

第3章 評価対象の概況

本章では、はじめに、研修員受入事業の「経緯と変遷」、「形態」について概要を取りまとめる。その後、特に研修員受入事業の本邦研修(国別研修、課題別研修、青年研修)を対象に、「事業の流れと実施体制」、「比較優位性」、「実績と動向」、「最近の改編状況」について整理する。

3-1 研修員受入事業の経緯と変遷

本項では、先行文献調査である「研修員受入事業が日本国内に与えたインパクトに関する調査～名古屋・中部地区に関する調査」(2007年3月)の報告書を主に参考にし、研修員受入事業の開始時から現在までの推移と、研修の特徴を概観する。

3-1-1 初期(1954年～80年代)

表3-1は研修員受入事業の初期(1954年～81年)までの国内研修に係る主な出来事を、表3-2は初期の研修員受入事業の特徴をまとめたものである。

研修員受入事業は、日本の技術協力の開始時における専門家派遣事業と並んだ二大事業のうちの一つである。1954年に日本がコロンボ・プランに加盟して、正式に政府ベースの技術協力が開始されたが、この時の協力事業内容が研修員受入事業と専門家派遣事業であった。なお、当時の研修員受入事業は、政府高官を対象とした、個別受入れによる短期間視察型プログラムであった。また、80%が日米合同第三国計画として、日本と米国の合同出資(多国間方式)で実施されていた。

その後、中近東・アフリカ技術協力計画、中南米技術協力計画、他アジア地域など技術協力計画(旧北東アジア計画)による研修員受入事業が実施されるようになったのに伴い、アジア諸国中心から中近東・アフリカ、中南米の世界各地域を対象とする研修となった。また、同時に中堅の技術者を受け入れる技術的人材育成の研修の必要性に伴い、集団研修方式が1961年に採用された。この背景の下、アジア協会の中に集団研修を実施する国際研修センターが設立された。

アジア協会は、1954年に当時の吉田内閣の閣議決定に基づいて設立された民間団体で、東南アジアに対する経済技術協力を推進する目的を持っていた。当時の東南アジアにおける経済技術協力は、戦後の賠償を軸に行われていた。この賠償事業の拡大と日本のコロンボ・プラン加盟により日本が海外で果たす役割の重要性が出てきた。いわゆる日本の被援助国から援助国への転換が図られた時代である。しかし、まだ当時のアジア諸国には日本の侵略に対する恐怖があり、日本政府直轄の経済技術援助は相手国に脅威を与えるのではないかととの配慮から、民間組織で実施する体制をつくる必要があるとの考えの下、アジア協会が設立されたと言われている。そのため、社団法人として政府と民間との協力により、経済技術協力が進められた。なお、当時の研修は、東京あるいは近郊で、日本語と基礎知識習得の研修をして、それぞれの研修地に派遣されるものであった。

1962年に海外技術協力事業団（OTCA: Overseas Technical Cooperation Agency）が開設され、国際研修センター、国際水産センター、国際農業センターの3研修会館は、OTCAに引き継がれた。さらに、1964年には東京で、1967年には大阪に国際研修センターが開設されるなど、国内研修の拡大、充実が図られた。1974年に、国際協力事業団（JICA）としてOTCAが改組された時点で、JICA管轄の集団研修を5研修センターで実施する体制が確立された。

表3-1 研修員受入事業に係る主な出来事（1954年～81年まで）

年	主な出来事	実施体制、支援体制の強化
1954年	日本がコロンボ・プランに加盟し、政府ベースの技術協力として、研修員受入事業を開始。	アジア協会設立
1957年	中近東アフリカ技術協力計画（中近東・アフリカを対象、アジア協会）	
1958年	中南米技術協力計画（中南米を対象、ラテン・アメリカ協会）	
1960年	その他アジア地域など技術協力計画（北東アジア対象、アジア協会）	
1961年	集団受入方式が採用される。	国際研修センター開設（愛知県名古屋市） 国際水産研修センター開設（神奈川県三崎） 国際農業センター開設（茨城県内原）
1962年		アジア協会、メコン川総合開発調査会解散→海外技術協力事業団（OTCA）
1964年		東京国際研修センター開設（新宿区、後の東京インターナショナルセンター）
1966年	予算大幅増、研修員受入数が1,000人/年を突破	
1967年		大阪国際研修センター開設
1971年		名古屋国際研修センター新築移転
1973年		兵庫インターナショナルセンター開設
1974年		神奈川国際水産研修センター開設、 海外技術協力事業団（OTCA）および海外移住事業団の業務全て→JICA
1975年	第三国研修開始	
1976年		八王子国際研修センター開設
1980年		筑波インターナショナルセンター開設
1981年		筑波国際農業研修センター開設

出所：JICE、「研修員受入事業が日本国内に与えたインパクトに関する調査～名古屋・中部地区に関する調査」（2007年3月）

表3-2 初期(1954年～81年)における研修員受入事業の特徴

時期	事業の特徴
第一期 (1954年～60年)	アジア諸国を主とする各国の政府高官を中心とした、個別受入による短期間視察プログラムを通じて、日本の実情を認識させることを重点に置いた。
第二期 (1961年～65年)	アジアに加えて、中近東・アフリカおよび中南米も追加。中級レベルの技術的人材の受け入れが急増、参加業種も多岐にわたった。集団研修方式が採用され、研修員導入の拡大のための体制が整えられ、訓練期間の長期化が定着した。
第三期 (1966年～70年)	研修員受入数が年間千名を超え、集団研修方式など、我が国の研修事業方式が定着した。同時に、日本国内の受入体制も整備されるに至り、海外技術協力センターとの有機的な連携も生まれ、研修員受入事業の一応の体制が確立された。
第四期 (1971年～81年)	第一期から第三期にかけて、量と規模の拡大が急速に展開された事業の今後のあり方として、各研修の技術習得度が厳密に問われる段階に至った。集団研修の中で、国別事情などに応じたカリキュラムなどを検討し、国別あるいは地域別の集団研修コースの開発などについて検討すべき時期となった。

出所：JICE、「研修員受入事業が日本国内に与えたインパクトに関する調査～名古屋・中部地区に関する調査」(2007年3月)

3-1-2 中期(1990年代)および現在(2000年以降)

研修員受入事業は、その後、ODAを取り巻く国内外の環境の変化などの影響を受けながら、研修の形態や性格を大きく変容させながら実施されてきた。

中期(1990年代)は、研修事業の規模の拡大時期である。ODA予算の増大と共に、研修員受入事業もこれに対応し、研修規模の拡大が図られた。従来の技術移転中心の研修だけでなく、マネジメントやシステム管理など、多岐にわたる分野での研修が実施されるようになったことが特徴として挙げられる。そして、ODA予算の減少から、研修事業の拡大も止まり、より効率的・効果的な研修の実施が求められるようになった現在(2000年以降)へと至っている。

現在、研修員受入事業は、本邦を中心とする研修と在外で実施する研修の二つの形態によって実施されている。そのうち、本邦研修では、およそ150カ国・地域から12,258名もの研修員を新規に受けいれている。また、在外で行われる「現地国内研修(第二国研修)」には14,254名、「第三国研修」には3,460名が参加している(すべて2009年度実績)。

このように、戦後の技術協力の一環として1954年にアジアからの研修員16名の受け入れにより開始された研修員受入事業は、その後、数多くの国内外の関係機関の協力を得ながら、幅広い分野で多くの研修員を各国・地域から受け入れながら、様々な改善を経て、実施されてきた。

3-2 研修員受入事業の形態

3-2-1 本邦研修・在外研修の概要

研修員受入事業は、上述したとおり、日本国内で実施する本邦研修と、海外で行う在外研修（現地国内研修（第二国研修）および第三国研修）の二つの形態によって実施されている（表3-3参照）。また、本邦研修では、一般技術者研修（「課題別研修」および「国別研修」）や「青年研修」だけでなく、相手国政府が経費を負担する有償研修や、国際機関を通じた国際機関研修、移住者や日系人を受け入れる日系研修など、様々な形で実施されている（表3-4参照）。なお、データが入手可能な1974年度から2010年度までの本邦研修の各形態別の研修員受入実績をみると、「課題別研修」や「国別研修」などの一般技術研修による割合が全体の80%以上、「青年研修」および「青年招へい研修」が全体の約15%と、これらの形態によって全体の95%が占められている。

表 3-3 研修員受入事業（本邦研修・在外研修）の形態

形態		概要
本邦研修		日本国内で実施する研修。1954年度に開始（詳細は下表3-4を参照）。
在外で実施する研修	第三国研修	周辺諸国の研修員を招へいして、途上国で行う研修。1975年度より開始。
	現地国内研修（第二国研修）	途上国内の研修員を招へいして当該途上国内で行う研修。1993年度より開始。

出所：JICA「研修員受入の手引き（研修受託機関用）」、2011年4月など

表 3-4 本邦研修の形態と各形態別の研修員受入実績（1974 年度～2010 年度）

形態小分類		概要	受入実績 （1974年度～ 2010年度）	
			人	割合 （%）
一般技術 研修	課題別研修	集団研修と地域別研修に分かれる。	206,626	80.6
	国別研修	個別研修（プロジェクトカウンターパート研修も含む）、国別研修（長期）に分かれる。		
青年招へい研修 ¹		将来の国造りを担う開発途上国の青年が当該分野の研修を通じて知見を深めるとともに、同じ分野の我が国青年との交流を通じて相互理解を深めるものとして1984年に導入された	31,431	12.3

¹ 青年招へいについては、受入形体の変更により2007年度より青年研修員としてカウントされるようになった。

青年研修	2007年より、従来の青年招へい事業を改編し、当該分野の研修により重点を置いた青年研修に変更。	5,976	2.3
国際機関研修	国際機関を通じた研修。	3,842	1.5
日系研修	中南米の日系人の技術協力を通じ、当該国の国造りに貢献するための事業。	2,076	0.8
政府一般要請研修	日本が経費の一部を負担して本邦において実施する研修。	1,784	0.7
地域提案型研修	草の根技術協力による。地方自治体または地方自治体が推薦する団体が、地域の技術・経験を活かし実施するプロジェクト事業。同事業の中に、本邦研修活動が含まれる。	1,470	0.6
国別(有償)研修	円借款事業の迅速化または開発効果の増大に寄与するため、新規/既往の有償資金協力案件と関連性を有する研修のうち、円借款付帯プロジェクトの投入要素として、または個別案件として実施される国別研修。	1,020	0.4
課題別(有償)研修	円借款事業の迅速化または開発効果の増大に寄与するため、新規/既往の有償資金協力案件と関連性を有する課題別研修。	777	0.3
開発協力研修	開発協力事業に携わる現地スタッフを受け入れる研修。	829	0.3
円借款付帯研修	円借款事業の迅速化または開発効果の増大に寄与するため、新規/既往の有償資金協力案件と関連性を有する技術支援(専門家派遣、研修員受入、資機材供与などの投入要素を組み合わせたもの)を行う研修。	623	0.2
有償研修	相手国政府が必要経費を負担した上で、経済協力開発機構開発援助委員会(DAC)が定める援助対象国リストパートII(移行国・地域)のうち、より進んだ途上国および地域に指定されている国および地域(ODA卒業国)から受け入れて行う研修。	26	0.0
		256,480	100.0

出所: JICAへのヒアリング結果を基に作成

3-2-2 本邦研修(課題別研修, 国別研修, 青年研修)の概要

表3-5は、本邦研修の3本柱とも言える、「課題別研修」、「国別研修」、「青年研修」の特徴と、各研修の研修員受入実績(2009年度)を示したものである。まず、特徴としては、「国別研修」は途上国の個別の具体的な要請に基づいて実施されるのに対し、「課題別研修」と「青年研修」では、日本側から途上国に提案し、要請を得て実施されることが挙げられる。そのうち、「青年研修」は、次世代を担う若手リーダーの育成に焦点を絞って実施されている。また、コースの期間は、通常2週間から1年まで(青年研修については18日間)となっている。

表 3-5 「課題別研修」、「国別研修」、「青年研修」の特徴と、
各形態別の研修員受入実績(2009 年度)

研修形態		特徴	案件数	人数(人)
課題別研修	集団研修	日本側であらかじめ開発途上国側の課題を想定して研修計画を策定した上で、開発途上国側に実施を提案し、複数人を受入実施する研修。	355	3,042
	地域別研修	課題別研修のうち、特定の地域を対象として実施するタイプの研修。	248	2,214
	長期研修 ² (課題別)	課題別研修のうち、1年以上の受け入れを行い、主に修士・博士などの学位を取得するタイプの研修。	34	73
国別研修	個別研修	相手国の個別の要請に基づき実施される研修。JICAの実施する技術協力プロジェクトの関係者(カウンターパート)に対する研修も含まれる。	754	4,335
	長期研修	国別研修のうち、1年以上の受け入れを行い、主に修士・博士などの学位を取得するタイプの研修。受入先の大学も相手国側からの希望による。	31	47
青年研修		途上国の将来を担う青年層を対象とし、日本の技術経験を理解する基礎的な研修。	87	1,430

出所：JICAホームページなど

本邦研修のうち、課題別研修は、開発途上国側の要請を基本とする日本のODA事業の中では数少ない提案型事業である。課題別研修では、数多くの日本国内の関係団体の協力を得ながら、年間500件を超える案件が20もの幅広い分野で実施され、他の援助国や国際機関にはあまり例が無い日本のODAの特徴を形成している。

表3-6は、課題別研修の4つの標準類型(実施基準)を示したものである。この基準の下では、従来は中堅層を主対象としてきた研修を、真に中核的な役割を担う人材層に絞る一方、引き続き中堅層を対象とする研修については、研修員本人の学習で終わりとはせず、同僚への知識の伝達や、業務改善案の具体化など、組織的な目標の下で実施することとなっている。

² 長期研修に関しては、学位の取得を主目的としている長期研修については2011年度から実施しないことが決定した。

表3-6 課題別研修の4つの標準類型(実施基準)

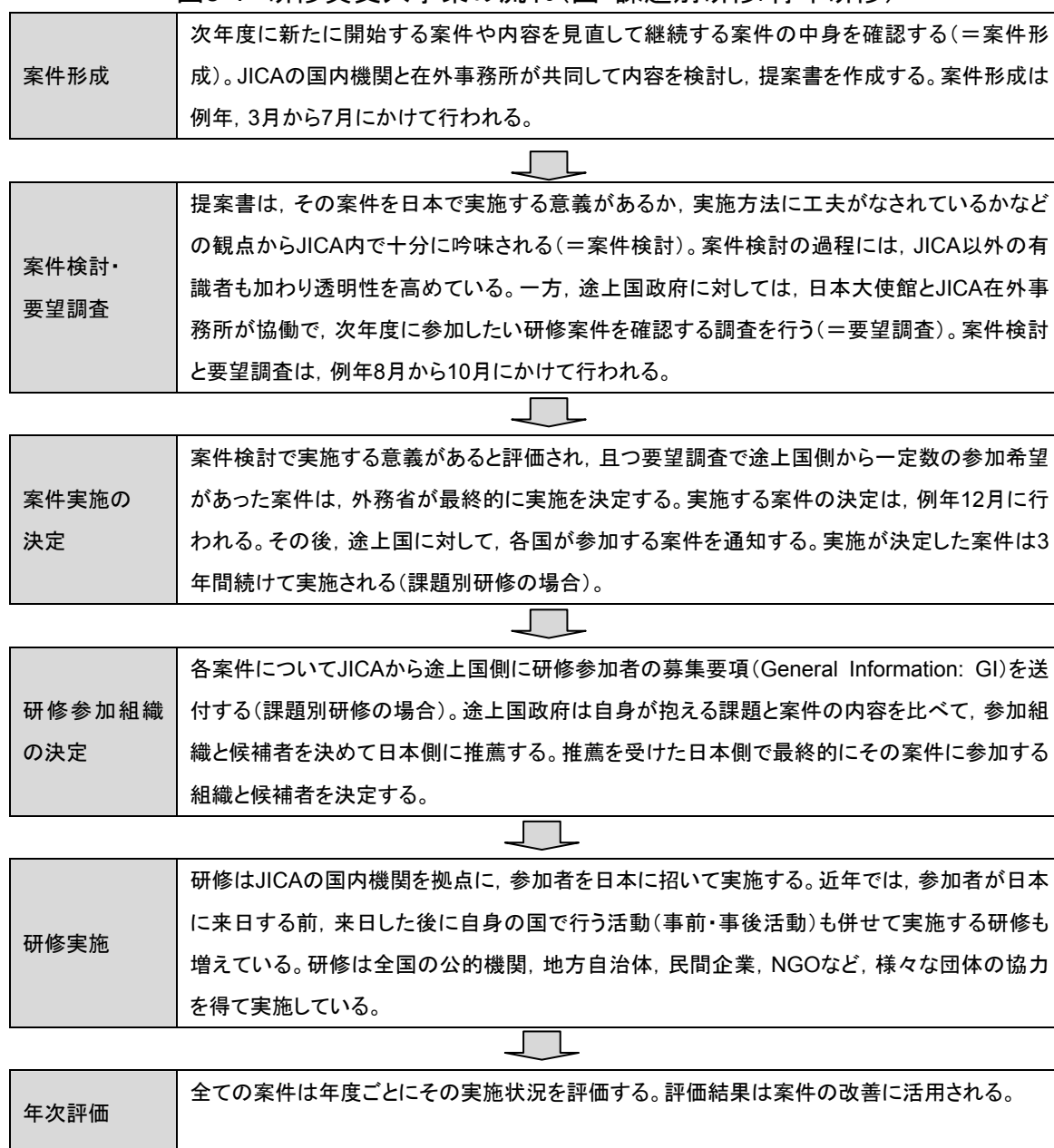
標準類型	概要
中核人材育成型	組織の重要な意思決定に関する者や高度の専門業務に従事する者の能力開発を目標とする案件。
人材育成普及型	多数の人々に習得されることで意義を持つ知識・技能の普及を目標とする案件。教員や看護師など、業務従事者が多数に上る職種の中堅層を対象とする研修は、普及を目標として実施する。
課題解決促進型	組織の業務改善や政策形成、制度構築など、個人の能力開発を超えた組織や社会の課題解決の促進を目的とする案件。途上国側が日本の経験を参考として自国の課題解決の方策を検討する「場」を提供するもの。
国際対話型	域内もしくは地球規模の課題に関する経験の共有と新たな知識の創出を目標とする案件。日本が主導的な役割を果たすことで、重要課題について国際的な対話やネットワーク形成を促進する。

出所：JICA「2010年度課題別研修プログラム概要」、P.5

3-3 研修員受入事業(本邦研修)の流れ・実施体制

研修員受入事業(本邦研修)は、JICAの国際センターを拠点として、関係省庁、地方自治体、大学、民間企業、NGOなどの協力・連携の下に実施される。図3-1は、研修員受入事業の流れを示したものである。本項では、研修員受入事業の流れについて、審査・決定プロセスと、決定後の案件実施の仕組みに分けて概略を整理したあと、在外と国内との協働体制の強化について記載する。

図3-1 研修員受入事業の流れ(国・課題別研修/青年研修)



出所：JICAホームページ

3-3-1 審査・決定プロセス

図3-2は、課題別研修における割当国(研修員募集対象国)決定・案件採択のフロー(2012年度計画)を示したものである。審査・決定プロセスは、開発途上国からの要請を踏まえ、日本において年間受入人数、受入形態、受入コース名などを決定の上、日本の在外公館から毎年開発途上国政府窓口に通報し、コースごとに開発途上国政府機関から要請された候補者の資格要件などを日本にて審査し、受入を決定している。

なお、開発途上国側からの個別の要請に基づいて計画を立て、実施する国別研修とは異なり、日本側から提案する課題別研修は、開発途上国および現地ODAタスクフォースにおいて、戦略的に活用することが容易ではないとの面が指摘されていた。このため、開発途上国および現地ODAタスクフォースにとっての戦略的活用を高めることを目的として、計画編成と要望調査の枠組みについて、以下の3点についての見直しが実施されている。

(1) 必要とされる案件を確実に割り当てる枠組みの整備

課題別研修については、従来、必要な案件を要望しても割当てられる確率が低く、活用が難しいという問題があった。そこで、2008年度事業からは、途上国側の要望の多寡に基づき、個々の案件の実施可否と受入人数を決定する方式に変更された。要望調査が絞り込んだ注文を受けて確実に対応する形式に変わったことを受けて、要望の実現率は2007年度事業の40%から、2008年度には89%、2009年度には92%と、大きく向上している³。

(2) 必要とされる案件を集中的に活用するための枠組みの整備

開発途上国と現地ODAタスクフォースが、課題別研修を戦略的に活用できるよう、要望調査の方法について、以下の見直しが行われている。

- 従来は、課題別研修の割当は年度ごとに総入れ替えしていたが、課題別研修を計画的に活用できるように、各案件の割当を通常3年間の実施期間に固定した。
- 途上国側の要望回答に先立ち、現地ODAタスクフォースにおいて候補案件をショートリストに絞り込む業務手順を標準化した。

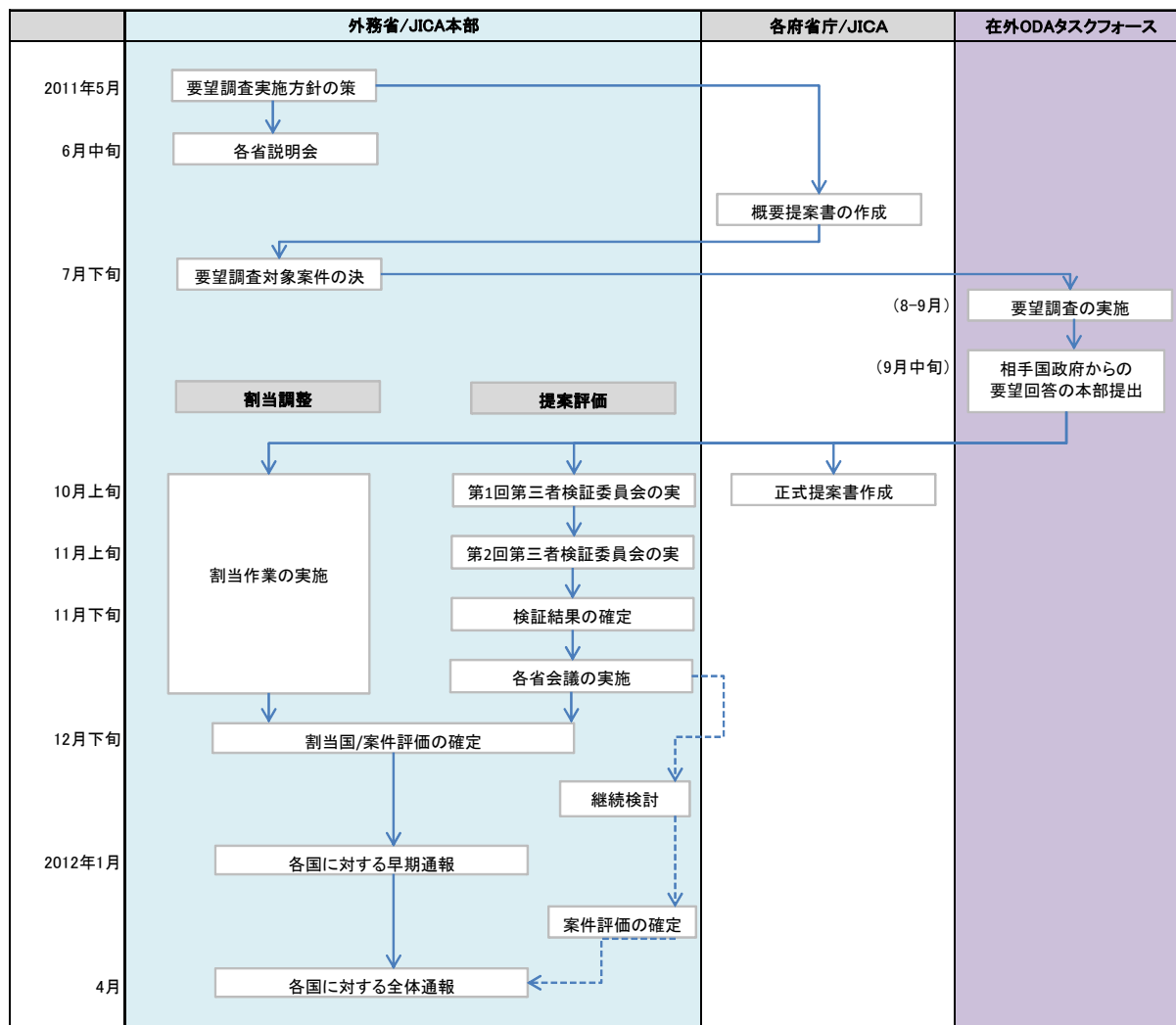
(3) 事業形態の垣根の撤廃

従来は、課題別研修(集団研修)、課題別研修(地域別研修)、長期研修の3つの形態が予算区分上分かれ、それぞれ、約4千人、約1千人、100人の予算枠が設定され、案件数も固定されていた。しかし、2008年度事業から、こうした固定的な枠を撤廃し、開発途上国と現地ODAタスクフォースが、要望調査の回答に際して、自由に3

³ JICA「2010 年度課題別研修プログラム概要」、P.8

者間の配分が設定できるように改められている。

図3-2 課題別研修の割当国決定・案件採択のフロー（2012年度計画）



出所: JICA提供資料

3-3-2 決定後の案件実施の仕組み

受入決定後は、相手国に通報して実施のための国際約束を結ぶ。来日した研修員はあらかじめJICAが設定した研修コースまたは個々の要請内容に基づいて、JICAが設定した研修カリキュラムのコースに参加する。

課題別研修における関連機関とそれぞれの役割を表3-7に、課題別研修における研修評価の枠組みを図3-3に示した。

近年、研修についても、その客観的評価の実施について見直しが求められている現状を踏まえ、2009年度より、以下の内容で課題別研修の評価が実施されている。

(1) 課題別研修新規・更新研修案件提案書⁴の作成

新規研修案件の提案書を作成する際には、JICAにおける評価項目に基づき、「妥当性」、「有効性」、「効率性」についてあらかじめ検討することとなっている。提案書は原則としてJICA国内機関が作成するが⁵、内容については想定される研修実施機関と相談しつつ作成されることもある。

(2) 第三者による検証

上記提案書を基に、JICA関係各部署、および第三者（有識者）による案件検討が実施される。これにより、各案件の「妥当性」、「有効性」、「効率性」について説明がつかない案件については実施を見送ること、あるいは検討内容を受け案件の内容を見直す必要が生じることがある。

(3) 事前評価

採択後、案件実施前に全案件につきJICAが実施する。上記の評価3項目（「妥当性」、「有効性」、「効率性」）などの観点から改めて研修内容を検討し、予想される協力効果や実施の適切性を案件実施前に検討し評価することを目的としている。事前評価の段階で策定した研修案件の評価指標は、以後の評価で、協力効果を測定する基準として活用されている。

(4) 年次評価

課題別研修は原則として実施期間は3年である。本評価は各年度の研修終了後に、業務完了報告書、質問票などを踏まえてJICAが実施する。従って、3カ年の実施期間中、年次評価は3回実施されることになる。これら報告書からの内容を踏まえ、各案件の目標の達成状況などを確認するとともに、目標達成にかかる貢献・阻害要因を分析することにより、翌年次の研修内容に反映すべき事項の特定を行う。また、案件更新の際には、この年次評価の内容やそこから引き出される教訓などを参考に、更新可否の判断がなされる。

(5) 終了時評価

3年分の年次評価を総括してJICAが行う。目標の達成度、事業の効率性、今後の自立発展性などの観点から総合的に案件を評価するものである。作成された終了時評価表は、事前評価表、年次評価報告書とともに、事業実施者としての説明の義務・責任の観点から、必要に応じて対外的に公開していくことが想定されている。

⁴ 新規の研修を立ち上げる際には、担当するJICA国内機関からJICA本部宛てに新規研修実施に関する提案書が提出される。それを受けて案件実施の可否を決定する。

⁵ 省庁所管案件については各所管省庁が作成する。

(6) 事後評価

研修終了の一定期間後に研修事業のインパクトを検証するために行う。効果的で効率的な事業を立案・計画・実施するための教訓を得ることを目的としている。当面は一部の大規模案件を除き、各案件単位では実施しないが、課題別研修全体でインパクトの発現状況を確認・検証する方法について、現在検討が行われている。

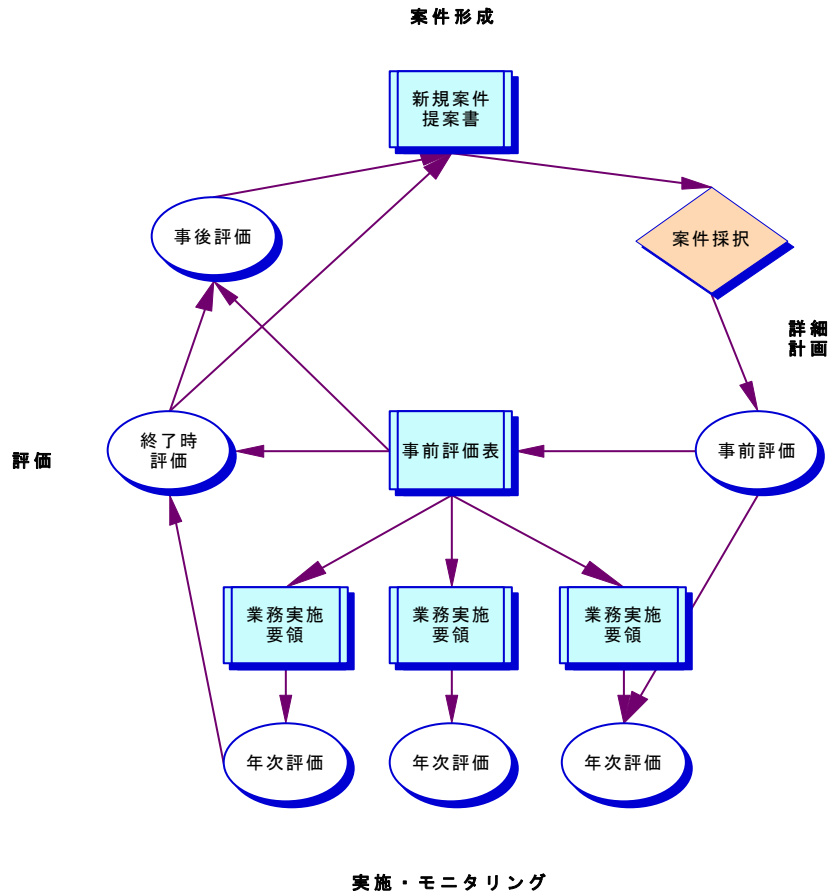
表3-7 課題別研修における関連機関とそれぞれの役割

	JICA	研修受託機関 ⁶	途上国機関
企画・計画	・ 案件発掘・全体企画 ・ 案件目標・指標の設定 ・ 採択の可否決定 ・ 単元目標・指標の設定	・ 本邦研修の実施スケジュール・研修カリキュラムの作成 ・ 単元目標・指標の設定 ・ 講師の選定	・ 参加案件の決定 ・ 研修員の選定
実施	・ 予算執行 ・ 外部委託・発注 ・ 直営案件については研修の実施	・ 本邦研修の実施（場合によっては、事前・事後活動の実施）	・ 事前活動の実施 ・ 本邦研修への研修員の派遣 ・ 事後活動の実施
モニタリング	・ 各年次の案件目標の達成度の確認 ・ 次年度での改善・修正指示（依頼）	・ 単元目標・個人レベルでの案件目標の達成度の確認と報告 ・ 次年度での改善	
評価	・ 案件審査 ・ 事前評価 ・ 年次評価 ・ 終了時評価 ・ 事後評価 ・ 評価結果の公開	・ 業務完了報告書作成（単元目標達成度にかかる情報収集、提供ないし評価）	・ 終了時評価・事後評価にかかるインプット（ファイナルレポートなど）

出所：JICA「課題別研修事業評価マニュアル」2008年4月、P.9などを参照に作成

⁶ 具体的には JICA との依頼・契約に基づく。

図3-3 課題別研修の評価の仕組み



出所: JICA「課題別研修事業評価マニュアル」2008年4月, P.8

3-3-3 在外と国内の協働体制の強化

課題別研修の計画と実施は、従来、所管する国内機関が主体的に行い、JICA在外事務所の関与は、「側面支援的な業務」に限定されている傾向にあった。しかし、2008年度事業からは、計画編成と要望調査の枠組みを見直し、在外側の主導性を明確化したことにより、在外と国内機関の協働を基本とする業務フローが整理されている。

(1) 在外側のアイデアに基づく案件形成

従来、課題別研修の新規案件は、国内側において発掘、形成を行い、要望調査に付していたが、課題別研修の二国間協力プログラムへの戦略的活用を進めるために、こうした案件形成に先立ち、在外側からアイデアを得て、それらを中心として要望調査を付す案件を形成可能とした。

(2) 対象組織と研修候補者の選定

JICA在外事務所または日本国大使館において、個々の課題別研修案件について

て、対象組織と研修候補者の確認(スクリーニング)を行うこととし、標準的な書式として「スクリーニングシート」を定めた。また、複数の候補者が推薦された場合には、JICA事務所としての優先順位が付されることとなった。なお、JICA在外事務所の優先順位と異なる候補者を選定する場合には、その理由を明らかにし、在外事務所へ通知する必要がある。

(3) 在外で行われる活動への参画

課題別研修の標準類型のうち、「人材育成普及型」と「課題解決促進型」の案件は、本邦研修でプログラムが完結せず、研修員が持ちかえる業務改善案の組織的検討などの現地での活動を含む。このため、これらの案件については、本邦研修の成果を国内機関から在外事務所に対して通知することとし、在外事務所は現地における事後活動終了後に、途上国側が提出する最終報告書などを国内機関側に送付することとした。また、そのために用いる標準的な書式として、「フィードバック・シート」を定めた。

3-4 研修員受入事業(本邦研修)の比較優位性

本項では、本邦研修(国別研修、課題別研修、青年研修)を、在外研修事業(第二国研修、第三国研修)および他のドナー(二国間援助機関)による研修事業と比較することを通じて、その意義と特徴、比較優位性についての考察を行う。

3-4-1 在外研修(第二国研修、第三国研修)との比較

表3-8は、本調査のJICA現地事務所に対する質問票への記述回答結果などを基に、本邦研修と在外研修(第二国・第三国研修)を比較した結果をまとめたものである。下表で示したとおり、本邦研修および他の研修事業(第二国・第三国研修)共に、長所/利点および短所/難点があると考えられる。まず、本邦研修の長所/利点としては、高度な技術の研修と整った環境での研修の実施、日本の理解の促進、日本の技術力・文化などのアピールの3点である。しかし、短所/難点として、地域差などの諸条件の違い、コストが割高であるという点が挙げられる。一方、在外研修事業(第二国研修、第三国研修)の長所/利点としては、実用的な技術の移転や普及、割安なコスト、途上国のキャパシティの強化という点が挙げられる。しかし、短所/難点としては、「日本による援助」の存在感が薄いなどがある。

このように、両者には、それぞれ長所/利点と短所/難点があるため、それぞれの特徴を活かした研修の実施が重要であると考えられる。なお、本邦研修の後に、第三国での取組事例を学ぶなどの組み合わせなどは有効であると考えられるため、こうした柔軟な研修実施の推進も検討すべきである。

表 3-8 本邦研修と他の研修事業(第二国研修、第三国研修)との比較

	本邦研修	第二国・第三国研修
長所/利点	【高度な技術、整った環境】 ・ 多岐にわたる分野において専門知識を習得することが可能。 ・ 資機材の不足などにより途上国で機会の限られている実習機会を提供できる。 ・ 実施プロセスが体系的である。 【日本の理解の促進】 ・ 日本の経験、技術などに直に触れることを通じ、日本のシステムを理解する。 ・ 技術の背景にある文化、習慣および思考方法を理解する。 ・ 親日家の促進。 【日本のPR】	【実用的な技術の移転・普及】 ・ ニーズに特化した特定の技術を学ぶ。 ・ 問題点、課題を共有できる。 ・ 言語・文化の壁が低い。 ・ 類似する経済・社会状況の中で学んだ技術を自国で応用し易い。 ・ より多くの技術者などの参加を得ることが可能。 【コスト】 ・ 経費の面で効率的。 【途上国のキャパシティの強化】 ・ 地域内周辺国への波及を目指すなど、実施国側のキャパシティ強化(人材・組織の

	- 政策対話を深めたい際、または日本の先進事例として途上国に売り出したい場合には、特に有効。 - 日本側のプレゼンスを高める。	活用)を行える。
短所/難点	- 地域差、インフラなど諸条件の違いにより、習得した技術が必ずしも 100%活かせるとは限らない。 - 時差や渡航時間が長い。 - コストが高い。	- 日本(JICA)の顔があまり見られない。 - 実施プロセスが体系的でない。

出所: JICA現地事務所への質問票調査結果などを基に作成

3-4-2 他のドナーによる研修との比較

JICA現地事務所に対する質問票への記述式回答から、日本の研修員受入事業は、「研修事業」を独立した「事業」として体系化し確立した、世界的にも稀に見るものであることがわかる。表3-9の他のドナーとの比較から、本邦研修は先方の要望に沿う多様な内容(マネジメントに関する知識および実践などの内容も含む)の研修を実施しており、視察や見学などを多く取り入れ、実用性(技術研修)に優れている上、アクションプランの実施などのフォローアップが充実している点に特徴があると考えられる。その一方で、一般的に他ドナーの研修は、「研修事業」ということではなく、あくまでもプロジェクトとの関連で目的を明確化して実施されるものが多く、日本の研修事業と比較して、短期で講義中心であるとの指摘があった。これらの比較から、非常に多様な分野での、かつ、きめの細かい研修の実施が、本邦研修の大きな特徴であると考えられる。

表 3-9 本邦研修と他ドナー(二国間援助機関)研修との比較

	本邦研修	他のドナー(二国間援助機関)の研修
実施体制	「研修事業」として確立。このためにロジ面などの体制が確立しており、スムーズ。	通常 C/P 研修のような形でプロジェクトとの関連で実施されるものに限定されており、研修そのものを「事業」としては確立していない。
研修内容	【多様かつ詳細な研修内容】 - 先方の要望に沿う多数のラインナップを持っており、JICA ほど組織的・計画的な研修を実施している機関はない。 - 日本の研修は、実施内容が非常に詳細に組まれている。 - 研修事業の質を重視している。 - 研修期間が 1 ヶ月～3 ヶ月と、比較的長いものが多い。	【特化した研修内容】 - 分野が特化している場合が多い。 - 目的が明確で短期の場合が多い。

	【実用的な研修内容】 ・ 類似事業の見学など、研修内容が具体的・実践的である。 ・ マネジメントに関する知識および実践などの内容も含んだ幅の広い実用的な研修を実施している。 【フォローアップ】 アクションプランの作成や、その後のフォローが充実している。	【講義中心】 研修はワークショップ、講義が中心である。
財政面	研修経費が全額カバーされている。	一部経費のみの負担の場合が多い。
学位取得	学位取得にかかる留学支援枠が極めて少ない。	学位取得にかかる留学支援枠が多い。

出所: JICA現地事務所への質問票調査結果などを基に作成

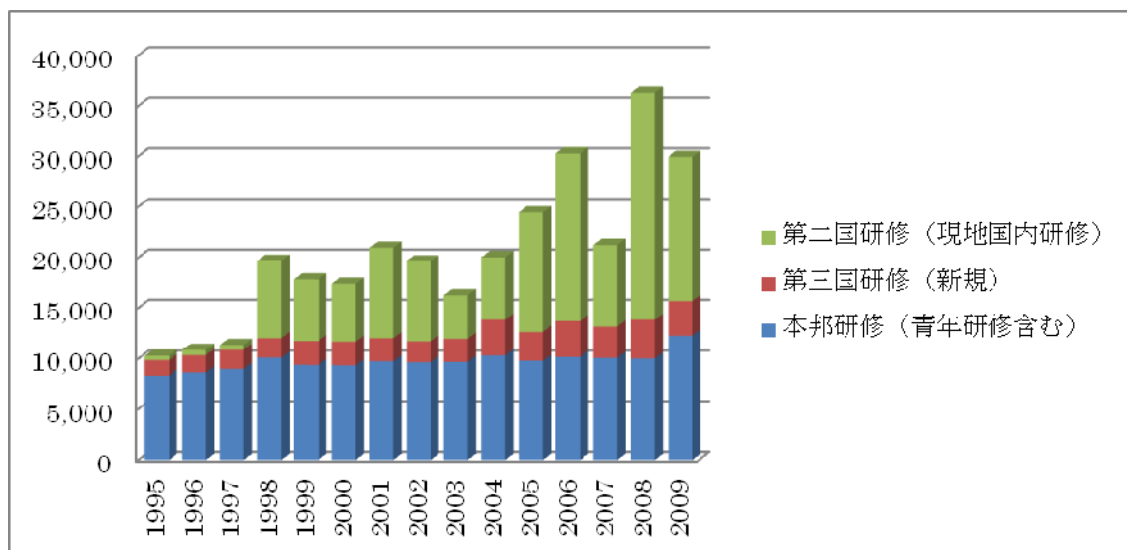
3-5 研修員受入事業の実績と動向

3-5-1 案件数の推移

図3-4は、1995年度から2009年度までの過去15年間の研修員受入事業の実績の推移を示したものである。この図に示されたとおり、受入数で見た場合、本邦研修（青年研修を含む）については、8,346人（1995年度）から12,268人（2009年度）と微増であったのに対して、第三国研修では、1,519人（1995年度）から3,406人（2009年度）と約2倍に、第二国研修（現地国内研修）については、409人（1995年度）から14,254人（2009年度）と、約35倍にも増加している。

また、全受入人数に占める割合については、本邦研修は、81.2%（1995年度）から41.0%（2009年度）へと大幅に低下したのに対して、第三国研修は14.8%（1995年度）から11.4%（2009年度）とほぼ変動はなく、第二国研修（現地国内研修）は、4.0%（1995年度）から47.6%（2009年度）へと大幅に増加している。本邦研修に比べて第二国研修はコストが削減でき効率的であるというのが、増加傾向の要因ではないかと推測される。

図3-4 研修員受入事業実績の推移（受入数）（1995年度～2009年度）

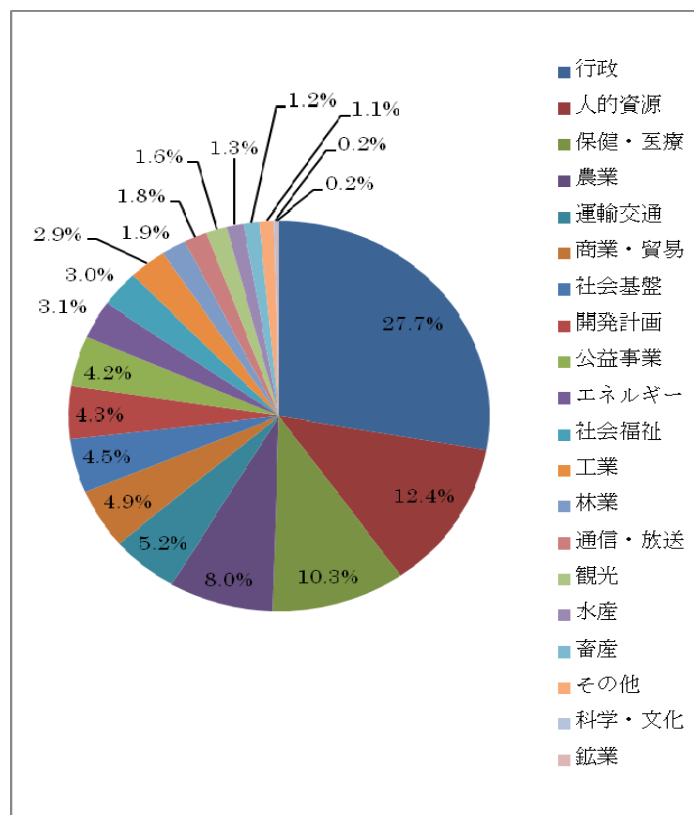


出所：JICA提供資料

3-5-2 分野別実績の推移

図3-5は、2008年度から2010年度までの過去3年間の分野別の研修員の人数の割合の集計結果を示したものである。この図に示されたとおり、研修員の分野別割合で見ると、行政（27.7%）、人的資源（12.4%）、保健・医療（10.3%）、農業（8.0%）の占める割合がかなり高く、この4つの分野で全体の半分以上が占められている。

図3-5 分野別の研修員人数割合(%) (2008年度～2010年度集計)

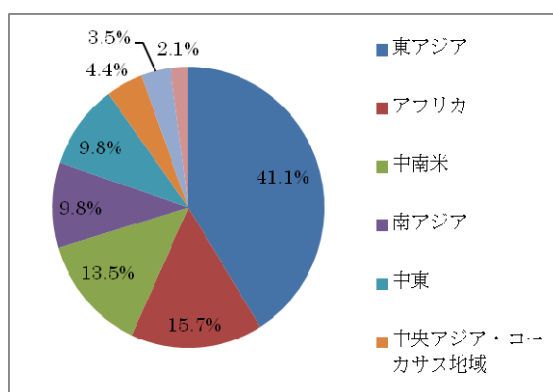


出所: JICA提供資料

3-5-3 地域別実績の推移

図3-6は、2008年度から2010年度までの過去3年間の地域別の研修員の人数の割合の集計結果を示したものである。この図に示されたとおり、地域別割合で見ると、東アジア地域の割合が41.1%と最も多くなっており、次にアフリカ(15.7%)、中南米(13.5%)となっている。

図3-6 地域別の研修員人数割合(%) (2008年度～2010年度集計)



出所: JICA提供資料

3-6 研修員受入事業を巡る最近の改編状況

3-6-1 2008年度～2010年度までの改善動向

上述したように、50年にわたって実施されてきた研修員受入事業は、この間に途上国側の情勢の変化に伴い、求められる案件の内容も多様化してきた。さらに、2006年12月の総務省政策評価・独立行政法人評価委員会による業務評価において、開発途上国側の需要との整合性と評価の客観性の点で抜本的な改善を図ることが求められるなど、行政改革の流れの中で様々な見直しが求められ、様々な改善が進んできた(2008年度事業より改善措置が適用されている)。以下の表3-10は、2008年度～2010年度における研修員受入事業の改編状況の概要をまとめたものである。外務省の策定した中期計画に従って、多様な取組が毎年行われてきたことが示されている。

表 3-10 研修員受入事業の改編状況(2008 年度～2010 年度)

項目	目的	主な変更点
計画・実施 プロセス	相手国のニーズへの合致	特に課題別研修を中心として、計画策定における課題別研修の年度計画および要望調査の改善などを実施。また、プログラム・アプローチ強化の方針に従い、課題部および国内機関との協働による分野課題ごとの検討体制を強化。
実施基準	研修の質の確保	これまでに、課題別研修、第三国研修、第二国研修の実施基準を策定。
研修の内容・方法	研修の質・効果の向上	研修内容・研修方法などに関し改善が望ましい事項を列挙した「課題別研修チェックリスト」の改善項目に従って、個々の研修案件について改善が図られている。2010年度には、本邦研修の前後の現地における活動を強化する改善など、述べ4,190件の改善が行われた。また、研修の効果を高めるために、2009年度に開発した研修員の主体的な学びを促す手法や留意点、実際の研修事例をまとめた自習用ファシリテーション教材を活用し、国内機関において研修員受入先を主な対象としたワークショップを開催した。
モニタリング・評価	研修効果の検証・明確化	事前・年次・終了時評価については、全ての課題別研修で実施され、制度の定着が図られている。また、2010年度には、より効率的な運用に向け、「研修評価マニュアル」の改訂に向けての検討が行われたほか、事後評価の制度確立に向けて、試行的に事後評価調査が実施された。さらに、「課題別研修第三者検証委員会」(2007年度に導入)によって、研修案件の改廃の検討も実施されている。
フォローアップ	帰国研修員の成果の発現	2010年度には、課題別研修と連動し、現地セミナーの実施や試行的事業の支援などの帰国研修員およびその所属組織の取り組みを、本邦の研修実施機関と共に促進する「課題別研修リンク型のソフト・フォローアップ協力」25件が実施された。

実施体制	実施体制の強化	2008年度事業から、在外側と国内側の協働を基本とする業務フローが整理されるなどの整備を実施。
青年研修	交流的要素から技術的要素重視への転換	2007年度から交流性の強いプログラムが廃止され、日程も短縮されると共に、技術協力の一環として、従来以上に専門的知見の習得を重視した内容に見直されている。
研修期間・研修経費	経費削減	日本語研修の短縮により、研修期間の短縮を図ることを決定。さらに、研修員生活費の削減など、研修員受入経費の見直しが行われた。
コミュニケーションの促進	研修員相互および事業関係者とのコミュニケーション促進	2009年度に導入した研修員向けウェブサイト(JGN-SNS: JICA Global Network-Social Networking Service)について、2010年度は研修員や研修受入先への参加登録の推進を行い、約6,700人(2011年3月末現在)の登録がなされている。JGN-SNSにより、本邦研修中に加えて本邦研修終了後も、研修員および事業関係者間の情報共有・意見交換が継続し、レポートや教材の閲覧、受入先や専門員による指導・助言といった形で帰国研修員の課題への取組支援が行われている。

出所: JICA資料を基に作成

3-6-2 2011年度以降の改編状況

上述のように、研修員受入事業は、これまで様々な改革を経て改善されてきた。しかし、2010年12月7日に閣議決定された「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」においては、さらなる研修員受入事業の抜本的な見直しと、研修員手当のうち現金支給されている生活費の廃止を含めた見直しの二点が求められることとなった。このうち、研修員受入事業の抜本的な見直しについては、「我が国の国内において実施する研修員受入事業については、(以下の事項に取り組むことで)経費を縮減するとともに、従前の事業実施による効果を検証し、抜本的な見直しを行う」こととされ、2011年度から実施することが求められている。

JICAでは、上記の閣議決定された「基本方針」に即し、様々な対応を行っている。以下の表3-11は、閣議決定された「基本方針」における具体的内容と、それらへの対応状況を示したものである。

なお、今後の計画としては、プログラム化の推進の中で、要望調査に関しては2012年度から技術協力他の事業と一本化すること、さらに目に見える可視化として、事業展開計画書の中に研修事業も位置づけられることとなっている。

表3-11 閣議決定の具体的内容とそれらへの対応状況(2011年度)

閣議決定の具体的内容	対応状況
従前の事業実施による効果の検証を行う。	➤ 外務省は、研修事業を有識者による2011年度ODA評価の対象とすることを決定し、2011年7月に調査を開始した。本調査は、2011年度中に報告書が作成される予定であり、同

	評価結果を踏まえて研修制度や運営方法の改善などについて検討を行う計画。
経費の削減	➤ 以下の取組により、研修員受入事業に係る予算を2010年度約148億円から、2011年度約129億円に削減した。
JICAが実施する研修コースについては、原則として事業展開計画に記載された協力プログラムに基づくものとする。	➤ 研修コースのプログラム化に関しては、JICA関係部署による分野課題検討会を開催し、協力プログラムに基づく研修コースの改廃および更新案を2011年7月に決定した。その結果、2011年度に更新期限を迎える113件の研修のうち84件の研修に関してはプログラム化の確認を了し、29件の研修については廃止することとした。2014年度までには全ての研修コースの改廃が完了する予定。
修士また博士の学位取得を目的とした長期の研修は実施しない。	➤ 長期研修に関しては、学位の取得を主目的としている長期研修については2011年度から実施しないことを決定（2010年度に実施済み）した。また、既に来日中の当該研修員についても、2013年度までには全ての研修が終了する予定。
短期の日本語研修および国内研修旅行の縮減などにより、研修期間を短縮する。	➤ 国内研修旅行に関しては、広島や京都などの世界遺産の視察のように研修成果に直結しない文化視察的な研修旅行は、2011年度から研修プログラムの中では実施しないことを決定（2010年度に実施済み）。また、著しく遠方の地域で研修を行う場合については、研修目的に照らして必要不可欠なものに限定するための仕組みを導入する。 ➤ 短期の日本語研修に関しては、日中から夜間の実施に振り返ることにより、研修期間を縮減することを決定（導入時期は2012年1月を予定）。
国内研修については、先方政府と研修の費用負担について協議し、有償による実施の拡大を図る。	➤ 2012年度以降の国別研修の要望に対し、中進国を対象とする研修については、先方政府と研修費用の負担について協議し、可能な範囲で有償（コストシェアリング）により実施する。

出所：行政刷新会議ワーキンググループ詳細と評価結果（2011年11月17日）配布資料（事業シート）を基に作成