

論文概要

訪日研修の成果を高める研修内容のあり方の考察

- JICA 課題別研修を対象として -

五十嵐玲美

研究の目的と方法

本論文の目的は、独立行政法人国際協力機構（以下、JICA）が実施している途上国人材を育成するための訪日研修の成果、成果を高める要因、研修の成果を高める研修内容を明らかにすることである。

2005年発表のJICA改革プラン第二弾以降、JICAでは課題別研修の見直しが継続して実施されてきた。2008年度からは研修の具体的な目標の設定や業務完了報告書への目標ごとの成果の測定結果記載などが導入された。目標の設定には、訪日研修中に達成されるべき目標だけでなく、帰国後に達成すべき目標も含まれるようになったが、JICA国内機関と研修実施機関が継続して帰国研修員を支援できる仕組み、予算、時間は基本的に含まれていなかった。JICA訪日研修の成果は帰国後も研修実施機関が関与すべきなのか、可能であるのか、そもそもJICA訪日研修の成果とは何かを明らかにしたいと考えたことが、問題意識の生まれた背景である。

JICA課題別研修の成果とは何かを明らかにするために、2014年1月までに公開されていた3件のJICA課題別研修の調査報告書の内容を整理した。同報告書は、課題別研修の研修成果と研修成果を高める要因・阻害する要因を調査したものである。しかし、1つの調査報告書に複数の調査がまとめられているため、全体としての結論が示されていない。また、報告書ごとに実施された調査項目と結果のまとめ方が異なっている。3件の調査報告書を個別に読むだけでは、何が研修成果であるのか、何が研修成果を促進・阻害する要因であるのか明確ではない。以上の理由から、3件のJICA課題別研修調査報告書で報告されている研修成果と研修成果を高める要因・阻害する要因を明確に整理した。

また、同報告書は、研修成果を高める研修内容を検討した報告書ではない。JICA訪日研修の内容の改善のための工夫が紹介された教材や論文は複数存在しているが、それらの教材や論文は、研修の成果と成果を高める要因に基づいて作成されていない。研修成果と成果を高める要因に基づいて、研修成果を高める研修内容についても明らかにすることとした。

研修成果と成果を高める要因に基づいた研修内容を検討するために、研修員を対象とした調査も実施した。本研究のために行った調査は、2010～2012年度に実施された「太陽光発電導入計画支援研修」帰国研修員へのアンケート調査と2013年度に実施された「太陽光発電普及のための計画担当者研修（A）（B）」の研修員へのアンケート調査、参与観察である。これらの調査結果を基に、JICA課題別研修調査報告書で報告されている研修成

果と研修成果を高める・阻害する要因を補足しつつ、成果を高める研修内容を提案した。

論文の構成

第1章 はじめに

- 第1節 研究の背景
- 第2節 研究の目的
- 第3節 研究の方法
- 第4節 研究の構成

第2章 JICA 課題別研修の変遷と現状

- 第1節 課題別研修の概要
- 第2節 課題別研修に関わる JICA 研修事業の変遷
- 第3節 課題別研修の新たな評価制度構築の取り組み

第3章 JICA 課題別研修の成果と研修成果を高める要因

- 第1節 課題別研修調査報告書の比較分析
- 第2節 課題別研修の成果の比較分析
- 第3節 課題別研修の成果を高める要因の比較分析
- 第4節 まとめ

第4章 JICA 課題別研修の成果を高める研修内容の検討

- 第1節 調査の目的
- 第2節 調査の方法
- 第3節 調査の結果
- 第4節 まとめ

第5章 結論と今後の課題

- 第1節 結論
- 第2節 今後の課題

論文の概要

第1章では、研修の背景、研究の目的、研修の方法、研究の構成について述べている。JICA による課題別研修のあり方や評価の見直しが進められる中で、JICA 課題別研修の事後調査が実施されて、3 件の調査報告書が公開された。その調査報告書には、研修成果と成果を高める・阻害する要因が報告されていたが、研修成果を高める研修内容の提案までは記載されていない。一方、研修の内容を改善する工夫を報告する教材や論文は複数存在

しているものの、それらは研修の成果や研修成果を高める要因に基づいて作成されたものではない。研修の成果と研修成果を高める要因を整理して、研修成果を高める研修内容の工夫を提案することが本研究の目的である。本研究の目的を明らかにするために、JICA 課題別研修事後調査報告書の内容を整理し、課題別研修参加者へのアンケート調査によって、調査報告書で報告された内容を補足しつつ、研修成果を高める研修内容の提案を行った。

第2章では、JICA 課題別研修の概要と改革・改善の経緯と現状を概観し、課題別研修の現時点までの評価制度と内容を示している。JICA 改革プラン第二弾で、課題別研修の見直しが実施されることが発表された。その後の2007年度のJICA 年度計画に具体的な課題別研修事業改善のための取組みが記載されており、事前評価方法の改善、年次および終了時の評価制度の改善、新たな事後評価制度の枠組みの決定という課題別研修の評価方法の見直しが含まれていた。まず、事前評価方法の改善の取組みとして、2008年度から新規課題別研修の4類型化への整理、提案書作成時における具体的な目標の設定、業務完了報告書への目標ごとの成果の測定結果記載が実施された。しかし、事後評価制度も含めた評価制度全体の見直しが実施されるため、2013年度は新規案件の4類型化は廃止された。その後、新たな評価制度は発表されていない。

第3章では、3件のJICA 課題別研修調査報告書から課題別研修の成果と研修の成果を高める要因を示した。1件の調査報告書に2件以上の調査が報告されているが調査ごとに結論がまとめられていて全体としての結論が示されていない。また、調査報告書によって、実施されている調査項目と結果のまとめ方が異なり、3件の調査報告書を個別に読むだけでは、課題別研修の成果と研修の成果を高める要因が明確ではない。3件の調査報告書で示されている結果をまとめたところ、課題別研修の成果は、1) 研修員自身の変化（研修員の行動変化、研修員の能力向上、キャリアへの影響）、2) 研修員の行動による波及（組織への波及、政策・制度への波及、社会・経済への波及）、3) 副次的効果（ネットワーク構築、日本文化理解・親日感情向上）であることが明らかになった。さらに、研修成果を高める要因は、1) 研修員自身の要因、2) 研修内容の要因、3) 組織環境の要因であることが明らかになった。

課題別研修は来日中の研修であるため、成果1) 研修員自身の変化、3) 副次的効果への直接的影響はあるものの、成果2) 研修員の行動による波及に対しては、直接的な影響を与えるものではない。課題別研修中に研修員は帰国後の活動計画案を策定するが、成果2) は研修員が自ら帰国後に実行に移して初めて成果となる。しかし、成果2) は成果1) によってもたらされるものである。もし、研修員に知識の向上も意識の変化も全くない場合、帰国後に何かの活動を起こすことは考え難い。一方で、成果1) が高まるほど、成果2) も高まる。課題別研修は成果1) に影響を与えることで、間接的に成果2) へ影響を与えている。

課題別研修は要因1) 研修員自身に関わる要因に大きく影響を受ける。例えば、研修員

の英語力が著しく低い場合、講義やディスカッションを理解できず、知識の向上を望むことができない。要因 1) は要因 2) 組織環境に関わる要因の一つである研修員の人選と密接に関わっている。適切な人選は研修員派遣組織の人事・事業戦略や JICA 現地事務所の戦略という要因 2) に影響される。

成果 2) 研修員の行動による波及効果は、要因 2) 組織環境に関わる要因に影響される。帰国研修員が行動を起こそうとする場合には、所属組織（上司）の理解とサポート、所属組織や JICA 現地事務所による事後フォローアップが重要である。帰国研修員からは、上司や組織の理解が得られないため活動しようと思っても提案が通らない、予算が確保できない、別の部署に異動してしまったという話をよく聞く。成果 2) を求める場合は、要因 2) を充実させることが必要不可欠である。

課題別研修は成果 1) 成果 3) に直接的な影響を与える。そして、要因 3) 研修内容に関わる要因に大きく影響される。第 4 章では、成果 1) に影響を与える要因 3) を明らかにし、成果 1) の中でも「研修員の帰国後に日本で得た知識を活かして活動しようとする意欲の向上」に着目した。

第 4 章では、JICA 課題別研修に参加した研修員へのアンケート調査を基に、成果を高める研修内容を明らかにした。まず、成果に関するアンケート調査結果から、第 3 章で明らかにした成果と同じ内容であるのかどうかを確認したところ、ほぼ同じ内容が確認できたが、第 3 章で明らかになった成果には含まれていなかった成果が 1 つあることが明らかになった。自国を変えたい、日本で学んだテーマで自国の問題解決をしたいといった帰国後の活動への意欲の向上が成果の 1) 研修員自身の変化として見られたのである。帰国後の活動意欲の高まりは、2) 研修員の行動による波及効果を高めることにもなっている。

次に、研修員自身の変化として、「太陽光発電に関する知識の変化」「考え方や物事の進め方の変化」「太陽光発電事業を推進する意欲」「自国を変えたいという意欲」を 1 番の変化と回答した研修員グループの変化の要因に関するアンケート調査から、その要因はどのような研修内容から得ることができたのかを確認した。その結果、「問題解決に役立つ手段の発見」と「日本文化からの影響」が重要な要因であることが明らかになった。

最後に、「問題解決に役立つ手段の発見」と「日本文化からの影響」にはどのような研修内容の枠組みが有効であるのかを考察した。「問題解決に役立つ手段の発見」には 1) 自国や業務の問題点とその要因を把握するためのカリキュラム（カントリーレポート作成・発表、PCM ワークショップ）、2) 問題解決に役立つ事例・手段の紹介（講義、訪問、演習）、3) 問題解決の方法を具体的に考えるカリキュラム（PCM ワークショップ、アクションプラン発表）、4) 研修員の気づきを促すファシリテーションが有効である。また、「日本文化からの影響」とは、1) 強い責任感、勤労意欲、寛容さ、親切心といった大多数の日本人が持つ特性、2) 政府、民間組織、市民間の協力体制であることがわかった。「日本文化からの影響」を促進するために 1) 講師・訪問先との意見交換の時間設定、2) スーパーバイザー・日本人スタッフとの意見交換の時間設定、3) 研修員が積極的に外出できる環境づくりを提

案する。

「問題解決に有効な研修内容」と「日本文化からの影響」はどちらにおいても、研修員自身が自国の人々にも責任感と他者への尊敬の念を持って物事に取り組む姿勢を紹介したい、日本や他国で取り組んでいるこの政策や制度を導入して自国の問題解決をしたいと感じてもらうことが大切である。そのためには、日本での研修の場で、理想の事例を見つけてもらう手助けをすること、そして、その事例を達成するための方法を見つけてもらう手助けをすることが、目指すべき研修のあり方である。理想の事例と達成手段を見つける助けを念頭において、研修内容を改善していくことが、JICA 課題別研修に携わる関係者の役割である。