

# 「人材育成奨学計画（JDS） 事業の効果検証」

## 基礎研究報告書

令和2年2月  
(2020年2月)

独立行政法人国際協力機構（JICA）

株式会社国際開発センター（IDCJ）

資金
J R
19-011

# 「人材育成奨学計画（JDS） 事業の効果検証」

## 基礎研究報告書

令和2年2月  
(2020年2月)

独立行政法人国際協力機構（JICA）

株式会社国際開発センター（IDCJ）

# 要 約

## 1. 本基礎研究の概要

人材育成奨学計画（JDS）は、「開発途上国の優秀な若手行政官等が本邦大学院で能力を向上させ学位（修士等）を取得し、帰国後に中核人材として同国の開発課題の解決に寄与すること、また人的ネットワーク構築を通して将来的な二国間パートナーシップの強化に資すること」を目的とする無償資金協力による留学生受入れ事業である。2000年度から2018年度までに計15か国から4,302人の留学生を受け入れてきた。現在は16か国（ウズベキスタン、ラオス、カンボジア、ベトナム、モンゴル、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン、キルギス、タジキスタン、スリランカ、ガーナ、ネパール、東ティモール、パキスタン、ブータン）を対象として実施されており、更に対象国拡大の要望もある。一方、途上国からの留学生受入れ（奨学金）事業は日本及び他ドナーを含め複数存在し、更にJICAはJDSを含めた「JICA 開発大学院連携構想」の下で、より戦略性を高めた留学生受入を進めるなど、JDSを取り巻く環境も変化してきた。

JICAは2014-15年に基礎研究「JDSの成果に関する要因分析」を実施し、それまでのJDS実施の成果とその要因を確認・検証したが、その後の留学生受入れ実績の増加や上記の変化を踏まえ、改めて定量的・定性的な効果を示すことが求められている。以上を背景として、JDS事業の成果・インパクトの検証及び今後の更なる戦略性強化のための教訓を得ることを目的として、2019年9月から2020年2月まで本基礎研究「人材育成奨学計画（JDS）事業の効果検証」を実施した。

本基礎研究は、上記の16か国のうち、まだ卒業生が輩出されていない3か国（東ティモール、パキスタン、ブータン）を除いた13か国を調査対象国とし、ベトナム、バングラデシュ、フィリピン、キルギス、ガーナの5か国において現地調査を行った。作業工程は、(1)既存文献調査、(2)実地調査、並びに(3)収集データ整理・分析／報告書作成の3段階から構成された。このうち実地調査においては、1)質問票調査（全帰国留学生を対象としたEメールによる追跡調査）、2)国内聞き取り調査（受入大学、JICA関係者、実施代理機関等）、3)現地調査（運営委員会及び対象機関、帰国留学生、JICA現地事務所及び実施代理機関事務所等）を実施した。

本基礎研究の実施期間中に、担当部であるJICA資金協力業務部が任命したJICA内外の有識者2名、並びにJICA関係各部、実施代理機関が参加した検討会が2回開催された。検討会においては、業務の方向性や分析の途中結果、提言の方向性等についての確認・協議が行われた。

## 2. 既存文献調査のファインディング

JDS事業による留学生受入は2000年度のウズベキスタン、ラオスから開始されたが、2002年度以降は市場経済移行国以外からも留学生を受入れるようになり、以後、対象国は徐々に増加していった。2006年度にはインドネシアが初のJDS卒業国となり、2012年度に中国が卒業国となった。2012年にはアジア以外から初めて、ガーナが対象国となった。制度面では、2008年度より、途上国側の中長期的開発戦略や人材育成政策、日本側の国別援助計画

(国別開発協力方針)の枠組みとの整合性を重視するため、各国で準備調査を実施し、以後4年間の基本計画に沿ってJDS事業を実施していく新方式が順次導入された。

2000年度から2018年度までのJDS事業実施国(終了したインドネシア、中国を含む)の受入実績をみると、ベトナム(576人)、ミャンマー(509人)、中国(430人)、カンボジア(418人)、ラオス(398人)の順で合計人数が多い。地域別にみると東南アジア(6か国)が全体の55%を占め、以下、東アジア(18%)、中央アジア(13%)、南アジア(13%)、アフリカ(1%)である。JDS事業は東南アジア諸国を中心に留学生受入を行い、その中でもアセアン後発国に優先度が置かれてきたといえる。

調査対象13か国について受入留学生の男女比率をみると、女性の割合は全体平均40.2%で、前回調査時の11か国平均37.6%より増加しており、JDSが女性行政官の人材育成への貢献度を高めつつあるといえる。国別には、ミャンマー(67.5%)、モンゴル(62.8%)、フィリピン(57.9%)、スリランカ(51.1%)で、女性の割合が男性より高い一方で、タジキスタン(11.5%)、ウズベキスタン(12.7%)、バングラデシュ(15.6%)、ガーナ(17.8%)は未だにその水準が低く、課題である。

対象13か国の学位取得率は全体で98.7%、各国別には全て95.9%~100%の範囲にあり、非常に高い。2014-15年に実施された基礎研究において調べられた学位取得率(2012年度受入留學生までの実績)と比較しても、全体及びそれぞれの国についてほぼ変化はない。日本の大学院修士課程に留学した外国人留學生の2017年度の学位取得率89.5%との比較からも、JDS事業の学位取得率は高いといえる。

来日前に公務員であったJDS留學生数に対する、現在の公務員数(2016年度受入生まで)の割合を公務員現職率として確認すると、13か国全体では約80%と比較的高い割合であった。国別には、ネパール、スリランカ、タジキスタン、ラオスが90%以上で特に高い。一方、ウズベキスタン、モンゴル、キルギス、ベトナムは57%~73%で平均以下であり、より多くの割合で帰国留學生が帰国後に政府機関から転出していると思われる。

帰国後に公務員に復職した留學生(2016年度受入生まで)のうち、現在、課長以上の職にある者の割合(役職率)は、20%(ネパール)から97%(バングラデシュ)まで大きな幅がある。一般に、役職率の「通常の」水準は国により異なり、達成すべき比率を一律に設定することはできないと考えられる。一方、前回基礎研究で確認された各国の実績値との比較では、11か国中9か国で5年経過後に役職率が増加しており、ここからJDS事業を継続することで役職率の着実な上昇につながることを示唆される。更に、役職者のうち、局長クラス以上の割合についても、キルギス、タジキスタン、ウズベキスタン、ミャンマーで前回調査時より顕著に増加するなど、国により程度の差があるものの、より高いポジションへの昇進が進んでいることが確認された。

上記の定量成果指標である「学位取得率」、「公務員現職率」、「役職率」に基づき、その総合的な成果達成度を国別に評価すると、「学位取得率」は全ての国で高く、「公務員現職率」と「役職率の変化」の総合的な達成度において、スリランカ、タジキスタン、ミャンマーが「高い」、フィリピン、ラオス、カンボジア、ウズベキスタン、キルギスは「概ね高い」、ベトナム、バングラデシュは「中程度」、モンゴルは「低い」と判断された。

### 3. 質問票調査のファインディング

2000年度から2017年度までに調査対象国13か国から受入れた帰国留学生のうち、JDS留学生のデータベースに基づきメールアドレスが確認できた3,416人に対して質問票調査を実施した。Eメールに添付したエクセルで作成した質問票による回答かWebアンケートによる回答のどちらかを選べるようにした。連絡先不明者を除いた調査依頼者は3,149人で、調査依頼者における回収率は49.0%、全調査対象者に対する回収率は45.2%であった。

分析結果によると、JDS事業の応募には日本政府からの全額奨学金の提供、仕事上での新知識・技術の必要性、修士号の獲得、JDS事業への関心や日本の経済・技術力・文化への興味が影響を与えている。

JDS事業への満足度は非常に高い。国や参加時の年齢にかかわらず代理機関による生活面での支援、大学からのサポート、指導教授の指導方法、研究意欲、来日前のサポート、研究に関連する講座への評価は高く満足度に影響を与えている。ただこれらの指標は最近低下傾向にある。JDS事業に参加したことによって回答者の自信、分析能力、発言力、問題解決能力、指導力、自国の課題への気づき、交渉力などの能力が向上している。留学中に与えられた知識・技術の修得率は8割強と高く、国や参加時の年齢にかかわらず指導教授の指導方法、研究室の仲間との交流、昇進への期待が影響を与えている。

一方、修得した知識・技術の活用率は7割強で年数が経過しても活用率は減少せず、留学中に修得した知識・技術は十分有用性がある。回答者の9割以上が同僚に日本での生活や研究内容を伝えている。修得した知識・技術を生かした貢献では日本人の仕事態度の紹介、上司や組織に政策・システムの確立・改善を提言、職場で技術の改善が多い。また、貢献するためには自分自身のたゆまぬ努力が必要と考えている。

日本との関係に関しては、JDS事業に参加したことにより日本に対する感情が変化し、親日感情が深まっている。親日感情の深化に対しては日常生活面での支援、指導教授の指導方法が影響を及ぼしている。日本との関係を促進するための活動は頻繁ではないがしばしば行っている。しかし、帰国後の日本との友人や組織との交流はそれほどされてはいないことが分かった。

JDS事業の長所は、日本政府による全額奨学金提供、選択肢が多い大学・研究コースの提供、修士・博士課程対象の奨学金提供、選考の簡潔・透明性、自国の開発課題および日本の文化・知識技術を同時に修得、代理機関による日常生活のサポートと認識されている。

JDS参加時から現在まで公務員を継続している者は、そうでない者と比較して能力の向上、修士課程での研究、修得した知識・技術の活用、親日感情、JICA同窓会についての評価が高い。

### 4. 対象5か国現地調査のファインディング

2019年11月から12月にかけて実施された5か国における現地調査のファインディングの骨子は以下のとおりである。

#### ベトナム

ベトナムはJDS事業開始初期からの対象国の一つであり、2018年度までの来日留学生は合計576名（博士課程3名を含む）で、その人数はJDSの全対象国の中で最大である。2018

年度までに帰国した留学生の学位取得率は 99.4%であった。受入大学ではベトナム人留学生の平均的な基礎的学力（数学など）の高さが広く評価されている。

ベトナムにおける JDS の留学生の公務員現職率は 72.9%、また役職率は 24.6%である。役職のうち、特に局長以上の高位ポストに就いている帰国者が全体の中に占める比率は小さいといえるが、重要機関において高いポジションを占める卒業生が輩出され始めている。また、帰国後に日本と関わる職務に就く例や、留学先の指導教官と共同で研究やプロジェクトを行う例などが見られる。クリティカルマスの形成という点では、各大学や省庁においてある程度の帰国留学生の集積が見られるものの、組織内の所属部門（傘下機関を含む）が拡散していることもあり、集団として組織の意思決定に何らかのインパクトを与える規模とはいえない。他方、比較的年次の若い帰国留学生の集積によって、同じ機関から継続的に応募者を生み出す効果が見られる。

ベトナムの JDS 帰国留学生の役職率が相対的に低い背景として、同国では政府機関職員の上位ポジションへの流動性が必ずしも高くないことがある。また、近年、ベトナム政府は公務員数の削減政策を進めており、主要省庁の新規採用が極めて限定的になっていることなどから、JDS への応募者数が減少傾向にあることが懸念されている。今後、一層明確な成果発現に向けた戦略的強化が求められるが、2018 年度来日生より共産党中央組織委員会（CCOP）を通じた応募枠を設定したのはその一つの動きといえる。

## バングラデシュ

バングラデシュでは 2001 年度に JDS が導入され、2018 年度までに博士課程 3 名を含む計 361 名を受け入れている。2016 年度来日生まで 293 名の卒業生を輩出しており、成業率は 98.3%である。また、新方式のもとで対象者が公務員のみ限定された 2010 年度来日生以降の帰国生の公務員現職率は 94.6% であり、成業率・現職率共に高い水準にある。さらに、管理職率については 97.0%に達しており、他の JDS 対象国と比べて非常に高い水準にあるが、その理由の一つとして同国の国家公務員の中でも所謂エリート集団として位置づけられているカドレ職員のみ JDS への応募資格が与えられていることが考えられる。

中央省庁では省庁間の人事異動が頻繁に行われることもあり、各省庁における卒業生の蓄積は多くとも十数名程度に留まっている。一方、バングラデシュ銀行には上記 293 名の卒業生のうち 46 名が所属しており、クリティカルマスが形成されつつあると考えられる。帰国生は様々な役職に就いており、所属部門も多岐にわたる。こうした集積を生み出した要因としては、専門機関であるため中央省庁職員のように他機関への異動が無いことや、帰国生の知識・経験を考慮した政策的配置が組織により行われていることが挙げられる。

帰国生へのインタビューからは、帰国後に業務等を通じて日本との関わりを維持している者の多くは JDS 事業開始初期に長期日本語研修を受けた人たちであり、現在でも一定レベルの日本語会話が可能であることが分かった。一方、長期的な応募者数の減少傾向及び辞退者数の増加が顕著になってきており、優秀な候補者の確保が課題と認識されている。その主な理由として、JDS 事業開始当初と比較して現在は他の奨学金プログラムが多数存在しており、奨学金額も JDS より多額であることなどが挙げられる。

## フィリピン

フィリピンでは、JDS 創設 5 年目の 2003 年度から、年間約 20 名が日本に留学しており、2018 年度までの来日留学生は 340 名である。2016 年度まで（2018 年度帰国）の留学生のうち、不成業の者はおらず、学位取得率は 100%であった。帰国留学生によると、留学先での専攻分野の知識や調査・分析スキルの向上に加え、日常業務で時間管理を重視するようになった、データ収集・分析方法に対する正確さを追求するようになった、多様な意見や立場を考慮するようになったなど、留学体験を通じた意識や行動変容に関するコメントが多く聞かれた。JDS の成果の一つに人脈形成を上げる帰国留学生も多い。

留学生が留学前に所属機関との間で署名する奨学金契約では、帰国後に同じ職場と職位に戻ることが保証されると同時に、4 年間の復職義務が規定されており、留学後、ほとんど全てが元の職場に戻る。一方、フィリピンの帰国留学生の役職率は 30.0%であり、他国と比べて相対的に低い。フィリピンには定期的な異動や昇進が無く、空きポストが出ない限り昇進の機会が巡って来ない上に、部長級のポジションが非常に少ないという公務員制度が背景にある。

二国間関係強化への貢献という点では、多くの帰国留学生が ODA 実施において重要な機関で活躍しており、日フィリピン経済連携協定の見直し交渉に従事している者などもある。また近年公共事業道路省からの留学生が急増しているインフラ分野や、ミンダナオ支援に関連して多くの帰国留学生が輩出されてきた。これらの日本の比較優位性が一程度確立している分野で両国の懸け橋となる人材育成を継続することは、二国間関係の維持・発展にも貢献すると思われる。フィリピンのように一定の経済発展を遂げ、外交・経済関係において重要なパートナーと位置付けられている国においては、二国間関係の強化により注力した JDS 事業の活用が必要であり、その為の道筋と手段を明確化していくことが今後の課題と言える。

## キルギス

キルギスの JDS 事業は 2006 年に開始され、現在まで 1 期生（2007 年）～13 期生（2019 年）の 210 名（1 名博士課程）の留学生を送り出している。このうち、2017 年派遣の 11 期生までの計 171 名が予定どおり修士号を取得して帰国している。不成業者は計 5 名である。留学前に留学生、所属機関、国家人事局の 3 者が契約し、帰国後 1 年間は元の職場、次の 2 年間は職場は変わっても良いが公務員として留まる事になっているが、頻繁な組織改編により、帰国した時に元の職場が無くなっていることはままある。

帰国留学生には、30 代の年齢で事務次官、副大臣、大臣クラスになる者も数多くいる。また、日本での研究内容はもともと自分の職務と関連のあるテーマを設定し、帰国して原則は同じ職場に戻ることから、その職場で、あるいは、次に昇進した関連の職場で、政策策定などの際に生かされており、JDS 事業の大きな成果、インパクトが見られる。日本での研究が実務の改善という現実的なテーマに即していることは JDS 事業による修士課程での学習の特色である。

JDS 留学生がグループとして力を持つためにはある程度の累積が必要であるが、キルギスで最も権力のある大統領府ではスタッフに占める割合は、現在在学中の者も含めて 7%（10/140）と計算できる。その中でも戦略発展・経済・金融政策局では 56%と圧倒的である。

財務省でも7%(16/238)がJDS留学生である。その他、主要官庁として議会議務局8、経済省8などとJDS留学生は主要官庁に特に多い(13期生まで、含在学中)。

このように大きな成果の発現がもたらされた主な要因として、民主化や市場経済を担える人材が稀少でJDS帰国留学生が活躍できる余地が非常に大きい、国が小さいためJDS事業開始から10年余りでもJDS帰国留学生の累積が大きな効果を生んだ、公務員に認められた修士課程の奨学金はJDS事業とKOICA奨学金だけで内容的にJDS事業の方に比較優位性がある、などが挙げられる。また、行政ポストが公募制で年功序列の程度が小さく、組織改編によるポストの流動性が高いなど、公務員制度や仕組みの影響も大きい。

## ガーナ

ガーナはアフリカで唯一のJDS事業対象国である。2012年度の受入開始以来、2018年度までの7年間に55名を受け入れてきており、2016年度受入(2018年度帰国)留学生までに35名の卒業生を輩出している。帰国留学生の女性の割合は20%であり、ジェンダーバランスの課題を残す一方、学位取得率は100%であり、公務員現職率は82.9%である。現在、課長以上にある割合は34.5%であり、部長クラスに2名いるものの局長クラス以上の人材は未だなく、今後この割合が徐々に増えていくことが期待される。クリティカルマス形成の途上と考えられる例として、帰国留学生35名のうち、ガーナ銀行(中央銀行)に6名が勤務しており、そのうち、中央銀行総裁を輩出するエリート部門である研究局に3名も所属している。

ガーナのJDS事業は開始されてから間もないこともあり、開発課題解決への貢献に係る本格的なインパクトの発現は今後に期待されるが、留学中に習得した研究スキルを活かして事業プロポーザルを作成しUNICEFやWHOなどの外部資金を得たケースや、知識・スキルを所属組織での業務に活用している事例が見られる。二国間関係強化についても成果発現は時期尚早であるが、経済関連のJDS帰国留学生が現地の日本人会で新しい税制や法規制に関する助言を行った事例などが確認された。

成果に関する阻害要因の一つとして、ガーナにおける奨学金事業の競争環境激化がある。近年は中国などの奨学金事業の存在感が増しており、現地の日本関係者やメディアによれば、中国に留学しているガーナ人は2018年に6,475人にもものぼる。この環境変化も踏まえ、ガーナ政府関係者や帰国留学生から、JDS事業をより魅力的にするためにも規則・運営をもっと柔軟にすべきという意見が多く聞かれた。

## 5. 受入大学聞き取り調査のファインディング

本基礎研究では、JICAと協議の上、JDS留学生受入実績が豊富な10大学・15研究科を訪問し聞き取り調査を行った。

調査対象の15研究科のうち、12研究科はJDS事業創設後の初期から受入れを開始している。毎年10人以上のJDS留学生を受入れてきた研究科も多い。調査の聞き取り対象大学へのインタビューからは、英語コースの受入留学生全体のうちJDS留学生が最大数を占めているとの回答が多く、大学側にとって毎年安定数の受入が確保できるJDSはコースの運営・発展に大きな役割を果たしてきた。大学側が認識するJDS留学生の特徴として、母国での実務経験があることから他の学生よりも成熟しており、目的意識も明確、就学態度も真

面目であるなど全般的に評価が高い。JDS は大学教員が現地面接などで応募者選定に直接関与できることが全体的な留学生の質の担保につながっており、他の留学プログラムと比較して、学業面で受入れに不安を感じるものが少ないとの声がしばしば聞かれる。

JDS の成果発現のための大学による主要な取組みとして、特別プログラムを通じて JDS 留学生がクラス内での学習をより付加価値化する多くの機会を提供しており、その内容も各研究科がノウハウを蓄積することでより多様化していることが観察される。特別プログラムの経費処理については、留学生数による精算時の国別按分が不要になるなど、運用が柔軟化してきているとして肯定的に捉える大学が比較的多い一方で、事前の見積り取付けや申請などの手続きに大きな労力と時間がかかり機動性に欠けるとの認識を示す大学もあった。また、JICA の開発大学院連携プログラムの一環として、各大学が個別に日本の開発経験に対する講義の提供を進めており、JDS 留学生の必修科目としている研究科も多い。受講した留学生からは総じて高く評価されている。

JDS 事業が受入大学に与えたインパクトとして、訪問した全ての研究科において、JDS 事業への参画は、英語コース開設の契機になったか、既に開設されていた英語コースの発展を推進する役割を果たしてきた。英語コースの充実化、10 月入学コースの導入、留学生数の増加・多様化、教員の国際化、日本人教員及び職員の英語能力向上などといった大学及び研究科の国際化を基調として、JDS 事業が更にどのような変化を及ぼしたのかについて、今般調査の結果から以下が挙げられる。

- (1) 教員や他の学生に対するインパクト（研究室内の多様性・英語使用、JDS 生の具体的な経験・データを通じた研究内容の品質向上等）
- (2) 他コースや他奨学金プログラム実施のモデルの役割（他の 2 年プログラム導入時にモデルとしての活用等）
- (3) 大学の事業拡大への貢献（他プログラム応募・申請時に JDS の受入実績をアピールするなど）
- (4) 大学の組織運営改善への貢献（特別プログラム予算の研究科内での一括管理・運営の導入など）
- (5) 大学外部へのインパクト（地元ボランティア団体の活動活発化など）

受入大学から JDS 事業に関して指摘された課題・要望には以下のようなものがあった（主要な内容のみ）。募集・選定時の現地面接の実施は全般的に評価が高いものの、面接時期や治安面から（現在は現地面接を行っている国において）オンライン面接を求める声の一部あった。手続き面では、上記のとおり特別プログラムの申請・精算手続きの簡素化が要望された。一方、複数の JICA の奨学金事業に携わっている大学からは、JDS にかかる事務処理が最も扱い易く、他の研修事業を JDS の手続きに共通化することが望ましいとの意見が聞かれた。更に、JDS の博士課程留学については、3 年の年限で学生が博士号を取得するためには、入学前に十分な準備が必要であること等が指摘された。

## 6. JDS 事業の成果のまとめと貢献・阻害要因の考察

文献調査と実地調査の分析結果に基づき JDS 事業の成果は以下のとおりまとめられる。

「JDS 留学生の学位取得、知識・スキルの取得」については、対象 13 か国全体の学位取得率は 98.7%であり全般に非常に高い。帰国留学生へのインタビュー及び質問票調査からも、自国の開発課題解決のために必要な知識を習得したとの認識が広く聞かれる。

「開発課題解決のために習得した知識・スキルの活用」に関して、現職公務員として勤務している帰国留学生の割合（公務員現職率）を確認すると、13 か国平均では約 80%と比較的高い水準であった。質問票調査によると、回答者が修得した知識・技術を活用している割合は平均 74.4%であり、帰国してから年数がたってもその評価は減少しない。

「開発課題解決への貢献」について、公務員の帰国留学生のうち、課長以上の役職にある者の割合（役職率）の水準は国によりまちまちであるが、5 年前と比較すると 2 か国を除いてそれぞれ役職率は増加している。

「二国間関係強化への貢献」に関しては、政府・行政の高官として、あるいは ODA 事業や日本企業に関わる政府担当者などとして、帰国留学生が日本に関わる職務に従事することで二国間関係強化に貢献している例が見られた。また、JDS 帰国留学生のネットワーク促進のために比較的活発に活動を行っている国も見られるが、多くの国で、ネットワークを如何に構築、維持、あるいは実効的な活動を行うかが依然として課題である。

調査結果に基づき、これらの成果に影響する要素・要因（抜粋）は以下のとおりである（詳細は本文を参照）。

段階	プラスに影響する要素／要因	マイナスに影響する要素／要因	成果
外部条件	<p>【公務員システム・現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアトラック制度がある</li> <li>メリットシステムの浸透</li> <li>公募制による昇進など上への流動性が高い</li> <li>組織の規模が小さい（競合する職員が少ない）</li> <li>政権交代による行政組織への影響が少ない</li> </ul> <p>【日本との外交・経済・社会関係、ODA】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日本との良好な外交関係</li> <li>日本との貿易・投資、ODA のプレゼンスが大きい</li> <li>人的関係が強い（相互に在住者数が多い、日系企業数が多い）</li> </ul> <p>【他の援助・奨学金事業の有無・競合性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他に競合する主要な公務員向け奨学金プログラムがない</li> </ul>	<p>【公務員システム・現状】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上位ポストが少ないなど昇進機会が限られる</li> <li>昇進制度・要件が明確でない</li> <li>組織の規模が大きい（競合する職員が多い）</li> <li>政権交代が行政組織に影響を与える</li> </ul> <p>【日本との外交・経済・社会関係、ODA】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日本との関係が薄い</li> <li>日本以外に関係が特に深い受入国がある</li> </ul> <p>【他の援助・奨学金事業の有無・競合性】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>他に公務員向け奨学金プログラムがあり、JDS と競合する対象機関・人数に提供されている。</li> </ul>	復職、昇進、課題、二国間
募集・選定・来日前	<p>【JDS 事業の比較優位性（プラス面）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>留学生選定の透明性が高い</li> <li>応募年齢が高めである</li> <li>英語で履修できる</li> <li>大学教員が現地面接を行うことで、適切な人材選定に寄与している。</li> </ul>	<p>【JDS 事業の比較優位性（マイナス面）】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>対象人数（募集枠）が少ない</li> <li>応募時の実務経験の要件が設定されている</li> <li>他奨学金よりの選考段階が多く、決定までにより長い時間がかかる</li> <li>対象機関が限定されている</li> </ul>	学位、二国間

段階	プラスに影響する要素／要因	マイナスに影響する要素／要因	成果
		<ul style="list-style-type: none"> <li>英語力向上のための事前研修が無い</li> <li>近年、日本の文化や言語を学べる研修が無い・減少している</li> <li>留学中の規則が厳しい（自動車運転やアルバイト等）</li> </ul> <p>【公務員の基礎能力】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>国により、候補者の基礎教育や英語・数学能力が低い。</li> </ul>	
来日中	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施代理機関による学生に対するサポートが手厚く、学業に専念できる環境が十分に整っている。</li> <li>様々な特別プログラムにより、JDS 留学生の学習達成度・研究水準が大幅に向上している。</li> <li>大学での研究内容と職務との関連性が高く、日本で得られた知識の帰国後の有効な活用が可能。</li> <li>JICA や受入大学による日本の開発経験に関する講義の内容が、留学生の母国や所属元機関が直面する課題に合致しており有用性が高い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本の省庁関係者の JDS 留学生に対する認知がまだ十分でない。</li> <li>大学からは事務手続きの簡素化や、特別プログラムの使途柔軟化等の要望あり。</li> </ul>	学位、課題、二国間
帰国後	<ul style="list-style-type: none"> <li>帰国後の就業義務に関する復職規程が有る。</li> <li>人事局等による帰国後の復職サポートが有る</li> <li>受入大学の指導教官が専門面接訪問時に帰国留学生を集め、セミナーなどを開催することでネットワークを維持している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国により、政権交代による省庁再編や人事異動が頻繁にあり、帰国後に戻るポストがなくなるケースがある。</li> <li>国により、復職義務期間が終了すると、より待遇の良い国際機関や外国企業等に転職する者が出ている。</li> <li>対象国の帰国留学生を、日本政府や企業等が活用・連携するための仕組が未整備。現地の JICA 等日本側関係機関でも JDS 担当者以外には JDS 留学生の情報が十分に周知されていない。</li> </ul>	復職、課題、二国間

## 7. 提言

### JDS 事業の今後の方向性と戦略性強化のためのデザイン改善

JDS 事業の創設後 20 年の間にその活動範囲は拡大してきた。一方、国を越える奨学金プログラムの世界では、従来の伝統的ドナー国だけでなく新興国による受入れが増加、企業・財団による奨学金プログラムなども含めて多様化してきている。優秀な行政官を留学生として呼び込む人材獲得競争も激しくなっている。JDS 実施国においてもオーストラリア、韓国、中国などとの競合が活発化している例が見られる。対象国によっては JDS 事業が応募倍率の低下に直面している。今や座して待っているだけでは望むような優秀な留学生は来ない時代になったという声も聞かれる。

上述の状況を踏まえ、これまでの実績を無駄にせず、JDS 事業が今後も価値の高い奨学金プログラムとして認知され続けるためには、より特長を際立たせた差別化を図る必要が

ある。具体的な側面として、JDS 事業の対象明確化、選定における戦略化、高付加価値化、そしてブランド化を図ることを提言する。

### (1) 対象の明確化

JDS は本来、国家政策立案を担う中枢官庁の若手行政官を対象としていたが、その範囲が広がってきている。相手国の状況に応じた調整は認めるべきであるが、対象層については JDS の基本的な焦点を、日本政府・JICA の他の奨学金プログラムとの役割分担と併せて改めて整理することが有効ではないか。

### (2) 選定の戦略化

対象グループの再整理を行う場合には、クリティカルマスの形成や、JDS 事業の長期的な移行の観点から、一部定員については日本側が戦略的に対象機関・部門を特化し、候補者を指名する枠（特別選別枠）を設定することを提案する。

### (3) 高付加価値化

他の奨学金プログラムとの競合下で質の高い候補者の応募を促進するためには、JDS 事業の内容をより充実させ、魅力度を増やすことは有力な手段である。事業の目的と明確化された対象に基づいて、以下の面での付加価値化が考えられる。

- 事業の基本枠組みと来日前プログラム：日本語研修強化、短期研修の選択肢拡大、中堅層への対象拡大
- 留学中のプログラム：日本の省庁等行政機関との交流会、政府機関等におけるインターンシップ等
- 帰国後活動（フォローアップ活動の強化）：帰国留学生リストの日本側関係者間の共有・周知、同リストのオンライン・データベース化、同窓会ネットワーク強化への支援、帰国留学生・家族への支援強化
- 広報・プロモーション手法の改善・強化：ウェブサイト改善、ウェブ応募導入

### (4) ブランド化

JDS 事業の更なるブランド化を提案する。ブランド化は(3)の高付加価値活動を通じて醸成される面もある。その一方で、例えば明示的な待遇改善と直結しなくても、戦略的な行動や注意深い対応によって留学生の満足度を高め、精神面での付加価値をもたらしことはブランド化の一つといえる。

#### 博士課程プログラムへの配慮

また、博士課程プログラムについては十分な配慮が必要である。JDS 事業に 2017 年度受入生から博士課程進学者も含まれるようになったことは、JDS 事業の価値を高める上でも、他国の奨学金事業と競争する上でも有効な決定であり、現地政府や帰国留学生から大変歓迎されている。一方で、3 年間という限定された期間にほとんどの学生が実際に博士号を取得できるかに関して懐疑的な大学関係者は多い。不成業者が増えれば、JDS 事業に対する負のインパクトは間違いなく大きくなる。博士号修得の困難さのレベルは修士号とは比較に

ならないぐらい厳しい。本人や大学が頑張るだけではなく、成業の見込みの高い者を選んで採用する仕組みの構築が急務である。成業率を高く保つ方法として、指導予定教員はメールやスカイプなど遠隔による十分な事前指導を行い、研究計画を精査し、まずは博士論文提出の基礎要件の一部を満たすレフェリー論文を作成させた上で進学を許可することが考えられる。

### JDS 事業の成果指標とモニタリング

現在関係者が主に利用している JDS 事業の定量的な成果指標に加えて、事業成果の種類の細分化とそれらの達成度を表す指標について検討した。その内容は本文の表 7-2 に示した。

成果指標の横断的な実績モニタリングについては、5 年毎程度で定期一斉調査を実施し、上記の「ブランド化」と一体化した仕組みを取り入れることを提案する。例えば、定期一斉調査を実施する年は 5 年に 1 度の「JDS Year」として数々のイベント等を開催し、モニタリング調査もその一環として実施することで、回答に関する関心の喚起や回答者の負担感軽減と回答率の向上が期待できる。

### 入口・出口戦略の考え方

JDS 事業を取り巻く国際的な奨学金プログラムや各国内における環境が変化する中で、JDS は事業存続のためにも基本的な考えとして対象国の拡大よりもプログラムの充実化を指向すべきである。

しかしながら、諸状況により新規対象国の取り込みや、実施中の国におけるプログラムの移行を検討する場合について、以下を試案として提示する。

#### **(1) 新規対象国の検討時**

当該国が目指すべきクリティカルマスの形態に合致しているかを検討した上で、ターゲットの明確化が可能かどうか、及び公務員のキャリアシステムの状況を踏まえて、その実現可能性が高いかどうかで判断する。

例えば、政治・経済の大きな変革期にある国は、「重要省庁のトップ層が横断的に JDS 帰国留学生となるようなマス形成」(キルギスがその事例)を目指して中枢行政官を集中育成する。但し、それが見込める国は非常に限られる。それ以外の国については、「特定機関・部門をターゲットにした集中戦略」か、「長期的なマス形成を視野に、昇進可能性の高い優秀候補者の継続的な受入れ」を目指すかを判断する。

JDS によるターゲット明確化が可能かどうかは、以下の要件が考えられる。

- 1) 国費留学(→大学・民間人材の育成)、技術協力・研修事業(→セクター人材の育成)が活発に実施されており、JDS が政策担当の中核人材育成に集中できる状況がある。  
(役割分担が期待できる)
- 2) 無償資金協力においてインフラや大型機材などのハード整備のニーズが一巡し、人材育成のニーズが相対的に高まっている。
- 3) JDS 事業として留学生に入念な対応を行うことができる体制がある(JICA 事務所の

存在など)

公務員のシステムの状況の確認については、以下が判断基準になると考えられる。

- 1) 特定キャリアトラック（カドレなど）がある
- 2) 省庁間・地域間などの異動可能性が少ない
- 3) 昇進しやすい（修士号の必要性、ポスト公募制の採用、職員規模が小さいなど）
- 4) 民間への流出が少ない（公務員の魅力が大きい）
- 5) 若手人材が継続的に供給されている
- 6) 他の奨学金による留学機会が少ない

（注）上記を全て満たす必要があるという意味ではない。

## (2) プログラム移行の検討時

対象国拡大よりも現在の実施国におけるプログラムの充実化を指向すべきという上述の基本的な考え方からも、現在実施中の国における JDS 事業の継続が前提となる。その上で、対象国の環境変化や戦略性強化等の観点から、実施スキームを含む事業の基本的枠組みの移行が検討される場合のシナリオを試案として提示した。JDS 事業の二つの目的がそれぞれ焦点とする対象人材には違いがあり、ここではそれを踏まえて事業移行のイメージを検討する。それぞれの目的が対象とする人材と機関は以下のとおりである。

【目的 1】指導者などとして二国間関係を担うハイレベルの政策担当者の育成（事務次官等）：政策官庁、政策担当部門、社会科学系、中央政府機関が対象となる。

【目的 2】開発課題解決に貢献する専門知識を備えた中核行政官の育成：上記の政策官庁等に加えて、セクター官庁、自然科学系、研究機関・大学、地方政府が対象となる。

国別開発協力方針に沿って重点分野が設定されている現在の JDS の枠組みは、【目的 2】の考え方に力点を置いていると考えられる。一般的には途上国の所得向上につれてドナーが対応すべき開発課題が減っていくことから、JDS においても、事業の継続と共に、それに対応して対象機関・人材の焦点をシフトしていく必要があると考えられる。その考え方を下表に示した。

相手国において A→B→C の順で移行すると想定した。A.から B.への移行検討のタイミングとしては、対象国の中進国入りなどの経済発展の度合いの他、開発課題に取り組む若手行政官の留学ニーズが恒常的に低下していること、また日本側が特別枠により特定の人材を育成する経済・外交的なメリットが特に大きいと考えられる状況であることなどが考えられる。

相手国の段階（仮想）	A. 多くの開発課題 （国別開発協力方針に沿った枠組み） =現在の JDS	B. 開発課題＋日本にとっての重要イシュー	C. 政治・経済・外交上の重要国 （中国など）
人材育成の焦点	その国の開発課題に取り組む公務員の中核人材育成 （開発課題への対応）	その国の開発課題に影響をもつ公務員の中核人材育成 （開発課題＋日本の国益）	日本との架け橋となる行政官の育成 （外交効果への期待）
JDS が担うべきターゲット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広く公募</li> <li>・ 若手行政官（政策官庁、セクター官庁）、大学教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政策官庁、政策部門に対象機関を限定し公募</li> <li>・ 枠は縮小、あるいは相手国と日本の費用分担導入</li> <li>・ 日本特別枠による対象機関・部門の指定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両国の合意により決定した省庁・機関・部門</li> <li>・ 両国の合意により費用負担・分担を決定</li> </ul>

# 「人材育成奨学計画（JDS）事業の効果検証」 基礎研究報告書

## 目 次

第1章 本基礎研究の概要.....	1
1-1 背景と目的.....	1
1-2 対象事業及び対象国.....	1
1-3 調査の手法・手順.....	2
1-3-1 既存文献調査.....	2
1-3-2 実地調査.....	2
1-3-3 整理・分析／報告書作成.....	2
1-4 本基礎研究の実施体制.....	3
1-5 本基礎研究実施に当たっての制約と留意点.....	3
第2章 既存文献調査のファインディング.....	5
2-1 JDS事業の概要と変遷.....	5
2-1-1 JDS事業の概要.....	5
2-1-2 JDS事業の変遷.....	6
2-1-3 応募資格及び要件.....	8
2-2 JDS事業の外部条件.....	10
2-2-1 日本の留学生受入政策.....	10
2-2-2 日本の留学生受入状況.....	10
2-2-3 JICAによる留学生支援.....	11
2-2-4 留学生教育の国際動向.....	12
2-2-5 対象国の政治・経済・社会.....	13
2-2-6 対象国と日本との二国間関係.....	15
2-2-7 対象国の高等教育・留学生教育.....	16
2-2-8 対象国の公務員雇用・昇進制度.....	16
2-3 JDS事業の実績と定量成果.....	19
2-3-1 受入人数.....	19
2-3-2 来日時の留学生の属性.....	20
2-3-3 受入分野.....	22
2-3-4 受入大学.....	23
2-3-5 学位取得状況.....	24
2-3-6 帰国後の公務員現職率.....	26
2-3-7 帰国後の役職.....	27
2-3-8 定量成果のまとめ.....	30
第3章 実地調査：質問票調査のファインディング.....	32
3-1 質問票調査の概要.....	32

3-1-1	調査の目的.....	32
3-1-2	調査対象および調査実施方法.....	32
3-2	調査結果.....	33
3-2-1	回答者の属性.....	33
3-2-2	キャリアパス.....	34
3-2-3	事前準備に関する分析結果.....	35
3-2-4	JDS 事業に対する評価.....	36
3-2-5	JDS 事業の効果.....	39
3-2-6	JDS 事業で修得した知識・技術の活用.....	42
3-2-7	日本人・日本の組織との交流.....	45
3-2-8	JDS 事業による留学修了後の JICA との関係.....	47
3-2-9	JDS 事業の長所.....	49
3-2-10	JDS 事業修了後の所属組織での地位の変化.....	49
3-2-11	留学修了後の組織からのサポート.....	49
3-3	質問票調査のまとめ.....	50
第4章	実地調査：対象5か国現地調査のファインディング.....	51
4-1	ベトナム.....	51
4-1-1	JDS 事業の周辺状況.....	51
4-1-2	JDS 事業の成果概要.....	53
4-1-3	貢献要因・阻害要因に対する考察.....	54
4-1-4	グッドプラクティス紹介.....	56
4-1-5	今後の課題と提案.....	57
4-2	バングラデシュ.....	59
4-2-1	JDS 事業の周辺状況.....	59
4-2-2	JDS 事業の成果概要.....	61
4-2-3	貢献要因・阻害要因に対する考察.....	63
4-2-4	グッドプラクティス紹介.....	65
4-2-5	今後の課題と提案.....	66
4-3	フィリピン.....	67
4-3-1	JDS 事業の周辺状況.....	67
4-3-2	JDS 事業の成果概要.....	69
4-3-3	貢献要因・阻害要因に対する考察.....	71
4-3-4	グッドプラクティス紹介.....	73
4-3-5	今後の課題と提案.....	74
4-4	キルギス.....	75
4-4-1	JDS 事業の周辺状況.....	75
4-4-2	JDS 事業の成果概要.....	77
4-4-3	貢献・阻害要因に対する考察.....	77
4-4-4	グッドプラクティス紹介.....	81
4-4-5	今後の課題と提案.....	83

4-5 ガーナ	85
4-5-1 JDS 事業の周辺状況	85
4-5-2 JDS 事業の成果概要	86
4-5-3 貢献・阻害要因に対する考察	88
4-5-4 グッドプラクティス紹介	91
4-5-5 今後の課題と提案	92
第5章 実地調査：受入大学聞き取り調査のファインディング	94
5-1 聞き取り調査の概要	94
5-2 留学生の受入れ状況	94
5-3 成果発現のための取組み（特別プログラム等）	96
5-4 受入大学における変化（JDS 事業を通じたインパクト）	97
5-5 JDS 事業への要望と課題	98
第6章 文献・実地調査を踏まえた JDS 事業の成果のまとめと 貢献・阻害要因の考察	100
6-1 JDS 事業の成果・インパクト及び達成状況	100
6-2 成果・インパクトに影響する要素／要因の考察	103
第7章 提言	107
7-1 今後の JDS 事業にかかる基本認識	107
7-2 今後の JDS 事業が取るべき方向性	108
7-3 戦略性強化のためのデザイン改善	110
7-4 JDS 事業の成果指標とモニタリング	113
7-5 入口・出口戦略の考え方	117

添付資料：

- 添付資料-1 帰国留学生質問票
- 添付資料-2 帰国留学生質問票国別集計・分析結果
- 添付資料-3 主要面談者リスト（受入大学・現地調査）
- 添付資料-4 参考文献

## 表目次

表 1-1： 本基礎研究チームの構成	3
表 2-1： JDS 事業の概要	5
表 2-2： JDS 事業の制度の変遷	7
表 2-3： JDS 留学生への主要な応募要件	8
表 2-4： 対象 13 か国の政治・経済事情	14
表 2-5： 対象 13 か国の日本との二国間関係	15
表 2-6： 対象 13 か国の高等教育（TERTIARY EDUCATION）及び国外留学状況	16

表 2-7 :	対象国における公務員制度の概況.....	17
表 2-8 :	各対象国からの受入人数の推移 (2000~2018 年度受入) (実績、単位 : 人) .....	19
表 2-9 :	来日時点の留学生の平均年齢、男女別人数・割合 (2018 年度受入まで、 修士課程) .....	21
表 2-10 :	各対象国の受入分野 (2019 年度) .....	22
表 2-11 :	JDS 対象国の学位取得率 (2016 年度受入まで) .....	25
表 2-12 :	不成業件数の来日年度別分布 (2016 年度受入まで) (単位 : 件) .....	26
表 2-13 :	留学生の来日前・帰国後の所属機関別人数と公務員現職率 (2016 年度受入までの 合計、2019 年 8 月時点) .....	27
表 2-14 :	政府機関・公立大学で課長以上の役職にある JDS 帰国留学生 (2019 年 8 月 時点) .....	29
表 2-15 :	定量指標の実績に基づく国別の有効性・インパクトの評価.....	31
表 3-1 :	調査票回収状況 .....	32
表 3-2 :	公務員で最高位になった時の年齢.....	34
表 3-3 :	「JDS 事業への満足度」に影響を及ぼす要因 .....	38
表 3-4 :	修得率 .....	41
表 3-5 :	修得率に影響を及ぼす要因.....	41
表 3-6 :	修得した知識・技術の活用率 (経過年数グループ別) .....	42
表 3-7 :	修得した知識・技術の活用率 (調査時年齢グループ別) .....	42
表 3-8 :	修得した知識・技術の伝達・共有 (調査時年齢別) .....	43
表 3-9 :	修得した知識・技術の貢献分野 (国別) .....	44
表 3-10 :	留学中の日本人とのネットワーク .....	45
表 3-11 :	日本の印象に影響を及ぼす要因 .....	47
表 3-12 :	組織からのサポート .....	49
表 4-1 :	昇進に係る評価基準及び配点.....	60
表 5-1 :	受入大学聞き取り調査の対象大学.....	95
表 6-1 :	JDS 事業の成果・インパクトに影響する要素/要因 .....	103
表 6-2 :	成果・インパクトの発現段階と発現に影響を与えている主な関与主体 .....	106
表 7-1 :	JDS 事業の対象グループの検討軸と役割分担(案).....	108
表 7-2 :	JDS 事業の成果の種類と指標例.....	115
表 7-3 :	JDS 事業の移行イメージ (案) .....	119

## 目 次

図 2-1 :	想定するロジックモデルと定量・定性指標.....	6
図 2-2 :	出身国別留学生数 (上位 10 か国) .....	11
図 2-3 :	世界の高等教育機関に就学する留学生の数 (単位:百万人) .....	12
図 2-4 :	留学生の受入国 (2017 年) (単位:%) .....	13
図 2-5 :	各対象国からの受入人数合計 (2018 年度受入まで) (実績、単位 : 人) .....	20

図 2-6 :	受入大学別留学生人数 (実績) の割合 (2000 年度～2019 年度受入までの合計)	.24
図 2-7 :	受入大学数と受入人数の推移	24
図 2-8 :	対象国の公務員現職率 (2016 年度受入までの合計、2019 年 8 月時点)	27
図 2-9 :	JDS 帰国留学生の役職率の変化 (2014 年 12 月時点と 2019 年 8 月時点)	29
図 2-10 :	JDS 帰国留学生の局長以上率の変化 (2014 年 12 月時点と 2019 年 8 月時点)	30
図 2-11 :	国別の公務員現職率と役職率変化	31
図 3-1 :	回答者の所属国	33
図 3-2 :	JDS 事業による留学修了後の経過年数	33
図 3-3 :	回答者の年齢 (JDS 事業参加時)	33
図 3-4 :	回答者の年齢 (調査時)	33
図 3-5 :	JDS 事業参加に影響を与えた要因	35
図 3-6 :	JDS 事業に対する評価	37
図 3-7 :	満足度関連指標の時系列評価	39
図 3-8 :	能力の変化	40
図 3-9 :	修士課程における研究	40
図 3-10 :	修得した知識・技術の活用率(経過年数別)	42
図 3-11 :	修得した知識・技術の貢献分野 (経過年数別・調査時年齢別)	43
図 3-12 :	修得した知識・技術の応用への促進要因	44
図 3-13 :	日本人との交流維持 (経過年数別)	45
図 3-14 :	日本に対する印象	46
図 3-15 :	同窓会についての感想	48
図 3-16 :	JDS 事業と同窓会の関係	48
図 3-17 :	JDS 事業による留学修了後の JICA との関係	49

## 略語表

AAAB:	Australia Alumni Association Bangladesh
AAV:	Australia Awards Vietnam (オーストラリア政府のベトナム向け奨学金)
ABE:	African Business Education (Initiative for Youth) (アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ)
ACR:	Annual Confidential Report (人事評価内申書)
ADB:	Asian Development Bank (アジア開発銀行)
AL:	Awami League (アワミ連盟)
AUN/SEED-Net:	ASEAN University Network/Southeast Asia Engineering Education Development Network (アセアン工学系高等教育ネットワークプロジェクト)
BCS:	Bangladesh Civil Service (バングラデシュ上級公務員)
BJS:	Bangladesh Judicial Service (バングラデシュ高等司法官)
BNP:	Bangladesh Nationalist Party (バングラデシュ民族主義党)
BPSC:	Bangladesh Public Service Commission (バングラデシュ公共サービス委員会)
CCOP:	Central Committee of Organization and Personnel (共産党中央組織委員会)
CGPA:	Cumulative Grade Point Average
CIC:	Central Intelligence Cell (バングラデシュ財務省国家歳入庁 中央情報局)
CSC:	Civil Service Commission (人事委員会)
CSC:	Civil Service Commission (公務員委員会)
DFAT:	Department of Foreign Affairs and Trade (オーストラリア政府 外務貿易省)
DPWH:	Department of Public Works and Highways (公共事業道路省)
E/N:	Exchange of Notes (交換公文)
GAJU:	Ghana Alumni of Japanese Universities (ガーナ日本留学生会)
GDP:	Gross Domestic Product (国内総生産)
GHS:	Ghana Health Service (ガーナ保健サービス局)
GNI:	Gross National Income (国民総所得)
GRIPS:	National Graduate Institute for Policy Studies (政策研究大学院大学)

- HSC: Higher Secondary Certificate  
(日本の高校卒業資格に相当)
- ICRRS: Internal Credit Risk Rating System
- IDCJ: International Development Center of Japan Inc.  
(株式会社国際開発センター)
- IMF: International Monetary Fund  
(国際通貨基金)
- JAAP: Japan Alumni Association of the Philippines  
(JICA 帰国研修員同窓会)
- JASSO: Japan Student Services Organization  
(独立行政法人日本学生支援機構)
- JDS: The Project for Human Resource Development Scholarship  
(人材育成奨学計画)
- JDSAAB: JDS Alumni Association of Bangladesh  
(バングラデシュ JDS 帰国留学生同窓会)
- JDS 社: Japan Development Service Co., Ltd.  
(株式会社日本開発サービス)
- JETRO: Japan External Trade Organization  
(日本貿易振興機構)
- JICA: Japan International Cooperation Agency  
(独立行政法人国際協力機構)
- JICE: Japan International Cooperation Center  
(一般財団法人日本国際協力センター)
- KOICA: Korea International Cooperation Agency  
(韓国国際協力団)
- MES: Myanmar Engineering Society  
(ミャンマー工学会)
- MEXT: Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology  
(文部科学省)
- MJC: Myanmar-Japan Center  
(ミャンマー日本人材開発センター)
- NBR: National Board of Revenue  
(バングラデシュ財務省 国家歳入庁)
- NEDA: National Economic and Development Authority  
(国家経済開発庁)
- NGO: Non-Government Organization  
(非政府組織)
- OC: Operating Committee  
(JDS 事業運営委員会)
- ODA: Official Development Assistance  
(政府開発援助)
- OECD: Organization for Economic Co-operation and Development  
(経済協力開発機構)
- OHCS: Office of the Head of Civil Service  
(人事院)
- OHLGS: Office of the Head of the Local Government Service  
(地方政府人事院)
- PDM: Project Design Matrix  
(プロジェクト・デザイン・マトリクス)
- PEACE: Project for the Promotion and Enhancement of the Afghan Capacity for Effective Development

(未来への架け橋・中核人材育成プロジェクト)

- PHRD-4 Professional Human Resource Development IV  
(インドネシア高等人材開発第4期事業)
- PHRDP: Professional Human Resource Development Project  
(インドネシア高等人材開発事業)
- PPBMED: Policy Planning, Budgets, Monitoring and Evaluation Directorate  
(政策・計画・予算・モニタリング評価局)
- PSA: Philippines Statistic Authority  
(フィリピン統計庁)
- PSC: Public Services Commission  
(人事委員会)
- SDGs: Sustainable Development Goals  
(持続可能な開発目標)
- SNS: Social Networking Service  
(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)
- SPS: State Personnel Service  
(国家人事局)
- SSC: Secondary School Certificate  
(日本の中学卒業資格に相当)
- TICAD V: Tokyo International Conference on African Development  
(第5回アフリカ開発会議)
- TPP: Trans-Pacific Partnership Agreement  
(環太平洋経済連携協定)
- UMFCCI: Union of Myanmar Federation of Chambers of Commerce and Industry  
(ミャンマー商工会議所)
- UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

# 第1章 本基礎研究の概要

## 1-1 背景と目的

人材育成奨学計画（The Project for Human Resource Development Scholarship：以下 JDS）は、1999 年度に創設された無償資金協力による留学生受入れ事業である。JDS では 2000 年度の初回留学生受入れから 2018 年度までに計 15 か国から 4,302 名の留学生を受け入れてきた。対象国は当初のアジアにおける市場経済移行国から他のアジア諸国、更にアフリカ地域初のガーナへと拡大し、現在は 16 か国で実施されており、更に対象国拡大の要望もある。一方、途上国からの留学生受入れ（奨学金）事業は、日本で及び他ドナーの類似事業等、複数存在し、更に JICA は JDS を含めた「JICA 開発大学院連携構想」の下で、より戦略性を高めた留学生受入を進めるなど、JDS を取り巻く環境も変化してきた。

JICA は 2014-15 年に基礎研究「JDS の成果に関する要因分析」を実施し、それまでの JDS 実施の成果とその要因を確認・検証したが、その後の留学生受入れ実績の増加や上記の変化を踏まえ、改めて定量的・定性的な効果を示すことが求められている。以上を背景として、本基礎研究「人材育成奨学計画（JDS）事業の効果検証」が実施されることとなった。

本基礎研究の具体的な実施目的は以下である。

- (1) JDS 帰国留学生の活躍状況や昇進率、復職状況等の成果<sup>1</sup>に係る定量的データ、及び帰国後の専門知識・スキルの活用や二国間関係強化への寄与、JDS 事業が国内大学に与えた影響等のインパクトに係る定性的データを収集することにより、事業全体の成果・インパクトを検証する。また、検証結果を基に、対象国毎の有効な定量的効果指標の設定とそのデータ収集方法について提言する。
- (2) 定量的な評価における現在の対象国の成果・効果とその傾向の分析を踏まえ、今後の新規国選定の目安となる基準や、対象国に対するあり得る出口戦略の検証を含む、JDS の更なる戦略性強化のための教訓を導出する。

## 1-2 対象事業及び対象国

本基礎研究は、「人材育成奨学計画（JDS）」を対象事業とする。JDS 事業の概要は、第 2 章に示す。

本基礎研究の調査対象国は、2019 年度に JDS 事業を実施中の 16 か国のうち、まだ卒業生が輩出されていない 3 か国（東ティモール、パキスタン、ブータン）を除いた 13 か国（ウズベキスタン、ラオス、カンボジア、ベトナム、モンゴル、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン、キルギス、タジキスタン、スリランカ、ガーナ、ネパール）とする。

なお、これら 13 か国のうち、それぞれ異なった特徴を有すると考えられるベトナム、バングラデシュ、フィリピン、キルギス、ガーナの 5 か国において現地調査を行った<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 本基礎研究における「成果」の用語の使い方については、第 2 章（2-1-1）を参照。

<sup>2</sup> 予め認識されていた JDS 対象国としての各国の特徴は以下のとおり。(i)ベトナム：JDS 帰国留学生の中で要職者の割合が比較的低い。募集人数最大。社会主義国。(ii)バングラデシュ：南アジアで最大の受入人数。JDS 帰国留学生の中で要職者の割合が高い。上級公務員制度がある。(iii)フィリピン：JDS 帰国留学生の中で要職者の割合が比較的低い。下位中所得国卒業間近。(iv)キルギス：JDS 帰国留学生の昇進の好事例国。中央アジア、市場経済移行国。(v)ガーナ：アフリカ初の対象国。保健・農業分野への割当あり。

### 1-3 調査の手法・手順

本基礎研究は、2019年9月上旬から2020年2月末までの全体6か月間で実施した。基礎研究のプロセスは、1) 既存文献調査、2) 実地調査（国内聞き取り調査、現地調査、帰国留学生追跡調査）、並びに3) 収集データ整理・分析／報告書作成の3段階から構成され、各段階における情報収集・分析の手法・手順は、以下のとおりである。

#### 1-3-1 既存文献調査

2019年9月上旬から10月中旬にかけて、既存文献から、対象13か国におけるJDS事業の実績及び外部条件を抽出・整理し、実地調査に先駆けてJDS事業の成果達成状況の全体像を把握するために、国内において既存文献調査を行った。

ここでは、JDS事業の受入実績、帰国留学生リスト、準備調査報告書、運営ガイドライン等に記載された情報に基づいて、以下の分析業務を行った。

- (1) JDS事業の制度変遷の整理
- (2) 対象国ごとに、JDS事業に関連する基礎情報、定量及び定性的な成果達成状況、成果発現・阻害要因、課題等を整理し、各国のJDS事業について成果達成記入フォームを作成して、この時点での対象国ごとの有効性、インパクトの暫定的評価を実施
- (3) 外部条件に関わる情報の整理・分析
- (4) 成果達成に重要と思われる要素／要因の抽出、仮説設定
- (5) 上記(4)で抽出した貢献要素／要因となりうる項目の検証に焦点を当て、国内聞き取り調査及び現地調査の基本方針、手法・手順を示す「実地調査計画書」を作成

(1)から(3)の既存文献に基づく対象13か国に関する分析は本報告書の第2章に示す。(4)については実地調査からの情報も合わせて分析の上で第6章に記す。(5)の実地調査については第3章から第5章に示す。

#### 1-3-2 実地調査

上記の実地調査計画書に沿って、2019年11月上旬から12月中旬にかけて、既存文献調査から得られた情報・分析結果の補足・検証のための情報収集を目的として、1) 質問票調査（全帰国留学生対象）、2) 現地調査（対象5か国）、3) 国内聞き取り調査（JICA関係者、受入大学、実施代理機関等）、と3つのコンポーネントから成る実地調査を実施した。

1) 質問票調査は、インターネットを活用して対象13か国の帰国留学生約3,100名を対象に実施した。この調査方法と分析結果は第3章に記す。

2) 現地調査は、ベトナム、バングラデシュ、フィリピン、キルギス、ガーナの5か国において、運営委員会及び対象機関関係者（JDS担当、人事担当）、帰国留学生、JICA現地事務所及び実施代理機関事務所、他ドナーの類似事業担当部署に対する聞き取り調査を行った。現地調査のファインディングは第4章に国別に記載する。

また、3) 受入大学に対する聞き取り調査のファインディングは、第5章に整理した。

#### 1-3-3 整理・分析／報告書作成

既存分析調査及び実地調査から得られたデータを整理・分析の上で、成果達成度の総括と要素／

要因分析（第6章）を行い、JDS事業の対象国／対象機関、日本との友好協力関係への影響等を確認してその結果を取りまとめ、提言を作成した（第7章）。提言には、取るべき方向性を検討した上で、成果指標・モニタリングのあり方、入口・出口戦略についての示唆を含めた。

#### 1-4 本基礎研究の実施体制

本基礎研究は、JICAからの業務委託を受けて（株）国際開発センター（IDCJ）が担当した。IDCJの基礎研究チームのメンバーは表1-1に示す通り。

表 1-1：本基礎研究チームの構成

担当名	氏名	成果達成状況分析及び現地調査の担当国
業務主任者／調査分析1	長谷川祐輔	<u>ベトナム</u> 、モンゴル、ネパール
副業務主任者／調査分析2	末吉由起子	<u>フィリピン</u> 、ラオス、カンボジア
人材育成1／評価分析1	牟田 博光	<u>キルギス</u> 、ミャンマー
人材育成2	内田 知秀	<u>ガーナ</u> 、ウズベキスタン、タジキスタン
評価分析2	赤尾 輝紀	<u>バングラデシュ</u> 、スリランカ

注：担当国のうち下線が引いてある国は各要員の現地調査担当国。内田はバングラデシュ副担当として同国の現地調査にも参加。

本基礎研究では、業務実施方針やプロセス、成果品の内容及び質を一定レベル以上に確保するために、業務基本方針や分析の視点・結果、提言の方向性等について協議・確認する検討会が、JICA資金協力業務部によって開催された。同検討会は「実地調査計画書」及び「基礎研究報告書ドラフト」作成後のタイミングで開催された。

検討会委員は以下のJICA内外の有識者で構成された。

- 国際協力機構  
理事 萱島 信子氏

- 広島大学  
教育開発国際協力研究センター  
教授 石田 洋子氏

さらに、JDS事業の実施代理機関を担当している一般財団法人日本国際協力センター（JICE）、株式会社日本開発サービス（JDS）本部及び各対象国のJDSプロジェクト事務所とは、適宜、面談や情報収集を実施するとともに、本基礎研究期間全体を通して、情報提供、質問票調査、意見交換等において貴重な支援を受けた。

#### 1-5 本基礎研究実施に当たっての制約と留意点

本基礎研究の実施上の制約と留意点は以下のとおりである。

(1) 本基礎研究は13か国を対象としているが、現地調査を実施した5か国以外の8か国に関する

る分析は、基本的に文献調査及び帰国留学生向けの質問票調査の結果に基づいている。国内聞き取り調査において、実施代理機関より当該8か国を含めた各国の状況について一部情報収集を行っているが、特に現地調査対象国と非対象国の間で、分析に利用した情報の範囲、詳細度、最新度等にはばらつきがある。

- (2) 対象国ごとに政府の組織体制や昇進の仕組みは異なり、また JDS 事業の実施年数も異なることから、帰国後の勤務継続や昇進レベルを単純に比較することはできない。本基礎研究ではそのような制約を踏まえた上で、傾向として比較することが可能かつ有用と思われる場合について分析を試みた。
- (3) 帰国留学生の昇進状況の要因分析に関連して、対象国の公務員の昇進制度など一般に公表されている規程やデータから得られる情報だけでは十分でなく、現実と異なることも多いと思われる。更に、個人にとっても昇進やキャリアパスはセンシティブな問題であることから、現地調査における帰国留学生や関係機関へのインタビューにおいても、本音や実態を把握することは必ずしも容易ではない。そうした制約の下で収集された情報に基づき分析を行った。
- (4) 本基礎研究では、留学生の成業・不成業や帰国後の昇進等に関する定量的な成果の確認を行った。その際に利用した帰国留学生の基本データは、JICA 及び実施代理機関から提供を受けた情報に基づいている。本基礎研究の調査チームが分析上、各基本データの分類・集計を行った際には、必要に応じて実施代理機関から助言を受けた。但し、これらのデータの分類等の判断と分析結果に対する最終的な責任は調査チームに属する。

## 第2章 既存文献調査のファインディング

本章では、本基礎研究の調査工程の第一段階として実施した既存文献調査の結果を述べる。レビューした文献は、JDS 事業の関連資料（事業概要、運営ガイドライン、工程表、各国準備調査報告書、帰国留学生リスト）、日本の留学生受入及び JDS 対象国の社会・経済・行政等に関する資料や統計データ等が含まれる。

### 2-1 JDS 事業の概要と変遷

#### 2-1-1 JDS 事業の概要

本基礎研究の対象プログラムである JDS 事業の概要を表 2-1 に示す。

表 2-1：JDS 事業の概要

事業名	人材育成奨学計画（JDS）（当初は「留学生支援無償事業」、平成 19 年に「人材育成支援無償」に変更、平成 27 年度より交換公文（E/N）上の名称である「人材育成奨学計画（The Project for Human Resource Development Scholarship）」に呼称を統一。
対象分野	高等教育（本邦受入大学への留学、修士・博士号取得支援）。受入分野は社会科学系分野（法律、経済、行政等）が中心。対象国別に援助重点分野・開発課題に基づき、4 期分の受入分野を設定。
対象グループ	開発途上国の若手行政官等
背景	日本政府の「留学生受入れ 10 万人計画（平成 10 年）を契機とし、開発途上国の市場経済化への移行等を支援するために平成 11 年に新設された。
上位目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 帰国留学生が、習得した知識を活用して、母国の開発課題解決に貢献する。</li> <li>・ 帰国留学生が日本の良き理解者として活躍し、両国友好関係が強化される。</li> </ul>
事業目標	留学生が、必要な開発分野の専門知識を修得する。
アウトプット	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 適切な人材が選考される</li> <li>2. 大学により適切な学位プログラムが提供される</li> <li>3. 留学生への適切な修学・生活支援が行われる</li> </ol>
実施体制	日本側：外務省及び JICA、対象国側：対象国政府 JDS 担当省庁（実施機関） 運営委員会：先方政府、日本国大使館、JICA 現地事務所で構成
対象国	平成 30 年度（2018 年度）の対象国は 16 か国で、受入国は 13 か国（ウズベキスタン、ラオス、カンボジア、ベトナム、モンゴル、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン、キルギス、タジキスタン、スリランカ、ガーナ、ネパール）。2019 年度より東ティモール、パキスタン、ブータンからの受入れを開始。

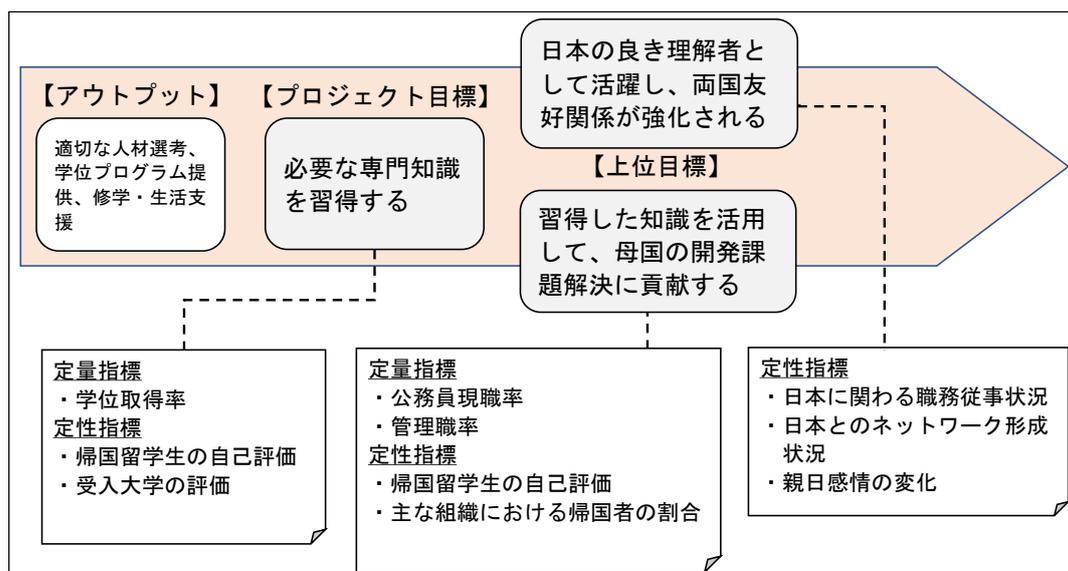
注： 上位目標、プロジェクト目標、アウトプットは、関連文書より調査チームが整理した。

出所：JICA 提供資料、JDS 運営ガイドライン、事業事前評価表、JICA・IDCJ(2015)『『JDS の成果に関する要因分析』基礎研究報告書』より調査チームが作成。

2014-15 年に実施された基礎研究「JDS の成果に関する要因分析」では、分析枠組としてプロジェクト・デザイン・マトリクス（PDM）が作成され、それに基づき妥当性、有効性・インパクト、効率性・プロセスの各視点から JDS 事業の成果及び効果の達成状況が検証された。本基礎研究では

PDM を用いたこれらの各項目の視点からの分析は行わず、事業目標及び上位目標に関する定量・定性効果を中心として、その検証と要因分析を行う。なお、本基礎研究で「成果」という用語を使用する場合には、PDM において通常意味するアウトプットではなく、(直接) アウトカムを示す。したがって、「成果・インパクト」は、アウトカム・レベルでの効果の発現状況を意味する。

上記を踏まえ、本基礎研究で想定する成果・インパクトのロジックモデルと各段階の検証に利用する主な定量・定性指標を以下に図示した。



出所：調査チーム作成

図 2-1：想定するロジックモデルと定量・定性指標

なお、2-2 で後述するように、JICA は 2018 年度より「JICA 開発大学院連携プログラム」を正式に開始しており、JDS 事業もこの枠内に位置付けられることとなった。同プログラムは途上国の人材に日本の開発経験を学ぶ機会を提供することによって、体系的に日本を理解し、帰国後に母国の発展に効果的に役立てることを狙いとし、更にそれらの人材が知日派・親日派のリーダーとして活躍し、相手国と日本の関係が中長期的に維持・強化されることが期待されている。これらの目的は図 2-1 のロジックモデルと整合している。同プログラムの活動はまだ開始後間もないため、限定的な範囲において同プログラムに参加した JDS 留学生等から情報収集を行う。

### 2-1-2 JDS 事業の変遷

JDS 事業は、1999 年度に「留学生支援無償事業」として創設され、2000 年度には、市場経済化への移行を支援するため、ウズベキスタン、ラオスの 2 か国の留学生受入を開始した。2002 年度以降は市場経済移行国以外からも留学生を受入れるようになり、以後、対象国は徐々に増加していった。2006 年度にはインドネシアが初の JDS 卒業国となり、次いで 2012 年度に中国が卒業国となった。2012 年から、アジア以外から初めて、ガーナが対象国となった。2019 年に受入れを開始した 3 か国を含めて 16 か国で実施中となっている。更に、2021 年よりモルディブ、ケニア、エルサルバドルからの受入れ開始が予定されており（閣議決定前であり最終決定ではない）、これによってアフリカの対象国拡大に加えて中米地域での初の対象国が生まれることになる。

2008年度には途上国側の中長期的開発戦略や人材育成政策、日本側の国別援助計画の枠組みとの整合性を重視するため、各国で準備調査を実施し、作成された以後4年間の基本計画に沿ってJDS事業を実施していく新方式が導入された。2009年度から順次、各対象国において新方式による運営に移行した。

表 2-2 : JDS 事業の制度の変遷

年度	出来事	具体的内容	備考
1999	「留学生支援無償事業」として創設	・市場経済移行支援のために、無償資金協力による留学制度を新設	・「留学生受入れ 10 万人計画」の一環
2000	初回留学生受入れ	・ウズベキスタン、ラオスの2か国で開始	
2002	市場経済移行国以外も対象国に参加	・バングラデシュが対象国に	・開発課題解決のための人材育成支援を目指す
2006	インドネシアが初の受入終了国に	・2006 年度来日留学生をもってインドネシアでの JDS 事業を終了	・インドネシアでは、留学生借款事業を実施
2007	名称を「人材育成支援無償 (JDS)」に変更		
2008	新方式導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ JICA が JDS の実施監理機関となる (10 月)</li> <li>・ 新方式では、JDS 準備調査に基づいて、4 年間 (4 期分) の基本計画を作成</li> <li>・ 原則として行政官のみを対象に</li> </ul> * 主な変更内容は本表の後に記述。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 旧国際協力銀行の海外経済協力業務および外務省の無償資金協力業務 (の一部) が JICA に統合、新 JICA 発足 (10 月)</li> <li>・ 途上国の中長期的開発戦略、人材育成戦略、日本の国別援助計画の枠組みとの整合性を強化</li> <li>・ 途上国政府の開発課題解決能力強化につながるクリティカルマス形成を目指す</li> </ul>
2009	新方式での受入開始	・ウズベキスタン、ラオス、モンゴル及び新規参加国タジキスタンで新方式開始	・これより、対象国・新規参加国において順次準備調査を実施
2011	中国からの留学生受入終了へ	・2012 年度来日留学生をもって終了	・中国では、2013 年度より外務省が「中国若手行政官長期育成支援事業」を実施
2012	アフリカからの初の参加国	・ガーナが対象国に	
2015	名称を「人材育成奨学計画 (JDS)」に統一		
2016	博士課程の募集開始		

出所：JDS 事業準備調査報告書、JDS 新方式運営ガイドライン等に基づき調査チームが作成

2008 年度に JDS の事業運営の新方式が導入され、主に以下のような変更があった。各対象国で 4

年に1回、協力準備調査を実施し、その中で以後4年分(4バッチ)の受入計画の策定等を行うこととなった。また、新方式では、被援助国に対する国別援助計画の枠組みとJDS事業との間の整合性を保つとの観点から、JDSの受入重点分野が設定されることとなった。対象者については、以前は政府機関のみならず民間セクターも対象としていたが、新方式では「若手行政官等」とし、原則、民間セクターは対象としないこととした。

また、より最近の変更として、2016年度に、引き続き修士課程の受入れを基本とするものの、より高度な人材育成に向けた然るべきニーズがあり、適当な人材がいる場合には、若干数の博士課程への受入れが可能となった。

### 2-1-3 応募資格及び要件

JDS留学生への応募資格は、各対象国の準備調査報告書によると、基本的にJDS運営ガイドラインに沿った形で設定されており、それぞれの国の制度等に基づき、応募者の質と、留学生の帰国後の政府機関への復職を確保するための要件を盛り込んでいる。最新の準備調査報告書に基づく対象13か国の主要な応募要件を表2-3に整理した。

表 2-3 : JDS 留学生への主要な応募要件

項目		要件
国籍		対象国の国籍を有する者
年齢 (来日年4月1日現在)		原則として22歳以上40歳未満(または39歳以下)の者。 ただし、ベトナムは「24歳以上40歳未満」、バングラデシュは「40歳以下」、ミャンマー、キルギスは「22歳以上40歳以下」、モンゴルは「25歳以上40歳未満」、スリランカは「40歳未満」、ネパールは「25歳以上40歳以下」、ガーナは「42歳未満」と若干異なる。 なお、博士課程については、「40歳以下」、「40歳未満」、「45歳以下」に分かれるが、ガーナは「42歳未満」とされている。
学歴		学士号を有すること。
職歴	職種要件	対象機関の正規雇用の職員であること。 ただし、ベトナムは「全公務員(共産党組織、大衆組織、国営企業を含む)」、バングラデシュは、「BCSカドレまたはバングラデシュ銀行職員(Class-1)」、カンボジア、タジキスタンは「政府の正職員」、ネパールは「官報職員(Gazetted Officer)」、ラオスは「対象機関で制度整備・運用、政策立案に関する業務に従事する正職員」、スリランカでは公務員規約等において定義されるExecutive/Senior Executive及び準政府5機関の対象要件について具体的に記載されている。 ミャンマーは「公務員枠:国家公務員、民間枠:ミャンマー商工会議所(UMFCCI)、ミャンマー工学会(MES)、ミャンマー日本人材開発センター(MJC)のスタッフまたはメンバー」、モンゴルは「公務員枠:政府正職員(国営企業除く)、民間枠(日本語コース):1.モンゴル・日本人材開発センターのビジネスコースの修了者が在籍する企業の正社員2. JICA「中小企業育成・環境保全ツーステップローン事業」の融資を受けたことがある企業及び融資業務に携わる商業銀行の正社員」と定められている。
	実務経験	詳細条件に若干の差があるものの、2年以上の実務経験とする国が多い。但し、ラオスについては「対象機関で制度整備・運用、政策立案に関する業務に2年以上の専門的実務経験」、スリランカ、ガーナ、ネパールでは3年以上、モンゴルで

項目	要件
	は「公務員枠が3年以上、民間枠については5年以上かつ現在の所属企業で正社員として2年以上」とされている。
語学力の目安	留学するに当たり十分な英語力を有すること。
奨学金受給経験者・予定者に対する応募制限	過去に他国奨学金を受給し、海外で修士号を取得した者は原則不可。
復職・帰国後の制限	帰国後の復職期間は、カンボジアやバングラデシュ、ガーナのように対象機関によって異なる国があるが、ウズベキスタン・キルギス(3年)、ベトナム(4年)、ミャンマー(修士は4年)、タジキスタン・ネパール(5年)のように3年から5年程度が多い。モンゴルは2年とされている。 また、ラオス(2倍)、フィリピン(2倍)、スリランカ(4倍)のように、留学による職場不在期間に対する倍数で復職期間が定められている国もある。

出所：各国準備調査報告書、実施代理機関からの聞き取り等を基に調査チームが作成

2019年度時点で、ミャンマーとモンゴルの2か国においては「民間枠」として政府機関（及びそれに準じる組織）とは別枠で留学生を受け入れている。ミャンマーでは、年間受入合計44名中11名を、ミャンマー商工会議所(UMFCCI)、ミャンマー工学会(MES)、ミャンマー日本人材開発センター(MJC)のスタッフまたはメンバーを対象として受入れている。モンゴルでは、ODAに関連する民間企業・団体に限定し、かつ両国の発展に資する人材を育成するべく日本語コースに2名の受入れを行っている。なお、2019年度に両国で実施された協力準備調査において、JDS事業の目的を明確化するため民間枠受入を減らし、ミャンマーでは6名に、モンゴルでは0名とする計画としている。

## 2-2 JDS 事業の外部条件

### 2-2-1 日本の留学生受入政策

日本政府は、グローバル化が加速する国際社会の中で、日本の大学等の国際化の推進や世界で活躍する人材の育成を図るための様々な政策や施策を立ち上げてきた。代表的な政策の一つに、2008年7月に発表された、留学生受入れの拡大のための方策をまとめた「留学生30万人計画」がある。同計画は、日本を世界により開かれた国とし、アジア、世界との間のヒト、モノ、カネ、情報の流れを拡大することを目的に、2020年を目途に留学生受入れ30万人を目指している。独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)のデータによると、2019年5月時点で国内の大学等で学ぶ留学生の数は29万8,980人となっており、目標年までに達成される見込みは高い。他方で、日本の大学の国際競争力を向上という観点からは、留学生の受入数は拡大したものの、地方大学や私立大学において留学生の受入れの取組にはばらつきがあるのが現状である。また、日本留学の経験者のネットワークを形成し、日本との架け橋として活用する取組も行われているものの、SNSの活用など情報ネットワーク時代における留学経験者のネットワークの可視化に課題があると言われている<sup>3</sup>。

また、2013年6月に日本で開催された第5回アフリカ開発会議(TICAD V)にて、安倍首相はアフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ(ABEイニシアティブ)を表明した。これは5年間で1,000人のアフリカの若者に対し、日本の大学や大学院での教育に加え、日本企業でのインターンシップの機会を提供するものである。2019年8月のTICAD会議(TICAD VII)では、引き続き同イニシアティブを継続し、6年間で3,000人の産業人材の育成をめざす「ABEイニシアティブ3.0<sup>4</sup>」を発表した。

さらに、2018年6月11日に開催された第24回国際交流会議「アジアの未来」晩さん会での安倍首相のスピーチにおいて、日本政府が推進する「明治150年<sup>5</sup>」関連施策の一つとして、JICA開発大学院連携<sup>6</sup>が紹介され、JICAと日本の大学が連携し、今後5年をめどに、留学生が常に2,000人ほど日本で学んでいるという状態を目指すとしている。

### 2-2-2 日本の留学生受入状況

JASSOの留学生統計<sup>7</sup>によると、日本の大学・大学院、短期大学、高等専門学校、専修学校(専修課程)、準備教育課程、日本語教育課程に在籍する外国人留学生は、2019年5月1日現在で298,980人であった。そのうち私費留学生は285,824人(95.5%)、国費留学生数9,423人(全体の3.1%)、外国政府派遣留学生<sup>8</sup>3,733人(1.2%)であった。

<sup>3</sup> 文部科学省「ポスト留学生30万人計画を見据えた留学生政策\_現状と課題」  
([https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/042/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2018/05/28/1405510\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/042/siryo/_icsFiles/afieldfile/2018/05/28/1405510_4.pdf)) (2019年12月20日閲覧)

<sup>4</sup> 外務省ホームページ (<https://www.jica.go.jp/africahiroba/business/detail/03/ku57pq00001jwm0b-att/about.pdf>) (2019年12月20日閲覧)

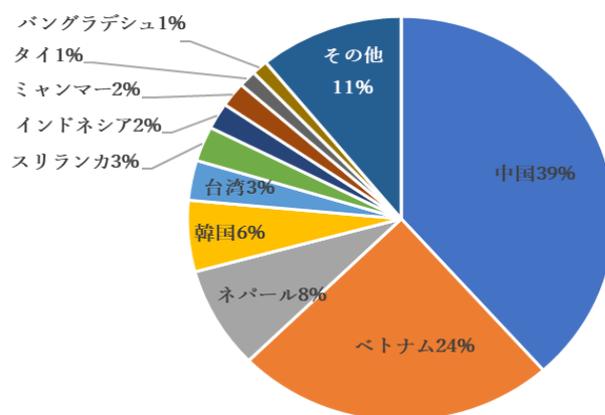
<sup>5</sup> 2018年は、明治元年(1868年)から起算して満150年の年にあたる。「明治150年」とは、明治以降の歩みを次世代に遺すことや、明治の精神に学び、日本の強みを再認識するため、日本政府が進める施策の一つである。

<sup>6</sup> 開発途上国の未来と発展を支えるリーダーとなる人材を日本に引き、欧米とは異なる日本の近代の開発経験と、戦後の援助実施国(ドナー)としての知見の両面を学ぶ機会を提供するプログラム。本構想は、日本政府が推進する「明治150年」関連施策の一つとして発足した。

<sup>7</sup> 独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)「平成30年度外国人留学生在籍状況調査結果」

<sup>8</sup> 外国政府の経費負担により日本に派遣される留学生、外務省等が実施する人材育成奨学計画(JDS)事業(旧人材育成支援無償事業)により日本に派遣される留学生及び日韓共同理工系学部留学生のうち韓国政府負担の留学生をいう。

また、在学段階別にみると、日本語教育機関 90,079 人 (30.1%)、大学 (学部) 84,857 人 (28.4%)、専修学校 (専門課程) 67,475 人 (22.6%)、大学院 50,184 人 (16.8%)、で、以下、準備教育課程 3,436 人、短期大学 2,439 人、高等専門学校 510 人と続く。高等教育の留学生出身地域は、アジアが最も多く 279,250 人 (93.4%)、次いで欧州 10,115 人 (3.4%)、北米 3,415 人 (1.1%) で、以下、アフリカ 2,380 人、中南米 1,546 人、中東 1,457 人、大洋州 809 人であった。また、国別にみると、中国が 114,950 人 (38.4%) と最大で、第 2 位はベトナム 72,354 人 (38.4%)、第 3 位はネパール 24,331 人 (8.1%)、第 4 位は韓国 17,012 人 (5.7%)、第 5 位は台湾 9,524 人 (3.2%) であった。(図 2-2)



出所：JASSO「平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査結果」

図 2-2：出身国別留学生数 (上位 10 か国)

JDS 対象国からの高等教育機関への留学生数は、ベトナムとネパールが 1 万人を超えており、6 位にスリランカ 8,329 人 (2.8%)、8 位ミャンマー 5,928 人 (2.0%)、10 位バングラデシュ 3,640 人 (1.2%) であった。以下、11 位モンゴル 3,124 人 (1.0%)、14 位フィリピン 2,389 人 (0.8%)、15 位ウズベキスタン 2,132 人 (0.7%)、19 カンボジア 913 人 (0.3%) が上位 20 か国に入っている。

### 2-2-3 JICA による留学生支援

JICA の留学生受入 5 年計画案<sup>9</sup> (2019 年 3 月作成) によると、「自由で開かれたインド太平洋構想」等で謳われている人的連結性の重要性を踏まえ、JICA は今後も将来の幹部候補生を積極的に受け入れ、日本の大学での学位取得を支援する方針である。2020 年～2023 年においては、約 1,000 名規模を維持する計画となっている。さらに、JDS を含め既存の技術協力プロジェクト及び課題別研修との連携を図り、相乗効果の発揮を目指すとしている。

JICA が現在、実施している留学生受入事業としては、無償資金事業である JDS に加えて、技術協力ではアセアン工学系高等教育ネットワークプロジェクト (AUN/SEED-Net) フェーズ 4、未来への架け橋・中核人材育成プロジェクト (PEACE) フェーズ 2 (研修事業)、SDGs グローバルリーダーコース (研修事業)、「ABE イニシアティブ (研修事業)」等、円借款事業ではモンゴル工学系高等教育支援事業、エジプト・日本教育パートナーシップ事業、インドネシア高等人材開発事業 (IV)

<sup>9</sup> JICA 提供資料

などがある。円借款事業を除くと、2018年度の留学生受入数は709人となっている。

JICAは現在、「JICA 開発大学院連携」のもと、JICAの人材育成事業の枠組みで日本の大学において学位取得を目的に学ぶ者を対象に、2つのプログラムを提供している。一つは日本理解プログラム（共通プログラム）と呼ばれ、日本の開発経験などの導入講義、ディスカッション、現場視察などから構成される5日間の短期集中講義である。政策研究大学院大学の協力を得て、2017年に試行導入され、2018年から実施されている。もう一つのプログラムは各大学におけるプログラム（個別プログラム）である。現在、国内の81大学と覚書を締結し、21大学が実際に日本の開発経験に関するプログラムを開設している。

#### 2-2-4 留学生教育の国際動向

留学生教育の国際動向を概観するため、世界の留学生の数と、留学生の受入国の概況について述べる。図2-3は世界の高等教育機関で学ぶ留学生数<sup>10</sup>の推移を示している。JDSの創設時である1999年から2017年（最新年）の推移をみると、210万人から530万人へと倍増している。OECD<sup>11</sup>によると、年平均伸び率は、OECD諸国で5%、非OECD諸国で6%と推計されている。この留学生の増加の背景には、①知識や革新をベースとした経済活動の急速な成長を背景に、世界中で高等教育機関での就学ニーズが高まる一方、自国の教育機関では新たなニーズの変化に対応できていない状況、②特に新興国の中間層の家庭では、子どもにより良い教育機会を与えるため海外留学を選ぶ傾向が高いという実態、③国際航空運賃の低価格化などの経済的要因、インターネットやソーシャルメディアの普及により国内外でのコミュニケーションが容易になったなどの技術的要因があると考えられている。地域別では、アジアからの留学生が210万人（2017年）と全体の約56%を占め最大グループとなっている。このうち、約40%にあたる86万人が中国出身である。アジア地域の留学生の3分の2は、オーストラリア、カナダ、日本、イギリス、アメリカに留学している。



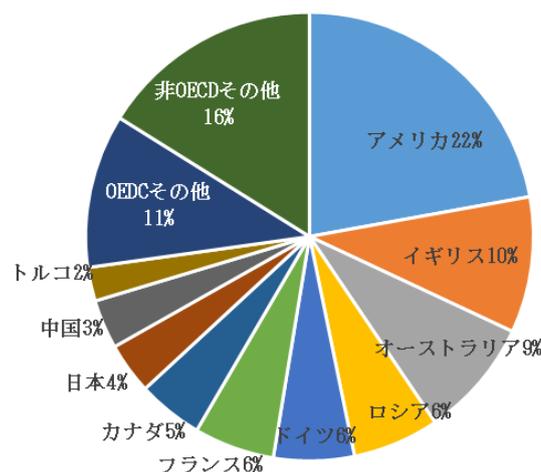
出所：OECD, “Education at Glance 2019\_Indicator B6. What is the profile of internationally mobile students?”

図2-3：世界の高等教育機関に就学する留学生の数（単位：百万人）

<sup>10</sup>OECDの定義では、高等教育機関に在籍する「受入国に永住・定住していない」または「受入国の国籍を有しない」学生で、正規課程に属する者。

<sup>11</sup> OECD, “Education at Glance 2019\_Indicator B6. What is the profile of internationally mobile students?”

次に、2017年の留学生の受入国を図2-4に示す。この図が示すとおり、トップ3はアメリカ、イギリス、オーストラリアであり全体の約40%を占め、全体的に英語圏が人気国であることが分かる。日本は全留学生の約4%を受け入れ、8位である。アジアの中では日本に次いで中国が留学先として人気が高い。なお、JDS創設時点で日本は6位であったが、ドイツ（当時3位）やフランス（当時4位）などの非英語圏と同様に、その順位は低下している。



出所：OECD, “Education at Glance 2019\_Indicator B6. What is the profile of internationally mobile students?”

図2-4：留学生の受入国（2017年）（単位：%）

OECDは2019年5月‘Talent Attractiveness<sup>12</sup>’という、留学先として魅力的な国のランキングを公表した。報告書<sup>13</sup>によると、上位5カ国は、ノルウェー、アメリカ、スイス、カナダ、オーストラリアであった。特に、アメリカ、カナダ、オーストラリアは英語圏であり、知識や技術を習得するための語学面での環境が整っているという点で人気が高い。他方、ノルウェーやスイスは、学生ビザ保有者でも就労が可能な点や国内学生と留学生の学費が同額であることで上位に入っている。また、フランス（6位）では、卒業後の就労が容易である点、留学生の学費が相対的に安価であることが評価されている。ちなみに日本は35のOECD加盟国中25位にとどまっている。

## 2-2-5 対象国の政治・経済・社会

本調査研究の対象13か国の政治・経済事情を表2-4に整理した。

対象国の中ではカンボジアが唯一、国王を元首とする君主制であり、その他は国民から選出された代表者によって統治される共和制をとっている。経済状況を見ると、モンゴルとスリランカを除き、経済成長率は5%超と堅調である。世界銀行による経済グループ分類では、ネパールとタジキスタンが低所得国であり、それ以外は低中所得国に位置付けられている。中でも、モンゴル、フィリ

<sup>12</sup>OECD（<https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>）優秀な外国人材が就業、企業、又は留学する国を決定する際に影響を及ぼす7つの指標を設定し、OECD諸国の各指標から算出。7つの要素とは、(1) quality of opportunities, (2) income and tax, (3) future prospects, (4) family environment, (5) skills environment, (6) inclusiveness, and (7) quality of life である。

<sup>13</sup> OECD“How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants?”（2009年5月）

ピン、スリランカは一人当たり GNP が 3,000 ドルを超え、特にスリランカは 3,996 ドル以上を基準とする高中所得国入りが近い。また、参考までに国内外の留学情報等の情報の得やすさを示す指標としてインターネット利用率を見ると、ベトナムとフィリピンは 6 割以上を超え、他方でバングラデシュ、タジキスタン、ラオス、モンゴルは 2 割以下と特に低い。

表 2-4 : 対象 13 か国の政治・経済事情<sup>14</sup>

国名	1. 政治体制	2. 人口(万人)	3. 経済成長率(%)	4. 経済動向	5. 一人当たり GNI (\$)	6. 世銀分類	7. インターネット利用者(対人口比%)
ウズベキスタン	共和制	3,239	5.3	過去は高い経済成長を維持してきたが資源安等の影響を受け減速	1,980	iii/低中所得国	52
ラオス	人民民主共和制	685	6.9	各法制度の改訂・国営企業の民営化等を通じ開放経済政策を推進	2,270	iii/低中所得国	26
カンボジア	立憲君主制	1,600	6.8	建設業・サービス業・海外直接投資等の増加による経済成長を維持	1,230	iii/低中所得国	40
ベトナム	社会主義共和制	9,554	6.8	過去数年は ASEAN 域内でもトップクラスの成長率を達成	2,170	iii/低中所得国	70
モンゴル	共和制	308	1.0	中国の景気減速や世界的な資源安の影響により経済成長が後退	3,290	iii/低中所得国	24
バングラデシュ	共和制	1 億 6,365	7.3	順調な経済成長を背景に 2015 年には世銀の低中所得国へ格上げ	1,470	iii/低中所得国	15
ミャンマー	共和制	5,337	6.4	市場開放・経済改革により外国投資が活発化し堅調な経済成長を達成	1,190	iii/低中所得国	31
フィリピン	立憲共和制	1 億 50	6.7	コールセンター事業等を含めたサービス業が大きく成長	3,360	iii/低中所得国	60
キルギス	共和制	620	4.6	経済は、ロシアへの出稼ぎ労働者からの送金に大きく依存	1,130	ii/低中所得国	38
タジキスタン	共和制	892	7.1	経済的に関係の深いロシア等の影響を受け経済成長は減速	990	i/低所得国	22
スリランカ	共和制	2,144	3.1	復興需要や経済活動の活性化等によって堅調な経済成長を維持	3,840	iii/低中所得国	34
ガーナ	共和制	2,883	8.5	2010 年に開始された石油の商業生産により高い経済成長を達成	1,490	iii/低中所得国	39
ネパール	連邦民主共和制	2,930	7.5	就労人口の約 3 分の 2 が農業に依存。多額の開発援助を受入	790	i/低所得国	34
【参考】							
東ティモール	共和制	118	5.6	石油・天然ガス開発を背景に、2007 年から高い経済成長率を維持	1,790	iii/低中所得国	NA

<sup>14</sup> 1-2 で記述のとおり、現時点での JDS 実施国は 16 か国であり、本調査の対象は 13 か国である。以下の表では本調査対象外の 3 か国については参考情報として記載し、本文の考察には含めていない。

国名	1. 政治体制	2. 人口(万人)	3. 経済成長率(%)	4. 経済動向	5. 一人当たりGNI(\$)	6. 世銀分類	7. インターネット利用者(対人口比%)
パキスタン	連邦共和制	2億777	5.7	外貨準備高不足に直面し、2018年10月、IMFに対し財政支援を要請	1,640	iii/低所得国	16
ブータン	立憲君主制	75	4.6	電力セクターの開発により、工業部門のGDPに占める割合が上昇	2,956	iii/低所得国	48

出所：1-6：外務省「国別データ集2018」より抜粋、7：世銀 (<https://data.worldbank.org/indicator/IT.NET.USER.ZS>)

参考：日本のインターネット利用者(対人口比%)は85%

## 2-2-6 対象国と日本との二国間関係

対象国と日本との二国間関係について表2-5に取りまとめた。

日本はいずれの国とも良好な外交関係を構築している。日本との輸出入関係を見ると、特にベトナム、バングラ、フィリピンとの金額規模は大きく、他方でタジキスタン、ネパール、キルギスとの金額規模は相対的に低い。特にASEAN諸国においては、日本は輸出相手国のトップ5に入っており、緊密な経済関係が構築されていることが分かる。ODA額(支出総額ベース)では、キルギス、ガーナを除き、二国間ドナーの中で日本はトップ3に入り、そのうち9か国において日本はトップドナーとなっている。

表2-5：対象13か国の日本との二国間関係

国名	1. 日本の輸出(億円)	2. 日本の輸入(億円)	3. 日本の輸出順位	4. 日本の直接投資額	5. 日系進出企業数(社)	6. ODA額支出総額ベース(百万\$)	7. 同左日本順位
ウズベキスタン	579.3	5.9	>5	NA	22	195.10	1位
ラオス	147.0	171.9	5	NA	150	63.78	1位
カンボジア	466.1	1,775.5	4	2位	196	140.92	1位
ベトナム	18,141.6	23,352.4	3	1位	1,848	1,583.47	1位
モンゴル	571.5	35.8	>5	NA	448	191.43	1位
バングラデシュ	1,730.2	1,594.0	>5	7位以下	279	568.28	1位
ミャンマー	765.7	1,414.8	3	6位	390	506.82	1位
フィリピン	12,431.6	11,524.3	1	3位	1,502	301.51	1位
キルギス	18.3	41.2	>5	NA	NA	12.81	4位
タジキスタン	13.9	0.8	>5	NA	NA	31.04	2位
スリランカ	1,380.6	302.1	>5	11位	130	199.03	1位
ガーナ	167.3	137.0	>5	NA	NA	33.42	>6位
ネパール	58.0	11.8	>5	NA	NA	73.90	3位
【参考】							
東ティモール	7.9	1.0	>5	NA	NA	36.71	2位
パキスタン	2,315.6	389.7	>5	4位	83	244.70	3位
ブータン	9.7	1.0	>5	NA	NA	19.79	1位

出所：

1、2：財務省貿易統計「国別総額表\_2018年(1月—12月の累計額) (<http://www.customs.go.jp/toukei/srch/index.htm?M=23&P=0>)

3：UNCTAD STAT Country Profile (<https://unctadstat.unctad.org/CountryProfile/en-GB/index.html>)

4：JETRO「2019年世界貿易投資報告」

5：JETROより抜粋 (<https://www.jetro.go.jp/world/>)

6-7：外務省「国別データ集2018」より抜粋

## 2-2-7 対象国の高等教育・留学生教育

対象国における高等教育及び国外への留学状況について、表 2-6 に取りまとめた。

高等教育就学者の比率を見ると、JDS 対象国の中ではモンゴルが 66%と最も高く、続いてキルギス、フィリピン、タジキスタン、ベトナムであり、その他は 20%台以下である。そのうち海外留学する者の割合では、ネパールが約 16%と最も高く、続いてウズベキスタン、タジキスタン、スリランカである。海外留学生のうち北米・西欧州で学ぶ学生の比率では、ガーナが 55%と半数以上を占め、ベトナム、フィリピン、バングラデシュの順になっている。

表 2-6：対象 13 か国の高等教育 (tertiary education) 及び国外留学状況

国名	1. 高等教育 就学者率 (%)	2. 高等教育 就学者数 (人)	3. 高等教育で 学ぶ留学生数 (人)	4. 高等教育就 学者数に占める 留学生の割合 (%)	5. 北米・西欧 州の高等教育で 学ぶ留学生数 (人)	6. 北米・西欧 州で学ぶ留学生 が全留学生に占 める割合 (%)
ウズベキスタン	10	299,634	34,990	11.7%	1,993	5.7%
ラオス	15	105,439	5,064	4.8%	267	5.3%
カンボジア	13	207,603	5,928	2.9%	1,465	24.7%
ベトナム	29	2,307,361	94,662	4.1%	40,689	43.0%
モンゴル	66	155,248	10,598	6.8%	2,537	23.9%
バングラデシュ	21	3,150,539	57,675	1.8%	16,974	29.4%
ミャンマー	16	77,1321	8,965	1.2%	2,180	24.3%
フィリピン	35	3,589,484	17,197	0.5%	6,507	37.8%
キルギス	41	217,693	11,399	5.2%	1,021	9.0%
タジキスタン	31	265,426	19,762	7.4%	452	2.3%
スリランカ	20	300,794	20,735	6.9%	5,709	27.5%
ガーナ	16	443,693	14,622	3.3%	8,107	55.4%
ネパール	12	404,718	64,054	15.8%	16,582	25.9%
<b>【参考】</b>						
東ティモール	18	NA	2,777	NA	387	13.9%
パキスタン	9	1,903,565	53,023	2.8%	23,393	44.1%
ブータン	16	11,944	4,393	36.8%	251	5.7%

注：各国の推計値は最新年を記載しているが、国により異なる。

出所：1.世界銀行 World DataBank\_School enrollment, tertiary (% gross) 2、3、5 は UNESCO Institute for Statistics\_(UIS)\_Outbound internationally mobile students by host region、4、6 は本調査チームで算出

## 2-2-8 対象国の公務員雇用・昇進制度

対象国の公務員の雇用・昇進制度を、表 2-7 に整理した。

公務員数については各国の定義・範囲が異なることから、必ずしも全ての国で JDS 対象者を示す数値とはなっていないが、政府関係資料から特定できる範囲では、フィリピンの公務員数が最も多く 150 万人を超える規模となっている。採用・昇進制度では、一部の国を除き、大半の国で競争試験や面接を経た透明性の高い制度が構築されている。また、上位ポストへの昇進において修士号が必須条件、または有利に働くことが分かる。また、ウズベキスタン、キルギス、モンゴルでは政権交代で公務員人事にも影響がある国もあるが、それ以外の国では行政機能は安定していると考えられる。

表 2-7：対象国における公務員制度の概況

国名	公的セクター/公務員の人数・規模	採用試験	昇進試験		省庁間異動	上位ポストの 修士必要性	政治任用	省庁安定性
		有無	有無	学位 考慮	有無		有無	高低
ウズベキスタン	【公的セクター】約260万人 ・国営企業職員も含む ・被雇用者数の約18%	無(推薦・縁故。一部空席の競争試験)	有(組合・党員の活動実績を考慮)	有	少ない	省庁により異なる基準あり	有 地方行政区画の長など第一グループのポストは大統領が任命。副大臣ポストで行政官ポストがある省もある	低 2016年の新大統領が就任以降、政府組織が頻繁に改変
ラオス	【公的セクター】約15.6万人 ・公務員、軍、公社など含む ・被雇用者数の約10%	有(各省別)	有	有	少ない	局長レベルでは修士号以上が必要	有	高
カンボジア	【公務員】約20万人 ・うち「行政官」約2.7万人 ・教員・警察を除く	有(各省別)	無(年功序列、但し高パフォーマンスは例外有り)	有	少ない	修士号自体の必要性は規定されていない。	有 大臣・副大臣・長官等	高
ベトナム	【公的セクター】約520万人 ・被雇用者数の約9.6% 【公務員】約26万人 ・公的セクターの約5.1% ・うち中央省庁は10万人強	有(各省別)、但し例外あり。	有(等級) 無(職位)	有	少ない	上位等級への昇進の判断要素の一つ	有 地方党幹部から中央省庁次官への異動などがある。	高
モンゴル	【公務員】約19万人 ・被雇用者数の約15.5% ・うち行政職は約2万人	有(公務員委員会)	有	有	少ない	2019年1月施行の公務員改正法の下で、局長レベルは修士号が必須となった。	有 メリットシステムとの併用、行政官は課長レベルにまでしか到達できない。但し公務員改正法施行により、政治任用が禁止された。	低 政権交代による省庁改廃が頻繁、下位レベルの行政官も影響を受ける
バングラデシュ	【公務員】約139万人 ・うち中央省庁は約1万人 ・バングラデシュ銀行 ClassIは3,766人	有(採用率は1~4%と狭き門)	有	有	頻繁に有	必須ではないが、あれば優位	有 政権交代時の特別職員の人事配置など	高 政権交代による人事交代は少ない。ただし、次官や行政官レベルは政権交代時に変更となる可能性有り。
ミャンマー	【公務員】約135万人 ・うち官報公務員は約13万人	有(主要官庁の試験倍率は10倍超)	有	有	少ない	官庁の職位によるが、あれば優位	有	高

国名	公的セクター/公務員の人数・規模	採用試験	昇進試験		省庁間異動	上位ポストの修士必要性	政治任用	省庁安定性
		有無	有無	学位考慮	有無		有無	高低
							メリットシステムだが、点数上位3名の中から大臣が選ぶため、配慮の余地がある。	
フィリピン	【公務員】約172万人 ・うちJDS対象は約154万人 ・被雇用者数の約4%	有(公務員委員会の競争試験後、省庁別の採用試験有り)	有	有	少ない	Division Chief 以上は、修士号もしくは公務員委員会が実施する研修受講が必須	有 上級管理職はメリットシステムとの併用	高
キルギス	【公務員】約2.4万人 ・うち高等教育以上の職員1.9万人 ・うち40歳以下の職員1万人	有(公務員庁)	有	有	頻繁に有	必須ではないが、あれば優位	ポストによって有無が明確	低 政権交代による組織改編が頻繁
タジキスタン	【公務員】約1.8万人 ・被雇用者数の1%未満	有(各省庁)、但し縁故も有り。	有(各省庁内の選考委員会による審査有)	有	無	省庁により異なる基準あり	有 副大臣ポストで行政官ポストがある省もある	高
スリランカ	【公務員】110万人 ・40歳未満は52万人	有(PSC統一)	有(年功序列であり勤続年数も考慮)	有	頻繁に有	Grade I(上から2番目)以上は修士号必須。	有 局長レベル以上(特に次官レベル以上)で、政治任用となる場合あり	低 政権交代による省庁再編が頻繁
ガーナ	【公務員】1.3万人 ・うちJDS対象者は主要中央省庁で4,708人(主要な傘下機関も含めると71,487人) ・被雇用者数の約0.1% ・うち39歳以下の公務員は37.3%	有(人事委員会による競争試験等)	有	有	有	事務官のDeputy Director以上は修士号が前提条件	政治任用は原則ないが、政権交代による上級管理職の人事異動のケース有	高 政権交代による影響は上級管理職の人事異動に限る
ネパール	【公務員】約8.9万人 ・被雇用者数の1.3% ・国家公務員は17.3%	有	有	有	頻繁に有	2等級(Under Secretary)では修士号必須	政権交代による上級管理職の人事異動のケース有	低(連邦制移行に伴い省庁再編過程にある)

出所：各国の協力準備調査報告書、各国政府関連資料、実施代理機関へのヒアリングなどから調査チームが作成

## 2-3 JDS 事業の実績と定量成果

既存文献情報に基づき、2-3-1 から 2-3-4 に 2000 年度から 2018 年度までの JDS 事業の実績を整理した。2-3-5 以降に、2016 年度受入生（2018 年度帰国者）までの定量成果を示した。

### 2-3-1 受入人数

JDS 事業は、2000 年度に第 1 バッチとしてウズベキスタン、ラオスから 20 人ずつの留学生を受入れた。以後、2001 年度カンボジア、ベトナム、2002 年度モンゴル、バングラデシュ、ミャンマー、2003 年度中国、フィリピン、インドネシアを加え事業を拡大していった。2007 年度にキルギス、2009 年度タジキスタン、2010 年度スリランカが加わり、2012 年度にはアフリカからガーナが対象国に加わった。2016 年度にネパールからの受入れを開始した。2017 年度からは新たに博士課程への受入れが開始された。

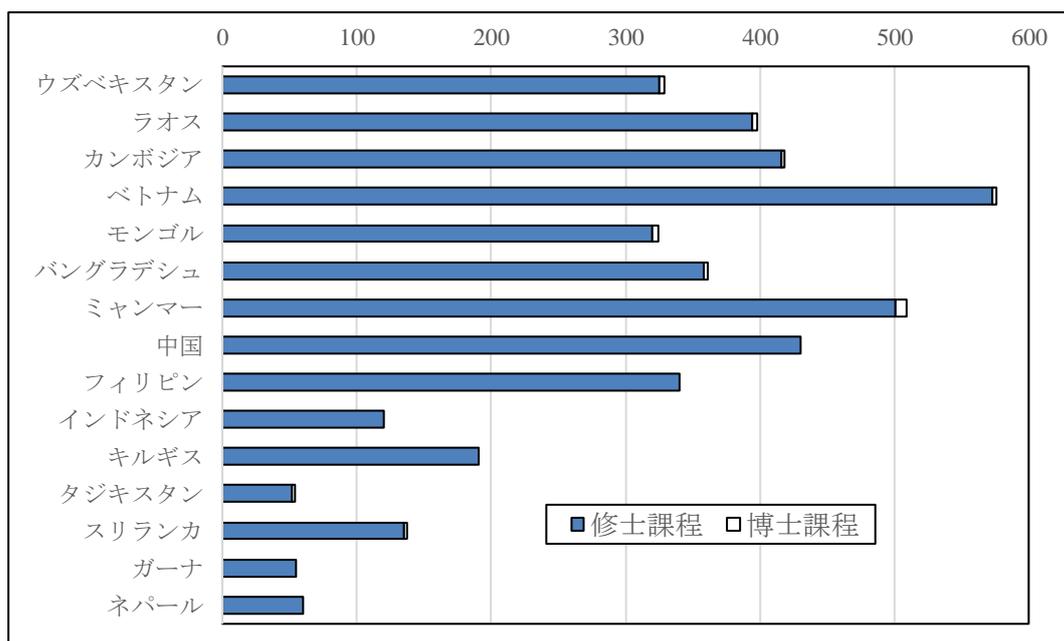
一方、2006 年度にインドネシアが、2012 年度に中国が JDS 事業を終了した。2018 年度の JDS 事業の受入国は合計 13 か国で、地域別では、東南アジア 5 か国、中央アジア 3 か国、南アジア 3 か国、東アジア 1 か国、アフリカ 1 か国であった。

表 2-8 及び図 2-2 に 2000 年度から 2018 年度までの各対象国の受入人数（実績）を示す。

表 2-8：各対象国からの受入人数の推移（2000～2018 年度受入）（実績、単位：人）

受入年度 国名	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017		2018		各国実績 合計	
																		修士 課程	博士 課程	修士 課程	博士 課程		
①ウズベキスタン	20	19	19	20	20	20	20	20	19	14	15	15	15	14	15	15	15	15	15	2	15	2	329
②ラオス	20	20	20	20	20	20	25	25	25	20	20	20	19	20	20	20	20	20	20	2	20	2	398
③カンボジア		20	20	20	20	20	25	25	25	25	24	24	24	24	24	24	24	24	0	24	2	418	
④ベトナム		20	30	30	30	30	33	34	35	35	28	29	30	30	30	30	30	30	0	59	3	576	
⑤モンゴル			20	20	20	19	20	20	20	18	18	16	17	18	18	18	18	20	2	20	2	324	
⑥バングラデシュ			29	19	20	20	20	20	20	20	15	15	15	15	15	25	30	30	0	30	3	361	
⑦ミャンマー			14	19	20	20	30	30	30	30	22	22	22	22	44	44	44	44	4	44	4	509	
⑧中国				42	43	41	43	47	47	48	45	39	35	—	—	—	—	—	—	—	—	—	430
⑨フィリピン				19	20	20	25	25	25	25	20	20	20	20	20	20	20	20	0	21	0	340	
⑩インドネシア				30	30	30	30	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	120
⑪キルギス								20	20	18	14	14	15	15	15	15	15	15	0	15	0	191	
⑫タジキスタン										3	5	5	5	5	5	5	5	7	1	7	1	54	
⑬スリランカ											15	15	15	15	15	15	15	15	0	15	2	137	
⑭ガーナ														5	5	5	10	10	0	10	0	55	
⑮ネパール																	20	20	0	20	0	60	
年度合計	40	79	152	239	243	240	271	266	266	256	241	234	237	203	226	241	266	270	11	300	21	4,302	
																		281		321			

出所：JICA



出所：JICA

図2-5：各対象国からの受入人数合計（2018年度受入まで）（実績、単位：人）

図2-5より各対象国の合計受入人数の実績値をみると、ベトナム、ミャンマー、中国、カンボジア、ラオスの順で累積人数が多い。このうち既に無償資金協力によるJDS事業が終了している中国を除けば全てがアセアン後発国である。地域別の実績人数でも東南アジア（6か国）が全体の55%を占め最大で、以下、東アジア（18%）、中央アジア（13%）、南アジア（13%）、アフリカ（1%）である（中国、インドネシアの実績を含む）。

次に、国別の受入人数の推移を確認すると、ベトナム、ミャンマー、バングラデシュの3か国が2018年度において30人以上を受け入れている。2018年度より受入枠が60人に倍増したベトナム<sup>15</sup>をはじめとして、これらの国はいずれも近年受入人数が増加傾向にある。カンボジア、ラオス、モンゴル、フィリピン、ネパールの受入人数は20～24人であり、それぞれの国において近年その水準に大きな変化はない。ウズベキスタン、キルギス、スリランカ、ガーナは10～15人の間、タジキスタンは7人となっている（いずれも修士課程）。

これまでの実施国及び毎年度の受入人数から、JDS事業は東南アジア諸国を中心に留学生受入を行い、特に、東南アジアの中でも、アセアン後発国に優先度が置かれてきたといえる。

### 2-3-2 来日時の留学生の属性

表2-9に、来日時の留学生の平均年齢（当該年の4月1日時点）と男女別人数・割合を示した。

平均年齢は、ウズベキスタン、カンボジア、ベトナムが27歳前後で最も若く、スリランカ、ネパールが35歳前後で最も高い。前回調査で確認された2011年受入生までのデータと比較すると、全

<sup>15</sup> 2016年12月、ファム・ミン・チン共産党中央組織委員長から安倍首相に対し、ベトナムの最重要課題の一つとして行政改革と人材育成についての協力要請があり、翌2017年6月のフック首相の訪日時に、安倍首相から800名以上のベトナム共産党並びに政府幹部候補生へ研修機会を提供していくことが表明された。その実現の一環として、JDSの受入枠が拡大された。

般的に平均年齢が上昇している。特に、JDS 事業を古くから実施してきた国はミャンマーを除いて全ての国で上昇しており、運営ガイドラインの改定（2016年2月）により原則的な応募上限年齢が40歳に引き上げられたことなどが影響しているものと考えられる。

男女比率については、ミャンマー（67.5%）、モンゴル（62.8%）、フィリピン（57.9%）、スリランカ（51.1%）で、女性の割合が男性より高かった。13か国全体の女性の割合は40.2%であった。前回調査時との比較では、上記の4か国を含め、調査対象であった11か国のうち8か国で女性の割合が上昇しており、JDSが女性行政官の人材育成への貢献度を高めつつあるといえる。他方、タジキスタン（11.5%）、ウズベキスタン（12.7%）、バングラデシュ（15.6%）、ガーナ（17.8%）は未だにその水準が低い。各国の公務員全体における女性の割合を併せて確認すると、これらの低水準国とキルギスではいずれも、JDS留学生における女性割合が全公務員に占める女性の割合も下回っている。これらの国で女性の留学比率が低い理由として、女性の若年での結婚・出産や女性が家庭内に留まることが美德であるという意識や、家事において女性の担う役割が大きいこと、またイスラム文化を背景に家長が海外留学を許可しない、などの社会的・文化的背景があると考えられる<sup>16</sup>。また、これらの多くが日本から距離的・文化的に遠い国であり、留学生本人や家族にとっても日本があまり馴染みのない国であることも影響している可能性がある。女性留学生増加のために、対象国の中には選定段階での取り組みを行っている国もあるが<sup>17</sup>、募集・選定段階における一層の配慮や工夫を検討する必要がある。

表 2-9：来日時点の留学生の平均年齢、男女別人数・割合（2018年度受入まで、修士課程）

国名	来日時平均年齢（歳）	受入人数・女性の割合 （2018年度受入生まで）				前回調査（2011年度受入生まで）		公務員における女性の割合	
		合計	女性	男性	女性の割合（%）	平均年齢（歳）	女性の割合（%）	女性の割合（%）	備考・出所
ウズベキスタン	26.8（注1）	324	41	283	12.7%	25.8	13.6%	約30%	対象機関平均。準備調査報告書(2016)
ラオス	29.3	394	116	278	29.4%	29.0	25.5%	25.0%	Labor Force Survey 2017
カンボジア	27.0	416	93	323	22.4%	26.0	20.6%	25.0%	中央レベル。2016年、公務省。
ベトナム	27.3	573	286	287	49.9%	27.0	44.3%	29.0%	2016年。「世界の統計2018」
モンゴル	28.8	320	201	119	62.8%	28.3	62.0%	59.2%	行政職。Mongolian Statistical Yearbook 2017
バングラデシュ	32.5	358	56	302	15.6%	31.5	18.2%	22.8%	行政カドレ。準備調査報告書(2017)
ミャンマー	31.6	501	338	163	67.5%	32.7	65.0%	58.8%	国家行政機関・省庁職員。Statistical Yearbook 2017
フィリピン	30.8（注1）	340	197	143	57.9%	30.4	55.8%	約53%	準備調査報告書(2018)
キルギス	30.1	191	66	125	34.6%	29.5	37.2%	約43%	準備調査報告書(2018)
タジキスタン	29.1	52	6	46	11.5%	30.1	0.0%	約24%	対象機関平均。準備調査報告書(2016)
スリランカ	35.2	135	69	66	51.1%	35.5	36.7%	約32%	準備調査報告書(2017)
ガーナ（注2）	32.9	45	8	37	17.8%	-	-	37.7%	2018 Civil Service Annual Performance Report
ネパール	34.0	60	13	47	21.7%	-	-	11.8%	官報公示職。準備調査報告書(2019)

注1: 2017年度受入生までの平均値。注2: ガーナのみ人数、平均年齢ともに2017年度受入生までの実績に基づく。  
出所: JICA 提供データより調査チーム作成

<sup>16</sup> ウズベキスタン準備調査報告書（2016年）、ガーナ現地調査の聞き取り等より。

<sup>17</sup> キルギスのJDSでは、女性の補欠候補者と合格者（男性）との間の総合評価点数が僅差（1点以内）の場合は、補欠合格者を合格者として繰り上げることとしている。（出所：準備調査報告書、2018年）

### 2-3-3 受入分野

JDS 事業の留学生受入分野は、日本の対象国に対する開発協力方針の枠組みとの整合性を重視して4年毎に援助重点分野毎に開発課題が設定される。受入分野は法律、経済、行政といった社会科学系の分野が中心であるが、工学系分野も増加傾向にある。各対象国における現在の受入分野を表2-10に示す。

表 2-10 : 各対象国の受入分野 (2019 年度)

国名	留学生受入分野 (サブプログラム/コンポーネント)	開発分野
ウズベキスタン	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 経済インフラの更新・整備/経済インフラの更新・整備 (土木工学・都市工学・電気工学・機械工学)</li> <li>2. 市場経済発展と経済・産業振興のための人材育成・制度構築支援 (ビジネス環境整備、法体系整備、公共財政運営管理)</li> <li>3. 農村・地方開発 (農業・水資源管理、保健政策・行政)</li> </ol>	工学 社会科学 農業、保健
ラオス	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行政能力向上及び制度構築 (行財政能力向上・法制度整備、財政強化)</li> <li>2. 持続的な経済成長のための基盤整備 (社会経済開発のためのインフラ整備、投資・輸出促進に係る経済政策)</li> <li>3. 持続可能な農業・農村開発と自然環境保全 (農業・農村地域開発、自然環境保全)</li> <li>4. 教育政策の改善</li> <li>5. 保健政策の改善</li> </ol>	社会科学 社会科学 農業 教育 保健
カンボジア	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 産業振興支援 (産業競争力の強化 (インフラ開発、民間セクター開発、教育の質の改善)、農業・農村開発)</li> <li>2. 生活の質向上 (都市環境改善、保健医療・社会保障システムの改善)</li> <li>3. ガバナンスの強化 (行政機能の強化、法制度整備と運用、国際関係の構築)</li> </ol>	工学/教育/農業 社会科学/保健 社会科学
ベトナム	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 成長と競争力強化 (市場経済システム強化、経済インフラ整備・アクセスサービス向上 (交通インフラ)、経済インフラ整備・アクセスサービス向上 (エネルギー))</li> <li>2. 脆弱性への対応 (社会・生活面の向上と貧困削減・格差是正、気候変動・災害・環境破壊等の脅威への対応)</li> <li>3. 社会開発の促進 (司法機能強化、行政機能強化)</li> </ol>	工学/社会科学 工学/社会科学 社会科学
モンゴル	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 鉱業セクターの持続可能な開発とガバナンスの強化 (環境に配慮した鉱物資源開発、資源収入の適正管理を含むガバナンス強化 (財政管理、金融政策の強化、法制度整備))</li> <li>2. すべての人々が恩恵を受ける成長の実現に向けた支援 (企業経営・政策立案、公共政策)</li> <li>3. ウランバートル都市機能強化のための支援 (インフラ整備・都市計画、都市環境改善)</li> </ol>	工学/社会科学 社会科学 工学/社会科学
バングラデシュ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 行政機能の改善 (中央政府および地方政府に係る行政能力の向上、司法制度及び政策に係る行政能力の向上、都市/地域開発計画及び政策に係る行政能力の向上、経済計画/政策及び行政財政管理/公共投資管理に係る行政能力の向上)</li> </ol>	社会科学
ミャンマー	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 国民の生活向上のための支援 (農業・農村開発、防災、保健行政政策)</li> </ol>	農業/社会科学/保健

国名	留学生受入分野（サブプログラム／コンポーネント）	開発分野
	2. 経済・社会を支える人材の能力向上や制度の整備のための支援（法律、公共政策行政、経済・経営、国際関係、教育開発計画） 3. 持続的経済成長のために必要なインフラや制度の整備等の支援（ICT、運輸・交通、電力・エネルギー、都市開発計画）	社会科学 工学／社会科学
フィリピン	1. 持続的経済成長のための公共政策・科学技術（行財政能力向上、産業振興、交通インフラ整備に係る能力向上） 2. 脆弱性の克服と生活・生産基盤の安定（災害リスク軽減・防災、環境管理、地方インフラ開発）	社会科学／工学 社会科学／工学
キルギス	1. 平和構築と安定のための政策立案能力の強化（公共政策（含：国際関係／平和構築）） 2. 持続的経済成長のための政策立案能力の強化（経済政策／ビジネス振興政策、農業政策／地域開発政策、運輸政策（含：運輸／物流／防災））	社会科学 社会科学／農業
タジキスタン	1. 市場経済化と経済発展のための制度作り（市場経済化） 2. 持続可能な開発のための公共政策の強化（公共政策、国際関係）	社会科学 社会科学
スリランカ	1. 経済成長基盤整備のための人材育成（公共政策・財政、開発経済、ビジネス環境整備、環境配慮・防災）	社会科学／工学
ガーナ	1. 行政能力向上・制度整備（経済政策運営能力強化支援） 2. 地方農村部の活性化（基礎生活環境の改善（保健政策実施能力強化支援）） 3. 農業・農村振興（稲作振興・農業開発支援） 4. 資源・エネルギー（エネルギー開発支援）	社会科学 保健 農業 社会科学
ネパール	1. 持続可能で均衡のとれた経済成長のための社会基盤・制度整備（経済政策、産業振興政策） 2. 平和の定着と民主国家への着実な移行（行政運営能力強化支援、国際関係の構築、法制度整備支援）	社会科学 社会科学

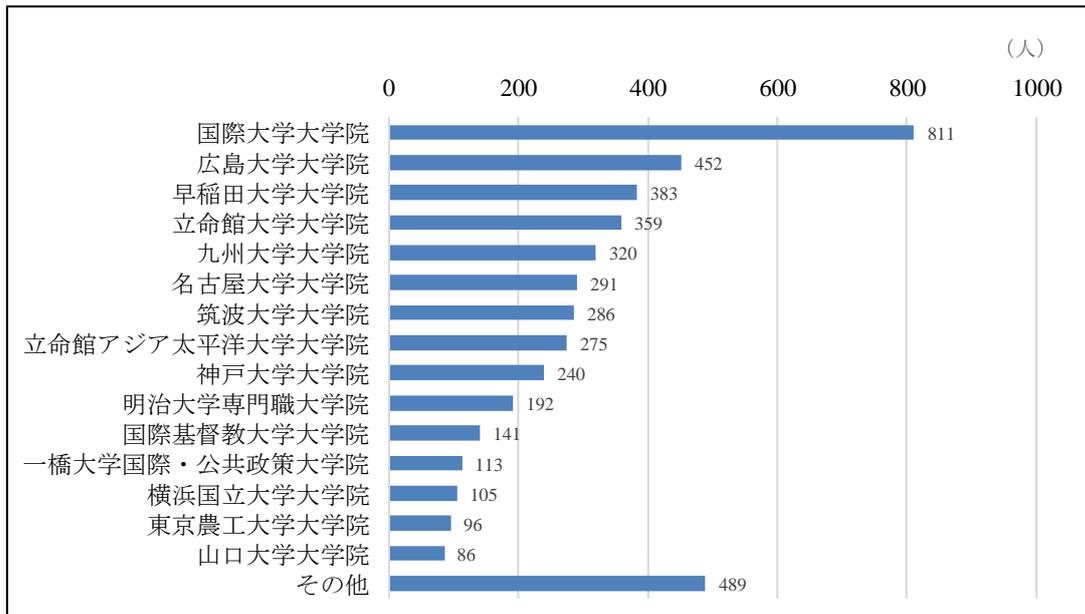
出所：JICA 資料をもとに調査チーム作成

## 2-3-4 受入大学

JDS 事業の開始から最新年度である 2019 年度までの JDS 留学生の総計人数 4,639 人（2019 年度は予定人数。博士を含む）のうち、受入数の上位 15 大学の実績を図 2-6 に示した。最も多数の JDS 留学生を受け入れてきたのは国際大学で、これまでに 800 人以上を受入れてきた。以下、広島大学、早稲田大学、立命館大学、九州大学と続く。上位 15 大学で留学生総数の 90%を占めている。

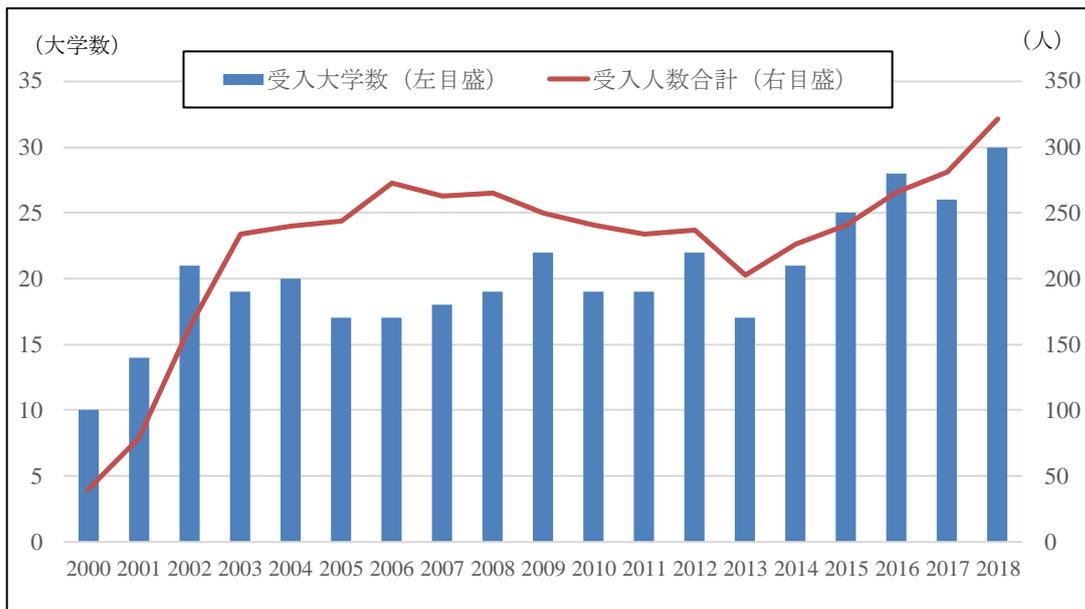
これまでに、総計 43 の大学<sup>18</sup>が JDS 留学生の受入に携わってきた。JDS の受入れ開始初年度の 2000 年には、10 大学が受入れを行った。その後、年により変動はあるものの、おおむね毎年 20 大学程度が受入大学となってきた。2015 年頃よりその数が増加しており、2018 年には 30 大学が JDS 留学生を受け入れた（図 2-7）。新方式の導入後、提案書が採用されれば 4 年間安定して留学生を確保できることが大学にとって JDS 生の受入大学になる魅力であると考えられる。その一方で、それまで留学生を受け入れてきた対象国において次の 4 年間の受入れのための提案書が採択されず、その国や卒業生との継続的なネットワークが途切れてしまうというケースも見受けられる。

<sup>18</sup> JDS 事業の開始初期には、大学院ではなく学部組織が修士以外の受入れを行ったケースがあり、それらの 4 組織（東京大学、上智大学、国際基督教大学、立命館アジア太平洋大学）を大学院とは別にカウントしている。



出所：JICA 提供データより調査チーム作成

図 2-6：受入大学別留学生人数（実績）の割合（2000 年度～2019 年度受入までの合計）



出所：JICA 提供データより調査チーム作成

図 2-7：受入大学数と受入人数の推移

### 2-3-5 学位取得状況

JDS 事業による 2016 年度受入までの対象国の全留学生の学位取得率を表 2-11 に示す。

対象 13 か国の学位取得率は全体としては 98.7%、各国別には全て 95.9%～100%の範囲にあり、非常に高い。2014-15 年に実施された JDS の成果要因分析に関する基礎研究において調べられた学位取得率（2012 年度受入留学生までの実績）と比較しても、全体及びそれぞれの国についてはほぼ変

化はない。また、フィリピンに加えて、比較的最近 JDS 事業を開始したタジキスタン、スリランカ、ガーナ、ネパールでは 100%の学位取得率を維持している。なお、JASSO が実施している「外国人留学生学位授与状況調査」<sup>19)</sup>によると、日本の大学院修士課程に留学した外国人留学生の 2017 年度の学位取得率 89.5%との比較からも、JDS 事業の全ての対象国について学位取得率は高いといえる<sup>20)</sup>。

表 2-11 : JDS 対象国の学位取得率 (2016 年度受入まで)

国名	受入人数	学位取得者数	不成業件数	学位取得率	学位取得率 前回調査 (2012 年度 受入生ま で)
ウズベキスタン	295	283	12	95.9%	95.8%
ラオス	354	349	5	98.6%	99.3%
カンボジア	368	363	5	98.6%	98.9%
ベトナム	484	481	3	99.4%	99.5%
モンゴル	280	275	5	98.2%	98.6%
バングラデシュ	298	293	5	98.3%	99.1%
ミャンマー	413	412	1	99.8%	100.0%
フィリピン	299	299	0	100.0%	100.0%
キルギス	161	156	5	96.9%	95.0%
タジキスタン	38	38	0	100.0%	100.0%
スリランカ	105	105	0	100.0%	100.0%
ガーナ	35	35	0	100.0%	-
ネパール	20	20	0	100.0%	-
合計	3,150	3,109	41	98.7%	98.8%

出所：JICA 提供資料より調査チーム作成

不成業（期間内の学位未取得）は合計 41 件発生している。その来日年度別及び国別の内訳件数を表 2-12 に示す。不成業の発生件数の毎年の推移については、明確な傾向は見出せない。但し、発生件数が最多のウズベキスタンや、キルギスについては、2～3 年間の比較的短い期間に不成業が集中している傾向が見られるが、どちらの国においても JDS 事業の開始直後の時期にあたる。現地において候補者選定を含めた運営体制がまだ確立していなかったことや、日本留学に関する情報蓄積の不足、受入大学も含めた日本側の現地人材・関係機関に対する情報・知識の不足などが、これらの不成業に影響していた可能性がある。

不成業の理由は、大きく分けて学業に関する理由と疾病等の私的理由に分けられ、その内訳は学

<sup>19)</sup> JASSO ウェブサイト：[https://www.jasso.go.jp/sp/about/statistics/intl\\_student\\_d/data18.html#no2](https://www.jasso.go.jp/sp/about/statistics/intl_student_d/data18.html#no2)（2020 年 1 月 14 日閲覧）。全分野の合計。またここでの学位取得率は、同年度の入学者数に対する標準修業年限内での学位授与数の割合。

<sup>20)</sup> 一方、各国の政府職員である JDS 留学生に対しては、受入大学側が成績不良者であっても学位取得の不合格を出しにくいことも学位取得率を高めている要因の一つではないかとの意見が日本側関係者から出された。そのような面も考慮して、実態としての「成業度」を測定する指標として、例えば第 7 章（7-4）で言及した Grade Point Average (GPA)を利用して成果達成度を把握することなどが今後考えられる。

業が 25 件、私的理由は 16 件（うち、疾病・適応障害等 10 件、失踪 4 件、家族の都合 2 件）であった。

表 2-12：不成業件数の来日年度別分布（2016 年度受入まで）（単位：件）

国名	不成業 件数	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ウズベキスタン	12	4	3		1				1	1	1	1					
ラオス	5	1										1	1	1		1	
カンボジア	5	1								2	1						1
ベトナム	3	1									1					1	
モンゴル	5			1				1		1					2		
バングラデシュ	5		1							1					1	1	1
ミャンマー	1															1	
フィリピン	0																
キルギス	5							1	2	2							
タジキスタン	0																
スリランカ	0																
ガーナ	0																
ネパール	0																
合計	41	7	4	1	1	0	0	2	3	7	3	2	1	1	3	4	2

出所：JICA 提供資料より調査チームが作成

### 2-3-6 帰国後の公務員現職率

帰国留学生の来日前及び 2019 年 8 月時点の所属機関のデータから、対象国の政府機関（公立大学、政府系研究機関、国営企業等を含む）から日本に留学・帰国した後、現在も公務員として勤務している JDS 卒業生（2016 年度受入まで）の割合を公務員現職率として確認した（表 2-13、図 2-8）。旧方式・新方式の下で公務員として働いていた人たちを合算した留学生数を対象とした。その結果、13 か国全体では 80%の帰国留学生が 2019 年 8 月時点でも公務員として勤務していた。国別には、ネパール、スリランカ、タジキスタン、ラオスが 90%以上で高く、次いでミャンマー、フィリピン、カンボジア、ガーナ、バングラデシュで 80%以上であった。ウズベキスタン、モンゴル、キルギス、ベトナムは平均以下であり、より多くの割合の卒業生が帰国後に政府機関から転出していると見られる。

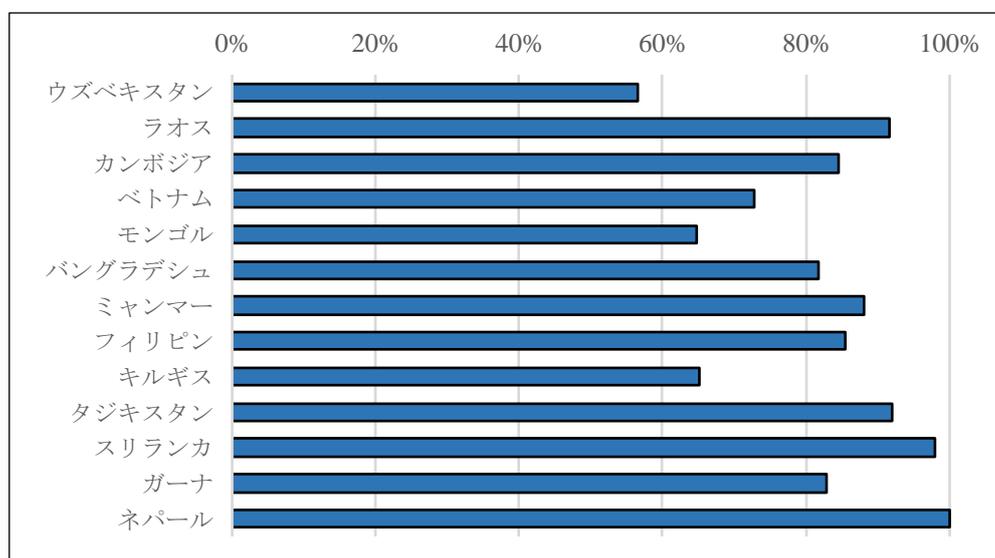
前回基礎研究調査では、新方式下で留学した帰国生のみを対象として公務員現職率を算出していたため、比較のため同様に新方式下の帰国留学生（2016 年度受入まで）に関して状況を確認すると、ウズベキスタンやタジキスタンは 8 ポイント程度、ベトナムでは 5 ポイント程度の低下となっている。いずれも前回調査の対象となった 2011 年受入までの帰国者層における現職率低下の影響が大きく、勤務年数を経るにつれて転職・退職する公務員が多く発生していると考えられる。他の国では減少幅が小さく、フィリピンでは 100%を維持、カンボジアでは現職率が若干上昇した。全般的に大部分の国で公務員現職率の低下幅が小さかった（あるいは低下が見られなかった）一因として、復職義務規程が帰国後経過年数の短い職員に対して大きな効果を及ぼしていると推察される。但し、帰国後に一定年数以上を経た JDS 帰国留学生の流出程度の差異については、その国における公務員職の相対的な魅力度や労働者の流動性向などの様々な要因に左右されるものと考えられる。

表 2-13：留学生の来日前・帰国後の所属機関別人数と公務員現職率  
(2016 年度受入までの合計、2019 年 8 月時点)

国名	留学生数実績	来日前所属		現在所属(2019.8)	公務員現職率	【参考】 公務員現職率 (新方式：2016 年度受入まで)	【参考】 公務員現職率 前回調査 (新方式：2011 年度受入まで)
	(2016年度 受入まで)	新旧方式合計		政府機関			
		合計	政府機関				
ウズベキスタン	295	196	99	111	56.6%	75.7%	84.1%
ラオス	354	288	66	264	91.7%	96.2%	98.3%
カンボジア	368	278	90	235	84.5%	92.9%	89.6%
ベトナム	484	391	93	285	72.9%	93.7%	98.2%
モンゴル	280	204	76	132	64.7%	70.7%	73.1%
バングラデシュ	298	284	14	232	81.7%	94.6%	96.8%
ミャンマー	413	361	52	318	88.1%	-	-
フィリピン	299	277	22	237	85.6%	100.0%	100.0%
キルギス	161	161	0	105	65.2%	85.4%	85.7%
タジキスタン	38	38	0	35	92.1%	92.1%	100.0%
スリランカ	105	105	0	103	98.1%	98.1%	100.0%
ガーナ	35	35	0	29	82.9%	82.9%	-
ネパール	20	20	0	20	100.0%	100.0%	-
合計	3,150	2,638	512	2,106	79.8%		

注：2008 年度以降、JDS の運営新方式が各国で順次導入されたが、旧方式時代には募集対象を公務員に限らずに民間を含めて広く公募していた (2-1-2 参照)。

出所：JICA 提供資料、JICA (2015) 「JDS の成果に関する要因分析」基礎研究報告書、実施代理機関へのインタビュー等により調査チーム作成



出所：JICA 提供資料、実施代理機関へのインタビュー等により調査チーム作成

図 2-8：対象国の公務員現職率 (2016 年度受入までの合計、2019 年 8 月時点)

### 2-3-7 帰国後の役職

帰国後に公務員に復職した留学生 (2016 年度受入生まで) のうち、2019 年 8 月現在、課長以上の職にある者の各国別の人数と割合 (役職率) を確認した (表 2-14)。前回基礎研究で確認した役職率並びに局長以上の率 (2014 年 12 月時点) を併せて図 2-9 及び図 2-10 に示す。

今回調査における13か国の役職率は、20%（ネパール）から97%（バングラデシュ）まで大きな幅がある。低い水準の国の中にはJDS事業が最近開始されたネパールとガーナが含まれており、この両国については多くの帰国者がまだ昇進のタイミングに至っていない影響があると思われるものの、一般的には、JDS事業の実施期間の長い国が必ずしも役職率の高い国というわけではない。その一方で、前回基礎研究で確認された実績値との比較から各国を個別に見ると、比較可能な11か国のうち9か国で5年経過後に役職率が増加している。例外的に役職率が減少した2か国のうち、バングラデシュについては前回調査時点で99%と極めて高かったこと、モンゴルについては上述のとおり公務員現職率自体が低く、仮に帰国後復職した場合にも役職（候補）レベルの公務員も含めて民間への転出が稀ではない状況の影響が考えられる。

局長クラス以上の割合についても、キルギス、タジキスタン、ウズベキスタン、ミャンマーで前回より顕著に増加するなど、国により程度の差があるものの、より高いポジションへの昇進が進んでいることが示されている。このうちキルギスについては公募ポスト制の下で優秀な帰国留学生が出世を果たしており（後述4.4参照）、タジキスタンでは留学生総数が少ない中で、初期に留学・帰国した者の中から出世者が着実に現れ始めている。ウズベキスタンでは地方政府や国営企業の高官、大学学長・副学長など、帰国者が各所属先で昇進を遂げた事例が多い。

以上の実績確認より、一般に以下が示唆される。

- ① 役職率の「通常の」水準は国により異なり、達成すべき比率を一律に設定することはできない。
- ② 各国においては一般にJDS事業の継続が役職率の上昇につながる。

一方、役職率が必ずしも上昇しない、あるいは上昇速度が低い場合の要因としては、モンゴルの例で見たような公務員（政府部門）と民間部門との間の雇用の流動性の程度に加えて、国による公務員のキャリア制度やポジションの異動状況の実態が反映していると考えられる。例えば、役職率の水準が相対的に低いフィリピンでは、定期的な異動や昇進がなく、上位ポストに空席が出ない限り昇進の機会が巡ってこない上に、部長級のポジション自体の数が非常に限られている。同様に役職率の水準が低く、過去5年間の伸びも小さかったベトナムの公務員も年功序列的なシステムで省庁間異動も少ないものの、昇進先ポストの空席を待たねばならない一方で競争相手となる同世代の職員も多い。また、ベトナムでは幹部職員として出世するには、共産党の人事管理・評価の影響も受けるといわれる。フィリピン、ベトナムともに、キルギスのように公募ポスト制の下で選考されれば一足飛びの昇進も可能という制度とは対照的に、昇進流動性が低いことから短期間では昇進が実現しにくいシステムであるといえる。

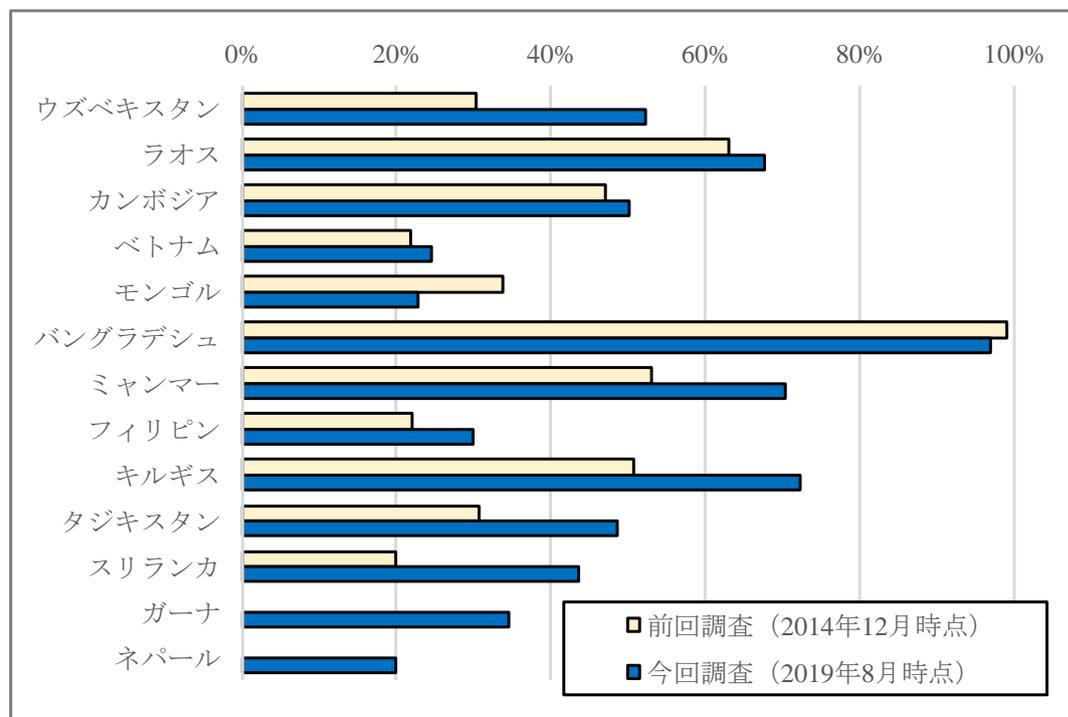
また、表2-14では、民間企業など、現在公務員以外の立場にある帰国留学生のうち、それらの組織の経営トップ層の地位にある人たちについても確認した。この場合のトップ層には個人事業者（オーナー）も含まれるが、これまでの実績確認で公務員から民間への転出が多いことが示唆されたモンゴルをはじめとして、ミャンマー、ベトナムにおいて、高いポジションで民間組織等の経営・運営に従事する帰国留学生の割合が高かった。例えばモンゴルでは、日系大手通信会社、銀行、NGOなど同国の経済・社会発展に重要な役割を果たす組織において活躍している人たちもいる。

表 2-14 : 政府機関・公立大学で課長以上の役職にある JDS 帰国留学生 (2019 年 8 月時点)

国名	現在政府機関所属 (2019年8月時点)						前回調査(2014 年12月時点)		現在民間その他所属 (2019年8月時点)			
	合計	局長 以上	部長・ 課長	役職者 数	局長以 上率	部長・ 課長率	役職率	局長以 上率	役職率	合計	トップ 層	民間 トップ 率
ウズベキスタン	111	11	47	58	9.9%	42.3%	52.3%	2.6%	30.3%	184	8	4.3%
ラオス	264	14	165	179	5.3%	62.5%	67.8%	4.4%	63.0%	90	3	3.3%
カンボジア	235	9	109	118	3.8%	46.4%	50.2%	1.5%	47.0%	133	5	3.8%
ベトナム	285	4	66	70	1.4%	23.2%	24.6%	1.1%	21.8%	199	28	14.1%
モンゴル	132	2	28	30	1.5%	21.2%	22.7%	4.1%	33.8%	148	31	20.9%
バングラデシュ	232	7	218	225	3.0%	94.0%	97.0%	0.8%	99.2%	66	1	1.5%
ミャンマー	318	25	199	224	7.9%	62.6%	70.4%	1.9%	53.1%	95	14	14.7%
フィリピン	237	4	67	71	1.7%	28.3%	30.0%	0.6%	22.0%	62	4	6.5%
キルギス	105	28	48	76	26.7%	45.7%	72.4%	6.8%	50.8%	56	2	3.6%
タジキスタン	35	9	8	17	25.7%	22.9%	48.6%	0.0%	30.8%	3	0	0.0%
スリランカ	103	1	44	45	1.0%	42.7%	43.7%	0.0%	20.0%(注)	2	0	0.0%
ガーナ	29	0	10	10	0.0%	34.5%	34.5%	-	-	6	0	0.0%
ネパール	20	1	3	4	5.0%	15.0%	20.0%	-	-	0	0	-
合計	2,106									1,044		

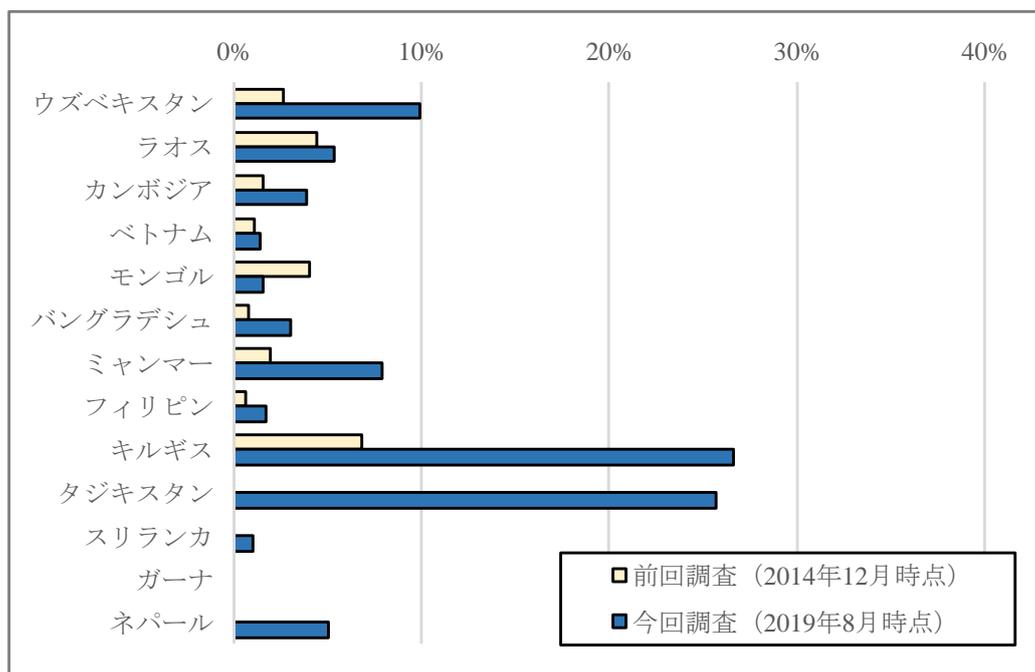
注：スリランカの前回調査時の役職率は73.3%とされていたが、官職区分を再確認し、本調査チームで数値を修正した。

出所：JICA 提供データに基づき、調査チームが実施代理機関の助言を得ながら作成



出所：JICA 提供資料、実施代理機関へのインタビュー等により調査チーム作成

図 2-9 : JDS 帰国留学生の役職率の変化 (2014 年 12 月時点と 2019 年 8 月時点)



出所：JICA 提供資料、実施代理機関へのインタビュー等により調査チーム作成

図 2-10：JDS 帰国留学生の局長以上率の変化（2014 年 12 月時点と 2019 年 8 月時点）

### 2-3-8 定量成果のまとめ

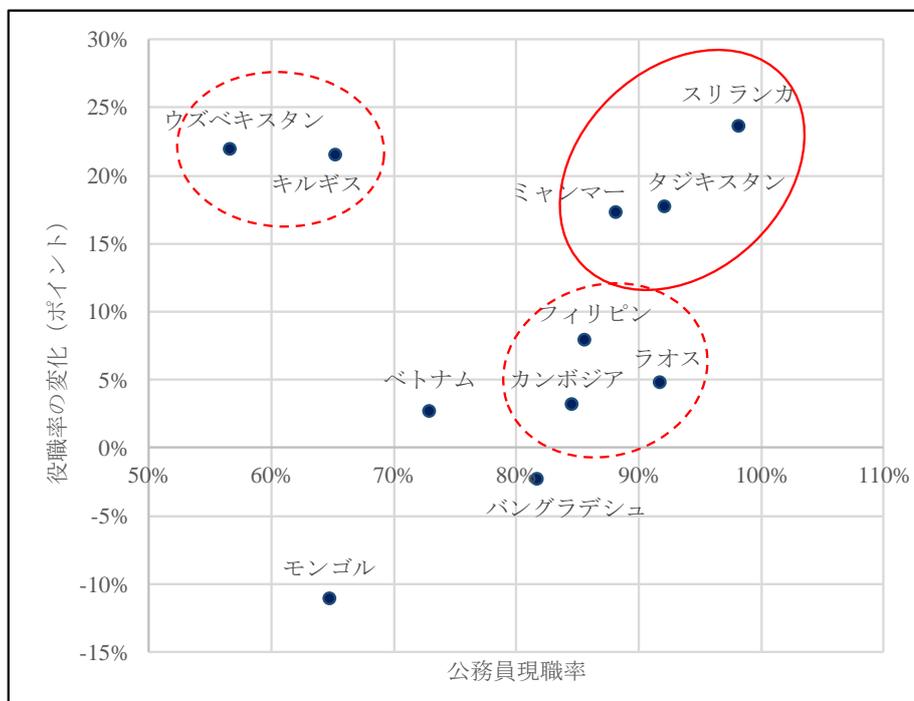
定量成果の指標として上で確認・分析した「学位取得率」、「公務員現職率」、「役職率」に基づき、その総合的な成果達成度から有効性・インパクトを国別に評価する。レーティングの考え方は以下のとおりである。

「学位取得率」は全対象国において非常に高い実績値を示していることから、全て「高い」と判断した。「公務員現職率」については、上述のとおり、13 개국平均で約 80%で、そのうち 9 개국が平均値を上回っていた。「役職率」については既述のとおり、国によって通常水準が異なることから、実績値の比較によらず、前回の基礎研究で確認された各国の過去の実績値からの変化ポイントを見た。これらの「公務員現職率」と「役職率の変化ポイント」を前回調査値がないネパールとガーナを除く 11 개국それぞれについてプロットし、両者の総合的な達成度を確認した（図 2-11）。

その結果、公務員現職率と役職率のプラス変化の程度が共に大きいスリランカ、タジキスタン、ミャンマーが、総合的な達成度が「高い」と判断された。程度は比較的小さいながらも両者ともプラス（平均値以上）を示しているフィリピン、ラオス、カンボジアのグループと、公務員現職率は低い但役職率のプラス変化が大きいウズベキスタン、キルギスは「概ね高い」と評価する。ベトナム、バングラデシュは「中程度」、公務員現職率が平均値を下回り役職率変化も大きくマイナスとなっているモンゴルは「低い」と判断された（表 2-15）。

なお、モンゴルについては、2019 年 1 月より施行された改正公務員法により政治任用が禁止されるなど、行政官のキャリアの安定化につながる動きがある。また局長クラスの昇進に修士号が必須条件とされたことにより、修士号を取得した職員のニーズも高まっている。同国の JDS 事業においても、来日前に留学生と所属機関に加えて、運営委員会を含めた三者間の契約を近年導入するなど、

帰国後の復職の強化に取り組んでおり、改正公務員法が今後本格的に施行されていく中で、上記の定量指標の状況も変化することが期待される。



出所：調査チーム作成

図 2-11：国別の公務員現職率と役職率変化

表 2-15：定量指標の実績に基づく国別の有効性・インパクトの評価

国名	学位取得率	公務員現職率	役職率変化
ウズベキスタン	高い	概ね高い	
ラオス	高い	概ね高い	
カンボジア	高い	概ね高い	
ベトナム	高い	中程度	
モンゴル	高い	低い	
バングラデシュ	高い	中程度	
ミャンマー	高い	高い	
フィリピン	高い	概ね高い	
キルギス	高い	概ね高い	
タジキスタン	高い	高い	
スリランカ	高い	高い	
ガーナ	高い	(概ね高い)	-
ネパール	高い	(高い)	-

出所：調査チーム作成

## 第3章 実地調査：質問票調査のファインディング

### 3-1 質問票調査の概要

#### 3-1-1 調査の目的

本調査では2017年までに来日したJDS事業の全帰国留学生を対象として調査を行うことにより、JDS事業の成果に関する最新の情報を入手し、そのデータを用いて各国におけるJDS事業の有用性・インパクトについて分析を行う。分析においては、留学により得た知識・技術など留学生個人の能力の変化、それら習得した知識の活用・普及などの要因がどのように成果の達成やインパクトの発現に影響を及ぼしているかを検証する。

#### 3-1-2 調査対象および調査実施方法

調査対象者はJDS事業対象国13か国の2000年度から2017年度までに受け入れた帰国留学生で、JDS留学生データベースに基づきメールアドレスが確認できた3,416人である。

調査は質問紙法によるもので回答は2種の方法を用い、eメールに添付したエクセルで作成した質問票による回答かWebアンケートによる回答のどちらかを選べるようにした。

調査依頼の配信は2019年11月5日から順次行い、途中3回の催促メールを発送して最終的に12月20日に回収を終了した。調査対象者の中にはメールアドレスが無効で連絡がとれない対象者が含まれており、連絡先不明者数は267人である。ウズベキスタン、キルギス、タジキスタンは対象者の中の連絡不明者が占める割合が多いが、メールアドレス、インターネット事情が理由として考えられる。連絡不明者を除いた調査依頼者は3,149人で、調査依頼者における回収率は49.0%、全調査対象者に対する回収率は45.2%である。この種の調査に対する回答率としては極めて高い。回収状況は表3-1に示すとおりである。

表3-1：調査票回収状況

Country	Number of Object Persons ①	Number of undelivered address ②	Number of valid responses			Valid response rate (%)	
			by Web	by e-mail	Total ③	③ / ①	③ / (① - ②)
Uzbekistan	309	73	46	15	61	19.7	25.8
Laos	370	21	105	51	156	42.2	44.7
Cambodia	392	24	128	56	184	46.9	50.0
Vietnam	514	18	181	36	217	42.2	43.8
Mongolia	300	19	102	27	129	43.0	45.9
Bangladesh	328	10	109	60	169	51.5	53.1
Myanmar	457	3	176	82	258	56.5	56.8
Philippines	319	30	117	37	154	48.3	53.3
Kyrgyz	176	41	46	14	60	34.1	44.4
Tajikistan	45	23	7	3	10	22.2	45.5
Sri Lanka	120	5	50	24	74	61.7	64.3
Ghana	46	0	25	12	37	80.4	80.4
Nepal	40	0	29	5	34	85.0	85.0
Total	3416	267	1121	422	1543	45.2	49.0

### 3-2 調査結果

#### 3-2-1 回答者の属性

質問票調査の有効回答者の所属国はミャンマーが 258 人(16.7%)と最も多く、ベトナム 217 人(14.1%)、カンボジア 184 人(11.9%)、バングラデシュ 169 人(11.0%)の 4 か国で回答者全体の半数以上を占める(図 3-1)。

回答者の JDS 事業修了後から調査時までの経過年数は 2 ヶ月から 17 年で平均 5.4 年である。図 3-2 は経過年数を 3 年ごとのグループ別に示してあり、JDS 事業修了後 2 年経過している回答者は 555 人(36.0%)と多く、回答者の半数は修了後から調査時までに 5 年経過している。回答者の JDS 事業への参加時の年齢は 21 歳から 41 歳で、平均 31 歳である。5 歳ごとのグループ別にみると、25 歳から 29 歳の回答者が 612 人(39.7%)及び 30 歳から 34 歳の回答者が 539 人(34.9%)と多く、回答者の 7 割強が 25 歳から 34 歳で JDS 事業に参加している(図 3-3)。調査時の回答者の年齢は 25 歳から 55 歳で、平均は 38 歳である。年齢を 5 歳ごとのグループ別にみると、35 歳から 39 歳の回答者は 488 人(31.6%)で最も多く、次いで 40 歳から 44 歳の回答者が 401 人(26.0%)と多い(図 3-4)。

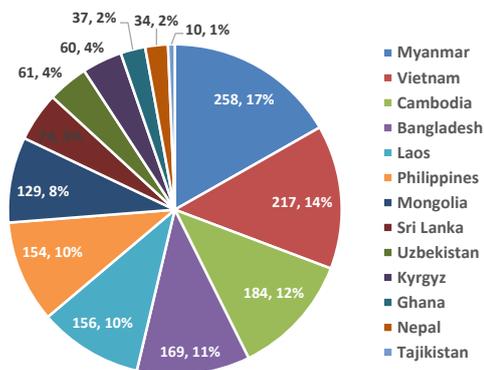


図 3-1 : 回答者の所属国

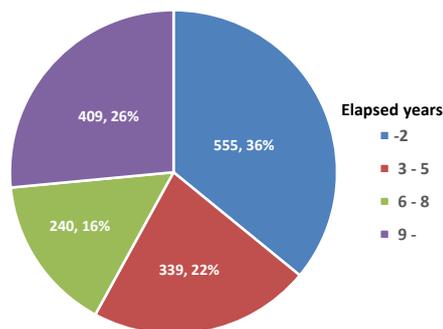


図 3-2 : JDS 事業による留学修了後の経過年数

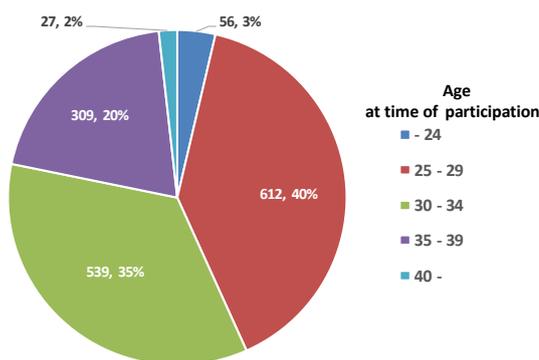


図 3-3 : 回答者の年齢 (JDS 事業参加時)

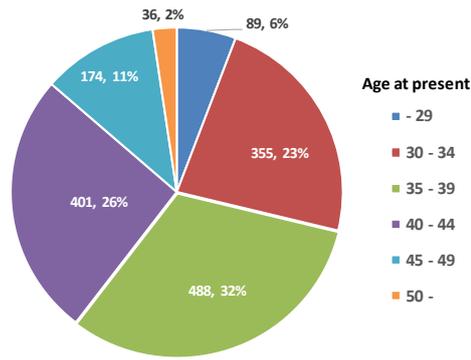


図 3-4 : 回答者の年齢 (調査時)

回答者の JDS 事業参加時および調査時の年齢や参加時から調査時までの経過年数は回答者によって異なる。これら年齢や経過年数がそれぞれの質問に対する回答に影響を与えることが考えられることから、サンプル数を考慮して、参加時の年齢については①27 歳まで、②28 歳～30 歳、③31 歳～34 歳、④35 歳以上の 4 グループ、調査時の年齢については①34 歳まで、②35 歳～38 歳、③39 歳

～42歳、④43歳以上の4グループ、経過年数については①1年まで、②2年～4年、③5年～9年、④10年以上の4グループに分けてグループ間比較を行う。

質問項目の多くは1: Strongly disagree、2: Somewhat disagree、3: Neither agree nor disagree、4: Somewhat agree、5: Strongly agree、のような5段階評価法で回答するようになっている。分析にあたっては平均値を用いて項目の評価を行う。なお、図中の「\*」は統計的に5%水準で、「\*\*」は1%水準で統計的に有意な差があることを示している。性別については男性が905人(58.7%)、女性が638人(41.3%)である。職業選択の自由がある中で、JDS参加時から現時点まで公務員として勤務している者は、そうでない者に比べて、何らかの特質や傾向があるのではないかと考えられる所から、継続的に公務員（以下継続公務員）であるかないかによる回答の違いも見る。

### 3-2-2 キャリアパス

全員のデータベースの分析によれば、公務員現職率(現在公務員である者/JDS参加時公務員である者)は平均で79.8%である。追跡調査対象13か国の回答者について同様な値を計算すれば80.4%とほぼ同じである。しかし、8か国では過去に、あるいは現在でも民間企業に在籍の者がJDSの対象者として選定されている。これら8か国の民間企業勤務者の内、調査時点で公務員の者の割合は25.6%にのぼる。ラオス、カンボジア、ミャンマーでは30%を超える。これらの国では公務員と民間との各種の差が小さいからと考えられる。

また、JDS参加時に公務員で係長級以下だった者の54%は調査時点で課長以上に昇進し、課長級だった者の30%以上は部長以上に、部長級だった者の22%は局長以上に昇進するなど、全体として概ね順調に昇進している。もちろんそれ以外の者が全く昇進しなかったということではない。例えば、キルギスでは係長以下に、Specialist, Leading specialist, Chief specialist, Head of sectorが含まれており、各人それぞれに順調に昇進してはいるが、計算上の職位の幅を大きく設定しているため、数字に反映されていないだけである。

表 3-2：公務員で最高位になった時の年齢

Position	Head of section or lower	Director of division	Director of department	DG
Total	32.5	34.5	37.5	38.7
Uzbekistan	30.4	31.5	32.8	36.5
Laos	29.4	33.2	35.4	40.7
Cambodia	31.2	30.8	33.6	33.6
Vietnam	29.9	30.1	31.3	(36.0)
Mongolia	31.7	34.0	36.8	
Bangladesh	36.0	36.5	41.3	(52.0)
Myanmar	34.0	37.8	39.1	44.0
Philippines	33.4	34.9	36.2	39.5
Kyrgyz	33.4	32.5	39.5	36.0
Tajikistan	28.5	37.8	33.5	
Sri Lanka	37.3	38.3	40.4	(42.0)
Ghana	35.2	40.3		
Nepal	36.6	33.5	(33.0)	

Note: ( ) means only 1 sample.

表 3-2 は公務員として JDS に参加した時から、公務員として最高位に達した時の平均年齢を国別

に計算したものである。昇進に関する質問に関しては十分な有効回答が得られていないため、計算に用いたサンプル数が小さいセルがある。必ずしもスムーズな推移を示している訳ではないが、各国とも非常に早いスピードで昇進していることが理解できる。

ただ、調査対象者はすべて JDS 帰国生であり、この表だけでは昇進スピードが非 JDS 帰国生と比較して早いかどうかは分からない。しかし、質問紙の中に、もし JDS 生にならなかつたら現在どうなっていたかを聞いた質問がある。有効回答 241 名のうち、現在課長職にある者の 31%、部長職にある者の 49%、局長職以上にある者の 78%はその職位以下の地位に留まっていたらと答えている。職位が上位の者ほど、現在の地位が JDS 事業に依っていると明確に自覚している。

### 3-2-3 事前準備に関する分析結果

#### (1) 応募方法

JDS 事業に一般募集により応募しているのは有効回答者の 74.6%(1,495 人中 1,116 人)、所属組織からの推薦により応募しているのは有効回答の 82.4%(1,498 人中 1,235 人)である。一般募集による応募の場合も、72.3%は自分の意思ばかりでなく組織からの推薦も受けて JDS 事業に応募している。

#### (2) JDS 事業参加に影響を与えた要因

##### 【Research Motivation】

1. Full scholarship offered by the Japanese government.
2. I required new knowledge and skills in performing my job.(\*)
3. I wanted to obtain a Master's degree. (\*\*)
4. I was interested in the contents of the JDS Program.

##### 【Interest in Japan】

5. I was interested in coming to Japan for its strong economy and high level of technology.(\*)
6. I was interested in Japanese culture/language/history.(\*\*)
7. I feel peace of mind as Japan is a country within Asia. (\*\*)

##### 【Choice of university】

8. The level of research in my field of specialization is high in Japan.
9. I collected information about universities when choosing the university I went on to.(\*\*)

##### 【Promotion at work】

10. For my future promotion. (\*)
11. My organization/the government would have reserved my position in the same organization or similar organization after completing JDS Program.(\*\*)

##### 【Interest in study abroad at work place】

12. Colleagues and/or friends also studied in Japan.
13. My supervisor and/or colleagues also joined the JDS Program. (\*)
14. My supervisor/organization advised me to participate in the JDS Program. (\*\*)

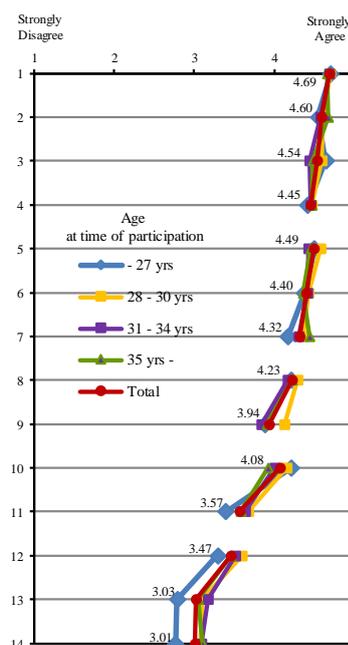


図 3-5 : JDS 事業参加に影響を与えた要因

図 3-5 は JDS 事業参加へ応募した動機の得点を類似内容グループに分けて示してある。「日本政府からの全学奨学金の提供」の得点が 4.69 と最も高く、「仕事に関する新しい知識・技術の必要性」、「修士号の獲得」、「JDS 事業に対する興味」、がいずれも 4.45 以上の高い得点である。また、「日本の強い経済力や高い技術への興味」、「日本の文化・歴史などへの興味」、「日本の治安の良さ」も 4.32 以上の高い得点である。さらに「日本における自分の研究分野のレベルの高さ」および「留学先の大学についての情報収集」の得点は 4.23、3.94 で比較的高い得点である。所属組織での「昇進のた

め」の応募は4.08で所属組織関係の要因の中では高い得点を得ているが4ポイント台の評価の中では相対的に低い得点となっている。「所属組織における帰国後の地位の保証」、「同僚・友人が日本へ留学」、「上司や同僚がJDS事業に参加」、「上司や所属組織の勧め」はいずれも3ポイント台と相対的に低い得点である。JDS事業への応募は研究への意欲や日本での研究が強い影響要因となっているが、所属組織関係の要因はJDS事業への参加にあまり影響を与えていない。

参加時の年齢別にみると、多くの項目においてグループ間で有意差が見られる。「修士号の獲得」では27歳までのグループは得点が高く、28歳～30歳および31歳～34歳のグループと比べると有意差がみられる。「日本の強い経済力や高い技術への興味」では28歳～30歳のグループの得点が高く、31歳～34歳のグループと比べると有意差がみられる。「日本の治安の良さ」では27歳までのグループの得点は低く、28歳～30歳および31歳～34歳のグループと比べると有意差がみられる。

「留学先の大学についての情報収集」では28歳～30歳のグループの得点は27歳までのグループおよび31歳～34歳のグループよりも高く、有意差がみられる。「昇進のため」の応募については27歳までのグループの得点は高く、31歳以上の2グループとに有意差がみられる。また28歳～30歳までのグループは31歳以上の2グループに比べて得点が高く有意差が見られる。「所属組織における帰国後の地位の保証」では28歳～30歳のグループの得点が高く、27歳までのグループとに有意差がみられる。職場での留学への関心についてはいずれの項目も27歳までのグループの得点は低い。「同僚・友人が日本へ留学」では27歳までのグループと28歳～30歳のグループおよび31歳～34歳のグループとに有意差が見られ、「上司や同僚がJDS事業に参加」および「上司や所属組織の勧め」では27歳までのグループと他の3グループとに有意差がみられる。

年齢による違いをみると、研究への意欲や日本での研究では年齢の若い方が年齢の高い方に比べてJDS事業参加への影響要因として働いており、所属組織関係の要因や日本の治安の良さでは年齢の高い方が年齢の若い方に比べて影響要因として働くことが考えられる。

### (3) JDS 帰国留学生からの情報収集

JDS事業への応募にあたっての帰国留学生からの情報収集については得点が3.29で帰国留学生からの情報収集は幾分されている程度である。参加時の年齢別にみても差はみられない。

### (4) 他の奨学金への応募

他の奨学金に応募したかについては、オプションはあったが他の奨学金プログラムには応募していない者は54.9%(1,537人中844人)と半数以上を占めているが、他の奨学金プログラムにも応募した者が25.4%(391人)いる。

## 3-2-4 JDS 事業に対する評価

図3-6にJDS事業の内容・システムに対する得点を類似内容グループに分けて示してある。JDS事業に対する満足度の得点は4.78と非常に高い評価を得ている。事業内容の評価をみるとすべての項目で4ポイント台の得点を得ており高い評価である。「代理機関による日本滞在中のサポート」や「日本での生活環境」についての得点はいずれも4.78と評価が最も高く、「事前のサポート」の得点も4.66を得ており、JDS事業の留学生に対する生活面への支援が高く評価されている。指導教員については「回答者の国の開発課題への理解」、「指導時の英語力」、「研究についての丁寧な指導」に関する項目は4.50から4.68の得点で、指導教員に対する評価は高い。大学については「留学生に対

するサポート」は 4.60 の高い評価であるが、「実習や視察の体験」、「研究分野に関連する英語による講座」、「研究課題に関連するコース」に対する得点は 4.45 で相対的に評価が若干低い。研究室の仲間との関係については「研究課題を話す」や「自国や日本のことを話合う」に対する評価が相対的に低い。「日本滞在中に研究をし終えることが容易であった」については最も評価が低い。

参加時年齢グループ別にみると、27 歳までのグループは 31 歳～34 歳のグループに比べて JDS 事業での「応募・選考が簡潔明瞭」に対する評価が高く、有意差が見られる。「大学のコースが自分の研究課題に関連」については 35 歳以上のグループは 28 歳～30 歳のグループよりも評価が高く有意差が見られる。研究室の仲間との「研究課題を話す」や「自国や日本のことを話合う」については 27 歳までのグループは他の 3 グループに比べていずれも評価が低く有意差がみられ、研究室の仲間とのコミュニケーションが相対的に低い。これらから JDS 事業への満足度に対して JDS 事業の日本での生活面での支援や指導教授の指導が強い影響を及ぼしていることが考えられる。

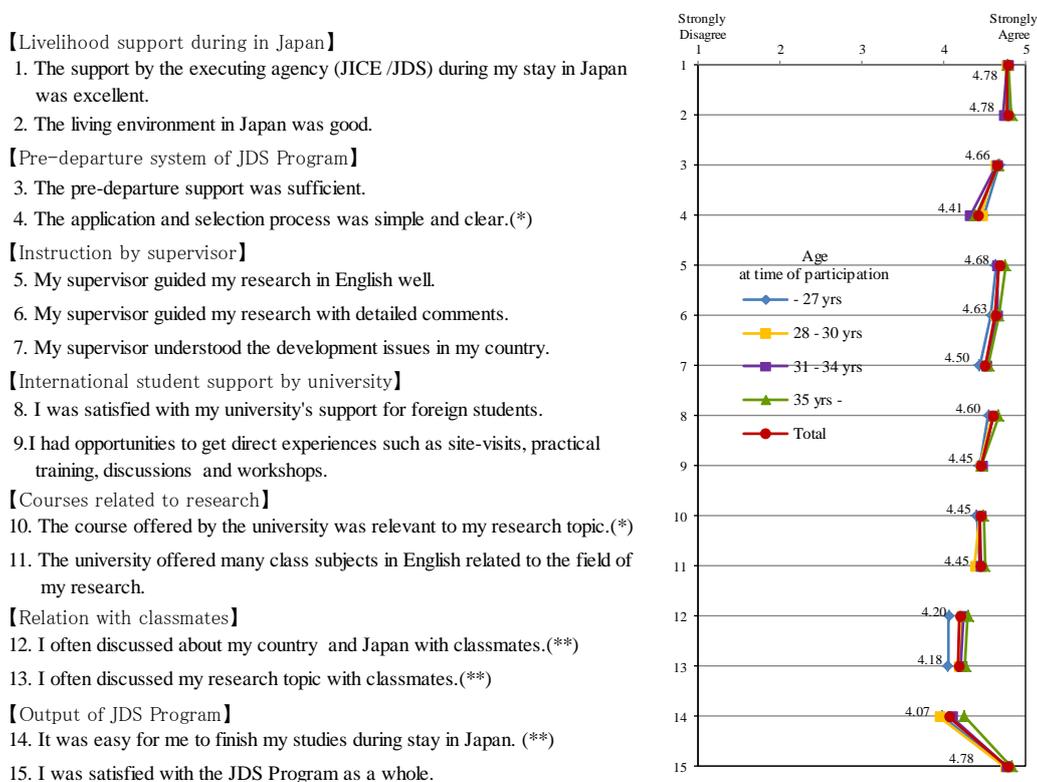


図 3-6 : JDS 事業に対する評価

日本滞在中に研究をし終えることの容易さについてはグループ間で有意差が見られる。27 歳までのグループは 35 歳以上のグループよりも、また 28 歳～30 歳のグループは 31 歳以上の 2 グループよりも評価は低く、年齢が高い回答者の方が大学院での研究が容易であったことが伺える。

次に、「JDS 事業への満足度」に影響を及ぼす要因について回帰分析を用いて明らかにする。影響に及ぼす要因は JDS 事業への参加動機に関しては図 3-5 に示した類似内容グループを用いて作成した合成変数、JDS 事業への評価に関しては図 3-6 に示した類似内容グループを用いて作成した合成変数で、いくつかの項目を合計しその平均点を変数とした。なお、国別による影響を統制するために 13 か国をダミー変数で入れてある。

表 3-3 に示すように、「JDS 事業への満足度」に影響を及ぼす要因としては、“Livelihood support during stay in Japan”、“International student support by University”、“Instruction by supervisor ”、“Research motivation”、“Pre-departure system of JDS Program”、“Courses related with research” があげられる。これらの要因は回答者の所属国にかかわらず満足度に影響を及ぼしている。“Livelihood support during stay in Japan”が満足度に対して最も影響力があり、日本で生活することへの不安がこのサポートによって減少したことが満足度に大きく働いていると思われる。JDS 事業に対する満足度に対し、国の違いは高々0.198 ポイントの影響を及ぼすが、キルギス、カンボジア、モンゴルは満足度に及ぼす影響度が相対的に高く、タジキスタン、ガーナ、ベトナムは相対的に低い。

表 3-3 : 「JDS 事業への満足度」に影響を及ぼす要因

Explained variable	I was satisfied with the JDS Program as a whole.		
	Regression Coefficient	Standardized Regression Coefficient	t value
Research motivation	.094	.102	4.141 (**)
Promotion at work	.001	.001	.070
Interest in Japan	.005	.007	.281
Pre-departure system of JDS Program	.089	.100	4.396 (**)
Livelihood support during stay in Japan	.445	.394	15.414 (**)
Instruction by supervisor	.116	.134	5.933 (**)
Relationship with classmates	.027	.034	1.620
Courses related with research	.059	.072	3.163 (**)
International student support by University	.119	.138	5.543 (**)
<b>【Country】</b>			
Uzbekistan	-.060	-.020	-.708
Laos	-.079	-.042	-1.033
Cambodia	-.002	-.001	-.028
Vietnam	-.129	-.079	-1.731
Mongolia	-.002	-.001	-.020
Bangladesh	-.081	-.043	-1.061
Myanmar	-.016	-.010	-.213
Philippines	-.090	-.048	-1.173
Kyrgyz	.010	.003	.115
Tajikistan	-.188	-.026	-1.336
Sri Lanka	-.014	-.005	-.167
Ghana	-.164	-.043	-1.727
Nepal	(0)		
R <sup>2</sup>		.604	
Adj R <sup>2</sup>		.598	
N		1449	

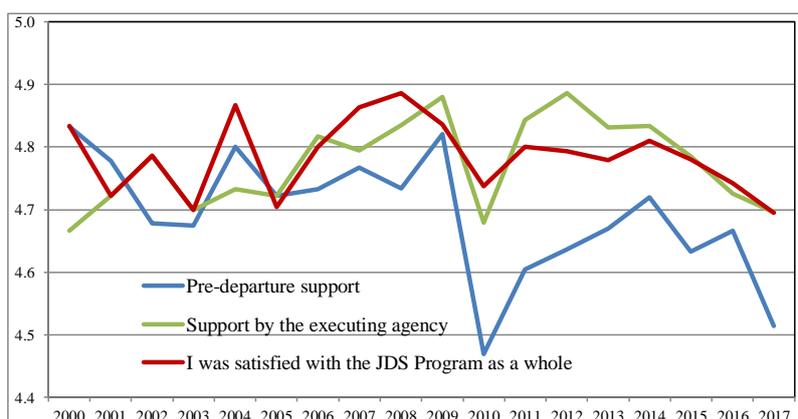


図 3-7 : 満足度関連指標の時系列評価

2000年の受入開始から今日まで、JDS事業の内容は様々に変化してきた。典型的には奨学金額、支援の内容、代理機関、受入大学・研究科などである。図3-7に見るように満足度のピークは2008年受入生で、それに強い影響を及ぼしている出発前の事前指導、代理機関による支援に対する評価は2010年受入生で有意に下がり、少し持ち直すも、その後も継続して下がり気味である。2009年度から奨学金額が段階的に減額され、2010年度から事前日本語研修の取りやめ、来日後研修の簡素化、新方式の導入などがあり、それらが複合的に負に影響しているものと思われる。満足度が下がることは他の奨学金との競争上でも不利に働くと危惧される。

代理機関は2010年度受入以降2社になった。そこで、代理機関による「日本滞在中のサポート」及び、代理機関が関わっている「出発前の支援」について2010年度以降受入生をJDS社とJICE社に分けて計算すると、その差は小さく、いずれも統計的に有意ではない。

### 3-2-5 JDS事業の効果

JDS事業に参加することによって、参加者は様々な知識・技術が身につく、あるいは態度が変わり、それらを帰国後職場で活用することにより、業務の改善を通じて母国の発展に寄与すると共に、日本との友好関係の長期的な継続も期待される。これらに関して追跡調査から確認できたことを以下に述べる。

#### (1) 能力の変化

JDS事業に参加することによって「自国の開発課題への意識」、「交渉力・ディスカッション能力」、「分析能力」、「問題解決能力」、「自分に対する自信」、「指導力」、「自分の見解を明確に伝える能力」について留学後変化したかを尋ねた。すべての能力に対して4.45以上の高い得点を得ており、その中で「自分に対する自信」の得点は4.67で最も評価が高い(図3-8)。これらのことからJDS事業に参加したことによって回答者の能力が向上したと捉えることができる。

1. I have more confidence in my own abilities.
2. I have enhanced my analytical abilities.
3. I have improved my ability to communicate my own viewpoint clearly. (\*)
4. I have become more aware of my country's development-related problems. (\*)
5. I have improved my problem-solving skills.
6. I have improved my negotiation and discussion skills. (\*\*)
7. I have enhanced my leadership abilities. (\*\*)

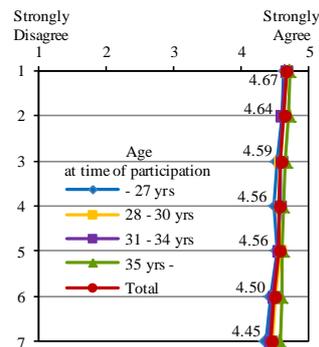


図 3-8 : 能力の変化

参加時年齢別にみると、35歳以上のグループはすべての項目で得点が4.58以上で、多くの項目で有意差が見られる。35歳以上のグループは「交渉・ディスカッション能力」、「指導力」について30歳以下の他の2グループに比べて得点が高く有意差が見られる。また、「自分の見解を明確に伝える能力」、「自国の開発課題への意識」については27歳までのグループに比べて得点が高く有意差が見られる。このように35歳以上のグループは他のグループに比べて総じて能力に関する質問に対する得点が高く、自分の能力が向上したと捉えている。

また、継続公務員は、そうでない者と比較してこれら能力の変化に関して高い評価を与えており、「交渉・ディスカッション能力」、「指導力」、「自国の開発課題への意識」については有意差がみられる(Appended table 95)。

## (2) 修士課程における研究

図 3-9 に示すように、修士課程在学中の研究に関する得点は4.22以上を得ており高い評価である。参加時年齢別にみるとすべての項目で有意差が見られる。4項目すべてにおいて35歳以上のグループは評価が高く、「組織での現状課題を十分に分析した」および「研究は自国にとって実用的で効果的に貢献できる」は他の3グループに比べて得点が高い。さらに「JDS 事業参加の目標・ゴールを達成」については35歳以上のグループは30歳以下の2グループよりも得点が高く、「国際的な専門家ネットワーク構築」については27歳までのグループよりも得点が高い。また、これら修士課程在学中の研究に対する評価は継続公務員の方がそうでない者と比較して高く、組織の現状課題の分析および研究が自国に貢献できるについては有意差がみられる(Appended table 96)。

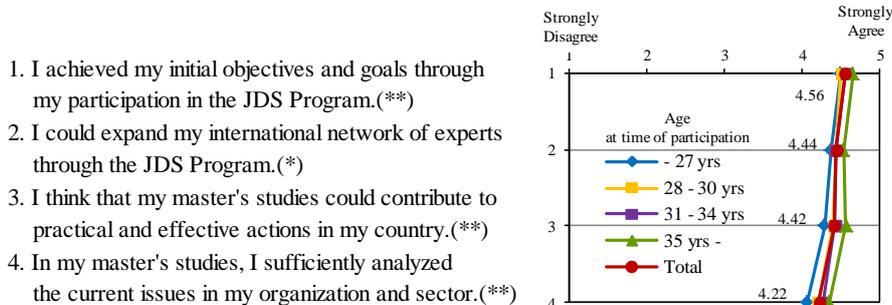


図 3-9 : 修士課程における研究

### (3) 修得した知識・技術の修得率

JDS 事業への参加者は留学をとおして様々な知識・技術を修得しているが、回答者が修得した割合は10%から100%で、平均修得率は84.3%である。80%から90%を修得したと回答した者は6割近くいる。参加時年齢グループでみると修得率は27歳までのグループは84.4%、28歳～30歳のグループは84.2%、31歳～34歳のグループは83.5%、35歳以上のグループは85.4%である。グループ間に有意差がみられ、35歳以上のグループの方が31歳～34歳のグループよりも修得率は高い(表3-4)。

修得率に影響を及ぼす要因については表3-5に示すように修得率には“Courses related with research”や“Relationship with classmates”が強い影響を及ぼしており、大学で回答者の研究に関連する英語による講座が多い、研究室の仲間と親しくなることが修得率を高める要因になっている。また“Promotion at work”も影響力を持っており、回答者の職場での昇進という期待も修得率に影響を与えている。国による影響は高々9.165%ポイントであり、モンゴル、フィリピン、スリランカ、ガーナの修得率は相対的に高く、ネパール、タジキスタン、カンボジアの修得率は相対的に低い。

表 3-4 : 修得率

Age at time of participation	Mean	N
- 27 yrs	84.38	388
28 - 30 yrs	84.22	364
31 - 34 yrs	83.55	414
35 yrs -	85.40	323
Total	84.33	1489

表 3-5 : 修得率に影響を及ぼす要因

Explained variable	Acquisition rate		
	Regression Coefficient	Standardized Regression Coefficient	t value
Instruction by supervisor	.432	.026	.787
Relationship with classmates	2.066	.135	4.393 (**)
Courses related with research	2.393	.150	4.466 (**)
International student support by university	.517	.031	.902
Promotion at work	1.068	.091	3.453 (**)
<b>【Country】</b>			
Uzbekistan	4.511	.079	1.834
Laos	7.050	.194	3.195 (**)
Cambodia	3.718	.109	1.702
Vietnam	6.233	.199	2.885 (**)
Mongolia	9.165	.224	4.067 (**)
Bangladesh	4.878	.135	2.216
Myanmar	4.009	.136	1.878
Philippines	8.606	.231	3.869 (**)
Kyrgyz	6.507	.112	2.628 (**)
Tajikistan	2.703	.019	.673
Sri Lanka	7.693	.150	3.242 (**)
Ghana	7.681	.104	2.821 (**)
Nepal	(0)		
R <sup>2</sup>	.147		
Adj R <sup>2</sup>	.137		
N	1433		

### 3-2-6 JDS 事業で修得した知識・技術の活用

#### (1) 修得した知識・技術の活用

JDS 事業で修得した知識・技術を活用している割合は平均 74.4%である。図 3-10 に示すように JDS 事業修了後 1 年経過した時期から修得した知識・技術を 70%近く活用している。年の経過に伴い活用率は高くなり 5 年ほど経過すると活用率は一定になる。

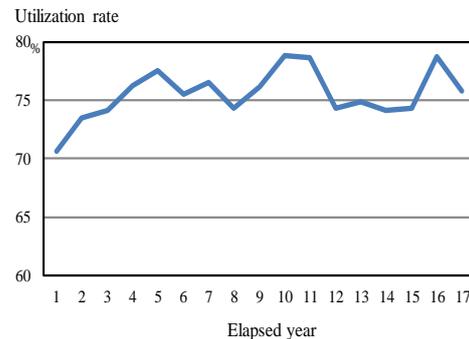


図 3-10：修得した知識・技術の活用率  
(経過年数別)

表 3-6 は経過年数のグループ別活用率を示したものである。JDS 事業修了後 1 年までのグループは 5 年以上経過している 2 グループに比べて活用率が低く、有意差が見られる。修了後の年数が短い回答者は活用する機会がそれほど多くないため活用率にその時間が影響を及ぼすことが考えられる。また、修了後 5 年以上経過しても活用率が高いことは留学中に修得した知識・技術が年数を経ても十分有用であると考えられる。

調査時の年齢グループ別の活用率をみると年齢の高い方が活用率が高い傾向がみられ、39 歳以上の 2 グループは 35 歳～38 歳のグループに比べると活用率が高く有意差が見られる(表 3-7)。修得した知識・技術の活用は年齢により異なり、年齢が高い方が活用している。

表 3-6：修得した知識・技術の活用率  
(経過年数グループ別)

Elapsed years	Mean	N
- 1 yrs	70.6	373
2 - 4 yrs	74.4	395
5 - 9 yrs	76.1	406
10 yrs -	76.5	322
Total	74.4	1496

表 3-7：修得した知識・技術の活用率  
(調査時年齢グループ別)

Age at present	Mean	N
- 34 yrs	73.81	426
35 - 38 yrs	72.03	379
39 - 42 yrs	75.98	350
43 yrs -	76.10	341
Total	74.39	1496

#### (2) 修得した知識・技術の伝達・共有

日本の生活の伝達の得点は 4.19 と高い評価で(表 3-8)、ほとんどの回答者は日本での生活について同僚に伝えており、全く伝えていない回答者は非常に僅かである。

調査時の年齢グループ別にみると年齢が 35 歳以上の 3 グループでは 34 歳までのグループに比べると相対的に評価が高く、年齢が高くなると日本の生活を同僚に話す機会が多い。年齢を加えることによる話す機会の累積を考えれば自然である。

また、修得した研究内容を所属組織内で共有しているかについては、得点は 4.11 で高い評価である。調査時年齢グループ別にみると 40 歳以上では相対的に得点が高く所属組織内での研究内容の共有が多くなる。継続公務員は、そうでない者と比較して修得した知識・技術の共有に関して評価が高い。

表 3-8 : 修得した知識・技術の伝達・共有 (調査時年齢別)

Have you had the opportunity to report on life in Japan to your colleagues?			Have you shared the contents of your research in your department/ organization after returning to your country?	
Age at present	Mean	N	Mean	N
- 34 yrs	4.11	442	4.09	443
35 - 38 yrs	4.19	395	4.08	395
39 - 42 yrs	4.22	353	4.14	354
43 yrs -	4.23	349	4.14	348
Total	4.19	1539	4.11	1540

(3) 修得した知識・技術の貢献分野

修得した知識・技術が生かされているのは、「職場で日本人の仕事に対する態度を紹介する」で得点が4.52と最も高い評価になっている(図3-11)。「政策・システムの確立や改善を上司・組織に働きかける」や「職場での技術などの確立や改善」での貢献は4.01の得点で相対的に高い評価を得ており、修得した知識・技術が活用されている。「組織の制度や管理・運営の確立や改善」、「提案したプロジェクトを組織内で実行」、「国や地方政府における政策やシステムの改善」についての評価は3ポイント台と低く、比較的貢献している程度である。いずれの分野においても貢献状況は帰国後の年数が経過しても変わらない。一方、調査時の年齢別でみると35歳～38歳のグループは34歳までのグループよりも職場で日本人の仕事への態度を紹介することが多く、有意差が見られる。また、組織の制度や管理・運営の確立や改善についても有意差がみられ、34歳までのグループに比べて35歳以上のグループの方が修得した知識・技術を活用している。地位の向上に寄与しているのであろう。また、継続公務員は、そうでない者と比較して修得した知識・技術の貢献分野に関して評価が高く、日本人の働き方の紹介および国・地方政府での政策などの改善については有意差がみられる(Appended table 97)。

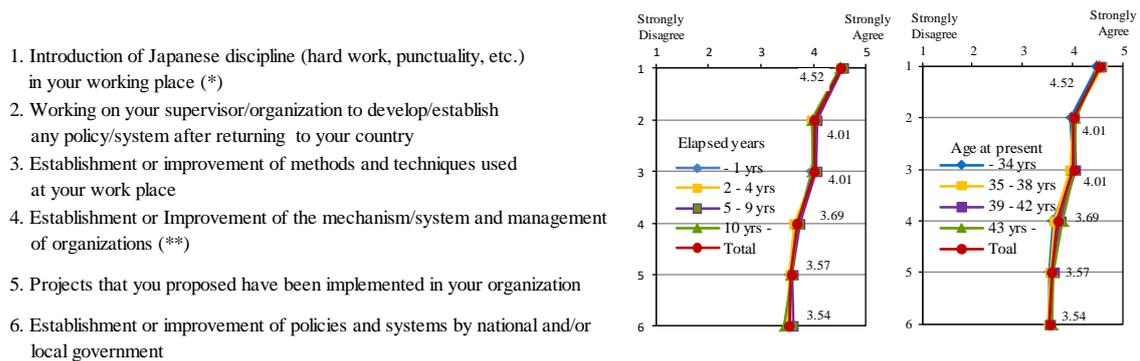


図 3-11 : 修得した知識・技術の貢献分野 (経過年数別・調査時年齢別)

表 3-9 : 修得した知識・技術の貢献分野 (国別)

country	Introduction of Japanese discipline (hard work, punctuality, etc.) in your working place	Working on your supervisor/organization to develop/establish any policy/system after returning to your country	Establishment or improvement of methods and techniques used at your work place	Establishment or Improvement of the mechanism/system and management of organizations	Projects that you proposed have been implemented in your organization	Establishment or improvement of policies and systems by national and/or local government	Total
Uzbekistan	4.49	4.08	3.93	3.66	3.67	3.34	3.87
Laos	4.49	4.04	4.15	3.78	3.58	3.62	3.94
Cambodia	4.60	3.82	3.75	3.51	3.32	3.43	3.74
Vietnam	4.45	3.96	4.08	3.56	3.69	3.43	3.86
Mongolia	4.38	4.02	4.03	3.80	3.66	3.68	3.91
Bangladesh	4.72	4.15	4.09	3.78	3.51	3.62	3.98
Myanmar	4.41	3.98	4.02	3.60	3.60	3.38	3.83
Philippines	4.55	4.12	4.09	3.93	3.74	3.76	4.02
Kyrgyz	4.33	3.85	3.80	3.67	3.53	3.72	3.81
Tajikistan	4.50	3.80	4.00	3.50	3.80	3.60	3.87
Sri Lanka	4.68	4.12	4.14	3.92	3.64	3.76	4.04
Ghana	4.89	3.97	3.80	3.54	3.29	3.31	3.80
Nepal	4.76	4.18	3.76	3.68	3.29	3.41	3.85
Total	4.52	4.01	4.01	3.69	3.57	3.54	3.89

表 3-9 に示すように、国別にみると、「職場で日本人の仕事への態度を紹介する」の得点がどの国においても 4.33 以上で高い評価になっている。その中でもガーナ、ネパール、バングラデシュは 4.72 以上の得点で非常に高い評価である。「政策・システムの確立や改善を上司・職場に働きかける」はネパール、バングラデシュ、スリランカ、フィリピン、ウズベキスタンが 4.08 以上の得点で高い評価を得ている。また、「職場での技術などの確立や改善」での貢献はラオス、スリランカ、バングラデシュ、フィリピン、ベトナムが 4.08 以上の高い評価を得ている。相対的に低い評価である提案したプロジェクトを組織内で実行については、ネパール、ガーナ、カンボジアの得点は 3.4 以下で修得した知識・技術をそれほど活用してない。「国や地方政府における政策やシステムの改善」についてはガーナ、ミャンマー、ウズベキスタン、ネパール、ベトナム、カンボジアの得点が 3.5 以下である。それぞれの分野の評価点の合計ではスリランカ、フィリピンの得点が 4 ポイント台で、日本人の仕事への態度を紹介するばかりでなく、さまざまな分野で修得した知識・技術を活用していると思われる。

#### (4) 修得した知識・技術を応用するための促進要因

修得した知識技術を応用することには「自分自身のたゆまぬ努力」の得点が 4.38 と高く、最も強い要因となっている(図 3-12)。また、「所属組織からの要求と回答者の専門的知識・技術との一致」および「回答者の専門的知識・技術に対する上司の理解」が強い要因となっている。帰国後留学によって修得した知識・技術を活用するには職場環境が重要であることを示唆している。これらの要因への評価は調査時の年齢や経過年数による差はみられない。

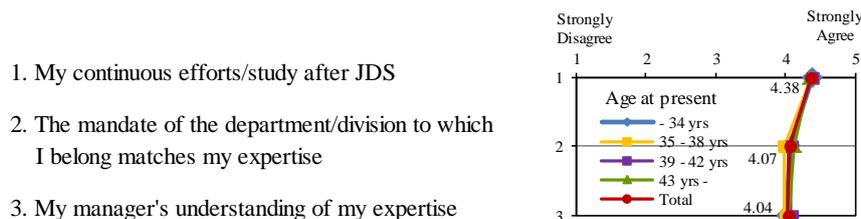


図 3-12 : 修得した知識・技術の応用への促進要因

### 3-2-7 日本人・日本の組織との交流

#### (1) 留学中の日本人とのネットワーク

在日中に作っているネットワークの中で最も多いのは留学先の大学や教授とのネットワークで回答者の95.4%が作っている(表3-10)。また、回答者の50.8%が日本の私企業と、また49.4%が日本の公務員とのネットワークを作っている。JDS 事業参加時の年齢別でみると、日本企業や日本の公務員とのネットワークについては27歳までのグループは40%前後であるが、28歳以上の3グループでは回答者の50%以上がネットワークを作っている。来日後、年齢が高い回答者は研究ばかりでなく自国での仕事関連で日本人とのネットワークが必要になってくると思われる。

表3-10：留学中の日本人とのネットワーク

Network		- 27 yrs	28 - 30 yrs	31 - 34 yrs	35 yrs -	Total
1. My university/university professors	Yes	375 (93.5%)	362 (96.3%)	410 (95.6%)	322 (96.4%)	1469 (95.4%)
	No	26 (6.5%)	14 (3.7%)	19 (4.4%)	12 (3.6%)	71 (4.6%)
	N	401	376	429	334	1540
2. Japanese private enterprise staffs	Yes	178 (44.4%)	197 (52.7%)	224 (52.6%)	179 (54.1%)	778 (50.8%)
	No	223 (55.6%)	177 (47.3%)	202 (47.4%)	152 (45.9%)	754 (49.2%)
	N	401	374	426	331	1532
3. Japanese government officials	Yes	160 (39.9%)	191 (51.1%)	223 (52.2%)	184 (55.4%)	758 (49.4%)
	No	241 (60.1%)	183 (48.9%)	204 (47.8%)	148 (44.6%)	776 (50.6%)
	N	401	374	427	332	1534

#### (2) 日本人や日本の組織との JDS 事業修了後の交流維持

JDS 事業参加中に知り合った日本人との交流維持に関する得点は1.57から3.05で総じて低く、たまに(occasionally)から時々(sometimes)交流している程度である(図3-13)。仕事関連のアドバイスを求めるための教授との交流が最も多く、日本の知り合いから新しい情報を得るための交流や仕事関連のアドバイスを求めるための交流が相対的に多い。一方、私企業や国家公務員・地方公務員、NGOなどとの交流は少なく回答者の半数は全く交流していない。いずれの交流も年数の経過にともない減少しており有意差がみられる。

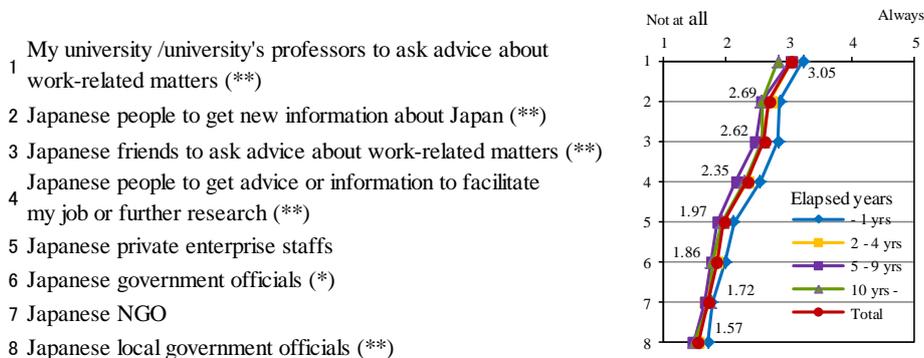


図3-13：日本人との交流維持（経過年数別）

(3) 自国と日本との関係

回答者の所属国と日本との協力を強化するための活動については3.88の得点を得ており、しばしば(often)行っている程度である。経年的にも年齢別にみても同程度の得点を得ておりグループ間に差はみられない。

(4) 日本に対する印象

日本に対する印象はいずれも4.60以上の高い得点を得ており、JDS事業に参加することにより「日本人・日本に対する信頼」や「日本の社会・文化への理解」が深化し、また「日本人と一緒に働くことへの興味」は高くなっている(図3-14)。年齢別、経過年数別にみてもグループ間に差はみられない。日本に対する親日感情は回答者の年齢や年数の経過に関係なく持っているもので、JDS事業が親日感情の育成に役立っているといえる。また、継続公務員はそうでない者と比較して、日本に対する印象に関して評価が高い。



図3-14：日本に対する印象

日本に対する印象3項目を用いて作成した合成変数“Feelings toward Japan”に影響を及ぼす要因をみると、“Pre-departure system of JDS Program”、“Livelihood support during stay in Japan”、“Instruction by supervisor”、“Relationship with classmates”が親日的感情を深める要因としてあげられる(表3-11)。来日前や在日中の代理機関による日常生活の支援ばかりでなく研究の達成を図るための指導も親日的感情を深める重要な要因となっている。国による影響は高々0.363ポイントであるが、ウズベキスタン、タジキスタン、ネパールは親日感情の深まりが相対的に大きい、ラオス、ミャンマー、ベトナムの親日感情の深まりは相対的に弱い。日本に印象については継続公務員とそうでない者とを比較すると有意差がみられ、継続公務員の方が日本への親しみが深まっている(Appended table 98)。

表 3-11 : 日本の印象に影響を及ぼす要因

Explained variable	Feelings toward Japan		
	Regression Coefficient	Standardized Regression Coefficient	t value
Explanatory variable			
Pre-departure system of JDS Program	.114	.133	4.810 (**)
Livelihood support during stay in Japan	.313	.287	9.390 (**)
Instruction by supervisor	.061	.073	2.635 (**)
Relationship with classmates	.089	.117	4.551 (**)
Courses related with research	.047	.061	2.159
International student support by university	.013	.015	.495
【Country】			
Uzbekistan	.017	.006	.177
Laos	-.346	-.191	-4.089 (**)
Cambodia	-.187	-.111	-2.252 (*)
Vietnam	-.232	-.147	-2.814 (**)
Mongolia	-.150	-.076	-1.741
Bangladesh	-.034	-.019	-.400
Myanmar	-.315	-.214	-3.884 (**)
Philippines	-.118	-.065	-1.391
Kyrgyz	-.136	-.049	-1.427
Tajikistan	-.011	-.002	-.066
Sri Lanka	-.097	-.038	-1.050
Ghana	-.061	-.017	-.574
Nepal	(0)		
	R <sup>2</sup>	.360	
	Adj R <sup>2</sup>	.352	
	N	1503	

### 3-2-8 JDS 事業による留学修了後の JICA との関係

#### (1) 同窓会についての感想

回答者の 85.3% が同窓会メンバーで、修了後 1 年足らずの回答者の同窓会入会者は他に比べて少ないが、年齢や修了後の年数にかかわらず 8 割以上がメンバーになっている。

いずれの項目も 4 ポイント台の評価を得ている(図 3-15)。同窓会メンバーは同窓会のイベントを楽しみにしており、会員同士で有益な情報交換を行い、会員であることにメリットを感じている。JDS 事業修了後の経過年数別では有意差がみられ、いずれの項目に対しても修了後 1 年までのグループの評価は高く、10 年以上経過している回答者の評価は評価が低い。また、1 年までのグループは同窓会イベントへの期待は高く、他の 3 グループのいずれにおいても得点が高く有意差が見られる。調査時年齢別にみると、メンバー間の情報交換や会員であることのメリットについては 34 歳までのグループと 45 歳以上のグループでは有意差がみられ、いずれの項目に対しても年齢が上がるに伴い評価が低くなる傾向が見られる。留学後間もない者や年齢の若い者は同窓会に参加してお互いの経験を話し、情報交換をすることに楽しみを見いだしているが、年数が経るにつれてその楽しみが減少するようである。また、継続公務員はそうでない者と比較して、同窓会についての感想の評価が高く、有意差がみられる(Appended table 99)。

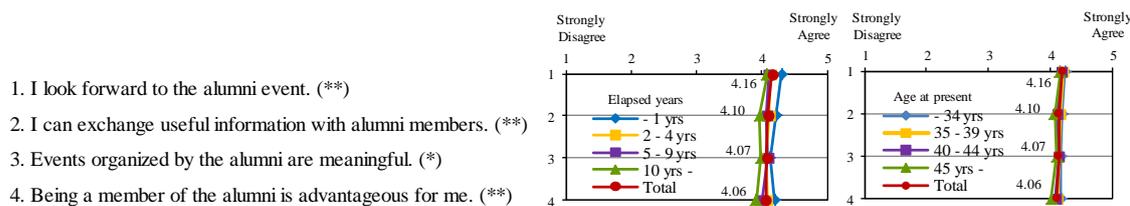


図 3-15 : 同窓会についての感想

## (2) JDS 事業同窓会との関係

同窓会との交流についての得点は 2.58 から 3.00 で、時々(Sometimes)程度の交流であり活発とはいえない(図 3-16)。日本で修得した知識・技術や日本に関する情報について他の同窓会メンバーと交換する頻度は相対的に多いが、修得した知識・技術の活用の提案は少ない。経過年数別でみると、2年～4年のグループが総じて得点が高い傾向があり、日本で修得した知識・技術の交換については10年以上のグループに比べて頻度が多く、また日本に関する情報の交換では経過5年以上2グループに比べて頻度が多くグループ間で有意差が見られる。

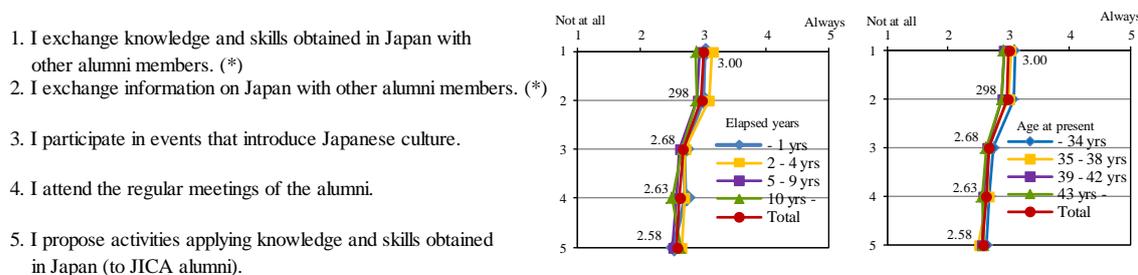


図 3-16 : JDS 事業と同窓会の関係

年齢別でみるとグループ間に有意差はみられないが、34歳までのグループの得点が総じて高い傾向があり、年齢が高くなるに伴い得点低くなる。帰国後まもない時期にはまだ同窓会メンバー同士の馴染みが薄い、数年経るとお互いの親しみが増し、修得した知識・技術の交換や日本に関する情報交換をするようになると思われる。しかし、これらの情報は年数の経過に伴い目新しさがなくなり減少すると考えられる。年齢別にみるとグループ間に有意差はみられないが、34歳までのグループは他のグループに比べて総じて得点が高く、年齢が増すにつれて得点が低くなる傾向が見られる。年齢が若い方が同窓会を情報交換の場として利用していることが推測される。

## (3) JDS 事業による留学修了後の JICA との関係

JDS 事業による留学修了後の JICA との関係は JICA が催す研修やセミナーに参加の得点は 2.42 で、たまに(occasionally)か時々(sometimes)参加する程度である(図 3-17)。他については1ポイント台で回答者の留学修了後の JICA との関連は稀薄である。経過年数でみると修了後1年までのグループは総じて他のグループと比べると得点が高く、研修やセミナーへの参加およびボランティア・カウンターパートに従事については有意差が見られる。調査時年齢でみると、研修やセミナーへの参加およびボランティア・カウンターパートに従事において34歳までのグループと43歳以上のグループ間で有意差が見られる。

留学終了後の JICA との関係は国によって異なる(Appended table 87-90)。質問項目にもよるが、全

般的にタジキスタンが最も相対的に評価が高く、ついでラオス、ネパール、キルギスなどで高い。一方で、スリランカ、フィリピン、ガーナなどで低い。タジキスタンは同窓会参加でも活動が最も盛んな一方、スリランカは最も盛んではないが、他の国の事情は様々である。

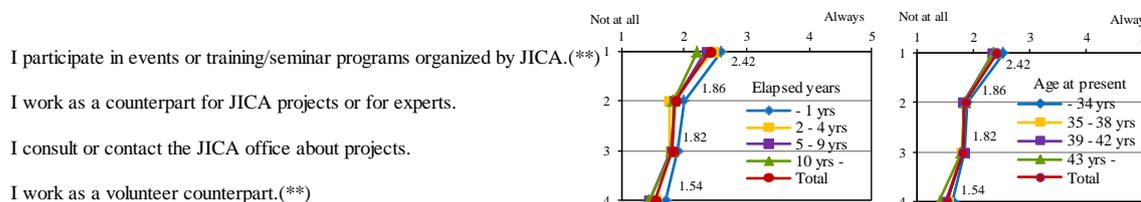


図 3-17 : JDS 事業による留学修了後の JICA との関係

### 3-2-9 JDS 事業の長所

JDS 事業が他の奨学金プログラムと比べてどのような長所があるか上位 5 つ選んでもらったところ、第 1 位としてあげられたのは「日本政府による全額奨学金の提供」で 53.3%を占めている。第 2 位以下には「選択肢が多い大学や研究コースの提供」、「修士課程・博士課程進学への奨学金の提供」等があげられている。第 1 位にあげられた項目に 5 点、2 位に 4 点、3 位に 3 点、4 位に 2 点、5 位に 1 点を配分して各項目の平均点を算出した結果、全体として、JDS 事業の長所としては「日本政府による全額奨学金の提供」の得点が平均 4.18 ポイントで最も高い。得点が 3 点以上の項目は「選択肢が多い大学や研究コースの提供」、「修士課程・博士課程進学への奨学金提供」である。次いで、「選考の簡潔さ・透明性」、「自国の開発課題ばかりでなく日本の社会・文化に関する知識・技術を習得できる」、「代理機関による来日から帰国までの日常生活のサポート」があげられる。

### 3-2-10 JDS 事業修了後の所属組織での地位の変化

JDS 事業に参加するにあたり「所属機関から留学後の元の地位への復帰の保証を取り付け」ていた回答者は 79.3%いる。参加時年齢別でみると年齢があがるにつれて保証されていた回答者が多くなる傾向が見られる。修了後に元の地位に復帰できた回答者は保証されていると回答した者の中の 87.7%で、年齢による差はみられない。

### 3-2-11 留学修了後の組織からのサポート

表 3-12 : 組織からのサポート

		Mean	N
After completing the JDS Program, the follow-up support by my organization was sufficient.	Government officers	3.79	1019
	Others	3.52	518
I am currently assigned to a position involved in policy planning and institutional development related to the field of my research.	Government officers	3.54	1019
	Others	3.24	518

留学修了後の組織からのサポートについては得点が 3.70 で、サポートへの評価はいくらか高い程度である。「回答者の研究分野に関連する政策計画・組織開発の職務に選任されている」についての得点は 3.44 でそれほど高い評価ではない。組織からのサポートを継続公務員とその他の者とで比較

したところ、継続公務員の方が留学後のサポートが組織からされており、また研究分野に関連する職務に選任されている(表 3-12)。

### 3-3 質問票調査のまとめ

上記の結果から得られる知見は以下のとおりである。

- ・ 公務員の JDS 事業への参加は昇進に寄与している。
- ・ JDS 事業の応募には日本政府からの全額奨学金の提供、仕事上での新知識・技術の必要性、修士号の獲得、JDS 事業への関心や日本の経済・技術力・文化への興味が影響を与えている。
- ・ JDS 事業への満足度は非常に高い。国や参加時の年齢にかかわらず代理機関による生活面でのサポート、大学からのサポート、指導教授の指導方法、研究意欲、来日前のサポート、研究に関連する講座が JDS 事業への満足度に影響を与えている。ただこれらの指標は最近低下傾向にある。
- ・ JDS 事業に参加したことによって回答者の自信、分析能力、発言力、問題解決能力、指導力、自国の課題への気づき、交渉力などの能力が向上している。
- ・ 修士課程での研究は十分に分析されており、自国で貢献できる内容のものである。
- ・ 留学中に与えられた知識・技術の修得率は 8 割強と高く、国や参加時の年齢にかかわらず研究に関連する講座、研究室の仲間との交流、昇進への期待が影響を与えている。修得した知識・技術の活用率は 7 割強で年数が経過しても活用率は減少せず、留学中に修得した知識・技術は十分有用性がある。
- ・ 回答者の 9 割以上が同僚に日本での生活や研究内容を伝えている。修得した知識・技術を生かした貢献では日本人の仕事態度の紹介、上司や組織に政策・システムの確立・改善を提言、職場で技術の改善が多い。また、貢献するためには自分自身のたゆまぬ努力が必要と考えている。
- ・ JDS 事業に参加したことにより日本に対する感情が変化し、親日感情が深まっている。親日感情の深化に対しては日常生活面での支援、指導教授の指導方法が影響を及ぼしている。日本との関係を促進するための活動は頻繁ではないがしばしば行っている。しかし、帰国後の日本との友人や組織との交流はそれほどされてはいない。
- ・ 回答者の 8 割強が JICA 同窓会メンバーで同窓会に好意的であるが、活動はそれほど活発には行われていない。同窓会との交流は年数の経過に伴い稀薄になる。
- ・ JDS 事業参加するに際して留学後の元の地位への復帰の保証を取り付けていた者は 8 割おり、年齢が高くなるほどその数は多い。そのうち帰国後 9 割弱の者が元に復帰している。
- ・ 留学後の組織からのサポートは十分とはいえず、研究分野に関連する任務に就いているとする評価はそれほど高くない。
- ・ JDS 事業の長所は、日本政府による全額奨学金提供、選択肢が多い大学・研究コースの提供、修士・博士課程対象の奨学金提供、選考の簡潔・透明性、自国の開発課題および日本の文化・知識技術を同時に修得、代理機関による日常生活のサポートである。
- ・ JDS 参加時から現在まで公務員を継続している者は、そうでない者と比較して能力の向上、修士課程での研究、修得した知識・技術の活用、親日感情、JICA 同窓会についての評価が高い。

## 第4章 実地調査：対象5か国現地調査のファインディング

本章では、実地調査の一環として5か国（ベトナム、バングラデシュ、フィリピン、キルギス、ガーナ）で実施した現地調査のファインディングを述べる。

### 4-1 ベトナム

#### 4-1-1 JDS 事業の周辺状況

##### (1) 政治・経済

ベトナムは共産党一党支配による社会主義共和国であり、共産党書記長、国家主席、首相による集団指導体制の下で国家運営が行われている。1945年の独立宣言以来、ベトナムはほぼ半世紀にわたって戦乱・紛争の状態に置かれ、1990年の一人当たり国内総生産（GDP）は98ドルと世界最貧国であった。ベトナム政府は、自国の破綻した経済を立て直すため、1986年に市場経済化、対外開放を柱としたドイモイ（刷新）政策を導入した。1990年代には8%を超える高い実質GDP成長率を継続し、アジア経済危機の影響による一時的成長鈍化を経るも、外国直接投資の増加も受けて2000年代には再び7%以上の高成長を記録し、2010年には下位中所得国となった。また、2007年のWTO正式加盟、各国・地域とのFTA/EPA締結の推進、環太平洋経済連携協定（Trans-Pacific Partnership Agreement: TPP）への参加など、一層の市場経済化と国際経済への統合を進めている。一方、ドイモイ進展の裏で、貧富の差の拡大、汚職の蔓延、官僚主義の弊害、環境破壊などのマイナス面も顕在化しており、党・政府は汚職防止の強化、行政・公務員改革等を進めている<sup>21</sup>。

##### (2) 公務員の採用・昇進制度

ベトナムの公務員は、2008年に制定された「幹部・公務員法」及び2010年の「国家職員法」に基づき、幹部、国家公務員、国家職員に分類される。このうち、国家公務員がマネジメントなどの役割を担ういわゆる官僚で、中央省庁や地方行政の行政官、省庁傘下の研究機関や教育機関の副局長以上の職員、国営企業の管理職が該当する<sup>22</sup>。国家公務員に任期はない。

国家公務員の統一的な採用試験はなく、例えば中央政府においては各省庁単位で行われる。内務省は、採用試験の実施基準等を定め、各組織・機関による実施状況の監督を行う。採用試験の内容は、①教養試験、②専門試験、③情報処理試験、④外国語試験により構成されている。なお、行政・公務員改革の一環でベトナム政府は公務員数の削減政策を進めており、2014年政令108号において2021年までに中央省庁公務員数の10%削減が計画されている。2017年には、今後5年間で毎年1.5-2.0%の政府機関職員を削減するよう首相指示が発出された。この方針に沿って、主要省庁、特に管理業務が主体の本省組織においては過去数年間、新規職員の採用数が限定的になっていることが現地調査においても確認された。

国家公務員の昇進には等級と職位の2種類がある。等級は能力・資格要件の水準を表し、幹事、専門官、主任専門官、上級専門官の4段階がある。等級における昇進は、経験年数、研修、博士・修士等の学位、内務省が実施する昇進試験の結果等に基づき決定される。一方、職位については、

<sup>21</sup> 外務省ウェブページ (<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/vietnam/kankei.html>)。(2019年12月28日閲覧)

<sup>22</sup> JICA・日本国際協力センター「ベトナム社会主義共和国 人材育成奨学計画準備調査報告書」2017年6月。

担当、副課長、課長、副局長、局長、副大臣等の段階があるが、昇進試験は行われず上司により任命されるのが一般的である。また、公務員の人事と共産党との関連は明文化されていないが、各行政機関や共産党組織は定期的に昇進候補となる人材リストを作成し、共産党の人事を管轄する中央組織委員会に提出しており、このリストを基にして、昇進決定の前に同委員会により審査が行われる<sup>23</sup>。このように、共産党が政府・行政機関の人事管理・評価に影響を及ぼすベトナムの公務員制度は「デュアルシステム」ともいわれる<sup>24</sup>。

### (3) 日本及び他国による主要な類似事業

ベトナムでは、修士・博士取得を目的とした多数の奨学金プログラムが日本・外国政府や民間企業により提供されている。日本政府の予算による JDS 以外の主な留学事業としては、文部科学省の国費外国人留学生制度、JICA の長期研修員プログラムやその他の事業を通じた留学生派遣、また世銀や ADB、IMF において日本政府が資金を提供する奨学金プログラム等がある。このうち国費留学では研究留学生プログラム（修士・博士）によって、2019 年には 31 名が来日した<sup>25</sup>。JICA の長期研修では「SDGs グローバルリーダー・コース」、「イノベーティブ・アジア」などの研修員受入れプログラムや「アセアン工学系高等教育ネットワーク（AUN/SEED-Net）」などの技術協力プロジェクトを通じて、2018 年度にはベトナムから 19 名が日本の大学院に入学している<sup>26</sup>。

教育訓練省からの聞き取りによると、大学院レベルの奨学金プログラムを提供している日本以外の外国政府は、オーストラリアや欧米各国に加えて韓国、ロシア、中国、ハンガリー、ポーランド、キューバなど多数あるが、特に公務員を対象として長年にわたり実施されてきた著名なプログラムはオーストラリア政府のベトナム向け奨学金（Australia Awards Vietnam: AAV）である。AAV は 1974 年に開始され、オーストラリアの大学院で学んだ留学生は約 6 千人にのぼる。一方、オーストラリア政府のベトナムに対する現行の人材育成戦略（Australia-Vietnam Human Resource Development Strategy 2014-2020）の下で、AAV は修士・博士学位取得のための長期プログラムが主体であったこれまでの事業方針を転換し、短期研修の比重を増やしている。これらの長期留学生の受入人数は 2015 年の 250 名から 2018 年以降は各年 50 名へと大きく減少し、現在は博士課程の留学生募集は行わず修士課程のみを対象としている。更に、AAV は以前は特定の省庁への割当も行われるなど公務員向けの主要奨学金として広く認知されてきたが、現在は民間を主な募集対象としている。AAV の実施機関である Coffey 社からの聞き取りによると、2020 年受入留学生の定員 50 名のうち、公務員は全体の 30%（15 名）を目安に募集が行われた。これらの背景として、上述のとおりベトナム政府の行政改革に沿った若手行政官の採用減やニーズの低下に加えて、シニア・中堅幹部等を対象とした短期研修により足の速いインパクト発現を求めるオーストラリア政府の意向等も反映している。

<sup>23</sup> 同上。

<sup>24</sup> Do Phu Hai, (2019) 'Human Resources Management in Government: Case study of Vietnam' *South Asian Journal of Social Studies and Economics*. 2(4): 1-13, 2018.

<sup>25</sup> 中馬愛『ベトナムにおける日本の大学の協力状況・国費留学生・留学生を巡る問題』、独立行政法人日本学生支援機構ウェブマガジン「留学交流」2019年6月号。

([https://www.jasso.go.jp/sp/ryugaku/related/kouryu/2019/\\_icsFiles/afieldfile/2019/06/07/201906chumanai.pdf](https://www.jasso.go.jp/sp/ryugaku/related/kouryu/2019/_icsFiles/afieldfile/2019/06/07/201906chumanai.pdf))

<sup>26</sup> JICA 提供資料より算出。

## 4-1-2 JDS 事業の成果概要

### (1) 概要

ベトナムは JDS 事業開始初期からの対象国の一つであり、2001 年度の第 1 期生受入以来、2016 年度までおおむね毎年 30 名前後が日本に留学してきた。2017 年度以降、受入枠（修士）は 60 名に倍増した<sup>27</sup>。2018 年度までの来日留学生は合計 576 名（博士課程 3 名を含む）にのぼり、その人数は JDS の全対象国の中で最大である。2018 年度までに帰国した留学生の学位取得率は 99.4%であった。受入大学でのインタビューではベトナム人留学生の平均的な基礎的学力（数学など）の高さを評価する教官も多く、それが高い成業率に反映するとともに、大学側にとっても提供する修士プログラムの水準の確保と安定的な運営にベトナムからの JDS 留学生が一定の役割を果たしてきたと考えられる。以下に JDS 事業の上位目標である「開発課題改善への貢献」と「二国間関係強化への貢献」に関する達成状況を、現地調査等の結果から取りまとめる。

### (2) 開発課題改善への貢献

JDS 事業では、帰国留学生が復帰した行政機関等において中核人材として活躍し、日本で習得した知識・スキル等を活かして出身国の開発課題解決に貢献することを想定している。第 2 章で述べたとおり、ベトナムにおける JDS の公務員留学生の現職率は 72.9%、また役職率は 24.6%である。管理職のうち、特に局長以上の高位ポストに就いている帰国者が全体の中に占める比率は小さいといえるが、計画投資省の局長、ハノイ証券取引所の所長代理（Acting CEO）など重要機関において高いポジションを占める卒業生が輩出され始めており、以下に見るように、所属機関が直面する具体的な政策課題の改善や解決に貢献してきた JDS 帰国留学生の事例が確認された。

- 司法省司法研究所から新潟大学に留学し、帰国後に消費者保護法の専門家としてベトナムでの同法導入に貢献。現在は同研究所長として司法大臣にアドバイスを行っている。
- 計画投資省の公共調達庁から国際大学に留学し、帰国後に昇進を重ね、TPP にベトナムが参加する際に同国初の政府調達開放に関する交渉チームをリーダーとして率いた。
- 商工省傘下の食品工業研究所から九州大学に留学し、牛乳のバイオフィルム（生物膜）生成について研究を行い、その成果は指導教官らとの共著論文として発表された。現在、同研究所の酵素・タンパク質技術部長として、国内食品加工企業に各種の技術を提供している。
- 最高人民裁判所から名古屋大学で学んだ留学生が帰国後に、ベトナムにおける民事訴訟改正法の検討チームに参加し、同改正法は 2015 年に公布された。

### (3) 二国間関係強化への貢献

JDS 帰国留学生の中には復職後に日本の関係機関と接触する機会が多い職務に従事していたり、上述の食品工業研究所部長のように、卒業後に留学先の指導教官と共同で研究やプロジェクトを行ったりする例が見られる。また、復職先の組織において国際協力部門に配属され、日本も含めた外国政府や支援機関等との協力事業の窓口として従事する人もいる。但し、外交関係などより高い二国間関係における貢献事例は見当たらなかった。

<sup>27</sup> その背景については脚注 15（20 頁）を参照。

具体例としては、計画投資省の経済特区管理局長として日本企業を含む外国投資受入の促進に従事し、日越共同イニシアティブ第6フェーズのメンバーでもあった帰国留学生（現在は同省の地域経済局長）や、ベトナム投資開発銀行において日本の地方銀行との業務提携交渉や行内のジャパンデスク設立に携わり、現在も直接投資金融部長として活躍する帰国留学生は、両国の経済関係の緊密化のために貢献してきた人材といえる。また、農業農村開発省バックマー国立公園で現在副局長として勤務する帰国留学生は、留学時に培ったネットワークを活かし、東京農工大学と共同で帰国後に JICA の草の根技術協力プロジェクトを実施した。その他にも、帰国後に留学先大学の指導教官がベトナムで実施するフィールドワークや、大学が JDS 特別プログラムの一環として開催する現地セミナーに協力するなど、本邦大学の現地活動を積極的に支援している帰国留学生もいる。

#### (4) クリティカルマスの形成状況

上述のようにベトナムはこれまでに最も多くの JDS 留学生を送り出してきた国であるが、送り出し機関も多数にのぼる。突出して帰国留学生が集中している機関はないが、比較的多数の帰国留学生が所属する機関としては、外務省（16人）、財務省（13人）、司法省（12人）、ベトナム国家銀行（9人）、計画投資省（8人）などの行政機関<sup>28</sup>の他、ベトナム国立農業大学（17人）、フエ大学（12人）、貿易大学（9人）、カントー大学（9人）などの大学が目立つ。クリティカルマスの形成という点では、このように各大学や省庁においてある程度の帰国留学生の集積が見られるものの、組織内の所属部門（傘下機関を含む）も拡散していることもあり、集団として組織の意思決定に何らかのインパクトを与える規模とはいえない。例えば、計画投資省においては JDS 卒業生 8 人のうち、局長を務める 1 人を含め本省所属者は 2 人、傘下の庁と研究所の所属者がそれぞれ 4 人、2 人である。

他方、留学中あるいは帰国後の JDS 留学生へのインタビューでは、応募に至った契機として、所属組織内に帰国後 4～5 年程度までの先輩帰国生がいることによって、日本留学や JDS について事前に情報を得たことを挙げる声が多数聞かれた。こうした比較的年次の若い帰国留学生の集積によるいわば私的なネットワークが、同じ機関から継続的に応募者を生み出す効果を生んでいるといえる。

#### 4-1-3 貢献要因・阻害要因に対する考察

ベトナムにおける JDS 事業の成果発現のための貢献・阻害要因は以下のとおりである。

##### (1) 貢献要因

###### ベトナムの開発課題・政策テーマに対応した専門知識・研究手法の提供

帰国後の職務を通じて開発課題の解決に貢献する JDS 留学生の事例からは、ベトナムのニーズに合致した専門知識や研究スキル等が日本の受入大学により適時的に提供されたことがその成果発現に大きな役割を果たしたと考えられる。現在、高いポジションで活躍する帰国者が日本で学んだ 2000 年代前半には、ドイモイ政策の推進のために社会・経済における新たな思考や制度に対応した知識を備えた人材の育成が急務である一方で、経済自由化に対応した西側先進諸国への留学は未だ限られていた。特に日本はアジアの近隣国であるとともに欧米諸国よりも遅れて開発を達成した先

<sup>28</sup> 2018 年までの帰国留学生について、2019 年 9 月時点のデータベースから調査チームがカウントした。行政機関で示した人数には本省傘下の庁、外局、研究機関等の所属者も含まれる。

進国であることから、ドイモイに即した専門知識や具体的経験を学ぶ有用性が高かったと思われる。加えて、日本は1990年代からベトナムの市場経済化や法整備のためにODAによる協力を行っていたことから、それに従事する日本の大学の研究者においても各分野の具体的なニーズに応じた知見を提供することが可能であった。

#### 事業の長期継続による公務員向けプログラムとしてのJDSのブランド確立

JDS事業がベトナムで開始されてから20年近くが経ち、初期の帰国留学生の中からは高い職位への昇進者が生まれている。事業の継続は、各政府機関において若手職員が外国での学位取得を目指す際の主要プログラムとしての認知確立をもたらしている。JDS帰国留学生が同僚として身近にいる職場では、留学を志す若手職員が日本での留生活やJDSに関する情報を得ることで、応募を促進している。その際には、帰国者がJDS留学生としての自らの留学経験をポジティブに捉えていることが重要があるが、その点においては、JDS事業が採用してきた仕組み、具体的には、選考プロセスの透明性・厳格性、実施代理機関による渡航前・滞日中の手厚いサポート、また家族帯同が可能であることなどの具体的な条件が多く、多くの帰国留学生から同プログラムの利点として認識されており、それらの要素がJDSブランドの確立に貢献しているといえる。

#### 日本に対する興味や日本のODA事業への関与経験

上述のとおり、ベトナムからのJDS留学生の学位取得率は高く、また受入大学からもベトナム人留学生の学業面での平均的な優秀さには定評がある。募集枠が倍増する以前の2017年受入留学生までは定員に対して4倍以上の応募者数があり、その結果としてJDSが優秀な応募者を多数獲得してきたことは学業面での高い成果につながっていると思われる。潜在的な候補者がJDSに応募する誘因の一つとして、マンガ、アニメ、小説等を含めた日本の文化や風習、自然、あるいはもともと日本語を学習していたなど、以前からの日本への興味を挙げる帰国留学生が少なくない。また、応募時の所属先の機関においてJICA等の協力が実施されており、それらに直接・間接的に関与していた帰国留学生も散見される。必ずしも測定が容易ではないが、これらの日本や日本人との事前の接触機会や理解、共感などの要素も成果に影響を与えてきたものと考えられる。

## (2) 阻害要因

### 公務員の昇進流動性の低さ

上記のとおり、ベトナムのJDS帰国留学生の中から昇進する者が輩出され始めているが、特に局長以上の高い役職に就いた行政官が全体に占める比率は小さい。その背景として、ベトナムにおける政府機関の一般的状況が影響していると考えられる。同国の公務員の昇進はキャリアベースが主体であり、省庁間異動も少ない。しかし、昇進先のポストの空席を待たねばならない一方で同年代の職員も多いことなどから行政機関内の人材の上位ポジションへの流動性は必ずしも高くない。また、JDS帰国留学生も含めて公務員から民間等への転身も見られる。そのことは、それぞれの機関におけるJDS帰国留学生の集積が比較的小規模であることにもつながっている。

但し、現在局長クラスに昇進しているJDS卒業生は2002～2004年頃の留学生が中心であることを考慮すると、帰国した若手・中堅人材が昇進者を生む中心的な層になるまでにはもうしばらく時間が必要であり、復職者が勤務を継続することによって、今後も一定割合の昇進者が生まれることが期待できる。

#### 行政機関における潜在的留学生層の減少

優秀な若手行政官を JDS 留学生として日本に留学させるためには、多くの応募者を集めることが重要である。しかし、現地における日越の関係機関へのインタビューからは、近年、応募者数が減少傾向にあることを懸念する声が聞かれる。その大きな理由として、上記のとおり、ベトナム政府は公務員数の削減政策を進めており、主要省庁において新規採用が極めて限定的であることがある。それによって、各行政機関では JDS の潜在的応募者である若手職員の数がそもそも減少していることに加えて、人員不足に直面している各機関の人事・管理部門が貴重な若手人材を長期留学に派遣することを躊躇する傾向もあると言われる。なお、このような行政官の潜在応募者層が縮小する一方で、大学教員に対して修士号取得が義務付けられたことから、大学からの留学ニーズは引き続き高く、2018 年来日者のうち約 10% が大学所属者である。

#### 若手行政官の高等学位取得にまつわる環境変化

JDS プログラムへの応募者数が減少傾向にある別の要因として、若手行政官にとっての留学や修士取得に関する環境変化が挙げられる。主要な JDS 対象機関へのインタビューによると、以前と比較して、新入職員や若手職員の中には既にベトナム国内や外国の大学で修士号を取得した人材が増えており、大学院留学へのニーズが少なくなっている。一方、多くの対象機関では、JDS は若手行政官を対象とした奨学金プログラムとしてオーストラリア (AAV) と並び主要奨学金として認知されており、修士号をもたない職員が留学を検討する場合に JDS は有力な選択肢ではあるものの、他国政府や国際機関、民間企業など、様々な奨学金プログラムが提供されるようになっている。

#### 4-1-4 グッドプラクティス紹介

以下に JDS 事業を通じて成果を上げた帰国留学生の事例を挙げる。

##### 1. グエン・ヴァン・クオン氏 (Dr. Nguyen Van Cuong)

留学先大学院： 新潟大学大学院法学研究科 (2002-2004 年)

所属機関・役職： 司法省司法研究所 所長



新潟大学では競争法や消費者保護法について学びました。経済法分野は当時のベトナムではとても新しい考え方であったため、日本の法律を分析することは非常に有益でした。帰国後間もなく、諸外国における消費者保護法の現状に関する研究プロジェクトに参加し、留学中に学んだ知識を早速活かすことができました。その研究成果はベトナム初の消費者保護法の制定につながりました。

帰国3年後には所属先研究所の民法・経済法研究部門の副部長になりました。この昇進には、私が日本留学で得た幅広い最新知識と共に忍耐力や献身といった勤務姿勢が評価されたものと思っています。その後、カナダの大学院の博士課程で学ぶ機会を得て、更に消費者保護法の研究を続けました。カナダからの帰国後に、副所長、所長代理を経て、2017年より所長に就任しました。所長としての主な職務の一つは様々な研究活動で、例えば2030年に向けたベトナムの法体系ビジョンに関する研究に従事しています。もう一つは、司法改革の進め方について司法大臣にアドバイスを行うことです。

日本留学時代の指導教官とは今でも連絡を取っています。近々、日本の司法関係機関や大学を訪問し、電子商取引に関する法整備や Legaltech と呼ばれる IT を利用した法務サービスの状況などを学ぶと共に、日本との共同研究の機会を探りたいと思っています。

JDS のサポートは非常に手厚く、あらゆる奨学金の中で最も行き届いたプログラムだと思います。

## 2. グエン・ティ・トゥイ・ハン氏 (Ms. Nguyen Thi Thuy Hang)

留学先大学院： 国際大学大学院国際関係学研究科 (2008-2010 年)

所属機関・役職： 計画投資省公共調達庁 副局長

日本への留学は、私にとって思い出深い時期の一つです。大学院では研究テーマとしてベトナムの経済発展をモデルを用いて分析しました。しかし知識の習得だけでなく、問題解決能力などのスキルや心の持ち方、更にはクラスメイトや卒業生、教員の方々とのネットワークなど、非常に多くのものを得ることができました。自分により自信が持てるようになり、前向きな姿勢で取り組んだ結果、留学を終えて帰国した時には別の人間に生まれ変わったような気がしました。日本で受けた教育と経験がなければ、今の私はないことは疑いありません。



帰国後は所属機関に戻り、重要な職務を任されることになりました。一例を挙げると、ベトナムが参加を決めた TPP 交渉において、公共調達分野のチームリーダーを務めました。ベトナムにとって初の政府調達の対外開放であることから、交渉相手国だけでなく、国内のあらゆる利害関係機関が満足するように調整にも多大な時間をさくなど、非常に厳しい業務でしたが、最後は合意に至りました。復職後のキャリアとしては、副部長、部長への昇進を経て、現在は副局長として組織全体に責任を負う立場になっています。公共調達庁は留学前には 10 名強の小規模な部門でしたが、現在はより業務の幅が広がり約 140 人の職員を抱えています。

JDS が今後もベトナムの有望な若者に幅広く機会を与え続けていただけることを願っています。

### 4-1-5 今後の課題と提案

これまでに述べた成果及び貢献・阻害要因から、ベトナムにおける JDS 事業の今後の方向性として、以下を提案する。

#### 成果の発現促進のための戦略的強化

ベトナムは JDS 対象国の中で最多の留学生を送り出しており、帰国者は各分野で活躍しているものの、政府機関の高い職位に就いている者は比較的限られていることが確認された。今後はより明確な成果発現に向けた戦略的強化が求められる。その対応の一つとして、既にベトナムでは 2018 年度来日生より共産党中央組織委員会 (CCOP) を通じた応募枠を従来枠に追加する形で設定し、募集定員は年間 60 名に倍増した。この増加枠から帰国者が生まれるのは 2020 年以降であるが、「デュアルシステム」といわれる同国の公務員制度において、この枠から選ばれた若手行政官は将来の昇進可能性がより高い幹部候補生といえることから、目的に合致した戦略であると考えられる<sup>29</sup>。

<sup>29</sup> 対象機関においては、応募希望者は所属機関から教育訓練省もしくは CCOP を通じたルート of のいずれによる応募も可能であるが、後者の場合には同委員会の推薦を予め得る必要がある。それ以外の選定プロセスに違いはない。

一方、主要省庁における新規職員採用抑制の影響を受けた、潜在的な応募者不足の基調は今後も継続すると考えられる。そうした状況下で、AAVは公務員の対象者数を絞り込むなど大幅な路線転換を行っている。JDSでは定員増により応募倍率が低下し、各対象機関の人事部門では一定数の応募者確保が難しいとの声も聞かれた。以上を踏まえ、CCOPを通じた応募枠を維持した上で、従来枠については戦略性強化の観点から、以下のように大胆に再調整を図ることが考えられる。

- **コンポーネント別募集配分の見直し**：現在のサブプログラムの中の一部コンポーネントについては、応募倍率が非常に低い傾向が続いている。そうしたニーズの小さいコンポーネントは定員縮小あるいは募集廃止を検討し、全体としての募集配分を見直すべきである。
- **省庁割当の設定を前提とした従来枠の縮小**：倍増した定員に見合った十分なニーズが見込めない現状において、従来枠を縮小することは他国も含めたJDS事業全体の見直しの観点からも検討に値すると考えられるが、その代わりに、日本政府（大使館、JICA等）が戦略的に重要と位置付ける特定の省庁等に（ニーズを確認した上で）留学枠の割り当てを行うことで集積効果を高め、より明確な成果発現を目指すことが考えられる。
- **短期研修や1年修士プログラムの導入**：若手行政官の長期の留学ニーズが低下する一方で、複数の対象機関からは短期研修の提供を求める声も聞かれた。JICAは2018年度から「戦略的幹部研修プロジェクト」によって、共産党・政府の幹部及び幹部候補生を対象に短期・中期の訪日研修を実施しているが、JDSの対象層であるより若手の人材のための短期研修や、1年間の修士プログラムの提供の可能性について両国で検討することが考えられる。

#### 日越関係強化のための帰国留学生へのコミットメント強化

JDS事業が上位目標とする日越関係強化の促進のためには、日本側からの帰国留学生に対する能動的な働き掛けが重要である。ベトナムでは2017年に結成されたJDS同窓生の作業グループが、JICA、JICEと協力して、食品安全、水の安全、環境保護などのテーマで毎年セミナーを開催し、JICA専門家の参加も得るなど、留学年次を越えたJDS帰国生の活動が見られ始めている。しかし、日本側から帰国留学生とのネットワークを積極的に維持・強化するような活動は行われていない。

現在まで約600人にのぼるベトナム人JDS留学生は、日本がベトナムとの間で築いた人的資産である。しかしそれらの人々が当然に日越関係強化を促進するわけではなく、敢えて表現するならば日本側がこれらの資産を「活用する」ことが重要である。以下の検討が可能である。

- **大使館・JICA関係者におけるJDS留学生の周知**：ODA等の二国間協力事業の形成・実施におけるカウンターパート候補、あるいはハイレベルの政策あるいは外交関連業務における情報収集先として、ベトナム政府機関で実務に携わるJDS帰国者は日本側にとって重要なパートナーとなり得る。しかしそのためには、日本側機関の各職員が、仮に自身はJDS事業に直接関与していなくても、帰国者の存在や経歴を予め知っている必要がある。JDS帰国留学生のリストやプロフィールを組織内で共有する、JICA関係者と帰国留学生との接触機会を増やすことなどによって、まずはJDS帰国者を継続的に周知することが重要である。
- **帰国留学生の活動支援**：帰国留学生がJDS事業との一体感を保有し、日本やJICAとの関係を維持するインセンティブとしての役割を果たすべく、帰国者が必要とする小口の研究資金や、二国間関係促進の目的に沿った活動資金等の支援プログラムを提供することが考えられる。

- 帰国後の家族向けプログラム：日越の友好関係の促進という点からは、日本留学に帯同した家族も対象とした日本語のリフレッシュ研修などの帰国後プログラム提供も検討に値する。
- 留学生を対象とした日本語研修の強化：JDS 留学生が帰国後に日越関係の架け橋として活躍するためには、日常生活上の必要にとどまらず、日本滞在中のネットワーク作りや、社会・文化理解などの面で日本語習得の強化はメリットがある。その一方で、JDS が英語による履修プログラムであることが潜在的応募者の拡大に貢献していると考えられることにも留意し、希望者に限定した事前の日本語の特別研修の提供などの検討が可能である。

## 4-2 バングラデシュ

### 4-2-1 JDS 事業の周辺状況

#### (1) 政治・経済

1975 年のクーデター以降長期にわたり軍事政権が敷かれたものの、1991 年の総選挙を機に民主的な手続きに基づく政治体制へと移行した。その後は、2 大政党であるアワミ連盟 (AL) とバングラデシュ民族主義党 (BNP) による政権交代が続いた。二極対立構造を背景とした政策の非継続性や汚職の蔓延等を始めとするガバナンスの問題が深刻となる中、野党による反政府運動として実施されるゼネラル・ストライキ (ハルタル) が恒常的に発生した。2014 年 1 月には BNP 率いる野党 18 連合がボイコットする中で総選挙が実施され、与党の AL が圧勝。2018 年 12 月の総選挙においても与党が圧勝し、2009 年より 3 期連続でハシナ氏が首相に就任した。

一人当たり国民総所得 (GNI) は 2018 年時点で 1,750 ドル<sup>30</sup>であり、2015 年 7 月に世界銀行の分類において低中所得国に認定された。過去 10 年間の実質国内総生産 (GDP) 成長率は平均 6.4%と安定した経済成長を続けており、「チャイナプラスワン」として注目されている。一方、輸出品の約 8 割を縫製品が占める点や海外労働者からの送金への依存度が高い点などの構造的な脆弱性があり、今後の持続的発展のためには産業の多角化及び財政構造の改革が必要とされている。

#### (2) 公務員の採用・昇進制度

現在の公務員の枠組みは、1980 年 9 月に公布された「Bangladesh Civil Service (Reorganization) Order」に基づき形成された。これにより、14 の職務上の区分下において 28 のカドレが規定された。国家公務員は、これら BCS (Bangladesh Civil Service) カドレに属するカドレ職員 (上級職員) とカドレに属さない職員の 2 種類に分類され、前者は将来の幹部候補として位置づけられる。

JDS への応募資格を持つ BCS カドレ職員の採用においては、人事省及びバングラデシュ公共サービス委員会 (BPSC) が主要な役割を果たす。募集にあたっては、人事省により各省庁における空席情報の確認が行われ、その後 BPSC により募集告知が行われる。カドレ職員となるためには BCS カドレ職員採用試験に合格する必要がある。バングラデシュ国籍を持つ 21 歳以上 30 歳以下の学士号取得者が受験資格を持つ。試験は予備試験、筆記試験、口頭試問など複数の段階に分かれ、最終的に BCS カドレ職員となるためには狭き門をくぐる必要がある。

人事省職員へのヒアリングによると、公務員の昇進においては①人事評価内申書 (ACR)、②学業成績・学位、③規律報告書 (Disciplinary Report) が考慮される。また、②については I . Secondary School

<sup>30</sup> World Bank Open Data (<https://data.worldbank.org/>)。 (2019 年 12 月 20 日閲覧)

Certificate (SSC：日本の中学卒業資格に相当) 及び Higher Secondary Certificate (HSC：日本の高校卒業資格に相当) の取得、II. 学士号の取得、III. 修士号の取得が考慮される。II 及び III については、CGPA (Cumulative Grade Point Average) 3.2 以上で満点の配点が与えられる。加えて、博士号取得者については1点の追加点が与えられる。昇進に係る各評価基準及び配点に関して、以下表1の通り整理する。

表 4-1：昇進に係る評価基準及び配点

評価基準		配点
人事評価内申書		65
学業成績・学位	SSC及びHSC	12
	学士号	9
	修士号	4
規律報告書 (Disciplinary Report)		10
合計		100

注：博士号取得者には追加点1点が与えられる。

出所：人事省職員への聞き取りをもとに調査チーム作成

### (3) 主要な類似事業

バングラデシュにおける類似奨学金事業には日本の文部科学省、IMF、英国、米国、中国、韓国、タイなど様々ある。それらの中でも、奨学金額及び受入枠数において JDS を上回るオーストラリア政府の奨学金やバングラデシュ政府による奨学金が、JDS と競合する主な奨学金プログラムとして帰国生や各省人事担当者より度々挙げられた。これらにつき、以下の通り概要を述べる。

#### オーストラリア政府による奨学金

オーストラリア政府は外務貿易省 (DFAT) を通じて奨学金プログラム (Australia Awards) を実施している。同奨学金は、①対象国との二国間関係強化及び②帰国生による自国の発展への貢献を目標とする。BCS カドレ職員やバングラデシュ銀行職員、バングラデシュ高等司法官 (BJS) といった公務員の他、民間や市民社会セクターで勤務する者も対象としている<sup>31</sup>。同奨学金の対象となる学位は修士号のみであり、分野は貿易、安全保障、公共政策、工学、海洋経済など多岐にわたる。また、応募者への年齢制限は設けられていない。

バングラデシュにおける同奨学金プログラムの実施代理機関である Scope Global 担当者へのヒアリングによると、2018年の募集時 (2019年渡豪) は受入枠70名に対して113名の応募、2019年は受入枠50名に対して70名の応募があった。なお、受入枠数は予算状況に応じて毎年度調整されるとのことであった。応募・選考プロセスに要する時間は半年ほどであり、応募書類準備・提出 (2月初旬～4月末)、面接 (7月)、選考結果発表 (8月中) の流れである。募集に当たっては女性、障害者、少数民族からの応募が強く推奨されており、特に最終合格者の少なくとも半数は女性となるようなルールが設けられている。

同奨学金プログラムが現在抱える一番の課題としては、帰国生へのフォローアップが挙げられた。バングラデシュには Australia Alumni Association Bangladesh (AAAB) と呼ばれる同窓会組織があり、

<sup>31</sup> DFAT(2019), *Bangladesh – information for Australia Awards intake commencing 2020*.

登録メンバーの数は現在 400 名程度である<sup>32</sup>。出発前や帰国後のイベント、国際貿易等の特定分野に関するワークショップやパネルディスカッションを時折開催するものの、帰国生は平日には仕事、週末は家族との時間を優先する傾向にあり、多くの帰国生が一堂に会する機会を設ける事が困難であるとのことであった。また、毎年約 70 名が帰国するために帰国後のモニタリングも困難となり、現在の職場や役職を把握できているのはごく少数の帰国生に関してのみであるとのことであった。

#### バングラデシュ政府による奨学金プログラム

##### ➤ Strengthening Government through Capacity Development of the BCS Cadre Officials

同奨学金プログラム（通称 MoPA Scholarship）は、BCS カドレ職員の能力強化を通じて政府機能の強化を図ることを目的とする。日本の債務削減相当資金を活用し、人事省が主管となって 2009 年より開始された。留学先の国に制限はないものの、世界大学ランキング 300 位以内の大学よりフルタイムの学生として無条件合格を受けていることが応募条件である。対象となる学位は修士号とディプロマ（半年から 1 年間のコース）であり、対象分野は公共管理・政策、開発、環境、経済、財政運営、ICT、国際法など多岐にわたる。2019 年度時点では、修士課程については 45 歳以下、ディプロマは 48 歳以下であることが応募条件とされている。また、受入枠数は修士 60 名、ディプロマ 15 名である。

##### ➤ Prime Minister Fellowship

同奨学金プログラム（通称 PM Fellowship）は持続可能な開発目標（SDGs）の達成へ向けた行政能力の向上を目的とし、BCS カドレ職員及びその他公務員を始めとするバングラデシュ国籍を持つ者を対象として首相府（Prime Minister's Office）が主管となり実施されている。留学先の国に制限はないものの、世界大学ランキング 300 位以内の大学よりフルタイムの学生として無条件合格を受けていることが応募条件となっており、修士課程と博士課程が対象とされる。前者は 40 歳以下、後者は 45 歳以下であることが、応募時の年齢制限となっている。対象分野は SDGs に関連する分野となっており、経済、公共政策・管理、開発、法律、環境、ジェンダー、保健など幅広い。各バッチにより変動はあるものの、受入枠数は 2018 年度時点では修士 46 名、博士 21 名であった。

## 4-2-2 JDS 事業の成果概要

### (1) 概要

バングラデシュでは 2001 年度に JDS が導入され、2018 年度までに博士課程 3 名を含む計 361 名を受け入れている。2016 年度来日生ままで 293 名の卒業生を輩出しており、成業率は 98.3% である。また、新方式のもとで対象者が公務員のみ限定された 2010 年度来日生以降の帰国生の公務員現職率は 94.6%<sup>33</sup>であり、成業率・現職率共に他の JDS 対象国と同様に高い水準にある。さらに、帰国生の管理職率<sup>34</sup>については 97.0% に達しており、他の JDS 対象国と比べて高い水準にある。

中央省庁では省庁間の人事異動が頻繁に行われることもあり、各省庁における卒業生の蓄積は多くとも十数名程度に留まっている。一方、バングラデシュ銀行には上記 293 名の卒業生のうち 46 名が所属しており、クリティカルマスの形成されつつあると考えられる。帰国生は Deputy General

<sup>32</sup> Australia Alumni Association Bangladesh (<http://aaabd.org/>)。 (2019 年 12 月 21 日閲覧)

<sup>33</sup> 来日前の所属先と異なる省庁・機関に復帰（就職）した場合も、復帰先が政府関係機関であれば同数値を含む。

<sup>34</sup> 公務員である JDS 帰国生の内、課長レベル以上の地位に就く者の割合。

Manager (7名)や Joint Director (14名)、Deputy Director (25名)など様々な役職に就いており、所属部門も多岐にわたる。こうした集積を生み出した要因としては、専門機関であるため中央省庁職員のように他機関への異動が無いことや、帰国生の知識・経験を考慮した政策的配置が組織により行われている<sup>35</sup>ことが挙げられる。

これまでの帰国生の多くは各研究分野における知識の習得に加え、日本での学内・学外での生活を通して時間・規律を守ることや、チームで協働するスキルなども学んでいるようであった。一方、関係者へのインタビューでは、優秀な候補者確保の困難さや日本語能力向上のためのさらなる機会を求める声が聞かれ、今後改善が必要と考えられる点も明らかとなった。

以下に、JDS 事業の上位目標である「開発課題解決への貢献」、「二国間関係強化への貢献」の2点に関するバングラデシュにおける達成状況を述べる。

## (2) 開発課題解決への貢献

上述の通り、開発課題解決への貢献についての定量的指標となる公務員現職率及び管理職率に関して、バングラデシュではそれぞれ高い水準に達している。前者については、帰国後の職場復帰に関して来日前にサインされる誓約書の他、同国において民間よりも公務員の方が地位や待遇が有利であることが影響していると考えられる。一方、後者に関しては同国の国家公務員の中でも所謂エリート集団として位置づけられているカドレ職員のみが JDS への応募資格が与えられていることが1つの理由として考えられる。

帰国生への個別のインタビューからは、日本での研究分野における知識を直接的に帰国後の業務遂行・政策策定に活かしている事例や、留学中に身につけたスキルを帰国後の仕事に活かしている事例が確認された。以下にそれらを示す。

- ▶ 山口大学大学院経済学研究科にて経済学及び日本の税制等について学び、帰国後に財務省国家歳入庁 (NBR) へ復職。その後は一貫して税制に係る改革や政策実施に従事。(2006年度来日生)
- ▶ 国際大学大学院国際関係学研究科にて経済学を学び、帰国後はバングラデシュ銀行に復職。バンキングに係る政策決定・分析に携わっており、JDS 留学時代に培った文書作成能力も仕事に役立てている。(2007年度来日生)
- ▶ 山口大学大学院経済学研究科にて経済学を学び、その中で Microsoft Project を使用したプロジェクトマネジメントのスキルを習得。ソフトを使用したプロジェクト管理が可能な職員は他にはほとんどおらず、自身の強みとなっている。現在は世界銀行のコンサルタントとして計画省中央調達技術ユニットの公共調達プロジェクトに携わっており、その中でも同スキルを役立てている。(2002年度来日生)

## (3) 二国間関係強化への貢献

今回のインタビュー調査対象者の中では、帰国後にも業務等を通じて日本との関わりを維持している者の数は限定的であった。日本との繋がりを維持している帰国生に共通する特徴としては、現在でも一定レベルの日本語会話が可能であることが挙げられる。それら帰国生は、JDS 留学時に長期の日本語訓練を受けた者 (主に JDS 導入初期の学生) や留学中に日本人学生との積極的な交流を

<sup>35</sup> バングラデシュ銀行人事担当者へのインタビュー回答に基づく。

通して日本語会話を習得した者であった。帰国生による日本とバングラデシュの二国間関係強化への貢献に関しては、以下の事例が確認された。

- ▶ JICA の有償資金協力プロジェクトである「カチプール・メグナ・グムティ第2橋建設・既存橋改修事業」に従事。プロジェクトの中では、バングラデシュ側のカウンターパートとして日系企業と緊密な関係を構築しつつ協働し、当初予定の工期を短縮して完工した。(2006年度来日生、広島大学大学院国際協力研究科)
- ▶ バングラデシュでビジネスを展開する日本企業に対し、税制に関するコンサルテーションを実施。また、日本貿易振興機構(JETRO)の招聘を受けて、現地日系企業に対してバングラデシュの税制について2度の講義を開催。(2006年度来日生、山口大学大学院経済学研究科)
- ▶ 日系銀行がバングラデシュに支店を設ける際、そのプロセスや国内の制度等についてコンサルテーションを実施。また、JETRO や現地日系企業に対し、バングラデシュの海外送金に係る問題に関して助言を行った。(2007年度来日生、国際大学大学院国際関係学研究科)

#### 4-2-3 貢献要因・阻害要因に対する考察

バングラデシュにおいて JDS 事業が成果を発現するにあたり、貢献・阻害要因となってきたと考えられる主な要素をそれぞれ以下に挙げる。

##### (1) 貢献要因

###### 来日前及び来日後における長期日本語訓練の実施

現地調査における帰国留学生へのインタビューでは、来日前及び来日後に各2か月(計4か月)受けた日本語訓練が、来日後の日本での生活や帰国後に日本人と関わるに際して非常に有用であったとの回答が複数得られた。現在でも業務等において日本との繋がりを維持している帰国生の多くがこのような長期の日本語訓練を受けた帰国生であり、日本語能力の向上は帰国後の「二国間関係強化への貢献」に資するものと考えられる。

###### クリティカルマスの形成(バングラデシュ銀行)

上述の通り、バングラデシュ銀行内にはクリティカルマスが形成されつつある。同行で勤務する帰国留学生へのインタビューでは、JDS 帰国生である上司の活躍を見た若い世代の職員が JDS に関心を持つこともあるとの回答が聞かれた。また、同行内には JDS 帰国生のグループが存在し、知識共有を目的として毎月1度、1~2時間のミーティングが開かれていることが明らかとなった。帰国後間もない JDS 生により、日本で得た最新の知見が過去の JDS 参加者へも共有される仕組みが出来ており、知識の更新が常に行われているとのことであった。このような自律的活動の実現は、クリティカルマスの成果発現の様態とみられ、JDS への応募促進や帰国後の活躍に資するものと考えられる。

###### 実施代理機関の支援

JDS への応募時から帰国まで一貫して提供される実施代理機関からの手厚いサポートは、現地調査におけるインタビューにおいて多くの帰国留学生より高く評価された。特に留学中には実施代理機関の担当者と留学生の間で定期的な面談が行われ、就学状況や生活上の問題等についてモニタリングが実施されている。このような手厚いサポートは JDS 留学生の高い成業率に寄与するものとみ

られ、また他の奨学金と比較した際の JDS 強みにもなっていると考える。

## (2) 阻害要因

### 優秀な候補者確保の困難さ

目標とされる成果発現のためには、十分な応募者数を確保した上での優秀な学生の選定が必要となる。しかし、日本側 JDS 運営委員会メンバーへのヒアリングでは応募者数の長期的な減少及び辞退者数の増加が指摘され、またこれらの傾向は近年特に顕著化しているとのことであった<sup>36</sup>。現地調査における帰国生や各省庁人事担当者等へのインタビューにより、以下の要因が明らかとなった。

- 2001 年に JDS が導入された当初は他の奨学金の選択肢が限られていた。一方、現在ではオーストラリア奨学金や同国政府が提供する奨学金プログラム等、JDS 以外にも多くの選択肢が存在する。また、それらの奨学金は JDS よりも 1 人あたりの奨学金額が多く、長期的にみて減額傾向にある JDS とは対照的である。受入枠数についてもオーストラリア政府やバングラデシュ政府による奨学金プログラムの方が多く、応募者にとってより魅力的である。
- 他の奨学金では 1 年で修士号を取得できるプログラムがある一方、JDS では基本的に 2 年間のプログラムとなる。学位取得のみの目的で 2 年間を費やすのは応募者にとって必ずしも魅力的ではない。(主に省庁人事担当者からの回答)
- 応募書類の準備や 2 度の面接等、JDS では奨学金を獲得するまでのプロセスが多く、また選考期間も 1 年と長いため、応募の際に躊躇がある。
- 財務省 Financial Division においては職員の年齢が高く、JDS 応募の要件となっている 40 歳以下の条件を満たすことができないため応募者が集まりにくい。
- 留学中の就労が許可されておらず、特に家族同伴の留学生にとっては奨学金額が十分でない。

### 帰国後の配属先・昇進に係る制度

帰国後に開発課題の解決へ貢献するにあたっては、留学中に得た知識やスキルを活かせる省庁・部署へ配属されること、また省庁内においてより直接的に意思決定に関わることができる職位への昇進が重要となると考えられる。現地調査における人事省担当者へのインタビューによると、博士号取得者(特に工学、法学、経済学などの専門分野)に関しては、可能な限りその知識を活用できるポストへと配属されるような配慮があるとのことであった。

一方で、省庁内では修士号を既に複数取得している者が多くいることもあり、修士号の専門分野は配属先決定において特別な専門性としては考えられていないようである。複数の JDS 帰国生からも、帰国後に必ずしも日本で学んだ知識を直接的に活かせる職場に配属されるわけではない事が指摘された。また、昇進規定上は学位を国内または海外のどちらで取得したかについては考慮されず、日本での修士号取得が昇進において特段有利に働くことはないようである。

### 日本語能力向上のための機会の少なさ

上述の通り、一定レベルの日本語能力の有無は、帰国後の二国間関係強化への貢献に関わると考えられる。しかしながら、現地調査における実施代理機関及び帰国生へのインタビューを通して、

<sup>36</sup> JICA バングラデシュ事務所へのヒアリングによると、2018 年度の募集選考においては最終合格者 30 名のうち 7 名が辞退した。

それぞれ以下の点が留学生の日本語能力向上における阻害要因として明らかとなった。

- 以前は来日前と来日後に各2か月（計4か月）の長期日本語訓練があったものの、近年は数週間に短縮されており<sup>37</sup>、ごく基礎レベルの日本語訓練のみに限られている。
- 受入大学によっては英語コースと日本語コースで授業が分かれていることもあり、学内で日本人学生と日本語で交流する機会が限られている。また、学外においても日本語を用いた地域コミュニティとの関わりが限定的である点が指摘された。

#### 4-2-4 グッドプラクティス紹介

以下に JDS 事業を通じて成果を上げた帰国留学生の事例を挙げる。

##### 1. アハメッド・モハマド・シャビール氏 (Mr. Ahmed Md. Shabbir, NBR Ministry of Finance)

留学先大学院： 山口大学大学院経済学研究科（2006-2008年）

所属機関・役職： 財務省国家歳入庁（NBR）中央情報局（CIC）局長（Director）

日本での留学は、私の人生及びキャリアに様々な良い影響を与えてくれました。JDS 留学前は、NBR の課長補佐（Deputy Commissioner of Taxes）として現場レベルの税務管理に係る業務に携わっていました。日本では経済学及び公共管理、特に公共経済学や税制について学びました。税制改革についての比較研究を通して、日本や他国の税制に関して理解を深めました。



帰国後には NBR にて課長（Joint Director）や一等書記官（First Secretary of tax policy）等の異なる職位を経験し、様々な政策・行政改革に携わりました。日本での研究・経験・学びは、私の職務にとって大いに役に立つものでした。

また、JDS 留学の一環として来日前後には計4か月の日本語訓練を受け、日本語能力も身につけることができました。日本語で日本人と触れ合うことは、日本の文化や社会について学びを深める事に繋がりました。多くの日本人と友人になり、現在でも交流を持っています。留学中に教授や日本の友人と共に多くの美しい場所を訪れたことは、私にとってかけがえのない思い出となっています。

また、帰国後にも日本との関係が続いていることも嬉しく感じています。日本から教授がバングラデシュを訪問した際には毎回招待を受けており、面会の機会があります。職務の面では、バングラデシュの日系企業がしばしば私のオフィスを訪れ、それら企業が直面している課題に対して助言を行っています。JETRO のダッカ事務所からの招待を受け、日本企業等を対象としたセミナーでお話をする機会も時々あります。日本の人々には特別な絆を感じており、今でも繋がりを持ち続けられている事を、本当にうれしく思います。

JDS から帰国して以来まだ日本へは戻れていませんが、素晴らしい2年間を過ごした山口大学を再訪する機会があれば大変嬉しいです。留学中には学部生・修士学生に対して私の実務経験についてお話する機会がありましたが、あの時の学生の真剣な眼差しが思い出されます。

これら全ての素晴らしい経験の機会を与えてくれた JDS には、心から感謝しています。

<sup>37</sup> 実施代理機関へのヒアリングによると、現在は来日前に2時間×7日間、来日後に1~2時間×2~3週間の日本語訓練を実施している。

## 2. シーカ・フスネ・アラ氏 (Ms. Shikha Husne Ara)

留学先大学院： 国際大学大学院国際関係学研究所 (2007-2009年)

所属機関・役職： バングラデシュ銀行 銀行規制・政策局 課長 (Deputy General Manager)

日本では経済学について学びを深めました。また、日本人の時間への正確さや仕事へのまじめさを目にし、私もそれらを身につけられたと感じています。

帰国後はバングラデシュ銀行へ復職しました。留学前は課長補佐 (Deputy Director) でしたが、現在は課長としてバンキングに係る政策決定・分析に携わっています。バングラデシュ銀行内には 50 人程のメンバーからなる JDS 帰国生のグループがありますが、毎月 1~2 時間のミーティングの中では最近帰国した JDS 生から他のメンバーに対して日本で得た最新の知見が共有されています。



2019年10月より運用を開始した Internal Credit Risk Rating System (ICRRS) には、立ち上げ当初から実施までの全ての段階において実務者の視点からチームのキーパーソンとして携わりました。その際、日本留学中に得た知見や最近の帰国生からの最新の情報が役に立っています。同システムがうまく機能すれば国の債務不履行に係るリスクを下げることができるため、大きな期待が寄せられています。

また、帰国後に日本企業と関わる機会も何度かありました。日系銀行がバングラデシュに支店を設ける際に、必要なプロセスや国内の制度・ルール等についてこれまで2度ほどコンサルテーションを行いました。加えて、JETRO や日系企業に対しても、海外送金に係る問題について助言を行ったこともあります。

JDS 生に対する帰国後のフォローアップ活動としては、JDS 帰国生に加えて日本大使館や日本企業も交えたバンキングフェアなどを開催できれば大変有意義な時間となると思います。

### 4-2-5 今後の課題と提案

バングラデシュにおける現地調査を通して得た上記の結果を踏まえ、今後 JDS 事業の一層の効果向上を図るために検討すべきと考えられる主な改善点・提案は以下の通りである。

#### (1) 奨学金額の維持と受入枠数の増加

2001年のJDS導入当初と比較して、他の奨学金プログラムとの競争が激化している。同国にはJDSへの応募資格を満たす潜在的候補者は多くおり、奨学金へのニーズも高いものの、奨学金額や受入枠数においてJDSを上回っている他の奨学金プログラムにそれらが流れている現状がある。そのため、奨学金額については少なくとも現状維持が必要である。また、受入枠数が少ないと応募者間の競争率が高くなることを見込まれるため、候補者の応募意欲が低下する。そのため、JDSの魅力向上のためには、奨学金額の現状維持に加えて受入枠数の増加が必要である。

#### (2) 日本語訓練機会の充実

留学生が来日後に素早く環境に馴染むため、また帰国後にも日本や日本人と繋がりを維持しつつ二国間関係強化へ貢献するためには、ある程度の日本語の習得が重要となると考える。来日前・来日後の日本語訓練期間は近年短縮される傾向にあるが、より多くの日本語学習機会を留学生に提供し、留学中に一定レベルの日本語を習得させることが重要である。また、留学先の各大学においても、留学生と日本人学生が日本語で交流する機会を設ける等の対応が有効であると考えられる。

### (3) 1年間の修士課程プログラムとの差別化

学位取得のみが目的であれば、他奨学金プログラムが提供する1年間の修士課程プログラムが応募者にとってより魅力的に映る傾向にある。2年間が基本となるJDSプログラムにおいては、留学生の仕事に直結するようなスキルやツールを身につけられるプログラムとすることにより、差別化を図れると考える。また、現地調査における帰国生へのインタビューでは、留学生の職務と関連のある日本の中央省庁や地方自治体、企業等でのインターンシップを希望する声が複数聞かれたため、そのような制度の導入も有効であるとする。このようなインターンシップの機会は、日本語能力の向上及び日本人・社会とのつながりの醸成にも資するものと考えられる。

### (4) その他の要望・課題

上記以外に、現地調査を通じて関係者から寄せられた課題や要望は以下の通りである。

- 他国奨学金（近年の米国大学のケース）がそうであるように、効果的な学生のリクルートのためには受入大学や日本側関係者がビデオ会議ではなく直接現地まで足を運ぶ必要がある。（バングラデシュ側JDS運営員会（バ国側OC）メンバーからの提案）
- JDS候補生のリクルートにおいて、帰国生現況リストをより有効に活用すべきである。これらの人々とのネットワークを活かすことができれば、より効果的・効率的に新たな候補生を探すことができる。（バ国側OCメンバーからの提案）
- JDSでは車・バイクの運転が許可されていないため、特に地方の大学については日々の移動が困難である。そのため、運転を可とする。（帰国生からの要望）
- 会食等だけでなく、特定分野のワークショップやバングラデシュ国内の日本企業との交流会等のフェアを実施するとより魅力的なフォローアップ活動となるのではないかと。（バングラデシュJDS帰国留学生同窓会（JDSAAB）からの提案）
- JDSAABの活動をより円滑に行うため、同会の事務所を設ける。（JDSAABメンバーからの提案）

## 4-3 フィリピン

### 4-3-1 JDS事業の周辺状況

#### (1) 政治・経済

フィリピンの政治体制は立憲共和制で国家元首は大統領であり、三権分立制度が確立している。大統領は直接選挙で選ばれ、任期は6年であり、再選は禁止されている。2016年6月に就任したロドリゴ・ドゥテルテ大統領は、違法薬物・犯罪・汚職対策、ミンダナオ和平を重要課題としているほか、経済成長に資する大規模なインフラ投資計画「Build Build Build」を掲げ、投資環境の整備を積極的に実行している。両国の外交関係<sup>38</sup>については、2011年の両国首脳会談において、地域の安全保障、ミンダナオの平和構築、経済連携協定やインフラ整備などの分野において二国間の協力関係を強化する「戦略的パートナーシップ」に関する共同声明が出された。2019年5月の首脳会議では、「自由で開かれたインド太平洋」の実現に向けた連携強化、さらに同年11月には、日本はフィリピンが実施するインフラ投資計画「Build Build Build」やミンダナオ和平プロセスへの支援強化を表明するなど、「戦略的パートナーシップ」のもとで良好な関係を維持している。

<sup>38</sup> 外務省ウェブページ（[https://www.mofa.go.jp/mofaj/s\\_sa/sca2/ph/page4\\_001236.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/s_sa/sca2/ph/page4_001236.html)）（2019年12月20日閲覧）

経済状況に関しては、2018年の実質GDP成長率は6.2%で、2012年以降7年連続の6%以上の経済成長を達成している。産業別にみると、サービス業が57.7%と最も大きく、とりわけ米国向けのコールセンターなどビジネス・プロセス・アウトソーシング産業の比率が高い<sup>39</sup>。フィリピンの一人あたりGNIは2017年に3,660 USドルを超え、世銀の分類では現在のところ下位中所得国であるが、近年中に上位中所得国入りすることが見込まれている<sup>40</sup>。日比関係に関しては、2008年に経済連携協定が発効しており、2018年時点で1,400社を超える日系企業がフィリピンに進出し、日本にとって重要な経済活動の基盤となっている。また、少子高齢化が進む日本と多くの若年人口を有するフィリピンとの間で相互補完的な協力関係が重視されており<sup>41</sup>、2019年には、「特定技能」を有する外国人材に関する協力覚書<sup>42</sup>が署名されるなど、両国間の人的交流は今後ますます拡大することが見込まれる。

## (2) 公務員の採用・昇進制度

フィリピンの公務員制度の歴史は古く、1900年、アメリカの統治機関により、メリットシステムに基づく公務員法が制定された。その後、1987年の新憲法の制定とともに改正された“Revised Administrative Code of 1987”が現在のフィリピンの行政・公務員制度の骨格を規定している。フィリピンの公務員は、身分保障があり任期のない終身職公務員と、身分保障が無く任期のある日終身職公務員に大別される。終身職公務員は3つの等級に分かれている。第一等級は主に非管理職の一般職、第二等級は主に技術・専門職や課長までの管理職、第三等級は部長や地方事務所長補より高いポジションにある上級管理職である。他方、非終身公務員は政治的任用、臨時職員、契約職員などが含まれる<sup>43</sup>。JDSの対象である終身公務員は、人事委員会（Civil Service Commission、以下CSC）が実施する公務員競争試験に合格した後、各省庁が実施する採用試験を経て採用が決定される。

フィリピンでは定期的な異動や昇進は無い。各省で空きポストが生じた場合、任用資格を満たす者は誰でも応募が可能であり、人材選抜委員会が面談や学歴・業績に基づく評価を行い決定する。なお、終身公務員の最高位である第三等級のポジション数は、全体の1%程度と推計<sup>44</sup>されており、ここには政治的任用も含まれるため、正規公務員が部長級の管理職に就くのは非常に狭き門であると言える。

## (3) 日本及び他国による主要な類似事業

フィリピンにおける日本の留学事業は、JDS以外に、文部科学省の国費外国人留学生制度がある。2018年度の統計データ<sup>45</sup>によると、フィリピンからは国費留学生として学部16名、大学院に4名が留学している。また、JICA長期研修員制度では、1年以上にわたり日本の大学で修士や博士課程で学ぶ機会を提供しており、2019年度には15名が「SDGsグローバルリーダー・コース」や「イノベティブ・アジア」などのコースを通じて留学中<sup>46</sup>である。

<sup>39</sup> JETRO「2019年度世界貿易投資報告書」

<sup>40</sup> 世銀ウェブページ (<https://www.worldbank.org/en/country/philippines/overview>) (2019年12月20日閲覧)

<sup>41</sup> JICA「対フィリピン国別協力方針」(2018年4月作成)

<sup>42</sup> 正式名は「在留資格「特定技能」を有する外国人材に関する制度の適正な実施のための基本的枠組みに関する協力覚書」

<sup>43</sup> Official Gazette of the Philippines, Executive Order No.292

<sup>44</sup> CSCヒアリング、及びCSC「State of the HRM in The Civil Service - Executive Summary」(2012)

<sup>45</sup> 文部科学省「平成30年度学校基本調査」

<sup>46</sup> JICA提供資料より算出

日本以外の国や国際機関等による類似奨学金事業としては、オーストラリア、韓国、シンガポール、国際通貨基金（IMF）、アジア開発銀行（ADB）などであるが、中でも最も存在感が大きいのはオーストラリアの Australia Awards である。同奨学金は、1950年代から実施され、これまでに2,500名以上のフィリピン人がオーストラリアに留学している。留学生の受け入れ人数は年により変動するが、概ね60名から100名の間で推移している。対象者は、Open Category（自由枠）と Targeted Category（対象枠）に分けられ、例えばJDSの最大の受入機関であるNEDAには年間3名の枠が設けられている。公務員だけでなく民間からも応募が可能であり、ダイバーシティの観点から障害者やマイノリティの応募も推奨している。フィリピンの政府関係者によると、JDSと比較して、オーストラリアは英語で日常生活ができる点、修士については最長1年半の短期プログラムである点や年齢制限がないという点で人気が高い。また、JDSは留学前の研究計画を重視するのに対し、オーストラリアは帰国後のアクションプランの実践を重視しており、後者の方が帰国生と職場、大学、関連機関とのネットワーク維持という観点から有用であるという意見も挙げられた。

#### 4-3-2 JDS事業の成果概要

##### (1) 概要

フィリピンでは、JDS創設5年目の2003年度から、年間約20名のフィリピン人が日本に留学しており、2018年度までの来日留学生は340名である。2016年度まで（2018年度帰国）の留学生のうち、不成業の者はおらず、学位取得率は100%であった。帰国留学生によると、留学先での専攻分野の知識や調査・分析スキルの向上に加え、指導教員とのやり取りを通じて、日常業務で時間管理を重視するようになった、データ収集・分析方法に対する正確さを追求するようになった、多様な意見や立場を考慮するようになったなど、留学体験を通じた意識や行動変容に関するコメントが多く聞かれた。このように業務面でのパフォーマンスが向上したことにより、より責任のある業務を任された者、昇進・昇給した者も多い。さらに、名声や待遇面から人気の高いフィリピン中央銀行やアジア開発銀行に転職する者もあり、留学経験がキャリアアップに繋がっている。このような個人レベルの成果に加え、ほとんどの職場では、帰国留学生が新たに習得した知識やスキルを活用もしくは共有する制度が整えられており、組織レベルの能力向上にも貢献している。他方、JDSの年齢制限の緩和や留学期間の短縮、日本語の習得や帰国後のフォローアップに係る要望も聞かれ、現地のニーズの変化に合わせた柔軟な運営も必要とされている。

また、フィリピンでは2018年度から博士課程を導入した。募集枠2名のところ、応募者数は7名であったが、必要とされる研究計画書のレベルに達せず、最終的面接まで進めたのは2名、合格したのは1名という結果であった。博士課程については導入されたばかりで、対象機関の間で十分な情報周知がされていないこともあるが、フィリピンでは公務員の昇進要件に博士号は含まれていないことから、修士号に比べて応募者は少ないのが現状である。現在は、博士号に対するニーズがより高いと思われる大学や研究機関を対象にJDSの募集をかけるなどの取り組みを進めている。

以下にJDS事業の上位目標である「開発課題の貢献」と「二国間関係強化への貢献」に関する達成状況を、現地調査でのJDS運営委員会、対象政府機関のJDS担当および人事担当部署、帰国留学生に対するヒアリング結果から取りまとめる。

##### (2) 開発課題改善への貢献

留学後、ほとんど全てが元の職場に戻る。これは、留学前に留学する職員と所属機関との間で署

名する奨学金契約の存在が大きい。この契約書において、帰国後に留学前と同じ職場と職位に戻ることが保証されると同時に、4年間の復職義務（修士課程の場合）が規定されている。人事担当部署へのインタビューによると、この復職期間中に、上司または同僚への報告会の実施、リソースパーソンや研修講師としての業務を要求することで、帰国留学生の学びを組織に還元する仕組みを確立している。復職期間があることは人材流出を防ぐ意味から組織にとっては有用である一方、より早い昇進を目指すキャリア志向の高い職員にとっては、2年の留学期間に対して4年の復職期間が求められるプログラムよりも、例えば1年の留学に対し2年の復職期間で済む留学プログラムを選ぶ傾向があることも報告されている。

一方、フィリピンの帰国留学生の役職率は30.0%であり、他国と比べて相対的に低い。既述のとおり、フィリピンには定期的な異動や昇進が無く、空きポストが出ない限り昇進の機会が巡って来ない上に、部長級のポジションが非常に少ないという公務員制度が背景にあるため、数値が示すとおり、課長職以上にある帰国留学生の数は多くない。しかし、帰国留学生や人事担当部署へのインタビューからは、帰国留学生の多くは、帰国後に昇進の機会を捉え、役職に就かずとも、より責任のある業務を任されていることが分かっている。また、既に役職に就く40代以上の職員の中にも留学を希望する者がいるため、年齢制限を緩和することで役職率も向上するのではないかという意見も聞かれた。

以上より、帰国留学生は新たな学びを職場に還元することにより、所属組織の能力向上の一翼を担っていると考えられる一方、さらなる効果向上のため、留学期間や年齢制限の柔軟化など、フィリピン側のニーズを再確認することが求められている。

### (3) 二国間関係強化への貢献

JDS 帰国留学生が多い所属先は、フィリピン中央銀行、国家経済開発庁やその関連機関のフィリピン統計庁など、フィリピンの政策立案、実施、海外ドナーとの調整において重要な役割を持つ機関であり、JDS 事業は、ODA 実施において重要な機関との長期にわたる関係構築に貢献していると言える。さらに、帰国留学生へのインタビューでは、2008年に発効した日フィリピン経済連携協定の見直し交渉に従事している者、留学先の担当教授がフィリピンに来た際に同窓会のアレンジや研究に必要なデータを提供するなど窓口を担当する者、援助窓口機関の一員として日本を含む国際パートナーの案件監理を担当する者などの事例が確認された。他方で、帰国留学生からは留学中にインターンシップやホームステイなどの活動に対する要望が多く挙げられており、日本人や組織との関係構築に係る活動については改善の余地が認められる。

また近年、現政権が推進する大規模なインフラ投資計画「Build Build Build」を背景に、公共事業道路省（Department of Public Works and Highways、以下 DPWH）からの留学生が急増している（2011年度から年間数名程度であったが、2018、2019年度は6名ずつの受入）。DPWHによると、日本とフィリピンは自然災害の影響を受けやすい国であり、そのような共通した環境下で設計・建設・維持管理されているインフラ・防災技術を学ぶ意義は高く、JDS 事業を通じてエンジニア育成を加速させたいという意向がある。同様に、ミンダナオ地域の平和構築において、JICA は2002年以降、農業、貧困削減、小規模インフラ整備などにおいて、長年の支援実績を土台とした協力関係を築き上げている。JDS 事業では、ミンダナオ地域開発の分野のもと34名、そのうち「バンサモロ優先

枠」において9名が留学した<sup>47</sup>。フィリピン政府関係者からは、バンサモロ自治政府の立ち上げにおいて、JDS 事業を通じた人材育成はこれまで以上に重要であり、ミンダナオ優先枠<sup>48</sup>を復活させるべきであるという意見も聞かれた。これらインフラ分野やミンダナオ支援については、両国首脳会談でも言及されることが多く、且つ日本の比較優位性が一程度確立している分野であり、インフラ分野では、鉄道をはじめとして、各事業が進んでおり、今後の運営・管理を含め、人材の育成が急務である。ミンダナオ支援に関しては、2019年に設立されたバンサモロ暫定政府自治政府の能力向上は、同地域の平和と安定における最重要課題である。このような分野で、人材育成事業を継続することは、二国間の協力関係の維持・発展にも貢献すると思われる。

JDS 事業の二国間関係への貢献に関しては、個人レベルにおいて日本との良好な関係を維持しているケースは少数ながら確認されたが、外交レベルに影響を与えるような目立ったケースは無い。日本の比較優位性があり、外交上の重要性も高い分野で JDS 事業を集中または継続するなど、二国間関係の強化に向けた戦略的な運用が求められている。

#### (4) JDS 生のネットワーク構築と JDS ブランドの確立

帰国留学生の多くは、JDS の成果の一つに人脈形成を挙げる。このネットワークの種類は、JDS 同期、留学先の大学、セクター、所属先など個人によって様々であり、その媒体は Facebook などのソーシャルメディアが多い。帰国留学生のインタビューでは、国会のような複数機関が集う会場で JDS 帰国留学生同士が情報交換をする、上司の帰国留学生が部下の帰国留学生に新規事業の話を持ちかけるなどの話が聞かれた。このような、JDS を介した組織内外、国内外の人脈の拡がりも多く、帰国留学生にとって財産となっている。また、フィリピンには JICA 帰国研修員同窓会 (Japan Alumni Association of the Philippines、以下 JAAP) があり、JDS 帰国留学生も加盟することになっている<sup>49</sup>。2018年には JDS 事業 15 周年の式典を開催され、その後の役員改選では JDS 帰国留学生が会長や幹部に選出されるなど活発化の兆候が見られるが、今回の帰国留学生へのインタビューでは、日常業務で多忙な中で参加するメリットが見つからず積極的な関与はないという意見も多い。

また、JDS ブランドの確立を示す事例として、フィリピン統計庁 (Philippines Statistic Authority、以下 PSA) を紹介する。PSA からは、JDS 開始以降ほぼ継続して 1-3 名の職員が JDS 生日本に留学している。帰国留学生は、ユニット・リーダー (係長レベル) やアドホックに開催される委員会の議長や技術アドバイザーなどの責任ある地位に任命されることが多く、職場内では「JDS の帰国留学生はリーダーシップがあり優秀」という共通認識が形成されている。そして、帰国留学生がロールモデルとなり、若い職員が JDS を目指すというサイクルが確立されている。

### 4-3-3 貢献要因・阻害要因に対する考察

JDS 事業の成果発現における貢献・阻害要因は以下のとおりである。

#### (1) 貢献要因

##### 事業の長期間にわたる継続

人事担当部署によると、JDS 事業の歴史は長いことから、組織の中で留学生の応募、留学、帰国

<sup>47</sup> JICA・日本国際協力センター「フィリピン国人材育成奨学計画準備調査報告書」2018年7月

<sup>48</sup> NEDA や運営委員会でのヒアリングによる。第二フェーズ (2015-2017) では「バンサモロ優先枠」が設定されていたが、現フェーズでは特別枠は無くなった。しかし、選考において、優先的に配慮することとしている。

<sup>49</sup> JAAP 会長によると、現地調査時点で、帰国留学生 208 名が JAAP に加入している。

後の一連の支援体制や制度が整えられ、主要な人材育成スキームの一つとして定着している。また、JDS 事業を知るきっかけとして最も多く聞かれたのは、組織内の JDS 帰国留学生からの情報提供であり、組織内に一定数の帰国留学生が蓄積され、日常的な応募勧奨が行われていると考えられる。このような長期的な継続が、JDS 事業への人材の輩出と安定的な運営に結びついていると言える。

### 日本留学の意義

フィリピン人は英語を公用語としていることから留学先に欧米を選ぶ傾向が強い中、JDS への参加動機背景にあるのは、日本はアジアの中の先進国であり、同じアジアの一員として学ぶべき点があるという考えである。特に、インフラ事業、環境対策、防災、経済学（日本の経済政策、経済分析）といった分野は日本の比較優位性が高く、学ぶ価値があると認識されている。さらに、留学生にとっては、治安の良さ、地理的な近さも、日本留学の魅力の一つとなっている。一方で、人事担当部署から見ると、多くの帰国留学生は「勤勉さや規律正しさ」を習得し、勤務態度にも良い変化が見られるという意見が多く聞かれ、日本留学に対するブランド意識が JDS 応募を促進している。

### 留学前から留学中の実施代理機関による一貫した支援

日常業務で多忙な公務員にとって、実施代理機関による応募手順や必要書類に関する分かりやすいインストラクションがあることは、他の留学プログラムとは異なる、JDS 事業の特徴であり、魅力である。加えて、フィリピンでは、プロモーション活動において研究計画書の作成要領を説明し、その後、希望者に対して個別指導を行うという独自の取り組みを行っており、応募促進に一役買っている。さらに留学中にも同一の代理機関による、生活支援や交流活動、定期的なモニタリングなどの様々な支援を通じて、学業に集中できる環境が確保され、高い学位取得率の維持に貢献していると考えられる。

## (2) 阻害要因

### JDS の応募要件-年齢制限と留学年数

JDS 事業の競合となっている、オーストラリアや韓国の奨学金プログラムは、年齢制限がなく留学期間は1年～1年半の修士プログラムであるのに対し、JDS の応募要件は40歳以下で留学期間は2年である。このため、例えば、留学を希望する管理職に就いたばかりの40代の職員は年齢制限のため応募できない。また、より早い昇進を目指すキャリア志向の高い職員や、既に役職に就く職員にとっては、1年程度の短期留学プログラムが望ましいが、現状では提供されておらず、JDS への応募意欲を下げ、優秀な人材確保を妨げている要因となっている。

### 知日家育成につながる活動の不足

JDS 事業に対し改善を望む点として最も多く挙げられたのは、日本語習得、日本人家庭でのホームステイ、アルバイトなどの就労体験、地方自治体・中央省庁でのインターンシップの提供であった。JDS の目的の一つである二国間の友好関係に貢献するような知日家の育成に向け、留学中に日本語研修や日本社会・文化への理解を深める活動、日本人公務員とのネットワーク構築などの活動が不足していると考えられる。

### 帰国留学生のフォローアップ活動の不足

JDS 事業として帰国留学生にコンタクトをとるのは年に一度の e メールベースの現状確認のみであり、関係を維持・強化するための活動は行われていない。また、JAAP は JDS 帰国留学生日本とのプラットフォームとなり、二国間関係の強化に貢献する可能性を有しているが、現状ではその機能を十分に果たしていない。JDS 事業の一環として帰国留学生をフォローアップする仕組み作りが、帰国留学生と日本の関係構築や維持、ひいては二国間関係強化において必要である。

#### 4-3-4 グッドプラクティス紹介

本節では、JDS 事業を通じて成果を上げた帰国留学生の事例を挙げる。

##### 1. ビエン・アリ・ガンピン氏 (Mr. Bien Ali Ganapin)

留学先大学院： 一橋大学国際・公共政策大学院アジア公共政策プログラム (2008-2010 年)

所属機関・役職： 国家経済開発庁 (NEDA) 貿易サービス・産業部長

留学中は、フィリピンの海外労働者による海外送金が経済に与えるインパクトを研究しました。その過程で、正確なエビデンスとそれに基づく分析の重要性を理解しました。帰国後は、政策立案や事業レビューを担当する部署にいましたが、そこでもエビデンスに基づく意思決定を大事にしていたし、同僚に対しても同じことを要求していました。2018 年、国際貿易を扱う現在の部署に部長として昇進することができましたが、その理由の一つは、日本での留学体験を通じて、業務パフォーマンスが向上したことが認められたからだと思っています。現在の部署で最初の業務は、日・フィリピン経済連携協定のフォローアップ会合への参加でした。貿易・サービス分野の交渉団の一員として、これまで3度の交渉に参加しました。フィリピン側の交渉官という立場にありますが、日本人側の発言や立場については、おそらく他のフィリピン人交渉官より理解できていると思います。交渉の休憩中には、日本での留学体験などの話を交えて日本側の交渉官たちと歓談するひと時を楽しんでいます。JDS の留学前研修では、帰国留学生の代表として講師を務め、自分の体験談を共有することで、これから日本で学ぶ仲間たちの背中を押しています。



##### 2. ディッタ・マエ・カマチョ・シエナ氏 (Ms. Ditta Mae Camacho Siena)

留学先大学院： 明治大学専門職大学院ガバナンス研究科 (2015-2017 年)

所属機関・役職： 公務員委員会 (CSC) 公共支援・特別プログラム課、スーパーバイジング・ヒューマン・リソース・スペシャリスト

2014 年に公務員委員会に入職し、2 年後の 2015 年、上司の勧めで JDS に応募しました。留学中は、公共政策分野で特に公務員のモチベーション構造に関する研究をしました。日本で2年をかけて修士号を取得したことは、どんな大きな壁も努力すれば登ることができるという確信につながり、帰国した今でも困難な業務に直面しても自信を持って対応できるようになりました。また、JDS への参加を通じて、フィリピンの開発に貢献したいという強い気持ちを持つようになりました。フィリピンの現政権は、ビジネス環境の改善を通じて外資の誘致を図ることを目的に



様々な法整備を進めています。その法律の一つに、政府手続の簡素化・効率化を推進する **Ease of Doing Business** 法があり、私はその策定チームに参加しました。日本の留学経験を通じて、フィリピンの公務員制度や法整備状況を俯瞰的に見るができるようになり、新しい法策定における戦略について自信を持って発言することができました。そのパフォーマンスが認められ、帰国後から1年程で現在の職位に昇進することができました。より多くの人に JDS の良さを知って欲しいという気持ちから、JDS を希望する同僚には研究計画書や面接対策などのアドバイスを行っています。

#### 4-3-5 今後の課題と提案

##### 二国間関係の強化に向けた JDS 事業の戦略的強化

JDS 事業は「相手国の開発課題の解決に貢献」と「二国間関係の強化」という目的を掲げる、開発と外交の要素を含む事業である。特に、フィリピンのように一定の経済発展を遂げ、外交・経済関係において重要なパートナーと位置付けられている国において、二国間関係の強化により注力した JDS 事業の活用が必要であり、その為の道筋と手段を明確化していくことが今後の課題と言える。具体的な提案は以下のとおりである。

- **二国間強化を念頭に置いた支援分野の選択と集中。** フィリピンの JDS の対象となる公務員数は約 154 万人であり、JDS 対象国の中でも最も多いことを考慮すると、年間 20 名という枠しか持たない JDS 事業を通じて、日本の ODA 実施や外交活動に貢献する人材やその集団を育成していくためには、選択と集中が必要である。具体的には、両首脳会合でも支援の必要性が度々言及されており、過去の支援実績をベースとして比較優位性が確立しているインフラ、ミンダナオでの平和構築、防災分野が挙げられる。さらに、2008 年に発効した経済連携協定を念頭に、例えばフィリピン人の労働・雇用を管轄する海外雇用庁などを対象とし、日本の少子高齢化問題を理解する人材育成のために JDS を活用するなどの戦略も考えられる。
- **二国間強化枠とプログラムの設定。** これまでどおり全ての公務員が応募できる枠は維持しつつ、上記の対象分野については二国間強化という特別枠を設け、日本側が対象機関や部署を特定してリクルートすることも一案である。当然のことながら、枠を設けることだけではなく、公務員である JDS 生にとってメリットのある日本との関係構築を目指したプログラムをセットにすることが必須である。例えば、日本の中央省庁、JICA 本部または在外事務所、国際協力に注力する地方自治体、フィリピンで ODA 事業を実施している開発コンサルタントへの訪問やインターンシッププログラムなどを、JDS 事業本体のプログラムに組み込むことが望ましい。
- **現地のニーズを踏まえた応募要件の見直し。** フィリピンでは、国内外の多くの留学プログラムが存在する中、JDS 事業が今後も継続し成果を出していくためには、フィリピン側のニーズの変化を十分に把握した上で、優秀な人材を確保することが重要となってくる。例えば、40 代の若手管理職に就く者も応募が可能となるよう年齢制限を緩和する、経験や学歴に応じて 1 年程度の短期留学プログラムを提供する、または将来的に JDS 事業でフィリピンの大学などとのダブル・ディグリープログラムの導入なども検討し、プログラムの多様化を図ることが望ましい。

##### 帰国後のフォローアップ強化に向けた取り組み

今回の調査の範囲では、帰国留学生が ODA 事業に関与するケースや、日常業務の中で日本官庁

や企業と連携しているケースは非常に少なかった。また、フィリピンの帰国研修員の同窓会である JAAP は一部の JDS 帰国留学生にとってプラットフォームとしての役割を十分に果たしているが、帰国留学生と日本とのネットワーク強化に繋がる仕組みが整備されていないのが課題である。帰国留学生は JICA や JAAP に対し、単なる集まりの場を提供するのではなく、帰国留学生にとってメリットのある機会を提供することを期待している。提案は以下のとおりである。

- ▶ **フィリピンで活動する日本人関係者とのネットワーク構築。**具体的な活動として、例えば実施中の ODA 事業やビジネスに従事する日本人関係者による活動紹介、意見交換会、現場視察などが挙げられる。このような機会は、帰国留学生がフィリピンを基盤とした日本関係者との関係構築を可能にするのと同時に、日本側にとっても多様な政府関係者とのネットワークを広げる機会となり得る。
- ▶ **大学教員によるアカデミックな活動の場の提供。**JDS 帰国留学生の中には、日常業務から一步離れた学術的な学びの機会を望むものが多い。JDS 候補者の最終選考でフィリピンに来る大学教員に、セミナーの開催を依頼することも一案である。このようなセミナーでは、JDS 帰国留学生だけでなく大学にとってもメリットをもたらすよう配慮が必要である。例えば、セミナー内容に関連のある政府機関などからも参加可能にすることで、大学にとって広報活動、関連機関とのネットワーキング、潜在的な留学生候補者の確保などの効果も期待できる。
- ▶ **他の ODA 事業との連携。**帰国留学生の中には、JICA の青年研修に参加した後に JDS に応募したケース、JDS 留学中に家族（公務員）が JICA の短期研修に参加したケースがあった。このケースを参考に、短期研修に限らず、ODA 事業に従事した政府関係者から優秀な人材を JDS に推薦する、もしくは JDS 帰国留学生を ODA 事業に配置するような仕組みを作ることで、JDS を単なる留学事業で終わらせるのではなく、ODA 事業全体としての相乗効果の発現に繋げることができる。そのための第一段階としては、現地で活動する専門家やコンサルタント、CP 機関に対して、JDS 事業の目的と内容を十分に周知し、JDS 候補者の推薦に協力を得ることが重要である。
- ▶ **JDS 事業予算にフォローアップ活動・予算の内部化。**これらのフォローアップに係る諸活動を JAAP や帰国留学生の自発性に任せるのではなく、一定期間は運営・財務面での日本側からの支援を行うべきである。この点において、現地事務所があり帰国留学生とのネットワークを有している代理機関を有効に活用し、JDS 事業の枠組みの中で、帰国留学生のネットワーク強化に関する記述の活動を企画・実施することが望ましい。

#### 4-4 キルギス

##### 4-4-1 JDS 事業の周辺状況

###### (1) 政治・経済

キルギス共和国（以下キルギス）は 1991 年 8 月に旧ソ連から独立し、アスカル・アカエフ政権の元、民主化及び市場経済化への道を歩み始めたが、急激な改革には困難が伴い、2005 年 3 月には革命により、クルマンベク・バキエフ政権に代わった。その後、2009 年 7 月の大統領選挙ではバキエフ氏が大差で勝利したが、2010 年 4 月に始まった反政府運動によりバキエフ政権は崩壊し、元外相のローザ・オトゥンバエヴァを首班とする臨時政府が樹立された。臨時政府は憲法改正を実施し、大統領を象徴的地位とし、政体を大統領制から議院内閣制に移行させた。議会は一院制の比例代表

制で、定数は120議席。任期は5年。過半数議席を獲得した政党が首相を指名する。2011年10月の大統領選挙では臨時政府で首相を務めたアルマズベク・アタンバエフ氏が第4代大統領に就任した。2015年10月には議会選挙が実施された。アタンバエフ氏の任期終了により、2017年10月に大統領選挙が実施され、前首相のソロンバイ・ジェエンベコフ氏が大統領に就任し、現在に至っている。

主要産業は、農業及び畜産業（GDPの約3割）、農畜産物を加工する食品加工業、金採掘を中心とする鉱業。経済は、ロシアへ等の出稼ぎ労働者からの送金に大きく依存。国民一人当たりGDPは1,268ドル（2018年：IMF推計）。

## (2) 学校教育

教育・科学省が全国的な教育政策を所管し、国立の教育機関を管理している。基礎教育は4-5-2制で前期中等教育までの9年が義務教育。就学年齢は6歳または7歳。高等教育は大学、アカデミー、専門高等教育機関に学士課程（4年）、修士課程（2年）がおかれ、大学には博士課程も置かれている。また、上級職業学校では学士号や職業ディプロマの取得につながる5年の課程が置かれている。JDS留学生の主な出身高等教育機関は経営アカデミー（元ビシュケク国際ビジネス経済大学）、キルギス共和国国立民族大学、キルギス共和国国際大学などである。

## (3) 公務員制度

キルギスの公務員制度はソ連時代にその基礎が築かれた。1991年の独立以降、能力による採用制度の導入を図った。2004年には日本の人事院を手本としてJDS事業実施機関でもあるSPS（State Personnel Service:国家公務員庁、現、国家人事局）を設置するなど、日本の公務員制度をモデルに改革を推進している。大統領選挙、議会選挙の後には省庁再編が行われるなど、組織再編による地位の移動が頻繁に見られる。

## (4) 類似事業

SPSを経由せず公務員個人が一般的に応募できる修士課程の奨学金として、日本の文科省、ADB、IMF、米国、英国などの奨学金はあるが、合格した場合、公務員を辞めて行くことになる。帰国してからの再就職の保証はなく、また、民間企業で高給で迎えてくれるところから、これらの奨学金受給後、帰国しても公務員に戻る者は少ない。ADBはキルギスに事務所があるが、奨学金事業は本部事業であるため、事務所には受験者や帰国者の情報もない。

SPSを経由して応募できる修士課程の奨学金はJDS奨学金の他にはKOICA奨学金のみである。KOICA奨学金はSPSを通じて募集があり、SPSは希望者リストをKOICA事務所に提出する。KOICA事務所は一次選抜をした上で書類を韓国の本部に送り、本部で書類審査の上、面接予定者を決め、面接予定者は各大学とオンラインで面接を行う。キルギスに特定の数の枠があるわけではない。キルギスを出発する前に事務所でオリエンテーションを行い、韓国到着後は各大学がそれぞれ面倒を見る。帰国後は2年間勤務する義務を負う。KOICAがキルギスで奨学金事業を開始したのは2011年で、事務所設立は2015年である。現在44か国で実施しているがキルギスに特定されたプログラムではない。毎学期、15コースぐらいを提供している。2019年には応募者は30名、そのうち15名をロングリストとして本部に送り、11名が採用された。去年は採択者は5名だった。これまで累積で40名の留学生がいる。KOICAとしては募集をNGOや国際機関に広げたいと思っているが、

SPS は帰国後の職の保証がないと言って反対している。英語レベルが低いことと、SPS がただ書類を右から左に流すだけしかやってくれないのが問題であるという。事務所の担当も 2 名しかいなく、フォローアップなどもできていない。

#### 4-4-2 JDS 事業の成果概要

##### (1) 概要

キルギスの JDS 事業は 2006 年に開始され、2007 年から年間 20 名、2010 年から年間 15 名、2019 年から年間 18 名＋博士課程 2 名、の受け入れを継続的に実施している。現在まで 1 期生 (2007 年) ～13 期生 (2019 年) の 210 名 (1 名博士課程) の留学生を送り出している。このうち、2017 年派遣の第 11 期生までの計 171 名が予定どおり修士号を取得して帰国している。不成業者は 1 期生 1 名、2 期生 2 名、3 期生 2 名の計 5 名である。

##### (2) 成果達成・インパクト発現の状況

個人によるとはいうものの、30 代で事務次官、副大臣、大臣クラスになる者も数多くいる。また、日本での研究内容はもともと自分の職務と関連のあるテーマを設定し、帰国して原則は同じ職場に戻ることから、その職場で、あるいは、次に昇進した関連の職場で、政策策定などの際に生かされており、JDS 事業の大きな成果、インパクトが見られる。日本での研究が実務の改善という現実的なテーマに即していることは JDS 事業による修士課程での学習の特色である。

博士課程への進学が可能になったことは、JDS 留学生に高く評価され、JDS 留学生の勉学継続意欲を高めている。多くの地位が公募で決まるキルギスでは、他人よりも有利に評価してもらえる客観的な何かが必要になる。英語で修士号を獲得した実績は大きく評価される。しかし、同じような人が多くなれば、もっと高く評価される博士号が欲しくなるのは当然と言える。博士号はその分野の事に精通しているだけではなく、分析能力、問題解決能力といった一般的能力も優れていることを示す物である所から、職場や家庭の事情さえ許せば、誰でも取りたいと思うのは間違いない。ただ、現実の応募という行動を起こすには、様々な障害がある。

JDS 留学生がグループとして力を持つためにはある程度の累積が必要である。キルギスで最も権力のある大統領府ではスタッフに占める割合は、現在在学中の者も含めて 7% (10/140) と計算できる。その中でも戦略発展・経済・金融政策局では 56% と圧倒的である。自分自身が JDS 留学生である局長が JDS 留学生を大統領府内からだけでなく、他省庁から「集めている」からである。また同局では 2 名の KOICA 奨学金帰国生がいて、海外留学組が 78% となる。これらが新しい金融政策を策定している。その他、財務省でも 7% (16/238) が JDS 留学生である。今年の JDS 募集には 10 名が応募したので、財務省内での JDS 留学生の割合はますます高くなると思われる。その他、主要官庁として議会事務局 8、経済省 8 などと JDS 留学生は主要官庁に特に多い (13 バッチまで、含在学中)。

#### 4-4-3 貢献・阻害要因に対する考察

キルギスにおいて JDS 事業が成果を発現するにあたり、貢献・阻害要因になってきたと考えられる主な要素を以下に挙げる。

## (1) 貢献要因

### 民主化や市場経済を担える人材の稀少性

キルギスは 1991 年に旧ソ連から独立し、民主化及び市場経済化への道を歩み始めた若い国家であり、民主化や市場経済を担える人材の蓄積が十分ではない中で、必要な知識・技術を身につけた JDS 留学生在が活躍できる余地が非常に大きい。キルギスは親露国ではあるが、西側との貿易の拡大で国を発展させて行かなければならない。西洋諸国の知識技術の導入が国の将来を左右することは自明の所から、日本の明治時代初期のように、外国の知識技術を身につけている、というお墨付きを持った JDS 留学生在は、望めば高い地位を手に入れられる好位置にいるといえる。

### JDS 留学生の相対的規模

国が小さく、年間 15-20 名程度であっても 2007 年度からの継続的な JDS 留学生の累積は大きな効果を生んだ。最初の帰国生は 2009 年に帰国している。それからわずか 10 年にしかならない。それでも 2017 年派遣の第 11 期生までで計 171 名の修士号取得者の累積が出来た。JDS 事業の対象となる上級職公務員は地方も含むが、現実にはほとんどが国の公務員である。計算上、国の上級職公務員に占める JDS 帰国生の割合は 1.1% (171/15,873) となる。地方も含めた全国の高等教育以上の学歴を有する上級職公務員に占める割合では 1.2% (171/14,801)、40 歳以下では 2.2% (171/7,779) となる。帰国者リストを元に計算すると、全国の課長職以上で 2.1% (75/3,586)、部長職以上で 4.2% になる (53/1,265)。様々な理由から、すでに公務員でなくなった帰国 JDS 留学生在もいる (2016 年派遣の第 10 期生までで 36%=58/161)。しかし、多くの者はまだ公務員として残り、しかも有力官庁の上級職に集中している。数字から見ても、またヒアリングの結果から見てもその効果は歴然で、闊化していると言っても良い。この状況は強化されることはあっても弱体化されることはない。

### 公務員の中に占める JDS 事業による修士号取得者の優位性

公務員を対象に SPS が認めた修士課程の奨学金は JDS 事業と KOICA 奨学金だけであるが、内容的に JDS 事業の方に比較優位性がある。JDS 奨学金に落ちた者が KOICA 奨学金に回っている。JDS 留学生在の方が KOICA 留学生在より上、という認識が若い公務員にも一般にある。

一般奨学金を得て外国で修士号を取得する場合は、公務員を辞めていかなければならず、帰国しても給料の低い公務員の仕事には戻らない。そのため、公務員で外国の修士号を持つ者は JDS 奨学金や KOICA 奨学金など特殊な奨学金を得た者のみとなり、帰国 JDS 留学生のプレゼンスは極めて大きい。

### 指導者の理解と激励

JDS 留学生在が日本に行く前、大統領や首相と面会の機会があり、「しっかり勉強して、帰国してからその知識、技術をキルギスの発展のために使って欲しい、期待している」旨の激励の言葉をかけてもらい、高い志をもって出国し、勉学に励んでいる。その様子がテレビでも全国放映されたので、出国の時、入出国管理官からも激励の声をかけられた、と話す帰国生もいた。国のトップが親しく期待を述べることは、若い公務員にとって大きな励みとなる。

現在のジェエンベコフ大統領は SPS 長官時代に JDS 候補者の面接も行い、JDS 事業の効用について熟知しており、JDS 留学生在を有力ポストに配置している。例えば、現在の大統領になってから、事務次官を勤めている JDS 留学生在が増えた。現在では事務次官ポスト 29 のうち、4 を JDS 留学生在が占める。しかも事務次官の年齢は現在でも 35-40 歳と非常に若い。事務次官ポストは公募によっ

て得られた職であるため、政争に巻き込まれなければ定年まで勤められる。

#### 復職の保証

復職義務は義務であると同時に権利でもあり、JDS 留学生を役所に繋ぎ止め、キルギス国の発展に貢献している。JDS 留学生は帰国後の仕事を心配せずに学習に集中することができる。

#### 自発的離職率の低さ

JDS 留学生で役所を定年前に辞める者が多いが、政治任用や特別任用で若くて高い地位に就いた者が、政変や組織改編で地位を離れるため、見かけ上の離職率が高くなっている側面が有り、必ずしも自分の意思で公務員を離職した訳ではない者も多い。一度離職しても、政治的任用で公務員への復帰を願っているものも少なくない。

#### 公募制のポスト

政治の変化、公務員の他部門への流出などで人の入れ替わりが激しい。能力と志のある若者にとって、昇進の可能性は高い。公務員の **Administrative** なポストは公募制になっており、空席があると国家人事局のウェブページに公示される (<https://www.mkk.gov.kg/vacancies/index/tab/1>)。仕事の内容の他、どのような能力が求められているか、これまでの職務経験など要求事項が書かれているが、必要な職務経験も通常数年と長くはなく、年功序列の程度が少なく、日本という先進国で英語で修士号を取ったことは高く評価される。公募の他に、大統領府、首相府、議会事務局など完全公募に依らない特別任用の場合でも、選考委員会が設けられ、数人の候補者の中から選ばれる仕組みで、日本で英語で修士号を修得した事は高く評価される。

#### ポストの流動性の高さ

組織の改編が盛んに行われ、リシャッフルされる度に任用の見直しが行われる。海外で修士号を取った者の数が全体的に少ない中、任用の大幅見直しの際、JDS 留学で得た学歴は有利に働く。組織改編を心待ちにしている JDS 事業留学生は多い。一般省庁でも組織改編はあるが公募によって得たポストは保証が有り、解雇されることはない。しかし、大統領府、首相府、議会事務局などの特別任用されたポストは選挙結果によって組織が大きく変わった時、全員が一端解雇され、新しい組織のポストに再任用される。その時に、同じようなポストが得られるとは当然限らない。もちろん、日本の修士号があれば、一般的にはポスト獲得競争に有利に働き、昇進できる可能性が高い。希望通りのポストが得られなかった者は低いポストに甘んじ、次のチャンスを待つ。これらの省庁から JDS 事業で日本に留学した者が、帰国した時にはポストが消滅している事が良くある。SPS との契約で、元の職場に戻るようになってはいるが、元の職場がなくなってしまうので、どうしようもない。その場合、地位が低くてもどこかのポストを世話してもらい、次の組織改編を待つ。ポストをなくすリスクはあるものの、一方では急速な昇進も可能な仕組みである。

#### 上位の省庁への移動

省庁間にヒエラルヒーがあり、JDS 留学生はその原籍にかかわらず大統領府、首相府など権限の大きな省庁に移籍することによって、強い政策決定権限を持つことが出来る。JDS 留学生の出世頭と目されている大統領府戦略発展・経済・金融政策局長イマナリエフ・ダニエルは、JDS 留学生を集めている、と豪語してはばからない。ほぼ JDS 留学生だけで、金融に関する重要政策を策定して

いる。こうして昇進した JDS 留学生が後輩の JDS 留学生を自分の周りに集めることにより政策決定能力を強化すると同時に、若い JDS 留学生の昇進に役立っている。

#### 個人間の関係性の強さ、JDS のブランド化

国情としてネットワーキングが強く、JDS 留学生というコネクションで昇進が早くなる。またその噂が広まり、先輩の成功を見て後輩は自分もその仲間に入ろうとする。先発 JDS 留学生の成功は良い役割モデルになっている。キルギスでは「日本」のブランドイメージが高い。「日本+英語+修士号」の相乗効果で JDS 留学生の評価が高まる。「JDS」は公務員の間で有力なブランドになっている。

#### 日本との適度な文化的距離

日本は西側ではあっても、文化的に西洋諸国ほどキルギス文化とかけ離れている訳ではなく、異国であっても適応、帰国してからの再適応が困難ではない。欧米への留学であれば、奨学金自体は多くもらえるかも知れないが、適応も再適応も困難な者が多く出るかも知れない。JDS 奨学金で日本に行くことを考える動機の一つが日本へのあこがれと同時に親しみやすさがある。JDS 留学生は例外なく、日本の文化にも親しみを覚え、親日家になっている。日本とキルギスとは文化や慣習が違うとは言え、西洋諸国とキルギスとの違いほどの差は無いと感じられている。

#### きめ細かな世話

日本になじむ事に関して、JICE の援助効果は大きい。慣習の違う中で、日本のやり方に問題なくなじめたのは、JICE 担当者の細やかな心配りのおかげで、「幼稚園の先生が園児の面倒を見るように」世話をしてくれたことに感謝しない帰国 JDS 留学生はいない。

#### 家族の帯同による精神的安定

家族を帯同できることは他の奨学金にはない JDS 奨学金の魅力の一つである。家族の帯同許可を日本に行ってから 6 カ月後から 3 カ月後に変えたことは、JDS 留学生の精神的安定上大変良かった。

#### 応募者数増加の工夫

応募者数が増えて競争率が高くなれば、合格者の質も高くなる。応募者を増やす策として、公式応募前に英語、数学研修を行う事は、高い効果があった。研修を受ければ自分も受かると思い、応募する者が増えた。英語の能力が低い者は一度では JDS 留学生の選抜に合格しないかも知れない。しかし、学習と試験を繰り返し、学習すれば試験の点数が向上することを身をもって感じれば、翌年の際応募を考慮する道になる。また、そのようなサクセスストーリーも後続者への支えとなる。

## (2) 阻害要因

#### 英語、数学学力の低さ

JDS への応募に当たって一番の問題は基礎学力である。一般に、英語や数学の学力が低い。学校教育に起因するため、簡単に改善することは出来ない。英語は今では基礎教育学校で習うようになっているとはいえ、長年ソ連邦の一員として、外国語はロシア語を重視して国情があり、大学の英語での授業についていくだけの力のある応募者は多くない。しかし、頭が悪いと言うことではなく、そのような訓練を受けてこなかった事が問題であるため、適切な訓練をすれば伸びる者も多い。何

とか最低基準をクリアして日本に行けば、それぞれの大学でさらに英語を磨くことも出来るし、授業の中で上達することもある。実際、帰国する頃になれば、JDS 留学生は皆英語も上達し、自信にあふれ、見違えるようになって帰ってきている。当面は短期の集中訓練などを強化する事によって解決するしかないものと思われる。

#### 組織の不安定さ

昇進が早く、特に政治的任用や大統領府、首相府、議会議務局などで特別の地位についた場合、逆に政治体制の変化や組織再編などで職を解かれるリスクも大きい。メリットとデメリットは裏表の関係になっている。

#### 一部組織の不十分な対応

一部にはJDS 留学での経験を評価してくれていない職場もある。また、日本からの帰国後、再適応に困難をきたした例もある。上司との関係が主な原因だが、帰国生本人の問題、上司個人の問題があるようである。

### 4-4-4 グッドプラクティス紹介

以下に、JDS 事業を通じて成果を上げた帰国留学生の事例を挙げる。

#### **1. タシバエフ・イリアツ氏 (Mr. Tashbaev Iliaz)**

留学先大学院： 明治大学ガバナンス研究科 (第6期生：2012-2014年、現在36歳)

所属機関・役職： 国家資産管理基金、事務次官

公務員の経歴は2006年に工業・貿易・観光省の国際協力局で専門官として就職したことから始まります。その後オシュ国立大学国際協力科で教鞭を執りました。2年後再び行政職に戻り、オシュ州政府経済開発投資局に勤めました。その後、首相府行政改革局に招かれ、2009年から専門官として勤務しました。2012年にJDS奨学金に応募し、渡日。2014年に帰国しましたが、組織改編により、元いた職場はなくなっていました。1、2カ月待つようにとわれ、失意しました。JICE事務所やJICA本部も心配して励ましてくれました。最終的に、元の上司が国家資産管理基金の課長職のポストを



世話してくれました。以後、国家資産管理基金で働いていますが、それまでの知識や経験は十分に生かしています。基金ではこの5年間で2度昇進しました。国営企業協力局の局長、そして2017年(34歳)には事務次官になりました。国家資産管理基金は鉄道、空港、銀行、鉱山など多くの国営企業の株主として、重要な組織です。

公務員になったとき、JDS奨学金のポスターを見て、いつかJDS奨学金に応募して東京に行きたいと思いました。東京では早稲田大学と明治大学の選択肢がありましたが、自分の仕事の内容に近い明治大学を選びました。後輩には常にJDS奨学金に応募するように進めています。

日本で2年過ごしたことが自分の自慢になっています。日本で学んだ事は沢山ありますが、中でも時間管理、仕事の責任、日々の努力を学びました。キルギスでは首相が12時までに報告書を持って来るように言っても、1時間遅れで持って行くことは普通です。自分は部下には、1時間前には持って行くように、厳しく指導しています。

日本での勉強の効果については、事務次官になったのもその成果です。20-30人の候補者の中で、日本で勉強して修士号を取ったということが、選ばれた決め手になりました。JICA 研修生同窓会のメンバーであり、運営委員もやった経験があります。JICA 事務所や大使館に呼ばれて行く機会も多くあります。

国家資産管理基金には自分以外に JDS 留学生がいましたが、大統領府に移りました。JDS 留学生とは常に連絡を取っています。大統領府や首相府での会議でも良く JDS 留学生に会います。

## 2. イマナリエフ・ダニエル氏 (Mr. Imanaliev Daniyar)

留学先大学院： 立命館大学経済学研究科 (第4期生：2010-2012年、現在39歳)

所属機関・役職： 大統領府戦略発展・経済・金融政策局長 (第一副大臣相当)

JDS 奨学金に応募する前は財務省に勤務していました。応募当時は ADB の PPP プロジェクトを実施していた部門の長をしていました。日本に行く直前には大統領府の革新投資開発局の専門官に昇進していました。JDS 奨学金には自分で判断して応募しました。当時の上司は文科省の Young Leaders Program で GRIPS を卒業した人でしたが、高い教育を受けたということがわかる立派な人でした。自分も GRIPS に応募しましたが受かりませんでした。次の年 JDS 奨学金に応募し合格しました。日本以外の奨学金に応募しようとは思いませんでした。

日本から帰国後、首相府で地域開発を担当する局に変わりました。3年後、経済副大臣になり、次いで首相府の経済局長になりました。今は大統領府の経済投資戦略開発局長をしています。2~3年に一度、新しいポジションに昇進してきました。

自分の修士論文のテーマは財政政策と経済成長率の関係についてで、マクロ経済学の知識を学びました。副大臣の時には、マクロ経済と戦略計画策定に責任がありました。立命館大学にはこの分野で優れた教授がいました。大学ではアカデミックライティング技術や分析方法についても学びました。現在、いろいろな分析手法を用いた多くの経済分析論文を準備しなければなりません。大学で学んだことは日々の仕事に役立っています。

日本での勉強は公務員としての昇進に役立っています。日本から帰国してから、上司は自分が英語が話せ計量的な方法で経済モデルが作れるからという理由で昇進させました。身近に多くの JDS 留学生が働いていますが、彼らは互いに意思疎通が容易です。彼らは仕事上の要求水準を心得ており、一緒に働きやすいと思います。自分の局には5人の JDS 留学生がいます。自分が集めてきました。JDS 留学生の内、経済学分野を勉強してきた者は全員よく知っています。



JDS 奨学金のプログラムでは、JICA センターで行った2カ月の日本語研修が役に立ちました。日本の文化や伝統を学びました。大学の先生ともまだコンタクトがあります。今年の夏には立命館大学を訪問して、後輩相手に講演しました。立命館大学の招聘によるものでしたが、先生や級友に会え、昔住んでいたところも訪ねられ、とても懐かしく思いました。

### 3. アルシェロフ・ヌルディン氏 (Mr. Alisherov Nurdin)

留学先大学院： 国際大学国際関係研究科（第3期生：2009-2011年、現在38歳）

所属機関・役職： 地方政府・民族関係庁、事務次官

JDS 留学生として日本に行く前は財務省で歳入部の主任専門官として働き、帰国後同じ職場に戻りました。帰国2カ月後、首相府第一副大臣の補佐官の仕事に応募して、採用され、首相府に移りました。そこでは経済や財政だけではなく、農業や地域開発の仕事も経験しました。1年後内閣は総辞職し、第一副大臣はSPS長官になりました。自分も一緒に補佐官として移動しました。1年後、訓練・外事部長のポストに応募して採用されました。1年前に、今の事務次官のポストに応募し、採用されました。

JDS 奨学金には2009年に2回目で合格しました。JDS 奨学金の事は2006年に始まった時から知っていました。当時の事務次官は文科省のYoung Leaders Programで日本に留学した経験があったので、自分も日本に行こうと考えていました。上司はJDS 奨学金に応募するのを応援してくれました。



JDS 事業は公務員に日本で家族と一緒に勉強できる機会を与えてくれました。長男は日本で生まれました。生まれたばかりの子供がいて大変ではない事もありませんでした。妻は日本語が少し出来、地域の人も助けてくれて、ありがたく思いました。

国際大学の授業は結構大変でした。一月半後に中間試験、その一月半後に期末試験と勉強に追いかけられました。特に一学期目の数学は大変でした。2年目になったら楽でした。当時国際大学には6人先輩がいて、家族も含めればキルギス人は10人いました。お互いに助け合って生活しました。

論文のテーマは、税率の変化によって貧困レベルがどう変わるかを調べるもので、自分の仕事に直結したテーマでした。2年間の勉強で、英語や数学にも自信がつかしました。JDS 奨学金を得て日本で勉強できたことは大きな効果がありました。多くの帰国 JDS 留学生がいろいろな役所で高い地位に就いていて、今ではブランドになっています。自分の役所には帰国 JDS 留学生はいませんが、今一人日本に行っていて、来年返って来ます。今年3人に声をかけて2人が受験し、1人が合格しました。

同期の JDS 留学生とはよく連絡も取っているし、いろいろな政府の会議でも顔を合わせます。チャットアプリでほとんど毎日連絡しています。2年前、フォローアップ事業で国際大学に行く機会がありました。先生方や後輩に会えてうれしく思いました。国際大学の先生がインタビューでキルギスに来るときにはいつも会うようにしています。

#### 4-4-5 今後の課題と提案

キルギスにおける現地調査の上記結果を踏まえて、今後 JDS 事業の一層の効果向上を図るために検討すべきと考えられる主な課題、提言は以下のとおりである。

## (1) 現地で得た課題

### 研究テーマの設定

キルギスの公務向上の為の研究テーマに対応できる日本側の指導教員が、与えられた大学の枠組みの中では得られない場合がある。研究テーマを変えざるを得ない場合がある。研究テーマを仕事に直結させて特化させるか、アカデミックにして一般的な能力の向上を求めるかは判断が分かれる問題である。

### 留学中の身分

留学中は休職になり給与が支払われないため、社会保障税を払っておらず、年金への積み立てができていない。ただ、キルギスでは年金はわずかだから問題ないという意見は多い。

## (2) 提言

### 留学生の計画的活用

- **帰国留学生の活用の保証。**復職義務は JDS 留学生に義務を課しているが、原籍省庁の HR 部門や原籍職場に対して、JDS 留学生の十分な活用について義務を課するような契約を課すべきではないか。また、原籍省庁に帰国留学生の知識や技術を共有する工夫が必要である。
- **キルギス政府の主体的な人材育成。**現在は応募したい者が応募する仕組みだが、各省庁の HR 部門が主体的に戦略的に必要な人材を育成するために応募・派遣させるようになると良い。HR 部門に長期的な人材育成計画がないことが問題である。
- **留学成果の拡大。**JDS 留学生を国内問題の解決にもっと活用する方法を考えるべきである。JDS 留学生の知識技能を留学しなかった者にも伝えるために、JDS 留学生が講師となって定期的な講演会などを行い、多くの行政官を招いて情報を共有すると良い。また、JDS 留学生はキルギス行政の問題についてそれぞれに研究を深めてきたはずなので、その結果をデータベースとして活用すれば、何か問題が起きる度に外国人コンサルタントを雇用しなくて済む。

### アフターケアの充実

- **訪キルギス日本人教員の活用。**大学の教員が来て現地面接をする時期が日本の大学入試時期と重なり、対応が困難なため、面接時期の変更の要求はあるが、各種スケジュール上、変更は容易ではない。しかし、例えば、コンサルテーション・ミーティングなどを来訪前に文書で済ませるなどの方法で短縮して、負担を減らす事は可能。もし時間的余裕のある教員がいれば、フォローアップ活動をしてもらうなど、日本人教員には別の活用の仕方があるのではないか。
- **帯同家族へのアフターケア。**帯同した家族、特に日本の学校に通い、日本の学校文化を身につけ、日本語も話せるようになった子どもは、将来のキルギスと日本を繋ぐ貴重な人材。継続的な日本語教育などのフォローアップをもっと積極的に行うと良い。
- **フォローアップ事業。**帰国 JDS 留学生のフォローアップとして JICA が行っているプロジェクト創成活動などはとても良いが、始めたばかりなのでまだ十分周知されていない。活動の一層の活性化が図れると良い。

- **日本のことをもっと学ぶ機会を多くする。**大学で勉強を始める前に2カ月ぐらいの日本語の集中訓練があると良い。そうすればもっと日本のことを学べる。また、日本の他大学との交流を深め、他大学の先生と議論できる機会が増えると有意義である。1週間ぐらいの日本の企業や役所でのインターンシップもができると良い。もちろん日本の省庁で働くことはきっと役に立つ。

## 4-5 ガーナ

### 4-5-1 JDS 事業の周辺状況

#### (1) 政治・経済

ガーナでは1990年代に入って民主化が進み、ローリングス大統領の指導の下、長期にわたる政治的安定を享受した。2001年に新愛国党のクフォー候補が大統領に就任し、ガーナの歴史上初めて選挙による与野党間の政権交代が平和裡に実現した。2008年には国家民主会議のミルズ大統領、そして、2012年に同党のマハマ大統領が就任した。2016年の大統領選挙では、新愛国党のアクフォ＝アド大統領が選出されたことにより、ガーナに平和裏な政権交代が定着したことを世界に印象付けた。

ガーナ経済は農業・鉱業等に依存する典型的な一次産品依存型で、主要輸出品を金、石油、カカオ豆が上位を占めている。1990年代には金やカカオの国際価格の低迷や原油の輸入価格高騰等により経済が悪化したが、2010年に石油の商業生産が開始され、石油収入を含めた2011年の経済成長率は15%を記録した。近年は財政再建努力の成果もあり、財政赤字は2016年の9.3%から6%まで縮小した。2018年の経済成長率予想値は6.5%で、2020年まで同レベルの成長率が見込まれている<sup>50</sup>。

#### (2) 公務員の採用・昇進制度

ガーナの公務員制度は、1993年の公務員法及び2016年の地方自治体法により構成されている。人事委員会(PSC)及び人事院(OHCS)は国家公務員の人事行政に広汎な権限を有し、国家公務員の採用及び昇進の全般的な管理をする一方、実質的な人事行政は各省庁の人的資源局によって管理されている。これに対して、省庁傘下の一部の実施機関ではOHCSや省庁から独立した人事行政が行われている。また、地方政府の人事は、地方政府人事院(OHLGS)により管轄されている<sup>51</sup>。

ガーナの公務員は、国家公務員と地方公務員に大別される。また、国家公務員の官職には、事務官と技官の二種類があり、省庁によって多少の違いはあるものの、それぞれ5職階に分けられている<sup>52</sup>。昇進について、ひとつの職位に最低3年間の勤務実績と空席ポストがあることが前提条件となる。Deputy Director/Principle Engineer及び同等レベル以上に昇進するためには、中央・地方政府ともに修士号の保有が求められる。行政職のトップである次官(Chief Director)は各省庁に一つのポストしかなく、原則的には事務官・技官問わず次官まで昇進することができる。

人事異動の形態には、人事異動、配置転換、出向の3つがある。中央・地方間の人事異動は、原

<sup>50</sup> 外務省『ガーナ共和国基礎情報』<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/ghana/data.html> (2019年12月21日閲覧)

<sup>51</sup> 地方分権化の一環として、2009年に「Legislative Instrument 1961」が発行された際、農業食料省をはじめとした約3万人の国家公務員が、2010年以降に地方政府へ異動することになった。

<sup>52</sup> 事務官・技官の職階は、①Director/Chief Engineer、②Deputy Director/Principle Engineer、③Assistant DirectorI/Senior Engineer、④Assistant DirectorIIA/Engineer、⑤Assistant DirectorIIB/Assistant Engineer から成る。

則的に事務官・技官を問わず行われる。また、各省庁によって異なるものの、事務官は約4年ごとに他省庁への配置転換が行われる。一方、技官は省庁を跨いだ配置転換はないが、Deputy Director/Principle Engineer 及び同等レベル以上の技官は、他省庁への配置転換がある<sup>53</sup>。

### (3) 主要な他国・日本の類似事業

ガーナにおける主要な奨学金事業としては、ガーナ政府の教育信託基金のほか、英国、米国、フランス、オランダ、日本、オーストラリア、中国、韓国、他新興国（インド、ロシア、トルコほか）などの奨学金事業がある。伝統的に英国、米国、フランスへの留学生は多いものの、近年は中国、韓国、オーストラリアなどの奨学金事業が存在感を増しつつある<sup>54</sup>。

中国の奨学金事業は量において他の奨学金事業を凌駕している。現地の日本関係者の話やメディアによれば、中国政府は2019年に年間310名の奨学金（学士、修士、博士課程）を供与しており、ガーナはこの年の中国奨学金の最大の受益者になった<sup>55</sup>。対象分野は、行政、農業、建築、情報通信技術、環境エンジニアリング、中国伝統医学などであり、応募者が自ら北京大学、清華大学をはじめとする26大学の中から選択する。また、書類審査は受入大学による審査はなく、中国奨学金評議会によって審査が行われており、入学審査のハードルは比較的低いと見られている。

日本の類似事業には、文部科学省国費外国人留学制度（MEXT）及びJICA長期研修員制度がある。MEXTは1977/78年から始まり長い歴史を持つ。現在、年間20名（研究留学15名、教員研修5名）に奨学金を供与しており、特徴として理系の研究者が多い。一方、JICA長期研修員制度では、アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブに年間3名の民間人（累計で15名）、保健分野の年間1名の公務員（累計で2名）を受け入れている。

## 4-5-2 JDS事業の成果概要

### (1) 概説

ガーナはアフリカで唯一のJDS事業対象国である。対象分野は1) 行政能力向上・制度整備、2) 地方農村部の活性化（保健政策実施能力強化支援）、3) 農業・農村振興、4) 資源・エネルギーの4分野である。2012年度に導入されて以来2018年度までの7年間に55名を受け入れてきており、2016年度帰国留学生までに35名の卒業生を輩出している。

帰国留学生の女性の割合は20%であり、ジェンダーバランスの課題を残す一方、学位取得率は100%でありパフォーマンスは極めて高い。公務員現職率は82.9%である。現在、課長以上にある割合は34.5%であり、部長クラスに2名いるものの局長クラス以上の人材は未だなく、今後この割合が徐々に増えていくことが期待される。一方、比較的多くの帰国留学生が帰国後1年以内に昇進しており、留学がある程度昇進に貢献している可能性が見受けられる。

クリティカルマス形成を考察するにあたり、帰国卒業生35名のうち、ガーナ銀行（中央銀行）に6名が勤務しており、そのうち、中央銀行総裁を輩出するエリート部門である研究局に3名も所属

<sup>53</sup> OHCS (2019), *2018 Civil Service Annual Performance Report*. 及びJICA (2019) 『ガーナ国人材育成奨学金計画 (JDS) 準備調査報告書』

<sup>54</sup> OHCSによれば、2018年に学士・修士・博士課程を含むアカデミック研修に参加した国家公務員は合計58名おり、そのうち、48名が海外留学をしている。主な留学先は中国、韓国、英国である。ただし、これには省庁傘下の実施機関や地方政府の職員は含まれていない。OHCS (2019), *2018 Civil Service Annual Performance Report*.

<sup>55</sup> <https://www.myjoyonline.com/news/2019/August-27th/310-ghanaians-awarded-chinese-govt-scholarships.php> (2020年1月3日閲覧)

している。このうち2人は、留学後に他局から異動してきており、留学によって研究局に求められる専門知識を身に着けた人材として人事異動が行われたものと推察される。中央銀行の職員の規模は約2千人と母数は多いものの、中央銀行は給与・手当などの待遇がよいため転職が少なく、地方への異動も比較的少ないことから、これらは今後のクリティカルマス形成のための好ましい要素として考えられる。以上のように、ガーナでは、中央銀行のように中枢機関内に卒業生が集積するタイプのクリティカルマス形成が発展途上にあるものと解釈することができる。

なお、現在5名が博士課程の留学中であるほか、1名が公務員の仕事と両立させながら博士課程の遠隔教育を受けており、2020年度からJDSが奨学金供与開始予定の博士課程へのニーズは極めて高い。

## (2) 開発課題改善への貢献

ガーナの帰国留学生の公務員現職率は高いものの、JDS事業開始されてから間もないこともあり、開発課題に係る本格的なインパクトの発現は今後に期待される。ここでは、今回の調査で明らかになった開発課題改善への貢献に関わる現職率と管理職率を見てみる。

まず、公務員現職率は82.9%であり高いパフォーマンスを誇っている。留学生は事前にOHCSに留学休職届を申請し、留学中の給与支給が保証される留学休暇の許可を得る。この場合、2年間の留学に対し、4年間の復職義務期間が規定されており、OHCSが政府代表機関として留学生と二者間誓約書を交わす。これが現職率に一定の影響を与えていると考えられる。またガーナでは公務員の社会的地位は未だ高く、これも現職率のパフォーマンスに貢献している要因として考えられる。

次に、課長以上の管理職率は34.5%であり、うち、部長クラスが2名含まれるものの、局長クラス以上の人材は未だ少ない。通常、ひとつの職位等級での在職期間が最低3年を要件とし、昇進は基本的に年功序列であり、担当職位から局長クラスになるためには最低12年の職務経験が必要とされる。以上のことから、JDS帰国留学生が局長クラスまで昇進するまでには、もうしばらく時間を要することが想定される。一方、比較的多くの帰国留学生が帰国後1年以内に昇進しており、留学がある程度昇進に貢献している可能性が見受けられる。今後、JDS帰国留学生の管理職率の向上が期待されている。今回の調査で明らかになった開発課題解決に係る事例は以下のとおりである。

### <開発課題改善の事例>

- ▶ 日本留学中に取得した研究スキルを活かして事業プロポーザルを作成したところ、UNICEFやWHOなどから資金を得ることができた。この資金を活用して州レベルの予防接種事業を拡充しており、今後ワクチン接種率の向上と罹患率の低下が期待されている（ガーナ保健サービス局）。
- ▶ 日本の大学で学んだ経済分析能力とプレゼンテーションスキルを活用して、毎週開催される中央銀行トップマネジメント会議にて、公開市場操作のモニタリング評価分析及び政策提言にかかるプレゼンテーションを行った。これにより、中央銀行がマネタリーベースの量を調整し、経済全体のマネーサプライが適切なレベルに管理された（中央銀行）。
- ▶ データ収集、調査・分析手法、政策立案、モニタリング・評価手法のほか、行動特性（コンピテンシー）、時間厳守、共同作業・分析、プレゼンテーションなど日本留学中に学んだ知識やスキルが、省庁での仕事に活用されている事例が数多くあった（共通）。

### (3) 二国間関係強化への貢献

二国間関係強化においても、JDS 事業が開始されてから間もないこともあり、開発成果の発現は時期尚早である。JDS 帰国留学生による二国間外交・貿易投資問題への関与や日本の ODA・日系企業へ関与しているケースは極めて限定的であった。

一方、日本政府関係者との交流に関しては、JDS 帰国留学生の同窓会がないものの、国費留学制度の帰国留学生のガーナ日本留学生会 (GAJU) が、当地における二国間交流の橋渡し役として大きな役割を果たしている。GAJU は日本大使館との協力の下、日本語弁論大会の実施や日本文化紹介事業の協力など活発な活動を展開しており、JDS 帰国留学生もこれらに関与している。また、JDS 帰国留学生は大使公邸での帰国留学生のためのレセプションや天皇誕生日祝賀レセプションにも招待されており、日本政府関係者との交流のための機会が提供されている。これに加えて、JDS 帰国留学生は、JDS 留学説明会や帰国報告会の際にも招待されており、JDS 留学生同士の縦のネットワークづくりに役立っている。今回の調査で明らかになった二国間関係強化の事例は以下のとおりである。

#### <二国間関係強化の事例>

- 経済関連の JDS 帰国留学生が、日本人会法人事業部会の会合に招かれて、新しい税制や経済関連の法規制に関するプレゼンテーション及び助言を行った。当地の日系企業は、ビジネスに直接影響を受けるガーナ政府の新しい法規制について理解を深め対策を練ることができた。
- 保健省の大臣秘書である JDS 帰国留学生が、日本大使の依頼を受け、新しく就任したばかりの保健大臣への表敬訪問のアポを調整した。他の希望者が待たされるなか、大使は早々に大臣への表敬訪問を済ませたことにより、帰国留学生が大臣とのパイプづくりに一役買った。

### 4-5-3 貢献・阻害要因に対する考察

ガーナにおける開発課題改善及び二国間関係強化への貢献の発現にかかる貢献・阻害要因につき、今回の調査で明らかになった点を以下のとおり考察する。

#### (1) 貢献要因

##### 日本で学ぶことの魅力：コンピテンシーの学び

JDS 事業への応募理由のひとつとして、日本で学ぶことの魅力について挙げられている。日本は世界第三位の経済・技術大国であり、教育レベルは高く、経済成長に有効な知識・技術が得られるという期待が高い。また同時に、日本人の勤勉性にかかるコンピテンシーを学びたいという期待も高い。コンピテンシーは「能力」と「行動」に大別できるが、授業を通じてアカデミックな「能力」だけでなく、課外授業などを通じて日本人の職務に向かう姿勢や協調性など成果に至る「行動」特性も学べるのが、日本で学ぶ最大の魅力のひとつとして挙げられた。このほかに、日本は治安がよく、安心して留学期間を過ごせることも理由の一つとして指摘があった。

##### クリティカルマス形成のための環境

クリティカルマス形成に最も好ましい要件を備えている省庁は、中央銀行をはじめ、財務省、ガ

一ナ歳入庁（歳入庁）などである。これらの省庁は、待遇のよさから転職も少なく<sup>56</sup>、他省庁や地方への異動も比較的少ないことから、今後、JDS 帰国留学生在が省内に蓄積されていく可能性を秘めている。また、帰国留学生在が上級管理職に昇進した際に、ガーナの金融政策、為替相場政策、財政政策、税制策などのマクロ経済の政策立案・実施を司る可能性があり、政策立案者を育成するというJDS 事業の目的にも合致している。

#### 帰国後の活躍のための環境づくり

留学生在は、留学中の給与支給が保証される休学許可を得る代わりに、4年間の復職義務を負うことになっている。この誓約書が現職率のパフォーマンスに一定の影響を与えていると考えられる。また、一部の省庁では、帰国留学生在が修得した専門性を反映させた人事管理が行われている事例がある。なかでも中央銀行では、能力主義の人事管理システムが比較的整備されており、適材適所の人員配置が行われている。また、保健省やガーナ保健サービス局でも、専門性を反映させた人員配置が行われているケースが見受けられる。このように能力主義に基づいた人事政策は、JDS 事業の目的に沿ったものであり、他の留学生的の動機づけを高める効果があるものと考えられる。なお、日本大使が2018年以降JDS 帰国留学生的の所属先省庁の大臣宛にレターを發出しており、JDS 帰国留学生的の今後の活躍の期待を伝えることにより、昇進や活躍のための環境づくりを後押ししている。

#### 出発前から帰国後までの一貫した支援

留学準備から留学後のフォローアップ活動まで、実施代理機関の手厚い支援は、他の奨学金事業にないサービスとして、多くの帰国留学生から高く評価されている。奨学生募集からはじまり、選考プロセスの支援、出発前・到着後のオリエンテーション、留学生在や大学教員との定期的な面談を通じた就学・生活上の問題に関するモニタリング、帰国後のフォローアップ活動まで一貫した支援を提供しており、実施代理機関はJDS 事業の円滑な運営に貢献している。特に日本滞在中は、住居や口座開設に関わる手続きなど細やかな支援が提供されており、留学生在が生活の安心感を得ながら学業に専念できる環境づくりに大きく貢献している。

## (2) 阻害要因

### 激化する奨学金事業の競争環境（外部条件）

ガーナにおける奨学金事業の競争環境が激化している。近年は中国などの奨学金事業の存在感が増しており、現地の日本関係者やメディアによれば、中国に留学しているガーナ人は2018年に6,475人にもものぼる。一方、日本に留学しているガーナ人は年間約130名のみである。今後、ガーナの奨学金事業の勢力図が、帰国留学生的の規模の観点から劇的に変化することが予想されている。

この競争環境の変化も踏まえた上で、JDS 事業の運営委員会（OC）のメンバーのほかガーナ政府関係者や帰国留学生から、JDS 事業をより魅力的にするためにも規則・運営をもっと柔軟にすべきという意見が多く聞かれた。例えば、JDS 選考過程では、多くの試験・面接が求められプロセスが長すぎる。滞在中アルバイトや車の運転が禁止されていること。家族呼び寄せは本人到着後3か月間待たなければならないこと。特別プログラムは原則2~3カ月前に申請しなければならないこと。運用の柔軟性に欠けていること。修士論文のデータ収集のための一時帰国旅費が十分にカバーされて

<sup>56</sup> 一般的に中央銀行の待遇が最もよく、次に歳入庁の待遇がよいと言われている。

いないことなどが挙げられた。さらに、インターンシップや交換留学プログラムも許可されれば、JDS 奨学金事業がより魅力的になるだろうとの提案も多くあった。

#### 人材育成奨学計画に対するニーズのギャップ (来日前)

第2 フェーズ (2016～2019 年) では、人材育成奨学計画の受入枠組みとガーナ側とのニーズのギャップが明らかになった。これを受け、資源エネルギーのサブプログラムは、第3 フェーズより受入大学をこれまでの環境から開発技術に焦点を当てた大学へ変更している。これにより再生エネルギーはカバーされるものの、資源エネルギー政策や同工学は十分にカバーされていない印象があり、ガーナ側のニーズにどこまで応えられるか懸念が残る。一方、ガーナ側もエネルギー省の政策立案関連の対象職員数が限定的なこともあり、応募候補者を同省の傘下機関の技官に依存せざるを得ない状況にある。その結果、傘下機関の技官は本来の専門分野である資源エネルギー工学ではなく、環境政策を学ばざるを得ないというジレンマに陥っていた。今後、資源エネルギーのサブプログラムを運用するにあたり、以上の現状を踏まえた上で必要な対策を講じる必要があると考えられる。

#### 日本語研修とインターンシップの機会費用 (滞在中)

2009 年以降、就学前に実施されていた日本語研修は廃止され、現在はオリエンテーションであいさつ程度の日本語を学ぶだけにとどまっている。ガーナの JDS 事業は 2012 年に開始されたものの、帰国留学生の中には、大学内外での日常生活や日本人コミュニティとの交流において日本語の必要性を感じていた者も多く、日本語研修の充実を求める声が聞かれた。また、日本の行政機関や企業でのインターンシップを通じた実務を学ぶ機会に期待する声は大きい。インターンシップを通じて、大学で学んだ理論が日本の行政機関や企業の中でどのように実践されているか学ぶことは、JDS 事業の成果である開発課題改善や二国間関係強化への貢献に対する貴重なインプットになると考える。日本人の勤勉性にかかるコンピテンシーを学べ、さらに行政機関や企業とのネットワークの構築も期待できる。インターンシップを意味あるものにするためにも、日本語研修の充実は不可欠である。

#### クリティカルマス形成のための環境づくり (帰国後)

保健、農業、エネルギー分野のセクター省庁・傘下機関は、クリティカルマス形成の困難な対象省庁であるといえる。サービスデリバリーを主目的とするこれらの機関は、一般的に職員規模が大きく、省庁・傘下機関間及び中央・地方間の人事異動が頻繁に行われる傾向にあり、本省の中枢局に帰国留学生が蓄積されにくい条件を持つ。そのため、セクター省庁をターゲットにする場合は、ある程度割り切って JICA プロジェクトに関連のあるサービスデリバリー関連局にのみ焦点を当てるか、または、各セクター省庁の政策・計画・予算・モニタリング評価局 (PPBMED) をクリティカルマス形成の最も可能性のあるターゲット層として奨学金を集中させるか、より戦略的な奨学金の運用が求められる。

#### 4-5-4 グッドプラクティス紹介

##### 1. ユージーン・オセイ・イエボー氏 (Mr. Eugene Osei YEBOAH)

留学先大学院： 長崎大学熱帯医学グローバルヘルス研究科 (2016年-2018年)

所属機関・役職： ガーナ保健サービス局 (GHS) アッパーイースト州イースト郡  
保健サービス郡局長



私は、留学前はガーナ保健サービス局 (GHS) 郡保健局の疫病管理シニア技術オフィサーとして働いていました。留学後に州保健局の拡大予防接種事業副コーディネーターに昇進し、さらに帰国後 1 年以内に保健サービス郡局長に飛び級昇進を果たしました。これは、JDS 奨学金による日本留学により専門性が高まったことが大きく作用したと考えています。

大学院では、研究スキル、批判的思考スキル、グローバル保健理論、資金動員、小児保健、緊急人道支援、疫学、統計学などを学びました。また、グループ作業やセミナーでの発表を通じて、チームワークやプレゼンテーションスキルも習得しました。日本人から学んだことは、時間厳守、チームワーク、メンバーと階層への尊重、事業の詳細計画、仕事へのコミットメントなどが含まれます。教授や生徒との飲み会を通じた対人関係の構築法についても学びました。課外授業では、フィリピンへのフィールドトリップに参加し、同国の保健システム・機能や日本 ODA が果たした役割を学ぶとともに、マニラで WHO のワークショップに参加する機会を得ました。加えて、カンボジア反結核協会において 2 か月間のインターンシップを経験しました。村高齢者やプノンペン縫製工場労働者を対象に、結核患者の疑い、検査、確認、治療など一連のコミュニティ参加型の結核対策・戦略を現場で学べたことは、大変貴重な経験になりました。

帰国後は、日本留学中に取得した研究スキルを活かして、事業プロポーザルを作成したところ、UNICEF や WHO、GHS などから事業資金を得ることができました。この資金を活用して州レベルの予防接種事業を拡充した結果、2 歳児のワクチン接種率が 10%ほど改善しました。これにより今後小児の罹患率と死亡率の低下が期待されています。

##### 2. サミュエル・ラーリ氏 (Mr. Samuel LAARI)

留学先大学院： 国際大学国際関係学研究科 (2014年-2016年)

所属機関・役職： 保健省大臣室 大臣秘書 (母子保健政策)



私はかつて看護師長として地方病院で勤務していました。JDS 奨学金に合格し日本に留学した後、保健省次官室の次官秘書に抜擢されました。さらに、保健省の大臣室の大臣秘書に栄転し、現在、母子保健をはじめとした政策分野で保健大臣への政策支援に携わっています。

在学中は、数学、計量経済学、保健政策、外交政策、日本の政治学などを学びました。入学当初、最も苦労したのが数学です。ガーナの大学では看護学を専攻していたため、数学を全く学ぶ機会がありませんでした。そのため、入学後に担当教授に相談したところ、数学の家庭教師をつけてもらうことになりました。基礎数学のプライベートレッスンを 1 日 4 時間、3 か月間受講しました。その結果、数学の基礎能力が身につけ、統計学や計量経済学の授業にもついていけるようになりました。

統計学や計量経済学を活用できるようになったことにより、帰国後、母子保健への政府介入に

よる5歳未満の幼児の生存率の向上など政府の母子保健計画や研究に応用できるようになりました。また、地方病院で勤務していた頃は、保健省の政策について全く見識を持っていませんでしたが、日本で学んだ公衆衛生部門の分析スキルと知識は、保健省の政策立案にかかわる際に大変役に立っています。例えば、保健予算や医療保険にかかる政策立案に携わった際に、私の専門である母子保健分野において、妊婦の医療費を無料にするという新しい政策を導入することに成功しました。

保健省次官室の次官秘書として勤務していた際は、JICA から次官とのアポの依頼を受け調整しました。また、大臣秘書として大臣室に移ってからは、日本大使の依頼を受け新しく就任したばかりの保健大臣への表敬訪問のアポを調整したところ、大使から大変感謝されました。

#### 4-5-5 今後の課題と提案

ガーナにおける現地調査の上記の結果を踏まえて、今後のJDS事業の戦略的強化を図るために検討すべき主な改善点・提案は以下の通りである。

##### JDSプログラムの充実化

奨学金事業の競争環境が激化する中、JDSプログラムの充実化は、中長期的なJDS事業の戦略的強化を図るうえで、最優先事項として取り組まなければならない課題である。具体的には、インターンシップと日本語研修をプログラムの中へ取り込むことによりJDSプログラムの充実化を図ることが考えられる。日本の行政機関や企業でのインターンシップは、大学で学んだ理論と現場での実践をつなぐ学習機会を提供し、帰国後にガーナの開発課題に取り組む際の有効な知見・経験を提供する。また、日本語研修の充実は、JDS事業の成果である二国間関係の強化に資する重要な要素である。日本語研修の成果は、短期的にはインターンシップに活用されるとともに、中長期的には二国間関係の強化のための貴重な財産として活用されることが期待できる。

##### クリティカルマス形成のための戦略

クリティカルマスの形成のための好ましい要件を備えている省庁は中央銀行、財務省、歳入庁などであり、反対に備えていない省庁は保健、農業、エネルギー分野のセクター省庁・傘下機関であるといえる。クリティカルマスの形成を念頭に置くのであれば、中央銀行、財務省、歳入庁向けの奨学金の配分枠を増やすことが考えられる。また、保健、農業、エネルギー分野のセクター省庁・傘下機関に関しては、サービスデリバリー関連局ではなく、政策計画予算モニタリング評価局向けに配分枠を集中させることも考えられる。JICAプロジェクトのC/P関連局には、JICA長期研修員制度の配分枠が多少あることから、JDS事業と長期研修員事業の戦略的な使い分けを検討することが望ましい。さらに留意すべき点として、ジェンダーバランスを踏まえたクリティカルマスの形成が重要であり、各サブプログラムの応募枠に女性枠を設けることも検討すべきである。

##### 戦略的なフォローアップ活動の推進

今後、JDS事業の成果を拡大させていくためには、日本側も戦略性をもって積極的にフォローアップ活動を行うべきである。まずは、JDS帰国留学生同窓会の設立を働きかけることによりJDS帰国留学生内のネットワークの形成を推進することが挙げられる。また同時に、日本側が対象省庁・機関の人事管理局と定期的な会議を設けることにより、帰国留学生の現状の確認のほか、人事異動、

配置転換、出向にかかるモニタリングの強化を検討することができる。人事行政には直接介入できないもののモニタリングを通じて問題の緩和化を促進することは可能であると考え<sup>57</sup>。これにより、復職後の配置・人事異動に満足していない帰国留学生のモチベーションを高めるとともに、帰国留学生を日本との懸け橋となる特別な存在として尊重する姿勢を示すことが極めて重要になる。

#### ウェブベースの広報・運営戦略の強化

JDS 事業の効率性・効果性を高めるためには、ウェブベースの広報・運営戦略の強化が求められる。具体的には、オンライン応募システムの導入と留学生の紹介や帰国後の成果など留学の魅力を伝えるビジュアルなコンテンツが含まれたホームページの開設を提案する。今後、他奨学金事業との競争環境が激化することを念頭に置くと、ウェブサイトやオンライン応募システムには十分な JDS 事業予算をつけて情報発信の強化を図るべきである。さらに、帰国留学生のオンライン・データベースを構築し、日本関係者が帰国留学生との関係を築くための機動的なツールとして活用されることを検討すべきである。最後に、現在計画中のソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)を活用した帰国留学生のための情報交換とネットワーク作りのためのプラットフォームを構築するとともに、今後、フォローアップ活動を強化する一環として、セミナーや報告会などのイベントが開催される際には、これらの SMS やウェブサイトを活用することが望まれる。

---

<sup>57</sup> 例えば、財務省の応募者がなかなか集まらない課題をはじめ、地方分権化を導入した農業セクターの JDS 帰国留学生が復職義務期間を待たずに海外の博士課程などに流出してしまっている問題、硬直的な人事行政を持つ国家医療保険庁における JDS 帰国留学生の復職後の配置や昇進の問題などに対して、フォローアップが可能になる。

## 第5章 実地調査：受入大学聞き取り調査のファインディング

本章では、実地調査の一環として実施した国内聞き取り調査のファインディングを整理する。

### 5-1 聞き取り調査の概要

JDS 事業では、日本国内にある英語で修士号（及び博士号）を取得できる大学が受入を実施している。JICA は4年に一度、大学に対して要望調査を実施し、留学生受入に関心のある大学から受入に関する提案書を募集し、JDS 対象国の運営委員会と内容を検討し、受入大学を選定している。2018年時点で、28大学の41研究科が受入れを実施している。2014年時点では20大学の約30の研究科が受入れを行っていたことから、過去数年において増加傾向にある。受入分野は、社会科学系を中心に、公共政策、経済、法律、ICT、環境、農業等である。大学の「学術分野」ではなく、支援国の開発課題と日本の当該国に対する国別開発協力方針に照らして、準備調査において「重点分野及び開発課題（サブプログラム／コンポーネント）」を設定し、これらの分野ごとに大学から提案書を取り付けている。

本基礎研究では、JICA と協議の上、JDS 留学生受入実績が豊富な10大学・15研究科を訪問し聞き取り調査を行った（表5-1）。以下では、調査から得られた各大学におけるJDS 留学生の受入れ状況、JDS 事業が大学にもたらした成果・インパクト、課題等について述べる。

### 5-2 留学生の受入れ状況

表5-1に示すとおり、調査対象の15研究科のうち、12研究科はJDS 事業創設後の初期から受入れを開始している。毎年10人以上のJDS 留学生を受入れてきた研究科も多い。コースの特徴として、英語コースのみが設置されている研究科と、英語コースと日本語コースが併設されている研究科がある。両者が併設されている研究科については、当初は日本人学生を対象とした修士コースのみを開設していたが、それをベースとしてその後英語コースを開設、外国人留学生の受入れを開始したという流れがある。本調査の聞き取り対象大学へのインタビューからは、英語コースの単設、および英語・日本語コースの併設のいずれの場合でも、英語コースへの受入れ留学生全体のうちJDS 留学生が最大数を占めているとの回答が多く、大学側にとって毎年安定数の受入れが確保できるJDS はコースの運営・発展に大きな役割を果たしてきた。表5-1に示したように、JDS 生が占める比率（最近の大まかな割合）は研究科により10%程度から90%まで様々であるが、開発途上国の研究が主体の研究科（神戸大学国際協力研究科、広島大学国際協力研究科など）や、公共政策に焦点を当てたコースを提供する研究科（明治大学ガバナンス研究科、山口大学経済学研究科など）においてはJDS 留学生グループの存在感は特に大きい。開発途上国の行政官の人材育成を目的としたプログラムであるJDS と、大学側が価値を提供する分野との合致度が特に高いことを反映した結果であると考えられる。

大学側が認識するJDS 留学生の特徴として、母国での実務経験があることから他の学生よりも成熟しており、目的意識も明確、就学態度も真面目であるなど全般的に評価が高い。一方、長年にわたり留学生を送り出している国について、応募時・来日時の英語力・数学力などの基礎学力のレベルが、初期に比べて低下する傾向にあるとの指摘もあった。但し、こうした時系列での低下傾向については、個人差が大きいとの意見も多く聞かれる。基礎学力については国によるばらつきも認識

されており、例えばその対応として、特定の国で数学の事前研修を行うなどの取組みが行われている。その一方で、JDS は大学教員が現地面接などで応募者選定に直接関与できることが全体的な留学生の質の担保につながっており、他の留学プログラム（ABE イニシアティブなど）と比較して、学業面で受入れに不安を感じる事が少ないとの声がしばしば聞かれる。

生活面においては、大学到着前から知り合いとなっている JDS 留学生は互いに仲が良いことに加えて、大学院入学後も、同じ国の先輩 JDS 生から情報を得たり、同じアパートに住みサポートし合うなど、受入れ初期と比べて JDS 留学生にとっても過去から引き継がれた経験が蓄積され、日本に馴染みやすい環境が整ってきている、といった認識が聞かれた。

このように、いずれの大学・研究科においても JDS 生の受入は、研究科の定員数の確保、留学生の多様化に貢献しており、また、他の留学プログラムと比較して JDS 生は信頼性が高い。継続的な JDS 生受入れは、留学生にとっても生活のノウハウが蓄積・引き継がれることで、滞在中の安心感の向上につながっていると考えられる。

表 5-1：受入大学聞き取り調査の対象大学

大学名	研究科	JDS 生受入 開始年	JDS 留学生 総数：2018 年受入まで	JDS 留学生 数：2018 年 受入	英語・日本語 コース	研究科の学生（英 語コース、修士）に 占める JDS 生の割合
九州大学	法学府	2000	116	10	英語・日本語 コースあり	(英語コース) 約 30%
神戸大学	国際協力研究 科	2000	221(3)	22(3)	英語・日本語 コースあり	留学生の 約 50%
国際大学	国際関係学研 究科	2000	475	28	英語コース	約 35%
国際大学	国際経営学研 究科	2000	285	18	英語コース	約 50%
名古屋大学	法学研究科	2000	183	9	英語・日本語 コースあり	(英語コース) 約 30%
九州大学	生物資源環境 科学府	2001	168(3)	10(2)	英語・日本語 コースあり	(英語コース) 約 25%
広島大学	国際協力研究 科	2002	387(6)	40(3)	英語コース	約 40%
山口大学	経済学研究科	2002	79(1)	10(1)	英語・日本語 コースあり	(英語コース) 約 60%
立命館大学	経済学研究科	2002	141(3)	7(2)	英語・日本語 コースあり	(英語コース) 20-30%程度
立命館大学	国際関係研究 科	2003	51	11	英語・日本語 コースあり	(英語コース) 約 20%
立命館 APU	アジア太平洋 研究科	2003	188(2)	7(1)	英語コース	約 20%
立命館 APU	経営管理研究 科	2003	74	3	英語コース	約 10%
筑波大学	生命環境学研 究科	2007	155(5)	25(4)	英語・日本語 コースあり	全学生の約 30%
明治大学	ガバナンス研 究科	2007	169(1)	24(1)	英語・日本語 コースあり	(英語コース) 約 90%
名古屋大学	環境学研究科	2011	49(1)	6(1)	英語コース (NUGELP)	留学生の 約 40%

注：( )内は博士課程の内数。山口大学の博士課程留学生の所属は東アジア研究科。

出所：受入れ大学への聞き取り及び関連資料より調査チーム作成

### 5-3 成果発現のための取組み（特別プログラム等）

#### (1) 特別プログラム

JDS 事業の特別プログラム予算は、様々な形で活用されている。留学生の来日前には、教員が当該国を訪問し、研究計画の具体化のための事前指導や、英語や数学能力の強化のための事前授業を行う大学が見られる。例えば九州大学法学府は JDS を事前段階も含めた「2.5 年プログラム」であると捉え、留学生の来日前から研究計画の入念な準備を進めることで、大学到着の第 1 日目から各学生が自身の計画のプレゼンテーションを行えるようにしている。

留学生の滞日中には、国内の様々な機関・施設等の視察（中央省庁、地方自治体や関連政府機関、企業、農業等の現場、インフラ・公益サービス施設等）、国内外の学会への参加やセミナー開催、大学の企画によるインターンシップ、英語・統計等の補習授業、各種の専門図書の購入、日本語資料の翻訳、提出前修士論文の英語校正など、各大学や研究科が工夫を凝らして様々な活動を提供しており、JDS 留学生からも授業外で実施されるこれらの活動は非常に高く評価されている。事例として、筑波大学生命環境学研究科では、毎年、中国及び欧州の主要大学の視察訪問・交流を行い、一部訪問先ではインターンシップも実施している。また、山口大学経済学研究科では、修士 2 年目の留学生が作成中の修士論文の中間発表をそれぞれの国で行うことを定例化しており、例えばネパールでは行政職員大学において発表した後、現地の行政官からコメントをもらうことで、論文の質の向上にも貢献している。

帰国後のフォローアップ活動としては、帰国留学生のうちキーパーソンを大学に招聘して国際セミナーを開催する、あるいは現役の留学生が自国に研修訪問を行った際に帰国留学生を講師として招聘してセミナーを開催する、また現地で日本留学セミナーを開催した時に、帰国留学生をリソースパーソンとして活用するケースも見られる。

以上のように、特別プログラムを通じて、JDS 留学生はクラス内での学習をより付加価値化する多くの機会を得ており、その内容も各研究科がノウハウを蓄積することでより多様化していることが観察される。特別プログラムの経費処理については、留学生数による精算時の国別按分が不要になるなど、運用が柔軟化してきているとして肯定的に捉える大学が比較的多い一方で、事前の見積り取付けや申請などの手続きに大きな労力と時間がかかり機動性に欠けるとの認識を示す大学もあった。

#### (2) JICA 開発大学院連携プログラム

また、JICA の開発大学院連携プログラムの一環として、各大学では日本の開発経験に対する講義の提供を進めており、JDS 留学生の必修科目としている研究科も見られる。受入大学への聞き取り調査では、その一環として在学中の JDS 留学生へのインタビューも行ったが、そのような学内で提供されている日本の開発経験に関する個別プログラム、あるいは政策研究大学院大学で開催されている共通プログラムを受講した留学生は、これらの講義を総じて高く評価している。例えば、九州大学法学府で労働法への日本企業の対応についての個別プログラムの講義を受講した留学生からは、「文献では知ることができない日本企業の発展の秘密を知ることができた」との声があった。共通プログラム参加者からも、日本の戦後の開発経験、高齢化など日本が先行して直面している問題、医療制度、コミュニティ開発など、多様な講師による講義が印象的かつ有益であったとする回答が多い。幅の広いテーマを含むプログラムが提供されることによって、出身国で行政官としてそれぞ

れの方野で社会が抱える課題に対処していた JDS 留学生が、自らの問題意識と深く結びついた講義テーマに出会い易くなることに加えて、そうした経験が講師によって直接的にストーリーとして語られることによって、満足感を高めているものと考えられる。

#### 5-4 受入大学における変化（JDS 事業を通じたインパクト）

訪問した全ての研究科において、JDS 事業への参画は、英語コース開設の契機になったか、既に開設されていた英語コースの発展を推進する役割を果たしてきた。その結果、例えば英語科目の増加など英語コースの充実化、10 月入学コースの導入、留学生数の増加・多様化、教員の国際化、日本人教員及び職員の英語能力向上などを通じて、大学及び研究科の国際化が進んできた。そうした動きを踏まえた上で、JDS 事業が何に対してどのようなインパクトを与えてきたのか、今般調査の結果から以下に整理した。

##### (1) 教員や他の学生に対するインパクト

- ▶ 中央アジアなど日本にとって接触機会が希少な国を含め、JDS 留学生が多様性を与えるインパクト、公務員の経験を持つ留学生が他の若い学生とのグループ活動を通じて刺激を与える効果。
- ▶ 研究室内においても英語で議論を進めるようになった。ハンドアウト作成時や留学生からの質問には日本人学生も必ず英語を使用するなどのルールを作っている。
- ▶ JDS 生は論拠となる自国のデータを持っており卒業させやすい。教員にとっても勉強になり、当初英語プログラムに懐疑的であった教員の意識を変えた。
- ▶ JDS 生の発表論文は増えており、国内・海外の学会で受賞した学生も多数いる。その理由として、JDS 生は具体的データを持っており、自国の実情を理解し、何が不足しているかを熟知していることから、論文・発表で説得力がある。国内学会は研究者の発表が中心であるが、JDS 生のような実務経験者からの発表は他の学生にも刺激になっている。

##### (2) 他コースや他奨学金プログラム実施のモデルの役割

- ▶ JDS の選考における入念な審査基準を基に、研究科における国費留学生特別コースの選定に取り入れている。
- ▶ 当初国際コースは 1 年修士コースとして設立したが、JDS は 2 年コースであり、いろいろな活動を試すことが可能。JDS はその後 2 年プログラムを拡大する際のモデルとなった。

##### (3) 大学の事業拡大への貢献

- ▶ JDS で様々な国から留学生を受け入れてきた実績により、文科省の国費特別プログラム、世界展開力強化事業、科研費の応募・申請におけるアピール材料になっている。
- ▶ 英語授業が増えたため、ダブルディグリー・プログラムの実施につながった。当初留学生を受け入れるだけだったが、本学から日本人学生を海外に送り出せるようになった。
- ▶ JDS により生まれた現地とのネットワークを足掛かりにベトナム、ミャンマー等で SATREPS プロジェクトを実施中。
- ▶ 研究科内の教員・学生にとどまらず、学内の他の分野との交流が拡大した。経済学の先生から、ミャンマー研究のために現地の法律をよく知る JDS 生の紹介を求められ、サポートを

行った。

- 学部生向けコースで JDS 留学生による講義を行っている。学部生にとっては、開発途上国の現状を当事者から直接学ぶとともに、英語で授業を受ける機会となっている。

#### (4) 大学の組織運営改善への貢献

- 日本の大学では「講座制」の伝統が強く、組織として統一されたプログラム運営がされていないことが多い。JDS では特別プログラム予算を集約して学内の委員会で運用方法を計画しており（修士）、また英語プログラムの実施に対処してかつては懐疑的な教員がいたが今では国際化のために必須であると誰もが認識している。JDS がこれらを後押しした。
- 特別プログラム予算で招聘した海外大学のリソースパーソンと 2050 年を見据えた大学の将来像を議論する機会があり、ネットワーク作りも含め大学・教員にとってもメリットが大きい。

#### (5) 大学外部へのインパクト

- 大学の付属高校に JDS 生を含む留学生を連れて行くなど国際交流の活性化に貢献。
- 地方大学において地元のボランティア団体が、JDS 生を含めた留学生の日常生活を支援している。実施代理機関の活動を補完する役割を果たしており、大学や留学生にとっても助かっているが、大学が多くの留学生を受け入れるようになり、このような地域の活動が生まれたといえる。
- 地元県のコミュニティとの文化・音楽等の交流イベントに JDS 留学生が参加している。

### 5-5 JDS 事業への要望と課題

受入大学に対する聞き取り調査から得られた主な要望・課題は次の通りである。

#### (1) 募集・選定段階に関する要望・課題

- JDS の応募パンフレットの情報が詳細で充実していると評価する声がある一方で、ユーザーのビジビリティ（閲覧し易さ）の観点からは他の競合プログラムと比較して劣っており、JDS 応募の意欲を下げるのではないかと。
- 大学教員の現地面接が高く評価されている一方で、面接時期や、国により治安面の問題からオンライン面接の導入を求める声もあり。
- 大学が専門面接で選定した候補者の下位順位者が最終合格者として運営委員会で選定されるケースがあり、過去にはそれらの合格者の中から不成業者も発生した。そうした留学生は受入れ時に特に注意して指導を行っている。
- ガーナのように公務員の数が少ない国では、若い公務員が 2 年も海外に行ってしまうと人材不足に陥ってしまうため、送り出しに前向きでないケースがあると聞く。1 年修士コースの提供が適しているのではないかと。

#### (2) 実施（留学中）段階

- 入学予定者から辞退者が出て繰り上げ合格者がいない場合、見込んでいた特別プログラム予算が得られない。一部でも支給されるようにするか、事前提案ではなく実際に来た学生数

に応じて計画を立てられるようにできないか。

- 特別プログラムは事前の見積もり取付や申請手続きに大きな労力と時間がかかる。柔軟性と手続きの簡素化を要望する。
- インターンシップを企画しているが、教員のネットワークにより勤務先を見つけている。JDS プログラムの一環として JICA に紹介いただける仕組みになれば有難い。

### (3) JDS 博士課程のあり方

- 3年での博士号取得は現実には難しく（特に社会科学系）、定員管理も難しいため、今後受入れを増やすべきか悩ましい。
- 3年で修了するためには、入学前に十分に研究計画を練っておく必要がある。また、修士の修了後早い方が望ましい。テーマの面でも修士号取得後5年も経ってしまえば古くなる。
- 対応策として、準備を充実させる仕組みを作る（選考に反映させること）が必要。予め文献の1/3程度は読んでおく、英語力を IELTS 6.5 以上まで上げておくなどの要件を設定することが考えられる。
- また、年限内に修了出来なかった場合の対応として、自己負担で1年間延長を可能にするなど制度の柔軟性が必要。

### (4) 事務手続き面での要望他（JDS の優位性）

- 様々な JICA 奨学金事業の手続きが煩雑、共通対応事項と個々に対応すべき事項を整理して欲しい。
- JDS はエージェントによるサポート体制がしっかりしており、事務を託すことができる。JDS は共通経費として事務担当者を雇用することができるので事務処理が楽。その他のプログラムは研究室毎に処理することになる。担当部から細かい書類修正を求められることがあり、研究室の本分である教育指導にもっと労力を注ぎたい。特に ABE イニシアティブのようにある程度長期間実施する他の人材育成プログラムは、JDS を拡充して JDS に一本化してほしい。

## 第6章 文献・実地調査を踏まえた JDS 事業の成果のまとめと 貢献・阻害要因の考察

本章では、第2章から第5章に示した文献レビュー及び実地調査の分析結果に基づいて、JDS 事業の定量的・定性的な成果とその達成状況をまとめるとともに、それらの成果に影響する要素・要因を考察する。

### 6-1 JDS 事業の成果・インパクト及び達成状況

#### (1) JDS 留学生の学位取得、必要な知識・スキルの習得

対象13か国の学位取得率は98.7%であり、全般に非常に高い。対象国の中で不成業件数が比較的多く見られたのはウズベキスタンで、キルギスとともにその国でJDS事業が開始間もない頃に集中する傾向があった。とはいえ両国とも95%を上回り、高い成果といえる<sup>58</sup>。

帰国留学生へのインタビュー及び質問票調査からも、自国の開発課題解決のために必要な知識を習得したとの認識が広く聞かれる。専門知識のみならず、研究手法、思考能力、プレゼンテーション能力、英語力、時間管理、勤務姿勢など、それまで身近でなかったスキルや管理能力を身につけたとの声が多い。また、在生学生も含め、日本の開発経験の講義受講が帰国後の職務に有益であるとの期待・評価が高い。

受入大学へのインタビューからは、国・個人により基礎学力はまちまちであるものの、行政官であるJDS生は実務課題に精通しており、勉学態度も真面目、学会発表等で賞を獲得するなど高い成果をあげる人もいと聞く。他の奨学プログラムの留学生と比較して、教員は修学面で全般的に安心感をもってJDS生を受け入れている。

#### (2) 帰国留学生の公務員への復職（現職率）

中核行政官として開発課題解決のために必要な知識・スキルを活用するためには、公務員として復職・勤務を継続することが重要であるが、現職公務員として勤務している帰国留学生の割合（公務員現職率）を確認すると、13か国平均では約80%と比較的高い水準であった。但し国によりばらつきがあり、ネパール、スリランカ、タジキスタン、ラオスが90%以上で高い一方で、ウズベキスタン（57%）、モンゴル（65%）、キルギス（65%）、ベトナム（73%）は平均以下であり、より大きな割合の卒業生が帰国後に政府機関から流出していると見られる。

#### (3) 帰国留学生による修得した知識・技術の活用

質問票調査によると、回答者が修得した知識・技術を活用している割合は、平均74.4%であり、帰国してから年数がたってもその評価は減少しない。留学中に習得した知識・技術が年数を経ても十分有用であることを示している。それらの知識・技術が生かされる場面としては、「職場で日本人の仕事への態度を紹介すること」が最も高い評価で、次いで「政策・システムの確立や改善を上司・職場に働きかける」、「職場での技術などの確立や改善」でも活用度が高い。現地調査における帰国留学生のインタビューでも、金融、法律等専門分野の最新情報・知識等の活用や、組織の業務改善

<sup>58</sup> 既述のとおり、JASSO「H29年度外国人留学生学位授与現況調査」によると、一般外国人留学生の学位授与率（全専攻の平均）は、修士号で89.5%であることから、JDS生の学位取得率は高いと言える。

のために留学先で習得した定量評価手法の導入を提案し、採用されているなどの具体例が挙げられた。

#### (4) 開発課題解決への貢献（役職率、クリティカルマス形成）

より高度かつ広範な開発課題解決のためには、JDS 帰国留学生在が身につけた知識・技術・スキルを広く役立てるべく行政機関において重要なポストに就くことが期待されている。帰国留学生の昇進をみると、公務員の帰国留学生のうち、課長以上の役職にある者の割合（役職率）は、バングラデシュが97.0%と最も高く、次いでキルギスが72.4%、ラオス67.8%であった。一方、ネパールは最も低くて20.0%、モンゴルは22.7%、フィリピンは30.0%であった。このように、国により水準はまちまちであるが、5年前と比較すると2か国を除いてそれぞれ役職率は増加している。役職者のうち局長クラス以上への昇進も進んでいることが観察され、事業の継続が着実な進展をもたらすことを裏付けるポジティブなサインであるといえる。

帰国後の所属組織が高度な開発課題の解決を促進するためには、高位ポストへの昇進者一人が担うのではなく、有用な知識・技術を習得したJDS 帰国留学生在がグループとして組織内で存在感を高めることにより、組織全体に知識を共有し解決をリードすることも考えられる。JDS 帰国留学生によるクリティカルマス形成について、現地調査における調査・観察からは、キルギス大統領府への帰国留学生の配置の集中や、バングラデシュ銀行での集積が見られた。同銀行では、JDS 帰国留学生グループが毎月会合を開き、専門分野の最新情報の共有が行われている。

但し、キルギスでは、政府機関の規模が小さく現大統領がJDS 事業に理解があること、バングラデシュ銀行は専門組織であり外部への異動が少ないなどの前提が作用していると思われる。フィリピンやベトナムにおいては、一般に組織の規模が大きく、多数の同年代の職員がいる一方で上位ポストの数が限られているなど、規模の面で、また世代をまたがる形でグループを形成することが困難な面がある。

#### (5) 二国間関係強化への貢献

帰国留学生在が日本に関わる職務に従事することで二国間関係強化に貢献している例が見られる。現地調査では、1)政府・行政の高官として二国間関係の構築・強化に携わっている者、2)JICA 事業等に関する現地政府側担当者として携わっている者、3)日本企業の進出・活動に関与している者、などの例が確認された。

1)については、ベトナムの帰国留学生在は日越イニシアティブのメンバーとして外国投資受け入れ促進に従事、フィリピンでは日本との経済連携協定のフォローアップ会合の交渉団の一員として日本側との対話に関与する例が確認された。2)については大部分の国で事例が見られるが、例えばバングラデシュでは橋梁建設の有償資金協力事業のカウンターパートとして円滑な事業運営に貢献するなど、現地政府側で日本を知り事業実施を促進し得る貴重な人材として活躍している帰国留学生在もいる。3)については、ベトナム、バングラディッシュ、ガーナで行政官として日本企業の進出や活動に対するコンサルテーションを行う例やフィリピンのように投資促進等をサポートする政策策定に関わる例が見られる。6-2 で後述するように、このような知日派人材の育成への貢献要素の一つとして日本語研修の重要性が挙げられ、現地調査からは、日本語を本格的に学んでいた帰国留学生の中に現在でも日本との接点を持ち活躍している者が多く見られた。また、今後、例えばJDS 留学生在が日本の行政機関等との交流やインターンシップなどを通じて関わりを強化することは、これ

まで以上に深く日本を知る人材を生み出す機会となるが、そのためにも日本語学習の強化が必要と考えられる。

また、JDS 帰国留学生のネットワーク促進のために、その基盤となることが期待される同窓会の組織化やその強化が試みられ、比較的活発に活動を行っている国も見られるが、多くの国で、JDS 帰国留学生のネットワークを如何に構築、維持、あるいは実効的な活動を行うかが依然として課題であるといえる。現地調査国の最新状況によると、キルギスでは、JDS 卒業生に特別なバッチを作ったり、帰国留学生が提案するミニプロジェクトを JICA 事務所の予算で実施するなどの活動が行われている。一方、他国に先駆け 2010 年に JDS 帰国留学生同窓会が設立されたバングラデシュ<sup>59</sup>では 2017 年頃より活動が停滞しており、その背景として主要メンバーの多忙に加えて会長のリーダーシップ低下が影響していると見られる。また、フィリピンでは、JDS 卒業生が含まれる JICA 帰国研修員同窓会にはあまり積極的に関与していないとの帰国留学生の声が多く聞かれ、その理由として、メリットのある活動が提供されていないことが挙げられた。ベトナムにおいても、過去 3 年間、JDS 同窓生による年 1 回のセミナーが開催されているが、より活動深化を望む声が聞かれた。また帰国留学生数が少ないガーナでは今のところ同窓会は組織されていない。

これらの国ではいずれも、日本大使館主催の祝賀会への招待や、日本あるいは JICA 帰国研修生の同窓会会合の開催などを通じて、日本側からも JDS 帰国留学生間の交流を促進する機会を提供している。しかし、そうした活動を第一段階のネットワーク化とするならば、帰国留学生がより参加のメリットや継続への意欲をもつような活動、例えば、専門分野における学術的な勉強会や、自国の開発課題解決に向けた地元企業の成長支援などを通じて、専門家集団として力を発揮する場を作り出すことがネットワーク強化につながるものと考えられる。

質問票調査からは、帰国留学生は、JDS 事業に全体として非常に満足している。また、JDS 事業に参加したことにより親日感情が深まっている。更に、帰国留学生の日本に対する好感度は高く、それは年数がたっても変化がない。帰国留学生の役職が高くなり、社会的な影響力が増せば、それだけ二国間関係強化への貢献度も高くなることが大いに期待できる。

しかし、日本側には、こうした帰国留学生という貴重なアセットを戦略的に活用するための仕組みは未だ構築されていないのが実情であり、帰国留学生のフォローアップ政策を作成・実施していくことが今後の課題と思われる。

#### (6) 日本の受入大学へのインパクト

受入大学への聞き取りからは、大学のカリキュラムやプログラムの国際化を通じた組織の整備促進、学生の国籍多様化とそれによる他の学生への影響と授業の質向上、研究ネットワークの強化などの点で、JDS 事業の好影響が広く受入大学に認められている。また、これまであまり情報がなかった特定の国から JDS 留学生を受け入れることによって、研究対象の広がりや研究成果の蓄積といったメリットも指摘されている。その他にも、JDS の選考システムをモデルとした他コースの企画・運営への適用、地域社会など外部へのインパクトも挙げられた。

<sup>59</sup> バングラデシュの JDS 準備調査報告書 (2017 年) では、同国で自発的かつ発展的な同窓会活動が行われるようになった成功要因として、①同窓会設立のインセンティブ、②運営委員会の理解、③実施代理機関のサポート、④初期段階での目に見える成果、⑤コアメンバーの強いリーダーシップの 5 点を挙げている。

## 6-2 成果・インパクトに影響する要素／要因の考察

これまでの調査結果に基づき、上で述べた成果・インパクトに影響する要素・要因は以下のとおりである。

表 6-1： JDS 事業の成果・インパクトに影響する要素／要因

段階	プラスに影響する要素／要因	マイナスに影響する要素／要因	成果
外部条件	<p><b>【公務員システム・現状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ キャリアトラック制度がある</li> <li>・ メリットシステムの浸透</li> <li>・ 公募制による昇進など上への流動性が高い</li> <li>・ 組織の規模が小さい（競合する職員が少ない）</li> <li>・ 政権交代による行政組織への影響が少ない</li> <li>・ 政治任用がない・少ない</li> <li>・ 党の影響力が少ない(*)</li> <li>・ 昇進における修士・博士の必要性大</li> <li>・ 省庁間異動が少ない(*)</li> <li>・ 身分の安定度が高い（終身雇用など）</li> <li>・ 留学不在時の身分保障がある</li> <li>・ 継続的な新人採用が見込まれる（新規雇用を抑制していない）</li> <li>・ 公務員の人気度が高い、待遇が良い（就業希望者が多い）</li> <li>・ 民間への流出が少ない。</li> <li>・ 入職時の若手職員が修士を取得していない</li> </ul> <p><b>【日本との外交・経済・社会関係、ODA】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日本との良好な外交関係</li> <li>・ 日本との貿易・投資、ODA のプレゼンスが大きい</li> <li>・ 人的関係が強い（相互に在住者数が多い、日系企業数が多い）</li> <li>・ 日本語学習者や学習機会が多い。</li> <li>・ 日本文化、音楽、マンガ、テレビ等が浸透している</li> </ul> <p><b>【他の援助・奨学金事業の有無・競合性】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他に競合する主要な公務員向け奨学金プログラムがない</li> </ul>	<p><b>【公務員システム・現状】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上位ポストが少ないなど昇進機会が限られる</li> <li>・ 昇進制度・要件が明確でない</li> <li>・ 組織の規模が大きい（競合する職員が多い）</li> <li>・ 政権交代が行政組織に影響を与える</li> <li>・ 政治任用が多い</li> <li>・ 党の影響力が大きい(*)</li> <li>・ 昇進において修士・博士の必要性が小さい</li> <li>・ 他省庁・地方への異動が一般的(*)</li> <li>・ 身分が不安定。</li> <li>・ 留学不在時に身分保障がない・不利である</li> <li>・ 公務員の新規採用がない・限定的</li> <li>・ 公務員の人気度が低く、民間部門への流出が多い。民間よりも待遇が悪い。</li> <li>・ 入職時にすでに修士を取得している職員が多い</li> </ul> <p><b>【日本との外交・経済・社会関係、ODA】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日本との関係が薄い</li> <li>・ 日本以外に関係が特に深い受入国がある</li> </ul> <p><b>【他の援助・奨学金事業の有無・競合性】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他に公務員向け奨学金プログラムがあり、JDS と競合する対象機関・人数に提供されている。</li> </ul>	復職、昇進、課題、二国間
募集・選定・来日前	<p><b>【JDS 事業の比較優位性（プラス面）】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 留学生選定の透明性が高い</li> <li>・ 応募年齢が高めである</li> <li>・ 英語で履修できる</li> </ul>	<p><b>【JDS 事業の比較優位性（マイナス面）】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象人数（募集枠）が少ない</li> <li>・ 応募時の実務経験の要件が設定されている</li> </ul>	学位、二国間

段階	プラスに影響する要素/要因	マイナスに影響する要素/要因	成果
	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学教員が現地面接を行うことで、適切な人材選定に寄与している。</li> </ul> <p>(その他)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日本の事例や経験をベースにした研究テーマを設定することにより、帰国後の業務における日本との連携強化が期待できる。</li> </ul> <p>(来日前)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>帰国留学生在が JDS の応募勧奨や出発前オリエンテーション等に積極的に協力している。</li> <li>来日前オリエンテーション（日本の社会や文化の講義や日本語研修）の有用性。</li> <li>受入大学が、留学生の来日前に不足している数学力向上セミナーを開催。</li> <li>相手国政府が自己負担で募集広告を新聞掲載するなど積極的に応募勧奨を行っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他奨学金よりの選考段階が多く、決定までにより長い時間がかかる</li> <li>対象機関が限定されている</li> <li>英語力向上のための事前研修が少ない</li> <li>近年、日本の文化や言語を学べる研修が無い・減少している</li> <li>留学中の規則が厳しい（自動車運転やアルバイト等）</li> </ul> <p><b>【公務員の基礎能力】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工学系・技術系は英語力が弱く選定されないことがある</li> <li>地方行政官は英語力が低く、選定されにくい</li> <li>国により、候補者の基礎教育や英語・数学能力が低い。</li> <li>他国政府や国際機関の奨学金事業との競争が激化している。</li> </ul>	
来日中	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施代理機関による学生に対するサポートが手厚く、学業に専念できる環境が十分に整っている。</li> <li>様々な特別プログラムにより、JDS 留学生の学習達成度・研究水準が大幅に向上している。入学前の事前教育、入学後の国際学会への参加、非常勤や一般市民、海外の学者等を招いての集中講義、国内外の現地研修や現地指導、帰国後のフォローアップセミナー等。</li> <li>大学での研究内容と職務との関連性が高く、日本で得られた知識の帰国後の有効な活用が可能。</li> <li>JICA や受入大学による日本の開発経験に関する講義の内容が、留学生の母国や所属元機関が直面する課題に合致しており有用であるとの評価が多く聞かれる。</li> <li>日本語研修・日本文化等、日本に関連する研修を JDS 事業として実施することが、日本留学の意義を高めて帰国留学生による二国間協力強化への貢献が期待される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本の省庁関係者の JDS 留学生に対する認知がまだ十分でない。「外交資産」としての認識促進により、二国間関係強化への機運増加と促進が期待される。</li> <li>大学からは事務手続きの簡素化や、特別プログラムの用途柔軟化等の要望あり。JDS 以外にも、ABE イニシアティブや PEACE プロジェクトなど、同様の特別予算が付く留学事業を受け入れている大学、研究科からは、異なる運用・精算方法の統一化を期待。</li> </ul>	学位、課題、二国間
帰国後	<ul style="list-style-type: none"> <li>帰国後の就業義務に関する復職規程が有る。</li> <li>人事局等による帰国後の復職サポートが有る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国により、政権交代による省庁再編や人事異動が頻繁にあり、帰国後に戻るポストがなくなるケースがある。</li> <li>国により、復職義務期間が終了すると、</li> </ul>	復職、課題、二国間

段階	プラスに影響する要素/要因	マイナスに影響する要素/要因	成果
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 所属上司から研究テーマについて具体的な提案があり、帰国後に習得した知識や分析データを業務に活用するように指示があった。帰国後関連部署の課長に昇進した。</li> <li>・ 受入大学の指導教官が専門面接訪問時に帰国留学生を集め、セミナーなどを開催することでネットワークを維持している。</li> <li>・ 日本側が相手国関係機関に帰国留学生の適切な活用を働き掛けている。</li> </ul>	<p>より待遇の良い国際機関や外国企業等に転職する者が出ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 帰国留学生が、さらに日本からの情報を得たいとか、他国の帰国留学生と情報交換をしたいと思った場合の手段がない</li> <li>・ 対象国の帰国留学生を、日本政府や企業等が活用・連携するための仕組が未整備。現地の JICA 等日本側関係機関でも JDS 担当者以外には JDS 留学生の情報が十分に周知されていない。</li> <li>・ 帰国後、留学生と日本とのオフィシャルな関係維持のための事業予算を含めた仕組みがないか、あっても主に実施代理機関の独自努力に任されているため、ネットワーク化が進まない。</li> <li>・ 帰国後の日本での短期研修や、現地の日本企業との交流会、研究補助など帰国生が引き続き JDS とつながりをもつような支援や正式なネットワークがなく、「元 JDS 留学生」としてのアイデンティティが持ちにくい。</li> </ul>	

注：(\*)の項目は、当該国での具体的な仕組み、あるいは JDS 事業の実施デザインのあり方によって、プラス・マイナスのどちらの要因にもなり得ると考えられる。

出所：調査チーム

また、表 6-1 をもとに、成果・インパクトのそれぞれの内容が主にどの段階で発現しているのか、また JDS 事業に関与する主体の中で、その発現に大きな役割を果たしていると考えられる機関はどれなのかを表 6-2 に整理した。成果・インパクトについては、本基礎研究の開始時に設定したロジックモデルから想定されたものに加えて、JDS 事業の実施により副次的にもたらされると考えられる内容も加えた。但し、表中に(\*)で示した副次的効果については、本基礎研究の調査過程で必ずしも明確な事例として認識されなかった、もしくは少数の事例のみが確認されたものである。

段階別に見ると、来日前（募集・選定、またそれに係る枠組設定を含む）においては JICA を含めた日本政府が後の成果・インパクト達成に果たす役割が大きいと考えられる。留学生の来日中には、受入大学の役割が主体となる。帰国後の職場への復帰や昇進については、相手国政府が最も影響を及ぼす。但し、二国間関係強化のためには、日本政府・JICA、受入大学、実施代理機関、そして相手国政府の全てがそれぞれの段階で関与することが可能であり、それが大きな効果発現につながるものと考えられる。

表 6-2 : 成果・インパクトの発現段階と発現に影響を与えている主な関与主体

成果・インパクト	外部条件	来日前	来日中	帰国後
知識・スキルの習得 (学位取得)		JICA (日本) :適切な人選が行われる枠組設定	受入大学	
修得した知識・技術の活用 (公務員への復職・現職率)	○--->	JICA (日本) :外部条件を考慮した枠組設定		相手国政府 :適切な配置・人事方針
開発課題解決への貢献 (上位ポストへの昇進・役職率)	○--->	JICA (日本) :外部条件を考慮した枠組設定		相手国政府 :適切な配置・人事方針
二国間関係強化	○--->	JICA (日本) :外部条件を考慮した事前プログラム	受入大学・実施代理機関	相手国政府 :適切な配置・人事方針 JICA (日本) :ネットワーク支援
<b>【その他のインパクト (副次的効果) : ○は発現段階を示す】</b>				
組織能力の強化				○ (*)
相手国の開発へのインパクト				○ (*)
受入大学へのインパクト			○	○
日本の地域社会へのインパクト			○ (*)	

注 : (\*) の項目は本基礎研究において必ずしも明確な事例として認識されていない、もしくは少数の事例のみが確認されたもの。

出所 : 調査チーム作成

## 第7章 提言

本基礎研究の分析結果に基づいて、JDS 事業の更なる戦略化強化のための基本認識と提言を以下に取りまとめた。

### 7-1 今後の JDS 事業にかかる基本認識

成果・インパクトの検証結果を踏まえ、今後 JDS 事業の方向性を検討する際に必要と思われる基本認識は以下のとおりである。

JDS 事業は、「留学生が当該国の開発分野の専門知識を習得し、帰国後に政府中枢において開発課題を解決する専門人材として活躍すること」及び「当該国の指導者となることが期待される優秀な若手行政官を育成し、ひいてはこれらの人々が日本の良き理解者として活躍し二国間関係が強化されること」の2つの目的の下で実施されてきた。そこから期待される主要な成果について、本基礎研究による調査結果は以下のとおり総括される。

- 「開発分野の専門的知識の習得」については、大部分の留学生が自らの実務課題に根差したテーマ・分野の知識を成功裡に習得し、帰国している。
- 「開発課題解決のための活躍」については、復職規程もあることから帰国直後の職場への復帰率は高い。身につけた専門知識を活かして国の主要課題に取り組む事例も多数見られる。また、より重要な開発課題に対応が可能となる職位昇進の状況については、殆どの国で時間の経過とともに役職率が上昇しており、そのうち一部では局長以上の職位に就く割合の顕著な増加も見られた。但し、上昇の程度については国によりばらつきがある。一方、帰国後の公務員現職率は全般的に時間の経過により下がるが、これについてもその幅は国より異なる。
- 「日本の良き理解者としての活躍」、「二国間関係の強化」については、日本あるいはドナー国との協力担当部門に就いたり、JICA 事業に政府職員として関与したりする事例などが見られる。但し、日本の良き理解者として具体的にどのような行動・活躍を行ったかについての内容面での検証は難しい。そうした情報は収集されておらず、そのような行動を喚起するための日本側からの能動的な働き掛け（帰国留学生の活用）は十分に行われていない。更に、外交などハイレベルな二国間関係の強化に携わる非常に高い職位（次官など）への昇進例がある国はごく一部に限られる。

JDS 事業の創設後 20 年の間にその活動範囲は拡大してきた。事業開始当初は、市場経済移行国への支援を主体と位置付けていたが、その後、他の状況下にある国からも受入が行われるようになった。また、受入分野も法律、経済、行政などの社会科学系が中心とされているが、工学系分野も増加してきた。なお、対象分野（サブセクター）の設定においては、現在（新方式以降）は国別開発協力方針との整合性が重視されている。

JDS 事業の2つの目的から考えられる、育成する人材の一義的なターゲットは、国家政策立案をその国の中枢官庁で担う有望な若手行政官である。実際の事業実施においては、その対象は、技術系や公共サービス提供を担うセクター官庁の行政官や国営企業職員、大学教官等まで対象が広がっている。これは、国によって開発課題の広がりや育成ニーズの高い人材層の範囲が異なる状況を反

映してきたものであるといえるが、一方で、帰国後に政策立案を担う人材という理念と必ずしも一致していない、という指摘も聞かれる。

国を越える奨学金プログラムの世界では、従来の伝統的ドナー国だけでなく新興国による受入れが増加、企業・財団による奨学金プログラムなども含めて多様化してきている。優秀な行政官を留学生として呼び込む人材獲得競争も激しくなっている。JDS 実施国においてもオーストラリア、韓国、中国などとの競合が活発化している例が見られる。

それに加えて、対象国によっては若手行政官の高学歴化などによって既存の対象層における全般的な留学ニーズの低下が見られ、上述のように他の奨学金との競合もある中で、JDS 事業が応募倍率の低下に直面している。JDS 事業が対象分野や対象機関の幅を広げてきた背景にはそのような状況も影響していたと思われるが、他方で、対象層の拡大は応募者ひいては選定された留学生の平均的な学力低下につながっているとも認識されている。

受入大学からは、今や座して待っているだけでは望むような優秀な留学生は来ない時代になったという声も聞かれた。

## 7-2 今後の JDS 事業が取るべき方向性

上述の状況を踏まえ、これまでの実績を無駄にせず、JDS 事業が今後も価値の高い奨学金プログラムとして認知され続けるためには、より特長を際立たせた差別化を図る必要がある。具体的な側面として、JDS 事業の対象明確化、選定における戦略化、高付加価値化、そしてブランド化を図ることを提言する。

### (1) 対象の明確化

上記のとおり、JDS は本来、国家政策立案を担う中枢官庁の若手行政官を対象としていたが、その範囲が広がってきている。相手国の状況に応じた調整は認めるべきであるが、対象層については下記のような様々な検討軸がある中で、JDS の基本的な焦点を、日本政府・JICA の他の奨学金プログラムとの役割分担と併せて改めて整理することが有効ではないか。

表 7-1： JDS 事業の対象グループの検討軸と役割分担(案)

検討軸	JDS のフォーカス (案)	他プログラムによる 役割分担例
1. 公務員－民間企業・学生・開発系 NGO 等	公務員	民間企業・学生・開発系 NGO 等 ⇒国費留学、技協 (ABE 等)
2. 行政機関－公立大学教員・国有企業	行政機関 △公立大学教員	公立大学教員・国有企業 ⇒国費留学、JICA 長期研修
3. 本省－外局・庁・附属研究機関	本省・外局・庁 △附属研究機関	附属研究機関、その他 ⇒国費留学、JICA 長期研修
4. 政策官庁－セクター官庁	政策官庁 △セクター官庁 (※下記 5.参照)	セクター官庁、その他 ⇒技協、JICA 長期研修
5. (組織内において) 政策担当部門－現業部門	政策担当部門	現業部門、その他 ⇒技協、JICA 長期研修

検討軸	JDS のフォーカス (案)	他プログラムによる 役割分担例
6. 中央行政官－地方行政官	中央行政官 △地方行政官	地方行政官、その他 ⇒技協、JICA 長期研修
7. (社会科学系－自然科学系)	社会科学系 △自然科学系 (但し政策策定 などテーマによっては積極的対 象とする)	自然科学系、その他 ⇒国費留学、JICA 長期研修、技 協
8. ジェンダー	男女バランスに配慮	同左

出所：調査チーム

なお、いうまでもなく、国により公務員とする機関等の範囲や機能は様々であり、そうした組織制度を踏まえる必要がある。例えば、外局等において経済・金融系分野など中枢機能を担う場合は多い(国税局、中央銀行、金融監督庁など)。同時に、国により異なる公務員の異動・ローテーションの仕組み(例えば現業部門所属者も将来政策担当部門に異動する可能性があるなど)も考慮する必要がある。

既に JDS 事業が実施されている国について、これらの考えに沿って対象グループの再整理を行う場合は、これまでに設定されてきた既存の枠組みとの連続性も考慮して調整を行うことが望ましい。

## (2) 選定の戦略化

(1)で明確化された焦点に沿って対象グループの再整理を行う場合には、後述するクリティカルマスや、JDS 事業の長期的な移行の観点から、一部定員については必ずしもその枠に当てはまらなくても、日本側が戦略的に対象機関・部門を特化し、候補者を指名する枠(特別選別枠)を設定することを提案する。選抜者が所属する組織としては、(i)外交上特に重要な機関・部門、(ii)そのときどきの開発課題に応じて重要な機関・部門の2つの方向が考えられる。

特別選別枠の人数は一部(例えば数名程度)にとどめ、これまでに帰国留学生から高く評価されている、公募による選定プロセスの公平性の確保にも配慮することが重要である。

## (3) 高付加価値化

他の奨学金プログラムとの競合下で質の高い候補者の応募を促進するためには、JDS 事業の内容をより充実させ、魅力度を増やすことは有力な手段である。事業の目的と明確化された対象に基づいて、以下の面での付加価値化が考えられる。具体的には、7-3 で後述する。

- 内容面での活動プログラムの充実化、より魅力的な活動の追加
- 待遇面の向上
- 募集・選定段階での仕組み・要件等の改良

## (4) ブランド化

JDS 事業の更なるブランド化を提案する。ブランド化の目的は、JDS 事業の比較優位性の確保・継続を支援・促進することであり、その働き掛けの対象としては特に以下の各主体が想定される。第一は、JDS 事業の参加者である留学生や帰国した卒業生であり、これらの人々が JDS を価値の高

い経験として一体感を持ち続けることによって、帰国後も日本への共感を持ち、日本との関係継続にも資することになる。第二は、潜在的な JDS の応募者層やその関係者であり、優秀かつ有望な人材が JDS に魅力を感じ JDS 留学生となることで、JDS 事業の競争力強化につながる。これらに加えて、第三の対象として、日本国内の行政機関や民間企業等を、JDS の深い理解者あるいはサポーターとして得ることが重要であると考えられる。これらの機関が JDS に魅力を感じ、帰国留学生などと継続的に接点を持つならば、留学生や送り出し国にとっては JDS 留学によって期待される価値の向上にもつながる。

ブランド化は(3)の高付加価値活動を通じて醸成される面もある。その一方で、例えば明示的な待遇改善と直結しなくても、戦略的な行動や注意深い対応によって留学生の満足度を高め、精神面での付加価値化をもたらすことはブランド化の一つといえる。既に行われている例として、渡日前に対象国の日本大使館が開催するイベントや、キルギスのように大統領による留学生の送り出しなどがある。また、実施代理機関による手厚いサポートには既に定評がある。特に事業開始初期の帰国留学生からは、滞日中に JDS 留学生としてリスペクトされていることを感じたとの声が聞かれ、こうした要素は帰国後の JDS フェローとしての一体感継続にも貢献するものと考えられる。

ブランド化高進のための内容例としては、以下が考えられる。

- 上記のようなリスペクト感を高める機会や、留学生側に国の代表として活動するより多くの機会の提供。
- 日本の省庁・地方自治体等の行政機関の関与強化。そのために日本側関係機関への意識付け強化も必要（留学生との連携がメリットと感じられることが重要）。
- 共通ロゴのデザインなど、ビジュアル面でのブランド化。
- ブランド化は留学中までにとどまらず、一生続くものと考え、帰国後活動の促進。

### 7-3 戦略性強化のためのデザイン改善

上述のとおり、JDS がより魅力を高めるための付加価値化、ブランド化の手段として考えられる事業のデザインの改善は以下のとおりである。

#### (1) 事業の基本枠組みと来日前プログラム

- 来日前の日本語研修の強化：留学生がより深く日本語を習得することが、日本留学の意義を高め、帰国後も二国間協力強化への貢献が期待される。日本滞在中におけるインターンシップなど新たな機会の拡大や、様々な経験の充実化につながるものである。JDS 事業として来日前の日本語研修を再強化することを提案する。合格後、来日までの期間を利用して、例えば3か月程度の日本語研修を含めて、2年3か月のプログラムへと長期化することも考えられる。
- 短期研修の選択肢拡大：一方、国によっては所属機関が、優秀な職員ほど留学で長期不在となることを望まないケースがあるといわれる。1年程度の修士プログラムを選択肢として提供することは、そうした機関や職員からの応募意欲の増大につながると考えられる。
- 中堅層への対象拡大：現在多くの国で応募の上限年齢は40歳であるが、国によってはその引き上げを求めるなど、中堅の行政官にも修士号取得留学のニーズが高い。ガーナでは42歳が上限とされているが、ガイドラインにおいて JDS 事業全体として上限年齢を上げること

で、中堅層への対象拡大を図ることが考えられる。

## (2) 留学中のプログラム

- 日本の省庁・地方自治体等の行政機関との交流会：現在、大学の特別プログラムだけでなく JICA によって日本の省庁訪問の機会提供も試み始められているが、より正式な形で、全国で留学中の特定分野の省庁出身者が毎年集まり、日本の同じ省庁の行政官と交流会やワークショップを開催するなど、留学生及び日本の行政官の双方にメリットのあるネットワーク形成を図ることが考えられる。また、留学生の出身国に進出する企業など民間部門との交流会も、将来のネットワーク形成に有益と思われる。
- 政府機関、NGO、企業等におけるインターンシップ：留学生の間では出身機関の業務に関連する日本の省庁や企業等でのインターンシップを望む声が大きく、日本の同種機関における業務運営等を内側から知ることは、学習効果の向上と日本との連携強化にもつながり得る。したがって JDS 事業のコンポーネントとしてインターンシップを取り入れることは検討に値すると考えられる。但し、日本の政府機関側の受入能力、留学生の日本語能力、また公務員である留学生が民間企業でインターンとして勤務する場合の（将来的な）利害関係の問題等、JDS 事業の性格上、プログラムとしてインターンシップを実施するには一定の制約と考慮すべき点もある。その一方で、日本の中央官庁の側から、例えば JDS 博士課程留学者の中から特定の JDS 留学生のインターンシップを受け入れるメリットがある場合など、選別的な実施を検討することも一案である。
- JDS 留学生としての接遇やセレモニー：来日時の要人表敬（JICA 理事長など）、上記のような日本の省庁や民間企業との交流会において留学生側からレクチャーを行うなど、「JDS 生」としての価値を認識する・高める活動を実施する。

## (3) 帰国後の活動

- フォローアップ活動の強化：JDS 事業で育成された留学生は日本と相手国が共同で培った人的資産である。しかし、その効果はおのずから持続していくものではなく、その価値を常にメンテナンスする必要があると認識すべきである。具体的には以下項目のとおり。
- 帰国留学生リストの日本側関係機関における共有・周知：JDS 留学生の情報は実施代理機関により更新されており、JICA 担当部にも定期的に報告されている。しかし、そのリストは、特に留学生の帰国後に、日本側において戦略的に利用されていない。まずは対象国の現地における日本側関係者（主に大使館、JICA 事務所全職員・専門家）が、JDS 帰国留学生の氏名、現所属先が更新されたリストを共有し、JICA の新規あるいは実施中プロジェクト等での活用可能性などを議論する定期会合をもつことが考えられる。帰国留学生のプライバシーにも配慮しつつ、場合により JETRO や他の JICA プロジェクト関係者とも協力して、帰国留学生から適宜必要な情報を収集する、本邦研修の候補者として検討するなど、様々な形で関わりを維持することは、双方にとってメリットがある。
- 帰国留学生リストのオンライン・データベース化：オーストラリア奨学金では留学生のリストをオンラインで管理している。JICA 関係者が JDS 帰国留学生の活用を検討する際に、容易に参照が可能なデータベースを整備することが望ましい。
- 同窓会ネットワークへの支援：帰国留学生の同窓会活動が継続的に行われるように支援を行

うことが望まれる。但し、単なる社交のためではなく、帰国留学生を講師とした専門分野のセミナー、現地で活躍する JICA 専門家や日系企業との交流会など、帰国留学生が引き続き JDS 生として母国の課題解決に取り組むことを認識するような場としてネットワークが発展するための支援を目的とすべきである。但し、多くの相手国では、日本政府や JICA によって複数の日本留学プログラムが実施されており、JDS としての独立的な同窓会やネットワークの活動を指向することが必ずしも効率的ではない可能性もある。また、日本留学生の帰国後のフォローアップ活動の強化は、JDS に限らず各プログラムで共通の課題であるといえる。その意味から、例えば、日本大使館により、JDS を含む全ての日本留学プログラムの帰国後活動を包含した「日本留学帰国活動支援業務」を各留学プログラムとは別予算で継続的に実施することも、今後検討に値すると考えられる。

- ▶ 帰国留学生の研究活動支援や家族への支援：帰国留学生が JDS 関係者としての一体感を持ち続けるためには、JDS 留学生であったからこそ受けられる支援や特典を提供することが考えられる。例えば、研究活動費の少額補助や、日本留学に帯同した家族向けに日本語研修の提供などが考えられる。

#### (4) 広報・プロモーション手法の改善・強化

- ▶ 広報用ウェブサイト、各種資料・パンフレット等の見せ方の改善：各国で提供されているウェブサイトやパンフレット等の各種資料には、応募を検討する人が必要な情報が網羅的・詳細に書かれていることを評価する声も多い。その一方で、主要な競争奨学金プログラムと比較して、読者や閲覧者に視覚的に分かり易く訴えるデザインにはなっていないとの指摘があった。より多くの潜在的応募者層に訴求するために、改善することが望ましい。
- ▶ ウェブ応募の導入：同様に、JDS 事業ではウェブによる書類応募が行われておらず、競争する他の奨学金事業と比較して応募時の利便性が見劣りするとの声が聞かれる。応募の容易化、手段の多様化は、手続きの心理的な障壁を減らし、応募者拡大につながる可能性がある。

#### (4) 博士課程プログラムへの配慮

JDS 事業に 2017 年度受入生から博士課程進学者も含まれるようになったことは、JDS 事業の価値を高める上でも、他国の奨学金事業と競争する上でも有効な決定であり、現地政府や帰国留学生から大変歓迎されている。一方で、3 年間という限定された期間にほとんどの学生が実際に博士号を取得できるかに関して懐疑的な大学関係者は多い。博士課程プログラムはまだ開始されたばかりであり、これまでに報告されているのは健康問題による退学者 1 名のみである。しかし、不成業者が増えれば、JDS 事業に対する負のインパクトは間違いなく大きくなる。博士号修得の困難さのレベルは修士号とは比較にならないくらい厳しい。本人や大学が頑張るだけではなく、成業の見込みの高い者を選んで採用する仕組みの構築が急務である。現状では関係者の善意と努力を信じているだけで、質保証の仕組みが全くできていない。博士課程での成業率を高い水準で維持するためには、学生も大学も頑張るのはもちろんとしても、成業の可能性の高い者を選んで進学させる事がまず必要である。それはむやみに希望者を拒否するというのではなく、進学のための十分な事前指導を行い、成業の見込みの確信を得てはじめて進学を許可するという事である。成業率を高く保つ方法としては、例えば、以下のようなことが考えられる。

理系研究科のみならず、今日では多くの文系研究科でも博士論文提出の基礎要件を定め、ホーム

ページなどで公表している。典型的には、博士論文の内容に即した、レフェリーのついた学術論文を2本出版（出版の承諾を含む）する事である。そこで、博士課程に進学した学生はまずレフェリー論文の作成を行い、2本の出版のめどが付いたところで、それらを中心にした博士論文本文の作成に取りかかる。従って、何の準備もなしに高い意欲だけで博士課程に進学しても、レフェリー論文の提出、審査、書き直し、再審査、出版等にかかる時間を考えれば、3年間で博士課程を修了する事はほとんど不可能である。そこで、博士課程進学時にすでにレフェリー論文が1本あれば、3年以内の博士号修得の可能性が格段に高まる。博士課程進学者はすでに修士論文を作成しており、その内容を精査してレフェリー論文として投稿することは十分可能なはずである。研究科によっては特別な基礎要件を定めていない所もある。しかし、博士課程での研究計画がすでに執筆した修士論文を基礎として、その上に新しい知見を組み立てるような研究計画であれば、3年以内に成業できるかどうかの判断はある程度つく。志願者が博士課程進学を強く希望するのであれば、指導教員はメールやスカイプなど遠隔による十分な事前指導を行い、研究計画を精査し、まずはレフェリー論文を作成させ、これなら3年間で博士課程を修了できると確信を持った段階で進学を許可すれば良い。

JDS 事業では修士論文のテーマは自国の業務改善に役立つ課題を選ぶ事が普通であり、行政官の能力向上の立場からは正しい。しかし、そのような実務的な問題解決を目指した論文は、事例研究とされ、学術論文誌への投稿にはそのままでは適さない。一般に理論的考察が不十分だからである。修士課程での研究を長く続けければ博士課程で要求される研究ができるものではない。研究のスタイル、方向性が異なるのが一般的である。従って、指導教員は、もし学生を博士課程に進学させようと希望するのであれば、修士課程の段階から、将来の博士論文作成を念頭に置いて、アカデミックな内容を中心とした研究指導を行うべきである。修士課程については、コースワークが基本であり、教員の集団指導体制があり、事前に JICA で研究体制を審査して認めているところから、事後の大学との話し合いもある程度可能であろう。しかし、博士課程については、現状では受入は指導教員個人の判断に基づくところが大きい。博士課程に関して、JICA 担当部局内に大学関係者を中心とした審議委員会のようなものを作り、その意見を聞く事も一案であろう。また、指導教員が書く推薦書には、期限内での博士号修得の可能性、そう考える具体的根拠を明記させ、大学側にも自覚と自制を求めることも考慮すべきであろう。

#### 7-4 JDS 事業の成果指標とモニタリング

本基礎調査では、現在関係者が主に利用している JDS 事業の定量的な成果指標に加えて、事業成果の種類の詳細化とそれらの達成度を表す指標について検討した。その結果を次頁の表 7-2 に示す。検討した指標のうち、これまで定期的に測定されてこなかった成果・インパクト指標を含め、実効性・有効性が相対的に高く、モニタリングを行う重要性が高いと考えられる指標を表内の「重要性」欄に○で示した。

また、検討結果から得られた、特に留意すべきと考えられる点は以下のとおりである。

- 上で提案した、選定時の「日本特別選抜枠」が設定された場合、当該留学生により帰国後に、日本側が意図した特定組織・部門において JDS 帰国留学生の集積が形成されているかどうかを、しっかりと継続して実績を把握する必要がある。
- JDS 事業の目的の柱の一つである二国間関係強化については、現在は明確な指標がない。そ

れに対応して、各国間の比較が可能な形で実績データを継続的に把握するためには、大使館、JICA 事務所、また日本の省庁（本省）などの日本側関係者に対して定期的なアンケート調査等を実施する必要がある。但し、そうした調査において意味のある実績値を取得するためには、アンケート回答者、あるいはアンケート回答者が報告を受ける各機関の職員が、その国における JDS 帰国留学生が誰であるか常に認識している必要がある。

- 二国間関係強化などのインパクトの発現に関する実績把握については、日本側や相手国政府の関係機関・部門からアンケート等調査を行う必要があり、継続的かつ全対象国で統一したモニタリングの仕組みを構築することが重要である。

成果指標の横断的な実績モニタリングについては、以下のような仕組みとすることが有効であると考える。

- 成果指標の実績をモニタリングするために、5 年毎程度で定期一斉調査を実施する。その中では、例えば、本基礎研究において実施した全帰国留学生向けのアンケート調査に加えて、新たな成果指標を採用する場合にはそれに応じた日本側関係機関向けなどのアンケート調査が必要になるかもしれない。
- 定期一斉調査を実施する際には、特に帰国留学生などがアンケートに回答する際の負担感を軽減するためにも、上記の「ブランド化」と一体化した仕組みを取り入れる。例えば、定期一斉調査を実施する年は 5 年に 1 度の「JDS Year」として数々のイベント等を開催し、モニタリング調査もその一環として実施することで、回答に関する関心の喚起や回答率の向上が期待できる。
- 「JDS Year」を設定する目的は、潜在的応募者への JDS の認知度向上とともに、帰国留学生の JDS に対する一体感を維持することである。企画の例としては、JDS Award の授与（直近の卒業生と、帰国留学生のそれぞれから素晴らしい活動をした人を表彰）、各国あるいは地域でのイベント実施（例えば、キルギス、ウズベク、タジキスタンの卒業生合同イベント）、対象国政府で高いポジションに就いた帰国留学生の記念講演、日本旅行の懸賞提供など。

表 7-2： JDS 事業の成果の種類と指標例

成果の主な 帰属先	成果・インパクトの種 類	指標(*1)		比較区分	重要度 (*2)	指標の定義 (例)	データ収集方法	備考
個人	学業	学位取得	成業率	国別	○	期間内成業者数/留学者数	エージェント	既存 (取得可能) 指標
		成績	GPA	国別/大学別?		留学生のGPA平均値	受入大学からの (平均値) 開示	大学間比較は可能か?
			Distinctionの比率	国別/大学別?		留学生のDistinction平均値	受入大学からの (平均値) 開示	大学間比較は可能か?
	社会活躍 (公務員)	復職	復職率	国別	○	復職者数/留学者数 (帰国1年後)	エージェント	既存 (取得可能) 指標
		継続勤務	残留率 (現職率)	国別	○	公務員数/留学時公務員数	エージェント	既存 (取得可能) 指標
		昇進	役職者数	国別	○	役職者の数 (公務員)	エージェント	既存 (取得可能) 指標
			役職者率	国別	○	役職者数/公務員数	エージェント	既存 (取得可能) 指標
		集積	占有度	組織 (部門) 別	○	JDS帰国在籍者数/正規職員数	エージェント、組織への確認	指定組織 (部門) を設定した場合、フォローが必須。
	占有度		国別		JDS帰国在籍者数/正規公務員数	エージェント、各国人事院等への確認	国全体の占有度は一般にかなり小さい。	
	社会活躍 (民間)	影響力※	企業・組織トップ率	国別	○	民間企業等でトップレベル (社長・副社長) の数/JDS民間在職者数	エージェント、帰国生アンケート	企業規模にはばらつきあり。
		二国間関係※	日本関連業務従事率	国別	○	民間企業等で日本関連業務従事者数/JDS民間在職者数	エージェント、帰国生アンケート	
	その他個人指標	収入※	収入増加率	国別		現在収入/留学前収入 (の平均)	帰国生アンケート (対照グループへのアンケート)	ベースライン、対照群の設定、政府・民間別データ収集等の考慮が必要
		家族の親日活動※	日本関連活動状況	国別		家族の日本関連活動有無 (日本語学習、日本イベント参加等)	帰国生アンケート	
組織 (相手国)	組織能力	組織ミッション対応	開発課題対応への貢献度	組織別/国別	○	組織マネジメントによるJDS帰国生の貢献度のスケール評価	主要対象機関向けアンケート	
		組織ニーズ対応※	組織の人材育成ニーズの充足度	組織別/国別		組織マネジメントによるJDS帰国生派遣による充足度のスケール評価	主要対象機関向けアンケート	
社会 (相手国)	開発へのインパクト	政策への反映※					開発指標の変化に対するJDS帰国留学生の貢献度をむすびつけることは困難。	
日本・相手国	二国間関係強化 (特に日本側へのインパクト)	政策形成・交渉	二国間外交・経済イシューへの関与度	国別	○	二国間外交・経済会合・交渉等においてJDS帰国生が相手国メンバーとして参加している件数・人数	日本大使館、日本の省庁 (本省) 向けアンケート	アンケート回答者がJDS帰国留学生を常に認識している必要がある。
		ODA事業	日本のODA事業への関与度	国別	○	日本のODA事業においてJDS帰国生が相手国政府C/P等のメンバーとして携わっている案件数・人数	日本大使館、JICA事務所 (現地関係者) 向けアンケート	アンケート回答者がJDS帰国留学生を常に認識している必要がある。
		情報収集 (政策実施促進)	JDS生の業務への活用	国別		業務においてJDS帰国生を通じて個別情報を収集したか否か。した場合、その有用性のスケール評価。	日本大使館、日本の省庁 (本省)、JICA事務所 (現地関係者) 向けアンケート	アンケート回答者がJDS帰国留学生を常に認識している必要がある。
		(プロセス指標)	日本政府関係者とJDS生との公式接触機会	国別	○	公式な関連イベント・セミナー等の回数	JICA事務所、エージェント向けアンケート	
		(プロセス指標)	日本企業関係者とJDS生との公式接触機会	国別	○	公式な関連イベント・セミナー等の回数	JICA事務所、エージェント向けアンケート	

成果の主な 帰属先	成果・インパクトの種 類	指標		比較区分	重要度 (注)	指標の定義 (例)	データ収集方法	備考
受入大学 (日本)	教員へのインパクト	研究活動促進※	各教員の研究活動における JDS生の貢献度	大学別		JDS生の指導教員によるJDS受入が研究活動に もたらした影響のスケール評価	教員向けアンケート	個別要素としては、指導したJDS生数、JDS 生との共同研究件数・論文数、JDS留学生を 契機とした研究対象国・テーマの広がり等が 考えられるが、指標として一律に設定するの は難しいのではないかと。
	研究科/大学へのイン パクト	組織運営促進※	研究科・大学の組織運営に おけるJDS受入の貢献度	大学別		研究科・大学のマネジメントによるJDS受入が 組織運営にもたらした影響のスケール評価	研究科・大学向けアンケート	個別要素としては、JDS受入開始による英語 化促進 (英語講義・プログラム・対応教員/ 職員、組織整備)、留学生増加、留学生出身 国の増加、提供するプログラムの拡充・充 実、他のプログラムや新規事業への影響、他 学生 (日本人等) の態度・業績への影響、等 が考えられるが、指標として一律に設定する のは難しいのではないかと。
地域社会 (日本)	国際交流	交流活動促進※						副次的インパクトであり、指標の一律設定は困 難。

注：(\*1) ※を付した指標は、ロジックモデルにおいて想定する直接的な効果から外れる副次的効果に対応する指標。(\*2) ○は、実効性、有効性等から重要度が高いと考えられる指標 (調査チームの提案)。

出所：調査チーム

## 7-5 入口・出口戦略の考え方

2000年度の2か国から始まったJDS事業の受入国は、2019年度には16か国になり、今後更に増加が見込まれている。これまで述べた通り、JDS事業を取り巻く国際的な奨学金プログラムの活発化や競争激化、各送り出し国内におけるニーズ状況などの環境が変化する中で、JDSは事業存続のためにも基本的な考えとして**対象国の拡大よりもプログラムの充実化を指向すべき**である。

しかしながら、諸状況により新規対象国の取り込みや、実施中の国におけるプログラムの移行を検討する場合について、以下を試案として提示する。

### (1) 新規対象国の検討時

日本が当該国・機関において目指すべきクリティカルマスの形態をイメージした上で、上述のようなJDSによるターゲット明確化の実現可能性（日本・JICAの他の留学事業との役割分担の可能性を含む）、対象国における公務員のキャリアシステムの状況を踏まえ、その実現可能性が高いかどうかで判断する。

クリティカルマスについては、まずは何のためにその形成を目指すのかを関係者が確認する必要がある。一義的には、当該組織が直面している開発課題に関して、適切な知識・スキルを日本で修得しながらJDS帰国留学生が単独では対応が難しいものについて、組織的な意思決定や行動につなげやすい環境を作り出すことによって、課題解決を日本が後押しすることが考えられる。但し、政府の重要機関で働く将来のリーダーとなる人材の育成と日本との関係強化という側面からJDS事業を捉えた場合には、相手国政府の中核において日本に親和的な人々がコレクティブな形で影響力を増すことに重点を置くことも十分に考え得る。どのような選択をするかは対象国の状況や、その時点での日本との関係等によっても当然に異なるため、その見極めが必要となる。その後、イメージすべきクリティカルマスの形態は以下のとおりである。一般的に、国全体のレベルで全公務員に占めるJDS帰国生の割合は小さく、組織の意思決定に大きな影響を及ぼす大規模グループ（例えば30%）の形成は、例外的なケースを除いて現実的には難しい。実現可能な形態としては、以下が考えられる。

- ① 重要省庁のトップ層が横断的にJDS帰国留学生となるようなマス形成。キルギスはその事例であるが、それが見込める国は非常に限られている。
- ② 特定機関・部門をターゲットにした集中戦略。
- ③ 昇進可能性の高い優秀候補者の受入れを愚直に続けること。結果的にマス形成につながるかもしれないが、長期間を要する可能性もあり、目標年次を設定することは難しい。

### 【試案】

下記のA.またはB.のいずれかを検討する。

- A. 政治・経済の大きな変革期にある国：クリティカルマスの形態①を目指して中枢行政官を集中育成する。
- B. それ以外の国：形態③あるいは②を目指す。

ターゲット明確化の実現可能性と公務員システムの状況の判断は、以下のステップで行う。

### ステップ1： JDSによるターゲット明確化が可能かどうか

要件：

- 1) 国費留学（→大学・民間人材の育成）、技術協力・研修事業（→セクター人材の育成）が活発に実施されており、JDSが政策担当の中核人材育成に集中できる状況がある。（役割分担が期待できる）
- 2) 無償資金協力においてインフラや大型機材などのハード整備のニーズが一巡し、人材育成のニーズが相対的に高まっている。
- 3) JDS事業として留学生に入念な対応を行うことができる体制がある（JICA事務所の存在など）

### ステップ2： 公務員のシステムの状況の確認

要件：

- 1) 特定キャリアトラック（カドレなど）がある
- 2) 省庁間・地域間などの異動可能性が少ない
- 3) 昇進しやすい（修士号の必要性、ポスト公募制の採用、職員規模が小さいなど）
- 4) 民間への流出が少ない（公務員の魅力が大きい）
- 5) 若手人材が継続的に供給されている
- 6) 他の奨学金による留学機会が少ない

(注) 上記を全て満たす必要があるという意味ではない。

### (2) プログラム移行の検討時

人材育成事業ではそのインパクト発現のためには一旦開始したら継続することが重要であり、本基礎研究において検証した多くの対象国の状況からもそれが示唆された。対象国拡大よりも現在の実施国におけるプログラムの充実化を指向すべきという上述の基本的な考え方からも、現在実施中の国におけるJDS事業の継続が前提となる。その上で、対象国の環境変化や戦略性強化等の観点から、実施スキームを含む事業の基本的枠組みの移行が検討される場合のシナリオを試案として以下に提示する。

JDS事業の二つの目的がそれぞれ焦点とする対象人材には違いがあり、ここではそれを踏まえて事業移行のイメージを検討する。それぞれの目的が対象とする人材と機関は以下のとおりである。

【目的1】指導者などとして二国間関係を担うハイレベルの政策担当者の育成（事務次官等）：

政策官庁、政策担当部門、社会科学系、中央政府機関が対象となる。

【目的2】開発課題解決に貢献する専門知識を備えた中核行政官の育成：

上記の政策官庁等に加えて、セクター官庁、自然科学系、研究機関・大学、地方政府が対象となる。

国別開発協力方針に沿って重点分野が設定されている現在のJDSの枠組みは、【目的2】の考え方に力点を置いていると考えられる<sup>60</sup>。一方、無償資金協力を終了し現在外務省予算によりJDSの呼

<sup>60</sup> もちろん、現在のJDS事業実施においても両者の目的が追求されており、ここでは実態としての相対的な比重

称を引き継ぎ実施されている中国の事業（中国若手行政官等長期育成支援事業、通称：JDS 中国）では、実質的に二国間・外交関係強化に焦点が置かれている。

【試案】

一般的には途上国の所得向上につれてドナーが対応すべき開発課題が減っていくことから、JDSにおいても、事業の継続と共に、それに対応して対象機関・人材の焦点をシフトしていく必要があると考えられる。その考え方を表 7-3 に示した。

相手国において A→B→C の順で移行すると想定した。各国で広く開発課題に対応する現在の JDS 事業は A. に主軸を置いているといえる。C. は外交効果への期待に主軸を置いた形態で、現在の中国 JDS が当てはまる。中国 JDS は、両国の意向により後継プログラムが実施されており、日本が無償資金協力の時代と同規模の留学生の受け入れのための費用負担を行っている（非 ODA）。B. はその過渡期の形態で、より選択的に開発課題に対応するとともに、JDS を継続する代わりに日本の立場から重要なイシューについて特定の対象機関・部門等の特別枠を作る、両国で費用分担による運営を検討することなどが考えられる。

A. から B. への移行検討のタイミングとしては、対象国の中進国入りなどの経済発展の度合いの他、開発課題に取り組む若手行政官の留学ニーズが恒常的に低下していること、また日本側が特別枠により特定の人材を育成する経済・外交的なメリットが特に大きいと考えられる状況であることなどが考えられる。

表 7-3： JDS 事業の移行イメージ（案）

相手国の段階（仮想）	A. 多くの開発課題 （国別開発協力方針に沿った枠組み） ＝現在の JDS	B. 開発課題＋日本にとっての重要イシュー	C. 政治・経済・外交上の重要国 （中国など）
人材育成の焦点	その国の開発課題に取り組む公務員の中核人材育成 （開発課題への対応）	その国の開発課題に影響をもつ公務員の中核人材育成 （開発課題＋日本の国益）	日本との架け橋となる行政官の育成 （外交効果への期待）
JDS が担うべきターゲット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 広く公募</li> <li>・ 若手行政官（政策官庁、セクター官庁）、大学教員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政策官庁、政策部門に対象機関を限定し公募</li> <li>・ 枠は縮小、あるいは相手国と日本の費用分担導入</li> <li>・ 日本特別枠による対象機関・部門の指定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 両国の合意により決定した省庁・機関・部門</li> <li>・ 両国の合意により費用負担・分担を決定</li> </ul>

出所：調査チーム作成

について述べている。また、既述のとおり、2018 年度より「JICA 開発大学院連携プログラム」の下で、知日派・親日派のリーダーとなる人材育成及び二国間関係強化を目指すことが改めて打ち出されており、現在の JDS 事業においても【目的 1】がより明確化されつつあるといえる。

また、上記の移行パターンには必ずしも一致しないが、中国以外の JDS 卒業国であるインドネシアでは、JDS 終了時期に開始された円借款「高等人材開発事業 (III)」によって行政官の学位取得のための日本留学プログラムが実施され、現在はフェーズ IV を継続中である。高等人材開発事業はその前身事業にさかのぼれば 1980 年代より公務員の人材育成を目的とした円借款事業として同国で実施されてきた経緯があり、終了した JDS 事業がそのまま円借款事業に移行したものではないが、仮に今後円借款事業として JDS の実施が検討される場合に参考になる点があるものと思われる。インドネシア「高等人材開発事業」及び中国 JDS の概要を BOX に示した。

#### BOX. JDS 事業「卒業国」における事例

JDS 事業（無償資金協力）が終了したインドネシア及び中国において、その後日本政府が実施してきた行政官向けの日本の大学における学位取得プログラムの概要と、今後 JDS 事業のスキーム移行が検討される際に有用と思われる留意点を関係者からの情報収集等をもとに以下に示す。

国名	インドネシア
事業名	高等人材開発事業（第4期）（有償資金協力）
経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>インドネシアの JDS 事業は 2006 年度受入をもって終了。高等人材開発事業（PHRDP）は第1期事業が 1990 年度より実施されており、JDS 事業の終了時期に第3期事業（PHRDP-3）（2005～2015 年度）が開始された。現在、第4期事業（PHRD-4）を実施中（2013～2020 年度予定）。</li> </ul>
活動の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的：中央・地方政府において政策企画に携わる人材対象に日本・インドネシアで学位プログラム並びに短期研修を実施し、公共政策の企画・実践力強化を目指す。また、高度な知識を有する人材育成を図り、中央・地方行政能力の向上に寄与する。</li> <li>実施機関：国家計画開発省（BAPPENAS）。留学生の所属機関は BAPPENAS に限らず、地方開発計画庁（BAPPEDA）、セクター省も含まれる。</li> <li>研究分野：開発計画、行政。</li> <li>日本における学位取得プログラム             <ul style="list-style-type: none"> <li>①修士リンケージ：1 年次インドネシア・2 年次日本のダブルディグリー。 尼国 5 大学、日本 13 大学。649 人（7 バッチ合計）</li> <li>②修士レギュラー：日本の大学院（2 年間）。34 人（6 バッチ合計）</li> <li>③博士：日本の大学院（3 年間）。15 人（4 バッチ合計）</li> </ul> </li> <li>日本の大学院（いずれも英語プログラム）への応募・選定は、留学生と大学院との間で直接行う。大学の選択はリンケージの場合は提携先大学に限られるが、それ以外は指定されていない。</li> <li>待遇：奨学金額は現在の国費留学生の水準より若干良い。JDS の特別プログラムのように受入留学生数に応じて定額予算が大学に支払われる仕組みではない。</li> </ul>
活動の特徴	<p>本事業において現在実施されている活動の中で、JDS 事業との対比において特徴として挙げられるものは以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>実施機関のコンサルタント（インドネシア企業）の下請けとして、日本の団体が</li> </ul>

	<p>留学生の来日や滞在中の支援業務を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日本の行政官との交流、インターンシップなどのプログラムはこれまで実施していない。各留学生を集めた合同プログラムとしては、実施機関関係者や大臣が来日する折にワークショップ開催などの事例があるが、事業予算には含まれていない。</li> <li>留学生の帰国後の活動として、PHRD-4 ではコンサルタントの業務として帰国留学生の調査が含まれているが、これまでの同事業における帰国留学生のデータベース整備などは行われていない。</li> </ul>
教訓・留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国で個別の円借款事業として奨学金事業が行われる場合には、選考枠組み、待遇・条件、来日中の活動内容・予算等は、借入国政府との取り決め次第で大きく異なり得る。留学中の合同プログラムや日本側機関との交流などの活動に事業内でどれだけリソースを確保するかも実施機関の意欲や意思が影響する。</li> <li>実施機関の能力や体制が不十分だと、事業実施（留学生の選抜、データベース管理、問題発生時の対処等）に困難が生じる。</li> <li>手続き上の問題として、一旦インドネシア政府国庫に入れられた資金のデータベースに時間がかかることがあり、留学生への奨学金支払いが遅延するリスクがある。</li> </ul>

出所：事業事前評価表、事業関係者への聞き取り等より調査チーム作成

国名	中国
事業名	中国若手行政官等長期育成支援事業（一般会計政府事業）
経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>無償資金協力による JDS 事業（以下、無償 JDS）は 2012 年度受入をもって終了。本事業は一般会計政府事業（非 ODA）として 2013 年度に受入開始。</li> <li>無償 JDS の終了は予め決定されていた。中国側カウンターパートより継続への強い要望があり、外務省地域課の交流事業の一環として引き続き実施することになった。</li> </ul>
活動の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>目的：優秀な中国人の若手幹部を日本の大学院（修士）で受入れ、日本の高度なシステムと専門知識を修得し、研究能力と政策の改善に資する。同時に、日中両政府の相互理解を促進。</li> <li>研究分野：経済・社会科学（法律、国際関係、公共政策）</li> <li>留学生の選考プロセス、待遇、特別プログラムなど基本的な枠組みは無償 JDS と類似。</li> <li>受入人数 28 名、受入大学 10 大学（2019 年募集）、対象機関 54 機関（中央・地方）</li> </ul>
活動の特徴	<p>本事業において現在実施されている活動の中で、JDS 事業との対比において特徴として挙げられるものは以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本事業の通称は「中国 JDS」であり、JDS の呼称が維持されている。</li> <li>事業の目的は日本理解・知日派育成が主体。そのため、プログラムの中にホームステイや日本の各省庁への訪問、日中行政官交流会（年 2 回）、日本の文化施設への訪問、帰国生の同窓会の中国での実施等が含まれている。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本の省庁や日本大使館の関心は高く、積極的に留学生・帰国生と関係を作ろうとする場合も多い。</li> </ul>
教訓・留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>無償資金協力事業の実施代理機関が、一般会計政府事業への移行時から実施事業者として受託していることにより、相手国側にとっても違和感なく、連続性をもって進められていると考えられる。但し、実施事業者は毎年競争入札により決定されている。</li> <li>「JDS」という呼称が無償資金協力時代から現在まで維持されていることにより、JDS の名の下に全ての帰国留学生が集まり、ネットワークを保つことができる。</li> <li>日本側機関がその価値を認識し働きかけを行う意欲が強いことが留学生の帰国後のネットワーク維持につながっている。</li> </ul>

出所：中国 JDS ウェブサイト、事業関係者への聞き取り等より調査チーム作成

**JICA Basic Study:  
Evaluation of Effectiveness on the JDS Program  
2019**

2019/11/1

The following questionnaire is designed for clarifying the output/outcome of JDS and for analyzing the contributing/inhibiting factors. Your input is very important for us to make our study results more effective.

When answering, you will find that most of the questions are in the form of a 5-point scale rating. For a question with the 5-point scale rating, please select the number from 1 to 5 that best describes your opinion with respect to each of the statements and write it in the appropriate box.

Please follow the instructions carefully for each question and answer as many as possible.

We highly appreciate your kind understanding and cooperation in answering the following questions.

**Please enter your answers in the colored spaces.**

**1 Your Personal Information (Please write in English.)**

1) E-mail address:		2) Country:	
3) Name:	Last name (Surname)	Middle name	First (Given) name
4) Gender (Male=0 Female=1):			
5) Age (at present):		6) Age (at time of participation):	
7) Name of University (which you went to in JDS Program)			
8) Name of Supervisor in the University			
9) Sub-program (area)			

**2 Preparation for the JICA JDS Program**

2.1 I applied for the JDS Program through the public recruitment process. 1. yes 2. no .....

2.2 I applied for the JDS Program through endorsement from the work place to which I belonged when I applied. 1. yes 2. no .....

2.3 To what degree did the following factors affect your decision to participate in the JICA JDS Program ?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somewhat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somewhat Agree		Strongly Agree

- 1) I was interested in coming to Japan for its strong economy and high level of technology .....
- 2) The level of research in my field of specialization is high in Japan. ....
- 3) I was interested in Japanese culture/language/history. ....
- 4) I feel peace of mind as Japan is a country within Asia. ....
- 5) I required new knowledge and skills in performing my job. ....
- 6) For my future promotion. ....
- 7) I wanted to obtain a Master's degree. ....
- 8) I was interested in the contents of the JDS Program. ....
- 9) Full scholarship offered by the Japanese government. ....
- 10) Colleagues and/or friends also studied in Japan. ....
- 11) My supervisor/organization advised me to participate in the JDS Program. ....
- 12) My supervisor and/or colleagues also joined the JDS Program. ....
- 13) My organization/the government would have reserved my position in the same organization or similar organization after completing the JDS Program. ....
- 14) I collected information about universities when choosing the university I went on to. ....

2.4 Prior to your participation in the JDS Program, did you get information about the JDS program from any ex-participants in your country? .....

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Slightly		Somewhat		Considerably		Completely

**2.5 Prior to your participation in the JDS Program, did you have options to apply for other scholarships?**

- |  |       |                      |
|--|-------|----------------------|
| 1. Yes, I had options, and I applied for other programs.       | ..... | <input type="text"/> |
| 2. Yes, I had options, but I did not apply for other programs. | ..... | <input type="text"/> |
| 3. No, I had not other options.                                | ..... | <input type="text"/> |

**3 Contents and system of the JDS Program**

**3.1 How would you evaluate the JDS Program regarding the following points?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somewhat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somewhat Agree		Strongly Agree

- |  |       |                      |
|--|-------|----------------------|
| 1) The application and selection process was simple and clear.   | ..... | <input type="text"/> |
| 2) The pre-departure support was sufficient.   | ..... | <input type="text"/> |
| 3) The support by the executing agency (JICE /JDS) during my stay in Japan was excellent.                            | ..... | <input type="text"/> |
| 4) The living environment in Japan was good.   | ..... | <input type="text"/> |
| 5) The course offered by the university was relevant to my research topic.   | ..... | <input type="text"/> |
| 6) I had opportunities to get direct experiences such as site-visits, practical training, discussions and workshops. | ..... | <input type="text"/> |
| 7) I was satisfied with my university's support for foreign students.  | ..... | <input type="text"/> |
| 8) The university offered many class subjects in English related to the field of my research.                        | ..... | <input type="text"/> |
| 9) My supervisor guided my research with detailed comments.  | ..... | <input type="text"/> |
| 10) My supervisor understood the development issues in my country.   | ..... | <input type="text"/> |
| 11) My supervisor guided my research in English well.  | ..... | <input type="text"/> |
| 12) I often discussed my research topic with classmates.   | ..... | <input type="text"/> |
| 13) I often discussed about my country and Japan with classmates.  | ..... | <input type="text"/> |
| 14) It was easy for me to finish my studies during stay in Japan.  | ..... | <input type="text"/> |
| 15) I was satisfied with the JDS Program as a whole.   | ..... | <input type="text"/> |

**4 Impact of the JDS Program**

**4.1 Change in your competencies as a result of participation in the JDS Program**

**How would you rate your changes in competencies after completing the JDS Program?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somewhat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somewhat Agree		Strongly Agree

- |   |       |                      |
|---|-------|----------------------|
| 1) I have become more aware of my country's development-related problems. | ..... | <input type="text"/> |
| 2) I have improved my negotiation and discussion skills.                  | ..... | <input type="text"/> |
| 3) I have enhanced my analytical abilities.                               | ..... | <input type="text"/> |
| 4) I have improved my problem-solving skills.                             | ..... | <input type="text"/> |
| 5) I have more confidence in my own abilities.                            | ..... | <input type="text"/> |
| 6) I have enhanced my leadership abilities.                               | ..... | <input type="text"/> |
| 7) I have improved my ability to communicate my own viewpoint clearly.    | ..... | <input type="text"/> |

**4.2 How would you agree regarding the following points?**

- |  |       |                      |
|--|-------|----------------------|
| 1) In my master's studies, I sufficiently analyzed the current issues in my organization and sector.   | ..... | <input type="text"/> |
| 2) I think that my master's studies could contribute to practical and effective actions in my country. | ..... | <input type="text"/> |
| 3) I achieved my initial objectives and goals through my participation in the JDS Program.             | ..... | <input type="text"/> |
| 4) I could expand my international network of experts through the JDS Program.                         | ..... | <input type="text"/> |

**4.3 Applicability of the knowledge and skills acquired through the JDS Program**

- |  |           |                      |
|--|-----------|----------------------|
| 1) How much of the JDS Program contents did you acquire as a whole?<br>Please answer in terms of percentage and write the number in the box.       | ..... (%) | <input type="text"/> |
| 2) How much knowledge/skills acquired through the JDS Program are you currently utilizing in your work?<br>Please write the number (%) in the box. | ..... (%) | <input type="text"/> |

3) Have you had the opportunity to report on life in Japan to your colleagues?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Often		Always

.....

4) Have you shared the contents of your research in your department/organization after returning to your country?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Slightly		Somewhat		Considerably		Completely

.....

5) Which areas of knowledge and skills that you acquired in Japan do you think have contributed to your department, organization or country?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somewhat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somewhat Agree		Strongly Agree

- a. introduction of Japanese discipline (hard work, punctuality, etc.) in your working place .....
- b. working on your supervisor/organization to develop/establish any policy/system after returning to your country .....
- c. projects that you proposed have been implemented in your organization .....
- d. establishment or improvement of policies and systems by national and/or local government .....
- e. establishment or improvement of the mechanism/system and management of organizations .....
- f. establishment or improvement of methods and techniques used at your work place .....

6) What are the contributing factors for applying your knowledge and skills acquired in Japan?

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somewhat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somewhat Agree		Strongly Agree

- a. The mandate of the department/division to which I belong matches my expertise .....
- b. My manager's understanding of my expertise .....
- c. My continuous efforts/study after JDS .....

**5 Contact/communication with Japanese or Japanese organizations**

**5.1 During your stay in Japan, did you network with Japanese people?**

I networked with;

- 1) Japanese government officials
- 2) Japanese private enterprise staffs
- 3) My university/university professors

1. yes	2. no	.....
1. yes	2. no	.....
1. yes	2. no	.....

**5.2 After completing the JDS Program, do you continue to have contact with any Japanese people or organization you met during the JDS Program?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Often		Always

I maintain contact with:

- 1) Japanese government officials .....
- 2) Japanese local government officials .....
- 3) Japanese private enterprise staffs .....
- 4) Japanese NGO .....
- 5) my university /university's professors to ask advice about work-related matters. ....
- 6) Japanese friends to ask advice about work-related matters .....
- 7) Japanese people to get advice or information to facilitate my job or further research .....
- 8) Japanese people to get new information about Japan .....

**5.3 How much do you agree regarding the following sentence?**

I have participated in an activity that is intended to reinforce the cooperative relationship between my country and Japan. ....

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Often		Always

**6 Have you changed your perception of Japan due to joining the JDS Program?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly Disagree		Somewhat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somewhat Agree		Strongly Agree

- 1) My trust in Japan and the Japanese people has increased. ....
- 2) I have gained a deeper understanding of Japanese society and culture. ....
- 3) My interest in working with Japanese people has increased. ....

**7 Relation with JICA/JDS participants after the JDS Program**

**7.1 Are you a member of the alumni organization of JICA /JDS participants?**  1. yes 2. no

**7.2 What impressions do you have of the alumni of JICA training/JDS participants?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Strongly disagree		Somewhat disagree		Neither agree nor disagree		Somewhat agree		Strongly agree

- 1) I look forward to the alumni event. ....
- 2) I can exchange useful information with alumni members. ....
- 3) Events organized by the alumni are meaningful. ....
- 4) Being a member of the alumni is advantageous for me. ....

**7.3 How are you currently involved with the alumni of ex-participants of the JDS Program?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Often		Always

- 1) I attend the regular meetings of the alumni. ....
- 2) I participate in events that introduce Japanese culture. ....
- 3) I exchange information on Japan with other alumni members. ....
- 4) I exchange knowledge and skills obtained in Japan with other alumni members. ....
- 5) I propose activities applying knowledge and skills obtained in Japan (to JICA alumni). ....

**7.4 After completing the JDS Program, do you continue to have any connection with JICA's activities?**

1	----	2	----	3	----	4	----	5
Not at all		Occasionally		Sometimes		Often		Always

- 1) I work as a counterpart for JICA projects or for experts. ....
- 2) I work as a volunteer counterpart. ....
- 3) I consult or contact the JICA office about projects. ....
- 4) I participate in events or training/seminar programs organized by JICA. ....

**8 What do you think are the most attractive aspects of the JDS Program as compared with other scholarship programs?**

Please choose the 5 aspects you think are the most attractive among the alternatives shown below, and rank them in order of preference. Please write the appropriate number in the box. Rank "1" is the most

- # 1. Full scholarship is provided by the Japanese government.
- # 2. The JDS Program offers a variety of universities and courses of study.
- # 3. The JDS Program offers scholarships for master's and/or doctoral programs.
- # 4. The selection process is simple and transparent.
- # 5. After completion of the JDS Program, your position in the same organization or similar organization is still reserved.
- # 6. The JDS Program provides a pre-training course for life in Japan.
- # 7. The executing agency (JICE/JDS) gives support and monitoring not only for study but also for daily life from arriving in, until leaving Japan.
- # 8. Participants acquire both new knowledge and skills of their own country's development-related problems and of Japanese society and culture.
- # 9. Participants expand their network of experts between Japan and their countries through the JDS Program.

Rank	#
1st	<input type="text"/>
2nd	<input type="text"/>
3rd	<input type="text"/>
4th	<input type="text"/>
5th	<input type="text"/>

**9 Change in your position**

9.1 Prior to your participation in the JDS Program, did your organization/the government guarantee to reserve your position in the same organization or similar organization after completing the JDS Program?

1. yes 2. no .....

9.2 Were you reinstated in your former position after completing the JDS Program?

1. yes 2. no .....

9.3 After completing the JDS Program, the follow-up support by my organization was sufficient.

<b>1</b>	----	<b>2</b>	----	<b>3</b>	----	<b>4</b>	----	<b>5</b>
Strongly Disagree		Somewhat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somewhat Agree		Strongly Agree

.....

9.4 I am currently assigned to a position involved in policy planning and institutional development related to the field of my research.

<b>1</b>	----	<b>2</b>	----	<b>3</b>	----	<b>4</b>	----	<b>5</b>
Strongly Disagree		Somewhat Disagree		Neither Agree nor Disagree		Somewhat Agree		Strongly Agree

.....

9.5 Change in your position/work in the workplace

Please describe the changes in your situation from prior to participation in the JDS Program up to the present.

- 1) The year of change : Please write the year of change in the box.
- 2) Workplace/department/ division
- 3) Position : Please write the job title you changed to.
- 4) Application : To what extent was it possible for you to apply the knowledge and skills you acquired in the JDS Program to the work?  
Please choose the appropriate answer for each work and write the number in the box.

<b>1</b>	----	<b>2</b>	----	<b>3</b>	----	<b>4</b>	----	<b>5</b>
Not at all		Slightly		Somewhat		Considerably		Completely

	1) Year	2) Workplace	3) Position : Job title	4) Application	
Prior to Participation				/	
Immediately after Completing JDS					
Subsequent works up to the present (Please add lines when necessary.)					

5) If you had not participated in the JDS Program, what do you think your position would be now? Please write the name of the position/job title that you think it would be now.

If you have any opinion or idea to improve the JDS program, please write freely.

**Thank you very much for your cooperation!**

添付資料2：帰国留学生質問票国別集計・分析結果

1 Your Personal Information

Appended table 1: Gender

Country	Male	Female	Total
Uzbekistan	54	7	61
Laos	111	45	156
Cambodia	153	31	184
Vietnam	115	102	217
Mongolia	50	79	129
Bangladesh	143	26	169
Myanmar	81	177	258
Philippines	60	94	154
Kyrgyz	38	22	60
Tajikistan	10	0	10
Sri Lanka	34	40	74
Ghana	30	7	37
Nepal	26	8	34
Total	905	638	1543

Appended table 2: Age at present

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	38.2	61	6.063
Laos	38.3	156	5.593
Cambodia	35.7	184	4.830
Vietnam	35.6	217	4.842
Mongolia	38.4	129	5.404
Bangladesh	40.4	169	5.470
Myanmar	38.9	258	6.527
Philippines	39.4	154	5.860
Kyrgyz	37.5	60	4.156
Tajikistan	35.1	10	5.705
Sri Lanka	40.7	74	3.744
Ghana	37.8	37	3.090
Nepal	37.5	34	3.719
Total	38.1	1543	5.630

Appended table 3: Age at time of participation

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	28.6	61	3.84
Laos	30.0	156	3.40
Cambodia	28.4	184	3.71
Vietnam	28.0	217	2.54
Mongolia	29.9	129	3.65
Bangladesh	33.0	169	3.33
Myanmar	32.0	258	4.21
Philippines	31.8	154	4.62
Kyrgyz	30.7	60	3.21
Tajikistan	30.6	10	3.98
Sri Lanka	35.9	74	2.70
Ghana	33.9	37	2.64
Nepal	34.7	34	3.61
Total	30.8	1543	4.21

2 Preparation for the JICA JDS Program

Appended table 4:

Number of years since completing JDS Program(2019 - Completing year )

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	7.63	61	5.09
Laos	6.69	156	5.03
Cambodia	5.50	184	4.51
Vietnam	5.78	217	4.52
Mongolia	6.70	129	4.73
Bangladesh	5.47	169	4.55
Myanmar	4.82	258	4.31
Philippines	5.49	154	3.95
Kyrgyz	5.05	60	3.56
Tajikistan	2.64	10	2.27
Sri Lanka	3.05	74	1.94
Ghana	2.15	37	1.56
Nepal	.62	34	0.41
Total	5.39	1543	4.47

Appended table 5:

I applied for the JDS Program through the public recruitment process.

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	46	14	60
Laos	113	36	149
Cambodia	154	27	181
Vietnam	192	23	215
Mongolia	103	22	125
Bangladesh	123	39	162
Myanmar	124	122	246
Philippines	99	51	150
Kyrgyz	47	12	59
Tajikistan	4	6	10
Sri Lanka	59	14	73
Ghana	27	7	34
Nepal	25	6	31
Total	1116	379	1495

Appended table 6:

I applied for the JDS Program through endorsement from the work place to which I belonged when I applied.

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	36	21	57
Laos	131	19	150
Cambodia	107	68	175
Vietnam	156	52	208
Mongolia	85	40	125
Bangladesh	148	20	168
Myanmar	234	22	256
Philippines	141	10	151
Kyrgyz	52	4	56
Tajikistan	10	0	10
Sri Lanka	71	3	74
Ghana	34	2	36
Nepal	30	2	32
Total	1235	263	1498

Appended table 7:

I was interested in coming to Japan for its strong economy and high level of technology.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.60	60	.867
Laos	4.59	156	.901
Cambodia	4.48	183	.824
Vietnam	4.61	216	.811
Mongolia	4.37	125	.980
Bangladesh	4.33	164	.998
Myanmar	4.42	257	.720
Philippines	4.56	153	.769
Kyrgyz	4.53	59	.953
Tajikistan	4.80	10	.422
Sri Lanka	4.51	74	.781
Ghana	4.54	35	.741
Nepal	4.38	32	.660
Total	4.49	1524	.844

Appended table 8:

The level of research in my field of specialization is high in Japan.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.42	60	.766
Laos	4.24	156	.932
Cambodia	4.27	183	.705
Vietnam	4.21	216	.836
Mongolia	4.20	125	.933
Bangladesh	4.12	161	.854
Myanmar	4.22	258	.780
Philippines	4.21	152	.866
Kyrgyz	4.23	60	.998
Tajikistan	4.20	10	.919
Sri Lanka	4.30	74	.903
Ghana	4.57	35	.655
Nepal	3.79	33	.927
Total	4.23	1523	.845

Appended table 9:

I was interested in Japanese culture/ language/history.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.64	59	.580
Laos	4.41	156	.894
Cambodia	4.31	183	.816
Vietnam	4.50	215	.785
Mongolia	4.07	125	.993
Bangladesh	4.48	166	.822
Myanmar	4.28	258	.749
Philippines	4.55	152	.726
Kyrgyz	4.40	60	1.045
Tajikistan	4.70	10	.483
Sri Lanka	4.53	74	.798
Ghana	4.28	36	.815
Nepal	4.41	32	.712
Total	4.40	1526	.825

**Appended table 10:**

I feel peace of mind as Japan is a country within Asia.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.20	59	1.063
Laos	4.44	156	.931
Cambodia	4.40	182	.909
Vietnam	4.25	216	.935
Mongolia	4.02	123	1.112
Bangladesh	4.23	164	1.064
Myanmar	4.46	258	.799
Philippines	4.51	153	.779
Kyrgyz	3.81	57	1.156
Tajikistan	4.00	9	1.118
Sri Lanka	4.47	74	.982
Ghana	4.03	36	1.183
Nepal	4.52	31	.724
Total	4.32	1518	.960

**Appended table 13:**

I wanted to obtain a Master's degree.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.61	61	.822
Laos	4.70	156	.838
Cambodia	4.63	181	.810
Vietnam	4.53	216	.824
Mongolia	4.51	124	.975
Bangladesh	4.17	165	1.097
Myanmar	4.61	258	.699
Philippines	4.75	153	.684
Kyrgyz	4.64	58	.788
Tajikistan	4.56	9	.726
Sri Lanka	4.34	74	1.024
Ghana	4.56	36	.735
Nepal	4.13	32	1.008
Total	4.54	1523	.864

**Appended table 16:**

Colleagues and/or friends also studied in Japan.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.25	57	1.392
Laos	3.59	155	1.127
Cambodia	3.28	182	1.289
Vietnam	3.57	213	1.154
Mongolia	3.06	122	1.386
Bangladesh	3.93	164	1.119
Myanmar	3.46	258	1.279
Philippines	3.58	153	1.201
Kyrgyz	3.40	57	1.400
Tajikistan	3.33	9	1.871
Sri Lanka	3.35	74	1.287
Ghana	3.17	36	1.384
Nepal	3.00	32	1.164
Total	3.47	1512	1.264

**Appended table 11:**

I required new knowledge and skills in performing my job.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.59	59	.561
Laos	4.65	156	.855
Cambodia	4.62	184	.707
Vietnam	4.51	216	.753
Mongolia	4.48	128	.956
Bangladesh	4.56	167	.804
Myanmar	4.67	258	.626
Philippines	4.64	152	.696
Kyrgyz	4.61	59	.743
Tajikistan	4.60	10	.516
Sri Lanka	4.68	74	.796
Ghana	4.86	36	.424
Nepal	4.26	34	.994
Total	4.60	1533	.755

**Appended table 14:**

I was interested in the contents of the JDS Program.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.49	59	.728
Laos	4.50	156	.823
Cambodia	4.47	181	.734
Vietnam	4.47	215	.790
Mongolia	4.32	122	.884
Bangladesh	4.37	166	.890
Myanmar	4.40	257	.712
Philippines	4.66	153	.680
Kyrgyz	4.52	58	.843
Tajikistan	4.11	9	.782
Sri Lanka	4.49	74	.798
Ghana	4.61	36	.688
Nepal	4.12	33	.927
Total	4.45	1519	.789

**Appended table 17:**

My supervisor/organization advised me to participate in the JDS Program.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.72	58	1.412
Laos	3.24	154	1.199
Cambodia	2.74	183	1.308
Vietnam	2.84	213	1.294
Mongolia	2.49	121	1.421
Bangladesh	3.04	160	1.307
Myanmar	3.39	254	1.258
Philippines	3.47	152	1.347
Kyrgyz	2.23	57	1.296
Tajikistan	2.44	9	1.667
Sri Lanka	3.00	74	1.293
Ghana	3.42	36	1.381
Nepal	2.81	32	1.401
Total	3.01	1503	1.349

**Appended table 12:**

For my future promotion.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.53	60	.700
Laos	4.34	155	.989
Cambodia	4.21	183	.877
Vietnam	4.19	215	.887
Mongolia	4.43	124	.912
Bangladesh	3.35	161	1.237
Myanmar	3.76	258	1.011
Philippines	4.36	153	.871
Kyrgyz	4.41	59	1.002
Tajikistan	4.40	10	.966
Sri Lanka	4.00	74	1.073
Ghana	4.28	36	.815
Nepal	3.13	32	1.314
Total	4.08	1520	1.040

**Appended table 15:**

Full scholarship offered by the Japanese government.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.68	59	.730
Laos	4.65	156	.856
Cambodia	4.69	182	.700
Vietnam	4.68	215	.751
Mongolia	4.68	125	.839
Bangladesh	4.74	168	.758
Myanmar	4.72	258	.631
Philippines	4.86	152	.569
Kyrgyz	4.50	58	.941
Tajikistan	4.50	10	1.080
Sri Lanka	4.51	74	.910
Ghana	4.81	36	.467
Nepal	4.39	31	1.054
Total	4.69	1524	.753

**Appended table 18:**

My supervisor and/or colleagues also joined the JDS Program.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.72	58	1.576
Laos	3.26	154	1.272
Cambodia	2.68	181	1.361
Vietnam	2.92	215	1.414
Mongolia	2.61	122	1.545
Bangladesh	3.47	159	1.400
Myanmar	3.28	256	1.339
Philippines	3.13	152	1.436
Kyrgyz	2.82	56	1.550
Tajikistan	2.44	9	1.667
Sri Lanka	3.14	73	1.251
Ghana	2.91	34	1.311
Nepal	2.50	32	1.545
Total	3.03	1501	1.423

**Appended table 19:**

My organization/the government would have reserved my position in the same organization or similar organization after completing JDS Program.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.51	59	1.569
Laos	3.43	155	1.304
Cambodia	3.44	182	1.518
Vietnam	3.53	216	1.367
Mongolia	3.34	123	1.546
Bangladesh	3.59	164	1.522
Myanmar	3.67	256	1.244
Philippines	3.65	153	1.295
Kyrgyz	3.81	58	1.444
Tajikistan	4.11	9	1.269
Sri Lanka	3.88	73	1.280
Ghana	4.03	35	1.224
Nepal	3.30	30	1.489
Total	3.57	1513	1.396

**Appended table 20:**

I collected information about universities when choosing the university I went on to.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.88	59	1.353
Laos	4.03	155	1.035
Cambodia	3.78	183	1.198
Vietnam	4.21	213	.997
Mongolia	3.69	121	1.334
Bangladesh	4.15	162	1.095
Myanmar	3.73	258	1.042
Philippines	4.01	153	1.091
Kyrgyz	4.08	59	1.149
Tajikistan	3.44	9	1.130
Sri Lanka	4.11	74	1.165
Ghana	3.28	36	1.560
Nepal	4.15	33	1.064
Total	3.94	1515	1.146

**Appended table 21:**

Prior to your participation in the JDS program, did you get information about the JDS Program from any ex-participants in your country?

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.22	60	1.585
Laos	3.61	154	1.249
Cambodia	3.44	182	1.408
Vietnam	3.23	213	1.496
Mongolia	2.76	128	1.596
Bangladesh	3.86	166	1.321
Myanmar	3.41	254	1.306
Philippines	3.10	153	1.531
Kyrgyz	3.17	60	1.475
Tajikistan	3.60	10	1.265
Sri Lanka	3.38	74	1.431
Ghana	2.17	35	1.562
Nepal	1.88	34	1.297
Total	3.29	1523	1.469

**Appended table 22:**

Prior to your participation in the JDS Program, did you have options to apply for other scholarships?

Country	Yes, I had options, and I applied for the other programs.	Yes, I had options, but I did not apply for other programs.	No, I had not other options.	Total
Uzbekistan	16	37	8	61
Laos	37	78	41	156
Cambodia	47	110	27	184
Vietnam	101	91	24	216
Mongolia	27	69	32	128
Bangladesh	63	97	9	169
Myanmar	38	126	92	256
Philippines	26	92	36	154
Kyrgyz	12	35	12	59
Tajikistan	1	7	2	10
Sri Lanka	13	53	8	74
Ghana	4	22	10	36
Nepal	6	27	1	34
Total	391	844	302	1537

### 3 Contents and system of the JDS Program

**Appended table 23:**

The application and selection process was simple and clear.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.64	61	.517
Laos	4.33	156	.904
Cambodia	4.41	184	.763
Vietnam	4.54	216	.746
Mongolia	4.71	127	.631
Bangladesh	4.25	169	1.022
Myanmar	4.27	257	.821
Philippines	4.28	154	.911
Kyrgyz	4.63	60	.688
Tajikistan	3.80	10	1.317
Sri Lanka	4.34	74	.880
Ghana	4.70	37	.463
Nepal	4.74	34	.618
Total	4.41	1539	.830

**Appended table 24:**

The pre-departure support was sufficient.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.89	61	.412
Laos	4.33	156	.966
Cambodia	4.46	184	.753
Vietnam	4.75	217	.684
Mongolia	4.83	129	.588
Bangladesh	4.78	169	.520
Myanmar	4.69	257	.570
Philippines	4.66	154	.649
Kyrgyz	4.77	60	.533
Tajikistan	4.40	10	.699
Sri Lanka	4.63	73	.697
Ghana	4.78	37	.584
Nepal	4.50	34	.707
Total	4.66	1541	.683

**Appended table 25:**

The support by the executing agency (JICE /JDS) during my stay in Japan was excellent.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.93	61	.309
Laos	4.67	156	.746
Cambodia	4.77	184	.507
Vietnam	4.77	217	.633
Mongolia	4.79	129	.595
Bangladesh	4.82	167	.518
Myanmar	4.73	257	.568
Philippines	4.92	154	.269
Kyrgyz	4.80	60	.659
Tajikistan	4.50	10	.972
Sri Lanka	4.70	74	.635
Ghana	4.84	37	.374
Nepal	4.68	34	.475
Total	4.78	1540	.567

**Appended table 26:**  
The living environment in Japan was good.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.92	61	.277
Laos	4.66	156	.714
Cambodia	4.76	184	.520
Vietnam	4.75	216	.619
Mongolia	4.65	129	.736
Bangladesh	4.89	169	.429
Myanmar	4.77	257	.498
Philippines	4.90	153	.340
Kyrgyz	4.78	60	.666
Tajikistan	4.50	10	.707
Sri Lanka	4.70	74	.677
Ghana	4.89	37	.315
Nepal	4.88	34	.327
Total	4.78	1540	.559

**Appended table 29:**  
I was satisfied with my university's support for foreign students.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.70	61	.587
Laos	4.52	156	.758
Cambodia	4.45	184	.801
Vietnam	4.60	217	.701
Mongolia	4.59	129	.746
Bangladesh	4.76	168	.602
Myanmar	4.56	256	.654
Philippines	4.77	154	.469
Kyrgyz	4.77	60	.647
Tajikistan	3.90	10	1.370
Sri Lanka	4.49	73	.835
Ghana	4.73	37	.608
Nepal	4.47	34	.662
Total	4.60	1539	.699

**Appended table 32:**  
My supervisor understood the development issues in my country.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.46	61	.886
Laos	4.33	156	.925
Cambodia	4.42	184	.743
Vietnam	4.48	217	.800
Mongolia	4.51	128	.860
Bangladesh	4.53	169	.831
Myanmar	4.53	258	.723
Philippines	4.56	154	.685
Kyrgyz	4.53	60	.853
Tajikistan	4.90	10	.316
Sri Lanka	4.59	74	.720
Ghana	4.65	37	.676
Nepal	4.71	34	.579
Total	4.50	1542	.787

**Appended table 27:**  
The course offered by the university was relevant to my research topic.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.64	61	.684
Laos	4.42	156	.745
Cambodia	4.25	183	.772
Vietnam	4.41	216	.729
Mongolia	4.44	129	.838
Bangladesh	4.49	169	.725
Myanmar	4.43	255	.711
Philippines	4.69	154	.476
Kyrgyz	4.32	60	.892
Tajikistan	3.60	10	1.506
Sri Lanka	4.55	74	.813
Ghana	4.70	37	.618
Nepal	4.29	34	.799
Total	4.45	1538	.748

**Appended table 30:**  
The university offered many class subjects in English related to the field of my research.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.59	61	.668
Laos	4.42	156	.779
Cambodia	4.33	183	.827
Vietnam	4.40	217	.788
Mongolia	4.44	128	.858
Bangladesh	4.50	169	.832
Myanmar	4.42	256	.788
Philippines	4.67	153	.594
Kyrgyz	4.35	60	.840
Tajikistan	3.80	10	.919
Sri Lanka	4.42	73	.848
Ghana	4.83	36	.507
Nepal	4.15	34	.958
Total	4.45	1536	.794

**Appended table 33:**  
My supervisor guided my research in English well.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.74	61	.728
Laos	4.56	156	.772
Cambodia	4.58	183	.721
Vietnam	4.68	216	.744
Mongolia	4.67	128	.795
Bangladesh	4.73	168	.690
Myanmar	4.71	258	.574
Philippines	4.64	154	.614
Kyrgyz	4.75	60	.728
Tajikistan	4.90	10	.316
Sri Lanka	4.70	74	.716
Ghana	4.86	36	.351
Nepal	4.76	34	.654
Total	4.68	1538	.692

**Appended table 28:**  
I had opportunities to get direct experiences such as site-visits, practical training, discussions and workshops.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.51	61	.809
Laos	4.35	155	.888
Cambodia	4.39	183	.747
Vietnam	4.60	217	.770
Mongolia	4.53	129	.820
Bangladesh	4.53	167	.735
Myanmar	4.36	256	.779
Philippines	4.60	153	.691
Kyrgyz	4.35	60	1.005
Tajikistan	4.20	10	.789
Sri Lanka	4.39	74	.919
Ghana	4.47	36	1.000
Nepal	3.88	34	1.225
Total	4.45	1535	.820

**Appended table 31:**  
My supervisor guided my research with detailed comments.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.69	61	.743
Laos	4.49	156	.823
Cambodia	4.58	184	.681
Vietnam	4.65	217	.775
Mongolia	4.64	129	.780
Bangladesh	4.71	167	.697
Myanmar	4.62	258	.685
Philippines	4.66	154	.607
Kyrgyz	4.63	60	.802
Tajikistan	4.70	10	.675
Sri Lanka	4.64	74	.769
Ghana	4.81	37	.397
Nepal	4.68	34	.684
Total	4.63	1541	.721

**Appended table 34:**  
I often discussed my research topic with classmates.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.08	61	.971
Laos	4.19	155	.823
Cambodia	4.01	184	.826
Vietnam	4.09	217	.776
Mongolia	4.08	129	.989
Bangladesh	4.36	168	.815
Myanmar	4.19	257	.761
Philippines	4.27	154	.759
Kyrgyz	4.25	60	.876
Tajikistan	4.10	10	1.101
Sri Lanka	4.16	74	.777
Ghana	4.54	37	.730
Nepal	4.18	34	.797
Total	4.18	1540	.826

**Appended table 35:**

I often discussed about my country and Japan with classmates.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.27	60	.733
Laos	4.00	155	.845
Cambodia	3.90	182	.848
Vietnam	4.13	217	.812
Mongolia	4.02	128	.943
Bangladesh	4.60	167	.702
Myanmar	4.14	257	.708
Philippines	4.47	154	.649
Kyrgyz	4.27	60	.800
Tajikistan	4.50	10	.527
Sri Lanka	4.32	74	.829
Ghana	4.46	37	.650
Nepal	4.21	34	1.008
Total	4.20	1535	.813

**Appended table 36:**

It was easy for me to finish my studies during stay in Japan.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.26	61	.854
Laos	3.46	155	.928
Cambodia	3.79	183	.967
Vietnam	3.95	216	.944
Mongolia	4.14	128	.928
Bangladesh	4.61	166	.744
Myanmar	3.91	257	.919
Philippines	4.27	154	.817
Kyrgyz	4.10	60	.933
Tajikistan	3.44	9	1.509
Sri Lanka	4.49	74	.848
Ghana	4.62	37	.594
Nepal	4.50	34	.862
Total	4.07	1534	.952

**Appended table 37:**

I was satisfied with the JDS Program as a whole.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.89	61	.370
Laos	4.66	155	.725
Cambodia	4.77	183	.536
Vietnam	4.70	217	.712
Mongolia	4.82	129	.605
Bangladesh	4.80	167	.518
Myanmar	4.79	258	.492
Philippines	4.85	154	.358
Kyrgyz	4.87	60	.566
Tajikistan	4.40	10	1.075
Sri Lanka	4.77	73	.613
Ghana	4.81	37	.616
Nepal	4.76	34	.496
Total	4.78	1538	.576

#### 4 Impact of the JDS program

**Appended table 38:**

I have become more aware of my country's development-related problems.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.55	31	.624
Laos	4.45	95	.822
Cambodia	4.45	129	.586
Vietnam	4.48	145	.688
Mongolia	4.54	74	.762
Bangladesh	4.75	115	.475
Myanmar	4.51	186	.608
Philippines	4.74	104	.441
Kyrgyz	4.64	39	.668
Tajikistan	4.60	10	.516
Sri Lanka	4.61	74	.658
Ghana	4.76	37	.597
Nepal	4.82	34	.387
Total	4.57	1073	.632

**Appended table 39:**

I have improved my negotiation and discussion skills.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.71	31	.461
Laos	4.41	95	.779
Cambodia	4.40	129	.565
Vietnam	4.37	145	.790
Mongolia	4.57	74	.704
Bangladesh	4.63	115	.553
Myanmar	4.49	186	.590
Philippines	4.54	104	.573
Kyrgyz	4.72	39	.605
Tajikistan	4.70	10	.483
Sri Lanka	4.65	74	.650
Ghana	4.68	37	.626
Nepal	4.59	34	.500
Total	4.52	1073	.645

**Appended table 40:**

I have enhanced my analytical abilities.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.68	31	.475
Laos	4.52	95	.770
Cambodia	4.53	129	.531
Vietnam	4.55	145	.716
Mongolia	4.73	74	.604
Bangladesh	4.74	115	.497
Myanmar	4.53	186	.599
Philippines	4.74	104	.441
Kyrgyz	4.82	39	.556
Tajikistan	4.50	10	.850
Sri Lanka	4.78	74	.580
Ghana	4.86	37	.536
Nepal	4.65	34	.485
Total	4.64	1073	.602

**Appended table 41:**

I have improved my problem-solving skills.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.74	31	.445
Laos	4.51	95	.742
Cambodia	4.42	129	.569
Vietnam	4.50	145	.756
Mongolia	4.58	74	.722
Bangladesh	4.69	114	.500
Myanmar	4.49	186	.608
Philippines	4.65	104	.478
Kyrgyz	4.64	39	.668
Tajikistan	4.40	10	.966
Sri Lanka	4.70	74	.613
Ghana	4.84	37	.442
Nepal	4.47	34	.563
Total	4.57	1072	.629

**Appended table 42:**

I have more confidence in my own abilities.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.84	31	.374
Laos	4.58	95	.738
Cambodia	4.55	128	.559
Vietnam	4.53	143	.739
Mongolia	4.62	74	.696
Bangladesh	4.78	114	.416
Myanmar	4.68	186	.542
Philippines	4.73	104	.487
Kyrgyz	4.69	39	.614
Tajikistan	4.50	10	.527
Sri Lanka	4.84	74	.550
Ghana	4.84	37	.442
Nepal	4.76	34	.431
Total	4.67	1069	.589

**Appended table 43:**

I have enhanced my leadership abilities.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.65	31	.486
Laos	4.46	95	.755
Cambodia	4.37	128	.600
Vietnam	4.18	145	.831
Mongolia	4.38	74	.806
Bangladesh	4.60	115	.589
Myanmar	4.43	185	.681
Philippines	4.56	104	.605
Kyrgyz	4.54	39	.682
Tajikistan	4.30	10	.949
Sri Lanka	4.66	74	.688
Ghana	4.78	37	.479
Nepal	4.53	34	.563
Total	4.46	1071	.697

**Appended table 44:**

I have improved my ability to communicate my own viewpoint clearly.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.84	31	.374
Laos	4.51	95	.727
Cambodia	4.46	129	.559
Vietnam	4.48	145	.782
Mongolia	4.58	74	.740
Bangladesh	4.70	114	.514
Myanmar	4.54	185	.634
Philippines	4.69	103	.486
Kyrgyz	4.72	39	.605
Tajikistan	4.70	10	.675
Sri Lanka	4.69	74	.618
Ghana	4.86	37	.419
Nepal	4.59	34	.500
Total	4.59	1070	.630

**Appended table 47:**

I achieved my initial objectives and goals through my participation in the JDS Program.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.58	31	.564
Laos	4.43	95	.794
Cambodia	4.45	128	.626
Vietnam	4.49	144	.748
Mongolia	4.65	74	.711
Bangladesh	4.81	115	.417
Myanmar	4.49	184	.636
Philippines	4.56	103	.554
Kyrgyz	4.46	39	.682
Tajikistan	4.50	10	.707
Sri Lanka	4.61	74	.699
Ghana	4.73	37	.450
Nepal	4.53	34	.507
Total	4.55	1068	.648

**Appended table 50:**

How much knowledge/skills acquired through the JDS Program are you currently utilizing in your work?

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	76.55	31	20.58
Laos	79.75	92	15.15
Cambodia	69.83	125	19.50
Vietnam	75.85	142	17.15
Mongolia	83.33	70	15.51
Bangladesh	63.54	113	23.15
Myanmar	75.91	179	19.81
Philippines	76.05	100	21.58
Kyrgyz	66.67	36	22.46
Tajikistan	74.50	10	18.02
Sri Lanka	76.53	74	17.39
Ghana	71.92	36	23.70
Nepal	54.50	30	20.73
Total	73.65	1038	20.33

**Appended table 45:**

In my master's studies, I sufficiently analyzed the current issues in my organization and sector.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.39	31	.715
Laos	4.22	95	.788
Cambodia	4.18	128	.704
Vietnam	4.15	145	.811
Mongolia	4.34	73	.803
Bangladesh	4.37	115	.741
Myanmar	4.22	186	.657
Philippines	4.51	103	.684
Kyrgyz	4.15	39	.961
Tajikistan	4.40	10	.699
Sri Lanka	4.32	74	.778
Ghana	4.54	37	.767
Nepal	4.06	34	.919
Total	4.28	1070	.760

**Appended table 48:**

I could expand my international network of experts through the JDS Program.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.74	31	.514
Laos	4.25	95	.863
Cambodia	4.26	129	.734
Vietnam	4.44	145	.789
Mongolia	4.42	73	.744
Bangladesh	4.68	115	.570
Myanmar	4.39	185	.715
Philippines	4.63	103	.505
Kyrgyz	4.58	38	.722
Tajikistan	4.60	10	.699
Sri Lanka	4.54	74	.686
Ghana	4.81	36	.467
Nepal	4.68	34	.535
Total	4.48	1068	.709

**Appended table 51:**

Have you had the opportunity to report on life in Japan to your colleagues?

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.58	31	.620
Laos	4.17	95	.941
Cambodia	4.09	129	.833
Vietnam	4.12	145	.886
Mongolia	4.22	74	.955
Bangladesh	4.25	115	.897
Myanmar	3.99	184	.868
Philippines	4.29	103	.824
Kyrgyz	4.38	39	.847
Tajikistan	4.70	10	.675
	4.32	74	.760
Ghana	4.38	37	.861
Nepal	3.82	34	1.086
Total	4.18	1070	.880

**Appended table 46:**

I think that my master's studies could contribute to practical and effective actions in my country.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.52	31	.626
Laos	4.36	95	.798
Cambodia	4.36	129	.647
Vietnam	4.26	145	.773
Mongolia	4.50	74	.745
Bangladesh	4.64	115	.595
Myanmar	4.34	186	.720
Philippines	4.63	103	.542
Kyrgyz	4.44	39	.788
Tajikistan	4.60	10	.699
Sri Lanka	4.55	73	.708
Ghana	4.86	37	.347
Nepal	4.44	34	.613
Total	4.45	1071	.699

**Appended table 49:**

How much of the JDS Program contents did you acquire as a whole?

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	84.71	31	11.77
Laos	86.04	94	8.29
Cambodia	81.75	123	9.28
Vietnam	83.91	142	9.57
Mongolia	87.88	69	10.99
Bangladesh	83.93	114	11.23
Myanmar	82.04	180	13.17
Philippines	88.73	97	9.67
Kyrgyz	84.16	37	14.67
Tajikistan	79.44	9	17.04
Sri Lanka	86.73	74	7.92
Ghana	87.58	36	10.86
Nepal	77.50	30	10.57
Total	84.38	1036	11.02

**Appended table 52:**

Have you shared the contents of your research in your department/ organization after returning to your country?

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.42	31	.672
Laos	4.19	95	.891
Cambodia	4.05	129	.904
Vietnam	4.26	145	.780
Mongolia	4.30	74	.961
Bangladesh	4.01	115	.922
Myanmar	4.26	185	.897
Philippines	4.16	104	.871
Kyrgyz	3.90	39	1.071
Tajikistan	4.60	10	.843
Sri Lanka	4.20	74	.876
Ghana	3.97	37	1.258
Nepal	3.44	34	1.260
Total	4.15	1072	.927

**Which areas of knowledge and skills that you acquired in Japan do you think have contributed to your department, organization or country?**

**Appended table 53:**

Introduction of Japanese discipline (hard work, punctuality, etc.) in your working place

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.55	31	.723
Laos	4.48	95	.823
Cambodia	4.59	129	.607
Vietnam	4.39	145	.868
Mongolia	4.38	74	.871
Bangladesh	4.70	115	.688
Myanmar	4.43	185	.640
Philippines	4.50	104	.668
Kyrgyz	4.41	39	.850
Tajikistan	4.50	10	.972
Sri Lanka	4.68	74	.622
Ghana	4.89	37	.315
Nepal	4.76	34	.431
Total	4.53	1072	.723

**Appended table 54:**

Working on your supervisor/ organization to develop/establish any policy/system after returning to your country

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.23	31	1.023
Laos	4.09	95	.800
Cambodia	3.81	129	.836
Vietnam	3.91	145	.971
Mongolia	4.01	73	.858
Bangladesh	4.20	114	.789
Myanmar	4.00	184	.849
Philippines	4.06	104	.774
Kyrgyz	3.84	38	1.053
Tajikistan	3.80	10	.919
Sri Lanka	4.12	73	.744
Ghana	3.97	37	1.013
Nepal	4.18	34	.521
Total	4.01	1067	.858

**Appended table 55:**

Projects that you proposed have been implemented in your organization

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.74	31	1.094
Laos	3.63	95	.968
Cambodia	3.39	129	.979
Vietnam	3.59	145	.983
Mongolia	3.72	74	1.129
Bangladesh	3.50	115	.949
Myanmar	3.68	185	.911
Philippines	3.63	104	.914
Kyrgyz	3.46	39	1.166
Tajikistan	3.80	10	1.033
Sri Lanka	3.64	74	1.041
Ghana	3.29	35	1.152
Nepal	3.29	34	.938
Total	3.57	1070	.992

**Appended table 56:**

Establishment or improvement of policies and systems by national and/or local government

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.68	31	.979
Laos	3.75	95	.875
Cambodia	3.45	128	.850
Vietnam	3.36	144	1.015
Mongolia	3.80	74	.965
Bangladesh	3.71	115	.896
Myanmar	3.43	184	.878
Philippines	3.66	104	.899
Kyrgyz	3.62	39	1.138
Tajikistan	3.60	10	.966
Sri Lanka	3.76	74	.934
Ghana	3.31	35	1.051
Nepal	3.41	34	1.019
Total	3.57	1067	.941

**Appended table 57:**

Establishment or Improvement of the mechanism/system and management of organizations

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.71	31	.973
Laos	3.79	95	.824
Cambodia	3.57	127	.887
Vietnam	3.45	143	.998
Mongolia	3.85	74	.917
Bangladesh	3.77	115	.892
Myanmar	3.59	185	.855
Philippines	3.90	104	.795
Kyrgyz	3.59	39	1.093
Tajikistan	3.50	10	.972
Sri Lanka	3.92	74	.888
Ghana	3.54	35	1.268
Nepal	3.68	34	.843
Total	3.68	1066	.919

**Appended table 58:**

Establishment or improvement of methods and techniques used at your work place

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.84	31	1.003
Laos	4.28	95	.710
Cambodia	3.84	129	.755
Vietnam	4.03	145	.931
Mongolia	4.03	74	.921
Bangladesh	4.09	114	.868
Myanmar	4.03	185	.814
Philippines	4.07	103	.808
Kyrgyz	3.74	39	1.141
Tajikistan	4.00	10	.943
Sri Lanka	4.14	74	.782
Ghana	3.80	35	1.079
Nepal	3.76	34	.890
Total	4.02	1068	.865

**Appended table 59:**

The mandate of the department/division to which I belong matches my expertise

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.06	31	.929
Laos	4.01	95	.928
Cambodia	3.95	129	.818
Vietnam	4.09	145	.824
Mongolia	4.15	74	.871
Bangladesh	4.06	115	1.011
Myanmar	4.03	185	.780
Philippines	4.26	103	.727
Kyrgyz	3.92	38	.969
Tajikistan	4.20	10	1.033
Sri Lanka	4.16	74	.937
Ghana	4.38	37	1.037
Nepal	3.79	33	.992
Total	4.07	1069	.877

**Appended table 60:**

My manager's understanding of my expertise

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.16	31	1.003
Laos	4.04	95	.824
Cambodia	3.99	128	.846
Vietnam	4.09	145	.881
Mongolia	4.07	74	1.038
Bangladesh	3.95	115	.897
Myanmar	4.03	185	.820
Philippines	4.06	103	.895
Kyrgyz	3.89	37	1.149
Tajikistan	4.10	10	1.101
Sri Lanka	4.04	74	.851
Ghana	4.28	36	1.003
Nepal	3.61	33	.827
Total	4.03	1066	.895

**Appended table 61:**

My continuous efforts/study after JDS

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.35	31	.798
Laos	4.42	95	.752
Cambodia	4.32	128	.627
Vietnam	4.45	145	.799
Mongolia	4.39	74	.808
Bangladesh	4.41	114	.829
Myanmar	4.31	185	.722
Philippines	4.24	103	.810
Kyrgyz	4.47	38	.762
Tajikistan	4.50	10	.850
Sri Lanka	4.30	74	.806
Ghana	4.62	37	.639
Nepal	4.38	34	.652
Total	4.37	1068	.758

**5 Contact/communication with Japanese or Japanese organization  
During stay in Japan;**

**Appended table 62:**

I networked with Japanese government officials.

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	14	17	31
Laos	53	42	95
Cambodia	58	71	129
Vietnam	79	66	145
Mongolia	37	37	74
Bangladesh	62	52	114
Myanmar	96	86	182
Philippines	50	53	103
Kyrgyz	17	22	39
Tajikistan	9	1	10
Sri Lanka	53	21	74
Ghana	27	10	37
Nepal	21	12	33
Total	576	490	1066

**Appended table 63:**

I networked with Japanese private enterprise staffs.

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	20	11	31
Laos	52	43	95
Cambodia	59	70	129
Vietnam	60	85	145
Mongolia	33	41	74
Bangladesh	60	54	114
Myanmar	99	83	182
Philippines	64	39	103
Kyrgyz	24	15	39
Tajikistan	5	5	10
Sri Lanka	50	24	74
Ghana	23	14	37
Nepal	16	17	33
Total	565	501	1066

**Appended table 64:**

I networked with my university/ university professors

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	31	0	31
Laos	88	7	95
Cambodia	123	6	129
Vietnam	141	4	145
Mongolia	68	6	74
Bangladesh	113	2	115
Myanmar	178	6	184
Philippines	100	4	104
Kyrgyz	38	1	39
Tajikistan	10	0	10
Sri Lanka	72	2	74
Ghana	37	0	37
Nepal	33	1	34
Total	1032	39	1071

**After completing the JDS Program;**

**Appended table 65:**

I maintain contact with Japanese government officials.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.19	31	1.302
Laos	2.34	94	1.151
Cambodia	1.83	128	1.066
Vietnam	1.81	145	1.009
Mongolia	1.89	73	1.185
Bangladesh	1.85	115	1.126
Myanmar	1.84	184	1.143
Philippines	1.61	102	.987
Kyrgyz	1.59	39	1.141
Tajikistan	2.60	10	1.776
Sri Lanka	2.05	73	1.153
Ghana	2.25	36	1.317
Nepal	1.79	34	1.038
Total	1.90	1064	1.133

**Appended table 66:**

I maintain contact with Japanese local government officials.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	1.55	31	.925
Laos	1.99	94	1.042
Cambodia	1.53	128	.869
Vietnam	1.52	144	.819
Mongolia	1.66	73	1.070
Bangladesh	1.50	115	.912
Myanmar	1.61	183	.937
Philippines	1.45	102	.852
Kyrgyz	1.41	39	1.019
Tajikistan	2.56	9	1.424
Sri Lanka	1.60	73	.954
Ghana	1.69	36	1.167
Nepal	1.62	34	.888
Total	1.60	1061	.948

**Appended table 67:**

I maintain contact with Japanese private enterprise staffs.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.29	31	1.131
Laos	2.19	94	1.129
Cambodia	1.79	127	1.051
Vietnam	1.77	145	1.091
Mongolia	2.01	73	1.230
Bangladesh	2.05	115	1.227
Myanmar	2.07	184	1.153
Philippines	1.95	103	1.106
Kyrgyz	2.00	38	1.294
Tajikistan	1.89	9	1.364
Sri Lanka	2.11	74	1.117
Ghana	2.39	36	1.379
Nepal	1.94	34	1.179
Total	2.00	1063	1.158

**Appended table 68:**

I maintain contact with Japanese NGO.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	1.81	31	1.014
Laos	2.04	94	1.087
Cambodia	1.67	128	1.020
Vietnam	1.58	144	.964
Mongolia	1.66	74	1.037
Bangladesh	1.55	113	1.000
Myanmar	1.77	180	1.052
Philippines	1.74	103	1.048
Kyrgyz	1.54	39	1.189
Tajikistan	2.11	9	1.364
Sri Lanka	1.71	73	1.047
Ghana	1.83	35	1.248
Nepal	1.85	34	1.048
Total	1.72	1057	1.050

**Appended table 69:**

I maintain contact with my university /university's professors to ask advice about work-related matters.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.19	31	1.223
Laos	3.03	94	1.213
Cambodia	3.16	128	1.260
Vietnam	3.42	145	1.018
Mongolia	3.08	73	1.382
Bangladesh	3.37	115	1.252
Myanmar	3.10	185	1.162
Philippines	2.65	104	1.130
Kyrgyz	2.97	39	1.203
Tajikistan	3.30	10	1.636
Sri Lanka	3.16	74	1.345
Ghana	3.36	36	1.417
Nepal	3.21	34	1.388
Total	3.15	1068	1.232

**Appended table 70:**

I maintain contact with Japanese friends to ask advice about work-related matters.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.23	31	1.087
Laos	2.77	95	1.308
Cambodia	2.67	129	1.245
Vietnam	2.90	144	1.190
Mongolia	2.66	74	1.358
Bangladesh	2.44	113	1.309
Myanmar	2.49	184	1.228
Philippines	2.61	104	1.265
Kyrgyz	2.62	39	1.462
Tajikistan	3.40	10	1.430
Sri Lanka	2.74	74	1.335
Ghana	2.70	37	1.431
Nepal	2.56	34	1.418
Total	2.67	1068	1.288

**Appended table 71:**

I maintain contact with Japanese people to get advice or information to facilitate my job or further research.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.77	31	1.383
Laos	2.33	95	1.162
Cambodia	2.44	129	1.231
Vietnam	2.58	145	1.256
Mongolia	2.38	74	1.362
Bangladesh	2.32	114	1.398
Myanmar	2.32	184	1.183
Philippines	2.20	103	1.216
Kyrgyz	2.26	39	1.464
Tajikistan	3.40	10	1.430
Sri Lanka	2.38	74	1.279
Ghana	2.83	36	1.521
Nepal	2.24	34	1.350
Total	2.40	1068	1.285

**Appended table 72:**

I maintain contact with Japanese people to get new information about Japan.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.10	31	1.300
Laos	2.73	95	1.143
Cambodia	2.61	129	1.252
Vietnam	2.86	145	1.267
Mongolia	2.73	74	1.398
Bangladesh	2.76	114	1.422
Myanmar	2.52	184	1.155
Philippines	2.66	103	1.257
Kyrgyz	2.72	39	1.450
Tajikistan	3.70	10	1.703
Sri Lanka	3.04	74	1.232
Ghana	3.43	37	1.385
Nepal	2.62	34	1.457
Total	2.75	1069	1.295

**Appended table 73:**

I have participated in an activity that is intended to reinforce the cooperative relationship between my country and Japan.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.16	31	.934
Laos	3.85	95	1.072
Cambodia	3.95	129	.979
Vietnam	4.14	145	.855
Mongolia	3.84	74	1.123
Bangladesh	4.04	115	1.158
Myanmar	3.66	186	1.100
Philippines	3.87	104	1.223
Kyrgyz	3.97	39	1.203
Tajikistan	4.20	10	.789
Sri Lanka	3.68	74	1.294
Ghana	3.95	37	1.332
Nepal	3.59	34	1.158
Total	3.89	1073	1.105

**6 Have you changed your perception of Japan due to joining the JDS Program?****Appended table 74:**

My trust in Japan and the Japanese people has increased.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.87	31	.428
Laos	4.52	95	.810
Cambodia	4.74	129	.508
Vietnam	4.56	145	.744
Mongolia	4.70	74	.697
Bangladesh	4.90	115	.406
Myanmar	4.54	186	.625
Philippines	4.73	104	.507
Kyrgyz	4.69	39	.977
Tajikistan	4.70	10	.675
Sri Lanka	4.80	74	.596
Ghana	4.86	37	.347
Nepal	4.88	34	.327
Total	4.69	1073	.631

**Appended table 75:**

I have gained a deeper understanding of Japanese society and culture.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.97	31	.180
Laos	4.48	95	.784
Cambodia	4.62	129	.518
Vietnam	4.61	145	.748
Mongolia	4.58	74	.759
Bangladesh	4.81	115	.395
Myanmar	4.48	186	.590
Philippines	4.85	104	.363
Kyrgyz	4.74	39	.751
Tajikistan	4.70	10	.483
Sri Lanka	4.61	74	.658
Ghana	4.86	37	.347
Nepal	4.74	34	.448
Total	4.65	1073	.610

**Appended table 76:**

My interest in working with Japanese people has increased.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.90	31	.396
Laos	4.32	95	.970
Cambodia	4.53	129	.613
Vietnam	4.57	145	.780
Mongolia	4.65	74	.801
Bangladesh	4.86	115	.416
Myanmar	4.47	185	.660
Philippines	4.67	103	.567
Kyrgyz	4.62	39	.935
Tajikistan	4.60	10	.516
Sri Lanka	4.76	74	.592
Ghana	4.86	37	.419
Nepal	4.88	34	.327
Total	4.62	1071	.690

**7 Relation with JICA/JDS participants after the JDS Program****What impression do you have of the alumni of JICA training/JDS participants?****Appended table 77:**

Are you a member of the alumni organization of JICA/JDS participants?

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	31	0	31
Laos	82	13	95
Cambodia	118	11	129
Vietnam	132	12	144
Mongolia	57	15	72
Bangladesh	92	18	110
Myanmar	141	43	184
Philippines	102	2	104
Kyrgyz	34	5	39
Tajikistan	10	0	10
Sri Lanka	39	34	73
Ghana	31	6	37
Nepal	16	18	34
Total	885	177	1062

**Appended table 78:**

I look forward to the alumni event.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.39	31	.803
Laos	4.00	93	.956
Cambodia	4.18	128	.855
Vietnam	4.25	144	.857
Mongolia	4.10	72	.754
Bangladesh	4.40	112	.885
Myanmar	4.07	177	.723
Philippines	4.08	104	.809
Kyrgyz	4.15	39	1.136
Tajikistan	4.10	10	.994
Sri Lanka	4.20	69	1.023
Ghana	4.43	37	.801
Nepal	4.53	30	.681
Total	4.19	1046	.861

**Appended table 79:**

I can exchange useful information with alumni members.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.29	31	.864
Laos	3.96	93	.908
Cambodia	4.03	126	.876
Vietnam	4.25	144	.806
Mongolia	4.14	72	.861
Bangladesh	4.26	111	.951
Myanmar	4.01	177	.761
Philippines	4.17	103	.729
Kyrgyz	4.10	39	1.095
Tajikistan	4.40	10	.843
Sri Lanka	4.13	68	.960
Ghana	4.57	37	.728
Nepal	4.37	30	.765
Total	4.15	1041	.858

**Appended table 80:**

Events organized by the alumni are meaningful.

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	4.42	31	.958
Laos	4.15	93	.920
Cambodia	4.02	127	.886
Vietnam	4.13	144	.923
Mongolia	4.15	72	.867
Bangladesh	4.14	111	1.017
Myanmar	4.07	175	.785
Philippines	4.03	103	.798
Kyrgyz	4.05	39	1.075
Tajikistan	4.20	10	.919
Sri Lanka	3.97	68	1.036
Ghana	4.27	37	.962
Nepal	4.17	29	.805
Total	4.10	1039	.904

**Appended table 81:**

Being a member of the alumni is advantageous for me.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	4.35	31	1.082
Laos	4.12	93	.883
Cambodia	4.09	127	.938
Vietnam	4.10	143	.925
Mongolia	4.03	72	.949
Bangladesh	4.26	111	.970
Myanmar	3.99	176	.811
Philippines	4.13	103	.763
Kyrgyz	3.97	39	1.112
Tajikistan	4.60	10	.699
Sri Lanka	4.16	67	1.039
Ghana	4.41	37	.927
Nepal	4.10	29	.939
Total	4.12	1038	.917

**How are you currently involved with the alumni of ex-participants of the JDS Program?****Appended table 82:**

I attend the regular meetings of the alumni.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.88	58	1.186
Laos	2.53	153	1.064
Cambodia	2.72	181	1.151
Vietnam	2.83	216	1.104
Mongolia	2.84	128	1.319
Bangladesh	2.93	165	1.375
Myanmar	2.30	251	1.078
Philippines	2.20	151	1.172
Kyrgyz	2.63	59	1.258
Tajikistan	3.40	10	1.075
Sri Lanka	2.03	67	1.302
Ghana	1.89	35	1.078
Nepal	2.39	28	1.499
Total	2.58	1502	1.220

**Appended table 83:**

I participate in events that introduce Japanese culture.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.80	59	1.171
Laos	2.79	153	1.004
Cambodia	2.86	181	1.079
Vietnam	2.87	216	1.127
Mongolia	2.72	127	1.253
Bangladesh	3.02	163	1.333
Myanmar	2.27	250	1.081
Philippines	2.36	151	1.229
Kyrgyz	2.75	59	1.268
Tajikistan	3.60	10	1.350
Sri Lanka	2.28	67	1.346
Ghana	2.80	35	1.346
Nepal	2.56	27	1.340
Total	2.68	1498	1.204

**Appended table 84:**

I exchange information on Japan with other alumni members.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.09	58	1.218
Laos	2.95	153	1.056
Cambodia	3.04	181	1.142
Vietnam	3.26	216	1.073
Mongolia	2.88	126	1.262
Bangladesh	3.34	164	1.358
Myanmar	2.58	250	1.150
Philippines	2.99	151	1.249
Kyrgyz	3.17	59	1.367
Tajikistan	4.30	10	.823
Sri Lanka	2.41	66	1.301
Ghana	2.89	36	1.260
Nepal	2.67	27	1.387
Total	2.98	1497	1.227

**Appended table 85:**

I exchange knowledge and skills obtained in Japan with other alumni members.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.04	57	1.210
Laos	2.99	153	1.013
Cambodia	3.09	180	1.154
Vietnam	3.23	216	1.065
Mongolia	2.87	127	1.224
Bangladesh	3.37	163	1.301
Myanmar	2.67	249	1.213
Philippines	2.99	150	1.240
Kyrgyz	3.15	59	1.243
Tajikistan	4.30	10	.823
Sri Lanka	2.38	65	1.221
Ghana	3.05	37	1.246
Nepal	2.65	26	1.441
Total	3.00	1492	1.211

**Appended table 86:**

I propose activities applying knowledge and skills obtained in Japan.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.71	58	1.311
Laos	2.63	153	1.111
Cambodia	2.64	181	1.206
Vietnam	2.69	213	1.269
Mongolia	2.75	127	1.397
Bangladesh	3.24	162	1.360
Myanmar	2.24	248	1.165
Philippines	2.27	150	1.269
Kyrgyz	2.78	58	1.325
Tajikistan	3.80	10	1.398
Sri Lanka	2.59	66	1.488
Ghana	2.50	36	1.320
Nepal	2.65	26	1.495
Total	2.63	1488	1.302

**Appended table 87:**

I work as a counterpart for JICA projects or for experts.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	1.78	60	1.195
Laos	2.16	156	1.267
Cambodia	1.97	184	1.232
Vietnam	1.86	217	1.187
Mongolia	1.78	126	1.206
Bangladesh	1.85	165	1.323
Myanmar	1.90	253	1.298
Philippines	1.61	151	1.071
Kyrgyz	1.90	58	1.423
Tajikistan	2.33	9	1.500
Sri Lanka	1.51	70	.989
Ghana	1.68	37	1.226
Nepal	2.03	31	1.402
Total	1.86	1517	1.241

**After completing the JDS Program, do you continue to have any connection with JICA's activities?**

**Appended table 88:**

I work as a volunteer counterpart.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	1.51	59	.796
Laos	1.63	155	1.038
Cambodia	1.55	184	.928
Vietnam	1.60	216	.988
Mongolia	1.61	126	1.073
Bangladesh	1.55	165	1.056
Myanmar	1.53	253	.974
Philippines	1.40	151	.834
Kyrgyz	1.55	58	1.079
Tajikistan	2.22	9	1.563
Sri Lanka	1.31	70	.843
Ghana	1.43	37	.987
Nepal	1.55	31	1.060
Total	1.54	1514	.982

**Appended table 89:**

I consult or contact the JICA office about projects.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.05	59	1.195
Laos	2.03	156	1.150
Cambodia	1.79	184	1.103
Vietnam	1.73	215	1.070
Mongolia	1.86	125	1.266
Bangladesh	1.79	165	1.243
Myanmar	1.85	254	1.230
Philippines	1.59	150	.943
Kyrgyz	2.09	58	1.442
Tajikistan	2.38	8	1.768
Sri Lanka	1.61	69	1.018
Ghana	1.84	37	1.214
Nepal	1.87	31	1.310
Total	1.82	1511	1.171

**Appended table 90:**

I participate in events or training/ seminar programs organized by JICA.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	2.37	60	1.327
Laos	2.47	156	1.194
Cambodia	2.51	184	1.263
Vietnam	2.38	216	1.199
Mongolia	2.35	127	1.293
Bangladesh	2.25	165	1.413
Myanmar	2.58	253	1.250
Philippines	2.22	151	1.210
Kyrgyz	2.47	58	1.287
Tajikistan	2.90	10	1.524
Sri Lanka	2.38	71	1.387
Ghana	2.32	37	1.203
Nepal	2.71	31	1.575
Total	2.42	1519	1.278

**9 Change in your position****Appended table 91:**

Prior to your participation in the JDS Program, did your organization/ the government guarantee to reserve your position in the same organization or similar organization after completing the JDS Program?

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	42	18	60
Laos	98	58	156
Cambodia	144	39	183
Vietnam	168	49	217
Mongolia	98	31	129
Bangladesh	139	30	169
Myanmar	216	39	255
Philippines	134	20	154
Kyrgyz	56	4	60
Tajikistan	10	0	10
Sri Lanka	58	16	74
Ghana	35	2	37
Nepal	22	12	34
Total	1220	318	1538

**Appended table 92:**

Were you reinstated in your former position after completing the JDS Program?

Country	Yes	No	Total
Uzbekistan	44	16	60
Laos	102	54	156
Cambodia	140	42	182
Vietnam	173	44	217
Mongolia	83	46	129
Bangladesh	128	41	169
Myanmar	208	45	253
Philippines	138	16	154
Kyrgyz	49	10	59
Tajikistan	9	1	10
Sri Lanka	57	16	73
Ghana	33	4	37
Nepal	21	13	34
Total	1185	348	1533

**Appended table 93:**

After completing the JDS Program, the follow-up supported by my organization was sufficient.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.63	60	1.438
Laos	3.85	156	1.042
Cambodia	3.58	183	1.164
Vietnam	3.86	216	1.158
Mongolia	3.39	129	1.405
Bangladesh	3.69	169	1.263
Myanmar	3.71	256	.942
Philippines	3.86	154	1.075
Kyrgyz	3.37	60	1.353
Tajikistan	4.30	10	.949
Sri Lanka	3.93	74	.956
Ghana	3.56	36	1.382
Nepal	3.12	34	1.066
Total	3.70	1537	1.167

**Appended table 94:**

I am currently assigned to a position involved in policy planning and institutional development related to the field of my research.

Country	Mean	N	SD
Uzbekistan	3.20	60	1.516
Laos	3.66	155	1.071
Cambodia	3.22	183	1.235
Vietnam	3.41	216	1.287
Mongolia	3.30	129	1.395
Bangladesh	3.53	169	1.309
Myanmar	3.42	256	1.103
Philippines	3.65	154	1.291
Kyrgyz	3.16	58	1.361
Tajikistan	4.00	10	.816
Sri Lanka	3.72	74	1.027
Ghana	3.57	37	1.444
Nepal	3.09	34	1.288
Total	3.44	1535	1.255

## Comparison between Government officers and Others

**Appended table 95:**

How would you rate your changes in competencies after completing the JDS Program?

	Mean		N		SD	
	Governmentmen t	Others	Governmentmen t	Others	Governmentmen t	Others
I have become more aware of my country's development-related problems.	4.60	4.50	1021	521	.624	.683
I have improved my negotiation and discussion skills.	4.53	4.45	1021	520	.636	.689
I have enhanced my analytical abilities.	4.65	4.61	1020	521	.590	.623
I have improved my problem-solving skills.	4.57	4.54	1020	520	.621	.656
I have more confidence in my own abilities.	4.68	4.65	1018	519	.577	.603
I have enhanced my leadership abilities.	4.48	4.40	1019	520	.683	.727
I have improved my ability to communicate my own viewpoint clearly.	4.61	4.54	1019	520	.608	.658

**Appended table 96:**

How would you agree regarding the following points?

	Mean		N		SD	
	Governmentmen t	Others	Governmentmen t	Others	Governmentmen t	Others
In my master's studies, I sufficiently analyzed the current issues in my organization and sector.	4.27	4.14	1017	520	.743	.841
I think that my master's studies could contribute to practical and effective actions in my country.	4.45	4.36	1019	520	.680	.746
I achieved my initial objectives and goals through my participation in the JDS Program.	4.56	4.54	1016	520	.642	.655
I could expand my international network of experts through the JDS Program.	4.46	4.40	1016	520	.708	.748

**Appended table 97:**

Which areas of knowledge and skills that you acquired in Japan do you think have contributed to your department, organization or country?

	Mean		N		SD	
	Governmentmen t	Others	Governmentmen t	Others	Governmentmen t	Others
Introduction of Japanese discipline (hard work, punctuality, etc.) in your working place	4.55	4.47	1018	520	.683	.757
Working on your supervisor/organization to develop/establish any policy/system after returning to your country	4.02	3.98	1018	516	.849	.903
Projects that you proposed have been implemented in your organization	3.60	3.53	1017	518	.977	1.066
Establishment or improvement of policies and systems by national and/or local government	3.58	3.46	1015	518	.942	1.041
Establishment or Improvement of the mechanism/system and management of organizations	3.72	3.64	1014	519	.909	.971
Establishment or improvement of methods and techniques used at your work place	4.03	3.97	1017	518	.861	.920

**Appended table 98:**

Have you changed your perception of Japan due to joining the JDS Program?

	Mean		N		SD	
	Governmentmen	Others	Governmentmen	Others	Governmentmen	Others
	t		t		t	
Feelings toward Japan	4.67	4.61	1020	519	.524	.587

**Appended table 99:**

What impressions do you have of the alumni of JICA training /JDS participants?

	Mean		N		SD	
	Governmentmen	Others	Governmentmen	Others	Governmentmen	Others
	t		t		t	
I look forward to the alumni event.	4.19	4.08	995	509	.860	.893
I can exchange useful information with alumni members	4.13	4.03	993	506	.875	.919
Events organized by the alumni are meaningful.	4.12	3.98	989	508	.874	.945
Being a member of the alumni is advantageous for me.	4.12	3.94	988	508	.915	.992

添付資料 3 : 主要面談者リスト (受入大学・現地調査)

【受入大学】

No	日時	大学院	研究科	役職・氏名 (敬称略)
1	2019年 10月23日(水) 15:30~17:00	明治大学専 門職大学院	ガバナ ンス研究科	研究科長 源 由理子 教務主任 長畑 誠 専任教授 松浦 正浩 事務室担当 光岡 祐樹
2	10月24日(木) 13:00~15:00	立命館大学 大学院	国際関係 研究科	特任教授 小山 昌久 教授/副学部長 松田 正彦 教授/副学部長 嶋田 晴行 国際関係学部事務室 新井 昌明、メイトランド 苑子 国際関係教学嘱託講師兼研究科運営委員 井手上 和代
3	10月25日(金) 10:40~12:00	立命館大学 大学院	経済学研 究科	教授/研究科長 松本 朗 教授 稲葉 和夫 教授 李 康國 経済学部事務室 杉村 智海
4	10月29日(火) 14:30~16:00	国際大学大 学院	国際関係 学研究科	教授 N.S. Cooray 教授 後藤 英明 准教授 山田 恭平 学生センター事務室長 信田 Gretchen 教務事務室 古藤 亜希子 入学・就職支援室 室長代理 脇屋 健、川上 京子 JICA 事業推進室 高橋 典子
5	10月29日(火) 13:00~14:30	国際大学大 学院	国際経営 学研究科	研究科長/教授 Wenkai Li グローバルリーダーシップ開発センター長/教授 横瀬 勉 学生センター事務室長 信田 Gretchen 教務事務室 桐生 詩野 入学就職支援室 室長代理 脇屋 健、北村 春菜 JICA 事業推進室 高橋 典子
6	11月6日(水) 15:00~16:40	広島大学大 学院	国際協力 研究科	研究科長/教授 馬場 卓也 教授 清水 欽也 特任准教授 丸山 隆央 准教授 高橋 新吾 学生支援室 池田 淳二
7	11月7日(木) 10:30~12:00	神戸大学大 学院	国際協力 研究科	研究科長/教授 松並 潤 准教授 川畑 康治 教務係 栗田 加奈子 事務課 総務係 増田 理恵
8	11月7日(木) 12:30~13:45	立命館アジ ア太平洋大 学大学院	経営管理 研究科	副研究科長/教授 Rian Beise-Zee アカデミックオフィス 田澤 直也
9	11月7日(木) 16:00~17:15	立命館アジ ア太平洋大 学大学院	アジア太 平洋研究 科	理事/学部長/研究科長/教授 Li Yan 学長室(秘書) 佐藤 愛

No	日時	大学院	研究科	役職・氏名（敬称略）
10	11月26日(火) 14:00～15:30	九州大学大学院	農学研究科	JDS 事業運営小委員会委員長/教授 土居 克実 JDS 特別プログラム担当事務 事務補佐員 石塚 弥生
11	11月27日(水) 10:00～11:10	九州大学大学院	農学研究科	教授 矢部 光保 教授 溝上 展也 教授 凌 祥之 講師 野村 久子 講師 前川 裕美 テクニカルスタッフ 森田 まさ美
12	11月27日(水) 10:00～11:15	九州大学大学院	法学研究科	JDS プログラム・ディレクター/教授 韓 相熙 准助教 長尾 亜唯 講師 本田 裕美子
13	11月29日(金) 13:30～16:10	筑波大学大学院	生命環境科学研究科	准教授 松井 健一 准教授 Lei Zhongfang
14	12月16日(月) 10:00～11:30	名古屋大学大学院	法学研究科	研究科長/教授 鈴木 將文 特任教授 松浦 好治 教授 村上 正子 教授 松中 学 留学生担当講師 奥田 沙織 文系教務課教務係長 梅村 香 留学生支援室事務員 大垣 倫恵
15	12月16日(月) 15:00～16:10	名古屋大学大学院	環境学研究科	教授 谷川 寛樹 准教授 井料 美帆
16	12月25日(水) 9:30～11:10	山口大学大学院	経済学研究科	教授 馬田 哲次 教授 AKKEMIK KUCUK ALI 大学院係 盛田 裕子、香川 覚

【現地調査】

1. ベトナム

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
1	Nov. 11 10:00~	JICA Vietnam Office	Mr. Masaaki Iwai	Representative	
			Ms. Nguyen Thi Thanh Hai	Program Officer	
2	14:30~	JICE JDS Office in Vietnam	Ms. Chie Terashita	Country Officer	
			Ms. Vu Thi Linh	Country Officer Assistant	
			Ms. Dao Thi Hue	Country Officer Assistant	
3	17:00~	Ministry of Justice	Mr. Nguyen Van Cuong	Director General, Institute of Legal Science	JDS Graduate
4	Nov. 12 9:00~	Ministry of Planning and Investment	Ms. Hạnh Vân	Personnel and Organization Department	JDS Graduate
			Ms. Ngo Thi Minh Thu	Officer, Agency for Small and Medium Enterprise Development	
			Mr. Nguyen Van Thinh	Researcher, Central Institute for Economic Management	JDS Graduate
			Mr. Nguyen Anh Quan	Researcher, Department of Economic Zone Management	JDS Graduate
5	15:00~	Ministry of Education and Training	Ms. Nguyen Thi Thanh Minh	Deputy Director General, International Cooperation Department	
			Ms. Phung Thi Hong Van	Deputy Head of International Education Division, International Cooperation Department	
6	Nov. 13 9:00~	Central Committee of Organization and Personnel of the Vietnamese Communist Party (CCOP)	Mr. Vu Trung Dung	Senior Specialist, (Acting Head of the Office, 旧 Monitoring Office of Program 165), Vice Director, Department of Training and Professional Development	
			Mr. Nguyen Ngoc Thanh	Training Manager, Department of Training and Professional Development	
7	15:30~	People's Supreme Court	Mr. Chu Trung Dung	Deputy Director General, International Cooperation Department	JDS Graduate
			Ms. Va Van Anh	Department III	JDS Graduate
8	Nov. 14 14:00~	Da Nang People's Committee	Mr. Nguyen Van Chien	Vice Director, Department of Home Affairs	JDS Graduate
			Ms. Bui Thi Thu Linh	Department of Home Affairs	
9	Nov. 15 9:00~	Da Nang Institute for Socio-Economic Development (DISED)	Mr. Hoang Van Long	Deputy Head, Department of Economic Study	JDS Graduate

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
10	14:00~	Bach Ma National Park, MARD	Mr. Nguyen Vu Linh	Deputy Director	JDS Graduate
11	16:30~	People's court of Thua Thien Hue province	Ms. Nguyen Thi Quynh Chau	Court clerk	JDS Graduate
12	Nov. 16 9:20~	Da Nang Institute for Socio-Economic Development (DISED)	Ms. Quach Thi Xuan	Director, Center for Consultancy on Sustainable Development (C4SD)	JDS Graduate
13	Nov. 18 9:00~	Ministry of Finance  National Institute of Finance, Ministry of Finance State Securities Commission of Vietnam, Ministry of Finance Ministry of Finance	Mr. Pham Xuan Thuy	Deputy Head of Department, Personnel Department Training Division, Department of Personnel and Organization Deputy Director, Department of Public Finance Research	JDS Graduate
			Mr. Le Quoc Khanh		
			Ms. Nguyen Thi Le Thu		
			Ms. Nguyen Thi An		
Ms. Ma. Nguyen Le Phuong Anh	Director, Economic Sector Division, Public Expenditure Department	JDS Graduate			
14	14:00~	FHH Ventures	Ms. Tran Thu Hanah	Founder, Managing Partner	JDS Graduate
15	16:00~	Hanoi Stock Exchange, Ministry of Finance	Ms. Ho Thi Phuong Tu	Head of Office, General Office	JDS Graduate
			Mr. Nguyen Nhu Quynh, PhD	BOD member, Acting CEO	JDS Graduate
16	Nov. 19 9:00~	Ministry of Justice	Mr. Nguyen Do Kien	Deputy Director General, Department of Personnel and Organization	JDS Graduate
			Ms. Pham Thi Huong	Legal Officer, Department of Personnel and Organization	
			Ms. Vu Ha Thu	Legal Officer, Department of International Cooperation	
			Ms. Duong Thu Huong	Researcher, Institute of Legal Science	
			Ms. Nguyen Hai Yen	Legal Officer, Department of Criminal and Administrative Law	
			Ms. Nguyen Phuong Anh	Legal Officer, Department of Criminal and Administrative Law	
			Ms. Do Thi Hue	Legal Officer, Department of Criminal and Administrative Law	
Mr. Nguyen Tuan Linh	Legal Officer, Department of	JDS Graduate			

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
				Civil and Economic Laws	
17	15:00~	Public Procurement Agency, Ministry of Planning and Investment	Ms. Nguyen Thi Thuy Hang	Deputy Director General	JDS Graduate
18	Nov. 20 9:30~	Food Industries Research Institute, Ministry of Industry and Trade	Mr. Nguyen Manh Dat, PhD	Head of Department, Dpt. of Enzyme and Protein Technology	JDS Graduate
19	15:00~	State Bank of Vietnam	Mr. Tran Huu Thang Mr. Duong Hai Chi Ms. Nguyen Hong Puong Ms. Nguyen Thi Huong Ms. Doan Thi Lan Anh Ms. Ho My Hanh Ms. Tran Thi Minh Trang Ms. Nguyen Thi Hong Huong Mr. Nguyen Thanh Son	Deputy Head, Personnel and Organization Department Deputy Director of Training Division, Department of Personnel and Organization Deputy Director of Balance of Payments Division, Statistics and Forecast Department Inspector, Inspection of Foreign Credit Institutions Department, Banking Supervisory Agency Official, Multilateral Cooperation Division, Department of International Cooperation Deputy Head of International Cooperation Department Supervisor, Banking Supervision Agency Legal Official, Legal Department Deputy Head of Secretariat, Governor's Office	JDS Graduate JDS Graduate JDS Graduate JDS Graduate JDS Graduate JDS Graduate JDS Graduate JDS Graduate
20	Nov. 21 10:00~	Aus4Skills	Ms. Dam Thi Phuong Thao Ms. Nguyen Thanh Loan	Deputy Program Director Scholarships Manager	
21	Nov. 22 9:00~	JICA Vietnam Office	Mr. Ryutaro Kobayashi Mr. Masaaki Iwai Ms. Nguyen Thi Thanh Hai	Senior Representative Representative Program Officer	
22	13:30~	JICE JDS Office in Vietnam	Ms. Chie Terashita Ms. Vu Thi Linh Ms. Dao Thi Hue	Country Officer Country Officer Assistant Country Officer Assistant	

## 2. バングラデシュ

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
1	Nov. 24 10:35-11:50	JICA Bangladesh Office	Mr. Takahiro Nakamura Ms. Kimiko Tsuchiya	Senior Representative Representative	
2	14:00-15:00	Embassy of Japan in Bangladesh	Mr. Yasuharu Shinto Mr. Kenji Ebihara	Counselor Second Secretary	
3	Nov. 25 10:00-11:30	Ministry of Planning	Ms. Salina Akhter	Joint Chief	
4	11:40-13:40	ERD, Ministry of Finance	Ms. Khanam Syeda Masuma	Deputy Secretary	JDS Graduate
5	14:15-15:35	Ministry of Planning	Mr. Hoque Md. Mosta Gausul	Principal Project Management Consultant	JDS Graduate
6	Nov. 26 13:40-15:00	ERD, Ministry of Finance	Mr. Miah Rabbi	Joint Secretary	JDS Graduate
7	15:10-15:50	ERD, Ministry of Finance	Mr. Mirza Ashfaqur Rahman	Deputy Secretary	
8	16:30-17:10	Ministry of Planning	Ms. Begum Ratna Sharmin Jhara	Deputy Secretary	
9	Nov. 27 10:40-11:30	NBR, Ministry of Finance	Mr. Md Shabbir Ahmed	Director	JDS Graduate
10	13:30-15:00	Ministry of Public Administration	Ms. Alia Meher	Deputy Secretary	JDS Graduate
11	15:10-16:30	Ministry of Public Administration	Mr. Md. Rezaul Karim	Deputy Secretary	JDS Graduate
12	Nov. 28 10:45-11:05	NBR, Ministry of Finance	Mr. Muhammad Kamrul Hasan	Deputy Secretary	
13	12:15-13:15	Bangladesh Bank	Ms. Husne Ara Shikha	Deputy General Manager	JDS Graduate
14	14:15-15:15	Bangladesh Bank	Mr. Qazi Enayet Hussain Ms. Kaniz Fatema Mr. Md. Nazmul Huda	General Manager Deputy General Manager Deputy Director	
15	17:00-18:00	Ministry of Road, Transport and Bridges	Mr. Mohammad Akbar Hossain Patwary	Superintending Engineer	JDS Graduate
16	Dec. 1 13:25-13:35	Ministry of Public Administration	Mr. Md. Abdul Hai Milton	Human Resource Personnel	
17	13:00-13:50	Ministry of Education	Ms. Khaleda Akhtar	Deputy Secretary	JDS Graduate
18	15:00-16:00	Ministry of Education	Mr. Md. Belayet Hossain Talukder Ms. Begum Murshida Sarmin	Additional Secretary Deputy Secretary	
19	16:20-17:00	Ministry of Home Affairs	Mr. Dhananjoy Kumar Das	Deputy Secretary	

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
20	Dec. 2 9:30-12:00	Ministry of Finance (ERD)	Mr. Shahidul Islam	Additional Secretary	
21	12:00-12:30	Ministry of Finance (ERD)	Mr. Muhammad Ashraf Ali Faruk	Joint Secretary	
22	13:40-14:20	Ministry of Finance, Finance Division	Mr. Islam Mohammad Saidul	Deputy Secretary	JDS Graduate
23	16:00-17:30	JDS Alumni Association in Bangladesh	Mr. Sharif Md. Forhad Hossain Mr. Goutam Kumar Ghosh Mr. Md Rayhanul Islam Mr. Mohammad Hasan Arif	General Secretary of JDSAAB Treasurer of JDSAAB Executive Committee member of JDSAAB Pre-General Secretary of JDSAAB	JDS Graduate JDS Graduate JDS Graduate JDS Graduate
24	17:30-18:20	Ministry of Home Affairs	Mr. Sharif Md. Forhad Hossain	Deputy Secretary	JDS Graduate
25	Dec. 3 10:30-11:40	Ministry of Road, Transport and Bridges	Mr. Md. Mohidul Haque	Executive Engineer	
26	12:10-12:50	Ministry of Finance (Finance Division)	Mr. Md. Saidur Rahman	Joint Secretary	
27	12:50-13:25	Ministry of Finance (Finance Division)	Mr. Md. Helal Uddin	Senior Assistant Secretary	
28	Dec. 4 10:00-11:00	JICE Bangladesh Office	Ms. Megumi Masaki	Country Director	
29	14:30-15:00	JICA Bangladesh Office  Embassy of Japan in Bangladesh	Mr. Takahiro Nakamura Ms. Kimiko Tsuchiya Mr. Yasuharu Shinto Mr. Takashi Shirai	Senior Representative Representative Counselor Second Secretary	
30	16:30-17:30	Scope Global	Ms. Louise Jennion	Country Program Manager- Bangladesh Australia Awards South and West Asia	

### 3. フィリピン

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
1	Nov. 12 9:00-10:00	JICA	Mr. 和田 義郎 Ms. 鹿野 綾 Ms. 大塚 桃子 Maita P. Alcampado  Lou Andrea Cabanilla	所長 次長 所員 Chief of Training Program Program Officer	
2	11:00-12:10	National Economic and Development Authority (NEDA)	Jonathan L. UY  Mr. Joseph Capistrano  Ms. Charlene Aguilos	OC chairperson, Assistant Secretary, PIS-NEDA Supervising Economic Development Specialist, NEDA- PIS Sr. Economic Development Specialist NEDA-PIS	
3	Nov. 13 10:00-12:30	Department of Public Works and Highways (DPWH)	Atty. Michael Villafranca MS. Alma Lim  Ms. Vicky Hernal  John Jowhell Villegas	Director for HRAS  Chief of Training Section Point Person for Applicants of JDS Program Engineer III, Traffic Engineering Division, Bureau of Quality & Safety	JDS Graduate
4	14:00-17:00	Department of Budget and Management (BDM)	Ms. Leina Protacio  Ms. Jeramie Ardi Lopez SIMBRE-ALONSABE	Human Resource Management Division, Administrative Service Administrative V, Human Resource Development Division	JDS Graduate
5	Nov. 14 9:30-11:00	Bangko Sentral ng Pilipinas Institute (BSPI)	Mr. Rory Jay S. Dacumos Ms. Liesl Elizabeth Bobis Ms. Ingrid Deveza	OIC chief, BSPI  Deputy Director BSPI Manager, BSPI	
6	13:30-16:00	NEDA	Mr. Sergio N. Garcia  Ms. Shena Marie M. Primero Ms. Anna Bianca P. Vidal  Mr. Mark Francis O. Ayoso	Officer-In-Charge, HRDD Administrative Officer V Administrative Officer I Administrative Assistant II	

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
			Mr. GANAPIN, Bien Ali	Director of National Policy and Planning, Public Assistance and Special Programs Division	JDS Graduate
			Mr. DACUMOS, Rory Jay Sta. Catalina	Division Chief of Agriculture, Natural Resources and Environment Staff	
7	Nov. 15 10:00-11:00	Philippine Statistics Authority (PSA)	Ms. NISPEROS, Simonette Alzona	Division Chief of Knowledge Management and Communications Division	JDS Graduate
8	15:00-17:00	Office of the Ombudsman	Pres. Junelyn A. Pagunsan	Associate Graft Investigator Officer 3	JDS Graduate
9	Nov. 18 9:00-12:30	Development Bank of the Philippines (DBP)	Mr. DELOS REYES, Francis San Juan  Mr. CASALEM, Henson Genito	Senior Assistant Vice President, Capital Markets/ Finance Group Financial Resource Sector Manager, Remittance Department Development	JDS Graduate
10	14:00-17:00	House of Representatives	Dr. Ramon Ricardo A. Roque  Ms. Evelyn G. De Jesus  Ms. Marites Zason  Ms. MANALO, Pamela Diaz	Deputy Secretary General for Administration and Chairman of Committee on Scholarship and Training Grants Director II, Human Resource Management Service, Administrative Department Training Specialist  Director of Budget and Tax Research Service, House of Representatives	JDS Graduate
11	Nov. 19 9:30-10:30	JICE	Mr. Masatoshi Hara	Country Officer	
12	11:00-12:30	Bangko Sentral ng Pilipinas (BSP)	John Regala	Director	JDS Graduate
13	12:00-16:30	Department of Interior and Local Government	Hilda F. Gaurino  Asec. CRUZ, Francisco Relevo	Chief of HRMD  Assistant Secretary/ Chief of HRMD Hilda F. Gaurino	JDS Graduate
14	Nov. 20 10:00-12:00	Department of Labor and Employment	Ms. Rosario B. Garcia	Chief Administrative Officer, DOLE- Human Resource	

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
				Development Service's Personnel Administration Division	JDS Graduate
			Ms. Cristina Gali Ms. PEJI Brenalyn Avelida	Scholarship and Education Unit, HRDS-DOLE Director of Human Resource Development Service	
15	14:30-16:00	Philippine Statistics Authority	Mr. Edwin Deveyra Ms. Weng Masangcay	Unit Head of Human Resource Unit Human Resource Officer IV	
16	Nov. 21 10:00-12:00	Civil Service Commission	Arthur Luis P. Florentin Ms. Cristina Cabanas Ms. SIENA, Ditta Mae Camacho	Executive Director IV Civil Service Institute Senior Human Resource Specialist	JDS Graduate
17	Nov. 22 10:00-11:30	NEDA	Hazel Iris Baliatan Mr. Joseph Norley Capistrano Ms. Charlene Margaret Aguilos	PIS-NEDA Director Supervising Economic Development Specialist, NEDA-PIS Japan Desk Officer, NEDA-PIS	
18	14:00-15:00	Embassy of Japan	Mr. Yasukawa Manabu	First secretary	
19	16:00-17:30	JICA	Mr. 和田 義郎 Ms.鹿野 綾 Ms. 大塚 桃子	所長 次長 所員	

#### 4. キルギス

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
1	Nov. 11 10:00-11:00	JICA	Ms. IBRAEVA Burul  Ms. ALELEKOVA Svetlana  Mr. 渡辺肇	Program Officer, Training Programs Governance Sector Development Senior Program Officer, Manager of Cooperation Programs Representative	-
2	15:00-16:00	Embassy of Japan	Mr. 齊藤竜太	Attache, Researcher	
3	16:30-18:00	State Personnel Service Ministry of Finance  State Personnel Service State Personnel Service	Mr. TARBINSKIY Oleg  Mr. SHAMSHIEV Abduhalyk Mr. TARIREL U. Shamil  Ms. TOKTOMAT K. Roza	Deputy Director  State Secretary  Leading Specialist, Division of Training and External Affairs Specialist, Division of Training and External Affairs	OC Chairman  OC Member
4	Nov. 12 10:00-11:00	Bishkek Mayor's Office	Ms. KOKOEVA Gulunara	Deputy Head, Land Resources Management Department	JDS Graduate
5	12:00-13:00	Ministry of Economy	Mr. SYDYKOV Bakyt	Head, Department of External Affairs and Aid Coordination	JDS Graduate
6	14:00-15:00	JICE	Ms. 坂上陽香  Ms. ABJAPAROVA Aida  Ms. SEITALIEVA Begimai	Country Officer  Senior Assistant Country Officer Assistant Country Officer	
7	Nov. 13 10:00-11:00	Climate Finance Centre	Mr. ABDRAKHMANOV Kanat	Director	JDS Graduate
8	12:00-13:00	Senior Legal and Government Relation Advisor	Mr. AHMETOV Uran	Former Minister of Justice	JDS Graduate
9	15:20-16:20	Ministry of Culture, Information and Tourism	Mr. KADYRBKOV Nurjigit	Deputy Minister	JDS Graduate
10	Nov. 14 10:00-11:00	ADB Scholarship Program	Mr. RAZAEV Mamatkhalil	Project officer	
11	12:00-13:00	Bishkek City Court	Mr. DOSMAMBETOV Azizbek	Judge	JDS Graduate
12	13:30-14:30	ADB Consultant	Mr. JAKYPOV Kylychbek	Former Deputy Minister of Economy	JDS Graduate
13	16:00-17:00	Ombudsman's Office	Ms. KELSINBEK KYZY Keremet	Head, Department of Receiving Complaints	JDS Graduate

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
				from Citizens	
14	Nov. 15 10:00-11:00	"KyrgyzAltyn" Gold mining company	Mr. OSKOMBAEV Askar	Chairman of Board of Directors (former Advisor to Prime Minister)	JDS Graduate
15	14:00-15:00	President's office	Mr. IMANALIEV Daniyar	Head, Department of Strategic Development Policy, Economics and Finance	JDS Graduate
16	15:40-16:40	KOICA	Ms. Younjung Joo	Deputy Country Officer	
17	18:00-20:00	ふる里	日本人専門家懇談会 Mr. 根本直幸他	JICA 事務所所長他	
18	Nov. 18 10:00-11:00	Ministry of Justice	Ms. IMANALIEVA Tamara	Head, Department of International Cooperation	JDS Graduate
19	14:30-16:20	Parliament Office	Mr. BAPIEV Ernis  Mr. TASHIEV Ruslan  Ms. ISAKEEVA Chynara  Ms. ATANAZAROVA Alina	Head, Sector, Department of PA Expert, Department of Legislation & Systematization Expert, Translating & Editing Department of the Parliament Expert, Committee on Int. Affairs, Defense & Security of the Parliament	JDS Graduate  JDS Graduate  JDS Graduate  JDS Graduate
20	Nov. 19 11:00-12:30	President's Office	Ms. BUKAMBAEVA Aisuluu Mr. TIUMONBAEV Shaazadan	Deputy head, Legal Department Expert, President's Office	JDS Graduate  JDS Graduate
21	14:30-15:30	Ministry of Finance	Mr. SHAMSHIEV Abduhalyk	State Secretary	OC Member
22	Nov. 20 10:00-11:00	State Property Management Fund	Mr. TASHBAEV Iliiaz	State Secretary	JDS Graduate
23	12:00-13:00	State Registry Service	Mr. BAKCHIEV Daniyar	State Secretary	JDS Graduate
34	14:30-15:30	State Agency for Local Self- Government and Interethnic Relations	Mr. ALISHEROV Nurdin	State Secretary	JDS Graduate
25	Nov. 21 10:00-11:00	Ministry of Finance	Mr. AKZHOLOV Nurbek	Head of Division, Department of Public Investments	JDS Graduate
26	15:00-16:00	JICA	Ms. IBRAEVA Burul	Program Officer, Training Programs Governance Sector Development	

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
			Ms. ALELEKOVA Svetlana Mr. 渡辺肇 Mr. 池田大行	Senior Program Officer, Manager of Cooperation Programs Representative Representative	
27	16:30-17:30	Embassy of Japan	Mr. 魚井雄一朗 Ms. 松本映子	参事官 2等書記官	

## 5. ガーナ

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
1	Nov. 11 10:00~	JICA	Mr. Masato Fukuhara	Representative	
2	14:00~	Embassy of Japan	Mr. Hiroki Yamashita Mr. Mitsuyoshi Asada	First Secretary Researcher/Adviser	
3	16:00~	Japan Development Service Co., Ltd.	Ms. Sachiko Tochigi	Country Officer /Head	
4	Nov. 12 9:30~	Embassy of Japan	Mr. Masashi Iida	First Secretary	
5	14:00~	Career Management Directorate, Office of Head of Civil Service	Ms. Reyoice Dankwa Ms. Serwaa Gyamfi	Director Deputy Director	
6	16:00~	Budget Division, Ministry of Finance	Mr. Lamptey Michael Mr. Mensah Henry Adjei	Senior Economics Officer Senior Economics Officer	JDS Graduate JDS Graduate
7	Nov. 13 9:00~	Recruitment and Training Directorate, Office of Head of Civil Service	Mr. John Yao Agbeko Ms. Deboral Djanie	Director Assistant Director	
8	10:30~	External Resource Mobilization-Bilateral Division, Ministry of Finance Human Capital and General Administration Division, Ministry of Finance	Mr. Louis Kwame Amo Mr. Benjamin Botchway Ms. Antonette Ballalis Ms. Linda Antwi Boasiko	Chief Economic Officer, Head of Asia Unit, Deputy Director Assistant Director Assistant Director	
9	12:00~	Operations, Accra East Region, Electricity Company of Ghana Ltd (ECG)	Mr. Adjei Anthony Nyamekeh-Armah	Technician Engineer	JDS Graduate
10	Nov. 14 10:00~	Human Resource and Capacity Development Department, Bank of Ghana	Ms. Josephine Dokua Ami-Narh Mr. Peprah Kofi Frimpong	Deputy Director Deputy Manager	JDS Graduate

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
11	11:15~	Human Resource Management, Ministry of Health	Mr. Lawrence Odartey Lawson Mr. Abraham Donkor	Deputy Director Deputy Director	
12	12:30~	Banking Supervision Department, Cedi House, Bank of Ghana	Mr. Chagli Michael	Manager	JDS Graduate
13	Nov. 15 10:00~	Research Department, Bank of Ghana	Mr. Amponsah Kwadwo Tabi	Deputy Chief Manager	JDS Graduate
14	11:00~	Health Training Institution (HTI), Koforidua, Eastern region, Ministry of Health	Ms. KUMA Erica	Principal Health Tutor and Quality Assurance Officer	JDS Graduate
15	12:00~	Jasikan District Health Directorate, Ghana Health Service	Mr. Annobil Isaac	Ag. District Director of Health Services (Principal Disease Control Officer)	JDS Graduate
16	Nov. 18 9:00~	NHIS Claims Processing Centre, Abelemkpe, Accra, National Health Insurance Authority (NHIA)	Mr. Dzampe Adolf Kwadzo	Senior Officer	JDS Graduate
17	10:30~	Minister's Office, Ministry of Health	Mr. Laari Samuel	Health Officer	JDS Graduate
18	12:00~	Human Resource Development and Management Directorate (HRDMD), Ministry of Food and Agriculture	Mr. Lawoetey Tettey Mr. Richard Annobil	Director Deputy Director	
19	14:00~	Regional Health Directorate, Bolgatanga, Upper East Region, Ministry of Health	Mr. Yeboah Eugene Osei	District Director	JDS Graduate
20	Nov. 19 9:00~	Human Resource Directorate, Ghana Health Service	Dr. Margaret M. Chebere	Director	
21	10:30~	AGRIC Engineering Services Directorate (AESD)	Mr. Nkansah Ernest Ohene	Agricultural Engineer	JDS Graduate
22	12:00~	Legal Department, Ghana GRID Company (GRIDCO)	Ms. Awumbila Selma Sumaya Salima	Senior Legal Counsel	JDS Graduate
23	14:00~	KOICA Ghana Office	Ms. Jeong Yi Choi Ms. Renny Dede Lartey Ms. Yeeun Kim	Deputy Country Director Assistant Manager Program Assistant	
24	15:30~	Japan Development	Ms. Sachiko Tochigi	Country Officer	

No.	日時	所属機関	氏名	役職	JDS との関係
		Service Co., Ltd.		/Head	
25	Nov. 20 9:00~	Human Resource Management (HRM), Ministry of Energy	Ms. Monica Asare	Director	
26	10:30~	Human Resources (Barrister-At-Law), Electricity Company of Ghana Ltd (ECG)	Mr. Solomon Nii Ayertey Mensah	Manager	
27	Nov. 21 10:00~	JICA	Ms. Maki Ozawa Mr. Masato Fukuhara	Senior Representative Representative	
28	14:00~	Japan Development Service Co., Ltd.	Ms. Sachiko Tochigi	Country Officer /Head	

## 添付資料 4 : 参考文献

### 第 2 章

- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019). *How do OECD countries compare in their attractiveness for talented migrants?*. Migration Policy Debates. [online] Available at: <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-19.pdf> [Accessed 20 Dec. 2019].
- OECD (2019). *Indicator B6. What is the profile of internationally mobile students?* Education at a Glance 2019: OECD INDICATORS. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2019). *Talent Attractiveness - OECD*. [online] Oecd.org. Available at: <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/> [Accessed 20 Dec. 2019].
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2017). *UNCTADstat - Country profile*. [online] UNCTADstat. Available at: <https://unctadstat.unctad.org/CountryProfile/en-GB/index.html> [Accessed 21 Dec. 2019].
- UNESCO Institute of Statistics (2019) Available at: <http://uis.unesco.org/> [Accessed 20 Dec. 2019].
- World Bank (2019). *World Bank Open Data | Data*. [online] Data.worldbank.org. Available at: <https://data.worldbank.org/> [Accessed 20 Dec. 2019].
- 外務省 (2019) 「政府開発援助 (ODA) 国別データ集 2018」  
([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/press/shiryu/page1w\\_000024\\_00002.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/press/shiryu/page1w_000024_00002.html)) <2019 年 12 月 20 日アクセス>
- 外務省ホームページ (<https://www.jica.go.jp/africahiroba/business/detail/03/ku57pq00001jwm0b-att/about.pdf>) <2019 年 12 月 20 日アクセス>
- 財務省貿易統計「国別総額表」 (<https://www.customs.go.jp/toukei/srch/index.htm?M=23&P=0>) <2019 年 12 月 20 日アクセス>
- 独立行政法人国際協力機構 (JICA) ・ 国際開発センター (IDCJ) (2015) 「「人材育成支援無償 (JDS) の成果に関する要因分析」 基礎研究報告書」
- JICA ・ 日本開発サービス (JDS) (2012) 「ガーナ共和国人材育成支援無償 (JDS) 事業準備調査ファイナルレポート」
- JICA ・ JDS (2014) 「スリランカ国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA ・ JDS (2016) 「ガーナ国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA ・ JDS (2019) 「ガーナ国人材育成奨学計画 (JDS) 準備調査報告書」
- JICA ・ JDS (2019) 「ネパール国人材育成奨学計画 (JDS) 準備調査報告書」
- JICA ・ 日本国際協力センター (JICE) (2013) 「ウズベキスタン共和国人材育成支援無償 (JDS) 事業準備調査ファイナルレポート」
- JICA ・ JICE (2013) 「タジキスタン共和国人材育成支援無償 (JDS) 事業準備調査ファイナルレポート」

- JICA・JICE (2013) 「モンゴル国人材育成支援無償 (JDS) 事業準備調査ファイナルレポート」
- JICA・JICE (2013) 「ラオス人民民主共和国人材育成支援無償 (JDS) 事業準備調査ファイナルレポート」
- JICA・JICE (2014) 「カンボジア王国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2014) 「バングラデシュ人民共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2014) 「ベトナム社会主義共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2015) 「キルギス共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2015) 「フィリピン共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2016) 「ウズベキスタン共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2016) 「タジキスタン共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2016) 「ネパール連邦民主共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2016) 「ミャンマー国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2016) 「モンゴル国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2016) 「ラオス人民民主共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2017) 「カンボジア王国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2017) 「スリランカ民主社会主義共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2017) 「バングラデシュ人民共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2017) 「ベトナム社会主義共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」
- JICA・JICE (2018) 「キルギス国人材育成奨学計画協力準備調査報告書」
- JICA・JICE (2018) 「フィリピン国人材育成奨学計画(JDS)協力準備調査報告書」
- 独立行政法人日本学生支援機構 (JASSO) (2019) 「平成 30 年度外国人留学生在籍状況調査結果」
- JASSO (2019) 「平成 29 年度外国人留学生進路状況・学位授与状況調査結果」  
 ([https://www.jasso.go.jp/sp/about/statistics/intl\\_student\\_d/data18.html#no2](https://www.jasso.go.jp/sp/about/statistics/intl_student_d/data18.html#no2)) <2020 年 1 月 14 日アクセス>
- 日本貿易振興機構 (JETRO) (2019) 「国・地域別に見るビジネス情報とジェトロの支援サービス」 (<https://www.jetro.go.jp/world/>) <2019 年 12 月 20 日アクセス>
- JETRO (2019) 「ジェトロ世界貿易投資報告 2019 年版」  
 (<https://www.jetro.go.jp/world/gtir/2019.html>) <2019 年 12 月 20 日アクセス>
- 文部科学省 「ポスト留学生 30 万人計画を見据えた留学生政策\_現状と課題」  
 ([https://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/042/siryo/\\_icsFiles/afieldfile/2018/05/28/1405510\\_4.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/042/siryo/_icsFiles/afieldfile/2018/05/28/1405510_4.pdf)) <2019 年 12 月 20 日アクセス>
- International Labour Organization(ILO) (2019). *LAO PDR LABOUR FORCE SURVEY 2017*. Microdata Repository. [online] Available at: <https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/2032>. [Accessed 20 Dec. 2019].

- ILO(2018). *Viet Nam - Labour Force Survey 2016*. Microdata Repository. [online] Available at:<https://www.ilo.org/surveydata/index.php/catalog/1837>. [ Accessed 20 Dec. 2019].
- National Statistics Office of Mongolia (2018). *Mongolian Statistical Yearbook 2017*.
- Ministry of Public Administration of Bangladesh (2019). *Statistics of Civil Officers and Staffs 2018*.
- Philippines Civil Service Commission (2018). *Inventory of Government Human Resources 2019*[online] Available at: <http://www.csc.gov.ph/2014-02-21-08-28-23/pdf-files/category/1668-ighrs2019.html>. [ Accessed 20 Dec. 2019].
- Ministry of National Policy and Economic Affairs of Sri Lanka (2017). *Census of Public and Semi Government Sector Employment 2016* [online] Available at: [http://www.statistics.gov.lk/EMP2016/Preliminary%20Report\\_EmpCen2016.pdf](http://www.statistics.gov.lk/EMP2016/Preliminary%20Report_EmpCen2016.pdf). [ Accessed 20 Dec. 2019].
- National Planning Commission Central Bureau of Statistics of Nepal (2019). *Nepal Labour Force Survey 2017/18*. [online] Available at: [https://nepalindata.com/media/resources/items/20/bNLFS-III\\_Final-Report.pdf](https://nepalindata.com/media/resources/items/20/bNLFS-III_Final-Report.pdf). [ Accessed 20 Dec. 2019].
- State Personnel Service, Kyrgyz Republic, (2019). *СТАТИСТИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ о численности и составе государственных гражданских и муниципальных служащих Кыргызской Республики на 1 января 2019 года*
- State Personnel Service, Kyrgyz Republic, (2019). *ПЕЕЦП государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики*
- Central Statistical Organization, The Republic of the Union of Myanmar, (2018) *Myanmar Statistical Yearbook 2017*.

#### 第 4 章

- Australia Alumni Association Bangladesh (2019). *Australia Alumni Association Bangladesh*. [online] Aabd.org. Available at: <http://aabd.org/> [Accessed 21 Dec. 2019].
- Australian Government - Department of Foreign Affairs and Trade (2019). *Bangladesh Australia Awards intake information*. [online] Department of Foreign Affairs and Trade. Available at: <https://dfat.gov.au/about-us/publications/Pages/bangladesh-information-for-intake.aspx> [Accessed 21 Dec. 2019].
- Civil Service Commission (CSC) (2012) *State of the HRM in The Civil Service - Executive Summary*.
- Do Phu Hai, (2019) 'Human Resources Management in Government: Case study of Vietnam' *South Asian Journal of Social Studies and Economics*. 2(4): 1-13, 2018.
- My Joy Online (2019). *310 Ghanaians awarded Chinese govt scholarships*. [online] Myjoyonline.com. Available at: <https://www.myjoyonline.com/news/2019/August-27th/310-ghanaians-awarded->

chinese-govt-scholarships.php [Accessed 3 Jan. 2020].

Office of the Head of Civil Service (OHCS) (2019) 2018 Civil Service Annual Performance Report.

World Bank (2019). *The World Bank in the Philippines - Overview*. [online] World Bank. Available at:  
<https://www.worldbank.org/en/country/philippines/overview> [Accessed 20 Dec. 2019].

World Bank (2019). *World Bank Open Data | Data*. [online] Data.worldbank.org. Available at:  
<https://data.worldbank.org/> [Accessed 20 Dec. 2019].

外務省「ガーナ共和国基礎情報」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/ghana/data.html>) <2019年12月21日アクセス>

外務省(2019)「最近のベトナム情勢」(<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/vietnam/kankei.html>)  
<2019年12月28日アクセス>

外務省(2019)「日・フィリピン首脳会談」  
([https://www.mofa.go.jp/mofaj/s\\_sa/sea2/ph/page4\\_001236.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/s_sa/sea2/ph/page4_001236.html)) <2019年12月20日アクセス>

人事院「平成26年度年次報告書」(<https://www.jinji.go.jp/hakusho/h26/4-4.html>)

独立行政法人国際協力機構(JICA)(2018)「対フィリピン国別開発協力方針」

JICA・日本開発サービス(JDS)(2017)「ベトナム社会主義共和国人材育成奨学計画準備調査報告書」

JICA・JDS(2019)「ガーナ国人材育成奨学計画(JDS)準備調査報告書」

JICA・日本国際協力センター(JICE)(2018)「フィリピン国人材育成奨学計画(JDS)協力準備調査報告書」

中馬愛『ベトナムにおける日本の大学の協力状況・国費留学生・留学生を巡る問題』、独立行政法人日本学生支援機構ウェブマガジン「留学交流」2019年6月号。  
([https://www.jasso.go.jp/sp/ryugaku/related/kouryu/2019/\\_icsFiles/afldfile/2019/06/07/201906\\_chumanai.pdf](https://www.jasso.go.jp/sp/ryugaku/related/kouryu/2019/_icsFiles/afldfile/2019/06/07/201906_chumanai.pdf))

日本貿易振興機構(JETRO)(2019)「ジェトロ世界貿易投資報告 2019年版」  
(<https://www.jetro.go.jp/world/gtir/2019.html>) <2019年12月20日アクセス>

文部科学省「学校基本調査－平成30年度結果の概要－」  
([https://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k\\_detail/1407849.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1407849.htm))

