

## VI 訓練生

### 1. 訓練生の学歴別構成およびその選考

基礎コースにおける入所資格は自動車整備科の場合、原則として18才以上35才以下の中卒または同程度の学力のあるインドネシア人となっており現在までの基礎コース入所生の学歴別内訳は下記の通り。

入所生総数	6期計	150名	
小学校卒		1名	} 49名
普通中学卒		45名	
工業中学卒		3名	
商業中学卒		1名	
普通高校卒		34名	} 100名
工業高校卒		59名	
商業高校卒		5名	
宗教高校卒		2名	

インドネシアにおける学校間格差はひどく高卒といっても中卒以下の学力のものもあり学歴が必ずしも訓練生の程度を表わしていない。

訓練生を考える場合最も大切なことは、入所選考であると思う。選考はあくまでも民主的であればならないが、現在まで見てきたところでは非常に不明朗であり、PLKI職員または地域労働事務所、市および州高官よりのコネで入るものが3分の1を占め、多いときには半数に達することもある。このため、訓練にまったく不向きな人間が入ってくる場合もあり、バラツキが非常に大きくなってしまふ。一般にコネで入ってきた訓練生は規則を守らず訓練をうける意欲に欠けるものが多い。中流以下の家庭からきている訓練生は熱心でありこのような訓練生がコネで入った者のために締め出されることがあれば問題である。また選考試験は知能検査および簡単な数学、インドネシア語と面接試験であるが、選考試験そのものも再考の余地があるように思う。訓練受講者の技能習得度は熱意および適性によることが多く知識はあまり関係しないと思われる。この意味からも適性および熱意のあるものを入れるようにすべきであると思う。

訓練生の地域別出身地をみるとウジュンパンダン居住者が大多数を占め、地方出身者が非常に少ない。これは職業安定所並びにPLKIのPR不足であると思われる。当センターは、現在スラウェシ島唯一の訓練センターであり訓練生寮も完成しており地方へのPR活動の拡大および養成訓練においては訓練開始時期の固定化が必要であると思う。

### 2. 就職状況

基礎コース修了生に対する就職状況は、第1期訓練生について考えてみると修了時点で就職で

きたもの20%であり、1年後までには何らかの職に就いていた。しかし、修了後1年時点において既に就職できたものでも離職するものもあり正確な就職率を出すことは非常に困難である。就職したものでも1カ月のうち1週間のみ就労しその仕事が終われば解雇されるものもある。また訓練を受けたことが就労にどれだけ有利に働いているかを判断するのは更に困難であると思われる。

第1期生修了時点では技能労働者に対する需要も多かったようであるが年を追って就職は困難となっていると思われる。自動車整備工(4輪車)について考えた場合、数年前日本においては15~20台の車両に対して1人の整備工が必要であると言われていた。このことをウジュンパンダン市にあてはめて考えてみると、基礎コース修了生は既に150名に達しておりウジュンパンダン市保有台数からみて十分な訓練生を養成したことになる。日本とインドネシアでは整備工場の設備、労働能率および車両の使用状況が異なり一概に判断はできないが今後は、養成訓練よりも向上訓練へと質的な転換が必要な時期であると思われる。

インドネシア政府方針として訓練センターの訓練は求職者への訓練を第1とし、その次に委託訓練、3番目として大学生、工業高校生等の実習施設として門戸を開くことになっている。未就労の若者は非常に多く彼等を放置することはやがて社会問題ともなり、また彼等の訓練受講希望を無視することはできないが、たとえ彼等を入所させ訓練を受けさせても習得した技能が役立たないのであれば経済的損失は非常に大きい。これらのことから当訓練センターの運営についても基礎コースよりも上級コースへ、求職者訓練よりも委託訓練へ拡大することが経済効果を考えた場合に有利であると思われる。しかし現在のカウンターパートの能力を考えた場合、地域技能労働者の技能の向上のためにどれだけの役割りをはたせるか疑問もある。



基礎コース訓練生

## 自動車整備基礎コース(第5期)

## 修了試験成績表

番号	氏名	学 科								実 技					作 業		平均	合 否	
		内 燃 機 関	シ ャ シ	電 気	測 定	整 備	材 料	製 図	安 全 衛 生	ガ ソ リ ン エ ン ジ ン	デ ィ ゼ ル エ ン ジ ン	シ ャ シ	電 気	測 定	手 仕 上	態 度			熟 意
1	SYAMSUL ALAM	52	39	49	37	58	30	45	55	60	55	55	50	55	50	60	55	50.3	否
2	HAMSAH KARA	80	52	94	48	80	72	75	70	70	70	68	70	65	67	65	65	69.4	合
3	MADEALI	60	69	54	57	59	55	60	50	55	60	65	55	50	60	60	60	58.0	合
4	WEMPIE. S	72	68	84	57	70	84	80	75	68	60	60	65	65	70	65	65	69.2	合
5	BOY SIBALI	47	38	35	45	52	30	50	45	55	50	50	50	45	60	65	55	48.2	否
6	MUSTAMIN	75	61	75	57	73	50	55	60	65	65	65	60	50	65	65	65	62.8	合
7	SYAFURUDDIN NOMPO	64	64	67	63	65	65	54	65	65	60	60	60	55	67	65	65	62.7	合
8	ABD RASYID. N	65	57	65	58	67	60	60	60	65	60	60	60	55	70	65	65	62.0	合
9	ABD HALIM	62	42	50	43	70	30	56	35	65	60	60	60	55	70	65	65	55.5	合
10	JODIE MAKAGIANSAR	51	43	65	56	60	55	51	35	60	60	55	55	60	60	65	60	55.6	合
11	AMIR HABE	63	66	69	53	63	59	60	55	70	65	65	60	55	69	65	60	62.3	合
12	ARAYAD SENNANG	74	55	65	45	66	50	60	65	60	60	60	60	55	64	65	65	60.5	合
13	FREDRIK DALAME	55	55	54	53	55	45	55	60	60	60	60	60	50	64	60	60	56.6	合
14	MUH. SAWIR	73	45	77	61	70	70	60	60	70	65	65	65	60	62	60	60	63.9	合
15	DARMAWAN	65	66	79	65	70	70	60	65	65	60	65	60	55	59	60	60	64.0	合
16	MARKUS KALAPADANG	50	48	50	55	54	50	58	50	60	60	60	55	55	62	65	65	56.0	合
17	HAMZAH. B	67	70	57	58	64	55	50	70	65	60	65	55	60	65	65	65	61.9	合
18	MENTU. S	49	37	54	45	50	40	45	45	50	55	55	50	50	65	60	60	50.6	否
19	ABD MALIK	60	55	64	51	62	70	56	65	65	60	60	60	60	60	60	60	60.6	合
20	A. SYAHBAN SIRI	72	52	77	45	68	64	51	60	65	65	60	60	55	61	60	65	61.2	合
21	HAMKA KAMAL	59	60	75	67	60	62	61	65	60	60	68	60	60	61	60	65	62.6	合
22	ZAINAL ALAM. P	65	55	65	48	62	65	60	60	65	60	65	55	65	70	65	65	61.8	合
23	YERRY IARUS	47	52	50	53	55	65	60	60	60	60	65	60	60	60	65	65	58.5	合
24	HERTOND LALLO	55	56	62	48	60	60	65	60	65	65	60	60	65	55	65	65	60.3	合
25	ERWIN MEYER	43	41	67	45	59	48	43	45	50	50	55	55	50	60	60	60	51.9	否
26	ARAYAD LABABA	65	55	55	55	60	55	63	60	65	60	65	60	60	65	65	65	60.8	合

自動車板金塗装コース（第1期）

修了試験成績表

番号	氏名	学				科				実 技				作業態度		平均	合 否	備 考
		電気溶接	ガス溶接	板金	塗装	安全衛生	電気溶接	ガス溶接	板金	塗装	態度	熱意	態度	熱意				
1	A. NAIM SAID	52	55	65	40	55	56	65	55	55	55	65	55	56	56	55	否	追加訓練1ヵ月
2	ISHAK	44	45	60	50	55	55	64	56	55	55	64	56	50	50	53	否	追加訓練1ヵ月
3	KASIM SALEH	69	60	60	56	58	59	60	60	60	60	60	55	56	60	59	合	
4	ALBERT. L	57	60	70	60	59	57	70	60	60	60	70	65	60	60	61	合	
5	C. KTAVIANUS	48	55	68	55	56	53	66	60	60	60	66	58	56	56	57	合	
6	TASLIM	59	60	66	58	58	62	70	65	65	65	70	55	60	60	61	合	
7	AMBO BALLOE	68	65	66	58	58	56	68	55	55	55	68	60	60	56	60	合	
8	ANTON WENAO	82	70	68	60	60	56	70	63	63	70	60	60	60	60	64	合	
9	ISKANDAR SESE	35	40	58	55	58	56	62	50	50	62	55	55	56	60	53	否	追加訓練1ヵ月
10	SAMUEL M. PALAWA	48	55	70	65	58	53	70	63	63	70	70	70	60	56	60	合	

## VII カウンターパートに対する指導実績

当センターでは専門家は直接訓練生を教えないことになっており専門家はカウンターパートに対して教えることになっている。実施調査報告にもあるように機材の据付け後、カウンターパートの訓練および機械の調整のため3カ月程度過ぎてから訓練を開始することになっていたが、実際は据付け後直ちに訓練を開始している。訓練が始まるとカウンターパートも次の時間の準備等のため余裕時間がなく専門家より指導をうける機会も少なくなってしまう。更に教科書の作成のため時間が費されてしまい、専門家およびカウンターパートともに時間が不足で技能訓練を行う時間がなくなってしまう。現在訓練生に与えている課題についてカウンターパート自らがその課題と同じものを自らの手で作成し見本を示すことをしているだろうか。これは専門家についても言えることであり、専門家自らがその課題と同じものを作成しカウンターパートに示してこそカウンターパートもそれと同じものを作り、したがって技能の向上があるのだと思う。これらの繰返しによってカウンターパートの技能は向上するのであり、それには専門家自らが手を汚さなければならない問題である。

また、訓練生に与える課題が行えればそれでこと足りるのではなく、専門家によるカウンターパートの養成はそれより更に高度な課題を専門家自らが作りその見本を示し、カウンターパートに作らせてこそ養成ができるのである。丁度カウンターパートが訓練生を養成するために訓練計画をつくりその課題に対するジョブシートを作成して指導するように専門家もカウンターパート養成の訓練計画をつくり、その課題に対するジョブシートあるいは製品を示すことによってカウンターパートの養成を行っていかなければならないと思う。したがって専門家自らが訓練生に教える以上にカウンターパートの養成は困難がありこのような観点からカウンターパートに対する指導実績を考えた場合、目標の50%程度しか実施できなかったと思われる。しかしカウンターパートはすでに訓練生を指導していく上に能力不足はないと思う。

### 1. カリキュラム

カリキュラムの作成は当初私が行いそれを見本として第2期以降はカウンターパートがつくるようにしており、すべてのカウンターパートが1回以上の作成経験をもっているため基礎コースについては彼等自身で十分に作成できると思われる。

ただ、訓練科目担当者については例えば学科において内燃機関構造を教えたものが実習においても内燃機関の分解組立て作業を最後まで教えるようなカリキュラムを私はつくったのであるが、彼等につくらせるとこの関係についてはまったく別の考え方をし、例えば内燃機関の分解組立て作業に対して今週はAが担当すると来週はBと変わってしまい一貫性がない組み方をする。これはジョブシートおよび訓練計画について細部にわたって作り、それに従って訓練を行う場合においては大きな問題はないが、それでもAとBが重複して教えたり、あるいはぬけてしまう場合も起り一貫して教えたほうがよいように思う。しかし他の科についてもこれと同じ方法をとって

いるようなので現在は彼等のやり方を優先している。

上級コースについては、定められたカリキュラムを行うというよりも訓練生の質および委託先の要請内容によってつくらねばならず科主任等は作成できるが他の者がつくった場合、時間数が足らなくて課題が終わらない場合や余ったりする場合もあるので経験を重ねたものでなければ多少難かしいように思われる。

## 2. 教科書およびジョブシート

教科書の作成はいろいろな方法によっており、適切な英語の参考書がある場合には必要な部分をピックアップしそれをカウンターパートにインドネシア語訳をつくらせできた原稿を私がチェックする場合、教科書をつくるにあたっての内容細目をカウンターパートと共同して決めそれをインドネシア語に訳しカウンターパートがその細目に沿っていろいろな参考資料よりかき集めて作成した原稿をチェックする場合および適切なものが日本語のものしかない場合にはカウンターパートと共同作業によって日本語より直接インドネシア語に訳す場合があり、完成した原稿を再度チェックしてステンスル印刷または日本へ依頼してオフセット印刷をしている。カウンターパートによって英語よりインドネシア語に訳されたものに誤訳がある場合も多く専門家は英語およびインドネシア語の素養が必要である。

ジョブシートは日本のものを直接インドネシア語に訳しているもの、日本のもので既にJICAによって英語に訳されているものはそれをカウンターパートにインドネシア語訳をつくらせたものおよび専門家が模範作業をしながらカウンターパートに注意事項等を指示しそれを記述させて作成したものもある。

いずれにしても大変な作業であり適切な英語の教科書およびジョブシートがJICAにあれば専門家の苦労も半減し、カウンターパートの技能向上訓練のために専門家の力が注がれると思う。現状では教科書およびジョブシートの作成に専門家の労力の半分以上が注がれておりこの労力を半減させれば専門家が長期に渡って相手国に滞在しなくても済むと思われる。

## 3. 機械の操作

機械の操作というと機械の使い方と理解されやすく、機械の使い方などは半日あるいは一日でできるというふうに誤解されるので、操作という意味は機械を使いこなす精度の高い製品をつくる能力であると注釈をつける必要があると思われるが、いずれにしても訓練センターにおける技術協力で最も大切なことだと思う。カウンターパートの機械操作あるいは機工具を使用して製品を製作する能力を向上させるために最低必要なことは、前にも記したように専門家自らが手を汚してその製品をつくり見本を示すことによってカウンターパートにもそれをつくらせることだと思う。カウンターパートが訓練生を指導しているのを見ていると自信がないのか自ら手をとって模範を示している場合が少ない。訓練生に作業を行わせてただ注意のみをしている場合も多い。訓練生が従ってくるかこないかは、指導員のその作業に対する自信が最も大切であり、その証拠

を示すものとして模範作業をすることだと言わねばならない。指導方法等のテクニックを否定するものではないが、指導員が自信をもって指導にあたっておれば指導方法等のテクニックはそれ程大切なものではないと思う。ただ指導をする時に大切な注意事項等を落とさなければそれでよいと私は思っている。

カウンターパートに自信をもたせるためにはできるだけ多くの製品等をつくらせること（整備科にあっては故障車両の整備をできるだけ多く経験すること）だと思う。現在配置されているカウンターパートはシゴサリあるいはバンドンのPLKIにおいて半年あるいは1年の指導員訓練を受けたのち直ちに当センターに配属になった者も多く、訓練期間が不十分であり日本における研修期間を加えても自らの手を汚して作業した期間が2年程度であり、当センターに配属になって訓練生を指導する側に立つと自らの手を汚して経験を重ねる機会は非常に少なくなってしまう。このためカウンターパートの経験を積み重ねるため受注作業をとり入れ、カウンターパート自らがそれらの受注作業を行い研鑽を重ねもって副収入を計ることはよいことだと思われるが、いろいろ問題があり現在まであまり実施されていない。自動車科においても一時、放課後に受注作業を行ったのであるが収入のみをあてにし作業は訓練生に行わせるようになり発注側のクレームもついて中止となった。ただ塗装作業は現在も行われておりカウンターパート自らが作業を行う場合が多く収入を目的としても黙認している。

#### 4. 機材の保守

1978年1月より8月までインドネシア側訓練予算の執行の遅れおよび訓練授業料徴収禁止措置により訓練を行うことができなかった。この期間には主として教科書の作成、センター所有公用車の整備および機材の点検整備を行った。訓練開始以来2年が過ぎており機材の分解整備を行うのに適当な時期であり、摩耗、損傷している部品がある場合には部品の供与依頼を行える最後の機会であると思われるのでカウンターパートとともに摩耗、損傷の可能性のある機械は、分解整備を、その他の機械については当地で入手不可能な摩耗部品の点検を行った。

分解整備した機材は、エアーコンプレッサ、エアートランスフォーマ、カーウオッシャ、スチームクリーナ、両頭グラインダおよびサーフェスグラインダであり、エアーコンプレッサは吸気バルブスプリングが一カ所折損しておりバルブフェースが虫食い状に摩耗をしていたので研削加工をし再組立てをした。エアートランスフォーマは内部が水分およびじんあいによって塞まっており、カーウオッシャはプランジャ用パッキン部のグリスが不足していたので注脂を行い、摩耗しそうな部品のリストをつくり追加供与依頼をした。エアーコンプレッサの吸入バルブスプリング、吸入バルブ、ピストンリングなどは当初供与時に予備部品として含ませるべきだと思う。他の機械ではカーウオッシャのパッキン類、クランクシャフトグラインダの研削といし駆動ベルトなどは特殊なものであり当地では入手できないので供与依頼をした。

専門家とカウンターパートがともに機械を分解し整備したことによって将来保守、整備は彼等

自身で行えると思う。機械の寿命を延ばすのは日々の点検および注油であり、故障してから修理にかかる費用および労力を考えれば、日々の点検はほんのわずかな労力で済むことである。

したがって機械の保守・点検、整備の能力とは機械を修理できることは勿論大切であるが、それにも増して機械に愛着心をもち大切に作る心が最も大切であると思う。残念ながら当センターのカウンターパートを見ているとそれが薄いように思える。

## 5. 指導能力

カウンターパートの指導能力には、機械の操作などの技能および専門知識と指導方法などに分けられると思うが、機械の操作についてはすでに記したように訓練生を指導していく上においては不足を感じないが、自動車整備科の場合においては故障の修理技能を主として訓練するものであり故障の状況のみで故障箇所の判断することが大切であり、その能力が十分に備わっているとは言いがたい。

訓練生を指導することは、基礎コースおよび上級コースともに当センター所有の教材を分解、点検、整備、組立てをする基本実習が主体であり、実際に使用している車が故障しその故障箇所を判断し整備を行えるような教材はいろいろな制約があり得にくく、したがってカウンターパートも時々起るセンター公用車の故障判断を行う機会があるのみであってこの面での研修が当面の問題である。このためにはカウンターパートの工場実習等が必要であるが自らの手を汚して作業をしたがらないことおよびカウンターパートは大学在学中のものが4名あり日本のように大学が大衆化しておらず、整備工と同じ地位になって研修をうけたがらない。

指導方法は、ジョブシートおよび教科書を完備すればそれほど重要なこととは思えないため実質的な指導をしなかったが、それよりも根本的なことは自分の任務をわきまえそれを果たすことが前提であり、自分の担当時間であっても実習場に姿をみせないようでは指導者としての自覚がないとしか言えない。このようなことが度々あり、他の熱心なカウンターパートへの悪影響が大きく、これは指導方法以前の問題である。



## VIII. カウンターパート

### 1. 定 員

実施報告書では、自動車整備科の指導員定員は4人であるが、自動車整備科訓練受講希望者が多いことおよび基礎・上級・特設の4コースを考えた場合、4名の指導員では不十分であることなどにより1976年より定員を6名にするよう専門家チームよりインドネシア側に要請した。この結果1976年10月より1名増の5名となった。現在1名欠員であるが大きな支障はない。

### 教科書およびジョブシート作成一覧表

#### 1. 教 科 書

基 礎 訓 練				
科 目 名	頁 数	進 捗 状 況 %	作 成 完 了 時 期	備 考
自動車の構造(シャシ)	40	100	1975. 12	日本印刷済
内 燃 機 関(ガソリン)	73	"	"	"
"    (ディーゼル)	30	"	"	"
電 気 装 置	23	"	"	"
製 図	29	"	"	"
故障発見法(シャシ)	18	"	"	"
"    (エンジン)	25	"	"	"
測 定 法	27	"	1978. 6	
ロータリーエンジン	65	"	1978. 7	日本印刷予定
安 全 作 業 法	10	"	1978. 6	
自動車整備(二輪車コース)				
二 輪 車	40	70	—	
内 燃 機 関(ガソリン)	} 基礎訓練用教科書の一部を使用			
電 気 装 置				
故障発見法(エンジン)				
測 定 法				
安 全 作 業 法				
ディーゼルエンジン				
ディーゼルエンジン	90	100	1978. 4	日本印刷中
内 燃 機 関(ディーゼル)	} 基礎訓練用教科書の一部を使用			
故障発見法(エンジン)				
測 定 法				
安 全 作 業 法				
(特設)自動車板金塗装				
塗 装 法	40	100	1978. 4	日本印刷中

2. ジョブシート

基礎訓練				
科目名	頁数	進捗状況%	作成完了時期	備考
手仕上げ・測定法	54	100	1975.12	
自動車整備用機工具	21	〃	1976. 2	
定期点検整備	23	〃	〃	
エンジン点検測定	48	〃	1976. 8	
自動車電気装置	27	〃	〃	
エンジン始動法	3	〃	1978. 1	
測定	9	〃	1976. 2	
シャシ分解点検	20	〃	1978. 3	
エンジンの分解組立て	4	〃	1978. 2	
〃	20	〃	1976. 2	
各種機器類の取扱い	30	50	—	
自動車整備（二輪車コース）				
二輪車の分解組立て調整	30	60	—	基礎訓練用ジョブシートの一部を使用
手仕上げ・測定法				
自動車整備用機工具				
エンジン点検測定				
エンジン始動法				
測定				
ディーゼルエンジン				
噴射ポンプ分解組立て	10	100	1979. 2	基礎訓練用ジョブシートの一部を使用
噴射ポンプ調整法	15	〃	〃	
手仕上げ・測定法				
自動車整備用機工具				
エンジンの分解組立て				
エンジン点検測定				
測定				
（特設）自動車板金塗装				
塗装作業	19	100	1978. 4	基礎訓練用ジョブシートの一部を使用
手仕上げ・測定法				
自動車整備用機工具				

## 2. 日本研修

現在行われている日本研修は主として専門家が着任し訓練施設の建設が進められている時よりプロジェクトの終了までの期間に限られているようである。専門家が着任し、現地に供与機材を据付けその供与機材を使用してカウンターパートの育成をしていくことが専門家の任務であり、その任務に対してカウンターパートの日本研修の位置付けがはっきりしていないように思う。すなわち、訓練センターにおいて訓練開始前に彼等に対して訓練を行うことによってセンターの訓練開始が円滑に行われるためなのか、専門家がやり得なかったことあるいは現地の訓練センターではなし得ない訓練を日本において研修させることを目的にしているのかははっきりすべきであり、専門家が現地に着任しカウンターパートの育成のための指導を行う大切な時期に彼等が日本へ行ってしまって現地にいないのでは無駄であると思う。各科4、5人のカウンターパートに対し1名ずつが毎年研修のため日本へ派遣されるのであればまだ支障も少なくすむが、3名のカウンターパートに対して2名が派遣されてしまうようでは専門家が現地でカウンターパートを育成することを否定しているようである。また、多数のカウンターパートが日本研修を受けられることは良いことであろうが実施調査報告書にもあるように日本研修は各科1名であったものが最終的には全員となり当初計画は何であったのか考える必要がある。

自動車整備科の場合、現在まで行われたカウンターパート4名の日本研修はすべて専門家が現地に着任後行われており彼等に対して専門家がなし得たであろう現地でのカウンターパートの養成と彼等が日本へ行ったため得た研修の成果を考えると、初年度および第2年度において日本研修をした2名のカウンターパートは一般整備を受けてきたのであり当センターにおいても行えるものであると思われ、あまり大きな成果はなかったように思う。第3年度に行なった日本研修は当地では十分に行えない訓練あるいは自動車板金塗装のように日本の訓練校では板金科および塗装科に含まれる分野のものについては十分な成果があったように思える。したがって今後の訓練センターカウンターパートの日本研修はプロジェクト修了直前または直後に行うことが最もよい方法であると思われる。訓練開始前にカウンターパートの日本研修を考えるのであれば特殊な分野あるいは近代的な機械についての研修より一般的な指導員研修を目的としていることになりその場合は、日本で行うよりも第3国で行う訓練が適当ではないかと思う。

なお、インドネシアにおける外国援助の訓練センターのうちオランダ、西独は主として訓練開始前自国で研修を行っているがカナダの援助による訓練センターでは訓練開始前、カナダ政府の費用によってシンガポールおよびマレーシアで研修を行っている。

## 3. カウンターパートに対する評価

PAKKI, A. P.

大学に在学中であり自分の担当時間であるにもかかわらず他の指導員に交代をしてもらうなどの措置をしないまま大学の授業に出かけたり、私用で実習担当中にぬけ出してしまうなどまった

カウンターパートの日本研修

	氏 名	研修時期・期間	研 修 内 容
1	PAKKI, A. P	1975. 1～ 1975. 7 (6カ月)	語学研修 自動車整備一般
2	BURHANUDDIN, P	1975. 11～ 1976. 4 (5.5カ月)	語学研修 自動車整備一般
3	PITER PARDEDE	1976. 8～ 1977. 4 (9カ月)	語学研修 船用ディーゼルエンジン整備 船外機エンジン整備
4	DANIEL TODIN	1976. 8～ 1977. 4 (9カ月)	語学研修 自動車板金塗装
5	GODFRIED, R	1978年度研修	語学研修 二輪車整備予定

く指導者としての自覚が薄く訓練生からも敬遠されている。学科・実習に対する指導能力も劣っており彼の学科の授業は理解できないという苦言が訓練生よりくることがある。

**BURHANUDDIN, P**

学科・実習に対する指導能力は訓練生を指導するには十分であるが、シゴサリ訓練センターでの6カ月の指導員訓練および5.5カ月の日本研修をうけただけであり今後、経験を積むことにより指導員として十分の能力を発揮すると思う。市内より通勤しており遅刻することが多い。大学在学中。

**PITER PARDEDE**

大学在学中であるが、大学の授業がある場合には他の者と時間割を変えるなどしており任務に対する自覚もあり、学科・実習に対する指導能力も十分であり大きな問題はないが自己主張が強く、他人の意見に耳をかそうとしない面もみうけられる。

**DANIEL TODIN**

現在科の係長をしており科をまとめていくため他の指導員以上の仕事をもっているがすべてをうまくこなしており係長として適任である。指導能力も十分であり訓練生からの信頼も厚く実習場の管理運営についても熱意をもって対処している。校内の職員住宅に住んでおり毎朝訓練開始時間前には必ず出勤している。大学在学中であり時々大学の授業に勤務時間中に出てゆくが、交代等をしており問題はない。

自動車整備科指導員名簿

氏名	出身地および年令	学歴および訓練歴	着任時期	担当部門	備考
1 PAKKI. A. P	南スラウエシ 32才	<ul style="list-style-type: none"> <li>工業高卒、現在工業大学在学中(5年)</li> <li>指導員訓練6ヵ月(シゴサリ訓練センター)</li> <li>日本研修6ヵ月</li> </ul>	1974. 7	自動車整備	
2 BURHANUDDIN. P.	南スラウエシ 32才	<ul style="list-style-type: none"> <li>普通高卒、現在ハサスディン大学在学中(5年)</li> <li>指導員訓練6ヵ月(シゴサリ訓練センター)</li> <li>日本研修5ヵ月</li> </ul>	1974. 7	自動車整備	
3 PITER PARDEDE	北スマトラ 31才	<ul style="list-style-type: none"> <li>工業高卒、現在工業大学在学中(4年)</li> <li>指導員訓練1年(バンドン訓練センター)</li> <li>日本研修9ヵ月</li> </ul>	1975. 12	ディーゼル エンジン	実習場営繕 主任
4 DANIEL TODIN	南スラウエシ 28才	<ul style="list-style-type: none"> <li>工業高卒、現在工業大学在学中(4年)</li> <li>指導員訓練1年(バンドン訓練センター)</li> <li>日本研修9ヵ月</li> </ul>	1975. 12	自動車整備 塗装	自動車整備科 係長
5 GODFRIED. R.	北スラウエシ 28才	<ul style="list-style-type: none"> <li>普通高卒</li> <li>指導員訓練1年(バンドン訓練センター)</li> </ul>	1976. 10	自動車整備 二輪車	自動車整備科 工具室管理 担当

他に自動車整備科工具管理者1名がいる。

## GODFRIED, R

高校卒のため地位はアシスタントインストラクターとなっており他の4人のインストラクターと差をつけられているが、学科・実習の指導についても熱心であり、汚れる仕事も積極的に引きうけ経験を積むことを望んでいる。ただ、高校卒のため工学的能力には欠けており学科の指導では能力的に不十分な面もみられるが経験を重ねることによって能力も培われると思う。

## IX 専 門 家

専門家の選任時期については、私の場合は結果的に良かった。当初は、インドネシア派遣専門家としての話があったのが1974年8月末で赴任は11月末の予定であり、既に赴任している理事長より実習場床工事をする必要があることから早期赴任の要請があったが、早期に赴任しても機材が遅れるのであれば意味がなく床工事については現地側に待ってくれるよう要請し、1975年1月の出発予定となった。事前研修は10月より約1カ月受け、11月および12月はインドネシア語学研修および技術研修にあてることができ、余裕をもって出発準備ができたので非常に楽であったと思っている。

専門家の選任にあたっては、できるだけ早い機会に行い技術研修等の時間がとれるようにして頂きたい。また、専門家は若年者でなくできるだけ壮年者を選任すべきであると思う。

## X. 周辺関連産業の実情

インドネシアにも日本と同じような車検制度がありトラック類についてのみ車検を行っている。しかし、車検場は日本と同じブレーキテストと重量計および検車台があるのみであり厳しい検査はしていない。日本と同じように安全面から検査したら不合格車が半数に達してしまうと思われる。現に古いトラックではシャフトが折れて道路の真中で止まりそこで修理している場合も多数みられる。検査を厳しくした場合経済活動に対する影響も多く、輸送費が物資の価格に占める割合の大きい当地ではあまり厳しい検査もできず走れる車はすべて使用しているのが現状で、太平洋戦争中の連合軍々用車が今もトラック輸送の現役として働いている。ただ、新しいディーゼルトラックも大幅に増えてきたため数年以内にはこの古いトラック類も姿を消すと思われる。このような現状のため当地での車両の整備は安全面でのことよりも走行でき使用に耐えることを主眼としている面が強く、車幅の小さい車台に幅の広い荷台やバスの客室を乗せた車なども多く、シャシのみを輸入し手作業による板金加工でボデーを作ることが盛んである。整備工場については、日本の認定工場のよ

うに整備に対する工具の状況をみて許可などはしていないため、土間にトタン屋根、万力・グラインダ・手工具のみといった工場が大半である。また町の整備工場とは別に当地の大企業（日本で言えば中小企業に当ると思われる。）、例えば製紙工場、セメント工場、公共事業省の道路整備事業所などでは所有車両のための整備工場をもっているが設備は前述の町工場と同じである。二輪車の整備は日本の自転車屋に似ておりオートバイの販売と整備をしている。町のところどころにパンク修理屋さんがおり青天井のもとでパンク修理のための空気入れおよび少々道具を持って営業している。最も設備の整ったのはディーラの整備工場であるがそれでもサイドスリップテスターが入っているくらいで町の整備工場ではタイミングライトさえも使っていないところが多い。当地の車両は種類が多く従って数の少ない車種については部品の入手が難かしく重要部品でさえも旋盤などにより製作しているため安全面では大変問題である。



ウジュンパンダンの車検場

## XI 問題点

現時点ではカウンターパートのみによって訓練を実施していく上で大きな問題点はないが、カウンターパートが指導員としての生きがいを持ち将来への希望が繋げる管理職への道または将来も指導員として停まるのであればその道のスペシャリストとしての待遇などを考えなければならないのであろうが、これらについてあまり配慮されていないように思われる。従って大学在学中の者はやがて卒業し、社会的評価としての「技士」になればそれに相応しい地位を求めて訓練センターか

ら離れてゆくのではないかとと思われる。現在まではインドネシア政府との契約のため離職することはできないが契約期間が過ぎれば転職したいと希望している者も多数いる。ただ当地では適当な職をみつけたのは難しいであろうが、西独の援助によるパレンバン訓練センターの場合は、西独へ研修に行ったカウンターパート31名の内18名が帰国後数年以内に離職しているとのことであった。西独の場合はジャカルタで約3カ月のドイツ語の研修を行い、西独で2年の技術研修をしているので語学を生かして西独との合併企業等へ流れていると思われる。

当センターの設備について言えば機械類については、あらかじめ将来の摩耗部品等は補充されているが訓練生は時として想像もしていない部品を壊すこともあり、その場合当センターで加工できるものであれば問題はないができないものであれば日本より取りよせる必要がある。有償無償の問題は別としてその方法について講じておく必要があるのではないかと思う。また教材については、現在は十分であるが訓練に使用するに従って破損も多くなるとと思われるため、将来はエンジン類が不足してくる。しかし教材についてはインドネシア政府が今後十分な予算措置をすれば解決する問題ではあるが。

カウンターパートの技術技能にはまだ不十分な面もある。例えば実際の車両の故障を修理した経験が少ないためこれらの研鑽を積むことおよび将来の技術進歩に対して研修を行う機会が少ないこと、このためインドネシア政府による指導員の研修および養成機関が必要であると思われる。ただ、指導員の養成機関のみを独立してつくるよりも当センターのような訓練センターと併ねて指導員の養成機関をつくれば指導方法の研修も行える利点もあり、指導員養成の必要性の少ない時期には通常の訓練センターとして運営してゆけるとと思われる。いずれにしても今後は指導員の研修および待遇についてインドネシア政府の配慮が必要でありこれがないければ職訓センターの一層の発展もないと思われる。

## XII 総 合 評 価

### 1. 調査団の調査内容

調査団の調査報告書にもとずいて訓練センターを建設し訓練を実施してゆくわけであるが、調査団の調査報告書は必ずしも現地の実情を十分に把握しているとは言いがたい面もあるため、建物の建設、機材の据付けにあたって多少の不都合が生じているが短い期間で調査し報告書を出さねばならぬことを考えれば無理からぬことと言わねばならない。したがって供与機材について言えば実施調査報告書に基いて機材を選定してゆくことは勿論であるが、派遣専門家が決まった段階において専門家の意見を多少入れられる余地を残しておく必要があると思う。また機材据付けのレイアウト図面等についても固定的に考えず、実情に合わせて変更するなど専門家の自由裁量を



多くしてもいいのではないかと思う。報告書にレイアウト図面があるとそれに従わなければいけないように感ずるが、私の場合は、報告書にあるレイアウト図面を大幅に変更して機材を据付けたわけであるがそのほうが建物の実情に合ったものができたと思っている。図面上で考えるのと実際に完成した実習場に立って機材の配置を考えるのでは随分と感じがちがってくると思われる。このようなこともあるため現場に着任した専門家による自由裁量も重要ではないかと思う。ただ、専門家による個人差もあり前任者と後任者との考えが異なる場合もある。

スラウエシ職訓センターの調査報告書考えた場合、不都合は多少あったがそれほど大きな問題点はなかったと思う。

## 2. 現地語教科書の作成

スラウエシ職訓センターの場合を考えると専門家の仕事に占める教科書作成のための時間は3分の1あるいは半分に達すると思われる。既に書いたように教科書作成のための労力を実際の訓練指導の時間に当てられるのであれば専門家の滞在期間も短縮することもできるのではないかと思う。それと同時に現地語教科書の印刷が日本でしかできない制度となっているため非常に時間がかかり、原稿を日本へ送ってから製本された教科書が現地に着くまでに1年近くかかり、日本でインドネシア語の印刷となると特殊であり校正おちや間違いの多い教科書になってしまう恐れがある。このためできるならば現地での印刷が可能であるようにすれば時間的にも経済的にも利点は多いと思われる。

## 3. 日本側およびインドネシア側プロジェクト運営について

日本側のプロジェクト運営について考えると機材については十分に供与されており当初の予定以上のものが来ておりおおむね130%程度になると思う。したがって機材の供与時期を除けば大きな問題点はなかったように思う。しかし業務運営について考えてみるといろいろ問題点もあり今後改善すべきことも多い。例えば訓練実施にあたっての訓練計画、訓練細目等についての様式すらなく、まったくの自由裁量にまかされており各専門家まちまちに作っている。このことを考えてみてもJICAが監督者としての立場を明確にし、業務のチェックを進め指導することも必要だと思う。それがないと専門家が進めている仕事がどのように進んでいるのか、現地側からどのような評価を受けているのか分らないと思われる。また、日本側からの報告書だけでは一方的な報告となってしまうため1年に1度程度現地政府側より日本側プロジェクトの進め方、専門家の実績に対する評価なども必要なのではないかと思う。

インドネシア側のプロジェクト運営は問題点があまりにも多すぎる。まず第一に上げられるのが非能率で計画性がなく場当りので全体の流れを考えて期間を決めそれに従って仕事を進めることがまったく下手であること、このため自動車整備科の訓練にあたっては障害となりたびたび訓練生を遊ばせてしまうことにもなる。訓練教材、機工具として必要な計画を半年前程度に立てて仕事を進めるのであるがそれができ上るのはいつも決まってその訓練の一週間前かあるいは一週

間後ぐらいになってしまう。一週間前程度であればまだ訓練生を遊ばせてしまうことはないのであるが、一週間後ではその一週間は他の作業に振換えなければならず訓練計画が狂ってくることになる。訓練生を遊ばせてしまうことなどまったく気にしていない様子でイライラするのは日本人だけなのだろうかと思ってしまう。このためカウンターパートに十分に教えてから彼等自身によって訓練生を教えることが本来の姿であるがそれを行う時間が不足してしまい、カウンターパートを指導しながら訓練生を指導する形となってしまうことも多い。すべてをインドネシア側の責任にしてしまうのは簡単であるが、日本側もチームが一体となって相手国側に強く働きかけることも必要ではないかと思う。相手国の自助努力を最も大切にしなければならないと言われるが、それに従っていたのでは専門家の任期期間中に何もできず実績も残らないのであれば専門家として着任する必要もなかったのではないかと自己否定になってしまうように思われる。私は実績が残らないのであれば着任した意味もないと思うため結局自分自身で働いてしまうことが多々あった。このような相手国の場合、専門家はどのような態度をとったらよいのであろうか。

#### 4. 総合評価

日本側が供与した機材についてはすべて据付けを完了しインドネシア側に対してその使用法、点検整備等については十分に訓練をしてきたのであるが、今後の問題としては故障部品の供与体制の整備が重要ではないかと思う。発展途上国に供与する機材はできるだけ機構も簡単なもので現地で修理できるものがよいのであるが日本側が供与した機材についてみると問題のあるものが多少含まれており、機材について現地の事情をよくたしかめて供与する等の努力が日本側に要望される。

訓練を考えた場合、カウンターパートの技術面での問題と訓練センターの運営面での問題があると思う。まずカウンターパートの技術面での問題を考えると現在訓練を実施するのに大きな支障はないが実際の車両の故障を修理した経験が少ないため、今後この面での努力が必要である。訓練センターの運営面ではいろいろな問題があり、殊にカウンターパートの待遇を良くすることが将来のセンター発展のポイントであると思う。日本側、インドネシア側ともにいろいろな問題はあったが総合的に評価してみるとこのプロジェクトは良い結果をもたらしたと思う。

