

## 2-6-8 TESDA 指導員の技術レベル

TESDA の発足にともなって、TESDA は 1300 の職業訓練校と 150 の訓練センターを所管することになった。その結果、旧 NMYC で採用された指導員、NGO や政府機関等の訓練施設で採用された指導員を所管することになり、指導員の資格基準もひとつではなくなっている。

旧 NMYC では次のような指導員の資格基準を設定して、担当できる訓練コースを規定していた。

### (1) 基礎技能訓練コースを担当する指導員の資格

- ① 4 年制大学卒業で工業教育の工学士の資格を保持していること。
- ② 技能検定 3 級の資格を保持していること。
- ③ 1 年以上の職業経験\* があること。
- ④ 指導方法の訓練コースを履修していること。
- ⑤ 公務員として適格で訓練に支障がないこと

\* 内職、家内手工業的経験から企業経験までの広範な職務経験をいう。

### (2) 技能向上訓練コース、上級訓練コースを担当する指導員の資格

- ① 4 年制大学卒業で工業教育の工学士の資格、又は工学技術の工学士の資格を保持していること。
- ② 技能検定 2 級、又は 1 級の資格を保持していること。
- ③ 1 年以上の企業経験があること。
- ④ 指導方法の訓練コースと上級指導員訓練コースを履修していること。
- ⑤ 公務員として適格で訓練に支障がないこと。

そこで、TESDA では、次のような共通の指導員資格基準を設定し、当該プロジェクトの指導員養成訓練コースの修了生も含めて、この基準を適用することとしている。

### (3) 新しい指導員資格基準

- ① 技能検定 2 級以上の資格を保持していること。
- ② 1 年以上の企業経験があること。
- ③ 指導方法の訓練コースを履修していること。

表2-6-6 TESDA 指導員の職種・等級・分布

職種	等級	1級	2級	3級	計	備考
機械					25	3級は基礎訓練 訓練期間は 3ヶ月+OJT(1~2ヶ月)
旋盤工	3		9	9	21	
機械一般			1	1	2	
フライス盤				2	2	
電気/電子					77	2級・1級は向上訓練 訓練期間は 1~2ヶ月
屋内配線工事	2		13	25	40	
汎用電子機器			8	7	15	
産業電気	2		14		16	
電動機巻線				1	1	1級の指導員は 全ての訓練担当可 2級・3級は制限がある。
電子				1	1	
電気一般			2		2	
地方一村落電気工	1			1	2	
溶接					49	
溶接工				2	2	
溶接				6	6	
電気アーク溶接	1		8	30	39	
ガス溶接				1	1	
非破壊検査			1		1	
自動車					82	
自動車職工			29	32	61	
自動車電気職工			8		8	
二輪車職工			2	5	7	
自動車ガス職工				1	1	
自動車ディーゼル職工			1	2	3	
重量自動車職工				1	1	
軽自動車職工				1	1	
冷空調					15	
冷凍空調職工			8	5	13	
家庭冷空調	1				1	
商業冷空調			1		1	
冷蔵庫					0	
デザイン					3	
建築製図工				1	1	
製図工一般				2	2	
建設					3	
建設一般				1	1	
建設・鉄筋工				2	2	
縫製					7	
縫製	1				1	
ドレス製作			4	1	5	
ドレス製作 CBT				1	1	
裁縫・裁断					2	
産業裁縫機械運転士			1		1	
裁縫士			1		1	
農業					3	
農場機械				2	2	
水車職工				1	1	
家具					14	
家具・戸棚職工			4	5	9	
粗大工				2	2	
仕上げ大工	1		1		2	
大工				1	1	※指導員数は267人 であるが、1人で多数 の職種の指導員資格 を取得しているため のべ人数は296人となっ ている。
その他					16	
パスタ職工					0	
鉛管工			6	7	13	
配管工				3	3	
総計		12	122	162	※296	

- ④ 指導員として適格で、十分なコミュニケーション・スキルがあること。

この資格をもつ指導員は、基礎技能訓練コース、技能向上訓練コースを担当することができる。なお、指導員研修を担当する者、将来、管理職等の上級技術職に進む者については、上記の①～④に加えて、さらに次の資格項目を満たしている必要がある。

- ⑤ 4年制大学卒業者で工業教育の工学士の資格、又は工学技術の工学士の資格を保持していること。
- ⑥ 上級指導員訓練コースを履修していること。

表2-6-6参照。

#### 2-6-9 技能検定試験の概要

技能検定試験制度は、職務に必要な技能と知識を作業者の熟練度と対応させた基準を作り、技能の階層化を図ることによって、技能者の格付けと上質な技能者の確保を図ろうとするものである。併せて、技能の向上と客観的な技能評価をねらいとしている。

TESDA では、鉱業、サービス業、事務職、ホテル・レストラン、農林業、金属、服飾、靴・革製品製造、木材加工、自動車、造船、建設、ガス・水道・電気・電動機、印刷、電子・通信の15の分野において現在231の技能検定職種を整備しつつある。

一方、企業や業界団体等でも独自の技能試験を設けており、従業員の採用、昇給、昇格に利用している。TESDA で準備している職種は、比国産業界の全職種をカバーできるまでには至っていないために、TESDA の技能検定制度を採用している企業は、まだ全体の20%にすぎない。このため、TESDA では企業の実態にあわせた技能検定職種の開発を行い、より多くの企業に受け入れてもらうように検定職種を整備し、広報・啓蒙することとしている。

技能検定試験の各級のレベルと受験資格は次のようになっている(出典：Philippine National Trade Skills Standard)。

なお、技能検定合格者には認定証が交付され、国の技能者認定登録に登録される。

##### (1) 技能検定3級のレベル：

当該職種において数ヶ月以上の経験をもつ半熟練技能工のレベル、又は訓練施設において基礎訓練を修了した者、又は一定期間の見習い訓練を修了した者のレベルをいう。

受験資格：

- 当該職種で作業補助員として2年以上の職業経験を持っている者。
- 当該職種の基礎訓練コース(NMYC で実施している訓練コース、又はそれと同等のもの)を履修した者。

(2) 技能検定2級のレベル：

数年間の OJT の経験を通して到達する十分に訓練された有能な職人に相当する技能者のレベルをいう。3級の技能者に対して限定された分野で管理・監督する能力を併せ持つ。

受験資格：

- 当該職種において3級の技能工として2年以上の職業経験を持っている者。
- 訓練コースへの入校資格を満たした者で当該職種の中級訓練コース(NMYC で実施している訓練コース、又はそれと同等のもの)を履修した者。

(3) 技能検定1級のレベル：

職長に相当する高度技能者で、特定の職種において数年以上の経験を有し、当該業務を完璧にこなせるレベルをいう。3級、2級の技能者に対して管理・監督する能力を併せ持つ。

受験資格：

- 当該職種において2級の技能工として2年以上の職業経験を持っている者。
- 訓練コースへの入校資格を満たした者で当該職種の上級訓練コース(NMYC で実施している訓練コース、又はそれと同等のもの)を履修した者。

## 2-6-10 高等教育機関との関係

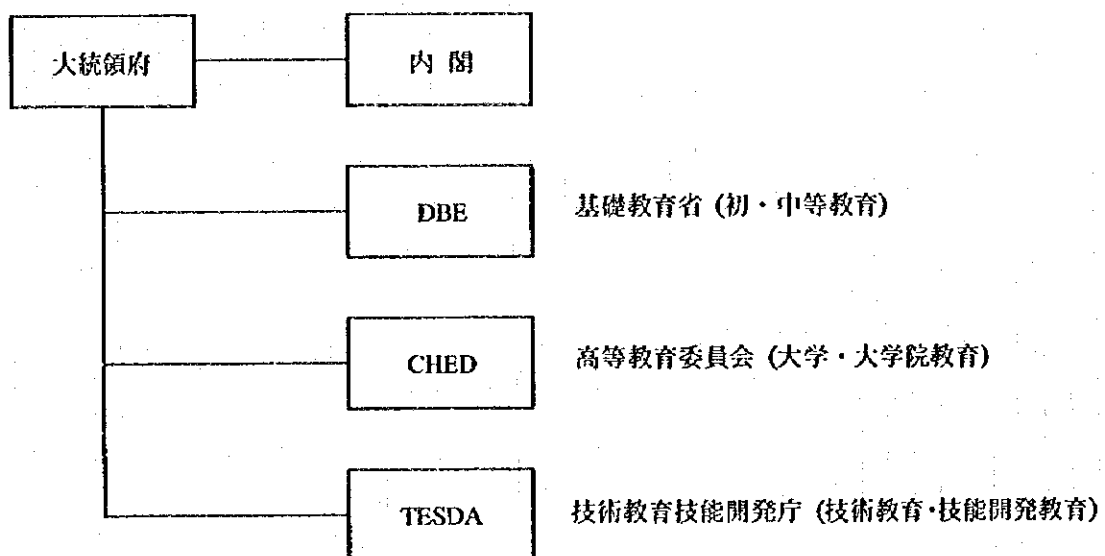
比国の学校制度は現在、小中学校：高等学校：大学=6:4:4 制をとっており、日本の教育体系と比較すると中学教育に相当する段階がないのが特徴である。教育改革以前は、教育文化スポーツ省(DECS : Department of Education, Culture and Sports)が初等から高等教育までを管掌してきたが、今次の改革によ

り、DECS は改組され、基礎教育省(D B E:Department of Basic Educatlon)となり、初等・中等教育を専管することになった。

高等教育を管掌するのは、大統領府直属の高等教育委員会(CHED:Commisson of Higher Education)が新しく設立された。(1993年7月26日高等教育法成立)

この改革に伴い大学レベル以下の技術教育全般を統括するため、国家労働力青年評議会(NMYC)、DECSの技術職業教育局(BTVE:Bureau of Technical and Vocational Education)、労働雇用省(DOLE)の国内雇用局(Bureau of Local Employment)の3組織が合併されて出来た新しい組織がTESDAである。(1994年8月25日TESDA法成立)

図2-6-7 新教育体制



教育改革の主眼の一つは、比国では、科学技術教育の振興を目的に、技能/技術教育の拡充を行い、技能/技術を持たない失業者に技能/技術教育を行うことにより、賃金の安い無技能労働者をなくし、また就業機会を拡大することによって、比国の工業生産技術の向上、国際競争に耐えうる中堅技術者の育成、しいては比国経済力を発展することにある。このため比国では90年代の初頭から教育改革が進行中である。

その目的に資するため、①二重訓練法(Dual Training System)と②高等教育とTESDAとの間の教育単位の相互認定システム(Credits System=仮称)が検討されている。

①の二重訓練法は1994年に法制化され、事業所内訓練と学校内訓練とを有機的に組み合わせて、職業訓練のソフト・施設・資金のすべての面において民間企業の活力を導入し、併せて公的職業訓練の充実を図ろうとするものである。

②の教育単位の相互認定システムは、高等教育と技術教育・職業訓練に橋を架け、TESDAの取得単位(一般教養科目、科学技術科目等)を大学等高等教育機関での履修と同等にみなそうとするもので、CHEDとTESDAとの間で法制化にむけて調整が進んでいる。

これが実現することにより、本センターの指導員養成訓練コース(20ヵ月)を修了することで、このコースの期間の内2ヵ月の一般教養の単位が大学の授業と同等に認定され、大学への編入の道が開かれることになる。すなわち以前は職業訓練校を出ただけでは職人にしかなれなかった者が、本人の努力により、工科系大学に編入し3年のテクニカルコースを修了することによってテクニシャンレベルになることが可能となり、さらに上級を目指すことによって学位の取得も可能になる。NVTDCWにおける指導員養成訓練コース(Comprehensive Trainers Training Course ;注記参照)は②の構想を先取りした計画となっている。②の構想が実現すると、これまで当国の学校制度では不充分であった後期中等教育を補完し、なおかつ大学進学の際の履修負担を大幅に軽減し得ることになる。(図 2-6-8 教育システム参照)

注) 指導員について

TESDA法(共和国法7796号、第4条)によると指導員には2種類がある。

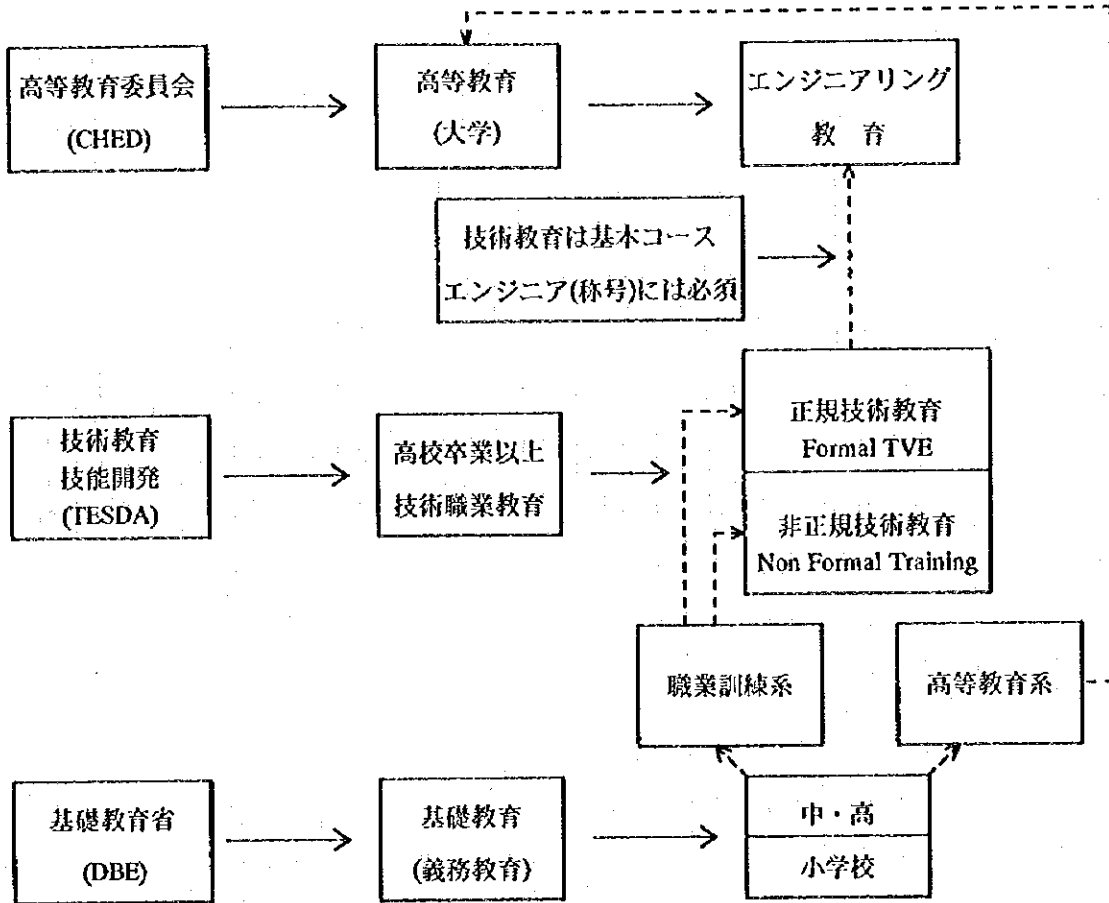
① trainer(指導員)は、課業の速やかな向上のために、技能演習を指導する者

② trainor(上級指導員)は、trainerに対して訓練を提供する者となっている

したがって、trainorの方が資格要件が厳しく、4年制大学の学位=学士(B.S.I.E.=Bachelor of Science and Industrial Education)の取得が条件となっている。

NVTDCWのComprehensive Trainers Training Courseの修了者は、trainerであり、trainorになるためには、大学へ入学して前記のB.S.I.E.を取得しなければならない。TESDAとCHEDとの間の履修単位の相互認定の問題は、NVTDCW計画にとっても重要な含意を有している。

図-2-6-8 教育システム改訂案(はしご式教育)



## 2-7 女性職業訓練職種のニーズ調査

女性職業訓練職種のニーズについて女性、企業、NGO、海外就労者の各々を対象にアンケートおよびヒアリング調査したところ、次のような結果が得られた。

### 2-7-1 女性へのアンケート調査

女性職業訓練センター設立に当たり、そこで教える職業訓練の職種について、比国政府より非伝統産業を含む9職種の要請があった。その9職種の妥当性を客観的に判断するために、ローカルコンサルタントを選定し、女性の就業希望職種、女性職業訓練センターへの関心度、職業訓練の経験等についてマニラ首都圏在住の女性の在職労働者、高校生、職業訓練校生各250名合計750名を対象にアンケート調査を実施した。調査対象は次の通り。

#### (1) 在職労働者

在職労働者はマニラまたはマニラ近郊の電子、服飾、皮革、工芸、ソックスメーカーの5社と政府機関および民間事務所の合計7箇所の女性就労者(各社約50名)を対象にアンケート調査表を基にヒアリング調査を実施した。(添付資料5-1 アンケート調査票(抜粋)参照)

##### a. 在職労働者および失業者の年齢、学歴、技能水準

調査対象となった労働者の年齢は20~34歳の若年層が3分の2を占める。学歴は在職者の場合、大学卒以上38.4%、高校卒以上52.8%と高い。失業者の場合はそれに比し少し低い(大学卒以上15.6%、高校卒以上53.2%)。

在職者の技能習得の方法の主たるものはOJTと学校である。失業者が有している技能としては、縫製 食品加工 めいぐるみ製作など伝統的なものが中心で自動車、電子、金属などの分野は殆どない。



これにより、非伝統産業においては、現在これらの訓練を実施する女性を対象とした訓練施設がないため、関心の度合は低いものの、その分野における労働条件の良さから興味は持っており、女性の特性にあった訓練科目を設定することにより、訓練希望者はかなりの人数になると考えられる。伝統産業についても、本センターは女性の訓練指導員養成のための技能を付与することを目的としており、他の訓練施設の訓練レベルとは違うため、多くの女性応募者が期待される。

以下に調査結果の概要を示す。

表2-7-1 訓練分野における女性ニーズ(各グループ250人、合計750人対象のアンケート調査より)

	高校生(4年生)	訓練校の学生	就業者
訓練分野に興味あり	57%	62%	48%
訓練分野に興味なし	43%	38%	52%

興味ありと回答した者の訓練分野ごとのニーズ

	高校生(4年生)	訓練校の学生	就業者
自動車	7.9%	9.4%	10.6%
電子	7.5	9.9	11.4
金属	7.3	7.8	6.6
製陶	11.4	9.7	16.0
食品加工	11.6	11.8	15.4
ホテル・レストラン	15.3	14.0	20.9
服飾	14.9	14.4	-
工芸	12.8	11.2	-
宝飾	11.3	11.8	19.1

(数字は複数回答ではない)

以上のアンケート調査の結果を基に各訓練コースに関心のある人数を割り出すと次のようになる。

比国では、表2-7-2によると初等教育在学者数は10,558,105名であり、一学年当たり平均すると1,759,684名/年となるが、この内中等教育への進学率は60%となっている。中等教育4年間の在学者数は4,208,151名であり、一学年当たり1,052,038名となる。中等教育から大学レベルの高等教育に進学する率は31%であり、一学年当たり321,424名の学生数となり、中等教育修了者数からこの一学年の学生数をひいた人数730,614名/年が大学等へ進学をしない人数となる。(表2-7-2各教育レベルにおける就学生と卒業生数参照)すなわち本プロジェクトへの入所条件が、中等教育修了者以上と言う事であり、この人数の半数が女性とすると、約37万人が職業訓練対象者となる。

表 2-7-2 各教育レベルにおける就学生数と卒業生数 (Source: Manpower Factbook 1992, NMYC)

	就学生数	卒業生数	備 考
初等教育 6年間	10,558,105 (1,759,684/年)	-	Secondary school への進学率 60%
中等教育 4年間	4,208,151 (1,052,038/年)	761,874	Higher education への進学率 31%
高等教育 大学等	1,347,750 (321,424/年)	221,047	ドロップアウト、休学者数 100,377 人/年

自動車の訓練分野に興味を持っている女子高校生の数は、16,662 人と推定される (370,000 人×57% ×7.9%=16,662 人)。

したがって、同様の手法で概算をした場合、全国規模でみると各訓練分野とも大体 1.5 万～3 万人が興味を持っていると想定される。

一方、中等教育 (Secondary School) の就学生数 (4,208,151 人) の約 30% がマニラ首都圏で占められている。したがって、マニラ首都圏だけに限定した場合でも、各訓練分野とも 4,500～9,000 人が興味を持っていると推定される。

## (2) 女子高校生

女子高校生に対しては、マニラまたはマニラ近郊の 13 校の公立および私立高校の第 4 学年の女子生徒を対象に、アンケート調査表に基づきインタビュー形式でアンケートを実施した。

高校生の進路希望は、大学等への進学 82.8%、就職希望 14.4% となっている。将来の希望職種は事務職 33.5%、技術管理 17.3% などホワイトカラー指向が見られるものの、自営業 14.6%、テクニシャン・生産労働者 5.2% などを希望するものもある。

## (3) 職業訓練生および工科系学生

職業訓練学校訓練生はマニラまたはマニラ近郊の 11 の工科系大学、専門学校等各校 20～25 人、合計 250 名の女性に対しアンケート調査表を配布し調査を実施した。

これで見ると、女性の伝統的職業分野である服飾、ホテル・レストラン、工芸、宝飾といった分野に高い関心があり、食品加工、製陶がそれにつづき、自動車、電子、金属といった非伝

統職種に対する関心は相対的に低いといわざるを得ない。しかしながら、これらの職種についても約25%に及ぶ者が受講意欲をもっていること、なかでも職業訓練生、高校生など若い人々にその傾向が強いことがうかがわれ、この分野へ進出する者がでてくれば、関心度も着実に高まることが予想される。

添付資料5-2は職業訓練職種別アンケート調査結果を示す。女子高生、女性職業訓練生、女性職業者に各訓練分野の訓練科目について知識があるかどうか、またどの訓練科目に一番興味があるかという設問に対し、複数回答で得た結果である。表の中の順位は女性訓練生徒の希望職種の順位を基本順位としている。

以上の結果をまとめると訓練科目については、次のような内容に関心が高い事がわかる。

自動車.....電子制御部修理、室内装飾  
電子.....TV・ラジオ修理、基盤回路製作  
金属.....溶接  
製陶.....デザイン・モデル製作  
農産品加工.....缶詰  
ホテル・レストラン.....客室準備・営繕、調理・盛付け、フロント業務  
服飾.....デザイン、パターンメイキング、一般縫製  
工芸.....人形製造、家庭装飾、革工芸  
宝飾.....金細工、デザイン、カット・研磨

## 2-7-2 企業調査

マニラおよび近郊で操業中の企業で、非伝統産業(自動車、電子、金属)について、大(従業員200人以上)中(100~200人)、小(100人未満)企業の各3社、合計27社、伝統的7職業分野については、大、中、小各1社で合計21社、総合計48社を対象にアンケート調査を実施した。

## (1) 女性雇用の現況

調査対象48社の雇用総数は25,725名で、そのうち女性は9,763名と女性雇用比率は38.0%であった。この比率を9業種について見ると、服飾、ホテル・レストラン、工芸、電子では女性が5割を超える率であり、宝石、製陶、食品加工がそれに次ぎ、金属18.4%、自動車15.6%と低い。しかし、電子、金属、食品加工、自動車等に大・中企業が多くあり、従業員数も多い。したがって、女性雇用比率で見ると低いのが女性雇用者数から見ると大きな重要先となっている。

## (2) 女性雇用拡大の可能性

現在男性が従事している職種に女性を採用する可能性を問うたところ、「十分な技能または経験があれば採用する」と答えた企業が75%あり、「検討する」が15%、「採用せず」は10%であった。また、女性従業員の能力開発の計画を実施し又はそのことに関心を持つ企業の割合は63%であり、全体的に企業の女性の雇用・能力開発への積極的姿勢がうかがわれる。これらの点を業種別に集計したものを添付資料5-3に示す。

## (3) 企業等訪問調査の結果の概要

マニラおよび近郊の自動車関係企業4社、電子関係企業2社、金属関係企業4社を訪問、女性の就業状況、採用可能性、訓練ニーズ等について実状視察と工場責任者のヒアリング調査を行った。また、業種団体については、下記の関係者から事情を聴取した。尚、企業調査概要表を添付資料5-4に添付する。

### 1) 自動車

自動車関係の4社のうち3社は過去に1~2名の女性を生産ラインに参加させたことがあるが、結婚後妊娠、出産の理由により事務職に職場異動をさせていた。しかし、技能、経験があれば今後採用したいと述べていた。他の1社は従業員2,000人を越える組立工場で、現在42名の女性が組立、塗装ライン、部品点検、組立作業等に活躍していた。同工場長は「社内でも訓練を実施しているが、センターで女性向けの訓練が実施されるならば参加

させたい。」と述べ、OJTの受入についても積極的に支援するとの確認が得られた。また、女性向に働きやすい職場造りに意欲を示していた。

## 2) 電子

8,000名の電子機器部品、組立工場では、94%が女性であり、その内62%が高校卒業生を採用している。作業内容は微細な電子部品の組立であった。隣接する別の会社の半導体部品の組立工場では6,600名の従業員のうち90%が女性で占めていた。この2社ともに女性は手先が器用で、作業に対する持続性があり、その特性を活かした繊細な手作業に適していると社長の説明があった。また、エレクトロニクスの知識技能を身につけたテクニシャン養成を強く希望していた。

## 3) 金属

企業訪問調査では、3カ所の事業所と工業省の金属工業調査開発センターを訪問した。

マニラ郊外のバタンガス地方にある従業員2,000名のプラント製作工場では、パイプ溶接が生命とまで言われているプラントの溶接工に女性79名の活躍する姿があった。工場長の説明では女性は手先が器用なので「溶接技術については男性に劣らない」と述べ、待遇も平等にしている。同工場には訓練施設があり、ここでは女性溶接工の技能向上訓練が実施されていた。隣接する別の会社の工場では橋梁の組立現場で、15人の女性溶接工が働いており、この中には全国技能競技大会で優勝した女性溶接工も含まれていた。この工場でもピーク時には250人の溶接工の内53人が女性であった。バタンガスにあるTESDAの訓練センターでは1991年から溶接工の女性訓練を積極的に実施するように指定されており、その成果が現れている。工業省の金属工業開発センターでは、金属加工部門において女子大学生(2名)が教育実務実習として溶接作業(SOIF)に取り組んでいた。

## 4) 製陶

食器製造の企業1社を訪問調査したほか、業界筋のヒアリングを行った。

国内では食器として陶磁器をほとんど使わず、製品はほとんどが輸出される。工業生品の製造過程では女性の職場は限られており、模様付けや仕上げの工程など、ラインのごく一部分である。女性の職業として可能性の高いのは陶芸の分野である。フィリピン女性

の繊細さとデザインのセンスは、適切な訓練を受ければ十分国際的な評価に耐える製品を生み出せると思われる。市場のニーズに合ったデザインとていねいな仕上げの指導を行うことが、何よりも求められている。

5) 農産物加工

畜産品の大手1社を訪問調査したほか、業界団体からも情報を得た。

大手のメーカーは果実の缶詰やジュースを生産し、そのほとんどが輸出である。これらの会社は自社の訓練プログラムを持っているが、女性の指導者養成に関心を持っている。女性に適した職種としては品質管理、試験、製品検査などがある。中小のメーカーは数多くあり、各種の農産物、水産物の一次加工を手がけている。そこでは細心の注意を要する食品の取扱い全般と、食品衛生や品質管理の分野で技能を持った女性が広く求められている。職業に直結するスキルを身に付けさせるために、いくつかの大学では学科と同時に実技の訓練を行って、TESDAを通じて craftsman の資格を付与している。今回の女性職業訓練センターには、多岐にわたる農産物加工に共通する食品管理技術の指導者訓練が期待されている。

6) ホテル/レストラン

ホテルおよび業界団体に聞き取り調査を行った。

現在はホテルのマネージメント業務従事者を対象に、シンガポールのシステムに基づいて各職種ごとにセミナー形式の訓練を行っている。一般従業員に対する訓練は、企業がOJTで行っている。しかし近い将来、政府が建物を提供し業界が運営にあたるという形で、すでに雇用されている人を対象に訓練校の開校が予定されている。指導にあたる指導員の訓練は、ドイツに2年間8人を送って実施している。ホテル業界における雇用数の半分は女性である。しかも比較的高い能力を必要とする職種についている。また就職希望者も多く、ドアマン(レディ)に至るまで従業員のほとんどが大学卒である。この点を考慮すると、センターで実施する職業訓練は、単純技能の習得ではなく、ホテル全体の機能を理解し、管理的能力をもあわせもつ技能者の養成を目指した訓練が必要となろう。TESDAもこの状況を考慮し、指導員の養成や管理能力をもった技能者の養成という高いレベルの技能者養成を希望している。

## 7) 服飾

企業調査のほか、貿易センターや貿易工業省などから情報を得た。

この業界は安い労働力を利用した米国への輸出を中心に発展してきたが、最近中国などとの競争に直面し、高付加価値品へのシフトが求められている。また10年後にはWTOにより割当て制が撤廃されるため、日本など輸出割当て制の適用されない国々の市場開拓が必要とされるようになった。大手企業は従業員の削減を行っており、縫製技能者の他業種への移動が起こっている。しかし市場の規模は大きく、下請としての中小企業の数が多いし、また自営の道も開かれている。転機に立たされているこの業界にあって今後求められる技能は、単純な縫製ばかりではなく、デザインとパターンの作成まで含めた総合的な技能になると思われる。

## 8) 工芸

工芸には皮製品、木工品、紙製品、縫いぐるみなど多岐にわたる分野があり、業界の雇用の実態と今後の見通し、そして訓練のニーズも一概には判断できない。しかしながら限られた範囲であるが今回企業と業界の調査を行った。

この分野はほとんどが家内工業から成り立っており、市場をよく知っている販売業者が、コミュニティに散在する多くの独立自営の人々に仕事を出して、時にはミシンなどの機械を貸し出して製品を作っている例が多い。これらの人々の大半は女性である。

この業界で必要とされる職業訓練は、要素技術よりはむしろデザインやパターン作りから仕上げと包装にいたるまでの全体の流れに沿った訓練である。とりわけ、市場のニーズに合ったデザインの開発が求められている。また雇用ニーズが大きくないため、訓練修了者には下請として仕事を出すなど、収入に結びつける配慮が必要である。

## 9) 宝飾

宝飾は伝統的分野では重要な輸出産業である。宝飾加工業者が集まっている Bolacan の町から輸出される宝飾品は、統計に現れない部分を含めると服飾衣料品のフィリピンからの輸出の2倍に達するといわれている。したがって政府も業界も振興に力を入れており、現在、ブラカンに基礎訓練を実施する訓練センターを建設中である。

現在女性の雇用数は、全体の30%であるが、石留め、ポリシング、メッキなどの作業は

女性が主に従事している。今は機械も自動化されたものが多くなっているので、女性でも扱えるようになった。したがって、従順さや勤勉さを考えると、女性の雇用機会はさらに増えると思われる。この業界では訓練センターを各地に設ける必要はなく、寄宿舎を作ってフィリピン全国から訓練生を受け入れて集中訓練をする方が实际的であり、現実になっ  
ている。また訓練修了者の就職先も業界が面倒を見ている。この意味で、今回 TESDA に設けられる女性職業訓練センターを、いかに Bulacan に建設中の新訓練センターとの兼ね合いで位置づけるかが重要である。

TESDA としては、違いを明確に出すために、女性職業訓練センターでは、一段高いレベルの技能者を養成することを希望している。



### 2-7-3 NGO 調査

NGO 調査は、NCRFW の Women's Resource Directory より 55 の NGO を抽出し、調査表にもとづいて聞き取りを行い、32 の NGO がこれに回答した。抽出した 55 の NGO は、地域社会開発、教育/訓練、雇用、生計/起業家、出稼ぎ、ジェンダー問題等のさまざまなプログラムに関わってきている NGO である。45% の NGO が非技能訓練を含む職業技術訓練をおこなっている。また、これらの NGO の 74% がジェンダーの意識のプログラムをおこなっている。

企業調査や女性対象調査と異なる点として、NGO 調査で明らかになったことは、農産加工のニーズが 9 つの職種の中でも最も高かったことである。これは、NGO の調査対象が、マニラ首都圏に限られずに、地方、地域ベースの NGO も含まれていることによる。

非伝統的分野における職業訓練ニーズの中では、自動車、電子に対するニーズが回答者によって指摘されている。その理由は、次の通りである。

- 1) これらの職種における訓練機会が不十分であること
- 2) 高い経済的報酬
- 3) 女性が男性の多いの職種で高い収入を得ることは女性のエンパワメントにつながる

伝統的職種では、NGO の多くは、服飾、ホテル・レストランが他の職種よりも必要度が高いと回答している。また 9 職種以外にどのような訓練が必要かという問いに対し、回答者の多くがコンピューター、情報技術と答えており、最も必要とされる訓練は、就職の時に役立つような基礎コンピューター・コースと考えられる。添付資料 5-5 ニーズ調査結果参照。

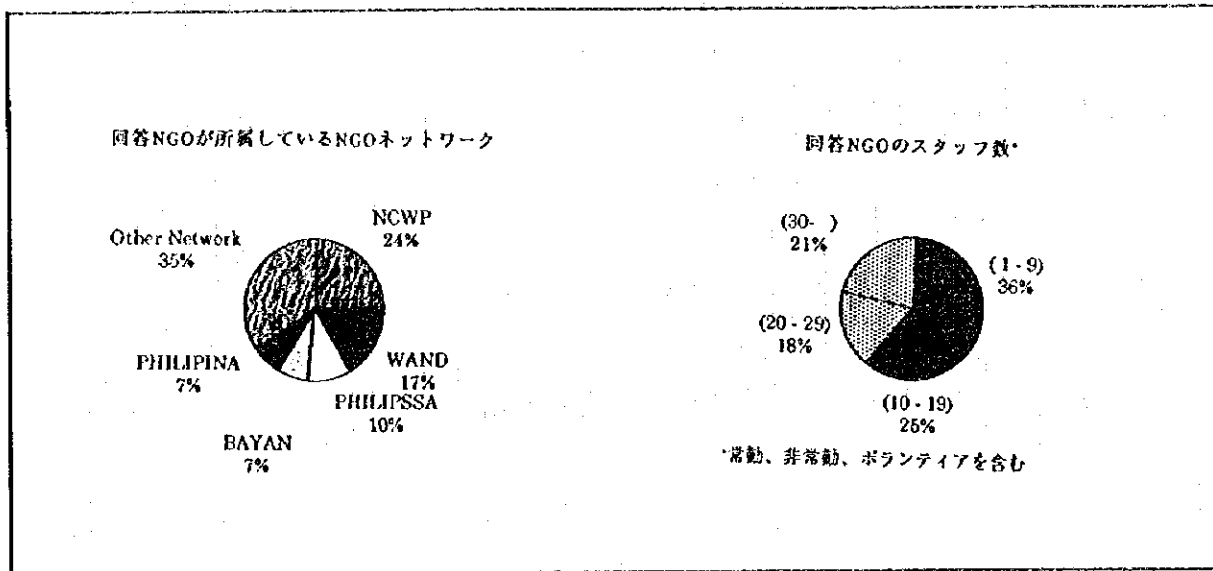
### 2-7-4 海外就労者調査

調査対象となった 108 人の女性の海外就労帰国者の年齢は 89% が 25 歳～44 歳である。学歴構成は大学卒が 25.9%、高校卒以上が 58.3% と高い。就労先は中東が大半であり、日本、シンガポールがそれにつづく。従事した仕事は家事手伝い (76%)、縫製 (10.2%)、エンターテイナー (8.3%) などである。彼らの希望する主たる支援プログラムは、職業訓練 (29%)、起業支援 (22%)、生活カウンセリング (22%) である。職業訓練の分野別の希望は、服飾 30.6%、工芸 15.7%、ホテル・レストラン 14.8% が主たるものであり、電子 6.5%、自動車 3.7%、宝飾 3.7% がそれに次いでいる。

帰国海外就労者も含めた一般女性のニーズとして、最も必要とされる非技能訓練(Non-Skill Training)

帰国海外就労者も含めた一般女性のニーズとして、最も必要とされる非技能訓練(Non-Skill Training)は、起業家育成訓練である。経営指導、交渉能力、会議/集会運営のような女性の能力開発形成に関わる非技能訓練の項目が女性の社会経済開発参加に必要とされている。

図2-7-3 回答NGO諸団体のプロフィール



## 2-8 職業訓練生の募集

### 2-8-1 職業訓練生の募集方法

現在、NITVET(旧 OMSD)では、関係機関へのパンフレットの送付や口コミによって訓練生を募集しており、定員の1.2~1.5倍の応募者がある。その際、パンフレットによる広報より口コミによる方法がより効果的であるとのことである。他に、人とのコネクションや口コミによる募集方法もあり、比国ではむしろこの方がよく機能している。

本センターでは、調査研究や啓蒙活動、NGOネットワークを通じての広報も可能であり、より容易に応募者を集められると考えられる。

また、本センターによる募集活動のほか、TESDAとして、その組織をフルに使って行う次のような訓練生募集方法が考えられる。

- (1) 女子高校等へ募集パンフレットによる広報。
- (2) 関係機関やNGOネットワークを使っての広報。
- (3) TESDAで開催されている地域マンパワー訓練センター等の施設長会議で募集を依頼する。

TESDAによれば、13の州から各訓練コース1名の訓練生の推薦がきた場合には、それだけでコースの定員をオーバーすることになり、訓練受講者選定が大変になると考えられている。

### 2-8-2 訓練生へのインセンティブ

指導員養成コースの訓練生には、1セメスター(学期)あたり5,000ペソの奨学金を与える施策をとる方針であり、これは訓練生にとっては、非常に魅力のあるものとなる(ただし、修了後は2年間TESDA管轄下の訓練施設で就業義務が課せられる)。とりわけ、経済的理由で大学等をドロップアウトした人達には、魅力的であり、多くの応募者が期待できる。さらに指導員養成訓練コースの訓練生は、基本的に寄宿制であり、本センターの宿泊棟に寄宿することになるが、この寮費も免除されることになっている。

また、指導員養成訓練コース修了者のインセンティブについて下記が考えられている。

- 修了者は指導員助手の資格が与えられる。
- 修了者は TESDA が所管する訓練施設において指導員助手として働くことができ、所定の条件を満たした後は、指導員となる。
- 修了者は訓練修了時に技能検定2級の受験資格が与えられる。

以前は技能検定2級の受験資格を得るためには、当該職種において3級の技能工として2年以上の職業経験を持っている者、又は訓練コースへの入校資格を満たした者で当該職種の中級訓練コースを履修した者という規定があるので、大幅な期間の短縮となる。

また、指導員助手の資格が与えられること、就職活動に関しては、就職相談、就職斡旋等の支援が得られる等の特典があり、優秀な生徒を確保しようという TESDA 側の意図がうかがえる。

### 2-8-3 奨学金制度

本センターでは、職業訓練指導員養成コースの訓練生(72名/20ヵ月)に対し、1セメスター(学期)当たり約5,000ペソの奨学金を支給する計画である。奨学金の支給額については、訓練生の家庭の収入によって、その支給額が変えられることになっている。支給額についての詳細はセンター諮問委員会(CAC)により今後決められる。

また、奨学金の資金源は次の基金があり、本センターを管轄する TESDA と奨学金支給についてすでに合意がなされている。

- (1) National Scholarship Fund
- (2) GASPE Fund (Government Assistance Scholarship for Private Education Fund)
- (3) Special Skill Development Fund

NEDA の奨学金制度によると、これらの奨学金の支給を受けた場合、半年(1セメスター)当たり1年間、つまり20ヵ月の職業訓練指導員養成コースの場合、およそ3年間は政府機関において勤務することが義務づけられている。

## 2-9 調査研究活動の調査概要

本センターの調査研究活動について各既存調査研究機関等で調査をおこなった結果の概要は、以下の通りである。

### (1) 調査研究活動に求められる役割

- 1) 上位目標である女性の地位向上にむけて、経済活動促進のみならず社会開発の側面からも調査研究がなされること。
- 2) 調査研究活動は、市場ニーズに合わせた効果的な職業教育活動を促進し、かつ就労を促進するために行われること。
- 3) 本センターとして中長期的な自立機能を向上させるための調査研究がおこなわれること。

以上の3つである。

### (2) 予算と人員の確保

調査研究活動の確立には、十分な予算と人員の確保が必須条件である。本センターの調査研究としては、自己資金による外部委託研究のみならず、本センターみずからの研究機能を充実させるために外部から研究資金を導入し、研究企画の能力を向上させる必要がある。と同時に、技術協力の側面からもこれを継続サポートする必要がある。

### (3) 連携協力可能な既存調査研究機関との連携

連携協力可能な既存調査研究機関の多くはマニラにあるが、北部ルソン、ミンダナオにも数は少ないが、今後地方の拠点としてネットワークを組むことが可能な機関がある。

各機関の研究の組織、調査研究経歴、調査研究概要から判断して、今後連携の可能性を高く有する機関としては、政府系調査研究部局、政府系研究機関、大学付属調査研究機関、NGO 関連調査研究機関(女性学、社会開発、経営雇用労働関係)に具体的に大別される。本センターとしては、これらの既存調査研究機関との連携を中央と地方との相互ネットワーク化を通して、有効に活用する必要がある。

(4) アセアン、アジア太平洋領地域諸国の女性/ジェンダー関連諸団体との協力促進

UN.INSTRAW(国連、国際女性地位向上調査訓練研修所)、UN.ESCAP(国連、アジア太平洋経済社会委員会)、ILO等主催の研修(WID/GAD統計、データベースセミナー等)、日本のアジア女性労働交流事業(労働省婦人局外郭財団法人婦人少年協会)等にも、職員が参加できるようにする。

また、NGOとの共同調査研究/啓蒙プログラム・交流も促進し、本センターを軸足とした調査研究活動を展開することが望まれる。日本のNGOとしては、現在、北九州交流フォーラム(北九州市)、フォーラムよこはま(横浜市女性協会)等が共同調査研究/啓蒙プログラム・交流を歓迎している。(非公式による打診による回答)

海外諸団体および諸機関への情報発信にはインターネットを活用する。WWWにホームページを開設して、調査協力・交流、研究結果の公表をおこなうことが、国立センターの広報活動にもつながる。

(5) JICA等の協力の仕組み

TESDAからは、今後の長期・短期計画策定、地方拠点との連携による活動、第三国共同調査研究および交流のためには、個別派遣JICA 専門家との協力を得て、NGOを巻き込み実施したいとの要望が出ている。表2-9-1は、JICA 専門家による調査研究・啓蒙活動に対する技術協力の一例である。

表2-9-1 JICA 専門家による調査研究・啓蒙活動に対する技術協力例

	フェーズⅠ(2年間)	フェーズⅡ(2年間)	フェーズⅢ(2年間)
	準備/立ち上げ	活動強化	自立機能強化
調査研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>調査研究長期・短期計画策定</li> <li>リソースセンター準備</li> <li>調査活動計画準備/実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方拠点との連携による調査研究</li> <li>第三国共同調査研究および交流</li> <li>リソースセンター充実化</li> <li>調査活動計画継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調査活動計画継続実施</li> <li>職業訓練機能等の評価調整</li> <li>センタープログラムの評価調査/自立機能強化への提言</li> <li>各関連機関との連携強化</li> </ul>

## 2-10 啓蒙活動の調査概要

### (1) 調査結果概要

国立センターの啓蒙活動につき女性関連 NGO 諸団体および政府関連諸機関を訪問し調査した結果の概要は、以下の通りである。

#### 1) 啓蒙活動の役割

比国社会の裕福層によっては、女性も教育、訓練を男性と同様に受けられ、社会進出は進んでいる。しかし、中低所得層に関しては、まだ、社会において女性の役割は、家事、育児および周辺労働に限られる傾向があり、これらの女性には、十分に教育、職業訓練などにおいて教育訓練機関へのアクセスが保証されているとは言い難い。このような観点から、本センターの啓蒙活動は、広く女性の地位向上に関する意識向上を促すべく活動する必要がある。

#### 2) 啓蒙活動と NGO

比国の女性関連 NGO は、公的な機関で経験を積んできた優秀な人材を吸収してきており、よりきめ細かなサービスとニーズの反映のために、活発な活動を展開している。また、NGO のネットワークが、多くの島々から成り立つ比国の地方のニーズや状況を代弁し、地方政府と中央政府との政策対話にもかかわってきている。国立センターの啓蒙活動は、これらの社会開発分野とジェンダーの問題に広くかかわる NGO を含めることが肝要であり、どのように取り込むかが本センターの啓蒙活動の成否に関わる。

#### 3) 啓蒙活動の活動範囲

本立センターの啓蒙活動は、国内の地域レベル、地方レベルおよび全国レベルでの NGO の活動促進のみならず、アジア太平洋等地域の国際的な交流・支援を受けて活動を続けている NGO も多いことから、国際的なジェンダー関連機関との交流をも促していく必要がある。

#### 4) 女性支援

女性の就学継続、就労継続を促進するためには、主に女性の社会進出を支えるため、総合相談活動を啓蒙活動の一貫として行う必要がある。女性の就学および就労は、社会や家族の支援を受けられにくかったりするなど、さまざまな障害、ストレスが生じやすいことから、訓練生、卒業生、一般女性の継続的な支援を行い、女性を精神面からも支援および啓蒙することが重要である。

#### 5) JICA 専門家派遣

TESDA としては本格的なジェンダー啓蒙活動を本センター内でおこなうことになるため、今後の長期・短期計画策定、地方拠点との連携による活動、第三国共同調査研究および交流の推進には、個別派遣 JICA 専門家の協力を得て、NGO を参加させて実施したいと要望を出している。表 2-10-1 は、フェーズごとに分けた JICA 専門家による調査研究・啓蒙活動に対する技術協力の一例である。

表 2-10-1 JICA 専門家による調査研究・啓蒙活動に対する技術協力例

	フェーズⅠ(2年間)	フェーズⅡ(2年間)	フェーズⅢ(2年間)
	準備/立ち上げ	活動強化	自立機能強化
啓蒙	<ul style="list-style-type: none"> <li>啓蒙計画策定</li> <li>広報活動計画策定</li> <li>リソースセンター準備</li> <li>啓蒙活動準備/実施</li> <li>広報活動準備/実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地方拠点との連携による啓蒙活動</li> <li>第三国との共同啓蒙交流</li> <li>リソースセンター充実化</li> <li>広報継続実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>啓蒙活動継続実施</li> <li>リソースセンター自立機能化</li> <li>広報継続実施</li> <li>各関連機関との連携強化</li> </ul>



## 2-11 要請の経緯と経過

比国では毎年70万人近く増加する労働力に対して、農業部門の労働生産性は低く、また、工業等他部門において過剰労働力を吸収できず、パートタイム労働や不完全雇用が蔓延している。このような状況下であり、社会的弱者である女性の社会参加、職業選択の幅はさらに狭められ、無技能者として単純労働に従事、あるいは出稼ぎの形で海外に雇用を求めて進出しており、大きな社会問題となっている。このような状況の中、女性の権利として男性と同等の雇用機会、教育訓練機会、昇進の機会が与えられることにより、女性がより幅の広い職業に就職し、いろいろな職務に従事できることを目的として、1992年11月にラモス大統領より宮沢総理(当時)に宛てた書簡の中で、同大統領は日本が比国女性一般を対象とする職業訓練分野への支援を行なうことを提案し、1994年8月には村山総理(当時)が比国を訪問しラモス大統領との首脳会談で「今後、特にアジアの近隣諸国等に対し、女性の職業訓練センター等女性の地位向上や女性の福祉等の分野における経済協力を一層重視し、実施していく」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てきた。

こういった動きの中で、従来の人的資源開発、職業訓練分野における協力とは違う、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なり、プロジェクト形成調査を派遣することとなった。

### (1) プロジェクト形成調査-1について

以上の経緯により日本国政府はプロジェクト形成調査を行なうことを決め、国際協力事業団は1995年3月21日から3月25日までプロジェクト形成調査団-1を比国に派遣した。調査団は先方政府関係省庁、NCRFW、および実施機関であるTESDAと協議を行った。しかしながら、実施期間であるTESDAは1995年3月1日に設立されたばかりであり、本プロジェクトにどれだけの予算と人員を配分できるかまだ確定していなかった。また、比側はプロジェクトの地方展開についても重視していたが、本プロジェクトの地方センター(北部ルソン、ビサヤ、ミンダナオ)と既存の地方訓練センター(州レベル14カ所、郡レベル13カ所)との役割分担、連携について明確な説明が得られなかった。このように協力分野について比側の調査が不十分であったため、今後比側より提出される産業ニーズ調査の結果を踏まえた上で、協力分野の妥当性を見極める必要があると判断された。

## (2) プロジェクト形成調査-2について

プロジェクト形成調査-1を引き継ぎ1995年7月25日から8月23日までプロジェクト形成調査-2が再度派遣された。調査団はNMYCからTESDAに組織が変わった後のTESDAの運営体制、活動内容、訓練コースの種類と内容等について、他にTESDA以外の職業訓練の現状、他ドナーの援助動向、職業訓練/雇用に関するNGO調査、女性を取り巻く開発計画、法律・規定、就業状況について調査を行った。また、本センターの運営組織と人員計画、運営予算、訓練分野・コース・科目に対する要請内容の検討、そして女性問題の調査研究・啓蒙活動における課題・機能等について検討を行うと同時に、NGOに対し女性の職業訓練分野として必要と考える分野(14の技能分野)、調査研究課題についてのアンケート調査を実施した。その結果、職業訓練については優先度の高い訓練職種5コース(農産品加工技術、服飾技術、ホテル・レストラン、工芸技術、電子技術)について、訓練分野ごとに訓練期間、訓練回数、訓練月数、訓練人数等の提案を行った。調査研究課題として「女性の雇用を推進するために最も必要なものは何か」との問いに、①女性の訓練へのアクセス、②職業紹介、③非伝統分野での訓練、④デイケアセンター、⑤同一賃金などの回答が得られた。啓蒙活動としてはセンターの活動を広く知らせ、また訓練・雇用関連の活動を行う各機関とのネットワークや、センター施設のNGO等による利用を推進するための課題に取り組むことを提案している。

## (3) 企画調整員による調査

以上の2次にわたるプロジェクト形成調査において、女性を主な対象とする職業訓練センターとする方向で案件形成が図られてきたが、なおその訓練分野について、主に女性指導員の養成・再訓練等を行うとの具体的構想は明らかになったものの、各分野における女性労働者の現状、女性労働者・女性指導員の訓練現状・企業雇用ニーズについてのデータが不十分なため、これらを踏まえた上での適正な訓練分野、規模等の妥当性について判断が困難な状況であった。このため、プロジェクト形成調査-2の結果をさらにフォロー、補強することにより、無償資金協力の基本設計調査実施を補完するとともに将来の技術協力の予備的検討に資するため、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。

(4) 基本設計調査 (B/D I-フェーズ1およびフェーズ2)

以上の調査の結果を踏まえ、1996年1月12日から2月20日まで、基本設計調査団 (B/D I-フェーズ1)を派遣した。基本設計調査団は、比国政府、技術教育技能開発庁 (TESDA)その他の関係機関と本計画にかかる要請内容の確認、また我が国の無償資金協力の範囲、技術協力等について説明、協議を行った。また、調査団は職業訓練対象分野について企業雇用ニーズ、女性側からの就業ニーズについてアンケート調査を実施、また女性労働者の現況について聞き取り調査を行い、比国側から要請のあった9分野とその訓練科目の妥当性について調査を行った結果、職業訓練9分野とその訓練科目について合意がなされた。また、調査研究活動、啓蒙活動の必要性も理解され、本センターがこれら職業訓練活動、調査研究活動、啓蒙活動の3つの機能を連携させた活動を行うことも合わせ、合意された。(添付資料5-6、5-7参照)

(5) 基本設計調査 (B/D II)

B/D Iで合意された内容を本センターの施設/活動内容等を具体的に検討することと、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、同調査団 (B/D II)を比国に派遣した。これにより職業訓練を行うために必要な内容をさらに先方実施機関と協議を行い、当初先方より提案のあった訓練生定員は訓練の効率を考慮し、一部16名より、10名に変更し、訓練期間は2年間から20カ月に短縮し、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。就業準備訓練、技能向上訓練、訓練技法訓練等については、指導員養成訓練の合間を利用しスケジュールを立てることとした。(添付資料5-8参照)

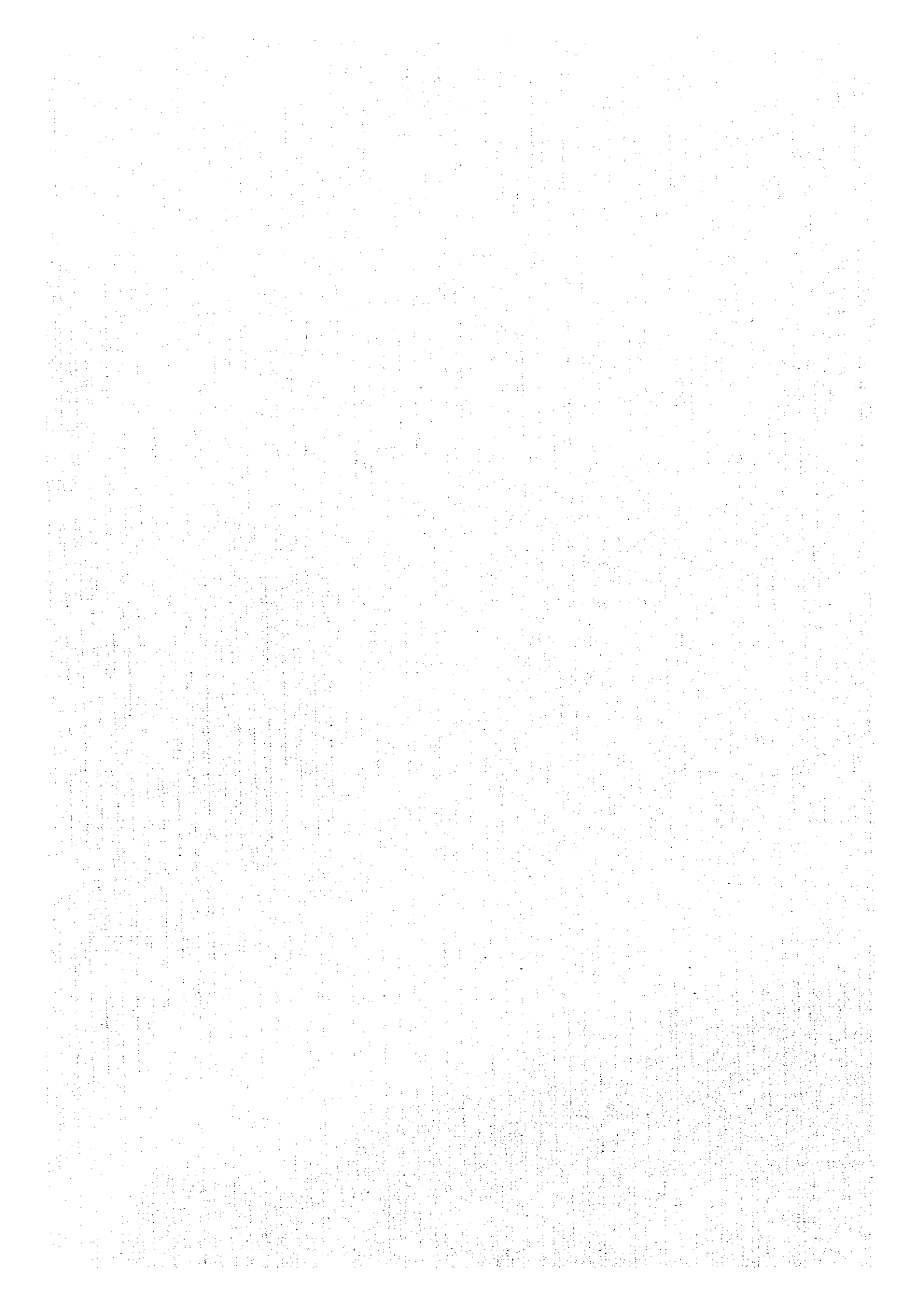
宿泊棟の定員数は先方要請では200名であったが、宿泊者は指導員養成コース (72名/20カ月)を全寮制とすることとし、重複期間があるためその寄宿生徒数は144名となり、そのほかに数名の予備を考慮し、全体で160名の宿泊者数とした。

調査研究分野については、当初外部委託にて実施する予定だった研究をNGOあるいは教育機関の協力により、本センター独自にて研究テーマを設定し研究を行うことの重要性が理解され、スタッフを2人増員し、本センター内にて研究を自前で実施することが確認された。啓蒙活動については、外部団体の協力に基づくセミナー・シンポジウム等の自主開催、会議場の提供等を通じてのNGO等外部団体の啓蒙活動支援、センターの広報活動を中心に行うことを合意した。

技術協力による専門家の派遣については、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前向きに考慮すること、研修員の受け入れ等、他の形態の技術協力の可能性についても検討することで合意した。

以下の章にその具体的内容について記述する。

## 第3章 プロジェクトの内容



## 第3章 プロジェクトの目的

### 3-1 プロジェクトの目的

フィリピン政府は、フィリピン経済の発展には、女性の社会的/経済的地位の向上が不可欠との考えにより、ラモス大統領就任後発表された「1992年中長期開発計画 (1993-1998)」および「ジェンダー配慮開発フィリピン計画 1995-2025」により、フィリピン全土の政府機関、省庁、局、事務所の行う、各々の計画立案、実施スケジュール、予算計画において、Gender and Development (GAD) の考え方を導入することとした。これは男女平等の推進により、フィリピンの開発過程に女性が参画できるよう意図し定めたものであった。

これにより、女性の非伝統産業への就業機会の拡大、男女雇用機会均等化、男女の同一職種同一賃金の実施などの実現と共に、女性の社会的・経済的地位向上を目指している。

しかしながら、フィリピンには、今までこれらの施策を支える、女性を対象とした職業訓練施設はなく、またGADを考慮した調査研究、啓蒙活動を行う活動拠点がなかった。このため、本プロジェクトはフィリピン女性がフィリピン経済開発のパートナーに成り得ることを目標に、女性を対象とした職業訓練機能、WID/GADを念頭に入れた調査研究機能、啓蒙機能の3つの機能からなるセンター設立を行うものである。

#### 3-1-1 本センターの短期目標

本センターの短期目標は以下の通りである。

- 女性の非伝統産業および新技術分野への雇用機会拡大のため、職業訓練と開発のモデルセンターとして機能する。
- 開発過程に女性の参加を促すため、これに関する調査研究活動、啓蒙活動、プロジェクトの実施、などへの支援の提供する。
- 女性の開発に関係する中小企業、組織、機関などに対し、相互のまとめ役として独自の立場から必要なアドバイスをを行う。

- 新技術/職業技術、訓練技法、企業家精神、企業の運営管理、リーダーシップなどの非技能訓練を実施する。
- 国内および国際間の啓蒙活動、NGO ネットワーキング、各種業務上の連携を通して得られた成果を、女性の開発分野以外の人々に理解が得られるよう、広報活動を促進する。
- 求職者への就職相談の実施。

### 3-1-2 本センターの中長期目標

本センターの中長期目標は以下の通りである。

- 女性の経済分野における総括的地位向上を、伝統産業だけでなく、新しい産業分野においても技能訓練機会を与えることにより実現する。
- フィリピンの長期開発計画を支援するため、開発により多くの女性の参加を促す必要があり、その参加を促す活動を行うためのモデルセンターとなる。
- 女性がフィリピン経済開発のパートナーになり得るよう、地方工業化推進計画、企業家育成計画、経済民主化計画に寄与する。
- 女性の社会的/経済的地位の向上を目的に、アセアン諸国とネットワークを構築し、情報を交換する。



### 3-2 プロジェクトの基本構想

#### 3-2-1 活動内容の概要

##### (1) 本センターにおける連携機能の重要性

本センターの活動は、職業訓練、調査研究、啓蒙活動の3つの機能から構成されるが、上位目標である女性の地位向上に向けて、これらが相互に連携していくことが重要である。この相互連携により、本センターは、長期的な自立機能を有することが可能である。

下表は機能の連携を説明したものである。

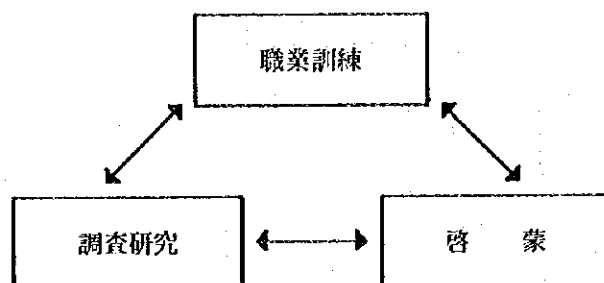


表3-2-1 本センターの機能の連携とその内容

調査研究—職業訓練	調査研究は、現実的な人材需要の観点からどのような訓練職業内容・方法が求められているか報告し、また、職業訓練は、現状の問題点から調査研究の問題を提示する。
職業訓練—啓蒙	職業訓練は、女性の就労を促進するような社会的な啓蒙啓発の課題を提示し、啓蒙からは、国立女性職業訓練センターの訓練生・講師に対して啓蒙情報、より適したセミナー、ジェンダー・トレーニングの技術提供する。
調査研究—啓蒙	調査研究からは、女性の社会進出を阻む要因調査の研究結果を報告、啓蒙課題の提案をする。啓蒙からは、現実的な女性の地位向上に関する諸問題の提示と研究調査の課題の提案をする。

## (2) 本センターにおけるWID/GADの組み入れ

本センターの上位目標達成にむけての基本構想として、「開発における女性(WID)」の視点のみならず、女性の問題を社会全体の問題として捉える「ジェンダーと開発(GAD)」の視点を組み込む事が求められている。ここにおいてジェンダーとは、男女の相対的な関係・社会文化による異なる役割づけであり、この固定的な役割づけが現実の社会状況から遊離し、女性の社会へのアクセスを制限してきているために、ジェンダーを社会全体の問題として捉える「ジェンダーと開発(GAD)」の視点が、社会経済開発における男女をめぐる諸問題を解決するために必要となってくる。

### 1) 本センターと「開発における女性(WID)」の視点

本センターは、まずTESDA内の女性訓練を促進するためにボトルネックであった男性へのアクセス中心の職業訓練を是正するモデル施設と位置づけられる。具体的には、女性用の施設(寮、トイレ)設置、託児施設の設置、就労幹旋室でのカウンセリングなどが挙げられる。

### 2) 本センターと「ジェンダーと開発(GAD)」の視点

女性の諸問題は、女性をめぐる状況のニーズを満たすことにより解決されることもあるが、状況のニーズを地位向上に結び付けるには、社会全体のジェンダー意識の向上が重要である。

ジェンダー意識向上のプログラム化を行い(啓蒙活動)、ジェンダー・トレーニングを全訓練生に必修科目にする(訓練)などは、その具体的な取り組み事例である。

## (3) 国内の政府諸機関との連携

これまでジェンダー関連のプログラムに取り組んできた政府諸機関との有機的な連携が、本センターの活動の推進にとって肝要である。以下のような政府諸機関は、TESDAタスクフォースとともに本プロジェクトの要請書作成に関わってきており、今後とも緊密な連携が望まれる。

1) NCRFW (国家フィリピン女性役割委員会)

NCRFWは、女性の地位向上のためのナショナル・マシーナリー(国内本部機構)として大統領府に設けられた、TESDAの上位に位置する政府機関である。本プロジェクトの啓蒙分野において計画されている、女性の地位向上、女性関連の雇用促進、経済的な自立に関する諸関連機関とのネットワーク化を図るために、ネットワーク、セミナー、会議等の開催の際、技術的な協力を受けることが可能である。

2) DSWD (社会福祉事業省)

DSWDは、社会的に不利な立場にある女性を対象として、貧困緩和等のさまざまなプログラムを実施してきた。伝統的分野の職訓については、これまで訓練実施の豊富な経験を有していることから、TESDAはその方面の技術的なアドバイスを受けることが可能である。

3) BYWY/DOLE (労働省女性少年局)

労働省女性少年局は、女性の労働雇用の促進と福祉を確保するための部局として、女性に対するプロジェクトの実施評価、労働基準の策定等をおこなってきている。調査研究活動では、雇用状況、職場環境についての調査、啓蒙活動にては、男女均等雇用、労働条件改善等に関して本センターとの共同ネットワーク、セミナーなどの開催等を具体的に企画し、連携していくことが可能である。

4) DTI (貿易・工業省)

DTIは、ジェンダー・トレーニング等を活発に行い、女性関連の訓練をこれまでに実質的に行ってきた政府機関である。人材養成、産業界の人材需要の調査等もおこなってきているため、今後も調査研究活動および産業界でのジェンダー意識の啓蒙等の側面から協力がなされることが期待される。また、女性をターゲットとした中小企業融資援助プロジェクトおよび起業家育成セミナー、ワークショップの開催等をさまざまなNGOを通して行ってきており、女性に対する経済活動の訓練・調査・啓蒙に関わる実質的な支援や共同企画も望まれる。

5) 科学技術省 (DOST)

DOSTは、科学技術に関わる政策作成および調査計画機関であり、産業開発に関わる重要な位置付けにある。将来にわたり、本センターが機能していくために必要な、女性の適性能力開発と産業の開発の関わりについて、専門的な調査および訓練内容の提言等を確保する。

6) DA(農業省)

農業省訓練研修所のジェンダー関連プログラムは、NGOであるRIC(Rural Improvement Club)をとおしてバランガイ(最小政治単位)レベルで女性を中心におこなわれてきている。農産加工とアグリビジネスに関しての技術的な援助・協力を受けて行くことが可能である。

(4) 国内NGOとの連携

比国では、NGOの活動が非常に盛んであり、政府とも緊密な関係を持っている。政策対話への参加や、政策実施機関としてのNGOの役割は、着実に定着してきており、それは、1991年の地方自治法や国家開発計画にも反映されている。NGOの中には専門的、技術的知識を有する組織もあり、本センターが計画している調査研究・啓蒙活動と同ような活動を行っているNGO(WAND、NCWP、WSAP、PILIPINA等)との連携により、TESDAだけでは実施が不可能な分野に対して活動を行うことが可能になる。また、比国のNGOを、組織相互の関係という観点から見ると、NGO間のネットワークが幾重かの層を形成しているのが特徴であり、PO、NGOがいくつか集まって組織するNGOのネットワークがさらにネットワーク同士の組織を形成し、地域レベル、地方レベル、全国レベルとネットワークの層が出来ている。このため、調査研究・啓蒙活動の活動テーマの決定にもこれらNGOネットワークの意見を反映することにより、より良い活動が可能になるだけでなく、職業訓練生の募集、調査研究・啓蒙活動のスタッフ募集等に対しても、NGOのネットワークを使い優秀な訓練生およびスタッフを集めることが可能になる。

## (5) アジア太平洋諸国との交流・連携の促進

WID/GADの問題は比国だけでなく、アジアの国々は勿論、先進国でも様々な問題を抱えており、国連の提唱する「男女共同参加型社会の形成」を目指し、各国が色々な行動計画を策定している。このため国連が主催する会議の他に、各国が独自にアジア太平洋諸国と緊密な連絡をとり、情報交換・人材交流を行うことによってより効果的な活動ができると考えられる。

したがって、本センターの重要な役割としては、フィリピン国内の交流のみならず、アジア太平洋地域における協力を推進することが挙げられる。ジェンダー問題のグローバルパートナーシップの促進のために、調査研究/啓蒙活動の日比間のみならず、アジア太平洋諸国との交流協力構想が必要であり、GO-NGOの協力のもとに展開されることが求められている。

### 3-2-2 職業訓練の内容

#### (1) 訓練コースの検討

##### 1) 企業側の考え方

アンケート調査の結果から、訓練修了生の受入れ先であり、かつ従業員教育の場として本センターを利用すると考えられる企業側の職業訓練に対する考え方のうち、次の点が明確になった。

- 企業は職業訓練によって、専門的な知識や技能を身につけた女性の雇用を積極的に進めたいとしている。このことは、指導員養成訓練や就職準備訓練によって高い職業能力を身につければ、女性の雇用の機会が大きく広がることを意味する。
- 企業のニーズに応えた適切な訓練プログラムを実施すれば、企業は従業員教育に当該プログラムを利用する可能性が高い。このことは、企業は技能向上訓練に強い関心があることを示している。

##### 2) 訓練対象者側の考え方

- 一方、訓練対象者側の視点から見ると、高等学校の学生、職業訓練生、および就業者のいずれも、訓練分野全般にわたって非常に高い関心があることを示している。彼女たち

は、指導員養成訓練や技能向上訓練の対象者として位置づけられているわけで、彼女たちからの高いニーズは、当該訓練コースの重要度を示すものといえる。

- また、海外就業から帰国した女性を対象とした調査から、職業訓練に関するプログラムを希望するもの29%、起業家養成のためのプログラムを希望する者22%、社会生活のカウンセリングや女性開発のための啓蒙プログラムを希望する者34%という結果が得られている。これは、職業能力を身につけるための就職準備訓練や社会環境の改善に資する等の非技能訓練を彼女達が強く希望していることを示している。

以上のことを総合的に判断すると、比国政府から要望のあった「指導員養成訓練」「就職準備訓練」「技能向上訓練」「非技能訓練」の4つの訓練コースの設定は妥当と判断される。なお、「訓練技法訓練」は指導員養成訓練と技能向上訓練の両方に必要なものであるので、独立させて5つの訓練コースで構成する事とした。

## (2) 訓練目標、訓練対象者および訓練期間の検討

### 1) 職業訓練指導員養成コース (Comprehensive Trainers Training)

#### a) 訓練分野

9分野のうち女性の指導員がいない自動車、金属および非常に少ない電子、農産品加工、ホテル/レストラン、宝飾の6分野とする。服飾、工芸などにはすでに十分な数の指導員がいることから、指導員養成訓練コースはこれらを入れないこととした。

#### b) 訓練目標(技能到達レベル)

TESDA 管轄下の訓練施設では、技能検定3級レベルに到達する技能の習得をめざす基礎訓練、技能検定2級レベルの技能の習得をめざす技能向上訓練を中心として各種の訓練プログラムを実施している。当該訓練コースの修了生は、当然これらの訓練を担当することになるので、少なくとも2級レベルの技能と知識を身につけていることが必要である。また、技能、知識を教えるためには技能と知識の範囲は単一検定職種に限定したのではなく、幅広く関連する職種についてもカバーすることが必要である。

c) 訓練対象者

当初は、高校卒業者を対象として考えられていたが、Post Secondary という表現にして、高校卒業者および短大、大学等の卒業者も含めることとして対象者の幅を広げることになった。

d) 訓練期間

要請書では、2年間の訓練期間で訓練内容として訓練技法、実技と学科の訓練、OJT 訓練を行うこととしていたが、各々の訓練内容の期間配分については不明確であった。そこで、訓練目標、訓練対象者を吟味し、訓練期間、訓練内容の期間配分をした結果、総訓練期間は20ヶ月とした。その内訳は、次による。

- 2ヶ月 : 一般科目 (Fundamental Topics)

この期間では、数学、物理、化学、語学等の一般科目を履修する。これらの科目は高等教育省が管轄する短大等で実施しているもので、当該コースで履修した科目を高等教育省で単位認定を受けることによって、将来、テクニシャンへ進む道を開くことをねらいとしている。

- 10ヶ月 : 基礎技能訓練 (Basic Skill Training)

この間では、訓練施設内で実技と学科の訓練を行う。技能検定2級レベルの知識、技能の習得を目安として、将来指導員や監督者として活躍できる能力の付与を目的とした訓練を行う。

- 6ヶ月 : OJT 訓練 (OJTによる企業での応用技能訓練)

この期間では、施設内訓練(10ヶ月)で習得した知識、技能をベースにして、実際の企業現場での応用技術、技能を習得することをねらいとする。この期間中に、訓練技法修得 (80時間)も行う。

- 2ヶ月 : 実務実習 (Practice of Training Methodology)

この期間では、TESDA が所管する訓練施設において実務実習を行う。上記の18ヶ月間の訓練で習得した知識、技能を応用し、先輩指導員の指導のもとで訓練計画のたて方、指導案の作り方等を実践し、併せて実際に訓練生を指導することによって、将来の指導員としての実務経験をつむ。

(e) OJT実施協力企業とOJTの実施方法について

TESDA 所管の訓練施設で実施している基礎訓練コースは、3ヶ月の施設内訓練の後、企業での1～2ヶ月のOJT訓練を行う。その関係で、企業との協力関係が構築されており、多くの企業(添付資料5-9 OJT受け入れ企業 参照)からOJTの実施受入れについて協力が得られている。OJTの期間は、企業にとっては将来の雇用の観点から、優秀な訓練生を見極める場であり、訓練生にとっても就職するために自分の能力をアピールする機会となり、双方にとって重要な意味をもっている。このような観点から、OJTが訓練生にとって、単なる製造現場の単純労働を提供する場にならないように十分配慮しなければならない。そのためには、次のような措置を講じることが大切である。

- (1) 担当指導員と企業の担当者としてOJTの訓練内容、訓練計画を事前に十分につめておくこと。
- (2) OJT実施中は、担当指導員が巡回指導をおこない、訓練生の相談にのり、中間評価をし、問題点があれば企業担当者と訓練内容等について修整をする。
- (3) OJT終了後、企業関係者の参加を得て訓練の反省会および全体評価会を行い、訓練内容や訓練計画の改善の資料とする。

2) 就職準備訓練コース (Pre-employment training)

a) 訓練分野

自動車、電子、金属、製陶、農産品加工、ホテル・レストラン、服飾、工芸、宝飾の9分野とする。

b) 訓練目標と訓練対象者

無技能者、失業者を対象として、技能検定3級レベルの知識と技能の付与を目標とする。また、DSWDが所管する職業訓練センターの修了者の技能レベルは、技能検定3級レベルに到達していないとのことであるので、彼女たちも当該コースの対象者とする。



c) 訓練期間

訓練分野によって訓練内容の広がりには違いがあり、訓練期間もそれに対応して違ってくるので2~6ヶ月として弾力的に運用する。目安として平均4ヶ月で訓練目標を達成するための訓練内容を構築する。

3) 技能向上訓練コース (Skills upgrading training)

a) 訓練分野

9分野のうち、自動車と金属分野は現在女性の訓練対象者がいないため、電子、製陶、農産品加工、ホテル/レストラン、服飾、工芸、宝飾の7分野で開始する。

b) 訓練目標と訓練対象者

訓練施設の指導員、企業等の従業員で、1年以上の作業経験を持っている人、あるいは技能検定3級の資格を持っている人を対象にして、技能検定2級の知識と技能を付与することを目標とする。

c) 訓練期間

企業等が従業員を当該訓練コースに派遣する場合には、3週間程度の短い期間が適当と考えられるが、一方、技能検定2級の技能レベルを達成するための訓練内容を履修するには、それ相当の訓練期間が必要である。そこで、これらの両方を満たすために、1~2ヶ月の訓練内容で構築する。

4) 訓練技法訓練コース

a) 訓練分野

訓練施設、企業、NGO等の要請を受けて、各現場で必要とされる訓練の進め方、教え方、訓練方法論に関する内容を対象とする。

b) 訓練目標と訓練対象者

職業訓練機関や企業において指導員となるために必要な訓練技法の付与を目標とし、訓練対象者は技能検定2級資格者あるいは同等の技能を有する者を対象とする。

c) 訓練期間

80時間とする。

5) 非技能訓練コース

a) 訓練分野

当面は、NGOから要望のある、起業家育成、リーダーシップおよびマネジメント開発、啓蒙とソーシャル・マーケティング、企業戦略と経営、労働倫理、コミュニティ開発、共同組合開発、会議運営、ジェンダー教育の9分野を実施する。しかし、調査・研究活動がスタートし、訓練ニーズ調査が実施された後は、その結果に基づいて訓練内容を再構築する。

b) 訓練目標と訓練対象者

職業訓練機関、企業あるいはNGOなどにおいて指導員又はリーダーとなるために必要な技能の付与を目標とする。訓練対象者は指導員あるいは同等の資格所有者。

c) 訓練期間

24～80時間とする。

(3) 訓練分野と定員の選定

訓練分野の選定では、特に非伝統的産業分野（自動車、金属、電子）を含む9分野に対して、17～45歳位までの女性、高校卒業生、帰国海外就労者などにアンケート調査を実施した。調査内容は第2章2-7-1女性職業訓練職種のニーズ調査参照。

その結果、非伝統産業分野にも訓練の必要性が認められ、自動車、電子、金属、製陶、農産品加工、ホテル/レストラン、服飾、工芸、宝飾の9分野の訓練を行うことを決定した。

訓練生定員について要請書では9分野とも一律に16人定員としてあったが、ニーズ調査の結果やTESDA等の職業訓練専門家との意見交換で、実際に実技訓練を担当する際に、きめ細かい指導ができる訓練生数に関する情報等を考慮して、訓練生定員を16人の訓練分野と10人の訓練分野とを設定する。訓練技法訓練については、ロールプレイやビデオによる繰り返し模擬演習によって訓練を進める関係で12人とし、非技能訓練については、教室での座学を中心として進めるので20人とする。表3-2-2に訓練コースの概要、添付資料5-8に各訓練コースの詳細を示す。

表3-2-2 訓練コースの概要

1 職業訓練指導員養成コース(Comprehensive Trainers Training Course)

訓練対象者	Post Secondary 終了者
訓練目標	技能検定 2級レベルの技能習得 訓練施設/企業等で指導員としての能力を発揮出来る事
訓練期間	(計20ヶ月)
1) 一般科目	2ヶ月
2) 基礎技能訓練	10ヶ月
3) OJT訓練	6ヶ月
4) 実務実習	2ヶ月
訓練生数	(年間72人)
・自動車, 電子, 金属, 宝飾	各 10人
・農産品加工, ホテル・レストラン	各 16人

2 就職準備訓練コース(Pre-Employment Training Course)

訓練対象者	失業者, 無技能者, DSWDの訓練終了者, 及び帰国海外就労者等
訓練目標	技能検定 3級レベルの技能習得 当該分野での就業に必要な技能の習得
訓練期間	平均 4ヶ月 (2~6ヶ月)
訓練生数	(年間248人)
・自動車, 電子, 金属, 服飾, 宝飾	各 10人
・製陶, 農産品加工, ホテル・レストラン, 工芸	各 16人

3 技能向上訓練コース(Skills Up-grading Training)

訓練対象者	最低 1年間の就業経験者, 又は技能検定 3級取得者
訓練目標	技能検定 2級レベルの知識・技能の習得
訓練期間	1~2ヶ月
訓練生数	(年間376人)
・電子, 服飾, 宝飾	各 10人
・製陶, 農産品加工, ホテル・レストラン, 工芸	各 16人

4 訓練技法訓練コース(Training Methodology Training Course)

訓練対象者	技能検定 2級取得者, 又は同等者
訓練目標	訓練施設/企業等で指導員としての能力を発揮出来る事
訓練期間	80時間
訓練生数	(年間144人)
	各 12人

5 非技能訓練コース(Non-skills Training Course)

訓練対象者	指導員, 又は同等者
訓練目標	訓練施設/企業, NGO等で指導員又はリーダーに必要とされる高次の能力を開発する
訓練期間	24~80時間
訓練生数	(年間600人)
	各 20人

#### (4) 訓練科目の検討

訓練科目の選定については、訓練の専門家による作業グループを組織し、ニーズ調査で得られた情報はもちろんのこと、次の事項を考慮して行った。

- 各訓練コースの訓練目標を達成するために必要な科目に焦点をあてて選定する。
- 公害問題を発生させる恐れのある訓練内容は避ける。
- 女性のための職業訓練という視点で、汚れのひどい作業や重労働を伴う作業の訓練内容は避け、女性の特性(繊細さ、手先の器用さ、忍耐強さ等)に配慮した訓練内容にすること。
- 訓練科目の選定にあたっては、関連する技能検定職種の内容を十分考慮する。表3-2-3は各訓練分野とそれに関連する技能検定職種を示す。また、訓練科目は、それ自身で訓練単位として適切なまとまりのある訓練内容を構成して、訓練の流れを全体的に見た場合に適切なものであること。
- 科目の全体の構成が当該訓練分野として適切な大きさであること。
- 起業家の養成を助成するという訓練内容にも視点をおくこと。
- 指導員養成訓練は訓練施設や企業等での指導員の養成を目的としたコースである。指導員の技能レベルとしては、技能検定や職業能力検定の2級に到達すること。そして、技能の幅としては、少なくとも数個の技能領域をカバーできることが、指導員として必要最小限の資質と考えられること。

技術が高度に特化している分野、あるいは技術変化が激しくて訓練内容を設定するにあたって、施設内の訓練として実施することが難しいものについては、企業等でのOJTに委ねることとする。

- 就職準備訓練の内容については、そこで実施される科目は、指導員養成訓練にすべて含まれていることを前提とすること。
- 技能向上訓練の訓練内容は、基本的には技能検定や職業能力検定の3級資格を持っている人を対象にして、2級レベルを付与することによって技能の質の向上をねらいとするものであり、訓練内容は指導員養成訓練に含まれている科目を対象とする。但し、訓練分野によっては、指導員養成訓練の10月の基礎技能訓練の中では実施することが、期間的に難しい内容であるが企業等のニーズとして重要なものについては、技能向上訓練の中に追加する。

表 3-2-3 各訓練分野の科目と関連する技能検定職種

訓練分野	関連する技能検定職種と主な内容	選定された訓練科目
1.自動車	1)自動車整備(一般) 2)自動車整備(大型車) 3)自動車整備(小型車):機械・工具・測定器の取扱い、エンジン・チューニング(ガソリン、ディーゼル)、エンジンの分解・組立て、ブレーキ装置の点検・調整、サスペンション装置の点検・調整、スプリング装置の点検・調整、動力伝達装置の点検・調整、電気・電子系統及び機器の点検・調整等 4)ディーゼルエンジン整備 5)自動車電気:電気・電子系統の検査・調整、バッテリー・始動装置・点火装置・充電装置・灯火装置・警報装置・空調装置・計器等の検査・調整等 6)燃料噴射系統整備:インジェクション・ポンプの試験準備、インジェクション・ポンプの調整、調速機・燃料ポンプ・噴射ノズルの調整、電子系統の調整等 7)油圧系統整備 8)バッテリー整備 9)潤滑系統整備 10)車体修理 11)車体塗装	1)自動車電子 2)自動車電気 3)エンジン・チューニング
2.電子	1)コンピュータ操作 2)コンピュータプログラミング 3)家電製品修理サービス:ラジオ・テレビ・オーディオ製品の修理 4)ビデオ修理サービス:ビデオ装置、ビデオカメラ等の修理 5)電気機器修理サービス 6)工業電気 7)工業計装 8)工業電子:開発中(PLC、マイクロコンピュータ等による制御)	1)電子の基礎 2)家電用電子 3)工業用電子(シグナル制御)
3.金属	1)ガス溶接 2)電気アーク溶接 3)TIG溶接 4)MIG溶接:開発中	1)溶接 (ガス溶接、アーク溶接、TIG、MIG)
4.製陶	1)製陶作業:デザイン、模型製作、型製作、加工(成形作業、装飾作業)、焼成作業	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	現在開発中	1)醗酵・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)70外業務 2)客室業務 3)調理 4)バーカー 5)配膳業務:サラダ・サンドイッチ・前菜・デザート等の準備・サービス、食品保存 6)ウェーター 7)バーテンダー 8)ドライ・クリーニング:開発中	1)70外業務(コンピュータ作業を含む) 2)客室業務 3)食べ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)洋裁 2)パターンメイキング:デザイン、型製作(レアウト、作図、カット) 3)裁断 4)縫製 5)工業用刺繍ミシン作業	1)デザイン・型製作 2)裁断・縫製・仕上げ(70外作業) 3)工業用刺繍ミシン作業
8.工芸	1)ぬいぐるみ人形製作 2)革製品製造 3)藤・竹製品製造	1)ぬいぐるみ製作(布、革)
9.宝飾	1)宝飾作業:デザイン、鋳造、加工、組付け、仕上げ、形状修整 2)石留作業:石留め、メッキ作業、彫金作業 3)宝石加工:開発予定	1)宝飾デザイン 2)鋳造・加工・仕上げ 3)石留め・彫金 4)鑑定 5)宝石加工

その結果、各訓練分野の科目は下記のように集約された。(表3-2-3参照)

1) 自動車

比国の車検制度の面からも検討した。その結果、ブレーキ装置、エンジン部分の点検・整備は重要なことであるが、それ以上に排気ガス対策の面で厳しい規制が取られいる。自動車全体の約60%を占めているディーゼル車の排気ガスの基準値を定めて、スモーク・テスターで厳しくチェックし、合格しない車はサービスショップ等で電子燃料噴射装置の調整を義務づけられている。したがって、これに係る技能が大変重要で技能者の養成が急がれている。この分野は軽作業であるため女性向きの職務である。また、自動車関連の技能検定職種は非常に多くあるが、その中で、女性の特性を活かし、かつ女性に不向きな汚れのひどい作業や重労働を伴う作業を除いた部分に焦点をあてること。比較的軽作業で、かつ自動車の重要部分である電子系統、電子制御系統の装置に絞ること。エンジン・チューンアップを省くと自動車の心臓部分を理解することはできなくなり、自動車の訓練として成り得ない内容になるということで自動車電子(電子制御装置の一つとして電子燃料噴射装置も含まれる)自動車電気、エンジン・チューンアップを科目とした。

2) 電子

電子の基礎的な項目や電気・電子の基本的な回路を扱った電子の基礎、ラジオ、テレビ等の修理を扱う家電製品修理サービスとビデオ関係機器の修理を扱うビデオ修理サービスを組合せた家電用電子、シーケンス制御を主体とした工業電子を科目とした。電子CADについては、OJT訓練の中で扱うことで検討を加えたが、その後、B/D I Phase 2の協議議事録を結ぶにあたって、技術変化が激しくソフトのメンテナンスが難しいということで科目から外すこととした。

3) 金属

比国側から要請のあった科目は、いずれも一つ一つが訓練分野として成立する程の大きなボリュームのものであった。そこで、女性の職業訓練として実績があり、企業等からも高い評価を得ている溶接に絞って訓練科目とし、ガス溶接、電気アーク溶接、TIG溶接およびMIG溶接の内容とした。

#### 4) 製陶

当初は、屋根の瓦、タイル、ブロック等の工業用セラミクスを主体としたものが考えられていたが、これらの製造現場は力作業が多くを占めていて女性が進出することは、極めて難しいということがわかった。その結果、花瓶、コップ、置物(飾り物)等のセラミクス製品の製造という比較的軽作業で構成される女性向きの内容に修正し、科目を選定した。なお、科目は技能検定職種の内容と整合させた。

#### 5) 農産品加工

比国の食品産業で望まれている人材、産業界が職業訓練に期待していることは何かという視点で調査した結果、企業側では食品衛生概念の確立を最優先課題にしていることがわかった。そこで、食品加工の業務内容、扱う食材の入手の容易性、職業訓練の内容としての適切さ等の視点で科目を選定し、その中で衛生観念を重視した訓練をする。また、当該分野の技能検定職種は、現在開発中であるので、この内容と整合性をとり、醗酵・生化学、乾燥・蒸製、密閉・缶詰・ビン詰を科目とした。

#### 6) ホテル・レストラン

フロント・レストラン関係の技能検定職種は非常によく整備されていて、幅広く業務がカバーされている。その中で、指導員養成訓練コースは、フロント業務からレストランの調理まで、ホテル業務全般にわたる能力が必要であること。調理については、調理のプロを養成するものではなく、ホテル業務の管理という側面から理解をし、ある程度の能力が必要であること、という視点でフロント業務、客室業務、食べ物等のサービス業務、調理・食品準備およびドライ・クリーニングの5つを科目とした。

#### 7) 服飾

服飾分野は技術、技能を身につけると比較的起業が容易に成り立つ状況にあり、また、CADによるパターン・デザインやミシンによる刺繍作業は企業からの要望が高い。そこで、服飾作業として核になる作業要素をあきらかにし、かつ技能検定職種と関連づけて科目を構成した。その際、デザイン・型製作の中にCADを含ませることとした。

## 8) 工芸

工芸の科目として、革素材を扱うもの、竹や藤を素材として扱うもの、および布製の縫いぐるみを作るものが要請されていた。そこで、どの科目が女性の訓練に適しているのか。また、比国の業界の動向や起業家を養成するという観点から、どの科目が適しているのかを検討した結果、縫いぐるみ製作を科目として選定することとした。その内容としては、職種の範囲を広げて布製品だけでなく、革素材を使って革の小物製品を作ることも含めることによって職域の拡大を図ることとした。

## 9) 宝飾

宝飾は、リング、イヤリング、ペンダント、ブローチ等を製作する宝飾作業、石留め、彫金等の石留め作業、宝石のカッティング・ポリシング等の作業をする宝石加工で構成されている。したがって、職務分析によってこれらの加工作業に含まれる要素作業を整理し、核となるものを組み合わせて科目とした。なお、作業内容については、技能検定職種の内容を検討し、それとの整合性を図った。

## (5) 訓練カリキュラムの検討

訓練カリキュラムを検討するにあたって、調査で訓練コースの内容、各訓練分野の科目を検討した際に集められた、職業訓練指導員等として実際に訓練を担当している専門家(各分野1名づつ)による作業グループを再度組織し、各分野ごとに次の視点で訓練カリキュラムについて検討し、とりまとめをした。

- B/D IIで合意された訓練科目について、実際に訓練へ展開する場合に必要な訓練要目を明らかにする。
- 比国の産業界や訓練の実情にあった内容にすること。
- 訓練方法、訓練の進め方等を考慮して内容をつめること。
- 訓練分野ごとに違いは当然あるが、学科と実技の構成は学科25%、実技75%位を目安とする。



以上の結果を踏まえて、各分野の訓練内容は次のようにした。

1) 自動車

- ・ 訓練シミュレーター等を使って電気回路、電子回路の組立、検査
- ・ 電気系統の装置、電子系統の装置の分解組立、検査、調整
- ・ エンジンの構成部品、周辺装置の検査、調整等の軽作業に係る訓練内容とする。

2) 電子

- ・ 基本的な電気回路、電子回路の測定、組立
- ・ シミュレーターや実器によるラジオ、テレビ、オーディオ、ビデオの調整、修理
- ・ PLC (Programmable Logic Controller)やマイクロコンピュータによるシーケンス制御に係る訓練内容とする。

3) 金属

- ・ 溶接の前作業として基本的な機械加工や溶接強度にとって重要な開先加工およびガス溶接、ガス切断、アーク溶接、CO<sub>2</sub> シールド・アーク溶接、TIG、MIGで訓練内容を構成する。
- ・ 女性の持つ繊細さを生かすという視点から、ビードを5層に置く9mm厚さの板材を使用した課題の設定が大切である。

4) 製陶

- ・ 花瓶、ランプスタンド(小型)、カップ、皿、置物(小物)等の課題作成を通して、一連のセラミクス作業に必要な技能と知識の習得をめざした内容とする。
- ・ 市場性のある売れるものを作る、ということを視点において訓練課題を設定することが大切であり、デザインにも重点を置く必要がある。

5) 農産品加工

- ・ 衛生管理を念頭に置いた食品材料や製品の扱い方、材料の前処理、加工を重視する。衛生観念を徹底的に植え付けることが重要。
- ・ 発酵、乾燥、蒸製、密閉、缶詰、ビン詰について、フィリピン国内で一般的で、かつ容易に入手できる材料をもとにして課題を設定して訓練内容を構築する。

#### 6) ホテル・レストラン

- ・ 訓練内容はフロント業務、客室業務、食べ物等のサービス業務、調理・食品準備で構成し、ホテル業務全般が把握できる能力の付与をめざした内容とする。フロント業務では、コンピュータによる業務処理が大切な訓練内容である。接客技術、コミュニケーション・スキルは非常に重要なのでこの内容も重視する。なお、ドライクリーニングについては、客室業務の課業の1つであるランドリーサービスの中に含ませる。

#### 7) 服飾

- ・ 子供服、スーツ、ドレス等が作れる技能の習得をねらいとし、デザイン・型製作、裁断・縫製・仕上、刺繍に必要な内容で構成する。とりわけ、刺繍ミシン作業、コンピュータによるパターンデザインは企業側から強く要望されているものなので、技能向上訓練コースとしても設定する。
- ・ 高付加価値のあるものを作るためには、パターンデザインを重視することが大切である。

#### 8) 工芸

- ・ 布製の縫いぐるみ製品の作成を主体として、革と布を組み合わせた製品や革の小物製品を作成する課題も設定し、それに係る知識と技能で訓練内容を構築する。雇用の促進とともに、起業家の養成をも視点に入れた内容とする。
- ・ 製品に付加価値をつけるためには、デザインを重視する必要がある。

#### 9) 宝飾

- ・ 宝飾は、彫金等の加工技術と石留めに視点を置いた宝石加工で構成されている。両方の技術・技能を習得することは、訓練期間の関係で難しいので、前者を主体とし、かつ後者についても指導員として宝飾全般がカバーできる程度の知識と技能で訓練内容を構成する。

添付資料 5-10 各訓練分野のカリキュラムを示す。

#### (6) 年間訓練計画の検討

訓練実施方法は、寮の宿泊定員を考慮して指導員養成訓練コースを主体的に走らせ、寮のベッド数に空きのある時期に技能向上訓練コースや非技能訓練コースを集中的に実施するという考えに基づいて設定したものである。(添付資料 5-8 参照) したがって、訓練生は全員寮に泊ることを前提としている。しかし、訓練コースやプログラムの内容によっては、マニラ市内から通学して訓練を受講する訓練生も多く見込まれる。

これらの訓練生は寮を利用することはないので、訓練の実施時期は寮のベッドの空き数に関係なく設定することが可能であるで、より多くの訓練コースを走らせることができる。また、技能向上訓練は、企業等の要望に基づいて訓練の実施時期を決めなければならない場合が多い。それゆえ、非技能訓練コース、技能向上訓練コースの実施に関しては、企業等の訓練ニーズや受講者の状況(通学か宿泊か)等を勘案して、弾力的に訓練を実施する。

### 3-2-3 調査研究活動

#### (1) 調査研究の目的

本センターの上位目標である女性の地位向上のための提言を行うべく調査研究を行うが、具体的には、以下のような調査研究の目的があげられる。

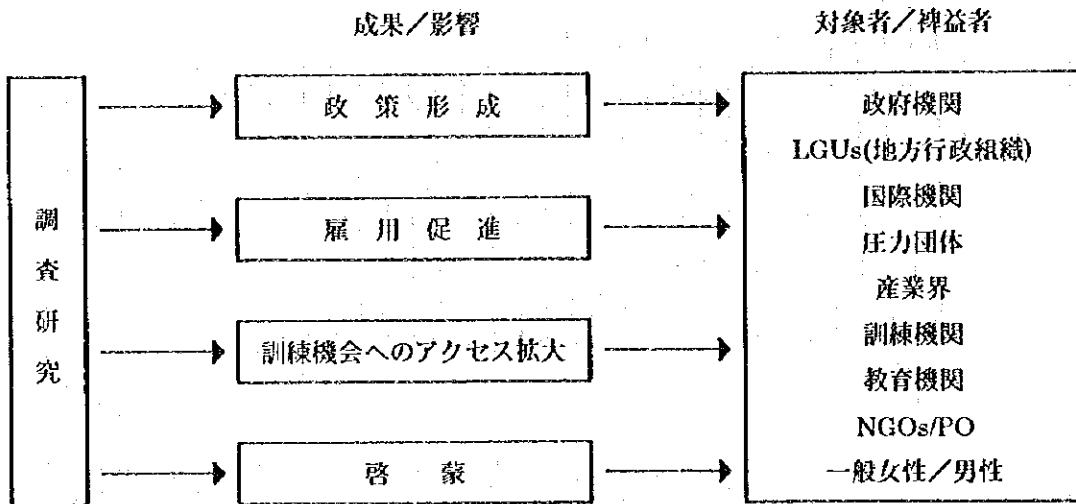
- 効果的な職業訓練の実施、非伝統および伝統職業分野の訓練機会の拡大、能力開発および就労促進に関する調査研究を行う。
- 広く社会開発とジェンダー/女性の問題の調査研究を行う。
- 本センターの中長期的な自立機能を向上させるための調査研究を行う。

#### (2) 調査研究の活動対象者

調査研究活動の成果は、女性に関する職業訓練全般に関わる政策形成にも影響を与えうる。また、その影響が雇用促進、訓練機会拡大に及ぶため、対象者/裨益者は、政府機関、LGUs(地

方政府、行政)、圧力団体、産業界、訓練機関、教育機関、NGOs/PO、一般女性/男性と考えられる。

図3-2-4 調査研究活動の対象者/裨益者



### (3) 調査研究の内容

#### 1) 調査研究活動の計画と実施

##### a) 活動計画の策定

調査研究活動の年間計画の策定を行い、研究活動日程表を作成し、各調査研究にあたる人員の仕事内容を明確化する。

##### b) 活動課題の明確化(以下は項目例)

調査研究活動の取り組むべき課題は、大きく二つに分類できる。一つは、上位目標である女性の地位向上に広く関連する項目である。もう一つは、本センターに直接関連する職業訓練・雇用労働関連項目である。調査研究活動課題の具体化の基準としては、職業訓練、および啓蒙活動に関連する提言を含むものであることがあげられる。上位目標である女性の地位向上に広く関連する項目については、比国での中・低所得階層の女性の諸問題、地方における農村部、都市部等における多様な社会

開発の諸問題との関連で女性のエンパワメントに寄与しうるような調査研究を行う。  
B/D Iの調査結果に基づき、必要とされている研究課題の具体例（提案）は、表3-2-5  
の通りである。

表3-2-5 調査研究活動課題の具体例（提案）

女性の地位向上に広く関連する課題	職業訓練・雇用労働関連の研究課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 低所得家庭等におけるジェンダー関連諸問題</li> <li>・ 経済的エンパワメントによる女性の地位向上の促進</li> <li>・ 男女の相対的な関係改善のために必要とされるジェンダートレーニング手法の開発</li> <li>・ 家庭内共同参画型ライフスタイルの創造</li> <li>・ 女性の訓練・就労の機会を阻む社会意志問題の分析</li> <li>・ 村落社会開発と女性の役割</li> <li>・ 女性の組織形成と集団交渉能力向上研究</li> <li>・ 働く女性のためのネットワーク化</li> <li>・ リプロダクティブ・ヘルスおよびライツの普及</li> <li>・ 出稼ぎ女性の状況と啓蒙課題</li> <li>・ 女性の労働法等のリーガル・リテラシーの向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 技能別にみた女性労働者に対する産業需要</li> <li>・ 雇用市場と女性教育・訓練に関する調査</li> <li>・ 女性雇用のための企業側インセンティブ</li> <li>・ 女性職業訓練指導者の養成・確保のありかた</li> <li>・ 女性の特性を生かした技能別生産工程の開発</li> <li>・ 女性起業家養成の効果的なプログラム開発</li> <li>・ 職業訓練および施設とジェンダー配慮の課題</li> <li>・ 本センター修了者の追跡調査</li> <li>・ 雇用者に対するジェンダー・トレーニングの開発</li> <li>・ 女性の労働しやすい時間帯および労働形態</li> <li>・ 非技能訓練内容のニーズ調査</li> </ul>

c) 既存の研究動向と研究概要等の内部資料化

政府関連諸調査機関、大学関連諸調査機関、NGO 関連諸調査機関の研究概要と過去および現在の研究動向を把握し、成果の収集を行い、内部で資料を蓄積することが必要である。具体的には、諸調査機関の研究概要と過去および現在の研究動向の把握が容易にしやすいように、調査研究機関名および研究題目名別に、データを入力し、必要とされる資料を内部の資料として活用できるように分類保存する。

d) 調査研究機関のネットワーク化

既存の調査研究機関とのネットワークの具体化のために、共通テーマを設定し、関連調査研究機関とセミナー／シンポジウムを開催したり、共同研究をおこなう。

インターネット・ホームページを開設し、本センターのプログラムの内容動向、外部との情報交換を行う。

e) 調査研究テーマと調査委託機関の決定

必要とされる調査研究テーマは、職業訓練分野および啓蒙活動からの問題提示にもとづき、その年度ごとに必要とされる課題が優先される。調査研究テーマに合わせて、適切な研究機関が選定される。調査研究の機関選定の基準は、1) 提言を含む研究を行っている機関、2) 該当する分野の研究実績がある、3) 各機関の研究の組織、調査研究経歴が妥当である。

f) 外部研究資金を活用しての調査研究の具体化

TESDAの予算計画では、年3回の調査研究をおこなうことになっているが、外部研究資金の活用を前提にした研究計画作成および研究の申請を調査研究の活動の中でおこなっていくことが、調査研究の担う機能を強化し、人員の能力向上につながる。

2) 調査研究成果のフィードバック

a) 研究誌の発刊

年に数回研究誌を発刊することが予定されている。現在確保している人員数だけでは、困難であることから、既存の研究機関での経験者らの協力を仰ぐために、非常勤での研究員を確保するなどが必要である。また、発刊の費用については、TESDAの予算枠では、全面的に充当が不可能であることから、外部援助資金の導入が考えられている。また、内容は、委託研究成果、調査研究の計画、外部の関係分野の有識者・研究者の執筆等が考えられる。外部への成果の公表という側面から、研究内容の質的な維持を保っていくためには、年間の発刊回数を実質的に検討する必要もある。

b) 本センターの職業訓練および啓蒙活動へ課題・提案提示

調査研究の重要な役割として、本センターの職業訓練および啓蒙活動へその成果を課題・提案として提示する。本センター内部での関係者会議のみならず、諮問委員

会への報告をおこない、諮問委員会からも調査研究から職業訓練および啓蒙活動への提言、提案について各機能が連携するように働きかける必要がある。

(5) 調査研究依頼の可能性のある既存機関調査

各既存調査研究機関につき調査団員およびローカルコンサルタントが調査用紙を用いて聞き取り訪問調査を行ったところ、各機関の研究の組織、調査研究経歴、調査研究概要から判断して、今後連携の可能性を有する機関としては、政府系調査研究部局、政府系研究機関、大学付属調査研究機関、NGO 関連調査研究機関(女性学、社会開発、経営雇用関係)等が例として挙げられる。(以下のような機関が一例である) 調査研究の可能性のある既存機関のいくつかの研究概要は、添付資料 5-11 の通りである。

これに加えて、ミンダナオ、北部ルソンの調査研究機関を地域別に拠点として、比国全土を網羅する形で調査研究を推進する。

- |                 |  |
|-----------------|--|
| 1) 政府系調査研究部局    | (a) 大統領府フィリピン女性の役割に関する委員会(NCRFW)                           |
|                 | (b) 労働省女性少年労働局調査課(BWYW/DOLE)等                              |
| 2) 政府系研究機関      | (a) フィリピン開発研究所(PIDS)等                                      |
| 3) 大学付属調査研究機関   | (a) フィリピン大学労働産業関係研究科(UP SOLAIR)                            |
|                 | (b) フィリピン大学女性研究国立センター(UP Center for Women's Studies)       |
|                 | (c) デラサール大学社会開発調査国立センター(SDRC)                              |
|                 | (d) フィリピン女子大学(PWU)   |
|                 | (e) ミンダナオ州立大学女性研究国立センター(MSU, Center for Women Studies)     |
|                 | (f) アジア南太平洋大学(UAP, University of Asia and South Pacific)等  |
| 4) NGO 関連調査研究機関 | (a) ISIS International                                     |
| (女性学関連)         | (b) Women's Studies Association for the Philippines (WSAP) |
|                 | (c) Norfil Foundation 等                                    |

〔社会開発関連〕	(d) Philippine Business for Social Progress(PBSP)
	(e) Caritas
	(f) Ayala Foundation 等
〔経営雇用関連〕	(g) Personal Management Association of the Philippines(PMAP)
	(h) Employers Confederation of the Philippines (ECOP) 等
〔労働組合関連〕	(i) TUCP-DAWN 等

### 3-2-4 啓蒙活動

#### (1) 啓蒙活動の目的

女性の相対的な地位の向上にむけて、社会の意識を変えるべく啓蒙活動を行う。具体的には、本センターの活動にかかわる分野の啓蒙活動のみならず、女性が関わる社会開発全般の問題との関連分野の啓蒙活動の促進をする。また、フィリピン国内のNGOの交流のみならずアジア太平洋の交流を通して女性の社会進出をとりまく社会の意識を向上する。

#### (2) 啓蒙の方法

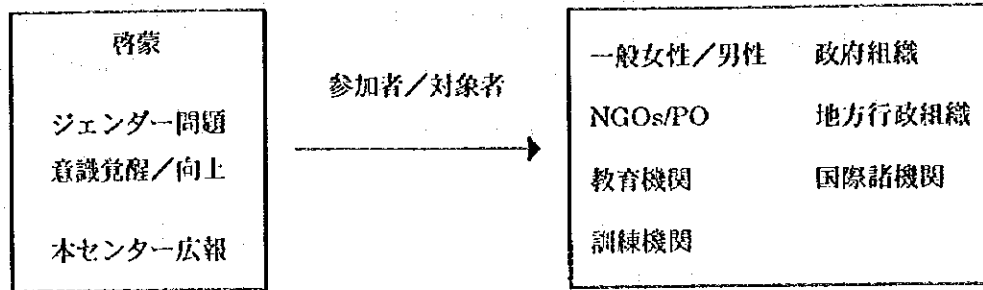
- 1) 広く社会全般のジェンダー意識を高めるために、NGO活動のネットワーク等を活性化するためのセミナー/シンポジウムなどを企画開催する。
- 2) 本センター内およびTESDA内における女性・ジェンダー関連の課題について啓蒙活動を具体化し、訓練生、指導員、卒業生が形成する職能集団等に対する啓蒙活動を行う。
- 3) NGOにセミナー・会議室等の活動スペースと情報を提供し、諸活動の支援をする。
- 4) フェーズごとに計画した本センターの広報活動計画にもとづき、全体的な使用の充足率を高めるための広報活動を行う。

#### (3) 啓蒙活動の対象者・裨益者

啓蒙活動の対象者・裨益者は、広く教育訓練機関から一般男女に及ぶようにジェンダー問題の意識覚醒と向上を図る。また、これらの受益者は、国際的な交流を通して、国内のみならず、本センターを拠点としてアジア太平洋諸国の諸機関、一般男女に及ぶと想定される。



図3-2-6 啓蒙活動の対象者・裨益者



(4) 活動内容

各政府機関およびNGO等を調査し、要請をもとに TESDA に対して確認し明かになった調査研究の内容は、以下の通りである。

1) 啓蒙計画および 啓蒙計画にもとづく具体的活動策定(以下具体例)

短期および中長期的な啓蒙計画の策定を行い、啓蒙計画にもとづく具体的活動を実施する。具体的活動は、女性の地位向上に関する啓蒙活動と職業訓練および雇用関連啓蒙活動とに広く分類される。

表3-2-7 啓蒙活動の具体例 (提案)

女性の地位向上に関する啓蒙活動	職業訓練・雇用労働関連の研究課題
1. 女性の地位向上関連 シンポジウムおよびセミナーの企画開催 (以下具体例、エンパワメントによる女性の地位向上の促進、ジェンダートレーニング、共同参画型ライフスタイル、村落社会開発とWID/GADの役割、女性の組織形成と集団交渉能力向上研究、働く女性のためのネットワーク化、リプロダクティブ・ヘルツおよびライツの普及、帰国出稼ぎ女性の精神面での支援、社会進出のためのパートナーシップのありかた等) 2. WID/GAD 関連 NGO 主催セミナーの支援 3. WID/GAD 関連 NGO 活動交流スペースの使用促進 4. 本センターの広報活動(機関紙の発刊・広告等)	1. 女性訓練教育および雇用労働関連 NGO ネットワーク化のためのシンポジウム等企画開催 (以下具体例、就労に関する自己啓発、起業創業に関する指導者養成セミナー、企業および雇用者に対する女性能力開発の活用情報セミナー、女性の労働関連リーガル・リテラシーの向上、女性の訓練参加・就労促進のためのパートナーシップのセミナー等) 2. WINT 計画との連携強化(非伝統分野の女性の活動紹介・支援) 3. 雇用促進・経済活動参加のメディア開発 4. 女性の指導員、指導者、起業家、技能労働者の大会

2) 本センター広報活動の具体化(以下具体例-提案)

フェーズごとに計画した本センターの広報活動計画を策定し、それにもとづき、全体的な使用の充足率を高めるための広報活動を行う。広報のキャンペーンを強化することが必要とされる。広報活動案として以下が挙げられる。

- ・ ロゴ、紹介用パンフ、封筒、ポスター作成
- ・ ラジオ/テレビ/映画等への宣伝掲載
- ・ 機関紙等の発刊計画作成および発刊
- ・ 一般利用の促進および利用に関するモニター
- ・ 広報活動強化キャンペーン

3) NGO参加による活動 - 参加型ネットワーキングのためのスペースの利用促進

NCRFWの提案により、本センターは、WID/GAD 関連のNGO 活動に対してオープン形式の活動スペースを提供し、担当者がそのスペースの管理、活動促進にあたる。

(5) 啓蒙人員の確保

TESDA側が承諾しているミニマムとしての新規人員確保および新規配置人員の選抜基準は、調査研究活動と同じである。これに数名の非常勤スタッフが加わる。人選は、公募を原則として、関連する経験の保有者を優先する。NCRFW、NGO等でジェンダー関連のプログラムに携わってきた人を優先して選抜する必要がある。組織内に啓蒙し続けるキーパーソンが必要である。