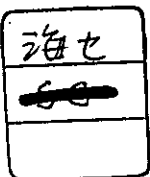


ASEAN人造りプロジェクト
マレーシア・プロジェクト予備調査報告書
職業訓練指導員養成・技能向上訓練センター

昭和56年10月1日

国際協力事業団
社会開発協力部



国際協力事業団	
受入 月日 57.9.27 84.8.24	113
登録No. 13900	213 S.D.C.

目 次

I 調査団派遣の背景	1
II 調査団の目的、構成及び日程	2
III 調査結果	6
1. 第4次マレーシア計画における社会経済の動向	6
(1) 経済計画と雇用	6
(2) 技能労働力の供給	7
2. マレーシアの教育・訓練体系	7
3. 職業訓練の現状	9
(1) M A R A	9
(2) 文化・青年体育省	9
(3) 教 育 省	9
(4) 勞 働 省	9
イ National Apprentice Ship Course	10
ロ Preparatpry Trade Course	10
ハ Ex-Servicemen-Settlement Course	10
ニ Skill Vp-Grading Course	10
ホ Instructional Techniques Courses	10
ヘ Instructor Trainee Course	10
ト In-Plant Training	11
4. 本件に関するマレーシア側の構想	11
(1) 本件に関するマレーシア政府の取扱い及びプライオリティ	11
イ 「マ」政府としての取扱い	11
ロ 「マ」政府としてのプライオリティ	11
(2) C I A S T 構想の概要	11
イ C I A S T 構想の背景及び目的	11
ロ C I A S T の業務	11
ハ C I A S T の位置づけ及び機構	13
ニ C I A S T の設置場所等	22
IV 結 論	23
1. 本件協力の必要性妥当性及び可能性	23
2. 次の調査団に対する参考意見	23
V 資 料	24

JICA LIBRARY



1058827[5]

1. 調査団派遣の背景

鈴木総理がASEAN諸国訪問の際提唱されたASEAN人造りプロジェクト構想について、昭和56年3月31日及び4月1日、東京において第1回準備会議が開催され、その具体化をはかることとされた。わが国は構想の基本的枠組についてその会議で説明し、ASEAN側からは本件プロジェクトの対象(分野)について説明があった。

昭和56年5月18日にマニラで開催されたASEAN常任委においては、各国の関心分野に関し、引き続きわが国との間で二国間協議が進められるべきこと、各国におけるプロジェクト実施については、準備が完了次第取り進めること等が申し合わされた。

その後プロジェクトの概要を固めるべく、昭和56年6月下旬外務省経済協力局技術協力第二課長を団長とするコンタクト・ミッションがマレーシアを訪問した。その結果マレーシア側の構想が固まった。(Project Proposalは別添のとおり。)しかしながら、このDocumentについては、不明確な点が多くDocument等に関して事実を明確にする必要が高まってきた。このため予備調査団が派遣されることになったものである。

II. 調査団の目的及び構成

1 目 的

調査団は、マレーシアに係るASEAN人造り構想の具体化を円滑にすすめるため、マレーシア政府から提出のあったProject Documentについて事実を明確にするとともにマレーシア政府との協議を通じて、より良いマレーシアプロジェクト構想づくりに寄与することを目的とする。

2 構 成

調査団団員構成

団 長	森	元	誠	二	外務省経済協力局技術協力二課総務班長
	高	橋		匡	労働省職業訓練局指導課課長補佐
	長	江	盛	啓	労働省職業訓練局海外技術協力室係長
	倉	剛		進	通商産業省通商政策局技術協力課課長補佐
	佐	野	美	則	国際協力事業団鉱工業開発協力部鉱工業開発技術課
	和	田	欽	次 郎	国際協力事業団社会開発協力部 海外センター課課長代理

3 人造りセンタープロジェクト(マレーシア)予備調査団調査日程表

昭和56年8月9日～昭和56年8月19日

日 順	月 日	訪 問 先 及 び 出 席 者																																	
1	8月9日(日) ① 10:30 ② 15:55 ③ 19:00 } 20:00	<ul style="list-style-type: none"> • 成田 発 JL-715 • KL 着 • 大使館青柳書記官及びJICA阿部所長との打合 																																	
2	8月10日(月) ① 09:00 } 11:00 ② 11:30 ③ 14:30 } 16:30	<ul style="list-style-type: none"> • EPUにおいて「マ」側との第1回全体会議 <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; width: 5%;"></th> <th style="text-align: left; width: 60%;"><u>Name</u></th> <th style="text-align: left; width: 35%;"><u>Position & Department</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Encik Ali Abul Hassan oin Sulaiman</td> <td>Acting Deputy Director General (Macro), Economic Planning Unit - Chairman.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Encik Mahmud bin Idris</td> <td>Director Genral, Department of Manpower.</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Y.M. Raja Mohd. Affandi bin Raja Halim</td> <td>Director, Social Services Section, EPU.</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Encik Khalid bin Hassan</td> <td>Ministry of Labour and Manpower.</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Encik W.A. Dharmapala</td> <td>Ministry of Foreign Affairs.</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Encik Durai Raja Lingam</td> <td>Department of Manpower.</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>Encik Wan Saman bin Wan Ahmad</td> <td>Department of Manpower.</td> </tr> <tr> <td>8.</td> <td>Puan Wong Pag Har</td> <td>Foreign Aid Section, EPU.</td> </tr> <tr> <td>9.</td> <td>Puan Zainab bin Karim</td> <td>Social Services Section, EPU.</td> </tr> <tr> <td>10.</td> <td>Puan K. Sundari</td> <td>Human Resources Section, EPU - Secretary.</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • CIIAST Site (6 ha) 視察 • Industrial Training Institute (ITI), Ministry of Labour and Manpower 視察及び意見交換 Mr. Encik Wan Seman bin Wan Ahmad, Principal, ITI 		<u>Name</u>	<u>Position & Department</u>	1.	Encik Ali Abul Hassan oin Sulaiman	Acting Deputy Director General (Macro), Economic Planning Unit - Chairman.	2.	Encik Mahmud bin Idris	Director Genral, Department of Manpower.	3.	Y.M. Raja Mohd. Affandi bin Raja Halim	Director, Social Services Section, EPU.	4.	Encik Khalid bin Hassan	Ministry of Labour and Manpower.	5.	Encik W.A. Dharmapala	Ministry of Foreign Affairs.	6.	Encik Durai Raja Lingam	Department of Manpower.	7.	Encik Wan Saman bin Wan Ahmad	Department of Manpower.	8.	Puan Wong Pag Har	Foreign Aid Section, EPU.	9.	Puan Zainab bin Karim	Social Services Section, EPU.	10.	Puan K. Sundari	Human Resources Section, EPU - Secretary.
	<u>Name</u>	<u>Position & Department</u>																																	
1.	Encik Ali Abul Hassan oin Sulaiman	Acting Deputy Director General (Macro), Economic Planning Unit - Chairman.																																	
2.	Encik Mahmud bin Idris	Director Genral, Department of Manpower.																																	
3.	Y.M. Raja Mohd. Affandi bin Raja Halim	Director, Social Services Section, EPU.																																	
4.	Encik Khalid bin Hassan	Ministry of Labour and Manpower.																																	
5.	Encik W.A. Dharmapala	Ministry of Foreign Affairs.																																	
6.	Encik Durai Raja Lingam	Department of Manpower.																																	
7.	Encik Wan Saman bin Wan Ahmad	Department of Manpower.																																	
8.	Puan Wong Pag Har	Foreign Aid Section, EPU.																																	
9.	Puan Zainab bin Karim	Social Services Section, EPU.																																	
10.	Puan K. Sundari	Human Resources Section, EPU - Secretary.																																	
3	8月11日(火) ① 10:00 } 11:30 ② 14:30 } 16:00	<ul style="list-style-type: none"> • Malaysian Industry Development Authority (MIDA) との討議 Mr. Heng Lye Huat, Investment Promotion Division • Small Box Co. Ltd., Malaysia <ul style="list-style-type: none"> 1. Mr. Mohamed Kalid (Ministry of Labour and Manpower) 2. Mr. Ismail (Metal Box Co. Ltd.) 																																	

4	8月12日(水) ① 09:30 } 12:00 ② 14:45 } 17:00	<ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Labour and Manpowers <ol style="list-style-type: none"> 1. Mr. Encik Mahmud bin Idris, Director General, Dept. of Manpower 2. Mr. Encik Durai Taja Lingam, Dept. of Manpower 3. Mr. Encik Wan Seman bin Wan Ahmad, Principal, ITI 4. Mr. Mohd Rashid bin Abu Hassan, Head, Instructor Training Unit • Ministry of Labour and Manpower との討議 • 出席者は午前に同じ
5	8月18日(木) ① 09:20 } 12:00 ② 12:30 } 14:00 ③ 14:30 } 17:00	<ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Labour and Manpower との討議 出席者は昨日(8月12日)に同じ • 当調査団主催による「マ」側 Ministry of Labour and Manpower との昼食会 • Ministry of Labour and Manpower 出席者は午前に同じ
6	8月14日(金) 09:00 } 11:00 ② 20:00 } 22:00	<ul style="list-style-type: none"> • EPUにおいて「マ」側との第2回全体会議 <ol style="list-style-type: none"> 1. Mr. Encik Ali Abul Hassan bin Sulaiman, Acting Deputy Director General, EPU 2. Mr. Encik Mahmud bin Idris, Director General, Ministry of Labour and Manpower 3. Mr. Encik Durai Raja Lingam, Ministry of Labour and Manpower 4. Mr. Encik W.A. Dharmapala, Ministry of Foreign Affairs 5. Mr. Puan Wong Peg Har, Foreign Aid Section, EPU 6. Mr. Puan K. Sundari, Human Resources Section, EPU • 大使公邸における Dinner Party 「マ」側関係者, 当団員及びMITECプロジェクト巡回指導チーム等出席
7	8月15日(土) ① 08:30 ② 12:30	<ul style="list-style-type: none"> • Secretary General, Ministry of Labour and Manpower を表敬 • 「マ」側主催による昼食会

	} 14:00 ③ 19:30 } 21:30	<ul style="list-style-type: none"> • EPU Ministry of Labour and Manpower から関係者出席 • 日系進出企業関係者との人造り問題に関する意見交換 <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">1.</td> <td style="width: 60%;">松本 繁雄</td> <td style="width: 35%;">Ajinomoto (M) Bhd.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>河辺 剛紀</td> <td>Matsushita Industrial Corporation (M) Sdn. Bhd.</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>三角 英一</td> <td>Malaysia Sheet Glass Bhd.</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>藤村 晃三</td> <td>Malaysia International Palm Oil Industrial Sdn. Bhd.</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>大上 仁</td> <td>JETRO</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>武田 桂一</td> <td>JCCI</td> </tr> </table>	1.	松本 繁雄	Ajinomoto (M) Bhd.	2.	河辺 剛紀	Matsushita Industrial Corporation (M) Sdn. Bhd.	3.	三角 英一	Malaysia Sheet Glass Bhd.	4.	藤村 晃三	Malaysia International Palm Oil Industrial Sdn. Bhd.	5.	大上 仁	JETRO	6.	武田 桂一	JCCI
1.	松本 繁雄	Ajinomoto (M) Bhd.																		
2.	河辺 剛紀	Matsushita Industrial Corporation (M) Sdn. Bhd.																		
3.	三角 英一	Malaysia Sheet Glass Bhd.																		
4.	藤村 晃三	Malaysia International Palm Oil Industrial Sdn. Bhd.																		
5.	大上 仁	JETRO																		
6.	武田 桂一	JCCI																		
8	8月16日(日) ① 18:30	<ul style="list-style-type: none"> • KL 発 SQ-107 																		

Ⅲ 調査結果

1 第4次マレーシア計画における社会経済の動向

(1) 経済計画と雇用

マレーシアでは、国内の多様な民族系住民の政治的統一と経済開発が最重要課題とされ、この解決のために計画的な努力が重ねられている。すでに第3次マレーシア計画がおわり、現在は第4次マレーシア計画（Fourth Malaysia Plan 1981-1985, FMP）が作成されている。FMPでは、GDP（Gross Domestic Product）成長率を年平均7.6%とし、5年間に失業率を5.3%から4.9%に下げることとしている。

（FMP . p 226）

FMP 始期及び終期における主な労働指標

	1980年	1985年
人 口 (Population)	14,261,200人	16,179,500人
生産年齢人口 (Working-age)	8,108,900	9,814,200
労働力人口 (Labour Force)	5,880,000	6,259,600
就業者数 (Employment)	5,098,500	5,954,100
失業者数 (Unemployment)	286,500	805,500
失業率 (Unemployment rate)	5.3 %	4.9 %

産業別就業者数についてみると農業水産業のシェアを1980年の40.6%から1981年には35.9%と大巾に減少させることとしている。一方、注目されるのは製造業（Manufacturing）が808,100人から1,070,100人に増加することであり、伸び率増加数ともに最大となっている。（FMP p 227）FMPを達成させるためには、熟練労働者（Skilled Worker）の養成確保がきざとなっている。

MAYLAISIA: EMPLOYMENT GROWTH BY SECTOR, 1980-85

Sector	1980		1985		Increase 1981-85 ('000)	Share in job creation 1981-85 (%)	Average annual growth rate of employment 1981-85 (%)	Average annual growth rate of real productivity 1981-85 (%)
	Estimated employment ('000)	Share of total (%)	Estimated employment ('000)	Share of total (%)				
Agriculture, forestry and fishing	2,066.9	40.6	2,138.4	35.9	71.5	8.3	0.7	2.3
Mining and quarrying	89.6	1.7	91.9	1.5	2.3	0.3	0.5	5.2
Manufacturing	803.1	15.8	1,070.1	18.0	267.0	31.0	5.9	4.8
Construction	268.8	5.2	325.9	5.5	63.1	7.3	4.4	4.4
Electricity, gas and water	49.5	1.0	61.3	1.0	11.8	1.4	4.4	5.4
Transport, Storage and communications . .	193.2	3.8	223.6	3.8	30.4	3.5	3.0	4.9
Wholesale and retail trade, hotels and restaurants	648.5	12.7	816.9	13.7	168.4	19.6	4.7	3.1
Finance, insurance, real estate and business services	52.1	1.0	64.5	1.1	12.4	1.4	4.4	2.9
Government services	710.1	13.9	890.0	14.9	179.9	20.9	4.6	4.2
Other services	217.7	4.3	271.5	4.6	53.8	6.3	4.5	3.0
TOTAL	5,093.5	100.0	5,954.1	100.0	860.6	100.0	3.2	4.3

Labour force	5,380.0	6,259.6
Unemployment	286.5	305.5
Unemployment rate (%)	5.3	4.9

(2) 技能労働力の供給

マレーシアにおける職業教育は、国の社会経済開発と密接に結びつけて考えられており、職業能力の開発は単に人的資源を育成するだけでなく社会的不平等を是正するねらいもある。いずれにしてもFMPを達成するためには訓練された人的資源 (Trained Manpower) を供給する必要がある。

専門的技術者についてはDegree及びDiplomaに区分して計画されている。(FMP p 285)

職業訓練に直接関係のある熟練 (Skilled), 半熟練 (Semi-Skilled) 労働者の養成計画は熟練労働者の需要に応じて次のとおりである。(FMP p 287, 288)

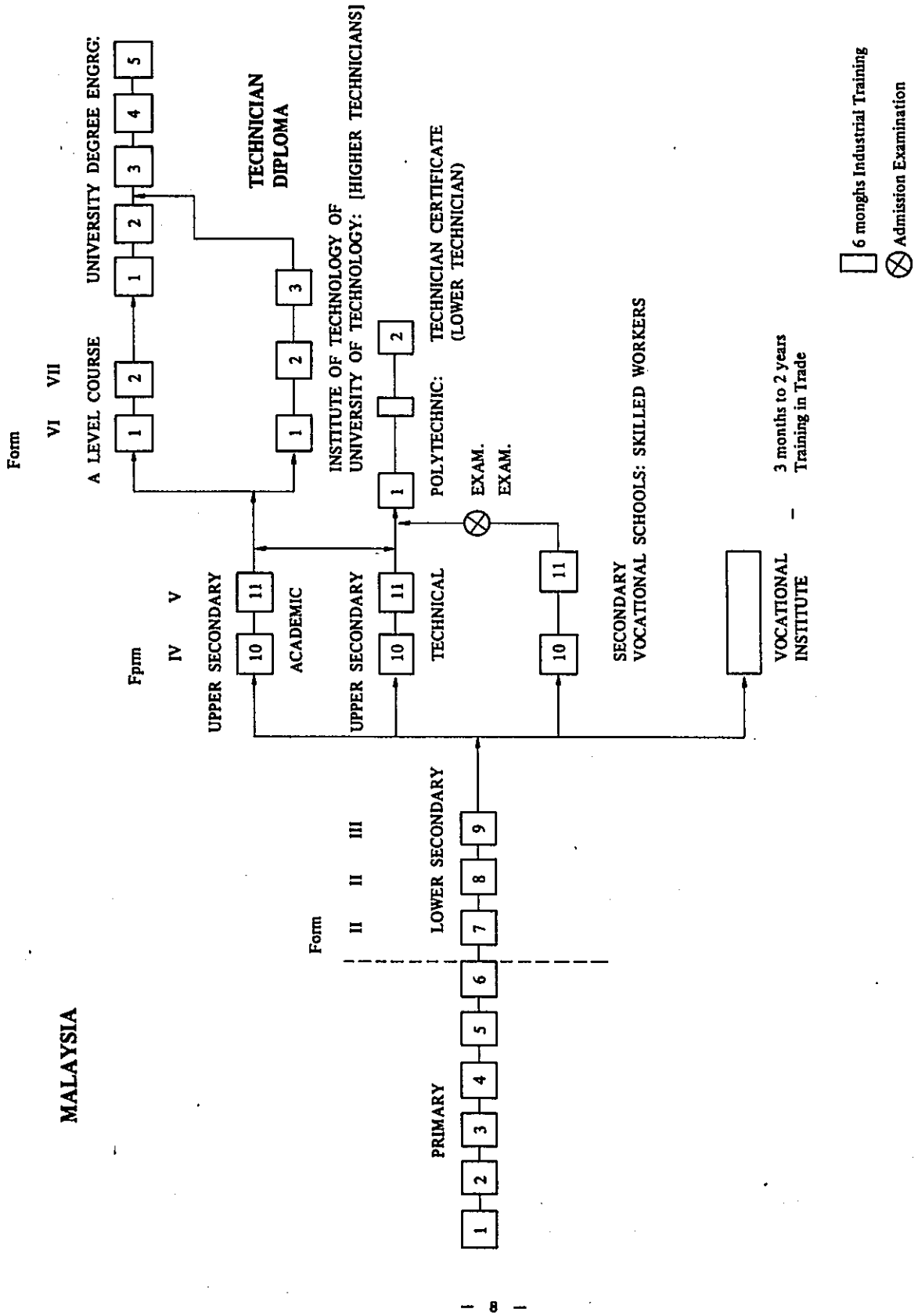
	1981年	1985年
Engineering Trades		
Mechanical Trades (機械系)	4,726	6,686
Electrical Trades (電気系)	2,484	3,827
Civil Engineering Trades	277	459
Other (その他)	26	29
Building Trades (建築系)	2,908	3,705
Printing Trades	80	269
Commerce (商業系)	1,687	3,724
Agriculture (農業系)	1,185	1,666
Home science (家政)	1,088	1,248
Other (その他)	456	858
Skill-up-Grading Courses	195	450
計	14,907	22,866

2. マレーシアの教育・訓練

マレーシアの教育訓練体系は、図のとおりである。

植民地時代の高等教育が植民地官僚を作ることを目的としていたためか、人文科学に片寄る傾向が強かったが、現在もなお、この基本的傾向が持続している。たとえば1976年から78年までの大学卒業生11,159人のうち、61%が人文科学専攻であって科学技術系は39%であった。

MALAYSIA



大学教育の場においてもマレー優先政策にそって、マレー人の入学が促進されてきた結果、1976年から1978年までの大学卒業生のうち55%がマレー人であった。しかしそのうち科学技術専攻の者はわずかに15%であった。

職業訓練は諸機関が実施しているが、この訓練機関においてもマレー人の優先政策がとられており、これによってマレー人の中級程度の技能をもった労働者不足を解消しようとしている。(マレーシアの労働事情：日本労働協会)

3 職業訓練の現状

職業訓練は、MARA Training Institute, 教育省及び労働省等で行っており、Labour and Manpower Report にその概要が記載されている。その骨子は次のとおりである。

(1) M A R A

現在9センターあり、次の3区分により実施している。

- ① Institutional Training
- ② Instructor Training
- ③ On the Job Training

訓練科目はMechanics, Construction Tailoring / Beauty culture, Electrical / Electronic, Draughtsmanship, Electro Plating, Planner Moulder Operation, Sawmilling, Book-keeping, Printingである。1979年には全体で1357人。(1978年は1246人)

(2) 文化・青年体育省 (Culture Youth and Sports Ministry)

現在3センターがあり、その訓練科目は次のとおり。

Motor Mechanics, Heavy Maclining, Commerce, Carpentry, Furniture-making, Weaving, Air-conditioning, Photography, Cooking, Catering and Tailoringである。1979年に全体で1041人。(1978年は749人)

(3) 教 育 省 (The Ministry of Education)

Vocational Secondary School 23

Technical Secondary School 9

Vocational Secondary Schoolのうち5は農業、5は家政であり、残りは次の訓練科目を実施している。

Electrical Installation and Maintenance (電気工事・修理)

Wood working and Building construction (木工・建築)

Welding and sheet metal work (溶接・板金)

Machine shop practice and fitting (機械・組立)

Motor mechanics (自動車)

Radio and TV and Electronic servicing (ラジオ・TV電気修理)

1979年は全体で5587人(1978年は4760人)

(4) 労 働 省 (The Ministry of Labour and Manpower)

現在PraiとKuala Lumpurに職業訓練施設がある。

1979年には791人でマレーシア全体の職業訓練施設の訓練生の21%である。なお、1978年には948人で122%であった。

労働省の職業訓練は次のコースによって行われている。

イ National Apprenticeship Course

Apprentice に対して体系的な訓練を行うものであり、その基準は National Industrial Training and Trade Certification Board, NITTCB) が設定したものである。

このコースは、職業訓練施設 (Industrial Training Institute, ITI) の訓練と企業内訓練 (OJT) との連携によって行われるものであり、期間は 4 年である。

ITI と OJT との連携の方法は次のとおりである。

入 校	22週	6ヶ月	11週	1年6ヶ月	11週	12ヶ月	11週	修 了
	ITI	OJT	ITI	OJT	ITI	OJT	ITI	

職業訓練施設では初年度 22 週、2 年から 4 年までは各年 11 週の訓練を行い、企業内では通算 132 週の訓練を行うものである。

訓練生は毎年進級テストがあり、4 年目に NITTCB が行う修了時テストに合格すると中級熟練労働者として認められる。

機械 (Mechanical)、電気 (Electrical)、建築 (Building) 及び印刷の訓練が行われており、1979 年には 219 人であった。(1978 年は 259 人)

ロ Preparatory Trade Course

学校から中途退校者や青年失業者の雇用促進のために基礎技能を付与するためのものである。

22 週の ITI における訓練のあと 22 週の企業内訓練が行われる。機械 (Mechanical Trades)、電気 (Electrical Trades)、建築 (Buildings Trades) 及び印刷 (Printing Trades) について訓練が行われている。

訓練生は 15 歳以上で年齢の上限はないが、教育水準は Form II レベルである。

1979 年に 442 人。(1978 年 267 人)

ハ Ex-Servicemen-Settlement Course

退役軍人のためのものであり、18 カ月間 OJT を含めて実施しているが 1979 年は実績 0 である。(1978 年 40 人)

ニ Skill Up-Grading Course

在職労働者の知識や技能を向上させるためのコースであり、技術革新に対応するものである。アプレントイス修了者に対して行われる。1979 年 24 人。(1978 年 51 人)

ホ Instructional Techniques Courses

OJT について責任のある企業内の指導員や監督者に対するものである。このコースでは知識や技能を効果的にしかも効率的に教えるための技法を含んでいる。これによって事業内訓練の振興に役立っている。

このコースは経営者からの需要に応じて夕方 90 時間行われるものであり、22 ドル 50 セント / 1 人の費用が必要である。1979 年 20 人 (1978 年 70 人)

ヘ Instructor-Trainee Course

指導員養成であり、1979 年 61 人。(1978 年 78 人)

ト In-Plant Training

OJTを担当する者に対する advisory service のためのコースである。1979年25人。(1978年188人)

4. 本件に関するマレーシア側の構想

(1) 本件に関するマレーシア政府の取扱い及びプライオリティ

イ 「マ」政府としての取扱い

本件(The Center for Instructor and Advanced Skill Training, CIAST)については、労働大臣が議長を務め、経済計画庁(Economic Planning Unit, EPU)、大蔵省、文部省公共企業省等から構成されている「人的能力開発委員会」(Manpower Development Board, MDB)が検討してきたものであり、その構想内容及び労働省が本件プロジェクトを担当することについては閣議了解(Cadjetnet authorized)されている。

ロ 「マ」政府としてのプライオリティ

「マ」政府はCIASTに次の三つの機能を持たせたいとしている。

- (イ) 職業訓練指導員養成(Instructor Training)
- (ロ) 技能向上訓練(Advanced Skills Training)
- (ハ) 教材開発等(Research and Development)

(2) CIAST構想の概要

イ CIAST構想の背景及び目的

第4次マレーシア計画(1981-1985)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、基礎的技術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。

CIAST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。

第4次マレーシア計画における全体構想そのものは、元来世銀融資案件として提示されたものであるが、CIASTがASEAN人造りプロジェクトの対象となった結果、世銀に対しては、高等技術専門学校及び通常レベルの職業訓練校各5校に対する融資協力に変更されている。

ロ CIASTの業務

(イ) 職業訓練指導員の養成(Instructor Training)

職業訓練指導員には、Instructor grade II, Instructor grade I, Senior Instructor, Chief Instructorの4段階がある。CIASTにおいては、このうちgrade IIの職業訓練指導員を養成する。なお、grade IIの職業訓練指導員は実務経験年数等の条件を満たした場合、上位に昇進することができるしくみになっている。

CIASTにおいてgrade IIの職業訓練指導員を養成するために次の2コースを設定する。

① Trainee Instructor Training Course

一定の教育訓練を前定として1年6カ月コースを設定する。

このうち6か月間はC I A S Tにおいて、指導理論及び専門学 についての訓練（Pedagogy）を行ない
残りの1年間は、C I A S Tの監督のもとに6か月間は企業、6か月間は職業訓練校でインターン（実習）
を行う。

訓練のしくみを図示すると次のようになる。

学校教育	Form II
職業訓練	18か月間の職業訓練（MARA, ITI, その他の施設で行う。）
C I A S Tにおける 指導員養成	C I A S Tにおいて6か月間理論的なことを訓練する。
インターン	C I A S Tの監督のもとに企業、訓練校で12か月の実習を行う。

② Trade Instructor Training Course

一定の実務経験を前提とした1年コースを設定する。

このうち6か月間はC I A S Tにおいて指導理論及び専門学科についての訓練（Pedagogy）を行い、残
りの6か月間はC I A S Tの監督のもとにITI等においてインターン（実習）を行う。前記①の6か月の
Pedagogy と内容を同一にしているため、コースは2つであっても6か月間は合同して訓練を行うものであ
る。

訓練のしくみを図示すると次のようになる。

実務経験	5年間以上企業における実務の経験があってNITTCBの中級技能検定に合格。
C I A S Tにおける 指導員養成	C I A S Tにおいて6か月間理論的なことを訓練する。
インターン	C I A S Tの監督のもとにITI等において6か月間の実習を行う。

(c) 技能向上訓練（Advanced skills training）

4年間の基礎訓練（Apprenticeship）を修了した者を対象として技能向上訓練を行う。

基礎訓練はITIで行った者に限らずMARAやその他の職業訓練施設で行った者であってもC I A S Tに
おける技能向上訓練の対象となる。

現在のところ技能向上訓練として次のコースを考えている。

① Instructor-up-grading, re-training

職業訓練指導員に対して技術革新等に対応するための向上訓練や研修を行うものであり、一応5年に一回
指導員はこのコースに入ることにしている。義務制にすることまでは考えていない。

なお、前記(1)の指導員養成においては学科（理論）中心であるが、このコースは実技中心となるのでC I
A S Tの施設・設備にかなりの経費がかかるものと考えられる。

② Skill-up-grading

在職労働者とくに監督者に対する技能向上訓練である。

下級中学校卒の者には2週間コースを、監督者等に対しては出席しやすいよう1週間コースを計画している。

わが国の技能開発センター的な機能を持たせるものであるので施設設備の具体的な検討にあたっては①とあわせて利用できるよう工夫する必要がある。

④ Advanced level testing

技能検定の上級試験を受けるための準備コースである。現在のところまだ、上級技能検定は実施されていないので、新規の分野である。

なお、技能向上訓練は有料であり、昼間 (day time) 行われるものは1人1コース2280ドルとし、夕方 (evening time) 行われるものは1時間1グループ1250ドルである。

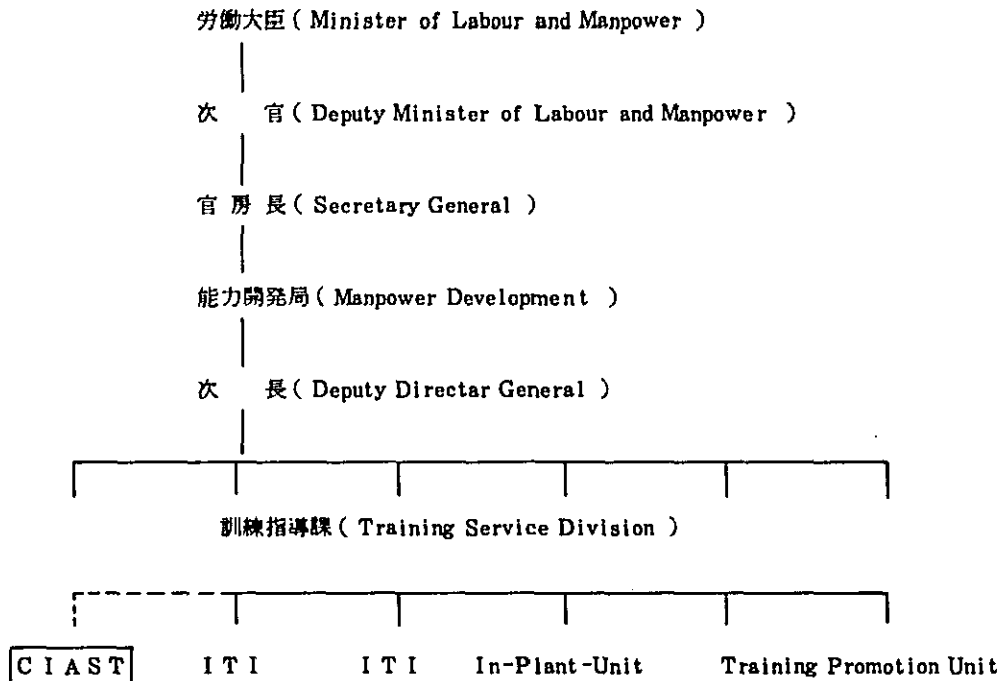
(イ) 研 究 開 発 (Reserch and Development)

職業訓練に必要な教材やカリキュラムの開発を行うものである。現在のところ職業訓練教材等の開発体制は整備されていないので、C I A S Tにその機能を持たせるものである。視聴覚教材を含めてその開発にあたることとするが、あくまで実践的なものを目的とし指導員がその業務を行う。

ハ C I A S Tの位置づけ及び機構等

(イ) C I A S Tの位置づけ

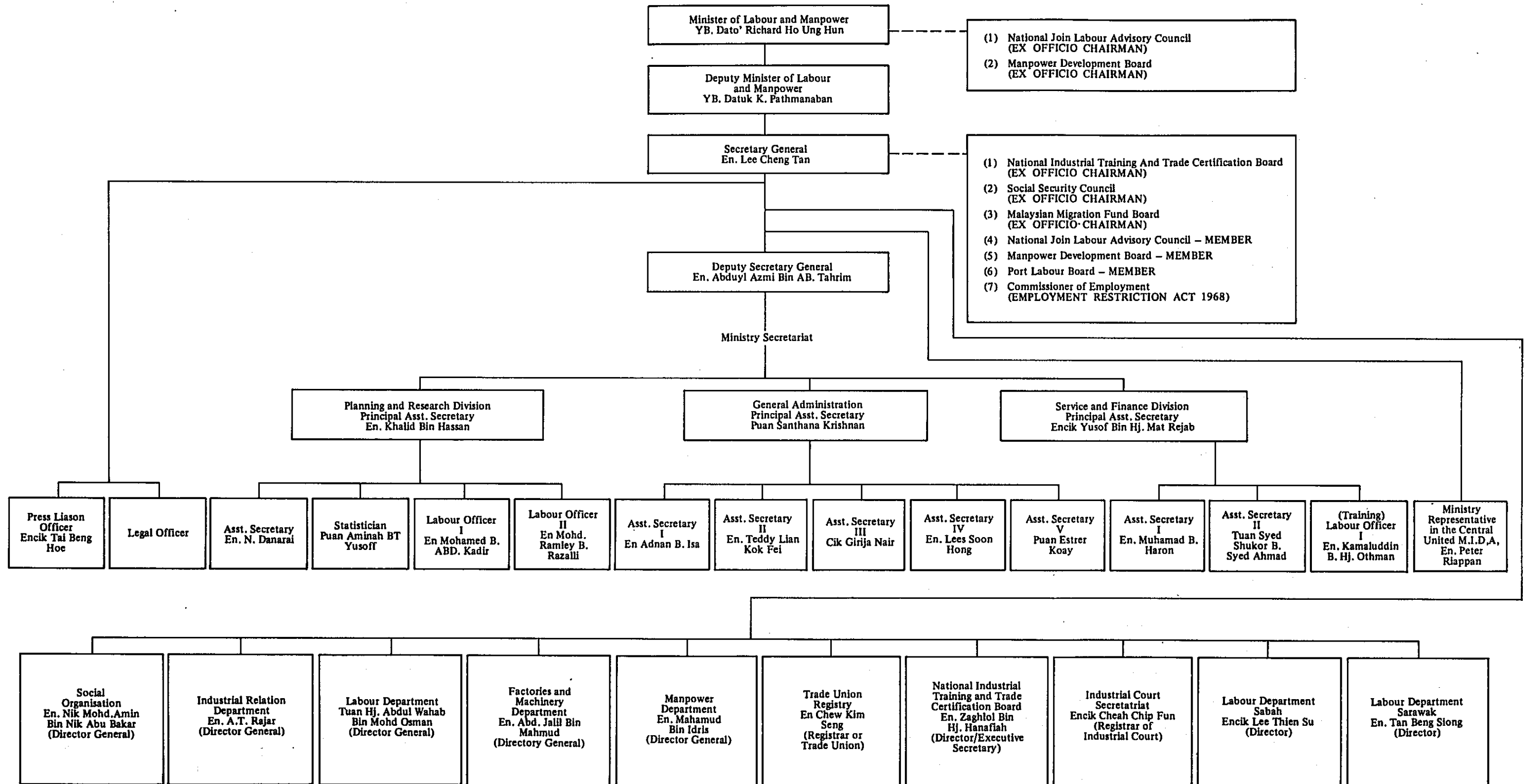
C I A S Tは労働省の付属機関として、下図のとおり位置づけられる。なお労働省の機構は別紙のとおりである。



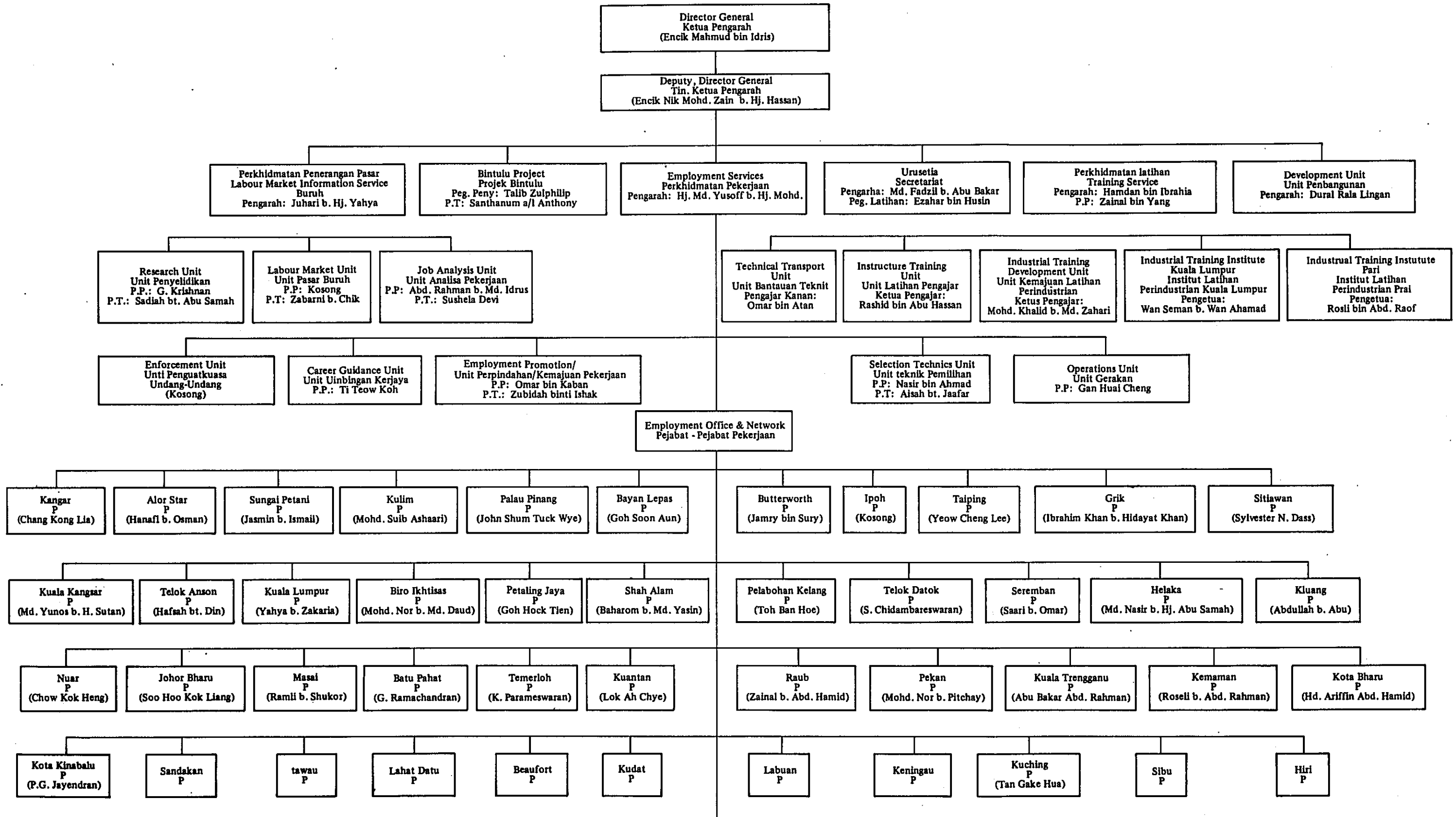
ORGANISATIONAL STRUCTURE 1979

Ministry of Labour and Manpower

The Honourable YB. Dato' Richard Ho Ung Hun was appointed Minister of Labour and Manpower Malaysia on 1st August, 1978. The Hon. Minister was assisted by the Hon. Deputy Minister of Labour and Manpower YB. Datuk K. Pathmanaban.

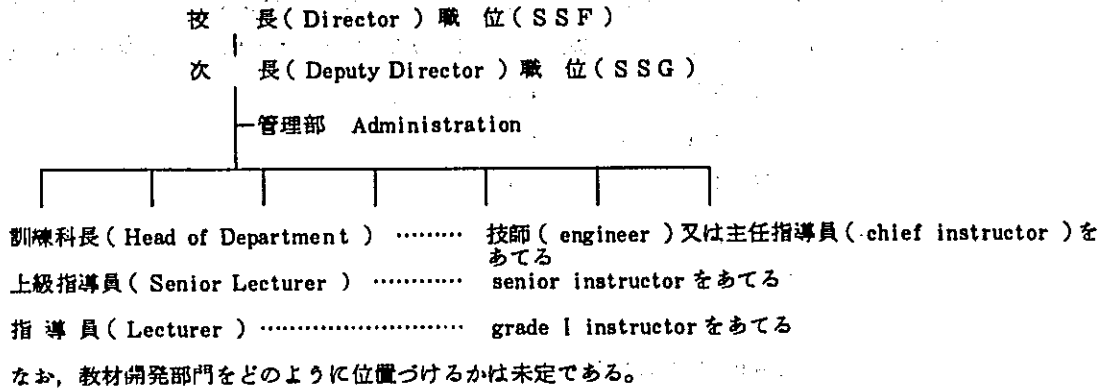


**ORGANIZATION CHART OF MANPOWER DEPARTMENT
CARTA ORTANISASI JABATAN TENAGA RAKYAT 1981 .**



(四) C I A S T の機構

C I A S T の内部組織は次のように計画されている。



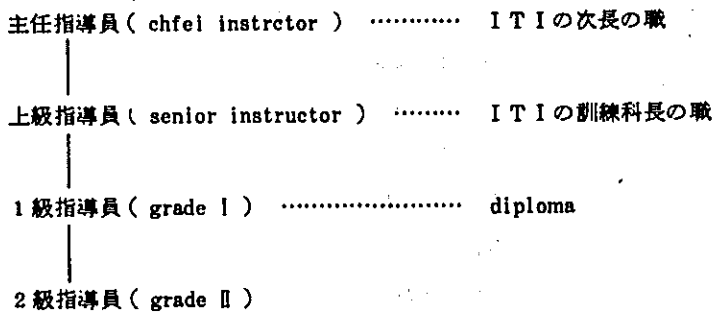
(参考1) SSF, SSGの意味

技師は大学をでてなるが、その昇進は次のようになっている。

2	年	SS "F" 大学を卒業して少なくとも7年の経験が必要な職 (Super Skill "F")
2	年	SS "G" 大学を卒業して少なくとも5年の経験が必要な職 (Super Skill "G")
3	年	Senior T/S
		T/S 新卒技師 (Time Scale Engineer)

(参考2) 指導員の職位

マレーシアにおいて職業訓練指導員は4段階に区分される。指導員制度は法令上の免許制度になっていないので、人事上の区分である。



指導員はたとえば5年の実務経験及び既婚等の条件が満たされた場合、上位の職に昇進することができる。

(イ) 職 員

イ	校 長	1	人	} 計174人
ロ	副 校 長	1		
ハ	科 長	7	(科は当初8であったが7に変更された)	
ニ	上級指導員	88		
ホ	指 導 員	79		
ヘ	管理部門	25		
ト	そ の 他	28		

なお、このほか必要に応じ非常勤職員を随時産業界から募集する。

(二) 訓練科及び定員

訓練科は当初8科であったが品質管理科は独立の科にする必要がない程度のものであるので、他の訓練科にそれぞれ吸収して行うこととした。また製図・設計科は板金科に変更された。その結果次の7科となった。

自動車科	45
工作機械仕上げ科	45
金属加工科	80
電気・電子科	45
計装科	45
板金科	80
指導員監督者訓練科	120

なお、この訓練科のたて方については、日本におけるものと異なる部分があるので、今後職業訓練専門家による調査によって、さらに変更することがありうる。

定員については、指導養成に関する需要との関係を精査する必要があり、今後の調査によっては、減員もありうる。

(三) 訓練時間

曜日によって若干異なるが、昼間コースは、8:00～10:00、10:30～12:30、13:30～15:30とし、夜間コースは18:00～21:00とする。

昼間コースは週84時間、夜間コースは週17時間。

(四) 訓練コースの例

自動車科	上級ディーゼルエンジンサービス ガソリン噴射システムサービス エンジン故障分析 エンジンテスト 車検 製造組立ラインサービス 上級車体修理
工作機械仕上げ科	工具、金型製作 工具、付属品ジグ穴あけ 精密グラインディング 工具、補守、点検 上級ギア成型
金属加工科	上級溶接 鍛造 鋳造 熱処理

	ダイカスト
	焼流し精密鑄造
	ゴム鑄造
電気電子科	Relay, 工学
	Relay, 補守点検
	上級モーター点検
	モーター故障分析
	モーターテスト
	起動装置, スイッチギア及び操作
	上級ラジオ製作, 修理
	オフィス内連絡器修理
	上級テレビ製作, 修理
	電気電子機器サービス, 修理
計装科	機械計装制御
	電気機器 "
	電子機器 "
	流体制御機器
	油圧制御機器
板金科 (Fabrication)	構造物鉄工
	板金
	プレス
指導員監督者訓練科	基礎的指導技法
	上級指導技法
	専門指導技法
	企業内訓練担当職員の向上訓練
	訓練計画担当職員の向上訓練
	訓練方法
	体系的訓練法
	モジュール・デザイン
	教材開発
	訓練管理
	監督原理
	企画
	作業管理
	問題分析及び意思決定
	補守管理

材 料 管 理
 時 間 管 理
 安 全 衛 生
 作 業 員 動 機 づ け
 労 使 関 係
 規 律 と 士 気 の 維 持

ニ C I A S T の 場 所 等

C I A S T の 設 置 予 定 地 は、シ ャ ー ア ラ ム で す で に 6 万 ㎡ を 確 保 し て い る。詳 細 は 別 添 資 料 の と お り で あ る が 同 地 は マ レ イ シ ャ 最 大 の 工 業 団 地 に あ り、高 速 道 路 等 が 整 備 さ れ て い る。ク ア ラ ル ン プ ー ル か ら 約 2 0 K m、地 形 は 三 角 形 で あ る。地 形 か ら み て 施 設 を 適 切 に レ イ ア ウ ト す る 必 要 が あ る。あ と 2 万 ㎡ 程 度 あ れ ば 理 想 的 な も の に な る。

現 在 の と こ ろ く ぼ 地 で、一 部 原 野 に な っ て い る の で 整 地 の 必 要 が あ る が マ 側 で 整 地 配 電、給 配 水 の 準 備 を 行 う こと と し て い る。

ホ C I A S T に 対 す る 専 門 家 の 派 遣 要 請

日 本 か ら の 専 門 家 の 派 遣 は と り あ え ず 次 の と お り 要 請 さ れ て い る が、期 間 種 類 等 に つ い て 今 後 の 協 議 に よ り、大 巾 に 変 更 す る こと と し て い る。

首 席 顧 問	1 9 8 5 . 4 . 1 ~ 1 9 8 6 . 6 . 8 0	1 5 月
デ ィ ー ゼ ル エ ン ジ ン	1 9 8 5 . 5 . 1 ~ 1 9 8 6 . 4 . 8 0	1 2
車 体 修 理	"	"
工 具 金 型 製 作	"	"
歯 車 切 削	"	"
溶 接	"	"
鋳 込 み	"	"
熱 処 理	"	"
鋳 型	"	"
電 気 ・ 電 子	"	"
計 装 制 御	"	"
度 衡 材 料 分 析 治 金	"	"
物 理 試 験、非 破 壊 検 査	"	"
訓 練 シ ス テ ム 開 発	"	"
ワ ー ク ・ ス タ デ ィ	"	"
機 械 施 設、設 備、レ イ ア ウ ト 2 人	1 9 8 2 . 7 . 1 5 ~ 1 9 8 2 . 1 2 . 1 4	1 0
電 気 電 子 施 設、設 備 レ イ ア ウ ト 8 人	1 9 8 2 . 7 . 1 5 ~ 1 9 8 2 . 1 2 . 1 4	1 5
計 装 制 御 施 設、設 備 レ イ ア ウ ト	1 9 8 2 . 7 . 1 5 ~ 1 9 8 2 . 1 2 . 1 4	6
C P 訓 練 プ ロ グ ラ ム	1 9 8 2 . 9 . 1 5 ~ 1 9 8 2 . 1 2 . 1 4	3
そ の 他		5 0

N. 結 論

1 本件協力の必要性、妥当性及び可能性

今回の調査団の目的は Fact Finding であり、団員の構成もその趣旨から多岐にわたっていたことや、調査日数が実質的には5日間しかなかったことなどで調査はまだ不十分である。しかしながら今回の調査結果、本件は職業訓練指導員養成技能向上訓練及び職業訓練教材の開発を行う施設であることやFMPとの関連等が明確になったので細部のつめは別として本件協力の必要性、妥当性及び可能性については肯定できるものであると考えられる。

(1) 協力の必要性及び妥当性

第4次マレーシア計画を達成するために必要な熟練技能労働者の養成を行うため① 職業訓練指導員の養成② 技術革新等に対応した技能向上訓練の推進③ 職業訓練教材の開発整備が必要であることなどから、C I A S T構想は必要かつ妥当なものとする。しかしながらC I A S Tの施設、設備を具体化するにあたっては計画を裏付ける具体的ニーズ、施設利用計画等についてさらに検討し、その結果に基づいて計画の一部を変更する必要がある。

(2) 協力の可能性

C I A S T業務について協力することは可能であるが、たとえば専門家の種類や派遣数については必ずしも要請どおり可能であるとは言えない状況にある。

指導員養成コースについては、どのレベルの専門家を派遣する必要があるのか、教材開発に関する事項など、今後さらに協議を重ねる必要がある。

2 次の調査団に対する参考意見

C I A S T構想は、職業訓練指導員養成、技能向上訓練及び教材作成等その業務内容としており、これらは職業訓練の分野であるのでそれぞれの分野の職業訓練専門家による協力が必要とされる案件であるとする。今後C I A S T構想の実現についての協力を円滑にすすめるため、次の事項に留意する必要がある。

(1) 職業訓練専門家による調査

C I A S T構想の細部のつめを行うため、職業訓練専門家による調査を行う必要がある、この場合職業訓練専門家をメンバーに加えるよう配慮する必要がある。

(2) C I A S T構想の変更

今回の調査において、指導員養成のインターンを行うため、C I A S TにミニITIを併設させるか、技能向上訓練が軌道にのるまでの間ITIの機能を兼ねさせるかどうか、あるいはTrainee Instructor Training Courseに必要な18カ月間のITI等における職業訓練をC I A S Tにおいて行うこととするかどうかについても調査し、必要があればC I A S T構想の一部を変更することを検討することを提案する。

V. 資 料 目 次

1. Metal Box Campany 視察概要	25
2. 日系進出企業における人造り問題関係アンケート結果	26
3. 職業訓練校(I T I)視察概要	30

資料 1 Metal Box Company 視察概要

(1) MBC の概要

MBC の出資は当初 100% がマレーシア政府であったが現在は英国政府が 48% 所有している いわゆる多国籍企業である。

従業員は 900 人で勤務時間は 2 シフト制をひいており、6:00-14:40 と 14:00-22:40 である。

従業員構成は次のとおり。

管 理	Management	33 人
熟練労働者	Skilled Worker	200
単純労働者	Non-Skilled Worker	500
検 査	Quality inspector	33
大 工 等	Carpenter etc	20

(2) 訓練体系

イ Basic training (基礎訓練)

従業員を対象とし① Non-Skilled Worker を Semi-Skilled Worker にする訓練、及び② Skill-up-Grading Training を行っている。②については七曜の夕方 I T I に派遣しているが、1 時間 1 グループ 125 ドル負担している。

ロ Apprentice Ship Training

4 年間 I T I と連携して実施するものであり、Basic Training を受けた者も対象とすることがあるが、一般的には企業外の者を対象としている。現在 10 名いる。優秀な者は 4 年修了後採用している。なお訓練の実施については企業内では各部門の長が責任を持ち、日誌を提出させ、月に数回会議を開催している。

ハ Canmaking Technology

Apprenticeship Training 修了者に対して O J T 中心に行なっている。

ニ Industrial Safety

部外講師により、各階層に対して産業安全教育を実施している。

ホ Supervisory Skill Training 監督者訓練

1 年に 8 人、8 日又は 5 日 Malaysia Institute of Management 又は National Productivity Center に派遣している。

ヘ Further Technical Education

1 年間に 8 人大学等に派遣している。この間給料は下がり、卒業しなければ費用は本人負担となる。

ト Vocational Training

1 年間に 7~8 人 Technical Teacher Collage に数週間から数カ月派遣している。150 ドルは本人負担である。なお、Advanced Training については数人なら 6 カ月程度出せるとのべていた。

資料2 日系進出企業に対して行われた人作り問題関係アンケート結果

マレーシアに進出している日系企業40社に対して職業訓練についてのアンケート調査を実施したところ82社から回答があった。その概要は次のとおりである。なお、このアンケート調査は日系進出企業との懇談会を開催したさいに、資料として提出されたものである。

(1) 会社設立後何年たっているか。

5年未満	2
5年～10年未満	20
10年～15年未満	8
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	8
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	3
3人	3
4人	2
5人以上	13

(5) 従業員の職種構成はどうか。

1 Engineer Supervisor 等

Bumiputra	80%未満	20
	80%～50%未満	8
	50%以上	3
	不明	1

□ Foreman , Technician , Worker

Bumiptra	80%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
O J T	28
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

Engineer が不足	12
Superintendent (課長クラス) が不足	8
Supervisor が不足	7
Forman が不足	6
Technician が不足	16
Worker が不足	8
問題なし	2
その他	8

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	8
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

(ハ) 出勤率

95%以上	12
90%~95%未満	12
80%~90%	4
80%未満	8
不明	1

(ニ) 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

鋳造	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

ヘ 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

Introduction

The Training Service Division in the Manpower Department under the Ministry of Labour and Manpower is responsible for formulating and implementing industrial training programmes and also providing consultancy services in respect of industrial training to industry. Its aim is to provide industrial skills to meet the nations requirement.

The main objective and functions of the training service division are as follows:

- i. To provide basic industrial skills to the unemployed youth and school leavers.
- ii. To up-grade, promote and improve more skills and technique to meet the requirement of the industrial development.
- iii. To encourage the establishment of Inplant training facilities with the industrial establishments.

The Industrial Training Programmes of Manpower Department are implemented through Industrial Training Institute in Kuala Lumpur and Prai. Three more Industrial Training Institute are being built in Kuala Trengganu, Johor Bahru and Labuan (Sabah). The intake of trainees will be increased from 900 to 2,700 trainees once the new Industrial Training Institutes are completed ie 2/3 years time.

The following industrial training courses are provided at the Industrial Training Institutes in Kuala Lumpur and Prai:-

- (a) Apprenticeship Courses
- (b) Preparatory Trade Courses
- (c) Skill up-Grading Courses
- (d) Instructional Techniques Courses
- (e) Trade Instructor Training Course

(a) Apprenticeship Course

These courses are provided to apprentices employed in both the public and private sector industrial establishments. Apprentices must be registered for training under the National Apprenticeship Scheme. The National Apprentices Scheme provides systematic training of fully qualified craftsmen to certain industrial standards. The Apprenticeship provide lasts four-years period and it involves a combination of institutional training at one of the Industrial Training Institutes and on-the-job training in the employers' establishments.

During the first year the apprentice spends 22 weeks at the institute and this is reduced to 11 weeks for the second and subsequent years. The remainder of the time (132 weeks) is spent in the Employers' establishments.

Apprentices are required to pass progress tests during each of the four stages before proceeding to the next higher stage, and finally to the apprenticeship final examination conducted during the last half-year of the apprenticeship period by an independent panel of examiners appointed by the Central Apprenticeship committee of the NITTCB. On the passing the prescribed examination and completion of the apprenticeship period apprentices are awarded certificates of proficiency by the NITTCB.

The National Apprenticeship Scheme caters for the training of apprentices in the following "declared" apprenticeship trades in the mechanical, electrical, building and printing industries:-

A. MECHANICAL:

1. General Mechanic
2. General Machinist
3. Motor Vehicle Mechanics (including Diesel Engine)
4. Welding
5. Construction Plant Mechanics
6. Tool & Die Making
7. Sheet Metal

B. ELECTRICAL

1. Electrical Fitting
2. Armature Winding
3. Electrical Fitting and Armature Winding
4. Electrician
5. Radio & Television Servicing
6. Refrigeration & Air-Conditioning

C. BUILDING:

1. Bricklaying
2. Carpentry & Joinery
3. Plumbing

D. PRINTING

1. Hand Composition
2. Machine Composition
3. Letterpress (Machine) Printing
4. Bookbinding
5. Off-set

Entry requirements and conditioned under the National Apprenticeship Scheme as follows:

Apprentice

Age: At least 16 and not above 26 years.

Education: A pass qualification in the SRP/LCE Examination or its equivalent. (Candidates who are unable to offer this qualification but have successfully completed a related technical training course in a recognised training institution would also be considered).

Course Fees: Institutional training of apprentices is free of cost for the present.

Hostel Accommodation: Free (priority being given to apprentices who are based far away from the Institute and are unable to commute daily).

Food: Resident and non-resident apprentices can purchase meals at the canteen at contract rates.

(b) Preparatory Trade Courses

These courses are primarily for school leavers and unemployed. The courses are designed to give the trainees basic skills at the job-entry level and thus enhance their opportunities employment prospects.

Period of institute Training is base on the type of courses but generally is 22 weeks duration, and the same period for on the job training. Particulars of the trade courses are as follows:

A. MECHANICAL TRADES

1. General Machinist
2. Tool & Die Making
3. Motor Vehicle Repair
4. Welding (Gas & Elect. Arc)
5. General Mechanic
6. Sheet Metal Work

B. ELECTRICAL TRADES

1. Electrician
2. Radio & T.V. Servicing
3. Refrigeration & Air-Conditioning

C. BUILDINGS TRADES

1. Wood Machining
2. Carpentry & Joinery
3. Bricklaying
4. Plumbing

D. PRINTING TRADES

1. Hand Composing
2. Machine Composing
3. Letterpress (Machine) Printing
4. Bookbinding
5. Off-set

Condition and requirement

Condition and requirements of trainees are as follows:

Age: At least 15 years of age (no maximum age limit).

Education: Completion of lower secondary education of Form II level.

Hostel Accommodation: Free (priority being given to trainees are based far away from the Institute and are unable to commute daily).

Allowances: Pocket allowances will be paid to the resident and non-resident trainees according to the Government rate.

Course Fees: Institution training is free At present food is free

Other

Accommodities: Subsidy allowances will be paid according to the Government rate.

(c) Skill-Up-Grading Courses

This programmes is to look after the improving of skills and knowledge of workers and also to enable them to learn new skills in place of obsuolute skills consequent to rapid technological changes. Courses are provided on request by employers on a cost-recovery basis, and training is avilable in the trades listed under the apprenticeship programme.

(d) Instructional Techniques Courses

These courses are designed for in-plant trainees and supervisory staff both in the public and private sector whose duties and responsibilities include the training of work within

industrial establishments and on-the-job. The course includes modern methodology of communication in imparting knowledge and skill effectively and efficiently. These courses are to encourage employers to organise their own in-plant training programmes to train existing and new employees, using their own trainers and facilities and thus create a multiplier effect.

The courses are of 90 hours duration and are provided on a part-time basis in the evenings. A course fee of \$22.50 is charged.

(e) Trade Instructor Training Course

This Trade Instructor Training programme is designed to train instructing staff for trade training in Government, Quasi-Government, and private establishments and training institutions. Its principal objectives is to enable skilled workers who have been given instructing responsibilities to acquire comprehensive training and practices in all phases of instructional techniques so that they can successfully plan and conduct trade training courses and evaluate their effectiveness.

(f) Fundamental Techniques For On-The-Job Training

This course is designed to train personnel to give on-the-job training. Its objective is to enable supervisors and experienced workers who have been given instructing responsibilities to acquire training and practice in the fundamental techniques for teaching job skills so that they may successfully give job skill training under.

Upon successful completion of the course, the participants will have demonstrated their ability to instruct in a instructor training environment. They will need additional experience on-the-job to attain full competency. They will be able to:

1. identify the teachable components of job skills;
2. determine how, when and where to teach them;
3. develop plans for instructing;
4. Present demonstrations and shop talks;
5. evaluate trainees' progress in training;
6. conduct an on-the-job training course.

2. Advisory and Consultancy Services

The Training Service has within its set-up an In-Plant Training Section specially established to tender advisory services to industrial establishments. The objective of this section is to provide advisory service which will bring about a wider appreciation of the need for employers to train their workers in the skills required, within their own individual establishments or collectively in group systems by pooling and sharing resources. A pool of Training Coordinators

with organisation experience and technical know-how are available to industrial establishments for consultation purposes, free and without any form of obligation.

Any further information may be obtained from the:-

1. Perkhidmatan Latihan,
Jabatan Tenaga Rakyat,
Bangunan Public Bank,
(Tingkat 10-12)
Jalan Sultan Sulaiman,
Kuala Lumpur. 01-33 (Tel: 204155)
2. Pegawai Latihan Perindustrian,
Cawangan Butterworth,
d/a Pejabat Pekerjaan,
Jabatan Tenaga Rakyat,
Jalan Bagan Luar,
Butterworth. (Tel:336603)
3. Pegawai Latihan Perindustrian,
Cawangan Ipoh,
d/a Pejabat Pekerjaan,
Jabatan Tenaga Rakyat,
Jalan Istana,
Ipoh,
Perak (Tel:)
4. Pegawai Latihan Perindustrian,
Cawangan Melaka,
Tingkat 3, Bangunan Persekutuan,
Jalan Hang Tuah,
Melaka. (Tel: 24063)
5. Pegawai Latihan Perindustrian,
Cawangan Johor Bharu,
Jabatan Tenaga Rakyat,
Tingkat 2, Block A,
Wisma Persekutuan,
Jalan Air Molek,
Johor Bharu (Tel: 20987)

6. **Pegawai Latihan Perindustrian,
Cawangan Kuantan,
d/a Pejabat Pekerjaan
Jabatan Tenaga Rakyat,
Tingkat 1, Bangunan Persekutuan,
Kuantan,
Pahang. (Tel: 21021)**
7. **Pegawai Latihan Perindustrian,
Cawangan Kuala Trengganu,
d/a Pejabat Pekerjaan,
Jabatan Tenaga Rakyat,
Jalan Air Jernih,
Kuala Trengganu (Tel: 23185)**
8. **Pegawai Latihan Perindustrian,
Cawangan Alor Star,
Tingkat 3, Wisma Persekutuan,
Jalan Kampong Bharu,
Alor Star,
Kedah.**
9. **The nearest Employemtn Offices.**

JICA