

昭和58年度帰国研修員巡回指導

雇用開発セミナー

帰国研修員巡回指導班報告書

昭和59年3月

国際協力事業団

研修事業部

研管

JR

84-25

LIBRARY

JICA LIBRARY



1048415[2]

国際協力事業団	
受入 月日 '84.12.18	110
登録No. 10936	213
	TAD

は じ め に

この報告書は、国際協力事業団が昭和51年度より実施している集団研修「雇用開発セミナー」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及び関連機関を訪問し、当該国における当該分野に関する指導並びにニーズの調査等を行うことを目的として昭和58年11月14日から12月3日までの20日間大韓民国、スリ・ランカ及びマレーシアの3ヶ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事情、帰国研修員の活動状況及び研修に係る諸要望事項等について関係各位の更に深い御理解をいただき、今後の研修の改善に資すれば幸いです。

なお、本件の実施について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御指導と御協力を賜った在外公館及び関係機関各位に感謝の意を表します。

昭和59年3月

国際協力事業団
研修事業部部長
宮本守也



大韓民国 労働部職業安定局長との面談



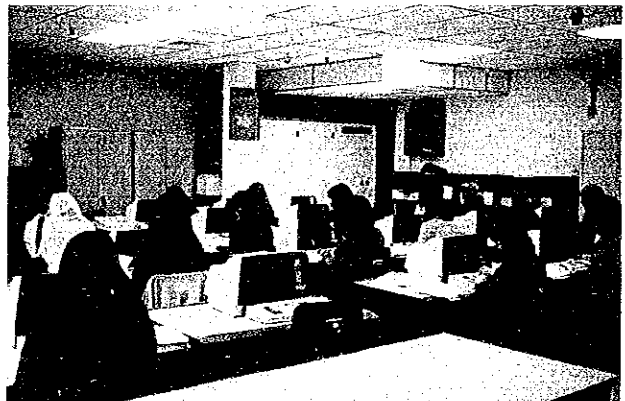
スリ・ランカ 帰国研修員との面談
JICA コロンボ事務所にて



マレーシア 帰国研修員とともに労働省にて



マレーシア Public Service Commissionでの
情報処理風景：このコンピュータ
を使った情報処理に、当セミナーの
知識が役立ったという。



マレーシア セミナー風景 労働省にて

目 次

I 巡回指導の概要	1
1. 派遣の目的	1
2. 調査・指導項目	1
3. 指導班の構成	1
4. 巡回指導期間	1
5. 巡回指導日程	1
II 雇用開発セミナーの概要	7
1. 概 要	7
(付表・昭和 58 年度雇用開発セミナー日程)	8
2. 受入実績	9
III 巡回指導活動の概況	10
1. 大 韓 民 国	10
2. スリ・ランカ	17
3. マレーシア	23
IV 研修員の帰国後の状況	31
1. 大 韓 民 国	31
2. スリ・ランカ	32
3. マレーシア	33
V アンケート調査の結果概要	34
1. 回 収 状 況	34
2. セミナー参加の過程	34
3. セミナー各項目の有効性に関する評価	35
4. フォローアップセミナーの希望	37
5. 伝達研修等の実施の有無及び必要性	38
6. セミナーの改善意見等	38
7. 日本の労働事情との異同	44

Ⅵ 雇用開発セミナーの改善のための提言	47
1. 参加研修員について	47
2. セミナーの内容について	48
3. その他	49

別 添

・帰国研修員宛配布の質問表 (Questionnaire)	50
・各国訪問時実施のセミナー概要	57

I 巡回指導の概要

1. 派遣の目的

当該セミナーは昭和51年度開設以来研修員の要請に応じてカリキュラムの改善を図ってきたが、既に8年を経過しており、その実効性を更に高揚するため新たな観点からセミナーの実施方法・研修内容等を検討する必要性が生じてきた。このため、今回の巡回指導は、過去に参加者の多い韓国・スリランカ・マレーシアを訪問し、帰国研修員及びその所属機関・関係機関を尋ね、研修成果の測定及び当該セミナーへのニーズ・要望等の把握を行い、今後の雇用開発セミナーの向上・改善に資することを目的としたものである。

2. 調査・指導項目

- 1) 帰国研修員の活動状況の把握
- 2) 研修員がセミナーで獲得した雇用失業対策及び能力開発対策の訪問国における適用度
(適用されていない場合は、そのあい路)
- 3) 訪問国における失業問題・能力開発問題の実情と、これらに対する政府の対策の把握
- 4) 雇用開発セミナーの改善に対する希望及び、日本に対する研修ニーズの把握
- 5) 我が国における雇用問題の現状と、雇用開発政策の紹介

次の2講義を実施する。

「日本の雇用慣行について」

「日本の公共職業安定所の組織と機能について」

3. 指導班の構成

森 崎 正 毅	労働省職業安定局業務指導課中央職業指導官
田 村 智 行	労働省労働大臣官房国際労働課係長
小 幡 俊 弘	国際協力事業団研修事業部研修第2課職員

4. 巡回指導期間

昭和59年11月14日より昭和59年12月3日までの20日間

5. 巡回指導日程

雇用開発セミナー巡回指導日程

*印は帰国研修員

訪問国	訪問日	機関名	面会者名	備考	
大韓民国	11.14	月 PM	成田(13:30)… ソウル(15:50) 日本大使館	荒義尚公使, 下村正之一等書記官(經濟部) 古本拓雄書記官(經濟部), 嚴基成調査官	KE703
		15 火 AM			(民防衛訓練)
		PM	科学技術所(Ministry of Science & Technology)	地域協力課長 朴興日氏 (Mr. Heung Yil Park) *Mr. Chun, Har-Soo	(下村・古本両書記官) 及び、嚴調査官同行)
	16 水	AM	労働部(Ministry of Labour)	雇用政策課長 禹誠氏(Mr. Woo Sung) *総務課長 曹舜文氏(Mr. Cho, Soon Moon)	古本書記官・嚴調査官 同行
		PM	国立中央職業安定所 労働部	所長 金昶池氏(Mr. Kim Chang Ji) 職業安定局長 崔喆浩氏 (Mr. Choi, Chul-Ho)	
	17 木	AM	中央職業訓練院教学所	所長 權五植氏(Mr. Kwon Oh Sik)	
		PM	起亜産業(株) 所下里 工場 起亜産業訓練院	工場長常務理事 趙米承氏 (Mr. Lae Seung, Cho) 院長 尹榮欽氏(Mr. Yoon Young Hum)	
	18 金	AM	正修職業訓練院 (同校講堂にてセミナー実施)	院長 朴弼洙氏 *天安稅務所長 權重源氏 (Mr. Kwon, Jung-Won) *勤勞監督課長 趙廷達氏/労働部 (Mr. Cho Jung Dal) *江原道地方労働常任委員 Mr. Youn Jai Hung 他関係者17名出席	下村書記官同行
		PM	懇親会実施(国賓にて)	*Mr. Kwon, Jung-Won *Mr. Cho Jung Dal *Mr. Youn Jai Hung 南爽鉉氏(労働部職業訓練局公共訓練課管理係長), 崔鐵洛氏(職業訓練管理公団訓練管理課代理)	下村・古本書記官, 嚴基成調査官, 王調査官 同席
	スリ・ランカ	19 土	ソウル(12:30)… コロンボ(22:45)	池田嘉作コロンボ事務所長	SQ53/SQ28
20 日		(資料整理日)			
21 月 AM		JICAコロンボ事務所	笹子実事務所員, 山本昭夫(JOCV)調整員		

訪問国	訪問日	機関名	面会者名	備考
		日本大使館	本村芳行参事官, 小林正博書記官	笹子所員, Major
	22 火	PM Dept. of External Resources	Mr. A. Mohammed (Director) Mrs. Chandorar Anarasekerar (Deputy Director)	Peter De Mel 同行
	22 火	PM Ministry of Labour	Mr. P.S. de Silva (Deputy Commissioner of Labour "Administration") *Mr. N.K. Dayarathna (Assistant Commissioner, District Office - Kalutara) *Mrs. N.R. Gunasekara (Assistant Commissioner District Office - Colombo Central)	
	23 水	AM Sri Jayawardene-pura University Katubedda Vocational Training Center	*Mr. Karunasena Kodithuwakku Arachchige (Director of Youth Employment Planning) (Vice Chancellor, University of Sri Jayawardenepura) Mr. S.J. Mohideen (Attorney at law, Chairman/Director of National Apprenticeship Board) Mr. Dharmasiri Amarasinghe (Deputy Director of National Apprenticeship Board) Mr. Arne Tesli (ILO Associate Expert, Attached to the Youth Employment Planning Div.) Mr. G.C. Simonsen (Project Manager of Apprenticeship Training Institute/Joint Sri Lanka-German Project)	
	24 木	PM Ministry of Plan Implementation	*Mrs. Anura Jayanthi Liyanage (Deputy Director, Industries Division) Ms. Baijiri Amarasinge (Co-ordinating Officer/Job Bank) Mr. A. Abeynayaki (Planning	

訪問国	訪問日	機関名	面会者名	備考	
			Officer) Mr. Lalilk Hoergama (Deputy Director, Employment & Manpower Planning) Mr. M.S.D, Fernando (Chief Draughts man)		
	11.25	金	AM セミナー実施(コロン ボ事務所会議室にて)	*Mr. N.K. Dayarathna *Mrs. N.R. Gunasekara	笹子・山本事務所員同 席
			PM 懇親会の実施(Flower Drumにて)	*Mr. Vaithilingam Thamby Ratnalingam Mr. P.M. Leclaratne (Assistant Director, Youth Employment Planning Div., Ministry of Youth Affairs & Employment) Mr. Arne Tesli	Major Peter De Mel 同席
			帰国研修員との面談 (Galle Face Hotelにて)	*Mr. Mervyn Roland Kannangara (Labour Officer, Labour Office)	
マレーシア	26	土	コロンボ(10:50)… クアラ・ランブール (19:20)		UT568/MH684
	27	日	(資料整理)		
	28	月	AM クアラ・ランブール事 務所 日本大使館	山本雅生次長, 中川泰二事務所員 小倉重雄一等書記官	中川所員同行
			PM Public Service Department	Mr. Abdullah Haji Bakri (Principal Assistant Director) Ms. Aini A. Rahman (Assistant Director)	山本次長同行
	29	火	AM Ministry of Labour	Mr. Haji Alias Sulaiman (Director General, Manpower Dep't) *Mr. Tuan Haji Mohmed Yusof Bin Mohamed(Director, Employment Office, Manpower Dep't) *Mr. Omar Bin Kaban (Assistant	中村信所長同行

訪問国	訪問日	機関名	面会者名	備考
マレーシア	11.29 火 AM		Director, Manpower Dep't) *Mr. Hashim Ramli (Assistant Employment Officer, Manpower Dep't) *Mr. Abdullah Bin Abu (Employ- ment Office, Employment Services, Kluang, Johor) *Mr. Mohd. Amar Bin Mohd. Din (Assistant Director, Employ- ment Office, Employment Services, Seremban) *Mr. Yaacob Bin Che Mat (Administration Section, Supreme Court, Kuala Lumpur)	笠原 C I A S T プロジェ クトリーダー同席
	30 水 AM	Technical & Vocational Education Dep't, Ministry of Education	Mr. Abdul Rahim Busu (Deputy Director) Mr. Arshad Muhamad(T.V.E. Organizer) Mr. Mahassan Zakaria(Ditto) Mr. Rahim S. Mohamed(Ditto) Mr. Lim Peng Leon (T.V.E. Assistant Organizer)	
		PM Ministry of Culture, Youth and Sports	Mr. Abdul Manaf Ibrahim (Direc- tor of Training, Youth Division)	
	12 1 水 AM	Public Service Commission	Mr. Tuan HJ. Ahmad Tajuddin Bin Mohd. Darus (Secretary) Mr. Tuan Syed Rosli Bin Abu Baicar (Deputy Secretary) Mr. Abd. Rahim Bin Saleh (Principal Assistant Section, "Recruitment") Mr. Shahbudin Bin Ibrahim (ditto, "Administration")	
		PM Employment Office at Jalan Tuanku Rahman, Kuala	Mr. Yahaya Bin Zakaria (Assistant Director)	

訪問国	訪問日	機 関 名	面 会 者 名	備 考	
マレーシア	12. 2	金 AM	Lumpur セミナー実施 (Ministry of Labour にて)	*Mr. Onar Bin Kaban (Chairman of the Seminar) *Mr. Hashim Ramli *Mr. Abdullah Bin Abu *Mr. Mohd. Amar Bin Mohd. Din *Mr. Yaacob Bin Che Mat	他関係者27名出席 山下次長, 笠原昌平 CIASTプロジェクト リーダー出席 Mr. Kok 事務所員出 席
	3	PM	懇親会の実施 (Regent Hotel にて) クアラ・ランブール (11:30)…… 成田(21:15)	Mr. Haji Alias Sulaiman *Mr. Omar Bin Kaban *Mr. Hashim Ramli *Mr. Abdullah Bin Abu *Mr. Mohd. Amar Bin Mohd. Din *Mr. Yaacob Bin Che Mat	
					CX720/CX500

Ⅱ 雇用開発セミナーの概要

1. 概 要

本セミナーは、開発途上国の雇用開発行政担当者に対して日本の雇用失業対策と、能力開発対策に関する政策・計画・制度について紹介し、これらの国における、雇用開発行政の発展に寄与すること、及びこれらの国との相互理解と協力を促進することを目的とするものである。

研修内容は、日本の労働行政官及び学者による講義、参加各国研修員によるカントリーレポート（内容については、ジェネラル・インフォメーションにて指定）の発表、討論及び関連施設（公共職業安定所・労働市場センター・職業訓練校・中小企業等）の見学からなる、オリエンテーションを除く研修期間は約1カ月である。（昭和58年度研修日程表参照）カントリーレポート記載指定事項は次のとおり

- (イ) 一般的雇用失業情勢及び雇用計画について
- (ロ) 雇用開発行政の機構及びその運営について
- (ハ) 雇用開発に関する主な法制度の概要について
- (ニ) 雇用開発に関する具体的施策について
 - (i) 職業紹介システム・求人求職情報の提供システムについて
 - (ii) 職業訓練制度について
 - (iii) 中高年齢者・心身障害者等、就職困難者の雇用対策について
 - (iv) 失業者に対する、公的扶助制度について
 - (v) その他の施策について
- (ホ) その他各国で、雇用開発に関し問題となっている事項

昭和 58 年度 雇用開発セミナー日程

月・日	曜日	午 10:00	前 12:00	午 1:30	後 4:00
9. 1		(国際協力事業団オリエンテーション)			
9.12	月	開講式 (11:00 ~)		「日本の労働行政の概要」労働省訪問 レセプション	
13	火	「高年齢者の雇用対策」		「職業訓練と国際協力」	
14	水	「雇用政策の変遷と展望」		「雇用保険制度の歩み」	
16	金	「戦後日本の労働経済の推移と展望」		「日本の労働行政の歩み」	
19	月	飯田橋公共職業安定所見学		労働市場センター見学	
20	火	「身障者の雇用対策」		国立職業リハビリテーションセンター見学 国立身体障害者リハビリテーションセンター	
21	水	カントリーレポート (ブラジル)		カントリーレポート (エジプト・フィジー)	
22	木	カントリーレポート (インドネシア)		カントリーレポート (イラク・マレーシア)	
26	月	カントリーレポート (パナマ)		(株) 日本アビリティーズ見学	
27	火	カントリーレポート (パプアニューギニア)		(有) 青野精機製作所見学	
28	水	職業訓練大学校見学 (13:00 ~ 15:30)			
29	木	カントリーレポート (フィリピン)		カントリーレポート (シンガポール)	
30	金	カントリーレポート (スリランカ)		カントリーレポート (タイ)	
10. 3	月	(研修旅行) 東京 - 広島		(広島泊)	
4	火	呉公共職業安定所見学		東洋工業(株) 府中工場見学 (広島泊)	
5	水	広島市内見学		広島 - 京都 (京都泊)	
6	木	京都高等職業訓練校見学		清水団地見学 (京都泊)	
7	金	京都市内見学		京都 - 東京	
8	土	最終討議準備			
11	火	ファイナルレポート提出		自由研究	
12	水	自由研究		最終討議 (質疑応答)	
13	木	セミナー反省会		閉講式・フェアウェルパーティー	

2. 受 入 実 績

昭和 51 年度より 58 年度までの 8 回で、参加研修員総数 78 名、参加国数は 18 ヶ国にのぼる。

今回の訪問対象国となった大韓民国、スリ・ランカからはそれぞれ 7 名、マレーシアからは 8 名の研修員を受け入れている。

雇用開発セミナー国別参加実績表

年度 国名	51	52	53	54	55	56	57	58	計
バングラデシュ				2	1				3
ブラジル								1	1
ビルマ		1							1
エジプト							1	1	2
フィジー								1	1
香港							1		1
インドネシア	1	1	1	1		1	1	1	7
インド						1			1
イラク							1	1	2
大韓民国	1	1	2	1	1	1			7
マレーシア	2	1	1	1		1	1	1	8
ネパール		1	1	1		1	1		5
パナマ								1	1
パプアニューギニア					1	1		1	3
フィリピン	1	1	2	1	1	1	2	1	10
シンガポール	1	1	1	1	1	1		1	7
スリランカ		1	1	1	1	1	1	1	7
タイ	2	2	2	2		1	1	1	11
計	8	10	11	11	6	10	10	12	総計 78

Ⅲ 巡回指導活動の概要

1. 大韓民国

11月14日(月)

在大韓民国日本大使館古本拓雄書記官の出迎えを空港で受ける。日本大使館を表敬訪問。荒義尚公使，下村正之一等書記官，嚴基成調査官らに挨拶。下村一等書記官らと日程の打合せ。その後，Koreana Hotel 到着。

11月15日(火)

研修員派遣の窓口機関である Technical Cooperation Bureau, Ministry of Science and Technology (科学技術処) 訪問。局長は当日人事異動のため，地域協力課長の朴興日氏(Mr. Heung Yil Park)と面談。科学技術処からの78年の研修員である Mr. Chun, Har-Soo も同席し，後に本セミナーに対する意見・要望を伺う。日本大使館下村一等書記官，古本書記官及び嚴調査官同席。

朴課長との面談模様は，以下の通り。

1. 研修員の募集・選考は，各省に案内を送り，各省からの推薦者の中から選考している。語学の試験を課し，100点満点中60点以上必要。長期研修予定者については，派遣前に3カ月間の日本語研修を行っている。
2. 科学技術処からは，77年及び78年に本セミナーに研修員を送っている。科学技術処では，技術者養成学校を傘下に有している。技術者レベルの養成を行う職業訓練校は3年前，労働部に移管した。
3. 本セミナーには，82年，83年の兩年度研修員を送っていない理由は，①韓国の技術協力のニーズの重点が，technical industry の分野にあり，雇用開発は，優先順位をつけると低くなる②語学の面等から研修を受けるべき人材がない，の2点が挙げることができる。しかし，re-emphasis はする。
4. 韓国は重化学工業の振興に力を入れており，その一環として，技術者・技能者の養成に力を注いでいる。特に，scientific and technical な人材の養成に力を入れている。韓国の一般教育は，伝統的に文化系重視，理工科系軽視の傾向があり，需給に不均衡が生じている。日本と韓国は，特別な関係にあるので協力を願いたい。(例えば，JICAのエンジニア分野の研修の枠を広げる等。)

次に，科学技術処からの78年研修員である Mr. Chun, Har-Soo と懇談。同処から77年研修員 Mr. Choi Hong Si は出張中で，会えなかった。Mr. Chunの本セミナーに対す

る意見・要望は次のとおり。

1. フィールド・トリップは非常に役立った。
2. 講義は、もう少しつっこんだ内容にするるとともに、講義の課目に雇用計画の作成方法（需給の推計等）を入れてほしい。
3. 発展段階の同じ国を集めた方がよい。また、同じ国から複数参加するようにすれば、セミナーの効果を更に高めることになると思う。私の時は、韓国からの参加は1名であったが、例えば3名にすれば、より広い労働分野の知識を深く摂取できると思う。
4. 本セミナーから学んだ、統計技術は役立っている。また、セミナーでの知識は、雇用状況の把握に役立っている。上司から、日本の雇用問題に対する質問への回答にも対応可能である。このセミナーの後、西独に18日間研修に行ったが、これと比較しても本セミナーはよくorganizeされていた。

11月16日(水)

午前中、帰国研修員の出身機関であるMinistry of Labour（労働部）を訪問。韓国からの帰国研修員7人中4人が労働部出身である。労働部には、大臣官房、労政、労働基準、職業安定、職業訓練、労働保険の6局があり、日本の労働省と同じく総合的な労働行政を行っている。

当日は厳寒でソウルに雪がみられた。日本大使館から、古本書記官及び殿調査官が同行（終日）。

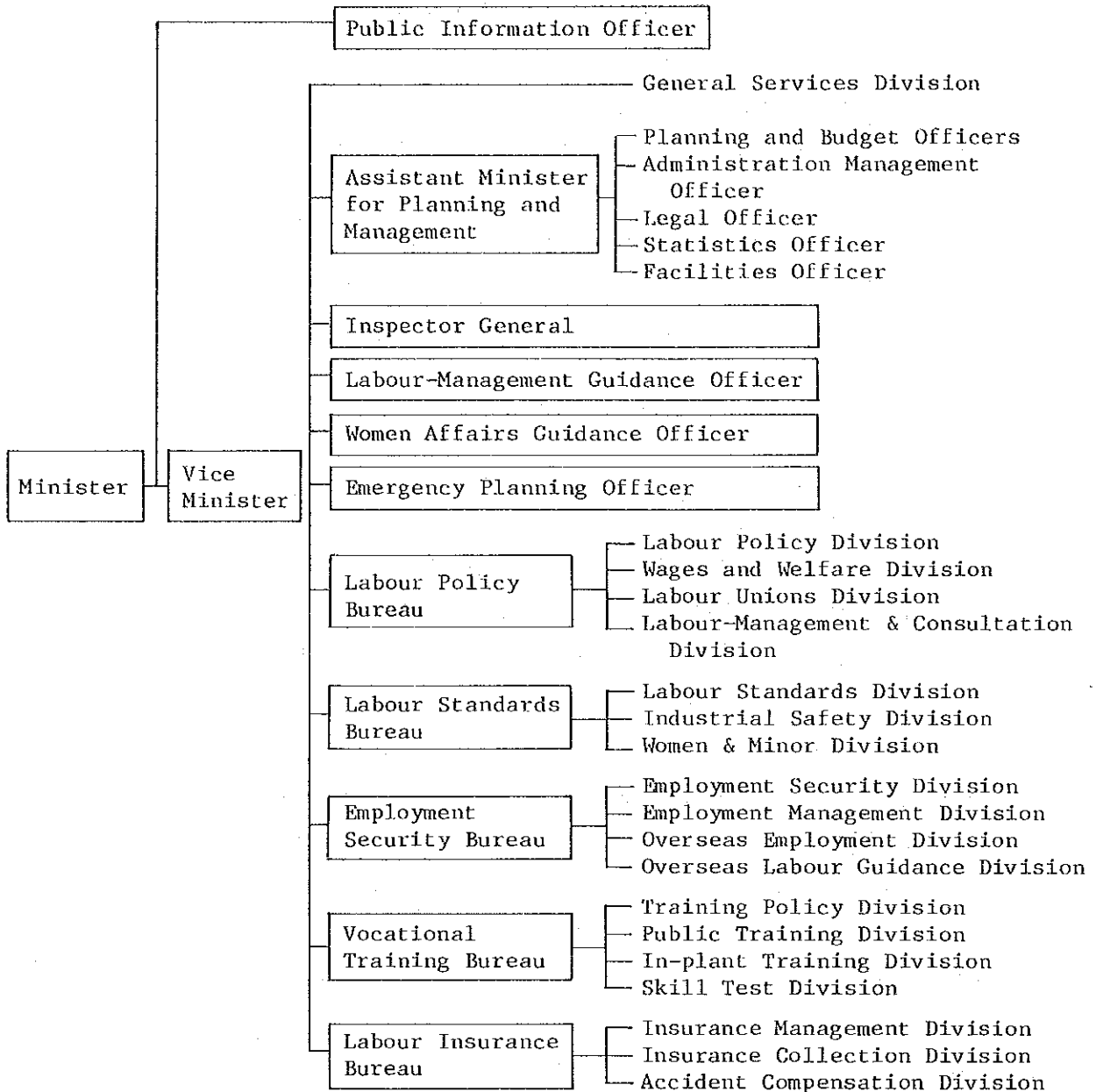
まず、職業安定局雇用対策課長禹誠氏（Mr. Woo Sung）より、韓国の雇用情勢について説明を受けた。

1. 日本では中高年齢者や、婦人の雇用が問題になっていると聞いているが、韓国には新規労働力の就職問題、低所得層・失業者の雇用機会の確保の問題、構造的に不況業種化している炭鉱・港湾労働者の大量失業問題等がある。
2. 卒直にいて、職業訓練に比較して、職業紹介、雇用対策は遅れている。
3. 85年を目標に失業保険制度の導入を検討中である。また、職業紹介は、国、公共機関（無料）、私設機関（有料）の三者が行い私設機関の割合が高いが、今後、国や公共機関の割合を高めようと考えている。

禹氏には、日本の雇用保険制度や構造不況業種対策の経験が役立つのではないかと示唆し、資料を送付する旨を約束した。

次に、76年帰国研修員曹舜文氏（Mr. Cho, Soon Moon）を懇談した。曹氏は、労働部

Organization Chart of the Ministry of Labour (KOREA)



(Local Organs)

Regional Labour Administration
Offices (35)

(Commissions)

Central & Local Labour Committees
(14)
Labour Policy Consultative
Committee (1)
Industrial Accident Deliberation
Committee (1)

(Auxiliary Organs)

Korea Vocational Training Management
Agency
Korean Labour Welfare Corporation
National Labour Science Research
Institute
National Central Employment Security
Agency
Labour Training Institute
Labour Attaches
(stationed in 7 countries)

大臣官房総務課長の要職に就かれている。本セミナーへの意見・要望等は次のとおり。

1. 本セミナーは、大変役に立った。自分が雇用対策課長当時、78年に中央職業安定所を設置したが、設置に当たって日本の職業安定機関についての知識、見学の体験が役立った。また、韓国の職業紹介実施機関は、組織上、全国に41ある地方労働事務所の一つの課となることを余儀なくされているが、セミナーの経験から、当該課のオフィスを分離し、職業紹介等が機能的に行われるよう配慮した。
2. 先進国がいかなる過程を経て、今日に至ったかについて興味があるので、セミナーの中に日本のこれまでの経験を十分に盛り込んでほしい。
3. 飯田橋公共職業安定所、労働市場センターの見学は非常に役立った。参加国による国別の討論は、韓国より開発の遅れている国が多く、余り役立たなかった。韓国と発展段階と同じ国として、台湾、ポルトガル、スペイン、ギリシアを考えている。

曹氏も韓国において職業安定行政が遅れていることを指摘し、その理由として、一般国民の職業安定行政に対する認識度が低いこと、企業が自力で労働者を必要人数雇用が可能なことを挙げておられた。失業保険制度が現在まで実現していない理由もそこにあるともいわれていた。（労働部は、現在85年を目標に失業保険制度の創設を目ざしており、日本の雇用保険制度を大いに参考しているとのこと。）また、総務課長にという意味で、韓国が本セミナーに対し、82年及び83年の研修員の派遣を行わなかった理由を尋ねたところ、自分は派遣しなかったことを知らなかったが、労働部として、ニーズがないという意味では決してないと言っておられた。

午後は、国立中央職業安定所を見学した。金昶池所長(Mr. Kim Chang Ji)と面会し、以下の説明を受けた。

1. 1978年に設立。労働部に所属している。業務は、①ソウル地区の職業紹介、職業情報の提供、②海外就労の斡旋、③職業指導、職務分析、職業適性検査の研究である。総員26名である。
2. 41ある地方事務所の職業安定課とコンピューターで連絡するよう努力している、職業相談員を各所2名ずつ計100名の配置を設けたいと考えている。職業指導ガイドブックを85年まで250職種につき完成したいと考えている。職務分析は、建設業、金属工業について実施した。
3. 韓国は、海外就労を促進しており、約20万人の国民が中東、アフリカ等へ就業してい

る。業種は、建設業が多い。海外就労を行えば、国内の2倍の収入はあるが、産油国の不況、国内の雇用機会の増大等から数は減少傾向にある。

4. 私設の有料職業紹介機関は、サービス業を中心に許可されているが、色々とトラブルが絶えない。今後は取締を強化するとともに、国や公共機関の行う無料の職業紹介を増加させて行きたい。

中央職業安定所の組織の規模は、我が国でいえば、中規模の公共職業安定所という感じを受けたが、職業安定行政を伸ばそうと意欲的に取り組んでいるという印象を受けた。今後、我が国の職業安定行政や雇用促進事業団雇用職業総合研究所等と協力、交流が有意義ではないかとの印象を持った。

国立中央職業安定所訪問後、労働部を再度訪れ、職業安定局長崔喆浩氏(Mr. Choi, Chul-Ho)を表敬した。同氏は、日本労働省にも知己が多いといわれていた。

11月17日(木)

午前中、仁川市にある中央職業訓練院教学所を見学した。所長の權五植氏(Mr. Kwon Oh Sik)から説明を受ける。氏は、日韓両旗を机の上に用意され、歓迎して下さった。日本大使館から古本書記官及び厳調査官同行(終日)。見学の模様は、以下の通り。

1. 中央職業訓練院は、73年に設立された。労働部管轄の政府関係機関である職業管理公団下の組織である。
2. 中堅技能人養成、職業訓練指導員養成、指導員の再教育、外国語教育の4コースがあるが中心は、中堅技能人養成コースであり、人文系の高卒者を対象として、2年間職業訓練を行い(機械、溶接、配管、車両、電気、工業電子、鋳物木型等の9コース)、国家技能検定資格である技能士1級(class I craftsman)、技士2級(class II engineer)の取得を目指す。(合格率は、技能士1級8割、技士2級2割とのこと。)
3. 生徒数は全コース1,500人(中堅技能人養成コースは720人)、教職員数は189人。教育費は全額国庫負担であり、寄宿舎提供、実習服の支給、在学中には徴兵延期等の特典がある。外国語教育(英、仏、日)も非常に重視されている。
4. 中堅技能人養成コースの競争率は7.1倍(花形の電子科は15倍)。一般の職業訓練校は全国で24あるが、レベルは技能士2級の受験資格取得を目標としており、中央職業訓練院より低い。この他、公共の職業訓練施設としては、地方自治体の運営する職業訓練センターがある。
5. 韓国には、伝統的な文科重視の教育思想から、文科系学校卒業者の就職難という問題が

あり、重工業化という国策を支える立場からも文科系学校卒業者を対象とした技術者・技能者の育成に力を注いでいる。

午後は、民間の職業訓練をみるため、起亜産業(株)所下里工場及び起亜産業職業訓練院を見学した。

起亜産業の所下里工場では、工場長の趙來承氏(Mr. Lac Seung, Cho)に面会し、説明を受けた。内容は以下の通り。

1. 起亜産業は、従業員4,000名の中小型トラック、マイクロバスを独占的に製造する自動車会社である。当工場は、日産7,000台である。韓国では、自動車の国産化に努めており、第二次石油ショック後の82年2月18日の政府の自動車産業合理化計画により、現在の車種に独占的特化が行われた。
2. 採用は、高校卒、職業訓練校出身者を中心に行っている。補充が中心で、直接募集で必要数が集まる。
3. 技能を身につけた後、3～5年で他社に移る者もかなり多い。7年以上継続した者は、そのまま退職まで勤務する傾向がある。欠勤率は3～5%にすぎない。
4. ボーナスは3カ月に一回支給する。残業時間は2時間程度までで、割増賃金は、通常賃金の1.5倍支給する。年次有給休暇は20日で、1年勤続毎に1日増え、上限は48日。この他、月次の有給休暇が12日ある。
5. 労働組合は、単一の組織になっており、2,600名の組合員がいる。労使関係は円滑であり、定期的に労使協議会を開催している。

続いて、工場から自動車で15分程の所にある職業起亜訓練院を訪問した。院長の尹榮欽氏(Mr. Yoon Young Hum)に面会し、説明を受けた。内容は、以下の通り。

1. 本施設は、起亜産業の企業内職業訓練施設である。コースとして、①在職者訓練、②職業訓練基準法により義務づけられた職業訓練、③国際技能五輪の参加者のための特別訓練がある。
2. 在職者訓練コースは、
 - 新規研修 2カ月
 - 社内研修 2～5日(全員受講義務づけ)
 - 技能研修 2カ月コース
 - # 6カ月コース 国の技能士補資格の取得を目標
 - 幹部研修

全員一回研修受講を目標としており、現在まで、3,000人が訓練を受けた。

3. 職業訓練基準法上、義務づけられた職業訓練とは、法律上、従業員数に一定割合を乗じた数だけ、社外の失業者及び兵役終了者を企業内施設において養成する“義務に応じた”訓練である。83年4月～9月まで、65人の失業者、兵役終了者を訓練した。これらの者を、法律上、採用する義務はないが起亜産業に全員採用した。義務づけられた訓練を実施せず、代わりに納付金を国庫に納入する途もあり、その方が費用的に安い、当企業では社会的義務を果たすために職業訓練を実施している。

中央職業訓練院、起亜産業訓練院訪問を通じて韓国は官民一体となって、人づくり、特に中堅技術者、技能者の養成に力を入れているということに強い印象を受けた。

11月18日(金)

午前中、労働部の好意により、正修職業訓練院で講演会を実施した。帰国研修員で地方へ赴任中の人々3名を含めて、総員17名が参加。日本大使館からは、下村一等書記官、古本書記官、殿調査官及び王調査官同席。

田村団員が、「日本の雇用慣行」、森崎団長が「日本の公共職業安定所の組織と機能」について講演した。殿調査官には、講演終了毎に、英語の要旨を韓国語で参加者に伝えて頂く。質疑応答は、時間的制約から、懇親会の昼食中に行うこととしたが、日本の実情について活発な質問があった。

午後、地方から来られた帰国研修員2名、Mr. Youn Jai Hung（労働部江原道地方労働常任委員/80年セミナー参加）及び趙延達氏（Mr. Cho Jung Dal、労働部東部地方事務所勤労監督二課長 81年セミナー参加）からセミナーへの意見、要望を伺う。なお、経済企画院出身の権重源氏（Mr. Kwon, Jung-Won 天安税務署長/78年セミナー参加）は、午後は、用務のため参加できなかった。

両氏との会見模様は以下の通り。

1. セミナーの内容は、施策の概要紹介にとどまっており、もっと具体的に掘り下げた紹介を行ってほしい。
2. 日本の職業安定所は、もっと時間をかけてゆっくり見たかった。また、事前説明がなかったため、職業安定所の各部門の機能等十分理解が出来なかった。
3. 可能であれば、セミナーの期間を10～20日間延長願いたい。
4. 日本の雇用政策、雇用制度は日本固有のものである。韓国と日本は経済社会的条件が異

なるため、そのまま適用することは不可能である。如何にしたら、韓国の現状にあわせて、日本の経験を活用するか、これが難しいところだ。（例えば、雇用の安定のためには、日本の終身雇用慣行が最もよいと考えているが、韓国では現実的実利を追求する風潮が強く、従業員が定着しないし、労使協調の意識も弱い。）

4. セミナーで習得したものを役立てた点としては、韓国は85年を目標に失業保険制度を導入しているが、日本の雇用保険制度についてセミナーで学んだことを労働長官、労働次官、職業安定局長の前で報告を行った。（趙氏）

日本の安定した労使関係、終身雇用慣行等を韓国の労使に様々な機会に強調した。（Mr. Youn）

11月19日（土）

移動日。ソウル金浦空港を朝立ち、シンガポールを中継して、スリ・ランカのコロンボへ向う。

2. スリ・ランカ

11月19日（土）

深夜にコロンボのカツナヤケ空港に到着。しかも、当日はスリ・ランカでは宗教上の休日であるFull Moon Poya Dayであったが、JICAコロンボ事務所長池田嘉弥氏夫妻の出向えを受ける。夜半にHotel Empressに到着。

11月20日（日）

資料整理日

11月21日（月）

午前中は、JICAコロンボ事務所で、今後の日程を、笹子実事務所員及び山本昭夫調整員と打ち合わせる。

その後、日本大使館を表敬し、木村芳行参事官及び小林正博書記官と面会する。

午後は、研修員派遣の窓口であるDepartment of External Resourcesを訪問し、DirectorのMr. A. Mohammed及びDeputy DirectorのMrs. C. Anarasekerarと面会する。会談の内容は以下のとおり。笹子氏同行。

1. 研修員の募集及び選考方法

関係各省に案内を配付し、各省推薦の応募者から適任者を選考している。

(82年のセミナーについて、スリ・ランカが優先順位B(81年度はA)で提出した理由は、各セミナーの機会均等を期すため、ランクのローテーションを行っているためであり、雇用開発セミナーを軽視しているわけではない。

2. 本セミナーへの評価

(特に本セミナーとしての言及ではなかったが)スリ・ランカは農業国であり、農業を基礎とした産業開発を行い、国内に多く存在する失業者、半失業者を吸収していくこととしている。そのためには、技能の養成が大事であり、特に各分野で不足している中堅の技能者を確保するため、技能検定制度を含めた技能向上政策をすすめる必要がある。また、日本の商社の人(丸紅)から、日本のlife-time serviceのことを聞いたが、スリ・ランカ人には一般にみられないloyaltiesの養成も重要である。

3. 本セミナーへの要望・意見

- ① 失業者が多かった19世紀～20世紀の日本の経験、問題の解決法を知りたい。
- ② 発展段階の同様の国(スリ・ランカから考えると、ブータン、インド、パキスタン、ネパール)に分けて議論を2～3日間行わせ、最後にレポートを提出させたらどうか。(題材は、例えば中小企業対策、cottage industry等。)

11月22日(火)

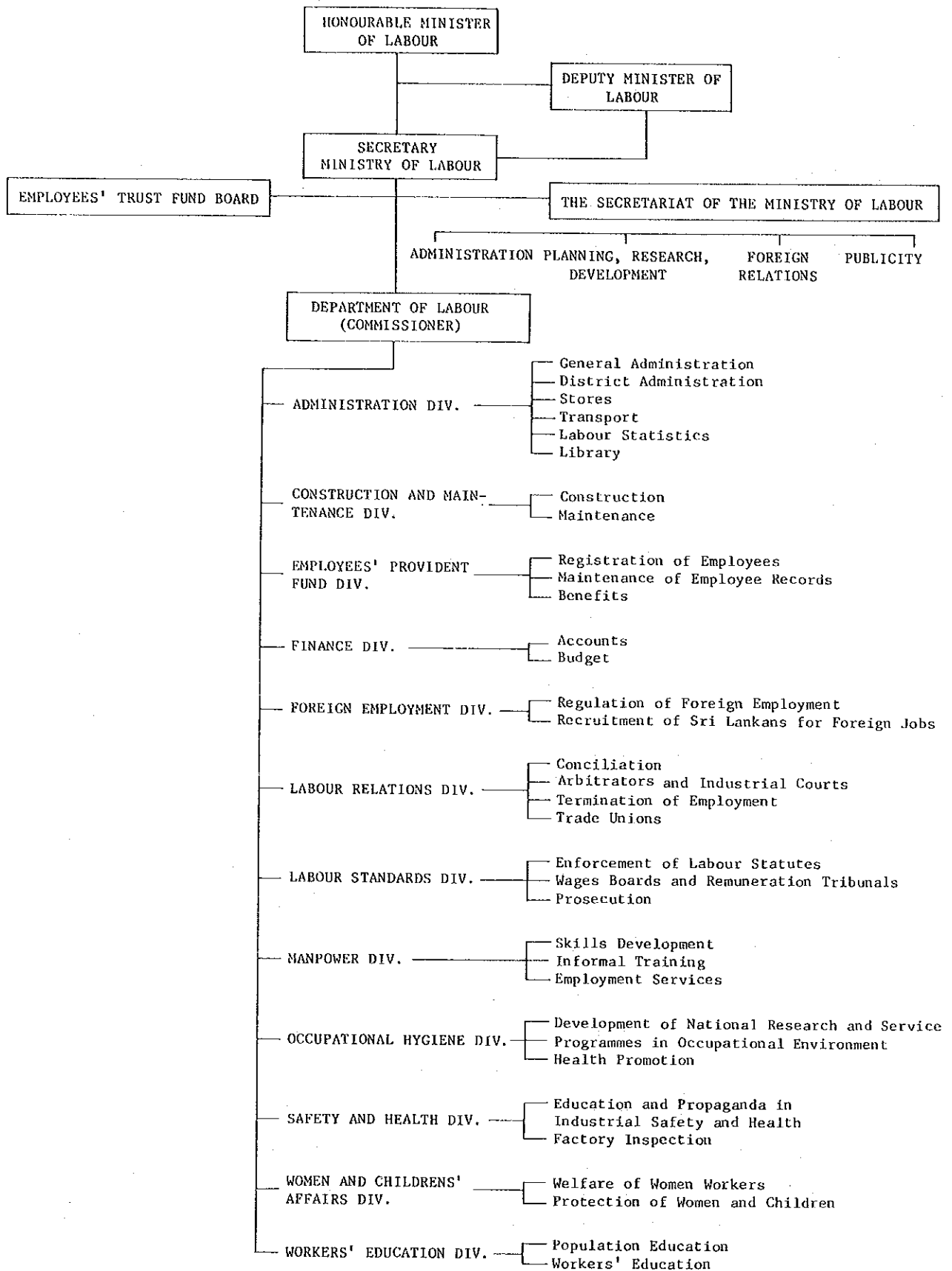
午後、Ministry of Labourを訪問。Deputy Commissioner of Labour AdministrationのMr. P. S. de Silva並びに帰国研修員のMr. N.K. Dayathna(78年)及びMrs. N.R. Gunasekara(80年)と面会する。会談の様子は、以下のとおり。JICAコロンボ事務所Mr. De Mel同行。

1. 労働省は官房の他、庶務、営繕・修理、雇用者退職金基金、財務、海外雇用、マンパワー、安全、衛生、婦人、年少者、労働者教育の各Divisionがある。
2. 次の5つの分野に力を入れている。
 - ① マンパワー開発
 - ② 海外労働
 - ③ 労働基準・安全衛生
 - ④ 労使関係
 - ⑤ 社会保障

各テーマ毎に、プロジェクトを有している。

3. 職業紹介は、77年まで職業安定所(Employment Exchange)を各地に配置して行っ

THE ORGANIZATION CHART OF THE MINISTRY OF LABOUR (SRI LANKA)



ていたが、これを廃止し、現在は、Ministry of Plan and Implementation が設置している Job Bank が公務員を対象とした職業紹介を行っている。

4. District Training School を各地に有し、学歴の低い層に技能を付与している。
また、農村を巡回する移動訓練を実施している。1カ所 20 人程度、期間は 6～9 カ月。裁縫、自動車整備、タイプ等の訓練を行う。国内に 330 チームある。
5. 海外就労には、6 万人就業している。スリランカの発展に必要な技能労働力が海外に流出し、国内でそれらの者の不足が生じているという問題はあるが、失業率が高いことから海外就労を奨励している（10 万人目標）。受入国の中東等では、賃金がスリ・ランカの 4 倍である。ただ、海外就労者の雇用に関係して、悪質な private recruitment agency の取締りという問題がある。
6. 外資導入は、Free Trade Zone を設け、促進している。スリ・ランカは教育程度が高く、賃金も高くないので、もっと海外企業の進出を希望する。
7. セミナーへの要望としては、技能検定制度を含めた Skill Development について詳しい説明が欲しい。

11 月 23 日（水）

午前、Ministry of Youth Affairs & Employment の若年雇用計画部長 Mr. Arachchige を Sri Jayawardemepura 大学に訪問。同氏は、81 年のセミナーの研修員であり、帰国後同大学の副学長を兼務しているとのこと。同省の課長補佐 Mr. Leelar-atne 及び同省への ILO からのアリシエート・エキスパートである Mr. Tesli（ノルウェー出身）も同席。JICA の Mr. De Mel 同行。会談内容は以下の通り。

1. Ministry of Youth Affairs & Employment は、1978 年に新設された。主な仕事として、① National Apprentice Board（学業修了者の職業訓練の立案及び実施）の運営、② Youth Service Council（農村地区の青少年に雇用機会の付与のためのプロジェクト実施、コミュニティ活動の組織化）、③ Grade Placement Service（大学卒業者の登録・職業紹介及び訓練）の実施。特に、農業プロジェクト等国内開発計画の中間管理者として、大卒を確保・養成しようとしている。これらの業務は、様々な官公庁、大学の協力のもとに実施している。
2. セミナーは大変役立った。特に、Informal Sector の青少年のため、自営業の知識・技術を教える訓練を行い、正規の小企業組織の設立指導を行うプロジェクトを発足させたが、このプロジェクトの活動に当たって日本での経験が役立った。
3. セミナーの講義課目中、雇用保険制度、身体障害者対策、高齢者対策に C ランクをつけ

たのは、スリ・ランカの現状に照らすと参考にならないためである。Graduate Placement Service のため、職業指導の知識が必要であるので、講義に含めてもらいたい。

なお、同氏から、スリ・ランカの海外就労を調査した報告書を頂いた。

次にKatubedde Vocational Center を見学。同センターは、スリ・ランカ政府 (National Apprentice Board 担当) 及び西ドイツ政府の合同プロジェクトであり、現在建設中であるが、既に完成した部分では職業訓練を一部実施している (完成は 84 年 7 ~ 8 月とのこと)。

NAB 委員長・Director の Mr. Mohideen, NAB の Deputy Director、校長の Mr. Amarasinghe 及び西独の Project Manager の Mr. Simonsen と面会する。JICA から、Mr. De Mel も同行。

見学の模様は以下の通り。

1. センターは、中等教育修了者を対象に 2 年間の職業訓練 (科目は、木工、金属加工、電気、溶接等) を行い、技能工の養成を行うものである。
2. スリ・ランカ政府は建物、西ドイツ政府は教材、機械等設備を提供しているとのこと。将来は、職業訓練指導員の養成をも行う予定である。

Simonsen 氏は、日本の工業化には、優秀な技術者、技能者がいたからだ、職業訓練の重要性を強調しておられた。

11 月 24 日 (木)

午後、Ministry of Plan & Implementation を訪問。82 年のセミナー研修員である Mrs. Liyanage (Industries Division の Deputy Director) 及び Mr. Heergama (Deputy Director), Ms. Amarasinge (Co-ordinating Officer/Job Bank) から他 3 名に面会する。会談内容は、以下のとおり。

1. Ministry of Plan & Implementation の仕事の内容は、①国内全プロジェクトの調整・レビュー、②統計の作成、③雇用の研究等である。雇用・マンパワー計画等 6 つの Division, Job Bank, Data Bank 等の機関を有しており、職員数は 3,000 人である。
2. Job Bank は、公務員の採用のため、77 年以来、登録・職業紹介を行っている。組織は、中央 Job Bank (中央に 1 所設置。85,000 人登録)、地方 Job Bank (24 所設置。68,000 人登録)。中心は、中等教育修了者であるが、求人資格要件が高い場合は、コンピ

ーターを導入している中央 Job Bank において扱っている。民間の求人は、原則として扱っていない（民間の求人はレベルが高いため）。Ministry of Labour の Employment Exchange が廃止された理由は、低いレベルの地方の求人・求職しか集め得なかったこと、求人・求職結合機能が弱体であったからである。

3. セミナーは、大変良かった。特に、日本での身体障害者の雇用促進対策に感銘を受け、国連、国際赤十字、アメリカから援助を受けているプログラムに身体障害者を含ませるよう強く主張している。現在、身体障害者訓練施設が1つある。
4. 要望としては、例えば韓国、シンガポール等、スリ・ランカからみて開発の進んでいる国を継続的に呼んでほしい。今後、フォローアップ・セミナーを実施する予定ならば、雇用、中小企業等に関するテーマを採り上げてほしい。

11月25日（金）

午前中、JICA コロンボ事務所においてセミナーを実施した。帰国研修員3名及び Ministry of Youth & Employment の Mr. Leelaratne 及び Mr. Tesli が参加した。78年の帰国研修員 Mr. Ratnalingam は、赴任先の東海岸から西海岸のコロンボまで、わざわざ休暇をとって駆けつけてくれた。セミナーには、間に合わなかったが、83年の帰国研修員 Mr. Kannangara も早朝のバスで3時間かけて、JICA 事務所まで来てくれた。両氏から、セミナーの前後に、セミナーに対する要望を伺った。

セミナーは、田村団員が「日本の雇用慣行」、森崎団長が「日本の公共職業安定所の組織及び機能」について実施した。セミナーの途中及び終了後において、活発に質疑応答が交わされた。

Mr. Ratnalingam は、セミナーへの要望点として、①参加者の中には直接労働行政に携わっていない者が多くみられ、選考方法を再考する必要がある、②講義よりも、もっと討論に多くの時間を割くべきである旨を力説した。

Mr. Kannangara は、本セミナーへの要望点として、以下の点を挙げられた。

1. 自分は、District Office におり、現在、職業訓練、労働基準監督、労使紛争の調整等手広い業務を担当している。このような現在の業務からみて、可能であれば、セミナーの科目に労使関係を加えてほしい。また、見学場所に、農村地域の5～6人の小規模事業場含めてほしい。
2. カントリー・ペーパーを基礎にした討論は時間不足であるので、十分に時間をとれるよう時間配分を工夫してほしい。
3. マレーシア、パプア・ニューギニア、インドネシア、フィリピン等スリ・ランカと同程度の発展段階にあり、同じような問題を有する国々を、同一年度の参加国に選定してほしい。

ん。

4. 定期的に日本の労働に関する情報の提供をお願いしたい。(雇用, 職業訓練, 労使関係等。)

なお, セミナー終了後, セミナー参加者5名, JICAコロンボ事務所の笹子氏, 山本氏及びMr. De Melと, 事務所近くの中華料理店 Flower Drum において, 懇談会をもった。

11月26日(土)

移動日。コロンボのカツナヤケ空港を朝立ち, シンガポールを経由して, マレーシアへ向う。

マレーシア

11月26日(土)

コロンボから, シンガポールを経由して, クアラ・ランブールに19時20分着。JICAクアラ・ランブール事務所の中川泰三氏の出向えを受ける。市内 Federal Hotel に宿泊。

11月27日(日)

資料整理日

11月28日(月)

午前中, JICAクアラ・ランブール事務所を訪問し, 今後の日程を打合せ。山本雅生次長, 中川所員対応。

その後, 在マレーシア日本大使館を表敬。小倉重雄一等書記官に面会する。小倉氏は, 研修関係も担当されており, 次のような説明を受けた。

1. A2・A3フォームの提出は, マレーシアは遅れがちだ。午後から, その主管のPublic Service Department へ訪問するそうだが, その旨遠慮なく伝えた方がよい。
2. JICAが様々なプロジェクトを実施し, 多くの種類の研修員を募集していることが, マレーシア政府の各省庁に十分行き渡ってきており, 研修の申込みが増加している。1名の定員のところに締切り間際になって9名申し込んでくることもあり, 困ることもある。
3. マレーシアの研修員の研修態度は, 政府が指導していることもあってよいのではないか。英語力の水準も高い。(将来は英語力が教育制度の変化により落ちてくるかもしれない。)
4. マレーシア政府から, 職業倫理(Work ethics)養成のための協力要請が出たことがあ

る。マレーシアでは、Job Hopping が多いという問題がある。

5. 日本のマレーシアへの教育訓練関係の協力では、CIAST (Center for Instructors and Advanced Skill Training) の他に、OISCA 産業開発協力団が Ministry of Youth, Culture and Sports に協力していると聞いている。

午後は、研修員派遣の窓口である Public Service Department を訪問。Director 所用のため、Principal Assistant Director の Mr. Abdullah Haji Bakri 及び Assistant Director の Ms. Aini A. Rahman 対応。会談内容は、以下の通り。

1. 派遣研修員は、関係各省からの推薦者から選出する。(関係各省からの推薦をそのまま受け入れるのではなく、時々拒否することがある由。)
2. セミナーについては、問題があるとは何ら聞いていない。大変役に立っているようだ。
3. (直接セミナーに関する要望ではないが) マレーシアは、Look East Policy をとっている。日本からは、労働倫理 (Work Ethics) や企業別組合 (House Union) を学びたい。
4. 関係書類の提出が遅れがちなのは事実だ。改善策をとりたい。遅れる原因は、関係プロジェクト数が多く手が回らないこと、サバ・サワラクの遠隔地 2 州があり、連絡に時間がかかることだ。

11月29日(火)

帰国研修員の主たる出身機関の Ministry of Labour and Manpower を訪問(8人中7人がこの省の出身)。Ministry of Labour and Manpower は、官房の他、労働、労使関係、マンパワーの各 Department、全国職業訓練・職業資格委員会、労働裁判所を有し、総合的な労働行政を行っている。前夜出張から帰られた、中村信 JICA クアラ・ランブル事務所長同行。なお、CIAST のプロジェクトリーダー笠原昌平氏も好意により同席して下さった。

表敬予定の Deputy Secretary General の Mr. Wan Zahir には、病気休暇のため会えなかったが、Manpower Department の Director General の Mr. Idris が、帰国研修員 6 名(労働省出身 5 名。他省 1 名)を集め、帰国研修員との意見交換のため、万全の準備をして下さった。Idris 局長が、本セミナーが役立っていること、本巡回指導が有益である旨の短い挨拶があった後、帰国研修員との意見交換に入る。意見交換の様子は以下の通り。

1. セミナーの役立った点

- ① 日本での施設見学を通じて習得したことを基盤として、広域職業紹介業務のコンピューター化を考えている。この12月に、Feasibility Studyの結果が出る。
- ② 日本の経験から、Public Service Commission（日本の人事院に相当）における公務員の採用、人事関係業務をコンピューター化した。
（注）後日、Public Service Commissionを訪問し、公務員の求職者と求人コンピューターに入力している部門を実際に見学した。
- ③ 日本の身体障害者対策については、赴任先の地方の委員会の場などで、常に話し、身体障害者の活用を促進している。

反面、セミナーは個人的知識の増加には役立ったが、これをマレーシアの施策に活かすとすると歴史的背景の違いもあって難しい。また、活かすとしても、上司の判断、財政上の問題もあって、自分たちの力だけでは難しいとの意見もあった。

2. セミナーへの要望点

① 講義内容等

- 失業保険制度は、同様の制度をマレーシアは有していないので、このテーマは有益でない。
- 職業カウンセリングを加えてほしい。Employment Officeでの学卒の指導に役立てたい。
- 高年齢者の失業は日本では深刻であろうが、マレーシアでは若年者の失業が問題であり、講義でもこれを取り上げてほしい。
- 講師は、必ずしも課長でなくてもよいから、業務に詳しい英語のできる人をあてるようお願いしたい。

② ディスカッション

- コメンテーターは、各国事情に精通し、アドバイスできる人をあててほしい。
- カントリー・レポートを事前に配布してほしい。

③ 見学等

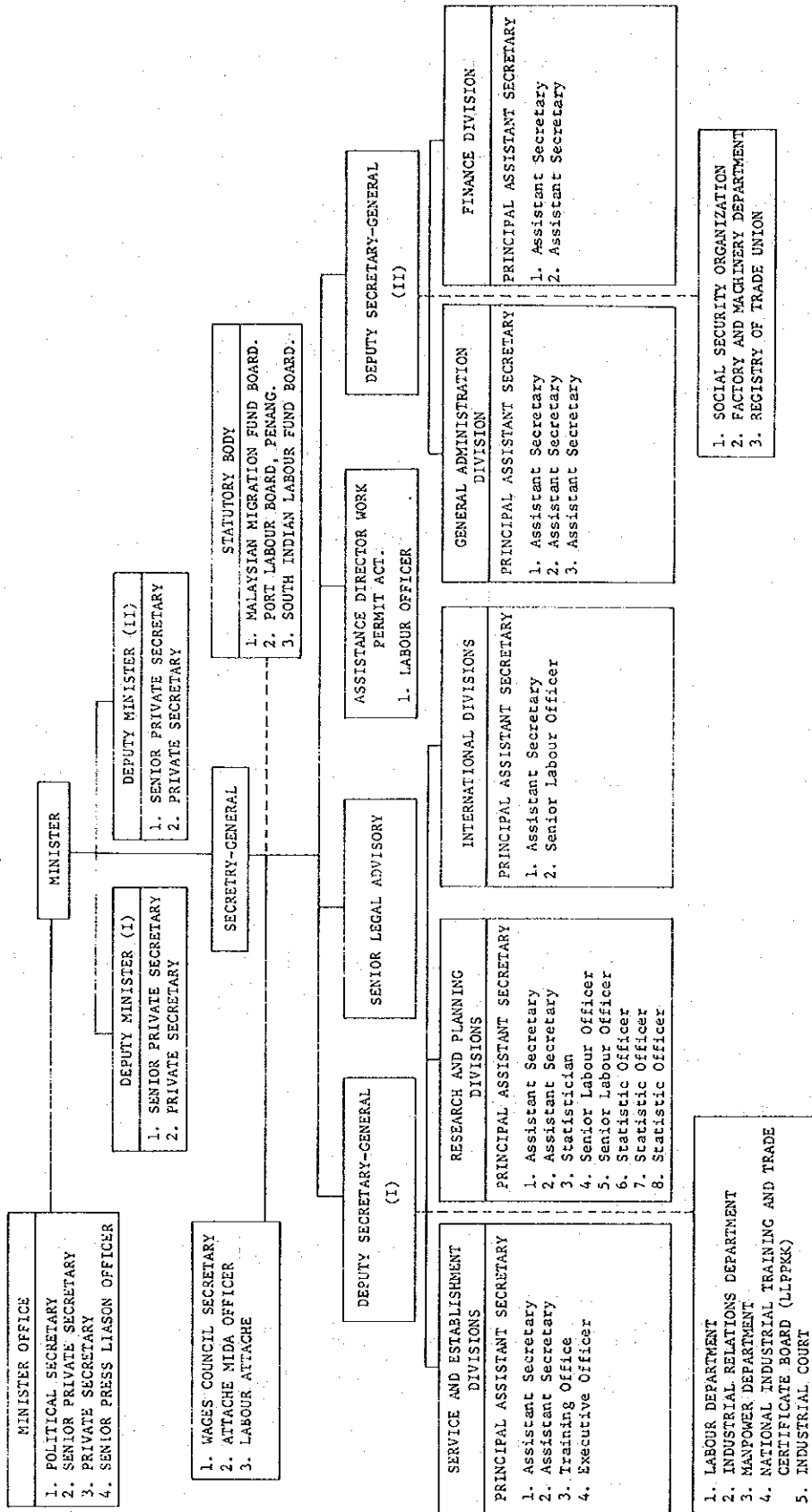
- 公共職業安定所見学は、時間を十分とってほしい。出来れば、2～3日窓口で実施見学をさせてほしい。
- フィールド・トリップでも公共職業安定所見学があるが、一カ所をじっくりみればよいので2カ所を見ることは、不要ではないか。

④ 期間

2カ月位に延長してほしい。

⑤ 日程

ORGANIZATION STRUCTURE OF MINISTRY OF LABOUR AND MANPOWER 1983 (Malaysia)



1日2カ所訪問は、時間的にじっくり見る余裕がないので、1日1カ所としてほしい。

⑥ フォロー・アップセミナー

実施してほしい。しかし、発展段階が同じ程度の国同士で行うのは、好ましくない。発展段階が異なるからこそ、色々学べる。

⑦ その他

- セミナーは、宿泊しているホテルと同じホテルで実施してほしい。
- 回教徒用の食事の用意は出来ないものか。
- 労働関係資料を定期的に送付してほしい。

活発な意見交換のあと、Idris 局長の好意により、帰国研修員とともに、市内のレストランでマレー料理をはさんで昼食をとる。

11月30日(水)

午前中、Ministry of Education の Technical & Vocational Education Department を訪問。マレーシアの職業高校を所管している。Deputy Director の Mr. Abdul Rahim Busu ら5名対応。JICAからは、Mr. Kok 所員が同行。会見内容は、以下の通り。

1. 中学を修了した者を対象に、Vocational Secondary School (VSS) を24校(うち農業5, 家政5)、Technical Secondary School (TSS) を9校設けている。
2. 中学修了後のコースとしては、Academic Course (普通高校、大学へのコース) と職業コースがあり、職業コースは、①MABA (信民信託協議会。Majlis Amanah Rakyat) の訓練施設、②Ministry of Education のVSSとTSS、③Ministry of Labour and Manpower のIndustrial Training Institute (4年間のApprentice Courseと1年間のコース) 及び④Ministry of Culture, Youth, & Sports のYouth Training Centre (6月コース～4年間コース等) に分かれる。
3. VSS・TSSは、2年間の履習コースで、10コースが設けられている(電気工事・修理、木工建築・溶接、板金、機械、自動車等)。6,000人の生徒が在籍する。
4. 卒業すると、一定の国家資格が与えられる。
5. 現在、VSS、TSSは33校あるが、新しく45校を増設したいと考えている。45校のうち、18校はアジア開発銀行のローンを借りる。残り27校は、まだ見通しが立っていない。81～91年が計画期間の第5次マレーシア開発計画の中で取扱いがきまるが、JICAの力も借りたい。
6. 外国からの協力は、今のところ日本からのみである。76年から、JICAのカウンター

パート研修等により、30人のVSSの教員が日本の静岡、広島、栃木、埼玉など各県の職業高校に留学した。

午後、Ministry of Culture, Youth & Sports を訪問。Director of Training, Youth Division のMr. Abdul Manaf Ibrahim に面会。JICA から、Mr. Kok 同行。

説明模様は、以下の通り。

1. 全国に3つのYouth Training Center を有している。対象層は、18～25才のいわゆるDrop-out 層である。マレーシアでは、30%近くの人々が、色々な理由で中学より上の学校に進学できない。(特に農村地域に多い。)
2. 定員は、3センターで約1,400人である。科目は20ある(自動車機械、商業、大工、家具製作、紡績、空調、写真、料理、仕立て等)。履習期間は6～36カ月で、労働市場の状況により、延長又は短縮されることがある。内容は、MARAやITIのものと変わらないが、ゆっくり、繰り返し教えることにしている。
3. 授業料は無料、制服、宿泊、交通費、小遣まで支給している。年2回募集するが50倍ほどの競争率がある。センターの数は増やしたいが、予算上の制約がある。
4. (マレーシアの課題として)野外の肉体労働よりもホワイト・カラー労働を、たとえ賃金が安くても好む。したがって、ボランティアでは人手が足りないのに、人手の多い農村地域から作業に出る者がいない。外国から機械を買っても、運転する人がいない。このような人々に、どのような仕事でも就く気を起こさせようとしているのが、Look East 政策であり、日本や韓国の労働倫理を見習おうということである。
5. 日本のOISCA産業開発協力団から、2カ所のYouth Training Center の設置・運営について技術協力を受けている。

12月1日(木)

午前中、Public Service Commission を訪問。こゝは、76年の研修員(Mr. Yacob Bin Che Mat)の出身機関である。Secretary のMr. Tuan, HJ. Amad Tajuddin Bin Mohd. 以下4名対応。JICA から、Mr. Kok 同行。会見内容は、以下の通り。

1. Public Service Commission は、公務員について次の6つの機能を行う憲法上の、独立機関である。

①任命、②任期延長等の承認(Confirmation)、③年金資格の裁定、④昇格、⑤異動

⑥分限懲戒

2. 委員会の委員は、憲法の規定により、国王が任命する。任命には、首相が助言し、統治者会議への諮問が必要である。委員長、副委員長のほか、4人以上30人以内の委員で構成される。
3. 公務員は、年4回広告で募集する。志願者は、5,000人程度のぼる。求人と求職者の結合に、コンピューターを導入している。
4. 日本からは、採用時のカウンセリング、分限懲戒の方法等を学びたい。

Public Service Commission は、日本の人事院に相当する機関である。日本で人事院の協力のもとに行っている研修コースの紹介を行い、詳しくはJICA事務所と連絡をとるようアドバイスした。

会談後、話に出た公務員の求職求人結合コンピューター・システムを見せて頂く。30名ほどの若い女性が、一心に求職票等をキー・ボードに打ち込んでいる姿には、驚く。

午後、クアラ・ランブール市内のJalan Tuanku RahmanにあるMinistry of Labour & Manpower 管轄下のEmployment Office (職業安定所)を訪問。所長のMr. Yahaya Bin Zakaria が対応。83年の帰国研修員のMr. Hashim が自ら運転手をかけて我々を案内してくれた。

Yahaya 所長の説明模様は、以下の通り。

1. 本所は、1953年のILOの勧告に基づいて出来た。業務は、①求職者の登録、②求人受付、③職業紹介・カウンセリング、④事業主訪問である。全職員19人である。
2. 82年に約16,000名が登録した。求人は2,608人(民間1,176名。公務829人)、就職者は約2,000人である。登録者の80%はマレー人である。学歴は中・高等学校以下が多い。事務員、タイピスト、オフィス・ボーイ、運転手の希望が多い。高学歴者は、新聞広告により、就職しているようだ。Employment Officeの他にPrivate Agencyも事務職を中心に職業紹介を行っているが、就職してみれば条件が異なり、問題を起こす例もみられる。
3. マレー人は、肉体労働を好まないで、エステートには中国人、インド人が働く。賃金は高い。労働組合の力も最も強い。なお不足する分は、インドネシア、タイ等からの移民で補っている。

お互いに職業安定行政に携っているもので、具体的な質問が交わされた。なお、Employment Office は、駅前から外れた、ビルの三階にあり、スペースも狭いように見つけられ

た。日本の公共職業安定所の業務・サービスぶりが今後の参考になるのではないかと思われる。

12月2日(金)

午前中、セミナーをMinistry of Labour & Manpower で実施。帰国研修員6名の他、Yahaya 所長他労働省職員、Ministry of Education の Mr. Abdul 氏らも参加して下さった(総数37名)。

田村団員が、「日本の雇用慣行について」森崎団長が、「日本の公共職業安定所の組織と機能について」講演。講演後の質疑応答では、①日本は民間の職業訓練が活発だというが、公共職業訓練は実施していないのか、②日本の有料職業紹介機関は、労働者から手数料をとらないのか等の活発な質問が出された。

セミナー後、帰国研修員6名全員から、市内の日本料理店で昼食を御馳走して頂く。

夕方、Regent Hotel で懇親会を実施。帰国研修員6名のほか、Idris 局長、笠原 CIAST プロジェクト・リーダーも駆けつけて下さる。JICA 側からは、山本次長、Mr. Kok 出席。

12月3日(土)

早朝クアラ・ランブール空港から、香港経由で帰国。Idris 局長の御配慮により、83年の帰国研修員 Mr. Hashim に労働省の車でホテルから空港まで見送って頂いた。

IV 帰国研修員の帰国後の状況

大韓民国

来日年	氏名	生年月日	(年齢)	来日	前	地位	現在の地位 (1983. 11)
1976	Mr. Cho, Soon-Moon	1944 03/05	(39)			Chief of Employment Security Division, Office of Labour Affairs	Director, General Services Division, Ministry of Labour
77	Mr. Choi Hong Sik	1940 01/08	(43)			Officer in charge of establishment management of policies concerning manpower development, Ministry of Science and Technology	不明
78	Mr. Chun, Har-Soo	1936 12/08	(46)			Assistant Chief, Ministry of Science & Technology	Assistant Chief, General Affairs Division, Central Meteorological Office, Ministry of Science and Technology
78	Mr. Kwong, Jung-Won	1947 03/01	(34)			Deputy Chief, Finance & Banking Division, Research Analysis Bureau 1, Council of Economic & Scientific Advisors	天安稅務署長
79	Mr. Man-Ho Lee	1945 12/05	(37)			Chief Employment Management Division, Administration of Labour Affairs	不明
80	Mr. Yoon Jai-Hung	1931 12/25	(51)			Director, Employment Management Division Administration of Labour Affairs	江原道地方労働常任委員
81	Mr. Cho, Jung-Dal	1941 12/11	(41)			Assistant Director, Employment Policy Division, Employment Security Bureau, Ministry of Labour	Director, Industrial Investigation Division, Eastern Office, Seoul, Ministry of Labour

スリ・ランカ

来日年 氏 名 生年月日 (年齢) 来 日 前 の 地 位 現在の地位 (1983.11)

来日年	氏名	生年月日 (年齢)	来日前の地位	現在の地位 (1983.11)
1977	Mr. Kathac Marimutti	1938 10/25 (45)	Assistant Commissioner of Labour, District Labour Office, Badhulla	辞 職
78	Mr. Nammuni K. Dayaratne	1939 09/27 (44)	Assistant Commissioner of Labour, Labour Secretariat	同 左
79	Mr. Vaithilingam Thamby Ratnalingam	1933 09/19 (54)	Assistant Commissioner of Labour, Ministry of Labour	同 左
80	Ms. Namani Rathna Kuruwitaarachchi	1951 02/04 (32)	Assistant Commissioner of Labour, Employees Provident Fund Office, Labour Department	同 左
81	Mr. Karunasena Kodithuwakku Arachchige	1945 03/21 (38)	Director, Youth Employment Planning Ministry of Youth Affairs and Employment	同左及びVice Chancellor, University of Sri Jayawardenepura
82	Mr. Anura Jayanthi Liyanaage	1942 11/07 (41)	Deputy Director, Industries Division, Ministry of Plan and Implementation	同 左
83	Mr. Mervyn Roland Kannangara	1942 01/24 (41)	Labour Officer, Labour Office, Matugama	同 左

マレイシア

来日年	氏名	生年月日 (年齢)	来日前の地位	現在の地位 (1983.11)
1976	Mr. Yaacob Bin Che Mat	1936 06/10 (47)	Principal Assistant Secretary, Public Service Commission	Administration Section, Supreme Court, Kuala Lumpur. (Will be transferred to Land Office, Seremban as from 1st December 1984)
76	Mr. Omar Bin Kaban	1945 04/27 (38)	Manager, Employment Service, Manpower Department, Ministry of Labour and Manpower	Assistant Director, Employment Service, Manpower Department, Ministry of Labour and Manpower
77	Mr. Datu Khahil Bin Datu Haji Jamalul	1944 04/24 (39)	Director of Sate Establishment, Sabah Sates Government	Chief Minister's Department, Secretariat, Kota Kinabalu, Sabah
78	Mr. Abdullah Bin Abu	1947 05/15 (36)	Manager, Employment Office, Employment Service, Manpower Department, Kluang, Johor	同 左
79	Mr. Hanafi Bin Osman	1950 (33)	Manager, Employment Office, Manpower Department, Alor Setar, Kedah	同 左
81	Mr. Tuan Haji Mohamed Yusof Bin Mohamed	1942 04/01 (41)	Director, Employment Service, Manpower Department, Ministry of Labour and Manpower	同 左
82	Mr. Mohd. Awar Bin Mohd. Din	1952 01/02 (31)	Assistant Director (State), Employment Service, Manpower Department, Ministry of Labour and Manpower	Assistant Director (State), Employment Office, Employment Services, Seremban, Negeri, Sembilan
83	Mr. Hashim Ramli	1945 04/01 (38)	Assistant Employment Officer, Employment Service, Manpower Department, Ministry of Labour and Manpower	同 左

V アンケート調査の結果概要（別添Questionnaire 参照）

1. 回収状況

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
帰国研修員数	7	7	8	22
回答数	3	6	6	15
（回収率％）				（68.2％）

2. セミナー参加の過程

(1) どのような過程で本セミナーを知ったか。

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
窓口官庁からの回報等		2	4	6
所属官庁からの回覧等	1	2	2	5
JICAのパンフレット等	1	1		2
その他	1	1		2
計	3	6	6	15

(2) 誰がセミナー派遣を決定したか。

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
大臣	1	2		3
次官		4		4
局長	1		4	5
課長	1		1	2
不明			1	1
計	3	6	6	15

(3) 応募手続に不便があったか。

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
あり		1（注1）	1（注2）	2
なし	3	5	5	13
計	3	6	6	15

（注1）記入書類が多すぎる。

（注2）応募書類が手元に届くのが遅い。

3. セミナー各項目の有効性に関する評価

(1)

	大韓民国			スリ・ランカ			マレーシア			計		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
(a)日本の労働行政の概要	2	1		2	4		3	3		7	8	
(b)労働行政史	2	1		2	4		2	4		6	9	
(c)雇用政策の概要	2	1		4	2		2	4		8	7	
(d)雇用保険制度	1	2		1	2	3	2	1	3	4	5	6
(e)身体障害者対策	1	2		2	1	3	2	3	1	5	6	4
(f)高齢者雇用対策	1	2		1	2	3	2	1	4	4	5	7
(g)職業訓練制度及び国際協力		3		4	2		3	2	1	7	7	1
(h)戦後日本の労働経済	2	1		1	4		2	1	2	5	6	3
(i)公共職業安定所への訪問	3			2	4		3	3		8	7	
職業訓練校	2	1		5	1		3	2		10	4	
工場 (小)	1	2		2	3		3	2		6	7	
(中)	1	2		2	4		2	2		5	8	
(大)	1	2		1	5		3	2		5	9	
(j)カントリーレポートに基づく討論	1	2		3	2	1	4	2		8	6	1
計	20	22		32	40	11	36	32	11	88	94	22

(注) A:非常によい

B:普通

C:よいとはいえない

(2) 項目で加えるものはあるか。

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
あ	1(注1)	3(注2)	4(注3)	8
な	2	3	2	7
計	3	6	6	15

(注1) 日本の雇用促進対策。技能検定事業への訪問。

(注2) 労働組合の組織カウンセリング。Cottage Industry への訪問。農村地域の通常生活。

(注3) カウンセリング(2名)。公共職業安定所への滞在(3名)。

(3) 項目で削除するものはあるか。

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
あ る				
な い	3	6	6	15
計	3	6	6	15

(4) 帰国後セミナーの役立った点

〈韓国〉

- 1978年に、中央職業安定所を設立したときに、セミナーの体験が重要な役割を果たした。
- セミナーで学んだことにより、より深く日本の雇用保険制度を検討することが可能となった。

〈スリ・ランカ〉

- 小規模事業主を正規の方法で(in a formal manner)創設する政策を立案する際に、セミナーの経験が役立った。
- 日本の身体障害者の雇用対策に感銘を受け、関与するプログラムに身体障害者を含めるよう指導・奨励している。
- 日本の職業安定組織及び職業訓練制度はスリ・ランカの制度改善に役立っている。

〈マレーシア〉

- 公務員採用業務へのコンピューター導入に、セミナーの経験が役立った。
- 職業紹介業務のコンピューター化について検討中であるが、これを進める上でセミナーの経験が役立っている。
- 日本の身体障害者の雇用対策に感銘を受け、地域労使に身体障害者を雇用するよう指導し、一定の効果をあげている。

(5) セミナー修了書により、何らかの特典が与えられたか。

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
与えられた		1(注1)		1
現在、特になし	3	5	6	14
計	3	6	6	15

(注) 帰国後、大学の副学長を兼務することとなった。

4. フォローアップ・セミナーの希望

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
希望あり	2	5	6	13
希望なし	1	1	0	2
計	3	6	6	15

〈フォローアップ・セミナー開催にあたっての要望事項〉

（大韓民国）

- 雇用関係行政に継続的に従事している者を対象者として選定してほしい。

（スリ・ランカ）

- 他の参加国において、より短期間のセミナーを開催してほしい。時間があれば、ワークショップの形式をとってほしい。
- 4～5カ国の帰国研修員を選定し、新雇用政策、職業紹介及び職業訓練について討論すべきである。期間は少なくとも1カ月とすべきである。
- 当時と同一メンバーで、日本で開催すべきである。
- メンバーには、雇用促進関係の知識を十分に有している者を選定すべきである。

（マレーシア）

- セミナー後、数年後に実施してほしい（2名）。
- フォローアップ・セミナーの参加者は、原セミナーの参加者と同一人とすべきである。
- フォローアップ・セミナーの参加者には、公共職業安定所のカウンセリング業務等を経験させるべきである。期間は、2～3週間以内とすべきである。
- フォローアップ・セミナー実施前に、JICAがマレーシア労働省の組織・業務に関し、研究又はフィージビリティ・スタディを実施し、その知見に基づき、マレーシアに適合する議題を選択すべきである。

5. 伝達研修等の実施の有無及び必要性

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
実施した	(2)	(4)	(5)	(11)
上司へ		3		3
上司及び同僚・ 部下に対しても	2	1	5	8
実施しない		(1)		(1)
必要性を感じる				
必要性を感じない				
無回答	1	1	1	3
計	3	6	6	15

6. セミナーの改善意見等

〈ブレ・コースインフォメーション〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
良	2	2	1	5
特に要望なし		2	1	3
改善点あり	1	2	4	7
計	3	6	6	15

改善点の内容

(大韓民国)

受入通知は、早めに送付してほしい。

(スリ・ランカ)

- コースについて、より詳細な情報を盛り込んでほしい。(2名)
- 受入通知は、早めに送付してほしい。
- 日本において、セミナー時に、オリエンテーションが含まれているので、ブレ・コースインフォメーションは不要である。
- セミナー中、各国のどのような情報及び数字が必要なのか、事前に示してほしい。

〈期間及び開催シーズン〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	3	2	3	8
変更してほしい		4	3	7
計	3	6	6	15

変更要望点の内容

(スリ・ランカ)

- 期間を7週間に延長してほしい。
- 期間をもう2～3週間延長してほしい。
- 期間を8週間に延長してほしい。
- 開催時期は、春(3～4月)がよい。
- 期間は短縮した方がよい。

(マレーシア)

- 期間は、より見学・視察が行えるよう少し延長してほしい。
- 夏に開催してほしい。
- 期間は、45～60日間に延長してほしい。

〈参加研修員の数〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	1	1	1	3
変更してほしい	2	5	5	12
計	3	6	6	15

変更要望点の内容

(大韓民国)

- 研修員の数を1カ国2～3人にしてほしい。

(スリ・ランカ)

- 研修員の数は、次の水準に減らすべきである。
 - 8～10人
 - 10人
- 研修員の数は、次の水準に増やすべきである。
 - 12～15人

- 15～20人

(マレーシア)

- 研修員の数は、次の水準に増やすべきである。
 - 10～15人(2名)
 - 15人(2名)
- 研修員の数を1カ国2人としてほしい。

〈他の研修員のレベル及び経歴〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	2	4	2	8
考慮の余地がある		2	4	6
無回答	1			1
計	3	6	6	15

変更点の内容

(スリ・ランカ)

- 参加資格を、一定の経験を有する大学卒業生としてほしい。
- 他の研修員の資質は、非常にPoorであった。

(マレーシア)

- 参加者は、本セミナーの内容に関する業務の経験を有すべきである。(3名)
- 局長といわないまでも、課長レベルとすべきである。

〈オリエンテーション〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	2	5	4	11
変更の余地がある		1	2	3
無回答	1			1
計	3	6	6	15

変更点の内容

(スリ・ランカ)

- オリエンテーションは不要である。

(マレーシア)

- オリエンテーション期間中に、日本語コースを設けてほしい。

〈講師〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	2	5	1	8
変更の余地がある	1	1	4	6
無回答			1	1
計	3	6	6	15

変更点の内容

(大韓民国)

- 大学教師と同レベルとすべき。

(マレーシア)

- 講師は、英語が堪能であるべきである。(4名)。

〈施設訪問〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	3	6	3	12
変更の余地がある			2	2
無回答			1	1
計	3	6	6	15

変更点の内容

(マレーシア)

- 各施設毎、少なくとも一日の日数をさくべきである。

〈見学旅行〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	3	5	4	12
変更の余地がある		1	1	2
無回答			1	1
計	3	6	6	15

変更点の内容

(マレーシア)

- 神社仏閣の訪問は、1カ所でよい。
- 伝統的 cottage industry を訪問先に採り入れてほしい。

<カントリー・レポート>

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	3	4	2	9
変更の余地がある		2	4	6
計	3	6	6	15

変更点の内容

(スリ・ランカ)

- レポートに記載する事項を予め指示すべきである。

(マレーシア)

- 研修員に、討論の前に配付して、検討の時間を与えるべきである。(2名)
- カントリー・レポートに必要な事項が含まれているか、討論前にJICA又は労働省によって検討されるべきである。
- レポートに記載する事項を予め指示すべきである。

<討 論>

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	3	4	3	10
変更の余地がある		2	2	4
無 回 答	3		1	1
計	3	6	6	15

変更の内容

(スリ・ランカ)

- 討論に割り当てられた時間が少なすぎる。
- 講義後の討論の時間がとられていない。

(マレーシア)

- ワーク・ショップ形式をとるべきである。
- コメンテーターは、各カントリー・レポートや討論について自らの意見を述べるべきである。

〈テキスト及びその他の資料〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
現在のままでよい	3	3	2	8
変更の余地がある		3	3	6
無 回 答			1	1
計	3	6	6	15

変更の内容

(スリ・ランカ)

- テキストは、事前に送付すべきである。(2名)
- 不必要な資料が多い。

(マレーシア)

- テキストは、事前に送付すべきである。(3名)

〈セミナー参加国に加えない国〉

	大韓民国	スリ・ランカ	マレーシア	計
特 に な い		4	2	6
希 望 が あ る		2	2	4
無 回 答	3		2	5
計	3	6	6	15

希望参加国の内容

(スリ・ランカ)

- 日本以外の先進工業国
- 開発途上国をもう数カ国
- イ ン ド
- 開発途上地域(アジア, アフリカ, ラテン・アメリカからもう2~3カ国)

(マレーシア)

- 広く意見を交換するため、全世界の国々から参加を求めべきである。
- できるだけ多くの国がセミナーに参加すべきである。

〈その他〉

(スリ・ランカ)

- 日本の人々との会合の機会を設けることは、諸国間の相互理解の促進に役立つであろう。

(マレーシア)

- 可能であれば、セミナー参加者の宿泊場所は、参加者の希望する所とすべきである。

7. 日本の労働事情との異同

(大韓民国)

〔相異点〕

- 労働市場が日本ほど発展していない。
- 退職金制度が法律で規定されている。
- 失業保険制度を有していない。

〔類似点〕

- 労災保険制度を有している。

(スリ・ランカ)

〔相違点〕

- スリ・ランカでは、依然雇用者の50%近くが、農業部門である。また、女子の労働就職率は、日本より低い。
- スリ・ランカは、失業率が高くそのため社会保障制度を設けることができない。技能労働者には、雇用機会が多いが、たとえ賃金水準が低くても、ホワイト・カラーの仕事を好む。日本と比較し大企業が極めて少なく、大抵中小企業である。公共部門の求人は、Job Bank を通じて、充足される。
- 全労働条件が異っている。
- 日本では、労働供給に比較して大きな労働需要が存在するが、スリ・ランカでは失業者に対し労働需要が少ない。日本の雇用慣行は、自由かつ公平であるが、スリ・ランカではそうではない。日本では、労働者の経営参加が行われているが、スリ・ランカの民

問部門では、行われていない。

〔類似点〕

- スリ・ランカの労働力は、日本と同じく教育（とくに識学教育）を受けている。（もつとも、工業的訓練は受けていない。）多くの福祉施設が利用可能である。
- 日本と同様、労働問題を扱う労働省が設置されている。しかし、就職は、労働省の機関を通じておらず、新聞広告で募集される。（但し、雇用に関する事項（法律、裁判所、規制等）は、労働省が扱っている。）
- 労働行政は、両国類似している。

（マレーシア）

〔相異点〕

- 日本のような失業保険制度は存在しない。
- マレーシアでは、無技能者及び半熟練労働者の割合が高いが、日本では、同じ水準かその逆である。雇用慣行にも相違がある。
- 日本では、新規学校卒業者の入職は、一定の季節に行われ、大学では卒業試験が行われるが、マレーシアにはそのような制度は存在しない。
- マレーシアでは、技能労働者への需要が高いにもかかわらず、不足している。専門職に対する需要は、特にマレー人の間では高い。若年者、特に新規学校卒業者について雇用問題が存在する。身体障害者に対する特別な法律・制度は存在しない。自由貿易地域の諸工場は、お互いに関連した製品を生産していない。
- 大きな差違が存在する。
- 失業率は、日本では2%前後、マレーシアでは6%前後である。労働力は、日本では大抵訓練されているが、マレーシアでは無技能者である。日本の産業は高度に機械化されているが、マレーシアでは労働集約的である。
- マレーシアは、日本と比較して、
 - ① 雇用保険制度が存在しない
 - ② コンピュータ化した公共職業安定所は存在しない。
 - ③ マレーシアの労働力は、中等教育を受けているが、日本の労働力は、高等教育を受けた者が多い。

〔類似点〕

- Employment Service Office は、求職者、求人者に無料サービスを提供している。また、技能労働者の技能向上、訓練指導員の養成を図る、Industrial Training

Institute が存在する。

8. JICA及び労働省に対する要請事項

(スリ・ランカ)

- 日本では生活費が非常に高いので、滞在費の額は十分とはいえない。
- 参加国の研修員の選出方法及び日本の研修員の決定方法については、再考の余地がある。

(マレーシア)

- JICA又は日本の労働者は、帰国研修員にその後の情報を記載した機関誌を送付すべきである。
- 特に労働及び雇用に関する日本の発展について、常に最新の状況を知りうるため、英文のパンフレット等を送付してほしい。

Ⅵ 雇用開発セミナーの改善のための提言

今回、これまで雇用開発セミナーに多数の研修員を送っていた韓国、スリ・ランカ及びマレーシアを対象とする巡回指導を実施して、まず感じたことは、このセミナーに対する熱意・期待の大きいことである。

各国は、それぞれ、その歴史、経済発展の段階、労働力構成、雇用失業情勢及び現在抱えている問題等が異なっており、日本の雇用対策の紹介、参加国の労働事情、雇用対策の紹介と討議及び日本の労働行政機関企業等の視察を中心とする雇用開発セミナーに対して、帰国研修員が帰国後どのような感想、意見をもっているか、一抹の危惧を抱いて日本を出発したが、各帰国研修員に面接して直接話を聞いてみると、一様にセミナーの有効性を強調し、今後のセミナーに対する期待を語ってくれた。もちろん、すべてに満足していた訳ではなく、セミナーの内容を更に改善するための意見・提言も多く出された。

これらの意見・提言のうち妥当であると考えられるものその他巡回指導班として今後改善すべきであると考えたことを提言としてとりまとめた。昭和59年度以降、雇用開発セミナーを計画するに当たって、セミナーの内容を改善するために、この提言が生かされるよう望むものである。

なお、巡回指導員が訪問した3カ国において、大使館、JICA現地事務所、各国関係省庁及び各帰国研修員から望外の親切な取扱いを受けたことを付言しておきたい。

1. 参加研修員について

① 参加国のグループ化

一口に発展途上国といっても、その経済発展の程度は相当大きな格差がある。このような格差は、当然に、採用されるべき雇用開発・促進対策、失業者対策、職業安定対策のちがいを生むと考えられる。

したがって、参加研修員が、相互に有効な情報を交換し、有意義な議論を展開するためには、参加国の発展のレベルを考慮して、近似した国々をグループ化し、そのグループを単位としてセミナーを実施するのが適当であると考えられる。

② 1カ国からの複数参加

参加研修員は、雇用開発行政（職業安定行政、職業訓練行政等）に従事しているといっても、その行政歴はそれぞれ異なり、雇用開発行政全般について、すべてカバーできるものは少なく、セミナーにおける国別検討において、つとんだ議論が展開できないりらみがある。

また、セミナーの実施過程において、同一国からの参加者が相互に議論しながらセミナ

ーに参加することは、より深い理解が得られ、セミナー受講をより有意義にすることが期待できる。

したがって、同一国からの参加者を原則として複数とするようにすべきである。

2. セミナーの内容について

雇用開発セミナーの内容は、①日本の雇用対策（歴史を含む。）の説明②参加国の国別検討、③視察の3分野に区分されるが、各分野ごとの改善すべき点は次のとおりである。

(1) 日本の雇用対策の説明

- ① 現在、日本でとられている雇用対策全般について説明が行われているが、そのうち発展途上国に関係のうすい対策（たとえば、高齢者対策、雇用保険制度等）については、研修員から特に強い希望のあった場合に限り、取り入れる。
- ② 日本におけるほぼすべての分野にわたって説明しているため、1つの対策に対する説明が概要程度にとどまっている。特に必要なものに説明項目をしぼって、各対策をより深く、より詳細に説明する。
- ③ 現行の対策の説明に加えて、参加国の実情を考慮して失業者が非常に多かった時代の社会情勢、雇用失業情勢とそれに対する対策がとられることになった背景及びその後の対策の変遷等を説明する。
- ④ 雇用計画の作成（推計）方法、職業カウンセリング、労働組合の組織と機能を説明に加える。
- ⑤ 説明者は、説明内容を熟知した者とするとし、でき得れば英語で行う。

(2) 国別検討

- ① 人口、労働力人口、産業別就業者割合、失業率等参加国共通の項目については、様式を定めて事前に配布してこれらについての説明は省くことにより、説明時間のより有効な活用を図る。
- ② 助言者は、発展途上国の実情をよく知り、かつ、カントリー・レポートの内容を理解している者を充てる。
- ③ 助言者は、参加者とともに積極的に議論に加わり、論点になっていることについて日本の現状を十分説明するよう配慮する。

(3) 視 察

- ① 公共職業安定所の役割、組織、機能等に強い興味を示している者が多いが、現在の視察時間（約2時間）では、十分な説明及び質疑時間をとることができないので、これを延長する。
- ② 参加国は、一般的に農業人口が多いので、農村に対する工業導入促進及び農村にお

ける家内工業の状況を視察の対象に入れる。

3. そ の 他

- ① 巡回指導の対象国は、単に過去に参加者の多い国から選定するのではなく、参加者の帰国後の人事異動等をも考慮して、巡回指導班の訪問時に実際に面接が可能な者の多い国を選定する。
- ② より高度の雇用開発関係セミナーの受講を希望している者が多いので、特定のテーマに絞った特設セミナーを実施する。
- ③ 継続的に労働関係の英文資料を送付し、日本の最新の労働事情を紹介する。
- ④ 巡回指導班との面接のために、長時間かけてわざわざ来てくれた研修員もあり、これらの人に対して旅費を負担することを考慮する。
- ⑤ 英語を解する者の少ない国（今回の巡回指導においては韓国が該当）における講演は、講演内容の理解を深めるため、通訳を用意する。

注) 巡回指導実施に先立ち、次の質問表を帰国研修員と配布し、訪問時に回収した。
 当報告書「V. アンケート調査の結果概要」はこの回収した質問表の分析によるものである。

QUESTIONNAIRE

帰国研修員宛配布の質問表

To Exparticipants in the Employment Promotion Seminar

Please reply the following questions for improving the future programme of the seminar. Your frank opinions and suggestions are appreciated.
 (Please write in block letters or typewrite.)

General Questions

1. If you find any mistakes, Please correct them (各帰国研修員宛送付時にそれぞれの氏名・生年月日・セミナー参加年次を埋めておいた)
 - (1) Your name (please underline your surname)
 - (2) Your date of birth
 - (3) Your seminar participation year
2. Kindly state your
 - (1) address at present
 - (2) career after the seminar

Duration of service	Position	Organization
-		
-		
-		
-		
- present		

- (3) address of your present organization

3. Kindly state your process of your application for the seminar.

(1) In what way did you come to know the name of this seminar?

(2) Who had mainly decided your participation in the seminar?

(3) Did you find any difficulty in procedure of your application and emmigration? If any, please comment it.

Reviewing the seminar programme

1. Kindly evaluate it itemwise as follows with a mark (✓) in respective place, in its adaptability to your job.

A: Excellent B: Fair C: Poor

Item	Adaptability to your job		
	A	B	C
(a) Outline of Japanese Labour Administration			
(b) History of Labour Administration			
(c) Outline of Employment Policy			
(d) Employment Insurance System			
(e) Employment Policy for the handicapped			
(f) Employment Policy for the older workers			
(g) Vocational Training System and International Cooperation			
(h) Labour Economy in Post-war Japan			
(i) Visits to Public Employment Security Office			
Vocational Training Center			
Factories (Small)			
(Medium)			
(Large)			
Others (please write the name of the places)			
(j) Country Report Discussions			

4. How is your seminar certificate appraised in your organization?
Kindly state, if there's any privilege offered thereby?

5. Would you recommend or request a follow-up of the seminar? If so
Kindly describe how you's recommend to conduct it.

6. Is your achievement/experience of the seminar propagated in any way
among your Colleagues/superiors/Subordinates?

(1) If so, kindly describe the way you applied for propagation?

(2) If not, do you feel the necessity of it?

7. To help improve future programs, kindly mention your opinions or suggestions on the followings.

Pre-course information:

Duration and season:

Number of the participants:

Level and back-ground of the other participants:

Orientation:

Lecturers:

Visits to facilities:

Field trip:

Country report:

Discussion:

Text books & other materials:

Mention the countries, if any, you would request to have as a co-participants:

Others:

----- Others -----

Is there a great difference between your country and Japan in its labour conditions (e.g., labour supply-demand, composition of labour force, industrial structure, occupational structure, labour administration, employment practices, etc.)?

Kindly state, if any

1) difference: _____

2) Similarity: _____

If you have any requests or the other comments to JICA or Ministry of Labour in Japan, please describe it.

Thank you in advance.

Follow-up Team for Ex-participants
in the Employment Promotion Seminar

各国訪問時実施のセミナー概要

The organization and function of public Employment Security offices
(PESOs) of Japan

—日本の公共職業安定所の組織と機能について—

森崎正毅

Thank you very much for giving me the opportunity of explanation of Japan's recent circumstances.

Today, I would like to explain the organization and function of PESOs which stand for Public Employment Security Offices, the front line of the employment security administration.

Before I have the explanation of PESCO, I think it is appropriate to touch the organization of the Ministry of Labour as a whole.

In the central office of the Ministry of Labour, there are Minister's Secretariat, Labour Policy Bureau, Labour Standards Bureau, Women's and Young Workers' Bureau, Employment Security Bureau, Vocational Training Bureau and other organs.

The organization of employment security administration consists of the Employment Security Bureau in the central office, Prefectural Employment Security Division as the middle organization and PESOs as the frontline of the administration.

There are two purposes of the employment security administration.

One is to contribute to the fulfilment of manpower needs for industries. The other one is to stabilize employment by providing opportunities for job applicants to obtain jobs best suited to their abilities and aptitudes.

The Employment Security Bureau is the highest organ responsible for planning and execution of everything concerning employment matters in the nation's labour administration except vocational training.

Prefectural Employment Security Division belongs to each Prefectural Government in order to harmonize the employment policy of the central government with that of the prefectural government. Because each prefecture has its own characteristics and circumstances, the actual employment policy should be slightly different to meet the needs of people and industries of each prefecture. We have such irregular middle organization compared with other governmental ones.

In order to effectively operate the function of the employment security administration, the personnel engaged in are all public officials who have necessary qualifications and experiences.

The total number of the officials is 15,500. (Central office 200, prefectual employment security division 2,300 and PESOs 13,000.)

The PESO is expected to have a function as a key frontline organ in the locality to administer employment exchange, collection and supply of relevant employment information, employment guidance and assistance to job applicants and employers, and application of employers with job applicants

In carrying out employment exchange services, the PESO is required to observe the four principles.

- (1) All job offers and job applicants must be accepted by PESO unless they are against the law or the conditions of job offers are considered to be highly improper.
- (2) PESO has to make every effort to place job applicants in jobs suited to their particular abilities and provide employers with job applicants who meet with their hiring conditions.
- (3) PESO must try to place job applicants in jobs which do not require the applicants to move from their present places of residence.
- (4) PESO must not send job applicants to offices or factories where strikes or lockouts are in progress to maintain a neutral position in labour disputes.

When job-applicant goes to the PESO to seek job which is suitable his ability, aptitude, interest and desire, at first he has to come in contact with Acceptance and Preliminary group which is located in near the entrance of PESO.

By the official of the group, he is asked about professional experience, conditions of jobs which he would like to get and he has a brief counselling.

After that, the official classifies each job-applicant to one of three courses which is the most appropriate to him.

Voluntary Selection course is for the job-applicants who can select jobs by themselves by means of their experience, knowledge and academic background.

In order for job-applicants to select jobs easily, PESOs have the open-system of job-openings. The job applicants classified to this course can see all job opening sheets.

Special Assistance course is for the job applicants whose placements are very difficult such as the physically and mentally handicapped workers, elderly people, widows, Indo-Chinese refugees.

In this group, highly experienced officials are appointed to handle placements of these job applicants.

Between Voluntary Selection course and Special Assistance course, there is Placement Counselling course. This course is for job applicants not classified to Voluntary Selection course and Special Assistance course.

In 1980, the internal organization of PESOs was re-organized to meet the variety of needs of job applicants and the expectation to the function of PESOs.

In addition to the internal organization, some PESOs has external organizations, namely, Talent Banks, Part-Time Workers' Banks and Student Placement Centers.

Talent Banks has been established as agencies for promoting employment of middle/old aged people with technical and managerial skills. At present, they are located in 25 major cities.

Part-Time Workers' Banks provide part-time job placement service. The offices are distributed in places convenient terminals existing in big cities. At present, there are 18 offices.

Student Placement Centers were founded to have consultation and information service to students expecting graduation. At present, there are six centers in big cities, namely, Sapporo, Sendai, Tokyo, Nagoya, Osaka, and Fukuoka.

In the end, I would like to explain employment exchange service other than PESOs.

Some people or organizations are able to carry out employment exchange service with licence by the Minister of Labour.

They are divided into fee-charging projects and non-fee-charging projects. The fee-charging employment exchange service is authorized exclusively for artists, musicians and other professions requiring highly specialized skills. Total number of professions is 27 categories. Non-fee-charging employment exchange services are carried out by schools and juridicial persons.

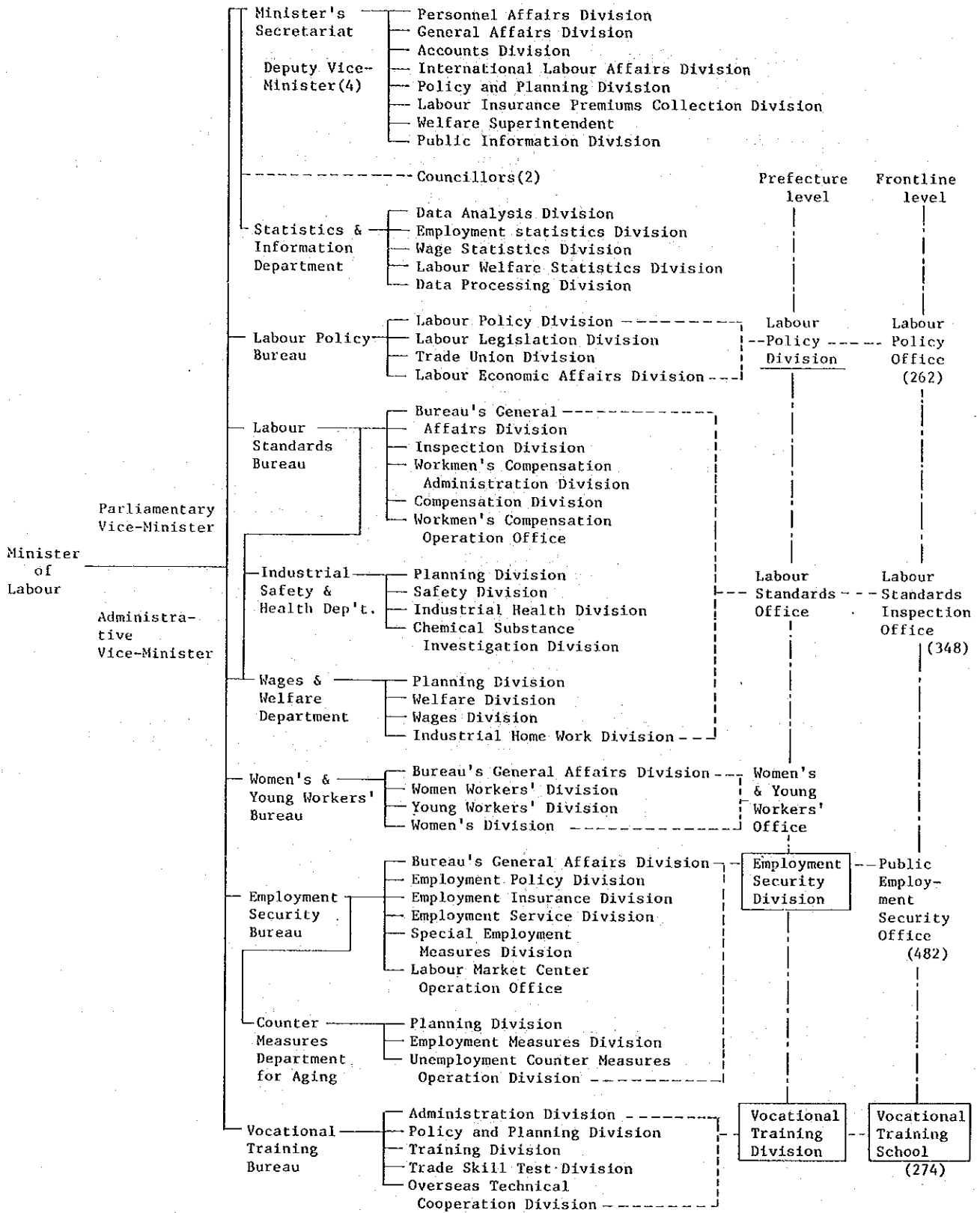
The ways of recruiting workers are, ie recruiting through publicity media, direct recruiting by employers and commissioning of labour recruitment. Recruitment through publicity devices by employers within the commuting area can be made freely. On the other hand, those beyond the commuting area must be reported to the director of PESO.

The commissioning of recruitment is permitted only through permission of the Minister of Labour.

As the result of activities of 482 PESOs and branches, 115,000 jobs applicants could get jobs every month last year.

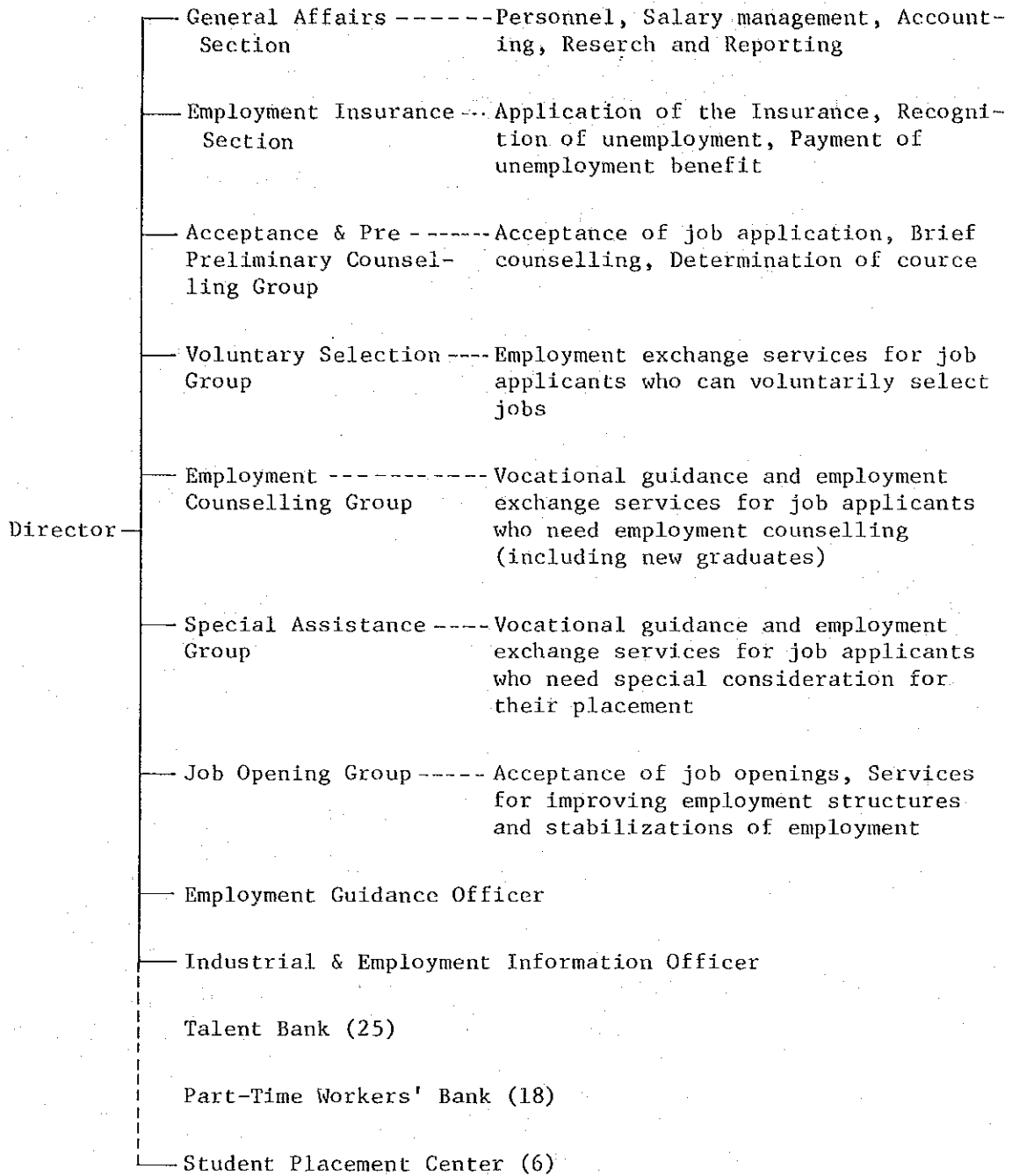
In 1982, new monthly average job applicants were 404,000 and new job-openings were 351,000. Ratio of active openings was 0.61. Ratio of active openings have decreased year after year.

Organizational Chart of the Ministry of Labour (as of Nov. 1983)



Note: stands for prefectural Government Organization

Internal Organization of PESO (standard type)



Activities of PESOs

(1,000 persons)

Year	Job applications		Job openings		Placement	Ratio of active openings B/A
	New	Active A	New	Active B		
1965	352	1,249	309	794	148	0.64
1970	325	1,070	521	1,507	158	1.41
1975	350	1,536	339	943	122	0.61
1980	364	1,507	390	1,128	119	0.75
1981	389	1,637	372	1,108	120	0.68
1982	404	1,730	351	1,055	115	0.61

Source: Report on Employment Service, Ministry of Labour

- Note : 1. Excluding new school graduates
2. Monthly average

Share of PESOs in the job placement

(%)

Year	Total	PESO	School	Personal connection	Advertisement	Others
1975	100.0	24.4	13.6	22.5	21.5	18.0
1976	100.0	20.9	11.0	23.9	26.0	18.2
1977	100.0	20.7	10.9	26.1	23.0	19.3
1978	100.0	19.8	11.3	25.6	23.0	20.3
1979	100.0	19.6	10.2	23.4	25.2	21.7
1980	100.0	19.2	11.0	22.1	28.1	19.7
1981	100.0	19.6	12.1	20.9	26.9	20.5

Source: Employment Movement Survey, Ministry of Labour

On the Japanese Employment Practices

— 日本の雇用慣行について —

田村智行

1. Introduction

I would like to introduce the Japanese employment practices briefly. Someone of you may take interest in our employment practices, for recently the Japanese employment practices are highlighted from abroad. And, generally speaking, the employment policy in our country is established on the employment practices of its own. Therefore it is very important to understand the prevailing employment practices. Then I explain you this topic.

Firstly, I tell you about the content of the Japanese employment practices. Secondly, the merits and demerits of the employment system. And, finally, I'd like to say about the relations between the Japanese employment system and the labour administration.

2. The Content of the Japanese Employment Practices

- (1) The prevailing employment practices in our country are, in a work, "long-term employment system."

In other words, various personnel policies concerning recruitment, vocational training, promotion, and wage system are established on the assumption that the employment continues for quite a long time.

- (2) To look in detail, long term employment system are composed of the following five points, namely, ① recruitment, ② intra-enterprise vocational training, ③ efforts to refrain from dismissal, ④ fringe benefits, ⑤ compulsory age limit system.

① Recruitment

Firstly, speaking to recruitment in Japan, enterprises have tendencies to recruit more new school graduates than halfway workers. Every year in April, a greater part of freshmen enter into new occupational life though they are not useful immediately.

So you may wonder why the Japanese enterprises recruit these unskilled and un-experienced young people first of all rather

than skilled and experienced highway workers. However, new school graduates wage-cost is cheaper, compared with that of skilled workers. In addition, youngsters are expected to learn new technologies and knowledges rapidly. Because greater part of companies established vocational training system of their own, companies consider that it is advantageous and profitable in the long run to employ the new school graduates and to educate them in line with company's policies for the growth and prosperity of the enterprises.

In 1960's when economic growth in Japan began, about 1.5 million new school graduates entered into labour market every year.

While our enterprises actively made investments to the automation plants and mass-production plants, at the same time they recruited a large number of these abundant new school graduates and then educated them new production system and technologies. (In other words they also invest to human capital.)

It is said that these behaviors made a great contribution to Japanese economic growth. If it were not for the employment practices of recruiting new school graduates, young workers' unemployment problem, which is now prevailing in European countries, would arise also in Japan and the high growth of economy after the Second World War would never happen.

② Intra-enterprise Vocational Training System

Secondly, I would like to say about the intra-enterprise vocational training system and promotion system. As I said before, in our country, enterprises recruit new school graduates and continue employment until the age of about from 55 to 60. And enterprises develop abilities of workers from recruitment to retirement for they may make use of workers' abilities to full extent.

In the intra-enterprise training system, on-the-job training is more emphasized than off-the-job training or formal training. In other words, workers acquire skills and knowledges through guidance of their supervisors or fellow workers as well as

through transfer of jobs and promotion.

The conception of job is wider and more flexible in Japan than in other countries. Therefore, it is not rare case for one manufacturing worker to experience a processing job, an assembling job and an inspection job during his occupational career.

These continuous training system within the enterprises are closely linked with promotion system. Workers who upgrade their skills and acquire much knowledges and experiences within an enterprise, get promotion to senior position in accordance with the degree of their expertises. It is very rare that a vacancy of a senior post is recruited from people outside the company.

③ Efforts to refrain from dismissal

The third characteristics of our employment system is that employers seldom dismiss their employees. The employers do not fire their workers even if certain jobs are no longer necessary to them. Moreover, the employers make efforts to secure workers' jobs through transfer and training.

However, naturally, in case of personal disgrace and abuses of workers' sides, employers do discharge the workers. These company's efforts to refrain from dismissal, are also found in the period of economic recession or depression. The reason why dismissal is restrained in spite of this situation is following.

If employers discharge their workers easily, they can not compensate for their investment in education and training for their employees. Furthermore, they also suffer from such damages as declining morale of workers, labour dispute and impairment of companies' images. It is said that labour-and management relation in Japan is very stable, however, trade unions and workers are very sensitive to dismissal. A greater part of large and prolonged labour disputes after the World War II resulted from discharge of workers.

④ Fringe benefit

Forthly, various measures are taken in the field of wage and welfare of the workers for the purpose of ensuring long-term employment.

Speaking to the wage system, seniority wage system is quite popular in Japan. The wage increases in proportion with the age.

The reason is that employers take the policy of increasing wage regularly every year on the assumption that worker's occupational abilities upgrade in proportion with length of services. This wage system is well fit to increase of cost of living in worker's life-cycle and plays an important role of securing worker's livelihood.

In addition, special salaries named bonus are provided, usually twice a year.

The most characteristic pay is a severance pay. This is the money which company provides for the worker when he resigns from the company on account of reaching to compulsory age-limit. The severance pay of white-collar workers usually amounts to 40 - 45 times of their monthly salaries. In addition to this, many company-own welfare facilities such as hospitals, gymnasiums, leisure houses are equipped for workers and their families.

These wage systems and fringe benefits play a great role in promoting fixation of workers and in fastering deep commitment of workers to their companies.

⑤ Compulsory Age Limit

The final characteristics of Japanese employment system is the compulsory age limit. Although it is said that Japanese workers enjoy the "life-long employment", workers are not guaranteed employment as long as to his death. When the employees reach 55 - 60 years, they are automatically dismissed on application of compulsory age limit. This is the system replacing the old people with the young people, because the

company can not afford the employment opportunities for old-people whose occupational abilities are declining. However, the employment problem for aged people who lost jobs on account of compulsory age limit is very serious in our country nowadays.

3. The Merits and Demerits of the Japanese Employment Practices

Here I told you about the content of the Japanese employment system. Then, I would like to say about the merits and demerits of our employment system.

(1) The merits would be the following three points.

① Low unemployment

First, as a conclusion of long-term employment, we can retain the level of unemployment rate relatively low. I will take the example of the employment adjustment in the period of the first oil crisis. The economic depression triggered by the first oil crisis hit our country severely, and the rate of economic growth dropped below zero for the first time since the Second World War.

In spite of these situations, enterprises managed to refrain from collective dismissal.

The adjustment of employment input was conducted by various methods such as cutting over-time working hours, reducing new recruitment and not fulling vacancies. It is only when these methods are exhausted, that the regular workers were discharged.

Since the first oil crisis, the unemployment rate in Japan has doubled or trippled. However, if it were not for our employment practices, a larger number of people would have remained unemployed in that period. Especially it is to be lucky that young people, on whom the future of the country depends, have little possibilities to face risks of unemployment.

② Smooth introduction of new technologies

Under this system, workers take flexible attitudes to transfer of jobs. So the enterprises are able to introduce new

technologies smoothly. This fact is also advantageous to international competition of industries.

③ High morale

Thirdly, this system strengthen workers' committment and loyalty to the enterprises.

Workers tend to share the same purposes with employers.

As long as the enterprises guarantee their own workers stable employment opportunities and decent income and welfare, workers make efforts to upgrade their lives through prosperity of their own companies. It is said that Japanese industrial relation is very stable. One of these reasons may be owing to the long-term employment system.

(2) Demerits

In spite of these merits, there are demerits in our employment practices.

① Scarce job opportunity for older people
(the problem of the compulsory age limit)

The old workers reaching compulsory age limit around 55 are obliged to lose income during the period between retirement age and pensionable age, which is normally 60. Of course, workers can get severance pay, nevertheless it is often consumed up for expenditure on education for their children and on building their houses.

Therefore the old workers are obliged to seek for second or third, jobs after quitting the companies. However, job opportunity for them is very scarce or almost none. For this reason, the employment problem of the old people are one of the most serious concern in our country.

② Deserted people
(the problem of the people to whom the Japanese employment practices are imperfectly applied or excluded)

For instance, employers are often reluctant to employ women, although well educated they may be. Because women generally

tend to retire at an early age on account of marriage and child-bearing.

There are similar problems of unstable employment in the field of construction industry, forestry industry and so forth.

4. Inter-relations Between the Japanese Employment System and the Labour Administration

I said before that the employment policy in one country is established on the employment practices of its own. This is true of Japan. One of the main role of the labour administration is to foster and promote merits of the employment practices and at the same time to improve and supplement the defects of them.

Finally, I would like to summarize the policies of our labour administration in the light of the employment practices.

Firstly, the national policies promote to long-term employment system in private sector. One of them is employment promotion for the old people. The government guides the private sector to extend their retirement age limit. The government also provides grants for the company which extends its retirement age limit over 55 years and for the company which re-employs workers at the age of 60 and over who already reached their retirement ages.

Secondly, in order to support the enterprise efforts to refrain from collective dismissal in the period of recession or depression, the government established the system of the Employment Stabilization Funds. Under this system, the government compensates a part of the amount of off-duty allowances and wages paid by employer.

Thirdly, the government encourages intra-enterprise vocational trainings to provide the life-time vocational training promotion benefit for the employer.

Under this system, when an employer gives vocational training to his middle-aged in accordance with the systematic vocational training programme, one-fourth of the workers' wages and a part of the expenditures of training cost are subsidized to the employers.

Fourthly, the government promotes the policies for people to whom the long-term employment practices are imperfectly applied or excluded. For example, the construction workers constitute 10% of the whole labour force. A greater number of field workers except few key workers are temporary or casual workers. So, the government enacted the Law for Improving Employment of Construction Workers in 1976.

Under this law, the government forces the employer to staff the person responsible for employment management in every workplace and provides grants for the employer who develops abilities of construction workers and improves working condition and labour welfare for them.

5. Conclusion

Here I said about the Japanese Employment Practices. I always mentioned the close inter-relations between employment practices and labour administration. It can be said that Japanese Labour Administration has mainly concentrated to ensure the labour and life conditions of the people who can not enjoy the long-term employment practices since the Second World War.

We are determined to continue these efforts.

JICA