

4. 計画達成度表

職業訓練（金属加工）部門

計画達成度	1. 投入実績	<p>(日本側)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 担当長期専門家 磯井 理、井手 弘三 2. 短期専門家派遣数 1名 3. C/P研修 4名 4. 機材供与 <p>(インドネシア側)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. C/P配置 7名 2. 予算措置
	2. 活動実績	<ol style="list-style-type: none"> 1. 準備・二回・三回コースの実施、計画作成の指導、安全衛生メモの手交 2. カリキュラム作成と改善の為の基礎講座開催、 3. 訓練教材作成と翻訳教材、課題図の設計変更、 4. CADと保守、小型エンジン、課題図の作成法、 5. 準備訓練、第一回・二回訓練、指導員特別訓練、 6. 職業訓練用機器の操作・管理法として操作と安全、機材の再配置と補修、 7. 訓練の評価手法の開発を行う。 8. 訓練コース内容の評価として、機器数との訓練運営を改善（基本、専門、応用）
	3. 成果の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・計画に沿って、職業訓練コースが実施されている。また日本人専門家の協力のもと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。 ・知識・技術移転はゆっくりとではあるが、着実に進んでいる。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、実施していく必要である。またC/Pの自立成長に向けた指導も必要である。
	4. プロジェクト目標の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・実施しながら改善されつつあるという状況である。
評価項目	1. 目標達成度	<ul style="list-style-type: none"> ・予想されていたペースよりは遅いが、指導員に順調に技術移転が行われている。 ・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、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。
	2. 実施の効率性	<ul style="list-style-type: none"> ・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、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の2コースには長期専門家を派遣せず短期専門家で対応し、それなりの成果を上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年度に要望がでていた機材の到着が2000年7月になるなどJICA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。

職業訓練（印刷）部門

計画達成度	1. 投入実績	<p>(日本側)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 担当長期専門家 中村 通男 2. 短期専門家派遣数 1名 3. C/P研修 1名 4. 機材供与 <p>(インドネシア側)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. C/P配置 4名 2. 予算措置
	2. 活動実績	<ol style="list-style-type: none"> 1. 安全衛生：施設設備及び作業環境の観点から対応を図った。 2. 職業訓練計画を作成した。 3. カリキュラムの作成と改善を行った。 4. 訓練教材の作成した（印刷概論、DTPソフトウェアマニュアル、市販の出版物等の資料収集を図り、それをもって教材作成上の指導を行った。 5. 指導技術、専門技術の移転を行った。 6. 職業訓練の実施：2期生の訓練を実施（1999.6/14-2000.3/25（職場実習含む））した。3期生の訓練を実施中。 7. 訓練用機器の操作、管理法の移転を行った。 8. 訓練評価法の開発を指導した（訓練指導日誌を作成し、訓練内容、指導状況、訓練生の理解の度合等を記録する） 9. 訓練コース内容の評価方法の開発を指導した（3期生カリキュラム検討に際し、2期生修了評価試験、職場実習受け入れ事業所調査、指導員日誌等を基に検討した）。
	3. 成果の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・計画に沿って、職業訓練コースが実施されている。また日本人専門家の協力のもと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。 ・知識・技術移転はゆっくりとではあるが、着実に進んでいる。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、実施していく必要である。またC/Pの自立成長に向けた指導も必要である。
	4. プロジェクト目標の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・実施しながら改善されつつあるという状況である。
評価項目	1. 目標達成度	<ul style="list-style-type: none"> ・予想されていたペースよりは遅いが、指導員に順調に技術移転が行われている。 ・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、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。
	2. 実施の効率性	<ul style="list-style-type: none"> ・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、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の2コースには長期専門家を派遣せず短期専門家で対応し、それなりの成果を上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年度に要望がでていた機材の到着が2000年7月になるなどJICA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。

職業訓練（電子）部門

計画達成度	1. 投入実績	<p>(日本側)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 担当長期専門家 金子 文雄 2. 短期専門家派遣数 1名 3. C/P研修 3名 4. 機材供与 <p>(インドネシア側)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. C/P配置 4名 2. 予算措置
	2. 活動実績	<ol style="list-style-type: none"> 1. 第2期訓練コース結果に基づき訓練計画、カリキュラムの見直し、改善 2. 第3期訓練コースに向けた訓練用教材の作成 3. 第2期訓練コースでの実技実習における技術指導 4. 第1期、第2期訓練コースの実施 5. 供与機材の集中管理法の移転 6. 第2期訓練コース内容の評価と改善案の作成
	3. 成果の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・計画に沿って、職業訓練コースが実施されている。また日本人専門家の協力のもと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。 ・知識・技術移転はゆっくりとではあるが、着実に進んでいる。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、実施していく必要である。またC/Pの自立成長に向けた指導も必要である。
	4. プロジェクト目標の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・実施しながら改善されつつあるという状況である。
評価項目	目標達成度	<ul style="list-style-type: none"> ・予想されていたペースよりは遅いが、指導員に順調に技術移転が行われている。 ・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、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。
	2. 実施の効率性	<ul style="list-style-type: none"> ・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、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の2コースには長期専門家を派遣せず短期専門家で対応し、それなりの成果を上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年度に要望がでていた機材の到着が2000年7月になるなどJICA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。

職業訓練（コンピュータ）部門

計画達成度	1. 投入実績	(日本側) 1. 短期専門家派遣数 2名 2. C/P研修 1名 3. 機材供与 (インドネシア側) 1. C/P配置 5名 2. 予算措置
	2. 活動実績	1. ソロ及び第1期、第2期訓練コース結果に基づきカリキュラムの見直し、改善 2. Excel 関数、Visual Fox Proに関する訓練教材の作成 3. Windows NT、Novel Netware のシステム構築と運用管理に関する技術指導 4. 第1期、第2期訓練コースの実施 5. 訓練用システムと端末機器の整備 6. 第2期訓練コース内容の評価と改善案の作成
	3. 成果の達成状況	・計画に沿って、職業訓練コースが実施されている。また日本人専門家の協力のもと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。 ・このコースは、ソロプロジェクトで知識・技術移転は完了していることから、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ざ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。
	4. プロジェクト目標の達成状況	・実施しながら改善されつつあるという状況である。
評価項目	1. 目標達成度	・C/Pが独自で技術、指導技法の向上を目指しているが、十分ではない。 ・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、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。
	2. 実施の効率性	・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、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の2コースには長期専門家を派遣せず短期専門家で対応し、それなりの成果を上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年度に要望がでていた機材の到着が2000年7月になるなどJICA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。

職業訓練（縫製）部門

計画達成度	1. 投入実績	(日本側) 1. 短期専門家派遣数 2名 2. C/P研修 1名 3. 機材供与 (インドネシア側) 1. C/P配置 5名 2. 予算措置
	2. 活動実績	1. ソロ及び第1期、第2期訓練コース結果に基づきカリキュラムの見直し、改善 2. 婦人用ワンピース、ブラウス、スラックス、ジャケットに関する縫製教材の作成 3. 婦人用ワンピース、ブラウス、スラックス、ジャケットに関する縫製技術指導 4. 第1期、第2期訓練コースの実施 5. 訓練用機材の整備 6. 第2期訓練コース内容の評価と改善案の作成
	3. 成果の達成状況	・計画に沿って、職業訓練コースが実施されている。また日本人専門家の協力のもと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。 ・このコースは、ソロプロジェクトで知識・技術移転は完了していることから、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みれば、長期専門家は派遣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。
	4. プロジェクト目標の達成状況	・実施しながら改善されつつあるという状況である。
評価項目	1. 目標達成度	・C/Pが独自で技術、指導技法の向上を目指しているが、十分ではない。 ・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、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。
	2. 実施の効率性	・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、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、それなりの成果を上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年度に要望がでていた機材の到着が2000年7月になるなどJICA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。

計画達成度	1. 投入実績	<p>(日本側)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 担当長期専門家 鈴木 瑞哉 2. 短期専門家派遣数 2名 3. C/P研修 2名 4. 機材供与 <p>(インドネシア側)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. C/P配置 19名 2. 予算措置
	2. 活動実績	<ol style="list-style-type: none"> 1. ソロ RC での実践を踏まえた広域募集システムの検討・実施 2. ソロ RC での実践を踏まえた広域評価・選考システムの検討・実施 3. ソロ RC での実践を踏まえた広域職業紹介システムの検討、社会復帰活動の実施 4. 職業評価技能に係る技術移転 5. 職業指導に係る技術移転 6. 募集・選考・職業評価マニュアルの作成 7. 広域社会復帰実施要領(案)の作成 8. 職業評価関連機材の整備
	3. 成果の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・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、98/99年度、99/2000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留まっている。その理由としては、企業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挙げられている。
	4. プロジェクト目標の達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・実施しながら改善されつつあるという状況である。
評価項目	1. 目標達成度	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・就職に関して、就職率が飛躍的に上昇している。 ・「第二期生マガン実態調査」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(本文表8参照)。 ・しかし電子や縫製では不適合率が高く、これらの問題点の把握とカリキュラム改善が今後の課題である(詳細は巻末資料18参照)。
	2. 実施の効率性	<ul style="list-style-type: none"> ・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分野に係わ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、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。

職員研修部門

計画達成度	1. 投入実績	(日本側) 1. 担当長期専門家 谷口 大司 2. C/P 研修 1名 3. 機材供与 (インドネシア側) 1. C/P 配置 11名 2. 予算措置
	2. 活動実績	1. 職業リハビリテーション専門職研修計画(案)の作成□ 2. 訓練指導員資格制度(案)の作成□ 3. 研修カリキュラム(案)の作成(一部)□ 4. 研修教材の作成(一部)□ 5. 研修実施における準備・企画・運営等に関する技術移転□ 6. 研修評価法検討□ 7. 研修実施手引きの作成(素案)
	3. 成果の達成状況	・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。 ・ニーズ調査の結果を基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どの程度の研修が開催できるによって、今後の技術移転の進捗度合いは左右されるといえる。
	4. プロジェクト目標の達成状況	・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ネックとなっている。
評価項目	1. 目標達成度	・「職員研修大系」が策定され、カリキュラムが作成され、研修教材が作成され、研修が実施されている。C/Pはこれらの一連の活動を実施できる技術レベルにはほぼ達している。
	2. 実施の効率性	・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。

調査・研究部門

計画達成度	1. 投入実績	(日本側) 1. 短期専門家派遣数 2名 2. C/P研修 1名 3. 機材供与 (インドネシア側) 1. C/P配置 11名 2. 2. 予算措置
	2. 活動実績	1. 調査・研究活動の企画と実施に関する講義□ 2. 具体的資料を通じた統計データの収集と分析に関する講義□ 3. 計画中の研究テーマ及び調査票作成に関する助言□ 4. NBRCにおける調査研究活動全般に対する所見及び調査票に関する勧告 5. 職業リハビリテーション研究の基礎的文献や情報の提供□ 6. 社会省本省担当者との意見交換
	3. 成果の達成状況	・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水準に達しているとは言いがたい。 ・以上により、成果5は当初の目標より低い達成度に留まっていると言わざるを得ない。
	4. プロジェクト目標の達成状況	・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。
評価項目	1. 目標達成度	・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る。今後は、調査研究結果をNBRCの活動にどのように活用していくか、また広く同様の施設に情報提供していくかが課題である。
	2. 実施の効率性	・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、機材が投入された。日本側の短期専門家、研修員受入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等)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。

Project Design Matrix (PDM) : The Project for The National Vocational Rehabilitation Centre for Disabled People

NARRATIVE SUMMARY	INDICATORS	MEANS OF VERIFICATION	IMPORTANT ASSUMPTIONS		
<p>OVERALL GOAL</p> <p>Employment for the disabled people is promoted by the establishment of vocational rehabilitation system in the Republic of Indonesia.</p>	<p>The employment rate for the graduate trainees and the disabled people increases.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Data of Ministry of Social Affairs · Data of Ministry of Manpower · Employment survey on the disabled people in enterprises · Follow up survey on trainees 	<p>The policy for the disabled people is unchanged in the Republic of Indonesia.</p>		
<p>PROJECT PURPOSE</p> <p>Vocational rehabilitation system is established in the National Vocational Rehabilitation Centre for Disabled People (NVRC).</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Manuals of Vocational Guidance / Assessment are fully provided. · Teaching materials of Vocational Training are fully provided. · In each field, Vocational Training is executed. · Teaching materials and manuals of Staff Training are fully provided. · Staff Training is executed. · Achievements of R&D in the selected theme are reflected to the activities of NVRC 	<ul style="list-style-type: none"> · The status table on the manuals and teaching materials development · The status table on the vocational training performance · The status table on the staff training performance · The report of R&D activities 	<ul style="list-style-type: none"> · Cooperation by Ministry of Manpower and related organizations concerning placement · The establishment of law and institution for employment promotion of the disabled people. · The understanding of entrepreneur for employment and social participation of the disabled people · The social understanding for employment and social participation of the disabled people. 		
<p>OUTPUTS</p> <p>1) The organization and functions of NVRC are established. 2) Staffs of Vocational Guidance / Assessment are trained. 3) Staffs of Vocational Training are trained in each field. 4) Staffs of Staff Training are trained. 5) Staffs of Research and Development (R&D) are trained.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Necessary staff and budget is secured. · The knowledge and techniques of Vocational Guidance / Assessment staff reaches the sufficient level. · The knowledge and techniques of Vocational Training staff reaches the sufficient level. · The knowledge and techniques of Staff Training staff reaches the sufficient level. · The knowledge and techniques of R&D staff reaches the sufficient level. 	<ul style="list-style-type: none"> · The records on operation and management of NVRC · The evaluation list for staff of NVRC 	<ul style="list-style-type: none"> · The staff in the NVRC remain in the centre. · The financial support to NVRC is sufficient · The financial support to R&D is sufficient. 		
<p>ACTIVITIES</p> <p>(next page)</p>	<p style="text-align: center;">INPUTS</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><u>INDONESIAN SIDE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Necessary personnel to implement the project 2. Necessary expenses to implement the project 3. Office space for experts </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><u>JAPANESE SIDE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personnel <ul style="list-style-type: none"> · Long-term experts Chief Advisor Coordinator Vocational Training (Metal work, Printing, Electronics) Staff Training Research and Development · Short-term experts When necessity arises. 2. Training in Japan 3. Equipment provision </td> </tr> </table>		<p><u>INDONESIAN SIDE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Necessary personnel to implement the project 2. Necessary expenses to implement the project 3. Office space for experts 	<p><u>JAPANESE SIDE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personnel <ul style="list-style-type: none"> · Long-term experts Chief Advisor Coordinator Vocational Training (Metal work, Printing, Electronics) Staff Training Research and Development · Short-term experts When necessity arises. 2. Training in Japan 3. Equipment provision 	<ul style="list-style-type: none"> · The staff in the NVRC are secured. · Counterpart personnel remain in NVRC. · The trainees for vocational training are secured. · The necessary trainees for Staff Training are secured. · The import of machinery are smoothly proceeded. <p style="text-align: center;">PRE-CONDITIONS</p> <ul style="list-style-type: none"> · NVRC is constructed as scheduled. · The staff of NVRC is assigned and trained as scheduled. · The C/Ps trained in RC solo are utilized. · Cooperation with RC Solo keeps steadily. · The financial budget of NVRC is secured as scheduled.
<p><u>INDONESIAN SIDE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Necessary personnel to implement the project 2. Necessary expenses to implement the project 3. Office space for experts 	<p><u>JAPANESE SIDE</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personnel <ul style="list-style-type: none"> · Long-term experts Chief Advisor Coordinator Vocational Training (Metal work, Printing, Electronics) Staff Training Research and Development · Short-term experts When necessity arises. 2. Training in Japan 3. Equipment provision 				

ACTIVITIES

1) Establishment of operation and management system in NVRC

- 1)-1 To establish the organization and structure
- 1)-2 To assign appropriate and qualified personnel
- 1)-3 To establish a maintenance system for facilities and equipment

2) Technical transfer in Vocational Guidance / Assessment

- 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).
 - a) To implement the recruitment system for wide area
 - b) To implement the selection system for wide area
 - c) To implement the placement system for wide area
- 2)-2 To improve the Vocational Guidance / Assessment system developed at RC Solo.
 - a) To improve the recruitment system for wide area
 - b) To improve the selection system for wide area
 - c) To revise the selection method and make the selection standard
 - d) To improve the placement system for wide area
- 2)-3 To assess and revise the system mentioned above

3) Technical transfer in Vocational Training

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

- 3)-1 To make vocational training plans
- 3)-2 To develop curricula and improve them
- 3)-3 To make teaching materials
- 3)-4 To develop training method and technical specialities
- 3)-5 To implement training courses
- 3)-6 To improve operation and maintenance methods of training machines
- 3)-7 To develop the skill evaluation method
- 3)-8 To evaluate the contents of courses

4) Technical transfer in Staff Training

- 4)-1 To make staff training plans
- 4)-2 To develop curricula and improve them
- 4)-3 To make teaching materials
- 4)-4 To develop training method and the management method
- 4)-5 To develop evaluation method

5) Technical transfer in R&D

- 5)-1 To make R&D plans
- 5)-2 To develop R&D method
- 5)-3 To develop the analysis techniques
- 5)-4 To implement R&D
- 5)-5 To evaluate the results of R&D and to reflect them of the activities of NVRC

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

プロジェクト・デザイン・マトリックス (PDM) : インドネシア・国立障害者職業リハビリテーションセンター

プロジェクトの要約 (NARRATIVE SUMMARY)	指標 (INDICATORS)	指標データ入手手段 (MEANS OF VERIFICATION)	外部条件 (IMPORTANT ASSUMPTIONS)
上位目標(OVERALL GOAL) 「イ」国において、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。	・訓練生及びインドネシアでの身体障害者の就業率が増加する。	・社会省資料 ・労働省資料 ・企業雇用調査 ・訓練生追跡調査	「イ」国の障害者への職業リハビリテーションに対する政策に変更がない。
プロジェクト目標(PROJECT PURPOSE) 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	・職業指導・評価の教材・マニュアルが整備される。 ・職業訓練の教材・マニュアルが整備される。 ・各分野で職業訓練が実施される。 ・職員研修の教材・マニュアルが整備される。 ・職員研修が実施される。 ・各テーマにおいて、研究成果が上がり、その成果がセンターの活動に反映される。	・教材作成状況表 ・訓練実施状況書 ・研修実施状況表 ・研究報告書	・職業紹介に関する労働省等の関係機関の協力 ・身体障害者の就業促進のための制度・基盤の整備 ・身体障害者の就業、社会参加に対する事業主の理解 ・身体障害者の就業、社会参加に対する社会的理解
成果(OUTPUTS) 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。	・人員配置が適切であり、予算の執行及び施設・機材の維持管理が良好である。 ・職業指導・評価担当職員の知識・技能が必要な水準に達する。 ・職業訓練指導員の知識・技能が必要な水準に達する。 ・職員研修担当職員の知識・技能が必要な水準に達する。 ・研究開発担当職員の知識・技能が必要な水準に達する。	・センター業務記録 ・センターのカウンターパート評価表	・センター職員が離職しない。 ・センターの施設運営予算が計画通り確保される。 ・調査・研究予算が確保される。
活動(ACTIVITIES)	投入(INPUTS)		
(次ページ)	インドネシア側 1. プロジェクト実施に必要な人員 2. プロジェクト実施に必要な経費 3. 日本人専門家執務室	日本側 1. 専門家派遣 ・長期専門家 チーフアドバイザー 業務調整員 職業訓練(金属加工、印刷、電子) 職員研修 職業指導・評価 ・短期専門家 必要に応じて派遣 2. 研修員受入 3. 機材供与	・センター職員が確保される。 ・C/Pが離職しない。 ・職員研修対象者が確保される。 ・訓練生が確保される。 ・機材搬入のための通関手続きが円滑に行われる。
			前提条件(PRE-CONDITIONS) ・センターの施設が予定通り建設される。 ・C/Pが計画通り配置され、またソロRCのC/Pも活用される。 ・ソロRCとの協力が維持される。 ・プロジェクトの運営費が計画通り確保される

活動 (ACTIVITIES)

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定する。
 - a) 広域の募集システムを改定する。
 - b) 広域の評価システムを改定する。
 - 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定する。
- 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

Project Purpose: 障害者職業リハビリテーションシステムの開発

Output	Activities	Target	Year												Responsible Person in Project Team	Input	Remarks						
			1997			1998			1999			2000						2001			2002		
			III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV			
1. 国立リハビリテーションセンターの組織と機能が確立される。	1. 運営システムの確立	社会省 NVRC所長	■			■															チームリーダー 社会省 NVRC所長		
	1-1. 組織の確立		■			■																	
	1-2. 適正資格保持者の配置		■			■																	
2. 職業指導・評価に関する職員の資質の向上が図られ、職業リハビリテーションシステムを運用?できるようになる。	2. 職業指導、職業評価に係る技術移転	受入、就職に係るCP及びNVRC職員				■			■									チームリーダー NVRC所長	長期・短期専門家 カウンターパート 必要機材				
	2-1. 広域職業募集、選考、就職斡旋システムの開発					■			■														
	2-2. 広域職業募集、選考、就職斡旋システムの実施								■			■											
3. 職業訓練指導員の資質の向上が図られ、一般労働市場に通用する知識、技能を指導できるようになる。	3. 職業訓練に係る技術移転	訓練指導員 訓練生 1998年6月から2コース 各20名計40名 1999年6月から5コース 各20名計100名	■			■			■			■			■			チームリーダー NVRC所長	長期・短期専門家 カウンターパート 訓練用機材 施設、備品 コース運営経費				
	3-1. 職業訓練計画の作成		■			■			■			■			■								
	3-2. カリキュラムの作成と改善		■			■			■			■			■								
	3-3. 訓練教材の作成		■			■			■			■			■								
	3-4. 指導技法、専門技術の移転		■			■			■			■			■								
	3-5. 職業訓練の実施		■			■			■			■			■								
	3-6. 訓練用機器の操作、管理方法の移転		■			■			■			■			■								
	3-7. 訓練評価法の開発		■			■			■			■			■								
3-8. 訓練内容の評価	■			■			■			■			■										
4. 障害者リハビリテーションに従事するスタッフに対する研修が実施され、職員の資質の向上が図られる。	4. 職員研修に係る技術移転	職員研修に係る CP及びNVRC職員 障害者リハビリテーションに携わるスタッフ				■			■			■			■			チームリーダー NVRC所長	長期・短期専門家 カウンターパート 必要機材 研修経費				
	4-1. 職員研修計画の作成					■			■			■			■								
	4-2. カリキュラムの作成と改善					■			■			■			■								
	4-3. 研修教材の作成					■			■			■			■								
	4-4. 指導技法、運営方法の移転					■			■			■			■								
5. 障害者リハビリテーションに関連した調査研究が実施され、調査研究に関連した職員の資質の向上が図られる。	5. 調査研究に係る技術移転	調査研究に係る CP及びNVRC職員				■			■			■			■			チームリーダー NVRC所長	短期専門家 カウンターパート 必要機材 調査研究予算				
	5-1. 調査研究計画の作成					■			■			■			■								
	5-2. 調査研究方法の移転					■			■			■			■								
	5-3. 分析評価法の移転					■			■			■			■								
	5-4. 調査研究の実施(イ側)					■			■			■			■								
5-5. 調査研究結果の評価とセンター活動へのフィードバック				■			■			■			■										

インドネシア・国立障害者職業リハビリテーションセンター 中間評価

7. 専門家派遣実績

専門家派遣実績

年				1997年度				1998年度				1999年度				2000年度				備考
月				#				#				#				#				
	氏名	専門分野	派遣期間																	
長期 専門 家	水谷 暉	チーフアドバイザー	98.1.12A`01.1.11	[派遣期間]																
	田中 和彦	業務調整	97.12.20A`00.12.19	[派遣期間]																
	鈴木 瑞也	職業指導・評価	98.1.12A`01.1.11	[派遣期間]																
	磯井 理	職業訓練（金属加工）	98.4.9A`00.4.8	[派遣期間]																
	中村 通男	職業訓練（印刷）	98.7.6A`00.7.5	[派遣期間]																
	谷口 大司	職員研修	98.10.25A`00.10.24	[派遣期間]																
	金子 文雄	職業訓練（電子）	99.8.18A`01.8.17	[派遣期間]																
	井手 弘三	職業訓練（金属加工）	00.3.31A`02.3.30	[派遣期間]																
短期 専門 家	大橋 康典	職業訓練（コンピュータ）	98.2.10A`98.3.31	[派遣期間]																
	高橋 晶恵	職業訓練（縫製）	98.2.20A`98.3.20	[派遣期間]																
	工藤 正	調査・研究	98.7.27A`98.9.5	[派遣期間]																
	中村 憲行	職業訓練（金属加工）	98.9.29A`98.11.27	[派遣期間]																
	金子 文雄	職業訓練（電子）	98.10.6A`98.12.25	[派遣期間]																
	緒方 昭一郎	職業指導・評価	99.2.22A`99.3.14	[派遣期間]																
	竹野 俊夫	職業訓練（小型エンジン）	99.11.22A`99.12.22	[派遣期間]																
	鈴木 恵	職業訓練（縫製）	00.1.17A`00.3.12	[派遣期間]																
	吉光 清	調査・研究	00.1.20A`00.2.16	[派遣期間]																
	北原 鉄雄	職業訓練（印刷）	00.1.20A`00.3.1	[派遣期間]																
	奥村 博志	職業指導・アフターケア	00.2.2A`00.3.1	[派遣期間]																
	五藤 三樹	職業訓練（コンピュータ）	00.3.28A`00.5.8	[派遣期間]																

研修員受入実績

氏名	受入分野	受入期間	日本会計年度				備考
			1997	1998	1999	2000	
Mr. Sukirno	職業訓練（金属加工）	1998.2.5～3.28	■				
Mr. Edy Nurhandoyo	職業訓練（金属加工）	1998.2.5～3.28	■				
Mr. Paulus Sukadja	職業訓練（電子）	1998.2.5～3.28	■				
Mr. Widodo Hartono	職業訓練（電子）	1998.2.5～3.28	■				
Dra. Iswara Handayani	職業指導・評価	1998.9.16～11.15		■			
Drs. Susanto Asbudi	調査・研究	1998.9.16～11.15		■			
Mr. Djoko Mintoadji	職業訓練（金属加工）	1998.9.28～12.22		■			
Mr. Kaspar Simarmata	職業訓練（電子）	1998.9.28～12.22		■			
Drs. Ruchadi, H	リハビリ行政	1998.12.7～12.16		■			
Mr. Yatino	職業評価・アフターケア	1999.9.9～11.19			■		
Mr. Sri Mulyadi	職員研修	1999.9.9～11.19			■		
Mr. Sumarno Wibowo	印刷	1999.9.9～11.19			■		
Mr. Argus Komendangi	コンピュータ	1999.9.27～12.25			■		
Mr. Syahrul	縫製	1999.9.27～12.25			■		
Mr. Safrudin	金属加工	1999.9.27～12.25			■		