

平成14年度

特別案件等調査報告書

中米・カリブ職業訓練向上セミナー

JICA LIBRARY



1172066(1)

平成14年11月

国際協力事業団
八王子国際センター

平成14年度

特別案件等調査報告書

中米・カリブ職業訓練向上セミナー

平成14年11月

国際協力事業団
八王子国際センター



1172066[1]

序 文

本報告書は、中米・カリブ地域を対象とした地域特設「中米・カリブ職業訓練向上セミナー」を今年度新設するにあたり、対象地域の職業訓練制度及び指導技法の現状調査、研修ニーズの把握、フォローアップ体制に関する協議を行い、その結果を本コースの研修カリキュラムに反映させることを目的に、平成14年8月4日から8月17日まで、グアテマラ、エル・サルヴァドル、ニカラグアの三ヶ国に派遣された調査団の調査結果を取りまとめたものです。

本報告書が、当該分野における同地域の現状等について、関係各位の一層のご理解をいただくための一助となり、今後の研修員受入事業を実施する上での参考になれば幸いです。

最後に、本調査団の派遣にあたり、多大なご尽力を賜りました厚生労働省、雇用能力開発機構、職業能力開発大学校、並びに現地においてご指導とご協力をいただきました在外公館及び関係機関の皆様に対し、厚く御礼申し上げます。

平成14年11月

国際協力事業団
八王子国際センター
所長 渡辺 正夫

グアテマラ
職業訓練庁 (INTECAP)
での協議の後



エル・サルヴァドル
中米高等技術学院 (ITCA)
にてヒアリング

エル・サルヴァドル
職業訓練院 (INSAFORP)
にてヒアリング



エル・サルヴァドル
INSAFORPサン・バルトロ
職業訓練センターを視察



ニカラグア
国立技術院 (INATEC)
にてヒアリング

ニカラグア
PANAMCO Coca Cola
にてヒアリング



目 次

I. 派遣チームの概要	1
1. コース設立の背景・経緯	1
2. 調査団派遣の目的	1
3. 団員構成	2
4. 調査日程	3
5. 主要面会者	4
II. 特別案件調査結果	5
1. グアテマラ国における本研修参加者の募集・選考・派遣業務	5
2. グアテマラ国における職業訓練事情	6
3. グアテマラ国における職業訓練方法	12
4. エル・サルヴァドル国における本研修参加者の募集・選考業務	15
5. エル・サルヴァドル国における職業訓練事情	16
6. エル・サルヴァドル国における職業訓練方法	23
7. ニカラグア国における本研修参加者の募集・選考業務	24
8. ニカラグア国における職業訓練事情	25
9. ニカラグア国における職業訓練方法	32
III. 総括	33
1. コースに対するニーズ及び運営に係る留意点	33
2. 今後の研修コースにおける方針	36
3. 帰国研修員に対するフォローアップ体制	38
4. 中米の職業訓練に関する協力の在り方	41
IV. 添付資料	43
1. 収集資料一覧	45
2. 各派遣国の日本大使館に提出した報告書	46
グアテマラ	46
エル・サルヴァドル	49
ニカラグア	54

I. 派遣チームの概要

1. コース設立の背景・経緯

わが国の職業訓練分野における技術協力に対する要請は、年々ハードウェア中心からソフトウェア中心へと移行している。係る状況に置いて中米では、グアテマラ国に職業訓練教育教材開発という指導科目で長期派遣専門家が派遣された。長期専門家の活動と所属先に別途派遣された短期専門家の努力により、「グ」国においてわが国の職業訓練システムの構築・運営方法である PROTS(プロッツ:PROgressive Training System for instructor)が急速に展開されることとなった。

地域特設「中米・カリブ職業訓練向上セミナー」は、「グ」国の経験をもとに、中米・カリブ地域に適正な職業訓練システム(カリキュラム開発と指導の展開)を普及することで、当該地域の職業訓練の水準を向上する(合理的な訓練内容を設定でき、効果的に指導できる)ことを目的として設立された。

研修内容は PROTS、教材作成、プレゼンテーションから構成されており、PROTS については、職業能力開発総合大学校講師の他に、既に自国にて専門家から研修を受けているグアテマラ研修員も他国研修員に対して指導を行い、研修員間の意見交換により、当該技法を一層深く学習することを目指している。

2. 調査団派遣の目的

本調査団派遣の目的は、対象地域のうち、わが国において職業訓練に関する情報が比較的不足しているエル・サルヴァドルとニカラグアについて、本研修の内容に対するニーズと当該分野に関するレベルを把握すること、また本研修の核となるグアテマラについては、研修員の技術レベルと同国職業訓練庁による他国帰国研修員のフォローアップ体制について協議することで、その結果を本年度以降の研修内容に反映させ、より効果的な運営を図ることを目的とする。

3. 団員構成

団長（総括）	曳地 和博	国際協力事業団 八王子国際センター業務課課長代理
技術指導	田中 万年	職業能力開発総合大学校指導学科 教授
	水野 新	JICA 長期専門家（グアテマラ国職業訓練庁配属）
研修計画	舘山 丈太郎	国際協力事業団 八王子国際センター業務課職員

4. 調査日程

日順	月日	曜日	訪問機関、面会者等	調査すべき事項、収集すべき資料等
1	8/4	日	東京 15:50 (C0006) → ヒューストン 13:45 着、 18:50 発 (C01123) → グアテマラ・シティー 20:39	移動
2	5	月	10:00 JICA グアテマラ駐在員事務所 11:30 在グアテマラ日本大使館 12:30 INTECAP 総裁表敬・担当者との協議	調査打ち合わせ、情報交換 表敬訪問 表敬・フォローアップに関する協議
3	6	火	グアテマラ・シティー 12:15 (TA580) → サン・ サルヴァドル 13:00	移動
4	7	水	10:00 JICA エル・サルヴァドル駐在員事務所 11:00 在エル・サルヴァドル日本大使館 14:50 外務省、17:00 労働社会保障省	調査打合せ 表敬 ニーズ聴取、意見交換
5	8	木	08:30 国立産業技術高校 (INTI) 10:30 中米高等技術学校 (ITCA) 14:30 サン・サルヴァドル市職業訓練センター 16:30 サルヴァドル職業訓練校 (INSAFORP)	現状把握、ニーズ聴取、意見交換
6	9	金	09:00 サン・バルトロ職業訓練センター 10:30 ドン・ボスコ大学職業訓練センター 14:00 商工会議所 15:00 JICA エル・サルヴァドル駐在員事務所 16:00 在エル・サルヴァドル日本大使館	現状把握、ニーズ聴取、意見交換 調査結果報告
7	10	土	休日	資料整理
8	11	日	サン・サルヴァドル 14:25 (CM411) → マナグ ア 15:20	移動
9	12	月	09:00 JICA ニカラグア駐在員事務所 10:30 外務省経済関係協力庁 14:30 国立技術院 (INATEC)	調査打ち合わせ ニーズ聴取、意見交換 表敬・現状把握
10	13	火	09:00 INATEC、10:00 ESKIMO 工場 13:00 INATEC 訓練校 (CECNA) 14:00 INATEC 訓練校 (CEFNIH) 15:00 PANAMCO Coca Cola 工場	現状把握・ニーズ聴取・意見交換
11	14	水	09:00 INATEC 15:00 JICA ニカラグア駐在員事務所 16:00 在ニカラグア日本大使館	現状把握、ニーズ聴取、意見交換 調査結果報告
12	15	木	マナグア 07:40 (C01975) → ヒューストン 11:56	移動
13	16	金	ヒューストン 10:50 (C0007) →	移動
14	17	土	→ 東京 14:20	移動

5. 主要面会者

(1) グアテマラ

- ・職業訓練庁 (INTECAP) : カバルース総裁、サマヨア人事部長、パディージャ技術部訓練技術課長、アルバラド人事部職員研修課長、マルティネス国際協力部長代行
- ・在グアテマラ日本大使館 : 石井一等書記官

(2) エル・サルヴァドル

- ・外務省 : モラレス対外関係局長、ミランダ同アジア担当課長
- ・労働社会保障省 : パラシオス社会保障長官
- ・エル・サルヴァドル職業訓練院 (INSAFORP) : フレ運営委員会副委員長、マロン運営委員、サラサ技術課長、モントーヤ業務課長、ディマス業務副課長
- ・国立産業技術高校 (INTI) : メララ校長、ロペス副校長、ロメロ電子科長、カルデオン訓練課長
- ・中米高等技術学校 (ITCA) : ゴメス校長、アギラール教務課長、アルファロ・プロジェクト課長、コンドレス広報課長
- ・サン・サルヴァドル市職業訓練センター : モラレス校長
- ・サン・バルトロ職業訓練センター : マレンコ調整員
- ・ドン・ボスコ大学職業訓練センター : マルティネス所長
- ・商工会議所 : チャバリヤ企業部長、ヘルナンデス企業センタープログラム課長
- ・在エル・サルヴァドル日本大使館 : 湯沢大使、小杉一等書記官

(3) ニカラグア

- ・外務省経済関係協力庁 : フリクシオネ二国間関係担当局長、ビンテル担当官
- ・国立技術院 (INATEC) : ポルタ総裁、フアレス職業訓練局長、ソト国際技術協力部長、トラーニャ指導員養成課長、ペドロッサカリキュラム課長、アルタミラーノ農牧・林業職訓課長、カノ商業・サービス職訓課長、ラカージョ工業・建設職訓課長
- ・INATEC 訓練校 (CECNA) : セルナ所長
- ・INATEC 訓練校 (CEFNIH) : ベルムーデス所長
- ・ESKIMO 工場 : サルボ社長、サルボ常務、モリーナ人事部長
- ・PANAMCO Coca Cola 工場 : マンセル人事部長、ペレス研修部員、ルイス製造課長
- ・在ニカラグア日本大使館 : 清水大使、渡辺参事官、星野三等書記官、橋本専門調査員

II. 特別案件調査結果

1. グアテマラ国における本研修参加者の募集・選考業務

本邦技術研修に関する情報（ジェネラル・インフォメーション：GI）は、在グ日本大使館より「グ」国外務省国際局を経て企画庁研修局に送付される。企画庁研修局は、適切と思われる各機関（本研修を要望している機関等）にGIを直接送付し、応募を勧奨する。

GIを受け取り適切な候補者がいる機関は、要請書（A2A3 フォーム）を企画庁研修局に送付すると同時に、JICA 駐在員事務所にその写しを送付する。企画庁研修局では、資格要件、担当業務の適性度を確認し、適切である候補者に優先順位を付し、外務省国際局を経て、日本大使館に送付する。大使館は、要請書類及び専門家の意見（当該分野の専門家がいなかった場合は、企画庁配属専門家）を踏まえ候補者の決定を行い日本に送付する。

なお、今回の地域特設は、職業訓練庁（INTECAP）で実施した「PROTS セミナー」受講者より選考するとの条件があったため、企画庁研修局は、INTECAP のみへ候補者の推薦依頼を行った。

INTECAP の候補者推薦要領は次のとおりである。企画庁研修局よりGIを人事部が受け取り後、人事部職員研修課がコース内容、資格条件、業務内容等を検討の上適切な候補者を数名人選する。その後、選考委員会（座長：人事部長）で討議し最終選考を行い、企画庁研修局に推薦をする。なお、この最終選考の過程でわが国が実施する研修については、専門家の意見を考慮し選考を行っている。

GIを受け取ってから要請書を企画庁研修局に提出するまでに1ヶ月必要であるとの事である。

2. グアテマラ国における職業訓練事情

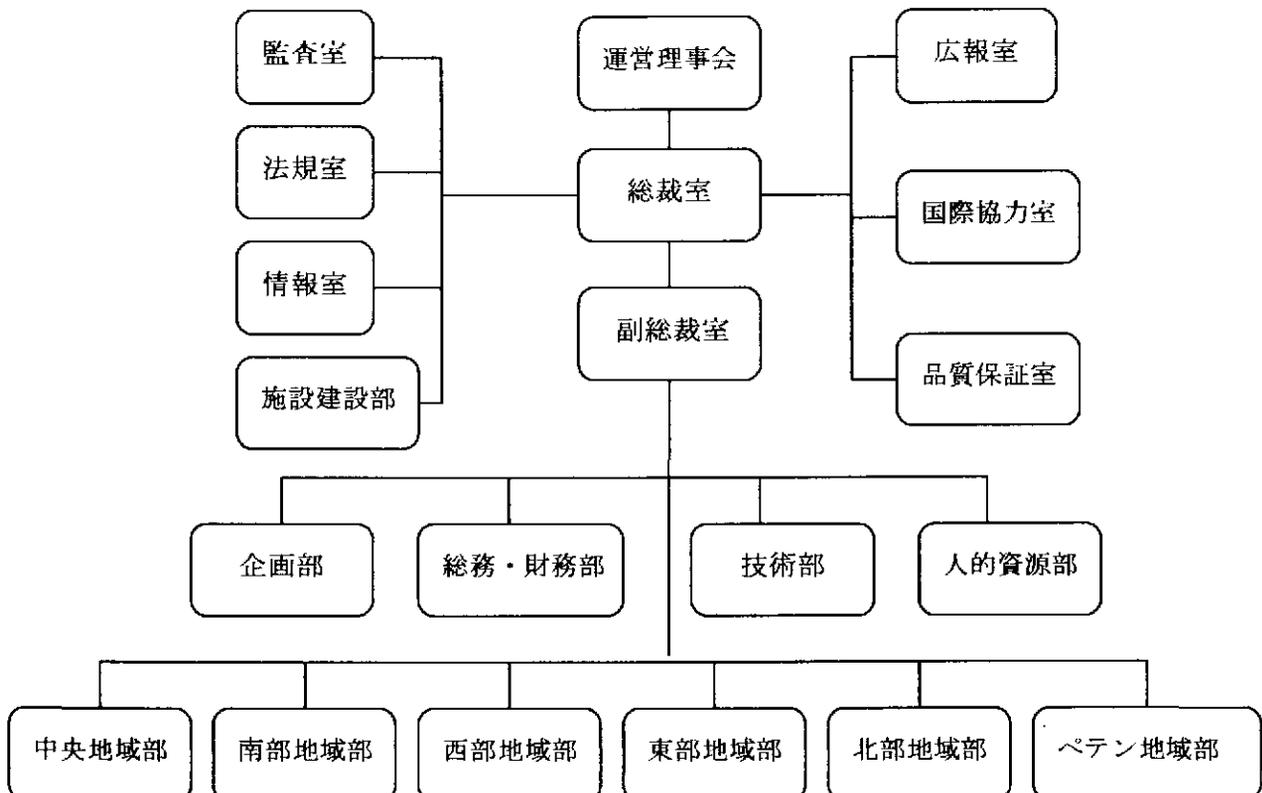
(1) 職業訓練機関の概要

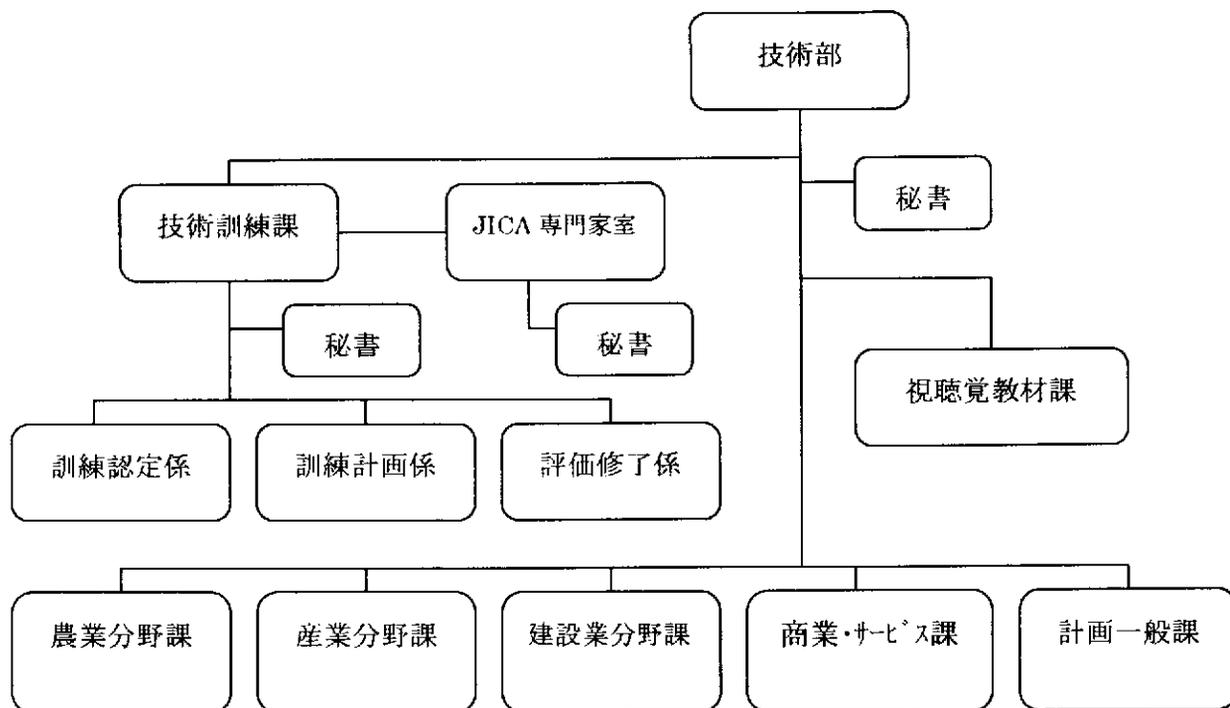
「グ」国の職業訓練は、職業訓練庁（INTECAP）が唯一の職業技術訓練を実施しており、その概要は次のとおりである。

項目	概要
機関名（和名）	職業訓練庁
正式名称	INSTITUTO TECNICA DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
略称	INTECAP
管轄官庁	労働社会保障省
設立年月日	1972年5月19日
設立根拠法	法令17-72条
職員総数	1,567人（2000年）
職業訓練センター	18職業訓練センター※及び14地方事務所
委託機関・団体	2民間委託訓練センター
財源	労働者の月給の1%相当額を企業が拠出する「訓練税」

※別途建設中のサンタルシア職業訓練センターがある。

(2) 職業訓練庁（INTECAP）の組織は、次のとおりである。





(3) 運営理事会の構成は、次のとおりである。

	構成メンバー
政府代表	3名（労働、経済、企画各大臣）
雇用者代表	6名（経済団体、商工会議所、農業団体各代表）
労働者代表	3名（農業、工業、商業分野組合各代表）
計	12名
備考	会長は労働大臣、委員は労働大臣が指名

(4) 職員総数及び内訳は次のとおりである。

	管理部門	技術部門	計
正職員	369名	306名	675名
契約（嘱託）職員	102名	790名	892名
計	471名	1,096名	1,567名

(5) 財源

財政資金は、民間企業の分担金（労働者の月給の1%相当額）である。ただし、税金免除企業、合法的な大学、営利を目的としない団体及び10名以下の農牧企業は除かれる。

(6) 職業訓練庁（INTECAP）の展望、任務及び価値

ア 展望（ビジョン）

人的資源開発のリーダー的機関であり、人材育成計画の企画開発及び生産性の向上を促進し、国の発展に寄与すること。これらの活動を発展させ、2002年には中米のリーダーになることを目標としている。

イ 任務（使命）

質の高い訓練プログラム、職場での訓練及び遠隔訓練の企画開発により、全ての労働者に職業訓練を行い、専門的な技術を持った人材を産業界に提供していく。かつ、地方センターでは地域ニーズに適応した訓練を実施し、生産性向上に貢献する。

ウ 価値（理念）

- ・人間の尊重
- ・社会責任
- ・チームでの業務
- ・責任感
- ・生産性向上への責任
- ・アイデンティティの強化
- ・顧客責任
- ・仕事の使命感
- ・対話

（7）職業訓練サービス

訓練サービスは、アビリティ（導入）訓練、養成（見習工）訓練、短期技術訓練（セミナー）、補完（向上）訓練、遠隔訓練及び移動訓練がある。対象者、期間及び訓練実施形態は、次のとおりである。

対象者	訓練サービス	訓練期間	訓練実施形態
若年者 (小卒14歳以上)	養成(見習工)訓練	1年-3年	企業・センター(デュアル) センター・企業
	アビリティ(導入)訓練	3ヶ月-1年	センター内訓練
離転職者	養成(見習工)訓練	1年-3年	センター-企業
	アビリティ(導入)訓練	3ヶ月-1年	センター内訓練
在職者 (中堅技術者)	補完(向上)訓練	3ヶ月-1年	センター内訓練
	短期技術訓練 (セミナー)	40時間以下	センター内訓練
	テクニシャン訓練	3年	センター-大学(協定)
その他※	遠隔訓練	2年-3年	自宅及びセンター
	短期技術訓練 (セミナー)	40時間以下	センター内訓練
	移動訓練	必要期間	企業内及び地域共同体訓練

※建設中のサンタルシア職業訓練センターでは指導員研修をも予定している。

(8) 職業訓練サービス分野

繊維、食品加工、皮・皮なめし、電気・電子機械、配管、自動車整備、産業機械、工業溶接、板金・塗装、電子機器、油圧・空圧、二輪車整備、測定、熱処理、建築、民芸・竹細工、縫製機械、ラジオ・テレビ修理、乳製品、食肉加工、食肉技術、工業用縫製、印刷、農業機械、冷凍・空調、宝石、コンピュータ保守・修理、PLC制御、コンピュータ制御機器操作、情報通信、銀行・保険、国内取引、外国貿易、輸送、観光・ホテル、料理、バー・レストラン、人的資源、マーケティング、企業経営等

(9) 訓練実績（2000年）

訓練種類	訓練コース数	受講者数
養成（見習工）訓練	1, 168	20, 136
アビリティ（導入）訓練	1, 720	26, 631
補完（向上）訓練	5, 463	96, 573
中堅技術者（テクニシャン）訓	90	1, 545
計	8, 441	144, 885

(10) その他のサービス

ア 技術・文献情報の提供

- ・技術会報及び技術情報誌
- ・インターネット
- ・利用者への情報に関する指導
- ・職業訓練センターの図書室での相談
- ・図書の分類、図書室の利用拡大、テキストの改訂及び技術の公開

イ 企業への技術支援

- ・企業、機関及び興味のある人々に、管理、生産、市場及び監督業務の問題解決支援
- ・企業、機関及び個人に指導助言

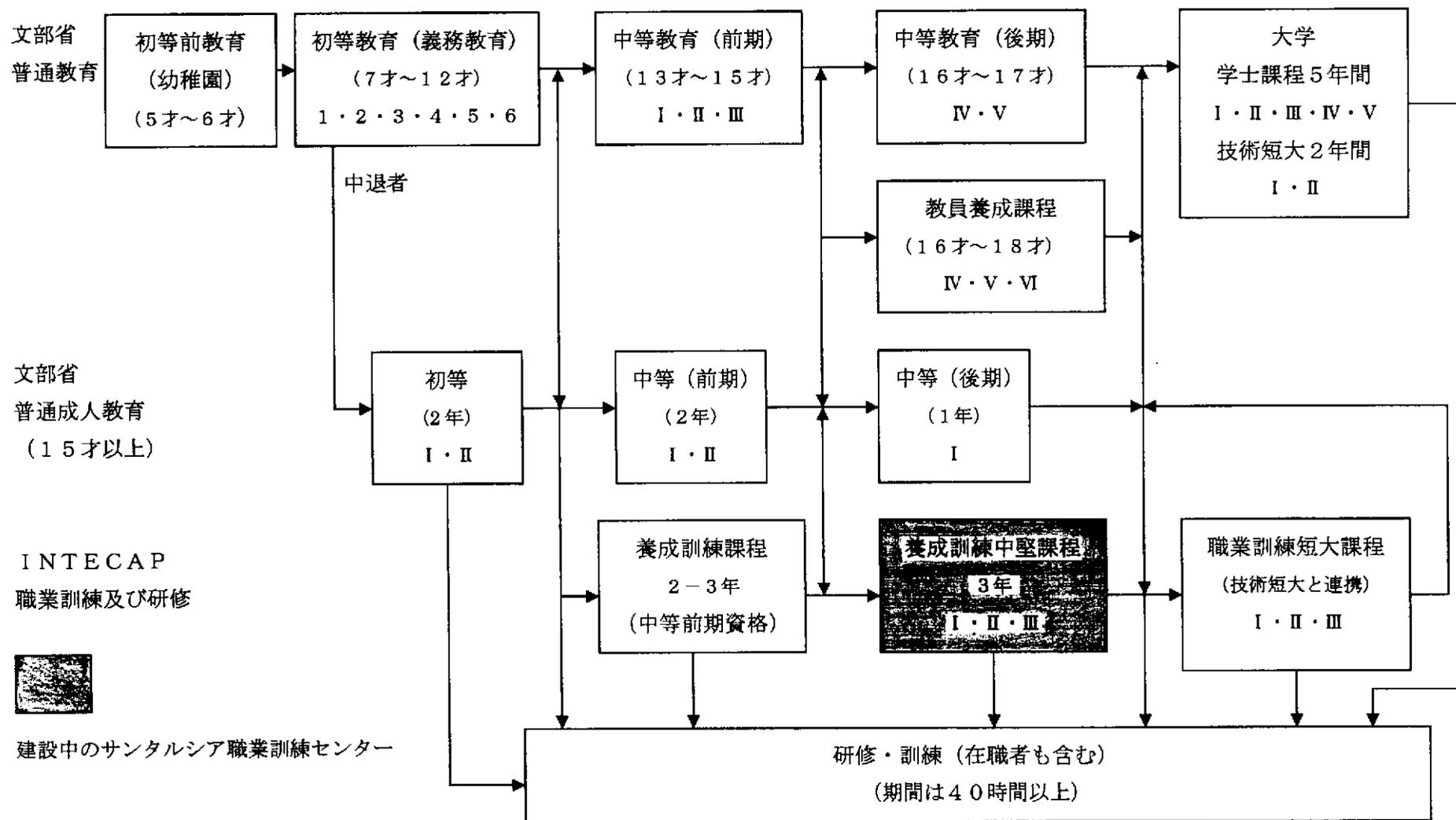
(11) 職業訓練と学校教育の関連

学校教育との関連は、図1のとおりである。INTECAPの入所条件は、小学校卒14歳以上となっており、普通義務教育修了者または成人教育初等2年修了者が対象者である。

したがって、現在、義務教育の中退者は、INTECAPの訓練を受講することはできない。

一部において、県レベルで、義務教育カリキュラムの「職業技術」の一部をINTE

図1 グアテマラ国家教育システム構図



CAPの施設及び指導員が担当している例もあるが、全国レベルにはなっていない。

(12) まとめ

INTECAPは、本部（6室、10部）、14の地方事務所及び18の職業訓練センター、2の民間委託訓練センターからなっており、第一次、第二次、第三次産業全ての職業訓練を実施している。その割合は、第一次13%、第二次25%、第三次62%で、第三次（商業・サービス業）が増加傾向にある。

一方、訓練の種類は、若年者中心の養成（見習工）訓練、離転職者対象のアビリティ（導入）訓練、在職者対象の補完（向上）訓練、中堅技術者育成目的のテクニシャン訓練がある。その他の訓練は、遠隔訓練（通信制）、移動訓練及び短期技術訓練（セミナー）があり、「グ」国民全体を対象としている。その割合は、養成（見習工）訓練14%、アビリティ（導入）訓練18%、補完（向上）訓練67%、テクニシャン訓練1%で、企業ニーズにより、在職者訓練が増加傾向にある。

訓練レベル別コース数は、上級が4%、中級48%、初級48%である。企業ニーズは、初級から中級、中級から上級へと移行しており、それに対応するため、早急に施設設備も含め、指導員のレベルアップが望まれる。

この要望に応えるため、INTECAPは1998年に「2002年に職業訓練のリーダーになる」との目標を定め、職業訓練制度の再編整備と施設設備の充実に着手した。

その施設設備の充実に、第1に、サンタルシア・コツマルグアッパに中米一の職業訓練センターの建設を進めており、年内に第一期工事が終わり、2003年3月開校の予定である。

第2に、ホテル・観光訓練センターの設立を準備しており、本部の1階、2階、3階部分を増築及び改築し2002年7月に開校した（一部料理実習場のみ2003年1月完成予定）。

第3に、既存センターの機器の更新及び整備である。これについてはわが国の無償資金協力による機材供与とINTECAP独自の予算による実習場の新築及び改築により、2002年4月に完了し、2002年6月7日に政府間で機材引渡式が行われた。

また、職業訓練制度の再編整備では、企業ニーズに的確に対応するため、養成訓練中心から在職者訓練への移行、及び訓練レベルのアップを目的に、「職業能力」に基づく職業訓練体系の整備及び教材の開発を行い、2002年3月からこの「職業能力」に基づく訓練が開始された。

これらの改革は、まだ形ができただけで、それを具体的に実施し、成果をあげていくことが課題となっている。その具体策として、「指導員再訓練制度の確立」があり、本地域特設研修はまさしくこの具体化の一つとして期待が大きい。

3. グアテマラ国における職業訓練方法

「グ」国のINTECAPは、設立当初から約15年間にわたるドイツ（ドイツ技術協力公社:GTZ）の協力を受け、職業訓練制度の確立と実施を行ってきた。訓練の種類と対象者は、若年者は、デュアルシステムによる養成（見習工）訓練、在職者は、モジュールによる補完（向上）訓練、地域住民は遠隔訓練及び移動訓練がであった。途中、養成（見習工）訓練生の大幅な拡充のため、契約企業が確保できない訓練生のために、職業訓練センターの訓練が主体である「センター企業」のデュアルシステムが導入され実施されている。

国際社会の要請、国内企業のニーズ及び1996年に締結された「和平合意」に基づき、訓練対象者の大幅な拡大、訓練レベルの向上、在職者に対して継続的な訓練実施等が求められてきた。

INTECAPは、これらの要請に応えるため、1998年に職業訓練の再編整備に着手した。いわゆる「職業能力」に基づく職業訓練体系の確立である。

その概念を図2のように表した。

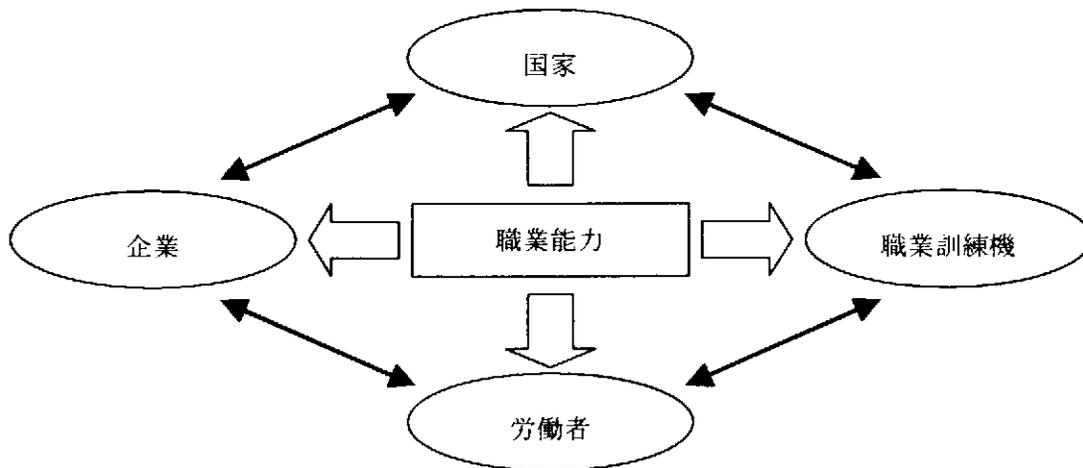


図2

また「職業能力」の定義を図3のように表した。

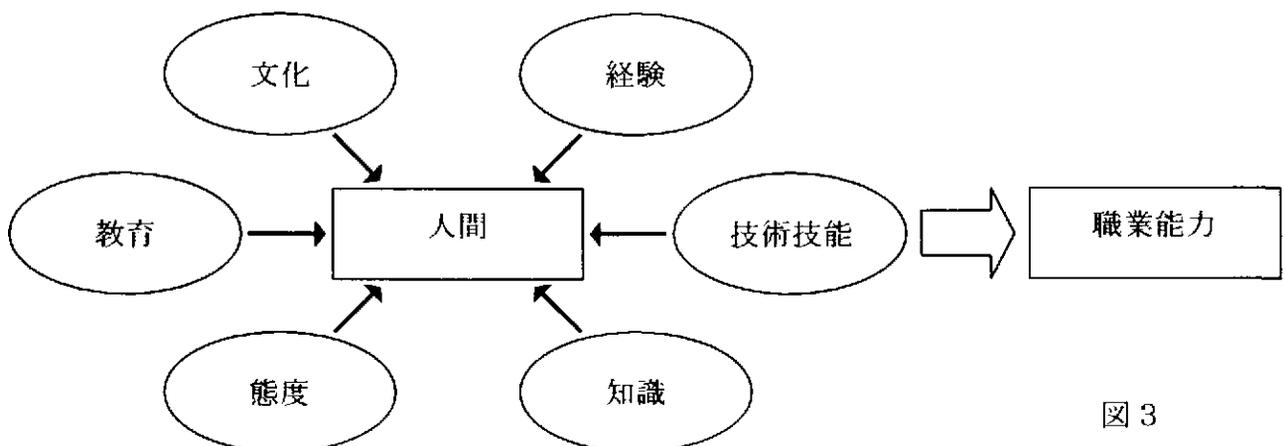


図3

上のような新たな概念を具体化するため、技術規定（NORTE: Norama Tecnica）が定められた。

その訓練サイクルは図4のようにになっている。

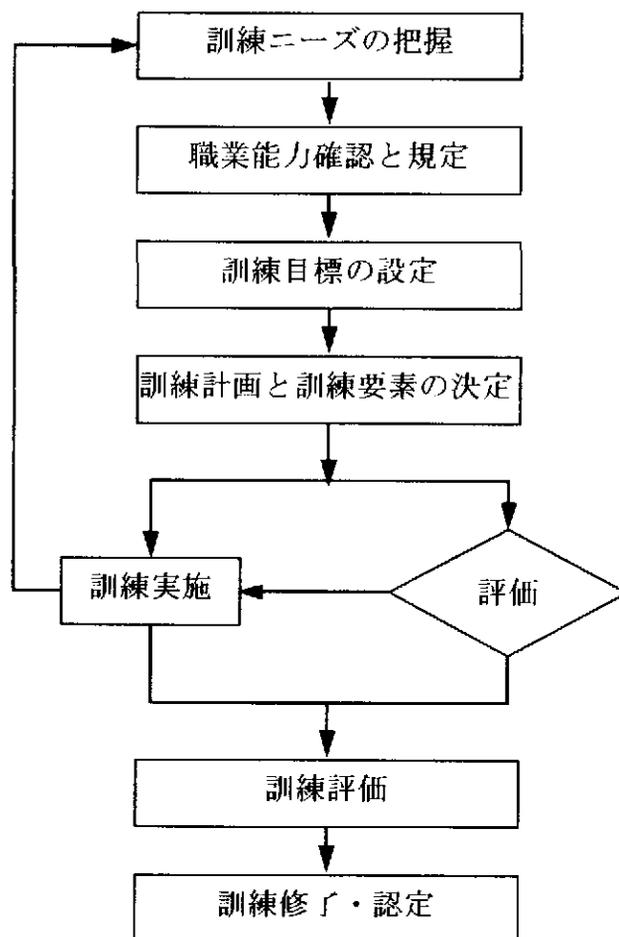


図4

また、カリキュラム開発の手法として「必要な職業能力・資質」の検討手法を用いている。これは従来の「職務分析」に比べ、職務に必要な能力を幅広く記述できる利点がある。

2001年に新たな訓練システムについて、8分野のパイロットプロジェクトを実施し、2002年3月に正式に導入を図った。

この新たなシステムは、訓練ニーズの把握から評価までの過程を現場指導員が熟知する必要があり、かつ新たなシステムに基づいた教材開発も同時に進めなければならず膨大な業務量が必要とされている。

指導員に対する研修は、人事部職員研修課が指導員研修計画を作成し実施しているが、本部と各センターとのレベルの相違や認識の違い等もあり、かつ、旧システムでの訓練も継続しているという現状から訓練現場において多少の混乱を招いている。

しかしながら、以上に紹介したように、グアテマラ国の職業訓練体制は途上国としては良く整備されていると言える。それを概観すると、これまでのドイツ等の援助を受け、訓練方法においてもドイツ方式が定着していると言える。

その典型は、企業が拠出する「訓練税」の徴収、訓練管轄機関の設立、その管轄機関による訓練マニュアル及び教材の開発というシステムである。

訓練センターはそれらのマニュアルと教材を利用して、定められた訓練を展開する、というシステムである。

その指導技法は個別の訓練科の機器等に合わせて教材も工夫されているようである。

また、昨年、日本から派遣された短期専門家によるPROTS紹介をきっかけとして、指導技法の面でもPROTSへの関心が大きく高まっている。

このような状況下で開催される本地域特設研修には、INTECAPのPROTS指導者を育成する役割が期待されている。これらのことから、「グ」国(INTECAP)にはPROTSを良く理解し、これを推進していく計画があるため、本研修に対するニーズは高く、かつ研修効果の適応も十分に見込まれるとすることができる。

4. エル・サルヴァドル国における本研修参加者の募集・選考業務

本邦技術研修に関する情報（ジェネラル・インフォメーション：GI）は在エ日本大使館より「エ」国外務省対外関係局に届けられ、ここから適切と思われる各機関に直接送付される。JICA 駐在員事務所は、側面的に関係機関に働きかけている。本研修についても、同省より各職業訓練施設に GI が送付されたとの事である。

GI を受け取り適切な候補者がいる機関は、要請書（A2A3 フォーム）を直接外務省に送付する。JICA 駐在員事務所は候補者を面接し、コメントと優先順位を「エ」国外務省に送付している。同省は優先順位を付して、要請書を日本大使館に要請書を送付する。同省としては、GI を受け取ってから要請書を大使館に提出するまでに 2 ヶ月必要であるとの事である。

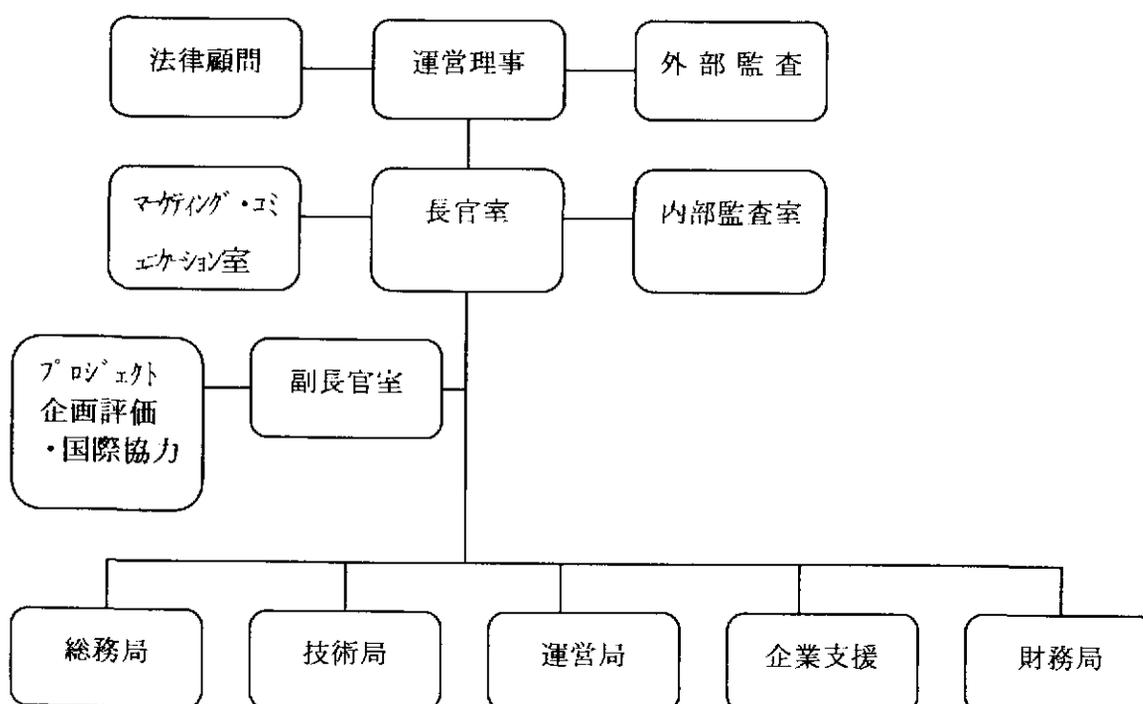
5. エル・サルヴァドル国における職業訓練事情

(1) 職業訓練機関の概要

「エ」国の職業訓練は、職業訓練院（INSAFORP）が調整及び監督し、民間委託機関・団体（認証制。以下協力校）が訓練を展開している。その概要は次のとおりである。

項目	概要
機関名（和名）	職業訓練院
正式名称	INSTITUTO SALVADORENO DE FORMACION PROFECIONAL
略称	INSAFORP
管轄官庁	労働社会保障省
設立年月日	1993年7月2日
設立根拠法	法令554条
職員総数	132名
職業訓練センター	1 職業訓練センター
委託機関・団体	120 民間委託訓練センター
財源	労働者の月給の1%相当額を企業が拠出する「訓練税」

(2) 職業訓練院（INSAFORP）の組織は、次のとおりである。（現在再編中）



(3) 運営理事会の構成は次のとおりである。

	構成メンバー
政府代表	3名（労働、教育、外務大臣）
雇用者代表	4名（民間企業協会）
労働者代表	3名（組合総連盟）
計	10名
備考	会長及び副会長は雇用者代表

(4) 職員総数及び内訳は次のとおりである。

	管理部門	技術部門	計
正職員	90名	31名	121名
契約（嘱託）職員	10名	1名	11名
計	100名	32名	132名

(5) 財源

財政資金は、民間企業からの分担金（労働者の月給の1%相当額）である。ただし、10名以下の企業は除かれる。

(6) 職業訓練院（INSAFORP）の任務

職業指導、助言及び研修サービスへのアクセスを提供する職業訓練制度を、産業界のニーズと傾向に調和せしめ、企業組織や人的資源の強化により産業界の生産性を向上させる。かつ、エル・サルヴァドルの国際競争力を高めることに貢献する中心的な機関である。

(7) 職業訓練サービス

訓練サービスは、アビリティ（導入）訓練、養成（見習工）訓練、補完（向上）訓練、があり、対象者、期間及び訓練実施形態は、次のとおりである。

対象者	訓練サービス	訓練期間	訓練実施形態
若年者（中卒以上）	養成（見習工）訓練	1年－3年	企業－協力校（デュアル）
	アビリティ（導入）訓練	3ヶ月－1年	協力校

離転職者	養成(見習工)訓練	1年-3年	企業-協力校(デュアル)
	アビリティ(導入)訓練	3ヶ月-1年	協力校
在職者	補完(向上)訓練	3ヶ月-1年	協力校
その他			協力校

(8) 職業訓練サービス分野 (資料より)

養成(見習工)訓練(デュアル):

技術管理、技術販売、溶接、旋盤、メンテナンス、自動車整備、等

アビリティ(導入)訓練のうち失業者訓練:

左官、木工、大工、配管、内装、金属加工、弱電、ガソリン車整備、産業縫製機械操作、産業縫製機械修理、ズボン縫製、洋裁、美容、陶芸、フラワーアレンジメント、パン製造、製菓、調理、ウェイター、バーテンダー、ボーイ、ソフトウェア、シルクスクリーン印刷

(9) 訓練実績

訓練種類	訓練コース	受講者数
養成(見習工)訓練	デュアル(企業・学校)	930名
補完(向上)訓練		105,769名
アビリティ(導入)訓練	失業者訓練	10,472名
	障害者訓練	2,460名
	スチット校プロジェクト	45名
計		119,676名

(10) 中米高等技術学院(ITCA)の事例

ITCAは主要なINSAFORP協力校である。

ア 沿革

1965年 設立

1967年-1979年 イギリスの協力を受ける

1990年 インター・アメリカ開発銀行(BID)の支援

1991年 民営化

イ 展望、任務及び価値

ア) 展望 (ビジョン)

中米地域における高等技術教育機関として、国際的認知を得たリーダー及び刷新者になる。

イ) 任務 (使命)

国内及び中米地域の自足可能な発展に貢献するため、総合教育を付与しながら、我々の技術教育システムを通じて、高度技能者を養成する。

ウ) 価値 (理念)

卓越、協力、完璧、コミュニケーション、精神

ウ 組織

国内に 4 技術学院

(NUEVA SAN SALVADOR、ZACATECOLUCA、SAN MIGUEL、SANTA ANA)

オ 訓練実施状況

ア) 技術教育

- ・教育期間：高等学校卒業後 2 年間
- ・実績：840 人 (2001 年)
- ・コース数：13 科

土木建築技術、建築設計技術、電気技術、工業電子技術、コンピュータ修理技術、電子通信技術、機械技術、工業技術、工業縫製技術、自動車技術、化学実験技術、情報技術、食品加工技術

イ) 継続教育

- ・教育省の継続教育局をつうじて、在職者中心の短期コース
- ・実施数の約 50% が INSAFORP からの委託訓練
- ・実績：32,383 人 (2001 年)

カ 人的資源

- ・職員の業務研修 (工学技術及び管理技術)
- ・職員数：633 名 (正規 262 名、契約 371 名)

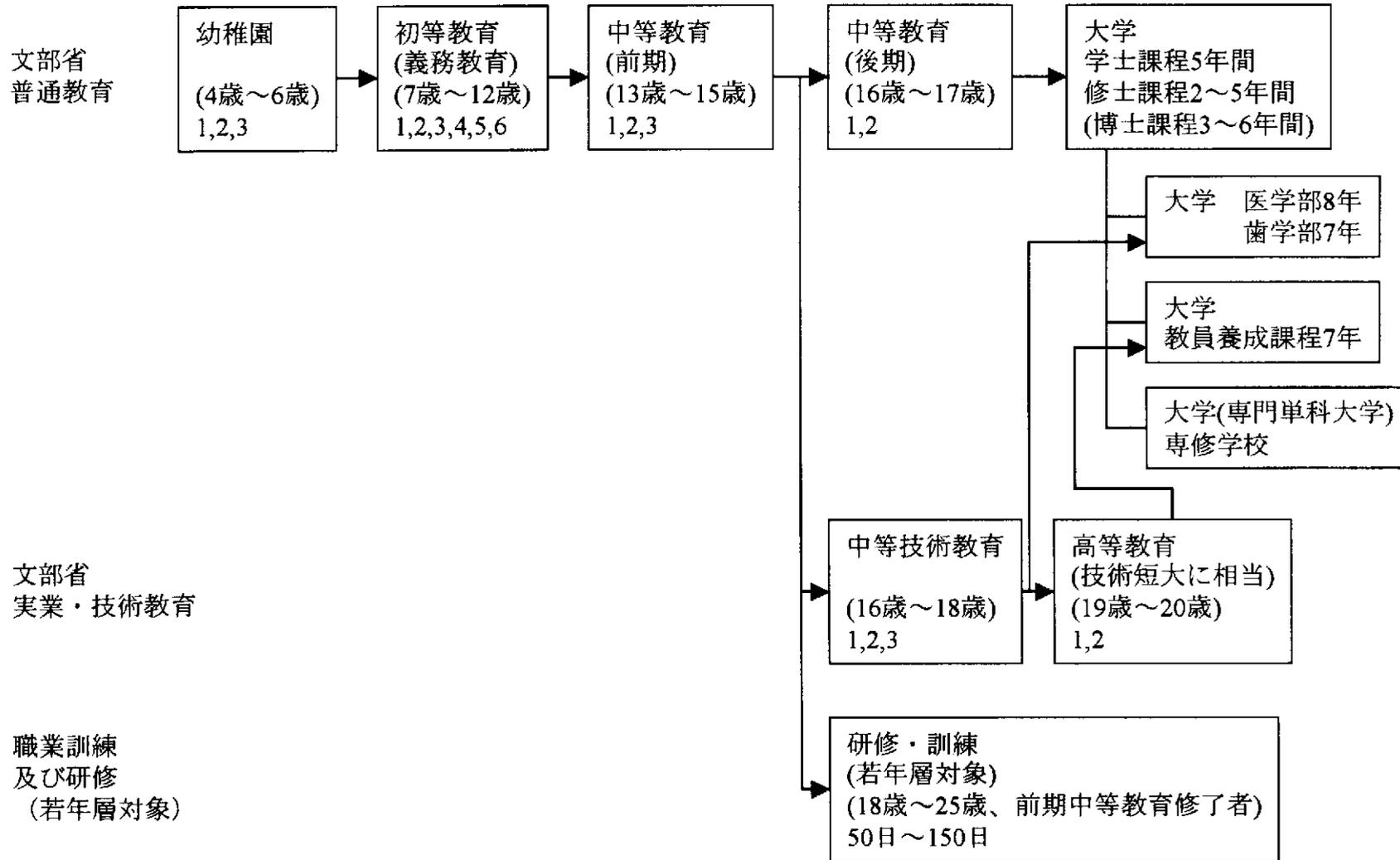
(1 1) 職業訓練と学校教育の関連

学校教育との関連は、図 5 の通りである。

(1 2) まとめ

「エ」国の職業訓練の体系とわが国のそれとの類似点としては、職業訓練の種類を対象者により区分することが挙げられる。例えば、「エ」国での区分は、学校を

図5 エル・サルヴァドル国家教育システム構図



卒業した若年者、在職者、そして失業者となっている。

また、「エ」国の所管官庁は労働省社会保障局訓練課であり、訓練の財源は労働者の賃金の1%相当額を企業（但し、労働者が10人以上の企業に限る）から徴収し充てられる。この財源は、いわゆる「訓練税」である。

その財源により、職業訓練の監督機関として INSAFORP が設立・運営されている。INSAFORP は、政府代表3名（労働省、教育省、外務省）、労働者代表3名（組合総連盟）、および雇用者代表4名（民間企業協会）が構成する運営委員会により運営されている。

相違点としては、INSAFORP の運営委員会において、委員長および副委員長は雇用者代表が担当していることが挙げられる。

また、INSAFORP は直接的には職業訓練を実施していないが、産業界の意見を尊重し、国レベルの職業訓練計画を立案し、その実施のための指揮と調整を担当している。具体的には、INSAFORP が職業訓練のために訓練コースを示し、協力校を対象に入札を行い、落札した協力校に訓練を委託する事によって、職業訓練を展開している。

したがって、INSAFORP の業務は職業訓練の基準化と訓練実施結果の評価により、職業訓練の品質の保証に責任を持つ事である。INSAFORP は訓練の基準化の為に、訓練の実施についてマニュアルを作成しているが、訓練ニーズの把握と評価等の手法は、未だ確立していない。また、その体系化を目指して、「職能検定」を体系化させようとしているが、緒についたところである。

INSAFORP が職業訓練を委託する機関は多様である。今回の訪問先のうち、日本的には専門学校（実質は職業訓練短大）的な位置付けになっている ITCA では「継続教育」の一環として主に技術専門分野（自動車整備、電気技術、一般機械、食品加工等）の訓練を受託している。

ITCA は、INSAFORP 協力校の120校に対して INSAFORP が委託する「継続教育」コースの50%、在職者コースの30%を受託しており、INSAFORP の重要な委託先といえる。

このように、「エ」国の職業訓練は、資金も含めて職業訓練を調整及び監督する INSAFORP と訓練を実施する協力校とによって展開されている。

なお、国立産業技術高校（INTI）も訪問したが、法律の制約があるため、INTI が INSAFORP の訓練を受託することは困難であることが分かった。

以上のようにエル・サルヴァドル国における職業訓練システムは、従来のドイツ等の援助を受け、訓練方法においてもドイツ方式が定着していると想像される。

その典型は、企業が拠出する「訓練税」の徴収、訓練管轄機関の設立、その管轄機関による訓練マニュアル及び教材の開発というシステムである。INSAFORP での山と積まれたマニュアルがそれを物語っていた。

しかし、INSAFORP は直営の訓練センターを持たないので、そのマニュアルがどのように利用されているかを確かめることは出来なかった。例外的に運営している訓練センターでは縫製科のみが訓練受講者を集めて訓練していたが、具体的な指導技法を確認できなかった。

この様なシステムの問題として、INSAFORP は訓練センターからのフィードバックがかからない、と言うことである。この点について INSAFORP は問題としていないようであった。

6. エル・サルヴァドル国における職業訓練方法

本調査団は、5つの職業訓練実施機関（職業訓練センター、工業高校、高等技術学校）を訪問し、実際の訓練を見学するとともに、現在の訓練方法と本地域特設研修の内容に関するニーズを調査した。

「エ」国でも、「職業能力」に基づく職業訓練体系の導入を図っており、基本的な概念は「グ」国と同じである。

INSAFORP により指導員に対する指導法のマニュアルはかなり詳細なものが整備されており、その分野での体系化は進んでいると言える。

しかしながら、職業訓練の内容論でみた場合、技能の種類（感覚運動系技能と知的管理系技能）までは検討されておらず、この点において本地域特設研修による補完効果が期待できる。

より重要な事は、INSAFORP での聞き取りによると、同国の職業訓練制度が今後は在職者訓練を志向していくということである（商工会議所での雇用者側の意見を聴取した際も、個別の企業のニーズに合った訓練を望む声が多かった）。在職者訓練においては個々の労働者のニーズに対応したカリキュラム開発が必須になるが、現在は INSAFORP が全国統一カリキュラムを開発しているため、この点については全く対応がなされていない。これは、訓練評価についても当てはまる。

このことは、現状の訓練システムでは在職者のための訓練に対応していくことは不可能であることを示している。従って今後は、個々の指導員が職業訓練の一連のサイクルを自分で実施する能力を習得することが不可欠である。これについては、INSAFORP でも必要性が指摘されている。

以上の事から、同国における本地域特設研修に対するニーズは高く、同国の職業訓練制度を補完する上で、カリキュラム開発と訓練評価の手法に関するニーズは特に高いと言える。

7. ニカラグア国における本研修参加者の募集・選考業務

本邦技術研修に関する情報（ジェネラル・インフォメーション：GI）は在ニ日本大使館より「ニ」国外務省に送付される。同時に、JICA 駐在員事務所から適切と思われる各機関（本研修を要望している機関等）に直接送付し、応募を勧奨する。

GI を受け取り適切な候補者がいる機関は、要請書(A2A3 フォーム)下書きを JICA 駐在員事務所に送付し、駐在員事務所は資格要件、担当業務の適性度を確認し、優先順位を付す。適切な候補者と認められる者にのみ外務省への正式要請書送付を促す。駐在員事務所は外務省担当者に、優先順位を確認の上、日本大使館に送付するよう指導する。大使館は電話調査または英語面接の上、優先順位を付して日本に送付する。

なお、国立技術院(INATEC)において、内部での候補者選考方法を確認したところ、勤続年数、就業度、学歴並びに研修会への参加可能性等に応じて研修担当者が適切と判断する職員に情報を提供しているとのことであった。

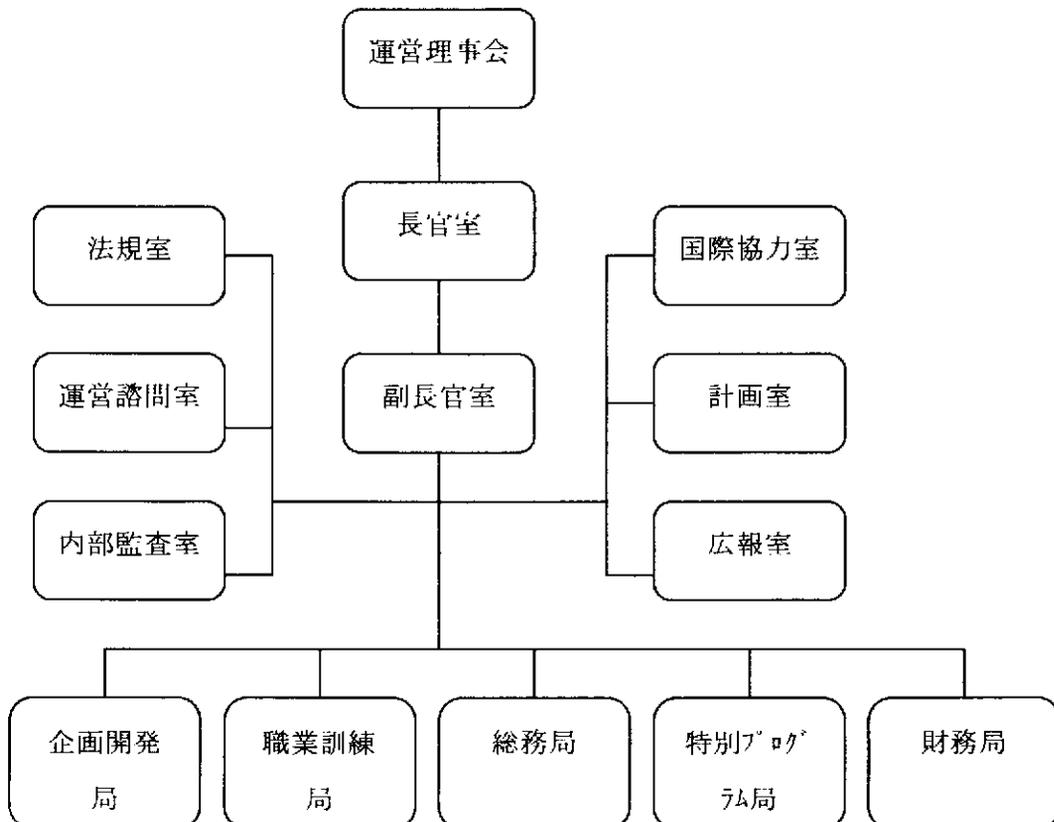
8. ニカラグア国における職業訓練事情

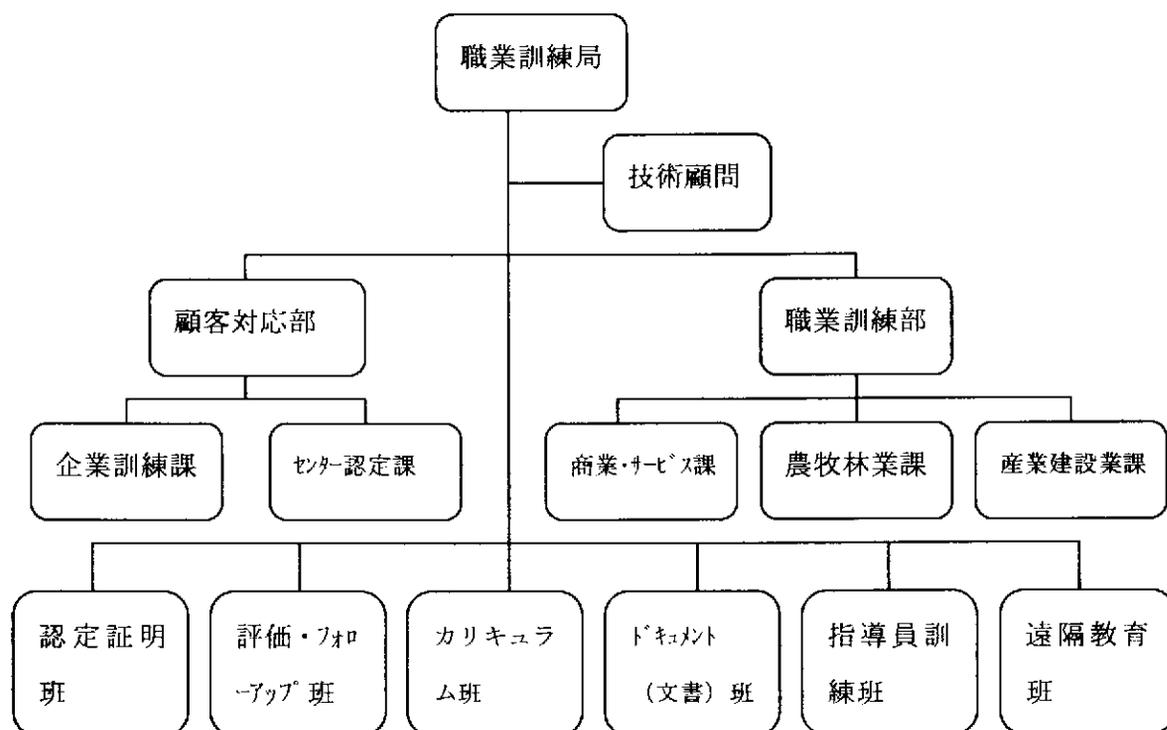
(1) 職業訓練機関の概要

「ニ」国の職業訓練は、技術教育と職業訓練の両分野を国立技術院（INATEC）が運営監督しており、その概要は次のとおりである。

項目	概要
機関名（和名）	国立技術院
正式名称	INSTITUTO NACIONAL TECNOLOGICO
略称	INATEC
管轄官庁	1991年1月10日
設立年月日	労働省
設立根拠法	法令3-91条
職員総数	1300人程度
職業訓練センター	36職業訓練センター
委託機関・団体	266民間委託訓練センター
財源	労働者の月給の2%相当額を企業が拠出する「訓練税」

(2) 国立技術院（INATEC）組織は、次のとおりである。





(3) 運営理事会の構成は次のとおりである。

	構成メンバー
政府代表	4名（労働、教育、経済大臣）
雇用者代表	2名（民間セクター代表）
労働者代表	2名（労働セクター代表）
計	8名
備考	会長は労働大臣、委員は大統領が指名

(4) 職員総数及び内訳は次のとおりである。

	管理部門	技術部門	計
正職員	707名	866名	1,573名
契約（嘱託）職員	35名	—	35名
計	742名	866名	1,608名

(5) 財源

財政資金は、軍、警察を除いた行政組織及び民間企業からの分担金（労働者の月給の2%相当額）

(6) 国立技術院 (INATEC) の展望及び任務

ア 展望

ニカラグアの社会、経済及び生産目的を考慮にいれながら、国の発展に必要な人的資源の訓練及び研修を行う。

イ 任務

INATEC は、国家教育制度の本質的な部分に、ニカラグアの職業訓練の中心的な役割として貢献している。また、国の経済社会や生産の発展を推進するため、人的資源の質及び科学技術や必要な価値を持って訓練をする。

(7) 職業訓練サービス

訓練サービスは、技術教育、アビリティ (導入) 訓練、養成 (見習工) 訓練、補完 (向上) 訓練、特別訓練があり、対象者、期間及び訓練実施形態は、次のとおりである。

対象者	INATEC	訓練期間	訓練実施形態
若年者 (小卒 15 歳以上)	技術教育 ・ 中堅技術 ・ 基礎技術 ・ 地方基礎技術	2 年 - 3 年	センター内訓練
	養成 (見習工) 訓練 (デュアル)	1 年 - 3 年	企業 - センター (デュアル)
離転職者	養成 (見習工) 訓練 (デュアル)	1 年 - 3 年	企業 - センター (デュアル)
	アビリティ (導入) 訓練	3 ヶ月 - 1 年	センター内訓練
在職者	補完 (向上) 訓練	3 ヶ月 - 1 年	センター内訓練
その他	特別訓練		

参考：対象者は、

- ① 15 才から 24 才のニカラグアの若年者
- ② 民間セクター労働者、その指導者
- ③ 最初の職業を求職中の若者
- ④ 求職中の失業者
- ⑤ 労働者の再訓練 (職務研修)

(8) 職業訓練サービス分野

農業、林業、農業機械修理、自動車整備、レンガ（左官）、土木施行、建設、工業化学、冷凍、工業電気、工業電子、建築製図、海洋エンジン（船外機）、ホテル経営、秘書、コンピュータプログラム、ニカ国言語秘書、経営、会計

(9) 訓練実績（2002年）

訓練種類	訓練分野	在籍者数
技術教育	農業林業	18,012名
	工業・建設	1,642名
	商業・サービス	2,713名
	遠隔訓練	12,839名
		818名
訓練（研修）	第一産業	33,214名
	第二産業	1,291名
	第三産業	11,184名
		20,739名
計		51,226名

(10) その他の訓練プログラム

- ・ 女性支援
- ・ 中小零細企業支援
- ・ リスクのある若者への配慮
- ・ 国民の生活状況改善支援
- ・ 技術指導員支援
- ・ 障害者の支援
- ・ ニカラグアの農村地域の男性及び女性への配慮

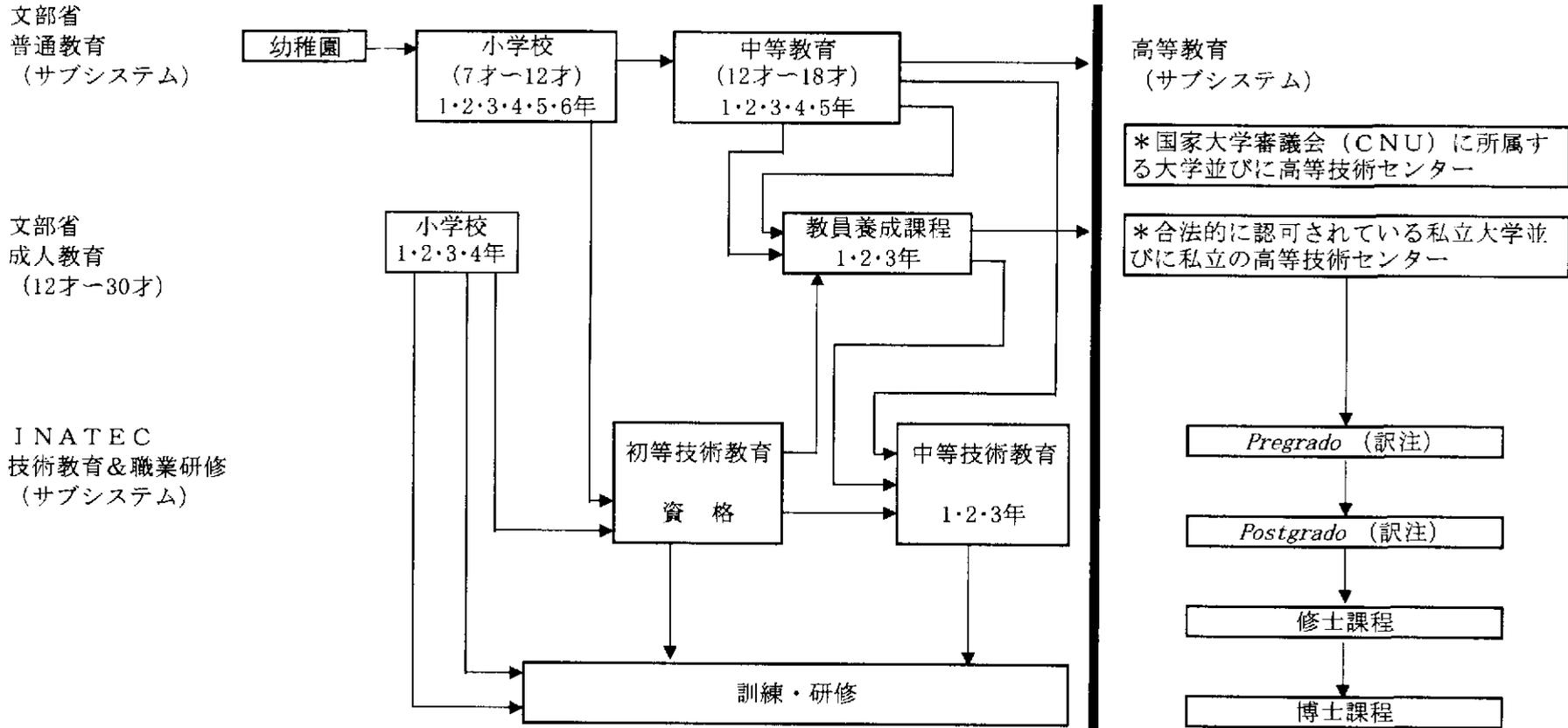
(11) 職業訓練と学校教育の関連

学校教育との関連は、図6の通りである。

図のように教育システムは基礎教育システム、技術教育システム、及び高等教育システムの三つがあり、それぞれは独立している。

これらは「国家教育開発計画」で15年をめどに統合化をしようとしている。「統合化」とは、中等教育修了者は36%であるが、中等教育修了者でなくても INATEC

図6 ニカラグア国家教育システム構図



(訳注)
大学卒業後2-3ヶ月間の短期課程
とのこと

(情報源)
セシリア・グティエレス女史
文部省教員養成部開発計画分析官
2002年8月14日

の「中等技術教育学校」に入れようとするものである。具体的には、小学校を卒業していない者でも「基礎技術学校」に入学させようとしたり、あるいは中等教育は5年であるが、3年を終えた者でも「中等技術教育学校」に入れようとする制度化である。

このような考え方の背景には、就学率の低迷と、その結果としての就業の困難性があることである。例えば、義務教育としての小学校の卒業率は36%であり、中学校への進学率は35%である。その学校では全く職業教育を実施していないため、学校を卒業しても有益な労働者にはなれないため、就業できないのである。

このような背景により、上記の「統合化」が構想されており、特に文部省にも抵抗は無いようである。それは、大統領の「餅は餅屋」という理念から、「INATECは国民が仕事をできるようにすることが、文部省は監督に専念することがそれぞれの業務である」という施政方針に基づいている。

しかし、現実の職業訓練の現場では、小学校を終了していない受講者への訓練など、困難を極めていることが想像される。

(12) まとめ

ニカラグア国の職業訓練の体系は、本調査にて訪問した各国(グアテマラ、エル・サルヴァドル)に共通な点と、同国独特の面がある。全体として、同国における職業教育・職業訓練には極めて重要な役割があるが、現在は十分にその責務を果たしきれていないと言える。

同国の職業訓練は、労働省傘下のINATECが運営している。INATECの概要を示すと、INATECは職業訓練の企画・管理を行い、全国に36ヶ所の直営職業訓練センターと256校の委託民間訓練センターを擁している。

その使命は、第一に企業が必要とする人材を育成する事である。これは企業が労働者の給与の2%に相当額をいわば「訓練税」として国に支払い、これがINATECの財源となっているためである。第二の使命は、若年者に職業能力を付与する事によって、就業を促進することである。

INATECが実施するプログラムは三分野にわたっており、農牧・林業、産業技術・建設業、商業・サービスとなっている。

INATECの最高決議機関は運営理事会であり、その構成は大統領が任命する政府代表4名(労働大臣、教育大臣、経済大臣及び大蔵大臣)、民間企業代表2名、労働組合2名の計8名であり、会長は労働大臣が務める。

INATECで職業訓練に携わる組織は、企画開発局、職業訓練局、総務局、特別プロ

グラム局、財務局で構成され、職業訓練は主に職業訓練局下の二つのサブ局で展開されている。その一つは顧客対応部であり、企業訓練課とセンター認定課からなっている。もう一つは職業訓練部で、プログラムの三分野の課からなっており、それぞれの分野の訓練に責任を負っている。また、職業訓練局直轄として、認定・証明班、評価・フォロー班、カリキュラム班、ドキュメント班、指導員訓練班、遠隔教育班がある。

直営の職業訓練センターの訓練カリキュラムは、既述のカリキュラム班が作成し、実施については職業訓練部の三分野の課が責任を持っている。

つまり、各職業訓練センターは、INATEC 本部の指導の下、職業訓練を実施している。

9. ニカラグア国における職業訓練方法

本調査団は、INATEC 本部及び訓練校、民間企業（卒業生就職先）を訪問し、実際の訓練を見学するとともに、現在の訓練方法と本地域特設研修の内容に関するニーズを調査した。

その典型は、企業が拠出する「訓練税」の徴収、訓練管轄機関の設立、その管轄機関による訓練マニュアル及び教材の開発というシステムである。

訓練センターはそれらのマニュアルと教材を利用して、定められた訓練を展開する、という方法である。

しかしながら、INATEC 直営の職業訓練センターにおける指導の現状を見ると、ドイツの協力の影響が散見されるが、指導員はそのシステムの方法論について明確に意識しているとは言えないようである。

訓練センターで見た教材の中には ILO のロゴマークの入った課題票もあり、ヨーロッパ方式の浸透が窺える。しかし、実習教材に乏しく、指導技法以前の問題が有りそうである。

実習教材が乏しい理由には、訓練税を訓練センターの備品の更新、教材費に充ててはならないという、訓練税の規定にあるようである。

また、「ニ」国も他の国と同様に、「職業能力」に基づく職業訓練体系の導入を図っているが、既述の通り、INATEC では企業のニーズに応える体制は整っているものの、企業での聞き取り調査によると、そのニーズ把握及びカリキュラム作成能力は企業ニーズに応じているとは言えないようである。

したがって、今回計画されている本地域特設研修の主題である訓練システムを修得する事は、INATEC を利用する主要企業のニーズに応えられる訓練システムを構築する上で、極めて重要なことと言える。

Ⅲ. 総括

1. コースに対するニーズ及び運営に係わる留意点

中米の諸国では失業の深刻さを反映して、訓練受講のニーズは極めて高い。また、今後の重視すべき政策としていずれの国も在職者の訓練を掲げている。

また、これらの中米の諸国では従来、ドイツ等の援助を受け、指導技法においてもドイツ方式が普及していると言える。

ドイツ方式の特徴は、企業が拠出する「訓練税」の徴収、訓練管轄機関の設立、その管轄機関による訓練マニュアル及び教材の開発というシステムである。そして、職業訓練センターは訓練管轄機関が作成するマニュアルと教材を利用して、定められた訓練を展開する、という方法である。

従って、このようなシステムは全国統一的な基準による新卒者の若年者訓練（見習工訓練）の場合は望ましいが、地域または個別企業により訓練に多様性が求められる在職者訓練にはそのままでは適しないと言える。

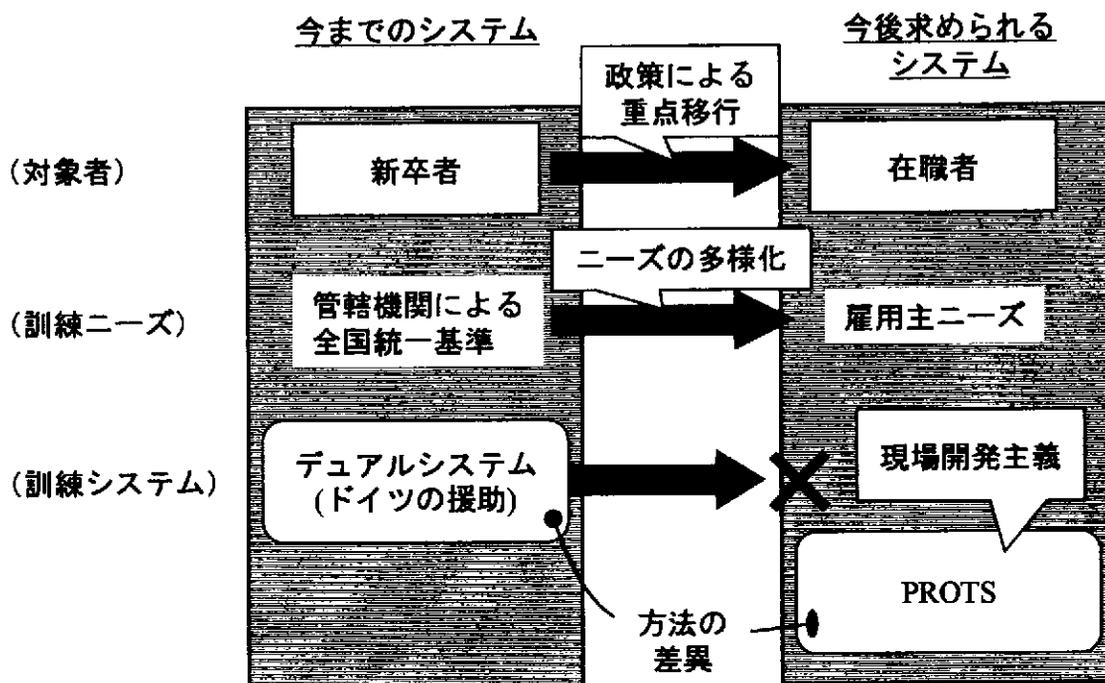
その意味ではいずれの国においても、PROTSの導入は現在の職業訓練の整備と、今後の職業訓練の中核となるであろう在職者訓練に対応するためには極めて時宜にかなった訓練システムといえる。

つまり、訓練ニーズの把握、訓練コースの開発、訓練教材の開発、指導技法、訓練評価という一連の体系を現場の指導員が実践するPROTSは今後の中米の諸国の職業訓練を飛躍的に向上させる可能性がある、と言える。

補論：中米・カリブ地域における「PROTS」技術移転の意義

中米・カリブ地域における PROTS の技術移転の意義を述べるためにはこれらの国々の職業訓練の背景と歴史をひもとかねばならない。それを簡単に整理すれば次の図7のようになる。

図7 中米におけるPROTSの意義



今回調査した三カ国では、時期に差はあるものの、それらのほとんどの国で近年ドイツの支援を受けていた。そして、中でもドイツの影響が色濃く残っていると言える。

ドイツは世界でも独特なデュアルシステムの職業訓練の制度を有するが、その制度の特徴は、新規学校卒業者に対する見習工としての学校における講義等と企業における実技訓練等の二元的な教育訓練である、と言える。そして、見習工訓練であればそのカリキュラムと教材は当然ながら全国統一基準にしなければならないという必然性がある。

従って、中米の訓練教材はその見習工訓練としての教材の体系とその開発手法が普及していると言える。つまり、全国的なマニュアルと教材である。その手法が最も浸透している国がエル・サルヴァドルであった。

そのようなマニュアルと教材の開発、及び普及のためにいずれの国も職業訓練の管轄組織を政府組織とは独立して設立している。グアテマラは INTECAP であり、エル・サルヴァドルは INSAFORP であり、ニカラグアは INATEC である。これらの組織

は「訓練税」に相当する企業からの納付金で運営されている。

企業からの訓練税に依存するということは、今後の訓練が企業主のニーズに強く反映されるであろう事が予測される。このことは三カ国ともそのように説明していたし、産業が少しずつであれ発展してくると必然的であると言える。

従って、各国とも、今後の訓練政策の方向として在職者訓練の重視を掲げていることも事実である。

問題はここにある。

これまでの見習工訓練と在職者訓練の差異についてはほとんどの訓練の管轄組織も、また専門家も意識していないことにある。先にも述べたように見習工訓練のカリキュラムは全国統一の基準で運営されることが望ましい。しかしながら、在職者訓練のカリキュラムは同じ業種であっても地域により差異があり、また、個別企業であっても、労働者個人によってニーズが異なるのは常識である。このことは、在職者訓練を担当する個別の訓練センターにより、企業のニーズに相応したカリキュラムと訓練方法を開発・実践すべき事を意味している。

このように考えると、従来ドイツから受けていたデュアルシステム方式のカリキュラムと教材開発は今後重視される在職者訓練のカリキュラム開発には適切ではない、と言える。それに対し、PROTS は訓練施設の現場に於いてカリキュラムと教材を開発するシステムであり、在職者訓練のカリキュラム開発として極めて有効であるということができるのである。

しかし、PROTS は在職者訓練にのみしか対応できない、ということではなく、当然ながらその結果を全国統一のための基準に適用しても良いことは言うまでもない。つまり、PROTS はあらゆる訓練制度に有効であるが、今日の中米諸国に於いては特にその有効性が高いと言えるのである。

なお、失業者訓練は、中米諸国では訓練以前の問題として義務教育が普及していないため、若年者の就職促進という性格を有している。従って、わが国のような中高齢者で職業経験のある失業者、離転職者ではなく、新規学校卒業者と同様な職業無経験者と言うことになる。そのため、失業者訓練も見習工訓練と同様な発想で考えることが出来るので、これまで中米諸国で失業者訓練が問題にはならなかったと言えるのである。

2. 今後の研修コースにおける方針

本地域特設研修で取り上げる訓練方法は、1990年に日本で開発され、各地でセミナーが行われているPROTS (PROgressive Training System for instructor)である。

本研修を開設する目的は、中米・カリブ地域に合理的な訓練方法を普及することで、当該地域の職業訓練のレベルを向上する(合理的な訓練内容を設定でき、効率的に指導できる)ことにある。

本研修で予定している訓練方法(ニーズ把握、カリキュラム開発、訓練評価、訓練の実施、教材開発)及びこれらに関する我が国の実情理解は、中米の諸国の職業訓練を改善する指導者にとっては妥当な内容であると考えられる。

本研修実施の上位目標は、PROTSが中米・カリブ地域で活用され、主体的に普及・改善される体制を構築することにある。そのため本研修は、内容の検討以上に中米・カリブ地域諸国と密接な連携を保ちつつ実施する必要がある。

そこで、グアテマラ国は短期専門家がINTECAPにてPROTSに関するセミナーを開催し、INTECAP自身がPROTSの導入を推進していることから、「グ」国を当該地域におけるPROTS普及の中心地として、以下のように研修を実施することとする。

本セミナーの目標：

本セミナーでは、次の2点を目標とする。

目標① 指導技法をセミナーにより指導でき、指導技法を普及・改善・向上できる。

目標② 指導技法をカリキュラム開発、指導の場面に適用できるようになる。

PROTSセミナーを受講したことのある参加者は、目標①「指導技法を指導できる」を目指す。これまでにPROTSセミナーを受講していない参加者は、本セミナーで目標②「指導技法を適用できるようになる」を目指す。(本セミナーでは、グアテマラからの参加者は、PROTSセミナー経験者、それ以外の国からの参加者は、未経験者を想定している。)なお、PROTSセミナー受講経験者は、PROTSの実践事例を持参することとする。

対象グループ		本研修の目標
PROTSセミナー受講経験者 (グアテマラからの参加者)	→	①指導技法をセミナーにより指導でき、 訓練技法を普及・改善・向上できる。
PROTSセミナー未経験者 (グアテマラ以外からの参加)	→	②指導技法を「カリキュラム開発」、 「指導の展開」に適用できるようになる。

本研修で習得した内容は、帰国後に各国で実際に適用することが求められる。各国での適用に関しては、グアテマラ国のINTECAPが支援する予定である。

参加者		本研修の目標		適用(帰国後)		最終目標
グアテマラ	→	指導技法をセミナーにより指導でき、訓練技法を普及・改善・向上できる。	→	グアテマラ(INTECAP)によるフォローアップ	→	参加各国の訓練レベルを向上する
				↓		
グアテマラ 以外	→	指導技法を「カリキュラム開発」、「指導の展開」に適用できるようになる	→	セミナー修了者による実践・普及	→	

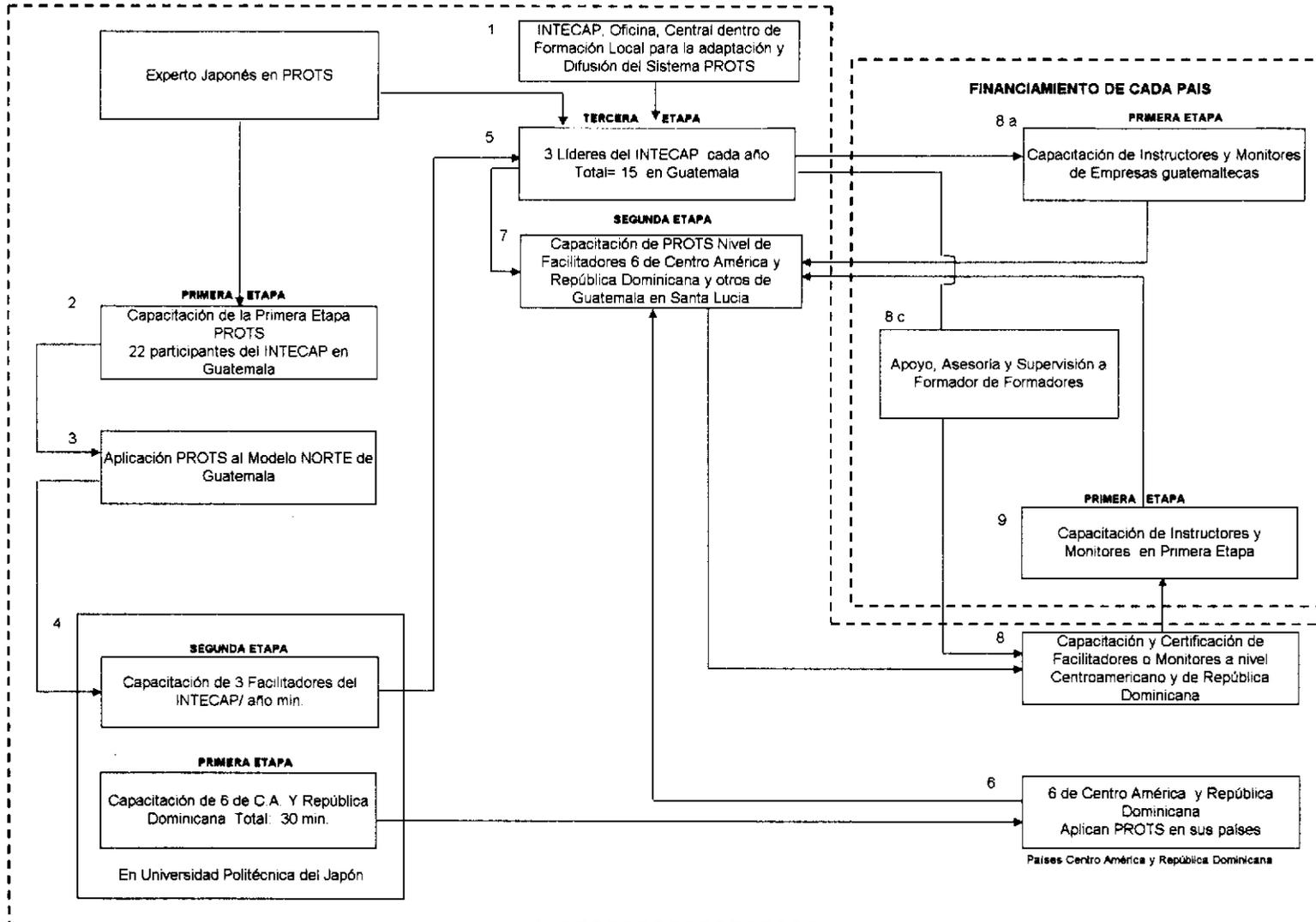
3. 帰国研修員に対するフォローアップ体制

本地域特設研修実施後は、グアテマラ国からの参加者が普及・改善の中心となる。2003年1月から2月にグアテマラ国への派遣が予定されている短期専門家が、その具体的な方法についてフォローアップを行う。ここで、フォローアップを受けた本研修修了者が、来年度以降のわが国におけるセミナー修了者に普及・改善の方法を指導することで、グアテマラ国を中心とした中米・カリブ地域の指導技術普及体制が構築されるものと考えている。

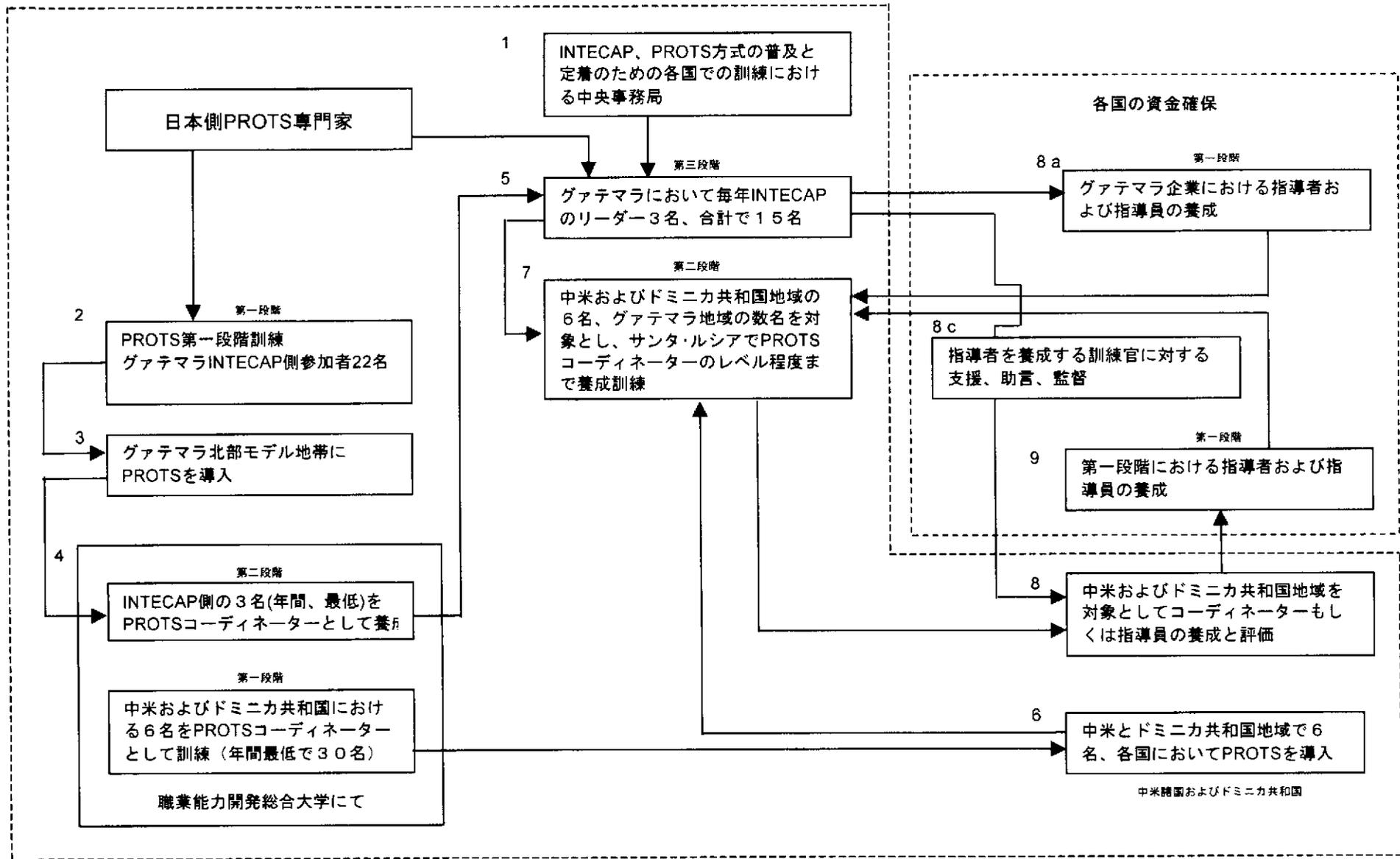
その後、更なるフォローアップが必要な場合は、本研修へのグアテマラ国からの参加者が、課題を持参し、わが国でその課題を解決する活動をすることで、フォローアップを実施できるものとする。

なお、次頁にINTECAPが計画しているフォローアップ体制を載せておく（INTECAP訪問時に収受）。

ESQUEMA DE PROYECTO DE CAPACITACION METODOLOGIA Y DIDACTICA PARA FORMADOR DE FORMADORES EN LA METODOLOGIA PROTS



PROTS 指導者を養成するための方法・訓練計画の概要



4. 中米の職業訓練に関する協力の在り方

今回調査した三カ国に於いて共通していることは、国家の発展と治安の安定のためには様々な階層の人材育成が必要であるとの認識の下で、職業訓練のための法律を制定していることである。具体的には、各国は企業の従業員の給料1%（但し、ニカラグアは2%）相当額を訓練税として国家に拠出させ、企業が必要としている人材育成は職業訓練庁等を設置し、一元的に実施している。

各国とも訓練税を導入しているため、資金的には比較的恵まれていると言えるが、その執行においてはハード面、ソフト面で改善すべき点が多々あることが指摘される。具体的には、次の点が挙げられる。

- ①指導員（専従職員）の人員増及び質の改善
- ②職業訓練コース内容のレベルアップ
- ③職業訓練用機材の整備
- ④職業訓練施設（講義室、実習室等）の環境改善
- ⑤企業が要望する研修のニーズ調査と質の高い訓練プログラムの提供
- ⑥スペイン語圏の中米各国と連携による指導マニュアル及び教材の整備等の情報交換（広域協力が必要）

中米地域における職業訓練システムの向上のためには、職業訓練に携わる人材育成にPROTSを先行して導入している「グ」国INTECAPが帰国研修員に対するフォローアップ体制の確保即ち教材提供及び講師派遣等の側面的な支援（一部実費は受益国負担）を期待したい。「グ」国でのPROTSの普及状況によっては、JICAスキーム内で、INTECAPによる第三国研修の実施、及び第三国専門家の派遣を検討すべきである。また、INTECAPの支援によりPROTS教材のスペイン語翻訳の充実と「グ」国での適応例を参加各国に紹介することが望まれる。また、本邦の研修に参加した研修員のみならず日本人専門家との連携で組織的な職業訓練システムが、各国に定着することを期待したい。

これが実現できた場合には、中米・カリブ地域にPROTSの技術普及体制が構築され、各国の職業訓練システムの向上が飛躍的に期待できるものと思われる。

IV. 添付書類

1. 収集資料一覧
2. 各派遣国の日本大使館に提出した報告書
 - グアテマラ
 - エル・サルヴァドル
 - ニカラグア

1. 收集資料一覽

<u>表題</u>	<u>入手先</u>
INTECAP y sus proyecciones	INTECAP
Prospecto 2002	INTI
Información General	ITCA
Información General	INATEC
Estimaciones de Costos Promedio de Atención por alumno en los Centros de Educación Técnica Estatales y Unidades Ejecutoras de Capacitación	INATEC
Información General	INSAFORP
Plan Operativo Institucional 1998	INSAFORP
Seguimiento y Evaluación del Plan Operativo Institucional 1998 1er. Trimestre	INSAFORP
Fundamentos de la Formación Profesional por Competencias 2001	INSAFORP
DACUM: Un método de Análisis Ocupacional	INSAFORP
Sistema de Normalización y Certificación de Competencias	INSAFORP
Fundamentos para la Supervisión y Asesoría Metodológica en Acciones Formativas 2001	INSAFORP
Metodologías para Organizar Eventos Presenciales de Capacitación para Coordinadoras(es) de Instructoras(es) 1999	INSAFORP
Terminología para la Formación Profesional en el Salvador	INSAFORP
Normativa del Proceso de Evaluación en Programas de Aprendizaje Modalidad de Empresa-Centro	INSAFORP
Boletín No.1 julio-sept. 2001	INSAFORP
Orientación Ocupacional y Selección de Participantes para el Programa Habilitación Para el Trabajo Habil 2001 Módulo 1 Gerencia de Operaciones	INSAFORP
Desarrollo Humano Módulo No.2	INSAFORP
Manual para el (la) Instructor (a)/ Participante Módulo 1 1999	INSAFORP
Fundamentos del Trabajo de Supervisión Técnico Docente para Coordinadoras(es) de Instructoras(es) 1999	INSAFORP
Manual para el Instructor/Participante Módulo 1, Diseño y Planificación de la Formación Profesional Ocupacional	INSAFORP
Manual para el Instructor/Participante Módulo 2, Psicología del Aprendizaje	INSAFORP
Manual para el Instructor/Participante Módulo 3, Métodos y Medios para la Enseñanza en la Formación Profesional	INSAFORP
Manual para el Instructor/Participante Módulo 4, Evaluación de la Enseñanza en la Formación Profesional	INSAFORP

2. 各派遣国の日本大使館に提出した報告書（グアテマラ）

特別案件等調査「中米・カリブ職業訓練向上セミナー」

調査結果概要

グアテマラ

目次

1. 調査目的
2. 期間
3. 調査団構成
4. 調査日程、訪問先、面会者
5. 調査結果概要

1. 調査目的

本調査の目的は、本地域特設研修の割当国となっているグアテマラ国に関し、以下の事項を調査し、より効果的な研修運営を企画することにある。

- (1) 今年度本地域特設研修への候補者の職業訓練システム(PROTS)に関する理解
- (2) グアテマラ国職業訓練庁(INTECAP)による他国帰国研修員への追加指導体制

2. 期間

平成14年8月5日

3. 調査団構成

曳地 和博：団長（総括）

国際協力事業団(JICA)八王子国際センター業務課長代理

田中 萬年：技術指導

雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校指導学科教授

水野 新：技術指導

JICA 長期専門家（グアテマラ職業訓練庁所属）

館山丈太郎：研修計画

国際協力事業団(JICA)八王子国際センター業務課

崎 しのぶ：通訳

ロスベル通訳翻訳会社

4. 調査日程、訪問先、面会者

8月5日

10:00 JICA 駐在員事務所（打ち合わせ）：松井企画調査員

11:30 日本大使館（表敬）：石井一等書記官

12:30 INTECAP（協議及び視察）：カバルース総裁、サマヨア人事部長、パディージャ技術
部訓練技術課長、アルバラド人事部職員研修課長、マルティネス国際協力部長代行、
アリス人事部研修担当部員(候補者)、サンドバル技術部専門役（候補者）

5. 調査結果概要

本調査団はグアテマラにて、INTECAP を訪問し、今年度本地域特設研修への候補者の職業訓練システム(PROTS)に関する理解、及び「グ」国職業訓練庁(INTECAP)による他国帰国研修員への追加指導体制を調査した。概要は以下の通り。

(1) 今年度本地域特設研修への候補者の職業訓練システム(PROTS)に関する理解

本調査団はINTECAPにおいて、今年度本地域特設研修の候補者3名のうち、アリス氏とサンドバル氏と面談した。両名ともにコース・インフォメーションを熟読し、かつ水野専門家より本研修の運営方法について説明を受けていたため、本研修における自分の役割について十分に認識していた。

また、両名とも本年1月から2月に当地でセミナー専門家が指導した PROTS セミナーを受講しており、セミナー修了後、PROTS を実際に活用した経験があるとの事であった（アリス氏については、セミナー修了後、PROTS について伝達研修を行ったとの事である）。両名に PROTS の特長について質問したところ、明快な回答を得る事が出来た。

これらのことから、両名については、本地域特設研修において他国研修員に対して PROTS 指導の実習を行うに相応しい理解を持っていると言え、当初の予定通り、「グ」国研修員が他国研修員に対して指導実習を行うことができると分かった。候補者のうち面談できなかった残りの一名についても、INTECAP の説明によると、上記二名に経歴が類似しており適切な人選であると考えられる。

(2) INTECAP による他国帰国研修員への追加指導体制

INTECAP 訪問時に、カバルス総裁を含む幹部から、INTECAP による他国の帰国研修員に対する追加指導体制について聞き取りを行った。現段階として INTECAP において実施可能な追加指導は、

ア) 今後3年間については、JICA セミナー専門家が INTECAP にて開催する PROTS リーダー・セミナー(本地域特設研修の上級編)に他国帰国研修員を参加させ、帰国後 PROTS を適応した際の問題点について問題解決の助言を行うとともに、PROTS が指導できる研修を行い、自国において PROTS の適応・普及する能力を身につけさせる。

イ) INTECAP が作成する PROTS 教材(西語版)を他国帰国研修員に供与する。

ということであった。上記により、他国帰国研修員も自国で PROTS の適応・普及を行えるため、適切な追加指導体制であると言える。

また、INTECAP が今後検討したい追加指導として次の2点が挙げられた。

ウ) (わが国から見た場合の)第三国研修の実施

エ) (わが国から見た場合の)第三国専門家の派遣

但し、これらの予算措置は未検討であり、わが国と協議していききたいとの事であったが、渡航費・滞在費が受益国負担であれば INTECAP 独自で実施可能との事だった。

最後にア) に関連し、今年度 PROTS 指導のため INTECAP に派遣されるセミナー専門家については、昨年度派遣されたセミナー専門家に対する INTECAP の評価が非常に高く、同専門家を望む声が非常に強かった。本地域特設研修の研修実施機関に所属する同専門家が当地で追加指導を行う事で、本研修の効果がより高まる事が想定される。

以上

2. 各派遣国の日本大使館に提出した報告書（エル・サルヴァドル）

特別案件等調査「中米・カリブ職業訓練向上セミナー」

調査結果概要

エル・サルヴァドル

目次

1. 調査目的
2. 期間
3. 調査団構成
4. 調査日程、訪問先、面会者
5. 調査結果概要

1. 調査目的

本調査の目的は、本地域特設研修の割当国のうち、職業訓練において比較的情報が不足しているエル・サルヴァドルについて、職業訓練の現状と課題、本研修の内容（訓練システム）に対するニーズと当該分野に関するレベルを把握し、より適切な研修内容の設定と、より効果的な運営を企画することにある。

2. 期間

平成14年8月7日から同年8月9日まで

3. 調査団構成

曳地 和博：団長（総括）

国際協力事業団(JICA)八王子国際センター業務課長代理

田中 萬年：技術指導

雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校指導学科教授

水野 新：技術指導

JICA 長期専門家（グアテマラ職業訓練庁所属）

館山丈太郎：研修計画

国際協力事業団(JICA)八王子国際センター業務課

崎 しのぶ：通訳

ロスベル通訳翻訳会社

4. 調査日程、訪問先、面会者

8月7日

10:00 JICA 駐在員事務所（打ち合わせ）：若松企画調査員

11:00 日本大使館（表敬）：湯沢大使、小杉一等書記官

14:50 外務省（表敬）：モラレス対外関係局長、ミランダ同アジア担当課長

17:00 労働社会保障省（協議）：パラシオス社会保障長官

8月8日

08:30 国立産業技術高校（INTI）（協議）：メララ校長、ロベス副校長、ロメロ電子科長、ロベス電子科主任指導員、ヴァスケス自動車科主任指導員、佐藤隊員（電子）、カルデオ
ン訓練課長

10:30 中米高等技術学校（ITCA）（協議）：ゴメス校長、アギラール教務課長、アルファロ・
プロジェクト課長、サモラ技師（本研修候補者）、コンドレス広報課長

14:30 サン・サルヴァドル市職業訓練センター（視察）：モラレス校長、アセバド電気科指導
員（本研修候補者）

16:30 エル・サルヴァドル職業訓練院（INSAFORP）（協議）：フレ運営委員会副委員長、
マロン運営委員、サラサ技術課長、モントーヤ業務課長、ディマス業務副課長

8月9日

09:00 サン・バルトロ職業訓練センター（視察）：マレンコ調整員

10:30 ドン・ボスコ大学職業訓練センター（視察）：マルティネス所長

14:00 商工会議所（協議）：チャバリヤ企業部長、ヘルナンデス企業センタープログラム課長

15:00 JICA 駐在員事務所（報告）：若松企画調査員

16:00 日本大使館（報告）：湯沢大使、小杉一等書記官

5. 調査結果概要

本調査団はエル・サルヴァドルにて、本地域特設研修に関連する省庁、職業訓練監督機関、職業訓練実施機関、及び商工会議所を訪問し、職業訓練の現状と課題、本研修の内容（訓練システム）に対するニーズと当該分野に関するレベルを調査した。関連省庁及び職業訓練監督機関においては、同国の職業訓練制度と訓練システムが主な調査項目であった。職業訓練実施機関では指導技法、商工会議所では訓練に対する要望等が主な調査項目であった。

(1) 「エ」国における職業訓練の現状

本調査団は、外務省、労働省、エル・サルヴァドル職業訓練院（INSAFORP）において、同国の職業訓練の現状について調査した。概要については以下の通り。

「エ」国の職業訓練の体系はわが国のそれと類似している部分もあるが、大きく異なる部分もある。

類似点としては、職業訓練の種類を対象者により区分することが挙げられる。例えば、「エ」国での区分は、学校を卒業した若年者、在職者、そして失業者となっている。

また、「エ」国の所管官庁は労働省社会保障局訓練課であり、訓練の財源は労働者の賃金の1%相当額を企業（但し、労働者が10人以上の企業に限る）から徴収し充てられる。この財源は、いわゆる「訓練税」である。

その財源により、職業訓練の監督機関としてINSAFORPが設立・運営されている。INSAFORPは、政府代表3名（労働省、教育省、外務省）、労働者代表3名（組合総連盟）、および雇用者代表4名（民間企業協会）による運営委員会が運営している。

相違点としては、INSAFORPの運営委員会において、委員長および副委員長は雇用者代表が担当していることが挙げられる。

INSAFORPは直接的には職業訓練を実施していないが、産業界の意見を尊重し、国レベルの職業訓練計画を立案し、その実施のための指揮と調整を担当している。具体的には、INSAFORPが職業訓練のために訓練計画を示し、その実施可能性を表明した機関・団体（認証制。以下、協力校）によって入札を行い、落札した協力校に訓練を委託する事によって、職業訓練を展開している。

したがって、INSAFORPの業務は職業訓練の基準化と訓練実施結果の評価により、職業訓練の品質の保証に責任を持つ事である。INSAFORPは訓練の基準化の為に、訓練の実施についてマニュアルを作成しているが、訓練ニーズの把握と評価等の手法は、未だ確立していない。また、その体系化を目指して、「職能検定」を体系化させようとしているが、緒についたところである。

INSAFORPが職業訓練を委託する機関は多様である。今回の訪問先のうち、日本的には専門学校（実質は職業訓練短大）的な位置付けになっている中米高等技術学校（ITCA）では「継続

教育」の一環として、主に技術専門分野（自動車整備、電気技術、一般機械、食品加工等）の訓練を受託している。ITCAは、INSAFORP協力校の120校に対してINSAFORPが委託する「継続教育」コースの50%、在職者コースの30%を受託しており、INSAFORPの重要な委託先といえる。今回の調査では、ITCA及びサン・サルヴァドル市職業訓練センターにおいて、わが国が実施する本地域特設研修に応募している候補者と面談することが出来た。候補者及び所属機関の訓練システムについての理解と伝達研修の対象となる人数の観点から、ITCAの候補者が研修員としてより適切であると思われる。また、国立産業技術高校（INTI）も訪問したが、法律の制約があるため、INTIがINSAFORPの訓練を受託することは困難であることが分かった。

このように、「エ」国の職業訓練は、資金も含めて職業訓練を調整及び監督するINSAFORPと訓練を実施する協力校とによって展開されている。

(2) 本地域特設研修の内容（訓練方法）に関するニーズと当該分野に関するレベル

本調査団は、5つの職業訓練実施機関（職業訓練センター、工業高校、高等技術学校）を訪問し、実際の訓練を見学するとともに、現在の訓練方法と本地域特設研修の内容に関するニーズを調査した。

既述の通り、「エ」国ではINSAFORPにより指導員に対する教授法のマニュアルはかなり詳細なものが整備されており、その分野での体系化は進んでいると言える。

しかしながら、職業訓練の内容論でみた場合、技能の種類（感覚運動系技能と知的管理系技能）までは検討されておらず、この点において本地域特設研修による補完効果が期待できる。

より重要な事は、INSAFORPでの聞き取りによると、同国の職業訓練制度が今後は在職者訓練を志向していくということである（商工会議所での雇用者側の意見を聴取した際も、個別の企業のニーズに合った訓練を望む声が多かった）。在職者訓練においては個々の労働者のニーズに対応したカリキュラム開発が必須になるが、現在はINSAFORPが全国统一カリキュラムを開発しているため、この点については全く対応がなされていない。これは、訓練評価についても当てはまる。これらに対応していくためには、個々の指導員が職業訓練の一連のサイクルを自分で実施する能力を習得することが不可欠である。これについては、INSAFORPでも必要性が指摘されている。

以上の事から、同国における本地域特設研修に対するニーズは高く、同国の職業訓練制度を補完する上で、カリキュラム開発と訓練評価の手法に関するニーズは特に高いと言える。

(3) 本地域特設研修の運営に関する提言

「エ」国の職業訓練の今後の展望においては、養成訓練から在職者訓練への移行が検討されている。在職者には既に現場があるため、この移行においては、在職者の多様な訓練ニーズに応える訓練を計画する必要がある。しかしながら現状の中央集権的な教授法のマニュアルは個々の在職者のニーズを汲み上げる仕組みになっておらず、よって在職者に適切な訓練を実施する体制にはなっていない。

これらの弱点を補完するためにも本研修の運営において、在職者訓練のニーズ把握及び訓練評価を強調し、研修員にニーズ把握、カリキュラム開発及び訓練評価を習得させる必要がある。

また、既述の同国職業訓練制度をふまえ、本地域特設研修の波及効果を鑑みると、効果を高めるためには、INSAFORPでカリキュラム開発や評価を担当する部門からの研修員の派遣が必要である。何故なら、INSAFORPは指導員研修を行う機関であり、ここの担当者が本研修内容を理解・実践してこそ、INSAFORPによって本研修内容を広く協力校の指導員に普及する事ができるからである。

よって、まず今年度研修員の帰国報告会には所属機関のみならず、INSAFORPからも関係者が出席し、本研修内容の必要性を理解する必要がある。そして、次年度はINSAFORPより候補者を選出してもらうよう提言したい。

これらにより、「エ」国の職業訓練システムをより向上させる効果が期待でき、かつ指導員個人の資質を向上させることができる。

以上

2. 各派遣国の日本大使館に提出した報告書（ニカラグア）

特別案件等調査「中米・カリブ職業訓練向上セミナー」

調査結果概要

ニカラグア

目次

1. 調査目的
2. 期間
3. 調査団構成
4. 調査日程、訪問先、面会者
5. 調査結果概要

1. 調査目的

本調査の目的は、本地域特設研修の割当国のうち、職業訓練において比較的情報が不足しているニカラグアについて、職業訓練の現状と課題、本研修の内容（訓練システム）に対するニーズと当該分野に関するレベルを把握し、より適切な研修内容の設定と、より効果的な運営を企画することにある。

2. 期間

平成14年8月12日から同年8月14日まで

3. 調査団構成

曳地 和博：団長（総括）

国際協力事業団(JICA)八王子国際センター業務課長代理

田中 萬年：技術指導

雇用・能力開発機構職業能力開発総合大学校指導学科教授

水野 新：技術指導

JICA 長期専門家（グアテマラ職業訓練庁所属）

舘山丈太郎：研修計画

国際協力事業団(JICA)八王子国際センター業務課

崎 しのぶ：通訳

ロスベル通訳翻訳会社

4. 調査日程、訪問先、面会者

8月12日

09:00 JICA 駐在員事務所（打ち合わせ）：高木所長、小田企画調査員

10:30 外務省経済関係協力庁（表敬）：フリクシオネ二国間関係担当局長、ピンテル担当官

14:30 国立技術院（INATEC）（協議）：ポルタ総裁、ソト国際技術協力部長、バジェ職業訓練専門員、ペドロッサ カリキュラム課長、バルトロオノ同課員

8月14日

09:00 INATEC（協議）：ソト国際技術協力部長

10:00 ESKIMO 工場（視察）：サルボ社長、サルボ常務、モリーナ人事部長

13:00 INATEC 訓練校（CECNA）（視察）：セルナ所長

14:00 INATEC 訓練校（CEFNIH）（視察）：ベルムーデス所長

15:00 PANAMCO Coca Cola 工場（視察）：マンセル人事部長、ペレス研修部員、ルイス製造課長

8月15日

09:00 INATEC（協議）：ソト国際技術協力部長、フアレス職業訓練局長、トラニーヤ指導員養成課長、ペドロッサ カリキュラム課長、アルタミラーノ農牧・林業職訓課長、カノ商業・サービス職訓課長、ラカージョ工業・建設職訓課長

15:00 JICA 駐在員事務所（報告）：高木所長、小田企画調査員

5. 調査結果概要

本調査団はニカラグアにて、本地域特設研修に関連する省庁、職業訓練実施機関、及び民間企業（卒業生就職先）を訪問し、職業訓練の現状と課題、本研修の内容（訓練システム）に対するニーズと当該分野に関するレベルを調査した。

(1) 「ニ」国における職業訓練の現状

本調査団は、外務省経済関係協力庁、国立技術院（INATEC）において、同国の職業訓練の現状について調査した。概要については以下の通り。

同国の職業訓練の体系は、わが国のそれと類似した点がある一方、大きく異なる点もある。また、本調査にて訪問した各国（グアテマラ、エル・サルヴァドル、ニカラグア）に共通な点と、同国独特のものもある。全体として、同国における職業教育・職業訓練には極めて重要な役割があるが、現在は充分にその責務を果たしきれていないと言える。

同国の職業訓練は、労働省傘下の国立技術院（INATEC）が運営している。INATECの概要を示すと、INATECは職業訓練の企画・管理を行い、全国に36ヶ所の直営職業訓練センターと256校の委託民間訓練センターを擁している。

その使命は、第一に企業が必要とする人材を育成する事である。これは企業が労働者の給与の2%に相当する額をいわば「訓練税」として国に支払い、これがINATECの財源となっているためである。第二の使命は、若年者に職業能力を付与する事によって、就業を促進することである。

INATECの主な財源は既述の訓練税の他に、受講料と国庫補助等がある。

INATECが実施するプログラムは三分野にわたっており、農牧・林業、産業技術・建設業、商業・サービスとなっている。

INATECの最高決議機関は運営理事会であり、その構成は大統領が任命する政府代表4名（労働大臣、教育大臣、経済大臣及び大蔵大臣）、民間企業代表2名、労働組合2名の計8名であり、会長は労働大臣が務める。

INATECで職業訓練に携わる組織は、企画開発局、職業訓練局、総務局、特別プログラム局、財務局で構成され、職業訓練は主に職業訓練局下の二つのサブ局で展開されている。一つ目は顧客対応部であり、企業訓練課とセンター認定課からなっている。もう一つは職業訓練部で、プログラムの三分野の課からなっており、それぞれの分野の訓練に責任を負っている。また、職業訓練局直轄として、認定・証明班、評価・フォロー班、カリキュラム班、ドキュメント班、指導員訓練班、遠隔教育班がある。

直営の職業訓練センターの訓練カリキュラムは、既述のカリキュラム班が作成し、実施については職業訓練部の三分野の課が責任を持っている。

つまり、各職業訓練センターは、INATEC本部の指導の下、職業訓練を実施している。

(2) 本地域特設研修の内容（訓練方法）に関するニーズと当該分野に関するレベル

本調査団は、INATEC本部及び訓練校、民間企業（卒業生就職先）を訪問し、実際の訓練を

見学するとともに、現在の訓練方法と本地域特設研修の内容に関するニーズを調査した。

INATEC 直営の職業訓練センターにおける指導の現状を見ると、ドイツの協力の影響が散見されるが、指導員はそのシステムの方法論について明確に意識していないようである。

さらに、既述の通り、INATEC では企業のニーズに応える体制は整っているものの、企業での聞き取り調査によると、そのニーズ把握及びカリキュラム作成能力は企業ニーズに応えているとは言えないようである。

したがって、わが国で行われる本地域特設研修の主題である訓練システムを修得する事は、INATEC を利用する主要企業のニーズに応えられる訓練システムを構築する上で、極めて重要なことと言える。

なお、本地域特設研修への候補者であるバジェ氏と面談することができた。同人はカリキュラム開発担当の責任者であり、本研修の目的を達成するためには適切な人選であると思われる。

(3) 本地域特設研修の運営に関する提言

「二」国の職業訓練制度は、国際労働機関（ILO）の指導により、「職能」システムに基く職業訓練に移行しているが、まだ緒についた段階であり、INATEC にはその体系確立のための方法論を修得したいという要望がある。

本地域特設研修においては、研修員は企業のニーズ把握、カリキュラム開発等の方法を修得する。現時点の INATEC の訓練システムを鑑みるに、本研修の内容は全て重要であるため、特に研修運営方法を変更する必要性はないが、INATEC が要望する職業訓練体系の確立のためには、帰国後の追加指導が必須である。本地域特設研修の終盤では、各研修員はアクションプランを作成し、所属部門から個々の企業の人材育成担当者までを視野に入れた活動計画を作成する。これが実施されるようにモニターする仕組みの一つとして、来年グアテマラで開催されるセミナーに帰国研修員を参加させる方法があるが、他の方法も検討する必要がある。

以上