

4	San Manuel で2つのプログラムがぶつかった	プロジェクトサイトであるSan Manuel市街地で、プロジェクトとカウンターパート機関であるPRAF/Di-Mujerの強いところと、裨益者は国民党支持者だけであることと宣伝された。Di-Mujerプログラムは、地元選出の代議士が圧力をかけたこととから出た話である。この件に関して、カウンターパートであるコロコディネーターに問い合わせたところ、Di-Mujerとしては、当地へのプログラム導入は考えていないと答えを得た。しかし、代議士からの要請も強く、Di-Mujerプログラムを早急に開始する必要性がPRAFに出てきたため、San Manuel市街地はDi-Mujerが受け持つこととなった。	プロジェクトで、2つのプログラムの調整に時間がかかったため、同地での活動開始が遅れた。現在、鉛製造グループの進捗が遅いのも、これが原因の一つと考えられる。	Di-Mujerプログラムとの話し合いで、当プロジェクトはSan Manuelの市街地では活動しないことに決定した。しかし、2005年4月26日に市役所と会議を持ち、住民を招集し、正式にプロジェクトとDi-Mujerの役割分担を伝えたところ、住民の希望がプロジェクト側に強く示されたため、市街地での協力は当プロジェクトが受け持つことに事態が急転した。	対応の遅れが女性のモチベーションを失う原因となる。
5	La Pintadaの人集まらない	2005年1月25日にグループ形成及び業種決定を行うために女性を招集し、話し合いを持った。継続した集会が必要であったため、2月に召集をしたが、2度とも人が集まらなかった。	4月18日に業種を決定し、4月21日理事會メンバーを決定した。5月3日に研修計画を立て、5月10日、11日に社会研修（自己評価）と5月23日から27日までモテイビーションを行うこと、女性のモチベーションを保つ活動が続いた。そして、8月から本格的に織物研修を開始した。	これまで支援の経験や組織化の経験のないコミュニティの女性たちを対象とする場合には、プロジェクトや女性間の信頼関係を構築するための小旅行の企画や女性たちの興味のある分野での研修をまず実施するなど、女性たちのモチベーションを失わずに、関係を構築できるような活動を組み込むことは重要である。	このままでは陶器生産の知識がなかったため、全面的に講師を信頼し、任せきったところがある。研修の目的に実施すべきであった。最初から良い講師を見つけていることは難しい。
6	Breaの技術講師との人間関係	3月12日にプロモーターによる家庭訪問を行い、プロジェクトの説明と集会の実施可能性を1月の集會参加者に確認した。その結果、集會に参加すると答えた。3月11日に集會を実施、14名の参加を得た。このコミュニティでは、今まで他機関からの支援には男性だけが参加しており、女性が裨益者として参加する機会がなかったため、女性たちが関心を持っていった翼パンの研修を3月16日、17日の2日間で行った。また、プロジェクトではどのような活動を行っているか知ってもらうために、先進グループを訪問する小旅行を企画・実施した。	2つのプログラムの調整に時間がかかったため、同地での活動開始が遅れた。現在、鉛製造グループの進捗が遅いのも、これが原因の一つと考えられる。	エリサ氏によると、サンチャゴゴ氏に以前、研修を受けた経験があるが、その内容とブレア村の女性が受けたブレア村の女性には嘘を教えたいことになり、相反することは良く、急速に製品の質が向上し、製品の破壊率の下がった。	エリサ氏の希望を受け、研修を中断した。技術レベルを上げるために日本人専門家への依頼し、ろくろの使用方法などの補強研修を組んだ。その後、2005年8月に5市で陶器生産をしてエリサ氏による研修を重ね、販売できるレベルにまで商品の質を上げることができた。

<p>11</p> <p>El Jaral、注文したT-シャツが出荷できるレベルに達していなかった</p>	<p>JICAではTela海岸を清掃するイベントを計画し、250着のシャツを用意することになった。当プロジェクトでは女性グループが経験を増やし、技術レベルを上げることに資すると判断し、入札に応じることになった。作業開始日にインストラクターを雇用し、再度研修を行った後、プリント作業を開始した。停電や電熱器具の焼けつきなど障害も生じたが、最終的には7月28日に作業が完了し、プロジェクト事務所に製品が持ち込まれた。そのとき検品をしたが、(1)プリントにずれがある(プリントの位置が間違っている、斜めに印刷されている)。(2)黄色いシミがついている。(3)プリントが不完全である(色が不足している、色があせている)。</p>	<p>JICA事務所から当方の対応案を受け入れられることになり、一件着開始した。品質管理の研修を早く開始することにした。</p>	<p>JICA事務所から当方の対応案を受け入れられることになり、一件着開始した。品質管理の研修を早く開始することにした。</p>	<p>品質管理の意識をできるだけ早く女性グループに伝える必要がある。顧客が要求するレベルを女性が理解するために今回から会社形式にし、販売部長と生産部長が品質管理及びそのアドバイザーとしてこれを担当することになったので、これを励行する。今後この分野の発展があるかどうか引き続き観察する。</p>
<p>12</p> <p>Agua Caliente、製粉グループの脱退者からのお金の請求</p>	<p>製粉機の運び込みの前に作業小屋の建設が必要で、それはグループで建設する約束とした。また、グループの活動には家族の協力が不可欠である旨も説明した。小屋は家族の協力を得て建設された。その後、製粉機を持ち込んで、作業を開始したが、6月にグループの内紛から会長が脱退した。今回この会長から小屋の建設中に投資した資金(労働力を含む)、夫の技術料、自分自身の労働費の支払いLps. 1,200の支払い請求が来た。</p>	<p>8月3日にグループと会議を持った。話の内容(1)小屋建設当時、どのような約束が交わされたか。(2)代金はグループが支払うべきか。(3)労働に対する報酬はどれくらいか。(4)労働者に対する報酬はどれくらいか。(5)労働者に対する報酬はどれくらいか。(6)労働者に対する報酬はどれくらいか。</p>	<p>小屋の建設にかかった経費について、家族の支援を基にしてもらって、つまり無償の協力を得ることを前向きにしている旨を説明した。ただし、会長の労働時間(15日分)に対応する金額Lps. 420はグループから支払われた。また、銀行口座の書き換え(名義は会長と会計)時にLps. 300要求され、グループは同メンバーに支払った。</p>	<p>法人登録をしていないため、銀行口座の開設は個人名義となる。これを解決する方法として、予め会長と会計の両名の署名の入った銀行の支払い申請用紙を保管することにした。また、Acta de Constitutionの手続きをすれば、役員が変更したとしても法的に新しい役員者を任命して銀行からの預金引き出しは可能であると考えているため、そのやり方を調査中である。</p>
<p>13</p> <p>ろうけつデザインにインパクトが不足</p>	<p>2005年8月10日に人工染料を使用したろうけつ製品を試作したが、製品のインパクトがもう一息不足していることに気が付いた。</p>	<p>改善案として(1)ろうけつによるマヤデザインの色に線の強弱をつける。大きく書く。(2)Copanの文字は最初の場合より大きく書く。(3)白を強調したい場合は真から再度ロウを流し込む。(4)化学染料を使い、多色染めの商品を導入する。</p>	<p>修正を加えずとも、市場の受けは上々で、現在も販売を伸ばしている。</p>	<p>日本では別で考えていることも、可能な品賃レベルが違っているので、日本の常識を入れているのではなく、直接市場の評価を待つほうが良いかもしれない。</p>
<p>14</p> <p>マヤクッキーを製造するに当たり、型枠の製法がわからなかった。</p>	<p>Agua Calienteに導入する予定のクッキー型枠製造で、型枠の作り方がわからず試行錯誤を繰り返した。</p>	<p>最初に枠と模様をいっしょにした方を作ったため、枠が1cmの高さを持たせてしまった。最終的に外枠5mmの高さ、中の模様は太目の針金で作ることになった。</p>	<p>模様部分と枠の部分を分離して製作すること</p>	<p>その後わかったことであるが、インターネットを通して簡単に形状が把握できることがわかった。事前にもっと情報を得るべきであった。</p>

<p>15 El Jaral, 土地の譲渡にかかわる調整が自ら撰で、契約書も自ら作成しなかった。</p>	<p>2005年8月3日に土地の譲渡契約署名の連絡が入った。その後、8月7日と8月8日に同行の連絡が入り、その都度El Jaral まで出向くこととなった。しかし、署名を合せていなかった。8月8日に打ち合わせでウーゴ氏（土地所有者の夫）から書類の内容に同意を得た。またそのとき、関係者（Mancomunidad、観光庁、JICA）の署名も欲しいとの意向が出された。会議後、グループの代表イサベルに書類に加えるべき関係者のデータをグループに送るよう指示したが、まったく答えがなかった。署名予定日が8月16日であったため、時間もないことからプロジェクト側で文書を作成することにした。</p>	<p>イサベルにはプロジェクト事務所とサイトには距離があり、無駄足を避けるためにも変更の際には早急にプロジェクト事務所へ連絡するようには女性グループのものは女性グループのものは女性グループのものであるため、申し入れた。また、供与される土地は女性グループのものであるため、できることは自分たちで行うよう申し入れた。</p>	<p>その後、女性が主体的に動くようになり、市役所へ土地測量の申請などは女性グループのみで行った。</p>	<p>グループからの依頼に応じてばかりになり、依頼心を助長することを促す必要がなかった。これを抑える活動が必要。</p>
<p>16 Agua Caliente, 製パングループが不活性化してしまっ</p>	<p>2005年3月の段階では、コーヒー農園と商売が成立するなど、生産から販売まで最も進んだグループであった。コミュニティ内での販売も進まなくなってきた。自らの努力で道を開く姿勢が欠けてきたように見えた。同グループからの提案で安いのパンの作り方、内部の結束を促すための社会研修、基本的な運営管理を教える企業研修を行ったが、改善は見られなかった。</p>	<p>8月3日集会を持った。一向に改善が見られなため、解散も一つの方策として選択肢を入れた。女性たちは全員継続を希望したため、当方が把握している欠点の改善を条件に活動継続を決めた。(1) 経理の改善：領収書がないため、支出内容を証明すること。(2) あるメンバーの夫が必要以上に企業活動に介入している。夫の立場は妻の支援者としての役割だけであるため、必要以上の介入は企業の運営上ママイナスになる。女性が中心の企業であり、メンバー全員がこの基準を遵守する。(3) 2週間毎の活動計画を作ってパンを生産するなど継続した活動の確保。</p>	<p>その後、自立した改修が見られず停滞状態から抜け出せなかった。後日わかつたことであるが、生産計画を立ててメンバーが集まらず材料不足で生産できず解散したり、メンバーに知らせず仲良しグループでパンを製造販売していた。結局、グループに課した課題を全く果たさなかったため2006年1月8日にグループの解散を決定した。</p>	<p>グループのメンバー構成をもっと考慮に入れるべきであった。後でわかつたことであるが、コミュニティでも悪評の多い人も含まれていた。メンバーに入ることでも生じるが、同時に義務も生じる。グループ形成時に義務の部分をもっと強調すべきであった。グループの部分に不向きである。</p>

<p>17</p> <p>Carrizalon, 蜂が騒いでいる。分封したいのではないだろうか。</p>	<p>8月17日、Carrizalonから電話があつた。蜂が分封したがついていよう、騒いでいる。分封の方法を教えてください。</p>	<p>AFSMOのアルヌルフオ氏に早速電話で問い合わせる。分封は周りに多くの花が咲くようになつてから出てくる現象で、8月では考えられない。現在、Oootepeque果で同様の現象が起きていて、原因は(1)食糧不足(食糧は与えていても量が少なかったり濃度が低かつたりすると蜂の必要量を満たすことができなないので、巢から逃げ出そうとする)。(2)寄生虫のBarroaの発生。食糧不足については、精製した砂糖を10ポンド追加で持たせることにした。また寄生虫については、寄生虫が増えると同様の行動を取るの、両方から観察する必要がある。</p>	<p>指示を出したが、対応が遅く蜂が蜂箱から逃げた。原因は蜂箱設置場所に近い人に仕事を押し付けられていたことや、問題の責任転嫁により蜂を管理する責任体制が未熟であり返さなために、参加メンバーの責任分担を明確にした。また、月に1度の補充研修を導入し、未然に問題の発生を防止する策をとった。</p>	<p>研修内容の定着が非識字者では低い。新しいことを受け入れる能力も普段から知的刺激を受けていないため、自分に都合よく解釈する傾向がある。対策として定期的な研修(刺激)と視覚教材を多用した学習が考えられる。</p>
<p>18</p> <p>Breaでメンバーの内部分裂が起こったとの報告を受けた</p>	<p>8月19日にブリアシリテーターから、Breaでメンバーが分裂しているとの報告を受けた。その原因は(1)土地の登録。メンバーの父親カルロス氏から受けていた土地の名義が、娘姉妹の名前になつていてメンバーになつていない。(2)メンバーの一人が生活場所を移すために村から出て行くが、それに伴って、他のメンバーが企業を株を買入している。(3)同姉妹が内部から不平が出ないよう、に誓書をとつていた。これに反対したメンバー数名がグループから脱退した。</p>	<p>ブリアシリテーターはこの大きさに驚き、早速集会を開いた。(1)土地の名義はグループにすることで合意した。プロジェクトは、グループに対しては支援できるが、個人にはできないことを今ままで再三言っている。(2)世銀の資金を作業場を申請している過程で、株式会社概念を覚えてきたようである。多くの株を手に入れ、経営権を握る考えである。ただし、規則の中で株の値段や購入方法など決めていないため、実際には購入したとしてもその有効性は見出せない。(3)生まれればかりの企業が、内部分裂を起こすとその存続自体危うくなる。また、日ごろキリスト教徒の心得を言っているメンバーたちが、その行い自体が半キリスト教的であること。ブリアシリテーターは説明したとのこと。これで小康状態を保っている。</p>	<p>11月8日にグループで、オネイダ、ソニア、ブレンドラの脱退を決定したが、11月に調整のための会議を持つたが、グループの決定及び脱退者の意思を伝えることはできなかった。12月から、7名体制で生産を継続している。</p>	<p>経済的な利益につながらず、いかにしてグループの団結力を維持するか、これからの課題である。</p>

19	GRUTECAで継続した活動が確保できない	同グループは、発足当初から積極性の欠けている組織であった。9月には全ての研修が完了し、市場もある程度確保された。自ら動いて規模を拡大することが課題となっていたが、注文に対する生産と委託販売契約を結んでいる店に補充する商品の生産だけでなく、積極的に市場を開拓する動きが見られなかった。	8月26日に委託販売を導入した。契約期間中に商品をおろし、定期的に(2週間毎)店を訪れて売れた分の金額を受け取り商品の補充をするものであった。契約、台帳のつけ方、商品の記録などを研修して、実際に店を回り委託販売を開始した。12月22日に委託販売の現状調査を行った。顧客の好みが生産に反映していないため、提言を出した。2月21日に長く売れる店、協力的な店に対しより多くの商品を置くとか、契約店の拡大のための活動をを行った。注文を増やすことで生産の増加につなげる考えである。	担当者(販売部長)への啓蒙により販売店への対応や商品情報のフィードバックが改善された。	同グループは大きな市場、競争のない商品、利益率の高い販売方法と他グループに比べ恵まれた条件を持つているにもかかわらず、グループの活性化が見られない。一つは企業としての考え方が小遣い稼ぎ程度の認識しかなく、これまで問題解決にプロジェクから、支援助けがあり、これが依存体質を生んだ原因となっている。プロジェクには活動期間があまりない目標があるため、企業の自主性を引き出すためのよりゆっくりに支援が取れないジレンマがある。
20	E1 Cipresでメンバ以外の方が蜂箱を借りてColmenaを生産していた。	7月8日に8つの蜂箱を供与し、技術研修を行った。女性たちの好奇心から蜂を失ったが、これを回復するために野生蜂の捕獲研修を行った。参加した男性のうち、会長の兄が積極的に支援し3箱捕獲したが、一箱は女性グループに譲渡したが、一箱は自分のものとし、女性グループに蜂箱の買取を要求した。	10月13日に女性グループから、野生蜂の捕獲に必要な機材の追加申請が出された。そこで、女性たちに機材はグループ外に貸し出ししたり供与したりできない旨を説明し、会長の兄から蜂箱を取り戻さない限り、機材の追加供与はないと説明した。当プロジェクは、女性グループ支援で行っている事業であり、グループから村人への貸し出しを認めてしまおうと取捨分けで解決の目処が立たなかったため、直接、同男性にプロジェク趣旨を説明し協力を求めた。最終的には12月15日に合意を得、12月17日に同グループに対して機材の追加供与を行った。	1月7、8日に行った研修時に蜂箱は女性グループに返されていた。ただし、蜂箱は採集された後であった。	女性の企業活動で業種によつては男性の支援が必要な役割を果たすが、常にプロジェクの趣旨を説明し、誤解が生じないように動くべきであった。
21	San Manuel 製粉グループのメンバが機械に挟まれた。	10月掃除中に髪の毛がベルトに挟まり顔と胸を怪我をする事故が起こった。	ベルトに直接触れないようトタン板でカバーを作成した。また、今回の事故と直接関係はないが、関係者以外に近づくのを防ぐための掃除機を動かさないよう研修を行った。機械を一時停止させながら研修は機械をしたメンバには個人的に医薬品の供与を行った。	この事故の被害者は不注意が原因であること認識しているが、機械が伴う以上常に危険が伴う。そのため、安全管理のための研修を行った。その後、事故は起こっていない。	機械を設置する段階で安全面を考慮した付帯施設(防護柵、機械のカバー)を取り付けける。

25	La Campa, 織物研修 でうまく織り機を操 作できず、研修を中 断せざるを得なかつ た。	7月4日から8日にかけて第1回目の織物研 修を行った。しかし、織り始めてみると 糸が切れ作業を中断せざるを得なかつ た。	7月16日と17日の両日、エスペランサ から講師を招き、プロジェクトの場所を質問 し、技術を強化した。また、翌1週間 を準備期間とし、織機の準備と共に 練習でプロジェクトの実習室で実際 に布を織ってみた。La Campaの女性 たちには折り機が故障していたため うまく織れなかつたと説明し、前回 設置していた織機を回収した。	7月26日から29日まで、再度織物研 修を実施した。今回は問題なく布が 織れた。また、前回の失敗は機械の 不良によるものとして連絡したと思 う。め、技師の信用を確保できたとす る。	(1) エスペランサで受けた研修が 不適切であった。エスペランサで は織るだけの研修で織る前の準備 研修はなかつた。(2) 研修を実施 する前に事務所研修室で試し織が できていれば、この問題は起こら なかつたのではないか。
26	La Campa 織物グルー プ活動中断	12月 La Campaの市街地で住民を募集した が、人が集まらなかつた。理由として、 ① コーヒー摘み取りの時期と重なった、な ② 市役所が積極的に住民募集に協力しな かつたことが原因である。また、市街地 の住民はたとえ農村地域であつても収入 増加に対する飢餓感が薄い。また、La Campaでは多くの団体が支援を行うの で、この機会を逃したら後がないという 切迫感もない。プロモーターは住民の意 識を高めるために家庭訪問を行いプロ ジェクトの説明をした。市街地での関心 は小さかつたが、その周辺部San Matias 地区とEl Arenal地区の住民が興味を持 ちそれぞれグループを形成した。 しかしそのグループが長続きせず、3地 区のメンバーが集まって一つのグルーブ を形成し、話し合いの結果、織物を生産 活動に決めた。グループのやる気を維持 させるために3月16日～18日まで、製紙 研修を組んだ。5月から織物研修が開始 された。織物研修は合計で4回かけ女性 たちは基本的な織物技術を習得した。し かし、より高い技術をつけるために長期 研修の希望が出された。長期研修の場 合、宿泊と食事を負担してもらっている が、女性側ではその負担を拒否した。ま た、研修が難しいとの理由から継続に事 業内容を切り替えるといふ申し出があつ た。当方では女性側の希望を受け入れ刺 激は低かつた。	10月7日に会議を招き、刺繍生産に かかわられるメンバーの時間、生産数 とメンバーの希望する月収について 分析を行った。女性の意識が小規模 企業ではなく技術研修の意識しかな い、3名だけが織物に興味を持ってお り、続けたいとこの考えであるが、残 りのメンバーは織物は難しいとの意 識がある。また、雑貨屋の店番など の仕事を持っており、織物は空き時 間の趣味程度の意識しか持っていない かつた。	メンバーからプロジェクト継続の意 思が確認できなかつたため、活動中 止を余儀なくされた。	メンバーの入れ替えが激しかつた ため、プロジェクトの趣旨が十分に 理解されていなかかつた。新メン バーには、プロジェクトの趣旨を 逐次確認する作業が必要である。

<p>31</p> <p>Agua Caliente Gruteca 不活性が続く</p>	<p>Grutecaは製品生産能力も市場もある。少し力を入れれば目標のLps.10,000の販売は可能であるが実行しない。</p>	<p>グループのメンバーが自分たちの活動を確認できるようにチャエックリストを作った。今後このチャエックリストの確認により自ら活動計画が作れるように支援していく。</p>	<p>担当者(販売部長)への啓蒙により販売店への対応や商品情報のバックが改善された。</p>	<p>同グループは大きな市場、競争のない商品、利益率の高い販売方法と他グループに比べ恵まれた条件を持つているにもかかわらず、グループの活性化が見えられない。一社は企業としての考え方が小遣い稼ぎ程度の認識しかなく、今までの問題解決にプロジェクトからの支援があり、これが依存体質を生んだ原因となっている。プロジェクトには活動期間があり、それ以前に到達しなければならぬ目標があるため、企業の自主性を引き出すためのよりゆとりとした支援が取れないジレンマがある。</p>
<p>32</p> <p>San Manuel 製粉 Albaの復帰希望</p>	<p>2006年1月30日の定例会で、プロモーターがグループから脱退したアルバが、再度グループに戻りたいとの要望を出しているとの報告した。</p>	<p>アルバは製粉機に巻き込まれる事故を起こし、それが元で製粉機に対して恐怖心を持っており、グループから脱退しないように製粉以外の仕事の可能性なども話し合った。また、彼女には小なりの子供がおり、製粉を続けるより子供の世界を強く望んだ。これからのことから彼女の意思での脱退を決めたものである。そのときの選択肢としてグループの提案で、一時休業し、気持ちが収まれば復帰する案も出されたがそれも拒否している。経過をたどると、今回の復帰希望は本人のわがままの団結から考えをまとめた。</p>	<p>グループ内で話し合いが行われ、アルバの再加入が決定された。性格的に温厚な人物で再加入後も問題をこすことなく活動している。</p>	<p>アルバはグループの支配者的役割を持つている人の縁に当たり、再加入には姑の協力は後ろ盾があつたようである。アルバではなく過程にグループ活動の興味や決定過程の尊重を啓蒙する必要がある。</p>
<p>33</p> <p>GRUTECA、委託販売システムに改善が見られない</p>	<p>2006年2月10日、Copan Ruinas市役所との打ち合わせの時間を縫って、委託販売契約店を見て廻った。プロモーターの話では、12月22日に指摘した問題が改善されたとの報告を受けていたが、追加入荷をしていない店やプロジェクトが関連企業だけが使えている店が散見された。</p>	<p>委託契約店の評価をすることにし、そのための調査を依頼した。その結果を待って、女性たちと会議を持ち、今後の委託販売システムの改善を考える。</p>	<p>担当者(販売部長)への啓蒙により販売店への対応や商品情報のバックが改善された。</p>	<p>同グループは大きな市場、競争のない商品、利益率の高い販売方法と他グループに比べ恵まれた条件を持つているにもかかわらず、グループの活性化が見えられない。一社は企業としての考え方が小遣い稼ぎ程度の認識しかなく、今までの問題解決にプロジェクトからの支援があり、これが依存体質を生んだ原因となっている。プロジェクトには活動期間があり、それ以前に到達しなければならぬ目標があるため、企業の自主性を引き出すためのよりゆとりとした支援が取れないジレンマがある。</p>

<p>34</p> <p>Olominas、灌漑システム改善がすすまな い。</p>	<p>2006年1月18日の技術研修終了後、女性たちと灌漑システム改善について話し合った。点滴の穴から水が出ないもの、出すぎているものなど色々あったので、出すぎの穴を塞いで代わりに小さな穴を開けることにした。そして、入水量と灌漑水量を一致させて24時間灌水できるシステムを作る事にした。また、このシステムがうまく作動しないときはPVC管を設置して、ホースによる灌水を指示した。1月21日に作業を行った結果、順調に作動しているとプロモーターから報告を受けた。2月16日に黒田専門家が現場を訪れたとき、改善が見られないことを発見した。</p>	<p>灌漑システムを点検した結果、(1) フィルターがない (2) 灌漑用排水部品が繊細で野外での使用には向いていないため、簡単に目詰まりすることなどがわかった。早速、上記2点の改善を行った。</p>	<p>その後、目詰まりせず順調に動いている。</p>	<p>約1ヶ月間、確認しなかつたことになる。プロモーターの仕事を確認する作業が不足していた。スーパーパーバイズのやり方を改善する必要がある。最初に設置したときもその分野の専門家に依頼したが、今回のような基本的エラーが発生する。当方に専門知識がなかったため、受当性の検証が行えなかつた。その一因であるが、当国の専門家のレベルが低い。そのため、実施を前にその分野の知識があるとと思われる複数の人間に聞いてみる必要がある。</p>
<p>35</p> <p>Buenos Aires, 研修の見学に来ていたHeydyとLarissaが切り取った蟻についている蟻を無断で食べた。</p>	<p>2月18日、Buenos Airesで2回目の蜂蜜収穫研修を行った。午前中はApiarioで蟻の侵入している枠の収穫で、午後から蜂蜜の搾り出し研修である。午後から蜂蜜を塞いでいる蟻を切り取っている。それ以外の女性職員が無断で食べていた。</p>	<p>その場で2人に注意をした。また、月曜日の定例会で一般事例として我々には知らず知らずのうちに相手よりも高い位置にあるかと思いがちである。だから、少しぐぐらはないかというレベルに思ってしまう。もし、同レベルにあれば、または我々より高い位置にあると尊重する姿勢から我々の仕事を尊重する。また、相手に尊重してもらいたいならば、常に謙虚な気持ちを持ち忘れないことである。</p>	<p>改善が生まれるか、各自の意識の変化がないか？</p>	<p>サンタ・ロサ・デ・コパンとデグシガルパを比較してみると、サンタ・ロサの人間の成熟度が低い。子供じみた行動や発言をする人が多い。日本流の温情を理解しないため、仕事が必要な場合とは異なる。ラヌス流に簡単に解雇するのが妥当かもしれない。</p>

36	GRUTECA, 短期SVの活動の調整がうまく行かなかかった。	2006年2月20日に染色SVと会議を持った。その中で、(1) 指示系統の不整合、SVとカウンセラーパートが裨益女性性に対してどのような位置をもって活動をおこなうか。(2) ロジスティック面での説明不足、JICA事務所、配属先での同僚SV、プロジェクトがそれぞれロジスティックな面でのどのような役割が配分されているか。(3) 活動目標の確認、赴任当初にプロジェクトから希望を出したが、現場で2週間活動をして残された時間、SVの能力、女性やカウンセラーパートの能力を元により具体的な目標を設定する。(4) 言葉の問題、技術をカウンセラーパートや裨益女性性に伝える際に生じる言語の障害が出された。	(1) SVは基本的にはカウンセラーパートに技術を伝える。裨益女性性への研修にはカウンセラーパートが当たるが、SVは研修のスーパーバイザーを行う。(2) JICA事務所は住宅、安全、交通、活動経費、同様SVは活動経費管理、プロジェクトは活動調整・支援を行う。(3) 自然染料(サトウキビ、アチョヨデ、コーヒー、テカ)の色をもう少し少なくとも1種類の染料で生地を染める。巻きスカート、サマードレス、キャミソール、トヤ、カッターの製品見本を作る。上記2点を最低仕上げなければならぬ。余力があればその上を目指すこととした。(4) 西英語を研修中1週間のうち3日間備上することとした。	調整後、業務は問題なく進んだ	現場に入る前の説明が不足していたため、SVに負担をかけてしまった。また、スーパーバイズを週に1回の割合でかけたが、十分ではなかった。専門家やSVの語学力や地域性を十分に考慮した調整が必要だった。
37	Olominas, 実った果実を60個盗まれた。	1月21日訪問時に、同グループからグアヤバ60個盗まれたとの報告を受けた。	その前から道を通る人が試みに実をもいで食べている。ただ未熟なものでも、途中で果実を捨てていることは知っていた。今回は計画的に大量に盗んだものである。早速、Graciasの果物屋やLa Campaのフェアア会場でグアヤバを販売するものがないか調査するよう指示を出した。また、鉄条網を供与して侵入を難しくする。	グループのリーダーは、地元ラジオ局へ行つて盗難の事実と見つけた人は連絡する旨放送した。プロジェクタからはグアヤバの販売先へ、グアヤバを持ら込む人間がきたら警察へ連絡するよう依頼した。また、当番で夜警をすることにした。	農村の閉ざされた社会でも盗難が起る。完全に盗難を防ぐことはできないが、対策を立てていることが目で見えるようにすることが重要である。
38	La Pintada, 三角関係のもつれからメンバーがいがみ合い、3人仕事場に来なくなった	オネイダとパウラが、男性の取り合いで喧嘩をした。織物グループは、2つのサブグループに分かれ当番制で作業をしているが、両者とも同じ班に属していたことから、顔を合わせないために2人とも作業に来なくなった。また、グループのリーダーがパウラの姉であったため、来なくなった。	直接顔を合わささないよう、班編成を変えた。また、個人の生活をグループに持ち込まないよう話し合った。	男の浮気が収まったことで、この問題は男も収拾した。	対応しにくい問題で、有効な手段は見出していない。

<p>39 Carrizalón, Valle de Copanが協力はなく、独自の工房として女性グループを利用する動きを見せた。</p>	<p>メンバーたちから官公観光庁のやり方に 対し強い不満が出された。</p>	<p>11月18日、観光庁に文書で3点の質問 を行った。プロジェクトの趣旨が小 規模企業支援と育成であるため、過 当競争を避ける必要がある。当グ ループへの強化支援で合意している にもかかわらず、競争相手の育成を しているValle de Copanの方針が知 りた。デザイン研修で学んだデザ インが誰に属しているのか、コンサ ルトのForetti氏に在るとも言わ れ、上記の疑問を解いた。また、そ れぞれの活動の調整についての改善 を依頼した。</p>	<p>Foretti氏からの露骨な操作はなくな った。</p>	<p>全ての人が善意で活動しているわ けではなく、私眼を利用する人もい る。第1目的にODAを利用する人もい る。できるだけアナテナを張って 多面から情報を集め、迅速に対 応する必要がある。今回の事件は 当方の予想を超える内容であった ため、最初は信じられずそれが対 応を遅らせる原因になった。</p>
<p>40 El Jaral, 人間関係の 不協和音から作業場 に來なくなる人が出 てきた。</p>	<p>パストラーは性格がまっすぐであるが、 融通の聞かないところがある。他の人の 作業の遅さになるため内部から不満が 噴出した。</p>	<p>グループの機能や重要性を再認識す るために、社会研修と全体会議を 行った。パストラーの言動がたとえ 理にかなっていても受け取り手の心 理的圧迫がある場合も改善に繋がる ないことをプロモーターが懇切丁寧 に説明をした。</p>	<p>研修と全体会議で改善の糸口が作れ たが、こじれた人間関係の修復は難 しい。最終的には社長と経理部長 (パストラー)の内部分裂の形に引 き継がれた。</p>	<p>パストラーは知恵もあり起業には 欠くこととできない人材である が、内部の統一を考えたい場合、も う少し言動や行動に考慮すべき点 がある。そのため継続したアドバ イスが必要である。</p>
<p>41 Brea, Santiagoの勧め で入れたろくろの中 心におれがあり、作 業に支障が出る。</p>	<p>研修講師のSnatiago氏の助言を得て木製 の軸を作成し、貸与機材として道具 グループに供与した。しかし、製品の完成 度が低く、改善を加える必要がでた。</p>	<p>数回修理を行ったが目立った改善は 見られなかった。最終的に手直し程 度の修理ではなく、構造全体の改善 を行い、正常な機能を確認した。</p>	<p>現在は問題なく使用している。</p>	<p>手直しをして改善が見られない場 合は、プロジェクト側の評価が下 がる。専門知識のなさからその道の専門 家の意見を100%受け入れた。 これが間違いの元であるが、いろ んな分野で必要な知識を持つこと は不可能である。</p>
<p>42 Olominas, メンバーが グループから抜けた いと突然言い出し た。</p>	<p>2月28日の定例会で、3人のメンバーが突 然抜けたと言出した。これは人間関 係の継続ではなく、収入の少なさを から来ることである。今まで1年間メン バーは配当なしに働いてきた。最近、果 実の盗難事件が起こり、果樹の世話以外 に盗難防止活動を加えなければならな くなったため、メンバーにはプロジエクト に残ることが加重になり、継続したくな い旨話した。1名は既にCopan Ruinas 遺跡公園で夫が働いており、そこに行く ことになった。もう1名は以前プロモ ーターとして働いたことがあり、実入りの 良い職をLa Capma (Centro Comunitario de Comunicacion y Computacion)で見つ けた。</p>	<p>マルタはグループの脱退により残る ことになったが、残りの2名は脱退し た。現在、メンバーは5名であり、こ のまま続けることを考えている。ま た、新たにメンバーになるには過去1 年間に匹敵する労働金をグループに 払わなければならないが、負担が大 きいため新たなメンバーの加入は不 可能である。もしグループが新加入 者が必要とするなら、規則の変更が 必要となってくる。</p>	<p>結局グループ内の人間関係は改善で きずメンバーの脱落となった。</p>	<p>お金が入らなくとも活動にインセン ティブをかける原因になる。将来 今回の脱落の原因にあるメンバ ーの夫の介入が上げられる。農業分 野では男性の支援が不可欠である が、できるだけ男性の介入を避け る必要がある。今回は個人的にそ の男性性に対しプロジェクトの趣旨 を説明することで介入の度合いを 減らすことができた。</p>

<p>43</p> <p>プロモーターの仕事の進捗が鈍い</p>	<p>現場での仕事が入らなくなった。1年経った頃からプロモーターの動きが鈍くなった。</p>	<p>話し合った結果、仕事の方向性が見えないことが解った。そこで、各企業の診断を行い、それぞれの状況を再確認し、すべき仕事を業務命令の形で示すことにした。</p>	<p>プロモーターの自主性も必要であるが、決められた時間に結果を出してその達成度を計る必要がある。プロモーターに差がある、これが如実に仕事に反映される。PRAFから派遣されたメンバーとして扱っても本人は外部者として意識が持てないままだった。ある解決が見つかれば最終まで満足のプロモーターによる報告をすする者もいる。スーパーバイズを任せたい担当 (PRAF職員) も野外で活動がいきななかつた。</p>	<p>プロモーターの雇用には建研と同じ時に人間性をしつかり見ること。業務命令は理解するまで今期よく続けること。外部からの派遣プロモーターにも遠慮せず、課題を課すこと。スーパーバイズは定期的に確実に実行すること。(マニュアルにプロモーターへの評価様式を加えること)</p>
<p>44</p> <p>Chimis, ヤギ飼育研修時にMarthaがプロジェクト運転手になりな要求を出した</p>	<p>2006年3月21日のヤギ飼育研修をカバニヤ市で行ったとき、グループのリーダーであるマルタが、他の場所へ遊びに連れて行くよう運転手に要求を出した。</p>	<p>3月22日に運転手から報告を受けた。すぐにマルタと連絡を取り、プロジェクトの使用は禁止されたこと。個人の使用は禁止されていること。我々さえも個人のためには使っていないことを説明した。</p>	<p>繰り返し説明することで、個人の要望を受け入れられないプロジェクトであると解ったようである。その後、個人使用の要求は出なくなった。</p>	<p>プロジェクトには、目標以外の要望も多数寄せられる (トイレの設置、水道の設置、道路整備、サツカカーチームのユニフォーム供給など)。特に、初めてプロジェクトに参加するコミュニケーションで起るりやすい。繰り返し説明し、誤解の無い行動を取ることが必要である。また、プロジェクトのロールスナップの意識も高めておくことも重要である。</p>
<p>45</p> <p>Tontolo, 作業場建設のいざこざ</p>	<p>2006年3月22日に入ってきた報告である。Tontoloの製紙グループが作業場を建設する計画を持ち、プロジェクトでも支援することを決めた。まず、プロモーターが現場で調達できる材料のリストアップを行う。作業工程を決定した後で、事前にグループで用意できる石、砂、木材などを用意した。建設作業を開始してから約束どおり作業に参加しない人が出てきた。</p>	<p>集会を開き、グループで決定したことは例え反対意見を持つていても、従うべきであることと説明した。時はグループ内の不協和音はなくなくなったが、不満が再発し、結局グループから脱退することとなった。また、建設にかけた自己負担分をグループに要求した。</p>	<p>工事開始前に建設は自発的なもので建設にかかるとは一切受け取ることができない旨、怒書はとつていたが、同じコミュニティの住民同士に決断した。そこでラ・カンパ市とに決定した。両者の主張の調子が異なり、合意点に達しなかつたが、その差額を市役所が支払うことと話し合いは終わった。</p>	<p>作業場建設に反対していたのは自宅の小屋を作業場として提供していたメンバーである。独自の作業場を建設することで2点デメリットが生じる。1. 家賃収入2000レンドル/月が入らなくなる。2. 自分の発言権が減少する。であった。メンバーが独自の作業場を持つたいと感じたのも家主、エウセビアアの夫、のグループへの干渉が強くそれを避けるための選択であった。現在はグループの活動も安定している。自らが支配できる作業場の存在はグループの存続にとって大きな要因になる例を示</p>

13. エンパワーメント指標

	標準		実際的利害関心		戦略的利害関心
			成果一類	成果二類	成果三類
1	参加する	世帯内			1-III-0. 夫が家事労働に参加する
		コミュニティ内	1-I-1(1). 会議		
			1-I-1(2). ワークショップ		
			1-I-1(3). 研修		
		1-I-2. コミュニティ活動		1-III-2. コミュニティ内の既存の組織で要職を得られる(例:水組合の幹部など)	
外	1-III-3. 他の起業グループとの交流				
2	発言する	世帯内	2-I-1(1). 夫/内縁の夫に対して		2-III-1. 発言して聞き入れられるようになった
			2-I-1(2). 父/母に対して		
			2-I-2(3). 舅/姑に対して		
			2-I-2(4). その他の家族メンバーに対して		
		コミュニティ内	2-I-2(1). 会議の場で		2-III-2. 発言して聞き入れられるようになった
2-I-2(2). コミュニティのリーダーに対して					
3	意識が変化する	世帯内	3-I-1(1). 女性の権利について		3-III-1(1-1). 夫が外出を勧めるようになる
			3-I-1(2). 女性の教育について		3-III-1(1-2). 夫が暴力を振るわないようになる
			3-I-1(3). 生産及び再生産活動における性分業について		3-III-1(3). 夫が家事を手伝うようになる
			3-I-1(4). 子供の数について		
			3-I-1(5). 家族計画について		
		コミュニティ内	3-I-2. コミュニティ内における性分業について		
			外		
4	行動する	世帯内			4-III-1. 参加者自身の意思決定により市場に行った
		コミュニティ内	4-III-2. 販売した		
					4-III-2(2). 研修で学んだ技術をグループの他のメンバーに教えた
		外	4-III-3. 販売した		4-III-3. 研修で学んだ技術を他のコミュニティの人に教えた

標準			実際の利害関心		戦略的利害関心		
			成果一類	成果二類	成果三類		
5	協力／連帯する	世帯内	5-I-1(1). 夫／内縁の夫と新たな方法で共に働く				
			5-I-1(2). 息子／娘たちと新たな方法で共に働く				
			5-I-1(3). 父／母と新たな方法で共に働く				
			5-I-1(4). 舅／姑たちと新たな方法で共に働く				
			5-I-1(5). 親戚たちと新たな方法で共に働く				
	コミュニティー	内	5-I-2(1). グループ内で共に働く		5-III-2. グループ内でプロジェクト以外の事柄・問題などについて話し合うようになる		
	外	5-I-2(2). グループの外で共に働く					
6	創造する	世帯内					
			コミュニティー	内	6-I-2(1). 研修所設立のため材料を調達する		
					6-I-2(2). 研修で学んだ技術により生産した製品を改良した		
		6-I-2(3). 新製品を開発した					
	外	6-I-3. 製品がモデル化して波及した					
7	新たな目標を持つ	世帯内					
		コミュニティー	内	7-I-2. プロジェクトの新しい目標を参加者自身が提案する			
		外					
8	交渉する	世帯内	8-I-1(1). 夫／内縁の夫と		8-III-1. 家族計画を交渉できる		
			8-I-1(2). 父／母と				
			8-I-1(3). 舅／姑と				
			8-I-1(4). その他の家族メンバーと				
		コミュニティー	内	8-I-1(5). グループ内のメンバーと		8-III-2. コミュニティーのリーダー達、コミュニティー開発委員会、理事会など	
				8-I-2(1). 客と			
	外	8-I-3. 店主と		8-III-3. 利益を得た			
9	満足する	世帯内	9-I-1(1). 個人の収入が向上する				
			9-I-1(2). 世帯収入が向上する				
			9-I-1(3). 栄養が改善する				
			9-I-1(4). 貯金ができる				
			9-I-1(5). 衛生が改善する				
			9-I-1(6). 衣服が改善する				
			9-I-1(7). 活動が認められるようになる				
		コミュニティー	内	9-I-2(1). 女性たちのための空間を持つ		9-III-2. コミュニティーにある既存の組織で要職を得られる	
				9-I-2(2). 活動が認められるようになる			
	外	9-I-3. 活動が認められるようになる					

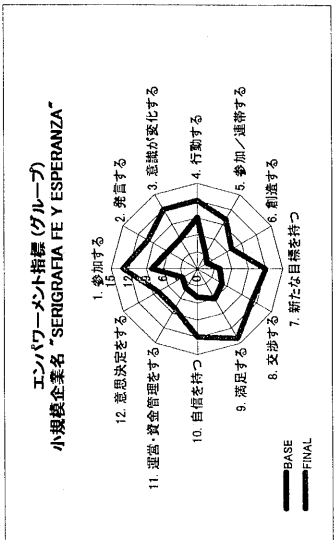
	標準		実際の利害関心		戦略的利害関心		
			成果一類	成果二類	成果三類		
10	自信を持つ	世帯内		10-I-1(1). 書くことができる		10-III-1(1). 夫の代わりにサインした	
				10-I-1(2). 読むことができる			
				10-I-1(3). 計算ができる			
		コミュニティ	内		10-I-2(1). 新しい技術を習得した		
					10-I-2(3). 参加による自尊心の向上		10-III-2. 人前でサインした
			外				
11	運営・資金管理する	世帯内		11-I-1. 世帯所得を管理することができる			
		コミュニティ	内		11-I-2. グループの活動を管理することができる		11-III-2(1). 参加者自身で販売先を確保した
							11-III-2(2). 期限までに納品した
			外				11-III-2(2). 融資を受けた
							11-III-2(3). 融資を返済した
12	意思決定する	世帯内		12-I-1. 自分の考えで行動を決めることができる		12-III-1(1). 大きな物(土地、牛、豚など)の売買を決定できる	
						12-III-1(2). 息子や娘のことを決定できる	
		コミュニティ	内				12-III-2. 決定の場へのアクセスがある (例: コミュニティーのプロジェクト、 コミュニティの組織、ローカルガバナンスなど)
			外				

出所: ジェンダーエンパワーメント指標・管理指導の専門家として藤掛洋子が派遣(2004年12月25日~2005年1月10日)された際、黒田史穂子専門家とコンサルタントSara Elisa Rosales氏と、現地調査を踏まえ協議し、藤掛(2000)より微修正した。

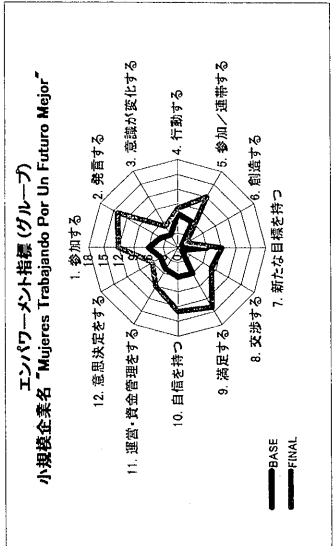
14. エンパワーメント指標評価分析結果 (各起業グループ)

コパン県

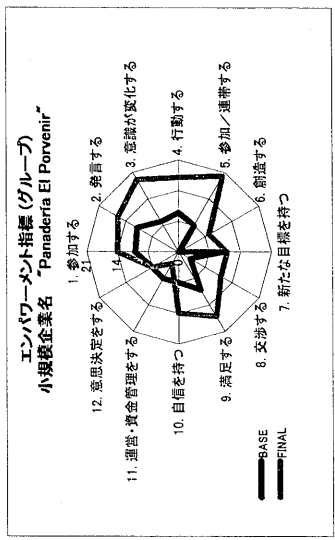
指標	BASE	FINAL
1. 参加する	8	13
2. 発言する	6	10
3. 意識が変化する	6	12
4. 行動する	9	12
5. 参加/運籌する	3	10
6. 創造する	2	7
7. 新たな目標を持つ	4	12
8. 交渉する	5	11
9. 満足する	6	14
10. 自信を持つ	5	12
11. 運営・資金管理をする	4	8
12. 意思決定をする	3	8



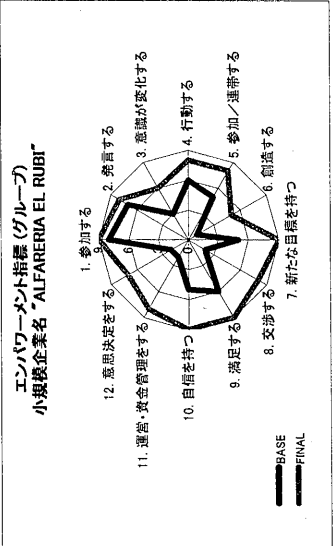
指標	BASE	FINAL
1. 参加する	6	12
2. 発言する	4	14
3. 意識が変化する	3	5
4. 行動する	7	8
5. 参加/運籌する	6	12
6. 創造する	1	2
7. 新たな目標を持つ	6	9
8. 交渉する	1	8
9. 満足する	6	14
10. 自信を持つ	6	13
11. 運営・資金管理をする	5	9
12. 意思決定をする	4	6



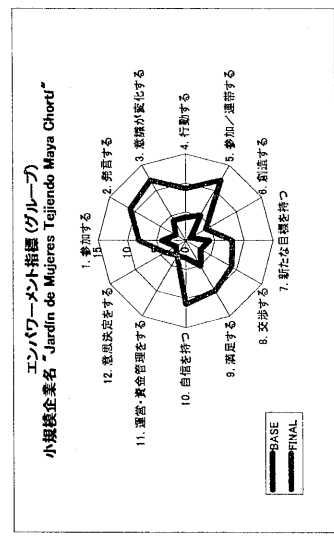
指標	BASE	FINAL
1. 参加する	10	14
2. 発言する	11	16
3. 意識が変化する	8	19
4. 行動する	9	17
5. 参加/運籌する	7	20
6. 創造する	0	8
7. 新たな目標を持つ	10	11
8. 交渉する	3	11
9. 満足する	10	17
10. 自信を持つ	7	14
11. 運営・資金管理をする	7	3
12. 意思決定をする	7	7



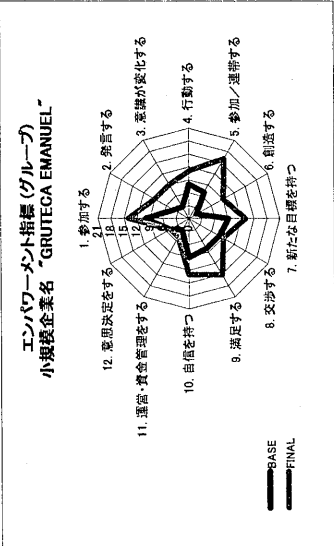
指標	BASE	FINAL
1. 参加する	8	9
2. 発言する	7	8
3. 意識が変化する	3	6
4. 行動する	6	8
5. 参加/運籌する	5	8
6. 創造する	1	5
7. 新たな目標を持つ	5	9
8. 交渉する	2	8
9. 満足する	6	9
10. 自信を持つ	5	9
11. 運営・資金管理をする	2	8
12. 意思決定をする	2	7



指標	BASE	FINAL
1. 参加する	4	8
2. 発言する	2	11
3. 意識が変化する	4	12
4. 行動する	4	9
5. 参加/運籌する	5	12
6. 創造する	1	4
7. 新たな目標を持つ	4	8
8. 交渉する	3	9
9. 満足する	5	10
10. 自信を持つ	3	11
11. 運営・資金管理をする	3	3
12. 意思決定をする	2	4



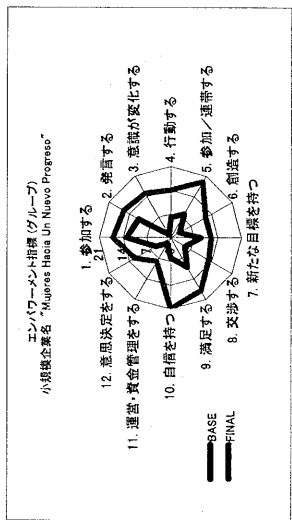
指標	BASE	FINAL
1. 参加する	10	14
2. 発言する	4	9
3. 意識が変化する	3	9
4. 行動する	8	11
5. 参加/運籌する	7	16
6. 創造する	2	9
7. 新たな目標を持つ	8	13
8. 交渉する	8	9
9. 満足する	8	15
10. 自信を持つ	9	13
11. 運営・資金管理をする	3	5
12. 意思決定をする	5	5



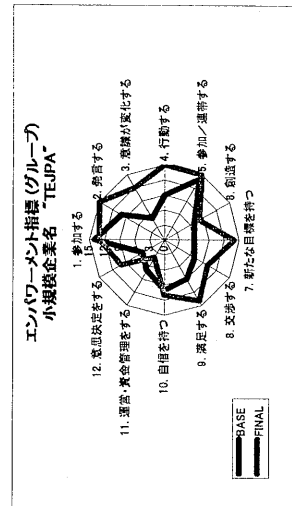
エンパワーメント指標評価結果

レンベータ県

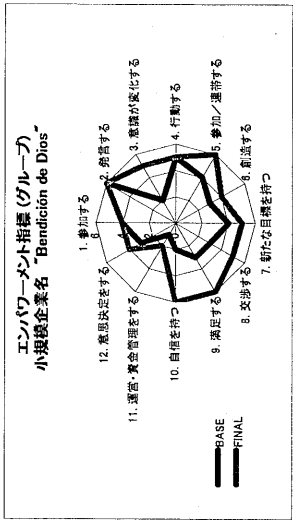
指標	BASE	FINAL
1. 参加する	13	17
2. 発言する	11	16
3. 意識が変化する	1	15
4. 行動する	6	14
5. 参加/連携する	8	19
6. 創造する	3	12
7. 新たな目標を持つ	9	12
8. 交渉する	5	13
9. 満足する	10	18
10. 自信を持つ	6	21
11. 運営・資金管理をする	2	8
12. 意思決定をする	5	12



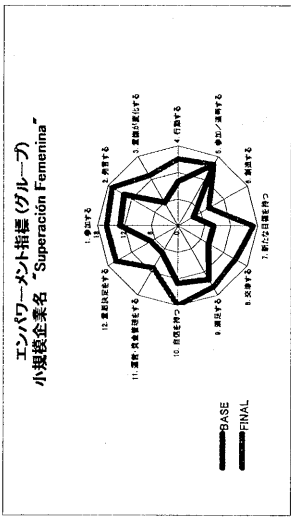
指標	BASE	FINAL
1. 参加する	14	13
2. 発言する	10	15
3. 意識が変化する	5	12
4. 行動する	9	15
5. 参加/連携する	14	16
6. 創造する	7	8
7. 新たな目標を持つ	6	14
8. 交渉する	7	10
9. 満足する	9	14
10. 自信を持つ	7	10
11. 運営・資金管理をする	10	11
12. 意思決定をする	7	4



指標	BASE	FINAL
1. 参加する	4	4
2. 発言する	6	6
3. 意識が変化する	2	5
4. 行動する	5	5
5. 参加/連携する	4	6
6. 創造する	3	4
7. 新たな目標を持つ	4	5
8. 交渉する	3	5
9. 満足する	3	6
10. 自信を持つ	2	6
11. 運営・資金管理をする	1	2
12. 意思決定をする	3	4



指標	BASE	FINAL
1. 参加する	13	16
2. 発言する	14	17
3. 意識が変化する	6	13
4. 行動する	10	15
5. 参加/連携する	16	16
6. 創造する	4	8
7. 新たな目標を持つ	8	17
8. 交渉する	8	15
9. 満足する	14	16
10. 自信を持つ	13	18
11. 運営・資金管理をする	7	11
12. 意思決定をする	7	16



15. 企業診断

(プロジェクト 戸崎専門家作成)

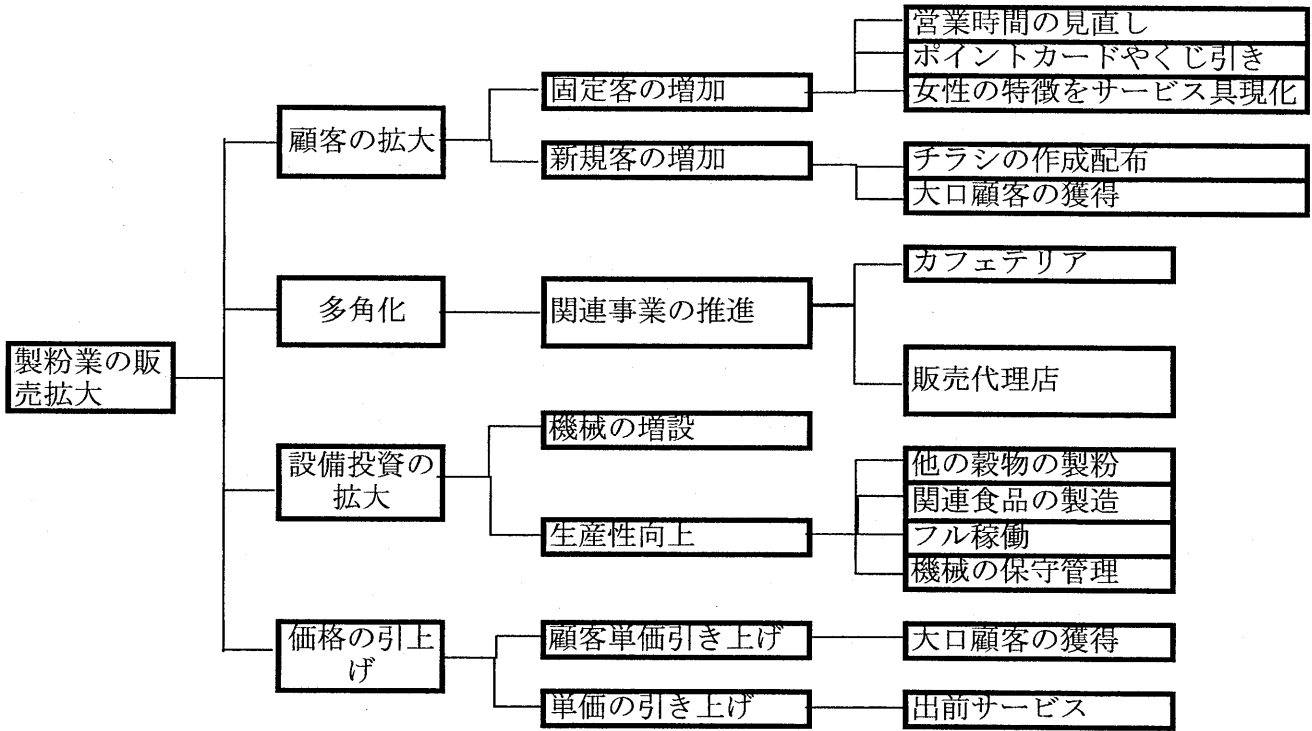
子猫診断に於ける各企業の特徴と展望		独自の商品と生産技術	マーケティング	財務管理	将来の展望
参加者の学歴及び子供の数	組織の安定性とリーダーシップ	独自の商品と生産技術	マーケティング	財務管理	将来の展望
1 CARRIZALON, PANADERIA	代表及び会計者と会談した限りではグループに問題はないようだ。	村務内でのパンの製造販売	週2回の製造で売り上げも低いレベルでも継続性がある。村務のパン屋としての意味がある。	基本的な台帳は備えている。月次損益計算が今後の課題	週2回の製造から製造日を増やし、近隣の店との取引ができれば多少でも販売拡大可能
2 CARRIZALON, ALFAPERIA	チャイルドのグループ、責任者はチャイルドの増強を目的としたグループであり、メンバーは安定している。	粘土を材料にした装飾品の製造販売	商売の規模が小さい。	基本的な台帳は備えている。	商売の規模にそぐわない建物を別ドナーが新築したが商品が多角化しないと継続できない (責任者が常駐していない)
3 LA PINTADA, TEJIDO	8名のチャイルドのグループ。責任者のリーダーシップが弱まっている。メンバーは安定している。	マヤの伝統的織物 (国内に織合はない)	近隣国の類似製品が安価で売られている。レストラン等や動れる観光客への販売が多い。	出納簿のみの記入。黒板で得意管理をしている	織り方や品質の改善は時間を要するだろう。観光客に織り方を体験させて、販売につなげるような方が取れないか (女性連帯が動かない)
4 LA PINTADA, TUSA	23名という最大のグループである。	とうもろこしの葉を使った人形の製作	工場で観光客に販売するのが大部分	出納簿での管理	上記と同じである。公共機関より市の中心に場所を提供してもらおうか
5 AGUA CALIENTE, MOLINO	作業場の問題が未解決だがそれを解決すればグループの結束が重なるだろう。	製粉機1台ディーゼルで停電時でも作業ができるのが唯一の特徴	観光客により販売が落ちてきたこととで観光客に対する必要である。土産物店での売り上げをあげたい。	基本的な台帳は備えている。月次損益計算が今後の課題	副業として継続することは可能だがそれも機械の保守管理の徹底と固定客のつなぎ止めである
6 AGUA CALIENTE, TENIDO	習熟を中心としておりまた技術者も特殊で社員で支えており組織は安定している。	藍染及びびろうけうつけ染め技術	商品単価も高く販売拡大が急務である。土産物店での売り上げをあげたい。	出納簿は備えている。月次損益計算が今後の課題	人手間のかかる作業だが、何とか工夫をして人員を増やさず生産を拡大したい
7 AGUA CALIENTE, PANADERIA	3人と合つたがどうもまだまとまっていない様子が見えなかつた。結成後まだ3ヶ月である。	近隣相手のパンの製造だが時々これといった技術はないようだ	週2回の製造で継続的にパンをマヤグッキーの製造販売 (ホテル、レストラン等への販売を積極的に進めている。カクタログも作成しており、販売増が見込まれる)	帳簿はまだつけていない	商品の種類を増やして近隣の事業所などを販売先として開拓したい
8 BREA, ALFAPERIA	家族を中心としたグループでありそれぞれの役割を十分に果たしている。	光沢のあるANAFRE, JARRO, SOPERA等陶器の製造技術と品質管理	生産キャパに対する生産販売が非常に低い。販売網は限定的	基本的な管理はできている。月次損益計算が今後の課題である	特異な商品の製造販売を拡大する必要がある。8対20の法則にまず近づけるよう努力してはどうか
9 EL JARAL, SERIGRAFIA	代表者及び経理担当との面談では組織的な大きな問題はなさそうである。	シルクスクリーンの印刷技術	生産キャパに対する生産販売が非常に低い。販売網は限定的	基本的な管理はできている。月次損益計算が今後の課題である	小規模企業の中では販売単価も高く販売の拡大により発展する可能性が多いが、反対に中小企業の参入で継続困難になる場合がある
10 TONTOLO, PAPELIN	現在5人になりまとまりは良くなつたようだ。仕事に自信がある様子が見える。	リュウゼツランの葉を原料とした100%手廻き練製品の製造販売	取引先を増やし固定化し、委託販売を促進している。個取書が非常に多い。月次損益計算が今後の課題	出納簿と委託販売システムの管理を毎月行っている。残高などは領収書の不備と、一部記載ミスがあつたこと	なかなか5000レピラの値が越えないようだがB-Bの販売の可能性がある (進行中)
11 CRUZ ALTA	オペレーションに新社員を大膽な自信が見取れる。しかし担当部署と実際の担当が違つてしまう可能性がある。	村務内で販売されるパンやキーキーの製造販売、時に卵を便つたパンを売りに物している	週3回コンスタントに製造販売を行っている。	理論生産コストの管理を毎月行っている。残高などは領収書の不備と、一部記載ミスがあつたこと	新工場にて生産の増加と、新商品も追加したい。雑貨店との独立性を保つことが重要
12 OLOMINAS, GUAYABA	13人で開始したが現在4名。結束は固いようだ。	近隣にないグアバの特殊な栽培技術による生産と販売	生産、販売ともに順調に推移している。いかにうまく生産を行うかである	出納簿は備えている。月次損益計算が今後の課題	作付け面積を増やし、増産した後の商品運搬が重要になる (農場売りが増えている)
13 CASCO, MOLINO	非職子の社長を助けてまとまっている。過去に怪我をしたがまとまっている社員が2人いる。	製粉機が2台、それも電気とディーゼルであるのが強み	ディーゼル動力機1台で順調に作業している。かなりの預金残高もある。	出納簿管理。貸付金の管理を行っていない。月次で損益を出したい	機材2台の強みを生かし、固定客や大口客を増やせばよい経営が可能。別紙の販売拡大の方策を参照。
14 CASCO, CONFITE	事業に自信を持っており社員がまとまっているようだ。	野菜、果実を素材にした甘味品の製造販売	工場で直売、菓子店、学校、フエリアにての販売	出納簿管理。領収書も貼り付けて管理。月次の損益が出たらなお良い。	作業場や洗い場が小さすぎる。釜を工夫して生産性を上げて単価の引き下げで販売拡大をする必要があるだろう
15 CHIMIS, CRIA DE CABRAS	農業中心の社員であり一部社員間で問題あるところもこの業種なら継続性はあつたであろう。	この地方では珍しいヤギの飼育 現在30頭 (雄2頭)	事業的に農業の延長のようなものだが、乳と肉の生産はまだ少ない。(開始後間もない)	未確認	ヤギの年2回の再生産が順調に繰り返されれば十分に継続可能であろう。
16 BUENOS AIRES, APICULTURA	社員が減少し現在7人の社員は結束が固いように見える。外部に対しては発表にはまだ慣れていないようだ。	蜂蜜の生産と製菓内でのパンの製造販売 (養蜂箱は10個)	蜂蜜の生産は期間限定でその副業としてのパン作りで収入も増えている。	基本的な台帳は備えている。月次損益計算が今後の課題	蜂蜜とパンの製造販売が期待できる

2007/3/27

*なおおミッジョンとピジョン及び内部規定についてはすべてのグループが作成し実施運営している

製粉業の販売拡大についての方法策定

(プロジェクト 戸崎専門家作成)



地方女性のための小規模起業支援のプロジェクト企業の平均月次損益表一覧

(プロジェクト 戸崎専門家作成)

1. CARRIZALON, PANADERIA	
月額販売額	2,137
材料費(60%)	1,282
粗利益	855
費用合計	200
人件費(メンバー)	0
人件費(雇用者)	0
その他の費用	200
将来原価償却の積立	0
純利益	655
貯蓄のみ	

2. CARRIZALON, ALFARERIA	
月額販売額	
材料費	
粗利益	
費用合計	
人件費(メンバー)	
人件費(雇用者)	
その他の費用	
将来原価償却の積立	
純利益	
*他のドナーとの協力で特殊なケース	

3. LA PINTADA, TEJIDO	
月額販売額	3,713
材料費(10%)	371
粗利益	3,342
費用合計	1,620
人件費(メンバー)	1,420
人件費(雇用者)	0
その他の費用	0
将来原価償却の積立	200
純利益	1,722
*177.5x8(メンバー給与)	

4. LA PINTADA, TUSA	
月額販売額	5,605
材料費(33%)	1,850
粗利益	3,755
費用合計	2,800
人件費(メンバー)	2,800
人件費(雇用者)	0
その他の費用	0
将来原価償却の積立	0
純利益	955
個人営業で組合化	

5. AGUA CALIENTE, MOLINO	
月額販売額	2,368
材料費	0
粗利益	2,368
費用合計	1,445
人件費(メンバー)	0
燃料費	815
その他の費用	150
将来原価償却の積立	480
純利益	923
社内貸付実施	

6. AGUA CALIENTE, TENIDO	
月額販売額	8,560
材料費(25%)	2,140
粗利益	6,420
費用合計	2,600
人件費(メンバー)	1,600
人件費(雇用者)	0
その他の費用	1,000
将来原価償却の積立	0
純利益	3,820
*200x8(メンバー給与)	

7. AGUA CALIENTE, PANADERIA	
月額販売額	952
材料費(60%)	572
粗利益	380
費用合計	
人件費(メンバー)	
人件費(雇用者)	
その他の費用	
将来原価償却の積立	
純利益	
貯蓄のみ	
*起業開始したばかり	

8. BREA, ALFARERIA	
月額販売額	10,037
材料費(10%)	1,004
粗利益	9,033
費用合計	8,000
人件費(メンバー)	4,800
人件費(雇用者)	1,200
その他の費用	2,000
将来原価償却の積立	0
純利益	1,033
*600x8(メンバー), 400x3(雇用者)	

9. EL JARAL, SERIGRAFIA	
月額販売額	9,200
材料費(35%)	3,220
粗利益	5,980
費用合計	4,300
人件費(メンバー)	2,500
人件費(雇用者)	0
その他の費用	1,800
将来原価償却の積立	0
純利益	1,680
*500x5(メンバー給与)	
事務所修理費用を除く	

10. TONTOLO, PAPELIN	
月額販売額	2,613
材料費(18%)	470
粗利益	2,143
費用合計	1,955
人件費(メンバー)	1,380
人件費(雇用者)	0
その他の費用	500
将来原価償却の積立	75
純利益	188
*276x5(メンバー給与)	

11. CRUZ ALTA, PANADERIA	
月額販売額	1,580
材料費(72.9%)	1,152
粗利益	428
費用合計	200
人件費(メンバー)	0
人件費(雇用者)	0
その他の費用	200
将来原価償却の積立	0
純利益	228
貯蓄のみ	

12. OLOMINAS, GUAYABA	
月額販売額	6,072
材料費(29%)	1,761
粗利益	4,311
費用合計	1,600
人件費(メンバー)	0
人件費(雇用者)	0
その他の費用	1,000
将来原価償却の積立	600
純利益	2,711
社内貸付実施	

13. CASCO, MOLINO	
月額販売額	4,130
材料費	0
粗利益	4,130
費用合計	1,795
人件費(メンバー)	0
燃料費	815
その他の費用	500
将来原価償却の積立	480
純利益	2,335
社内貸付実施	

14. CASCO, CONFITE	
月額販売額	2,258
材料費(25%)	565
粗利益	1,693
費用合計	200
人件費(メンバー)	0
人件費(雇用者)	0
その他の費用	200
将来原価償却の積立	0
純利益	1,493
貯蓄のみ	

15. CHIMIS, CRIA DE CABRAS	
月額販売額	557
材料費	
粗利益	
費用合計	
人件費(メンバー)	
人件費(雇用者)	
その他の費用	
将来原価償却の積立	
純利益	
*起業開始したばかり及び特殊な事業	

16. BUENOS AIRES, APICULTURA	
ハチミツの今年の販売実績	2,400
材料費	
粗利益	
費用合計	
人件費(メンバー)	
人件費(雇用者)	
その他の費用	
将来原価償却の積立	
純利益	
*養蜂という特殊な事業	

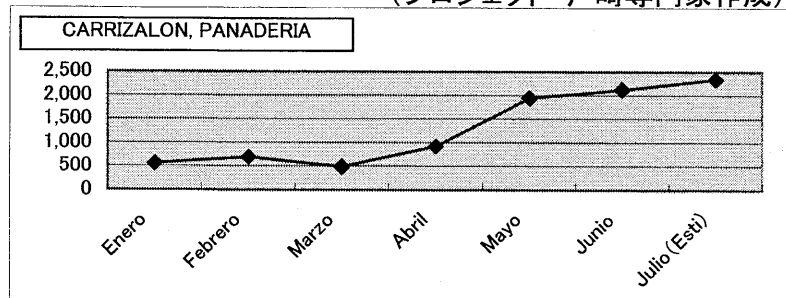
小規模企業の2006年1月－6月の月別販売実績表（1部7月販売見込みを含む）

1

CARRIZALON, PANADERIA	
Enero	566
Febrero	695
Marzo	489
Abril	921
Mayo	1,946
Junio	2,117
Julio (Esti)	2,347

9,081

（プロジェクト 戸崎専門家作成）



2

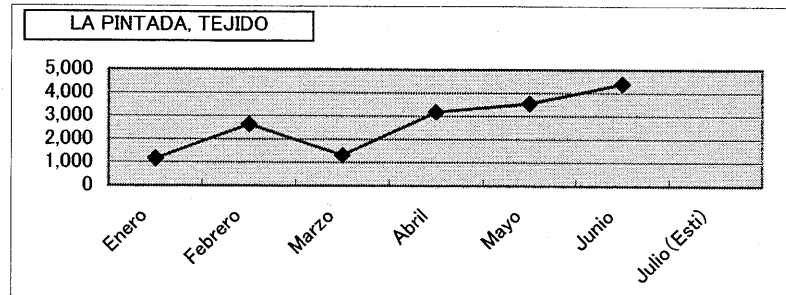
（データ収集中）

CARRIZARON, ALFARERIA	
Enero	
Febrero	
Marzo	
Abril	
Mayo	
Junio	
Julio (Esti)	

3

LA PINTADA, TEJIDO	
Enero	1,165
Febrero	2,645
Marzo	1,325
Abril	3,180
Mayo	3,560
Junio	4,400
Julio (Esti)	

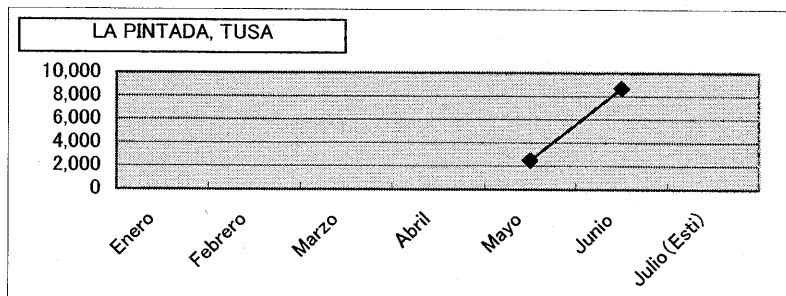
16,275



4

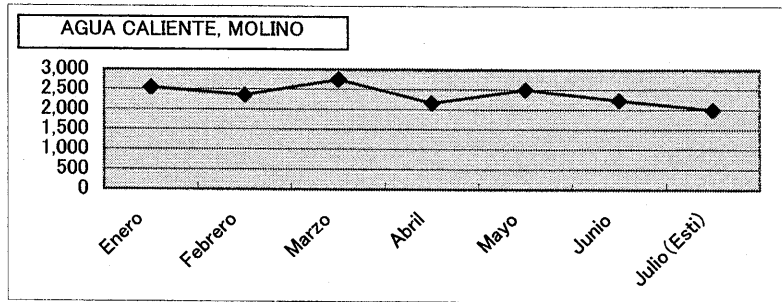
LA PINTADA, TUSA	
Enero	
Febrero	
Marzo	
Abril	
Mayo	2,513
Junio	8,696
Julio (Esti)	

11,209



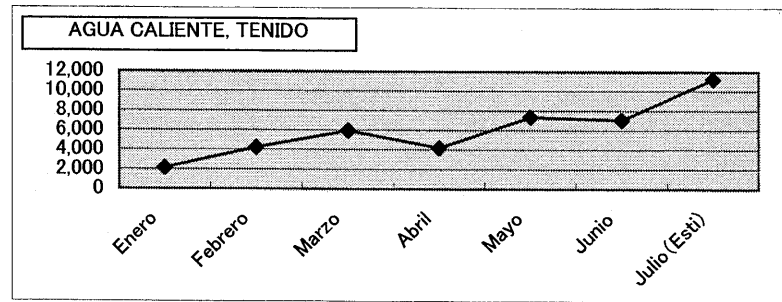
5

AGUA CALIENTE, MOLINO	
Enero	2,552
Febrero	2,360
Marzo	2,755
Abril	2,166
Mayo	2,504
Junio	2,241
Julio (Esti)	2,000
16,578	



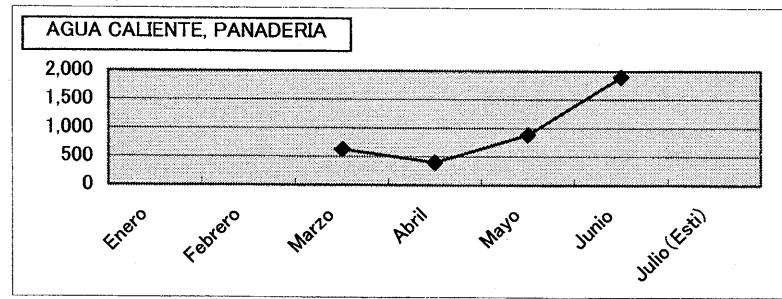
6

AGUA CALIENTE, TENIDO	
Enero	2,160
Febrero	4,250
Marzo	5,956
Abril	4,200
Mayo	7,360
Junio	7,080
Julio (Esti)	11,240
42,246	



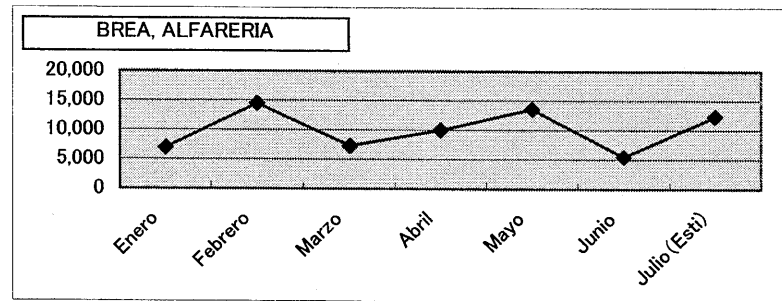
7

AGUA CALIENTE, PANADERIA	
Enero	
Febrero	
Marzo	629
Abril	396
Mayo	884
Junio	1,897
Julio (Esti)	
3,806	



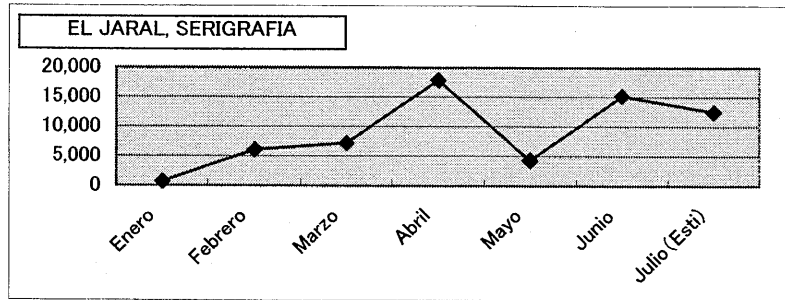
8

BREA, ALFARERIA	
Enero	7,008
Febrero	14,487
Marzo	7,334
Abril	9,994
Mayo	13,585
Junio	5,503
Julio (Esti)	12,350
70,261	



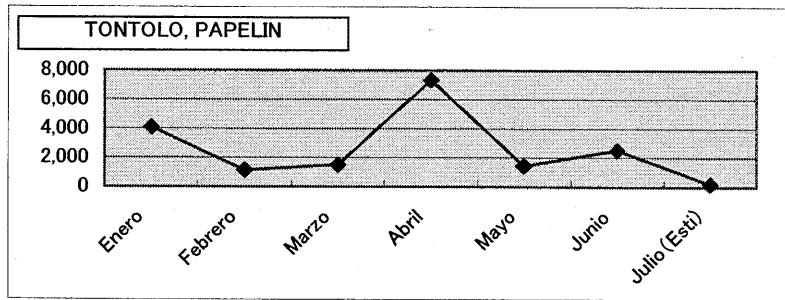
9

EL JARAL, SERIGRAFIA	
Enero	690
Febrero	6,110
Marzo	7,222
Abril	17,870
Mayo	4,345
Junio	15,240
Julio (Esti)	12,500
63,977	



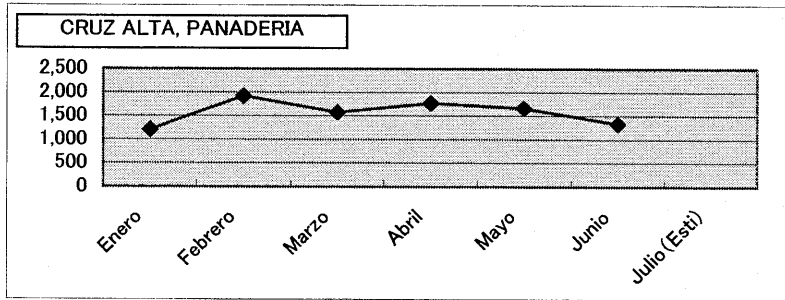
10

TONTOLO, PAPELIN	
Enero	4,103
Febrero	1,145
Marzo	1,513
Abril	7,346
Mayo	1,445
Junio	2,542
Julio (Esti)	200
18,294	



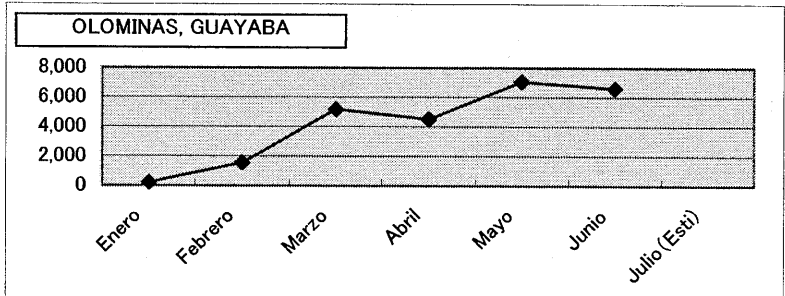
11 (データ取集中)

CRUZ ALTA, PANADERIA	
Enero	1,208
Febrero	1,920
Marzo	1,579
Abril	1,772
Mayo	1,662
Junio	1,339
Julio (Esti)	
9,480	



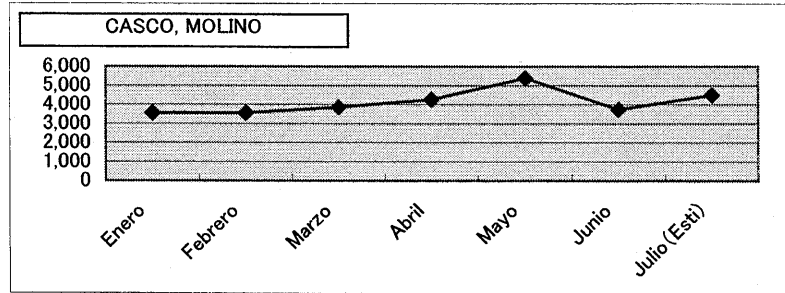
12

OLOMINAS, GUAYABA	
Enero	217
Febrero	1,558
Marzo	5,198
Abril	4,528
Mayo	7,070
Junio	6,618
Julio (Esti)	
25,189	



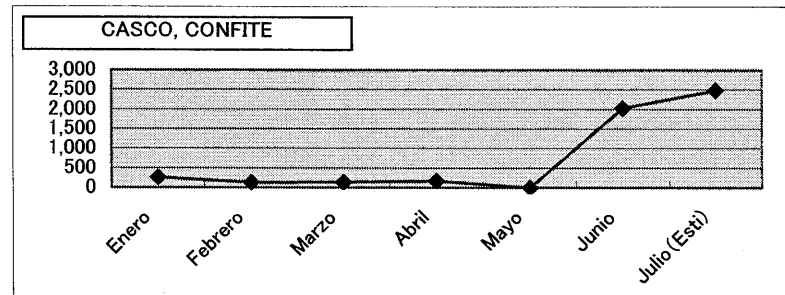
13

CASCO, MOLINO	
Enero	3,557
Febrero	3,568
Marzo	3,860
Abril	4,262
Mayo	5,391
Junio	3,754
Julio (Esti)	4,497
28,889	



14

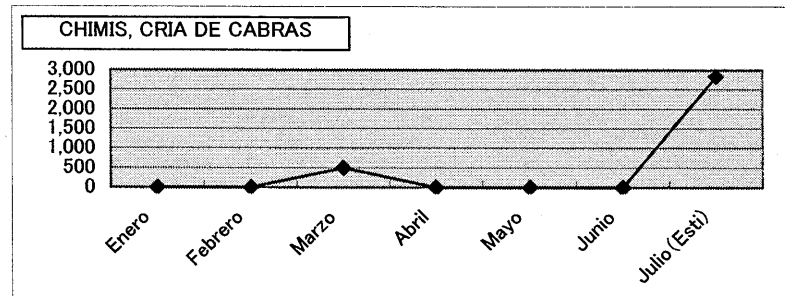
CASCO, CONFITE	
Enero	260
Febrero	133
Marzo	141
Abril	170
Mayo	0
Junio	2,031
Julio (Esti)	2,485
5,220	



15

(販売は不規則)

CHIMIS, CRIA DE CABRAS	
Enero	0
Febrero	0
Marzo	501
Abril	0
Mayo	0
Junio	0
Julio (Esti)	2,838
3,339	



16

(生産時期限定)

BUENOS AIRES, APICULTURA	
Enero	1,340
Febrero	1,060
Marzo	0
Abril	0
Mayo	0
Junio	0
Julio (Esti)	0
2,400	

