

# 開発途上国向け本邦研修事業の効果的な実施についての考察 — JICA 研修員受入事業を事例として —

佐藤 和美

## 1. 研究の目的と方法

研修員受入事業は、開発途上国の国造りの中核となる行政官、技術者、研究者などを日本に招聘して、それぞれの国で必要とされている知識や技術を伝える協力で、日本の最初の国際協力事業として 1954 年に実施されてから、一貫して日本の国際協力の中心的役割を担ってきた。しかし、他の事業評価が行われている中で、研修員受入事業については体系的な評価は実施されておらず、事業の効果的・効率的実施のための検討は進んでいない。

研修員受入事業の実施機関である国際協力機構 (JICA) は、2003 年の独立行政法人化に伴い組織改変を行い、それまでの事業形態別から、課題別・地域別組織体制に移行した。この組織改変は、開発途上国の開発課題に対し、援助形態ごとの方法に縛られることなく、問題解決の方法を考えることを可能にすることを目的としたものである。さらに、現在は、独立行政法人 2 年目の改革として国内の事業実施体制の見直しを掲げており、その中で研修員受入事業の効果的な実施に向けた取り組みが重要課題とされている。こうした動きは、これまで研修事業の開発政策における位置づけが不明瞭であり、単発的に実施されていた感がいかなかった状況の改善につながると期待され、研修員受入事業の方針や事業の計画レベルでの改善に向けた動きと評価できる。

その一方で、研修員受入事業をどのように実施・運営すれば研修効果が高まるかといった、事業の実施レベルでの改善に向けた検討は進んでいない。これは、JICA は研修員受入事業の実施機関として、研修コースの発掘、実施の必要性といった計画立案は行っているが、実際の研修事業の実施・運営は、その分野の専門性を有する研修受入先に委託しているため、実施段階での改善については研修受入先の努力に期待している面が大きいと思われる。

しかし、現実問題として、研修受入先は国内でそれぞれの専門分野にかかる事業を実施するための組織であり、開発途上国からの研修員に対する研修を行うための専門機関ではないため、効率的・効果的に技術移転を実施する方法についての研究やノウハウ蓄積に積極的に取り組むことは期待できない。今後、研修員受入事業による効果的な人造り協力を進めていくためには、事業の計画立案にかかる質の向上と合わせて、研修成果を確実に達成できるように、事業の実施・運営方法の質を高めることが重要であり、研修事業の効率的・効果的な実施方法についての研究が必要である。

本研究は、JICA の研修員受入事業において、研修目標の達成を確実にするために、研修実施に際して配慮すべき点について研修事業実施に携わる実務者の立場から考察し、今後、事業をより効果的・効率的に実施するための提言を行うことを目的とする。

研究では、研修員受入事業を取り巻く関係者に対するインタビュー及び既存の報告書等からの文献調査をもとに、現在の研修員受入事業における問題事例を収集し、KJ 法により問題構造を解明した上で、問題の背景と原因を探る。

## 2. 論文の構成

### 第1章 はじめに

- 1.1 問題意識
- 1.2 研究の目的と方法
- 1.3 本論の構成

### 第2章 研修員受入事業の現況

- 2.1 開発途上国における人材育成の必要性
- 2.2 研修員受入事業による人材育成の歴史
- 2.3 研修員受入事業による技術移転の概要

### 第3章 研修事業実施現場の現況

- 3.1 研修事業関係者とその役割、活動
- 3.2 研修事業実施現場の現況

### 第4章 研修事業実施現場を取り巻く問題

- 4.1 問題点の収集、分析方法
- 4.2 問題の構造
  - 4.2.1 共通の技術・社会・文化的背景をもっていないことに起因する問題
  - 4.2.2 両者のギャップを埋める上での問題
  - 4.2.3 教育工学的配慮がされていないという問題
  - 4.2.4 研修関係者は研修専任ではないことに起因する問題
  - 4.2.5 研修員の不均一性へのフォローがされていないという問題
  - 4.2.6 外国語で研修することに起因する問題
  - 4.2.7 自国で応用・適用可能な技術として教えられていないという問題
  - 4.2.8 技術移転だけでは研修目的は達成できないという問題
  - 4.2.9 研修現場の状況を把握できないという問題

### 第5章 問題の背景及び対処方法についての考察

- 5.1 問題の背景についての考察
- 5.2 効果的な研修事業実施運営のための提言

## 3. 論文の概要

研修員受入事業は、実施機関である国際協力機構(JICA)、専門技術を有し技術移転を行う研修受入先、研修実施に必要な調整・手配業務を行う(財)日本国際協力センター(JICE)の三者により実施されている。しかし、JICA は技術移転の内容や状況把握が困難であるという問題、研修受入先は研修専任機関ではないことによる制約を抱えている。また、JICE は、研修現場の状況を最も把握できる立場にいるが、専門性を有していないため、技術移転の内容や方法に深く関与できないという限界を抱えている。こうした研修実施体制が抱える限界や制約に加えて、研修実施

方法についても、計画立案、研修員の募集・選考、研修プログラムの内容、評価の面で、様々な問題が存在する。

研修事業実施現場を取り巻く問題は、文献調査及びインタビューによって収集し、KJ 法によって分析した結果、次の9つの問題群に分類された。

- ① 講師と研修員、また研修員同士が共通の技術・社会・文化的背景をもっていないことに起因する問題
- ② 講師と研修員、また研修同士がギャップを埋める上での問題
- ③ 教育工学的配慮が行われていないという問題
- ④ 研修関係者は研修専任ではないことに起因する問題
- ⑤ 研修員の不均一性へのフォローがされていないという問題
- ⑥ 外国語で研修することに起因する問題
- ⑦ 自国で応用・適用可能な技術として教えられていないという問題
- ⑧ 技術移転だけでは研修目的は達成できないという問題
- ⑨ 研修現場の状況を把握できないという問題。

さらに、9つの問題群について考察した結果、次の6つ原因と背景の存在が整理された。

- ① 技術移転の内容の変化への対応が不十分：  
技術移転の内容が、技術・技能開発から組織・制度造りに必要な能力開発へと変化してきたことで、技術・知識的ギャップを埋めるだけではなく、それぞれの国の政策・制度的な環境に応じた協力が必要となっている。しかし、途上国の技術・知識的ギャップの背景について十分な研究を行う機能は存在しない。
- ② 技術・知識的ギャップ重視の傾向：  
研修受入先はその分野の専門機関であるため、技術移転において、技術・知識ギャップの解消を重視する傾向がある。
- ③ 技術移転の方法に関するノウハウ蓄積の仕組みの不在：  
研修現場での技術移転の方法に関する成功例、失敗例の蓄積・分析がされておらず、これまでの経験を活かす仕組みが存在しない。
- ④ 研修関係者が抱えている限界を相互補完する仕組みの不在：  
研修実施機関である JICA は技術移転の内容について高い専門性を有していないため、研修コースの実施運営上の問題については研修受入先の対応を期待している。しかし、研修受入先は研修専任機関ではないため研修のためのノウハウ蓄積・研究に積極的に取り組むことは困難な状況にある。また、JICE の研修監理員は研修実施状況や個々の研修員の背景、理解状況を最も把握できる立場にあるが、専門性を有していないため技術移転の内容や方法に深く関与できないという限界を抱えている。このように、三者はそれぞれに限界や制約を抱えているが、相互補完する仕組みが存在しないため、研修実施上の問題が解決されにくいという状況が生まれている。
- ⑤ 指導者の教育経験の不足を補う仕組みの不在：  
研修では専門性の高い技術・知識を扱うため、ほとんどの場合、その分野の専門家である

が教育経験をもたない講師が技術移転を行っている。しかし、講師の教育経験の不足を補う仕組みは存在しない。

⑥ 研修目的達成に関わる技術移転以外の要因の存在：

個人の能力向上やその後の効果の発現は本人のやる気や責任感に左右されること、外国で研修を受けることによる健康・精神面への影響、研修員の募集・選考における問題など、技術移転の内容や方法以外にも研修成果に影響を与える要因が存在する。

以上の研修員受入事業の実施現場を取り巻く問題構造とその原因・背景についての考察から、次の3つの提言が導き出された。

技術・知識的ギャップの背景にあるその国の社会・文化背景も含めた調査研究を強化するとともに、研究成果を研修コースの計画立案、実施レベルに反映させる仕組み作りが必要である。

技術移転の実施現場での成功例、失敗例を蓄積し、研修員の学習過程に照らして分析を行い、研修カリキュラム策定や指導方法に関するノウハウとして蓄積・実践していく仕組みを作る必要がある。

今後も専門性の高い研修を実施していくためには、その分野の専門性を有するが教育経験をもたない講師が技術移転を行う状況は変わらないと思われる。そこで、講師には、研修員の学習過程に配慮した教え方の重要性への認識を促すと共に、講師の教育経験の不足を補う仕組みづくりが必要である。そのためには、先の技術移転の方法に関するノウハウの蓄積とともに、技術移転の現場での実践を支援することができる研修監理員の育成が必要である。

これらの対応が取られることにより、研修関係者がそれぞれ抱える問題を相互補完する仕組みが生まれ、効果的な事業実施につながる事が期待できる。