


平成12年度  
マレーシア東方政策「産業技術研修」  
特別案件等調査団報告書

JICA LIBRARY  
  
J1162404{6}

平成13年3月

国際協力事業団  
東京国際研修センター

113  
213  
TIH

東国七  
JR  
00-444

お詫びと訂正

下記につきお詫びして訂正致します。

5 ページ:

誤 (4) 在マ日本大使館 経済部

小山 一等書記官

楠 勝浩 一等書記官

↓

正 (4) 在マ日本大使館

政務部 小山 裕基 二等書記官

経済部 楠 勝浩 一等書記官





平成12年度  
マレーシア東方政策「産業技術研修」  
特別案件等調査団 報告書

平成13年3月

国際協力事業団  
東京国際研修センター



1162404(6)

## 序文

国際協力事業団は、マレーシア国の東方政策（ルックイーストポリシー）を受けて1983年度より産業技術研修を実施している。本研修の目的は、日本の民間企業等において直接業務体験を通じて技術を習得するとともに労働倫理や日本人の勤勉さを習得することにある。マレーシア国は、そのためには日本語の事前習得が不可欠であるとの考えから研修員派遣前に6ヶ月にわたる日本語の事前研修を実施している。本研修は、海外技術研修協会（AOTS）が当事業団より1年早く1982年度から研修員の受け入れを開始し、その後共同で実施されてきた。1982年度から2000年度までに20陣総勢2,908人を受け入れ、そのうち当事業団の受け入れ人数は1,758人に及び全体の60.5%を占めている。

近年、AOTS ベースによる民間企業の受け入れが皆無となり、研修分野の主流が非民間の職業訓練分野となっていることや研修員受け入れ規模がピーク時の1/4から1/5に縮小しているといったように本研修を取り巻く状況が質的に変化してきたことから、主に本研修の意義の確認、研修方法の理解の促進、研修実施上の諸問題につきマレーシア側の実施機関と意思疎通並びに改善を図る必要がでてきた。このため主としてマレーシア側の実施機関である人事院等と協議するため調査団を派遣したものである。

本調査報告書は、人事院、日本語予備教育センターとの協議結果、時間の許す範囲で実施した本研修の効果に係る帰国研修員とのヒアリング結果等を取りまとめたものである。本報告書が今後本研修の効果的・効率的な実施に役立てば幸いである。

最後に、本調査団の派遣にあたりご協力賜った（財）雇用・能力開発機構、（財）日本国際協力センター、現地においてご指導・ご協力賜った在外公館並びに関係機関の方々に厚く御礼申し上げます。

平成13年3月

東京国際研修センター  
所長 岩口 健二



①  
マレーシア人事院との協議風景

②  
日本語事前研修講師陣  
との協議風景

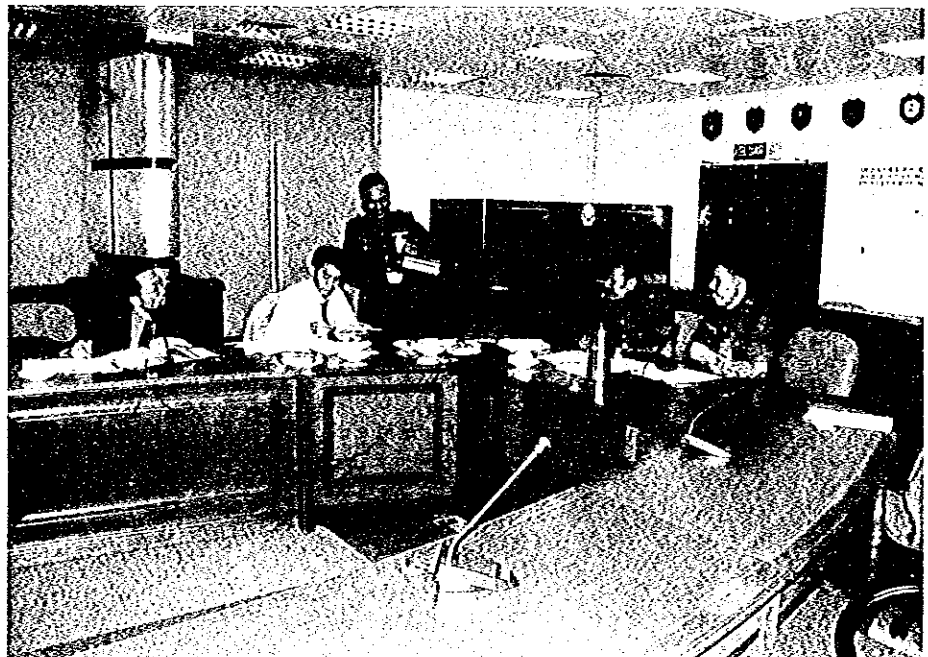






③  
現地職業訓練学校

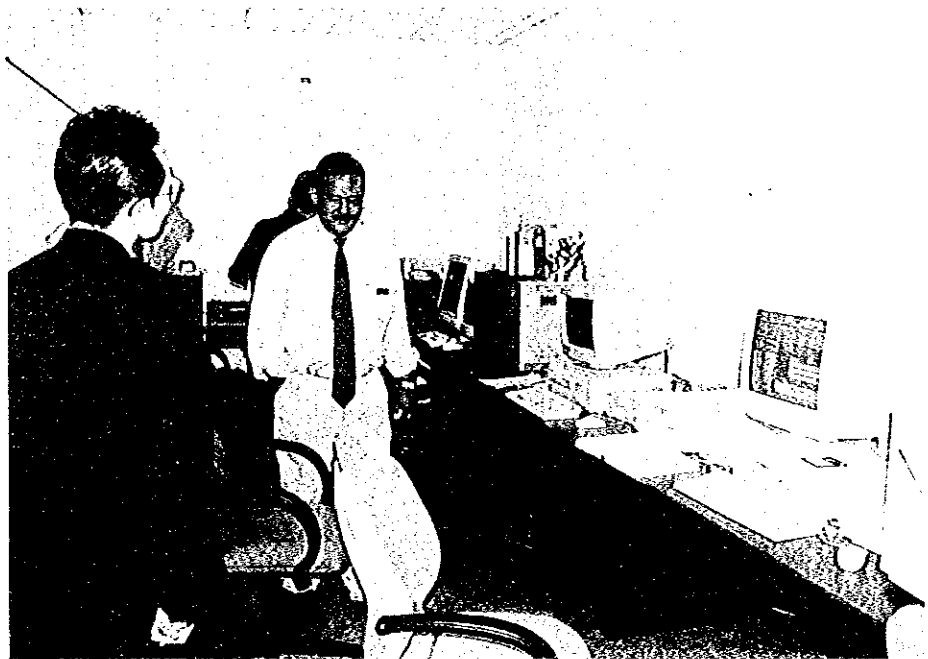
④  
帰国研修員との面談風景  
(マレーシア消防本部)





⑤  
日本語事前研修風景

⑥  
帰国研修員の職場風景  
(帰国研修員による  
新規立ち上げ事業部)



# 目次

序文

写真

## I. 調査概要

1. 本研修の概要及び実績.....	1
2. 調査の背景及び目的.....	2
3. 調査内容.....	2
4. 調査団員.....	3
5. 調査期間及び調査日程.....	3
6. 主要面会者.....	4

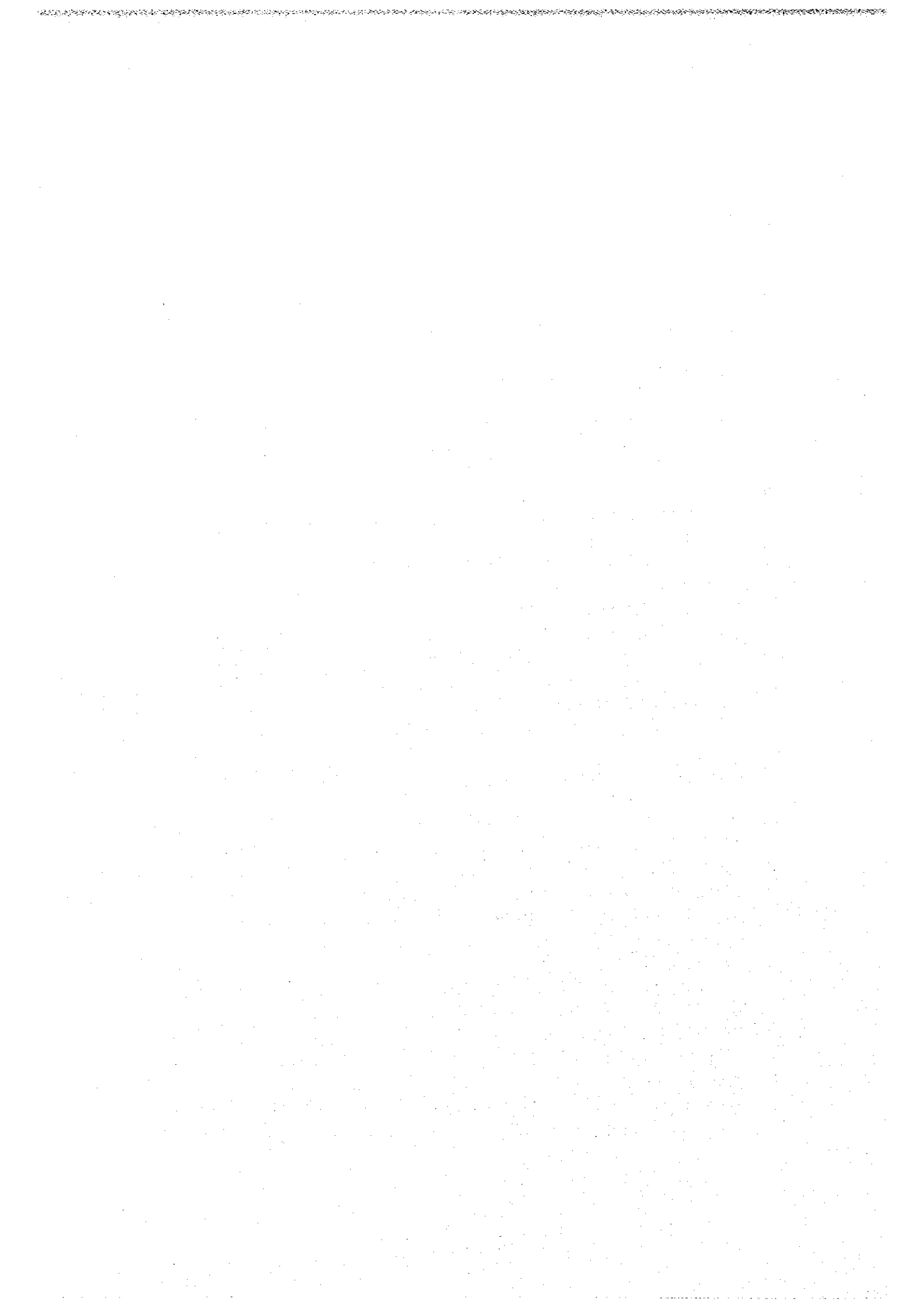
## II. 調査結果

1. 調査結果の要旨.....	6
2. 調査結果	
(1) 本研修の意義の確認、及び成果の評価.....	9
(2) 本研修実施上の問題点等に係る協議結果	
1) 労働倫理研修について.....	11
2) 技術研修について.....	13
3) マ側の実施プロセス及び実施業務について.....	16
4) 日本語事前研修について.....	19
(3) 本研修の効果.....	21
(4) 日本語事前研修の実態.....	25

## III. 総合所感..... 28

## 添付資料

1. 本研修日本側受け入れ体制.....	33
2. 本研修実績.....	34
3. 本研修構造（第20陣の例）.....	35
4. 労働倫理研修の概要（第20陣の例）.....	37
5. 本研修マ側実施プロセスチャート.....	39
5-1) 現状	
5-2) 調査団から人事院への申し入れ	
6. 第21陣に係る技術研修カリキュラム案.....	41
(職業訓練5分野：千葉ポリテクセンター案)	
7. マ側日本語事前研修カリキュラム（第21陣の例）.....	46
8. 帰国研修員へのヒアリングペーパー.....	47
9. Outcome of JICA Study Team on “The Industrial and Technical Training Under the Look East Policy”（協議最終日に調査団から人事院に手交）.....	49



# I. 調査の概要

## 1. 本研修の概要と実績

「東方政策」は、マレーシアのマハティール首相により提唱されたもので、日本、韓国、（後に中国も加えられた）の成功の鍵は国民の労働倫理、勤労意欲、学習意欲等であり、これを学び取ることが自国の発展に欠かせないと主張したことに始まる。

マレーシア政府は、人事院を本政策の実施機関とし、その具体的政策として、次の研修計画を日本の協力のもとに実施することとなった。

- a. 産業技術研修
- b. 経営幹部実務研修
- c. 学術的教育（大学学部留学）
- d. 技術的教育（高等専門学校留学）
- e. 日本語教員養成（現職中学・高校教員対象の留学：90年4月より実施）
- f. ビジネス・マネジメント研修

このうちこの「産業技術研修」は、同プログラムの中核をなすものであり、日本の民間企業等の生産・実務ラインに研修員を直接参加させ、社員や職員と同じ形態での業務体験をとおして技術を習得せしめ、こうした過程を通じ、技術のみならず労働倫理や日本国民の学習意欲等を体得させることを目的としてスタートした。本研修は、これまで日マ双方で年次協議を通して、政府間の政策的合意の上で行われてきた。

研修員は来日前に約6ヶ月の日本語研修を受け、来日後は、日本語研修及び日本の歴史・社会・文化等に関するオリエンテーションを数週間受けた後、約2～3カ月の実地研修に入る。

研修実施分野は、空調・冷蔵、空港土木工事、自動車修理、建築土木、一般機械、ラジオ・テレビ、観光、鉄道等約15分野に及ぶが、ここ数年、自動車技術や機械等、職業訓練分野が大半を占めるようになっている。

日本側実施機関として、JICA と AOTS（The Association for Overseas Technical Scholarship：海外技術者研修協会）が1982年度以来、今年度までに20陣：総数2,908人の研修員を受け入れている。このうち、JICA 分として1983年度以来1,758人を受け入れているが、AOTS 分は1990年度より漸次減少し、1998年度からは受入のない状態である。

## 2. 調査の背景及び目的

アジア危機以降の1998年度からは AOTS ベースによる研修員を受け入れている企業はない状況にあり、また、最近の国内状況及びマ側要請を反映し、研修員受入先も民間企

業から OVTA での受入が主流（過半）となっており、企業での実体験は限られてきている。加えて、国内の労働状況、教育状況も大きく変化してきている。

このような、1982年度から20陣にわたる本研修の実施及びその間における状況の変化を踏まえ、下記のことを実施しもって今後の効果的・効率的な研修実施を確保することを目的として、調査団が派遣されることとなった。

- 1) 本研修の元来の目的（企業における実体験を通じた労働倫理等の修得）の達成度、即ち、研修の成果につきマ側実施機関（人事院）の認識を把握するとともに、本研修の意義の点から現行の実施方法（カリキュラムでの「労働倫理研修」の設定）につき認識度を確認する。加えて、帰国研修員及び所属先を対象に、研修効果を測定する
- 2) 本研修の効果的効率的実施のためには、マ側の適切な人選（技術レベル）、研修要望内容と研修カリキュラムの整合、マ側の事前研修（日本語）の適正レベル、マ側と日本側との来日までの実施プロセスの有機的連携等が不可欠であるが、いくつか実施上の問題点が生じているところ、マ側の実状・実態を調査の上、改善につき協議し申し入れる

### 3. 調査内容

- 1) 本研修の意義（目的）・成果に係るマ側の認識・評価の確認  
更に現行研修内容（労働倫理研修部分と技術研修部分との関連）を説明の上理解を図り、研修全体における両者の位置付けを明確にする。
- 2) マ側の実施プロセス・実態の詳細調査、及び、そこから惹起されている現在の問題点の改善に係る協議
  - 2-1) 技術研修部分の観点から
  - 2-2) 日本語能力の観点から
- 3) (労働倫理及び技術習得の両観点から) 帰国研修員及びその所属先からのヒアリングによる本研修効果の測定
- 4) 日本語事前研修視察による、来日前日本語研修の実態・レベルの調査
- 5) 職業訓練学校視察による、現地職業訓練の実態・技術レベルの調査

#### 4. 団員構成

1. 鈴木 宏尚 (団長) 国際協力事業団東京国際研修センター 調査役
2. 高見 利輝 (技術指導) 雇用・能力開発機構 千葉職業能力開発促進センター指導役
3. 本多 敏子 (日本語指導) (財) 日本国際協力センター研修監理部東京業務室嘱託  
日本語指導員
4. 土屋 雅孝 (技術指導及び運営管理) (財) 日本国際協力センター研修監理部  
研修第二課
5. 山崎智恵 (研修計画) 国際協力事業団東京国際研修センター研修特別業務室

#### 5. 調査期間及び調査日程

調査期間：平成13年2月4日(日)～2月9日(金)

日順	月日	行程
1	2月4日	12:55 成 田 発 ( JL723 便 ) 19:25 クアラルンプール着
2	2月5日	a.m. JICA事務所打ち合わせ
		p.m. (Group1) Radio TV Malaysia (RTM) 訪問 (帰国研修員及び所属先との面談)
		p.m. (Group2) Fire&Rescue Department 訪問 (帰国研修員及び所属先との面談)
3	2月6日	a.m. Public Service Department (PSD)との協議
		p.m. 日本語研修責任者及び講師との協議
4	2月7日	a.m. Industrial Training Institute(ITI) 訪問 (帰国研修員及び所属先との面談/施設見学)
		p.m. 帰国研修員との面談
		調 査 団 主 催 懇 談 会 (帰国研修員・PSD・日本語教師)
5	2月8日	a.m. 在マレーシア日本大使館への報告
		マラ工科大学予備教育センター日本語コース視察
		p.m. PSD主催懇談会
		PSDとの協議
		PSD Training Division Marida 部長表敬 JICA事務所への報告
6	2月9日	11:30 クアラルンプール発 ( MH70 便 ) 19:00 成田着

## 6. 主要面会者

### (1) Public Service Department, Training Division

Director, Ms. HJH. Maridah Bt. Hj. Mohd. Yusof (訓練局長)

Principal Assistant Director, Mr. Khairuddin Bin Mat Yunus (東方政策担当課長)

Assistant Director, Ms. Haslina Bt. Abdul Hamid (短期研修担当)

Assistant Director, Mr. Kamarul Zaman Bin Ismail (学部留学生担当)

Assistant Director, Mr. Hishamuddin (高専留学生担当)

### (2) マラ工科大学予備教育センター日本語研修講師

Mr. Mohd Hassan Bin Awang Boon (主任)

Mr. Lien Chin Min

Mr. Loo Chee Keen

Ms. Habibah Shuib

Ms. Kamariah Ab. Wahab

### (3) 帰国研修員

#### (3-1) Radio Television Malaysia

Mr. Mohd Adenan (Batch 13)

Mr. Azmi Khamis (Batch 19)

Mr. Lai Heong Hai (Batch 19)

#### (3-2) Fire & Rescue Department

Mr. Johar Mamat (Batch 19)

Mr. Badrul Hisham Johan (Batch 19)

#### (3-3) University Teknologi Mara

Ms. Zolidah Kasiran (Batch 19)

#### (3-4) Royal Malaysian Police

Mr. Polizan B. Hj. Ibrahim (Batch 19)

#### (3-5) Ministry of Housing and Local Government

Mr. Ayob Bin Sipan (Batch 15)



(4) 在マ日本大使館 経済部

小山 一等書記官

楠 勝浩 一等書記官

(5) JICA マレイシア事務所

所長 岩波 和俊

次長 寺西 義英

職員 吉田ひとみ

## II 調査結果

### 1. 調査結果の要旨

本調査の主要テーマは、本研修の実施上の問題点をマ側と協議しその解決を図ることにあつた。しかしながら現行実施している研修は、1982年度に本研修が開始されてから19年経過するなかで、マ側の要請分野及び日本側の受け入れ情勢、特に本研修を取り巻く状況の変化により研修分野・研修機関・研修内容・研修方法や研修員受け入れ規模などが初期の頃に比して大きく変貌してきた。その結果マ国東方政策における元来の本研修の目的、特に企業研修(In-Plant Training)とは食い違いがおこってきた。そのため現行実施している研修内容等実態の説明と相手側の理解が必要なことはいうまでもなく、本研修の意義・展望を改めて確認することが重要でもあつた。

#### (1) マ側の本研修に対する意義、その重要性の認識及び成果の評価について

本研修は、1997年1月橋本首相とマハティール首相との会談で、2000年度以降も引き続き継続することで合意をみた。その後依然、マ国トップの東方政策に係る基本政策に変更はないこと、東方政策のプログラムは都合6種から成っているがマ国国民各層へ研修の機会を与えることが重要である点並びに本研修は企業研修を通じて労働倫理や勤勉さを学ぶ最たる研修であることから引き続き重要であることを確認した。

つまり、本研修の実態の変化、即ち、(1)研修員の規模としては最大時約220～240人が最近4年間では50～70人に減少している、(2)1998年度からAOTSベースによる民間受け入れがなされていないこと及び受入先が民間からOVTA、即ち職業訓練分野が主流となっていること、という状況から本研修の元来の目的である企業研修(In-Plant Training)が大きく限定されており実質的には大きな質的变化を生じていても、マ側は本研修を維持することは上記の理由から必要と考えているということである。無論マ側としては企業研修(In-Plant Training)を断念したわけではなく、日本側の拡大努力を期待しながら突きつけられている現状は現状として肯定せざるを得なかったといえる。

本研修の成果の評価については、実施機関である人事院は帰国研修員から報告書の提出を義務付け主たる内容である習得した労働倫理等を集約しており、所属先機関が別に報告書を提出させ技術面の評価を行っている。しかしながら、最近の研修実態の変化を把握していないように、提出された報告書の分析と考察はなされていないように思えた。国家政策に基づく政策意義が最優先することから実施する(実績をあげる)ことにその意義があることは理解できるが、成果の総括を定期的に行っていないことは画竜点睛を欠くと云わざるをえない。

#### (2) 労働倫理研修の導入とその位置付け

集中労働倫理研修が研修の一部として導入されたのは、昨年の20陣からであるが、その直接的な動機は民間企業の受け入れが漸次減少し、受け入れ人数の過半を割るような事態

が生じたことから企業の現場研修における実務体験を通して労働倫理を習得するという初期の目的が制約されてきた実状を踏まえたことによる。しかしながら、企業研修が確保されていた時でも労働倫理の習得は受け入れ企業の独自性に任されており、必ずしも体系的になされていなかった。更に、日本人労働者と共に働く中で労働倫理を学ぶ、即ち on the job training が法律・宗教の制約により本研修開始当初より現実的でなかった面もあった。かかる反省も踏まえて導入されたものである。

マ側に対し、本研修は全員まず労働倫理研修（現行3週間）を受けて技術研修に移行すること、本倫理研修の理論と実習からなう内容、その背景にある考え方等を説明し了解をとりつけた。

### （3）技術研修の位置付け

本研修は、民間企業等に入って直接業務体験をすることによって日本の労働倫理や勤勉さを学ぶことを主眼にしており、このことから技術の習得は労働倫理の習得に比べ軽んじられていた節がある。ほんの短期の視察型の研修や意見交換を中心としてセミナー型の研修を希望するなら別だが、本研修のように3～4ヶ月といった長期の研修では研修員のニーズ・研修希望事項・技術レベルに合致した適正な研修が綿密になされなければ効果的かつ有益な成果を得ることができない。現実の一部研修員には研修内容の不一致により、本人は勿論、研修受け入れ機関にとっても無駄骨、両者にとって由々しき損失が生じている。この点に対する人事院の理解が不足していたので技術研修も労働倫理研修同様重要であり両者の重みには差異がないことを理解させた。

### （4）本研修の実施上の問題点

1) 技術研修における問題とは、すぐれて本研修においてここ数年受け入れ人数が過半を占めている職業訓練分野（工作機械・自動車技術・溶接技術・メカトロニクス及び情報処理）の問題である。それらは、

①専門分野が全く異なる人が入選されている（マ側から送付されたシラバスでは形式上一致させてある）

②技術レベル・経験に差異が大きく、研修目標・カリキュラムの設定が困難なことから、研修ニーズに合致した研修実施が困難である

③研修内容のミスマッチ

(a) 研修員本人がシラバスに記載した内容を承知していない／研修希望事項が具体性に欠ける

(b) 本人の実力と研修希望内容が乖離しすぎて研修についていけない

という問題である。

これらの問題の解決を図るため、マ側の実施プロセスにおける各段階で取るべき措置につき了解をとりつけた。

①募集時において、職業訓練分野については、研修（希望）分野での3年以上の業務経験を有することを資格要件として附すこと

②選考時において、候補者の専門分野と研修分野が一致していること

③シラバス作成においては、候補者自らがより具体的に研修希望事項をシラバス（研修科目と研修内容に当たる）に記載するとともにカリキュラムの調整・適正化のため早期（10月末まで）に日本側に送付すること

2) マ側は、東方政策の趣旨から企業等における実務体験を通じて労働倫理・勤勉さ・学習意欲を習得するには日本語によるコミュニケーションが欠かせないとの認識から候補者に6ヶ月の日本語事前研修の課している。そのレベルは、日常会話に支障をきたさない程度の能力を身につけることにある。

しかしながら最近、研修員の日本語能力の低下のため研修はおろか日常のコミュニケーションにも支障をきたしており、対症療法として日本語の補講、少なくとも講義を理解できるように補助者（英語の通訳等）の配備等手を尽くしているのが実態であるが、これにも限界がある。このため日本語のレベルアップを図る必要から現地の日本語予備教育センターでの日本語事前研修の実状も踏まえ、次のことを申し入れた。

①語学能力が劣る者が不正に選出されないようにその抑止力として派遣決定の最終評価でマ側基準のDレベル（到達度60%）以上を合格ラインとし、厳守すること

②日本語の習得のポイントとして「コミュニケーション能力の向上に重点をおくこと

今後の対策としては、同センターの指導体制・教科内容・教材等は整備されているが、設定目標を達成するための目標管理、問題解決のための運営技術、指導技術のうち会話指導技術の向上が不可欠である。このためにはマ側の自助努力のみでは困難なところ日本人教師の派遣による技術協力が必要である。

#### (5) 本研修の効果について

本調査においては時間の許す範囲において無作為抽出法により帰国研修員から本研修の効果につき特に、習得した労働倫理及び習得した技術の活用度に焦点をおきヒアリングを実施したが、期待したほど母数が集まらなかったこともあり、そのまま提示するのが望ましいと判断し、要約は避けることとした。

## 2. 調査結果

### (1) 本研修の意義の確認、及び成果の評価

- 1) 本研修の重要性については、① 研修員の規模が縮小してきていること、最大時220～240人が最近では50～70人、② 98年度から AOTS ベースによる民間企業の受け入れがないこと及び受け入れ先は民間から OVTA、即ち職業訓練分野が主流となっており本研修の主たる目的である企業研修 (In-Plant Training) が大きく制約されてきていること、という研修を取り巻く状況の変化に関わらず変わらないことをマ側人事院から確認した。

その理由として、97年度の本件継続実施以後、一国のトップの基本政策に変更がないこと及び東方政策のプログラムは国民各層に研修の機会を与えるため本プログラムはその一つとして重要であるとの考えである。また、東方政策の中で本研修は最初にスタート、直接生産ラインや業務ラインに入って労働倫理や労働意欲を学ぶという趣旨から東方政策の各プログラムの中で唯一最たる研修であることから、企業研修 (In-Plant Training) は人数が減ってもマ側は是非維持していきたい研修であるとしている。従って、現状から一步でも企業研修 (In-Plant Training) を拡大できるよう日本側の努力を期待している。

- 2) 成果の総括については、人事院は研修員に報告書の提出を義務づけており、その主たる内容は ① positive ethics ② individual benefit ③ country benefit ④ technology ⑤ problem ⑥ opinion for future program 等であり、これらを集約していることが分かった。(JICA の研修員は、通常人事院にレポートを提出することはない。所属機関のみに提出する。) 技術評価の総括については行っていない。所属機関が責任機関であり、別にレポートの提出を義務付けている。所属機関によっては図書室に置いて活用を図っている機関もある。毎年、日本側との年次協議が行われる前に関係省庁を集めて technical meeting を開催し、マ国として必要な研修分野を策定している。

- 3) 今後の重点分野は、IT 分野、自動車技術、機械工作の分野である。民間からの参加は人事院としては働きかけをしているが、事前研修を含め研修期間が長い(都合約10ヶ月)のでリクルートが困難であるとのことである。初期の頃は公募していたが今は政府機関からの応募となっている。

- 4) 帰国後の研修員のフォローは、人事院は制度としては実施していない。初期の参加者の追跡ははや困難となっている。(1年未満の短期海外研修の場合、帰国後2年間所属先に拘束される。) 帰国研修員のネットワークづくりもなされておらず、ボランティアまかせとなっている。(JICA の帰国研修員同窓会には入っている。)

5) 労働倫理研修と技術研修の実状及び位置付けを説明の上理解を得た。

①マ側は、本研修の元来の趣旨、即ち「In-Plant」が示す通り企業における実務体験に原則として拘泥している様であるが、実状（1）民間企業の受け入れに限られること（2）職業訓練分野の研修が過半になっていること等から企業研修は限られ、また実際問題として本当の on the job training は法律・宗教等の制約もありできない（最初から行っていない）ことを説明し、企業研修（In-Plant Training）における実務体験を通しての労働倫理の習得は限られることに対する理解を得た。かかる状況を踏まえ、昨年度より導入して実施している集中労働倫理研修につきその概念・内容・論理構造について説明し、これが従前は受け入れ企業の独自性に任されていたが、より体系化され統合され進んだものになっていることを説明の上理解を図った。

②本研修の趣旨から、マ側は技術研修は労働倫理研修ほど重きを置いていないようであり、実際過去において日本に送ることを優先するあまり、当該本人の専門性が無視され専門分野外で研修を受けるといったこともあった。技術研修が短期間の単なる視察なら研修目的に照らしあり得るが、本研修期間は技術研修が3～4ヶ月にわたるので、はっきりした研修目標が設定され、所期の成果を達成しなければ研修そのものが無意味となる。当該研修員にとって何のために来たのか分からない。研修員のニーズ・研修希望事項にマッチした適正なカリキュラムに基づいた研修が実施されて初めて、技術の習得・向上がなされ、成果を持ち帰ることができる。このことについて人事院の理解が不足していたので、実質的には両者とも重要性に差がないことを理解せしめた。

## (2) 本研修実施上の問題点等に係る協議結果

### 1) 労働倫理研修について

#### 1 人事院への説明

別紙「Structure of Training (Year 2000)」と「Training Concept of Work Ethics in Japan (Year 2000)」を提示し、産業技術研修全体の前段に実施している「日本の労働倫理研修」の意義と体系の概要説明をした。

研修の構造としては、講義による「倫理」の理念学習と、見学とホームステイによる「倫理」の体験学習を二本柱とし、以下の課題および段階を踏まえ実施している旨説明した。

- ① 「日本の労働倫理」の理念と、「倫理」研修の目的について
- ② マレーシアと日本の関係 並びに 日本の産業社会構造の特徴について
- ③ 日本人の「倫理」形成の過程（家庭 — 学校 — 企業社会等）について
- ④ 「倫理」の理念について（大学、研究機関、企業による講義）
- ⑤ 家庭、学校、企業等における「倫理」の実践と形成過程について  
（ホームステイ・プログラム、学校と企業訪問の実施。）
- ⑥ 「日本の労働倫理」のマレーシアへの適用に係る考察について（参加レポートの提出）

#### 2 人事院との協議

日本側より人事院へ、今般はじめて「日本の労働倫理」研修の意義、体系等の説明を実施した状況であり、「倫理」研修を全体の前段に実施している背景を含め、理解を得たと考える。以下に協議の概要を記す。

「倫理」研修終了のあと実施される技術研修に、技術の習得のみならず「倫理」の体験としての意味合いを含めているが、人事院の一部には、企業における in-plant training において、「技術」より「倫理」の習得に重きを置いている旨の意向が伺えた。このような意向につき、近年の参加研修員の大半は職業訓練機関の指導職であり、本邦職業訓練機関にて指導者養成にかかる研修を受けることが望ましいと考えられること、また技術研修において、「技術」と「倫理」の両方をバランスよく学習するには少々無理があり、短期間の企業研修が必ずしも「労働倫理」を体験することに結びつかないこと、加えて、現在の本邦経済事情により、企業内研修がますます困難になりつつある状況を調査団より人事院に説明した。

過去の研修終了時における研修員による研修全般にかかる評価、また今般、帰国研修員より聴取した回答により、参加者はいずれも「労働倫理」の学習を重視していること

を確認できるが、「技術」の習得も同様に重視していることが伺える旨を人事院に説明した。

このような状況に鑑み、ここ数年大半の研修員が研修を受けているポリテクセンター千葉における研修は、訓練機関における純粋な技術研修であり、高い研修効果が期待できる旨、人事院に説明した。

今後の「日本の労働倫理」研修について、特に今年度 20 陣の研修員より提出された参加レポートより「倫理」研修参加の意義が確認され、肯定的な評価が読み取れる状況を踏まえ、基本的な内容と研修方法を維持し、今後も当「倫理」研修を継続したい旨日本の実施側意向を人事院に伝えた。

### 3 「日本の労働倫理」研修に係る今後の方針

「倫理」の実践という意味において、技術研修における連動性に配慮を要するが、他方、技術研修が必ずしも「倫理」の体験になりえないことを踏まえ、「倫理」研修自体の自己完結性を今後とも追求する必要があると考える。

東方政策提唱時に学ぶべきものとして評価された「日本の労働倫理」は、根本的な変貌はないにしろ変化していることは確実であり、その間マレーシア側の「日本の労働倫理」についての理解も変化してきていると考えられる。「倫理」の変遷や、「倫理」の理念と実践の差異等に留意しつつ、マレーシアの人々が学習の対象として求め、後年マレーシアにおいて有用な「日本の労働倫理」研修を実施するため、「倫理」研修が日本側からの一方的なプログラムにならないよう、討論等、意見交換の機会を増やし、マレーシアの「生活倫理」、「労働倫理」等について今後日本側の理解を更に深め、双方向にバランスの良い研修を実施する努力を今後とも続けていくべきであると考え。

また 20 陣参加研修員より、少々長すぎると指摘のあった 3 週間の「倫理」研修の期間等、詳細については、今後可能な範囲において段階的に改善作業を随時実施していきたいと考える。



## 2) 技術研修について

### 1 人事院との協議

ここ数年民間ベースの受入が減少し、職業訓練分野での研修員受入が大半を占めるようになるにつれ、「集団」研修にて「インストラクター養成」のための技術を習得するという目的を達成する上での障害が研修員及び技術指導側双方から指摘されるようになってきたことを踏まえ、下記の問題点につき、マレーシア人事院に現状を説明し、改善策について申し入れを行った。

#### ① 専門分野が全く違う研修員が選考されてくるケース

昨年度の例として、溶接のインストラクターが自動車技術分野、体育や建築のインストラクターが機械分野、空調のインストラクターが溶接分野の研修を受け、研修展開上、本人達にとって困難であっただけでなく、グループ全体にも迷惑をかけた旨を人事院に説明した。

この説明を踏まえ、基本的には応募研修分野での研修に不適と判断される者は選考段階で排除すべき旨、また本邦研修中に研修受講に不適と判断される者には帰国を促す場合もありうる旨を人事院に申し入れた。

これに対し、人事院もそのような研修分野違いのケースが発生した旨を承知しこれを問題と捉えており、調査団の申し入れを理解し同意した。

#### ② 研修員の技術レベル・経験における差異が大きく、研修目標の設定・カリキュラム策定が困難であり、よって研修ニーズに合致した研修実施が困難なケース

初心者と経験者混在のグループにおいて、初心者に配慮すれば経験者が遊んでいる状態が発生し、教育・訓練効果が著しく損なわれる現状を人事院に説明し、職業訓練分野については、応募研修分野において3年以上の経験を有するインストラクターであることを資格要件とする旨を申し入れた。

人事院では、研修員の技術レベル・経験における差異が研修に支障をきたすほどのものであった事実を把握していなかったが、調査団からの説明により、技術レベル・経験におけるある程度の統一が研修効果を高めるために不可欠である旨、また現状ではそれが確保されていない旨を理解した。そして、調査団からの上記資格要件付記の申し入れに同意した。

#### ③ 研修内容ミスマッチのケース

研修員本人が、要請書（自らの履歴及び研修希望事項を記載したもの：本研修において「シラバス」と呼ばれているため、以下「シラバス」）に記載した研修希望事項を承知していない、あるいは同分野の研修員の研修希望事項が同一で具体性を欠くケースや、研修員の実力と研修希望内容との技術レベルが乖離しており研修員が希望した研修について

いけないケースがある旨を人事院に説明した。

調査団からは、シラバスには研修員が個々に具体的研修希望内容を記載すべきこと、またそうしたシラバスは、その後のカリキュラム調整のため早期（候補者決定時）に日本側に送付すべきことを申し入れた。また、日本側作成カリキュラムを研修員自身がよく検討し、来日前に自らの研修目標達成計画を日本側に提出できれば、日本側としても研修員の研修目標を具体的に把握することが可能となり、より効果的な研修ができることを説明した。

これに対して人事院は、過去のシラバス作成について、同一研修分野の研修員らが過去の先輩のシラバス記載内容を写したために記載内容が分野ごとに同一となっていた旨を説明した。人事院としてもこれを問題と認識しており、21陣の候補者については既に小グループごとに個々の具体的希望を記載するよう指導している。また、日本側へのシラバス送付時期については、現在よりも早期であるのが望ましい旨を理解したものの、候補者決定時期（8月）は不可とした。理由は、候補者決定後（10月）に人事院の指導により候補者がシラバスを作成するため、人事院は、人事院の指導なしには候補者が適切なシラバスを作成することは困難と拘ったため、日本側へのシラバス送付は10月以内で合意した。

調査団からは、今後の候補者のシラバス作成の参考として、21陣での研修予定カリキュラムを人事院に手交した。今後は、まず日本側から研修予定カリキュラムをマレーシア側に送付し、このカリキュラムを理解して候補者が応募し、このカリキュラムをもとに研修希望事項を記載するようにすれば、シラバスに記載する希望事項もより具体性を増し、研修内容ミスマッチの問題は解決されると考えられ、日本側からのカリキュラム（G.I.相当）送付を検討することが必要と考えられる。

## 2 現地職業訓練学校におけるヒアリング

現地職業訓練学校のニーズにより適したカリキュラムを検討するため、現地職業訓練学校（Industrial Training Institute, Kuala Lumpur）を訪問し、10数名の帰国研修員及び指導員に各専門分野の次期予定カリキュラムを提示した上で、本邦研修カリキュラムへの要望をヒアリングした。

なお、ITI KL は、これまでに本研修に20名近くの研修員を送り出している研修員所属先であり、O レベル（中学卒業資格）の職業訓練を20コース、1～2年の訓練期間にて実施する職業訓練学校である。

ヒアリングの結果は下記の通りだが、ここから、帰国研修員や指導員は概して、日本の研修において日本の先端技術というよりも、実際の業務の適用な可能な技術の習得を要望していると思われる。

- ① メカトロニクス  
追加希望研修項目：ロボット制御・流体制御
- ② 自動車技術  
追加希望研修項目：特になし
- ③ 工作機械  
追加希望研修項目：各工作機械のメンテナンス・2, 3次元CAD
- ④ 情報処理  
追加希望研修項目：Windows 2000 (Set-up, Set-up server, Sever administration)、  
メンテナンス・ネットワークデザイン・  
プロジェクトクリエーション (Visual Basic)  
HTMLの時間数増加
- ⑤ 溶接  
追加希望研修項目：3G・4G・5G・6G・PIPE・ステンレス・アルミ (MAG 溶接・TIG 溶接)・実習 (ロボット溶接)・Windows 2000 (CAD)
- ⑥ その他  
追加希望研修項目：教材作成法や工場見学の増加

### 3) マ側の実施プロセス・実施業務について

本研修はその成立経緯や研修実施形態（個別、あるいは小グループごとに民間企業や関連機関が受け入れてきた）から、通常 JICA 集団コースとは異なり、通常 JICA 現地事務所を通じて相手国担当窓口へ送付される GI (General Information) は存在しない。毎年外交チャネルを通して、研修可能分野、各分野の受入人数、期間等を決定し、これにしたがいマレイシア人事院が候補者募集・選考・シラバス（要請書）送付等を行ってきた。

本技術研修における前述の問題点の解決には、マレイシア側と日本側との実施プロセスの有機的なすり合わせが不可欠であるが、これまでマレイシア側での実施プロセスを日本側において詳細には把握していなかったところ、1. 募集、2. 選考、3. シラバス作成、4. 日本側からの受入回答受理後、の4段階に分けてそのプロセスを調査し、併せて問題解決に係るプロセスのすり合わせ事項について確認した。

#### 1. 募集

候補者の募集は、外交チャネルにおいて研修可能分野、人数・期間等が決定した後（毎年2～4月）、関連省庁・政府機関（現在は26箇所）及び限定的な民間セクター（ホテルやテレビ局等）に対する人事院からのレター（募集案内）によって行われる。また、人事院の Website にても応募を呼び掛けている。過去には、新聞広告による公募も行っていた（1980年代）が、マ側において民間セクターからの応募が困難となってきた（約1年間という研修拘束期間による）ため、現在では人事院からのオファーのみによる。各機関ごとに内部で募集・選考を行い、候補者を人事院に通知する。募集形態は外交チャネルで決定した分野別であり、資格要件としては、マレイシア国家公務員の海外研修応募基準に沿って、3年以上の政府機関勤務経験や上司からの推薦状提出を義務付けている。

調査団より、技術研修（特にグループ研修の形をとる職業訓練分野）につき研修員の経験・技術レベルにあまりに大きなばらつきが生まれないよう、適切な資格要件（職業訓練分野については、希望研修分野における3年以上の職業訓練経験）を附して募集を行うよう申し入れたところ、人事院は、必要資格要件を追加することは全く問題なしとし、今回具体的指摘のあった職業訓練分野についての資格要件を附すことはもちろん、他分野についても、必要とあらば資格要件を附すことは可能と回答した。

#### 2. 選考

各関係機関から候補者が出揃った時点で、人事院が、応募書類の審査及び面接により選考を行う。主なチェック項目は、候補者のバックグラウンド（学歴・職歴）・希望研修分野と現在の職務との関連等である。また、候補者の基本的能力を図るため適正能力テストを行う（簡単な計算等）。候補者の選考には約1～2ヶ月を要し、候補者が決定するのは毎年8～9月である。

調査団より、技術研修の際に、研修員が専門分野外の研修分野に応募することのないよう、選考の時点で候補者の専門分野と研修希望分野の一致を確保するよう申し入れたところ、

人事院は、必ずしも候補者の専門分野を応募書類から読むことは可能でないと指摘したが、少なくとも候補者の所属先機関に対し、候補者を選考する時点でこの点について徹底することで合意した。

### 3. シラバス作成

本研修においては、通常のJICA研修において使用される研修員のA2A3フォーム（要請書）とは異なる本研修独自の要請書（「シラバス」）が使用されている。内容は2部構成になっており、1部は候補者の履歴、2部が研修希望内容となっている。このシラバスは、候補者が各所属先機関から人事院へ選考される段階ではまだ作成されておらず、人事院での選考を踏まえて候補者が決定した後に行われる日本語研修開始前オリエンテーション（10月：1週間）にて人事院の指導の下作成される。シラバスは人事院の指導のもと本人が記載するが、候補者らは過去の研修員の研修希望内容記述をコピーしており、人事院もこの旨を問題として認識していた。また、マレーシア側から日本側へのシラバス送付時期は、これまで12月から2月頃であった。

調査団は、日本側において個々のニーズにあったより適正なカリキュラムも準備するために、候補者が個々の具体的希望をシラバスに記入するよう（過去の研修員のコピーは厳禁）指導を徹底するよう申し入れた。また、日本側において適正な研修受入先を選択し、カリキュラムの調整を行うために、具体的研修希望内容記載のシラバスを日本側にもっと早期（で候補者決定時）に送付するよう申し入れた。

人事院は、個々の候補者の研修希望内容をシラバスに記載する必要性を認識し、過去の研修員のシラバスをコピーせず、個々に具体的な研修希望事項を記述するよう指導を徹底する旨回答した。シラバス送付時期については、人事院からの適切な指導なしには候補者による適正なシラバス作成は困難とし、シラバス作成指導をするオリエンテーション（10月）前の送付は不可能と強く主張したので、10月中に人事院から日本大使館に送付することで合意した。

これまで、こうした本研修の実施プロセスに日本側実施機関であるJICAは関与してこなかったが、マレーシア側におけるプロセスの実施促進等を行うためにも、今後JICAマレーシア事務所が本プロセスに関与することが必要と考えられる。

### 4. 研修員への情報伝達

マレーシア側から日本側へ送付されたシラバスを踏まえて日本側からマレーシア側に送付される予定カリキュラム等の情報は、日本語研修終盤の来日前ブリーフィング（4月頃：1～2日）にて人事院より研修員に伝達される。

しかし、研修員が日本での研修の概要（研修機関・分野・内容）に対する理解なしに来日するケースが頻繁にみられるところ、調査団より、来日前ブリーフィングにておいて日本側提供情報（特に職訓の場合は民間企業の受入でない旨）の研修員への伝達を徹底するよう申し入れた。

人事院は日本側申し入れを了解し、一方で、第20陣などは日本からの情報（カリキュラム

等の詳細)が不十分であったため、日本からも情報提供を徹底するよう要請があった。

## 4) 日本語事前研修について

### 1 マ側の問題認識

ここ数年、来日研修員の日本語能力が低下の傾向にあり、日本語でのコミュニケーションが十分図れないことで研修に支障をきたしており、今後の改善を是非とも必要とする旨人事院及び日本語事前研修講師陣に説明の上、問題につき認識せしめた。

この問題につき、人事院では認識していたが、日本語講師陣は知らされていなかった。

### 2 マ側の研修実施体制説明

日本語事前研修の実施状況についてマ側講師陣は、従来通りに実施していると強調しており（目的・目標・学習内容・期間・評価方法・合格基準等）、研修実施状況に問題があるという認識はなかった。また、研修員の動機付けについても、人事院からは①：選考時に人事院から日本語研修についての説明があり、帰国研修員からも日本語の必要性等の話が聞ける②：成績不良者に対しては、人事院が警告を出す等対応する③：来日前オリエンテーションの中でも日本語の必要性についての説明が行われており、また選考時に語学適性試験を実施するなど、日本語研修の重要性を認識し、必要な対応は行っている旨説明があった。

### 3 マ側講師陣の日本語研修問題分析

研修員の日本語能力低下の原因について、マ側日本語講師陣から①：研修員の学習能力の低さ・意欲のなさ②：会話クラスは現在日本人教師がいないため指導が難しい③：日本語を使用する機会が不十分④：日本語の最終評価で不合格になった研修員が人事院の判断で来日してしまうケース、等が考えられると説明があった。

### 4 調査結果

日本語研修現場の調査結果から、調査団は①：研修は従来のカリキュラム通りに実施されてはいるが、日本語講師の目的・目標に対する認識が不十分かつ具体的でないため、指導効果が上がらず、研修員の多くが目標とすべきレベルに達していない②会話クラスを多く設けているにもかかわらず、日本語講師の指導技術・姿勢等の問題で十分に成果を上げていない③：コース運営における、講師陣による研修員の学習状況の把握、能力評価、能力向上のための方策の検討、問題対処が不十分である④：研修現場における日本人との接触機会が少なく学習動機付けが十分でない、等が研修現場での問題であると判断した。

### 5 調査団によるマ側講師陣への助言

調査団は、マ側日本語講師陣に、到達目標を確認した上で、On the Spot の助言として①：常に到達目標を意識し、効果的な指導を行うための指導法・指導内容が検討されなければならない②：文法の理解に留まらず、日本での日常生活・研修場面等で必要な場面を想定し、臨場感のある会話練習を多く盛り込み、定着を図ることが有効である③視聴

覚教材の活用、日本人との交流会等学習効果を高める工夫が必要である④：コース運営は研修員の学習状況・日本語能力の問題点等を十分把握した上で、問題には迅速に対処する⑤評価については必要な技能を正確に測れる方法で行い、結果をカリキュラムの調整等にフィードバックする⑥：研修に日本人との接触を取り込むことにより日本語学習の動機付けを行う、等の申し入れを行った。

## 6 調査団の人事院への申し入れ

調査団は、マ側人事院に対して①：派遣の合否決定時最終評価でマ側基準の D レベル（到達度 60%）以上を合格ラインとすること②：来日前に「少なくとも日常会話に支障がない程度の日本語のコミュニケーション能力」を十分養成することの 2 点を申し入れたところ、マ側人事院も日本語能力向上の重要性を認識しており、了解を得た。

## 7 今後の対応

今回マ側講師陣に対し、問題点の確認、On the Spot の助言を行ったが、今後、上記の問題点をマ側講師陣のみで解決し、長期のコースを研修員の学習意欲を持続させつつリードしていくにはマ側講師のみでは困難な状況にあると思われる。このような状況下、マ側において日本語講師の派遣要請を検討しているところ、少なくとも同研修期間の日本語教師を派遣することによって、上記の問題解決を図る等、対応を検討する必要があると考えられる。

また来日前研修の達成度を考慮するに、来日後の日本語補完研修を強化して研修員の日本語能力向上を図る等の検討が必要と考えられる。また、労働倫理研修及び技術研修の一部（実習・見学・研修旅行等）で日本語の使用を徹底する一方、そもそも研修員の日本語能力では理解困難な講義等部分については研修監理員（通訳）を配置する等、本邦研修の理解度を高めるため改善策の検討が必要であると考えられる。



### (3) 本研修の効果（帰国研修員からのヒアリング結果）

今般の調査において、本研修参加の後年効果の実体を確認するため、過去のプログラムに参加した帰国研修員にヒアリングを実施した。ヒアリング方法としては、まず帰国研修員に事前に質問書を手交し、東方政策プログラムの社会的評価、産業技術研修評価、帰国後の影響等につき、事前に回答記入を依頼した。その後、現地にて個々の帰国研修員に直接面接をし、回答をもとにヒアリングを実施した。ヒアリング対象者の選択、面接者への連絡、質問書の手交等の際にマレーシア人事院の協力を得た。

人事院の事前調整により 15 名の帰国研修員との面会を予定していたが、結局 8 名へのヒアリングが可能となった。ヒアリングをした帰国研修員の現在の従事分野と人数は、消防 2 名、警察 1 名、放送 3 名、建設 1 名、教育 1 名であった。

今般、当該ヒアリング実施に際しては、事前に人事院の協力も得たが、時間的制約等のある中、研修効果を分析するに足るヒアリングを数多く実施できず、本来的な研修効果の分析および測定等は今後の課題であると考えます。

しかしながら、当該 8 名のヒアリング結果として、いずれの帰国研修員も来日前の日本語研修を含め、産業技術研修に参加した意義を、肯定的に捉え、習得した技術も活用している事実もあり、今後機会があれば日本における更なる技術研修へ参加したい希望もある旨確認できた。

また、所属組織も研修に参加した個人の経験を評価する等、中には研修経験が評価され、組織における新部署の設置と運営を帰国研修員が主導的に実施している事例も確認できた。また、職務上の日本人との交流も国際会議等を通して継続され、そのような機会に日本語を介する意思疎通が存在する事例も一部にあり、このように研修後効果が発揮されている事例が見られた。

以下、全 9 問、8 名分の回答を記す。

- 1) 来日前の参加動機について (特に「日本の労働倫理や規律」に対する関心)
  - ・訪日前は日本の労働倫理について非常に限られた知識があるのみであった。(教育 1 名)
  - ・関心を持っていた。(警察 1 名)
  - ・非常に関心を持っていた。消防士として規律正しく、労働倫理面においても訓練されており、読書を通じ、あるいは消防の業務にて所属機関を訪れる日本人からも関連した知識を得ることがある。名古屋に本部がある国際的な消防隊長の協会に所属部署が加入しており、協会の理事長(日本人)とも密接な関係を持っている。(消防 2 名)
  - ・以前にマレーシアにある日本企業に勤務した経験があり、製品管理など日本人の規律正しさ等に関心を持っていた。(建設 1 名)
  - ・関心を持っていた。日本の労働倫理と職場における規律は大変良いものであり、日本人の姿勢を真似たいと思う。(放送 1 名)
  - ・関心を持っていた。労働倫理と規律は今日の日本を築いた。(放送 1 名)
  - ・関心を持っていた。適正な勤労姿勢。(放送 1 名)
  
- 2) 東方政策プログラムの社会的認識について (参加したことによる社会的評価)
  - ・マレーシア社会は日本の労働倫理を意識している。(教育 1 名)
  - ・日本人は勤勉であり、仕事熱心であり、義務感が強く、雇用者への永続的な忠誠心を持っている。(警察 1 名)
  - ・東方政策の提唱以降、マレーシア政府においても多くの変化があり、我々の部署においても日本の労働倫理と同様に多くの義務やチームワークが求められている。(履行例として、パンチカードを使用した勤怠管理、事前打合せの実施等があげられている。)更に重要な出来事として我々 2 名が帰国した直後に情報通信技術の新部門が所属部署に立ち上がり我々 2 名が中心になり運営にあたっている状況がある。(消防 2 名)
  - ・成果の質についての社会的認識と好ましい労働道義。(建設 1 名)
  - ・特になし。(放送 1 名)
  - ・マレーシアの今日の発展は過去の理想である。東方政策が開始されたころ私たちは政府や都市の行政が日本のような衛生認識を獲得するようになると望んでいた。(放送 1 名)
  - ・社会的認識は高い。(放送 1 名)
  
- 3) 習得技術や労働倫理の職務への適応について
  - ・勤勉と、与えられた職務に対する貢献。(教育 1 名)
  - ・新しい技術の習得、(職務に)関連したあらたな経験、労働倫理。(警察 1 名)
  - ・政府が提唱するマルチメディア国家を標榜する事業の一環とし、IT 関連業務遂行の任務を負っており、各種関連業務のシステムの構築と作成に携わっている。(消防 2 名)
  - ・系統だった作業の進め方、安全対策を講じた作業。(建設 1 名)

日本の工業技術を尊敬しており、我々の職務に研修経験を活用する必要がある。(放送 1名)

- ・技術の進歩についてより知識が豊かになり、今まで以上に注意を要する業務に責任を持つようになった。(放送 1名)
- ・日本の技術はレベルが高く、直ちに適応することは困難である。(放送 1名)

#### 4) 帰国後の所属機関への影響(技術、労働倫理の普及等)について

- ・職務遂行における誠実さ。(教育 1名)
- ・以前よりも創造的、肯定的に職務に取り組んでおり、警察の職務において技術に関する IT 関連の知識を分かち合える。(警察 1名)
- ・研修にて得た IT 関連の知識の所属部署への影響は多い。火事通報連絡にかかる経費の省コスト化、火事現場への移動所要時間の短縮化等があげられる。(消防 2名)
- ・チームワーク、時間の理解、時間の厳密さ。(建設 1名)
- ・影響はそれほど大きくはない。我々はただ提案できるのみであり、新しい技能や技術を使うかを決める立場ではない。(放送 1名)
- ・待遇良く、質のよいプログラム(放送 1名)
- ・いかに評価するかは上司の判断にゆだねられている。(放送 1名)

#### 5) 帰国研修員個人の職歴への影響について:

※ 以下 8 名において、研修が直接影響した昇進等はなかったようである。

- ・物事を正しく、手際よくこなす日本の労働倫理に影響を強く受けている。(教育 1名)
- ・職務における自信、責任感、効率性、生産性を得た。(警察 1名)
- ・研修参加したことが職場において認識されており、感謝している。(消防 2名)
- ・知識や労働倫理や所属意識が高まった。(建設 1名)
- ・仕事の姿勢や労働倫理を実践し、改善できる。(放送 1名)
- ・職場内や外で、日本人と意思疎通が図れる。(放送 1名)
- ・特になし、上司が判断することである。(放送 1名)

#### 6) 将来の当該産業技術研修に係る要望について

- ・電話通信産業とコンピュータ技術の研修に参加したい。(教育 1名)
- ・IT分野における最新の情報について。(警察 1名)
- ・消防と救助の部署にて情報通信技術を開発することが強く求められており、IT 分野におけるレベルの高い JICA 研修に参加したい。(消防 2名)
- ・建設現場における安全管理の研修に参加したい。(建設 1名)
- ・放送のためのデジタルシステムについての研修に参加したい。(放送 1名)
- ・衛生放送技術を学びたい。(放送 1名)

7—1) 日本語について：当研修が主に日本語にて実施されることを確認した時期

- ・応募する前に、人事院の担当者から聞いた。(教育 1名)
- ・来日する6ヶ月前に知った。(警察 1名)
- ・東方政策はメディアを通し認知されていた。訓練人材部の担当官からも聞いた。(消防 2名)
- ・日本語研修開始後に日本語の指導員より、また人事院の担当官より聞いた。(建設 1名)
- ・同じ部署に所属する先輩より、また新聞の広告で知った。(放送 1名)
- ・考えていたより、日本語は学習しやすかった。(放送 1名)

7—2) 日本語について：来日後の研修に係る来日前の日本語研修の有用性

- ・事前研修により日本に関する知識を習得でき、簡単な会話が可能となり、非常に有益である。(教育 1名)
- ・日本の研修に適應する言語を学び、日本における学習と生活の手助けとなる。(警察 1名)
- ・日本における学習を大いに助け、習った日本語は日常生活において容易に使えた。(消防 2名)
- ・意思疎通には準備が必要であり、もし来日後日本語を学ぶ状況であれば、技術の研修に集中できないであろう。(建設 1名)
- ・非常に有益であり、いい準備である。(放送 1名)
- ・会話をし、言語を理解するのに十分な研修であるが、できれば基礎的な漢字の習得が必要であろう。(放送 1名)

7—3) 日本語について：帰国後の有用性

- ・必要に応じて日本語が使用でき、日本人が多いこの国においては日本語が話せることは大変有益である。(教育 1名)
- ・日本語にかかる知識があることは、所属部署が日本人カウンターパートに対応する際の渉外や、国際警察の捜査、尋問、法廷における通訳、福利厚生活動の支援に役立っている。(警察 1名)
- ・消防救助の所属部署の活動に適用できる日本語を学習でき、大変幸運である。我国は、日本からも参加している消防救助の分野における国際的な消防隊長の協会のアジア支部等、多くの国際会議の開催地になっている。また、消防救助分野におけるマレーシアと日本の良好な関係もある。(消防 2名)
- ・時々使っています。職務の性格上、日本語を使用することはない。日本語を読めること、意思疎通ができることは、大切なことである。(建設 1名)
- ・マレーシアの日本人と意思疎通ができ、日本語を向上させることができる。(放送 1名)
- ・日本人のカウンターパートと容易に意思疎通ができ、また多くの機器は日本製であり、何ができ何ができないかを日本語で理解できる。(放送 1名)

#### (4) 日本語事前研修の実態

##### 1) 実施体制

- ① 実施機関 マラ工科大学予備教育センター
- ② 担当講師及び経験年数

現在は現地講師のみで運営されており、経験年数・指導力等については特に問題はないと思われるが、主任講師は経験 10 年以上のベテランが望ましい。現状では特に主任講師によるコース運営等全体についての把握・判断、指導上の問題処理が十分とは言えず、その点の強化が望まれる。

数字は日本語指導経験年数（ ）内は本コースでの指導年数

Lien Chin Min(男)	18 年 (10 年)
Loo Chee Keen(男)	15 年 (10 年)
Sabariah Muhamad (女)	10 年 (10 年)
Habibah Shuib (女)	6 年 (6 年)
Kamiliah Ab. Wahab (女)	6 年 (6 年)
主任 Mohd Hassan Awang Boon (男)	6 年 (6 年)

##### ③ 実施場所

Wisma Belia (研修期間中施設を借り上げ、教室・事務局としている。研修員の宿泊施設でもある。)

##### ④ 実施期間及び研修員人数 (第 21 陣の場合)

期間：平成 12 年 9 月 27 日～平成 13 年 4 月 27 日 (7 ヶ月・500 時間)

(通常は 6 月間・420～450 時間程度であるが、21 陣については期間を延長し、指導強化を図っているようである。1 日 3～4.5 時間/週 20 時間)

研修員：50 名 (4 クラス)

##### ⑤ 実施目的・目標

- (a) 日本での生活・研修に必要な日本語の習得
- (b) 日本の文化・社会の紹介
- (c) 公務員の語学能力向上

##### ⑥ 研修内容

- (a) 従来のカリキュラムで実施 (資料：スケジュール表及びカリキュラム参照)

カリキュラム、進度表、練習問題、宿題等きちんと作成されている。会話の時間を増やすなど改善も行っているようである。今後はシラバスの作成、カリキュラムの改善を行い、効果的な指導を検討することが望ましい。

- (b) 主な使用教材

・ 新日本語の基礎 1、2 (AOTS)

- ・ 新日本語の基礎 1、2 ワードリスト (マレーシア語版)
- ・ 仮名入門 (国際交流基金)
- ・ 漢字練習帳 (マラ工科大学版)
- ・ 視聴覚教材 (絵・ビデオ・会話テープ教材)

#### ⑦ 評価

##### (a) 評価方法

- ・ 月例テスト 聴解 (聞き取り) テスト、筆記テスト
- ・ 定期試験 3 回 (前期、中間、最終)
  - 聴解 (聞き取り) テスト、筆記テスト、オーラルテスト
- ・ CST (Communicative Skill Test) 3 回

##### (b) 合否の判定

3 回の定期試験終了時に月例テスト・CST と合わせた総合評価を出す。結果については人事院に報告され、成績不良者は警告を受け、退学になることもある。最終評価はそれまでの試験結果を反映させ、総合評価を行う。合否判定は人事院が行い、合格レベルに到達していない研修員 (マ側基準 E、F レベル) については来日できないことになっている。

#### ⑧ 特別活動

研修員の学習意欲を高め動機付けを維持するため、日本語で発表する・日本人と日本語で話す場を設けるなど工夫をしている。(スピーチ・コンテスト、見学、遠足、日本人家庭訪問等)

## 2) 日本語研修現場実施状況

### ① クラスの進捗状況

- ・ 4 クラス (各クラス 12~13 名) で実施されている。
- ・ 新日本語基礎 II 26 課の練習の授業を見学。4 クラスとも予定通りの進捗であった。

### ② 講師の指導状況と問題・課題

各クラス共、講師の指導姿勢・日本語能力・指導内容には特に問題ないと思われる。しかし、指導方法に関し、講師によって多少異なる点が見受けられた。特に会話指導については、再度もう一度指導方法を見直し、効果的な方法を検討し、更なる指導力向上を図ることが望ましいと思われる。

また、コース運営については、必要カリキュラムを予定通りカバーすることを目標にコース運営するも重要である一方、研修員の学習状況を十分把握し、必要に応じて進捗調整を行うなど柔軟な対応が必要であろう。

### ③ 研修員の学習状況と問題点・課題

非常に熱心に学習しており、クラスによってはやや活気がない印象も受けたが、基本練習にまじめに取り組んでいた。しかし当然のことながら中には習得

が遅い研修員もあり、終了時までには日本語会話能力を到達レベルまで引き上げていくためには、講師側が到達目標を意識した柔軟なコース運営を行うことが必要であろう。

### 3) 視察所見

特に問題と思われる「会話の指導」については、指導技術の習得が必須であり、そのための日本人教師派遣を検討する必要があると考える。また日本語を使用する機会はホームステイ、ホーム・ビジット、交流会、日系企業訪問等企画することで改善でき、同時に動機付けの維持も可能となると思われる。

本コースは20年間で築いた指導内容に従って実施されており、今後マ側講師は到達目標を十分認識し、それに向かって適切なコース運営を行うと同時に特に日本語会話指導技術の向上を図っていくことが課題となるであろう。

### III 総合所感

1. 本調査は、JICA が本研修の実施を1983年度に開始して以来、今日まで18年という長期にわたる中で、また、他方本研修を取り巻く状況が近年大きく変化してきている中で、初めて、双方の実務実施機関が会いまみえて協議できたのはマ側にとっては新鮮な驚きであった様（マ側の実施機関である人事院の日本側との接点は外交チャネル・年次協議を通じた外務省・大使館であり、JICA 及び研修受け入れ先との接点は皆無なのが実状）で、日本側の研修に係る状況・実態の説明には初めて接する情報もあり、実状を正確に認識させる機会であったことは今後の双方の円滑な意思疎通のためまずもって有意義であったと思われる。
2. マ側が本研修の今後につきどのような展望を頂いているのか、言い換えれば今までの成果をどう評価しどう方向づけているのかは本調査の大きな関心であったが、人事院が定見をもっているとは思えなかった。直接的には、本研修の研修員規模がここ4年ピーク時の4/1から5/1に落ち込んでおり、民間企業の受け入れがここ7年の間にピーク時の半数を割っている状況をどう評価しているか、間接的には東方政策スタート時と比し日本の経済状況の大きな変化、急速な労働情勢・教育情勢の変革をどう見ているのかということであるが、人事院としては、第一にマハティール首相の（一国の）基本政策に変更がないこと、また東方政策は各種（6）プログラムよりなり各層レベル、教育レベルに合わせて参加の機会を確保するということから規模が縮小しても続ける考えである。本研修に質的变化をもたらしている状況の変化があるのに関わらず、要するに東方政策提唱時から人事院の見方は変わっていないということである。従って、本研修の根幹である企業研修（In-Plant Training）が現状では制約されることを踏まえたマ側としての定見が望まれるし、日本側もそれを見届ける必要がある。特に、マ側の見解の中には本研修の目的は労働倫理の習得がメインであり、技術の習得はサブ（アドバンス・テクノロジーに関する情報・知識の入手）であるという考えが見られたことからこれに沿えば r 対応（研修方法）が大きく違ってくるが、今回の協議においては技術研修は技術の向上を目的とすることで、また、その重要性において労働倫理の習得と同様であるとの理解を得ているからである。
3. 本研修は、AOTS の受け入れ以来19年、JICA が参画して共同実施以来18年にわたるが、日本側はマ側人事院がその実績を客観的にどう評価しているかを把握することはなかった。本調査団も、そのマンデイトは研修実施上の問題点を協議し改善を図ることにあったので、限られた時間内において調査のポイントを人事院が労働倫理習得の観点及び技術習得の観点から研修の評価を集約し把握しているかに置いた。帰国研修員に対し2種のレポート（人事院用と所属先用）の提出を義務付け、人事院が本研修の趣旨である労働倫理の習得につき集約していることが分かった。今後機会をつくりマ国にとり



有用な positive ethics の分析結果の総括及び帰国研修員の職場や生活の上での適用例をフォローする必要があるだろう。

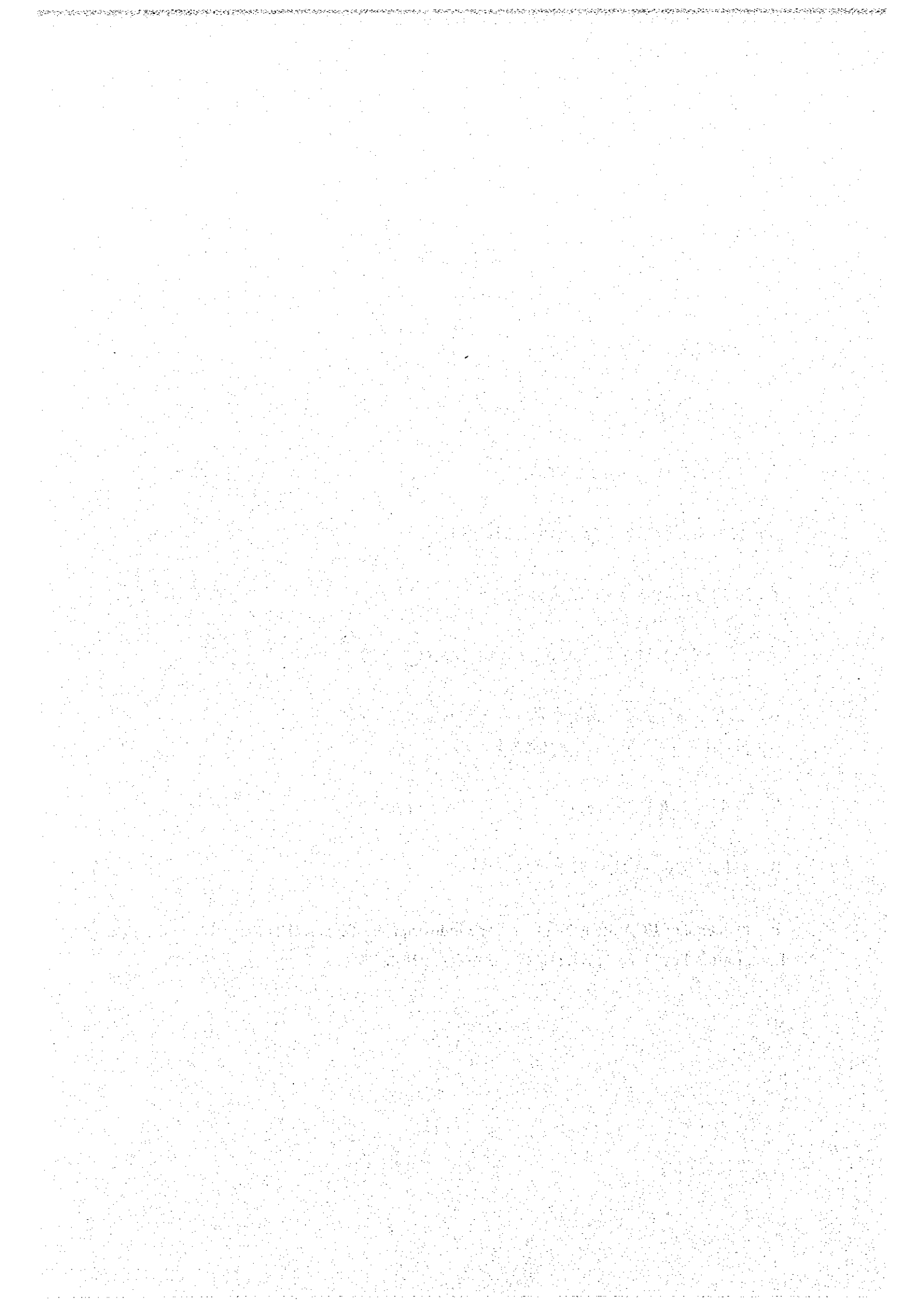
- 4-1 技術研修実施上の幾多の問題点とは、最近では本研修の主流となっている職業訓練分野におけるグループ研修で行われるインストラクター養成の特性と関連した問題であるが、ここで指摘するのはどの研修にもあてはまる非常に基本的なことをマ側が軽視していたことである。それは研修員のニーズや研修希望事項の把握、研修目標（レベル）の設定、カリキュラムの策定のために根源となるシラバス（A2A3 フォームに当たる）の軽視である。本人が適正に書いたシラバスの重要性についてマ側が理解し、可及的速やかに改善を図ることとしたのでその履行を見届ける必要がある。
- 4-2 同時にシラバスの本邦への早期接収が、研修の成功の鍵を握っている。シラバスに基づく研修目標の摺り合わせ、内容如何によっては適切な研修機関への変更等が必要不可欠であり、それが受け入れ機関の準備の都合、受け入れ体制整備等に合わせてタイムリーに行われる必要がある。このためにはマ側のシラバス作成の大幅な前倒しが必要であるが、交渉の結果マ側内部手続きの関係上10月にならざるをえなかった。10月末にシラバスが日本に接収するのでは検討時間に余裕がないことから少しでも早くシラバスを入手するため、正式ルートとは別にショートカットで（写し）を JICA が入手することが必須である。また、上記履行の確保のためにも JICA の現地事務所が実務に絡むことが望まれる。
- 4-3 上記2点の抜本的解決には、今一步進んで、職業訓練分野の研修については日本側より集団コース等で作成する G.Iと同様のもの（この場合では参加資格要件・コースの目標・研修内容・カリキュラムを記載したもの）を提示し、それに基づいてマ側がリクルート・人選を行うことが有効と思われる。
- 5 本研修は In-Plant において業務を実体験することにより技術のみならず日本の労働倫理を習得することがその目的であるが、現実問題として日本の労働者とともに働き on the job training を受けるということは法律・宗教等種々の問題もありなされていない。民間企業受け入れの研修員の評価も受けて、技術研修と切り離して座学と見学、実体験からなる intensive な労働倫理研修を昨年より実施している。マ側の理解も十分江得られたと考えており、従前に比し内容的にも体系化されていることから今後は受講した研修員の批評等を反映しつつプログラムの充実を図っていく必要があるだろう。
- 6 研修員の日本語能力の低下問題に関し、調査団は日本語事前研修施設の視察並びに教師陣との協議を行ったところ、根本的・致命的要因は見当たらなかったが、学習意欲を長期間保持することの困難さ、日本語を使用する機会の少なさ等の小事を含めた複合的要因が原因となっていると思われる。したがって、調査団は、日常会話に支障をきたすよ

うな人が人選されては困るので合格ラインを確保するよう歯止めをかけるにとどめた。抜本的解決を図るには、マ側も日本語事前研修には相当予算を注ぎ込んでおりその財政負担も考えると、日本において1ヶ月程度集中的に最終仕上げを研修の一部として取り込むのも手ではないかと資料される。こうすれば各人の達成度を確認できるので各研修受け入れ機関に責任をもって送り込むことができる。翻ってみれば分かるが、そもそも日本語を習得したからといって日常会話程度では講義に耐えうるものではなく、実際使えるにしてもホームステイ、学校・企業等の視察、見学・実習の一部、日常生活に限られるし、もともとそれができれば十分であるとすべきであったろう。したがって、講義まで日本語にこだわるのは非現実的であり各研修の特性に合わせて使用言語を柔軟に使い分けする必要がある。今後、適宜英語・マレー語の研修監理員の配置を考慮すべきであろう。実際にIT研修や建築技術研修は英語で実施されているのが現状である。

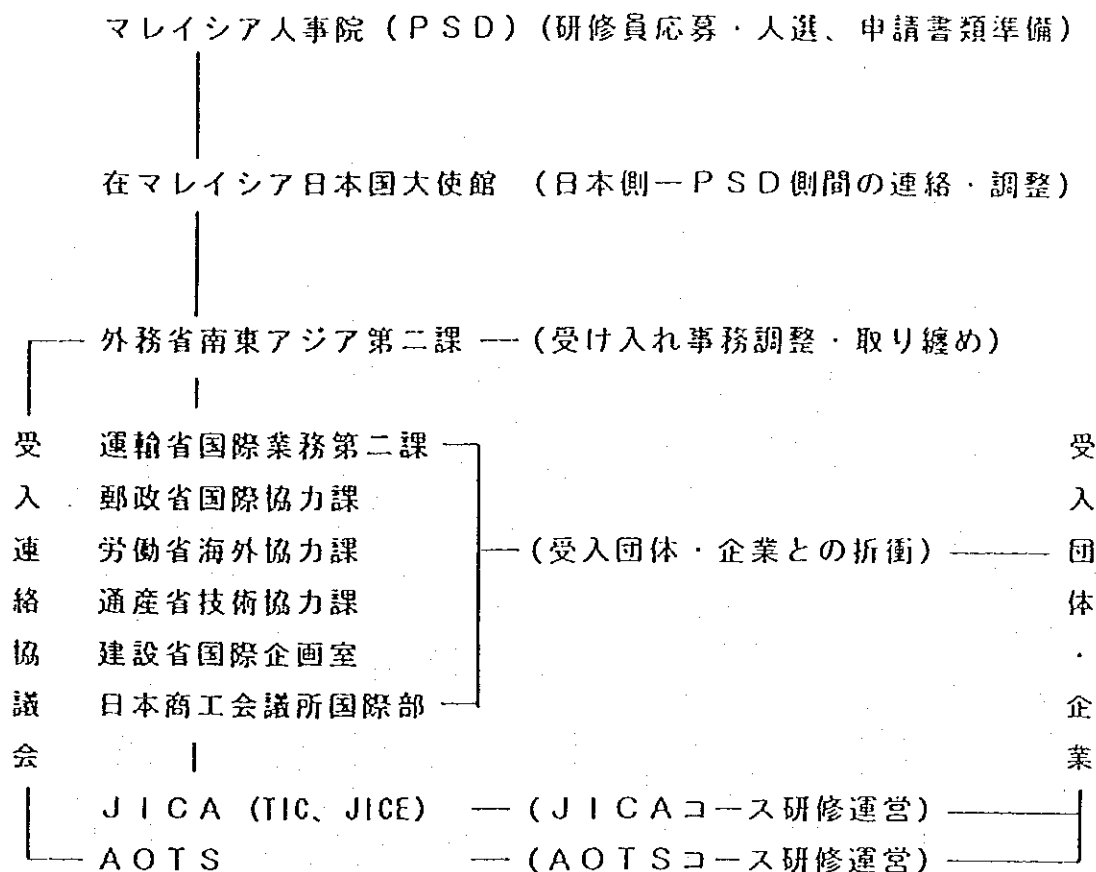
- 7 研修効果の測定については、時間の制約及び帰国研修員とその所属先の協力が十分に得られなかったので十分には成果をあげることができなかった。今後フォローアップ調査に期待したい。

## 添付資料

1. 本研修日本側受け入れ体制
2. 本研修実績
3. 本研修構造 (第20陣の例)
4. 労働倫理研修の概要 (第20陣の例)
5. 本研修マ側実施プロセスチャート
  - 5-1) 現状
  - 5-2) 調査団から人事院への申し入れ
6. 第21陣に係る技術研修カリキュラム案  
(職業訓練5分野：千葉ホリテクセンター案)
7. マ側日本語事前研修カリキュラム (第21陣の例)
8. 帰国研修員へのヒアリングペーパー
9. Outcome of JICA Study Team on “The Industrial and Technical Training Under the Look East Policy” (協議最終日に調査団から人事院に手交)



1. 東方政策「産業技術研修員」の受け入れ体制



(参考)

研修員の応募・人選：来日の約12ヶ月前

マレーシアにおける日本語研修：来日の6ヶ月前から実施

研修期間：原則4ヶ月又は5ヶ月 (5月中旬-9月又は10月上旬頃)

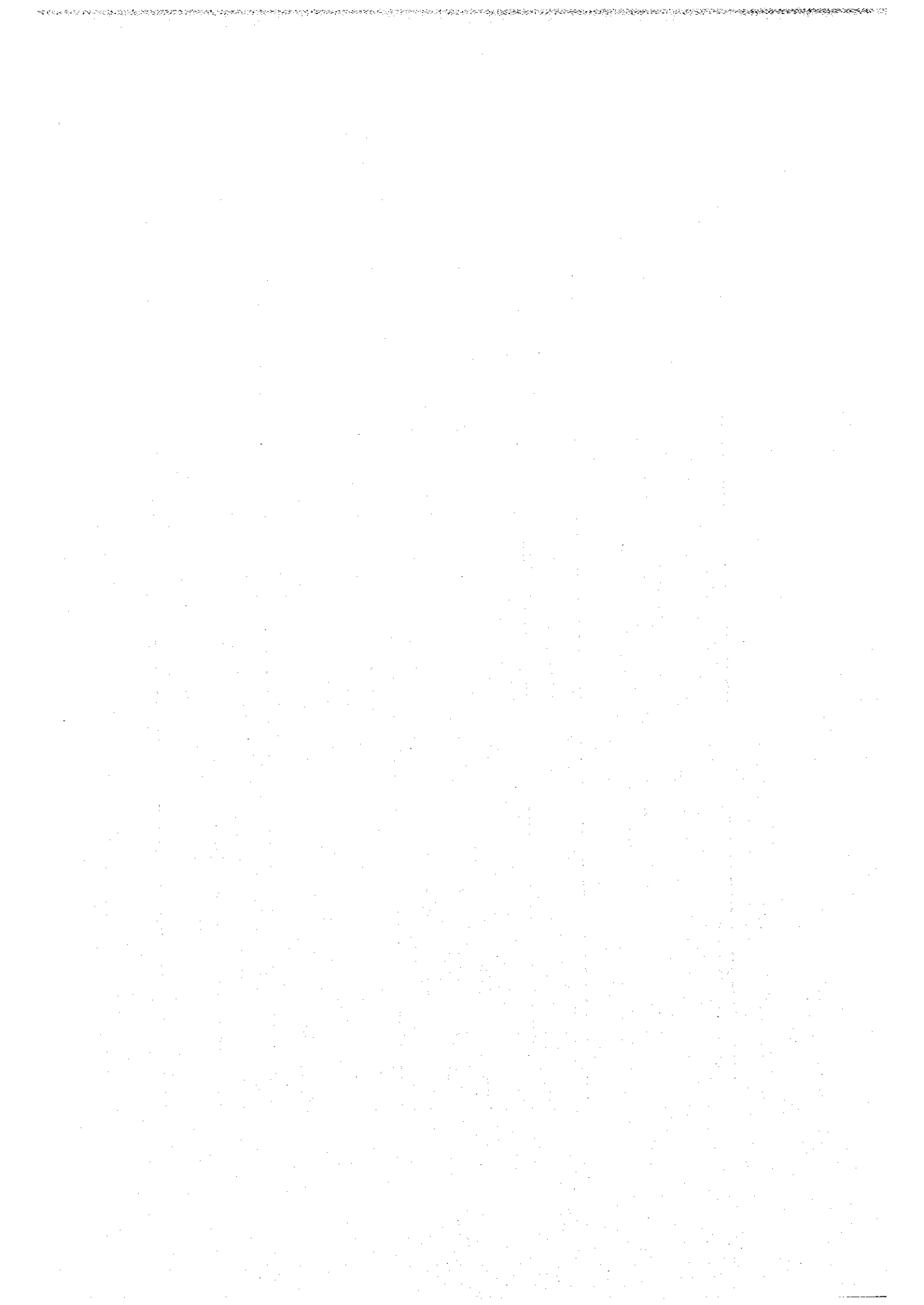
2 東方政策「産業技術研修」受け入れ実績

区分	実施年	受入人数 (JICA)	受入人数 (AOTS)	総数
1	1982	0	136	136
2	1983	114	112	226
3	1983	95	97	192
4	1984	121	126	247
5	1985	119	117	236
6	1986	115	114	229
7	1987	116	102	218
8	1988	116	85	201
9	1989	116	69	185
10	1990	109	44	153
11	1991	81	38	119
12	1992	107	39	146
13	1993	88	33	121
14	1994	90	13	103
15	1995	72	7	79
16	1996	66	14	80
17	1997	56	4	60
18	1998	68	0	68
19	1999	47	0	47
20	2000	62	0	62
小計		1758	1150	
総計				2908

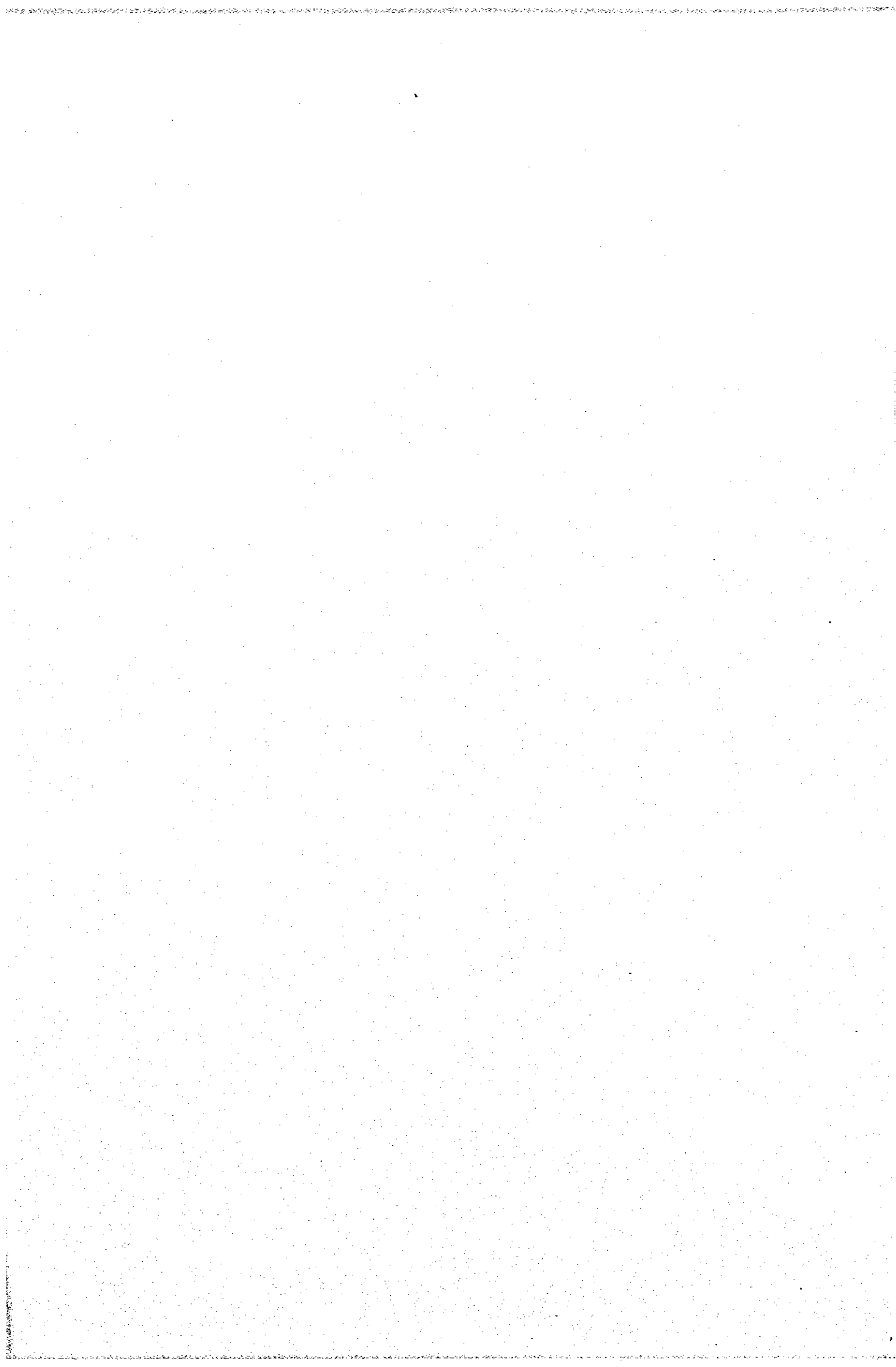
3. 本研修構造 (第20陣の例)

Structure of Training (Year 2000)

Period	Contents	Objectives			Organization in charge	
		(1) Study of Work ethics, Motivation for Working & Learning in Japan	(2) Acquirement of Industrial Technique	(3) Acquirement of Japanese language	Management & Coordination	Planning & Implementation
May 15 to May 16	Briefing					JICA-JICE
May 17 to June 7	Study of Work Ethics in Japan & Japanese Language Lesson at night	◎		◎		JICE
June 8 to Aug.30 (Aug.7)	Technical Training	○	◎	○	JICA-JICE	OVTA Mitsubishi Motors Cooperation Honda Motor Co.,Ltd. Obayashi Corporation Kajima Corporation Hazama Corporation
Aug.31 (Aug.9)	Evaluation					
Sept.1 (Aug.10)	Departure					JICA-JICE



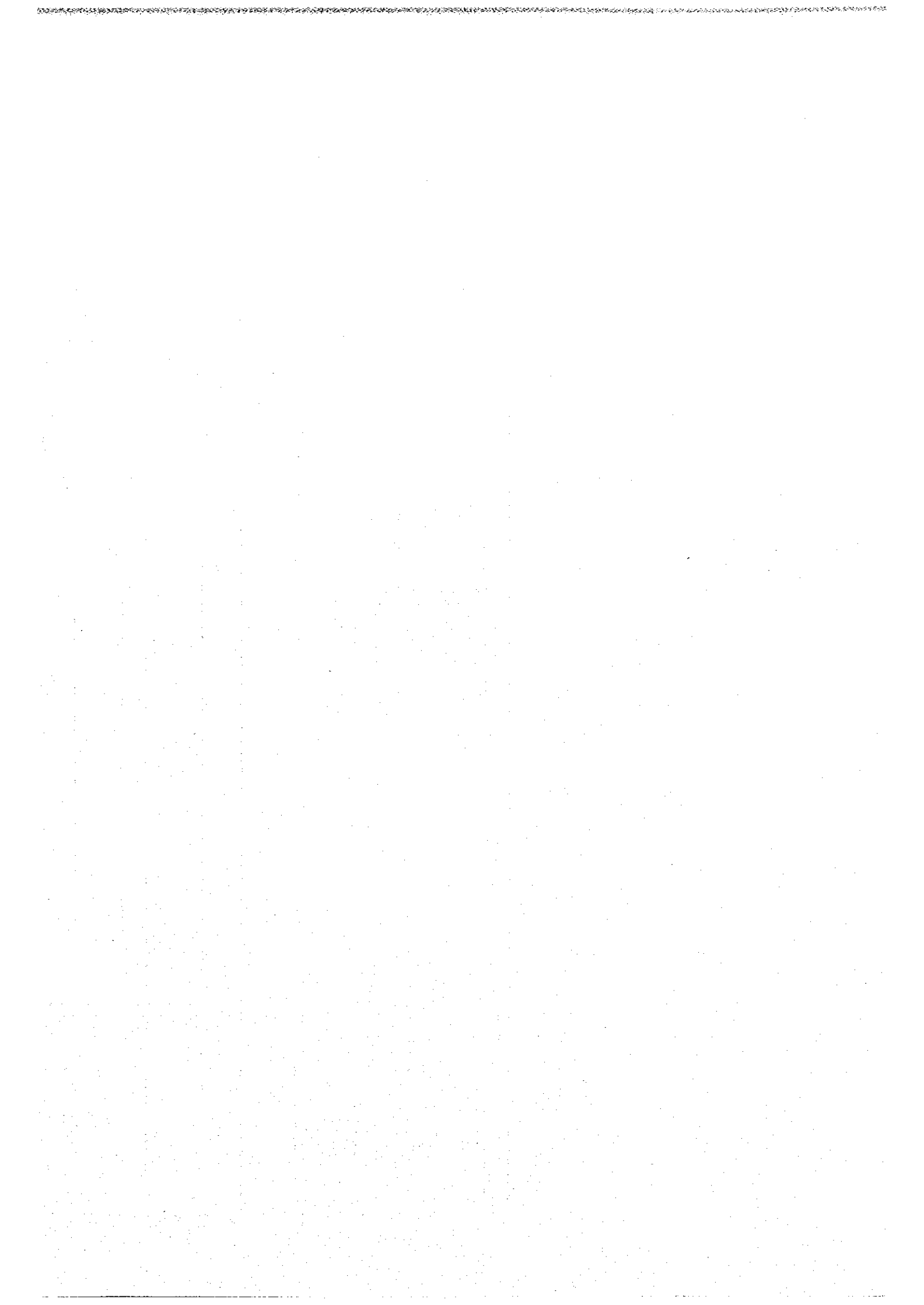


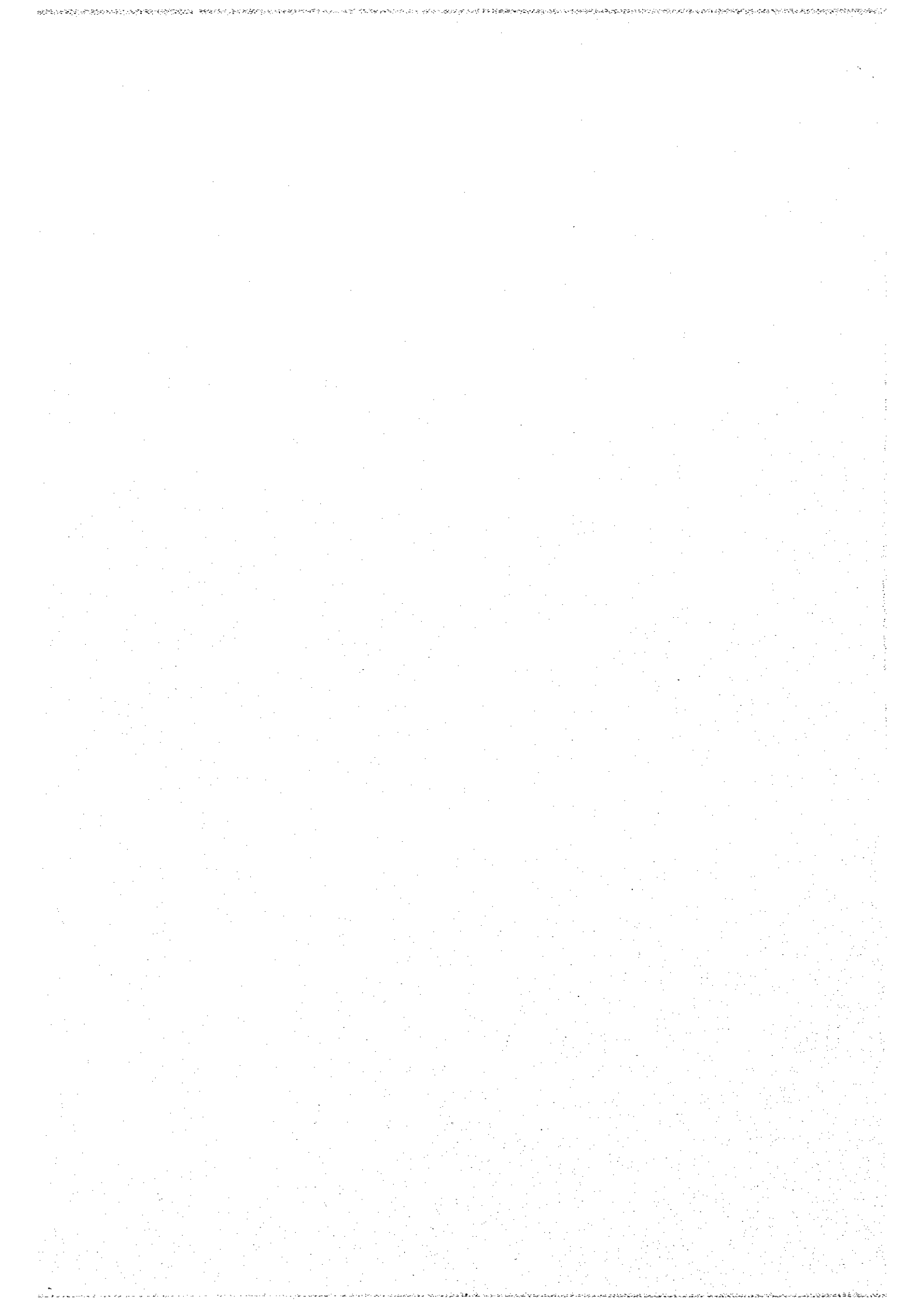


4. 労働倫理研修の概要 (第20陣の例)

Concept and Objectives	Content of the Sessions	Category of the sessions			Establishment of Concept by each Participant	
		Theory and Systems	Case Study	Experience		
<p>(1) General Knowledge of Japan as Background Information</p> <p>OBJECTIVE: To deepen the understanding of the work ethics in Japan</p>	<p>Relationship between Malaysia and Japan, and the Social Structure of Japan</p>	Lecture: Relationship between Malaysia and Japan				
		Lecture: People and Industrial Society of Japan				
<p>(2) Work Ethics, Working &amp; Learning Motivation in Japan</p> <p>OBJECTIVE: To understand and experience the work ethics, and the working &amp; learning self-motivation in Japan, in terms of theory, system and current situation on different levels as in family, school, workplace and the nation</p>	<p>Family (Individual) Home Stay Program</p> <p>School (Student) Observation of High School</p> <p>Observation of University</p> <p>Enterprise (Working Member of Society)</p> <p>Private Enterprise Large Sized Enterprise</p> <p>Small and Medium Sized Enterprise</p>	Lecture: Education in Japan		Home Stay Program	<p>Summarization of Concept</p>	
				Visit: High School		
				Visit: University		
			Lecture: Productivity Management in Japan			
			Lecture: Fostering of Leadership			
				Visit: Company A		
				Visit: Company B		
			Lecture: Labour Management within Japan and Overseas in the case of Company C			
			Lecture: Labour Management within Japan and Overseas in the case of Company D			
			Lecture: Management in Small and Medium Sized Company			
			Lecture: Management in Small and Medium Sized Company			
			Virtual Experience of working in a Japanese Company			
<p>(3) Applicability of work ethics in Malaysia</p> <p>OBJECTIVE: To summarize views in applicability of the Japanese work ethics, and the working &amp; learning self-motivation, based on the comparison with the actual situation of Malaysia</p>	<p>Research on Applicability in Malaysia</p>				<p>Making Report</p> <p>Making Individual Report by Each Participant</p> <p>Presentation of Individual Report and Discussion</p>	







5. 本研修マ側実施プロセスチャート

5-1) 現状

PROCESS FOR INDUSTRIAL AND TECHNICAL TRAINING PROGRAMMES  
UNDER LOOK EAST POLICY

	Malaysia	Japan
	Possible fields of training, possible training institutions and possible number of participants are discussed and decided through diplomatic channel	
April	Offer letter to relevant Ministries / Agencies to nominate candidates	↔
June	Process the application including form -Criterion fulfillment -Data entry	
July	Interview candidates -giving marks	
August	Select candidates Offer letter to successful candidates	
October	Registration for Orientation  Japanese Language Training	
December	Preparation of Syllabuses Send to Japanese Embassy	→ Receive the Syllabuses
April	Receive letter confirming the Training Inform the participants	← Consideration of concrete training institutions and the curriculums of the training Send to Malaysia
May	Departure	

5-2) 調査団から人事院への申し入れ

PROCESS FOR INDUSTRIAL AND TECHNICAL TRAINING PROGRAMMES  
UNDER LOOK EAST POLICY (Recommendation)

	Malaysia	Japan
	Possible fields of training, possible training institutions and possible number of participants are discussed and decided through diplomatic channel	
April	Offer letter to relevant Ministries / Agencies to nominate candidates <u>* With Qualifications for each field of the training</u>	
June	Process the application including form -Criterion fulfillment -Data entry	
July	Interview candidates -giving marks	
August	Select candidates Offer letter to successful candidates <u>* Candidates' training fields should be the fields of their specialty</u> <u>* Early Preparation of syllabuses</u> →Send to Japanese Embassy	
October	Registration for Orientation	* Receive Syllabuses ↓
November	Japanese Language Training <u>* Level-up needed</u>	* Consideration of concrete training institutions and the curriculums of training ↓
January	*Adjustment of Training Details and Training Targets in order to prepare proper curriculum	
March	Receive letter confirming the Training <u>* Infrom the participants, especially of the curriculums and the training institutions</u>	← Send the final offer to Malaysia
May	Departure	

## 6. 第21陣に係る技術研修カリキュラム案

(職業訓練5分野：千葉ポリテクセンター案)

### SYLLABUS FOR AUTOMOBILE TECHNOLOGY

21th Group of The LOOK EAST POLICY MALAYSIA

Duration : June 12~August 28

NO	Subject	Hours	content
1	Opening ceremony/orientation	6	
2	Electronic controlled Fuel Injection System	66	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Outline</li> <li>* Structure and function</li> <li>* Overhaul, adjusting, inspection, assembling</li> <li>* Testion</li> <li>* Trableshootion</li> </ul>
3	Fundamentals of Electronics	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Semiconductor</li> <li>* Logic Circuits</li> <li>* Microcomputer</li> <li>* Oscilloscope</li> </ul>
4	Ignition System	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Outline</li> <li>* Structure and function</li> <li>* Electrical Wiring Diagram</li> <li>* Overhaul, adjusting, inspection, assembling</li> <li>* Testion</li> <li>* Trableshootion</li> </ul>
5	Automatic Transmission	54	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Outline</li> <li>* Structure and function</li> <li>* Overhaul, adjusting, inspection, assembling</li> <li>* Testion</li> <li>* Trableshootion</li> </ul>
6	Starting and Charging System	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Outline</li> <li>* Structure and function</li> <li>* Electrical Wiring Diagram</li> <li>* Overhaul, adjusting, inspection, assembling</li> <li>* Testion</li> <li>* Trableshootion</li> </ul>
7	Vehicle Inspection	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Outline of (ABS, ECT, TEMS, i. e)</li> <li>* Inspection</li> </ul>
8	Visit Factory	12	
9	Study tour	24	
10	Closing ceremony/evaluation	6	
	Total hour	288H	



# Machine tool

training hours 288

NO	subject	hour	content
1	opening ceremony	6	
2	NC Leathe machine work	48	programing,tooling practical work,applied task
3	Machining center work	42	programing,tooling practical work,applied task
4	Milling machine work	36	machine operation fundamental knowledge of milling machinecutting conditions,cutting method machining procedure method,applied cutting
5	Leathe machine work	54	machine operation,cutting method setting of material and byte,cutting conditions machining procedure method
6	CAD practical	60	mechanical drawing by CAD
8	study tour	36	
10	closing ceremony/evaluation	6	

	WELDING			TRAINING HOURS	294
--	---------	--	--	----------------	-----

NO	SUBJECT	HOUR	CONTENT
1	Opening ceremony /Orientation	6	
2	Shield metal arc welding	4 8	Outline of shield metal arc welding Fundamentals and applied for SMAW
3	MAG welding	3 6	Outline of MAG welding Fundamentals and applied for MAG welding
4	MIG welding	1 8	Outline of MIG welding Fundamentals and applied for MIG welding
5	Brazing	3	Brazing working
6	TIG welding	4 5	Outline of TIG welding Fundamentals and applied for TIG welding
7	Robotic welding	1 8	Outline of Robotic welding Teaching operation
8	CAD	1 8	Fundamentals operation Parts drawing method
9	Penetrant testing and Magnetic particle testing	1 8	Penetrant testing method Magnetic particle testing method
1 0	Radiographic testing	1 2	Outline of Radiographic testing Measuring method
1 1	Ultrasonic testing	3 0	Normal beam testing method Angle beam testing method
1 2	Study tour	3 6	
1 3	Closing ceremony/Evaluation	6	

Information Tecnorogy	Training hour	288
-----------------------	---------------	-----

No.	subject	hour	content
1	opening ceremony/ orientation	6	
2	Windows98	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• setting up Windows98</li> <li>• setting up hardware</li> <li>• setting up network</li> <li>• operation for Windows application</li> <li>• constructing network</li> </ul>
3	C Programming Language	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• variable</li> <li>• array</li> <li>• control flow</li> <li>• function</li> <li>• pointer</li> </ul>
4	Visual Basic	42	<ul style="list-style-type: none"> <li>• variable</li> <li>• array</li> <li>• control flow</li> <li>• function</li> <li>• control structures</li> <li>• event</li> <li>• database management</li> </ul>
5	HTML	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• basic flow</li> <li>• image</li> <li>• font</li> <li>• form</li> </ul>
6	UNIX	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• basic command</li> <li>• directory</li> <li>• file management</li> <li>• shell script</li> <li>• constructing server</li> </ul>
7	Java Programming Language	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>• object-oriented programming</li> <li>• network programming</li> </ul>
8	Web Application	54	<ul style="list-style-type: none"> <li>• session management</li> <li>• transacttion manngement</li> <li>• servlet</li> <li>• JSP</li> </ul>
9	study tour	30	
10	closin ceremony/ evaluation	6	

COURSE NAME	From 12 June 2001 To 27 Aug. 2001	Hour	294 hrs
MECHATRONICS			

NO	Topics	Hour	Contents
1	Opening ceremony and Orientation	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opening ceremony</li> <li>• Introduction to center's staff</li> <li>• Outline of Chiba polytech center</li> <li>• Guidance of the training syllabus</li> </ul>
2	Design of Analogue circuit (PSpice)	18	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction to the PSpice</li> <li>• DC analysis</li> <li>• AC analysis</li> <li>• Transient analysis</li> <li>• Operational amplifier circuit analysis</li> <li>• Stability and oscillation</li> </ul>
3	Design of digital circuit (SUSIE-CAD)	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• How to use the circuit editor</li> <li>• How to design combination circuit</li> <li>• How to design sequential circuit</li> </ul>
4	One-chip micro-computer Assembly and Control (H8)	114	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduction to H8/3048</li> <li>• Memory map</li> <li>• I/O register map</li> <li>• Basic Commands</li> <li>• Addressing method</li> <li>• How to use assembler software</li> <li>• How to use C language software</li> <li>• Control programming</li> <li>• Real time monitor</li> <li>• Exercise of application program</li> </ul>
5	NC machining work	36	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programming</li> <li>• Tooling</li> <li>• Machining work</li> <li>• Exercise of application program</li> </ul>
6	CAD	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mechanical drawing by CAD</li> </ul>
7	CAD/CAM	30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modeling work</li> <li>• Making CAM data</li> </ul>
8	Study tour	24	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (including factory observation)</li> </ul>
9	Evaluation/Closing ceremony	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentation of certificate</li> </ul>
	Total hour	294 h	

JADUAL KESELURUHAN KURSUS BAHASA JEPUN PROGRAM DASAR PANDANG KE TIMUR, UTM Sesi 2000/2001

2000-SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER	2001 - JANUARI	FEBRUARI	MAR	APRIL
1	1 KATAKANA AKM	1 DA		*1	1 ULANGKAJI	1 L30	1
2	2 HIRAGANA	2 TEST / L6		2	2 ULANGKAJI	*	2 L35
3	3 HIRAGANA	3 L6		3 L20	3	3	3 L36
4	4 HIRAGANA AKM	4 L14		4	4	4	4
5	5 HIRAGANA	5		5 *	5 TERM EXAM II	5	5
6	6 TEST	6 L7	6 L15	6	6 TERM EXAM II	*6	6 L37
7	7	7		7	*7	7	7
8	8	8 RIADAH	8 *	8 L21	8 L26	8 *	8
9	9 L1	9 L8		9	9 CA	9 *	9 L37
10	10	10 CA		10 L22	10	#10	10
11	11 L2	11 L16		11	11	11	11 B/SOPAN AKM
12	12	12		12 * / CA	12 L27	12 L31	12 BAHASA SOPAN
13	13 * / CA	13 L9	*13	13	13 LAWATAN	13 AKM	13 B/SOPAN CA
14	14	14 L17		14	14 LAWATAN	14	14
15	15 L10 AKM	15		15 L23	15 LAWATAN	15 MT / L32	15
16	16 L3	16		16	16 LAWATAN	16 CA	16 ULANGKAJI
17	17	17 *		17 L24 AKM	17	17 HOME VISIT	17 ULANGKAJI
18	18 L4 AKM	18	18 L18	18	18	18	18 TERM EXAM III
19	19	19		19 *	19 KARANGAN	19 L32	19 TERM EXAM III
20	20 *	20 L11	20 MT / L19	20	20 L28	20 L33	20 P M / DA
21	21	21		21	21 AKM	21	21
22	22	22 ULANGKAJI	22 DA	22	22	22	22
23	23 L5	23 TERM EXAM I		23 *	23 CST II	23 L34	23 P M
24	24	24 TERM EXAM I		*24	24	24	24 P M
25	25 MT / CST I	25	*25	*25	25	25	25 P M
26	*26	26	26	26	26 L29	*26	26 P M
27	27	27 L12	*27	27	27	27 L34	27 PENUTUP
28	28	28	*28	28	28 L30 AKM	28 AKM	28
29	29	29 L13		29 L25	29	29 L35	29
30	30 KATAKANA	30		30	30	30 CA	30
31	31 KATAKANA	31		31	31	31	31

L: Lesson / MT: Monthly Test / CST: Communication Skill Test / AKM: Kuliah Magfirib / DA: Diskusi Agama / CA: Ceramah Agama  
 \* : Video, Pendengaran, Role-Play, Aktiviti Kelas dsb. P.M.: Persejapan Minda  
 # : Culi Umurn  
 H : Culi Negeri

## 8. 帰国研修員へのヒアリングペーパー

### Questions to Ex-participant

#### 1 General Information about yourself

a) Name

---

b) The Year of participation

---

c) The Field of the training

---

d) Organization you belonged to at the time of participation

---

e) Organization you presently belong to

---

#### 2. Major motivation of your participation :

Did you have a strong interest in Japanese work-ethics and discipline at work before your participation in the training?

---

---

---

#### 3. Social recognition of the training:

Specify any social change recognized in your country , if there was, brought about by the participation in this training.

---

---

---

#### 4. Application of the training to your job:

Specify any application of the industrial techniques and of the work ethics you gained through the training.

---

---

---

#### 5. Impact of the training to your organization:

Specify any effect of the industrial techniques (i.e. technical dissemination etc) and of the work ethics you gained through the training.

---

---

---

**6. Influence of the training to your career:.**

---

---

---

**7. Request for the future training**

---

---

---

**8 Japanese Language**

**a) Time you got to know that this training is done in Japanese and its media**

---

---

---

**b) Usefulness of the pre-departure Japanese Language Training to the training in Japan**

---

---

---

**c) Usefulness of the ability to understand Japanese language after returning to your country**

---

---

---

**Thank your for your cooperation.**

## 9. Outcome of JICA Study Team on “The Industrial and Technical Training Under the Look East Policy”

JICA Study Team on “The Industrial and Technical Training Under the Look East Policy” (hereinafter referred to as THE TEAM) had a discussion and exchanged views with the Malaysian side on the followings in order for more effective and more efficient implementation of the program in the future.

We submit hereby the outcome of the discussion.

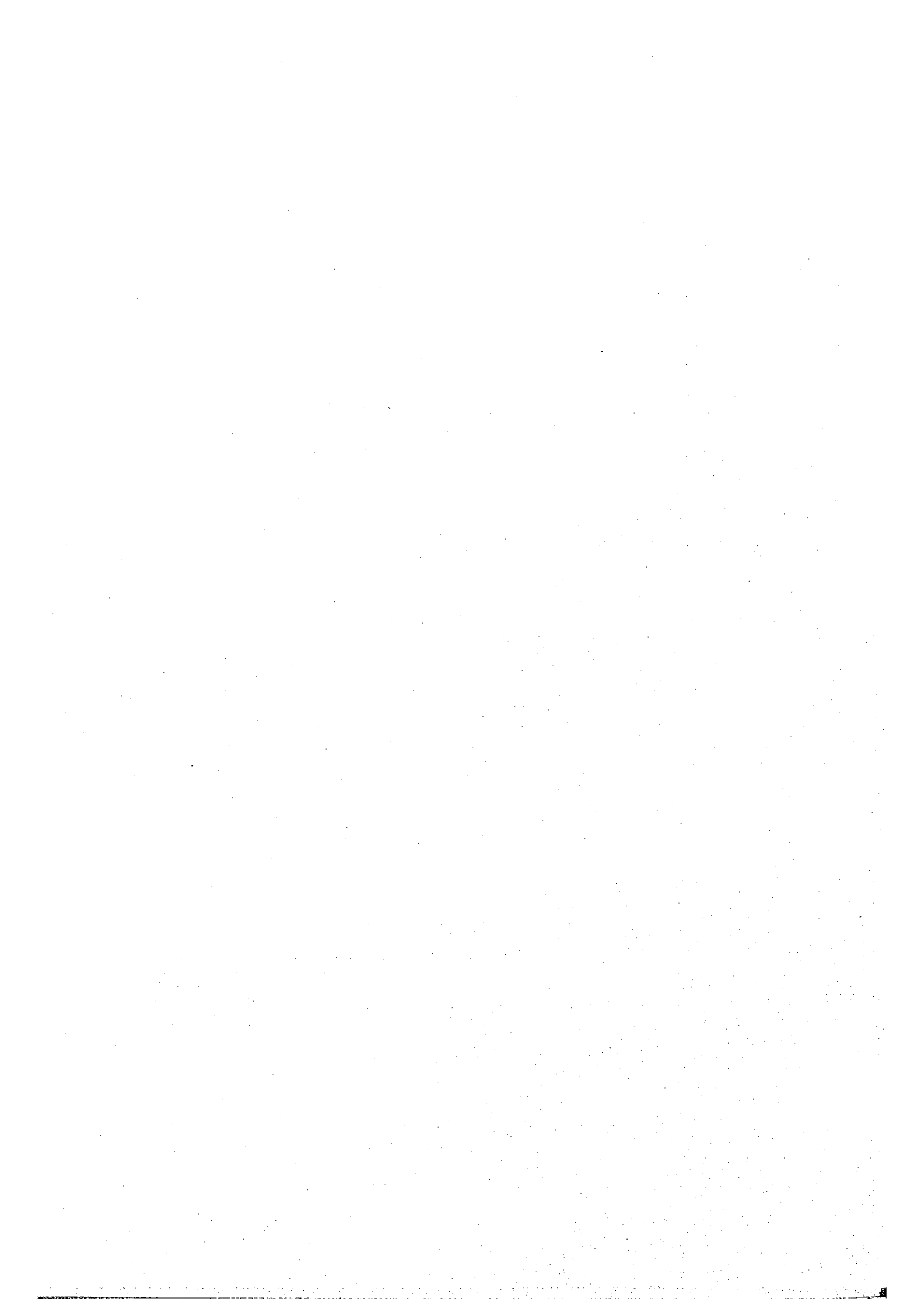
1. THE TEAM discussed and reconfirmed with the Malaysian side the goals and achievement of the program.
2. THE TEAM explained to and gained understanding from the Malaysian side of the present situation and present curriculum of the program (\*on-the-job-training is limited) in Japan.
3. THE TEAM interviewed some of the ex-participants and their organizations (on the basis of random sampling) and confirmed that the impact of the training has been significant to the participants themselves and their organizations in the samples.
4. THE TEAM explained to the Malaysian side some difficulties in implementing the program in Japan and discussed how the situation could be improved.
  - 1) Mismatches in the technical training
    - 1-1) Cases where the participants are categorized in inappropriate fields
    - 1-2) Cases where the participants' skill and experiences vary too much to carry out effective group training
    - 1-3) Cases where the contents of the training do not match the participants' needs
  - 2) Level of Japanese Language  
The participants are found to be lacking sufficient speaking and listening ability to undergo the training in Japanese language.
5. On the basis of the discussion mentioned above, THE TEAM urges the Malaysian side to carry out the followings to overcome the difficulties.
  - 1) Recruitment of the candidates;  
To set proper qualifications for each field of the training to equalize the technical level of the participants to some extent for undergoing effective group training.  
(\* In the fields of instructor techniques, the participants should be instructors with at least 3 years' experience in the fields of the training they join in.)

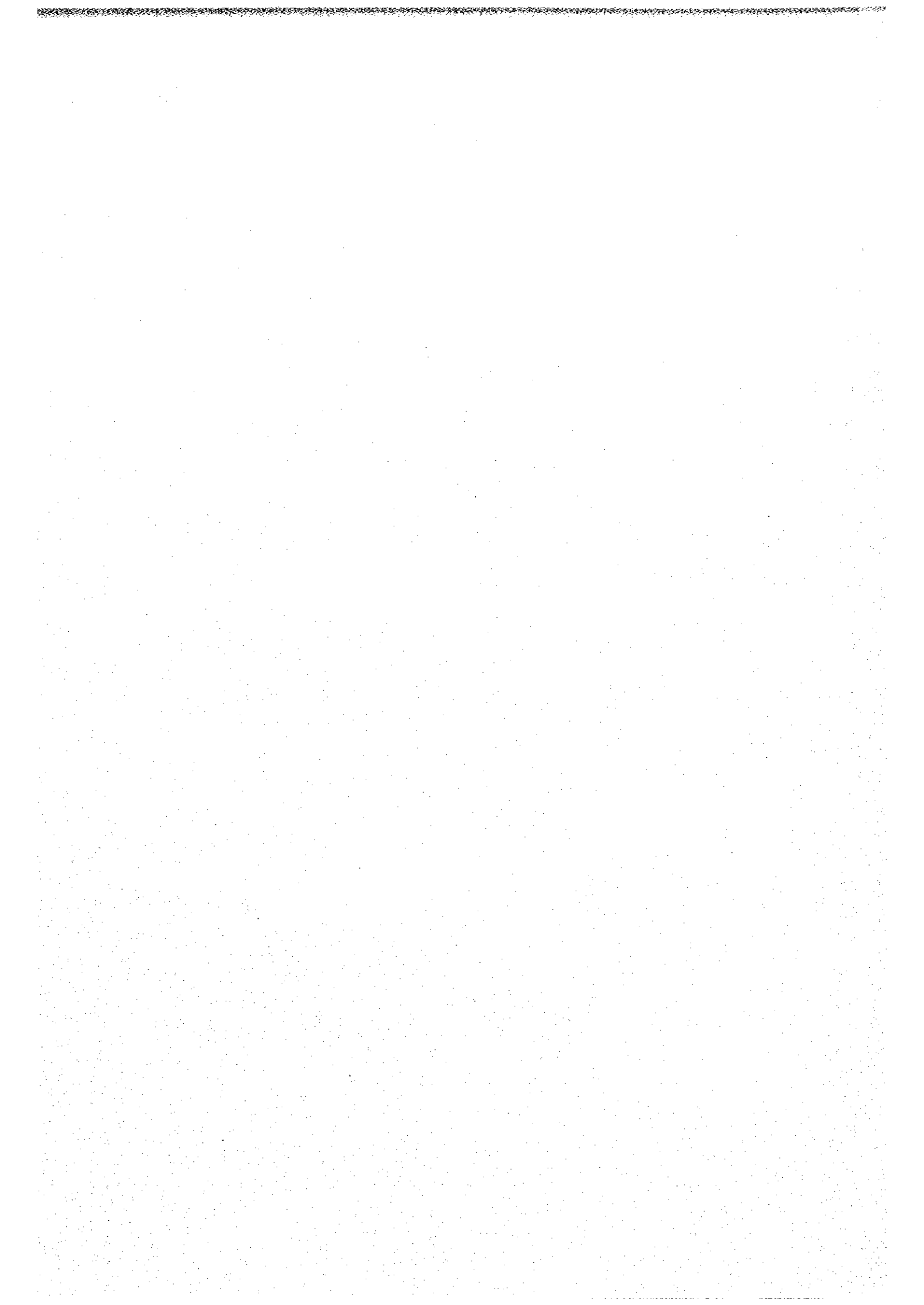


- 2) Selection of the candidate;  
To make sure that the field of the training is the same as the participant's specialty.
- 3) Syllabus;
  - 3-1) To make sure that each participant writes in the syllabus his / her own individual points of request and targets of the training.
  - 3-2) To send the syllabi to the Japanese side as soon as possible after the selection of the candidates in order for the Japanese side to adjust and produce more effective curriculum.
- 4) Pre-departure Orientation;  
To make sure that the participants are informed of and understand the curriculums and the training institutions before coming to Japan.
- 5) Japanese Language Training ;  
To make sure that the participants reach D-LEVEL or higher in the PPP Japanese Language Course before coming to Japan and that especially sufficient communication ability on the daily conversation level is attained.

8<sup>th</sup>, Feb., 2001







JICA