

社会開発協力部報告書

社会開発協力部

# フィリピン職業訓練研究機構 (VTRI) 計画 事前調査団報告書

平成5年1月

国際協力事業団  
社会開発協力部

フィリピン職業訓練研究機構(VTRI)計画事前調査団報告書

平成5年1月

国際

118  
21.3  
SCS

LIBRARY

協力部

社協ニ
JR
93 - 040



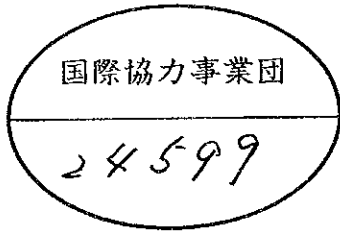
フィリピン職業訓練研究機構  
(VTRI)計画  
事前調査団報告書

2459 9



平成5年1月

国際協力事業団  
社会開発協力部



国際協力事業団

24599

## 序 文

フィリピン経済は、80年代後半からの原油価格低落、世界的な金利低下などの外的要因もあり、回復基調に転じていたが、90年代に入り湾岸危機、地震、火山噴火などの自然災害が頻発したこともあり、累積債務問題、外貨不足、高失業率、物価上昇など経済は再び停滞している。

かかる状況下、フィリピン政府は貧困解消、都市・農村の格差解消、生産雇用機会の創出という国家開発の重点目標に資するために人材開発が重要であるとの判断から、わが国に対して国家人材青年評議会（NMYC）傘下の職業訓練研究部（IVTD）が実施するカリキュラム・教材開発、技能資格開発、職業技術、情報サービス、訓練管理等を含む職業訓練実施体制を整備・改善し、もって職業訓練研究機構（VTRI）を確立するためのプロジェクト方式技術協力を要請してきた。

今次協力は、従来のハードウェア技術分野に特定した協力と大きく異なり、職業訓練の実施体制整備・改善を目的とするソフトウェア技術に関する協力内容であることから、フィリピン国の人材養成を取り巻く現状、問題点等の要請背景ならびに技術協力要請内容および協力コンセプトについてフィリピン側と協議を行う目的で、平成4年12月1日から12日にかけて事前調査団を派遣した。

本調査団は、フィリピンの職業訓練行政、実施体制の調査・協議のほか、プロジェクト・サイクル・マネジメントにおける参加型計画策定手法である現地PCMワークショップを、国際協力事業団として初めて実施し、参加者分析、問題分析、目的分析及び代替案分析を行った。

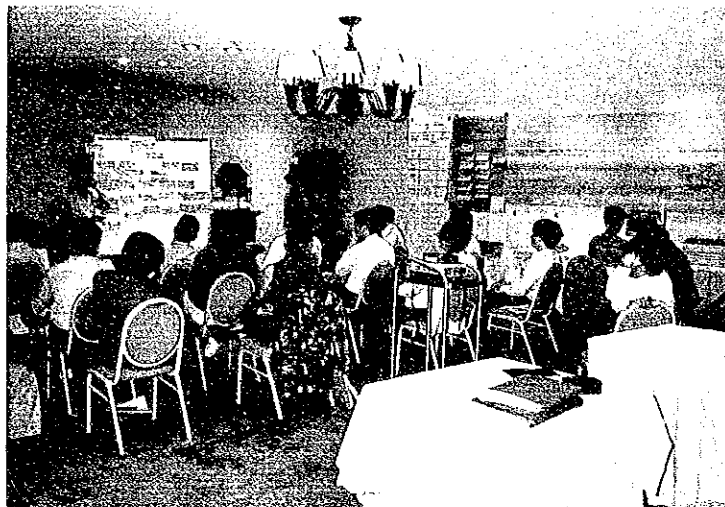
本報告書は事前調査団の現地における調査・協議結果をとりまとめたものである。

最後に、今回の調査の任にあたられた団長、団員各位ならびに調査にご協力頂いた外務省、労働省及び在フィリピン日本大使館、その他の関係機関の方々に対し、深甚なる謝意を表す次第である

平成5年1月

国際協力事業団

理事 佐藤 清



PCMワークショップの説明



参加者分析



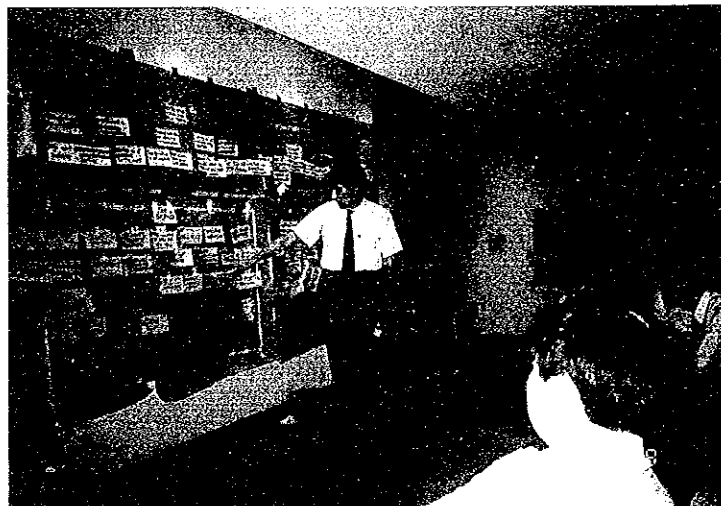
問題分析系図



グループワーク



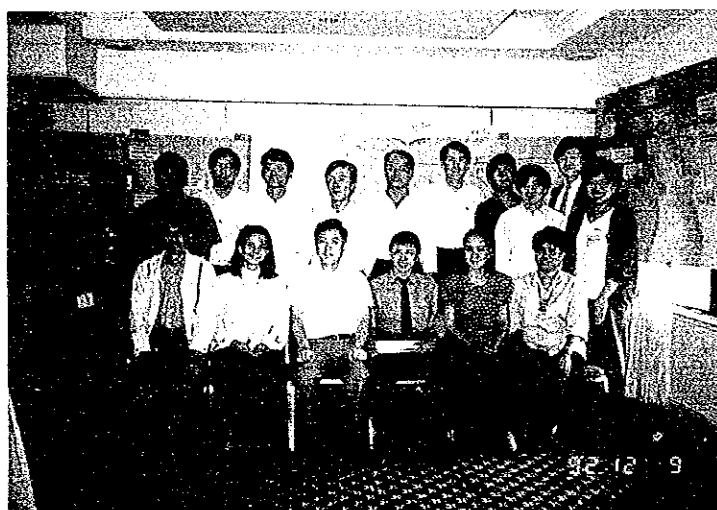
小グループに分かれてのチームワーク



グループ発表



目的分析系図にかかるとの討論



3日間のワークショップを終えて



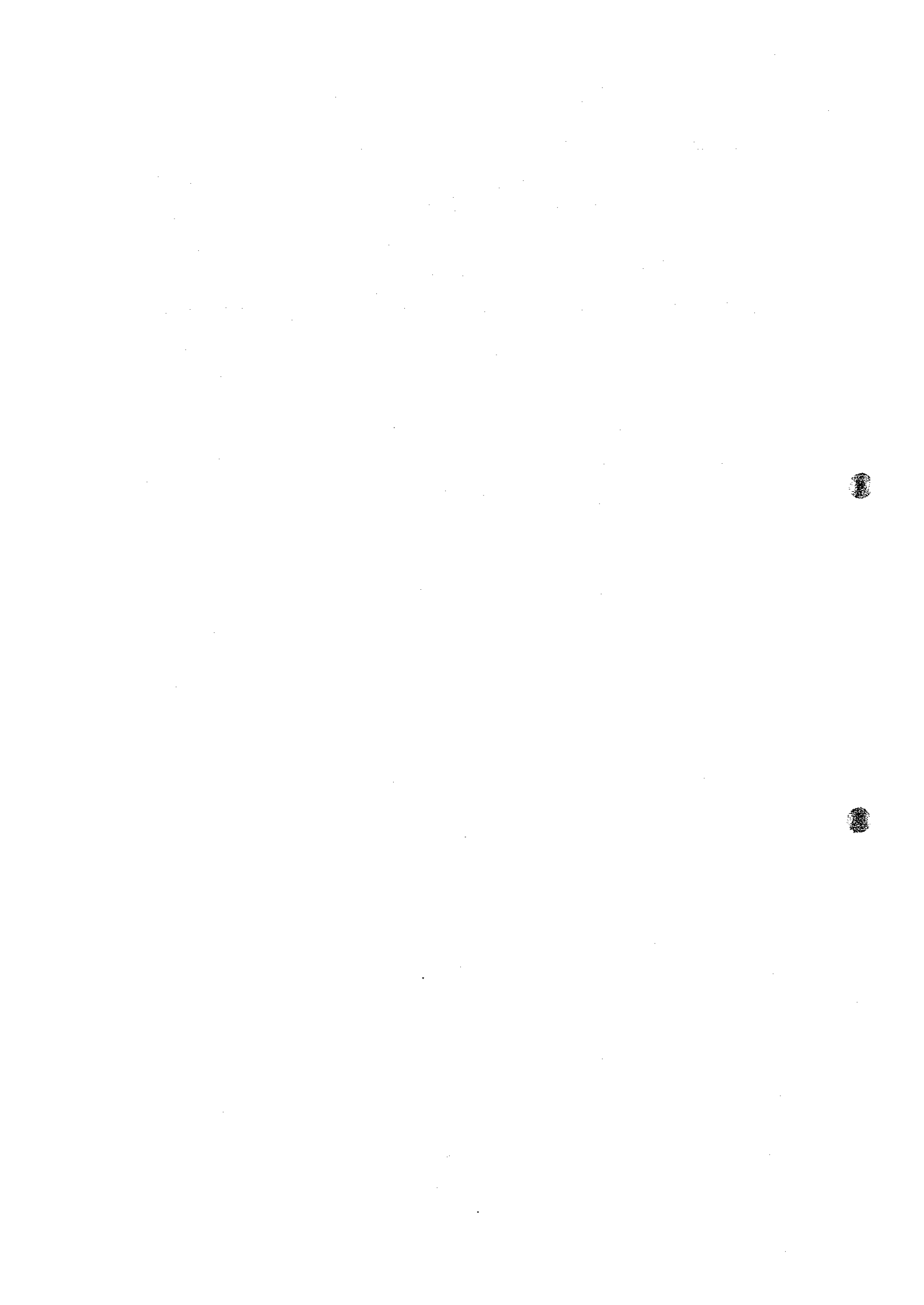
# 目 次

序 文  
写 真

1. 事前調査団の派遣 .....	1
1-1 調査団派遣の経緯・目的 .....	1
1-2 調査団員構成 .....	3
1-3 調査日程 .....	5
1-4 主要面談者 .....	7
2. 調査結果概要 .....	9
2-1 要約 .....	9
2-2 提言 .....	9
3. プロジェクトの背景 .....	11
3-1 フィリピン国の概況 .....	11
3-1-1 経済概況 .....	11
3-1-2 経済・社会構造の特色 .....	11
3-2 フィリピンにおける職業訓練の現状 .....	15
3-2-1 フィリピンにおける技術教育訓練 .....	15
3-2-2 職業訓練の現状 .....	16
3-3 PCMワークショップ結果からみた現状分析 .....	18
3-3-1 問題分析結果 .....	18
3-3-2 職業訓練指導員養成の現状 .....	18
3-3-3 訓練生募集の現状 .....	19
3-4 職業訓練実施機関（NMYC）の概要 .....	19
3-4-1 国家労働料青年評議会（NMYC）について .....	19
3-4-2 職業訓練開発研究部（IVTD）について .....	27
3-4-3 NMYCの実施する職業訓練の内容 .....	35
3-4-4 マンパワー技能開発部（OMSD）の活動について .....	41
3-4-5 NMYCの地方（西部ビサヤ地域）における活動の現状 .....	45

3-5	ほかの援助機関の活動	52
3-5-1	世界銀行の援助内容	52
3-5-2	そのほかの援助機関からの職業訓練分野における協力の現状	61
3-6	私立職業訓練施設の現状及び問題点	64
3-6-1	ドンボスコ技術学校	64
3-6-2	サムソン技術学院	64
4.	プロジェクト要請内容の確認	67
4-1	VTRI（日本側協力）とVTPH（世界銀行協力）との関係	67
4-2	プロジェクトの要請内容	67
4-2-1	組織	67
4-2-2	協力要請内容	68
4-2-3	運営費	68
4-2-4	カウンターパートの配置	68
4-2-5	施設	69
4-2-6	協力成果の波及効果	69
4-2-7	技術教育関連機関の統合計画	69
5.	PCMワークショップの実施	71
5-1	日程	71
5-2	参加者	71
5-3	実施方法	71
5-4	成果	72
5-5	ワークショップ結果の今後の活用について	72
6.	今後の課題	75

付属資料 .....	77
1. ミニッツ .....	77
2. PCMワークショップ結果 .....	155
(1) 問題分析系図 .....	155
(2) 目的分析系図 .....	159
3. 「Making Education Work」(TESDAについて) .....	163



## 1. 事前調査団の派遣

### 1-1 調査団派遣の経緯・目的

- (1) フィリピン国側は、我が方に対して従来の職業訓練プロジェクトとは異なる「効果的・効率的な職業訓練実施体制の確立」というシステム構築に係わる技術協力を要請している。

従来の職業訓練において、我が方の派遣専門家・調査団から技術移転上の問題として指摘されてきた「職業訓練のシステム・概念の相違」が、今次の協力で直接、協力対象として検討されることとなるが、その意味において今次協力への取り組み自体が職業訓練分野協力の大きな転換期として位置づけられよう。

本要請は、NMYC (National Manpower and Youth Council) が実施するフィリピン国全体の職業訓練実施体制の確立に必要な管理・運営体制に対する技術協力を求められているものであり、我が方としても先方の実情に沿った、あるいは将来の展望に則した協力手法・理論を策定することは無論のこと、フィリピン側が日本の職業訓練の実態および日本側システムの導入について、事前にどの程度認識しているのか等も含めて十分な意見交換を行う必要がある。

ただし、現行の要請内容では、具体的な専門家の技術移転内容、到達目標、到達度確認の指標といった協力のコンセプトについて不明な点も多く、これらの明確化が最優先課題となるが、同時にそもそも「職業訓練に必要な管理・運営技術」といったものがプロジェクト方式技術協力で馴染むか否かを検討する必要もあろう。

- (2) フィリピン側から要請されている協力内容が広範であることから、その絞り込み作業が必要となってくるが、今次調査では、具体的な協力要請背景（現状、問題点）及び内容の確認について、ドイツ技術協力会社（GTZ）が開発したZOPP手法を活用し、ワークショップ形式による調査を実施する。協力の実施にあたっては、相手側実施関係機関との間で共通の協力認識を有していくことが必要であるが、とりわけ今次要請のようなソフト分野における協力の場合は、実施導入を検討している協力手法及び内容に係るコンセプトについて、ワークショップを通じて相互確認を行うとともに、これらを共有する過程において問題のコアを明らかにし、実行可能な協力計画を策定することが現時点では最適なプロジェクト形成手法と判断される。
- (3) 第1フェーズ協力として要請されている内容は、第2フェーズ協力実施の受け入れ体制整備を中心としたものであり、管理・運営要員に対するソフト面での技術協力が主要なものとなっている。

同時に本要請は、最終的に職業訓練研究所 (The Vocational Training and Research Institute: VTRI) の確立に必要な第2フェーズまでの協力 (第1フェーズ3年間、第2フェーズ5年間の計8年間) を展望している。我が方の現行プロジェクト方式技術協力のスキームとして、「第2フェーズ協力を前提とした第1フェーズ協力は基本的にありえない」ことから、これをフィリピン側に説明し、第2フェーズ協力については、第1フェーズ終了時点において新規に要請を挙げることが必要となることについて了解を得る。

ただし、第1フェーズ協力のマスタープラン策定の際に、先方の将来構想に沿う形での立案と、第1フェーズ協力の中で第2フェーズ協力を取り込んだ形での協力実施形態の可能性も併せて検討しておく必要がある。

- (4) NMYCは、新規学卒者を対象とした養成訓練を実施担当する教育文化スポーツ省 (The Department of Education, Culture and Sports: DECS) と異なり、短期訓練実施機関であり、都市及び農村部の未就労青年、婦人、民間企業の労働者を訓練対象者としており、フィリピンにおける人材養成機関としてのNMYCの位置づけを考慮した上で、協力の取り組みを考える必要がある。
- (5) 民間企業に在職する労働者の場合は、訓練受講後は再び所属企業に戻ると思われ、要すれば「技能向上訓練」であるが、未就労青年や婦人の場合、NMYCが実施する短期の職業訓練が実際の雇用に結びつくのか、あるいは単なる職業訓練にとどまるのか、対象訓練者層が広範であるだけに訓練目標を確認する。
- (6) NMYCが実施する次の項目について訓練情報の収集を行うとともに、NMYCが実施している州、県レベルにおける職業訓練実施体制 (組織・権限・命令系統等を含む) を把握する。
  - ①各センターが実施している訓練コース、レベル
  - ②訓練期間
  - ③応募資格、対象者
  - ④応募数、入校者数、卒業者数
  - ⑤募集方法
  - ⑥卒業資格
  - ⑦訓練受講料と補助制度数
  - ⑧指導員数
  - ⑨指導員資格、レベル
  - ⑩各センターの予算 (過去3～5年間程度)
- (7) NMYCは、その訓練対象に農村部の未就労青年・婦人を含み、職業訓練実施の相当部分を地方公共団体 (州・県) 及びNGOの参加・負担による地方展開を構想している

が、我が方としては第1フェーズ協力で地方の現場を含めた活動に対する具体的な協力が困難であることから、VTRIの実施体制整備が先決であることを説明し了解を得る必要がある。併せて、VTRIが公共職業訓練に地方公共団体やNGOを含めた展開を政策として有していることから、地方展開におけるVTRIの役割について説明を申し入れる。

(8) 1993年から開始が予定されている世銀の第2次職業訓練プロジェクト（総額3,600万ドル）では、次の4分野についてNMYC、VTRIに対する協力をを行う計画であるが、これらは我が方の協力に対する関係が不明確であるとともに、実施スケジュールについても不明である。

- ①組織開発 (Institutional Development)
- ②訓練の品質改善 (Improving Training Quality)
- ③訓練実施能力開発 (Training Capacity Development)
- ④分野別研究・F/S調査 (Sector Study・F/S)

我が方の協力計画策定にあたっては、世銀の協力実施計画及び我が方の技術協力分野・内容とのデマケーションと位置づけを明確にする必要があることから、フィリピン側の考え方を聴取・確認するとともに、世銀側より世銀協力のコンセプトについても意見を聴取する。

(9) 右の調査・確認事項について、現地で視察を予定している同国の職業訓練施設の実態をも踏まえて先方関係機関との意見交換、協議及びミニッツ署名を目的とした事前調査団を派遣した。

なお、これに続く具体的な技術協力のマスタープランは、今次調査結果を基に長期調査員を派遣したうえで策定する予定である。

## 1-2 調査団員構成

### (1)安藤峰男（総括）

職業訓練大学校副主任教務

### (2)松原伸夫（職業訓練運営管理）

労働省職業能力開発局海外協力課海外訓練協力官

### (3)木村陽一（指導員訓練）

雇用促進事業団職業能力開発指導部国際協力課海外協力技術専門役

### (4)中原正孝（技術協力計画）

国際協力事業団社会開発協力部社会開発協力第二課長代理

(5)岡田尚美（PCMモデレーター）

財団法人国際開発高等教育機構事業部長代理

(6)延原敬（組織経営分析）

住友ビジネスコンサルティング株式会社国際事業部長主任研究員

(7)奥村公敏（業務調整）

財団法人国際協力サービス・センター総務部総務課職員



1-3 調査日程

日順	月/日	曜日	行 程	目的・内容
1	12/1	火	成田-マニラ(JL741)	移動
			JICAフィリピン事務所 Pacific Star Bldg., Senetor Gil J. Puyat Avenue Extension Corner Mak- ati Avenue, Makati, Metro Manila	表敬
2	12/2	水	在フィリピン国日本大使館 375 Sen. Gil Puyat Avenue, Makati, Metro Manila	表敬
			National Economic and Development Authority (NEDA) Amber Avenue, Pasig, Metro Manila	意見交換
			Office of Manpower Skills Develop- ment (OMSD) South Superhighway, Taguig, Metro Manila	職業訓練施設視察
			National Manpower and Youth Council (NMYC) South Superhighway, Taguig, Metro Manila	意見交換
3	12/3	木	The World Bank Central Bank Complex, A. Mabini St., Manila	意見交換
			Don Bosco Youth Center Barrio Magsaysay, Tondo, Manila	職業訓練施設視察
			Samson Institute of Technology 587 E. Delos Santos Avenue, Cubao, Quezon City	職業訓練施設視察
			The Peninsula Manila, Room No. 319	団内打合せ
4	12/4	金	NMYC - ROIII Regional Manpower Training Center - Guiginto Tabang, Guiginto, Bulacan	職業訓練施設視察
			The Peninsula Manila, Recto Room	関係者協議
5	12/5	土		休日

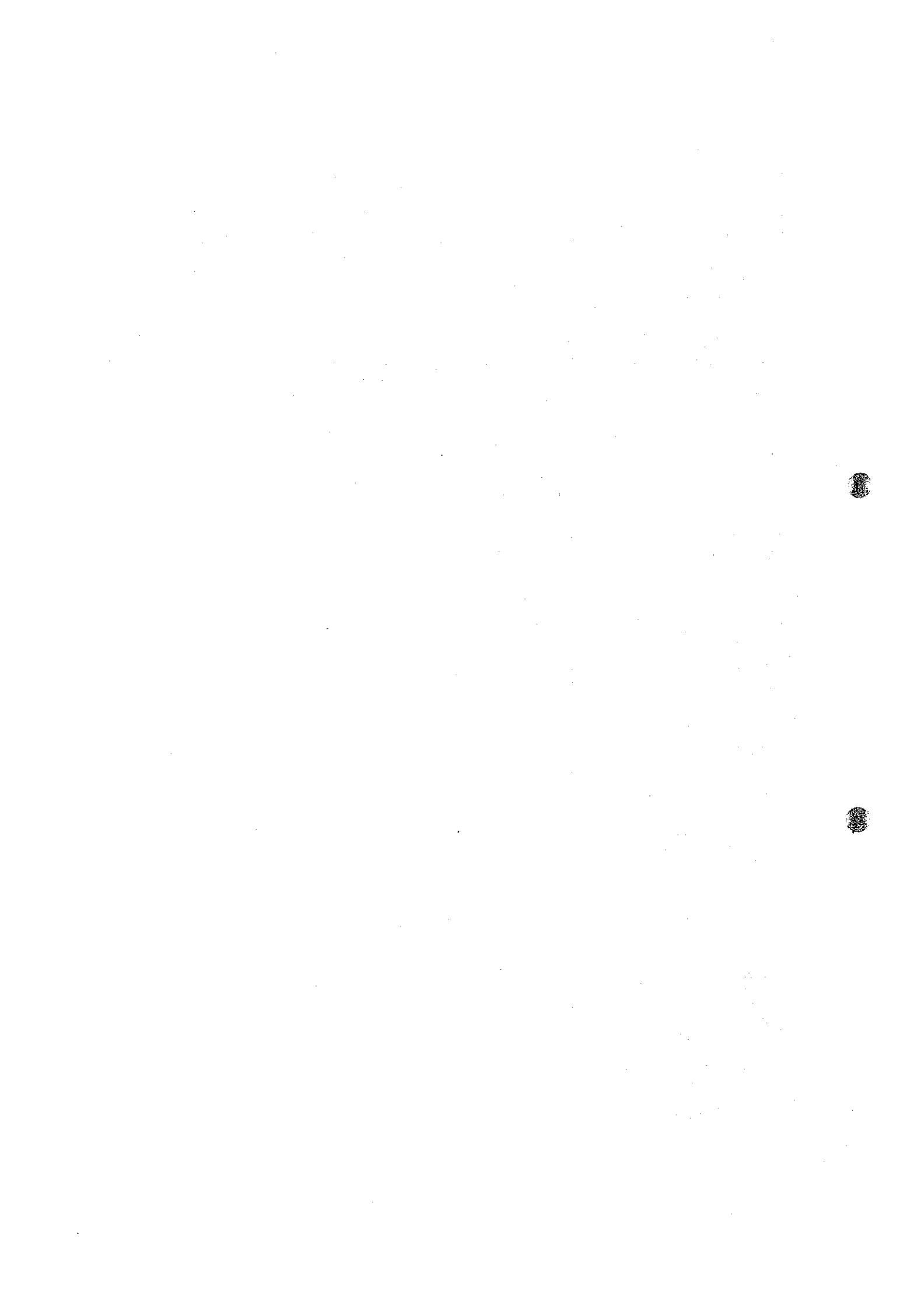
日順	月/日	曜日	行 程	目的・内容
6	12/6	日	The Peninsula Manila, Lobby	団内打合せ
7	12/7	月	The Peninsula Manila, Recto Room	ZOPPワークショップ
8	12/8	火	The Hyatt Regency Manila, Visayas Room	ZOPPワークショップ
9	12/9	水	The Peninsula Manila, Joaquin Room	ZOPPワークショップ
10	12/10	木	NMYC	ミニッツ案協議
			The Peninsula Manila, Nolledo Room	調査団主催夕食会
11	12/11	金	Restaurant "Chezz Coppel" 814-Pasay Road, Makati, Manila	ミニッツ署名
12	12/12	土	マニラー成田(JL742)	移動(帰国)

調査団帰国後延原調査日程

日順	月/日	曜日	午 前	午 後
13	12/13	日	資料整理	
14	12/14	月	NMYC/IVTD資料収集	日本大使館(福島書記官)
15	12/15	火	マニラ市からイロイロ市へ移動 地方事務所(Region VI)	RMTC(イロイロ)視察 イロイロ市からバクロス市へ移動
16	12/16	水	METASHAPE(スイス協力) プロジェクト・サイト視察	バクロス市からイロイロ市へ移動
17	12/17	木	TRUGA(ILO協力)プロジェクト・サイト視察	イロイロ市からマニラ市へ移動
18	12/18	金	日本人商工会議所(赤木所長)	NMYC/IVTDその他関連部局
19	12/19	土	Philippin Trade Training Center (秀島元チーフアドバイザー)	
20	12/20	日	資料整理	
21	12/21	月	日系進出企業、Precision Electronics(松下)工場訪問	日系進出企業、Philippinas Nissan(日産自動車)工場訪問
22	12/22	火	サテライト訓練センター/ Laspinas 視察	PMT C/Calamba 視察
23	12/23	水	NMYC/IVTD等資料収集	アジア開発銀行(西本課長)
24	12/24	木	JICAマニラ事務所挨拶	マニラ 14:40 JL-742 成田 19:30

## 1-4 主要面談者

氏名	職位	所属先
Mr. Jose D. Lacson	Director General	NMYC
Mr. Rodolfo R. Baldemor	Director IVTD	NMYC
Mr. Augusto A. Capiro	Chief, Regional Manpower Training Center (RMTC), Guiginto	NMYC
Mr. Lamberto S. Javate	Assistant Center Chief, Regional Manpower Training Center (RMTC), Guiginto	NMYC
Mr. Nelson R. Garma	Regional Director Region III	NMYC
Ms. Lani J. Azarcon	Economic Analyst	The World Bank
Mr. Ernesto D. Bautista, Ph. D.	Assistant Director General	NEDA
Mr. Rev. Fr. Salvador F. Pablo Sdb	Rector	Don Bosco Youth Center
Mr. Mel G. Babon	Ind'l Relations Officer	Don Bosco Youth Center
Mr. Ramon M. Rasco	Director	Samson Institute of Technology
村山 比佐斗	公使, 在マニラ日本国総領事	在フィリピン日本大使館
福島 康志	1等書記官	在フィリピン日本大使館
池谷 忠正		JICA派遣専門家
町田 哲	次長	JICAフィリピン事務所
福田 淳司	所員	JICAフィリピン事務所



## 2. 調査結果の要約

### 2-1 要約

フィリピン政府から日本政府に対して、職業訓練研究機構プロジェクトの技術協力要請があり、事前調査団（安藤団長以下7名）として、1992年12月1日から12月12日まで（延原調査団員は12月24日まで）現地調査を行った。

調査にあたっては、要請内容が広範囲に渡っているため、以下について明確にすることを目的とした。

- 1) 将来の協力マスタープラン策定に必要な要請の背景と内容の確認
- 2) 世銀協力と日本側協力についての区分け
- 3) 日本側協力の範囲、内容

また、今次の調査においては、事前調査として初めての試みであるZOPP手法を用いたPCMワークショップを実施し、フィリピンの職業訓練を取り巻く現状、問題点等を把握することを目的とした。

### 2-2 提言

フィリピン政府関係者との討議（個別長期派遣専門家である池谷NMYC長官アドバイザーを含む）、訓練施設の視察、PCMワークショップの実施等による調査の結果、フィリピンの人材開発の実態及び協力要請の背景、協力内容、世銀との区分け等が明確になった。

技術協力の内容については、NMYC内の職業訓練実施・研究開発部門である現IVTDを改組し、VTRIを新設する。このVTRIにおいて、フィリピンの職業能力開発を向上させるために

- 1) 訓練施設管理者の教育訓練（教材・機材管理、訓練生管理、指導員訓練の企画・運営等）
- 2) 訓練施設の指導員を対象とした指導員向上訓練（新技術訓練、教材開発、指導技法訓練）
- 3) 訓練施設管理者及び指導員を対象とした情報処理（各種データ処理及び分析、各種言語等）

を実施しようとするものである。

さらに、プロジェクト協力に必要な施設、運営費、カウンターパート配置についてもフィリピン側で準備できるとの確約を得た。

今後については、日本側は長期調査員を派遣し、VTRIプロジェクトを実施する前に企

業の訓練ニーズ調査、プロジェクトの運営管理の明確化、プロジェクトデザインマトリックスの作成等を実施することでフィリピン側と合意した。

次期長期調査員の派遣にあたっては、訓練施設運営能力の強化、革新技術の技術移転分野とレベルについて、さらに明確にする必要がある。

### 3. プロジェクトの背景

#### 3-1 フィリピン国の概況

##### 3-1-1 経済概況

フィリピンは第二次世界大戦後の1946年に共和国として独立の後も、歴史的につながりの深かった米国との間に比米通商法を締結し、米国の強い経済的影響を受けてきた。1950、60年代は輸入代替工業を中心に他のアジア諸国に先駆けて工業化が進められた。また米国内における砂糖・ココナッツ等の輸入クォータ制に守られた一次産品の対米輸出も順調に拡大した。しかしながら、かかる輸入代替工業化政策は狭隘な国内市場による限界、資本集約的技術による不十分な雇用吸収、工場立地のマニラ首都圏への集中といった問題を提起するとともに、貿易面においても過大な対米依存体質を形成した。

1970年代に入りマルコス政権は積極的な外資導入をテコとした輸入志向型産業の育成政策に着手した。しかし、これらも業種的には衣料や半導体を含む電子部品等が中心で、原材料や中間財の大半を輸入に頼るものであったため、国内産業への波及効果は少なかった。また、第2次輸入代替工業化として政府が後押しした、石油化学や一貫製鉄所の建設等の11大工業プロジェクトも、石油危機の中で多くが縮小・放棄されることとなった。

1980年代になり、フィリピン経済は石油危機後の世界同時不況や国際的な金利高に遭遇することとなった。加えて83年のアキノ上院議員暗殺事件に端を発する政治不安や引き続く資本逃避による国際収支危機から経済は急速に悪化し、84年、85年の両年は経済成長率はそれぞれ-8.7%、-7.1%とマイナス成長に、インフレ率は同50.3%、23.1%と高進し経済は破綻状況となった。かかる中で、1986年2月に発足した前アキノ政権による失業対策事業としての地方雇用計画の実施、世界的な一次産品価格の上昇と原油安による一時的な交益条件の改善、また海外からの資本還流等によりフィリピン経済は活況を取り戻すかにみえた。

しかしながら1990年に入ると、交易条件の悪化やアメリカ経済の景気後退の影響から、再びフィリピン経済は調整期に入った。これに89年12月のクーデター未遂事件の後遺症、90年前半からの電力危機による停電の多発、同年7月のルソン島大地震、湾岸戦争による原油価格の上昇等が加わり、90年における経済成長率は前年の5.7%から4.2%へと低下した。さらに91年には、同年6月のピナツボ火山噴火等の影響もあり、成長率は-0.06%と再びマイナス成長を記録することとなった。

##### 3-1-2 経済・社会構造の特色

フィリピンにおける農林水産業のGDPに占めるシェアは、独立直後は40.4%であったものが、1960年代には30%を切り、その後も漸減して25%前後を推移して、91年には22.6%と

なった。また、輸出総額に占める農産品のシェアも、一次産品市場の長期低迷によって、砂糖・ココナツ油等の10品目で1981年の29.5%から1990年には11.7%へと減少した。このように経済に占める農業の地位は相対的に低下している。

しかしながら就業者の構成をみると、農林水産業における就業人口は漸減傾向にあるものの、1991年において以前45.3%と圧倒的シェアを持っており、また、内需の底支え、食糧の供給部門として農業の果たす役割も大きい。また、製造業の構成においても、食料品加工が1990年には38.4%を占め、農林水産業関連事業のウェイトが大きい。

一方、工業化を主導する製造業は1960年代にはGDPシェアで25%に達したが、その後は30年間殆ど変化がなく、1991年においても25.2%に留まっている。フィリピンにおいては毎年70万人近い労働力人工の増加があるが、こうした過剰労働力の受け皿となっているのは工業部門ではなく、もっぱらサービス産業である。

製造業に雇用吸収能力が低いのは、輸入代替を進める企業が、これを資本集約的技術により図ってきたことに起因するとみられている。さらに政府の保護政策のもとで育成された企業における設備の近代化の遅れからくる国際競争力の喪失やサポーター産業である国内中小企業育成の遅れもこの要因であるとみられる。また、製造業の中においては食品加工、飲料品加工が42.5%を占め、工業化を推進してゆくリーディング産業も形成されていない等製造業の基盤そのものだ未だ極めて脆弱といえる。

かかる情勢下で、フィリピンが現在抱える最大の課題は、経済の再建による雇用機会の創出である。統計的に発表されている1991年の失業率は10.6%であるが、これに不完全雇用を加えると30%を越えるとみられている。こうした失業者の増大は、ようやく取り戻しつつあるフィリピン国内の政治的・社会的安定を再び脅かす要因となりかねない。このために、フィリピン政府は、①製造業、とりわけ海外からの直接投資増大による新規雇用機会の拡大を図るとともに、②職業訓練サービスの質・量両面の拡大により、労働者の技能水準の向上を積極的に図ろうとしている。

フィリピン国の主要社会・経済指標については、表-1に取りまとめられている。



表1 フィリピン国の主要社会・経済指標

経済指標 (1991年)

① GDP (実勢価格)	1,253,200百万ペソ	②人口一人当り GDP	723 USドル
③経済成長率 (対前年比)	-0.06 %	④物価上昇率 (対前年比)	18.7 %
⑤失業率	10.6 %	⑥総貯蓄率	18.3 %
⑦所得分配	低所得層 20% のGNPシェア : 5.2 % 高所得層 20% のGNPシェア : 51.8 %		
⑧国家予算 (百万ペソ)	(支出) 経常支出 192,280 人件費 (69,300) 維持管理費 (30,980) 利子支払 (74,920) 資本支出 47,890 総支出 247,160		(収入) 租税収入 182,280 税外収入 38,510 総収入 220,790  政府財政赤字 26,370
⑨貿易収支	輸出: 8,840百万ペソ 輸入: 12,051百万ペソ	⑩外貨準備高 (年末)	4,470 百万USドル
⑪対外公的債務 残高	29,956 百万USドル	⑫債務返済比率 (対財・サービス)	20.7 %
⑬工業化比率 (製造業の)	34.6 % (25.2 %)	⑭農業労働力人 口比率	45.3 %
⑮職業訓練分野の主要指標			
(1)労働力		(3)年間訓練コース卒業生総数	
・就業適齢総人口	39.1 百万人	・民間訓練センター	47,660
・総労働力人口	25.2 百万人	・NMYC以外の公的訓練センター	41,398
・総就業者人口	23.0 百万人	・訓練コース実施教育機関	265,965
・失業率	9.0 %	・NMYC傘下の訓練センター	218,351
(2)職業訓練実施機関		合 計	573,374
・民間訓練センター	276	(4)訓練センターのトレーナー数	
・NMYC以外の公的訓練センター	216	・NMYC以外の機関	5,000人
・訓練コース実施教育機関	1,262	・NMYC	260人
・NMYC傘下の訓練センター (CTUを含む)	154	合 計	5,260人
合 計	1,908		

社会指標 (1991年)

①総人口 (年央推定)	61.48 百万人	②人口増加率 (1981-91)	2.4 %
③都市人口比率 (対前年比)	37.3 %	④人 種	・ マレー系が主体 ・ その他中国系、スペイン系、混血等
⑥宗 教	・ キリスト教 : 92 % ・ 回 教 : 5 %	⑤出生率 (1,000人当)	29.8 人
⑦乳児死亡率 (1,000人当)	50.3 人	⑧出生時平均 余命	64.6 年
⑨医師一人当り 人口	1,617 人	⑩看護婦一人当 り人口	696 人
⑪就学率	初等教育入学率 : 約 95 % 初等教育卒業率 : 約 67 %		

政治・行政概況

①政治体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 立憲共和制</li> <li>・ 大統領は国民の直接選挙により選ばれ任期 6 年</li> <li>・ 議会は二院制</li> <li>・ 上院は任期 6 年で定員 24 名、下院は任期 3 年で定員は 250 名以下</li> </ul>
②政権・ その特徴	<p>1986年2月の「エドサ革命」により前アキノ大統領が民主主義と経済再建の公約の基に政権の座についた。激しいアキノ大統領後継者争いの後、1992年6月にラモス前国防長官が歴代第12代の大統領に就任した。ラモス政権は前アキノ政権の政策を継承することを表明している。</p>
③政 党	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民主フィリピン人の闘い (LDP) : 下院87議席 上院16議席</li> <li>・ ナショナル人民連合 (NPC) : 下院48議席 上院 5議席</li> <li>・ エドサの力・キリスト教民主主義 : 下院46議席 上院 2議席</li> <li>国家連合 (LAKAS-NUCD)</li> <li>・ その他 : 下院19議席 上院 1議席</li> </ul>
④現行の国家開発計画 (期間 1987年-1992年)	<p>骨子：前アキノ政権時の1986年12月に「中期フィリピン開発計画 1987-1992」が承認された。主要開発目標は、(1)貧困の撲滅、(2)生産的雇用の創出、(3)平等と社会正義の推進、(4)持続的な経済成長の達成に置かれた。期間中のGDP年平均成長率目標は6.8%で、工業部門のそれは8.8%であった。</p> <p>現状：前政権下においても、計画と現実の隔離を是正するための2回にわたる改訂が行われたが、政権後半の経済混乱を立ち直らせることができなかった。現政権による見直し作業が必要とされている。</p>

### 3-2 フィリピンにおける職業訓練の現状

#### 3-2-1 フィリピンにおける技術教育訓練

##### (1) 概要

フィリピンの教育制度は教育文化スポーツ省（DECS）が統括しており、基本的には幼稚園、小学校、高等学校、大学、大学院となっている。

小学校には7才で入学し、就学年数は6年である（就学率97.3%）。高等学校は4年生で13才から16才の子供が就学することを原則としている（就学率57.1%）。また、高等学校を卒業した者の内、大学入学国家試験（NCEE）に合格した者が大学に入学することができるが、1988年において80万人が受験し、約40万人が合格している。各種の私立学校（短大、専門学校等）があり、この学校も大学として位置づけられている。

職業訓練制度については、国家労働力青年評議会（NMYC）が高等教育機関である大学をも含んだ総合的な労働力開発計画を策定している。

実施施設はDECS、NMYC、企業、私学等で、訓練期間は3年から2週間程度のものまで様々である。また実施職種も多岐に渡っている。

フィリピンは資格社会であり、教育・訓練実施機関は多種あり、国民は教育熱心である。しかし、基本的には最貧国であり途中退学者が多くあるように金銭的に教育の継続が困難な状況にもある。

##### (2) 実施機関

###### 1) DECS ; Department of Education, Culture and Sports

教育文化スポーツ省（日本の文部省）

教育政策・計画・実施

###### 2) DOLE ; Department of Labor and Employment

労働雇用省（日本の労働省）

###### 3) NMYC ; National Manpower and Youth Council

国家労働力青年評議会

他に、関連機関として

###### NEDA ; National Economic and Development Authority

経済開発政策及び人材開発計画立案

###### DIT ; Department of Trade and Industry

雇用訓練政策

##### (3) フォーマルトレーニングとノンフォーマルトレーニング

###### 1) フォーマルトレーニング

DECSが運営する職業訓練で1年もしくは1年以上の職業教育

2) ノンフォーマルトレーニング

NMYCが運営する職業訓練1年以下の職業教育

訓練期間は80時間から1年以内で、未就労者や在職者を対象とした訓練

3-2-2 職業訓練の現状

(1) 職業訓練政策の現状

フィリピンでは、1974年に制定された労働法に訓練及び職業教育に関連する基本政策がうたわれている。

1990年NMYC事務局が訓練基本政策を発表し、議会の承認を受けた。

この新政策により訓練に関する責任分化が次のとおり明確になった。

1) NMYC 国家労働力青年評議会 ノンフォーマル職業訓練

(未就労青年及び民間企業の在職者訓練)

2) DECS 教育文化スポーツ省 フォーマル職業訓練

(1年若しくは1年以上の技術職業教育中心)

また、新政策の実施により

- ・ノンフォーマルとフォーマルな職業訓練の関係改善
- ・訓練の質の向上
- ・訓練における雇用主の役割拡大、費用分担
- ・就職情報・相談と職業情報の改善

フィリピンにおいてテクニシャン以下の労働者のいわゆる職業訓練は以下の制度を通じて行われている。

その第1は、国家労働力青年評議会が自ら運営する職業訓練センターで行っている職業訓練である。

第2は、労働法典に定められた「養成工(アプレンティス)」制度と「訓練生(ラーナー)」制度である。養成工制度のもとでは、14歳以上のものに3カ月以上6カ月未満の職業訓練を実施することになり、訓練生制度のもとでは3カ月以下の職業訓練を実施することになっている。

これらの制度の下では労働者と事業主が訓練期間を定めた雇用契約を締結し、職場内または国家労働力青年評議会の訓練センターのいずれかまたは両方の施設を用いて職業訓練が行われ、いずれの訓練ともオン・ザ・ジョブ訓練が中心となっている。

第3は、企業が在職の労働者を対象に独自にまたは国家労働力青年評議会と協力して行う職業訓練である。

NMYCは、企業、学識経験者等を組織した委員会において、技能基準、訓練基準(カリキュラム、教材を含む)、検定基準をセットで策定しこれを基に全国の訓練が実施され

ている。訓練施設として国から認定されるためにはこの訓練基準を厳守しなければならないことになっている。

フィリピンにおける職業訓練・教育制度

		技術・技能者			
		SCIENTIST ENGINEERS TECHNOLOGIST PROFESSIONALS	TECHNICIANS	CRAFTSMAN	OPERATIVES OTHER SKILLED WORKERS
職業教育 訓練の計画 策定	国家労働力青年評議会 (NMYC)				
運営管理	教育文化スポーツ省 科学技術省	教育文化スポーツ省	学校教育——教育文化スポーツ省 非学校教育——国家労働力青年 評議会 (NMYC)		
運営	一般の大学 (4年)	職業訓練大学 (6ヵ月～3年)	学校教育——職業訓練大学 (6ヵ月～3年) 非学校教育——国家労働力青年 評議会 (NMYC) その他の政府機関		
技能の証明 (技能検定 制度)	職業資格規制委員会 (PRC Board)		国家労働力青年評議会 (NMYC) の技能検定制度		

(資料出所) 国家労働力青年評議会

### 3-3 ワークショップ結果からみた現状分析

#### 3-3-1 問題分析結果

PCMワークショップによって、以下に付いて職業訓練の問題点が明らかになった。

##### 1) 低レベル職業訓練

- イ. 職業訓練受講への推薦（技術情報、人材等の不足）
- ロ. 職業訓練管理者の質（人材採用、委託、訓練の質）
- ハ. 指導員数（指導者養成施設、訓練設定、職種転換）
- ニ. 指導員能力（低レベル養成施設、企業との関連、訓練受講機会）
- ホ. 教材（開発人材、施設、消耗資材、教材作成法）
- ヘ. 訓練設備（設備数、保守能力、最新設備情報、旧仕様、使用法）
- ト. 訓練生（選考、訓練レディネス、訓練動機付け）

##### 2) 職業訓練受講機会不足

- イ. 受講費用
- ロ. 訓練ニーズ把握
- ハ. 企業内訓練の運営能力
- ニ. 指導員数

##### 3) 技能基準不足

- イ. 企業との連携
- ロ. 開発人材
- ニ. 必要経費

#### 3-3-2 職業訓練指導員養成の現状

現状では、職業訓練指導員の所有すべき能力が明確化されておらず、企業の技術者、学卒者（大卒、専門学校卒、工業高校卒）を新聞広告等によって採用し訓練施設が運営されている。採用基準も同様に明確化されていないので職業訓練指導員の質が問われている。

ここが職業能力開発促進の阻害要件になっており、日本に対して要請した指導員養成施設の確立が求められている背景でもある。

##### 1) NMYC

NMYC傘下の職業訓練指導員養成は、新規採用者に対してOMSDで実施している3カ月程度の指導員養成訓練（実技訓練、指導技法を含む）を受講させる方法で実施している。また、現職指導員に対してはOMSDで実施している指導員対象の向上訓練を受講させ技能向上を図っている。

しかし、OMSDの施設見学、聞き取り調査によって、指導員養成訓練の訓練内容、カリキュラム、教材等の質、レベルはPCMワークショップでも明らかかなように日本のそれ

と比較して格段の差を認めざるを得なかった。

## 2) 企業内訓練施設

指導員採用基準は明確でなく、資格もそれほど求められていない。指導員養成はOJTが主体であり、OMSDで実施している向上訓練に参加して技能向上を図っているのが現状である。

彼らの多くは、指導員経験がなく指導技法等の講習にも参加の経験がなく教壇に立っているのが実情である。

## 3) 私立訓練施設

企業内訓練施設と同様に、一般公募で採用された職業訓練指導員が教壇に立っているが、募集条件は関連職種の学校卒業資格、または関連職種の経験年数だけであり特に指導員経験が求められているわけではない。

施設見学の際の聞き取りで明らかになったが、各種の研修受講機会は提供しているようではあるが、それは専門技術・技能分野に限定されていた。

### 3-3-3 訓練生募集の現状

私立訓練施設、NMYCともに新聞等(DOLEの機関誌を含む)による一般公募で訓練生を募集している。

資格社会でもあり、応募者数を心配することはないという。特に私立訓練施設見学の際の校長をして、「入学希望者に対して入学を拒否したことはない」と発言させるほど、定員を越えた多数の訓練生が施設内で勉強していた。

## 3-4 職業訓練実施機関(NMYC)の概要

### 3-4-1 国家労働力青年評議会(NMYC)について

#### (1) 設立の背景とその責務

国家労働力青年評議会(The National Manpower and Youth Council-NMYC)の起源は、フィリピンにおける人的資源開発を一つの統一した組織で実施しようと「人的能力開発評議会」が1966年に設置されたことに遡る。同評議会を母体として、その後国家労働力青年評議会(NMYC)が、1969年5月15日に制定された「労働力および未就労学卒青年開発法」として知られる共和国令第5462号を根拠法として設置された。また、その権限が1974年の労働法典において定められた。同労働法典によるNMYCの権限は、①フィリピン経済の発展に最も適した労働力の開発計画を策定すること、②職業訓練を行っている民間機関を支援すること、および③NMYCの直接の管理のもとに国内の職業訓練施設を組織・発展させることである。

評議会の責務については、上記労働法典にその詳細が規定されているが、これを取り

まとめると以下の通りである。

- 1) 雇用・自営業者および経済的・文化的発展にとって最適な労働力の配置・開発・利用のための長期的な国家労働力開発計画を策定すること。
- 2) 技術水準の向上を図る目的で、全国労働力訓練センターおよび地域訓練センターを設置すること。
- 3) 工業的職種のための国家職業技能基準を、経営者団体、労働者団体および適切な政府機関と相談のうえ決定すること。また、この国家職業技能基準を管理すること。
- 4) 訓練担当の事務局を通じ、自営業者の育成および労働者の職業訓練の実施に当たると共に、職業訓練を行おうとする事業主や事業主団体を支援すること。
- 5) 事務局を通じて、フィリピン政府が国際機関や外国の政府や団体と締結した労働力および青年の開発のための技術協力・資金協力プロジェクトを管轄・運営すること。
- 6) 労働法典のもとで行われる労働力の訓練、特に技能の基準化と関連する訓練について調整すること。
- 7) 経営者や労働者を、人的資源の開発計画や職業技能基準の設定等のNMYC設置目標達成のための各種計画に参加させるための産業委員会を組織すること。
- 8) 訓練コース卒業生の就職のために労働雇用省のサービスを利用すること。
- 9) 研究開発や広報活動について資格をもつコンサルタント会社や民間団体からサービスを受けること。また可能な場合には政府のサービスを利用すること。
- 10) その広範な機能を定め、この法典の条項を実行するために必要な規則・規定を定めること。

## (2) 理事会

NMYCは、意志決定機関である理事会と、政策実施部門である事務局から構成されている。

理事会は、フィリピンにおける人的資源開発に関係する各政府機関、労働者、経営者、青年福祉や家庭に係わる各民間分野の代表者から構成されている。理事会の会長は労働雇用省長官、副会長は教育・文化・スポーツ省長官である。

### NMYC理事会の構成メンバー

会 長：労働雇用省長官  
副 会 長：教育・文化・スポーツ省長官  
会 員 (15名)：通商産業省長官  
農務省長官



環境・天然資源省長官  
社会福祉開発省長官  
内務地方政府省長官  
科学技術省長官  
国家経済開発庁（NEDA）事務総長  
公共事業委員会（CSC）会長  
NMYC事務局長官  
労働組合代表2名  
経営者団体代表2名  
青年福祉関係組織代表1名  
家庭福祉関係組織代表1名

現在、理事会には工業、農業、サービス、ノンフォーマル教育といった分野における訓練問題を取り扱う4つの主要常任理事会がある。理事会の会合は、必要に応じて開催されるが、年間で30回までとなっている。理事会会合の目的は、①政策の見直しと評価、②新政策の策定、および③事務局活動の指揮となっている。

### (3) NMYC事務局の組織

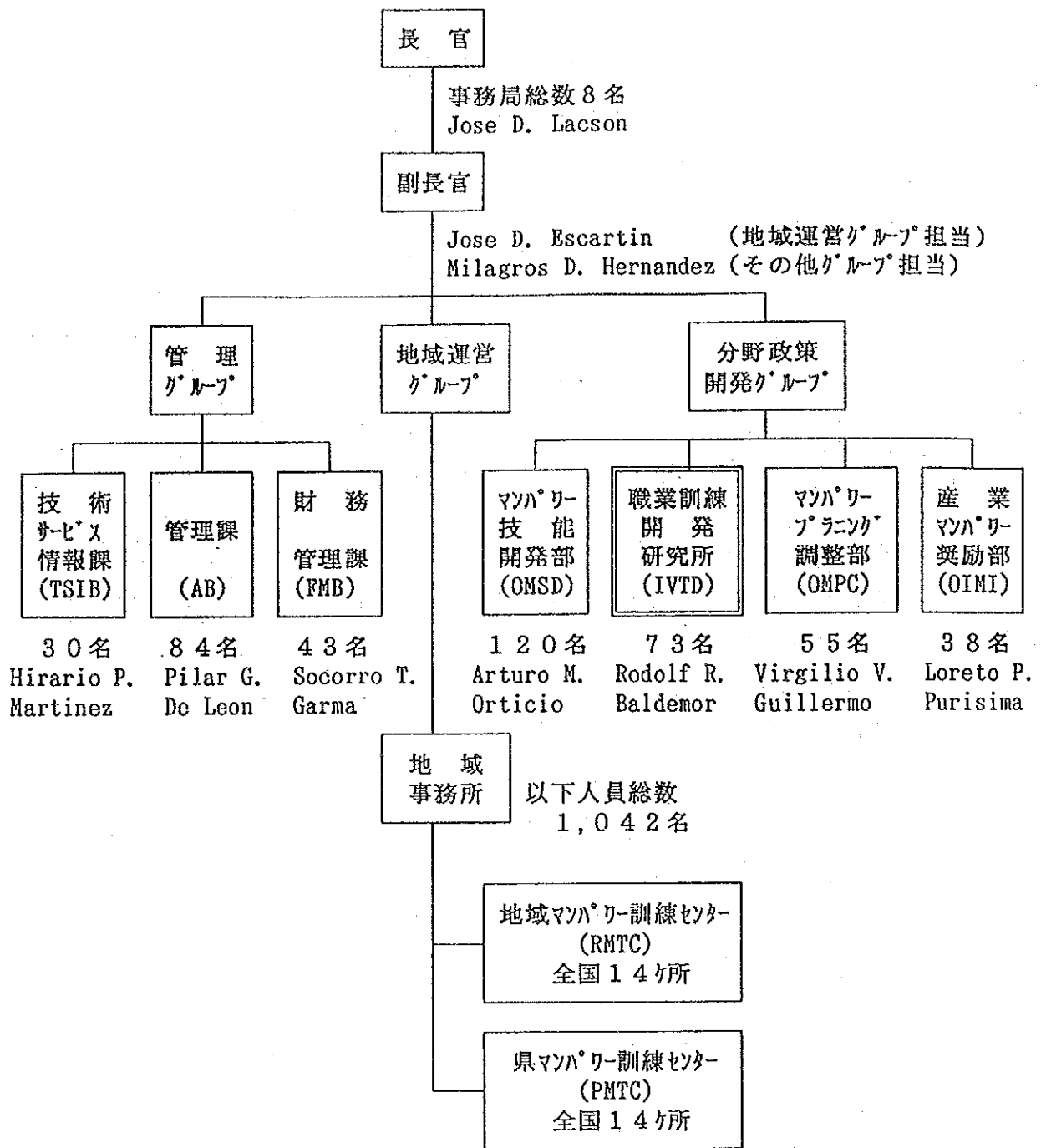
NMYC事務局の組織図が、図-2に取りまとめられている。

事務局は、長官のもとに現在2名の副長官が置かれている。NMYCは労働雇用省の附属機関の一つであるが、その予算規模や人員構成からの比重は高く、長官は労働雇用省の次官待遇とみられている。事務局の各部署は、地域運営グループ、分野政策開発グループ、管理グループの3つの部門に大別されているが、1名の副長官が地域運営グループを、もう1名の副長官が他の2つのグループを担当している。

地域運営グループは、フィリピン全土14地域に設立された各地域事務所を統括している。また、地域事務所の傘下には、さらに14の地域マンパワー訓練センター（Regional Manpower Training Center-RMTC）および14の県マンパワー訓練センター（Provincial Manpower Training Center-PMTC）が置かれている。

分野政策開発グループのもとには、マンパワー技能開発部（Office of Manpower Skills Development-OMSD）、マンパワープランニング調整部（Office of Manpower Planning & Coordination-OMPC）、産業マンパワー奨励部（Office of Industry Manpower and Incentives-OIMI）、および職業訓練開発研究所（Institute of Vocational Training and Development-IVTD）の4つの部が設置されている。

一方、管理グループのもとには、技術サービス情報課（Technical Services & Informa-



注1：人名は各部署における長を示す。  
 注2：人員数は、各部の長を含む総数である。

図-2 国家労働力青年評議会 (NMYC) 組織図

tion Branch-TSIB)、管理課 (Administration Branch-AB)、および財務管理課 (Financial Management Branch-FMB) の3つの課がおかれている。

#### (4) NMYC主要各部の活動内容

##### 1) マンパワー技能開発部 (OMSD)

OMSDは、NMYCの実施する各種職業訓練のデモンストレーションおよびテスト・センターとしての機能を付与されている。OMSDにおいては、企業内労働者、海外派遣労働者、訓練トレーナーおよび企業の現場スーパーバイザーを対象とした上級あるいは専門分野における訓練プログラムを実施している。また、NMYCの各訓練センターで実施されるすべての訓練プログラムは、まずOMSDで試用される。

上級あるいは専門分野の訓練プログラムの新規導入とともに、OMSDは技術スタッフの能力向上を図ろうとする各種の政府機関や民間企業を支援するための各種技能向上プログラムを実施している。OMSDが運営する上級技術訓練センターとしては、①事務機器およびコンピュータセンター (Business Equipment and Computer Center)、②建築センター (Construction Center)、③通信センター (Telecommunication Center)、④エレクトロ・メカニカルセンター (Electro Mechanical Center) および⑤地上運輸センター (Land Transport Center) がある。また、専門分野訓練センターとしては、⑥履物・革製品工業訓練センター (Footwear and Leathergoods Industry Training Center)、⑦衣料工業訓練センター (Garments Industry Training Center)、⑧ホテル・レストラン訓練センター (Hotel and Restaurant Training Center)、⑨金属加工訓練センター (Metals Training Center) および建築物機材・管理訓練センター (Building Equipment & Maintenance Center) がある。

##### 2) 職業訓練開発研究所 (IVTD)

IVTDは、訓練技術・訓練管理・訓練評価等の分野におけるR&D活動を行うとともに、技能資格の開発・検定・認定等を行う。IVTDは又、各種訓練センターの指導員の技能向上や指導前、指導中、指導後の評価に関するR&D活動を行うとともに、人的資源開発に関するデータや情報の蓄積の任をも受け持っている。

このIVTDを通じて、NMYCは傘下の各訓練センターのみならず他の各種技能訓練機関に対して、訓練教材パッケージ、標準カリキュラム、訓練補助材料等の供与を行っている。

##### 3) マンパワープランニング調整部 (OMPC)

OMPCの役割は、人的資源開発に関する計画や戦略を提言することにある。とりわけ、人的資源開発の全体計画、各関連計画の調整・評価・モニタリング等に関する

最新の情報を収集して、NMYC理事会における国家技能開発政策立案の支援を行うことが期待されている。

OMPCの活動の中心は、各部門別に行われている技能向上活動を国家の全体計画に沿ったものにするために、個別プログラム間の調整を図ることに置かれている。

#### 4) 産業マンパワー奨励部 (OIMI)

OIMIは各産業における人的資源の開発計画・戦略策定の任にあっている。この一環として、企業内訓練や工業会レベルにおける訓練に対するインセンティブ計画パッケージを開発して、各産業や企業が自力において必要な人材育成を図れるようなメカニズム作りを目指している。

OIMIは、理事会のサブ組織である産業委員会や各工業団体との密接な連絡によりNMYCと各企業とを結ぶ役割を果たしている。

#### 5) 地域事務所 (RO)

フィリピン全土を14に区分した各地域に1カ所の地域事務所 (Regional Office) が置かれている。各地域事務所は、NMYC本部の各部・部長とほぼ同格の事務所長 (Regional Director) に率いられて、対象地域内の人材開発計画の策定とその実施の責任を担っている。

NMYCによる職業訓練プログラムは、この地域事務所の直接の傘下にある地域マンパワー訓練センター (RMTC) および県マンパワー訓練センター (PMTTC) および間接的に運営を支援している村落訓練ユニット (CTU) 等を通じて実施されている。

#### (5) NMYCの予算・経営

NMYCは労働雇用省の一付属機関であり、その運営は基本的にはフィリピン政府財政支出により行われている。対外的な会計報告義務がなく、内部組織や経理処理基準が頻繁に変更されていることから、NMYC全体の十分に信頼できる財務データを入手することはできなかった。暫定値としてNMYC財務管理部から入手された過去3年間の支出額は、表-1に示す通りである。なお、地方事務所における訓練実施に対しては、各地方政府やNGO (非政府団体) あるいは地域内企業等からの各種補助金・支援金・訓練費用負担金等の収入があるが、これらは地方事務所レベルで処理されるために、NMYC全体の経理処理には含まれていない。

表-1 NMYC支出額推移 (1989-91年)

(単位 : 百万ペソ)

	1989	1990	1991
本部：人件費	25.0	32.0	40.2
運営・管理費	9.3	12.5	31.0*
(うち機材費)	(0.0)	(0.2)	
小計	34.3	44.5	71.2
地方事務所：			
人件費	47.8	63.0	72.8
運営・管理費	24.3	23.2	24.7
(うち機材費)	(0.5)	(0.7)	
小計	72.1	86.2	97.5
合 計	106.4	130.7	168.7

\* 世銀プロジェクト (VTP I) にかかる資機材輸入関税約14百万ペソ支払が必要とされた。

一方、NMYC本部の各部単位には、人件費を除く運営管理費の配分が行われているが、全体予算の中においてウェイトの高い世銀プロジェクトの第2フェーズ (VTP II) 予算が確定しないために毎月のようにこの見直しが行われ、かえって実態面での数字の把握が困難となっている。

1991年および1992年予算にみる各主要部門別運営管理費の配分類は、表-2に示す通りである。

表-2 NMYC本部における主要部門別運営・管理費の配分

(単位 : 千ペソ)

	1991年確定配分	1992年当初配分
長官事務局 (ODG)	559	593
技術サービス情報課 (TSIB)	357	957
管理課 (AB)	1,309	2,847
財務管理課 (FMB)	260	383
マンパワー技能開発部 (OMSD)	557	200
職業訓練開発研究所 (IVTD)	2,226	2,608
マンパワープランニング調整部 (OMPC)	500	1,478
産業マンパワー奨励部 (OIMI)	317	738
その他	316	436
(プロジェクト)		
徒弟制度支援	0	120
TRUGAプロジェクト	42	153
予備費	999	1,448
固定費用	4,509	5,950
合 計	11,951 *	17,911

\* 輸入関税分14百万ペソを含めても表-1の数字と一致しないが詳細は不明。

なお、従来NMYCの事業活動や運営費用配分においては、世界銀行の職業訓練プロジェクト (VTP-I) が大きな役割を果たしてきている。また今後の活動についても、現在その実行開始が遅れているが、この第2フェーズ・プロジェクト (VTP-II) が重要な役割を果たすことが期待されている。VTP-IIについては、後述の通り現在のところ未だ詳細の見直し作業が行われており、確定的な支出計画をみることはできない。しかしながらNMYCの財務計画におけるこの比重をみるために、1992年4月に世銀とフィリピン政府との間に取り交わされたVTP-IIに関する覚書に基づき計画期間中 (1992-97年) のNMYC財務計画をみると、表-3に示す通り、総額80.2百万ドル中、44.2百万ドルがフィリピン政府の、残り36.0百万ドルが世銀 (IDA) の支援金額となっている。

表-3 世銀との覚書にみるVTP II計画期間中のNMYC財務計画

(単位 : 百万ドル)

	合計	1992	1993	1994	1995	1996	1997
フィリピン政府	44.2	5.9	7.4	8.0	7.9	7.7	7.3
世界銀行 (IDA)	36.0	0.3	6.7	11.0	9.4	6.2	2.4
総収入	80.2	6.2	14.1	19.0	17.3	13.9	9.7
土木建築費	2.5	0.0	0.7	1.8	0.0	0.0	0.0
什器備品等	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
技術協力	15.8	0.2	3.5	3.7	3.5	3.2	1.7
・海外研修	(2.9)	(0.0)	(0.7)	(0.8)	(0.6)	(0.6)	(0.3)
・国内訓練	(9.2)	(0.1)	(1.4)	(2.2)	(2.1)	(2.2)	(1.1)
・外国人専門家	(1.9)	(0.0)	(0.6)	(0.3)	(0.5)	(0.2)	(0.2)
・国内専門家	(1.8)	(0.1)	(0.8)	(0.4)	(0.3)	(0.2)	(0.1)
人件費	25.9	4.2	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3
一般運営・管理費	16.0	1.7	2.7	2.8	2.9	3.0	3.0
総支出	80.2	6.2	14.1	19.0	17.3	13.9	9.7

### 3-4-2 職業訓練開発研究部 (IVTD) について

#### (1) 職業訓練開発研究部 (IVTD) の組織

IVTDは、NMYCの実施する各種職業訓練に関してその質的向上を図るための研究開発 (R&D) 機能を賦されている。IVTDは、スペース的にはNMYC本部ビルの4階ワンフロア全部を占めており、また、現在のNMYC長官がIVTD部長から昇進した等の事実からもNMYC内部におけるその地位は高い。現行のIVTDの組織は図-3に示す通りである。

Baldemor 部長を含む8名の部長事務局のもとに、訓練技術課 (Training Technology Division)、訓練管理研究開発課 (Training Management Research & Development Division)、技能資格開発・検定課 (Skills Standards Development and Certification Division)、マンパワーガイダンス課 (Manpower Guidance Division) の4つの課および情報・出版サービス室 (Information and Documentation Service) の一つの室が置かれている。各課は課長が管轄しているが、現在技能資格開発・検定課の課長は空席で訓練管理研究開発課長が兼任している。1992年12月現在のIVTD職員総数は73名でこ

の内訳は、以下の通りである。

担当部長	:	1名
課長	:	3名
課長補佐	:	5名
その他職員	:	64名
合計	:	73名

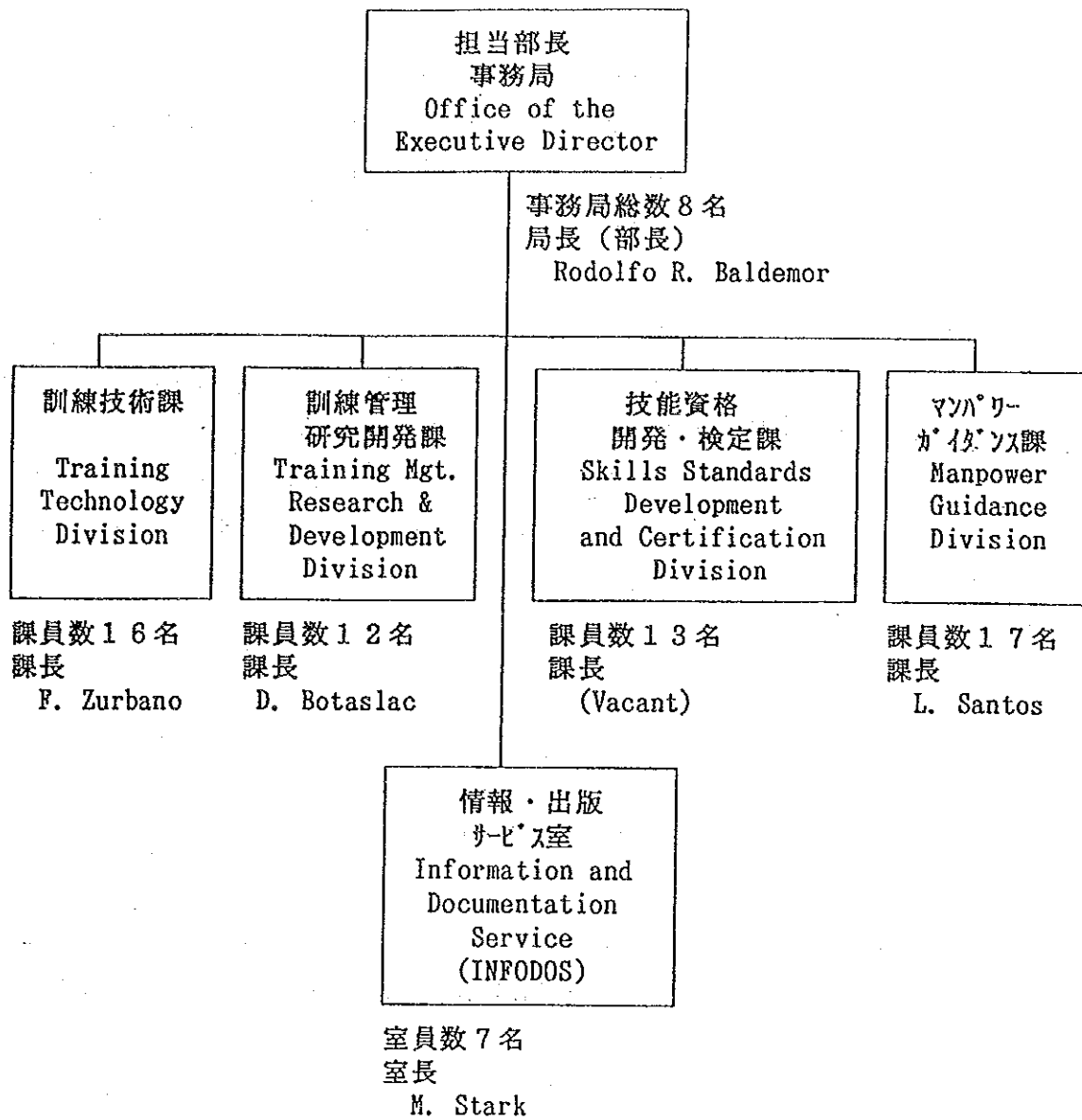
## (2) IVTD各課の機能

### (1) 訓練技術課

訓練技術課は、NMYCやその他の職業訓練実施機関において実施される各種訓練コースのカリキュラム開発や教材開発を行っている。各訓練センターへの教材配布を行うことから各地方訓練センターとの関連も深い。現在付与されている機能は、以下の通りである。

- ①カリキュラム開発を行うとともに、技能開発を行う各機関において利用される教材の開発・試用実験等を行う。
- ②各技能開発機関で有効に利用されるべき教材の利用促進を図る。
- ③開発した教材の訓練現場における有効性を評価する。
- ④訓練技能開発を支援する外国人専門家やボランティアによる活動を支援する。
- ⑤その他担当部長からの特命による関連活動を行う。





注 : 人員数は、課長・室長を含む総数である。

図-3 職業訓練開発研究部 (IVTD) 組織図

## (2) 訓練管理研究開発課

訓練管理研究開発課は、訓練管理システムに関する研究開発を行うとともに、主としてNMYC以外の訓練機関や民間企業の訓練担当者を対象とした訓練管理システムの研修を行っている。また、世銀プロジェクト（VTP II）の一環として、トレーナーの資格制度導入に関する研究を開始しようとしている。同課に賦されている機能を列記すると以下の通りである。

- ①国家レベルにおける訓練担当者の開発とその資格制度導入に関する研究を行う。
- ②訓練担当の各部署における技能訓練の実効を高めるために、訓練管理システムや訓練実施戦略の開発を行う。
- ③開発された訓練管理システムの利用度をモニターし、評価する。
- ④新しい訓練方法やアプローチ方法、あるいは既存システムの更新に関する継続的な調査・研究を行う。
- ⑤技能訓練を実施している各機関に対して訓練管理システムについての技術指導やコンサルティングを行う。
- ⑥訓練センターや訓練システムに関する評価手法や評価システムの開発およびその実施を行う。
- ⑦その他担当部長からの特命による関連活動を行う。

## (3) 技能資格開発・検定課

NMYCの技能検定は、当初NMYCの各訓練コース卒業生の技能習得水準の検定から始まり、現在では企業における在職技術者をも含めた国家レベルでの技能労働者（主としてクラフトマン以下）の資格認定制度となっている。フィリピンにおける技能検定制度としては、このNMYCの実施する技能検定の他に、弁護士や医師等の専門的職業について職業資格規制委員会（PRCB）の行うもの、および海外への派遣労働者について労働省傘下の海外雇用庁が行うものがあるが、NMYCは、これら3つの技能検定制度についての全体的な調整の役割も与えられている。IVTDの中の技能資格開発・検定課は、NMYCの行う技能資格の制定や検定実施の中核機関であるとともに、その他の技能検定制度をも含めた国家全体の技能検定制度の調整・統合の役割をも担っている。同課に付与された機能を列記すると以下の通りである。

- ①雇用者・労働者の団体あるいは政府の関連機関との密接な連絡のもとに、技能水準や技能資格検定方法の開発を行う。
- ②フィリピン国に於ける3つの技能検定制度の開発・実施を統括・管理する。
- ③現行の技能資格や資格検定制度について継続的な評価や更新に関する研究を行う。
- ④工業界が技能資格検定プログラムを実施する能力を向上させるように指導・支援

する。

⑤国家レベルにおける技能資格取得者に関するデータベースを構築する。

⑥その他担当部長からの特命による関連活動を行う。

#### (4) マンパワーガイダンス課

マンパワーガイダンス課の役割は、NMYC傘下あるいはその他の職業訓練機関においてマンパワーガイダンスや職業斡旋プログラムの利用促進を図ることにある。具体的には、各訓練センターにおいて、訓練コース参加者や参加希望者に配布する「各コース別訓練生の手引」あるいは訓練トレーナーに対する「訓練者マニュアル」の作成・配布等を行っている。業務権限規定にみる同課の役割は、以下の通りである。

①マンパワーガイダンスおよび職業斡旋プログラムの開発・実施を図る。

②マンパワーガイダンスに関する各種支援プログラムの開発・実施を助ける。

③訓練教材あるいは訓練コースの一部として、職業観や仕事への価値観を高める各種の教材やコースを開発する。

④技術訓練に従事する全ての機関におけるマンパワーガイダンス教材の利用を促進し、これを評価する。

⑤技能向上に対する一般の評価を高めるための戦略やプログラムを策定し、実行する。

⑥技能訓練に従事する機関に対する指導・コンサルティングを行う。

⑦NMYCの訓練対象グループにおける環境配慮を高めるために、その他機関との連携ネットワークを構築する。

⑧その他担当部長からの特命による関連活動を行う。

#### (5) 情報・出版サービス室

情報・出版サービス室は、NMYCの情報センターとしての役割を期待されている。その付与されている機能を列記すると以下の通りである。

①NMYC内部の情報・資料、とりわけ訓練システム、訓練技術あるいは資格検定等に関するマンパワー情報を統合する情報ネットワークを構築する。

②特定された分野における特定グループからのニーズに対応する情報サービスを提供する。

③常に現在、印刷物あるいは非印刷物の形態で保有されている情報を的確に把握できるプログラムを開発する。

④情報源と情報需要者との間の緊密な連絡を図る。

⑤コンピュータによる情報ネットワークの構築に関する計画作成とその運用管理に当たる。

⑥NMYCの保有する各種情報を利用しやすい形態にするために、文献リスト、情報牽引、新規情報リスト、追加情報リスト、ヘッドライン情報集等の形態で発行する。

⑦その他担当部長からの特命によ関連活動を行う。

(3) IVTDの予算

NMYCの財務決算報告そのものが明確でない中では、各部の財務内容はより不明確である。基本的には、NMYC内の各部における財務処理は、人件費を除く部門別運営管理費予算の作成、毎月の予算消化報告と月次更改年度予算案の提出等が中心で、決算処理に重点が置かれていない。また、年度予算額も毎月の消化の推移により更改されて行くために複数の金額が存在しており、明確にこれを把握することが困難である。1991年度および1992年度に対する予算配分額をみると、91年度の8.2百万ペソから92年度には6.3百万ペソに減少している。これは世銀プロジェクトVTP IIにかかる予算（運営管理費において当初予想額2.2百万ペソ）が別途計上されたためとみられる。

表-4 IVTDへの予算配分額

(単位：千ペソ)

	1991年度 (%)	1992年度 (%)
1. 人件費	6,456 (79.1)	5,319 (84.4)
2. 運営・管理費	1,709 *(20.9)	984 (15.6)
・交通費	268 (3.3)	163 (2.6)
・輸送費	21 (0.3)	225 (3.6)
・印刷、講師謝礼等	283 (3.5)	325 (5.2)
外部サービス費		
・事務用品、消耗品	1,047 (12.8)	221 (3.5)
・その他	90 (1.1)	50 (0.8)
合計	8,165 (100.0)	6,303 (100.0)

\* 表-1の数字との相違があるが詳細は不明。

IVTDへの予算配分の中の運営管理費は、さらに各課へ年間事業予算として配分されている。1991年度において各課から出された事業予算要求総額は2.77百万ペソ、予算配分額は1.71百万ペソ、実績推定額は1.68百万ペソであった。

表-5 I V T D 運営管理費の各課への配分額 (1991年度)

(単位：千ペソ)

	当初要求額 (%)	実績額 (%)
部長事務局	310 ( 11.2)	115 ( 6.8)
訓練技術課	242 ( 8.7)	900 ( 53.5)
訓練管理研究開発課	220 ( 7.9)	342 ( 20.3)
技術資格開発・検定課	1,565 ( 56.4)	160 ( 9.5)
マンパワーガイダンス課	196 ( 7.1)	166 ( 9.9)
情報・出版サービス室	240 ( 8.7)	* ( * )
合 計	2,773 (100.0)	1,683 (100.0)

\* 情報・出版サービス室の予算は、訓練技術課の予算に併合されている。

(4) 職業訓練研究機構 (V T R I) 構想について

NMYCは、将来多岐の分野にわたって必要とされる各種職業能力を開発するために、職業訓練に携わる訓練指導員の育成強化を図ろうとしている。このために、現在のI V T Dを拡充して、より独立性の高い職業訓練研究・指導員養成機関としての職業訓練研究機構 (V T R I) を設立したいと考えている。V T R Iに期待されている機能は、基本的には、現在I V T Dに付与されているものと同様である。但し、現在のところ殆ど実行されていない①新技術に関する研究開発、②新技術や訓練管理に関する指導員の育成・再訓練等については、新規事業に近いものとなる。また、現在実施されている③教材開発や④コンピュータによる情報管理等の分野についても、飛躍的な機能の強化が望まれている。

現在、暫定的に考えられている新組織の組織図は図-4に示す通りである。政策立案のために職業訓練に関係する各組織・機関の代表者からなる評議会が置かれる。一方、実行機関の長として長官、これを補佐する次長が職業能力開発研究、訓練指導者訓練、管理の3グループを管轄する。職業能力開発研究グループは、①職業・技能資格部、②カリキュラム・教材開発部、③マンパワーガイダンス・職業斡旋部、④職業訓練情報部の4つの部を有する。また、訓練指導者訓練部は、①指導者訓練研究開発部、②指導者訓練実施部、③応用科学技術研究部の3部からなる。また、管理グループは、①財務・人事管理部、②施設維持管理部、③マーケティング・調整部の3部からなると計画されている。

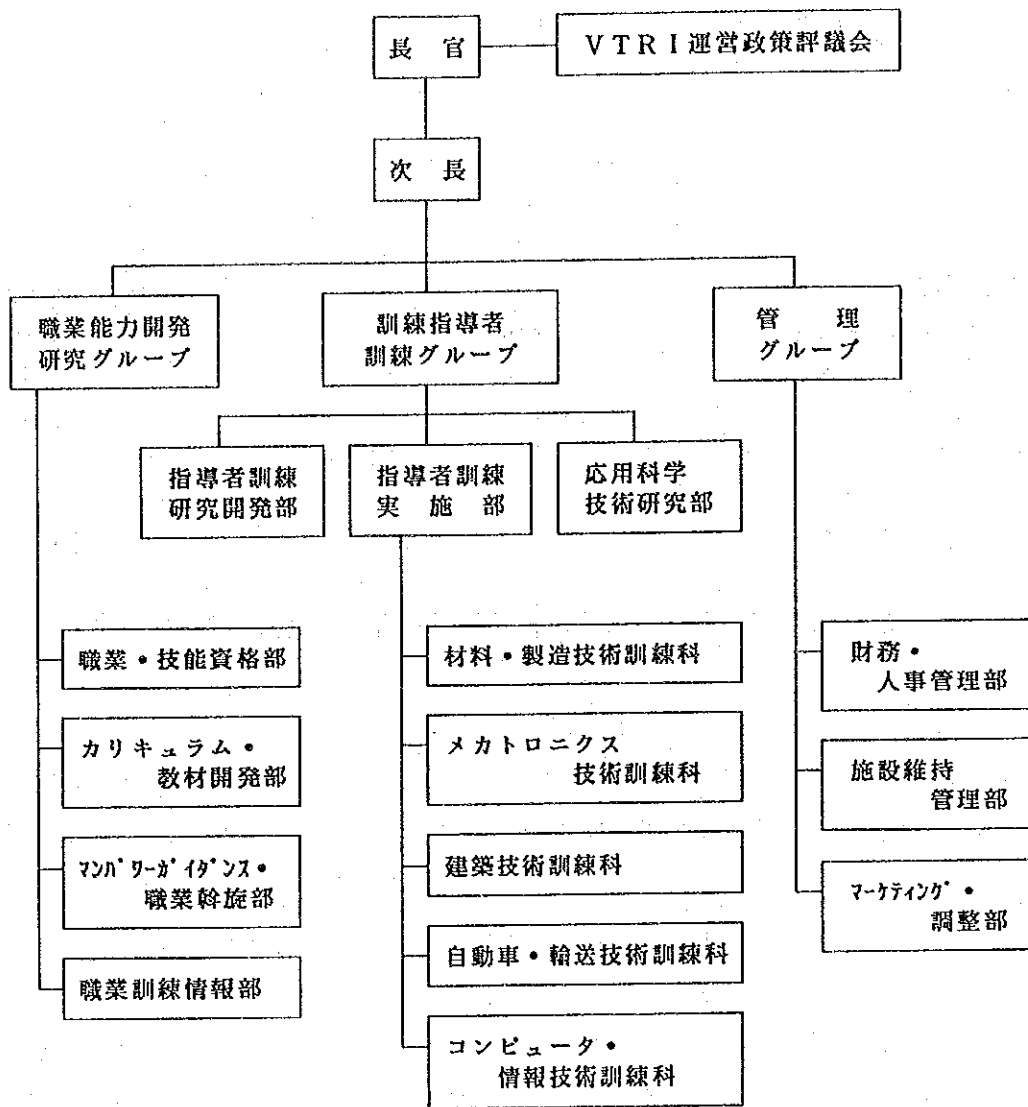


図-4 想定される職業訓練研究機構（VTRI）組織図

### 3-4-3 NMYCの実施する職業訓練の内容

#### (1) 訓練機関の概要

NMYCの職業訓練は、基本的には以下の5つの機関により実施されている。

- ①マンパワー技能開発部 (OMSD)
- ②地域マンパワー訓練センター (RMTC)
- ③県マンパワー訓練センター (PMT C)
- ④村落訓練ユニット (CTU)
- ⑤サテライト・訓練センター (STC)

上記の中で、NMYCの直接の管轄下にあるのは、OMSD、RMTC、PMT Cの3つの組織で、1992年12月現在、OMSD 1カ所、RMTC 14カ所、PMT C 14カ所の29機関がある。これらの所在地を図-5に示している。

OMSD (Office of Manpower Skills Development) は、NMYCの中央訓練センターであり、NMYC傘下の訓練センターで実施される訓練コースの開発を行うとともに、企業内労働者や訓練トレーナー等を対象とした上級および専門分野の訓練プログラムの実施を行っている。

RMTC (Regional Manpower Training Center) は、その所在地域内の未就業青年、農村婦人等を対象とした基礎的職業訓練コースおよび主として企業内労働者を対象にした技能向上訓練コースを実施している。PMT C (Provincial Manpower Training Center) は、その所在県の特異な訓練ニーズにあった分野の基礎的職業訓練コースおよび技能向上訓練コースを実施している。PMT Cにおいては、RMTCと比較してその対象地域が限られていることから、例えば基礎的職業訓練コースの数においても、一般的なRMTCのコース数が7コースであるのに対してこれを2~3のコースに限定して実施している。また、コース設計においても、RMTCの指導の下にこれを行っている。

CTU (Community Training Units) は、第1次世銀プロジェクト (VTFPI) のもとで設立が奨励・支援された。当初は、CTUの運営管理費のうちの50%が同プロジェクトにより補助され(後に補助率は25%まで段階的に引き下げられた)、これがNMYCの地方事務所を通じて支給されていた。しかしながら、現在はこの補助は打ち切られたために、資金的にはCTUの運営は総て地方自治体の財政支援、あるいは地方民間団体からの寄付金等からなる自主財源により行われている。一方、訓練コース設計や訓練教材については、依然として地方事務所を通じてNMYCの全面的な支援を受けている。殆どのCTUは、恒久的な施設を持たず、小学校校舎や公民館等の施設を一時的に利用して訓練コースの実施に当たっている。また、自動車に訓練機材を積んで各地を巡る巡回指導も行われている。訓練コースの内容は、長期の基礎的訓練コースではなく、ミシ

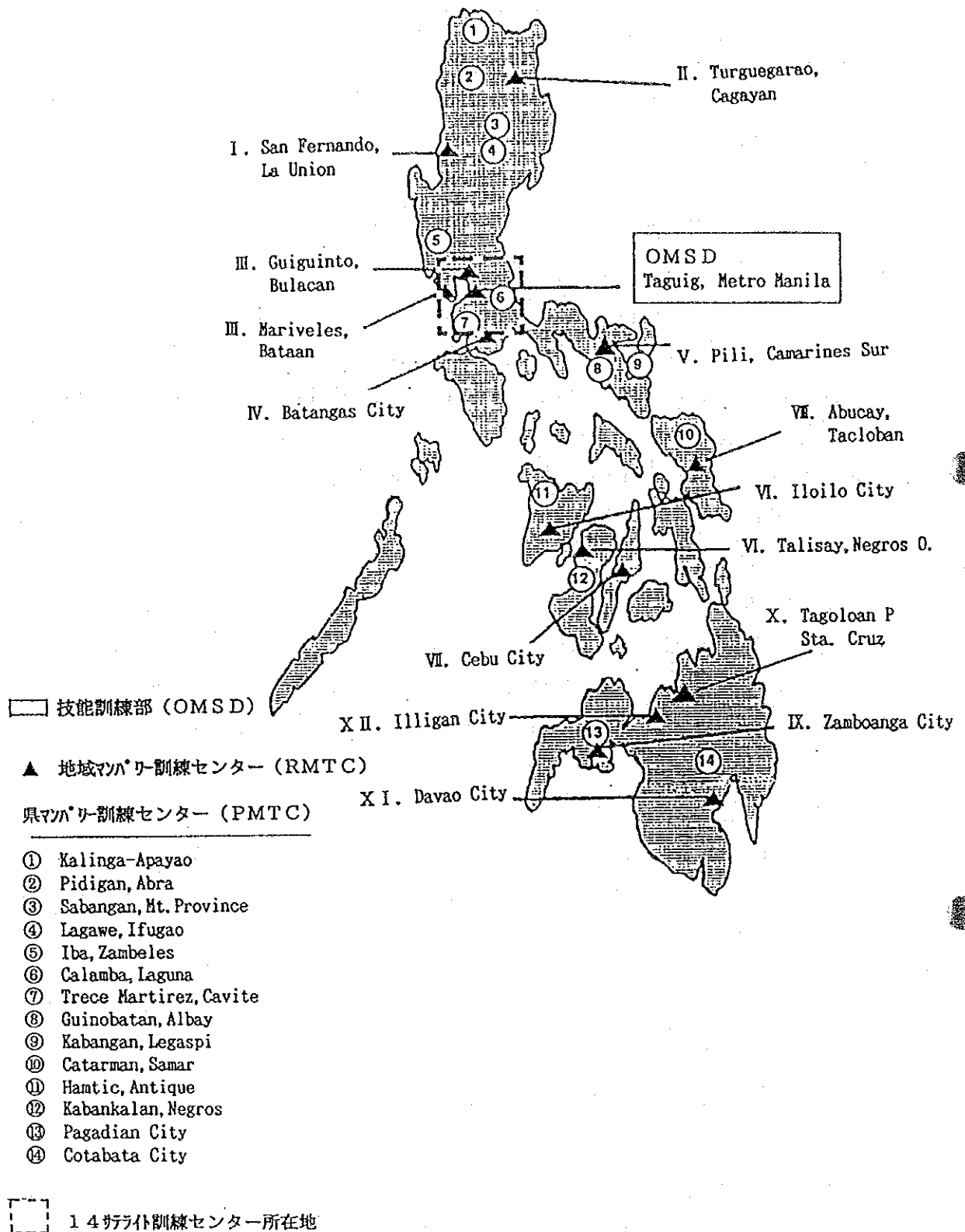


図-5 NMYC傘下の訓練センター所在地



ン縫製、自動車修理、食品加工等の村落工業や生活密着形(Livelihood)事業の訓練コースが主体となっている。

一方、STC (Satellite Training Centers) は基本的にはマニラ首都圏にあるCTUであり、首都圏に14カ所のSTCが存在している。いずれも当該地域の地方自治体あるいはNGO (非政府援助機関) の管轄下であり、CTUと同様に自主財源により運営されているが、殆どが大きくはないが恒久的な訓練建物を有し、短期の訓練コースとともに、長期の基礎的訓練コースも実施している。

## (2) NMYCの訓練プログラム

NMYCの実施する訓練プログラムは、以下の3つに大別される。

### ①基礎的訓練コース

内容：本プログラムは、就業のための基礎技術・知識・心構え等の習得を目的とするもので、卒業生は半熟練工あるいは3級技術者取得レベルを目指している。

期間：平均的センター内訓練 600時間

平均的現場訓練 (OJT) 320時間

### ②向上技術訓練コース

内容：本プログラムは企業内労働者の技能水準の向上を目的とするもので、卒業生は、2級技術者資格取得レベルを目標としている。

期間：平均的センター内訓練 120時間

### ③上級技術訓練コース

内容：本プログラムは、現場の技術者が上級技術者に要求される能力を十分に身につけるためのものである。卒業生は1級技術者資格取得者レベルに相当する。

期間：平均的センター内訓練 120時間

## 1) OMSDの実施する訓練コース

OMSDにおいては、以下の上級技術訓練および向上技術訓練コースが実施されている。

- ・工業生産コース
- ・管工事 (Pipefitting) コース
- ・軽量フレームコース
- ・コンクリート及び建築コース
- ・デジタル・ロジックコース
- ・マイクロプロセッサコース

- ・電気機械レワイディングコース
- ・電子ニューマテック制御コース
- ・工業電気コース
- ・ドメスティックRACコース
- ・商業・工業連続制御コース
- ・建物配電コース
- ・テレビ修理コース
- ・ディーゼルエンジン機械コース
- ・ガソリンエンジン機械コース
- ・自動車電装部品コース
- ・車両メンテナンスコース
- ・燃料噴射コース
- ・計量コース
- ・旋盤コース
- ・フライス盤コース
- ・研削盤コース
- ・企業家精神開発コース

## 2) RMT Cの実施する訓練コース

RMT Cにおいては、いずれのセンターにおいても以下の7つの基本的職業訓練コースが実施されている。

- ・一般自動車コース
- ・一般建物建築コース
- ・一般電気コース
- ・一般エレクトロニクスコース
- ・一般機械加工コース
- ・冷蔵・空調コース
- ・溶接及び鋼材加工コース

また各地域における訓練ニーズにあわせて、RMT Cは、以下の様な各種の向上訓練コースを開催している。

### (RMT C - I)

- ・自動車エンジン分解修理コース
- ・工業電気／モーター巻直しコース
- ・旋盤／フライス盤操作コース

- ・左官仕上げコース
- ・白黒テレビ修理コース
- (RMT C-III)
- ・テレビ修理コース
- ・RAC機械コース
- ・旋盤操作コース
- ・建物配電コース
- ・自動車ガソリンエンジンコース
- ・自動車ディーゼルエンジンコース
- ・運転コース

(RMT C-IV)

- ・ディーゼルエンジン機械コース
- ・ガソリンエンジン機械コース
- ・計量/品質管理コース
- ・商業/工業RACコース
- ・鉄板溶接コース
- ・構造物組立コース
- ・鉛管工コース

(RMT C-V)

- ・シャシー修理メンテナンスコース
- ・自動車エンジン分解修理コース
- ・ディーゼルエンジン機械コース
- ・ガソリンエンジン機械コース
- ・白黒テレビ修理コース
- ・工業電気コース
- ・旋盤操作コース
- ・管溶接/鉄鋼加工コース
- ・分離/パッケージタイプ鉛管(空調)工事コース

(RMT C-VI)

- ・自動車エンジンコース
- ・FCM/木工コース
- ・家電コース
- ・旋盤操作コース

- ・ R A C コース
- ・ 工業管工事コース
- ・ 鉛管工コース
- ・ I S M O コース  
( R M T C - V I I )
- ・ 自動車エンジンコース
- ・ 家電コース
- ・ 工業電気コース
- ・ 旋盤操作コース
- ・ フライス盤操作コース
- ・ R A C コース
- ・ 工業管工事コース
- ・ 鉛管工コース
- ・ I S M O コース  
( R M T C - V I I I )
- ・ ディーゼルエンジンコース
- ・ 工業電気コース
- ・ 左官仕上げコース
- ・ 電気モーター巻直しコース
- ・ 商業冷蔵コース
- ・ 自動車電装コース
- ・ 工業管工事／鉛管工コース
- ・ 旋盤操作コース
- ・ 工業溶接コース  
( R M T C - I X )
- ・ ディーゼルエンジン機械コース
- ・ ガソリンエンジン機械コース
- ・ 自動車電装コース
- ・ 車両メンテナンスコース
- ・ 工業管工事／鉛管工コース
- ・ フライス盤操作コース
- ・ 研磨盤操作コース

(RMT C - X)

・電気アーク溶接コース

(RMT C - XI)

・工業電気コース

・建物配電コース

・電気アーク溶接コース

・ディーゼルエンジン機械コース

・ガソリンエンジン機械コース

・フライス盤操作コース

・研磨盤操作コース

・RACコース

・白黒テレビ修理コース

(RMT C - XII)

・自動車電装コース

・工業電気コース

・旋盤操作コース

### 3) PMTC/STCの実施する訓練コース

PMTC/STCにおいては、RMT Cの実施している7つの基本コースから幾つかを選択して、3級レベルの基礎訓練が行われている。

#### 3-4-4 マンパワー技能開発部 (OMSD) の活動について

##### (1) マンパワー技能開発部 (OMSD) の組織と活動

OMSDの現在の組織は、図-6に示す通りである。

担当部長のもとに、これを補佐する管理室と訓練支援サービス室、さらに訓練実施機関を統括する上級・専門訓練統括室が置かれている。上級・専門訓練統括室には、上級訓練担当長と専門訓練担当長が置かれ、各々の長のもとに上級訓練を行う5センターおよび専門訓練を行う5センターが管轄されている。

OMSDの実施する上級訓練は、現在以下の5つの訓練センターで行われている。当初は訓練指導員の養成を主眼とした長期間の基礎コースが中心であったが、現在は短期の向上訓練および上級技術訓練のみで長期コースは実施していない。

①事務機器およびコンピュータセンター (Business Equipment and Computer Center)

②建築センター (Construction Center)

③通信センター (Telecommunication Center)

④エレクトロ・メカニカルセンター (Electro Mechanical Center)

⑤地上運輸センター (Land Transport Center)

一方、専門訓練は、以下の同じく5つの訓練センターで実施されている。専門訓練においては、向上訓練とともに、基礎訓練コースも実施されている。

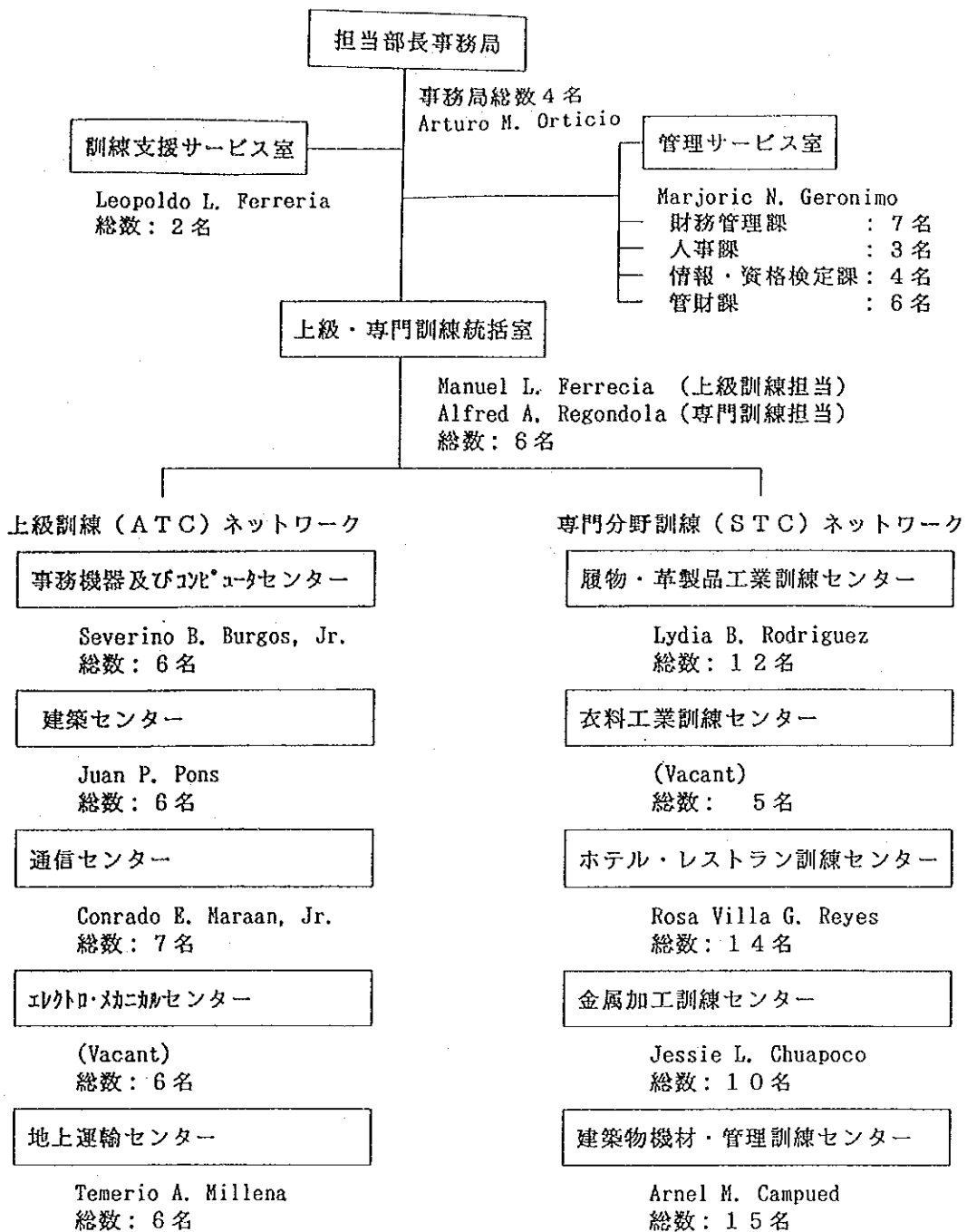
①履物・革製品工業訓練センター (Footwear and Leathergoods Industry Training Center)

②衣料工業訓練センター (Garments Industry Training Center)

③ホテル・レストラン訓練センター (Hotel and Restaurant Training Center)

④金属加工訓練センター (Metals Training Center)

⑤建築物機材・管理訓練センター (Building Equipment & Maintenance Center)



注: 人名はいずれも各部署の長を示す。

図-6 マンパワー技能開発部 (OMSD) 組織図

(2) OMSDの訓練実績

1991年度におけるOMS D訓練コース卒業生総数は、6,658名で、この内訳は①向上(上級)訓練コース4,156名、②指導者再訓練コース35名、③基礎訓練コース1,925名、④技術情報交換セミナー1,209名であった。また、1992年度における訓練目標は、総数6,000名で、このコース別・センター別内訳は表-6の通りである。

表-6 1992年度のOMS D訓練目標

(単位 : 人)

	基礎訓練コース	向上訓練コース	技術セミナー
上級技術訓練センター計	0	2,834	0
事務機器及びコンピュータセンター	0	697	0
建築センター	0	455	0
通信センター	0	542	0
エレクトロ・メカニカルセンター	0	591	0
地上運輸センター	0	549	0
専門分野訓練センター	1,823	1,149	194
履物・革製品工業訓練センター	440	371	194
衣料工業訓練センター	556	184	0
ホテル・レストラン訓練センター	682	0	0
金属加工訓練センター	32	404	0
建築物機材・管理訓練センター	113	190	0
合 計	1,823	3,983	194

OMS Dの現在の活動については、以下の様々な理由から、その期待されている役割を十分に果していないと見られている。

- ①資金的な制約から、上級レベルの訓練を実施するために必要な最新の訓練機材を十分に装備されていない。
- ②資金的・人的な制約から新分野や高度技術分野における新しいコースを創設してゆく能力に欠けている。
- ③他のNMYCの訓練機関と同様に、卒業生数を中心とする訓練目標値達成に重点が置かれるために、訓練内容の充実あるいは訓練期間の長期化等の面での前進が



みられない。

- ④資金的制約に加えて世銀の勧告等もあり、コスト回収に重点が置かれたために、企業内労働者の向上訓練が中心となり、本来の役割の一つであった訓練指導員育成や指導員再訓練等の活動が低調となっている。

ちなみに、1992年度にNMYC本部からOMSDの配分された運営・管理費総額はわずか0.2百万ペソで、訓練コース費の徴収を主とするコスト回収額目標は6.0百万ペソであった。

### 3-4-5 NMYCの地方（西部ビザヤ地域VI）における活動の現状

#### (1) 西部ビザヤ地域（Region-VI）の概況とNMYCの組織

西部ビザヤ地域(Region-VI)は、パナイ島およびネグロス島西部を含む地域で、1990年現在の総人口は5.7百万人（フィリピン総人口の9.2%）、地域内総生産額は500.1億ペソ（フィリピン国内総生産額の7.0%）である。同地域は、さらにイロイロ、アクラン、カピズ、アンティーケ、西ネグロスの5県に区分されている。典型的な農業地帯であり、とりわけネグロス島は同国有数の砂糖キビ生産地となっている。工業は、砂糖精製工場をはじめ農産物加工が若干あるものの、殆ど見るべき大規模工場はない。

西部ビザヤ地域におけるNMYCの組織は、図-7に示す通りである。イロイロ県イロイロ市に地域事務所（Regional Office）が置かれている他、各5県に各々県事務所（Provincial Offices）が設置されている。訓練実施機関としては、地域マンパワー訓練センター（RMTC）がイロイロ県イロイロ市および西ネグロス県タリサイの2カ所に、県マンパワー訓練センター（PMTC）がアンティーケ県ハムテックおよび西ネグロス県カバンカランの2カ所に置かれている。一つの地域に2カ所のRMTCがあるのは異例であるが、管轄地域が2つの大きな島にまたがることから、最近イロイロ市の訓練センターがPMTCからRMTCに格上げされたものである。

上記のNMYC傘下の訓練機関の他に、NMYCが支援する訓練機関として、村落訓練ユニット（CTU）が、アクラン県レゾ、カピズ県クルテロ、アンティーケ県サンジョゼ、同セバステ、西ネグロス県ムルシアおよびギマラス島ヨルダンの6カ所にある。

#### (2) 地域事務所（RO）の活動

NMYC西部ビザヤ地域事務所（RO-Reion VI）では、地域事務所長のもとに管理課、計画・調整・評価課、技術サービス・ガイダンス課の3課が置かれており、同地域内のすべてのNMYC関連機関の活動を統括・支援している。

西部ビザヤ地域のNMYC関連機関の経理は地域事務所に集中・統括されている。地方にあるNMYC各機関の運営費用は、NMYC本部からの予算配分金に加えて、地方自治体や民間企業、NGOからの支援金により賄われているが、これらは総て地域事務

所に集中管理されることになっている。

1992年度において、NMYC本部から西部ビザヤ地域に配分された予算総額は、表一7に示す通り、9.1百万ペソであった。これに対して同地域内の地方自治体、民間企業、NGOからの支援金総額は、1991年度で0.7百万ペソ、1992年度（92年12月まで）0.6百万ペソであった。

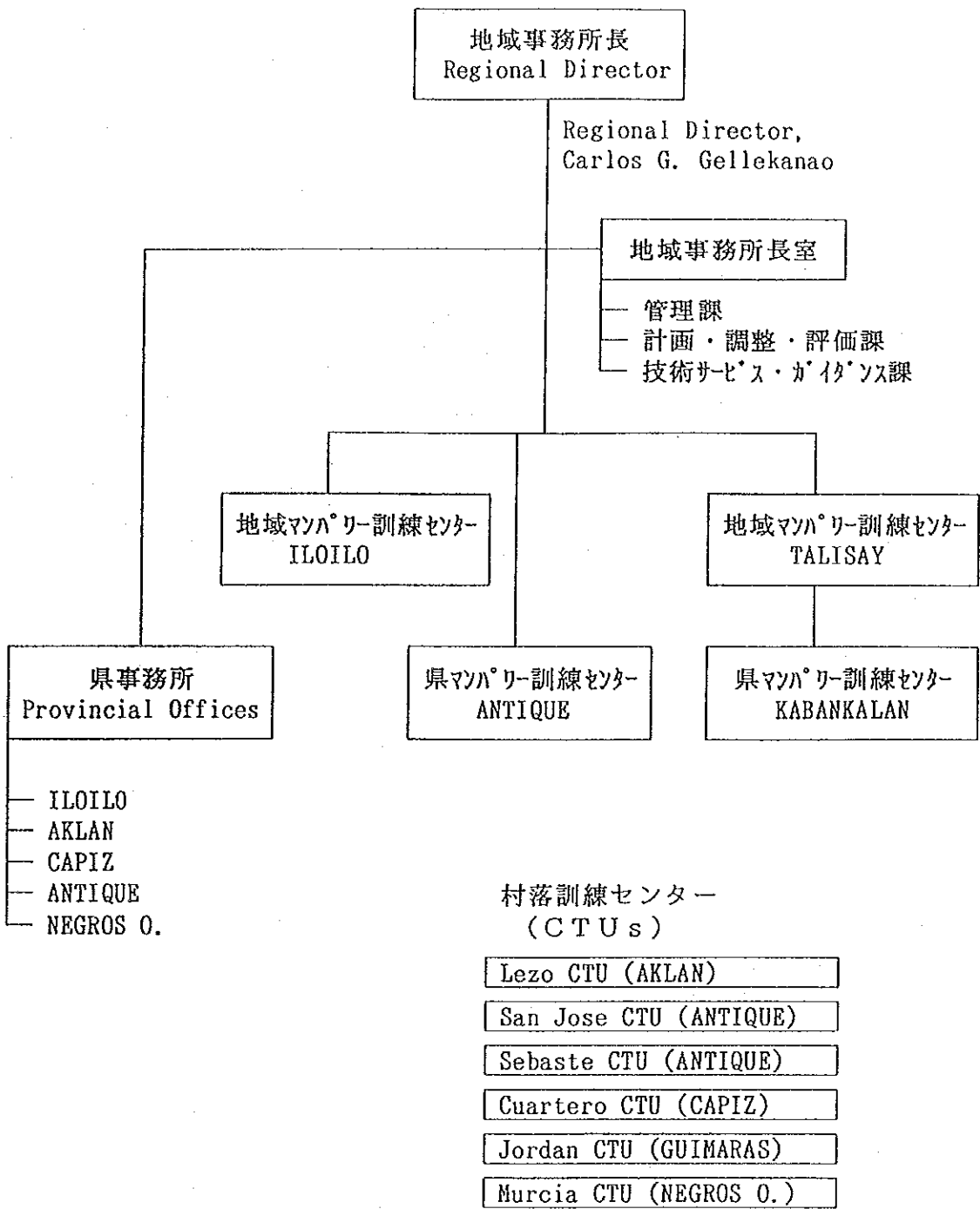
NMYC地域事務所（RO）所長は本部の副長官の監督下におかれ、副長官への報告義務を負っている。しかしながら、所在地内における活動に関しては各地域別・県別に設置された人材開発委員会との協力のもとに、各地域の実状に応じた独自の活動方針を打ち立てる権限を有している。

西ビザヤ地域における地域マンパワー開発および雇用促進委員会のメンバーは、以下の17機関である。

- ・農業省・地域事務所
- ・農業改革省・地域事務所
- ・科学技術省・地域事務所
- ・通商産業省・地域事務所
- ・社会福祉開発省・地域事務所
- ・環境・天然資源省・地域事務所
- ・労働雇用省・地域事務所
- ・公共事業委員会・地域事務所
- ・国家経済開発庁・地域事務所
- ・教育・文化・スポーツ省・地域事務所
- ・都市計画開発室
- ・プロセス基金
- ・内務地方政府省・地域事務所
- ・KSP (Kahublagan Sang Panimalay)
- ・NNC (国家栄養評議会)
- ・OMA (モスリム対策会)
- ・OSCC (南部文化コミュニティ室)

また、各県レベルにおいてもマンパワー開発のための委員会が置かれている。代表例としてアクラン県のマンパワー委員会メンバーをみると、以下の15機関である。

- ・アクラン州政府
- ・Roxas Memorial College of Arts and Trades
- ・通商産業省・県事務所



図一 西ビザヤ地域におけるNMYC組織図

表7 1992年度西部ビザヤ地域NMYC予算配分額

(単位 : 千ペソ)

	人件費	運営・管理費	合計
地域(RO)事務所計	2,418	640	3,058
地域事務所長室	- *	85	85
管理課	1,433	300	1,733
計画・調整・評価課	431	128	559
技術サービス・ガイド課	554	127	681
地域マナハリ訓練センター計	2,621	648	3,269
R M T C - TALSAY	1,823	380	2,203
R M T C - ILOILO	798	268	1,066
県事務所(PO)計	774	346	1,118
PO - 本部	189	9	197
PO - ILOILO	159	65	223
PO - AKLAN	105	71	176
PO - CAPIZ	92	71	163
PO - ANTIQUE	60	65	125
PO - NEGROS O.	169	65	233
県マナハリ訓練センター計	817	123	941
P M T C - KABANKALAN	379	-	379
P M T C - ANTIQUE	438	123	562
援助プロジェクト・NMYC負担金	365	75	440
SWISS CONTACT (スイス)	169	50	219
TRUGA (ILO)	196	25	221
世銀プロジェクト留保金流用	-	250 **	250
本部からの配分金合計	6,995	2,080	9,075

\*管理課分を含む。

\*\* 留保金を従業員報奨金に流用。

- ・農業省・県事務所
- ・教育・文化・スポーツ省・県事務所
- ・社会福祉開発省・県事務所
- ・内務地方政府省・県事務所
- ・労働雇用省・県事務所
- ・ア克蘭婦人表彰者基金
- ・NMYC県事務所
- ・ア克蘭青年育成基金
- ・環境・天然資源省・県事務所
- ・ア克蘭雇用センター
- ・フィリピン・中国人商工会議所
- ・県計画開発室

### (3) 地域訓練センター (TALISAY) とよび県訓練センター (KABANKALAN) の組織と活動

RMTC / Talisay の組織は、図-8 に示す通りである。地理的な条件から、同地域においては、県事務所 (PO) も RMTC / Talisay センター長の監督下に置かれている。

RMTC としての総数は 29 名で、うち訓練指導員数は訓練課長 (チーフトレーナー) 1 名の他 11 名である。しかしながら 11 名の指導員のなかの 2 名は技能検定担当者と製図工で、その他の 1 名がスイス援助プロジェクト担当となっているために、訓練指導のための実働人員は 8 名である。

現在実施している訓練コースは、以下の 4 つに大別される。

#### ① 基礎的職業訓練コース

基礎コースは、4 カ月のセンター内訓練および 2 カ月の現場訓練からなり、年 2 回定期的な訓練生の募集が行われている。現在実施されているコースは、以下の 6 コースであるが、昨年までは、この他に訓練期間 1 カ月の工業ミシン操作コースが実施されていた。

- ・一般自動車コース
- ・一般機械加工コース
- ・一般電気コース
- ・アーク溶接・鋼材加工コース
- ・家電コース
- ・農器具機械コース

②向上訓練コース

向上訓練コースは、自動車エンジンコース、旋盤操作コース、管工事コース等のコースを、企業ニーズに合わせて、大半は土曜、日曜日を利用して実施している。

③訓練指導員再訓練コース

企業内のスーパーバイザーや企業内研修指導員を対象としたもので、基礎的訓練コースの中からコース、カリキュラムを選択して実施している

④技術・エンジニアリングコース

工業学校の職業訓練学科の教育を補うためのもので、要請に応じて学生を実習訓練のために受け入れている。

一方、PMT C / Kabankalan は、西ネグロス県事務所（所長1名を含む3名）の下に置かれており、総人員数はセンター長を含め8名である。訓練指導員の数はわずか3名で、実施している基本訓練コースも①一般自動車、②農業機器、③重機械の3コースに限られている。訓練課長はおらず、カリキュラム設計等は、RMT Cに依存している。

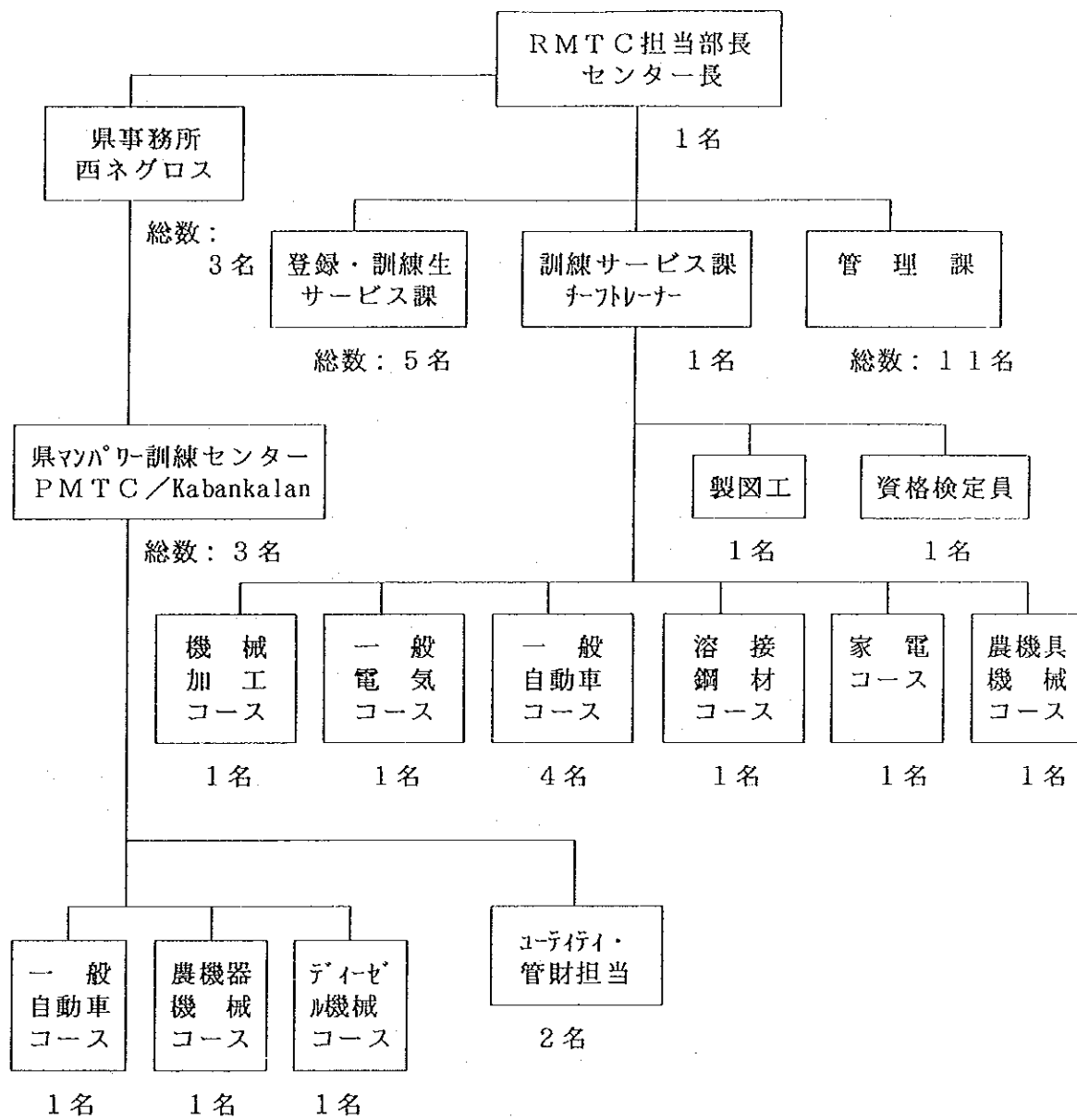


図-8 RMT C/Talisay および PMTC/Kabankalan 組織図

### 3-5 他の援助機関の活動

#### 3-5-1 世界銀行の援助内容

##### (1) 世界銀行・職業訓練プロジェクト (VTP I)

###### 1) プロジェクトの背景

世界銀行の職業訓練プロジェクト-VTP Iの開始が検討された1980年代初めのフィリピンにおいては、製造業がGDPの25%を占めるまでになっていたものの、次の様な多くの課題を抱えていた。

- ①製造業の生産物の75%までが国内市場向けである。
- ②製造業のマニラ首都圏への集中が著しく、製造業従事者の65%までがマニラ近郊に集中している。
- ③大規模工業の発達に対して、雇用者の3分の2を擁する中小規模工業の労働生産性は低く、製造業生産のわずか5%に貢献するに過ぎない。
- ④高い人口増加率から年間67万人に達する新規雇用需要の発生があるのに対して、製造業部門の雇用吸収力は弱く、年間5万人程度の新規雇用機会を創り出すに過ぎない。
- ⑤平均的なフィリピンの労働者の技能水準は低く、労働者の8%が正規の職業教育あるいは職業訓練を受けているに過ぎない。

以上の背景から、フィリピンの職業訓練能力を高めるためのVTP Iが1983年2月から87年12月を対象期間として開始された。

その後、1984年における経済不況およびこれに続く政治的な混乱期を経て、「エドサ革命」により成立した前アキノ政権により、全面的な政策の見直しが行われることとなった。このために、VTP Iの実行も86年に一時中断のうえ、内容の見直しが行われるとともに、プロジェクト終了期限も89年12月に延長された。(これは後に更に90年12月まで延長された。) 86年の政策転換の主要なものは、以下の通りであった。

- ①地方部における小規模、労働集約的産業の育成を図る。
- ②工業開発において輸入依存度を引き下げようとする経済構造をつくる。
- ③軽消費財の生産・輸出を拡大する。
- ④工業部門における余剰能力の有効活用を図る。

###### (2) VTP Iの目的と具体的内容

VTP Iの目標は、①NMYCの職業訓練管理能力の向上、②工業界のニーズに合致した分野における訓練の実施が出来るような訓練施設・機材の拡充、③技能資格・検定制度の拡充に置かれた。

1986年における見直しまでの期間(1982~85年)の具体的なプログラムは、以下の



通りであった。

①建設工事

現存する10カ所のRMT Cに加えて、4カ所のRMT C (Turgerao、Tacloban、Cagayan de Oro、Zamboanga) を新設する。

資格検定場2カ所および建設工業訓練センター1カ所を新設する。

②訓練機材および什器・備品

新設および既存のRMT Cの訓練機材や什器・備品を拡充する。

③経営計画能力

連絡網の脆弱性や組織機能の重複を是正して、NMYCの事務局における組織評価や管理システムを確立させる。

④マンパワー計画

現存する技能者のデータベースを構築し、訓練ニーズを常に把握できるシステムを構築して、国家・地域・セクター毎の訓練計画策定機能を確立する。

⑤マンパワー評価

現行の訓練システムを簡便に評価し、すべての訓練プログラムの有効性を測定できるシステムが策定する。

⑥マンパワーガイダンス

労働者へのガイダンス教材やAV機材を開発する。

⑦経営情報システム

NMYCの情報システムを構築して、すべての訓練実施システムを低廉にモニター出来るようにする。

⑧建物・機材管理システム

NMYC全体の建物・機材管理および治工具・スペアパーツの調達システムを構築する。

⑨特定分野訓練

費用配分方式を確立して、外部の訓練機関や企業が特定分野の訓練を行うことを支援する体制を打ち立てる。

⑩衣料産業向け移動訓練計画

工場構内で訓練が実施出来るように訓練機材を装備した7訓練ユニットを創設する。

⑪徒弟訓練

企業ニーズに合致するように既存の徒弟訓練制度の見直しを行う。

⑫ホテル・レストラン産業

ホテル・レストラン産業の適切な労働者の訓練戦略を策定する。

⑬奨学金

国内・国外への留学に対する29人・年分の奨学金を供与する。

⑭指導者訓練

新設RMT Cのための指導者106名を育成・採用する。

⑮村落移動訓練計画

9つの移動訓練ユニット向け機材、および4台の車・舟を既存RMT Cに供与する。

⑯訓練モジュール開発

推定6,553の訓練要素を448のモジュールとして開発する。

⑰技能検定基準の開発

技能検定に関する42の新規基準およびデータベースを作成する。

⑱会計制度

一般的な会計制度にあった経理システムを確立する。

⑲アドバイザー委員会

地方の訓練ニーズを把握するための地方マンパワー青年委員会を設立・強化する。

既述の通り、1986年の政権交替により以下を主要な内容とするプロジェクトの見直しが行われた。

- 1) ①技能検定場2カ所および建築工業訓練センターの新設計画をとりやめ、②新設するRMT Cの建設デザインを簡素化し、これにより節約された金額を③既RMT Cや管理事務所の改修に充当する。
- 2) 訓練のプライオリティや建設計画の変更に合わせて、供与する機材や什器・備品のリストを見直す。
- 3) 従来企業向けであった Training Contract Scheme を、①村落の小規模事業を開始するための企業家訓練や村落内訓練、②企業と協力して行う共同訓練計画、③卒業生の就職先を斡旋するためのマンパワー情報サービスセンター事業等をも含むものとする。
- 4) プロジェクト期間中の訓練目標を7.6万人から10.3万人に引き上げる。
- 5) 世銀からの支援金総額を当初の24.36百万ドルから8.00百万ドル引き下げる。

上記の見直し作業を経て計画された後半期間（1986～90年）の具体的なプログラムは、以下の通りであった。

(訓練インフラストラクチャー)

### ①建設工事

4つのRMT C建設に加えて、同じく4カ所の県マンパワー訓練センターをKalinga-Apayao、Pidigan-Abra、Sabangan-Mt.Province、Lagawe-Ifugaoに（これは90年にさらにIba-Zambales、Calamba-Laguna、Trece Martinez-Caviteの3カ所が加えられた。）新設し、本部ビルおよび既存の10RMT C、地域事務所、寄宿舎等を改修し、4カ所の地域事務所を新設する。

### ②機材

手工具およびスペアパーツ、AV機器、コンピュータ、通信機器、車両等を含む機材を調達する。

### (訓練技術の開発)

#### ③指導者育成の制度化

最終的には国家レベルにおける訓練指導者の資格制度が調整できるように指導者開発プログラムを制度化する。

#### ④技能基準・技能検定

既存の技能資格・検定制度をより一般に認められるように整備し、重要な職種に対する266の新基準を策定する。

#### ⑤カリキュラム開発

全国レベルで通用する標準カリキュラム、訓練機材および訓練教材パッケージを整備してRMT Cにおける訓練を標準化する。

#### ⑥職業ガイダンス

NMYCの職業ガイダンス・システムを開発し、制度化する。

#### ⑦情報および文書管理システム

情報のデータベース化および印刷物・非印刷物情報の一元管理を進める。

### (地方マンパワー開発計画)

#### ⑧地方起業家、青年起業家、自営業者開発事業(TREND/YESDAYプログラム)

上記は後に起業家開発訓練プログラム(EDTP)と改称されたが、将来小規模・零細事業を興そうとする事業者の技能開発を目指す。

#### ⑨村落訓練センター

各地方のニーズにあった技能訓練を村落レベルで実施することを支援する。

### (特殊計画)

#### ⑩訓練請負計画(Training Contract Scheme)

この拡充によりプロジェクト期間中の訓練ターゲットを7.6万人から10.5万人に増やす。

⑪職業斡旋支援センター (PLACER)

戦略的成長地域にマンパワー情報や職業斡旋サービスのネットワークを構築する。

⑫企業ベース訓練システム (EBTS)

訓練所内訓練と企業内訓練を相互に補完しあうシステムを構築する。

⑬衣料工業訓練プログラム (GITP)

衣料産業における年間16,200人に達する技能者訓練ニーズの50%を本計画で満たす。

⑭産業別開発計画 (ISDP)

国家の工業化のために重要なコンピュータ・ソフトウェア、自動車、映画、衣料、ギフト、家庭用品、陶磁器といった特定産業向けの訓練パッケージを開発する。

(評価)

⑮既存の訓練プログラムを継続的に評価するシステムを構築する。

(スタッフ開発)

⑯NMYCのスタッフの能力開発を図る。

(3) VTP Iの予算

既述の通りVTP Iの予算は、1986年におけるプロジェクト見直しの結果、ドルベースにおいては大きく減額されることとなった。

表-1 VTP Iの当初および改訂後予算の比較

(単位 : 百万USドル)

	当初予算 (%)	改訂後予算 (%)
世銀ローン	24.36 (60.0)	16.36 (60.0)
政府カウンターパート資金	17.30 (40.0)	10.51 (40.0)
合計	41.66 (100.0)	26.87 (100.0)

また、この用途別消化実績をみると表-2. の通り建築工事および設備費が約50%を占めており、これからもVTP Iの重点が訓練施設の新設・強化に置かれていたことがわかる。

表-2 VTP Iの費用区分別消化実績

(単位 : 百万USドル)

	世銀ローン分	政府負担分	合計
1. 建設工事費	0.95	2.43	3.38
2. 機材、什器備品類	6.98	1.14	8.12
3. 技術協力費	2.41	0.00	2.41
4. 各種プログラム費用	4.89	6.24	11.13
5. 予備費	0.81	0.70	1.51
6. ローン管理費	0.36	0.00	0.36
合計	16.40	10.51	26.91

(2) 世界銀行・第2次職業訓練プロジェクト (VTP II)

(1) プロジェクトの背景

世銀プロジェクトVTP Iは、1990年12月にその事業の殆どを終了した。これらの事業を通じて当初目標のある程度は達成されたが、多くの目標については継続的支援が必要と考えられた。また、同プロジェクト期間中において政治・経済目標に大きな変更が加えられ、マンパワー開発の分野においても、VTP Iにおいては十分な対応が困難な以下のような大きな問題が露呈されるようになった。

- ①高い人口増加に対して職業訓練施設が不足しがちである。
- ②国からの職業訓練に対する予算面での制約が予想される。
- ③マンパワー開発制度の全体的な管理が欠如している。
- ④民間部門や地方自治体が十分な形態で訓練に参加していない。

上記の背景から、フィリピンの国家開発全体目標の達成を支援するマンパワー開発計画としての第2次職業訓練プロジェクト (VTP II) がVTP Iの活動内容を続行・拡大・修正するものとして策定された。

VTP IIの重点目標は、1990年の議会教育委員会 (EDCOM) 答申において勧告された技術教育および技能開発事業団 (TESDA-Technical Education and Skills Development Authority) の設立方針にあわせて、以下の諸点に置かれている。

①制度開発

NMYCのノン・フォーマル職業訓練や職業斡旋サービスに関する政策立案・計画・管理・開発・評価能力を向上させるように制度開発を行う。

②訓練品質の改善とコスト回収

訓練の質の向上を図るとともに訓練費用のコスト回収を高める。

③訓練能力の開発

訓練にかかる訓練諸施設・機材の充実およびその他訓練機会の拡充を図る。

④分野研究・F/S

フォーマル技術教育水準向上および特定分野や上級技術者訓練機関設立のための研究・調査を行う。

(2) VTP IIにおける具体的なプロジェクトの内容

(制度開発—プロジェクト総費用12.1百万USドル)

①NMYCの本部および地方事務所の管理スタッフに対して管理能力向上のための訓練を施し、NMYCの事務局能力を高める。

②NMYCおよびその他関連政府機関スタッフの政策立案、計画策定、事業調整能力を高めるための訓練を行う。

③管理の地方分権化および職業斡旋サービス強化を進めるために、全国レベルにおける人材情報システムを構築する。

(訓練品質の改善とコスト回収—プロジェクト総費用8.8百万USドル)

④国家技能資格検定制度およびその他個別産業別の同種の制度の改善を図る。

⑤訓練指導者の訓練のためのプログラムを開発する。

⑥カリキュラムや訓練教材の改善を図る。

⑦マンパワーガイダンスおよび職業斡旋サービス機能を強化する。

⑧NMYCが各訓練機関の技術水準・管理・財務を監視・評価するシステムを開発する。

⑨訓練実施機関と、訓練生派遣企業や地方自治体あるいは訓練生本人との間のコスト配分システムを確立する。

(訓練能力の開発—プロジェクト総費用20.3百万USドル)

⑩既存の14の地域マンパワー訓練センター(RMTC)、13の県マンパワー訓練センター(PMTC)およびマンパワー技能開発部(OMSD)が中級訓練や徒弟訓練プログラムの拡充に耐えうるように設備の拡充・更新を行う。

⑪企業ベース訓練プログラムの拡充

既存の小規模企業向けの訓練契約計画(TCS—Training Contract Scheme)を継続するとともに、中・大規模企業が企業内OJT訓練を開始するための指導員の訓練や訓練プログラムを設計することを支援する訓練援助契約計画(TAC—Training Assistanse Contract Scheme)を開始する。また、既存の

衣料工業訓練プログラムを継続し、また企業ベース訓練プログラムの対象を印刷、エレクトロニクス、木工、食品加工等の業種に拡大する。

⑫その他計画

徒弟訓練制度の確立への支援が、UNDP/ILO 調査結果を受けて行われる。また、地方における零細企業育成のための村落インフォーマルセクター訓練実施計画 (TDIS—Training Delivery System for the Rural Informal Sector) への支援が開始され、また女性が新しい職業につくのを支援する既存の婦人新職業計画 (WINT—Women in New Trade) が継続される。

(調査・F/S—プロジェクト総費用0.6百万USドル)

⑬中等教育レベル、中等教育卒業後レベルおよび技術者や技術教育指導に対するフォーマル技術教育システム確立に関する調査を行う。

⑭特定分野や上級技術訓練機関設立に関するフィージビリティ調査を実施する。

(3) VTP IIの予算

VTP IIのプロジェクト期間中 (1992~97年) の予算総額は、41.8百万USドルで、うち世銀 (IDA) ローン分が36.0百万USドル、フィリピン政府負担分が5.8百万USドルとなっている。このプロジェクト別および費用区分別内訳は、各々表-3および表-4に示す通りである。

表-3 VTP IIのプロジェクト別予算配分額

(単位 : 百万USドル)

	内国通貨	外国通貨	合計
1. 制度開発	5.6	3.9	9.5
①NMYC管理能力向上	1.4	0.7	2.1
②政策・計画・調整能力拡充	2.8	2.1	4.9
③人材情報システム構築	0.9	1.1	2.0
④プロジェクト管理費	0.5	0.0	0.5
2. 訓練品質の改善とコスト回収	5.7	1.3	7.0
①技能資格検定制度改善	1.4	0.6	2.0
②カリキュラム・教材開発	1.2	0.5	1.7
③指導者訓練プログラム開発	2.4	0.1	2.5
④職業斡旋サービス機能強化	0.6	0.1	0.7
⑤訓練センター評価・監督システム	0.1	0.0	0.1
3. 訓練能力の開発	8.7	7.3	16.0
①既存施設の拡充	2.9	5.5	8.4
②訓練契約計画 (TCS)	0.9	0.0	0.9
③訓練援助契約計画 (TAC)	2.8	0.1	2.9
④その他各種計画	2.1	1.7	3.8
4. 調査・F/S	0.4	0.2	0.6
上記基本費用小計	20.4	12.7	33.1
5. 予備費	0.6	1.0	1.6
6. 物価上昇引当	5.8	1.3	7.1
合計	26.8	15.0	41.8



表-4 VTP IIの費用区分別予算配分額

(単位 : 百万USドル)

	世銀負担金	政府負担金	合計
1. 投資費用	36.0	2.3	38.3
①建設工事費	2.0	0.5	2.5
②機材・什器備品	0.2	0.0	0.2
③プロフェッショナル・サービス費	0.1	0.0	0.1
④技術援助費	15.8	0.0	15.8
・海外訓練費	(2.9)	(0.0)	(2.9)
・国内訓練費	(9.2)	(0.0)	(9.2)
・外国人専門家	(1.9)	(0.0)	(1.9)
・国内専門家	(1.8)	(0.0)	(1.8)
⑤機材調達費	9.8	1.4	11.2
⑥書籍・消耗品	2.2	0.4	2.6
⑦企業ベース訓練支援費	5.9	0.0	5.9
2. 管理・運営費	0.0	3.5	3.5
①運営・管理費	0.0	2.9	2.9
②人件費	0.0	0.6	0.6
合計	36.0	5.8	41.8

## (4) VTP IIの現状

VTP IIは、VTP Iの終了後引き続き1992年初から開始される予定であったが、92年6月の前アキノ政権から現ラモス政権への政権移行およびプロジェクト詳細についての若干の手直し作業のためにその実施が大幅に遅れている。NMYCにおいては、最近まで92年9月からのプロジェクト開始を想定していたことから、この遅延が予算上での大きな問題となっている。

現在は、すでに世銀およびフィリピン政府の双方に於て貸付契約内容についての承認が済んでいるといわれ、93年初めからのプロジェクト開始が期待されている。

## 3-5-2 その他の援助機関からの職業訓練分野における協力の現状

## (1) 総論

フィリピンにおける職業訓練分野における援助については、既述の世銀のVTP Iの

ウエイトが圧倒的に高く、その他の支援としては、①日本その他諸国からの単発的な専門家の派遣や研修員の受け入れ、② UNDP/ILO による訓練契約計画 (TCS) の改善のための調査実施、③ スイスの NGO による「生産性向上のための自助団体を通じる金属加工企業への技術援助計画」(METASHAPE)、および④ ILO/オランダ政府による「ニーズに合致した訓練実施による農村地域雇用促進・現金収入拡大計画」(TRYGA) 等の小規模な技術協力が中心的なものである。

(2) 「生産性向上のための自助団体を通じる金属加工企業への技術援助計画」

(METASHAPE—Metal Enterprises Technical Assisatance though Self-Help Association for Productivity Enhancement)

本プロジェクト推進の中心機関となっているのは、1959年にスイスの民間企業および政府が協力して設立した NGO としてのスイス財団 (SWISSCONTRACT) である。同スイス財団は世界の各地に於て技術移転を通じて小規模工業育成を図る数多くのプロジェクトを展開している。

フィリピンにおける活動の全貌は明らかではないが、約5年程前から NMYC と協力して西ビザヤ地域をサンプル対象地域として METASHAPE プロジェクトを開始した。

1) プロジェクトの目的

- ① 技術や経営面での支援を行うことにより小規模金属加工工場主の数を増やし、その生産性を上昇させること
- ② 企業家精神の向上や技術水準の向上を図るための訓練を通じて、小規模企業の雇用の増大、収入源の拡大を図ること。
- ③ 小規模企業を組織化して相互発展のメカニズムを作ること。

2) プロジェクトの対象事業

プロジェクトの対象事業は西ビザヤ地域内の以下の業種における現在および将来の事業主である。

- ① エンジン修理・再生
- ② 機械加工業
- ③ 自動車修理業
- ④ 自動車車体修理事業
- ⑤ 溶接事業
- ⑥ 鋳造業
- ⑦ 農業機械修理業
- ⑧ モーターサイクル修理業
- ⑨ 計測機器校正業

### 3) 活動内容

- ①小規模金属加工業者の自助業界組合としての組織化を支援する。
- ②各事業主に企業経営、組織、事業運営面での技術指導を与える。
- ③自助業界組合と政府、非政府機関との間の従業員訓練や業界開発面でのリンクを確立する。
- ④小規模企業経営や技術向上のための訓練システムを確立する。
- ⑤個別の企業が遭遇する諸問題に対するコンサルティングサービスを供与する。

### 4) 実行組織

スイス財団は、NMYCの本部、西ビザヤ地域事務所およびRMT C / Talisayの中に事務所を有している。外国人長期派遣専門家1名のもとに、NMYCからの派遣職員および独自採用の職員が各々数名働いている。NMYCからの派遣職員の給与はNMYCの負担、その他の人件費および運営管理費はスイス財団が負担している。

### 5) 現状

既にバクロス市郊外等の数カ所において業界組合の組織化が行われ、各々10数社程度の小規模企業の設立や活動支援に成果を上げている。問題は、これまで新規事業開発において成功した各事業体における資金面での限界が生じつつあり、これに対する有効な支援策が求められている。

### (3) 「ニーズに合致した訓練実施による農村地域雇用促進・現金収入拡大計画」(TRUGA - Rural Employment and Income Generation Through Outreach Training)

同プロジェクトは、ILOがフィリピン以外の諸国において長年実施してきたもので、フィリピンにおける開始も古くから検討されてきた。同プロジェクトは、1990年初めにオランダ政府が2年間にわたり1.95百万ギルダー(1.0百万USドル)の資金面での支援を行うことで合意し、90年7月から2年間のパイロットプロジェクトとして開始された。

#### 1) プロジェクトの目的

- ①NMYCの地方における職業訓練プログラムを計画・組織・実行する能力を拡充する。
- ②各地域の事情に応じたプログラムの実施を通じて、雇用機会の創出(自家営業を含む)が行われ、あるいは現金収入の途が拡大する等の、地域住民が直接的な便益を得るようなプロジェクト開発を目指す。

#### 2) プロジェクトの内容

- ①プロジェクトチームを結成し事務局を運営する。
- ②実験地域を選定して地方ニーズ確認のための調査を実施する。
- ③本件プロジェクト実施に関係する政府、NGO等の担当者を集めてプロジェク

ト開始のセミナーを開催する。

- ④地方ニーズにあったプロジェクトを開始するのに必要とされる技術訓練を実施する。
- ⑤実験プロジェクト実施状況のモニタリング・評価を行う。
- ⑥実験プロジェクトを成功させるための各種コンサルティング活動を実施する。
- ⑦実験プロジェクト実施経験を取りまとめ、実施プロセスをシステム化してこのセミナーを開催する。

### 3) 具体的な活動内容

南部タガログ地域 (Region-IV)、西ビザヤ地域 (Region-VI) および北部ミンダナオ地域 (Region-X) の3つの地域の各一村落の対象として、実験プロジェクトが実施された。全体的な活動内容は不明であるが、訪問した西ビザヤ地域においては、田舎小屋を改造した工場における手作りクッキー製造・販売事業が有志10数名の協力のもとに実施されていた。

### 4) 現状

本件プロジェクトは、NMYC本部および対象地域事務所内に事務局を設営してILOから長期派遣された専門家1名およびNMYCからの派遣職員数名の手により実施された。しかしながら2年の実験実施期間終了後は、NMYCの全体計画の中に活動が吸収されることとなり、92年で打ち切りが確定している。

## 3-6 私立職業訓練施設の現状及び問題点

### 3-6-1 ドン ボスコ技術学校

貧民救済のため創設されたこの訓練施設は、青少年を対象に訓練を実施している。17才から23才までの青少年に対して1年間1,800時間のディーゼルエンジン、電気、機械コース、2カ月間360時間の溶接コースを実施している。

これまでに3,000名以上の訓練生を卒業させている。

施設見学の印象では、照明の暗い実習場に古い訓練設備・教材を配置して訓練を実施しているようである。

### 3-6-2 サムソン技術学院

この学院は各種の養成訓練と向上訓練を実施すると共に、NMYCと共同で技能検定を実施している。

・1年訓練 (入校資格; 高校卒業)

訓練コース; 自動車整備、ディーゼルエンジン、冷凍空調、電気、ラジオ、テレビ、テレックス、一般事務

- ・ 2年訓練（入校資格；高校卒業）  
訓練コース；無線通信、秘書
- ・ 6カ月コース（入校資格；高校入学）  
訓練コース；服飾関係10コース
- ・ 5カ月訓練  
訓練コース；事務処理、速記、タイプ、速記－タイプ
- ・ 向上訓練コース  
訓練コース



## 4 プロジェクト要請内容の確認

### 4-1 VTRI（日本側協力）とVTP II（世界銀行協力）との関係

#### 「第2次職業訓練計画（VTP II）との関連」

フィリピンで実行されているVTP IIと新規案件であるVTRIプロジェクトの関連について、チームはフィリピン側に以下の説明をした。

- ・協力案件はVTP IIからの制約がなく実行されなければならない。
- ・関連がある場合はフィリピン側が必要な調整機能を持たなければならない。

これに対して、フィリピン側は日本側の説明を理解すると共に、VTP IIの5年分として世銀との間で3,600万ドルのローン契約が1992年11月に締結されていることを説明した。さらに、VTRIプロジェクトとVTP IIの区分を関係者の職制（地位）で区分し、以下のよう

に説明した。

#### 1. VTRIプロジェクトの目標

現IVTD管理者（職制；T3）に対する訓練管理能力の向上及びNMYC傘下の訓練施設の科主任（職制；T2）に対する指導員訓練

#### 2. VTP IIの目標

NMYCや他訓練施設の指導員（職制；T1）に対する指導員基礎訓練

### 4-2 プロジェクトの要請内容

フィリピン側は、フィリピン政府から提出されていた英文プロポーザルを基礎にした要約文について説明し、以下に述べるようにチーム側も要請内容を確認した。

#### 4-2-1 組織

フィリピン側は、技術協力の開始にあたっては、職業能力開発能力向上のため現在のVTRIを、以下の部課からなるVTRIを新設することを説明した（別添資料参照）。

##### (1) 職業訓練研究部

- 1) 技能基準課
- 2) カリキュラム・教材開発課
- 3) ガイダンス・就職課
- 4) 職業訓練情報課

##### (2) 指導員訓練部

- 1) 指導員訓練研究部
- 2) 指導員訓練部
- 3) 先端技術訓練課

(3) 管理部

- 1) 財務・人事課
- 2) 施設管理課
- 3) 広報課

4-2-2 協力要請内容

職制別に、以下の協力に対して協力の要請がなされた。

(1) 指導員訓練計画

1) 対象カウンターパート

部長、副部長、課長、科長等のT3、T2職員を対象とする。

2) 技術移転分野及び技術移転内容

自動車技術、家電・電子、建設、工業電子、金属、溶接、その他の技術分野に対して先端技術、訓練教材開発、訓練モジュール開発について技術移転を実施する。

さらに、技術専門分野にこだわらず、教材開発、指導技法、カリキュラム開発、訓練生ガイダンス、就職相談に関して技術移転を行う。

(2) 訓練計画

1) 対象カウンターパート

指導員訓練を実施するT2職員を対象とする。

2) 技術移転内容

訓練評価、適性試験、広報及び社会関係、就職相談、その他

(3) 情報処理

訓練施設運営をコンピューター化し、より効果的訓練を実施するための技術移転を行う。

1) 対象カウンターパート

情報処理関係部課のT3、T2職員を対象とする。

2) 技術移転内容

OS、コンピューター言語、データ分析情報処理、その他

4-2-3 運営費

技術協力に際して運営費は相手国が負担することになっていることを、日本側チームは説明した。また、現状のフィリピン経済を勘案してVTRI案件に対する運営費への関心を示した。

これに対して、フィリピン側はプロジェクト運営費は自ら確保することを約束した。

4-2-4 カウンターパートの配置

カウンターパート配置に関して、フィリピン側はVTRIプロジェクトの概要が決定され次第、技術移転に必要な人員をカウンターパートとして配置することを約束した。



#### 4-2-5 施設

VTRIプロジェクトに必要な施設は充分であることをチームは確認した。具体的には、技術訓練ではNMYC近接のOMSDの一部を実習場として使用し（施設見学により、物理的な場所は確保できる見通しである）、講義はNMYCの講義室を使用するとの説明であった。

しかし、頻発する停電に関してはプロジェクト実行にあたって十分な留意を必要とする。

#### 4-2-6 協力成果の波及効果

技術移転を受けたカウンターパートは、以下の訓練施設の施設管理者や指導員にさらに技術移転を行うことによって、技術移転の波及効果がさらに期待される。

- ・ NMYC傘下の訓練施設
- ・ 企業内訓練施設
- ・ 技術訓練校
- ・ 公共訓練施設

#### 4-2-7 技術教育関連機関の統合計画

フィリピン政府は技術教育訓練の改革を目指して、技術教育事業団(TESDA；the Technical Education and Skills Development Authority)を近い将来に新設する計画があることを説明した。

技術教育事業団に設立予定の National Institute for TVETが、現在のIVTD(協力予定のVTRI)の将来像である。



## 5 PCMワークショップの実施

### 5-1 日程

	9:00	午前	12:30	1:30	午後	5:00
第1日目 12月7日	イントロダクション フィリピン職業訓練の概要説明 要請プロジェクトの概要説明 参加者分析(手法の説明)			参加者分析(小グループ討議) 参加者分析(発表/まとめ)		
第2日目 12月8日	問題分析(手法の説明) 問題分析(小グループ討議)			引続き 小グループ討議 問題分析(発表/まとめ)		
第3日目 12月9日	目的分析(手法の説明) 目的分析(小グループ討議)			代替案の選択: (要請内容、現状の活動等の仕分け)		

### 5-2 参加者

NMYC	10名
調査団	7名
日本大使館	1名
JICAフィリピン事務所	1名
日本人専門家(個別派遣)	1名

### 5-3 実施方法

- 5-3-1 基本的にはモデレーターが手法を説明し、小グループ討議・作業、全体でのまとめを行うというパターンを参加者分析、問題分析、目的分析について繰り返す方法をとった。小グループは3～4名ずつ、4グループに分かれた。
- 5-3-2 ワークショップまでの調査で明確な説明を受けられなかった要請の概要、フィリピンの職業訓練の実状については、ワークショップ1日目にIVTDの局長から説明を受けた。
- 5-3-3 中心問題は事前のミニワークショップ(日本)の協議を踏まえ、また、相手側モデレーターと前もって相談し「low quality of skilled manpower」を案としてモデレーターから提示した。
- 5-3-4 代替案の選択については、相手側の長期の計画、今回の要請内容でカバーされる事項、現状で行われている活動を仕分けし、要請部分の位置づけを明確にした。

## 5-4 成果

### 5-4-1 分析結果 (別紙)

参加者分析 1と2

問題系図

目的系図及び代替案の選択

5-4-2 WSを行うことにより問題点の整理、要請案の理解および関係者とのコミュニケーションをはかることが出来た。

## 5-5 ワークショップ結果の今後の活用について

本調査団が実施したPCMワークショップは、JICAが初めての試みであり、ワークショップ結果を用いて、今後さらに効果的な計画を策定していくことが、PCM手法の確立と普及に結びつくものと考えられる。

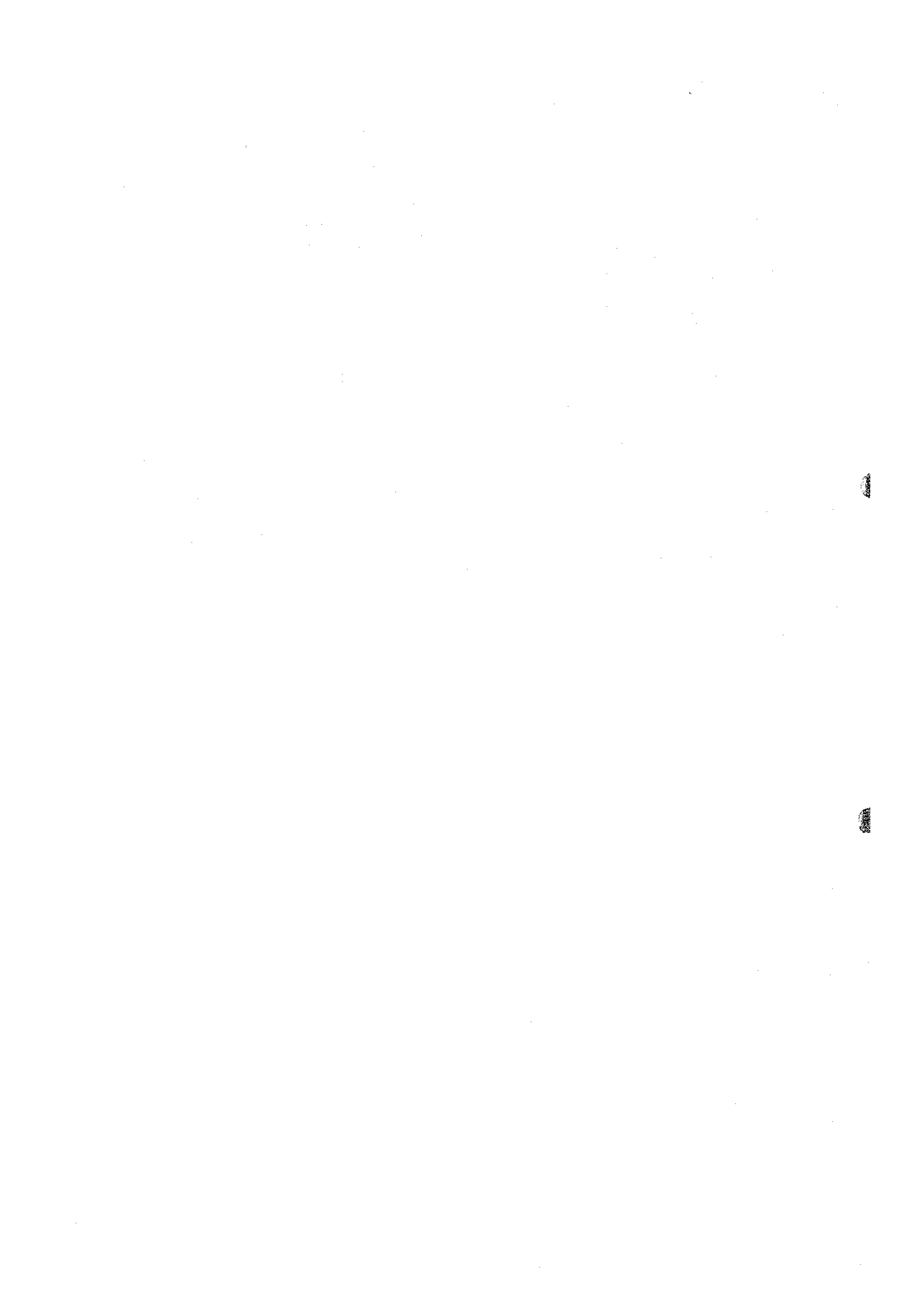
今次ワークショップで実施した目的分析系図では、PCM手法で言う代替案分析とは若干異なり、組織分析を加味したものになっている。調査目的の内、要請背景の確認を行うために必要なためであったが、今後ほかのプロジェクトにおいて実施するワークショップでも必要があれば用いられるべき方策であろう。具体的には次のことが明らかになった。

- ・ NMYCの業務範囲
- ・ IVTDの業務範囲
- ・ 協力要請の範囲 (フェーズI)
- ・ 協力要請の範囲 (フェーズII)
- ・ 世銀協力の範囲 (VTP II)

具体的な協力マスタープランを論理的に策定していくためにPCM手法では、下図のようなプロジェクト・デザイン・マトリックス (PDM) を作成していくことになっている。本プロジェクトのPDM作成のためには、目的分析系図が示す、目標あるいは活動内容とIVTDの組織、あるいは将来のVTRIの持つべき組織機能とを比較分析する必要がある。特にNMYC、IVTDの業務範囲と各部局との関係ならびにそれぞれの組織の業務分析を行い、協力要請分野との関連について十分検討する必要がある。本作業・分析はプロジェクト開始後の活動計画書 (プラン・オブ・オペレーション) 策定に有益であろう。

プロジェクト・デザイン・マトリックス (PDM)

Narrative Summary プロジェクトの要約	Verifiable Indicators 指標	Means of Verification 指標データ入手手段	Important Assumptions 外部条件
Overall Goal 上位目標			
Project Purpose プロジェクト目標			
Outputs 成果			
Activities 活動	Inputs 投入		
			Pre-conditions 前提条件



## 6. 今後の課題

調査団は、以下の項目を含めた技術協力の具体化に向けて、次の調査員チームを派遣することをフィリピン側に伝えた。

- ・企業の訓練ニーズ
- ・VTRIプロジェクトの運営管理
- ・プロジェクトデザインマトリックス
- ・その他

具体的には、協力要請内容の根幹である訓練施設運営能力の強化及び革新技術訓練の導入について、いかに協力を遂行するかのマスタープラン作りが今後の課題になる。

### 1. 訓練施設運営能力の強化

どの職制に対してどのような技術協力を実施するのかがいまだ明らかになっていない等、技術移転分野と業務内容の関連、具体的なカウンターパートのポジション（個人名は必要ないが何部の何課のどの職制）の明確化が必要になる。

### 2. 革新技術分野の技術移転

指導員が求められる要素は以下に掲げるように多岐に渡っている。

- ・技術（学科及び実技）
- ・指導技法
- ・教材作成
- ・カリキュラム開発
- ・訓練評価
- ・訓練生管理（成績評価、カウンセリングとガイダンス、就職相談等）

これに対して、VTRIの職制と業務分掌が多岐に渡り相互に関連する部分もあるため、所掌部課を明確にすると共に上記の指導員が求められる要素との関連を明確にした後、カウンターパートをも明確にする必要がある。

技術移転内容を明確にした後は、長期専門家の派遣分野も明確にする必要がある。

1

2



# 付 属 資 料

## 1. ミニッツ



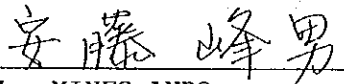
MINUTES OF UNDERSTANDINGS  
BETWEEN THE JAPANESE PRELIMINARY SURVEY TEAM  
AND THE AUTHORITIES CONCERNED OF THE GOVERNMENT OF  
THE REPUBLIC OF THE PHILIPPINES  
ON THE JAPANESE TECHNICAL COOPERATION  
FOR THE VOCATIONAL TRAINING AND RESEARCH INSTITUTE PROJECT

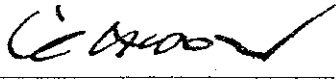
The Japanese Preliminary Survey Team (hereinafter referred to as "the Team"), organized by the Japan International Cooperation Agency (hereinafter referred to as "JICA") and headed by Mr. Mineo ANDO visited the Republic of the Philippines from Dec 1 to 12, 1992 for the purpose of studying the actual status and underlying problems of the vocational training in the Philippines on fact-finding basis. The Team also aimed at making a conceptional analysis by holding a Project Cycle Management workshop to further understand the idea proposed for the technical cooperation programs concerning the Vocational Training and Research Institute Project (hereinafter referred to as "VTRI Project") by the Government of the Republic of the Philippines.

During its stay in the Republic of the Philippines, the Team exchanged views and had a series of discussions with the Philippines authorities concerned in respect of various issues necessary for sharing the understanding on the VTRI project.

As a result of the discussions, the Team and the Philippine authorities concerned agreed to report to their respective governments the matters referred to in the document as attached hereto.

Manila, December 11, 1992

  
Mr. MINEO ANDO  
Leader, Preliminary  
Survey Team, Japan  
International Cooperation  
Agency, JAPAN

  
Mr. JOSE D. LACSON  
Director General,  
National Manpower and  
Youth Council,  
Department of Labor and  
Employment, The Republic  
of the Philippines

THE ATTACHED DOCUMENT

I. Actual Status and Underlying Problems of the Manpower Development in the Philippines

The Team paid visits to the Regional Manpower Training Center in Region III and other private training institutions to study actual status of manpower development in the Philippines.

In addition to this, the Team and the Philippines side held a 3-day consecutive Project Cycle Management (PCM) workshop by applying ZOPP method. First, Participation Analysis was made to identify the interactions among the people and institutions concerned in manpower development of the Philippines. Problem Analysis by setting "Low Quality of Skilled Manpower" as a core problem were, then, conducted. These Participation Analysis and Problem Analysis were followed by Objective Analysis and Alternative Analysis as well.

Outcomes of the PCM workshop are shown as the ANNEX I.

1. Findings from Problem Analysis

- (1) Immediate causes affecting the low quality of skilled manpower were identified as follows;
  - i) Poor quality of training
  - ii) Skilled workers have no incentive for hardwork
  - iii) Limited opportunity for skill training
  - iv) Skill standard not available for all certifiable jobs
  
- (2) The problem of "Poor Quality of Training" has been attributed to the followings:
  - i) Absence of Training Recommendations
  - ii) Low Quality of Administration Staff of training Institute
  - iii) Insufficient Numbers of qualified Instructors
  - iv) Low Standard of Instructors
  - v) Lack of Teaching Materials
  - vi) Poor Equipment
  - vii) Poor Quality of Trainees

(H)

## 2. Findings from Objective Analysis and Alternative Analysis

Objective Analysis followed by Alternative Analysis indicated the distinctive features of the Institute of the Vocational Training (IVTD) of the National Manpower and Youth Council (NMYC) and the proposed VTRI project and the World Bank-supported Vocational Training Project (VTP II) to a considerable extent.

### (1) NMYC

Boxes with 'NMYC' underneath are the function and responsibility of the NMYC.

### (2) The IVTD

Boxes and trees circled by broken line are the functions and responsibilities of the IVTD.

### (3) The VTRI Project

Boxes and trees circled by continuous line with 'P1' indicates the framework proposed for the VTRI project. Those by continuous line with 'P2' indicate the areas to be covered by the VTRI further expansion plan. Both implies that the VTRI project will enhance or/and upgrade the current capabilities of the IVTD.

### (4) The VTP II

Boxes and trees circled by shade line with 'VTP II' indicates the framework proposed for the VTP II which has a wider scope in order to contribute more fundamental factors uncovered by the IVTD.

## II. The Proposed VTRI Project

Prior to the PCM workshop, the Philippines side submitted and explained the revised proposal of the VTRI project to the Team attached as ANNEX II.

### 1. Background of the Proposed VTRI Project

NMYC is the government organization which has an exclusive responsibility of nonformal vocational training in the Philippines. Under the World Bank-supported Vocational Training Project I (VTP I), NMYC played a crucial role in the skill development of the country.



Following the end of the VTP I, NMYC is currently aiming at the further expansion of the manpower skill development which is recognized as one of the key issues to be addressed for the development of the national economy. The World Bank project, VTP II, is expected to contribute to a substantial portion of the necessary investment funds for achieving this strategy. In addition to the World Bank loan for VTP II, however, the Government of the Philippines is expecting further technical and financial support from bilateral sources in order to achieve the overall goal of manpower development in the country.

The IVTD is one of the four executive offices of NMYC whose function is the research and development (R&D) in the areas of trainers training, training management, training technology, skill standard, testing and certification systems and manpower guidance.

In line with the government policy to further upgrade the capabilities of vocational training entities, NMYC is planning to upgrade and enhance the current IVTD into a more viable vocational trainers training institute and R&D organization and to rename IVTD as the VTRI.

To realize the plan, NMYC has the idea of two stages implementation. As a preliminary stage of the establishment of VTRI, the proposed project intends to upgrade the capability of the current IVTD personnel.

## 2. Proposed Technical Cooperation Programs

### (1) Reorganizing the IVTD into the VTRI

NMYC formulated and requested to the Japanese Government a technical cooperation project which aims at enhancing the capability of vocational training and development by reorganizing the IVTD into the VTRI which would consist of the following departments and divisions.

- i) Vocational Research Department
  - a) Skill/trade Standard Division
  - b) Curriculum/Training Materials Division
  - c) Guidance and Placement Division
  - d) Vocational training and Information Division

- ii) Trainors Training Department
  - a) Trainors Training Research Divisions
  - b) Trainors Training Implementation Division
  - c) Applied Science and Technology Division

- iii) Administration Department
  - a) Finance and Personnel Division
  - b) Property and Maintenance Division
  - c) Marketing and Coordination Division

(2) Technical Cooperation

i) Training of Trainors Programs

a) Targets Counterpart Personnel

Trainors of Trainors Training (T2) and Training Managers (T3) such as from:

- Executive Director
- Dupty Executive Director
- Department Chief
- Division Chief
- Section Chief

b) Transfer of Technology (1)

/ Expected Items are as follows;

- Advanced Technology
- Training Materials Development
- Instruction Modules Development

/ Expected areas are as follows;

- Automotive
- Consumer Electronics
- Construction
- Industrial Electronics
- Metals
- Welding and others

c) Transfer of Technology (2)

/ Expected Items are as follows;

- Training Materials Development
- Training Methodology
- Curriculum Development
- Trainee Guidance Matters
- Employment Guidance
- Others



Co

- ii) Technical Training Programs
  - a) Target Counterpart Personnel
    - Trainors of Trainors Training (T2)
  - b) Expected Items are as follows;
    - Training Evaluation
    - Public Relations
    - Aptitude Testing
    - Employment Guidance
    - Others

- iii) Computer-Based Training Programs
  - a) Target Counterpart Personnel
    - Trainors of Trainors Training (T2) of relevant divisions
    - Training Managers (T3) of relevant divisions
  - b) Expected Items are as follows;
    - Computer Operating System
    - Computer Languages
    - Database Analysis and Designing
    - Information Processing
    - Others

- (3) Dissemination of Transferred Technology
  - Target Counterpart Personnels will disseminate the effects of transferred technology to the training managers and instructors in the following institutions;
    - Training Centers under NMYC (RMTC and PMTC)
    - Private Industry Training Centers
    - Technical Vocational Schools
    - Public Training Centers

3. Relations to VTP II

The Team expressed its concern about interactions between the VTP II and the proposed VTRI project. It also explained that the VTRI project by Japanese technical cooperation if implemented should be independent of the VTP II. Necessary coordination with VTP II will, however, be made.

The Philippine side explained that the Loan Contract was made with the World Bank to implement the VTP II which amounts 36 million dollars for five years in November, 1992. It also understood the Japanese side's concern on relationship between the VTP II and the VTRI project.

(B)

Cre



The Philippines side explained the demarcations between the VTRI and VTP II with regard to the trainers training as follows:

VTRI aims at

- i) improving the capability of the IVTD by the training of vocational training management (Training of Managers-T3)
- ii) providing the advanced instructors training to NMYC senior instructors to enable them to conduct trainings of trainers (Trainers of Trainers Training-T2).

On the other hand,

VTP II aims at

- i) providing the basic instructors training for NMYC and other vocational training institutions to upgrade the level of current training (Trainers-T1)

#### 4. Local Cost of the Philippines Side

The Team explained that local costs would be always indispensable when implementing the Japanese technical cooperation programs and expressed its concern about the local costs for the VTRI under the current Philippines economic situation.

The Philippines side assured to allocate budget necessary for undertaking the VTRI project and to pursue cost sharing and cost recovery necessary for training to sustain the VTRI.

#### 5. Philippines Counterpart Personnel

The Philippines side assured that enough numbers of personnel at NMYC would be identified as the counterparts for the transfer of technology after more detailed programs are formulated for the VTRI project.

#### 6. Physical Facilities

The Team understands that physical facilities of NMYC will meet the requirements for working and training for the VTRI project in terms of space. Shortage of electricity causing daily and substantial hours of brownouts may affect the implementation of the VTRI project to some extent, however.

41

Ce

### III. Other Remarks

The Philippines side informed the Team that the reform of technical education and skills development is currently under serious consideration. The reform plan proposes the establishment of the Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) as seen in the ANNEX III. It also explained that the proposed new institute named as National Institute for TVET in the chart of the ANNEX III would be the prospective VTRI after the reform. The Team was, then, explained that the said reform proposed by the members of the Congressional Commission on Education (EDCOM) would empower the IVTD/VTRI in the future. TESDA may become realized in a few years.

### VI. Further Issues

The Team explained to the Philippines side that the Japanese side would take such further actions in order to make the VTRI project more realistic as the dispatch of survey members. The followings are to be made clear before the finalization of the VTRI project by both the Japanese and the Philippine sides.

- Training needs at private sectors
- Administration of the VTRI project
- Project Design Matrix (PDM)
- Other necessary matters

### ANNEX

1. PCM WORKSHOP OUTCOMES
  - (1) WORKSHOP ATTENDANT LIST
  - (2) PARTICIPATION ANALYSIS
  - (3) PROBLEM ANALYSIS
  - (4) OBJECTIVE ANALYSIS AND ALTERNATIVE ANALYSIS
2. PROPOSED VOCATIONAL TRAINING AND RESEARCH INSTITUTE (VTRI)
3. PROPOSED TECHNICAL EDUCATION AND SKILLS DEVELOPMENT AUTHORITY (TESDA) ORGANIZATIONAL CHART



ANNEX 1.

(1) Workshop Attendant List

PCM WORKSHOP FOR THE VTRI PROJECT  
December 07, 1992  
The Manila Peninsula  
Makati

DAY : ATTENDANCE

VTRI Preliminary Survey Team:

1. Ando, Mineo
2. Matsubara, Nobuo
3. Kimura, Yoichi
4. Nakahara, Masataka
5. Okada, Naomi
6. Nobehara, Takashi
7. Okumura, Kimitoshi

NMYC Participants:

1. Baldemor, Rodolfo
2. Capio, Augusto
3. Ferreria, Manuel
4. Botaslac, Delia
5. Quilang, Bayani
6. Martinez, Hilario
7. Manalili, Consuelo
8. Zurbano, Felicidad
9. Geron, Ramon
10. Santos, Luzviminda - Absent

Support Staff:

1. Bathan, Wilma
2. Caspe, Jennifer
3. Molos, Luviciana

NMYC-JICA Expert

1. Ikenoya, Tadamasa

PCM WORKSHOP FOR VTRI PROJECT  
08 December 1992  
Hyatt Regency  
Roxas Blvd., Manila

Attendance

VTRI Preliminary Survey Team:

1. Ando, Mineo
2. Matsubara, Nobuo
3. Kimura, Yoichi
4. Nakahara, Masataka
5. Okada, Naomi
6. Nobehara, Takashi
7. Okumura, Kimitoshi

NMYC Participants:

1. Baldemor, Rodolfo
2. Capio, Augusto
3. Ferreria, Manuel
4. Botaslac, Delia
5. Quilang, Bayani
6. Martinez, Hilario
7. Manalili, Consuelo
8. Zurbano, Felicidad
9. Geron, Ramon
10. Santos, Luzviminda

Guests:

1. Fukushima, Yasushi
2. Fukuda, Atsushi

Support Staff:

1. Bathan, Wilma
2. Caspe, Jennifer
3. Molos, Luviciana

NMYC-JICA Expert

1. Ikenoya, Tadamasa

PCM WORKSHOP FOR THE VTRI  
Manila Peninsula Hotel  
December 09, 1992

ATTENDANCE: Day 3

VTRI Preliminary Survey Team

1. Mr. Nobehara
2. Mr. Matsubara
3. Mr. Okumura
4. Ms. Okada

Guest Participant

1. Mr. Yasushi Fukushima

Visiting Guest

1. Mr. Atsushi Fukuda

NMYC Participants

1. Delia Botaslac
2. Bayani Quilang
3. Larry Martinez
4. Ramon Geron
5. Minda Santos
6. Onnette Manalili
7. Gust Capio
8. Manny Ferreria
9. Fely Zurbano

Support Staff

1. Wilma Bathan
2. Luviciana Molos
3. Jennifer Caspe

N.B. The following participants are conducting an emergency meeting in the morning:

1. Mr. T. Ikenoya
2. Mr. Nakahara
3. Mr. Kimura
4. Mr. Ando
5. Mr. Baldemor

ANNEX 1.

(2) Participation Analysis-1.

07 December 1992

PCM WORKSHOP

DAY 1 - PCM METHOD

Resource Speaker: N. Okada

Topic: Participation Analysis

CATEGORIES

1. National Manpower and Youth Council
2. Institute of Vocational Training and Development
3. Philippine Government Ministries
4. Policy Makers
5. Other Vocational Training Institutions
6. Internal Partners/Cooperators
7. Implementors
8. Vocational Training Targets
9. External Donors/Supporters
10. Support Staff

## NMYC

1. NMYC Council
2. NMYC Secretariat
3. Regional Manpower Training Center
4. Office of Manpower Skills Development
5. Provincial Manpower Training Center
6. Technical Services & Information Branch
7. Regional Offices
8. Satellite Training Centers
9. Community Training Units
10. Vocational Training Project II/Office of the Project
11. Office of Industry Manpower & Incentives
12. Office of Manpower Planning & Coordination

## IVTD

1. Training Management Research & Development Division
2. Skills Standards Development & Certification Division
3. Training Technology Division
4. Manpower Guidance Division
5. Information Documentation Service

## Government Ministries

1. Dept. of Trade & Industry
2. Dept. of Foreign Affairs
3. Department of Education, Culture & Sports/Bureau of Technical Vocational Education
4. DECS/Bureau of Non Formal Education
5. Department of Labor & Employment
6. Department of Science & Technology
7. National Economic Development Authority
8. Department of Budget & Management

## Policy Makers

1. President
2. Legislators
3. Congress
4. DECS Secretary
5. DOLE Secretary
6. Department of Finance Secretary
7. Local Government Units

## Other Vocational Training Institutions

1. Public Vocational Training Institutions
2. State Colleges & Universities
3. Trade Schools
4. Training Centers
5. Private Technical Institutions

### Internal Partners Cooperators

1. National Government Offices
2. Private Industry/Companies
3. Industry Boards
4. Labor Unions

### Implementors

1. Trainors (T1)
2. Instructors Trainors (T2)
3. Training Managers (T3)
4. Vocational Guidance Counsellors
5. School Administrators

### Vocational Training Targets

1. Unemployed Adults/Youth
2. Rural Woman
3. Out of School Youths
4. Overseas Contract Workers
5. Industry Workers
6. Apprentices

### External Donors/Supporters

1. Employment Promotion Corporation
2. Embassy of Japan
3. Ministry of Labor in Japan
4. Japan International Cooperation Agency
5. World Bank
6. Philippine Embassy in Japan
7. Institute of Vocational Training



ANNEX 1.

PCM METHOD  
(2) PARTICIPATION ANALYSIS - 2.

PCM METHOD	PROBLEM	INTEREST	POTENTIAL	LINKAGES
I/T/D	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of office equipment</li> <li>o Lack of curriculum development abilities</li> <li>o Lack of professional advancement (promotion)</li> <li>o Lack of motivation</li> <li>o Too many job</li> <li>o Data based are not computerized</li> <li>o Less salary</li> <li>o Lack of teaching materials development abilities</li> <li>o Lack of skills standard test development abilities</li> <li>o Lack of guidance counselling ability</li> <li>o Financial constraints</li> <li>o Matching training target &amp; market</li> <li>o Lack of laboratory for R &amp; D</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Strengthening the capability of present system</li> <li>o Focal unit for trainers training &amp; training technology</li> <li>o Self sufficiency</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Maintain of training standards</li> <li>o Standardization of training level</li> <li>o High chances for employment</li> <li>o Catch up new technology</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Strong coordination/cooperation with BIVE</li> <li>o Coordination to private sectors</li> <li>o Establishment of foreign/local linkage</li> </ul>
P/YTC/PYTC/OMSD	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of training center number</li> <li>o Lack of training equipment/facility</li> <li>o Lack of qualified instructor</li> <li>o More training Center Chief</li> <li>o High training fee</li> <li>o Lack of teaching materials</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Contact with private sector</li> <li>o Update on new technical courses</li> <li>o Selection standard</li> <li>o Maintenance of equipment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o High chance for employment</li> <li>o Administration of tools in workshop</li> <li>o Lack of safety education</li> <li>o Strong &amp; effective management</li> <li>o Evaluation of training programs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Investigation of regional training needs</li> <li>o PY training council of government relationship</li> </ul>

1-(2)

- 2

PCX METHOD  
PARTICIPATION ANALYSIS

PCX METHOD	PROBLEM	INTEREST	POTENTIAL	LINKAGES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>:o Less running cost</li> <li>:o Low trainability of participants</li> <li>:o Financial constraints</li> <li>:o Lack of information of new technology</li> <li>:o Not enough dormitory</li> <li>:o Too many trainers</li> </ul>			

No. 2

PCM METHOD  
PARTICIPATION ANALYSIS

No. 3

PCM METHOD	PROBLEM	INTEREST	POTENTIAL	LINKAGES
DECS-STVE	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of Training Equipment</li> <li>o Low Level of Instruction</li> <li>o Static Curriculum</li> <li>o Budget Constrains</li> <li>o Over Concentration in particular courses</li> <li>o No Vocational Training Research</li> <li>o Low Priorities in Ministry</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Budget Allocation for operation</li> <li>o Correct Information on each course</li> <li>o Training of Instructors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Nationwide network of schools</li> <li>o Theoretical Background</li> <li>o Low training fee of trainee</li> <li>o Diploma certification</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Provision of training opportunities for Instructors</li> <li>b. Provision of Skill Standard</li> <li>c. Provision of Required Training Needs</li> <li>d. Coordination of course offer</li> <li>e. Provision of Information on Job opportunities</li> <li>f. Trade Test Certification</li> <li>g. Provision of Training for Managers</li> <li>h. Support for Training Materials Development</li> <li>i. Information on New Technology</li> <li>j. Provision of Training Consultancy</li> </ul>
Training Centers Non-Formal-Private	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Too much Profit Oriented</li> <li>o Budget Constrains</li> <li>o Over Concentration in particular courses</li> <li>o No Vocational Training Research</li> <li>o Low Priorities in Ministry</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Budget Allocation for operation</li> <li>o Correct Information on each course</li> <li>o Training of Instructors</li> <li>o Skills Standardization</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o More flexibility on operation</li> <li>o Good management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Provision of training opportunities for Instructors</li> <li>b. Provision of Skill Standard</li> <li>c. Provision of Required Training Needs</li> <li>d. Provision of Information on Job opportunities</li> <li>e. Support for Training Materials Development</li> <li>f. Information on New Technology</li> <li>g. Provision of Training Consultancy</li> </ul>

PCH METHOD  
PARTICIPATION ANALYSIS

No. 4

PCH METHOD	PROBLEM	INTEREST	POTENTIAL	LINKAGES
Satellite Training Center	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of Instructor</li> <li>o Lack of Training Equipments</li> <li>o Non coordination of curriculum</li> <li>o No future vision</li> <li>o Politically appointed training Managers and Instructors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Future development plan</li> <li>o Training of Instructors Managers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Better support from Local Government</li> <li>o Familiarity with NYMC training courses</li> <li>o Matching the local training needs</li> <li>o More local funds (Decentralization)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Provision of training opportunities for Instructors</li> <li>b. Provision of Required Training Needs</li> <li>c. Coordination of course offer</li> <li>d. Provision of Information on Job opportunities</li> <li>e. Support for Training Materials Development</li> <li>f. Provision of Training Consultancy</li> </ul>
Community Training Unit	<ul style="list-style-type: none"> <li>o No permanent facilities</li> <li>o No permanent Instructors</li> <li>o Political Influence on Courses</li> <li>o Low payment for Instructors</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Future development plan</li> <li>o Training of Instructors Managers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Better support from Local Government</li> <li>o Familiarity with NYMC training courses</li> <li>o Matching the local training needs</li> <li>o More local funds (Decentralization)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Provision of training opportunities for Instructors</li> <li>b. Provision of Required Training Needs</li> <li>c. Coordination of course offer</li> <li>d. Provision of Information on Job opportunities</li> <li>e. Support for Training Materials Development</li> <li>f. Provision of Training Consultancy</li> </ul>

PCM METHOD  
PARTICIPATION ANALYSIS

No. 5

PCM METHOD	PROBLEM	INTEREST	POTENTIAL	LINKAGES
T1	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of technical skills</li> <li>o Lack of opportunity to acquire skills</li> <li>o Lack of training facilities &amp; equipment</li> <li>o Lack of training consumables</li> <li>o Training overload (classes &amp; trainees)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Technical training to upgrade technical skills</li> <li>o Improvement of training workshop</li> <li>o Strong reward/sanction mechanism</li> <li>o Realistic training plan</li> <li>o Timely provision of consumables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Willingness to learn (S)</li> <li>o Commitment to work (S)</li> <li>o Training Evaluation (W)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Provision of training opportunity</li> <li>o Development of career plan</li> <li>o Feedback of training inputs</li> </ul>
Trainers (T2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of advance technical skills</li> <li>o Lack of training facilities and equipments</li> <li>o Lack of training consumables</li> <li>o Lack of incentive</li> <li>o Lack of opportunity to acquire skills</li> <li>o Training overload</li> <li>o Absence of training laboratories</li> <li>o Lack of planning &amp; developing skill/ability</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Technical training to upgrade technical skills</li> <li>o Improvement of training workshop</li> <li>o Strong reward/sanction mechanism</li> <li>o Realistic training plan</li> <li>o Timely provision of consumables</li> <li>o Provision of trainer laboratory</li> <li>o Training in planning &amp; developing skill/ability</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Willingness to learn (S)</li> <li>o Commitment to work (S)</li> <li>o Training Evaluation (W)</li> <li>o Competence in training delivery (S)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Provision of training opportunity</li> <li>o Development of career plan</li> <li>o Feedback of training inputs</li> </ul>
T3 (Training Managers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of training management skills</li> <li>o lack of training opportunity</li> <li>o Lack of technical background</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Allocation of adequate funding</li> <li>o Provision of appropriate training</li> <li>o Enforcement of technical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Willingness to learn (S)</li> <li>o Commitment (S)</li> <li>o Good public relation (S)</li> <li>o Systems/policy implementation (W)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Feedback training inputs</li> <li>o Training policy</li> </ul>

PCM METHOD  
PARTICIPATION ANALYSIS

PCM METHOD	PROBLEM	INTEREST	POTENTIAL	LINKAGES
Industry Worker	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of budget</li> <li>o lack of manpower</li> <li>o lack of training facilities</li> <li>o Poor wage administration</li> <li>o Lack of training facilities</li> <li>o Poor implementation of labor laws</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o qualification standard</li> <li>o Equal pay for equal work</li> <li>o Opportunity of advancement</li> <li>o Better working condition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Reluctance to change (W)</li> <li>o Hardworking</li> <li>o Commitment to work</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Skills Standards</li> <li>o Certification Program</li> <li>o Training Materials</li> <li>o Training Program</li> </ul>

No. 6

PCM METHOD  
PARTICIPATION ANALYSIS

No. 7

PCM METHOD	PROBLEM	INTEREST	POTENTIAL	LINKAGES
Private Companies	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of qualified trainers</li> <li>o Lack of skilled workers</li> <li>o Low priority on training</li> <li>o Labor &amp; mgmt. relationships</li> <li>o Lack of training facilities</li> <li>o Workers values/attitudes</li> <li>o in work</li> <li>o Quality of products (loc)</li> <li>o Low productivity</li> <li>o Lack of training incentives</li> <li>o Coping with technological developments</li> <li>o Marketing problem</li> <li>o Lack of information</li> <li>o Lack of products standards</li> <li>o Lack of training technology</li> <li>o Work safety</li> <li>o Lack of wholistic training orientation and skills</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o High productivity</li> <li>o Skilled Manpower</li> <li>o Profit</li> <li>o Training incentives</li> <li>o Production Technology</li> <li>o Technical Assistance</li> <li>o Additional Capital</li> <li>o Diversification Expansion</li> <li>o Foreign Partnership</li> <li>o Trained Manpower</li> <li>o Product Standard</li> <li>o Smooth Management Labor Relation</li> <li>o Quality Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Source Technology</li> <li>o Training Managers</li> <li>o Training Venue</li> <li>o Source of Information</li> <li>o Source of Job Standards</li> <li>o Source of Trainers</li> <li>o Training Partner/Cooperator</li> <li>o Promotion of Training</li> <li>o Source of Training Fund</li> <li>o Assists in Policy Formulation</li> <li>o Source of Technical Experts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Client</li> <li>o Supplier</li> <li>o IVID providing training technology</li> <li>o Provide technical expertise (Standard, Curriculum Dev't. Test)</li> <li>o Direct Training</li> <li>o Training Venue/Facilities</li> <li>o Training Fund</li> </ul>
Industry Boards	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Lack of Funds</li> <li>o No staff</li> <li>o Few members/voluntary</li> <li>o Credibility</li> <li>o Inadequate policies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Funding support</li> <li>o Clear policies</li> <li>o Adequate staff support</li> <li>o Clear operating guidelines</li> <li>o Autonomy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Source of technical experts</li> <li>o Source of information</li> <li>o Source of Policies (Trng.)</li> <li>o Training Managers</li> <li>o Conduct of Industry Assistance</li> <li>o Training catalyst</li> <li>o Sector specific coordinators</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Client</li> <li>o Supplier</li> <li>o Information</li> <li>o Training technology</li> <li>o Technical expertise</li> <li>o Testing/certification (sector)</li> <li>o Funding source/assistance</li> </ul>

PCM METHOD  
PARTICIPATION ANALYSIS

No. 8

PCM METHOD	PROBLEM	INTEREST	POTENTIAL	LINKAGES
Out of School Youth	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Financial</li> <li>◦ Job Placement</li> <li>◦ Lacking of motivation</li> <li>◦ Attitude toward vocational training</li> <li>◦ Training Information</li> <li>◦ Gender specific biases</li> <li>◦ Occupational literacy</li> <li>◦ Cultural biases</li> <li>◦ Geographical constraints</li> <li>◦ Vocational preparation (lacking)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Training subsidy</li> <li>◦ Quality training</li> <li>◦ Job placement</li> <li>◦ Vocational guidance</li> <li>◦ Post training assistance (financial)</li> <li>◦ Training support services</li> <li>◦ Vocational information</li> <li>◦ Relevant curriculum materials</li> <li>◦ Trade certification</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Skilled worker</li> <li>◦ Source of social problem</li> <li>◦ Enhance standard of living</li> <li>◦ Responsible citizens</li> <li>◦ Potential policy makers</li> <li>◦ Apprentices</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Client</li> <li>◦ Training beneficiaries</li> <li>◦ Trade certification</li> <li>◦ Job placement</li> <li>◦ Guidance counselling</li> <li>◦ Supplier</li> <li>◦ Information</li> <li>◦ Skilled labor</li> </ul>

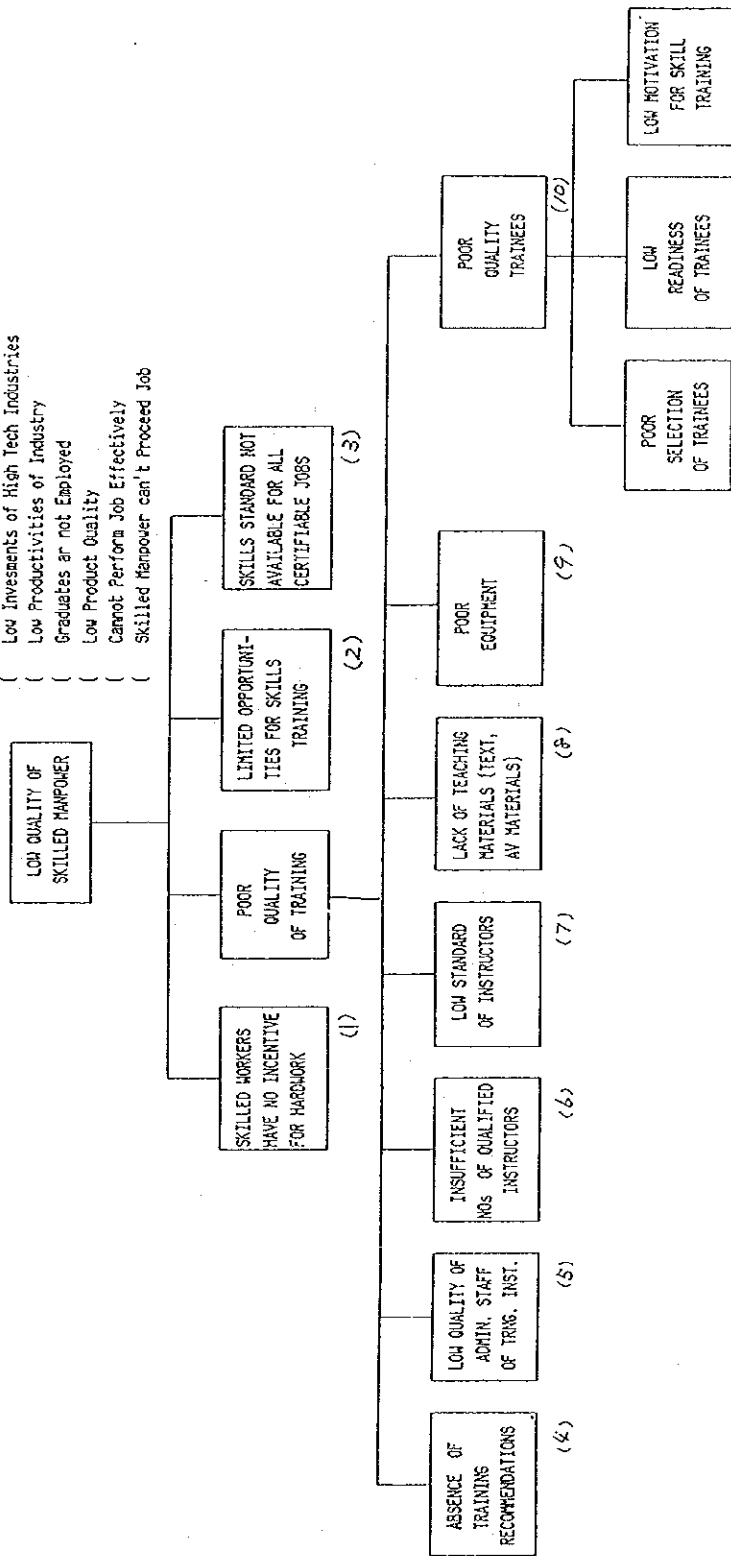


ANNEX 1.

(3) Problem Analysis

'Low Quality' means:

- ( ) With Job but Low Pay
- ( ) Low Investments of High Tech Industries
- ( ) Low Productivities of Industry
- ( ) Graduates are not Employed
- ( ) Low Product Quality
- ( ) Cannot Perform Job Effectively
- ( ) Skilled Manpower can't Proceed Job



( ) : Detailed analysis attached.

Skilled Workers  
Have No Incentive  
For Hardwork

