

第4章 評価結果(1)(研修員派遣国側の状況)

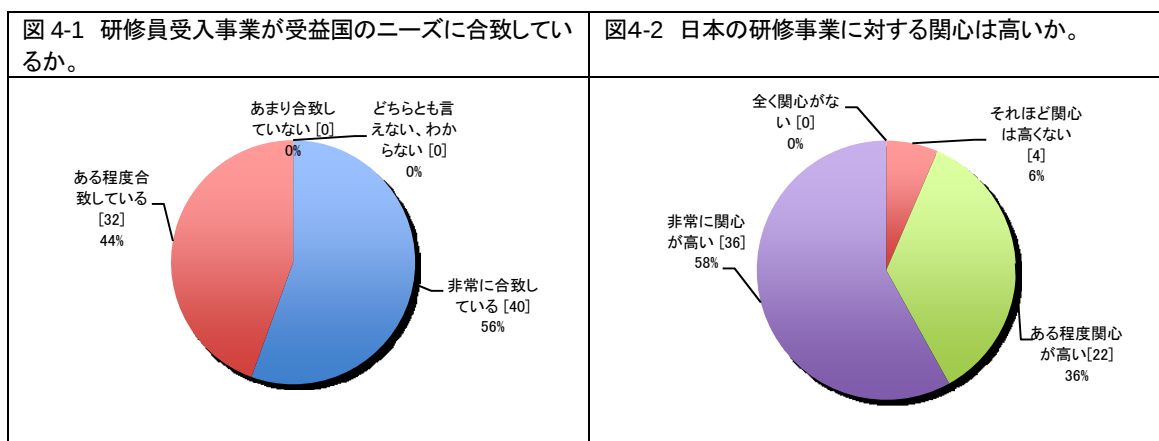
本章では、研修員派遣国側の状況の調査結果に基づき、3つの評価視点に立った評価結果を記述する。本章の記述の根拠となる主要データは、主に 1) JICA現地事務所に対する質問票調査結果¹、2) インドネシア(ジャカルタ、南スラウェシ)におけるケース・スタディ、3) 文献調査、の3種類の調査から得た。インドネシアにおける聞き取り調査で面談した帰国研修員は、主として過去3年間(2008～2010年)に研修に参加した人々であるが、一部それ以前の研修に参加した人々(例 Nuh大臣、Francis国会議員、PLSD Instituteのメンバーの一部)も含まれている。

4-1 政策の妥当性

本項では、研修員受入事業を、1) 相手国ニーズ、2) 日本の援助政策と対比して、これらの整合性を検証した。以下の情報を総合すると、政策の妥当性は、おおむね確保できていると評価できる。特に日本の援助政策、政策検討課題との整合性という観点からは、2008年以降、多くの国でJICAセクター・プログラムとの整合性への取り組みがなされてきたことにより、強化された。

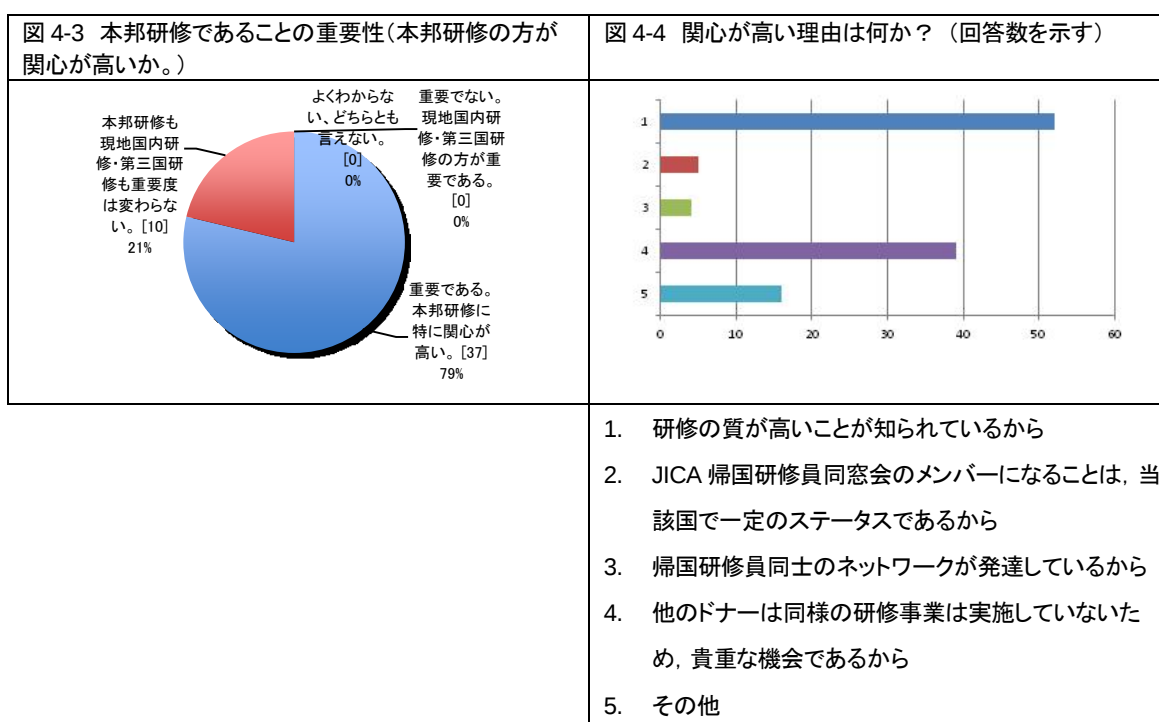
4-1-1 相手国ニーズとの整合性

研修員受入事業は、以下の情報を総合すると、おおむね相手国のニーズに沿ったものであったと評価できる。まず、JICA現地事務所への質問票調査の結果(図4-1)によると、「研修員受入事業が全体として受益国のニーズに合致している」「非常に合致している」および「ある程度合致している」との回答が100%であった。



¹ 本章のすべてのグラフの出所は、本評価調査で実施した JICA 現地事務所への質問票調査結果(回答者数は 71)である。

上記の回答に関連する回答として、図4-2に見られるように、日本の研修員受入事業に対する関心が相当程度に高い、とのJICA現地事務所の認識があること（「非常に関心が高い」（58%）、「ある程度関心が高い」（38%））、また、図4-3に示されるとおり、中でも、特に本邦研修に対する関心が高いとの認識があること、などが挙げられる。また、そのように関心が高い理由として、研修の質が高いとの定評があること（52回答）、他のドナーが同様の研修事業を実施していないために、貴重な機会であること（16回答）などが挙げられた（図4-4）。また、JICA現地事務所の回答者からは、他の二国間ドナーによる研修と比較しても、日本の研修事業は、幅広い分野メニューの中から、先方政府との対話に基づいた案件選定が可能であるため、ニーズを反映した研修である、とのコメントが数件寄せられた。



上記から、日本の研修事業は、全体として相手国のニーズに対応してきたといえるが、一方で「どの程度ニーズに対応できたのか」、あるいは「どの程度ニーズを真剣に考えた研修案件や研修員の選定が行われたか」という質的な観点からの検証はそれほど単純ではない。

たとえば、インドネシアの例では、研修員受入事業が開始した当初から、BAPPENAS(国家開発計画庁)が優先セクター、組織を選定し、各セクターの省庁における援助関係のコーディネーションを行うフォーカル・ポイントが具体的な人選を行って、日本に対して要請を出すという手続きがとられてきている。このため、基本的に(形式上

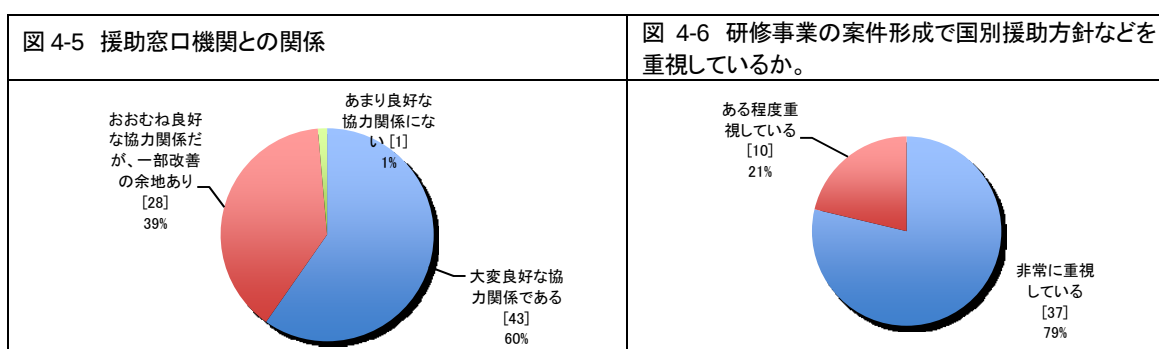
は), インドネシア政府がニーズを認識したセクター, 組織, 人材が研修に派遣されてきた。しかし, 研修事業の予算が日本側から明確に示されないなどの事情から, 相手国政府からは「研修はタダで使えるもの」といったような感覚をもたれがちな側面が否めず, 研修項目・人員の選定に真剣さが欠ける面があった, との現地実施関係者からの指摘があった。

相当な数の研修メニューが相手国政府に送付され, 要請主義の下で優先案件や研修員所属組織・研修員の選定が相手国政府援助調整機関に任されてきた中で, インドネシアと類似した状況が他の国にも存在してきたであろうことは想像に難くない。

4-1-2 日本の援助政策, 政策検討課題との整合性

2008年以降のJICAのプログラム化の流れの一環として, 研修員受入事業がJICAの各セクター・プログラムの一部として実施されてきた動きがある。たとえばインドネシアのように, 研修項目の選定・派遣研修員所属組織の選定にあたって, 日本側(大使館, JICA)とインドネシア側(BAPPENAS)がインフォーマルな調整を行うことにより, 日本側としての重点セクターが選定され, できるだけ協力プログラムに関与している組織の人材が派遣されるようになったことから, 日本の援助政策上の妥当性も確保する努力がなされてきている。図4-6に示されるように, 研修事業と国別援助方針などをリンクさせる動きはかなり一般化してきているといえる。

しかし, 上記のような日本側と相手国側の協議は, あくまでも現状では「非公式」に行われているものであり, 公式には1. で述べたような要請ベースであることに変化はない。したがって, 非公式協議が行われるか否か, また, どの程度JICAの優先セクターと研修事業が結び付けられるかについては, 現地のJICA事務所と援助窓口機関の関係(図4-5参照), あるいは相手国政府の方針により, 対応が異なるのが実情のようである。



4-2 結果の有効性

結果の有効性について、スキーム目標の達成度(人材育成目標の達成度)、スキームの副次的目標の達成度(開発パートナーの育成)、共に、同スキームが約50年にもわたり継続して実施されてきたことの成果が、相当な積み上げとなって現れてきていることは確実である。日本の研修員受入事業は、長年に渡り、世界的にもユニークなプログラムとして他に例を見ないものであった。しかし、近年、特に外交上重視される国の要職にある人々に対しては、新興国ドナーを含む他ドナーからの招へいによる様々な形での研修その他の海外渡航機会が増加し、国によってはドナー間のいわば「招へい競争」が増す中で、「日本の研修事業」の差別化を明確化する必要性が生じてきていると言える。

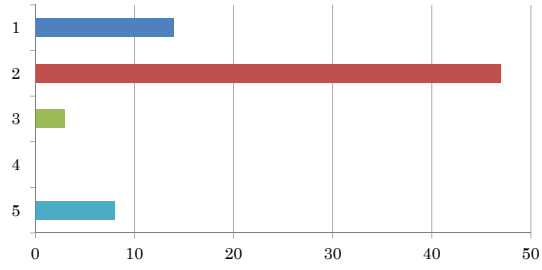
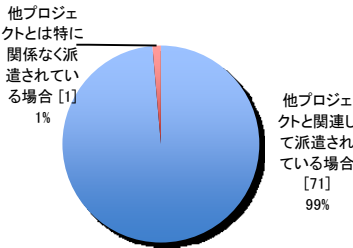
4-2-1 スキームの目標の達成度

「スキームの目標」とは、つまり研修員受入事業の一義的目標である(と予測される)被援助国における人材育成の目的である。JICA現地事務所の認識としては、9割以上が、「期待とおり」あるいは「期待以上」の研修成果があがっているとの回答があった(図4-7参照)。

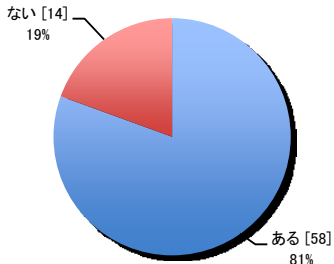
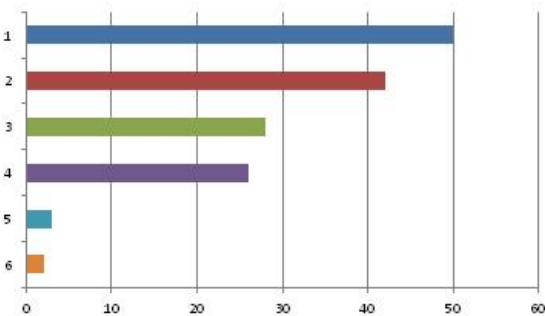
また、図4-8に示されるように、「他のJICAプロジェクトとの関連で派遣された場合、そうでない場合と比較して成果が上がり易い」ことが確認されていることから、2008年以降のJICAのプログラム化の進展により、より多くの研修員が協力プログラム・プロジェクトとの関連で派遣されていることから、研修成果は特に2008年以降向上したものと推測される。また、この点については、JICA現地事務所質問票に対する記述式回答からも、青年海外協力隊事業、技術協力事業、あるいは無償資金協力事業など、様々な協力スキームと研修事業とを組み合わせることにより、成果をあげている例が数多く寄せられたことから、裏付けられる。例としては、以下のようなものがある。

- 廃棄物関連の技術協力プロジェクトのパイロットエリアの自治体に対し、環境協力の青年海外協力隊員派遣、3R²の本邦研修を組み合わせた支援を実施した結果、同自治体の職員を中心としたプラスチック・リサイクルなどが行われ、「ゴミのない街」として当国で有名になり、観光省からも表彰された。(ドミニカ共和国)
- 課題別研修および青年研修の要望調査において、他事業(技術協力プログラム、ボランティア事業)との連携の視点を盛り込んでいる。また、選定された研修コースへの応募奨励をプロジェクト専門家、ボランティアなどに対して情報普及することによって行い、他の事業との連携を図ることで研修成果の持続性の担保と帰国研修員のフォローアップを行っている。(マレーシア)

² 3Rとは、Reduce(リデュース):廃棄物の発生抑制, Reuse(リユース):再使用, Recycle(リサイクル):再資源化, をキーワードとする循環型社会を形成していくための(日本の)環境・リサイクル政策を指す。

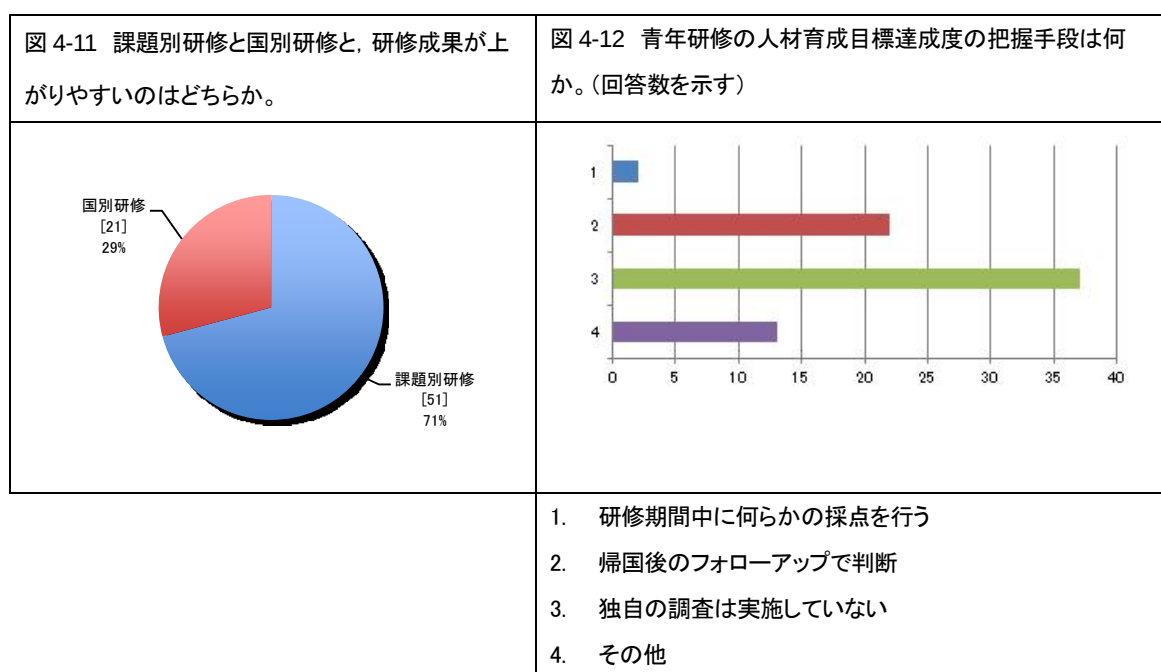
図 4-7 研修員受入事業の成果（回答数を示す）	図 4-8 研修員が他のプロジェクトと関連して派遣される場合と、そうでない場合、どちらが成果が上がるか。																					
 <table><thead><tr><th>評価</th><th>回答数</th></tr></thead><tbody><tr><td>1</td><td>14</td></tr><tr><td>2</td><td>47</td></tr><tr><td>3</td><td>3</td></tr><tr><td>4</td><td>0</td></tr><tr><td>5</td><td>8</td></tr></tbody></table>	評価	回答数	1	14	2	47	3	3	4	0	5	8	 <table><thead><tr><th>派遣状況</th><th>回答数</th><th>割合</th></tr></thead><tbody><tr><td>他プロジェクトと関連して派遣されている場合</td><td>71</td><td>99%</td></tr><tr><td>他プロジェクトとは特に関係なく派遣されている場合</td><td>1</td><td>1%</td></tr></tbody></table>	派遣状況	回答数	割合	他プロジェクトと関連して派遣されている場合	71	99%	他プロジェクトとは特に関係なく派遣されている場合	1	1%
評価	回答数																					
1	14																					
2	47																					
3	3																					
4	0																					
5	8																					
派遣状況	回答数	割合																				
他プロジェクトと関連して派遣されている場合	71	99%																				
他プロジェクトとは特に関係なく派遣されている場合	1	1%																				
1. 期待以上に成果があがっている 2. 期待通りの成果があがっている 3. やや期待以下の成果である 4. かなり期待以下の成果である 5. 目標達成度をあまり把握できていない																						

また、図4-9、4-10から読み取れるとおり、研修の人材育成目的達成強化のためにJICA現地事務所が主として取り組んでいるのは、フォローアップ協力スキームの活用を含む、帰国研修員の帰国後のフォローアップの強化である。

図 4-9 フォローアップ協力を使ったことがあるか。	図 4-10 人材育成目標達成度向上のために現地事務所が取り組んでいること。（回答数を示す）																							
 <table><thead><tr><th>回答</th><th>回答数</th><th>割合</th></tr></thead><tbody><tr><td>ある</td><td>58</td><td>81%</td></tr><tr><td>ない</td><td>14</td><td>19%</td></tr></tbody></table>	回答	回答数	割合	ある	58	81%	ない	14	19%	 <table><thead><tr><th>取り組み</th><th>回答数</th></tr></thead><tbody><tr><td>1. 帰国研修員のフォローアップ協力の活用</td><td>50</td></tr><tr><td>2. 研修をフォローアップ協力以外の他の支援スキームと組み合わせる</td><td>42</td></tr><tr><td>3. 帰国研修員同窓会との協力関係強化</td><td>28</td></tr><tr><td>4. 案件作成時における研修ニーズ把握の強化</td><td>25</td></tr><tr><td>5. 特に実施していない</td><td>3</td></tr><tr><td>6. その他</td><td>2</td></tr></tbody></table>	取り組み	回答数	1. 帰国研修員のフォローアップ協力の活用	50	2. 研修をフォローアップ協力以外の他の支援スキームと組み合わせる	42	3. 帰国研修員同窓会との協力関係強化	28	4. 案件作成時における研修ニーズ把握の強化	25	5. 特に実施していない	3	6. その他	2
回答	回答数	割合																						
ある	58	81%																						
ない	14	19%																						
取り組み	回答数																							
1. 帰国研修員のフォローアップ協力の活用	50																							
2. 研修をフォローアップ協力以外の他の支援スキームと組み合わせる	42																							
3. 帰国研修員同窓会との協力関係強化	28																							
4. 案件作成時における研修ニーズ把握の強化	25																							
5. 特に実施していない	3																							
6. その他	2																							
	1. 帰国研修員のフォローアップ協力の活用 2. 研修をフォローアップ協力以外の他の支援スキームと組み合わせる 3. 帰国研修員同窓会との協力関係強化 4. 案件作成時における研修ニーズ把握の強化 5. 特に実施していない 6. その他																							

研修スキームと研修成果の関係については、JICA現地事務所に対する質問票回答結果は下記図4-11のとおりであり、課題別研修の方が国別研修よりも成果が上がり易い(71%)、とするものであった。一方、現地調査では、(たとえばインドネシアのように)全般的に研修員の英語のレベルに課題のある国では、課題別研修より国別研修、青年研修といったインドネシア語で研修を実施する研修が望ましいといった声が強く聞かれた。

また、青年研修の人材目標達成度については、あまりJICA現地事務所として把握手段を持っていない国が多いことがわかった(図4-12)。



研修成果の発現は、帰国研修員個人レベル(研修で学んだ知識・技術が職場で活かせる)のものから、帰国研修員の帰国後の活躍により、所属機関、あるいは地域やセクターに対する大きな便益となったものまで様々である。帰国研修員が研修で学んだ知識によって地域に大きく貢献した有名な事例としては、ドミニカ共和国サンチアゴ市の廃棄物管理分野の事例が知られている(平成22年度課題別研修事後評価報告書、JICA)が、おそらく世界中には様々なレベルでの研修成果発現事例が数限りなくあるはずである。本報告書では、インドネシアにおける現地調査で得られた具体的事例を以下、数件紹介する。

インドネシアにおける現地調査では、本邦研修の成果を発揮している事例を多く聴取した。大臣・国会議員を含め、面談対象者の大半は、協力プログラムに何らかの形で関係していた(現地専門家、カウンターパートなど)ことから研修に派遣された人が多く、分野に対するコミットメントも強く、研修で学んだことが直接業務やプログラムに活かさ

れていることが確認できた。以下のBox Story4-1, 4-2で紹介する事例も、やはり協力プログラムへの何らかの関与があった研修員が帰国後に研修成果を発揮して、その研修成果が研修員個人の人材育成にととまらず、広く地域、社会に貢献している事例である。

Box Story 4-1: 青年研修派遣帰国研修員 Ms Ernawati, Bataru Pustu (Village Health Centre) 南スラウェシ州: 青年海外協力隊(JOCV)カウンターパートの活躍

Pangkajene 郡は南スラウェシ州州都マカッサルから車で北に向かって約2時間の所に位置する。山河に恵まれた風光明媚な土地である。Ms Ernawati は、郡都にほど近い Pangkep 地区の Puskesmas(ヘルス・センター)の一部である、Barata 村の Pusutu(村レベルのヘルスセンター)に2003年より看護婦として勤務してきた。Barata 村は900戸の規模の村である。2009年に州保健局が、公衆衛生看護プログラムを導入するまでは、Barata ヘルス・センターのサービスも治療サービスに特化しており、無料治療であったために、1ヶ月400人もの患者への対応に苦勞をしていた。また、村では子供の栄養不良、ジフテリア、出産に関連したトラブルなども問題であった。

2009年、州保健局が公衆衛生看護プログラムを導入した。Ms Ernawati の勤務する Barata ヘルスセンターでも、コミュニティへのアウトリーチや、脆弱であると認められる家庭への個別フォローアップ、コミュニティレベルでのヘルス・ポストを中心とした予防保健、健康な生活習慣の促進といった活動を開始した。このような Barata ヘルスセンターの活動のポテンシャルを認めた JOCV ボランティアが、Pangkajene 郡オフィスから Barata 村へやってきて、2010年4月、Ms Ernawati らと共に活動を開始した。JOCV ボランティアのアイデアなどにより、Barata ヘルスセンターの公衆衛生看護プログラムは、看護婦やボランティアがチームを形成してより多くの家庭をフォローアップできるようにし、また、村長の協力を得て、第1回の全村保健会議を開催して年間のアクションプランを策定するなど、予防保健の活動がより活発に行えるようになった。

JOCV の C/P としての活躍が認められ、Ms Ernawati は公衆衛生分野の青年研修に招へいされる。研修では、様々なことを学んだが、やはりフィールド訪問の印象が強い。佐久市を訪れたときには、当地で「ヘルス・フェスティバル」が行われており、市民が保健所の担当者と様々な活動を行うことができるようになっていた。また、日本での出産前後のケアを学び、問題をできるだけ早期に発見し、対応していくことの大切さを学んだ。このような学びに基づいて、Ms Ernawati は帰国後 Barata ヘルスセンターが主催する定期的な母子保健集会で、早期発見のための幼児の計量、計測、補助栄養食品の配布などを行うことを提案、調査団が訪れた日もこれらの活動が実施されており、手に手に母子保健手帳を持った親子連れでヘルスセンターは賑わっていた。Ms Ernawati はヘルスセンターの他の看護婦やヘルス・ボランティアなどのリーダー的存在として、公衆衛生看護活動に従事してきており、JOCV が村を離れた後も、2011年1月に第2回の全村保健会議開催において中心的役割を果たすなど、活躍を続けている。

日本での研修参加後、Ms Ernawati は「研修のおかげで視野が広がり、学習意欲が向上した」のみならず、「友人が増えた」と言う。これは、Barata ヘルスセンターや Ms Ernawati の噂を聞きつけて、ヘルスセンターに尋ねてくる人々が増えたためであるという。Pangkep 地区の5か村のヘルスセンターでも、Barata 村の公衆衛生看護活動を取り入れた村が既に2か村ある。Pangkep 地区のヘルスセンターは、2010年の Barata 村のヘルスセンターの活発な活動の貢献のおかげで、2011年、南スラウェシ州の最優秀ヘルスセンターのひとつに選定された。Ms Ernawati の上司である Dr Gisman によれば、受賞は、Ms Ernawati の貢献によるところが大きいという。Barata ヘルスセンターを毎月治療のために訪れる患者の数は月200人と、以前の半分まで減り、代わりに皆が積極的にコミュニティレベルのヘルス・ポストを中心とした予防保健を実践するようになった。Ms Ernawati は、Pangkep 地区の残りの2か村にもこの活動を広めたいと、楽しそうに抱負を語った。

Ms Ernawati 看護婦、JOCVカウンターパート



Box Story 4-2: 課題別研修派遣帰国研修員 PLSD Institute: 南スラウェシ州

インドネシアでは、2001年に中央政府主導・トップダウンの地域開発から地域主導・ボトムアップ型の地域開発が求められるようになったことから、JICAが「スラウェシ貧困対策支援村落開発プロジェクト(1997－2001)」、「市民社会参加によるコミュニティ開発技術協力プロジェクト(PKPM)(2004－2006)」や「スラウェシ地域開発能力向上プロジェクト(2007－2010)」を実施してきたが、PLSD(Participatory Local Social Development、参加型地域社会開発)の理論は、それらプロジェクトで紹介され、課題別研修への研修員もそれらプロジェクトの一環として派遣されたものである。

PLSD Instituteは、JICA課題別(集団)研修「参加型地域社会開発(PLSD)の理論と実践」に参加した南スラウェシ州の帰国研修員が主導して2007年に設立された団体であるが、その背景として、i)同研修へのインドネシアからの参加者は1998年以降40名程度であるが、そのうち20名が南スラウェシ州からの参加であったこと、ii)PLSD理論の各地域での実践モデルの開発、iii)地方政府やNGOからの依頼、iv)他ドナーによるPLSDの活用、があった。PLSD帰国研修員は、2005年から団体設立の協議を始め、2007年に正式に設立となった。

これまでに、PLSD Instituteは、JICAの南スラウェシ州CD(能力向上)プロジェクトに地域コミュニティ開発の専門家を派遣したり、JICA第三国研修の実施を支援したり、またDFID(英国国際開発庁)やOXFAMなどの他ドナー、国際NGOにも業務を行う中でPLSDの理論を普及するなど、直接的にも間接的にもJICAの良きパートナーになっている。また、JICAプロジェクトの他にも、独自でPLSDの理論を広める活動を行っており、PLSD Instituteが実施した国内向けPLSD研修への参加者は400名に至っており、JICA研修員受入事業の主な目的である人材開発の観点からは非常に成功しているといえる。そして、JICA課題別研修への参加者は行政官が多く、所属配置などで知識集積が進まないことが見られるが、PLSD Instituteができたことで知識集積も進むことになり、今後益々の発展が期待される。

帰国研修員の一人であり、JICA専門家であるアスハル氏は、「研修員受入事業が自分の人生に与えた影響は、仕事面においても、異なったものを受け入れられるようになったという個人的な面においても大きい。」と述べていた。また多くの帰国研修員から、PLSDをインドネシアに普及していくという「意欲」と誇りが伝わり、研修事業が彼らに与えた影響の大きさを感じた。

PLSD Institute のメンバー

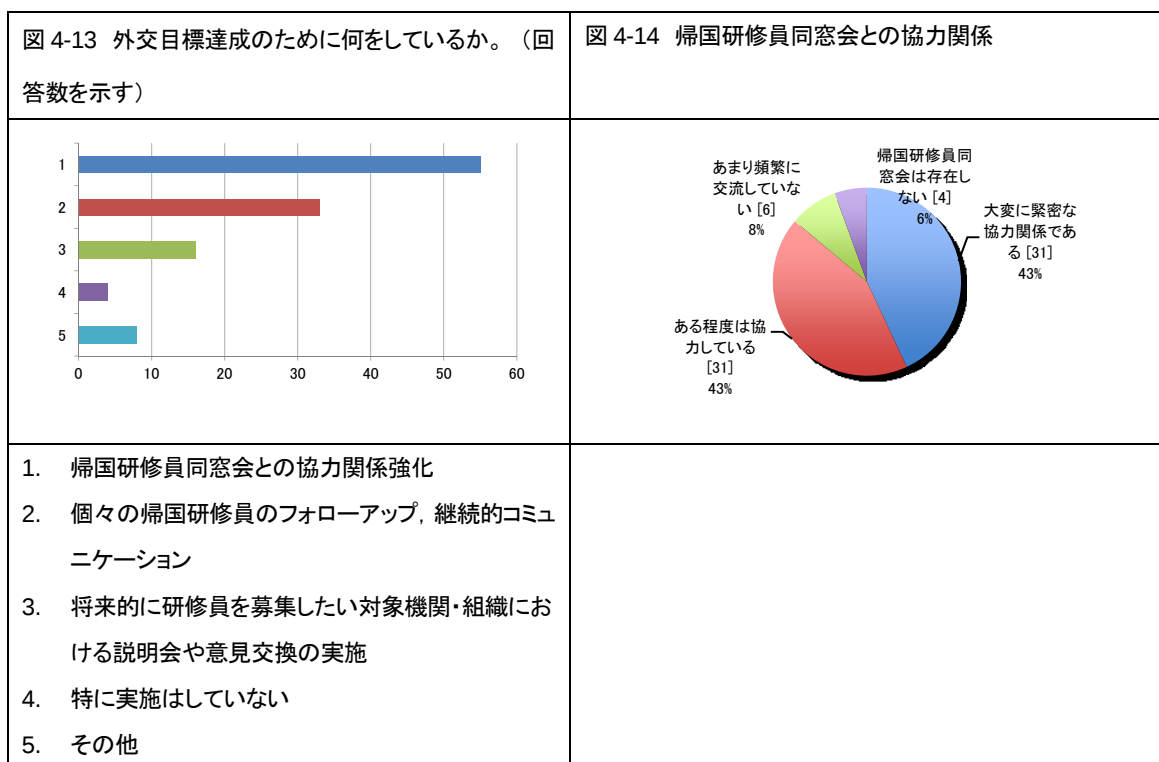


出所 Box Story1, 2, 写真ともに本評価調査チーム。

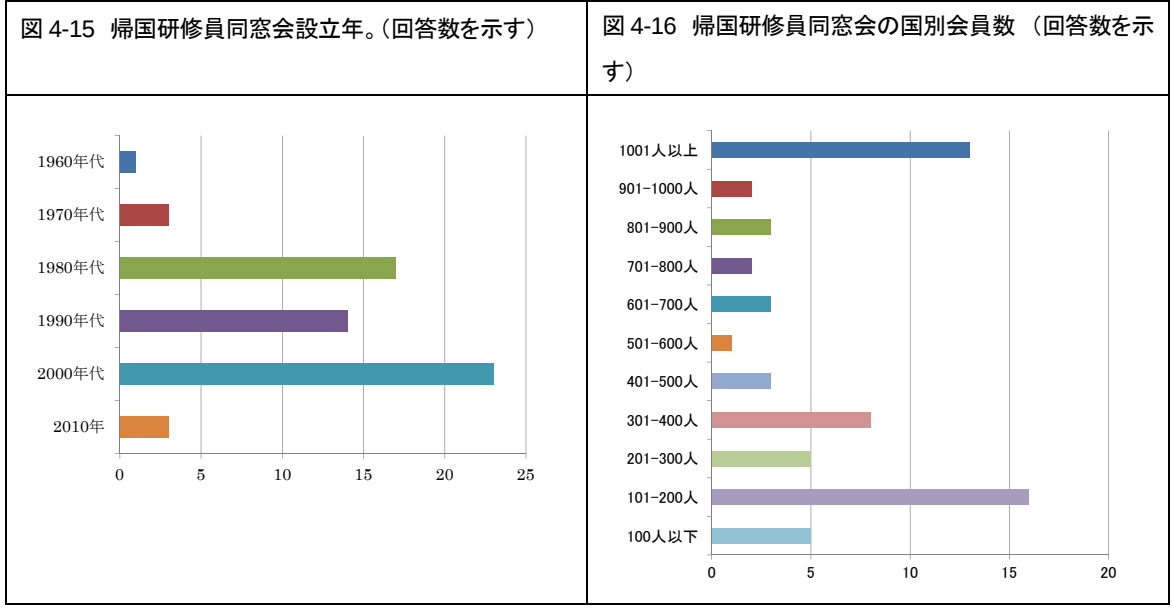
4-2-2 スキームの副次目標の達成度

本章で取り上げる「スキームの副次目標」とは、主として外交手段としての目的、つまり、研修員受入事業がどの程度被援助国における開発パートナーの育成に関して効果を上げているか、という観点である。

図4-13に示されるように、JICA現地事務所として外交目標達成のために最も注力しているのは帰国研修員同窓会との協力関係強化である。また、現状の帰国研修員同窓会との協力関係については、図4-14に示すとおり、「大変緊密な関係にある」と回答したのは43%である。この数字は、「約半数に近い」と読み取れることもできるが、一方では、「過半数の現地事務所では、より緊密な協力が可能である」と考えている、とも読み取れよう。



帰国研修員同窓会は、数としては2000年以降に設立された国が多い(23カ国)が、80年代以前に設立された同窓会も20カ国に上っており(図4-15)、その会員数も1,000人を越える国が13カ国ある(図4-16)など、いわば日本の研修事業の人的資産を体現するものであるとも言える。



また、各種同窓会組織が活発に活動している例もある(例 インドネシアの青年研修帰国研修員同窓会KAPPIJA、警察同窓会SAKURAなど)ことから、少なくとも一定の割合の帰国研修員について、研修の成果がかなりの長期にわたって何らかの形で(例同窓会員同士の交流、親日派の形成)継続していることが確認できた。

同窓会に関して、JICA現地事務所に対する質問票調査に対する回答から、多くの成果が上がっている事例が寄せられた。その一部を紹介すると、「分野ごとの分科会が形成されている」(ドミニカ共和国)、「コミュニティ支援活動や合同帰国報告会の実施」(ルワンダ)、「月例会定例会・帰国研修員によるセミナーの開催・機関紙発行」(四半期ごと)(イラク)、「医療分野帰国研修員同窓会(2006年設立、会員数844名)が日本の先進的な医学知識と技能を身につけ、国の医療発展に貢献」(中国)などがある。特に中国の医療分野帰国研修員同窓会については、貧困地域における無料診療活動や北京のコミュニティ住人向け健康教育講座の開催、四川大地震発生後の被災地の病院との協力による無料診療活動の実施を行い多数のメディアの報道の対象となるなど、「国のため、患者のため、日中友好のため貢献する」同窓会の趣旨を実現すべく精力的な活動が実施されている様子が伝えられてきた。

インドネシアでは、青年研修の前身である青年招へい事業の帰国研修員が中心となって非常に活発な活動を行っている。KAPPIJAは全国組織の他に12の地方組織があり、民間セクターやNGO出身の人材が中核となり、同同窓会の活発な活動に貢献している。近年、青年招へい事業が青年研修となってJICAプログラム化の一環で青年研修の参加者が政府関係者に絞られる結果となったことから、今後KAPPIJAの活動の担い手となる人材の減少を危惧する声の関係者から聞かれた。例えば、以下のようなコメントである。

- 「研修員の所属に関しては、(現在)90%以上が政府職員であるが、以前の青年招へい事業では民間セクター出身者も研修員として派遣されており、彼らが組織した KAPPIJA は自立発展している。これは、民間にとってはネットワークを構築することが利益につながり、社会貢献等にも興味があるからである。彼らは JICA の支援を受けずとも、自分たちで発展している。例えば、国際交流基金から支援を受けたりしている。また、留学生同窓会(ブルサダ)とも独自で交流を図っている。これは、政府職員ではできないことである。」(JICA ジャカルタ事務所)
- 「青年研修同窓会員の内、活動に参加するのは 20-30%程度にとどまっている。低い活動参加率の理由としては、2007 年以前の青年招へいでは、KAPPIJA-21 が研修参加者の選定プロセスに絡んでいた(申請書の配布を国家官房と協力して実施)が、青年研修事業ではそれが認められていない。これにより研修参加者との距離が広がったことが挙げられる。また、青年招へいでは研修参加者は NGO、民間セクターからも招へいされたが、青年研修は政府からの派遣がほとんどであることが挙げられる。」(KAPPIJA 全国組織会長)

一方、インドネシアの主たる帰国研修員同窓会である IKA は、会員数が多く¹、また、会員の大半は政府高官を含む官僚であり、多忙な上に民間セクターに比較してネットワーキングへの関心が低いことが起因して、全国レベルでの活動は活発とはいえない。一方特徴的なのは、特定テーマごとに同窓会が結成され活動している点である(例 警察同窓会 SAKURA, PLSD Institute)。以下の Box Story 4-3, 4-4 は同窓会、同窓会員の親日派としての活躍の様子を示すものである。

KAPPIJA 青年研修同窓会 会長・書記長



KAPPIJAスラウェシ支部のメンバー



¹ 研修員は自動的に登録される。会員数総計は約 6,720 人。

Box Story 4-3: 「日本で微笑むことを学びました」: Sakura 警察官帰国研修員同窓会

Sakura 警察官帰国研修員同窓会は、日本での警察研修から得た学びを広めるための組織として、2008 年に設立された。2011 年現在、同窓会会員は総勢約 450 名、インドネシア全国に会員が散らばっている。会員間のコミュニケーションは年次総会の他に、www.isiindonesia.com というホームページがある。ホームページは、主として業務に関連する会員間での情報の共有・交換を目的として立ち上げられ、現在様々なトピックに関する 3000 余りの記事が会員から寄せられており、また、何か質問事項がある際に、会員全員に対して質問を投げかける場となっている。

インドネシアの警察官は、Interpol の担当者をはじめとして、各国から様々な研修に招へいされる機会が多い。シンガポール、中国、オランダ、ドイツなどがそれらの招へい国の一部である。こうした環境下、Sakura のメンバーが口々に語るのは、「JICA の研修が最も印象深かった」ということであった。その主要な要因は、45 日間の JICA の研修が理論に終始せず、交番での勤務に参加することなどを通じて、実際に日本のコミュニティにおける交番を中心とした警察のあり方を体験することができたことであった。その研修期間の中で、多くのインドネシア人警察官が深い影響を受けた、と証言するのがコミュニティ・ベースの犯罪抑制・取締りアプローチである。つまり、日本では、警察官が交番制度を通じて市民と密接な関係を持っており、交番と市民との繋がりが緊密であるために情報が警察に報告されやすく、ひいては潜在的な犯罪の抑制にもつながっている、というのである。

中でもインドネシア人の警官にとって、日本の交番のお巡りさんが市民に非常に親しみをもたれており、常に微笑をたたえて市民と接している、という事実が、かなりの衝撃を受ける体験であったようだ。その衝撃の大きさを証明するものとして、Sakura 会員数名が彼らの日本での体験を本で著したことを挙げることができよう。題して「Belager senyun di Jepang (日本での「微笑み」の学び)」。インドネシアでは、警官は威圧的な態度をとり易く、市民からは避けられる存在であることが多い。しかし日本の交番のお巡りさんは市民に対して腰が低く、汚職行為もしない。結果として市民とのつながりを強く持つことでコミュニティにおける警察機能を高めている。このような日本で学んだ警官の「態度」をインドネシアに帰国後実践することによって、全く異なる市民との関わりが持てるようになったという。そう言って見せてくれた満面の笑顔の背景に、研修を通じて築いた日本の警官との友情がある。

SAKURA 警察同窓会メンバー



Box Story 4- 4: 課題別研修派遣帰国研修員 Mr. Francis:国会議員

Francis 氏は、現在 1 期目（2008 年-2013 年）の国会議員。日インドネシア友好議員連盟の議員でもある。日本との関係においては、1997 年からの JICA 技術協力である「コミュニティエンパワメントプロジェクト」にプロジェクトマネージャとして参加、その間 2002 年に JICA 課題別研修に参加した。研修から帰国後も、2004 年-2006 年 JICA 市民社会の参加によるコミュニティ開発(PKPM)プロジェクトの現地専門家として従事した等日本と長い関係を持っている。

日本での研修において、講師の先生との触れ合いの中で、自分のコミュニティに対する理解の甘さを知り、コミュニティをより深く知る必要性を肌で感じた。また、コミュニティは支援の受け手ではなく、コミュニティ開発のパートナーであること、を心から学んだ。そして、日本での研修の経験から、帰国後 INCREASE という NGO を設立し、参加型コミュニティ開発の実践に取り組んできた。現地専門家として参加した PKPM プロジェクトでは、コミュニティ開発に関してさらに多くのことを学んだ。

PKPM プロジェクト後、そこでの経験をまとめた本「サンタクロースからパートナーへ」(インドネシア語)を執筆した。1990 年代のインドネシアのコミュニティ開発は、多くのドナー(米国、欧州、オーストラリア)が 129 ものインディケータを用い開発を図っていたが、PKPM プロジェクトではそれをインドネシア独自の、そしてコミュニティ独自のコミュニティ開発指標を導入することを試みた。つまりドナー依存からコミュニティ主導へのパラダイムシフトを試みた。そのような経験を一冊の本にまとめた。

2008 年以降は、仲間からの支援もあり、国会議員として活動しているが、コミュニティを基盤にコミュニティ開発をとの合言葉を胸に、議会委員会や地方公演等で JICA 研修で学んだコミュニティ開発を訴えている。

Francis 氏は、「私は、国会議員であるが、一義的にはコミュニティ開発のファシリテーターである。いつもコミュニティと一緒にいる。国会議員としての任期は 2013 年まで、2014 年以降は住民の支持があれば国会議員として引き続き活動していきたい。ただ、私がコミュニティ開発のファシリテーターである点は変わらない。」とこれからの抱負を目を輝かせて語っていた。

Mr Fary Francis 国会議員



これまで、同窓会の形成・活動については、基本的に帰国研修員の自主性に任せており、取り立てて日本側は積極的な支援は行ってきていない。それでもインドネシアでは、多数の研修員が長期に渡って継続的に派遣されてきたことから、かなり層の厚い帰国研修員のグループが形成されてきている。しかし、これまでは「分母」の数の大きさに頼ることができた面があり、長期にわたって親日派として活躍してくれるような帰国研修員の創出といった観点からの戦略的な取組は弱かった面がある。

なお、国内受託・実施機関への質問票調査結果を基に、研修員受入事業が研修員への日本理解や国際交流促進に果たした役割等について言及したい。質問票調査に

おける、「研修コースに関わる印象的な出来事等」に関しては、国内受託・実施機関からは、以下のような回答が寄せられた。これらの回答から、研修員は研修や研修の合間に知り合った日本人との交流等を通して、日本の良さなどへの理解を深めていることが分かる。

- ほとんどの研修員が日本人の勤勉さや、日本の美しさなどを称賛し、研修の合間に体験した日本の生活や文化を良き思い出として帰国しており、日本への理解や日本との国際交流の上でも大きな役割を果たしている。
- ほとんどの研修員が帰国までに、(日本が嫌いと言っていた研修員も)日本と日本人が好きになったと評価してくれる。

さらに、国内受託・実施機関への質問票調査やJICA国内センターへの聞き取り調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災を受けて、かつての研修員からお見舞いのメールや被災地支援金等を多数頂いたとの声が得られた。このことは、JICAを通じた研修員受入事業が世界各地に評価されている証左の一つであるとも言えるであろう。下記に、お見舞いメールのいくつかの例を紹介する。

(KICS:北茨城市国際交流協会に送られたお見舞いメールの例)

日本の皆様、特に多くの方々が犠牲となった地域の方々に心よりお見舞いを申し上げます。私たちは、日本人家庭にホームステイする素晴らしい機会を与えて下さった KICS の皆様に感謝しております。とても良い経験をさせて頂き、私の人生の中で忘れられない時間でした(ファリドゥラー・ファリッド、アフガニスタン)。

(ペルーからのメッセージ)

いま、世界が日本のことを気にかかけ、日本の人々のために祈りを捧げています。私たちはこの災害の被害が、特に東北地方でどれだけ大きかったか、よく分かっています。特にその地域の漁師の方々が、どれほどひどい被害を被られたことかと胸を痛めています。しかし時が経つにつれ、通常の状態にもどっていかれるに違いない、と確信しています。この災害により、我々はより人生に対する感謝を感じられるようになり、また災害の予防の重要性について学ぶことができました。日本の良き人々へ、ご多幸を心より祈ります。私の日本滞在期間、私には良い思い出しか残りませんでした。日本の人々は、最上の幸福を受けるに値します。皆さんにビッグ・ハグを、そして我々は皆さんと連絡を取り続けます(ジョニー・カベリョス、「沿岸漁業管理」帰国研修員、ペルー)。

4-2-3 他のドナーによる研修との比較

JICA現地事務所への質問票調査結果からは、主として日本の研修員受入事業が他のドナーの研修事業に比較して優れている側面が出てきたのに対し(詳細は第3章の3-4-2を参照)、インドネシアにおける現地調査においては、近年の途上国を取り巻く国際環境の変化から、日本の研修事業の相対的「価値」に関して変化が現れていることが示唆された。以下は、JICAスラウェシオフィス職員のコメントである。

以前は日本へ行く機会を提供する JICA の研修員受入事業は、それだけで研修員には魅力があったが、現在は他ドナー（中国、韓国、オーストラリア、オランダ）等が招へいスキーム等で自国に呼び寄せる等、JICA の研修員受入事業の魅力が相対的に低下している。最近（過去1～2 年）選定済みの研修員が研修直前でキャンセルしている例が数例あるが、これも他に代替的な海外研修・海外派遣の機会が増加したためであると考えられる。インドネシア政府としては、なるべく部長などあまり要職にある人の選定は避けるようにして、このようなキャンセルを減らすように対応している。また、州政府等で要職についている官僚は1～2 ヶ月といった研修期間は長すぎて参加不可能な場合が多い。（JICA マカッサル事務所職員）。

上記の発言に見られるように、インドネシアでは、中国、韓国といった新興ドナーを含め、研修事業や招へい事業を実施する機関が増加してきており、日本が研修事業において受け入れる研修員の数や待遇面で将来的に他ドナーに対し比較優位性を持続することは難しい状況となっている²。一点、インドネシアにおける現地調査から気がついたのは、他ドナーが研修事業の目的を明確にして事業を実施しているのに比較し、日本は研修員受入事業の目的（研修事業の全体目的および各ターゲットグループ向け個別研修目的の両面）という点で明確さを欠くように感じた、という点が明らかとなった。以下のKAPPIJAジャカルタ支部会長の発言が、この点をよく表している。

「近年、英国・米国などはよりターゲットを絞った青年研修を支援している。また、それに合わせた特定産業の企業家などとの相手国レベルでの文化外交（文化センターの設置等）は、日本の研修員受入事業よりコストも安く、若者の心を捉えるには効果的。また、韓国は、自国での労働力育成のための技術研修にターゲットを絞った支援を行っている。」（KAPPIJA ジャカルタ支部 会長）。

一方、既に本節の冒頭でも述べたとおり、日本の研修の質については、未だ定評があると考えられる。例えば、以下のような発言から、日本の研修の「質」に対する信頼が読み取れる。

帰国研修員の Ms.Titik は、農業省の計画課に所属している。課題別研修の研修の一つとして PCM（Project Cycle Management）手法を学んだ。現在は、第三国研修で PCM 研修を実施したり、農業省内の計画立案において PCM 手法を用いる等、研修の成果を発揮している。日本での PCM 研修は大変質が高く、他国（米国）に比べても即戦力になるスキル形成ができた。実際に、帰国後農業省が直面する問題点分析、今後の改革案を上司に提出し、現在のプロモーションにつながった。（農業省 帰国研修員）

研修参加によって、日本人の規律正しさ、あきらめない精神に感銘を受けた。また、非常に過密なスケジュールであったにもかかわらず、時間通りにプログラムが運ばれたことにも感銘を受けた。（南スラウェシ 県保健局 帰国研修員）

² ちなみに、韓国国際協力団（KOICA）は、2010 年には、約 4 千人の研修員を受け入れている。また、中国の北京には、対外援助を主管する商務部傘下の研修センターがあり、研修事業拡充のために各地でも研修センターが続々と開設されている（共同通信ニュース、2012 年 1 月 20 日）。

このような「質」に関する日本の研修事業の比較優位を今後どのように明確化していくかが鍵となろう。

4-3 プロセスの適切性

プロセスの適切性については、実施過程には実に様々な面があり、総合的に「適切である」「適切でない」といった評価は困難であるが、以下の記述の通り、今後の課題とされる点が多い。特に「研修の質の確保」という観点から、現状の実施プロセスにはかなり改善の余地が多いといえるだろう。

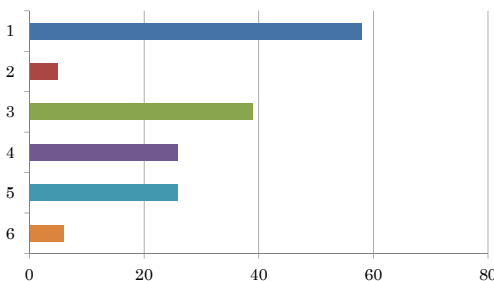
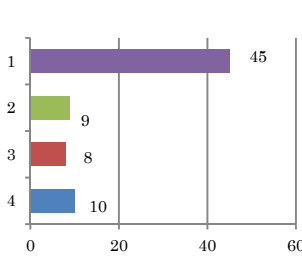
4-3-1 計画・実施プロセスの適切性

1. 研修案件、研修員の選定プロセスに関して

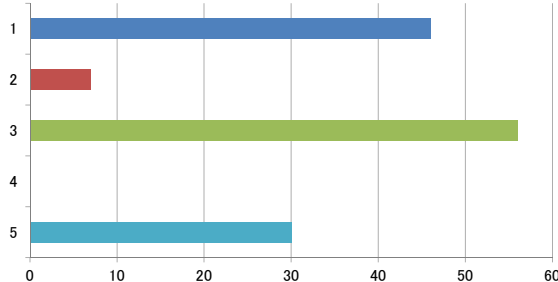
公式には相手国の「要請ベース」の選定方法を変更していない一方で、非公式には、2008年度から日本側と被援助国側が一定の協議を行った上で、より優先順位が高く、効果的なセクター、組織、人材が派遣されるようになった国が多いことにより、現状では、全体として、より結果の有効性を確保できるようなプロセスとなった。

ただし、インドネシアのような中進国については、以下のような事情により、プロセスに関する今後の課題が指摘される。すなわち、研修員の選定(研修前)、講師の資質や現場視察(研修中)、フォローアップ(研修後)が結果の有効性を担保する鍵となるが、JICA現地事務所の人員のみでは対応不可能である。例えば、インドネシア(ジャカルタ)事務所の場合、研修と南南協力の人員配置は、監督職員が2名(研修と南南協力の両方のプログラムを担当)、研修のみの担当者は事務職員1名のみである。このため、研修員の選定、フォローアップに関しては、これまで技術協力プロジェクトの専門家に頼ってきた部分が多いが、昨今の技術協力予算の激減により、ここ1、2年で専門家の数がかなり減少するため、研修成果をいかに担保するかが課題となっている。

以下の図4-17、4-18にも示されるように、特に**研修員の選定は、研修の結果の有効性を確保する上で、非常に重要な要素である**。JICA現地事務所の担当者の多くは、課題別研修・国別研修についても、青年研修についても、研修の目標達成度を決定する最も重要な要素は「個人のやる気」を含む「研修員の個人的資質」であると感じていることがわかる。

図 4-17 課題別研修, 国別研修について, 目標達成度にばらつきがある場合, その最も重要は原因は何か? (回答数を示す)	図 4-18 青年研修について, 目標達成度にばらつきがある場合, その最も重要は原因は何か? (回答数を示す)																								
 <table border="1"> <caption>Figure 4-17 Data</caption> <thead> <tr> <th>原因</th> <th>回答数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. 研修員の個人的資質</td><td>58</td></tr> <tr><td>2. 研修員の年齢</td><td>5</td></tr> <tr><td>3. 研修員が他プロジェクトで関連して派遣されたか否か</td><td>38</td></tr> <tr><td>4. 研修コースのタイプ(課題別研修, 国別研修)</td><td>25</td></tr> <tr><td>5. 研修員の上司・所属機関の, 研修に対する興味の種類</td><td>25</td></tr> <tr><td>6. 特に目立ったばらつきはない</td><td>5</td></tr> </tbody> </table>	原因	回答数	1. 研修員の個人的資質	58	2. 研修員の年齢	5	3. 研修員が他プロジェクトで関連して派遣されたか否か	38	4. 研修コースのタイプ(課題別研修, 国別研修)	25	5. 研修員の上司・所属機関の, 研修に対する興味の種類	25	6. 特に目立ったばらつきはない	5	 <table border="1"> <caption>Figure 4-18 Data</caption> <thead> <tr> <th>原因</th> <th>回答数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. 研修員の個人的資質</td><td>45</td></tr> <tr><td>2. 研修コース(分野等)</td><td>9</td></tr> <tr><td>3. 研修員の上司・所属機関の研修に対する興味の種類</td><td>8</td></tr> <tr><td>4. 特に目立ったばらつきはない</td><td>10</td></tr> </tbody> </table>	原因	回答数	1. 研修員の個人的資質	45	2. 研修コース(分野等)	9	3. 研修員の上司・所属機関の研修に対する興味の種類	8	4. 特に目立ったばらつきはない	10
原因	回答数																								
1. 研修員の個人的資質	58																								
2. 研修員の年齢	5																								
3. 研修員が他プロジェクトで関連して派遣されたか否か	38																								
4. 研修コースのタイプ(課題別研修, 国別研修)	25																								
5. 研修員の上司・所属機関の, 研修に対する興味の種類	25																								
6. 特に目立ったばらつきはない	5																								
原因	回答数																								
1. 研修員の個人的資質	45																								
2. 研修コース(分野等)	9																								
3. 研修員の上司・所属機関の研修に対する興味の種類	8																								
4. 特に目立ったばらつきはない	10																								
1. 研修員の個人的資質 2. 研修員の年齢 3. 研修員が他プロジェクトで関連して派遣されたか否か 4. 研修コースのタイプ(課題別研修, 国別研修) 5. 研修員の上司・所属機関の, 研修に対する興味の種類 6. 特に目立ったばらつきはない	1. 研修員の個人的資質 2. 研修コース(分野等) 3. 研修員の上司・所属機関の研修に対する興味の種類 4. 特に目立ったばらつきはない																								

なお, 以下の図4-19から, 研修ニーズの把握について, その主要情報源は援助窓
 機関および専門家であり, 帰国研修員同窓会はあまり活用されていないことがわかる。

図 4-19 案件形成の際研修ニーズを把握する情報ソース。(回答数を示す)													
 <table border="1"> <caption>Figure 4-19 Data</caption> <thead> <tr> <th>情報ソース</th> <th>回答数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. 援助窓口機関</td><td>45</td></tr> <tr><td>2. 帰国研修員同窓会</td><td>10</td></tr> <tr><td>3. 実施中の貴機構プロジェクトの専門家等</td><td>55</td></tr> <tr><td>4. 特に研修ニーズは把握していない</td><td>0</td></tr> <tr><td>5. その他</td><td>30</td></tr> </tbody> </table>	情報ソース	回答数	1. 援助窓口機関	45	2. 帰国研修員同窓会	10	3. 実施中の貴機構プロジェクトの専門家等	55	4. 特に研修ニーズは把握していない	0	5. その他	30	1. 援助窓口機関 2. 帰国研修員同窓会 3. 実施中の貴機構プロジェクトの専門家等 4. 特に研修ニーズは把握していない 5. その他
情報ソース	回答数												
1. 援助窓口機関	45												
2. 帰国研修員同窓会	10												
3. 実施中の貴機構プロジェクトの専門家等	55												
4. 特に研修ニーズは把握していない	0												
5. その他	30												

2. 研修派遣前事前準備

事前準備については, 特に統一的なスタンダードというものはなく, 各国に任されているのが実情である。

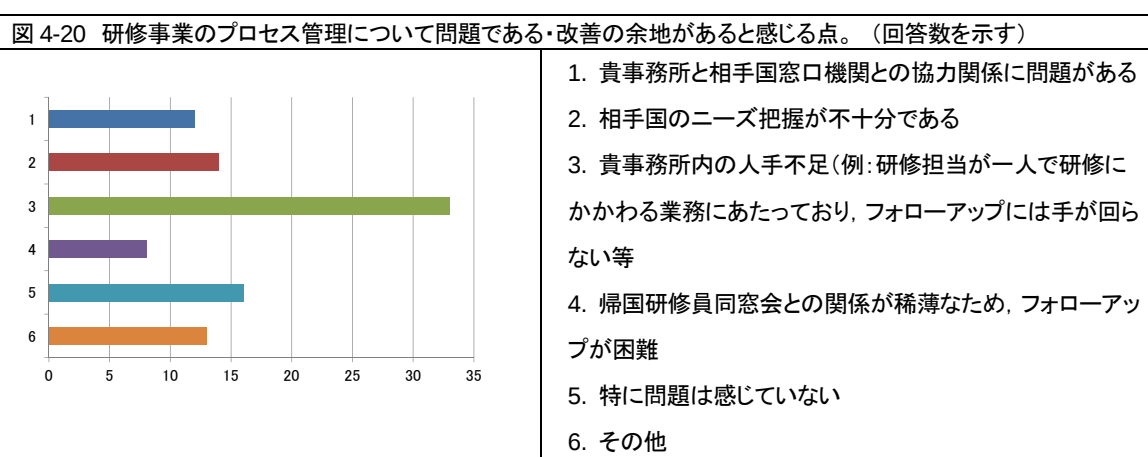
インドネシアのケースでは, 研修事業のプロセスを研修前準備期間, 研修派遣中, 帰国後フォローアップ期間の3段階に分けてみた場合, 研修前準備期間は簡単なブリーフィングのみ(ただし, インドネシア側C/Pである大臣官房技術協力局が青年研修参

加者に対し、2日間のセミナーを開催)、フォローアップ期間は基本的に協力プログラムで手当とする、ということになっており、研修事業としては、事前準備サポート、フォローアップに関する具体的な措置が取られておらず、また、帰国研修員同窓会も役割を果たしていない。

一方、ドミニカ共和国をはじめとして、中南米の数カ国では、JICA事務所を中心として、より詳細な事前準備が実施されている例もある。ドミニカ共和国では、セクター別の分科会を形成(定例勉強会を開催)しており、派遣準備期間に、研修員とその上司が参加して、国別レポートの発表会を開催している。派遣前の研修員は、自らの上司のみならず、同じセクターの機関の出席者からのコメントも受け、派遣前の段階で、既にどのようなアクションプランを考えて研修に参加するのか、など、かなり実践的な内容の発表を行っている(平成22年度課題別研修事後評価報告書)。

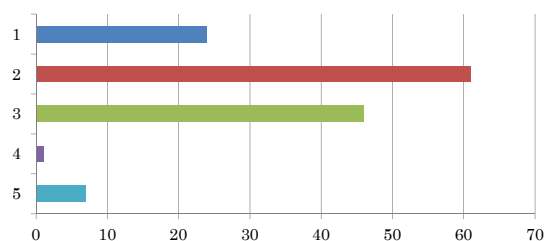
4-3-2 実施体制の適切性

以下の図4-20にも示されるとおり、研修事業の実施体制に関して、最も問題がある、改善の余地がある点として圧倒的に指摘が多かったのが「(JICA現地)事務所内の人手不足」であった。JICA現地事務所の研修事業の実施体制を見ると、年間数百名の研修員を派遣するインドネシアジャカルタ事務所ですら、研修事業専任の職員は1名である(2名の監督職員は、三角協力プログラムとの兼任)。つまり、現地事務所には、純粋に研修員派遣に関わる業務をこなすだけの人員しか配置されておらず、まさに、プログラムとの連携によって、専門家等の力を借りなければ、それ以上踏み込んだ研修員との関わりを期待するのは不可能であるといえる。



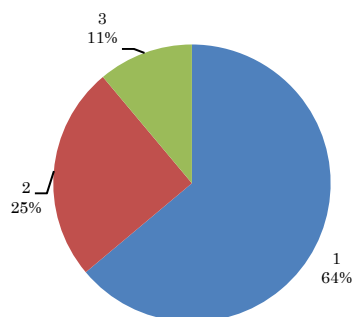
一方で、以下の図4-21に示されるように、プログラムアプローチをとっている事務所が大半であり、そのために、研修事業に「全事務所体制」で臨んでいるとの回答が64%と過半数を占めたことも指摘に値する(図4-22)。

図 4-21 研修員派遣に関わる一連のプロセスについて、どのような戦略をもって取り組んでいるか。
(回答数を示す)



1. できるだけ同じ所属組織から複数名の研修員が派遣されるようにしている
2. できるだけ研修が他の支援スキームとの組み合わせで活かされるよう、プログラムアプローチをとっている
3. 研修員派遣前後のサポート、帰国後のフォローアップについては、JICA 事務所の研修担当のみならず、分野担当官ともかかわっている
4. 特にこれといった戦略はない
5. その他

図 4-22 研修実施にどのような体制で取り組んでいるか。



1. 全事務所体制(研修担当, 管理職, 分野担当全員が関与)
2. 数名の研修担当によるチーム制
3. 研修担当者1名体制

一方、上記の通り、インドネシアのように、技術協力が減少している(または今後減少していくであろう)国では、従来の方法で研修事業と他の事業形態を連携させ、JICA プログラムの体制(JICA 現地事務所職員、専門家、C/P 組織)を利用して研修のフォローアップ・研修成果の活用を確保する、というような体制が組みにくい状況となっている。このような現状においては、例えばインドネシアを含む ASEAN 諸国の日本にとっての重要性を考えた場合、これまでの蓄積を生かし、新たな研修事業を創造すべきではないか。この観点から、数名の面談者より、帰国研修員をリソース・パーソンとした ASEAN の地域研修を日本が支援する可能性など、より広い地域を対象とする研修事業を示唆する以下のような提案があった。

- JICA の今後の研修はより三角協力を力を入れたものにするべき。JICA 研修はインドネシアだけではなく、世界的なインパクトを考えて行われるべき。(Nuh 国家教育大臣)
- 日本の ASEAN 諸国でのプレゼンスの強さを利用して、ASEAN Region が地域として必要としている題材(分野)を中心に研修事業を形成する。例えば、自然災害対応(防災)分野、温暖化分野、など。地域が共通に解決しなくてはならない分野を確定するために、地域会議を開催するのも一案。(財務省 帰国研修員)
- 日本の ODA 予算が削減される中、研修はインドネシアと日本双方の優先事項にかなうものであり、日本の専門性が活かせるものであるべき。また、研修はインドネシア・日本間外交関係だけでなく、地域レベル(ASEAN)や全世界レベルの外交関係にも活用するべき。(国家官房技術協力局)

4-3-3 研修の質・内容の確保に至るプロセスの適切性

現地調査において、実施側関係者、帰国研修員の双方から聞かれたのが、研修中のフィールド訪問や現場における活動を通じた日本人との交流などを通じて得られた「発見」、「驚き」、「感動」といった体験が、帰国後10数年を経てもなお、貴重な「日本での体験」として生きており、それが同窓会活動の原動力になったり、親日感情の形成につながっている(例 多くの同窓会が東日本大震災に際して募金活動等を実施)という点である。また、研修中の市民交流等で知り合った日本人と交流を続けている、日本人の規律・謙虚さ等を学んだ等、日本に対するイメージの向上や日本人との交流に役立っている。

この点について、以下を含め現地調査中には多くの関連する発言が聞かれた。

- 「青年研修のポテンシャルは高く、自身の東京における経験に基づいても言えることだが、外交面でも青年同士の交流の経験というのは、精神的に与えるインパクトが高く、長期間持続するものであると思う。このポテンシャルを十分に活かすべきである。」(KAPPIJA ジャカルタ支部 会長)
- 「研修で訪れた長野県佐久町では、保健所と公民館が一体となって、農村地域で保健衛生情報の伝達を効果的に行っている様子を見学した。ここでは、病院の医師も村に出向いて仕事をしていた。このフィールド訪問がとても印象に残っている。」(南スラウェシ州保健局 局長)

JICA現地事務所担当者からもコメントがあったとおり、技術的な面での研修は無論、開発課題の観点からは有益ではあるが、数年すれば忘れられるか、研修の内容そのものが「過去」のものになってしまう。この観点から、多くの帰国研修員から指摘があった、「過密過ぎる研修スケジュール」(特にC/P研修)というのは、上記のような「体験」が抜け落ちるプログラムとなりがちで、長期的観点からは、むしろ非生産的になる可能性が高い。

また、厳密に「技術的な研修内容」の観点からも、過密過ぎる研修スケジュールは非生産的である、との以下のような指摘があった。

毎日3-4機関を訪問したが、場所(証券取引所や日本銀行)によっては、(パンフレットやホームページに書かれているような)一般的な知識しか得ることができず、より深い知識を得るためには(例えばインドネシア経済の現状と比較して議論するなど)、一日一機関等にしてもらいたい。また、事前に日本の意思決定システム、政府システム等に関してブリーフィングを受ける機会を設けてもらえば、さらに理解が深まったはずである。(インドネシア 財務省の帰国研修員)。

4-3-4 モニタリング、評価、フォローアップの適切性

研修事業に関して、「モニタリング、フォローアップ・プロセス」と言った時に、大きく分けて2種類の「モニタリング、フォローアップ」があることに注意する必要がある。一つは、短・中期的(1～3年程度)な開発効果面でのそれであり、二つめは、より長期的な外交面での帰国研修員との交流の持続・開発パートナーとしての活用、といった面である。

まず、短・中期的なフォローアップについては、アクションプランの実施を中心として、フォローアップ協力などを利用した、かなり多くの事例が成功例として報告されている。中には、帰国研修員のアクションプランを国際機関などに持ち込み、その予算を使って実施した、などの例も報告されている。以下にあげるのは、そのごく一例である。

- 2009年に中央アジア水質モニタリング研修に参加した帰国研修員に対してフォローアップ協力により水質検査機材を供与。検査機材の導入により日本で習得した技術を活かし、帰国後活動を実施できるようになった。比較的小額の投入で効果の高い支援が可能である。(ウズベキスタン)
- 消防士技術研修に参加した帰国研修員が、イラン国の同技術に関するハンドブック編集に積極的に協力した。(イラン)

以上の情報を総合すると、JICAプログラム化の一環で、既に述べたように、プログラムに関連のある所属組織の研修員が派遣されるようになったこと、研修が「全事務所」体制で実施されるようになったこと、近年、モニタリング、フォローアップに関して一定の向上があったと思われる(図4-21)。しかし、図4-22に示されるとおり、青年研修の帰国研修員については、「特にフォローアップしていない」と回答した事務所が最多数であったことも指摘するべきであろう。

なお、アクションプランの実施状況に関するフォローアップについても、例えばインドネシア事務所担当者からは以下のような発言があった。

「アクションプランの実施状況等のフォローアップは、帰国後3ヶ月、6ヶ月といったタイミングで行っている。フォローアップは、2008年以降、各プログラムベースで行われるようになったので、以前に比較すると改善した。」(JICA ジャカルタ事務所)

図 4-23 課題別研修・国別研修の帰国研修員をどのようにフォローアップしているか。(回答数を示す)

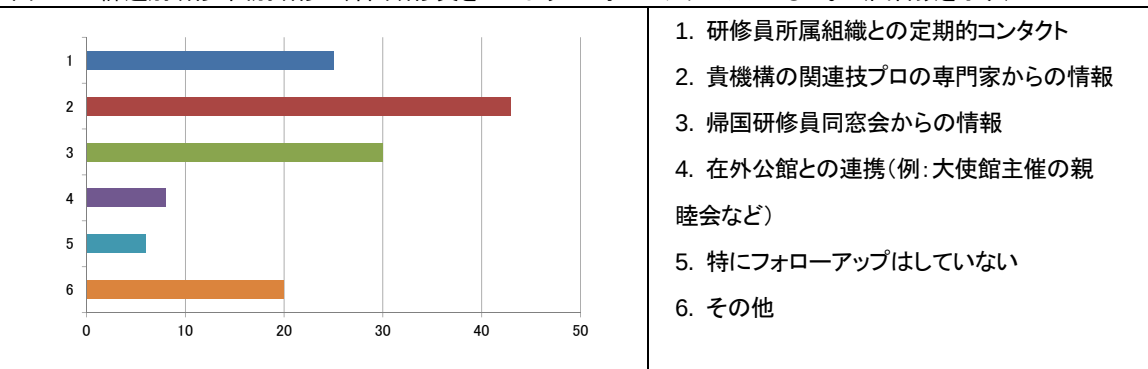
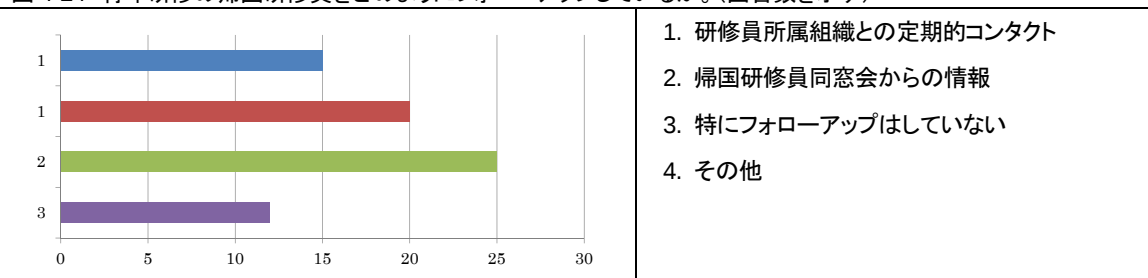


図 4-24 青年研修の帰国研修員をどのようにフォローアップしているか。(回答数を示す)



一方で、より長期的な外交効果という面でのフォローアップ状況の検証のために、帰国後5年程度の状況を把握している帰国研修員の割合を尋ねたところ、図4-25(課題別研修・国別研修)、図4-26(青年研修)のような回答結果があった。この回答はあくまでも回答者の「印象」を表すもので、統計数値に基づくものではない。また、この回答結果をどう見るかについては、議論の分かれるところであると思われる。しかし、約4割の回答者が、「4割以下しかフォローアップできていない」と回答している状況については、改善の余地あり、と考えることができる。

帰国後5年程度の帰国研修員の状況を把握している割合																					
図 4-25 課題別研修・国別研修帰国研修員	図 4-26 青年研修帰国研修員																				
<table border="1"> <caption>図 4-25 課題別研修・国別研修帰国研修員</caption> <thead> <tr> <th>Category</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>	Category	Percentage	1	18%	2	46%	3	28%	4	8%	<table border="1"> <caption>図 4-26 青年研修帰国研修員</caption> <thead> <tr> <th>Category</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>13%</td> </tr> </tbody> </table>	Category	Percentage	1	28%	2	33%	3	26%	4	13%
Category	Percentage																				
1	18%																				
2	46%																				
3	28%																				
4	8%																				
Category	Percentage																				
1	28%																				
2	33%																				
3	26%																				
4	13%																				

1. 7割以上, 2. 4-7割程度, 3. 1-4割程度, 4. 1割未満

特にインドネシアのように日本が長年にわたり数多くの研修員を受け入れ続けてきた国々について、他ドナーに比較した日本の明確な比較優位は、日本がこれまで数十年をかけて築いてきた層の厚い帰国研修員同窓会員にあるといえる。これらの組織・人材を今後の研修事業の準備、フォローアップを含めたプロセスにどのように活かしていくのかを考える必要がある。