

## 4. 打合せ記録

### コンサルタント調査業務

コンサルタントは、追加調査として以下の調査を実施した。質問状と協議を打ち合わせた内容を、以下に添付する。

#### 1. 道路建設機械整備工の訓練ニーズ：

民間建設機械企業として、RIES ENGINEERING（キャタピラー社等代理店）と、ERA 中央整備工場において、インタビュー調査を行い、打ち合わせ簿にとりまとめた。ERA 中央整備工場は、工場見学もおこなった。

#### 2. 道路建設施工管理の訓練ニーズ

ERA と民間企業の契約形態、及び国際契約約款（FIDIC）契約の導入と理解度についての調査は、人材開発局組織・方式課で、訓練マニュアルの調査を行った。

#### 3. ギンチ訓練所（人力施工訓練）の実態調査

同訓練所の内容、インストラクター数、修了生数、等の調査、アテムガナ訓練センターとの関係については、第2回短期調査での人材開発部長のインタビューと現地調査に加え、人材開発部マンパワー訓練・訓練調整課に、インタビュー調査を行った。これらは、「人力施工を主体とした地方農村道路開発計画」としてとりまとめた。

#### 4. 地方分極化による RRA の実態調査

RRA の工事内容、道路機械整備工、機械の数と種類、訓練ニーズ、及び現在の地方分極化の進捗状況調査のために、アワサにある南地方道路公社を訪問し、インタビュー調査と機械修理工場見学を行った。

#### 5. 国内建設産業振興策の進捗

エティオピア公共事業省で、建設産業の振興策についてインタビュー調査を行った。民間会社紹介は、国内民間道路建設会社の承認は、現在建設機械の免許制度を導入し、これにもとづき登録と分類の見直し中であり、登録分類ができていない旨説明があった。

**The Project for Capacity Building of Alemgana Training and Testing Center of ERA**  
**QUESTIONNAIRES**

Dear Sirs;

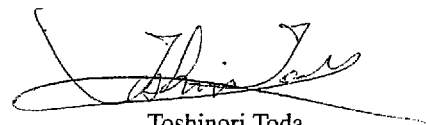
Following the last mission in July, JICA will dispatch the Project Design Team in order to work out details of technical cooperation program on **the Project for Capacity Building of Alemgana Training and Testing Center of ERA** (the Project). The mission will intend:

- 1) To discuss and conclude a Record of Discussions (R/D) in order to establish a final Master Plan of the project.
- 2) To discuss and conclude a Plan of Operation (PO).
- 3) To discuss a Plan of Activities for the first and second years.
- 4) To discuss and conclude a Project Document (PD), a Preliminary Evaluation Table, and a Project Design Matrix (PDM).
- 5) To confirm Project Implementation Organization including member of a Joint Coordinating Committee (JCC), counterparts, and supporting staffs.
- 6) To explain the Project to the proposed members of JOC and to request cooperation for the project implementation.

For completing the above tasks, we would like to request further information that is mentioned in these questionnaires.

We would be very grateful if you could cooperate to fulfill the questionnaires.

Yours faithfully,



Toshinori Toda  
Consultant for  
Analysis of Project Efficiency  
Project Design Team

**The Project for Capacity Building of Alemgana Training and Testing Center  
(AT&TC) of ERA**

**A. Training Needs Survey for Construction Equipment Mechanics**

**1. Private equipment dealers**

**1.1 Do you have any recruit plan for equipment mechanics?**

- (1) If you have, how many numbers do you want per year?**
- (2) What kind of equipment mechanics do you want to recruit?**
- (3) How or by which ways do you recruit new employees so far?**
- (4) If you have not an employment plan so far, why?**
- (5) Do you have any equipment mechanics who worked in ERA before?**

**1.2 Do you train your employees?**

- (1) If you do, let us know what plan do you have?**
- (2) Why do you want to train your employees?**
- (3) Where do you train them?**

**1.3 When ERA starts training for the private companies at AT&TC,**

- (1) What kind of training course for equipment mechanics do you want?**
- (2) What kind of training course for equipment managers do you want?**
- (3) Do you want to send your employees to AT&TC if you are satisfied with AT&TC training?**
- (4) In the case of (3), how much can you pay for the training ?**

1.2 ERA Central Rebuild Shop: CRS

- (1) What kind of training course for equipment <sup>technician</sup> mechanics do you want?
- (2) What kind of training course for equipment manager do you want?
- (3) Do you have any plans or programs for training of your staffs?
- (4) If you have it, let us know how or where you train your staffs?
- (5) If you have not it, why?
- (6) What kind of training course do you want for equipment <sup>technician</sup> mechanics and managers at AT&TC?
- (7) Do you have any experiences in sending your staffs at AT&TC for training?
- (8) Do your staffs move to the private sectors? If any, how many last year?
- (9) Do you have any annual plans to recruit new equipment mechanics?
- (10) If so, how many do you want? <sup>technician</sup>
- (11) If so, what kind of <sup>technician</sup> mechanics do you want to recruit?

**B. Training Needs Survey for Construction Supervisors**

**1. ERA**

**1.1 What kind of General Conditions of Contract do you apply for International Competitive Bidding (ICB)?**

**(1) What kind of training do you want for your supervising staffs who conduct contract management for ICB?**

**(2) How many staffs do you need for the above training of (1)?**

**1.2 What kind of General Conditions of Contract do you apply for Local Competitive Bidding (LCB) for domestic contractors?**

**(1) What kind of training do you want for your supervising staffs who conduct contract management for ICB?**

**(2) How many staffs do you need for the above training of (1)?**

**1.3 If you use FIDIC, what kind of training do you want at AT&TC?**

**1.4 What kind of training of the contract management do you think the domestic contractors need?**

**C. Ginch Training Center (GTC)**

*We would like to confirm the following matters.*

- 1. Training objectives: Labor based construction and maintenance method (LBM)**
- 2. Target groups: Regional Roads Agencies, NGO for LBM, and the private contractors for LBM.**
- 3. Numbers of instructors: 30 persons**
- 4. Numbers of graduates: 126 persons**
- 5. Facilities: Class room (3), Conference room (1), Tractor driving site (1), Dining room (1), Administration offices (1), Dormitory (1), Workshop (for tractor and vehicle)**
- 6. Coordination with Alemgana Training & Testing Center:**
  - AT&TC: Training for mechanized construction method**
  - GTC: Training for labor based construction method**

**D. Regional Roads Agencies (RRA)**

- 1. Do you have a road improvement plan and a maintenance plan in your RRA?**
  - 2. What kind of training do you want for equipment operators?**
  - 3. What kind of training do you want for equipment mechanics?**
  - 4. What kind of training do you want for construction supervisors?**
  - 5. How many equipment and machinery do you have?**
  - 6. How many workshops do you have?**
  - 7. How many staffs do you have? Please let us know your organization chart.**
  - 8. How many budgets do you have for road sectors?**
- 9. How many private contractors do you have in a registration list in accordance with the following categories?**
- (1) Labor Based Contractors**
  - (2) Mechanized Construction Contractors**
- 10. What kind of training do you think the above private contractors need?**

**E. Domestic Construction Industries Development (DCID)**

**1. Ministry of Works and Urban Development**

**1.1 What is an outline of an approved domestic construction industry development ?**

**1.2 How progress does the DCID policy realized?**

**1.3 What kind of policies do you have the following companies?**

**(1) Major national domestic contractors who have capabilities equivalent to the international contractors**

**(2) Regional contractors**

**(3) Medium regional contractors**

**(4) Labor based contractors**

**1.5 How do you think ERA district offices functions in future.**

**1.6 What are your opinions for the following matters:**

**(1) Introduction of equipment supply contract**

**(2) Creation of equipment lease or rental system and market**

**(3) Finance assistant arrangement**

**(4) Construction materials and products industries and markets**

**1.7 Which kind of training do you think the private companies need?**

**1.8 Do you have a registration list of domestic companies?**



**[Additional Questions]**

**F. Organization and Method Branch of Human Resource Development Division**

**1. What are function and duties of your Branch?**

**2. How do your branch relate to the training of ERA staff?**

**3. Which manuals do you have ?**

**(1) Construction Management System**

**(2) Equipment Management System**

**(3) Equipment Maintenance System**

**(4) Personnel Manual**

**(5) Procurement Manual**

**(6) Management Manual**

**(7) Others**

**Contract management**

**Environment regulations**

**Road construction contract (conditions and technical specifications): Bridges**

**Road maintenance contract (conditions and technical specifications): Bridges**

**4. For the training of Mechanical Construction Method and Contract Supervision, which kind of the above manuals will used or useful?**

打ち合せ簿 (EII-1)

平成 13 年 9 月 14 日

監督職員 印

業務主任者 戸田利則 印

打合せ日：平成 13 年 9 月 14 日 10:00~12:30 場所：ERA HRD アレム部長室

出席者：HRD (Human Resource Development) アレム部長 (Mr.Alemu Kebebe : Head )

アレムガナ訓練センター：ハイル所長

JICA エチオピア- エシチラ現地職員 CPC-戸田利則 (プロジェクト効果)

調査名：エチオピア国アレムガナ道路建設機械訓練センター実施協議調査

打合項目	打合内容及び結果
<p>1. 訪問目的と日程の説明 2. PDの説明 3. 今後の予定</p>	<p><b>1. 訪問目的と日程の説明</b> コンサルタントから HRD (Human Resource Development) のアレム部長 (Mr.Alemu Kebebe : Manager) ・ハイル所長に、コンサル訪問目的、日程表の説明をした。</p> <p><b>2. PDの説明</b> (1) 最新版の PD (9 月 11 日：説明会での内容を入れたもの) で、パラグラフ毎に説明。基本的に前回のミニッツにもとづき作成したことを説明。専門家の TOR の内容で以下の質問があった。 (2) 質問事項 ① カウンターパート： 「チーフ・アドバイザーのカウンターパートに、「ERA 総裁」があるが、理由はどうか。」 (回答) ・チーフアドバイザーが、政策提言を行う相手として、ERA 総裁がふさわしい。 ・JICA スキームとして、先に渡している RD にカウンターパートとした「Project Director」は、通常チーフ・アドバイザーのカウンターパートとなる。他の案件でも同じである。(JICA 現地職員から) ・公式ミッション時までには、ERA の意見をまとめ、協議してほしい。 (3) コンサルタントから、詳細な PD に対する意見をまとめてほしい。 (回答) AT&amp;TC ハイル所長と、9 時 20 日午前 9 時に HRD 事務所で再度会議をすることにした (4) 予定の変更 ① HRD のマンパワー訓練・訓練調整課および組織方式課の会議(組織の目的と内容等)：9 月 20 日午前 10 時 HRD ② ギンチ訪問は、日程の都合で調整することとした。</p>

打ち合せ簿 (E II-2)

平成 13 年 9 月 14 日

監督職員 \_\_\_\_\_ 印

業務主任者 戸田利則 \_\_\_\_\_ 印

打ち合せ日：平成 13 年 9 月 14 日 16:00～17:30 場所：ERA HRD アレム部長室

出席者：RIES ENGINEERING (CAT Dealer) Mr. Lemayehu Mengesha (Genral Manager)

P.O.Box 1116, Tel : 651133, Fax : 650667

CPC-戸田利則 (プロジェクト効果)

調査名：エチオピア国アレムガナ道路建設機械訓練センター実施協議調査

打合項目	打合内容及び結果
1. 訪問目的と日程の説明	<b>1. 訪問目的の説明</b>
2. 質問状の回答	コンサルタントから RIES 社レマイエフ社長に訪問の目的を説明。
3. 地場建設産業育成について	<b>2. 質問状の回答</b>
入手資料	先に手渡した質問状の回答を入手。(添付資料)
1. 回答	<b>3. PD の説明</b> レマイエフ社長が元 ERA の GM であり、本件について GM 時代に要請した案件であるために、会議がスムーズに進んだ。上記回答以外に、地場建設産業育成について、以下の意見を聞いた。  (1) キャタピラ社としては、機械レンタルシステムが世界的なスキームとしてある。今年から、スタートをさせたい。対象は、海外と国内建設会社である。 (2) 世銀 (IFC) と ERA が、進めようとしている「Plant Hiring System」がある。2 年前に FS が実施され、IFC は融資を用意したが、その後の結論は分からない。MOPWH のワンドソン技監が、担当している。日本のサポートが望まれる。 (3) 入札は、海外・国内で区別していない。国内建設会社は、資力が少ないこと、建設機械が無いために、入札事前評価ではねられる。建設企業の問題は、Contractor's Association (Chairman: Col/EMLAELU, Co Chairman: Eng. BERHANE, BERTA CONSTRUCTION) は、この Plant Hiring System に興味をしめしてる。 (4) このシステムを進めるためには、現在の ERA の建設機械・オペレータ・メカニックを利用する方法を考える必要が有る。 (5) RSDP では、第一次に 3000 億円規模の投資をし、国内建設産業の育成をめざしたが、まったく育っていない。失望している。私としては、海外建設会社は、国内に人的資源から、現場で必要な人材の 90% 以上を雇用している。このために、政策を旨く進めることで、

	<p>国内建設会社は育つと確信する。このためには、国内で、予信システムと建機レンタル市場をそだて、同じ条件で競争させるようにする必要が有る。</p> <p>(6) 海外建設会社が、ほとんどの工事を行うことは、「貯蓄」として国内に残らず、新たな投資を生まない。何のための、RSDP の投資かわからない。</p>
--	--

平成13年9月16日

監督職員 印

業務主任者 戸田利則 印

打合せ日：平成13年9月17日 8:30～12:30 場所：SRRA 事務所 (AWASA)

出席者：South Regional Roads Authority (SRRA) Mr.Tajura Getechew (General Manager)

Mr.Kinfe Berta：Mechanical Engineer (Equipment Department)

P.O.Box 688 AWASA, Tel：(06) 201080

CPC-戸田利則 (プロジェクト効果)

調査名：エチオピア国アレムガナ道路建設機械訓練センター実施協議調査

打合項目	打合内容及び結果
<p>1. 訪問目的と日程の説明</p> <p>3. SRRA の現状と訓練ニーズ</p> <p>入手資料</p> <p>1. なし</p>	<p><b>1. 訪問目的の説明</b></p> <p>コンサルタントから SRRA の Mr.Tajura (GM) に訪問目的の説明を行う。回答は、ファックスで JICA 当て送ることを決める。</p> <p>GM から、Equipment Department の Mr.Kinfe の紹介を受ける。</p> <p><b>2. SRRA の現状と訓練ニーズ</b></p> <p>(1) コンサルタントより、本案件の説明を行う。Mr.Kinfe は、1999 年(?)1月から2月まで、「Maintenance Construction Machinery In Africa」の研修を受講。この際、当該案件の説明を受けたとのこと。</p> <p>(2) 建機オペレータの問題：</p> <p>① 機械をケアしない。オペレーションの技術は有る。</p> <p>② 操作の中で Efficiency をあげる訓練が必要</p> <p>③ グリーシングやオイリング等の作業の必要性</p> <p>④ 特別な作業：例えば、グレーダーによる法面整形や、排水路整形。</p> <p>⑤ 全州で 133 名。ほとんどがクラス II～III。</p> <p>⑥ 機械ヘルパーは、約 5～6 年。場合によって、オペレータより操作がうまい。</p> <p>(3) 建機メカニクス：全体で 60 名。</p> <p>① トランスミッションシステム</p> <p>② トルクコンバーター</p> <p>③ エンジンメンテナンス</p> <p>(4) トレーニングのために、AT&amp;TC に訓練生を送ったことはない。2 年前の 1 月に、ERA に要請し、試験をヘルパーの昇格試験と短期の訓練を州で行った。約 15 名。</p> <p>昨年は、Engineer Aid のみ送った。</p> <p>(5) 建設機械の管理状況</p>

	<p>① すべてのデータをコンピューターで管理する予定でデータベースのプログラムを作っている。VS0 によるボランティアと共同で開発（使用ソフトはアクセス）</p> <p>② ERA のソフトを送ってきたが、使いやすいものを使う。ERA も当方のソフトをもって帰った</p> <p>③ SRRA 事務所には、6 台のコンピューターが有る。</p> <p>(6) SRRA の組織</p> <p>① 4 地方道路維持管理事務所が有る。道路維持管理を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・Arba Minta : 4 Zones</li> <li>・Dilla : 2 Zones</li> <li>・Hossona : 4 Zones</li> <li>・Boga : 4 Zones</li> </ul> <p>② このうち、Dilla には最大の建機修理工場が有る。元 ERA の Rural Road Central Grage であった。現在、予算システムの問題や、Skilled Labour が不足。修理機械は有る。</p> <p>③ 道路維持管理は、Road Fund による。直接、州政府から予算がくる。</p> <p>④ 道路建設は、各 Zone 事務所から予算をうけ、ARRA が建設する仕組みである。</p> <p>(7) 各建設機械の保有状況</p> <p>① ダンプトラック 71 台 (内 45 台稼動)</p> <p>② ブルドーザ 43 台 (内 28~30 台稼動)</p> <p>③ グレーダ 19 台 (内 12 台稼動)</p> <p>④ ジェネレーター 16 台 (内 8 台稼動)</p> <p>⑤ ローダ 17 台 (内 11~12 台稼動)</p> <p>⑥ ピックアップ 31 台 (内 20 台稼動)</p> <p>⑦ ローラ 11 台 (内 8 台稼動)</p> <p>⑧ ステーションワゴン 11 台 (内 8 台稼動)</p> <p>⑨ トラクター 10 台 (内 5 台稼動)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・LBM 用トラクター 24 台 新規購入 (12 台 NTP : エチオピア製 : ロシアのアッセンブリ生産・12 台 Massey Fargason) 8 6 HP (4 4 ~ 6 0 KW) これらは、Zone 事務所が実施している。</li> </ul> <p>(8) この州には、Road Construction Contractor はいない。</p> <p>(9) 国内コンサルタントが、アデスアベバからきている。設計と施工管理をおこなう。</p>
--	--

To: Toshinori Toda (ERA)  
From: Andy Sarson (Ries Engineering)

September 14, 2001

**A. Training Needs Survey for Construction Equipment Mechanics.**

1.Private Equipment Dealers.

**1.1 Do you have any recruit plan for Equipment Mechanics?**

Yes, management has in place a three-year plan that not only focuses on capital expenditure requirement it also covers growth plans and recruitments.

**(1) If you have, how many numbers do you want per year?**

Currently Ries Engineering has eight apprentices that are part of the growth plan and will be qualified Technicians by 2003, this however leaves open an additional three mechanics during such time.

**(2) What kind of Equipment Mechanics do you want to recruit?**

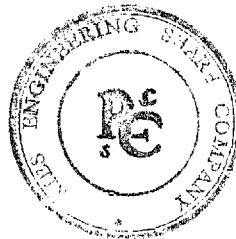
External recruitments will cover the Construction and mining sector having Caterpillar experience would be an added advantage.

**(3) How or by which ways do you recruit new employees so far?**

Such requirements are handle through our Public Relations department whom advertise for such positions. Furthermore we do have on file many Cv's to review and take action accordingly. Should expertise be a requirement Ries have in the past recruited overseas.

**(4) If you have not an employment plan so far, why?**

Not Applicable.



**(5) Do you have any Equipment mechanics who have worked in ERA before?**

Not to my knowledge no.

**1.2 Do you Train your Employees?**

Yes we do, apprenticeship through to management development.

**(1) If you do, let us know what plan you have?**

Currently Ries have placed major focus on the Apprenticeship training program due to reasons that management feel that should the basics be right from day one customer confidence would improve. Such training will result in an internal Trade test certificate that basically covers the basic and essential requirements requested by Caterpillar. Furthermore plans are in place to ensure not only Technicians improve their skills, management also expand their knowledge to overcome the continuous changes in technology.

**(2) Why do you want to train your Employees?**

Ries Engineering philosophy on training is that we train for a need and not because we have too. This way corrective actions can be taken to ensure that focus lies in the area of need. Training is an essential part of our business strategy with out it Ries Engineering would not succeed to satisfy our customers expectations due to the changing world and technology.

**(3)Where do you train them?**

Ries Engineering has a modern training facility in Addis Ababa that covers a wide sector of our Equipment. Additional or specialized training requirements are carried out in Europe and the United States.

1.3 When ERA starts training for private companies at AT&TC,

**(1) What kind of training course for equipment mechanics do you want?**

I would have to evaluate your courses first, however Ries Engineering does cover most of our current needs due to having our own facility. There are requirements for computer related development.

**(2) What kind of training course for equipment managers do you want?**

Mostly, motivation techniques and finance for non-financial managers.





**(3) Do you want to send your employees to AT&TC if you are satisfied with AT&TC training?**

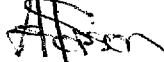
Yet again I would have to review what is available and what value can be added in addition to our current training.

**(4) In the case of (3), how much can you pay for training?**

That would depend on my budget and what requirements are needed.

I hope the above said questions helped you carry out your survey and that I added some value and in-site to Ries Engineering training and development.

Best Regards!



Andy Sarson  
Service Manager



打ち合せ簿 (EII-4)

平成 13 年 9 月 19 日

監督職員 印

業務主任者 戸田利則 印

打ち合せ日：平成 13 年 9 月 19 日 10:00～11:30 場所：ERA 事務所 1F

出席者：Mr. Afework Bezabih： Chief, Equipment Engineer

Tel: 51-84-01

CPC-戸田利則 (プロジェクト効果)

調査名：エチオピア国アレムガナ道路建設機械訓練センター実施協議調査

打合項目	打合内容及び結果
1. 訪問目的と日程の説明	<u>1. 訪問目的の説明</u>
2. ERA の現状と建機整備工の訓練ニーズ	コンサルタントから ERA のアフワーク課長に訪問目的の説明を行う。
3. CRS (中央整備工場) の見学	<u>2. ERA の現状と建機整備工訓練ニーズ</u>
入手資料	(1) Mechanic より Mechanic Technician の呼称のほうが、範囲が広いので、この名称を使っている。
1. なし	(2) 建機整備工の緊急の訓練ニーズ： ① 現在の最新機械が、電子制御となっており (エンジン、油圧等) この分野の訓練がぜひほしい。 ② 機械的制御は、エチオピア側で訓練ができる。 ③ コースとしては、電子制御の Electronics System, Testing, Repair 等が、ぜひ必要である。 ④ すべての Technician が、この電子制御技術を学ぶ必要はないが、必ず訓練コースに加えてもらいたい。
	(3) Manager Course の必要性 ① 建機管理者が、最新技術を学ぶコースが必要。特に District レベルの管理者に必要である。 ② 管理者は、Financial や人事管理も同時に学ぶ必要が有る ③ 管理者はすべての建機の操作が完全にできる必要はないが、一応初歩的な機械操作はできるようにしておく訓練が必要
	(4) 最適機械の選定、入札方式の知識 ① 管理者は、新しい機械を購入するときに、機種やスペックの比較を行い、機種を決め、勧告する必要が有る。最新機械の情報と、特に、機械の技術的選択の方法を学ぶ必要が有る。 ② JICA の建機 BD で、CPC とともに上記作業をおこない、新しい建機スペックの情報の重要性を知った。(入札時に前 ERA 総裁と日本を訪問)

	<p>(4) 訓練コースについての意見</p> <p>① 新規採用者は、以前のように、約1年間訓練をする必要が有る</p> <p>② Familialization をかならずアテムガナ訓練センターで以前は実施した</p> <p>③ On-the job 訓練、ERA 組織、職務義務と責任、建機操作等が、ローテーションとしてあった</p> <p>④ 現在これをしていないので、復活してほしい</p> <p>⑤ 昨年、彼は土木技術者に建設機械のレクチャーを行った</p> <p>(5) ERA の資格と資格者の不足</p> <p>① ERA 資格は、国内建設会社が信頼している。試験が厳格であるためにである。</p> <p>② 現在オペレータとして、グレーダ、ドーザ、エクスカベータ等が不足している</p> <p>③ ダンプトラックの運転手は、労働市場で見つけられる</p> <p>④ とくに、ERA のメカのシニアクラスの技術者が不足している。民間に移っている。メカは、クラス III~IV の不足が最も多い。</p> <p>⑤ ERA は、採用は技術学校の DIPLOMA を持っているものに限っている</p> <p>⑥ 今までは、Education の資格は要らなかった。Practical な能力が必要とされた。</p> <p>(6) 採用方法</p> <p>① 組織の中に欠員ができると、「Employment request form」を人事課に送る。全国の ERA に通知をする（無線）。内部で候補者がいない場合だけ、外部から採用する。</p> <p>② 必要資格としては、教育省で認定されている技術学校を卒業していること</p> <p>③ ERA freshman から、見習い工（Apprentice メカ）、Junior メカ、Mech. I~Superintendent となる。</p> <p>3. CRS の現状</p> <p>(1) 現状</p> <p>① 全国のエンジン、ミッションのオーバーホールと修理を行っている</p> <p>② 足りない建機の部品を作っている</p> <p>③ タイヤ（グレーダやダンプ等）やゴム部品を、原料をタイヤ工場から購入し作っている。</p> <p>④ 地方を支援するために、「Mobile Maintenance Unit」として、Superintendent クラスを4人任命し、全国を4つに分割し、技術的な問題の解決に当たらせている。</p> <p>(2) 課題</p> <p>① 上記修理後の検査は勘に頼っている。検査機器がまったく無い</p>
--	---

打ち合せ簿 (EII-4)

平成13年9月19日

監督職員 \_\_\_\_\_ 印

業務主任者 戸田利則 \_\_\_\_\_ 印

打ち合せ日：平成13年9月19日 10:00～11:30 場所：ERA事務所 1F

出席者：Mr. Afework Bezabih： Chief, Equipment Engineer

Tel: 51-84-01

CPC-戸田利則 (プロジェクト効果)

調査名： エチオピア国アレムガナ道路建設機械訓練センター実施協議調査

打合項目	打合内容及び結果
1. 訪問目的と日程の説明 2. ERAの現状と建機整備工の訓練ニーズ 3. CRS(中央整備工場)の見学	1. 訪問目的の説明 コンサルタントからERAのアフワーク課長に訪問目的の説明を行う。 2. ERAの現状と建機整備工訓練ニーズ
入手資料	(1)Mechanic より Mechanic Technician の呼称のほうが、範囲が広いので、この名称を使っている。
1. なし	(2)建機整備工の緊急の訓練ニーズ：
	① 現在の最新機械が、電子制御となっており (エンジン、油圧等) この分野の訓練がぜひほしい。
	② 機械的制御は、エチオピア側で訓練ができる。
	③ コースとしては、電子制御の Electronics System, Testing, Repair 等が、ぜひ必要である。
	④ すべての Technician が、この電子制御技術を学ぶ必要はないが、必ず訓練コースに加えてもらいたい。
	(3)Manager Course の必要性
	① 建機管理者が、最新技術を学ぶコースが必要。特に District レベルの管理者に必要である。
	② 管理者は、Financial や人事管理も同時に学ぶ必要が有る
	③ 管理者はすべての建機の操作が完全にできる必要はないが、一応初歩的な機械操作はできるようにしておく訓練が必要
	(4)最適機械の選定、入札方式の知識
	① 管理者は、新しい機械を購入するときに、機種やスペックの比較を行い、機種を決め、勧告する必要が有る。最新機械の情報と、特に、機械の技術的選択の方法を学ぶ必要が有る。
	② JICA の建機 BD で、CPC とともに上記作業をおこない、新しい建機スペックの情報の重要性を知った。(入札時に前 ERA 総裁と日本を訪問)

	<p>(4) 訓練コースについての意見</p> <p>① 新規採用者は、以前のように、約1年間訓練をする必要が有る</p> <p>② Familialization をかならずアテムガナ訓練センターで以前は実施した</p> <p>③ On-the job 訓練、ERA 組織、職務義務と責任、建機操作等が、ローテーションとしてあった</p> <p>④ 現在これをしていないので、復活してほしい</p> <p>⑤ 昨年、彼は土木技術者に建設機械のレクチャーを行った</p> <p>(5) ERA の資格と資格者の不足</p> <p>① ERA 資格は、国内建設会社が信頼している。試験が厳格であるためにである。</p> <p>② 現在オペレータとして、グレーダ、ドーザ、エクスカベータ等が不足している</p> <p>③ ダンプトラックの運転手は、労働市場で見つけられる</p> <p>④ とくに、ERA のメカのシニアクラスの技術者が不足している。民間に移っている。メカは、クラス III~IV の不足が最も多い。</p> <p>⑤ ERA は、採用は技術学校の DIPLOMA を持っているものに限っている</p> <p>⑥ 今までは、Education の資格は要らなかった。Practical な能力が必要とされた。</p> <p>(6) 採用方法</p> <p>① 組織の中に欠員ができると、「Employment request form」を人事課に送る。全国の ERA に通知をする（無線）。内部で候補者がいない場合だけ、外部から採用する。</p> <p>② 必要資格としては、教育省で認定されている技術学校を卒業していること</p> <p>③ ERA freshman から、見習い工（Apprentice メカ）、Junior メカ、Mech. I~Superintendent となる。</p> <p>3. CRS の現状</p> <p>(1) 現状</p> <p>① 全国のエンジン、ミッションのオーバーホールと修理を行っている</p> <p>② 足りない建機の部品を作っている</p> <p>③ タイヤ（グレーダやダンプ等）やゴム部品を、原料をタイヤ工場から購入し作っている。</p> <p>④ 地方を支援するために、「Mobile Maintenance Unit」として、Superintendent クラスを4人任命し、全国を4つに分割し、技術的な問題の解決に当たらせている。</p> <p>(2) 課題</p> <p>① 上記修理後の検査は勘に頼っている。検査機器がまったく無い</p>
--	---

	<p>めのである。</p> <p>② また、工場の修理機器が古い。</p> <p>③ 部品作成も、元の分品を見よう見まねで、作っている。図面におとし、それから作ることにはしていない</p> <p>④ 部材は、現地市場で購入しているが、本来の部品の強度を持つものではない。検査もできない。</p> <p>⑤ 焼き入れや鑄造施設が無いため、本格的な技術の発展が無い</p> <p>⑥ 修理後、機械に組み立ててから、本当に修理ができたか試している。修理後検査機器と、試験機器が絶対に必要である。</p>
--	--

平成 13 年 9 月 19 日

監督職員 \_\_\_\_\_ 印

業務主任者 戸田利則 \_\_\_\_\_ 印

打ち合せ日：平成 13 年 9 月 19 日 午後 2 時～3 時 30 分 場所 MOWUD 108 号室

出席者： Mr. Getachew Bayru: Contract Administration & Supervision Dep.

Ministry of Work & Urban Development (MOWUD)

CPC-戸田利則 (プロジェクト効果)

調査名： エチオピア国アレムガナ道路建設機械訓練センター実施協議調査

打合項目	打合内容及び結果
<p>1. 訪問目的と日程の説明</p> <p>2. 国内建設産業育成策の進捗 入手資料</p> <p>1. 「Capacity Building for Construction Industry, March 2001」 (別途提出済み)</p>	<p><u>1. 訪問目的の説明</u></p> <p>MOWUD Mr. Belay Melaku (Head, Construction Administration, Supervision &amp; Regulation) より、ゲチャウ課長の紹介を受ける。コンサルタントからゲチャウ課長に訪問目的を説明。</p> <p><u>2. 国内建設産業振興策の進捗と訓練ニーズ</u></p> <p>(1) 国内振興策は、さきの DCIDP (Domestic Construction Industry Development Program) と、DTZ の調査 (Building Code 等建築系) の成果を集め、あたらしく、3つのカテゴリーにわけ、首相府へ政策ペーパーとして、予算を入れ提出 (本年 3 月以降。詳細不明)。現在、承認を待っている。予算は、世銀からの融資を頼むものとなる。</p> <p>(2) 本計画目標は、長期 (10 年) で、ICB (国際入札) に参加できる企業を 10 育成すること。短期 (5～6 年) では、海外企業の下請けとなる 20 の企業を育成することである。</p> <p>(3) このための、3 コンポーネントは、以下。</p> <p>① 政策：企業育成でしやすい政策をとる</p> <p>② 資本強化：Two Step Loan 等により、資本強化を計る。運転資金、建機購入費、建機リース産業振興に当てる</p> <p>③ 人材育成：アレムガナ訓練センターを国営訓練センターとし、5 州の TTC (Technology Transfer Center) を地方訓練センターとする。職業訓練と新しい技術の普及を行う。AT&amp;TC は、道路だけではなく建設一般の技術訓練を行うようになる</p> <p>(4) 制度は、新しく「Construction Industry Development Agency (CIDA)」をつくる</p> <p>(5) 登録企業は、現在見直しを行っている。Data Base 化をはじめており、すぐには資料はでない。各企業の保有する建設機械を ERA で登録制にしており、建機番号を各建機に明示する。またこれら建機</p>

	<p>は、銀行の担保となる。このために、各企業の本当の姿がわかる登録の見直しを始めている。</p> <p>(6) 政策課題</p> <p>① Construction Administration System</p> <p>② Quality Control &amp; Supervision: (9州に試験場を作る)</p> <p>③ Building Code</p> <p>④ Sustained Work (同じ量の仕事が発注されること)</p> <p>(所見)</p> <p>(1) 先の調査で明らかにしたが、「建設産業振興策」は本案件の持続性と Impact 等長期課題と大きく関わっている</p> <p>(2) 建設産業全体を考慮した当該振興策は、非常に幅の広い総合的な長期的施策で、内容のアイデアはあるものの、それぞれの課題の詳細な行動計画の調査作成が必要である</p> <p>(3) 人力施工業者や、地方中小業者の育成策はなく、本プロジェクトの LBM への配慮を、参考にしたいとのこと</p> <p>(4) 本邦の今後の道路セクターや他の建設案件も、この産業振興策を考慮したものとする必要が有る</p> <p>(5) エチオピア側は、本計画を「貧困対策」の雇用拡大として、積極的に取り組む予定</p> <p>(6) 世銀等の動向が不明で、今後調査が必要</p> <p>(7) 本件は、1998 年度 JICA で実施した「ケニア西部道路整備開発調査」で、提案した内容と、まったく同じレベルのもの。各企業の将来像 (人力施工業者を含む訓練計画等) 参考になるとおもう。</p>
--	---



平成 13 年 9 月 20 日

監督職員 印

業務主任者 戸田利則 印

打ち合せ日：平成 13 年 9 月 20 日 10:30～11:30

場所：場所：Construction & Business Bank 8F ERA 別館：POBOX. 1770, Tel: 150606

出席者：Mr. Bacha Gameda: Organization & Methods Branch (OMB):Chief

Mr. Samson Shewangozaw: Management Analyst

Mr. Yaregal Tesfaw: ditto

Miss. Askelch Eshitre : ditto (MS)

CPC-戸田利則 (プロジェクト効果)

**調査名：エチオピア国アレムガナ道路建設機械訓練センター実施協議調査**

打合項目	打合内容及び結果
1. 訪問目的と PD の説明	<b>1. 訪問目的の説明</b>
2. 質問状の回答	コンサルタントから訪問目的の説明を行う。
入手資料	PD についてのコメントがあれば、書面で提出する様依頼する。
1. 職務内容	<b>2. 質問状の回答</b>
	(1)職務内容：① ERA の行政方法、組織改革、職務規定と給料表の更新等、②執務マニュアルの作成。技術マニュアルも含む。
	(2) 各種マニュアルは、すでにアレムガナ訓練センターの図書館に送っている。
	(3)訓練との関係
	① 各職種に必要な Job Description(職務規定)を作成している。この目標にもとづき、職種ごとの訓練が行われる。
	② Construction Management Manual, Equipment Management Manual 等、各種マニュアルを技術部局と共同で作成している。これらは、訓練教材の基本となる。
	(3)プロジェクトとの関わり
	① 新しいマニュアルによる訓練内容の見直しのために、定期的な協議が必要。環境マニュアル等作成中
	② 訓練成果としての職務規定による昇格の内容と、必要に応じての見直しの協議
	③ 特に、ERA 資格 (オペレータ等) が、民間でも適用される様、今後見直しが生じる。(コンサルタントより、日本の労働安全衛生法による資格の免許制を説明)
	④ オペレータ資格の多機能 (すべての建機が運転できる) 等の職務

	<p>表の見直し</p> <p>(4) 財務諸表の作成</p> <p>課員は、「マネジメント」を専攻しており(一名はMS)、PDの説明により、訓練センターへの財務諸表導入への意図を理解。公共機関への財務諸表作成マニュアルを、センターと共同で作ることを了解した。</p> <p>(5) 訓練の要望</p> <p>課員は、PMBOK (Project Management Body of Knowledge) 等新しいマネジメント手法の訓練を望んでいる。その他、ISO, TQC等の知識</p> <p>(所見)</p> <p>① 当該部署は、アテムガナ訓練センターが使用する教材の基本となるマニュアル類を作成している。</p> <p>② また、職務表の見直しを行っており、訓練生個々の、訓練目標と成果を評価する際に重要である。</p> <p>③ このため、新しい手法(PCM等)を導入する際には、当該課の協力が必至である。</p> <p>④ 課員は全員が財務分析等できるために、「建設会計」や「プロジェクトの財務分析・経済分析」等のマニュアルを作成する部署となる。</p> <p>⑤ また、ERA資格を国家資格として見直す等、政策面で、本プロジェクトと重要な関わりを持つ。</p> <p>⑥ このために、プロジェクトの執行に重要な部署であり、毎月の実施協議のメンバーになる必要がある。(了解済み)</p>
--	---

**POSITION TITLE:** ORGANIZATION AND METHODS BRANCH CHIEF

CODE NO 13317

**RESPONSIBLE TO :** Human Resource Development Division  
Manager

**ZONE OF OPERATION :** Generally ERA Headquarters Addis Ababa, plus  
occasional field trips

**ERA GRADE LEVEL :** ERA 16 A - K

**SALARY :** Eth. Birr 1930 - 2654

**SUMMARY OF DUTIES:**

This is advanced professional and supervisory work in directing and coordinating the activities of the Organization and Methods Branch.

Under the general supervision of the Human Resource Development Division Manager this employee is responsible for supervising and participating in developing or improving administrative procedures, systems or methods of operation and organizational structures. Work involves responsibility for independent advance technical work in the analysis of complex inter-related organizational units and a wide variety of work processes, functions and programs. Employee exercises considerable independent judgement in planning and directing the work of subordinate management analysts and in making technical decisions, while retaining the overall responsibility and the right of decision over their actions and recommendations. With the proviso that at the formal request of the Division Manager, the Branch Chief will temporarily be responsible for the Division Manager's duties while formally delegating his Branch Chief duties to a nominated subordinate. Completed work is reviewed by superior for compliance with established policies, objectivity in the assignment of facts, soundness of conclusions or recommendations and consistency with the accepted standards of organization and methods or systems of development.

**DUTIES AND RESPONSIBILITIES:**

The particular duties and responsibilities of the Organization and Methods Branch are as follows:-

Plans, directs, coordinates controls and supervises all the activities of the Organization and Methods Branch.

Ensures the development improvement and maintenance of the administrative policies and procedures systems or methods of operation and organization structure.

Conducts and causes the conduct of research on organizational and procedural problems.

Appraises the existing organizational structures, Administrative procedures and methods or systems of operation and submits recommendations on improvement, changes, etc. as necessary on a continuous basis.

Provides advice and assistance in the installation of new and improved methods and systems; provides technical advice to departmental officials on management problem of unusual difficulty.

Formally represent ERA's organization and Methods Branch on matters relating to the administrative procedures, systems or Methods of operation and organizational structures and set-up.

Ensures all Branch responsibilities are met by direct input or delegation and supervision as necessary and appropriate; and that all Branch staff are formally issued with: i) their respective Job Description together with clarification as to their personal level of responsibility regarding each specified task; and availed of ii) the facilities, lines of communication, reference documents, supervision and advice necessary.

Ensures that an acceptable filing system is maintained for the smooth operation of management analysis record purposes.

Reviews and achieves familiarization with management analysis work in respect to ERA systems of operation, catch-up with latest developments to facilitate their introduction into ERA's systems development and improvement.

With the assistance of Branch staff conduct training sessions and if possible workshops in the Human Resource Development Division regarding operational systems & procedures.

Directs and participates in the preparation of staff reports, procedural manuals, charts, forms and other related materials.

Prepares annual budgets, work programs and progress reports for the Branch.

Makes field trip to conduct case studies and provide professional advice to employees on problems of organization and methods as necessary.

Assists in the development and application of electronic data processing programmes to enhance the efficiency of established methods and systems of operation.

Serves as a member of or advisor to the various personnel and administrative

committees as designated by management.

Evaluates present systems of operation in terms of their adequacy and effectiveness as tools of management control, develops, recommends and, when approved by the management, assists in the implementation of new system, procedures and policies.

Directs the development of new systems and determines the feasibility of utilizing electronic data processing; develops and presents or concurs in recommendations for the improvement of established systems of operation or the design of new systems including organizational structures and staffing plans;

Advises and assists Authority officials in providing training for personnel affected by new or modified systems and procedures.

Advises and assists management in the conduct of research work on problematic areas of organizational structures, staffing plans and operating procedures including manpower development and training in all fields of the technical operations and administrative support services of the Authority.

Assists in the providing of cost estimates and resource requirements in terms of manpower, equipment supplies and other necessities for purposes of short-term and long-range overall planning.

Leads and participates in comparative studies on specific assignments by contacting outside private and government institutions; confers with officials, obtain and compiles data and relevant information; submits report with correct assessment of his findings.

Accepts challenges and submits clarification on findings, conclusions and recommendations; discusses with superiors and officials of the organization components under review and finalizes the study in the proper directive format.

Directs and coordinates the work of subordinate staffs engaged in the large-scale management analysis program or project; studying of paper work, systems and procedures; conducts work load and job analysis; forms and their distribution; charts the flow of work processes; office layout analysis restructuring or reorganization, salary scale study organization and function analysis work simplification and improvement study.

Performs such other related work as required.

#### **KNOWLEDGE, ABILITIES AND SKILLS REQUIRED:**

Extensive knowledge of the principles, theories, techniques and methodology of the organization and methods.

Thorough knowledge of the principles and practices of management analysis.

Thorough knowledge of the current literature, trends and developments in the field of management analysis.

Considerable knowledge of the principles, theories and practices of public administration including the objective, organization framework and systems of operation of ERA.

Considerable knowledge of the application and uses of modern office equipment including computers.

Ability to organize and conduct large-scale research and studies on organization and methods, including the development of analytical methods and systematic presentation of study results.

Ability to plan, assigns, supervises and appraises the work of subordinates.

Ability to establish and maintain effective working relations as necessitated by work assignments.

**FOREIGN LANGUAGE FLUENCY:**

English spoken good or better  
English written good or better  
English reading good or better

**COMPUTER CAPABILITY:**

Competent and capable in the application of basic computer word processing, spreadsheet and database working.

**QUALIFICATION REQUIREMENT:**

**EDUCATION:**

MA or BA Degree in Management or public Administration from a recognized University.

**EXPERIENCE:**

MA degree-8 years, BA degree-10 years post-graduate experience in management analysis, improvement of administrative procedures systems or methods of operation and organization structures including two years in supervisory capacity.

**TRAINING:**

---

打ち合せ簿 (EII-7)

平成13年9月20日

監督職員 \_\_\_\_\_ 印

業務主任者 戸田利則 \_\_\_\_\_ 印

打ち合せ日：平成13年9月20日 11:30～12:30 場所：Construction & Business Bank 8F ERA 別館

出席者：Mr. Tsegaya G/Meskel: Manpower Planning & Training Coordination Branch: Chief:

Tel 150606

Mr. Tadesse Pentaw: Training Co-ordination Office

Mr. Bereket Tirfe: Human Resource Planning Expert

Mr. Million Assede: Training Expert

CPC - 戸田利則 (プロジェクト効果)

調査名：エチオピア国アテムガナ道路建設機械訓練センター実施協議調査

打合項目	打合内容及び結果
1. 調査団の目的の説明	1. 訪問目的の説明
2. 質問状の回答	コンサルタントからマンパワー計画訓練調整課(計画課)：MPTCBに訪問目的とプロジェクトの内容の説明を行う。
入手資料	Mr. Tsegaya・課員と質問状により協議を行う
1. TPTCの職務内容	2. 質問状の回答
	(1)MPTCの職務内容：①マンパワーアロケーションと②それに基づく訓練計画を実施している。
	(2)訓練計画は、ERAの職員を対象として訓練ニーズの調査、アセスメント、分析をおこない、計画(訓練者の名前と訓練内容)を策定し、アテムガナ訓練センターへ送る。アテムガナ(ギンチも含む)は、計画に基づき訓練スケジュールを決め準備をし、訓練を実施する。MPTCBは、「インプット」をおこない、訓練センターは「アウトプット」を出すところである。
	(3)訓練は、海外での研修を含んでいる。全部署(地方を含む)に「通知」し、候補者を募り、書類審査の上で、「審査委員会」にかけ決定する。全員にチャンスを与えるため公平に行っている。
	(4)外部の訓練として、「Ethiopia Management Institute」にも派遣する。国営だがAutonomousの機関。民間も訓練ができるようになっている。
	(6)アテムガナ訓練センターとの関係 上記以外には、訓練のエバリュエーションを行っている。訓練方法などを評価する。評価をフィードバックしている。
	(7)民間の訓練ニーズ
	①現在、民間の訓練要請は、直接HRD(アテム部長)のくる。HRDから直接アテムガナ訓練センターに、要望がいく。MPTCBは、民間の訓

	<p>練ニーズ調査は現在行っていない。</p> <p>② 民間も ERA も基本的には同じ訓練行っている。(コンサルタントから、契約等は異なるとの指摘した) 昨年の計画では、契約行政、クレーム処理、建設マネジメント訓練を計画したが、これらを訓練できる機関が国内に無かった。新規訓練コースに期待している。</p> <p>(8)アテムガナ訓練センターの強化方法に関して</p> <p>① まず、訓練センターを元の能力と姿に戻さなければ、民間の受け入れを行う余力はない。次の段階で、民間を含めた訓練を実施する。(コンサルタントから、PD での段階的実施計画を説明し、了解を受けた)</p> <p>② MPTCB の役割を、プロジェクトの活動の中に、「システム」として組み込んでほしい。計画・評価と実施の Integration (総合) が必要である。</p> <p>③ 昨年は、指導員にトレーニング方法と Evaluation の方法を教えた。地方事務所では、新しい建機を買うために、訓練生が指導員より良く知っているケースがあった。</p> <p>(9)今後の訓練計画について</p> <p>① 今後、ERA から民間も含めた Nation に訓練ニーズ分析を行う必要が有る。</p> <p>② このばあい、訓練実施の訓練センターの強化と拡大が必要となるだろう。</p> <p>(10) ギンチ訓練センターとの関係</p> <p>① ギンチセンターは、何も無いところからはじまっており、キャパシティーが低い。</p> <p>② RRA (州道路公社) 職員を訓練対象とするために、RRA が予算を用意する必要が有る。</p> <p>③ LBM は、実施上ではむずかしい問題を抱えている。(コンサルタントから、LBM の先進国のケニアでの調査経験と、PD での MCM と LCB の工法選択のコース内容を説明)</p> <p>④ ギンチの指導員も、LBM を薦めるためには MCM の工法の知識が必要で、訓練をする必要が有る。</p> <p>(所見)</p> <p>① この他、建設産業振興策にしたがい、他の省庁の同様な部門との協議連絡が必要となることを指摘した。</p> <p>② ERA の当該部署が、各省庁のモデルとなると考えられる。また、訓練の一体化(計画・評価のくみこみ)のために、これら部署もプロジェクトの対象に含む必要が有る。</p> <p>③ RRA の同等部署への訓練を当該 MPTCB の職員を指導員として行う ひつ必要が有る。</p>
--	--



**POSITION TITLE:** MANPOWER PLANNING AND TRAINING  
COORDINATION BRANCH CHIEF

**CODE NO 13337**

**RESPONSIBLE TO** : Human Resource Development Division

**ZONE OF OPERATION** : Generally ERA Head Quarters Addis Ababa and  
occasional working visits outside Addis Ababa.

**ERA GRADE LEVEL** : 16 A – K

**SALARY** : Eth. Birr 1930 - 2654

**SUMMARY OF DUTIES :**

This is advanced professional and supervisory work in directing and coordinating the activities of the Manpower Planning and Training Coordination Branch

Under general supervision of the Human Resource Development Division Manger this employee, supervises and participates in planning human resource requirements of the Authority; reviews the staff training and development needs of the Authority and ensure that human resources development programmes are carried out accordingly. Work involves responsibility for independent advance technical work in the analysis and recommendation of changes in staffing and succession schemes. Employee exercises the work of subordinate experts and making technical decisions. With the proviso that at the formal request of the Division Manager the Branch Chief will temporarily be responsible for the Division Manager's duties while formally delegating his/her Branch Chief duties to a nominated subordinate. Work is reviewed by superior for compliance with established policies and for quality of program results.

**DUTIES AND RESPONSIBILITIES:**

The particular duties and responsibilities of the Manpower Planning and Training Coordination Branch Chief are as follows:

Plans, administers, directs, controls and coordinates all activities of the Manpower Planning and Training Coordination Branch.

In compliance with established policies and procedures formulates and recommends short and long-run plans for the development and advancement of high and middle level staff and skilled personnel in their field of specialization and for vocational endowment within the limits of the Authority's manpower requirements and capabilities.

In collaboration with the Planning and Programming Division, analyzes and plans the overall manpower and internal training needs and capabilities in relation to the total supply of trained manpower from external sources.

Ensures that proper human resources requirement studies are carried out regularly; reviews the human resources requirement demand and supply of the Authority.

On the basis of long and short-term manpower requirements of the Authority and in collaboration with other training units, develops a comprehensive program for in house and outside training together with advance training schedules to assist organizational units prepare for replacement of trainees temporarily or permanently.

In cooperation with the Personnel Administration Division and in compliance with established rules and procedures develops and enforces methods of selection of those employees who deserve further training and development opportunities.

Conducts researches and surveys on Manpower Planning and Training activities; prepares short and long-term manpower staff plan of the Authority; Follows-up implementation of approved manpower plans.

Assists in the development of performance standards and rating techniques for purposes of evaluating and enhancing the efficiency of trained manpower.

Conducts human resource assessment and provides human resource and career path information; develops and maintains staff and skill inventory records, manpower forecasts and identifies cases of redundancy.

Assists in the selection of employees who qualify for admission in all streams of internal training; advises on the optimum number of participants to specific courses relative to training costs and benefits as well as varying labor supply and demand relationships.

Assists in the standardization and systematization of the certification of trained personnel consistent with generally accepted principles and practices.

Determines the cost and evaluates the benefits of internal training and manpower development plans for the fulfillment of ERA's total additional requirements as a supplement to the supply of trained manpower from the public education and training institutions.

Coordinates and be responsible for the preparation of budgets, the analysis of costs and the submission of periodic reports on all training activities.

Identifies potential employees' academic strength inclination and performance and devises, management in advance arrangements for higher training needs of potential employees at special institutions at home and abroad.

Coordinates the selection of external training including training abroad; processes scholarships and training granted to employees and authorize the reimbursement of educational and training fees incurred by employees.

Follows-up the educational progress of the Authority's employees and ensures that accurate and up-to-date records and statistics are maintained.

Counsels employees on matters related to training and career planning.

Conducts orientation programs and assists in the preparation and application of examinations for new recruits and the offering of refresher courses for incumbents as necessary.

Maintains employee training records, training course evaluation records, career path information.

Performs manpower and career path planning activities and assists management in determining staffing requirements to meet the Authority's objectives and current and forecasted functions; checks that recruitment programs are effected in line with future manpower requirements.

Prepares and submits annual work program, budget of the Branch, monitors performance progress against program and budget and explain variance.

Performs such other related works as required.

**KNOWLEDGE, ABILITIES AND SKILLS REQUIRED:**

Thorough knowledge of the principles, practices, methods and techniques of manpower planning, training and development.

Considerable knowledge of the Authority's policies and regulations with regard to human resource management.

Considerable knowledge of recent development, current literature and source of information in public personnel work.

Considerable knowledge of objectives, staffing plans and functional relationships of the Authority's organizational components.

Ability to analyze facts and exercise sound judgement in arriving at conclusions

Ability to keep a variety of records and to prepare and submit reports.

Ability to delegate Authority, plan, train and supervise technical and clerical work in a manner conducive to full performance and high morale.

**FOREIGN LANGUAGE FLUENCY:**

English spoken good or better  
English written good or better  
English reading good or better

**COMPUTER CAPABILITY:**

To be conversant and personally competent and capable in basic word processing spread sheet and data base working.

**QUALIFICATION REQUIREMENT:**

**EDUCATION:**

MA or BA Degree in Management, public Administration or related field of study from a recognized university.

**EXPERIENCE:**

MA eight and BA ten years of progressively responsible experience in the area of manpower planning, training and development including 2 years in supervisors capacity.

**TRAINING:**

---

## 人力施工を主体にした地方農村道路開発計画

1. 人力施工の導入により、地方・農村部の雇用機会を創出し、農村部の経済インフラである道路網(エチオピア国の農村部の特徴的な交通手段としての、人力・ロバ・馬・馬車等を考慮した)を整備する。

2 上位計画としては ERA/IDA 等の全国道路網整備計画(RSDP)のコンポーネントとして、地方運輸交通網整備計画(Rural Travel and Transport Project)がある。

### 3. 計画内容(案)

(1) 地方道路公社・NGO 等を対象とした人力施工訓練センターである、ERA のギンチ訓練センターの整備(別紙現地調査表参照)

(2) 人力施工主体による地方・農村道路整備モデル事業

(3) 人力施工技術開発

- ① 道路施工技術と品質管理手法(特に、土道・砂利道の品質)の開発
- ② 契約方式の導入
- ③ 住民参加システムの開発
- ④ ジェンダーと運輸考慮(世銀に特別部局あり)
- ⑤ 環境配慮(特に、土壌流出等)
- ⑥ 経済効果・参加者の財務分析手法の開発

(4) 地方部の中小建設会社の育成

建設機械貸与方式による工事契約を導入し、日本の建設会社が地方の中小建設会社を「下請け」に組み込み、工事中の技術移転(資金管理等経営技術も含む)をおこなう。また、建設機械のレンタルシステムの開発を行う。工事終了後は、建設機械レンタルにより、これら建設会社が道路保守工事や、新規道路工事に参加できるようにする。主要には、フィーダー道路の簡易舗装道路、砂利道を対象とする。

5. 以上のために、以下の調査を行う

- (1) 短期開発調査(約1年)
- (2) 現地開発調査から、無償および技術協力案件

6. 配慮する点

(1)ジェンダー、住民参加、小規模農村開発事業の組み込み、中小建設産業育成等のサブコンポーネントの考慮を行うこと

(2) アレムガナ訓練センター(機械化施工)、道路整備計画、農村給水事業等、他の日本の援助計画との整合を計ること