国際衛生大学設立の構想ももち、コースの実施機関としては、恰好なる機関といえる。

2. コースの第1回目においては「清掃施設に関する海外技術協力懇話会」より、第2回目においては、「日本環境衛生工業会」ならびに加盟メーカー各社より研修実施において、多額の援助および種々の協力を受けた。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. 46年度においては、コースの実施のために、日本環境衛生センターはその一般会計より200,000円、また、日本環境衛生工業会は300,000円をそれぞれ補助した。

Ⅶ 運 営 管 理

（現 状）

1. コースのコース・リーダーは、45年度において厚生省環境衛生局環境整備課長補佐、46年度は日本環境衛生センター教育部長であり、研修に専念できないが、研修実施の進捗状況は担当研修監理員を通じてたえず把握している。

2. 46年度においては、日本環境衛生センターより、女子職員1名を派遣し、事務連絡、資料準備等にあたらせ、コースの実施スタッフの強化をはかった。

（問題点）

1. 本コースの場合、研修が実施されている現場に配置されている実施スタッフは、担当研修

監理員および上記の（現状）2の女子職員のみである。

専任ではない現コース・リーダーのコースの運営管理には限界があり、特に研修実施の進捗状況に応じた現場の運営管理は担当研修監理員によることが多い。

しかし、当該分野の専門家ではない研修監理員の運営管理上の能力には限界があり、専任であるコース・リーダーを確保し、研修監理員と共に現場にて運営管理にあたる体制を確立することが今後の課題にある。

Ⅷ　研修員の待遇

（現状および問題点）

1.　コースの参加研修員の宿泊施設であるＴＩＣの食事のまずさが、指摘された。

Ⅸ　研　修　効　果

（現状および問題点）

コースの研修効果は、本研修計画において習得した技術知識の一部は即時的な活用をあまりのぞめないこともあるが（２～３の国々を除いて）、研修員派遣各国における廃棄物処理計画に資し、また、関連分野（上水道、都市計画等）にも貢献することである。

職業訓練指導員養成コース

（コースの紹介）設立年度　38年度
期間　1ケ年（4月10～3月20日）
受入研修員数　33名（木工科10名、機械科10名、第1電気科8名、第2電気科5名）
研修実施機関　労働省職業訓練局管理課
雇用促進事業団職業訓練大学校

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は次の通りである。

「職業訓練指導員養成コース（機械、電気、電子および木工の4科）の各科において、講義、討義、実技訓練、見学旅行等を通じ、開発途上国の職業訓練指導員の資質・能力の向上を目的とする。」

2. 開発途上国においては、職業訓練の制度や実施方法が異り、また、コースの参加研修員個々人の知識・技能の程度にもかなりの差異があるため、これらに共通の目標を設定するのに苦心するところである。実情としては、一応日本における職業訓練指導員として必要な知識・技能のレベルを想定し、研修員のレベル、1年という研修期間を考慮して、研修目標を設定している。具体的には、一応我が国の高校レベルの訓練生を指導し得る能力及び技術検定2級程度の技能レベルに到達することを目標としている。（研修実施担当者）

3. コースの研修内容は、共通課目（指導員として必要な指導方法、教育心理、生産工学）、各科の専門学科、実技研修および工場実習、工場および訓練施設等の見学である。

研修内容の編成においては、コースの参加研修員は一通りの基礎的知識と技能を身につけているという前提であり、参加研修員の質的バラツキや1年という研修期間を考慮して、専門分野における研修を重点としている。（研修実施担当者）

（問題点）

1. 38年度における本コースの開始にあたり、職業訓練大学校指導員養成課程の10コースより、開発途上国のニーズを考慮し、3つの基本的職種（機械、木工、電気）を選び、コースをそれら3課程に分科した。設立当初においては、電気科は電工を中心とした研修であった

が、参加研修員に電子関係者が相当程度混じっていたため、後に同科を２分して、電気科と電子科とした。

訓練職種の区分も国によって同じではなく、例えば、我が国においては機械加工と板金溶接は区分されているが、開発途上国においては明確に区分されておらず、同一職種である場合があり、このような開発途上国の現状を考慮して、将来、機械科も専門別に分科することも考えられ、また、他職種の科の新設も条件したいでは可能性がある。（研修実施担当者）

2. 上記の（現状）２に記述される如く、開発途上国の職業訓練は、その制度や実施方法が異り、大別すると、教育・労働・地域開発のそれぞれの行政分野において実施されている現状であり、加えて、参加研修員の個人差もあって、共通の研修目標の設定が非常に困難である。

従って、本問題の解決方向として、コースの国別または地域別実施は検討に価しょう。しかし、その実施方式を採用する前提として当該分野における国別または地域別の調査をおこなうことが必要である。（研修実施担当者）

II　研修員の選考

（現　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの応募条件は下記の通りである。

(1) 当該国政府から指名された者

(2) 工業短大（technical college）または大学卒業者、あるいは、これと同等なる学力を有し、かつ、３年以上の実務経験を有する者

(3) ２５才以上３５才以下の者

(4) 現に職業訓練指導員であるか、または、将来ならうとする者

(5) 英語の会話および読み書きの能力を十分に有する者

なお、(4)の要件は、かって「職業訓練に関する業務に従事する者」という巾広い表現であったため、行政官がふくまれることがあったので、指導員だけに限定する現在の資格条件に改めた。

2. 応募者には、Ａ３フォームに応募者の background に関する質問書を添付し、記入を求めることとしている。これは選考において、応募者が定員を超過したような場合は選別の根拠となりうるが、通常参考にする程度であって、最終的には上記の応募条件（選出基準）により可否を判定する。（研修実施担当者）

3. 第１次選考は、Ａ３フォームに基き、職業訓練大学校国際協力部が学内指導スタッフと協議しておこなう。

4. ４６年度の応募状況は、各科おおむね１０名を限度とする定員に対して、応募者数４３名、受入研修員数３３名であった。

5. 研修員来日時において、彼らの理解を目的とした個別インタビューをおこなうと共に、質問書により彼らの応募および選考の過程を調査している（研修実施担当者）。

6. ４７年度においては、本コースの４科への応募が少ない。特に、木工科には５名の応募しかない。

（問題点）

1. 前記のＩの「研修目標および研修内容」において記述される如く、研修員派遣諸国の職業訓練の制度や実施方法が異り、また、コースの参加研修員個人の知識・技能の程度にもかなりの差異があるため、参加研修員は全員職業訓練指導員または職業教育教員であるとはいえ、その質的バラツキは避けがいたい。

2. 応募者のＡ３フォームの入手が遅れ、選考作業に支障をきたすこともある。

現行のＡ３フォームはその記載だけでは実情が十分把握できないという不備がある。例えば、学歴は学校名の表示だけでは、その内容が不明であり、また、「英語能力あり」とされていながら、実際は不十分であることが、来日後判明する例が多々ある。

なお、書類記入の不備（例えば、参加希望職種を明記していない）や、添付すべき質問書が欠けている等もあり、選考に支障をきたす。（研修実施担当者）

3. 参加研修員は、コースの研修目的および研修内容を正しく理解せず、異った期待をもって来日することがある。この原因はコースに関するインフォメーションの不徹底にあり、現在のコースのインフォメーションの改善、派遣国内におけるインフォメーションのの徹底（上記の（現状）５の来日時における参加研修員の応募状況調査によると、インフォメーションを自ら読んでいない者がかなり多い）等の改善努力が必要である。（研修実施担当者）

4. 参加研修員には、本コース参加の最終決定（指名）の遅延のため、充分な準備ができなかったという者が多い。

5. 上記の（現状）６に関しては、４７年度はインフォメーションの送付が遅れたこともあり、また、フィリピン、インド、タイ等の例年研修員を派遣している常連国よりの応募がない等に起因すると推測されるが、これは一時的な現象であるのか、または、ニーツの低下を意味するものであるのか、調査を必要としよう。

ニーツの低下の場合には、コースの再編成もありえよう。（研修実施担当者）

Ⅲ 指 導 方 法

（現 状）

1. コースのカリキュラムは、職業訓練大学校国際協力部長が、コース各科のコース・リーダーと協議し、編成する。

2. コースのカリキュラムは、共通課目、各科の専門学科、実技研修および工場実習、工場および訓練施設等の見学であり、各科の研修は、日本人学生と同様、週単位の時間割によって実施される一般学校教育と共通した方法を採用している。

カリキュラムの編成においては、独自の訓練基準を一応設定している（例　機械コース――我が国の技能検定２級程度のレベルの習得）（研修実施担当者）。

指導方法は講義（２５～５５％）、実験および実技訓練（３０～６１）、見学（１４～２７）であり、職業訓練の性質上、実技訓練におけるマン・ツー・マンの指導に重点をおいている。

3. コースの指導陣の主体は、実施機関である職業訓練大学校訓練部の教授、助教授、講師、助手であるが、これらの人々は日本人学生の教育訓練にもあたるので、海外技術研修員の専任ではない。

（問題点）

1. 上記の（現状）1および3に関しては、職業訓練大学校は我が国唯一の職業訓練指導員養成機関であり、また、職業訓練に関する専門的な調査研究をあわせおこなっており、本コースの実施機関としては最適なる機関である。特に、コースのカリキュラム編成および研修指導には、当該分野の権威ある専門家がそろっており、他コースと比して、非常に恵まれているといえる。

2. 上記の（現状）２の「一般学校教育方法」は、コースの実施機関が大学校であるという都合上採用されているが、外人を対象とする職業訓練指導員養成の研修計画に適当であるか否かは、検討の余地がある（研修実施担当者）。

3. 参加研修員には「本コースの研修期間が長すぎる」という意見があり、職業訓練指導員の研修を意図した効果的なカリキュラム、参加研修員の滞在上の諸事情、実施機関の都合等々を考慮して、期間および実施時期を再検討する必要がある。

4. 本コース電子科の参加研修員には「本科の研修範囲が広範すぎる」という意見がある。この問題に関しては、当該分野の最新技術である自動制御、コンピューター等の研修は、開発途上国の職業訓練指導員養成のための研修に必要であるか、否かという、トレーニング・ニーズと研修計画の合致に係る。本科は４６年度に新設されたばかりであり、ある程度試行を重ねつつ、しかるべき形態に確立していかなければならず、本問題はその過渡的な現象と理解される。

5. コースの生産工場における実習は、大学校においては得られない経験と新らしい技術の研修が受けられ、かつ、日本の産業活動の実態にふれることができ、非常に有効である。（研修実施担当者）

6. 我が国の指導員をふくめた職業訓練関係者が、技術協力事業の専門家として開発途上国に派遣されており、職業訓練大学校においては、これらの人々のための研修も実施している。これら専門家と海外研修員のための研修計画とが、有機的に結びつき、特に、専門家が任務完了後も、その経験を生かして、同じ技術協力事業の研修分野で活躍されるならば、当該分野の研修指導のより一層の充実に資すること大である。

IV 施設および資教材

（現状および問題点）

1. コースの実施において必要とされる施設設備は、実施機関である職業訓練大学校のものを利用しているが、日本人訓練と共用となり、現実には、日本人訓練が主、外人訓練が副とならざるをえない。

また、公共の訓練機関における施設設備をどの程度完備すべきであるかという問題に関しては、これにはおのずと限界がある。従って、大学校では、基本的な研修面を担当するようにし、最新な機械をふくめた応用面の研修は、民間の適当な企業に依頼することが現実的なあり方であろう。しかし、我が国ではすでにおこなわれなくなったような技術の研修を希望されることもあり、むずかしい問題がある。（研修実施担当者）

2. 本コース各科の研修内容は、特定な専門技術であり、適当なテキスト教材が入手難である。

V 協 力 機 関

（現 状）

1. コースの実施において必要とされる多くの講師・指導員および施設設備は、実施機関である職業訓練大学校に属し、同大学校の本来の業務と競合する。

2. コースの工場実習（約7週間）のための協力工場数は１２である（４科計 ― ４７年度）。

3. コースにおける工場、訓練施設等の見学数は総計１００以上にのぼる。

（問題点）

1. 上記の（現状）１の問題は、現在の研修員受入事業実施体制の基本問題であり、現実施機関における研修事業の制度化によらなければ解決されない。

2. 上記の（現状）２の協力工場における実習研修は、前記のIIIの「指導方法」の（問題点）５に記述される如く、非常に有効であるが、協力工場の都合により、希望する時期に希望する内容の研修を実施するわけにはいかないということもある。従って、協力工場間のロ

ーテーション等の解決努力がなされているが、より多くの協力企業の開拓努力が必要である。（研修実施担当者）

VI 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. コースの研修実行予算は実施機関との契約に基き一括支払である。

2. 職業訓練大学校は北多摩郡小川町に所在し、コースの研修員の宿泊施設であるＴＩＣよりはかなりの遠距離である。従って、毎日の通学のための交通費（定期代）はＯＴＣＡの現行負担額をこえるかなりの額になるため、研修員には不満があり、全額負担を要望している。

VII 運 営 管 理

（現 状）

1. 職業訓練大学校国際協力部（専任職員４名）は、３８年における本コースの開始と同時に設置され、本コースはもとより、「職業訓練セミナー」および「監督者訓練セミナー」の運営管理をも担当している。

また、同部は海外派遣専門家の訓練課程の運営管理をもあわせおこなっている。

しかし、同部には専任の指導員が置かれていないため、同部は、コースの総括的な運営管理と４科の計画の総合調整を担当し、専門研修の運営管理は各科のコース・リーダーに委ねられる。

2. 本コースは、長期研修（１ケ年）であり、実施機関の地理的条件の問題（宿泊施設であるＴＩＣと職業訓練大学校間の往復には約３時間を要するため、相当な時間および精力の消耗になる）等により、コースの運営管理はむずかしい実態である。

3. 大学校とＯＴＣＡ、その他関係機関相互間における運営監理上の調整システムが、必らずしも、十分に機能していない。（研修実施担当者）

4. ＯＴＣＡより研修監理員が派遣され、研修監理業務にあたっているが、その権限と責任の範囲が明確でない。

実施機関としては、研修監理業務についての第１次的責任は、実施機関にあるとの前提のもとに、研修監理員業務を担当研修監理員と協議して、本コースの研修監理業務を記述する「メモ」を作成し、同業務をそれに基づいて実施している。（研修実施担当者）

（問題点）

1. 上記の（現状）１に関しては、コースの総括的運営管理を担当する国際協力部と各科専門研修の運営管理を担当する教授であるコース・リーダー間の連絡調整が重要である。職業訓練大学校の本来の業務は日本人の指導員養成であり、その実施のために訓練部が置かれてい

るが、教員は双方の業務を兼ねるので、精力の分散は避けがたい。また、コースのカリキュラムの主体をなす専門研修は職種別に訓練部の各科において運営管理されているため、コースの統一された運営管理には、上記の両者間の連携の必要がある。

2. 上記の（現状）2の諸事情にもかかわらず、本コースの46年度の「Daily Training record」に記録された出席率は90.7%であった。

3. 上記の（現状）3の問題は、他の研修コースにおいても共通してみられる、研修員受入事業の実施体制上の根本的な問題であり、その解決には同事業の制度上の整備をおこなうことを前提とする。

4. 上記の（現状）4の研修監理員業務に係る問題に関しては、研修監理員の権限および職務を明確にすることがのぞましいが、研修監理員が配置される各研修コースの実施体制にはそれぞれ差異があるため、その業務を定型化することは非常に困難である現状である。現在、ＯＴＣＡにて研修監理員業務の標準化のための作業がなされているが、当面においては、本コースにおいておこなわれている如く配置される各研修コース別に、研修実施担当者と担当研修監理員間の協議のもとに、そのコースの実態に即した業務を定め、その業務をおこなうようにすることが現実的である。

本コースは4科に分けられて実施されているため、4名の研修監理員が配置されている。その4名のコースの担当経験は比較的浅く、最長年数は3年であり、4名のうち1名は臨時研修監理員である。コースの研修内容は特定な専門技術であり、通訳必要度は70～90%であるため、担当研修監理員を専門化により定着させ、ベテランを養成することが大切である。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現　状）

1. コースのオリエンテーションは次の通りである。

(1) ブリーフィング（実施担当者ＯＴＣＡ研修第1課）

(2) 日本に関する一般紹介（研修第2課）

(3) コースの総括オリエンテーション（職業訓練大学校国際協力部）

(4) 各科のオリエンテーション（各科コース・リーダー）

(注) (1)および(2)は他コースにおいてもおこなわれている。

2. 日本語教育は、コースのはじめにおいておこなわれる1ケ月間のインテンシーヴ講座である。その必要性は①本研修計画が長期であること、②ＴＩＣと実施機関間の通学距離が遠いこと等の生活上の便宜のため、③実技訓練時において簡単な会話を理解できること等である。

更に、簡単な技術用語も教えてほしいという要望も研修員および指導員・研修監理員よりでている。

3. コースの厚生活動等の生活管理は下記の如くである。

(1) ＯＴＣＡ、研修第２課およびＴＩＣ業務室による一般生活指導、医療、レクリエーション（バス観光旅行、映画、親睦パーティー等）

(2) 職業訓練大学校国際協力部による生活指導、親睦パーティー等

(3) 各科講師によるホーム・ヴィジィット等の個人的活動

(4) 国際親善団体との交流他

4. ＴＩＣ委嘱の医師は研修員に不評をかっている。

（問題点）

1. ＯＴＣＡがおこなうオリエンテーション、日本語教育等は、実施機関における専門研修と併わせて、１年間の研修の一部をなすものであるため、それらの計画については、当然研修実施担当者との事前の連絡および調整がなされるべきである（研修実施担当者）。

2. 上記の（現状）2.の日本語教育における簡単な技術用語の習得に関しては、本エヴァリェイション対象コースである「鋳造技術コース」によき実例があり、参考とされたい。

Ⅸ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 研修員滞在費の増額は緊急であり、その改善には、国連関係の待遇条件との差をうめる方向がこのましい。

2. 長期研修である本コースの研修員には下宿を許可されたいという要望がある。

3. コースの実施機関である職業訓練大学校は、４８年には、現所在地より神奈川県相模原市に移転する予定であり、その場合、現宿泊施設であるＴＩＣよりの研修員の通学は困難になるため、早急にその対策を検討する必要がある。

宿泊施設を新らたに検討するにあたり、研修場所と宿泊施設との有機的な結びつきを考慮しなければならず、移転先の大学校内に宿泊施設を設けるならば、現在の地理的条件等からconcentration campの如きものになる惧なしといえず、大学校附近の状況および宿泊施設の管理上の問題を配慮すると、大学校内の宿泊施設の設置は適当ではない。現在のＴＩＣほど規模が大きくなると単なるホテルと化してしまへ、他方、都市中心より離れた場所に設けると上記のconcentration campになり、いろいろな問題が生じる。従って、研修実施施設と宿泊施設との有機的な結びつきを配慮し、それらの中間的な形態を検討していくことがのぞましい。

X 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. 研修計画の第一次的な目標達成度を意味する研修成果に関して、その測定の１つの方法は通常学校でおこなわれている試験を実施することであるが、研修員のレベルが一様ではないこと、英語の読解力および表現力に問題のある者もいること等の理由により、本コースにおいては正式に試験（ペーパー・テスト）の制度を設けてはいない。講師によっては、理解度を確めるために随時テストをおこなっている場合もあるが、これのみをもって成績評定の基礎とすることには問題があるため、他の要素（例　質問のしかた等）も加えて、成績評定を実施している。ただし、これは非公式のもので、本人や所属長には知らせていない。（研修実施担当者）

2. トレーニング・ニーズの満足度を意味する研修計画の効果は、日本において受けた研修の成果がどの程度帰国後活用できるかという問題にも係る。これは、帰国した研修員の置かれる環境いかんによるものであって、帰国後ただちに管理的地位に昇進して教育訓練の実務から離れるような場合は、折角学んだ知識技能を十分活用できないであろうし、また、自国の訓練施設における機械設備等の不足のため、日本で学んだことが生かされないという意見もしばしば聞くところである。

　更には、それぞれの国における教育訓練が国のmanpower needsと訓練を受けた者の適正な就業機会に十分結びついているかということも研修の効果を論ずる場合に問題となるであろう。（研修実施担当者）

XI アフターケア

（現状および問題点）

1. 帰国研修員に対するフォロー・アップは、これまで組織的におこなわれていないが、帰国研修員にはアドヴァイスなり、資料の提供を求める者もあり、これらについて、その都度、実施機関がおこなっている。（研修実施担当者）

2. 実際に指導を担当した講師が現地に赴いて、専門的立場より助言指導をおこなうと共に、現地調査もあわせおこなう専門家の現地派遣計画の推進が必要である。

3. 機材の供与は過去において数件の実績があるが（フィリピンおよびイラン）、訓練と結びつけるような配慮をすることが必要である。このためには、必らずしも大型の施設設備でなくとも、日常使用しうる軽易な器材も考慮されてよいであろう。

4. 本コースにおいては、47年度より通信同窓会的なものを発足させ、帰国研修員との連絡を強化する計画がある（研修実施担当者）。

婦人関係行政セミナー

（コースの紹介）

設立年度	44年度（3回目）
期間	40日（3月1日～4月10日）
研修員人数	8名（全員女性）
研修実施機関	労働省婦人少年局憲務課

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　状）

1.　インフォメーションに記載されるセミナーの研修目標は次の通りである。

「本セミナーは、わが国における婦人関係行政制度を参加研修員に紹介すると共に、同分野における我が国および参加各国の現状と諸問題について相互に討議することを目的とする。」

開発途上諸国の政府機関において、婦人関係行政を担当する者に対し、関連行政技術の開発を意図して、わが国婦人関係行政の現状並びに婦人の実情を紹介し、もって、これら諸国の婦人関係行政の発展に寄与することである。（研修実施担当者）

2.　セミナーの研修内容は次の通りである。

(1)　婦人関係行政組織

(2)　婦人の地位および福祉の改善

(3)　働く婦人の保護

(4)　生活改善普及

(5)　母　子　福　祉

(6)　婦　人　教　育

(7)　婦人の市民活動

（問題点）

1.　セミナーの研修テーマである「婦人関係行政」は広範多岐に亘る諸問題を包含する大テーマであり、上記の（現状）2の研修内容の7科目のいずれをとっても、充分にセミナーの主題となりうるものである。

従って、セミナーの実施上の諸条件（特に6週間に限定された研修期間）を考慮し、適正に、セミナーの研修目標および研修内容を限定して、効果の高い研修をおこなうようにする必要がある。

セミナーの研修目標および研修内容を適正に限定するにあたり、開発途上各国において、婦人関係行政制度およびその背景をなす諸環境がそれぞれ異り、従って、同分野の現状および問題点に差異がみられるため、共通性のある国群または特定地域を対象とし、それら諸国にとって最も参考となりうる我が国の事例を、セミナーの研修テーマとして選び、国群別・地域別にセミナーを実施することは検討に価しよう。

開発途上国において、婦人関係の福祉、教育等は共通した課題となりうるが、工業化・都市化の進んだ国々においては雇用関係に関心が高く、後進性の強い国々においては、農村婦人を主対象とする生活改善普及が重要な問題であるという一般的な現状を留意することが必要であろう。

2. 研修員派遣国の窓口担当者は、各研修分野の専門知識に乏しいため、彼が研修内容を理解し、適格な研修員を選抜するように、できる限りインフォメーションは具体的に記述することがのぞましいが、セミナーのインフォメーションは抽象的な記述がみられ、その明瞭化・具体化が大切である。即ち、本セミナーにおいて紹介、ディスカッションされるテーマの具体化がのぞましく、また、研修日程は訪問先名だけの記述だけでなく、その研修目的をも明記することが大切である等の改善をおこなうことが肝要である。

II 研修員の選考

〔現 状〕

1. セミナーのインフォメーションに記載される応募条件は下記の通りである。

(1) 政府機関または関係公的機関において婦人関係行政を担当する中堅幹部職員であり、女性である者

(2) 3年以上の実務経験のある者

(3) 原則として、年令25才〜40才の者

(4) 英語に堪能なる者

2. 46年度の応募状況は、定員8名、応募者数10名（中国、フィリピン、ヴェトナム、タイ、インドネシア、ラオス、ネパール、イラン、韓国、ブータンより各1名）、受入研修員数8名（応募国中韓国およびブータンを除く）であった。

（問題点）

1. 前述の如く、セミナーの研修内容は総花的傾向が否めず、また、研修員派遣各国における当該分野の現状の差異により、参加研修員の質的バラッキ（参加研修員の専門分野・関心等において）が顕著である。

この問題の解決には、前記のIの「研修目標および研修内容」の（問題点）1のセミナーの

研修目標および研修内容の限定に準じ、適正に応募条件を変更することがのぞましい。

Ⅲ 指 導 方 法

（現 状）

1. セミナーのカリキュラムの編成は、研修実施担当者である労働省婦人少年局がおこなう。
2. セミナーの指導方法は、事例研究として我が国における婦人関係行政制度および婦人問題の紹介（講義・見学による）、参加研修員による当該分野に関する国別報告および我が国の事例と参加研修員各国の事例との比較研究（討論）である。
3. 講義、見学、討論のカリキュラム上の比率はそれぞれ２０：６０：２０である。
4. 講義は関係各省担当課長が中心となっておこなわれる。
5. 見学時における婦人労働者および婦人団体との懇談会は、研修員に好評であった。
6. 参加研修員より、日本人の本セミナーへの参加が提案された。
7. 研修終了後、参加研修員により「Resolution」をまとめ、次回のセミナーへ継続性をもたせることが、研修員より提案された。

（問題点）

1. 上記の（現状）２において記述される通り、セミナーの指導方法は「事例研究」と「比較研究」であるが、前記の１の「研修目標および研修内容」の（問題点）１において述べられているように、セミナーの研修内容は広範多岐におよび、その結果セミナーの「事例研究」は我が国の事例の紹介が中心であり、具体的な研究まで発展しがたい。

また、後続の「比較研究」に関しても、参加各国の現状を一方的に報告するにとどまる傾向がみられ、本来の比較研究まで展開しがたいという問題がある。この問題は本セミナーに限らず、他セミナーにおいても把握される共通なる問題である。

セミナーのタイプとして、国際会議形式のカンファレンス・セミナーと技術研修を中心としたスタディ・セミナーの２種類の形式が考えられるが、前記のＩの研修目標および研修内容の（問題点）１に記述される諸要件を考慮するならば、セミナーの運営形式はスタディー・セミナーが適当であると判断されよう。その場合、限定された研修テーマに関する適当な具体的ケースを採り上げ（例 働く母の雇用および労働問題、または、働く農村婦人の家庭責任）、そのケースを追うことによって、婦人関係の普遍的な問題に発展するようにすることが、ひとつの適切な指導方法であろう。

また、我が国と参加研修員各国間の特定テーマに関する比較研究は、適格なるコース・リーダーの運営の下に統一されて実施され、相互啓発に効果的に資するようにおこなわれることが大切である。（４７年度においてはコース・リーダーを置く計画である。）

なお、カリキュラムの編成、セミナーの運営等については、研修実施関係者、民間有識者等の意見を充分に反映することがのぞましい。

2. 上記の（現状）3に記される如く、講義、見学、討論のカリキュラム上の比率は２０：６０：２０であるが、見学の「６０」はかなりの配分であり、女性である研修員、および、実施担当者の疲労度も考慮して再検討の必要があろう。

3. 上記の（現状）4に記される如く、本セミナーの講師は関係各省担当課長であるが、今後、行政官に限らず、大学、民間等よりの参加を加えて、講師陣の充実を計る必要がある。

4. 上記の（現状）6に記される日本人の参加は、本セミナーの「比較研究」においては有効である。

Ⅳ 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. セミナーの協力機関は、実施担当である労働省婦人少年局をはじめとして、厚生省児童家庭局、農林省普及部、文部省社会教育局、東京都家事サービス公共職業補導所、大塚専修職業訓練校、愛知婦人少年室、愛知県庁、名古屋市庁、西尾市働く婦人の家、西尾市勤労青少年ホーム、日本電装㈱、愛知青少年公園、愛知県宮生協福祉施設、勤労センター憩の家、松平農村工家協業事業所組合、愛知県婦人文化会館、豊橋青年会議所、大阪府職業サービス・センター、松下電器、武田薬品工業㈱、新宿薬王寺保育園、都保健所、ＮＨＫ放送センター、都消費者センターである。

2. 研修終了時に、研修員に付与するcertificateのサインをＯＴＣＡ理事長サインに変更したことは研修を主体的に実施している省庁関係者にはかなりのショックであった。各省庁の研修実施部局の長のサインはその省庁内のＰＲになり、また研修実施担当者のモーティヴェイションにもなり、非常に重要な意義がある。（研修実施関係者）

「certificate」のサイン者の変更は単に事務簡素化の目的でなされた。しかし、公的には研修員受入事業の実施主体者はＯＴＣＡであるとはいえ、実質的には本セミナーもふくめ各コースは各関連省庁のもとで実施されているという同事業の現状を反映して、各省庁の研修実施者には自らが研修実施主体者であるという現状認識があり、研修実施上、ある種の混乱状態がみうけられ、その一つの事例が本問題である。従って、本問題の根本的な解決には、研修員受入事業の制度上の整備が必要であり、協力省庁に対して技術協力事業に関するＰＲをより積極的に外務省・ＯＴＣＡがおこなうことが必要である。

Ⅴ 経 費

（現状および問題点）

1. セミナーの実行予算に関する事前打合わせが研修実施担当者・ＯＴＣＡ間において不充分であった（研修実施担当者）。

2. コース・リーダーの確保のため、コース・リーダー謝金の予算化が必要である。

3. 講師陣の充実のため、講師謝金の増額がのぞましい。

Ⅵ 運 営 管 理

（現状および問題点）

1. セミナーの講師は研修テーマによって関連省庁担当部局（厚生省児童家庭局、農林省普及部、文部省社会教育局等）より参加したため、所定の研修目標達成のためのそれら講師の講義間の連絡調整は必ずしも充分におこなわれたとはいえず、研修内容に不連続性が認められることもあった。

このようなセミナーの運営管理には適格なコース・リーダーの存在が大切であり、前記のⅢの「指導方法」の（問題点）１において記述された「スタディ・セミナー」の場合には、特にコース・リーダーの役割が重要である。

2. ＯＴＣＡ研修第１課担当職員は、セミナー担当経験年数は初年であり、担当研修監理員は２年である。セミナーの実施要員である両者は、経験を重ね、それぞれの役割を十全に果せるように、専門化されることが必要である。

また、セミナーのプログラム作成への両者の参加は大切である。加えて、セミナーにおいては、講師・研修員間のコミュニケーションの成否は、そのセミナーの成否を決定するとまで極言できるため、その通訳を担当する研修監理員の充分な事前準備のための時間的余裕をもうけることが大切である。（本セミナーの通訳必要度約９０％）

女子の研修監理員が要請されることは、本セミナーの特徴である。

3. セミナーの研修旅行は、その研修効果は高く評価されているが、１５日間の長期に及ぶため、参加研修員および同行者に疲労度が高いと危惧される。

Ⅶ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 参加研修員には、ＴＩＣの食事に苦情があった。

2. 名古屋センターは、非常に好評であった。

3. 大阪センターは「不潔である」という苦情があり、女子のための設備を設けるようにという要望があった。

Ⅷ オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. 本セミナーのような短期研修の場合には、研修員は日本語教育等のＯＴＣＡが準備したＴＩＣにおけるプログラムに参加しがたい。

2. 厚生費予算が据置きでありながら、現実に医療経費が値上りのため、レクリエーション関係予算が圧迫されている。

Ⅸ 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. 政府機関婦人問題担当行政官を対象とするスタッフ・トレーニングとしては、我が国の婦人関係行政の事例は、参加研修員にとって貴重な参考であり、加えて、参加研修員間の情報交換および相互啓発による、各研修員の質的レベル・アップは充分に期待される。

2. セミナーの研修成果に関しては、セミナーの研修内容は広範多岐に渡り、各研修テーマの講師は各関連省庁に分担依頼して実施され、また、参加研修員の質的バラツキが顕著であるため、本セミナーの共通なる研修目標の設定および統一された運営管理がむずかしい。

しかし、セミナーの研修においては、参加研修員は特に福祉および婦人労働関係に強い関心を示し、研修見学においては、各所にて婦人労働者および婦人団体関係者等と積極的に意見交換をおこない、また、討論においては、参加研修員間にて盛んに情報交換をおこない、主要問題の理解を深めた。

稲作研究コース

（コースの紹介）　設立年度　36年度（11回目）
研修期間　7ケ月（5月12日～11月25日）
研修員数　8名
研修実施機関　農林省熱帯農業研究センター

（コースの現状および問題点）

I. 研修目標および研修内容

（現　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「日本における稲栽培の理論と実際を体系的に把握させるとともに、稲栽培技術および試験研究に関する科学的な物の考え方を修得させることにより、研修員の母国における稲作改善のための試験研究の推進に協力する」である。

2. コースの研修内容は次の通りである。

はじめに、我が国の農業、主として稲作の概況、農業の研究組織および普及組織の概観を視聴覚教育をとり入れて講義し、ついで、稲の栽培技術を稲の生理・生態・遺伝・育種・栽培・土壌肥料・作物保護の専門分野により講義をおこない、併わせて、実験・実習・研修旅行等を稲の生育経過に応じて適宜組合わせて研修することである。

稲作実験は、研修員の自主性を尊重しておこなわれる。研修旅行は我が国の社会環境および自然環境の異る各地の稲作を視察し、稲作技術の地域性を把握し、研修員各国への稲作技術の応用能力を養うことに役立たしめる。

3. 近年、個別研修に対する要望が増大する傾向にあり、比較的優秀な研修員を常に派遣していたインド・マレーシア等よりの本コースへの参加が減少した。

（問題点）

1. 海外研修を研究的研修、学理的研修、実用技術研修、技能研修、行政経済面の研修等に区分するならば、本コースは稲作技術分野における試験研究部門の研究的研修を意図して開設されたが、現状においては、その研修目標および内容は当該分野の研究者の資質向上を目的とした学理的研修であるといえる。

開発途上各国における当該分野の試験研究の現状にはそれぞれ差異があり、それら諸国から参加する各研修員を満足させる研究的研修集団コースの設定は困難である。

加えて、それら諸国においては一般的に一流クラスの研究者は欧米諸国に教育訓練の場を求める傾向がみられ、我が国に派遣される研修員は2流以下クラスの研究者が多いという現状であり、また、非常に後進性の強い国々からの参加もあって、コースの参加研修員の多数は実験における測定・解析の初歩的手法に無知であり、研究者としての基礎知識が欠如している。

従って、本コースは、実施体制上の諸事情（研修方式・期間等の制約等）もあって、我が国の稲作技術の紹介と研究者に要求される基礎知識の習得を意図した研究者の資質向上を計る学理的研修コースとして運営されていると理解される。

しかしながら、本来この種の研修には受入機関の機能および研究成果の蓄積を最大限に活用することが望ましく、本コースは、種々の制約上学理的研修をおこなっているが、研修効率の観点から、諸般の事情が許せば、むしろ個別の研究的研修をおこなうようにし、学理的研修は大学等において、集団コースとして実施することが望ましいと思料される。

他分野における試験研究部門の研究的研修コース（例　水産研究、家畜衛生）は集団コースとして運営されているが、実質的には各研修員は特定な選択テーマ別個別研修を受けており、本コースもこのような研修方式を志向することが検討されよう。

II　研修員の選考

（現状）

1.　インフォメーションに記載されるコースの応募条件は下記の通りである。

(1)　農科系大学を卒業し現在試験研究機関に勤務する研究者で、その経験年数が4～5年以上の者であり、研究実績を有すること。

(2)　研修は英語でおこなうので、英語の理解・会話能力のあること。

(3)　自国において試験研究の計画立案ができる立場にあること。

(4)　年令45才以下の者であること。

2.　応募者の選考は熱帯農業研究センター企画調査室海外研修科が担当した。

選考においては、中近東および南米よりの研修員の受入は過去の実績を考慮して、とりやめた。その理由は「これまでの結果よりそれら諸国の国民感情および習慣がアジア諸国と非常に異なるため、コースの運営および生活管理上トラブルの発生が予期され、研修能率の向上をはばむ懸念があるため（研修実施担当者）である。

3.　現行のA3フォームは、その記載だけでは、実情が十分把握できないという不備がある。例えば、学歴は、学校名の表示だけではその内容が不明であり、また、「英語能力あり」とされていながら、実際は不充分であることが来日後判明する例が多い。

4. 本年度の応募状況は、定員数１０名、割当国数１３ケ国（２０名）、応募者数１０名（９ケ国）、受入研修員数8名（７ケ国）であった。

なお、ブータン・ソマリア両国よりの参加ははじめてである。

5. 本年度の参加研修員は、派遣諸国における当該分野の試験研究の現状の差異が顕著であるため、質的バラツキが避けがたい。特に、前記のＩの「研修目標および研修内容」の（問題点）１に記述の如く、学力・語学面のレベル差が著しく、研究者に要求される最低の基礎的知識技術にも乏しい者が多い（ある分野については我が国の農業高校レベルもあやぶまれる）。また、フィリピン、セイロン両国よりの参加研修員は一般的な研究者の概念からはずれていた。

（問題点）

1. 「応募者の実情を正しく把握し、適正な選考作業をおこなうためには、現行のＡ３フォームの改善はもとより、応募者の技術レベルをチエックする質問書を記入させ、Ａ３フォームに添付させることがのぞましく、または、特定テーマに関する研究報告の提出を求めることも一考に価しょう。

2. 派遣国における適当な信頼のおける試験研究機関を対象とし、参加研修員をその機関より派遣させる所謂Organization to Organization 方式(またはsystem to system)の採用も今後より積極的に検討していくべきであろう。

3. 上記の（現状）２の本年度における中近東および南米よりの研修員の受入とりやめの理由は、本コースは長期集団研修であり、参加研修員の宿舎は都市より離れた研修実施機関内に設けられているという事情等を考慮するとき、充分に理解されるが、他の多くの長期集団コースが東南アジア、中近東、アフリカおよび中南米の全地域よりの研修員を受入れ、成功裡にコースを運営している事例も併わせ考慮するならば、両地域よりの受入れとりやめは再検討をおこなう必要があろう。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　状）

1. コースのカリキュラムは、実施機関である熱帯農業研究センター企画調査室海外研修科が作成した。

カリキュラムの概要は前記のＩの「研修目標および研修内容」の（現状）２に記載される通りである。

カリキュラム上の講義：実験・実習および見学の比率は６０：４０である。

なお、講義の方法はテキストを中心として午前中におこない、午後には、実験・実習を

おこなうことを原則とする。そのほか、研修期間中に自習時間を設け、各研修員が希望する科目に関するより深い知識を得るように取計らうこととした。

カリキュラムは、例年に準じて編成した。講義の日程は昨年に則ることとしたが、その時間数を減少させ、実験および実習の時間数、特に実験時間数を増加した。前年までの研修結果のコメントにより、研修員は希望する科目には興味を示し、希望しない科目には興味を示さないのみならず、講義をうけていることに苦痛を感ずることがうかがえたので、本年度は研修員に彼等の希望する科目についてアンケート調査をおこない、その結果を参考として効率的研修の運営をきするため、下記の如くカリキュラムを調整した。（研修実施担当者）

(1) 育種、栽培方法、作物生理および土壌肥料を中心として講義をおこなう。

(2) 農業一般および農機具利用に関する研修はできる限り省く。

(3) 実験・実習およびセミナリーに主力を注ぎ、全研修時間の約４０%をこれにあてる。

(4) 全員に初歩的な研究方法を理解させるために、施肥法および品種比較試験をおこなわせる。

2. 参加研修員には講義を理解するための充分な基礎知識、特に化学、生物学の知識に欠ける者が多くみられる。従って、各講師の講義内容を理解させるために要する基礎知識に関する研修をそれら講義に先立っておこなう必要があると認められた。このことは、実験方法・実験結果の整理等についても同様のことがいえる。したがって、基礎的な実験方法および実験結果の解析に最低必要な生物統計の知識を修得させねばならない。また、リポートの書き方についても完全に知っている者はほとんど見当らないので、セミナリー等によりその書き方を修得させるとともに、文献のよみ方・文献の探索方法も修得させねばならない。（研修実施担当者）

3. カントリー・リポートは研修員各国の稲作技術の現場を紹介する目的で実施され、研修関係者が出席して討論がなされ、必要に応じアドヴァイスが与えられる。

4. コースの研修員は、熱帯農業研究センター主催の国際シンポジュームに例年参加し、各国の農業に関する研究テーマについて学ぶ機会を得ている。

5. コースの研修期間に関しては、上記の（現状）2に記述される如く、研究者に要求される基礎的知識技術に関する研修が必要であり、また、実験においても、稲の収量に関する実験が多いため、その実験結果を整理するためには１１月末までかかるという時期の問題もあって、現在の研修期間は短かく、２～３ケ月延長することが望ましい。（研修実施担当者）

6. コースの講師陣の主体は熱帯農業研修センター、農事試験場および農業技術研究所に所属する研究者であり、豊富な海外経験を有する。特に、コースの研修実施担当者である熱帯農

業研究センター企画調査室海外研修科長は技術協力専門家としてセイロンにて活躍された経験を有する。

7. 研修に従事すると自らの研究ができないため、一般的に研究者は研修業務を忌避する傾向がある（研修関係者）。

8. 本年度の研修においては、カンボジア、ビルマ、フィリピンの研修員は早くから指導になじんだが、タイ、ソマリア、セイロンよりの研修員は、資格条件を充分に満していないこともあって、比較的不勉強であった（研修実施担当者）。

（問題点）

1. 上記の（現状）2に記述される如く、参加研修員の能力の不足のため、正規の教科をおこなう以前に、彼等の基礎知識の習得をおこなう必要がある。同一期間内にこれをおこなうと、正規の教科が後退せざるをえないので、期間を延長する必要がある（47年度はこのため期間を2ケ月延長して9ケ月とした）。

2. 本コースは、我が国の稲作栽培技術の紹介（事例研究）を中心として研修を実施しているが、稲作をふくめた農業は環境産業であるため、参加研修員各国の農業の現状には差異があり、従って、本コースにおける効果的な事例研究の実施には、参加研修員各国の稲作事情を報告させ、事例研究に後続させて比較研究をおこなうことが必要である。この意味において、上記の（現状）3のカントリー・リポートおよび4の国際シンポジュームは有効であろう。

3. 上記の（現状）7の問題に関しては、現在研修事業は一般に諸所の機関に分属して実施されており、その機関本来の業務もあって、研修はサーヴィス業務となるため、その機関における専任の研修実施担当者を確保することが困難な現状である。

特に、実施機関が試験研究機関である場合には、研究員が研修業務に従事するとき、本来の研究業務が阻害される結果となり、本人の将来にも不利な影響を与えることも懸念されるという実情である。

本問題の解決には、根本的には、研修事業実施体制の制度化が必要であり、加えて、研修実施上の実績を、研究実績と共に適正に評価する等のインセンティヴを設けることが肝要である。

IV 施設および資教材

（現状および問題点）

1. 本コースのための実験室はかなり整備されているが、実験器具はいまだ充分とはいいがたい。

7、8月には猛暑のため講義室での研修が困難であり、クーラーを取付ける必要がある。

2. テキストは「Theory and Practice of growing Rice」、「Crop Science in Rice」、「Modern Agriculture in Japan」等である。

「Theory and Practise of Growing RICE」は、その一部は内容が古くなり、たとえば、農薬の使用規定等最近の技術進歩に対応していない個所が多くなったため、早急に改訂する必要がある。

「講義に関しては、その内容を各講師に一任しており、きわめて限られた時間内に各科目の全体をカヴァすることは、なかなかむずかしく、トピック的なものに話題が限定されることがあったり、同一課題について重複する場合もある。そのため、講義に一貫性が欠けるとの批判がある。この点を改善するためには、各講師のいわゆる守備範囲を明確にすると共に、各科目について、一貫性を保つために、教科書的なものが必要であろうとみられる。（研修実施担当者）

V 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. 熱帯農業研究センターは、その本来の研究活動との関連もあり、コースの実施には非常に協力的且つ意欲的である。

なお、コースの研修施設が設置されている農事試験場の協力は不可欠であり、その協力なしでは、本研修計画の実施は困難である。

熱帯農業センターは将来筑波地区に移転する計画があるといわれている。

VI 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. 付帯費は原則として研修員人数に比例して配分されるため、参加研修員の少ない場合には、付帯費は小額となる。しかし、教材費、講師謝金、圃場管理経費、実験補助員傭上費、研修旅行同行者の旅費等は研修員人数の多少にかかわりなく、常に一定額を必要とするため、研修員の少ない場合は、経費の点で研修に支障をきたすこともある。特に、国内旅費については、経費の点で研修に支障をきたすこともある。特に、国内旅費については、受入研修員数によって、同行者の旅費が変動するため、研修員の少ない場合は、旅行が非常に限定される。このため、付帯費については、所謂研修員数に応じて変動しうる項目と変動しない項目に分けて計上すればよいとみられる。（研修実施担当者）

本年度においては、コースの付帯費予算は、研修開始後2ケ月を経ても明確にされなかったため、研修の実行において支障があった（研修実施担当者）。

2. 本年度のコースの実施において、農林省国際協力課は事務補助費124,200円、また、熱帯農業研修センターは試験研究費1,340,000円の一部および旅費50,000円をそれぞれ補

助した。

3. ＯＴＣＡの予算は委託費であるが、政府機関がこれを受託し、その予算を実行することは現行法制上不可能なことであり、政府機関が研修事業をおこなう場合の法制的整備を早急におこなう必要がある。（関係省窓口）

4. 研修の実施上、庁費的な、小規模で機動的な経費（小回わりのきく予算）を必要とする場合が多いため、額の多少にかかわらず、実態に即した予算措置をおこなう必要がある。（関係省窓口）

5. 協力機関が提供する協力に対しては正当なる対価を支払うことが原則であり、いつまでも制度上の欠陥を「協力」の名のもとに他に依存していることは問題である（関係省窓口）。

Ⅶ 運 営 管 理

（現 状）

1. 熱帯農業研究センターにおけるコースの研修実施担当者は２名であり、両名とも専任である。そのひとりである同センター企画調査室海外研修科長は外人研修に従事することは初めてであるが、セイロンにおける2年間の技術協力専門家としての海外活動の経験を有する。なお、両研修実施担当者は研修員宿舎に寄宿し、個人的な熱意から研修員の生活面の管理をもおこなった。

2. ＯＴＣＡ研修第１課担当職員は、コース担当経験５年、担当研修監理員は４年（同所で実施されていた農機具利用研究コースの担当経験年数は５年である）であり、両名ともベテランである。

3. コースの実施における関係省窓口である農業省農林経済局国際部国際協力課には研修指導官が配置されており、本省レベルの連絡調整をおこなっている。

4. 通訳必要度は約５０％である。

5. 研修員のなかには、本コースにおいて研修を受けても、帰国後昇給することもなく、また、学位を取得できることもないため、苦労しても報われることがないという感覚で、研修にはできるだけ労を少なくし、所謂遊びに興ずる観光旅行型の研修員が多数みうけられる。この点が改善されなければ、コースの向上は望めず、いたずらに無駄な労力と国費を浪費するにすぎないという結果になるであろう。（研修実施担当者）

6. 研修員のなかには、帰国に際し土産等の物品を買うため、金銭を節約する必要に迫られ、宿舎の食事を欠食する者がみられた。　このことは研修員の健康管理面より非常に危険である。（研修実施担当者）

7. 研修員宿舎の宿舎規定は研修員の紳士的行動を期待して作成されており、罰則はない。しか

し、上記の（現状）6の問題や宿舎にて個人が食事を作ることは食中毒あるいは火災の面の危険の問題等々があるため、現在の宿舎規定を再検討する必要があろう。（研修実施担当者）

8. 国が委託した事業をまた国が委託を受けるという研修員受入事業の現行制度は矛盾しており、数々の問題が生じている。農林関係の研修実施機関は省関係が多いため、これらの問題は深刻であり、早期の改善を要望する。（関係省窓口）

（問題点）

1. 上記の（現状）1の「専門家としてセイロンにて活躍され、帰国後研修指導に従事する海外研修科長」の事例は、専門家派遣および研修員受入の両事業の有機的な結びつけを可能とする。技術協力事業にとって理想的なあり方である。

2. コースの研修実施担当者が研修員宿舎に寄宿し、研修員の生活面の管理までおこなっている現状は、研修面と生活面の一体化が可能となり、密度の高い研修を実施する上に、非常に役立つとはいえ、研修実施担当者の能力限界を考慮するならば、適正な業務分担体制を確立し、研修実施体制とは、別途に、生活管理体制を設ける必要があろう。

3. 上記の（現状）5に関して、本問題は第一次的には、研修員に対するオリエンテーションの問題であるが、より根本的には、指摘される如く、何んらかのインセンティヴを設けることが必要であろう。特に、研究者を対象とした試験研究部門における研修においては、この傾向が顕著であろう。

4. 上記の（現状）8に記述される問題は、現在の研修員受入事業の実施体制上の根本問題であり、制度上の整備を要する。具体的には、特に、国の会計、物品管理等の諸規程をＯＴＣＡ関係法規と再調整する必要がある。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. 参加研修員の来日時にＯＴＣＡ研修第１課担当職員によるブリーフィング、その後、研修第２課による一般オリエンテーションがおこなわれた。加えて、関係省窓口である農林省国際協力課によるインタビュー・オリエンテションがおこなわれた。

　また、研修先移動後は、コースの研修実施担当者および担当研修監理員によるコース・オリエンテーションがおこなわれた。

2. コースの研修員は、ＴＩＣにおける日本語講座に参加できないため、独自に研修員宿舎において日本語教育をおこなっている。

　本年度は、例年と異り、７月より９月の３ケ月間、日本語講師により夜間２時間、毎週３回おこなわれた。

日本語教育の効果は非常に大きいが、研修の最盛期と日本語実施時期が重なったため、日本語の勉強のために本来の研修がおろそかになる傾向があった。そのため、来日直後2～3ケ月間集中的に日本語教育をおこなうようにし、研修が軌道にのり、本格的な研修がおこなわれているときには、日本語教育をおこなわないことがのぞましい。日本語学習に費されるエネルギー、習得した日本語の効果的な使用等を考慮して、その実施方法を検討する必要がある。（研修実施担当者）

3. 研修員の健康管理は特になされておらず、健康状態により医師の診断を受けさせる程度である。定期健康診断（伝染病予防注射等）を日本人職員と同様におこなうようにする必要がある。

4. 本コースの研修員は、ＴＩＣのレクリエーション・プログラムに参加できないため、研修第2課の予算により独自にレクリエーション活動を担当研修監理員が企画しておこなっている。

現在のレクリエーションのための予算は充分ではなく、増額がのぞまれる。特に、バドミントン・コートの設置を考慮されたい。（研修実施担当者）

5. 研修員宿舎の図書の充実が必要である（研修実施担当者）。

Ⅸ　研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 研修員宿舎の建物は農事試験場の管理下にあり、その運営は熱帯農業研究センターがおこない、研修員の生活指導および監理業務はＯＴＣＡ研修監理員がその任にあたっており、その運営管理には、3者間の密な連携を必要とする。（研修実施担当者）

2. 研修員宿舎の経費および人件費は、独立採算制のため、研修員数が少ない場合には、その管理運営が非常に苦しくなる。

同宿舎の施設設備は再度の改良により良好になったが、台所の炊事用具の改善、宿舎の調度品の更新等がのぞまれる。（研修実施担当者）。

Ⅹ　研　修　効　果

（現状および問題点）

1. 本コースにおける研修員の知識技術習得度の判定には前後比較法テストの採用により、計量的な測定も可能であろうが、実際はなかなかむずかしい。

従って、本年度においては、ファイナル・リポートおよびファイナル・ディスカッション（形式を統一し、技術的な問題の習得程度および実験結果の解析力を各研修員について比較できるようにした）、研修途上における練習問題および実習に関する諸リポート、研修実施担

当者の観察等により間接的に推測するようにした。

上記の研修効果測定努力の結果、下記の具体的な成果が判明した。

(1) 著しく向上した事柄

a 手動・卓上電子計算機の操作

b 講義の理解力

c 研修意欲の向上

(2) 若干向上した事柄

a 顕微鏡操作、化学分析、収穫物調査

b テクニカル・タームの記憶、実験リポートの書き方

c 語学力（英語・日本語）

d 実験結果の量的解析法の概念

e 生物統計処理法の概念

(3) 向上が認められなかった事柄

a 文献の理解力

b 要因がいくつも関与するもの（因果関係）に関する理解力

c 研修員自ら不要またはむづかしいと先入観念をもったものに対する研究態度

なお、今後は研修開始時、研修の中期および終了時においてペイパー・テストをおこない、また、各テーマの研修結果を詳細に報告させ、それらの結果を総合して、より適正な評価判定をおこなうようにしたい。（研修実施担当者）

2. 本コースにおいて習得された知識技術の応用に関しては、我が国の高度な稲作技術を習得しても、研修員各国における気候、風土、土壌、その他の多くの条件が異るため、その応用は困難である。

しかし、本コースの研修は、当初の目的設定の通り、研究者として要求される科学的な物の考え方、試験設計の技術等のレベル・アップには効果があったと認められるので、所期の目的は概ね達成したものと判断され、研修員の帰国後の研究活動において、その観点より寄与することは期待できよう。（研修実施担当者）

XI アフターケア

（現状および問題点）

1. 帰国の研修員の動向はほとんど不明である。今後、研修計画の立案、効果の把握、開発途上国における当該分野の実態調査等のため、コース関係者を派遣した現地調査の強化を期待したい。（研修実施担当者）

家畜衛生コース

（コースの紹介）　設立年度　37年度（10回目）
研修期間　6カ月（5月1日～10月31日）
研修員数　13名（定員10名）
実施機関　農林省家畜衛生試験場

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォーメーションに記載されるコースの研修目標は「東南アジア、中近東アフリカ、中南米各国の政府機関在職の獣医師なかんずく研究公務員に対し、家畜衛生全般について集団講義を行なったうえ、本人の希望を勘案して、専門事項について個別研修を行なう」ことである。

2. コースの研修内容は次の3つに大別される。

(1) 集団研修はおおむね3カ月間で、家畜家きん（牛、馬、豚、鶏）の重要疾病（ウイルス性、細菌性、寄生虫性、栄養障害、繁殖障害など）についての最新最高の研究成果を講義、実験、実習を通じて紹介する。

(2) 個別実習はおおむね2カ月間で、研修員個別の希望と能力に応じて特定の専門テーマを選び、担当研究室において研究的研修を行なうほか、実用技術については外部の関係機関に依頼して研修を行なう。

(3) 研修旅行はおおむね3～4週間で、東北・北海道方面と関西方面の2回実施し、主として野外における家畜防疫の実情を見学（放牧場、人工授精センター、）家畜保健衛生所、県畜産試験場、大学、牛乳工場、食肉工場、当場の支場）する。そのほか、全体の期間を通じ、東京都内および近郊の関係機関（畜産試験場、大学、食肉衛生検査所、厚生省関係研究機関、動物検疫所、動物医薬品検査所、民間研究機関、製薬工場など）を随時見学する。

（問　題　点）

1. 研修対象となる疾病は、わが国の畜産形態から当然牛、豚、鶏が各1/3ずつ占めることとなり、馬疾病は非常に少なく、めん羊、山羊の疾病はほとんどとり上げられない。
したがって、中近東・アフリカなど回教国からの研修員の希望と必ずしも適合しない場合が多い。さらに、わが国では家畜としてとりあげていない動物（たとえばラクダ、象、リマヤ、

犬、猫、など）の疾病については全然触れていない。

2. わが国における家畜疾病の発生状況をみると、古典的な疾病（たとえば牛の結核、炭疽、気腫疽など、豚の豚丹毒など、鶏の家きんコレラ、家きんペストなど）の発生は非常に少ないかまたはほとんどなく、また、わが国には過去長い年月にわたって発生のない重要疾病が研修員の国では常在し毎年多発しているということがあり、さらにわが国で現在問題になっている疾病はまだ研修員の国では注意が払われていないなど、疾病の重要度の差異がかなりある。しかし、近年試験場職員が在外研究等でわが国では現在発生していないが将来侵入するおそれのある疾病についての知識を深めてきたことや、昔からの技術の蓄積や診断手法にに共通点があることなどで一応対応している。

3. 本試験場は従来から、家畜衛生の国際的関連性に鑑み、現行の技術協力事業とは別個に独自の立場で各国と家畜疾病に関する情報交換等の国際協力を活発に行なってきている。また約70年の国内研修の歴史もあり、試験場全体が集団研修コースに対し深い理解ときわめて積極的な協力が得られている。しかし、前述のごとく、家畜衛生事情（疾病発生および重要度、防疫体制、診断技術など）に彼我に大きな差異があるので、技術協力の立場で、どのような疾病、診断・防疫技術をカリキュラムにとり入れたらよいかを現地調査することが非常に重要である。

II 研修員の選考

（現　状）

1. インフォーメーションに記載されるコースの応募条件は下記の通りである。

(1) 獣医師の資格を有する者

(2) 家畜衛生を担当する行政機関または試験研究機関に現在勤務する行政官または研究員である者

(3) 十分な英語力を有する者

(4) 原則として年令40才以下である者

(5) 集団研修における協調精神を尊ぶ者

2. 研修員の受入れに際しては上記条件とともに

(1) 研修員受入れ数が国および地域において不公平にならないようにする。

(2) 豚疾病を嫌う国からの人数をなるべく少なくする。

(3) 野外で防疫のみに従事する獣医師より研究員を重視する。

などの点を考慮している。

3. 46年度の応募状況は、定員10名に対し応募者数15名、受入れ決定研修員数は13名

であった（東南アジア９、中南米４）。

（問　題　点）

1. 応募条件の①に「獣医師の資格を有する者」と規定しているので、あまりに不適格な者の参加はなく、研修員間の格差もほとんど問題にならない。しかし、発展途上国では先進国に比し、獣医師の専門化（行政官、研究員、野外獣医官など）が完全になされていないとはいえ、研修内容によっては、理解力、手技、英語力などの点で研究員、教員と野外獣医官（おもな業務は、病気の発見・報告、予防注射、消毒、殺処分など）とのあいだに格差が見受けられることがある。

2. 中近東・アフリカからは、畜産形態、家畜衛生事情が他の地域とかなり異なるほか、かつて研修員間のトラブルがあったこともあって、４６年度はこの地域からの研修員受入れはなされず、代って最近非常に希望が増加してきている中南米諸国からの研修員が受入れられた。わが国としては、今後、家畜衛生の技術協力の重点は東南アジアを第一とし、中南米を第二とする方向があらゆる点から望ましいと思われる。（研修実施担当者）。

Ⅲ　指導方法

（現　状）

1. コースのカリキュラムは Ⅰ の「研修目標および研修内容」に記載された通りである。

集団研修においては、講義と実習の比率が約６：４であり、午後の後半が原則として実習に当てられている。

個別研修においては、実習が中心であり、説明、デモンストレーション、実習の順序で行なわれる。

なお、集団研修の実習は理論と技術の理解のために、個別研修の実習は技術の習得を目的として実施されている。

見学は、関係機関の訪問で、本試験場で行なわれていない家畜衛生、公衆衛生（諸外国ではこれも農林省で担当しているところが多い）に関連した業務を知ってもらうことを意図している。

2. 個別研修は、研修員自身の興味、派遣国での必要性にもとずいて希望を出させ、研修指導官が研修員の能力、帰国後の実用の可能性、受入れ研究室の事情などを勘案し調整して項目・期間・人員をある程度揃えて研究室へ配属している。研究室においては、これら条件に合った最適最新の技術をマン・ツー・マン方式で指導している。

3. 研修員各国の畜産衛生関係の現状をコース開始時に講師団に対して行なうカントリー・リポート・ミーティングを行ない、講義・実習の計画の参考にしている。

4. 研修員のなかには、個別研修時に習得した技術をさらに深めるため、研修期間の延長を希望する者が多い。

5. コースの講師の大部分は家畜衛生試験場研究員であるが、国内講習、海外留学、技術協力のための海外滞在の経験を有する者が多く、英語による講義はもちろん、研修員の立場に立ったきめ細い指導を行なっている。

6. 試験場における指導は、その性格上試験研究機関の研究者向けのものが多いことは当然であるが、検査等実務面の研修を希望する研修員は家畜保健衛生所、食肉衛生検査所、動物園さらには養鶏場に依頼してその面の研修も行なっている。

（問　題　点）

1. コース開設以来、毎年各研修員から個別実習時間を増加する希望が出ており、３９年度から逐次延長してきた。しかし、本試験場では本来の業務である研究活動のほか、常時都道府県や民間の家畜衛生技術者が個別研修員としてほとんどの研究室に配属されており、しかもそのうえ日本人研修員より多くのケアを必要とする外国人研修員を研究室に配属することはかなり困難な場合が多いが、その実施に当たっては各研究室の好意に頼っているので、実施体制の強化・確立が肝要である。

2. 個別研修期間の延長に関しては、現在の集団研修は本コースの主旨からみても大へん重要であり、かつ計画のとおり成果もあがっているので、現在の期間は今後維持しなければならない。したがって、研修員の希望を十分とり入れていくとすれば、個別研修期間を１～２カ月程度純増し、全体の研修期間を７～８カ月にしょうという意見もあるが、受入れ研究室の負担がさらに増大することやコースの終末が冬季にかかり、研修員の健康管理が難しくなることなどに十分留意しなければならない。

Ⅳ　施設および資教材

（現　　状）

1. 海外研修室は３９年度農林省農林経済局予算で建てられ、さらに４５年度には実験室が同様予算で増築された。

2. テキストは各講師ごとに毎年新しいものを準備して印刷し、各研修員に配布している。

3. 本試験場の図書室は比較的充実しているので、本コース研修員も常時利用している。

4. 研修用資材は、農林経済局予算で研修用備品を逐次整備してきており、ＯＴＣＡ予算では研修用消耗品を毎年購入している。

（問　題　点）

1. 研修室はおおむね現在の研修期間・人員に対して満足できるものである。本試験場は50年度に筑波への移転が予定されているが、それまではこれで十分と思われる。
しかし、移転後も現在規模あるいは研修環境のものが確保されねばならない。（研修実施担当者）

2. 恒久的なテキストの整備が最も望ましいが、講義内容が日進月歩の獣医学の最新情報をとり入れるため、旧年のテキストをそのまま利用することが困難な場合が多いこと、利用部数がそれほど多くないこと、などの理由で実現できない。また、基本的事項を網羅した基本テキストの作成も考えられるが、その準備、印刷には多額の予算を必要としょう。

3. 図書室で利用できる資料は英・独・仏語までであり、最近増加している中南米からの研修員の便宜に、スペイン語の図書購入も考えているが、試験場予算では非常に困難なので、ＯＴＣＡでの予算化は可能であろうか。（研修実施担当者）

4. 一般的な資材は現在規模の予算で賄えないこともないが、家畜衛生の特殊性で実験動物を必要とする場合が多いので、その予算が不足である。現在では、研究用の動物（牛・馬・豚・鶏・ウサギ・モルモット・ラット・マウスなど）を借用している。ウサギ以下の小実験動物は本試験場負担でもよいが、牛・馬は無理としても豚・鶏の購入費、短期間の飼料費を考慮する必要がある。（研修実施担当者）

Ｖ　協　力　機　関

（現　　状）

1. コースの実施機関は家畜衛生試験場であるが、これはわが国唯一の家畜衛生関係の国立試験研究機関である。約５０年の歴史をもち、その技術水準と研究業績は世界のトップレベルをいっているといっても過言ではない。したがって、本コースの実施機関としては本試験場が最も適当である。

2. 家畜疾病の問題はひとりわが国だけの問題ではなく近隣諸国はもちろん東南アジアをはじめ世界中の国々共通の問題でもある。近年のように航空機が発達すると、わが国から世界のすみずみまでの時間的距離はわずか数日以内となり、病原体侵入の危険性が日々高まってきている。このようなとき、家畜疾病に汚染されている発展途上国を清浄にすることは、とりもなおさずわが国の畜産を守ることにもなるということから、わが国の家畜衛生界はそれらの国に対する技術協力に対してはきわめて積極的である。本試験場は畜産局衛生課、動物検疫所、動物医薬品検査所など関係機関の協力を得て３７年度から本コースを積極的に継続していることも、このようなバックボーンがあるからである（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. 本試験場は本来家畜家きんの伝染病をおもな対象としているので、この方面の専門家、施設は豊富であるが、一般臨床、人工授精、飼養管理の関係は十分ではない。したがって一般臨床については家畜共済関係の診療センター、飼養管理などについては畜産試験場、草地試験場、地域農業試験場畜産部、大学などの協力が従来以上に必要である。
2. 本試験場の本来の業務をあまり圧迫しないような体制づくりが今後必要である。

Ⅵ　研　修　経　費

1. 講師謝金、指導官旅費、資材費などの付帯費はＯＴＣＡで決められた単価により、本試験場に移管されている。
2. 図書費は、研修内容に関係なく、研修期間によって一率にＯＴＣＡが研修員に支給している。
3. 研修員の宿舎であるＴＩＣは市ケ谷にあり、小平市にある本試験場まで通勤は往復約３時間であり、交通費は毎月約4,000円以上になる。ＯＴＣＡの現行規程では、交通費は2,500円をこえる額のみが支給されることになっている。

（問　題　点）

1. 指導官旅費は「受託研究等実施規程」を３８年度から適用されている。ＯＴＣＡではこの旅費を研修員１名当たり単価に人員、期間（月数）を乗じて計上しているが、同規程による予算額の示達がかなり遅れることや、旅費が高額になるので枠予算を大巾に使用するため研究部から苦情が出ることが多いことなどの理由で、同規程の適用から除外するとか、運用方法を考慮するとかしなければならない（研修実施担当者）。
2. 現行の図書費は低額であり、高価な家畜衛生分野の専門書を購入することが困難である。他コースの事情も十分調査し、一率アップを考慮することが重要である。
3. 交通費もＴＩＣ内または都区内で研修を受ける他コース研修員とあまりアンバランスを生じないよう改善する必要がある。

Ⅶ　運　営　管　理

（現　　状）

1. 本コースのコース・リーダーは実施機関である家畜衛生試験場企画連絡室普及科長であり、国内講習及び本コース等に多年の経験を持っている。
2. 担当研修監理員は、コース経験数７年のベテランである。コースの通訳必要度は約５５％（ほとんどは質疑応答において　一　個別研修では皆無）である。

3. 本コースにおいては病性鑑定の現場実習を希望するものが多いが、わが国には悪性伝染病の発生が非常に少ないので、家畜保健衛生所病性鑑定室や食肉衛生検査所においてさえ材料に乏しく、実習の機会がほとんどなく、そのアレンジに苦労している。

（問　題　点）

1. コースの研修監理員は継続して本コースを担当しているので、学術用語使用には不便を感じなくなっている。このように同一研修監理員を継続して担当させることはコースの効果を挙げるひとつの手段ともいえるので、今後も変更しないことが望ましい。
2. ＴＩＣと本試験場との距離が長過ぎるので、より近い所に宿舎を設置するよう研修員全員の要望がある。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（問　題　点）

1. ＴＩＣにおいて身上相談、健康相談、その他の相談ごとに応じるカウンセリング担当の専任職員を設ける必要がある（研修実施担当者）。
2. 研修員の急病、交通事故その他の突発的な事件に適切、迅速に対処しうる体制の確立が急務である（研修実施担当者）。

Ⅸ　研修員の待遇

（問　題　点）

1. 本コースの研修員はＴＩＣの設備については満足している者が多く、その事務職員、フロント職員等の親切にも感謝している。

   しかし、ＴＩＣ食堂の食事および従業員の態度には不満を持っている者が多い。

Ⅹ　研　修　効　果

（現状および問題点）

1. コースのエバリュエイションは、集団研修については研修員が提出するプログレス・リポートにより、個別研修については担当指導研究員の評価により、全体的には研修員が提出するファイナル・リポートおよびコース終了間ぎわに行なわれるエバリュエイション・ミーティングによってなされる。
2. 特定な専門科目に関して比較的長期間にわたって個別研修を実施した場合は、その終了時に技術研究リポートあるいは実験リポートを研修員に提出させれば、指導研究員の評価と合わせてより充実したエバリュエーションができると思われる。
3. 研修実績についてのエバリュエーションは、指導者側が評価するシステムが十分でないようである。また、研修員の実績を彼の所属機関または政府に報告することも必要であろ

う。（研修実施担当者）。

4. 帰国研修員についてのエバリュエーションは最近わずかではあるが実施されるようになった。帰国後、コースで習得した技術と知識が充分に活用されているか否かは研修指導官等が現地で実際に判断せねばならないことであって、非常に重要である。本コース関係では46年3月に普及科長がマレーシアー、インドネシア、フィリピンを巡回してその効果を挙げているので、今後も是非継続する必要がある。（研修実施担当者）

Ⅸ　アフターケア

（問　題　点）

1. 帰国研修員が習得した技術と知識を充分に活用するためには、必要な設備、機械が整備されなければならない。

研修をより効果的にするためには、研修員受入れ、専門家派遣による現地での技術指導、必要な機材の供与といった一連の技術協力を有機的に結びつける必要がある。研修員およびその派遣国政府もこのような制度があることを十分知っていないため、本試験場に直接個別的に問合せがよくあるので、ＯＴＣＡは在外公館を通じて技術協力のシステムを先方に周知せしめる必要がある。（研修実施担当者）。

2. 帰国研修員の再研修（個別研修）の要望が強い。

3. 発展途上国の畜産衛生の実情調査を強化することは、各国の必要性に合致した研修計画を立案するうえに非常に重要である。

沿岸資源鉱物探査コース

（コースの紹介）　設立年度　42年度（5回目）
研修期間　7.5ヶ月（5月10日～12月20日）
研修員数　14名（定員10名）
実施機関　通産省工業技術院地質調査所

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現状および問題点）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は下記の通りである。

「大陸棚における鉱物資源開発の重要性は近年とみに認識されるにいたり、本分野における調査プロジェクトは、いまや世界各地において実施されるにいたり、本分野における調査プロジェクトはいまや世界各地において実施されている。

しかしながら、その沿岸に位置する開発途上国の多くには、沿岸探査に従事する専門家が少ないため、大陸棚に関する科学的な情報が欠如している現状である。

従って、本分野における専門家訓練はそれら諸国にとり共通なる緊急要請である。

上記の現状を考慮して、本コースは、沿岸探査に重点を置いた資源探査のため基礎技術を参加研修員に紹介することを意図するものである。

なお、沿岸領域の開発には陸上探査技術を基礎として発展した海上探査技術を必要とするため、本研修においては一般地球物理に関する研修が含まれ、そして種々な資源探査方法に関する平等に時間配分された研修がおこなわれる。

本コースにおいては、参加研修員は、講義・実習・見学を通じ、自国における当該分野の諸業務を効果的に遂行する上に必要とされる基礎知識に関し総合的に訓練されるものとする。

本研修は当該分野の関連技術知識を紹介するという性格が強く、また、集団研修として実施されるため、特定な科目に関するいかなる個別研修も認められない。

2. コースの研修計画の作成に関しては、コース運営委員会（46年設立）において、その方針案が決定され、その具体化は実施機関である通産省工業技術院地質調査所海外地質調査協力室がおこなった。なお、その作成にあたっては、前年度の実績および参加研修員のレベルを考慮することとした。

3. コースの研修内容は、沿岸資源探査の物理調査を主体とし、陸上の地質調査等の一般的な

探査に関する研修もおこなっているが、コースの今後の方針としては、本研修を前者に限定し、後者を逐次後退させる方針である。

また、沿岸鉱物資源は石油と金属に大別されるが、現在の研修においては、石油探査によりウエートを置いているが、両分野の研修を実施している。しかし、両分野の探査方法はそれぞれ異るため、別個に実施することも考慮される。

船および飛行機による物理探査のデータは厖大であり、近年その処理はコンピューターによるようになり、その探査の効率は飛躍的に改善された。そのため、コンピューターによるデータ処理の研修要請が高まり、導入されるコンピューターのプログラミング等のソフト・ウエアおよびデータ処理とその解釈に関する研修が重要視されるようになり本年度のカリキュラム作成において特にその2点が留意された。

4. コースの設立にあたり、エカフエのＣＣＯＰ（アジア沿海鉱物資源共同探査調整委員会）において、当該分野の技術者養成訓練の必要性が強調された背景があり、また、本研修計画を拡大し、国連との共催による国際訓練センターを設置して、専門家、機材をプールし、我が国における研修と共に、現地調査および現地訓練もおこなうような体制を確立する要望もある。

II　研修員の選考

（現状および問題点）

1. インフォメーションに記載されるコースの応募条件は下記の通りである。

(1) 大学またはそれと同等なる教育機関卒業後、地球物理学分野の業務において、3年以上の実務経験を有する技術者、地球物理専門家または地質学専門家である者。

(2) 現場研修に耐えうるに充分健康なる、年令４０才以下である者。

(3) 充分な英語力を有する者。

2. 本年度の応募状況は、定員１０名、応募者数１８名（アジア１１名、中近東２名、中南米５名）、受入研修員数１４名（アジア８名、中近東１名、中南米５名）であった。

なお、中南米よりの参加は初めてであった。

3. 参加研修員の職種は地質１０名、物探３名、試錐１名であった。

参加研修員全員は当該分野第１線にて活躍中の技術者であり、調査経験も豊かである。しかし、彼等の質的バラツキは否めず、各研修員の関心が異り、関心のある研修テーマにのみ興味を示すと共に、基礎科目を減少させ、専門科目を増加させるように要望する傾向があった。

4. 受入研修員数に関して、「１集団コースの受入研修員の適正人数は実習・見学を配慮する

と、１０名程度が限度である。」という発言が担当研修監理員よりあった。

Ⅲ 指 導 方 法

（現 状）

1. コースのカリキュラムは、基礎科目７０時間、専門科目２３３時間および見学旅行３２日であり、講義・実習７５％（講義と実習の比率は半々）および見学旅行２５％によって編成されている。

2. 本年度より研修の後期約３週間に亘って参加研修員より「技術リポート」の作成を求めた。「技術リポート」は大学における卒論に相当し、研修員各自が適当な課題をえらび、コース・リーダーと相談の上、適任の受持ち担当者を選定し、各研修員のリポート作成に協力を頼った。研修員の「技術リポート」の提出に対する最初の反応は、「何故本年度よりリポートを提出させるのか？」という苦情であったが、実際には、良い刺戟となり、結構一生懸命であり、徹夜をして作成した者もいた。

なお、各研修員の「技術リポート」の題目は下記の通りである。（数例）。

「Induced Palarization method in the Exploration of Disseminated Copper Deposits」

— Uemogela Almogola（フイリピン研修員）

「Ultrasonic Measuement of Rock Velocities under Normal atmospheric Conditions」

— Checa（エクアドル研修員）

「Methods in geochemical Prospecting for Hydrocarbon」

— Sudiro（インドネシア研修員）

（問題点）

1. ファイナル・リポートおよびファイナル・ミーティングにおいて集約された講義および実習に関する参加研修員の具体的要望事項は次の通りである。

(1) 講　　義

a 基礎科目を減らし専門科目を増やすこと。

b 専門科目を選定し、表題（沿岸資源鉱物探査）に合致した科目の時間数を増やすこと。

c 石油と金属との研修テーマ別小グループに分けること。

d 関連科目間および講義と実習との一貫性を確保すること。

e 講師はすべて英語で講義をおこなうこと。

f 調査計画のたて方と進め方、ケース・ヒストリー等の講義をセミナー形式でおこなう

こと。

g　講義時間の変更を検討すること。

h　英文テキストを完備すること。

i　講義後、演習を実施すること。

(2) 実　　習

a　船上実習の日数を増やすこと。

b　野外実習前の充分な内容に関する説明が必要である。

c　調査機器の操作および記録の整理解析をおこなうこと。

d　地質実習の内容が不足である。

e　電算機およびデータ処理実習の時間数を増やすこと。

上記の参加研修員の具体的要望事項を考慮した研修実施担当者の具体的な改善方針は下記の通りである。

(1) 講　　義

a　講師はできる限り英語で講義できるように努力する。

b　テキストの充実およびその事前配布に努力する。

c　専門科目の充実に関しては、電算機による物探データ処理と地質解釈、海上磁探および空中磁気探査の実習とデータ整理の３つの科目に更にウエートを置いて、時間数を増加したい。

d　関連科目の連続性の問題は、カリキュラム作成段階において講義間の内容および講義期日の調整をおこなう。

e　石油と金属との研修テーマ別小グループに分けることは今後検討していきたい。

(2) 実　　習

a　野外実習における調査機器のオペレーションは今後強化する方向で検討したい。

b　室内実習については、測定器械は購入可能なるものがあり、現在保有中の実験器具の整備・充実を計りたい。

2. コースの全講師は非常勤であり、また、研究調査に追われている現状であるため、講師陣の充実には、業界等よりの積極的な参加を求めると共に、長期的な課題として、専任講師の実現を計るようにすることがのぞましい。

3. 上記の（現状）２の「技術リポート」は参加研修員に好評であり、本研修にとり非常に有効であると判断されるが、作成期間を延長する要望が参加研修員に多かった。

IV　施設および資教材

（現状および問題点）

1.　野外実習において使用される震探や空中磁気の測定器等の調査機器は調整が微妙であり、短期実習研修において、多数の研修員がそれら機器を取扱うことは困難であり、いじくり回わされて、不能にされる可能性がある。

また、地質調査所が本来の業務のためにチャーターする飛行機および船に便乗して野外実習がおこなわれたが、コースの研修のために適切な時期および期間を確保することが困難であるという事情があった（４７年度は野外実習に必要な作業を民間会社に委託して実施した）。

2.　室内実習において使用される実験・実習の機械器具に関しては、前述のⅢの「指導方法」の（問題点）１の具体的改善点の(2)実習のｂを参照のこと。

3.　テキストに関しては、英文テキストを完備し、事前に配布する必要がある。

V　協　力　機　関

（現状および問題点）

1.　コースの研修実施は、実施機関である地質調査所独自では不可能であり、多数の関連機関の協力を必要とする。しかし、それら機関の協力要請上の問題点は、個人的な協力は可能であっても、組織上の協力が困難であるということであるため、本年度には、学識経験者および関係業界代表を主メンバーとするコースの運営委員会を組織して、その改善を計った。

主な協力機関は、東大理、東大海洋研、金探事業団、石油資源開発KK等である。

コースの実習は、多くの場合協力機関においておこなわれているが、本来の業務と競合し、結果として、うるさがられるという傾向が否めない。協力機関の本来の業務に便乗して実習をおこなうことには限界があり、理想的には自前の施設機材をもつようにすることがのぞましい。（研修実施担当者）

2.　業界は日本人技術者の本コース参加（訓練のため）を要望している。

VI　研　修　経　費

（現状および問題点）

1.　海上、空中実習等の野外実習には多額の経費を要する（例　飛行機のチャーター料３３０,０００円／時）。

通産省の国立試験研究機関技術協力費（貿易振興および経済協力費）が次第に増額されてきたため、本年度より野外実習を独立の作業として関係民間機関に委託契約して実施することができたが、時間的にはまだ充分といえない。

2.　石油関係の研修は、金属関係の研修よりも多額の経費を必要とする（石油関係７０％・金

属３０％）。

3. 研修員にはアナカンパニード・パケッジの支給額を増額するようにという要望があった。

Ⅶ 運 営 管 理

（現状および問題点）

1. 本年度新らたに設置されたコースの運営委員会は、コースの研修実施上の改善に寄与することが多かった。しかし、いまだ形式的な組織の面も残っており、必ずしも満足な体制とはいえない。

同委員会は設置後、やっと１年を経過したばかりであり、多くを期待するのは無理ではあるが、今後徐々に積極的な発言と実質的協力を期待したい。（研修実施担当者）

2. 現在、研修監理員は、その職務が明瞭に確立しておらず、技術研修における通訳業務をはじめ、講師・研修員間の連絡調整、研修員の監理（生活指導をふくむ）、テキスト教材の準備、その他の業務を担当し、過重労働を強いられている。

効果的な研修実施を意図した、適正な研修実施体制の確立を計るためには、研修監理員業務を研修実施上の潤滑油的役割を果す連絡調整を中心としたものに限定し、そのためには、研修実施体制の他の部分を適正に整備していくことが肝要である。

コースのベテラン担当研修監理員であった荒川氏（４７才）は本年度における本コースの研修中に脳卒中にて倒れ、亡くなった。

当該分野における通訳業務は、非常に困難であり、技術内容を正確に訳すことはむづかしい。研修員に要望される如く、講師が可能な限り直接講義をおこなうようにしたいが、現体制では限界がある。特に実習の現場においては担当講師の直接コミュニケーションがこのましいが、現場職員は英語に長けている者が少ない。従って、テキスト教材を充実させ、通訳を補うようにしたい。（研修実施担当者）

3. 本コースにおいては、船および飛行機による野外実習がおこなわれるため、研修実施上の危険性に対する充分なる配慮がなされる必要がある。

4. 参加研修員と関連業界間の直接接触に係わる問題が運営委員会において問題化され、両者間の直接取引は自粛するように両者に徹底することとし、必要な接触には、コース・リーダーを介しておこなうことをオリエンテーション時において研修員に説明することとした。（研修実施担当者）

5. 諸外国の研修員受入事業においては、ＯＴＣＡ的機関と研修実施機関であるend receiver の両者間の役割分担が明確にされており、研修員のためのガイダンスをふくめ、研修実施上のかなりの業務をend receiver がおこなっている。今後、この事業が拡大されて

いくならば、我が国においても、そのような方向を志向しなければならず、各実施機関における自主的研修運営が強調されていくことになろう。

Ⅷ　オリエンテーション・日本語教育・厚生活動等

（現状および問題点）

1. 我が国の研修事業においては、研修員の手とり足とり式の面倒をみようとするが、全部に手がまわりきれず、結果として、いろいろな問題を起している傾向が強い。研修員の凡ての問題を一手に引受けることは不可能であり、くたびれてしまい、事業として長続きしない。

欧米においては、研修員がひとり歩きできるように、彼等に対するガイダンスをしっかりやっており、彼等の自主行動を重じ、単独行動を中心としている。我が国の研修員受入事業の事業量が増大する将来をも考慮するとき、欧米方式の導入は必然であり、今後、研修員に対するガイダンスを強化する方向を検討すべきである。そのためには、現在のオリエンテーションの改善、彼等が生活する上に必要とされる日本語の教育強化等が必要である。

研修旅行中は、研修員全員を監理するのはなかなか困難である。日本語のできる中国および韓国の研修員の助けを借りることもある。（研修実施担当者）

2. 研修員の宿舎であるＴＩＣの図書室を充実されたい。研修員の自主的活動を促すならば、図書室の完備が大切である。きわめて特殊な専門図書とはいわないが、関連分野（地質・地態）と共通した専門図書の充実をお願いしたい。（研修実施担当者）

3. ＴＩＣのタイプライターを定期的に点検整備する必要がある。

Ⅸ　研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 現在の滞在費では生活が苦しい。特に、回教徒および菜食主義者は外食するため生活が困難である。ある派遣国は研修員に特にアローワンスを支給しており、また、個人で金を持参する者もあり、参加研修員間における経済面の個人差による問題もある。また、国連関係の滞在費との比較において苦情をいう研修員もいる。（研修実施担当者）

我が国の現滞在費は先進国の平均レベルよりは高い。問題は国連関係との差であるが、これはどの先進国においても共通なる問題である。この点が解決されるならば、滞在費の問題は解消される。現時点においては、滞在費内で文化活動にも参加できるように改善していき、数年後には国連レベルまでもっていくように努力する必要がある。

2. 研修員の宿舎であるＴＩＣに関する主な問題点の指摘は下記の通りである。

(1) 夜間の騒音により勉強・安眠が妨げられる（特に、館内アナウンスがやかましい）。

(2) 旧館と新館は施設面において差がある。

(3) パジャマその他の略装で廊下を歩く人がいるが、取締ってほしい。

(4) 自室での持込み料理を禁止すべきである。

(5) 食堂の食事は、値段が高く、質量が劣り、内容に変化がない。菜食主義者のためにVegetarian dish を設ける心使いをしてほしい。

(6) 一部従業員（食堂・フロント・売店）の研修員に対する態度が悪い。

(7) 日本語のテレビ以外に娯楽がない。

(8) 洗濯室の改善が必要である。

X 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. コースの研修実施上のエヴァリュエイションは、各研修員より提出される特定テーマに関する「技術リポート」、ファイナル・リポート、ファイナル・ミーティング、研修実施担当者の意見を総合してなされる。そして、その結果は、「沿岸鉱物資源探査集団研修に対する評価と所見（年度別）」に記載される。

   特に、「技術レポート」はコースにおける各研修員の研修成果を示すエヴィデンスと判断され、エヴァリュエイション作業の重要な資料である。

   研修実施担当者の印象では、本年度コースの研修は当該分野の関連専門技術の習得により参加研修員の実質的なレベルアップに資したと判断され、研修実績は全般的に満足できるものであった。（研修実施担当者）

2. 本コース全研修員は、共通して、習得した技術がすべて有効であるという意見であり、コースの研修効果の期待は大きい。しかし、帰国後の習得技術の活用に関しては、数々の問題があり、その応用は必らずしも容易ではない。従って、当該分野における派遣専門家の現地協力、日本より小型電算機・調査機器等を購入するための援助等のフォロー・アップを欠く場合、その研修効果は後退せざるをえない。（研修実施担当者）

3. エカフエのアジア沿海鉱物資源共同探査調整委員会（ＣＣＯＰ）は、本コースを高く評価している。同委員会においては、各国委員よりコンピューターによるデータ処理に関する研修の実施要望の声がある。

XI アフターケア

（現状および問題点）

1. 前記のXの「研修効果」の（現状および問題点）2に記述される通り、本研修計画と専門家派遣、機材供与等の技術協力事業との有機的連携が重要である。

2. 再研修を意図した上級コースの設置がのぞまれる。

3. 帰国研修員より、当該分野の最新情報を提供する彼等を対象としたアフターケアの要望が強い。

電力コース（水力・火力）

（コースの紹介）　設立年度　３６年度（１１回目）
研修期間　４ケ月（８月１日～11月２５日）
研修員数　８名（水力）　１０名（火力）
研修実施機関　通産省公益事業局公益事業調査課
海外電力調査会
電源開発・中部電力（水力）
東京電力・関西電力（火力）

（コースの現状および問題点）

Ⅰ　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「我が国の政府および電力会社による電力開発計画、電気事業経営そして電力技術の理解を深めるために有効なる関連事項を参加研修員に講義および見学を通じて紹介する」ことである。
2. コースの研修内容は下記の通りである。

(1) 第１部（水力・火力合同）

a　日本の水力発電・火力発電・原子力発電の現状および将来、水力・火力発電所見学
b　送電・配電・変電の現状および将来
c　電力料金、電力関係法規
d　関連企業の工場見学

(2) 第　２　部

（水　　力）

a　水力発電所・ダムの計画・建設・運転保守
b　沼原ダムおよび発電所・佐久間ダムおよび発電所・長野ダムおよび発電所のケース・スタディ
c　原子力発電所

（火　　力）

a　火力発電所の計画・建設・運転保守・経営

b　新東京火力発電所のケース・スタディ

c　原子力発電所・揚水発電所

(3)　第　3　部

（水　　力）

a　送電・配電・変電の建設・運転保守

b　火力発電所、原子力発電所

（火　　力）

a　送電・配電・変電の建設・運転保守

b　水力発電所、原子力発電所

(4)　第　4　部（水力・火力合同）

a　関連産業の見学

（問　題　点）

1.　コースの開設当初においては、発電所の運用保守を中心とした研修であったため、その現場技術者を対象としていたが、４０年頃より政府機関に所属する企画担当者の参加が顕著となり、研修内容も次第に水火力発電の計画・設計・建設等に関する電源開発技術を中心としたものになり、水火力発電所の運転保守および計画・建設の両面を包含するようになった。

また、コースを水力および火力に分化した方式は３８年より始り、本年度においては水力コースは東南アジア・中近東・アフリカ、火力コースは中南米をそれぞれ対象として実施された如く、地域別に毎年交互に実施されている。

上記の如く、コースの研修内容は電源開発技術に関する企画担当者を対象とする研修と発電所の運用保守に関する現場技術者を対象とする研修を網羅しているため、企画担当者である参加研修員は計画および設計面のみに関心を示し、現場技術には無関心であり、他方、現場技術者はその反対である傾向があり、統一ある研修実施が困難である。

また、電力技術は電気・機械・土木の３専門分野に係るため、参加研修員はそれら３つのタイプの技師であり、電気技師は電気部門の研修のみに関心があり、他部門の研修には無関心であるという傾向がみられ、機械技師および土木技師もそれぞれ関心が異るという実情である。

更に、本コースは「Hydro-Electric Power Engineering（水力）」と「Thermal-Electric Power Engineering（火力）」の２集団研修コー

スに公的に分けられており、コースのインフォメーションはそれぞれ別個に作成されているが、実際には、コースの研修プログラムの第1部および第4部は両コースの合同研修であり、第2部および第3部において各コース別研修が実施されているが、第3部においては、水力コースは火力発電に関する研修、また、火力コースは水力発電に関する研修をそれぞれおこなっている。しかし、水力および火力の両コースのインフォメーションには、水力・火力の合同研修の説明はなされていない。

2. 上記の（問題点）1に記述された諸問題を考察するとき、今後のコースの改善方向として、次の諸事項を検討する必要があろう。

(1) コースの研修内容を電源開発技術を中心とする計画および設計に関する企画担当者を対象としたもの、または、発電所の運用保守を中心とした現場技術に関する技術者を対象としたもののいずれかに限定し、コースの性格づけをより一層明確にする。

(2) コースの研修内容を前者に限定するならば、我が国における電力開発計画、電気事業経営等に関する研修が中心となり、事例研究を意図した研修が適当であろう。

一方、コースの研修内容を後者に焦点を合わせるならば、現場技術を中心とした専門技術研修となるため、講義・見学を主とした現行の指導方法を変更し、実習も併わせておこなう研修を志向することになろう。また、当該分野は、上述の如く、電気・機械・土木の諸技術に分れるため、その研修実施においては、個別研修形式を一部導入しておこなうか、または、それら3技術部門別研修プログラムの設定をおこなうことがのぞましい。（昭和46年度帰国研修員アフターケア巡回指導電力班報告書を参考のこと）。

(3) 水力および火力の両コースの研修実施において、一部合同研修をおこなうとするならば、両コースのインフォメーションにその説明をおこなうことが必要である。

3. 開発途上国における当該分野の技術レベルには、地域別・国別の差異がみられる。一般的には中南米が高く、東南アジアは低い現状である。従って、技術レベルの異る開発途上の全国を対象として、コースを設定することは困難であり、同一技術レベルの地域または国群を選定し、特に、それら諸国を対象として研修を実施することがのぞましい。

また、電力開発の基盤がいまだ築かれていない開発途上諸国（例― インドネシア）を特に対象とした当該分野の研修計画の設定も考慮される。

4. 多くの研修員は、常に大規模な電力開発に関する研修を望み、なかには原子力発電の研修を希望するものもいる。

しかし、多くの開発途上国における当該分野の実情を考慮するならば、小規模なもの、

それも地方自治体により開発運営されるものを研修の対象とすることが適当であると一般的にいえよう。

5. 開発途上国においては配電に関する研修要望が強く、特にメキシコ研修員を対象とする配電関係の個別研修を関西電力でおこなう予定であるが、将来、それを発展させ、配電集団コースを新設するようにしたい。また、４７年度においては、本コースの帰国研修員を対象とする再研修を中部電力にておこなうが、その後、同社において講義・討論を主とした電気事業経営コースを実施する計画もある。加えて、原子力発電コースの設置も可能性があろう。（研修実施担当者）

Ⅱ 研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載される、コースの応募条件は下記の通りである。

(1) 電力供給部門の政府関係機関または民間会社に現に勤務する電気技師および／または機械技師または土木技師であること（水力）、電気技師および／または機械技師であること（火力）

(2) 工科大学卒もしくは同等なる学力を有し、７年以上の実務経験を有する者。

(3) 年令３０才より４０才までの者

(4) 英語を十分読み書きできる者

2. コースの本年度の応募状況は、定員２０名（水力、火力各コース１０名）、応募者数21名、受入研修員数１８名であった（水力コース８名、火力コース１０名）。

（問　題　点）

1. 参加研修員は、技術レベルにおいて不統一であり（一般にブラジルは高く、インドネシアは低い）。年令差（２９才～４８才）や不充分な英語力の問題がある。また、前記のⅠの「研修目標および研修内容」の（問題点）１に記述される如く、参加研修員の職種は企画担当者および現場技術者であり、そして彼等の技術タイプは電気・機械・土木の技師に分れるため、それぞれの関心に差異があり、統一した研修実施がむずかしい。

本問題の解決には、前記のⅠの「研修目標および研修内容」の（問題点）２および３に準じた適正なる応募条件の設定が考慮されるべきであろう。

Ⅲ 指導方法

（現　　状）

1. コースのカリキュラムの編成は、各研修実施担当機関が下記の如く分担して作成し、最

終的な調整は通産省公益事業局研修担当者がおこなう。

第　1　部　　通産省公益事業局公益事業調査課

第　2　部　　電源開発（水力）・東京電力（火力）

第　3　部　　中部電力（水力）・関西電力（火力）

第　4　部　　通産省公益事業局公益事業調査課

2. コースの指導方法は講義および見学であり、カリキュラム上のその比率は、３７講義・２５見学（水力）、４０講義・２５見学（火力）である。

3. コースの講師は、通産省公益事業局担当各課の専門家および電源開発・東京電力・中部電力・関西電力の各社の担当各課の専門家である。

4. 研修日程第１日目にオーガナイゼイション・ミーティングをコース・リーダー、各研修実施機関担当者およびＯＴＣＡ担当職員が一同に会しておこない、まず、コース・リーダーは本研修計画の全般説明をし、研修員の質問を受ける。その場において、研修員よりカリキュラムに含まれていない事項の研修を要望されるとき、それらを可能な限り本コースにて消化するように研修実施担当者間にて協議する。

研修実施期間中においては、毎週金曜日にフリー・ディスカッションを実施し、その週の研修の総括・追加説明・要望事項の聴取等をおこなったり、研修員の要望に応じて、特定テーマの個別研修を時間外に設けたり、また、研修終了時においては、４～５日間の特別研修を実施したりして、実施された研修の補完および参加研修員のレベルの不統一や質的バラツキの調整努力をおこなっている。

（問　題　点）

1. コースの指導方法の改善には、前記のＩの「研修目標および研修内容」の（問題点）の(2)を考慮する必要がある。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. テキストは、水力コース３７冊、火力コース４０冊が具わっており、全講義に用意されている。

Ⅴ　協　力　機　関

（現状および問題点）

1. 工場見学のため民間企業７社に協力を依頼している（水力・火力合同）。

なお、研修実施機関所属の発電所・変電所等の見学先数は１１ケ所（水力コース）および

１６ケ所（火力コース）である。

2. 電気事業は、安い電力を消費者に安定して供給する事業であり、この意味において、国家的な事業であり、海外事業になじまないという事情がある。

研修員受入事業に協力する必要は皆了解しているが、そのメリットがないため、何か問題が生じると、社内の協力体制が崩れてしまうということもある。

社員研修もできないときでも、外人研修はやらなければならないこともある。（研修実施担当電力会社）

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. テキスト作成のための経費は約1,200,000 円であり、その半分は海外電力調査会が負担した。

2. 研修実施機関である各電力会社は、本コースや個別研修の実施のため年間5,000,000～6,000,000円 を研修諸経費として負担している。

3. 技術協力事業の拡大に併い、今後研修員の受入れ等は年々増加するものと考えられるが、研修実施上の諸経費は国が負担するようにし、企業負担は軽減していくべきである（関係省）。

Ⅶ 運 営 管 理

（現状および問題点）

1. 本コースにおいては特にコースの運営委員会を設けていないが、コース・リーダーを中心として研修実施関係者が年２回会合し、研修員の意見等を反映させて、研修プログラムの検討・改善を計り、次回の企画をおこなうこととしている。

コース・リーダーは当該分野の外国人研修において多年の経験を有する者が当っており、本年度、担当研修監理員と共に、現地巡回指導に赴き、タイ・マレーシア・インドネシア・フィリピンの４ケ国を訪問した。

2. コースの研修計画の第１部および第４部は水力・火力の両コース合同であり、通産省公益事業局がその実施上担当し、第２部においては、水力コースは電源開発、火力コースは東京電力、第３部においては水力コースは中部電力、火力コースは関西電力がそれぞれ研修実施を担当しており、コース・リーダー、研修監理員および海外電力調査会がその間の連絡調整をおこなっているが、統一あるコースの運営管理は研修実施上困難な場合もあろう。

3. 現在コースは水力および火力に分科され、本年度においては水力コースは東南アジア・中近東・アフリカ、火力コースは中南米をそれぞれ対象として実施された如く、地域別に毎年交互に実施されている。

此の地域別実施方式の採用は、東南アジア研修員と南米研修員とはとかくソリが合わず、両者間においてしばしば問題が生じたことが主な理由などあった。また、コース開始当初水力コースは電源開発の佐久間ダムにおける研修のため同所のクラブ・ハウス、火力コースは東京電力本社における研修のため都内のアジア・センターにそれぞれ宿泊していたが、研修員の待遇面において両コース間のバランスがなかなかとりにくい事情にあったが、両コース間のバランスがなかなかとりにくい事情にあったが、両コースに同一国の研修員が参加していると、両者間で両コースをさかんに比較し、苦情を訴えるということがしばしばあったということもある。（研修実施担当者）

本方式の採用は、コースの運営管理上の便宜のためをされたが、本質的には前記の1の「研修目標および研修内容」の（問題点）3に係る問題である。

Ⅷ オリエンテーション・日本語教育・厚生活動等

（現状および問題点）

1. 電力会社は、常時外国人と接触する機会がないため語学に長けた者が少なく、また、通訳にも限界があるので、日本語教育を強化されたい。（研修実施担当電力会社）

Ⅺ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. コースの研修員の宿舎は池の端文化センター（上野）であり、2人1部屋のツウィンであった。そのため、各自のプライヴァシー尊重の問題があり、ファイナル・リポートにおいて研修員の批判が集中した。

また、同センターは研修実施場所やＯＴＣＡより離れている場所に在るため、研修員との連絡においてしばしば困難があった。

Ⅹ 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. コースの研修実績に関するエヴァリュエィションは、研修員が提出したファイナル・リポートによりなされた。

ファイナル・リポートに記述されたコースの本年度研修実績に関する研修員の意見は、研修を通じ我が国の電気事業の全般を理解することができ、同事業の紹介を中心とした研

修をそれなりに効果的なものであると評価する反面、研修内容が概論的かつ多岐にわたりすぎるとし、各自の専門分野の技術知識を深めるための専門的な研修を要望する意見が多い。さらに、集団研修参加者に対しＡ３フォームに研修希望事項を記入させているため、研修員に彼等の希望が受入れられなかったという不満がある。

2. コース開設以来１１年を経過した現在、帰国研修員の多くはそれぞれの開発途上国において当該分野の主要機関の重要な地位を占めており、来日当時技術課の一員であった者が発電所長、技術課長のポストを経て技術部長に、また、発電所の運転要員であった者が、運転課長のポストを経て発電所長にそれぞれ昇進している（昭和４６年度帰国研修員アフタケア巡回指導電力班報告書を参考のこと）。

コースの帰国研修員の実態を上記の如く理解するならば、我が国電力事業における水火力発電の計画・設計・建設等に関する電源開発技術および発電所・変電所の運用保守に関する現場技術等の広範多岐にわたる技術知識の紹介を意図した本コースの研修効果は、個別研修の効果と比し、即時的かつ具体的な効果はあまり望めないが、各参加研修員の資質のレベルアップには貢献するところ大であり、当該分野において彼等が重要なポストを占めるに従って、その効果はいよいよ高まるものと期待されよう。

3. 水力コースの研修実施機関である電源開発は海外プロジェクトを手がけており、研修員に水力発電開発の調査、計画、設計、建設、運営の一貫した研修をおこなうことは当電源開発の海外事業の研修員諸国に対するＰＲになる。

Ⅺ　アフターケア

（現状および問題点）

1. 本年度においては、当該分野の帰国研修員アフターケア巡回指導が実施され、コースのコース・リーダー及び研修監理員が電力班として派遣され、２３日間に亘ってタイ、マレーシア、インドネシア、フィリピンの４ケ国を訪問し、過去に来日した電力関係研修員の現況を調査し、研修員が直面している諸問題を解決し、更に、将来どのような研修を実施したらよいかを調査した。

ドイツは帰国研修員アフターケアとして巡回シンポジュームという名の下に現地においてリフレッシャー・コースを実施している。我が国の現在のアフターケア・ミッションを巡回リフレッシャー・コースに発展させていきたい。（外務省）

2. 帰国研修員より種々なテクニカルな問合わせの交信が多い。その都度調査・翻訳して、返答している。そのためかなりの経費がかさむ。（研修実施担当者）

経済開発セミナー

（昭和４７年度－４６年度は実施されなかった）

（コースの紹介）　設　立　年　度　　４５年度（２回目）

研　修　期　間　　４０日間（4月12日～5月21日）

研　修　員　数　　１０名

研修実施機関　　経済企画庁経済研究所

（コースの現状および問題点）

Ⅰ　研究目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるセミナーの研修目標は「我が国の経験に基ずいた経済開発政策（計画をふくむ）に関する進んだ知識および技術を参加研修員に講義、討議、見学旅行等により紹介する」ことである。

セミナーの研修目標は日本の経済発展、経済政策に関する経験を紹介し、日本の経験に照らして開発途上国に（本年度は ラテン・アメリカ ）の開発戦略を探り、そのレベル・アップに資することである（研修実施担当者）。

2. コースの研修内容は下記の主要テーマに区分される。

(1) 日本の経済発展（テェイク・オフの要因）

(2) 国別報告（カントリー・レポート）

a　経済の現状　　b　経済政策・経済計画・計画モデル　　c　問題点

(3) 日本の経済計画

(4) 中南米諸国の経済開発政策および経済計画（ディスカッションを主として）

a　農業政策　　b　工業化政策および計画

(5) 開発および国際経済協力

a　資本協力　　b　技術協力　　c　貿易による経済協力・特恵・産業構造の調整等

なお、上記の(1)の「日本の経済発展（テェイク・オフの要因 ）」、(3)の「日本の経済計画」と手法（計量経済学を中心として）および(5)の「日本と参加各国（中南米諸国）との経済的交流および協力についての討論」の３テーマに特にウエートを置いている（担当研修監

理員）。

（問　題　点）

1. 本セミナーは，４４年まで約１０年間「経済計画セミナー」として運営されていたが，４５年，開発途上国のニーズにより合致するよう、セミナーの内容を変更し、現在の名称で新らたに発足した。この変更は４４年度経済計画セミナーにおけるファイナル・リポートに記述された参加研修員の意見、先行セミナーの参加研修員の意見、研修担当関係者の意見なども検討しておこなわれた。

「経済開発セミナー」のような超マクロ的なものでなく、また、専門分野の各論的テーマに関する研修コースでないもの、一つのあり方として、産業別（工業、農業、水産業等の個別産業ごと）にセミナーを設ける必要がある（担当研修監理員）。

「経済学者が経済政策を一つの統一的なものとしてみるまでには、かなりの日時を経た。経済学や経済政策のたいていの教科書には、貿易政策・農業政策・金融政策・賃金政策のような別々の部分がそれら相互の依存性には少しも注意をはらわずに考察されている。そして、これらの各部分の目標と用具は、この一般的統一を無視して、独立に考えられていることが多い。しかし、この相互依存性は現実であり、それゆえ考えるべき単位は、ある一定の瞬間に実行される全手段または同時にとられるよう提案された全手段の総計である。これを経済政策の体系または一つの経済政策とよぼう……」（ヤン・ティンバーゲン『経済政策の理論』より）

この様な考え方を背景にして考察すれば、本セミナーにおいては日本の経済計画と個々のセクターでの具体的な経済活動や開発事業との結び付きについての充分な説明がなされていないと危惧されるため、この点についての講義を加えるなどの対策をとることが望まれよう（研修関係者）。

上記の諸研修関係者の意見および本エヴァリュエィション　作業において入手された諸資料を検討するならば、本セミナーはその性格がいまだ明確に確立されておらずセミナーのしかるべきあり方を確立する過程にあるといえる。

2. セミナーの地域別実施は効果的である。

Ⅱ　研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記述される応募条件は下記の通りである。

(1) 経済開発政策の企画を担当する政府関係者であり、できうれば、年令４０才未満の者。

(2) 経済学および統計学に関する学歴を有する者、または、経済政策および経済計画に関す

る適格なる経験および知識を有する者。

(3) 充分な英語力を有するもの。

研修員の選考においては、(1)我が国の在外公館による要望調査にもとずき、(2)1カ国1名を選ぶこととし、(3)1カ国から2名以上の応募者があった場合には、特定産業の開発ではなく、総合的な経済開発に関心を有する者を優先した(研修実施担当者)。

なお、選考作業はA3フォームに基ずいてなされた。

2. 本年度の応募状況は定員10名、応募者数14名(ラテン・アメリカ諸国のみ)、受入研修員数10名であった。

(問 題 点)

1. 参加研修員の質的レベルをできる限り統一する方法はないか。例えば、(1)ある時には極めて専門的な内容のものにするとか、(2)ある時には日本経済発展の概観を与えるにとどめる等をおこなえばよいが、このためには、セミナーの参加者を募る際に適切なインフォメーションを与える必要がある。(担当研修監理員)

2. この種のセミナーの効果的な実施には、参加研修員は所定の資格条件を満したある一定のレベル以上の能力経験を有し、加えて、研修分野において各自が統一された問題意識をもつということが前提である。

従って、まず第一に明確に定められた研修目標に基ずいてセミナーを設定し、そのカリキュラムに応じて参加研修員の資格条件を決定し、それを具体的にインフォメーションに記載することによって、派遣国が適格なる応募者を選ぶことを可能にする努力が必要である。加えて、事前にそれらの応募者の質的レベルをより適切に把握し、また当該分野における各自の問題意識を探ることが肝要である。

更に、研修計画の説明およびセミナーの研修への導入を中心としておこなうセミナーのオリエンテーションの強化が重要であり、来日前に派遣各国の現地にて実施することがのぞましいが、その体制が確立されていない現状であるため、来日時のオリエンテーションを強化し、適切な研修計画の説明によって、参加研修員のセミナーに対する過度な期待を整理し、各自のもつ問題意識を統一することが肝要である。

Ⅲ 指 導 方 法

(現 状)

1. セミナーのカリキュラムは研修実施担当機関である経済企画庁経済研究所主任研究官およびそのスタッフと担当研修監理員が協議して編成した。

2. セミナーの指導方法は、講義、討論および見学から成り、カラキュラム上の配分比率は、講義および討論７２％、見学２８％である。

講義と質疑応答およびこれに続く討論は特に区別せず、講師の講義と討論の組合わせに主眼をおいてセミナーは運営された。

3. 参加国における当該分野の現状および問題点を紹介するカントリー・リポートは国別に実施され、紹介後、研修員相互間においてフリー・ディスカッションをおこなった。

4. セミナーの後半において企画庁若年職員との討論会をおこない、先行の講義の理解をより一層深めるようにした。

（問　題　点）

1. 本年度においては、セミナーの対象地域を中南米とし、当該地域の経済社会事情を特に取り上げることとなり、そのため、中南米事情に精通した講師を幅広く招聘する必要があった。しかし、我が国における当該分野の専門家の多くは開発途上国に関しては主に東南アジアに精通しており、本年度セミナーにとって適格なる指導陣を動員することは比較的困難であった（研修実施担当者）。

2. 講義および討論による参加研修員の拘束時間が多すぎた。彼等の多くは予めかなり具体的な問題意識をもってセミナーに参加しているので、それぞれの問題に応じて関連機関を紹介し、訪問する時間を大巾にふやす必要があった。従って講義および討論は午前中だけとし、午後は関係機関を訪問させることがのぞましかった。しかし、この実現には研修担当者の大変な労力を必要とする。（担当研修監理員）

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. セミナーのテキスト等は約２０種類である。

2. 我が国において出版されている重要文献の外国語翻訳を推進し、文献資料を充実する必要がある。

Ⅴ　協　力　機　関

（現状および問題点）

1. セミナーの研修実施上の協力機関は、日本開発銀行、東洋工業、川崎製鉄、小松製作所カネボー、富士通、三菱グループ等である。

上記のセミナーの協力機関は大企業に集中するようにみうけられるが、中小企業をはじめ農産業、教育訓練等の関連分野における諸機関を幅広くふくめるようにすることが必要

ではなかろうか。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. 講師謝金は低額であり、更に，講師には教材の原稿料は支払われていない。

2. 予算運用において講師謝金の引上げに努力した結果，代わりにテキスト作成予算が圧縮される結果を招いた。

Ⅶ 運 営 管 理

（現　　状）

1. セミナーの実施上の運営管理は研修実施担当機関である経済企画庁経済研究所主任研究官（コース・リーダー）を中心とし、そのスタッフ2名ならびに担当研修監理員によっておこなわれた。

2. セミナーの研修監理員は担当経験3年であり、彼の諸業務はセミナーのプラニング，プログラミング等の準備段階における実施担当機関である企画庁との連絡協義、参加研修員の選考への参加、実施上の運営管理のための研修員、ＯＴＣＡおよび企画庁との連絡調整（研修員に対する研修計画の説明、ディスカッション時の司会等を含む）、終了時のエヴァリュエイションの実施およびその報告書の作成等である。

3. セミナーの講義および討論においては通訳を必要としない。

（問 題 点）

1. 「経済開発」はその国の諸事情によって異っており、参加研修員の質的レベルおよび問題意識に差異が顕著になることは免れず、また研修実施においては、多数の講師を動員するため、諸研修科目間の有機的な連携を保つことが困難になる傾向がある。更に、本研修計画の性格上、講義は一方交通に終ることなく、この種の研修に最も大切な自己啓発を促す講師・研修員間の討議を活発におこなうことが重要であるが、その効果的な実施も容易ではない。

上記の諸事項を考慮するならば、本セミナーの運営管理の万全を期するためには、これに専念する優れたコース・リーダーを中心とした運営管理体制を確立することが必要である。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等。

（現状および問題点）

1. 研修員のホーム・ヴィジィットをグループに分けて担当研修監理員宅にておこなった。

Ⅸ　研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 風俗習慣（特に食事）が著しく異る外国人に対し現在の研修員滞在費はあまりにも少額すぎる（研修実施関係者）。

2. 宿舎にて盗難事件が２件あり、現金およびみやげ物が盗まれた。

Ⅹ　研　修　効　果

（現状および問題点）

1. 日本経済の成長要因と日本の開発計画については研修員の認識が著しく深まり、日本経済に対する関心は改めて高まった。しかし、中南米の開発戦略の探究に関しては日本側の中南米に関する知識不足と研修員が直接的な解決案を教えてもらうことを期待していたということもあって、結果的には不満足な結果に終った。（研修実施担当者）

Ⅺ　アフターケア

（現状および問題点）

1. 帰国研修員の動向調査および文献供与の必要がある（研修実施担当者）。

税関行政コース

（コースの紹介）設立年度　45年度（2回目）
研修期間　44日間（8月28日～10月10日）
研修員数　10名
研修実施機関　大蔵省関税局

（コースの現状および問題点）

I　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「参加研修員に講義、討議および見学旅行を通じて我が国の税関最新技術を紹介することを意図する」である。
2. コースの研修内容は次の通りである。

(1) わが国における税関行政一般

(2) わが国における関税法および関税定率法の概論

(3) わが国における税関業務諸技術

(4) わが国における輸出入関連企業と税関との業務上の関連性

具体的には、下記の通りである。

a　講義（合同研修）

関税法および関税定率法の概論

輸出入の通関業務概論

保税制度概論

通関業免許概論

監視業務概論

税関統計概論

輸入貨物の評価

b　実地研修（グループ別）

輸入通関実務

輸出通関実務

保税実務

密輸出入取締り

犯則事件の調査および処分

旅具検査

c　見学（合同研修）

保税工場、保税上屋

税関監視艇、パトロール・カー、監視所

コンテナー・ヤード

中央分析所

（問　題　点）

1. 税関行政は各国の国情を反映して、それぞれに差異がある。一例として島国と陸続きの国とはおのずとその法体系が相違するということもあり、また、東南アジアにおいてはフィリッピンは米国方式を、また韓国・台湾は日本方式を各々踏襲しており、タイはその中間であるという現状である。

また、現在税関制度の改定期にあるタイは関税率に関心を示し、韓国・台湾はその機能面の改善に特に興味をもつという事情にある。

加えて、我が国の税関制度においては省力化が現在主な関心事であるが、一般的に開発途上国においては豊富な労働力を有する関係上同テーマは必らずしも主要な関心ではない。反対に、我が国においては関税収益は特に重要ではないが（関税３％）、それら諸国においては国家財政の収入確保のため国税収益は非常に重要な関心事である（約２５～５０％）ということもある。

Custom Cooperation Council（本部ブラッセル、加盟国６８カ国）は、税関業務が国際的調和と統一をもっておこなわれなければならないという必要上、税関機関の国際協調を計るため、税関業務の平準化に努力している。なお、エカフェも当該分野の研修計画に強い関心をもち、その要請に基づいて本コースが開設された背景もある。

上記の現状を考慮して、我が国において実施される開発途上諸国を対象とした、当該分野の研修計画を考察するならば、その研修目標は研修を通じ我が国の税関業務を紹介し、参加研修員各国の税関業務との比較研究をおこなうことによって、それら各国の税関業務の向上に資することを意図し、更には、税関業務の国際的連携を高めるためにその調和の促進に寄与するようになることが適当であろう。

2. コースの研修内容は我が国の当該分野における行政一般、関連法規、税関業務技術、貿

易との関連等であり、一般紹介を意図した研修とはいえ、短期である研修期間を配慮するならば、総花的傾向は否めない。

特に、上記の（問題点）１の「事例研究より比較研究まで発展する研修計画」を志向するならば、現在の研修内容をはじめ、参加研修員の応募条件、カリキュラム、研修期間等の再検討が必要である。

Ⅱ　研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの応募条件は下記の通りである。

(1) 税関行政を担当する政府上級職員であるもの

(2) 大学卒またはそれと同等の資格を有する者

(3) 年令４０才以下の者

(4) 英語の堪能なる者

2. 本年度応募状況は定員９名に対して応募者数は１１名（東南アジア１０名および中近東１名）そして受入研修員数は１０名であった。

3. 参加研修員は当該分野において長年同じポストに勤続しているため、通関事務に関してはかなり精通しているようにみうけられた。また、語学力も業務の性格上堪能であった（担当研修監理員）。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）１のコースの応募条件によれば、参加研修員は開発途上各国における税関分野の行政官であるが、それら諸国においては行政部門と現業部門とは明確に分化されていないことが多く、分化されていても該当行政官の数は非常に少数であるため、参加研修員には現場職員が混じる結果になっている。

Ⅲ　指　導　方　法

（現状および問題点）

1. コースの指導方法は講義（合同）、実施研修（テーマ別・グループ別）および見学（合同）であり、カリキュラム上のそれぞれの配分比率は５０：４０：１０である。

実施研修は通関業務（輸出入通関実務および保税実務）監視業務（密輸出入取締り、犯則事件の調査および処分ならびに旅具検査）の２つのテーマ別にグループに分けて実施された。

実施研修はカリキュラム上税関実務技術の習得を意図したが、講義が一般論に偏向して

いるため講義の補填として実地見学がおこなわれ、実際には、現場における通り一遍の説明に終った。

2. 前記のⅡの「研修員の選考」の（問題点）Ⅰにおいて指摘される通り、参加研修員には税関分野における現場職員が多く混っているために本研修において現業部門の諸業務に関する専門技術研修を期待する傾向がある。

しかし、本コースは本来一般紹介を意図したものであり、特に短期である研修期間の制約もあって、充分な専門技術研修を実施することは困難な実情である。

そのため、今後本コースが現業部門の諸業務に関する専門技術研修を中心とした研修計画を志向するならば、カリキュラムの変更はもとより、研修期間の延長は不可欠であろう。他方、前記のⅠの「研修目標および研修内容」の（問題点）Ⅰに記述される「事例研究より比較研究まで発展する研修計画」の方向に改善されるならば、現場職員である参加研修員が将来行政面の諸業務にあたることを予期したスタッフ・トレーニングとして、本研修計画は当該分野の行政面に関する研修を中心に実施されるべきであり、セミナーとして運営されることも検討することになろう（４７年度は実際にセミナーとして実施された）。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. コースのテキストは「Customs Administration in Japan」の一冊である。

本テキストには技術用語が多く、適切な翻訳がなされておらず、修正の必要がある。

今後、テキストおよび資料（翻訳された税関書式等）の充実が急務である。

Ⅴ　協　力　機　関

（現状および問題点）

1. コース実施担当である大蔵省関税局をはじめ、地方税関および保税工場（三洋電機・日立製作所）は非常に協力的である。

なお、ロータリー・クラブはコースのためにランチョン・パーティを催した。

Ⅵ　運　営　管　理

（現　　状）

1. コースの運営管理を担当するコース・リーダーは未配置であった。
2. 通訳必要度は９０％であった。
3. 研修実施上物品の市場価格および輸出価格に関する質問が研修員よりあるが、これらは

個人または企業の秘密に属するため、法律上の制約があって答えられないということがある（これらの情報は課税する際の虎の巻になる－研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. 本年度においてはコースの運営管理は大蔵省関税局の担当者によってなされ、特にコース・リーダーは置かれなかったが、短期である研修期間、言語の障害等の制約により充分な研修が実施できなかったという反省のもとに、４７年度には コース・リーダー または研修指導役的な役割を担う英語力に長けた適格者を１名常時配置することをコースの研修実施者は考慮している（４７年度にはコース・リーダーを常時配置した）。
2. 延１０名以上の講師のうち直接英語にて講義をおこなった講師は１名のみであり、他は通訳を介して講義をおこなったため、時間のロスが多く、内容が正確に伝えられない等の問題が生じ、研修員よりこれらの問題点の指摘があった（研修実施担当者）。

Ⅶ　アフターケア

（現状および問題点）

1. 本コースは税関業務という特定分野に従事する者を対象とするため、それら研修員は帰国後ばらばらになるという可能性は少なく、彼等との連絡は容易である。従ってそれら参加者の名簿を作成することは今後のフォーアップ活動のために有益である。

テレビ技術コース

（コースの紹介）

設立年度	38年度（9回目）
研修期間	4ケ月（6月15日～10月15日）
研修員数	14名
研修実施機関	日本放送協会中央研修所

（コースの現状および問題点）

1　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォナーションに記載されるコースの研修目標は「テレビ技術の基礎的な技術知識および我が国において使用されている当該分野の機器設備の運用と保守に関する知識技術を講義および実習によって参加研修員に研修し、彼等の技術レベルを向上させることを意図するものとし、テレビ技術の最近の発展も紹介する」ことである。
2. テレビの基礎、機器設備の操作技術、カラーテレビや半導体に関する基礎知識、テレビ放送に関する総合知識等の向上を下記のテーマに関する講義、実習ならびに関連企業の見学を通じて計る。

   主なテーマとしては、撮像管、テレビカメラ、VTR、テレシネ、トランジスター回路、パルス回路、カラーテレビの基礎、照明、中継放送ならびに研修員による番組制作（47年度は中研での番組制作をやめ、放送センターの番組制作の現場見学にした）、卒業論文がある。（研修実施担当者）
3. 本研修計画の主な付随的効果は次の通りである。
   (1) 参加各国の放送事業体間相互の理解および友好親善の促進
   (2) 参加各国の放送事業体の相互提携の促進
4. 当該分野においては技術協力事業活動が比較的さかんで、多数の専門家が派遣されており、また、カウンターパートの養成の実績もある。

   なお、本年度コースの研修実施に当ったNHK中央研修所技術研修部教授および職員は技術協力専門家として派遣された実績がある。
5. 本コースの関連研修計画として教育テレビ番組、テレビ放送管理および放送幹部セミナーがある。

（問　題　点）

1. 本コースは、テレビ技術の基礎として不可欠なる知識技術の研修を意図し、加えて、関連機器の操作および保守に関する技術の向上を計るものであり、当該分野の理論と実際の組合わせによって研修が実施されている。

しかしながら、集団研修の諸制約、短期である研修期間の問題等の諸事情により、当該野の知識技術の一般的な研修に流れやすい恐れがあり、また、参加研修員のなかにはカメラ操作、照明技術等の身近かな実践的技術の研修を要望する傾向があり、研修実施において上記の理論と実際の適正な調和がむずかしいという問題点が認められる（４７年においてはかなり改善された）。

本研修計画は開設以来１０年を経て、カラーテレビ技術の急速な発達により、一つの曲り角を迎え、カラーテレビ技術に関する研修を指向するか、または、基礎的な研修を全面的にとりやめて、ＶＴＲ・録音・スタジオ技術等に関する実践的な専門技術研修をおこなうようにするか、いろいろと将来の方向を模索中である。

そのため、研修関係者間には開発途上国の実態調査を意図した調査活動の強化を要望する声が高く、本研修計画のトレーニング・ニーツの適確な把握が肝要であるといえる。

2. 上記の（現状）4および5に記述される通り、当該分野における技術協力事業活動は比較的さかんであり、今後、本研修計画のより効果的な運営のため、資金援助計画も含め、関連諸事業および関連諸研修計画の有機的な連携を強化して本研修計画は設定され、そして、実施されることがのぞましい。

Ⅱ　研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載される応募条件は下記の通りである。

(1) 大学卒もしくは電子技術においてそれと同等な技術的知識を有する者

(2) テレビ技術において数年の実務経験を有し、放送機関に勤務するもの
もしくは本コースを受講するに充分な知識を有するもの

(3) 英語または日本語を充分に話せ、読み、書きのできる者

2. 本年度の応募状況は定員１０名、応募者数１７名（地域別応募者数－東南アジア１１名中近東４名、アフリカ２名、中南米０名）、受入研修員１４名であった。

（問　題　点）

1. 研修員の選考は送付されたコースのインフォーメーションに基づいて派遣国政府が応募

者を推薦し、そのアプリケーション（書式）によってなされているが、現行方式においては適格者の選出は困難であり、現地における選考作業の強化がのぞまれる。しかし、その実施体制が確立されていない現状においては、それら派遣国政府との連絡を密にすると共にインフォメーションの記述改善（特に研修計画の適切なる説明および応募条件の明確化）事前に技術レベルを把握することを意図した質問書に対する応募者の回答をアプリケーション・フォームに添付させること等の改善努力は大切である。

2. 現状においては、研修員派遣割当国は東南アジアが中心である。その他の地域の諸国は当該分野における現状が把握されておらず、要員養成計画が不明であるため、本研修計画の対象としがたい。

3. 開発途上国における当該分野の発展状況には先発・後発があり、各国の技術レベルには差異が顕著である。併って、参加研修員のレベルは統一しがたいという事情がある。

Ⅲ 指 導 方 法

（現　　状）

1. カリキュラムはコースの研修実施において中心的な役割を果しているＮＨＫ中央研修所技術研修部の教授および職員が主となり、編成させる。

2. コースの研修期間は４ケ月間であり、はじめの１ケ月は一般オリエンテーション・プログラムおよび日本語集中教育である。

3. 指導方法は、講義、実習および見学の方法がとられている。

なお、指導方法のカリキュラム上の配分は講義７０％、実習・見学３０％である。

実習は講義において習得した知識の体験と応用能力および実技の向上を意図しておこなわれる（４７年度は改善を計り、実物教育に重点をおいた）。

地方放送局の研修旅行は研修員各国の局との比較研究として有効である。

4. 技術研修の講師はＮＨＫの中央研修所教授および職員であり、技術研究所や放送センター、本部よりの各部門の専門家である。

（問 題 点）

1. 研修員には実習時間の増加を望む声（特に測定技術について）と理論講義の延長を求める声とがあり（前者の方が多い）、グループによる技術研修のむづかしさを物語っている。

2. 研修関係者より研修指導員養成の必要性が指摘され、そのための訓練計画の設置がのぞまれる。ＯＴＣＡによる研修指導員養成計画の実施は今後の重要な課題のひとつである。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. コースのテキスト教材は技術研修用としてＶＴＲ Maintenance,TV master Control Facility,Telecine,Remote Pickup など基本テスト数冊、別に補助テキスト、実習用テキスト多数である。

過去において、ＮＨＫは部内研修用テキストを翻訳し、コースのテキストとして使用してきたが、それらの内容が旧式になってきたため、現在全面的な改訂に迫られている。

その数は３６冊であり、経費は総額9,000,000円～10,000,00円が見込まれ、数年に亘る計画にて逐次整備していく必要がある。

2. 施設および器材はよく整備されている。

Ⅴ　協　力　機　関

（現状および問題点）

1. 研修実施担当機関および協力機関は郵政省（電波監理局）、ＮＨＫ、民放連、海外電気通信協会等である。

Ⅵ　研　修　経　費

（現状および問題点）

1. 本研修計画の研修予算が少なく、研修実施担当者として自主的な研修計画が立てにくい事情にある。英国のＢＢＣにおいて実施されている同種の研修計画には300,000円／人／月の予算があてられているが、本コースの予算はその１／２０にすぎない。現実的には170,000円～180,000円 ／人／月位の予算が必要である（研修実施担当者）。

我が国の技術協力事業は国の事業という性格上直接経費のみを対象とされている。４７年度においては、付帯費予算は５０％アップがなされるが、いまだ充分とはいえがたく、その充実が切にのぞまれる。

Ⅶ　運　営　管　理

（現状および問題点）

1. コースの運営管理はＮＨＫ中央研修所技術研修部が担当し、その実施体制はよく確立されている。

2. 担当研修監理員はコース担当経験年数６年のベテランであり、通訳必要度９０％を要する高度な専門技術に及ぶ本研修計画の実施にはなくてはならぬ存在である。後継者養成を考慮する必要が大である。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1.　我が国においては外人をとかく特別に処遇する風潮があり、彼等の自主的行動が後退して、過保護になる傾向が強い。今後、オリエンテーション、日本語教育等を強化し、彼等の自主性を尊重して、ひとり歩きのできるようにすることが今後の課題である。

2.　コースの期間は４ケ月であり、はじめの１ケ月は一般オリエンテーションと共に日本語集中講座である。

この日本語教育は研修員の日常生活に資することを意図して実施され、日本人との交流を深める上に有益であったと研修員に好評であった。

しかし、３カ月間の技術研修に１カ月間の日本語教育を加えることには疑問があり、研修との関連のもとに再検討する必要がある。

Ⅸ　研修員の待遇

（現状および問題点）

1.　研修員の宿舎はホテル高輪であり、ホテルより研修者の中央研修所までの通勤上の困難、研修員との連絡の不徹底等の問題点があった。また、同ホテルの食堂は高価であり、現在の滞在費では同所で食事をとることができなかった。

2.　研修施設と宿舎施設を併わせもった「電気通信センター」の建設が将来計画されている。

Ⅹ　研　修　効　果

（現状および問題点）

1.　コースのエヴァリュエイションの実施状況に関しては、研修終了時に研修実施機関であるＮＨＫ中央研修所技術研修部によって用意されたアンケートに、例えば、どの課目を不要と思うか等の質問をのせ、研修員の回答を得、次回のプログラミングに反映させる手段がとられている。

また、ＯＴＣＡファイナル・リポートを提出させ、エヴァリュエイション資料としている。

2.　本コースは所謂テレビ技術の基礎研修である。充分な基礎知識がなければ応用は単なるオペレーターの域をでないことになり、発展性に欠けることになる。

技術研修にとり上げられているテーマはいずれもテレビ技術の基礎に不可欠のものであり、まして、深く広い技術知識が不可欠な放送の近代化、カラー化等が今や世界の趨勢となりつつある今日、設備スタッフ共に充実した本コースでの研修は研修員の技術知識の習得を容易にするものであり、開発途上国におけるテレビ放送の発達ひいてはその国の文化、

社会、経済の発展に貢献することを考えれば、コースの研修効果は高く評価されよう（研修実施担当者）。

XI　アフターケア

（現状および問題点）

1. 前記の I の「目標および内容」の（問題点）1 において記述される如く、対象国における当該分野の実態調査のための調査団の派遣要望が強い。

マイクロウエーブ技術コース

（コースの紹介）　設立年度　３８年度（８回目）
研修期間　約３ケ月（９月１５日～１２月２３日）
研修員数　１４名
研修実施機関　日本電信電話公社

（コースの現状および問題点）

1　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「マイクロウエーブ通信技術の理論とその施設の設計、建設および保守に関する講義、実習および見学旅行による研修を通じて参加研修員に最新マイクロウエーブ通信技術の幅広い知識を習得させること」である。

このコースでは電気通信サービスを提供する組織のマイクロ波通信技術分野において中心的役割を果すことのできるシステム・エンヂニアの養成を意図し、参加研修員による下記の項目の習得を具体的なコースの研修目標とする。

(1) マイクロウエーブ通信システムの運用にあたり必要とされる基本理論と具体的設備に関する知識

(2) 同システムの設備計画、施設の設計、建設および保全等の各業務についてそれらの相互関係と各業務の体系、作業内容、管理のポイントなど。

(3) 地図をもとに置局選定、プロフィールの作成および机上作業にてマイクロウエーブシステムの設計。更に、入札仕様書作成法等の実務的な技術。

(4) 同システムの建設および保守に必要な測定技術（研修実施担当者）

参加研修員諸国の本コースに対する期待はそれら各国の現状を反映してそれぞれ異るが、研修実施機関である日本電信電話公社の諸事情により、それらの期待を全て満すことは現実的に困難なため、本コースは研修目標を当該分野のシステム・エンヂニアの養成を意図するものとして設定し運営されている。

しかし、コースにおける参加研修員の研修要望は自国におけるマイクロウエーブ通信の将来計画、具体的な導入施設の調査研究、既存設備の運用技術等に関する当該分野の広範多岐に亘り、研修期間が短期であるという制約もあって、それら部門全ての細部に及ぶ研

修は困難な実情である。（研修実施担当者）

2. コースの研修内容の主要項目は、重要度の順位により、下記の通りである。

(1) 日本電信電話公社における講義

a 伝送理論　　e 置局選定から入札仕様書まで

b 伝送基準　　f 施設設計および建設

c 回線網基本計画　　g 保全管理方式と保全作業

d 各種方式の解説

(2) 日本電信電話公社中央学園における実習

a 4GHz システムの各種試験

b 6GHz 〃

c 11GHz 〃

(3) 見学旅行

電気通信施設、関連企業等

（問題点）

1. 上記の（現状）1に記述される如く、コースの研修実施担当者の意図するコースの研修目標は当該分野のシステム・エンヂニアの養成であることは明確に理解されるが、コースのインフォーメーションにはその説明がなされておらず、マイクロウエーブ技術業務に従事する者に対して最新マイクロウエーブ通信技術の幅広い知識を与えることと記述されている。

従って、参加研修員は、システム・エンヂニア養成のための研修以外に当該分野における専門部門の技術者（現場技術者）を対象とする研修を要望することもあり、コースの運営を困難にしていると推察される。

2. 研修員のファイナル・リポートには「研修期間が短いにもかかわらず研修内容が盛沢山であり、個々の研修が消化不充分のまま日程が進行してしまう傾向がある」ということが指摘されている。

本問題に関しては、研修内容・研修期間・指導方法等の再検討が必要であるが、コースの研修実施担当者の基本的方針は「3～4ケ月間の短期研修を通じて当該分野のエンヂニアを養成することは不可能であり、同養成訓練は本研修計画の終了をもって完結するものではなく、その後においても引き続き継続されるべきものであり、フォロー・アップの体制確立が不可欠である。」という意見に要約される。

上述の諸条件を考慮するならば、本研修計画は開発途上各国における当該分野のシステ

ム・エンヂニアの養成訓練または向上訓練の一環として位置づけられ、適正にその研修目標が限定・具体化され、前後の訓練計画と有機的に連携をもたせて運営させなければならないと理解される。

Ⅱ 研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載される応募条件は次の通りである。
   (1) 大学卒またはそれと同等なる技術知識を有し、マイクロウエーブ技術業務に従事する者
   (2) 英語能力を充分に有する者
2. 本年度の応募状況は定員１５名、応募人数１８名、受入研修員数１４名であった。
   なお、研修員派遣割当国はアジア、中近東、アフリカおよび中南米の全域に亘った。
3. 受入研修員の選考に関しては、カウンターパートの養成、派遣専門家の推薦、それら専門家および海外センターより入手された情報等を考慮し、Ａ２およびＡ３のフォームを中心として選出決定をおこなった。
4. 参加研修員は派遣各国における当該分野の現状を反映して、それぞれの技術レベルおよび研修要望が異り、質的バラツキが著しい。
   また、彼等の技術的レベルを端的に表現するためにある関係者の発言をそのまま借用するならば、"それらエンヂニアの技術知識は全くカタローグ的"である。
   参加研修員には英語力の極端に乏しい者がいた（ホンジュラス研修員）。

（問　題　点）

1. 前記の「の研修目標および研修内容」の（問題点）の１および２を考慮して、コースのインフォメーションに記載される応募条件に「マイクロウエーブ通信におけるシステム・エンヂニアリング に従事する者またはその業務に近い将来従事する見込がある者」という資格条件を加えることが必要である。
2. 現行のＡ２およびＡ３のフォームの記述項目を適正に具体化する必要性とそれらフォームに応募者の技術レベル、要望研修事項等が把握される質問書を添付することが研修関係者より提案された。
   また、派遣国現地における応募者の面接テスト実施の必要性も研修実施担当者より説かれた。

Ⅲ 指導方法

（現状および問題点）

1. コースのカリキュラムは研修実施を担当する日本電信電話公社海外連絡室によって編成された。

カリキュラムの編成上特に留意した点は個々の研修内容がマイクロウエーブ通信におけるシステム・エンヂニアリング全体のなかに占めるそれぞれの位置づけを明確にするということである（研修実施担当者）。

2. コースの指導方法は講義・実習および見学であり、カリキュラム上のそれぞれの配分比率は５０：３０：２０である（前記の１の「研修目標および研修内容」の（現状）の２を参照のこと）。

3. 実習は、講義において各種通信機器の動作・原理・性能等を充分に研修することは不可能であるため、それらをマスターするために講義に引き続いて実施される。なお、実習は３グループに研修員を分けて実施した。

4. 研修全課程の終了時に、２日間に亘り個別研修の機会を設け、コース中にカヴァーできなかった諸点や疑問点に関する研修を個別におこなった。

5. 中央学園における実習期間中講師をまじえて研修員各国の通信事情の情報交換をおこなった。

コースの研修内容を考慮するならば、此の種の情報交換（相互啓発を意図した各国事情国別報告）は有意義であり、今後強化されることがのぞましい。

6. コースの研修期間は前記の１の「研修目標および研修内容」の（問題点）２を考慮して再検討が必要である。その検討作業には、コースの研修実施機関の実施体制を特に留意することが肝要である。

また、研修時期は秋期より冬期に亘るため健康上の配慮が必要である。

7. 講師は当該分野の一流クラスの技術者であるが、その英語力および本来の業務との競合の問題がある。

なお、４７年度には海外連絡室にマイクロ・交換・線路等の技術者十数名の技術協力グループが組織され、海外研修実施面が強化された。

8. 本コースにおいては視聴資器材が積極的に活用されている。

Ⅳ 施設および資教材

（現状および問題点）

1. コースの資教材はテキスト２０冊、資料は１４種類等である。

当該分野は技術革新が著しく、資教材の準備が困難である。

2. コースの主な研修施設は日本電信電話公社の本社および中央学園のものであり、主要設備は各種マイクロウエーブ通信装置、測定装置等である。

なお、実習をおこなった中央学園は本来日本電信電話公社職員のための教育訓練施設であり、実習用の施設設備が完備されており、サーヴィスに供されている機器による訓練と異り、効果的な実習が可能である。しかし、それら施設、設備の利用上公社職員の訓練と競合する場合があることは避けられない。

3. 国により電気通信方式が異る場合があるが、我が国の方式はＩＴＵの国際規格を充分満足するものであるので、多くの国々に通用する。

Ⅴ 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. コースの実施上の協力機関は国際電信電話、日本放送協会、安立電機、日本電気等である。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. 現在の付帯費予算は充分とはいえず、かなりの額を研修実施機関が実施上補填している現状である。研修経費予算の割当ては合理的になされるべきであり、コースの実施にあたって実際に必要とされた諸経費の実態を把握し、予算要求に適切に反映する必要があり、研修実施関係者よりそれらの資料を入手することが肝要である。

Ⅶ 運 営 管 理

（現　　状）

1. コースの運営管理は研修実施機関である日本電信電話公社海外連絡室（研修実施担当職員４名そのひとりは本コースのコース・リーダーである）があたり、ＯＴＣＡ研修第１課担当職員および担当研修監理員がそれに参加する体制である。

なお、中央学園における実習研修の運営管理は同学園搬送無線技術部長を中心としておこなわれる。

2. 通訳必要度は、約８０％である。

（問 題 点）

1. コースの研修実施機関である日本電信電話公社においては、コースの実施体制が制度化され、適正な運営管理がなされているといえる。特に、講師をふくめた研修関係者に対してコースに関する情報はもとより、個々の研修項目についても、その主旨および目的を明確に説明する説明書を事前に配布して、効果的な研修実施の努力をなし、研修員に対して

は、研修内容の説明、プログラムの案内、その他必要とされる諸注意等をもった説明書を配布してスムースな研修運営を計っていることは評価される。

しかしながら、同公社においては、年間4集団コースおよび多数の個別研修を実施しており、現在の海外連絡室の能力では人手が足りないという実情もある。

2. 本コースにおける通訳は、研修内容が非常に専門技術的であるため、電気通信に関する技術知識を有する者が担当することがこのましい。

Ⅷ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 研修員の宿舎は日本信販ドミトリーであり、一室2名のツウィンであったため、プライバシーの問題があった。

Ⅸ 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. コースの研修実績に関するエヴァリュエイションは、研修員提出のファイナル・リポート、研修実施機関がおこなうアンケートおよび研修実施者の意見を集約しておこなわれた。
2. 参加研修員の技術レベルに著しいバラツキがあるため、研修の成果は研修員各々によって異ることは当然である。

しかし、自国において主に装置機器の操作をおこなっていた者が、本コースを通じ、我が国のマイクロウエーブ・システムが採用された必然性の理解、また、システムの評価をおこなう場合の主要ポイントの把握、設計技術の習得等をなしたことは大きな成果といえる。特に、本研修において、研修員各自が自らシステム設計を試みたことは貴重な経験であったろう。加えて、「入札から仕様書決定まで」に関する研修はこの種の業務の多くを外国人技術師に頼っている開発途上国の技術者にとって益すること大であると判断される。

3. コースの研修効果は、我が国の事例を参考にして、研修員の各国の電気通信を今後どのように推進させていくべきかという判断基準がある程度できたことである（研修実施担当者）。

Ⅹ アフターケア

（現状および問題点）

1. コースの帰国研修員に対して「Japan Telecommunication Review」およびその他の技術資料を送付している。

また、彼等よりの技術面の問い合わせに助言をもって回答している。

2. 47年3月には当該分野において中南米巡回技術指導が実施された。

3. 前記の1の「研修目標および内容」の（問題点）2に記述される通り、帰国研修員の現地における連絡組織の育成なども含めて本研修計画に後続されたフォローアップの強化が重要である。

衛星通信技術コース

（コースの紹介）　設立年度　４３年度（４回目）
　　研修期間　３ケ月（９月２７日～１２月２６日）
　　研修員数　１６名
　　研修実施機関　国際電信電話株式会社

（コースの現状および問題点）

Ⅰ　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は、「衛星通信技術についての最新にして、かつ、基礎的な知識を参加研修員に紹介すると共に、特に、運用中の衛星地上局における運用・保守の両面に関する現場実習をおこなうこと」である。
2. インフォメーションに記載されるコースの研修内容は下記の通りである。
   (1) 講　　義
      a　概論（１３８時間）
         (a) 宇宙通信
         (b) 国際電信電話（ＫＤＤ）施設の概要
         (c) 商用衛星通信の概要
      b　伝送体系
         (a) 衛星通信方式の概要
         (b) システム設計（ＦＤＭ－ＦＭ－ＦＤＭＡ）
      c　設　　備
         (a) 地上局の標準規格
         (b) 空中船
         (c) 送受信機
         (d) 変復調器
         (e) テレビ伝送および端局装置
         (f) 監視・制御装置
         (g) 搬端および連絡線

(h) 衛星本体機能

d 運　　用

(a) 回線設定および運用任務

(b) 運用・試験および保全作業

e 国 際 機 関

(a) ＩＣＳＣの組織および活動

(b) 運 用 代 表 者

f 討論およびその他

(a) オリエンテーション

(b) 討　　論

(2) 現場実習（約２週間）

茨城および山口両地上局における運用保守に関する現場実習

（問 題 点）

1. 本コースは特定部門の限定された専門技術研修であることが特徴的である。

2. コースの永続性に関しては次の予測がなされる。

インテルサットは国際的なもので、その加盟国は漸次増えつつあるが、実際にオペレーションをおこなっている国は案外少ない。しかし、衛星通信は相手国側にもないと役立たず、短波またはケーブルにたよる場合には、短波は通信の質の点、また、ケーブルはコストの面で、それぞれ問題があるという事情があり、結局、衛星通信にたよらざるをえないので、今世紀いっぱいは地上局の数は増えていくことであろう。現在、地上局は８０〜９０ケ所にあり、複数所有国もあるため、インテルサット加盟国は約６０ケ国程度であるが、今後その数は増加し、本研修計画のニーズは高まるものと予測される（研修実施関係者）。

3. 本研修計画の参加研修員派遣国は地上局を有する国と地上局を近い将来設けようとする国に区分されるため、その区分によるコースの分科は必然であり、４７年度においては第１コース（地上局を有する国を対象とする）と第２コース（地上局を近い将来設けようとする国を対象とする）に分化される。

4. 開発途上国における当該分野の技術レベルには差異があり比較的ラテン・アメリカが高い。

Ⅱ 研修員の選考

（現状および問題点）

1. インフォメーションに記載される応募条件は下記の通りである。

(1) 電気通信または電気工学専攻の大学課程卒業の者、もしくはこれと同等なる者

(2) 衛星通信技術の業務に現に従事し、もしくは、近い将来その業務につくことが予定される者

(3) 英語の会話、読解について充分な能力を有する者

2. 本年度の応募状況は、定員１５名、オファーされた国数２７ケ国、応募者数２０名、受入研修員数１６名（アジア７名、中近東４名および中南米５名）であった。

3. 受入研修員の選考にあたっては上記の（現状）１の諸条件に加えて下記の諸事項を特に考慮した。

(1) 原則として地上局所有国より各１名

(2) エンヂニアである者（マネヂャアおよびテクニシャンを除く）

(3) 将来対象国の衛星通信分野において貢献できる可能性（年令、現職、経験等により判断する）（研修実施担当者）

4. 参加研修員１６名のうち６名は地上局勤務者であった。

5. 本コースはマイクロウエーブ通信技術および搬送電話技術の両コース（研修実施機関－日本電信電話公社）と技術的に関連があり、参加研修員も重複することがある。

Ⅲ 指 導 方 法

（現　　状）

1. コースの指導方法は講義、実習および見学であり、カリキュラム上の配分比率は５０：３０：２０である。

2. 実習は茨城および山口の両地上局にておこなわれ、茨城地上局においては地上局運用作業を主体とした定常業務に関して実施され、輪番勤務の実習もおこなった。また、山口地上局においては地上局保守業務に関する研修を重点として実施された。

なお、両局における実習研修の中間に補講的な講義をおこなった。また、茨城地上局の実習終了時にアンケートにより山口地上局における実習内容の具体的要望をまとめ、同局において実施される研修のカリキュラム編成に反映させた。

3. 講義のまとめとして討論をおこない、系全体の把握を容易ならしめるようにした。

（問 題 点）

1. 研修終了時にアンケート方式によるエヴァリュエイション・リポートを研修員より提出させた。これを各項目毎に再分析すれば次の如くである（研修実施担当者）。

(1) 研修期間（１１週間）

現行の研修期間を可とする者は研修員９名、不足とする者は６名（１４～２４週を希

望）であった。

なお、地上局勤務者である全研修員（６名）は現行研修期間を可とした。

(2) 講義と実習のカリキュラム上の配分比率（５０：３０）

現行の比率を可とする者は７名、その他は８名であった。

その他のうちその比率を３０：５０とすべしと回答した者は殆どが電気通信の実務経験の少ない者のみであり、他は全てむしろ講義を多くとの希望者であった。

(3) 講義課目の適否

現在の課目を可とする者は１３名、その他は２名であった。

電力設備についての研修課目の希望者があったが、実質的には実習においてこれを満している。

(4) 講義内容のレベル

現在のレベルを可とする者は６名、より高くを要望する者は５名、より基礎的研修を要望する者は４名であった。

現在のレベルを可とする者のうち４名は地上局勤務者であった。「より高く」と「より基礎的」の２つの意見に分れたことは研修員の個人差の現われと解釈されるが、両者の数がほぼ同数であり、どちらに妥当性があるかを判断することは微妙なところである。平均的にみるならば、現状維持を可とするということになると推量される。

(5) 実　　習

a　実習の研修課目

現行の課目を可とする者は１２名、その他は３名である。

b　実習の技術レベル

現行のレベルを可とする者は９名、その他は６名である。その他はコメントなし、または、一部についてシステマティクな内容を希望する者である。

c　講　　師

現在の講師を可とする者は１０名、その他は５名であった。

一部の講師陣に対して語学力の向上を希望すると指摘したものが４名であった。

上記のエヴァリュエイション・リポートの項目別分析を要約し、研修実施担当者側より問題点をあげるならば、次の諸点である。

(1) 研　修　期　間

地上局勤務者である全研修員（６名）は現行期間を可としたので、４７年度実施され

る第１コース（地上局勤務者を対象）の研修期間は原則として現行のままとすることができよう。しかし、第２コース（地上局を将来設けようとする国を対象）の場合はその研修内容にもとづいて適正に決定される必要がある。

(2) 実習の技術レベル

地上局勤務者である研修員のレベルが相当高く、ある分野に関してはそれら研修員がより精通している場合もある。

従って、地上局勤務者を対象とする第１コースにおいては、これまでの実習上の研修方法を更に検討する必要がある。

(3) 講師の語学力

この語学力の問題は、研修員の指摘をまつまでもなく、関係者には認識されており、社内における充実育成を計る必要がある。

2. コースの講師は当該分野の専門技術知識に造詣が深い専門家であるが、一部については発表能力の向上が望まれる。また、教授法にも改善を要する必要がある（ファイナル・エヴァリュエイション・リポート要約）。

3. 山口地上局における実習は極めて効果的であった。受入準備、講師の能力・熱意、諸施設の完備等において理想的であった（ファイナル・エヴァリュエイション・リポート要約）。

同地上局の実習研修の成功は上記の（現状）２に負うところ大である。

Ⅳ 施設および資教材

（現状および問題点）

1. 講義は新宿区市ケ谷木村町にあるヴオーグ・ビル内の教室にておこなわれた。講義においては１６ミリ映写機、ＯＨＰ、スライド投写機等の視聴覚器材が使用された。

実習は、コースの研修実施機関である国際電信電話株式会社の茨城および山口の両地上局にて実施された。

実習はそれら地上局における現用機の予備機を使用して実施されるが、運用者の予備機の使用時は研修が一時中止することはもちろんのこと、平常時においても、実習内容，使用時間数等において制約がある。

2. コースのテキスト教材は「衛星通信工学」および諸パンフレットである。

なお、同テキストは４７年度実施の第１コースおよび第２コースの両研修に共用される。

Ⅴ 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. コースの協力機関は研修実施担当機関である国際電信電話はもとより、郵政省（講義"日本における宇宙通信の現状"を担当）、ＮＥＣ（主要衛星通信機器メーカーとして工場見学）、三菱電機（アンテナ・メーカーとして工場見学）、東芝科学館（衛星通信関連工業の技術水準の紹介のため見学）、ＮＨＫ放送センター（関連技術の見学）等である。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. コースに配分される付帯費予算は充分ではなく、研修実施機関がかなりの額を補填している現状である。

Ⅶ 運 営 管 理

（現状および問題点）

1. コースのコース・リーダーは研修実施機関である国際電信電話海外協力室調査役であり、コースのマスタープランおよびカリキュラムの作成、研修員の選考、関係者および機関との連絡調整、研修員の理解度および習得度についての測定と問題点の把握、研修員に対する種々のコンサルテーション等のコースの運営管理を担当している。
2. 講義は講師によって直接なされるため、担当研修監理員は講師・研修員間のヒァリングの介助をなす。
3. コースの運営管理は、コース・リーダーを主体とし、担当研修監理員はその補佐をなす、両者の組合わせの実施体制により運営されていると理解される。

Ⅷ オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. 研修員の病気の診療には、研修実施機関であるＫＤＤ診療所を利用した。
2. 実習研修のための地方小都市における滞在には、娯楽・文化施設に乏しいため、土・日の週末を利用した特別なレクリエーション計画（秋芳洞見物、山口大学ＥＳＳ英語劇観賞、市内名所見物等）をおこなった。
3. パーティ、その他を通じてＫＤＤ職員と公式・非公式に接触する機会が多かった。

Ⅸ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 在京における研修員の宿舎は、池の端文化センターであった。
2. 地方都市における外人のための適当な宿泊設備（具体的には実習時の宿泊所：茨城、山口）の確保が困難である。

3. 近い将来、宿舎施設および研修施設を併わせもつ電気通信センターの設立を計画している。

4. ＫＤＤより昼食補助費（食券にて日額３５０円）を支給した。

Ⅹ 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. コースの研修実績のエヴァリュエイション実施状況は、研修実施担当者によりアンケートおよび検討会形式にて実習終了時（第１回は茨城地上局における実習終了後および第２回は山口地上局における実習終了後）に総合的に評定をおこなった（前記のⅢの「指導方法」の（問題点）１を参照のこと）。特に、本年度においては山口地上局の実習中にテスト（客観テスト、所要時間３０分無記名）をおこなった。

   研修実施担当者による研修実績エヴァリュエイション結果によれば、約７０％程度の充足度（目標達成度）とみることができる（研修実施担当者）。

2. 前記のⅠの「研修目標および研修内容」の（問題点）２において理解される如く、衛星通信は国際的事業であるため、関係国間の協力は不可欠であり、開発途上諸国における衛星通信の地上局勤務者またはその関係者を対象とした本研修計画の研修効果は非常に大であり、即時的効果も望むことができ、また、我が国の衛星通信事業上のメリットも充分に期待される。

一般家族計画セミナー

（コースの紹介）　設立年度　42年度（5回目）
研修期間　25日間（3月1日〜3月25日）
研修員数　15名
研修実施機関　家族計画国際協力財団

（コースの現状および問題点）

Ⅰ　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるセミナーの研修目標は「家族計画に関する近代的な基礎知識および技術を講義、討論、見学旅行等を通じて参加研修員に紹介する」ことである。

一般家族計画セミナーは、新たに家族計画を取り組みはじめたもしくはそのプログラムの作成実施等においてそれ程の経験を有しない医者やその他のフィールドワーカー（保健婦、助産婦、看護婦等）に家族計画の医学的ならびに行政的分野において必要とされる基礎的な知識および技術を紹介し、修得させることを目的とする（研修実施担当者）。

2. セミナーの研修内容は下記の如くである。

第1段階　講　　義

大きな観点からアジアの人口問題ならびに家族計画の現状、加えて、日本の家族計画の歴史過程や現在の諸問題を講義し、グローバルな見地からの問題把握を目的とする。

第2段階　討　　論

上記の大局的なものから少し問題を掘り下げて、各国の現状ならびに家族計画を推進する上において重要なそれぞれの事項について、効果、成功例、失敗例等いろいろな情報交換をおこなう。

第3段階　講　　義

実際的な活動のための医学的な概要知識を与える。

第4段階　見　　学

総括的な意味で病院・保健所・母子健康センター等の現状やモティベイション活動等を見学・参観し、加えて、現地当事者と実際的な問題について意見を交換する。

3. 本セミナーの関連研修計画として家族計画指導者セミナー（政府担当行政官を対象とする当該分野の行政に関する研修）、家族計画広報セミナー（家族計画の推進のための民衆教育に関する研修）および家族計画プラニングセミナー（家族計画の企画および人口統計に関する研修を中心とする）がある。

（問　題　点）

1. 我が国の家族計画は過去において人口と経済の問題が主テーマとして実施されたが、優生保護法の制定（１９４８年）により画期的な変革をみることとなり、３０年頃より人口の増加率が停滞するようになって、その目的も母子保護を中心とした母子衛生が先行し、人口問題は後退するようになった。

　他方、開発途上国においては、人口の爆発という深刻な問題に対面しており、国策として人口増加の抑制を目的とした家族計画に深い関心をもっている現状である。

　従って、我が国の家族計画のあゆんだ歴史はそれら諸国にとり有意義な事例であり、当該分野の研修計画実施の要請がさかんである。

しかしながら、家族計画はその国の社会の諸事情と深く係り合うため、単なる出生調整のアイディアとして開発途上諸国に売りこむことは種々の摩擦や誤解を招く結果になる可能性があり、本研修計画の実施においては慎重であらねばならない（研修実施担当者）。

2. 本セミナーは東南アジア開発会議の決議に基づき開設されたため、参加研修員は同会議のメンバー諸国を主対象として受入れられるが、比較研究を中心とした研修計画には広範な地域よりの参加がこのましい。他方、研修計画の地域別運営も検討に価し、社会的諸事情の共通した諸国を対象としてセミナーを編成することも可能である。いずれを選択するかは今後の検討課題である。

3. アジア諸国における家族計画の情勢は流動的に絶えまなく変化している。そのため、本研修計画は定型化された固定的なものでありえず、将来の本セミナーの方向は、エカフェと同じ方針をとり、「人口と環境」というテーマを中心とする研修計画を指向したい（研修実施担当者）。

4. 人工妊娠中絶に関する研修計画の実施要請もある（研修関係者）。

Ⅱ　研修員の選考

（現状および問題点）

1. インフォメーションに記載される応募条件は下記の通りである。

(1) 自国において国の家族計画を担当するまたは将来担当する医師およびパラメディカル

・ワーカーまたはその他の関連職務に従事する者。

(2) 充分な英語力を有する者。

2. 参加研修員の選考は研修実施機関である家族計画国際協力財団内の国際家族計画セミナー委員会によってなされる。

選考においては、セミナーの主旨に従って当該分野の医師およびフィールド・ワーカーが優先される。

3. 本年度の応募状況は、定員１６名、割当国数１４カ国（２０名）、応募者数１７名（１５カ国）、受入研修員数１５名（８カ国）であった。

4. 参加研修員には医学部門の専門技術知識を有さない行政官が３名いた。

Ⅲ 指 導 方 法

（現状および問題点）

1. セミナーのカリキュラムの国際家族計画セミナー委員会（コース・リーダーをも含む）によって編成された。

カリキュラムは前記のⅠの「研修目標および研修内容」の（現状）２に記述される通り、講義 ― 討論 ― 講義 ― 見学より編成される総論より各論に発展する段階的指導方法である。

なお、講義後においては質疑応答、討論においてはカントリー・リポートにみづき比較研究を活発におこない、相互啓発を促進するように計った。

Ⅳ 施設および資教材

（現状および問題点）

1. セミナーのテキストは、Summary of Tenth National Surucy on Family Planning, Statistics Relating to Maternal and Child Health in Japan 等の１５冊であり、極度完備されている。

2. 避妊器具・薬品および指導用図版等を含めた指導セットを研修員に配布することもある。

3. 研修において視聴覚器材を積極的に活用しており、今後も充実していきたい（研修実施担当者）。

Ⅴ 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. セミナーの研修実施上の協力機関は厚生省人口問題研究所、国立公衆衛生院、全国都道府県衛生部ならびに市町村衛生部、病院・母子健康センター・保健所、工場（製薬・印刷

視聴覚器材メーカー等）である。

2. セミナーの研修実施機関である家族計画国際協力財団は保健ビル内に在り、同ビルには家族計画連盟、家族計画協会、母子健康連合会の諸関連団体があり、相互の連携が容易である。

3. 関連する国連機関との連携を強化する必要がある。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. セミナーの付帯費予算は不充分であり、研修実施機関のセミナー協力費予算より補填している。

2. 講師謝金の増額がのぞまれる（研修実施担当者）。

Ⅵ 運 営 管 理

（現　　状）

1. セミナーのコース・リーダーは国立公衆衛生院人口衛生室長であり、セミナーの担当経験5年を有し、本研修計画のプランニング、カリキュラムの編成、研修員の選考、研修実施上の講義・指導および運営管理（討論の司会を含む）、エヴァリュエイション等を担当または参加している。

2. セミナーにおいては、講義は講師が直接講義をおこなうため、原則として、通訳を必要としない。

担当研修監理員はコース・リーダーの下において研修実施上の連絡業務にあたり、また質疑応答および見学時において通訳業務をおこなう（質疑応答においてはアジア英語に慣れているため講師の語学上の介助として）。

（問 題 点）

1. 本セミナーは適格なるコース・リーダーと当該分野の国際協力機関による適切なる運営管理のもとに実施されているよき実例である。

2. セミナーの実施において、厚生省は母子保健の立場より、そして、研修実施機関である財団はその独自の方針より参加しており、外務省の技術協力事業政策との適正な一体化がなかなかむずかしい。本研修計画は参加各国の人口政策にも係るというデリケートな問題があり3者間の充分な連絡が重要である。

Ⅶ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 参加研修員に局長クラスの者がおり、彼の滞在費支給額が問題になり、研修実施機関がある程度補填した。

Ⅸ 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. セミナーの研修終了時に、国際家族計画連盟西大平洋地域事務局長を議長とし、外務省経済協力局次長、コース・リーダー、家族計画国際協力財団常任理事の出席をえて、セミナーのエヴァリュエイション・ミーティングをおこなった。

同ミーティングにおいてなされた本研修計画の研修実績の評価は下記の3点に要約される。

(1) 日本の家族計画における経験を把握でき、それが参加各国の家族計画運動に有益である。

(2) 日本が参加各国の家族計画の実態を知る良い機会であった。

(3) 討論においては、単に参加各国の現状報告にとどまり、それら諸国間の問題点の討論が不十分であったという意見が一部あった。

東南アジア麻薬犯罪取締セミナー

（コースの紹介）　設立年度　３７年度（１０回目）
研修期間　２２日間（９月１７日～１０月８日）
研修員数　１４名（オブザーヴァー４名）
研修実施機関　警察庁保安部保安課

（コースの現状および問題点）

1. 研修目標および研修内容

（現　　状）

1. セミナーの研修目標は下記の通りである。

(1) 最近の麻薬犯罪の防止および制圧技術の紹介

(2) 参加国における麻薬犯罪の現状と取締方策に関する討論をおこない、関係諸国間の協力をはかる。

2. セミナーの研修事項は次の通りである。

(1) 麻薬犯罪の現状と対策

(2) 麻薬犯罪の捜査技術

(3) 麻薬犯罪の特異事例

(4) 麻薬中毒者対策

(5) 麻薬の鑑別方法

(6) 科学捜査資機材の活用

(7) 国際協力（情報交換・捜査の協力援助等）

3. セミナーの研修内容は、第９回目より密貿易関係を除外し、麻薬犯罪取締を中心として編成されるようになり、今回より、新たなテーマとして向精神剤の国際規制の動向も取上げ、情勢に即するようにした。

4. トレーニング・ニーズの把握は麻薬取締関係者間の平時の情報交換、ＩＣＰＯ（国際警察刑事機構）よりの情報入手およびセミナーの総合討論よりの情報収集によってなされている。

5. 麻薬犯罪取締はその性格上関係各国間の国際協力が必要とされ、本セミナーは麻薬犯罪情勢についての定例的な情報交換の制度化された場として有意義である。

（問　題　点）

1. 上記の（現状）4に記述される如くトレーニング・ニーズを把握して、本研修計画を設定し、研修実施をおこなってきたが、試行錯誤の感があり、研修計画とトレーニング・ニーズとが合致しているかどうか不安である（研修実施担当者）。

2. 我が国の麻薬犯罪取締は東南アジア諸国と特に関係が深い事情にあり、セミナー名より理解される通り、コロンボ計画諸国を主な対象として本研修計画は設定されている。

　しかし、参加研修員には、対象地域を中近東、アフリカおよび中南米の全域に拡大し、より多数の国々を招いて、セミナーの情報交換を多角的に活発化させるようにという要望もあり、麻薬犯罪の国際化という最近の趨勢および開発途上国の全地域を対象とする技術協力事業の使命をあわせ考慮し、開発途上国の要請と共に、セミナーの対象地域をグローバルに拡大することは今後検討する必要がある。

3. 各国における麻薬犯罪取締は関連法体系、取締制度等においてそれぞれ異り、特に産出国（仕出国）と消費国（受入国）間の差異が顕著である。

4. 世界において"奇跡"といわれる我が国の麻薬犯罪撲滅の実績により、最今の我が国においては、以前と比較して、研修のための恰好なる犯罪例が少なく、セミナーの事例研究の実施が困難である実情である（神奈川県立せりがや園はかつて麻薬患者治療所であったが、現在はアルコール中毒患者治療所と化している。）

Ⅱ　研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載される応募条件は次の通りである。

(1) 麻薬犯罪取締を直接担当する中央警察機関の中堅幹部職員であることを原則とし、やむをえない場合においては、これに代わる機関の中堅幹部職員である者。

(2) 2名参加する国にあっては、1名は必ず警察職員であること。

(3) このセミナーに参加したことのない者。

(4) 充分な英語力を有する者。

2. 本年度の応募状況は定員15名（割当国数13ケ国）、応募者数26名（12ケ国ーコロンボ計画、ヴェトナム4名・イラン2名・マレーシア3名・インド2名・シンガポール1名・フィルピン2名・インドネシア4名・韓国2名およびタイ3名・北東アジア計画、中華民国1名・アテンアメリカ計画・コスタリカ1名およびブラジル1名）、受入研修員14名（11カ国）、オブザーヴァー4名（ホンコン・琉球・アメリカおよびオーストラ

リア）であった。

3. 我が国の警察庁長官は参加国警察長官あてに招請状を発送した。

4. オブザーヴァーは研修実施上研修員と同格に取扱われる。

（問　題　点）

1. 参加研修員は、参加各国の当該分野における行政組織の差異により、厚生省、法務省、税関関係等よりも参加している。

2. セミナーの参加研修員は当該分野の責任者であるべきであり、可能なかぎり毎回同じ者が出席することがのぞましい（参加研修員）。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　　状）

1. セミナーのカリキュラムは、かつてＩＣＰＯ日本事務局責任者であった、前回のカリキュラム編成者の警察庁保安課長によって作成された。

2. 指導方法は講義、展示、研修員発表、討論および見学である。

なお、展示は警察無線通信機、各種カメラ、投光器、指紋検出器その他科学捜査資機材の展示であり、名称・性能・用途についての説明である。

研修員発表は情報交換を意図して参加国別におこなわれ、討論は相互啓発および当該分野の国際協力の促進を主な目的として実施された。

（問　題　点）

1. 「もっと深く学びたいが時間が限られており、残念」、「もっと情報交換および討論の時間が欲しい」等の研修員の意見がファイナル・リポートに記されている。

当該分野の中堅幹部職員である研修員は長期に海外研修に参加することはむずかしく、長期研修の場合は、参加者の地位が下がり、セミナーの本来の目的が達成しがたいという事情があり、他方、研修員には各自の具体的な問題を本研修計画にて取上げられたいという意向もあり、期待感が大きすぎた傾向もあった（研修実施担当者）。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. 講義にあたっては、英文テキスト（１３冊）を印刷・配布するとともに、オーバーヘッド・プロジェクターを用いチャート投映するなどした。

研修員にはテキストの事前配布をのぞむ声があった。

2. 研修員からの麻薬犯罪に関する資料はもとより日本の警察に関する資料の要望に対して

は、できるだけ便宜をはかった。

V 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. 麻薬犯罪取締の国際性もあって、研修実施機関である警察庁は非常に協力的であるが、同庁の平常業務の合間に最善を尽して本研修計画の実施をおこなっているという実情にあり、両業務の競合によるしわ寄せが平常業務に影響するということになり、同庁における研修実施体制の確立が肝要である。

2. セミナーの研修実施上の協力機関は下記の通りである。

武田薬品工業湘南工場

東芝科学館

川崎重工神戸工場

神奈川県立せりがや園

科 警 研

警 視 庁

警察大学校

警視庁警察学校

神奈川県警

兵庫県警

厚 生 省

東京税関

3. セミナーの開催通知および研修実績の報告がＩＣＰＯ事務局に対してなされる。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. 本年度の付帯費予算は２００,０００円 赤字であった。その主な原因はテキスト代等の資材費である。

Ⅶ 運 営 管 理

（現 状）

1. セミナーの運営は警察庁保安部保安課が担当し、その事務担当者および事務分掌は次の通りである。

総括責任者　　保 安 課 長

補　　佐　保安課理事官、保安課課長補佐（コース・リーダー）

総務係（予算、接待等に関する事務）

保　安　課　員　　3　名

企画係（研修内容の企画・運営、教材の作成、研修員・講師との連絡等に関する事務）

保安課員4名、捜査一課員1名、警視庁保安二課員1名

研修係（資料の翻訳、通訳、研修内容の記録等に関する事務）

保　安　課　員　　2　名

なお、ＯＴＣＡ研修1課担当職員はＯＴＣＡにおける事務および担当研修監理員は通訳をそれぞれ担当した。

2. コース・リーダーは講義を担当すると共に、コースのオリエンテーション、討論および検討会（エヴァリュエイション・ミーティング）等をおこなった。

3. セミナーにおける通訳必要度は約８０％である。

4. 本研修計画は特定な限定された分野の研修であり、参加者は同分野の専門家であるため研修の運営管理は比較的容易であるといえる。

（問　題　点）

1. 参加研修員にはコース・リーダーの常時参加をのぞむ要望が強い。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現　　状）

1. 警察庁レセプションがおこなわれた。

2. 箱根、京都等における観光プログラムも考慮された。

Ⅸ　研修員の待遇

（問　題　点）

1. 宿舎であるＴＩＣ食堂において回教徒のための食事を考慮されたい（研修員）。

Ⅹ　研　修　効　果

（現状および問題点）

1. 参加研修員は各国における麻薬犯罪取締を直接担当する中央機関の中堅幹部であり、彼等の平常業務に直接関係のある研修であるため、研修意欲は旺盛で、習得状況も速やかであり、おおむね所期の成果を達成したものと判断される（研修実施担当者）。

2. 「研修員一同は、東南アジア諸国における麻薬取締りというとの重大な問題について討義の場を与え、かつ、それによって国際協力を推進せしめた本セミナーを開催するに当って

の日本政府の努力に対し、深甚なる感謝の意を表するものである。」という参加研修員の決議がなされた。

3. セミナーの研修実績はＩＣＰＯ事務局に報告され、その成果は評価されている。

4. 本研修計画の効果として当該分野の国際協力が促進されると共に、警察関係の他業務においても参加各国は協力的になり、全警察に好影響をもたらしている。

5. 参加研修員には帰国後当該分野より退職している者がいる。

Ⅺ　アフターケア

（現状および問題点）

1. トレーニング・ニーズの把握、効果測定、アフターケア等のため研修実施担当者には対象諸国の現地に赴く要望が強い。

2. 研修員には自費で器材をサンプルとして購入し、持ち帰った者がおり、捜査器材メーカーの紹介、技術出版物・フィルム等の供与を要望する声が強い。

国家行政コース

（コースの紹介）　設立年度　42年度（5回目）
研修期間　14週間（1月10日～4月16日）
研修員数　12名
研修実施機関　人事院公務員研修所

（コースの現状および問題点）

1　研修目標および研修内容）

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は次の通りである。

本コースは、レクチャー・フォーラム、参加者の報告と比較研究、事例研究、各種の討議、実地研修（各省庁における調査研究）、見学旅行等により参加国における行政官の専門的資質の向上を計ることを主たる目的とし、参加者に対し次の諸目標を達成することを期待するものである。

(1) 内外情勢の変化とこれに併う諸問題に対処する広範な行政的視野、識見の体得。

(2) 行政における政策の決定と実施に必要な基礎的知識・技法の理解習得。

(3) 管理に関する知識・技法の習得。

(4) 日本の現状の十分な理解と行政の分野における比較研究・国際協力の促進。

2. インフォメーションに記載されるコースの研修内容は下記の通りである。

(1) 参加国の各中央政府についての比較研究

(2) 近代化をめぐる諸問題

(3) 行政および公務員制度

a　行政と管理

b　公務員制度と人事管理

c　中央政府と地方政府等の諸関係

(4) 公共政策に関する諸原則、計画、諸技法

a　経済政策

b　マンパワー政策

c　農業政策

d 開 発 行 政

(5) 国際関係およびその問題点

(6) 行政実態視察および配属省庁における実施研修

(7) 日本の現状に関する調査見学

（問 題 点）

1. インフォメーションに記載された参加者の達成すべき目標（1～4）のいずれをとっても大テーマである。一例として(1)の「内外情勢の変化とこれに伴う諸問題に対処する広範な行政的視野・識見の体得」も抽象的な記述であり、「将来にわたり達成することを期待される目標」であるため、観念的にならざるをえないことは了解されるが、やはり、具体的にはつかみがたい。

カリキュラムの研修項目も、「国家行政」に関する研修という性格上、広範多岐にわたる大テーマが配列される総花的傾向はまぬかれない。

参加者はさまざまの行政部門で活動し、専門分野を異にしているので、全員の知識、関心をカバーした項目を体系化すれば、広くならざるを得ない。この点が、他の行政関係コース（経済開発、麻薬取締り等）に比べて、このコース特有の性格であろう。

参加者全体としては好評であるが、以上の特殊性から、一部には自分の専門分野（例、経済、人事管理、行政管理、経営）以外には関心がうすい者があって、コース全体に低い評価を下す例がみられることがあるのは、一つの問題であり、今後の検討が必要であろう（研修実施担当者）。

2. 本研修計画は我が国の国家公務員行政研修を原型として、これをモディファイしているが、その適否については検討に価しょう。

3. アカデミックな理論面の研修よりも実務実際面の研修に重点を置くようにという意見が参加研修員の間に強かった。

Ⅱ 研修員の選考

（現 状）

1. インフォメーションに記載される応募条件は次の通りである。

(1) 現在、政府部内において責任ある地位を占め、中央政府のトップ・マネージメントまたは上級行政官の候補者とみなされている者。

(2) 大学卒またはこれと同等の学力を有する者。

(3) 公務または政府関係機関における5年以上の経験を有し、かつ、2年以上の国家公務

員としての経験を有する者。

(4) 原則として、年令３０才以上４５才未満である者。

(5) 英語力に充分熟達した者。

2. 本年度の応募状況は定員１２名、応募者数２０名（東南アジア１６名およびアフリカ4名）、受入研修員数１２名であった。

コース開設以来研修員派遣国を東南アジア地域に限定していたが、本年度より中近東およびアフリカの両地域をも加えて拡大した。

（問　題　点）

1. 参加研修員の選考のための現行の書面（Ａ２およびＡ３）審査には限界がある。

米のユーソム、英のブリティッシュ・カウンセル等の各国の在外機関の活動のように、在外の体制を整備し、応募者と事前に接触して彼の適格性を審査できるようにすることがのぞましい。

参加研修員が彼のＡ２およびＡ３の記述に反して応募条件を満たさない場合には、その旨を彼の国の政府関係者に通知して、注意を喚起することは可能である。

2. 例年、アプリケーションの締切は、１０月１５日、そして回答発信は１１月１５日というスケジュールであるが、予定通りのアプリケーションが出揃わず、従って、回答発信が遅れることになるため、受入決定の参加研修員は、来日前の短期間にコースの研修上基礎資料として用いられるカントリー・リポート及びその他の資料を準備しなければならない。短期間にて作成されるので、それらの内容が不満足なものになり、従って、コースの運営に若干の影響がある。

本問題は、研修員派遣国における応募者のノミネーション作業の渋滞が主な原因であるが、受入国としては充分な余裕をもった準備期間を設けて研修計画の運営をおこなう事業実施体制を確立することが肝要である。

3. コースが対象とする各国政府の責任ある地位にある上級行政官は３ケ月以上の長期に亘る海外研修に参加しがたいという事情があるので、研修期間は現行の１４週間が一つの限度であろう。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　　状）

1. コースの指導方法は講義（レクチャー・フォーラム）、参加者の報告と比較研究、事例研究、各種の討義、実地研修（各省庁における調査研究）、調査見学旅行等である。

「参加者の報告と比較研究」は、①中央政府の機構・機能および役割、②社会開発の現状の2テーマに関した各研修員の提出するカントリー・リポートに基づいて実施された。

「事例研究」は、行政上の政策決定プロセスに関する事例、「矢木沢ダム一首都圏における水資源開発」を取上げておこなわれた。

「各種の討義」は主に講義に後続し、全体としておよびグループ別におこなわれた（なお、以上の集団討義の方式、内容については、人事院月報47年8月号に詳しく紹介されている）。

「実施研修」は各研修員が希望する特定テーマに関する個別研修をその関連省庁において担当行政官の説明によって実施するものであり、実施研修後、その調査研究の結果をリポートにまとめ、提出することとされている。

2. 講師は関係各省庁はもとより、大学、産業界等の各界の権威者・専門家を委嘱している。

（問　題　点）

1. 前期の1の「研修目標および研修内容」の（問題点）1に記述される通り、本コースは「国家行政」に関する研修という性格上、その研修内容は広範多岐に亘るため、カリキュウムに包含される研修項目は多種の分野に及び、テーマ毎に多くの講師を動員して研修が実施されることになり、コースをカリキュラムの順序、部門別に体系的に実施することはかなりの困難がある。そのため、一流クラスの権威者・専門家を動員した、我が国の紹介を中心とする「講演会的な研修」に陥る危険性があり、とかく、研修項目間に一貫した連続性を欠き、有機的な連携を保つことがむずかしい。

この点について、研修実施担当者は研修員に対しては、「なるべく部門別、カリキュラムの順にスケジュールを組むよう努力しているが、なかなかむずかしい。このコースは、jigsaw puzzle的なもので、全部を終了したときに、はじめて全体系ないし全体像が完成する形となっている」旨説明し、了解を求めている（研修実施担当者）。

また、講義は時に一方交通となって、この種の研修に最も大切な自己啓発を促す講師・研修員間の討議、即ち、対流の場が後退する傾向もみられる。

（なお、47年度からは、原則として、レクチャー・フォーラムの時間配分を講義2対討議1とすることとした ── 研修実施担当者）。

従って、本コースにおいては、上記の諸点に特に留意し、討議を活発にすると共に、講義と比較研究、事例研究、調査見学、実地研究等の諸指導方法の効果的な組合せを現在程度以上に強化する必要があろう。

このため、研修の場に積極的に参加し、指導助言および連絡・調整をふくむコースの運営管理を担うコース・リーダーの存在は特に重要である。

2. コースの講師は一流クラスの各界の権威者および専門家が「きら星の如く」揃っているがとかく「偉い先生」からお話を拝聴するということになり、一方的な講義に流れ易い。また、皆多忙であるため、相手方の都合で所定の日程を変更しなければならないというマイナス面もある。

今後、適当な講師を選んで、少数精鋭方式をとり、テーマ別に集中講義をおこなうことは特に検討に価いしよう。

Ⅳ 施設および資教材

（現状および問題点）

1. コースの教材資料は講師が用意した各講義のレジナおよびThe National Public Service Law, Table of Organization of the Government of Japan, Local Government System in Japan, Economy of Japan—Current Situation & Future Outlook, New Economic and Social Development Plan 1970—1975, Summary of White Paper on Science and Technolagy 1971, Social Welfare Service in Japan 1970, Education in Japan 1971 等である。

Ⅴ 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. コースの研修実施には非常に広範な人的支援を公務員研修所、人事院各局課はもとより関係各省庁より仰いでいる。

2. 本コースにおいては各省庁に研修員を配属しての実施研修をもおこなっているが、例年外務省における外交政策決定のプロセスの研修を希望する研修員がおり、その協力方を同省官房に依頼しているが、機密保持の立場より断られるため、研修員には、その希望省庁聴取にあたり、外務省職員の多忙を理由に同省を除外している（研修実施担当者）。

3. コースの終了時に研修員に授与する修了証書上に、事実に即して、「人事院によって研修が運営実施された」という意味の表現を付加されたい（現行の証書では単に場所の表示と解されやすい文言で記載されている ── 研修実施担当者）。

Ⅵ 研 修 経 費

（現　　状）

1. 各省庁においておこなわれる実施研修には講師謝金またはこれに類する謝礼は支給されていない。

2. コースの実施のために研修実施機関である人事院より動員される補助者をふくむ担当職員の諸経費（講師との折衝・資料等の入手の際を含めて、交通費等）は支給されていない。また、レジメの複写、通信連絡に要する費用等は人事院公務員研修所が負担している。

3. 見学先には、渉外係職員による通訳業務等に対する謝金、会議費、送迎のための配車の費用等を実質的に負担させていることになり、また講師送迎のための配車、昼食等の配慮はなされていない。

　しかし、同じ人事院公務員研修所が実施している我が国の国家公務員行政研修の場合はそれらの経費はすべて支払われているため、見学先または講師が同一であると統一した取扱いを欠くうらみがある。（研修実施担当者）

4. コースのために催されるレセプションは主催者（官房長官、人事院総裁、神奈川県知事、横浜市長等）の費用でなされている。

5. 日本人特別研修員の研修参加の諸経費はＯＴＣＡより支払われていない。

（問　題　点）

1. コースの実施において必要とされる諸経費は原則として本研修計画の予算よりすべて支払うことはいうまでもない。そのために予算の拡充を計る必要がある。研修実施担当者・ＯＴＣＡ間の連絡を密にして、実際に即した予算の運用をおこなうようにすることが肝要である。

Ⅶ　運　営　管　理

（現　　状）

1. コース・リーダーは、研修実施機関である人事院の公務員研修所研究部員であり、担当経験２回目である。なお、研修所本来の業務と兼務のため、コース・リーダーとして常時講義・演習に参加できなかった。

2. 担当研修監理員はこのコースは初めての臨時研修監理員であった。

　通訳の必要は講義においてはほとんどなく、日帰り調査見学時および見学旅行時の一部においてのみであった。

3. 本コースには日本人特別研修員１名（建設省住宅局住宅計画課長補佐）が参加した。

4. コースの期間は、二つの会計年度にまたがるため、会計その他の事務処理がことさら煩雑になる。

（問　題　点）

1. 前記のⅢの「指導方法」の（問題点）1に記述される通り、コースの効果的な運営を担うコース・リーダーの役割はこの種の研修計画において特に重要であり、適格なコース・リーダーシィップの確立が肝要である。

2. コース開設以来過去5ケ年間を通じて同一研修監理員が再度配置されたことはない。

ＯＴＣＡにおいては、研修監理員の量的不足をきたしており、諸研修計画において、自然科学分野は人文社会科学分野と比較してより純技術的な性格が強くなるため、その通訳業務には経験を要するという事情があり、プロパー研修監理員はそれらの自然科学系の研修計画に優先して配置され、人文社会科学系の研修計画にはとかく臨時研修監理員に依存せざるをえないという傾向があったことは否定できない。いかなる研修計画においてもそれぞれ性格上の特徴や独自な運営方法があり、その計画に通ずるためには数回の担当経験を必要とする。不慣れな研修監理員の場合には実施担当者にとりかなりの不便や負担がある。

今回の研修監理員自体は有能であり、あまり問題はなかったが、一般論、制度論としては、前回の研修を担当した研修監理員の配置を継続することがその経験を生かす意味でも強く望まれる（研修実施担当者）。

3. 参加研修員には研修実施上研修テーマが行政諸問題より政治問題に移行してしまう傾向もあり、その管理が必要である。

4. 本コースにおける日本人特別研修員の位置づけおよびその役割が不明確であるという意見がある。

5. 「研修実施機関である人事院とＯＴＣＡの両者間のコース実施上の役割区分が不明確である」という指摘が研修員よりあった。西欧的考え方からすれば当然であるが、本コースの場合、日本的な集団的仕事の仕方をとるためか。原則として、教育面は人事院、経費面および生活面はＯＴＣＡと区分している。（研修実施担当者）

6. 上級行政官が3ケ月間の海外研修に参加するということはかなりの困難を伴う。また、本コースの場合、宿舎と研修場所が同一であるため、彼等に「閉込められている」という拘束感を抱かせ、いろいろな苦情がでる結果になった。（反面、離れた教室へ毎日通学することは、特に季節（冬）を考えると好ましくない点もある ―― 研修実施担当者）。

Ⅷ　オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. オリエンテーションは、研修第2課の一般オリエンテーションに次いで、我が国の国会、内閣、総理府、人事院等に関する一般情報およびコース実施上の諸説明のためのコースのオリエンテーションをおこなった。
2. 日本語教育は宿舎のＴＩＣでおこなわれている日本語講座（夜間）に任意参加した。
3. 日本人との交流を強化する要望が研修員よりだされた。
4. 宿舎のＴＩＣにおける図書室の充実および医師の常駐の要望もだされた。

Ⅸ　研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 参加研修員には他コースの研修員と比較して非常に階級意識が強く、滞在費支給額に地位の低い他研修員と名目的でもよいから差を設けるようにという要求が絶えずだされる。
2. ＴＩＣの各部屋に室内電話を取付けるようにという提案が研修員よりあった。

Ⅹ　研　修　効　果

（現状および問題点）

1. 参加研修員のある者は、各省配属の実施研究報告の一部（人事院、行政管理庁配属）を「日本の人事行政についての印象と感想」と題して論文に作成し、これが人事院月報４７年６月号に掲載され、好評であった。
2. 本コースは、個別的には、いろいろ検討、解決を要する問題を抱えているが、全体としてみれば、後発のコースとしては他の集団コースよりも年々参加国の範囲も拡がり、参加者数を増大している。参加者の中にはコース終了後、帰国して活躍し、かなりの地位にのぼった者も多く、参加者全体としては、本コースを「行政官の専門的資質の向上」の大目的に副うものとして好評である。（研修実施担当者）

Ⅺ　アフターケア

（現状および問題点）

1. 本研修計画の指導官による帰国研修員巡回アフターケアの実施要望が研修実施担当者よりだされた。
2. コースの全修了者を対象とするフォローアップと連絡広報活動の強化拡充は必須不可欠であり、現在その整備を検討中である（研修実施担当者）。

地方行政コース

（コースの紹介）　設立年度　39年度（8回目）
研修期間　3ケ月間（3月6日～6月5日）
研修員数　11名
研修実施機関　自治省自治大学校

（コースの現状および問題点）

Ⅰ　研修目標および研修内容

（現　　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は下記の通りである。

(1) 講義および実地見学により参加研修員に我が国における地方行政に関する知識および情報をその関係者より直接に習得する機会を与えること。

(2) 我が国の地方行政が我が国の社会・経済の発展史において演じ、また、現在演じているその役割および方法を参加研修員に理解させること。

(3) 地方行政の分野における参加国間の相互理解および地域内協力の促進を意図して相互の見解および情報を交換する機会を与えるために、参加国の行政に関する比較研究のセミナーを開催すること。

2. コースの研修主要科目は次の如くである。

(1) 講　　義

a　日本の発展および国家行財政

b　地　方　自　治

c　都市計画および地域開発

d　社会福祉および教育行政

e　産　業　政　策

f　その他（住民参政とコミュニケーション・地方行政発展のための国際協力）

(2) セ　ミ　ナ　ー

a　地方公共団体と中央政府間の事務および財源の配分

b　地域経済開発および社会福祉向上に果すべき地方行政の役割

c　地方行政発展のための国際的協力の推進

(3) 見　　学

見学先 ── 新聞社、ＮＨＫ、自治省、知事会、都庁、県庁、市役所、市議会議長会、ニュータウン、経団連、県教育委員会、公共施設、教育施設、地域開発関係、農村社会等。

3. 自治大学校は地方行政に関する国際機関であるＥＲＯＰＡ（Eastern Regional Organization for Public Administration)およびＩＵＬＡ（International Union of Local Authority)のメンバーであり、同校にはＥＲＯＰＡ地方行政センターが付設されており、域内アジア諸国における地方行政活動の促進に協力している。

本コースはＥＲＯＰＡ第２回総会（１９６２）における要請決議にこたえて同センターに設置された。

4. 本コースは、各国の地方行財政制度およびその運営はその国の地理・人種・宗教・歴史等の諸般の事情に応じてそれぞれ異るという前提のもとに、我が国のそれが民主的地方自治の理念に基ずき、極めて整備されたものであり、世界的にも最も高い水準にあることに鑑み、我が国の地方行財政の組織、制度および運営、ならびに、これに関連する国家行政分野について概説し、あわせて、参加各国の実情について情報を交換し合うことを意図しており、カリキュラムの大綱においてはコース開講以来大きな変遷はない(研修実施担当者)。

（問　題　点）

1. 地方行政は各省庁の諸行政に係る総合行政であり、それに関する研修内容は広範多岐に亘り、加えて、参加研修員各国における当該分野の現状に大きな差異があるため、本研修計画の効果的な運営は必ずしも容易ではない。

Ⅱ　研修員の選考

（現　　状）

1. インフォーメーションに記載される応募条件は次の通りである。

(1) 法律、政治、経済、行政または関連分野の学部において学士課程を終了した者。

(2) 公務員もしくは公務員研修課程において５年以上の経験を有する者。

(3) 管理または監督の地位にある公務員である者。

(4) 充分な英語力（会話・文章）を有する者。

(5) 年令４０才未満の者。

2. 参加研修員の選考においては、①地方行政を担当している者、②充分な語学力を有する

者、③学歴において適格なる者の３点に重点をおき、年令については特にこだわらない。

なお、１ケ国より２名以上の応募がある場合は１ケ国１名の原則により順位の低い方を除外した。

3. 本年度の応募状況は定員１５名、応募者数１３名（応募国数１３ケ国 ── アジア１１名、中近東１名およびアフリカ１名）、受入研修員数１１名であった。

（問　題　点）

1. 参加研修員の現職は県知事から地方行政機関の係長までを含み、それら諸国の現状の差異を反映して多様である。

2. 前記の１の「研修目標および研修内容」の（現状）３に記述される如く、本コースはＥＲＯＰＡ地方行政センターの主要事業として開設されたため、研修内容がＥＲＯＰＡ地域を主に対象としているが、中近東およびアフリカの域外地域よりの参加がある。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　　状）

1. コースのカリキュラムは下記の編成方針に基ずいて作成された。

(1) 講　　義

a　地方自治諸制度関係の講義に重点を置き、これらについては１科目１日（４時間）ないし２日を割当てるものとする。

b　地方行政に関連する建設行政（都市計画、地域開発、道路他）、社会福祉行政、教育行政、産業政策等の開発途上国の地方行政運営上特に有益と判断される科目を総合的に編成するものとする。

(2) セ　ミ　ナ　ー

各国の情報を交換し、相互の理解を深めるために研修員に討議の場を提供し、特に地方行政の現代的問題をテーマとするものとする。

(3) 実　地　見　学

我が国の地方行政制度の現状をよりよく理解するために、講義と関連させ、できる限り多くの実地見学をおこなうものとする。

2. コースの指導方法は講義、セミナーおよび実地見学であり、カリキュラム上の時間配分はそれぞれ２８日、６日および２０日である。

なお、セミナーは、前記の１の「研修目標および研修内容」の（現状）２の(2)に記述される３テーマに関するカントリー・リポートを参加研修員に事前に提出させ、そのリポー

ートに基ずいて実施される。

3. 動員される講師の人数は４３名である。

（問　題　点）

1. 前記の１の「研修目標および研修内容」の（問題点）１において指摘される通り、本研修計画は、「地方行政」に関する研修という性格上、その内容は広範多岐に亘るため、カリキュラムに包含される研修項目は多種の分野に及び、テーマ毎に多数の講師を動員して研修が実施されることになり、コースの適正な運営が特にむずかしい。

2. この種の研修は、単なる技能習得を意図した訓練と異り、参加研修員の自己啓発を中心として研修が実施されるため、それら参加者に問題意識が欠如する場合、その研修は効果的に運営されがたい。

　また、本コースは集団研修方式で実施されるため、参加研修員の問題意識を統一することが肝要である。この意味において、オリエンテーションの果す役割が特に重要である。

3. 現在の講師に関しては、「外人研修に未経験である」、「英語力が低い」等の批判がある。

4. 参加研修員には理論面の研修よりも実務面の研修を要望する声がある。

Ⅳ　施設および資教材

（現状および問題点）

1. 教材資料（テキスト、レクチャア・ノート、パンフレット等）は約４０種類であり、レクチャア・ノートは講師が準備している。

2. 視聴覚器材の積極的な導入が今後の課題である。

Ⅴ　協　力　機　関

（現状および問題点）

1. 自治大学校は地方自治体公務員の教育訓練および地方行政に関する調査研究の我が国における主要機関であり、ＥＲＯＰＡ等の国際機関を通じて国際協力をおこなっており、本コースの研修実施機関としては最適であるといえる。

2. コースの研修実施上の諸協力機関は１の「目標および内容」の（現状）２の(3)の見学先を参照のこと。

Ⅵ　研　修　経　費

（現状および問題点）

1. 旅行時の研修員の宿泊料（１,１００円＋１,５００円）は充分ではない（研修実施担当者）。

Ⅶ 運 営 管 理

（現状および問題点）

1. 本コースには特定なるコース・リーダーを置いておらず、研修実施機関である自治大研究部（ＥＲＯＰＡ地方センター事務局）がコースの運営実施の主体をなしている。
2. 担当研修監理員は、担当経験６年のベテランである。
3. 通訳必要度に関しては、講義において１００％通訳を必要とするものは約２０％、１０～２０％必要とするものは約８０％であり、見学においては約８０％である。
4. 研修員の欠席状況は講義において２８人回、見学において８人回であった。

Ⅷ オリエンテーション、日本語教育、厚生活動等

（現状および問題点）

1. コースのオリエンテーションは研修実施機関である自治大研究部が実施している。

   前記のⅢの「指導方法」の（問題点）２において記述される通り、コースのオリエンテーションの強化が非常に重要である。

   なお、オリエンテーションに関して聴取された研修員の希望テーマは我が国の工業発展、農業、教育等である。
2. 担当研修監理員は研修員に対して個別に日本語教育を特別におこなっている。
3. 参加研修員には日本人との交流を促進するようにという要望が強い。
4. コースの研修期間が気候の変わり易い時期にあるため、参加研修員は風邪等の病気に罹り易い。

Ⅸ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 研修員の宿泊施設は、ＴＩＣ満館のため、日本信販ドミトリーであった。

   日本信販ドミトリーに関しては、２人１部屋のツウインであったため、プライヴァシーの尊重、風邪が他人に伝染し易い（１１人中９人が風邪に罹った）等の問題や研修場所と宿泊施設を同一に、および、個室に洗面所を設けること等の要望が強かった。（４７年度においては原則としてツウィン部屋の使用はおこなわないことにした。）

   なお、宿泊場所としてＴＩＣを希望する一つの理由は日本語教育講座に参加したいという事情もあった。

   また、帰国直前に日本信販ドミトリーよりＴＩＣに移動するようにＯＴＣＡより指示があって、トラブルが起きた。

2. 研修員には、豚肉を摂らない者６名、および牛肉を摂らない者２名がおり、彼等の食事の配慮に苦心した。

X 研 修 効 果

（現状および問題点）

1. コースの研修実績の把握を意図して研修実施担当者により実施されたエヴァリュエイション手法はユニークであり、非常に興味深い。

   同手法およびその結果は次の通りである。

   研修員に対する質問

   「地方行政に関する３０分用のフィルムを作成するので、何を観たいか、意見を述べて下さい。

   研修員の意見（共通なる興味の焦点として）

   (1) 教　　育
   (2) 産 業 育 成
   (3) 緑 化 運 動
   (4) 住 宅 行 政
   (5) 交通および道路行政
   (6) 農業の発展とその分野における地方行政の役割
   (7) 住 民 参 加
   (8) 公 害 行 政

XI アフターケア

（現状および問題点）

1. 地方自治関係の英文書（国際シリーズ）を帰国研修員に配布することを検討中である（研修実施担当者）。
2. 帰国研修員同窓会を設け、情報交換の場としたい（研修実施担当者）。
3. 再研修をおこないたい（研修実施担当者）。

コンピューター技術コース

（コースの紹介）　設立年度　45年度（2回目）
研修期間　8週間（10月18日～12月11日）
研修員数　11名
研修実施機関　日本ユネスコ国内委員会科学課
アジア・エレクトロニクス連盟

（コースの現状および問題点）

1　研修目標および研修内容

（現　状）

1. インフォメーションに記載されるコースの研修目標は「参加研修員にコンピューター・ソフトウエアの基礎的知識を習得させ、また、プログラミング技術を向上させて、彼等各国において学生およびプログラマーの教育指導を可能ならしめることを意図する。本コースはコボール・プログラミングの基礎および進んだフォートラン・プログラミングに関する研修をおこなう」である。
2. コースの研修内容はコボールおよびフォートラムのプログラミングの2つに大別され、プログラミングに関する講義ーその演習ー機械操作の実習の指導方法により、参加研修員にソフトウエアに関する基礎的な知識を与え、コボールおよびフォートランのプログラミングが組めるようにすることが本研修計画の研修目標である（研修実施担当者）。
3. 43年国連総会におけるコンピューター技術推進の決議に基き、ユネスコの要請によるアジア地域エレクトロニクス専門家会議が開かれ、同会議はコンピューター分野における技術者および教育者を養成することが急務であるとの勧告をおこなった。そのため、我が国政府はアジアのコンピューター技術の発展に寄与するため、海外技術協力計画の一環として、ユネスコの協力を得て、日本ユネスコ国内委員会、アジア・エレクトロニクス連盟およびＯＴＣＡの3者により実施される本研修計画を設けることとした。
4. 研修計画のトレーニング・ニーズはユネスコ、アジア・エレクトロニクス連盟、我が国の関連企業、第1回コースの参加研修員等を通じて把握された。
5. 第1回コースは、45年春おこなわれたローマにおけるＩＣＣ主催のコンピューター・プログラミングの研修コースを原型としたが、ソフトウエアのみでなくハードウエアも含

んだ科学的な研修計画を実施すべきとするユネスコの方針を考慮して、コースの研修内容をハードウエア⅔そしてソフトウエア⅓として実施された。

しかし、第1回コースの参加研修員にはハードウエアは難解であり、自国においてはコンピューターの生産をおこなっていないため、ハードウエア面の研修よりもコンピューターの使用法に関するソフトウエア面の研修要望が強かった。

加えて、44年12月に台北において開催されたアジア・エレクトロニクス連盟総会においても本研修計画においてソフトウエアに関する研修実施の要望があり、コンピューターの普及にはソフトウエアの研修が効果的であるという意見も考慮して、本年度の第2回コースにおいてはソフトウエアに関する研修とした（研修実施担当者）。

6. 世界に普及しているコンピューターは大部分ＩＢＭ製である（世界におけるＩＢＭのシエア70％）。アメリカ国内においてもＩＢＭの独占が問題となり、その阻止の動きがあったが、結局は失敗し、その独占はいよいよ進行している現況である。このようなＩＢＭ独占を防ぐためにも、日本製コンピューターを世界に知らせる必要があり、研修を我が国でおこなう以上は日本製のものを選ぶべきであるということから、我が国の6大メーカーのうち我が国独自の技術を主として開発された富士通ファコムを使用することとした（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. 前記の（現状）5に関して、ユネスコ当局は、プログラマー養成を意図したソフトウエア面の研修を実施する本研修計画のあり方に反対する立場をとっており、その理由として①コンピューターの使用法に関する研修はメーカーによって実施されうる、②本研修計画の現行研修内容は開発途上国においても実施可能であるという2点を挙げている。そして、同当局はその方針に従って本研修計画にコンピューター技術ではなくコンピューター科学（システム・アナリシス、オペレーション・リサーチ、マスマティカル・モデリング等）に関する研修実施をなおも要望し、この種のコースを設けなければユネスコの援助の対象としない旨を決定した。

こうしたユネスコ当局の方針に対して、アジア・エレクトロニクス連盟を中心とする本研修計画実施担当者のコースのあり方に関する意見は上記の（現状）5に記述される通りである。

開発途上国においては当該分野の現状が各国それぞれに差異があり、そのレベルにも格差がある。また、当該分野の一流クラスの技術者は全く少数であり、下層クラスは極端に

レベルが低いという事情があり、加えて、アプリケーション・フォームによる研修員の選考では適格なる参加者を選出することは困難であることもあって、実際には、参加研修員のレベルが低く、彼等のレベルに研修内容を合わせる結果、コースの研修は初歩的なものになり、ユネスコののぞむ高度な研修はとても無理であり、コンピューター技術を中心としたものにならざるをえないということも考慮する必要がある（研修実施担当者）。

2. コンピューターのプログラマー養成を意図した本研修計画には、①年間１０名程度のプログラマー養成ではその効果はあまりにも小さい、②参加研修員はある一定の技術レベルに達していなければ、８週間研修によっては所期の目標を達成することは困難である等の基本的な問題点が認められ、本研修計画の再検討は今後に委ねられる。

3. コースの将来のあり方として、①多量データー処理のためのコンピューター利用に関する研修よりシステムとしてのコンピューター利用（例　自治体のコンピューター利用）に関する研修への発展、②コンピュートピアを含めたコンピュター利用の啓発的な研修、③ユネスコのコンピューター科学に関する研修および各学問分野別のコンピューター利用に関する研修（微生物、水文学、地質学等がすでに実施または実施予定）等の方向が研修関係者より挙げられた。

Ⅱ　研修員の選考

（現　　状）

1. インフォメーションに記載される応募条件は下記の通りである。

(1) フォートラン・プログラミングの基礎知識を有し、基礎的なコボール・プログラミングおよび進んだフォートラン・プログラミング技術を習得しようとする者。

(2) 英語力を充分に有する者。

2. 研修員の選考はコース・リーダー（アジア・エレクトロニクス連盟事務局長）によってＡ２およびＡ３に基づいてなされた。

3. 本年度の応募状況は定員１２名、応募国数１１カ国（東南アジア９カ国および中近東アフリカ２ケ国）、受入研修員数１１名であった。

4. 参加研修員来日時にアンケート形式により彼等のレベルをチエックしている。

5. 参加研修員にはフォートラン・プログラミングの未経験者が２～３名人っていた。

また、彼等の所属機関はそれぞれ異り、警察、統計、防衛等の諸機関であり、ある表現によれば、事務処理的経験を有する者と科学技術演算に関心のある者との混成であり、彼等の質的バラッキは顕著である。

6. 外務省より送付されたコースのインフォメーションとは別途に、アジア・エレクトロニクス連盟はＡＥＵメンバー国事務局に対して適格なる応募者の選出のための協力援助の依頼文書を送っている。

（問　題　点）

1. この種の研修には、一定の技術レベルを有する研修員の参加が必須条件であるが、研修実施担当者の指摘の如く、応募者の推薦は相手国に委ねられており、１カ国１名の応募では選択の余地もなく、また現行アプリケーション・フォームの記述は信頼性が低く、なかなか適格なる研修員の選出は困難であり、彼等の質的統一を計ることはむずかしい。

上記の問題の打開のためには、現地選考の強化が理想的であるが、その体制が確立されていない現状では、前記の（現状）６に記されるＡＥＵメンバー国事務局の選考参加を相手国政府に勧告すること（研修実施担当者）、応募者のレベルを事前にチエックすることを意図した質問書を作成し、その回答をアプリケーション・フォームに添付させること等を考慮する必要があり、また、当該分野の技術レベルがあまりにも低い国は対象外としたり更に、研修実施上、参加研修員を技術レベル別にグループ化して、研修のある時点において分科する等の工夫も検討する必要があろう。

2. 開発途上国の当該分野におけるレベルの高い技術者はアメリカが実施している研修計画に参加する傾向がいなめない。

Ⅲ　指　導　方　法

（現　　状）

1. コースのカリキュラムは、コース・リーダーが作成した。
2. 指導方法は講義、演習、機械操作実習および見学であり、カリキュラム上の配分比率は講義４０％、演習・実習４０％および見学２０％である。
3. 講師は一流クラスを招聘し、前回は多数を動員したため講義内容において重複があったことを反省し、少数精鋭とした（研修実施担当者）。

（問　題　点）

1. 参加研修員にはフォートラン・プログラミングの未経験者がおり、研修実施において、初歩的事項の解説に時間を要し、講義内容、演習問題等のレベルを若干修正した（研修実施担当者）。
2. 講師は英語ができる者という前提であるが、なかなか適格者がえがたい（研修実施担当者）。

3. 前記のⅠの「研修目標および研修内容」の（問題点）2において記述される通り、コースの研修期間は再検討を必要としよう。

Ⅳ 施設および資教材

（現状および問題点）

1. コースのテキストにろNumerical Methods and Fortran Programmingおよび富士通テキストVolume Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴであり、よく整備されている。

2. 本コースの研修にはコンピューターの使用が必須条件である。そのため、官公諸機関、学校等に交渉したが、自所で使用中であり、他所に貸す余裕がない、また、借用料金で折合わない等々の事情でなかなか手頃なコンピューターをみつけることが困難である（研修実施担当者）。

本年度において使用したコンピューターは、富士通の利用者研修のため設立されたサービス機関である三岩セミナー（コースの実習実施機関）のものであり、その機種はファコム230－15（小型）およびファコム 230－35（中型）である。

しかし、研修員のなかには自国において使用しているコンピューターはＩＢＭ 360－40，50等の機種を使用している者もあり、ＩＢＭ 370シリーズの大型機の導入を計画している国もあって、彼等は高いレベルの言語およびオペレーテング・システムを使用している者もいる。

コンピューターの基礎講座には小型機が有利な点が多いが、中級以上の研修には中・大型機の使用が不可欠の要件である。ＪＩＳのレベルでいえば、フォートランの7000またはコボールのレベルは2～3の言語を対象としうるものでなければならない。

参加研修員の大部分は自国における大学や政府機関の中堅幹部であり、自国において中・大型機をかなり贅沢に使用していることもあって、より大型の機種を使用するようにという要望が強い。

上記の諸事情を配慮して、47年度においてはコボールおよびフォートランの大型を使用する予定である（研修実施担当者）。

3. 予算の制約により実習用のプログラムの長さを短かくしなければならなかったが、充分にカードを使用しないと研修効果の上で問題が生じる恐れがある。

4. ディバック用のカード・パンチが1台しかなかったため、待ち時間が生じた。我が国の企業における社員研修でしばしばみかけるような秒きざみの強行軍と忍耐力の要求は研修

員の国民性を考慮した場合、逆効果を生む危険がある。この点からも機械使用時間は充分に確保することがのぞましい。

V 協 力 機 関

（現状および問題点）

1. コースの研修実施上の協力機関はエレクトロニクス協議会、富士通、三岩コンピューター・セミナー、大阪大学コンピューター・センター、新日鉄等である。

2. コースの実習実施機関である三岩コンピューター・セミナーは、前述の如く、ファコム系列の富士通の利用者研修を業務とするサービス機関であり、恵比寿駅前に位置し、研修員の宿泊先であるＴＩＣより約３５分で通勤できる。

セミナーの全職員は研修員に対して大変親切であり、かつ、協力的であったので楽しい雰囲気で研修することができた。その上、セミナーの主任講師は教授法に精通した優れた講師であり、全研修員より大いに尊敬された（研修実施担当者）。

3. ４７年度においては、前記のＩの「研修目標および研修内容」の（問題点）１に記述される事情により、本研修計画の実施にあたってユネスコよりの援助は期待できない。

そのため、コンピューター・メーカーの援助を期待することとし、金銭面の援助ではなく、コンピューター使用料の特別な配慮をしてもらう予定である（研修実施担当者）。

Ⅵ 研 修 経 費

（現状および問題点）

1. コースの研修経費の主要項目は機械利用費および講師謝金である。

機械利用費のための予算額によって、コンピューター機種が決定されるということになり、その充実が肝要である。

2. 前記のⅣの「施設および資教材」の（現状および問題点）の３の資材費の問題がある。

3. ユネスコは本研修計画の実施において、第１回10,000ドル、第２回4,000ドルを援助した。

なお、第３回の４７年度においてはユネスコよりの援助は期待できず、ＯＴＣＡの負担が増すことと推測される。

Ⅶ 運 営 管 理

（現状および問題点）

1. コースの実施体制は、日本ユネスコ国内委員会科学課が本研修計画の企画および調整をおこない、コース・リーダーであるアジア・エレクトロニクス連盟事務局長が、その企画

に参加すると共に、カリキュラム編成を含めた実施上の運営管理をおこなう。また、担当研修監理員はコース・リーダーの補佐としてコースの運営管理にあたる。

2. 講義においては通訳を必要としない。但し、質疑応答、討論においては語学上講師の手助けをおこなう。しかし、見学時においては通訳必要度は１００％である。

Ⅷ 研修員の待遇

（現状および問題点）

1. 研修員の宿舎であるＴＩＣにおいては宿泊者に自炊をする者が多く、ゴキブリが発生し、研修員より苦情がでた。

Ⅸ 研修効果

（現状および問題点）

1. 本年度の研修員は質的バラツキがあり、講義の進行に多少の困難があった。また、ある者はフォートランについて全く未経験者であった。これらの理由により、フォートランおよびコボールのプログラマー養成といった目標の達成に困難を感じたが、講師の諸先生の努力により、すでに基礎的知識のあるものは更にそれを向上することができ、また、フォートランの未経験の研修員も比較的簡単なプログラムが組めるようになった。これらの点を総合的に判断してみるとき、本コースは多少の問題はあったが、所期の成果を修めることができたといえる（研修実施担当者）。

2. 本研修計画において習得した技術知識は直ちに活用できる。

3. 本年度はコース・リーダーの都合によりエヴァリュエイション・ミーティングは実施されなかった。

Ⅹ アフターケア

（現状および問題点）

1. 参加研修員に上級コースの設置を望む声がある。