

## 第5章 企業内職業訓練

### 第1節 概 要

本章では企業内職業訓練、すなわち各企業が雇用している労働者に対して、自社内で、または、マレーシア国内あるいは外国の教育訓練機関、企業などに派遣して、職業訓練を行うことについて述べる。

マレーシアにおいては、労働者の採用は、職業安定所（労働・人的資源省所管の Labor office）の利用、新聞広告、縁故採用などによって行われている。

労働力の需給状況についてみると、管理者、技術者、熟練労働者については、①元々、高等教育機関、職業訓練機関における養成が質量ともに十分行われていないこと、②行政機関、公営企業と民間企業の双方でこれらの労働力に対する需要量が拡大しつつあること、から十分な供給が行われていない。なかでもプミプトラ優先政策に基づき、定められた雇用比率のマレー人を採用する場合にこの傾向は強い。

他方、未熟練労働者、事務員、運転手、守衛、雑役夫などについては買手市場となっている。ただし、これらの層の労働者については定着率が低く、1カ月で2～3%程度が離転職する。

また、マレーシアにおける職業訓練施策をみると、日本における事業内職業訓練の認定制度や公的助成措置のような振興策はない。

---

#### 【参考】

##### 日本の認定職業訓練および公的助成措置

日本においては、国は、職業訓練法に基づき、都道府県知事に事業主等の申請に基づき事業主等の行う職業訓練について、その内容、期間、時間、受講資格、施設設備などが労働大臣の定めた職業訓練基準に適合するか否かを認定する権限を与えている。職業訓練の認定は、事業主等の行う職業訓練の質的水準を確保し、その社会的評価を確立することなどをねらいとするもので、認定訓練の修了者に対しては技能検定、職業訓練指導員試験の際に試験の一部免除その他有利な取扱いがなされる。中小企業が単独または共同で行う認定職業訓練に対しては、運営費および施設費について国と都道府県が各3分の1の補助を行っている。

1984年4月時点で、単独訓練実施事務所が305、共同訓練実施団体が812となっている。

---

わずかに職業訓練行政機関が企業内訓練の振興に果している役割は次のとおりである。

- ① 労働・人的資源省所管のITI(職業訓練施設)において、若干、企業の在職労働者に対する向上訓練および監督者に対する労働者の監督技法や職業訓練指導技法の訓練を行っていること。
- ② ITI、MARAなどの職業訓練施設においてアプレントイスシップ(徒弟工)訓練を行っており、この訓練課程を修了した生産現場での実習体験のある者が企業に就職するため、職場への適応が容易であること。
- ③ NITTCB(職業訓練・技能検定評議会)が技能検定試験を実施しているので、企業が技能労働者を募集し採用する際に、この試験に合格していることを1要件とするなどして利用することができること。

以上述べた環境の中でマレーシアの企業内職業訓練は実施されている。

第2節において16社(うち日系企業6社)における職業訓練の実施事例を紹介するが、これらは、CIAST(職業訓練指導員・上級技能訓練センターの技術協力に関して、訓練需要調査、プロジェクトの企画、マレーシア側との協議を行うために、筆者も参加し、1980年～82年にかけてマレーシアを訪れた各調査チームが現地で行った調査結果その他をとりまとめたものである。

これらの事例でわかるように、マレーシアの企業内訓練は、一般労働者、未熟練労働者に対しては、一口でいえばほとんどがOJT(On the job training: 職場訓練)の形態で行われている。

日本における新入社員教育のように1社または多数の社が合同で一定期間、職場から離れて行う職場外訓練(Off the job training)はわづかである。

一般にOJTといわれる場合、その実態は実にさまざまである。訓練対象者、期間、目的、指導員の要件、評価の時期、方法などを含む訓練計画を具体的に作成して実施するケースから、新規雇用労働者が周囲の先輩、同僚の作業を見よう見まねで仕事の仕方を覚えてゆくケースまでを含んでOJTと呼ばれている。日本では口の悪い人は、「OJTとは特に計画的な訓練を行っていない場合一般のこと。」とまで言う。

マレーシアの16社の例をみると、外資系や大企業など国内での優良企業がほとんどであったためもあり、行われているOJTのほとんどが指導員の要件を定めるなどある程度の計画性は有している。

外資系企業、大企業、国営企業などにおいては、管理者、技術者、生産現場

の中核となるテクニシャン、技能労働者については外国（日本、アメリカ、西ドイツ、その他）の本社、系列会社、技能・生産機械を導入した企業等に派遣し、教育訓練を行っている。マレーシア国内の教育訓練機関への派遣は、これらが未整備なこともあってほとんどない。

マレーシアにおける企業内職業訓練が活発であるか否かは尺度がないので一概にはいえない。日本と比較してみてもはじまらない。

ただし、これまで各章に述べてきたようなマレーシア経済が現在めざしている方向、いわく、錫、ゴムなどの供給中心経済からの脱皮、経済全体の拡大の中でのマレー人の資産、雇用の拡大、その中で企業が果たすべき役割からいえば、今後の企業内訓練の拡大充実が不可欠であるといわざるをえない。

企業における職業訓練の実態調査を行った者が共通に指摘する点は、

① 訪問した企業のマネージャなどは、欧米人、日本人である場合を除けば、ほとんどが中国人であること、

② 日系企業でたまたま日本人幹部から本音が聞けると、その内容はマレー人の雇用比率の順守に関する苦慮と現地人労働者の離職率の高いことについてがほとんどであること、

である。

そして、これらの事項が企業内訓練の現状を端的にあらわしていると思われる。すなわち、第1点は企業としてはブミプトラ優先政策に基づきマレー人の雇用数を増大しつつあるが、彼らは中国人などに比べた場合全般的にレベルが低いので、企業は彼らの能力向上、生産性の維持のために教育訓練に力を注ぐことが必要になっていることである。また第2点は、管理職などを除けば労働者の定着率が低いので、雇っている労働者に教育訓練を行っても投下費用の回収ができないので企業内訓練に積極的になれないということである。

このような状況の中で、今後、企業内訓練の振興を図るためには次の点が不可欠である。

① 企業内訓練を企画、実施できる監督者、職業訓練指導員を公共職業訓練施設で養成すること。

② 企業内訓練で使用できるカリキュラム、シラバス（教科標準）、教科書などを公共機関で開発し、企業に提供すること。

③ 公共職業訓練施設において養成訓練の拡充を図り、これらの訓練の修了者を企業に供給することは当然であるが、これに加えて、企業の在職労働者が

新しい技術、技能を習得するための向上訓練コースを多数設けること。

- ④ 労働者の定着率が悪い状況の中で各企業が雇用労働者に対して教育訓練を行っても経済的損失が大きくなるようにするための方策、たとえば訓練税制度の導入を図ること。この制度は、国が全企業から雇用労働者1人当たり一定額の税を徴収し、企業内職業訓練を行った企業に対して必要経費の一定割合を還付するものである。

これらの事項のうち①～③についてはCIAST（職業訓練指導員・上級技能者養成センター）において実施が予定されており、今後に期待するところが大きい。

次に、日系企業についてみる。在マレーシア日本大使館の調査によれば、1979年12月現在の進出日系企業305社中、158社（51.8%）が製造業で、ついで商業76社（24.9%）である（第6-1表）。最近の傾向としては、建設関連企業の進出がめざましい。

〔第6-1表〕 業種別日系進出企業数（1979年12月）

業 種	企 業 数	構 成 比 %
製 造 業	158	51.8
商 業	76	24.9
建 設	33	10.8
金 融	16	5.2
そ の 他	22	7.2
合 計	305	100.0

（資料出所）在マレーシア日本大使館「マレーシア事情 1980年版」。

日系企業は全体的に企業内職業訓練に熱心である。現地人の管理者、技術者、監督者、中堅技能労働者を相当数、3カ月～6カ月間日本の親企業に派遣し教育訓練を行っている。

これらにあわせて具体的な計画に基づいたOJTを実施している。

一般に日系企業は、マレーシアの産業界の中でレベルが高く、現地企業の努力到達目標になっており、政府の「ルック・イースト政策」の一端をになっているとの声も現地関係者の中にあつた。

## 第2節 訓練実施事例(16社)

### 事例1 A社(日系企業)

#### [概況]

設立：1973年、日本企業が90%、現地資本が10%の合併会社として発足。

生産品目：ウインドウ・タイプのエアコンディショナー(商品名：Top Cool)、製品の95%が輸出

設備機械：エアコンの大量生産工場なのでプレスから穿工作機械まですべてのものがあり、ラインに組まれている。

従業員：1050人、このうち班長20人、職長( foreman ) 15人、課長15人

当初30人余の日本人スタッフが常駐し、日本的企業経営の戦略を指導、その後、政府の「マラニゼーション」政策や「マレーシアニゼーション」政策に基づき順調にマレー化が進み、現在では、日本人スタッフ9人、マレー人60%強、中国人20%、残りがインド人その他になっている。

一般の労働者については、Farm III(下級中等学校卒業)レベルを採用している。

#### [訓練]

○日本国内の工場の場合と同じ考え方、設備で生産していく方針であるか、労働者の技術・技能のレベルが低いので難しい。しかし、生産ラインでは、Form IIIレベルの者を採用し工場内でOJTにより訓練を行い対応している。OJTの指導員としてはフォアマンクラスが当たっている。また日本への派遣訓練も行っており、現在までに100人が訓練を修了している。

#### ○管理者訓練

職長以上の者は、日本へ派遣して訓練を行っている。

○この会社と現地企業の最も異なる点は、ラインの中に品質管理を徹底して持ち込んでいることで、既にJIS規格を導入するところまでたどりついている。QC活動は各ワークショップに定着し、生産ラインにおけるサンプリングは本格的に行われていた。

○一般従業員の定着性は悪く、月間で3%程度の離職があり、激しい職場では1年間に半数が交代するため、企業内訓練にも限界がある。長と名のつく管理職になると、ほとんど離職はない。

## 事例2 B社(日系企業)

### 〔概況〕

生産品目：集積回路素子、トランジスタ

機械設備：超LSIを除く、半導体素子の生産設備は、ほぼ完備している。

主要設備は次の通りである。

Gold Foil Welding、Auto Wire Bonding Molding、Auto Solder Plating、Marking、Auto Testing (Computer Controlled)、Auto Die Attach、Clean Room等。

### 〔従業員構成〕

従業員総数は約2,000人、このうち、技能労働者70人、Supervisor 45人、Engineer 20人、Workerは新卒で、学歴はForm IIIまたはVが多い。TechnicianはITI等の卒業生が多く、学歴はForm V(中級中等学校卒業)程度である。

SupervisorはForm VI、すなわちForm V取得後Vocational Schoolで2年の訓練を受けた者である。

### 〔訓練〕

社員研修は、企業内で行うのが原則である。Operatorには企業内でOJTを行っている。このためのTraining Manualは各Sectionごとに開発している。

技術向上のための訓練については、日本に研修に派遣している。期間は1～6カ月である。今までに、Engineer 20人、Technician 17人を派遣した。

## 事例3 C社(日系企業)

### 〔概況〕

生産品目：自動車組立て、自動車・部品販売、自動車修理

機械設備：自動車の修理に関する訓練設備関係として、修理工場に出張して訓練をするためのバン、トラック(訓練に必要な機器工具、教材を登載している)2台。教室における訓練では、ビデオ装置を使用している。

従業員：約2,000人(うちテクニシャン約200人)

## 〔訓練〕

インストラクタートレーニングは、日本（海外技術者研修協会-AOTS）に派遣して訓練を行っている。現在4人を派遣中である。当社はマレーシア全土に115カ所の関係修理工場があり、それらの工場に勤務する修理技能者を養成するのに独自の訓練システムを実施している。

### ○ In House Training

本社の訓練施設で行う5日半のコースで、1回当りの定員は15人である。1カ月に2回実施し、エンジン、エンジンエレクトリカル、トランスミッション、ステアリングなどの分野について訓練をする。訓練のあと試験を実施する。これまでの訓練修了者は63人である。

### ○ Field Training

各修理工場に出向いて訓練をする方法である。訓練を受ける者に対して前もってテキストを渡しておき、各自に勉強させておく。1人のインストラクターと2人のテクニシャンが1組になって訓練を担当する。これには昼間の1日コース（8.30～17.30）と夜間のコース（19.00～21.00で2～3日間行う）がある。この訓練修了後約2カ月後に再びインストラクターが出向いて評価をし、合格すればそこではじめて修了証（Certificate）を出す。各人の成績は評価表（資料）に記載し、当社で保管するとともに事業主にも写しを送付する。

これまでの訓練修了者は1,150人である。

## 事例4 D社（日系企業）

### 〔概況〕

生産品目：自動車販売修理（自動車板金、塗装を含む。）

シリンダボーリング、ホーニングは他の会社（機械系）に外注している。

機械設備：洗車台、カーワッシャー、エンジンアナライザ（分割）、クーラチャージャー、コンプレッサー、フレーム修正機、ガス溶接器、その他。

従業員：約20人

### 〔訓練〕

従業員は、ITI（労働・人的資源省の職業訓練施設）の修了者を採用し

ている。板金および塗装分野の作業者は訓練を受けた経験がなく、長年の実務経験で習得した技能で作業を行っている。

#### 事例5 E社（日系企業）

##### 〔概況〕

生産品目：化学調味料

設備機械：醗酵槽、析晶装置

従業員：264人（本社、工場、営業） 工場：198人

##### 〔訓練〕

- 計装機器はすべてマニュアル制御で、その対象は圧力、流量、PH、温度である。したがって、訓練はOJTで計装機器のメンテナンスと修理を主に行っている。とくに、バルブに関しては、分解組立てができるように訓練内容が組まれている。
- 監督者レベルや管理者（課長レベル）については、日本で管理者訓練を行っている。

#### 事例6 F社（日系企業）

##### 〔概況〕

生産品目：船舶補修、造船、化学プラント

設備機械：交流アーク溶接機（300A～500A）

バイブロッシャー、ギャップジャー、パイプベンダー、TIG溶接機、MIG溶接機

従業員：約2,000人、そのうちSkilled WorkerとSemi Skilled Workerは1,200人

##### 〔訓練〕

##### ◦ Apprenticeship Training

2年間のOJTで行っており、職種としては溶接、機械、仕上げ、製缶、船舶配管、塗装等がある。OJTの指導員には10年以上の経験を有するフォアマンクラスが当たっている。

##### ◦ Tradeship Management Training

若いエンジニア、大卒者、カレッジ卒者を対象とした品質管理、原価計算等のマネジメント教育で18カ月間のOJTで行っている。



## 事例7 G社(英国系企業)

### 〔概況〕

生産品目：農業機械および建設機械の販売、整備。取り扱っている機種は日本、フランス、西ドイツ、英国の製品が中心である。

### 〔訓練〕

それぞれの国のメーカーから派遣されたスーパーバイザーがOJTにより技術指導を行っている。なお、ITI、MARA等から常時10人程度をOJTの訓練生として受入れており卒業後の質の良い生徒確保に利用している。OJTの訓練期間は次のとおりである。

エンジン基礎(1カ月) トランスミッション基礎(3カ月) 油圧機構基礎(5カ月)  
エンジン応用(7カ月) トランスミッション応用(9カ月) 油圧機構応用(11カ月)

## 事例8 H社

### 〔概況〕

生産品目：スイッチ盤、モーター制御盤、11KVスイッチ・ギア、高圧・モーター駆動装置

中型制御盤の例では、200台/月の生産高である。製品の65%がマレーシア国内向けであり、需要は多い。社内規格はBritish Standard、IEC、NEMAに準拠している。

機械設備：作業は主として、筐体加工と筐体内配線であり設備は、板金用設備と配線工具に大別される。主要設備は次の通り、

シャーリング(LVD社製)1、(HYDRABEND社製)3、  
ラジアル・ボール型(HYDRABEND社製)5、  
塗装設備一式(酸洗い槽、噴霧機、焼付炉)3,000A電流源等

従業員：231人(Technicianが75%)、Supervisor 10人、Engineer 35人、Workerの多くはForm III(下級中等学校卒)で、一部はV(中級中等学校卒)である。

Polytechnic以上は15%、ITIの訓練修了者のうちApprentice courseの者を多く採用しており、Up-grading courseからは入社していない。

Engineerは大学卒である。

〔訓 練〕

主に企業内で訓練を行っている。訓練指導員は Supervisor が兼任する。試験も企業内で行っている。試験問題については、社内の作業は、筐体、シャーシの組立・配線が主であり比較的単純である。このため NITTCB の技能検定の標準は範囲が広すぎて適合しないので、独自に問題を作成している。

事例 9 I 社

〔概 況〕

生産品目：水晶振動片および振動子、輸出 100%

機械設備：水晶カッタ、ラッピング・マシン、真空蒸着機、Wire Bonding、研磨盤、顕微鏡等

従業員：総数 602 人（うち日本人 15 人）

職階別には、Staff 45 人、Worker 557 人

性別には、男子 102 人、女子 500 人

人種別には、マレー系 88%、インド系 7%、中国系 5%、男子従業員は定着率が悪いので、少なくする方針。採用は、欠員補充の形で 3～4 年の経験者を取り、新卒は採用しない。

マレー人では人事課長（中卒）が最高ポストである。

〔訓 練〕

企業内訓練を行っている。基礎訓練は、テキストを備え、“水晶とは何か”から教える。その後、部門ごとに訓練を行う。この中で回路図の書き方、見方、故障発見の方法などを教える。

Staff には、Technical Institute 卒を採用し、その下に現場経験者を配置する。

教育・訓練により、高級技術者かもしくは、指示を忠実に実行する者を育てたい、中級技術者には、一般技術常識を備えさせたい、と考えている。

事例 10 J 社

〔概 況〕

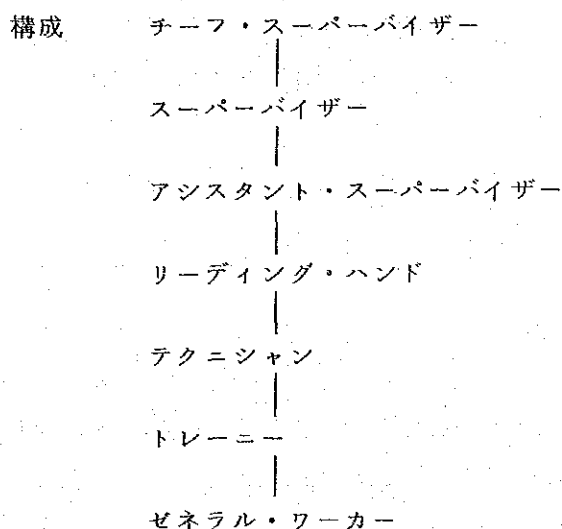
生産品目：家庭電気製品用プラスチック製品（カセットラジオのケース等）

医療用プラスチック製品、その他

機械設備：プラスチック成型機 13台

旋盤、フライス盤（金型の修理に使用する）、その他

従業員：250人（そのうち検査用員10%、メンテナンス5%）



#### 〔訓練〕

従業員に必要とされる知識、技能：

- 基礎的な技能——高度の技能は基礎的なものの積み重ねであるから基礎を確実に習得させる事が大切となる（ねじの締め方、チェンブロックの使い方、金型の扱い方など）。
- 成型条件の設定——金型および材料に関する知識
- 読 図——油圧や電気に関する図面が読みとれること。
- 監督技法——スーパーバイザーに対する監督技法。
- 修 理——金型の簡単な修理ができること。

訓練状況：トレーニーに対しOJTで1～2年間訓練をする。トレーニーは新期学卒者（FormⅢ）が大部分であり、25人を1チームとしてスーパーバイザーが指導に当たっている。

#### 事例11 K社

##### 〔概況〕

生產品目：IC用リードの打ち抜き型など小物の金型、窓枠、その他

機械設備：＜工作機械＞ 縦フライス盤(8)、端子作製用自動盤(4)、旋盤(4)、直立ボール盤、研削盤、横フライス盤、

パワープレス(2)、切断機、折り曲げ機、放電加工機、熱処理装置、その他

<検査機器> ハイトゲージ(精度  $100000^1$  inch)、光学測定器、硬度試験機(ロックウェル)、その他

従業員：45人(うち、Skilled Workerは20%)

〔訓練〕

OJTで訓練している。とくにプログラムは設定しておらず必要に応じて訓練を行っている。

事例12 L社

〔概況〕

生産品目：電化製品を主体にしたプラスチック成形

機械設備：射出成形機、平面研削盤、倣いフライス盤、シェーパー

〔訓練〕

機械を購入した国々へエンジニアクラスを派遣して訓練を受けさせている。

事例13 M社

〔パームオイル工業の概要〕

パームオイルは、パーム(シュロ)の実から採れる油で、マレーシアの主要輸出品の一つである。パームオイルは、10年程前までは9割が未精製(crude palm oil)のまま輸出されていたが、工業化政策によって急速に精製工業化が進められ、現在は輸出の6割が精製されたものとなっている。また、現在、マレーシアでは51の精製会社が生産に当たっている。

〔当社の概況〕

従業員：400人

生産品目および能力：各種パームオイル(中性パームオイル、漂白パームオイル、液状オレイン酸エステル、結晶オレイン酸エステル、液状ステアリン酸エステル、結晶ステアリン酸エステル、遊離脂肪酸、精製漂白・脱臭パームオイル等)

月産能力20,000 t/月

主要設備：5プラントあり、すべて西ドイツ、ベルギーおよびスウェーデンからの技術導入である。機器の制御はメカニカル方式であり、最も重要な低温分留の工程のみ自動制御を行っている。しかし、この制御でさえ、エッジ・ワイズの可動線輪のメータとカムタイマーによるパッチ切替え、ピンボードロジックによる降下温度カーブの設定等であり、制御精度は低い。また、自動制御に関する一般知識も十分とは言えない。

生産の形態：各プラントとも、3交替勤務制を採っており、24時間操業である。

組織：経営、開発、販売、輸送、技術および調整の6部門から成っている。プラントの運転は技術部門が担当している。

技術部門は生産、品質管理、開発、制御および保全の5課から成っているが、この他に経営部門の人事課との連繋のもとに社員の技術研修も行っている。エンジニアは4人（化学1人、機械3人）おり、すべて大学卒である。

#### 〔訓練〕

社員の訓練は、①社内の研究施設を利用するもの、②OJTで行うもの、③外部の適当な機関（大学、事業者団体の設置する研修施設等）に派遣して行うものの3つに大別される。訓練の対象者は、新入社員および在職者である。新入社員の場合は、入社時に全員を対象にOJTで訓練が行われる。また、在職者の場合は、プラントの操作補助員を対象としたプラントの操作員になるための6カ月のOJT、全員を対象とした毎年1回、1週間実施される plant manufacturing/suppliers がある。この他に必要に応じて外部の機関でも訓練を行う。

#### 事例14 N社

##### 〔概況〕

生産品目：パーム・オイルの精製、生産能力12,000トン/月

機械設備：蒸溜精製プロセス・コントロール・システム

LURGI（ドイツ）及びKÖRTUNG（ドイツ）製、

プラントは新旧2設備あり、各4班編成の係員が3交替、24時間操業を行っている。（Refinery Plant）

従業員：総数170人

構成は次の8部門で、それぞれEngineer 1、Supervisor 1の下に班編成をとり、Assistant Supervisor 1を配している。  
(Refinery PlantのみこれをShift Supervisorと呼んでいる)  
① Fractionation Refinery Plant、② End Product Plant、  
③ Ware house Store Keeper、④ Quality Control、  
⑤ Mechanical Tech、⑥ Electrical Tech、  
⑦ Senlor Boiler、⑧ Instrument Technician、  
Chief Supervisorは、Form II～IIIのレベルで28才以上、これが制御パネルのメーターを監視し、異常があれば通報する。  
Instrument Technician(高卒)が異常部分をチェックする。  
Maintenance Technician(大卒)が異常部分の交換修理を行う。

#### [ 訓 練 ]

従業員の訓練研修は自社で行う。Engineer以上は、日本に派遣し研修する。Supervisorは社内で、basic science、機器の分解組立、部品の取扱い等を教えている。

なお、私立セミナーもあるので、これに参加させることもある。WorkerはOJTで、実務の中で訓練する。現在、これら訓練を系統的、組織的に行うことを計画している。

#### 事例15 O社

##### [ 概 況 ]

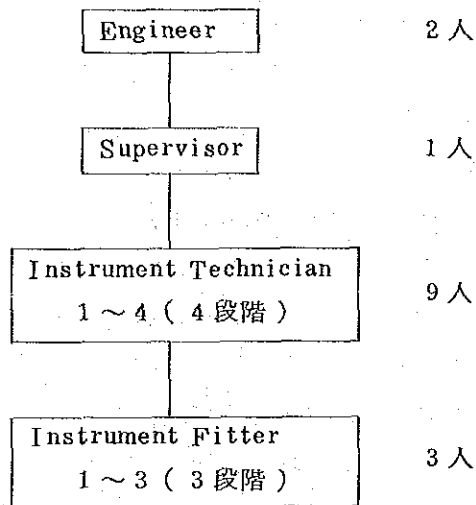
生産品目：石油精製、原油処理能力1,000トン/日

主な機械設備：蒸溜装置、改質装置、接触分解装置、再生装置、プロセスコントロールシステム(空気式)

プラントは1962年、74年、82年の3回にわたって建設されて来た。

従業員：約300人

このうち計装関係は現在15人で次ページの図の構成になっている。



〔訓練〕

専門に従業員の訓練研修を担当する部門はない。

WorkerはOJTにより実務で訓練する。

計装はInstrument Fitter 3として学校教育7年後さらに2年間のSkill Education Training Schoolを修了した者を採用する。計器のオーバーホール、ケーブル敷設、パイプ加工等を行い、5年後にInstrument Fitter 1になる。

Instrument Technicianは、Polytechnicの卒業者か、Form V（中級中等学校）の卒業者でCity and Guilds of London Instituteの試験をパスしたものを採用してInstrument Technician 4となる。その後OJTで訓練し6～8年でInstrument Technician 1となる。

事例16 P社

〔概況〕

生産品目：原料ゴムからの生ゴム生産

従業員：95人、うち80%は製造に従事している。

〔訓練〕

単純作業のため特別な訓練はせずOJTで作業を覚えさせている。

## 第6章 わが国の技術協力

### 第1節 経済協力全般

#### 1. 有償資金協力

わが国の対マ有償資金協力は、第1次マレーシア計画に対して第1次円借款180億円、第2次マレーシア計画に対して第2次および第3次円借款計720億円、第3次マレーシア計画に対して第4次、5次、6次、7次、8次の円借款計1,050億円、現行の第4次マレーシア計画に対して、第9次および特別円借款610億円の供与を行っている。また、ASEAN工業プロジェクトの1つである尿素肥料プロジェクトに対しても336億円の円借款を供与しており、これらを総計すると83年12月末現在で総額2,896億円となる(交換公文ベース)。

#### 2. 無償資金協力

マレーシアの1人当たり国民生産額(所得)は、わが国の無償資金協力実施基準を上まわり、原則的には対象国からはずれるが、ASEAN各国との関係等を勘案し無償協力を行っている。

わが国のマレーシアに対する無償資金協力の累計額は83年12月末現在で、84.12億円である(準賠償を含む、交換公文ベース)。内訳は、準賠償29.4億円、文化無償3.32億円、ASEAN人づくりプロジェクトの職業訓練指導員・上級技能訓練センター建設38億円、マラヤ大学日本語学校建設3.9億円等である。

#### 3. 技術協力

わが国がマレーシアに対して実施した技術協力の累計は、83年3月末まで、総額155億円、内訳は研修員受入れ21億円(1,780人)、専門家派遣27億円(334人)、調査団派遣62億円(1,410人)、協力隊派遣22億円(489人)および機材供与21億円となっている。

このうち、センター・プロジェクト方式により協力を行った、または、行っているものは次のとおりである。



### ① 協力期間満了プロジェクト

	期 間
職業訓練校 ( MARA ・クアラルンプール )	1973 - 76 年
# ( MARA ・ジョホールバル )	1976 - 81 年
稲作機械化訓練所	1970 - 75 年
船舶機関士養成計画	1973 - 82 年

### ② 協力継続中のプロジェクト

金属工業技術センター ( MITEC )	1978 - 84 年
水管理訓練センター ( 稲作技術 )	1977 - 84 年
計量技術開発研究	1981 - 85 年
林産研究協力 ( 木材加工技術 )	1982 - 87 年
職業訓練指導員 ・ 上級技能訓練センター ( CIAST ) ( ASEAN 入造りプロジェクト )	1982 - 87 年

## 第2節 ルックイースト ( 東方 ) 政策

マハディール首相は、首相に就任して半年目の1981年12月、マレーシア人学生を職業訓練および大学留学のために、毎年相当数日本 ( および韓国 ) に派遣するとの構想を発表した。

現在、マレーシア政府にとっての最大の政治課題は、新経済政策 ( NEP ) の達成であり、この経済政策を達成するためには多くの技術者、技能労働者が必要である。マハディール首相の意図は、日本の成功および発展の基礎は、日本人の勤労倫理 ( Work Ethics )、勤労意欲、経営能力、その他国民性としての道徳、教育・学習意欲にあり、マレーシアの急速な経済・社会および産業基盤の確立にあたり、日本のそうした点を学ぶことは不可欠である。日本の協力をえて、マレーシアの青年を日本の大学、民間企業等に派遣し、実地の教育、研修を通じて知識、技術、技能を習得させるとともに、上述の勤労倫理、向上意欲などの精神面も身につけさせることにあると思われる。

このマレーシア青年の日本派遣計画は、その後、「東方政策」 ( Look East Policy ) と呼称されることとなった。具体的には、長期的視野に立った大学、高等専門学校への留学生派遣と、短期的にマレーシアの技能労働に関する需要を満たしていこうとする企業等への職業訓練生の派遣の2つが中核となってい

る。

大学の学部留学生については、候補学生は日本への派遣前に2年間にわたりマレーシア国内で日本語および日本語による教科の授業を受けることとなっている。これらの候補学生のうち第1陣は、84年春にマラヤ大学および国民大学の大学予備教育コースでの授業を修了し、3月からとりあえず39人が来日している。また、第2陣として来春来日が予定されている55人が現在、予備教育コースを受講している。

高等専門学校への留学生については、本年4月に第1陣24人が来日し、各高等専門学校の3年次に編入している。

また、来春、同様に編入することとし、その前に1年間の日本語研修を受講するため、第2陣28人が4月に来日している。

職業訓練生の場合は、日本での訓練期間が4～9カ月となっており、やはり日本派遣前にマレーシアで6カ月にわたる日本語の研修を受講している。

現在、次のようにすでに受入れを行い、または受入れが計画されている。

第1陣	1982年 9月～	136人
第2陣	1983年 4月～	226人
第3陣	1983年10月～	192人
		(Professional, Instructor, Supervisor, Work Force)
第4陣	1984年 5月～	250人(予定)

これらのほかにも、この政策に対するわが国の協力の一環として、マレー大学に対する日本文化研究館の寄贈(費用3.9億円、本年2月引渡し)、日本語教師および青年海外協力隊員のマレーシアへの派遣、経営関係幹部研修生の日本への受入れなどがすでに行われ、あるいは計画されている。

### 第3節 C I A S T (職業訓練指導員・上級技能訓練センター)

#### に対する協力

#### 1. C I A S T 構想のねらいと協議経過

第4次マレーシア計画(1981-85年)を実現させるためには、専門的技術者や熟練技能労働者の養成確保が重要な課題となっている。このうち専門的技術者は大学や高等技術専門学校で養成され、また、基礎的技能労働者は各種職業訓練施設で養成すべくそれぞれの拡充計画が作成されている。

CIAS Tは、各種職業訓練施設の拡充に必要な職業訓練指導員の養成や研修、基礎訓練を修了して企業に在籍している者に対する技能向上訓練、監督者等に対する訓練等を実施する機関として、第4次マレーシア計画に盛り込まれているものである。

次にCIAS Tに関する技術協力が開始されるまでの経緯について述べる。

CIAS Tプロジェクトは、ASEAN人造りプロジェクト構想に基づきアセアン各国に1つずつと沖縄に1つ、計6つ設けられるプロジェクトの1つである。

ASEAN人造りプロジェクト構想は、1981年1月、当時の鈴木総理がASEAN諸国を歴訪した際に提唱されたものであり、ASEAN諸国の社会、経済発展に不可欠な人材の育成についてわが国が協力をを行い、もってその発展に寄与することを目的としている。

CIAS Tプロジェクトの具体化は、ASEAN人造りプロジェクト構想の具体化の一環として次のように進められてきた。

① ASEAN人造りプロジェクト第1回準備会合（於東京）（1981年3月31日～4月1日）

- わが国からの本構想についての基本的枠組みに関する説明
- 各国のプロジェクト要請内容の説明
- 具体化に向けての準備

② ASEAN常任委員会（於マニラ）（1981年5月18日）

各国プロジェクトについては、わが国との二国間協力ベースにより行うことおよびプロジェクトの実施については、それぞれ準備が完了次第取り進めることを決定。

③ 第1次予備調査団（1981年8月9日～8月19日）

- マレーシア政府により提出されたProject Document に関する現地事情の把握および調査
- 本件プロジェクト協力の必要性および可能性の確認

④ ASEAN人造りプロジェクト第2回準備会合（於ジャカルタ）（1981年10月6日～10月7日）

- 沖縄に国際センターを設置することの了承
- 各国に実施されるプロジェクトに関する合意
- 今後のASEAN運営委員会による日本側との随時会合

- 今後の手続についての合意（ a・ 二国間交渉でつめを行ひ、 b・ 調査団派遣、プロジェクト実施時期、 c・ 協力期間は5～7年とする）
- ⑤ 第2次予備調査団（1981年12月6日～12月20日）
  - 専門家グループによる技術的側面からの意見交換および調査
  - 技術協力マスタープラン作成のための資料収集、協議
- ⑥ 事前調査団（1982年4月8日～4月22日）
  - マスタープランについての基本的合意のための協議
  - 討議議事録（R/D）にもり込まれるべき事項についての詳細討議
  - プロジェクト実施に関する周辺事情の調査
- ⑦ 実施協議チーム（1982年8月8日～22日）
  - 討議議事録についての協議、合意、双方の署名

## 2. 技術協力計画

日本側実施協議チームとマレーシア労働・人的資源省との間で、1982年8月20日に討議議事録（Record of Discussions：R/D）の形で合意された技術協力計画は次のとおりである。

なお、CIASTに関する日本の技術協力は、この討議議事録に基づく海外技術協力センター・プロジェクト方式の協力（日本人専門家の派遣、一部の職業訓練用機材の供与、マレーシア・カウンターパート職員の日本への研修受入れの組合せ）と無償資金協力（職業訓練センターの建物および主要な職業訓練用機材の供与）の組合せによって行われている。

〔職業訓練指導員・上級技能訓練センター・プロジェクトに関する討議議事録概要〕

### I 両国政府間の協力

1. 日本政府およびマレーシア国政府は、職業訓練制度の拡充および改善を通じ人的資源を開発し、もって迅速な産業化プログラムの成功に寄与するため、マレーシア政府が第4次マレーシア計画に基づき設立する職業訓練指導員・上級技能訓練センターに係る技術協力プロジェクト（以下「当該プロジェクト」という）の実施において相互に協力する。

さらに、アセアン人造りプロジェクトの一環として、右プロジェクトがアセアン地域における職業訓練に対する訓練技法および上級技能訓練の普及を通じアセアン諸国間における協力の強化と促進を容易ならしめ

るうえで役立つことが期待されるであろう。

2. 本プロジェクトは次のマスタープラン（基本計画）に基づいて実施される。

マスタープラン

(1) 当該プロジェクトの目的

(イ) 技能労働力開発のための第4次マレーシア計画およびアセアン人造りプロジェクトに基づき、職業訓練指導員・上級技能訓練センター（以下「CIAST」という）を設立する。

(ロ) CIASTは、マレーシア国内における職業訓練および企業内で指導に当たる職業訓練指導員および監督者の養成および再訓練のための全国的な施設（ナショナルセンター）となり、また併せて技能労働者および指導員に対する上級技能訓練を実施する。

(ハ) CIASTは、マレーシア国におけるアセアン人造りプロジェクトとして、職業訓練の技法および上級技能訓練の普及を通じアセアン諸国内での協力を強化しかつ加速するものと期待される。

(2) 当該プログラムの目的

協力期間中の技術協力プログラムの目的は次のとおりである。

(イ) 新規に職業訓練指導員になる者に対し、当該指導員養成課程の一環として指導（教育）技法および訓練教材開発の分野における訓練コース（以下「指導技法訓練」という）を実施し、かつ管理すること。

(ロ) 職業訓練指導員、監督者および技能労働者に対し、これらの者に対する技能向上プログラムとして上級技能訓練コース（以下「上級技能訓練」という）を実施し、かつ管理すること。

(ハ) 職業訓練指導員および監督者に対し、これらの者に対する技能向上プログラムとして指導技法、監督技法および訓練教材開発の分野での訓練コース（以下「監督技法訓練」という）を実施し、かつ管理すること。

(ニ) カリキュラム、その他訓練ソフトウェアおよびCIASTにより実施されるプログラムの管理システムをデザインし、開発しおよび製作すること（以下「訓練ソフトウェア開発」という）。

(3) CIASTにおける訓練システムの枠組み

日本国政府による技術協力の範囲に含まれるCIASTにおける訓練システムの枠組みは次のとおりである。

訓練の種類	入所者資格	定員	期間	訓練方式
*注(a)				
1. 指導技法訓練		60		モジュール
a. TRAINEE INSTRUCTOR 養成コース	SPMまたはこれと同格であり、 かつNITTCB中級技能検定に係 る2年間の専門技能訓練を終え、 またはこれと同格であること。	20	6カ月	
b. TRADE INSTRUCTOR 養成コース	a) SPMまたはこれと同格で、 かつNITTCB中級技能検定合 格者であるとともに2年間の 実務経験を有すること。  b) SPMまたはこれと同格で、 N. A. S. の技能合格証を有す るとともに1年間の実務経験 を有すること。  c) SPMまたはこれと同格で、 かつ5年間の実務経験を有す ること。	20  10	6カ月  6カ月	
2. 監督技法訓練	職業訓練指導員および監督者	60	1-4週間	モジュール
*注(b)				
3. 上級技能訓練	職業訓練指導員、監督者および 技能労働者	255		モジュール
(1) 自動車科		45	4-8週間	
(2) 工作機械・金型科		45	10週間	
(3) 重工業科		45	4-10週間	
(4) 電気・電子科		45	3-10週間	
(5) 計装および自動制御科		45	8週間	
(6) 金属加工科		30	5-20週間	
	合 計	375		

\*注(a) 新規の職業訓練指導員養成のための訓練コースは、CIASTによるモニターおよび監督の下に、CIASTの内外において次により行われる。

区 分	課 程	フェーズI+ 専 門 技 能 訓 練	OJT <sup>+</sup>	フェーズII+ 専 門 技 能 訓 練	指 導 技 法 訓 練	インターン
	期 間	6～12 カ月	3～6 カ月	6～12 カ月	6 カ月	6 カ月
TRAINEE INSTRUCTOR 養成コース		職業訓練施 設において	企業におい て	職業訓練施 設において	CIAST において	職業訓練施 設において
TRADE INSTRUCTOR 養成コース					CIAST において	職業訓練施 設において

十 技能訓練期間の合計は2年間を超えないものとする。

(b) 上級技能訓練の各訓練科の下で実施されるコースに関連して、「試験・検査ユニット」と呼ぶ別個の組織をCIASTに設ける。このユニットには、上級技能訓練に使用するため日本国政府援助により供与される機材の中から適当な試験または検査機材を集中的に配置する。

## II 日本人専門家の派遣

日本国政府は、次の専門家を派遣し、マレーシア国カウンターパート職員に対して当プロジェクトの管理運営、職業訓練の企画、実施に関して技術指導を行わせる。

1. チーフアドバイザー
2. 調整員
3. 下記の分野の日本人専門家
  - (1) 訓練ソフトウェア開発
  - (2) 指導技法訓練
  - (3) 上級技能訓練
    - a) 自動車
    - b) 工業機械および金型
    - c) 重工業
    - d) 電気および電子
    - e) 計装および自動制御
    - f) 金属加工
  - (4) 監督技法訓練

### Ⅲ 機材の供与

日本国政府は、当該プロジェクトの実施に必要な機械設備およびその他資材をマレーシア国に供与する。

### Ⅳ マレーシア人職員の日本における研修

1. 日本国政府は、日本における技術研修のため、当該プロジェクトに係るマレーシア人職員を自己の負担において受入れる。
2. マレーシア国政府は、マレーシア人職員が日本における技術研修によって習得した知識および経験が、当該プロジェクトの実施のために効果的に活用されることを担保するために必要な措置を講ずる。

### Ⅴ マレーシア人カウンターパート職員および管理職員

1. マレーシア国政府は、次に掲げるマレーシア人カウンターパート職員および管理職員による必要なサービスを自己の負担において確保する。

(1) 所長

(2) 次長

(3) Ⅱに掲げる日本人専門家の分野に対応するカウンターパート職員

(i) 訓練ソフトウェア開発

(ii) 指導技法訓練

(iii) 上級技能訓練

(iv) 監督技法訓練

(4) 管理・事務職員

(i) 管理

(ii) 会計

(iii) 事務

(5) 他の必要な職員

2. マレーシア人カウンターパート職員に関し、マレーシア国政府は、当該プロジェクトの効果的および円滑な実施のため日本国政府によって派遣されるべき上記Ⅱに掲げる各日本人専門家に対応する適切な資格を有する職員を必要な人数だけ配置するよう努力するものとする。

### Ⅵ マレーシア国政府により講ぜられるべき措置

1. マレーシア国政府は、上記Ⅲに基づき日本国政府により供与されるもの以外の当該プロジェクトの実施に必要な機械、設備、機器、車両、工具、スペアパーツおよびその他の機材の調達または代替を自己の負担において行う。



2. マレーシア国政府は、日本国政府から供与される機材に関し、下記の経費を負担する。

(1) マレーシア国内における輸送ならびに据付け、操作および維持管理に必要な費用

(2) マレーシア国内において課される関税、内国税およびその他課徴金

3. マレーシア国政府は、当該プロジェクトの実施に必要な運営費のすべてを負担する。

## Ⅶ 当該プロジェクトの運営

1. 労働・人的資源省次官は、同省人的資源局長を通じ当該プロジェクトの実施に対し総括的責任を負う。当該プロジェクトの責任者として CIAST の所長は、人的資源局長の管督指揮の下に当該プロジェクトの実施における運営および管理に係る事項に対する責任を負う。

2. チーフアドバイザーは、当該プロジェクトの責任者との密接な調整の下に人的資源局長に対し、当該プロジェクトの実施に係る技術的事項およびこれに関連する運営上の事項に関し必要な勧告および助言を行う。

3. 当該プロジェクトの効果的および円滑な実施のため、共同委員会（以下「委員会」という）が次に掲げる機能を有し、かつ、構成をもって設立される。

### 共同委員会

#### (1) 機能

共同委員会は少なくとも年1回および必要性が生じた際に開催され、次の機能を果たす。

(イ) 当該討議議事録（R/D）の枠組みの下に策定された暫定実施スケジュールに沿って本プロジェクトの年次別運用計画を作成すること。

(ロ) 本 R/D においてうたわれている技術協力プログラムの全体的な進捗状況および上述の年次別運用計画の実績を評価、把握すること。

(ハ) 当該技術協力プログラムに起因して生じ、または同プログラムに関連する重要な事項に関し、確認し、または意見交換を行うこと。

#### (2) 構成

##### (イ) 議長

労働・人的資源省の次官または副次官

##### (ロ) 委員

(a) マレーシア側

- (i) 人的資源局長
- (ii) 総理府経済企画庁を代表する者
- (iii) CIASTの所長
- (iv) CIASTおよびマレーシア政府関係機関に関係があり、かつ議長より指名された他の者

(b) 日本側

- (i) チーフアドバイザー
- (ii) チーフアドバイザーによって指名された専門家
- (iii) JICAクアラルンプール事務所長
- (iv) 必要な場合、JICAにより派遣される関係者
- (v) 調整員

注：日本大使館の館員は、オブザーバーとして当該共同委員会に出席する。

Ⅷ アセアン人造りプロジェクトの一環としての当該センターの国際的な特性

1. CIASTは、すべてのアセアン諸国民への開放が予定されており、これは、この目的にふさわしい収容能力を具備し次第、作成する地域訓練プログラムを通じ実施される。

日本国政府は、JICAを通じ当該地域プログラムの実施に協力する。

2. CIASTおよび沖縄国際センターとの間のプログラムレベルでの適切なリンクージュに然るべき配慮がなされるものとする。

Ⅸ 協力期間

本附属文書に基づく当該プロジェクトに対する技術協力の期間は、原則として1982年8月20日から5年間とする。しかしながら、当該協力の実施から2年間経過後当該プロジェクト実施の進捗状況に関し合同委員会による総合的な評価（ゼネラルレビュー）を行うものとする。

3. プロジェクトの進捗状況

前述したとおり、本プロジェクトに関するわが国の技術協力の期間は、1982年8月20日から87年8月19日までである。

現在（1984年6月時点）は、1985年3月の訓練センターの全面完成、

同年4月の全職業訓練コースの開講にむけて、両国がそれぞれの責務となっている事項について準備作業を進めているところである(5-1表参照)。

#### (1) 日本側分担事項

##### (イ) 日本人職業訓練専門家の派遣

派遣スケジュールにしたがい、全部で13人の長期専門家(派遣期間が2年以上の者)を派遣することとなっており、1983年7月以降84年4月までに6人(チーフアドバイザー、調整員、指導技法、電気、監督技法、機械、自動車整備、機械)が派遣された。

派遣専門家は任地で現地側カウンターパートと協力しながら訓練を開始するために必要な次の準備作業を進めている。

- 訓練需要の調査、分析
- 訓練カリキュラム、教科標準(シラバス)、教材の作成
- カウンターパート指導員に対する指導
- 必要に応じての施設建設、訓練用機材の選定、購入、すえ付けについての日本側コンサルタントおよびマレーシア側への指導、助言

##### (ロ) 訓練センターの建設

第1期工事分(本館、食堂、寮、自動車科訓練棟)は1984年3月に完成し、必要な訓練用機材の搬入・すえ付けも終了した。

第2期工事分(1期工事分以外全部)については、85年3月に完成する予定である。

##### (ハ) カウンターパート指導員の日本への研修受入れ

1983年度中に9人(分野:監督者訓練、自動車整備、鋳造、電気、視聴覚教材、工作機械、期間:6カ月~9カ月)のカウンターパート指導員の研修受入れを行った。84年度においても8人を受入れることとしている。

#### (2) マレーシア側分担事項

##### (イ) 用地およびインフラストラクチャーの整備

用地については整備済み、インストラクチャーについては逐次整備中である。

##### (ロ) 現地側職員の採用、配置

1984年5月現在で44人(所長1人、指導員27人、管理部門スタッフ16人)を配置している。今後、1985年3月に全部で67人、86年3

〔5-1表〕

技術協力計画の進捗状況

実施事項	協力1年目 1982年8月	2年目 1983年8月	3年目 1984年8月	4年目 1985年8月	5年目 1986年8月
1. 日本側実施事項					
(1) 専門家派遣	X	X チーフアドバイザー赴任 4人赴任 1人赴任	X 5人赴任 2人赴任		
(2) 建物の建設	第1期分	第2期			
(3) 訓練用機材の購入、すえ付け					
(4) マレーシア高官、指導員の研修					
2. マレーシア側実施事項					
(1) 用地・インフラストラクチャーの整備					
(2) 訓練センター現地側職員の配置					
3. 訓練の開始					
				訓練技法コース・自動車科開講 X	全コース開講 監督技法コース開講

月に全部で134人、うち指導員69人が配置される予定である。

(3) 訓練の開始

1984年4月から訓練技法コースと自動車科を開設した。監督技法コースは85年4月に開講予定である。

## 第4節 その他

### 1. 協力が終了した職業訓練センター

職業訓練分野に関しては、MARAの2カ所の訓練施設についてセンター・プロジェクト方式の技術協力を行った。その概要は次のとおりである。

(1) MARA・クアラルンプール職業訓練センター(クアラルンプール市)

(イ) プロジェクトの企画

マレーシアの職業訓練の需要、技能水準などの把握、プロジェクトの企画、マレーシア側との協議を行うため、次の各調査団を派遣した。

1972年11月—事前調査チーム

1974年6月—実施協議チーム

(ロ) 協力実施

○ 協力期間

1973年6月～76年1月

○ 協力内容

職種：電気機器、電子機器

日本人専門家派遣：2人

カウンターパート指導員の日本での研修：6人

機材供与：8,100万円

(ハ) アフターケア

協力期間の終了後、プロジェクトの円滑な運営に資することとし、その計画を作成するため1981年3月に調査チームを派遣した。その結果に基づき、日本人短期専門家の派遣および機材供与を行った。

(2) MARA・ジョホールバル職業訓練センター

(イ) プロジェクトの企画

1976年2月—事前調査チーム

1976年8月—実施協議チーム

(ロ) 協力実施

○ 協力期間

1976年～81年9月

○ 協力内容

職種：溶接、電気メッキ、船舶機関

日本人派遣専門家累計：4人

カウンターパート指導員の日本での研修：4人

機材供与：1億2,000万円

(ハ) アフターケア

1983年6月に調査チームを派遣し、その結果に基づき、日本人短期専門家の派遣および機材供与を行った。

2. 研修生の受入れ

(1) JICA ベース

労働省職業能力開発局においては、毎年、次のような形で各開発途上国から研修生を受入れている。

1981～83年度における受入総数は510人で、このうちマレーシアからは56人を受入れた。

(2) 国際技能開発計画

労働面での技術協力は労使が協力して進めることが望ましいという観点から、1972年度以来、(財)日本ILO協会を実施団体として、「国際技能開発計画」(世界にかけの橋計画)を実施している。これは、世界の各開発途上国から技能研修生を受入れ、日本の事業内職業訓練の体系と設備を活用して、技能研修を行うものであり、日本語研修および基礎的職業訓練を中心とするオリエンテーションと民間事業所における職場実習訓練を行っている。

1984年度までに各開発途上国から1,182人を受入れたが、このうちマレーシアからは61人を受入れた。

〔資料〕 日系進出企業に対する職業訓練に関するアンケート調査結果

1981年10月にマレーシアに派遣されたCIASTプロジェクトの予備調査チームが現地の日系企業40社に対してアンケート調査を実施したところ、32社から回答があった。

職業訓練分野の海外研修生受入れ状況

コース名	研修実施機関	期 間	定員	内 容	1983年度までの実績累計	
集	職業訓練指導員養成コース	職業訓練大 学校	11カ月	50人	機械、電気、電子、 木工、自動車および 板金溶接部門の職業 訓練指導員の養成	661人
	上級技能者 訓練コース	東淀川高等 職業訓練校	12カ月	10人	機械部門の上級技能 者の養成	171人
団	金型工作技 術コース	京都技能開 発センター	12カ月	6人	金型部門の技能者 の養成	330人
研	監督者訓練 セミナー	労働省 職業能力開 発局	2カ月	15人	監督者訓練行政担 当者の研修	243人
	職業訓練セ ミナーⅠ	〃	2カ月	15人	職業訓練行政担当 者の研修	325人
	職業訓練セ ミナーⅡ (注)	〃	15カ月	15人	〃	123人
修	日墨交流計 画に基づく 自動車整備 技術コース	君津総合高 等職業訓練 校	10カ月	4人	自動車整備	2人
個 別 研 修	わが国の協力する海外職業訓練センターのカウンターパートを中心に、個別の要請に基づき、2～12カ月の技術研修または2～4週間の行政研修を労働省、公共職業訓練施設等で実施する。(約60人)				1,367人	

(注) 中近東諸国の研修員を対象としたセミナー

以下はその結果概要である。

(1) 会社設立後何年たっているか。

5年未満	2社
5年～10年未満	20
10年～15年未満	3
15年以上	7

(2) 資本金はいくらか。

1万マレーシアドル未満	0
1万～5万	4
5万～10万	2
10万～50万	6
50万～100万	0
100万～	20

(3) 年間生産額はいくらか。

1,000万マレーシアドル未満	8
1,000万～2,000万	7
2,000万～3,000万	3
3,000万～4,000万	4
4,000万～5,000万	2
5,000万～	8

(4) 日本人常駐技術者は何人いるか。

0人	3
1人	3
2人	8
3人	3
4人	2
5人	13

(5) 従業員の人種構成はどうか。

イ Engineer Supervisor 等

Bumiputra	30%未満	20
	30%～50%未満	8
	50%以上	3
	不明	1



ロ Foreman, Technician, Worker

Bumiptra	30%未満	5
	30%～50%未満	11
	50%以上	15
	不明	1

(6) 従業員の訓練はどうしているか。

イ 訓練方法

毎年日本に送って訓練をしている	22
毎年日本以外の外国で訓練をしている	8
国内の訓練機関	11
OJT	23
何もしていない	1
その他	5

ロ 訓練期間

1カ月未満	7
1カ月～3カ月	9
3カ月～6カ月	12
6カ月～1年	2
1年以上	—
その他・不明	2

(7) 労働者に対する問題点は何か。

イ 労働力の不足状況

(イ) 人種別

全般に不足	11
Bumiptra が不足	9
問題なし	11
不明	1

(ロ) 職種別

Engincer が不足	
Superintendent (課長クラス) が不足	12
Supervisor が不足	3
Foreman が不足	7

Technician が不足	16
Worker が不足	8
問題なし	2
その他	3
ロ 労働力に対する評価	
(イ) 全体的評価	
非常にすぐれていると思う	0
すぐれていると思う	3
普通	22
劣ると思う	6
非常に劣ると思う	1
(ロ) Bumiptra に対する評価	
非常にすぐれている	0
すぐれている	1
普通	10
劣ると思う	15
非常に劣ると思う	6
ハ 企業に対する態度	
(イ) 帰属意識	
非常に高い	0
高い	2
普通	10
低い	15
非常に低い	5
(ロ) 定着率(1年間)	
95%以上	10
90%～95未満	6
80%～90%	10
80%未満	6
(イ) 出勤率	
95%以上	12
90%～95%未満	12

80%～90%	4
80%未満	3
不明	1
(二) 賃金レベル	
能力に比べ高い	10
能力相応	22
能力に比べ低い	0
(8) 必要とする訓練分野は何か。	
イ 電気・電子	
電気設備機器	12
電子機器	5
電子制御	5
計装	4
基礎知識一般	11
ロ 機械	
保全	16
機械製図	5
機械加工	7
測定	4
工具・治具の製作管理	13
ハ 金属加工	
鑄造	2
鍛造	1
金型製作	10
プレス加工	5
溶接	4
金属表面処理	3
金属材料	3
熱処理	1
ニ 品質管理	
工程管理	21
在庫管理	13

試験検査	4
品質管理	19
ホ 化 学	
分析技術	6
その他	1
へ その他必要な分野	
コンピューター	4
日本語	3
工業経営	1
公害防止	1

( 参 考 文 献 )

- ① 「マレーシア事情」(1982年9月)在マレーシア日本大使館
- ② 「アジアでの暮らし(マレーシア)」(財)国際協力サービス・センター
- ③ 「海外生活の手引(マレーシア)」(財)世界の動き社
- ④ 「もっと知りたい東南アジア(マレーシア)」綾部恒雄/永積編、弘文堂
- ⑤ 「東南アジア現代史Ⅱ(マレーシア)」
- ⑥ 「マレーシアの経済社会の現状」(第3版)(財)国際協力推進協会
- ⑦ 「国際経済、マレーシア特集」雑誌国際経済臨時増刊
- ⑧ 「アジア中進国の挑戦」
- ⑨ 「Third Malaysia Plan 1976~1980」National Printing Dept. K. L. 1971年
- ⑩ 「Fourth Malaysia Plan 1981~1985」National Printing Dept. K. L. 1981年
- ⑪ 「第4次マレーシア計画の概要」(日本商工会議所)
- ⑫ 「マレーシアに対する日本の直接投資」チー・ベン・リム/リー・ポー・ピン著、森 健訳、アジア経済研究所
- ⑬ 「マレーシアの投資ガイド(改訂版)」商工組合中央金庫
- ⑭ 「海外投資ガイドシリーズ、マレーシア」(財)三銀経営センター
- ⑮ 「マレーシアにおける外資系企業等の人事・労務政策の実態」
- ⑯ 「マレーシアの労働事情—新経済政策と労働・社会の実態—」日本労働協会編
- ⑰ 「わが国進出企業の労働問題(マレーシア)」日本労働協会編
- ⑱ 「海外労働時報」日本労働協会
- ⑲ 「経済協力の現状と問題点」1983、通商産業省
- ⑳ 「ASEAN人造りプロジェクト、CIAS(T(職業訓練指導員・上級技能訓練センター)予備調査報告書」(1981年10月)、労働省・国際協力事業団
- ㉑ 同プロジェクト第2次予備調査報告書(1982年12月)
- ㉒ 同プロジェクト事前調査報告書(1983年6月)
- ㉓ 同プロジェクト実施協議報告書(1983年10月)
- ㉔ マレーシアMARAジョホールバル職業訓練校総合報告書(1980年9月)
- ㉕ 同プロジェクトアフターケアチーム報告書(1983年9月)
- ㉖ マレーシアMARAクアラルンプール職業訓練校実施調査団調査報告書(1973年10月)

- ⑳ 「海外職業訓練事情シリーズ① 海外事業訓練の実務に携わって」 布施直春  
著、(財)海外職業訓練協会
- ㉑ 「私が見たイスラム諸国 ―その宗教と生活―」 布施直春、職業能力開発ジ  
ャーナル 8月、9月、10月号

(引用文献)

- 第1章関係 — ㉑、㉒
- 第2章、第3章関係 — ㉑
- 第4章関係 — ㉑、㉒、㉓
- 第6章関係 — ㉑

