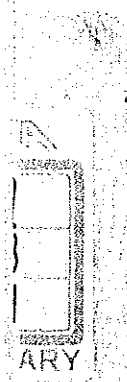


平成元年度
帰国研修員フォローアップチーム報告書
雇用行政セミナー

平成2年3月

国際協力事業団
東京国際研修センター

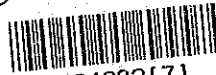


平成元年度

帰国研修員フォローアップチーム報告書

雇用行政セミナー

JICA LIBRARY



1084302[7]

21446

平成2年3月

国際協力事業団
東京国際研修センター

国際協力事業団

21446

序 文

本報告書は、国際協力事業団が実施している集団研修コース「雇用行政セミナー」に参加した帰国研修員に対するフォローアップ事業の一環として、平成2年2月4日から同年2月18日までの15日間、タイ、シンガポール、インドネシアの3ヶ国を対象として派遣したフォローアップチームの調査結果の報告をとりまとめたものである。

本書が、当設研修分野における各国の実情、帰国研修員の活動状況及び研修に係る要望について関係各位の一層のご理解をいただくための一助となり、今後の研修員受入事業に資することができれば幸いである。

なお、今回の調査業務にあたり、多大の御支援御協力を賜った外務省、労働省並びに在外公館、その他関係各位に対して心から御礼申し上げる次第である。

平成2年3月

国際協力事業団
東京国際研修センター

所長 杉山亭造

<タ イ>



タイJRC
(労災リハビリテーションセンター)視察
左から：佐藤団員、佐久間チーフアドバイザー、伊藤団長、森崎専門家(労働行政)

婦国研修員と質疑応答を行なう
伊藤団長と佐藤団員



団長主催レセプション
婦国研修員及びタイ労働局関係者と
前列中央：Mr. Siri Keiwalinsrit,
Director -Geverol

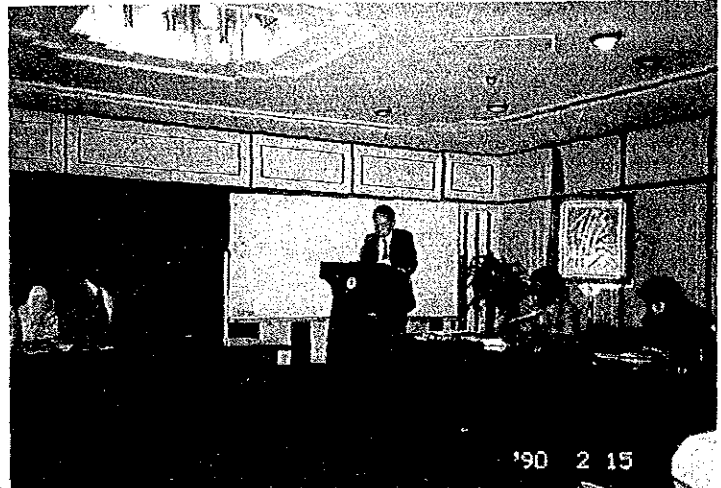
<インドネシア>



CEVNST（小規模工業・職業訓練指導員
養成センター）視察

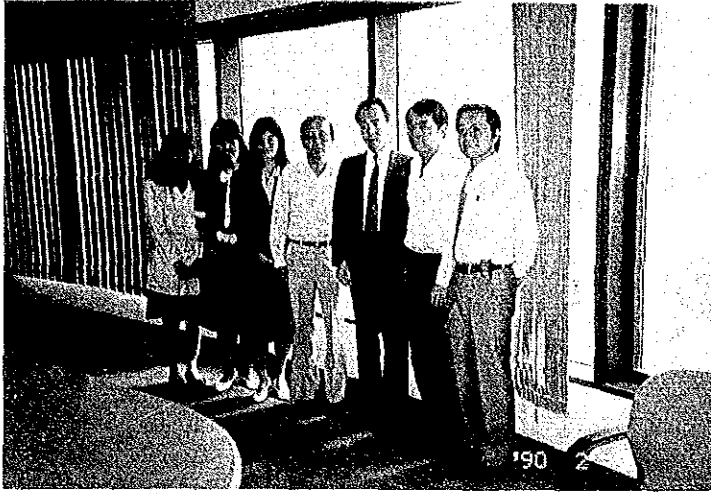
左から：春原専門家、江尻専門家、鶴田
チーフアドバイザー、伊藤団長、植原調
整員、佐藤団員、安藤団員、尾崎専門家

講義を行なう伊藤団長



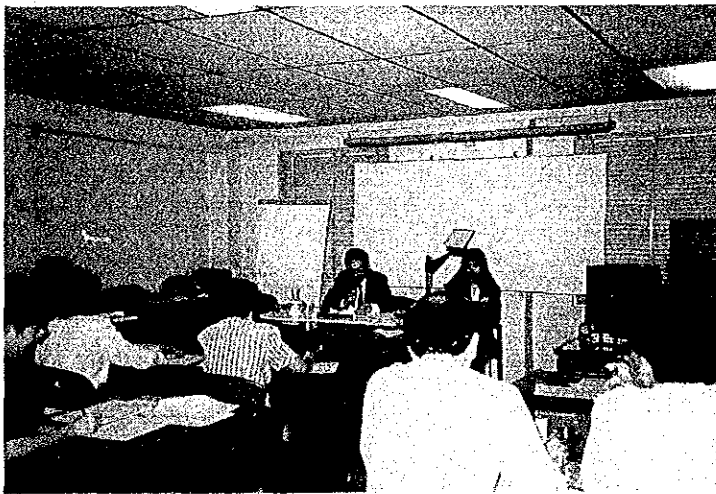
セミナー風景

<シンガポール>



大蔵省人事局（技術協力窓口）にて
右から：小野事務所員、水野二等書記官、
伊藤団長、Mr. Lee Kat Kan 次長、佐藤
団員、安藤団員、Miss, Ong Pon Chin
職員

帰国研修員との面談風景



伊藤団長セミナー風景

目 次

序 文

I 派遣チームの概要	1
1. 派遣目的	1
2. 団員構成	1
3. 調査日程、主要面会者	2
II フォローアップ調査内容	8
1. 当該国の研修候補者の募集、選考状況	8
(1) 研修員の所属先調査結果	8
2. 日本で実施した研修の成果等	9
(1) 帰国研修員の職務状況	9
(2) 帰国研修員所属先等に対する面接調査結果	13
(3) 帰国研修員に対する面接調査及び質問表による調査の結果	13
3. 当該国の現状と問題点	28
III 技術セミナー実施内容	33
1. 技術セミナーの概要	33
2. 実施状況	33
IV 研修コース改善のための提言	37
V 添付資料	39
1. 各国労働省(局)組織図	40
2. 技術セミナー	43
(1) レジューメ	43
(2) 講演原稿	44
3. Questionnaire	59
4. 英文所見	66
5. セミナー受講者修了証書(インドネシア)	91
6. 平成元年度コース概要および国別参加実績表	92

I 派遣チームの概要

1. 派遣目的

雇用行政セミナーは昭和51年度に発足し、以来毎年実施されており、平成元年度で第14回を迎えた。本年度参加の10名を含めこれまでに139名(29ヶ国)の研修員を受け入れている。

本コースに参加した各国のうち、タイ、シンガポール、インドネシアを対象とし、帰国研修員の所属機関及び関係機関を訪問し、当該国の雇用行政事情を調査することと、帰国研修員を対象として現地にて技術セミナーを開催し、同分野における技術的問題点及び要望を把握し、今後の研修員受入事業の向上改善に資することを目的とした。具体的な業務内容は以下のとおり。

- ① 帰国研修員に面接して研修の成果に対する意見を聴取し、予め送付しておいた質問書を回収・分析する。
- ② 帰国研修員の所属機関及び関係機関を訪問し、相手国の当該分野における技術レベルを把握する。
- ③ 日本における当該分野の実情及び最新技術を紹介するセミナーを実施する。
- ④ 当該分野に関する所見の提出。

2. 団員構成

(団長) 伊藤 庄平

労働省

職業安定局 雇用政策課長

佐藤 まゆみ

労働省

職業安定局 雇用政策課 政策調整係長

安藤 洋子

国際協力事業団

東京国際研修センター 業務課

3. 調査日程、主要面会者

(1) 調査日程

平成2年2月4日～2月18日（15日間）

順	月 日(曜)	行程・調査内容	宿泊先等
1	2月 4日(日)	10:30 東京発 (TG 641) 15:25 バンコク着 → 午後 ・日程打ち合わせ(森崎専門家)	IMPERIAL HOTEL TEL: 254-0100
2	5日(月)	午前 ・日本大使館表敬(井原一等書記官) 午後 ・タイ労働局(DOL)主催昼食会 ・ILOアジア太平洋地域事務所訪問 ・JICAタイ事務所次長主催会食(加藤次長、原職員)	同上
3	6日(火)	午前 ・タイ労働局(DOL)にて帰国研修員面接調査 午後 ・タイ労災リハビリセンター(IRC)視察	同上
4	7日(水)	午前 ・技術セミナー開催(於: DOL 8階会議室) 午後 ・団長主催レセプション ・帰国研修員及び所属先面接調査 ・日本大使館及びJICA事務所報告、SUMMARY提出	同上
5	8日(木)	08:45 バンコク発 (TG 403) 11:55 シンガポール着 → 午後 ・日程打ち合わせ(水野二等書記官、小野職員) ・JICA事務所訪問(石崎所長) ・日本大使館表敬(山口大使)	CENTURY PARK SHERATON HOTEL TEL: 732-1222
6	9日(金)	午前 ・シンガポール大蔵省人事局表敬面談(Public Service Div., MOP) ・セミナー資料準備 午後 ・シンガポール労働省(MOL)表敬、面談 ・帰国研修員面談(於: MOL会議室) ・JICA事務所長主催夕食会	同上
7	10日(土)	・資料整理 ・日本大使館公使主催夕食会(上野公使)	同上
8	11日(日)	・サマリー作成、セミナー準備	同上
9	12日(月)	午前 ・日シ技術学院視察 午後 ・労働省主催昼食会 ・セミナー開催(於: MOL) ・日本大使館・JICA事務所報告 ・団長主催レセプション、SUMMARY提出	同上
10	13日(火)	09:00 シンガポール発 (SQ 152) 09:30 ジャカルタ着 → 午後 ・日程打ち合わせ(植原 CEVEST調整員) ・JICA事務所訪問(松岡次長) ・インドネシア(SEKKAB)表敬 ・日本大使館表敬(梅井参事官、廿日岩一等書記官)	PRESIDENT HOTEL TEL: 320508

順	月 日(曜)	行程・調査内容	宿泊先等
11	2月14日(水)	午前 午後 ・インドネシア労働省表敬訪問 (Dept. of Man-power) 及び帰国研修員面談 ・小規模工業・職業訓練指導員養成センター (CEVEST) 視察 ・セミナー会場視察、準備 ・CEVEST (日本側) 主催夕食会	PRESIDENT HOTEL TEL: 320508
12	15日(木)	午前 午後 ・会場設営 ・技術セミナー開催 (於: DOM Executive Conference Room) ・資料整理 ・団長主催レセプション	同上
13	16日(金)	07:40 ジャカルタ発 → (GA 432) → 08:45 ジョグジャカルタ着 ・地方労働状況視察 16:30 ジョグジャカルタ発 → (GA 437) → 17:30 ジャカルタ着	同上
14	17日(土)	午前 午後 ・JICA事務所報告 (北野所長、田口次長) SUMMARY提出 ・日本大使館報告 23:00 ジャカルタ発 (GA 872) →	機内泊
15	18日(日)	08:00 → 東京着	

(2) 主要面会者

1) タイ

イ 日本側

- ・在タイ国日本大使館
井原 勝介 一等書記官
- ・労働行政 JICA派遣専門家
森崎 正毅
- ・タイ IRC (労災リハビリテーションセンター) 派遣専門家
佐久間昭明 チーフアドバイザー
中澤 一男 職業リハビリ
北島 隆雄 業務調整
福井 信佳 医療リハビリ
- ・ILO (国際労働機関) 労使関係 JICA派遣専門家
浜田 道雄
- ・ILOアジア・太平洋地域事務所 (タイ)
中村 正 所長

・ J I C A タイ事務所

加藤 圭一 次長

原 智佐 職員

ロ. タイ側

Department of Labour (DOL), Ministry of Interior

労働局

1. Mr. Siri Keiwalinsrit Director-General
2. Mrs. Amporn Junenanond Deputy Director-General
3. Mrs. Supatra Payakniti Director, International Labour Affairs Division
4. Mrs. Chandra Pitarachart Director, Labour and Management Training Division
5. Mr. Kasem Pansiri Director, Employment Service Division
6. Ms. Vichitra Prompantum Director, Labour Studies and Planning Division
7. Mr. Anan Dputy Director, International Labour Affairs Division
8. Miss. Areeya Rojvithee Senior Labour Official,

International Labour Affairs Division

2) シンガポール

イ. 日本側

・ 在シンガポール日本国大使館

山口 達夫 特命全権大使

上野 景文 公使

水野 知親 二等書記官

・ J I C A シンガポール事務所

石崎 光夫 所長

小野 仁規 職員

相澤 直紀 派遣員

ロ. シンガポール側

(1) Ministry of Finance

大蔵省人事局

1. Mr. Lee Kat Kan Assistant Director, Training, Public Service Division
2. Miss. Ong Poh Chin Executive Officer, (Training) Public Service Division

(2) Ministry of Labour

労働省

1. Mr. Ong Yen Her Director, Labour Relations Division & Department

2. Mr. Tan Jing Koon Director, Work Permit Department
3. Miss. Wong Moi Kwong Asst. Director, Labour Policy Dept.
4. Mrs. Quek-ng Siew Fong Head, Employment Services Dept.
5. Mrs. Lee-Heng Peek Sin Asst. Head Employment Service Dept.
6. Mrs. Lo Shih Shian Asst. Director, Work Permit Dept.
7. Mdm. Tan Beng Guat Section Head, Work Permit Dept.
8. Miss. Kong May Foong Section Head, Work Permit Dept.
9. Mrs. Retnam-Mok Pui Yun Asst. Director, Labour Policy Division
10. Miss. Annie Lin Labour Officer, Labour policy Division

(3) Japan-Singapore Technical Institute-JSTI (Unit of the Economic Development Board)

日シ技術学院

1. Mr. Ooi Inn Bok Director
2. Mr. Ho Sze Leung, Edward Assistant Director

3) インドネシア

イ. 日本側

・在インドネシア日本国大使館

樽井 澄夫 参事官

廿日岩信次 一等書記官

・インドネシア CEVEST (小規模工業・職業訓練指導員養成センター)派遣専門家

隅田 速雄 チーフアドバイザー

植原 康之 業務調整

江尻 武 機械

辛島 敏郎 冷凍空調

尾崎 正人 電気

春原 忠仁 自動車整備

大橋 康典 電子

・インドネシア・ラジオ・テレビ放送訓練センター

池城 直 (業務調整)

・労働統計 JICA 派遣専門家 (短期)

中沢 牧夫

・労働関係専門家 (APO 派遣)

永田 義人

・ JICA インドネシア事務所

北野 康夫 所長
松岡 和久 次長
田口 徹 次長
稲葉 誠 職員
辻井 浩治 派遣員

ロ. インドネシア側

1. INDONESIA PERSONNEL WITH WHOM THE TEAM MET

(1) CABINET SECRETARIAT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
(SEKKAB)

技術協力調整委員会

1. Mr. Husen Adiwisastro, Sh, Lt. M.

Head, Intergovernmental Technical Cooperation Division,
Bureau of Technical Cooperation

2. Mr. Drs. M. Rizal Idris

Head of colombo plan fellowship Sub Division
Bureau of Technical Cooperation

3. Mr. D. Burhanudin

Sub Division of Colombo Plan,
Bureau of Technical Cooperation

(2) Department of Manpower

労働省

1. Mr. Ismail Sumaryo

Director General of Manpower Development and Placement

2. Mr. Nyoman Tjenik Suasta

Director of Information and Manpower Planning,
Directorate general of Manpower Development and Placement

3. Mr. R. E. Soepono

Director of Manpower Planning and Distribution,
Directorate general of Manpower Development and Placement

4. Mr. Soesanto Ismadi

Head, Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

5. Mr. Sintong P. Pasaribu
 Head, Sub Division for Labour Intensive Development,
 Directorate for Labour Intensive and Entrepreneurship,
 Directorate general of Manpower Development and Placement
6. Mr. Chaidir Anwar
 Head, Section for Information Supply on Macro Manpower Planning,
 Directorate general of Manpower Development and Placement
7. Mr. Taufik Naju
 Chief Sub Division for International Boards Relations,
 Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation
8. Mr. Sumarni
 Staff of International Boards Relations,
 Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation
9. Mr. Sri Eko Hariyanti
 Staff of International Boards Relations,
 Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation
10. Mr. Hariyadi Agah W.
 Staff of International Boards Relations,
 Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation
11. Mr. Dobby Hanapi
 Staff of International Boards Relations,
 Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation
12. Mr. Indrawati
 Staff of International Boards Relations,
 Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation
13. Mr. Anis Nurfarida
 Staff of International Boards Relations,
 Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation
14. Mr. Utarmi
 Staff of Sub Division for Bilateral Cooperation,
 Bureau of Planning

Ⅱ フォローアップ調査内容

1. 当該国の研修候補者の募集・選考状況

(1) 研修員の所属先調査結果

イ) タイ Department of Labour 労働局

JICA事務所に送付された「雇用行政セミナー」のGIは、タイ国技術協力研修窓口である総理府技術協力経済局(DTEC)に送られ、①外務省②総理府人事部③経理部④DTECから組織される委員会を通して労働局及びNATIONAL ECONOMIC & SOCIAL DEVELOPMENT (NESD)及びOFFICE OF CIVIL SERVICE COMMISSIONに配布される。

労働局ではGIフォームの資格要件を満たしており、かつ仕事の内容がセミナーに関係深い職員を経験年数順に選び、地方部局を含め、複数名候補者を出す。

DTECで英語試験による選考を経た後、2名が正式研修員候補者として要請される。

DTECでは英語力を重視しているため、試験で1点でも多い者を選考するため職務上のレベルが高い者が選考に漏れてしまう場合があることにつき労働局では若干憂慮しているとのことであった。JICAの研修参加については英語学力が非常に重要である旨説明した。

ロ) シンガポール Ministry of Labour 労働省

シンガポールについては過去5年間本セミナーの割当国となっていないため、選考は行っていないが、一般的には以下のとおりである。

JICA事務所に送付されたGIフォームは、シンガポールの技術協力研修窓口である大蔵省人事局に送られ、労働省(MOL)に配布される。

MOLにGIフォームの資格要件を満たしており、研修内容と職務が合致している職員で過去5年間の職務状況あるいは学術状況のチェックを経た者を選出させ、人事局で厳しい審査を受けた者が研修員候補者として要請される。

労働省からは、今後、本セミナーの割り当て再開の要望が出た。

ハ) インドネシア Department of Manpower 労働省

JICA事務所に送付されたGIフォームは、インドネシアの技術協力研修窓口であるSEKKABに送られ、労働省(DOM)に配布される。

27州にある労働省の地方局から職務経験年数等により、候補者を各々選出し、労働省内で組織されているOVERSEAS TRAINING SELECTION COMMITTEEで数名優れた者を選出し、SEKKABを通して要請される。

地方の州事務所が27あり、参加希望者が多いため、割り当て人数を2名に増やしてほしい旨労働省より強い要望があった。

2. 日本で実施した研修の成果等

(1) 帰国研修員の職務状況
タイ

No.1

No.	研修員氏名	研修 年令	研修前の所属先	現 職	質問 票	面接	セミナー 参加	備 考
1	Mr. Vibool Phinit-Akson 1976	41	Chief, Education Planning Sector, Planning Division, Office of State Universities	Director, Foreign Relations Div., Ministry of Foreign Affairs.	×	×	×	退職後外務省へ
2	Mr. Sawat Eoufshai 1976	31	Labour Officer, Employment Service Division, Department of Labour, Ministry of Interior	不 明	×	×	×	退職
3	Mr. Roug Charousiri 1977	47	Director of Employment Service Division, Department of Labour, Ministry of Interior	1988年までMinistry of Labor の局長	×	×	×	退職
4	Mr. Manu Sattayateva 1977	35	Chief of Central Region Planning Center, Regional Planning Div., National Economic & Social Development	Director, Development Planning Center, National Economic and Social Development Board (NESDB)	×	×	×	回答なし
5	Ms. Patcharin Chaubatcharin 1978	39	Chief of Provincial Labour Office, Department of Labour, Ministry of Interior	Chief of Provincial Labour Office in Kanchanaburi Province, Department of Labour, Ministry of Interior	○	○	○	カンチャナブ リ州より参加
6	Ms. Phr. Viboon Ratanawesse 1978	36	Chief of Labour District Office, Department of Labour, Ministry of Interior	Chief of Suratthani Labour Office, Department of Labour, Ministry of Interior	○	×	×	地方在住
7	Mr. Paisal Prithiporn 1979	34	Senior Officer, Chief of Planning Section, Labour Department	在クエート タイ国大使館勤務 (労働アタッシェ)	×	×	×	
8	Mr. Kangbai Intaratiam 1979	29	Employment Officer, Employment Service Division Labour Department	Labour Officer, Secretariat Office, Department of Labour, Ministry of Interior	○	○	×	
9	Mr. Dusit Wornawa 1981	29	Labour Officer, Department of Labour	在シンガポール タイ国大使館勤務 (労働アタッシェ)	×	×	×	
10	Mrs. Sripanom Bunnag 1982	34	Personnel Analyst, Level 6	不 明	×	×	×	回答なし
11	Miss Kwanta Monggoneratanana 1983	29	Labour Officer, Employment Service Div. Dept. of Labour, Ministry of Interior	Counterpart Member of the Project Team, (Strategic Approaches Toward Employment Promotion) Labour Studies and Planning Division, DOL, Ministry of Interior	○	○	○	

No.	研修員氏名	研修 年令	研修前の所歴先	現 職	質問 票	面接	セミナー 参加	備 考
1 2	Ms. Yupin Tatrithorn 1984	35	Civil Service Commission Thailand Technical Division, Personnel Analyst 6	不 明	×	×	×	回答なし
1 3	Ms. Yaowanuj Sangyont 1984	33	Dept. of Labour Employment Service Division Senior Labour Officer	Senior Labour Officer (Chief of Technical and Information Service Section) Labour Studies and Planning Division, DOL	○	○	○	
1 4	Ms. Unchalee Sintuphant 1985	30	Labour Officer, Labour Studies & Planning Division, Labour Department	同 左	○	○	○	
1 5	Ms. Pojanee Lumyong 1986	36	Labour Officer, Employment Service Division Department of Labour	在ホンコン タイ 国大使館勤務 (労働アタッシェ)	×	×	×	
1 6	Ms. Tassanee Thammasit 1987	38	Personnel Analyst, (level 7) Office of Civil Service Commission	不 明	×	×	×	回答なし
1 7	Ms. Vanda Kosidchaivat 1988	40	Policy and Plan Analyst Level 5, National Economic and Social Development Board (NESDB)	Policy and Plan Analyst Level 6, National Economic and Social Development Board (NESDB)	○	○	○	
1 8	Ms. Laksanan Hongwichaiwit 1989	35	Programmer, Labour Information Center, Department of Labour Ministry of Interior	同 左	○	○	○	

シンガポール

No.	研修員氏名	研修 年令	研修前の所属先	現 職	質問 票	面接	参加	備 考
1	Ms. Geok Kim Lin 1976	32	Director, Employment Service, Ministry of Labour	辞 職	X	X	X	
2	Mr. Soon Tuan Tee 1977	44	Head, Work Permit Department, Ministry of Labour	1999年まで Head, Employment Service Dept (ESD), MOL 退 職	X	X	X	
3	Mr. Choo Choi Har 1978	32	Assistant Work Permit Officer Commissioner for Employment Work Permit Office	Labour Inspector, Labour Standards Section (LSS), Labour Relations Dept (LRD), MOL	○	○	○	
4	Mr. Robert Seah Kian Wah 1979	32	Deputy Head, Employment Service Ministry of Labour	Conciliation Officer, Conciliation Section, LRD, MOL	○	○	○	
5	Ms. Ang Pho Inn 1980	25	Labour Officer, Ministry of Labour	Head, Public Relations Unit, Corporate Services Division, MOL	○	○	○	
6	Ms. Wee Xwee Phang 1981	26	Inspector, Ministry of Labour	Labour Inspector, LSS, LRD, MOL	○	○	○	
7	Mr. Poon Swee Ann 1983	48	Asst. Registrar of Trade Unions Ministry of Labour	Asst. Registrar, Registry of Trade Unions, LRD, MOL	○	○	○	
8	Mr. Tan Kay Yow 1984	41	Employment Officer, Employment Service Dept., Ministry of Labor	Labour Inspector, LSS, LRD, MOL	○	○	○	

インドネシア

No.	研修員氏名	研修 年令	研修前の所屬先	現 職	質問 票	面接	研修 参加	備 考
1	Mr. Slamet Tjokropranoto 1976	35	Staff Directorate of Development & Extension of Employment, Ministry of Labour	Head of General Section, Secretary of Manpower Development and Placement	○	○	○	
2	Mr. Abdur Rahman Yunus 1977	45	Head, Division of Planning and Development, West Java Regional Office, Directorate General	退 職	×	×	×	
3	Mr. Sedjono Chon 1978	43	Chief, Regional Officer of Directorate of Manpower Development & Utilization in East Nusatenggara Province	退 職	×	×	×	
4	Mr. S. P. Pasaribu 1979	42	Head of Placement Section, Directorate of Manpower Supply and Utilization, Mangkubumi, Yogyakarta	Head of Deputy of Labour Intensive Development, Directorate for Labour Intensive Development and Informal Sector	×	○	○	
5	Mr. A. K. Budihardjono 1981	43	Head, Regional Office of Directorate General of Manpower Development and Utilization, West Java	Head, Regional Office of Department of Manpower at Bengkulu, Sumatera	×	○	○	
6	Mr. Andi Daliluddin Takko 1982	43	Head, Division of Manpower Supply & Utilization, Manpower Development & Utilization Regional Office, Department of Manpower and Transmigration	Head, District Office of Department of Manpower at Bone, South Sulawesi	○	×	×	地方在勤
7	Mr. Suwardi 1983	41	Chief, Manpower Utilization and Supply, Regional Office of Manpower Development Jalan Mangkubumi, Yogyakarta	Head, Technical Coordinator of Regional Office of Department of Manpower at Banjarbaru, Kalimantan	×	×	×	地方在勤
8	Mr. Noor Djaelani 1985	42	Chief, Division of Manpower Programme Development	Secretary of Director General of Development and placement at Manpower Department	×	○	○	
9	Mr. Syamsul Huda Irsyad 1986	42	Chief of Information Section of Appropriate Technology Unit, Directorate for Labour Intensive and Seef Employment	Head, Development Sections of the Deputy of Informal Sector Directorate for Labour Intensive Development and Informal Sector	○	○	○	
10	Mr. Chaidir Anwar 1987	43	Head, Division for Data Processing of Labour Supply Sub Directorate of Labour Market Information, Directorate of Supply & Placement Department of Manpower	Head of Information Section, Sub Directorate of Macro Manpower Planning, Directorate of information and Manpower Planning	○	○	○	
11	Mr. Daular Sinuraya 1988	34	Head of National Manpower Planning Section Department of Manpower	Head for Statistics Division, Bureau of Planning, Department of Manpower	○	○	○	

(2) 帰国研修員所属先等に対する面接調査結果

1) タイ

Department of Labour 労働局

帰国研修員の定着率は90%であり、局内の他の職員に良い影響を与えている。

研修内容については、日本の雇用行政の現状のみならず、教育、訓練等も含めた歴史的な流れについても詳しい説明がなされればより良い。

2) シンガポール

Ministry of Labour 労働省

帰国研修員のフィードバックは良くなされている。

シンガポールの雇用関係は日本のそれと似ている部分かなりあり、学ぶことが非常に多いので、割当を再開してほしい。またフォローアップとしては、これまで参加した研修員を再度招集し、refresher course を望む。

3) インドネシア

Department of Manpower 労働省

帰国研修員の定着率は100%と非常に高く、同僚にもその経験がシェアされ、日常業務の潤滑油にもなっている。

フォローアップセミナーは今後も続けてほしい。

(3) 帰国研修員に対する面接調査及び質問表による調査の結果

1) タイ

帰国研修員18名中、7名と面接、8名からQUESTIONNAIREを回収。面接できなかった11名中3名が退職、3名が労働アタッシュとして在外公館に赴任中、1名が地方勤務、1名が都合による欠席であり、残り4名については不明であった。

技術セミナーには6名出席。

2) シンガポール

帰国研修員8名中、6名と面接及びQUESTIONNAIREを回収。面接できなかった2名については、1名が辞職、1名が退職。

技術セミナーには6名出席。

3) インドネシア

帰国研修員11名中、7名と面会。QUESTIONNAIREは5名のみ回収。

面会出来なかった4名中2名は退職、2名は地方勤務のため不参加。しかしながらスマトラから1名のセミナー参加があり、熱意が伺われた。

技術セミナーには7名出席。

① 現職への適用性からみたコースプログラムの評価

A 優 B: 良 C: 可

		現 職 へ の 適 用 性											
		タ			イ			シンガポール			インドネシア		
		A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1. 日本労働行政の概略		5	3		2	2		4	1				
2. 雇用政策		5	2	1	2	3		3	2				
3. 職業紹介業務		7	1		5		1	2	3				
4. 雇用保険制度		3	5		1	1	3		2	3			
5. 障害者雇用対策		2	7		2	1	2	1	2	2			
6. 特別雇用対策	(1) 地域雇用促進	6	2		2	2	1	2	3				
	(2) 高齢者・若年者対策	3	5		3		2		3	2			
7. 日本の能力開発行政		3	5		2	2	1	3	2				
8. 終身雇用慣行と雇用調整		4	4			2	2		3	2			
9. 日本の労使関係		3	4	1	3	2		1	3	1			
10. 見 学	(1) 労働省	3	3	1	2	2	1	1	4				
	(2) 公共職業安定所	5	1	1	4	1	1	1	4				
	(3) 労働市場センター	7	1		5		1	2	3				
	(4) 雇用職業総合研究所	5	3		2	3	1	2	3				
	(5) 国立職業リハビリテーションセンター	3	4		2	2	2	2	2	1			
	(6) 民間企業	6	2		2	1	2	2	3				
11. カントリーレポートの発表と議論		3	4	1	3	1	2	2	2				

② I) 研修プログラムに加えたほうが良いと思われる科目・内容

タイ

- ・賃金政策
- ・職務分析
- ・人材銀行（いかに効率的に運営するか）

シンガポール

- ・女子労働（2名）
- ・外国人労働者
- ・職業紹介の手続き（特に技能テスト）
- ・終身雇用制と雇用調整は、今日一層重要なので拡充して欲しい。
- ・労働力不足の緩和のための手段、たとえばパートタイマーの雇用、定年の延長など。
- ・ジョブ・シェアリング
- ・失業対策と人的資源開発計画の実施における民間職業紹介機関の機能と役割

インドネシア

- ・不完全就労対策
- ・パートタイム労働、賃金制度
- ・給与、報奨金システム
- ・雇用保護
- ・健康、福祉
- ・労働者の生活を見る機会を設けてほしい

II) 不要と思われる科目・内容

タイ

- ・講義時間を短くして欲しい

シンガポール

解答なし

インドネシア

- ・終身雇用制度と雇用調整

III) 最も有益であった科目及びその理由

タイ

- ・日本の労働行政の概略（2名 — 自分の現在の仕事に関連がある。仕事の改善に役立つ。）
- ・雇用政策（3名 — 自分の現在の仕事に関連する。）

- ・職業紹介（5名 — 年令、登録求職者等の雇用情報を改善出来ることが分かった。自分の仕事は雇用状況や失業問題の分析に関係しているので大いに役立った。ここで得た知識をもとに雇用問題、失業問題の改善案を作成した。帰国後、雇用サービス課で働くことになりセミナーで得た知識が大変役立った。）
- ・日本の労使関係（セミナーで得たテクニックは、自分の仕事の発展に役立っている。）
- ・労働市場センターの見学（2名 — 労働局の労働市場システムは高容量のコンピュータシステムを用いるように設計されているので、オンラインシステムの見学が役に立っている。コンピュータセクションの主任に任命されコンピュータシステムの設計の担当になった。）
- ・雇用保険制度（タイでもこの制度の発足を計画している。）
- ・障害者のための雇用対策

シンガポール

- ・職業紹介（5名 — 多少の修正を加えれば自国でも応用出来る。）
- ・障害者のための雇用対策（2名 — シンガポールは、この分野ではまだ後進国なので、この知識が役に立つ。）
- ・地域雇用促進（2名）
- ・若年及び高齢労働者対策
- ・公共職業安定所見学（2名）
- ・労働市場センター（2名 — 求職者と求人のデータの保存にコンピューターが活用されている点が印象的）
- ・カントリーレポート発表とディスカッション
- ・雇用政策

インドネシア

- ・職業紹介
- ・地域雇用促進
- ・カントリーレポート発表とディスカッション（経験や情報の交換に役立つ。他の開発途上国、先進国の雇用行政制度が応用できる。）
- ・雇用政策（2名 — 日本の政策を知り、比較できる。修正を加えれば自国での実施も可能。深刻な雇用問題の解決には適正な雇用政策が不可欠である。）
- ・人的資源開発行政がもっとも有益。（2名 — 求人と求職を一致させるのが労働省の第一の仕事だから。雇用者が求める人材と求職者の持つ技術との差が問題。この差をなくすために職業訓練が必要。）
- ・日本の労使関係（所属意識、責任感、内省心の必要性を認識した。）

③ 研修の成果及びその活用法

タイ

- ・セミナーの経験は、国家開発計画に基づく雇用政策の策定という自分の仕事に大いに役立っている。
- ・雇用情報システムの改善
- ・職業安定所にコンピューターを導入すれば非常に役立つことを帰国後提案した。
- ・知識を応用してコンピューターシステムを自分で設計した。
- ・セミナーで学んだ労働分野の新しい行政を自分の仕事である労働行政に応用して、効果的な職業紹介制度を作り、国内各地に労働情報センターを設置した。
- ・労働局が、国内外の職業紹介をカバーした労働情報システムにコンピューターを導入した。

シンガポール

- ・職業紹介課が求職者と求人希望者の情報をコンピューター化した。(2名)
- ・職業紹介課で働いていたとき、セミナーで得た知識の多くが活かされた。また、障害者の職業紹介センターの設立にもこの経験が活かされた。
- ・私の研修レポートは労働省に保管され全員にセミナーで得た知識と経験を分かつことができる。セミナー参加後、それまで手作業だった求人と求職のマッチングなどの仕事がコンピューター化され、また、求人もファックスによりオフィスアワー外の時間にも受け付けられる様になった。特に求人に関するコンピューター化された情報は求人者の役に立っている。
- ・日本で得た専門知識、文化的背景の理解により、日本に関する本や出版物の理解が一層容易になった。

インドネシア

- ・地方、国家レベルで適用。
- ・雇用行政改善のための統計的資料の作成に関する知識を得た。
- ・政策の策定に伴う問題点の扱い方に関する知識が増えた。
- ・人的資源開発のための概念、技術、制度、設備、費用等に関する知識が増えた。
- ・セミナーからいろいろなアイデアが得られた。職場で物事を決定する際には自分の意見が基になる。
- ・職場でやる気を起こさせるのに役立っている。

④ コースの修了証書の位置付け

タイ

- ・昇進にあたり重要な要素と見なされるだろう。
- ・より責任が増した。
- ・帰国後、上司から与えられる仕事が増えた。
- ・2～3年後に、職業紹介課求人開拓コンピュータ系の主任に昇進した。

シンガポール

- ・修了証書があるので、自信をもって自分の経験を同僚に分ち与えることができた。
- ・セミナーの参加歴は私の人事記録に記録されるだろう。(2名)

インドネシア

- ・より上のレベルの仕事に就く際考慮される。(2名)
- ・人事局長に修了証書のコピーの提出を求められた。
- ・特に無し。参考にとどまる。

⑤ フォローアップ事業に関する要望

タイ

- ・セミナーの5年以上後に、見学旅行の機会を設けて欲しい。
- ・セミナー参加者が自分の知識を評価検討できるようにフォローアップ・コースを設けて欲しい。このコースは各国から3～5名の研修員を選び、期間は2～4週間とし、内容はセミナー、ディスカッション、研修旅行とする。可能なら、5年ごとに実施して欲しい。
- ・セミナーの2年後にフォローアップを催すと良い。
- ・過去のセミナー参加者からJICAが各国から3～5名選んでフォローアップの参加者とする。
- ・場所は日本が良い。
- ・労働関係の情報を提供してほしい。

シンガポール

- ・オリジナル・セミナーの3～5年後に1～2週間のフォローアップ・セミナーが必要。フォローアップはオリジナルセミナーほど、スケジュールを詰め込む必要はなく懇親会的なもので良い。

インドネシア

- ・同窓生のコミュニケーション組織としての恒久的な団体の設立を望む。
- ・JICAオフィスのコーディネーションによる人的資源に関する定期的な情報交換を求める。

- ・同窓生を活用して何らかの研究調査を行なう。その結果をJICAの助けを借りてフォローアップする。
- ・JICAがアンケートを送って研修員のモニタリングとエバリュエーションを行なう。
- ・各国における日本の援助活動に同窓生を参加させる。
- ・JICAによる定期的な年次会合あるいはセミナーを催す。(2名)
- ・インドネシアにおける当セミナーの参加者と、セミナーのどの部分が実際に実施され活用されているかをディスカッションしたい。
- ・オーディオ・ビジュアル機器やコンピューターの実践的トレーニングを催して欲しい。
- ・セミナー終了後も、研修員や関係省庁とのコミュニケーションが保てるようにして欲しい。

⑥ 研修コース改善のためのコメント

I) コース開始前の情報

タイ

- ・適当(2名)
- ・準備のために必要。
- ・セミナーで扱われる講義科目についてのインフォメーションがもっと必要だと思う。
- ・カンントリーレポート作成、来日の準備のための時間が短すぎる。

シンガポール

- ・過去の研修員も含めた研修員のカンントリーレポートを配布して欲しい。
- ・見学先の情報をあらかじめ与えて欲しい。
- ・研修員が持参すべき物を指示して欲しい。
- ・大変良い。
- ・事前情報はより良い研修結果を得るために必要。
- ・本国を出る前に日本の生活についての情報をもっと提供して欲しい。

インドネシア

- ・適当
- ・コースの募集要項は少なくとも1年～半年前に発行して欲しい。
- ・研修員の資格要件(年令、職業、英語力、学歴)等を、もっとはっきりさせて欲しい。
- ・ディスカッションとレポートのトピックを明記して欲しい。

II) 研修期間及び時期:

タイ

- ・1.5～2カ月。季節は不問。
- ・6月から8月の間に2～4週間。

- ・春か秋に2カ月。
- ・秋に2～3カ月。(2名 — もっと多くの事柄がカバー出来る。)
- ・9月から10月にかけて45日間。
- ・適当

シンガポール

- ・9月か10月に4～6週間。
- ・適当(2名)
- ・春か夏が良い。(研修員が寒い季節に適応する必要がない)
- ・春が良い。

インドネシア

- ・ちょうど良い。気候も良い。(11月)
- ・少なくとももう2カ月延長する必要がある。
- ・秋に2カ月間。
- ・適当
- ・夏季に45～60日。

iii) 理想的な研修員参加数：

タ イ

- ・15人
- ・15～30人
- ・10人以下
- ・適当(2名)
- ・20～30人でホスト・カントリーの研修員も含める。
- ・15人以下
- ・アジア大陸から10人

シンガポール

- ・12～15人
- ・少なくとも10人
- ・25～30人

インドネシア

- ・適当
- ・20人
- ・10～15人

IV) 参加研修員のレベル及び背景

タイ

- ・労働分野に従事している人。
- ・自分の専門分野において実務経験のある人。
- ・少なくとも学士レベル（3名）
- ・就業斡旋の分野で実務経験のある人。

シンガポール

- ・同じ程度が良い。
- ・様々なほうが興味深く得るものがある。
- ・就業斡旋または雇用促進分野での経験に基づくべきだ。

インドネシア

- ・適当
- ・大学卒で、少なくとも課長以上の上級スタッフ向きである。（2名）
- ・経済または経営学士

V) 講師：

タイ

- ・アカデミックな分野の人と労働分野の実務経験のある人の両方が講師になると良い。
- ・講師は一日に一人が良い。
- ・午前に講義、午後に見学が望ましい。
- ・講義は英語で行なうべきだ。（2名）
- ・非常に良い。（2名）

シンガポール

- ・大変良い。
- ・英語を話す講師をもっと増やして欲しい。

インドネシア

- ・良い。
- ・英語で行なうべきだ。（2名）
- ・話好きな人。
- ・女性の講師をもっと増やして欲しい。

VI) 見学及び訪問：

タイ

- ・良い。（3名）
- ・異なるタイプの工場の見学を増やして欲しい。

シンガポール

- ・ 適当
- ・ 大変良い。
- ・ 雇用促進に関係する機関、組織の見学をもっと多くして欲しい。

インドネシア

- ・ 優れている。
- ・ 適当
- ・ もっと見学施設を増やして欲しい。

VII) 研修旅行：

タイ

- ・ 異なるタイプの労働者の生活を見る機会が欲しい。
- ・ 適当（2名）
- ・ 研修員が疲れないように研修旅行のスケジュールはあまり詰め込まないほうが良い。
旅行中にリラクゼーションのために1～2日間の自由時間があるとなお良い。
- ・ 可能なら異なる地域に移動して違いを比較して見たい。

シンガポール

- ・ 適当
- ・ 大変良い。

インドネシア

- ・ 適当（2名）
- ・ 見学施設を増やす必要がある。
- ・ もっと時間を増やして欲しい。

VIII) カントリーレポート発表：

タイ

- ・ 他国との比較研究を容易にするためにカントリーレポートの記載事項を指定すべきだ。
（2名）
- ・ 来日前に作成すべきだ。
- ・ 作成に一カ月位の期間を与えて欲しい。
- ・ 研修員の国同士で比較しあえるようなデータを包含すべきだ。
- ・ 詳細はカントリーレポートを読めばわかるので、発表時間は長すぎないように一人30分にすべきだ。
- ・ 改善の余地あり。

シンガポール

- ・良い。
- ・日本の労働省がカントリーレポート用のスタンダード・フォーマットを作成配布してくれればレポートの比較が一層有意義になるだろう。

インドネシア

- ・他国のカントリーレポートも研修員に配布して欲しい。
- ・良い。
- ・研修員各国で直面している問題点についても言及して欲しい。
- ・セミナーのトピックとして採用すべきである。
- ・もっと多くの経験がレポートに盛りされると良い。

IX) ディスカッション:

タイ

- ・討論のトピックが必要。
- ・各講義、研修旅行後に、そのつどそれに関するディスカッションを設けるべきだ。
(2名)
- ・ディスカッションをリードし、スムーズに運ぶリーダーが必要。
- ・有益

シンガポール

- ・十分。
- ・大変良い。

インドネシア

- ・まずまず。
- ・良い。(2名)
- ・研修員全員が英語を話すべきだ。
- ・ディスカッションの回数とトピックの数は比例すべきである。

X) テキスト及び教材:

タイ

- ・良い。(2名)
- ・テキストのリストとP.C.コンピューターが欲しい。
- ・多すぎるが非常に良い。

シンガポール

- ・政府以外の機関の労働関係に関する刊行物も欲しい。
- ・大変良い。

- 将来の参照のための本やトレーニングの教材がもっと欲しい。

インドネシア

- 良くない。
- LMI の理論に関する教材を追加して欲しい。
- 良い。
- 充分。
- テキストと印刷物の追加を望む。

XI) 日本の労働事情との異同

a) 相違点

タイ

- ・日本は資本集約的、転職が少ない。タイは労働集約的、転職が多い。
- ・日本は未熟練労働者が不足。タイは熟練労働者と技術者が不足。
- ・日本は女性の労働力率がかなり低い。タイは女性の労働力率が相当高い。
- ・日本は労働の97%が工業部門（非農業部門）に集中。タイは労働の約30%が非農業部門。
- ・日本では労働行政が非常にうまくいっている。タイでは組織的な方法の労働行政が緒に付いたばかり。
- ・日本では労働者の年齢が15才以上。タイでは11才以上。（2名）
- ・日本では労働力調査の調査時期が毎月。タイでは年に三回。
- ・日本では労働力調査の方法が家庭へのアンケートの配布。タイでは層化二段抽出法。
- ・日本では労働需要供給にあまり差がない。タイでは供給が需要を上回る。
- ・日本では雇用情報に高容量のコンピューター・オンラインシステムを導入。タイではまだ。（2名）
- ・タイでは労働力の70%以上が農業部門に集中。
- ・タイでは企業の大部分が小企業で第一次産業部門にある。
- ・タイでは特に都市部で季節的失業と季節的移民が問題になる。
- ・タイでは安全性と労働条件が依然として劣悪である。
- ・日本は工業国、タイは農業国なので、労働行政、産業構造、職業構造が非常に異なる。（2名）
- ・タイは第一次産品生産国である。
- ・日本には進んだ労働法がある。

シンガポール

- ・シンガポールには終身雇用性がない。（3名）
- ・シンガポールでは男女の区別がなく地位は平等。
- ・シンガポールでは現在、労働力不足が生じている。
- ・日本では老年労働者の雇主には補助金や報奨金が与えられる。
- ・日本では労働問題に対処するための雇用促進制度が整っている。（例えば老年労働者の企業への割り当て、定年の延長、再訓練計画のための助成金の支給、雇用保険制度に基づく保険料と給付金など。）シンガポールには雇用保険制度も雇用促進のための法律もない。
- ・日本の労働力は究めて均質的。シンガポールでは英語を話すという点を除けば種々雑多で

ある。

インドネシア

- ・インドネシアではインフォメーション・システムが不備。
- ・インドネシアでは民間、政府機関とも、雇用に限度がある。
- ・インドネシアは農業主体の社会構造である。
- ・インドネシアでは専門的スタッフが不足。
- ・日本は労働力の供給が高いレベルにあるが、インドネシアは低い。(供給が必要をはるかに上回る。)
- ・日本は雇用の大部分が工業生産分野においてだが、インドネシアは農業分野においてである。
- ・インドネシアでは小学生も働くことができる。
- ・日本は高齢者が労働力に占める率が高いが、インドネシアは低い。
- ・産業のレベルは労働者の質による。
- ・インドネシアでは、産業構造が不整備。
- ・インドネシアでは、労働行政が不整備。
- ・インドネシアでは、就業規則や規定が遵守されない。
- ・インドネシアでは、職業構造が意義を持つ。

b) 類似点

タイ

- ・労働行政を担当する機関がある。
- ・労働統計のとり方。(職業分類、調査等にILOスタンダードを使用。)
- ・多くの女性が就業している。
- ・労働条件の改善と安全性。
- ・労使関係の促進。
- ・労働需要が増加、労働供給は減少。

シンガポール

- ・生産性が高い。
- ・労働力不足。(2名)
- ・政府が社会的な変化(労働面を含む)を強力に先導する役割を担う。
- ・高齢化問題。(2名)
- ・老人や障害者の就職が難しい。
- ・近代的な教育と訓練のおかげで労働者は仕事に適応出来やすい。
- ・従業員がもっとも貴重な資産で、彼等の能力と可能性は最大限にいかされるべきだと考え

ている。

- ・雇用慣行の自由のもとに完全雇用を達成し維持しようとしている。

インドネシア

- ・雇用促進のシステム。
- ・一般的な人的資源開発システム。
- ・人的資源をいかにも活用するかという問題。

xii) その他 J I C A 及び労働省への要望

タ イ

- ・ J I C A または労働省が研修参加者に日本の労使関係の刊行物を送って欲しい。各研修員の国で今後起こりうる労使問題を知るのに役立つ。また、労使関係のプロジェクトやリサーチの立案、実施等に役立つと思う。
- ・勉強や見学のために少なくともセミナーを2週間延長して欲しい。このセミナーでは、一般的理論にとどまるので研修員が各自の専門分野での経験が積めない。この点を改善すれば非常に有意義。
- ・このセミナーを労働局の人達のみ限定して欲しい。
- ・職業分析および分類の研修コースの実施を望む。
- ・あまり長いと仕事にさしつかえるので出席しづらい。適当な長さの研修を希望する。
- ・現在、職業紹介課には、低容量のマイクロ・コンピューター一台しかなく、職業紹介制度の効率化をはかるために高容量のコンピューターの供与をお願いしたい。

シンガポール

- ・特に無し。

インドネシア

- ・雇用行政に関する最新の情報、報告書、雑誌等を送って欲しい。
- ・参加資格に最も叶った研修員の選考と十分な準備のために、セミナーの情報をもっと早く参加国政府に伝えて欲しい。
- ・雇用及び労働行政関係の英文定期刊行物やパンフレットを要望する。

3. 当該国の現状と問題点

(1) タイ

イ 雇用失業

1988年現在、総人口5,446万5千人のうち労働力人口(11歳以上の人口のうち、主婦、学生等を除いた数)は2,955万3千人、うち就業者数2,766万5千人とされている。(タイ内務省労働局)

1988年の失業者数は、約188万8千人、失業率6.4%とされている(タイ内務省労働局)。ただし、失業者は、季節(農業の繁閑)により大きく変動する。乾季(農閑期、2~5月頃)には失業率が高く、雨季(農繁期、6~12月頃)には低い。(労働力調査によると、1986年2月失業者数209万1千人、失業率7.8%に対して、同年8月にはそれぞれ96万9千人、3.5%となっている。)

産業別就業構造をみると、工業化が進展しつつあるとはいえ、依然として農林水産業に従事する者の比重が高く、全就業者数の60.4%に達している。以下商業11.8%、サービス業11.6%、製造業10.3%の順となっている(タイ内務省労働局)。

タイにおいては、最近の好調な経済を反映して雇用失業情勢が好転しつつあり、1988年の職業安定所登録求人数は対前年度比51.3%増、新規雇用者数も同28.7%増となっている。

ロ 海外労働

海外への労働者送り出し状況を見ると、87年前年比5.7%減あと、88年は同12.2%増の11万8,957人となった。送り出し国別にみると、サウジアラビアが66,154(全体の55.6%)と最も多く、以下リビア(13,386人、11.3%)、ブルネイ(6,792人、5.7%)、シンガポール(5,262人、4.4%)、香港(3,988人、3.4%)、クウェート(3,952人、3.3%)、日本(3,942人、3.3%)等となっている。また、海外送り出し労働者からの本国金額は、234億1,200万バーツ(約1,186億1,500万円)に達している。政府も国内での失業問題及び外貨獲得の面から、海外労働を推進しており、82年より海外労働センターを内務省労働局に設置している。海外における就職職種は、建設労働、家事使用人を中心とするが、技能労働者を含め、多様化しつつある。(タイ内務省労働局)

ハ 問題点

① 失業問題

タイでは非農業労働者は、バンコク首都圏、地方都市部に集中しており、かつその多くは未熟練、低賃金である。さらに乾季(2月~5月)には、農村部での失業者が増加し、このため職を求めてバンコク首都圏に労働力が流入し、都市部での雇用失業情勢を一層悪化させる。特に近年は大学卒業者等高学歴者の失業問題が深刻化している。失業問題に対し、政府は86年10月からの第6次国家経済社会開発計画において、雇用機会の創出を

含め、労働力需給関係の改善を課題の一つとして取り上げ、種々の施策を実施している。

② 海外への労働者送り出しの問題

海外への労働者の送り出しが増加するに伴い、現地での生活習慣等によるトラブルのほか、労働契約をめぐる紛争が多発しており、政府もこれらの問題への対策を強化しているところである。89年3月から7月にかけて、シンガポールが同国内の不法就労者に対する罰則を強化し、大量のタイ人不法就労者が送還されたが、その際、タイ国内の不法な海外就業斡旋業者が問題となり、タイ政府は、不法業者の取締りを強化した。また、労働組合においても、海外送り出し労働者の権利保護対策が協議されたところである。また、現在、海外就業斡旋業者を通じて送り出された労働者については、月額550 サウジ・リアル（約18,820円）の賃金が保障され、海外送り出し労働者の最低賃金が設定されており、政府は89年10月、この最低賃金額を10～15%程度引き上げる計画を検討中と発表している。

(2) シンガポール

イ 雇用失業

1988年6月現在、シンガポールの総人口は265万人、生産年齢人口（15歳以上の人口）は、204万人である。

労働力人口は、128万人、うち就業者は124万人である。就業者は、1985年から86年にかけて5千人減少したのを最後に以後増加を続けており、1987年は4万4千人増、また、1988年は4万6千人増となっている。

失業率は、1984年6月の2.7%の後、景気の後退を反映して大きく上昇し、1986年6月には6.5%に達した。しかし、その後、景気の回復とともに失業率も1987年6月4.7%、1988年6月3.3%と低下してきている。

就業者を産業別にみると、製造業が全体の28.5%増を占め、次いで卸・小売業の22.9%、サービス業21.9%となっている。（シンガポール統計局）

ロ 職業紹介

職業紹介は、労働省雇用サービス局がおこなっている。（シンガポールには、我が国の公共職業安定所のような地方機関は設けられていない。）

シンガポールには失業保険制度はなく、1か月の解雇予告義務（若しくは1か月の解雇手当の支払い義務）によって1か月の求職期間が保障されているのみである。

ハ 外国人労働者

外国人労働者は、1970年代の急激な経済成長の中で大量に導入され、現在その数は約15万人に上ると見込まれている。

政府は短期的には国内の労働力需要に応じてこれらの外国人労働者の数をコントロールしつつも、長期的にはシンガポール経済を労働集約的なものから資本・技術集約的なものへと構造変換することにより、外国人労働者に対する依存を少なくしていくことを基本としている。

外国人がシンガポールで労働するには、労働省の許可が必要とされる（1か月の賃金が1500シンガポールドル未満の場合）。また、外国人労働者の雇用は、製造業、建設業及びホテル・家事サービスの分野に限定されている。（なお、製造業については、外国人労働者の雇用は全従業員の40%までとされている）。

さらに、外国人労働者の流入を経済的にコントロールするため、外国人労働者の雇用には賦課金（製造業については現在250シンガポールドル）が課せられる。

ニ 問題点

① 人手不足

シンガポールにおける1988年12月現在の失業率は1.9%で、人手不足が深刻化している。

② 高齢者の就業促進

人手不足に対処するため、政府は定延長（55歳から60歳に）等による高齢者の就業促進を進めている。

③ 女性の就業促進

女性の就業促進のため保育施設の整備が課題となっている。

④ 外国人労働者問題

近年増加している外国人不法就労者への対策として、外国人不法就労者に対するむち打ち刑を導入したところ、外国人労働者が大量に国外退去し、送り出し国との外交問題にまで発展している。

⑤ 頭脳流出

シンガポールはあらゆる面で、国家の統制がきびしく、この結果、頭脳流出が増加し、問題となっている。1988年には4700家族が海外へ移住した。

(3) インドネシア

イ 雇用失業

インドネシアの人口は、1980年のセンサスによれば1億4,700万人（1985年推計では1億6,500万人）であり、世界第5位である。人口の地域的分布については、著しい局在性を示し、全国土の7%に満たないジャワ島に、全人口の60%が居住する。人口の局在化はジャワ島の貧困、外島の開発のための労働力不足の大きな原因となっており、政府はスマトラ島、

スラウェシ島等外島への移住政策を進めている。

労働力人口は、1987年に6,905万人、うち就業者は6,752万人である（アジア開発銀行）。就業者のうち、いわゆる常用雇用労働者の比率が極めて低いことが特徴であり、その正確な数字は発表されていないが、推計によれば1,600万人程度とされている。残りは都市及び農村でインフォーマルセクターに従事しており、1週間の労働時間が15時間未満の者が700万人強いるとみられている。87年の失業者数は153万人で、労働力人口6,905万人の2.2%であった（アジア開発銀行）。

常用雇用労働者は、その増減に余り変化がない。これは、労働者の解雇、職場移転について政府がかなり強い抑制策をとっていること、文化的背景として労働者に集団帰属意識がみられることが考えられる。

（インフォーマルセクター）

開発途上国では、農村の過剰人口が都市に流入し、第3次産業等で低い所得で就業している現象がある。こうした分野をインフォーマルセクターと呼び、その下層は潜在失業的性格をもつ。インフォーマルセクターの例としては、屋台の野菜売り、道端のくつ修理、靴磨き、くず鉄拾い、街頭新聞売り、ベチャ（車）引き等がある。

ロ 問題点

① 若年、高学歴者の就職難

常用雇用労働者の労働市場における流動性が小さいという状況の下で、失業者及び不完全就業者（週35時間以内の労働者で、一説には就業者の35.5%いるともいわれている）は若年労働者に多く、最近では、大卒の失業者も増加している。こうした中で、都市部において高校卒の場合、40%程度が相当期間就職せず、多くはインフォーマルセクターに流入する等にみられるように新規学卒者（特に高校卒業者）の就業難が問題となっている。

② 不完全就業

インドネシアでは、ジャワ島に人口が集中しており、常用雇用の場も限られていることから、不完全就業及びこれに伴う貧困が問題となっている。

③ 労働力人口の増加

現在、人口増加率は低下しているものの、労働力人口の増加率はこれを上回り、今後も労働力人口の増加が見込まれること、労働力の農村から都市への急激な移動により都市で社会問題が発生していること、女子の労働力が増加していることが雇用における重要政策課題とされている。このため政府はこれらの問題への対応として、第5次開発5カ年計画中においても、雇用拡大を一つの柱として上げており、1989年～94年の計画期間中に、過剰地域から不足地域への労働力の移動、海外への労働力の送り出し、労働力吸収力の高い小企業、伝統的事業、インフォーマルセクターの振興により、合計1,150万人の新規雇用を創

出し、増加する労働力人口1,186万人を吸収することを目標としている。

Ⅲ 技術セミナー実施内容

1 技術セミナーの概要

名 称 「日本の労働事情と雇用政策」

講 師 伊 藤 庄 平

内 容

1) VTR「日本の労働事情」(45分)

日本の労働事情を歴史的に紹介したVTRを上映。

2) 講 演

現在日本が直面する雇用問題で、各国でも問題になると思われるものとその対策について、説明資料を用いて講演。項目は以下のとおり

I 日本の労働市場の特徴と雇用対策の考え方

II 雇用の現状と問題点

1 最近における雇用情勢

2 地域間の雇用格差の問題

3 外国人労働者問題

III 日本の雇用対策の現状

1 人手不足対策

2 地域雇用対策

3 外国人労働者問題への対応

3) 配付資料：図表

「Industrial Relations Series-Employment Policy」

「Japanese Working Life Profile 1989」

2 実施状況

1) タ イ

日 時 2月7日(水) 10:00 ~ 12:30

場 所 労働局内会議室

参 加 者 帰国研修員6名及び局内関係者 計7名

質 疑

(高齢者問題)

・日本では定年年令の引上げを行っているが、定年後働き続けるのは、労働者の選択か、または政府の強制によるのか。

- ・定年年令は何歳か。
- ・定年後働き続ける場合、同じ会社で働くのか。
- ・定年後勤める会社は規模も小さく、社会的地位も低くなると思われるが、その場合の高齢者の感情的な問題にはどのように対処しているか、ガイダンス等はあるのか。
- ・定年前後で賃金はどのくらい違うか。
- ・年金の開始年令は何歳か。
- ・年金をもらいながら働き続けることはできるか。

(終身雇用慣行)

- ・終身雇用慣行の体系は。
- ・労働力不足が終身雇用慣行をくずしているのか。
- ・労働力不足が終身雇用慣行の要因となっているのではないか。労働力不足のために企業は労働者を選べなくなっており、インセンティブとして訓練しているのではないか。
- ・終身雇用慣行は労働者によって始められたのか。企業によってか。

(労使関係)

- ・労使紛争で深刻な問題はあるか。

(賃金)

- ・インフレ、生活費の上昇に見合う賃上げを保障するため、労使間の協定等の措置はあるか。
- ・インフレは年間ずっと続いているが、賃金の改訂は一年一回だけか。
- ・最低賃金制度とは。

2) シンガポール

日 時 2月12日(月) 14:30 ~ 16:15
 場 所 労働省内会議室
 参 加 者 帰国研修員6名及び省内関係者 計14名
 質 疑

(パートタイム労働)

- ・パートタイム労働をどのように奨励、推進しているのか。
- ・パートタイム労働者のための労働基準法は別にあるのか。
- ・パートタイム労働者の定義は。
- ・臨時雇いはパートタイム労働者か。
- ・主婦がパートタイマーとして働けるよう、保育所を建てているか。
- ・何故女子のパートタイマーが多いのか。生活費が高いのも理由の一つではないか。
- ・パートタイマーが製造業で一般的でなく、第3次産業で多いのは何故か。

・パートタイム労働者の職業紹介はどのように行われているのか。コンピューターシステムを使っているか。

(外国人労働者)

・外国人労働者を一定の基準を決めて受け入れていると知っているが、それは技能労働者の意味か。

(労働力不足)

・産業別に賃金が違うから、賃金の低い製造業から賃金の高いサービス業、金融業へと労働者が移動するのではないか。(その結果労働力不足が起きるのではないか。)そのための施策は何か。

・職業紹介の際、サービス業から製造業へ行くように、公共職業安定所で指導しないのか。

・労働条件を改善するよう企業を指導しているか。

・労働時間を短くして、労働者を集めるといったが、労働時間は基準法のレベルか。

(高齢者)

・賃金カーブは高年齢になると落ちてくるが、高齢者は賃金カットを容易に受入れているか。

・定年以後賃金は何%くらい賃金が落ちるか。

・労働省は定年年齢の引上げを奨励しているが、高齢者は定年後も働きたがっているのか。

・何故高齢者は定年後も働きたがっているのか。

・定年年齢を引き上げる時、肉体的に頑健である等労働者に条件を付しているか。

・企業は高齢者を使いたくないため定年前に解雇することはないのか。

・高齢者、パートタイム労働者は社会保障制度にカバーされているか。

(その他)

・終身雇用慣行は崩れはじめているのか。

・ワークシェアリングは日本ではどのように進められているか。

3) インドネシア

日 時 2月15日(木) 9:30 ~ 12:00

場 所 労働省大会議室

参加者 帰国研修員7名及び省内関係者 計46名

質 疑

・日本では、終身雇用慣行を含む社会制度がどのようにできたのか。民間企業の役割は。

・第2次大戦後の産業構造の変化に対し、民間企業はどのように対応したのか。

- 地域雇用創出政策にはどのようなものがあるか。
- 不法就労者対策にはどのようなものがあるか。
- 技能労働者の不足を外国人で補ってはどうか。
- 障害者の雇用対策にはどのようなものがあるか。

Ⅳ 研修コース改善のための提言

この度これまで雇用行政セミナーに多数の研修員を送っていたタイ、シンガポール、インドネシアを対象とするフォローアップミッションを実施して、このセミナーに対する期待が大きいことを痛感した。

各国は、それぞれその歴史、経済発展の段階、労働力構成、雇用失業情勢及び現在抱えている問題等が異なっており、日本の雇用対策の紹介、参加国の労働事情、雇用対策の紹介と討議及び労働行政機関、施設、企業等の視察を中心とする雇用行政セミナーに対して帰国研修員がどのような感想、意見を持っているか、一抹の不安を抱いて日本を出発したが、各帰国研修員に面接し、直接話を聞いてみると、一様にセミナーの有効性を強調し、今後のセミナーに対する期待を語ってくれた。勿論全てに満足していた訳ではなく、セミナーの内容を更に改善するための意見・提言も多く出された。これらの意見、提言のうち妥当であると考えられるものその他フォローアップミッションとして今後改善するべきであると考えたことを提言としてとりまとめた。今後、雇用行政セミナーを計画するに当たって、この提言が生かされるよう望むものである。

なお、フォローアップミッションが訪問した3カ国において、大使館、JICA現地事務所、各国関係省庁及び各帰国研修員から望外の親切な待遇を受けたことを付言しておきたい。

1. 参加研修員について

現行の雇用行政セミナーは、アジア太平洋、アフリカ、中南米等異なる地域から発展段階の異なる国が参加しているが、雇用政策は、経済社会の発展段階によって、重点とすべき政策が異なる。従って研修員が相互に有効な情報を交換し、有意義な議論を展開するためには、参加国の地域、発展のレベルを考慮して、近似した国々をグループ化し、そのグループを単位としてセミナーを実施するのが適当であると考えられる。地域別あるいは発展段階別に複数のコースを設置するのが困難であれば、現行のコースにおいて、カントリーレポートのセッションを小グループに分けて行ったり、また全体講議のあと、関心項目に従って分科会を開くのも一案とおもわれる。

2. セミナーの内容について

講議について

- (1) 職業安定行政のはほぼ全ての分野にわたって説明しているため、一つの対策に関する説明が概要程度に留まっている。特に必要なものに説明項目を絞って、各対策をより深く、より詳細に説明することが必要である。
- (2) 雇用と密接に関係があり、関心も高い賃金制度について講議を設ける。

カントリーレポートについて

- (1) カントリーレポートの助言者は、開発途上国の実情をよく知り、かつ、カントリーレポートの内容をよく理解している者が望ましい。
- (2) 途上国間の情報交換、経験交流は、非常に有意義であるので、カントリーレポートのセッションを充実させる。
- (3) 助言者は、参加者と共に積極的に議論に加わり、論点になっていることについて日本の現状を十分説明するよう配慮する。

3. その他

- (1) 研修の最初の時期に小旅行を組んだり、また、研修員の中からリーダーを選んだりする等、研修員全員がグループとしてまとまるような工夫をする。
- (2) 担当者は、なるべくセミナーに参加して、研修員と身近に接するようにし、問題点を改善し、研修員の希望を汲み取るようにする。
- (3) 帰国後も、セミナーの内容、その他雇用行政に関する疑問が生じた時に、それを照会し、あるいは資料を請求できるようなフォローアップ体制について、検討する。

V 添 付 資 料

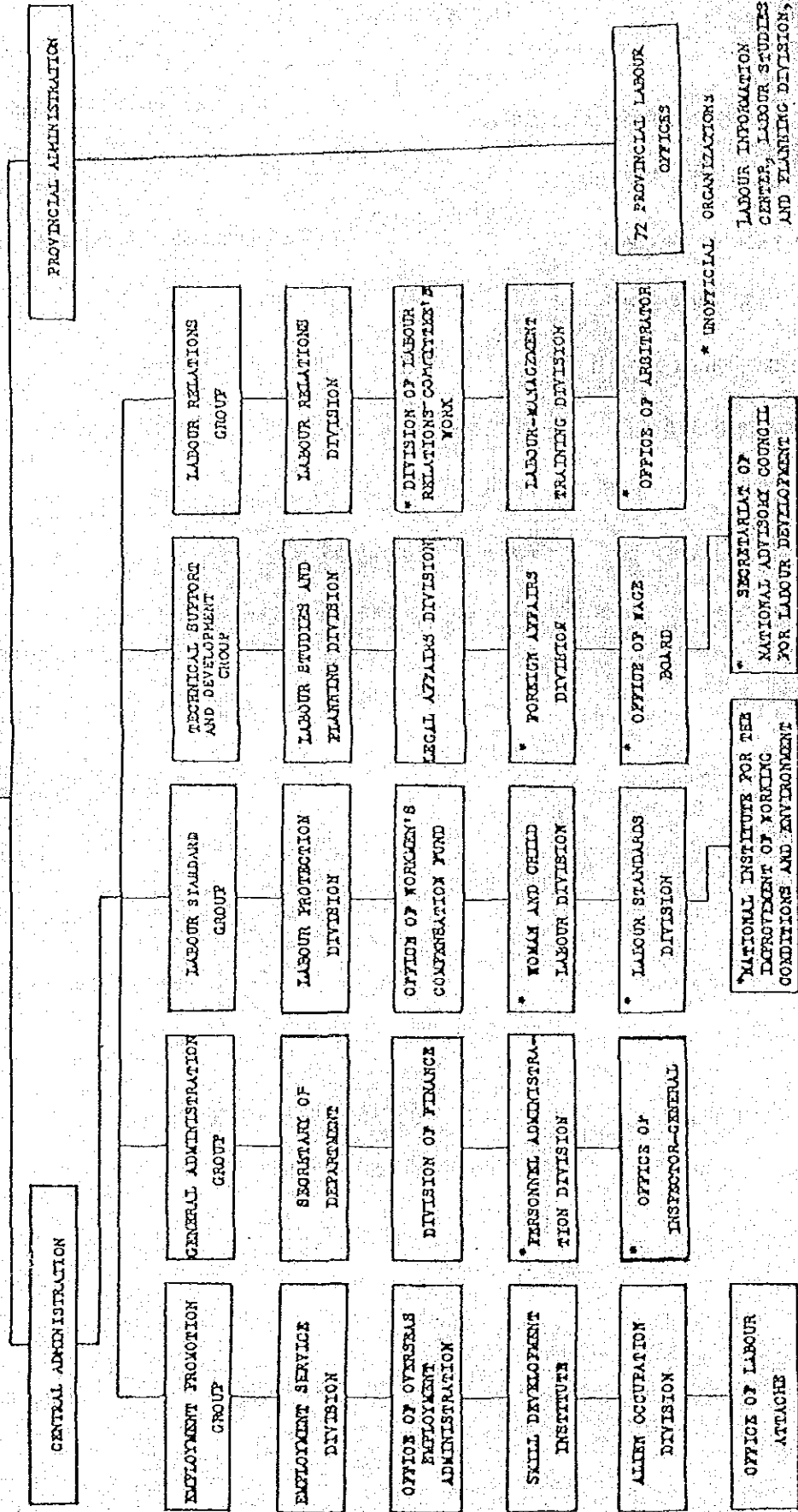
1. 各国労働省（局）組織図
2. 技術セミナー
 - (1) レジューメ
 - (2) 講演原稿
3. Questionnaire
4. 英文所見
5. セミナー受講者修了証書（インドネシア）
6. 平成元年度コース概要および国別参加実績表

1. 組織図

タイ労働省

ORGANIZATION CHART OF DEPARTMENT OF LABOUR

DEPARTMENT OF LABOUR



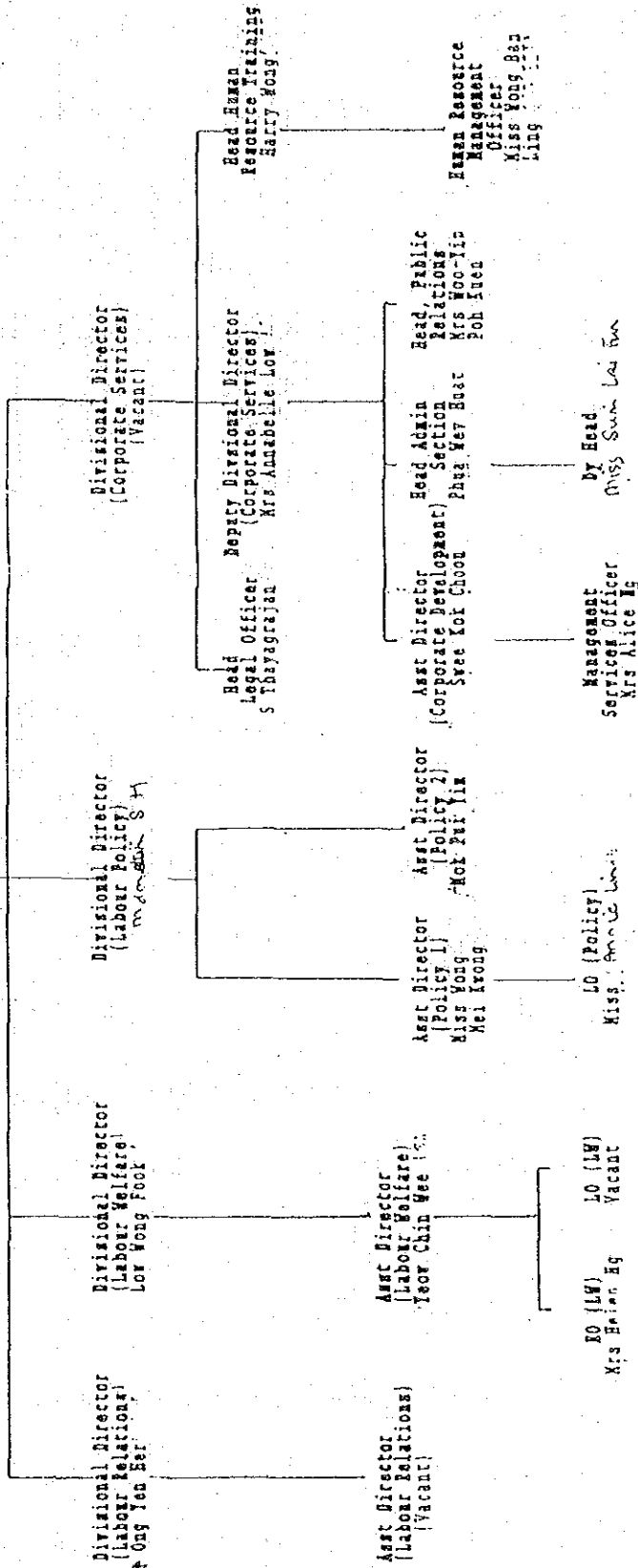
* UNOFFICIAL ORGANIZATIONS

LABOUR INFORMATION CENTER, LABOUR STUDIES AND PLANNING DIVISION, DEPARTMENT OF LABOUR, DECEMBER 1966.

ORGANISATION CHART OF MINISTRY OF LABOUR HQ

Permanent Secretary
Moh Siew Heng

Deputy Secretary
(Vacant)



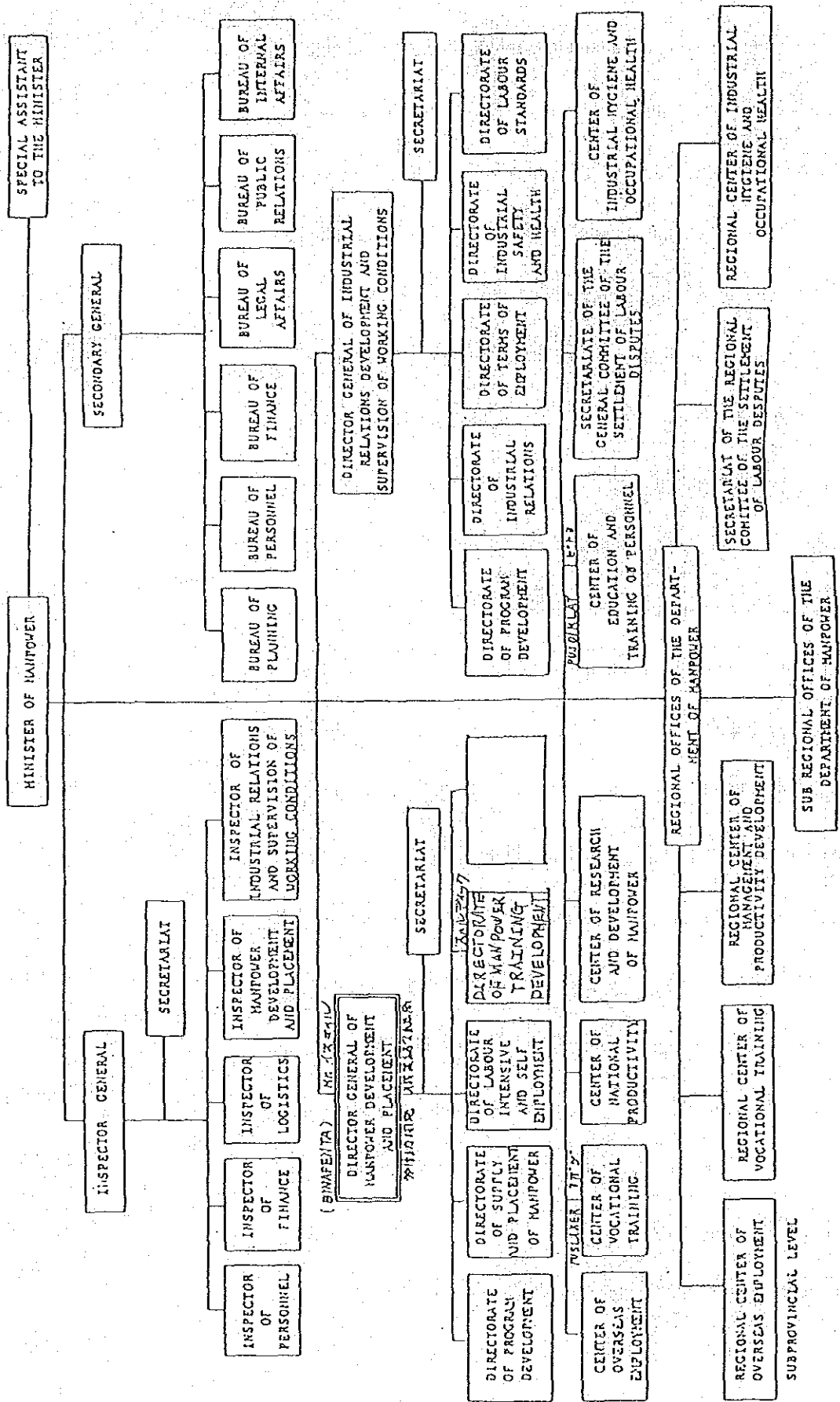
Corporate Services Division
Corporate Planning Administration Public Relations Human Resource Training Computer Information Services Department

Labour Policy Division
Research & Statistics Dept Work Permit Dept Employment Services MVC Secretariat

Labour Welfare Division
Dept of Ind Safety Dept of Ind Health Workmen Comp Dept Dept of Occupational Safety & Health Training Centre Fund Board

Labour Relations Division
Labour Relations Dept International Labour Relations

インドネシア労働省全体組織図



2. 技術セミナー

(1) レジューメ

配布レジューメ

SEMINAR ON EMPLOYMENT SITUATION AND EMPLOYMENT POLICY IN JAPAN

I Contents of the Seminar

1. Characteristics of Labour Market in Japan and Basic Idea of Employment

Policy

- . Institutional Framework of Japanese Labour Market
- . Basic Idea of Employment Policy in Japan

2. Current Employment Situation and Problems in Japan

- . Current Employment Situation in Japan
- . Gap of the number of Employment Opportunities among Different Regions
- . Problems of Foreign Workers

3. Employment Policy in Japan

- . Measures for Labour Shortage
- . Local Employment Measures
- . Measures for Foreign Workers

II Materials Used for the Seminar

1. Charts

2. Industrial Relations Series

- Employment and Employment Policy -

3. Japanese Working Life Profile 1989

(2) 講演原稿

SEMINAR ON EMPLOYMENT SITUATION AND EMPLOYMENT POLICY IN JAPAN

はじめに

It is indeed a great pleasure for me to be here with you today in your country. May I also take this opportunity to thank all of you for attending this meeting taking your precious time.

Today, I should like to bring you up to date on the latest employment situation in Japan and then, discuss measures to cope with the employment problems.

I shall be very happy to listen to you speak out your views and opinions in a question-and-answer session to follow my talk.

Please see a resume and charts on your table while I am talking.

You may find booklets on the table. Please read them later after the seminar. I should be pleased if it is of your help in understanding labour in Japan.

Now, let's proceed to a lecture.

I 日本の労働市場

の特徴と

雇用対策の考え方

I Characteristics of Labour in Japan and

Idea of Employment Policy

Before I explain the latest employment and labour situation in Japan, I would like to briefly touch upon some of the characteristics of labour and idea of employment policy, because they form the precondition to the basic way of thinking of Japanese employment policy. Then, I will discuss some of the employment issues Japan faces and measures to solve them.

日本の労働市場
の制度的枠組み

Institutional Framework of Japanese Labour Market

The labour market in each country have their own particular systems which have been established as a result of historical, social and economic factors. Whatever the industrial framework, the adjustment function of labour markets is characterized by the performance of the institutional framework itself.

終身雇用慣行
企業内訓練
年功序列賃金
企業別組合

The labour market in Japan contrasts sharply with those of other countries when its institutional framework is considered. This framework may be typically represented by the terms of "life-time employment", "intra-enterprise training", "seniority-oriented wage system", and "enterprise-based union". It is believed that these systems have constituted one of the background factors against which a high level of productivity has been achieved.

Within this institutional framework, there is a tendency for Japanese employers to avoid, as far as possible, the dismissal of workers when adjustments are to be made in the labour force. They attempt to prevent unemployment by reassigning workers to jobs and positions within the firm or transferring them to other firms in a affiliated group, availing themselves of the employment opportunities that may be available within the same firm or the group of firms.

日本の雇用対策の Basic Idea of Employment Policy in Japan

基本的考え方

It is believed that this institutional framework has contributed to the maintenance of stability of employment. Consequently, the Japanese Government set up employment policy so that the institutional framework functions effectively. They try to build a consensus between labour and management and take appropriate measures.

失業の予防

More concretely, emphasis has been placed on preventive measures against unemployment by supporting the function of labour markets through enterprises' efforts for the maintenance of employment, not just the Government takes measures to help stabilize the livelihood of unemployed workers by giving unemployment insurance benefits and promoting re-employment.

失業給付等による 離職後の生活安定 と再就職の促進

雇用安定資金制度 For instance, there has been an employment stability fund system instituted within the employment insurance system to grant

subsidies to employers who carry out employment adjustment measures to prevent unemployment in response to economic fluctuations and changes to the industrial structure.

労働力構造の変化

ミスマッチ

The demand-and-supply structure of labour has undergone and is undergoing a substantial change in Japan, with the aging of workers, changes in industrial structure, technological innovation, etc. Under the circumstances, the mismatch in the demand and supply of labour is becoming increasingly serious in such facet as types of industry, occupation, region and age. In order for us to attain full employment in both quantitative and qualitative terms, it is a task of great importance not only to attempt to manage the economy appropriately but to eliminate the mismatch. In the sixth(6th) Basic Employment Plan formulated in nineteen eighty eight(1988), mid-term and long-term policy targets are set from these points of view.

雇用対策の重点課題

Now I would like to point out the four important employment issues.

1 雇用の維持・拡大 The first is to maintain and expand employment in the current process of structural adjustment of the economy from the international point of view. It is particularly important to facilitate occupational shifts of workers and to create employment balanced from one region to another over the

country to meet changes in the industrial structure.

2 労働力需給

調整機能の強化

The second is to strengthen the adjustment function of demand and supply of labour, mainly through the Public Employment Security Offices as well as private sector. We are also required to maintain employment and secure working conditions in response to a rise in part-time women workers and the diversification of employment patterns.

3 職業能力開発

The third is to develop vocational ability of workers throughout their working lives so that they, as well as employers, may cope with technological innovation and structural changes flexibly.

4 60歳定年制の

完全定着と

65歳までの

継続雇用

The fourth is to promote the extension of mandatory retirement age to sixty(60) and encourage a continuous employment within the same enterprise or its affiliated companies until about sixty-five(65) years old in such a way that their diversified needs may be met.

II 雇用の現状と

問題点

最近における

雇用情勢

円高

II Current Employment Situation and Problems in Japan

Current Employment Situation in Japan

Now I would like to explain recent employment situation and problems in Japan.

The first is the shortage of labour.

After the nineteen eighty five(1985) G five(5) accord, the

失業率3%

内需拡大による

景気好転

yen was steeply appreciated, which resulted in declines in exports and a recession. At the same time, the country was required to make structural adjustment of its economy from mid-and long-term points of view in response to the changes in international environment. In such circumstances, the employment situation worsened and the unemployment rate went up to more than three(3) percent (%) in the spring of 1987.

However, the economy quickly recovered, led by rises in domestic demand, and it has continued to grow for three years. The employment situation as well as has visibly improved, and the ratio of job-offers to job-applicants went up above one (1) in June nineteen eighty eight(1988). It was for the first time in fourteen (14) years since the first half of the nineteen seventies(1970s) that the number of job-offers have exceeded job-seekers.

人手不足

Under such circumstances, increasing number of companies in most industries find it difficult to fill their manpower requirement. It was especially severe among small and medium-sized firms. So far, the shortage of manpower has not reached a stage where we should be seriously concerned about wage hikes and a possible inflation but there are some industries finding it difficult to meet production plans. In order to

meet the situation, Japanese industries are carrying out active investments for labour-saving and rationalization purposes.

人手不足と
過剰の併存

However, when we examine the labour demand and supply by age, occupation and region, we find areas where supply exceeds demand, and we are now in the state where we have both a shortage and surplus of labour. This is primarily due to the mismatch.

ミスマッチの
原因

There are some factors affecting the situation.

1 情報不足
条件固執

The first is the mismatch between job-offers and job-seekers due to the lack of information and persistence to certain conditions. Especially, employers are stick to young workers.

2 魅力不足

The second is the existence of firms which are losing the attractiveness to workers in terms of working conditions and types of jobs. These firms find it difficult to fill the manpower requirements.

3 人材不足

The third is the lack of adequate supply of personnel possessed of skills required to meet changes of the industrial structure and technological innovation.

年齢による
ミスマッチ

The mismatch of demand and supply of labour is particularly serious for older workers and some regions. Employers strongly wish to hire younger workers, while there are not enough

employment opportunities available for older workers. They find it difficult to be re-employed.

地域間の
ミスマッチ

As for the regional mismatch, in big cities there are sufficient employment opportunities, while in some regions in the country, employment opportunities have been decreased due to declines of industry. In some regions, jobs were not sufficiently available from the beginning.

地域間の雇
用格差の
問題

Gap of Employment Opportunities among Different Regions

Now I would like to move to the next problem, the gap of employment opportunities among different regions.

The overall employment situations have improved but there is a tendency that a gap between one region and another within the country is even widening. The ratio of job-offers to job-seekers is over two (2) in North Kanto and Tokai Areas where big cities are located. On the other hand, the ratio is lower than one (1) in Hokkaido and Kyushu.

農山村地域

These regions of strict employment situation largely include the farming and forest areas, where there have not been enough employment opportunities from the beginning. Moreover, there are many regions hit by the closures of coal mines, steel mills, and shipbuilding yards, under rationalization programs of enterprises in the process of structural adjustment of the

閉山

閉炉

企業城下町

economy. This problem is especially serious in the regions which have heavily depended for their economic lives upon mines and factories long operated in their regions. These regions are finding it difficult to induce new industries there. Manpower has drained out of some of these regions.

均衡ある国土の

開発

東京一極是正

多極分散型の国土

In order to solve this problem, balanced development of the land is a matter of prime importance. At present, most important issues of the country are to correct the excessive concentration of activities of the nation in Tokyo and to form multi-polar land. From this point of view, employment policy is directed to develop employment opportunities in regions outside Tokyo and other big cities, and encourage local areas effort to create employment in their own communities.

外国人労働者問題

Problems of Foreign Workers

The next is problem of foreign workers.

政府の基本方針

入管法改正

The recent shortage of labour, arrivals of boat people and some other factors have brought about controversy on foreign workers in Japan. There have been discussions conducted within the Government on how foreign workers should be accepted, as a result of which a basic policy has been established by the Cabinet and the Emigration and Immigration Control Law has been amended.

新規入国の

The number of foreign workers who entered into Japan in

外国人労働者数 nineteen eighty eight (1988) totaled about eighty one
(5年前の2.4 倍) thousands (81,000), two point four(2.4) times as many as five
years ago.

不法就労者の On the other hand, the number of illegal foreign workers have
摘発件数 also risen. In nenteen eighty eight(1988), approximately,
(5年前の6 倍) fourteen thousands(14,000) cases of violation of the
Immigration control law were exposed, and it represented a
rise by six times over five years ago. This tendency seems
to be even intensified, but not to slow down. This is
because of widening wage gap between Japan and its neighbours
and manpower shortage in Japan, as well as economic and
employment situations in the countries of these workers.

III 日本の雇用

III Employment Polilcy in Japan

対策の現状

As I mentioned up to now, there are many problems facing us,
including the shortage of manpower, regional gap of employment,
and the issue of foreign workers. Although I did not
mentioned the employment of older workers in detail, it is a
big problem in Japan. If you are interested in it, please
tell me in the question-answer-session. Now, I would like to
discuss measures to cope with the problems.

人手不足対策

Against the Shortage of Labour

First, I would like to talk about policy against manpower shortage.

As I told earlier, manpower shortage is prevailing in Japan at the same time there are few employment opportunities for older workers. In order to improve this situation, it is necessary for us to direct maximum efforts towards solution of mismatch of demand and supply of labour.

On the basis of this recognition, we are taking following measures.

1 雇用情報の
積極的提供
求人・求職
指導の強化

First, the strengthening and streamlining of employment exchange with more active dissemination of employment information by installing an on-line computer system connecting all the Public Employment Security Offices throughout the country. We are also more active in giving vocational guidance.

2 企業の雇用管理
改善に対する
指導・援助

Second, the strengthening of guidance to employers to make their work place more attractive by increasing holidays and improving working conditions.

3 公共職業訓練
制度の充実

Third, the improvement of programs of public vocational training school for the training of information processing engineers and technicians, who are short of supply, and assistance to private sector for the training of high level software engineer.

中長期的な

In mid-and long-term perspectives, it is estimated that

労働力供給制約

population of working ages between fifteen(15) and sixty-four (64)years old will show a decline beginning in nineteen ninety five(1995) to result in a major dip in growth of the labour force. The decline will be particularly salient in the young laour force while the old labour force will increase.

This will make the issue of mismatch even more serious.

Consequently, in the long run, it is important for us to make use of older workers and women workers, as well as rationalize low-productivity industries, considering the constraints to the supply of labour in the future.

地域雇用対策

Local Employment Measures

Next measure is local employment measures.

地域雇用開発等 促進法

With a view to eliminating the gap in employment among regions within the country, Law concerning the Promotion of Local Employment was enacted in nineteen eighty seven(1987) and various measures are being taken on the basis of the law.

More concretely, a total of one hundred and eighteen (118) regions around the country have been designated as those of lack of employment, and a subsidy is granted to those employers who employ regional workers by opening establishments in these regions. As a result, there have been emerged some encouraging signs of increases in employment.

良質の
雇用拡大

Now it is important for us to shift emphasis to the qualitative aspects of such employment so that good employment opportunities may be developed in mid- and long-term perspectives and the employment structure may be improved in regions over the country.

若年者定住のための
基盤整備

On the other hand, the settlement of young workers in the region is crucial to vitalize them. For this purpose, it is necessary to build social infrastructures in such regions, covering employment, livelihood, culture, education, information, communication, etc.

外国人労働者
問題への対応

Measures toward Foreign Workers

Finally, I would like to explain measures toward foreign workers.

The Government's basic policy toward the issue of foreign workers is shown in the sixth(6th) Basic Employment Plan adopted by the Cabinet in June nineteen eighty eight(1988) .

第6 次雇用対策
基本計画の記述

It says that workers with special or technical abilities and those unique to foreigners will be accepted as much as possible in specified fields according to criteria, and that the matter of accepting unskilled labour will be considered with special care.

単純労働力の受入れ The reason why we cannot accept unskilled labour easily is
が認められない理由 as follows.

1 国内の労働者 First, the solution of the problem of older workers and
保護 mismatch of domestic labour force is a matter of first priority.

If foreign labour is accepted easily, it would create
conflicts with Japanese workers and would have an adverse
effect on the improvement of working conditions.

2 景気後退期の Secondly, it is feared that the unemployment problem of
外国人労働者 foreign workers may arise at times of recession.

の失業のおそれ Thirdly, acceptance of unskilled labour would have impact
3 将来の社会的 not only on the present but also on the future of the society,
影響 if they stay long in the country.

4 送出国の雇用創出 Fourth, if there are problems in economy or employment
努力への援助 situation in homelands of foreign workers, efforts for economic
development and creation of employment are a matter of first
priority. It is the right course of action for Japan to help
them in making such efforts.

労働省の対応 Considering the impact of this problem on the labour market,
事業主指導 the Ministry of Labour has launched a full scale attempt to
労働者に対する cope with it. More concretely, the Ministry has begun giving
相談 guidance to the employers of foreign workers while providing
foreign workers with consulting services and assistance in
cooperation with the immigration authorities. It also

implemented some measures to prevent or eliminate illegal employment.

入管法改正
在留資格の拡大
en処罰規定

In line with the basic policy of the Government, the Immigration Law was amended at the end of last year to establish twenty eight(28) types of qualifications for foreign residents, rather than eighteen (18) previously, to facilitate employment of the qualified foreign workers. At the same time, articles and clauses were added to the Law to punish the employers of illegal workers and those who introduced them to the employers. The Law is scheduled to be put into effect by June this year.

外国人技能研修の
受入れ

In the meanwhile, calls are mounting in Japan for more active acceptance of trainees from abroad as part of the country's international cooperation efforts. The Ministry of Labour initiated such an assistance program in the current fiscal year, and it will consider expanding the program in the future.

So far is my talk on the employment situations and employment policy in Japan. If you have any questions on the videotape or my talk, I shall be happy to answer them. I would also appreciate your opinions.

3. Questionnaire

QUESTIONNAIRE

To Exparticipants of the Seminar on Employment Administration.

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

General Questions

1. Kindly state your:

(1). name (please underline your surname)

(2). date of birth

(3). seminar participation year

(4). name of the organization and position when you participated in the seminar

2. Kindly state your

(1). present address (Mailing Address)

(2). career after the seminar

Duration of service	Position	Organization

(3). address of your present organization

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

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

(2). Who had practically authorized your participation in the seminar including screening procedure where there are many applicants?

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

Reviewing the seminar programme

1. Kindly evaluate the following items with a mark (x) in respective places from the viewpoint of its adaptability to your job.

A : Excellent B : Fair C : Poor

I T E M S		Adaptability to your job		
		A	B	C
1. Outline of Japanese Labour Administration				
2. Employment Policy				
3. Employment Placement Services				
4. Employment Insurance System				
5. Employment Measures for the Disabled				
6. Specific Employment Measures	(1) Local Employment Promotion			
	(2) Measures for Older Workers and Youth			
7. Human Resource Development Administration in Japan				
8. Lifetime Employment Practice and Employment Adjustment				
9. Labour Management Relation in Japan				
10. Observation	(1) Ministry of Labour			
	(2) Public Employment Security Office			
	(3) Labour Market Information Center			
	(4) National Institute of Employment and Vocational Research			
	(5) National Vocational Rehabilitation Center			
	(6) Private Firms			
11. Country Report Presentation and Discussion				

2. (1) Are there any items other than the above that you wish to recommend to include in the programme?

(2) Are there any items in the table above you wish to recommend to exclude?

(3) Which items of the seminar do you find the most useful?
And please describe the reason why you find it useful.

3. Your achievement or experience of the seminar:
Has it ever proved to be useful in other way than to add to your own knowledge?
Kindly describe an instance, if any, where your experience helped improve or establish any system in your country.

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

5. Do you have any recommendation for the follow-up of the seminar?
Kindly describe how you would recommend to conduct it.

6. To help improve future programme, kindly mention your opinions or suggestions on the following.

(1) Pre-information on the course:

(2) Duration and season:

(3) Number of the participants:

(4) Level and background of the other participants:

(5) Lecturers:

(6) Visits to facilities:

(7) Field trip:

(8) Country report:

(9) Discussion:

(10) Text book and other materials:

~~others~~

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

Kindly state, if any

a). difference

b). similarity

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

Thank you in advance

Follow-up Team for Ex-participants of Seminar on Employment Administration

4. 英文所見

(1) タイ

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY (JICA)

P.O. BOX 216 MITSUI BLDG
2-1, NISHI-SHINJUKU, SHINJUKU-KU TOKYO
163 JAPAN

Bangkok, February 7, 1990

Dear Sir,

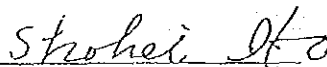
It is my great pleasure to submit the summary report of the Follow-up Team for Ex-participants of the Employment Administration Seminar.

The Team, which was dispatched by the Japan International Cooperation Agency as part of its technical follow-up programme for the returned participants of the Employment Administration Seminar and consists of three members as mentioned below; arrived in the Kingdom of Thailand on February 4, 1990 and then continued its follow-up activities for the period of three days.

Through the visit of this time, we could obtain many valuable comments and suggestions about this Seminar from the competent authorities concerned and also from the ex-participants and other people around them. We are quite sure that the information we obtained should be greatly useful for the purpose of improving this training course and also technical cooperation programme.

Finally I would like to express my heartiest appreciation for your warm hospitality and kind cooperation extended to us during our stay in your country.

Yours faithfully.



Shohei Ito

Leader, Follow-up Team for Ex-participants
of the Seminar on Employment Administration

SUMMARY REPORT

The Technical Follow-Up Team for JICA Participants who attended the Employment Administration Seminar

I. OBJECTIVES:

The Follow-Up Team visited Ex-participants, their organizations and related organs for the purpose of offering guidance through consultation, evaluating the results of training in Japan and needs in participants' countries as well as for improving JICA's training programme.

II. PERIOD:

From February 4th, 1990 to February 8th, 1990.

III. MEMBERS

- 1). Mr. Shohei ITO
Director, Employment Policy Division,
Employment Security Bureau, Ministry of Labour
- 2). Ms. Mayumi SATO
Section Chief, Employment Policy Division,
Employment Security Bureau, Ministry of Labour
- 3). Ms. Yoko ANDO
Staff, Operations Division,
Tokyo International Center,
Japan International Cooperation Agency

IV. SCHEDULE OF THE FOLLOW-UP TEAM

1. FEB. 4 (Sun.) - Arrival in Bangkok
- Meeting with JICA expert for arrangement of the schedule
2. 5 (Mon.) - Courtesy call to the Embassy of Japan
- Luncheon hosted by Mr. Siri Keiwalinsrit, the Director-General of DOL
- Visit to ILO Regional Office for Asia and Pacific
3. 6 (Tue.) - Visit to Department of Labour, Ministry of Interior
- Meeting with Ex-participants
- Visit to Industrial Rehabilitation Center
4. 7 (Wed.) - Seminar on Employment Policy in Japan at DOL
- Friendship Party Hosted by the Team
- Meeting with Ex-participants and personnel concerned at DOL
- Report to JICA Office
5. 8 (Thu.) Leave Bangkok for Singapore

V. THAI PERSONNEL WITH WHOM THE TEAM MET

Department of Labour (DOL), Ministry of Interior

1. Mr. Siri Keiwalinsrit
Director-General
2. Mrs. Amporn Junenanond
Deputy Director-General
3. Mrs. Supatra Payakniti
Director, International Labour Affairs Division
4. Mrs. Chandra Pitarachart
Director, Labour and Management Training Division
5. Mr. Kasem Pansiri
Director, Employment Service Division
6. Ms. Vichitra Prompantum
Director, Labour Studies and Planning Division
7. Mr. Anan
Deputy Director, International Labour Affairs Division
8. Miss Areeya Rojivithe
Senior Labour Official
International Labour Affairs Division

VI. EX-PARTICIPANTS WITH WHOM THE TEAM MET (Thailand)

<u>YEAR OF TRAINING</u>	<u>NAME</u>	<u>PRESENT POST</u>
1. 1978	Ms. Patcharin Chauvatcharin	Chief of Provincial Labour Office in Kanchanaburi Province, Department of Labour, Ministry of Interior
2. 1979	Mr. Kangwan Intaratiam	Labour Officer, Secretariat Office Department of Labour
3. 1983	Miss Kwanta Mongkornratana	Counterpart Member of the Project Team, (Strategic Approaches Toward Employment Promotion) Labour Studies and Planning Division, Department of Labour
4. 1984	Mrs. Yaowanuj Sangyont	Senior Labour Officer (Chief of Technical and Information Service Section) Labour Studies and Planning Division, Department of Labour
5. 1986	Ms. Unchalee Sintuphant	Labour Officer, Labour Studies & Planning Division, Labour Department
6. 1988	Ms. Vanda Kosidchaivat	Policy and Plan Analyst Level 6, National Economic and Social Development Board (NESDB)
7. 1989	Ms. Laksanan Hongwichaiwit	Programmer, Labour Information Center, Department of Labour

VII. SUMMARY OF FINDINGS

Among 18 (eighteen) ex-participants, the Team could meet with the 7 (seven) of them and they cooperated with the Team in answering the Questionnaire, which JICA had distributed in advance.

Through the meeting with the ex-participants and officers of the related organizations, the Team could obtain their proposals for improving the Seminar and requests for follow-up services on the Seminar.

(1) Suggestions and opinions obtained all through the activities of the Team in Bangkok for improving the Seminar are as follows:

- a) To extend the Seminar for two more weeks to add workshops for some specialized subjects because the duration of the Seminar is too short to deepen each subject which employment administration covers.
- b) To visit more companies for the observation and see the way of life of the workers in different kind of industries.
- c) To change the visiting places for the observation trips each year so that the ex-participants can exchange their experiences after coming back to their respective countries.
- d) To give specific topic for the country report to make comparative study among other countries much easier, should give more time to prepare the report (about one month).
- e) More time for discussion

- f) The Lecture on "Life Time Employment Practice" was very useful in considering the employment administration in Thailand in the future.

(2) Suggestions and opinions as to the follow-up activities are as follows:

- a) To arrange a refresher course (Seminar) of a 3 to 4 weeks for the ex-participants once in every 5 years by choosing some participants from each countries.
- b) Sending Follow-up Team to respective countries of the ex-participants is a very good system to improve the program of the Seminar.

VIII THE IMPRESSION OF THE TEAM

The impression the Team received through the visits to the organizations concerned and discussions with the ex-participants and their superiors is as follows:

Through the activities in Bangkok, we have received constructive suggestions and comments from ex-participants. Taking their valuable opinions into consideration, we would like to make further efforts to improve Employment Administration Seminar.

We are impressed by the fact that ex-participants were very helpful and some of them came long way to Bangkok to meet and cooperate the Team.

In addition, we are very glad to know that the participants could acquire good experience through the Seminar as well as discussions with the fellow participants from other countries.

Finally we would like to express our heartfelt gratitude to Department of Labour, authorities concerned, and all the ex-participants for their cooperation, assistance and hospitalities. We could not have carried out this work in the short time given to us if it had not been for tremendous help rendered by these people and institutions.

Thank you very much.

(2) シンガポール

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY (JICA)

P.O. BOX 216 MITSUI BLDG
2-1, NISHI-SHINJUKU, SHINJUKU-KU TOKYO
163 JAPAN

Singapore, February 12, 1990

Dear Sir,

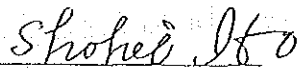
It is my great pleasure to submit the summary report of the Follow-up Team for Ex-participants of the Employment Administration Seminar.

The Team, which was dispatched by the Japan International Cooperation Agency as part of its technical follow-up programme for the returned participants of the Employment Administration Seminar and consists of three members, as mentioned below, arrived in Republic of Singapore on February 8, 1990 and then continued its follow-up activities for the period of five days.

Through the visit of this time, we could obtain many valuable comments and suggestions about this Seminar from the competent authorities concerned and also from the ex-participants and other people around them. We are quite sure that the information we obtained should be greatly useful for the purpose of improving this training course and also technical cooperation programme.

Finally I would like to express my heartiest appreciation for your warm hospitality and kind cooperation extended to us during our stay in your country.

Yours faithfully.



Shohei Ito

Leader, Follow-up Team for Ex-participants
of the Seminar on Employment Administration

SUMMARY REPORT

The Technical Follow-Up Team for JICA Participants who attended the Employment Administration Seminar

I. OBJECTIVES:

The Follow-Up Team visited Ex-participants, their organisations and related organs for the purpose of offering guidance through consultation, evaluating the results of training in Japan and needs in participants' countries as well as for improving JICA's training programme.

II. PERIOD:

From February 8th, 1990 to February 13th, 1990.

III MEMBERS

- 1) Mr Shohei ITO
Director, Employment Policy Division,
Employment Security Bureau, Ministry of Labour
- 2) Ms Mayumi SATO
Section Chief, Employment Policy Division,
Employment Security Bureau, Ministry of Labour
- 3) Ms Yoko ANDO
Staff, Operations Division,
Tokyo International Center,
Japan International Cooperation Agency

IV. ACTIVITIES OF THE FOLLOW-UP TEAM

- Feb 8 (Thurs): Arrival in Singapore from Bangkok
: Visit to JICA office for arrangement of the schedule
: Courtesy call to the Embassy of Japan.
- Feb 9 (Fri) : Courtesy call to Public Service Division, Ministry of Finance
: Courtesy call to Ministry of Labour (MOL)
: Meeting with Ex-participants at MOL
- Feb 10 (Sat) : Collection of data and Report Making
- Feb 11 (Sun) : Free
- Feb 12 (Mon) : Visit to Japan - Singapore Technical Institute
: Luncheon hosted by Mr Tan Jing Koon, Director of Work Permit Department (MOL)
: Seminar on Employment Policy in Japan
: Report to the Embassy of Japan and JICA office
: Friendship Party Hosted by the Team
- Feb 13 (Tues) : Leave Singapore for Indonesia

V. SINGAPOREAN PERSONNEL WITH WHOM THE TEAM MET

(1) Ministry of Finance

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Mr Lee Kat Kan | Assistant Director, Training,
Public Service Division |
| 2. Miss Ong Poh Chin | Executive Officer, (Training) |

(2) Ministry of Labour

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Mr Ong Yen Her | Director, Labour Relations
Division & Department |
| 2. Mr Tan Jing Koon | Director, Work Permit Department |
| 3. Miss Wong Mei Kwong | Asst Director, Labour Policy Dept |
| 4. Mrs Quek-Ng Siew Fong | Head, Employment Services Dept |
| 5. Mrs Lo Shih Shian | Asst Director, Work Permit Dept |
| 6. Mdm Tan Beng Guat | Section Head, Work Permit Dept |
| 7. Miss Kong May Foong | Section Head, Work Permit Dept |
| 8. Mrs Retnam-Mok Pui Yim | Asst Director, Labour Policy Division |
| 9. Mrs Lee-Heng Peck Sin | Asst Head Employment Services Dept |
| 10. Miss Annie Lin | Labour Officer, Labour Policy Division
Public Service Division |
| 11. Miss Wong Ban Ling | Human Resource Management Officer |

(3) Japan - Singapore Technical Institute - JSTI (Unit of the Economic Development Board)

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| 1. Mr Ooi Inn Bok | Director |
| 2. Mr Ho Szo Leung, Edward | Assistant Director |

VI. EX-PARTICIPANTS WITH WHOM THE TEAM MET (Singapore)

<u>YEAR OF TRAINING</u>	<u>NAME</u>	<u>PRESENT POST</u>
1978	Ms Choo Choi Har	Labour Officer Labour Relations Department Ministry of Labour
1979	Mr Robert Seah	Conciliation Officer Labour Relations Department Ministry of Labour
1980	Ms Ang Poh Inn	Asst Director Work Permit Department Ministry of Labour
1981	Ms Wee Kwee Phang	Labour Officer Labour Relations Department Ministry of Labour
1983	Mr Poon Swee Ann	Sr Asst Registrar of Trade Unions Labour Relations Department Ministry of Labour
1984	Mr Tan Kay Yow	Labour Inspector Illegal Employment Enforcement Unit Ministry of Labour

VII. SUMMARY OF FINDINGS

Among 8 (eight) ex-participants, the Team could meet with the 6(six) of them. They also cooperated with the Team in answering the Questionnaire, which JICA had distributed in advance.

Through the meeting with the ex-participants and officers of the related Ministries and organisations, the Team could obtain their proposals for improving the Seminar and requests for follow-up services on the Seminar.

- (1) Suggestions and opinions obtained all through the activities of the Team in Singapore for improving the Seminar are as follows:
 - a) More English-speaking lecturers preferable for preventing loss of time.
 - b) For Pre-information:
 - (i) Suggestions should be made clearly on what the participants have to bring and prepare.
 - (ii) Standard Format of Country Report should be given before hand so that comparison could be more meaningful.
 - (iii) Distributing Country Reports of previous participants.
 - c) Following lectures should be added :
 - (i) Employment of older workers.
 - (ii) Job placement & procedure.
 - (iii) The functions and roles of licenced private employment agencies.
 - (iv) Employment of woman.
 - (v) Job sharing system.
 - (vi) Foreign workers.
 - d) More visits to :
 - (i) Institutions and organisations related to employment promotion.
 - (ii) Companies and factories related to the contents of the Lecture; for example, visits to factories where many female part-time workers are working after the lecture on "Female Employment".
 - e) Providing more books and training materials.
- (2) Suggestions and opinions as to the follow-up activities are as follows:
 - a) Arrangement of a refresher course (seminar) for the ex-participants.
 - b) Sending follow-up team to respective countries of the ex-participants is a very good system to improve the program of the seminar.

VIII THE IMPRESSION OF THE TEAM

The impression of the Team received through the visits to the organisations concerned and discussions with the ex-participants and their superiors is as follows:

Through the activities in Singapore, we have received many suggestions and comments from ex-participants. Taking their valuable opinions into consideration, we would like to make further efforts to improve Seminar on Employment Administration.

We are impressed by the fact that all the ex-participants are occupying important positions in their services, and have been in senior posts, carrying out prominent work in Ministry of Labour facing with similar problems to Japan such as Labour shortage and employment of older workers.

In addition, we are very glad to know that the participants could acquire good experience through the Seminar as well as discussions with the fellow participants from other countries.

We visited JSTI and we are also impressed by the progress having been made there in response to the changes in Technology and requirements of industry.

Finally, we would like to express our heartfelt gratitude to Public Service Division, Ministry of Finance and Ministry of Labour, JSTI and authorities and organisations concerned, and all the ex-participants for their cooperation, assistance and hospitalities. We could not have carried out this work in the short time given to us if it had not been for tremendous help rendered by these people and institutions.

Thank you very much.

(3) インドネシア JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY (JICA)
P. O. BOX 216 MITSUI BLDG
2-1, NISHI-SHINJUKU, SHINJUKU-KU TOKYO
163 JAPAN

Jakarta, February 17, 1990

Mr. Husen Adiwisatra, Sh, Li. M.
Head, Intergovernmental Technical Cooperation Division,
Bureau of Technical Cooperation, Secretariate Cabinet (SEKKAB)

It is my great pleasure to submit the summary report of the Follow-up Team for Ex-participants of the Employment Administration Seminar.

The Team, which was dispatched by the Japan International Cooperation Agency as part of its technical follow-up programme for the returned participants of the Employment Administration Seminar and consists of three members as mentioned below, arrived in Republic of Indonesia on February 13, 1990 and then continued its follow-up activities for the period of five days.

Through the visit of this time, we could obtain many valuable comments and suggestions about this Seminar from the competent authorities concerned and also from the ex-participants and other people around them. We are quite sure that the information we obtained should be greatly useful for the purpose of improving this training course and also technical cooperation programme.

Finally I would like to express my heartiest appreciation for your warm hospitality and kind cooperation extended to us during our stay in your country.

Yours faithfully.

Shohei Ito.

Shohei Ito
Leader, Follow-up Team for Ex-participants
of the Seminar on Employment Administration

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY (JICA)

P. O. BOX 216 MITSUI BLDG

2-1, NISHI-SHINJUKU, SHINJUKU-KU TOKYO

163 JAPAN

Jakarta, February 17, 1990

Mr. Ismail Sumaryo

Director General of Manpower Development and Placement

Department of Manpower

It is my great pleasure to submit the summary report of the Follow-up Team for Ex-participants of the Employment Administration Seminar.

The Team, which was dispatched by the Japan International Cooperation Agency as part of its technical follow-up programme for the returned participants of the Employment Administration Seminar and consists of three members as mentioned below, arrived in Republic of Indonesia on February 13, 1990 and then continued its follow-up activities for the period of five days.

Through the visit of this time, we could obtain many valuable comments and suggestions about this Seminar from the competent authorities concerned and also from the ex-participants and other people around them. We are quite sure that the information we obtained should be greatly useful for the purpose of improving this training course and also technical cooperation programme.

Finally I would like to express my heartiest appreciation for your warm hospitality and kind cooperation extended to us during our stay in your country.

Yours faithfully.

Shohei Ito

Shohei Ito

Leader, Follow-up Team for Ex-participants
of the Seminar on Employment Administration

SUMMARY REPORT

The Technical Follow-Up Team for JICA Participants who attended the Employment Administration Seminar

I. OBJECTIVES:

The Follow-Up Team will visit Ex-participants, their organizations and related organs for the purpose of offering guidance through consultation, evaluating the results of training in Japan and needs in participants' countries as well as for improving JICA's training programme.

II. PERIOD:

From February 13th, 1990 to February 17th, 1990.

III. MEMBERS

- 1). Mr. Shohei ITO
Director, Employment Policy Division,
Employment Security Bureau, Ministry of Labour
- 2). Ms. Mayumi SATO
Section Chief, Employment Policy Division,
Employment Security Bureau, Ministry of Labour
- 3). Ms. Yoko ANDO
Staff, Operations Division,
Tokyo International Center,
Japan International Cooperation Agency

IV. SCHEDULE OF THE FOLLOW-UP TEAM

1. FEB. 13 (Tue.) • Arrival in Jakarta
 - Visit to JICA office for arrangement of the schedule
 - Courtesy Call to SEKKAB
 - Courtesy Call to the Embassy of Japan

2. 14 (Wed.) • Courtesy Call to Department of Manpower
 - Meeting with Ex-participants
 - Visit to CEVEST

3. 15 (Thu.) • Seminar on Employment Policy in Japan at Department of Manpower
 - Luncheon at Department of Manpower
 - Friendship Party Hosted by the Team

4. 16 (Fri.) • Visiting Regional Office of Department of Manpower in Yogyakarta
 - Report Making

5. 17 (Sat.) • Report to the Embassy of Japan and JICA office
 - Leave Jakarta for Tokyo

V. INDONESIAN PERSONNEL WITH WHOM THE TEAM MET

1. CABINET SECRETARIAT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA (SEKKAB)

Mr. Husen Adiwisastra, Sh, Ll. M.

Head, Intergovernmental Technical Cooperation Division,
Bureau of Technical Cooperation

Mr. Drs. M. Rizal Idris

Head of colombo plan fellowship Sub Division
Bureau of Technical Cooperation

Mr. D. Burhanudin

Sub Division of Colombp Plan,
Bureau of Technical Cooperation

2. Department of Manpower

Mr. Ismail Sumaryo

Director General of Manpower Development and Placement

Mr. Nyoman Tjenik Suasta

Director of Information and Manpower Planning,
Directorate general of Manpower Development and Placement

Mr. R. E. Soepono

Director of Manpower Planning and Distribution,
Directorate general of Manpower Development and Placement

Mr. Soesanto Ismadi

Head, Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

Mr. Sintong P. Pasaribu

Head, Sub Division for Labour Intensive Development,
Directorate for Labour Intensive and Entrepreneurship,
Directorate general of Manpower Development and Placement

Mr. Chaidir Anwar
Head, Section for Information Supply on Macro Manpower
Planning,
Directorate general of Manpower Development and Placement

Mr. Taufik Naju
Chief Sub Division for International Boards Relations,
Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

Mr. Sumarni
Staff of International Boards Relations,
Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

Mr. Sri Eko Hariyanti
Staff of International Boards Relations,
Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

Mr. Hariyadi Agah W.
Staff of International Boards Relations,
Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

Mr. Doddy Hanapi
Staff of International Boards Relations,
Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

Mr. Indrawati
Staff of International Boards Relations,
Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

Mr. Anis Nurfarida
Staff of International Boards Relations,
Bureau of Legal Affairs and Foreign Cooperation

Mr. Utarmi
Staff of Sub Division for Bilateral Cooperation,
Bureau of Planning

VI. EX-PARTICIPANTS WITH WHOM THE TEAM MET (Indonesia)

<u>YEAR OF TRAINING</u>	<u>NAME</u>	<u>PRESENT POST</u>
1976	Mr. Slamet Tjokropranoto	Head of General Section Secretary of Manpower Development and Placement, Department of Manpower
1979	Mr. S. P. Pasaribu	Head of Deputy of Labour Intensive Development Directorate for Labour Intensive Development and Informal Sector, Department of Manpower
1981	Mr. A. K. Budihardjono	Head, Regional Office of Department of Manpower at Bengkulu, Sumatera
1985	Mr. Noor Djaelani	Secretary of Director General of Development and Placement, Department of Manpower
1986	Mr. Syamsul Huda Irsyad	Head of Development Sections of the Deputy of Informal Sector, Directorate for Labour Intensive Development and Informal Sector, Department of Manpower
1987	Mr. Chaidir Anwar	Head, Section for Information Supply on Macro Manpower Planning, Directorate General of Manpower Development, Department of Manpower
1988	Mr. Daulat Sinuraya	Head for Statistics Division Bureau of planning, Department of Manpower

VII. SUMMARY OF FINDINGS

Among 11 (eleven) ex-participants, the Team could meet with the 7 (seven) of them and also cooperated with the Team in answering the Questionnaire, which JICA had distributed in advance.

Through the meeting with the ex-participants and officers of the related organizations, the Team could obtain their proposals for improving the Seminar and requests for follow-up services on the Seminar.

(1) Suggestions and opinions obtained all through the activities of the Team in Indonesia for improving the Seminar are as follows:

- a) More English-speaking lectures preferable for preventing loss of time.
- b) For Pre-information, General Information should be sent to the participating country at least 6 months before the Seminar starts.
- c) Problems to be solved in each participating countries should be included in Country Report.
- d) Following lectures should be added:
 - (i) Underemployment measures
 - (ii) Part-time Labour
 - (iii) Wage system
- e) Following programs were found to be useful:
 - (i) Country Report Presentation and discussion
 - (ii) Employment Policy
 - (iii) Lecture on "Human Resources Development Administration"

(2) Suggestions and opinions as to the follow-up activities are as follows:

- a) Exchanging the manpower information regularly by coordination

of the JICA office.

- b) Conducting the regular annual meeting or seminar
- c) Monitoring and evaluation of the participants through sending questionnaire from JICA.

We also received a requirement from ex-participants to keep on sending "KENSU-IN" continuously.

VIII THE IMPRESSION OF THE TEAM

The impression the Team received through the visits to the organizations concerned and discussions with the ex-participants and their superiors is as follows:

Through the activities in Indonesia, we have received many suggestions and comments from ex-participants. Taking their valuable opinions into consideration, we would like to make further efforts to improve Seminar on Employment Administration.

We are impressed by the fact that ex-participants are occupying important positions in their services and have been in their senior posts, carrying out prominent work in Department of Manpower. They were very cooperative to the team and we are very grateful that a participant came long way from Sumatera to attend the Seminar.

In addition, we are very glad to know that the participants could acquire good experience through the Seminar as well as discussions with the fellow participants from other countries.

Finally we would like to express our heartfelt gratitude to SEKKAB and Department of Manpower, especially to Mr. Ismail Sumaryo the Director General of Manpower Development and Placement, to the members of the organizing committee of the Seminar and all the ex-participants for their cooperation, assistance and hospitalities. We could not have carried out this work in the short time given to us if it had not been for tremendous help rendered by those attendances.

Thank you very much.



JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY (JICA)

awards this

CERTIFICATE OF PARTICIPATION

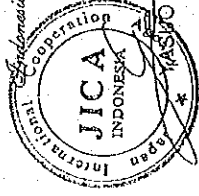
to : MR. A. K. BUDI HARDJONO
position : CHIEF, DISTRICT OFFICE OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER
institution : REGIONAL OFFICE OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER
PROVINCE BENGKULU.

*in Recognition of the Successful completion of the
Seminar on Employment Policy
held at Ministry of Manpower in Jakarta on
February 15th, 1990*

*Director
Employment Policy Division
Employment Security Bureau
Ministry of Labour*

SAHEI ITOH

*Resident Representative of
Japan International Cooperation Agency
Indonesia Office*



MASBUKITANO

6. コース概要及び国別参加実績

1. コース名等

(1) コース名

○和 文 名 雇用行政セミナー（旧称雇用開発セミナー）

○英 文 名 Seminar on Employment Administration

(2) 研修期間 平成元年9月4日～平成元年10月14日

(3) 定 員 10名（今年度参加数10名）

2. コースの目的・背景

(1) 目 的

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

(2) 経 緯

我が国の技術協力計画の一環として、外務省・労働省・国際協力事業団の協議のもと、昭和51年度以降毎年1回実施し、今年度で第14回目をむかえ、過去14年間の研修終了者は139名である（付表国別参加実績表参照）。昭和61年度より雇用行政セミナーと改称した。

3. 研修項目・研修方法

(1) 研修項目

1) 講 義

- イ 日本の労働行政の概要
- ロ 日本の雇用開発の現状及びその問題点
- ハ 日本の雇用・失業対策及び能力開発対策
- ニ 日本の労働者に対する保護・福祉対策

2) カントリーレポート

随時、各講義において討議を行うとともに、参加研修員が主体となって各国の雇用開発分野の実情・問題点をカントリーレポートにより発表し、意見交換を行う。

カントリーレポートは、要請書とともに送付することをG.I（ジェネラル・インフォメーション）により指定し、セミナー参加要請者の選考の際の参考資料としても使用する。

カントリーレポートの記述項目は、要請国の事情に関して下記のとおりG.Iにより指定されている。

- イ 一般雇用失業情勢及び雇用計画について
- ロ 雇用開発行政の機構及びその運営について
- ハ 雇用開発に関する主な法制度の概要について

ニ 雇用開発に関する具体的施策について

- a) 職業紹介システム、求人、求職情報の提供システムについて
- b) 職業訓練制度について
- c) 中高年齢者、心身障害者等就職困難者の雇用対策について
- d) 失業者に対する公的援助制度について
- e) その他の施策について

ホ その他、各国で雇用開発に関し問題となっている事項

3) 見学、旅行

関連施設、工場等の見学を行う。

(2) 研修指導方法

1) 講 義

1 講義 1 講師を原則とし、英語または日本語で講義する。講義時間のうち、約 30 分間は、質疑・応答の時間とする。

2) カントリーレポート

参加研修員が議長をつとめ各国 1 時間程度のレポート発表及び、これに続く討議を行う。講師はこれを傍聴し、必要に応じてアドバイスをする。

3) 見学、旅行

関連施設、工場等を見学させ実情を把握させる。講義に関連する施設等見学は、講義ののち、できるだけ早い時期に行うものとする。

雇用行政セミナー国別参加実績表

年度 国名	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	平成元	計
バングラデシュ				2	1										3
ブラジル								1						1	2
ビルマ		1													1
カメルーン											1				1
エジプト							1	1	1	1					4
フィジー								1	1	1					3
香港							1		1	1	1		1	1	6
インドネシア	1	1	1	1		1	1	1		1	1	1	1		11
インド						1									1
イラン												1		1	2
イラク							1	1							2
ジョルダン													1	1	2
大韓民国	1	1	2	1	1	1									7
ケニア													1	1	2
マレーシア	2	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1		1	18
ネパール		1	1	1		1	1								5
パキスタン										1		1			2
パナマ								1		1					2
パプアニューギニア					1	1		1	1	1					5
フィリピン	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16
シンガポール	1	1	1	1	1	1		1	1						8
スリランカ		1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	11
シリア												1			1
タイ	2	2	2	2		1	1	1	2		2	1	1	1	18
チュニジア									1	1	1				3
トルコ										1	1	1			3
ウルグアイ													1	1	2
西サモア									1			1			2
ザンビア													1		1
計	8	10	11	11	6	10	10	12	11	11	10	10	9	10	139

