

インドネシア共和国  
国立障害者職業リハビリテーションセンター  
運営指導調査団(中間評価)報告書

平成12年7月

国際協力事業団  
社会開発協力部

## 序 文

インドネシアでは近年、経済が急速に成長する半面、社会福祉・保健医療等の社会インフラ整備が立ち遅れ、なかでも全人口の3.11%(約600万人)に達する障害者のリハビリテーション未整備が目立っていた。このため同国政府は、障害者に対して一般雇用結びつく職業訓練を行う職業リハビリテーションシステムの構築をめざし、我が国の無償資金協力を得て「国立障害者職業リハビリテーションセンター(NVRC)」を建設した。インドネシア政府はこれと併せて、先に実施されたパイロットプロジェクト「ソロ身体障害者職業リハビリテーションセンター」計画の成果を踏まえ、身体障害者の雇用・労働市場に関する調査研究等を進めたいとして、NVRCの運営に係る人材育成を目的とするプロジェクト方式技術協力を、我が国に要請してきた。

これを受けて国際協力事業団は平成9年(1997年)4月以降、事前調査、長期調査を重ねたうえで、同年11月に実施協議調査団を派遣して先方政府と討議議事録(R/C)の署名を取り交わし、平成9年(1997年)12月から5年間の計画で「国立障害者職業リハビリテーションセンター」プロジェクトを開始した。平成11年(1999年)10月には経済的・政治的混乱の影響を緩和する目的で運営指導調査団を派遣している。

今般、プロジェクト開始後約2年6か月が経過したことから、当事業団はプロジェクト活動の中間評価を行い、今後の活動方針に資することを目的に、平成12年(2000年)6月12日から同30日まで、労働省職業安定局高齢・障害者対策部障害者雇用対策課主任障害者雇用専門官 水野 知親氏を団長とする運営指導調査団を現地に派遣した。

本報告書は、同調査団の調査・協議内容を取りまとめたもので、今後のプロジェクト展開に広く活用されることを望むものである。

ここに、調査・協議にあられた各位をはじめ、ご協力いただいた外務省、労働省、雇用・能力開発機構、日本障害者雇用促進協会、在インドネシア日本大使館など、内外関係各機関の方々に深く謝意を表するとともに、今後とも一層のご支援をお願い申し上げる次第である。

平成12年7月

国際協力事業団  
社会開発協力部  
部長 佐藤 幹治

# 目 次

序 文  
目 次  
写 真  
地 図

1. 運営指導調査団の派遣 .....	1
1 - 1 調査団派遣の経緯と目的 .....	1
1 - 2 調査団の構成 .....	2
1 - 3 調査日程 .....	3
1 - 4 主要面談者 .....	3
1 - 5 中間評価の方法 .....	5
2. 要 約 .....	8
3. プロジェクトの当初計画 .....	10
3 - 1 プロジェクトの成立と経緯 .....	10
3 - 2 プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM) .....	11
4. 中間評価結果 .....	14
4 - 1 計画達成度 .....	14
4 - 2 評価5項目による評価 .....	33
4 - 3 総 括 .....	41
5. プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)及び活動計画(PO)の見直し .....	43
5 - 1 上位目標 .....	43
5 - 2 プロジェクト目標 .....	43
5 - 3 成 果 .....	43
5 - 4 活 動 .....	46
5 - 5 指標・指標データ入手経路・外部条件 .....	52

6. 提 言	53
7. その他	56

付属資料

1. ミニッツ	59
2. 運営指導調査対処方針表	89
3. 評価調査表	98
4. 計画達成度表	118
5. プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)	126
6. 活動計画(PO)	130
7. 専門家派遣実績	131
8. 研修員受入実績	132
9. 機材供与実績	133
10. インドネシア側設備投入実績	135
11. インドネシア側カウンターパート配置実績	136
12. インドネシア側投入予算実績	139
13. NVRC 組織図	142
14. 年度別訓練生の属性	143
15. マガンと就職の結合率	155
16. マガン及び就職受入企業リスト	156
17. 職員研修ニーズ	157
18. マガンに関する調査	158
19. 改訂プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)	159
20. 改訂活動計画(PO)	163
21. 企業アンケート結果(マガン及び就職受入企業14社)	164
22. カウンターパートアンケート結果	167
23. 訓練生アンケート結果	168
24. 障害者関連法案	174
25. 1995年国勢調査(一部)	177
26. 1998年社会福祉問題をもつ人に関する調査	178
27. 労働力調査	179



PCMワークショップの様



カウンターパートヒアリング



協議の様様



合同評価委員会参加者

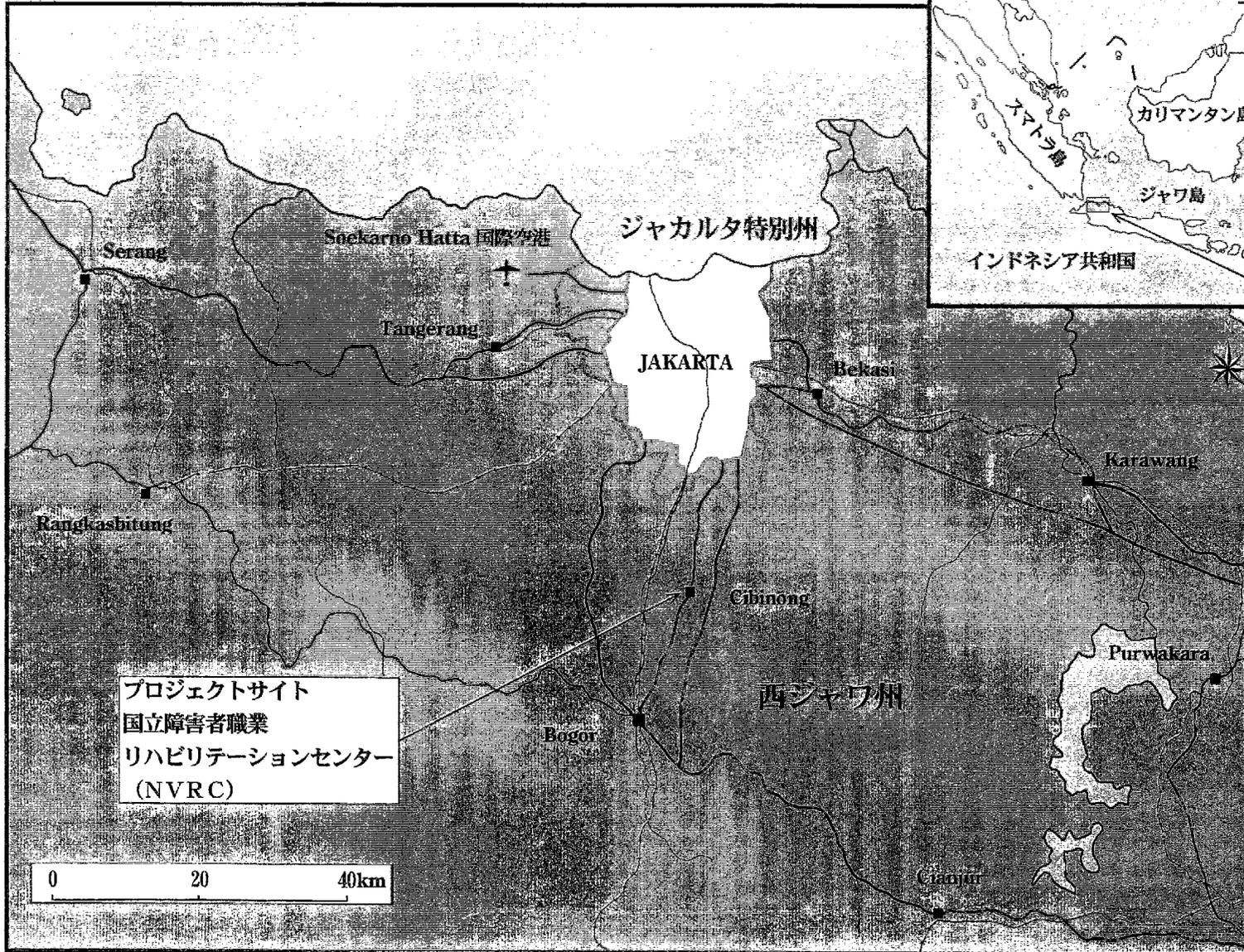
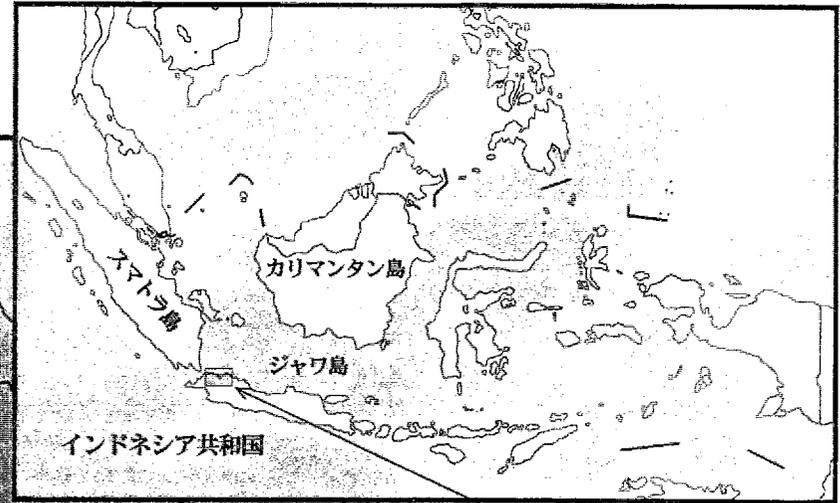


職業訓練状況(金属加工)



ミニッツ署名・交換

# プロジェクトサイトの位置図



枠内を左図に拡大

## 1. 運営指導調査団の派遣

### 1-1 調査団派遣の経緯と目的

近年、インドネシア共和国(以下、「インドネシア」と記す)では急速な経済成長の半面、社会福祉・保健医療等の社会インフラ整備の立ち遅れが目立ち、全人口の3.11%(約600万人)が障害者であるにもかかわらず、リハビリテーション体制の未整備のため、障害者の社会的地位は低いままになっている。

このような状況のなかでインドネシア政府は、障害者に対して一般雇用結びつく職業訓練を行う職業リハビリテーションのシステムを整備することとし、その中心センターとなる国立障害者職業リハビリテーションセンター(National Vocational Rehabilitation Centre: NVRC)の設立について、我が国に無償資金協力及びプロジェクト方式技術協力を要請してきた。

一方、NVRCの設立に先立ち、国際協力事業団はパイロットプロジェクトとして、中部ジャワ地域で「ソロ身体障害者職業リハビリテーションセンター計画(ソロ・プロジェクト)」(1994年12月～1997年12月)を実施しており、職業リハビリテーションシステムの導入・開発、職業訓練(縫製、コンピューター)を試行的に実施し、その成果はNVRCにおいて全国的に展開されることになっていた。

NVRC施設については、無償資金協力により建設され、1997年12月に竣工、インドネシア側に引き渡された。

これと並行して国際協力事業団(JICA)は、1997年4月に事前調査、同年8月から9月にかけて長期調査を行い、細部にわたる計画の詰めを行ったうえで1997年11月に実施協議調査団を派遣した。これにより先方政府と討議議事録(Record of Discussions: R/D)の署名を取り交わし、1997年12月20日から5年間の計画でプロジェクト方式技術協力「国立障害者職業リハビリテーションセンター」が開始された。

本プロジェクトの内容は、ソロプロジェクトの経験をふまえたインドネシア国内全域の障害者を対象とする募集・評価・就職斡旋システムの確立、5つの職業訓練コース(金属加工、電子、印刷、縫製、コンピューター)の実施、他の公立リハビリテーションセンター職員等に対する職員研修、身体障害者の雇用・労働市場等に関する調査・研究からなる。

プロジェクト開始後、1999年10月には経済的・政治的混乱の影響を緩和する目的で運営指導調査団を派遣し、NVRCの予算確保や実施体制の確認等を行った。

今般、協力開始から約2年6か月が経過し、協力期間の中間地点にきたことから、プロジェクト活動に対して評価5項目による中間評価を行い、本プロジェクトの目標達成度、妥当性等を検証するとともに、必要に応じて今後のプロジェクト活動の修正を行うこと、さらに、相手国側実施

機関であったインドネシア社会省が廃止されたのに伴って、プロジェクト責任者の確保を図ることを目的に、運営指導調査団が派遣された。

## 1 - 2 調査団の構成

### 総括( 団長 )

水野 知親：労働省 職業安定局 高齢・障害者対策部 障害者雇用対策課 主任障害者雇用  
専門官

Mr. Tomochika Mizuno, Leader; Chief Specialist, Employment Measures for the Disabled Division,  
Employment Security Bureau, Ministry of Labour

### 団員( 職業リハビリテーション )

崎原 妙子：日本障害者雇用促進協会 沖縄障害者職業センター 障害者職業カウンセラー

Ms. Taeko Sakihara, Vocational Rehabilitation; Vocational Counselor for the Disabled, Okinawa  
Vocational Center for the Disabled, Japan Association for Employment of the Disabled

### 団員( 職業訓練 )

相川 文英：雇用・能力開発機構、職業能力開発企画部 国際協力課 専門役

Mr. Fumihide Aikawa, Vocational Training; Assistant Advisor, International Cooperation Division,  
Human Resources Development Planning Department, Employment and Human Resources Development  
Organization of Japan

### 団員( 評価協力 )

水口 佳樹：国際協力事業団 社会開発協力部 社会開発協力第一課

Mr. Yoshiki Mizuguchi, Evaluation and Cooperation; Staff, First Technical Cooperation Division, Social  
Development Cooperation Department, JICA

### 団員( 評価調査 )

駒沢 牧子：( 株 )設計計画

Ms. Makiko Komazawa, Evaluation and Research; Staff, Sekkei Keikaku Co. Ltd.

### 1 - 3 調査日程

日順	月日	曜日	移動及び業務	宿泊先
1	6月12日	月	成田 ジャカルタ(駒沢団員)	ジャカルタ
2～6	6月13日 ～17日	火～ 土	事前調査	
7	6月18日	日	成田 ジャカルタ (水野団長、崎原団員、相川団員、水口団員)	
8	6月19日	月	午前 在インドネシア日本大使館表敬(於：ジャカルタ) JICA インドネシア事務所打合せ 午後 国立障害者職業リハビリテーションセンター(NVRC)表敬	
9	6月20日	火	午前 日本人専門家打合せ(於：NVRC) 午後 カウンターパート(C/P)ヒアリング	
10	6月21日	水	終日 PCM ワークショップ	
11	6月22日	木	午前 社会問題担当国務大臣府・社会福祉庁社会リハビリテーション 開発総局表敬・協議(於：ジャカルタ) 午後 C/P ヒアリング(於：NVRC)	
12	6月23日	金	終日 PCM ワークショップ	
13	6月24日	土	終日 団内打合せ	
14	6月25日	日	終日 団内打合せ、資料整理	
15	6月26日	月	終日 機材調査・C/P ヒアリング	
16	6月27日	火	午前 PCM ワークショップ(PDM、POの見直し) 午後 ミニッツ内容協議	
17	6月28日	水	午前 ミニッツ内容協議 午後 合同委員会 ミニッツ署名・交換	
18	6月29日	木	午前 在インドネシア日本大使館報告 JICA インドネシア事務所報告 午後 資料整理 夜 ジャカルタ発	
19	6月30日	金	午前 成田着	

### 1 - 4 主要面談者

#### 社会福祉庁

Pudji Hastuti	Deputy II of Social Rehabilitation and Services
Ahmad Soedijar	Deputy IV of Research and Development
Sri Kastilah	Director of Rehabilitation for the Ex-Narcotic and Delinquency
Rela Bakti Karo-Karo	Director of Rehabilitation Socially Disabled
Suharno	Director, National Social Welfare Board

#### 社会問題担当国勢大臣府

Sedyo Muljo	Deputy III
Samijo	Deputy Assistant on Inter-Agency Relations

## 国立障害者職業リハビリテーションセンター

Abdul Rifai Mas	Director
Darmawi Rani	Division Head of Administration Affairs
Sumarsono	Division Head of Vocational Rehabilitation
Tri Hananingsih	Division Head of Staff Training
Muh. Sanusi	Division Head of Research and Development
Syamsuri	Functional Staff
Hartono, S. Sos	Functional Staff
Suryadi, SH	Head of Finance Sub Division
Iwan Setiawan	Head of General Affairs Sub Division
Priyono, SH	Head of Personnel Sub Division
R. Hetty Herdiati	Section Head of Program Planning and Vocational Evaluation Sub Division
Mardiyanto	Section Head of Vocational Training Sub Division
Muh. Roji	Section Head of Resocialization and Aftercare Sub Division
Sri Sasongko	Section Head of Rehabilitation Auxiliary Equipment Skill Training Sub Division
Saudah Nawawi	Section Head of General Skill Training Sub Division
Eja Tejaningsih	Section Head of Program Planning and Training Evaluation Sub Division
Maringan Simarmata	Section Head of Instructors Research and Development Sub Division
Kufli Eka Prasetia	Section Head of Vocational Research and Development Sub Division
Santi Nurhayati	Staff of General Affairs Sub Division
Soekirno	Functional Staff

## 在インドネシア日本大使館

嶋崎 郁	参事官
釜石 英雄	一等書記官

## JICA インドネシア事務所

庵原 宏義	所長
米田 一弘	次長
大小田 健	所員

## 国立障害者職業リハビリテーションセンタープロジェクト

水谷 暉	チーフアドバイザー
田中 和彦	業務調整員
鈴木 瑞哉	職業指導・評価

中村 通男	職業訓練(印刷)
谷口 大司	職員研修
金子 文雄	職業訓練(電子)
井手 弘三	職業訓練(金属加工)

## 1 - 5 中間評価の方法

### (1) 調査方法

中間評価は日本・インドネシア双方の合同評価とし、本調査団とインドネシア側の下記評価チームで構成した合同評価チームにより行われた。

#### インドネシア側評価チーム

・ Pudji Hastuti	The Leader of Indonesian Evaluation team	Deputy II, National Social Welfare Board
・ Sedyo Muljo	The Member of Indonesian Evaluation team	Deputy III, State Ministry of Societal Affairs
・ Abdul Riffai Mas	The Member of Indonesian Evaluation team	Director, NVRC
・ Suharno	The Member of Indonesian Evaluation team	Director, National Social Welfare Board
・ Samidjo	The Member of Indonesian Evaluation team	Deputy Assistant on Inter-Agency Relations, State Ministry of Societal Affairs
・ Sumarsono	The Member of Indonesian Evaluation team	Division Manager, NVRC
・ Tri Hananingsih	The Member of Indonesian Evaluation team	Division Manager, NVRC
・ Muh. Sanusi	The Member of Indonesian Evaluation team	Division Manager, NVRC
・ Darmawi Rani	The Member of Indonesian Evaluation team	Division Manager, NVRC

合同評価チームは、プロジェクト監督機関との協議、インドネシア側カウンターパート(C/P)及び日本人長期専門家との協議、NVRC内の視察、C/Pへのアンケート、訓練生へのアンケート、就職受入企業へのアンケート及びプロジェクト資料を通して、情報収集を行った。

## (2) 評価項目

JICA プロジェクト・サイクル・マネジメント手法( JICA Project Cycle Management Method : JPCM 手法 )を用い、「計画達成度の把握」及び「評価5項目による分析」の2つの評価を実施した。最初に計画達成度に関するデータを収集し、これらのデータをもとに、評価5項目( 目標達成度、効率性、効果、計画の妥当性、自立発展性 )の観点から評価を行った( 表 - 1 参照 )。

## (3) プロジェクトの計画達成度

プロジェクトの計画達成度は、R/D、現在のプロジェクト・デザイン・マトリックス( PDM )及び活動計画( PO )に沿って、評価時点における投入、活動、成果、プロジェクト目標の各項目の達成度を把握した。

## (4) 評価5項目

### 1) 目標達成度( Effectiveness )

プロジェクトの「成果」の達成の度合い及びそれが「プロジェクト目標」の達成度にどの程度結びついたかを検討した。

### 2) 効率性( Efficiency )

プロジェクトの「投入」から生み出される「成果」の程度は、タイミング、質、量等の観点から妥当であったかどうか、また JICA の他の協力スキームとの関係、他のドナーとの協力活動からより効率的に成果をあげることができたかどうかを分析した。

### 3) 効果( Impact )

プロジェクトが実施されたことにより生じる直接的、間接的なプラス・マイナスの効果を検討した( 計画当初に予想されていない効果も含む )。

### 4) 計画の妥当性( Relevance )

評価時点においても、プロジェクト目標や上位目標が妥当であるかどうかを、インドネシア政府の政策、裨益者のニーズの観点等を中心に検討した。

### 5) 自立発展性( Sustainability )

協力終了後、プロジェクトによってもたらされた成果や開発効果が持続されるか、あるいは拡大されていく可能性があるかどうかを予想するために、制度的側面、財政的側面、技術的側面からプロジェクト自身の自立発展性の見込みを考察した。

表 - 1 評価5項目とPDMとの関連

	1)目標達成度	2)効率性	3)効果	4)計画の妥当性	5)自立発展性
上位目標			↑	↑	↑
プロジェクト目標	↑		↓	↓	↓
成果	↓	↑		↓	
投入		↓			↓

(5) まとめ

以上の評価結果をもとに、PDMの見直し、POの見直しを、PCMワークショップを開いて検討した。

## 2. 要 約

- (1) 国立障害者職業リハビリテーションセンタープロジェクト(以下、「プロジェクト」という)はインドネシアにおける職業リハビリテーションシステムを確立し、障害者の雇用の促進を図ることを目的として、1997年12月から5年間の計画で実施されているものである。今般、プロジェクト開始から約2年6か月が経過し、計画期間の中間時点を迎えたことから、プロジェクトの進捗状況を把握・評価し、問題点の改善等について検討するため、2000年6月12日から29日までの18日間にわたって運営指導調査を行った。
- (2) 運営指導調査にあたっては、標記センターのカウンターパートや社会福祉庁等の関係政府機関の幹部、さらには現地に派遣されている日本人専門家とも十分な協議を行いつつ、PCM (Project Cycle Management)手法による評価5項目(効率性、目標達成度、効果、妥当性及び自立発展性)に基づく評価を行った。
- (3) 評価結果によれば、プロジェクトの活動は日本側投入を中心におおむね順調に行われている。2000年3月には第2期生95名の訓練が終了し、うち58名の就職が決定するなど、プロジェクト目標達成に向けた成果も順調に出ている。しかしながらその一方で、インドネシア側の予算面を中心とした投入の不十分さが改めて認識された。インドネシア側はこれを1997年から始まった通貨危機とその後の経済的・社会的混乱によるものとしているが、現状では訓練資材の購入経費や訓練生募集・呼び寄せのための旅費の不足等も指摘されており、このままではプロジェクト協力期間終了後の自立発展性は低いといわざるを得ない。また、本プロジェクトにおいては訓練生の広域募集のみならず、広域の就職斡旋も行われることになっているが、現状ではこれに必要な労働省等の関係機関との連携が十分行われておらず、就職斡旋のための活動はジャカルタ周辺の地域に限られている。なお、1999年12月に社会省が廃止されたあと、必ずしも明確ではなかった本プロジェクトのインドネシア側の所管官庁については、インドネシア側に確認したところ、社会問題担当国務大臣府が策定した政策の枠組みのなかで、社会福祉庁が直接同センターの指揮・監督を行うことが明らかとなった。
- (4) 以上のような調査結果を踏まえつつ、インドネシア側との協議を経たうえで、プロジェクトとしては今後さらに より多くの予算の確保に努めること、労働省等の他の政府機関との連携を強化すること、インドネシアにおける職業リハビリテーションシステムの確立に向けて、活動の成果を広く国内に広めること、調査・研究の結果をプロジェクトの他の活動に生かす

こと、 そのために調査・研究部門の機能を強化すること、などが確認された。

(5) また、本調査においては、インドネシア側のカウンターパート等を対象としたPCMワークショップを開催し、PCMについての基本的な考え方を説明するとともに、インドネシア側の十分な理解を得つつ、評価結果を踏まえた形でプロジェクト・デザイン・マトリックス( Project Design Matrix: PDM )及び活動計画( Plan of Operation: PO )の見直しを行った。これにより日本人専門家のみならず、インドネシア側ともPDMが本当の意味で共有され、今後はこれに基づいてプロジェクト活動が推進されることになった。これは本調査の成果の1つといえよう。

### 3. プロジェクトの当初計画

#### 3-1 プロジェクトの成立と経緯

本プロジェクトでは、その成立の前にパイロットプロジェクトとしてプロジェクト方式技術協力「ソロ身体障害者職業リハビリテーションセンター」(以下、「ソロプロジェクト」という)に対する協力を行っている。インドネシアはその第6次5か年計画(1994～1998年)で経済開発とともに福祉の向上をめざし、社会省が不公平是正の観点から障害者、低所得者など、社会的弱者に対する社会サービスの拡充に取り組んでいた。そのため当時障害者の指導とその指導者の育成を中心に活動を行っていたソロ身体障害者職業リハビリテーションセンターに対し、労働市場の要求に耐え得る障害者を育てる指導者育成を目的に1994年12月20日から3年間の協力を行った。これは当初から協力を予定されていた本プロジェクトのパイロットプロジェクトとして位置づけられ、この協力によりインドネシア国内における職業リハビリテーションの基礎が固められた。

インドネシア政府はインドネシア国内の職業リハビリテーションの中心的役割を担うセンターとして国立障害者職業リハビリテーションセンター(NVRC)を新たに設立することを計画し、我が国に無償資金協力及びプロジェクト方式技術協力を要請してきた。本プロジェクトではソロプロジェクトで培った経験を生かして、ソロにおいて確立された職業リハビリテーションシステムを全国的に展開し、障害者の職業的社会的復帰をめざすことを目的としている。そのため本プロジェクトに先立ち、我が国は無償資金協力によりセンター施設及びその主要機材について協力を行った。

これら本プロジェクトの基礎が固まったことにより、JICAは1997年4月の事前調査団及び同年8～9月の長期調査員派遣の結果を踏まえ、1997年11月、実施協議調査団を派遣して、討議議事録(R/D)を締結した。これにより1997年12月から5年間の計画で本プロジェクトが開始された。

NVRCは1997年12月に社会省大臣を招聘し、公式に開所した。その後は暫定組織として活動を行っていたが、1998年9月に社会省組織としては異例の早さ及び高いレベル(Eselon IIa)で正式に承認された。これに伴って1999年2月までに主だった職員の配置が決定し、それまで流動的であったセンター職員もほぼ固定された。

プロジェクトとしては職業指導・評価、職業訓練、職員研修及び調査・研究の分野において活動が推進された。職業指導・評価部門では訓練生の募集・選考と就職斡旋を活動としており、その活動対象をソロと比べて広域に広げることが目標としている。活動の初期においてはまずジャカルタ周辺での募集・就職斡旋にとどめ、徐々にその範囲を広げており、募集については広域のシステムが確立されつつあるといえる。しかしながら就職斡旋についてはインドネシア側予算及び関係部局との調整が必要であり、まだ広域システムの地盤固めの途上である。職業訓練分野で

は1998年6月よりソロプロジェクトで経験のある縫製及びコンピューター部門について第1期生の受入れを開始した。その他金属加工、印刷及び電子についてはインドネシア側に経験がないことから、準備期間を1年設けることとした。訓練生は各訓練コースにおいて職場実習(マガン)も含めた約10か月の職業訓練を受ける。1999年6月より第2期生の訓練を全5科目で開始、2000年3月に終了し、現在、第3期生の訓練を行っている。職員研修部門ではNVRC職員も含め、他のリハビリテーション施設職員を対象にNVRC施設を利用した研修を行っている。研修の内容は職業リハビリテーション概念に関するものからコンピューター操作、また職業訓練コースの指導員を対象としたものである。調査・研究部門では社会福祉庁調査研究所と共同で障害者に係る労働市場や訓練カリキュラム開発等の調査・研究を行っている。

しかしながら1997年に始まった通貨危機や1998年5月に起こった暴動などの経済的・社会的混乱は、NVRCの予算措置に大きな影響を与え、プロジェクト活動にも支障が出ている。さらにNVRCの監督組織である社会省が1999年12月に発令された大統領令により廃止となり、社会問題担当国勢大臣府及び社会福祉庁が新たに設置されるなど、NVRCを取り巻く環境も協力開始時から大きく変化している。

### 3-2 プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)

R/D時において締結されたプロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)におけるプロジェクトの要約を以下に示す。なお、そのPDM及びPOを付属資料5及び6に示す。

#### (1) 上位目標

インドネシアにおいて、職業リハビリテーションシステムが確立し、身体障害者の就業が促進される。

#### (2) プロジェクト目標

NVRCにおいて、職業リハビリテーションシステムが確立される。

#### (3) 成果

- 1) NVRCの運営指導管理体制が確立される。
- 2) 職業指導・評価担当職員が養成される。
- 3) 職業訓練コース職員(指導員)が各分野において養成される。
- 4) 職員研修担当職員が養成される。
- 5) 調査・研究担当職員が養成される。

#### (4) 活 動

##### 1) センターの運営体制について

- 1) - 1 組織機構を整備する。
- 1) - 2 適切な人材を配置する。
- 1) - 3 施設・機材の維持管理体制を整備する。

##### 2) 職業指導・評価に係る技術移転

- 2) - 1 ソロリハビリテーションセンター(RC)で開発した職業指導・評価のシステムを実施する。
  - a) 広域の募集システムを実施する。
  - b) 広域の評価システムを実施する。
  - c) 広域の就職斡旋システムを実施する。
- 2) - 2 ソロ RC で開発した職業指導・評価のシステムを改訂する。
  - a) 広域の募集システムを改訂する。
  - b) 広域の評価システムを改訂する。
  - c) 選考方法の見直しと選考基準の設定を行う。
  - d) 広域の就職斡旋システムを改訂する。
- 2) - 3 上記システムの評価・改善を行う。

##### 3) 職業訓練に係る技術移転

金属加工、電子、印刷、縫製、コンピューターの各分野において

- 3) - 1 職業訓練計画の作成を行う。
- 3) - 2 カリキュラムの作成と改善を行う。
- 3) - 3 訓練教材を作成する。
- 3) - 4 指導技術、専門技術を移転する。
- 3) - 5 職業訓練を実施する。
- 3) - 6 職業訓練用機器の操作、管理方法の移転を行う。
- 3) - 7 訓練の評価手法の開発を行う。
- 3) - 8 訓練コースの内容の評価を行う。

##### 4) 職員研修に係る技術移転

- 4) - 1 職員研修計画の作成を行う。
- 4) - 2 カリキュラムの作成と改善を行う。
- 4) - 3 研修教材の作成を行う。
- 4) - 4 職員研修に係る指導技術・管理技術の移転を行う。
- 4) - 5 評価手法の技術移転を行う。

5) 調査・研究に係る技術移転

5) - 1 調査・研究計画の作成を行う。

5) - 2 実施方法の技術移転を行う。

5) - 3 分析手法の技術移転を行う。

5) - 4 調査・研究を実施する。

5) - 5 調査・研究結果を評価し、センターの活動に反映させる。

\*活動5) - 4はインドネシア側により実施される。

## 4. 中間評価結果

### 4 - 1 計画達成度

#### 4 - 1 - 1 投 入

##### (1) 日本側投入

##### 1) 専門家派遣

日本側は、本評価時点までに延べ8名の長期専門家を派遣した。分野別にみると、チーフアドバイザー、業務調整員、職員研修、職業指導・評価、職業訓練(印刷、金属加工、電子)の各分野である。職業訓練の縫製とコンピューター分野はソロプロジェクトにおいて既に技術移転が完了していることから長期専門家は派遣せず、短期専門家の派遣で対応した。また調査・研究分野もR/Dにおいてインドネシア側が主体的に実施することが規定されていることから長期専門家は派遣せず、短期専門家の派遣で対応した。その他、長期専門家を派遣している分野においても、さらに専門性に特化した分野を補強するために短期専門家を派遣した。これらにより、延べ12名の短期専門家を、職業評価・指導、職業評価・アフターケア、職業訓練(コンピューター、縫製、金属加工、小型エンジン、印刷、電子)、調査・研究の分野に派遣している。専門家派遣実績を付属資料7に示す。

これらの専門家派遣については、長期専門家はおおむね計画どおり実施されている。しかしながら、1998年5月の暴動勃発により長期専門家が一時帰国せざるを得なかったことや、金属加工の長期専門家が病気のために3か月不在であったことなど、不可抗力によってプロジェクトの順調な進行が妨げられる部分もあった。また1998年5月に起こったインドネシアの政変及び1999年10月の大統領選挙に伴う混乱により短期専門家の派遣が延期となり、プロジェクト活動の推進に多少の影響を与えた。

##### 2) 研修員受入れ

日本側は、本調査時点までに延べ15名の研修員を受け入れた。年度別にみると、1997/1998年度が4名、1998/1999年度が5名、1999/2000年度が6名となっている。分野別実績をみると、プロジェクトマネージャー(社会福祉省所属)1名、調査・研究分野1名、職員研修1名、職業評価・指導2名、職業訓練(各コース2名、計10名)となっている。研修員受入実績を付属資料8に示す。

評価時に実施したアンケートによると、日本で研修を受けた研修員の満足度は、研修内容、期間、派遣時期とも「たいへん満足」「満足」がほとんどである。期間及び派遣時期に関して「不満足」が各1名いた<sup>1</sup>(表-2)。またカウンターパート(C/P)に対するヒアリ

<sup>1</sup> 理由は、期間は「期間が短い」、派遣時期は「2月で寒かった」であった。

ングを行った際、彼らは研修によって日本における障害者職業訓練リハビリテーションの概念の理解を促進し、実践的な体験を通じて知見を高め、さらにプロジェクトに対する意欲を高めることができたと報告している。

表 - 2 日本研修に対する満足度

	たいへん満足	満 足	どちらでもない	不満足	合 計
研修内容	9 64.3%	5 35.7%	0 0.0%	0 0.0%	14 100.0%
期 間	4 28.6%	9 64.3%	0 0.0%	1 7.1%	14 100.0%
派遣時期	7 50.0%	6 42.9%	0 0.0%	1 7.1%	14 100.0%

出所：C/P アンケート。

### 3) 機 材

日本側は、国立障害者職業リハビリテーションセンター(NVRC)の運営管理及び障害者職業訓練に必要とされる機材を、評価時点までに総額約1億1,600万円相当供与している。供与機材実績を付属資料9に示す。これら本プロジェクトで投入された機材については各部門ごとに管理者が設定され、おおむね適切に利用されている。特にコンピューター、印刷の分野における整備状況は良好である。

このほかに無償援助(総額約16億5,000万円、うち機材費は2億7,000万円)で供与された大型機材も配置されて活用されている。

### 4) その他

プロジェクト活動のあらゆる側面でインドネシア側の活動予算が不足し、技術移転に支障を生じていたため<sup>2</sup>、経済危機への救急援助(LLDC特別現地業務費)、機材供与計画と専門家の携行機材の弾力的運用、一般現地業務費など日本からの緊急避難的な支援措置を行っている。

## (2) インドネシア側投入

### 1) 組 織

NVRCは1998年7月17日付けで国家行政組織庁(MENPAN)より、社会省(当時)管轄の施設として正式に承認された。社会省はこれを受けて、1998年9月14日付けで4部12

<sup>2</sup> 実習用資機材や消耗品、諸機材を購入する訓練機材費の予算の欠乏、訓練生来所費用、職場開拓費用、関連機関会議開催費等。

課の組織を正式に決定した。インドネシアにおいては組織申請から承認まで通常2～3年かかるのに対して、NVRCの承認はわずか6か月であったことは、インドネシア政府の本プロジェクトへの熱意を示すものである。NVRCが開所したのは1997年12月29日であり、正式承認までは暫定的な運営を行っていた。

## 2) 施設設備

本プロジェクトの活動拠点となるNVRCの建物は、ジャカルタの南約55kmのボゴール県チビノン市にインドネシア側より土地の提供を受け、日本の無償資金協力によって建設、1997年12月にインドネシア側に正式に引き渡された。敷地面積は5万m<sup>2</sup>で、施設内には各分野の訓練室、講義室、視聴覚室、図書室、訓練生用宿舎(100名収容)、食堂、講堂、職員研修用の宿舎(36名収容)、日本人専門家執務室などがある。施設内はバリアフリーの設計となっている。

インドネシア側はプロジェクト活動に必要な、訓練室、研究室、会議室、日本人専門家執務室を提供した。さらに、総額計3億4,900万ルピア(約500万円)の設備を投入した。設備投入の実績を付属資料10に示す。

## 3) カウンターパート(C/P)の配置

インドネシア側は、プロジェクト活動に必要なC/Pを本評価時点で計71名配置している。このほかに、ソーシャルワーカー、秘書、運転手などの職員、計41名も配置されている。この数字は当初の予定を満たしている。C/Pの配置実績を付属資料11に示す。

しかしながら、1998年5月の政変によりインドネシア国内行政が混乱し、C/Pの正式な決定や辞令発出に大幅な遅れが見られた。正式な部長4名の発令が1998年12月9日、所長発令が1999年1月12日、課長発令が同年2月5日であり、その後全職員の配置が完了したのは1999年9月で、NVRCの開所から1年9か月後のことであった。

## 4) 予算措置

ローカルコストについては、インドネシア側はこれまでに総額計42億1,000万ルピア(約5,500万円、人件費除く)を投入している。インドネシア投入予算の実績を付属資料12に示す。1999/2000年度の開発予算が少額に査定されたため、1999年10月の運営指導調査団訪問時に国家開発企画庁(BAPENAS)へ申し出た結果、2000/2001年度予算が増額となったことは評価できる。

しかしながら、プロジェクト活動のあらゆる場面、職業指導・評価/斡旋分野、職業訓練分野、職員研修分野、調査・研究分野において、恒久的に活動費が不足しているのが現状である。

#### 4 - 1 - 2 活 動

活動はPDMに示されているように5つの項目で構成されている。以下に、評価時点までの各活動の計画達成状況を取りまとめる。

##### 活動1)NVRCの組織と機能が確立される。

活動1)は、活動1)-1から1)-3の3項目で構成されている。

1)-1(組織機構整備)については、NVRCは1997年12月29日に正式に開所し、1998年9月に社会省施設として認可された。現在、NVRCの組織は4部、12課、111名の職員で構成されている。組織図を付属資料13に示す。

1)-2(適切な人材配置)については、投入の項でも触れたように、職員配置がほぼ固まったのが1999年2月であり、これはプロジェクト開始後1年2か月が経過していることとなる。この間の人員の不足、センター内での度重なる人事異動により、C/Pが業務に集中できない、専門家の技術移転が有効に蓄積されないなどの弊害があり、プロジェクトの順調な進捗に負の影響があった。また最終的に全職員が配置されたのは1999年9月であった。

1)-3(施設・機材の維持管理体制整備)については、本評価時点においてNVRCの基本的な機能を果たすための施設・機材の維持管理体制は一定レベルまで整備されているといえる。ただし、金属加工、電子の訓練室に関しては、安全面・機能面・資材の充実面等についてまだ課題が残っており、訓練室の再レイアウト、機材の設置環境の整備、教材・資材の充実に伴う整理方法の確立など改善を要する部分が残されている。NVRCでは安全委員会を設置し、所内の安全管理に配慮して定期的な巡回指導も行っているが、まだ形式的な範囲にとどまっている感があり、C/Pの安全意識は十分であるとはいえない。

全体的に順調に進んではいるものの、維持管理体制も引き続き整備していく必要があり、さらに経済的・社会的混乱によって職員に仕事の継続に対する不安が広がっていることもあるので、引き続き本活動は継続していく必要がある。当初の活動計画(Plan of Operation: PO 付属資料6参照)によれば既に終了していなければいけないが、これらの事情から当初計画から遅れているといわざるを得ない。

##### 活動2)職業指導・評価担当職員が養成される。

活動2)は、活動2)-1から2)-3の3項目で構成されている。本活動は、訓練生の募集、評価、職業指導、就職斡旋の一連の活動をカバーしている。

2)-1(ソロRCで開発した職業指導・評価システム実施)については、ソロプロジェクトで開発したシステムを基に実施した。募集、評価活動は全国の肢体不自由者社会リハビリテーション施設、ソロRC、NVRCなど計8か所を窓口として、それぞれの施設で募集・選考・評

価を実施し、その結果を NVRC で取りまとめ最終選考・評価を行うという体制で実施し、ほぼ全国レベルの展開となっている。しかしながら、職業斡旋活動はこれらの「入り口施設」との連携ができず、主に NVRC 独自でジャカルタ、ポゴール、タンゲラン、ベカシー地域(以下、JABOTABEK 地域)で、職場開拓、職業指導を行っているにとどまっている。応募者、入所生、修了生、就職者の各年度実績を、表 - 3 に示す(各年度の訓練生の詳細を付属資料 14 に示す)。

表 - 3 応募者、入所者、修了生、就職者の実績

年 度	コース名	応募者数	入所生数	修了生数	就職者数
1998/1999	縫製	51	20	19	18
	コンピューター	50	20	18	6
	計	101	40	37	24
1999/2000	縫製	58	23	22	21
	コンピューター	35	20	20	12
	印刷	16	21	20	5
	電子	62	15	15	15
	金属加工	13	21	18	5
	計	184	101	95	58
2000	縫製	43	23	-	-
	コンピューター	35	18	-	-
	印刷	13	17	-	-
	電子	51	22	-	-
	金属加工	21	20	-	-
	計	163	100	-	-
	合 計	448	241	132	82

出所：NVRC プロジェクト資料。応募者数とは、第 1 志望者数。就職数とは、2000 年 4 月 26 日時点で 1 度でも職に就いた者の数で、自営も含む。

第 1 期生(1998/1999 年度)については、本プロジェクトでの正式コースとして縫製とコンピューターコースの訓練生の募集、評価、就職斡旋を実施した。各コース 20 名、計 40 名を受け入れ、10 か月の訓練を実施した。10 か月のうち、最後の 2 か月は企業実習(以下、「マガン」という：インドネシア語)を実施した。マガンはそのまま就職に結びつくことが期待されていたが、第 1 期生の最終的に就職した者は 24 名で、就職率は 64%であった。マガン受入企業に就職した者は自営 1 名を含めて 23 名で「マガンと就職の結合率」は 96%となっており、たいへん有効であった(マガンと就職の結合率の詳細は、付属資料 15 参照)。

NVRC では卒業後 3 か月と 6 か月目を目処に卒業生に対して、現在の生活、仕事の状況などを確認するアフターケア調査がプログラムされており、第 1 期生については、JABOTABEK 地域に住む者に対しては C/P の訪問によって、それ以外の者にはアンケート票を郵送する形で実施された。また第 2 期生についても 2000 年 7 月に最初のアフターケア調査が実施される予定である。

2) - 2( ソロ RC で開発した職業指導・評価システム改訂 )については、第 1 期生の経験をもとにソロプロジェクトのシステムを見直し、改訂されたシステムで第 2 期生の募集、評価、職業斡旋が実施された。5 コースで 184 名の応募があり、その中から最終的に 101 名が選定された。このうち 95 名が修了し、57 名が就職した。修了できなかった訓練生は家庭の都合や就職が決まった者など、個人的な理由で退所している。第 3 期生も同様の方法で募集、評価、職業斡旋が実施され、163 名の応募があった。最終的に 100 名が選定され、現在訓練が実施されている。第 3 期生については、インドネシア会計年度が変更されたことの影響を受け<sup>3</sup>、募集、評価時期が急遽短縮されたことによって、応募者数の減少、最終的な訓練生選考の遅れ等が生じた。

また特記事項として NVRC 訓練生のための全国的な職業紹介システムを整備するために、「障害者雇用促進連絡協議会」が結成され、第 1 回会議が 1999 年 4 月に NVRC において開催されたことがあげられる。これには全国 7 か所の障害者訓練施設、州社会事務所、地方労働事務所、工業省事務所、事業主団体( APINDO )及び NVRC から計 25 名が参加し、3 日間にわたって協議が行われた。しかしその後、行政組織の改編などの混乱が続き、再開の目処は立っていない。

2) - 3( 上記システムの評価・改善 )については、2) - 2 で改定されたシステムをさらに改善するために、現在の PO に沿ってモニタリングと改定作業が行われている。

### 活動 3) 職業訓練コース職員( 指導員 )が各分野において養成される。

活動 3 は、活動 3) - 1 から 3) - 8 の 8 項目で構成されている。本活動は金属加工、電子、印刷、縫製、コンピューターの各コースごとに実施されている。ここでは、最初に全コースに共通している事項について活動小項目 1) ~ 8) ごとに整理し、さらにコース別に実績を詳述する。

#### ( 1 ) 全コース共通

##### 1) 職業訓練計画

全コースとも、10 か月の訓練期間のうち前半の 8 か月は NVRC で訓練を行い、最後の 2 か月はマガンを行っている<sup>4</sup>。NVRC での授業は月曜日から土曜日、原則朝 7:30 から午後 1:30 までであるが、金曜日だけはイスラム教のお祈りの時間があり、やや早く終了

<sup>3</sup> 従来は 4 ~ 3 月であったが、2000 年度は 4 ~ 12 月、2001 年度以降は 1 ~ 12 月となる。表記としてはインドネシア会計年度についてはインドネシア流に統一し、「1999/2000 年度」という形式とした。1999/2000 年度は 1999 年 4 月から 2000 年 3 月まで、2000 年度は 2000 年 4 月から 12 月までである。

<sup>4</sup> ただし、第 1 期生のマガンは 3 週間のみ。

する。しかし、各コースとも訓練生の習得進度が異なるため、遅れている訓練生に対しては本人の希望により補習も行っている。

全コースとも、専門科目のほかに一般教養科目(数学、英語、社会、イスラム教)を必修としている。これらの科目には専門の教員はおらず、指導員はじめ全職員が担当を決めて教えている。したがって、必ずしも適切に指導されているとはいいがたい。

## 2) カリキュラムの作成と改善

第3期のカリキュラム作成にあたり2000年3月に初回のカリキュラム委員会を1週間にわたり日本人専門家の協力を得て開催した。これに先立ち、ジャカルタ周辺の企業を指導員自らが訪問し、企業の雇用ニーズの調査を行った。カリキュラムは委員会を通じてこのニーズに合わせて見直された。2000年4月から各コースとも改訂されたカリキュラムで教えている。特記すべき点は、競争率の高い入社試験で高い得点が求められる一般教養(数学、英語、社会一般)の強化が課題としてあげられ、改善に着手したことである。今後も毎年、カリキュラムの見直しを行っていく予定である。

## 3) 訓練教材を作成する

各コースごとに教科書、教材、訓練用資材を作成し、適宜長期・短期専門家の指導を受けて改善されている。

## 4) 指導技術・専門技術の移転

全コースとも、個人差はあるが全体にC/Pの指導技法が十分でない印象を受けた。長期専門家に確認したところ、C/Pは早朝から授業を行い2時前に終了するとほぼ同時に退所することが多く、なかなかC/Pを集めて一斉に指導する時間がもてないということであった。また技術レベルだけではなく、意欲にも個人差が大きいことが報告された。今後は訓練中に順番で時間を設定したり、訓練生がマガンへ出ている時期に集中的に指導技術の指導を行うなど、時間の使い方の工夫や、各C/Pのレベルに合ったきめ細かい技術移転の方法等によって、C/Pの意欲と指導技術を向上させていく努力が日本人専門家に求められる。さらに、今後は特にC/Pの自立に向けた技術移転の方法を仕上げていく必要がある。

また、各コースのC/P、日本人専門家とも横の連携があまりないように見受けられたが、コース間で長所・短所を交換し合い、相互に指導技術や資機材の管理技術などを高め合う努力が必要である。特に日本人長期専門家が派遣されていない縫製、コンピューターのC/Pは初歩的な指導技術や機材管理技術について悩んでいることが、今回のC/Pヒアリングで分かったが、これらは他コースとの連携により解決される程度の問題であることが確認された。コース間の連携によって解決される好例である。

## 5) 職業訓練の実施

第1期生(1998/1999年度、6月開講)については、ソロプロジェクトで技術移転が完了しているコンピューター、縫製の2コースで正式に実施され、他の3コースはインドネシア側の試行訓練として実施された。第2期生(1999/2000年度、6月開講)、第3期生(2000年度、4月開講)は5コースが正式コースとして実施されている。

## 6) 機器の操作、管理方法

訓練用機器の操作、管理方法についてはまだ技術移転の途上である。基本的な操作・管理方法は移転されつつあるが、C/Pごとの格差が大きい。また、インドネシア側の管理運営費が少ないこともあり、機器が故障するとそのまま放置されているものも見られた。各コースとも簡単な故障への対応はC/P自身ができるよう、長期専門家または短期専門家による技術移転が必要である。

## 7) 訓練評価手法の開発

各コースとも訓練期間中に、C/Pが訓練生に対して学科・実技ともに評価を行っている。しかし、その結果を訓練方法に反映させる段階には至っていない。

## 8) 訓練コース内容の評価

第3期からカリキュラム委員会での検討をもとにコース内容を改訂するシステムを導入した。各訓練コースの専門性を見直しはもちろんのこと、入社試験において一般教科(数学、英語、社会)の成績が重視されることから、これらの教科の強化にも焦点を当てた改訂となっている。

## (2) 金属加工

### 1) 職業訓練計画

ソロプロジェクトのカリキュラムを基に、金属加工コースの訓練計画を新たに作成し、それに基づいた活動を計画どおりに行っている。

### 2) カリキュラムの作成と改善

1999年6月から開講した第2期(正式コースとしては初年度)には、訓練内容の比重を機械加工7、溶接2、小型エンジン1の割合でカリキュラム構成し、実施した。第3期は、カリキュラム委員会で企業ニーズに合わせた形に見直し、カリキュラム構成を3分野均等に変更して、実施している。今後はこの構成を基本として、カリキュラム内容のさらなる改善に努める必要がある。

### 3) 訓練教材の作成

訓練教材(テキスト、課題等)を作成しながらの技術移転となり、少しずつではあるが進んでいる。教材作成に有効なコンピューターも整備されており、教材作成方法とコン

コンピューターの操作法を含んだ技術移転が効果を上げていると思われる。

#### 4) 指導技術、専門技術の移転

現在6名のC/P(機械加工2名、溶接2名、小型エンジン2名)が配置されている。それぞれ能力、経歴等から、多少の差はあるものの技術移転は進んでいるが、中間地点で求められるレベルには達していないと判断される。政情不安や病気による一時帰国により、計3か月間長期専門家が不在の時期があったことから、この間の技術移転が停滞したのも事実である。前長期専門家は機械加工を中心に技術移転を行い、現長期専門家は溶接を中心に技術移転を行う計画を立てている。カリキュラムの変更から溶接、小型エンジン分野の比重が増えたため、今後はこの分野の技術移転を具体的に計画・実行し、就職活動にどう影響したかなどの協議が必要となる。そのためには、長期専門家による具体的な技術移転計画(年間、月間、週間)を作成し、C/Pへの技術移転時間確保にむけて調整する必要がある。

#### 5) 職業訓練の実施

C/Pは長期専門家から技術移転された知識、技術を活用した学科と実技の授業を行っている。また、今回カリキュラム構成を3等分にしたことにより、限られた訓練室スペース・訓練機器の台数の中で、実技訓練をどのようなローテーションで実施していくか今後の課題である。

#### 6) 機器の操作、管理方法

供与された機器は、カリキュラムに沿って活用されており、維持管理もおおむね良好である。器工具類、スペアパーツ等は訓練室の準備室に保管されているが、機器管理台帳がないなどの問題も見受けられた。

他のコースとほぼ同じ広さの訓練室で、機械加工、溶接、小型エンジンの3分野の訓練を行っており、全体的にスペースが不足している。工作機械同士の間隔が狭く、安全通路が確保されていないなど、安全・管理面からも問題であった。また溶接スペースについてもスペースが狭く、遮へい板も確保されておらず、集塵装置の能力も不足しているなどの問題が指摘された。設置場所の問題、管理の不十分さが見受けられ、今後、訓練室全体の再点検が課題である。

#### 7) 訓練評価手法の開発

現在、10か月の訓練期間中、C/Pが訓練生に対して学科・実技ともに評価(テスト等)を実施し、その記録は訓練生が就職する際、成績証明書のような形で利用されている。しかしこれまでは最終評価は各C/Pの個々の判断で行われていたことから、今後は客観的な視点で評価基準を作ることが必要である。しかしながら評価自体は個々の活動のなかで日常的に行われているものであり、手法の開発を一活動とするかどうかは疑問の余地

がある。

#### 8) 訓練コース内容の評価

カリキュラム委員会が発足し、そのなかでコース内容の検討と大幅な見直しが行われたことは評価に値する。

### (3) 印刷

#### 1) 職業訓練計画

金属加工と同様に、新規コースとして印刷の訓練計画を作成し、それに基づいた活動を計画どおり実施している。

#### 2) カリキュラムの作成と改善

印刷分野のプリプレス(組版・製版・刷版)という印刷前工程分野を中心にカリキュラムを作成し、C/Pへの技術移転を進めている。パソコンを主とする供与機材の搬入が1999年2月から始まったことで、立ち上げに時間はかかったが、現在はこれらの機器を活用して、カリキュラムに沿った訓練がC/Pによって展開されている。第3期生からの訓練はデスクトップ・パブリッシング(DTP)を中心としたカリキュラムになっており、まだ始まったばかりであることから、今後さらなる改善が必要となると思われる。

#### 3) 訓練教材の作成

訓練教材(マニュアル、テキスト、課題等)はゼロからのスタートとなったが、長期専門家を中心にした教材作成が行われ、順調に進んでいると思われる。供与された機材を利用して、C/P自ら教材作成ができるようになりつつある。

#### 4) 指導技術、専門技術の移転

4名のC/Pが配置されている。彼らは事前の研修(供与機械据え付け時のトレーニング等)や日本での研修(C/P研修)によって、ある程度のレベルに達している。今後は、各C/Pごとの技術移転計画を具体的に作成し、さらなるレベルアップをめざす必要がある。

現在、NVRCの訓練生募集のパンフレット等、センター内の出版物は同コースで作成するように指導している。

#### 5) 職業訓練の実施

C/Pは供与機材や自作テキスト等を利用した訓練を実施しており、技術移転は順調に進んでいる。

#### 6) 機器の操作、管理方法

供与された機器の基本的操作はできており、維持管理もおおむね良好である。今後は、メンテナンスも含めた保守点検能力(トラブルシューティング)を高めることが課題である。

7) 訓練評価手法の開発

おおむね金属加工と同じである。

8) 訓練コース内容の評価

DTPを主体とする新カリキュラム(コース名も変更、印刷からグラフィックデザイン)が第3期から始まり、2000年度は試行の年となっている。長期専門家の指導で、C/Pに訓練日誌を記録させ、カリキュラム見直しの際の資料とするよう指導中である。コース内容の評価は、今後行うこととなる。

(4) 電 子

1) 職業訓練計画

金属加工と同じように、新規コースとして電子の訓練計画を作成し、それに基づいて活動が実施されている。

2) カリキュラムの作成と改善

初年度は長期専門家が派遣される前にコースが開講されたため、C/Pが自力でカリキュラムを作成し実施していた。これを2000年度のカリキュラム委員会で改訂し、現在はこの改訂したカリキュラムに沿って指導が行われている。コース名は電子であるが、実際には電子3、電気2、小型モーター・屋外配線等1という割合でカリキュラムが構成されている。

3) 訓練教材の作成

訓練教材は、主に長期専門家の資料(マニュアル、テキスト、課題等)を、その都度インドネシア語に翻訳しながら使用している。コースを軌道に乗せるための時期なのでやむを得ないが、長期専門家の指導により、今後はC/P自身で教材作成ができるようになることをめざす必要がある。

4) 指導技術、専門技術の移転

正規の職員である4名のC/Pと1名のパートタイマー指導員が配置されている。C/Pの技術的能力は電気・電子に関する知識については訓練生を指導できるレベルにあるといえるが、指導技法に欠ける者も見られる。この点について、今後はC/Pの指導員としての自覚を高め、指導技法を向上させることが課題であろう。

C/Pへの技術移転については、供与機材の到着の遅れ、インドネシア側の予算不足などから、ゆっくりと進められている。

5) 職業訓練の実施

C/Pはカリキュラムに沿った訓練を実施しており、技術移転は徐々に進んでいると思われる。今後、新たに到着する供与機材の整備、教材の整備が進めば、成果はさらに上

がっていくものと思われる。

#### 6) 機器の操作、管理方法

現有機器についての基本的操作には習熟している。管理方法については、工具室を確保しており、きちんと整理・管理されている。また新規訓練用機器の搬入を2000年7月に控え、視察時にも訓練室の再配置と資材管理体制(訓練生による貸出係制度の導入なども検討中)の整備を行っていた。今後は、新カリキュラムで追加された冷蔵庫、エアコン等修理作業に必要な機材整備及び訓練室内のスペースの確保が課題である。

#### 7) 訓練評価手法の開発

おおむね金属加工と同じである。

#### 8) 訓練コース内容の評価

カリキュラム委員会での見直しは評価できる。今後は、印刷コースのように、実施中の評価データをいつ、どこで、どのようにとるかを検討する必要がある。

### (5) コンピューター

#### 1) 職業訓練計画

このコースはソロプロジェクトで技術移転が完了しているため長期専門家は派遣されていない。C/P自身で訓練計画を立てて実施しており、基本的な能力は備わっているといえる。

#### 2) カリキュラムの作成と改善

開所当初はソロプロジェクトの教材をそのまま使っていたが、2000年3月末に派遣された五藤 三樹 短期専門家を中心にカリキュラムの見直しと修正を行った。基本的な訓練目標はパソコンオペレーターの養成で、市販のアプリケーションソフト操作を中心に、企業向け事務管理や会計ソフト、ネットワークシステムの構築、インターネットなどの操作の習得をめざしている。このカリキュラムをベースに改訂を進めていけば問題はないと思われる。今後は、訓練実施中に各C/Pが問題意識をもって指導していけば、カリキュラムのレベルアップが図られると予想される。

#### 3) 訓練教材の作成

訓練教材は、市販のマニュアルやソロプロジェクトで使っていたテキスト等を改訂して使用している。C/Pに新たな教材を作成する技術はないように見受けられたが、この分野は質のよい市販マニュアルがたくさん出ているので、これらを参考として改訂していけば十分訓練に対応できると思われる。

#### 4) 指導技術、専門技術の移転

6名のC/Pが配置されている。C/Pの能力、意欲は高いものがある。ただし、指導用大

型プロジェクターの活用法や、訓練生の個々の習得レベルに合わせた指導技法などはまだ十分に習得されていないように見受けられた。C/Pのヒアリングにおいても、長期専門家が派遣されていないので自分たちのレベルアップが図れないと悲観していたが、ソロRCとの連携を図ったうえで適宜短期専門家を投入し、教材開発の方向性の示唆、ウィークポイント改善の指摘等を行えば、C/Pのスキルアップや自信向上に大きく寄与するものと思われる。特に進歩の早い分野であり、プロジェクトの発展性を考えると短期専門家の適時投入が求められる。

#### 5) 職業訓練の実施

これまで順調に訓練を実施しており、大きな問題はないと思われる。

#### 6) 機器の操作、管理方法

現有機器の管理はきちんとされている。しかし、五藤専門家の報告によると、メンテナンスの能力に欠けるために、壊れたコンピューターがたくさんあったが、同専門家の努力でかなり整備したということである。

#### 7) 訓練評価手法の開発

おおむね金属加工と同じである。

#### 8) 訓練コース内容の評価

技術進歩の早い分野であることから、短期専門家のアドバイスはたいへん有益であり、実際C/Pも高く評価している。今後は、この内容をベースに評価、検討することが可能であるため、C/Pに期待したい。

### (6) 縫 製

#### 1) 職業訓練計画

このコースはソロプロジェクトで技術移転が完了しているため、長期専門家は派遣されていない。C/P自身が訓練計画を立てて実施しており、基本的な能力は備わっているといえる。婦人服、子供服など服飾技術全般にわたる指導が行われ、縫製関連企業への就職と同時に、自営という選択も可能な内容となっている。縫製企業との連携により、業務の一部について委託を受けることで、企業が求める縫製技術や品質管理を習得する試みも行われた。

#### 2) カリキュラムの作成と改善

これまでに2回、短期専門家が派遣され、技術移転を行っている。これらの経験を生かしたカリキュラムをC/P自身が作成している。産業界からの要請がもっとも高いコースであるが、企業の技術革新に対応した修了生を輩出し続けることは、容易ではない。このコースも企業ニーズに即応したカリキュラム改訂が求められている。

### 3) 訓練教材の作成

訓練教材は、市販のマニュアルや今まで使っていたテキスト等を改訂して使用しており、独自の教材作成は進んでいない。また、ミシンなど機械の操作マニュアルには日本語のままのものや、訓練に支障をきたしているものもある。C/P ヒアリングによると、本コースにはコンピューターが設置されておらず、資料作りが進まない一因となっているという報告もあった。プロジェクトとして長期専門家が派遣されていない分野も対応する必要があり、コンピューターを他のコースや他部署と共有したり、使い方の指導をコンピューター関連 C/P が行うなど、NVRC 内の連携を図る必要がある。

### 4) 指導技術、専門技術の移転

5名のC/Pが配置されている。C/Pの能力、意欲は高い。しかし、変動する産業界のニーズに対応した訓練内容とするためには日進月歩の指導技術の向上が求められ、C/Pヒアリングでもスキルアップの限界を訴えていた。短期専門家による技術移転で、ウィークポイントを克服できれば、C/Pのスキルアップや自信向上につながることから、可能であれば今後も、短期専門家の投入を検討していくことを期待したい。

### 5) 職業訓練の実施

現在も順調に訓練を実施しており、指導技法を除けば大きな問題はないと思われる。しかしながら、インドネシア側独自の新規機材投入がなく供与機材のみで訓練を行っているため、習得できる技術に限界がある。機器の整備が可能であれば、さらなる新技術の習得によって、産業界のニーズへの対応が期待できる。

### 6) 機器の操作、管理方法

現有機器の管理は比較的きちんとされているようであるが、故障中の機器がいくつか見受けられた。ここでもメンテナンスの能力が不足しており、C/Pへのヒアリングでも、簡単なミシンやアイロンの故障などは自分たちで修理できるようになりたいと訴えている。簡単なものは電子コースのC/Pでも対応できると思われることから、各コース間のC/P同士の連携をとることがまず求められる。また、供与された機器の中でインドネシアに代理店のあるものについては、その代理店による技術研修が可能だと思われる。

### 7) 訓練評価手法の開発

おおむね金属加工と同じである。

### 8) 訓練コース内容の評価

カリキュラム委員会でC/Pが中心となって、内容を見直したことは評価できる。今後は、印刷コースのように、実施中の評価データをいつ、どこで、どのようにとるかを検討する必要がある。

活動4) 職員研修担当職員が養成される。

活動4は、4)-1から4)-5の5項目で構成されている。4)-1(職員研修計画の作成)については、長期専門家の指導のもとに長期的ビジョンに立ったインドネシアにおける障害者職業リハビリテーションの今後の展開に関する指針である「職員研修体系」が1999年4月に策定され、それをもとに職員研修計画を作成した。本活動では、大きく「評価・社会復帰専門職コース」「訓練指導員コース」「管理職研修コース」の3つのコースに分けられている。

4)-2(カリキュラムの作成と改善)、4)-3(研修教材の作成)において、実際に研修を実施する分野のカリキュラムと教材の作成と改善を行っている。4)-4(職員研修に係る指導技術・管理技術の移転)において、職員研修に係る指導技術、管理技術の移転を行っており、一部の能力の高いC/Pへの移転はほぼ完了していると思われるが、全員とはいいがたい。

また長期専門家の指導のもとで、今後の職員研修ニーズを把握するために関係機関(肢体不自由者社会リハビリテーション施設、社会事務所、障害者接能訓練所(LBK)等)に対して、訪問及び郵送による調査を実施しており、その結果(付属資料17参照)を今後の研修計画に反映させていく予定である。

また、4)-2、4)-3、4)-4の実績をもとに、実際に職員研修が実施された。その実績を表-4に示す。また2000年度の活動予定を表-5に示す。今後も予算さえ確保できれば、研修体系及び計画に沿った研修は実施できるものと思われる。

表-4 職員研修コースの開催実績

	コース名	期 間	参加者数
1998/1999年度	金属加工指導員研修	1週間	20名
	パソコン研修	1週間	20名
	職業評価職員研修	8週間	35名
1999/2000年度	職業評価職員研修	2週間	20名
	電子指導員研修	10週間	5名
	縫製指導員研修	10週間	5名

出所：職員研修部ヒアリングによる。

表-5 職員研修コースの2000年度開催予定

コース名	期 間	参加者数(対象者)
職業評価職員研修	15日間(既に実施中)	30名
ソーシャルワーカー研修	15日間	23名(身体、視覚、聴覚、知的障害分野のソーシャルワーカー)
パソコン指導員研修	2か月間	20名(NVRC職員を含む)
金属加工(溶接)指導員研修	8週間	30名(NVRC職員を含む)

出所：表-4に同じ。

4) - 5(評価手法の技術移転)については、研修実施時に受講者に対して研修に関するアンケートを実施しており、現在その分析作業中である。職員研修の評価手法については、これらのアンケート結果等を踏まえつつ、今後開発していく予定である。

#### 活動5) 調査・研究担当職員が養成される。

活動5は、5) - 1から5) - 5の5項目から構成されている。5) - 1(調査・研究計画の作成)については、NVRCが1998/1999年度に自主的にマスタープランを策定し、それをもとに調査・研究計画を作成している。しかしこのマスタープランは日本人専門家には周知・理解されていないことから、今後は日本人専門家の協力を求めるためにも、双方の協議を重ねることが必要である。5) - 2(実施方法の技術移転)と5) - 3(分析手法の技術移転)に係る具体的な技術移転については、主に2名の短期専門家によって行われた。5) - 4(調査・研究の実施)においては計画当初からインドネシア側によって実行されることと規定されており、インドネシア側C/Pは社会省の調査研究所の協力・指導を仰ぎながら、自主的な研究活動を実施している。1998/1999年度は、調査研究所と以下の2つの共同研究を実施した。

- 1) JABOTABEK 地域における潜在労働力としての障害者に関する調査
- 2) JABOTABEK 地域における障害者の労働市場と職種に関する調査

1999/2000年度は、同研究所の協力を得て、「障害者訓練カリキュラムの開発に関する調査」の調査を実施した。

また、NVRC単独で、「第1期生マガン実態調査」(1999年)、「第2期生マガン実態調査」(2000年)が実施された。

またこれらの報告書計4冊が作成された。

5) - 5(調査・研究結果を評価しセンター活動に反映)については、2000年度の実施計画が現在ほぼ完成したところである。

これまでの研究テーマを見ると、NVRCの活動に関するニーズ調査的なものがほとんどで、調査手法もサンプル調査のみとなっている。また、すべての調査研究が単年度で完結している。したがって、いずれも本格的な調査研究とはいえないのが現状である。また今般の評価用アンケートとして2種の「企業に対するアンケート」を実施したが、その集計作業においても、2種を同シートで集計するなど、基本的な集計方法が習得されていない実態がうかがえる。

さらに、2000年1月派遣の吉光 清 短期専門家の報告書にもあるように、研究開発部門は「リハビリテーション職員研究課」「リハビリテーション施設研究課」「リハビリテーション方法研究課」から構成されているが、これらは職業リハビリテーションを

支える「人」「物」「方法」に対応したくり方となっており分かりやすい反面、研究分野が組織運営分野や手法的分野だけに固執している体制となっているため、実際にめざすべき研究テーマにそぐわないという問題が指摘されている。

2000年度の調査・研究予定は、調査研究所との共同研究で、「西ジャワ州に居住する肢体不自由者の実態調査」( NVRC の応募条件を満たす障害者がどれくらい存在するかを把握 )、「JABOTABEK 地域の肢体不自由者にとっての労働市場調査」( NVRC 修了生の就職先のニーズの掘り起こし )の2つが計画されている。

C/P のヒアリングから、「基本的には調査・研究部が独力で調査をやっていきたいが、まだ技術不足でそこまでできないため、こちらから要請して調査研究所の指導を仰いでいる。今後は部内の C/P の技術力を高める必要があるが、NVRC 内部には指導体制がなく、日本人専門家に気軽に相談できる環境もない。技術向上のために研修の機会(日本への研修、長期専門家の派遣など)を増やしてほしい」という要望と、「現在は肢体不自由者がテーマ対象となっているが、将来的には他の分野の障害者の研究も必要だと思う」( インドネシアには障害者に関する正確なデータがない。それらを把握する調査も自分たちの役割ではないか )という意見が出された。

同部は、これらの調査・研究活動以外に、図書室の整備、広報活動(リーフレット及びジャーナル発行<sup>5</sup>、展示会開催)を行っている。

予算は1999/2000年度がゼロ査定であったため、プロジェクトで強く抗議した結果、64万円程度が復活し、2000年度に関しては、当初予算で166万円程度がついたことは評価できる。

#### 4 - 1 - 3 成果

各成果の達成度を以下に取りまとめる。

##### 成果1) NVRC の運営指導管理体制が確立される

当初の職員配置の遅延、運営予算不足などの予期せぬ外部条件の変化があったものの、NVRC の人員、施設、機材の面において、基本的な運営管理体制がほぼ確立されつつある。以上により、成果1はほぼ達成されつつあるが、今後は細部の機能調整が課題である。

##### 成果2) 職業指導・評価担当職員が養成される

ソロプロジェクトの成果の上に、障害者の職業リハビリテーションシステム(訓練生の募

<sup>5</sup> ジャーナルは2000年度から、500部を3か月ごとに発行予定。

集、評価から就職斡旋、卒業、アフターケアまでの一環した流れ)の試行が、1998/1999年度、1999/2000年度に実践されている。募集・評価システムに関しては、社会福祉庁の地方事務所、地方の障害者施設等を活用した、全国を対象とするシステムがほぼ完成している。しかしながら、職業斡旋システムに関しては、NVRCからジャカルタ首都圏までを含むJABOTABEK地域において展開されているにとどまっている(マガン及び就職受入企業リストを付属資料16に示す)。その理由としては、企業を開拓するための活動費(職員の交通費や宿泊費等)が不足しており、遠方まで出かけられないことや、労働省の労働事務所や他の関係機関の協力が十分に得られていないことなどがあげられている。したがって、これらは成果2の阻害要因となっている。以上により、成果2は枠組としては構築されたといえるが、実態部分ではまだ大きな課題が残されていると結論づけられる。

### 成果3)職業訓練コース職員(指導員)が各分野において養成される

#### (1) 金属加工、電子、印刷コースについて

これら3分野は、長期専門家による技術移転をある程度行ったあと、各コースを開講した。開講前の技術移転にあてられる時間が十分ではないが、開講後もC/Pと時間調整をしながら技術移転を実行中である。

知識・技術移転は各分野ともゆっくりではあるが、着実に進んでいると判断できる。技術移転の速度が緩慢である理由は、C/Pと長期専門家が共有できる時間を十分に確保できないことやC/Pの能力に差があることが原因である。

今後は、効率よく知識・技術移転を進めるために、各C/Pごとに具体的な知識・技術移転計画(補うべき知識・技術の年間、月間、週間計画)を作成し、技術移転のための時間確保に向けて積極的に調整しながら、実施していく必要があると思われる。

#### (2) コンピューター、縫製コースについて

この2コースは、ソロプロジェクトで知識・技術移転は完了しているという判断から、長期専門家は派遣されていない。また、全体のプロジェクト活動の視野からもはずされているという印象を受ける。結果として、このコースにおける知識、技術の向上は、C/Pとの面談、短期専門家の報告等から判断して、ソロレベルから向上していないことは明らかである。

#### (3) 成果3のまとめ

全コースとも計画に沿って、職業訓練コースが実施されている。またカリキュラム委員会を発足させ、カリキュラム向上の体制が整ったことは評価できる。しかしながら、個別のコース、C/P別にみると改善すべき点は少なくない。以上により、成果3は計画どおりに実施されているものの、さらなる向上が求められると結論づけられる。

#### 成果4)職員研修担当職員が養成される

毎年、職員研修を実施しているが、インドネシア側の活動予算不足により、これまでのところ実施回数、参加者数等は非常に限られている。しかし、プロジェクト作成技術、運営技術は育っていると判断できる。さらにニーズ調査の結果をもとに研修計画を改訂し、実施していく能力もほぼ養成されている。以上により、成果4は技術移転はかなり進んでいるが、プロジェクト終了までにどの程度の研修が開催できるかによって、今後の技術移転の進捗度合いは左右されるといえる。

#### 成果5)調査・研究担当職員が養成される

現在までのところサンプル調査の実施に関する基本的な知識・技術は徐々に養成されつつあるといえる。しかしながら、調査・研究の基本的なスキーム、設計・計画に関する理解、分析に関する能力等は一定のレベルに達しているとはいいがたい。以上により、成果5は当初の目標より低い達成度にとどまっているといわざるを得ない。

成果5の阻害要因は、C/Pに調査・研究の経験のある者が配置されていないこと、指導を受けられる環境がないことである。

#### 4 - 1 - 4 プロジェクト目標

本プロジェクトのプロジェクト目標は、「NVRCにおいて、職業リハビリテーションシステムが確立される」である。このプロジェクト目標を達成するためには、成果1の達成の基盤の上に、成果2～3の訓練生に対するサービスシステムが確立し、さらに他施設の職員研修プログラムが確立し、調査・研究部門の機能が確立することが必要である。

中間評価時点までのプロジェクト目標の達成度を要約すると、成果1はほぼ達成されつつも今後も継続的に活動を行う必要があり、成果2及び3は実施しながら改善されつつあるという状況である。成果4に関しては方法論・運営手法はほぼ確立されているものの、予算不足により実践面での技術移転の機会が少ないことが達成の阻害要因となっている。また成果5に関しては、インドネシア側主体の活動となっており、他の成果に比べて進展が遅いが、徐々に機能が整い、調査実施能力が育ちつつある。以上により、本プロジェクト目標は、全体のシステムの構築という意味ではその方向に沿って目標達成に向けて成果もあがりつつあるといえる。しかしながら、改善すべき点も多く、これらがプロジェクト終了までに改善されれば、達成できることが期待できる。

## 4 - 2 評価5項目による評価

### 4 - 2 - 1 目標達成度

成果1において、NVRCの組織と機能がほぼ整備された。成果2においては、訓練応募者数はほぼ安定しており、全国レベルの募集活動がほぼ順調に実施されているといえる。就職に関して、訓練修了生のうち第1期生と第2期生を輩出している縫製とコンピューターコースで見ると、就職率は第1期生でそれぞれ100%、33%、第2期生で96%、60%となっており、総体的に就職率が上昇していることが分かる(表-6、表-7)。パイロットプロジェクトのソロプロジェクトの第4期生の就職率が縫製100%、コンピューター7%であることと比較すると、コンピューターコースの就職率が飛躍的に上昇していることが分かる。また「第2期生マガン実態調査」(調査・研究部門、1999/2000年度実施)の結果でも、8割以上の訓練生がNVRCでの訓練はマガンで求められるニーズに合っていると回答している(表-8)。しかし電子分野では4割が不適合、もっとも需要の高い縫製でも2割近くが不適合と回答しており、これらの問題点の把握と改善が今後の課題である。

以上のように就職率は向上が見られるが、就職斡旋の地域は当初予定していた「全国」をカバーできずJABOTABEK周辺地域に限られている。その最大の阻害要因は、労働省や地方肢体不自由者社会リハビリテーション施設や社会事務所等の関連機関の積極的な協力が得られないこと及び活動予算不足である。

表 - 6 第1期生・就職状況

科 別	当初入所生 A	訓練修了生 B	就職者 C	就職率	
				C/A	C/B
縫製( 自営を含む )	20	18	17 ( 18 )	85.0%	94.4% ( 100% )
コンピューター	20	18	6	30.0%	33.3%
計( 自営を含む )	40	36	23 ( 24 )	57.0% ( 60.0% )	63.9% ( 66.7% )

出所：NVRCプロジェクト資料。

表 - 7 第2期生・就職状況

科 別	当初入所生 A	訓練修了生 B	就職者 C	就職率	
				C/A	C/B
縫製	23	22	21	91.3%	95.5%
コンピューター	20	20	12	60.0%	60.0%
印刷	20	20	5	25.0%	25.0%
電子( 自営を含む )	16	15	13 ( 15 )	81.3%	86.7% ( 100% )
金属加工	21	18	5	23.8%	27.8%
計( 自営を含む )	100	95	56 ( 58 )	56.0%	58.9% ( 61.1% )
( 参考 ) 縫製+コンピューター	43	42	33	76.7%	78.6%

出所：表-6に同じ。

表 - 8 訓練種別とマガンの適合度

	訓練種別										合計	%
	縫製		コンピューター		印刷		電子		金属加工			
	計	%	計	%	計	%	計	%	計	%		
a. 適合	14	82.4	17	94.4	16	84.2	9	60.0	16	94.1	72	83.7
b. 不適合	3	17.7	1	5.6	3	15.8	6	40.0	1	5.9	14	16.3
計	17	100.0	18	100.0	19	100.0	15	100.0	17	100.0	86	100.0

出所：第2期生マガン実態調査(NVRC調査・研究部)。

成果3において、カリキュラム・教材を作成し、インドネシアの産業界のニーズを勘案しながら評価し、改善している。しかしながら、各訓練コースにおける指導力、機材・資材管理能力、教材の整備能力はまだ十分とはいえない状態である。

成果4に関しては、C/Pの計画作成、研修運営能力等の技術移転はほぼ完了しているといえる。今後は実践の機会を増やしていくことが課題である。

成果5に関しては、調査・研究部門における調査研究に関する知識と技術はまだ未成熟であり、今後さらなる成長が求められる。

以上の結果により、NVRCにおける障害者のための職業リハビリテーションシステムは計画どおりに順調に確立されつつある。

#### 4 - 2 - 2 効率性

##### (1) タイミング、量、質

日本側の投入と成果の関連から効率性を見ると、適切な専門性を有する日本人長期専門家がおおむね予定どおり派遣された。また、当初予定になかった電子の長期専門家については整備状況の遅れが指摘されたため、急遽1999年度より投入された。短期専門家は長期専門家を派遣していない分野では各2回ずつ派遣され、その他の分野も必要に応じて投入され、専門性を生かした技術移転を行っている。しかしながら政変や大統領選挙に伴う混乱などのプロジェクトでは左右できない外部要因によって短期専門家の派遣が延期され、投入のタイミングに係る効率性が下がったことは否めない。

機材と訓練資材については適宜投入され、プロジェクトの円滑な進捗に寄与している。また、インドネシア側C/Pの日本における研修については、研修の成果をプロジェクト活動に生かしていると高い評価をC/Pから得ている。以上により日本側投入は、タイミング、量、質においておおむね妥当であったといえる。

一方、インドネシア側の投入に関しては、土地、建物を提供し、評価時点では必要な職員数を確保している。しかしながら、職員の配置については予定よりも大幅に遅れ、配置後もプロジェクト開始から1年半近く混乱が続いた。加えて、C/Pの中には十分な経験がな

いまま指導員や研究職のポジションに配置されている者や、本人のキャリアが活かされていない配置例も見られる。さらに、C/Pの能力と意欲については個人差が非常に大きい。また、インドネシア側の恒久的な予算不足によって、成果の達成に大きな制約が生じている。例えば、訓練用消耗品(印刷コースの紙、電子コースの用具やケーブル、カートリッジ等)すら欠乏する状態であること、遠方の訓練生が来所・帰郷するための旅費、就職斡旋活動のための企業訪問のための旅費、職員研修開催のための費用、関係機関と会合を持つための開催費等々、基本的活動を行うための経費がインドネシア側で捻出できず、プロジェクトで援助している状態である。予算不足の解決は本プロジェクトの喫緊の課題である。

## (2) 投入と成果の関係

成果1の達成のために、インドネシア側からは土地、機材、C/Pが投入され、日本側からはチーフアドバイザー、研修員受入れ、機材が投入された。C/Pの投入に遅延が見られたものの、成果の達成にほぼ支障はなかった。成果2の達成のために、インドネシア側からはC/P、機材、活動費が投入され、日本側からは長期・短期専門家、研修員受入れが投入された。成果2は職業指導・評価と就職斡旋という大きく2分野に係る活動をカバーしているが、これだけの成果を長期専門家1名と短期専門家2名の投入で対応したことは、効率性が高いと評価できる。しかしながら、活動費が大幅に不足していたために成果2の達成を阻害している。成果3の達成のために、インドネシア側からはC/P、機材、活動費が投入され、日本側からは長期・短期専門家、研修員受入れ、機材が投入された。ソロプロジェクトで技術移転が完了している縫製とコンピューターの2コースには長期専門家を派遣せず短期専門家に対応し、大きな遅滞なく成果をあげていることは効率性が高いと評価できる。効率性に加えて、この両分野に派遣した短期専門家と研修員受入れは、成果達成に質の向上という観点からも貢献している。他方、電子分野では1998年度後期に要望が出ていた機材の到着が2000年7月になるなど、日本側の年度の予算立てと機材申請時期の制約によって機材の到着が遅れ、訓練の質の向上にマイナスに作用している。成果4の達成のために、インドネシア側からはC/P、活動費、機材が投入され、日本側からは長期専門家と研修員受入れが投入された。活動費の不足が成果5の達成を阻害しているが、その他の投入はおおむね妥当である。成果5の達成のために、インドネシア側からC/P、活動費、機材が投入され、日本側から短期専門家、研修員受入れ、機材が投入された。日本側の短期専門家、研修員受入れは成果の達成に大きく貢献しているが、インドネシア側のC/Pの質(専門を有する人が配置されていないなど)や活動経費不足は成果の達成を大きく阻害する要因となっている。

成果と投入の関係については、図 - 1を参照。

	インドネシア側投入				日本側投入			
	C/P	活動費	土地	機材	長期専門家	短期専門家	研修員受入れ	機材
成果1 体制確立								
成果2 職業評価・指導								
成果3 職業訓練					コンピューター縫製	コンピューター縫製		電子
成果4 職員研修								
成果5 調査・研究								

● : 特に効率性を阻害した投入      ○ : 特に効率性を促進した投入

図 - 1 成果と投入の関係

### (3) 他の JICA プロジェクトとの関係

日本の無償資金援助によって供与された建物、機材が、本プロジェクトの円滑な開始と進捗に寄与している。またパイロットプロジェクトとして実施された3年間のソロプロジェクトは、本プロジェクトの縫製、コンピューターの職業訓練コースの実施、職業評価・指導、就職斡旋プログラムの基礎づくりに貢献しており、本プロジェクトの効率よい推進に貢献している。

#### 4 - 2 - 3 効果

本プロジェクトは開始後まだ2年半であることから、それほど強い効果は発現していない。

成果2の一環として、職場開拓の活動のなかで、多くの企業訪問時に本プロジェクトの概要を説明することによって、雇用者に対する障害者のイメージ、職業能力のイメージを変えることに貢献しているという報告があった。また、広域募集・選定作業において、各地方の社会福祉事務所へ方法論・技術を指導することによって、障害者職業リハビリテーションの技術の移転を行ったり、職員研修受講者を通して、正の効果が発現していると推測されるが、同受講者に対するアンケート調査は現在集計中であり、またこれらの関係者から直接話を聞く機会がなかったことから、効果は確認できなかった。

また成果4に関することとして、労働省の職業訓練指導員資格制度が見直されることになり、従来労働省管轄の施設指導員にしか対象にならなかった同資格が、この改正によってそれ以外の省庁の管轄の施設指導員にも適用されることが検討されているが、NVRCの指導員もこの資格制度が適用される可能性が高い。もしこの資格制度が適用されればプロジェクト内の指導員の志気の向上に貢献するとともに、同資格を取得するための職員研修実施機関にNVRCが指定

される可能性も高く、大きな正の効果期待できる。同改正についての詳細は2000年中に概要が提示される予定である。

一方、負の効果としては、インドネシアの高い失業率を背景に、NVRCの近隣に住む失業中の若年者からは「NVRCは障害者ばかりを優遇している、自分たちも雇ってほしい」といった反感・要望が寄せられているという報告があり、弱い負の効果の発現と思われる。

#### 4 - 2 - 4 計画の妥当性

##### (1) 政策及び受益者ニーズとの整合性

1995年の国勢調査によれば、インドネシアの障害者人口は約600万人と推計されている。しかし、障害者に対するサービスは十分であるとはいえず、彼らの地位は社会のなかでも低いままである。このような状況のなかで、国際的な潮流に乗って、インドネシアでも1997年に「障害者に関する法律(法律第4号)」が制定された。同法によって、障害者の権利と機会均等、完全社会参加が規定された。また同法に続いて、1998年に「障害者の福祉向上に関する政令」の制定により、障害者の雇用割当制度が規定され、インドネシアにおいて障害者の雇用促進が政策として初めて法制化された(付属資料24)。

一方、障害者の働く意欲はどこの国においても高いが、インドネシア経済の悪化によって、非障害者の高い失業率が問題となっている情勢で、障害者が職を見つけることは極めて厳しい状況である。このようななかで、障害者に適切な技能と技術を身につけさせ、職業的自立を支援することは、緊急の課題である。本評価時の企業に対するアンケート調査(マガンを経て訓練修了生を雇用した企業14社が回答、詳細は付属資料21参照)の結果(表-9、表-10)では、「NVRCの訓練は役に立っている」という回答が14社中11社で高い割合となっている。また、今後「NVRCに期待する職業訓練」としては、縫製、印刷、コンピュータープログラマーが各2社、その他、各分野のやや専門技能に特化した技能を指摘するものがあげられている。このアンケートの結果から、NVRCの訓練内容は企業にもほぼ満足されているといえるが、今後はさらに専門性の高い技能も求められていることも明らかになった。

他方、障害者の労働市場参入を促進するためには雇用者側の意識改革が必要であるが、NVRCの活動はその役割も果たしているといえる。

加えて、国際社会における障害者の社会参加と平等の実現へ向けての活動の重要性は高まっており、本プロジェクトの妥当性は高い。

以上のインドネシアの障害者を取り巻く状況をかんがみると、本プロジェクトのプロジェクト目標及び上位目標は、評価時点でもインドネシア政府の政策、障害者のニーズ及びそれらを取り巻く雇用環境の整備にも合致しており、妥当であるといえる。

表 - 9 NVRC での訓練は就職先で役立っているか

1) 役に立っている	11 76.8%
2) あまり役に立っていない	1 7.1%
無回答	2 14.3%
合 計	14 100.0%

出所：マガンを経て訓練終了生を雇用した企業に対する調査。回答数 14 社( 合同評価チーム作成 )。

表 - 10 NVRC に期待する職業訓練

縫 製	2 14.3%
印 刷	2 14.3%
コンピュータープログラマー	2 14.3%
組立技術	1 7.1%
管 理	1 7.1%
グラフィックデザインの習熟	1 7.1%
低電流 / 電球システム	1 7.1%
マシン制御	1 7.1%
電 子	1 7.1%
無回答	3 21.4%
合 計	15 107.1%

出所：表 - 9 に同じ。

## (2) 計画設定の妥当性

NVRC はインドネシアにおける障害者職業リハビリテーションの中核的な組織と位置づけられている。そのため、NVRC の機能は職業評価 / 指導、職業訓練、職員研修、調査・研究から構成されているが、特に職員研修、調査・研究の機能を組み入れることによって、インドネシア各地で職業リハビリテーションを実施している施設へ、NVRC で得た成果を還元できるような機能をもたせた意義は大きい。

しかしながら、本プロジェクトが「雇用」だけを目指し「自営」を組み込まなかったことは、インドネシア全体において雇用労働者の割合が 33%<sup>6</sup>であることを考えると妥当性がやや低かったといわざるを得ない。また当初計画では「広域の職業斡旋」は全国を対象として

いたが、雇用労働市場が都市部に集中することや、日本のように労働省による全国的な職業斡旋システムが確立していないインドネシアにおいて、5年間のプロジェクト期間内に限られた1組織、予算で実現できる目標としてはやや高すぎたといわざるを得ない。これらは明らかに将来的にインドネシア側が達成すべき目標として掲げられるべきものであり、本プロジェクトの目標としてはこの最終目標に到達するための段階的な目標を設定すべきであったといえる。そういう観点からは計画の設定が不明確・不適切であったといえる。

PDMの設定に関しては、プラン(上位目標、目標達成度)及びデザイン(成果、活動、投入)の大枠についてはおおむね適切であったといえる。しかしながら、一部に修正が必要な部分が指摘された。1点目は、成果と活動において内容が的確に伝わらない表現になっている部分があり、プロジェクト内部においても見解が一致していなかった点である。2点目は、活動2と活動3においてやや詳細に設定しすぎた部分である。3点目は、活動5において重要な項目が欠落していたことである。最後に、活動項目において表現が統一されていない点である。これらより、PDMの修正の必要性が生じていると思料する。

#### 4 - 2 - 5 自立発展性

##### (1) 制度的側面

本プロジェクト目標がインドネシア政府の政策と合致していることから、今後も政府の支援は受けられるものと思われる。しかしながら、1999年12月の大規模な行政改革によって、社会省は廃止され、社会福祉庁と社会問題担当国勢大臣府に改編された。またワヒド大統領の大胆な地方分権化政策によって、本プロジェクトの重要な連携先である地方社会事務所や社会リハビリテーション施設の多くが、旧社会省の管轄から地方政府へ権限移譲された。このように、プロジェクト半ばにおいてプロジェクトの監督機関や協力機関の体制が変更になったことは、プロジェクトの進捗に様々な波紋を投げかけており、今後も影響を与え続けるであろう。このため、NVRC自身はプロジェクト終了後も存続できると思われるが、政策的支援、関係機関との連携という観点では、自立発展性は現在のところ不透明な部分がある。

##### (2) 財政的側面

これまでNVRC及び社会省や国家開発企画庁はローカルコスト確保のために様々な努力を重ねてきている。しかしながら、経済危機以来のインドネシアにおける厳しい国家財政のなかで、本プロジェクトに対する拠出金は活動費をカバーできるものではない。また、今

<sup>6</sup> 労働力調査(1998年)による。

後、プロジェクト終了時までこの状況が大幅に改善される見込みも少ない。したがって、財政的観点からみると、NVRCの自立発展性はかなり低いといわざるを得ない。

### (3) 技術的側面

C/Pへの技術移転は、ゆっくりとではあるが着実に進んでいるといえる。現在のところC/Pの技術でもっとも危惧されるのは指導技術と機材、資材の保守管理能力及び調査研究部門の基礎的能力である。今後はこれらの分野で一層の技術移転及び自己努力が求められるが、もしこれらが達成され、本プロジェクト終了後C/PがNVRCに定着し続けられれば、移転された技術は有効に活用されると思われる。また、C/Pの間で知識、技術、プロジェクトに対する意欲に格差が大きいことから、それぞれのC/Pのレベルに対応して養成していくことができれば、プロジェクト終了後も技術的観点から見た自立発展性は期待できる。

また、裨益者である訓練生のニーズを吸い上げることも自立発展の重要な要素である。今回の評価時の訓練生へのアンケート調査におけるNVRCの訓練・サービス内容向上のための要望(表-11)では、縫製コースの「縫製マスク、スリッパ」を要望する声が20名中12名もあった。そのほか「課外活動の充実」や「実習時間増」「実習機器の向上」「電子機材の向上」など多岐にわたる具体的な要望が数多く出されており、これらに1つずつ答えていくことが、今後の自立発展につながると考えられる(本アンケート結果の詳細は付属資料23参照)。

表 - 11 NVRC 訓練・サービス向上のために希望する内容

(複数回答)

	縫製	コンピューター	印刷	電子	金属加工	合計
縫製マスク・スリッパの提供	12					12
課外活動増	3	2	2		1	8
実習時間増		3	2		2	7
実習機器向上		2		4	1	7
電子教材の充実				6		6
印刷コンピューターの台数増			5			5
英語		3	1			4
スポーツ時間増	1	2				3
保険・医薬品		4				4
スポーツ用具の向上	2				1	3
その他	7	5		1		13
合計	25	21	10	11	5	72

出所：訓練生アンケート(合同評価チーム作成)。本設問への回答者数は、縫製20名、コンピューター12名、印刷6名、電子7名、金属加工4名。

#### (4) その他

インドネシア副大統領夫人が障害者であることもあり、同夫人が NVRC を視察するなど、徐々にセンター外からの著名人の視察も増えつつある。このような機会を生かして、知名度を高める努力をしていくことにより自立発展性もさらに高まることが期待される。

#### 4 - 3 総 括

以上の評価結果をまとめたのが、表 - 12 である。なお、この表の中の「？」はプロジェクトを評価するうえで重要な指標であるが、本評価時点では結果が得られなかった。したがって、プロジェクト終了時までには、入手のための活動を行っていくことが望まれる。



## 5. プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)及び活動計画(PO)の見直し

中間評価の結果及びPCMワークショップの結果から、プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)を見直し、これに沿った形で活動計画(PO)を見直した。見直した理由は インドネシアの社会・経済情勢の変化、理解のしやすさの促進及び PDM 上の表現の統一である。これらについてはPCMワークショップの最終日において日本側・インドネシア側双方によって合意され、今後は見直したPCMとPOに沿って活動が進められることとなる。見直したPDMを付属資料19に、見直したPOを同20に示す。

### 5 - 1 上位目標

上位目標については現行のPDMから変更していない。

Employment for disabled people is promoted by the establishment of vocational rehabilitation system in the Republic of Indonesia.

インドネシアにおいて、職業リハビリテーションシステムが確立し、身体障害者の就業が促進される

### 5 - 2 プロジェクト目標

プロジェクト目標については現行のPDMから変更していない。

Vocational rehabilitation system is established in the National Vocational Rehabilitation Centre for Disabled People.

国立障害者職業リハビリテーションセンター(NVRC)において、職業リハビリテーションシステムが確立される

### 5 - 3 成 果

成果については以下のように変更を行った。考え方としては、組織・機構の確立、職業指導・評価分野、職業訓練分野、職員研修分野及び調査研究分野の5分野で形成するとのコンセプトは引き継ぎ、PCMワークショップにおいて作成した、PCM手法における問題系図及び目的系図からプロジェクト目標につながる形に変更した。

成果 1)

(旧) The organization and functions of NVRC are established.

NVRC の運営指導管理体制が確立される

(新) The organization and functions of NVRC are established.

NVRC の運営指導管理体制が確立される

NVRC の組織・機能の確立については引き続き継続される必要があることから、成果 1) は変更しなかった。

成果 2)

(旧) Staffs of Vocational Guidance / Assessment are trained.

職業指導・評価担当職員が養成される

(新) Recruitment and Selection system and job placement system are implemented in wide area.

広域の募集・選考システム及び就職斡旋システムが実施される

「職業訓練・評価担当職員が養成される」ことがプロジェクト目標である「職業リハビリテーションシステムの確立」につながるとは考えにくいこと、また指導・評価のみでなく就職斡旋も職業リハビリテーションのなかで大きな位置を占めていること、などの理由から変更を行った。

成果 3)

(旧) Staffs of Vocational Training are trained in each field.

職業訓練コース職員(指導員)が各分野において養成される

(新) Vocational Training is implemented.

職業訓練が実施される

成果 2)と同様、「担当職員が養成される」ことが「職業リハビリテーションシステムの確立」につながるとは考えにくいことから変更した。この「職業訓練」とは活動(後述)に示される訓練計画・カリキュラム・教材の作成や訓練コースの実施等、職業訓練全般を指す言葉として使用している。

成果 4)

(旧) Staffs of Staff Training are trained.

職員研修担当職員が養成される

(新) The staff of social welfare institutes etc. are trained.

社会福祉施設等の職員が訓練される

成果 2)と同様、「担当職員が養成される」ことが「職業リハビリテーションシステムの確立」につながるには考えにくいことから、対象を地方で実際に障害者に対するリハビリテーションを行っている社会福祉施設等の職員とした訓練を実施し、ここから職業リハビリテーションシステムの普及・定着を図ることとした。「社会福祉施設等」としたのは社会福祉庁管轄の施設のみならず、1999年12月に発令された社会省廃止の大統領令により地方政府に移管された社会福祉施設職員や州政府・県政府の社会福祉担当職員をも含めていることを指している。つまりこれら職員に対して職業リハビリテーションシステムの知識を与え、これを普及させるとともに、間接的に障害者の社会復帰を促すことを成果とした。

成果 5)

(旧) Staffs of Research and Development ( R&D ) are trained.

調査・研究担当職員が養成される

(新) Function of Research and Development ( R&D ) is established.

調査・研究の機能が確立される

成果 2)と同様である。調査・研究の部分については長期専門家が不在であることも絡み、その技術の定着は緩やかとなっていること、調査研究部に配属されている職員のほとんどがこの経験がなく、組織的な機能確立にさらなる時間を要すると考えられること、さらに社会福祉庁調査研究所(以下、「調査研究所」という)と NVRC 調査研究部(以下、「調査研究部」という)との関係から、その機能が確立されることを成果とした。調査研究所は障害者を含めた社会福祉関連の調査・研究を広く行うこととしており、当初から調査研究部は調査研究所と共同で研究することが予定されていた。日本側は本分野の長期専門家派遣が難しいことから、技術的な部分は必然的に調査研究所に頼るところが大きくなり、調査研究部が独自に調査を企画・立案し、実施・分析までを行える職員を擁するには、さらなる時間が必要と考えられる。そのため成果を機能の確立とした。

#### 5 - 4 活 動

各項目に共通する部分としては、旧の日本語では「～を行う」という表現になっていたが、分かりやすくするために「～する」という形に変更している。

##### (旧)1) Establishment of operation and management system in NVRC

###### センターの運営体制について

- 1) - 1 To establish the organization and structure  
組織機構を整備する
- 1) - 2 To assign appropriate and qualified personnel  
適切な人材を配置する
- 1) - 3 To establish a maintenance system for facilities and equipment  
施設・機材の維持管理体制を整備する

##### (新)1) Establishment of organization and functions of NVRC

###### センターの運営体制

- 1) - 1 To establish the organization and structure  
組織機構を整備する
- 1) - 2 To assign appropriate and qualified personnel  
適切な人材を配置する
- 1) - 3 To establish a maintenance system for facilities and equipment  
施設・機材の維持管理体制を整備する

成果1)に対する活動は、表題を除いて変更していない。旧では operation and management system となっていたが、これを成果1)とトーンを合わせて organization and functions とした。また日本語版では表題はこの部分のみ「について」という言葉が入っており、他は「技術移転」という言葉になっていた。後述するが、統一するためにどれも削除した。

##### (旧)2) Technical transfer in Vocational Guidance / Assessment

###### 職業指導・評価に係る技術移転

- 2) - 1 To implement the Vocational Guidance / Assessment system developed at the National Rehabilitation Centre, for the Physically Disabled People, Prof. Dr. Soeharso, Surakarta( RC Solo )  
ソロ RC で開発した職業指導・評価のシステムを実施する
  - a) To implement the recruitment system for wide area  
広域の募集システムを実施する

- b) To implement the selection system for wide area  
広域の評価システムを実施する
- c) To implement the placement system for wide area  
広域の就職斡旋システムを実施する
- 2) - 2 To improve the Vocational Guidance / Assessment system developed at RC Solo  
ソロ RC で開発した職業指導・評価システムを改定する
  - a) To improve the recruitment system for wide area  
広域の募集システムを改定する
  - b) To improve the selection system for wide area  
広域の評価システムを改定する
  - c) To revise the selection method and make the selection standard  
選考方法の見直しと選考基準の設定を行う
  - d) To improve the placement system for wide area  
広域の就職斡旋システムを改定する
- 2) - 3 To assess and revise the system mentioned above  
上記システムの評価・改善を行う
- (新)2) Vocational Guidance / Assessment  
職業指導・評価
  - 2) - 1 To develop recruitment and selection system and job placement system in wide areas  
広域の募集・選考システムを開発する
  - 2) - 2 To implement recruitment and selection system and job placement system in wide areas  
広域の募集・選考システムを実施する
  - 2) - 3 To improve on recruitment and selection system and job placement system in wide areas  
広域の募集・選考システムを改善する

活動2)について大幅に見直されている。旧ではソロプロジェクトで開発したそれぞれのシステムを実施し、改定するように書かれていたが、これをシンプルに書き換えた。なお、協議のなかで議論を醸したのは「広域」の定義である。当初計画においてはインドネシア全土を対象として職業指導・評価、就職斡旋を行うことを想定していたが、現状のインドネシアの経済情勢と社会情勢及び労働力省等の関係機関をかんがみした場合、1組織がインドネシア全土の障害者を対象に就職斡旋システムを確立することは難しいことが調査によって明らかになった。そのためここでは「広域」の定義を JABOTABEK 地域以上とした。なお、募集・選考システムについては地方社会事務所等の協力を得てスマトラ島やカリマンタン島等を含めて、JABOTABEK 地域よりかなり広い範囲

についてシステムが確立されつつある。

活動2)から5)の表題について、英語では「Technical transfer in ...」とあり、日本語では「～に係る技術移転」となっている。しかし技術移転を行うプロジェクトであり、ここでさらに謳う必要性が低いことから、削除した。本来のPDMではこの表題はないこともあり、すべてを削除することも検討したが、理解しやすさと見やすさから項目のみを入れることとした。

(旧)3) Technical transfer in Vocational Training

職業訓練に係る技術移転

Following activities in the fields of Metal Work, Electronics, Computer, Machine Sewing and Printing  
金属加工、電子、印刷、縫製、コンピューターの各分野において

- 3) - 1 To make vocational training plans  
職業訓練計画の作成を行う
- 3) - 2 To develop curricula and improve them  
カリキュラムの作成と改善を行う
- 3) - 3 To make teaching materials  
訓練教材を作成する
- 3) - 4 To develop training method and technical specialties  
指導技術、専門技術を移転する
- 3) - 5 To implement training courses  
職業訓練を実施する
- 3) - 6 To improve operation and maintenance methods of training machines  
職業訓練用機器の操作、管理方法の移転を行う
- 3) - 7 To develop the skill evaluation method  
訓練の評価手法の開発を行う
- 3) - 8 To evaluate the contents of courses  
訓練コースの内容の評価を行う

(新)3) Vocational Training

職業訓練

Following activities in the fields of Metal Work, Electronics, Computer, Machine Sewing and  
Printing

金属加工、電子、印刷、縫製、コンピューターの各分野において

- 3) - 1 To make vocational training plans  
職業訓練計画を作成する

- 3) - 2 To develop curricula  
カリキュラムを作成する
- 3) - 3 To make teaching materials  
訓練教材を作成する
- 3) - 4 To improve technical specialties of instructor  
指導員の専門性を向上させる
- 3) - 5 To improve teaching technique  
指導技法を向上させる
- 3) - 6 To implement training courses  
訓練コースを実施する
- 3) - 7 To improve on each item above  
上記各項目を改善する

職業訓練分野については一部の見直しを行っている。旧3)-4が示している内容は「日本人専門家がC/Pに指導技術、専門技術を移転する」となり、プロジェクトの活動としては適当ではない。そのため主語を「プロジェクトは」として書き換えた。さらに指導技術、専門技術という言葉が示す部分が曖昧であったため、これを2つに分割して「専門性の向上」と「指導技法の向上」とした。また旧3)-6にあたる機器の操作、管理方法の移転についても上述のとおり適当ではないうえに、これらは専門性の向上に入ると判断し、削除した。さらに旧3)-7の評価手法の開発は新3)-7上記各項目の改善に入ると判断し、削除した。これは評価手法を新たに作成するというものではなく、既に実際の活動のなかで各項目ごとに評価・改善を行っていることが理由である。

(旧)4) Technical transfer in Staff Training

職員研修に係る技術移転

- 4) - 1 To make staff training plans  
職員研修計画の作成を行う
- 4) - 2 To develop curricula and improve them  
カリキュラムの作成と改善を行う
- 4) - 3 To make teaching materials  
研修教材の作成を行う
- 4) - 4 To develop training method and the management method  
職員研修に係る指導技術・管理技術の移転を行う

- 4) - 5 To develop evaluation method  
評価手法の技術移転を行う

(新)4) Staff Training

職員研修

- 4) - 1 To make staff training plans  
職員研修計画を作成する
- 4) - 2 To develop curricula  
カリキュラムを作成する
- 4) - 3 To make teaching materials  
研修教材を作成する
- 4) - 4 To improve management method  
運営方法を向上させる
- 4) - 5 To implement training courses  
研修コースを実施する
- 4) - 6 To develop evaluation method  
評価方法を開発する
- 4) - 7 To improve on each item above  
上記各項目を改善する

4)についても3)と同様の部分を変更している。旧4) - 4の指導技術・管理技術の移転は3)と同様の理由で運営方法を向上させるという表現に変更した。また、旧では研修コースの実施がなかったため、これを4) - 5として追記した。職員研修部門ではアンケート等により、実際に評価が1つの活動となりうることから項目として入れた。

(旧)5) Technical transfer in R&D

調査・研究に係る技術移転

- 5) - 1 To make R&D plans  
調査・研究計画の作成を行う
- 5) - 2 To develop R&D method  
実施方法の技術移転を行う
- 5) - 3 To develop the analysis techniques  
分析手法の技術移転を行う

5) - 4 To implement R&D

調査・研究を実施する

5) - 5 To evaluate the results of R&D and to reflect them of the activities of NVRC

調査・研究結果を評価し、センターの活動に反映させる

\*Activity in ( 5 - 4)is implemented by the Indonesian side

\*活動(5 - 4)はインドネシア側により実施される

(新)5) Research and Development ( R&D )

調査・研究

5) - 1 To make R&D plans

調査・研究計画を作成する

5) - 2 To improve R&D method

実施方法を向上させる

5) - 3 To improve the analysis techniques

分析手法を向上させる

5) - 4 To implement R&D

調査・研究を実施する

5) - 5 To utilize the results of R&D for activities of NVRC

調査・研究成果をセンターの活動に反映させる

5) - 6 To spread the results of R&D and all activities of NVRC allover Indonesia

調査・研究成果及び NVRC の活動成果をインドネシア全国に普及させる

5) - 7 To improve on each item above

上記各項目を改善する

5)についても3)と同様、「技術移転を行う」という文言を変更している。また調査・研究部門の成果を普及させるような活動を加えている。具体的に変更した部分は5)-2及び5)-3を「向上させる」としたこと、及び5)-6に普及させる活動を加えた部分である。また旧にあった注意書きについては削除した。当初は日本側で長期専門家の派遣が困難であることを理由にこの一文を挿入していたが、訓練コースの実施や研修の実施についてはインドネシア側の責任のもとで行われており、この調査・研究についても同様であることから、注意書きは不必要と判断したためである。これを削除したことにより調査・研究部門の長期専門家を派遣することとはならず、これについてはインドネシア側の了承も得ている。

## 5 - 5 指標・指標データ入手経路・外部条件

指標・指標データ入手経路・外部条件等についてもPCMワークショップを通じて日本側、インドネシア側双方で合意に達した。1つ1つの項について詳述は避けるが、概要について以下に記す。

指標については大幅に見直した。基本的概念はできる限り数字として表記すること、プロジェクト活動のなかから実際に抽出でき、成果・プロジェクト目標に対して直接的な達成度判断材料となること、指標を達成するための活動とならないこと、客観的に判断できるものであること、等である。また、それぞれの成果について指標が対応するようにした。

現行のPDMでは成果2)~5)に対する指標が「知識・技能が必要な水準に達する」というものであり、何をもち必要な水準であるのかが必ずしも明確ではなかった。そのため、より詳細に成果・目標の達成度を判断できるものとした。また上位目標に対する指標は就業率の向上をあげていたが、プロジェクト開始時においても、また中間評価時点においてもインドネシアの障害者就業率を統計として把握しておらず、近い将来その統計がとられるという保障もないことから、指標として判断する材料になりにくいと判断した。そのため現在法律で定められている企業の障害者雇用率(1%)が達成されていること、とした。加えて職業リハビリテーションを受けた障害者の数が増加することも1つの指標としてあげられると考えられたことから、これも追加した。プロジェクト目標に対する指標については、現行では教材・マニュアルの整備や職業訓練の実施があげられていたが、これらが職業リハビリテーションシステムの確立の指標とはなりにくいことから、より具体的な形に変更している。

指標データ入手経路については大きく NVRC 資料としてまとめ、またインタビュー結果等を加えるにとどめた。

外部条件についてもシンプルにまとめた。職業リハビリテーションに関する政策の変更はこれがクリアされないと上位目標につながらない、との合意のうえに、現行PDMより1段下げた。またC/Pの離職や関係機関の協力などは現行PDMをそのまま用いているが、その場所については変更を行っている。また新たに障害者に対する偏見という項を加えている。これは障害者を受け入れる企業や社会一般に流れている偏見を指しており、障害者の社会的自立にとっては阻害要因となり得る。しかしながら本プロジェクトではハンドルできない要因であることから、1つの外部条件としてあげた。

## 6. 提 言

以上の評価結果から、提言をまとめた。これらはプロジェクト終了までに達成されるべき項目であり、日本側・インドネシア側双方の努力により解決されるべき点であることから、プロジェクト関係者も含めて今後の活動に十分留意する必要がある。

まず各成果ごとに考えられるそれぞれの提言を以下に簡単に示す。

- ・成果2においては、職業斡旋システムを可能な限り広域で実現すること。
- ・成果3においては、企業ニーズに合った職業訓練のシステムをつくること、カウンターパート(C/P)の指導技術及び機材・資材の保守管理能力の向上。
- ・成果4においては、他の施設の職員研修の機会を増やすこと、国立障害リハビリテーションセンター(NVRC)内の職員の能力向上のための活動も実施すること。
- ・成果5においては、調査・研究部門の基本的な機能を強化すること。

また、プロジェクト目標を達成するために、プロジェクト終了時まで以下を考慮し、改善することを提言する。

- (1) 本評価時点においては、C/Pの技術・意欲にかなりのばらつきがあり、これまでのプロジェクトの達成は、一部の意欲があり技術移転の進み方も早いC/Pによって牽引されているという状況である。今後はC/P全体のレベル向上が課題である。そのためには、各C/Pの適性に応じた配置の再検討と、本人のレベルに応じたきめ細かい指導や動機づけプログラム等が必要である。
- (2) 職業訓練において、縫製、コンピューターの2コースは、カリキュラムや教材の作成・改善及び機材管理・メンテナンスの面で、他の3コースと比べてプロジェクト開始以降の進捗があまり見られない。両コースはソロプロジェクトで技術移転が完了していることから長期専門家を派遣していないが、本プロジェクトの活動の一環であることを考えると、プロジェクトとしてももう少し積極的にケアをしていく必要が感じられる。例えば、他コースの指導員との定期的なミーティングを開催し、指導技法に関する情報交換を行ったり、技術指導の要請をしたりすることも可能である<sup>7</sup>。また、職員研修部門によるプロジェクト内のC/P研修の実施、C/Pの第三国研修等への参加の可能性を検討する必要がある。さらに、必要があれば短

<sup>7</sup> 例えば、コンピューターコースのC/Pが印刷のC/Pに指導を仰いだり、縫製のC/Pが電子のC/Pにアイロンの修理方法を習ったり、コンピューターと印刷のC/Pが他のC/Pに文書作成ソフトやDTPの操作法を指導するなどの、相互学習が可能であろう。

期専門家を投入することも検討する必要がある。

- (3)(2)に関連して、現在 NVRC 内の各部、各課の連携は活発であるとはいえない状況である。プロジェクト目標達成に向けて、もっと横のつながりを強化し、資源の共有と効率化を図るべきである。例えば、職業訓練部門においては、指導員の指導技能、機材管理及び補修能力を各訓練コース間で指導し合い補完することができる。また、職業訓練部門の指導員の技能向上のために職員研修部が C/P 研修を実施することも可能である。さらに、現在調査・研究部が保有している訓練ニーズ、職業指導・評価部門が保有している企業ニーズ、職員研修部が保有している職員研修ニーズなどをまず調査・研究部に一元管理し、さらに個別に行っているこれらの活動を見直し、共同実施・共同管理していくよう検討することも重要である。これらが実現できると、長期専門家が派遣されていない部門の技術向上やプロジェクト全体の活動費の節約にもつながる。
- (4) 理想的な障害者のための職業リハビリテーションを開発するためにさらなる予算の確保が必要である。特に広域の訓練募集、職業斡旋活動、十分な訓練資材の確保のために十分な活動費は不可欠である。そのために、監督機関に対して、強く予算要求していくべきである。また、NVRC の安定した運営のために、可能ならば NVRC は自主財源の仕組みを模索することも期待される。訓練コースにおいては、金属加工コースの溶接、小型エンジン分野、印刷コースの簡易印刷、電子コースの冷蔵庫、エアコン等の修理業務等において訓練自体が収益につながる可能性を含んでいる。専門委員会等を発足させるなどして、自己収益拡大の道を探ることも多いに期待される。
- (5) より広域の職業斡旋にかかわるシステムを作るため、労働省はじめ中央省庁から地方政府までの関連機関との密接な連携が不可欠である。政情不安により一時中断していた連絡協議会等との活動をできるだけ早期に再開させることが求められている。
- (6) 職業リハビリテーションの概念がインドネシアにおいてはまだよく理解されていないため、NVRC の果たす役割は極めて重要である。そこで、インドネシアにおける職業リハビリテーションシステムを確立させ、定着させるために、プロジェクトはその活動成果を広く全国に普及させていくことに、今後は力を注ぐべきである。
- (7) NVRC はインドネシアにおける障害者職業リハビリテーション研究の先駆者となるべきである。そのためには、調査・研究分野の機能強化が課題である。

(8) NVRCの訓練コースの最終目標は職業的自立である。しかしながら、インドネシアの現在の雇用情勢を考えると雇用だけによってこの目標を達成することは極めて難しいといわざるを得ない。今後もカリキュラム委員会を中心として、労働市場のニーズに応える努力を続けると同時に、将来的には自営支援のプログラムの導入も検討していくことが、職業的自立を実現するうえで必要なポイントになると考えられる。

## 7. その他

本プロジェクトの総括責任者はプロジェクト開始時より社会省社会リハビリテーション開発総局長であったが、社会省廃止に伴って総括責任者が不在であった。そのため今回調査団は新たに組織された社会問題担当国勢大臣府及び社会福祉庁と本問題について協議を行った。

社会問題担当国勢大臣府及び社会福祉庁それぞれは、社会問題担当国勢大臣府が社会問題全般に対する行政決定をする機関、社会福祉庁はその決定に従って実施をする機関である。そのため調査団は日本でいう本省と外郭団体という関係であると理解し、当初は予算措置権限のある社会問題担当国勢大臣府次官を総責任者、社会福祉庁総局長を副責任者とするよう申し入れ、インドネシア側の了承を得た。しかしながら再度本問題が議論に上ったときにはインドネシア側から訂正の申し入れがあり、社会福祉庁総局長を総責任者、社会問題担当国勢大臣府次官を副責任者としたい旨説明があった。その理由を問い質すと、社会問題担当国勢大臣府と社会福祉庁は同等の関係であり、上下関係はない、プロジェクト開始前はそのプロジェクトを新たに始めることを検討するため、社会問題担当国勢大臣府が責任を持って検討するが、プロジェクト開始後は全責任を社会福祉庁がもつ、予算措置は社会福祉庁が独自にもっており、社会問題担当国勢大臣府には予算執行の報告をするのみである、とのことであった。インドネシア側はこれについて強く要望し、調査団も実質的な権限をもたない社会問題担当国勢大臣府を総責任者とするのは得策ではないと判断した。そのため本プロジェクトの総責任者は社会福祉庁総局長、副責任者は社会問題担当国勢大臣府次官とし、ミニッツにまとめた。今後早急にこれに関する修正 R/D を取り交わす必要がある。

本プロジェクトにおいては以上のように整理したが、今後インドネシア政府と社会問題に関するプロジェクトを始めるにあたっては、以上のことを念頭に置きつつ、総責任者の選定を慎重に行う必要があると思料する。

## 付 属 資 料

1. ミニッツ
2. 運営指導調査対処方針表
3. 評価調査表
4. 計画達成度表
5. プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)
6. 活動計画(PO)
7. 専門家派遣実績
8. 研修員受入実績
9. 機材供与実績
10. インドネシア側設備投入実績
11. インドネシア側カウンターパート配置実績
12. インドネシア側投入予算実績
13. NVRC 組織図
14. 年度別訓練生の属性
15. マガンと就職の結合率
16. マガン及び就職受入企業リスト
17. 職員研修ニーズ
18. マガンに関する調査
19. 改訂プロジェクト・デザイン・マトリックス(PDM)
20. 改訂活動計画(PO)
21. 企業アンケート結果(マガン及び就職受入企業 14 社)
22. カウンターパートアンケート結果
23. 訓練生アンケート結果
24. 障害者関連法案
25. 1995 年国勢調査(一部)
26. 1998 年社会福祉問題をもつ人に関する調査
27. 労働力調査

