

NO. 1

平成4年度

帰国研修員フォローアップ報告書

職業訓練管理セミナー
職業能力開発行政セミナー

平成5年3月

国際協力事業団
八王子国際研修センター

八王 七

JR

92-3

313
21.3
THC

国際協力事業団

25903

序 文

この報告書は、「職業訓練管理セミナー、職業能力開発行政セミナー」に参加した帰国研修員の所属先および関係機関を訪問し、研修員を対象としてフォローアップ事業の一環として、当該分野の派遣国における現状、研修成果の確認・評価及び本コースに関するニーズの調査等を目的にシリア、トルコ、の2カ国に(財)日本生産性本部参与石川俊夫氏を団長とする「帰国研修員フォローアップ調査団報告書」を取り纏めたものである。

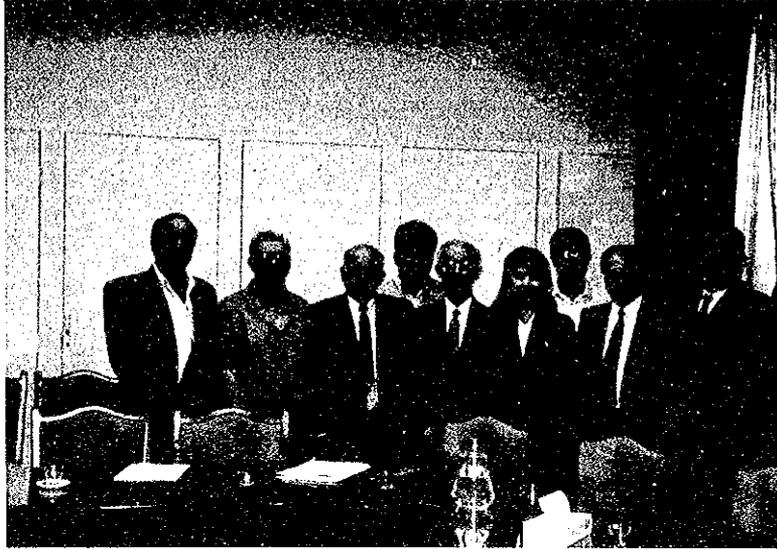
本報告においては、当該分野における各国事情、帰国研修員の活動状況、研修内容に係る帰国研修員及び関係機関からの要望も取り上げているところ、今後の研修実施に当たって参考になれば幸甚に存じます。本調査団の派遣について多大なるご尽力をいただいた外務省、在外公館、および労働省に感謝の意を申し上げますと共に、ご協力を頂いた関係各位に対し厚くお礼申し上げます。

平成5年3月

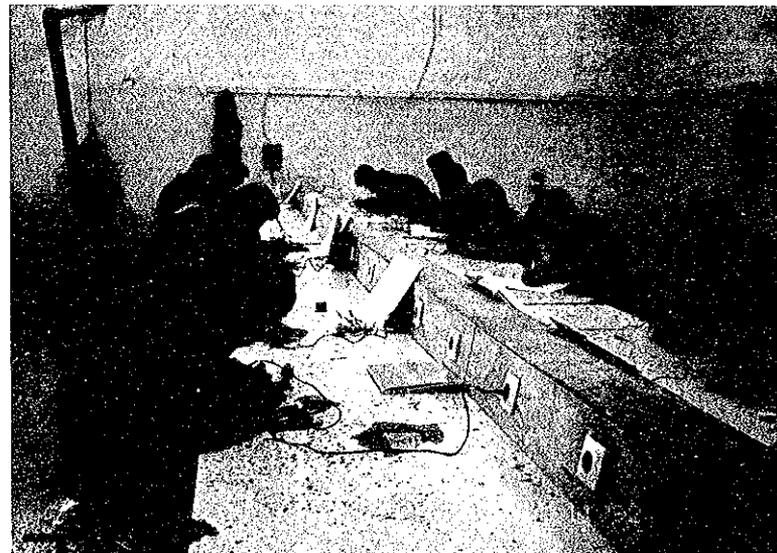
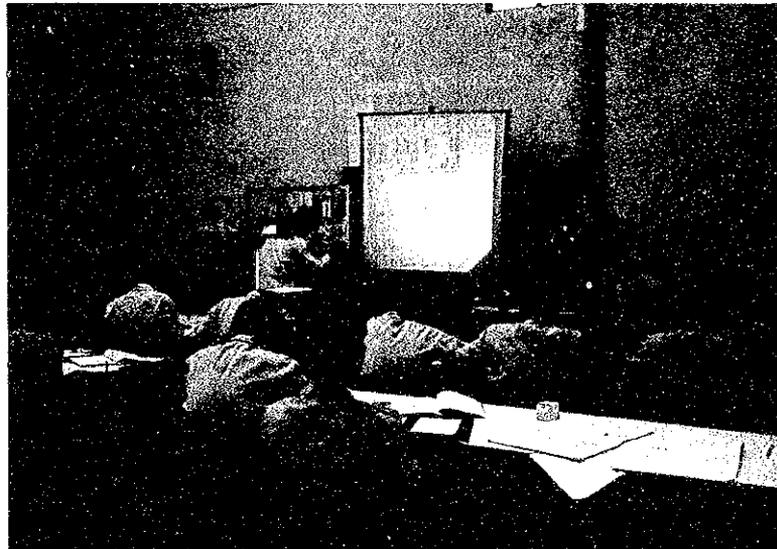


国際協力事業団
八王子国際研修センター
所長 戸井田 宣雄

シリア



教育省技術教育局長他との面談

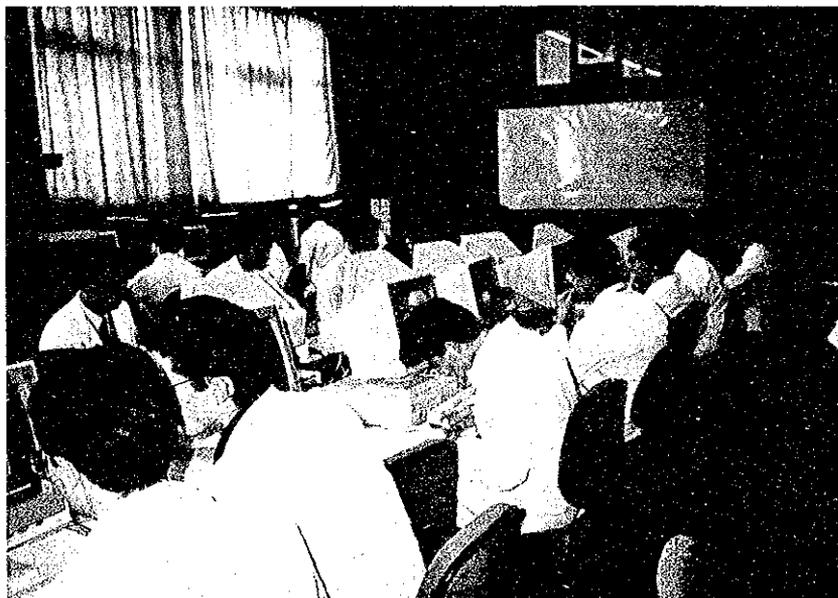


教育省技術学校の実習風景

トルコ



教育省局長Mr.Coksak Ibrahim (帰国研修員)、
Mr.Cengiq Issevev (帰国研修員)、
Mr.Sevg:Ahmet (帰国研修員)との面談



ツツラ職業技術高等学校の実習風景

目次

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	-----	2
4	主要面談者リスト	-----	4
II	フォローアップチーム調査内容	-----	7
1	調査結果の要約	-----	7
1-1	研修候補者の募集・選考状況	-----	7
1-2	職業訓練の現状と課題	-----	7
1-3	研修の成果	-----	7
2	研修候補者の募集・選考状況	-----	8
2-1	シリア	-----	8
2-2	トルコ	-----	10
3	職業訓練の現状と課題	-----	11
3-1	シリア	-----	11
3-2	トルコ	-----	14
4	日本で実施した研修の成果	-----	16
4-1	研修員の帰国後の状況	-----	16
4-2	研修員の所属先機関に対する調査	-----	17
4-3	研修員に対する調査結果	-----	17
5	アフターケアに対する要望	-----	19
5-1	シリア	-----	19
5-2	トルコ	-----	19
III	技術セミナー実施状況	-----	19
IV	セミナー改善への提言	-----	23
ANNEX			-----
1	研修員・所属機関宛質問票	-----	24
2	A Summary Report of the Follow-up Activities Carried out by the Follow-up Team for the Ex-participants of the Seminar on Human Resources Development Administration	-----	36
3	セミナー出席者リスト	-----	42
4	セミナーの概要	-----	44
4-1	職業訓練管理セミナー	-----	44
4-2	職業能力開発行政セミナー	-----	48
5	研修員受入実績	-----	52
5-1	職業訓練管理セミナー (昭和52年～平成4年)	-----	53
5-2	職業能力開発行政セミナー (昭和51年～平成4年)	-----	54

I. 派遣チームの概要

1. 派遣目的

本フォローアップ調査団は、八王子国際研修センターが労働省職業能力開発局海外協力課の積極的協力を得て実施している職業訓練管理セミナー（集団研修）、職業能力開発行政セミナー（集団研修）に関するフォローアップ事業の一環として下記業務を実施し今後の研修員受入事業並びにフォローアップ事業の向上改善に資することを目的とする。

- 帰国研修員に面談し、日本での研修の成果を確認し、併せて日頃の問題と
している事柄についてアドバイスを行なう。
- 研修員の所属機関及び関係機関を訪問し、各国の当該分野の実情を調査する。
- セミナーを開催し日本の現状を紹介する。
- 研修員の選考手続の問題点を把握する。

2. 団員構成

石川俊夫	総括・専門指導	(財)日本生産性本部 参与 武蔵野簡易裁判所民事調停委員 (非常勤)
佐藤まゆみ	研修計画	労働省職業能力開発局海外協力課 海外協力官
雨貝哲雄	業務調整	国際協力事業団八王子国際研修センター 研修課 参事

3. 調査日程・主要面談者

日順	月日	曜日	
1	11-02	月	東京 ^① →フランクフルト
2	11-03	火	フランクフルト ^② →ダマスカス→メリディアンホテル (JICA シリア事務所松尾所長より調査日程についてブリーフィング)
3	11-04	水	JICAシリア事務所-松尾所長と打ち合わせ→在シリア日本大使館表敬-山崎参事官他と面談→国家計画委員会 (State Planning Commission) - Mr. Al-Sibai Bassam, Deputy Director, Technical Cooperation, State Planning Commission他と面談、
4	11-05	木	教育省 (Ministry of Education) - Mr. Al-Homsi Hatem, Director of Technical Education dept., Ministry of Education他と面談→技術学校 (Technical Institute)
5	11-06	金	(休日) 資料整理、セミナー準備
6	11-07	土	工業省職業訓練局 (Vocational Training Dept., Ministry of Industry - Mr. Naama Salim, Director of Vocational Training Dept., Ministry of Industry他と面談→ホテルにてセミナーの準備→ホテルにてセミナー開催
7	11-08	日	JICAシリア事務所にて資料整理

日順	月日	曜日	行 程
8	11・09	月	ダマスカス☒→イスタンブール☒→アンカラ
9	11・10	火	国家計画組織 Manpower Planning Section, State Planning Organization, SPO. Mr. Konakli Nurettin, Expert, Mr. Culfaz Aydin, Expert→Mr. Alp Serket, Project Director, Ministry of Education
10	11・11	水	教育省 Ministry of Education, Mr. Coksak Ibrahim, General Director, Mr. Sevgi Ahmet, Assistant of Undersecretary.
11	11・12	木	アンカラ☒→イスタンブール ツヅラ工業高校 Tuzla High School, Mr. Ferit Obut, President of the school
12	11・13	金	イスタンブール・エミノウボロウ地区教育管理事務所、 Mr. Ismail Hakki Koseoglu, Manager of Education Management of Eminonu Borough イスタンブール☒→パリ
13	11・14	土	パリ☒→
14	11・15	日	→東京

4. 主要面談者リスト

4-1 シリア

久保田 譲	在シリア日本大使館	特命全權大使
山崎 武紀		参事官
鎌田 和彦		専門調査員
松尾 邦義	JICAシリア事務所	所長
Mr. Brayez Anwar		所員
*印は、帰国研修員 数字は、参加年度		
Mr. Al-Sibai Bassam	State Planning Commission	Deputy Director of Technical Cooperation Dept.
Mr. Skeikh-Oughly Issam		Deputy Director of Manpower Planning Dept.
Mr. Abou Al Chamat Mouayad		Director of Population and Man- power
Mr. Sheikh-Oughly Issam		Director of Population and Man- power Planning
Mr. Al Saibai Bassam		Deputy Director of Technical Cooperation
Mr. Al Homsy Hatem	Ministry of Education	Director of Technical Education Dept.
Mr. Kadorah Mowafak		Director of Intermediate Industry Institute
Mr. Khder Abd Alkarim		Director of Intermediate Industry Institute
* '83 Mr. Al Kowatly Moh. Farouk	Ministry of Education	Teacher, First Intermediate Industrial Institute

Mr. Darakzanli Ibrahim		Teacher at Technical School
Mr. Taki Moh. Adib		Senior Adviser
* '84 Mr. Bitar Ibrahim		Deputy Director of Technical Education
Mr. Ballan Kamal		Director of Planning
Mr. Kutit Khaled		Staff
Mr. Kazziha Mustafa		Senior Adviser of Technical Education
Mr. Kadour Moufak		Director of First Technical Education
Mr. Al Kheder Abdelkarim		Director of Second Technical Institute
Mr. AL Baba Ayman		Teacher at Training Dept.
Mr. Abd Alwahed Ahmad		Deputy Director of Intermediate Institute for Applied Industries
Mr. Al-Baba Ayman		Teacher (Engineer), Training Dept.
Mr. Barghooti Assem		Senior Adviser
Mr. Armanazi Walid	Ministry of Industry	Staff, Vocational Training Dept.
* '77 Mr. Hinnawi Munir		Director of Vocational Training Center in Damascus
Mr. Naama Salim		Director of Vocational Training Dept.
Mr. Zernaji Abdullatif		Director of Institute for Applied Industries
Mr. Hamade Favez		Director of Institute for Food Industries
Mr. Tinawi Moh. Ali		Deputy Director of Vocational Training Center

4-2 トルコ

池田 勝也	在トルコ日本国大使館	公使
古澤 清崇		一等書記官
坂元 信		二等書記官
松谷 浩尚	在イスタンブール日本国 総領事館	領事
井沢 晃一		副領事
Mr.Ferit Obut	Tuzla High School	President
* '85 Mr.Konakli Nurettin	State Planning Organization	Expert, Social Planning General Division
* '87 Mr.Culfaz Aydin		Expert, Social Planning General Division
* '80 Mr.Coksak Ibrahim	Ministry of Education	General Director
* '87 Mr.Cengiz Issever		Assistant of Undersecretary
* '81 Mr.Sevgi Ahmet		Assistant of Undersecretary
* '84 Mr.Alp Sevket		ISP Project Director
* '83 Mr.Ismail Hakki Koseoglu	Education Management of Eminonu Borough	Manager

II. フォローアップチーム調査内容

1. 調査結果の要約

1-1 研修候補者の募集・選考状況

シリア、トルコ両国とも、技術協力の窓口（国家計画委員会ないし国家計画庁）を通じて最終的に選考されるシステムとなっている。これら窓口からは、職業訓練所管の関係省へ候補者の推薦依頼を行っているが、特にシリアでは、時間をかけてきめ細かく地方にまで推薦依頼を行っている。

候補者の選定に当たっては、各国とも研修員募集要項（INFORMATION BOOKLET，通称GI）の条件はもとよりセミナーにおける使用言語の能力を重視している。ただ、シリアにおいて、推薦段階では専門能力等に重点が置かれているのに対し、トルコにおいては、むしろ語学力の方が重点となっているとみられる。このため、研修後の反省として、シリアでは語学力が不足したことが指摘されていたのに対し、トルコでは逆に語学力があっても研修内容への理解力に欠けたとの声もあった。

1-2 職業訓練の現状と課題

両国とも、今後の経済発展を図る上で、技術労働力の養成確保が大きな課題として認識されており、各レベルでの職業訓練体制の整備が急務となっている。現状としてみれば、一応の職業訓練の体系はできていると言えるが、量質ともに改善を要する点は少なくないと見られる。特に、今後の発展産業に焦点を合わせたソフト・ハード両面の対応が重要課題である。

1-3 研修の成果

研修については、総じて良い評価を持っており、セミナーの具体的な内容だけでなく、職場での人間関係など、我が国の実情について広く学習する機会となったという感想が聞かれた。セミナーの内容については、適切であるとの評価が大部分であり、とりわけ、各国との交流が図られる「討論」や生きた知識が得られる「視察」が好評であった。

一方、帰国後のセミナー成果の普及については、両国とも熱心に行っており、何らかの形での伝達が行われ、参加者も両国における職業訓練の指導的立場の地位におかれるものが多い。また、各種のアフターケアについては概ね満足されている。

2. 研修候補者の募集・選考状況

2-1 シリア

技術協力窓口である国家計画委員会人材・高等教育計画局高等教育技術課、研修員の所属先である教育省技術教育局と工業省訓練局をそれぞれ訪問し、研修候補者の募集・選考状況を聴取した。

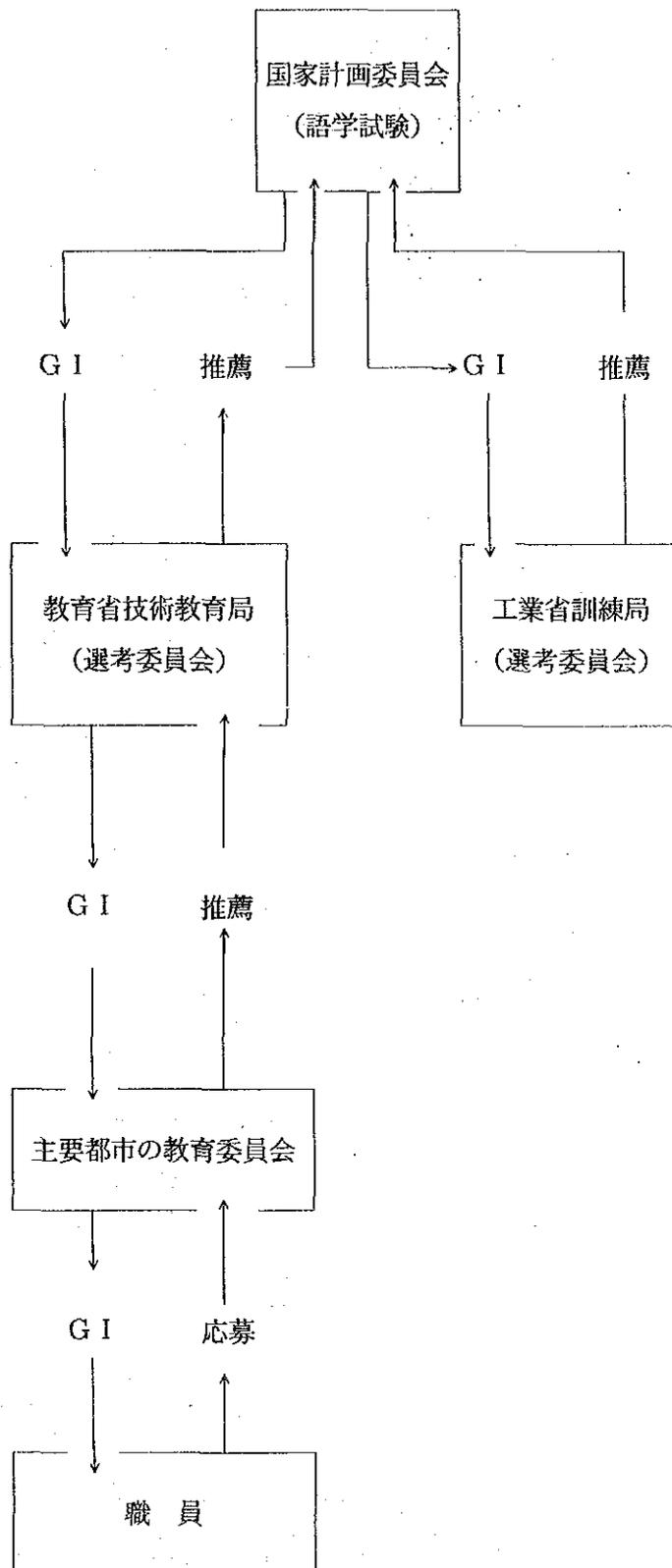
研修員募集要項は、国家計画委員会が日本大使館から受け取り、コースの内容によって関係省庁に振り分けている。職業訓練関係のコースについては、教育省技術教育局と工業省訓練局に研修員募集要項を送付しているが、その際、割当数の2倍程度（少なくとも割当数プラス1名）推薦するように指導されている。

教育省において、研修員募集要項を主要都市の教育部長に送付して推薦依頼を行っている。各都市が推薦してきたものについては、教育省内に組織された推薦委員会で候補者の選考を行い、国家計画委員会に推薦している。その際の基準は、研修員募集要項に記載された資格要件を満たしていることが第一であり、セミナーにおける使用言語ができることが第二となっており、語学力については、国家計画委員会が別に語学試験を課すこととなっているため、この段階では基準としては重視されていない。

工業省においては、訓練局で全国の人事記録に基づいてコースにふさわしい候補者を選定した後、局長クラスから構成されている選考委員会が、研修員募集要項の資格要件を最も満足するものを決定し、国家計画委員会に推薦している。

国家計画委員会においては、これら各省が推薦してきた候補者に対して語学力（英語）の試験を実施し、その成績により、研修員募集要項の条件と合致する者（複数）を優先順位を付した上で日本大使館に推薦している。

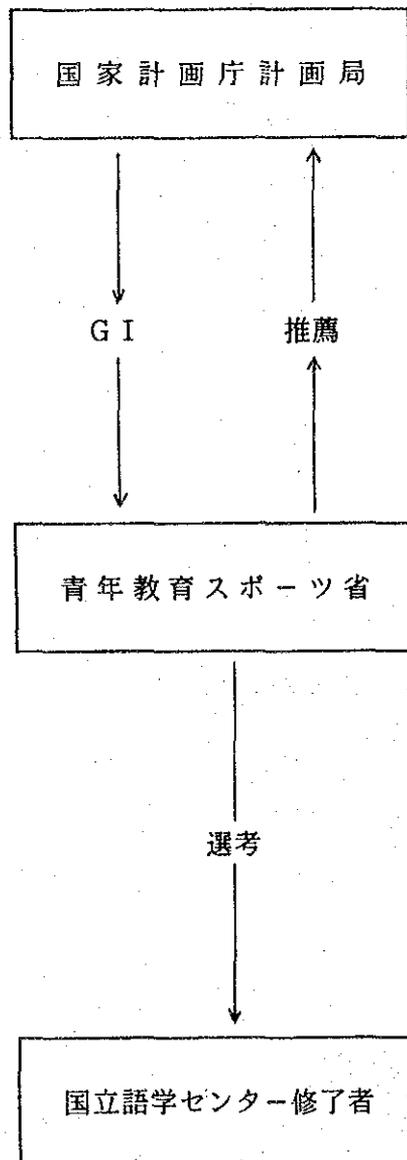
こうした研修候補者の選考に当たっての問題点としては、全体的に時間的余裕がないことが教育省から指摘された。教育省では、地方に推薦を依頼するために時間がかかり、推薦が遅くなりがちであること、また国家計画委員会は他の関係省にも研修員募集要項を送付しているため、教育省から候補者が推薦されても、最終選考に漏れないようにするため、候補者自身としても国家計画委員会に問い合わせるなどフォローアップを行う必要が生じているとの事情にも言及された。



2-2 トルコ

国家計画庁計画局を訪問し、研修候補者の募集・選考状況を聴取した。

G I は、国家計画庁計画局が日本大使館から受け取り、職業訓練関係については、自ら研修候補者の選考を行うとともに、関係省である青年教育スポーツ省にも送付して候補者の推薦を依頼している。青年教育スポーツ省においては、国立語学センターの修了者のうち成績の良いもので、セミナーの基準に合致するものを推薦しているが、最終的には大臣の承認を得た者を国家計画庁計画局に推薦している。



3. 職業訓練の現状と課題

シリア及びトルコの職業訓練を所管する官庁を訪問し、両国における職業訓練（教育）の現状と課題を聴取した。

3-1 シリア

シリアにおいては、職業訓練、技術教育の主管官庁は、教育省（技術教育局）及び工業省（職業訓練局）の2つであるが、他の政府機関でもそれぞれの所管業務に関連した技術教育施設をもっているところがある。

3-1-1 教育省所管の職業訓練

教育省は、小学校・中学校・高等学校のほか、以下の3種類の職業訓練を所管している。

3-1-1-1 中等技術教育

中卒者対象で、教育期間は3年間である、各学科の最優秀者は同一分野の大学に進学できることとなっており、その他の学生は専門学校（INTERMEDIATE INSTITUTE）に進学する。

種類としては、工業技術学校（INDUSTRIAL EDUCATION FOR TECHNICAL EDUCATION）、商業技術学校（TRADING EDUCATION SCHOOLS FOR TECHNICAL EDUCATION）、家政学校（WOMEN'S SCIENCE SCHOOLS FOR TECHNICAL EDUCATION）の3つがある。工業技術学校は全国で77校あり、学生数は約2万3千人（1991年11月現在）となっている。また、訓練分野としては、電気、電子、溶接、鋳物、金型、冷凍・空調、配管、大工、自動車整備、織物の10学科である。商業学校は、全国57校、学生数約1万人であり、簿記等10学科の訓練を行っている。家政学校は、全国で86校、学生数約1万2千人であり、タイプ、縫製等の女子向けの訓練を行っている。

中等技術教育の授業時間は、週44時間、うち28時間が専門技術科目、16時間が普通科目及び理科である。

中等技術教育への進学者の割合は、1985年には、中卒進学者の55%であったが、教育省当局は、1995年までに、これを70%に引き上げたいとしている。

3-1-1-2 職業教育

職業教育は、シリアでは比較的新しい制度で、その施設は、多く中等技術学校に併設されている。

職業教育は中卒者対象で、教育期間は2年間であり、卒業しても上級学校に進学する資格は得られない。職業教育についても、工業技術学校、商業技術学校、家政学校の3種類があり、学校数・学生数はそれぞれ151校・約6千人、31校・約2千人、161校・約6千人となっている。訓練分野としては、制度上は61学科であるが、実際は26学科が開設されているにとどまっている。

3-1-1-3 高等技術教育

教育省、工業省以外の官庁も所管している。

高卒者対象で、教育期間は2年間であり、卒業者は大学の工学部の入学資格が得られる。各省別に所管が分かれているが、教育の場合は中等技術教育修了証書がないと入学できないのに対し、他の省の所管する高等技術教育機関の場合は普通高校卒でも入学できるようになっている。教育省の所管する高等技術教育省機関は、全国で22校あり、訓練分野は19学科である。これらのうちダマスカス、アレppoにある高等技術教育機関は西独の援助で設置されたほか、4校は世界銀行の援助で設置されている。

3-1-1-4 その他

指導員の養成は、教育省の所管で大学卒業者をこれにあて、その能力向上のために、国内及び国外での研修の機会を設けている。

今後の計画としては、202の職業学校（うち22は農業系、15は婦人校）と75ヶ所の実技訓練場を建設する予定である。

3-1-2 工業省所管の職業訓練

工業省所管の職業訓練には以下の3種類がある。

3-1-2-1 短期訓練制度 (ACCELERATED TRAINING SYSTEM)

訓練期間は9カ月で、入学条件はなく、学生の年齢も様々である。また、訓練が修了すると未熟練労働者 (UNSKILLED LABOUR) としての証明書を取得できる。この制度はダマスカス、アレppo、ホムズ、デルゾの4都市にのみあり、学生数は約2千人である。

3-1-2-2 職業学校 (VOCATIONAL SCHOOL)

5年前から開始されたばかりの比較的新しい制度である。訓練期間は2年間で、中卒者を対象としており、修了すると熟練労働者としての証明書を取得できる。学生数は約2千人である。

3-1-2-3 専門学校 (INTERMEDIATE INSTITUTE)

訓練期間は2年間で、修了すると「テクニシャン/技師補」としての証明書を取得できる。また、成績の優秀な者は、一定の訓練の後に専門学校の教官になる道が開かれている。専門学校の種類としては、各産業ごとの訓練分野に特化した専門校 (織物、食品、機械工業、化学、農業機械) が9校、各種の訓練分野の学科の置かれた訓練センターが4校ある。これら専門校のうち6校の修了者について、政府 (工業省に限らない) ないし関係機関が採用しなければならず、また、その他の3校の専門校についても成績の優秀な者を可能な限り採用することになっている。

技術・職業教育修了者の就職機会については、各施設、各官庁、就職委員会を設けて積極的に取り組んでおり、自営を志す人々のため、工業銀行の融資制度もある。

3-1-2-4 その他

就職後の能力向上については、部門毎にOJTが行われているが、工業省所管の施設において向上訓練を行うよう計画中である。

指導員訓練については、教育省ではなく、労働省の協力を得て実施しており、指導員として働く前1年間の訓練のほか、随時研修を行っている。

3-1-3 職業訓練の課題

1988年を初年とする政府の経済計画においては、1995年までに中卒者の

70%が職業訓練を受けることを目標としている。職業訓練の受講率（中卒者）は、1988年には33.3%であったものが1992年には55.5%までに上昇しているが、目標の達成のためにはさらに毎年5%ずつ増加させていかなければならない。このため、国家計画委員会は現在202の職業訓練機関を新設することとしており、既に所要の用地の確保や予算措置がなされている。

また、職業訓練自体は組織立って行われているが、訓練機材の老朽化が大変問題になっている。（このため、JICAに対して、訓練機材を供与してもらいたい旨の要望が出された。）

滞在中、教育省関係の技術教育施設2カ所（1つは機械系、他は電気系）を見学したが、指導員の態度や生徒の規律が良く、熱心な教育が行われているという印象を持った。ただ、機械設備等は貧弱で、装備は古く（担当者は25年前の機械だと述べた）、数も不十分、仕様もまちまちなものが使われている状態で、これが訓練の質に影響を与えていることは否めない。首都ダマスカスにあるこの2つの施設のこの状態から推せば、地方の施設のレベルは、さらに低く、職業・技術教育の改善のためには、相当な設備投資が必要と思われる。

3-2 トルコ

3-2-1 職業訓練の現状

トルコの職業訓練は、教育・青少年・スポーツ省が所管し、その内容は学校における職業・技術教育と産業界の行う徒弟訓練とからなっている。

3-2-1-1 学校で行われる職業教育

学校における職業教育・訓練については、4種類のコースが設けられている。第一は、産業・職業高等学校（Industrial High School）で、これは中学卒3年の課程、52の専門コースがある。第二は、アナトリア職業専門学校（Anatolia Vocational Lycee）で、同じく中学卒4年課程で13コースがある。第三は、産業、技術専門学校で（Industrial Technical Lycee）で、中卒4年課程、19コースに分かれる。第四は、アナトリア職業専門学校（Anatolia Technical Lycee）で、5年の課程、14コースとなっている。

アナトリア学校においては、教育のメディアが英語で、ここの5年の専門課程を修了した者は、大学に進むことができる。職業学校のカリキュラム構成の基準は、一般学科28.5%、職業科目67.5%、その他選択4%となっており、週40時間の授業である。

職業訓練施設は、Tuzla 1カ所のみ見学したが、ここは、日本政府の協力が、最近まで行われていたプロジェクトであり、施設、教職スタッフが充実して、レベルの高い技術教育が行われているという印象を持った。しかし、特に恵まれた施設の一例であり、全般的には、なお改善の余地が多いと思われる。教育省では、職業教育の充実のため、世界銀行から5,770万ドルを借り入れて、学校施設の更新を図る計画を進めているとのことであった。

3-2-1-2 産業界の行う訓練

1986年の「徒弟及び職業訓練法」は、主として徒弟の訓練について規定を設けているが、基本的には、ドイツ型の「デュアル・システム」を採用している。徒弟になるには、13歳以上18歳以下で、少なくとも初等教育を修了していなければならない。18歳未満の者については、親権者が徒弟契約の当事者となる。徒弟訓練の期間は3ないし4年で、職種ごとに教育省の定めるところによる。この期間、徒弟は事業主の許での実技訓練のほか、教育省所管の施設あるいは企業の訓練センターで週8時間以上10時間以内の関連知識教育を受ける。徒弟期間を経過すると、試験を受け、合格すると一人前の職人である「ジャーニマン」の資格を得る。ジャーニマンになった者は、3年の実務経験を経て、教育省が設ける「マスターコース」に入ることができ、これを修了して、試験に合格すると、「マスター」の称号が与えられる。これは、徒弟コースを経た者の場合で、全日制の職業高校卒業者は、1年の実務経験があれば、「マスターコース」を経なくてもマスター試験を受けることができる。

「マスター」は、教育省の設ける指導技法の訓練を修了すると、「マスター・インストラクター」の資格を取得する。この資格を持たない者は、徒弟訓練を行うことが出来ない。

徒弟訓練のほか、一定規模（従業員50人）以上の事業主は、その規模に応じた数の職業高校の生徒を、実技訓練のために受け入れる義務がある。

政府は、職業的、技術的教育訓練の振興のために、政府資金及び訓練税等からなる国家資金を設けており、正規、非正規両面の職業訓練活動の助成を図っている。

3-2-2 職業訓練の課題

職業訓練校が現在抱える大きな問題は職業訓練の指導員の不足であり、特に、電子、コンピューターといった発展産業の分野での不足が目立っている。こうした不足が生じる一因としては、賃金の官民格差が大きく指導員の給料が民間企業に比べて低いため、その流出を招いていることがある。

また、経済社会の変化に対応して、職業訓練のカリキュラムや組織体制を見直していくことが求められているが、そのためのノウハウの蓄積が不十分である。

4. 日本において実施した研修の成果

4-1 研修員の帰国後の状況

4-1-1 シリア

1985年以来、10名の研修員が職業能力開発行政セミナーに参加しており、このうち4名がセミナー参加時と同じ所属先で在職中である。所属先の内訳を見ると、工業省は、参加者6名のうち1名を除いて退職しているのに対し、教育省の4名は全員がなお在職中であった。（これらの者のうち4名から質問票を回収し、その中の2名に対して直接面接することができた。）

教育省からの参加者は全員が昇進しており、副大臣になった者もいる。これに対して、工業省の退職者は、3名が現職も不明である。

4-1-2 トルコ

1977年以来、11名の研修員の職業能力開発行政セミナーに参加し、2名が職業訓練管理セミナーに参加している。このうち職業能力開発行政セミナーの8名、職業訓練管理セミナーの1名がそれぞれ参加時と同じ所属先で在職中である。所属先の内訳を見ると、青年教育スポーツ省は参加者11名のうち7名が在職し、国家計画庁は2名全員が在職中であった。（これらの者のうち7名から質問票を回収し、直接

面接することが出来た。)

青年教育スポーツ省の参加者の多くは昇進している。

4-2 研修員の所属先機関に対する調査

4-2-1 シリア

教育省技術教育局と工業省訓練局を訪問し、面接調査を行った。(質問票については、MR. SHARAF EL DEEN MOHAMMED教育省副大臣とDR. SALIM NARMA工業省副訓練局長が回答した。)

総じて我が国への関心が強く、政府のセミナーに限らずJICAのセミナーにもできるだけ多くの参加者を送りたいとの希望が出された。JICAセミナー参加の人事考課上の影響については、一定の人事考課システムがあることから、直接に昇給や昇進に影響するものとはなっていないが、セミナー参加者は技術レベルや指導方法を向上させる結果として、特別の部署に配置されることもある。

また、セミナーに対する要望としては、英語や仏語が出来る人が少ないので、アラビア語のコースも設けて欲しいとの意見があった。

4-2-2

国家計画庁のほか、青少年教育スポーツ省を訪問し、面接調査を行った。

JICAのセミナー参加の人事考課上の影響については、一定の考慮があるとの回答があった。

また、セミナーの内容については、充実したものとなっているとの評価がなされているが、期間については、もう少し長い方が良いとの意見があった。

4-3 研修員に対する調査結果

4-3-1 シリア

(全体的印象)

セミナーに対しては、大変好意的であり、これが日本に対する良い印象にも結びついている。また、セミナーを通じて、日本人の勤勉な勤労態度や職場での上司と部下との人間関係あるいは職業訓練校における指導員と訓練生との関係等についても学び、帰国後これを大いに生かしているとの声もあった。特に職業訓練校の実情については、

管理部門と指導員との関係を緊密に保つことや、指導員の間での責任分担等が参考にされている。また、日本の職業訓練の実施方法を参考にして、指導員の訓練評価、AV教材、訓練カリキュラムの運営等について、新たな係を設けた例もある。

(セミナーの内容等への評価)

セミナーの期間については、一部に短過ぎるとの意見もあったが、全体としてみれば適当とするものが多い。最も役立ったプログラムとしては、生きた知識が得られることから「視察」をあげるものが多かった。また、「討論」についても、各国の研修生と意見交流できたことへの評価が高くなっている。指導員プログラムに参加したものについては「実習」への評価が高い。

(セミナー成果の普及)

研修員は、帰国後、報告書を提出するとともに、多くの者は訓練センターで指導員を訓練、管理することで伝達している。また、国内のセミナー、シンポジウムで講演したりするほか、政府から国外(アルジェリア)へ派遣されて職業訓練を実施した者もいた。

4-3-2 トルコ

(全体的印象)

職業訓練だけでなく、我が国の経済社会、勤労状況等についての幅広い知識が得られたことを評価している。特に、我が国の国民の強い勤労意欲は大変強い印象を得ており、こんなに働き過ぎたのでは家族と過ごす時間もないのではないかとの覚めた見方もあったが、一方では、我が国のような「規律ある職場」をトルコにも導入したいとの意見もあった。

(セミナーの内容等への評価)

セミナーの講義内容については適切であるとの評価が得られた。また、「視察」については我が国の各種の訓練施設を見ることが出来たこと、「討論」についても他の中近東諸国やアフリカ諸国と情報交換が出来たことを高く評価している。

セミナーで役立ったこととしては、職業訓練ニーズ調査、カリキュラムや訓練コースの開発、教材開発、指導員訓練があげられている。

(セミナー成果の普及)

セミナーで学んだ内容は、同僚との討議、幹部職員への報告等の形で伝達している。

5. アフターケアに対する要望

5-1 シリア

フォロー・アップ調査団の派遣、情報等の提供、雑誌「研修員」を2年間送付、同窓会組織の開設援助といったアフターケアの提案についていずれも支援が得られた。特に、帰国した研修員のなかにはJICAからの情報提供を希望するものが多い。また、我が国の職業訓練に関する情報の提供や雑誌の送付が2年間では短過ぎるとの意見もあった。(中には帰国後、全く情報を受けていない研修員もいたが、この点については別途調査を要する。)

5-2 トルコ

雑誌「研修員」を継続して送付してほしいとしている。

III. 技術セミナー実施状況

1. セミナーの実施

今回のフォロー・アップにおいては、時間の都合で、セミナーは、シリア、ダマスカスにおいてのみ以下の要領で実施した。

日 時：1992年11月8日午後6時から8時まで

会 場：ダマスカス市内メリディアン・ホテル会議室

司会者：雨貝哲雄－八王子国際研修センター研修課参事

講 師：石川俊夫－日本生産性本部参与

参加者：大統領府計画局次長、教育省職業訓練局長等、シリア国職業訓練行政の幹部
職員約20名(出席者リスト 別紙資料 頁42～43参照)

2. セミナーの実施状況

今回のフォロー・アップ調査団の石川団長が講師となり、日本における職業教育・訓練の最近の状況について次のような講演を実施した。

「日本の職業教育・訓練は、正規の学校制度の中では、9年間の義務教育修了後の高等学校(後期中等教育)において、3年間の職業課程として行われるもの及び義務教育修了後5年間の高等専門学校の課程とがあり、また、同じ文部省の所管する継続教育機関である「専門学校」でも1年ないし2年の課程として行われている。最近の

傾向としては、高等学校の職業課程の生徒の比率が全体の4分の1位までに低下し、他方、専門学校の子徒数は、年々増加しており、ここでは学校卒業者の他、成人の入学者も少なくない。一方、労働省においては、1969年の「職業能力開発促進法」に基づいて、公共の訓練施設を設ける他、企業のその従業員に対して行う教育訓練に対する指導、援助の業務を行っている。

労働省の任務は、法律の規定に基づく職業能力開発基本計画（5ヶ年計画）の作成等、職業能力開発行政の基本方針の策定、そのための国家予算の配分、公共訓練施設及び企業の中で行われる各種の訓練課程に関する国家基準の作成、指導員資格制度の運用、技能検定制度の運用、企業内で行われる職業能力開発活動に対する指導、援助及び開発途上国の職業訓練に対する技術協力が主なるものである。労働省の政策を実施する機関として、法律に基づいて1961年に設立された雇用促進事業団、及び職業能力開発協会という二つの団体があり、前者は主として訓練事業、後者は主として技能検定に関する業務を行っている。こうした国の行う職業能力開発事業の財政的基礎として、雇用保険制度がある。使用者と被用者とが負担する保険料を中核とする国家基金があり、この基金は、失業者の再就職を助けるための失業保険金の支払いに当てられる他、使用者が被用者より多く拠出する保険料の部分は、労働者の雇用の安定及び職業訓練能力開発の事業に当てられることになっており、職業能力開発事業に要する経費の90%近くはこの基金から支出されている。

公共の職業能力開発施設は、全国に約390ヶ所あり、うち約90は雇用促進事業団が、あとの約300ヶ所は、都道府県が運営している。これらの施設での訓練は、1960年代には、義務教育を終えて産業界に入ろうとする若い人々に基礎的な技能を付与するための訓練に重点がおかれてきたのが、1970年代に入って若い人々の進学率の上昇、急速な技術の進歩といった、社会的、経済的環境の変化に対応する訓練活動の大幅な再編成が行われ、在職者に対する向上訓練及び失業者の再訓練等、成人を対象とする訓練に重点が移行した。

国際協力も、労働省の職業能力開発行政の大きな柱のひとつであり、これまで、開発途上国約60ヶ所の職業訓練施設の建設や運営に協力している他、日本国内の研修施設に研修員を受入れており、この分野での活動は、今後とも一層強化されるものと思う。

企業内で行われる教育訓練その他の職業能力開発活動は、大企業においては極めて活発で従業員のための種々の教育訓練プログラムや自己啓発のための援助が積極的に行われているが、小規模の企業においては、費用や専門能力の不足のため、十分な訓練が行われていない。政府は、従業員の生涯を通じて職業能力開発を計画的に行うことを奨励し、そのための技術的助言や財政的援助を行っており、特に中小企業に手厚い援助が行われている。

職業能力開発行政は、その国の社会的、経済的環境の変化に適切に対応しなければならないものであり、1958年に初めて職業訓練法が制定されてから、これまで何回かの法律改正があったのも、そのためである。最近の大きな改正は1985年で、この時、法律の名称も「職業能力開発促進法」と改められた。これは、それまでの、定型的な技能訓練中心の職業訓練から脱皮して、より幅広く、多様で、弾力的な職業能力開発プログラムを推進しようという政策の表明である。過去30年間の国の政策の変化を一言で言えば、国の役割は、公共訓練によってみずからが訓練機会の提供者たろうとすることから、企業主の訓練努力を促進、援助することへとその重点を移してきたということが出来る。

以上の講演に対して、多くの質問があったが、主なものは次のとおりである。

- 日本で職業高校の生徒の割合が減ったのは何故か。
- 日本の労働人口はどのくらいか。
- 雇用可能な最低年齢は何才か。
- 大学の進学率はどのくらいか。
- 日本の税制はどうなっているか。
- 「塾」 (Preparatory School) について聞きたい。
- 職業能力開発の5ヶ年計画を作成するに際し、労働市場の状況、技術の動向等をどのようにしてフォローするのか。
- 職業訓練校への入学状況はどうか。
- 職業訓練校では、男女別の訓練コースを設けているか。
- 公共訓練では、技術革新にどう対応しているのか。
- 職業訓練での、理論と実技訓練との比率はどうなっているか。
- 評価テストとして、どのようなことをしているか。

- 技能振興のため、どのような施策が行われているか。
- 民間の職業訓練について聞きたい。
- 日本では、海外から技術者を受け入れていると聞いているが、実情はどうか。
- 4年程前に、日本政府にシリアに職業訓練センター設立のための協力を要望したことがあるが、回答がなかった。どうすれば良いか。
- シリアの職業訓練についてどう思うか。

以上の質問のうち、日本の状況に関するものについては、携行資料等に基づき、主として石川団長が、技術協力に関する質問に対しては佐藤団員が、それぞれ応答し、最後のシリアの印象については、石川団長が、次のような所見を述べた。

「関係政府機関で概要説明を受け、2ヶ所の訓練施設を訪問しただけの限られた見聞からの印象としては、施設での訓練は、古い設備や不十分な機材という悪条件の下で良くやっていると思う。指導員もきちんと訓練を行っており、生徒の学習態度も良いと思った。訓練の質の向上のためには老朽化した設備の更新が望まれる。訓練課程の編成では、一部専門化が少し狭すぎはしないかという感じがした。生徒の能力、産業界のニーズ等の事情があらうかと思われるが、養成訓練においては、より幅の広い基礎を与えることが、変化に対する適応力という点で勝るように思う。産業界の訓練については、見聞の機会がなかったが、全体的な感じとしては、就職前の訓練以外、在職者の能力向上のための訓練については、あまり関心がもたれていないように思える。行政としては、今後この分野にもっと注意を払うべきではないか。

IV. セミナー改善への提言

今回のフォロー・アップにおける帰国研修員の反応では、セミナーは一般に好評で、プログラム内容は、概ね適切であるとの評価であった。日本で行っている多くの受入れ研修は技術移転というよりは、日本の経験から学ぶとともに、参加国相互間の経験交流の場を設け、併せて日本および日本人に対する理解を深め、親日感情を育成するという点に主たる目的があると思われるが、この前提に立って考えれば、セミナー・プログラムの改善の主たる視点は、研修員の日本理解を助けるために、これまで不十分だったものは何か、それを補うために何をなすべきかということになる。職業能力開発ないし職業訓練に関するセミナーにおいては、どちらかといえば、制度や慣行に関する講義に重点が置かれてきたが、一国の社会制度は、普遍的な合理性、効率性などの要請とともに、その国固有の社会的、経済的、文化的な諸要因に基づいて形成されているものであるから、こうした背景の理解なしには、日本の制度の持つ意味や機能の理解も不十分たらざるを得ない。帰国研修員との面接で得た印象だけからすれば、当面、セミナーの内容に大幅な改変は必要ないと思うが、今後、セミナー・プログラムの改善をはかるにあたっては、こうした背景の理解を含めた、より深い日本への理解を助けるための工夫が必要であろう。研修員が持ちかえった日本の印象は、これまでセミナーの中の公式的な講義などからというより、非公式も含めたさまざまな対人接触や観察を通じて、いわば「肌で感じた」部分が多かったように思われるが、今後は、こうした部分も出来るだけ組み入れられるようなセミナー・プログラムの一層の構造化が望まれる。特定の講義と見学を結び付けるようなプログラム編成上の配慮、例えば、セミナールームの外で、現場を見ながらの講義と意見交換、あるいは、事例研究、研修員が来日してから興味を感じた問題や事象を取り上げての討議など、セミナーをより参加型のものにしてゆくことが改善の方向であろう。

内容以外の面では、相手国での研修員選考に必要な時間を十分考慮に入れたGIの送付、正確なGI内容の記載といった事前の配慮とともに、現在のフォロー・アップ体制の見直しも必要であろう。フォローアップ・ミッションを頻繁に派遣するとか、帰国研修員への資料の送付を無期限に継続するなどは、実際問題として困難であろうが、通信によるセミナー効果のフィード・バックを適時に実施するとか、関係機関に対して日本の職業能力開発情報を継続的に供与する可能性などは考えられてよいと思う。

ANNEX

1. 研修員・所属機関宛質問票

QUESTIONNAIRES

Dear JICA Ex-participants and their organizations,

JICA has decided to dispatch the follow-up team especially for the JICA ex-participants of the Seminar on Training Management in Vocational Training Institutions or Seminar on Human Resources Development implemented at Hachioji International Training Center, JICA in collaboration with the Ministry of Labour.

This follow-up team will visit Syrian Arab Republic from November 3 to November 8, 1992 and Republic of Turkey from November 9 to November 13, 1992, to achieve the following objectives.

- (1) to confirm how useful the training has been in performing your duties through our meeting with you, and to discuss the various issues of your daily work,
- (2) to visit your organization and its related organs to observe the current situations in the fields relevant to the seminars mentioned above, and
- (3) to understand any difficulties and problems in selecting and nominating the candidate for the JICA training.

We kindly request those concerned to complete the questionnaires (one for the ex-participants and the other for the organizations, in which the ex-participants have been employed), which we hope will help us obtain information necessary and useful in considering improvements of the seminars.

We appreciate in advance your cooperation in answering the following questions in English. (Please write in block letters or typewrite)

I. GENERAL QUESTIONS

(1) Full Name: _____
(Please underline your surname)

(2) Home Address: _____
_____ Telephone Number _____

(3) Official Address: _____
_____ Telephone Number _____

(4) Year of Participation: _____

(5) Employment Record after the completion of the seminar

Duration of Service	Position	Organization

(6) Please write a chart of your present organization, indicating the position being held by you.
(If available, please attach an organization chart indicating a number of personnel in each section, division, and department)
(Organization Chart)

(7) Please briefly describe your duties in the present post.
(Your Duties)

II QUESTIONS ON THE SEMINAR

(1) Please describe the cases, if any, in which your experience in the seminar has been especially useful for your work.

(Cases)

(2) Have you ever had any opportunity to disseminate what you have acquired in the seminar. If yes, please describe it.

(Opportunity)

(3) What do you think was the most useful programme in the seminar you participated in? Please give the reason.

() lectures

() discussions

() observation visits and trips

() others (if any, please specify) _____

(Reason)

(5) How is your JICA certificate appraised in your organization?
Please state if there are any benefits you have received from
your organizations and others.
(Benefits)

(6) Please state the procedure of your application for the seminar:
(Procedure)

a) How did you come to know the seminar?

b) Who had practically authorized your participation in the
seminar?

c) Did you find any difficulties in your application procedure
and in your exit from the country?
(Difficulties)

III .IMPROVEMENT OF THE SEMINAR

(1)Do you have any proposal and/or suggestion for the further improvement of the seminar?
(Proposal and/or Suggestion)

IV . AFTER-CARE SERVICE FOR THE EX-PARTICIPANTS

(1)Do you have any opinion on or request for the following services being conducted by JICA ?

- A service,in which JICA dispatches the follow-up teams for the purpose of confirming the training effects and the existing technical needs.
- A service,in which JICA provides the ex-participants with the technical information and literatures.
- A service,in which JICA mails out the magazine named "KEN-SHU-IN" to the ex-participants for the duration of two years.
- A service,in which JICA assists the ex-participants in organizing and operating JICA Alumni Association.

VI . Other comments(if any)

Thank you for your cooperation.

QUESTIONNAIRE
FOR
THE ORGANIZATIONS REPRESENTED BY THE EX-PARTICIPANTS OF
SEMINAR ON MANAGEMENT IN VOCATIONAL TRAINING INSTITUTIONS
AND
SEMINAR ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

Organization: _____

Your Name : _____
(in full)

Position : _____

Please list up the names of the ex-participants of the seminar from your organization.

name(in full)	position
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

A. Group Training in Japan

1. Please let us know the necessary processes to nominate candidates after you receive the general information booklet of the said seminars through the diplomatic channel and also the time required for those processes.

- 1) _____ more than 1 month 2) _____ less than 1 month
Any comment

3. Does the general information booklet explain clearly and well in detail the objectives, contents and the level of training program?

1) ___ yes 2) ___ no
Any comment

4. Does your organization give any specific instructions to the participants before departure for Japan?

5. Does your organization consider the participation in the seminar as a factor in determining the personal appraisal and promotion?

1) ___ yes (___ a lot ___ somewhat) 2) ___ no

6. Judging from the report submitted by the participant, how does your organization evaluate this seminar in terms of its objectives, length, level, contents, lecturers, and others?

7. AFTER-CARE SERVICE FOR THE EX-PARTICIPANTS

(1) Do you have any opinion on or request for the following services being conducted by JICA?

-A service, in which JICA dispatches the follow-up team for the purpose of confirming the training effects and the existing technical needs.

-A service, in which JICA provides the ex-participants with the technical information and literatures.

-A service, in which JICA mails out the magazine entitled "KEN-SHU-IN" to the ex-participants for the duration of two years.

-A service, in which JICA assists the ex-participants in organizing and operating JICA Alumni Association.

B. Please prepare the written information on the following subjects for the JICA Follow-up Team.

1. Human Resources Development Administration

- (1) responsible organization (organization chart)
- (2) law concerning human resources development
- (3) major policies and systems of human resources development
- (4) outline of vocational training
- (5) outline of education system
- (6) problems of human resources development

2. Management in Vocational Training Institutions in your country

- (1) kind and number of vocational training institutions
(including information on the level, capacity, qualifications, certificate, curriculum, subjects of vocational training institutions)
- (2) policy of management in vocational training institutions
- (3) major problems in managing vocational training institutions

3. Statistics.

- (1) gross national products and real economic growth rate
- (2) population and growth of population
- (3) changes in the population pyramid
- (4) labour force and labour force participation rate
- (5) enrolled students/pupils and ratios of those entering higher institutions

Thank you for your cooperation.

2. A Summary Report of the Follow-up Activities Carried out
by the Follow-up Team for the Ex-participants of the Seminar
on Human Resources Development Administration

A Summary Report of the Follow-up Activities
Carried out by
the Follow-up Team for the Ex-participants
of the Seminar on
Human Resources Development Administration

1. Background

(1) Seminar on Human Resources Development Administration

In 1974, the seminar entitled "Vocational Training Administration Seminar" was first held to introduce to the participants from the Middle and Near-Eastern countries the current situation of human resources and vocational training in Japan, specifically placing emphasis on vocational training, and to provide them with an opportunity of making a comparative study on the said field between Japan and participating countries as well as among their countries, and thereby to contribute to the improvement of the human resources development administration in the respective countries.

In 1987, Hachioji International Training Center (hereinafter referred to as "we") reviewed three seminars related to the vocational training administration, thereby making such changes as in the title from "Vocational Training Administration Seminar" to "Seminar on Human Resources Development" and in the allocated countries from "limited to the Middle and Near-Eastern area" to "not limited to the Middle and Near-Eastern area".

In 1990, the title of the seminar was further changed to "Seminar on Human Resources Development Administration".

A total number of participants we have accepted are 205 from 52 different countries since the seminar was transferred to Hachioji International Training Center from Tokyo International Training Center in Ichigaya, Tokyo in 1976 when the center was established in Hachioji city, the suburban area of Tokyo. The seminar was executed at Tokyo International Training Center in Ichigaya, Tokyo for the duration of two years from 1974 to 1975.

The number of participants from Syrian Arab Republic is as described below.

Year	No. of Participants	Year	No. of Participants
1976	1	1983	2
1977	1	1984	2
1978	1	1985	1
1979	1	1986	0
1980	0	1987	0
1981	1	Total	10
1982	0		

No follow-up team for the ex-participants of the above seminar was dispatched to Syrian Arab Republic in the past years even though we almost constantly accepted participants for the duration of more than a decade.

(2) A dispatch of the follow-up team

In consideration of the background described above, we have decided to dispatch the follow-up team consisting of the following members:

Mr. Toshio ISHIKAWA (Team Leader)	Course Leader, Seminar on Training Management in Vocational Training Institutions and Seminar on Human Resources Development Administration at Hachioji International Training Center, JICA and Conciliation Commissioner of Musashino Summary Court (part-timer)
Ms. Mayumi SATO (Training Programme)	Vocational Training Specialist, Overseas Cooperation Division, Human Resources Development Bureau, Ministry of Labour
Mr. Tetsuo AMAGAI (Coordinator)	Training Officer, Training Division, Hachioji International Training Center, Japan International Cooperation Agency (JICA)

2. Objectives

The follow-up team has visited Syrian Arab Republic from November 3 to November 8, 1992, to achieve the following objectives.

- ① to confirm how useful the training has been in performing the duties through our meetings with the ex-participants, and to discuss the various issues of their daily work,
- ② to visit their organizations and its related organs to observe the current situations in the field relevant to the seminar mentioned above, and
- ③ to understand any difficulties and problems in selecting and nominating the candidate for the JICA training.

3. Activities of the Follow-up Team

In achieving the objectives described above, the follow-up team has conducted the following activities.

- ① Two questionnaires (one for the ex-participants and the other for the organizations, in which the ex-participants have been employed.) were distributed to the ex-participants and their organizations in our initial meeting with the representatives of the organizations concerned at the office of State Planning Commission, so as to collect them before our departure from Syria.
- ② The team visited the ex-participants and their organizations (Ministry of Education and Ministry of Industry) and interviews with the ex-participants and the officers of the organizations were made to obtain the information not covered by the questionnaires.
- ③ The team visited the organization (State Planning Commission) dealing with international cooperation affairs, to discuss the issue of any difficulties and problems in selecting and nominating the candidates.

- ④ A seminar entitled "The Recent Development in Vocational Training Administration in Japan" was held mainly for the ex-participants and the representatives of the organizations concerned and a number of issues related to the field were presented and discussed.
- ⑤ The team held meetings with the ex-participants and other officials concerned (Lists of Attendants at the Meetings-see the attached).

4. Findings and Comments

(1) Findings on Ex-Participants

The team found that four out of ten ex-participants were still working at the same Ministry, from which they were sent to the seminar. All of them are in the managerial position and one of them is Vice-Minister of Education, whom we did not have an opportunity to meet during the visit since he was out of town.

The team met two ex-participants and received all the answers to the questionnaires from them. And, the team had a chance to meet one ex-participant of the Vocational Training Instructor Course.

All of the ex-participants evaluated the seminar highly useful and important in carrying out their daily work.

(2) Observation On Vocational Education/ Training in SAR

Vocational education/ training in SAR is conducted by more than one Ministry.

The Directorate of Vocational Education in the Ministry of Education and the Directorate of Vocational Training in the Ministry of Industry both maintain public institutions for vocational education/ training in various cities of the country and offer courses at different levels such as semi-skilled, skilled and technician, and for various trades and occupations which are further subdivided into specialisations. These courses are intended to provide basic skills and knowledge to young people for their initial employment, and the main target group is the people who have attained certain level of education, e.g. lower secondary or higher secondary. The duration is 2 or 3 years and certificates are issued at relevant levels upon successful completion. In addition to these, shorter courses (9 months) of accelerated training are provided by the Ministry of Industry to people without formal school qualifications. In all training courses the emphasis is on practical trade training and this seems more so in the training in institution under the Ministry of Industry.

The observation of the team on the conduct of vocational education/training in Syria based on discussions with the responsible officials and the visits to institutions is as follows:

- a) It appeared to the team that the training in institutions was well-organised, trainees were well-disciplined and the instructors were doing their best under the inferior material conditions such as outdated training equipment and short supply of learning materials. It is hoped that the quality of training would be improved by adequately equipping the workshops with new machines and instruments.
- b) It was felt that the specialisation in training is too narrow. While there may be some constraints on the organisation and operation of training programmes, it would be desirable if the basic training be more broadly based so that trainees may become more adaptable to changes in the skill requirements of their jobs.

c) Training in institutions was focused on initial training of young people before entry in employment, and enough attention does not seem to be paid to the need for upgrading or updating training for workers in employment. It is hoped that industry would be more conscious of the need for providing continuing training to their employees not only through on the job experience but by providing occasional off the job training, and public training institutions be prepared to assist industry by offering training courses and information and consultancy services for the conduct of systematic training to meet the needs of the industry and the working people.



TOSHIO ISHIKAWA

Team Leader, the JICA Follow-Up Team
for the Ex-participants of the
Seminar on Human Resources Develop-
ment Administration

Signed on the day of
November 8, 1992

3. セミナー出席者リスト

A LIST OF ATTENDANTS AT THE MEETING OF
SEMINAR ON NOV.7,1992

Date:Nov. 7 ,1992

18:00- 20:00

FULL NAME		POSITION	ORGANISATION
FAMILY NAME	GIVEN NAME		
Taki	Moh.Adib	Senior Adviser	Ministry of Education
Barghooti	Assem	Senior Adviser	Ministry Of Education
Bitar	Ibrahim	Deputy Director of Technical Education	Ministry Of Education
AL Homsy	Hatem	Director of Technical Ed.	Ministry of Education
Ballan	Kamal	Director of Planning	Ministry of Education
* Al Kowatly	Moh.Farouk	First Intermediate Industrial Institute	Ministry of Education
Kutit	Khaled		Ministry of Education
Kazziha	Mustafa	Senior Adviser of Technical Education	Ministry of Education
* Darkazanli	Ibrahim	Teacher at Technical School	Ministry of Education
Kadoura	Moufak	Director of First Technical Institute	Ministry of Education
Al Kheder	Abdelkarim	Director of Second Technical Institute	Ministry of Education
AL Baba	Ayman	Teacher at Training Dept.	Ministry of Education

* = Ex-Participant

A LIST OF ATTENDANTS AT THE MEETING OF
SEMINAR ON NOV.7,1992

Date: Nov. 7, 1992

FULL NAME		POSITION	ORGANISATION
FAMILY NAME	GIVEN NAME		
Abou Al Chamat	Mouayad	Popul. Manpower Director	State Planning Commissio
Sheikh-Oughly	Issam	Director of Population and Manpower Planning	S.P.C.
Al Saibai	Bassam	Deputy Director of Technical Cooperation	S.P.C.
Al Hmeish	Ghazi	Deputy Training Director	Ministry of Industry
Zernaji	Abdullatif	Director of Institute For Applied Industries	Ministry of Industry
* Hinnawi	Munir	Director of V.T.C.	Ministry of Industry
Hamadeh	Fayez	Director of Food Industry	Ministry of Industry
Tinawi	Moh. Ali	Deputy director of V.T.C.	Ministry of Industry
Abd Alwahed	Ahmad	Deputy Director Intermediate Inst. for Applied industries	Ministry of Industry

* = Ex-Participant

4. セミナーの概要

4-1 職業訓練管理セミナー

(1) 職業訓練管理セミナー (Seminar on Management in Vocational Training Institutions)

1) 研修期間

8月下旬から10月中旬の約56日間

2) 定員

10名

(2) セミナーの目的・背景

1)

開発途上国にとって、社会的・経済的発展に大きな役割を果たす人造りは、国の将来を左右する重要な施策の一つである。

かかる施策の一翼を担う職業訓練分野の振興に資するため、本セミナーを開設し、わが国に於ける職業能力開発行政の実状並びに職業訓練管理に関する情報を広く途上国の職業訓練管理に従事するものに紹介するとともに、参加諸国の当該分野の現状及び問題点を比較討議し、参加研修員の職業訓練管理に関する能力の向上を図り、以て、参加諸国の職業訓練の一層の推進に寄与することを目的とする。

2)

開発途上国において、職業訓練分野の有能な人材の育成に関心が高まるとともに、わが国に対し、当該分野の研修員受入の要請が強まり、昭和35年度に、行政官及び職業訓練施設の管理者を対象に「職訓セミナーI」として開設された。

同セミナーは、わが国の労働行政並びに職業訓練事情の紹介等を骨子として構成され、これまで述べ26回実施された。

その後、昭和62年度計画の策定に当たり、当センターで実施されて来た職業訓練関連の3セミナー(職業訓練管理セミナー(I)、職業訓練セミナー(II)、及び監督者訓練セミナー)について

従来、中近東・アフリカ地域の準高級研修員を対象として実施して来た職業訓練セミナー(II)について対象地域を広く開発途上国全域に拡大するとしたこと、及び従来、職業訓練セミナー(I)及び監督者訓練セミナーの研修対象者をそれぞれ「職業訓練機関或は職訓行政の管理者」及び「監督者訓練の企画・実施に関係する者」と定めたため研修対象者に重複があり且又研修内容の相当部分が重複していたことにより見直しが行われこの3セミナーの対象者及び内容について大旨次のとおり改められた。

①職業能力開発セミナー

11月～12月(1.5ヶ月)

職業能力開発を担当する行政官(準高級)

開発途上国全域

定員 15人

◆職業能力開発行政

◆職業能力開発計画の策定

◆技能検定制度の導入

◆訓練と雇用

②監督者訓練専門家セミナー

5月～7月(2ヶ月)

監督者訓練を担当している専門家
開発途上国全域(但し、中進国を除く。)
定員 10人

- ◆訓練技法
- ◆監督者訓練(6コース)
- ◆労使関係
- ◆人間関係
- ◆リーダーシップ

③職業訓練管理者セミナー

8月～10月(2ヶ月)

職業訓練施設の長及び職業訓練管理者
開発途上国全域
定員 10人

- ◆訓練施設の管理・運営
- ◆訓練ニーズの把握
- ◆カリキュラムの開発
- ◆訓練評価
- ◆安全衛生管理

よって昭和62年より「職業訓練セミナー(I)」に代わり「職業訓練管理者セミナー」が実施されることとなったが、昭和63年度からは更に、本セミナーの名称を「職業訓練管理」に改めることとした。

(3) 到達目標

わが国の職業能力開発行政の変遷と現状を紹介し、訓練管理を構成する調査・企画分野(訓練ニーズの把握、訓練コース、カリキュラム開発)、教材開発・管理の分野及び訓練指導分野(訓練基準、指導基準、技能評価)更に訓練施設の保守管理についての理解を深めると共に研修参加国の事情とわが国の事情を比較検討することにより研修参加国の訓練管理の改善に資するものである。

(4) 研修項目・研修方法

当セミナーは、講義・討議・見学(研修旅行も含む)を有機的に区に合わせて実施する。

1) 講義

主として行政レベルからの立案・施策方法について下記の項目で講義する。

我が国の職業能力開発行政の変遷と現状

①日本の労働・雇用事情と国際協力

②日本の職業能力行政と国際協力

職業訓練施設の管理・運営

訓練管理

調査企画

訓練ニーズの把握

訓練目標の設定とカリキュラム開発

訓練のコストと経済性、分析評価

教材の開発管理

訓練指導

リーダーシップ

職務分析

訓練基準

技能評価

指導技法

訓練設備の保守管理

2) 討議

カントリー・レポートの発表を通じて、参加各国の職業訓練管理・運営の実情問題点等を比較討議する。

また、セミナーの最終時点に於いて総括討議することにより、セミナーの成果発表とけんしゅういんそうごの意見交換を行い、もって参加国により適合した職業訓練施設の管理運営方法を模索する。

3) 施設・企業訪問

東京都内又は均衡の公共及び企業の職業訓練施設を訪問し、わが国の訓練施設の実状を見聞すると共に、管理者レベルの関係者と意見交換を行い、講義・討議に対する側面的補強を行う。

4) 研修旅行

セミナー終盤に中国・関西地方に旅行し、公共及び企業の施設見学を行うと共に、現場管理者と必要に応じて意見交換を行う。

(5) 研修員参加資格要件

1) General Information (G.I.) に記載の応募条件

- ①指定期日までに、所定の手続きを経て自国政府より推薦を受けた者。
- ②現在職業訓練施設において、その管理・運営に従事し、将来に互って引き続き、当該業務に従事することが見込まれる者。
- ③英語の会話、記述に堪能な者。
- ④年令30才～50才の者。
- ⑤研修に耐え得る精神力、身体的健康を有する者。但し、妊婦は無資格とする。

2) 人選方法および選考基準

General Information に応じて提出された要請書 (A. フォーム) をもとに、上記参加資格要件を選考基準として J I C A 八王子国際研修センター及び受入機関の関係者が協議の上、研修員の人選を行う。

選考にあっては、定員内で1ヶ国1名を原則とする。

(6) 研修実施体制及び運営

この研修は国際協力事業団八王子国際研修センターが、労働省職業能力開発局海外協力課の協力及び同課の推薦を受けて八王子国際研修センターが研修指導業務を委嘱した研修指導者を配置並びに (財) 国際協力サービス・センターから派遣された研修監理員を配置して実施する。

- ・セミナーでの使用語は原則として英語とする。テキストは、英文で作成されたものを使用する。セミナー講師は、労働省行政官、大学教授、職業訓練施設管理者、有識者等から構成されている。
- ・国際協力事業団は、セミナー修了後研修員に対し、セミナー修了書並びに日本語修了証書を交付する。

(7) 研修・宿泊施設等

国際協力事業団八王子国際研修センター

(所在地) 〒192 東京都八王子市暁町2-31-2

☎ 0426-26-5411

FAX No.0426-26-9954

(8) 研修教材・資機材

1) 主要教材

①Japanese Working Life Profile(日本労働協会編)

②Textbook for Seminar on Training Management in Vocational Training
Institutions

③参加研修員カントリーレポート

2) 主要資機材

研修の効率を高めるために、講義、討議では視聴覚機器(ビデオ、オーバーヘッド・プロジェクター、スライド、16m/mフィルム・プロジェクター)を活用する。

4-2 職業能力開発行政セミナー（準高級）の概要

(1) 職業能力開発行政セミナー（Seminar on Human Resources Development Administration）

1) 研修期間

1 1月初旬～1 2月中旬の約3 9日間

2) 定員

1 5名

(2) セミナーの目的・背景

開発途上国にとって、社会的・経済的発展に大きな役割を果たす人造りは、国の将来を左右する重要な施策の一つである。かかる施策の一翼を担う職業能力開発行政の一層の向上に資するため、本セミナーを開設し、わが国の労働事情、並びに職業能力開発行政の現状と課題を広く途上国の行政官に紹介するとともに、参加諸国の当該分野の現状及び問題点を比較討議し、以って参加国の職業能力開発行政全般の発展を通して社会・経済的開発に寄与することを目的とする。

1) セミナーの経緯

開発途上国において、職業訓練分野の有能な人材の育成に関心が高まるとともに、わが国に対し、当該分野の研修員受入れの要請が強まり、昭和3 5年度に、行政官及び職業訓練施設の管理者を対象に「職訓セミナーⅠ」として開設された。

同セミナーは、わが国の労働行政並びに職業訓練事情の紹介等を骨子として構成され、これまで延べ2 7回実施された。

その後、「職訓セミナーⅠ」に加え、一層の研修効果を目指す目的で受入れ対象地域（中近東諸国）を限定して「職訓セミナーⅡ」が昭和4 9年度に追加開設され、これまで延べ1 4回実施された。

さらに昭和6 2年度計画の策定に当り、当セミナーで実施されてきた職業訓練関連の3セミナー（職業訓練セミナー（Ⅰ）、職業訓練セミナー（Ⅱ）、及び監督者訓練セミナー）について

従来、中近東・アフリカ地域の準高級研修員を対象として実施して来た職業訓練セミナー（Ⅱ）について対象地域を広く開発途上国全域に拡大する事としたこと。

従来、職業訓練セミナー（Ⅰ）及び監督者訓練セミナーの研修対象者をそれぞれ「職業訓練機関或は職訓行政の管理者」及び「監督者訓練の企画・実施に関係する者」と定めたため研修対象者に重複があり且つ又研修内容の相当部分が重複していたことにより見直しが行われこの3セミナーの対象者及び内容について大旨次の通り改められた。

①職業能力開発セミナー

1 1月～1 2月（1. 5ヶ月）

職業能力開発を担当する行政官（準高級）

開発途上国全域

定員 1 5人

・職業能力開発行政

・職業能力開発計画の策定

・技能検定制度の導入

・訓練と雇用

②監督者訓練専門家セミナー

5月～7月(2ヶ月)

監督者訓練を担当している専門家

開発途上国全域(但し、中進国を除く。)

定員 15人

・訓練技法(KJ法)

・監督者訓練(6コース)

・労使関係

・人間関係

・リーダーシップ

③職業訓練管理者セミナー

8月～10月(2ヶ月)

職業訓練施設の長及び職業訓練管理者

開発途上国全域

定員 10人

・訓練施設の管理・運営

・訓練ニーズの把握

・カリキュラムの開発

・訓練評価

・安全衛生管理

よって昭和63年より「職業訓練セミナー(Ⅱ)」に代わり「職業能力開発セミナー」が実施されることとなった。更に、平成2年度より名称を「職業能力開発行政セミナー」と改めた。

(3) 到達目標

本セミナーの到達目標は次の4点を理解することにより、参加国の職業能力開発行政の改善に資するものである。

- (1) わが国の職業能力開発行政に関する経済、社会的背景、歴史的推移及び現状について。
- (2) わが国の職業能力開発のための訓練政策と戦略の確立について。
- (3) わが国の近代設備の各種職業訓練施設の管理と事業運営について。
- (4) 参加国の職業能力開発行政に関する比較検討。

(4) 研修項目・研修方法

当セミナーは、講義・討議・見学(研修旅行も含む)を有機的に組み合わせて実施する。

(イ) 講義

主として行政レベルからの立案・施策方法について下記の項目で講義する。

A 労働事情の概要

- a 日本の労働、経済事情と雇用慣行
- b 日本の労働問題
- c 日本の労働行政の役割、現状と課題

B 日本における職業能力開発とその行政

- a 職業能力開発分野における国際協力の現状、課題
- b 職業能力開発行政の基本的理念(生涯職業能力開発体制、職業能力開発促進法)
- c 職業能力開発行政の体系
- d 職業能力開発政策の策定と実施(職業能力開発基本計画の策定、訓練ニーズの把握、重点施策)
- e 訓練のコストと経済性
- f 職業能力開発行政の財政(予算、雇用保険制度)
- g 公共職業訓練の役割、体系、実施状況、課題
- h 職業能力評価の役割、制度、課題

- i 企業における職業能力開発に対する援助、助成制度
- j 企業における職業能力開発の現状、課題
- k テーマ別講義
(訓練と雇用) (職業訓練指導員養成の現状、課題)

(ロ) 討 議

カントリー・レポートの発表(国別討議)を通じて、参加各国の職業能力開発行政の実情・問題点等を比較討議する。

また、講師と研修員及び研修員相互の意見交換を行い、参加国の実情に応じた職業能力開発行政の在り方を模索・検討する。

(ハ) 施設・企業訪問

東京都内又は近郊の公共職業訓練施設を訪問し、わが国の訓練施設の実状を見聞するとともに、その施設管理者と意見交換を行い、本セミナーの講義・討議などの側面的補強を行う。

(二) 研修旅行

セミナー終盤に広島・京都に旅行し、公共及び企業の施設見学を行う。見学先に於いては、必要に応じて施設管理者と意見交換を行う。

(5) 研修員参加資格要件

1) General Information (G.I.～応募要項)に記載の応募条件

- (イ) 指定期日までに、所定の手続きを経て、自国政府より推薦を受けた者。
- (ロ) 現在、職業能力開発行政に携わっている者で、かつ中央省庁の課長職以上の者。
- (ハ) 年令35才～50才の者。
- (ニ) 英語の会話・記述に堪能な者。
- (ホ) 心身ともに健康な者。妊婦は参加不可能。

2) 人選方法および選考基準

G. I に応じて提出された要請書(A3フォーム)をもとに、上記参加資格要件を選考基準として、国際協力事業団、労働省、研修指導者が協議の上、研修員の人選を行う。選考にあたっては定員内で1ヶ国1名を原則とする。

(6) 研修実施体制および運営

この研修は国際協力事業団八王子国際研修センターが、労働省職業能力開発局海外協力課の協力を得て実施する。

- ・セミナーでの使用語は原則として英語とする。テキストは、英文で作成されたものを使用する。
- ・セミナー講師は、労働省行政官、大学教授、職業訓練施設管理者、有職者等から構成されている。
- ・国際協力事業団は、セミナー終了後研修員に対し、セミナー修了証書並びに日本語修了証書を交付する。
- ・国際協力事業団は、研修業務の円滑な運営のため、事務調整、通訳の役を果たす研修監理員を配置する。

(7) 研修・宿泊施設等

(イ) 研修施設：国際協力事業団八王子国際研修センター

(所在地) 東京都八王子市暁町2-31-2 〒192

(TEL) (0426) 26-5411

(ファックス) (0426) 26-9954

(ロ) 宿泊施設：同上

(8) 研修教材・資機材

(イ) 主要教材

① JAPANESE WORKING LIFE PROFILE, 1990 (日本労働研究機構)

② LABOUR IN JAPAN (FOREIGN PRESS CENTER)

③ JAPAN 1991, AN INTERNATIONAL COMPARISON (経済広報センター)

④ TEXTBOOK FOR SEMINAR ON HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ADMINISTRATION

⑤ VOCATIONAL TRAINING (日本労働研究機構)

⑥ 参加研修員カントリー・レポート

(ロ) 主要資機材

研修の効率を高めるために、講義、討議では視聴覚機器（ビデオ、オーバーヘッド・プロジェクター、スライド、16m/mフィルムプロジェクター）を活用する。

5. 研修員受入実績

5-1 職業訓練管理セミナー（昭和52年～平成4年）

職業訓練管理

国別年度別受入実績

国名	昭和52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	平成元年	2	3	4	計
バングラデシュ			1	1	1	1	1										5
ブータン			1														1
カンボディア														1			1
中国								1									1
インドネシア		1	1	1	1	1	1	1									7
韓国	1	1	1	1				1	1								6
マレーシア		1	1	1	1	1	1	1	1	1		1			1	1	12
モルディブ									1								1
ミャンマー	1	1	1	1				1	1	1							7
ネパール		1			1		1	1			1	1	2		1		9
パキスタン										1							1
フィリピン			1	1		1	1	1		2	1	1	1	2(1)			12(1)
シンガポール	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1						10
スリ・ランカ	2	1	1	1			1	1	1	1	1	1					11
タイ	1	1	1	1	1	1	1		2	1				1	1	1	13
ジョルダン													1				1
サウディアラビア													1				1
スーダン													1	1		1	4
トルコ											2						2
イエメン														1		1	2
ガーナ	1	1	1	1	1												5
象牙海岸			1														1
ケニア	1	1		1	1		1	2	2			1	1	1		1	13
リベリア							1	1					1	1			4
ナイジェリア		2		1													3
セネガル									1				1	1			3
シエラレオーネ								1									1
タンザニア					1	1	1	1									4
ザンビア												1					1
アルゼンティン																1(1)	1(1)
ブラジル	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1			18
コロンビア										2							2
エクアドル	1											1					2
エルサルバドル		1															1
グアテマラ							1			1		1	1	1	1	2	8
ホンデュラス														1	1		2
ジャマイカ					1												1
メキシコ																2	2
パナマ							1	1						1			3
パラグアイ	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1				1		15
ペルー					1	1	1		1	1					1	1	7
セントルシア								1									1
フィジー								1	1								2
モーリシャス														1			1
バハマ・ニューキニア									1		1			1	1		4
ソロモン												1					1
西サモア																1	1
合計	13	16	15	14	13	15	18	16	14	15	11	11	10	12(1)	10(1)	11	214(内2)

()内は個別研修員

5-2 職業能力開発行政セミナー（昭和51年～平成4年）

職能

国別年度別研修員受入実績

国名	昭和51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	平成元年	2	3	4	合計
バングラディシュ												1	1	1				3
ブルネイ																1		1
中国												1					1	2
香港																1		1
インド													1					1
インドネシア																1	1	2
マレーシア													1	1	1		1	4
ネパール													1	1	1	1	1	5
パキスタン												1						1
フィリピン															1			1
シンガポール													1				1	2
スリ・ランカ													1	1				2
タイ															1	2	1	4
アフガニスタン	1	1	1															3
アルジェリア										1								1
バハレーン	1	1	1	1		1		1	1	1		1						9
エジプト	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1				23
イラン	2	2		1			2											7
イラク	1	1	2	2		2		2	1	1								12
ジョルダン		1	1	1	1	2		1	1									8
クウェート			1		1													2
リビア		1		1		1	1		1									5
モロッコ						1			1	2	1	1						6
オマーン								1	1	1								3
カタール				1	1	1	1		1									5
サウジアラビア	2	2		2			1				1	1		2				11
スーダン	1	1	1	1		1		1	1	1		1			1			10
シリア	1	1	1	1		1	2	2	2	1								12
チュニジア	1		1	1	1		1		1									6
トルコ		1	1		1	1	2	2	2	1	1	1						13
アラブ首長国連邦		1	1	1	1		1			1	1							7
イエメン						1	1	1	1	1								5
ガンビア																	1	1
カーボヴェルデ													1					1
中央アフリカ													1					1
ガーナ													1	1		1	1	4
ケニア											1		1	1	1	1		5
リベリア														1				1
モーリシャス												1				1		2
モザンビーク												1						1
ナイジェリア															1			1
スワジランド														1				1
ザール													1					1
ザンビア											1		1	1	2(1)	1	1	7(1)
チリ																	1	1
コロンビア															1		1	2
ドミニカ共和国																1		1
グアテマラ														1	1			2
ホンデュラス													1	1				2
メキシコ																	1	1
セント・ルシア																	1	1
西サモア																1	1	2
グアヌアツ																1		1
パラグアイ															1			1
P N G																	1	1
合計	13	15	14	15	8	14	12	12	15	12	8	12	14	14	12	15	13	218(1)

() は内個別研修員

JICA