第5章　評価結果⑵（国内受託・実施機関側の状況）

本章では，本邦研修における国内受託・実施機関側への調査を含む国内調査結果から得られた，「政策の妥当性」，「結果の有効性」，「プロセスの適切性」について検証する。

5-1　政策の妥当性

本項では，研修員受入事業（本邦研修）を，(1)日本のODA政策および外交政策，(2)日本・地域の比較優位性，(3)国際的な優先課題（MDGsなど）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されていると評価できる。一方で，研修員受入事業においては，多岐にわたる分野が年々増えており，研修コースの課題別分野は総花的となっているともいえる。

5-1-1　日本のODA政策・外交政策との整合性

1.　新ODA大綱（2003年）との整合性

表5-1は，研修員受入事業（本邦研修）と新ODA大綱の基本方針・重点課題との整合性を示したものである。研修員受入事業（本邦研修）は，新ODA大綱の5つの基本方針のうち，「我が国の経験と知見の活用」に沿って実施されている。「我が国の経験と知見の活用」については，途上国への専門家派遣や，技術協力プロジェクトの実施によっても可能であるが，本邦研修は，ODA大綱の基本方針を体現するに当たって，特に「国内を現場とする強み」を活かした有効な事業であると言える。また，研修員受入事業（本邦研修）の課題別分野は，新ODA大綱のすべての重点課題に整合している。以上より，研修員受入事業は，新ODA大綱の基本方針および重点課題を反映して実施されていると言える。

表5-1　新ODA大綱の基本方針・重点課題と研修員受入事業との整合性

新ODA大綱		研修員受入事業
基本方針	我が国の経験と知見の活用	本邦研修は，他の技術協力にはない次のような特徴を備えている[1]。 (1) 途上国の現地に専門家や調査団員を派遣することが難しい第一線の実務者や著名な有識者の知識や，経験，思いを，途上国側の指導者が共有する「場」となる。 (2) 言葉や文字で伝えることが難しく，自ら直接経験を通じて分かる日本独自の価値観や概念，制度や組織の仕組みを，途上国の関係者に効果的に伝える「場」となる。
重点課題	貧困削減	新ODA大綱において協力を重視する分野として挙げている「教育，保健医療・福祉，水と衛生，農業分野」は，研修員受入事業の課題別分野として，「教育」，「保健医療」，「水資源・防災」，「社会保障」，「農業開発・農村開発」，「水産」，「貧困削減」として反映されている。

[1] JICA「2010 年度課題別研修プログラム概要」，p.4

	持続的成長	新ODA大綱で挙げられている「経済社会基盤の整備，政策立案・制度整備，情報通信技術での協力，民間経済協力の推進」については，研修員受入事業の課題別分野として，「ガバナンス」，「情報通信技術」，「経済政策」，「都市開発・地域開発」，「ジェンダーと開発」，「民間セクター開発」として反映されている。
	地球的規模の問題への取り組み	新ODA大綱で掲げられている地球的規模の問題への取組としては，研修員受入事業の課題別分野として，「資源・エネルギー」，「自然環境保全」，「環境管理」として反映されている。
	平和の構築	研修員受入事業の課題別分野の一つに，「平和構築」が含まれている。

2. 日本の外交政策との整合性

2010年6月に公表された「ODAのあり方に関する検討　最終とりまとめ」においては，これからのODAに求められることとして，1）より戦略的・効果的な援助の実施や，2）国民の強力な理解と支持を挙げている。研修員受入事業においても，「戦略的・効果的な援助の実施に資するためのプログラム・アプローチの強化」の方針に従って，様々な検討が進められている。たとえば，研修コースのプログラム化に関しては，JICA課題部署による分野課題検討会が開催され，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が2011年7月に決定された。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がなされ，29件の研修については廃止されることが決まっている。さらに，研修員受入事業では，同報告書で掲げられた「国民のODAに対する強力な理解と支持」を高めるため，研修事業で来日した研修員と地元市民との交流会（研修員との交流プログラム）や研修員の学校訪問などを各地で多数開催している。

なお，2011年6月に公表された「平成23年度国際協力重点方針」では，同年3月に発生した東日本大震災からいち早く復興するため，官民一体となった「開かれた復興」の実現に資するためのODAの活用が最優先課題とされている。研修員受入事業においても，被災地産業への支援という復興外交の観点から，研修の一環として被災地への視察を実施するなど，複数の復興外交関連活動が実施されている。2011年9月30日現在に実施中または実施済みの研修事業は，表5-2の通りである。

表5-2 研修事業における復興外交関連活動の状況

関連コース名	研修形態	目的	参加者数	現況
都市地震災害軽減のための総合戦略(A)コース	課題別	研修の一環として，岩手県の被災地への視察を実施。	16	終了
耐震設計・診断・補強（中国向け）	国別	研修の一環として，東北地方の被災地への視察を実施。東日本大震災の被害分析の講義を追加実施。	14	終了
津波防災	地域別	地震直後の講義において，地震・津波の発生状況を説明。地域別研修の一環として，東北地方の被災地への研修旅行を実施（Box Story 5-1を参照）。	5	終了
インフラ施設の自然災害に対する抑止・軽減対策および復旧対策	課題別	課題別研修の一環として，東北地方の被災地の道路などを視察する。	14	終了
生産保全によるクリーナープロダクション(B)など	課題別	研修講義のひとつとして，工場火災など生産設備に甚大な影響を及ぼした際の対応などを説明。		実施中
廃棄物総合管理および3R	課題別	研修講義のひとつとして，東日本大震災によって発生した廃棄物の処理方法，課題などについて追加的に説明。	8	実施中
マレーシア医療電子機器	地域別	地域別研修の一環として，宮城県の被災地への研修旅行を実施。	7	実施中
公衆衛生活動による母子保健強化（中南米地域）(A)	地域別	実際に被災地で働いた県の方による保健分野における災害支援の講義を実施。	9	終了
地上デジタルTV放送技術(A)	課題別	東日本大震災時の実際の放送映像を用いて，気象庁からの緊急連絡システムや津波警報を発するまでの流れなどNHKの災害報道について講義，視察を実施。	12	終了
マングローブ生態系の持続可能な管理と保全	課題別	研修の講義内で，今回の震災と海岸林の関係などについて触れ，研修員がマングローブ林の防災林としての効果について学んだ。	7	終了
サブサハラ・アフリカ（仏語圏）医療機器管理・保守	課題別	研修の一環として，被災地（女川病院など）の視察を実施。	6	終了

Box Story 5-1：津波防災を日本に学ぶ（東日本大震災）

～アジア・太平洋沿岸3カ国の津波防災担当者が被災地で現場研修～

2011年7月11日～13日，「津波防災」コースの研修員5人が，宮城県と岩手県沿岸の東日本大震災被災地を訪れた。彼らは，インドネシア，マレーシア，ペルーの津波対策機関で将来中核を担うことを期待されている20代，30代の若手職員や研究者。2004年12月のスマトラ沖大地震・インド洋津波（以下スマトラ沖地震）など，いずれの国も地震・津波の被害を繰り返し経験しており，今後の備えが急務となっている。

「津波防災」コースは，スマトラ沖地震の際，津波対策の不備や地域住民の津波に対する知識の欠如から甚大な津波発生が起きたことを受け，津波対策に関する高度な技術を習得し，活用，普及できる人材を沿岸地域に位置する開発途上国で育成しようと，2006年度に始まった。研修員は，約1年にわたる日本での研修期間中に，津波の発生・伝播・遡上のメカニズムや津波対策各種政策・技術に関する専門的な知識を身につけ，自国の津波早期警報システムや津波ハザード評価の改善を通じて津波発生時の被害を軽減することを目指している。

5年目となる現在のコースの研修員たちは，3月11日，研修の講義を受けている最中に，深度6弱の揺れに遭遇した。他のコースでは，研修を打ち切って帰国した研修員もいる中，「津波防災」コースは，5人全員が日本に留まり，救援や復興の様子に注目しながら，津波防災分野の専門性を高めるため，研修を続けてきた。震災の発生から4ヵ月後，初めて津波被災地に入り，すさまじい津波のつめ跡を視察し，当日の状況を地元の方々から聞き取った。インドネシアの研修員は，「被害の大きさに，津波の威力，恐ろしさを痛感した。インドネシアの災害時に支援の手を差し伸べてくれた日本で，たくさんの方が犠牲になったことをとても悲しく思う。それでも，日本は津波防災の分野で世界をリードする国であり，防波堤，防潮堤や迅速な警報，避難で被害を防いだ部分も多い。インドネシアは災害に対してはるかに脆弱であり，研修で日本の優れた技術や知識を吸収し，必ず母国の防災に活かしたい」と話した。

（出所：JICAホームページ　2011年7月25日掲載記事）

5-1-2　本邦での実施の合理性

本邦研修の大きな特徴の一つは，その活動のほとんどを日本で行うことである。本邦での研修の実施の際には，途上国で事業を実施する場合と比べて一般に多額の経費を必要とするため，本邦で実施することの合理性を確認する必要がある。そこで，課題別研修においては，途上国のニーズや開発政策との整合性，日本側の援助政策との整合性だけでなく，本邦で実施することの合理性（日本の技術・経験の独自性や優位性など）を示すことが求められている[2]。このような観点から，近年，国際的に特徴のある日本の経験を活かした研修案件の形成を重点的に進めると共に，条件の相違を超えて日本の「知」が途上国側に伝わるよう，教材の開発や研修方法の工夫が行われている。表5-3に，「日本の経験」を活かした研修事例を示す。

[2] JICA「課題別研修事業評価マニュアル」，2008 年 4 月，p.13

表5-3 「日本の経験」を活かした研修事例

日本の経験	要旨
生活改善運動	農地改革との両輪で戦後の農村復興の原動力となった活動。
学校保健	国際的には類似するケースの少ない学校保健の制度と運用の経験を体系化。
日本型マネージメント（総合的品質管理）	「KAIZEN」（改善）や「5-S」[3]などによる業務環境改善および業務内容改善を行う，日本発の品質管理ノウハウ。
一村一品運動	地元の価値ある資源を発見し，住民の主体的な取組により特産物を生み出していく，地域振興運動。
循環型社会	「もったいない」に代表される循環型社会の日本の価値や概念。

出所：JICAホームページなど

5-1-3 国際的な優先課題との整合性

途上国の発展を目指すミレニアム開発目標（MDGs）では，2015年までに達成すべき8つの目標を掲げている。表5-4は，MDGsと研修員受入事業との関連を示したものである。この表に示されているように，研修員受入事業は，MDGsの目指すすべての方向と合致している。

さらに，地域的には，1993年から開催している「アフリカ開発会議（Tokyo International Conference on Africa's Development: TICAD）」や1996年の「アフリカ支援イニシアティブ」などを受けて，アフリカ対象研修コースなどが近年，多数実施されるようになっている。

[3] 5-Sとは，整理・整頓・清掃・清潔・躾を示す。日本の産業界で発展した品質管理手法の一つである。

表5-4 MDGsと研修員受入事業との関連

MDGs目標	研修員受入事業
目標1. 極度の貧困と飢餓の撲滅	地域産業の振興と地域間格差の是正などを目指して，「民間セクター開発」（中小企業育成・裾野産業育成）や，「地域開発・都市開発」に関連する分野の研修が実施されている。
目標2. 初等教育の完全普及の達成	「基礎教育」分野研修においては，特にサブ・サハラ地域における学校運営改善などを目指した研修が実施されている。
目標3. ジェンダー平等推進と女性の地位向上	「ジェンダーと開発」分野研修では，女性の教育推進セミナーなどが実施されている。また，「基礎教育」分野研修において，男女格差の是正を図るための研修が実施されている。
目標4. 乳幼児死亡率の削減	「保健医療」の母子保健・リプロダクティブヘルス分野の研修において，乳幼児死亡率の削減などを目指した研修が多数行われている。
目標5. 妊産婦の健康改善	「保健医療」の母子保健・リプロダクティブヘルス分野の研修において，望まない妊娠の低減や，女性特有の健康問題の改善を目指した研修が実施されている。
目標6. HIV/エイズ，マラリア，その他の疾病の蔓延の防止	「保健医療」の感染症対策分野の研修において，HIV/エイズ，マラリア，その他の疾病の蔓延の防止を目指した研修が行われている。
目標7. 環境の持続可能性確保	「自然環境保全」分野の研修において，自然資源の持続的利用や生物多様性の保全を目指した研修が実施されている。また，「環境管理」分野の研修においても，廃棄物処理に関する研修などが行われている。
目標8. 開発のためのグローバルパートナーシップの推進	産業基盤を整備するため，「情報通信技術」研修や，「ガバナンス」研修，「民間セクター開発」（貿易・投資促進，産業基盤制度）などの研修が実施されている。

5-2 結果の有効性

「結果の有効性」においては，「スキームの目標」の達成度（人材育成目標の達成度）および「スキームの副次的目標」の達成度（ここでは，国内における国際理解の増進など）共に，ある程度高いと評価できる。なお，後者については，（研修員受入担当者としての）個人的な側面でのインパクトは業務上，または個人的意欲，能力の向上という点ではっきりしており，また組織（研修員受入機関）としても大きな効果を得ている反面，研修員受入事業が地域社会・住民に与える影響は，受入機関の特徴，状況，環境などに応じて異なるとの結果が得られた。さらに，近年，研修期間の大幅な減少により，研修員との地元住民との交流機会も減少しており，国内に与える研修員受入事業のインパクトの低下が懸念されている。

5-2-1 スキームの目標の達成度

1. スキームの目標の達成度

「スキームの目標」とは，研修員受入事業の一義的目標である，被援助国における人材育成の目的である。本邦研修における国内受託・実施機関への質問票調査の結果によると，9割以上が，「期待通り」あるいは「期待以上」の研修成果が上がっていると回答している（図5-1参照）[4]。

また，国内受託・実施機関への質問票調査の結果では，研修スキームと研修成果の関係については，課題別研修の方が国別研修よりも成果が上がり易い（80%），とするものであった（図5-2参照）。課題別研修においては，複数の国から参加するため，研修員相互の情報交換，経験の共有化ができることにより，成果を高めやすいなどの理由があるようである。

さらに，成果の達成度の把握方法について質問したところ，課題別研修や国別研修では，研修員が作成したアクションプランの内容や，アクションプランの実施状況を帰国後にフォローアップすることで把握しているという回答が多かったのに対して（図5-3参照），青年研修については独自の調査は実施していない（図5-4参照）という回答が多くなっている。

なお，これらの質問における回答結果は，JICA現地事務所からの回答結果とほぼ同様であった（4-2章を参照）。

一方で，終了時評価の結果では，帰国研修員から提出されたファイナル・レポートについては，自国における関係省庁の予算的制約などにより実行段階に移っていない国があるなどの点も指摘されている。

[4] 本章のすべてのグラフの出所は，本評価調査で実施した国内受託・実施機関への質問票調査結果（回答者数は72）である。

図 5-1　研修員受け入れ事業の成果　（回答数を示す）

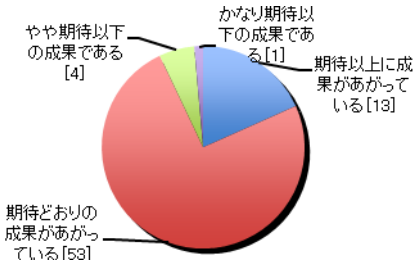


図 5-2　課題別研修と国別研修と，研修成果が上がりやすいのはどちらか。

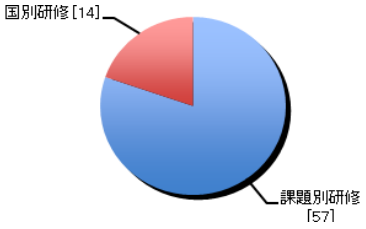
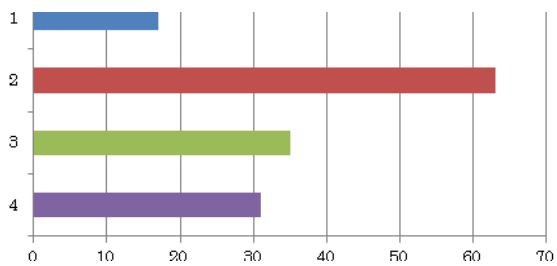
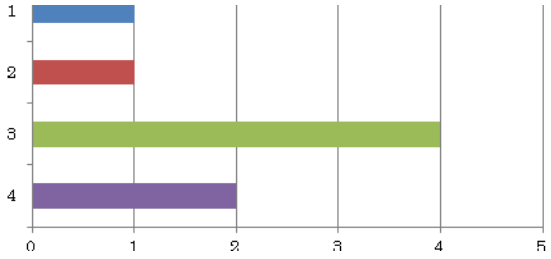


図 5-3　課題別・国別研修の人材育成目標達成度の把握手段は何か。（回答数を示す）



1. 研修員の研修内容修得度テストをコースで実施
2. 研修員が作成したアクションプランの内容で判断
3. アクションプランの実施状況を帰国後フォローアップ
4. その他

図 5-4　青年研修の人材育成目標達成度の把握手段は何か。（回答数を示す）



1. 研修期間中に何らかの採点を行なう
2. 研修後のフォローアップで判断
3. 独自の調査は実施していない
4. その他

なお，JICA現地事務所への質問票調査結果と同様，国内受託・実施機関への質問票調査結果および文献調査結果においても，青年海外協力隊事業（JOCV事業），技術協力事業，無償資金協力事業など，様々な協力スキームと研修事業を組み合わせることにより，成果を上げている例が多数みられた。以下に，具体的事例を数件紹介する。

■　無償資金協力との協力事例

「中南米地域　病院管理」研修（2006年度～2010年度）では，過去10年に無償資金協力による病院施設・機材供与を中心とした協力プロジェクトの実績がある病院において，継続して病院管理に関わる職務を担う研修員（医師・看護師・事務長）を対象とした研修を実施している。本研修終了後，アクションプランを実施した結果，多くの病院において，以下のような具体的な成果が多数発現している。

・外来・入院待ち時間の削減（50%）
・入院期間の短縮（エルサルバドルの例では，12日から5日に短縮）
・院内感染率の減少（ニカラグアの例では，20%から8%に減少）
・医療従事者の勤務時間・態度・モチベーションの改善（患者調査結果による）

こうした高い効果を発現した要因の一つは，過去に機材や設備を中心とした協力の実績のある病院を選んでいることから，日本との信頼関係が既に醸成されていたり，帰国後研修員が研修で習得した知識やスキルを活用しやすい環境が整っているためである。また，本研修の成果が，病院施設や医療機材といった過去の協力成果をより有効に活用する結果をもたらしていることも，大きな要因である。

■ **JICAボランティアとの連携事例**

「国別研修（シリア・アラブ共和国）就学前教育の拡充」（2005年度～2008年度）などでは，2005年から幼児教育関係者の人材育成を目的とした本邦研修として，ボランティア事業と研修事業を連携させた取組が進められている。同研修では，研修員の選出に当たっては，JICAボランティアが所属する支部の幼児教育関係機関の上層部に焦点を当てることで，帰国研修員である上層部とボランティアが対になって現場に波及しやすい環境などが形成されている。また，研修員らは可能な限り研修前に，JICAボランティアの協力の下，自国の問題分析や研修参加の目的を明確にした上で研修に参加をしている。こうした活動により，帰国後に研修員が自らの計画を活動に移す環境作りが整えられつつある。さらに，本邦研修に参加した日本の保育理論を理解してきた帰国研修員とチームを組むことにより，技術の定着や拡大のスピードが進むなど，ボランティア事業にも効果が現れている。

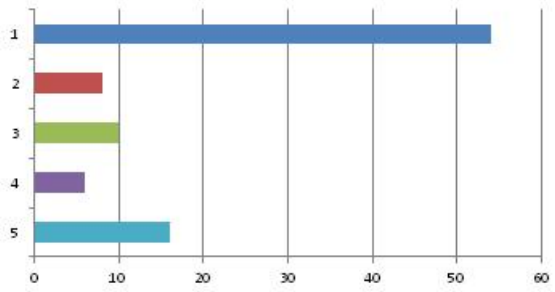
■ **JICA専門家および技術協力プロジェクトとの連携事例**

JICAは2000年度から2004年度まで，地域別研修「大洋州諸島フォーラム諸国廃棄物管理コース」とサモアでの第三国研修を交互に実施した。この研修に参加したサモアの研修員3名が，廃棄物研修で学んだ技術と，JICA専門家と協力し首都島で実施した改善工事の経験を活かして，離島のサヴァイイ島で初めてとなる廃棄物処理場を計画・建設した。建設資金はサモア政府が100%負担。技術面の支援は，JICA専門家やJICA技術協力プロジェクト「大洋州廃棄物管理プロジェクト」（2006年～2010年）を通じて継続的に実施されている。

2. スキームの目標の達成度の貢献・阻害要因

国内受託・実施機関への質問票調査では，スキームの目標の達成度を決定する最も大きな要因として，「参加した研修員の個人的資質」であるとの結果が得られた（図5-5参照）。これは，JICA現地事務所への質問票調査の結果とほぼ同様である。

図 5-5 コースの目標達成度にばらつきはある場合は何がその原因として考えられるか（回答数を示す）。



1. 参加した研修員の個人的資質
2. 研修コースの講師や教授法
3. 研修コースのタイプ（課題別研修，国別研修）
4. 研修コースの期間や時期
5. 特に目立ったばらつきはない

表5-5は，国内調査の結果から，スキーム目標の達成度に関わる貢献・阻害要因をまとめたものである。この表に示されているように，1）計画段階における適切な研修員の選定，2）実施段階における適切な研修期間や実施体制，きめの細かい，研修員のニーズに即した，実体験を重視した研修内容，3）帰国後のフォローアップ体制の充実などが，スキーム目標の達成度を決定する要因となっている。

なお，スキームの目標達成度を阻害する要因として，過密な研修スケジュールや短い研修期間が挙げられているが，その背景としては，近年，研修期間が大幅に減少しているため（2007年度の51.8日から2011年度には39.5日まで減少）と考えられる。このような研修期間の減少に伴う研修効果への影響については，懸念材料として危惧される。

表5-5 スキームの目標達成度の貢献・阻害要因

貢献要因	■ 適切な研修員の選定（バックグラウンド，語学力，専門的能力を含む） ■ 研修目的の明確化。 ■ 研修員のニーズを把握し，ニーズに基づいた研修内容を提供する。 ■ コースリーダーによるきめ細やかで熱心な指導。 ■ 実体験を伴なう学びが多いこと。 ■ 講義，視察，演習の効果的な組み合わせによる理解の促進。 ■ 帰国後のフォローアップの実施（在外補完研修，TV会議など）。 ■ 帰国研修員ネットワークの活用 ■ 他スキーム（JOCVなど）の活用
阻害要因	■ 研修員の業務経験不足，語学能力不足。 ■ 過密な研修スケジュール。短い研修期間。 ■ 対象機関のコミットメントが確保されていない。 ■ 帰国後にフォローアップが実施されていない。

5-2-2 スキームの副次目標の達成度（日本国内のODAへの理解の促進など）

本項で取り上げる「スキームの副次目標」とは，研修員受入事業が日本国内のODAの理解の促進，地域の国際化などに関して，どのような効果をあげているか，という観点である。

研修員受入事業を始めとする開発援助事業の国内への効果を明らかにすることを目的に，これまで以下のような先行調査が実施されてきた。

① プロジェクト研究「日本型国際協力の有効性と課題」（財）国際開発センター，2003年2月）
② 「国際協力活動を通じて日本人は何を学んだのか～ODA事業の国内インパクト調査」（JICE，2005年8月）
③ 「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」（JICE，2007年4月）
④ 「地域の国際化への貢献度調査報告」（JICE，2008年3月）

そこで，本調査では，過去の先行調査結果および，国内受託・実施機関への質問票調査，国内機関へのインタビュー調査結果を踏まえ，研修員受入事業が日本国内に与えたインパクトについての考察を行った。

本項では，はじめに，半世紀にわたって実施された研修員受入事業の日本国内に与えたインパクトの変化について概観する。次に，研修員受入事業が日本国内に与えたインパクトについて，国内の研修関係者を，「個人（研修員受入の直接的関係者）」，「組織（研修員受入組織）」，「地域社会（研修員を受け入れた地域住民・社会）」の3つのレベルに分類し，分析を行った結果を報告する。最後に，インパクトが生じた要因についての考察を行う。

1. 研修員受入事業が日本国内に与えたインパクトの変化

研修員受入事業は，1954年に開始されて以来，約50年にもわたって継続的に実施されてきた大事業である。しかし，同事業が半世紀前に開始された当時と現在では，研修の形態や性格は大きく変わっている。さらに，この半世紀の間に，ODAを取り巻く国内外の環境は大きく変化したため，同事業の意義やインパクトは，その時代によっても異なることに留意が必要である。

表5-6は，国際社会における日本の状況と，本邦研修の目的などの変化をまとめたものである。ここでは，同事業の特徴を，3期間に区分して整理を行った。初期（1954年～80年代）は，技術移転を目的とした研修を中心に行った時期である。この時分には，研修を通じて日本を良く知ってもらうという目的意識が高かったと考えられる。中期（1990年代）は，同事業の規模の拡大時期である。ODA予算の増大と共に，同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分野だけでなく，マネージメントやシステム管理の分野など，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の予算の減少から，同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）である。途上国側においても，人材の基盤が拡充し，組織も強化されるに従って，日本にとっても同事業による相互性（相互利益・発展）が次第に認識されるようになったと言える。双方向の人的交流（研究者，研究員，企業など）も行われるようになるなど，「支援」から「相互発展」という本質的な変化が見られるようになっている。

こうしたODAをめぐる社会状況の変化や途上国側の変化などに伴って，研修員受入事業が国内に与えるインパクトの内容も時代と共に変化があったと考えられる。初期においては，まだ外国人に教えるという機会が少なかったために，研修を実施する企業・組織内における国際化へのインパクトというのはより大きかったと考えられる。また，自治体の国際化政策への貢献や，研修を実施した企業の国際化への貢献だけでなく，国内研修を通じて，市民の国際化や地域の国際交流推進の拠点となってきた点も大きかったと思われる。

しかしながら，ここ数年の傾向として，研修期間が一般に前より短くなっていること，さらには，より技術研修のコンポーネントの比重が高くなっていることにより，研修員の日本社会との関わりが少なくなりつつある。そのため，研修員に対する日本発のメッセージを与えるインパクト，さらには国内の地域や市民に与えるインパクトが低下している可能性は否めない。

表 5-6 国際社会における日本の状況と本邦研修の目的などの変化

	初期（1954～80 年代）	中期（1990 年代）	現在（2000 年代）
ODA をめぐる状況	ODA の開始	ODA 予算の拡大 （研修規模の拡大）	ODA 予算の縮小
日本の国際的地位	国際的地位の向上努力	国際的地位の確立	国際的地位の停滞・後退への危惧
研修の内容	技術移転の研修中心	研修コースの多様化 （多岐にわたる分野の研修）	効率的・効果的研修への要請の高まり
研修の目的	外交目的（日本を良く知ってもらう）	研修事業の規模の拡大を通した，日本の途上国人材育成への貢献の拡大	人材育成目的の達成に関する費用対効果の追求
研修員受入事業による案件数・受入人数	⇧	⇧	⇨
研修員受入事業による 1 件当たりの予算規模	⇧	⇨	⇩

出所：「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」（2007 年 3 月）を基に作成

2. 研修員受入事業が研修員受入の直接的関係者（個人）に与えたインパクト

本邦研修における国内受託・実施機関への質問票調査の結果によると，約9割の回答者が，「研修コースの実施を通して，コース実施関係者（講師陣，コースリーダーなど）のODA

を含む国際協力に対する理解が促進された」と回答している（図5-6参照）。また，その理由としては，「研修員とのコミュニケーションを通じて」という回答が最も多く，次に「研修員から直接フィードバックを受けたことによる」，「研修コースが途上国の開発に貢献していることを実感したことによる」という順となっている（図5-7参照）。さらに，「コース実施関係者（講師陣，コースリーダーなど）のその他のインパクト」については，「途上国に対する関心・理解が高まった」，「国際交流全般に積極的になった」，「仕事に新たなやりがいを見出すようになった」，「地域に新たな良さを見出すようになった」などとなっている（図5-8参照）。

なお，外務省の「ODAに関する意識調査」（2009年度）では，「外務省ホームページやODA関連ホームページにアクセスしたことがない人が96%を占めた」という結果が示されている。こうした状況を鑑みると，研修員受入事業は，ODA事業に国内の一般市民が触れることのできる一つの重要な機会であるとも言える。

また，他の先行調査結果においては，研修員受入担当者などに研修事業が与えたインパクトとして，国際協力・関心への高まりだけでなく，今までにない新しい視点や発想法の獲得，外国語による説明能力の向上など，業務上の意欲や能力の向上にもつながっていると報告されている。また，研修員受入担当者でも研修員と接する期間が長くなると，インパクトの程度はより大きくなると考えられる。

図5-6　研修コースの実施を通して，コース実施関係者（講師陣，コースリーダーなど）のODAを含む国際協力に対する理解が促進されたと思うか（回答数を示す）。

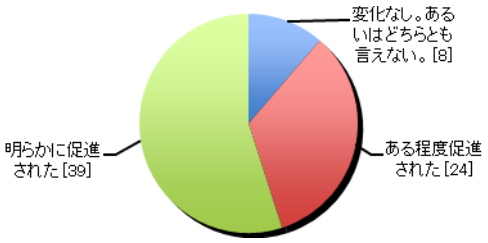
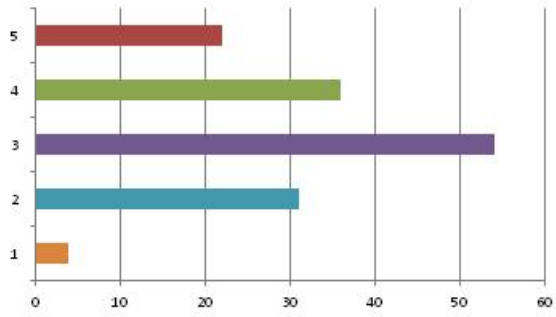
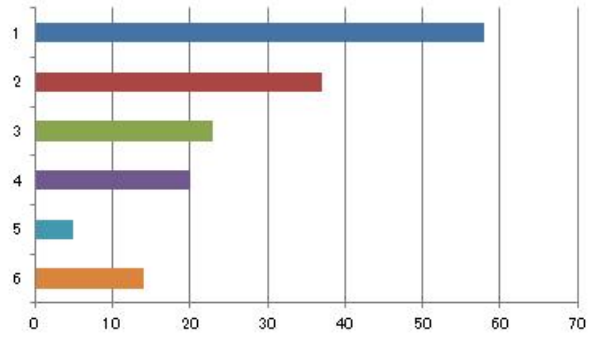


図5-7　左記の質問に「明らかに促進された」または「ある程度促進された」と回答された方，それはどのような理由によるか（回答数を示す）



1. 研修コースの準備に必要な学習の効果による
2. 研修員から直接フィードバックを受けたことによる
3. 研修員とのコミュニケーションを通じて
4. 研修コースが途上国の開発に貢献していることを実感したことによる
5. その他

図5-8 研修コースの実施を通して，その他に，何かコース実施関係者（講師陣，コースリーダーなど）に変化が生じたと思うか。またどのような変化が生じたか（回答数を示す）。



1. 途上国に対する関心・理解が高まった
2. 国際交流全般に積極的になった
3. 仕事に新たなやりがいを見出すようになった
4. 地域に新たな良さを見出すようになった
5. 特に変化は生じていない
6. その他

国内における質問票およびインタビュー調査では，研修員受入事業に関わった研修受入担当者などへの個人レベルでの様々なインパクトを聴取することができた。たとえば，大学が同事業を実施する場合には，大学（院）生を活用することが多く，学生の途上国に対する意識や国際感覚が向上するなど，大学（院）生の国際化や教育に貢献している。以下のBox Story 5-2では，同事業に直接関わった教員・研究員，大学（院）生へのインパクトの事例を紹介する。

Box Story 5-2: 研修員受入事業に関わった個人にもたらしたインパクト（帯広畜産大学）

帯広畜産大学は，2005 年 2 月に全国の大学に先駆けて第 1 期「連携協力協定」を JICA と締結し，2010 年 4 月に新協定を締結更新した。研修員受入事業の受託，研修コースリーダー・講師としての多くの教員の参画を得て研修コースを実施していることに加え，アフリカ，南米への草の根パートナー事業，長期・短期派遣プログラムとしては全国初の青年海外協力隊事業，帰国協力隊隊員のための大学院特別枠など，大学が積極的に取り組んでいるグローバル人材育成と JICA の国際協力事業との連携が深化するなど，全国のモデルとなる関係を構築している。

研修員受入事業の実績としては，大学受託分として合計 382 人（2010 年 4 月現在）に上っており，アジアやアフリカ，南米などから多数の研修員を受け入れている。現在実施中の主な集団研修コースとしては，国際獣疫対策上級専門家育成（2010 年～2012 年度）と持続的農村開発のための畜産振興（（2010 年～2012 年度）がある。前者の研修では，自国の感染症対策の中心的役割を担う上級専門家を養成することを目的に，10ヶ月間にわたって研修が実施され，2010 年度には 6 カ国から 7 名の研修生を受け入れている。また，同研修は，1995 年から実施されているものであり，これまでの研修員受入実績の合計人数は 158 名（36 カ国）に上っている。なお，メーリングリストを作成することによって，すべての帰国研修員とは，現在も連絡が取られており，モンゴルでは共同研究も進んでいる。

同研修においては，大学の学生も研修生に対する指導を行っている。そのうちの 2 名の学生にインタビューを行ったところ，研修員への指導を通じて，お互いの技術を学んだり，これまでなかった文化的な交流ができたこと，さらには研究へのモチベーションの向上につながったとの意見が述べられた。また，教員の話によれば，研修員受入事業を通じてお互いの文化を知りあうことは，共同研究の実施に当たってきわめて重要であるとのことであった。

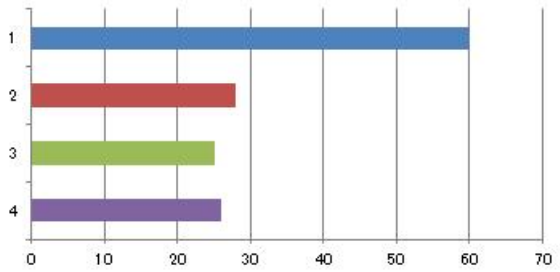
さらに，同大学では，畜産学部・畜産国際協力ユニットの教員および学生 3 名へのインタビューも行った。同ユニットでは，畜産科学過程で教育される幅広い農畜産の知識・技術を国際協力や国際貢献の場で活かすことのできる人材育成を目標としている。同ユニットの学生は，大学で受け入れる JICA 研修員に対して，学内や市内の案内，さらには交流会での交流などの経験を有している。これらの学生の中には，研修員との交流などを通じて，自分の研究の関心分野が拡大したり，JICA 青年海外協力隊への参加を希望するようになるなどの効果が発現している。

帯広畜産大学 原虫病センターの教員・学生	帯広畜産大学 畜産国際協力ユニットの教員・学生

3. 研修員受入事業が研修員受入実施機関(組織)に与えたインパクト

本邦研修における国内受託・実施機関への質問票調査において，研修員受入事業を通じた組織へのインパクトについて聞いたところ，回答の多い順に，「(当該組織による)途上国の開発への貢献」，「地域の国際化への貢献」，「組織の知名度の向上」に影響があったとの回答があった(図5-9参照)。また，その他の組織への影響としては，本来業務に重要な情報，人間関係などの獲得(ネットワークの拡大，活用)，組織の活性化や人材育成，組織の国際化などが挙げられた。以下のBox Story 5-3は，研修員受入事業による組織レベルへのインパクトの例を示したものである。

図 5-9 途上国からの研修員を受け入れた研修を受託することにより，組織にとってどのようなプラスの変化があったか(複数回答可)(回答数を示す)。



1. 途上国の開発へ貢献できた
2. 地域の国際化あるいはその他の変化へ貢献できた
3. 組織の知名度が向上した
4. その他

Box Story 5-3: 研修員受入事業が組織・機関にもたらしたインパクト（横浜市水道局）

横浜市水道局では，1987 年に水道局独自で海外研修員を受け入れて以来，横浜/上海友好都市交流事業，アジア太平洋都市間協力ネットワーク（CITYNET），JICA や財団法人海外技術者研修協会（AOTS）など国際関係機関との連携事業など，様々な形態で世界中から研修員を受け入れている。これまでに受け入れた研修員の数は，アジア，アフリカ，中東の 27 カ国・地域から 320 人に上っている（2011 年 3 月現在）。また，JICA 専門家としての局職員派遣は，27 カ国，183 人となっている（2010 年度まで）。

なお，横浜市水道局が国際貢献を進める背景としては，①水道事業体の責務（「横浜市中期計画」や厚生労働省の「水道ビジョン」などの上位計画で，「国際貢献」「国際協力」が謳われていること），②組織における国際感覚を持った人材の育成，③横浜市の政策（国際都市としての横浜）がある。

横浜市水道局では，水道局全体で国際貢献の取組を進めるため，局長をトップとした幹部職員で構成される「国際貢献推進会議」（2009 年度に国際協力委員会から名称変更）と，その下部組織として実際の業務を中心的に担う人材の集合体である「国際協力専門委員会（Y-TAP）」を設けている。同専門委員は，海外研修員の受け入れ時の講師を務めたり，有志で研修員に観光案内などを行っている。2009 年度には，国際協力専門委員会を将来の国際協力人材を育成する場としてより一層活性化するため，専門委員を再募集し，「Y-TAP」の愛称で再スタートしている。毎月の委員活動は，専門委員が相互に活発に議論，活動する場を目指している。そして，世界の水事情や水道事業の状況に広い視野を持つ人材を育成するため，「学習会」を設けたり，海外でのコミュニケーションに欠くことのできない英語力の強化などに取り組んでいる。

このように，横浜市水道局では，途上国からの研修員を受入れることを通じて，組織における途上国の開発への貢献や組織の知名度の向上というインパクトだけでなく，組織における国際感覚を持った人材育成という目的を果たすための良い機会にもなっている。

4. 研修員受入事業が国内の地域住民・社会に与えたインパクト

本邦研修における国内受託・実施機関への質問票調査では，研修員受入事業を通じて「地域の国際化への貢献」があったと回答した機関に対して，さらにその具体的な内容について質問を行った。それらの質問票調査の回答結果や先行調査での文献調査結果をまとめると，研修事業が地域の国際化など，地域住民や社会に与えたインパクトについては，大きく次の3つに分類することができる。

第一に，**地域と途上国の人材ネットワークの構築や情報収集への貢献**である。これには，たとえば研修員受入事業を通じて研修員から途上国のニーズや農業事情を直接聞いたことがきっかけとなり，海外ビジネスの展開に繋がった例（JICA帯広による農業生産関連研修コース）などが挙げられる。

第二に，**地域住民の国際理解・国際協力への関心向上への貢献**である。JICAの国内拠点では，市民参加協力事業の一環として，開発教育支援事業や，地元市民との積極的な交流などが展開されている。このような研修員の学校訪問などを通じた地元の小・中・高校の生徒や，研修員との交流イベントなどに参加した地元住民の国際協力への理解や関心などが高まっている（Box Story 5-4を参照）。なお，このような交流イベントに参加した小学生が，親や近隣住民に学んだことを広めることで，周辺地域住民への国際的な裾野拡大に貢献している例も見られる。

第三に，**地域の活性化への貢献**である。たとえば，少子高齢化や人口減少，過疎化などの進む日本の農村において，研修員受入を契機に国際協力・国際交流を町興しとして活かしている例などが挙げられる。有名な例としては，北海道市滝川市における事例（1994年から始めた研修員受入を契機に，市民が「マラウイクラブ」を設立して現地にスタディツアーを行うなど，交流を深めている。こうした活動が地域の活性化にもつながり，農家の人々が自分たちの技術がマラウイの開発に役立つということで，自信を持つようになったり，国際的

な視野を持つような風土が生まれつつある）などがある。その他にも，秋田県小坂町での事例（研修員受入事業を通じた，市民意識の国際化，地域人材の育成効果，自分の町の再発見・再評価効果，情報発信効果，地域経済振興の可能性など）や，山口県阿武町での事例（集団研修「持続的農村開発コース」の研修員が阿武町で日本の農業や地域の仕組みを学ぶと共に，研修員と町民が意見交換や交流を行い，地域興しに活かすプログラムが実現）などが挙げられる。

本邦研修の様子（食料増産のための環境対応型農業コース）

Box Story 5-4: 研修員受入事業が地域住民・社会にもたらしたインパクト（帯広市立稲田小学校）

JICA の各国内拠点では，域内の小・中・高など学校の生徒および教員を対象に，研修員の学校訪問を実施している。JICA 帯広でも，研修コースに参加している研修員を主に十勝管内の学校に派遣し，研修員による母国の文化や遊びを紹介することなどを通じて，異文化の交流が図られている。また，研修員を受け入れる学校に対しては，訪問の事前・事後に国際理解にかかる内容を盛り込んだ授業を行い，学校内での開発教育・国際協力への理解を推進するための助言・支援を実施している（2010 年度については，十勝管内の 28 の小・中学校などに対して研修員の学校訪問を行い，合計 1,932 人が参加した）。

十勝管内にある帯広市立稲田小学校（全校生徒数 791 人）は，以前から研修員との交流授業をほぼ毎年実施するなど，国際理解教育を活発に推進している。2011 年 1 月には，アルゼンチン，モンゴル，イラクの研修員を迎えて，4 年生（140 人）を対象に，交流会（2 時間）を開催。交流の 1 カ月前から，事前学習として国旗の作成や，国の事情を勉強。交流会開催後も，振り返りを実施している。本調査では，3 年生および 4 年生の時点に研修生との交流会に参加した 4 人（5 年生）および教員を対象に，インタビューを実施した。

研修員との交流会に参加した生徒や教員には，様々なインパクトが発現している。中でも，特筆すべき点は，研修員との交流会参加後に，生徒たちが自ら興味を持って，JICA の国際フェスタや国際交流キャンプに参加したり，本やネットで JICA 事業のことなどを調べてまとめていることである。生徒たちは，将来の希望として，青年海外協力隊の隊員になりたい，世界のためになりたい，途上国のことを一杯知りたい，仲良くなりたいなどと語ってくれた。

また，教員へのインタビューでは，生徒だけでなく教員の中にも異文化理解が進み，途上国への偏見が無くなってきたなどのインパクトが生じているとのことであった。さらに，学校の中で開発教育・国際理解教育を進めるためには，コーディネートするリーダー的存在の教員が必要であり，JICA など第三者に活動を評価してもらうことなどで，そうした活動への教員のモチベーションを高めることにつながるとの話もあった。

帯広市立稲田小学校の教員・小学生

帯広市立稲田小学校での研修員との交流授業

5. 研修員受入事業が国内の個人，組織，地域住民・社会に与えたインパクトの要因

上述したように，研修員受入事業により，研修実施担当者（個人），研修実施機関（組織），研修員を受け入れた地域社会・住民の各レベルにおいて，様々なインパクトが現れていることが確認された。また，各層へのインパクトは，研修員との交流の度合いが深い方が高まるため，研修員との交流が長期間にわたって継続的に実施されている場合に，より高いインパクトが発現すると考えられる。

しかし，研修員受入事業が個人や組織レベルに与えるインパクトについては，明確に捉えることができる傾向が強いのに対して，同事業が地域社会に与えるインパクトについては様々である。たとえば，研修実施機関が大学や国際協力団体などの場合には，研修自体がその組織内で完結することが可能で，技術研修に関しては必ずしも地域社会との連携が必

要ではなく，また国際交流という点でも，地域社会との連携のノウハウやネットワークが十分に整っているとは言えない場合が多いため，地域社会に与える影響はあまり大きくないと考えられる。一方で，研修実施機関が地域密着型，地域貢献を目指しているような組織や団体の場合には，より地域の活性化や地域づくりに研修事業を活かす可能性が高いと考えられる。さらに，研修事業を地域活性化にも活かすためには，地域の中にリーダー的存在となる人材がいることや，住民への広報を積極的に行うなどの取組が不可欠である。

なお，JICAでは，「草の根技術協力事業」による地域提案型研修（地方自治体などの団体が，地域の技術・経験を活かし実施するプロジェクト。同事業の中に本邦研修が含まれる）を実施しているが，研修員受入事業から草の根技術協力事業を展開し，地方自治体レベルの交流などにつながっている例（滝川市，秋田県小坂町など）も見られる。草の根技術協力事業では，より地域のリソースを国際協力に活用することが可能となることから，ODAを地域興しに活用する場合には，より有効なスキームであるとも考えられる。

最後に，研修員受入事業が国内に与えるインパクトへの懸念事項として，短期の日本語研修および国内研修旅行の縮減などによる，最近の大幅な研修期間の短縮措置が挙げられる（詳細は3-6参照）。都市部とは異なり，地方では地元住民が英語を話せないことが多いため，日本語習得が交流を深めるきっかけとなることから，研修員の日本語学習は不可欠である。また，研修期間が短くなることによって，地元住民がイベントに参加する機会が減少したり，交流イベントが以前のように開催しにくくなるなどの影響が出ており，地域社会・住民への同事業による貢献度は低下している可能性が指摘できる。

5-2-3 研修員受入事業が果たしたその他の役割

研修員受入事業が果たしたその他の役割としては，他のODA事業とのつなぎ的役割が認められる。表5-7は，研修員受入事業が，それぞれ案件形成段階，事業実施段階，限定的なニーズへの対応といったレベルで活用された例をまとめたものである。

表5-7 研修員受入事業の戦略的活用の例

段階（目的）	活用例
案件形成段階: （途上国側の主体性の促進）	1. 案件形成のツールとして活用する 2. 政策決定者の主体的関与を引き出すために活用する 3. 一定理解者層の形成のために使う
実施段階 （事業の効果やインパクトの増進）	4. R/Dの枠外の広義のプロジェクト関係者の本邦研修に活用する 5. 多様な利害関係者間の合意形成のために活用する 6. 短期専門家の代わりに活用する 7. 終了後のインパクトと持続性を高めるために活用する 8. 個別案件のC/P研修に活用する
限定的なニーズに機動的に対応する	9. 小規模なプロジェクトや開発調査の代替として活用する 10. 広義（三角協力）プログラムの形成や実施に活用する

出所：JICA「2010年度課題別研修プログラム概要」，p.11

このうち，限定的なニーズへの対応のために研修事業を活用できる例としては，次のようなケースがある。日本側からの提案で形成される本邦研修には，「障害者支援」，「博物館学」など多彩な案件が含まれる。こうした課題はなかなかプログラム・アプローチには乗らないが，途上国側のニーズが明確で組織的にもコミットしているというような場合がある。こうした場合に，プロジェクトとしては立ち上げられないものの，課題別研修で途上国側の問題解決を促進するというような対応方法が考えられる。

また，無償資金協力で支援された病院の病院管理に関する本邦研修など，効果的な運営のための知識・スキルの修得としても研修員受入事業が活用されている。

研修員受入事業は，一件当たりの規模としては小さいものであるが，上述したように，他のODA事業の実施に当たって戦略的かつ有機的に同事業を活用することによって，様々な効果を発現している。

5-3 プロセスの適切性

JICA現地事務所への報告結果同様，プロセスの適切性については，「適切である」または「適切でない」といった評価をすることは困難である。しかし，様々な改革（第3章3-6を参照）により，制度疲労やマイナスの影響を起こしている可能性も指摘できる。そのため，再度，研修事業の実施の目的に立ち戻って，プロセス自体を見直す必要が生じていると考えられる。特に，評価の拡充やフォローアップなどについては，研修事業の数が多いため，今後はプログラム化の一環として位置づけるなどの見直しが必要であろう。

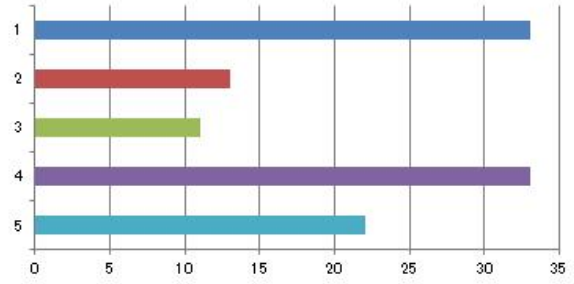
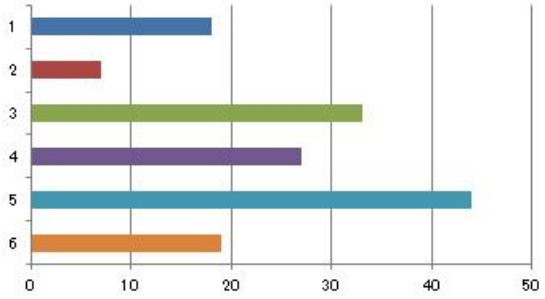
5-3-1 計画・実施プロセスの適切性

JICAでは，特に課題別研修を中心として，研修事業が相手国の要望に即したものになるよう，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，プログラム化の推進など，様々な改善を行っている（詳細は3章を参照）。

しかし，その一方で，研修コースの計画・実施過程においては，国内受託・実施機関の担当者の多くが，「選定プロセスに課題がある」と感じている。たとえば，国内受託・実施機関への質問票調査結果によれば，担当者の多くが，「研修員のニーズの把握」が特に困難であると感じており（図5-10参照），JICA関係機関に改善を依頼したい点としても，「研修実施後のフォローアップの実施」に続いて，「研修員の選定プロセス」という回答の割合が高い（図5-11参照）。

さらに，国内受託・実施機関のインタビューにおいては，研修員の選定プロセスに関して，「研修員の選定プロセスが戦略的でない。JICA現地事務所でも，体制に温度差がかなりある。たとえば，ドミニカ共和国では，研修員候補を決める際には面接を行い，ニーズ調査を実施しているが，コスタリカでは事務所が小さすぎるため，またインドネシアでは業務が忙しすぎるため，同様のことはできない状況である」などの意見が聞かれた。また，他の機関からは，「日本との外交関係，企業の進出などでキー・パーソンとなるような人材の発掘とフォローアップが最も重要である」との意見も聞かれた。

また，図5-11に示した通り，国内受託・実施機関の多くから，JICA関係機関に改善を依頼したい点として，「財政面での改善（受託機関への支援）」が挙げられている。現在，国内受託・実施機関には人件費のみが支払われており，技術経費についての対価は支払われていない。しかし，資質の高い人材を研修員受入事業に配置するために，技術経費などを予算化すること（具体的には，研修の成果を上げるための会議費，調整費や，フォローアップのための予算の積算など）が求められている。

図 5-10 コースの企画・計画，実施の過程で，特に困難であると感じておられる点はどのような点か（3 つまで複数回答可）（回答数を示す）。	図 5-11 「途上国の人材育成の目的」の達成度をより高めるために，JICA 他関係機関に改善を依頼したいのはどのような点か（3 つまで複数回答可）（回答数を示す）
	
1. 研修員のニーズの把握が困難 2. 言葉の障壁が乗り越えられない 3. 適切な講師陣を配置するのが困難 4. JICA 他，関係機関との調整（タイミングなど） 5. その他	1. 案件形成のプロセス 2. 案件形成のタイミング 3. 研修員の選定プロセス 4. 財政面の改善（受託機関に対する支払額の増額など） 5. 研修終了後のフォローアップの徹底 6. その他

なお，青年研修（旧青年招へい事業）については，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。しかし，こうした取組に対して，青年研修を実施している国内受託・実施機関からは，「毎回，研修員からは，日本の青年との交流や，日本文化への触れ合いを求める声が強く，スキルの研修だけでは得られないものへの期待と不満が出ている」との声も上がっている。また，「青年研修の日数については，現在出発から帰国までが一律18日間（研修自体は13日間）と決まっているが，研修の内容によっては，研修期間に幅をもたせるようにしてはどうか」との声もあった。さらに，青年研修については，単年度の計画ではなく，もう少し長い期間（3年程度）にしてはどうかとの意見もある[5]。

5-3-2 実施体制の適切性

1. 国内受託・実施機関における実施体制

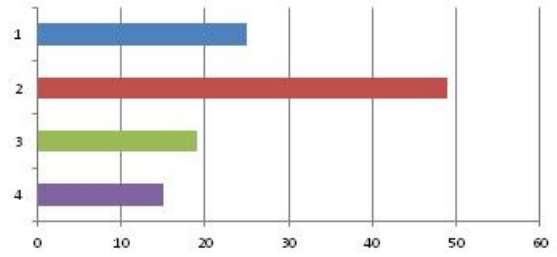
本邦研修における国内受託・実施機関への質問票調査において，研修員受入事業のための実施体制について聞いたところ，「各コース実施のためのチームを組成している」との回答が最も多く寄せられた。また，多くの機関では，専門の講師も採用されている（図5-12参照）。

しかし，研修員受入事業の終了時評価結果では，問題点および問題点を引き起こした要因として，「研修中，ファシリテーションは研修監理員に頼りきりになる傾向があり，監理員へ

[5] 課題別研修については，現在３年で案件を見直すことになっているが，人材育成の観点から３年程度では短すぎるため，５年程度に見直して欲しいとの意見も聞かれた.。

の負担が大きかった。研修受託機関，協力機関の深い関与が求められる」，「コースリーダーが全期間確保できなかったため，研修員への助言，指導が十分に行きわたらなかった部分があった」など，実施体制に問題があった点が指摘されている。また，「コースリーダーに多大な負担をかける形で実施されたため，本年度をもって終了することになった」という研修コースもあった。コースリーダーの負担がかなり大きい場合には，研修自体の継続性も難しく，コースリーダーの全期間の確保が難しい場合には，研修の質にも大きな影響を与えることとなる。優秀なコースリーダーを全期間にわたり確保することは予算制約などのため難しい場合もあると思われるが，今後は予算やコースリーダーの負担，協力体制も鑑みつつ，適切な講師の選定ができるような工夫が望まれる。

図 5-12 研修員受入事業のためにどのような実施体制をとっているか。（あてはまるものをすべて選択）（回答数を示す）。



1. 専門の講師を採用している
2. 各コース実施のためのチームを組成している
3. 問題の早期発見・対応のためのモニタリング体制をひいている
4. 特別な実施体制はひいていない

2. JICAの実施体制

研修員受入事業のJICAの実施体制については，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が進んでいる。また，2011年1月には，JICA国内センター，課題部，国内事業部と共に，21の分野課題検討会が開催されるなど，本部および国内機関の体制強化も進んでいる。

なお，実施体制における問題点として，JICA国内センターにおける人員不足という問題が指摘できる。たとえば，ある国内機関では，研修担当人員は毎年減少傾向にあり，所員一人当たりの負担が増加している。さらに，研修コース承認のタイミングなどの関係で，年度当初（4月～7月）には研修コースを実施できないため，すべてのコースが下半期（10月～3月）に集中している。過度な負担の軽減などのためにも，研修実施時期については，通年で平均化されるなどの工夫が必要である。

3. 連携体制の強化

最近では，様々な形での連携強化が進んでおり，「地方自治体との連携事例」（横浜市とJICAによる連携事例など）や，「大学連携事例」（帯広畜産大学との連携事例など），「官民連携事例」などが既に発現している。「官民連携」については，北九州技術協力協会（KITA）と，それに積極的に協力してきた200社を超える民間協力企業，それらを全体的に統合推進してきた北九州市の国際協力政策の有機的「連携」例などが，地域のグローバル化の成功事例

として良く知られている。また，最近では，「官民連携研修事例」なども始まっている（「官民連携事例」や「地方自治体との連携事例」については，Box Story 5-5を参照）。JICAとしても，政策的課題に対応するため，国民参加事業や民間連携促進を十分勘案しながら，地域社会や経済界をパートナーとした新規の事業を積極的かつ包括的に展開することを計画している。

Box Story 5-5: 研修員受入事業における「地方自治体との連携」や「官民連携」の事例（JICA 横浜）

横浜市とJICAの間では，「地方自治体との連携」が様々進められている。横浜市では，第4回アフリカ開発会議（TICAD IV）が開催されたが，これを契機に，横浜市の保有する技術を活用したアフリカへの技術研修として，2007 年度～2010 年度までに，動物の飼育繁殖技術（環境創造局），港湾技術者研修（港湾局），水道技術・経営（水道局）の 3 つの研修が実施された。横浜市は，TICAD や APEC 閣僚会議（2011 年 11 月）を誘致するなど，市民の国際的課題や他文化共生への関心および参加意識の高い地域である。横浜市では，このような地域的な特性やリソースを活かして研修事業を実施しており，地域のリソースの活用という点でのグッドプラクティスであると思われる。

また，最近では，「官民連携研修」も開始されている。この研修は，外務省が 2008 年に打ち出した「成長加速化のための官民パートナーシップ」を受けて実施されたものであり，テルモ株式会社が自らメキシコでニーズを発掘し，研修を企画・立案，外務省によって採択され，コストシェアリングで実施されたものである（メキシコ人医師を対象に 2011 年 9 月に実施）。JICA は，これまで多くの研修事業を行っているノウハウを活かし，実施面で協力を行っている。民間企業が持つ高度な技術，様々なノウハウやネットワーク，そして，JICA の開発機関としての経験を組み合わせることで，日本の技術を世界に発信，提供していく好機となった今回の研修。「官」，「民」のそれぞれの持ち味を活かした取組として，今後もこのような取り組みが続くことが期待される。

（出所：JICA ホームページ 2011 年 10 月 3 日掲載記事など）

しかし，連携体制の強化については，課題も残されている。たとえば，国内受託・実施機関へのインタビュー調査では，今後の連携課題として，以下のような点が指摘された。第一に，各受入機関（分野の関連団体）における連携強化である。たとえば，現在は，各受入機関が研修員の見学先（視察先）を決めているため，見学先が重複するなどのケースが生じている。類似コースのカリキュラムやテキストなどを情報共有することができれば，テキストの翻訳の重複などを失くすことにも繋がるのではないかと考えられる。第二に，他プロジェクトへの研修員のさらなる活用である。たとえば，日本のことを良く知っている帰国研修員については，本邦研修に参加するだけで終わらせるのではなく，途上国でもプロジェクトなどで活用を進めることによって，より成果の発現につながると期待できる。

5-3-3 研修の質・内容の確保に至るプロセスの適切性

本件調査では，国内受託・実施機関への質問票調査において，研修員受入事業の質を確保・管理するために各機関が注力していることを聞いたところ，各機関とも，研修事業の質の確保に努めている状況が確認できた。

- **研修員のニーズの把握**
  研修員のニーズの把握のための研修員とのコミュニケーションの重視，研修ニーズを把握するための現地事前調査の実施など
- **適切な研修カリキュラムの作成**
  研修コースのカリキュラムの原案が決まった段階で，関係者が複数名集まり，講義科目，

見学先，実施時間の妥当性を検討し，不十分と思われる点は，コースリーダーに改善を求めるなど

■ **適切な指導講師の配置**

各コースで第一人者の講師陣，高い英語力並びにコミュニケーション能力，コースの内容を熟知したコースリーダーの配置，青年海外協力隊・シニアボランティア・専門家経験者など，途上国の現場経験者のコースリーダーとしての積極的活用など

■ **指導内容**

研修成果をより高めるための，「世代交流・文化交流・体験視察など」のカリキュラム内容への組み込み，研修員の課題の明確化，コースリーダーを交えた討論・意見交換・発表の場の設定による理解の促進など

■ **フォローアップ**

ニュースレターの送付や電子メールによるフォローアップの実施，年1回のフォーラム開催，フォローアップ調査を通じた研修成果の分析およびその結果を踏まえた研修内容の改善など

このように，各機関共，様々な形で研修内容の質の確保に努めているものの，適切な講師陣の継続的な確保や人材の組織的な育成などについては課題も見られる。国内受託・実施機関の多くでは，国際協力自体が本来の目的でないため，JICAによる国際協力人材の育成を目指した研修などを開催して欲しいとの要望が，国内受託・実施機関へのインタビューの中で聞かれた。

5-3-4 モニタリング・評価・フォローアップの適切性

JICAでは，研修実施に当たっては，研修後の事後活動（フォローアップ）が大切であるとの認識の下，様々な工夫がなされている。たとえば，研修員受入事業では，事後活動として帰国後にファイナルレポート（最終報告書）の提出を義務付けているが，研修員の事後活動を支援する方策として，TV会議方式によるファイナルレポート発表会を行っている例もある。この事例では，1年次・2年次においてはファイナルレポートの提出数が芳しくなかったため，3年次に改善策としてTV会議方式によるファイナルレポート発表会を開催することを本邦研修中から研修員に周知し，意識つけを行ったところ，帰国研修員全員からの提出が確認された。このように，TV会議方式によるファイナルレポート発表会の開催は，研修員のモチベーション向上，維持に加え，技術的助言を得られるなどの点から，帰国研修員の事後活動支援の方策として有益であると考えられる。

また，フォローアップに関する他の好事例として，本邦研修終了後に在外補完研修を実施し，帰国後の取組を支援したり，帰国研修員のネットワークを活用している例が挙げられる（Box Story 5-6を参照）。帰国研修員のフォローアップを進めていくためには，JICA在外事務所と国内機関との連携が不可欠であることから，今後もこれらの機関におけるコミュニケーションや情報共有を促進することが必要であろう。

Box Story 5-6: 研修員受入事業におけるフォローアップの好事例
（地域別研修「中米・カリブ地域 住民参加型農村開発ネットワーク運営・管理」）

JICA 筑波では，2005 年度から 6 年間，中米カリブ諸国の農村開発の政策普及関係者を対象とした研修コースを継続的に実施している。これまで 99 人の帰国研修員を数えるが，各研修員が日本で学んだノウハウを活かし，現地の中山間地の生活環境の厳しい農村の生活改善に取り組んでいる。

なお，本コースでは，過去 6 年間の積み重ねを活用すべく，本邦研修の終了後に，研修員の参加国での帰国研修員が行っているパイロットプロジェクトを補完研修として訪問。現地での普及事例を通して，中米諸国ならではの現場感覚に合わせた配慮，工夫なども学べるよう，研修カリキュラムが組みたてられている。

また，さらなる特有の取組として，前述のような本邦研修プラス在外補完研修実施を踏まえて，同コース帰国研修員一人ひとりが帰国後の取組を進めるだけでなく，複数の帰国研修員を面的広がりとして活かすための体制作りが行われている。帰国研修員は，本コースの研修で得られたノウハウを活用して自国で活動を展開するが，その際，一人ひとりでは不慣れなこと，また技術的に不安も抱いている。これを少しでも乗り越えるために，帰国研修員の情報共有，相談のためのネットワークを構築，支援していると言える。

このネットワークの優位性は，帰国研修員同士の活動（パイロットプロジェクト）の成否について意見交換することで，研修員自身では気づかない別の視点から自身の取組を見直すことができ，約 100 名に及ぶ帰国研修員全体が，中米カリブという一つの地域の農山村の改善に向かってチャレンジして進めることができることである。これらは，帰国研修員同士の相互支援であるが，それに対する日本から現地での活動に対するアドバイスなどフォローアップに JICA も取り組んでいきたいと考えている。

（出所：JICA ホームページ 2011 年 5 月 12 日掲載記事）

前述（5-3-3）したように，国内受託・実施機関でも，研修員受入事業の質を確保・管理するために，様々なフォローアップのための取組を行っている。また，JICAでは，研修事業のフォローアップについては，研修経費（1件1,000～2,000万円/年）とは別に，フォローアップ経費を付帯事業として計上しており，事後評価やフォローアップ研修に活用しているが，この経費については使いにくいとの指摘もある。

国内受託・実施機関へのインタビューや質問票調査では，フォローアップについて，「フォローアップ事業を充実させたいが，受入機関だけの努力だけでは難しい。フォローアップに焦点を当て，予算をつけてもらうことにより，研修の評価結果は向上すると思われる（たとえば，研修事業をプロジェクト発掘につなげる）」などの意見が多数寄せられた。さらに，「研修終了後の状況について，（国内受託・実施機関にも）情報を報告頂きたい。何らかの形で報告があれば，次年度の企画・計画段階で，より効果的な研修実施のために改善を行うことができる」との意見も複数寄せられた。このような意見を踏まえ，今後，JICAが実施するフォローアップ調査結果については，国内受託・実施機関に対して情報共有を進める必要があると言えよう。

なお，JICA国内センターへのインタビューにおいて，フォローアップに対する課題を聴取したところ，「途上国の通信事情などの理由により，帰国後の個人レベルの活動把握は困難である。プログラムレベルでの評価に含める方が適当である」，「フォローアップについては，研修の数が多いため，すべてに実施するのではなく，成果が出やすいものをモデル的に選んでフォローアップすることも大事ではないか」，「帰国研修員やネットワークをフォーカルポイントとして技術協力において活用することが大事ではないか」などの意見が聞かれた。今後，プログラム化を進める過程において，フォローアップについてもプログラム化の中で予算配置を行うことなどを検討する必要があると言えよう。