

フィリピン共和国
女性職業訓練センター建設計画
基本設計調査報告書

平成8年7月

国際協力事業団
株式会社 久米設計
財団法人 海外職業訓練協会

JICA LIBRARY

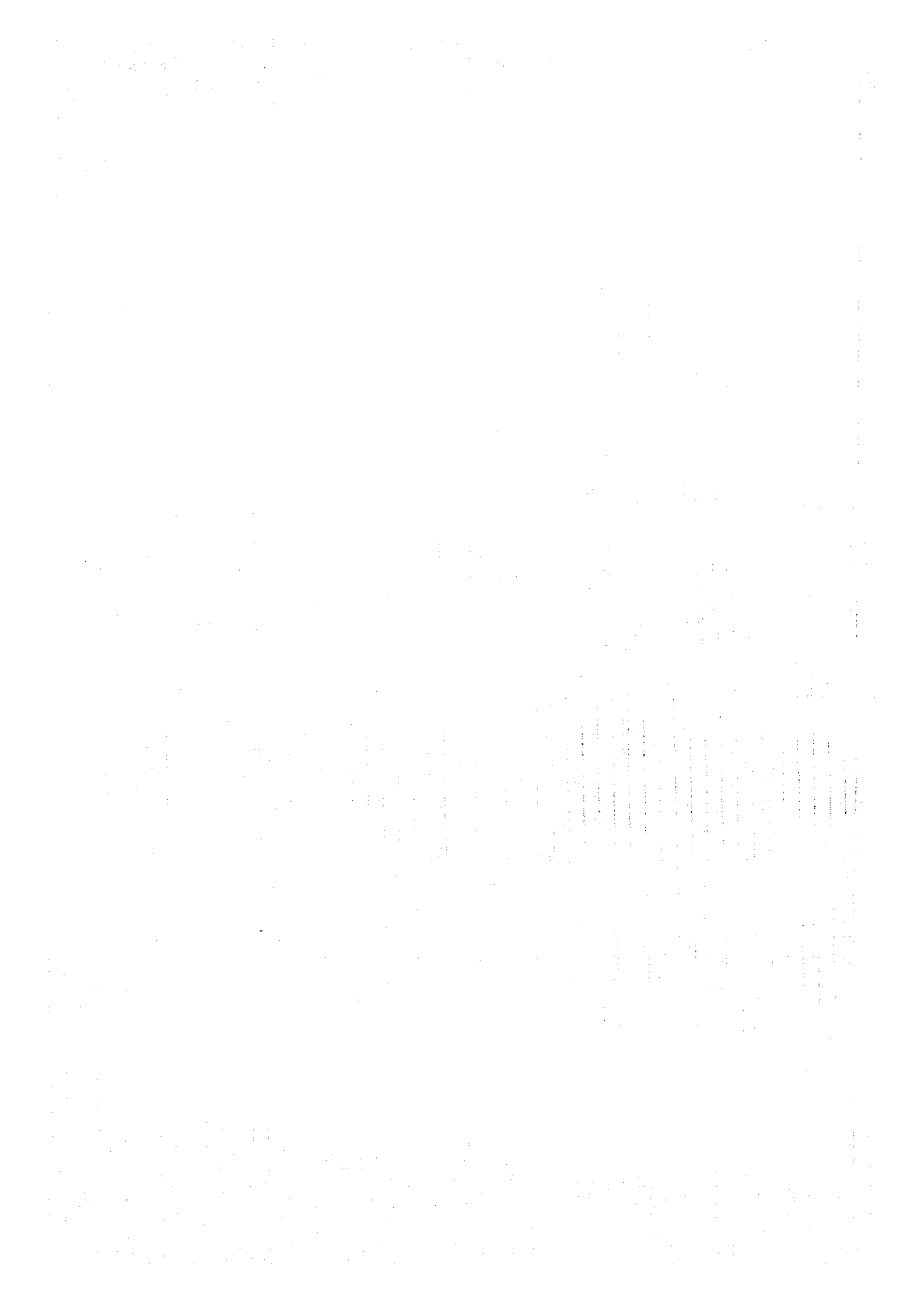


J 1131093 (5)

調無二

CR (2)

96-153





1131093 [5]

フィリピン共和国
女性職業訓練センター建設計画
基本設計調査報告書

平成8年7月

国際協力事業団
株式会社 久米設計
財団法人 海外職業訓練協会

序 文

日本国政府は、フィリピン共和国政府の要請に基づき、同国の女性職業訓練センター建設計画にかかる基本設計調査を行うことを決定し、国際協力事業団がこの調査を実施いたしました。

当事業団は、平成8年1月12日から2月21日まで基本設計調査団(B/D I)平成8年3月25日から4月18日まで基本設計調査団(B/D II)を現地に派遣いたしました。

調査団はフィリピン政府関係者と協議を行うとともに、計画対象地域における現地調査を実施いたしました。帰国後の国内作業の後、平成8年5月28日から6月6日まで実施された基本設計概要書の現地説明を経て、ここに本報告書完成の運びとなりました。

この報告書が、本計画の推進に寄与するとともに、両国の友好親善の一層の発展に役立つことを願うものです。

終りに、調査にご協力とご支援をいただいた関係各位に対し、心より感謝申し上げます。

平成8年7月

国際協力事業団
総裁 藤田 公郎

伝 達 状

今般、フィリピン共和国における女性職業訓練センター建設計画基本設計調査が終了いたしましたので、ここに最終報告書を提出いたします。

本調査は、貴事業団との契約に基づき(株)久米設計、(財)海外職業訓練協会共同企業体が、平成8年1月12日より平成8年7月31日までの6.5ヵ月にわたり実施いたしてまいりました。今回の調査に際しましては、フィリピンの現状を十分に踏まえ、本計画の妥当性を検証するとともに、日本の無償資金協力の枠組みに最も適した計画の策定に努めてまいりました。

つきましては、本計画の推進に向けて、本報告書が活用されることを切望いたします。

平成8年7月8日

株式会社 久 米 設 計

財団法人 海外職業訓練協会共同企業体

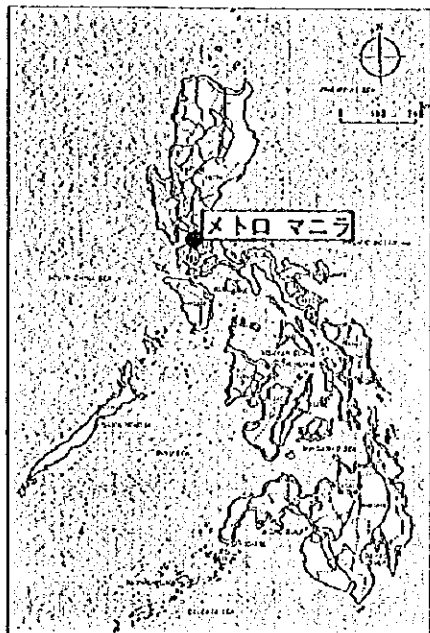
フィリピン共和国

女性職業訓練センター建設計画基本設計調査団

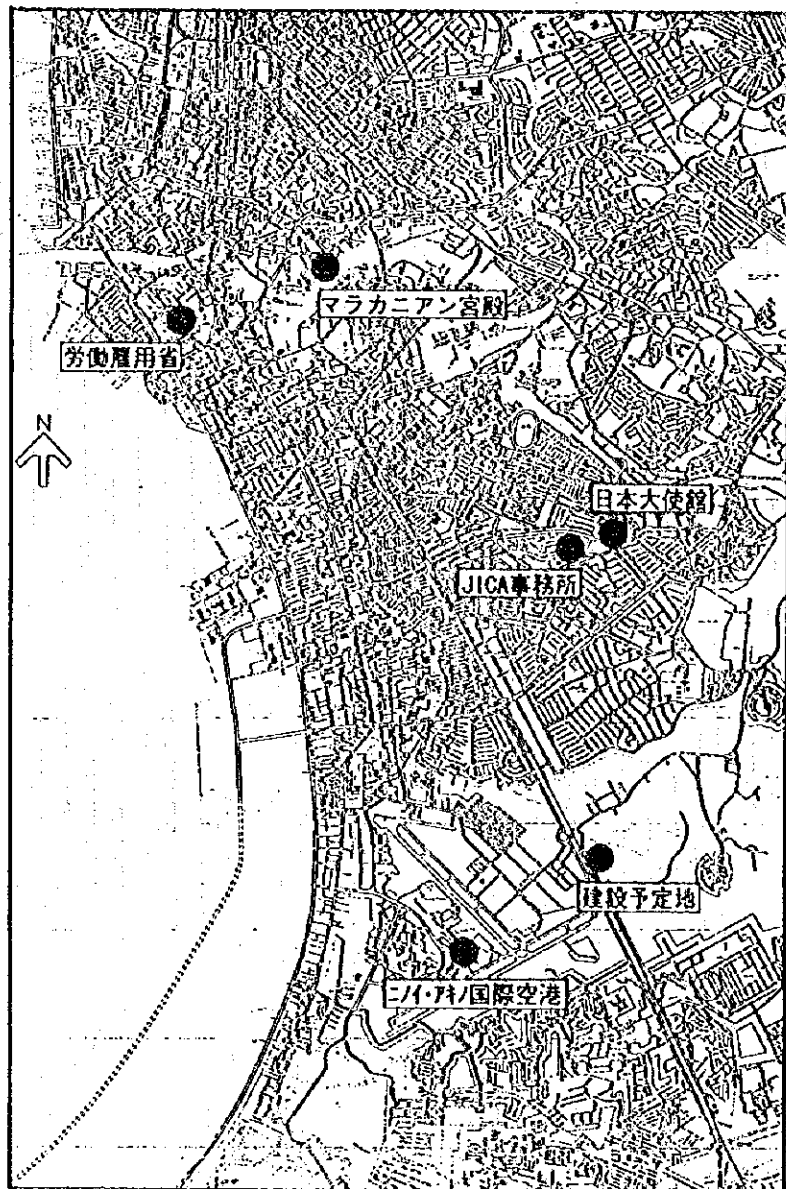
業務主任 柳澤 璋忠

■ 位置図

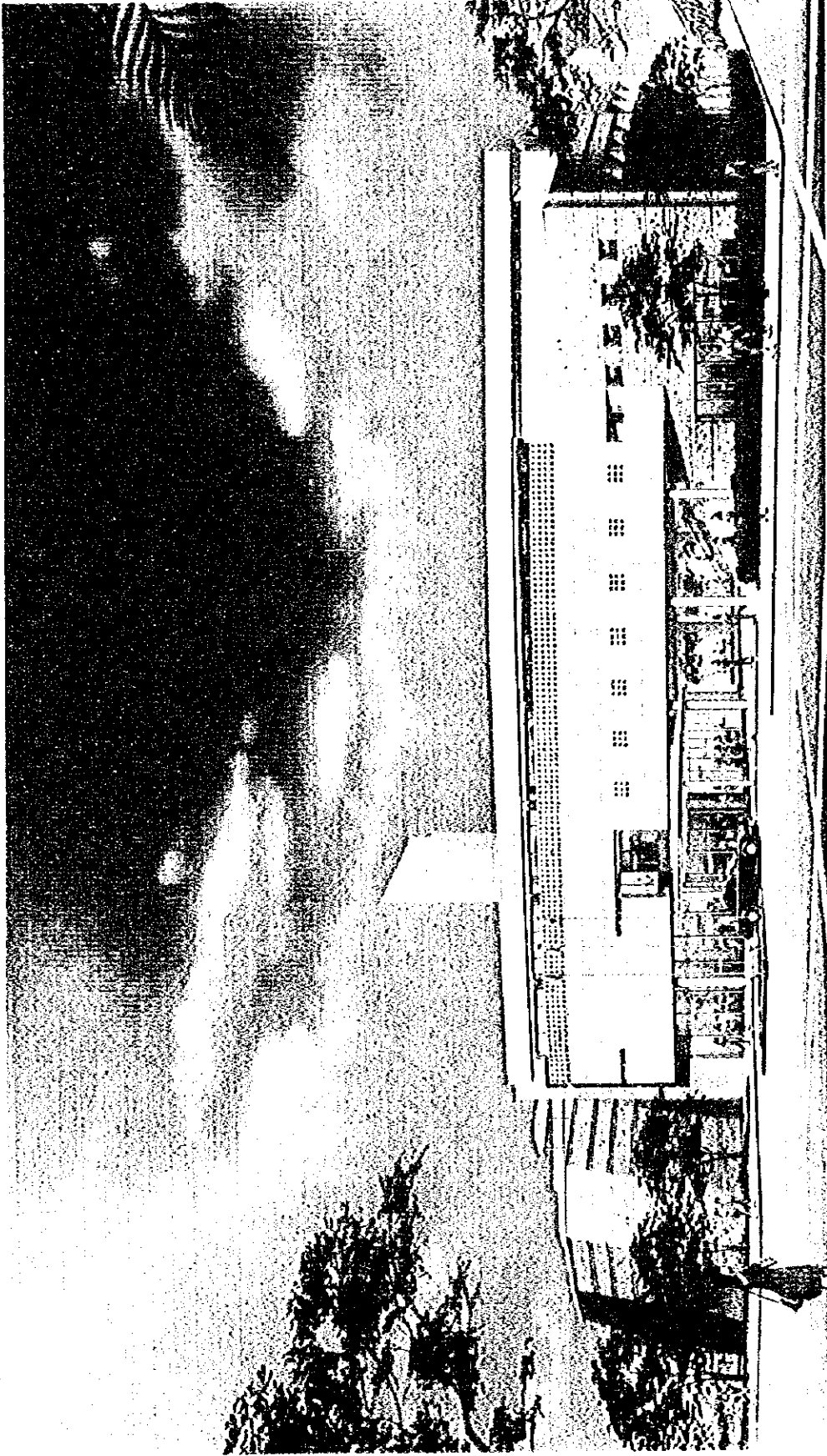
■ フィリピン共和国



■ 位置図

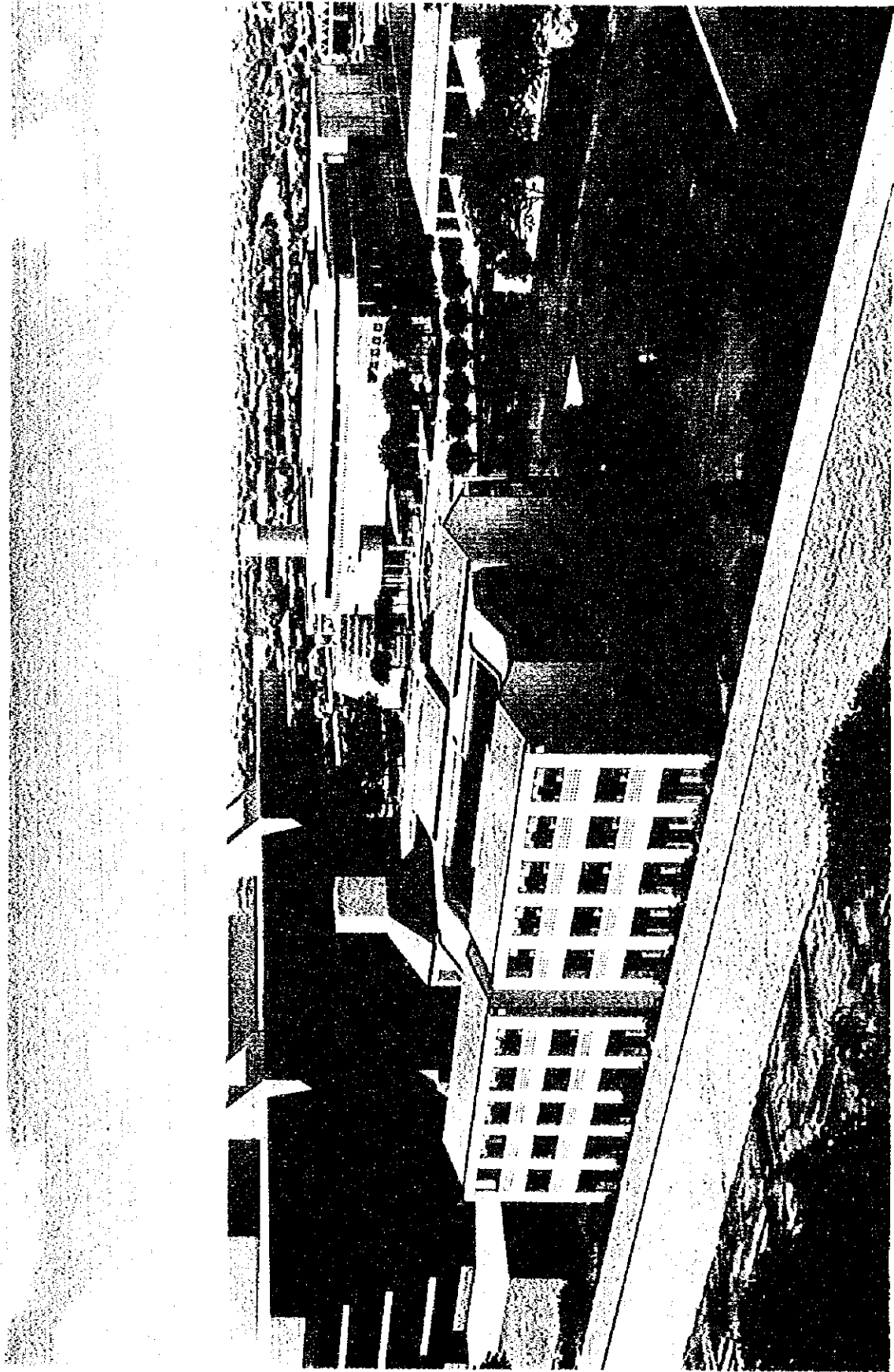


■ 透視図



■ センター棟

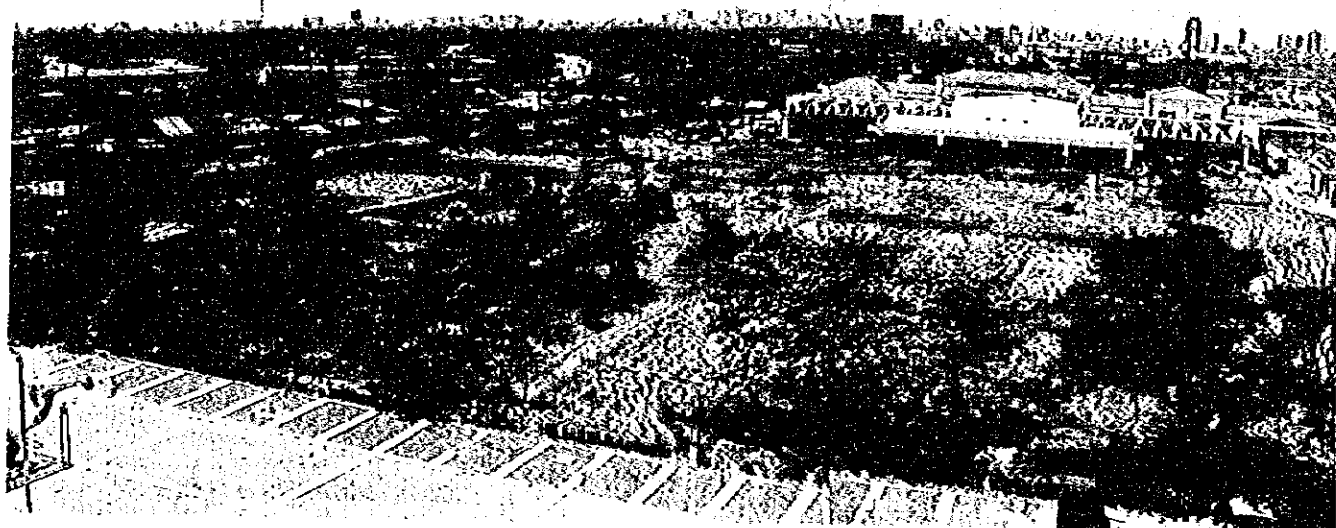
NATIONAL VOCATIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT CENTER FOR WOMEN IN THE REPUBLIC OF THE PHILIPPINES
KUMAL JANNEY Co., Ltd. MAY 1978



NATIONAL VOCATIONAL TRAINING AND DEVELOPMENT CENTER FOR WOMEN IN THE REPUBLIC OF THE PHILIPPINES
KUMI, SANKI CO. LTD. MAY 1996

宿油板

■ 建設予定地



センター棟建設予定地 (TESDA 本館棟屋上より望む)



宿泊棟建設予定地 (バスケットコートより望む)

TESDA 既存施設



TESDA 本館棟



寮棟 (TESDA 本館棟屋上より望む)



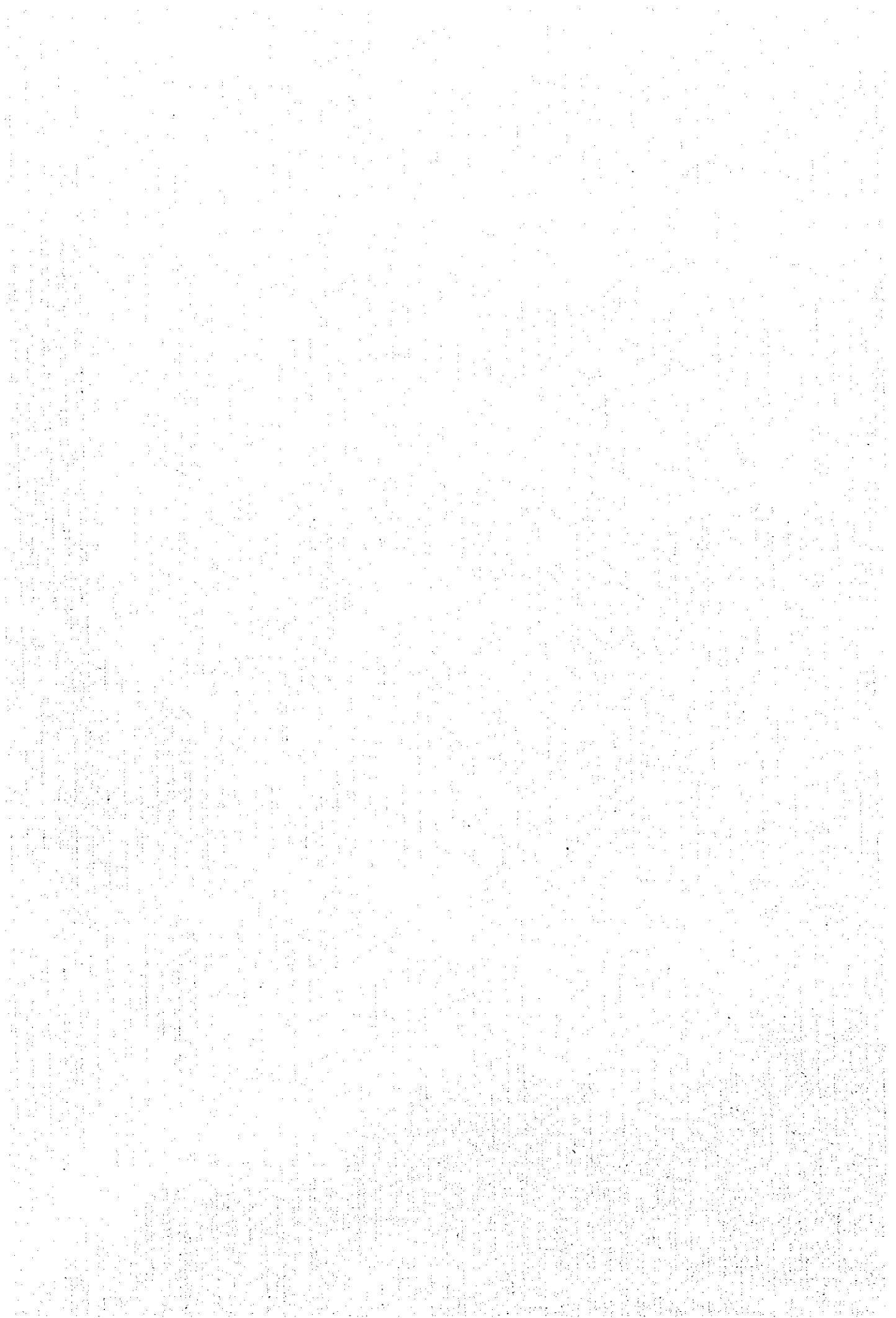
PEVOTI棟 (TESDA 本館棟屋上より望む)

略語表

ADB	Asian Development Bank	アジア開発銀行
APDC	Asian and Pacific Development Center	アジア太平洋開発センター
ASEAN	Association of South-East Asian Nations	東南アジア諸国連合
BOT	Build Operate Transfer	BOT方式
BTVE	Bureau of Technical and Vocational Education	技術職業教育局
BWYW	Bureau of Women and Young Welfare	女性青年福祉局
CO	Central Office	管理部門
CTUs	Community Training Units	コミュニティー訓練所
DA	Department of Agriculture	農業省
DBM	Department of Budget and Management	財務省
DECS	Department of Education, Culture and Sports	教育・文化・スポーツ省
DIWA	Development Institute for Women in Asia	アジアの女性のための開発研究所
DOLE	Department of Labor and Employment	労働雇用省
DOST	Department of Science and Technology	科学技術省
DSWD	Department of Social Welfare and Development	社会福祉事業省
DTI	Department of Trade and Industry	貿易工業省
EEO	Equal Employment Opportunity	男女平等雇用
E/N	Exchange of Notes	交換公文
ESCAP	Economic and Social Commission for Asian and the Pacific	国連アジア太平洋経済社会委員会
GAD	Gender and Development	ジェンダーと開発
INSTRAW	International Research and Training Institute for the Advanced Women	国連国際女性地位向上調査訓練
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力事業団
MERALCO	Manila Electric Company	マニラ電力会社
MSU	Mindanao State University	ミンダナオ州立大学
MWSS	Metropolitan Waterworks and Sewerage System	首都圏上下水道局
NCR	National Capital Region	国家首都州
NCRFW	National Commission on the Role of Filipino Women	国家フィリピン女性役割委員会
NCWP	National Council of Women in the Philippines	フィリピンにおける女性国民協議会
NEDA	National Economic and Development Authority	国家経済開発庁
NGO	Nongovernmental Organization	非政府組織
NITVET	National Institute for Technical Vocational Education and Training	国立技術職業教育訓練研究所

NVTDCW	National Vocational Training and Development Center for Women	女性職業訓練センター
NMYC	National Manpower Youth Council	国家人材青年評議会
OHP	Over Head Projects	オーバーヘッドプロジェクト
OJT	On the Job Training	職場内訓練
OMSD	Office of Manpower Skill Development	労働力技能開発局
OWWA	Overseas Worker Welfare Authority	海外労働者福祉庁
PCED	Program Coordination & Evaluation	プログラム調整・評価部門
PEVOTI	Project for Enhancing Vocational Training of the IVTD	職業訓練向上計画
PLDT	Philippine Long Distance Telephone Company	長距離電話会社
PMTCS	Provincial Manpower Training Centers	州マンパワー訓練センター
PO	People Organization	小規模民間団体 (NGO)
POEA	Philippine Overseas Employment Administration	フィリピン海外雇用庁
PWU	Philippine Women University	フィリピン女子大学
RIC	Rural Improvement Club	地方改善クラブ
RMTCS	Regional Manpower Training Centers	地域マンパワー訓練センター
STCs	Satellite Training Centers	衛星訓練センター
SVCS	State Universities and Colleges	州立大学及び単科大学
TEI	Technical Educational Institute	技術教育機関
TESDA	Technical Education Skill Development Authority	技術教育技能開発庁
TLRC	Technology and Livelihood Resource Center	技術生計資源センター
TSGD	Technical Services & Guidance Division	技術情報部門
TSS	Trade Schools	職業訓練校
TVET	The Technical and Vocational Education and Training	技術職業教育訓練
UAP	University of Asia and Pacific	アジアパシフィック大学
UNIFEM	United Nations Industrial Development Fund for Women	ユニフェム
UP	University of Philippines	フィリピン大学
VII	Vocational Training Institution	職業訓練施設
VTR	Video Tape Recorder	ビデオテープレコーダー
WAND	Women's Action Network for Development	開発のための 女性アクションネットワーク
WB	World Bank	世界銀行
WID	Women in Development	開発における女性
WINT	Women in Non-Traditional Trades	非伝統的分野における女性
WSAP	Women's Study Association of the Philippines	フィリピン女性研究協会

要 約



要約

フィリピン国(以下比国と言う)の女性は他の東南アジア諸国に比べ、教育水準、社会参加への意識は高いとされている。しかしながら性による社会的役割の違い、すなわち、家事、出産、育児といった仕事は女性の役割となり、経済活動は主として男性が担うといった状況は他の国と変わらない。このため多くの女性は家庭内作業に忙殺され、本来女性が持っている女性の活力や能力は社会経済開発において十分生かされず、また職を得るための職業技能教育からも疎外されている。その結果として収入を得るために多くの女性が非技能者として単純労働に従事し、あるいは出稼ぎの形で海外に雇用を求めて流失しており、大きな社会問題になっている。

かかる状況の下で、比国政府は1975年大統領府直轄組織であるNCRFW (National Commission on the Role of Filipino Women : 女性の役割委員会) を設立し、各省庁にある女性対策部局を取りまとめ、政府全体の女性対策業務の調整を図るに至った。また、比国憲法では、第2条にて国家建設における女性の役割を認めており、法の前において男女は根本的に平等であることを保証している。更に、1981年には男女の政治的、社会的、経済的平等を目指す最も重要な国際条約である「女性差別撤廃条約」を他の途上諸国に先駆けて批准している。

これを受け、NCRFW は比国政府が発表した「フィリピン中期開発計画(1986-92)」をWID (Women in Development : 開発における女性) の視点から支援するため、「女性のための開発計画(1989-92) (PDPW: Philippine Development Plan for Women) を策定し、1989年大統領令として発布した。その主な目的は次の通りである。

- (1) 比国女性の貧困の撲滅、雇用機会の創出、そして平等と社会正義を実現し、持続的経済成長の発展に寄与する。
- (2) 比国女性の地位向上のための、具体的な統括的行動計画を策定する。

この開発計画の終了後、NCRFW を中心に政府機関・NGO が協調し「ジェンダー配慮開発フィリピン計画 1995 - 2025」 (PPGD : Philippine Plan for Gender-Responsive Development) を策定した。この計画は、中長期国家開発計画、年間計画および公共投資計画などに Gender and Development (GAD) の考え方を導入し、女性の社会参加の拡大、開発への女性の参加を通じ、女性の地位および福祉の向上を目標とし

ている。その実施に当たり、NCRFWは政府諸機関およびNGOに対し、女性に関する政策レベルでの提言、各省庁や諸団体の女性関連事業の促進や調整、モニタリング、女性の現状等についての情報提供などを行っている。

一方、現ラモス政権は、経済の再建を最大の目標とする政策を掲げ、「中期開発計画(1993-97)」、およびこの計画に基づく「中期公共投資計画(1993-97)」、「国家的資源開発計画(1993-97)」を策定し、人材の育成、経済の自由化および国際競争力の強化を推進した。これにより比国経済は1993年には好転し、実質GDP成長率は2.0%を記録した (IMF経済年鑑 1994)。しかしながら、慢性的財政赤字、貧困問題 (貧困層 40.7%,比国経済統計 1994) は依然続いており、同国政府は今後もこれらの諸問題を解決すべく、鉱工業、サービス業 (GNP分野別構成比 33%, 45%) を中心とした人材育成、民間投資促進、および金融改革等を積極的に実施し、持続的な経済成長を達成すべく努力している。

ラモス政権は、これら諸問題の根本的原因の1つとして「職業技能の欠如」を上げ、この解決を図るには行政機関の強化と整備が必要であるとし、1994年8月に TESDA(Technical Education and Skills Development Authority : 技術教育技能開発庁)を設立した。TESDA は労働雇用省の外局である NMYC (National Manpower and Youth Council : 国家人材青年評議会)を母体とし、同省国内雇用局の徒弟制職業訓練計画および DECS (Department of Education, Culture and Sports : 教育文化スポーツ省) の BTVE (Bureau of Technical and Vocational Education : 技能職業教育局) 等が加えられた機関であり、同国における中等教育レベルの職業訓練および技術教育の全体政策を統括する機関として位置付けられている。

かかる状況の中、比国政府は女性がより幅広く職業に従事し、女性職業分野のニーズに則した技能向上を図るための訓練施設が必要と判断し、1992年11月ラモス大統領より宮沢総理 (当時) に宛てた書簡にて、日本政府が比国女性一般を対象とした職業訓練分野への支援を要望した。1994年8月には村山総理 (当時) が同国を訪問し、ラモス大統領との首脳会談の中で「今後、特にアジアの近隣諸国等に対し、女性の地位向上や福祉等の分野における経済協力を一層重視してゆく」旨表明した。これを受け、同国政府は女性職業訓練センターの設立を計画し、我が国に同計画実施のための無償資金協力を要請した。

しかしながら、従来の人的資源開発、職業訓練分野における協力とは異なり、本女性職業訓練センターには女性の地位向上に焦点を当てた協力実施の検討が緊急に必要と判断され、1995年3月および同年7月の2度にわたり日本政府はプロジェクト形成調査団を比国に派遣し、右の女性地位向上の観点から協力分野とその範囲について比側と協議するなど、より詳細な調査を実施した。この2度にわたるプロジェクト形成調査において、本計画を女性の地位向上を目的とした総合的女性センターとする方針で案件形成が図られてきたが、尚その活動内容（職業訓練、調査研究、啓蒙）と経済的・社会的必要性について不明な点が多く、適正な活動内容・規模等の検討に資する調査を行う必要があるとして企画調整員が1995年11月27日から12月9日まで派遣された。

以上の調査結果を踏まえ、日本政府は1996年1月12日から2月21日まで、第1次基本設計調査団（B/D I）を派遣した。同調査団は比国側実施機関であるTESDAおよびその他関係機関に対し、要請内容の確認を行い、また我が国の無償資金協力の範囲・制度についての説明および職業訓練の必要性、調査研究・啓蒙活動について協議を行った。さらに同調査団は訓練対象分野に関する企業の雇用ニーズ、女性側からの就業ニーズについてのアンケート調査と女性労働の現況について聞き取り調査を実施した。それらを踏まえて、TESDAおよびその他関連機関と要請内容につき協議を行った結果、職業訓練分野を9分野とすること、および調査研究・啓蒙活動も取り入れる事で合意した。この調査研究・啓蒙活動を実施する上で不可欠となるNGO等との積極的な連携を進めるため、施設内にNGO等が利用できる諸室を設置することとなった。以上の結果、本センターが単なる女性の職業訓練施設というものではなく、女性の地位向上のための総合的女性センターとすることで双方合意し、基本的合意事項を協議議事録(B/D I)にとりまとめた。

B/D I で合意された内容を具体的に検討し、センター運営の観点からその妥当性の裏付けを行うため、1996年3月25日から4月18日まで、第2次基本設計調査団（B/D II）を同国に派遣し、先方実施機関と訓練科目、カリキュラム、施設内容、訓練機材等について協議を行った。そして、本センターの主要職業訓練である職業訓練指導員養成コースの訓練生定員は各コース16名（一部10名）、訓練期間は20ヵ月とすることで双方合意し、訓練の到達目標（2級技能資格取得等）を具体的に設定した。また調査研究・啓蒙活動の重要性を十分協議し、当初外部に委託する予定であった調査研究活動を、NGO等の協力を得ながら自主的に行う事により、これらの活動に本センターが主体的に関わって行くことが確認された。施設設計では、調査研究・啓蒙活動が職業訓練に並ぶ活動の柱になることから、その

ために必要な施設(多目的ホール、ネットワーキングスペース、就職斡旋室等)を本センター内に設置した。また、本センターの主たる利用者が女性であることから、女性が利用し易い施設とする事でデイケアセンター、カウンセリング室、休憩室等を設ける事とした。以上のように本センターの活動は、WIDおよびGADの考え方が強く盛り込まれ、女性に配慮した設計とするが、女性のみならず男性も利用できるよう設計面、利用面でも配慮を行った。宿泊棟の定員数は、現計画における指導員養成コース(定員72名/20ヵ月)を全寮制とした宿泊者数を基に160名の宿泊定員数とした。以上の基本的合意事項を協議議事録としてとりまとめた。

第2次基本設計調査団は帰国後、これらの協議および調査結果を踏まえ、施設計画および訓練機材の内容、規模、工期、事業費、先方負担工事費、計画の妥当性等について検討を行い、本計画の基本設計概要書を作成し、1996年5月28日より6月6日の間、同概要書現地説明を行い、協議議事録をとりまとめた。

調査の結果、本計画においては女性の社会・経済的地位の向上を目的に、女性を対象とした9分野からなる職業訓練部門、調査研究部門、啓蒙部門の3部門が入る本館棟と訓練生用の宿泊棟、訓練機材および調査研究・啓蒙活動用機材等の概要について下記の通りまとめた。

職業訓練分野および訓練科目

訓練分野(9分野)	訓練科目(27分野)
(1) 自動車	1) 自動車電子 2) 自動車電気 3) エンジンチューンアップ
(2) 電子	1) 電子の基礎 2) 家電用電子 3) 工業用電子
(3) 金属	1) 溶接
(4) 製陶	1) デザイン/模型製作 2) 型製作 3) 加工、処理、包装
(5) 農産品加工	1) 発酵/生化学 2) 乾燥/蒸製 3) 密閉、缶詰、ビン詰
(6) ホテル/レストラン	1) フロント業務 2) 客室業務 3) 飲食物等のサービス業務 4) 調理食品準備 5) ドライクリーニング
(7) 服飾	1) デザイン/型作製 2) 裁断/縫製/仕上げ 3) 工業用刺繍ミシン作業
(8) 工芸	1) 縫ぐるみ製作
(9) 宝飾	1) 宝飾デザイン 2) 铸造/加工/仕上げ 3) 石留め/彫刻 4) 鑑定 5) 宝石加工

調査研究活動の主な活動内容。

- (1) 調査研究活動の計画の策定
- (2) 調査研究活動課題の明確化 (企業雇用ニーズ、未就業者就業ニーズ調査など)
- (3) 既存の調査研究機関の研究動向の把握と研究概要等の情報の蓄積
- (4) 調査研究機関のネットワーク化
- (5) 「調査研究テーマ」の決定と「調査研究活動」の実施
- (6) 教育研究機関およびNGO等の研究資金を活用した調査研究の具体化

啓蒙活動の主な活動内容。

- (1) 啓蒙計画および啓蒙計画に基づく具体的活動策定
- (2) 国立センター広報活動の具体化 (訓練生、訓練指導員、講師の募集など)
- (3) NGO参加による活動・参加型ネットワーキングの構築

B/D IIの調査により具体的になった、本センターに設置が必要な諸室および主要機材は次の通り。
本センターの主な利用者の多くが女性であることから、施設設計および機材選定に当たり、女性に配慮した計画とした。

センター棟

ゾーン	室名	計画面積 (m ²)
管理ゾーン	所長室、秘書室、専門家室、管理事務室、応接室等	218
調査研究/啓蒙ゾーン	研究室、ネットワーキング室、専門家室、カウンセリング室、図書室、展示コーナー、会議室等	695
職業訓練ゾーン	職業訓練部事務室、非常勤講師室、就職斡旋室、ワークショップ (9分野)、共通製図室、共通パソコン室、教室 (大、小)	5,401
共用ゾーン	キャンティーン、デイケアセンター、多目的ホール	1,114
その他	廊下、便所、シャワー、ホール	3,285
合 計		10,713

宿舎棟

ゾーン	室名	面積 (m ²)
宿舎ゾーン	宿泊室 (4人部屋×35室、2人部屋×10室)	1,260
共用管理ゾーン	管理事務室、ミーティング室、ラウンジ、パントリー等	180
その他	廊下、便所、リネン庫、洗濯室、ホール等	964
合 計		2,404
延べ床面積合計		13,117

主な調達機材は下記が計画されている。

1. 職業訓練用機材	
(1) 自動車	カットモデル、自動車電気電子シミュレータ、インジェクションシステム、電子制御ディーゼル燃料噴射装置、噴射ポンプテスト、電子制御スベンションシステム、燃料噴射システム実習装置等
(2) 電子	シーケンス制御実習装置、AM/FM 標準信号発生器、カラーテレビ実習装置等
(3) 金属	交流アーク溶接機、TIG 溶接機、溶接継ぎ手曲げ試験機、集合式ヒューム局所排気装置、開先加工機、動力シャワー等
(4) 製陶	真空圧力鋳込装置、ガス窯、硬さ試験機、プロペラ攪拌機等
(5) 農産品加工	スライサー、圧力殺菌釜、脂肪抽出装置、真空濃縮釜等
(6) ホテル/レストラン	厨房用品、調理実習台、客室モデルセット、ドライクリーニング装置等
(7) 服飾	アパレルコンピュータシステム、電子刺繍縫ミシン、本縫ミシン等
(8) 工芸	縫いぐるみ用ミシン、皮革ミシン、裁縫用具等
(9) 宝飾加工	ホットプレス機、高周波真空遠心鋳造機、卓上集埃システム等
2. 一般管理用機材	簡易印刷機材、青焼き機、車輛、パソコン、複写機等
3. 調査研究・啓蒙用機材	ビデオ編集システム、屋外用録画システム、パソコン、複写機等
4. 共通機材・教材	製図機、ホワイトボード、OHP、VTR 及テレビモニター、書籍、訓練用ビデオソフト等

第1期工事の実施工程は、実施設計3ヵ月、建設工事12ヵ月と見積もられ、機材調達は主に既製品であるが、設計製造が必要な機材については設計製造4ヵ月、輸送1ヵ月、すべての機材据え付け調整に3ヵ月を見込んでおり、第1期工事で完了する。

第2期工事で予定される宿舍棟の実施工程は、実施設計2ヵ月、建設工事10ヵ月と見積もられる。

本計画に必要な事業費は、本計画が日本政府の無償資金協力により実施された場合、総額約 26.47 億円 [日本側負担分 25.83 億円 (1期工事 21.15 億円、2期工事 4.68 億円)、比国側負担分 0.64 億円] と見込まれる。

比国政府の実施主体は技術教育技能開発庁 (TESDA)であり、本センターは TESDA 内の国立技術職業教育研究所 (NITVEI) の下部組織となり、ナショナルセンターとして位置づけられている。本センターは職業訓練部門 48 名、調査研究・啓蒙部門 10 名、管理部門 10 名、合計 68 名の職員にて運営される計画である。これらの職員の内、現在 TESDA で実施されていない職業訓練分野の指導員および調査研究・啓蒙部門の職員は新規採用し、その他の職員は TESDA 内部からの配置転換にて確保される計画である。新規採用職員の採用時期および配置転換にて配属される職員の、本センターでの任務の開始時期は、施設引き渡しの 1 年前とされており、本格運営に向け準備を開始する計画である。

現在、比国には約 100 万人の女性未就労者(比国 ファクト ブック 1992)がいると推計されている。本センターの全訓練コースにおける年間受講者総数(一次受益者)は、最大で 1,440 名が可能である。これらの訓練修了者が、比国全国の職業訓練所、工業学校、民間企業等で指導あるいは業務を開始することにより、その指導を受ける二次受益者の総数は約 120,000 名/年と想定される。本センターが利用され、できるだけ多くの女性未就労者(無技能者)をなくすためには、本センターの存在だけでなく、活動内容等を調査研究・啓蒙活動、NGO ネットワーク等の広報機能を使い、広く人々に知らせる必要がある。これにより本センターの存在および活動内容を知った女性が、本センターを利用し、何らかの技術・技能訓練あるいは非技能教育を受け、就業斡旋室からの情報にて、就職活動を活発に行い、就職が可能になれば、多くの女性が経済社会活動に参加することになり、女性の社会的・経済的地位の向上に繋がる事が期待される。

また、調査研究・啓蒙活動により本センターの活動内容が広く社会に知られることにより、行政側だけでなく、民間部門でも多くの女性労働者、職業訓練指導員、スーパーバイザー等が社会参加する道が開かれ、ジェンダー意識の高揚と、女性の地位向上に寄与すると期待される。以上の点から、本計画を比国で行う効果としては、以下の点が挙げられる。

(1) 女性の社会進出への拠点を創設

本センターが、国内外の種々の組織とのネットワーキングを通じ活動を推進すれば、本センターは女性の地位向上のための社会的な諸問題を解決する、新しい活動拠点と成り得る。そして本センターがこれらの活動の軸となることで、その活動の範囲はマニラ首都圏のみならず、比国全土、アセアン諸国およびアジア太平洋諸国との連携を通じ、交流を活発に行う事により、本センターは、女性の地位向上と言った研究の活動拠点になり得ると考えられる。

(2) 女性の開発への参加促進と受益確保

直接的に女性を職業訓練の対象とすることで、女性の開発への参加を促進し、就業機会の拡大を図り、女性を取り巻くジェンダー意識の改善および女性をめぐる社会的な諸問題(出稼ぎ、貧困、賃金格差等)の解決にも寄与する事が可能となる。また、調査研究・啓蒙活動を通じ、ジェンダー配慮社会の育成に貢献することにより、多くの女性の社会経済活動への参加が促進される。そして、これまで過小評価されていた女性の潜在能力の活用を通じ、社会経済面において女性の相対的地位の向上にも寄与し得る。

(3) 持続的な経済社会の発展

比国女性に対し非伝統産業分野を含め幅広い職業訓練を実施することは、企業にとっては安定した技能労働者の確保に繋がり、女性にとっては就業機会が拡大できるばかりでなく、同国の産業育成と安定的な経済発展にも寄与し得る。また、調査研究部門において女性労働需要調査や職業能力開発手法の研究活動が促進されれば、市場動向に合致した技能訓練が可能になり、また女性に適した職能の開発など、効率的で持続的な経済社会の発展が期待される。

しかしながら、本計画のより効果的・効率的な実施のためには以下のような自助努力が必要である。

1) 調査研究・啓蒙活動の重要性

本センターの目的は、職業訓練、調査研究、啓蒙活動の3つの機能を通じ、比国女性の地位の向上を目指すことにあり、各活動が相互に連携することで大きな成果が得られるものである。本センターの実施機関である TESDA は、中等教育レベルの職業訓練教育機関を統轄する新組織として 1995 年に結成され、訓練プログラムの策定から、職業技術指導員の育成、民間企業への技能向上コンサルタント業務と言った職業訓練を中心に活動を行っている機関である。そのため、女性の地位向上を目的とした活動となる調査研究・啓蒙活動については、実績の観点から TESDA だけでは十分対応仕切れないと思われる。したがって、NCRFW、教育機関(UP, PWU, MSU, UAP 等)、民間団体、企業および各種 NGO と連携を取り合いながら、この3つの活動をバランス良く機能させる事が望まれる。

さらに、日本からの技術協力による専門家派遣により、センター全体の管理運営、調査研究・啓蒙活動における企画立案、運営実施等について協力をを行い、センター運営を補完する必要があると考えられる。

2) 経済動向を反映した訓練内容の必要性

産業界の技術革新は日進月歩であり、企業が必要とする人材の技術・技能は常に変化している。

このため、本センターの職業訓練部門、調査研究部門、啓蒙部門が連携し、新しい技術の動向、企業の雇用ニーズ、女性側からの就業ニーズを常に把握するとともに、訓練科目、カリキュラムなどにこれらを反映させる柔軟性が求められる。

本センターでの一部訓練は、企業の協力によりOJTで実施する計画であり、企業が所有する機材を利用する事でこれらの技術変化に対応した訓練が可能である。しかし、本センターでも産業技術の変化により必要となる訓練機材は、TESDAにて更新が必要と予測され、その整備のための予算措置が極めて重要となろう。

3) 職員の定着化

TESDAの規定では、訓練指導員は4年生大学を卒業した工学士クラス、調査研究には修士クラスとなっており、これらの高学歴の人材は労働市場で転職の機会が多い。このため、短期間での職員の交代はノウハウの蓄積にならないので、本センターの職業訓練指導員、調査研究活動職員、啓蒙活動職員はできるだけ定着化ができるよう配慮が望まれる。

以上の通り、本計画は女性の職業訓練、調査研究・啓蒙活動を通じて、比国女性の就業機会を拡大し、女性の所得向上と社会的地位の改善を促すものであり、加えて調査研究・啓蒙活動によりジェンダー意識の高揚にも寄与するものであるため、本計画の推進が日本政府の無償資金協力によって実現される意義は高く、大きな裨益効果が期待されるものである。

フィリピン国女性職業訓練センター基本設計調査報告書目次

序文

伝達文

位置図・透視図・写真 (敷地、既存施設)

略語表

要約

第1章	要請の背景	
1-1	女性の社会・経済活動参加への問題点	1
1-1-1	比国における女性状況	2
1-1-2	女性問題と国連	9
1-1-3	第4回世界女性会議とフィリピンの課題	10
1-2	比国の経済と産業構造	12
第2章	プロジェクトの周辺状況	
2-1	当該センターの開発計画	15
2-1-1	上位計画	15
2-1-2	財政事情	21
2-2	他の援助国、国際機関等の計画	23
2-2-1	非伝統産業における女性職業能力開発計画 - WINT 計画	24
2-3	我が国の援助実施状況	27
2-4	プロジェクト・サイトの状況	29
2-4-1	自然条件	29
2-4-2	社会基盤整備状況	30
2-4-3	既存施設・機材の現状	32
2-5	環境への影響	41
2-6	職業訓練の現状	42
2-6-1	政府系機関が実施している職業訓練	42
2-6-2	民間の職業訓練センター	43
2-6-3	NGO系の職業訓練センター	43
2-6-4	DSWDの婦人職業訓練センター	43
2-6-5	TESDAが実施している職業訓練	44
2-6-6	指導員訓練の現状と指導員の不足状況	49
2-6-7	指導員訓練の必要性	49

2-6-8	TESDA 指導員の技術レベル.....	51
2-6-9	技能検定試験の概要.....	53
2-6-10	高等教育機関との関係.....	54
2-7	女性職業訓練職種のニーズ調査.....	58
2-7-1	女性へのアンケート調査.....	58
2-7-2	企業調査.....	61
2-7-3	NGO 調査.....	67
2-7-4	海外就労者調査.....	67
2-8	職業訓練生の募集.....	69
2-8-1	職業訓練生の募集方法.....	69
2-8-2	訓練生へのインセンティブ.....	69
2-8-3	奨学金制度.....	70
2-9	調査研究活動の調査結果概要.....	71
2-10	啓蒙活動の調査概要.....	73
2-11	要請の経緯と経過.....	75

第3章 プロジェクトの内容

3-1	プロジェクトの目的.....	79
3-1-1	本センターの短期目標.....	79
3-1-2	本センターの長期目標.....	80
3-2	プロジェクトの基本構想.....	81
3-2-1	活動内容の概要.....	81
3-2-2	職業訓練の内容.....	85
3-2-3	調査研究活動.....	99
3-2-4	啓蒙活動.....	104
3-3	基本設計.....	107
3-3-1	設計方針.....	107
3-3-2	基本計画.....	111
3-4	プロジェクトの実施体制.....	178
3-4-1	組織.....	178
3-4-2	予算.....	182
3-4-3	要員・技術レベル.....	183

第4章 事業計画

4-1	施工計画.....	188
4-1-1	施工方針.....	188
4-1-2	施工上の留意事項.....	189
4-1-3	施工区分.....	191
4-1-4	施工監理計画.....	192
4-1-5	資機材調達計画.....	194
4-1-6	実施工程.....	200
4-1-7	相手国負担事項.....	202
4-2	概算事業費 (相手国負担分のみの記述).....	203
4-2-1	概算事業費.....	203
4-2-2	維持管理計画.....	204

第5章 プロジェクトの評価と提言

5-1	妥当性にかかる実証・検証及び裨益効果.....	213
5-2	技術協力.....	218
5-3	課題.....	220

資料

1. 調査団の構成

1-1	基本設計調査団 (B/D I).....	222
1-2	基本設計調査団 (B/D II).....	224
1-3	基本設計概要説明.....	225

2. 調査日程

2-1	基本設計調査団日程 (B/D I).....	226
2-2	基本設計調査団日程 (B/D II).....	229
2-3	基本設計調査団日程 (概要説明).....	231

3. 相手国関係者リスト.....

232

4. 当該国の社会・経済事情.....

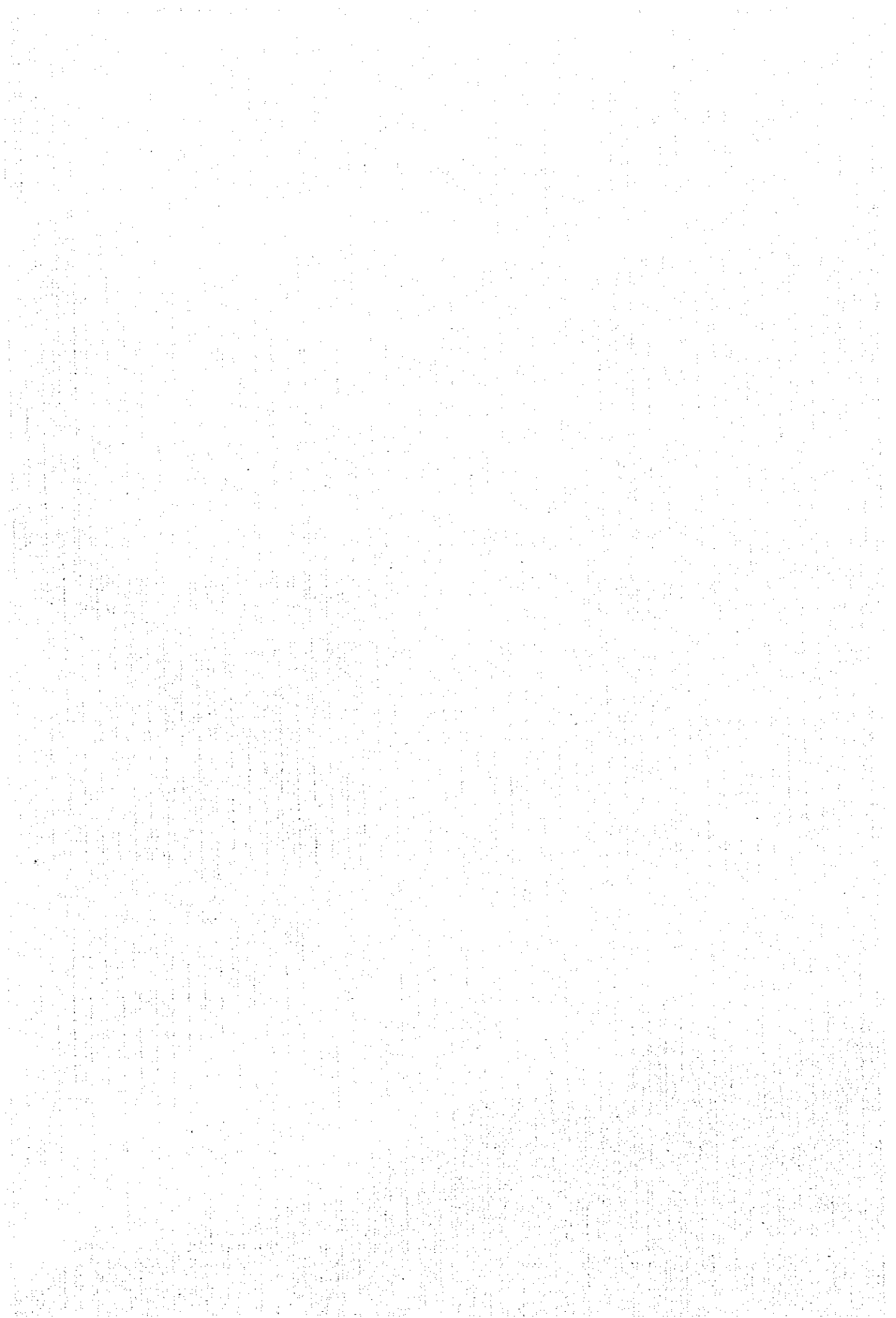
237

5. その他データ

5-1	アンケート調査票 (抜粋).....	239
5-2	アンケート調査結果.....	245
5-3	女性の雇用、能力開発に関する企業調査.....	247
5-4	企業訪問調査概要表.....	248

5-5	NGO アンケート調査結果.....	250
5-6	比国側からの要請内容.....	251
5-7	各訓練分野の科目.....	252
5-8	職業訓練スケジュール（案）.....	253
5-9	OJT 受け入れ企業.....	254
5-10	各訓練分野のカリキュラム.....	255
5-11	既存機関の研究概要.....	264
5-12	食品関連学科を開設している教育機関.....	265
5-13	本センター設立による受益者数（概算）.....	266
5-14	比国側負担費用（概算）.....	267
6.	参考資料リスト	
6-1	ポーリングデータ.....	270
6-2	写真 - 女性就業者の作業風景.....	274
6-3	収集資料.....	276

第1章 要請の背景



第1章 要請の背景

1-1 女性の社会・経済活動参加への問題点

「開発における女性(WID)」「ジェンダーと開発(GAD)」は、経済社会開発のプロセスにおいて見落とされがちであった男女の役割を認識し、受益と参加を促進し、より持続的な経済社会開発の発展を促すことを目的としている。特に、女性は、生物学的に男性とは異なる次世代育成に関する妊娠・出産・授乳の役割を有しており、この役割のために、再生産活動(次世代育成・家事)に役割が固定化されがちであった。さらに社会文化的に形成されたジェンダー(男女の相対的な関係・異なる役割づけ)により、女性の資源(教育訓練、資金等)へのアクセス等も制限され、生産活動に関する女性の潜在力・活力は、男性と比べて生かされず、適切に評価されていないことが多かった。

比国の女性は、所得階層によって女性の社会進出の度合と意識が異なる。所得階層の高い女性に関しては、他のアジア諸国との相対的な比較において女性の社会進出が進んでいるといえる。比国は、アジア諸国の中でも、先駆けて女性/ジェンダー開発計画を作成し、さまざまな観点から女性の地位の向上に努めてきている国である。また、法律、制度上の改革も「ジェンダーと開発」に見合うように進んでいるが、比国の一般女性を取り巻く状況を理解するには、経済社会を反映したさまざまな問題を洞察しなければならない。

また、職業技能教育、技術訓練等への女性のアクセスは、同じ家族において男性を優先することが多く、経済的な制約のある家庭では、そのようなジェンダーの優先順位が特に明確である。特に非伝統的な分野における教育機会は、職業訓練や教育の施設、設備、機材が女性に対する配慮がなかったり、また、非伝統的な分野に関するジェンダーの固定的な考え方により、限られてきているのが現実である。

このような状況を改めるため、TESDA内ではWINT計画(2-2-1 非伝統職種における女性職業能力開発計画 参照)を試験地域にて実施し、これらの職業訓練のアクセスにおける片寄った性別状況を改善するよう努力がなされているが、企業との強い連携、就職斡旋、女性への心理精神的な支援等がさらに求められている。また、全体的な職業訓練においてジェンダー意識の向上がこれからも継続してなされる必要がある。

また、このジェンダー意識の向上は、職業訓練全体に関わる課題のみならず、社会全体の課題でもあり、政府機関、非政府機関との連携協力により強化推進していくことが肝要である。

1-1-1 比国における女性状況

(1) 人口と女性

人口の年齢別構成比によると、20歳未満の人口の割合が、全体人口の50.6%(国家統計局1990年)と、若い年齢層が国民の半数を占めている。

年平均人口増加率(1980-1993年平均)は高く、2.3%であり、このままの人口増加率でいくと、2024年には、現在の人口の2倍に膨れ上ると推定されている(UNDP,人間開発報告1994年)。カトリックの教えもあり、家族計画は、他のアセアン各国と比較すると普及が遅れている(避妊普及率37%、1988年)。一人の女性が一生に産む子供の数すなわち合計特殊出生率は、3.9(1993年)であり、GNP相関から他国と比較しても高いといえる(インドネシア合計特殊出生率2.8、スリランカ合計特殊出生率2.2、いずれも1993年)。この合計特殊出生率は、将来のマンパワー予測と雇用創出の観点から重要な意味を有しているだけでなく、社会全般的な所得向上と関わって、女性の生き方にも影響を及ぼす要因でもある。

表 1-1-4 失業者の年齢階級別構成からも分かる様に、比国の失業者の約50%が24歳以下の若者であり、毎年100万人近い労働者が増加する比国社会において、これら若い労働者への雇用創出は、比国経済にとって重要な要素となっている。

(2) 家計収入と貧困発生率

比国の、所得格差の広がりを表わすデータとして、地域別の平均所得を比較すると、表1-1-1比国の世帯収入のようになる。高額所得層の所得も含むため、平均世帯所得そのものは、実質的な意味をもたないが、貧困発生率はその地域でどのくらいか知ることによって平均的な所得を知ることができる。貧困発生率の高いピコール地方(Region V)は、出稼ぎ労働も多く、砂糖プランテーションを有する地域である。

表 1-1-1 比国の世帯収入

1996年6月現在 1ペソ=3.96円

	世帯月収1)	貯蓄2)	貧困と認識する額3)	貧困発生率4)
全国平均	40,408(ペソ)	7,887(ペソ)	2,709(ペソ)	49.5(%)
マニラ首都圏(NCR)	79,314	18,959	4,037	31.8
南部タラゴ地方(Region VI)	37,978	5,920	2,832	49.3
ビコール地方(Region V)	26,570	3,317	2,443	65.3
南部ミンダナオ地方(Region XI)	37,132	7,071	2,763	52.2

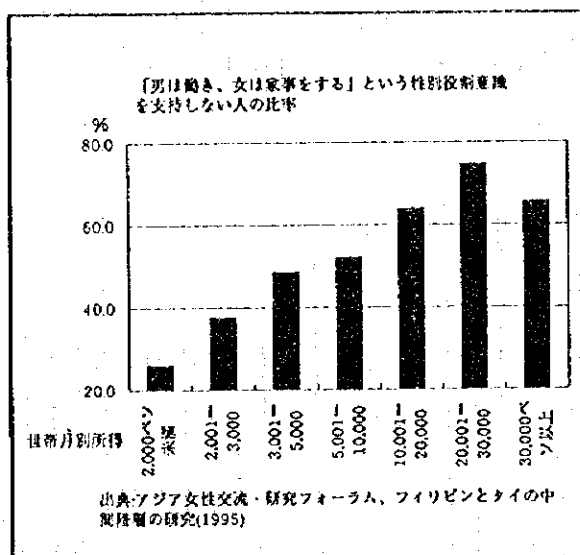
- 注： 1) 一家族6人として換算した月別平均世帯収入額
 2) 一家族6人として換算した月別平均世帯貯蓄額
 3) 貧困と認識する額は地域、地方によって異なる
 4) 貧困と認識する額に相当する所得、または、それ以下の所得世帯
 5) ここでは、マニラ首都圏以外の三つの行政地域を選んだ

出典： Philippine Statistical Yearbook1992, National Statistical Coordination Board

(3) ジェンダー意識と所得

比国では、「男性が外で働き、女性が家を守る」という性別役割分担を支持する割合が、所得層によって異なる(表 1-1-2 参照)。

表 1-1-2 所得と性別役割意識



所得が低い家庭ほど伝統的な役割分担を支持し、高くなるほど固定的な性別の役割から開放されている。これは、比国社会が、所得層が高いほど子守、お手伝いを雇えること、教育を受ける際の経済的な障壁などが少ないこと、一方、生産性と所得の低い農村部では、女性が無報酬の家事労働に従事せざるを得ず、しかも伝統的な役割認識が強いこと等とも関連している。したがって、ジェンダーの認識も、所得層により、また、都市部、農村部の生活形態の相違により異なっているのが現状である。

(4) 労働事情

a) 国内雇用状況

産業別就業人口は、第一次産業従事者が減少傾向にあり、サービス部門人口が増加傾向にある。女性が従事する割合が高くなっているのは、販売従事者、サービス従事者、専門的技術的職業であり、一方、男性は、農林・漁業、工業、建設業、運輸業に従事している割合が高い。

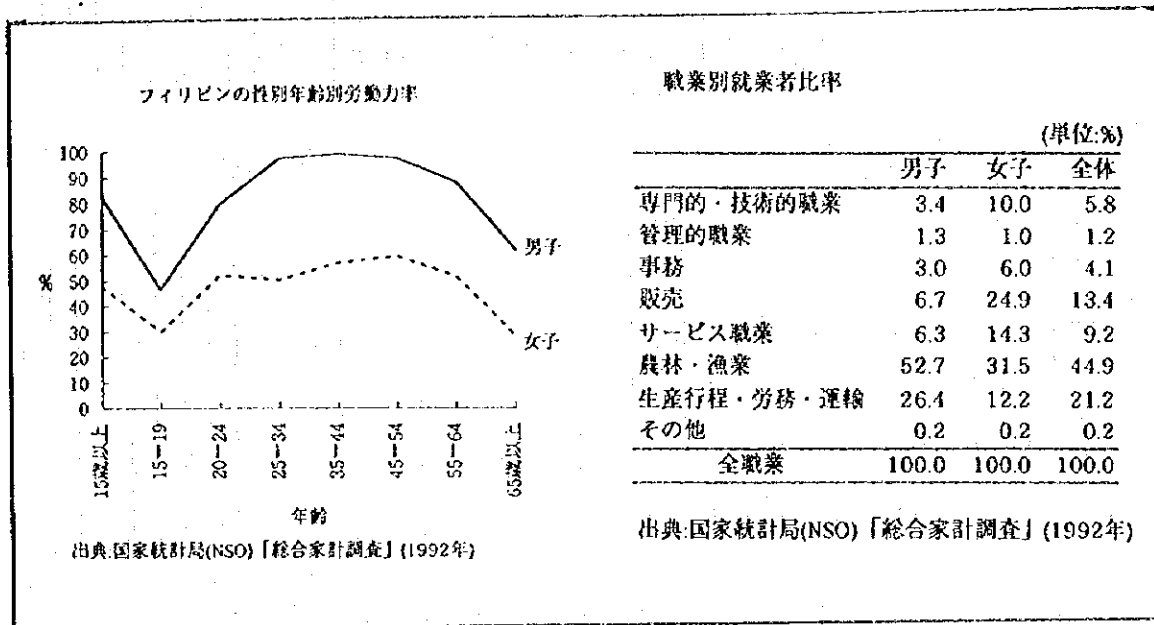
雇用面における男女差別については、基本的に同一労働同一賃金とされているが、比国で行われた民間会社委託世帯調査の結果(1990年実施比国全土無作為抽出、サンプル数1200)によれば、37%の女性回答者が就業機会については、女性の方が男性よりも少ないと答え、昇進の機会および給与についても約3割が少ないと答えている。

男女平等雇用(BEO)が最も進んでいるのは、公務部門で、国家公務員の割合は、女性の方が多く、全体の約6割を占めている(行政サービス委員会1991年)。

年齢別性別地域間人口移動数(1992年NCRFW)は、若年女性(15-24歳)が、全地域間移動者総数の4分の1以上を占め、若年男性(15-24歳)の地域間人口移動数の2倍に近い女性が地域間で移動している。その結果、都市部では、女性人口が男性のそれを上回る結果となっている。これは地域間格差の現れでもあり、若年女性が家計の不足を地域間移動(国内出稼ぎ)によって補っていることを示している。

職業別就業者比率(表1-1-3)は、専門的・技術的職業およびサービス業は、女性の方が多く、農林・漁業、生産行程・労務・運輸では、女性よりも男性の方が多く占めている。

表 1-1-3 比国の性別年齢別労働力率と職業別就業者比率



失業率について、NMYC発行の「労働力報告書 1992」によると、比国労働人口は2,618万人(男性1,645万人、女性972.9万人)、そのうち就業人口は2,391.7万人(男性1,514.7万人、女性877万人)、失業者数226.3万人(男性130.3万人、女性95.9万人)となっており、完全失業率は8.6%と高率である。表 1-1-4 失業者の年齢別構成によると失業者全体の47.5%が24歳以下の年齢層に属している。この傾向は男女に共通しており、比国における失業者の構成は若年層を中心としたものとなっていることが特徴である。また、男子の失業者130万人に対して女子のそれは95万人であり、労働力人口の男女別構成比に比較して、失業者においては女子の占める割合が大きいことが指摘できる。

表 1-1-4 失業者の年齢階級別構成(男女別) : 1990年10月

(千人、%)

年齢	男女計	比率	男子	比率	女子	比率
合計	1,993	100.0	1,099	100.0	893	100.0
15-19歳	369	18.5	201	18.6	165	18.5
20-24歳	577	29.0	303	27.6	275	30.8
25-34歳	495	24.8	277	25.2	218	24.4
35-44歳	214	10.7	111	10.1	102	11.4
45-54歳	152	7.6	90	8.1	56	6.3
55-64歳	104	5.2	62	5.6	42	4.7
65歳以上	82	4.1	46	4.2	36	4.0

(出所) Bureau of Labor and Employment Statistics.
1990 Yearbook of Labor Statistics.

b) 海外就労問題

比国内では女性の雇用に限られるため、家計所得の向上のために、女性が海外にも就労している。外国で働いている比国労働者は、全世界に 200~300 万人と推定され、(正式登録約 72 万人、POEA1994 年年次報告)、毎年 50 万人近くが世界の労働市場に送り出されている。これら海外就労者の内 40% を女性が占めていると推測され、メイド、エンターテイナー等として働いている。本国への送金額は、29 億ドル(1994 年中央銀行統計)であり、実際には、この 4 倍の 120 億ドルともいわれており、比国経済を支える重要な外貨獲得源となっている。

出稼ぎ先は、多い順でサウジアラビア、香港、日本となっている。基本設計調査期間に行った帰国海外就労者に対するアンケート聞き取り調査(ローカルコンサルタント委託、マニラ市内在住 108 人)が結果では、海外渡航の動機は、家族の生計維持が 7 割で最も多かった。原因としては、家庭経済(低所得家庭の悪循環)の問題だけではなく、家庭内のさまざまな問題からの逃避等も絡んでいる。今回の調査対象者の 55% が既婚であり、そのうち 47% の女性に子供(2~4 人)がいると答えている。女性出稼ぎ者の 4 割が年間仕送り額 5 万ペソ以上の仕送りを行っている。この額は 1993 年度の月額給与総平均(マニラ首都圏)3,996 ペソの 12 ヶ月分以上の額に相当している。就労先での状況については、何事もなく海外雇用契約を終了するものが半数以上を占めるが、言語や文化の違いから精神的に消耗したり、犯罪に巻き込まれたりする事例もある。表 1-1-5 は、出稼ぎ就労女性が海外で抱えている問題の事例であるが、年々出稼ぎ就労女性数が増加していることを反映して、発生する事件数が増えている。

表 1-1-5 出稼ぎ就労女性の海外での問題 (起訴・トラブル)

	1991 年	1992 年
肉体的な虐待	106(件)	185(件)
コミュニケーション欠如	108	118
過重労働	37	65
給与未支払・減給	117	140
窮乏・病気	89	168

出典: NCRFW, Women Overseas Workers 1995 より作成

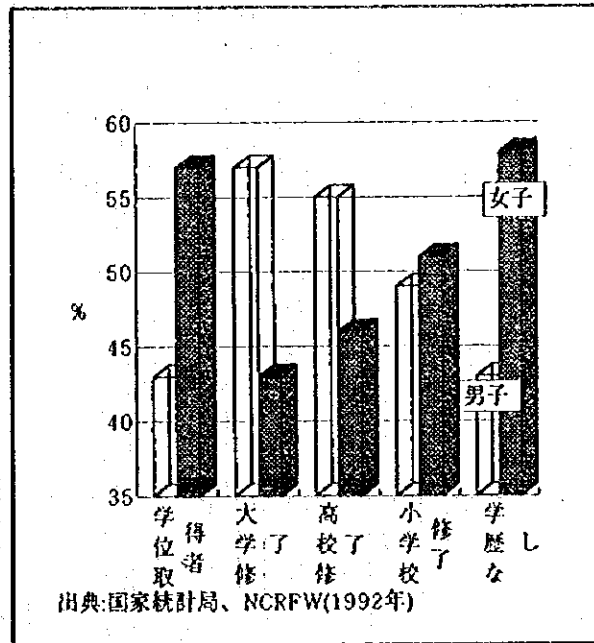
以上のように、海外就労者の受け入れ国における比国人の人権保護の問題と、帰国労働者対策が海外就労における主な問題となっている。このため人権保護と海外就労者対策は、労働雇用省(DOLE)の重要な任務の一つであり、海外就労者の援護のため、海外労働者福祉庁(OWWA)が設置されている。

OWWAの主な業務は、海外労働者への資金の貸付、海外労働者およびその家族に対する職業訓練、海外労働者センターによる相談業務、留守家族に対する相談業務、送金サービス、海外労働者が帰国後自営業者として再出発するための援助などをおこなっている。しかしながら、職業訓練の提供については、海外就労者総数の内40%が女性が占めているにもかかわらず、比国には女性を対象とした非伝統産業技術を含む訓練を実施する職業訓練機関が無く、また女性職業訓練指導員の数が極端に少なく、訓練施設が女性の利用(女性用トイレ、更衣室など)に配慮が払われていないため、訓練が受けにくい状況にある。

(5) 教育訓練へのアクセス

a) 教育全般へのアクセス

表1-1-6 25歳以上成人の最終学歴男女比



所得格差と女性の教育は、大きく関連しており、所得の低い家庭ほど男子を優先して教育をする傾向が強く、また、高い所得階層の女性は、低所得の男性よりはるかに有利な状況で高等教育をうけている。表1-1-6の25歳以上成人の最終学歴男女比によれば、初等教育未修了者の約6割弱を女性が占めている。識字率における男女差は、年々縮小しており、比国女性は、アセアン諸国との比較においては、中等教育進学率も高いと言えるが(人間開発報告 1995年)、高い学歴の教育に見合った就労機会が限られている。例えば、出稼ぎ就労者108名の内、48名(40%)が中等教育修了者であり、28名(26%)が大学卒者で占められている。(本センター基本設計調査の帰国海外就労者に対する聞き取り調査結果)。

b) 技術教育へのアクセス

技術教育は、就職が確保されるという前提で促進されるが、女性に対する技術教育は、就職が確保されにくいとされるために対費用の観点から教育投資効率が低いとみなされ、その結果、女子には不利な状況となっている。

比国で工学分野の高等教育卒業者は、女性7,499名に対して、男性は、約11万人に及んでいる(高等教育局 DECS, 1992-1993 学年度)。TESDA 内の訓練修了生は、非伝統分野における訓練実績としては、男子が1万2626人に対して、女子が426人(非伝統的分野訓練統計、TESDA 1992-1993 学年度、Impact Evaluation of the WINT Program より)であり、女子は、全体訓練生のわずか3.28%を占めているのみである。

表1-1-7 TESDA 基礎技能訓練コースにおける全修了生に対する女性の割合
(1992-1993 学年度)

(単位:%)

	自動車	機械	電子	冷蔵・ 空調	溶接	電気	建設	平均
南部タガログ地方(Region IV)	0.81	0.00	11.90	0.00	10.39	7.50	0.00	4.02
マニラ首都圏(NCR)	6.84	5.00	15.25	6.86	17.14	6.98	0.00	10.14
全国平均	1.57	1.34	10.75	1.07	2.53	3.33	0.15	3.28

出典:TESDA, Impact Evaluation of the WINT Program, 1994

また、経済的な制約のある家庭では、特に、女性の職業技能教育、技術訓練等へのアク

セスは限られ、同じ家族において男性を優先することが多い。このような背景のもとに、特に非伝統的な分野における教育は、男性中心に行われることが普通であり、職業訓練の内容、訓練施設(寮、トイレ)、設備の面および機材の選定において女性訓練生を対象にしていない。(ILO, Diversification of Women's Occupations Through Training, Project Findings and Recommendations, 1992)。このため特に非伝統産業分野の技術訓練への女性の興味が削がれていると考えられる。

1-1-2 女性問題と国連

国連は、第二次大戦後 1945 年 10 月、国際連盟に代わって世界の平和と人類の福祉向上のために設立され、人権擁護の十字軍と言われ、男女平等を目指す運動でも中心的役割を演じてきた国際機関である。国連憲章は、その前文で「基本的人権と人間の尊厳および価値と男女および大国と小国の同権に関する信念を改めて確認する」としている。そして、設立の翌年の 1946 年に「女性の地位委員会」が設けられ、情報交換、調査研究等を行ってきている。1948 年 12 月に採択された「世界人権宣言」は、すべての人類の基本的人権を保護することにより、男女の平等の前提条件を整えるものとなっている。その後次々に「人身売買および他人の売春からの搾取の禁止に関する条約」、「婦人参政権条約」、「母性保護に関する条約」そして「同一価値労働同一報酬の条約」などが採択された。

しかし、女性の地位改善運動はなかなか一朝一夕で効果があがらなかった。そのため、民間婦人団体の代表が、1972 年に共同して国連に国際婦人年を設けることを提案し、1975 年にそれが認められた。その年には、メキシコで世界会議が開かれ、女性差別撤廃に向けて世界行動計画が採択された。これにより、1976 年から 10 年間を「国連婦人の 10 年」として、国連加盟の各国は女性の地位向上のため努力することとなった。この間の最大の成果は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が 1979 年 12 月に成立し、比国政府もいち早く批准を行った。この条約は、人類史上かつてない男女平等実現のための一般規定であり、今までに締結された条約と大きく異なる次の 3 点がある。

- ・ 女性に対するあらゆる形態の差別を包括的に禁止する。
- ・ 社会および家庭における男女の伝統的役割分業を解消し、出産機能が差別の原因とならないよう家事・育児を男女共同の責任とする。

- ・ 条約締結国は差別を禁止する法律を作ったり、これまでの法律を修正するだけでなく、既存の慣習や文化の分野においても女性の十分な発展向上を確保するための適切な措置を取らねばならない。

国連婦人の10年の最終年(1985年)の世界会議は、アフリカのケニアの首都ナイロビで開催され、世界各国から12,000人が参加した。この会議は政府間会議と非政府組織(NGO)の集まりとに分かれ、会場を異にして開かれた。政府間会議においては、「西暦2,000年に向けての女性の地位向上のための将来戦略」が採択された。各国代表はこれを持ち帰り、その国の実情に応じて重点課題と優先順位を設定し、国内行動プログラムを策定することになった。このため比国においては、1989年に「女性のための開発計画(1989～92)」を策定し、大統領令として発布した。

その後1990年、オーストリアのウィーンで開かれた第34回国連婦人の地位委員会はナイロビ将来戦略の実現目標が西暦2000年になっているのに現状ではその達成が危惧されるため、各国が実施のペースを早めるよう政策的に取り組むことを促した勧告を採択した。これにより比国政府は「女性のための開発計画(1989～92)」を見直し、1995年9月「ジェンダー配慮開発フィリピン計画(1995～2025)」を策定し、すべての政府機関、省、局、事務所そして政府系企業の中長期開発計画、公共投資計画、年間計画にGADの考え方を盛り込むことを規定し、女性の地位向上を目指している。

以上のように、女性の地位向上への取り組みは、低開発国だけでなく、先進国でも色々な問題を含んでおり、一つの国だけでは解決できない問題となっている。比国においてもWID/GADの推進のため、比国内での情報収集はもちろんの事、近隣諸国の関連機関との連携による協力および情報交換が必要となっている。このため、本センターが近隣諸国とグローバル・パートナーシップ促進のための場を提供し、交流・協力構想がGO/NGO協力の基の展開されることが求められている。

1-1-3 第4回世界女性会議と比国の課題

1995年9月に中国、北京で開催された第4回世界女性会議において提出された比国女性の諸問題は、農村女性の悲惨な状況、女性の出稼ぎ労働、女子/女性の売春の3つであった。会議の目的は主に、女性のエンパワメントのための、雇用を含めた女性の経済的な自立、人間としての等しい権利と基本的な自由の享受を確保すること等があげられた。そして北京宣言は、また、行動要綱を実施するために今世紀中に各国政府が適切な政策を打ち出すよう採択された。比国女性が抱える諸問題の内、女性に

に対する暴力が、今回の会議でクローズアップされ、「女性に対する暴力(家庭内外)」は、刑事事件、民事事件でも取り扱われないできているが、比国社会でも大きな問題となっている。家庭内暴力は、低所得等の生活困窮と関連して日常的に発生し、女性を精神的肉体的に苦しめたり、夫が経済的に家庭をサポートしなくなること、リプロダクティブな権利(何人子供を産むか、産まないかを決定する権利)を無視したりすること、また女性が経済的な弱者であるがゆえ性的ないやがらせ等が現実的な問題として存在し、これらの問題解決のため女性に技術・技能を教え、経済力を向上させ、また女性の地位向上を行う必要があり、このための施策が望まれている。

この女性に対する暴力の問題は、今回の第4回世界女性会議の行動要綱にも含まれている「国際的および国内的に認められた女性の人権の認識および関与の欠如」とも関連し、出稼ぎ女性を多く海外へ送り出している比国としては、自国のみならず各国が取り組むべき課題として関心が高い問題でもある。

このような女性をめぐる状況の改善には、国内のみならず、国境を超えて活性化する NGO ネットワークを通じ共通テーマとして取り組むことが重要な役割を担っている。

1-2 比国の経済と産業構造

比国は、他のアジア諸国に先駆けて 1950 年代にいち早く工業化の途についたため、工業化率(GNP に占める製造業の比率)は 70 年には 23.2%に達していた。日本を除くとアジアでは台湾(26.4%)に次ぐ高い工業化率で、シンガポール(19.3%)、韓国(15.6%)を遥かに上回っていた。

しかし、工業化が資本集約的な消費財を中心とした輸入代替型工業に偏っていたため、まもなく市場の狭小さに遭遇して製造業は停滞を余儀なくされた。70 年代以降、輸出志向型の工業化政策が採用され、外資導入、労働集約型産業の育成に力が注がれたが、83 年においても比国の工業化率は 25.1%にとどまり、台湾、韓国の工業化率が 82 年にそれぞれ 42.4%、32.8%に急速に高まっていったのとは対照的であった。

1992 年 6 月のラモス政権発足後、反政府組織との和平交渉の進展等により政治情勢が安定化したことと、「1993 年電力危機法」が議会で成立したことにより、大統領に電力問題解決のための非常権が付与されたことや、日本を中心とした外国による発電所建設に対する積極的な援助およびりハビリなどが効を奏して、電力事情が好転したこともあり、92,93 年ゼロ成長が続いた比国経済は、1993 年には実質 GNP で前年比 2.3%増と上向き、3 年振りで見え、このように経済が徐々に回復の兆しを見せる中で、比国経済の抱える構造的な問題も顕在化してきた。1993 年内需の拡大で輸入が前年比 21.2%増と高い伸びを示したため、貿易赤字は前年よりも 15 億ドル増と赤字幅を拡大した。この結果として経常収支は 32 億 9,000 万ドルと過去最高の赤字を記録した。表 1-2-1 主要経済指標が示すように、比国の経常収支は赤字基調であり、経常収支の構造は、貿易収支が恒常的な赤字であるのに対し、貿易外収支と移転収支(海外出稼ぎ者からの送金)が黒字となっており、景気回復に伴う輸入の増加により貿易収支赤字が拡大していることが経常収支悪化の主な要因である。

表 1-2-1 主要経済指標

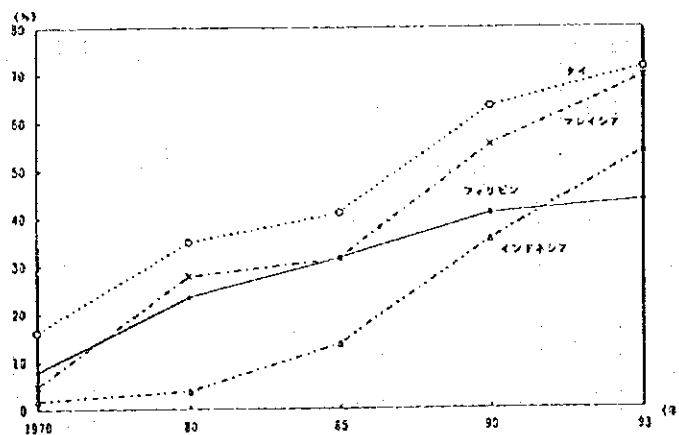
(100万ドル)	1990	1991	1992	1993	1994
実質 GDP 成長率 (%)	2.7	△0.8	0.1	2.1	4.3
インフレ率 (%)	12.7	17.7	9.0	10.4	10.2
失業率 (%、各年10月)	8.4	10.6	9.8	9.3	9.5
輸出 (FOB)	8,186	8,839	9,824	11,375	13,433
輸入 (FOB)	12,206	12,050	14,519	17,597	21,232
貿易収支	△4,020	△3,211	△4,695	△6,222	△7,799
経常収支	△2,695	△1,033	△999	△3,289	△3,002
対外債務残高	28,549	29,956	30,934	34,282	37,698
DSR (%、IMF方式)	27.2	23.0	24.5	24.9	18.7
外貨準備	1,993	4,470	5,218	5,801	6,995

出所：NSCB、中央銀行、世界銀行、アジア開発銀行の諸資料

比国経済は現在回復途上にあるものの、90年代初めまでの経済低迷の要因となった構造的問題については、まだ改善が十分ではないと考えられる。また、表1-2-2フィリピン：伸び悩んだ工業製品輸出が示すように、80年代後半以降、他のASEAN諸国が工業製品輸出の拡大により経済発展を遂げたのに対して、比国では工業製品の輸出の伸びが小さい。比国の輸出総額に占める工業製品輸出額の比率は、93年で43.6%であり、80年代以降工業製品輸出が拡大していない事が分かる。

このため比国経済が、内需を拡大し持続的な経済成長を図るためには、今後も政治的な安定を維持するとともに、次のような施策が重要と考える。

表 1-2-2 フィリピン：伸び悩んだ工業製品輸出



(出所) アジア開発銀行「Key Indicators」、UN「アジア太平洋統計年鑑」より作成。
 (注) 工業製品輸出比率 = A国の工業製品輸出額 / A国の輸出総額

比国の産業構造を企業規模別の数と付加価値から見ると、零細企業の数極めて多く、付加価値は大企業に大部分帰着するという、いびつな構造になっている。したがって、比国の産業の高度化を図る上での産業政策上の課題は、下記が考えられる。

- 外資導入による輸出志向型工業により輸出促進を図る
- 外資系企業への原料供給を目的に中小規模の企業層を厚くして、この層による製品の付加価値を増大させる

これらを達成するためには、下記の対策が必要となる。

- 外国からの直接投資を促すため様々なインセンティブ供与やインフラ整備の実施
- 原材料・部品を供給する中小企業群、いわゆる裾野産業を育成し、特に外資系組み立て産業と国内産業との密接な連携の構築

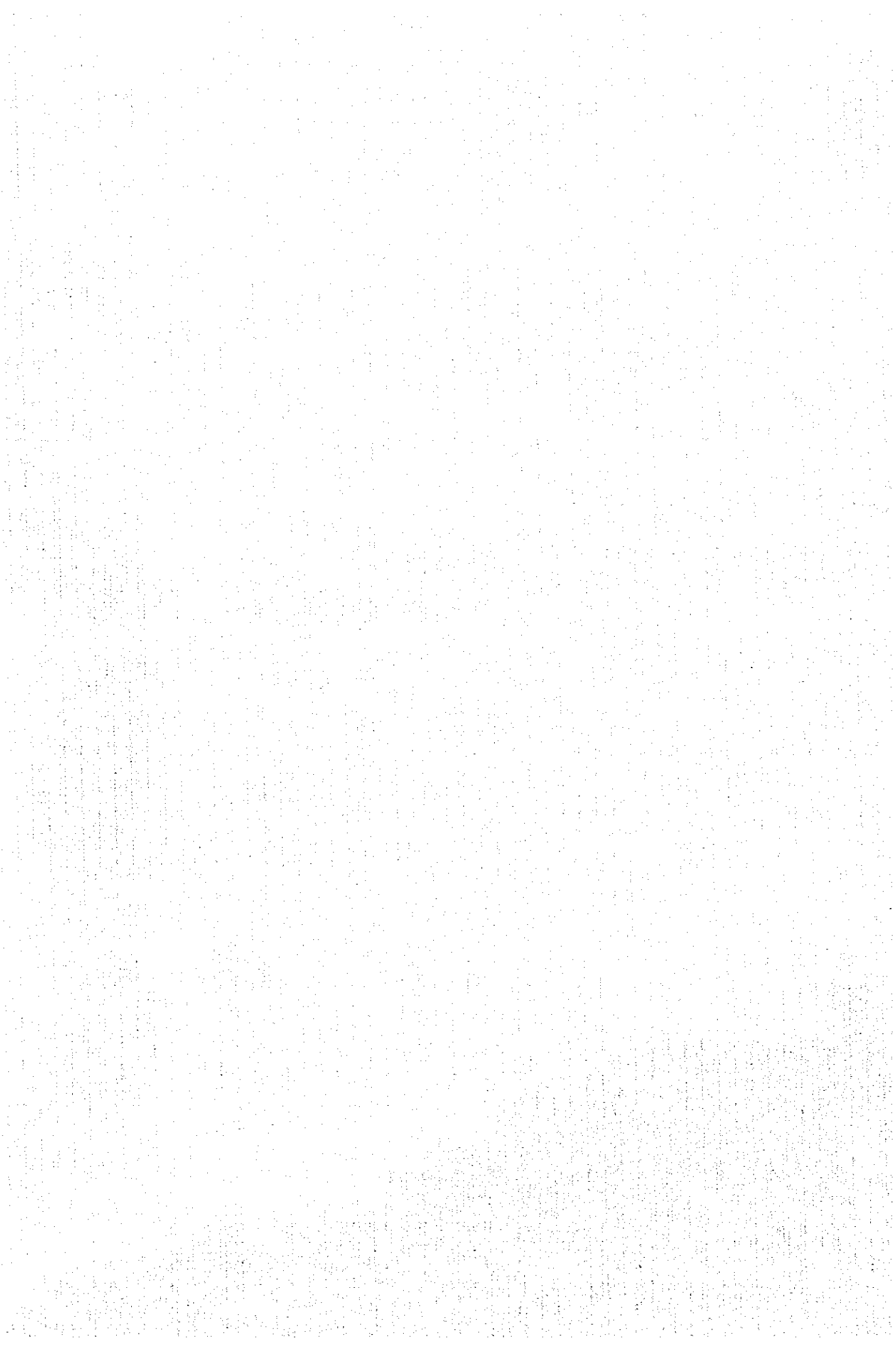
この結果、外資系企業は原材料・部品の現地調達を強化でき、コスト削減により輸出拡大を図る事が可能となり、経常収支改善にも貢献できることになる。

原材料・部品を供給する中小企業群、いわゆる裾野産業を育成するためには、優秀な労働者の育成が不可欠であり、比国の約 50%を占める若年失業者に対し職業訓練を行い、技能・技術を身に付けさせることは比国の産業育成にとって重要なことである。そしてこれらの技能工あるいは技術者が中小企業に就職し、企業が必要とする精度の高い原材料・部品の国内生産が可能になれば、比国の恒常的な貿易収支の改善が行えるだけでなく、中小企業の発展によって雇用数の増加が期待でき、失業率を低下する事が可能になる。

比国では、法律・法規・開発計画等においては、男女平等、男女雇用機会均等、男女同一職種同一賃金等が具体的に規定されているが(第2章 2-1-1 上位計画参照)、前述のように貧富の差、地域間収入格差、ジェンダー意識の認識不足などにより、男女差別は依然として根強いものがうかがえる。

現在比国には百万人の女性未就労者がいるといわれており、また毎年約 50 万人の女性が新たに社会に職を求めて果立っている。これらの労働力を吸収するためには、十分な数の企業が必要であり、比国政府も外国資本に直接投資を促すため、マニラ近郊およびセブ島等に工業団地を造成し、種々のインセンティブ供与やインフラ整備を行い、輸出志向型工業化により輸出促進ができるよう基盤整備を行っている。さらに、この優遇措置により比国に進出した大手外国企業が、生産に必要な原材料／部品を供給する中小企業群を比国内に育成することにより、新たな雇用が生まれることになり、失業率の低下に繋げることが可能になる。また、本センターで女性未就労者が非伝統産業を含んだ職業訓練教育を受ける事によって、技能者あるいは技術者として企業に就職ができ、かつ一般女性作業員に対し女性の職業訓練指導員が就業準備教育を行えるようになれば、女性になじみの薄い非伝統産業に女性就業者を集めることも可能になると考えられる。これにより女性の職業選択の幅が広がり、女性の失業率を低下することが期待される。また、女性であっても技能者あるいは技術者であれば、一般職員と比べ高い給料を受け取ることができるため、女性の社会的／経済的地位の向上にも役立つことになる。

第2章 プロジェクトの周辺状況



第2章 プロジェクトの周辺状況

2-1 当該セクターの開発計画

2-1-1 上位計画

(1) 女性開発計画およびジェンダー配慮開発計画

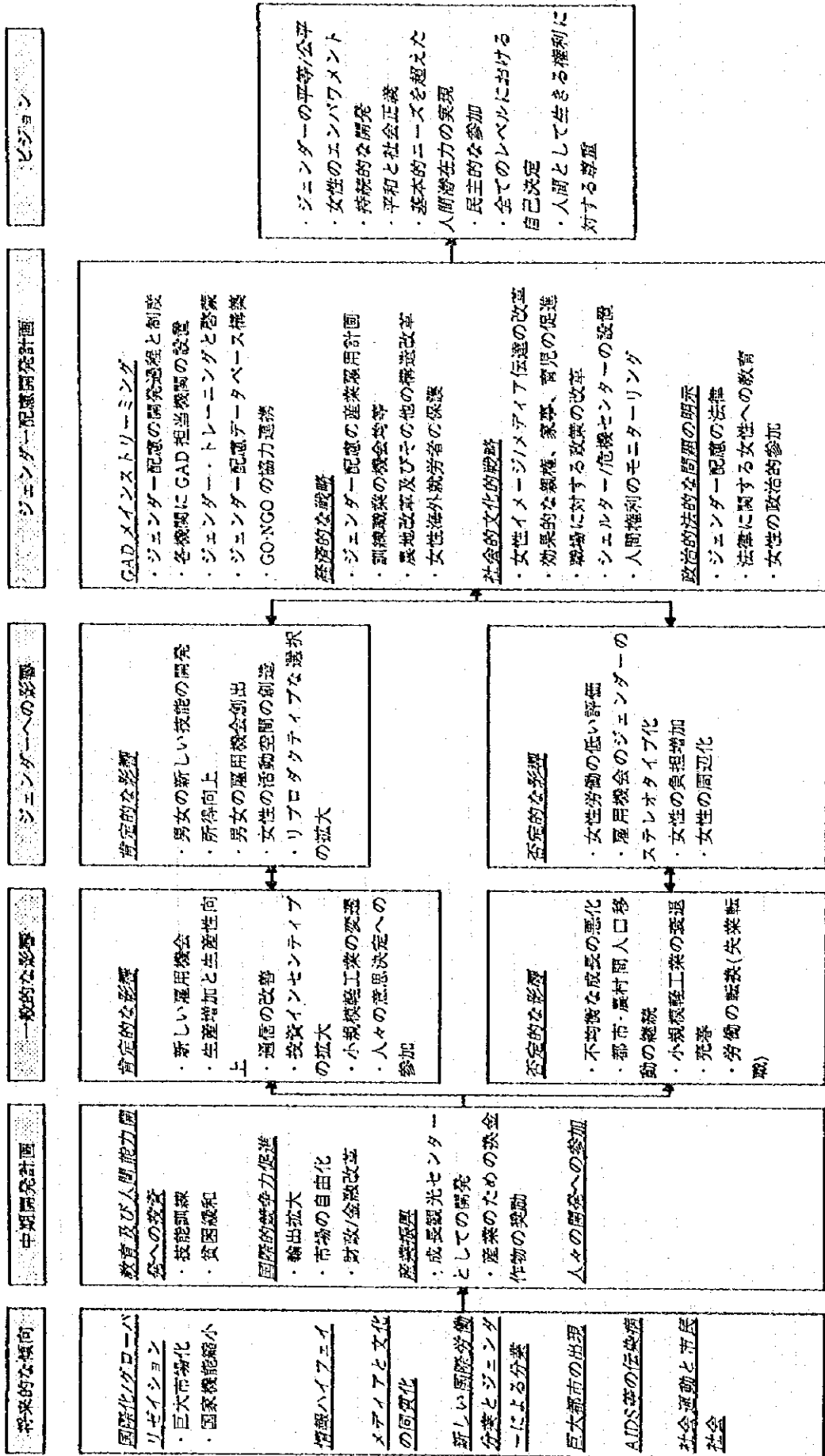
女性開発計画およびジェンダー配慮開発計画は、国家開発計画と同じように、将来の国づくりのビジョンに女性が開発計画にいかに関与するかシナリオを描いたものである。現状分析に基づく政策目標の設定等を通して国民の合意を目指す開発計画策定と同様に、女性開発計画およびジェンダー配慮開発計画には、社会および開発の在り方についての女性側からの要望が含まれている。

比国政府は、フィリピン中期開発計画(Medium-Term Philippine Development Plan 1987-1992)に付属する計画として比国女性開発計画(Philippine Development Plan for Women 1988-1992)を策定し、国民の半数を占める女性の開発への効率的な参加と地位向上の行動計画を既に具体化している。

第4回北京世界女性会議での比国としての行動計画を明示するために、これに継ぐ計画として、現行フィリピン中期開発計画(Medium-Term Philippine Development Plan 1993-1998)と連携する形で、1995年にジェンダー配慮開発計画(Philippine Plan for Gender Responsive Development 1995-2025)を策定した。

この計画は、現行フィリピン中期開発計画(Medium-Term Philippine Development Plan 1993-1998)が目指す下記の主な項目を、「ジェンダーと開発」(GAD)の視点に立ち、捉え直したものであり、その主な内容は次の通り。

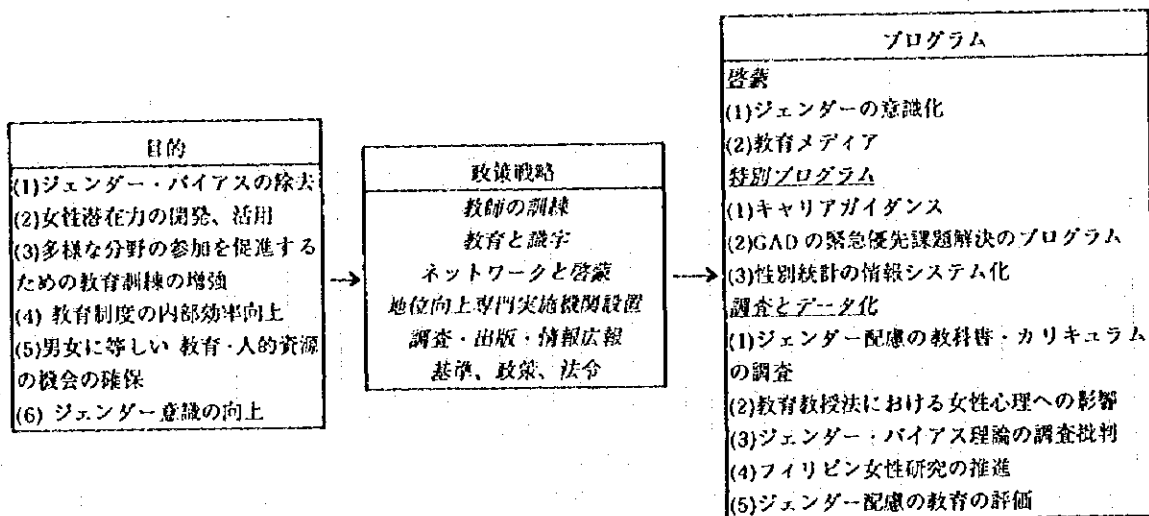
- 1) 教育と能力形成への投資(技能訓練、貧困緩和)
- 2) 国際競争力の促進(輸出拡大、市場の自由化)
- 3) 人々の開発への参画



また、この先 30 年の長期的な枠組みの中で、ジェンダーの観点での平等および公平(Gender Equality and Equity)、女性のエンパワメント、持続的開発、人間潜在力の実現、平和および社会正義の実現、民主主義的参加、人間権利の尊重などのビジョンを掲げて、各分野(人間開発分野、経済産業開発分野、インフラ技術分野、特別問題分野、開発行政分野)ごとの具体的な課題と行動計画を打ち出している。図 2-1-2 は、ジェンダー配慮開発計画の主な枠組みを表したものである。

本センターに関わる教育および人的資源の開発に関しては、「第 3 章 教育・人的資源の開発」に具体的な課題が書かれており、現在の状況分析、目標、政策戦略、プログラム/プロジェクトが中長期の視点にて明示されている。

図 2-1-2 ジェンダー配慮開発計画(1995-2025)における「第 3 章教育・人的資源開発」



出典: Philippine Plan For Gender-Responsive Development 1995-2025, 43-57 頁より作成

(2) 女性に関連する法律・規定

1) WID/GAD 関連法律・規定

a) WID/GAD を開発計画に組み入れるための法律・規定

フィリピン共和国憲法第2条14項には、国家建設における女性の役割、法の前の基本的な平等が明記されている。

この憲法の条項をより具体化し、フィリピン女性開発計画(Philippine Development Plan for Women 1987-1992)の実施効果を高めるために、共和国法(Republic Act)7192号「開発と国家建設における女性法(Women in Development and Nation Building Act)」が1991年12月に可決され、これを施行するために実施細則(Implementing Rules and Regulations)が定められた。この共和国法7192号は、すべての開発過程へ女性の参画を促進するために、下記が規定されている。

- 諸外国および国際機関から受ける開発援助資金の一定分を女性支援プログラムに充当すること。
- 女性参画プログラムを各省が実施すること。
- ジェンダー配慮の観点から全政府機関の規定・規則およびプログラムを見直すこと等が規定されている。

この実施に際しては、責任官庁としてNEDAがNCRFWと協力して各政府機関を指導し、プログラムの計画、実施および評価にジェンダー配慮をするようになっている。

この共和国法7192号を受けて、NEDA、NCRFW、DBMとの共同覚書(Joint Memorandum)94-1号(1994年11月)では、各機関のWID/GAD関連の実施計画に対して予算割り当てを最優先し、各機関の長が大統領に対してその説明の義務を負い、それを実施することが活動実績となるとされている。

これをさらに予算面から促進するために、歳出予算法(General Appropriation Act)第27項は、すべての政府関連機関が、最低5%の予算をジェンダー関連のプログラムにあてるように定めている。これは1996年から施行されている。

また、NCRFW は、一連の WID/GAD 関連政策の推進のために、モニター制度を実施している。各政府機関は、NCRFW に対して、WID/GAD 関連の活動実施状況について年 2 回の報告書を提出することになっており、NCRFW は、これをまとめて年 1 回大統領府に報告し、活動状況がそぐわないと認められた場合、大統領府から該当する政府機関に対して勧告がなされることになっている。

b) TESDA および本センターに関わるその他の WID/GAD 関連の法律・規定

TESDA および本センターに関わる法律・規定としては、表 2-13 に掲げたようなものがあり、これらの法令および覚書の通達が比国で実施されている。中でも、大統領覚書指令(Memorandum Order) 282 号は政府の訓練機関のカリキュラムに「ジェンダーと開発」のプログラムを盛り込むように勧告しており、この通達に関して進捗状況をまとめた年次報告を大統領府に提出することになっている。

また、出稼ぎ労働者に関する共和国法令 8042 号には、帰国就労者が継続して生産的な生活が営めるように働きかけるプログラムを実施することと定められており、TESDA や大統領府直属の TLRC(Technology and Livelihood Resource Center)を始めとする政府の訓練、生計創出支援機関は、帰国海外就労者に対して優先的にサービスを提供することとされている。

また、小規模・零細企業活動に携わる女性の支援について共和国法令 7882 号では、法令による一定の条件を満たし、融資を受けようとする女性に対して、TESDA が訓練を無料で提供することが定められている。

表 2-1-3 WID/GADに関する法律・規定等

法律・規定等	年月	内容
共和国法 7192 号 「開発と国家建設における女性法」	1991 年 12 月 可決	開発関連機関が女性の参画を計画・実施・評価に組み込み、各機関の規定・規則の見直しをし、NGO 等の意見を取り込むことを明示。
歳出予算法第 27 項 「GAD 実施予算に最低 5%を確保すること」	1996 年 施行	各機関が GAD 関連施策実施のために一定の予算を確保できるようにしたもの。
大統領令書指令 282 号 「政府の訓練機関のカリキュラムに GAD プログラム組み入れるための通達」	1995 年 5 月 可決	11 機関の政府関連訓練機関のカリキュラムに GAD に関する認識を高めるためのプログラムを実施することを勧告。
共和国法 8042 号 「出稼ぎ労働者および海外在住フィリピン人に関する法」	1995 年 6 月 可決	海外での雇用労働に関して出稼ぎ労働者および家族にしかるべき保護を提供し、福祉の増進等を図ることを目的に制定された法律。
共和国法 7882 号 「小規模・零細企業活動に携わる女性支援」	1995 年 2 月 可決	小規模・零細企業活動に携わる女性支援のための技術訓練・融資を促進するための法律。
共和国法 7877 号 「反セクハラ法」	1995 年 2 月 可決	性別によって雇用・教育・訓練の環境が損なわれないように防止規定を策定したもの。

2) NGO を支援する政府の決議と法律

一般的には、一定資金を有し、組織の定款、会計報告をおこない、株式取引委員会(SEC)に登録して認可された株式を保有しない非営利団体が、NGO とされる。NEDA 理事会決議 2 号(1989 年)の「政府機関と NGO との協力に関するガイドライン」では、一定数のメンバーで目的に応じた活動歴、運営能力、会計能力を有する非営利自発的な組織等を NGO と定義し、開発援助機関へも NGO との協力関係の中で支援を行うように奨励している。1989 年の歳出予算法では、各政府機関が実施するサービスが NGO を含めたほうが効率・効果的に行われると判断された場合には、NGO を実施機関として予算が振り分けられるように定められている。具体的な協力関係については、実施細則を記載した MOA(Memorandum of Agreement)を結ぶこととなっている。

3) TESDA 法(共和国法 7796 号)およびその実施細則

1994 年に制定された共和国法 7796 号「TESDA を設立し、その権限と組織とその他の目的を定める法」には、TESDA の 5 つの目的が明記されている。

- a) 国際競争力に見合う技術教育、技能開発プログラムの質の向上強化
- b) 中級レベルの人材(middle-level manpower)の質に対しての需要に焦点を合わせた、技術教育、技能開発の実施
- c) 中級レベルの人材開発プログラムの科学的技術的な知識基礎を広めることによる批判的、創造的な考えの奨励
- d) 技術教育、技能開発、訓練における政府と民間の諸機関の補完的な役割の奨励
- e) 職業倫理、自己規律、独立自尊、国家主義に強調をおくモラルの発展を通しての望ましい価値観の教唆

この共和国法 7796 号が、TESDA 法である。その実施細則には、民間部門(特に民間企業)の積極的な参加が、政策として奨励されていくことが明記されている。訓練プログラムについても、二重訓練法 (Dual Training System)などの企業ベースの訓練を実施し、質と妥当性と社会的なコスト負担の観点から見合う技術教育、技能開発に改善するように「技術教育および技能開発計画」(TESDA 法実施細則の規定 II、4 項)が書かれている。TESDA 長官の指示により TESDA の理事会の権限の委任を受けて、TESDA 事務局は、技術教育および技能開発の調査および出版には、必要に応じてコンサルタント、民間機関を活用し、他の政府機関との協力を行っていくと規定されている(TESDA 法実施細則の規定 2 項)。

2-1-2 財政事情

1995 年度の国家予算 3847 億ペソ(≒1 兆 5234 億円)に占める教育と人材育成予算は 553 億ペソ(≒2190 億円)約 14.4%となっている。この教育・人材育成費は表 2-1-4 に示す通り、基礎教育 392 億ペソ(≒1552 億円) 70.8%、高等教育 89 億ペソ(≒352 億円)16.2%、技術職業教育訓練 17.21 億ペソ(≒67 億円)3.1%、ノンフォーマル教育 1.6 億ペソ(≒6.3 億円) 0.3%、カルチャー、スポーツ他 53 億ペソ(≒209 億円)9.6%となっている。

表2-1-4 国家予算における教育・人材育成費用

国家予算	1995年	
	3847 (億ペソ)	(%)
教育・人材育成	553.0	
基礎教育	392.0	70.8
高等教育	89.0	16.2
技術職業教育訓練	17.2	3.1
ノンフォーマル教育	1.6	0.3
カルチャー、スポーツ他	53.0	9.6

出典：1995年度財政支出

技術・職業教育訓練予算 1721.2 百万ペソの予算の内、教育文化スポーツ省に 1,111.4 百万ペソ、労働雇用省に 609.8 百万ペソとなっている。しかし、1994年8月職業技能の向上を目的に TESDA 法が成立し、労働雇用省の外局である NMYC(国家人材青年評議会)、同省国内雇用局徒弟制職業訓練計画および DECS(教育・文化スポーツ省)の BTVE(技能職業教育局)等が合併され、1995年3月に TESDA が正式に成立した。TESDA は高等教育省が統括する工科系大学を除き比国全土の工業教育機関、職業訓練所を統括する機関となり、DECS と DOLE の予算の一部が TESDA に配分され、1996年 597.8 百万ペソ、1997年 632.4 百万ペソ、1998年 671.8 百万ペソ、1999年 711.1 百万ペソが TESDA 予算として想定されている。

また、フィリピン女性開発計画 1987~1992 の実施効果を高めるため共和国法 7192 号「開発と国家建設における女性法」が可決された。これによって、すべての開発過程に女性の参画を促進するため、歳出予算法第 27 項にて、すべての政府関連機関が最低 5% の予算をジェンダー関連のプログラムにあてるよう定めており、1996 年から施行されている。

表2-1-5 技術・職業教育訓練予算—1995年

	1995年
技術・職業教育訓練予算内訳	1,721.2 (百万ペソ)
教育文化スポーツ省(DECS)	1,111.4
運営支援	15.9
地方運営	1,057.6
フィリピン-オーストラリア	36.9
技術教育プロジェクト	1.0
デュアルトレーニングシステム	1.0
労働雇用省(DOLE)	609.8
国家人材青年評議会(NMYC)	567.5
国家海洋訓練所	42.3

出典：TESDA

2-2 他の援助国、国際機関等の計画

(1) 世界銀行の援助

比国政府が受けている職業訓練分野への援助は、世界銀行の資金によるものが大きい。世界銀行の第1次職業訓練プロジェクト(VTP I)は、

- ① NMYC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できるような訓練施設・機材の拡充
- ③ 技能資格検定制度の拡充

を目標として、1980年代初めに始まり、一時中断見直し、終了期限延長などの経過を経て1990年12月末に終了した。この間に投入された資金は26.87百万ドル(世銀ローン16.36百万ドル、政府資金10.51百万ドル)であり、これにより訓練施設の新設、強化がなされた。

第2次職業訓練プロジェクト(VTP II)は、比国の国家開発目標の達成を支援するマンパワー開発計画として、第1次の活動内容を続行・拡大・修正するものとして策定された。実施期間は1992年~1997年であり、プロジェクト予算は41.8百万ドル(世銀資金36.0百万ドル、比国政府5.8百万ドル)である。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・技能開発庁(TESDA)の設立方針にあわせて、以下の点に置かれている。

① 制度開発

NMYCのノン・フォーマル職業訓練や職業斡旋に関する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なう。

② 訓練の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 研究分野

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なう。

(2) その他の援助

世銀の援助以外の技術協力プロジェクトで、最近完了したものに次のものがある。

1) UNDP : 「養成工訓練計画強化プロジェクト」

比国の養成工(アプレンティス)訓練が経済ニーズに応えるよう強化することが目的。第1段階は現状検討、他国の経験調査、この訓練に適する職種の特定。第2段階は養成工訓練基準、カリキュラム、教材の開発、指導員の訓練、種々の方法のパイロット試行。実施期間は1991年～1994年。
資金は73万9千ドル。

2) オランダ政府 : 「農村雇用・所得創出訓練プロジェクト」(TRUGA)

ILOが開発し、他の国で実施してきた方式により、農村地域でローカルな原料、資本、企業、市場に即した技能を付与することによりインフォーマル雇用と所得の創出を図るプロジェクト。1990年～1993年に実施された。資金は93万ドル。

3) オランダ政府 : 「非伝統産業における女性能力開発計画」(WINT計画)

詳細は2-2-1参照。

2-2-1 非伝統職種における女性職業能力開発計画 - WINT計画

(1) WINT計画の背景

NMYC(TESDAの前身)は、1980年の段階で、女性を対象とした非伝統的分野の職業訓練を試験的に行っている。従来、女性の参加が限られていた非伝統的分野(溶接、冷蔵、空調、電気配線、家庭用電気機器修理等の分野)の訓練を所得向上等のために実施し、その結果、女性が信頼度、貢献度が高いことを人材開発関連政府担当官、教師等は認めるようになっていた。(ILO, Diversification of Women's Occupations through Training Project Findings and Recommendations, 1992)。

1985年には、この分野のILO主催の国際会議等に出席してきたTESDA職員によってWINTの要請書が書かれ、1989年に実施にいたった。

(2) WINT計画の経緯と成果

このプロジェクトは、ILOの技術協力を得てオランダ政府の資金援助を受け、NMYCが1989年から1992年まで実施したものである。このプロジェクトにより、三つの地域(パタンガス [南部ルソン、Region IV]、イリーガンおよびコタバト[中部ミンダナオ、Region VII])が試験地域とされ、プログラムの啓蒙促進、職業情報およびガイダンスサービス、技能訓練の実施、民間部門との連携、職員の能力形成プログラム等が実施された。615名の女性、75人の就労幹旋担当官、75人の女性の訓練指導員が訓練された。各地域で、WINT推進の努力がなされ、特にRegion IVでは、推進のためのキャンペーン(プレス関係者による報道、ポスター、パンフ配布等)がなされた。試験地域では、他の非試験地域とは異なり、就労率および意識向上等の効果が、TESDAによるWINT計画の評価報告書(Impact Evaluation of the WINT Program, 1994)ではアンケート調査の結果に現れている。1990年は、フィリピンにとっては、自然災害、湾岸戦争で経済的に影響を受けて失業率が高い時期であったにもかかわらず、適切に技能訓練を受け、ガイダンスを受けたものは、厳しい状況の中で就労した。特に溶接部門では、訓練、就職、継続的な就労促進、職業に係わるジェンダー意識の変化にその成果が現れている。

(3) WINT計画の教訓

TESDAによるWINT計画の評価報告書によれば、WINT計画の一連の努力の成果にもかかわらず、以下のような点が教訓として指摘されている。

- ① 既存施設を使用して行ったために、女性向けの訓練コースの実施が必要とされた。
- ② 女性向けの施設(寮、トイレ)の整備が必要とされた。
- ③ 訓練を受講した女性は、就労後さらに男性雇用者と対等に業務を行うために高いレベルの訓練を必要としており、WINTが基礎技能教育に限られていたために職場における責任と期待が担いきれないという問題が生じた。

- ④ 目標とされたジェンダーを配慮する制度作りがなされなかった。
- ⑤ このプロジェクトの初期段階において非伝統的分野の基礎産業技能についての市場需要の調査が行われなかった。

また、非伝統的な分野への女性の進出を図るために必要なこととして、以下の点が挙げられている。

- ・ 産業界との強い連携
- ・ ジェンダーの意識向上
- ・ 女性の就労および訓練機会拡大のための多分野にわたる相談・ガイダンスの強化
- ・ 労働条件改善のための啓蒙
- ・ 女性のための奨学金
- ・ 集中的なキャンペーンの実施
- ・ 卒業生の成功例によるイメージづくり

1992年ILOによる評価報告書では、将来のための提言として、以下の点が挙げられている。

- ⑥ ジェンダー配慮のデータベース。
- ⑦ 非伝統的分野の訓練、就労促進に関するアジア太平洋地域の第三国との交流研究の促進

2-3 我が国の援助実施状況

日本が過去において実施し、または現在実施中の、女性の地位向上および職業訓練に係わる無償資金協力の概況は次の通りである。

(1) 一般職業訓練分野における援助

1) フィリピン人造りセンターの建設等

1984年建設 E/N25.9億円、

実施機関：人的資源開発センター

2) プロジェクト方式技術協力

1982-90年

養殖牡蠣、建設技能、家内軽工業の3分野で技術の訓練・普及、および教材製作

3) 個別専門家派遣

- 職業訓練開発 1991年12月～1994年6月

- 労働技能検定 1993年3月～1995年3月

4) プロジェクト方式技術協力

1994-99年

「職業訓練向上計画」(The Project for Enhancing Vocational Training of the IVTD-NMYC:PEVOTI)

- 概要

トレーニング・マネージメント・サイクル(TMC:訓練ニーズ調査→訓練企画→教材開発→訓練実施→評価)を用いて職業訓練開発研究所(TESDAの国立技術教育・職業訓練研究所-NITVETに改組)の職業訓練能力を向上させることを目的とし、そのため①TMCの概念・技術の移転②管理者の訓練③指導者の訓練④既存の職業訓練のカリキュラムおよびその他のソフトウェアの開発、改善を行なう。

- 実施機関
労働雇用省(DOLE)、NMYC(現 TESDA)
- 日本側対応
 - ・ 専門家派遣
長期：チーフアドバイザー、業務調整、訓練管理、教材開発、機械金属、制御7名
短期：訓練整理、教材開発、機械、金属制御(4名/年×5年)
 - ・ 研修員受け入れ
15名程度(3名/年×5年)
 - ・ 機材供与
3億円程度

(2) 貧困層の女性を対象とした協力

社会福祉開発省(DSWD)の婦人職業訓練センターは14の地域にあり、経済的に恵まれていない層の女性を対象として陶芸、縫製、刺繍、縫いぐるみ製作、藤工芸、食品加工分野の訓練が行われている。

以下はこれらの訓練施設への協力内容である。

- 1) 「婦人職業訓練所機材整備計画」
1988年
無償資金協力 2.77億円
対象機材:ミシン等の供与、
- 2) 「第2次婦人職業訓練所機材整備計画」
1996年 基本設計調査実施
対象機材：縫製、食品加工、ホームエードサービス等

2-4 プロジェクトサイトの状況

2-4-1 自然条件

・位置

本計画の建設予定地は、マニラ市のマカティ地区中心街より南方約5kmに位置し、サウススーパーハイウェイ沿いの TESDA 本部棟に隣接している。建設予定地の西方にはニノイアキノ国際空港があり、サウススーパーハイウェイの反対側に滑走路を間近に見ることができる位置である。本館棟予定敷地は、TESDA 本部棟正面にある広場(ブリックプラザ)を挟んだ反対側に 8,100 m²の正方形の用地であり、宿泊棟予定敷地は、TESDA 本部棟の東側、既存宿泊棟とバスケットコートを含んだ位置で、2,100m²の長方形の用地である。

・地勢

本館棟敷地は 90m×90m の正方形である。敷地はイーストサービスロードに沿った位置にあり、その道路を頂点に東側に下り勾配となっている。現在は農地と苗木畑として利用されているだけで、建造物等は建設されていないため、特に本センター建設の障害物はない。これら営農者の立ち退きについて TESDA に聞いたところ、現在この敷地を何もせず利用しないのは不経済なため農地として使っているだけであり、必要があればいつでも移転手続きは可能とのことであった。

宿泊棟敷地は 60m×35m の長方形である。隣地がバスケットコートであり、敷地はほぼ平坦である。現在は雑草が生えているだけであり、障害物はない。

・地質

ボーリング調査の結果、本館棟の土質は、地表から 2m の層厚で砂層(強風化砂岩)があり、その下に中位に風化した砂岩とシルト岩が互層になっている。地下水位は地表から 3.0m の位置であった。

宿泊棟の土質は地表から柔らかい粘土があり、GL-3.5m 程度から比較的固いシルト層が続いている。地下水位は地表から 3.2m の位置であった。(添付書類 6-1 ボーリングデータ参照)

・ 気象

フィリピンの気象は大まかに6月から11月までが雨期、12月から5月までが乾期となっている。マニラ周辺は雨期と乾期の区別がはっきりしており、年間降雨量の約90%が5月から10月に集中している。卓越風は10月から1月は北ないし北東、2月から4月にかけては東ないし南東の貿易風、その他の月は南西風である。西太平洋上に発生する台風はフィリピンの東ないし南東からフィリピン諸島を襲い、南シナ海に抜ける事もあり、また東の沿岸部をかすめるだけの場合もある。台風による被害は、大部分がそれに随伴する豪雨によるもので、土砂の流失や洪水によって家屋や作物に大損害をもたらし、人命が失われることも少なくない。

熱帯に属するため気温は平均して高く、マニラ近郊のケソンの年平均気温は27.1℃、最高気温は38.0℃、最低気温は15.1℃となっている。

表 2-4-1 月別気象状況(ルソン島、1991年)

	1月	3月	5月	7月	9月	11月
最低気温(℃)	20.3	21.5	23.6	23.0	22.7	20.4
最高気温(℃)	30.8	35.9	34.8	31.2	31.3	30.5
降雨量(mm)	42.1	12.2	86.4	312.8	224.4	154.9
降雨日数(日)	4	2	9	19	15	9

出所：NSCB・Philippine Statistical Yearbook 1992

2-4-2 社会基盤整備状況

・ 給水

マニラ上下水道局によると敷地前面道路(イーストサーブスロード)に沿って水道本管が埋設されているが、この地域の開発が急速に進んだため、この水道本管の容量が不足しているため、新規給水申請は受け付けていないとのことであった。この地域で新たに建物を建設する場合、給水は給水車にたよるか、独自で井戸を掘らなければならない状況となっている。

・ 電力

電力不足は、相次ぐクーデターなどで政情が不安定化したアキノ前政権の後半から次第に深刻化した。1993年5月には、ルソン島で約3,500メガワットの需要に対し、発電能力が2,200メガワットにまで落ち込み、各地で連日8～10時間の停電となった。このため必然的に生産部門での操業短縮につながり、ひいては従業員の解雇が行われ、かなり深刻な経済的打撃をもたらすとともに、フィリピン経済の急速な回復のカギを握る外資導入にとって大きな制約要因となった。ラモス政権は、エネルギー、特に電力供給の安定化を国家目標とする中で、エネルギー省の復活、国営電力公社の経営改善に取り組んだ。1994年4月議会で電力危機法が成立され、ラモス大統領に非常大権を与えることにより電力分野の自由化と、90年7月に制定されたBOT法の活用と外資の導入によって、日本、華人、米国资本などを中心に発電所建設投資が増加した。また、日本を含む外国からの援助も本格化し、現有設備の改修等によって需給ギャップを埋めた結果、1994年中場には停電は無くなった。このため中長期的には電力需給の安定化が進むものとみられる。

この地区の停電状況は最近かなり改善が見られ、以前ほど頻繁には発生していないとのことであり、計画停電をする場合、事前に連絡をしてから停電をするとのことであった。しかしながら、停電の発生は電力会社だけの原因でなく、台風等の自然災害、事故による停電等も発生することから、非常電源装置の設置が必要と考えられる。TESDAで打ち合わせ中にも何度か電圧変動のため照明が点滅しており、かなりの電圧変動があるように見受けられ、精密機械などへの電源には定電圧装置の設置が必要と考えられる。

・ 電話

フィリピンの通信インフラは、東南アジア諸国の中でも遅れている。現在、フィリピンでは100人当たり電話の普及数は2.2台で、シンガポール(50台)、マレーシア(12.5台)タイ(3.8台)に比べて低いのが実情である。ラモス政権になって、通信市場の自由化が急速に進み、約65年間通信市場を独占してきたPLDTの競争相手を作る政策がとられており、内外企業の通信市場への新規参入が相次いでいる。この結果、マニラ首都圏を中心に100万回線を持つPLDTは1996年末までにさらに100万回線を敷設する予定で、新規参入した電話会社も各々電話回線の増設を行っており、現在全国で100万回線強の状態が向こう5年間で一挙に640万回線となり、きわめて不備な現状にある国内通信網は著しく改善される見込みである。

・ 排水

敷地前面のイーストサービスロードには、公共下水管が埋設されているが、この下水管に繋げる場合、敷地の勾配の関係で、ポンプアップにて排水を流さなければならないため、ポンプのメンテナンス費用が掛かることから、TESDA の他の施設でも行っているように、敷地裏手のクリークに浄化槽で処理後放流することとした。

・ 交通

フィリピンの主要な交通手段は公共のバスサービスか民間のジープニー、あるいは自家用車である。フィリピンの経済状況が回復するにつれ、自家用車の所有率が高まり、マニラ市内では交通渋滞が激しくなっている。このため、主要幹線ではナンバープレートの末尾の番号の偶数奇数により利用日を決めるなどの方法で利用制限を実施している。

マカティ市内から本センターまでの行き方は2通りある。

- EDSA 通りからマカティの高給住宅街であるフォルブスパークに入り、マニラ米軍記念墓地を通過し、ニコラスマッキンレイ通りを通り、イーストサービス通りにでてTESDA にいたるルート。所要時間は朝の通勤時間帯でもEDSA 通りから約30~40分程度。
- EDSA 通りからSouth Super Highway に入って間もなく高速道路を降り、イーストサービス道路に入りTESDA に至るルート。所要時間は交通状況によりかなり違うが、約1時間位かかる。

2-4-3 既存施設・機材の現状

TESDA 本部の約8万㎡の敷地内には、①NITVET(旧 OMSD)、②PEVOTIおよび③NTC-M の訓練施設が配置されている。

1995年のNMYC からTESDA への改組に伴い、旧 OMSD (the Office of Manpower Skills Development) としての業務は、1995年12月末をもって終了し、1996年からはNITVETに改組され、業務を行うこととなった。

(1) NITVET(国立技術職業教育訓練研究所)の概要

NITVETは旧 OMSD の組織をそのまま引き継いだところで、実績記録は未だ存在しない。そこで、OMSD の 1993 年から 1995 年迄の報告書(Performance Report)に従うと、各年とも約 5 千人の訓練実績を有しており、同報告書の分野別実績の 3 ヶ年分を集約して表 2-4-3 に示す。

OMSD は NMYC の職業訓練分野におけるセンター・オブ・センターズの役割を担うべく位置づけられていた。すなわち 14 の地域マンパワー訓練センター(RMTCs=Regional Manpower Training Center)、同じく 14 の州マンパワー訓練センター(PMTC=Provincial Manpower Training Centers)および衛星訓練センター(STCs=Satellite Training Centers)、コミュニティ訓練所(CTUs=Community Training Units)の最上位に位置し、教材・訓練技法の開発、各地方の指導員(Trainer および Trainer)の研修を担当するのが主要任務の一つであった。

1) 機材の現状

NITVET (旧 OMSD)の主な訓練機材として次のようなものが整備されている。

表 2-4-2 NITVET の主な訓練機材

訓練分野	主な機材
自動車整備	オートバイ(教材車)、自動車(教材車)、エンジン・ポンプ、ブレーキスタ、スピードメーター、ヘッドライトスタ、サイトスリップスタ、タンク・ランプスタ、オイルライトスタ(光学式)
電子・電気	パソコン(13台)、プリンター(4台)、パソコンCAD(5台)、CADソフト(Auto CAD:機械、電気・電子、建築)、プロッター、有接点回路トレーナ、電話シミュレータ、空気圧制御シミュレータ、油圧制御シミュレータ、テレビ、電気配線工事用工具
冷凍・空調	冷蔵庫、冷凍庫、一体型家庭用エアコン、分離型エアコン
機械加工	旋盤(10台)、フライ盤(4台)、形削盤(2台)、ボール盤(2台)、円筒研削盤、平面研削盤、コンタクトマシン、弓形盤(2台)、MCシミュレータ、CNC旋盤シミュレータ(5台)、アーク溶接装置(5台)
溶接	ガス切断機、アーク溶接機(12台)、TIG溶接機(3台)、ガス溶接機(8台)、レーザー、両頭クランプ(2台)
板金・メッキ	パーカッター、ペーパー(2台)、電気式床みがき機、教示用調理実習台、ガスストーブ、電気ストーブ
縫製	本縫いミシン(30台)、一本針縫かがり縫いミシン(5台)、二本針縫かがり縫いミシン(5台)、ボタン付けミシン(2台)、穴かがりミシン、アイロンボード(4台)
皮革加工	なめし機、裁断機、皮用本縫いミシン、型加工機

表 2-4-3 OMSDの訓練実績 (1993-1995)

(単位：人)

分野	年	基礎訓練	向上訓練	指導員研修	合計	
上級訓練センター	コンピューター応用 技術訓練	'95 '94 '93	533 929 982		533 929 982	
	建築技術訓練	'95 '94 '93	793 535 499	実施して いない。	793 535 499	
	印刷・ 技術訓練	'95 '94 '93	932 673 553	実施して いない。	932 673 553	
	無線・ 通信技術訓練	'95 '94 '93	375 322 413	0 20 0	375 342 413	
	自動車・輸送 技術訓練	'95 '94 '93	665 807 807	0 24 0	665 831 807	
特定職種訓練センター	履物・革製品 技術訓練	'95 '94 '93	76 169 319	57 41 107	6 0 0	139 210 426
	衣料工業 技術訓練	'95 '94 '93	480 464 565	136 112 137	15 13 0	631 589 702
	柄・ ストラ 訓練	'95 '94 '93	618 417 696	実施して いない。		618 417 696
	金属・特殊 技術訓練	'95 '94 '93	102 24 29	72 217 238	実施して いない。	174 241 267
	その他	'95 '94 '93	0 80 73	0 58 45	0 10 22	0 148 140
合計	'95 '94 '93	1,276 1,154 1,682	3,563 3,694 3,781	21 67 22	4,860 4,915 5,485	

(出典：OMS Performance Reports 1993~1995)

概して、新しい機材は整備されていないが、かなりの訓練実績を上げている。また、下記の3訓練分野については、次のような訓練運営計画が進められている。

- ・ 自動車整備

陸運局に訓練機材等を貸出して、陸運局が主体的に訓練を進める方向で検討が加えられている。したがって、陸運局との協議がまとまった後は、当該実習場を使つてのTESDAによる直接訓練は実施されないことになる。

- ・ 縫製

現在は、基礎技能訓練に重点をおいた訓練が実施されている。しかし、縫製業界からの強い要望により企業での特化した技能の訓練を行うための協議が縫製業界との間で続けられており、その方向に訓練内容が変化していくことになる。

- ・ 溶接

5~6年前の火災の影響等もあり、実習場がかなり老朽化している。そのため現在の実習場は取り壊し、別棟に移す予定である。その際、実習場のスペースは現在よりも狭くなるので、訓練が縮小される恐れがあるとのことである。

2) 訓練実績

最近(1993-1995年)の訓練実績は、表2-4-3に示した通り、3つのコース(基礎・向上・指導員研修)に区分されているが、このうち指導員研修は、3年間で110名であり、OMSDでの訓練の0.7%を占めているにすぎない。典型的な研修のケースは、期間が3週間、120時間で、実技50%、学科50%で構成されている。また、受講者は、民間企業のスーパーバイザーや訓練担当者が殆どである。

TESDAに改組されてからも、民間企業等とのタイ・アップはNITVETの重要任務であるが、TESDAの組織自体を活性化するためには、組織的かつ体系的な指導員研修が必要で、後述するPEVOTIの指導員研修計画の実行がまたれる。表2-4-6各センター別の指導員研修計画を参照。

なお、NITVETは、OMSD当時の上級訓練センター(ATS)の5分野(コンピュータ応

用、建築、メカトロニクス、エレクトロニクス・通信、自動車・輸送) および特定職種訓練センター (STC) の4分野 (履物・革製品、衣料、ホテル・レストラン、金属) をそのまま継承している。

3) NITVET 訓練修了者の就職状況

旧 NMYC の所管する訓練センターでは、基礎訓練、技能向上訓練、指導員研修を実施している。向上訓練や指導員研修は、企業の従業員や訓練施設の指導員を対象としているので就職斡旋等の支援は不要である。

表-2-4-4 企業からの求人数(1994年)参照

単位：人

	1994年												合計
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
1. 自動車	5	4	8	7	6	4	4	1	9	5	6	0	59
2. 電子	3	0	7	1	3	4	3	0	1	0	1	0	23
3. 金属	2	0	0	9	3	0	2	0	4	0	0	2	22
4. 陶器	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
5. 農産品加工	2	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	6
6. ホテル・レストラン	0	1	0	1	0	0	0	0	0	10	0	0	12
7. 服飾	4	5	8	15	1	0	3	8	8	14	14	0	80
8. 工芸	0	0	0	14	0	0	0	2	2	0	0	7	25
9. 宝石	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10. その他	7	7	5	10	15	15	4	1	1	26	7	1	99
合計	23	17	28	57	30	24	16	25	12	56	29	10	327

出典：TESDA、技術サービス/情報室

一方、基礎訓練は、無技能者や失業者を対象として就職に必要な知識、技能を付与するものである。この訓練は、3ヶ月の施設内訓練と企業でのOJT訓練(1~2ヶ月)で構成され、当該職種に関して技能検定の3級レベルの知識と技能を習得させるものである。訓練センターには職業紹介担当者が配置されており、掲示板への求人企業の掲示、職業安定所への修了者の登録、就職に関する相談等の支援を行っている。訓練生の就職状況は、OMSDの修了生では、約80%が就職をしており、地方のセンターでは50~60%が就職をしている。なお企業からNITVETへの求人数を表2-4-4に示す。

(2) 職業訓練向上計画 (PEVOTI)

PEVOTI は、1994 年度から開始されたわが国のプロジェクト方式技術協力で、その概要は 2-3(1) わが国の援助実施状況“一般職業訓練分野における援助”に記載しているが、その目的・内容を再述すると次の 4 項目である。

- ① トレーニング・マネージメント・サイクル(TMC)の概念・技術の移転
- ② 職業訓練施設管理者の訓練
- ③ 職業訓練指導員の訓練(機械・金属・制御)
- ④ 既存の職業訓練のカリキュラムおよびその他の訓練手法の開発・改善

本プロジェクトは、TMCの概念を適用して、職業訓練の管理・指導員層の資質の向上と拡充を図ることにより、TESDA の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に重点をおいた協力である。したがって、その協力体制は、図 2-4-5 に示すとおり TESDA 側スタッフと日本側とが十分な接点を確保できるよう設定されている。

委員会構成

JOINT 委員会

議長 長官

構成員 比国側 : 副長官、校長、調整員、主任、CP チーフ

日本側 : チーフ、調整員、専門家、JICA 事務所長、大使館員

TSC 委員会(TMC Steering Committee)

議長 副長官

構成員 比国 : 校長、主任、調整員、CP チーフ

日本側 : チーフ、調整員、専門家

TMU 委員会(TMC Managing Unit)

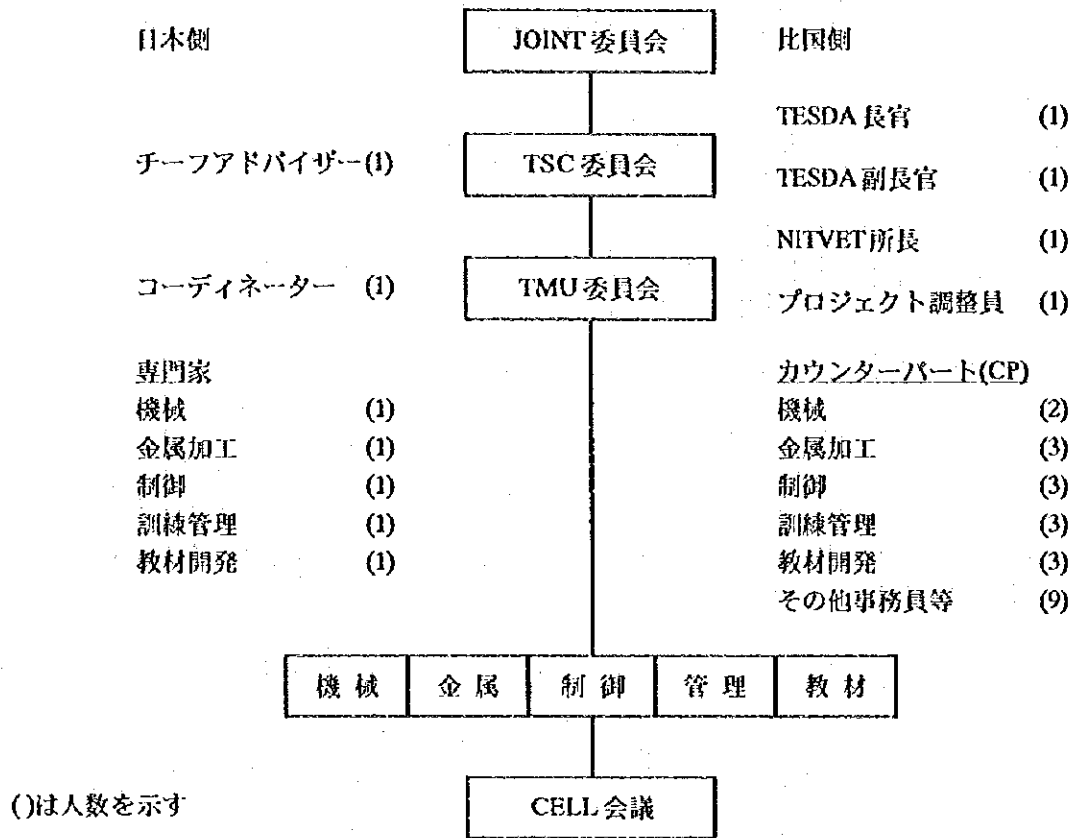
構成員 比国側 : プロジェクト全構成員

日本側 : 全専門家

CELL 会議 担当職種関係者

各部門の会議

図2-4-5 PEVOTIの組織図



1995年12月に施設がほぼ完成し、1996年1月から使用が開始され、協力対象の5分野それぞれにつき機材が漸次整備されている。

〔主要機材〕

- ① 機材 : MC・CNC旋盤, 放電加工機等
- ② 金属加工 : CADステーション, プレス, 測定器等
- ③ 制御 : 電子測定・P.L.C・CP制御, FAシステム機器等
- ④ 訓練管理 : LANシステム, ラップトップコンピュータ等
- ⑤ 教材開発 : AV機器, 印刷機器, 電子ファイリング・システム機器等

PEVOTIでは、5年の協力期間中(1994-1999年)に約900名の職業訓練指導員と訓練管理者の研修を目標としており、そのうち約300名がTESDA職員であり、残る600名がその他の公的機関および民間となっている。(表2-4-6参照)

表 2-4-6 PEVOTI の訓練指導員・管理者の研修目標値

(単位：人)

	TESDA	公的機関	民間	合計
T1 指導員	14 RMTCS : 168 14 PMTCS : 42 -	122 VTIs : 244 244	21 TEIs : 42 76 TSS : 84 -	580
T2 上級 指導員	11			11
T3 訓練管理者	14 RMTCS : 14 14 PMTCS : 14 14 TSGDs : 14 14 MTDs : 14 14 PCEDs : 14 10 CO : 10 -	122 VTIs : 148 148	TEI : 21 TSS : 76 -	325
合計	301	392	223	916

TEI	Technical Educational Institute	技術教育機関
TSS	Trade Schools	職業訓練校
RMTCS	Regional Manpower Training Centers	地域マンパワー訓練センター
PMTCS	Provincial Manpower Training Centers	州マンパワー訓練センター
VII	Vocational Training Institution	職業訓練機関
TSGD	Technical Services & Guidance Division	技術情報部門
MTD	Manpower Training Division	訓練部門
PCED	Program Coordination & Evaluation	プログラム調整・評価部門
CO	Central Office	管理部門

(3) ノルウェー船員養成訓練センター NTC-M(The Norwegian Training Center-Manila)

ノルウェー船員養成訓練センターはノルウェーの船主協会が、フィリピン船員の向上訓練のために、TESDA 本部内に敷地を借用して設けた海員養成所である。フィリピンから海外への出稼ぎ労働者は、1994年の時点で720千人、このうち海上勤務者は21%、154千人となっている。

これを送金額で見ると、総額が2,940百万ドル、うち13%、379百万ドルが海上勤務者からの送金となっている。

ノルウェーは有数の海運国であり、海員確保のための自らの必要性和フィリピン国民経済における重要性に鑑み、1990年以來フィリピンの海員養成に民間ベースで協力を行ってきている。なお、TESDAとNTC-Mとの関係は、用地リース関係にとどまっており、TESDAの事業内容は直接的な関連性がない。

2-5 環境への影響

本計画の予定敷地の周辺には、約30年前に建設された6階建てのTESDA本部棟を初め、職業訓練施設のNITVET, PEVOTI, 寮棟等が建設されており、本計画施設の建設による景観や生態系など周辺環境への影響は少ないと考えられる。また、職業訓練科目の中で唯一農産品加工から出る排水及びキャンティーン厨房から出る排水については高濃度の排水であることが予想され、一般汚水の濃度にまで処理する排水一次処理設備を設け、処理後汚水溝へ接続し、浄化槽で処理し敷地東側のクリークに放流する計画である。本センターが計画している職業訓練から発生、または利用する有害物質は前記を除きないため本センターが水質の汚染源になることはない。職業訓練から発生する各種廃棄物については、既存の訓練施設が実施している様に、廃棄物を分別しておき、専門業者による回収を行うこととしている。

予定敷地はほぼ平坦で敷地上に建造物などもないため、敷地の造成に伴う残土処理や既存施設の撤去に伴う残財処理等の問題もない。敷地内に何本かある樹木については、なるべく伐採しなくてすむよう建物の配置に配慮を払い、本センター利用者が寛げる環境を作ることを心がける。

2-6 職業訓練の現状

2-6-1 政府系機関が実施している職業訓練

比国における職業訓練は、各種の機関、団体によって実施されている。職業訓練を実施している主な政府系機関として、NMYC、社会福祉開発省 (DSWD)、教育文化スポーツ省等を含めて11の機関がある。表2-6-1に政府系機関による訓練実績を示す。TESDA法の制定により、1995年からNMYC、労働雇用省、教育文化スポーツ省が統合され、TESDAがこれらの職業訓練を総合的に統括することとなった。したがって、TESDAは旧NMYCの訓練センター (OMSD、地域マンパワー訓練センター、州マンパワー訓練センター、衛星訓練センター、コミュニティー訓練所)、教育文化スポーツ省が所管する民間職業訓練センター、労働雇用省が所管する職業訓練センターを運営することとなる。

ちなみに、1992～1993年におけるNMYC、労働雇用省および教育文化スポーツ省の3機関が所管する訓練施設の訓練修了者総数は、24.5万人強で、政府系機関の訓練実績の中でも非常に大きな部分を占めている。このことは、これら3機関の統合された組織であるTESDAが職業訓練に関して重要な役割を担うことを意味している。

表 2-6-1 政府系機関による職業訓練実績

(単位：人)

関連機関	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年
労働雇用省	19,611	75,616	20,894	18,156	17,215
農業省	42,121	320,204	241,386	98,137	16,086
環境天然資源省	11,514	12,673	25,051	6,353	10,530
内務地方自治省	142,436	128,532	34,078	125,824	38,728
国家経済開発庁	4,192	7,553	611	1,804	1,826
教育文化スポーツ省	181,202	166,005	95,348	79,242	86,379
通商産業省	34,327	54,978	71,520	39,810	28,719
科学技術省	21,748	46,805	32,845	25,951	12,926
社会福祉開発省	105,896	103,968	26,091	15,706	19,503
公務員委員会	11,408	16,069	6,584	15,383	19,428
NMYC	133,495	155,469	184,774	148,783	141,872
その他	56,687	29,672	21,999	50,114	56,985
特定外					1,166
合計	764,637	1,117,544	761,181	625,263	451,363

出典：Monitoring Report of the Council, 1989-93 (NMYC)

2-6-2 民間の職業訓練センター

民間の職業訓練センターは、教育文化スポーツ省(DECS)の技術職業教育局(BIVE)の管轄下にあったが、BIVEのTESDAへの統合に伴って、これら民間の訓練センターは、TESDAの管轄下に移行することとなった。

民間訓練センターは、建物、設備、機材、訓練内容等が基準に合格したもののみが、訓練の実施を許可される仕組みになっており、施設のレベルは原則として一定の基準以上のものである。訓練コースとしては、技能訓練、見習い工訓練を実施している。訓練内容は、TESDAの技能検定基準(技能検定試験のレベルや内容を定めている知識、技能の基準)や産業組合等が定めている能力検定基準をベースにして構築されているものが多い。民間の訓練センター(教育文化スポーツ省管轄)は首都圏だけでなく全国各都市に点在しており、NMYCの卒業生141,872人に次いで多くの卒業生86,379人を送り出して、政府系機関が実施している職業訓練の不足分を補完している。多くの民間職業訓練センターは有料であるが、訓練生の充足率は一般にかなり高い。

2-6-3 NGO系の職業訓練センター

民間の有料職業訓練センターに対して、NGO系の職業訓練センターは、一般に無料である。これらNGO系訓練センターは、国内外の企業、団体、個人等の基金や寄付によって運営されている。これらの訓練センターは、大部分が基金の額に応じた規模の訓練を行っており、基金の意向に沿った一定の規範に基づいて運営されている。訓練内容はレベル、範囲とも多岐にわたっており、技能検定基準に基づいた工業技術、技能の習得を目指したものよりは、生活の糧を得るための知識、技能の習得を目指したもの(Livelihood Programs)が多いのが特色である。

2-6-4 DSWDの婦人職業訓練センター

DSWDの訓練センターは14の地域にあり、経済的に恵まれていない層の女性を対象として、家内手工業的な技能の付与を目的とした訓練を実施している。

訓練分野として陶芸、縫製、刺繍、縫いぐるみ製作、籐工芸、食品加工がある。

(1) 訓練期間および定員

訓練分野によって異なっているが、概して訓練期間は80~120時間(2~3週間)で定員は20~30人である。

(2) 訓練対象者

訓練を受けられる者の基準として下記のものがある。

- 家庭の収入が6人家族の場合で月額2700ペソ程度で18~59才の健康な者。
- 少なくとも初等教育修了者 (Elementary graduate)で読み書きの能力があること。
- 当該地域に6ヶ月以上居住し、将来2年間は移動予定がないこと。

(3) 訓練程度および修了者の進路

いずれの訓練分野も短期間の訓練であり、かつ家内手工業的な技能、知識の習得を目指したものであるため、TESDAが所管する技能検定3級のレベルに達していない。

したがって修了生は企業へ就職する者は少なく、内職を得たり、起業により生活の糧を得るための物作り(露店等で売る小物や食物作り等)で家庭の収入を増やす道に進んでいる。

2-6-5 TESDA が実施している職業訓練

(1) 訓練コース

TESDA の前身である NMYC では、労働力技能開発局(OMSD : Office of Manpower Skills Development)、各地域マンパワー訓練センターおよび州マンパワー訓練センター(図 2-6-2 参照)において、訓練対象者をオープンにした直接訓練を実施してきた。加えて、衛星訓練センター、コミュニティー訓練所および企業委託訓練については、訓練基準、教材等の提供、訓練カリキュラム、訓練計画の作成についての助言、訓練スタッフの派遣による支援等を通して訓練の実施を援助してきた。

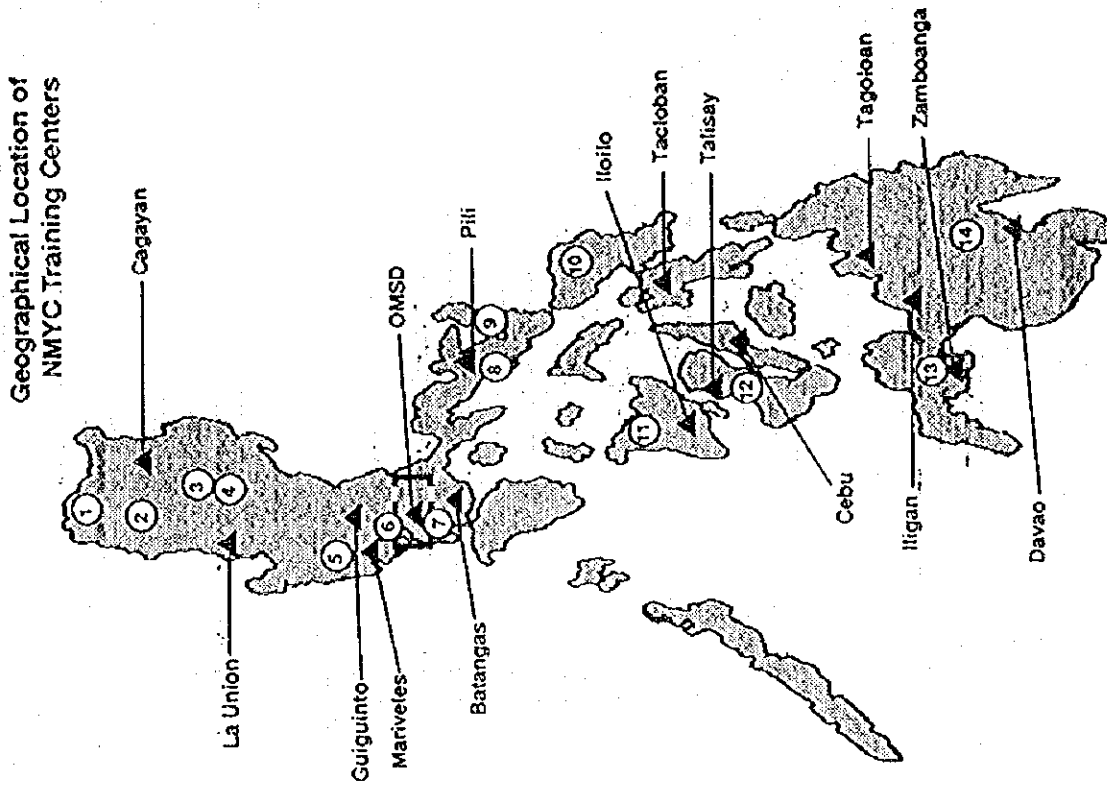
圖 2-6-2 NMYC 職業訓練所所在位置圖

LOCATION OF THE OMSD, 14 RMTCS, 14 PMTCs, AND 14 STCS

- PMTCs**
1. Kalinga-Apayao
 2. Abra
 3. Mt. Province
 4. Ifugao
 5. Zambales
 6. Laguna
 7. Cavite
 8. Abay
 9. Legaspi
 10. Catarman
 11. Antique
 12. Kabankalan
 13. Pagadian
 14. Cotabato

- STCs**
1. Macia
 2. Manila Manpower Development Center
 3. Quezon City
 4. LPL NMYC Basic Skills Training Center
 5. Pasig Manpower Training Center
 6. San Juan
 7. San Juan Manpower Training Center
 8. Mandaluyong Manpower & Youth Development Center
 9. Kalookan City
 10. Kalookan Manpower Training Center
 11. Malabon
 12. Malabon Manpower Training Center
 13. Navotas
 14. Navotas Vocational Training Center
 15. Valenzuela
 16. Valenzuela Manpower Training Center
 17. Las Piñas
 18. Las Piñas Manpower & Youth Council
 19. Las Piñas
 20. CAA Manpower Training Center
 21. Muntinlupa
 22. B.V. Diaz Manpower Training & Livelihood Development Center
 23. Paranaque
 24. Paranaque Skills Training Center
 25. Taguig
 26. Taguig Municipal Hall

Exact addresses of OMSD, RMTCS and PMTCs can be found at the back cover page.



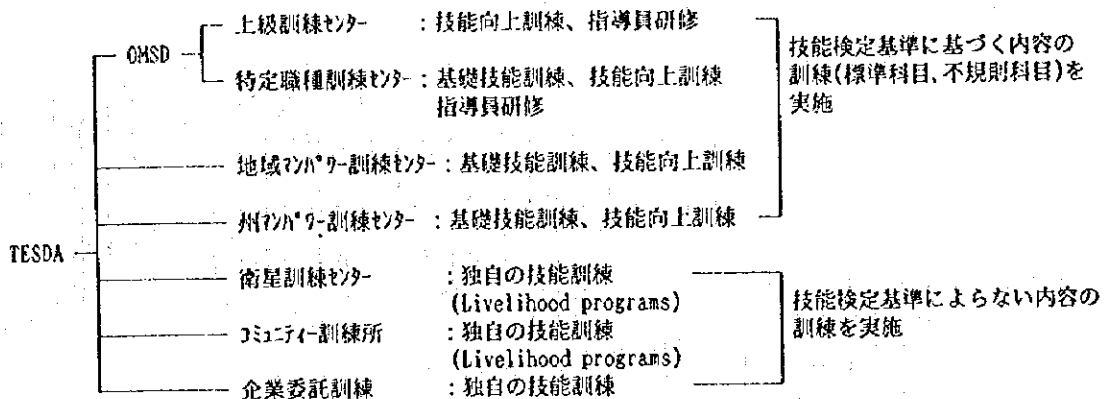
LEGEND

- ▲ Regional Manpower Training Centers
- ① Provincial Manpower Training Centers
- Areas covered by Satellite Training Centers

9 Vocational Skills Training at the NMYC Training Centers

TESDA が所管する訓練センターは、原則として次のような機能を果たしている。

TESDA(旧NYC)が所管する訓練センターと実施している訓練



各訓練コースには、ほとんどのセンターで定型コースとして実施されている「標準科目」とセンターごとに必要に応じて随時実施される「不規則科目」とがあり、これからの科目は次の通りである。

1. 自動車整備 (ガソリン・ディーゼルエンジン、メカニック、車体修理)
2. 電気技術 (電気配線工事、モーター・発電機修理)
3. 電子技術 (基盤回路、電子機器、ラジオ・TV 修理)
4. エアコン修理組立技術
5. 溶接・金属加工技術
6. 建築技術
7. 食品 (保存加工、菓子・製パン、調理)
8. コンピュータ
9. 縫製技術 (一般縫製、工業ミシン、刺繍)
10. 服飾技術 (デザイン、パターン製作)
11. 工芸 (一般工芸、縫いぐるみ製作、木工芸、工芸)

12. 美容 (整髪、メイクアップ、マニキュア)

13. ホテル・レストラン

14. タイプライター技能

1～6は標準科目で、一般女性にとっては、いわゆる非伝統的分野の科目である。

7～14は不規則科目で、一般女性にとっては伝統的分野の科目である。

これらの科目は、技能検定基準に基づいて訓練内容が構築されていて、訓練生は訓練修了時、約50%の訓練生が技能検定試験に合格している。

一方、衛星訓練センター、コミュニティ訓練所は、生活の糧を得るのに必要な知識、技能の習得を目的とした訓練コース (Livelihood Programs)を TESDA (旧 NMYC)の支援のもとに実施している。これらの訓練コースは、いずれも工業技術、技能の習得を目指したものでないので、技能検定基準との関連性は薄いものとなっている。

(2) 訓練実績

表 2-6-3 に TESDA (旧 NMYC)で実施している訓練実績を示す。

表より、TESDA は年間 18 万人強の訓練修了生を送りだしていることが分かる。その内容を見ると、TESDA が直接実施する訓練 (SIP)は全体の 17%を占め、TESDA の支援によって実施されている訓練 (NAP)が全体の 83%を占めている。衛星訓練センター、コミュニティ訓練所、企業等は、TESDA から広範な協力支援を得て職業訓練を実施していることが分かる。

表 2-6-4 は NMYC の訓練実績について男・女の割合を示したものである。

表より、女性の多くは、衛星訓練センターおよびコミュニティ訓練所で実施している生活の糧を得る訓練コース (Livelihood Programs)を履修していて、地域マンパワー訓練センター、州マンパワー訓練センターで実施している基礎技能訓練コースや技能向上訓練コースを履修しているものは少ない。このことは、女性の場合、技能検定基準に基づく工業技術、技能の習得を目的とした訓練コースへの参加は少なく、結果として企業等への就職は低く、家内手工業的分野や内職等への道に進むケースが多いことを示している。

表 2-6-3 NMYCの訓練実績 (1992~1993)

(単位:人)

訓練センター	1992			1993		
	合計	SIP	NAP	合計	SIP	NAP
地域マンパワー訓練センター(RMTCs) Regional Manpower Training Center	17,645	17,645	NAPを実施していない。	17,417	17,417	NAPを実施していない
州マンパワー訓練センター(PMTCs) Provincial Manpower Training Center	4,844	4,844		5,941	5,941	
特定職種訓練センター(STC) Specialized Training Center	2,681	2,681		3,196	3,196	
上級訓練センター(ATC) Advanced Training Center	3,969	3,969		2,294	2,294	
企業委託訓練 Enterprise Based Training	4,444	SIPを実施していない。	4,444	3,750	SIPを実施していない。	3,750
衛星訓練センター(STCs) Satellite Training Center	12,858		12,858	31,110		31,110
コミュニティー訓練所(CTUs) Community Training Units	85,228		85,228	56,096		56,096
その他(Others)	55,082	2,580	52,502	65,733	2,512	63,221
合計	186,751 (100%)	31,719 (17%)	155,032 (83%)	185,537 (100%)	31,360 (17%)	154,177 (83%)

SIP: Secretariat Implemented Programs (NMYCが直接実施している訓練)
 NAP: NMYC Assisted Programs (NMYCの支援によって実施されている訓練)
 (出典: 1994 Manpower Factbook, TESDA)

表 2-6-4 NMYC訓練実績の男・女割合 (1992~1993)

(単位:人)

訓練センター	1992			1993		
	合計	男性	女性	合計	男性	女性
地域マンパワー訓練センター(RMTCs) Regional Manpower Training Center	17,645	14,997 (85%)	2,648 (15%)	17,417	14,630 (84%)	2,787 (16%)
州マンパワー訓練センター(PMTCs) Provincial Manpower Training Center	4,844	3,681 (76%)	1,163 (24%)	5,941	4,424 (74%)	1,517 (26%)
衛星訓練センター(STCs) Satellite Training Center	12,858	3,857 (30%)	9,001 (70%)	31,110	9,709 (31%)	21,401 (69%)
コミュニティー訓練所(CTUs) Community Training Units	85,228	30,682 (36%)	54,546 (64%)	56,096	20,756 (37%)	35,340 (63%)

(出典: 1994 Manpower Factbook, TESDA)

2-6-6 指導員訓練の現状と指導員の不足状況

現在比国には、職業訓練指導員を養成するための訓練施設はなく、指導員を養成するための体系的な訓練コースは実施されていない。あるとすれば唯一、OMSD(NITVETに名称変更)において、短期間(120時間/3週間)の指導員研修が実施されている。1994年から開始された日本のプロジェクト方式技術協力(プロ技)が進められているPEVOTIにおいて、地域訓練センター等の指導員を対象とした短期間の研修が開始されている。いずれの研修とも指導員の技能の向上と併せて、習得した技能を訓練の場でどのように教えていくかという指導技法の向上を目的とした内容で構成されている。いずれも、現職の指導員を対象としたもので、中等教育(高校)修了者等を対象とした指導員の養成を目的とした一貫訓練は実施されていない。

そのため、訓練施設、企業、NGO等における女性指導員の数は非常に少ない。TESDA管轄下には1300の訓練校(公立350校、私立950校)と150の訓練センターがあるが、そこでの女性指導員の数は、全指導員数の数パーセントであるといわれている。TESDAによると大部分の訓練センターで1~2名の指導員の欠員が生じており、全体では1,000名強の指導員が不足しているとのことである。

例えば、旧NMYCの訓練センターには約270名の指導員がいるが、その内、女性指導員は縫製、ホテル・レストラン、工芸等の職種が中心となっており全体の15%にすぎない。そして、ここでも23名の指導員の欠員が生じており、その数は全指導員数の約10%を占めている。

表 2-6-5 TESDA (旧 NMYC) 職業訓練指導員の現況 参照

一方、ホテル業界や宝飾業界では訓練センターを設立する計画が進められており、これらの業界から知識、技能、訓練技法を体系的に習得している指導員の養成が強く要望されている。

2-6-7 指導員訓練の必要性

指導員は訓練施設や企業等において人造りの中核を担う人材であり、能力開発のリーダーとしての役割を演じることとなる。女性指導員は、女性の立場でジェンダー配慮の視点から能力開発を実施することによって、これまで男性指導員では見落とされてきた問題、例えば、女性が入校しやすい訓練施設、具体的には女性用トイレ、更衣室の設置、訓練の場の環境づくりといった問題の解決が可能となる。

また、女性の地位の向上という視点で職業訓練を捕らえるならば、単なる生産現場の労働力となる

技能工の養成ではなく、能力開発のリーダーを養成し、人材育成の核となる指導員をまず育て、この女性指導員を通して産業界が求める人材を育成するというシステムを作ることが急務といえる。女性指導員の少ない現状では、女性指導員の養成を目的とした指導員養成訓練コースは、上述の意図を満たすものであり、女性の社会進出を促進するという観点からも必要と考えられる。

表2-6-5 TESDA (旧NMYC)職業訓練指導員の現況

地 域	トレーニングセンター	訓 練 指 導 員 数			欠員数	定員数
		男性	女性	計		
TESDA	Office of Manpower Skills Development (OMSD)	25	8	33	11	44
Region I	RMTC La Union	17	2	19	1	20
Region II	RMTC Tuguegarao	7	2	9		9
Region III	RMTC Bulacan, Bataan PMTC Zambales	24	5	29	3	32
Region IV	RMTC Batangus Cavite, Laguna PTMC	18	8	26		26
Region V	RMTC Camarines Sur Albay, Legaspi PTMC	14		14	5	19
Region VI	RMTC Iloilo, Talisay Antique, Kabankalan PTMC	26	7	33		33
Region VII	RMTC Cebu	8	3	11		11
Region VIII	RMTC Tacloban Catarman PTMC	16		16	2	18
Region IX	RMTC Zamboanga Pagadian PTMC	18		18		18
Region X	RMTC Misamis Oriental	9	2	11		11
Region X I	RMTC Davao	10		10	1	11
Region X II	RMTC Iligan Colabato PTMC	21	2	23		23
CAR	RMTC Mt. Province, Ifugao, Kalinga Apayao, Abra	12	3	15		15
合 計		225	42	267	23	290

出典：TESDA