

平成 11 年度
特定テーマ評価報告書
～ 協力隊員によるカンボディア
職業訓練分野への協力～

平成 12 年 3 月

国際協力事業団
企画・評価部

団長所感

1. カンボディアの概況

国連暫定統治機構(UNTAC)の支援の基、1993年9月新憲法が制定されカンボディア王国が成立したが、まだ政治的・経済的不安定状態でありながらも国民の躍動感と、信仰心・笑顔からくる平和達成感が強く印象に残った。

我が国は、新生カンボディア王国成立後、東京でカンボディア復興閣僚会議を開催するなど同国復興にイニシアティブを発揮、協力隊スキームを中心に職業訓練による人材育成の協力を行ってきているが技術移転活動には多くの難問が存在していることを痛感した次第である。

2. カンボディアの職業訓練と技能者レベルの実状

中堅技能者以上の育成を行う職業訓練は教育青年スポーツ省管轄下で、初歩技能者育成及び身障者育成は労働福祉省管轄下で行われている。

協力隊員が活動していたブレアコソマ職業訓練センター及びカンボディア・日本友好技術訓練センターは中堅技能者育成を行っているため、教育青年スポーツ省が管轄しているが、訓練機材購入費や運営費などへの助成金はほとんど皆無であった。また、中堅技能者育成といっても訓練期間が6～12か月と短く、訓練時間数が少ないうえに、訓練用資機材が不十分であるため、必ずしも実技を中心とした実学一体の訓練が成されていなく、社会ニーズにマッチした中堅技能者育成が送り出されていない。

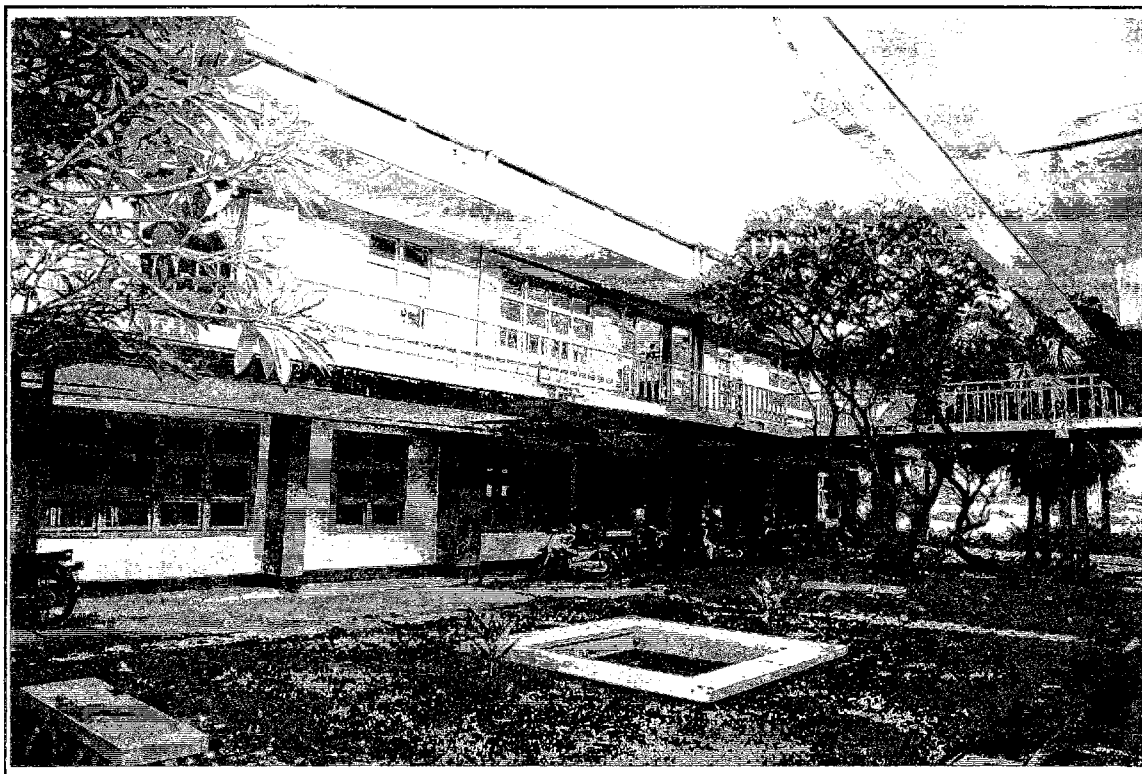
また、カンボディア人技能者が十分育っていないことから、インフラ整備に必要な電気工、溶接・板金工、機械工といった国の発展に不可欠な中堅技術者をもベトナム人に委ねているのが現状であり、修理工場や製品工場などの地場産業もあまり成長していないのが実状である。

3. 協力隊員活動の評価概要

上記2センターに派遣された10名の活動成果については、技術移転及びC/Pとの交流を含め多方面から調査した結果、与えられた制約条件(協力隊員の守備範囲内)の下で最大限の活動がなされ、各方面から高い評価結果が得られ、与えられた目標はおおむね達成されていた。しかし、後の考察(巻末の「資料1.」参照)で述べるように工業分野の職業訓練における協力隊員派遣にあたっては、より詳細な情報提供をしてあげないと派遣された隊員は大変な困難と苦痛を伴う活動となるので、今後、検討していかなければならない課題と思われる。

就職率については、あまり就職口は無く、修了生自らが就職活動を行うシステムになっているため、正確な数字を把握することは困難であったがおおむね5割程度であるとのことであった。また、就職先については縁故関係で小企業、町工場に就職、あるいは自営業に就く者が多

<プレアコソマ職業訓練センター>



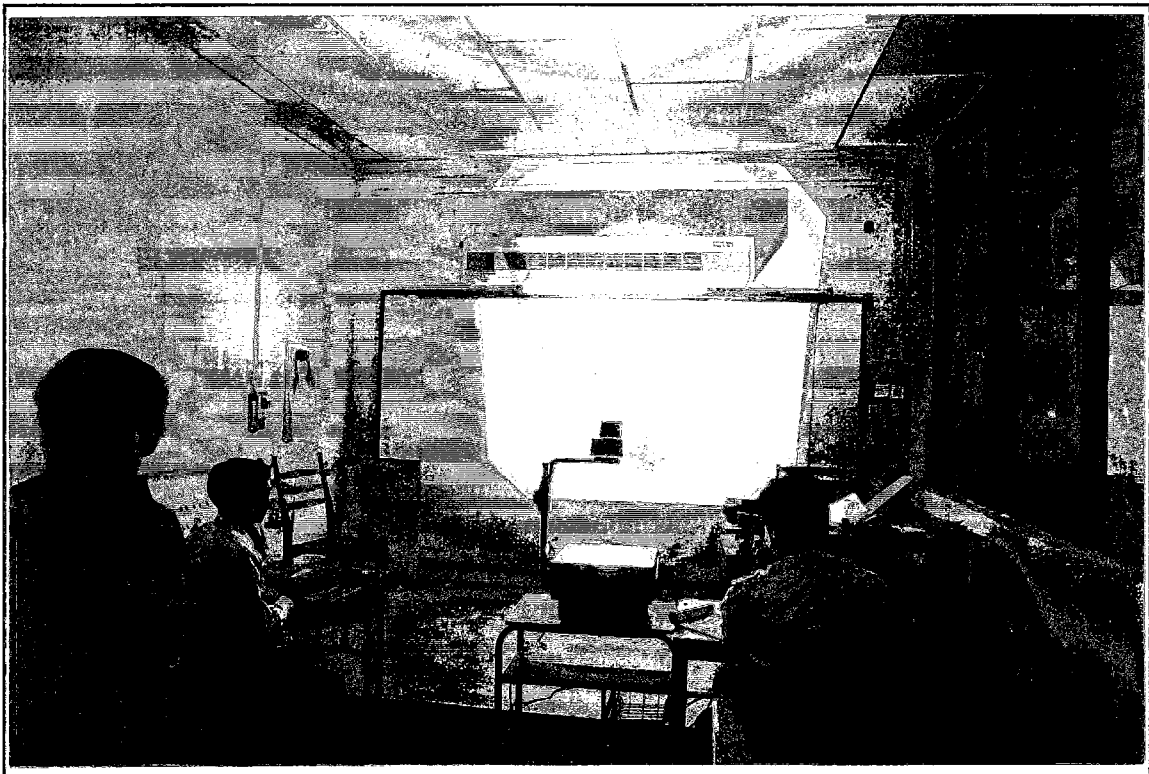
校舎



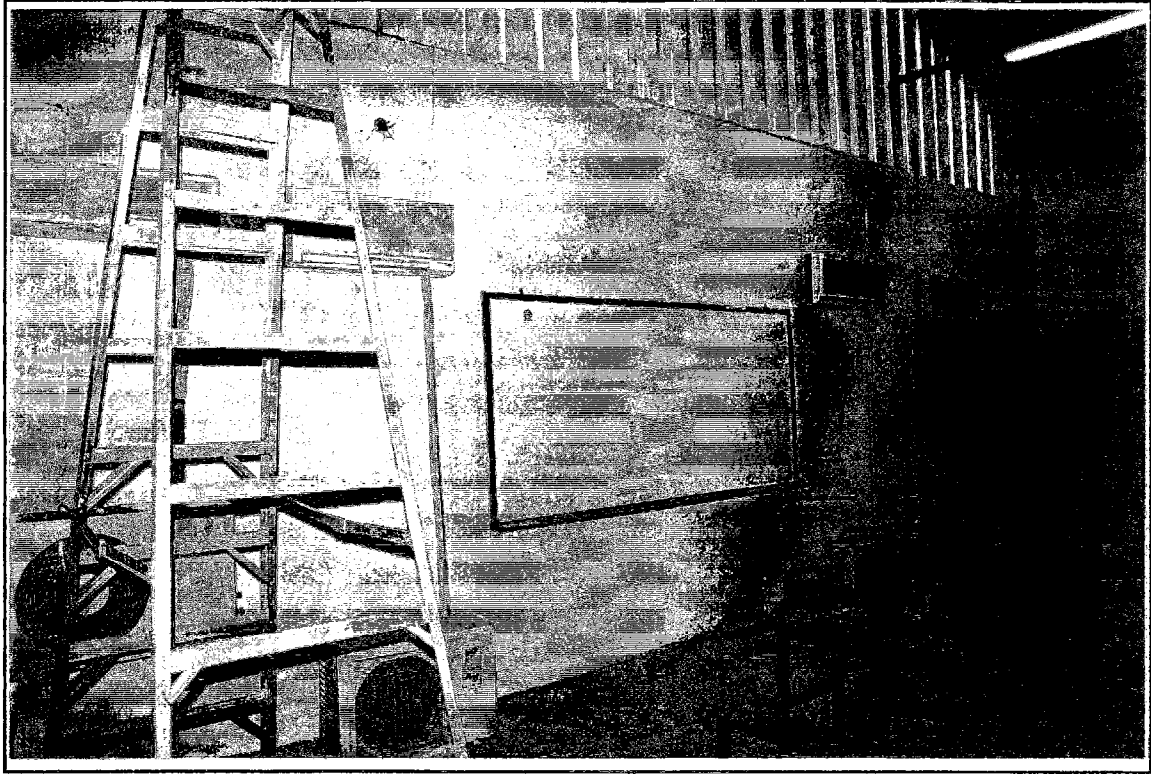
工作機械コースのカウンターパートからのヒアリング



工作機械実習室（中国製機器が多い）



空調・冷凍コースでの研修風景

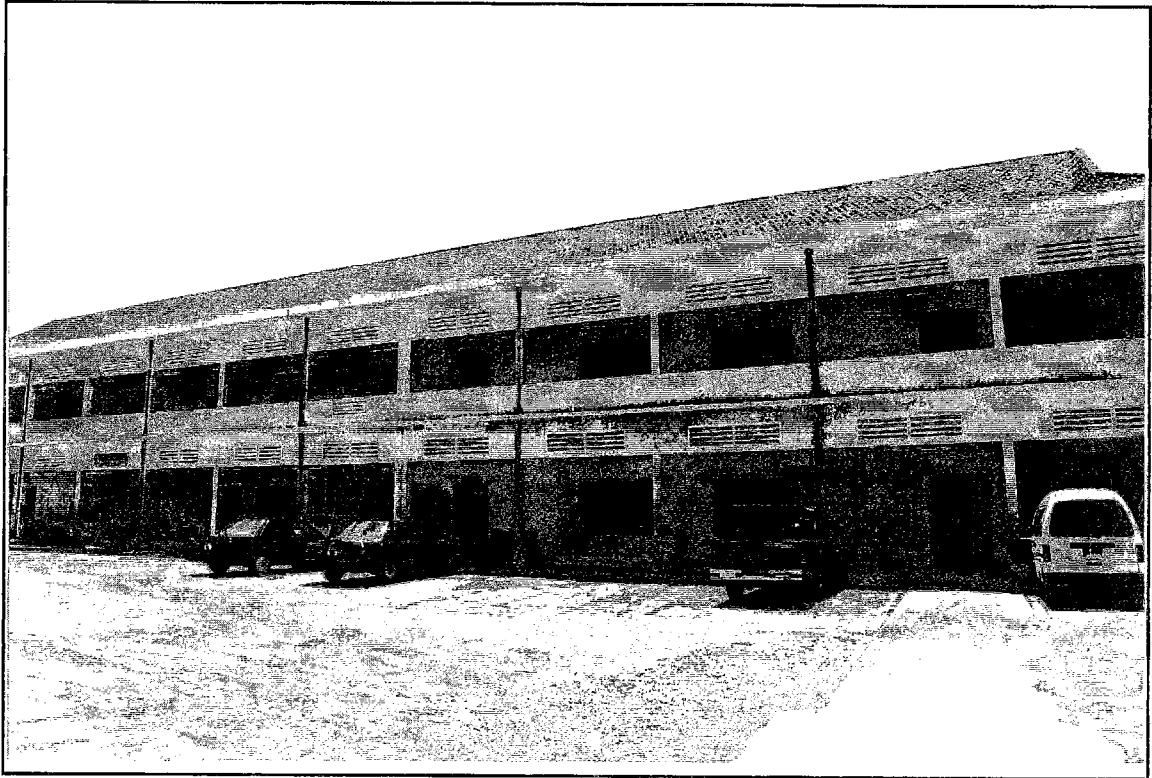


協力隊員支援経費で購入した実習用空調機材



新カリキュラム作成現場（隊員
作成資料が活用されている）

＜カンボディア・日本友好技術訓練センター＞



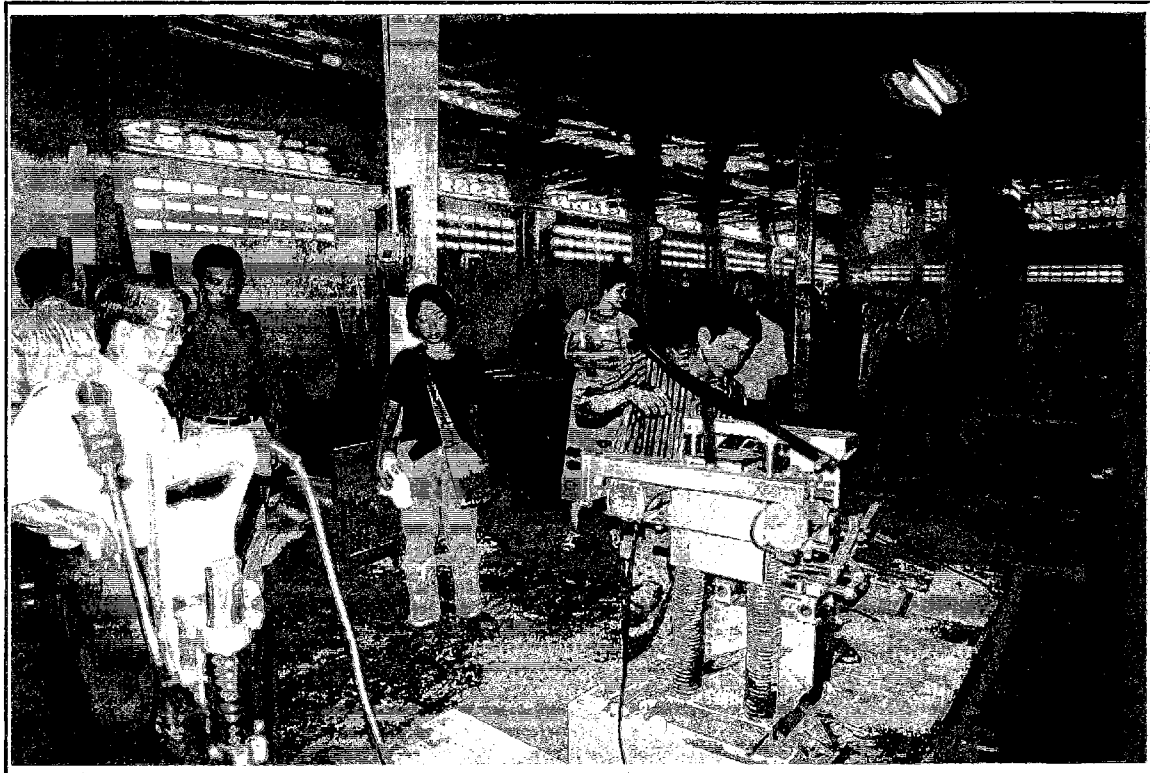
校舎



縫製コースの販売品制作



校内ショップの販売風景



木工コースの実習風景

く、残りは他の分野へ就職したり進学する者、機会があったら自営業を起こしたい者もいると
のことであり、質の高い技能者育成を行えば就職率はもう少し期待がもてるのではないかと思
われる。

4. 今後の中堅技能者育成計画

カンボディア政府は立ち遅れている中堅技能者人材育成を計るため、プレアコソマ職業訓練
センターを技能者育成の中心的センターと位置づけ、アジア開発銀行(ADB)から1,500万ドル
の融資支援を受け、訓練用機材整備、指導員の再訓練、カリキュラム・シラバス作成を行うと
ともに、電子・電気・土木の3科を設置、機械加工、板金・溶接、自動車整備科等はルッケセ
オ職業訓練センターに移管し、高卒2年訓練と中卒3年訓練を1999年10月から実施、本格的に
中堅技能者育成に取り組み始めたが、いまだ、職業訓練管理サイクル(TMC: Training Manage-
ment Cycle)の整備、技能者の資格や技能水準の整備等の基盤づくりを計っていかなければなら
なく中堅技能者育成の道のりは遠い。

目 次

団長所感

写 真

第1章 評価の概要	1
1 - 1 評価の経緯と目的	1
1 - 2 評価対象案件	1
1 - 3 評価のフレームワーク	2
1 - 4 団員構成	2
1 - 5 現地調査日程	2
第2章 職業訓練分野の状況等	4
2 - 1 工業分野の状況	4
2 - 2 職業訓練分野の状況	4
2 - 3 職業訓練から就職までの構成要素	4
第3章 評価結果	6
3 - 1 プレアコソマ職業訓練センターの概要	6
3 - 1 - 1 センターの概要	6
3 - 1 - 2 評価結果	9
3 - 2 カンボディア・日本友好技術訓練センターの概要と評価結果	11
3 - 2 - 1 センターの概要	11
3 - 2 - 2 評価結果	12
3 - 3 技術協力以外の効果	14
第4章 今後の協力への提言	17
4 - 1 職業訓練分野における案件の発掘形成及び協力隊等への支援に係る留意点	17
4 - 2 カンボディアの職業訓練分野に対する今後の協力に係る提言	18
4 - 3 その他：JICA事業と日本からの民間投資のリンケージ	19
付属資料	
1. 工業職業訓練分野における望ましい技術移転の考察	23
2. その他の職業訓練施設の概要	27
3. 個別評価シート	35
4. 協力隊員へのアンケート調査用紙	46

第1章 評価の概要

1-1 評価の経緯と目的

カンボディア王国(以下、「カンボディア」と記す)では1991年に和平協定が締結されたが、同国の復興にあたっては、難民の帰還への対応とともに、立ち遅れた各方面での「人材の育成」が急務であった。この状況を受けて、JICAは1993年から協力隊派遣を中心に人材育成、特に職業訓練分野に協力を行ってきたが、帰国隊員の報告書によると、技術移転の効果の現れかたにバラツキがあり、また、訓練修了生の就職が必ずしも容易でないと報告されている。

一方、協力隊派遣の目的は「地域住民と一体となった青年の開発ボランティア活動の促進・助長」であり、「国際相互理解の促進」など、技術移転以外の効果も期待されているが、その観点から評価を行った例はない。

よって、上記背景、さらに、カンボディアの復興に向けて職業訓練分野に係る協力隊員の派遣要請の増加が予想されることを踏まえ、過去にカンボディアの職業訓練分野に派遣された協力隊員の活動を対象に、技術移転の効果及び技術移転以外の効果の両面から評価も行い、評価結果からカンボディアの職業訓練分野における協力隊員の協力目標の効率的な達成に向けて、「案件の発掘・形成」「協力隊への支援」の改善等に係る教訓を導き出すこととなったものである。

1-2 評価対象案件

職業訓練分野に派遣した11名の協力隊員のうち、派遣期間を終了した10名の隊員の活動を評価の対象とした。

プレアコソマ職業訓練センター		カンボディア・日本友好技術訓練センター NGO/シャンティ国際ボランティア会(旧:曹洞宗国際ボランティア会)との連携協力案件	
指導科目	派遣期間	指導科目	派遣期間
工作機械	1993.04.07～1996.07.06	縫製	1994.07.11～1996.07.10
自動車整備	1993.07.14～1995.07.13	木工	1995.04.03～1997.04.02
電子機器	1993.07.14～1996.07.13	婦人子供服	1996.07.09～1998.07.08
電子機器	1996.04.07～1998.04.06	電子機器	1997.04.08～1999.04.07
工作機械	1996.07.09～1998.07.08	木工	1997.12.01～1999.12.16(派遣中)
冷凍機器	1996.12.01～1998.12.09		

1 - 3 評価のフレームワーク

(1) 本評価では、協力隊員の協力目標は「配属先の職業訓練水準を向上させること」であり、上位目標は「訓練修了生が就職し開発に貢献すること」と設定し、それぞれの協力隊員の活動について、これらの目標を主軸として評価5項目の観点(活動の効率性、目標達成度、効果(上位目標の達成度)、計画の妥当性、自立発展性)から評価を行うこととした。

また、それに加え、技術協力以外の観点である「国際相互理解」、「国際協力の国内的理解促進・人材拡大」、「青年育成」などの効果についても評価することとした。

(2) 具体的な調査手法としては、評価対象の協力隊員に、現地での活動内容の確認、帰国後の活動等に関するアンケート調査を行い、アンケート調査の結果と隊員最終報告書を評価5項目の観点から分析するとともに、カンボディアで現地調査を行い、評価対象2機関及び関係機関において以下の事項について多角的にヒアリング調査等を行った。

- ・ 工業を中心とした産業分野の状況
- ・ 職業訓練分野の状況
- ・ 評価対象2機関の状況
- ・ 協力隊員の技術移転に係る活動・成果及び同成果の持続性
- ・ 協力隊員の「国際相互理解促進」等に係る事項

1 - 4 団員構成

団長・総括	津 端 勝 造	雇用・能力開発機構指導役(国際担当)
職業訓練事情・NGO連携	手 束 耕 治	シャンティ国際ボランティア会事務局次長
協力隊活動評価	飯 島 大 輔	協力隊派遣第一課
評価企画・監理	大 川 直 人	国際協力事業団企画・評価部評価監理室

1 - 5 現地調査日程

1998年9月18日から9月30日まで。詳細は表1 - 1のとおり

表 1 - 1 現地調査日程

日順	月日	曜日		日 程	
				訪問先	面談者(敬称略)
1	9月19日	日	PM	プノンペン着	
2	9月20日	月	AM	日本大使館、JICA事務所訪問	斉藤大使、明瀬書記官、松田JICA所長、寺元次長
			PM	日本カンボディア友好技術訓練センターにてヒアリング	Mr. Kim Sovann(所長)
3	9月21日	火	終日	日本カンボディア友好技術訓練センターにてヒアリング	Mr. Neng Vun、Mr. Saom Soy、Mr. Soeum Sivannara、Mr. Kuy Heng Ly、Mr. Pan Sivonn、Mr. Kay Chanthoeun、Ms. Yum Vudda、Ms. Sok Uthary(C/P)
4	9月22日	水	終日	A : プレアコソマ職業訓練センターにてヒアリング B : JVC、ルッセイケオ職業訓練センターにてヒアリング	Mr. Peng Sim Hong(所長)、Mr. Him Savoeun、Mr. Bun Phearin(副所長)
5	9月23日	木	終日	A : プレアコソマ職業訓練センターにてヒアリング B : タイ・カンボディア技術訓練センターにてヒアリング	Mr. Chhar Khemarin, Mr. Tap Siphay, Mr. Chan Choeun, Mr. You Sathy, Mr. Chan Sopheap(C/P)
6	9月24日	金	終日	三角協力プロジェクト訪問視察	藤田PM、黒岩APM、三島APM、藤田オフィサー、小沢・田中隊員
7	9月25日	土	AM	(書類整理)	
8	9月26日	日	AM	(書類整理)	
9	9月27日	月	AM	教育青年スポーツ省訪問、清水専門家からヒアリング	Mr. Pich sophoan(局長)、清水専門家(教育)
			PM	小川専門家からヒアリング、商工会議所訪問	小川専門家(商業)、Mr. Sam Bun Heng(局長)
10	9月28日	火	PM	ADB訪問	Mr. Someth Suos(所長)
11	9月29日	水	AM	CDC、日本大使館、JICA事務所へ報告	
			PM	プノンペン発	

第2章 職業訓練分野の状況等

2 - 1 工業分野の状況

カンボディアの産業は農業が主体であり、工業は未発達であるが、アメリカの一般特惠関税制度適用を背景として、4年前から主にアセアン諸国からの投資を背景に縫製産業が急成長している。しかしながら、1999年に入ってアメリカがカンボディアからの衣料製品の輸入に数量制限をかけたことから、今後、縫製産業には大きな成長が見込めず、また、1997年のアジアの通貨危機以降、近隣諸国と比較して労賃に比較優位性をもたなくなったこと、経済インフラも未整備であることから、組み立て産業等の他の労働集約型産業の誘致も困難になっており、現状では、工業分野の成長要因は見つけられない状況である。

また、アセアンに加盟したことにより段階的に2018年までに域内関税を撤廃しなければならないが、現状ではカンボディアは他の加盟国に対し比較優位産業をもたないことから、アセアン加盟はカンボディア経済にむしろ不利に働く可能性もある。

工業系技能者の就職は容易ではない。その理由は、工業が未発達であり、就職口そのものが少ないこと、小規模ないわゆる「町工場」が多く、縁故採用が主体であること、カンボディア人技能者のレベルが低く、技術が高いベトナム人技能者が市場に参入していることがあげられる。

2 - 2 職業訓練分野の状況

社会主義政権時代は計画経済制度の下、ソ連(一部欧米のNGO)の援助により職業訓練校が設立され、運営されていた。1991年のソ連崩壊後、同援助は無くなったが、カンボディア政府として市場経済化での工業育成政策・職業訓練計画を定めないまま、職業訓練校の強化もせず、社会主義時代の職業訓練体制をそのまま引きずっていたといえる。よって、ソ連崩壊以降は、職業訓練校には、ソ連製の訓練機材、ソ連で育成された人材がそのまま残され、人件費・運営予算はほとんどない状況であった。

しかしながら、1996年に総額1,500万ドルの職業訓練分野へのADBの援助が決まり、政府は、ブレアコソマ及びルッセイケオの両職業訓練センターを中心に市場経済化での職業訓練の強化に本格的に取り組み出している。

2 - 3 職業訓練から就職までの構成要素

職業訓練分野の協力の目標は「訓練水準の向上」であり、最終アウトプットは「訓練修了生の就職」であると設定したが、本評価を通じて、職業訓練から就職までは以下の要素によって構成されることが判明した(図2 - 1参照)。そして、職業訓練が就職に結びつくためには、以下の要素が適正に整備・運営される必要があるが、協力隊員が改善できるものは枠をかけた要素だけである。

- ・ 政府の産業育成政策、市場のニーズ等を踏まえ、中央政府において国全体の職業訓練計画を決める。
- ・ 訓練所では中央政府の職業訓練計画に合わせて、職種・水準を決め訓練を行う。訓練実施に関しては、管理者(マネージメント能力、事業実施意欲)、インストラクター(人数、技術、訓練意欲)、カリキュラム・教科書、訓練期間、訓練予算、訓練機材、訓練生の質の各要素がある。
- ・ 就職需要から訓練所を通して中央政府に訓練需要が伝達され、政府の職業訓練計画に反映される。

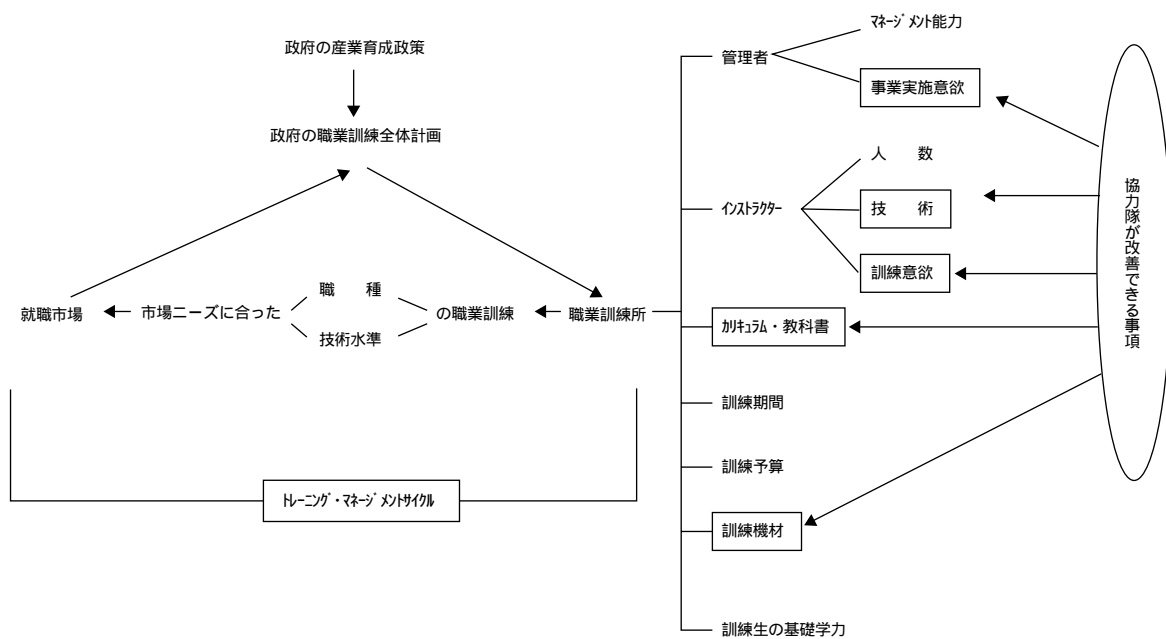


図 2 - 1 職業訓練から就職までの構成要素

第3章 評価結果

前述の「職業訓練から就職までの各構成要素」のうち、協力隊員が改善できる要素については改善が行われ、訓練水準は向上している。しかしながら、同要素以外に問題も多く、改善しても訓練水準がまだ市場ニーズに達していないこと、工業が未発達であり就職口そのものが少ないこと等から訓練を受けても就職できないケースが多いといえる。

また、「国際相互理解促進」、「国際協力への国内的理解促進・人材育成」及び「青年の能力開発」面では予想以上の効果が出ているといえる。

3 - 1 プレアコソマ職業訓練センターの概要

3 - 1 - 1 センターの概要

(1) 歴史

本校は、1964年にフランスの電気会社の協力によって「カンボディア電気学校」として設立された。ポルポト政権下で閉校されたが、1981年にソ連の援助で活動を再開し、1991年に同援助が打ち切られるまでは、運営経費、機材はすべてソ連からの援助で賄われ、カンボディア教員の指導のためソ連から約20名の専門家が常時派遣されていた。

本校はカンボディアでは最大規模・最高水準の職業訓練校であったが、ソ連の援助打ち切り後は、ILOの貧困者向け短期コース開催に係る援助はあったものの(1994年3月から1998年10月まで)、基本的には運営予算はほとんどなく、教員は給与が極端に安く訓練よりも副業に重点を置く状況であり、いわば細々と訓練を続けている状況であった。その状況下で協力隊員は派遣された。

現在までの訓練修了生の累計は3,000名以上であり、所管は教育・青年スポーツ省高等教育局である。

なお、本校は空港と市街地との中間にあり、第1校舎(敷地5ha)と第2校舎(同6ha)に別れている。

(2) 活動・組織・予算

1) 訓練内容

訓練学科の設定については変遷があるが、1998年度の実績は表3-1のとおりである。空欄のコースについては、応募者が少ないことから同年度には開催されていないコースである(職種ごとの応募者の数は基本的には市場の雇用ニーズを反映しているといえるが、左官、溶接など雇用ニーズはあっても3Kであることから応募の少ない職種もある)。

学期は10月から6月までであり、授業時間は従来、月曜日から土曜日までの7:00から11:30分までであり、午後の授業は無かったが、1999年から週4日間、午後2時から5時まで授業を行っている。

2) 訓練生・就職率

入学資格は1年コースが中卒以上、2年コースが高卒以上であり、授業料は無料である。入学者に性別制限はないが職種の関係上、ほとんどが男子であり、約60%が地方出身者である。ヒアリングの結果では大学に学力又は経済的理由で入学できない層が入学していると思われる。入学者の30%程度は中退するが、その主な理由は大学に合格し転学するとのことである。

訓練修了生の就職は、表3-1のとおり土木学科の100%から電子学科の20%までバラツキがある。就職率が低い理由は、修了生の技術レベルが市場ニーズに達していないこと、産業が未発達であり、就職先そのものが少ないことがあげられる。

3) 教職員

教職員数は84名(教員59名、職員25名)であり、教員は10年以上の長期在勤者が80%を占める。教員の学歴は17%が学士をもち、その他が本校の卒業生など短大レベルである。また、教員のうち、約半数がソ連をはじめ旧社会主義国で研修を受けている。インタビュー・視察の印象では、教員は現在の先進国の技術水準には達していないが、基礎技術はあり、新しい技術の習得意欲は高いと感じられた。

教員の給料は15ドルから20ドル程度であるが、プノンペンで家族4人が生活するうえで最低100ドル程度は必要であることから、教員は副業を行わざるを得ない状況にある(ILO又はADBプロジェクトに従事している教員は実質上、月150ドル程度の給与が確保されている)。

4) 訓練機材

訓練機材は基本的にはソ連製の旧式のものである。視察結果では、空調・冷凍学科、工作機械学科では、旧式ではあるが訓練機材は量的には整備されていた。しかしながら、電子学科、自動車学科では訓練機材が量的にも不備であり、機材を使用した訓練が行える状況とは考えがたかった。

5) 運営予算

人件費・電気料以外の運営経費は、1万ドル程度必要とのことであるが、年間3,000ド

ル程度の予算しかない。

6) 協力隊員の派遣学科

協力隊員 6 名は表 3 - 1 のとおり中卒対象の 1 年コースに派遣されていた。

表 3 - 1 1998 年度の活動状況

	応募者数	定員 (1学年)	訓練生数 (2年コース は1年及び2 年合計)	訓練修了生 数	教員数	就職率	備考
2年コース(高卒対象)							
電 気	285	30	33	27		40%	
電 子	213	30	35	20		20%	
土 木	258	30	31	21		100%	
1年コース(中卒対象)							
空調・冷凍(1名派遣)	147	20	20	15		70%	
自動車整備(1名派遣)	139	20	20	10		40%	
工作機械(2名派遣)	38	20	20	13		25%	
溶 接	75	20	20	12		45%	
ラジオ修理(2名派遣)							
電 気							
木 工							
左 官							
2年・1年計	1,155	170	179	118	59		

(3) ADB の援助による職業訓練分野の強化

1996 年、ADB は職業訓練分野の強化に向けて総額 1,500 万ドルの援助を決め、実施している。同援助により行われる事業の概要は以下のとおりである。

1) 職業訓練マスタープランを作成する。

2) 市場ニーズと産業政策を反映した職業訓練を行うため、教育省高等教育局を中心に関係省庁民間を含めた「国家職業訓練委員会」を設立する。

3) 1999 年 10 月より、プレアコソマ職業訓練センターは職業訓練のナショナルセンターとなり、カリキュラム開発、教員の再教育を担当するとともに、「土木」、「電気」及び「電子」の職業訓練を担当する。訓練コースはそれぞれの学科に、高卒者用の 2 年コースと中

卒者用の3年コースを設置する。従来、プレアコソマ職業訓練センターが担当していたそれら以外の学科については、ルッセイケオ職業訓練校に移管し、同様に高卒者用2年、中卒者用3年のコースを設置する。また、両校の訓練内容の強化のため、訓練に必要な機材についてはADB援助により整備する。

なお、プレアコソマ職業訓練センターの運営経費については、民間企業向けに有料で短期の職業訓練コースを開催し、その収益をあてるとのことであり、既に訓練生の募集も行われていた。

3 - 1 - 2 評価結果

(1) 活動の効率性

1) 協力隊員は熱心に活動したが、図2 - 1の構成要素のほとんどに不備があったことから、協力隊員の活動が効率的に行われたとはいえない。構成要素の主な不備、つまり協力隊活動の主な阻害要因は以下のとおりである。

- ・ カウンターパート(以下「C/P」)が技術移転に十分な時間を割けなかったこと(給与が安く、生活費を稼ぐため副業をしなければならなかった)
- ・ 訓練機材が不足していた
- ・ 訓練予算がほとんど無いに等しかった

2) しかしながら、協力隊員は上記の悪条件下にあっても、C/Pの技術レベルのアップ等に一定の活動成果をあげている。それは以下の活動促進要因があったからである。

- ・ C/Pに基本的技術があったこと
- ・ C/Pに新しい技術の吸収意欲があり、協力隊の活動に協力的だったこと
- ・ 協力隊員がC/Pとよくコミュニケーションを取り、積極的に活動していること
- ・ JICAが地方公共団体研修及び隊員支援経費による機材の供与を重点的に行ったこと(表3 - 3参照)

3) 上記を要約すると、協力隊員の活動意欲の高さ、コミュニケーションのよさとC/Pの技術吸収意欲が核としてあり、それにJICAの強力な支援が加わったことによって、活動阻害要因を軽減しているといえる。

また、協力隊員は1993年度に3名、1996年度に3名派遣されているが、前者に比べ、後者の方が活動の効率性は高いように感じられる。これは、前任隊員の活動体制整備によるところが大きい、「物ではなく技術中心」という協力隊員の活動趣旨についてC/Pの理解が進んでいることも活動促進要因であると思われる。

なお、自動車整備の隊員については、C/P から得られた情報が少なかったことから活動成果を確認できなかった。

(2) 目標達成度

目標とした活動は、完了しなかったものもあるが、おおむね実施されており、地方公共団体研修、機材整備と合わせて、訓練水準は着実に向上している。

(3) 効果(上位目標の達成度)

就職率について正確な統計データはないが、各種ヒアリングの結果から推測すると、訓練職種によりバラツキがあるが、概して低いといえる。

協力隊員が派遣された学科は中卒者対象の1年課程であり、訓練内容も限られていることから、基本的には訓練修了生の技術レベルに問題があり、次に産業未発達により雇用ニーズが少ないという問題があることから就職率が低いものと思われる。また、縁故採用が主流であること、高卒など学歴のある者はいわゆる「3K」職種を嫌うことも影響しているといわれている。今後、就職率を向上させるためには、上記の問題が解決される必要があるが、訓練期間の延長、訓練内容の拡大を行い、訓練修了生の技術レベルを市場で通用するニーズに上げることがまず第一に必要である(これはADBの援助による職業訓練強化で道筋がつくものと思われる)。

(4) 計画の妥当性

1) 「職業訓練分野への派遣の妥当性」

カンボディアでは教育水準が低く、人材育成が遅れていることから、職業訓練分野への協力は妥当であったといえる。

2) 「派遣職種の妥当性」

派遣された職種は産業に基本的に必要な職種であること、さらに、電子、自動車、冷凍機器は増加している修理需要等に対応していることから、職種として妥当であったと考えられる。

3) 「派遣先の妥当性」

協力隊はいわゆる「丸腰」で現地に入って協力をを行うことから、協力効果をあげるためには、現地の受入体制が基本的に整っている必要がある。しかしながら、本センターに協力隊が派遣された時期は、ソ連の援助がなくなり、また、政府も市場経済化での職業

訓練計画を示しておらず、職業訓練の構成要素のすべてに問題のある最悪の時期であり、この時期に政府の職業訓練機関に協力隊を派遣したことについては疑問がある。

(5) 自立発展性

C/Pは定着しており、協力隊の作成したカリキュラム・教科書等は改良されつつ使用されており、供与機材は使用されていることから、協力隊の行った訓練水準の向上は定着していると判断できる。

また、本センターは、ADBの援助による政府の職業訓練体制強化計画により、指導員の再訓練、教材開発等を担当する職業訓練のナショナルセンターとして、また、土木、電気及び電子の訓練機関として改組される。そして、従来あったほかの学科はC/P及び機材とともに、ルッセイケオ職業訓練校に移管されるが、協力隊の移転した技術、作成したカリキュラム・教科書、地方公共団体研修の成果は、新体制でのカリキュラム・教科書作りのベースとなっていることから、新体制下でも協力隊員の協力効果は持続発展する予定である。

3 - 2 カンボディア・日本友好技術訓練センターの概要と評価結果

3 - 2 - 1 センターの概要

本センターは1982年チョーク製造工場として始まり、1984年にはUNICEFの援助もあり、学習教材を作成していた。その後、青年・スポーツ・教育省からの要請により1986年に中・高校での職業訓練の活動を開始した。1991年にシャンティ国際ボランティア会(SVA)の支援が決まり、1993年にセンターの名称が現在のものとなっている。SVAの企画により1994年に協力隊員の受入れが始まり、草の根無償、郵便ボランティア貯金、WID関連機材などによって校舎、機材が導入され、名称も相まって日本の援助のショーウインドウ的なものとなっている。

訓練コースについては、一般公募制の職業訓練コース、近隣公立校教員を対象にした再教育コース、併設する公立2校での職業訓練指導がある。

このうち、一般公募制の職業訓練コースについては、貧困者を対象とし、縫製、電子、印刷の3つのコースに分かれる。協力隊員(印刷コースはSVAの専門家)がまずC/Pを訓練した後、C/P主体のコース運営へと移行している。なお、木工コースについては今年度より実施予定である。

表3 - 2 カンボディア・日本友好技術訓練センターの訓練実績(1998年)

コース名	年間実施回数	1回当たりの 訓練期間	訓練生総数
縫製	3回	90日	30名
電子	2回	180日	28名
印刷		3年	38名

入学資格は、縫製・木工コースは中学2年以上、電子コースは高卒以上で入学試験も各分野別に実施しており、受験・授業料とも無料である。入学者には学校中退者も多く含まれる。

校長はセンターの運営に情熱があり、1986年当時から「生産で利益を上げ、訓練を行う」という独立採算制の考えを導入している。教員数は24名(うち女性8名)、その多くは教員養成校、プレアコソマ職業訓練校などを卒業後に本センターで教えており、在職歴の平均は6年から9年である。養成校、訓練校で習得した専門とは異なる分野を教えている教員も多くいた。教員の給与はSVAから生活できる分(約100ドル)支払われている。

訓練に必要な機材は、SVAや隊員支援経費、WID関連機材、草の根無償などによって導入されつつあるが、いまだ十分とはいえない。電子コースなどは機材の種類や数がカリキュラム内容に影響を及ぼし、修了者の技術レベルに影響を与えている。また、座学に使用する回路図、模型などの教材を教員自らつくるほど能力もついていない。

年間の運営予算は、SVA、日本政府のNGO補助金からそれぞれ2万ドルの計4万ドル、木工・縫製の生産品販売などから得た自己収入が年間2万ドルの計6万ドルである。NGO補助金は2001年まで続くことになっているが、その後の運営が大きな課題となっている(印刷部門は既に独立採算制に移行されており、この運営経費に含まれない)。

3 - 2 - 2 評価結果

(1) 活動の効率性・活動成果

協力隊員は総じて大きな障害要因もなく、効率的に活動を行っている。

活動の促進要因としては以下のことがあげられる。

1) 所長の人格が高潔で、職業訓練意欲が極めて高いこと

所長であるキム・ソバン氏は1985年に所長に就任。センターの運営に関し政府の十分な予算配分が期待できないことから、1986年当時から「生産で利益を上げ、訓練を行う」という独立採算の考えの下、センターを運営してきている。SVAの援助が入る前にセンターの運営経費が不足した際は私財を売って運営経費にあてたとう逸話の持ち主である。

2) SVA が援助及び援助企画を行い、センターの運営体制が整っていたこと。

1991年当時から SVA は本センターに援助を開始し、援助企画を行っている。協力隊員も SVA のアイデアで要請されたが、SVA の企画によるその他の援助は以下のとおり。

- ・ 外務省 NGO 補助金：センターの年間運営経費 6 万ドルのうち 2 万ドルが NGO 補助金から支給されている(その他 SVA 2 万ドル、生産活動利益 2 万ドル)。
- ・ 外務省草の根無償：センターの本部・研修校舎、洋裁機材、木工機材
- ・ 郵便ボランティア貯金：印刷部門工場・校舎

3) C/P が活動に積極的であったこと

C/P の積極性には「所長のやる気」「生産による給与面でのインセンティブ」が影響していると思われる。

4) 協力隊員の能力が高く、積極的に活動・コミュニケーションをとったこと

5) 草の根、JICA により必要な訓練機材が時機に応じて供与され、また、C/P が地方公共団体研修に参加できたこと(表 3 - 3 参照)

(2) 目標達成度

協力隊の活動によりセンターの技術水準は向上している。また、洋裁、電子及び木工の各訓練コースが立ち上がり、生産活動は、洋裁及び木工については訓練を財政的に自立して行えるレベルに近づいているが、電子については直営店を開始できるレベルにまで達していない。

(3) 効果(上位目標の達成度)

訓練を受けても就職できていないケースが多い。この背景には産業が未発達であり就職先が少ないこと、中卒以上の学歴のある者は縫製や木工など 3K を嫌うと理由もあるが、本センターの場合は訓練期間が短すぎて訓練を受けても雇用市場の要求するレベルに達していないことが第一の原因であると思われる。今後、訓練期間を長くし、訓練内容を充実させ、市場の求めるレベルまで訓練水準を上げる必要がある。

(4) 計画の妥当性

1) 「職業訓練分野への派遣の妥当性」

カンボディアでは教育水準が低く、人材育成が遅れていることから、職業訓練分野へ

の協力は妥当であったといえる。

2) 「派遣職種の妥当性」

洋裁は成長産業である縫製産業に対応しており、電気・電子は増加している電化製品修理需要に対応しており、職種として妥当であったと考えられる。しかしながら、木工については人材の市場ニーズの関係から妥当性に疑問が残る。

3) 「派遣先の妥当性」

協力隊はいわゆる「丸腰」で現地に入って協力を行うことから、協力効果をあげるためには、現地の受入体制が整っている必要があるが、本センターの場合はSVAの援助が入り、基本的な受入体制は整っていたことから派遣先としては妥当であったと考えられる。

なお、就職という協力の最終アウトプットが出ていないことから協力の有効性に疑問の余地はあるが、洋裁コース、電子コースともに協力隊員が立ち上げたものであり、歴史が極めて短いことから「発展途上にあるもの」として理解すべきである。

(5) 自立発展性

C/Pは定着しており、協力隊の作成したカリキュラム・教科書等は改良されつつ使用されており、供与機材の使用されていることから、協力隊の行った訓練水準の向上は定着していると判断できる。

センターの財政的側面では、外務省のNGO補助金が2001年には無くなることから、今後、生産活動のレベルアップと量的拡大を図り、生産による収益を増加させる必要がある。

3 - 3 技術協力以外の効果

協力隊事業は草の根のボランティア事業であることから、実質上「国際相互理解の促進」、「国際協力の国内的理解の促進・人材拡大」、「青年の育成」等の間接的な事業目的があると思われる。よって、このたびの評価では、協力隊員へのアンケート調査(10名中8名回答)及びC/P・訓練修了生へのヒアリング調査の結果からそれらの効果を分析した。結果は以下のとおりであり、予想以上に間接効果があることが分かった。

(1) 「国際相互理解の促進」

- 1) インタビューしたC/Pは全員、協力隊員の活動を絶賛しており、活動を通じて日本が好きになるとともに、日本人の仕事に関する責任感・規律の正しさ、相互に尊重しあう人間関係、人を助ける暖かい心などを学んでいる。また、訓練修了生は協力隊員との交流を通じて日本に親しみと憧れをもつようになっているといえる。

2) 6名の協力隊員は技術移転のほかに以下のような活動を現地で行っている。

- ・ 日本語を教えた
- ・ 広島アジア大会に参加する選手団を支援した
- ・ AIDS 教育
- ・ 訓練修了生の就職探し
- ・ JICA 事務所などの無線機の保守管理、JOCV 広報誌への協力

3) 8名の協力隊員は、帰国後も現地を連絡をとっている。また、カンボディア女性と結婚した協力隊員が2名おり、日本人男性と結婚し、日本に在住している C/P が1人いる。

(2)「国際協力の国内的理解の促進・人材拡大」

1) 5名の協力隊員が、帰国後、隊員の経験を活かして以下のような国内向け活動を行っている。

- ・ 地元の婦人会でカンボディアの状況・体験を発表
- ・ カンボディアでの活動について技術月刊誌に寄稿
- ・ 京都国際塾のカンボディア担当として一般向けに10回シリーズの講義をする予定
- ・ 中学の父兄に活動報告
- ・ カンボディアを紹介するホームページを開設

2) アンケートに回答した8名全員がチャンスがあれば再度、国際協力に参加したいとしており、民間ベースで技術移転をしているもの、UNVとして派遣先に再赴任したもの、カンボディアと日本の間でビジネスを開始しているものもいる。

(3)「青年の育成」

8名中6名の協力隊員が、以下のとおり、協力隊に参加したことによって、以前と考え方が変わった部分があるとしている。

- ・ 技術移転には単に知識だけでなく、各種の知識が必要であると学んだ
- ・ 問題があっても何とかなる、今できることは今やると考えるようになった
- ・ 道具など条件がそろわなければ仕事ができなかったが、なければどうしたらよいか考えるようになった
- ・ 日本のことを広い視野から考えられるようになった
- ・ おおよそ人の行うことが許せるようになった
- ・ 相手の考え方を理解しようとする心の余裕をもてるようになり、何事も前向きな姿勢で考えられるようになった

表 3 - 3 評価対象 2 機関に対する協力投入

ブレアコソマ職業訓練校に対する協力投入

職 種 (派遣学科)	協力隊員数	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	派遣年月日	派遣期間	供与機材	地方公共 団体研修
工作機械 (工作機械1年課程)	2名	・	・	・	・	・	・	・	1993.04～1996.07 1996.07～1998.07	3年3月 2年	95万円(隊員支援) 200万円(隊員支援) 計 295万円	2名
電子機器 (ラジオ修理1年課程)	2名	・	・	・	・	・	・	・	1993.07～1996.07 1996.04～1998.04	3年 2年	143万円(隊員支援) 30万円(隊員支援) 計 173万円	2名
自動車整備 (自動車整備1年課程)	1名	・	・	・	・	・	・	・	1993.07～1995.07	2年	30万円(隊員支援)	無
冷凍・空調 (冷凍・空調1年課程)	1名	・	・	・	・	・	・	・	1996.12～1998.12	2年	100万程度(隊員支援) 80万円程度(ユネスコ) 計 180万円程度	2名

カンボディア・日本友好技術訓練センターに対する協力投入

職 種 (派遣学科)	協力隊員数	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	派遣年月日	派遣期間	供与機材	地方公共 団体研修
縫製・婦人子供服	2名	・	・	・	・	・	・	・	1994.7～1996.7 1996.7～1998.7	2年 2年	20万円(隊員支援) 27万円(草の根) 計 47万円 + WID機材	3名
木工	2名 (1名派遣中)	・	・	・	・	・	・	・	1995.04～1997.04 1997.12～1999.12	2年 2年	60万円(隊員支援) 500万円(草の根) 計 560万円	1名
電子	1名	・	・	・	・	・	・	・	1997.4～1999.4	2年	135万円(隊員支援)	1名

第4章 今後の協力への提言

本評価の目的は、カンボディアの職業訓練分野における協力隊員の協力目標の効率的な達成に向けて、「案件の発掘・形成」「協力隊への支援」の改善等に係る教訓を導き出すことである。しかしながら、教訓の多くは協力隊以外のスキーム、カンボディア以外の国にも適応できること、今後のカンボディアの職業訓練分野への協力は協力隊のみならず他のスキームでの対応も検討すべきと考えることから、以下、協力隊のスキームに限らず、職業訓練分野への協力を共通する教訓、カンボディアの職業訓練分野への協力をに係る教訓等を述べることにする。

4 - 1 職業訓練分野における案件の発掘形成及び協力隊等への支援に係る留意点

(1) 職業訓練分野の案件発掘・形成にあたっては、図2 - 1の職業訓練から就職までの各構成要素をチェックポイントとする必要がある。

特に重要なのは、職業訓練分野の協力の最終目的は「訓練修了生が就職し、開発に参加すること」であるから、協力内容を「就職できる技術レベル」を基準に決定することである。

また、構成要素で特にキーとなる不可欠な要素はC/Pの「技術吸収意欲」、「技術レベル」、「技術移転に割ける時間」であることから、要請背景調査にあたっては、直接、C/Pと面談し、これらの3点を確認するのが望ましい。さらにいい古されてはいるが、管理者及びC/Pに対し「物ではなく、技術中心」という日本の協力趣旨を十分説明する必要がある。

(2) 最貧国の場合、政府の予算で配属機関の運営コストを負担できないケースが多い。よって、プロジェクト方式技術協力など長期にわたる協力については、生産と訓練を組み合わせ、将来、生産による利益で運営コストが賄えるよう当初から協力計画を策定することも一案である。

また、カンボディア・日本友好技術訓練センターのように、NGOにまず協力に入ってもらい、NGOの援助企画の下、協力隊、外務省のNGO補助金、草の根無償、郵便ボランティア貯金、開発福祉支援などで生産利益による訓練が軌道に乗るまで支援する仕組みを当初から設定することも検討の余地がある。

(3) 協力隊員はいわゆる「丸腰」で協力することから配属機関としては基本的な受入体制が整っている必要がある。その点で、NGOその他の援助の入っている機関は受入体制が整っているケースが多く、配属先として適当である。

(4) 協力隊員はC/Pとの積極的なコミュニケーションが必要であり、時機に応じた機材供与、地

方公共団体主催の研修とのリンケージが効果的に技術協力を行ううえで有効である(特にプレアコソマのような厳しい環境で協力するうえでは不可欠である)。

4 - 2 カンボディアの職業訓練分野に対する今後の協力に係る提言

(1) 総論

カンボディアは各分野での人材育成が遅れており、人材不足をヴェトナムからの出稼ぎで補っている状況にあることから、政府は育成に金のかかる工学系の中堅技能者育成を中心に職業訓練に取り組む必要がある。そして、政府はILO・ADBの援助に基いて、職業訓練分野のマスタープランを作成中であり、右プランに基いて本格的に職業訓練分野の強化を図ろうとしている。産業が未発達で就職が容易でない状況にあるが、国の開発・産業に基本的に必要な工学系職種の中堅技能者育成については、JICAも右プランに沿いながら、図2-1の構成要素の整備状況に留意しつつ、技術協力を継続すべきである。

具体的には、政府の職業訓練分野への本格的な取り組みは始まったばかりであることから、まずは、中央省庁にアドバイザーを派遣し、職業訓練の資格・制度づくり、運営にアドバイスを行うとともに、図2-1の構成要素の整備状況に留意しつつ、訓練校でのカリキュラム作成、インストラクターの技術向上など分野への協力を検討すべである。

また、協力にあたっては本邦専門家・研修のほかに、タイをはじめとする近隣中進国の人材リースの活用を積極的に検討すべきである(第三国専門家・研修など)。

なお、教育省高等職業訓練局では、前述のアドバイザーをILOに要請したが、長らく回答がなく、ILOからの派遣は絶望的とのことである。

(2) カンボディア・日本友好技術訓練センターへの今後の協力に係る提言

本センターはNGOであるSVAのコーディネーションの下、JOCV、地方公共団体研修、外務省NGO補助金、郵便ボランティア貯金のスキームが組み合わされて実施されており、本センターの果たすカンボディアにおける「日本の協力のショーウインドウ的機能」は極めて大きい。また、外務省・JICAが力を入れているNGO連携の先駆的事業である。よって、この意味合いからも今後も本センターに援助を続け、事業強化を図る意義は大きいと考える。具体的な協力内容としては、訓練のレベルを最低限市場ニーズに合うレベルに引き上げるため、技術・機材・資金の面で更なる援助を検討する必要がある。

(3) プレアコソマ職業訓練校への今後の協力への提言

本センターはADBの援助を基に、職業訓練のナショナルセンター及び土木・電子・電気分野の職業訓練校として1999年10月から改組される予定である。また、従来、訓練を行って

た他の学科はルッセイケオ職業訓練校に移すことになる。

改組にあたって、訓練期間は高卒2年、中卒3年となり、訓練機材はADBの援助によって整備されることとなるが、まだカリキュラムの内容、インストラクターの技術レベル、運営費の問題は残っている。同校の説明によると、運営費については従来は実施していなかった有料の民間向けの短期訓練コースを行い確保する予定であるが、インストラクターの技術向上についてJICA(専門家レベル)の援助がほしいとのことである(職種はコンピューター修理、電気、電子、土木)。

改組によって、本校は職業訓練のナショナルセンターとなり、本校のレベルアップはカンボディアの職業訓練分野のレベルアップにつながるようになるが、本校の改組は始まったばかりであり、運営費の確保等について不安要素が多いことから、今後の協力はしばらくの間(1年程度)、運営費確保等、改組後の状況を見極めつつ、検討すべきであろう。

4 - 3 その他：JICA事業と日本からの民間投資のリンケージ

カンボディアも日本からの投資ミッションは来るが現地に足がかりがないので、投資を躊躇しているとのことである。また、このような事例は他の途上国でも多く見られる。よって、例えば、縫製のカンボディア協力隊員のOBをカンボディアに投資の可能性がある縫製企業に紹介する、プロジェクト方式技術協力等の協力を行っている職業訓練校を人材供給元として日本企業を誘致するなど、JICA事業と民間投資をリンケージさせるような仕組みを設けてはどうか。途上国の開発を雇用の面からも支援でき、JICAの協力効果を確実なものにでき、協力隊の再就職先にもなることから一考する価値はあると考える。

付 属 資 料

1. 工業職業訓練分野における望ましい技術移転の考察
2. その他の職業訓練施設の概要
3. 個別評価シート
4. 協力隊員へのアンケート調査用紙

1. 工業職業訓練分野における望ましい技術移転の考察

どの発展途上国に於いても工業分野の職業訓練（技能者育成）の技術移転には苦慮している。今回の調査を通じ技能者育成の重要性、何が問題であり、どのような対策をとるべきかを考察し、今後、当該分野での効果的技術移転を計る上での参考にしていただければ幸いである。

1. 技能者育成の重要性

ローマ帝国が衰亡した理由の一つに、「物作り」技能労働者をも奴隸に任せてしまったことにある、と言われている。

国の発展形態には、その国によって大きく異なるが、人材育成とりわけ工業分野における技能者育成は重要課題であると考えられる。発展の根幹を成すインフラ整備や地場産業の育成、外資系企業の誘致や人的資源の海外進出等、質の高い技能者が大量に存在することが国の発展に不可欠な要素であるからである。

具体的には、住宅や橋の建設、電気や水道工事、電子機器や農機具の修理に必要な機械部品の製作、地場産業が生産する品質等の多くは技能者の質によって決まり、これらの分野に従事する技能者が多数必要とされる。

UNDP、ILO等の国連機関や先進国が積極的に職業訓練計画を推進し、IMF、世界銀行、アジア開発銀行等も技能者育成の重要性を認識し、融資支援活動を行っているにも拘わらず、知識者育成と違って、技能者育成には以下に述べるような多くの問題が在り、一朝一夕に養成できない難しい現実がある。

2. 工業分野における職業訓練（技能者育成）の特徴

職業訓練による技能者育成とは、実技を重視した実学一体の訓練を通して、卒業後は「機械に触れる」「機器を直せる」「物を作れる」ことを基本に、知識に偏らない技能者育成を目指している点が特徴的であるが幾つかを列挙すると次のようになる。

(1) 近年の新しい技能者像

技術の複合化、高度化、メカトロ化等により技能・技術の幅や水準が大きく変容、多様化してきている。つまり、従来の技能・技術を必要としているところもある一方で、高度な複合技能を要求する分野が多くなってきており、長期職業訓練による高度な技能水準を持つ技能者が必要になってきた。

(2) 技能者育成と社会ニーズのミスマッチ

従来は一つの技能を持っておれば、雇用や就職に結びつき社会ニーズにマッチした技能者育成ができたが、近年、産業界の傾向として「多能工技能者」「高度技能者」像が求められている。これは、応用が効く技能者の方が職場内での配置転換が容易、新技能・技術への対応も可能であるため、使用者側から見ると当然のニーズではあるが、そのような技能者育成には多額のコストと時間がかかり困難が多い。

(3) 職業訓練制度や管理サイクルの未整備

途上国の多くは職業訓練制度や職業訓練管理サイクル(TMC:Training Management Cycle)が未整備であり、派遣された隊員は制約条件が多いため、業務活動が制限され大変な辛苦を余儀なくされる。例えば、政府の産業育成政策や人材育成政策が無い場合、機材購入費や運営費などの助成金が皆無、訓練期間の変更はできない、訓練生の入校条件等、隊員の目標達成を阻害する制約条件が多いため十分な活動成果をあげられない。

(4) 技能者育成には多額のコストと時間が必要

知識者育成と違って工業分野での技能者育成は、材料の確保、工具や測定器、実習機材費等に多額のコストがかかると共に、技術革新によって知識や機材が変わるためカリキュラム・シラバス、教材の改編等が必要であり多くの時間がかかる。更に、実習指導教官の数も訓練生10～15名に対して1名が要求されるなど、財政確保が無いと技能者育成ができないのが特徴である。

3. 発展途上国における工業分野技能者育成の難点

イギリス、ドイツ、日本を始めとする工業立国は昔から技能者教育に力を注ぎ、技能者尊重意識を保ち、技能者にインセンティブを与えてきた結果、インフラが整備され、地場産業が栄え、質の高い工業製品を生産し今日の経済的繁栄を築いてきている。また、工業立国を目指した韓国、台湾、ブラジル、メキシコ、ASEAN諸国等も同様である。

しかしながら、発展途上国における技能者育成は知識者育成と異なり、多額の費用と時間がかかるなど、幾つかの難点がある。

(1) 工業分野の職業訓練(技能者育成)に対して予算配分が少ない。

一般に、財政難に苦しむ途上国の多くは、技能者育成に対して戦術的予算配分ができないため、指導員の質向上や教材改編に要する費用が無い。また、政府関係者が技能者育成の重要性や技能者尊重意識などの問題意識に欠けている点がある。

(2) 職業訓練基盤が整備されていない。

職業訓練管理システム(TMC:Training Management Cycle)が確立していない。すなわち、職業訓練政策が無く、ニーズ調査・調査分析・コース設定・カリキュラム開発・教材開発・訓練実施・評価等など一連の職業訓練管理サイクルが確立されていない。また、技能水準の程度を示す資格等も整備されていない。

(3) 技術革新の速さに指導員の質向上、カリキュラム、教材改編等がニーズに対応できない。

(4) 途上国においても労働者は3K職種を嫌う傾向にある。

建築、機械、溶接等の地味な職種の技能労働者を嫌う傾向にあり、難解な数学や物理を駆使する長期間の訓練に耐え難く、修了しても余りインセンティブも与えられない。

(5) 技能者教育に必要な数学や物理の基礎知識不足がある。

知識として知っていても計算ミスが多く、応用力などが殆ど無いのが一般的である。

(6) 指導員のレベルが低い。

一般に、指導員に対して給与などのインセンティブが少ないため、工科系大学や短大

を出た優秀な指導員が集まらない。指導員のレベルは低く、知識をもって実技を証明できる実学一体の指導ができない場合が多い。

4. 工業職業訓練分野における望ましい技術移転

(1) 派遣前の準備事項

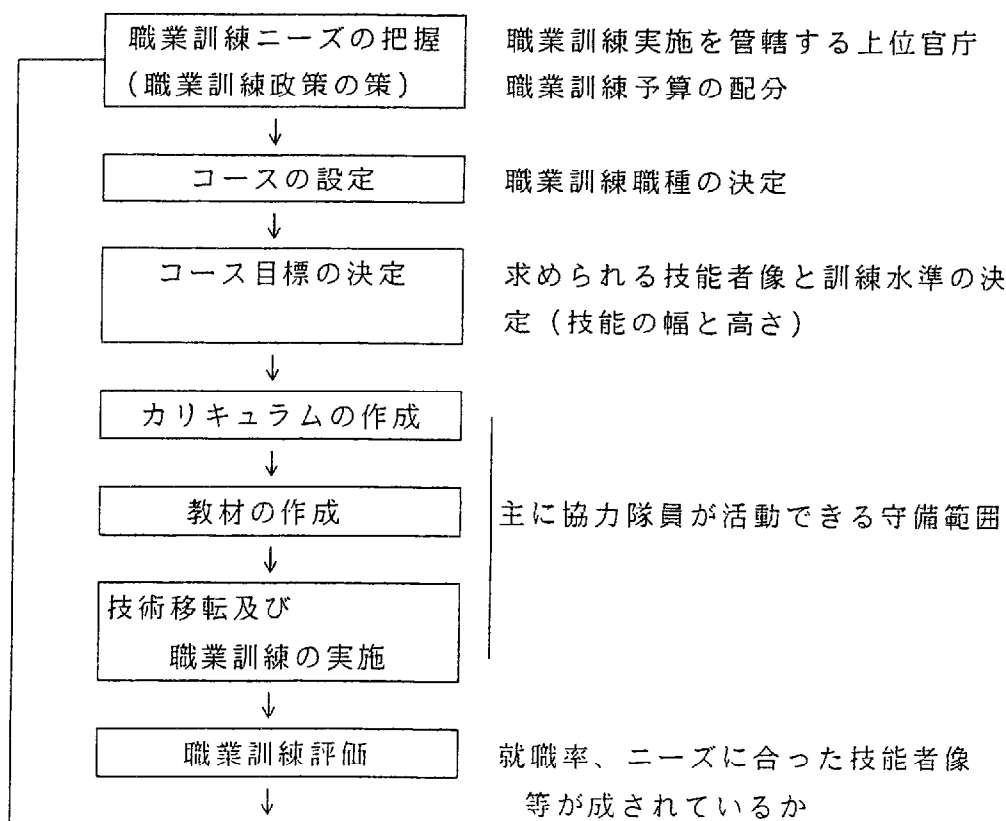
派遣中の効果的活動を行うために、派遣前に可能な限りのサイト情報を掴んでおくことが望ましい。

- ・ 職業訓練制度と職業訓練管理サイクルの有無
- ・ 訓練生の仕上がり像（目標）は何か
- ・ 技術要請分野はどの程度の内容か（主な技術移転項目）
- ・ カリキュラム・シラバス、教材の作成状況はどうか
- ・ 主な訓練機材名と数量
- ・ センター運営予算はどの程度か（必要な消耗品、工具類の購入は可能か）
- ・ C/Pの人数、学歴、職歴等

(2) 派遣中の活動

効果的技術移転活動を行うため、あるいは、活動成果のミスマッチを防ぐために下記の職業訓練管理サイクルを念頭に入れて活動すべきである。

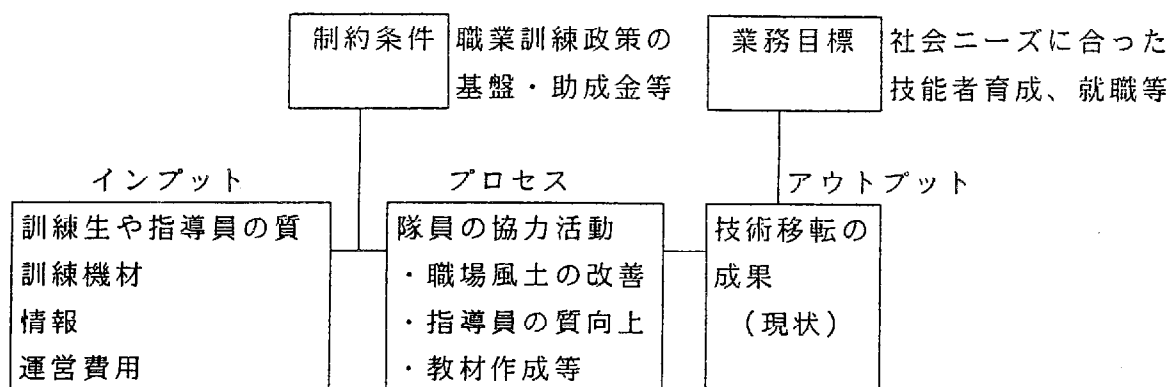
職業訓練管理サイクル(TMC:Training Management Cycle)



(3) 技術移転の構造

隊員の基本的活動は与えられたインプット（入力環境）と制約条件の中で、如何に効果的な技術移転ができるかが本人の力量である。しかし、工業分野における職業訓練はこれまで述べたように多くの問題があり限られた期間内で多くの成果を出すためには、派遣前の準備事項を充実させ（情報提供）、可能な限りの訓練機材供与等のインプットが不可欠である。

<技術移転活動のプロセス>



<職業訓練指導の基本>

- ① 指導する前には必ず学科や実技の指導案を作成する。
- ② 「やって見せて、言ってみせて、やらせてみて、誉めてやらねば、人は動かず」
(山本五十六元帥の指導語録より)

2. その他の職業訓練施設の概要

〈要約〉

(1) ルッセイケオ職業訓練校（教育省管轄）

ポルポト時代以前は職業訓練校として有名であり、多くの人材を輩出していた。

1980年から OXFAM 等の NGO によって再建された。建物、機材、実習資材などを支援。また専門家を派遣し、カリキュラム作り、テキスト作りの支援も行う。カンボジアの先生へのサラリーの補填はなかったが、自主的に請負仕事などで収入を上げていた。

1995年から NGO からの支援がストップし、現在まで資材などが不足し十分に実習が行えていない。運営費も不足している。

1998年から ADB が支援を開始。建物建設。貧困層対象の短期コースの機材、教師の給料補填を行っている。今後さらに中・高校コースの機材を整備するが、自習用資材とサラリー、運営費への支援はないので依然として前途は厳しい。また、市場のニーズにあったようにカリキュラム、テキストの改訂、教師の技術レベルの向上も不可欠となっている。

(2) JVC 技術学校（公共事業・運輸省管轄）

このセンターは元々運輸省の車両修理工場として1987年に JVC が建物他すべての機材を支援して始まったものである。よってそこでの技術者育成も実践的であり、レベルも高く、実際の車両整備に通用するものであった。

また、長年にわたる NGO の全面的な支援、日本人専門家の指導により日本の職業訓練所レベルを目指すという明確な目標を設定し、そのためのテキスト、カリキュラム作りが行われた。

また、事業の持続性の面で言えば、整備工場の収入で先生のサラリーの補填、実習用資材、運営費のほとんどをまかなえるほどまでになっている。

つまり、レベルの高い訓練と実際の仕事がかみ合っている。常に新しい整備技術を実際の現場から学ぶことが技術と収入のアップにつながっている。

以上の2つのケースでもわかるように、1) 職業訓練と2) 実際の仕事はセンターの車の両輪のようなものである。特に国の予算のほとんどないカンボジアの現状からすれば、自主的な収入を上げて事業を継続させていく必要がある。

しかしそのためにはまず、

1) レベルの高い専門家を長期で派遣し、カリキュラム、テキストなどを整備する。

2) 初期の段階からある程度大規模の予算で、機材を整える。

ことが必要である。

これによって技術者の養成が行われ、さらに産業を振興させることが出来る。また、技術者を生み出すことはその下のレベルのワーカーにも職を与えることになるであろう。

〈ルッセイケオ職業訓練校：RUSSEY KEO SECONDARY SCHOOL OF INDUSTRY〉

所在地：プノンベン市ルッセイケオ区ルッセイケオ村メッタピアップ

1, 訓練機関の設立年月日・設立の経緯

1930年代のフランス植民地時代に養蚕センターとしてスタート。

1960年代は芸術・職業大学（4年制）と職業訓練専門校（中等4年、高等3年、木工、建築、自動車、電子科等）を併設。教育省管轄。

1975年から79年までのボル・ポト時代は閉鎖。

1980年以降は社会主義政権下で産業省管轄の職業訓練所となる。1988年までは全国の国営企業のワーカーを対象に技術訓練を行う。溶接、オートバイ・車修理、機械、電気、建築設計・工事などの短期コース（4, 6, 8, 10ヶ月）を設ける。

1988年からは対象者を中学中退、高校中退者にし、入学試験を実施。このため教育省との共同管理になる。2年間コースは中学中退者を対象にした機械、溶接、自動車修理、木工、電気などのコース。3年間コースは高校中退者を対象にした機械、自動車修理、電気などのコース。

1991年から基礎教育科目の履修をはずし、技術科目だけの履修にしたため2年コースは1年に、3年コースは2年に短縮した。

1993年に新政府が出来て方針が変わり、全面的に教育省の管轄になる。

1997年、ADBが支援計画を策定。

1998年、ADBの資金によって建物建設（1棟2階建て。事務所、実習室を含む）と既存の建物の改修、机などの備品の整備を行う。

1999年、ADBの資金によって、特に貧困層を対象にした一般向け短期コースの実習機材の整備、教師へのサラリー支援が行われている。

2, 職業訓練分野での機関の位置づけ

教育省管轄の職業訓練学校。現在、中学退学レベルのものを対象にした1年コースと高校退学レベルのものを対象にした2年コース、さらに一般向けの短期コースとに分かれる。

また、ADBの指導によりプレアコスマ職業訓練校との科目調整が行われているほか、2000年より従来の1年コースは3年に、対象者は中卒以上の学力を有するものに変更する予定であり、2年コースは2年間で同じであるが、対象者は高卒以上に変更する予定である。

3, 組織及びスタッフ

職員総数は58名。校長1名の下に副校長が2名。部署は各授業担当の他、計画、研究、経理、総務などがある。

4, 職業訓練科目、内容

2年コース：1) 工作機械一般、2) 自動車整備、3) 電気

1年コース：1) 工作機械一般、2) 自動車整備、3) 電気、4) 溶接、5) 木工

短期コース：1) 自動車整備 (6ヶ月)、2) エレクトロニクス (4ヶ月)

5, 職業訓練科目、内容は市場ニーズに合致しているか、合致させるために何か対策をとっているか。

エレクトロニクス、自動車整備などは市場のニーズに合致しているが、センターが予算不足で、機材不足、サラリーも不十分で機能していない。工場見学などしたいがまだ経営者らの理解がえられず難しい。また、以前は産業省の管轄であったので今よりもっとニーズに合致していた。

市場のニーズに応えると言うことと言えば、卒業生にもっと英語やコンピューターの知識を持たせることが必要。

6, 全体、各科目別の応募者、入学者、卒業者数、及び全体、各科目別の就職率

1993年度から1998年度までの統計をまとめると以下の通りである。

	専門コース名	履修年数	第何期	卒業者数			就職率 %		
				総数	男性	女性	専門	非専門	無職
1	工作機械一般	2	5	63	63	0	35	45	20
2	自動車整備	2	4	59	59	0	55	30	15
3	電気	2	4	87	82	5	65	25	10
4	工作機械一般	1	5	41	37	4	30	40	30
5	自動車整備	1	1	18	18	0	45	50	5
6	電気	1	5	50	46	4	60	35	15
7	溶接	1	5	45	45	0	55	35	10
8	木工	1	2	21	21	0	45	35	20
9	教員再訓練	1	5	77	66	11	98	2	0
10	自動車整備	6ヶ月	5	33	33	0	40	20	40
11	エレクトロニクス	4ヶ月	1	36	36				

* 卒業者総数合計は530名 (男性506名、女性24名)

* 第何期とは98年度で何期目とのこと。(例、電気2年コースは98年度で第4期生が卒業したことになる。)

* 11のエレクトロニクスは卒業生が出たばかりなので就職率はまだ不明。

応募者については記録がないが1, 2年コースは大体1-3倍。工作機械一般は1倍、オート自動車は2倍、エレクトロニクスは3倍、木工は人気がなく定員割れ。短期コースは応募者が多い。

卒業生のうち専門性を生かして就職できたものは2年コースでは工作機械一般は35%、オート自動車修理は55%、電気は65%。これに対し1年コースは各課とも5%ほど低

くなっている。溶接は55%、木工は45%であった。専門によって就職率にかなり開きがあり、電気などはよいが工作機械などは市場のニーズと合っていない。また1年コースの就職率が2年コースに比べて軒並み悪いのは1年コースの技術レベルが低く市場のニーズにあっていないからである。また、専門性と関係ない職種に就いたものもかなりの割合に上っている。

つまり卒業生全体の技術レベルが市場の求めるレベルに達していないのが現状である。これは理論は十分でも実習が不十分であるからであり、その原因は予算不足のため実習機材が十分でないことから来ている。

7、応募者のリクルート方法

1、2年コースは一般公募し、入学試験で選抜する。年齢制限はない。短期コースはラジオ、テレビで一般公募し、簡単な試験を行うが、NGOからの推薦者はインタビューで決めている。

8、訓練修了生への就職の斡旋

公共事業省や教育省など技術者を必要としている省庁の部署へ。または電気コースなどの場合はかつて仕事を請け負った一般企業など。短期コース卒業者は自営業や会社へ。

9、教師の学歴、技術レベル

ほとんどの先生は工科大学の5年間のエンジニアコースまたは3年間の技術者コースを卒業したものである。また旧ソ連圏への留学経験者も数名いる。総じて実習より理論を主に学んできたといえる。

10、入学者の学力レベル

2年コースでは高校2年以上。1年コースは中学2年以上。短期コースは小学校卒業程度以上となっている。

11、機材の整備状況

工作機械、自動車整備の実習用機器はかつてNGOが支援したものが残っているが、数が少ない上に型も古く、予算がないために維持管理も不十分である。電気はオシロスコープが1台しかない状況である。また、どのコースも実習用消耗資材がほとんどない。

12、訓練機関の運営予算とその内訳

1) 1、2年コース：

機材—ADBが今後整備の予定。

実習用資材—今までのストックと自己財源でやりくり。

人件費—教育省。但し月給が15—20\$なので請負電気工事などで自己収入を上げている。

2) 短期コース：

機材、資材、人件費とも ADB が全面支援。

1 3, 訓練機関が活動を行う上での問題点

- 1) 政府に予算がない。サラリーが安く、先生がやる気が出ない。機材、資材の購入予算がない。
- 2) カリキュラム、テキストが古く改訂が必要。省にその力がないので教師が自分で資料を探している。

1 4, ドナーの協力の概要

1981年から84年まで、OXFAM が建物の改修、機械全般、電気、溶接部門の支援。その後ソ連の支援が入ったので停止したが、また86年から再開し91年まで支援。同じく86年から95年まで、オーストラリアの NGO, APHEDA(Australian People for Health Education and Development Abroad) がさらに自動車整備、その他の教材、運営費を支援。

98年から ADB が18万ドルで建物、備品の支援を開始。今後2001年までに工作機械、自動車整備、電気の各コースの機材整備として各コースに15から18万ドルの支援を行う予定。但し、実習用資材費、運営費、教師のサラリー補てんは支援しない。2002年からセンターは収入を上げ、自立運営を目指すこととなっている。

〈 公共事業・運輸省自動車輸送公社技術学校 (JVC 技術学校) 〉

1, 訓練機関の設立年月日・設立の経緯

1987年 JVC (日本国際ボランティアセンター) の支援によって運輸省輸送局にトラックの修理を主目的にした自動車整備工場が完成。工場スタッフの訓練開始。88年から運輸省のスタッフ訓練と車両修理開始。90年には訓練レベルの向上と一般の青少年への訓練のため、1年コースの指導者整備技術訓練校として新たなカリキュラムで訓練開始。92年、基礎知識充実のため2年コースの技術学校に変更。公共事業・運輸省技術学校として政府の認定を受ける。94年、さらにシアヌークビルでも技術学校開始。

2, 職業訓練分野での機関の位置づけ

正式名称は公共事業・運輸省自動車輸送公社技術学校。直接の管轄は公共事業・運輸省だが、92年に同省が申請して教育省、計画省からの認可も得ている。自動車整備科 (2年間)、溶接科 (1年間) の2コースを持つ技術訓練学校である。

3, 組織及びスタッフ

組織：プノンペン、シアヌークビルともに省のスタッフで運営委員会を作り、整備工場と技術学校を統括している。JVC は全体的なアドバイスと財政的支援を行っている。

職員数：プノンペンは41名 (うち教師12名)、シアヌークビルは17名 (うち教師7名)。

4, 職業訓練科目、内容

1) 自動車整備科：2年コース (学科1, 100時間、実技1, 500時間)、30名

1年目—自動車整備基礎及びエンジン

2年目—自動車整備シャーシコースと自動車電気装置コースとに分れる。

シアヌークビルはまだ電気装置コースなし。

2) 溶接科：1年コース (学科400時間、実技900時間)、20名

溶接全般 (電気、ガス溶接)

テキストは日本のものをもとに延べ9年間かけてクメール語に訳したものである。自動車整備4冊計800頁、電気装置1冊200頁、溶接2冊300頁、エアコンディショナー1冊100頁、インジェクションポンプ2冊250頁、自動車実技1冊100頁の計11冊1750頁である。

5, 職業訓練科目、内容は市場ニーズに合致しているか、合致させるために何か対策をとっているか。

訓練科目、内容ともに市場のニーズに合致している。溶接などは94年以前はベトナム人職人がほぼ100%を占めていたが、最近カンボジア人も出始めてきている。

市場のニーズ把握についてはトヨタの講習会など企業セミナーに参加し、その把握に務めている。また、他の主な職業訓練所（ドンボスコ、プレアコスマ、ルッセイケオ）にJVCの作成したテキストを配布し相互交流をはかるとともに、教師を見学に行かせている。

6, 全体、各科目別の応募者、入学者、卒業者数、就職者数

年度	プノンペン技術学校				シアヌークビル技術学校				卒業 者合 計	就職 者合 計
	卒業者数			就職 者数	卒業者数			就職 者数		
	自動車	溶接	合計		自動車	溶接	合計			
1991	27	0	27	25	0	0	0	0	27	25
1992	28	0	28	25	0	0	0	0	28	25
1993	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1994	32	0	32	30	0	30	30	10	62	40
1995	40	0	40	31	0	30	30	10	70	41
1996	32	15	47	34	30	12	42	28	89	62
1997	33	20	53	38	25	13	38	19	91	57
1998	29	12	41	26	23	10	33	13	74	39
	221	47	268	209	78	95	173	80	441	289

*応募者数はプノンペンが定員の5, 6倍。シアヌークビルは1.5から2倍である。

*入学者数は定員より若干多めである。

*プノンペンの方が仕事先があるため就職率がよい。

7, 応募者のリクルート方法

運輸省が各県に広告を出すとともに、ラジオでも放送。92, 3年頃はプノンペン近郊が多かったが、現在はプノンペン半分、地方半分となっている。

8, 訓練修了生への就職の斡旋

以前はJVCの日本人専門家が日本企業を中心に斡旋していたが、最近ではカンボジア人教師並びに営業担当者が地元企業に斡旋している。

9, 教師の学歴、技術レベル

教師の80%がこのセンターの卒業生。教師は理論に走りたがり、実際の技術力が弱くなる傾向があるので、出来るだけ仕事をさせ新しい技術を学ばせるようにしている。

10, 入学者の学力レベル

中卒以上。1次は学科試験(90分。数学、理科、一般)。2次は面接。

11, 機材の整備状況

- 1) 自動車整備: 日本の民間車検場と同じ程度の設備がそろっている。
- 2) 溶接: 電気、ガス、スポット溶接の設備あり。

12, 訓練機関の運営予算とその内訳

1) プノンペン技術学校

運営予算: 27,000ドル(教師人件費20,000、訓練教材7,000)

自己収入: 23,000ドル(整備工場の収入から繰り入れ)

JVC支援: 4,000ドル

2) シアヌークビル技術学校

運営予算: 40,000ドル(人件費12,000、機器・資材28,000)

自己収入: なし(まだ整備工場の収入が十分でなく、繰り入れが出来ない)

JVC支援: 40,000ドル

13, 訓練機関が活動を行う上での問題点

- 1) 予算が少なく、一度に設備機材がそろわないために、最初から十分な訓練が行えない。
- 2) 自立のための運営が難しい。スタッフにマーケティング感覚が弱い。意識改革が遅い。

3. 個別評価シート

プレアコソマ職業訓練センター		
指導科目	派遣期間	シート番号
工作機械	93. 4.7 - 96. 7.6	①
自動車整備	93.7. 14 - 95. 7.13	②
電子機器	93.7. 14 - 96.7. 13	③
電子機器	96. 4.7 - 98. 4.6	④
工作機械	96. 7.9 - 98. 7.8	⑤
冷凍機器	96.12. 1 - 98. 12.9	⑥

カンボディア・日本友好技術訓練センター		
指導科目	派遣期間	
縫製	94.7. 11 - 96. 7.10	⑦
木工	95.4. 3 - 97.4. 2	⑧
婦人子供服	96. 7.9 - 98. 7.8	⑨
電子機器	97. 4.8 - 99. 4.7	⑩

個別評価シート番号 1 派遣職種：工作機械 派遣期間：93年4月～96年7月 派遣先：プレアコソマ職業訓練センター

	<p>評価結果</p>	<p>協力隊員の報告書・アンケート結果</p>	<p>カウンターパートの名前が不明のヒアリング結果 注：工作機械科2名の派遣期間については、併せてCP2名からヒアリングを行った ・CP1：工作機械科2名のうち、442工作機械科2年コース卒業、95年、勤続14年、96年5月から97年3月まで若手職で工作機械科に係る研修受講 ・CP2：工作機械科2名のうち、442工作機械科2年コース卒業、教員養成コース1年卒業、90年、勤続9年、98年5月から99年3月まで武田県で工作機械に係る研修受講</p>	<p>訓練センターからのヒアリング結果 工作機械科卒業生名簿をヒアリング</p>
<p>効率的性</p>	<p><結論> 協力隊員は積極的に活動しているが、協力隊員の労働時間以外で活動回数が多いが、活動が効果的に行われてはと見えぬ。 <経緯> 派遣当初はリーダーシップがなく、CPは副業で技術研修に十分な時間を割かず、従来の訓練研修はほとんどなく、訓練研修は怠りに等しかった。更に治安の悪化もあって、この悪条件の中にあっても協力隊員が活動を開始したのは、CPと良くコミュニケーションを取ったこと、CPに知識的に伝授が基本なのは活動に協力であったこと、機材供与や地方公共団体研修などJICAの支援が学習意欲に応じて適切に行われたからであろう。</p>	<p><活動日程> ・CP1のレベルアップ ・工作機械1年課程のカリキュラム・教科書の作成 <活動内容概要> ・治安が悪く技術研修どころどころでなかった（教員経費で購入したコンピュータが盗難に略奪され、カリキュラム作成に支障が出た） ・運営担当が退職しており、センターを自立運営した経験がなかった ・クォールズの活用開始が確立されておらず、むしろその活用が阻害化はされている ・訓練研修は滞りしているものが多く、集約に不足していたことから、赴任当初、機材を使用した訓練ができなかった ・工作機械の研修にはコストがかかるが受講生の満足度は高かった ・工作機械を動かす電気的知識に時間を要した ・CPの給与が低く、生活のために副業をしなければならぬことから技術研修に十分な時間を割けなかった ・日本のコンピュータ化・分業化した技術がカンボディアのような途上国に合致しなくなってきた <活動効果概要> ・協力の隊員が積極的にCPとコミュニケーションを取ったこと ・CPに基礎技術があり、活動に協力的であった ・隊員支援経費による機材供与が時期に応じて行われた ・CPが地方公共団体研修に参加できた ・JICAの支援に対する評価がまあまあ満足している <地方公共団体研修> CP1 96年5月～97年3月、工作機械、若手職 <機材供与> 隊員活動経費 950千円（測定具一式、工作機械修理・保守用工具、切削工具、小型電動機、コンピュータ、実習物の準備）</p>	<p>・給料は月20ドルであり、これでは生活できないことから、友人の工場で月1週間程度アルバイトしている（CP1）、店舗を営業している（CP2） ・協力隊員はCPと積極的にコミュニケーションを取った。 ・地方公共団体研修：フライス盤、NCフライス盤、マシナリについて研修、後二者についてはもっと研修を受けたかった。日本語については最初2か月間の日本語集中コースを受けることから、生活の会話なら困らなかった。</p>	
<p>目標達成度</p>	<p>目標としていた工作機械科のカリキュラム・教科書は完成に至らなかったが、技術研修面では一定の成果を挙げた。 既存の訓練機材の修理を行い、新しい機材を供与し、訓練体制整備を行った等は大いに進んでいる。</p>	<p>自己評価：C：あまり達成できなかった ・工作機械1年課程のカリキュラム・教科書の作成については、草案の段階まで作成したが、完成には至らなかった ・故障していた訓練機材を修理、新しい機材を供与し、機材を使用した訓練が行えるようにした</p>	<p>CPの協力隊員に対する評価：A：とても良かった ・協力隊員から工作機械の使用方法・知識の移転を受け、カリキュラム、教科書、講義資料などをともに作成した。 ・協力隊員が既存機材を修理し、新しい機材を供与してくれたが、それらがなければほとんどの訓練は行えなかった。</p>	<p>日本を含め、先遣者で研修を受けた先生は、技術レベルが高く、熱心に教えてくれる（通常のカンボディア人の先生は受けがケースが多い）</p>
<p>直接・間接効果</p>	<p><結論> 就職率が低い理由には①訓練水準が市場が求める水準に達していない②企業が発達していることから就職先そのものが少ないの二つが考えられるが、工作機械科の場合には後者の要因から就職率が低いと思われる。 <間接効果> 現地の訓練の発展、協力隊の活動を活かした国内での活動、新たな形で国際協力参加が行われており、間接効果は大いに進んでいる。</p>	<p><就職> 工作機械は3K職種であり、就職先が少ないことから応募者が少ない、また問題労働者の半分はベトナム人である。 <間接効果> ・現地で行った技術研修以外の活動：CPや近隣の子供に3か月間、日本語を教えた。広島アジア大会に参加する選手団を支援した ・帰国後の現地の活動：CPとの意見交換のため年に一度はカンボディアを訪問する。 ・協力隊の経験を活かした国内での活動：地元の婦人会でカンボディアの状況・体験を発表した。 ・協力隊に参加したことによる考え方の変化：技術研修を行うためには単に研修する技術の知識だけでなく、各種の知識が必要であることを学んだ ・国際協力への再参加の意向：参加したい、また、元の職場に復帰し、協力隊の経験を活かし、マレーシアで技術研修を行っている。</p>	<p><就職> 就職率は30%程度であろう。工作業者は小規模な自営業者が多く、通常は息子が技術研修して仕事を継がせるので、就職は難しい。 <間接効果> ・前任の協力隊員はマレーシアで勤務しており、カンボディアに来る。後任の協力隊員はCP2の研修中に良く面会してくれた。 ・日本人の責任感のある仕事やり方、人間関係を大切にすることが地盤になった。</p>	<p><就職> 訓練技術レベルは市場ニーズに達していると思うが、縁故がないと信用されないことから就職は難しい</p>
<p>計画の妥当性</p>	<p><派遣職種の妥当性> 就職率は低いから、国際的に基本的に必要な職種であること、訓練コストがわかり、民間ベースでは研修が難しい分野であることから、派遣職種は妥当であったと考える。 <派遣先選択の妥当性> 派遣先として協力隊員の労働時間以外の活動が山積みであったことから、派遣先の選択の妥当性に疑問がある。</p>			
<p>自立発展性</p>	<p>CPは定着しており、作成したカリキュラム、教科書、供与した機材は使用されている。また、工作機械科は1999年10月よりルッセクオ職業訓練センターに移管されるが、職員・機材ともに移管される予定であり、また、新しいカリキュラム・教科書作りは協力隊の技術研修成果を活かされていることから、協力隊の持続発展性は認められる。</p>		<p>・協力隊員と作成したカリキュラム、教科書・講義使用は現在でも使用されている。 ・供与された機材は現在でも使用されている。 ・現在のインフラの仕事を継ぐことが、給料が安いのが問題である。 ・工作機械科は本年10月からルッセクオ職業訓練センターに移管され、高卒2年、中卒3年コースが設定されるが、CP、機材は同様に移管され、新しいカリキュラム等は協力隊員、地方公共団体研修の技術研修成果を活かして作成されている。</p>	<p>更に高いレベルの訓練があれば是非受けたい。</p>
<p>総合評価</p>	<p>派遣先に対して技術研修に係る人・金・面の、治安の面でかなり不備であったが、協力隊員の努力、JICAの支援、CPの協力により、一定の協力成果を上げ、その成果が特長していると見える。就職面では更に訓練レベルを上げるとともに雇用の発達を待つしかないであろう。 国際相互理解、国際協力への国際的視野の促進、国際協力に係る人材の拡大の面からの間接効果も出ているといえる。</p>			

個別評価シート番号2 派遣職種：自動車整備 派遣期間：93年7月～95年7月 派遣先：プレアコンテ職業訓練センター

	評価結果	協力団体の報告書・アンケート	カウンターパート(1名)からのヒアリング結果	訓練終了生からのヒアリング結果
	予定の計画通りを達成したが、本邦発の場存し、活動内容を評価の上で、情報が不足していることに留意。		<p>CP・自動車整備科インストラクター、編成員、CP、4技能士、派遣員5名期間中、自動車工学を学ぶ、本人は協力隊員と協力はどうか、特にいいところがあったのか、協力隊員への活動内容はあまり持っていない。</p> <p>なお、協力隊員としての活動内容は最も熱心であったCPは、協力隊員の任期終了と同時に帰国した。</p>	ヒアリング無し。
効力性	<p><結論> 協力隊員は特に関心活動に当たったが、CPの協力を得られなかったことから、効率的な活動ができなかった。この背景には、CPが生活のために帰国に申しかけたこと、CPのプライドが高かったこと、協力隊員とのコミュニケーションにネット関係性が無かったことが上げられると思われる。</p>	<p><活動目的> ・CPのレベルアップ ・自動車整備科1年課程のカリキュラムの作成 <活動内容(実施)> ・CPの視察されたが協力的でなかった ・CPの能力が低かった ・CPが生活のための帰国に申し、自身帰国に時間を遅らせた ・協力隊員の能力不足 ・訓練場力が不足していた ・訓練手帳が不足していた ・協力隊員のCPとのコミュニケーションが円滑でなかった。 <活動成果(達成)> ・協力の関係者等による協力隊員への研修機会が与えられた <JICAの支援に対する評価> <機材供与> 機材支援総額300万円、KTC: 製自動調整工具セット、教材用中古車用日本製エンジン3基</p>	<p>・情報は不足しており、実際に問題ある、オートマチックは研修の紹介も簡便にするだけ。 ・協力隊員はコミュニケーションに積極的でなかった。</p>	
目標達成度	活動成果は確認できなかった。	自己評価 D 上げられなかった	・仕事は熱心していた。	
直接・間接効果	<p><前提> 就職率の良し悪しは就職指導生の支給レベル、就職需要によって決まる。自動車整備科の場合は後者はあると思われるが、前者に制約があることから就職率が低いと思われる。</p> <p><間接効果> 現地との関係が継続されていることから、間接効果は出ているといえる。</p>	<p><就職> <間接効果> ・現地で行った技術研修以外の活動：訓練終了生の就職の促進に多数の企業を回った ・帰国後の現地との連絡：JOCV 活動とは関係無い友人・知人であるが、帰国後の現地と連絡を取っている。 ・協力隊の経験を活かした国内での活動：無 ・協力隊に参加したことによる考え方の変化：おおよその人の行うことが写せるようになった。 ・国際協力への再参加の意向：参加したい ・帰国後の就職先：新しい業種に就職した。</p>	<p><就職> 就職先は多い。 <間接効果></p>	
計画の妥当性	<p><派遣訓練の妥当性> 国名別で基本得る必要な職種であり、経済発展に伴って雇用ニーズが伸びる分野であるので、派遣訓練は妥当であったと考える。</p> <p><派遣先訓練の妥当性> CPの協力が得られず、他に問題も多いためから派遣先としては妥当ではなかった。</p>			
自立発展性	供与した機材は使用されており、機材の面での持続発展性は認められる。		・供与された機材は現在でも使用されている。 ・99年10月からの知識改正後の新しいカリキュラムは、カリキュラム作成用のためのADBの研修(ニュージーランド)成果に基づいて作成している。 ・冷凍機器・空調学科は99年10月からルッセケオ職業訓練校に人・機材とともに移管される。	
総合評価	CPの協力を得られなかったことから、活動成果は確認できなかった。			

個別評価シート番号 3 派遣職種：電子機器 派遣期間：93年7月～96年7月 派遣先：プレアコソマ職業訓練センター

<p>詳細結果</p>	<p>協力隊の報告書・アンケート結果</p>	<p>カウンタート(1名)からのヒアリング結果 注：電子機器部門と名の冠したことでヒアリングを行った CP1：電子科インストールクター、本宿電機科で卒業、93年12月、94年5月 から97年2月まで現見島で家電・電子機器修理に係る研修受講。最初は電気科の先生 であったが、後期の私立学校で3年間、電子を勉強し、電子科の講師になる。 なお、もう1名のCP2は現在、愛媛県でラジオのアップグレード研修を受けている ことからヒアリングできなかった</p>	<p>訓練終了からのヒアリング 結果 ラジオ修理1年研修終了予定 2年にヒアリング</p>
<p>外資性 <見解> 協力隊員は積極的に活動しているが、CPが技術研修に十分な時間を取れないとい う問題を中心に協力隊員の労働環境以外で活動しやすさがあり、活動が容易に行 えたとはいえない。 <説明> まず、CPは到着で技術研修に十分な時間を取れないという問題があり、研修教材 の不足、研修費用は無いに等しいという問題があった。更に生活の問題もあった。こ の条件下において、協力隊員が活動を続けられたのは、CPと良くコミュニケーション を取ったこと、CPに知識や経験が無く基本的には活動に協力であったこと、 機材提供や地方公共団体研修などJICAの支援が活発に応じて進められた からであろう。</p>	<p><活動目標> ・CP・訓練生のレベルアップ ・ラジオ修理1年コースのカリキュラム作成と教科書作成 <活動推進要因> ・パソコンの整備要件があり、作成済みの教科書作成が楽になった。 ・クマール様の技術力が不足しており、人によって用語の理解がまちまちである ・訓練教材が不足していた ・訓練予算が不足していた ・CPの意気が低く、生活のために副業をしなければならぬことから技術研修に十分な時間が取れなかつ た ・1年コースは中等程度であり、訓練生の質が低かった(2年コースは高レベルであり問題無し) ・協力隊員の英語力が足りなかった。 <活動推進課題> ・協力隊員が訓練中にCPとコミュニケーションを取った ・CPに基礎知識があり、活動に協力であった ・隊員支援費による機材提供が研修に促して行われた ・CPが地方公共団体研修に参加できた <JICAの支援に対する評価>少し不満。語学研修については話し言葉により焦点を置いてほしい。調整 員はカンボジアを良く理解しており、活動に対し適切なアドバイスをしてくれた。医療科等に不安が大き いので医療従事者を派遣してほしい。 <地方公共団体研修> CP2 (93年5月～96年2月、家電・電子機器修理、愛媛県) CP1 (96年6月～97年2月、家電・電子機器修理、現見島) <機材提供> 総活動経費1400万円(オシロスコープ、音車計、ラジオカセ、アンペア計、工具、カラーテレビ)</p>	<p>・新着は月20ドルであり、これでは生活できないことから、電気修理店を自営している。 ・訓練生の質にバラつきがある。 ・協力隊員はCPと積極的にコミュニケーションを取った。食事、家への帰国等、私的 な付き合いも多く、兄弟のような関係。 ・地方公共団体研修：電子の世界は技術進歩が早く、自分の知識が選れていることを痛 感した。研修でテレビ、ビデオを勉強したが、今後はコンソリドディスクも勉強したい。 グレードアップ研修も是非受けたい。食事・宿舎等も問題なかった。</p>	
<p>目標達成度 CPのレベルはアップについては一定の技術研修成果を達成した。教科書等の教材 については完成できなかったが、原資的なものは作成できている。</p>	<p>自己評価・C：あまり達成できなかった ・CPのレベルは上がりアップした ・ラジオ修理1年コースの教科書は手書き原稿を作成し、問題集を作成した。 ・理論的な部分については訓練生に対し、指導した。</p>	<p>CPの協力隊員に対する評価・A：とても良かった ・協力隊員とともに、教科書、カリキュラム等の教材を作成した。また、CPの不足分 なところを良く教えてくれた。 ・テレビコースは後任隊員の理解に促して関与することができた。</p>	<p>・協力隊員は訓練に熱心であ る。訓練は満足しているが、 訓練期間を長くし、もっと高度 な技術を学びたい。</p>
<p>成果・貢献効 果 <就職> 就職率が高い理由には①訓練水準が市場が求める水準に達している②卒業が未定 であることから就職先をそのものが少ない③二つが考えられるが、電子科の場合は まず、顧客の需要があり、次に顧客の需要があることから就職が難しい。 まずは、訓練水準を市場に出まわっているテレビ、ビデオを含め家電製品を修理で きるレベルに引き上げる必要がある。 <間接効果> 現地との積極的な協力活動を生かした国内での活動が行われ、また、協力隊 は活動を通じて問題解決型思考を身に付けており、CPは日本人の仕事に対する進 取り組み方を学んでおり、間接効果は大きいと考える。更にカンボディア女性との結 婚という「意外効果」も発生している。</p>	<p><就職> 結果無し <間接効果> ・現地で行った技術研修以外の活動：希望する訓練生に半年間、放課後を利用して日本語を教えた。 ・帰国後の現地との連絡：半年から1年に1回程度CPと会っている。 ・協力隊の帰国を促した国内での活動：カンボディアの活動について技術月報に寄稿した。 ・協力隊に参加したことによる考え方の変化：以前はデータ、遺失等がなければ仕事ができなかったが、 無ければどうしたら良いかを考えるようになった(問題解決型・積極思考になった)。 ・国際協力への再参加の意向：参加したい。 ・帰国後の就職：新たな職場に就職した。 ・結婚相手を知り合ったカンボディア女性と結婚した</p>	<p><就職> 就職先が少なかったことから、就職は難しい。 <間接効果> ・手紙のやり取りを行っており、仕事の参考資料を送ってくれる。 ・日本人は礼儀正しく、親切正しい。自分の仕事に責任を持ち、互いを尊重し合う。カ ンボディア人もこれを学ぶべきである。</p>	<p>・協力隊員と生徒の間には親子 のようであり、協力隊員に出会 って日本人が好きになった。</p>
<p>計画の妥当性 <派遣職種の妥当性> 国際開発に基本的に必要な職種であり、今後、経済発展に伴って雇用ニーズが伸び る分野であるので、派遣職種は妥当であったと考える。 <派遣先選定の妥当性> CPが技術研修に十分な時間を取れないなど、協力隊員の労働環境以外の問題があ ったことから、派遣先の選定は妥当性に疑問がある。</p>			
<p>自立発展性 CPは定着しており、供出した機材は使用されている。また、協力隊の派遣された ラジオ修理コースは無くなくなったが、電子科の新しいカリキュラム・教科書作りは協 力隊の技術研修成果が活かされていることから、協力隊の持続発展性は認められ る。</p>		<p>・99年頃からラジオ修理1年コースはなくなり、電子2年コースだけとなったが、協力 隊員の作成した教材は使用している。また、供与された機材が現在でも使用されている。 ・99年10月からの研修修正後の新しいカリキュラムは、協力隊の技術研修成果、地方 公共団体での研修成果、カリキュラム作成のためのADBの研修(マレーシア)成果 に基づいて作成している。</p>	<p>もっと高度な技術を学びたい。</p>
<p>総合評価 派遣先の受け入れ体制は不備であったが、協力隊員の努力、JICAの支援、CPの協力に より、一定の協力成果を上げ、その成果が継続していると言える。就職面では更に 訓練レベルを上げる必要がある。 国際協力関係、国際協力への国内での理解の促進、青年育成の観点からの間接効果も 出ている。</p>			

個別評価シート番号4 派遣職種：電子機器 派遣期間：06年4月～08年4月 派遣先：ブレアコソマ職業訓練センター

	評価結果	協力隊員の報告書・アンケート結果	カウンターパート(1名)からのヒアリング結果 注：電子機器隊員2名の活動については、併せてCP2にヒアリングを行った CP1：電子科システムリテラシー、4年電気科2年卒業、30才、年齢12年、06年5月から07年2月まで鹿児島県で家電・電子機器修理に係る研修受渡。最初が電気の先生であったが、夜間の私立学校で3年間、電気を勉強し、電子科の修業になる。 なお、もう1名のCP2は現在、実業界で3か月のグレードアップ研修を受講中であることからヒアリングできなかった	訓練終了後のヒアリング結果 CP2は研修1年満了終了後にヒアリング
効率性	＜結論＞ 協力隊員は積極的に活動しているが、CPが技術研修に十分な時間を割けないという問題を中心に協力隊員の労働環境以外で活動的要素があり、活動が効率的に行われたとは言えない。 ＜説明＞ まず、CPは研修で技術研修に十分な時間を割けないという問題があり、研修教材の不足、訓練場は思い通りに導くという問題があった。この条件下において、協力隊員が活動を受け入れたのは、CPと良くコミュニケーションを取ったこと、CPに知識や経験が豊富で基本研修は活動的に協力したことがあったこと、機材供与や地方公共団体研修などJICAの支援が積極的に応じて適切に行われたからであろう。	＜活動目標＞ ・CPのレベルアップ ・前担当が引き継いだラジオ修理1年コースのカリキュラム作成と教材制作 ＜活動阻害要因＞ ・研修としての実業研修政策、職業訓練政策が確立できていない ・電気・電子に係る所謂「見習い」が収まっていない ・訓練場が不足していた ・訓練手数が不足していた ・CPのモチベーションが低く、生活のために前業をしなければならなかったこと ・研修生の数が伸びなかった ・協力隊員が技術研修先の要望と合致できなかった ・協力隊員の語学力が足りなかった ＜活動促進要因＞ ・協力隊員が積極的にCPとコミュニケーションを図った ・CPに基礎研修があり、活動に協力があった ・派遣支援センターによる研修供与が研修窓口にて行われた ・CPが地方公共団体研修に参加できた ＜JICAの支援に対する評価＞少し不満。語学研修は日本語の分かる教師を起用してほしい。ODAで日本語研修を受けた者を活用するの一案。その他は手紙・支援に感謝している。 機材供与 派遣経費総額300千円(ラジオセ20台、TV2台、工具、部品整理棚その他)	・研修は月20ドルであり、これでは生活できないことから、電気修練生を自営している。 ・訓練生の顔こぼすことがある。 ・協力隊員はCPと積極的なコミュニケーションを取った。食事、家への送迎等、私的な付き合いも多く、兄弟のような関係。 ・地方公共団体研修：電子の世界は研修が早く、自分の技術が活かされていることを痛感した。研修でテレビ、ビデオも勉強したが、今夜はコンパクトディスクも勉強したい。グレードアップ研修も是非受けたい。食事・宿舎等も問題無かった。	
目標達成度	CPのレベルアップ、テレビ修理コースの開設準備に一定の技術研修効果を挙げた	自己評価：C：あまり達成できなかった ・テレビ修理コースの開設準備を行った ・訓練生に対する実習指導力を入れた。	CPの協力隊員に対する評価：A：とても良かった ・協力隊員とともに、教材、カリキュラム等の教材を作成した。また、CPの不足分などを良く教えてくれた。 ・テレビコースは研修後の活動に役立って開催することができた。	協力隊員は訓練士中心である。訓練士は満足しているが、訓練期間を長くし、もっと高度な技術を学びたい。
直接・間接効果	＜結論＞ 就職率が低い理由には①訓練レベルが市場が求める水準に達していない②職者が未発達であることから就職先そのものが少ないの二つが考えられるが、電子科の場合はまず、前者の問題があり、次に後者の問題があることから就職が難しい。 まずは、訓練水準を市場に出まわっているテレビ、ビデオを含め標準製品を修理できるレベルに引き上げる必要がある。 ＜間接効果＞ 現地との積極的な関係、協力隊活動を生かした国内での活動が行われ、また、協力隊員は活動を通じて日本より広い視野から見るようになり、CPは日本人の仕事に対する取り組み姿勢を学んでおり、間接効果は大きいと言える。更に無償修理等、事務所業務支援の活動も行われている。	＜結論＞ 訓練終了後の技術レベルが市場ニーズに達していないこと(ラジオ修理技術だけでなく、テレビ、ビデオの修理技術の必要)、就職先自体が少ないことにより就職は難しい ＜間接効果＞ ・現地で行った技術研修以外の活動：事務所から依頼された無線機保守、JOCV広報活動にも積極的に取り組んだ ・帰国後の現地との連絡：CPに年賀状、暑中見舞い等を送っている。 ・協力隊員が連絡を保持した国内での活動：派遣研修先のカンパディア担当として10回の講義を行う予定。 ・協力隊員に参加したことによる考え方の変化：日本のことを広い視野から考えることができるようになった。 ・国際協力への再参加の意向：帰国後の活動が準備されているなら参加したい。 ・帰国後の就職：新たな職場に就職したが退職し、求職中。高齢者員が就職が難しいので帰国後のケアをもっと充実してほしい。	＜結論＞ 就職先が少ないことから、就職が難しい。 ＜間接効果＞ ・手紙のやり取りを行っており、仕事の参考資料を送ってくれる。 ・日本人は礼儀正しく、規則正しい。自分の仕事に責任を持ち、互いを尊重し合う。カンパディア人もこれを学ぶべきである。	協力隊と訓練生は親子のような関係であった。協力隊員に会って日本人が好きになった。
評価の妥当性	＜派遣職種の妥当性＞ 国家用隊員に基本に必要の職種であり、今後、経済発展に伴って雇用ニーズが伸びる分野であるので、派遣職種は妥当であったと考える。 ＜派遣先選択の妥当性＞ CPが技術研修に十分な時間を割けないなど、協力隊員の労働環境以外の問題があったことから、派遣先の選択の妥当性に疑問がある。			
自立発展性	CPは定着しており、併した機材は使用されている。また、協力隊の派遣されたラジオ修理コースは無くなくなったが、電子科の新しいカリキュラム・教材制作に協力隊の技術研修成果は活かされていることから、協力成果の持続可能性は認められる。		・08年度からラジオ修理1年コースはなくなり、電子2年コースだけとなったが、協力隊員の作成した教材は使用している。また、供与された機材は現在でも使用されている。 ・08年10月からの組織改正後の新しいカリキュラムは、協力隊の技術研修成果、地方公共団体での研修成果、カリキュラム作成のためのADBの研修(マレーシア)成果に基づいて作成している。	もっと高度な技術を学びたい
総合評価	派遣先の受け入れ体制は不備であったが、協力隊員の努力、JICAの支援、CPの協力により、一定の協力成果を上げ、その成果が継続していると言える。数値面では更に訓練レベルを上げる必要がある。 国際相互理解、国際協力への理解の促進、青年育成、事務所業務支援の観点からの間接効果も出ている。			

	評価結果	協力国側の報告・アンケート結果	訪問地・予備からのヒアリング結果 注：1.自国研修員名義の活動については、併せてCPではヒアリングを行った CP1：1.自国研修員名義で、本校1.自国研修員2年コース卒業、20才、勤続10年、96年5月から97年3月まで1.自国研修員に依る研修受講 CP2：1.自国研修員名義で、本校1.自国研修員2年コース卒業後、教習養成コース1年卒業、20才、勤続9年、96年5月から97年3月まで1.自国研修員に依る研修受講	訪問地・予備からのヒアリング結果 1.自国研修員名義で実施したヒアリング
有効性	<p><結論> 協力国は積極的に関与しているが、協力国側の研修員以外で活動障害者などがおり、活動の妨げにはなるとは考えない。</p> <p><説明> 市立はほぼ安定し、機材の調達は前年の努力により改善したが、相変わらず、CPは前年同様十分な時間を確保せず、研修費は数回に等しいという問題は残っていた。この条件下において、協力国が寄与を続けたことは、CPと良くコミュニケーションを取ったこと、CPに信頼感が高くなり基本的には活動に協力したこと、機材供与や地方公共団体研修などのJICAの支援が有効に応じて適切に行われたことにある。</p>	<p><活動目標> ・CPのレベルアップ ・両国が事業を作成した1.自国研修1年課程のカリキュラムの修正・変更 <活動計画概要> ・研修が職業訓練的効果を明示していない ・訓練機材の不足していた ・工作機械の修理にはコストが分るが修理費の負担がほとんどなかった ・CPの給与が低く、生活のために副業をしなければならなかったことから研修期間に十分な時間が取れなかった <活動促進要因> ・協力国が積極的にCPとコミュニケーションを取ったこと ・CPに基盤研修があり、活動に協力であった ・隊員支援経費による機材供与が有効に応じて行われた ・CPが地方公共団体に参加できた <JICAの支援に対する評価>まあまあ満足している <地方公共団体研修> CP2が8年5月～98年3月、工作機械、秋田県 (各隊員に異なる申請書類を統一して欲しい)、また、隊での研修も予定がすぎ、VISA等の取得に日程的余裕がない <機材供与> 隊口活動経費2000千円(1人あたり)、ホーニング盤、万能工具研削盤、コレットチェック、材料・消耗品</p>	<p>・研修は月20ドルであり、これでは生活できないことから、友人の工場で月1週間程度アルバイトしている(CP1)、店員を兼務している(CP2) ・協力隊員はCPと積極的にコミュニケーションを取った。 ・地方公共団体研修：フライス盤、NCフライス盤、マシニングについて研修、後二者についてはもっと研修を受けたかった。日本側については最初2か月間の日本語集中コースを受けることから、研修の企画ならなかった。</p>	
目標達成度	<p>目標としていた工作機械科のカリキュラムは一部完成し、技術研修前では一定の成果を挙げた。</p>	<p>自己評価：C：あまり達成できなかった ・工作機械1年課程のカリキュラムについては作成し、実情に応じて改定作業を進めた。 ・放棄していた訓練機材を修理、新しい機材、消耗品を供与した。 ・作業環境整備について指導した。</p>	<p>CPの協力国に対する評価：A：とても良かった ・協力国から工作機械の使用法・知識の移転を受け、カリキュラム、教科書、講義資料などをともに作成した。 ・協力国が既存機材を修理し、新しい機材を供与してくれたが、それらがなければほとんどの研修は行えなかった。</p>	<p>日本を含め、先国で研修を受けた生徒は、技術のレベルが高く、熱心な態度でくれる(通常のカンボディア人の先国は通常のケースが多い)</p>
環境・関係効果	<p><就職> 就職率は低い理由として訓練機材が市場で買える水準に達していない(①)理由が未定であることから就職先そのものが少ないの二つが考えられるが、工作機械科の場合は後者の要因から就職率が低いと思われる。 <関係効果> 川底効果は出ていない。</p>	<p><就職> 就職率が低いことから訓練地での就職が難しい。 <関係効果> ・現地で行った技術研修以外の活動：無 ・帰国後の現地の活動：無 ・協力国の研修を活かした国内での活動：無 ・協力国に参加したことによる考え方の変化：問題があっても何とかする、今できることは今やると考えるようになった ・国際協力への再参加意向：参加したい。 ・帰国後の就職先：元の職場に復帰</p>	<p><就職> 就職率は30%程度であろう。工作業者は小規模な自営業者が多く、通常は息子が技術継承して仕事を継ぐから、就職は難しい。 <関係効果> ・前任の協力隊員はマレーシアで勤務しており、カンボディアに来る。後任の協力隊員はCP2の研修中に良く前向きに接してくれた。 ・日本人の責任感のある仕事のやり方、人間関係を大切にするところが地味になった。</p>	<p><就職> 訓練地レベルは市場ニーズに連れていると思うが、効果が無いと信用されないことから就職は難しい</p>
計画の妥当性	<p><派遣職種の妥当性> 就職率は低い、国際開発に基本的に必要職種であること、訓練にコストがゆかり、民間ベースでは活動が行えない分野であることから、派遣職種は妥当であったと考える。 <派遣員選定の妥当性> 訓練員が揃ったこと、CPが技術研修に十分な時間を取れないなど、協力隊員の年報研修以外の問題があったことから、派遣員の選定の妥当性は疑問がある。</p>			
自立発展性	<p>CPは定着しており、作成したカリキュラム、教科書、供与した機材は使用されている。また、工作機械科は1999年10月よりルツェケオ職業訓練校に移管されるが、職員・機材ともに移管される予定であり、また、新しいカリキュラム・教科書作りにより協力国の技術研修成果が活かされていることから、協力成果の持続発展性も認められる。</p>		<p>・協力関係と作成したカリキュラム、教科書・講義使用は現在でも使用している。 ・供与された機材は現在でも使用されている。 ・現在のCP行方への仕事を続けたいが、給料が低いのが問題である。 ・工作機械科は本年10月からルツェケオ職業訓練校に移転され、高卒2年、中卒3年コースが設定されるが、CP、機材が同様に移管され、新しいカリキュラム等は協力隊員、地方公共団体研修の技術研修成果を活かして作成されている。</p>	<p>更に高いレベルの研修があれば是非受けたい。</p>
総合評価	<p>派遣先の受入体制は不備であったが、協力隊員の努力、JICAの支援、CPの協力により、一定の協力成果を上げ、その成果が持続していると言える。就職面では更に訓練機材を上げることで成果の発展を待つしかないであろう。 関係効果の面については効果は出ていない。</p>			

個別評価シート番号 6 派遣職種：冷凍機器・空調 派遣期間：96年12月～98年12月 派遣先：ブレアコソマ職業訓練センター

	評価結果	協力団体の報告書（アンケート回答）	カウンターパートからのヒアリング結果 CP1：名簿・研修料インストラクター、2週に5年留学し、産業用冷凍機器技術、検査法を修得、レニングラード工科大学卒、40才、訓練13年、98年5月から99年2月まで現職所属で冷凍機器に係る研修受講 もう1名のCP2（33才、訓練7年、材料検査員養成コース卒）は現在、鹿児島県で10か月の研修中。	訓練終了生からのヒアリング結果 冷凍・空調1年課程終了生3名にヒアリング
効率的性	＜結論＞ 活動はほぼ効率的であった。 ＜説明＞ 訓練相手・予備の不足という問題もあったが、協力団体のCPと良くコミュニケーションを取ったこと、CPの技術・知識レベルがともに高かったこと、訓練相手や地方公共団体関係などJICAの支援が時期に応じて適切に行われたこと、JICAの資料作りを支援し利用できたことから、活動はほぼ効率的に行えた。	＜活動目標＞ ・CPのレベルアップ ・ダクト式エアコン等、実習に必要な機材の整備 ・クメール語冷凍機器テキストの作成 ・実習時の訓練生への指導 ＜活動計画達成＞ ・訓練機材整備は不足していた ・訓練予備が不足していた ・協力団体の協力が足りなかった ＜活動促進要因＞ ・協力団体が積極的にCPとコミュニケーションを取った ・CPの技術レベルが高く、活動に協力的であった ・協会の支援費等による機材共有が時期に応じて行われた ・CPが地方公共団体研修に参加できた ・JICA短期コースの教材制作と連携して教材が作成できたこと。 ＜JICAの支援に対する評価＞ ・日本の留学研修の内容が現地の留学研修に伝えられておらず、現地の留学研修のレベルが合わなかった。現地留学研修の応答のレベルが低い。 ＜機材供与＞ 協会支援経費：実習用エアコン3台、テスター3台、クランプメーカー2台、ハンドグライダー1台、冷媒ポンペ1台 ユネスコ援助2000ドル：ダクト式空調システム	・給付は月20ドルであり、これでは生活できないことから、ADB援助のカリキュラム作成、電気修習でアルバイトしている。 ・協力団体はCPと積極的にコミュニケーションを取った。 ・地方公共団体研修：研修内容には満足しているが、冷凍機器で使用している電子制御回路についてもっと勉強したかった。	
目標達成度	CPのレベルアップ、教材制作、機材整備、訓練生の指導の各項目について当初の目標に対して達成された。	自己評価 ・CPのレベルアップ ・ダクト式エアコン等、実習に必要な機材の整備 ・クメール語冷凍機器テキストの作成 ・実習時の訓練生への指導	CPの協力団体に対する評価・A：とても良かった ・CPへの技術指導だけでなく、訓練生への指導も行った。 ・クメール語冷凍機器テキストの作成の際には適切に資料提供と助言をしてくれた。 ・ダクト式エアコン等、実習に必要な機材の整備を実施した。	先生は指導に熱心であり、訓練には満足しているが、訓練期間を長くしても良いからより高度な技術を学びたかった。
直接・間接効果	＜結論＞ 就職率の良し悪しは①訓練生の技術レベル、②雇用需要によって決まるが、冷凍・空調は両者ともまあまあであることから、訓練生の努力次第で就職できる環境である。 ＜間接効果＞ 協力団体からのアンケート回答がないことから間接効果の全体像は分からないが、現れとの関係の補填されていることから、間接効果は出ているといえる。また、カンボディア女性との結婚と言う「間接効果」も出ている。	＜結論＞ ＜間接効果＞ ・ 帰国後の就職：元の職場に復帰した。 ・ カンボディア女性と結婚した。	＜結論＞ 97年の劇団員はかなり就職率はあったが、その後は多少厳しくなった。しかしながら、他の職種から比べると就職率は良い。 訓練生の技術レベルは市場ニーズに合っている ＜間接効果＞ ・ 協力団体とは手紙のやり取りをしている。 ・ 地方公共団体研修の講師（日立）には新しい情報を送ってもらっている。 ・ 協力団体からカンボディアを支援したいという気持ちが高まってきた。日本人は大好きである。	・ 同期の15名のうち、8名ぐらいは本返した。高専、大学等で勉強を継続している。 ・ 協力団体と訓練生は親子のような関係だった。協力団体に会って日本人が好きになった。
計画の妥当性	＜派遣職種の妥当性＞ 国家開発に基本が不可欠な職種であり、経済発展に伴って雇用ニーズが伸びる分野であるので、派遣職種は妥当であったと考える。 ＜派遣先選択の妥当性＞ 派遣先の選択としては妥当性であった。			
自立発展性	CPは定着しており、供与した機材は使用されている。また、協力団体の派遣された冷凍・空調1年コースは無くなくなったが、新しいコースの新カリキュラム・教材制作りに協力団体の技術移転が活かされていることから、協力団体の発展性は認められる。		・ 供与された機材は現在でも使用されている。 ・ 99年10月からの組織改正後の新しいカリキュラムは、協力団体の技術移転効果、地方公共団体での研修成果、カリキュラム作成のためのADBの研修（ニュージーランド）成果に基づいて作成している。 ・ 冷凍機器・空調学科は99年10月からルッセケオ職業訓練所に人・機材とともに移管される。	より高い技術を学びたい。特に冷凍の電子の部分で学びたい。
総合評価	派遣先の受入体制は不備であったが、協力団体の努力、JICAの支援、CPの協力により、一定の協力成果を上げ、その成果は持続していると言える。就職面でも他の学科に比べて良好である。 国際相互理解の観点からの間接効果も出ている。			

個別評価シート番号 7 派遣職種：縫製 派遣期間：04年7月～06年7月 派遣先：カンボディア・日本友好技術訓練センター

	評価結果	協力隊員の報告書（アンケート回答書）	<p>カウンセリング（2名からのヒアリング結果） 社：縫製隊員及び婦人子世帯訪問（2名）は、併せて12名にヒアリングを実施 CP1 05年4月、08月、以前は中学の教師をしていたが教員再訓練コースを受講しセンターにスカウトされる。07年6月から10ヵ月、職中専攻で再訓練コースを受講 CP2 05年4月、08月、以前は中学教師をしていたが教員再訓練コースを受講しセンターにスカウトされる。08年4月から10ヵ月、北海道で再訓練コースを受講 なお、06年に北海道で研修を受けたCP3は UNV 派遣隊員と結婚し現在、日本に在住</p>	訓練終了後のヒアリング結果 CP1年以内に言語研修を受講した2名にヒアリング（本人と日本センター直接訪問の経路）
活動性	協力隊員、尚且、CPともに活動に熱心であり、機材不足はJICA 支援で補ったことから、協力隊員の活動に効果的に行われた。	<p><活動日程> ・フノンベン市中学高教員再教育の実施 ・一般向け洋裁ファースの立ち上げ、実施 ・洋裁部門が組織的自立のため、生産と職業訓練が同じに行えるシステムを構築する <活動員客観的> ・協力が悪かった ・機材が不足していた ・CP3が日本人と結婚し、離職した。 <活動員主観的> ・訓練所長の職業訓練意欲が高かった ・協力隊員が積極的にCPとコミュニケーションを取った ・教員再教育訓練を行った者の中から良いCPをリクルートできた。 ・カンボディアは年上を敬う習慣があるが、協力隊員の年齢が低かったことから化がスムーズだった。 ・洋裁が女性の仕事という考え方が強かった ・機材供与の都合が活動の進行を遅く阻害した ・JICAによる機材供与が早業として行われた <JICAの支援に対する評価> 職業訓練員が派遣されず継続的に不安があった。 <地方公共団体研修> CP3 05年に10ヵ月、北海道で洋裁の研修受講 <機材供与> WID 機材供与によりミシン、アイロン等を多数供与</p>	<p>・協力隊員とのコミュニケーションは良く、兄弟のような関係です。 ・地方公共団体研修はすばり良かった。日本語は1日1時間4ヵ月研修した。手取り足取り熱心な技術を教えてくれた。最後の方はカリキュラムをこなすため、先生の家に寄宿し集中研修を受けさせてくれた</p>	<p>・センターで働いているので婦人子世帯訪問とは良くコンタクトをとっている。婦人子世帯訪問員はクメール語がとてもしゃべれない。</p>
目標達成度	目標としていた活動を実施し、評価も向上した。	<p>・フノンベン市中学高教員再教育の実施（3回に分け、計8ヵ月実施） ・一般向け洋裁ファースの立ち上げ、実施（一研修当たり期間12週間） ・生産と職業訓練が同じに行えるシステムを軌道に乗せた。アンテナショップを開店。</p>	<p>CPの協力隊員に対する評価・A：とても良かった 縫製部門は洋裁部門を一つから立ち上げてくれた。婦人子世帯訪問員はデザインの指導と生産部門の拡大力を入れてくれた。二人の協力には心から感謝している。最初、言葉の問題があったが、二人の親善はそれを補うものであった。また、婦人子世帯訪問員がUNVで再担任してくれてとてもうれしかった。</p>	<p>研修に非常に満足しているが、工業用ミシンの研修がないのでそれを加えて欲しい。工業用ミシンが使えないと工場への就職が難しい。</p>
直接・間接効果	<p><就職> 訓練期間が短いことから技術が習得し工場に就職できるレベルに達していない。今後、就職できるレベルまで向上させる必要がある。 また、生産部門がかなりの数のものを作成している。 <間接効果> 現地と日本をつなぐビジネスに従事するなど間接効果も出ている。</p>	<p><就職> <間接効果> ・帰国後の現地との連絡：取っている ・協力隊員の進捗を活かして行った国際活動：カンボディアの衣料品を日本に輸出する事業を進行中。 ・地方公共団体研修を受けたCP3が日本人と結婚し。</p>	<p><就職> 就職率は10%くらい。原因は色々あるが、まずは3週間の短い研修では工場に就職するための技術が身につかない。工場に就職するためには現在おこなっていない工業用ミシンの研修を更に2ヵ月ほどする必要がある。その他、縫製採用が主流であるなどの原因もある。 <間接効果> ・縫製隊員とはよく連絡を取っている。カンボディアの衣料品を日本に輸入する事業をしているのでビジネスの話が主である。また、婦人子世帯訪問員は現任に任じているので常態に連絡を取っている。 ・日本に研修に行って大変印象に残ったのは、子供の教育・活動が盛んに行われていること、女性も積極的に関与しており地位が高いこと、都会と地方の生活レベルに差がないことである。</p>	<p>質の高い商品を作る日本人から研修を受けて自身がついた。機会があれば日本に行ってみよう。</p>
計画の妥当性	<p><派遣職種の妥当性> 縫製・洋裁はカンボディアで唯一雇用の期待できる分野であり派遣職種も妥当性があったといえる。 <派遣先選定の妥当性> 受入体制が整っていることから派遣先の選定も妥当である。</p>			
自立発展性	<p>CP3が日本人と結婚し離職すると言われればヒアリングはあったが他のCPは定着しており、供与機材も使用されている。訓練コースについては今後、就職できるレベルのものにグレードアップする必要がある。また、洋裁部門は財政的にほぼ自立している。</p>		<p>・供与された機材は殆どなく使用している。 ・洋裁の生産部門の収益は伸びている。</p>	
総合評価	<p>基本的な受入体制は整っており、機材供与も適切に行われたことから、協力隊員は積極的に活動し、所期の目的を達成しており、その成果が物感していると言える。しかしながら、今後は訓練内容を市場ニーズにあったものとする必要がある。現地と日本をつなぐビジネスに従事するなど間接効果も出ている。</p>			

個別評価シート番号 8 派遣職種：木工 派遣期間：95年4月～97年4月 派遣先：カンボディア・日本友好技術訓練センター

評価結果	協力隊員の報告書・アンケート結果	カンボディア(2名)からのヒアリング結果	訓練センターからのヒアリング結果
<p>必要性</p> <p>協力の必要性、成長、CPともに活動に熱心であり、大きな活動目的の思いもなく、協力の成果の認識は効果的に行われた。</p>	<p><活動目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・CPに対する「匿名作業」及び「労働者の保護活動」に関する技術指導 ・中・高レベルの技能に対する再教育コースの開発 ・教材集の作成 <p><活動内容概要></p> <p><活動成果概要></p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練所内の職業訓練意欲が高まった ・協力隊員が積極的にCPとコミュニケーションを取った ・CPに活動意欲があり、活動に協力した ・協力は活動期間による機材の不足に対応して行われた ・CPが地方公共団体研修に参加できた <p><JICAの支援に対する評価>少し不満。出発前に協力の情報が無く、何をどのように準備しておけば良いの分からなかった。JICAは数年で担当者が異動し、引継ぎが不十分であることから、担当者が「万年兼人」であるように思う。カンボディアでは息の長い活動をしなければ良好な人間関係は築けない。</p> <p><地方公共団体研修></p> <p>CP：95年6月～96年3月まで、訓練所立派水高等技能専門学校デザイン木工科において日本の技術及び製造法を研修</p> <p><機材提供></p> <p>協力は活動費900千円（小型丸のこ盤、ジグソー、テップ開き機、ルーター）</p>	<p>CPは木工科インストラクター、プリアツツパ職業訓練校3年卒業（木工科2年、教員養成課程1年）、25才、就職7年、教育者職歴であり、木製に専攻されている。95年6月から96年3月まで協力の期間で木工科の研修受講。</p> <p>CP2 木工科インストラクター、プリアツツパ職業訓練校3年卒業（木工科2年、教員養成課程1年）、25才、就職7年、教育者職歴であり、木製に専攻されている。</p> <p>・協力は研修意欲が高い。一般訓練生は意欲が低く指導し難い。</p> <p>・協力隊員はCPと積極的にコミュニケーションを取った。プライベートでも良く一緒に遊んだ。</p>	<p>木工科インストラクター（本センターの職員担当スタッフであったが、協力の期間の期間中、開校した訓練コースを受講し、木工科インストラクターとなった）</p>
<p>目標達成度</p> <p>目標としていた活動は実施し、訓練水準は向上した。</p>	<p>自己研修・研：まあまあ達成できた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CPに対する「安全作業」及び「労働者の保護活動」に関する技術指導 ・訓練コースの開発（中等教育用研修2コース、訓練所スタッフ向け1コース、一般向けは本年10月から開始 ・教材集の作成までは行かなかったが、各課業簿に使用する標準レジュメを作成 	<p>CPの協力関係に対する評価・A：とても良かった</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協力隊員はアドバイザーとして、訓練コースの開発、教材作成、授業準備、QC管理など多方面に的確に指導してくれた。また、実習の際にも良く訓練生を見て回り、分かりやすく熱心に教えていた。以前、ロシア人のアドバイザーがいたが、そこまで熱心に指導してくれなかった。 	<p>・訓練コースには大変満足している。訓練で木工が大好きになった。</p>
<p>直接・間接効果</p> <p><就職></p> <p>今までは就職、スタッフ向けの研修のみを実施しており、一般訓練生の入学はこれからである。就職の見とおしとしては、木工分野は就職先が他の職種よりも少ないこと、また、人気がないことから賃金の低く、生活が豊かにならないと思われることから、就職はあまり進んでいない。しかし、訓練コースは1年間と内容の充実したものにはしている。</p> <p><間接効果></p> <p>現地との関係の強化、協力隊員を動かした国内での活動等が行われており、間接効果は大きいと言える。</p>	<p><就職></p> <p>木工科は応募者が少ない。</p> <p><間接効果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・現地で行った技術研修以外の活動：担当した訓練生に1時間のAIDS教育を行った。体育委員の企画した「子供フェスティバル」に参加した。 ・帰国後の現地との連絡：協力の関係員がいるので仕事上の連絡は通っているが、年賀状は交換している。 ・協力隊員の経験を活かした国内での活動：カンボディアの日常生活や風俗・習慣を紹介するホームページを作成し、インターネットで公開している。 ・協力隊員に参加したことによる考え方の変化：（以前は協力隊の協力効果に多少疑問があったが）外国からの協力的資金が有力者に着目されている現実を知ってからは、金を持たずに技術支援を行う協力隊のような活動形態の方が有効だと考えるようになった。 ・国際協力への再参加の意向：参加したい。 ・帰国後の就職：元の職種に復帰した。 	<p><就職></p> <p>現状では市場に安いベトナム産の家具が流入しており、就職は難しい。しかしながら、本センターの訓練は質に重点を置いていることから、将来的には就職に結びつくと考えている。</p> <p><間接効果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2回手紙のやり取りをした。 	<p>・協力隊員から日本語を書いた。山崎隊長とはパーティーの際よくお話しした。また、研修コース終了時に一緒に旅行した。</p> <p>・協力隊員は現場の労働者でも平等に接してくれるのがうれしかった。</p>
<p>計画の妥当性</p> <p><派遣職種の妥当性></p> <p>国家開発に必要な分野であるが、人気がなく就職も難しい、今後の成長にも疑問がある分野であることから派遣職種の妥当性には対象疑問がある。</p> <p><派遣先選択の妥当性></p> <p>受入体制が整っていることから派遣先の選択は妥当である。</p>			
<p>自立発展性</p> <p>CPは定着しており、供与機材も使用されている。協力効果の自立発展性については、生産部門には当面あると考えるが、訓練コースについては人気がなく、就職も難しいことから疑問がある。研修でも含めた木工部門の自立発展性は、現在、安いベトナム産家具が流入していることから、今後、デザイン面も含めて製品を上げ、高付加価値品を作れるかどうかにかかっているように思える。</p>	<p>3回実施した小学校教員再教育コースのほとんどの受講者は、訓練の成果を活かした授業をしている。</p>	<p>・協力隊員のアドバイスに基づいて作成した教材は更に改良を加え使用している。また、供与機材も使用している。</p> <p>・おもちゃ作成などの生産活動を行っており、年間1万ドル程度の利益がある。</p>	
<p>総合評価</p> <p>受入体制が整ったことから、協力隊員も活動し、所期の目的を達成しており、その成果が継続していると言える。しかしながら、今後、就職問題とデザイン面も含めた質の高い製品作りが自立発展に向けた課題であろう。</p> <p>国際相互理解、国際協力への理解の促進の観点からの間接効果も出ている。</p>			

個別評価シート番号 9 派遣職種：婦人子供服 派遣期間：96年7月～98年7月 派遣先：カンボディア・日本友好技術研修センター

	評価結果	協力隊員の報告書・アンケート回答	カウンターパートからのヒアリング結果 注：研修期間中の婦人子供服研修センターでは、併せてCP2名にヒアリングを実施 CP1：研修4年、38才、以前は中学の教師をしていたが教員研修コースを受講しセンターにスカウトされる。97年6月から10か月、岡山県で洋服縫製の研修を受講 CP2：研修4年、30才、以前は中学教師をしていたが教員研修コースを受講しセンターにスカウトされる。98年6月から10か月、北海道で洋服縫製の研修受講 なお、96年に北海道で研修を受けたCP3は UNV 派遣専門家と登録し現在、日本に在住	研修終了からのヒアリング結果 90年9月に研修研修を受講した2名にヒアリング（二人とも本センター派遣部門の職員）
効率性	活動2週目以降の部分はあったが、協力隊員、所長、CPともにも活動に熱心であり、協力隊員の活動がほぼ円滑に行われた。	<活動目標> ・前住者が立ち上げた訓練システムの継続と改善 ・前住者が残した百貨店の経営を軌道に乗せる。 <活動計画達成状況> ・着物の進捗が思ったより遅かった ・訓練所の設備が低かった ・所長先生の活動予算が不足していた ・自分の活動力が不足していた。 <活動促進策> ・訓練所所長の職能研修意欲が高かった ・協力隊員が積極的にCPとコミュニケーションを図った ・CPが活動に協力してくれた。 ・着物の復元機、縫製支援機による機材供与が実現した ・CPに地方公共団体研修を受けさせた。 <JICAの支援に対する評価> 満足している <地方公共団体研修> CP1：97年6月から10ヶ月、洋服技術、岡山県 CP2：98年6月から10ヶ月、洋服技術、北海道 <機材供与> 着物の復元機で新機が運ばれた。 計50万円程度 隊員支援経費 20万円：工業用シンナー台 草の刈草機 27万円：中古シンナー台、モーター30個、アイロン2台、ロックマシン3台他	・協力隊員とのコミュニケーションは良く、兄弟のような関係です。 ・地方公共団体研修はすばらしかった。日本語は1日1時間4か月研修した。手取り足取り熱心に技術を教えてくれた。最後の別はカリキュラムをこなすため、先生の家に寄宿し集中研修を受けさせてくれた。	・センターで働いているので婦人子供服研修とは長くコンタクトをとっている。婦人子供服隊員はクマールがとて上手い。
目標達成度	目標としていた活動を完了し、訓練水準が向上した。	自己評価C：あまり進捗できなかった ・訓練システムの継続と改善 ・CPのデザイン、パターン、製品在庫力及び製品管理の各能力の改善 ・百貨店については更にもう1箇所開店したが、結果的には2店舗とも閉鎖、研修をセンター1階に移動させ再オープンさせた。	CPの能力評価に対する評価：A：とても良かった 縫製部門は洋裁部門を一から立ち上げてくれた。婦人子供服隊員はデザインの指導と生産部門の拡大力を入れてくれた。二人の努力には心から感謝している。最初、当分の所帯があったが、二人の熱意はそれを補うものであった。また、小規模が UNV で再担任してくれてとてもうれしい。	研修に非常に満足しているが、工業用シンナーの研修がなかったのでそれを加えて欲しい。工業用シンナーが壊れないと工場への就職が難しい。
関係・関係効果	<就職> 訓練期間が短いこと、訓練生の希望と年齢にカリキュラムが合っていないことから、技術研修生に就職できるレベルに達していない。今後、就職できる技術が付くようカリキュラムを改正し、訓練期間を伸ばす必要がある。 また、生産部門はかなりの質のものを作成している。 <関係効果> 日本国教育、国内での関係者への報告、UNVとしての再派遣など関係効果は大きい。	<就職> 就職率は5%。就職率を伸ばすためには訓練生の希望と希望に応じて訓練カリキュラムを分ける必要がある。 <関係効果> ・現地で技術研修以外に行った活動：日本語の半年間コースを2回受けた。 ・帰国後の現地との連絡：UNVとして再派遣されている ・協力隊の経費を節約して行った国内活動：千葉県市川市の中学交際友人に活動報告を行った。 ・協力隊に参加したことによる考え方の変化：無 ・国際協力への再参加の希望：参加中	<就職> 就職率は10%くらい。理由は色々あるが、まずは3週間の短い研修では工場に就職するだけの技術は身につかない。工場に就職するためには現在おこなっていない工業用シンナーの研修を更に2か月ほどする必要がある。その他、縫製設備が主流であるなどの原因もある。 <関係効果> ・縫製隊員とはよく連絡を取っている。カンボディアの衣料品を日本に輸入する事業をしているのでビジネスの話が主である。また、婦人子供服隊員は現在センターにいるので頻りに連絡を取っている。 ・日本に研修に行つて大変興味に残ったのは、子供の教育・経済が徹底していること、女性も職業についており地位が高いこと、都会と地方の生活レベルに差がないことである。	質の高い商品を作成した日本人から研修を受けて自身がついた。機会があれば日本に行つてみたい。
計画の妥当性	<派遣職種の妥当性> 縫製・洋服はカンボディアで唯一雇用の期待できる分野であり派遣職種は妥当性があったといえる。 <派遣先選択の妥当性> 受入体制が整っていることから派遣先の選択は妥当である。			
自立発展性	CPは定着しており、供与機材も使用されている。研修コースについては今後、就職できるレベルのものにグレードアップする必要がある。また、洋裁部門が将来的には自立しているが更なる自立に向けて生産活動を拡大する必要がある。	(報告書) 就職できる訓練、洋裁部門が将来的に自立できるよう生産部門を強化するため、UNVとして再担任したい	・供与された機材はほぼ使われていない。 ・洋裁の生産部門の収益が伸びている。	
総合評価	基本的な受入体制は整っており、機材供与も適切に行われたことから、協力隊員が積極的に活動し、ほぼ所期の目的を達成しており、その成果が確認できると言える。しかしながら、今後には研修内容を市場ニーズにあったものとする必要がある。UNVでの再派遣など関係効果も出ている。			

	評価結果	協力機関の報告書・アンケート結果	カウンターパートからのヒアリング結果	訓練職生からのヒアリング結果
効果性	直営店は教育省の許可が下りなかったことから開設できなかったが、協力機関、所長、CPと互に活動に熱心であり、機材の不足は施設支援費で補ったことから、協力機関の協力はほぼ効果的に行われた。	<p><活動目標></p> <ul style="list-style-type: none"> CPのレベルアップ（教員の再教育） テレビ修理コースの開設・教材書作成 電子部門の独立経路のための専修理店の開設 <p><活動相対効果></p> <ul style="list-style-type: none"> CPのレベルが伸びた（6名のCPのうち、4名は電子に知識が深かった） 機材が不足していた 直営店の開設に阻し、教育省の許可が下りなかった。 <p><活動相対効果></p> <ul style="list-style-type: none"> 訓練所長の職業訓練意欲が高かった 協力機関が積極的にCPとコミュニケーションを図った CPが活動に積極的であった 施設支援費による機材供与が明確に応じて行われた CPを地方公共団体研修、タイのJVC工場で研修に出せたこと <p><JICAの支援に対する評価>まあまあ満足</p> <p><地方公共団体研修></p> <p>CP5：99年6月から2000年3月まで岩手県で電気技術研修を受講中</p> <p><機材供与></p> <p>施設活動機材 1350千円程度（PC用モニター4台、デジタルカメラ10台、PALビデオカメラ2台、NTSCビデオカメラ1台、直営店用ビデオ4台、実習用ビデオ12台、ビデオ4台、ビデオ1台、中古品20台、工具40台、工具セット40台等）</p>	<p>CP1：30才、在職9年、ブレイクワーク職業訓練校1年卒卒業後、教員から電子を習い3年卒卒業</p> <p>CP2：29才、在職10年、ブレイクワーク職業訓練校1年卒卒業後、科交で1才を8年、電気を1年教えた。電子機器修理工が派遣されたことにより電子のインストラクターとなった。</p> <p>CP3：50才、在職4年、教員養成校卒業後68年から高級教師をして4年</p> <p>CP4：31才、在職14年、ブレイクワーク職業訓練校1年卒卒業後、本校で1才のインストラクターをしていたが、電子機器修理工が派遣されたことにより、電子コースのインストラクターになる。</p> <p>・電子機器修理工はCPと訓練所にコミュニケーションを取った。</p>	<p>第1才の「修理」コース修了生1名はブレイク</p> <p>・電子機器修理工は一生懸命なメールで話してくれた。（しかし理解し難かった）。</p>
目標達成度	目標としていた活動を実施し、訓練水準向上した。	<p>自己評価・A：80%達成できた。</p> <ul style="list-style-type: none"> CPのレベルアップ（教員の再教育） テレビ修理コースの開設・教材書作成（6ヶ月年2回） 電子部門の独立経路のための専修理店の開設については、阻害はできているが教育省の許可が下りないことから開設されていない。 	<p>CPの協力関係に対する評価・A：とても良かった</p> <p>電子機器修理工が持っている知識の全てを提供してくれた。電子機器修理工の努力でテレビ修理コースを開設することができた。</p>	<p>訓練所は一定満足しているが、訓練期間が短すぎる。長くしてもらって電子機器のことを教えて欲しい。今の技術では難しい修理はできず、より高い技術が必要と痛感している。</p>
直接・間接効果	<p><就職></p> <p>電子の分野は電化製品の増加に伴って雇用需要は増えているが、6か月の訓練レベルでは市場コースに訓練水準が達しておらず、就職は難しい。訓練コースをもっと長くして、訓練内容を基礎から実習まで充実させる必要がある。</p> <p><間接効果></p> <p>現在、地方公共団体研修を受けているCPを支援しており、また、協力関係により、より前向きな考え方を育てるようになっており、間接効果も出ていると見える。</p>	<p><就職></p> <p>記載無し</p> <p><間接効果></p> <ul style="list-style-type: none"> 現地で行った技術研修以外の活動：無 帰国後の現地の連絡：取っていない 協力関係の経験を活かして行った国内活動：地方公共団体研修を受けているCPをサポートしている 協力関係に参加したことによる考え方の変化：相手の考え方を理解しようする心の余裕を育てるようになり、何事も前向きな姿勢で考えられるようになった。 国際協力への再参加の意向：参加したい 帰国後の状況：元の職場に復帰した。 	<p><就職></p> <p>30%。コースが短く訓練のレベルが低いことから就職は容易でない。また、訓練内容をよりキャリア化の実習から入るので訓練生が就職についていけない。今後、基礎から段階を積んで教えていく必要があり、後任の協力関係にはそれを望みたい。</p> <p><間接効果></p> <ul style="list-style-type: none"> 住所を知らないでコンタクトできない。 	<p>・電子機器修理工には卒業式の時、卒業生全員で記念品を作った。卒業生が年度せないものを持っていくと直してくれた。日本人はやさしい。電子機器修理工にあって日本は発展している国だと知った。</p>
訓練の妥当性	<p><派遣職種の妥当性></p> <p>国際問題に基本的に必要な分野であり、今後、雇用需要が増える分野であるので、派遣職種は妥当性であったといえる。</p> <p><派遣先選定の妥当性></p> <p>受入体制が整っていることから派遣先の選定は妥当である。</p>			
自立発展性	CPは定着しており、供与機材も使用されている。訓練コースについては今後、より長期で充実したものを実施していく必要がある。また、電子部門の自立には専修理店を開設し、収益を上げていくことが不可欠である。		<ul style="list-style-type: none"> 直営店は教育省の許可が下りていないので未だ開設できない。 研修を受けた際のJVCにはその後連絡を取っていない。 将来、冷却機、コンピュータ修理のコースを開設したい。 	
総合評価	基本的な受入体制は整っており、機材供与も適切に行われたことから、協力関係は順調に活動し、所長目的をほぼ達成しており、その成果が顕著であると見える。しかしながら、今後の訓練内容を市場コースにあつたものとする、財政的自立のため直営店を軌道に乗せることが課題であろう。国際相互理解、青年育成の観点からの間接効果も出ている。			

4. 協力隊員へのアンケート調査用紙

1999年9月6日

_____様

国際協力事業団

青年海外協力隊事務局派遣第一課

件名：特定テーマ評価（カンボディア・JOCVによる職業訓練分野への協力）に係る
アンケート調査について

時下益々御清栄のことと存じます。

さて、この度、当事業団では別紙1の実施方針に基いて特定テーマ評価（カンボディア・JOCVによる職業訓練分野への協力）を実施することとなりました。

本評価は、カンボディアの職業訓練分野に関し、過去の協力隊員の活動について評価を行い、今後の協力隊事業の改善に向けて提言を行うことを目的とするものです。

つきましては、本評価の一環として、評価対象となる帰国隊員の方々にアンケート調査を実施したく存じますので、別紙2のアンケート調査票に御記入いただき、9月16日（木）までに下記までファックス又は郵便で送付していただくようお願いいたします。

なお、本評価の報告書に皆様方の個人名は掲載しないことを申し添えます。

以上、御多忙のところ誠に恐縮ですが、御協力の程、よろしくお願いいたします。

<アンケート送付先>

〒155-8558 東京都渋谷区代々木2丁目1番1号 新宿マインズタワー6階

国際協力事業団青年海外協力隊事務局派遣第1課 飯島大輔

ファックス 03-5352-5586 電話 03-5352-5567

別紙2

特定テーマ評価（JOCVによる職業訓練分野の協力）
帰国隊員へのアンケート調査票

下記の1、2及び3については、隊員最終報告書に詳しく記載している場合は簡潔な記載で結構です。

また、記載スペースが足りない場合は、別紙を添付して記載してください。

記入者氏名 _____

1. 派遣当初、派遣期間の2年間でどんな活動成果を達成しようと考えていましたか（例えば、〇〇コースに係る訓練カリキュラムを作成するなど）。

2. 上記「1.」の活動成果目標に向けて、どんな活動を行いましたか（活動成果目標と実際に行った活動内容が異なる場合は、行った活動内容と、目標と活動内容が異なることとなった理由を記載してください）。

3. 活動の結果、実際にどのような活動成果を上げましたか（例えば、〇〇に係る訓練カリキュラムを作成した、カウンタパートに婦人服のデザイン手法を移転したなど）

4. 技術移転等のために、隊員活動支援経費、草の根無償等で相手側に供与した施設、機材、物資等がありましたら、下欄に記載してください。

施設・機材・物資名	おおよその価格 (単位:円)	供与した施設・機材・物資供与の資金源 (隊員活動支援経費、草の根無償、民間団体など)

5. カウンターパートで日本で研修を受けた者がいましたら下欄に記載してください。

研修を受けた者の氏名	研修期間	研修内容	研修スポンサー (JICA、 〇〇地方公共団体など)

6. 思いどおり活動し、活動成果を上げられましたか。該当する番号に○を付けてください。

- 1)上げられた 2)まあまあ上げられた 3)あまり上げられなかった 4)上げられなかった

上記で 3)又は 4)と回答した方にお尋ねします。活動を行い活動成果を上げる上で障害となった事項は何ですか。該当するもの全てに○を付けてください。

- 1)治安が悪く、技術移転どころではなかった
- 2)カウンターパートが配置されなかった
- 3)カウンターパートは配置されたが協力的でなかった
- 4)カウンターパートの能力が低かった
- 5)配属先の所長等の幹部が隊員の活動に協力的でなかった
- 6)指導機材が不足していた
- 7)訓練生の質が低かった
- 8)配属先の活動予算が不足していた
- 9)自分の語学力が不足していた
- 10 自分の技術が相手側の要望している協力内容に合わなかった
- 11)JICA(本部・事務所)の隊員への活動支援が不十分だった
- 12)その他 (具体的に記入してください)

7. JICA が実施した派遣前訓練内容、派遣中の活動支援内容に満足していますか。以下から選択してください。

1)満足している 2)まあまあ満足している 3)すこし不満である 4)不満である

上記で 3)又は 4)と回答した方にお尋ねします。どのような点が不満でしたか。また、どのような支援をした方がよかったですか。

8. 派遣中、技術移転以外で行った活動がありますか（例えば日本語、空手などの日本文化を教えるなど）

有る 無い

↓

具体的に何をどのくらいの期間行いましたか

9. 今でもカンボディアのカウンタパートや友人と連絡を取っていますか。

取っている 取っていない

↓

誰と、どのような目的で、どのくらいの頻度で連絡を取っていますか

10. 協力隊で派遣される前と後で、あなた自身の考え方で変わったところがありますか。

ある ない

↓

どのように変わりましたか。具体的に記入してください。

11. 帰国後、協力隊での経験を活かして国内で行った活動はありますか（小学校で自分のカンボディアでの体験を話した、カンボディアでの体験を本にして出版した、カンボディアから研修員を受け入れた、カンボディア支援のためのNGO活動を始めたなど）

ある ない

↓

どんな活動ですか。具体的に記入してください。

12. チャンスがあるならもう一度、国際協力に参加したいですか。

はい いいえ

13. 帰国後の就職先について、

下記で該当するものに○印を付けてください。

- 1) 元の職場に復帰した。
- 2) 新たな職場に就職した。
- 3) 求職中である。
- 4) その他（具体的に記載してください）

14. その他 JICA に対する要望がありましたら記入してください。

ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、記入されたアンケートは9月16日（木曜日）までに下記までファックス又は郵送で送付してください。また、アンケート内容に関する質問も下記までお願いします。

〒155 - 8558 東京都渋谷区代々木2丁目1番1号新宿マインズタワー6階
国際協力事業団青年海外協力隊事務局派遣第1課 飯島大輔
ファックス 03-5352-5586 電話 03-5352-5567