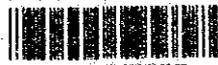


国際協力総合研修所
設立基本計画
(調査報告書)

昭和 58 年 3 月

国際協力事業団
企画部
(技術者養成確保課)

JICA LIBRARY



1033755[8]

国際協力総合研修所
設立基本計画
(調査報告書)

昭和58年3月

国際協力事業団
企画部
(技術者養成確保課)

公 司 名 稱

國際協力事業団	
受入 月日 84.8.28	000
58.8.31	36
登録No. 14371	PLR

はじめに

この調査報告書は、国際協力総合研修所構想の具体化案として、同研修所の目的、活動、組織、施設、各業務の内容・方法等基本計画について、これまで事業団内外での検討を通じて練上げられた基本構想を骨格に据え、派遣専門家の実態、供給能力の概要、国内外の類似機関の実情等の調査も加え、技術者養成確保課を中心に実務的にとりまとめたものである。

本構想は、以下の過程の中で生成され、昭和58年度実現の見通しとなった。

昭和46年度～現在

対外経済協力審議会はじめ各界から専門家養成確保の改善につき提言、意見が出される。

昭和54年度

事業団において総合研修所構想を発案、55年度予算に調査費を要求した。

昭和55年度

これに対し、外務省に調査費計上、「専門家養成確保総合検討委員会」（小倉武一座長）を設置し、養成確保の抜本的拡充について将来ビジョンを検討、総合研修所の必要性が提言された。

昭和56年度

引続き外務省に、「専門家養成確保総合検討専門委員会」（遠藤寛二委員長）を設置し、総合研修所の基本構想について検討、その骨格が形成された。これと併行して、事業団内に課長レベルで構成する「検討連絡会」を設け、実務的側面から事業団意見をとりとまとめ本検討に供した。

昭和57年度

ここに至り、事業団に調査費が計上された。これにともない、事業団内に理事レベルで構成する「国際協力総合研修所設立推進委員会」を設置、基本的事項について検討、これをふまえつつ今回の調査を実施した。

また、58年度予算に総合研修所開設を要求、10月1日開設の査定を受け実現の運びとなる。

本総合研修所は、新機軸としてライフワーク専門家を事業団自ら保有し、その国内、海外でのローテーションの中で活用することにより、既存専門家養成事業の一層の拡充に加え、新規に、これまで十分に成し得なかった過去の技術協力経験・ノウハウの整理、蓄積、技術移転情報の整備、提供を総合的、かつ、組織的に実施し、専門家の確保、活動に資するとともに、技術協力全体の拡充、強化に貢献しようとするものである。その意味で総合研修所は、事業団の全事業に関わりを持ち、これを支えるものである。したがって、今後の円滑な開設・発展に向けて、これまで以上に事業団の1人1人が参加し、全事業団的に取組んで行く必要があると云える。

本報告書に盛込まれた基本計画は、そのための検討材料を提供するものであり、今後事業団内外において、批判、修正が加えられ、より具体的なものとして行きたいと考える次第である。

昭和58年3月

企画部長

堀内伸介

目 次

I. 国際協力総合研修所設立の意義	
1. わが国の技術協力の動向と緊急課題	1
2. 技術協力専門家確保問題への対策の方向と具体化の方策	3
3. 国際協力総合研修所の設立とその効果	4
II. 国際協力総合研修所設立基本計画	
1. 総合研修所の目的	7
2. 総合研修所の特色	7
3. 総合研修所の活動	7
4. 総合研修所業務の内容と方法	8
5. 組織、機構基本計画	10
6. 施設基本計画	13
7. 技術協力専門家確保基本計画	14
(1) 技術協力専門家派遣の現状と問題点	14
(2) 技術協力専門家の国内供給能力	23
(3) ライフワーク専門家の確保基本計画	26
8. 技術協力専門家養成基本計画	30
(1) 技術協力専門家養成事業の現状と問題点	30
(2) 技術協力専門家養成基本計画	35
9. 技術移転調査研究基本計画	38
(1) 技術移転調査研究の現状と問題点	38
(2) 技術移転調査研究基本計画	39
10. 技術移転情報整備活動基本計画	42
(1) 技術移転情報整備活動の現状と問題点	42
(2) 技術移転情報整備活動基本計画	44
付属資料：1. 政府開発援助予算および国際協力事業団予算の推移	49
2. 政府開発援助（ODA）の新中期目標及び重点分野	50
3. 技術協力専門家養成確保問題検討の経緯	51
4. 国際協力総合研修所設立構想検討の経緯	54
5. 昭和56年度派遣専門家の実態（総括）	60
6. 昭和56年度派遣専門家の実態（個別派遣専門家）	66
7. 昭和56年度派遣専門家の実態（プロジェクト派遣専門家）	73

8. 長期派遣専門家に対するアンケート調査結果	78
Ⅲ. 先進諸国の技術協力実施機関における活動事例	
1. ライフワーク専門家確保の事例	87
2. 在ケニア、ライフワーク専門家の事例	88
3. 技術協力専門家養成研修の事例	97
4. 技術移転調査研究の事例	106
5. 技術移転情報整備活動の事例	108
6. 組織のマネジメントに関する事例	110
Ⅳ. 国内における類似機関・協力連携機関	
1. 農業者大学校	112
2. 熱帯農業研究センター	117
3. 防衛研修所	122
4. 税務大学校	125
5. 法務総合研修所	130
6. 中小企業大学校	134
7. 日本放送協会、中央研修所	139
8. 日本輸出入銀行、海外投資研究所	142
9. 日本開発銀行、設備投資研究所	145
Ⅴ. 先進諸国の主な類似機関・協力連携機関（詳細分冊）	
イギリス	以下分冊の頁
1. 熱帯産品研究所（TPI）	1
2. 海外害虫研究センター（COPR）	11
3. 海外測量局（DOS）	16
4. 土地資源研究所（LRD）	21
5. 開発問題研究所（IDS）	26
6. 国際ブリーフィングセンター（CIB）	33
7. ブリティッシュカウンシル（BC）	38
8. ロス熱帯衛生研究所（RITH）	46
9. 中間技術開発グループ（ITDG）	50
西ドイツ	
1. ドイツ国際開発財団（DSE）	57
2. ドイツ開発政策研究所（DIE）	60
3. カールデュイスベルグ協会（CDG）	65

フランス

1. 国際技術協力専門家養成センター (TCITCE)	75
2. 技術、産業、経済協力事業団 (ACTIM)	81

オランダ

1. 王立熱帯研究所 (RTI)	87
2. 社会問題研究所 (ISS)	97

カナダ

1. CIDA プリーフィングセンター (CIDA-BC)	105
2. 国際開発研究センター (IDRC)	109

世界銀行

1. 経済開発研究所 (EDI)	117
------------------------	-----

図表リスト

表Ⅱ-6-1	新設を前提とした施設内容の想定	14
表Ⅱ-7-1	派遣専門家実績の推移	15
表Ⅱ-7-2	技術協力専門家の機能レベル・分野別派遣専門家充足率	19
	(個別派遣専門家, 昭和56年度)	
表Ⅱ-7-3	専門家に求められる資質とその内容	20
表Ⅱ-7-4	英語クラス分けテスト分類基準	21
表Ⅱ-7-5	英語クラス分けテスト結果	21
表Ⅱ-7-6	所属先別3段階区分	22
表Ⅱ-7-7	分野別専門家の語学力	22
表Ⅱ-7-8	派遣前研修三週間語学研修の効果(会話を主体とした研修)	23
表Ⅱ-7-9	組織形態別潜在専門家数及び長期派遣専門家の可能性試算	24
表Ⅱ-7-10	組織別制約要因の要点一覧	25
表Ⅱ-7-11	ライフワーク専門家の確保要領(案)	27
表Ⅱ-7-12	ライフワーク専門家の分野及び人数(例)	28
表Ⅱ-7-13	ライフワーク専門家の活動サイクルの事例(40才の専門家の場合)	29
表Ⅱ-8-1	専門家養成事業の概要	32
表Ⅱ-8-2	専門家養成実績一覧	34
表Ⅱ-8-3	専門家養成拡充5ヶ年計画	38
表付-1-1	政府開発援助・技術協力予算額の推移	49
表付-1-2	国際協力事業団の予算額及び事業実績の推移	49

表Ⅲ-1	西ドイツ、イギリスの主要な機関における総合研修所関連の活動の特色	85
表Ⅲ-2	先進諸国の専門家養成の特色	86
表Ⅲ-3	先進諸国の専門家養成研修コースの概要	97
表Ⅳ-1	国内研修研究機関概要	111
表Ⅴ-1	先進諸国の研究研修機関	151
図Ⅱ-3	国際協力総合研修所設立の意義	6
図Ⅱ-5	総合研修所の機構	11
図Ⅱ-7-1	昭和56年度派遣専門家の分野別実態	15
図Ⅱ-7-2	昭和56年度派遣専門家の職種別実態	16
図Ⅱ-7-3	昭和56年度派遣専門家の所属組織別実態	16
図Ⅱ-7-4	昭和56年度派遣専門家の年令別実態	17
図Ⅱ-7-5	技術協力専門家の分野別派遣充足状況 (個別派遣専門家 昭和53~55年度実績)	18
図Ⅱ-7-6	技術協力専門家の地域別派遣充足状況 (個別派遣専門家 昭和54年度実績)	18
図Ⅱ-9-1	調査研究の主要テーマ	40
図Ⅱ-10-1	情報の区分と種類	45
図Ⅱ-10-2	国際協力総合研修所技術移転情報収集整備提供システム	46
図Ⅱ-10-3	プロジェクト方式協力と関連情報の収集・加工・整備・フィードバックシステム	47

I 国際協力総合研修所設立の意義

1. わが国の技術協力の動向と緊急課題…………… 1
2. 技術協力専門家確保問題への対策の方向と
具体化の方策…………… 3
3. 国際協力総合研修所の設立とその効果…………… 4

I 国際協力総合研修所設立の意義

1. わが国の技術協力の動向と緊急課題

近年、開発途上国からわが国に対する技術協力の要請が急速に増大しているが、その期待は、ASEANの例に見られるようにわが国の人造り協力にかけられている。

このような要請と期待に応えるため、わが国の政府ベース技術協力は、今後とも一層の拡充強化が図られようとしており、同時に、その実施に当っては、より高い効率性が国内外から強く求められている。

(1) 開発途上国の国造りにとって、最大の隘路の一つは開発を担う人材の不足にある。技術協力は、これら人材の育成（人造り）に協力することを目的としている。

わが国の政府ベース技術協力（以下「技術協力」という。）は、このような人造りに関する国際的な期待と要請に応え、近年飛躍的に伸展して来ている。さらに今後とも、わが国の政府開発援助の新中期目標やASEAN人造り協力の例に見られるような「人造り」に重点を置いた協力政策方針の下に、引続きより一層の拡充強化が図られようとしている。

同時に近年、協力を供与するわが国のみならずこれを受入れる途上国側においても、技術協力の効果について重大な関心が寄せられて来ている状況にあり、したがって、協力の実施に当っては、相手国のニーズに合致した計画的かつ、効果的な協力となるようその効率化が内外から強く求められている。

技術協力は、人を通じて技術を移転することに主眼があり、その実施に当っては、協力活動に直接携わる日本人専門家が不可欠である。

一方、これら専門家の給源はほとんど国内の既存組織に依存している現状にあるが、最近、技術協力の急速な拡大と多様化にともない、優秀な専門家の適切な確保がますます困難になって来っており、これを解決するための対応策が技術協力の拡充と効率的実施にとって緊急な課題となっている。

(2) 技術協力は、人を通じ、すなわち協力活動に携わる日本人技術者（技術協力専門家。以下「専門家」という。）と相手国の技術者（カウンターパート）との全人格的ふれ合いを通じて、技術を移転することに、その意義と特色がある。

したがって、協力の実施に当っては、その規模、内容に相応して各種専門家の必要人員を確保することが当然に不可欠である。さらに、一人一人の専門家の活動振りが協力効果に大きな影響を与えるとも言え、専門家個々人には、専門能力の他に語学を含むコ

コミュニケーション能力等、それにふさわしい知識と資質が求められる。

- (3) わが国の技術協力専門家の大宗は、現行では、官公庁、民間等、国内の既存組織にその都度人員の提供をお願いする方法によって確保（リクルート）されている。技術協力は、広範な分野の技術を対象としており、その意味で、わが国の科学技術の総力をあげて取り組む必要があり、広く国内人材の参加が望まれることは言うまでもない。反面、現行の方式においては、専門家の確保に関し、種々の問題が提起されていることも見逃せない。

すなわち、これら専門家のほとんどは、通常はそれぞれの所属先の本来業務に従事している者であって、技術協力を専務とする者ではない。このため、専門家の確保に当たっては、もともと専門家としての人材層には自から限界があり、また、海外派遣に係る国内（所属先）の制度も不十分な状況にある上、その時々国内（所属先）の事情によって大きく左右され易い。

特に最近、技術協力の急速な拡大と多様化にともなって、多種多様の専門家派遣要請が急増している中で、国内的には専門家の給源である各組織とも人員削減等の合理化が進められており、優秀な専門家の適切な確保がますます困難になって来ている実情にある。

- (4) このため、技術協力の推進上、次のような深刻な問題が提起されており、その緊急な対策が迫られている。

① 協力規模の拡大と対象地域の拡大に対処し切れない。

② 相手国のニーズに合致した、計画性、継続性のある効果的な協力が下記のような理由によって行い難い。

- ・ 所属先の都合が優先し、専門家を適時適切に派遣することが困難である。特に長期間の派遣が非常に難しくなっている。
- ・ 国内では専門分野が細分化されており、協力の案件発掘、計画立案実施管理及び評価に不可欠な総合的な専門能力を有するゼネラリストを得ることが難しい。
- ・ 協力は事業であり継続性を保つことが必要であるが、一貫して当該協力事業に従事出来る専門家を確保することが難しい。
- ・ 協力要請分野が国内で技術蓄積の乏しい分野である場合、当該分野の専門家が得られない。

③ 技術移転に関する経験、ノウハウが次の協役に活かされ難い。すなわち、所属先の都合により協力経験者の再派遣が難しく、また、専門家は、通常協力終了帰国後直ちに所属元の職場に、復帰せざるを得ず、貴重な経験が分散してしまう。

2. 技術協力専門家確保問題への対策の方向と具体化の方策

専門家の養成確保問題は、技術協力の根幹に係るものである。したがって、技術協力の一元の実施機関である国際協力事業団が自らライフワーク専門家を保有すること、また、これに併せて広く国内人材の養成を強化すること等、抜本的な方策を講ずることが今こそ必要である。

(1) 専門家の養成確保問題は、わが国技術協力の停滞に直結し、その根幹に係るものとして、既に昭和46年の対外経済協力審議会答申を皮切りに、近くは57年の第二次臨時行政調査会基本答申（経済協力事業の効率性を確保するためには、「政府開発援助に参与する専門的能力を具えた人材の養成確保を行うこと。」）など、これまで各界から多数の提言、意見が出されており、再三にわたりその対策具体化への早期対応が強調されている。

一方、国際協力事業団（以下「事業団」という。）は、昭和49年設立以来、常にこの問題を重点事項に掲げ、専門家養成確保事業の改善強化に鋭意取り組んで来ているところである。

外務省は、かかる状況の中で、昭和55～56年に「技術協力専門家養成確保総合検討会」（小倉武一座長）、及び同「専門委員会」（遠藤寛二委員長）を設置し、本問題についての総合的な検討を行った。

その結果、技術協力の一層の拡充強化と効率的実施の要請に応えなければならない今こそ、本問題に対し抜本の方策を講ずる必要があるとして、その方向、指針について、次のとおり提言が行われた。

- ① 技術協力の中核となって生涯にわたり協力活動に携わる「ライフワーク専門家」を、事業団自ら、一定数、必要な身分措置のもとに確保し、海外、国内で十分な活用を図ること。
- ② 技術協力は国民的基盤に立って行われる必要があり、広く国内の専門家人材の養成研修を抜本的に拡充強化し、専門家の適切な確保と効果的な活動を可能ならしめること。
- ③ そのために必要な技術移転に関する情報の整理及び調査研究を行うこと。
- ④ また、専門家の母港的機能を形成すること。併せて、身分処遇等に関する国内制度改善のための啓発活動を強化すること。

専門家養成確保の抜本的強化方策の実現には、ライフワーク専門家の確保・活用、人材の養成研修、これに必要な情報整備及び調査研究等の活動が必要であるが、これら諸活動は、相互に密接に関連させ、総合的、かつ、組織的に実施されてはじめて大きな効果が期待出来る。

事業団は、技術協力の一元的実施機関であり、総合研修所のような特別の「組織」を新設し、これに真剣に取り組むことが求められている。

(2) 前記提言において、さらに、方策の具体化について次のような方向が示された。

- ① これら方策は、技術協力事業と不可分一体をなすものであることから、事業団自ら取り組むことが必要であり、かつ、効果的である。
- ② また、これら方策を具体的に施行するためには、ライフワーク専門家の確保・活用、人材の養成研修、情報整備、調査研究等の活動が必要となるが、これら諸活動は相互に密接に関連しており、各活動相互間の緊密な連携の下に総合的に、かつ、組織的に実施されてはじめて大きな効果が期待出来る。
- ③ そのためには、可及的速やかに国際協力事業団に総合研修所のような特別の「組織」を新設し、組織的に対応することが必要である。

3. 国際協力総合研修所の設立とその効果

国際協力総合研修所（仮称）は、技術協力の拡充強化と効率的実施に関する内外からの要請に応え、技術協力専門家の養成確保及び、これら専門家の現地での協力活動の格段の強化を目的として設立される。

(1) 事業団は、前記提言を尊重し、昭和57年度に調査費を計上し、国際協力総合研修所（仮称）（以下「総合研修所」という。）の設立に関し、その具体的計画策定に着手、早急な実現を図ることとした。

(2) 総合研修所は、技術協力の拡充強化とその効率的実施についての国内外からの強い要請に的確に対処するため、技術協力専門家の養成確保と専門家の現地での協力活動の強化を図ることを目的に、次の機能と効果をねらいとして設立されるものである。

① 技術協力推進上目下隘路となっている分野、職種について、一定数の「ライフワーク専門家」を事業団固有の技術協力専門家として確保し、活用すること。

これによって、事業団外部から得難いゼネラリスト等の専門家が確保され、また、主要分野において経験豊かな専門家が常時確保されることになり、技術協力の中核となって、大宗を占める事業団外部専門家をリードしつつ、一貫性、継続性をもって協

力に従事することが出来る。さらに、彼等の経験と知識が事業団に蓄積され、かつ、国内外の技術協力に直接役立てられることになる。

- ② 広く国内の専門家人材の発掘、啓発、養成、事前研修を拡充、強化すること。

これによって、国内の専門家人材層が拡大整備され、優秀な専門家の適時適確な確保が容易になると同時に、専門家の現地での協力活動の強化が図れることになる。

- ③ 専門家の養成研修強化のために必要な技術移転に関する情報整備及び調査研究を併せ実施すること。

これによって、技術移転に関する経験、知識等の情報が整備、蓄積され、専門家の事前研修、特に業務研修が格段に充実することになると同時に専門家の現地活動に対する技術的後方支援の充実が図られる。

- ④ また、上記を含めてライフワーク専門家はじめ、広く協力に携わる専門家の母港的機能を形成すること。

総合研修所の設立は、さらに、技術協力を中心とする国際協力の実施体制と国内基盤を強化すると同時に民間ベースの協力との連携促進に広く貢献することが期待できる。

- (3) 総合研修所が設立目的に沿って組織的、総合的に機能することによって、技術協力（技術移転）に関する地域別、専門分野別の経験、知識、ノウハウを人（ライフワーク専門家）と情報の形で集中的に蓄積し、また、これらを提供出来る体制が確立されることになる。

したがって、総合研修所の設立によって、前記技術協力専門家の養成確保と協力活動が強化されると同時に、さらに次の効果が期待できる。

- ① 「人」と「情報」の活用によって、事業団の組織的な専門能力が画期的に増強され、技術協力を中心とする国際協力全体の実施体制が一層強化される。
- ② 国内外の関連機関との「人」と「情報」の交流によって、これら機関との協力関係が一層緊密になり、また、養成研修の拡充によって人材層の拡大整備が図られ、技術協力の国内基盤が格段に拡大、強化される。
- ③ 民間部門との「人」と「情報」の交流によって、民間ベース技術協力（国際協力）との連携、補完がより助長される。

II 国際協力総合研修所設立基本計画

1. 総合研修所の目的	7
2. 総合研修所の特色	7
3. 総合研修所の活動	7
4. 総合研修所業務の内容と方法	8
5. 組織、機構基本計画	10
6. 施設基本計画	13
7. 技術協力専門家確保基本計画	14
(1) 技術協力専門家派遣の現状と問題点	14
(2) 技術協力専門家の国内供給能力	23
(3) ライフワーク専門家の確保基本計画	26
8. 技術協力専門家養成研修基本計画	30
(1) 技術協力専門家養成研修の現状と問題点	30
(2) 技術協力専門家養成研修基本計画	35
9. 技術移転調査研究基本計画	38
(1) 技術移転調査研究の現状と問題点	38
(2) 技術移転調査研究基本計画	39
10. 技術移転情報整備活動基本計画	42
(1) 技術移転情報整備活動の現状と問題点	42
(2) 技術移転情報整備活動基本計画	42

II 国際協力総合研修所設立基本計画

1. 総合研修所の目的

総合研修所は、ライフワーク専門家を確保し、併せて技術協力等の業務の遂行に必要な人員（以下「専門家等人員」という。）の養成研修並びに技術移転に関する情報の整備、提供及び調査研究を総合的に行い、もって専門家等人員の十分な養成確保と効果的な協力活動の促進を図り、効率的な国際協力の推進に資することを目的とする。

2. 総合研修所の特色

総合研修所は、その目的に徴し、業務運営、機能及び活動において次の特色を有する。

(1) 総合性

- 専門家人員の養成研修・情報整備提供、調査研究の各業務を総合して実施する。
- 各業務は、技術協力に関する総ての対象地域、技術分野、業種、協力形態、協力内容等を対象とする。

(2) 専門性

- 技術協力（技術移転）に関する地域、分野、手法等において専門技術集団を形成する。
- 技術移転に関する研究、情報の国内外関連機関との交流の拠点を形成する。

(3) 集中性

- 専門家等人員の養成並びにライフワーク専門家の確保及びその提供を集中的に行う。
- 技術移転に関する手法の開発、及び情報の蓄積並びに提供を集中的に行う。

3. 総合研修所の活動

(1) 業務運営の基本方針

総合研修所は、次の基本方針にもとづいて業務を運営する。

- 国際協力事業団本部のニーズに対応して業務を実施する。
- 各業務相互間の有機的連携により全体機能を高めるとともに、その成果は直接協力活動にフィードバックすることをねらいとして業務を実施する。
- 国内、海外の関連機関との強力な連携と、民間部門等との広範な交流の下に業務を実施する。

(2) 業務の範囲

総合研修所は、その目的を達成するため次の業務を行う。

- ライフワーク専門家を「国際協力事業団技術協力専門家」として確保し、海外及び

- 国内のローテーションの中で有効に活用すること。
- ロ、技術協力のため海外に派遣する専門家を中心に技術協力等の業務の遂行に必要な人員について養成研修を行うこと。
 - ハ、専門家等人員の養成研修，協力活動等に必要な技術移転に関する情報の収集，整理及び提供を行うこと。
 - ニ、専門家等人員の養成研修，協力活動等に必要な技術移転に関する調査及び研究を行うこと。
 - ホ、上記，業務に付帯する業務及び上記の他，総合研修所の目的を達成するために必要な業務を実施すること。

4. 総合研修所業務の内容と方法

総合研修所は，次により業務を実施する。

(1) ライフワーク専門家の確保及び活用

- ① ライフワーク専門家は，「專業団技術協力専門家」として，安定した身分，処遇の下に確保する。（Ⅱ-7-11）
- ② ライフワーク専門家は，次の種類区分に従い，それぞれ必要な分野について確保する。
 - イ、巾広い知識と経験を有するゼネラリスト級の専門家。
 - ロ、技術協力の調査から計画，実施，評価まで一貫して協力に従事するような協力の中核として他の専門家をリードする専門家。
 - ハ、国内に技術蓄積が乏しく，既存組織から得難い分野の専門家。
- ③ ライフワーク専門家は，海外派遣を主体とし（海外4年，国内2年の基準でローテーションを想定），次により積極的に活用する。
 - イ、海外において
 - 高級顧問，プロジェクト・リーダー，一般専門家（長期，短期），調査団長，調査団員，長期調査員
 - ロ、国内において
 - ・ 養成研修指導（教授，コース・リーダー，講師）
 - ・ 研修員受入研修指導（コース・リーダー，講師）
 - ・ 調査研究（主任研究員，研究員）
 - ・ 技術的助言（作業監理委員，プロジェクト運営委員，専門技術委員等）
 - ・ 国内啓発，技術交流等

(2) 専門家等人員の養成研修

専門家等人員の発掘，養成研修及び派遣前オリエンテーションを下記の研修コースによって体系的に実施する。

イ. 専門家等発掘のための啓発

- 啓発セミナー……………国内における潜在専門家等人材を発掘するために行われる短期間のセミナー

ロ. 専門家等人員養成のための研修

- 中期研修……………専門家等として予定ないし，期待される人員を対象とする分野別技術及び語学を主体とした研修
- 海外長期研修……………指導的な専門家としての活躍が長期にわたって期待される専門家養成のための研修
- 国内長期技術研修……………帰国専門家，青年海外協力隊OB及びライフ・ワーク専門家等が次回の専門家としての派遣に備えて技術の補完・向上を図るための研修
- 技術協力総合研修……………技術協力に従事している，又は予定している人員を対象とする職種別を主体とした総合的な研修

ハ. 専門家の派遣前のオリエンテーション

- 派遣前研修……………専門家として，海外派遣が決定した専門家とその夫人を対象とする一般的な及び業務上のオリエンテーション並びに語学及び技術研修
- 海外赴任個別相談……………専門家として海外派遣が決定した専門家とその夫人を対象とする生活面を主体とした個別相談

(3) 技術移転に関する調査研究

技術移転に関する過去の経験等を以下のテーマについて，分析，整理，体系化し専門家等人員の養成研修，及び協力活動にフィードバックする。

イ. 総合的な技術移転の手法研究

開発途上国への技術移転を効果的に実施するための国別・分野別手法，適正技術，技術水準等に関する調査，分析，事例の比較研究等を行う。

ロ. 技術協力の計画・実施管理・評価の手法研究

各種技術協力の計画段階から実施管理，評価段階に至るまでの各段階で必要とされる手法を調査研究し，改善を図る。

ハ. 専門家養成協力活動用教材の開発

専門家の養成研修及び技術協力活動に必要な、視聴覚教材を含めた各種教材の開発を行う。

ニ. 専門家養成確保業務の効率化と効果測定の手法研究

専門家養成確保業務を効率的に実施し、その効果測定を正確に行うための手法を研究する。

(4) 技術移転に関する情報の収集、整理、提供

技術移転に関する次の情報を体系的に収集整理し、専門家等人員の養成研修及び協力活動に提供する。

イ. 技術移転に関する情報

ロ. 社会・経済開発関係の技術移転関連情報

ハ. 国際協力関係の技術移転関連情報

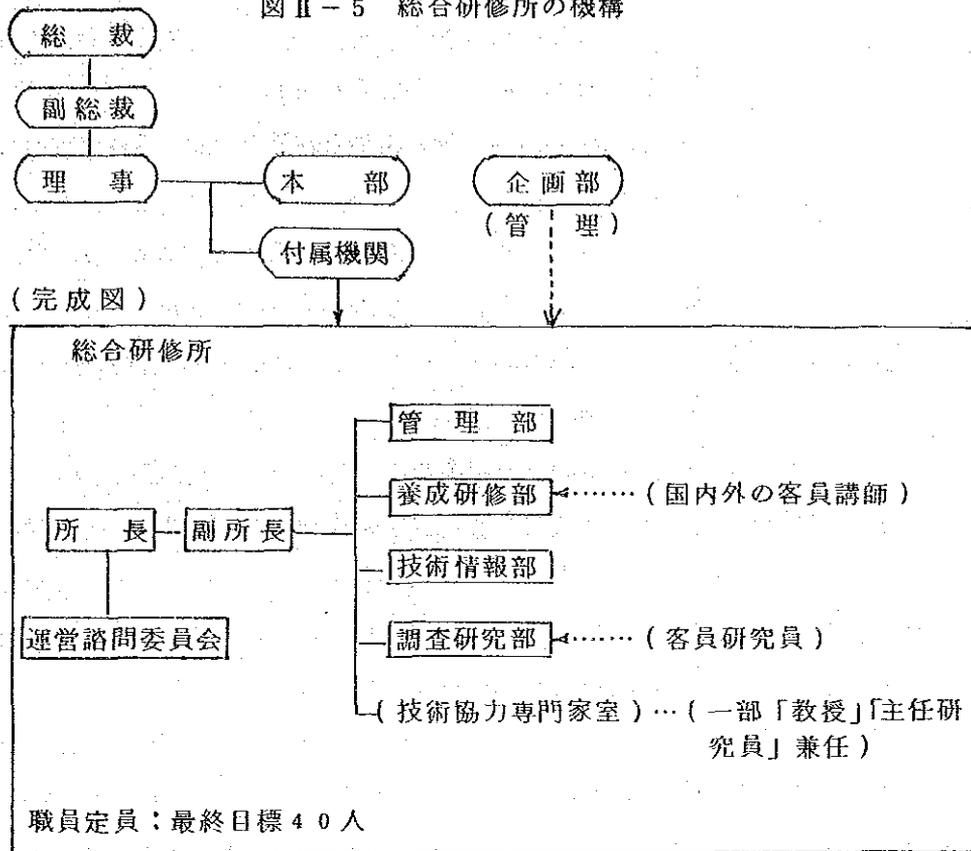
ニ. 専門家の海外赴任個別相談に必要な情報

5. 組織、機構基本計画

総合研修所は、付属機関として位置付けることとする。この場合、本研修所の機能としての特に調査研究及び情報整備提供は、本部のニーズに対応し、本部はもとより派遣専門家、研修員受入研修等技術協力の現場にも直接資するものであることから、本部に準ずる重要な業務を実施すること、及び既存研修センターを支援、指導する位置になることに鑑み既存付属機関より高いステータスとする。

総合研修所の機構は、次のとおりとする。

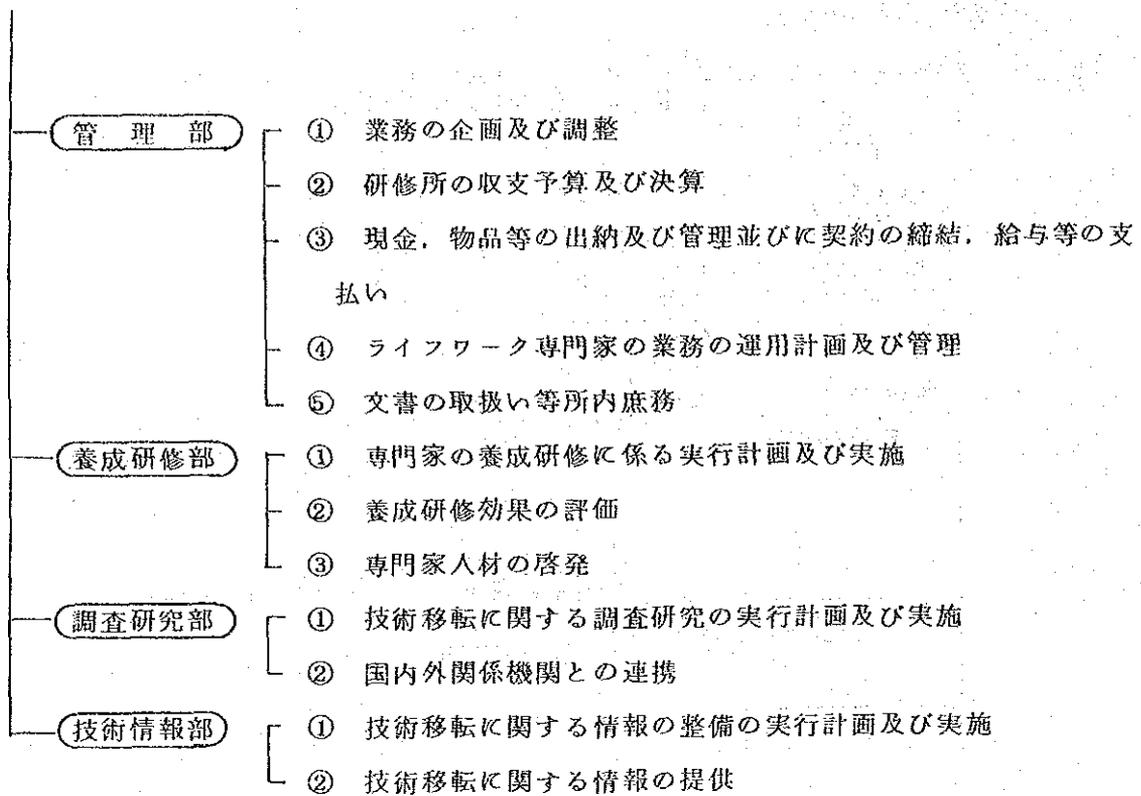
図 II - 5 総合研修所の機構



養成確保事業に係る本部と総合研修所の業務分担及び総合研修所の業務分掌は、次のとおりとする。

- 本 部**
1. 専門家等人員の養成確保の企画、実施、管理、評価
 2. 専門家の募集、登録、適性管理
 3. 特別嘱託、専門技術嘱託の確保、管理
 4. 国際協力総合研修所の業務運営に関する管理

- 総合研修所**
1. 専門家等人員の養成確保の実施計画
 2. 事業団技術協力専門家の確保、管理
 3. 専門家等人員の養成研修の実施
 4. 技術移転に関する調査研究の実施計画、実施
 5. 技術移転に関する情報の収集、整理、提供
 6. 上記の他本部指示業務の実施



(注)

研修所々長についての検討

1. 本研修所々長の職は、事業団の一機構（付属機関）の長として、組織を管理し、本来業務を恒常的に推進する責に任ずるもので、「職員」とすることが通常の考え方である。（（注）役員（理事）が、兼任することは考えられる。）
2. したがって、給与については、原則として現行の職員「俸給表」の枠を超えることはできないことになる。すなわち、初任本俸としての上限は、1等級18号（1-18）449,400円、年俸9,889,000円（58年度までに5%のベースアップを想定すると、471,900円、年俸10,361,000円）に止まらざるを得ない。
3. ただし、大蔵省（給与課）の承認を取付けることができれば、号俸延伸も可能である。

この場合、具体的候補者との関連で、①適当な号俸を特に設定する（昇給間差6,400円で積算。俸給表上の積上げはしない。）、②特定号俸の設定は、所長の任用の都度本人の経歴等を勘案して行う。③定昇については、期間延伸又は停止とする等の考慮を要する。

4. 上記大蔵省特例承認の場合であっても、役員（監事で11,259,000円）を超えることはできない。（大蔵省指導方針）
5. また、職員の場合、給与の枠組みの他に定年（58才）の制限がある。

6. 施設基本計画

(1) 施設の要件

総合研修所の施設は、その機能、活動の面から、以下の要件を備えることが必要である。

- イ. 設置場所は、都心で、かつ、本部近接地でなければならない。ライフワーク専門家の活用は、彼等と JICA、外務省との一体感を常に保つ必要があることと併せ常時本部との打ち合せ、会議等に参加するための往来が必要であること、調査研究及び情報整備活動は、常に本部と密接な連携が必要であること、技術集団として機能するためには外部関係者との緊密な交流を欠くことが出来ないこと、また、派遣前研修は、合間を利用して受講者が渡航準備をせざるを得ない状況にあること等を考えること、十分な機能発揮及び将来の発展にとって必須要件といえる。
- ロ. 本研修所は、ライフワーク専門家確保、養成研修、調査研究、情報整備の4活動が相互に関連しつつ総合的な組織機能を上げるところに特色があることから、一つの建物が望ましい。
- ハ. 派遣前の専門家研修、オリエンテーションの効果を画期的に上げるためには、受入研修員との事前の交流が極めて有効であり、かつ、事業団なるが故に可能である。したがって、そのような場、仕組みを配慮する必要がある。
- ニ. 所要の面積、規模を有し、新規事業として、また、国際的な研修所にふさわしい施設とすることが必要である。

(2) 施設整備計画

- ① 開設時には、経済協力センタービル(1,028㎡)を本拠として開設することとする。要すれば不足分は教室として近隣に借上げることとする。
- ② 施設の設置場所の決定は、極めて重要であり、58年度に、一方で研修活動の実態をみつつ、専用施設について、どういった可能性があるかについて調査を実施する。この場合、研修員と受講者の交流促進の観点からも、現TICの一部活用可能性につき調査の対象とすることが望ましい。
- ③ 本調査をふまえ、59年度本格調査、60年度以降整備費要求の手順が考えられる。
- ④ 新設を前提とした施設内容の想定は、下表のとおりである。

表Ⅱ-6-1

区 分	施 設 名	数	面	積 m^2
本 部	所長, 副所長室	2	@ 36	72
	事 務 室	1		240
	調 査 研 究 室	20	@ 15	300
	会 議 室	4	@ 35	140
	顧 問 室	1		25
	講 師 控 室	4	@ 30	120
	図 書 資 料 室	1		400
	個 別 相 談 室	1		50
	コ ピ ー 室	1		15
	受 講 者 受 付	1		5
	受 講 者 用 ラウンジ	1		170
	“ ロッカールーム	1		50
倉 庫	6	@ 25	150	
			小計	1,737
教 室	教室：講 堂	1		240
	20人用	15	@ 40	600
	30人用	5	@ 60	300
	90人用	2	@180	360
	視聴覚室	1		60
	セミナー室	1		50
			小計	1,610
			合計	3,347 m^2

7. 技術協力専門家確保基本計画

(1) 技術協力専門家派遣の現状と問題点

(1)-1 専門家派遣の現状

① 派遣専門家数の増加

昭和56年度に事業団が海外に派遣した技術協力専門家数は、個別派遣専門家とプロジェクト派遣専門家をあわせて1,674名にのぼっている。

この数は昭和51年度に事業団が派遣した専門家数683名の約2.5倍であり、派遣専門家数は過去6年間に約20%ずつの割合で増加してきている。

表Ⅱ-7-1に派遣専門家数の推移を示したが、こうした派遣専門家数の増加は、わが国に対する開発途上国からの技術協力要請の増大とわが国の政府開発援助

(ODA)の新中期目標にみられるODA倍增政策を背景として、今後もその傾向を変えないものと予想される。

また、同表に明らかなように、昭和53年以降はプロジェクト方式技術協力の増加に伴いプロジェクト専門家が個別派遣専門家を上回っている。

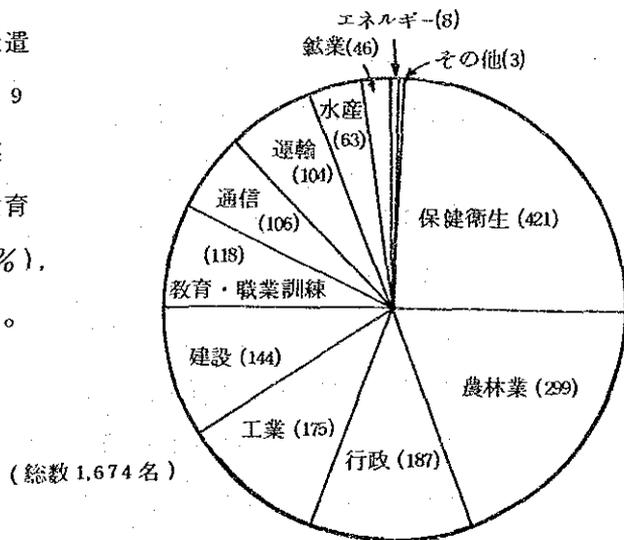
表Ⅱ-7-1 派遣専門家実績の推移

区分	年度	51	52	53	54	55	56
(1) 個別専門家	長期	119	184	180	151	200	210
	短期	320	381	241	286	501	587
	合計	439	565	421	437	701	797
(2) プロジェクト 専門家	長期	97	119	184	170	190	193
	短期	147	283	310	375	641	684
	合計	214	402	494	545	831	877
(3) 派遣専門家合計 (1)+(2)	長期	216	303	364	321	390	403
	短期	467	664	551	661	1,142	1,271
	合計	683	967	915	982	1,532	1,674

② 分野別派遣専門家の実態

昭和56年度に派遣した1,674名の専門家について分野別に派遣の実態を図Ⅱ-7-1に示した。全派遣専門家数の25%を保健衛生分野の専門家が占めているが、これは、カンボディア難民医療対策に派遣された短期の医師、看護婦が約200名(421名中)含まれていることによる。続いて派遣数の多い分野は農林業分野(19%)で、行政(11%)、工業(10%)、建設(9%)、教育・職業訓練(7%)、通信(6%)、運輸(6%)の順となっている。

図Ⅱ-7-1 昭和56年度派遣専門家の分野別実態

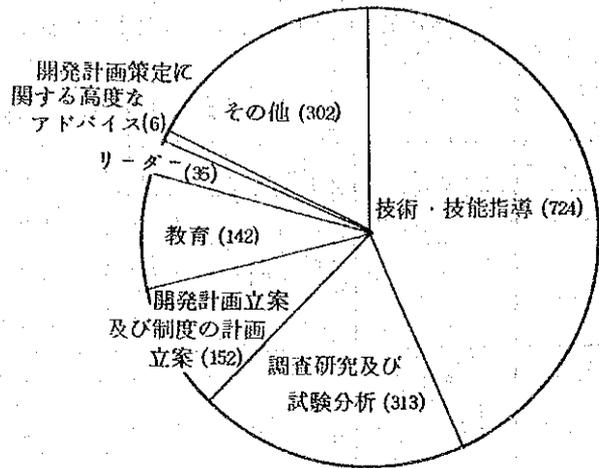


③ 職種（機能レベル）別派遣専門家の実態

②と同様に、派遣専門家をその職種（機能レベル）別に実態を分類すると図Ⅱ-7-2のようになる。最も多いのは、開発途上国のカウンターパート等に対する技術技能指導を目的とした専門家で全体の44%を占めている。次いで、調査研究及び試験分析に携わる専門家が19%、開発計画立案及び制度の計画立案に携わる専門家が9%、教育を主たる業務とする専門家が8%、プロジェクトリーダーが2%となっている。開発計画策定に関する高度なアドバイスに携わる専門家はわずか0.3%にすぎない。

図Ⅱ-7-2

昭和56年度派遣専門家の職種別実態



なお、その他は技術移転をその目的としない専門家であり、難民医療対策、業務調整などが含まれている。

④ 所属組織別、派遣専門家の実態

わが国の技術協力専門家は、そのほとんどが官公庁、民間等、国内の既存組織に籍を有しており、派遣に際しては、それら既存組織にその都度人員の提供をお願いする方式によって確保（リクルート）されている。

昭和56年度派遣の専門家

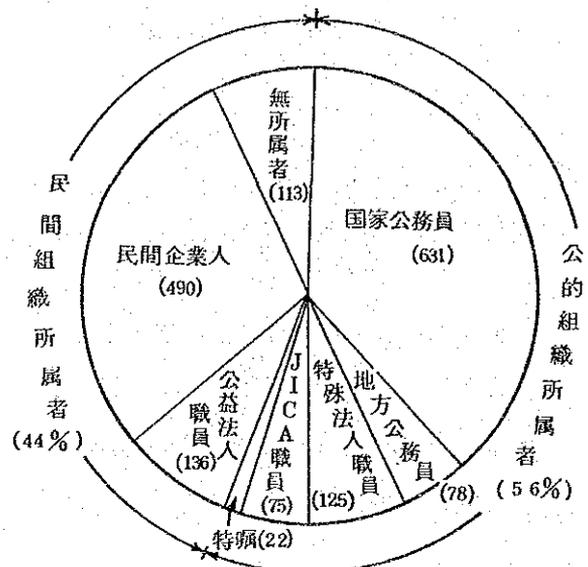
1,674名をその所属組織別に分類すると図Ⅱ-7-3のようになる。

公的組織所属者（JICA職員・特別囑託を含む）と民間組織所属者（無所属者を含む）との比率は56：44となっている。

内訳で最も多いのは国家公務員で全体の1/3強の38%を占めている。次いで民間企業人（29%）、公益法人職員（8%）、無所属者（7%）となっている。地方公務員は、全体の1/20にすぎない。

図Ⅱ-7-3

昭和56年度派遣専門家の所属組織別実態

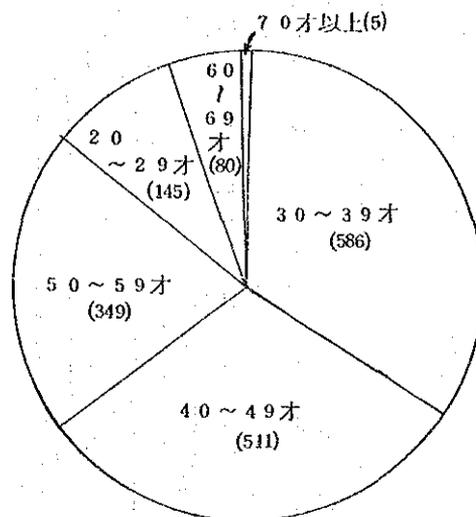


⑤ 年齢別派遣専門家の実態

技術協力専門家の年齢別構成をみると、図Ⅱ-7-4のようになる。実務経験、現場経験が10～20年を有する30代、40代の専門家の数が全体の2/3を占めており、技術協力の中核として活躍している世代といえる。プロジェクトリーダー、高級顧問といったさらに経験年数を要する職種に従事する50代の専門家が21%となっている。

図Ⅱ-7-4

昭和56年度派遣専門家の年齢別実態



(1)-2 専門家派遣の問題点

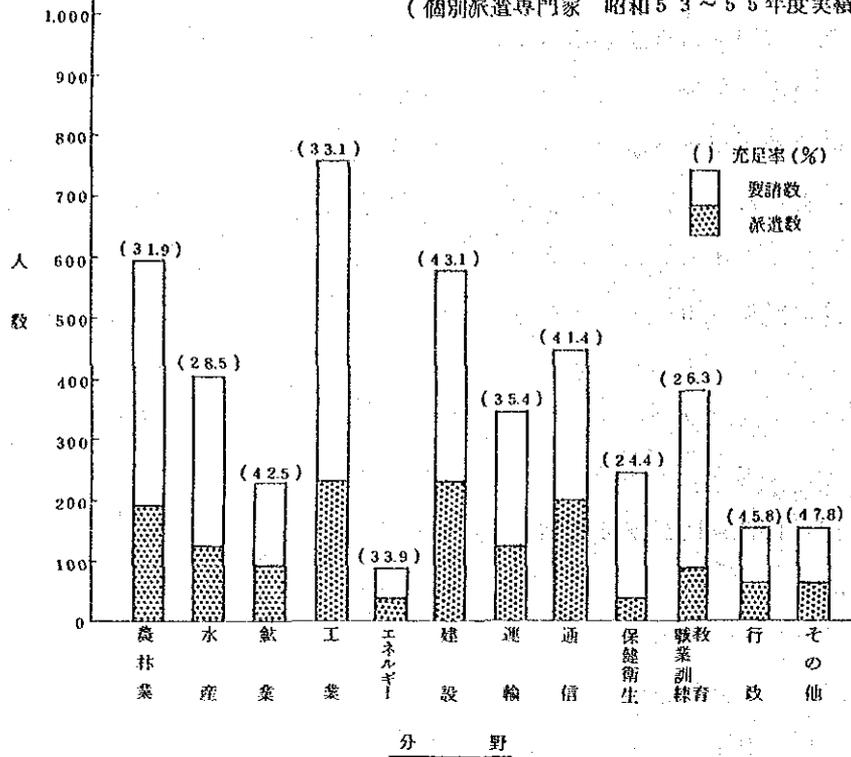
① 専門家確保の困難さ

「第1章 国際協力総合研修所設立の意義、第1節 わが国の技術協力の動向と緊急課題」に述べたように、技術協力の急速な拡大と多様化にともなって、多種多様な専門家派遣要請が急増している一方、国内的には専門家の給源である各組織ともに人員削減等の合理化が進行しており、優秀な専門家の適宜適切な確保がますます困難な状況になってきている。

このことは、図Ⅱ-7-5、図Ⅱ-7-6及び表Ⅱ-7-2に示すように、個別派遣専門家の要請件数に対する充足率の低さとして顕著にあらわれる。

図 Ⅱ-7-5 技術協力専門家の分野別派遣充足状況

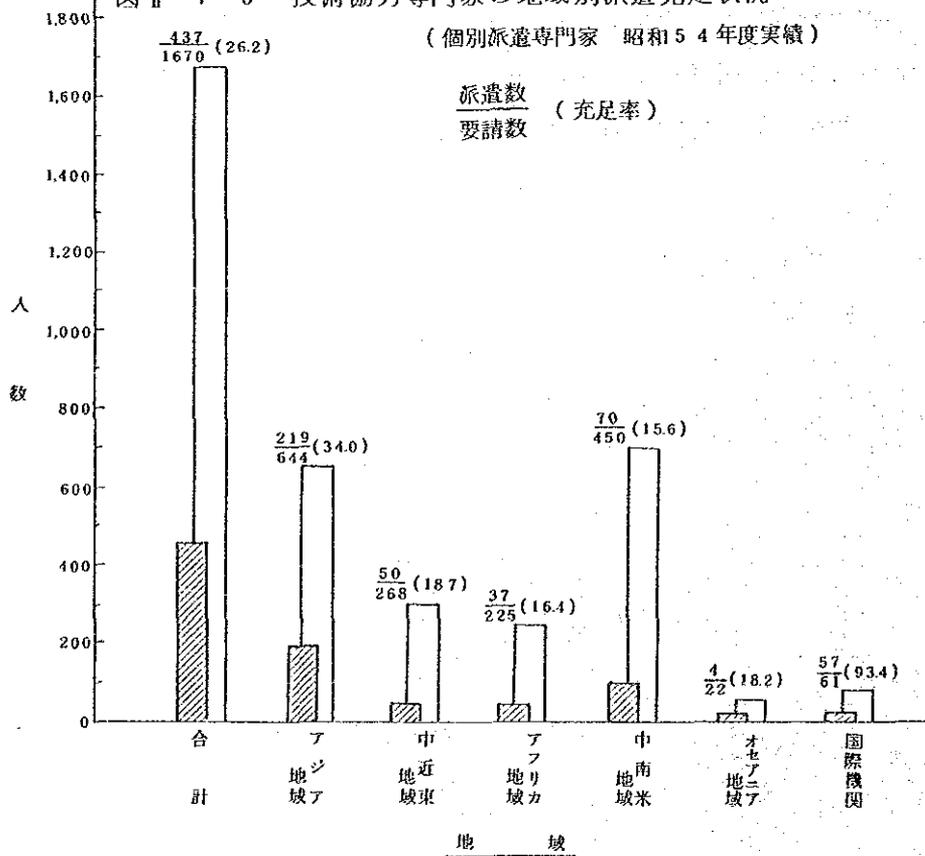
(個別派遣専門家 昭和53~55年度実績)



(注) 昭和53~55年度における技術協力専門家(個別派遣)の派遣要請数4,326人に対して、派遣数は1,529人(長期502人,短期1,027人)で、その充足率は35.3%であった。

図 Ⅱ-7-6 技術協力専門家の地域別派遣充足状況

(個別派遣専門家 昭和54年度実績)



表Ⅱ-7-2 技術協力専門家の機能レベル・分野別充足率（個別派遣専門家昭和56年度）

現地での職種	分野		農林業	水産	鉱業	工業	エネルギー	建設	運輸	通信	保健衛生	教育 職業訓練	行政	その他	合計
	要請	派遣													
1. 開発政策決定に関する高度なアドバイザー	要請	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	7
	派遣	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	6
	充足率	(100)											(83.3)		(85.7)
2. 開発計画立案および制度の計画立案	要請	38	11	6	18	14	60	39	17	5	3	3	51	0	262
	派遣	26	3	0	11	2	29	16	8	2	4	4	37	0	138
	充足率	(68.4)	(27.3)	(0)	(61.1)	(14.3)	(48.3)	(41.0)	(47.1)	(40.0)	(133.3)	(133.3)	(72.6)		(52.7)
3. 調査研究および試験分析	要請	75	21	60	60	10	59	35	4	33	19	1	26	2	404
	派遣	43	5	22	19	1	19	22	4	0	0	1	6	0	142
	充足率	(57.3)	(23.8)	(36.7)	(31.7)	(10.0)	(32.2)	(62.9)	(100)	(0)	(0)	(5.3)	(23.1)	(0)	(35.2)
4. 技術・技能指導	要請	99	87	24	216	30	154	71	116	30	70	18	3	918	
	派遣	43	33	5	83	5	74	44	67	10	10	10	10	0	384
	充足率	(43.4)	(37.9)	(20.8)	(38.4)	(16.7)	(48.1)	(62.0)	(57.8)	(33.3)	(14.3)	(55.6)	(0)	(41.8)	
5. 教育	要請	1	2	0	6	1	6	5	4	5	73	23	2	128	
	派遣	2	0	0	7	0	3	4	2	3	34	24	0	79	
	充足率	(200)	(0)		(116.7)	(0)	(50)	(80)	(50)	(60)	(46.6)	(104.4)	(0)	(61.7)	
6. その他	要請	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	37	9	50	
	派遣	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	41	3	48	
	充足率										100	(110.8)	(33.3)	(96.0)	
合計	要請	214	121	90	300	55	279	150	141	73	169	161	16	1,769	
	派遣	115	41	27	120	8	125	86	81	15	53	123	3	797	
	充足率	(53.7)	(33.9)	(30.0)	(40.0)	(14.6)	(44.8)	(57.3)	(57.5)	(20.6)	(31.4)	(76.4)	(18.8)	(45.1)	

()内は%
個別 (単位:人)

② 専門家の適性管理の困難さ

専門家確保の困難さに加え、確保した専門家の適性管理の必要性が認識されてきている。専門家の適性向上については、派遣前研修やオリエンテーションにより、その強化が図られつつあるが一般的に専門家に求められる資質には表Ⅱ-7-3のようなものがある。

表Ⅱ-7-3 専門家に求められる資質とその内容

資 質	資 質 の 内 容	問題となる場合の事例
専門技術能力	専門分野の技術に関する知識と経験 開発途上国向けの専門技術 専門技術の応用力と幅広さ	開発途上国の実情を無視して、自己流（日本流）を押しつける。 日本人や自己の常識を物差しとしてすべてを判断する。 自分が使用したことのある機器でないと働けない。
一般教養	開発途上国の実情 国際協力の現状 開発理論の概論 国際的センス（常識）	自分がどのような立場で働き、どの程度のことをやるべきかわからない。 開発途上国の行政・業務の非効率性に失望して、やる気をなくしてしまう。
自己表現能力	語学（英語、現地語） プレゼンテーション能力 （レポート作成、スピーチ等） 教授法	語学力は少しあるが、全く討論に参加せず、自己の意見を述べない、レポートを書かない。 指導を受ける人の理解度にかかわりなく、自分のペースで教える。
適応能力	現地についての予備知識 自己の生活条件 健康 環境順応力	現地の人々と全くつきあわない。 日本食しか食べられない。 持病を持っている。 極端に神経質あるいは潔癖性である。
専門家としての積極性とマネジメント能力	リーダーシップ 計画性を持ったイニシアチブ 工夫する力 意志決定	リーダーが意志決定をしない。 リーダーが全てをコントロールしすぎる。 協調性がなく、常に我が道を行く自分がお客さんとして処遇されないことに立腹して、仕事をしない。

これらの資質については、そのいずれもが平均して求められるわけであるが、年度指摘される大きな問題のひとつに、語学力等自己表現能力の不足があげられている。

これについては、他の4つの資質が計量的に評価し難いのに対し、語学能力は派遣前研修における語学研修の際の Placement Test 及び Final Test により、その能力が計量的に判断しうることにより問題点の把握が可能である。

因みに、派遣前研修語学研修受講者217名の英語クラス分けテストの結果を、表Ⅱ-7-4の区分によりA.B.C.の3段階に分類すると、表Ⅱ-7-5のような結果となり受講専門家の1/3強が、単語レベルの理解力しかなく自己表現が不自由であり、技術協力の現場で障害を有していることが判る。

表Ⅱ-7-4 英語クラス分けテスト分類基準

	レベル A	レベル B	レベル C
聴 解 力	全体の主旨を把握する力がある。	補充説明があれば、主旨は理解できる。	単語レベルの理解しかできず、十分な把握力はない。
表 現 力	自発的且つ論理的に色々な話題を表現できる。	事前準備があれば事実や経験に即したこと又日常的なことは困難なく処理できる。	自己紹介、挨拶、また時間、期日、天候等の伝達等程度。
文法・作文力	ほぼ自由に表現できる。	重文や副文をつくることができる。	基礎的な構造がつかいこなせない。

表Ⅱ-7-5 英語クラス分けテスト結果

レベル 人数・割合	A 点 200~300	B 点 100~199	C 点 0~99	計
受講者数	38 人	104 人	75 人	217 人
割合	17.5 %	47.9 %	34.6 %	100 %

表Ⅱ-7-6に専門家の所属先別に語学能力を分類したが、これによると、公益法人、民間企業に所属する専門家の語学力が特殊法人、中央官庁に所属する専門家に比較して語学能力の点で劣っているといえる。

分野別の専門家の語学能力を比較すると表Ⅱ-7-7のようになる。

表Ⅱ-7-8に語学研修受講者のサンプル調査によるPlacement Test結果とFinal Test結果の比較と研修効果を取りまとめたが、三週間の語学研修の成果が顕著にあらわれている。

表Ⅱ-7-6 所属先別3段階区分

所属先	レベル			計
	A 200~300点	B 100~199点	C 0~99点	
中央官庁	15 (21.1%)	31 (43.7%)	25 (35.2%)	71 (100%)
地方公共団体	2 (13.3%)	8 (53.3%)	5 (33.3%)	15 (100%)
特殊法人	13 (25.5%)	28 (54.9%)	10 (19.6%)	51 (100%)
公益法人	0 (0)	2 (50.0%)	2 (50.0%)	4 (100%)
民間企業	3 (5.6%)	25 (46.3%)	26 (48.2%)	54 (100%)
無所属	4 (22.2%)	7 (38.9%)	7 (38.9%)	18 (100%)
JICA特嘱	1 (25.0%)	3 (75.0%)	0 (0)	4 (100%)
計	38 (17.5%)	104 (47.9%)	75 (34.6%)	217 (100%)

表Ⅱ-7-7 分野別専門家の語学力

業種別 レベル	General		社 会						医 療		農 林 水 産				鉱 工			そ の 計				
	チーフ・アドバイザー	開発計画	行政	科学文化	公益事業	運輸交通	社会基盤	通信・放送	観光	人的資源	保健医療	社会福祉	農業	畜産	林業	水産	鉱業		工業	エネルギー	商業貿易	その他
A (200~300点)	1	1		3	6	4	8		2			4					1	4	2		2	38
B (100~199点)	5	2		13	9	4	17		14	4	1	11	2	4	4	4	4	6			4	104
C (0~99点)	3			10		7	3		6	4	1	12	3	3	5	4	8	2	1	3		75
計	9	3		26	15	15	28		22	8	2	27	5	7	9	9	18	4	1	9		217

表Ⅱ-7-8 派遣前研修三週間語学研修の効果(会話を主体とした研修)

(300点満点)

レベル	受講者	Placement test		Final test		伸 率		
		点数	%	点数	%	点数	%	平均伸率
A	1	265点	88.3%	283点	94.3%	18	6.8	15.4%
	2	220	73.3	262	87.3	42	19.1	
	3	207	69.0	249	83.0	42	20.3	
B	1	175	58.3	243	81.0	68	38.9	25.7%
	2	152	50.6	180	60.0	28	18.4	
	3	151	50.3	198	66.0	47	31.1	
	4	145	48.3	172	57.3	27	18.6	
	5	137	45.6	153	51.0	16	11.7	
	6	136	45.3	184	61.3	48	35.3	
C	1	93	31.0	166	55.3	73	78.5	78.5%
D	1	39	13.0	63	21	24	61.5	115.1%
	2	16	5.3	43	14.3	27	168.7	

(2) 技術協力専門家の国内供給能力

(2)-1 潜在専門家数

わが国の技術協力専門家人材の賦存状況と供給能力を把握するために、昭和56年度に実施した「国際協力事業団が派遣する調査団員等専門家の供給能力に関する調査」の結果によると、わが国の就業人口5,470万人のうち今後、技術協力専門家として可能性の高い者の年令を25~54才とし、かつ、高等教育卒業者と想定した場合、その数は約740万人(全就業者の14%)になる。この数字は、専門家潜在数の基本母数となるものである。

また、技術協役に有効と思われる各種資格及び資格取得者数を調査分析した結果では、約600を超える資格(国家試験のあるものに限定)のうち農林水産分野における技術士、農業改良専門技術員、社会開発分野における技術士、技能士、保健医療分野における医師、薬剤師、看護婦(士)など43種類がとりあげられ、それら資格の所有者が技術士の約2万人を含め390万人という数字を得た。

以上のようなアプローチにより得たマクロの潜在専門家数とは別に組織形態別に、その職員数を調査したところ約268万人という潜在専門家数を得た。組織について、中央官庁、地方公共団体、特殊法人、公益法人、民間企業、大学の6つの区分に分類した結果、表Ⅱ-7-9の(1)の欄のとおりとなった。(公益法人と民間企業について

表 1-7-9 組織形態別潜在専門家数及び長期派遣専門家の可能性試算

	中央官庁	地方公共団体	特殊法人	公益法人	民間企業	病院	大学	合計	備考
(1) 総職員数	50.7万人	12万人	92.6万人	0.9万人	10.0万人	-	11.8万人	約268万人	病院に所属する者は、他の6組織に分散
(2) 専門職員数	2.5万人	1.6万人	7.6万人	0.6万人	21.7万人	7.8万人	6.2万人	4.8万人	潜在専門家数(マクロ)
(3) 供給能力が高く派遣実績も高い分野	農林水産建設 建設 鉱業	農業	陸運 郵政	-	水産業 飲工業	厚生	厚生		
(4) 供給能力は高いが派遣実績の低い分野	工業 運輸 厚生 行政	水産業 林業 建設 工業 厚生	建設 航空	工業 公益事業	建設 運輸 公益事業 郵政	-	(理工)		
(5) 長期派遣専門家実績 (S49.8~56.3)	291人	41人	322人	61人	232人	31人	139人	1,117人	
(6) 推計年間派遣実績Ⅰ	66人	9人	73人	14人	53人	7人	32人	254人	$\frac{1,117人 \times (1+0.145)^5}{\sum_{x=0}^5 (1+0.145)^x} = 254$ これを(5)の組織形態別比率で比例配分。なお、14.5%は50年度→55年度の専門家派遣伸率。
(7) 推計年間派遣実績Ⅱ	87人	12人	96人	18人	69人	9人	42人	333人	(6)の人数を昭和53年度派遣実績と仮定し、これを年率14.5%で55年度に引き伸ばした数。
(8) 推計年間派遣可能数 ケースⅠ	87人	122人	266人	21人	758人	274人	215人	1,743人	(7)で得た中央官庁の人数と(2)の専門職員数との比率を各々の組織に乘じて得た人数。
(9) 推計年間派遣可能数 ケースⅡ	75人	104人	228人	18人	651人	235人	185人	1,496人	(7)で得た公益法人の人数と(2)の専門職員数との比率を各々の組織に乘じて得た人数。

は、過去に国際協力事業団から派遣実績のある組織に対するアンケート調査に基づいて推計したものである。)さらに各々の組織に関し、専門家として海外に派遣される可能性の高い人数を求めるために、専門性の基準を設けて専門職員を調査したところ同表(2)の欄のように約48万人という潜在専門家数を得た。

(2)-2 技術協力専門家の国内供給能力

(2)-1で得た潜在専門家数はマクロな数字であり、実際に専門家として派遣しうる人材数からはかけ離れている。何故なら、各組織ともに制度的なあるいは非制度的な制約を抱えていること、また、技術協力専門家としての適性を具備しているかどうかといった問題があり、これらを全て解決しない限りにおいては潜在専門家数から供給能力を導き出すことは不可能である。

因みに組織別とその制約要因をとりあげると表Ⅱ-7-10のようになる。

表Ⅱ-7-10 組織別制約要因の要点一覧

	制度的要因	非制度的要因	
中央官庁	・派遣法と予算の枠	組織	・派遣時期と人繰り、穴埋め
		個人	・行政研究の第一線から離れる不利 ・昇進、派遣中の給与が不利 ・能力的問題(語学、適性)
地方公共団体	・派遣条例	組織	・派遣時期と人繰り、穴埋め
		個人	・給与、手当、昇進、年金、退職金の不利 ・能力的問題(語学、適性)
特殊法人	・設置法	組織	・人繰り、穴埋め
		個人	・研究、実務の第一線から遠ざかる不利 ・昇進、給与、帰国後の問題 ・能力的問題(語学、適性)
大学・病院	・組織内派遣規程	組織	・研究、実務の穴埋め
		個人	・能力的問題(適性)
公益法人	・組織内派遣規程 (定款等)	組織	・対価が低い
		個人	・年金、退職金等個人の不利益 ・能力的問題(語学、適性、健康)
民間企業	・組織内派遣規程 (定款等)	組織	・対価が低く企業負担が大きい
		個人	・研究、実務の第一線から遠ざかる不利 ・昇進、帰国後の問題 ・能力的問題(語学、適性)
無所属		組織	・対価が低い
		個人	・帰国後の問題 ・能力的問題(健康)

また、専門家としての適性については、専門技術能力、語学能力、海外適応能力、運営管理能力等が一定水準以上であることが求められる。

以上のような制約要因、専門家としての適性に加え、最終的には、開発途上国からの派遣要請内容によって個々の専門家を決定していかなければならないことから分野、職種等を勘案して供給能力を導くことは出来ないが、過去の組織形態別派遣実績数から長期派遣専門家の数を試算すると表Ⅱ-7-9の(8)及び(9)の欄にみられるように1,743人及び1,496人という人数が得られる。1,743人は、昭和55年度の中央官庁の推計年間派遣数をベースとした専門職員数との比率を各組織の専門職員数に乗じて得た人数であり、1,496人は同様に公益法人の推計年間派遣数をベースとした人数である。

以上の調査・分析の結果から、多くの仮説を含んだ推計ではあるが、わが国の長期派遣専門家供給能力は、昭和56年度新規の長期派遣専門家数403人の3.5～4倍あるといえよう。

(3) ライフワーク専門家の確保基本計画

前述のような専門家の需要と供給のギャップを念頭におき、技術協力をライフワークとし、専門家の中核となる一定数の人材をライフワーク専門家として総合研修所において以下のように確保活用することとする。

(1)-1 ライフワーク専門家の確保及び活用

- ① ライフワーク専門家は、「事業団技術協力専門家」として、安定した身分、処遇の下に確保する。(表Ⅱ-7-11「ライフワーク専門家の確保要領(案)」参照)
- ② ライフワーク専門家は、次の種類区分に従い、それぞれ必要な分野(表Ⅱ-7-12「ライフワーク専門家の分野(例)」参照)について確保する。

イ. 巾広い知識と経験を有するゼネラリスト級の専門家。

主要な分野について高級顧問、プロジェクト・リーダー等、巾広い知識・経験と交渉能力をもった専門家。

ロ. 技術協力の調査から計画、実施、評価まで一貫して協力に従事するような協力の中核として他の専門家をリードする専門家。

主要な分野について、専門技術能力を有し、かつ技術協力の実施に通暁している専門家。

ハ. 国内に技術蓄積が乏しく、既存組織から得難い分野の専門家。

協力要請が普遍的にあり、これに応える必要があるが、国内で得難い分野の専門家。

- ③ ライフワーク専門家は、海外派遣を主体とし(海外4年、国内2年の基準でローテーションを想定)、次により積極的に活用する。(表Ⅱ-7-13「ライフワ

ーク専門家の活動サイクルの事例」参照)

イ. 海外において

高級顧問, プロジェクト・リーダー, 一般専門家(長期, 短期), 調査団長,
調査団員, 長期調査員

ロ. 国内において

- ・養成研修指導(教授, コース・リーダー, 講師)
- ・研修員受入研修指導(コース・リーダー, 講師)
- ・調査研究(主任研究員, 研究員)
- ・技術的助言(作業監理委員, プロジェクト運営委員, 専門技術委員等)
- ・国内啓発, 技術交流等

表Ⅱ-7-11 ライフワーク専門家の確保要領(案)

1. ライフワーク専門家の身分

「国際協力事業団技術協力専門家」としての身分を付与し, 事業団職員とは峻別する。

2. ライフワーク専門家の待遇

(1) ライフワーク専門家の初任本俸, 昇格, 昇給, 給与についての制度は事業団職員とのバランスを勘案しつつ, その性格をふまえて別途定める。

(2) ライフワーク専門家の服務条件については別途定めるが, 採用年令, 退職, 解職条件は次のとおりとする。

A. 採用年令は満30才以上とする。

B. 停年は満60才とする。

ただし, 必要に応じ5年を限度として, 1年毎に延長可能とする。

C. 海外派遣の勤務に耐えられない状況にあると認められるとき, 又は専門家としての適格性を欠くと認められるときは解職できるものとする。

3. ライフワーク専門家の募集及び選考

(1) ライフワーク専門家としての採用資格要件は, 次のとおりとする。

A. 年令30~55才で海外勤務主体の技術協力業務への従事を志向すること。

B. 技術協力に必要な専門分野において十分な専門技術能力を有すること。

C. 十分な語学能力を有すること。

(「専門家語学手当2級」を最低基準とする。)

D. 十分な一般常識, 国際協力についての知識を有すること。

E. 原則として, 技術協力又はこれに準ずる海外経験を有すること。

F. 人格に優れ, 心身ともに健全であること。

(2) ライフワーク専門家の募集

派遣中専門家，専門家経験者，事業団特別嘱託，登録専門家，帰国協力隊員，国際機関職員経験者，その他民間技術協力経験者の中から経歴，実績等を勘案し，候補者を選考する。

(3) ライフワーク専門家の選考方法

専門分野，学歴，海外歴，業績，資格，身上申告，身元保証，推せん文等を記載した応募書類の審査，一般教養（筆記）試験，語学試験，専門試験としての論文試験，口頭試問，経歴調査及び最終面接試験を行い，候補者を選考する。

語学試験については，外部機関に委託して実施し，専門試験については必要に応じ，外部有識者も選考委員に加える。

表Ⅱ-7-12 ライフワーク専門家の分野及び人数(例)

1. ゼネラリスト級の指導的専門家(50名)

(1) 職 種

高級顧問，プロジェクト・リーダー，調査団長，教授，コース・リーダー，主任研究員

(2) 分 野

ゼネラル・アグロノミイ，灌漑計画，林業開発，水産開発，中小工業開発，鉱業開発，電気通信開発，職業訓練計画，交通計画，地域開発，開発計画，開発経済，プロジェクト・マネージメント

2. プロジェクトの調査から計画，実施，評価まで一貫して，協力に従事するような主要な分野の中核となる専門家(100名)

(1) 職 種

プロジェクト専門家，個別派遣専門家，長期調査員研修講師，研究員

(2) 分 野

社会開発……道路交通，港湾開発，鉄道開発，電気通信，土木建設，都市計画，水資源，上下水道，住宅，電子工学，コンピューター教育，電話網，理科教育，視聴覚教育，教育工学

農林水産……農業普及，稲作，畑作，農業土木，農業機械，畜産開発，造林，農村総合開発，養殖，漁業資源開発，農産物加工，林業機械

保健医療……公衆衛生，看護教育，環境衛生，寄生虫学，衛生検査，人口計画，家族計画

鉱工業……機械，金属加工，繊維，電力開発，化学工業，電子工業，エネルギー開発，経営管理，採鉱保安，公害防止，地質調査，冶金，窯

業、木土、市場調査

3. 外部から得難い分野の専門家(30名)

(1) 職 種

プロジェクト専門家, 個別専門家, 長期調査員, 研修講師, 研究員

(2) 分 野

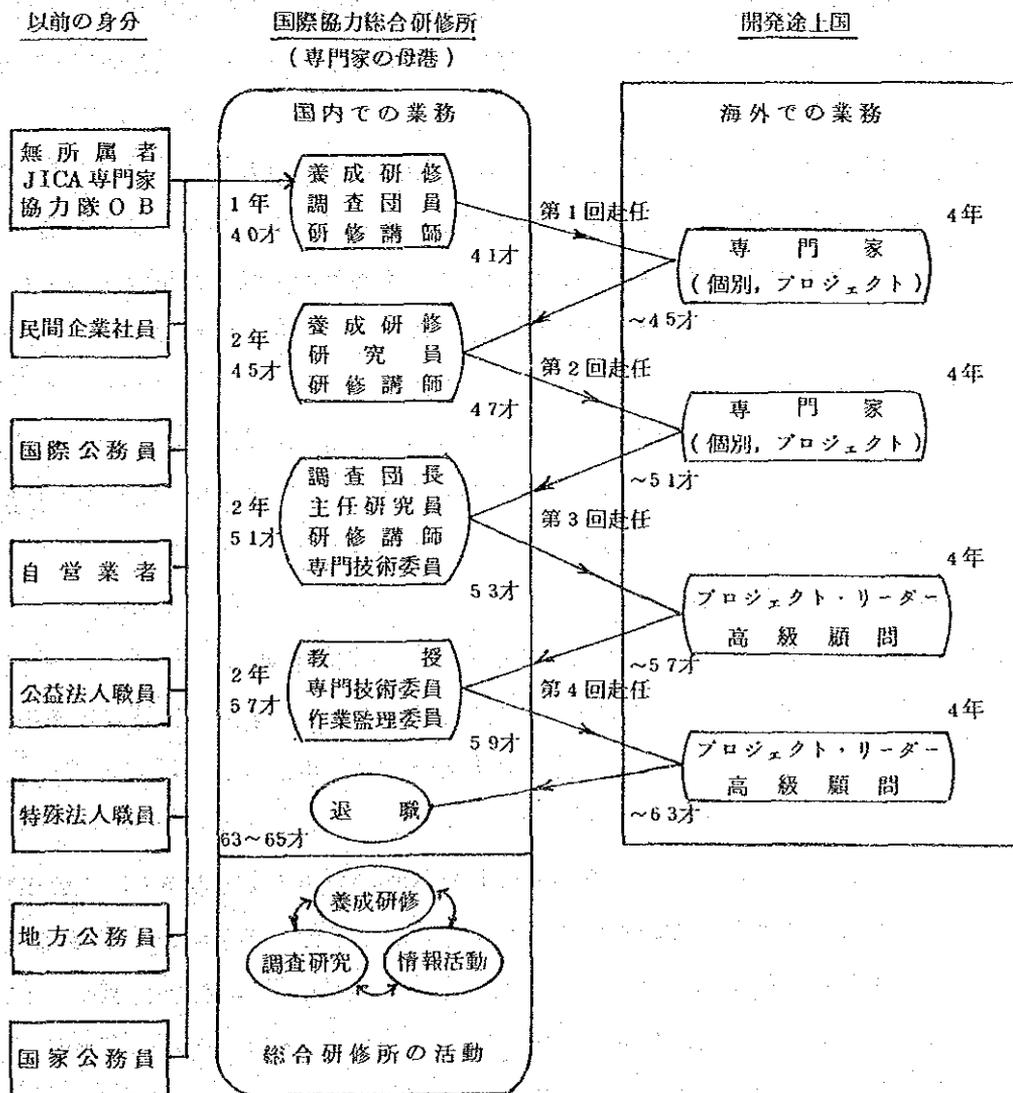
社会開発……観光開発

農林水産……乾燥地農業, 畑作(特用作物), 農産品流通, 果樹園芸, 内水漁業, 水産増養殖

保健医療……熱帯風土病

鉱工業……家内工業, 地球物理探査

表Ⅱ-7-13 ライフワーク専門家の活動サイクルの事例
(40才の専門家の場合)



8. 技術協力専門家養成基本計画

(1) 技術協力専門家養成事業の現状と問題点

- 事業団が実施する養成事業は、事業団法に規定されているように、技術協力及び開発協力の業務の遂行に必要な人員について行われるもので、その対象は広く解せられる。なかでも、海外に派遣される専門家は、日本と異なる風土、社会、文化の中で自ら技術協力（技術移転）に直接携わるため、それ相当の資質と知識が要求されること、また、帰国後は国内において研修員受入研修をはじめとする技術協力にも携われることから、養成事業の主要な対象とされている。事実、予算的にも専門家を対象とした事業で構成されている。したがって、本項においては、専門家養成事業について検討を試みることにする。
- 現行専門家養成事業の概要及び各年度実績は、表Ⅱ-8-1「専門家養成事業概要」及び表Ⅱ-8-2「専門家養成実績一覧」のとおりである。これで見ると、昭和49年度以降着実に拡充が図られてきており、相当程度の骨格が出来上っていると考えられる。一方、その成果についても最近、対象としての専門家、各省庁関係者の間に評価が定着し始めたと云える。
- さらに近年、専門家派遣人数の急増と協力形態内容の多様化に応じた分野・業種の多様化にともない、人材確保難が深刻化している実情に鑑み、養成事業についてなお一層の種類、規模の拡大と内容の充実強化が内外から強く要請されている。
そこで、現行養成事業について、見直しを行い改善方向を探ることとする。

1. 養成事業の体系の観点から

潜在人材発掘のための啓発について——国際協力セミナー、研修用映画の貸出し領布等が行われている。国内支部活動の一環として、一般広報、協力隊・移住啓発との連携をさらに強め、さらに大学活動との連関方途を探りつつ、広範に、かつ、キメ細かに実施することが必要である。

人材養成について——中期研修、海外留学等が行われている。この面での問題は、受講者の活用率をいかにして上げるかである。このため、受講者の募集選考の方式改善はもとより、専門家リクルート方式の多様化（登録者活用等）を図ることが必要不可欠である。

中期研修については、この他、技術協力要請が見込まれるが人材確保が困難な分野（普及、流通等）の受講者の開発（専門家として出難い分野は研修参加も難しい）及び民間人材特にコンサルタント養成のための仕組み（一部有料等）について検討する必要がある。また、分野別研修主体となっているため、業種別研修をどのようにかみ合わせるかが今後の課題となろう。

派遣前オリエンテーションについて——現在、集合研修、派遣担当課での業務活動内容についてオリエンテーション、海外事務所、大使館でのブリーフィングが行われている。本研修は、専門家としての心構え、現地での活動の指針、情報を与え、そのための赴任前準備の指導に資するもので最も重要であるが、最近その強化徹底の必要性が指摘されている。このため、それぞれの部署での役割分担を明確にしつつ、全専門家共通の事項は研修所において、個人毎の業務活動については各事業所において専念出来るよう業務を整理することが必要である。

研修所の調査研究の一環として実施される技術移転に関する経験、ノウハウの整理提供は、中でもその中核となる業務活動オリエンテーションの格段の強化に資することになる。

ロ、養成事業の目的の観点から

専門技術について——事業団が行う専門技術養成研修は、国内で習得困難な技術習得をねらいとする海外長期研修、遅れた技術を取りもどすことまたは関連分野の技術習得をねらいとする国内長期技術研修及び関連技術の補完をねらいとする個別技術研修で構成されている。

特定分野の技術能力は、本来専門家個人が蓄積していることを前提にリクルートが行われており、技術研修は、主としてその補完と向上を目的とされている。近年、協力形態、内容が多様化しており、これに即応して関連分野の技術も身につけることが要求される。したがって、国内既存試験研究機関等との連携を密にし、派遣目的に応じた個別技術研修の期間延長等拡充強化を図る必要がある。一方、本研修の効果的実施のためにも、業務活動面のオリエンテーションの充実が大切である。

また、技術研修は、技術協力の目的にしたがい相手国の実情に沿ったものでなければならず、次に述べる一般研修と併せ、研修受講後に行われることが望ましい。

一般研修について——専門家には、国際協力の意義、専門家派遣の意義、相手国の事情、開発の手法、技術移転の手法等相手国に生活し、技術協力活動を行うために必要な知識、情報を与えることが必要不可欠である。しかし、専門家派遣は、任国国内の地域、配属機関、カウンターパート、業務内容において個人毎に異なり、本研修にはキメ細かさが必要される反面、実際は極めて難しい側面をもっている。したがって、実体験に基づいた教材の整備と講師陣の配備が何よりも必要とされる。この場合、派遣前専門家（特に初めての人）の関心と、事業団のねらいが必ずしも一致しないものがあり、全般的に一教科課程がどんな場合に役立つかについて受講者に良く理解を求めることが肝要である。

語学研修について——専門家活動にとってコミュニケーション能力、特に語学能力が

表Ⅱ-8-1 専門家養成確保事業の概要

種 類	目 的	内 容	備 考	
派遣前 研 修	集合研修	既に派遣先が決定した者に対し、派遣に際し必要な一般事項につきオリエンテーションを行うとともに、専門家として最低必要な語学力を習得せしめる。	<ul style="list-style-type: none"> 年間9回定期的に実施 研修期間は各回とも30日間 事業団業務、任国事情、専門家の待遇、健康管理等のオリエンテーションと英語又はその他の言語の語学研修(会話主体) 専門家夫人に対しては、6日間の配偶者研修を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者 年間 300~400名 56年度受講者数 545名 (うち配偶者121名)
	個別語学研修	既に派遣が決定したものに対し、英語等の言語について専門家として最低必要な語学力を習得せしめる。(原則として集合研修受講終了者)	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じその都度実施 研修期間は平均1カ月程度 英語及び西語、仏語、ポルトガル語、インドネシア語等の現地語の語学研修(会話主体) 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者 年間 50~100名 56年度受講者数 52名
	個別技術研修	既に派遣が決定した者に対し、その保有する技術について必要な技術の補完、追加を行わしめる。(原則として集合研修受講終了者)	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じ、その都度実施 研修期間は1週間~1カ月間 研究機関、試験場、機械メーカー等において技術の実施研修 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者 年間 50~80名 56年度受講者数 65名
中期研修	一般研修	近い将来派遣が決定、又は期待されている者に対し、専門家として必要な一般知識及び専門的知識を付与するとともに、総合的な語学力を習得せしめる。また専門研修等の効果を一層高めるため全受講者を対象として海外あるいは国内での現地研修を行う。	<ul style="list-style-type: none"> 年2回実施 研修期間は各回とも75日間(現地研修はそのうち約1週間) 社会開発、環境衛生、農林、鉱工の各部門ごとにコースを設定 それぞれ一般課程(国際協力、開発途上国論等)、専門課程及び語学課程で研修。現地研修は開発途上地域における協力プロジェクト、又は日本国内における試験、研究機関において実地研修 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者 各回とも 50~60名 原則として研修修了者は全員登録 昭和56年度に9コース開講 受講者数 119名 昭和56年度における海外現地研修は国内研修修了者から約3分の1の者を選抜し実施 受講者数 46名
	専門研修			
	語学研修			
	現地研修			
技術協力総合 研 修 コ ー ス	技術協力の業務種別に応じ技術協力実施に必要な総合的な知識を付与する。	<ul style="list-style-type: none"> その都度実施(1週間~1カ月間) 開発理論、技術移転の手法、技術英語等、それぞれの業務に必要な高度な知識と語学を研修 	<ul style="list-style-type: none"> 56年度においてはプロジェクト調整員コースを実施 受講者数 16名 	
国内長期技術研修	帰国専門家又は帰国協力隊員で再派遣予定者に対し、比較的長期にわたって、再派遣に伴い必要とされる技術の研修を行わしめる。	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じその都度実施 研修期間は平均6カ月 事業団の指示に基づき、研究機関、試験場、訓練校等の国内研修期間で技術の開発、補完又は向上のための研修 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者 年間 10名程度 受講期間中、特別嘱託として確保することがある。 56年度受講者数 10名 	

種 類		目 的	内 容		備 考
海外長期研修		将来、指導的な派遣専門家としての任務につくことが確実又は可能性の高い者を海外に派遣して、わが国で蓄積の少ない技術分野について研修を行わしめる。	<ul style="list-style-type: none"> ・研修期間は2年以内 ・事業団の指示に基づき、理論的又は実践的研究課題について先進国及び開発途上国の機関（大学、研究機関等）で研修 ・上記の研修期間の中途において約3週間の域外研修を実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・年間30名を派遣予定 ・昭和56年度現在派遣者数133名（うち10名は農水省旅費負担） ・原則として、研修修了者は全員登録
技術協力 人材育成 強化	留 学 生 派 遣	将来、広くわが国の経済技術協力に従事しようとする者を対象として、海外で研修を行わしめることにより、わが国の技術協力人材の養成拡充を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・研修期間は2年以内 ・事業団の指示に基づき開発途上国の経済社会問題等、わが国で技術又は知識の蓄積の少ない分野について海外の大学等で研修 		<ul style="list-style-type: none"> ・年間5名を派遣 ・現在まで41名を派遣（56年度末現在） ・56年度派遣者数5名
	海外開発 専 門 家 招 聘	開発途上国の開発政策、計画、プロジェクトの現状等の知識を深めるため、海外の開発専門家をわが国に招聘し、国内関係者との交流及び一般民間人に対する啓蒙活動を行なうことにより、わが国の経済技術協力の拡充に資する。	<ul style="list-style-type: none"> ・開発途上国や国際機関の開発関係高級担当者又は各国の開発問題研究者を1～2週間招聘し、会議、セミナー、講演会の開催、国内視察等を行う。 		<ul style="list-style-type: none"> ・年間5名程度を招聘 ・現在まで37名を招聘（56年度末現在） ・56年度招聘者数2名
研修用映画製作		派遣前研修、中期研修等に必要な研修教材としての映画製作	昭和50年度	熱帯の農業	
			昭和51年度	熱帯の森林	
			昭和52年度	熱帯の栽培技術	
				技術移転を考える	
			昭和53年度	東南アジアの農業と水	
				ニースへの対応	
			昭和54年度	乾燥地の灌漑農業	
				技術の適応を求めて	
		昭和55年度	南米における農業開発		
			廃材をくらしの中へ		
		昭和56年度	東南アジアの畜産		
			任国事情紹介映画（メキシコ、パラグアイ、ボリビア、ペルー各国編）		

必要不可欠なことは多言を要しない。現状、英語、西語、主要現地語についてコースを開設し会話を中心に力を入れている。しかし、未だ不十分であることはつとに指摘されているところである。

語学については、上限、範囲について際限がないとは良く云われるところであり、先ず“専門家として必要なレベル基準の設定（研修目標の設定）”が必要なこと、また、“専門家活動に必要な語学能力の特定（研修範囲の設定）”が必要ではなからうか。

また、研修の機会を広く与えるという観点から、事業団における講座方式主体から、国内専門機関への通学方式、派遣途次の第3国での研修等、方式拡大を検討しつつ、今後とも格段の強化が望まれている。

(2) 技術協力専門家養成事業の基本計画

イ. 専門家養成研修の目的

専門家養成研修は、学校教育と異なり、技術協力のための優秀な専門家の確保と現地での効果的活動に資することを目的としている。したがって、専門家派遣事業と直接に結び付いたより実践的であることが極めて重要である。

この点をふまえ、今後の基本計画を検討するに当り以下のことに留意する必要がある。

- ① 養成研修体系を整備すること。この場合各研修につき、ねらい、対象者、内容及び各研修相互の関連性につき、明確にしておくこと。
- ② 養成研修の到達目標を出来るだけ客観化しておくこと。
- ③ 教材は、実態に即応したものを整備すること。
- ④ 講師は、専門家経験者、技術協力経験者を中心に配置し、教科内容に応じて全体の整合性を保つようにすること。
- ⑤ 総合研修所を中心に、外部機関も含めて“場”の開発、選定を行うこと。
- ⑥ 養成研修の成果と現地活動との相関関係につき常にフォローすること。
- ⑦ 受講者の活用について、全事業団的に取組むこと。

ロ. 専門家養成研修の方法

専門家等人員の発掘、養成研修及び派遣前オリエンテーションを下記の研修コースによって体系的に実施する。実施に当っては、技術移転に関する調査研究、情報整備活動の成果品の十分な活用とライフワーク専門家の活用により、より実践的なものに心掛ける。

(イ) 専門家等発掘のための啓発

- 啓発セミナー……………国内における潜在専門家等人材を発掘するために行われる

短期間のセミナー

(ロ) 専門家等人員養成のための研修

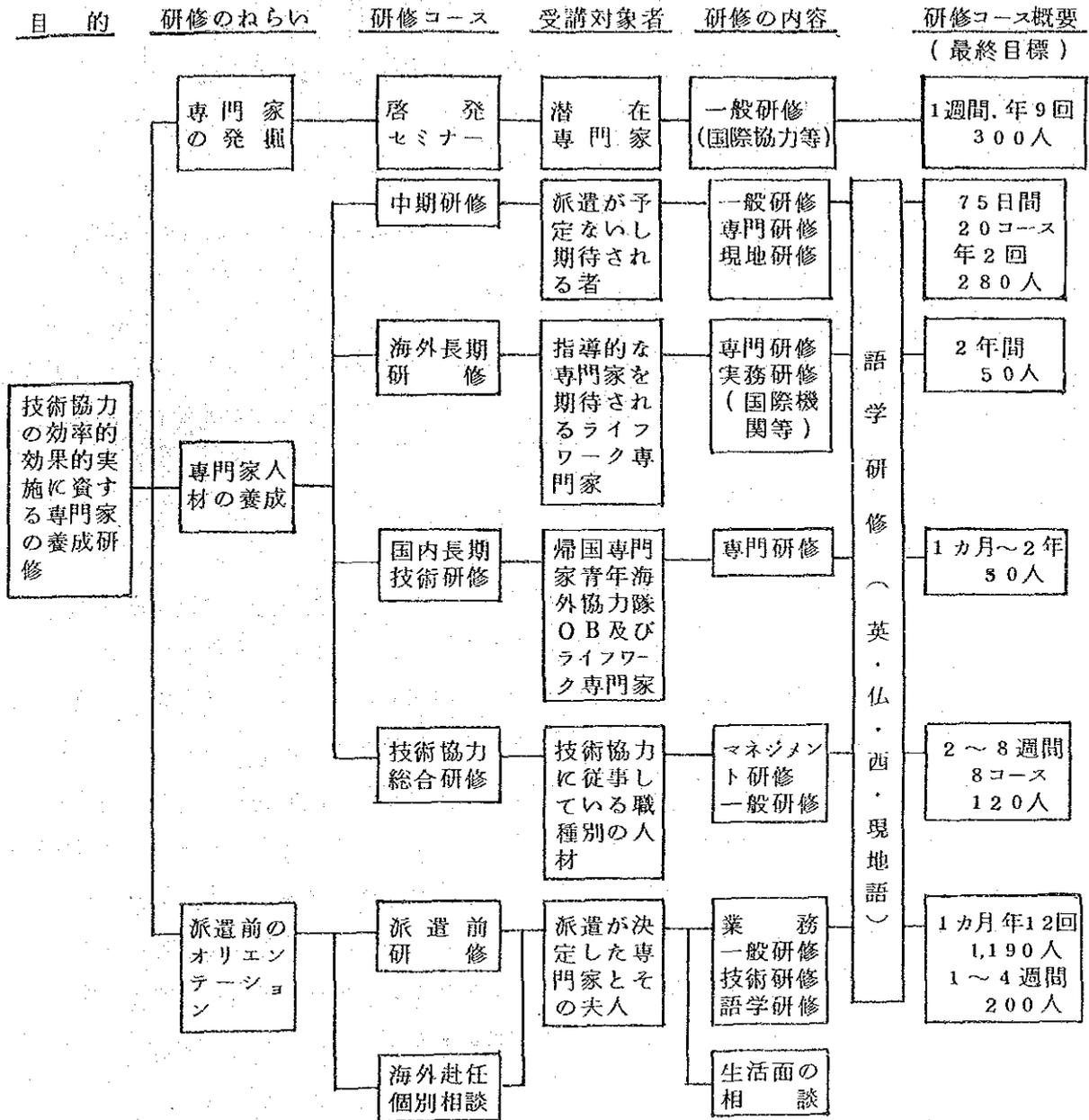
- 中期研修 …………… 専門家として予定ないし、期待される人員を対象とする分野別技術及び語学を主体とした研修
- 海外長期研修 …………… 指導的な専門家としての活躍が長期にわたって期待される専門家養成のための研修
- 国内長期技術研修 …… 帰国専門家、青年海外協力隊OB及びライフ・ワーク専門家が次回の専門家としての派遣に備えて技術の補完・向上を図るための研修
- 技術協力総合研修 …… 技術協力に従事している、又は予定している人員を対象とする職種別を主体とした総合的な研修

(ハ) 専門家の派遣前のオリエンテーション

- 派遣前研修 …………… 専門家として、海外派遣が決定した専門家とその夫人を対象とする一般的な及び業務上のオリエンテーション並びに語学及び技術研修
- 海外赴任個別相談 …… 専門家として海外派遣が決定した専門家とその夫人を対象とする生活面を主体とした個別相談

ハ、専門家養成研修の体系

専門家養成研修の体系としては、以下のものが考えられる。



前記体系にもとづく専門家養成事業の拡充5カ年計画について、専門家派遣事業の拡充に合わせて下表のとおり想定を試みた。

表Ⅱ-8-3 専門家養成拡充5カ年計画

区 分	57年度	58年度	59年度	60年度	61年度	62年度
養成研修						
啓発セミナー	—	—	150人	200人	250人	300人
養成研修	国内 9コース,122人	11コース,130人	12コース,160人	19コース,260人	21コース,300人	28コース,400人
	海外 35人	35人	35人	40人	45人	50人
派遣前研修	年9回 859人 (内専門家夫 人,152人)	931人 (同,161人)	1,000人 (同,170人)	年10回 1,070人 (同,180人)	1,120人 (同,190人)	年12回 1,190人 (同,200人)

9. 技術移転調査研究基本計画

(1) 技術移転調査研究の現状と課題

イ. 現行の事業団における技術協力実施体制においては、外部から一時的に専門家をリクルートし、分野別あるいは形態別の事業部において、それぞれ海外に派遣している。したがって、専門家は、任務完了後は各々の所属先に復帰してしまうため、彼らの協力経験・知識が散逸し、事業団に蓄積され難い仕組みとなっている。他方、事業団においては、基礎調査、プロジェクト研究、適正技術の開発研究等が実施されているが、いきおい分野別あるいは形態別の枠内に止まり、またライン主導型の業務体制下にあっては自ずと限界があり、全体として集約化、体系化をする中で十分、かつ、組織的な対応が不可能な状況にある。特に、技術協力の主眼である技術移転の手法に関しては、専門家の報告書を第一次情報として整理し、派遣専門家の参考に供することに止まらざるを得ず、全く手付かずの現状にある。

ロ. 技術移転調査研究の課題

技術協力、特に専門家派遣業務の主眼である技術移転の手法について過去の経験、知識を基に国内技法を加味し、更に他先進国等の事例との比較を行い整理体系化し、専門家の養成研修、特に派遣前業務研修に、更に派遣中の現地活動に十分活用する体制を確立することは、以下の観点から事業団の技術協力業務の実施体制、ひいては技術協力の効率的推進にとって画期的な改善強化をもたらすことになる。

(イ) 多様を開発途上国の個々の実情に合致した協力を効果的に実施するためには、過去の貴重な類似の協力条件の事例、当該国の技術吸収能力や技術水準、当該国固有

の社会・経済，自然条件に合致した技術移転の手法等総合的な技術移転の手法に関する調査研究が不可欠である。

(ロ) 技術協力は，近年，資金協力との連携も緊密化している。又，一方，技術移転をより効果的なものとするために，ローカル・コストを支援する内容の協力が増大している等複雑化の傾向にある。これら協力事業の外的，内的要因を適切に調整・統合して協力を推進していくためには，目標管理手法の導入等，技術協力の実施段階別に，その手法等について調査研究を行い，その成果を活用することが不可欠である。

(ハ) 初めての開発途上国に赴任する専門家にとっては全てが未知のことであるため，当初，現地の実情が十分把握できず，試行錯誤を繰り返すことが多い。したがって，このような試行錯誤期間を短縮して当初から能率よく技術移転を遂行しうるためには，専門家が必要とする現地の専門分野の技術の実情等に関する教材を整備し，派遣前の研修に供することが必要である。また，赴任後，専門家が技術指導に効率的に使用しうるよう訓練用教材を現地の実情に合わせて開発すれば，専門家の活動の能率が一層高まることになる。

(2) 技術移転調査研究基本計画

イ. 基本目的

(イ) 技術協力の効率的実施並びに技術協力業務の実施体制の改善強化に資することを基本目的とする。

(ロ) 具体的には，技術移転に関する過去の経験等を分析，整理，体系化し，実践的なノウハウとしてとりまとめ，協力活動の計画や実施並びにそれらの実施体制の改善強化のためにフィード・バックする。

ロ. 調査研究の主要テーマ

調査研究の主要テーマは，以下の4つの領域に区分される。

(イ) 総合的な技術移転の手法研究

開発途上国への技術移転を効果的に実施するための国別・分野別手法，適正技術水準等に関する調査・分析，事例の比較研究等を行う。

(ロ) 技術協力の計画・実施管理・評価の手法研究

各種技術協力の計画段階から実施管理，評価段階に至るまでの各段階で必要とされる手法を調査研究し，改善を図る。

(ハ) 専門家養成・協力活動用教材の開発

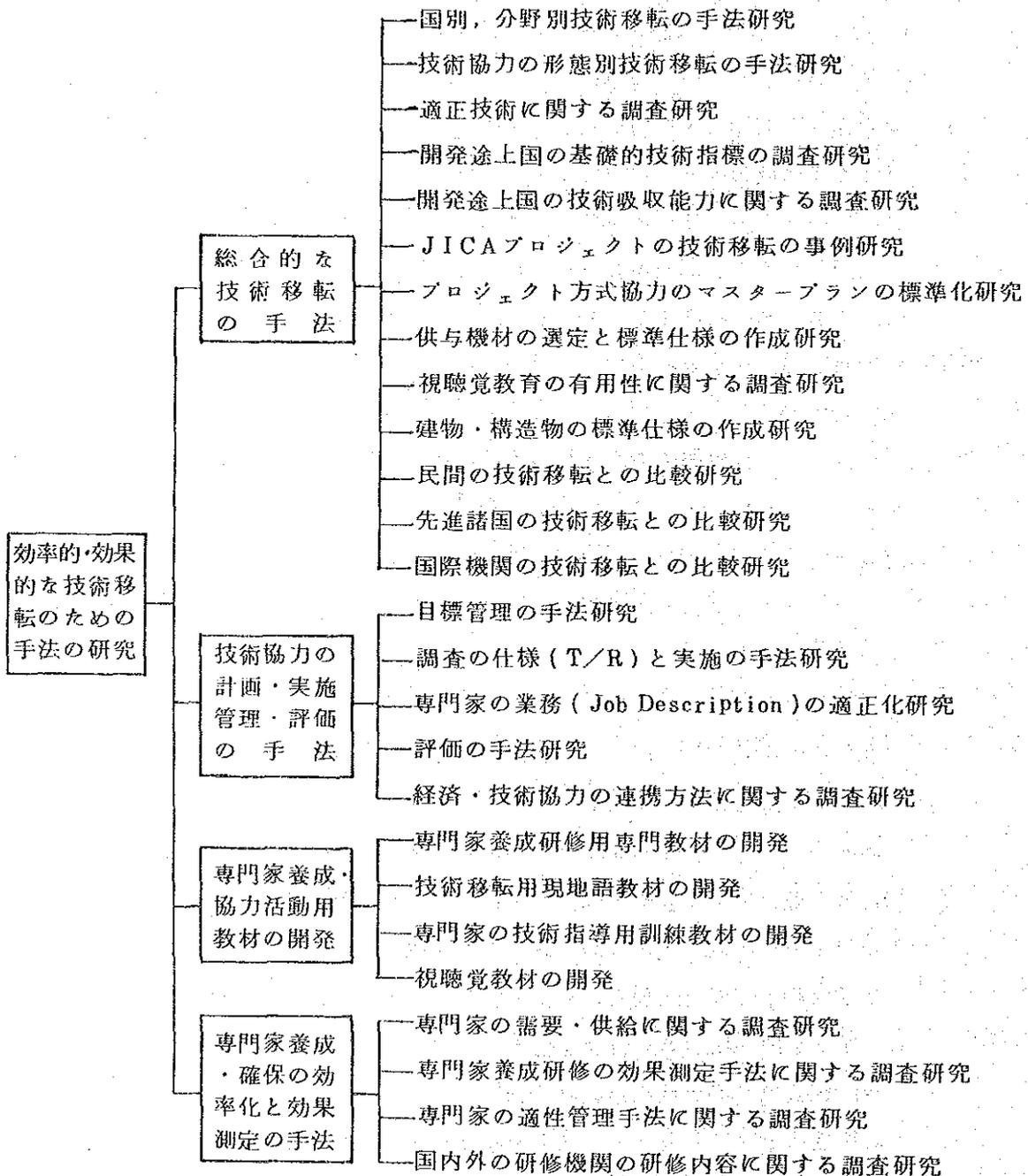
専門家の養成研修及び技術協力活動に必要な，視聴覚教材を含めた各種教材の開発を行う。

(二) 専門家養成確保業務の効率化と効果測定の手法研究

専門家養成確保業務を効率的に実施し、その効果測定を正確に行うための手法を研究する。

これら主要テーマについて、具体的なサブテーマを例示したものが図Ⅱ-9-1である。

図Ⅱ-9-1 調査研究の主要テーマ



ハ. 調査研究の方法

- (イ) 調査研究は、国際協力総合研修所のライフワーク専門家の活用を図りつつ、問題解決のための実用的な成果を生み出し、派遣専門家や各事業担当部門にこれらをフィードバックして支援する。
- (ロ) 従って、実際の調査研究活動にあたっては、従来から調査研究課題として認識されているものに加え、派遣中の専門家や事業担当部門等が直面している問題についてもそれらの依頼に基づき調査研究課題として取り上げることとする。
- (ハ) 調査研究の実施にあたっては、国内の有識者（大学や研究機関の有識者のみならず、技術協力専門家、調査団員の経験者や事業団の担当部門職員を含む）と密接な連絡を保つことに努め、国際協力総合研修所が調査研究のフレームワークをとりまとめ、これに対し関係者との十分な協議、検討を加え調査研究のフレームワークを確認した後、調査を開始する。調査作業の中では、必要に応じ関係者の協力を得ることとするが、作業は総合研修所が担当することを原則とする。調査成果のとりまとめにあたっては、再度調査依頼者等関係者との十分な協議を行ない、実際に活用可能な報告書を作成することに努める。

ニ. 当初とりあげるべき主要調査研究テーマ

総合研修所が設立と同時にとり組むべき調査研究のテーマは、緊急かつ、直接的に技術協力業務に即効的に貢献しうるものを取りあげる。そのようなテーマとしては、次のようなテーマがあげられる。

(イ) 過去の協力プロジェクトの技術移転の事例研究

緊急性が高く、総合研修所の自主的な調査研究としてもっとも基本的な調査研究である。

(ロ) 現在実施中の調査研究のうち、その内容等から総合研修所が引継ぐことが適当と考えられるもの

各事業担当部門が実施している調査研究のうち、事業団のノウハウを要するもので、総合研修所がとりあげることが適当と考えられる調査研究を、事業担当部門より引き継いで実施する研究である。

(ハ) 過去に実施された調査研究のうち、その内容等から更に詳細な調査研究を行うことが必要であり、かつ、総合研修所が行うことが適当なもの

過去に実施された調査研究の成果が出ており、その内容等から更に詳細な調査研究を行うことによって、より一層の成果が期待されることが確実な内容に関する調査研究である。

(二) 派遣中の専門家や各事業部門が直面する問題で、総合研修所が基礎的調査研究の実施依頼を受けたもの（アンケート調査等によりニーズを把握する。）

技術協力でひんばんに直面している問題で、基礎的な調査研究を必要としている事柄に関する調査研究である。

10. 技術移転情報整備活動基本計画

(1) 技術移転情報整備活動の現状と問題点

イ. 技術移転情報整備活動の現状

国際協力事業団は、その事業の実施を通じ、様々な技術協力に関連する情報を集積しており、その一次的な整理・集積は、情報管理課が図書室を設けて管理している。現在、同課によって、整理されている情報資料は次のとおりである。（昭和57年4月末現在）

図 書		非 図 書	
調査報告書等	30,000	地 図	4,800シート
書 籍	5,000	各種フィルム	400本
調査団収集資料	10,000	写 真	2,000枚
旧移住図書	5,000	マイクロフィッシュ	5,800枚
国際機関資料	4,000点		
遂次刊行物	500タイトル		

これらの情報資料は、次の区分により管理され、一般的一次資料としての活用に使われることになっている。

一般資料(A)	基本資料(B)	プロジェクト 関連資料(C)	専門資料(D)	その他資料(E)
イ. 語学辞典 ロ. 辞 書 ハ. 年鑑, 年報 ニ. 定期刊行物 ホ. パンフレット ヘ. 調査資料 (製本)	イ. 国家開発計画 ロ. 経済社会開発 計画 ハ. 行政機構図 ニ. 人名, 職員録 ホ. 財政, 経済, 予算等 ヘ. 各種地図, 写真 ト. 基礎統計 (製本)	イ. プロジェクト内 内(計画・概 要・規模) ロ. 測量・測定 ハ. 設計 ニ. プロジェクト評価 ホ. プロジェクトに 関する相手国 部内資料 ヘ. 調査資料	イ. 専門分野別技 術資料 ロ. 専門分野別関 連事業 ハ. 研究技術資料 ニ. 調査資料	イ. 先進国, 国際 開発機関発行 ロ. 専門機関発行

ロ、技術移転整備活動の問題点

- (イ) 事業団の協力する開発途上国は131ヶ国（58年3月現在）にのぼっており、また協力分野も多岐にわたることから、これらの情報資料では充分と言えない。
- (ロ) 事業団の派遣する専門家や調査団等の収集資料については、収集資料リストが作成され、このリストとともに情報管理課に提出された後、図書資料室において分類、保管される仕組みとなっているが、時としてせっかく収集された情報資料が散逸することになるのも稀ではない。また、これら収集資料のほか、事業団の各部に送付されてくる情報資料（外部機関により作成された資料の他、派遣専門家の報告書や受入研修員の報告書等を含む）については、各部が利用した後情報管理課に提出され集中的に分類、整理されるように必ずしもなっていないため有用な情報資料が死蔵されている場合もあり、これら情報資料を全事業団的に有効活用が図られているか問題なしとしない。
- (ハ) 派遣専門家や調査団員が効率的な協力活動を途上国現地において展開するためには、国内における周到な準備が必要である。例えば、国内準備においては、関係有識・経験者からのヒヤリングや資料調査等が必要であるが、関係有識・経験者等、人に関する情報は手つかずの状態にある。これは、従来、図書資料室の機能が受動的なものとされ、事業団に入ってくる情報資料を整理することに重点がおかれていたことに起因している。情報はこれを活用する人々のニーズに合うよう、より積極的に収集・加工されてこそ、価値と効果が高まる性格のものである。現状では、このような技術協力の関係者のニーズに対応する積極的な情報収集システムが十分に組織化されているとはいえない。要すれば、専門家、調査団の派遣前業務オリエンテーションが不備のまま、派遣されているという問題が提起されている。
- (ニ) 事業団が収集する情報は、事業団外部の人々にとっても、貴重なものが極めて多く、その意味で、情報の活用者は事業団関係者のみに限定されない。現状では、国内外関係機関との情報の交流、活用が自由に行えるような国際的な情報の検索提供システムが不十分とされ、情報センター的機能の確立が強く求められている。
- (ホ) 収集された情報資料は単に一次情報として分類、保管されているのみであり、これらを様々な必要性やその頻度の観点等から加工した二次情報が作成されていない。従って、資料利用者は常に一次の原始資料をあたることとなり、彼らが適時・適切に資料が得にくい実情である。また、利用者が原始資料に当たり、それらを加工した二次資料を作成したとしても、これらが図書資料室に提供され、分類保管される仕組みになっていないので同種の作業がくり返し行われているおそれもある。
- (ヘ) 派遣中の専門家や内外の関係者から情報資料の有無、内容等についての問い合わせ

せが増加しているが、上記の理由等から適切な回答が出し得なかったり、あるいは膨大な一次資料の束しか提供できないといった、情報の提供について適切な対応ができ難いのが実情である。

(2) 技術移転情報整備活動基本計画

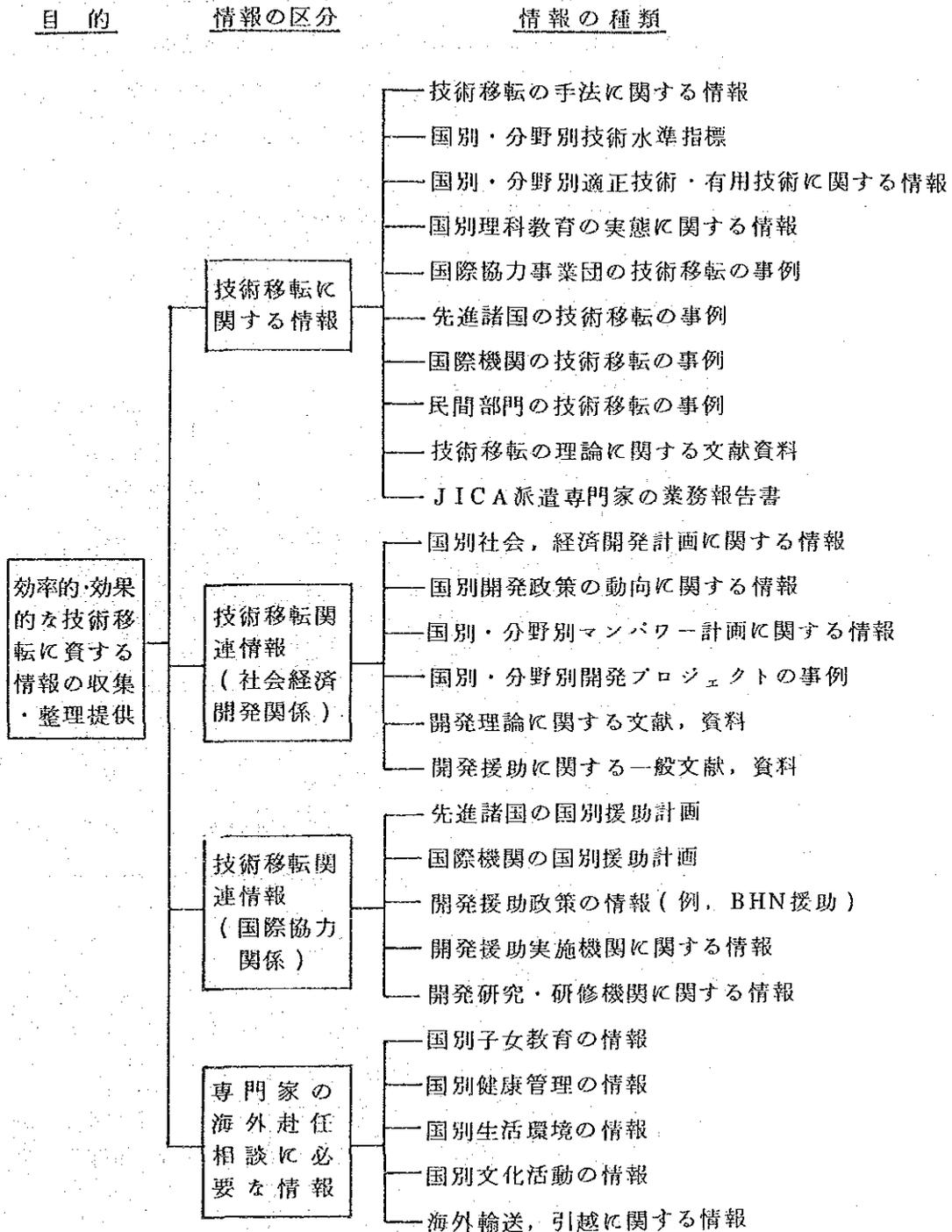
イ. 基本目的

- (イ) 本活動は、派遣前専門家の養成研修に供することに加え、広く技術協力の効率的並びに技術協力業務の実施体制の改善強化に資することを基本目的とする。
- (ロ) 国際協力事業団本部の情報管理・活用システムの一部を形成しながら、特に技術移転に関し、情報資料の収集、調査研究活動と連携した情報資料の加工、整理、検索及び迅速かつ適切な情報資料の提供をはかる。

ロ、整備する情報の区分と種類

情報の区分と種類については、下図Ⅱ-10-1のものが考えられる。

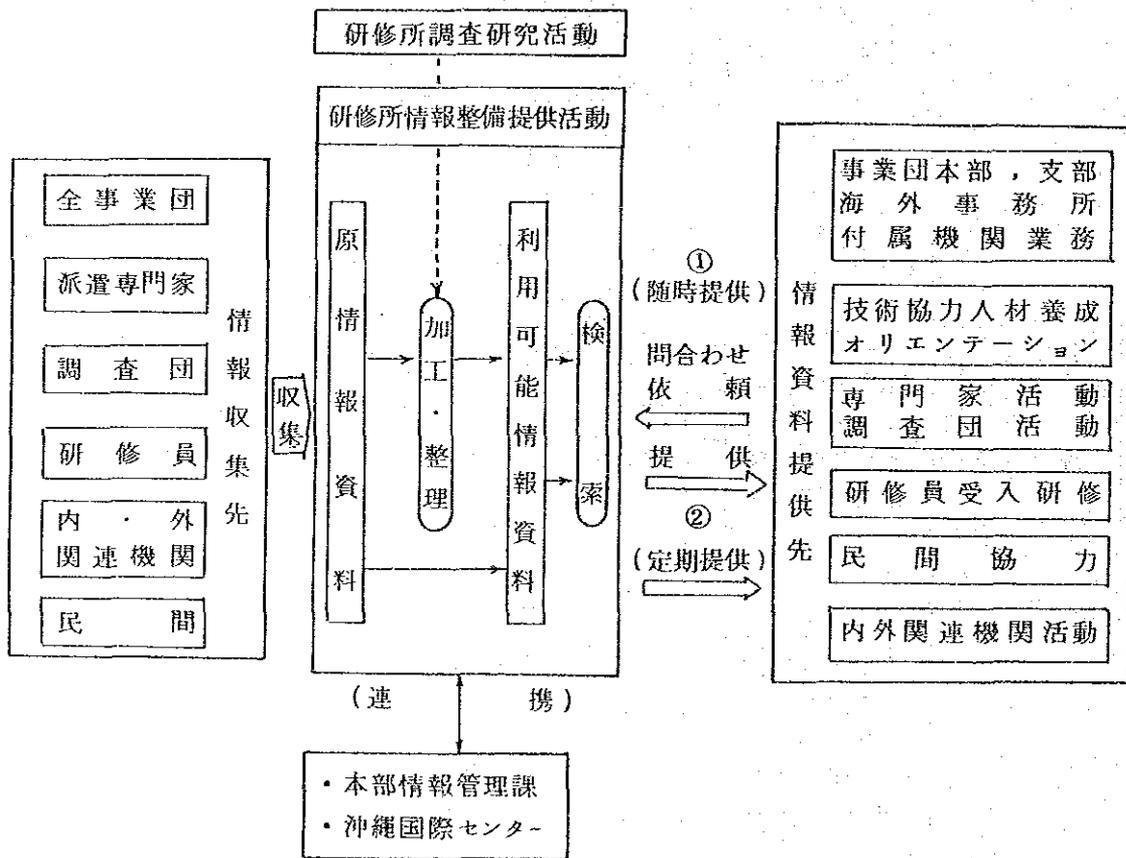
図Ⅱ-10-1 情報の区分と種類



ハ、技術移転情報の整備提供の方法

(イ) 技術移転情報の整備は、国際協力総合研修所のライフワーク専門家の活用を図りつつ、情報資料の収集ネットワークの確立、第一次情報の加工、整理、検索方法の確立及び情報資料の提供方式の改善等総合情報整備システムの確立をはかり、派遣専門家や各事業担当部門を支援する。この場合、特に、本部情報管理課及び沖縄国際センターとどのような連携システムを作るかより検討が必要であろう。(図Ⅱ-10-2.研修所における技術移転情報の収集整備提供システム参照)

図Ⅱ-10-2 国際協力総合研修所技術移転情報収集整備提供システム



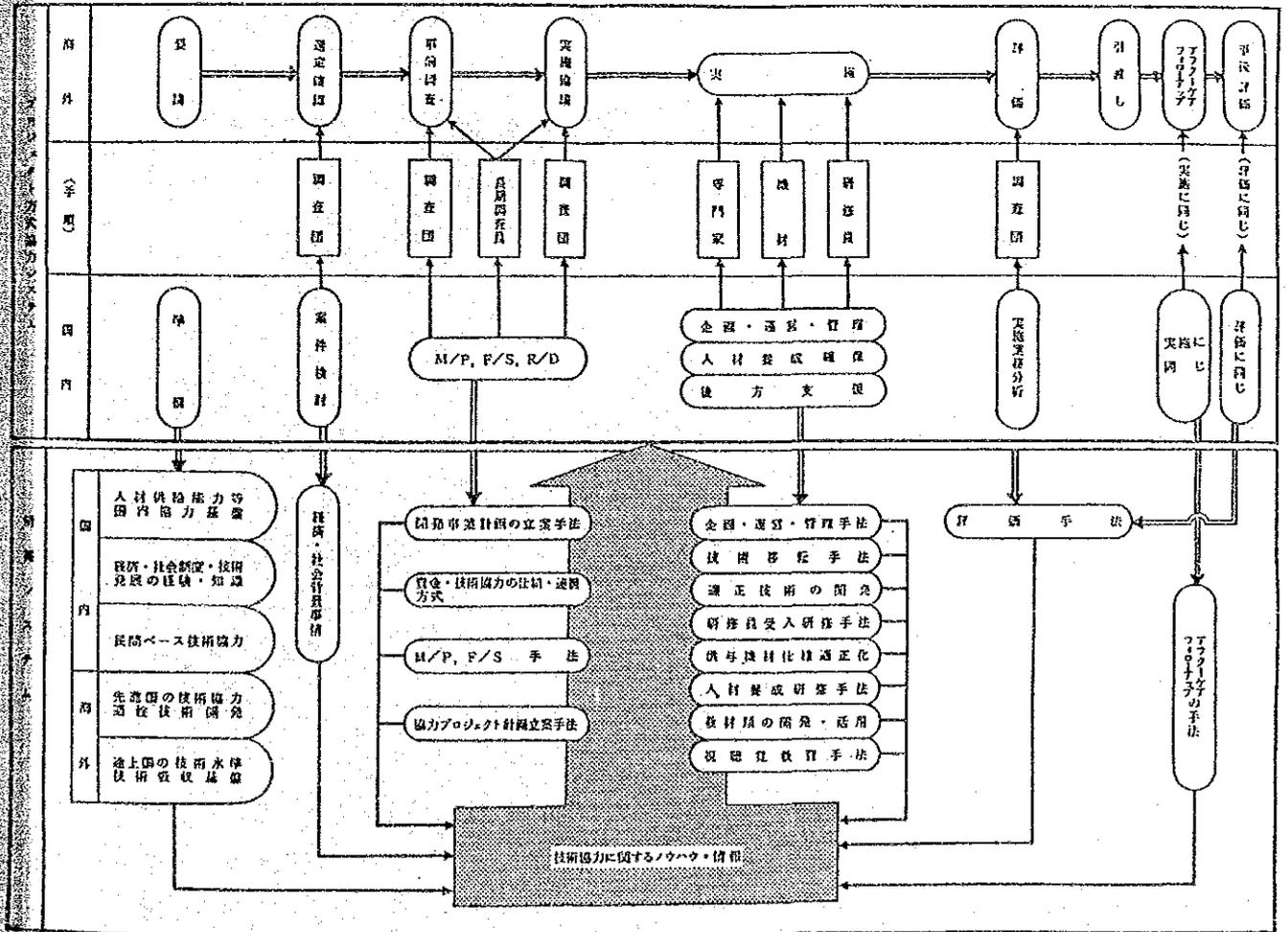
(ロ) 従って実際の技術移転情報の整備活動にあたっては

- ① 派遣専門家から事業団のニーズに応じた情報資料を収集するシステムを確立して行く。
- ② 既存の情報収集ネットワークの把握整理の後、このネットワークの拡大のために、国内外の関係機関との積極的な情報交換交流に努める。
- ③ 情報資料の加工、整理については、調査研究活動との連携をはかりながら、従

来から加工，整理が必要と認識されているものに加え，緊急性やニーズの高いもの等派遣中の専門家や各事業部門の要望等にも応えてゆくこととする（プロジェクト方式協力の例につき，図Ⅱ-10-3参照）。

- ④ 情報資料検索については，情報管理課とも連携し，国際的にも通用する適切かつ過不足ない検索方式を検討，策定することに努め，検索方式の確立後は，順次，収集済資料の分類整理を行ない検索体制の早期稼動に努める。
- ⑤ 情報資料の提供については，継続定期的な提供のために情報資料提供ネットワークを確立しその実施をはかるとともに随時，不定期的な問い合わせや提供依頼についてその内容，種類等の区分により事業団内の所掌体制を確立し，その実態をはかることとする。

図Ⅱ-10-3 プロジェクト方式協力と関連情報の収集・加工・整備・フィードバック・システム



付属資料

目 次

1. 政府開発援助予算および国際協力事業団予算の推移	49
2. 政府開発援助（ODA）の新中期目標及び重点分野	50
3. 技術協力専門家養成確保問題検討の推移	51
4. 国際協力総合研修所設立と構想検討の経緯	54
5. 昭和56年度派遣専門家の実態（総括）	60
(1) 機能レベル・分野別派遣専門家の実態	60
(2) 身分・分野別派遣専門家の実態	61
(3) 派遣期間・分野別派遣専門家の実態	62
(4) 年令・分野別派遣専門家の実態	62
(5) 機能レベル・身分別派遣専門家の実態	63
(6) 年令・身分別派遣専門家の実態	64
(7) 派遣期間・身分別派遣専門家の実態	64
(8) 年令・機能レベル別派遣専門家の実態	65
(9) 機能レベル・派遣期間別派遣専門家の実態	65
(10) 年令・派遣期間別派遣専門家の実態	65
6. 昭和56年度派遣専門家の実態（個別派遣専門家）	66
(1) 機能レベル・分野別派遣専門家充足率	66
(2) 機能レベル・分野別派遣専門家の実態	67
(3) 身分・分野別派遣専門家の実態	68
(4) 年令・分野別派遣専門家の実態	69
(5) 派遣期間・分野別派遣専門家の実態	69
(6) 機能レベル・身分別派遣専門家の実態	70
(7) 年令・身分別派遣専門家の実態	70
(8) 派遣期間・身分別派遣専門家の実態	71
(9) 年令・機能レベル別派遣専門家の実態	71
(10) 機能レベル・派遣期間別派遣専門家の実態	72
(11) 年令・派遣期間別派遣専門家の実態	72
(12) 派遣期間・分野別派遣専門家の有償・無償プロジェクト協力との関係	72
7. 昭和56年度派遣専門家の実態（プロジェクト派遣専門家）	73
(1) 機能レベル・分野別派遣専門家の実態	73

(2) 身分・分野別派遣専門家の実態	73
(3) 年令・分野別派遣専門家の実態	74
(4) 派遣期間・分野別派遣専門家の実態	74
(5) 機能レベル・身分別派遣専門家の実態	75
(6) 年令・身分別派遣専門家の実態	75
(7) 派遣期間・身分別派遣専門家の実態	76
(8) 年令・機能レベル別派遣専門家の実態	76
(9) 機能レベル・派遣期間別派遣専門家の実態	77
(10) 年令・派遣期間別派遣専門家の実態	77
8. 長期派遣専門家に対するアンケート調査結果	78

1. 政府開発援助予算および国際協力事業団予算の推移

表付-1-1 政府開発援助・技術協力予算額の推移

(単位：百万円)

事項	年度	51	52	53	54	55	56	57
1. 二 国 間 贈 与		64,479	74,496	109,156	155,382	184,470	214,894	240,723
(1) 無償資金協力		27,273	30,620	57,923	93,565	111,697	128,394	141,637
(2) 技術協力		37,206	43,876	51,233	61,717	72,773	86,500	99,086
2. 二 国 間 貸 付 等		295,632	334,920	361,556	377,588	431,553	477,020	528,750
3. 国際機関向政府開発援助		105,977	153,990	187,420	202,101	247,961	240,981	229,678
4. 回 収 金 等 (△)		△15,316	△14,869	△2,741	△33,358	△23,754	△44,051	△57,374
政府開発援助予算合計		450,722	548,537	635,341	721,713	840,230	888,844	941,807
(対 GNP 比 %)		(0.266)	(0.284)	(0.302)	(0.311)	(0.339)	(0.336)	(0.340)

(注) (1) 昭和51年度から57年度までの政府開発援助予算額の伸びは、450,722百万円から

941,807百万円と約2.1倍増となっている。

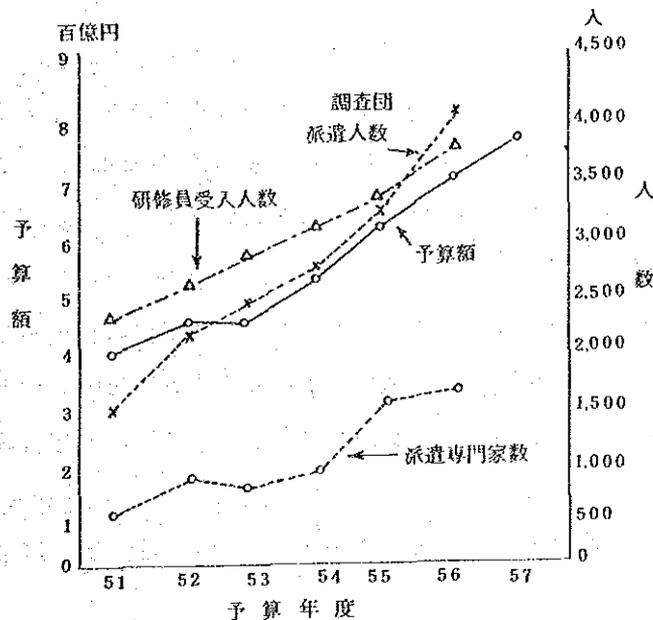
(2) 政府開発援助予算額に占める技術協力予算額は8~11%であり、7年間の伸びは

37,206百万円から99,086百万円と約2.7倍増となっている。

表付-1-2 国際協力事業団の予算額及び事業実績の推移

事項	年度	51	52	53	54	55	56	57
予 算(百万円)		40,390 (100)	44,282 (109.6)	46,334 (114.7)	54,373 (134.6)	62,768 (155.4)	70,756 (175.2)	76,955 (190.5)
派遣専門家数 (人)		683 (100)	967 (141.5)	915 (134.0)	982 (143.8)	1,532 (224.3)	1,674 (245.0)	
調査団派遣人数 (人)		1,602 (100)	2,188 (136.6)	2,562 (159.9)	2,762 (172.4)	3,349 (209.5)	4,130 (257.8)	
研修員受入人数 (人)		2,292 (100)	2,688 (118.3)	2,861 (125.9)	3,124 (137.5)	3,393 (149.3)	3,742 (164.7)	

(注) ()内数字は、昭和51年度を100とした場合の指数



2. 政府開発援助（ODA）の新中期目標及び重点分野

(1) 政府開発援助（ODA）の新中期目標（昭和56年1月，外務省発表）

『政府開発援助の中期目標について

我が国に課された国際的責任を果し，南北問題の解決に資するため，厳しい財政再建期間中ではあるが，下記のとおり政府開発援助（ODA）の中期目標を設定する。

この中期目標を確実に達成するための前提として，世界経済を著しく混乱，停滞させるような事態の生ずることがなく，我が国経済の安定的な成長を可能ならしめる外的条件が維持され，かつ援助受入れ国において，経済社会開発への自助努力を効果的に支援するための援助に対する受入れ体制が一層整備されることを期待する。

また，今後さらに援助受入れ国の国情，ニーズ等に対応した援助約束の拡大，執行率の促進等に努める。

記

（中期目標）

政府は，ODAを積極的に拡充し，引続きそのGNP比率の改善を図り，1980年代前半5カ年間のODA実績総額を1970年代後半5カ年の総額（1,068億ドル程度）の倍以上とするよう努める。

このため，(1)1980年代前半5カ年間に於いて，1970年代後半5カ年間に比しODAに関連する国の予算を倍以上とすることを旨とし，(2)政府借款の積極的拡大を図る，(3)国際開発金融機関の出資等の要請に対し，積極的に対応する。』

(2) 政府開発援助（ODA）の新中期目標重点分野（昭和57年1月19日の鈴木総理のバンコックスピーチより抜粋）

「今後ASEAN地域への経済協力を推進するにあたり，いかなる分野に重点を置くべきでありましょうか。私は，ここに，次の重要な要素をあげたいと思います。」

「まず第一は，農村の開発及び農業の振興についてであります。……近代化への大道は先づその国の農業と農民生活の基盤整備から着手することにあると言えましょう。……私は早急に政府レベルの協議を開始し，力を合わせて農業の振興及び農村開発を推進することを提案したいと思います。」

「第二にエネルギー開発についてであります。……わが国としては石油，石炭，天然ガス開発，水力発電等，在来エネルギーのうち政府ベースの協力になじむものについては，今後とも従来の協力を拡充してまいります。太陽熱，地熱，バイオマス等の「新再成可能エネルギー」開発の可能性も高く，ASEANの要望も高まっていると承知しております。」

「第三に，かかる農林，農業開発，エネルギー開発，更には，工業化を進めるにあつ

ては、これらの開発の担い手を育成する「人 造 り」の推進が不可欠であります。特に ASEAN 諸国は近年目ざましい経済発展を遂げており、今後「人 造 り」の必要性は一層高まっていくと思われまますので私は現在 ASEAN 「人 造 り」プロジェクトの構想を抱いております。………各国に一つずつ ASEAN 「人 造 り」センターを設定し、各国のセンターは ASEAN 域内に開放され、これに対し、わが方は応分の無償資金協力と技術協力をを行うというべきであります。」

「第四は、中小企業の振興であります。………わが国の中小企業施設の経験と蓄積を ASEAN 協力の中で生かしてまいりたいと思います。………当面の急務は「ASEAN」工業プロジェクトに対する総額 10 億ドルの資金協力を一日も早く実施することであると考えます。」

3. 技術協力専門家養成確保問題検討の経緯

昭和 46 年 9 月 対外経済協力審議会答申

「真に開発協りに理解と情熱をもった人をあてて事業を実施しないとかえって双方の関係を悪くするような結果を生むおそれもあるので、各界の一層の努力を確保し、適材の発掘のための基盤を整備する等、これに従事する人の計画的養成に努めることが急務である。」

昭和 48 年 11 月 対外経済協力審議会意見

「今後みこまれる専門家の海外派遣の要請の増大を見通し、国際開発に参加する人材の確保と養成については、計画的に対処すること。」

昭和 49 年 5 月 国際協力事業団法案に対する国会附帯決議

「国際協りに貢献する人材の確保を図るため専門家の養成、研修および待遇改善に努める。」

昭和 49 年 6 月 海外経済協力に関する行政監察結果に基づく勧告（行政管理庁）

「例えば専門家を養成、確保し、海外・国内のローテーション・システムを確立するなど、所属分野の専門家の育成について有効な措置を講ずること。」

昭和 53 年 8 月 わが国技術協力の拡充に関する提言（経済団体連合会）

「企業内・企業外を問わず国際人としての専門家の数には限度があるので、人材の養成が必須である。」

昭和 54 年 1 月 海外農林業開発協力推進に係る重点要請事項について

（海外農林業開発協力推進議員懇談会）

「とくにライフ・ワークとして海外協りにたずさわる専門家の養成のための具体的方策を早急に確立すること。」

昭和54年4月 政府開発援助拡大の実効をあげるための人材養成とその供給強化に関する提言（国際開発センター）

「開発専門家の育成機関の強化を図る。そのため現行の民間養成機関の育成業務を国の責任において実施し、その規模も拡大すること。」

昭和54年8月 経済協力行政に関する見解（経済団体連合会）

「人造りのための専門家の養成自体についても行政のバック・アップの大幅拡大が急務である。」

昭和54年12月 対外経済協力審議会意見

「今後予想される派遣者数の増加並びに協力の対象分野及び内容の多様化、高度化等に対応して、既存の施設の利用を含めた研修施設の拡充及び研修内容の多様化・充実を図る必要がある。」

昭和55年5月 環太平洋連帯研究グループ報告書

（政策研究会環太平洋連帯研究グループ）

Ⅱ 環太平洋連帯の課題

3. 人づくり・技術協力

〔2〕 日本協力体制の改善

第一 技術協力と資金協力の有機的結合により、援助効率を高める。

第二 相手国の国づくりに十分役立つ専門家の養成に努める。

第三 現地の人々への技術移転に努力する。

第四 人づくり協力拡充のため、技術研修生の受入れ先を開拓する。

第五 専門家に対する経済的保障と同時に、社会的評価を高める。

日本がかかえている、以上のような問題点の解決に資するため、我々は、より具体的に「技術協力総合センター」の設立を提案したい。

技術協力の専門家は、帰国後国内で職場を見つけることが難しい。したがって、これらの専門家を国内においても活用し得る体制をつくることが肝要である。

そのためのひとつの方法として、これらの専門家をプールし、彼らがその経験を生かして、発展途上国からの研修生の指導や、科学技術の研究開発に従事し、さらに若干の技術協力専門家の養成にあたり得る体制をつくることが望ましい。人材養成、研修実習、および研究活動を一体として同時に実施するねらいをもった「技術協力総合センター」の設立が必要とされるゆえんである。」

昭和55年11月 対外経済協力審議会答申

「技術協力は、開発途上国の「国造り」の担い手となる人材の育成、即ち「人造り」を行うことにより、これら諸国の技術水準を向上させ、もって相手国の民生安定と福祉の向

上に貢献することを主たる目的とするが、技術協力は、また、人と人との交流を通じて行われるため、国際間の友好親善に寄与するという効果を持っているので、当審議会意見書「開発途上国の人造りに対する協力の推進とこの協力に従事する我が国の人材の養成確保について」（昭和54年12月付け）に沿って今後も積極的に拡充強化していく必要がある。」

昭和55年12月 技術協力専門家養成確保総合検討委員会提言

「（専門家養成確保上の問題を抜本的に解決するためには、国内啓発活動の強化、外部組織からの良質専門家確保に必要な措置、および国際協力事業団独自に人材を確保するための養成確保の拡充を図る必要がある。そして、同事業団が確保する人材はライフ・ワーク専門家として、海外・国内の技術協力に従事できるよう、そのローテーションを考慮し、活用を図るべきである。）

このような専門家養成確保を実効的に行うためには、そのための「組織」が必要である。……国際協力事業団に、このような「組織」が設置されることが最も適当である。同事業団の構想する国際協力総合研修所については、同研修所がこのような「組織」としての機能を充分果すものであることが必要であり、このため、さらに具体的な検討を進めるべきである。」

昭和56年4月 技術協力専門家養成確保総合検討専門委員会の検討結論

- 「(1) 専門家養成確保対策は緊要である。
- (2) ライフ・ワーク専門家を事業団自ら保有する必要がある。
- (3) 現行の養成研修は刷新強化する必要がある。
- (4) 技術協力に関する調査研究を実施する必要がある。
- (5) 情報活動を強化・拡充する必要がある。
- (6) 啓発活動の強化が必要である。
- (7) 専門家の処遇改善及びそのための制度及び、制度運用の改善を積極的に行なう必要がある。
- (8) 総合研究所構想は、早急に実現を図る必要がある。

以上のような結論に達したが、なお、今後引き続き総合研修所設置方針の確認及び細部計画の策定につき、詳細な検討をする必要がある。」

昭和56年12月 研究紀要、「技術移転の教育学」（財）能力開発工学センター

V. 技術移転への社会的体制—技術移転総合機構の機構を考える—

(6) 国際協力の場としての総合機構

「……わが国がこれから国際社会の中で経済協力をなし、技術移転を行なって産業調整を実現するという方向への歩みを具体的にとるとすれば、それにふさわしい

社会体制をもっていないなくてはならないであろう。……。それをかりに一つの社会的機構として言い表わしてみると、たとえば「技術移転総合機構」というようなものになると考えられる。……。それは、現在の体制として考えれば、国際協力事業団を更に充実させるということによいかもしれない。」

昭和57年4月 第2次臨時行政調査会報告案要旨

第一部会報告案要旨

第2 重要行政施策の在り方

Ⅷ 経済協力

(4) 経済協力事業の効率性の確保

『1. 政府及び実施機関において、政府開発援助に關与する専門的能力を具えた人材の養成確保を行う。』

4. 国際協力総合研修所設立構想検討の経緯

(1) 外務省における検討

昭和55年度 技術協力専門家養成確保総合検討委員会

座長 小倉 武 一 日本銀行政策委員

技術協力専門家養成確保総合検討委員会委員名簿

稲 葉 秀 三	国民経済研究会顧問
大 島 恵 一	東京大学教授
小 倉 武 一	日本銀行政策委員
河 合 三 良	(財)国際開発センター理事長
齊 藤 優	中央大学教授
中 根 千 枝	東京大学教授
平 井 富三郎	前日本在外企業協会会長
法 眼 晋 作	国際協力事業団顧問
水 上 達 三	日本貿易会会長

(50音順, 敬称略)

昭和56年度 技術協力専門家養成確保総合検討専門委員会

委員長 遠藤 寛二 国際協力事業団 専門技術嘱託

技術専門家養成確保総合検討専門委員会委員名簿

分野	氏名	現職
総括(委員長)	遠藤 寛二	国際協力事業団, 専門技術嘱託
技術協力政策	伴 正一	弁護士
農林水産	大戸 元長	海外農業開発協会専務理事
鉱工業	江崎 弘造	新エネルギー総合開発機構理事
保健・医療	佐々 学	帝京大学教授
運輸	信沢 利世	海外鉄道技術協力協会, 常務理事
通信	松橋 達良	電信電話工事協力, 専務理事
教育・職業訓練	高沢 俊雄	日本化学工業協力, 常任理事
建設	長尾 満	新構造技術株式会社社長

(2) 国際協力事業団における検討

1. 昭和56年度 国際協力総合研修所構想検討連絡会

① 連絡会メンバー

総務課長

人事課長

財務課長

企画課長

研修・管理課長

派遣・管理課長

社会・計画課長

医療・管理課長

農水・計画課長

鉱工・計画課長

協力隊・管理課長

技術者養成確保課長

② 作業グループメンバー

(主査) 諏訪養確課長

総務課 後藤

人事課 森本

財 務 課
企 画 ・ 養 護 課
研 修 ・ 管 理 課
派 遣 ・ 管 理 課
社 会 ・ 計 画 課
社 会 ・ セ ン タ ー 課
医 療 ・ 管 理 課
農 水 ・ 計 画 課
鉦 工 ・ 計 画 課
協 力 隊

菅 原
藤 村
星
石 井
熊 岸
和 田
道 下
小 野
宇 都 木
竹 内

ロ. 昭和57年度 国際協力総合研修所設立推進委員会

昭和57年3月31日

通達 (企) 第22号

各部・室・事務局長
各 機 関 の 長 殿

総 裁

国際協力総合研修所設立推進委員会の設置について

昭和57年3月31日から事業団に国際協力総合研修所設立推進委員会(以下「委員会」という。)を下記により設置する。

記

(目 的)

第1. 委員会は、国際協力総合研究所(仮称)の設立に関し、その推進を図り、基本講想を図り、基本構想を策定するために必要な事項につき検討・審議することを目的とする。

(構 成)

第2. 委員会は、次の職にある者をもって構成する。

- (1) 総務部関係業務担当理事
- (2) 人事部(労務及び福利厚生を除く)関係業務担当理事
- (3) 経理部関係業務担当理事
- (4) 企画部関係業務担当理事
- (5) 企画部関係業務副担当理事
- (6) 研修事業部関係業務担当理事
- (7) 派遣事業部関係業務担当理事
- (8) 社会開発協力部関係業務担当理事
- (9) 医療協力部関係業務担当理事
- (10) 農林水産計画調査部関係業務担当理事
- (11) 鉱工業計画調査部関係業務担当理事
- (12) 青年海外協力隊事務局関係業務担当理事
- (13) 総務部長

- (14) 人事部長
- (15) 経理部長
- (16) 企画部長
- (17) 第6に定める専門検討部会の部会長の職にある者

(委員長)

第3. 委員会には、委員長を置き、企画部関係業務担当理事の職にある者をもってこれに当てる。

2. 委員長は、委員会の会議を主宰し、議事を整理する。

3. 委員長に事故あるときは、企画部関係業務副担当理事が委員長の職務を代行するものとする。

(議事手続)

第4. 委員会の会議は、委員長が招集する。

2. 会議は、委員長が必要と認めたときに随時開催する。

3. 会議には、必要に応じ、委員以外の役職員又は事業団外部の関係者の出席を求めることができる。

(代理出席)

第5. 委員は、止むを得ない事情がある場合、あらかじめ指名した者を委員会の会議に代理出席させることができる。

(専門検討部会)

第6. 委員会に専門検討部会を設置する。

2. 専門検討部会に、部会長を置き、委員長が指名した者をもってこれに当てる。

3. 専門検討部会は、委員長から付託された事項に関し、専門的に調査・研究・検討を行い、その結果を委員会に報告するものとする。

4. 専門検討部会は、委員長が指名した者をもって構成する。

5. 専門検討部会には、必要に応じ構成員以外の職員及び事業団外部の有識経験者の参加を求めることができる。

(作業部会)

第7. 委員会に作業部会を設置する。

2. 作業部会に主査を置き、技術者養成確保課長の職にある者をもってこれに当てる。

3. 作業部会は、委員長又は部会長から付託された事項に関し、調査検討を行い、その結果を委員会又は専門検討部会に報告する。

4. 作業部会は、委員長が関係部長の推せんに基づき指名した者をもって構成する。

5. 作業部会には、必要に応じ構成員以外の職員等の出席を求めることができる。

(理事会への報告)

第8. 委員長は、委員会における検討結果につき、重要なものは理事会に報告するものとする。

(事務)

第9. 委員会、専門検討部会及び作業部会の事務は、企画部技術者養成確保課において処理する。

5. 昭和56年度 派遣専門家の実態 (総括)

(1) 機能レベル・分野別派遣専門家の実態 (昭和56年度)

分野 現地での職種	総括											合計	
	農林業	水産	鉱業	工業	エネルギー	建設	運輸	通信	保健衛生	教育 職業訓練	行政		その他
1. 開発政策決定に関する高度なアドバイザー	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	6 (0.3)
2. 開発計画立案および制度の計画立案	35	3	0	11	2	29	18	8	5	4	37	0	152 (9)
3. 調査研究および試験分析	104	9	23	19	1	19	22	5	103	1	7	0	313 (19)
4. 技術・技能指導	142	49	21	131	5	92	57	89	89	39	10	0	724 (44)
5. 教育	3	0	0	7	0	3	4	2	33	66	24	0	142 (8)
6. その他	1	0	0	0	0	0	2	0	188	4	104	3	302 (18)
7. リーダー	13	2	2	7	0	1	1	2	3	4	0	0	35 (2)
合計	299 (19)	63 (4)	46 (3)	175 (10)	8 (0.4)	144 (9)	104 (6)	106 (6)	421 (25)	118 (7)	187 (11)	3 (0.1)	1,674 (100)

(内は%)
(単位:人)

(2) 身分・分野別派遣専門家の実態（昭和56年度）

()内は%
(単位:人)

赴任時身分	総括 (単位:人)													合計
	分野	農林業	水産	鉱業	工業	エネルギー	建設	運輸	通信	保健衛生	教育 職業訓練	行政	その他	
公的組織	国家公務員	139	20	14	26	1	72	43	4	165	43	102	0	631 (38)
	地方公務員	20	3	0	3	0	7	4	0	36	5	0	0	78 (5)
	特殊法人職員	6	3	1	4	0	18	29	44	3	12	5	0	125 (7)
	JICA特別嘱託	10	1	1	0	0	2	0	0	2	2	4	0	22 (1)
	JICA職員	6	1	0	6	0	0	1	0	12	3	49	1	79 (5)
	小計	181	28	16	41	1	99	77	48	218	65	160	1	935 (56)
民間組織	公益法人職員	17	6	0	24	0	2	13	25	40	2	7	0	136 (8)
	民間企業人	69	19	27	100	7	40	12	30	132	35	18	1	490 (29)
	無所属者	32	10	3	10	0	3	2	3	31	16	2	1	113 (7)
	小計	118	35	30	134	7	45	27	58	203	53	27	2	739 (44)
合計	299	63	46	175	8	144	104	106	421	118	187	3	1,674 (100)	

(3) 派遣期間・分野別派遣専門家の実態（昭和56年度）

()内は%
(単位:人)

派遣期間	分野	農林業	水産	鉱業	工業	エネルギー	建設	運輸	通信	保健衛生	職業訓練	行政	その他	合計
長期(1年以上)	農林業	103	21	23	38	4	40	29	41	43	31	27	3	403 (24)
	水産													
短期(1年未満)	農林業	196	42	23	137	4	104	75	65	378	87	160	0	1,271 (76)
	水産													
合計	農林業	299	63	46	175	8	144	104	106	421	118	187	3	1,674 (100)

(4) 年令・分野別派遣専門家の実態（昭和56年度）

()内は%
(単位:人)

年令	分野	農林業	水産	鉱業	工業	エネルギー	建設	運輸	通信	保健衛生	職業訓練	行政	その他	合計
70才以上	農林業	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	5 (0.2)
	水産													
60~69才	農林業	17	7	2	12	0	3	4	2	23	8	2	0	80 (5)
	水産													
50~59才	農林業	92	19	14	47	1	8	21	27	65	27	26	0	347 (21)
	水産													
40~49才	農林業	91	11	15	55	3	54	52	33	103	34	59	1	511 (31)
	水産													
30~39才	農林業	89	22	15	51	3	70	25	37	150	44	80	0	586 (34)
	水産													
20~29才	農林業	8	4	0	10	1	9	2	7	77	5	20	2	145 (9)
	水産													
合計	農林業	299	63	46	175	8	144	104	106	421	118	187	3	1,674 (100)

(5) 機能レベル・身分別派遣専門家の実態（昭和56年度）

総括 (単位:人)

赴任時身分 機能レベル	公 的 組 織						民 間 組 織						合 計
	国家公務員	地方公務員	特殊法人 職 員	JICA 特別嘱託	JICA職員	小 計	公益法人 職 員	民間企業人	無所属者	小 計	合 計		
1. 開発政策決定に 関する高度なア ドバイス	6	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6		
2. 開発計画立案 および制度の 計 画 立 案	79	11	13	1	0	104	14	28	6	48	152		
3. 調査研究および 試 験 分 析	166	16	4	3	5	194	6	92	21	119	313		
4. 技術・技能指導	175	25	92	11	12	315	75	289	45	409	724		
5. 教 育	56	10	8	0	1	75	8	46	13	67	142		
6. そ の 他	132	16	4	6	61	219	29	32	22	83	302		
7. リ - ダ -	17	0	4	1	0	22	4	3	6	13	35		
合 計	631	78	125	22	79	935	136	490	113	739	1,674		

(6) 年令・身分別派遣専門家の実態(昭和56年度)

(単位:人)

総括

赴任時身分 年令	公 的 組 織						民 間 組 織				合 計
	国家公務員	地方公務員	特殊法人 職 員	JICA 特別嘱託	JICA 職員 小 計	公益法人 職 員	民間企業人	無所属者	小 計		
70才以上	0	0	0	0	0	2	1	2	5	5	
60~69才	15	4	4	1	1	8	26	21	55	80	
50~59才	148	16	27	3	9	29	93	22	144	347	
40~49才	218	31	45	2	25	43	135	12	190	511	
30~39才	201	23	49	14	33	44	185	37	266	586	
20~29才	49	4	0	2	11	10	50	19	79	145	
合 計	631	78	125	22	79	136	490	113	739	1,674	

(7) 派遣期間・身分別派遣専門家の実態(昭和56年度)

(単位:人)

総括

赴任時身分 派遣期間	公 的 組 織						民 間 組 織				合 計
	国家公務員	地方公務員	特殊法人 職 員	JICA 特別嘱託	JICA 職員 小 計	公益法人 職 員	民間企業人	無所属者	小 計		
長 期	102	19	127	11	26	29	93	73	195	403	
短 期	529	59	72	4	63	107	397	40	544	1,271	
合 計	631	78	125	22	79	136	490	113	739	1,674	

(8) 年令・機能レベル別派遣専門家の実態 (昭和56年度)

年令	機能レベル							総括 (単位:人)			
	1. 開発政策決定 に關する高度な アドバイザー	2. 開発計画立案 及び制度の 計画立案	3. 調査研究及び 試験分析	4. 技術・技能 指導	5. 教育	6. その他	7. リーダー	合計			
70才以上	0	0	3	0	2	0	0	5			
60~69才	0	5	22	30	12	8	3	80			
50~59才	1	35	86	145	36	28	16	347			
40~49才	5	55	107	223	44	64	13	511			
30~39才	0	51	88	281	44	120	2	586			
20~29才	0	6	7	45	4	82	1	145			
合計	6	152	313	724	142	302	35	1,674			

(9) 機能レベル・派遣期間別派遣専門家の実態 (昭和56年度)

機能レベル	派遣期間				総括 (単位:人)			
	長	短期	短期	合計				
1. 開発政策に關する 高度なアドバイザー	3	3		6				
2. 開発計画立案および 制度の計画立案	48	104		152				
3. 調査研究および 試験分析	66	247		313				
4. 技術・技能指導	203	521		724				
5. 教育	23	119		142				
6. その他	27	275		302				
7. リーダー	33	2		35				
合計	403	1,271		1,674				

(10) 年令・派遣期間別派遣専門家の実態 (昭和56年度)

年令	派遣期間				総括 (単位:人)			
	長	短期	短期	合計				
70才以上	0	5		5				
60~69才	22	58		80				
50~59才	82	265		347				
40~49才	110	401		511				
30~39才	166	420		586				
20~29才	23	122		145				
合計	403	1,271		1,674				