

昭和57年度帰国研修員巡回指導

No. 173

職業訓練セミナー(II)
(中近東職業訓練セミナー)
帰国研修員巡回指導班報告書

1983. 2.

国際協力事業団
研修事業部

300
24.7
TA

研管

J R

83 - 10

職業訓練セミナー(II)
(中近東職業訓練セミナー)
帰国研修員巡回指導班報告書

1983. 2.

国際協力事業団
研修事業部

JICA LIBRARY



1043620[2]

国際協力事業団	
受入 月日 59.17.10	300
登録No.1 08436	247
	FA

は じ め に

この報告書は、国際協力事業団が実施した集団研修「職業訓練セミナー(Ⅱ)」に参加した帰国研修員に対するフォローアップ事業の一環として、帰国研修員の所属機関等を訪問し、現地での諸問題に関する指導並びにニーズの調査等を行うため、昭和58年2月10日から2月26日までの17日間、エジプト共和国、サウジアラビア王国の2カ国に派遣した巡回指導班の業務報告書である。

本報告書により、当該分野における各国の実情、帰国研修員の活動状況、彼らが抱えている諸問題及び研修に係わる要望事項等について関係各位の更に深い理解をいただき、今後の研修の改善に資すれば幸いである。

なお、本件の実施のために御協力を賜った外務省、労働省並びに現地において数々のご指導とご協力を賜った在外公館及び関係機関の皆様に深甚の謝意を表したい。

昭和58年3月

研修事業部

部長 山村 寛

〔エジプト共和国〕



帰国研修員に対する現地セミナー



ジョブラ機械整備職業訓練センターでの訓練風景

〔サウジアラビア王国〕



技術教育・職業訓練公社の関係者と共に



ジェッタ職業訓練センターでの訓練風景

目 次

I 巡回指導の概要	1
1. 派遣の目的	1
2. 指導班の構成	1
3. 訪問国及び期間	1
4. 日 程	1
5. 調査方法	2
II 職業訓練セミナー(II)の概要	3
1. 概 要	3
2. 受入実績	3
3. これまでの本コースに対する評価	4
III 調査内容の概要	5
1. 我国への研修員選出システムの現状と問題点	5
2. 帰国研修員の動向	7
3. 帰国研修員による本セミナーの評価と今後の改善要望	7
4. 当該国における職業訓練行政の現状と問題点	11
1) エジプト共和国	11
2) サウジアラビア王国	26
5. 先方政府関係機関による本セミナーの評価と今後の改善要望	39
6. 当該国における職業訓練施設の実地見学	41
1) エジプト共和国	41
2) サウジアラビア王国	44
IV 調査結果のまとめ	48
1. 両国共通のもの	48
2. エジプト共和国	48
3. サウジアラビア王国	49
4. 結 論	49
V 参考資料	50
1. エジプト共和国の関係機関に提出した指導班の英文所見	50
2. サウジアラビア王国の関係機関に提出した指導班の英文所見	55

I. 巡回指導の概要

1. 派遣の目的

今回の巡回指導対象コースである職業訓練セミナー(II)は、後述のとおり、昭和48年の第一次石油危機勃発後、我国と中近東諸国との関係強化を狙いとし、当該諸国からの研修員(本省課長クラス)を対象に、我国の職業訓練の行政制度を中心に紹介するために、昭和49年より開始されたコースである。

今回の巡回指導では、本コースの今後の効果的運営に資するために以下の目的を掲げた。

- 1) 本コースの研修効果の測定
- 2) 当該国の職業訓練制度及び労働事情一般の実態調査
- 3) 本コースに対するニーズの把握

また同時に、帰国研修員に対し、今後の業務の参考に供するため、

- 4) 我国職業訓練行政の最近の動向及び我国職業訓練行政の発展を支える要因等につき、現地セミナーを実施すること。

更に、今後の研修員受入事業の円滑な実施に資することを目的とし、

- 5) 当該国の研修員選出機関の実態調査を行なうこと。

2. 指導班の構成

横瀬多喜 前・本コースプログラム・ディレクター

古川長雄 労働省職業訓練局海外技術協力室

斉藤直樹 国際協力事業団人事部付(外務省経済協力局技術協力第一課にて研修中)

3. 訪問国及び期間

1) 訪問国

エジプト共和国及びサウジアラビア王国(上記2ヶ国を訪問国としたのは、エジプトは参加研修員数が17名と参加国中最も多く、またサウジの場合は、我国との経済関係の緊密さ及び同国の中近東諸国の中で占める重要性にもかかわらず、過去2年間本コースへの参加がなかった事、また研修員受入事業全体からみても同国より応募率が極端に低いという事情があり、本原因を調査したいという目的に基づくものである。)

2) 期間

昭和58年2月10日より2月26日までの17日間

4. 日程

2月10日 ・東京発

12日 ・カイロ着

- 13日 ・ J I C A 事務所
 - ・ 工業鉦物省、生産性・職業訓練局にて現地セミナー開催
- 14日 ・ 日本大使館
 - ・ 工業鉦物省、生産性・職業訓練局にて帰国研修員と面談
- 15日 ・ マンパワー省にて帰国研修員に対し現地セミナーの実施及び面談
- 16日 ・ ショブラ 機械整備職業訓練センター見学及び同センター派遣専門家と懇談
- 17日 ・ 報告書作成
- 18日 ・ ジェッダ着
 - ・ 日本大使館
- 19日 ・ 同国職業訓練行政及び研修員受入事業につき調査
- 20日 ・ ジェッダ職業訓練センター視察
- 21日 ・ リアド着
 - ・ J I C A 事務所及び日・サ合同委員会
- 22日 ・ 人事院
 - ・ 技術教育・職業訓練公社（GOTOVET）にて現地セミナー実施
- 23日 ・ リヤド予備訓練センター・同職業訓練センター及び訓練教材開発センター等の視察
- 24日 ・ リアド発
- 26日 ・ 東京着

5. 調査方法

上記目的のため、参加研修員が研修終了時に残っていたファイナル・レポート及び研修運営反省会等の資料の分析を行ない、研修員が本コースに対し如何なる印象を持ったのか、また我方受入側での反省点を事前に把握した上で、事前に送付した質問表に基づき帰国研修員及び関係者との懇談に臨んだ。また、帰国研修員に対する現地セミナーでは、以下の資料を配布し理解に供した。

- ・ Background of Japan's High Economic Growth
- ・ Education System in Japan
- ・ Textbook for Seminar in Vocational Training

II. 職業訓練セミナー(II)の概要

1. 概要

本コースは昭和48年の石油危機以後、中近東諸国と我国との関係強化を図るべく昭和49年に設立され、本年度で9回目を数える。

本コースは、中近東諸国よりの職業訓練行政に従事する本省課長クラスの研修員を対象に、我国における職業訓練の行政・制度を中心に、職業訓練センターの運営、訓練方法及び我国の労働事情一般に亘ってその実情を紹介し、また併せ参加各国の職業訓練の現状と問題点を、我国との対比あるいは参加各国間の対比という形で討議し、もって参加各国の職業訓練行政の推進と改善に資することを目的としたものである。

カリキュラムの内容は、特定テーマによる講義及び討論（職業訓練行政の概要、労働事情の概要、技能検定、訓練校の管理・運営、職業訓練計画、事業内訓練及び職業安定行政の概要等）、カントリーレポートによる情報交換と比較研究及び見学・研修旅行（職業訓練大学校、職業訓練研究センター、民間企業等）よりなる。

2. 受入実績

昭和49年度より56年度までの8回で、参加研修員総数95名、参加国数は18ヶ国にのぼる（但し昭和49年度は、エジプト、サウジを除き実績不明）。

今回の訪問対象国となった、エジプトからは17名、サウジアラビアからは9名の研修員を受入れている。

年度 国名	S.49 1974	50 1975	51 1976	52 1977	53 1978	54 1979	55 1980	56 1981	計
アフガニスタン		0	1	1	1	0	0	0	3
バハレーン		0	1	1	1	1	0	1	5
エジプト	2	2	3	2	2	2	2	2	17
イラン		2	2	2	0	1	0	0	7
イラク		2	1	1	2	2	0	2	10
ジョルダン	不明	0	0	1	1	1	1	2	6
クウェート		0	0	0	1	0	1	0	2
リビア		1	0	1	0	1	0	1	4
モロッコ		0	0	0	0	0	0	1	1
サウジアラビア	2	1	2	2	0	2	0	0	9
スーダン		0	1	1	1	1	0	1	5
シリア		2	1	1	1	1	0	1	7
チュニジア		0	1	0	1	1	1	0	4
トルコ		0	0	1	1	0	1	1	4
ア首連		1	0	1	1	1	1		5
北イエメン		0	0	0	0	0	0	1	1
カタール		0	0	0	1	1	1	1	4
オマーン		1	0	0	0	0	0	0	1
計	4	12	13	15	14	15	8	14	95

3. これまでの本コースに対する評価

参加研修員が、研修終了時に残っていたファイナル・レポート及び研修運営反省会等の資料によれば、以下の諸点が指摘できる。

- 1) 講義内容に若干の重複が見られる。
- 2) カントリーレポートについての討議時間が少なく、発表するのみに終わっている。
- 3) 日本の当該分野における実情紹介のみに終わっており、問題指向型のアプローチになっていない。
- 4) 通訳を介在した講義が多く、集中できない。
- 5) 研修期間が短い。

Ⅲ. 調査内容の概要

1. 我国への研修員選出システムの現状と問題点

今回の巡回指導では、エジプト及びサウジアラビア両国の研修員選出システムの実情を把握することを目的の一つとした。

特にサウジアラビアの場合、本コースに2年間応募が無かったこともさることながら、我国よりの研修員割当数に対し、同国よりの応募率が極端に悪い。(56年度の集団コースの場合応募率は40%)

1) 両国の56年度研修員割当数と実績

(1) エジプト共和国

割当数 集団93名、個別7名、カウンターパート15名、計115名
実績数 " 92名、" 7名、" 16名、" 115名

(2) サウジアラビア王国

割当数 集団67名、個別40名、カウンターパート5名、計112名
実績数 " 20名、" 39名、" 1名、" 60名

上記の通り、エジプトについては応募率も良く、ほぼ問題はないが、サウジは集団の割当67名に対し、応募は27名、そして実際に受入れとなったのは20名であり応募率が極端に低く、従って受入人数も割当数の半分強といった状況である。

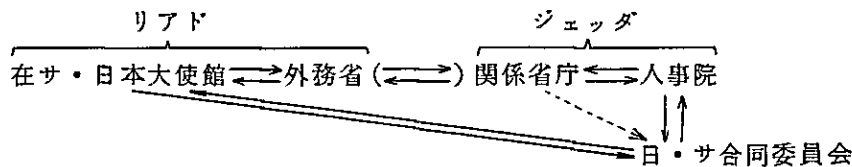
また累計実績でみた場合にも、エジプトの場合、我国経済技術協力の重点国の1つということもあり昭和56年度末で1,036名と中近東諸国の中では群を抜いているのは当然としても、サウジの場合のそれは283名であり、同国の中近東諸国の中で占める地位の重要性及び我国との経済関係の緊密さを考えると、あまりに少ない数であり、今後の改善が望まれる。

2) 両国の研修員選出システム

(1) エジプト共和国

在エ・日本大使館 ↔ 外務省 ↔ 関係省庁

(2) サウジアラビア王国



イ. エジプトの場合、我方大使館より先方外務省に対しオファー(G.Iの送付等)がなされ、外務省はそれを関係省庁に振りわたる。関係省庁では適当な候補者を選定した後、その逆のルートで外務省の口上書が添付されて我方大使館に要請が提出される。

エジプトの場合、外務省が各省から提出された応募を取りまとめ調整する等の機能を必

ずしも十分果たしていない等の事情はあるが、我方大使館及びJICA事務所関係者の努力により、大きな問題はない。但し、同国の場合、公務員の海外研修は大臣決裁事項となっており、候補者の推せん等にはかなりの時間を要するため、日本サイドにおいてもこれを考慮の上、G.Iの発送及び受入通知発出は前広に行なう必要がある。

ロ、サウジアラビアの場合は、各国外交団は首都リアドに常駐できないという事情もあり、日本大使館を含め全ての外国公館はジェッダにある一方、サウジ側は外務省を除く全ての省庁をリアドにしている。従って我国では、首都リアドに出張駐在官事務所（日・サ合同委員会（JICA事務所も本合同委の中にある））を設置し、先方各省及び研修員受入れの場合にはその窓口である人事院、また専門家派遣の場合には企画省との連絡・折衝にあたらせている。

我方オファー及び先方要請のルートは、まず我方大使館では先方外務省及び日サ合同委に対し同時にオファーを行ない、外務省はそれを関係各省に伝え、また日サ合同委では同国の研修員送出国を統轄している人事院に通報し、人事院はこれを関係各省に伝えるという2つのルートが併存している。

先方各省よりの応募要請のルートについても、人事院、日サ合同委を通り我方大使館にくるものと、外務省より我方大使館に提出される2つのルートがあるが、後者の外務省よりのルートは、同省が実質的には何らの調整機能を有していないこともあり、応募が我方大使館に届くまでかなりの日数（場合によっては数ヶ月）を要するため、機能を果たしておらず、現在はほとんど、関係各省、人事院及び日サ合同委の3者のルートで実質的なオファー及び応募に係る手続きが行なわれている。

ハ、サウジアラビアにおける問題点と我方としての留意事項

サウジアラビアにおける問題点をまとめると以下のとおり、

- ① 手続が複雑。
- ② 応募締切日に遅れる。
- ③ 先方も忙しい為、日程が合わない。
- ④ 日本以外の他の国も積極的にサウジにオファーを行っており、また受入条件にもかなりの弾力性を持たせている。

また我方として留意すべき事項としては、

- ① G I 及び受入回答を前広に通報する。
- ② 我国技術協力に対する広報の強化。

特に最後の点については、当班が同国研修員送出国の統轄窓口となっている人事院を訪問した際、同院総局長の語るところによれば、同局長は就任後間もないという事情はあるも、我国の研修員受入コースの5～6の存在を知るのみであり、今後は日サ合同委なりが人事院並びに関係各省に対し、我国技術協力事業の実情を周知せしめ、応募率の拡大を図る必

要があると思われる。

2. 帰国研修員の動向

帰国研修員の面接状況及び全帰国研修員の動向は次の通りである。

1) 面接状況

	エジプト共和国	サウジアラビア王国
帰国研修員数	17名	9名
面接 "	6名	3名
非面接 "	11名	6名
死亡	5名	0名
退職	3名	2名
休職	1名	0名
都合により欠席	2名	4名

2) 全帰国研修員の動向 (P8～P10を参照)

3. 帰国研修員による本セミナーの評価と今後の改善要望

現地において、帰国研修員との懇談会に際し指摘された本セミナーに対する評価及び今後の本セミナー運営に対する注文は次の通り。

1) エジプト共和国

(1) 非常に有益であった。

イ. 特に、職業訓練基準、職業訓練指導員養成等のプログラム及び職業訓練施設、民間企業等の視察。

ロ. 又、生涯訓練や身体障害者に対する職業訓練の取り組みに関してそのフィロソフィーをエジプト職訓行政に採用した。

(2) 半分以上の講義が通訳が介在しており、集中できなかった。

(3) カントリーレポートの討議時間が短かった。

(4) 参加研修員の個々の興味対象を、もっと研修プログラムの中に盛り込むべきである。

(ex. 心理テスト、安全衛生、V Tの広報等)

(5) 研修期間の延長

(6) 帰国研修員対象の advanced course の設置

(7) " への関連資料の供与

2) サウジアラビア王国

(1) 研修期間の延長

(2) 個々人の興味対象分野を、もっと研修プログラムの中に盛り込むべき。

(ex. 職業訓練と学校教育との関連)

(1) エジプト共和国

№	参加年度	帰国研修員	当時のポスト	現在のポスト	質問者の回答	面談の有無
1.	1974'	Mr. Ahmad Hassan Gheta	Ministry of Man-Power Ag. Director General, Follow-up Vocational Trg. Adm.	死去	×	×
2.	"	Mr. Saad Abd-el Latif	" Deputy Manager Vocational Training Services Dept.	"	×	×
3.	1975'	Mr. El Rifi Kamal Kamel Hassan	Ministry of Manpower and Training, Director of Vocational Training and Guidance	"	×	×
4.	"	Mr. Mohamed Abdel-Mawla Ahamed Mausour	" Director of Shage Manpower & Training Region	退職	×	×
5.	1976'	Mr. Mostafa Kamal Nabhan	Ministry of Industry ドンキ金属センター所長	死亡	×	×
6.	"	Mr. Said Mahmoud Allam	" ショブラ・ケア・金属センター所長	工業鉱物省生産性職業訓練局 北部カイロ地区責任者	○	○
7.	"	Mr. Mohmoud Salah Abdel Rahmam	" 監督訓練局次長	マンパワー省に転動 海外労働専門官	×	○
8.	1977'	Mr. Abdel Aziz Shaarawi	" 生産性職業訓練部監督官	退職	×	×
9.	"	Mr. Nabil Hassan Abdel Khalek El Saban	" 庶務課長	休職中	×	×
10.	1978'	Mrs. Amal Ahmed Abdel Fatah	" 訓練理論部長	工業鉱物省生産性職業訓練局 アレキサンドリア地区勤務	×	×

№	参加年度	帰国研修員名	当時のポスト	現在のポスト	質問者の回答	面談の有無
11.	1978'	Mrs. Malak Mohammed Megahed	Ministry of Industry 生産性職業訓練局心理検査社会 監督課長	工業鉱物省生産性職業訓練局 同左	○	×
12.	1979'	Mr. Abd El-Fattah Mousy Mohamed	" " 主任訓練専門家	" 職業訓練センター庶務課長	○	○
13.	"	Mrs. Laila Mohamed El. Hosieny Hammouda	" " 調査総計課長	退職	×	×
14.	1980'	Mr. Ali Osman Ahmed Tamman	" " アッパーエジプト訓練 センター所長	死亡	×	×
15.	"	Mr. Lewis Nicola Ibrahim	" " 鉄鋼・自動車訓練セン ター所長	工業鉱物省生産性職業訓練局 修理・供給課長	○	○
16.	1981'	Mrs. Olga Iskander Geris	" " 職業指導課長	" " 心理検査職業指導課長	○	○
17.	"	Miss. Shefaa Hanem Ibrahim Monsef	" " 職業訓練普及課長	" " 広報情報課長	○	○

(2) サウジアラビア王国

氏名	参加年度	帰国研修員名	当時のポスト	現在のポスト	質問者の回答	面談の有無
1.	1974'	Mr. Salah Abdul Aziz Al Rumizan	Ministry of Labour and Social Affairs リヤド訓練センター自動車機材専門家	退職(イタリヤにて会社員)	×	×
2.	"	Mr. Abdul Rahim Hussein Suftah	"	General Organization for Technical Education & Vocational Training 修理機材運用課長	○	○
3.	1975'	Mr. Suleiman I Alturky	"	GOTEVOT	×	×
4.	1976'	Mr. Dahash Othman Dahash	ジェッタ職業訓練センター所長	同左	○	○
5.	"	Mr. Abdulla Radi Al Dulijan	リヤド職業訓練センター教育監督官	GOTEVOT サウン・アメリカ合同委員会調整官	×	×
6.	1977'	Mr. Ahmed Salem Balkhair	ダーマン職業訓練センター所長	GOTEVOT 同左	×	×
7.	"	Mr. Rashed Al Rowaished	訓練評価調査主任	他省に転勤	×	×
8.	1979'	Mr. A.F.M.El-Wahabi	養成訓練課長	GOTEVOT 技術教育職業訓練研究課長	○	○
9.	"	Mr. M. Jamal Al-Lail	"	GOTEVOT 同左	×	×
			メッカ職業訓練センター所長	GOTEVOT 同左	×	×

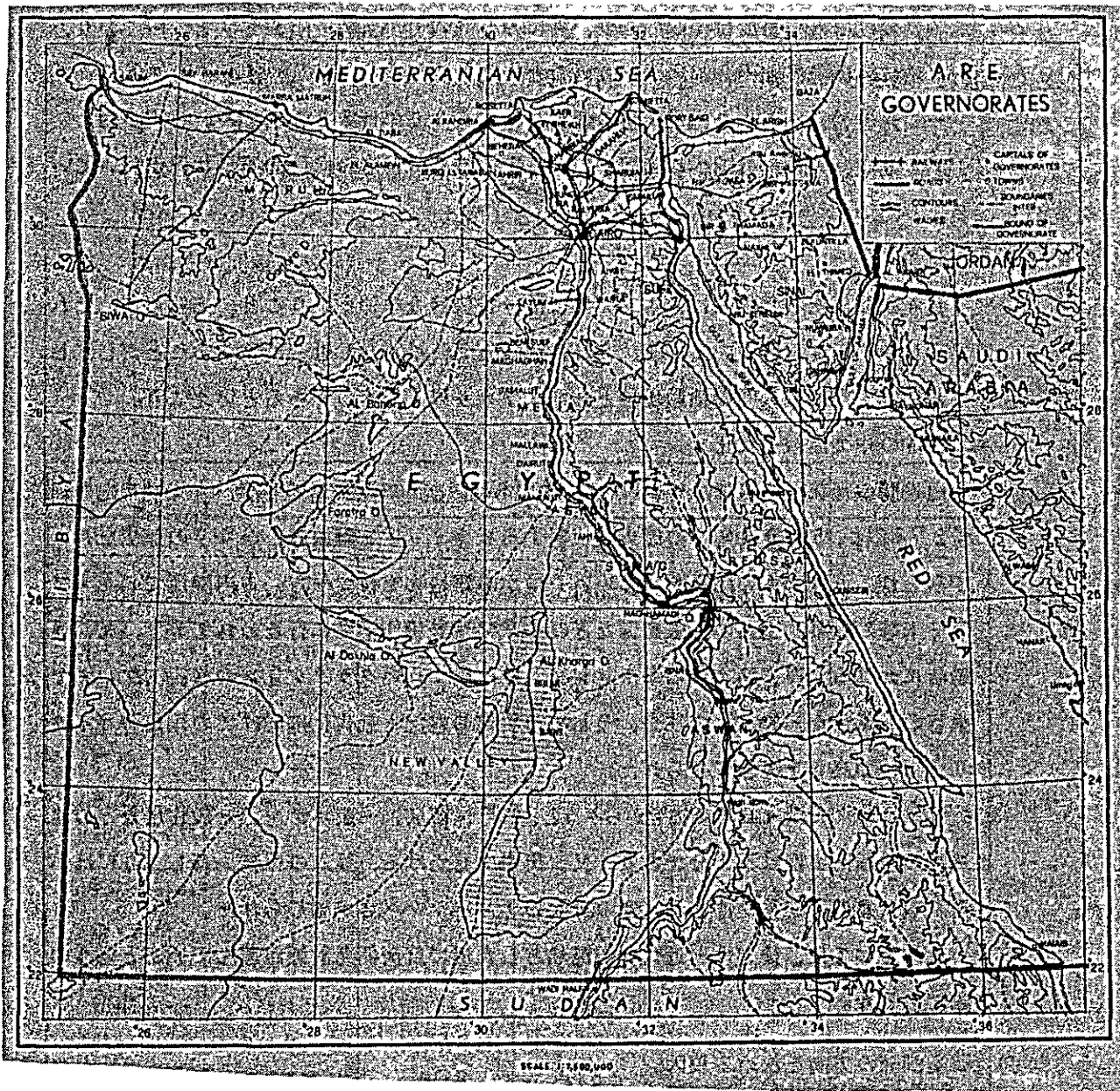
(3) 通訳を介在した講議が多すぎる。

(4) 関連資料の送付

4. 当該国における職業訓練行政の現状と問題点

1) エジプト共和国

<地図>



<資料提所：エジプト共和国 公共流通統計局>

(1) エジプト共和国の特徴

イ. 広大な面積と少ない可住地域

エジプトの面積は約100万Km²で日本(37万Km²)の約2.6倍の面積を持っているが、その全んど(96%)は砂漠で、通常の可住地域はナイル河峡谷、若干のオアシス及びカイロ以北のデルタ地域に限られ、いわゆる可耕地は国土の4%に限られている。

ロ. 人口爆発とその影響

こうした限られた可住地域の中に、約4,347万人(1981年現在)もの人間が住み、人口は年率3%増(年々100万人の増加)と爆発的な人口増加を続けている。

この結果、いわゆる人口密度は1Km²当り43人であるが、ナイル川沿いの実際の住居地域における人口密度は1Km²当り、実に690人(1977年調べ)となっており、人口増に経済発展が十分追いつかないことにより食糧、住宅不足、インフラストラクチャーの未整備、一人当り国民所得の低水準(1980年=580米ドル、日本の約1/20)、失業、外国への出嫁ぎによる国内技能労働者の慢性的不足状況が続いている。

ハ. 気候条件

我々が訪れた2月中旬は、エジプトでは一番快適な季節ということであったが、それでも日中の陽ざしは強力で、7、8月には屋外気温は40℃近くに達することがしばしばとのものであり、人間の活動環境としてはかなり厳しいものがあるといえよう。

ニ. 古さの中で進む近代化

短期間の滞りかつ首都カイロ市内の印象であるが、現在のエジプトは、カイロ市内の様子を見る限り、5,000年余の歴史を代表するピラミッドを筆頭に、かなりの歴史を持ってみられるモスク(寺院)をはじめいくつかの建造物を持つ一方、市内随所でビル・アパート等の新築、道路の拡張整備などのインフラ整備が活発に行なわれており、又、通勤時における主要道路にみる車ラッシュ、けたたましいクラクションの音、ドア口まで乗客のあふれた一般バスの往来、そして市場街の盛況と近代化に向けての国民のバイタリティーの高さを実感させられた。

しかしながら、我々日本人の目からみると、官庁、商店、一般ホテル、一般住居などの建造物の整備充実度は不十分であり、又、街中で見かける一般人の服装、暮しぶりにはかなりの貧富の差が見受けられ、富の分配のアンバランスさが感じられた。

総体としては、後進性と近代化が混然とした形で経済開発計画が進んでいるという印象であった。

(2) 職業訓練の方向を決める要因

イ. 政治

1922年2月の英からの独立以来、1953年に共和制を採用、その後1970

年に現憲法施行により「社会主義民主国家」を国是とし、ナセル、サダト两大統領のすぐれた指導力の下、アラブ世界の中では進んだ文化、強力な軍事力などを背景に近代国家としてしっかりした行政組織・議会制度を持ち、現在のムバラク政権（1981年10月～）は国民の大多数の信任を得て、安定した社会秩序が保たれている。

ロ. 経済発展

70年代後半からの経済自由化政策は、おおむね順調に推移しており、80年代に入っても実質成長率は8%台を記録している。この理由としては、石油収入、出稼ぎ労働者の本国送金、スエズ運河収入、観光収入の継続的かつ安定的増加、及び西側先進国からの公的、民間収入の流入増があげられる。

しかし一方で、①西側諸国の投資がサービス部門に偏り、生産部門への投資が不十分であること。②又、この投資がかえって住民の貧富の差を拡大させていること。③財政の赤字幅が大きいこと。④年率約3%の人口増に経済発展が追いつかず、食糧、住宅、就業の場が不足していること。⑤依然、インフラストラクチャーの老朽化、不足が目立つこと。⑥在外エジプト人労働者の増大による国内での技能労働者の不足が続いていることなどの構造的問題が残されている。

ハ. 産業活動

エジプトの産業活動の状況を主要指標でみると次の通り。

<1979年の産業活動内訳>

(計=100、単位%)

部 門	就 業 者	生 産 額	分 配 国 民 所 得	賃 金	総 資 本 形 成
計 (全額)	1000 (10,554千人)	1000 (22,131百万LE)	100.0 (12,068百万LE)	100.0 (3,627.6百万LE)	100.0 (3,863百万LE)
商品部門	58.8	64.2	57.3	43.3	54.6
農業	39.5	16.8	21.0	16.1	6.7
工業	12.6	27.9	13.7	18.6	26.2
石油	0.2	11.2	15.8	0.9	11.6
電気	0.5	0.6	0.9	0.9	6.1
建設	6.0	7.7	6.0	6.9	4.2
サービス部門	41.3	35.9	42.7	56.7	45.4
運輸・通信	4.3	5.6	7.5	6.1	23.4
金融・貿易	10.7	14.9	17.1	13.4	1.8
住宅	1.5	1.3	2.4	0.5	5.7
公共施設	0.6	0.2	0.3	0.6	4.3
その他	24.2	13.8	15.5	36.1	10.2

<資料出所> エジプト共和国 公共流通統計局
Statistical Year Book, July 1981.

ニ、農 業

農業はGNPの約2割、労働人口の約4割を占めるなど、依然としてエジプト経済の最重要部門であるが、人口増加（年率約3%、年平均130万人増）に対して農産物の供給が追いつかず、現在、農産物輸出の2倍の農産物の輸入を行っている。

主要農産物は、綿花、小麦、米、トウモロコン、砂糖きび、オレンジ、ジャガイモなどである。

中でも全輸出の30%を占める綿花は、長繊維中、最優秀品質であり、超長繊維は世界輸出の60%、長繊維は40%と高いシェアを占め、貴重な外貨収入源となっている。

ホ、工 業

工業部門はGNPの約14%、全労働力の約14%を占めており、代表的業種としては、

- ① 紡績・織物製品
- ② 食料品
- ③ エンジニアリング、金属加工
- ④ 化学製品
- ⑤ 毛皮 "
- ⑥ 木工 "
- ⑦ 建築材料品
- ⑧ 鉱業製品 などであるが、

この内、①と②で工業部門の62%を占めている。

前述した耕地の制約による農業開発の限界や、人口問題を抱えるエジプトにとって、生産性が高く雇用吸収力のある工業をエジプトの経済開発の中心にしていく必要性は極めて高い。

(3) 教育の状況

エジプトは、アラブ諸国の中で教育・文化水準が最も高い国として知られている。

すなわち、教育レベルの高さとしては、文盲率の低さ（56%）、大学の多さ（12校）があげられるし、文化水準の高さとしては、アラブ地域内での学術書、マスコミ、映画の最大供給国となっていることがあげられる。

イ、教育制度

教育制度は次のようになっている。

第1段階（義務教育）

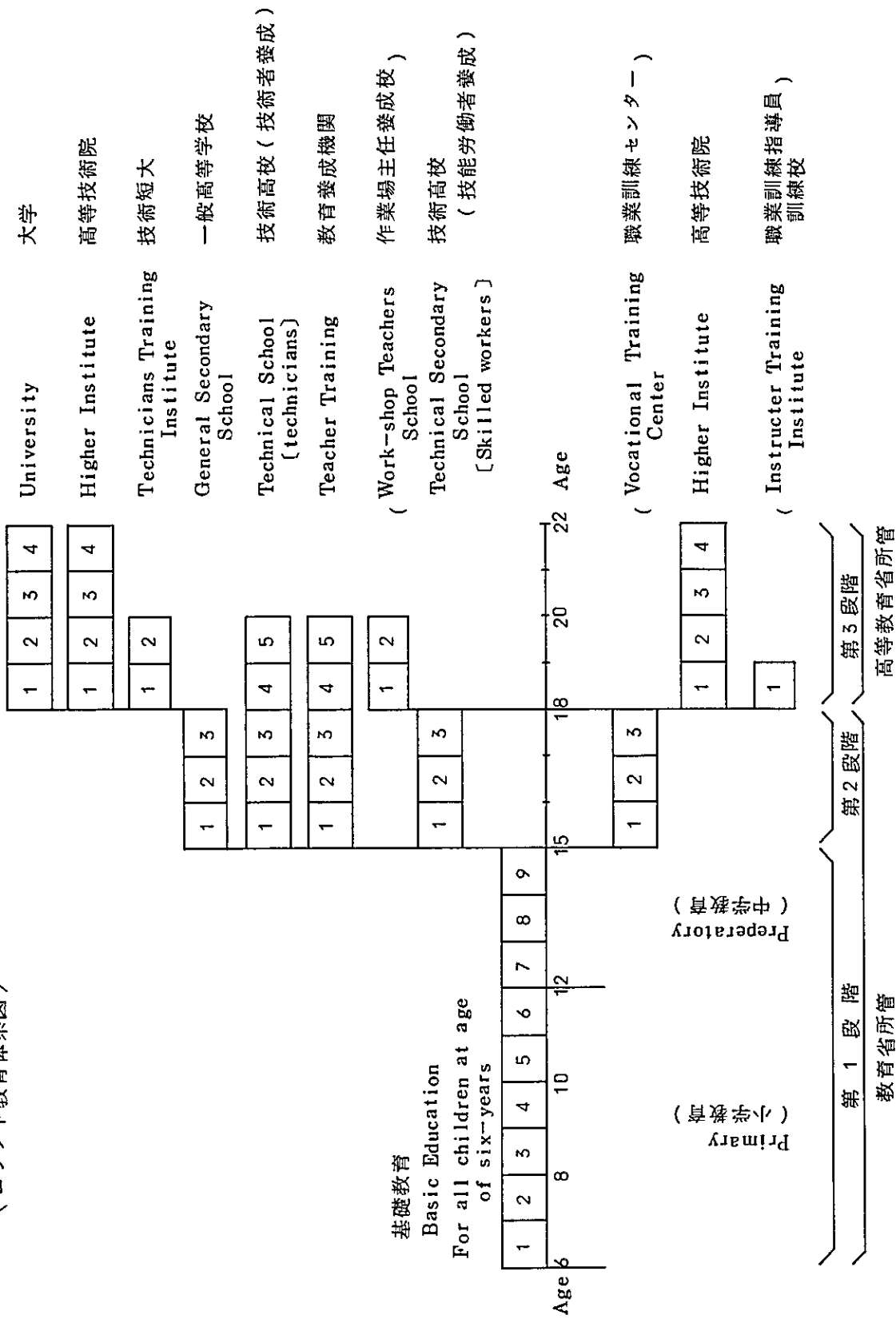
基礎教育 9年間（6才～14才）

（Basic Education）

第2段階

2タイプがあり、各3年間（15～17才）

〈エジプト教育体系図〉



注 () 内は職業訓練施設 — 工業省所管 —

① 一般高校 (General Secondary Education)

1年目は共通教育

2年目以降は1年目最後の試験により、文科系、理科系コースのどちらかを
選択させる。

3年目の最後に全国共通試験を実施し、合格者に卒業証書 (G.S.E.C.) を与
える。

② 技術高校 (Technical Secondary Education)

農業、工業、商業コースに分かれる。

目標は技能労働者の養成

なお②の特別なものとして、

5年間の技能者養成用の技術高校 (Technical School) がある。

第3段階

次の2タイプがある。

① 大学 4年間

② 高等技術院 4年間

(Higher Institute)

この内、

第1段階、第2段階は教育省が担当し、第3段階は高等教育省が所管している。

なお、具体的な教育体系図及び教育統計はP15及び次表の通りである。

<教育統計 (79/80年度)>

教育機関	学校数	生徒数			女子比率
		計	男	女	
	校	人	人	人	%
小学校	11,356	4,434,557	2,663,846	1,770,711	39.9
中学校	3,319	1,526,462	960,843	565,619	37.1
高校	1,511	1,010,762	631,643	379,119	37.5
┌普通高校	786	468,052	298,014	170,038	36.3
└技術高校	725	542,710	333,629	209,081	38.5
技術短大	88	46,299	23,851	22,448	48.5
大学	12	510,259	350,683	159,576	31.3
┌文化系コース	-	327,967	214,181	113,786	34.7
└理化系コース	-	182,292	136,502	45,790	25.1
高等技術院	32	44,722	31,925	12,797	28.6
商業	17	34,079	22,061	12,018	35.3
技術	15	10,643	9,864	779	7.3

<資料出所；前掲書>

(4) 労働事情（1979年データ）

労働事情の最近のデータは次の通りである。

1. 年齢別性別労働力率（79年5月）

年齢階層	計			男			女		
	全人口	労働力人	労働力率	全人口	労働力人	労働力率	全人口	労働力人	労働力率
	人	人	%	人	人	%	人	人	%
-15才	16,368,000	894,900	5.5	8,450,000	765,800	9.1	7,918,000	129,100	1.6
15-19才	4,469,000	1,225,600	27.4	2,396,000	1,150,100	48.0	2,073,000	75,500	3.6
20-24才	3,454,000	1,215,000	35.2	1,702,000	994,200	58.4	1,752,000	220,800	12.6
25-29才	3,005,000	1,277,300	42.5	1,478,000	1,117,200	75.6	1,527,000	160,100	10.5
30-49才	8,496,000	3,967,600	46.7	4,234,000	3,721,900	87.9	4,262,000	245,700	5.8
50-64才	3,718,000	1,822,100	49.0	1,880,000	1,775,500	94.4	1,838,000	46,600	2.5
65才-	1,473,000	588,600	38.6	719,000	369,000	51.3	754,000	199,600	26.5
計	40,983,000	10,971,100	26.8	20,859,000	9,893,700	47.4	20,124,000	1,077,400	5.4

ロ. 産業別就業者構成（79年5月）

産 業	計		男	女
	人	構成比 %		
1. 農林産業	4,002,000	39.9	3,957,800	44,200
2. 鉱 業	22,800	0.3	21,600	1,200
3. 製造業	1,532,100	15.2	1,445,200	86,900
4. エネルギー	65,700	0.7	61,600	4,100
5. 建 設	448,500	4.5	442,400	6,100
6. 商 業	918,400	9.1	861,800	56,600
7. 運輸通信	488,400	4.9	469,600	18,800
8. 金融・保険	116,800	1.2	94,900	21,900
9. 社会個人サービス	1,820,500	18.1	1,473,800	346,700
0. 分類不能	183,800	1.9	130,800	53,000
- 初回求職者	424,500	4.2	285,300	139,200
計	10,023,500	100.0	9,244,800	778,700

ハ. 地位別就業者構成（79年5月）

	(割合)	(実数)
就業率	91.4%	1,002万3,500人
内		
雇用主、自営業主	29.1%	292万1,100人
雇 用 者	52.0%	520万8,100人
未収入家族従業者	14.3%	143万6,100人
分 類 不 能 者	4.6%	45万8,200人

二. 職種別就業者構成（79年5月）

職 種	計	構成比	男	女
	人	%	人	人
1 専門的技術的職業	943,300	94	684,100	259,200
2 行政及び経営従事者	135,000	14	119,100	15,900
3 書記的従事者	706,900	70	542,300	164,600
4 販売従事者	679,200	68	639,800	39,400
5 サービス従事者	796,500	79	741,700	54,800
6 農林、牧畜、狩猟、 漁業従事者	3,903,400	390	3,863,300	40,100
7 生産、運輸装置 運転及び技能労働 9 従事者	2,417,300	241	2,353,700	63,600
10 分類不能	17,400	02	15,500	1,900
11 失業者	424,500	42	285,300	139,200
計	10,023,500	1000	9,244,800	778,700

ホ. まとめ

産業別の労働者就業割合は農業40%、鉱・工業（含む、石油、電力、建設）20%、流通・サービス40%となっている。

雇用については、政府が諸官庁に対し大学新卒者及び兵役終了者の雇用を義務づけていることもあり、失業率は公表されていないが、実際には、新卒者等は1～2年の雇用待ちとなっており、潜在失業率はかなり高いと見込まれる。

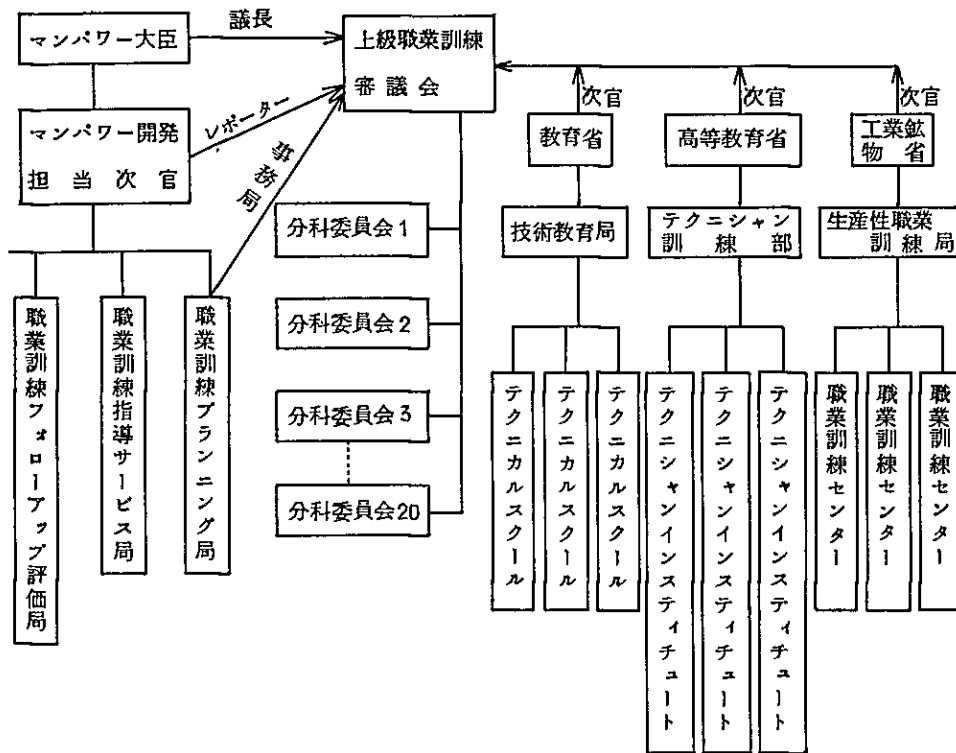
他方、国内就業者約1,000万人（1979年現在）に対し、海外エジプト人労働者数は現在200万人強といわれており、これによる送金は当国の国際収支の大きな柱になっているものの、海外労働者の中には医者、学校教師、技能労働者も多く、国内経済発展上の支障となっている面もある。

(5) 職業訓練行政の現状

イ. 技術教育と職業訓練の役割

エジプトにおいては(3)でも指摘したように、義務教育、高校教育は教育省の所管となっており、特に中学校、高校における技術教育に重点をおいている。又、高等教育省においては大学およびHigher Instituteの拡充を通じてテクニシャンの養成に重点をおいている。これに対し、職業訓練は実施面で工業鉱物省が中心的な役割を果たしており、国内に32の職業訓練センターと指導員訓練所を擁し、エジプト国内における技能者の養成及び中堅管理者層の育成に力を入れている。なお、マンパワー省においても工業鉱物省が行われている速成訓練が十分でないため速成訓練の一端を担うとともに、国全体の職業訓練のプランニングを担当している。参考までにエジプトにおける職業訓練行政と技術

教育行政の関係を図式化すると次のとおりである。

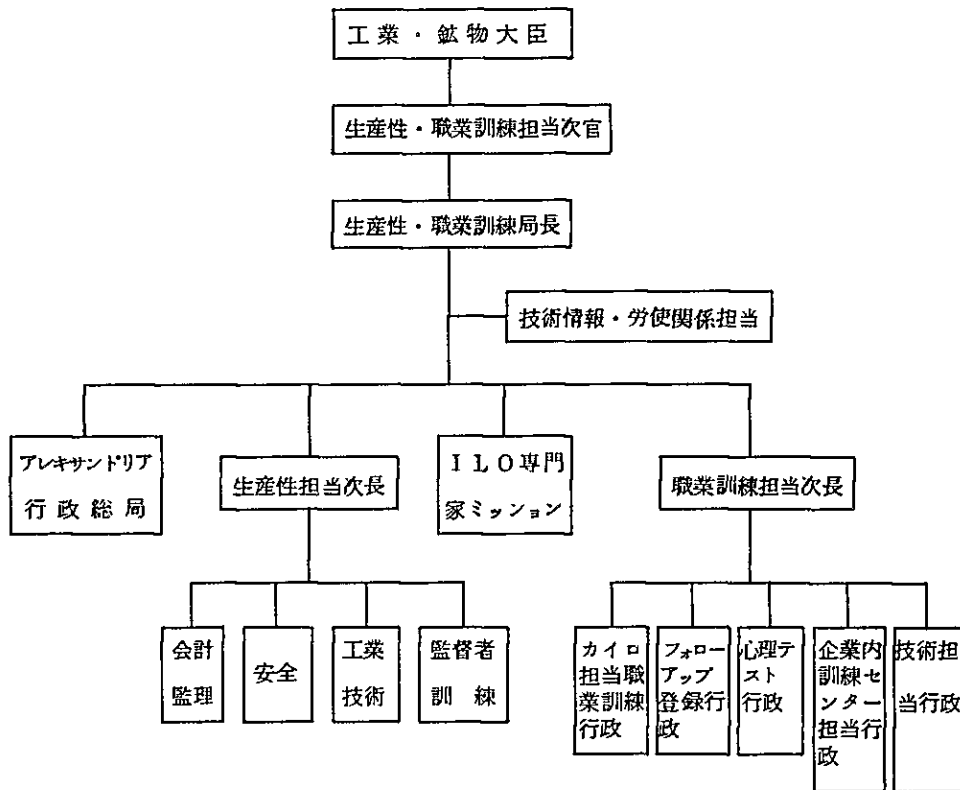


このように、エジプトでは関係省庁の次官クラスをメンバーとする上級職業訓練審議会（議長はマンパワー大臣）が中心となって、各レベルにおける労働者を訓練するための政策や企画を作成し、労働者が技術変化に対応できるような国内における技術教育および職業訓練の有り方について検討する。この審議会では、機械、繊維、食品、ガソリン、農業、電気、化学、建築、医療等部門別に20もある各分科委員会で、これら各部門における職業訓練の有り方について検討され、各省庁の活動がお互いに重複しないよう効果的にテクニシャンならびに技能者を育成するうえで重要な役割を果たしている。

ロ. 行政機構

エジプトにおける職業訓練に関係する主な担当機関は次のとおりである。

- ① 工業鉱物省生産性・職業訓練局……1957年ILOの協力によって工業鉱物省の中に生産性・職業訓練局が新設されて以来、見習工訓練、速成訓練、向上訓練を実施しており、現在建設中のものを含めて55ヶ所の訓練センターを所管している。又、この他に、カイロ市内に所在する指導員の養成訓練、及び向上訓練を主な内容とする指導訓練所（Instructor Training Institute）を設置運営している。同局の組織図は次のとおりである。



② マンパワー省……工業・鉱物省で行われている速成訓練が十分でないため、特に Manpower Office に登録されている失業者に対し就業の機会を与えるため、教育省所管の Technical Secondary school の実習場や高等教育省所管の Higher Institute の施設を利用し速成訓練を行っている。マンパワー省が行う速成訓練は、18才～45才までの者でかつ Manpower Office に登録されている者を対象とし、4～5ヶ月間（100日～120日）Blacksmith、Fitting、Sheet Metal、General Welding、Electrical Fitting 等について訓練が行われる。

また、マンパワー省は上級職業訓練審議会の事務を担当し、マンパワー大臣が、同審議会の議長を兼任することは前掲のとおりである。この他に、マンパワー省は、国全体の労働力に関する統計や計画の作成及び職業訓練のプランニングについて重要な役割を果たしており、特に次の局が職業訓練関係の行政を担当している。

- イ. 職業訓練・プランニング局
- ロ. 訓練サービス・職業指導局
- ハ. 職業訓練・フォローアップ局

③ 高等教育省……ここでは主としてテクニシャンの養成に重点をおいており、訓練施設として Higher Institute や独自の職業訓練センター並びに大学を所管してい

る。

- ④ 教育省……高等教育省が大学や Higher Institute 等でレベルの高いテクニシヤンの養成を担当しているのに対し、教育省では小学校から高校までの教育行政を行っており、特に中学校段階から技術教育にも重点がおかれ高校も日本と同じように、普通教育高校、工業高校、商業高校、農業高校と分かれている。

ハ. 職業訓練の沿革

エジプトにおける近代的職業訓練は、1952年の国連および1954年のILOとの技術協力に関する協定の締結を契機としてその発展の萌芽をみることが出来る。特に、1956年に工業鉦物省が設定され、翌年同省の中に生産性職業訓練局が新設されてからは、同局がエジプトにおける職業訓練行政の実際上の役割を担うことになり、現在エジプトのみならず、サウジアラビア、シリア等アラブ諸国へ専門家を派遣し、又、研修員を受け入れる等アラブ諸国における職業訓練の中心的な役割を果たしている。なお、工業鉦物省の他に、マンパワー省は、工業鉦物省が行っている速成訓練が十分でないため独自の速成訓練センターや教育省所管の施設で速成訓練を実施しており、さらに、教育省が中学校、高校段階で技術教育を指導し、高等教育省が大学、Higher Institute の段階でテクニシヤンの養成にあたっていることは前掲のとおりである。

ニ. 訓練制度および行政機構

訓練制度

エジプトにおける職業訓練制度は、次頁の表のとおり大きく分けて見習工訓練制度、速成訓練制度、向上訓練制度よりなっている。

	見習工訓練制度	速成訓練制度	向上訓練制度
目的	若年者に対し、実技・理論に わたり、より高い技術を付与 するために行われる。この制 度の下で訓練を受けた者は、	既に訓練を受けた労働者に 対し、さらに種々な職種に 見合うような訓練を行なう。 この訓練をうけたものは、 半熟練労働者の資格が与え られる。	直接、労働者自身の職種に 関係する新しい技術につい て訓練をうけ、その技術的 水準を高めるとともに、フ ォアマンとしての資格を身 につける。
訓練内容 期 間	下記 1 1 職種 1) (1) 基礎訓練 1 年 1 週間のうち 3 日間 ……実技 3 日間…理論 (2) 職場実習訓練 2 年	溶接 2 4 週 (8 4 0 h) 鋳造、板金、鉄工、旋盤 1 5 週 (5 2 5 h)	組立工・施盤・溶接・機械 修理 ……各 1 0 週間 (2 0 0 h) 工具・鋳型 …… 1 5 週間 (3 0 0 h)
訓練時間	理論 実習 1 年目 週 3 日 週 3 日 (年間 42 週) (年間 1,000 h) 2 年目 週 2 日 週 4 日 (年間 1,288 h) 3 年目 週 1 日 週 5 日 (年間 1,540 h)	溶接 理論 7 2 h 実習 7 6 0 h その他 理論 4 5 h 実習 4 8 0 h	訓練開始時期 各月、月初め
訓練を受 けるため の条件	(1) 1 4 才～1 8 才の者で、 9 年間の義務教育を修了し た者。 (2) 肉体的、精神的に健康で、 心理テスト、人物テスト、 医療テストに合格した者。	(1) 少なくとも、義務教育 修了者で、1 7 才～3 0 才までの者。 (2) 兵役を終え、人物テス ト、医療テスト、心理テ ストに合格した者。	(1) 自分が訓練をうける職 種について 5 年以上の経 験があり、手工具、機械 測定器具の操作について 十分な知識を備えたもの。 (2) 人物テストに合格した者。

注) (1) 金属加工、自動車整備、電気、精密機械、化学、砕石、鋳業、印刷・製本、紡績・織布、
ガラス、皮革

ホ. 職業訓練指導員訓練校 (Instructor Training Institute)

- ① 沿革：1959年11月国連、ILOとの協定により、カイロに指導員訓練所を設置することを決定し、当初予算額約40万エジプトポンドでもって、1962年カイロ市エルアミアリアに建設を開始し、翌々1964年10月開所した。その後、国連はILOとの協力により専門家の派遣、訓練機材の供与、フェローシップの受入れ等の援助を供与している。
- ② 概要：同訓練所は、国内の公共職業訓練センターや会社からの委託をうけ、これら訓練生又は従業員の訓練を行うとともに、広くアラブ、アフリカ諸国からも訓練生を受け入れている。教授陣は、Engineer 50人のほか、教師、指導員およびソーシャルワーカーから構成されている。なお、実習場は金属部門、電気部門、自動車部門に分かれており年間の収容人員は各種のコースを含め、延約1,000人である。
- ③ 訓練職種
 - (a) 金属部門……工具、旋盤機械(研磨等)、ガス溶接、アーク溶接等、板金
 - (b) 自動車部門
 - (c) 電気部門……一般電気技術、モータ修理
 - (d) 電子部門……ラジオ・テレビの修理、精密電子機器の修理
 - (e) その他……紡績、織機、ガラス、皮革、印刷(但し、印刷は理論のみ)

④ 訓練コースの内容

コース	目的	期間	資格	訓練科目
指導員訓練 コース (A) 基礎 コース	指導員になる者に対し、 金属、自動車、電気、電 子部門についての十分な 基礎知識を与える。	4 5 週間 (1 週間 3 6 h)	① Technical Secondary School の卒業生、又 はそれと同等と思われ る者 ②実務経験5年以上の者 ③入所試験に合格した者	○ 数学、製図、化学、物 理学、英語、指導技術、 心理学、工業経済 ○ 週のうち3日間は実技、 残りの3日間は学科
(B) 高等 コース	指導員に対し、さらに進 んだ技術を付与するとと もに種々な技術について の知識を与え、さらに指 導方法についての向上訓 練を行う。	1 2 週間 (1 週間 3 6 h)	①基礎コースを修了した 者 ②企業又は公共訓練セン ターで2年間の指導経 験のある者	○ 高等技術、指導技術指 導の実施訓練等。
訓練センタ ー・訓練マ ネージャー コース	訓練手続に関する技術に ついての向上訓練及び、 修理技術についての向上 訓練に必要な Backgro- und となる理論をマネー ジャーに与える。	3 週間 (1 週間 3 6 h)	①公共又は民間企業の訓 練のマネージャー ②訓練センターのスタッ フマネージャーとして 2年間の実務経験のあ る者	○ センターの組織および Shop Maintenance の諸問題に関する内容 ○ Shop problem につ いての実際的な解決方 法 ○ 教育上、経済上からみ た訓練センターの効果 的なマネジメント
Floor フォ アマンコー ス (A) Metal trade コ ース		1 0 週間 (1 週間 3 6 h)	① Technical Secondary School の卒業生、又 は3年間の Appren- ticeship の経験のあ る者 ②フォアマンシップにつ いて1年間の経験のあ る者 ③Metal trade につい て5年間の実務経験の ある者 ④入所試験に合格した者	

コース	目的	期間	資格	訓練科目
(B) Auto motive trade コース		10週間 (1週間 36h)	Metal trade コースと 同じ	
Inspector for Bench and Floor Inspection コース			① Technical Secondary School の卒業生 ② 3年間のApprentice- ship 又は tradesman として3年間の実務経 験のある者	
Draftman コース		20時間 (1週間 36h)	① Technical Secondary School の卒業生 ② 高等教育省所属の訓練 センター又は Appren- ticeship 訓練セン ターで3年間の訓練を 修了した者	
Storesman コース		6時間 (1週間 36h)	Technical Secondary School の卒業生又はそれ と同等の学力を備えた者	
Spinning and Wea- ving trade コース	Spinning および Wea- ving 部門の指導員の ためのコース	12週間	綿及び毛織物の紡績、織 工関係の指導員	紡績、織工技術、工業、 経済、調査分析、数学、 産業、安全、訓練方法等
海外派遣指 導員、教員 のための準 備コース		12週間		一般的な指導技術、応用 数学、製図、外国語等

(資料出所 エジプト工業省)

(6) 職業訓練行政の問題

エジプトにとって、職業訓練は現在の急激な人口増（毎年100万人近く増加している）に対する国内経済力を高める上で、非常に重要な意味を持っている。

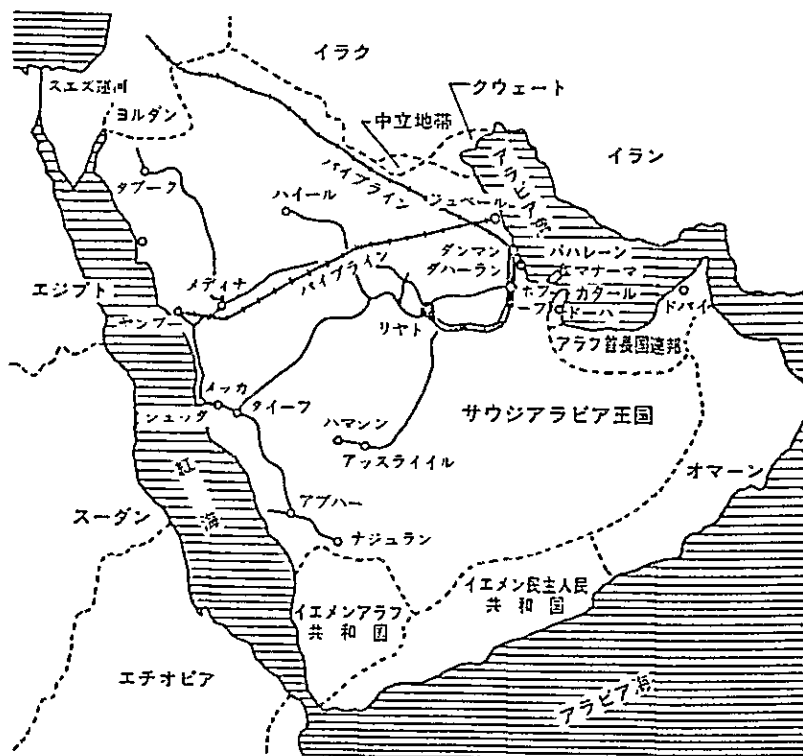
そうした中で、当面の問題点は、

第1に優秀な訓練指導員の確保である。しかしながら、政府が財政赤字にもかかわらず、大学新卒者及び兵役終了者の公務員登用を諸官庁に義務づけているため、公務員の賃金が低く押えられる結果となり、より有利な待遇を求めて、指導員を含め有能な人材が海外に流出していく傾向が強い。工業鉱物省は、今年から成績優秀な指導員に対し、特別の手当を出すことを約束しているが、国内ではその実行を疑問視する向きが強い。

第2に、先進国の技術水準の訓練分野への導入である。このためには、日本にあるような職業訓練研究センターのような組織の確立が必要となろう。

2) サウジアラビア王国

<地 図>



(1) サウジアラビア王国の特徴

イ. 広大さ

2-1) に示した通り、国土面積は約215万km²。これは日本の約6倍、アラビア半島の4/5の広大な面積である。

ロ. 乾燥地域

この国土の大部分は、砂漠と固い岩盤の上に砂れきが薄くのっている土漠そして禿山である。

広大な国土とその地勢条件により、気候には地域差があり、海岸部は高温多湿であまり温度差はないが、内陸部では高温少湿で夏と冬とはかなり温度差がある。しかしながら、海岸部、内陸部とも降雨量は少なく日照量は強力である。

砂漠が多いだけに国民の緑への憧れは極めて強い。

ハ. ベドウィンの性格と部族社会

全んどが砂漠である国土には、各地に今なお純粹のベドウィン（遊牧民）がおり、国民生活の各方面にベドウィンの生活様式や慣行が強く残っている。言いかえれば、大部分のサウジアラビア人はベドウィンの性格を有しているといえる。

ベドウィンの性格の労働面での特徴をあげると、定住を嫌い、又、いわゆる手を汚す仕事（工場労働）を嫌い一方、商業に強い関心と才能を有す。又、一方で、本来この国は数多くの部族社会から成立しており、各部族内では伝統的に大家族主義が採用され、「主従」「家柄」「血族」といった観念が重視されてきている。

現在の国王も「サウド家の長」としてこれら部族社会の頂点に立っているといえる。

ただこれらの国民的特質は、後述する石油収入による近代化により変質する動きをみせている。

なお、日本の戦前の家族制度と違っていわゆる長子相続の制度はない。

ニ. イスラム宗主国

イスラム教発祥の地、又三大聖地の2つメッカ及びメジナを持ち、毎年200万人の巡礼者がメッカを訪れる国として全世界8億のイスラム人口の宗主国としての役割を自他ともに認めている国である。そのため、イスラムの戒律の厳しい国であり、国家行政から国民の私生活全般に亘り、イスラム原理が浸透している。

ホ. 特異な王制

サウジアラビアは現在アラブ諸国の中では、モロッコ王国、ヨルダン・ハシミテ王国同様王制をしいている国家であり、王室の端緒は15世紀にさかのぼるが、その執政形態は、国王がイララム教ワッハーブ派のイマーム（教主）を兼ねた祭政一致の長であり、又、国王が首相、皇太子が副首相として直接政治に当たっている。

政治面では、この他憲法、議会、政党はなく、イスラム法（シャリーア）に基づいて

行なわれ、立法権、行政権は国王と国王の任命する内閣に属しており、重要政策は王族会議ウラマー（イスラムの諸学を修めた有識者）会議、族長会議（マジリス）の意見を聞きながら決定されていく。又、司法面でも国王が最高権限を持つ形で、伝統的イスラム団に属し、シャーリアに基づいて行なわれる。又、国王は軍事面でも正規軍および国家警備隊の最高司令官であり、すべての権力が国王に集中するようになっている。

実際面では、閣僚始め行政の要職に優秀なテクノクラートも配置し、又、マジリスを通じて一般国民の声を把握することにより、王制は維持しつつも実行面ではかなり柔軟かつ合理的な行政運営努力を続けている。

へ、石油収入による近代化

2000年以前までは、アラブ諸国の中でも最貧国の1つであったサウジアラビアは、1937年に最初の油田が発見されて以来、次々と大油田が発見され、今や世界有数の石油産出国（産出量はソ連に次いで世界第2位）として莫大な石油収入（日銭約3億ドル）を得、これが政府歳入の約90%を占める富裕な国となっており、この巨額の石油収入を基に1970年より本格的な国家開発計画がスタートしており、現在第3次5カ年計画（1980～85）が展開中である。この開発計画を通じて、サウジアラビア国内には急速な近代化が進んでおり、特にインフラストラクチャーの整備（道路網・海水淡水化プラント、空港のほか、病院、教育施設、ショッピング・センター、レストランなどがわずか数年の間に立ち並び、特に西海岸ジェンダは近代的都市整備が整い始めている）は目を見はるものがある。

又、政府は莫大な石油収入により、国民からの税金は徴収せず、教育費・医療費は無料としている。

(2) 職業訓練の方向を決める要因

1. 経済概観

1981年のサウジ経済は、1980年に引続き、8%台の成長率（実質）を維持する一方、インフレ率（GDPデフレーター）は一桁台に留まっており、大幅な国際収支黒字と合わせ、サウジの経済運営は順調な成果を収めている。

実質ベースにおいて、石油部門と非石油部門のGDPシェアは1978/79年を境に逆転している。

しかし、非石油部門のシェアは建設（18%）、商業（18%）交通（11%）、金融・保険（11%）と組立、製造業の大きな成長は見られない。

GDP (実質) 構成比及び成長率 ()内は成長率

	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80	1980/81
石油部門	55.0	51.6	50	47.9(7.4)	46.6(4.0)
非石油部門	45.0	48.4	50	52.1(10.66)	53.4(11.67)
民間	30.0	32.3	33.3	34.8	—
政府	15.0	16.1	16.7	17.3	—

(出所) 財政省中央統計局

ロ. 財政

サウジアラビアの財政収入の石油収入への依存度は高く、約90%を占めている。

一方、歳出は経常収支と開発支出に大別されるが、開発計画重視の方針を反映し、歳出に占めるシェアは、72/73年度以降、開発支出の方が多くなっている。

石油収入の急増に伴い、予算規模は年々大型化しており、81/82年度は歳入3,400億リアル(約1,000億ドル)・歳出2,980億リアル(約880億ドル)となっていたが、82/83年度予算については、石油需給の緩和から石油収入が減少することを見込んで、歳入・歳出とも3,134億リアル(約914億ドル)と前年比78%、5.2%とそれぞれ減少した。

82/83年度歳出内訳をみると、

国防治安関係 29.6%

輸送通信部門 10.4%

人的資源開発関係 10.2% の順になっている。

歳入と歳出 (決算額) (単位:百万リアル)

	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80	1980/81(※)	1981/82(※)	1982/83(※)
歳入	135,957	130,659	131,505	211,196	261,500	340,000	313,400
内石油収入	89%	87%	87%	89%	—	—	—
歳出	128,273	138,048	147,971	188,363	212,000(P)	298,000	313,400
内開発プロジェクト	67%	67%	64%	55%	71%	69%	—

(出所) 財政省、(※)予算額、(P)推定

ハ. 既往の経済開発計画

サウジアラビアにおいては、すでに1970年から開発5ヶ年計画がスタートしており、

第1次5ヶ年計画(1970/71~74/75)は、年間実績9.8%の成長率達成

を目標としていたが、石油生産の拡大及び石油価格の急上昇のため、期間内に年平均135%の成長が達成された。

サウジ政府は、引続き、75年5月より投資総額（当初）1,420億ドル（第1次計画し約1.2倍）に及ぶ野心的な第2次5ヶ年計画（1975年5月～1980年5月）を実施した。同計画は、

- ① 計画期間内の後進国から先進国への脱皮
- ② 財政収入の石油依存低下
- ③ 工業化と農業開発の促進
- ④ 公共サービスの改善による民生向上を、目標としてかけ、

石油部門を除く実質GDP成長率目標は133%であったが、実際は年率16%に達した。

ニ. 第3次開発計画

そして、1980年5月第3次開発5ヶ年計画が策定された。計画期間内の歳出予算総額は、1兆1,000億リアルと第2次計画（当初）の2倍の規模となっている。

計画の基本目標は次の通りである。

- ① イスラム教義の尊重
- ② 国防、国内治安の確立
- ③ 石油より得られる経済の高度成長を、長期にわたって維持するための、各種資源の開発と枯渇資源の保持
 - 淡水化計画（水の供給）
 - 電力資源開発
 - 農業開発
 - 鉱物資源開発
 - 製造業活動、商業活動などの助成
- ④ 原油輸出への依存度の減少
- ⑤ 人材開発のための教育、職業訓練、医療サービスの強化
- ⑥ 急変する社会情勢に対処すべく、国民各層に対する福利厚生と社会安寧の助長
 - 保険、年金の支払い
 - 青少年とベドウィンに対する特別措置
- ⑦ 以上の目的達成に必要なインフラストラクチャの拡充
 - 輸送機関の拡充
 - 通信網の拡充
 - 郵便業務の発展

ホ. 予算額の配分

第1次～第3次五ヶ年計画の部門別配分 (単位 100万サウジアール、%)

年次 項目	第1次計画 (1970～75) 開発費 内訳割合		第2次計画 (1975～80) 開発費 内訳割合		第3次計画 (1980～85) 開発費 最終段階 内訳割合	
	経済資源開発	6,033	18.4	92,135	28.9	261,800
人材資源開発	10,199	31.1	80,124	25.2	129,600	18.5
社会資源開発	2,443	7.5	33,213	10.4	61,200	8.7
インフラストラクチュア	14,087	43.0	112,944	35.5	249,100	35.5
(小計)	32,762	(100.0)	318,416	(100.0)	701,700	(100.0)
一般行政	10,466		38,179		31,400	
家事	12,995		78,157		未詳	
その他	-		63,478		49,600	
(小計)	23,461		179,814		81,000	
合計 (実歳出額)	56,223		498,230 (688,484)		782,800	

(資料出所) 企画省

へ. 3次計画のねらい

上記諸目標を整理すると、

- ① イスラム教義(シャリア)に基づくこの国の伝統的社會、文化を損ねることなく国家の經濟基盤を多様化させること。
- ② そのために石油以外の各種資源と人的資源の双方の開発に努めること、特に人的資源としてサウジアラビア人の確保と活用に努めること。
- ③ 石油からの利益を社会開発、公共事業という2つの形態で、社会のあらゆる階層に分配すること。

の3点に要約される。

その中に流れる思想としては、現在の莫大な石油収入を効率よく活用し、經濟基盤を充実させ、又、富の再配分をできるだけ国民各層が享受できるようにし、王制に対する不満が生じないようにすると共に、ポスト・オイルにまで視点を広げ、国家の生存を真剣に検討していると言えよう。

(3) 教育

2-ニで示した様に、現在サウジアラビアにおいては、「人作り」の基本である「教育」にかなり力を入れている。

イ. 教育制度

まず教育制度についてみると、次の表のようになっている。

サウジアラビアの教育制度

教育 レベル 教育 コース	文 部 省 所 管			高 等 教 育 省 所 管	
	初等教育 (6年制)	中等教育 (3年制)	高等学校 (3年制)	大 学 (大学4学年、 その他2年制)	大学院 (2~4年制)
教員養成			教員教育センター 女子教員教育センター	教員養成短期大学 女子教員養成短期大学	
普通科	小学校	中学校	高等学校	大 学	大学院
実業教育			工業高等学校 商業高等学校 農業高等学校 女子専用技術センター	高等技術専門学校 (工業、商業その他)	
イスラム 教 育	コーラン 教 育	コーラン教育 シャリア教育	コーラン教育 シャリア教育	イスラム大学	

(注) 女子教育については、イスラム宗教指導者(ウラマー)のコントロール下、女子教育総局所管となる。

その特徴をまとめると、次の通りである。

- 1) すべての授業料が国家負担であること。
- 2) すべての教育プログラムに共通してイスラム教養の教育を徹底させていること。
- 3) 教育対象者によって3つの役所がからんでいること。すなわち、
 - ① 初等教育・中等教育・高等教育——文部省所管
 - ② 大学・大学院——高等教育省
 - ③ 女子教育——イスラム宗教指導者(ウラマー)のコントロール下、女子教育総局所管
- 4) 初等・中等・高校教育に関し義務教育になっていないこと。
及び、男女共学が全く存在しないこと。
- 5) 高校レベルから、技術教育に力を入れ、コースを分化させていること。
- 6) 大学生になると、外国(特にアメリカ)に留学する学生が増加すること、などが指摘される(p34, p35を参照)。

ロ. 教育の実情

教育の実情は次の通りである。

教育主要統計

(78年~79年)

教育機関	学校数	教師数	内サウジ人	生徒数	内女子
小学校	3,419校	41,998人	27,256人	802,810人	298,876人
中学校	825	14,684	3,386	220,342	71,037
高校	246	4,836	760	83,716	24,565
農業高校	1	32	4	265	—
工業高校	14	470	272	1,145	—
商業高校	8	282	10	3,516	—
女子専用技術センター	—	—	—	—	—
教員教育 "	41	—	—	10,649	—
女子教員教育 "					
大学	7	4,294	1,496	44,101	10,978
高等技術専門学校	5	59	12	393	—
教育養成短大	—	—	—	—	—
女子教員養成短大	—	—	—	—	—
大学院	6	—	—	—	—

<出所 現地資料>

(4) 労働

第3次開発計画に示された労働関係指標及び計画期間中の目標は次の通りである。

1. 就業者

1979/80年の就業者総数は約247万人である。

年 内訳	79/80(実績)		84/85(計画)		変化分	
	実数	構成比	実数	構成比	実数	変化率
全 計	万人 247.1	% 100.0	万人 262.6	% 100.0	万人 15.5	% 1.2
男	232.3	94.0	246.1	93.7	13.8	1.2
女	14.8	6.0	16.5	6.3	1.7	2.2
サウジ人	141.1	57.1	155.7	59.3	14.6	1.9
男	130.8	53.0	143.7	54.7	12.9	1.9
女	10.3	4.2	12.0	4.6	1.7	3.1
非サウジ人	106.0	42.9	106.9	40.7	0.9	0.2
男	101.5	41.1	102.4	39.0	0.9	0.2
女	4.5	1.8	4.5	1.7	0	—

国別・教育レベル別外国留学サウジ人学生内訳（1979/80年）

(人)

留学国	教育レベル		計						Others			Fellowship			Ph. D.			Master Diploma			Higher Diploma			B. Sc. & B.A.			Below Univ. Level					
			T.		F.		M.		T.		F.		M.		T.		F.		M.		T.		F.		M.		T.		F.		M.	
	T.	F.	M.	T.	F.	M.	T.	F.	M.	T.	F.	M.	T.	F.	M.	T.	F.	M.	T.	F.	M.	T.	F.	M.	T.	F.	M.	T.	F.	M.		
Egypt	1490	330	-	-	-	-	33	14	19	73	25	48	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Lebanon	146	49	97	-	-	-	1	-	1	5	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Iraq	77	40	37	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Jordan	44	21	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Kuwait	88	50	38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Syria	122	59	63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Sudan	5	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Morocco	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Tunisia	4	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Libiya	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
U.A.E.	5	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Qatar	6	5	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Total Arab Countries	1990	561	1429	-	-	-	34	14	20	81	30	51	5	2	3	1456	429	1027	414	86	328	-	-	-	-	-	-	-	-			
Pakistan	253	68	185	-	-	-	1	-	1	1	2	2	-	-	-	250	67	183	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Turkey	4	3	1	-	-	-	1	-	1	2	2	-	-	-	-	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Nigeria	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Chad	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Senegal	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Total Islamic Countries	261	72	189	-	-	-	2	-	2	3	2	1	-	-	-	255	69	186	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
France	41	6	35	-	-	-	15	3	12	4	1	3	-	-	-	22	2	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
U.K.	550	53	497	40	3	37	15	14	11	133	55	6	49	2	2	263	29	234	31	4	27	-	-	-	-	-	-	-	-			
Germany	97	1	96	1	-	1	2	60	2	60	1	-	-	-	-	32	1	31	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Switzerland	15	7	8	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	10	4	6	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Italy	48	3	45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	48	3	45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Greece	7	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Austria	102	9	93	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	102	9	93	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Total European Countries	860	79	781	41	3	38	17	221	14	207	60	7	53	2	2	484	48	436	35	7	28	-	-	-	-	-	-	-	-			
U.S.A.	6896	202	6694	6	1	5	1	1140	42	1098	867	26	841	4	1	4820	132	4688	58	-	58	-	-	-	-	-	-	-	-			
Japan	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
India	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Brazil	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Canada	21	2	19	-	-	-	15	6	6	-	-	-	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Spain	1	1	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Total Other Countries	28	3	25	-	-	-	15	7	7	-	-	-	-	-	-	6	1	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Grand Total	10035	917	9118	47	4	43	33	1404	70	1334	1011	65	946	11	3	7021	679	6342	508	94	414	-	-	-	-	-	-	-	-			

専攻内容別外国留学サウジ人学生内訳(1979/80年)

(人)

留学期	専攻分野		計		Others		Agriculture		Medicine		Engineering		Physics		Sociological Studies		Law		Fine Arts		Education		Humanities		
	Total	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
		1490	330	1160	1111	440	-	-	4	154	396	1	112	3	4	26	79	1	59	-	-	2	14	32	44
Egypt	146	49	97	36	82	-	-	-	2	4	-	3	2	2	4	3	-	-	-	-	1	-	4	3	
Lebanon	77	40	37	36	25	-	-	-	-	3	-	4	2	2	1	4	-	-	-	-	-	-	1	-	
Iraq	44	21	23	9	20	-	-	-	1	1	-	-	1	-	2	1	-	-	-	-	3	-	5	-	
Jordan	88	50	38	31	26	-	-	1	-	1	-	-	1	-	9	5	-	-	-	-	3	1	6	3	
Kuwait	122	59	63	38	32	1	1	1	7	11	-	10	5	-	2	3	-	-	-	-	-	6	1		
Syria	5	1	4	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	
Sudan	2	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Morocco	4	2	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
Tunisia	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Libya	5	2	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	
U.A.E.	6	5	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	
Qatar	1990	561	1429	266	630	1	6	164	417	1	131	14	6	44	97	8	14	15	57	5	2	52	-		
Total Arab Countries:	253	68	185	9	37	-	-	53	137	-	7	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pakistan	4	3	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Iran	2	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Turkey	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Nigeria	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Chad	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Senegal	261	72	189	10	40	-	-	-	54	137	-	7	-	-	1	1	1	1	1	-	-	-	1	-	
Total Islamic Countries:	41	6	35	1	8	-	-	-	8	-	-	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	6	3	
France	550	53	497	29	78	-	15	10	205	-	50	3	80	3	23	-	-	-	2	-	-	5	4	6	
U.K.	97	1	96	-	8	-	-	-	10	75	-	7	6	-	-	-	-	-	-	-	-	1	15	8	
Germany	15	7	8	4	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	3	-	
Switzerland	48	3	45	3	3	-	-	-	13	-	-	7	-	-	-	-	-	-	2	-	-	20	-	-	
Italy	7	-	7	-	2	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Greece	102	9	93	3	5	-	-	-	-	84	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	5	-	
Austria	860	79	781	40	109	-	15	10	390	-	67	3	89	5	27	-	25	1	15	20	35	-	-		
Total European Countries:	6696	202	6694	95	799	13	311	14	330	-	2239	9	671	35	1632	-	34	2	131	5	292	29	255		
U.S.A.	2	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Japan	3	1	2	-	1	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
India	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Brazil	21	2	19	-	-	-	-	-	2	16	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Canada	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
Spain	28	3	25	-	2	-	-	-	2	17	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	110	3	
Total Other Countries:	10035	917	9118	411	1580	14	332	244	1291	-	2	2447	26	766	85	1757	-	2	164	19	323	112	348		
Grand Total:																									

(資料出所) 高等教育省

その内訳をみると

性別では、94%が男子。

又、国籍別では57%がサウジ人であり、外国人労働力比率がかなり高いことが注される。

これが第3次5ヶ年計画の最終年までには、就業者会体で1.2%増の263万人となり、性別では女子比率が0.3ポイント増。

又、国籍別ではサウジ人比率が2.2ポイント増を見込んでいる。

ロ. 産業別就業者構成

産業別就業者構成の現況と目標値は次の通りである。

部 門	就業者数		変 化 率	構 成 比	
	79/80	84/85	79/80-84/85	79/80	84/85
	(千人)	(千人)	(%)	(%)	(%)
<u>生産部門</u>					
農 業	598.8	528.8	11.7	24.2	20.1
鉱 業	7.3	9.8	34.2	0.3	0.4
製造業	104.2	164.2	57.6	4.2	6.3
公益事業	31.5	47.0	49.2	1.3	1.8
建 設	330.1	245.1	25.7	13.4	9.3
小 計	1,071.9	994.9	7.2	43.4	37.9
<u>サービス部門</u>					
貿 易	214.6	274.6	28.0	8.7	10.5
運 輸	34.8	44.8	28.7	1.4	1.7
財 政	482.3	505.3	4.8	19.5	19.2
その他のサー ビス(1)	321.0 ⁽²⁾	421.0 ⁽²⁾	31.2	13.0	16.0
小 計	1,363.3	1,585.3	16.3	55.2	60.3
<u>非石油部門</u> 計	2,435.2	2,580.2	6.0	98.6	98.2
<u>石油部門</u>	36.0	46.1	27.8	1.4	1.8
計	2,471.2	2,626.2	6.3	100.0	100.0

注) (1) 非文民は除く。

(2) この数字には他の市民サービス業に含まれない約49,600人の日雇い労働者を含む。

ハ、職種別就業者構成

職種別就業者構成の現況と目標値は次の通りである。

主なる職種	1979/80		1984/85	
	就業者	構成比	就業者	機械比
専門的職業(1)	(千人) 240.4	(%) 9.7	(千人) 270.8	(%) 10.3
書記的 "	231.7	9.4	266.8	10.2
販売及び肉体労働(2)	1,076.9	43.6	1,184.9	45.1
農業・漁業従事者	622.2	25.2	558.0	21.3
サービス労働	300.0	12.1	345.7	13.2
計	2,471.2	100.0	2,626.2	100.0

注(1) 専門的職業には専門家(技術者、経営者)及び管理的職業に従事する者を含む。

(2) 販売及び肉体的労働には、販売員、工員、機器運転手及び肉体作業労働者を含む。

(5) 労働行政

イ. 労働行政

労働行政については、サウジアラビア王国においては、Ministry of Labour

Social Affairs (労働社会問題省)が所管しており、労働行政全般に亘りきめ細かい陣容がしかれている。

ロ. 第三次計画下での行政運営方針

同計画下において労働行政は、次の分野に活動を拡大することとしている。

- ① 労働法制の整備
- ② 労働条件(安全衛生)の確保
- ③ 労働福祉の推進
(外国人労働者を調整・記録する雇用監督課の設立を含む。)
- ④ 労働情報の整備
(労働統計に関する中央情報センターの設立を含む)
- ⑤ 婦人労働対策室の設置

ハ. 人材開発のための統合戦略

人材開発は、第3次計画の全ての戦略を推進するには、利用可能な労働力を効率よく活用するという見地から、サウジ国内において最重要課題となっている。そして、この人材開発については、特に4つの課題が用意されている。

すなわち、

- ① 利用可能な労働力総数を増加させること。
- ② 全分野に亘って労働力の生産性を向上させること。

- ③ 最も成長力を有し、最高の生産性を発揮する部門に労働力を再配置すること。
- ④ 外人労働力への依存を減少させること。

の4点である。

これらの課題を同時達成するには、教育、職業訓練、調査及び行政手法の Policy-mix が必要とされ、関係各省横断の労働力のための委員会の審議を経て関係省庁が共同で課題実現に当ろうとしている。

(6) 職業訓練行政の現状

1. 沿革

サウジアラビアにおける職業訓練行政は、1963年にILOの協力によりリアドに最初の職業訓練センターが完成したのが始まりである。その後、1964年にジェッダに1センター、1965年にダンマンに1センターが設立された。

この後、職業訓練センターが順次各地に開設され、順調に運営されてきたが、1973年には新しい訓練コースとして、予備職業訓練センターが設立された。

そして、1981年には、それまで技術教育は文部省、職業訓練は労働社会問題省が行なってきたのを改め、これら2つの人材育成業務を1つの組織が行なうよう、旧文部省の技術教育局及び労働社会問題省の旧職業訓練局を1本化し、技術教育・職業訓練公社 General Organization for Technical Education and Vocational Training (略称「GOTEVOT」)を設立した。

これにより、現在ある各種職業訓練機関はすべてGOTEVOTの所管となっている。

ロ. 第三次計画下における職業訓練の現状

第三次計画下における職業訓練計画は、以下のようになっている。

訓練の種類	初年度時 (1979年)			最終目標 (1985年)		現況 (1983.2)		
	施設数	定員	入校生	施設数	追加定員	累積入校生	累積卒業生	施設数
予備訓練センター	6	600	440	8(+2)	980 ⁽¹⁾	3,892	2,722	6
職業訓練センター	14	3,700	2,300	24(+10)	4,130 ⁽¹⁾	19,964	13,975	20
指導員訓練	—	—	—	1(+1)	70	830	830	1
移動職業訓練センター	6	—	—	10(+4)	240	1,932	1,352	10
企業実習	—	8,600	3,000	—	4,880 ⁽²⁾	30,184	21,128	—
向上訓練	—	—	—	3(+3)	300	1,235	1,235	3
事業内訓練	—	—	—	—	—	15,500	—	—

注) (1) 現有施設の定員増を含む。

(2) 予備訓練、職業訓練センターの訓練生に対する企業内実習の民間受入枠

ハ. 予備訓練センター

11才～17才までの若年者対象、1年間の職業訓練訓練を行う。

ニ. 職業訓練センター

17才～45才までの初等教育終了者を対象としている。夜間コースは、17～50才までの初等教育終了者を対象としている。

ホ. 訓練職種

サウジアラビア全体としては次の14コースが用意されている。

- | | | |
|--------|-------------|---------|
| ① 自動車 | ⑦ 機械 | ⑬ 衣服 |
| ② 電気配線 | ⑧ 仕上げ | ⑭ ディーゼル |
| ③ 電気 | ⑨ 冷凍空調 | |
| ④ 板金 | ⑩ 建設 | |
| ⑤ 溶接 | ⑪ 自動車ボディー修理 | |
| ⑥ 木工 | ⑫ レンガ積み | |

(7) 職業訓練行政の問題点

イ. 職業訓練の歴史が浅いこと。

ハードウェア及び職業訓練指導員はかなり確保されていると見られるが、指導員にかなり外国人を導入しているところをみると、サウジ人独自による職業訓練指導が実現するまでには、まだかなりの期間を要するとみられる。

ロ. 技能労働をいやがる風潮が残っていること。

本来ベドウィンとしての性格を持つサウジ人にとって都会に定住し、じっくり技能労働に専らむことは元来好まないことであって、ともすれば、都会に流入してきても商売ないしタクシードライバーになりたがるのが一般サウジ人の特徴である。

しかし、ポスト・オイルに備える政府としては、現在の石油モノカルチャー的、経済体制に不安を感じており、何とか裾野の広い産業活動基盤を早急に整備し、特に製造業分野を強化したいと考えている。このために職業訓練は重要な意味を持っており、いかに、一般サウジ人にこの点を理解させ、技能労働力の養成を通じて製造業の自立化を図っていくかが当面の最重要課題である。

ハ. 予備訓練についてみると受講生の質が悪いこと。

小学校中退者がかなり入校しているが、一般的に生徒の質が悪く、指導員にとって苦勞が大きい。

5. 先方政府関係機関による本セミナーの評価と今後の改善要望

本調査団は、エジプト、サウジアラビア両国において、帰国研修員との面談に引続き、次表に示したような本コース運営に関係する相手国行政機関の幹部達と面談し、本セミナーの評価と今後

の改善要望に関して意見聴取を行った。両国から得た内容は次の通り。

1) エジプト共和国

(1) 面談者氏名

工業鉱物省・生産性職業訓練局

Mr. ENG. TALAAT I RIFAAT

(Director General, for Vocational Training Affairs. P.V.T.D.)

Mr. ALI H. SHALABI

(Director General, mgt. Consultancy Institute, P.V.T.A.)

Mr. ENG. MAGDY HABIB DOSS

(Director of Technical Cooperation Section, belong directly to the
General Manager)

Mr. SAYED ISMAIEL EL FECYAUMG B.CEM AEET

(Head of Economic Section P.V.T.D)

(2) 本セミナーの評価

帰国研修員の帰国後の積極的な研修成果の活用により、エジプトの職訓行政の推進に非常に役に立っている。

(3) 当面の職業訓練行政課題

「人造り」は現在のエジプトの開発計画において、重要なウェイトを占めており、その中で「職業訓練」は「一般教育」と並んで重要な柱の1つである。現在行なっている、徒弟制度、速成訓練、向上訓練の3制度それぞれを推進していく必要があるが、特に、次の(4)に関して日本の協力を得られればありがたい。

(4) 今後の本コース運営の改善要望

イ. 徒弟制度の質を向上させるため、事業内訓練の評価方法、訓練生の社会福祉対策について教えてほしい。

ロ. 最新の技術革新の水準を、いかに職業訓練分野に反映させていけばよいか教えてほしい。

(5) 調査団の対応

Vの調査結果のまとめ参照

2) サウジアラビア王国

(1) 面談者氏名

イ. 人事院

Mr. TURKI IBN KHALED AL SUDELIRI

(総裁; Governor of Civil Service Bureau)

Mr. AHMAD M. ADOS

(General Director of Manpower Department C.S.B.)

ロ. 技術教育・職業訓練公社 (GOTEVOT)

Mr. MOHAMAD SULAIMAN AL-DHALLAAN

(副総裁; Deputy Governor of General Organization for Technical Education and Vocational Training)

(2) 人事院総裁の意見

これまでの本コースへの参加は非常に有益であった。今後日本側は、研修員受入業務の処理のスピード・アップに更に努力してほしい。

(3) GOTEVOT 副総裁らの意見

我々としても、職業訓練には最大限の努力を行なっているが、今後、必要分野での技能労働者を確保していくには、技能労働者に若者が積極的になりたがる風潮を育てる必要がある。この方策について教えてもらいたい。

(4) 調査団の対応

Ⅶの調査結果のまとめ参照

6. 当該国における職業訓練施設の実地見学

1) エジプト共和国

職業訓練施設の代表的機関として、調査団は、2月16日午前カイロ市北東地区にある「工業鉱物省生産性職業訓練局エジプト・ショブラ 機械整備職業訓練センター」を見学した。

本センターは、日本政府の技術協力のもと、昭和52年(1977年)より運営されており、その概要は次の通り。

(1) 正式名称

SHOUBRA MAINTENANCE

VOCATIONAL TRAINING CENTER

(2) 設置理由

エジプト共和国政府の開発政策の一環として、同国内の稼働の悪い各種機械設備を最大限に活用するため、これら機械設備の修理・メンテナンスのできる技能工・技術者を養成すること。

(3) 訓練目標

主として義務教育修了者で14～19才の者を対象として、修理工に必要な技能の業地を付与する。

(4) 訓練内容

区分 訓練科	第1年次 (センター内)		第2年次以 降の専攻分 野	同 左 の 定 員	第2年次 (センター内)		第3年次 (企業内)	
	訓練生 定員	指導員 数 側数			指導員 数 側数	指導員 数 側数		
金属加工 機械科	20	4	(1)測 定 (2)け が (3)は つ (4)や す (5)と の (6)穴 あ (7)皿 も (8)ね じ (9)す り (10)機 械 (11)板 金 (12)熱 処 (13)鍛 造 (14)電 線 (15)電 線 (16)電 氣 (17)そ の	20	4	各種工作機械による金属加工および主な工作機械の修理について訓練する。	各企業のそれぞれの生産現場において訓練を受けさせるただし、毎週土曜日のみセンターで学科学習 又、終了前1ヶ月間センター内で Refresh Training をうける。	
織 維 機 械 科	40		紡績準備機械および紡績機械修理	20	8	紡糸、製織などに必要な各種繊維（紡織）機械の操作および修理について訓練する。		
			製織準備機械および製織機械修理	20				
電 氣 科	30		電気開閉自動制御装置修理	15	8	配電盤、制御盤（簡単な自動制御装置を含む）の組立て、修理、調整について訓練する。		
			電気機器修理	15				電動機、変圧器等の電気機器の巻線、分解、組立て、絶縁、修理、調整、運転および保安について訓練する。

(5) 日本の協力内容

- イ. R/D署名 昭和51年9月2日
- ロ. 協力期間 昭和52年1月30日～昭和57年1月29日（当初）
" 57年1月30日～ " 58年7月29日（協力延長）
- ハ. 協力内容

年度 協力内容	49	50	51	52	53	54	55	56	57
	調査団派遣	事前(49.9.18-10.8) 4名 実施(50.5.28-6.13) 5名		巡回指導 (53.3.10 ~3.17) 3名	なし	なし	なし	計画打合せ (56.3.6~ 3.17)4名 エリクソン ジョン(56. 11.22~ 12.5)4名	機械修理 (57.4.6~ 4.15) 3名
日本人専門家 派遣	なし		長期 8名 短期 0名	9	11	16	13	7	
機材供与	なし	51' 9,500 万円	4,000万円	8,000万円	0	440万円	850万円	1,000万円	
現地C.P. 日本受入れ	なし	50' 2名	51' 3	6	0	0	6	3	1

※ 56年のエバリュエーションチームが、昭和56年12月1日、協力延長に係るR/Dを署名したことにより、金属加工及び電気の両科については57年7月29日まで6ヶ月間、繊維機械科については、58年7月29日まで1年6ヶ月間それぞれ協力期間を延長することが決定された。

従って、現在派遣中の専門家は、リーダー1名、繊維機械科1名の計2名である。

(6) 進級試験、卒業試験

1学年、2学年終了時に全工業省作成の進級試験を受け、試験官は他のセンターの指導員が当る。

又、卒業試験も同じ方法で行なわれる。

両テストとも合格者は → 進級ないし卒業

3科目不合格の場合 → 留年

2科目以内の " → 一時退学して次回のテスト受けられる

2回テストに失敗 → 除籍

(7) 現地スタッフの実状

全員で71名、内エンジニア指導員総数は36名。

エンジニア指導員の現状は次の通り。

		エンジニア	指導員
資格		大卒者	非大卒者でも可
職務		学科担当	実技担当
人数	機械	1名	11名
	電気	2名	6名
	繊維	3名	13名 (紡績 6名 織布 7名)
勤務時間		AM9:00~PM3:00	AM8:00~PM4:00(週3日) AM8:00~PM12:00(")
待遇		時間当り賃金 普通	時間当り賃金 エンジニアの半分

(8) 見学の印象

開所後6年目に入り、おおむね訓練は順調に進んでおり、卒業試験の成績も良好で、繊維機械科は全員合格しており、卒業生の就職率も100%である。

これを反映して、入学試験の競争率は2~3倍となっている。

ただ問題点としては、

指導員に対する政府の賃金待遇が悪く、指導員の多くは待遇のいい外国での就職を希望している。

2) サウジアラビア王国

職業訓練施設の代表的機関として、調査団は

2月20日①ジェッタ・職業訓練センター

2月23日②リヤド予備訓練センター

③ // 職業訓練センター

④職業訓練指導員養成校 (Instructor Training Institute)

⑤職業訓練教材開発センター (Instructional Materials Development Center)

の5施設を見学した。その中から、①④⑤について、以下その概要を紹介する。

(1) ジェッタ職業訓練センター

本センターは、1963年のリヤド職業訓練センター設立に引続き、1964年に設立されたサウジアラビア王国で第2番目の職業訓練センターである。

イ. 訓練職種

本センターにおいては、次表に示す11職種が、現在訓練職種として行なわれており、近い将来、新たにディーゼルエンジンコースが追加される予定である。

ロ. 入所資格

17才～30才までの初等教育終了者を対象とする。

ハ. 入所方法

3カ月毎に各科最低12～最高25名の定員枠で応募者を募り、選考した上で入校させている。

なお、訓練期間中15日以上休んだ場合は退学の措置が取られている。

訓練職種	訓練生数	指導員数	訓練期間	訓練内容
1. 自動車	78名	8名	1.5年	エンジン・電気回路
2. 電気	69名	6名	1年	配線・巻線
3. 溶接	30名	4名	14ヶ月	ガス溶接・電気溶接
4. 冷凍・空調	74名	5名	1.5年	冷凍器・空調器
5. 大工	63名	6名	1年	製材・組立・家具
6. 配管	49名	4名	14ヶ月	配管
7. ラジオTV	47名	8名	1.5年	ラジオ・TV（白黒、カラー）・Video （過去に日本人専門家塚田氏が協力した）
8. 事務用機器	32名	2名	16ヶ月	印刷機、コピーマシン、タイプマシン
9. 機械	54名	6名	1.5年	旋盤、仕上げ
10. 印刷・製本	59名	12名	14ヶ月	植字、印刷、写植、製本（本コースはリヤド・ダンマン・ジェットダの3センターを設置）
11. 自動車塗装	21名	3名	1年	自動車ボディ修理
(12. ディーゼル)	-	-	1.5年	詳細計画中（近い将来実施）
合計	565名	67名		

ニ. スタッフ

本センターにおいては

管理部門	約20名
訓練指導員	67名
その他	約40名

計 約130名の職員が従事している。

ホ. 指導員

指導員67名について、国籍別にみると、

〔 サウジ人 22名
外国人 45名 となっており

(内、シリア、リビア、エリトリア人が12名)

サウジ人指導員の給与(月額)は 800リアル

外国人 " 1,200 " となっている。

ヘ. 訓練時間

各科とも、

冬期 7:00AM~3:00PM

夏期 6:00AM~2:00PM となっている。

ト. 印象

① 充実した訓練施設

広大な敷地の中に、各科訓練棟が整然とレイアウトされており、又、訓練機材も豊富で、西独、英国、アメリカ、そして日本製の最新のものが導入されている。

② 指導員の多さと積極的な取り組み

本センターでは、指導員一人当りの訓練生数が約8人と非常にきめ細かい指導が可能となっている。

外国人指導員がサウジ人指導員の2倍おり、独自の訓練教材の開発もかなり行なわれている。

(2) 職業訓練指導員訓練校(ITI)及び訓練教材開発センター(IMDC)

両機関とも、1976年にそれぞれ設置された。

現在は、両施設ともリヤド職業訓練センターの敷地内にあるが、1984年に別地に新施設を作り、移転する計画となっており、移転後はITIについては年間300人の指導員を養成する計画となっている。ITI、IMDCの概要は次の通り

イ. ITIについて

設置目的 ① 現在各職業訓練センターにいる管理職員及び訓練指導員の向上訓練

② 新規訓練指導員の養成

③ 訓練技法の研究、情報蓄積及び紹介活動

① 向上訓練 管理職員に対しては組織管理、又、指導員に対しては専門、数学、製図、英語、安全衛生などに関する10ヶ月の国内セミナー及び1年半の英国留学を毎年定期的で開催し、質の向上をはかっている。

② 新規訓練指導員の養成 1984年に開講を予定しており、2年間のサウジ国内訓練を準備

中である。

教育内容としては、18職種別の専門科目（選択）及び共通科目として、数学、科学、製図及び英語が考えられている。

- ③ 訓練技法の普及促進 特別にAV教材の活用を重視している。

ロ. IMDCについて

教材開発及びカリキュラム研究の2つの活動を行なっている。

① 教材開発

ビデオ、グラフ教材、写真教材、図書教材の開発

② カリキュラム研究

溶接、配管、ディーゼル機関、自動車、木工、建設・電気、機械、空調の8職種について行なっている。

これら8職種について

1. カリキュラムの細目分析
2. シラバス
3. 訓練施設基準
4. " 用教育教材
5. " 用図解 "
6. " 用一般 "
7. " 上の留意点
8. " 評価基準 の各基準作りを行なっており、

完成したカリキュラム（案）について、

(1) 英語版、アラビア語版それぞれを用意すること

(2) 3年を一サイクルとして

企画→実施→フィールド→テスト→改編作業を行なうこと、とする体系的なカリキュラム開発の努力が行なわれている。

③ アメリカの技術協力について

この両機関に対しては、6年前からアメリカ合衆国の有償技術協力が行なわれており、多数のアメリカ人専門家が技術指導に当たっている。

Ⅳ 調査結果のまとめ

1. 両国共通のもの

1) 職業訓練研修員受入の重要性は非常に高く認め、帰国研修員の活発な活動を活動に著実かつ具体的に生かされている。

2) 訓練期間をもっと長くしてほしい、又、研修員のニーズを更に取り入れてほしい。

<回答> 現に実施中の今年度セミナーで既に取り入れたものもあるが、更に努力する。

3) 通訳を用いる場合がかなり多いが、英語でやってほしい。

<回答> 努力するが全部には時間がかかる。

4) 職業訓練と職業教育との関連を理解するため、職業教育の学校を見学したい。

5) 職業訓練に関する情報、資料等を供与してほしい。

<回答> (4)、(5)共にできると思う。又、調査団としては、帰国研修員の同窓会の設立を奨励する。JICAは、その活動に必要な援助は喜んでする用意がある。特に、前項5のためには同窓会の存在は有益であろう。

2. エジプト共和国 (p50～p54の指導班英文所見参照のこと)

1) 帰国研修員6人との会見

(1) 職業訓練セミナーは訓練基準、技能検定、指導員養成、訓練関係施設及び会社工場見学、カントリレポートの相互検討など非常に有益であった。

(2) 日本の生涯訓練、心身障害者の訓練を既に取り入れている。

(3) 訓練方法、心理テスト、職業指導、職業分析、工場安全及び健康、一般大衆に職業訓練に関する情報連絡組織等について、最新の情報を提供してほしい。

(4) 適性検査、心理指導を含む新しいコースを設けてほしい。

(5) 帰国研修員に対するより高い訓練コースを設けてほしい。

<回答> (3)(4)(5)については努力する。

2) 工業、鉱物省担当局長等との会見

(1) 徒弟制度の質を向上するため、事業内訓練の評価方法、訓練生の社会福祉対策について協力してほしい。

<回答> 今は何とも言えない。詳細情報を添付の上、外交ルートを通じ要請越されたい。

(2) 最新の技能、ノーハウの移転及び経験を通して、工業開発の種々に異なった手法を最高に習得し得る訓練研究機関の設定について協力してほしい。

<回答> 貴要請の背景をなす詳細な資料を添えて、日本大使館ないしJICA事務所に申し出られたい。

3. サウジアラビア王国 (p55~p60の指導班英文所見参照のこと)

1) 帰国研修員3人との会見

JICAの研修について、参加要望がある場合、具体的にはどうすればよいか。

<回答> JICAでは職訓関係分野だけでも10以上の集団コースを開設しているので、まず、それらの中から自分のニーズに合致したものを選ぶことが重要であり、疑問がある時は、リアドにある日・サ合同委に相談することを勧める。

2) 人事院総裁、総局長等との会見

(1) 日本側はコースの内容や手続のスピードアップにもっと努力してほしい。

<回答> 更に努力する。貴国としても日サ合同委と連絡を密にとり、より多くの参加者を出してほしい。

(2) 必要分野での技能労働者を増加させ、常に充足できるようにはどうすればよいか。

<回答> 日本の労働省で実施していることを奨める。すなわち、技能検定制度を実施して社会で技能労働者が尊敬される雰囲気をつくること、各分野から優秀技能工を選抜して毎年表彰すること等である。

(3) 次の点に関する貴国の努力を高く評価する。

イ. 職業教育分野と職業訓練分野を合体した効果的組織(General Organization for

the Technical Education and Vocational Training 略称、GOTEVOT)を創設したこと。

ロ. 外国の知識を受入れて、自国の職業訓練分野を開発・進展させようとする精神と熱意、特に米国援助によるI.M.D.Cの組織、施設、人員の充実には驚かされ、深く敬意を表する。

4. 結 論

中近東諸国向けのこのセミナーの中で、最も重要な国々として考えられるエジプトとサウジアラビアにおいて日本側の努力、実績が高く評価されていることは大変喜ばしい。

エジプトの具体的要望については、可及的速やかにこれに答え、益々信頼を高めるべきであろう。

サウジアラビアについては、サウジ人は一般にブルーカラーを嫌う現状は“訓練事情と問題点”の項の通りであるが、将来は外国人に頼らず自国人だけで国づくりをしたい意欲に燃えている。

従って、今まで通りアラブ諸国の1つとして集団コースを充実する外に、個別研修の拡大を大いに検討すべきであろう。

V. 参 考 資 料

1. エジプト共和国の関係機関に対し提出した指導班の所見

February 17, 1983

The JICA Follow-up Team for the Ex-participants
of the Seminar in Vocational Training Administration

To Whom it May Concern:

We are very happy that we had an opportunity to visit Arab Republic of Egypt where great cultural heritage and modern age coexist harmoniously.

Thanks to your cooperation, we could get valuable opinions from the authorities concerned and JICA ex-participants. We are much impressed that you put strong importance on promoting the vocational training and make great efforts to attain it.

Based on the result of our observation tour, we endeavour to develop and improve JICA's training activities in the field of vocational training both in quality and quantity.

Now, it is our great honor to submit herewith the report on our impressions and comments.

Lastly, we would like to take this opportunity to express our hearty gratitude for the warm welcome and effective cooperation extended by all the personnels and authorities concerned.

Very truly yours,

A head of the follow-up team

Taki YOKOSE

Summary Report by the JICA Technical Follow-up Team
for the Ex-participants of the Seminar in Vocational
Training Administration

1. Activities of Acceptance of Overseas Participants by JICA

In the international community, now marked by deepening interdependence among nations in all fields, political, economic, cultural, etc., the peace and prosperity of an individual nation can never be realized without the peace and prosperity of the world as a whole.

On the basis of the above-mentioned basic perception, Japan has adopted a policy of contributing through economic cooperation to the development of the world economy and the maintenance of world peace and stability.

Japan International Cooperation Agency (JICA) has been extending its technical cooperation, such as cooperation for the development of human resources to the developing countries since 1954 under the supervision of the Ministry of Foreign Affairs.

Acceptance of overseas participants is one of main pillar activities of JICA. JICA has accepted total number of 42,229 people by the end of FY 1981. From Arab Republic of Egypt, 1036 participants have been accepted.

2. Seminar in Vocational Training Administration

The Seminar was established as one of JICA's "group training course" in FY 1974 for the purpose of contributing the promotion of vocational training in Middle-eastern countries through introducing the system of vocational training administration, management of vocational training center and general labor conditions in Japan.

Since the beginning of the Seminar, the total number of 95 participants were accepted and 17 people from Arab Republic of Egypt.

3. Purposes of the JICA Follow-up Team

In order to make the Seminar more effective, we set purposes as follows:

- (1) to know how the ex-participants are making use of the knowledge and experiences which they got in Japan in your work?
- (2) to know what kind of problems they are facing now
- (3) to give them a latest information on vocational training

administration in Japan as JICA's follow-up service

- (4) to understand the system and procedure to send a personnel from Egypt to Japan as JICA participants, in order to make JICA's activity of acceptance of trainees more smooth.

4. Record of the meeting with ex-participants

We fortunately could meet 6 ex-participants who belong to Ministry of Industry & Mineral resources and Ministry of Manpower. They gave us the following opinions, suggestions and requests.

(1) About the evaluation of the Seminar

- (i) The Seminar was beneficial (ex. Programme of the standard of vocational training, trade skill tests, vocational training instructors. Observation tour of vocational training institutes, private companies. Discussion of country report.)
- (ii) Time period for the discussion of country reports was too short.
- (iii) Over half of the lectures were carried out through interpreters

(2) About the utilization of the effects which they got in Japan, in their daily works

- (i) Adoption of the philosophy of the Japanese training system, such as the lifetime training and the training for physically and mentally handicapped people.

(3) Suggestion to make the Seminar more effective

- (i) The time period for the discussion of the country reports should be more longer
- (ii) All lectures should be carried out in English without interpreters
- (iii) Visiting of the school should be included in the programme of the course in order to understand the relation between vocational training and school education
- (ix) Individual's interest of each participant should be taken into consideration to the programming of the Seminar
- (x) Duration of the Seminar should be extended

(4) Requests to JICA

- (i) Provision of the up-to-date information about the method of training, psychological test, vocational guidance, job analysis,

industrial safety and health and information system on V.T. to the public.

(ii) Setting up a new course which covers aptitude test and psychological guidance.

(iii) Setting up an advance course for the ex-participants of the Seminar.

6. Record of the meeting with authorities concerned of the PVTD, Ministry of Industry & Mineral Resources

(i) In order to improve the quality of the apprenticeship system, PVTD requests JICA a suitable cooperation, especially the method of the evaluation of the in-plant training and the social welfare of the trainees under the apprenticeship system.

(ii) Request to JICA for organizing a training research structure to make possible progressive mastery of different techniques of industrial development through updating of skills and transfer of modern technical know-how and experience.

7. Comments and Impressions by the Follow-up Team

Through our staying in Cairo, even though it was short, we had a fruitful experiences by recognizing the situation of your country directly and got your valuable opinions and suggestions.

We are sure that we make efforts to develop and improve the Seminar both in quality and quantity. As a whole, we are much impressed by your efforts and the importance of the follow-up service for the ex-participants.

We report your opinions to JICA headquarter and do our very best to fulfill your requests as much as possible. Our comments on your requests are as follows.

(1) As to the provision of the up-to-date materials in the respective fields which you requested, it may be possible to send it.

(2) As to the improvement of the programme of the Seminar, we have already decided to put several improvements into practice in coming Seminar, for example, expanding the time for discussion of the country reports and setting up a new programme for the vocational training programming.

But it is our future task that the individual's interest of each

participants will be taken into consideration much more in the existing Seminar.

- (3) As to the other requests, you should apply to the JICA Cairo office or Embassy of Japan, above all, about the request for organizing a training research structure extended by PVTD, we recommend you to make a detail data including a background of your request and necessary information and apply to JICA office or Embassy of Japan in Cairo.
- (4) As the JICA follow-up team, we recommend you to organize alumni association of JICA ex-participants. If you make it, JICA provides the association with the necessary assistance for it's activities.

- Thank you very much -

2. サウジアラビア王国の関係機関に対し提出した指導班の所見

February 23, 1983

The JICA Follow-up Team for the Ex-participants
of the Seminar in Vocational Training Administration

To Whom it May Concern:

We are very happy that we had an opportunity to visit Kingdom of Saudi Arabia as well as Arab Republic of Egypt.

Thanks to your cooperation, we could get valuable opinions from authorities concerned and JICA ex-participants. We are much impressed that you put strong importance on promoting the vocational training and make great efforts to attain it.

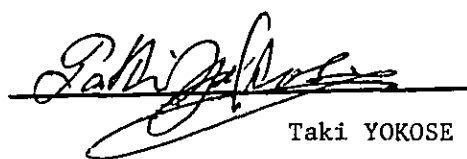
Based on the result of our observation tour, we endeavour to develop and improve JICA's training activities in the field of vocational training both in quality and quantity.

Now, it is our great honor to submit herewith the report on our impressions and comments.

Lastly, we would like to take this opportunity to express our hearty gratitude for the warm welcome and effective cooperation extended by all the personnels and authorities concerned.

Very truly yours,

A head of the follow-up team



Taki YOKOSE

Members of the Team

Mr. Taki YOKOSE

The former programme director of the Seminar in Vocational Training Administration

Mr. Nagao FURUKAWA

A staff member of Overseas Technical Cooperation Div., Vocational Training Bureau, Ministry of Labour

Mr. Naoki SAITOH

A staff member of JICA, now he is adjust to First Technical Cooperation
Div., Economic Cooperation Bureau, Ministry of Foreign Affairs

SUMMARY REPORT BY THE JICA FOLLOW-UP TEAM
FOR THE EX-PARTICIPANTS OF THE SEMINAR IN
VOCATIONAL TRAINING ADMINISTRATION

1. Activities of Acceptance of Overseas Participants by JICA

In the international community, now marked by deepening interdependence among nations in all fields, political, economic, cultural, etc., the peace and prosperity of an individual nation can never be realized without the peace and prosperity of the world as a whole.

On the basis of the above-mentioned basic perception, Japan has adopted a policy of contributing through economic cooperation to the development of the world economy and the maintenance of world peace and stability.

Japan International Cooperation Agency (JICA) has been extending its technical cooperation, such as cooperation for the development of human resources to the developing countries since 1954 under the supervision of the Ministry of Foreign Affairs.

Acceptance of overseas participants is one of the main pillar activities of JICA. JICA has accepted total number of 42,229 people by the end of FY 1981. From Kingdom of Saudi Arabia, 283 participants have been accepted.

2. Seminar in Vocational Training Administration

The Seminar was established as one of JICA's "group training course" in FY 1974 for the purpose of contributing the promotion of vocational training in Middle-eastern countries through introducing the system of vocational training administration, management of vocational training center and general labor conditions in Japan.

Since the beginning of the Seminar, the total number of 95 participants were accepted and 9 people from Kingdom of Saudi Arabia.

3. Purposes of the JICA follow-up team

In order to make the Seminar more effective, we set purposes as follows:

- (1) to know how the ex-participants are making use of the knowledge and experiences which they got in Japan in your work
- (2) to know what kind of problems they are facing now
- (3) to give them a latest information on vocational training

administration in Japan as JICA's follow-up service for the ex-participants

- (4) to understand the system and procedure to send a personnel from Kingdom of Saudi Arabia to Japan, in order to make the acceptance of overseas participants more smooth

4. Comments and Impressions of the Follow-up Team

Through our stay in JEDDAH and RIYADH, even though it was short, we had a fruitful experience by recognizing the situation of your country directly and got your valuable opinions and suggestions.

We are sure that we make efforts to develop and improve the Seminar both in quality and quantity. As a whole, we are much impressed by your efforts and the importance of the follow-up service for the ex-participants.

We report your opinions to JICA Headquarter and do our very best to fulfill your requests as much as possible.

Our comments and suggestions towards your requests are as follows:

- (1) As we mentioned above before, JICA has accepted over 42 thousand participants from almost every part of developing countries by the end of FY 1981. But from Saudi Arabia, only 283 people attended the training course of JICA. We think this number is rather small, considering the close economic relation between your country and Japan and the importance of your country in Arab world.

Take the FY 1981 for instance, Japan allocated 112 participation quota to your country but actually only 70 candidates applied to JICA's training courses and 60 people were accepted. We do hope that more people apply to JICA's training, in order to do so, we of Japanese side have to make further efforts to improve the contents of the course and speed up its procedure as you requested. At the same time, we request your effective cooperation to increase the number of participants from your country by having a close contact with the Saudi-Japanese Joint Committee. JICA has about 180 group training courses besides individual training and its field covers from rice cultivation to newest electronics. So, we would like you to utilize these opportunities much more.

- (2) As to the improvement of the programme of the Seminar, you pointed out that the term of training should be longer, the programme of

the Seminar should much take the individual's need into consideration (for example, one of the ex-participants requested that the Seminar should put a more stress on the relation between vocational training and technical education), the lecture should be carried out by means of English without interpreters and time period of discussion on country reports should be longer.

On the above mentioned your requests, we had already decided to put several improvements into practice in the FY 1982's Seminar which is now undergoing, for example, expanding the time for discussion on the country reports and setting up a new programme of the programming for vocational training. But it is our future task that the individual's interest of each participants will be taken into consideration much more in the existing Seminar.

- (3) As to the provision of the booklets about the new technology which you mentioned in the Questionnaire, it may be possible for JICA to send it to you. So we want you to decide the concrete contents of the materials among you of ex-participants and send a request to JICA through the Saudi-Japanese Joint Committee, because the technical booklets was provided for the course by course, not for each ex-participant.
- (4) If you and other personnel in your organization have any requests about the JICA's training, we recommend you first of all to look for what the suitable course is to meet your needs. JICA has over 10 courses concerned with vocational training. Unless you can find out any suitable training course, then you had better contact with the Saudi-Japan Joint Committee. The committee always welcome you and give you proper suggestions.
- (5) In order to increase the number of skilled people in the necessary fields, we introduce you to a policy which are taken by Ministry of Labour in Japan. M.O.L. has been making efforts to create the social atmosphere that skilled workers are respected in the society and to grade up the level of skilled workers by expanding the trade skill tests and commending of Excellent Skilled Workers and so forth.
- (6) We of the team highly appreciate the establishment of the General Organization for the Technical Education and Vocational Training which aims at keeping close and effective relations between vocational training and technical education. At the same time, we are much

impressed by your efforts and its fruitful result through our visiting to the two vocational training centers, the pre-vocational training center, Instructor Training Institute and Instructional Materials Development Center, especially we were really impressed by the well-equipped and developed training materials in each center, and the effective system as well as the good facilities of I.M.D.C. which are carried out under the cooperation between your country and United States of America. We of the team highly appreciate your spirit and much efforts to learn the knowledge and experiences from other countries in order to develop and improve the vocational training in your country.

- (7) Finally, we recommend you to organize an alumni association among the ex-participants including those who have attended other training courses of JICA for the purpose of keeping the close relation and exchanging your views among the ex-participants and also with JICA. If you organize the association, JICA gives you a necessary assistance for its activities.

- Thank you very much -



JICA