

別表 1 SYLLABUS CHART

Block	Unit	Hrs.
1. Corporate Management and Management.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meaning of maintenance Management. 2. Target and Area of Maintenance Management. 3. Definition and Classification of Maintenance. 4. Importance of Productive Maintenance and Preventive Maintenance. 5. Characteristics of Maintenance Management. 	
2. Degradation Tendency Management and Evaluation of Reliability.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reliability and Maintenance Management. 2. Reliability and The Level of Reliability. 3. Failure Rate and The Pattern of Degradation. 4. Maintainability and Availability. 5. Reliability Management and Inspection. 	
3. Organization Program for Maintenance Management.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Division of Labour <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Functional division of Labour. 1.2 Division by Specialized Technologies. 1.3 Division by areas. 2. Status of Maintenance Management. 3. Matters of Special Attention in Formulating Organization Programs. 4. Ordinary Organization and Project Organization. 	
4. Organization for Maintenance Work	<ol style="list-style-type: none"> 1. Function of Maintenance Works. <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Direct function of Maintenance Works. 1.2 Administrative function of Maintenance Works. 2. Basic Patterns and Features of Maintenance Organization. <ol style="list-style-type: none"> 1. Central Maintenance 2. Area Maintenance 3. Departmental Maintenance 4. Combination Maintenance 3. Operation and Maintenance <ol style="list-style-type: none"> 1. Relationship between operation and Maintenance 2. Maintenance duties of the operation department 4. Staff for Maintenance Management. <ol style="list-style-type: none"> 1. Characteristics of maintenance management 2. Points for consideration by maintenance staff 	
5. Administration for Maintenance Management.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Systems for Maintenance Management. 2. Optimum program for maintenance management. <ol style="list-style-type: none"> 1. Concept of cost in productive maintenance 2. How to calculate optimum repair cycle 3. An example of calculation of optimum repair cycle 	

Block	Unit	Hrs.
6. Standardization of Maintenance Duties	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standards for Maintenance Management. 2. Standards for facility maintenance <ol style="list-style-type: none"> 1. Standards for facility surveillance 2. Standards for Facility readjustment 3. Standards for repairs 3. Standards for maintenance work <ol style="list-style-type: none"> 1. Experience Method 2. Proven Results Method 3. Work Research Method 4. Selection of priority facilities and points <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilities process analysis 2. Facility unit analysis 	
7. Preventive Maintenance System	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspection Programs 2. Inspection Methods and Tools 3. Inspection Records 4. Repair Request on inspection 5. Certification of Repairs 6. Reporting of Maintenance Records 	
8. Failure Analysis and Countermeasure		
9. Maintenance Work Schedule and Control	<ol style="list-style-type: none"> 1. The Classification of purpose of Maintenance Works 2. Basic Concept of Maintenance Work Control System 3. The Role of Work Order 4. Formality of work request 5. Work priority order 6. Estimation of Maintenance Works 7. The Remaining Power Control and Schedule Planning 8. Work Schedule Control 9. Shut-Down Work 10. How to treat Emergency work 11. Outside Contractor Work 12. Summary of Actual Maintenance cost. 13. Safety control for maintenance work 14. Safety control for periodical/shut-down work 	
10. Measurement of the Effects of Facility Maintenance	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procedures for Institution-alizing effect Measurement. 2. Evaluation factors for effect measurement. 	

2.6 産業安全

坂本 宏

(1) モジュールの内容

このモジュールは現場監督者向けの直接コースではなく監督者に産業安全の具体的活動を指導するトレーナーの養成を目的としている。受講者はこのコースを修了後、それぞれの企業において監督者に指導できる技能を身につけることが要求され、そのための訓練が繰り返し行なわれるのが、このトレーナー訓練の特徴である。コースは、はじめに、カウンターパートがトレーナー、受講者全員が監督者、という想定のもとに始まりカウンターパートはマニュアル（手引書）を使い模範実演を行う。このカウンターパートの実演後それぞれの受講者はトレーナーの役を演ずる事を義務づけられ、マニュアルを理解し、上手に使い模範実演に近づく事を目標に厳しい指導が行われる。このトレーナー養成を目的とした監督者訓練の手法は第二次大戦中アメリカ国防省で開発され短期間に兵隊の兵力技能向上を狙ったと言われている。この手法は戦後逸早く日本にも導入され、TWI（企業内訓練）と呼ばれ産業振興に貢献した。現在でも、このTWI法は日本で活用され、JI（仕事の教え方）、JM（改善の仕方）、JR（人の扱い方）、JS（安全作業の仕方）の四コースでトレーナー養成が行われている。このモジュールはトレーナー養成という同じ手法を使っているがTWIのJSとは内容が異なる。

このモジュールは、次の2本の柱にて組み立てられている。

A 監督者の安全意識の高揚

トレーナーは事故防止の重要性、災害の原因等を2時間にわたって講義をし先ずは安全意識の高揚を狙う。多くの資料を使いながら行われるこの講義はトレーナーが監督者からの信頼を得るかどうかの場面であり、話し方、板書方法などの技能がマニュアルを使いながら指導される。

B 小集団による危険予知訓練

危険予知訓練が紹介され受講者はトレーナーとして監督者へその手法が指導できるまで繰り返し練習を行う。危険予知訓練は昭和49年住友金属工業和歌山製鉄所で独創的に開発され、新しいタイプの産業安全教育活動として高い評価をうけている。この手法はKYT（KIKEN YOCHI TRAINING）と呼ばれ広い産業分野で活用されている。KYTはTWIのベースとなっている問題解決に当たっての四段階法が利用されているが、同時にQC（品質管理）で活用されている小集団活動の手法も使われている。このKYTの進め方はイラストシートに描かれた職場や作業の状況の中に「どんな危険がひそんでいるか」を監督者とその職場のメンバー全員とで話し合い不安全な危険要因の発見に務める。次の第2段階では災害を引き起す重要な要因を選択する。第3段階では選ばれた要因に対する具体的可能な対策を立てる。第4段階では立てられた対策を表現するチームスローガンを作る。このKYTの重要な狙いは、危険に対する感受性の向上及び全員参加による安全先取り活動である。KYTの四段階法は具体的に次のように進められる。

ラウンド	問題解決の 4ラウンド	危険予知訓練の 4ラウンド	危険予知訓練の進め方
1 R	事実をつかむ (現状把握)	どんな危険がひそんでいるか	みんなの話し合いでイラストシートの状況の中にひそむ危険要因を発見する
2 R	本質<原因>をさぐる (本質追求)	これが危険のポイントだ	発見した危険要因のうちこれが重要だと思われる危険を把握し○印◎印をつける
3 R	対策をたてる (対策樹立)	あなたならどうする	◎印をつけた重要危険を解決するにはどうしたらよいかを考え、具体的な対策をたてる
4 R	行動計画をきめる (目標設定)	私達はこうする	対策のうち重点実施項目に※印をつけ、それを実践するためのチーム行動目標を設定する

このモジュールは、以上のような2本の柱で構成されているが、最終的には1人のカウンターパートからトレーナー(受講者)に、10人のトレーナー(受講者の定員)から何百人の監督者に、その監督者から何千人かの労働者へと危険予知訓練の手法が受け継がれ広くマレーシア国内の産業安全向上に寄与することを期待している。なお、このモジュールでは危険予知訓練を、DAT (Danger Anticipation Training) と呼んでいる。

(2) カウンターパート

このモジュール担当のカウンターパート、Mr. Abdul Latif bin Isa は文部省の2年制職業高校を卒業後公務員となり産業訓練所(ITI)のブロック建築科の指導員、雇用安定所訓練担当官などを務めた。朗らかで勤勉な性格はトレーナー訓練という難しい技法を計画通り技術移転する大きな要素となった。

(3) モジュール開発

産業安全衛生に関する英文の書籍や資料は豊富にあり、当初はその収集、分析に労を費やした。また、マレーシアでは、すでに通産省出先の生産性本部(NPCと呼ばれている)や労働省安全部で安全管理担当者向けのコースが行われており、「競合する類似の訓練は作れない」という前提方針は教材開発上大きな負担となった。NPC及び安全部のコースは、それぞれ4~5人の専門講師による3日から1週間程度の講義型コースで、その人材と陣容を比べたときは全く勝ち目のない戦いと思われた。高学歴で現場経験の長い受講者の指導を産業現場の経験のない職業高校卒のカウンターパートが1人で1週間程度教えられる教材の作成に入った。幸いこの10年間に安全教育に関する3種類のトレーナー資格を習得し指導してきたので、そのうちの2つを活用する事にし、その1つはTWIのJS、他は危険予知訓練であった。JS及びKYTの日本語マニュアルの英語への翻訳、その中で扱われるマレーシアの災害統計の収集、分析、代表的企業(従業員1000人以上)の災害統計と災害事例研究、チャート及び視聴覚教材の作成などの教材開発は8ヶ月の長期にわたり、更に、その後5ヶ月間のカウンターパートへ

の指導をもってコースの開講に到った。

(4) 訓練実施

サラワク州での出張講習を含め、これまで4回のコースが実施され34名の受講生がコースを終了した。カウンターパートはST3及びST6の担当も兼ねておりこれまでの協力期間ではこれ以上のコース開講は不可能であった。なお、今後8月にコース開講が予定されておりプロジェクト終了までの総計5回のコースの実施とともに技術移転を完了する予定である。

(5) 受講生

第1回の受講生は中卒の一般作業員から大卒のエンジニアまで幅広い学歴と職歴で構成されていた。これは受講資格の不徹底及びトレーナー養成の主旨説明不足が原因であった。訓練教材は学歴よりも経験、能力が大きな要因となるため若い学卒受講者には効果的ではなかった。第2回コースの受講者選択はカウンターパートが行った為、コース終了後トレーナーとなりうる受講者の参加が得られた。

受講者の約50%は公共施設からの参加であり、大学の実験担当助手や州政府の安全衛生監督官など、また民間企業からは中小造船所の監督者や味の素㈱の安全管理、国産車を作っているプロトン社の監督者、また遠くジョホール州の肥料会社から自費参加した中国系マレーシア人監督者など多岐の産業分野にわたった。受講者の勤務する州は地元クアラランプールとセラレンゴール両州で60%を占めたがケダ、ペナン、ジョホール各州からの参加はCIASTの広報活動が全国的に広がっている事を表わしていた。

(6) その他

a アンケート調査

コース終了後、訓練評価の一環として無記名のアンケート調査を毎回行っている。なお、次のようなコメントがあった。

- ① コースの期間が短い。
- ② 危険予知訓練は会社で是非使いたい。
- ③ 他の安全コースに参加したがCIASTのこのコースが一番良かった。
- ④ 人の前で話す自信がついた良い経験であった。
- ⑤ スライドによる事例研究がほしい。
- ⑥ TWI訓練法は有効なのでST6にも是非参加したい。

アンケート調査の分析によると概ね受講生は満足し、特にトレーナー方式による危険予知訓練法は一般に行われている講義型のコースと異なる印象を与え高い評価を得られた。

b サラワク州での出張コース

1987年4月20日～25日の間、東マレーシア、サラワク州、ビントウルウ（Bintulu）市にあるビントウルウ港湾事業局（Bintulu Port Authority）にてコースが開かれた。この

コースは港灣事業局の要請によるものでC I A S T監督者訓練部門では初めての出張講習会であった。

ピントウルウ市は南シナ海に面し近年急速に発展してきたサラワク州第4位の都市であり石油公団（ペトロナスと呼ばれている）の管理する天然ガス採取工場やそのガスの利用を計った肥料工場がある。港灣事業局は運輸省の管下であり木材の積み出し港として1968年より操業している。1984年取扱い量は400万トンを超え、木材、天然ガス、石油、シリコン砂でその大半を占めている。

年度当初、コース招聘要望があり、旅費、宿泊、食事等すべて負担するとの事であった。このように講師を半島から呼び従業員の研修を行うことはコスト的にも安上りでありこれまでN P CやI N T A N（政府職員の研修をする機関）の出張コースがたびたび実施されていた。コース実施が決まり送られてきた受講者リストはトレナー訓練として相応しくないので、「少なくとも10人程度の部下をもつ監督者」という条件をつけ受講者の変更を申し入れた。受講者は7名で、中卒1名、高卒3名、工専卒2名、大卒1名の24才～36才にわたる監督者であった。コース修了後のアンケート調査によると危険予知訓練に対する評価は高く荷役作業による災害の多い職場内の「具体的安全教育活動」として有効であるという意見が多く見られた。受講者によるプロジェクトチームを作り画期的なこの安全活動技法を職場内に取り入れることを管理課長を始め関係者に提案をしコースを修了した。

サバ及びサラワク両州は工業化が著しく技能労働者や監督者の不足は半島部とは比べものにはならないことがコース修了後の工場視察で判った。この出張コースを契機に半島から離れた東マレイシアにおいてもC I A S T訓練が展開されることを期待したい。

(7) 今後の課題

サラワク州での出張講習を含めモジュールへの高い評価はカウンターパートの自信を深め現時点での技術移転は成功したといえる。しかし、将来のこのモジュールの発展を考えたときカウンターパートの年齢と仕事量は（S T 3とS T 6も兼務している）その障害となるであろう。技能・技術の移転は腕や機械を通してできるが日本的監督者訓練技法となると複雑な言い回しや英語でも表現しにくい用語がありその技術移転は更に難しく月日を要する。また、監督者訓練の技法も同じものを長く使っているとマンネリ化して逆効果となるため新しい手法が次から次へと考案されているのが実状である。高度成長時代の日本における産業安全の意識は全体的に低く生産、品質の蔭に隠れていたが現在は全く様変わりで安全関係の講習会が一番需要があると言われている。

将来もニーズの高いことが予想されるこのモジュールがマレイシアの風土に合った内容に更に改善され広く産業界の災害防止に活用されることを期待したい。

SYLLABUS CHART

Module Title: ST.5 - INDUSTRIAL SAFETY (1 Week)

Block	Unit	Hrs.
1. Introduction	<ul style="list-style-type: none"> a) Management's introduction. b) Put members at ease and to create the right atmosphere for the training. c) Trainers's introduction. d) Member's introduction. e) The attitude and method of approach of supervisors pertaining to accidents. 	4
2. The need for accident prevention.	<ul style="list-style-type: none"> a) Consider the costs to the victim and his dependents. b) Cost to the nation. c) Costs to the firm. d) Costs to the supervisor. 	4
3. Causes of injuries.	<ul style="list-style-type: none"> a) Classification of industrial accidents. b) Factors common to most accidents. c) Explanation on how accident is caused. d) To discuss the four factors and their chain reaction. 	4
4. An approach to accident prevention.	<ul style="list-style-type: none"> a) The use of Danger Anticipation Training b) The 4-step method. c) How to write D.A. Training report sheet. d) The standard training schedule in the plants. e) Trainer's demonstration. f) The group's exercise. g) Supervisor's nine know-how. h) Making illustrations. 	16

2.7 ST6：リーダーシップ

清水 昭 雄

(1) モジュールの内容

監督者は、職場の中の中心人物である。故に、最も重要なことは「監督者は部下を通じて成果をあげる」ことである。

監督者は、上司や同僚や部下の人たちとの人間関係を円滑にして、職場に問題が発生することを未然に防止し、また問題が起こってしまった場合には、それを迅速に、円満に解決できる技能を身につけていることが必要である。

このモジュールでは、職場内で問題の発生を予防するためには、日常どのようなことに心掛けるべきかという「人との関係をよくするための基本心得」と、問題が発生した場合、どのような手順で処理をしていくかという問題処理技能を受講者が持ってきた職場内に於ける実際問題の事例を扱いながら練習する内容となっている。

この問題の処理方法は、TWI (Training Within Industry) の 4 段階法によるもので、科学的に、落度なく問題の処理方法のテクニックを身につけ、また、問題の起り方の型を分析し、予防方法としての「人の扱い方の基本心得」は、何が大切なのかを理解していく方法がとられる。

また、受講者は、これらの技能を身につけるだけでなく、このモジュールの修了後は、職場内の他の監督者に「問題発生の予防法」と「問題の処理法」の技能を指導する資格者としての訓練が施され、「人の扱い方」の手引書による指導方法を訓練される。即ち、このモジュールの内容は、TWI の JR (Job Relation) に係る Trainer 養成訓練となっている。

(2) モジュールの開発

マレーシアに於ける TWI の訓練は、ST6 に於いて初めて開始されることになった。

アメリカによって開発されたこの訓練は、自由平等の原則の上に成り立っているが、マレーシアは複合民族の国民で、しかもブミプトラ政策 (マレーシア原住民族優先政策) が実施されている国であり、宗教上に於いても制約がある。従って、このモジュールの開発は、先ずカウンターパートの Mr. Latif に「 Job Relation 」の原書をよく読んでもらい、マレーシアにとって都合の悪い部分のピックアップから始めた。

Mr. Latif は、1984 年 3 月から 10 月までの 7 カ月間、日本に於ける研修を受講しているが、TWI のトレーナー養成訓練をオブザーバーとして参加したのみで、実質的な訓練は受けていない。従って、この訓練の雰囲気とか、訓練実施の形については理解して帰国している。

モジュールの開発と、カウンターパートの訓練に当り、最初の 1 カ月は原書の熟読から始めた。教材の作成並びに訓練は、5 回に分けられている各 Session 毎に区切りをつけ、1 回分の Session について教材を整え、その Session の訓練を終えて次の Session に移る実施方法をと

った。訓練開始日までのスケジュールは、次表のとおりである。

S T 6 教材開発並びにカウンターパート訓練計画

月	教材開発並びに訓練実施計画
1985年1月	英文原書及びJ Rカード整備・内容の研究
2月	第1回 — 人との関係をよくするための基本心得及び4段階法の提示 — 第1回分Manualの作成と練習
3月	第2回 — 事実をつかむ — 第2回分Manualの作成と練習並びに第1回分の復習
4月	第3回 — よく考えて決める — 第3回分Manualの作成と練習並びに第1.2回分の復習
5月	第4回 — 予防処置とあとを確かめる — 第4回分Manualの作成と練習並びに第2.3回分の復習
6月	第5回 — 監督者と部下以外の人との関係 — 第5回分Manualの作成と練習並びに第3.4回分の復習
7月	カード印刷、総合練習第1～5回分・製本
8月	C I A S T開所式準備
9月	総合練習 9月23日開講

教材の開発と、Mr. Latifの訓練は計画表どおり進行していった。原書の中のアメリカ人名はすべてマレーシア人名に変え、状況もマレーシアの国情に合うものにした。また、月毎のSessionに区別した教材の開発にしたので、タイピストも余裕をもって正確にタイプをしてくれた次第である。

カウンターパートの訓練は毎日9時から本館3階の教室で実施した。この教室の窓は東南アジア方式の独特な窓で密閉性がなく、またC I A S Tの周囲が宅地造成や住宅の建設中でダンブカーの往来が烈しく、毎朝床や机の上は2～3mmの赤土の埃が積るという状態であった。当時教室は未使用の状態であったので、毎日掃除人による清掃も実施されていなかった。従って教室の掃除から始める必要があったが、カウンターパートに指示しても自ら掃除をすることは絶対になく、掃除用具を探しに行く代りに、掃除人を探して連れもどり、掃除を指示する有様であった。

この国の職業領域は定められたものがあり、決してその領域を侵さない態度にはつくづく感心させられた。

訓練はManualに従って区分毎に進めた。互に言葉の障害もあったが、身振り手振りで不思議に意志も通じ、また経験豊かな指導員でもあったので、理解も早く、反復練習が効果をあげて上達していった。たゞ、この訓練は、受講者が持ち寄った職場の実際問題について処置の方

法を学ぶ形となっているので、事例がなく、この事例の作成と、その指導練習には苦心を要した。

開講日の9月23日までには、すべての準備が整い、受講応募者も定員を超える前人気であった。

(3) 訓練実施

マレーシアに於ける最初のTWI訓練は、CIAS T本館3階の教室に於いて、Mr. Latif 指導のもとに8名の受講者に対して開始された。1985年9月23日であった。初めての指導とあって少々緊張気味であったが、受講生に対する指導はさすが貫ろくのあるものであった。第1回の提示は2時間の予定であったが、重要点は英語とマレーシア語の説明となり、3時間も掛るという始末であった。また受講者の問題については、最初は英語で説明を始めていたが、途中からマレーシア語になってしまい、若い世代は英語を使わない国に変わりつゝあることを痛感させられた。

この訓練で、最も心配された受講者の問題については、積極的に次々と提示し、熱のこもった練習になった。回を重ねる毎にカードの使い方にも習熟し、Manualによる指導方法も全員が及第点をつけられるまでに上達していき、初回の講習としては上出来であった。

(4) 受講者

初回からの受講者の記録は、次表のとおりである。

実 施 日	受講者	実 施 日	受講者
1985年9月23日～10月3日	8	1987年4月6日～4月17日	7
1985年10月28日～11月8日	11		

(5) 今後の課題

トレーナー養成訓練であるので、このモジュールの修了者は修了証書の他に、TWIの「監督者訓練員の資格」を与える制度の確立が必要になってくる。Manualさえあれば誰れにでも指導できるというものではなく、「人の扱い方」を正しく指導してもらうためには、早い時期に実現させるべきだと考える。

2.8 ST7 職場内規律

高 橋 明

(1) モジュールの内容

シラバスチャート(表1)参照

表 1 Module : DICIPLINE IN INDUSTRY

1 Week 30 H

Block	Unit	Hrs.
1. Definition and concept of dicipline	a) The meaning of Negative and Positive dicipline.	2
	b) The ten rules for a demon for work.	1
2. Essence, Definition and Principles of Human Relation.	a) The essence of Human Relation.	1
	b) The definition of Human Relation.	1
	c) The basic principle of Human Relations.	2
	d) Sound Human Relations.	1
3. Morale and preconditions for morale Improvements.	a) <i>Preconditions for morale improvement.</i>	2
	b) Suggestion system.	1
4. Jobsite Common Sense	a) Social life and common sense.	1
	b) Necessity of jobsite common sense.	2
5. Jobsite Estiquete	a) Estiquete in democratic society.	1
	b) Daily mental attitude in jobsite.	1
	c) Manner of speaking and use of words in jobsite.	1
	d) Etique of solution in jobsite.	1
	e) Meal and recess in job site.	1
6. Jobsite facilities for common use.	a) Jobsite estiquete in a gathering.	1
	b) Traffic estiquete.	1
	c) Estiquete in social life.	1
	d) Estiquete as the general public.	1
7. Regulations	a) Factory Regulations.	2
	b) Factory Traits	1
	c) Working Regulations.	4

(2) モジュール開発

職場内規律の問題は、先進国では、ほとんどとりあげていなく企業では、就業規則が必ずあり、規律については、その中に規定され、別段それをとりあげて訓練するようなことはない。新入社員に対する研修でも、10分程度の僅かの時間しか行なはないのが通例である。一方後進国、発展途上国では、簡単なこと、例えば指定の帽子を着用しないと、係長、監督者、課長の段階で、処置することについて詳しく記載されている企業が多い。一応基礎の確立しているローカルの企業でも、しっかりした Term and Conditions of Employment (Service) という日本での就業規則に相当する本を持っている。まして日本、及び日本との合弁企業では、印刷された立派なものがあり、変更ごとに追補するか、新しく毎年発行している。どうも性善説ではなく、罰があるから規則を守るという考え方、性悪説の方が強いようである。NPCで discipline の1週間コースがある。従って程度の低いものでなければならぬと考え、着任してすぐ市内の本屋を探し、Management に関する本を集めて見た。同時にイタリア系の民間コンサルティング会社がこの問題を取扱って、指導し講習会を開催している。又シンガポールで JPC (日本生産性本部) が PDP (Productivity Development Project、生産性向上プロジェクト) を JICA ベースで行っていて、非常にまとまっているとの話を着任前に JPC に行き聞いたので、1986年6月シンガポールに行き調査を行った。クアラルンプールにある NPC (National Productivity Centre) にも 1986年6月訪問し、職場内規律担当のローカルスタッフとも会い色々話を聞いた。大体の考え方、方針も決った。最初から適当な本、資料をカウンターパートの Mr. Hasman に渡しても、当時彼は ST2 の勉強、指導を man to man で日本人専門家から受けていて、頭の中は、ST2 でいっばいで、マレイ人特有の同時に2つ以上の問題を考え、処理していく能力は、科長以上のレベルの人でも無理なので、一応私が日本語の教材原稿を作成し、その後英訳を行い、Mr. Hasman に渡し、勉強、指導し、教材作成というステップを踏むこととし、Mr. Hasman とも打合せを行い、1986年12月末までに英文の原稿教材を渡すから、それを勉強し、質問を受け、教材を作成するという決った。日本語の原稿は1986年7月完成した。時間的問題と私はこの問題についての本来の専門家ではないので、専門語の英訳が知らない所が多い関係上日本で英訳をしてもらうこととし、10月末 JICA の努力で極めて早く、スムーズに完成し入手することができた。12月迄内容を見直し、約束どおり1986年12月 Mr. Hasman に英語の原稿教材を渡した。彼は1987年2月頃よりそれを参考として教材を作成し5月には印刷教材も完成し、不明の部分については、勉強、指導し1987年7月13日より17日迄開講され受講生は8人であった。

(3) まとめ

この分野は長期の専門家が居ないので、他の科の日本人専門家が分担している。幸私が民間企業に居た時、今流行の TQC (会社の品質管理)、生産性向上運動のトップセミナーを1週

間、泊りがけで、年数回受講し、自からも社内の管理職に講義をした経験はあるが、総てトップとしてのマネジメントで、管理職以下のことは、直接的にタッチしたことがないので、低度の低い教材作成には大変苦労した。1987年になってからカウンターパートから、職場内規律について実際どのように行われているのかを見たいので企業見学の希望申出があった。やはり日本企業又は、日本との合弁企業、ローカルの大手企業がよいと思い数ヶ所の見学を行った。最初から私が考えていたように、各企業共日本でいう就業規則のしっかりとしたものを持っていた。どういうわけか必ず discipline の項目があるのはこの国の特徴である。日本企業を訪問した時シンガポールで日本のコンサルタント会社がこのような問題について、講習会を開催していて、マレーシアにも進出しているとの情報を得たので、急挙シンガポールに行き事務所を訪問し、資料を入手した。

開講が1987年7月13日から1週間とC I A S Tの技術協力が終了し、私が帰国する1ヶ月前なので、受講生の問題は今の所全く不明であるが、見学先では必ず受講生を送ってくれるよう宣伝している。この国の企業は、大手の場合、企業本来の技能については、企業内訓練で十分であると言っているが、やはり監督者訓練のようなものは、毎日顔を合せている者が訓練したのでは、重みがないので、外部よりの訓練を求める声が多い。そして同時に多数の従業員が受講できるように出張訓練を希望している。NPCは地方に出張所を置き、そこから大手企業にスタッフが出向き訓練を行っている。

マレーシアは近代工業化政策をとっている。人間性尊重論も重要な問題で、ただ技能だけを教えたのでは、企業、自分の糧を得る会社に対する愛情、情熱が沸かない、日本が世界のトップにおどり出たのは、会社に対する信頼性、情熱、人間性尊重、性善説がその最大原因であるということをよく知っていて、やはり直接日本人より、訓練を受けたいと思う希望は大きい。

1987年2月に僅か1週間のSupervisory Development Courseのセミナーを行った。講師の長島総一郎氏はJPCの講師でもあり、自からも中央生産性研究所を経営している。セミナーを開催するに当たり、監督者訓練の専門講師で語学力の優れている人、僅か1週間の短期集中セミナーということで人選に苦労した。シンガポールでJPCが担当しているPDPに相談にも行き、ある程度の推薦者が得られたが、語学力の点で適任者が少く、例えおられても大変忙しくてマレーシアまで出向いてくれるかが疑問であった。幸いJPCを通して長島総一郎氏が来マしてくれるようになった。果して今迄のC I A S Tのやり方では、受講生が集るかという心配で、過去に指導技法、監督技法訓練に参加した団体、企業及び参加してくれそうな機関に案内状120通発送した。結果は考えてもいなかった大反響で、外部より35名という定員オーバーの参加申込みがあった。ハードスケジュールの時間割り、土曜半日の講義にも落伍者はほとんどなく、監督技法部門のMr. Ibrahim、Mr. Latif、Mr. Hasman、総務課長を始め何人かの事務部門の人が頑張って最後迄受講した。受講生から exciting Course という表現を得た。特

に部門長のMr. Ibrahimはいつも笑顔でよく講師、日本人専門家と連絡をとり立派にコースを成功させたのには敬服した。Mr. Hasmanも若いのによく気くばりをし、約束はよく守るし、自から進んでわからない仕事に取り組む好青年である。CIAS Tの指導員も指導いかんでは、いかようにもなるということを見せつけられた。一番受講の必要性のある所長、科長がほんの少しのぞいた程度であったのがかえすがえすも極めて残念で、日本の民間企業のようにトップが自から手本を示さなければ、何事も進まないということを経験する必要性を痛感した。今後年に1～2回は日本人専門家を例えばJ P Cより招いて補促、あるいはセミナーを開催するのが、絶対必要と思う。唯社会生活、民間企業生活が長いから色々の経験豊富という理由で、この部門を一部分担するのはよくないと思う。シンガポールのような国でさえJ I C AベースでP D Pという大きいプロジェクトがある、やはり専門家が担当、指導すべき問題であり、非常に大切な部門である。マレイシアでもN P C、S I R I M、他の機関でも実施している監督者訓練は日本として1つにしぼり、お役所特有の縄張り争いは止めJ I C Aとしても統一して技術協力すべきである。

参 照 文 献

- 1) (財)日本生産性本部：生産性通信講座初級コース
- 2) (財)日本生産性本部：生産性運動と労使関係（昭和ゴム管理職生産性研修資料）
- 3) (財)日本生産性本部：生産性運動（昭和ゴム中堅幹部生産性研修）
- 4) 慶谷淑夫：日本経営者団体連盟、管理・監督者のための職場の労働法
- 5) 村上元彦：(財)日本生産性本部、生産性とは何か
- 6) 坂川山輝夫：(財)日本生産性本部、生産性と人間関係
- 7) 兼子宙他：(財)日本生産性本部、管理・監督者のための職場の人間関係
- 8) 吉村浩：日科技連、品質管理のための社内規則
- 9) 日科技連：人間関係を良くするには
- 10) 野田孝：中経出版、改正しましたか就業規則
- 11) 日本産業訓練協会：監督者能力向上ハンドブック、監督者訓練読本
- 12) (社)雇用問題研究会：社会
- 13) (社)雇用問題研究会：社会常識
- 14) 坂本重関：斯文書院、職場常識
- 15) 東京商工会議所：翔けノフレッシュマン、61年版
- 16) 日刊工業新聞社：5 S テクニック整理ノ整頓ノ清潔ノ清掃ノ躰
- 17) 長島総一郎：潮出版社、五輪書の知恵を盗め、なぜ敗ける、なぜ勝つか

- 18) Sanno Institute of Bussiness Administration : 15 Point on Manners in the Work Place、(日本語版を含む)
- 19) Latiff Sher Mohamed : SMPD Management Consultant Sdn. Bhd. Discipline Without Punishment.
- 20) Discipline in Industry : NPC コース資料

第 8 章 教材 開発

丸 山 弘

8.1 モジュール訓練指導書

プロジェクト協力協定に基づいて、笠原リーダーの提案、専門家会議の結論、専門家とカウンターパートの協力体制と、その努力の結果として、協力の主目的の1つである技術指導書、作業指導書の製本が5年間の協力期間満了(1部延長)の8月に完成する。JICA、日マ両国労働省、CIAS T図書室、各科、各専門家に報告することとした。

今後は各モジュール訓練の内容の見直し改善並びに、再開発等で訓練内容の改訂が進められる。その結果を1~2年に1回改訂した指導書を製本することを期待する。

8.2 印刷教材の作成

印刷教材の作成状況については、第2部、各報告のとおりである。

8.3 視聴覚教材開発の内容

われわれの日常生活においていろいろな事象を視覚、聴覚、触覚、味覚、臭覚、を通じて理解を深めることは言うまでもない。したがって技術的知識や技能を伝えてそれを理解する手段として耳や目を通じて聴いたり、見たりする方法が代表的なものであり、説明を聴きながら触れて視るというように複合的に五感を通じて理解することが、知識、情報の伝達に大きな効果を上げることになる。

五感の中でも言葉が最も容易な伝達方法であり、大衆にも遠隔者にも伝えることができる。しかも伝達された情報の内容を保存し、再生する方法も発達してきたが、膨大な情報の選択と管理方法が容易でない。情報はその都度、必要、不必要を選択し理解することが大切である。

教育訓練の内容は技術的知識や技能であり、その内容は具体的なものから複雑で理論的、かつ概念的なものもある、訓練を受ける受講者にこの内容を理解し易いようにするには、訓練の内容を具体化することが大切であろう。教育の内容を具体化する方法として、視覚教材の開発とその利用が大変役に立つ。

従って指導する講義内容は図形や写真、模型等で具体的な形にすることが理解を容易にするために重要である。

文字や言葉で指導する講義内容は概念的抽象的になりがちであり、受講者は各々異なった理解をする場合が多く、統一した内容を正しく、より早く、理解せしめるためには、前記の視覚教材を利用することがよい指導法である。

視聴覚教材とは、視聴覚と言う文字でも示されるように実物の構造や、事象の変化の過程を

目で見て、耳で説明を聴きながら、理解を深めるための教材である。したがって実物に勝る教材は他にない。実物でも内部構造が視えないものは見えるようにカットする。

すべての実物をカットすることは技術的にも経済的にも出来ない場合が多々あるが、分解して内部構造や形状を視て、再度組立てることにより構造や機能の理解を助けることになる。実物にも大小いろいろのものがあ、そのまま教材として利用できない実物もある。たとえば、材料の組織は顕微鏡で拡大する、これもレンズを通して視覚から理解を深めることになるが、さらに材料の組織をスライド・フィルムにしてスクリーンに拡大し、一つの画面において受講者全員が共通の理解をすることができるようにする。また、巨大な実物はスライド・フィルムやチャートに縮小することによって全体の理解を容易にすることができる。

視聴覚教材は印刷教材として開発された教育内容を視聴覚教材に制作（内容の具体化）することによって、指導内容を容易にし指導効果を上げるための補助教材である。

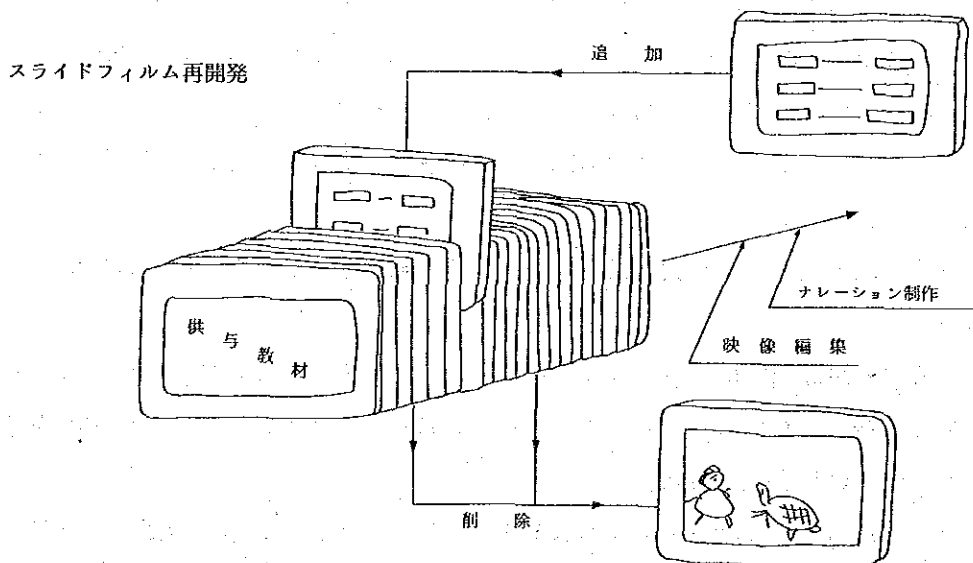
(1) スライド・フィルムの開発

日本からサンプルとして供与されたスライド・フィルムを訓練内容に合わせて再開発する技法、および、新たに制作する技法。

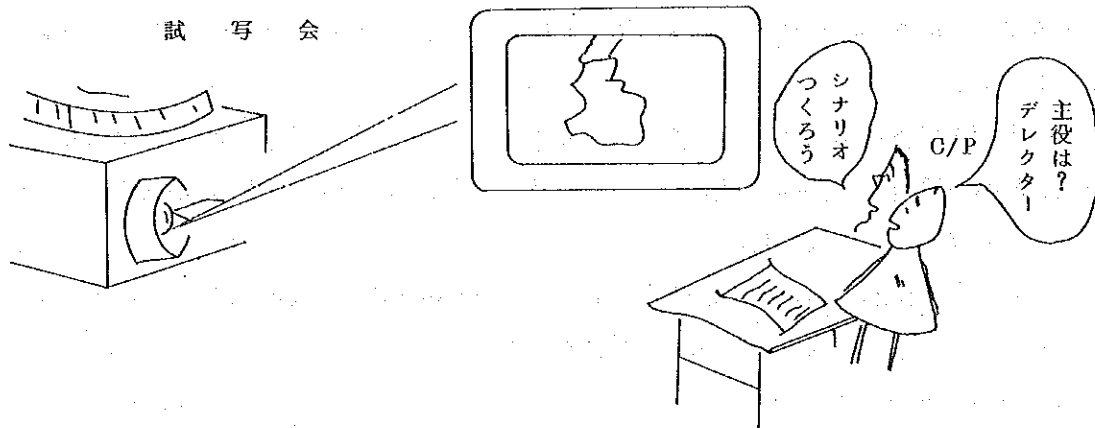
その1. 35mmのハーフ・ストリップ・フィルムを35mmフィルムに複写する。このときの映像の上下左右の端に邦文字の説明がある場合、出来る範囲でカットする。中央に邦文字がある映像を利用する場合は、テレシネ装置を使って邦文字の上にあらかじめ用意した英文字をはり複写する。

フィルム画面がグラフィックやチャートである場合は英文字に合わせて再制作をする。

ナレーションの説明書がないものが多く、これについて聴き取りにより邦文をつくり英訳をする。内容に相応しいバック・ミュージックを選んで準備終了。ナレーターと打合わせをしてダビングをして完成。



その2. 訓練教材の内容とマッチングするスライド・フィルムをほかのマウントやストリップ・フィルムから選んで映像編集をする。邦文字については、その1の技法で映像を英文字に再制作をする。ナレーションについては、授業担当者と専門家と協同で制作して、ダビングをする。



その3. 新たに制作をする場合、予め指導内容を検討して画面を想定しながら、ナレーションの制作をする。指導内容とナレーションに従って映像を作り撮影をしてダビングをする。その1、その2、その3、を併用して作成する技術は向上しつつある。

(2) ビデオ・テープの制作技法

1 6mmフィルムを-half・インチ・ビデオ・テープにダビングするテレシネ装置を設置(S. 62.3) これによりビデオ・テープ編集に必要なソース・テープとして一部(邦文字)利用することができる。

その1. 指導目的、内容にマッチングする映像を関係あるソース・テープから選び編集する。指導目的内容に添って指導担当者と検討してナレーションを制作する。ナレーターと打合わせでダビングをする。

その2. 供与されたビデオ・テープから邦文のナレーションを聴きとり英文に訳してナレーションとする、映像にある邦文はその儘にするか、映像を差し替える方法がある。ナレーションの聴き取りは時間もかかり和文英訳に経費が嵩み難しい。

その3. 教材の目的、内容を十分に検討して映像を想定しながらナレーションを制作する。想定映像はナレーションと共に記録をする。制作目的をもつディレクターの指示により画面を設定し撮影をする、映像編集をした後ナレーションと共にダビングをする。

一般にナレーションとともに完成したスライド・フィルムやビデオ・テープは、部分的な内容よりも全体の解説等に使用される場合が多い。部分の視覚教材としてはナレーションなしのスライド・フィルムやトランスペアレンシーがよく使用される。

8.4 カウンターパート

(1) カウンターパートの条件

視聴覚教材を制作する担当者には少なくとも次の2つを兼備していることが必要である。

- ① 教育訓練の指導内容について専門知識と指導技法。
- ② 視聴覚教材の制作について専門知識と制作技法。

C I A S Tの広範囲な訓練職種の専門知識と指導技法を共に備えて、視聴覚教材の開発ができる人材は難しい。

そこで上記①の条件を備えている各科、各部門の指導員と、②の条件を備えている視聴覚教材の開発担当指導員との協同で開発することが最も適当であるとした。教育訓練施設において、人を指導する立場にある指導員は教育訓練の内容を具体化する能力を備えていること、又、その能力を研鑽する情熱があることが条件である。教育訓練の専門的知識、技術技能の内容を具体化することこそ教育の効果をあげることができる。

(2) 少ないカウンターパート

C I A S Tの創設期においては、任命されたカウンターパートも、不足の状況の中で日本における研修等で激動の日々であったものと想う。チーフ・インストラクターの地位にあるMr. Nathan, は今年の誕生日を迎えて52才、最年長者である。この国の停年は55才であり、45才を越えると何時でも退職を申し出をすることができ、停年の扱いを受けられることになっている。学歴は高専卒で印刷の指導員として身を立て、1968年頃からILOの専門家の協力を受けた際にも、そのカウンターパートとして活躍をしており、マ国の職業訓練においてその基礎を築いた一人であるが、ブミプトラ政策により、複合民族国家であるこの国において、彼は少数民族に属するために、豊富な経験と能力を持ちながらも、何かと控え目である。50才を越えて新技術にアプローチすることに抵抗は見えるが、チーフ・インストラクターとして有能な人材である。日本研修は59年10月から3ヶ月の研修期間で実施された。62年2月から彼の処遇は従来の業務であった教材開発部門の主任から指導技法訓練部門の部門長へ昇進して現在に至っている。業務運営もてきぱきと処理し、プロジェクトに対しても協力的である。

Mr. Nordin は44才を迎え、中堅インストラクターとして、指導技法を担当する傍ら59年12月から視聴覚教材開発を担当することになった、それは、日本で視聴覚教材開発の技法を中心に研修を受けてきた、Mr. Anthony samy がその業務をやりたくないとして敬遠することになり、説得のいかなく、後任としてMr. Nordin が引き受けて現在に至っている。視聴覚教材開発の経験も少ないにもかかわらず、新しい分野に努力を重ねて自信を深めつつある。

(3) 若いカウンターパート

笠原リーダーをお願いをして、ジョイント・コミッティにおいて再三カウンターパートの増

員配置を要望していただき、その成果として62年1月に1名、その年の3月に2名それぞれ高専卒の配属があった。1月に配属されたMr. Zulkifli は指導技法訓練を終了しておらず、62年3月より、6ヶ月間の訓練を受講中である。指導員としての資格がない人材を配置をしなければならぬ程に、人材不足か、人材計画の不備か。若いカウンターパートが配属され、日本の研修をうけて、マ国の将来の職業訓練を担う人づくりが此処にスタートするかのよう。能力を引き出せる環境造りと必要な技術を注入しながら将来を期待する。

8.5 視聴覚教材の開発状況

視聴覚教材開発部門における業務は2つある。その1は、視聴覚教材開発技法訓練のコースを開発し、それを実施すること。その2は上級技能者訓練の実施に必要な視聴覚教材を開発することであろう。ここでは視聴覚教材開発について他の業務と係わり合いながら進めた経過を述べる。

前期2年間において、機材の取り扱いや操作方法、開発技法訓練について指導できる準備が進められていた。教材開発をするために必要な操作や制作技法について、すでに基礎的なものは伝授されていた。61年5月着任した当初はTM4について第1回目、TM5についても第2回目の訓練を実施して、その結果を検討して訓練内容の見直し作業を進めていた。

TM1の指導員訓練技法とTM2からTM10までの訓練とは、互に重複してまとめられているものである。例えばTM5で開発した訓練内容は、TM1の訓練で実施できるように設計してある。内容は、トランスペアレンシー、スライド・フィルム、ビデオ・テープの制作技法は重複するが他に掛図のつくりかたをはじめ、発泡スチロールや板木材等を材料として模型を造り上げる技法と、補助教材としての利用方法について、基礎的な訓練としてTM1で行なっている。

したがってTM1のブロック5は従来より訓練されていた視聴覚教材すなわら掛図、模型の制作、およびその活用方法の訓練に、最新のOHP、スライド・プロジェクター、ビデオ・プロジェクターを利用するための教材制作とその活用方法を追加したものである。

61年5月TM1の長期指導員訓練が定員20名を越える29名で開始されていたときに着任した。6月16日、さらにTM1が並行して実施された。

このように当初の計画よりコース数、受講者数にも増加された。

この背景には、マ国の新経済政策の現われで、経済の高成長とその担い手として、工業化を進めるための技能者養成を拡大する政策であり、それを担う各種訓練施設の指導員を養成することであり、その頂点にCIASTを位置づけたもので、マ国の施策とその要望に技術協力として応えるものである。したがって、TM1の訓練実施状況が他の教材開発や訓練実施に影響を及ぼしている。

7科14部門で実施する訓練の印刷教材作成には専門家とそのカウンターパートの協力と努力の結果、開発計画に基づいて推進した、この8月に完了しようとするもので、今後視聴覚教材の開発に取り組む体制が出来つつある。

基本的には印刷教材の作成計画の中に視聴覚教材でどの部分を補助するか等を詳細に計画して、印刷教材と視聴覚が同時にセットとして作成進行することがのぞましい。

マ国では高等専門学校修了者以上の学歴がある指導員が教材の開発をするようになっているが、ここ1～2年前より採用された高専卒や大卒の指導員は生産技能の経験はもちろん、指導する経験も少ないカウンターパートに印刷教材と視聴覚教材の開発を同時に進めることはできない。

訓練指導の中で図解を示して理解を容易にすることは大切であり、多く利用しているが、シナリオを伴ったスライド・フィルムや、ビデオ・テープの制作をすることは一段と困難さが増す。

8.6 訓練の実施

T M 4 印刷教材の訓練実施の状況は通算3回47名、1コース定員12名に対して平均参加者16名強である。

T M 5 視聴覚教材は通算8回の訓練を実施92名の参加者である。

コースの終了時には班編成で進めた各グループがテーマを決め、5分間のナレーションを入れたスライド・フィルム、ビデオ・テープの制作ができるようになった。スライド・フィルム、ビデオ・テープの制作に関するテーマの設定方法、制作技法、編集技法について受講者に理解させることができる。

8.7 訓練受講者

受講者を積極的に参加させる団体はほとんどが公共企業体である。

主な団体は、職業訓練所、大学、銀行、鉄道、警察、港灣、航空、製鉄、漁業、造船、消防署、石油省関係。

8.8 供与機材

C I A S T に供与された主な視聴覚機材には次のものがある。

(1) 視聴覚機材を利用して授業のできる教室には、16mm映写機、スライド・プロジェクター、VTRとディスプレイ、実物拡大装置、オーバーヘッド・プロジェクターとこれ等をコントロールする装置がある。

(2) スタジオには2台のビデオ・カメラ、スタジオ照明装置、スタジオ・コントロール装

置、VTR編集装置、VTRダビング装置、テレシネ装置、パナカラー・スライド作成機等がある。

これらの機材および装置は指導技法訓練の視聴覚教材開発のコースにおいてTM1のブロック5、およびTM5のコースのそれぞれの視聴覚教材作成技法訓練において十分に活用されている。したがって機材の使用目的は2つある。

その1は指導技法訓練TM1、TM5、(定員それぞれ20名)の訓練機材として、

その2は7科の上級技能訓練開発用機材として使用されている。したがって受講者が教材開発の技法を習得するためであり、視聴覚教室の機材はもちろんスタジオ用カメラをはじめ録音・編集装置等すべての機材を受講者が使用技法、開発技法に使用する、そのために使用頻度が高く、故障や調整不能の状態が、しばしば発生した。このために、全科の教材開発も中止は当然のことながら、修理調整のために長期に渡り使用停止となり、訓練の実施にも支障を来す事もある。

このような問題を解決するには、受講者の訓練機材と教材開発用機材をそれぞれの使用目的に区分をすることが必要である。

8.9 訓練教材および開発材料

(1) 訓練実施に必要な材料

TM1指導技法(ブロックIV、V)、TM4印刷教材、TM5視聴覚教材の訓練実施に必要な教材は、ほとんど問題なく認められ調達されている。購入手続の不備があり訓練に支障をまねくこともあるがほぼ良好である。

(2) 教材開発用材料

59年、60年はTM4、TM5の印刷教材の開発と視聴覚機材の使用と技術指導が中心であった、しかも、カウンターパートの配置が遅れており、教材開発の取り組みも十分でなかった。62年からカウンターパートの配置もあり、必要な開発材料は確保している。

8.10 今後の課題

CIASTがマ国において職業訓練指導員および上級技能者の技能向上のための公共訓練の最高機関として位置づけられており、産業界の日進月歩の技術の高度化、多様化に即応しなければならない。現行の開発されたモジュールの大部分はマ国の産業ニーズに一致しており、訓練需要も増加しつつある。しかしモジュールの一部にはマ国産業の発展する過程において、必ず必要となるモジュールではあるが、現在は需要がないものと、激しい技術革新の中で技術技能が進化および退化の過程を経て、今後訓練の需要が期待できないモジュールの内容もある。

このようなマ国産業界の中にCIASTは常に産業界のニーズに対応できる準備をする必要

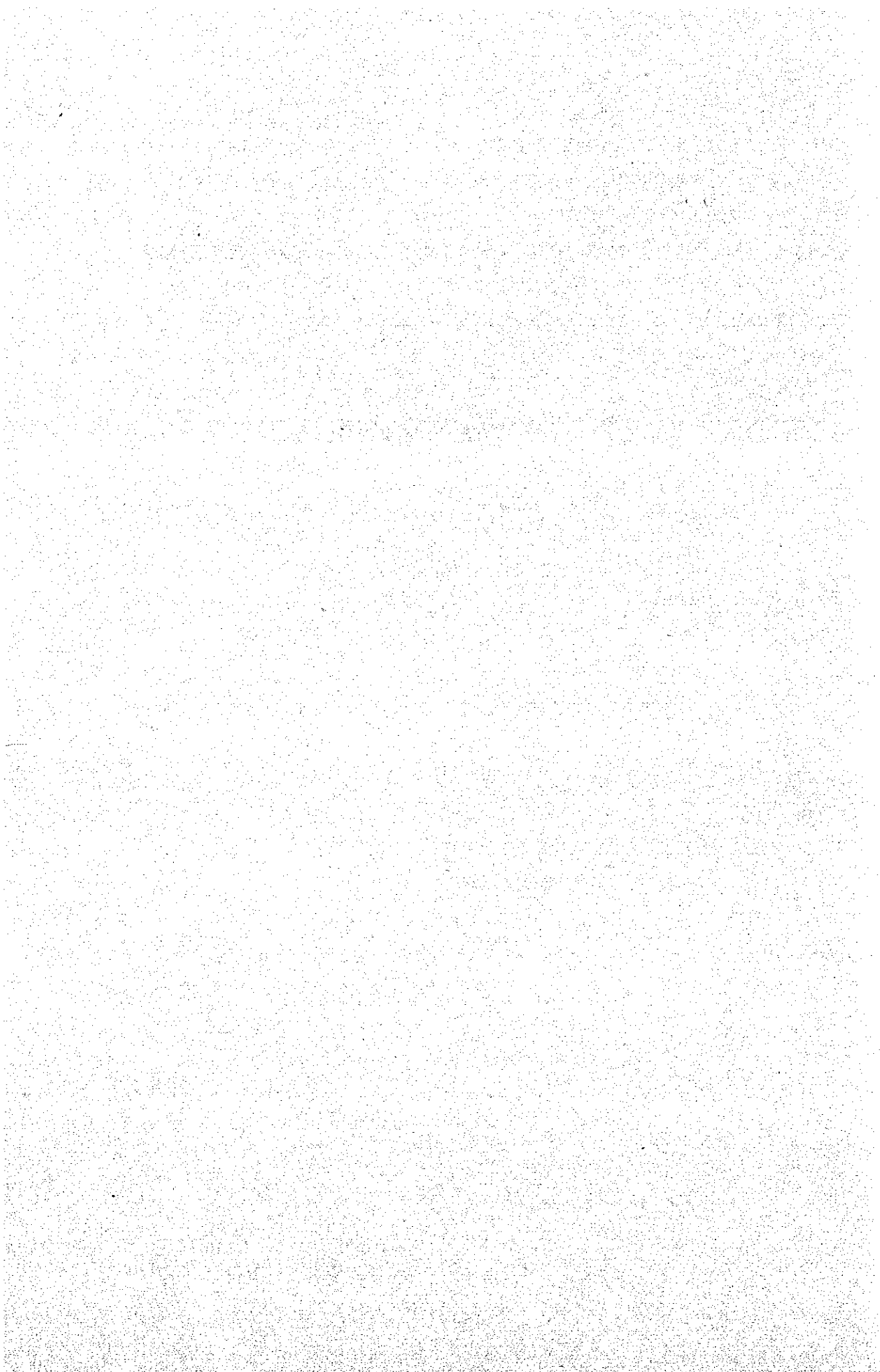
がある。それには有効な訓練を実施するための教材開発とその管理をどのようにするか、大きな課題であり、将来マ国の産業界にO I A S Tが認知されるか、どうかにかかっている。開発されたモジュールが業界のニーズにアプローチするために、常に再開発をする必要がある。

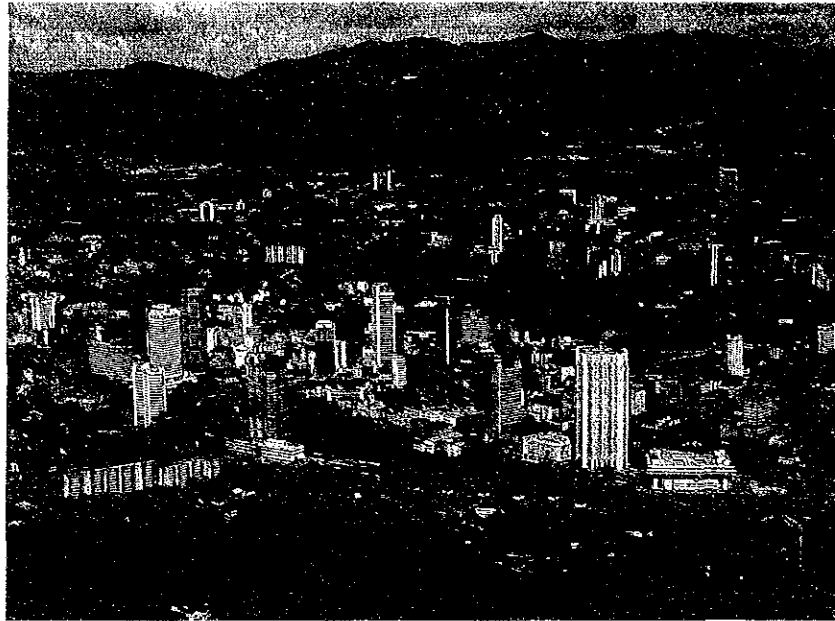
印刷教材の活性化を進めること。印刷教材はほとんど説明文書のみで埋めつくされている、これにグラフィックやイラストレーションを挿入して内容を具体化し、魅力ある教材とする。

教材のセット化、モジュールは内容により大きさはいろいろあるがモジュールを構成する要素作業（インフォメーション・シート、ワーク・シート、アサインメント・シート、AV教材）のセット化を進める。

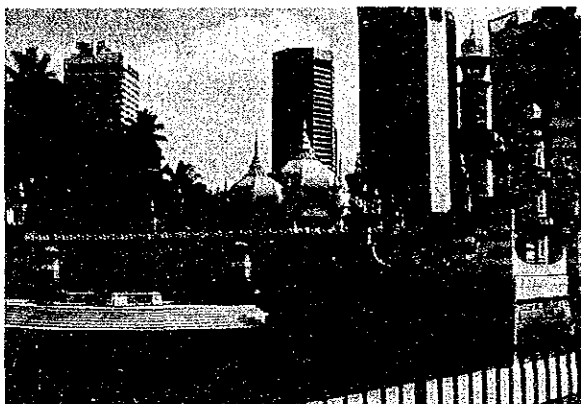
教材開発の準備の基本は研究にある。教材開発は企業ニーズの分析から出発する。すべての開発教材は、全指導員が専門性と共通性を求め理解を深めなければならない。

第3部 専門家の生活





クアラルンプール全景
(年中緑につつまれた 100 万人都市)



オールド・モスク(マスジット・ジャメ)
(1909年にケラン川の分岐点に設立)



博 物 館
(壁 画 が す ば ら し い)



政 府 官 庁 ビ ル 1897年設立
(約40mある時計塔は市の目印となっ
ている)



ゴ ム 林
(マレーシアの森林の大部分はゴムと林とパ
ーム林で占められています)



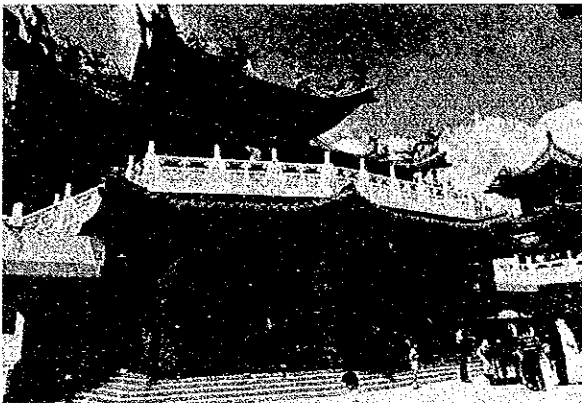
マ レ ー 結 婚 式
(花婿は機械科のモハマッド君)



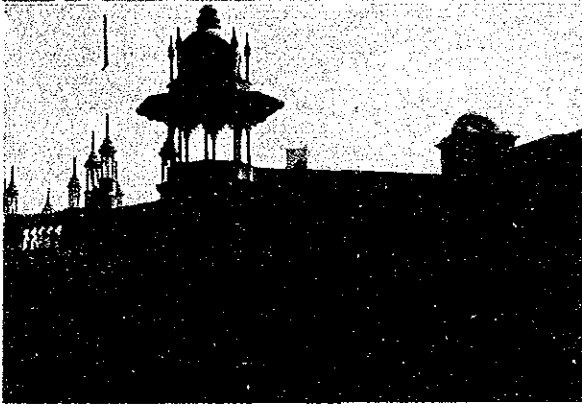
マ レ ー 小 学 校 通 学 風 景
(CIASTの真向いにあります)



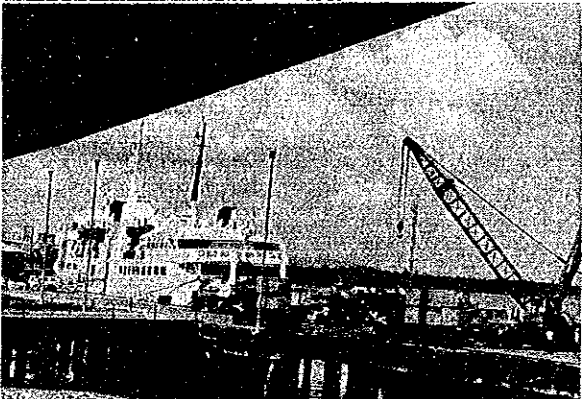
ヒンズー寺院の門



佛 教 寺 院
(クアラルンプール天后宮)



クアラルンプール駅 1911年設立
(北インドのイスラム式建築様式を取り
入れている。タイ、シンガポールへの
国際列車があります。)



ポートケラン (CIAS 機材陸上港)



マレーカンポン(村)
(K・Lを少し離れるとまだまだこの風景
は見られます)



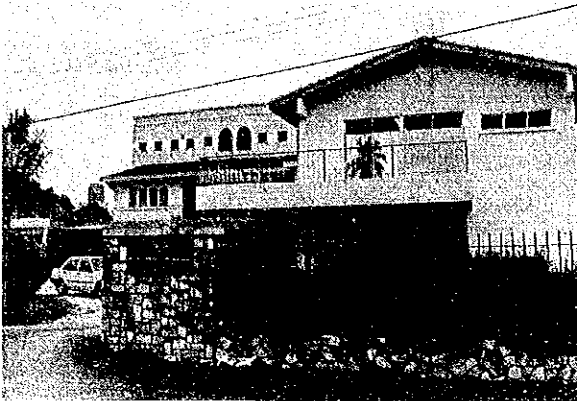
ペ ナ ン
(パステル・ブルーの海に浮かぶ緑の小
島、東洋屈指のリゾート地)



マ ラ ッ カ
オランダ広場(時計台、市庁舎)
(16世紀にはポルトガル、17世紀に
はオランダ、そして19世紀にはイギ
リスによる統治の中心地)



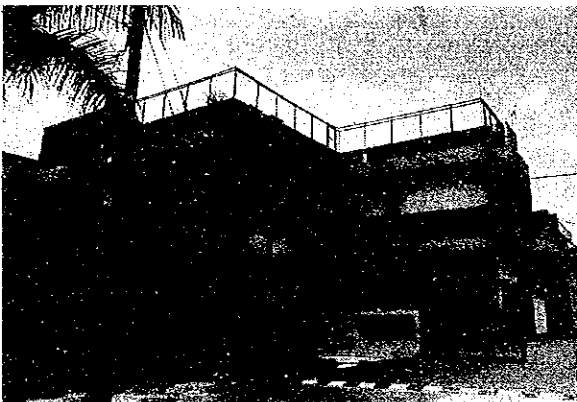
東 海 岸
(海ガメの産卵 6～8月頃によく見ら
れます)



JICA マレーシア事務所



ジャバンクラブ
(在留日本人の交流の場)



クアラルンプール日本人学校
(幼・小・中学で約700人がスクールバスにて通学しています。1966年に開校)



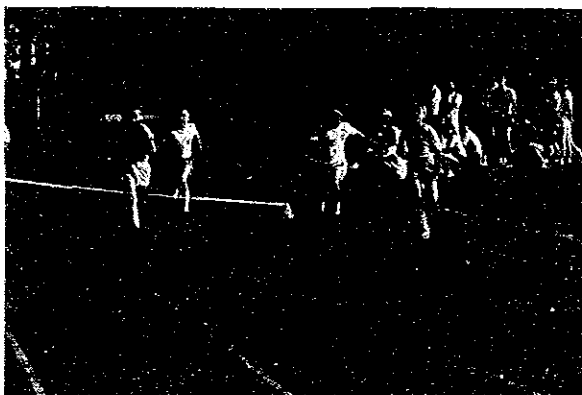
マレーシアのフルーツ
(ドーリアン(王様)、マンゴースチン(女王)、ランブータン、ドク、バナナ、パイナップル、ウォーターメロン、パパイヤ、チクー、ジャックフルーツ、スターフルーツ、ジャンプアエー、ライチ、その他)



C I A S T 送 別 会



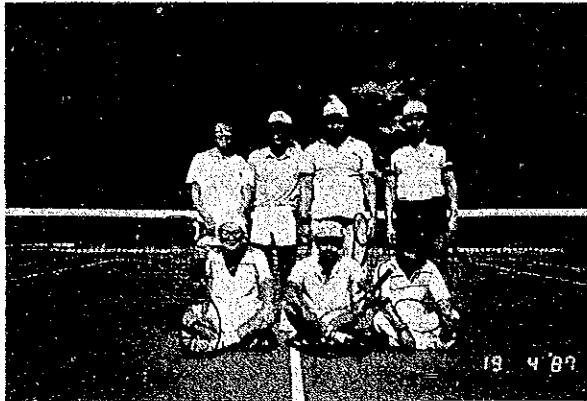
卓 球 大 会
(C I A S T スタッフ対日本人専門家)



日 本 人 会 年 忘 れ 運 動 会



J S T I (シンガポール)との交流会
ゴルフ・コンペ



カウンターパート達と

CIAS T 専門家の家族

(○ ○ 子女の
在留期間を示す。)

氏名 (子女の 到着時 の年齢)	1983		1984		1985		1986		1987			
	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10
1 笠原 昌平	_____											
2 佳子	_____											
3 佐々木 福旺	_____											
4 喜代子	_____											
5 康次(中1)	○		○		○		○		○			
6 梅本 清	_____											
7 公子	_____											
8 幸(小5)			○		○		○		○			
9 陽一(小4)			○		○		○		○			
10 郡山 力郎	_____											
11 千代子	_____											
12 フミ	_____											
13 寛(小6)	○		○		○		○		○		○	
14 香代子(小2)	○		○		○		○		○		○	
15 長 俊男	_____											
16 悦子	_____											
17 まゆみ(小2)	○		○		○		○		○		○	
18 琢也(小1)	○		○		○		○		○		○	
19 清水 昭雄	_____											
20 芳江	_____											
21 岸本 隆臣	_____											
22 恵美子	_____											
23 信代(小4)	○		○		○		○		○		○	
24 貴志(小3)	○		○		○		○		○		○	
25 坂本 宏	_____											
26 嘉子	_____											
27 優子(中3)	○		○		○		○		○		○	
28 紀子(中1)	○		○		○		○		○			
29 高見 利輝	_____											
30 昭栄	_____											
31 利昭(中2)	○		○		○		○		○		○	
32 薫(小6)	○		○		○		○		○		○	
33 真理子(小3)	○		○		○		○		○		○	

氏名 (子女の到着時の年齢)	1983		1984		1985		1986		1987			
	1	4	7	10	1	4	7	10	1	4	7	10
34 平 泉 元												
35 長 子												
36 裕 子(小5)			○		○		○		○		○	
37 剛(小4)			○		○		○		○		○	
38 桂 賢 一												
39 節 子												
40 直 弘(小3)			○		○		○		○		○	
41 隆 弘(小1)			○		○		○		○		○	
42 安 保 潔												
43 田 原 辰 雄												
44 孝 子												
45 西 方 純 明												
46 裕 子												
47 高 橋 明												
48 上 田 耕 治												
49 深 雪(中2)								○	○			
50 丸 山 弘												
51 美代子												
52 小 倉 繁												
53 泰 子												
54 真 悟(小2)										○		
55 朋 子(5才)										○		
56 祁答院 忠 義												
57 香 里												
58 岳 仁(2才)										○		
59 智 洋(6月)										○		
60 岩 崎 義 一												
61 可津代												
62 小 櫃 治 郎												
63 悦 子												
合 計 人 員 (うち子女の数)	11	19	41	44	45	42	45	38				
	(3)	(7)	(18)	(18)	(18)	(17)	(17)	(12)				

第1節 カウンターパートと

1. カウンターパートとテニス

高 橋 明

マレーシアのような暑い国で、一体テニスを楽しむ人は居るのだろうか、かつて私が何回も出張したインドネシアでは、テニスコートは高級ホテルと高原にある企業にある位で、あまり一般的ではなかった。大体テニス—ここでは勿論硬式テニスのことで、日本での一般的である軟式テニスとは異なる—は試合時間が長く1セットで30分位かかるのが一般的である。ましてシングルの場合、日中は暑さとの戦はゴルフの比ではない。私が着任する前、日本に研修に来ていたMr. Rahmat は会社が研修終了の時、何か記念品をあげようということになった。主として実習した昭和ゴムではテニスボールも生産しているし、ラケットも販売している。彼は実習中から、どうもよくテニスの話をした。柏工場にはテニスコート2面ある。作業終了後彼にプレーしようといっても一向しなかったが、マレーシアに帰ったらテニスをしたい希望があったようなので、一番高級なカーボングラファイトのラケットとボールを社長から贈った。大変喜び、帰国してから始めたが今は「まあまあ」の腕である。

マレーシアのテニスコートは、かの有名な全英オープンを行うウインブルトンのセンターコートのようにローンのコートもロイヤルセランゴールゴルフ倶楽部他有名な処にはあるが、大体はコンクリートのカラーコートである。日本のようにウレタン、ゴム等を使用したいわゆるケミカルコートはない。安っぽいのはCIASTのテニスコートのようにコンクリートだけのもので、太陽の光の反射が強く、日中はとてもプレーできる状態ではない。表面をグリーンに塗装してあるコートはまあまあである。スコールが来てもすぐプレーできる特徴を持っている。ネット、ラケット共に日本製が多い。ただボールのみは本場イギリス製、オーストラリア製のダンロップフォートが多く使用され、一部スラセンジャー（全英オープン、ウインブルトン大会の指定球でありスポンサー、現在はダンロップで製造している）ウイルソン、そしてプレッシャーレス（セルフプレッシャー）の長期保存が可能な箱入りのトレトロンが使用されている。一般のボールは3ヶ缶入りでワンタッチオープンのふたが付いていて、内圧1.2kgf/cm²の空気が充てんされている、大体一缶3ヶ入り10～12M\$、2ヶ缶入りのもある。トレトロンはゴム厚が多少厚く、その分空気のぬけが少いので4ヶ箱入りで14M\$位である。音が悪くもっぱら練習用に使用されている。スエーデン等の北欧で生産されている。放果後下手なテニスのお遊びをカウンターパート達が楽しんでいるのをよく見かける。私も数年ぶりで又テニスしようという気持ちになり、カウンターパートを誘い楽しんだ。盛んに私にコート上のポジション等について指導するが、いささか、これはマレーシア的なもので、決して国際ルールのもの、実戦的なものではなかった。大抵の人は20～30分もラリーするとへばってしまう。とても

3セットマッチの試合はできる状態ではない。練習も一見変っていて、軟式のようにクロスの手とラリーしている。ゲームのカウントのとり方も一般には15、30、40、と数えていくのに、5、3、4、と簡素化し、丁度軟式テニスのようなカウントのとり方をする。さすがロングゲームはなく1セットで今流行のタイブレイク方式を採用している。聞くとマレイシアは総てを取り入れる広い気持を持っているので、カウントのとり方、ゲーム方法は何でもよいのだという。イギリス式ではなく、自分達の体力を加味しての簡略化方式と考えた方がよい。スバンスポーツクラブでのJICA個別専門家、CIAS T専門家とカウンターパートとの楽しいプレー、ポリスステーションとカウンターパート、日本人専門家混成軍との親善試合、そして私の住んでいるデサ・クダラリのコートでの練習、大体いつも現れる人間は決っている。そして我こそCIAS T№1と自負している。しかし労働省の大会、官公庁の大会ではいつもロスとってにこにこ笑っている。日本人専門家代表が出場すれば必ずウィンだということ、多分ね、と簡単に答える。CIAS T各科別の大会をやろうという勿論ヘビーショップ№1と答えるが実行しない。日本人専門家グループとカウンターパートの試合をしようかという勝つ見込みがないと思うのか、テニスでまで頭が上らないのでは立つ瀬がないのか、積極性がない。私の家にテニスを遊びに来るもう一つの目的は、テニス終了後、近くの日本レストランで昼食をご馳走になるためであった。日本研修時の美味しい日本料理、ある者はみそ汁が大変美味しいといって仲間のを全部いただいてしまう。大抵は天ぷら、すき焼である。始めはせっかく遊びに来てくれるのだからと、まあ何でも好きなものを食べや、遠慮するなという、まず生ジュースを飲みやおら本番コースを注文する。あまり毎回では高くつくので、プールサイドの小さいチャイニーズレストランに変えた。するとモスリムの特別食を注文し、けっこう高くつく。とうとう生ジュースは高いから駄目、スカイジュース(水)か、日本茶にしろ、てんぷら定食ではなく、えびの天ぷらのみと制限することになった。ご馳走してくれると思うとやたらに高いものを注文するのは、この国の人のもの特長のようなのである。次の日会っても昨日のことはすっかり忘れ、テニスの楽しかったことそして疲れたこと、勿論当然のようにご馳走になった礼など述べる人は居ない。恵まれている人よ、汝はご馳走することのできる幸を味わい神に感謝し給え、かえって私共は神に感謝し、お礼を申すべきであるといった工合である。無駄な投資はすべきでないとの精神にのっとりその後はミノンからマカン迄制限することとした。彼等是一向何も感じていないようである。日本同様マイカー族なので、ひょっこり現われ、終って、ミノン、マカンをいただいて、シャワーもとらず、何年払いで買ったか知らないが、国産車プロトンサガでさっそうと帰宅する。彼等こそ恵まれた人々である。断食は恵まれない人々の苦しみを味わうために行うのだと。どうしてもっと上を向いて歩かないで、下の人のみ見ているのだろうか。

日本のテニスは今でこそ一般的、ママサンクラブまであるようになったが、特別の中学、高

校しか硬式テニスは採用されていない。テニス倶楽部はゴルフクラブ以上に会員制を採用していて、休日のビジターのプレーはできない。入会金も高い。勿論マレイシアにも会員制のスポーツクラブはあるし、有名ゴルフクラブには、プール、テニスコートが必ずあるし、高級アパートには、プール、テニスコート、スカッシュコート、サウナ、ジムがある。遊んでいるのは金持のチャイニーズと外国人で、このような場所でマレイ人を見ることは、インド人以上にめづらしいことである。彼等のめぐまれた環境—官吏という身分—でテニスを楽しむのは、大変うれしいことであるが、もう少しアドバンススキルとなつてほしい。練習もただラリーだけでサーブを2回練習して試合するのではなく、最初は柔軟体操、軽くコートの周りを走つての足ならし、ラリー、ボレー、スマッシュ、サーブと系統だった練習をする、終わったら握手し後片付けもする、何事もやりばなしの態度は、CIAS Tカウンターパートの現状をよく表している。テニスはマナーが大切である。マレイシアも、デビスカップ東洋ゾーンに出場するレベルに早くなつてほしいものである。ウィンブルトン大会の決勝戦のテレビを見ながら。

2. 馬日対抗卓球大会

上 田 耕 治

昨年来、スポーツ交流気運が盛り上がり、日本人専門家集団対外部団体、或いはカウンターパートチームとの間で、テニス、バレーボール、サッカー等の親善試合が行なわれている。そういう雰囲気の中で、笠原リーダの発案によって、専門家とカウンターパートの親睦をより深めるため卓球台及び用具一式を寄贈し、その贈呈式とともに記念対抗試合をやろうという事になった。早速マレーシア側に提案したところ、一同大喜びで快諾。

マレー側世話人Mr. Nathanと私で日程・試合方式を協議の結果、1月15日放課後に食堂に於て、男子シングルス3試合、男子ダブルス4試合、男女混合ダブルス4試合で、それぞれ21点ゲーム3セット方式で行なう事になった。専門家側は全員が出場することになり、人数の多いマレー側は、当然、選抜チームである。しかし混合ダブルスについては、我が方には女性は居ないので、専門家と関連の深い部署に居る女性4人を、拝借することになった。それが運よくCIAS Tきつての美人揃いなのづ、雰囲気はますます昂まり、我こそはと思う専門家は一週間も前から、手解きをすると称して美女達を誘い出し、一緒に練習を楽しんだ。また、日頃は顔と手だけしか見せない彼女達も、せめてこの時ばかりは、あの窮屈そうなチャドルを脱ぎ捨てて、素晴らしい脚線美を見せてくれるだろう、という淡い期待もあった。ところが流石に皆さん敬虔なイスラム教徒。我々のよからぬ夢は見事に打ち砕かれた。それでもTシャツ、トレパン姿に裸足で現われたので、これなら存分に動けると、まず一安心。

さて、試合当日4時30分、混合ダブルス、笠原リーダ・Mrs・Norelah美人秘書組、対Wan所長・Miss. Hamidah美人タイピスト組のゲームで大会は開幕された。ゲームは、笠原リーダ

の沈着な好リードと、日頃のNorelahさんでは想像も出来ない向う意気の強さが、所長組を圧倒し、2対1でまず一勝。

幸先よいスタートをきったところで、卓球台等一式の贈呈式が行なわれ、大観衆の拍手の中で、笠原リーダからWan所長に一式が贈られた。

式後、ゲームは再開され、「ヤンヤ、キャーキャー」の声援を得て、シーソーゲームが繰り広げられる中で、我が方は懐かしのカルピスを仕入れ、皆さんに振舞ったところ、初めは怪訝な顔付きで味見をしていたマレー人も、「うまい、甘い」と、瞬く間に平らげてしまった。尚、各ゲームのスコアと独断と偏見による解説は次の通り。

男女混合ダブルス

笠原リーダ	}	2	$\begin{pmatrix} 21 & - & 19 \\ 13 & - & 21 \\ 21 & - & 8 \end{pmatrix}$	1	$\left\{ \begin{array}{l} \text{Wan 所長} \\ \text{Miss. Hamidah} \end{array} \right.$
Mrs. Norelah					

日頃のうっぶんを晴らそうと、懸命に喰いさがったWan所長も浮かぬ顔。

佐々木調整員	}	0	$\begin{pmatrix} 12 & - & 21 \\ 6 & - & 21 \end{pmatrix}$	2	$\left\{ \begin{array}{l} \text{Mr. Nizam} \\ \text{Miss. Masidah} \end{array} \right.$
Mrs. Mariah					

C I A S T No 1の美人とペアを組んだPlay BoyことMr. 佐々木も、さすがにあがってしまったか。

高橋専門家	}	2	$\begin{pmatrix} 24 & - & 22 \\ 14 & - & 21 \\ 21 & - & 18 \end{pmatrix}$	1	$\left\{ \begin{array}{l} \text{Mr. Rashid} \\ \text{Miss. Roslinda} \end{array} \right.$
Mrs. Hindun					

スマートな中年男Mr. 高橋と少し太目のHindunさんは、事務所のきれものMr. Rashidとお嬢さん指導員に、年齢差を感じさせずにせり勝つ。

丸山専門家	}	0	$\begin{pmatrix} 15 & - & 21 \\ 12 & - & 21 \end{pmatrix}$	2	$\left\{ \begin{array}{l} \text{Mr. Idris} \\ \text{Miss. Sofiah} \end{array} \right.$
Miss. Siti					

C I A S Tで最年少の可愛い娘と組んだMr. 丸山、名コンビを発揮する間もなく、テニスの名手Mr. Idrisに敗れる。

男子ダブルス

西方専門家	}	1	$\begin{pmatrix} 19 & - & 21 \\ 21 & - & 13 \\ 15 & - & 21 \end{pmatrix}$	2	$\left\{ \begin{array}{l} \text{Mr. Suimi} \\ \text{Mr. Mohd.} \end{array} \right.$
岸本専門家					

足して超100歳組の我が方、同じく50歳組の科長組に対して、あわよくばと思わせたが。

平泉専門家	}	2	$\begin{pmatrix} 21 & - & 18 \\ 21 & - & 13 \end{pmatrix}$	0	$\left\{ \begin{array}{l} \text{Mr. Tuan Syed} \\ \text{Mr. Ghazlan} \end{array} \right.$
桂専門家					

日頃ゴルフでしのぎをけずる名コンビ、文句なしのストレート勝ち。

田原専門家	}	2	$\begin{pmatrix} 21 & - & 17 \\ 21 & - & 19 \end{pmatrix}$	0	$\left\{ \begin{array}{l} \text{Mr. Ahmad} \\ \text{Mr. Ramli Salleh} \end{array} \right.$
上田専門家					

ウォークマンこと Mr. 田原のフットワークが冴えて、若年組を一蹴。

坂本専門家 } 2 $\begin{pmatrix} 21 & - & 23 \\ 25 & - & 23 \\ 21 & - & 19 \end{pmatrix}$ 1 { Mr. Nordin
高見専門家

訓大同期生組が、卓球には自信を持つ張り切りボーイ組にせり勝つ。

男子シングルス

岸本専門家 0 $\begin{pmatrix} 11 & - & 21 \\ 12 & - & 21 \end{pmatrix}$ 2 Mr. Nathan

身軽な Mr. 岸本も、老練な Mr. Nathan のペースに日頃の力を発揮できず残念。

長専門家 0 $\begin{pmatrix} 11 & - & 21 \\ 11 & - & 21 \end{pmatrix}$ 2 Mr. Ratif

Mr. 長はゴルフと勝手が違うのか、C I A S T の No 1 選手の変化球に悩まされる。

安保専門家 0 $\begin{pmatrix} 16 & - & 21 \\ 12 & - & 21 \end{pmatrix}$ 2 Mr. Zabidin

我が方最年少の Mr. 安保は練習不足が祟る。次はコンピューターで勝負だ。

2 時間余にわたる熱戦の結果は、まさかとは思ったが 5 対 6 で惜敗。流石に平均年令で 15 才若く、層の厚い相手側には勝てなかったが、日頃はスポーツには縁の無い御婦人方をも巻き込んで、みんなの相互理解が一層深まったことは、大成功だったと自賛しているのは、世話係を引き受けた私だけではあをまい。

3. モハマッド君の結婚式

岸 本 隆 臣

本日は我が工作機械・金型科の科長、モハマッド君の結婚式である。マレー語で書かれた二つ折りの真紅の招待状を頂いた時、横腹を指で押しつつ、「どうやって見つけたんだ？」と問うと、「ショッピングセンターで彼女が母親と来ていた。可愛いので話しかけた。」そうだ。彼の方は北のイポー出身者で主都のクララルンプールでアパート暮らしをしている。私の家族が住んでいるマンション辺りへよくジョギングに来ていたらしいが、目的はガールフレンド探しであつたらしく、可能性がないのでショッピングセンター通いに切り換え、その甲斐があつたということらしい。

子供を家に残し、昼過ぎに家内と訪れた。今日のために前日牛一頭を殺して準備したという御馳走が、路上に張ったテント小屋のテーブルに並べてある。ココナツの実と共に例によって辛く味付けしてある。飲み物はピンク色の砂糖水である。とにかくホットな食べ物と、これまた劣らずホット過ぎる気候は、確実に人々を短命にしているが、お目出たい日にこんな話がでるはずもなく、はえを追い払った後のカレーポテトを 2・3 個ほうばった。

しばらく後、セレモニーが行なわれる部屋を拝見することとなる。玄関奥の居間に2人を迎える椅子が2段程高くした段上に置かれ、その背後に、中央部を半分開き花を飾り付けた純白のカーテン、更にその後にブルーのカーテンが全面を覆っている。椅子の回りはローソク、赤・黄の造花、又その花には100個近い卵がそれぞれ取り付けられている。子だくさんを願っての事というが、そこまで期待されては本人達はたまったものではない。この居間を中心として、とにかく家の中は女性ばかり、男は外で先程のテント回りで食卓の後片付け、客の接待に追われている。玄関のすぐ外は同じくテント張りではあるが、新郎新婦と親族のための食卓となっている。

その内何か始まった。花嫁が仲人に連れられて外に出て来た。2・3軒先まで行き花婿を迎えに行き、一諸に家まで帰って来て先程の居間に入って行く。この間シンバル大の手太鼓をけたたましく打ち鳴らしながら数名の若い男性が後に従っている。花嫁の髪には飾りが付けてあり、花婿は濃緑の帽子らしい布を乗せている。彼を追うように居間に入る。男性は私のみであったが、外人でもあり交友の広さを皆に示すことにもなったので入れてくれたのであろう。レンタルしたというコスチュームを着て、日本でいうなら三三九度の盃、すなわちブンガランパイ(パンダンリーフ)とブラスクイ、それにアイマワールを加えたものを向かって右側にいる仲人らしい女性が花嫁、花婿の手の上にパラパラとまく。いわゆるブレス(おきよめ)で、それをとってから握手してお祝いする。それを済ませると花嫁の身内の方が、寝室を見ますか、と問う。どうやら拝見するのが礼儀らしい。御殿を思わせる程に飾り付けられた寝室には来客からのプレゼントがうず高く積まれている。ここで数日過ごした後、二人は花婿の家へ移る。その後の新居は、彼が1人住まいをしていたアパートである。

話が逆になるが、結婚式の1週間前に2人を昼食に招待した。フィアンセとは彼が日本研修へ発つ時空港で会っていたので初対面ではない。あざやかな濃いブルーのワンピースに身を包んだ彼女はピッタリと彼に寄り添っている。食卓に着いてからもしばらくは机の下で手をしっかり握り合ったまゝであり辛子の効いた食物を好む彼等にとって余り辛い食事だったので、早めに帰してあげた方がよさそうであった。

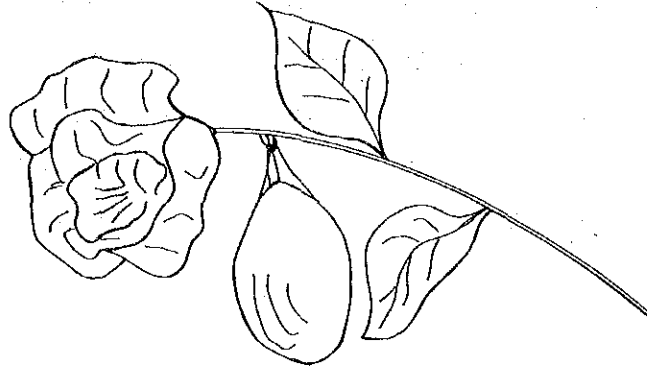
帰りぎわに先程居間で2人の傍に飾ってあった卵が来客に配られた。ゆで卵が造花に紙を貼ってぶらさげてあり、金粉らしきものが全体にまぶしてある。

イスラム社会では4人の妻を持って良いそうだが、戦死する男性が多かった時代とか、広大な土地と財産を持ち、人手と一族の拡大を望む限られた者にとっては、何となくうなづける面もある。

しかし、ここで白状すると、CIASTに働く女性から、「アイ、ラブ、ユー」とか、「ナンバー2にして欲しい」といわれた時には、一瞬何と答えるべきか迷ってしまう。あるいは、他の日本人専門家も同様にからかわれたのかも知れない。技術移転という本来の業務に取

り組みつつ、何度か納得できない事があった。この経験もその1つとなったようだ。

モハマッド君とロハヤさんに幸あれ。



4. ラマダン（断食）体験記

平 泉 元

マレーシアでは信仰の自由が認められて居り、イスラム教、ヒンズー教、キリスト教、等があります。しかし国教は憲法によって、イスラム教と定められて居ることもあって、マレー人は、ほとんどイスラム教です。

いかにイスラム教がこの国に浸透しているかを知るのに、彼らの名前がもっとも顕著に示しているのではないのでしょうか。預言者のイブラヒム、イシマエル、マホメット、の名はほとんどの人が自分の名か、父親の名として持って居ります。ところで我々外国人にとって、「サルタン」、「イスラム教」、「マレー語」、「マレー人優先権」、等の人権的感情を刺激する論争はタブーとなって居ります。

とは言っても毎日顔をつき合わせているカウンターパート諸氏の態度を見るにつけ、ますます「イスラム教とは何ぞや」、と言う疑心にかられるのは私一人では有りますまい。カウンターパート諸氏のその立振る舞いを見るにつけ、大預言者であるマホメットの口伝はいかにあったか知りたいものと、その教典を調べて見た訳です。その結果、私にはどうもマレー人の信仰しているイスラム教と、原典に見るそれとはかなり違った解釈がなされて居り、それがマレー人の人生観や価値観に影響している様に思われてなりません。

1例を上げてみると、コーランが説く一つに、神は全ての信徒が自分の生計の糧を得るために積極的に力を尽くす事を命じている、と有るのですが、マレー人は、どうも「つき」とか、「運」とか言った観念が有り、この宿命観に従い、自分から卒先して自然を征服しようとしたり、経済状態を向上させようとはしないのです。十分に可能であると思われる発展の芽を自からが摘み取っている様な気がしてならないのです。生活の中に宗教が存在しているのではなく、宗教が生活そのものなのです。

ともあれ、私は最初のラマダンに遭遇し、いったい彼らがどの様な心理状態に成り得るのか

を知らんが為に、これを実行して見る事にしました。

ラマダンはマレー暦の第9ヶ月目に当たり、約1ヶ月間は、日の出から日没まで飲食物を一切、のどに通しません。飲食物だけではなく、つばやたんも飲み込んではいけないのです。

まづ第一日目は朝5時に起床、5時30分には無理にも朝食を取り（実際には牛乳のみ）、CIAS Tへ出掛けた訳です。しかし誰1人としてその様子がなく、キャンティーン（食堂）で、いつもの様に、ゆっくりとお茶を飲んでいるではありませんか。早速に、我がO・P氏に「これはどうした事か」、と問うと、「テレビを見なかったのか」、との返事、1日延びたとのこと、何んと自然的なりわいか。

彼の説明では、マレーシアの15ヶ所で月を確認出来なければ、今回の様に、1日延びることです。「それでは私の場合はどうするのか」、と聞くと、「1日早く終われば良いではないか」、との事、誠に理屈にかなった返事である。ともかく初日の昼過ぎまでは何んとか平常心であったが、この暑さの中でコピーを取る為には150 m近くを歩かなければならず、次第に発汗作用が劣えて来る様だ。むしようにのどが乾く、とうとうトイレには行かずに1日が終わった。6時過ぎに帰宅し、7時30分の日没を待ったが、なかなか暗くならない。8時近くにまず水分を取る。食事はあまり欲しいとは思わない。こんな調子で2日、3日と続く。

以前よりマレーのカウンターパート諸氏が日本人エキスパートに対して、このラマダンの時には必ず示す感情のもつれは、私にも少し理解出来る様な気がして来ました。” 眠い、のどが乾く、唇は粉をふいた様に白くなる。たまにトイレに行くが、その色はだいぶ濃い色を呈す。同僚は「あまり無理するな、石がたまるゾ」、とかいろいろ心配してくれる。土・日曜は非常に楽だ。家でゴロゴロしていれば良い。

子供はいつもと違うので、どこか悪いのでは、と心配してくれるが、言った端からケーキなどを作り、その匂いが空腹には何んとも絶えがたい。なるべく寝ていることとする。

イスラムの人々は1日をどう過ごすかと言うと、1日に5回の礼拝をする。夜明け（5：30頃）、正午過ぎ（1：15頃）、日没前（4：30頃）、日没後（7：30頃）、そして夜（8：30頃）、メッカの方向に向かって行います。礼拝を捧げる為に清水で両手首を洗い、口をすすぎ、そして身体全体を清め、お祈りを始めます。その都度、近くの本モスク（イスラム寺院）からは礼拝の呼びかけが街々に響きます。又、金曜日は礼拝日とされ、近くの本モスクへ行きます。昼休みも長く取って有り、我々もこの時は少し遠出し、レストランの探索等で有意義に過ごす場合もあります。

彼らの礼拝は、“六信を信じ、五行を唱える”、事に有る様です。そして五行の一つであるラマダンは、神を恐れかしてむ気持ちは沸き、欲望を抑えて、心安らかな境地に入り、この修業を通じてイスラム教へ思いをはせ、イスラム教の団結を強めるという意味がある様です。誰もが言うように最初の一週間は本当につらいものです。

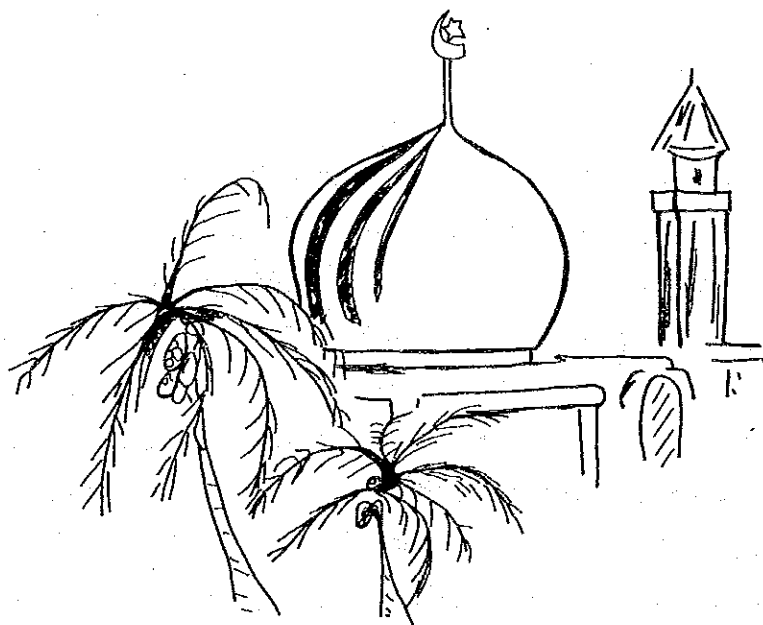
いくら毎年行うとは言え、タバコの煙さえ30日間はダメなのですから、彼らの心理的負担は大変なものでしょう。私のC・P氏も4日目に子供の病気が心配であった所、奥さんからかかって来た電話を、チーフクラークが、本人が部屋にいないという事だけで切ってしまった様です。それを知った彼は、「所長、課長ならマイクで連絡するのにどうして同じにしないのか」とくっかかり、相当嫌悪な様子であった。後日聞いたところによると、「同じ事が有ればお前を殺す」、とまで言った様である。日頃の彼とは思えない一面を見てみまいました。2、3、4週目は思ったよりは楽になりました。しかし毎日朝が早いせいか、1日がなんとなくすっきりしません。常に疲れが残っている状態です。

3週目の土曜日にゴルフをしましたが、さすがにハーフを廻ったら目まいがして来たのです。これはイカンと判断し、水分を取りました。今日1日はきっとアラアの神も片目をつぶって下さるでしょう。帰りに運転している足がつってしまい、大変な思いをして帰って来ました。これも後で解ったのですが、日射病の一種で、体内の塩分が外に出てしまい、急性低ナトリウム病に掛かったのです。これを放っておくと次は日射病になっていた訳です。スコアは無論メチャ、メチャです。やはりラマダンは、労働、運動の日ではなく、神を敬う日なのです。「郷に入っては郷に従え」、のたとえを良しとすべしでしょう。

そう言う訳で、C・P諸氏もこの間は、すこぶるその機能は低下し、仕事にならなかったのは、神の教え導きであるからして、しかたが無いと言う所でしょう。

やがてラマダンも新月を見る事で終わりを告げました。何かほっとした感じと、C・P氏に親近感が感じられた事は、良かった点の一つです。

しかしこの期間中、最も大変だったのは朝5時前には起きねばならぬ家内と、夕食を8時まで待たされる子供の方だった様な気がします。お互いにご苦労様でした。



第2節 専門家仲間と

1. 互助会のこと

郡 山 力 郎

(1) はじめに

CIAST専門家相互扶助の精神に基づき、専門家とその家族の融和および互助を図ることを目的として、「CIAST互助会」が1985年10月1日に発足した。以下、発足に至るまでの経緯とその運営について述べよう。

(2) 発足に至るまでの経緯

1983年7月、CIASTプロジェクトのトップランナーとして、笠原チームリーダが着任した。その後、第2陣、第3陣……と続々と専門家が派遣された。1985年前期には、長期専門家だけでも15人にふくれあがった。海外経験はじめての者もあり、複数回の者もあった。専門家の年齢は、30才代～60才代という実に幅広い構成であった。それぞれの事情で単身赴任を余儀無くされている者、またある専門家は実母まで同伴した。長期専門家とその家族の総勢は1985年8月には45人にもなった。その時の構成は、表1のとおりである。

表1 専門家とその家族の構成(人)

区分	構成	専門家 本人	夫 人	小学生	中学生	高校生	他	計
単 身		4						4
同 伴		11	11	11	6	1	1	41
計		15	11	11	6	1	1	45

短期専門家および短期の家族呼び寄せを含めると、50人を越す時もあった。

専門家はそれなりに、個々の特性にあった設計をたてて、マレーシア生活に入った。CIASTプロジェクトの任務をスムーズに遂行するには、まず専門家とその家族の生活基盤がしっかりしていなければならない。家族同伴の専門家は、借家のこと、子供の学校のこと、銀行での生活費のこと、家族の安全のことなど、日本国内ではめったにしかやらないことが私生活の重大事として負わされる。夫人は、家族全員の衣食住、健康管理および諸活動への参加等で忙しい。一方、単身専門家は上記のほとんどのことに加えて、国内に残した家族の安否も気づかいつつ異国での生活を強いられる。

こういう中、平和で幸福な日々が続くことを望みつつも、不幸は突然やってくるものである。

たとえば、交通事故への遭偶は、無謀車の多いマレーシャでは、日常「あたりまえ」の感が強い。しかし、一たび事故にかかわりあったら、加・被害者関係なく、その解決のためには大変な労力を費される。仕事どころではない。従って、通勤時およびレクリエーション時の車の整備と運転は特に注意が必要である。次に盗難・暴行への遭偶である。最近の経済不振下においては、空巣・盗難や強盗が頻発している。単なる空巣のほすが、時として強盗、殺人に発展したケースは身近に多い。さらに病気にいたっても同じである。異国で長期入院ともなれば、それこそ大変である。そうならないように、日々の健康管理が大事である。総勢45人を考えると、何も起らないのが実は不思議なくらいである。

(3) C I A S T 互助会の発足

不慮の交通事故、盗難および病気、けが等の不幸に際しては、全員が助け合い、幸に際しては全員が悦ぼうというムードが誰からともなくもりあがった。専門家数も大であるという利点を生かして、チーム全体の福利厚生も兼ねた「互助会」の発足を望む声もちあがった。数回の専門家会議での討議をえて、本節末に示すような「C I A S T 互助会」(以下、会という)規定が1985年10月1日に全員賛成で可決された。会規定は1985年7月1日に逆のぼって運用されることとなった。

会の運営は主として専門家からの会費(在勤棒×0.005)による。会の事業は次のとおりである。

① 吉凶、災害時の祝儀、見舞について

- ㉠ 祝 金
- ㉡ 餞 別 金
- ㉢ 弔 慰 金
- ㉣ 傷病見舞金
- ㉤ 災害見舞金

② 親睦、融和および福利厚生への補助について

会は、不幸に対する事後事業を結果として行なうものではない。不幸に遭偶しないための予防、そのための日常の融和と協力を確認しあうことが精神である。赴任時の健全な精神と肉体が、会が緩和剤となることによって一回りも二回りも大きくなることを全員が願った。

(3) 実際の運営

吉凶、災害等に関する贈与事業は次のとおりである。1987年7月1日以前を考慮すると、表2の件数は若干増となる。表中、特に記述されるべきことは次のような災害である。

① 専門家およびその家族の居住者が家に居るにもかかわらず、堂々と正門より侵入された2件(内1件は強盗)

② 同一専門家が2回も家屋侵入の被害にあった3件

③ 同一専門家が車（ロックしてあったにもかかわらず）を2台盗難にあった1件。

表2 吉凶・災害件数

項	目	件数
1 祝 金	結 婚	—
	出 産	—
2 餞 別 金	長 期 専 門 家	6
	短 期 専 門 家	9
3 弔 慰 金	本 人	—
	家 族	1
4 傷病見舞金	本 人	3
	家 族	5
5 災害見舞金	盗 難	7
	交 通 事 故	2
	火 災	1
	風・水・雷災	—
	そ の 他	1

（1985年7月1日～1987年8月1日まで）

一方、親睦、融和にあっては、専門家およびその家族の歓送迎会への援助が主であった。また、福利、厚生にあっては、CIAST訪門者および帰国専門家からの援助を会が気づかり、援助者の主旨に添った援助である。例えば、「CIASTゴルフ同好会」への援助である。

海外での日本人間のつきあいは、時として特異な現象として発展しかねない。常識的、平均的相互扶助があって、調和もとれるものである。そういう意味で、我々CIASTプロジェクト仲間に果たした会の役割は大きかった。

「C I A S T 互助会」規定（1985年10月1日）

1. 目 的：

会員相互扶助の精神に基づき、会員とその家族の融和および互助を図る。

2. 構 成：

(1) 会員：現役C I A S T 専門家

(2) その家族：会員の配偶者と一親等（ただし結婚した子女は除く）

3. 組 織：

会員の互選により本会に次の役員を置く。

(1) 会 長（プロジェクト・リーダー）—— 1名

(2) 幹 事 ————— 1名

(3) 事務局長 ————— 1名

4. 任 期：

任期は、それぞれ6ヶ月とし、再任、重任を妨げない。

5. 事 業：

(1) 会員の吉凶、災害に際して本会が次の贈与を行なう。

① 祝 金

② 餞 別 金

③ 弔 慰 金

④ 傷病見舞金

⑤ 災害見舞金

(2) 本会に余裕のある場合は、会員の親睦、融和および福利・厚生への援助を行うことができる。

6. 会 費：

会員は、別表1(略)の「会費基準」により、月会費を毎月1日に納入する。また、本会運営に関し、窮迫の事態が生じた場合は、特別会費の徴収もあり得る。

7. 金 品 授 受：

本会は、本会の目的、互助の主旨による金品の寄贈を受けることができる。

8. 贈 与：

本会は、別表2(略)の「贈与基準」により、本会主旨による贈与を行なう。

9. 大 会 :

役員は、毎3月末および9月末に本会大会を召集し、事業報告を行ない、次期役員を選定しなければならない。

10. 運 営 :

会の運営に関し、本会事務局は次の事務を行なう。

- (1) 事業に関すること
- (2) 会計に関すること

11. 入 会 :

本会は、C I A S T 専門家全員の入会に努めること。

12. 退 会 :

会員はC I A S T 専門家退職と同時に退会する。

13. 本 会 実 施 :

この規定は、昭和60年7月1日より実施する。

付 則 :

1. 本会事業に関し、本会実施前に生じた事業に関しては役員に一任する。
2. 贈与に関する返礼はしないこととする。

2. 3回の忘年会と年忘れ運動会

安 保 潔

一年中縁に恵まれた美しい国、マレイシアに年の瀬がやって来る。暮している国は違えども、なんとなくやっぱり待ちこがれていた年の瀬である。

例年、C I A S T 忘年会が計画され専門家代表幹事の手腕が振られる。会場は何処にしようか、出席者は、料理は、飲み物は、催し物は……などなど勢力的にクアラルンプル、ペタリンジャヤを走る。

忘年会々場はDesa Kudalari ('84), Subang Merlin Hotel ('85, '86)に決まる。

家族で、又単身で赴任した専門家たち、色々な思いを胸に秘め、一年間の仕事、生活の事を振り返るのでありましよう年末のC I A S T 忘年会会場へと集まる。子供たちは学校が休みに入り普段より一層伸び伸びとしているようである。南国の夕日はとっぷりと暮れ、さあ忘年会のスタートである。日頃、家族、専門家共に御世話になっている大使館、J I C A ・ K L 事務所の皆さんも出席され会場は満席御礼の様である。

笠原チームリーダーより、奥様方、専門家に、労いの言葉があり、無事一年を過す事が出来た事に感謝する。

盛り沢山の料理と共に、話がはずみ出す。会場は、もっぱら子供たちが主役になり、唱歌、ゲームなど日頃の緊張した思いに花が咲く、大人も負けじと自慢の喉を唸らせる。

三年前の赴任時に較べ子供たちの成長のなんとも早い事、用意した子供たちへのゲームの水準は少々低すぎた感がないでもない。

我々の教え子カウンターパートたちもこのようにありがたいものである。

宴はたけなわになり、専門家出身地の民謡、奥様方の合唱など次々と進み出す。今年一年間の生活の事、仕事の事、学校の事、正月休みの事、来年の事などなど尽きることなく話がはずむ。

時計は午後九時を回り忘年会を終了する。

家族と家へ帰宅する専門家、又第二ラウンド忘年会へ行く専門家など様々である。

幹事さん御苦労様でした。

毎年、9月頃より『年忘れ運動会』の準備が始まる。12月末、カンポンパンダン(PUSAT SUKAN KAMPONG PANDAN KL市内)にてJICA専門家、青年海外協力隊、日本人学校、大使館、JETROの各団体関係者が集まり、『年忘れ運動会』が行なわれる。各団体より実行委員がJICA事務所に集り実施準備作業が進められる。

各団体によって構成人数がかなり違い、何がしのハンディを付けられる事によって、紅白二グループに分ける。運動会に用いられる大道具は日本人学校より御借りし、他の小道具は実行委員により調達ないし作成される。マレイシアにおいては実施日の天候はほとんど問題とはならない。

およそ20種目の競技が準備され、当日の午前中に行なわれる。選手総勢約270名が汗を流す。進行は、青年海外協力隊員の若者である。久々に聞くラジオ体操に始まり、行進曲も快調である。競技は、パン食い競走、借り物競走、ケツ圧測定リレー、動物絵合わせ、徒競走、馬跳びリレー、やしの実運びリレー、女子800m競走、男子1500m競走、花嫁花婿捜し、騎馬戦、お菓子拾い競走、大玉ころがしリレー、紅白玉いれ、棒たおし、男女混合リレー、紅白綱引きである。

幼児より青年まで思い思いにトラックを力走する。特に青年海外協力隊員の迫力には圧倒されそうである。CIAS Tの万年青年たちもよく走った。午前中の外気温は、またたくまに30°Cを越えるのでしょう準備されたジュース約1000本は、あっという間に底をついてしまった。全競技を無事に終え南方での生活の日々の健康に感謝する。

実行委員長、中川氏、今井氏御苦労様でした。

季節変化の少ない南方での生活、日本人にとって、大切な『節目』に一年を振り返り、新年

に向ってその経験と期待を胸いっぱい抱く。笠原チームリーダー率いるC I A S T 専門家、来年は如何なる思案を抱くのであろうか。

真赤な夕日が今日も美しい。

3. C I A S T における送別会について

田 原 辰 雄

C I A S T プロジェクトの技術協力期間が終りに近づいて、任期満了に伴い帰国する長期専門家が多くなります。私が赴任した頃は先任専門家集団が新任専門家のために歓迎会を開くことが多く、稀に短期専門家を送る会が催される程度でした。その後は帰国専門家及びその家族を送る会、高校入試のため帰国する家族の歡送会、それに加えて、離任する短期専門家の送別会が目立って増えてきています。今年3月には帰国する三長期専門家とそのご家族の歡送会が催されました。その際幹事役をつとめた者の1人として、送別会の模様を紹介いたします。

送別会の種類と型式

C I A S T の送別会は大別するとつぎの2通りになります。

1. マレーシア側スタッフを含めたC I A S T 全体の送別会
2. 専門家のみによる送別会

上記のほか、送別ゴルフコンペ、テニス及びツアーなどがあります。ここでは1と2について説明しましょう。

C I A S T 全体で開く送別会

このフェアウェルパーティーは帰国専門家のカウンターパートの肝入りで、勤務時間中にC I A S T キャンティーンに於て催します。所長以下マレーシア側スタッフと専門家全員が出席します。たまにJ I C A 所長やマ側労働省人的資源局から代表者が参加することもあります。またマレーシア側の人事異動のため転出するスタッフの送別会を同時に開催することもあります。主賓、来賓、所長及びチーフアドバイザーは指定席に着きますが、他の者はそれぞれ適当なテーブルを囲んで着席します。カウンターパートの司会で送別会が進行されます。所長が帰国専門家の業績と人柄について賞讃のことば(英語)を述べた後記念品(ピュータ製品)が贈呈されます。この後、チーフアドバイザーが送る言葉を述べ、これに対して帰国専門家が惜別の辞(英語稀にはマレー語)を読み上げます。この後、ティ、コーヒー或はジュースを飲み、クエ(菓子)、ロティジャランやビーフンゴレンなどをつまみながらのティパーティーが開かれます。大体午後3時半から約30分程度で終了します。この間、スナップ写真の撮影などが行われます。

費用は出席者からのドナーションで賄います。

稀には昼食を喰べながらのパーティーもあります。これがラマダン(断食)期間と重複すると

大変なことになります。すなわち、ノーミナム、ノーマカンで、単に記念品が贈られるだけ、実にアッサリしたフェアウエル集会になります。

専門家集団による歓送会

これに対して、専門家による送別会はキメ細かい配慮のもとに催されます。さきに述べたように、帰国専門家と新任専門家の歓送迎会を併せて行うこともあります。またOIASTのキャンティーンに於て、ナシ(米)アヤム(鶏肉)、イカン(魚)などの伝統的マレー料理による送別昼食会を催すこともあります。長期専門家とそのご家族が帰国される場合は、勤務時間終了後、残留専門家と家族全員が歓送会に参加します。会場は、クアラルンプール又はペタリンジャの中国料理のレストランを利用します。日本料理、インド料理、マレー料理、西洋料理などは利用することはありません。その理由としては、中国料理は品数が多く、バラエティに富み、栄養が豊富、味つけもわれわれ日本人の口に合っていること、何人かで一つ皿の料理を箸でつつき合う和気あいの雰囲気などが挙げられます。さて、どんな中国料理にするかとなるとなかなか難しいわけです。

話を前に戻して、幹事は、専門家会議に於て、自薦又は他薦により複数(2人)が選ばれます。その後はこの幹事団によって、すべての準備と会の運営がとりおこなわれます。

先づ日時の設定ですが、帰国専門家とそのご家族とくに学校との関連で、都合の良い日時を選定します。

つぎに会場を選ぶわけですが、次の条件に適合するところを探します。

1. 出席者の勤務先又は住いからの交通の便がよく、自家用車の駐車スペースが容易にみつき
2. 50人分の貸切り席が可能であり
3. 店内が清潔、雰囲気明るく、マイクロフォンなどの設備が整い
4. 費用も予算内に収まり
5. 何よりも良い材料、腕ききのコック、店員のマナーと客へのサービスの良いことなど

このため幹事はそれぞれ手分けして、会場の下見(調査)のため、数カ所の中国・レストランを巡り、自分達の舌と目で確認し、上記条件に適合するところを慎重に選びます。

われわれが選んだのはP・J・の台湾料理店でした。ここには日本語のわかる美人のマダムがいるので、日本人仲間には有名なレストランです。

さて、いよいよ交渉に入ったのですが、幸いに、かのマダムがわれわれの提出した条件に心よく応じてくれたので、この後の準備は順調に進めることができました。そんな或る日、料理のメニューを確認しようと、電話を掛けたところ全然応答がないのです。自宅の方へ電話すると、留守番が中国語で何やらさかんに話すのですがさっぱり要領を得ません。

已むなく、幹事2人して、店へ行ってみると扉が閉って、店の内には人気がありません。

隣りの店の人に聞いても、これまた中国語でわからないのです。一瞬私達の脳裏を横切ったのは半年前の2短期専門家の歓送迎会るとき、予約した店が突然閉店してしまい、急遽会場を別の店に移したときの悪夢のような出来事でした。その日はそのまま連絡がとれず、翌日、店へ行ったところ、キャプテンの話すところによると、偶さか、昨日は午後2時から午後5時半までの間、店を閉めていたとのこと、それを聞いて、われわれ2人は目を見合せて頷いた次第でした。

こうして日時と会場が決ったので、出席者への案内状を、東芝製ワープロを使って、作成し、配布して出欠の有無を確認し、出席人数を掌握します。

一方、記念品の手配も忘れないようにします。

いよいよ当日になると、幹事は定刻前に店へ行き、席の配置、案内札、会の進行に合せての料理・飲みものを出す順序の打合せなど万端の準備を整え。客の到来を待ちます。

全員が着席したのを見届けて、幹事の司会により、事を運びます。挨拶、乾杯、来賓スピーチ、餞別金、記念品(互助会より)贈呈、帰国3専門家の挨拶などと会の進行に伴って初めは緊張していた子供たちも賑わい、大人はそれぞれの卓談に話の花を咲かせて、あっと言う間に閉会の予定時刻になってしまいました。幸い、店の2階全部を貸し切りにしていたので、他の客に気兼ねすることなく、われわれだけで楽しく、別れを心ゆくまで惜しむことができたようでした。

これは、出席者の皆様のご協力の賜物と、この紙上を借りて、更めてお礼を申し上げる次第です。