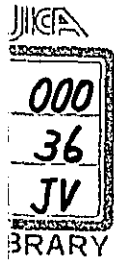


派遣要請について



青年海外協力隊事務局

国際協力事業団		
受入 月日	'87. 4. 22	000
登録 号	08503	36
		JV

はじめに

昭和48年度から、新業務方式に移行し、それに基づく募集、選考、派遣前訓練、派遣の年間スケジュールを定めて業務を実施し、すでに3年となり、本方式は内外ともに定着しつつある。

今般、主要な問題点を顧みると同時に業務方式の徹底を図り、協力隊事業の充実を期するため、一連の業務の流れの、そもそも端緒ともいべき隊員派遣要請に関して、その直接担当者たる海外駐在員・調整員が留意すべき事項を中心に指針「派遣要請について」を纏めたので、今後この指針に沿って業務を遂行される。

昭和50年12月

JICA LIBRARY



1018744C13

青年協力隊事務局長

目 次

1. 国民への道義的責任	1
2. 派遣国への道義的責任	3
3. 公 式 要 請	5
4. 要請の適否の検討	7
Ⅰ) 国別戦略のなかでの要請検討	7
Ⅱ) 協力隊として適当な要請であるかどうかの検討	8
5. 要請の調査方法	10
Ⅰ) 裏付けをとる	10
Ⅱ) 文書で要請の内容確認をする	11
Ⅲ) 派遣期間の目安	11
Ⅳ) 開拓者時代	11
6. 受入希望調査表の記入方法	13
Ⅰ) 要請調査の責任所在	13
Ⅱ) 絶対条件	14
7. 要請受理から選考まで	16
Ⅰ) 流 れ	16
Ⅱ) 試験科目及び内容	19

1. 国民への道義的責任

派遣要請の取付けと国内における隊員の募集・選考業務とは互に相矛盾する要素の上に立っている。

すなわち、協力隊事業がますます国民的基盤に立脚しようと志向するからには、国内において広く国民各層に啓発、広報し、募集、選考を進めてゆくことが必要である。その際広く国民に募集・選考の対象業種、当該協力活動の内容等について公表し、コミットする以上これらに関して相当の正確度が要求される。併せて1回の募集期における応募問合せが約1万5千件と反響が高まるに従い、国内の支援体制も事務局だけでなく、各都道府県、事業団国内支部（旧移住支部）、OB等広範囲にわたっていて、一貫流された情報の修正には機敏に対処しにくくなりつつある。現在は毎募集期のはじめに作成して広く配布する「募集要項」中の対象業種と最終合格者を得る業種とでは数の上で30～40%が異なった形で終結するのが実情である。この実情は、志願者、推薦者あるいは国内支援体制から見れば、事務局が公表する「募集要項」はじめ募集対象業種は目安程度にしかならず、半分よりやや信用できる程度ということにすぎず、たとえ募集・選考の過程で変動があると説明を加えるとしても、志願者、推薦者の事務局不信へとつながるおそれを内包している。

第2には主役は前途有為な青年であり、青年の人間形成という一面をもっている本事業にあって、いたずらに青年を惑わすことがあってはならないということである。

本事業も歴史を経るにつれ、中学や高校の時代から語学の学習に励み、将来の協力隊参加を旨とする人が出てきている。3年、5年の準備期間を経て、やっと自分の業種、あるいは自分の希望国の募集があって応募した途端にその対象

業種が、消えてしまうということになれば、事由はどうかであれ、結果だけを見れば、青年をもてあそばしているとの批判を受ける余地は充分にある。青年を扱っている事業である以上かれらに犠牲が及ばないように細心の注意を払うことが必要であり、退職してまで参加しようと夢をふくらませた青年に犠牲を強いることになっては、その青年の人生に重大な影響を及ぼすであろうことを常に肝に銘じておかなければならない。

以上のような状況から、本事業が国民に浸透するに従いたとえ要請の確定までに不可抗力ともいえる種々の障害があろうとも、それは弁解としか映らず、協力隊の社会的責任が問われることになる。この点をいかに克服するかは永続する課題であり、事務局・駐在員（調整員をも含む、以下すべて同じ）ともこの課題の解決というひとつの目標に向かって心を砕き続けてゆかねばならない。このことを念頭に置きながら、要請にかかわる業務遂行にあたってもらいたい。

2. 派遣国への道義的責任

他方には相手国の事情がある。上記の事情からすれば、確実に要請化されたもののみを扱ってれば、少なくとも国内的信頼を得ることはできよう。しかしながら、駐在員としては志願者の立場はよく判ってはいても、相手国の立場を充分考慮に入れなければならないはずである。海外での協力隊活動が定着してくればくるほど派遣要請も増大してくる。要請に対しては隊員を派遣するという道義的責任が生れるが、その要請に即応して隊員を適確に派遣しているとはいえない現状にあって、それは要請の内容が明確、具体性を欠いていて選考を見送らざるを得なかったり、適格者が得難かったり、せっかく確保できた適格者・合格者が辞退してしまったり等々いろいろな事情があったりすることで、協力隊が好評で要請に応じきれないのだと喜んでよいものではない。けれども、少なくとも長期に組まれたプロジェクトの派遣・交替要員を途絶えさせることがあっては協力活動自体が立往生する。

応募・選考に制約がありながらも、もし駐在員が重要と認めている要請に対して、確実に隊員が派遣されるのであるならば駐在員としても、相手国との折衝に当たって強く督促して、要請が切という国内スケジュールに合わせることもしやすくなるはずである。交替の問題に至っては、赴任して1年、まだ実情も十分にわからず、1年後のプロジェクトの予測も困難な段階から交替要請の是非の結論を出さなければならない不合理があり、隊員としても任期延長が必要か否かを決断しなければならず、相手国側との話し合い、隊員との相談に苦勞をしている実情は、十分に察せられる。

適格隊員を確保して、かつ相手国の要請に応じ得る方策として、有資格者制度、シニア制度、緊急再派遣はもとより、国内募集についての国民的支援体制

の拡大、充実を期しつつ、相手国政府の理解を増進すべく諸般の改善を図っているが、なお一層の努力が必要と考えている。

以上のような状況から、結局は志願者を裏切ることにならぬよう、かつ相手国の実情に応ずる方策を考案しながら、非公式要請についても、緊急度に応じて募集・選考の対象としているのが実情である。

3. 公 式 要 請

事務局が安心して志願者にすゝめられる要請、すなわち完全な公式要請とは、

- ① 相手国の協力隊要請・受入の窓口となっている最終機関（以下「窓口機関」と呼ぶことにする）から文書によって、公式要請書がわが国の在外公館に提出され、
- ② 大使公電をもってその旨の通報と、外務大臣宛当該文書が発送されており、
- ③ （駐在員から）いわゆる要請調査表（フォームは「協力隊員受入希望調査表」となっている）が送付されているものである。

しかしながら、実際にはこの①～③の段階それぞれに上記の通りに行っていない場合が多い。

①については、窓口機関から大使館に提出された文書ではなくて、それ以前の途中経過文書、例えば州から中央政府へ、農業局（隊員の受入部局）から大蔵省や計画委員会（協力隊窓口機関）等への文書であるとか、口頭で要請し、文書は近々出るとか、いう場合である。

②についても、①を受けて口頭で申し越したとか、近々入手予定であるとかで、だからいつまでに派遣して欲しいといった判断がない場合。

③については、要請調査表ならまだしも、場所や機関も複数の候補地が挙げられていてそのうちのひとつ、といった具合にはっきりしていない例がある。

このような場合、いずれも単なる事務的な遅れであるとの判断で選考に臨み、なんら問題がおきないのであればよいが、過去の経緯からみて1週間後に入手予定、と考えてその旨日本に通報したところが、2カ月とか半年を経過しても文書が入手できない例や、最近のラオス、パングラデシュ、49年のエチオ

ピアのごとく、クーデターであるとか政変に近い変動が突然おこった場合、口頭で進めてきたことが、まったくホゴになる恐れがある。

その意味では、従来慣習として口頭了解でこれらの事務手続を進めた国にあっては、今後(事後であっても)文書化する習慣をぜひつけるべきである。

クーデター・政変による要請変更は、第三者に対して事務局の責任とはいえないことを納得してもらうことができるが、募集・選考・訓練を、公式要請の“見込み”という前提で進めてきたところがこの予測と違って要請が取消されたり、延び延びになったという事態となり、あるいは事務手続がそのために遅れ、派遣遅延ということにもなるならば、“相手国の事務の遅れだ”では第三者には納得し難く、事務局の無責任な弁解ととられても、やむを得ない状況に立ち至る。

責任問題は別としても、いつ出発できるか明らかでないままに半年近くも待たされるといふとき、隊員に大きな精神的負担をかけることになる。そのために公式化を事務局としても必須条件として取組むものであるが、2次面接試験、最終合否判定の時点まで選考関係のテレックス、電話、交信が集中するのが実情である。従って、この時点に至る前に事務局と現地との緊密な連絡に努力を傾注する必要がある。

4. 要請の適否の検討

1) 国別戦略のなかでの要請検討

要請の“発端”は大事なことではあるが、協力隊として、ある地域、ある分野、業種には隊員を派遣しないという見識を必要とする場合もあり得る。相手国が要請しているからといってそのすべてを派遣することが、冷静・客観的に考えてみると、必ずしも相手国のためになるとは限らないということである。ある程度の派遣実績を持つ国においては、その国のなかで隊員をどのように派遣し、配置すれば効果ある協力活動が期待できるかといった、駐在員としての国別戦略があつてしかるべきであり、その面での検討が必要である。

農業を中心でいくとか、ある地域を重点としていくとか、あるいは、ある地区、特に都市に集中しすぎているとか、その国の諸条件を考えれば、隊員数が急激に増大しすぎて逆に協力活動そのものに影響を及ぼす等々の観点から、要請を検討してみることが必要である。隊員の数ではなくて、協力活動のプロジェクトの数と質が重要なのである。

また、要請を取りついでいながら、私見では派遣して欲しくないと申し越すことは、事務局としては判断に大それこまるものであり、明確に駐在員公信をもって責任あるコメントと事由を伝えること。こういう要請があつた、だけでなく、例えば駐在員としてはこれこれの事由で消極的であるとか、時期尚早、あるいはこういう問題があり、判断しかねるので、しかるべき専門家と相談の上事務局で判断願いたい、等の連絡を励行願いたい。

II) 協力隊として適当な要請であるかどうかの検討

協力隊にふさわしい要請、ふさわしくない要請の区別も配慮してほしいものである。

協力隊も10年の歴史とともに、その技術水準の認識が定着するに従って、要請が徐々に高度化してきている。

これは先に記した適格隊員の確保が困難であることと関連をなすものであるが、平均年齢派遣時26才を目的に単身赴任ができるものとして募集していることを肝に銘じておいて欲しいのである。ますます要請が高度化し、オーケストラの演奏指導(この場合は適格者の派遣が絡についたが)、カキ・真珠の養殖、医師等の要請を受けて、組織募集も試みた経験はあり、相当の努力を重ねても適格者の確保が至難な実情がある。相手国側の要請が高度あるいは、適格者難と考えられる場合は、公式要請となる以前にあらかじめ打診して返答する旨説明し、コミットをせずに事務局に駐在員公信をもって照会することを勧める。このような照会については事務局で検討・研究し、派遣が可能であるとか、あるいは専門家派遣、国際交流基金への連絡、私契約による呼寄せ等もっとも適当な方法があるとかいう形で回答することにする。協力隊は万能ではないのであって、相手国側の要請を識別して、協力隊にふさわしいプロジェクト、要請を考えてほしいものである。

III) 文書で要請の内容確認をする。

前述の相手国側担当官の話や調査結果をまとめるのは正に駐在員の仕事であるが、旧英領圏の国々では口頭の話を書きで残しておく習慣が強いし、協力隊員という日本の若い人材を国と国との間の約束で派遣する以上、調査時

の話や資料等を refer してその担当官から要請内容、話し合った事項等々を文書でもらっておくとか確認しておくことは、不可欠、とまではいわないが、相当に重要なことであり、大いに奨励する。いわゆるブルー・フォームつまり英文の要請書があるから、内容はやや旧式とはなっているが、なお活用を勧めるし、日本語の「調査表」の項目の一部を英訳したり、質問事項を列挙して答えさせてもいい。この種の文書の受取り（受取ったならばこちらからは acknowledgment の返事を書いて出すのが礼儀であることを付言しておく）は

- ① 必ず相手側の職名、署名があるから公式に必要な質問・再質問できる。
- ② 口頭の会話による理解の食い違いが防止できる。そんなはずではなかった、とか、そうは聞いていなかった、という種のトラブルはなくなる。
- ③ 当然のことであるが、相手側も責任をもって応答する。

担当者が変わった場合新任者とそれを基礎に折衝できる。

等、利点が多い。

事務局としても英文（仏文、西文も含め）の要請フォームを再検討するにやぶさかではないが、すでに若干の国では既存のブルー・フォームの活用、質問文書を出して答をもらう等種々駐在員が工夫している折りから、画一的にでなく、それぞれの国情・相手方に応じた文書のやりとりを期待し、具体的事例を適宜紹介しながらよい方策を探究してゆくこととしたい。

5. 要請の調査方法

1) “裏付け”をとる

相手国側の直接担当者からの聴取をすることはもちろんであるが、それをもって報告のすべてとするにはまだ不完全である。直接の担当者が目いっばいの可能性を説明することは当然であり、最悪（ないし最低）の場合の予測など思い及ばないし、口にもしないのが通常である。特に発案者・要請の本人が変わったために、そのプロジェクトが簡単に消滅する事例があるように、協力隊員の活動やプロジェクトが組織体として認知されていない場合、あるいは思いつきから要請が発出された場合がある。それであるか否かのいわゆる直接関係者からの事情聴取について、できる限りの裏付け調査がぜひ欲しいところである。第三者（例えば農民とか関係機関の人とか）の話、客観的データとしての予算的裏付け、等によって直接担当者の話が“あって欲しい姿”にすぎず、実現の可能性が半減されたり、発案者の私利私欲がからんでいる場合等が発見されることがあり得よう。これらさまざまな角度から裏付けをとることによって1年後の隊員赴任時の状況及び進展方向を調査時点で最大限予測する努力が大切である。これは正に駐在員ならではの仕事である。今でも、（往時に比べて著しく減ったとはいえ）依然として「聞くとは大違い」と隊員からの訴え、不満があるのは、まさしくこの十分な裏付け調査を果たさず相手国側の担当者のバラ色の話を囁みしめての予測に起因する場合が多い。国内における募集説明会・応募相談等でも、この調査は現在ただいまの調査であると強調はしているが、それでも“これこれのマイナス面が予測される”とか“予算の裏付けはしかじか”等々のコメントがあるなしではその調査表の重みが異なる。

II) 派遣期間の目安

相手国の要請に対して要請通りに派遣するか否かは、成果を挙げ得るか否かがギリギリに検討して判断されるべきものであろう。”失敗してはもと、成功すればもうけもの”では派遣される隊員の真摯な気持を踏みにじることになり、隊員の協力活動を支援する立場にある事務局のあり方にもかかわり、ひいては国費の浪費にもなりかねない。そうかといって、必ず成功するという折紙つきのプロジェクトだけを派遣対象にする、などということは、派遣できる要請が非常に限定されるということばかりか、そもそも開発途上にある相手国の求めている協力とは何か、協力隊は何をするのかを問うことになるであろう。”必らず成功する計画がつくれるなら、それはすでに先進国だ、失敗を恐れてはできないのが協力隊事業ではないのか。”それを確認した上で、こうした言葉に隠れて安易に隊員を派遣することのないよう慎重を期すことが大切なのである。

もう一つ大事なことを述べておくと、何代ぐらい隊員を派遣して完了となるのか、“何年性”のプロジェクトか、1代限りの2年で済むのか、それとも6～7年がかりのプロジェクトか等目安ぐらいは欲しいものである。それがかなり長期、かつある程度の人とカネを投入する必要がある、駐在員の判断では困難であるという場合に備え、事務局としては49年度から派遣前調査費を予算計上しており、駐在員の要請があれば事務局内・外部の専門家を出張せしめて調査する用意があることを注記しておく。

III) 開拓者時代

ひとつの考え方として頭に入れておいて欲しいことは、その国・地域にと

って新規業種で大量の要請が出ることもあるが、前記の要請調査との関係で“開拓者時代の隊員”を派遣することも良いのではなからうか。その業種にかゝる環境・条件、将来性につき短期間の調査では把握しきれないことが充分にあり得る。そのような場合、関係分野、業種の多数の要請のうち、とりあえず少数の1～2名の隊員をまず派遣して、その協力活動の推移、受入体制を見ながら、徐々に人数を増大してゆく方が得策となる場合が多く、すでに実行されている事例もある。過去に同業種の10～20名の隊員を一括に派遣し、1回限りで消えていった例がいくつも見られる。該当隊員のエネルギーが効果的に燃えることはなく、一方では国費1隊員当たり何百万円かを有効に使い果たせない結果ともなる。まず少人数を派遣して様子を見ることは、任期满了引継にも一度に多数の交代を要することもなく、スムーズに引継ぎが進行するし、国内の募集・選考という観点からみても、例えば交代隊員を大勢採さねばならぬことはなく、また“開拓者時代”の隊員の活動状況が事務局に知られているゆえに、応募相談・募集説明に有効な対応ができ適格者が確保しやすいという大きな利点がある。

6. 受入希望調査表の記入方法

1) 要請調査の責任所在

受入希望調査表の記載については、駐在員の日頃の努力・改善の結果、内容としてかなり充実し好ましい状況となってきている。今日はスポーツ、明日は漁業と、実に多種多様な業種の調査を外国語による Technical Terms を駆使しつつ記述に完璧を期することは、いかに優秀な駐在員でも能力の範囲を越えるほどのものである。駐在員としては、みずからの及ばぬ点や限界を考えつゝ、派遣専門家、国連関係職員、受入国の権威・友人・知人等並びに隊員をも良き助言者ないし一種の調査ブレーンとして、日頃から関係し、接触を深める工夫が見られ、大それ結構なことである。これに関連して、あえて苦言を呈すれば、特に隊員支援経費の拡充に伴ない、隊員を出張せしめる調査に協力、ないし調査を依頼するケースが増大しており、それ自体は望ましいのであるが、その場合隊員自身の記載あるいは隊員の出張をもって調査表とする場合が出ている。隊員による調査は当該専門分野において駐在員より一日の長以上のものがあるかもしれないが、プロジェクトの位置付け、その予算的位置付け、将来の可能性等大局的見知からの調査については、駐在員の判断が不可欠であり、前述した通り“調査結果をまとめるのは正に駐在員の仕事”である。“専門分野については隊員”と必要以上の専門コンプレックスが働いていないか、そのために駐在員の任務までまかせになってはならない。その国の協力隊運営をまかされている駐在員として、隊員の報告をまとめて改めて調査表を書き直し、調査結果をまとめ、論評することなどをぜひ励行してほしい。少なくとも駐在員名をもって報告しない限り責任所在があいまいになるのである。

II) 絶対条件

より優秀な隊員が好ましいことはだれでもどこでも同じであるが、絶対条件を付する場合、絶対条件とはあくまでも譲ることができない最低条件を意味することは自明のことであり、けっして“あれば好ましい条件”ではない。

そもそも絶対条件とは相手国政府が付するもの、例えば大学卒外受入れできないとか、女子に限るとかである。アシスタントが大学卒で隊員の配置される立場上大学卒でなければならない相手国事情は妥協の余地がなく、また、女子専門の高等学校で女子以外は配置不可能等はよく理解できる。ところが最近、相手国側の要請条件ではなくて、駐在員自身が自分の判断で絶対条件をつけてくる事例が少なからずある。これは好ましい条件、あるいは目安であって絶対条件とは異質のものと考えざるを得ない。もし絶対条件が経験5年以上と付された場合、人物・語学ともすべて優秀で、学力・学識もあり、要請内容を十分にこなせると専門委員が判断したとしても、経験4年では不合格とせざるを得ないことになってしまう。これは条件が絶対だとすればのことである。日本にのみ存在する資格、経験年数等は、目安なり好ましい条件として列記されたとしても、業務内容に基づき専門委員の判断に委ねるのが本筋であろう。

関連して一例を挙げておこう。建築の隊員要請について1級建築士を絶対条件と記した調査表があった。日本では1級建築士と2級建築士と2つの資格があるが、これはいずれも日本の建築基準法による日本国内での建築対象の種類、範囲を規定した資格条件であって、柔道の級や段のように優劣を示すものではなく、もちろん日本固有の資格であり、国際的なものではない。従って相手国側が1級建築士でなければならぬ、と注文をつけることはまず

あり得ない。あるいは一流の建築家という意味で a first-class architect という表現をしたならば、この場合は日本での 1 級建築士を意味するものではない。

事務局としてはかような具体例をまとめて要請のためばかりでなく、履歴書記載の取得資格、それが受入れに当たって及ぼす影響力等について、駐在員の参考に供したいと考えているが、当面絶対条件については上述のように充分留意をされたい。

7. 要請受理から選考まで

- 1) 流れ（秋募集＝各年度の1次隊を基準に記す。従って（ ）内の時期は春募集＝2次隊の場合である）

9月末（3月末）、事務局に入った要請は地域課担当のスクリーンを経て国内課募集担当に回ってくる。

この要請はすべて公式化（前述の意味で）されているのが望ましい姿であるが、全要請のうち約3割が非公式要請という形で見込み募集を実施しているのが現状である。（公式化されている要請でも調査表がそろっているのはこの時点ではごく一部である。）この事実是在外の諸事情を考えると理解できるが、しかし国内での募集活動を考えると極めて危険な要素を含んでいる。

国内課では各国からの要請をまとめ業種別に分類し、派遣国、人数、性別を載せた募集要項を作成する。これを発注し、印刷、納品までに急いでも半月は必要である。さらにこれを梱包し、各都道府県に発送する。従って各都道府県の協力隊主管課に募集要項が到達するのは10月下旬（4月下旬）頃になる。従って、各県の主管課から県内の末端組織までに資料が到達するのは11月上旬（5月上旬）になる。

募集開始が10月15日（4月15日）であり、本来すべての募集用資料は募集開始前にしかるべき組織、団体に到着していなければならない。要請なくして作成できる募集資料（応募者の手引〈一つの厳しい選択〉、リーフレット、ポスター等）は9月下旬（3月下旬）に作成され、募集開始時点に間に合うように発送する。しかし、募集開始時に募集の主要資料である募集要項が欠落しているということは一種のかたわである。この欠落をとりあえず埋めるため、前回の選考で合格者を得ることができなかった、いわゆる要請残の要請

を基軸とした仮の募集要項を作成して、他の募集資料と同時に発送し、新しい募集要項ができたならそれと差し換えているのが現状である。

現在行っている募集は県担当を中心とした県内の一般募集、啓発活動と各関係組織を通じて行い組織募集（例えば電話工事、電話交換機、無線通信、搬送等は日本電信電話公社、国際電信電話株、柔道は警察庁、講道館、日本語教育は国際基督教大学、拓殖大学語学研究所等）とがある。

また、一般的に応募者が少ないあるいはほとんどいない稀少業種の一部については業種担当を設け、それぞれ独特の方法をもって、関連組織を通じて人材発掘に力を注いでいる。（養蚕、黒菜、竹工芸等）組織募集あるいは特殊な業種の募集活動にあたる場合は公式要請であり、なおかつ要請内容が相当に明確にならなければ実施に踏切れない。なぜならば見込みで募集を開始し、万一途中で要請が取消しになった場合、一般応募者に対する道義的責任のみならず、組織と組織との間の不信感にまで波及しかねないからである。従って、この種の募集活動は開始時期が遅れるのが現状であり、また相手組織内部での文書決裁、広報等にも時間を要するので、満足が得られる活動になかなかないのが事実である。

「受入希望調査表」は要請のとりまとめの時点で事務局に到達しているのが理想であるが、諸般の事情を考慮しておそらくとも10月末日（4月末日）までに到着するように時期をずらしてある。もちろん到着が早ければ早いほど好都合である。現在、「受入希望調査表」一枚目の（写）を都道府県の主管課に一括して送り、応募相談に活用していただいている。従って、募集期間中（可能ならばその初期）に各都道府県にこの資料が到着していなければ意味がない。

一方、選考の機能からいえば、10月下旬(4月下旬)に要請の内容をつぶさに検討する必要がある。すなわち、要請の詳しい内容によって各国からの多種多様な要請業種を整理し、かつより適正な選考業種名に変更する。かくて選考対象業種を決める。そのためには「受入希望調査表」がなくては決め手にはならない。例えば土木という要請があってもそれが道路設計なのか構造物設計か、現場の監督なのか判らなければ選考業種は決められない。選考業種が決まり、それからこれに基づいて11月上旬(5月上旬)に適確な専門委員を選出し、技術問題作成を依頼することになる。

さらに、その後の段取りを記せば、技術問題作成は専門委員に依頼しており、事務局の都合だけで進むものではないし、また適切な試験問題を作成するには少なくとも3週間を必要とする。

技術問題の原稿が揃うのは11月下旬(5月下旬)頃であり、これを発注し印刷する。

内容が試験問題であるため校正には十分な時間をとる必要があり、印刷、納品のうち他の試験資料と同時に全都道府県あてに梱包し発送するのは12月下旬(6月下旬)である。

他方では募集締切り(11月末と5月末)後県別応募者数を算出しそれに見合ひ試験会場を決定する。12月中旬(6月中旬)に試験科目、要領、試験会場案内等の選考資料を応募者に対して発送する。これらが完了して始めて1次試験を実施できる体制になるわけである。

この通りにすすめても訓練入所は4月1日(10月1日)〈前期組〉と定められており、合格者に対する礼節あるいは社会的常識を考えれば少なくとも訓練入所1ヶ月前に合格発表をする必要がある。そのためには2月中旬

(8月中旬)の後半20日前には2次試験を実施しなければならない。1次試験と2次試験の間はせいぜい1ヶ月であるから、1次試験後の採点には、わずか1週間程度の日数しかさくことができない。1月下旬(7月下旬)に1次試験合格者を発表し、残された3週間で2次試験準備をすることになる。

協力隊の試験ほど多種多様の要素が組合さっているものは少なく、在外からの情報が正確で早いことが望ましいわけである。また、同業種に対して1ヶ国のみからでなく、数ヶ国から要請が集まることが多く、合否決定するに当たって要請内容が明確なところを優先して扱うことは当然であり、従って詳細な要請調査が決め手といってよいほど重要になる。

さらに特殊な業種についての募集活動、選考対象業種の決定がおわって以後のいわゆる“飛び込み要請”は募集(組織募集しなければ人が集まらず一方登録制は廃止した)、技術問題作成(他国からの要請に同業種があって選考対象にとりあげてあればひろうことが可能)などを考えると次回の派遣に繰越すことになる。

以上を記述したが、相手国政府と接衝するに際しては、末尾の年間スケジュールに如上の流れを一目瞭然にまとめてあるので充分念頭に置くよう切に希望する。

II) 試験科目及び内容

事務局は少しでも優秀な協力隊員を派遣すべく努力を続けているが、その試験内容とその性格を参考までに略記する。

イ、1次試験(筆記)

① 論文(1時間)

文章の上手、下手には関係なく、その文章からその人の人間性、資質、物の考え方を読みとる人物試験である。

② 英語（1時間）

高校卒業程度の内容で、語学訓練についていける素養があるかどうかをみる。併せて外国語に取り組む根気と持続力を見ることにもなり、また試験場に臨んで勝負を捨てない真剣さを答案から読みとる。

③ 技術（2時間）

技術（専門分野）の実務経験内容と応用能力を測定することに重点をおいている。その上、理論的なものよりも実践的課題に重点をおき、なおかつ技術の深さよりも幅に焦点を合せている。

ロ、2次試験（面接）

① 個人面接

人物面接である。

② 技術面接

1次試験の答案用紙をベースにしながら受験者の技術内容（幅・深さ）をおさえる。さらに各国要請内容と対比しながら技術的にみた適正派遣国を決定する。

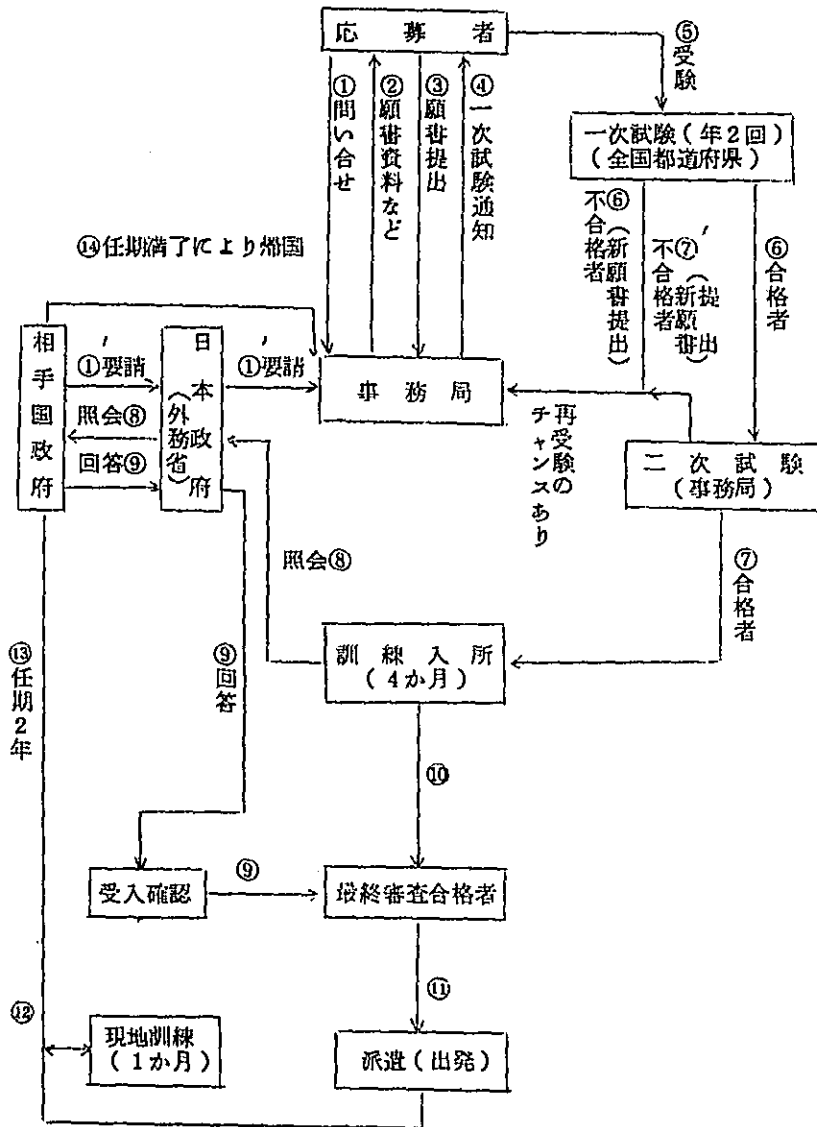
③ 地域課面接

国担当が中心となって、各担当自国の要請該当プロジェクトの性格、背景、内容についての人間的適合性をみる。

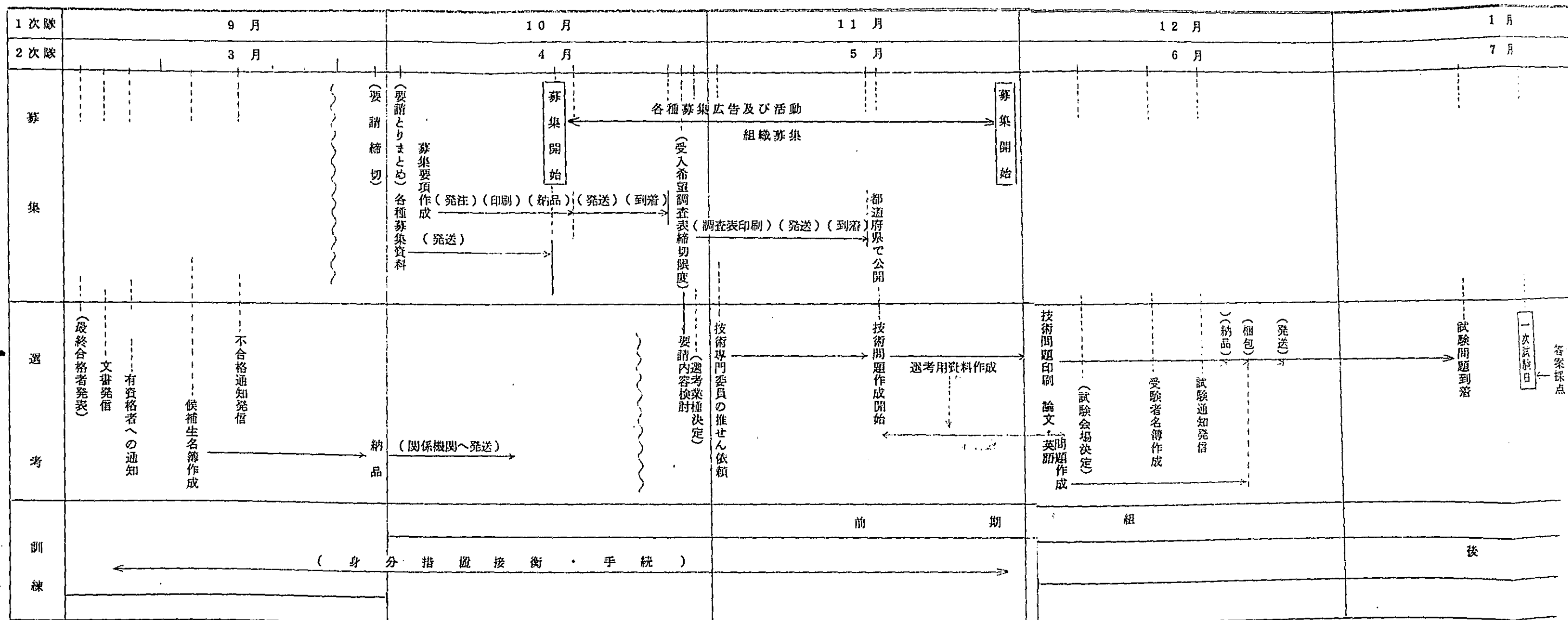
④ 英会話

⑤ 健康診断

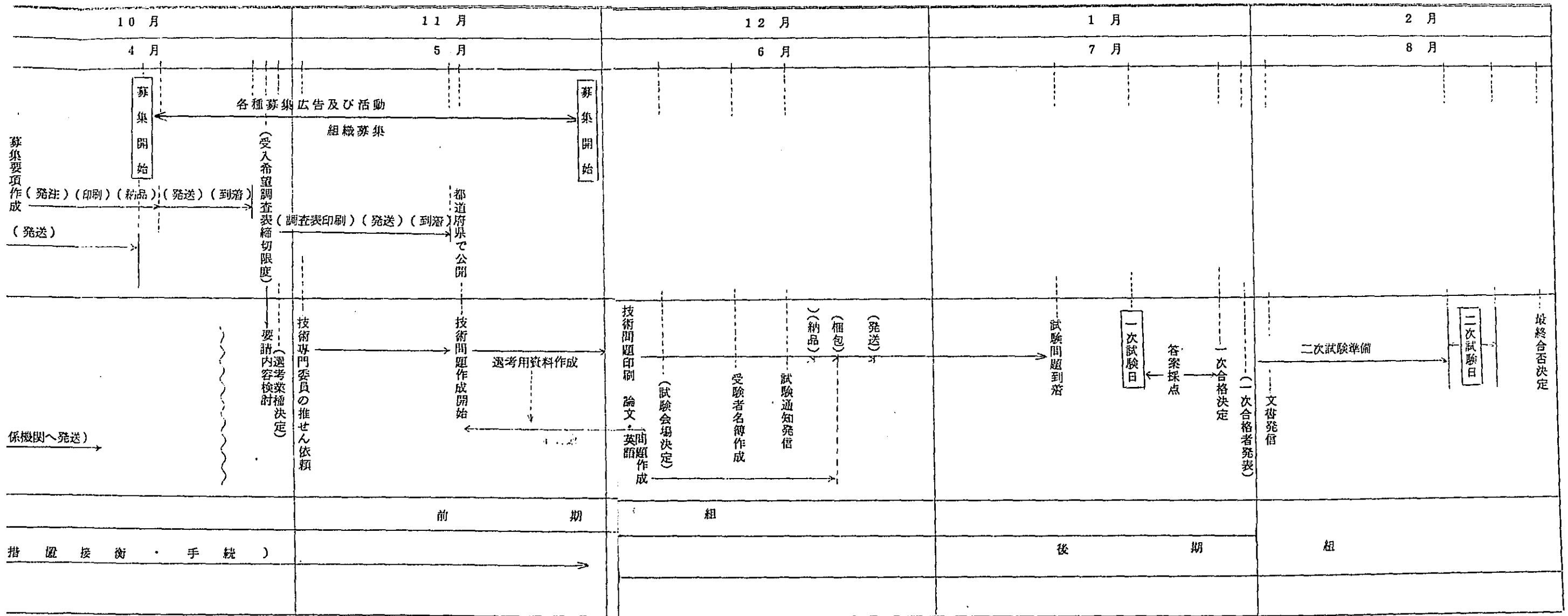
⑥ 人物調査

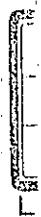


募集・選考年間スケジュール



募集・選考年間スケジュール





昭和50年12月