

フィリピン共和国

「国立中央訓練校」におけるJOCV活動報告

調査期間

自S57.7~至S57.8

調査担当者

- 1) JOCVマニラ事務所
- 2) フィリピン「国立中央訓練校」
- 3) 配属隊員（専門家及びシニア隊員含）

JICA LIBRARY



1208649 [2]

昭和62年9月

国際協力事業団
青年海外協力隊事務局

目 次

(一) 「国立中央訓練校」における J O C V 活動報告

は じ め に

A)、 「国立中央訓練校」創立の経過

B)、 「職業訓練校」(当時)業務に対する J O C V の対応と、派遣経過

C)、 機 関 の 概 要

1) 「訓練校」の概要

2) 設 置 の 目 的

3) 組 織、機 構、規 模

4) 訓 練 生 の 選 考

イ) 基 礎 訓 練 生

ロ) 技術向上のための訓練及び企業よりの委託、企業との共同訓練

ハ) C. I. T. P

5) 訓練生入校中の経過

6) 訓練校の年間予算

D)、 プロジェクトの成立経過と、現状

1) 開始から現在までの経過

イ) 開始から現在までの経過

ロ) 所属する隊員の協力型態

ハ) 卒業後の訓練生の指導等について

ニ) その他——現状における隊員の勤務状態

2) J O C V の機材及び予算投入について

イ) 電 子 関 係

ロ) 溶 接

ハ) 冷 凍 機 器

ニ) 工 作 機 械

ホ) 自 動 車 関 係

ハ) 電 機 機 器

E)、他の国際機関との関係

- 1) 同訓練校に対する第3国の協力
 - イ) 国連関係
 - ロ) 国連より供与された機材
- 2) ボランティア活動
- 3) 研修員について
 - イ) 日本への派遣
 - ロ) 国際機関及び第3国への研修員派遣状況
 - ハ) 第3国からの研修員受入れ状況

F)、同校の将来計画

- 1) 今後の方針
- 2) 技術訓練指導の現状と、将来計画
- 3) JOCVに対する要望

(二) 専門家、シニア隊員及び所属隊員活動報告

- 1) ラジオ・テレビ修理及び電子
- 2) 電子機器
- 3) 車輛設備
- 4) 電機機器
- 5) 溶接
- 6) 工作機械
- 7) 冷凍機器

(三) JICA評価検討委員会(昭和58年6月)に提出した「フィリピン国立中央職業訓練校」に対する協力評価レポート

(四) その他資料

- 1) フィリピン国立中央訓練校の提出 "Evaluation of JOCV Activities at OMSO"



はじめに

フィリピン共和国に対する協力隊事業の協力は、事業開始以来継続している。この間 530名（内女性38名、59/9月現在）業種にして50職種以上に及んでいる。

フィリピンにおける現状は、別添「隊員配置一覧図」のごとく、両国の地形的特性もあり、広汎かつ前線の様相がつよい。

“永続は力なり”といわれるように、フィリピンにおける「協力隊事業」は、マルコス大統領の「開発戦略」にくみこまれた存在として「位置」づけられていることは、今日までの派遣の経過をみても明らかである。

協力隊は、事業団の各部の事業と異なり「金」「物」に優先して「人」が主体となっていることであり、事業実施にあたっては相手国の要請は即「人」につながる、その「人材」の能力が相手国の「開発」の可能生と、効果に反映する。

フィリピンにおいて今日まで、隊員個々の努力はつづけられた。しかし、「個人」の努力が地域的に影響を与え、また、国家の政策的なものとして採択されることは、まず考えられない。協力隊の派遣は、そのような意味において「隊員個々の積み重ね」の連続であったことは否定出来ない。

このような状況下に、中進国的経済能力をもつフィリピンは、協力隊派遣当初と異なった変化が徐々に見え、それが派遣要請にあらわれてくるもっとも顕著な例として、今回、ケーススタディとして提出する「国立中央訓練校」における協力隊の活動である。

この協力活動は、プロジェクトとして対応したものではなく、数年間フィリピン側の推移を観察し、要請等成行きを勘案しつつ、今日の「プロジェクト」化まで伸展したものである。

現在に至るまで、同校には23名の隊員（報告書に記載、うち1名は専門家となり、1名はシニア隊員として現在も勤務中）

同校は、「国立中央訓練校」として存在の重さをなし、また、配下に10カ所の「地方センター」を設置するに至っていることは、とりもなおさず、フィリピンにおける「技術青年養成」のメッカとして、今後の発展が期待出来るものである。

今回JICAにおいて「業務終了時評価報告」をまとめるにあたり、協力隊事業としては、継続中の「事業」であるが、当初から10年の「派遣経過」をふまえて、中間的現状報告として、今後の指針としたい。

(一) 「国立中央訓練校」における J O C V 活動報告

A)、「国立中央訓練校」設立の経過

1970年 (S.45年) フィリピンの職業訓練の実施体であった「NMYC」(National Manpower Youth Council) が労働省に吸収され、ILO 援助による「訓練校」が設立された。そして、過去に「農業・水産加工」等で派遣実績をもつ、JOCV に対して「隊員派遣」要請がなされた。

この「改革」に至る経過は、

1968年 (S.43年)、フィリピンは「職業訓練綱」設立のため、ILO 専門家の派遣を受け、その準備会を発足させた。

1968年 9月 イギリス人プロジェクト・マネージャー着任、比側へのアドバイス活動を開始

1970年 9月 第一期工事として「訓練上屋」2棟完成

機械、自動車、電気、電子の4分野の訓練活動の準備作業開始

しかし、この後

「訓練施設」の建築は、財政上の理由により進捗せず、加えて、社会不安により派生する騒乱状況で延引をかさねることとなった。

こうした状況下に、マルコス大統領は「戒厳令」を公布し、数々の「新政策」を発表した。

その一つに「OSY」(Out of School Youth : 学校を出たが職にありつけない若者たち) がある。当時「問題化」していたのがこの「OSY」対策であった。

その一環として、「職業訓練校」が急速にクローズ・アップし、若者たちの社会不安解消のために、一気に、延びのびになっていた建築がすすんだ。

1973年 3月には、当時マルコスビルディングと呼ばれた「訓練施設」が完成した。

以上が、現「国立中央訓練校」といわれる、フィリピン青年の「技術習得」の中心的役割を果たしている同校の、設立の経過である。

B)、「職業訓練校」(当時)業務に対するJOCVの対応と、派遣経過

青年海外協力隊は、昭和40年第1次隊よりフィリピンへの派遣を開始している。また、「NMYC」の要請によるフィリピン国内各地への「隊員派遣」は実施されており、農業、水産、電気、電子等幅広い分野で活動していた。

(1973年当時フィリピン全体で60名前後)

1970年、JOCVマニラ事務所はこの「職業訓練校」の開設に備えて「車両整備」の隊員を配置したが、建物の準備が遅延しているため、「準備室」勤務の状態となり、この隊員は他の施設と兼務を余儀なくされた経緯がある。

しかし、その後前項のごとき経過で、「職業訓練校」建設に対する比側の熱意、また、「自助努力」への誠意が「訓練施設」建設が着々と進行、しかも、「戒厳令」下における「OSY対策として職業訓練優先政策」の意義を踏まえ、隊員派遣要請が開始された。

最初に派遣されたのは電子分野(ラジオ・TV修理)である。

以下は歴代派遣隊員一覧表である。

現在まで派遣された隊員氏名

S 5 7 . 8 現在

年次	氏名	派遣期間
47/3	小林亮三(ララテ修理)	48.3~50.3(専門家)
51/1	木村文二夫(車両整備)	51.8~53.8
〃	森亦克行(電気機器)	〃
〃	一二三智明(工作機器)	〃
51/2	吉川武造(冷凍機器)	51.10~53.10
53/1	丹羽政弘(電気機器)	53.8~55.8
〃	片山政規(車両整備)	53.8~55.8
53/2	笹間政典(溶接)	53.10~55.10
〃	小杉公弘(工作機械)	〃
〃	猪野毛博昭(冷凍機器)	〃
〃	西久保明利(電子機器)	〃
53/3	伊藤衛佐(工作機械)	54.2~56.2
53/4	秋庭守正(自動車整備)	54.4~56.4
54/2	三浦茂典(電気機器)	54.10~56.10
54/4	佐藤久夫(工作機械)	55.4~57.4
55/1	竹花玲児(電子機器)	55.7~57.7
55/2	伊藤信行(溶接)	55.10~57.10
55/1	浅川淳(車両整備)	55.7~57.7
55/3	浜田広幸(工作機械)	56.1~58.1
〃	小笠原成人(電機機器)	〃
56/1	坂本正彦(〃)	56.4~58.4
56/3	茂木修(冷凍機器)	57.1~59.1
56/4	細野敬三(車両整備)	57.4~59.4
	秋庭守正	〃 (シニア)

C)、機関の概要(この報告は、OMSD, Executive Director, Loreto Pururissima
との応答による)

1)「訓練校」の概要

OMSD (Office of Manpower Skills Development)は1973年 3月 NMSC
(National Manpower Skills Center)として、労働省直属の職業訓練施設
となる。

発足当初は、

自動車(ガソリン)機械、電気、電子関係の基礎訓練をOSY (Out of
School Youth)を対象に行なった。

1978年 9月には労働省から離れて「大統領府」直轄となる。

1982年現在では、

自動車(ガソリン・ディーゼル)機械、精密測定、電気、電子、溶接、冷
凍、配管、板金(キャビネット関係)、動力マシン
等々の訓練分野を有する訓練校である。

他に、OMSDの機能として

教材開発、技能検定及び、それに伴う「証明」行為を行なう。

(同校敷地面積 10ha)

2) 設置の目的

開設当時、慢性化していたOSY問題を解決するためには、技術学校
(Trade School)の容量のみでは対応出来ないので、「職業訓練」を集中し
て行なう専任の訓練機関の設立が望まれ、NMYCが選ばれた。

(NMYCは労働省下に属している。)

建設は、第一期工事で中央機能を有する「中央訓練センター」をマニラ郊
外「タギク」に建設

第二期、第三期として1978年頃までに「13地方訓練センター」の建設が
計画された(本計画は1982年 7月現在10地方訓練センターが完成、運営
している)

当初の13地方訓練センター計画中「10地方センター」は完成したが、
他については、世界銀行よりの借入金により1983年建設予定、これが完成
すると全地域に「訓練センター」を有することになる。

3) 組織、機構、規模

OMSDは、NMYCにおける4大部局の1つである。

(他にODG (Office of the Director General 地方センター、総務、経理等が含まれる)

OMP D (Office Manpower Planning and Development)

OUP (Office of Jcational Prepartion) がある。)

OMSD関係職員数 340名 (正職員 172、準職員 133、臨時職員 35)でその内TD関係の訓練関係教官 54名

4) 訓練生の選考

イ) 基礎訓練生

原則として、登録順に簡単な適性検査を行ない、本人の希望をある程度尊重した上で、各訓練分野に取容する。

(OMSDにおける訓練が無料であること、訓練施設が整っていることもあり、入所希望者は非常に多く、空席のない状態)

将来は訓練期間1年を目標としている。

訓練生の登録及び選考は毎年1月に定期的実施する。

ロ) 技術向上のための訓練及び企業よりの委託、企業との共同訓練については、訓練を受ける側及び企業側の希望になるべくそうように柔軟な体制を整えている。

「基礎訓練」中でも、向上訓練や企業を共同訓練の必要があれば、基礎訓練を中断してでも行なうことがある。

ハ) C I T P (Croftsman Instructor Training Programme : 技術学校の職業訓練教員養成のための実技実習コース)

この訓練生の選考は校長の推薦による。

5) 訓練生入校中の処遇

基礎訓練に関しては無料である。

訓練手当等は各コースとも支給されない。

(但し、Tシャツ等のユニフォームは予算があれば無料支給される)

6) 訓練校の年間予算

OMSD/TD (Training Division の予算)

OMSD内で実際に訓練を担当する訓練所部門 (Training Division)

基礎訓練関係予算 [82年度 P 846,000 (2538万円)]

(この外に、向上訓練、技能検定、訓練法の開発等の子算あり)

NMYCの総予算額 82年度 P 51,268,000 (約15億4000万円)

(内訳	運営、調査、計画関係	P 7,001,000
	訓練基準作成関係	P 8,397,000
	地方訓練センター運営関係	P 29,046,000
	総務・庁舎管理関係	P 6,824,000)

D)、プロジェクトの成立経過と現状

NMYCは、組織的に、予算的に、設備面でいろいろの屈曲はあったものの、現状ではほぼ順調に進んでいる。特に訓練現業分野における充実は、外国人専門家及び協力隊員（日本、オランダ、カナダ）の努力におうところが多い。

（日本の協力隊員の協力は、「支援経費」や「カウンターパート」の日本研修等と融合して協力成果をあげている）

1) 開始から現在までの経緯

i) 開始以来の配属された隊員と、その担当業務

NMYC/OMSDでは、新協力隊員は着任と同時に

※比国訓練生の能力判断のためインストラクターとして基礎訓練を担当する。その後、その訓練経験をふまえて、

配属各科主任

上級インストラクターの補佐

訓練用教材、教科書の作成等の業務を担当

また、隊員の能力に応じて

訓練需要の市場調査

産業界とのパイプ役

等、巾広い活動をしている。

ii) 所属する隊員の協力型態

・プロジェクト開始及びグループ派遣の初期（1973～1978年）

現場におけるインストラクターとして、比側同僚インストラクターの同一の立場にあった。（NMYC最高幹部は、協力隊員として勤務することは良策でないと考えていたが、「現場における人間的上下関係」を重視する現場サイドの圧力などによる）

・その後（1978年——）

NMYC幹部及びILOプロジェクト・マネージャーは、協力隊員は彼らの職務上からも「利用出来て？害のない集団」と見られるようになる。現在では

訓練業務及び

NMYCのマネジメント関係にも参画

以上のように変化している。

ハ) 卒業後の訓練生の指導等について

訓練期間が短期であり、期間内に十分な効果を上げることは困難
そのため事後指導が重要であるので、訓練開始前及び訓練後のフォロー
アップを計画

※多目的な資料室、図書館の充実

※隊員による技術相談、実技指導の実施

などの実践的技術協力活動をすすめる段取りとなっている。

ニ) その他——現状における隊員の勤務状態

各訓練分野の活動

・ 1日12時間ベース (8 AM-8 PM)

昼間コース

夜間コース

・ 週末訓練コース (土・日曜)

このコースは、一般勤労者を対象とした向上訓練で、好評である。その理由として

・ フィリピンの雇傭形態が「契約」社会である

・ 高度な資格、技能は昇給、転職に有利

また指導する側にも、土・日曜は特別時間給が支給される。

2) JOCVの機械及び予算投入について

イ) 電子関係

電子測定器をはじめとして

技術資料図書館設立 (1980年総額 4千万円余の機械JICA及びJOCVより)

ロ) 溶接関係

ハ) 冷凍機器

カーエアコン・コース専用車 3台 400千円

ニ) 工作機械

研消盤 3台 2,483千円

立て万力 1,050千円

プレスM/C 950千円

*) 自動車関係

インジェクションポンプ 分解用特殊工具及び特殊計器類	300 千円
----------------------------	--------

中古ディーゼルエンジン 3 台	100 千円
-----------------	--------

中古ダンプトラック	1,200 千円
-----------	----------

ジャッキ類	440 千円
-------	--------

教 材	150 千円
-----	--------

土 具 類 (携行器材として)	
-----------------	--

A) 電機機器

各種測定器 (電流計、電圧計、検相器、照度計等)	300 千円
--------------------------	--------

電力用各種機器 (PI・CT等)	300 千円
------------------	--------

各種工具	15 千円
------	-------

発電機制御盤	300 千円
--------	--------

シーケンス・コントロール・トレーニングボード	135 千円
------------------------	--------

高圧ケーブル端末処理用工具	600 千円
---------------	--------

アーチスター	120 千円
--------	--------

電子部品	450 千円
------	--------

空圧制御一式	150 千円
--------	--------

E)、他の国際機関との関係

1) 同訓練校に対する第3国の協力

イ) 国連関係(そもそも当訓練校はILOとNMYCの共同プロジェクトである)

今日までILOより派遣された専門家はつぎのとおりである(長期)

・プロジェクト・マネージャー 2名 10年

・訓練分野

自動車 2名 4年

機械 2名 6年

電気 2名 5年

技能検定 1名 3年

教材開発 1名 2年

冷凍空調 1名 2年

溶接 1名 2年

・その他 短期間の専門家が必要に応じて訓練分野に投入された。

以上のごとく、ILOの専門家派遣は「訓練」部門に偏し、

※NMYCの組織指導等アドミニストレーション分野の指導がなかったことが、現在問題として残っていること。

※専門家の出身国、技術レベルによる問題

などがあり、「質」のよい専門家確保にプロジェクト・マネージャーは努力している。

ロ) 国連側より供与された機材

現在まで3期に分けて供与されたが(かなり多額と推定する)総額は不明

その他

UNICEFF

US-AID

などの供与もあった。

2) ボランティア活動

OMSD/NMYCは、ILO専門家とは別に

1970～1977年 オランダ(ONV) 隊員 (オランダ政府派遣) 10名

自動車	2名	4年
機械	4名	2年
電子	2名	3年
視聴覚教材作成	2名	5年

ONV隊員は

語学上の問題もなく、

協力活動に対する問題意識もJOCVよりは高く、

勤務態度も良好

しかし、以上のごとき姿勢とは云え、比国の組織になじまず、1975年には「NMYC内部に口を出しすぎる」という理由で新規隊員の受入れを拒否され、(ONV本部も派遣中止を決定していた)1977年協力終了、撤退した。

ONVの機械供与はない。

その他

1976～1977年

カナダの民間組織による「シルバーボランティア」を短期間受入れたが、「激務」を理由に自然消滅した。

3) 研修員について

1) 日本への派遣

日本側の「隊員推薦による県受け入れ制度」は、初期の「隊員主導型による人選」に対して、NMYC内部には不評であったが、最近では、

カウターパートの「トレーニングの意義」が理解されてきた

帰国後の「研修員」の処遇がよくなること(昇進が速いなどの)

日本側受入れ先の接遇のよいこと(県側)

などの理由によって好転している。またNMYCにオファーされている研修のなかで日本が一番よいと、評価されている。

日本へ派遣した研修員 13名

研修分野 電子、電気、機械、溶接、自動車、視聴覚

上記の外に、比價が人選して日本に派遣しているつぎの研修がある。

OTCA/JICA受入れ

長期 3名 電気、電子、機械

短期 5名 電子、職業訓練法、技能検定方法

以上、日本への派遣研修員の帰国後について

県受入れの研修は「実質的」な研修を受けているので評判がよい。

「研修員」は終了後一定の義務機関を経て、民間企業や国際機関（ILO）に派遣されている。

o) 国際機関及び第3国への研修員派遣状況

ILOは長期、短期にわたる研修員を「西側先進国」に、留学生、視察旅行の名目で派遣している。研修科目は、「職業訓練法」「プランニング」「職業訓練行政」であるが

団体視察研修旅行的性格 また

受入れ側の研修に対する態度で、研修員の意欲低下などを招き、派遣人数及び経費に比して効果があがっていない。

しかし、研究活動でアメリカ、ヨーロッパに派遣されたもので、実力あるものは大きな成果をあげている。

以上、研修員派遣についての実状であるが、問題としては、

研修員の選考方法

国連関係ではきめこまかいフォローアップがなされない。などがあげられる。

また、研修中に行方不明になったもの（アメリカ）、結婚したもの（カナダ）、NMYCとしてかかる問題に対し裁判にもちこむなどの例がある。

ハ) 第3国からの研修員受入れ状況

NMYC/OMSDの特筆すべき活動として、
UNDP委託の第3国よりの研修員受入れを実施している。
1979年より、インド、インドネシア、バングラディッシュ
モルディブ、タイ、フィジー
より来比している。

期間としては2～6カ月

「技術」もしくは「行政面」での研修を行なっている。

また、

UNV交換活動によるUNVの受入れ

スリランカ 1名(電子関係、バターン地方訓練センター)

NMYCよりUNVとして

OMSDのインストラクターが4名 バングラディッシュ(自動車、
機械)その他、ボツワナ、イエメン、ヘルーなどにも派遣したことが
ある。

これは「開発問題」への意識よりも、「金銭的」動機が目的である。

以下の報告は、OMSDの Executiv Director, Loreto Pururisima による。

F)、同校の将来計画

1) 今後の方針

OMSDには、現在以上の「中央機能」をもたせる。

「基礎訓練」関係は「地方センター」レベルで実施

OMSOに於いては、

向上訓練

訓練法の開発

企業訓練

等に重点をおき、「地方センター」の核となるような性格を明確にする。
特に1982年10月には世界銀行より総額 4,300万ドルのローンが導入される。

その用途に、120万ドルがNMSD本部及びNMSDの機能充実に充てることになっている。

また、このローンの一部が、民間企業に「企業訓練を委託するトレーニング、コントラクト」関係で使用の予定。従って、訓練・調査等を通じて民間企業との結びつきが強化される。

OMSDは、現在まで23名の「研修員」を発展途上国から受入れの実績をもち、今後、アジア、太平洋地域よりの第3国訓練の場としてOMSDが使用されるよう計画している。

2) 技術訓練指導の現状と将来計画

当訓練校は、趣旨にもあるようにOSY(Out of School Youth)を対象とした技能訓練である。この訓練の現状は、

・基礎訓練

1組のクラス(平均にして18人構成)を1人のインストラクターが担当、全訓練を実施

・今後について

就労のための訓練から、能率的、効果的な訓練指導方法を開発したい。また、訓練目標を明確にするため、「訓練需要調査」「訓練基準の作成」「技術検定部門の強化」等々のため専門家派遣の要請も行なっている。

3) JOCVに対する要望

・ 隊員に対する要望

OMSDの将来目標を理解し、その目標に沿った「訓練カリキュラムの開発」「訓練設備の改良、教材、補助教材の開発」

及び

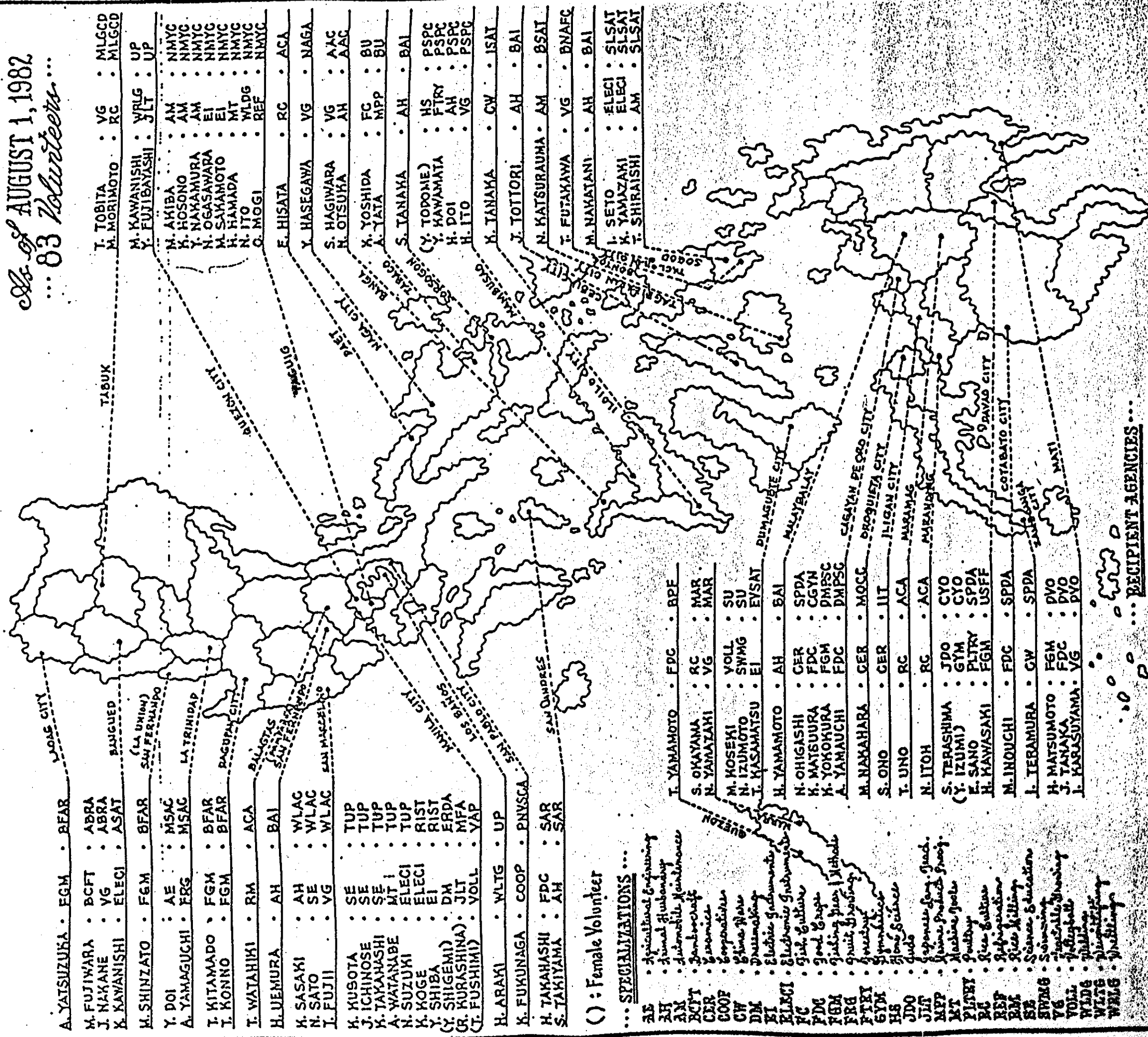
OMSDインストラクターに対する「仕事への心構」「訓練の質」の範を示すよう心がけて欲しい。

JAPAN OVERSEAS COOPERATION VOLUNTEERS (JOC.V)

IN THE PHILIPPINES

註) 本調査時の現地隊員配置図

LOCATION MAP



As of AUGUST 1, 1982
... 83 Volunteers ...

A. YATSUZUKA	EGM	BEAR	T. TOBITA	VG	MLGCD
M. FUJIWARA	BCFT	ABRA	M. MORIMOTO	RC	MLGCD
J. NAKANE	VG	ABRA	M. KAWANISHI	YRLG	UP
K. KAWANISHI	ELECI	ASAT	Y. FUTIBAYASHI	JLT	UP
M. SHINZATO	FGM	BFAR	M. AHIBA	AM	NMYC
Y. DOI	AE	MSAC	K. HOSONO	AM	NMYC
A. YAMAGUCHI	FRG	MSAC	Y. NAKAMURA	AM	NMYC
T. KITAMADO	FGM	BFAR	N. OGASAWARA	EI	NMYC
T. KONNO	FGM	BFAR	M. SAKAMOTO	EI	NMYC
T. WATAHIMI	RM	ACA	H. HAMADA	MT	NMYC
H. UEMURA	AH	BAI	N. ITO	WLDG	NMYC
K. SASAKI	AH	WLAC	O. MOGI	REF	NMYC
N. SATO	SE	WLAC	E. HISATA	RC	ACA
L. FUJII	VG	WLAC	Y. HASEGAWA	VG	NAGA
K. KUSOTA	SE	TUP	S. HAGIWARA	VG	AAC
J. ICHINOSE	SE	TUP	H. OTSUKA	AH	AAC
K. TAKAHASHI	SE	TUP	X. YOSHIDA	FC	BU
A. WATANABE	MT	TUP	A. YATA	MPP	BU
N. SUZUKI	ELECI	TUP	S. TANAKA	AH	BAI
K. KOGE	ELECI	RIST	(Y. TOPONIE)	HS	PSPC
Y. SHIBA	EI	RIST	Y. KAWAMATA	FTRY	PSPC
(Y. SHIGEMI)	DM	ERDA	H. DOI	AH	PSPC
(R. KURASHINA)	JLT	MFA	H. ITO	VG	PSPC
(T. FUSHIMI)	VOLL	YAP	K. TANAKA	CW	ISAT
H. ARAKI	WLTG	UP	J. TOTTORI	AH	BAI
K. FUKUNAGA	COOP	PNVSCA	N. KATSURAUAMA	AM	BSAT
H. TAKAHASHI	FDC	SAR	T. FUTAKAWA	VG	DNAPC
S. TAKIYAMA	AH	SAR	M. NAKATANI	AH	BAI

() : Female Volunteer

SPECIALIZATIONS

- AE Agricultural Engineering
- AH Animal Husbandry
- AM Automobile Maintenance
- BCFT Barbercraft
- CER Ceramics
- COOP Cooperative
- CW Crane Work
- DM Dressmaking
- EI Electronic Instruments
- ELECI Electronic Culture
- FC Fish Culture
- FDM Food & Diet
- FGM Fruit & Vegetable
- FRG Fruit Processing
- FTRY Furniture
- GYM Gymnastics
- HS Home Science
- HWB Hairdressing
- JLT Japanese Language Teaching
- MPP Machine Parts
- MT Machine Tools
- PLTRY Pottery
- RC Rice Culture
- REF Refrigeration
- RM Rice Milling
- SE Science Education
- SWMG Sewing
- VG Vegetable Gardening
- VOLL Volleyball
- WLDG Welding
- WLTG Woodworking
- WRLG Woodworking

- ### RECIPIENT AGENCIES
- AAAC - Ateneo Agricultural College
 - ABRA - Ateneo Province (Office of the Governor)
 - ACA - Agricultural College of Administration
 - ASAT - Ateneo School of Arts and Trades
 - BAI - Bureau of Agricultural Industries
 - BPAB - Bureau of Philippine and Japanese Resources
 - DNAPC - Division National Agricultural and Forestry Coll.
 - BPP - Baguio Polytechnic Foundation
 - BSAT - Baguio School of Arts and Trades
 - BU - Bicol University
 - CGTA - Cagayan de Oro City (Office of the Mayor)
 - CIO - Cebu Institute of Science and Technology

- DMPCO - Don Mariano Marcos Nat. Poly. State College
- DVO - Division Office (Office of the Governor)
- ERDA - Educational Research Development Institution
- ETSAT - East Visayas School of Arts and Trades
- IIT - Iloilo Institute of Technology
- ISAT - Iloilo School of Arts and Trades
- MBAB - Ministry of Agrarian Reform
- MFA - Ministry of Foreign Affairs
- MOCC - Ministry of Commerce
- MLACD - Ministry of Local Govt. and Community Dev.
- MSAC - Mountain State Agricultural College
- NAEA - Negros Occidental (Office of the Mayor)
- NATYC - National Teachers and Young Council

- PNVSCA - Phil. National Polytechnic College
- PSPC - Pampanga State Polytechnic College
- RIST - Rodriguez Institute of Science and Technology
- SAB - San Antonio School (Office of the Mayor)
- SATS - Sacred Heart School
- SPDA - Southern Philippine Development Authority
- SU - Silliman University
- TUP - Technological University of the Philippines
- UP - University of the Philippines
- USFF - United Small Business and Commerce
- VAP - Visayas Agricultural College
- WLDG - Wildlife Division of Agricultural College

(二)

専門家、シニア隊員及び所属隊員活動報告

隊員氏名 小林 亮 三

業種 ラジオテレビ修理及び電子

派遣期間 自S48年 3月～至S50年 3月(その後シニア隊員を経て、専門家となる)

区 分	内 容
1) 実施体制 イ) 各隊員の業務遂行 計画	<p>赴任期間 自S48年～至S50年</p> <p>自S50年～至S55年 (シニア隊員)</p> <p>自S56年～ (専門家)</p> <p>年度別業務遂行計画</p> <p>1. S48年～S50年</p> <p>1) 電子科インストラクターとしてOMSD(当時NMSC)電子科訓練課程の設立準備、教材及び補助教材の開発、訓練及び訓練の需要調査、向上訓練のための調査</p> <p>2) ILO専門家及びONV隊員とのNMYCに対する協力の共同作業</p> <p>2. S50年～S55年</p> <p>1) 比国に於けるConsumer Electronics技能検定基準設定準備</p> <p>2) 電子訓練関係訓練基準の作成(工場就職希望者用、自営希望者用、地方センター訓練用)</p> <p>3) 教師向け夏季技術向上研修訓練の企画、実行</p> <p>4) 地方センター(13地方支部、10地方センター(82年現在))に対する訓練援助</p> <p>5) 現場技術者のための多目的「電子測定器、技術資料図書館」の設立準備</p> <p>6) 「電気少年を育てる」ためのプロジェクト計画</p> <p>7) 向上訓練用「現地で調達可能部品」での安価な電子訓練教材の開発</p> <p>8) グループによる協力隊活動の成果を上げるためのNMYC内/隊員の調整作業</p>

- 9) NMYC内における隊員活動の対外広報活動
- 10) カウンターパート、大学生、訓練生に対する技術／情報分野の支援活動
- 11) 電子訓練に使用する教材、資料の収集・作成
- ロ) 隊員に対する比側の協力
・カウンターパート
- 当業務（ラジオ、テレビ修理及び電子）に対する比側の協力型態
- ・隊員初期当時は、発足当初ということもあり、予算不足等問題をかかえるなかで、NMYCとしては出来る限りの対応があった。
 - ・隊員当時はインストラクターとして電子科に所属、支援経費の補助をうけながらインストラクターのカウンターパート、テクニシャンが配属された。
 - ・後半に至り、NMYC幹部と訓練センター運営に参画する。
- 特徴としてNMYC幹部には、
- ILO等のプロジェクト方式の協力活動
 - JOCVの各部門の1員としての末端に対する協力活動
- この協力体制のちがいを幹部には理解されることが少なかった。このことが「業務遂行上」問題となるが多かった（予算執行などに具体的にあらわれる）また、こうしたことが隊員の心理に影響し、NMYC対OMSD内の隊員の間で険悪な状態となったこともある。現在は、ここ数年、緊縮財政下にあるが、双方の努力によってスムーズにしている。
- JOCVが信頼されている理由
- ILOとNMYCの間のむづかしい環境下にあつての隊員たちの、ひかえめながらの努力が、ILOプロジェクトマネージャ、NMYC幹部の信頼を受けることになる。このことがILO専門家とJOCV隊員の組織内の指揮系統が一本化した原因であり、NMYC運営上業務の進行が以前に比較し、数段の進行速度である。
- また、JOCVにとっては、
- 当校における「協力活動」の成果が、永年の積みかさねてきた先 隊員の努力の結果であることに留意することが必要である。

ハ) 機 材

・ JICA及びJOCV供与

NMYC/OMSDにおける今日の隊員活動の成果は、JOCVアム局側の支援経費、現場業務費等の支援なしではあり得なかった。

ILO供与機材が訓練用が少なかったこと

ILOやNMYC予算で対応出来る場合が多かったこと

にJOCVよりの諸経費の支援が隊員活動を効果的にした。

電子科系では、「教材開発」に重点をおいてハード、ソフトとも多額の経費を投入した。とくに

1975年には「電気に関心をもつ少年育成」のため事業を提案し、NMYCに働きかけ、技術資図書館設立に3千万円余の機材がJICA及びJOCVより(1980年)寄贈されている。

機材料においては、

OMSD訓練終了後、就職先で直面する問題の一つとして「機材」がある。「時代物」とも云える古い機材に対する知識が必要であり、こうした「工作機械」の訓練、メンテナンスが重要な課題で、とくにこのような機材の訓練法及び再生、修理技術に精通するためには、スクラップ同様の機材購入が必要でJOCVの支援経費は役立っている。

・ 隊員に対する便宜
供与等について

NMYCは、つぎの分野でかなりの努力をしている。

- 1) 隊員専用車及び運転手の提供(ガソリン代月P2000、運転手)
- 2) 隊員の地方センター等への公務出張の経費負担
- 3) 隊員活動のための専用事務室及び秘書の配置、事務用品の配給
- 4) 隊員活動専用のドラフトマン、スエ(中止中)の配置
- 5) NMYC医師、歯科医師による医療活動

・ OMSD備品機材の活
用の状況

OMSDにおける「機械」利用の状況は

通常の訓練課題では(月曜～土曜)朝8時～夜8時の間2シフトによる訓練が行われているため「機械」利用頻度は高い。

開校10年目にして耐用年数限界にきているものが多い。

従って、隊員の「保守管理」面での業務の機会が多い。

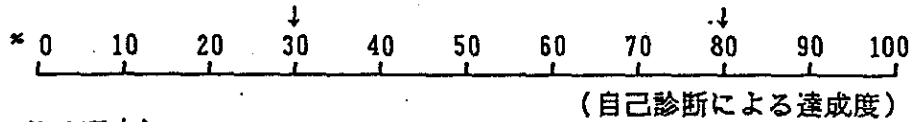
NMYCにおいて、修理材料、小物部品、消耗品の補給が行われ、機材を使用している部門が多い。

また、「技術検定」試験NMYC地方センター及び各学校への借出しデモンストレーション、実習用に使われている。

SOCVよりの供与された「自動車」等は他に利用されることなく純粹に訓練にのみ使用されている。

2) 協力の成果と効果

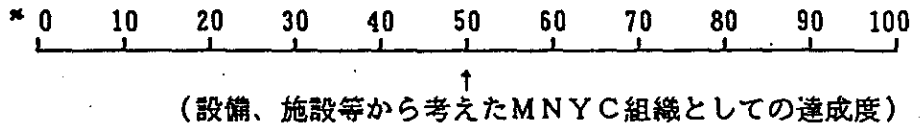
イ) 目的達成度及び実績



その理由)

1) フィリピンを「開発途上国」という概念でとらえるならば、NMYC及びOMSOは限られた予算内で、またインストラクター達は低賃金下で、それ以上の仕事=実績を上げていると評価する。

しかし、日本的経営感覚に立ってみる場合



上表に示したように設備/施設の状態からみて半分ぐらいの成果と判断する。

その理由として、

・設備に比して職員の企画力、実行推進力に欠けること
職員の意欲の欠如は、薄給ということもその原因の一つで、「仕事の成果」に応じた何らかのインセンティブの考え方を導入することが効果的な訓練施設の運営とならないか。

(個人診断)に対する評価は、

個人的な努力の積み上げが必要であるが、その努力をより効果的に反映するには訓練現場の問題よりも、中央訓練校自体の「訓練行政、組織運営、資金運用、情報交換」等の経営面の改善が重要である。

今後NMYCが伸展するには、アドミニストレーションへの協力と活動が必要である。

ロ) 卒業生の比国労働市場における技術力の評価

訓練終了生の比国労働市場における技術力等の評価は下記のように分類出来る

・一般基礎訓練生の場合(無料)

この訓練は、高卒(日本の中卒程度)を対象とした政治的色彩の濃いものである。

政府のOSY対策の一環としてなされており、期間が短かく(2~6ヶ月)総合的な効果は薄い。しかしながら、このコースのなかより、成績優秀なものがおれば、テクニシャンとして採用し、2~3年インストラクターとなった例もある。

・企業の委託を受けて行なう訓練の場合(無料)

この訓練は、

訓練目的、訓練生の質

訓練に使用する教材・資料の装備

等々が明確にされており、訓練開始前よりその準備が万全に用意され、目覚しい成果を上げる。

訓練によっては、インストラクター及び材料を企業より配置してもらうので、OMSDのインストラクターにとってもメリットは大きい。

この場合、NMYCは「訓練施設・設備」のみを提供する事となる。企業としては「訓練設備」をもつ必要がないのでメリットがある。

・向上訓練の場合（無料／有料）

経費負担（訓練にかかる）の有無にかかわらず、この訓練は、その「訓練目的」が明確であるため成果がある。とくに、3月末～5月末毎年実施する「夏季工芸学校教師向上訓練」及びC.I.T.P.と呼ばれる「工芸学校の教師養生課程にいる学生対象とした一定期間の実習訓練」は成果を上げている。

また、有料のコースとして、電子関係では週末（含日曜日）及び夜間を利用した勤務者向けコンピュータ・ロジック回路等の訓練は希望者が非常に多い。

訓練の「有料」化は、無料訓練を建前とするNMUCでは、難色を示したが、実施した結果予想以上の反応があり、評判が良い。

・第3国からの研修員受入れの場合

本研修受入れは3年を経過している。この受入れ訓練は、協力隊員とは直接関係のない「訓練分野」多く、隊員の直接指導の機会はなかった。今後、途上国が必要とする「適切な技術関係」の研修員を受入れることになれば、隊員もカウンターパートもともに能力を十分に発揮するものと確信する。

因みに、フィリピンが受入れている研修員の訓練項目は、日本側からみて

- ・NMUCがもっとも弱いと思われる分野であるもので、

訓練方法

訓練行政

といった分野である。

- ハ) 卒業生の就業状況
- 訓練終了後の「就職」状況が問題になるのは「基礎訓練」終了生である。
- NMYCの発表によれば「すこぶる良い」と云っている。
- ただ、雇用型態が日本と異なる点として、
- ・契約制度であることや、
 - ・職務に対する Position Available 的雇用
- であって、それゆえに
- ・転職が「昇進」「昇給」の機会となること
 - ・実力あるものは、転職の機会も多く昇進も速い
 - ・従って、日本的感覚で「定着率」から「就業」状況を評価出来ない
- 基礎訓練終了者でも能力あれば企業の「サービスマネージャー」までなっている。
- また、フィリピンは、日本以上に「学歴社会」であるので、訓練生の中で優秀なものは「大学」進学を指導し、資格を取得するよう隊員は指導している、。
- 3) 経験にもとづき教訓
提言等を含め役立つ
と考えられる事項
- 1) NMYCにおける協力隊員活動が成果を上げている要因は「人間関係」が良好であることによる、従って今後とも
 - ・人格、技術ともにバランスのとれた隊員の人選
 - ・施設、設備、機械は2次的なものである
 - 2) OMSOは比国における「技能訓練の中心」的存在、今日まで隊員の努力による成果が上っている。

より、総合的な効果を上げるため、

 - ・隊員による現場サイドの協力活動をより効果的にするため、文化系エコノミスト的性格の隊員の配置し、統計、調査等の情報を得、社会的必要性に応じた訓練・投資を実施。
 - ・NMYC本部へ職訓行政、訓練方法・基準、技能検定面での総合的協力
 - ・隊員の心構え

4) プロジェクトの計画
策定・実施をより
効率的、効果的にす
るため今後、改善を
要する課題

1) 比 国 側

目的、目標を定めてプロジェクトの運営が必要である。

そのために、

- ・ NMYCが企業等の技能訓練の需要を見きわめ、的確な訓練をする。
- ・ 需要度等の継続した調査とともに、技能検定、訓練基準の充実
- ・ 訓練生の就職先との連系強化し、訓練がより実戦的なものにする。

当校の施設、設備の状況からみて、フィリピン以下の開発途上国からの研究員受入れの可能性もあり、この分野での研修計画等の充実を図る。

2) 協力隊側

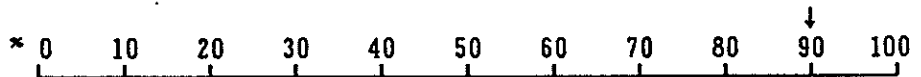
- ・ 技術分野における「的」をしぼった協力
- ・ 隊員の「質的傾向」が変化しており（器用さに欠け、技術力に巾がない）キメ細かな対応が出来ず、専門技術の能力が十分発揮出来ない。
- ・ 事務局内に、プロジェクト派遣に対する見解をもち対応出来る専任担当者をおき、開発戦略を組むこと。

また、NMYC側にも、協力隊にも不足しているのは、隊員レベルではどうしようもない「開発戦略」に対するマネジメントの力及び目標の不明確な事である。

5) プロジェクトの実績
評価について、現場
からの提言

6) その他

イ) このプロジェクト
に参加した貴隊員
の充実感、満足感



その理由)

個人的には 100 %近い満足感、充実感として毎日フラストレーションの連続であるが、忙しさゆえの充実感がある。

業務的には教材開発、テキスト開発等自分の性格にあった事が中心でやり甲斐がある。また、問題意識、連帯感をもった人々(比国人、第三人)との交流の毎日に充実感があるといってもよい。

協力活動の原点になることが「人間関係」で

同僚としてのカウンターパートからの信頼

「メンツをつぶさない信頼のおける外国人」としての幹部の信頼

さらには、NMYC幹部の隊員に対する評価も「職務のスペシャリスト」としての認識が強くあって、信頼されている。

また、人間的にフィリピン人は、

仕事に対するドライな感覚

陽性な性格

が隊員の集団と融合し、成果を上げている。

ただ、人間関係は、隊員個々の性格による所が大きく、

カウンターパートの重荷になることがある。

オブザーバー的感覚で隊員に参加した「本音」と「建前」を使いわけするようなことがあると問題が残る。

従って、グループ活動が核に「分解」しないように「リーダー」が必要となる。

ロ) 人間関係について
・配属先における
関係

・日常生活において

ハ) 語学について

派遣後、どこ時点で不便を感じなくなったか

・英語



・現地語



隊員氏名 竹花玲児

業種 電子機器

派遣期間 自S55年 7月～至S57年 7月

区 分	内 容
1) 実施体制	
1) 各隊員の業務遂行 計画	<p>・基本的な業務計画</p> <p>1) マイクロコンピュータのコース新設のために必要な技術上のアドバイス</p> <p>2) 電子科インストラクターに対する技術上のアドバイス</p> <p>着任直後</p> <p>デジタルロジック及びベーシックプログラミングコース開設のため「コースハンドアウト」を作成する。</p> <p>このコースは2回だけ閉鎖し、その後マイクロコンピュータ技術指導書をカウンターパート・Mrコンラッドと作成 (閉鎖の理由は、各科が独立性を顕著にしたため)</p> <p>また、</p> <p>電気科、電子科の合同セミナーの実施</p> <p>現在のカウンターパートは日本の研修を終えたものである。 (Mrコンラッドの交替)</p>
2) 隊員に対する比側の協力	<p>・カウンターパート</p> <p>Mrセビリーノ・ブルゴス 28 才 ジュニアオフィサー</p> <p>Mrコンラッド・マラアン 27 才 ジュニアオフィサー</p>

ハ) 機 材

・ JICA及びJOCV供与

JICA供与の「マイクロコンピュータ」を使用

ILO 供与 「デジタルロジックトレーナー」

・ OMSD備品機材の
活用の現状

JOCV供与の「技術マニュアル」「技術誌」は活用されている。

ILO供与の一部機材は、技術的に「価値」の低くなったもの、
また、教官の専門外のものがあり、活用されていない。

・ 隊員に対する便宜
供与等について

マイクロバス一台隊員専用として供与されている。

運転手は専属1名（部品は比側の供給）

事務関係用品は借用出来る。

2) 協力の成果と効果

1) 目的達成度及び
実績



その理由)

マイクロコンピュータに対する比側の要求度が低い。

また、それを必要とする訓練生も少ない。

実績としては、カウンターパートの養成で、Mrブルゴスは強い関心をもったが、Mrコンラッドは意欲も感じられず、消極的。

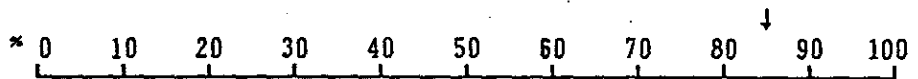
ロ) 卒業生の比国労働
市場における技術
力の評価

機材的に「古くはなっている」が、量的にめぐまれ、訓練生には十分な教育が可能のため、実際訓練にもとづく卒業生の技術力の評価は高い。（政府機関からも受講生がきている。）

- 1) 卒業生の就業状況
- ・半導体製造工場、家庭電化製品工場の組立労働者となっているもの
 - ・工業高校、職訓等の教員になることの確実な訓練生の「クラス」もあり、既に、教員になっているものがある。
- 3) 経験にもとづき教訓
提言等を含め役立つ
と考えられる事項
- ・人間関係に気遣うこと。
 - ・配属先の環境に馴れること。
- 4) プロジェクトの計画
策定・実施をより
効率的、効果的にす
るため今後、改善を
要する課題
- JOCVに、研修員受入れ先のリストを申請前に示すこと。
研修員受入れの事務処理を迅速にすること。
- 比側に
- ・クラス編成に矛盾を感じる。
 - ・技術者教育についてもっと明確な「目標」をもつべきである。
- 5) プロジェクトの実績
評価について、現場
からの提言
- 現時点では、マイクロコンピュータに対する要請度は低いですが、今後
必要性が高くなる。その準備をすすめたい。
そのために、アドバイスを受けたい。

6) その他

イ) このプロジェクト
に参加した貴隊員
の充実感、満足感



その理由)

- ・当校において「マイクロコンピューター」に関心をもつ教官が出てきたこと。
- ・同校における巾広い人間関係

ロ) 人間関係について

・配属先における
関係

良好 同僚の教官との関係は、日常生活の上でも良好である。

・日常生活において

良好 フィリピン人学生と生活をともにしている。

ハ) 語学について

派遣後、どこ時点で不便を感じなくなったか

・英語



・現地語



隊員氏名	隊員A 秋庭守正	派遣期間	自S54年4月～至S56年4月
	隊員B 浅川淳		自S57年4月～至S59年4月(シブ隊員)
	隊員C 細野敬三		自S55年7月～至S57年7月
			自S57年4月～至S59年4月
		業種	自動車整備

区 分	内 容
1) 実施体制	
1) 各隊員の業務遂行計画	<p>隊員A</p> <p>1) 配属された新隊員の扱い方について</p> <p>新隊員の即業務着手には危険がともなう。配属先から「希望的業務内訳」を指示されるが、まず、現地状況の把握と、推移の理解に努めることが肝要である。その上で、つぎのような段階をもってすすめている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・観 察 期 ・具体的活動目標模索選択期 ・具体的目的遂行期 ・引き継ぎ期 <p>・観 察 期 (2ヵ月)</p> <p>赴任国事情、文化慣習、現場の状態、配属先機関、前任隊員よりの引きつぎ及び生活環境が主な観察対象となる。</p> <p>・具体的活動目標模索選択期 (3ヵ月)</p> <p>一様に「業務内訳」に従って活動を始めるが、</p> <p style="padding-left: 2em;">カウンターパートの能力</p> <p style="padding-left: 2em;">配属先への対応法</p> <p style="padding-left: 2em;">市場環境の把握</p> <p>等々、具体的経験により、「活動目標及びその方法」を取捨選択する。</p> <p>・具体的目的遂行期 (18ヵ月)</p> <p>配属先組織及びカウンターパートとの関係調整につとめながら、目標達成に努める。</p>

・引き継ぎ期（1カ月）

集収した資料及びプロジェクトについて出来る限り客観的なものに整理し、交替隊員に引き継いで準備をする。

ロ) 具体的目的遂行期における活動内容

隊員の本格的活動は、5カ月後である。その目標内容は、

教科書、作業要領詳解書、補助教材等の必要性、有効性を現場のインストラクターに認識させる。

工学理論はともかく、自動車整備士用論（基礎工学に属する部分を省略し、かつ、自動車整備作業に有効な実用理論）の存在及び重要性を認識させる。

・グループワークの必要性、有効性の紹介

・訓練生に対し、学ぶ視点、方法の紹介・指導

・現行訓練科程を訓練生の理解出来るものに、一方社会的みて、市場性の高いものにする。

・現有機材及び施設の有効的利用度を高める。

以上6項目におき、その充実を図る。

また、実際に着手した作業は、

・インジェクションポンプ関係作業実習室のセット・アップ

・普及度の高いインジェクションポンプ型式を対象にした。

「分解、点検、調整、最終検査の各段階作業要領指導書」及びそれに付随する補助教材の作製

・前述の作業要領指導書の内容を理論的に補佐するハンドアウトの作製

・前述の教材を利用しての授業担当

・保有エンジンの保守管理（可動状態にしておく）

・エンジン分解時に必要となる各部品の点検作業要領指導書作製

・卒業生の追跡調査

などを実施した。それには、インストラクター及び関係職員はともに作業できる方法をとった。

さらに、活動期間中は、業務の具体的目標・目的を絞るやり方で実施した。

隊員B

(S51年 8～53年 7月まで初代木村隊員により、「電装セクション」の改善がなされた、同時に分解台、エンジンスタンド等の基本的な教材も開発された)

(S53年 8～55年 7月まで二代目片山隊員によりマNDERシャシの改善がなされた)

S55年 7月～ 9月 着任後、前任との引きつぎ、エンジン分解セクションの機器点検、取扱いをマスターする。

10月～12月 スタッフデベロップメント(エンジン整備機器について)

S56年 1月～ 3月 電装のハンドアウトのドラフト作成、マNDERシャシセクションの機器点検、取扱いをマスターする。

4月～ 6月 スタッフデベロップメント(マNDERシャシ整備機器について)

7月～ 9月 マNDERシャシのハンドアウトのドラフト作成
電装セクションの機器を点検し、取扱いをマスターする。

10月～12月 スタッフデベロップメント(電装整備機器について) JOCV車両のリコンディショニング(～57年 6月まで)

S57年 1月～ 3月 TSU(Teacher's Skills Upgrading)の準備
エンジンのハンドアウトのドラフト作成

4月～ 6月 TSUスタック・デベロブメント(ゼネラル)
ハンドアウトの整備

隊員C（着任間もないため、当初の計画と経緯について）

R M T C (Regional Manpower Training Center) 地方訓練センターに対する技術協力

N M Y Cとは全国10カ所のR M T Cを設置している。同センターに対する従来のJ O C Vの協力活動の型態は

- ・ 短期間（1週間以内）の出張指導
- ・ 中央訓練校に地方インストラクターを集めて行なう
(UP grading 教育)

であった。その結果、

「N M Y C」と「R M T C」とのあいだに「技術格差」を招くことになった。従ってJ O C Vはこの「改善策」をうち出している。その計画は

- ・ 出張指導期間の延長（1か月～3か月のセミナーを中心とする）

であり、その実施のためには

R M T Cの現状把握（機材の種類・程度・コース等）

周辺の市場のニーズ調査

等の必要がある。それにもとづいて傘下、「R M T C」10カ所のうち3カ所を選定して上記調査を実施した。目下、その「資料」の整理中である。（なお、中央訓練校にはJ O C V隊員によって作成されたマニュアルが整備されている。今後有効活動が可能である。）

ロ) 隊員に対する比側

の協力

・ カウンターパート

Mr. ミリエナ	(同科ヘッド)	44 才
Mr. バルカメン	(同科インストラクター)	45 才
Mr. デュニシオ	(同科インストラクター)	
Mr. ゴメス	(同科テクニシャン)	24 才

Mr. C.Lacho	(ヘッド)	42 才
Mr. E.Tomelden	(インストラクター)	53 才
Mr. M.Orcino	(インストラクター)	37 才
Mr. G.Favor	(テクニシャン)	28 才

上記スタッフの外、とくに決まったカウンターパートはいない

ハ) 機 材

・ JICA及びJOCV供与

インジェクションポンプ 分解用特殊工具及び特殊計器類		30 万
中古ダンプトラック		120 万
中古ディーゼルエンジン	3 台	10 万
ガレージジャッキ	1 台	13 万
デフジャッキ	1 台	24 万
トランスミッションジャッキ	1 台	7 万

[引ついだものエンジン 6台、ミッション 3台、中古車 4台	100 万
	各種教育用模型 5台	200 万
	各種マニュアル、教材開発用参考書	15 万

工 具 一 式

・ OMSD備品機材の活 用の現状

- 中古ディーゼルエンジン 3 台—— エンジンオーバーホールコース・燃料システムコース・技能検定
- 中古ダンプ —— 技能検定・燃料システムコース
- インジェクションポンプ 用工具及び計器—— 燃料システムコース
- ・ 中古車 3台は自動車の 3セクションに割り当て、担当インストラクターが実習に使用
- ・ 各種教育用模型は、JOCV隊員により各インストラクターへ指導、授業に使用

・ 隊員に対する便宜
 供与等について

JOCV用専用車 1台
 (その保守に必要な管理部品及びガソリン、専用ドライバー 1名)

専用事務器具

専用ドラフトマン 1名

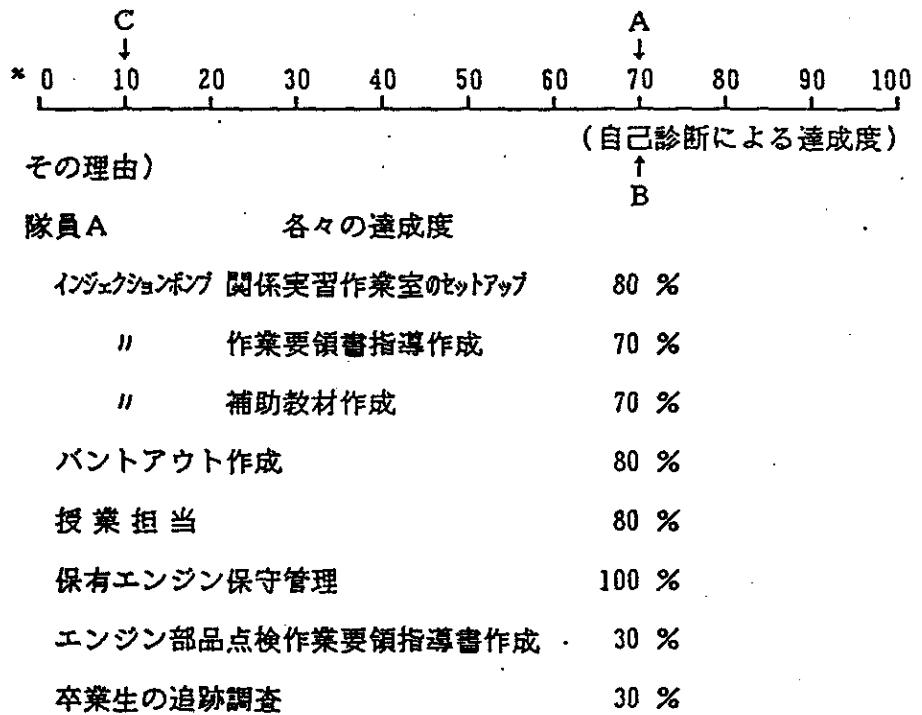
救急医療

VWマイクロバス

車(ワゴン)ドライバー(ガソリン代)

2) 協力の成果と効果

1) 目的達成度及び
 実績



隊員B 各々の達成度

スタッフ・デバロップメント	80 %	任期半ば、インストラクター全員交替もあったが、後半、インストラクターのアップグレードをかね効果があった。
ハンドアウト	0 %	手につかない状態
T S U	100 %	訓練前と後の試験結果、向上があった。
JOCV車両のリエンディショニング	30 %	進行中

隊員C 着任直後

0) 卒業生の比国労働市場における技術力の評価

隊員A

ディーゼルエンジン 燃料 システムコースの例 (訓練期間1.5ヵ月)

この卒業生と同類とみられる一般の「車両整備」従業員と比較すると、

- ・通常工場では(アルバイト)として扱われる (日給17円程度)
- ・経験ある工場従業員で25円 (日給) が普通である。が、
- ・当校卒業生は、約30円 (日給) の賃金となっている。

基礎訓練コースの例

- ・個人差が非常に大きい、出来のよいのはそれなりにいい職場を得ている (就職では50 %実力、50 %コネの社会でもあるが…)
- ・生徒個人の背景がある、学歴差、本人の意欲などが技術習得に関係する。

問題としては、訓練期間の短いことがあげられる。(360時間) という訓練期間に修得出来る技術には限界がある。

A) 卒業生の就業状況

フィリピンにおける技術者は通常つぎのように分類される。

スーパーバイザー・メカニック

メカニック

メカニック・ヘルパー

ヘルパー

当校の卒業生は一般に「メカニック」にランクされる。

このように比較的高く評価されながらも、卒業生は生活難からより給料のよい職場に転々とする傾向にある。

また、フィリピンでは「外国への出稼ぎ」を国が奨励し毎年その数が高くなっている。当校の本科卒業生も約20%が海外（おもに中東）で働いている。（この収入は、月\$1,200が平均所得）

基礎コースの卒業生の場合

実態からみて、「自動車整備」関係に転職するものは極く限られている。「職種」を問わなければ半数は何らかの職にある。こうした状態となるのは「360 時間」という短期間が原因である。

また、短期コースの未熟な卒業生を送り出すのであるから、「需要」と「供給」のアンバランスが起るのできびしいのが現実である。（卒業生の姿勢にも問題あり）

3) 経験にもとづき教訓
提言等を含め役立つ
と考えられる事項

- ・隊員の「活動対象者」から何も学んでいなければ、その対象者はあなたから何も吸収していない、と思う。
- ・協力活動は、同じ目標、目的でも各隊員の個性、経験にあった独自の方法が存在する。
- ・自己の「公僕的情熱」、その思考基準を相手に強いてはならない。
- ・当校に配属される隊員は「技術系職種」である。しかし、当校で課せられる業種の範囲は広い、ゼネラリストとしての深さ、巾広さが必要である。
- ・着任直後のショックの状況を自己診断し、把握する。同時にスタッフの人間観察
- ・確実な計画を作成する。そのための条件整備の必要性
- ・ストレス解消のための趣味をもつ

4) プロジェクトの計画
策定、実施をより
効率的、効果的にす
るため今後、改善を
要する課題

配属先へ

- ・予算システムの確立
(各ショップの年度・予算わくが明示されないため、予算編成に時間と労力を要する。その他支障が多い)
- ・JOCVへの期待する点を明確にする。

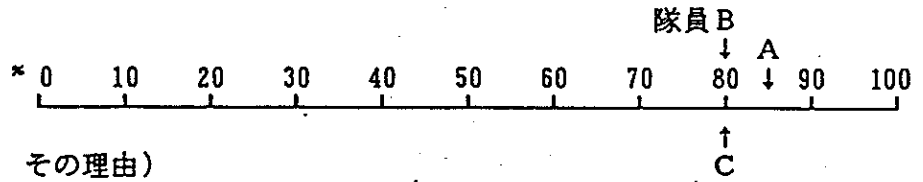
JOCVへ

- ・隊員継続の方針及び活動分野の確保
- ・隊員活動の技術的支援(現状レベル)
- ・隊員各自の積極的参加意識と責任感、企画力、語学力
- ・専門知識だけではなく、「職業訓練」に関する知識の必要性
- ・派遣訓練において(当校配属者の場合)もっと具体的な指導があってよい

5) プロジェクトの実績
評価について現場か
らの提言

6) その他

1) このプロジェクト
に参加した貴隊員
の充実感、満足感



A・活動に対する反応がある。

- ・自分の日本における立場を考えて、中央訓練校という組織のなかでの活動は、その巾の広さ、深さからみてもすばらしい体験である。(自分は町工場の工員であった)

- ・それなりの自覚を必要とする。

B・貴重な体験

- ・目標設定に時間を要し、形あるものが少なかったことが心残りである。

C・現在計画中のものに満足感

2) 人間関係について

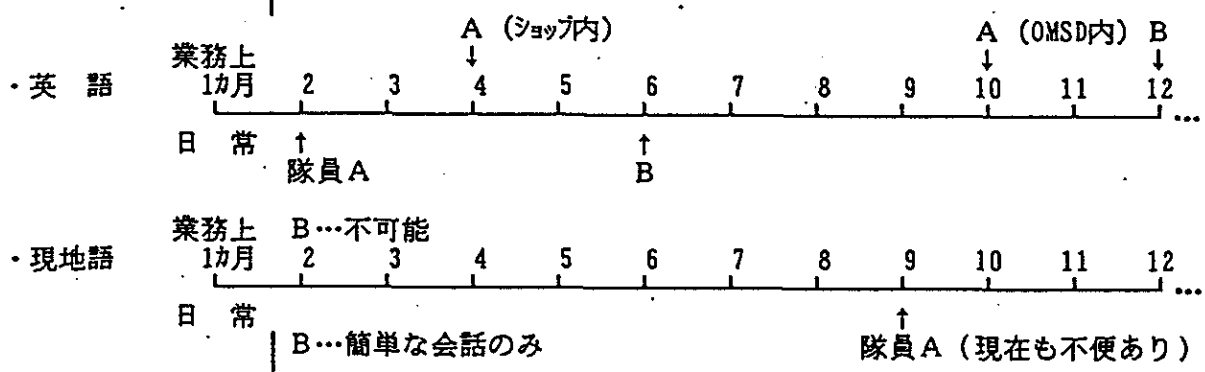
- ・配属先における
関係

- ・個人差(相手によって)あるけれど概して良好

- ・日常生活において

- ・一般的に良い印象が強い

ハ) 語学について | 派遣後、どこ時点で不便を感じなくなったか



Cは、着任間もないので不便を感じている。

補足記載事項

同一プロジェクトに多数の隊員が派遣されている利点
 当校には9名の隊員が配属されている。
 その職種は、
 電子、電気、溶接、機械、冷凍空調、自動車の6種類である。
 この多岐にわたる職種による

- ・技術的補足協力が良く機能し活動面に効果を上げている。
- ・訓練校の運営管理においても、手続諸般にわたってよく、また、各部局との情報交換にも有効である。

隊員氏名 隊員A 小笠原 成 人 派遣期間 自S56年 2月～至S58年 2月
 隊員B 坂 本 正 彦 自S56年 7月～至S58年 7月
 業 種 電 機 機 器

区 分	内 容
1) 実施体制	
1) 各隊員の業務遂行 計画	<p> 隊員A 国立中央訓練校において「電気科」に配属、前任者の引継ぎ コース このコースは、PPOM (Power Plunt Operetion and Maintenance Course) で、前任者が中心となって開設したコースである。 引継ぎ業務 1) 教育用に設計したディーゼル発電機の制御盤の完成 1)の業務の完成に6ヵ月を要した。その後 2) I I C (Instrumentation and Industrial Control Conrse) このコースは、「各種の制御方法」の指導、さらに新規に「電 気機械制御」と「エレクトロニクス」化した制御の指導紹介の 実施。 </p> <p> 隊員B 着任後1ヵ月現地訓練さらに訓練校観察期間2ヵ月 (この期間に、比側の隊員に対する「リクエスト」が出され、 目下担当中の「高圧機器設備」に関する業務となる) 上記業務担当準備のため 1) フィリピンの電力事情 2) 電気技術者の需要調査 を開始 その理由は、新規訓練を始めるので「訓練目標設定」のためである。 さらに、 1) 資料整理 2) 端末処理技術者の必要度の判断 などを中心に、57年4月「コース」オープンを目標に準備をすすめ る。ところが、 </p>

- イ) 4月までの教科書作成
- ロ) コース予算の作成及び申請
- ハ) コースに使用する器具、工具の手配、試験用機器、教材の作成及び手配入手
- ニ) 教室のセント・アップ

等々の整備に遅れを生じ「コース」オープンを57年7月以降に変更

B隊員の訓練目標

「機械設備、電気設備にはメンテナンスの必要性」を理解させる。

- ロ) 隊員に対する比側の協力
- ・カウンターパート

隊員Aのカウンターパート

- イ) Mr. Rodolfe, E. Aycocho 35才 Senior Msdo (Manpower Skill Development Officer)
- ロ) Mr. Nuemliand, P. Baieta, Jr 29才 MSDO

隊員Bのカウンターパート

- イ) Alexander A. Cancion 29才 (Senior Manpower Skills Development Officer)

(当訓練時は、全科程において「インストラクター」は不足している。B隊員のカウンターパートは57年4月からとなっている)

ハ) 機 材

・JICA及びJOC 供与

引継ぎ機械

隊員A	イ) 電力用各種機器 (PT、CT等)	30 万
	ロ) 各種測定器 (電流計、電圧計等)	30 万
	ハ) 各種工具	2 万
	ニ) 発電機制御盤	30 万
	ホ) シュアンスコントロールトレーニングポ	13 万
隊員B	イ) 電力用各種機器 (PT、CT等)	30 万
	ロ) 各種測定器	30 万

ハ) 各種工具	13 万
ニ) 発電機制御盤	2 万
ホ) シーケンスコントロールレーニンダボト	30 万

購 入 分

隊員 A	イ) 電子部品	45 万
	ロ) 空圧制御一式	15 万
隊員 B	イ) 高圧ケーブル端末処理工具	60 万
	ロ) アーステスター	12 万

・ OMSD 備品機材の
活用の現状

隊員 A

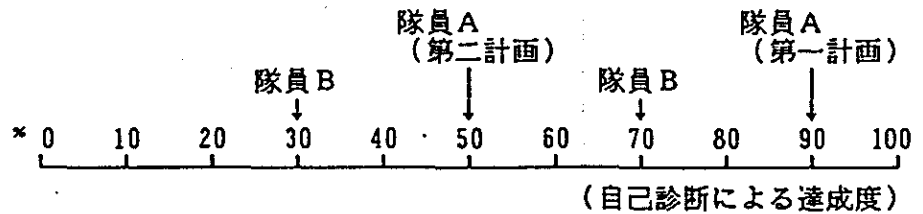
JOCV 以前に ILO より相当数の教育機材が導入されている。
この機材を活用するための附属装置製作に、JOCV より供与され
た各種機材が活用されている。

隊員 B

すべての機材が非常に良く活用されている。測定器類は不足の状
態、新規購入は予算的に困難

・ 隊員に対する便宜
供与等について

2) 協力の成果と効果

1) 目的達成度及び
実績

その理由)

隊員 A

第一計画

(P P O Mにおいて) 達成度 90 %

その理由 前任者の引継で、ある程度のラインが出来ていたため

第二計画

(I I Cにおいて) 達成度 50 %

その理由 現在、進行中であるため

隊員 B

(新規コース {高圧ケーブル端末処理コース} の設置)

達成度 70 %

その理由 目下任期中間点、新コースの準備状況から診断する。
コースオープンすれば90 %と思うが、電気機器の全体
スケジュールからみると

(今後の全体スケジュール及びオープン後の運営、フォローアップ等を考慮すれば達成度としては 30 % ぐらいと考える)

 2) 卒業生の比国労働
市場における技術
力の評価

OMSDにおいては、卒業生の「追跡調査」は全く行なっていない。

1) 就職率

2) 技術力の評価

はどちらも把握されていない。また、フィリピンの社会慣習からみて

1) 給料によって、期間の長短をとわず転職する。

2) 追跡調査をするにも、所在不明が多い

(2ヵ月あまりの訓練では、多くを期待することが無理であり、ベーシックコースの訓練生は自分で「何」か出来るようになると、卒業してゆく)

このような反面、フィリピンの主要な「外貨収入」の1つである「海外労働者」に、この卒業生がいるということは、このような面である程度の評価がある。

ハ) 卒業生の就業状況

当訓練校電気科には6つの「コース」がある。

電気関係の従事職種は巾広く、ベーシックコースの卒業生は、大部分が「電気テクニシャン」として

電気工事

工場・ビルメンテナンス

電気機器の修理業

に従事している。

また、当電気科の「企業人のアップグレーディング」を主体とした訓練の卒業生は、そのほとんどが各企業内で

エンジニア・テクニシャン

中間管理職

としての立場で活躍している。

3) 経験にもとづき教訓提言等を含め役立つと考えられる事項

イ) フィリピンには「絶対服従」の命令体形がある(つまり“親分、子分”の関係に似たもの)上に良く、下に無関心、下からの助言はタブー(日本の役所仕事に似ている)

ロ) 確約出来ない予算、承認された予算でも使うことが出来ないことがある。

従って、外部との関係(指定の業者など)は良くない(日本の場合は、これと反対)

ハ) フィリピン人とは本気で“喧嘩”してはならない。仲直りが不可能に近い

ニ) 何事も“ツメの技術”をもっていない。その一步手前で満足する。この点が今後の活動の課題である。

ホ) つきあいよく、相互信頼

4) プロジェクトの計画策定・実施をより効率的、効果的にするため今後、改善を要する課題

イ) 相手側（フィリピン）の改善すべき点

- ・予算の確約（承認された予算は確実に使用出来るようにする）
- ・人材の確保

ロ) JOCV側

- ・1つのプロジェクトを成功させるか否かは、最初の調査にあり「事前調査」の徹底
- ・派遣前訓練の充実
特の語学訓練 最低4ヵ月の効果的訓練
- ・現地業務費をふやすこと

5) プロジェクトの実績評価について、現場からの提言

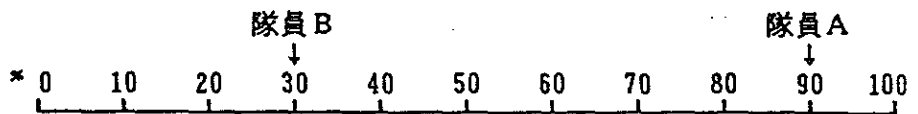
現場で、進行中の「プロジェクトの内容」を詳細に観察調査することが必要

発展途上国の「技術援助」は、プロジェクトの結果よりも、そのプロセスが主要である。

報告書では、プロジェクトの完全な実績評価は出来ない。

6) その他

イ) このプロジェクトに参加した貴隊員の充実感、満足感



その理由)

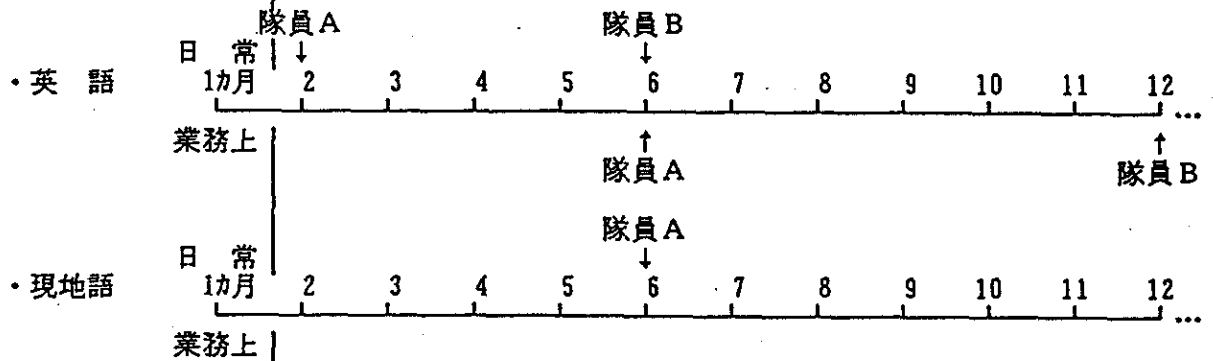
隊員A 計画、アイデアの実施、購入機械「ティーチング、モジュール」が好評で有効活用されている。

隊員B 現時点では測定不可能（新設コースの進捗の状態にかかる）

ロ) 人間関係について
 ・配属先における関係
 1) 当電気科では、継続派遣（現隊員5代目）であるため、所属先が「日本人」を良く理解している。従って、配属先における人間関係は問題ない。

・日常生活において
 1) 多少の「考え方」の相違はあっても、特に問題はない

ハ) 語学について
 派遣後、どこ時点で不便を感じなくなったか



隊員Bは、いまだに不便であるが、マニア市内では現地語を使用しなくともよい

隊員氏名 伊藤 信行

業種 溶接

派遣期間 自S55年10月～至S57年10月

区 分	内 容
1) 実施体制	
イ) 各隊員の業務遂行 計画	<ul style="list-style-type: none">・赴任後の「観察期間」に見い出した問題点（溶接科における）<ul style="list-style-type: none">・溶接科運営について（訓練計画、内容、方法の欠如）・インストラクターのレベル（知識、技術の不足）・企業との関係について（私企業とNMYCの関係）・教材の不足 <p>以上、業務遂行上の問題としてとらえ、それをもとに活動計画をつぎのように設定した。</p> <p>業務計画</p> <ul style="list-style-type: none">・S56. 1月～12月<ul style="list-style-type: none">1) 溶接科運営の正常化（訓練教材の定期的供給）2) インストラクターのレベルアップ (CO₂、TIG 溶接セミナー)3) 私企業とNMYCの仲介4) 故障機材の修理5) 教材開発・S57. 1月～10月<ul style="list-style-type: none">1) インストラクターのレベルアップ (CO₂、TIG 溶接ゼミナー)2) 訓練環境整備（教室の建設、作業場の改善）3) 教材開発（チャート、テキスト、ハンドアウト）4) 溶接運営の正常化5) 企業とNMYCの仲介6) 地方における調査、セミナーの開催 <p>以上2年間を通じて設定した活動内容項目である。</p>

項目が多いのは、当校の職員スタッフの能力に限界があり、隊員は、その職域を超えることが多い必要性からである。

この為、JOCVは「技術移転」が主目的であるが、「運営改善」「マネージメント」的な役割が多くなって来る。

ロ) 隊員に対する比側の協力

・カウンターパート

Mr. ルイス・バスケス 45 才 シニアMSDO (人材養成教官)

ハ) 機 材

・J.I.C.A 及びJOCV 供与

・OMSD備品機材の活用の現状

・隊員に対する便宜供与当について

隊員活動として小型マイクロバス (9人乗)

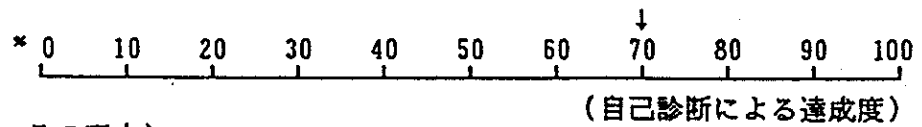
(ガソリン、部品等NMYC負担)

事務用品の供給

製 図 工 1名配属されている。

2) 協力の成果と効果

1) 目的達成度及び実績



その理由)

- ・総合的にみて成果を上げていると言える。
- ・当校は隊員個人としてより、NMYCグループとして存在している効果が大きい。
- ・溶接科としては、
「インストラクターのレベルアップ」も、業務の一つであり、NMYCのインストラクターのレベルアップ教育が終了すると、それが評価されてNMYCを辞めて転出する（待遇のよい方へ）そのために人の入れ替りが多い。
(この人の「入れ替わり」の多いことは「NMYC」として「よい結果」とは言えないことであるが。)

ロ) 卒業生の比国労働市場における技術力の評価

基礎訓練 —— 「とりあえず就職に必要な技量」
 向上訓練 —— 「的をしぼった技量の向上」

それぞれの段階において訓練の「目標」を設定している。

この「即戦力人材養成」は人気があり、訓練途中に引き抜きもある。また、基礎知識、技能をもっているため、その対称範囲が広く、比国内産業ばかりでなく、外国企業にも人気がある。

ハ) 卒業生の就業状況

NMYCの公式発表によれば、90%以上が「何らの形」で職を得ている、と言っているが、実質的には60%ぐらいと推定する。

卒業生個人の背景によって相違がある。

3) 経験にもとづき教訓、提言等を含め役立つと考えられる事項

・人間関係が重要である。
一度関係を損なうと、その修復がむづかしい。

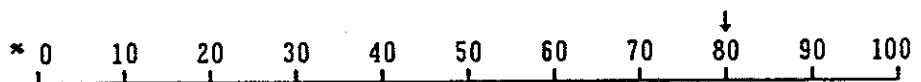
4) プロジェクトの計画策定・実施をより効率的、効果的にするため今後、改善を要する課題

・よく話しあうこと。
「言ったつもり、解ったつもり」は、後に誤解を生む。
・溶接科として
大規模な機械の、必要ある部門もあるだろうが、当科のように年間を通じて小額の「細かな物」が必要になるケースが多い業務について、配慮が欲しい。

5) プロジェクトの実績評価について、現場からの提言

6) その他

1) このプロジェクトに参加した貴隊員の充実感、満足感



その理由)

自分の活動成果には必ずしも満足とは言えないが、参加したことに満足している。

・違った立場の人とのコミュニケーションが、自分にとって意義があった。

ロ) 人間関係について 良 好

・配属先における関係

・日常生活において 良 好

ハ) 語学について 派遣後、どこ時点で不便を感じなくなったか

・英語 1ヵ月 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ...

現在もまだ不自由を感じている。

・現地語 1ヵ月 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ...

まだまだ不自由である。

隊員氏名 浜田 広 幸

業種 工作機械

派遣期間 自S56年 1月～至S58年 1月

区 分	内 容
1) 実施体制	
イ) 各隊員の業務遂行 計画	<p>56年 2月～ 8月 前任隊員引つぎ業務完了</p> <p>7月～57年 1月 新コース設立の計画立案</p> <p>57年 1月～ 8月 新コース設立（金型製作コース）</p> <p>57年 9月～58年 1月 新セクション設立</p> <p>そ の 他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新コース設立のための スタッフデベロップメント 57年 6月～ 8月 ・新コース設立のための " 57年 9月～12月 ・JOCV隊員（畜産）依頼物品製作 57年 6月～ 8月
ロ) 隊員に対する比側 の協力	
・カウンターパート	<p>Machine Shop インストラクター 8 名</p> <p>アシスタントインストラクター 3 名</p> <p>テクニシャン 1 名</p> <p>カウンターパート (Machine Shop Head 38才)</p>
ハ) 機 材	
・JICA及びJOCV供与	<p>研 削 盤 3 台（うち 1台再生中） 248 万円</p> <p>立て万力 105 万円</p> <p>プレスM/C器材 95 万円</p>

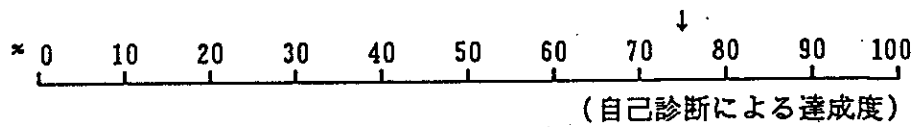
: OMSD備品機材の
活用の現状

・ 隊員に対する便宜
供与等について

コンビ 出退勤送迎用

2) 協力の成果と効果

イ) 目的達成度及び
実績



その理由)

- ・ 前任隊員の引継ぎ業務 (プロジェクト) 100 %
- ・ " (測定科プロジェクト) 80 %
- ・ Up-Grading 75 %
- ・ 新コース設立 (前任との共同プロジェクト) 進 行 中
- ・ 新セクション設立 現在計画中

ロ) 卒業生の比国労働
市場における技術
力の評価

訓練期間が短い (3ヵ月) のため、技術修得とまではいならず能力としては「下働き」程度に過ぎないため企業、労働市場より「長期訓練」を望む声が多い。

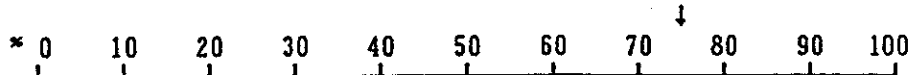
ハ) 卒業生の就業状況

65 %

- 3) 経験にもとづき教訓
提言等を含め役立つ
と考えられる事項
- ・大統領直属の機関である当訓練所とはいえ、その活動範囲の規模は全国的とは言えず、訓練内容についても評価はなされていない。当科の卒業生の地位も「テクニシャン」止りに終始している。
 - ・「職業訓練」制度の導入、確立（職訓関係に精通した専門家派遣の要あり）
 - ・訓練計画から技能検定まで一貫した組織体系をつくる。
 - ・制度的に確立され、システム化が出来ればJOCVの活動範囲も広がり、また「職業訓練所」という本来の姿を見い出すことが出来ると思う。
- 4) プロジェクトの計画
策定、実施をより
効率的、効果的にす
るため今後、改善を
要する課題
- 比 側
- 職業訓練所としての「訓練計画」がはっきり打出されていないための迷いがある。
- 訓練所の行政的に位置づけ、主旨を明確に打出し、不変のものにすること。
- JOCV側
- 融通性のある活動、行動が出来るよう配慮すること。
- 「職業訓練」というフィリピンの行政にタッチする以上、援助は期待されるし、頼られる。そのために必要な援助を適時に、弾力的に実施し、隊員の派遣も継続を円滑にすることである。
- 5) プロジェクトの実績
評価について、現場
からの提言

6) その他

イ) このプロジェクトに参加した貴隊員の充実感・満足感



その理由)

派遣前に、凡その自分の「目標」を設定した。

そのプランにそったフィリピン側の要望であったため思うような活動が出来た。

ロ) 人間関係について

・配属先における関係

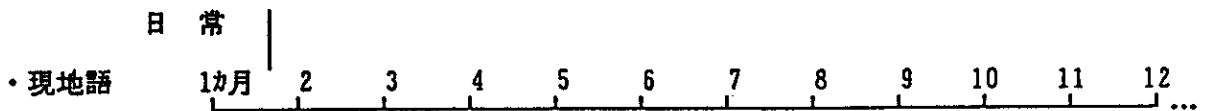
普通

・日常生活において

普通

ハ) 語学について

派遣後、どこ時点で不便を感じなくなったか



未だに不便を感じている。

隊員氏名 茂木 修

業種 冷凍機器

派遣期間 自S57年 1月～至S59年 1月

区 分 内 容

1) 実施体制
 1) 各隊員の業務遂行
 計画

年度 月	57	58	59
1	1.28 マニラ到着	カーエアコン・コース再講	1.27 帰国予定
2	現地訓練 2.27 訓練終了		
3	3.1 赴任、現場訓練 イラスト制作		
4	会社訪問 4.7	T.S.U	
5	T.S.U. Lecture 5.28		
6	冷媒回収装置		
7	計画予算 制作		
8			
9			
10	オーバーホール ジュルター		
11	制作、インストラクター 模擬授業		
12			

※表におけるRACは「冷凍空調化」の略号

※T.S.U とは、Teachers Skill Up-grade の略

(年1～2回各地の教官を集めて行われる講習会)

※RAC STAFF DEVELOPMENT は毎週水曜・当科インストラクターに行な
 う講義

n) 隊員に対する比側の協力
・カウンターパート

Mr. エドガルド・フサイ 31 才
当科の科長、技術的によいものをもっている。8月退職予定

Mr. アルバノ・ボンティリアス 26 才
勤務一年、サウジアラビアで働いた経験あり。社交家

Mr. レイモンド・レイテスタ 24 才
本年4月より勤務、TUP卒業、技術は未熟、探究心大

h) 機 材

・JICA及びJOCV供与

i) カーエアコン・コース用 車 1 台

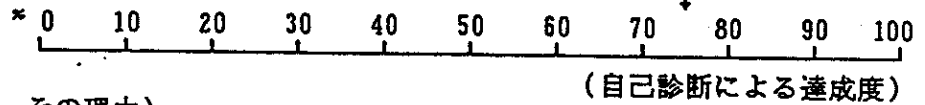
・OMSD備品機材の活用の現状

上記車両はトレーニング用として利用
ILOより寄贈の材料は、利用はされているが、使いこなされていない。

・隊員に対する便宜供与等について

ILO帰任後、車1台JOCV用として供与されている。その後ガソリン代、備品も供与されている。

2) 協力の成果と効果

イ) 目的達成度及び
実績

その理由)

赴任後半年である。当初の計画通り進捗しているので上記の数値とした。

ロ) 卒業生の比国労働
市場における技術
力の評価

当校の基礎訓練コースを卒業して就職出来るのは約50%

技術試験合格率 70%

さらに

アップグレードコース卒業後、海外雇傭試験合格率 80%

以上であるが、この評価は

基礎訓練コースに対する評価は「普通」と考えられるが、グレードアップコースは高い評価である。

フィリピン国内における評価は良好と判断する。

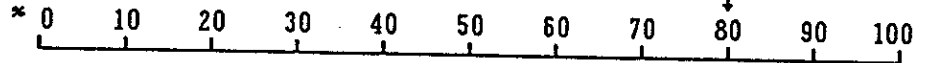
ハ) 卒業生の就業状況

一般就職は50%程度であり、これも追跡調査が完全に実施されないの
で、判然はしないが、50%よりは高いように推測する。

- | | |
|---|---|
| 3) 経験にもとづき教訓
提言等を含め役立つ
と考えられる事項 | <ul style="list-style-type: none"> ・要請があるから送るということではなく、その要請に対してどのような協力活動を行なうか、その「主目標」が重要である。 それがあれば、隊員の協力姿勢をより高揚出来る。 |
| 4) プロジェクトの計画
策定、実施をより
効率的、効果的にす
るため今後、改善を
要する課題 | <ul style="list-style-type: none"> ・比 例 <ul style="list-style-type: none"> 計画の吟味 事務処理の迅速 ・JOCV側 <ul style="list-style-type: none"> 支援経費のスムーズな手続、支給を早くすること 現地での「語学訓練」の導入 |
| 5) プロジェクトの実績
評価について、現場
からの提言 | <ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクト進行中の実態を見ること。プロセスが重要である。 ・このアンケート解答は困難である。「評価の基準」がない。従って、プロジェクトの「主目的」をはっきりさせ、最終目的を設定すべきである。 |

6) その他

1) このプロジェクトに参加
した貴隊員の充実
感・満足感



その理由)

3代継続の業務であり、先輩のセットアップされたコースの運営である。そのために、より充実を図ること及び日本とは異なる面への努力が、業務への意欲を感じる。

2) 人間関係について

・配属先における
関係

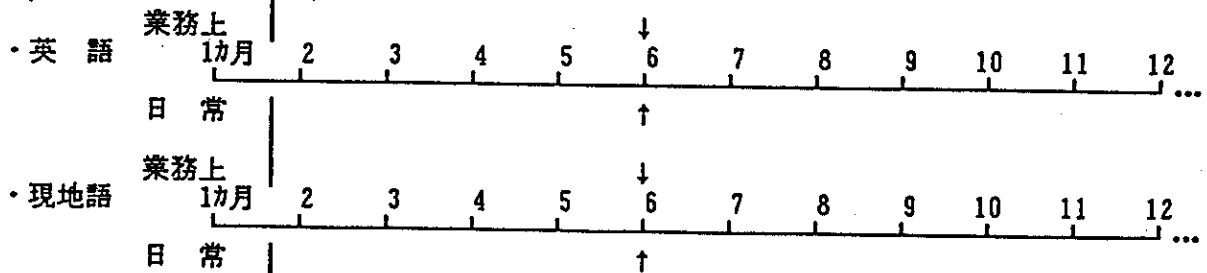
普通

・日常生活において

普通

3) 語学について

派遣後、どこ時点で不便を感じなくなったか



語学については、不便を感じなくなるという評価は困難

〈三〉

JICA評価検討委員会（昭和58年6月）に提出した
「フィリピン国立中央職業訓練校」に対する協力評価レポート

1) 協力隊事業ケース・スタディ

(評価検討委員会)

昭和58年6月

青年海外協力隊事務局

1. 協力事業ケース

フィリピン国立中央職業訓練校に対する協力

「OSY (Out of School Youth) に対する職業訓練のための技術指導」

2. 協力期間

協力開始 昭和48年3月 (S47.3 次隊) 第一回派遣以来継続

3. 協力経過

A) 機関の組織・機構、予算等の概要

i) 隊員の配属機関及び所属

隊員を派遣している NMYC (National Manpower and Youth Council) は長官管理のもとに4部局あり、隊員の所属はその一つ OMSD (Office of Manpower Skills Development) である。

ii) OMSD の組織・機構

OMSD の TD (Training Division) は chief のもとに54名の訓練教官がいる。(OMSD 職員 340名)

「訓練コース」はつぎの3コース

- ・基礎訓練コース
- ・技術向上のための訓練及び企業よりの委託訓練コース
- ・技術学校の「職業訓練教官」養成のための実技実習コース

「訓練科目」

自動車、ディーゼル、電機、電子、冷凍空調、機械、板金及び技能検定、教材開発それぞれの「科」には主任がおり、毎月の会議において協議され、運営されている。

ハ) OMSDの年間予算

・基礎訓練関係予算として82年度 P8460000

(邦貨換算2538万円 註 調査時)

(この外に、向上訓練、技能検定、訓練法関係予算別途あり)

ニ) 因みに

NMYCの82年度予算総額 P51268000 (邦貨換算15億4千万円) となっている。

B) 同校設立の経緯

フィリピンにおける「職業訓練施設」網整備拡充のため、ILOの援助のもとに、1970年9月に開設されたものである。

この「訓練対象者」は、当時フィリピンの大きな社会問題となっていたOSY (Out of School Youth) 対策である。これら青少年に対する「就業のための技能訓練指導」が設立目的であり、当初は労働省直属であったが、1978年に「大統領府」直轄となる。

内容としては、イ) 発足当所4科目の訓練が、7科目となり、関連の業務も実施、ロ) 国立中央職業訓練校を中心にして、全国に13カ所の「地方訓練センター」を設置(82年現在10カ所完成)、未成分は世銀の協力で増設を計画している。

4. 実 施

A) JOCVの対応

1970年JOCVに「要請」があり、現地派遣中の隊員を一名「勤務替え」のかたちで処置したが、諸般の準備がすすまず、それ以上の伸展を見ぬまま、1973年に至り「ラジオ、テレビ修理」が正式要請があった。(その隊員は、現在同校に所属する小林亮三専門家である。)

B) 協力隊員派遣実績

48年	2月	1名	ラジオ、テレビ修理
51	8	3	車両整備、電機機器、工作機械 各1名
51	10	1	冷凍機器
53	8	2	電機機器、車両整備 各1名

53年10月	4名	溶接、工作機械、冷凍機器、電子機器	各1名
54	2	工作機械、電機機器	各1名
54	4	車両整備	
55	4	工作機械	
55	7	電子機器、車両整備	各1名
55	10	溶接	
56	1	工作機械、電機機器	各1名
56	4	電機機器	
57	1	冷凍機器	
57	4	車両整備	2名
計 24名		職種	7

C) 派遣以来の協力形態と現状

同校は、ILOの援助による外人専門家が投入された（ボランティアも参加）

イ) 開始から現在に至る隊員の担当業務

NMYC/OMSDは、隊員着任と同時に、同校訓練生の「能力判断」のため、インストラクターとして「基礎訓練」を担当。その経験のもとに各科に「主任」として配属、上級インストラクターの補佐、訓練用教材・教科書の作成を担当。また、OMSDは隊員の能力に応じて、訓練需要の市場調査、産業界とのパイプ役など、巾広い活動を求められている。

なお、1978年以降、NMYCのマネージメントにも参画している。

D) 機材供与

隊員の協力活動にかかる「隊員支援経費」

イ) 隊員の現地業務費 1人月当 68 ドル

ロ) 携行機材費 1人月当 17,200 円

(いずれも「予算上」57年度において)

同校における「機材」は、継続的協力形態をとっているため、「前任者」のものは後任に引きつがれる。

開始以来、現在まで投入した「機材費」は、各科別につぎの通り。

・電子関係 電子測定器等 金額不明

(別途に技術資料図書館設立のため1980年JICA及びJOCVより総額3000万円余の供与あり)

・溶接	殆どなし	
・冷凍機器	カーエアコンコース専用車1台	40万円
・工作機器	研消盤3台をはじめ	450
・自動車整備	中古車及びディーゼルエンジン等	300
・電機機器	各種測定器等	280

総額4070万円余である。

(この機材供与費については受入れた比国側報告もほぼ同金額になっている)

5. その他(同校協力活動の関連において)

A) 研修員について

1) 各県受け入れ研修員

同校より13名 電子、電機、機械、溶接、自動車、視聴覚の分野で派遣された。その外に

2) OTCA/JICAが受け入れた研修員

長期 3名(電機、電子、機械)

短期 5名(電子、職訓法、技能検定方法)

B) 他の国際機関の活動について

同校は、ILOとNMYCとの共同プロジェクトであり、開設準備期間も含めてILOよりプロジェクトマネージャーを始めとして12名の専門家が派遣された。(ILOは1978年撤退)全科目を担当。

*機材供与は相当額にのぼるが額は不明

ボランティアとして、オランダより1970~1977年まで10名参加、他にカナダより「シルバーV」1年間2名参加

C) 第3国からの研修員受け入れ

NMYC/OMSDの特筆すべき活動として、UNDP委託の研修員を1979年よりインド、インドネシア、バングラデシュ、モルディブ、タイ、フィジー等から受け入れている。期間は2~6カ月である。

D) 卒業後の訓練生の「指導」について

訓練期間が短期であり、十分な「効果」を上げることが困難な状況にあるため、訓練開始の事前指導、終了後のフォローアップ計画の事前・事後指導の徹底を図る。

その対策として、多目的な資料室、図書館の充実、隊員による技術指導、実技指導の実施(地方センターへの巡回指導)などの「実践的技術協力活動」をすすめる段取りとなっている。

2) フィリピン国立中央職業訓練校におけるJOCV協力の「効果」と「反省」

協力隊員の「協力効果の測定」に、「マンパワー」といわれる同校を調査対象にしたのはつぎの理由による。

- イ) 一隊員の努力が継続し、チーム派遣の形態となった過程の分析
- ロ) 比国内における同校存在の比重が高まったなかでの「日・比両国」の相互協力体制の実態とその協力効果の測定
- ハ) 今後、同校に対する効率性のある協力体制の検討
- ニ) 教育訓練及びプロジェクト協力に対する協力手法の研究

1. 比国例が、JOCV側に期待する協力効果

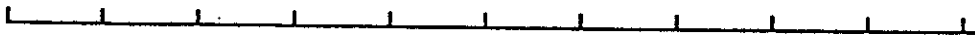
- イ) 訓練対象となるOSY階層に自立意欲をもたせ、もっと同校卒業生の比国「労働市場」における評価及び位置づけを高めること
- ロ) 工業系学校教師の技術向上を図ること
- ハ) 企業人の技術向上を図ること
- ニ) OMSD (T. D) 職員及び訓練指導教官に対し、仕事への心構え、教授法・訓練の質の向上及び設備改良・カリキュラム・教材・補助教材等の開発

2. JOCV活動の効果測定

A) 隊員の自己評価

イ) 担当業務の達成度と協力効果の自己診断 (前項イ、ロ、ハに関連)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%

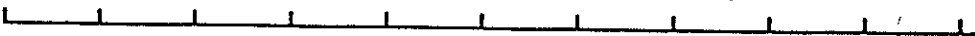


1 2 1 4 2 1 1 (該当隊員数)

(註 評価度の低いのは着任間もな隊員及び業務を複数もつものあり、数が多い)

ロ) JOCV参加の充実感、満足感

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100%



1

1 4 2 2 (該当隊員数)

(註 評価度の低いのは着任間もな隊員)

B) 同校における協力活動が示唆するもの

イ) JOCV側（チーム協力の効果について）

- ・比国側：JOCVとの間に「共通の問題意識と連帯性の強化」が見られる
- ・配属先における隊員間の「業務上の相互補完」の効果がある
- ・供与機材がムダなく有効に活用されている

なお、特殊な例として、同校が受け入れている第3国からの「研修員」との接触がある。

ロ) 比側のニーズからみた効果（前項1に関連）

ロ-1) 対象者となるOSYの応募が多い、卒業性に有利に（フィリピンでは技能者は4段階にランクされるが、上から二番目のテクニシャンとして扱われている）展開し、就業率90%とOMSDは発表している。（但し、隊員は「追跡調査」がなされていないので、正確とは云えないとしている。）

ロ-2) 比国労働市場における同校卒業性の評価は次のとおりである。訓練コース（基礎訓練・向上訓練・教官訓練のコース）、また、各科目によって異なる。

- ・電子科系統は、機材に恵まれているため、十分な訓練が可能で評価が高い。
- ・車両整備科は、企業での「給料」評価からみて、一般より高いランクにある。
- ・電機機器科は、それぞれのコースで順当な評価をされている。
- ・コンピューターは、比国の現状からみて時期尚早である。訓練生も少ないが、参加しても理解が出来ない。（要望強い）
- ・工作機械科は、訓練期間が短期であり、「完全習得」出来ぬまま卒業するものが多く、「下働き」程度から脱却出来ない。
- ・溶接科は、「即戦力要委員育成」に重点をおく、国内生産ばかりでなく、外国企業の人気もあり。
- ・冷凍機器系は、国家試験合格率70%、海外雇用試験合格率80%と高く、評判がよい。

なお、インストラクター、カウンターパートは、日本側が受け入れている「研修員制度」とも連動し、（現在まで同校関係者長・短期研修委員21名）影響力が大きく、人間関係よく評価高い。

3. 隊員の提言

「共通の連帯意識」が要求される協力形態であり、隊員はつぎの点を協調している。

- イ) 人間関係の重要性をよく認識し、業務に対する厳正な自己診断（反省）を行なうこと。
- ロ) 同校は、経営管理面に問題あり、幹部に対するゼネラリストとしての巾の広さ、深みなど、さらに指導の要あり。（但し、協力隊員では限界あり）
- ハ) 自分の「対象者」から学ぶ姿勢と環境順応への努力
- ニ) OMSDは、より明確な「訓練目標」を設定するとともに、比側のJOCVに対する要望も明確にすること。

4. 同校の「将来計画」への対応

A) 比側の期待

- イ) OMSDは「将来計画」に高い目標（次に説明）をもっている。その達成に「JOCV」を欠くことの出来ない存在として位置づけている。
- ロ) OMSDは、JOCVに対し次のような「将来目標」を理解し、それに沿った協力活動を望んでいる。
 - ・地方センターの充実・拡大（世銀の融資導入）
 - ・アジア・大洋州地域の研修員受け入れを拡大し、第3国人研修の場とする
 - ・新職能コースの企画・開発などを具体的な計画としてあげる。

B) 隊員が期待するJOCV側の「将来計画」への対応

- イ) 比国側の「将来計画」に対する具体的対策の策定（プロジェクト戦略を考える）
- ロ) インストラクター、カウンターパートの定着指導と日本への「研修員」派遣の増加
- ハ) 地方センターへの隊員の増派と「運営・管理」面の強化指導が問題点としてあげられる。

(四)

その他資料

(フィリピン国立中央職業訓練校の提出

"Evaluation of JOCV Activities at OMSD)



TELS. 85-82-91
89-18-36

Japan International Cooperation Agency

C/O EMBASSY OF JAPAN
375 BUENDIA AVENUE EXTENSION
MAKATI, METRO MANILA, PHILIPPINES
P. O. BOX 1229
MAKATI COMMERCIAL CENTER, METRO MANILA

M E M O R A N D U M

August 6, 1982

For : Loreto P. Purisima
Officer In-Charge
Office of Manpower Skills Development
N M Y C

From : Ryozi Kobayashi
JICA Expert
JICA/NMYC

Subject : Evaluation Data Requested by
Japan Overseas Cooperation Volunteers
Main Office in Tokyo, Japan

This is to inform you that the JOCV Main Office in Tokyo, Japan is conducting an evaluation of the JOCV activities at the Office of Manpower Skills Development or the Training Division in particular.

In this connection, the following outline data and evaluation from the OMSD and TD is hereby requested:

1. Brief Description of the Organization of OMSD and TD
2. Objectives in Establishing the TD
3. Organization, Functions and Size of the Operation of OMSD
4. Recruitment Procedures of the Trainees
5. Brief Description of the Contents of Training in the Different Trade Areas
6. Annual Budget of OMSD for the Year 1982
7. Budget Allotment for TD for the year 1982
8. Future Plans of OMSD
 - a. Major Future Plans of OMSD and TD
 - b. Present Training Activities of TD in Comparison to its Future Training Activities
9. Assessment of JOCV activities at OMSD and TD
10. Future Requests for JOCV Technical Assistance

The above evaluation data will be submitted to JOCV, Main Office in Tokyo, Japan on or before Augusts 13, 1982.

For your information and necessary action, please.



National Manpower and Youth Council

OFFICE OF THE PRESIDENT □ REPUBLIC OF THE PHILIPPINES

NMYC Complex, South Superhighway, Taguig, Metro Manila

P.O. Box 580 Manila

Tel.: 817-40-76 to 82

OFFICE OF MANPOWER SKILLS DEVELOPMENT

19 august 1982

M E M O R A N D U M

TO: RYOZO KOBAYASHI
JICA Expert
JICA, NMYC

FROM: LORETO P. PURISIMA
Officer-in-Charge, OMSD *[Signature]* 8/23/82

SUBJECT: Evaluation Report of JOCV Activities at OMSD

We are pleased to submit to you herewith the Evaluation Report of Japan Overseas Cooperation Volunteers (JOVC) activities at the Office of Manpower Skills Development particularly the Training Division as per your request dated 06 August 1982.

For your information.

Enc: a/s

EVALUATION OF THE JOCV ACTIVITIES AT TRAINING DIVISION
OFFICE OF MANPOWER SKILLS DEVELOPMENT
CALENDAR YEAR 1978-1982

TABLE OF CONTENTS

- I. Introduction
- II. JOCV in TD's Organizational Structure
 - A. Linkages
 - B. Coordination
 - C. TD Resource Extended
- III. TD's Training Programs for 1982
 - A. Course Offerings
 - B. Budget
- IV. TD's Future Plans
 - A. New Courses/Programs
 - B. Request for Additional JOCV
- V. Assessment of the JOCV Activities
 - A. Flow of Work
 - B. Analysis of Data on Evaluation
 - C. Outstanding Achievement
 - D. JICA - Support of JOCV
- VI. Recommendations
- VII. Conclusion

INTRODUCTION

Technical cooperation between the National Manpower and Youth Council and the Japan Overseas Cooperation Volunteers started 1973. From then on JOCV had shown a very good assistance to the NMYC in the form of technical expertise and assistance along skills development. These volunteers are requested by the Training Division as per demand by the various trade areas.

The requests are filed annually through the JOCV/PNVSCA (Philippine National Volunteers Service Coordinating Agency). Each volunteer has a tour of duty lasting for two (2) years which could be extended upon request and upon approval by the JOCV Office in Japan. Then, after the period of service, each one submits a terminal report to serve as a document of all their activities and contribution in the area of assignment.

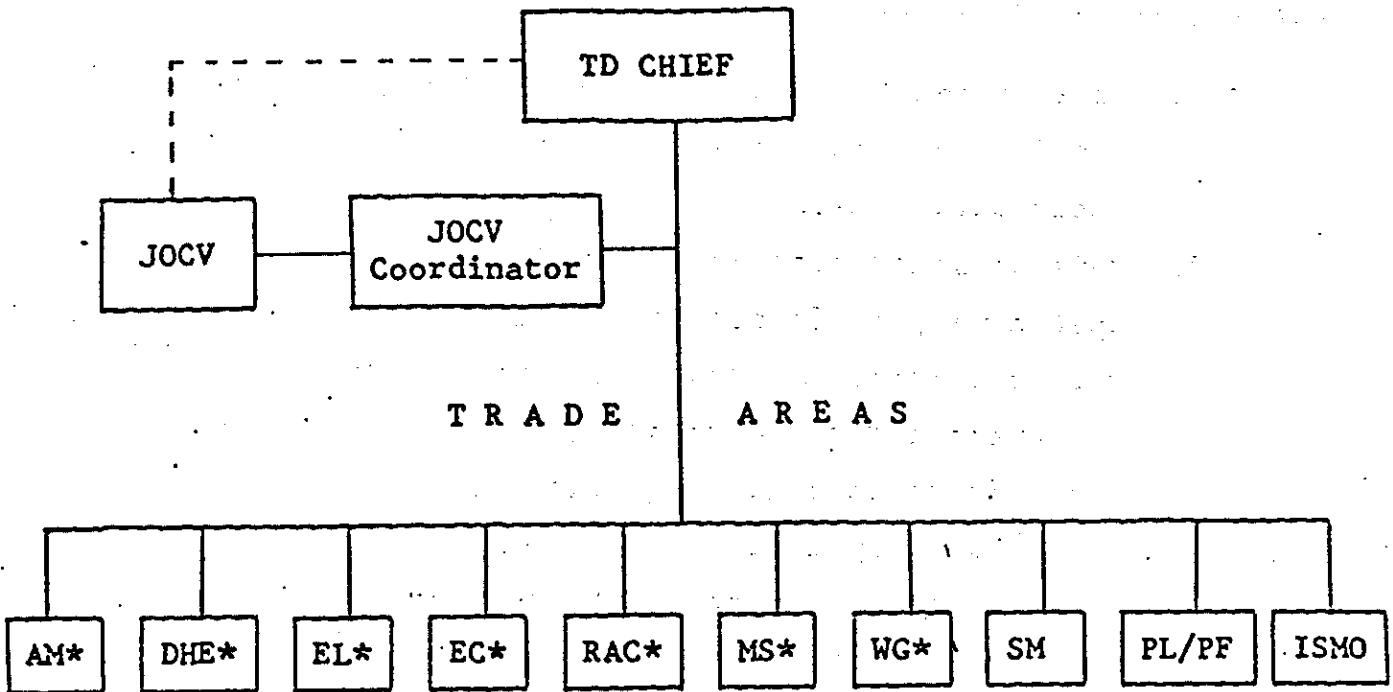
Embodied in this paper is the assessment of JOCV's activities from 1975 to date. Included is the evaluation of 20 volunteers who have been fielded in the various trade areas of the Training Division.

The Training Division which is the training arm of the OMSD has a closer link with the volunteers since the latter are assigned by the TD Chief to the different trade areas within the division. The volunteers perform tasks related to the functions of the Division such as:

1. develop models, standards for training facilities, methods and techniques of instruction;
2. develop standards for the training of operatives, craftsman and service workers, craftsman trainors, supervisors, designers and managers of training programs, instructors in upgrading of their skills and RMTIC instructor;
3. develop and implement re-training and upgrading programs;
4. conduct training programs as may be requested by other countries;
5. make available technical, consultative, and advisory services to the organizations involved in training; and
6. make available facilities and expertise in the development and conduct of trade test.

Regularly, the Chief confers with the volunteers through monthly meeting together with the area heads regarding the progress of their work.

To get a clearer picture of these linkages, an organizational chart is drawn below wherein trade areas with volunteers (*) are also shown.



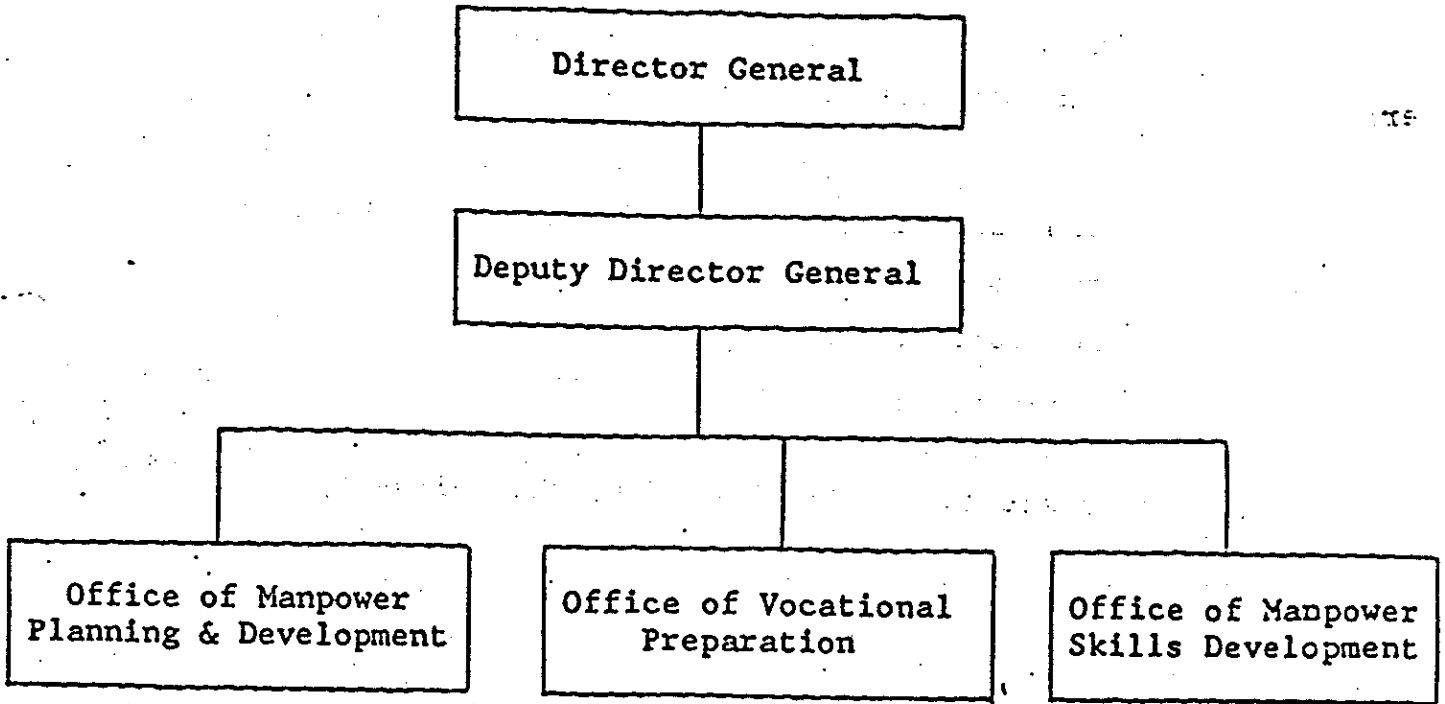
In this set-up the JOCV coordinator is the direct link between the volunteers and the TD Chief as regards communications, correspondence, processing of reimbursement and preparation of report and other documents.

II. Organizational Structure

A. Linkages

NMYC is headed by the Director General. It has three offices which provide leadership in the different activities of the Council. These

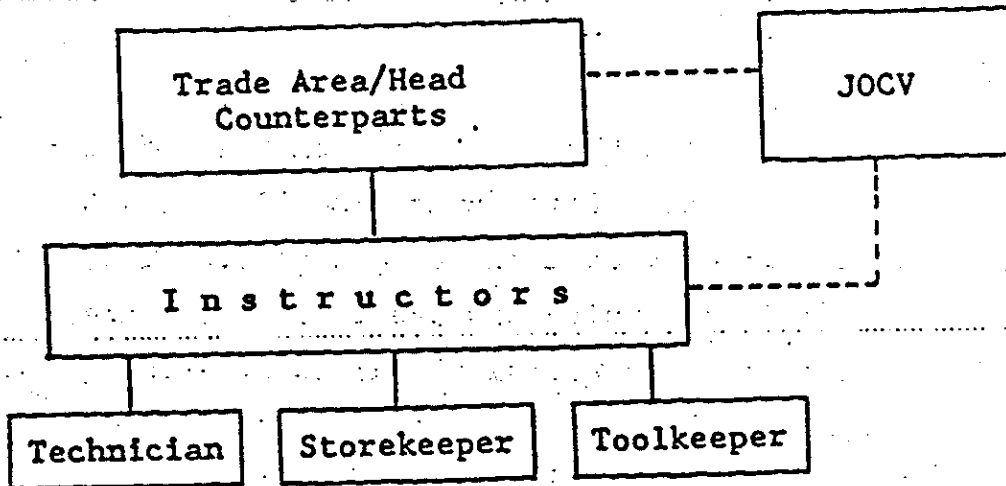
offices are shown in the organizational structure shown below:



Among the three, it is with the Office of Manpower Skills Development (OMSD) that JOCV could directly communicate and relate with. The divisions which compose this office are: Skills Training Division, Skills Training Program Evaluation Division, Curriculum and Training Aids Development Division, and Trade Skill Standards Division. Functions

such as policy formulation, program development and advisory functions for the establishment, administration and management of national manpower skills training programs and projects including programs under international assistance are assigned to OMSD.

The OMSD is headed by the Executive Director who requests for volunteers at TD. He receives the volunteer upon their arrival at NMYC. Then he endorses them to the TD Chief who in turn endorses them to the area heads for assignment. The volunteer's position upon assignment in the trade areas, is illustrated by the following:



It is significant to note that both area head and JOCV work on equal basis meaning they work together in the development, conceptualization and implementation of programs and projects within the area.

B. Coordination

As what has already been stated above, the JOCV coordinator plays a very great role in maintaining the link between the volunteers and the TD Chief primarily because she handles all the communications, records and other documents pertaining to JOCV activities. Besides, she is also responsible in arranging the schedule of meetings, tours and appointments of the volunteers most especially with the NMYC personnel.

In writing communications outside NMYC, JOCV endorses the final letter to the TD Chief for the approval and clearance of the top management. The coordinator documents all communications, responses and reply.

C. Resources Extended

JOCV are provided with competent NMYC staff such as clerk, secretary, coordinator, carpenter and driver to assist in their activities and to facilitate their operation. They are provided with an official vehicle and an annual allotment of P20,000 for gasoline.

Moreover, they are given the opportunity to work side by side with their counterparts in the areas, namely area heads and instructors, for the application of their knowledge and skills and for the realization of their projects proposals and plans. In the process, both instructors and volunteers enhance further their knowledge and skills on their area of specialization.

Also, to centralize records, main proper communication systems and procedures and to facilitate activities, TD has provided them with a room located within the Center in addition to office supplies, materials and equipment given them.

III. TD's Training Program

A. Course Offerings

The National Demonstration Center/Training Division offers multifarious training programs which are relevant to the needs of times, the areas concerned, the clientele involved and the available indigenous resources. The programs include various industrial, agro-based export-oriented industries, service, management and supervisory programs which are conducted either in center, off center or both. Starting this year, the center's direction is to give emphasis skills upgrading and training for instructors and trainers.

Specific titles of courses for CY 1982 under each training program are shown in the table below:

TRAINING PROGRAMS

<u>Description of the Program</u>	<u>Courses</u>
1. Trade Skills Instructors (provide opportunities to upgrade instructional methodologies and teaching skills)	a. Regional Manpower Training Center's Instructor Training b. Summer Teachers Skills Upgrading c. Vocational/Technical Education Instructors Upgrading d. Methodology for Outreach/ Mobile Training Program Instructors
2. Trade Skills Trainors Training (is designed to upgrade practical training methods and techniques of instruction and enhance workshop management and trade skills)	a. Equipment Operators Trainor b. Equipment Technician Trainor c. Maintenance/Mechanic Trainor d. Printing Trade Trainor e. Training Officer Trainor f. Training Coordinator Course g. Methodology for Industrial Foremen/Supervisors h. Advanced Instructional Techniques

Description of the Program

Courses

3. Foremanship Skills
Development Training

(is designed to provide vertical and horizontal mobility of the participants. The courses aim to increase their knowledge on principle of supervisory techniques, upgrade skills in using supervisory tools enhance and re-orient attitudes on maintenance and on industrial safety and improve skills in supervising people)

- a. Electrical Installation Foremanship Training
- b. Electrical Maintenance Foremanship Training
- c. Production and Distribution of Electricity Foremanship Training
- d. Workshop Management
- e. Quality Control Practices
- f. General Foremanship
- g. Government Foreman Training
- h. On-the-job Training Techniques
- i. Printshop Foremanship Training

4. Skills Upgrading -
Regular

(is geared towards meeting the need for a specific standards of skills performance and coping with the change in technology methods or required behavior)

AUTOMOTIVE

- a. Gas Engine Overhauling
- b. Auto Electricity
- c. Gas Engine Tune-Up
- d. Diesel Engine Mechanics
- e. Fuel Injection System Servicing

Description of the Program

Courses

ELECTRICAL

- a. Building Wiring Installation
- b. Instrumentation
- c. Industrial Electricity
- d. Motor Rewinding
- e. Cable Splicing and Termination
- f. Electric Instrumentation Calibration

ELECTRONICS

- a. AM-FM Radio Servicing
- b. Solid State Monochrome
- c. TV Servicing
- d. Industrial Electronics
- e. Digital Logic

MACHINE SHOP

- a. Turning Machine Operation
- b. Milling Machine Operation
- c. Precision Grinding Machine Operation
- d. Tool and Die Making
- e. Metrology (Testing and Mensuration)

PLUMBING & PIPE FITTING

- a. Plumbing
- b. Pipe Fitting
- c. Instrument Fitting

REF. AND AIRCON

- a. Domestic RAC
- b. Commercial RAC
- c. Auto Air Conditioning

WELDING

- a. Arc Welding (Mild Steel)
- b. Oxy-Welding
- c. Pipe Welding

SHEET METAL

- a. Sheet Metal Layout and Fabrication
- b. Duct Fabrication

Description of the Program

Courses

5. Skills Enhancement

(is designed to enhance the knowledge and skills of the participant for optimum work capability and occupational mobility to meet certain required standard of skills performance)

AUTOMOTIVE TRADE

- a. Auto/Gas/Diesel Mechanics
- b. Auto Electrician
- c. Automotive Machining
- d. Auto Body Building
- e. Auto Body Painting

ELECTRICAL TRADE

- a. Building Electrician
- b. Electrical Instrument Technician
- c. Industrial Electrician
- d. Industrial Instrumentation Technician
- e. Electrical Appliance Repairing
- f. Transformer Motor Rewinding
- g. Cable Splicing and Terminating

ELECTRONICS TRADE

- a. Industrial Electronics Technician
- b. TV Mechanic
- c. AM-FM Radio Mechanic

MACHINE SHOP TRADE

- a. Milling Machine Operators
- b. Lathe Operators
- c. Precision Machine Grinding Operator
- d. Millwright

Description of the Program

Course

PLUMBING & PIPE FITTING

a. Plumbing and Pipe Fitting

REF. & AIRCON TRADE

a. Domestic and Commercial RAC

WELDING TRADE

a. Welding Basic Skills and Practices

SHEET METAL TRADE

a. Sheet Metal Layout and Fabrication

7. CSC-NMYC Skills Upgrading

(hopes to develop among participants a deeper understanding of their role as workers in the government and a deeper functional knowledge and skills of their crafts to make them aware of the recent changes and innovations along their various trade areas; re-orient them to correct job practices and desirable attitudes and make them proficient in the performance of their jobs)

AUTOMOTIVE TRADE

- a. Engine Overhauling
- b. Auto Electricity
- c. Underchassis Repair and Maintenance
- d. Vehicle Maintenance Course for Drivers

DIESEL HEAVY EQUIPMENT

- a. Diesel Mechanics
- b. Fuel Injection System

Description of the Program

Course

ELECTRICAL TRADE

- a. Building Wiring
- b. Industrial Electricity
- c. Industrial Instrumentation and Control
- d. Motor Rewinding

ELECTRONICS TRADE

- a. Industrial Electronics
- b. Industrial Instrumentation and Control
- c. Digital Logic
- d. Micro Processor

AUDIO VISUAL AIDS/
MATERIALS

- a. Visual Training Aids Production
- b. Sound Slide Production
- c. Close Circuit TV Production
- d. Audio Visual Equipment Operation and Maintenance

PLUMBING & PIPE FITTING

- a. Plumbing

REF. AND AIRCON TRADE

- a. Domestic RAC
- b. Commercial RAC

WELDING TRADE

- a. Gas/Oxy Welding
- b. Electric Arc Welding

SHEET METAL TRADE

- a. Sheet Metal Layout and Fabrication

8: Basic Skills Training Program

(is aimed at providing employable skills to meet entry requirements of job and to supply business and industry with quality trained semi-skilled manpower)

Description of the Program

Course

AUTOMOTIVE TRADE

a. Auto Mechanics

ELECTRICAL TRADE

- a. Building Wiring Installation
- b. Electric Machine Rewinding
- c. Appliance Servicing
- d. Instrumentation and Industrial Control

ELECTRONICS TRADE

- a. Audio-Radio Receiver Servicing
- b. AM-FM Radio Servicing
- c. Monochrome TV Servicing

MACHINE SHOP TRADE

- a. Turning Operations
- b. Milling Operations
- c. Precision Grinding
- d. Shaper Operation

PLUMBING AND PIPE FITTING TRADE

- a. Plumbing
- b. Pipe Fitting

REF. & AIRCON TRADE

- a. Domestic RAC Servicing
- b. Auto Aircondition Servicing

WELDING TRADE

- a. Arc Welding
- b. Gas Welding

SHEET METAL TRADE

- a. Sheet Metal Fabrication
- b. Sheet Metal Layout

CONSTRUCTION TRADE

- a. Rough and Finish Carpentry
- b. Masonry
- c. Drafting

HOTEL AND RESTAURANT TRADE

- a. Food Service
- b. Bartender
- c. Bus Boy
- d. Chamber Maid
- e. Waiter

GARMENTS TRADE

- a. High Speed Sewing
- b. Dressmaking
- c. Tailoring

Furthermore, development of models, training standards and instructional materials will be emphasized.

B. Budget

For this year, TD was given ₱846,000 which was distributed as follows:

1. Personal Services 15%
2. Maintenance and Other
Operating Expenses 25%
3. Training Programs
 - a. Instructors Training
and Foremanship 24%
 - b. In-Plant Skills
Upgrading 14%
 - c. Basic Skills Training 12%

IV. TD's Future Plans

Pursuant to NMYC Order No. 237 s. 1979, the Training Division has redirected its emphasis and is intensifying its efforts towards trainers training and other related skill upgrading programs for industrial workers, foremanship development, including training of training officers.

The redirection of the Training Division's training thrusts will not only cater to the domestic needs but

also to the international needs of developing and underdeveloped countries in the Asia-Pacific region for the coming years.

A. New Trade Skills Courses

The coming three years, 1983 to 1985, will be challenging years to TD staff. During this period TD plans to design, develop and experiment courses in:

- a. Anti-Pollution Movement
- b. Air Duct Design
- c. Fabrication of Land Transportation Bodies
- d. Vehicle Sheet Metal Works
- e. Patterns Automation
- f. Apparel Design
- g. Stuff-toy Making
- h. High Tension Cable Splicing and Termination
- i. Basic Hydraulics
- j. Fuel Injection System
- k. Calibration and Diesel Overhauling
- l. Advanced Machining with the use of Computers
- m. Van Refrigeration, and
- n. Truck/Bus Air Conditioning

Hand in hand with these new courses is the projected setting-up of workshop for: pipe-fitting, carpentry, tig and mig welding, power plant operation, diesel engine and heavy equipment, truck/bus air conditioning and van refrigeration courses.

Moreover, TD hopes to revive the auto aircon course and continue to develop models for the recycling of refrigerant, as well as to develop simulators for commercial/industrial air conditioning course.

B. Future Request for Additional JOCV

Hence with the aforementioned plans, the Training Division feels the necessity to request for 16 experts/volunteers who could answer the technical assistance and expertise needed by the various trade areas.

Some trade areas, specifically Sheet Metal and Garment Trades request the presence of these volunteers in their shops since they have not had any from the beginning. The rest of the areas need at least one volunteer each for the development and implementation of the new courses. (See attachment for the listing of volunteers needed).

However, aside from managements support, TD needs JOCV technical and financial assistance for the realization of the envisioned projects and programs. Specifically, needed are additional handtools, equipment, teaching aids and devices, softwares, hardware and above all volunteers with specialized knowledge and skills of van refrigeration, truck/bus airconditioning, micro computer, communication and video system and computerized machining courses.

V. Assessment of the JOCV Activities

A. Flow of Work

In the trade areas, the activities of the volunteers follow a certain pattern. TD projects are presented to the JOCV representatives who join efforts with area personnel in determining training specifications for new courses. These courses have been pre-identified as the needed skills for the country's economic growth and development. Together, the instructors and volunteers design, develop and fabricate course outlines, training materials, simulators and other instructional aids and devices for the said course.

For this endeavor, JOCV assist not only in providing the technical expertise but also in securing assistance from their mother office in

Japan for the implementation of the projects.

Upon approval, JOCV donations in the form of machines, tools, and equipment are sent to the Philippines, tax-free. However, TD answers for the customs and storage fees.

B. Analysis of Data on Evaluation

Assessment of JOCV activities was done through evaluation sheets disseminated and accomplished by each trade area head or volunteers' counterpart. Criteria considered were: physical presence in the shop, involvement in the activities, human relation, performance of work and outstanding accomplishment or contributions made.

Results of the evaluation are as follows:

Out of the 20 volunteers, 16 or 80% were "always physically present in the shop and had been "fully involved" in the activities.

In the quality of participation while 75% did effectively, 20% were rated "very effectively" in their tasks.

During their stay in the trade area, the volunteers had the chance of associating with instructors, toolkeepers, technicians, trainees as well as the rank and file personnel of NMYC. In this aspect of human relations, half of them were rated as very good in dealing with their

peers and the other half had "great difficulty" if not less in adjusting mainly due to the language barrier and some minor cultural differences.

As regards to performance of work, a great majority of the volunteers were given "high mark" due to their sense of discipline with consideration in their attitude towards work and was given "excellent" in making concepts and innovations.

Furthermore, 50% of them had been rated as "very effective" in the application of their technical expertise while 65% had performed "very satisfactorily" in the improvement of training programs within the area. In some instances, however, the volunteers' performance in shop activities was affected greatly by additional assignment given to them at their own office. Following is a consolidation of the JOCV's individual ratings.

CONSOLIDATION OF JOCV INDIVIDUAL RATINGS

Questionnaire Guide	Frequency/ Options	No. of Volunteers with corresponding rating	Percentage
A. On Attendance			
1. presence in the shop	always present	16	80%
	seldom absent	2	10%
	seldom present	2	10%
	never present	-	-
2. Involvement in the shop activities	full	16	80%
	partial	3	15%
	minimal	1	5%
3. Quality of participation	very effective	4	20%
	effective	15	75%
	fair	-	-
	not effective	1	5%
B. Human Relations			
1. Attitude towards peers	very good	11	55%
	good	7	35%
	fair	2	15%
2. Attitude towards trainees	very good	10	50%
	good	7	35%
	fair	3	15%
	poor	-	-
C. Performance			
1. Attitude towards work	excellent	3	15%
	very good	17	85%
	good	-	-
	fair	-	-

Questionnaire Guide	Frequency/ Options	No. of Volun- teers with correspond- ing rating	Per- cen- tage
2. Technical Expertise	very effective	10	50%
	effective	9	45%
	fair	-	-
	not effective	1	5%
3. Concepts and innovations	excellent	1	5%
	very satis- factory	13	65%
	satisfactory	6	35%
	unsatisfactory	-	-

For the individual assessment rating refer to the attachments at the end of this paper.

C. Outstanding Achievements

The outstanding performance of volunteer which contributed greatly to the development of the center's training programs were the:

1. setting up of Digital Logic Course
2. setting up of High Tension Cable Splicing and Termination
3. setting up of Tool and Die making course
4. setting up of Grinding Section
5. Setting up of Commercial RAC workshop
6. establishment of the Scrap Exchange Program, and
7. conduct skills upgrading program for

trade area instructors.

Noteworthy to say is the tangible technical assistance donated by JOCV to the Training Division from CY 1975 to 1981 estimated at ₱1,466,903.10 which were given in the form of training models, accessories, simulators, books, building materials, tools and equipment. Such help truly supported Training Division in its primordial activities which is manpower training and skills development.

To account per trade area, Automotive received ₱450,000; Diesel - ₱350,000; Electronics - ₱200,000; Electricity - ₱126,000; Machine Shop - ₱243,903.10; and Refrigeration and Airconditioning - ₱97,000.00.

Another remarkable achievement of the JOCV is the implementation of volunteer Exchange Program wherein the instructors are given the chance to upgrade their skills in Japan.

So far 13 NMYC instructors have benefited from this program. To enumerate the trade areas and the names of the instructors are tabulated as follows:

Trade Areas	Name of Instructors	Station
Automotive	Leonardo G. Dionisio Cristino Cacho Robertitio Castillo	Training Division Training Division Training Division
Diesel	-	-
Electricity	Fermin Albarracin	Training Division
Electronics	Gil Casuga Alicia S. Estrada Severino Burgos Cesar Abadiano	Training Division Training Division Training Division Training Division
Machine Shop	Eduardo Casco Jessie Chuapoco	Training Division Training Division
Metrology	Emilia Baes	Training Division
Ref. and Aircon	-	-
Industrial Sewing Machine Operation	-	-
Sheet Metal	-	-
Welding	Luis Vasquez	-
Audio Visual Aids Development	Rodrigo dela Cruz	Curriculum and Training Aids Development Division

D. JICA - Support of JOCV

Supportive to JOCV is Japan International Cooperation Agency (JICA) which came to existence in 1981. Both extended technical assistance to Training Division. While JOCV provide technical expertise, JICA on the other hand promoted the JOCV activities. In fact, in the same year, the latter presented the Project Proposal for regionalization of JOCV activities which was approved by the Council.

Another major project that resulted from the joint efforts of JOCV and JICA was the establishment of Electronics Equipment Library and Workshop. (EELW)

Initial stage of development of EELW was carried out hand in hand with their Filipino counterparts who are instructors of Electronics and Electricity Trade Areas of Training Division and the volunteers. The workshop was put up in 1981, an independent body directly under the supervision of the Executive Director.

IV. Recommendations

Overall, JOCV activities effected further improvements in the training program of the different trade areas of TD. However, some problems were encountered by the volunteers in the performance of their work because of the language barrier. This hindered, in one way or another, the efficient and effective transfer of their technical knowledge and skills much needed for multiplier effects. Besides, most of them found it difficult to establish rapport with instructors and trainees. Hence, it is recommended that future volunteers should be good also at communicating in English for greater facility in adjustment transfer of technical know-how greater understanding and cooperation.

In the interview with instructors, it was found out that there were times when volunteers who came were not the ones needed by the areas. They were either overqualified or less qualified to perform the tasks assigned in the trade area.

To avoid further occurrence of such situations, qualifications concerning the educational attainment and work experience of the volunteer would be specified in TD's request for additional JOCV's in the future. The needed technical expertise shall be identified based on the center's thrusts and priorities.

Another findings is that TD has no definite program of activity prepared for the volunteer. Concerning this, it is strongly suggested that a work program be prepared in advance for the incoming volunteers. In addition, proper orientation should be given them to ensure smoother flow of activities as well as to maximize the development and utilization of the knowledge, skills and potentials of each volunteer.

Also, to enhance TD's research program it is deemed necessary to form a core group on training which shall consist of area instructors and the volunteers who will continuously search for new trends and strategic means of effectively carrying out the training activity particularly in their area of concern.

Furthermore, despite donations received through the volunteers recommendations, projects initiated by the joint efforts of TD and JOCV found the road to implementation and completion difficult due to lack if not dealy in the procurement of training supplies and materials. Management support and the proper attention of authorities on the matter are called upon to solve the problem.

Aside from these, it is also a fact that volunteers are fielded not only in Taguig but also in the regions throughout the country. In this regard a yearly assessment of the JOCV activities should be conducted by the NMYC and JOCV in return should give

feedback to NMYC. This is suggested for greater sharing and exchange of knowledge, skills and experience through information as well as for more fruitful planning and implementation of programs, projects and other activities.

On the other hand, the JOCV should prepare a compilation of the terminal reports submitted by the volunteers and furnish the areas concerned with a copy. This could serve as guide for the area personnel and incoming volunteers that will ensure continuity and greater pace in the performance of their tasks.

VII. Conclusion

Indeed, JOCV activities made invaluable contributions toward the enhancement of the Center's training programs and projects as what have been clearly stated in this study. For all of these, the Office of Manpower Skills Development, is truly grateful and envisions more technical and cooperative years of relationship between NMYC and JOCV in particular, the Philippines and Japan at large.

LIST OF VOLUNTEERS NEEDED

Trade Area	Requested Year of Stay at TD	Duration	A C T I V I T I E S	Educational Qualifications and Experiences of Volunteers Requested
Automotive	1983	1 year	1 volunteer - to assist in the design and development a training project proposal on anti-pollution movement in the Philippines	Mechanical Engineer with one year experience in the anti pollution movement
Plumbing and Pipe Fitting	*1984 to 1986	2 years	1 volunteer - to assist in preparing modules, teaching aids and devices on pipe fitting and plumbing course - set up workshop in pipe-fitting	5 years exposure on mechanical activities and pipe fitting work
Carpentry	*1983 to 1986	2 years	1 volunteer - set up carpentry workshop and develop teaching aids and devices on carpentry course	Civil Engineer with 5 years exposure in carpentry work

Trade Areas

Requested Year of Stay at TD
 Year Duration
 A C T I V I T I E S
 Educational Qualifications and Experiences of Volunteers Requested

Sheet Metal

*1983 1 year

1 volunteer

- prepare and develop course outline, instructors manual learning and support materials; and instructional aids and devices on Air Duct Design

Mechanical Engineer with 5 years experience in Refrigeration and Air Conditioning

1984 1 year

- prepare and design sheet metal deep drawings, machine stamping and other related activities to Sheet Metal Fabrication Using Machine

Industrial Education graduate or Mechanical Engineer with 3 years experience in sheet metal fabrication using machines

1985 1 year

1 volunteer

- develop course outline on fabrication of land transportation bodies

Mechanical Engineer or Civil Engineer with 5 years experience in Vehicle Sheet Metal Works

Trade Areas	Requested Year of Stay at TD	Year	Duration	ACTIVITIES	Educational Qualifications and Experiences of Volunteers Requested	
Garments Trade	*1983	1983	1 year	<ul style="list-style-type: none"> 1 volunteer - upgrade instructors on automation of patterns - develop and design techniques in programming the patterns including the size variation - develop teaching aids and devices in automation of patterns 	<ul style="list-style-type: none"> exposed in pattern making for 3 years 	
				1 volunteer	<ul style="list-style-type: none"> - skills upgrading of instructors in apparel designs - design and develop instructional aids and devices in apparel designs 	<ul style="list-style-type: none"> Fine Arts Graduate and exposed to apparel designs for 2 years
				1 volunteer	<ul style="list-style-type: none"> - develop skills upgrading course on stuff toys making - design and develop instructional aids and devices in stuff toys making 	<ul style="list-style-type: none"> Exposed in making stuff toys for 2 years

Trade Areas

Requested Year
of Stay at TD

Year Duration

A C T I V I T I E S

Educational Qualifications
and Experiences of Volun-
teers Requested

Welding

1983 to 1985
2 years

1 volunteer
- to assist in the design and development of course in TIG and MIG, Pipe Welding and weld tests
- develop instructional aids and devices

3 years in college with 2 to 3 years exposure on tig and mig and pipe welding

Electricity

1983 to 1985
2 years

1 volunteer for each course
- to assist in the full development of courses in Power Plant Operation Course, Industrial Instrumentation and Control and High Tension Cable Splicing and Termination

At least 3 years in college with 6 years experience or college graduate with 2 years experience

Diesel Heavy Equipment

1983 to 1985
2 years

1 volunteer
- to assist in the design and development of Basic Hydraulics Course
- to design and develop upgrading courses for Fuel Injection Systems Services and Calibration, Diesel Engine Overhauling, Heavy Equipment Mechanics

Mechanical Engineer with minimum of 5 years experience

Trade Areas	Requested Year of Stay at TD	Year	Duration	A C T I V I T I E S	Educational Qualifications and Experiences of Volunteers Requested
Refrigeration and Airconditioning	1983	1	year	<ul style="list-style-type: none"> - 1 volunteer - auto air conditioning course - continue with the development of models for recycling refrigerant 	<ul style="list-style-type: none"> - possess the knowledge and skills on refrigeration and airconditioning systems - have passed government examination for engineers - college graduate:
	*1984	1	year	<ul style="list-style-type: none"> - 1 volunteer - design, develop course on truck/bus air conditioning - design, develop instructional aids and devices for this course - installation of equipment/simulator for the course 	<ul style="list-style-type: none"> - BSIE major in RAC - BSME - can communicate and teach in English
	*1985	1	year	<ul style="list-style-type: none"> - 1 volunteer - design, develop course on refrigerated van course - installation of machines and equipment for the course: - develop instructional aids and devices for the course - develop additional simulator for commercial/industrial AC courses 	

Trade Areas	Requested Year of Stay at TD		ACTIVITIES	Educational Qualifications and Experiences of Volunteers Requested
	YEAR	DURATION		
Machine Shop	1983	3 years	1 volunteer for 3 years	- advanced technical expertise on computers especially on numerical/control and computer numerical control
			- design and develop advanced machining course using computers	- graduate of mechanical engineering course or BSIE graduate major in Machine Shop
			- develop instructional aids and devices	
	1984		- develop and construct simulators	
			- initial operation of computerized machining process courses	- 5 years experience in Machine Shop
	1985		- develop instructional aids and devices	- can communicate well in English
			- full operation and implementation of advanced machining course using computers	

Name of JOCV Volunteer: MASAKI KATAYAMA
Period of Stay at OMSD: 2 years (1978-80)
Trade Area Assigned: Automotive
Rator: Mr. Cristino Cacho
Position of the Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the Shop: Seldom Absent
2. Involvement in the shop activities: Partial Parti-
icipation
3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Very Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical Expertise: Effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Set up models in Underchassis

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED:

P45,000 used in setting up underchassis course in
terms of machinerics, tools and equipment

F. OTHER COMMENT:

He is a "Good" worker.

Name of JOCV Volunteer: FUJI KIMURA

Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1977-79)

Trade Area Assigned: Automotive

Rator: Mr. Cristino Cacho

Position of the Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the Shop: Always Present

2. Involvement in the shop activities; Full participation

3. Quality of Participation: Very Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good

2. Attitude towards trainees: Very Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good

2. Technical Expertise: Very Effective

3. Concepts and innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Set-up training models in auto electricity course. Con-
ducted skills upgrading program to instructors of automotive.

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED

P10,000 used in setting-up training models in terms of
tools, equipment and machinerics.

F. OTHER COMMENTS

He was "Very Good" at assisting in the development of
training program.

Name of JOCV Volunteer: JUN ASAKAWA

Period of Stay at TD, OMSD: 1980-1982 (2 years)

Trade Area Assigned: Automotive

Rator: Mr. CRISTINO CACHO

Position of the Rator: Trade Area Head/Instructor

A. Attendance

1. Presence in the Shop: Seldom Present

2. Involvement in the shop activities: Minimal

3. Quality of Participation: Not effective

B. Human Relations

1. Attitude towards peers: Fair

2. Attitude towards trainees: Very Good

C. Performance

1. Attitude towards Work: Fair

2. Technical Expertise: Not Effective

3. Concepts and Innovations: Satisfactory

D. Outstanding Activities Related to Training:

None

E. Estimated Amount Donated:

None

F. Other Comments:

None

Name of JOCV Volunteer: MORIMASA AKIBA
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1979-81)
Trade Area Assigned: Mr. Temerio Millena
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always Present
2. Involvement in the shop activities: Full Participation
3. Quality of participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Very Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical expertise: Effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Conducted survey study

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED:

₱100,000 - one (1) unit dum tract ISUZU; slides, manuals
catalogs.

F. OTHER COMMENTS

He is very good volunteer and displayed good leadership.
His expertise is really of big help to the Diesel Heavy
Equipment Trade Area.

Name of JOCV Volunteer: SHIGENORI MIURA

Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1979-81)

Trade Area Assigned: Electricity

Name of Rator: Mr. Teodoro Sanico

Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Seldom present

2. Involvement in the shop activities: Partial

3. Quality of participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitudes towards peers: Fair

2. Attitudes towards trainees: Fair

C. PERFORMANCE

1. Attitudes toward work: Very Good

2. Technical expertise: Effective

3. Concepts and innovations: Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Contributed a lot of books and manuals for the use of instructors

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED

P15,000 - books and manuals

F. COMMENTS

None

Name of JOCV Volunteer: MASAHIRO NIWA
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1978-80)
Trade Area Assigned: Mr. Teodoro Sanico
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full participation
3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Good
2. Attitude towards trainees: Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical expertise: Effective
3. Concepts and innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Made one (1) panel board of power plant operation

E. ESTIMATED ONDATION: P30,000

F. COMMENTS: None

Name of JOCV Volunteer: MASAHITO SAKAMOTO
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1981-83)
Trade Area Assigned: Electricity
Name of Rator: Mr. Teodoro Sanico
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full participation
3. Quality of participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Good
2. Attitude towards trainees: Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical expertise: Effective
3. Concepts and innovations: Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Set-up course on High Tension Cable Splicing and
termination

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED: P25,000

F. COMMENTS: None

Name of JOCV Volunteer: MORIMATA

Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1978-79)

Trade Area Assigned: Electricity

Name of Rator: Mr. Teodoro Sanico

Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present

2. Involvement in the shop activities: Full participation

3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Good

2. Attitude towards trainees: Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good

2. Technical expertise: Effective

3. Concepts and innovations: Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Made simulators used both for training and equipment

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED

P50,000

F. COMMENTS

None

Name of JOCV Volunteer: NARUHITO OGASAWARA

Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1981-83)

Name of Rator: Mr. Teodoro Sanico

Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present

2. Involvement in the shop activities: Full participation

3. Quality of participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitudes toward peers: Good

2. Attitude toward trainees: Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good

2. Technical expertise: Effective

3. Concepts and innovations: Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Made instructional unit on Logic and acquired accessories
on pneumatic

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED: P20,000

F. COMMENTS None

Name of JOCV Volunteer: AKITOSHI NISHIKUBO

Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1979-81)

Trade Area Assigned: Electronics

Name of Rator: Mr. Manuel Ferreria

Position of Rator: Trade Area Head/ Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full participation
3. Quality of Participation: Very Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Very Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical Expertise: Very Effective
3. Concepts and Innovations: Excellent

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Set up Digital Logic course, field tested the Digital Logic Equipment, laboratory-workshop and job sheets; conducted skills upgrading course to Electronics Instructors on Digital Logic and Motor Controllers

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED

P200.00 (3 pieces of textbooks in Digital Logic and 4 pieces of handtools)

F. OTHER COMMENTS

He is technically qualified and conscientious worker; He contributed a lot to electronics trade area.

Name of JOCV Volunteer: REIJI TAKEHANA
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1980-82)
Trade Area Assigned: Electronics
Name of Rator: Mr. Manuel Ferreria
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Seldom Absent
2. Involvement in the shop activities: Partial Participation
3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Very Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical Expertise: Effective
3. Concepts and Innovations: Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Conducted skills upgrading to instructor in Electronics
regarding sequence control.

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED: None

F. OTHER COMMENTS

His expertise which is software micro-computer is not
relevant to the existing need of the trade area. The
area was requesting the micro computer from Mr. Takehana
however it was not given because it is his personal
property.

Name of JOCV Volunteer: TAKEZO YASHIKAWA
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1976-1978)
Trade Area Assigned: Refrigeration and Air Conditioning
Name of Rator: Mr. Edgardo Jusay
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full
3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Fair
2. Attitude towards trainees: Fair

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Excellent
2. Technical Expertise: Very effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Pioneered in the development of 3 units of trainer for auto airconditioning course.

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED:

P25,000 worth of special tools for auto aircon.

F. COMMENTS:

The volunteer had some difficulty in adjusting as regards personal relationships due to lack of system in the organization of the area personnel. He is somewhat aloof especially in dealing with trainees due perhaps to cultural differences.

Name of JOCV Volunteer: HIROAKI INOGE
Period of Stay at TD/OMSD: 2 years (1979-81)
Trade Area Assigned: Refrigeration and Airconditioning
Name of Rator: Mr. Edgardo Jusay
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full participation
3. Quality of Participation: Very effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Fair

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Excellent
2. Technical Expertise: Very Effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Designed, constructed and installed commercial RAC course and shop. He also took charge of having it test run.

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED

Instrumental in the procurement of P35,000 worth of car from Mr. Kobayashi for the conduct of auto aircon course.

F. COMMENTS

He is a volunteer who can be rated as the best in PR considering the other volunteers in the area. His expertise in mechanical and electrical fields are above average.

Name of JOCV Volunteer: HIROYUKI HAMADA
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1981-83)
Trade Area Assigned: Machine Shop
Name of Rator: Mr. Jessie Chuapoco
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full participation
3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Good
2. Attitude towards trainees: Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical expertise: Very effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Joint effort with Mr. Sato

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED

Has requested P22,000 worth of equipment for heat treatment and metrology instruments to be procured within this year.

F. COMMENTS

Very good in his area of specialization but need to learn how to communicate in English better.

Name of JOCV Volunteer: KIMIHIRO KOSUGI
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1978-80)
Trade Area Assigned: Machine Shop
Name of Rator: Mr. Jessie Chuapoco
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in shop activities: Full participation
3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Very Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical Expertise: Very Effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Was able to improve the quality of training in Metrology -
improvement of the course outline, was able to put up a
good physical arrangement of metrology room.

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED

P5,000 worth of building materials

F. COMMENTS

Was good in his line of work, but not so good in
associating Filipinos especially towards trainees; need
to learn how to communicate well in English.

Name of JOCV Volunteer: HISAO SATO
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1980-82)
Trade Area Assigned: Machine Shop
Name of Rator: Mr. Jessie Chuapoco
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full participation
3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Very Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical Expertise: Very Effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Was able to put up a tool and die making course from
designing up to the development of course outline,
instructional materials, training models and handouts
with the assistance of the area staff.

E. AMOUNT DONATED: P85,350.50 worth of second hand mechanical
press, handtools and building materials.

F. COMMENTS

Need to study English in order to communicate well so as
to enhance a greater transfer and sharing of technical
knowledge and skills.

Name of JOCV Volunteer: EISUKI ITO
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1979-81)
Trade Area Assigned: Machine Shop
Name of Rator: Mr. Jessie Chuapoco
Position of Rator: Trade Area Head/Instructor

ATTENDANCE:

1. Presence in the shop: Always Present
2. Involvement in the shop activities: Full Participation
3. Quality of Participation: Effective

HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Very Good

PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical expertise: Very Effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Was assigned in Grinding, able to improve the Grinding
Section into a functional workshop.

AMOUNT DONATED

P99,340 worth of second hand machineries, tools, handtools,
and some building materials.

COMMENTS

He is good in repair and maintenance and good at
communicating in English - thus facilitating transfer
of technical know-how.

Name of JOCV Volunteer: NOBUYUKI ITO

Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (Oct. 1980 - Oct. 1982)

Trade Area Assigned: Welding

Name of Rator: Mr. Luis Vasquez

Position of Rator: M S D O (Instructor)

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full participation
3. Quality of Participation: Effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitude towards peers: Very Good
2. Attitude towards trainees: Good

C. PERFORMANCE

1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical Expertise: Effective
3. Concepts and Innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Set up of Tig and Mig area, and renovation of lecture room,
development of teaching aids and devices for advance weld-
ing, acquisition of welding accessories for Tig and Mig
Handouts for CO2 welding.

E. ESTIMATED AMOUNT DONATED: ₱15,000 on welding accessories,
₱5,000 on shop improvement and renovation of lecture room.

F. OTHER COMMENTS

He is technically qualified, and accomplished a lot in
terms of coordination as JOCV, OIC.

Name of JOCV Volunteer: MASANORI SASAMA
Period of Stay at TD, OMSD: 2 years (1978-80)
Trade Area assigned: Welding
Name of Rator: Mr. Luis Vasquez
Position of Rator: Instructor

A. ATTENDANCE

1. Presence in the shop: Always present
2. Involvement in the shop activities: Full participation
3. Quality of Participation: Very effective

B. HUMAN RELATIONS

1. Attitudes towards peers: Good
2. Attitude towards trainees: Good

C. PERFORMANCE

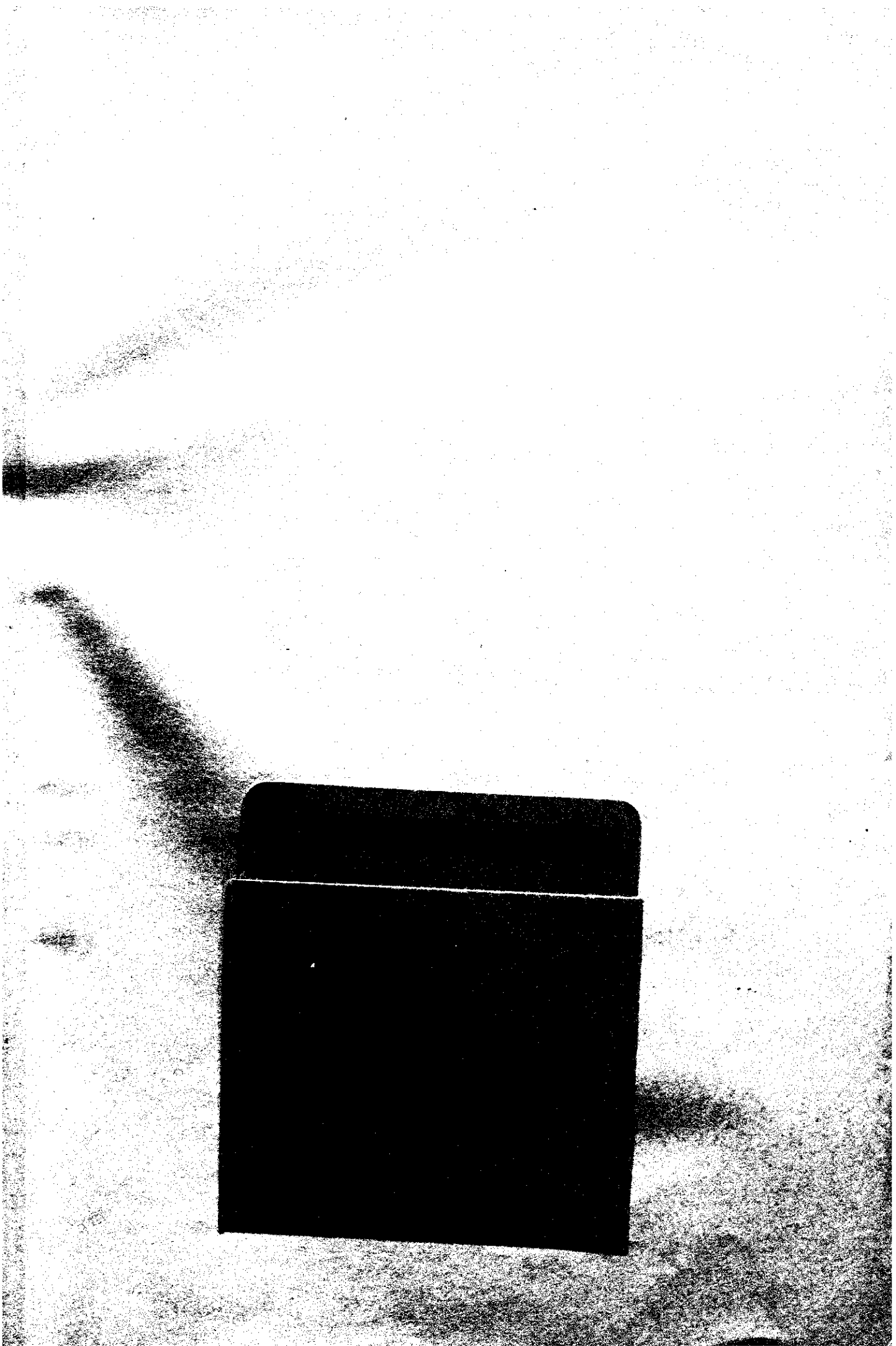
1. Attitude towards work: Very Good
2. Technical Expertise: Very effective
3. Concepts and innovations: Very Satisfactory

D. OUTSTANDING ACTIVITIES RELATED TO TRAINING

Made training simulators for arc welding; conducted
upgrading course for instructors on Tig and Mig and
established tie-up with AG & P on "Scrap-Exchange Program"

E. OTHER COMMENTS

He is competent and hardworking and contributed a lot
in Welding.



[REDACTED]

[REDACTED]