

海外派遣専門家の
適性要因に関する研究

昭和57年3月

国際協力事業団
企画部技術者養成確保課





2006

JICA LIBRARY



1076947(9)

は し が き

本資料は、東京工業大学・中村潔志氏が修士論文として取りまとめたものである。

本書の内容は、国際協力に携わる方々にとり、海外派遣専門家の重要性と諸問題を考える上で、多くの示唆を与えてくれるものである。

本書が関係諸氏に広く利用され、参考となれば幸甚に思う次第である。

なお、本書は中村潔志氏の了承を得て、このたび当事業団が作成したものである。

昭和57年3月

国際協力事業団

企画部技術者養成確保課

も く じ

第一章 序 論	1
I 問題意識	1
II 研究目的	2
III 研究の流れ	3
第二章 海外派遣専門家の重要性と諸問題	5
I 海外協力における専門家派遣協力の位置	5
I-1. 歴史的過程からみる専門家派遣協力の重要性	5
I-2. 専門家派遣協力の現状	8
II 派遣専門家を取りまく諸問題	11
II-1. 諸問題の体系化のための視点	11
II-2. 諸問題の体系化	11
適性の定義	11
専門家と障害の関連	12
広義の障害・狭義の障害	15
障害項目に対する反応の意味	15
派遣専門家の適性要因	17
障害との関連による適性の分類	18
派遣専門家の適性	20
II-3. 適性要因分析のための枠組み	24
第三章 調査の視点と概要	26
I 調査の視点	26
II 調査の概要	27
II-1. 派遣専門家に対するアンケート調査の概要	27
II-2. 派遣専門家に対するインタビュー調査の概要	36

第四章	派遣専門家の適性要因分析	38
I	適性要因と障害の関連分析	38
I-1	Personal Factor と障害の関連分析	38
I	年齢と障害の関連分析	38
II	職種	44
III	学歴	54
IV	資格の有無	60
V	派遣経験	62
I-2	Non Personal Factor と障害の関連分析	70
I	派遣期間と障害の関連分析	70
II	赴任地	77
III	派遣機関	80
IV	受け入れ機関	81
II	適性に対する要因相互の影響分析	86
II-1	適性の要因分析	86
II-2	派遣専門家の適性と適性要因に関する考察	103
III	適性に関する事例分析	114
III-1	障害の克服からみた適性	114
III-2	子弟の教育	123
III-3	潜在的障害	125
第五章	まとめと今後の課題	129
I	研究のまとめ	129
II	今後の課題	131
資料		
	適性要因と障害項目のCROSSの結果	133

第一章 序 論

I. 問題意識

現在、我が国では経済協力の目的・意義に対して多くの論議がなされている。その中にあって、量的な面からとらえた経済協力の実績は、着実に伸び続けている。一例を示すならば、1981年度の一般会計歳出概算において、経済協力費は、4,254億円。一般会計予算に占める割合は、0.9%である。注目すべきは、一般会計予算の増加率が全体で、9.9%であるのに対し、経済協力費の増加率が11.2%と全体平均を上回り高い増加率となっていることである。このことは、財政再建という政策の中にもありながらも経済協力の分野が国家レベルにおいて重要視されていることを確実に裏づけるものである。

しかし、一方において経済協力を国際比較によりみるならば、日本の経済協力に対する積極性が、世界の他の先進工業国よりも低いものとなっているように思われる。

開発援助委員会(DAC)における日本の位置は、国民総生産に占める援助総額の割合において、0.75%で17カ国の平均1.13%をかなり下回っている。(1979年実績)また、政府開発援助額(ODA)に占める無利子、無返済の100%贈与分の割合も低く、イギリス・フランスと共に最低グループを形成している。(1979年の政府開発援助総額中の贈与相当分は、77.7%でDAC加盟国中最低)^{*1}。

(表1-1) 先進国の経済協力実績(1979年)

	経済協力 総額 (億ドル)	# 対国民総生 産比(%)	政府開発 援助 (億ドル)	# 対国民総生 産比(%)
フランス	86.9	1.52	33.7	0.59
西ドイツ	72.9	0.96	33.5	0.44
日本	75.6	0.75	26.4	0.26
イギリス	104.6	2.64	20.7	0.56
アメリカ合衆国	186.7	0.79	46.8	0.20
カナダ	23.7	1.07	10.3	0.46
イタリア	40.6	1.25	2.7	0.08
DAC計(17カ国)	730.0	1.13	224.0	0.35

通商産業省「1980年経済協力の現状と問題点」による。DAC＝開発援助委員会、OECDの下部機構(本書25ページ参照)。1年超過、純実行額である。

*1 数値および上記表は、国勢社「日本国勢図会」1981年版より

上記の2つの方向から現在の日本の経済協力を判断するならば、日本の持っている経済協力のポテンシャルは高いものでありながら、現状においては、その能力をまだ十分に発揮するまでに至らず、その能力の達成に対して徐々に努力を開始しはじめているといった印象を受ける。そして、この研究で扱う派遣専門家は、この徐々に能力を発揮しはじめた経済協力の重要な役割を担う人たちである。

経済協力の充実にとともに、その協力形態が、量から質への変化を要求されるようになることはこの分野においても例外ではない。現在までのような大型機材の現地導入といった量的な経済協力だけでは十分な開発協力を行なうことが困難であること。これは、最近でも、もはや明確なものとなっている。このような状況下で、きめの細い、現地の人たちのニーズに合った協力が要求されるようになり、人と人との交流である派遣専門家の果たす役割が、経済協力の中で大きなものとなって来たことは、当然の事と言えるであろう。そして、今後、その活躍が期待される。

しかし、技術協力の分野で必要とされる派遣専門家事業で、その実施段階において解決しなければならない多くの問題が存在する。

派遣専門家は、全員が、専門化された派遣専門家（すなわち、派遣専門家として働くことを職業とする人）ではなく、普段は民間あるいは公官庁といった職場で働いている人たちである。現在は、この人たちを、必要時において派遣専門家として派遣専門家事業に参加してもらっているのである。そのために、派遣期間中においては、彼らが勤めている会社との調整が問題となってくる。また、彼らの家族も、専門家が長期において派遣される時には同伴することになり、子供の教育などが大きな問題となってくる。

このように、経済協力の中において、重要な役割を担う派遣専門家協力であるが、その実施においてさまざまな問題を内包しているのである。

そこで、この重要な協力の一形態である派遣専門家協力をより充実し、その運営をより円滑に行なえるようにするために、この派遣専門家の問題を取り上げて分析することは、意義のあるものと考えられる。

II. 研究の目的

技術協力における協力形態というものが、単に資金規模の拡大のみならず、量から質へと変化してきている現在、このために今後ますますその重要性が大きくなってゆくと考えられるものに専門家派遣協力がある。これは、専門家派遣協力というものが人と人との交流をベースに

行なわれるというところにその特徴がある。

そこで、今後の技術協力において有力な一手段である専門家派遣協力をより確実なものとするために、どのような専門家を派遣するならばよいのか。すなわち、派遣専門家として必要とされる適性要因とはどのようなものなのかを分析する。

この派遣専門家の適性要因には、大きく分けて次の二つが考えられる。一つには、専門家自身に関連する *Personal Factor* であり、もう一つは専門家の外的条件である *Non Personal Factor* である。

派遣時において専門家に必要とされる適性も単に仕事の上だけの適性にとどまらない。すなわち、技術協力においては開発途上国へ出かけて行って協力を行なうわけであるからそのためには日常生活における適性も重要な条件となっている。このため、派遣専門家の適性を考える時には、派遣期間中における仕事や生活の適性、また、帰国後の適性を考慮しなければならない。

この適性に影響を与える要因として前述の適性要因である *Personal Factor* と *Non Personal Factor* を考え、この間にある関連を把握していくことが本研究の目的である。

技術協力を失敗することなく実施するために必要な派遣専門家としての適性要因を明らかにすることにより、今後派遣されるであろう専門家のための人選あるいは派遣前教育のための基礎的 DATA となることを期待する。

III. 研究の流れ

派遣専門家が専門家派遣事業において直面するであろう、さまざまな障害を体系的にとらえ、そして、これに対応すると考えられる適性を取り上げ、今後、専門家を派遣する場合、どのような点に注意しなければならないか、あるいは、どのような方策を立てるならば事業が効果的に行なえるようになるかを、以下の流れにしたがって、これを分析する。

最初に、第二章において、海外技術協力における専門家派遣協力の位置を、その歴史的過程からみる。ここにおいて、現在までどのように開発協力が行なわれていたのか、そして、その中で専門家派遣協力がいかに発展してきたかを、文献などを参考にこれを調べる。これにより、専門家派遣協力が現在あるいは今後将来に対していかなる重要性をもった事業であるのか、またどのような期待がこの事業に寄せられているのかを把握する。

次に、その推進力である派遣専門家が、この事業の中で、どのような状況に置かれて協力を行なっているかを調べる。そして、これにより、彼らが直面している多くの問題をいかなる視

点に立って分析するかを考える。いかなる視点からとらえたら、派遣専門家の問題を総合的に分析できるかを考えることは、問題を整理することになり、個々バラバラに論議されている問題を、より明確な型で再び提出できると考える。

この視点として、本研究において、派遣専門家の適性というものを考えるわけであるが、第二章の後半では、この適性を把握するための分析枠組を提出する。ここでは、適性を障害からとらえるための考え方、そして、その限界などを述べる。

第三章においては、第二章の後半で得た分析枠組にしたがって、既存のアンケート調査の組み変えと、アンケート調査ではとらえることのできないより複雑な問題を把握するためのインタビュー調査の設計を行ない、この概要を述べる。

第四章では、アンケート調査およびインタビュー調査によって得られたデータを分析枠組にしたがって分析した結果を示す。

第四章のⅠでは、障害と適性要因との関連を分析し、適性要因が障害に対してどのような影響を与えているかを調べる。

第四章のⅡでは、Ⅰで調べた結果をふまえて、障害を通して適性を考え、この適性に対して、適性要因が相互にいかなる影響をもっているかを考察する。また、この結果をもとに、派遣専門家として必要とされる適性要因を考える。

第四章のⅢでは、派遣専門家の適性を、Ⅰ、Ⅱの結果をふまえ、インタビューによるデータから事例的にこれを考察していく。

そして、第五章では、本研究のまとめと、今回の分析で残された問題に関して論ずる。

第二章 海外派遣専門家の重要性と諸問題

1. 海外協力における専門家派遣協力の位置

1-1. 歴史的過程からみる専門家派遣協力の重要性

経済協力が国際関係の重要な要因となってきたのは、「南北問題」という言葉が1960年にイギリスの銀行家オリバー・フランクスによって使われて以来のことである。それまでは、開発途上国への協力においても、旧植民地主義の傾向が強いものであった。61年秋の第16回国連総会において、ケネディ大統領の提案した「開発の10年」によって、経済協力は新たな段階をむかえた。

ここで、経済協力を考える時に、戦前の尾を引く、植民地と宗主国の関係を無視することはできない。(現在の援助額においても、過去に植民地をもっていた旧宗主国は、その額も大きく、その影響を残している。日本における経済協力は、これに対して、敗戦によって植民地をもっていなかったことにより、その実施において他の先進国に比較して歴史的にも、経験的にも遅れていた。言わば、日本の経済協力は、1950年代のコロンボ計画以後、ようやく一歩をふみ出したと言える。

しかし、この時代の経済協力に対する考え方は、先進国側が主導権を握って、いかにして早く開発途上国を先進国なみに追いつかすことができるか、というものであり、言うなれば、開発を近代化(＝西欧化)としてとらえ、この近代化を推し進めるためには、西欧諸国で生まれた科学技術や経済制度などを第三世界に普及、伝播させることによって実現できるものと考えていた。この考え方をささえていたものは、ケインズ理論による経済発展の公式であり、W・W・ロストウの「経済発展の諸段階」にみる、工業化による、すなわち、技術進歩にささえられた生産力の増大が作り出す経済成長に他ならなかった。

このような状況における海外協力の技術者の役割とは、現地においていかに早くプラント(西欧で使用されているプラント)を設計するかであり、現地の人たちとの交流に基礎を置くことなく、先進国で行なわれている流儀にしたがって事業を完成させて工業化をはかることに努力することであった。

しかし、この先進国型の流儀による大型プラント輸出において、多くの問題が発生することとなった。すなわち、その維持・管理のむずかしさなどにより、結果的に、GNPの伸びにつながらず、逆に、開発の阻害要因ともなりかねない事態が発生してきた。

これは、開発途上国における人的資源の不足が一つの原因であり、技術レベルに格差のあ

る所に、高度技術を適用、移植しようとした結果であった。

この時代における経済協力は、言わば、量的側面を重視した政策ともいえる。経済協力におけるもう一つの側面である質のレベルを考えずに、量による開発途上国の発展、GNPの伸びを期待したものであった。

このような政策の中では、派遣専門家の役割は、小さなものでしかなかったことは先に述べた通りである。これはまた一つには、派遣専門家の技術協力が、人と人との交流であるため、その効果というものが、他の協力と比較して、なかなか数字の上に現われにくいということにあったとも考えられる。

しかし、この量的側面重視の政策が壁に直面して、質的側面の協力が見直されることとなった。すなわち、人的資源の開発にもとづくマンパワー開発など、現地の技術レベルを再認識し、現地の人たちのニーズに合った技術を考え、これに適応する技術の移転を行なうようになってきた。この考えを打ち出したものとして、シュマッハーの「中間技術」の概念などがある。

このような流れの中において、専門家派遣協力は、本来の性格によって、その重要性を増してきた。

それでは、この専門家派遣協力が、経済協力の中でどのような位置にあるかを次に述べる。

経済協力は、その形態により多くの分野に分かれているが、それを形態別に大きく分ける考え方として、資金協力の形態で分類するものと、技術協力の形態で分類するものがある。また、それぞれの分類方法の中に、政府ベースと民間ベースのチャンネルが存在している。

この中において専門家派遣事業は、技術協力部門の単独協力事業の一部門としてある。

通産省による「経済協力の現状と問題点」の中において、『専門家派遣事業は、政府ベース、民間ベースともに存在しているが、民間ベースの専門家派遣の大部分は、民間企業の海外活動に関連して民間企業が自らの負担によって実施しているが、派遣技術者の数は正確に把握されていない。これに対し、個々の企業活動に直接関係なしに相手国企業の要請により、民間ベースで実施される派遣事業としては、(社)世界経営協議会及び日本商工会議所が、通産産業省の補助を受けて実施するもの等がある。』また『政府ベースの専門家派遣は、国際協力事業団が実施しているが、その他にアジア生産性機構(APO)の要請により(財)日本生産性本部が実施するもの(通産産業省委託)等がある。』

そして、このように分類された専門家派遣事業の中で、国際協力事業団が行っていた実績をみってみる。

『わが国の専門家派遣事業は、昭和30年度に初めて28名の専門家を、コロンボ計画に基づいて、東南アジア五カ国に派遣して以来、年々量的に拡大され、その対象地域はコロンボ計画地域（主としてアジア地域）から、中近東、アフリカ、中南米地域に広げられるとともに、開発途上国の要請に基づく2国間方式による派遣のほか、国際機関の要請に基づく多国間方式による派遣も加わった。派遣人数は、昭和35年度に初めて100名を越え、昭和42年度には200名、昭和46年度には300名、昭和51年度には400名を越え、逐年増加の一途をたどり、昭和52年度には565名の専門家を派遣したが、昭和53年度においては前年度からの継続専門家が多く、新規の専門家派遣に予算上の制約が生じ、このため421名の派遣にとどまった。昭和30年度の当初より、昭和53年度末までの派遣専門家の累計は5,083名に達した。』^(*1)

このように発展してきた日本の政府ベースによる専門家派遣事業に関して、その“日本の特色”として、国際協力事業団の人が述べているものがある。

- ①^(*2) 日本人専門家のはほとんどが、貧困の事実を目を奪われるよりも、むしろ、現地人の自立心の強化の必要性を痛感し、いかにして、現地人の「やる気」を起こさせるかを重要と考え、そのための努力を惜しまない。
- ② 日本人専門家は、自ら泥にまみれて作業を実践し技術指導する。当初、現地人スタッフは、レベルの低い人が来たと言いきるものの、後に、そのような実践による訓練が極めて有効だと理解するようになる。
- ③ 日本人専門家の誠実さと熱意は、その熱心な仕事ぶりや現地人からのよろず相談を気軽にひき受けることにも表われている。また、何でも聞いてくれというオープンな態度が、現地人の親しみを育ており好感をもたれている。
- ④ 日本人専門家は、一般に一人で派遣するよりもグループで派遣する方が、大きな成果を生み出す傾向が強く、欧米人と違った特色となっている。

以上のような特色を持った日本の派遣協力は、歴史的過程からも重要視されはじめたこともあり、今後この協力形態は、大きな役割をになった手段となるであろう。

(*1) 「国際協力事業団年報1979」
編集・監修：国際協力事業団
発行：財団法人 国際協力サービスセンター 1980.01.10

(*2) 昭和55年10月8日 「世界日報」
“私の提言” 国際協力事業団企画部企画課 藤村建夫著

1-2. 専門家派遣協力の現状

ここでは、現在の専門家派遣協力がどのように実施されているかをみる。このため、政府ベースでの専門家派遣事業の中で国際協力事業団を通して行なわれたものに関して、国際協力事業団の発行している資料^(*1)をもとにその動向をみてる。

まずはじめに派遣人数に関してみてる。年度別技術協力実施状況(人数実績)(図Ⅱ-1)をみると、専門家派遣事業における人数は、増加の一途をたどりながら、特に昭和50年度から52年度にかけて約二倍と大きく伸びている。(調査団派遣もこの時期に同様に大きく伸びている。)これは、最近の技術協力において量的側面もさることながら、質的側面、すなわち、人と人との交流に基礎を置く専門家派遣協力の役割が増して、技術協力に対する視点も変化してきていることを示していると思われる。

この派遣専門家の人数実績を地域別構成比でみると(表Ⅱ-1)昭和53年度までの累計においては、地域的特性からもアジア地域が一番大きく59.1%、続いて中南米(13.2%)中近東(11.7%)、アフリカ(9.7%)となっている。これを昭和53年度の構成比率でみると、アジア地域重視の傾向が若干すれ、中南米やその他の地域への専門家派遣の割合が増加していることがわかる。しかし、現在でもASEAN五ヶ国を中心としたアジア地域の占める割合が高いことは変わらない。これは、政治的・経済的・歴史的などにおいて密接な関係のある地域であるため、今後もこの傾向は続くと考えられるが、日本が国際社会の中においてその役割を果たすためにも、多くの地域に対してこの専門家派遣協力が実施されることが望まれる。

それでは次に専門家派遣協力を経費の面からみてる。

形態別にその経費をみると(表Ⅱ-2)専門家、調査団の事業が総経費に占める割合は、昭和53年度までの累計^(*2)において51.4%であり、総経費の半分強を占めている。またこの中で専門家派遣の経費が占める割合は、26.5%であり、総経費の4分の1を占めている。これは、専門家派遣という事業がいかに費用がかかるものであるかを示していると同時に、政府ベースの技術協力において専門家の派遣の重要性を示しているものと考えられる。

(*1) 「国際協力事業団年報1979」

編集・監修：国際協力事業団

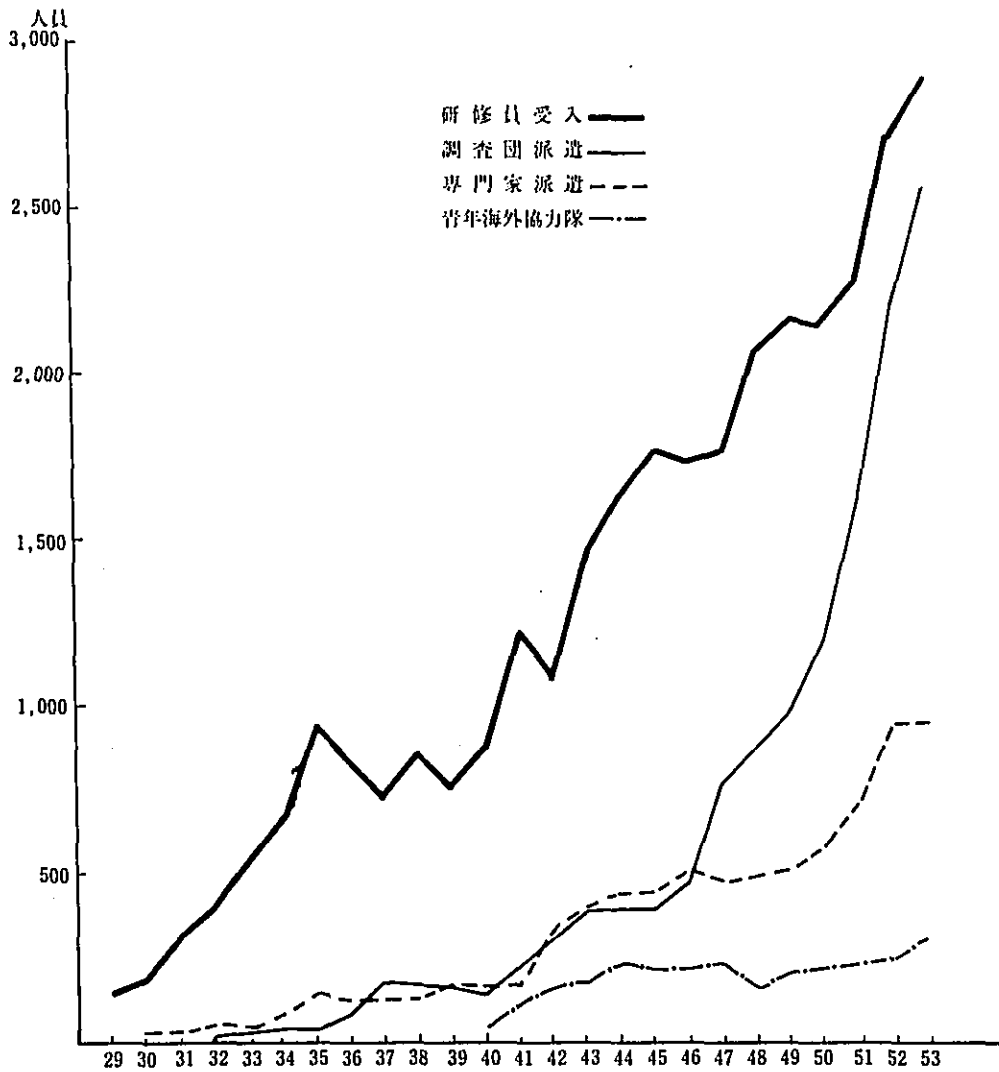
発行：財団法人国際協力サービス・センター

昭和55年1月10日発行

(*2) 昭和49年～昭和53年までの累計

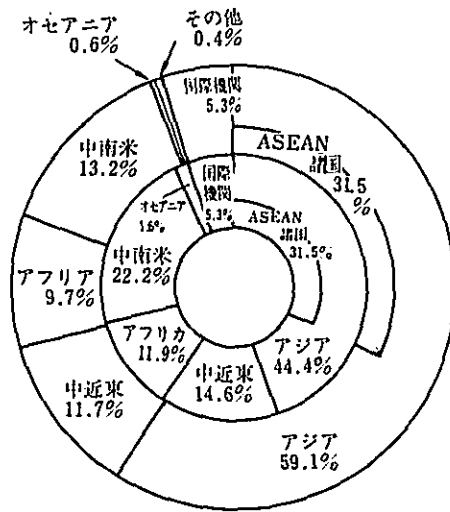
このことより、専門家派遣協力において、費用の効果的利用というものがより一層重要な課題となってくることは必然であろう。

図 II - 1 年度別技術協力実施状況(人数実績)
(国際協力事業団年報1979より)



表Ⅱ-1 派遣専門家人数実績地域別構成比

(国際協力事業団年報1979より)



内円：昭和53年度
外円：累計

昭和53年度 949人
累計 8,083人

表Ⅱ-2 形態別・年度別実績総括表

(国際協力事業団年報1979より)

形態	年度		49		50		51		52		53		累計	
	経費 (百万円)	人数 (人)	経費 (百万円)	人数 (人)	経費 (百万円)	人数 (人)	経費 (百万円)	人数 (人)	経費 (百万円)	人数 (人)	経費 (百万円)	人数 (人)	経費 (百万円)	人数 (人)
1.研修員受入	2,673 (20.3%)	2,169	3,036 (18.6%)	2,132	3,730 (17.9%)	2,272	4,556 (15.9%)	2,688	4,976 (15.2%)	2,850	31,053 (18.3%)	31,929		
2.専門家、調査団	6,811 (51.8%)	1,497	8,579 (52.6%)	1,781	11,717 (56.1%)	2,304	15,073 (52.7%)	3,137	19,085 (58.4%)	3,485	87,222 (51.4%)	21,223		
(1)専門家	3,706 (28.2%)	513	3,925 (24.1%)	577	5,031 (24.1%)	702	6,326 (22.1%)	949	8,372 (25.6%)	949	44,904 (26.5%)	8,083		
(2)調査団	3,106 (23.6%)	984	4,654 (28.5%)	1,204	6,686 (32.0%)	1,608	8,747 (30.6%)	2,188	10,713 (32.8%)	2,536	42,318 (24.9%)	13,140		
3.協力隊	1,345 (10.2%)	208	1,627 (10.0%)	216	1,872 (9.0%)	228	2,187 (7.7%)	248	2,286 (7.0%)	303	16,213 (9.5%)	2,762		
4.機材供与	2,248 (17.1%)	-	2,850 (17.5%)	-	3,256 (15.6%)	-	6,418 (22.4%)	-	5,931 (18.1%)	-	33,732 (19.9%)	-		
5.その他	75 (0.6%)	-	214 (1.3%)	-	308 (1.4%)	-	383 (1.3%)	-	432 (1.3%)	-	1,485 (0.9%)	-		
合計	13,152 (100.0%)		16,306 (100.0%)		20,883 (100.0%)		28,617 (100.0%)				169,705 (100.0%)			

II. 派遣専門家をとりまく諸問題

II-1. 諸問題の体系化のための視点

派遣専門家は、技術協力の場において、さまざまな障害に直面する。この障害をどのように解釈したらよいか。あるいは、この障害をどのようにとらえるならば、今後の技術協力協力に対して有用なものとなるのであろうか。

障害を個々バラバラに取り上げて論ずることは、この問題をより複雑にする結果となってしまう。

そこで、派遣専門家をとりまく諸問題をある一つの視点に立ち、これに関して、統合していくことは意義のあることと考える。

派遣専門家の経験する障害を、次の技術協力に、フィードバックさせる方法として、この経験された障害から、その発生原因を探りこれを明確にすることが必要となってくる。

本研究においては、この経験された障害というものを、専門家の技術協力に対する適性の欠如としてとらえ、この適性の欠如が、いかなる原因で発生するのか、この要因を分析することにある。

すなわち、派遣専門家をとりまく諸問題というものに対して、専門家の適性という概念を導入し、これに関して、諸問題を再構成することによって、障害の発生を、専門家の適性に帰着させて、今後の技術協力の方策にフィードバックさせるものである。

これにより、さまざまなレベルにある諸問題を、派遣専門家の適性に収斂させていくものである。

以下においては、この適性という概念を中心において、これに関して障害をどのようにとらえるか、そして、この適性を明らかにするための分析枠組を提出する。

II-2. 諸問題の体系化

● 適性の定義

本研究では、適性に関して、専門家の直面する障害を通して分析を行ない、それに関すると考えられる適性要因を明らかにすることが目的である。そのため、ここで扱う適性をはじめに定義しておく。

本研究においては、派遣専門家の適性を次のように定義する。

『専門家が技術協力の場において、障害に直面することが少なく、障害に直面してもこ

れを克服することのできる性質。』

一般に専門家の適性とは、技術協力をよりよくやっていくことのできる性質ととらえることができる。しかし、本研究においては、専門家の適性を専門家が技術協力の場で直面したトラブルによって分析するために、専門家のよい面をさらに強化する要因まで明確にすることができない。そこで本研究では、上記のように専門家の適性を定義した。

● 専門家と障害の関連

障害により適性を考えるため、ここでは、専門家が障害とどのような関係にあるのかを把握するために、障害の発生・認知およびその処理に関してみる。

1. 障害の発生

派遣専門家が技術協力の場で直面する障害は、障害の発生という視点から考えると、その発生原因において、およそ二つに分類されると考えられる。一つは、専門家自身のもつ要因と彼らの環境の相互作用によって発生する障害である。例えば、ことばや気候・風土に対する障害である。もう一つは、事業予算あるいは機材供与の不足などの専門家とは関係なく外的条件から発生する障害である。

前者の障害は、次のように発生すると考えられる。すなわち、専門家は、専門家派遣協力に参加する時に、さまざまな適応力を必要とされている。専門家が備えているこの派遣に必要な適応力は、派遣まえのいろいろな環境により規定されている。そして、現実の派遣協力の場においては、専門家の適応力と必要とされている適応力にギャップが存在することがある。このギャップが障害の発生原因であり、潜在的障害とも呼べるものである。そして、この潜在的障害を専門家が認識した時に、障害の発生となる。

後者の障害（外的条件から発生する障害）に関しては、その発生形態が多様であり、かつ、専門家の手を離れているため、本研究の目的である専門家の適性とかかわってくるのは、認知以後のところである。そこで、この障害の発生は、重要ではあるが、本研究において、その発生の条件を取り上げない。

ここで分類した二つは、どちらか一方によって引き起こされる障害ではなく、その発生は、どちらの傾向が強いのか、弱いかといったものである。この二つを完全に分離することは、できない。対人関係の障害などでも、専門家自身に原因がある場合もあり、また、他人の対人関係の障害への巻きぞえなどによりこの障害に直面する可能性があるからである。

2. 障害の認知

ここでは、専門家がどのように障害を認知するかを考える。

障害の発生でも述べたように、専門家に関係して発生する障害は、専門家はその原因の一部となっていることからわかるように、障害を専門家が自覚した時に認知される。逆に、専門家が自覚しない間は、専門家と環境の間にどのような摩擦が生じていても、それは専門家にとって障害とはなりえない。

障害の発生でも述べたように、ここに重要な問題がある。つまり、専門家にとって障害とならない潜在的な障害が存在することである。これは、派遣専門家の問題を論ずる時に、どうしても考えなければならない問題である。現実の技術協力の場でも、専門家自身にとって障害とならなくても他の人たちにとって、障害となっていることがあると考えられる。これは、専門家の認識に対する態度、あるいは、彼らの性格に関係してくると考えられる。

近藤裕氏の書かれた「カルチャ・ショックの心理」の中に、海外生活の不応適タイプとして、「独善的な人」というものがある。これは、『閉鎖的で傲慢な態度をとる。他人の意見や考えに耳を傾けることができない。状況の分析が自己本位になったり、早合点したりし、また新しい情報や知識を吸収することが少ない。そして、これは、中年以上のインテリ層に多く見られる性格である。』^(*1)

このような人にとっては、認識されない障害を持つ可能性が高いと言えるのではないか。

この問題に関して、本研においては、アンケート調査の分析では、障害を専門家自身に解答してもらっているため、この点を明確にすることはできない。すなわち、専門家が自覚した障害だけが、質問紙の反応として現われてくるためである。そこで、これを明らかにするため、本研究では、インタビュー調査によって、グループ派遣された専門家に対して、その時に同時に派遣された専門家に対しその様子を聞くことにより、若干ではあるがこの問題を事例的に取り上げる。

認知に関して、もう一つの障害の発生原因が外的条件にある場合は、専門家はその障害と接触しなければ、当然それは、専門家にとって障害とはなりえない。何らかの形で、この障害に接触した時にそれは認知される。

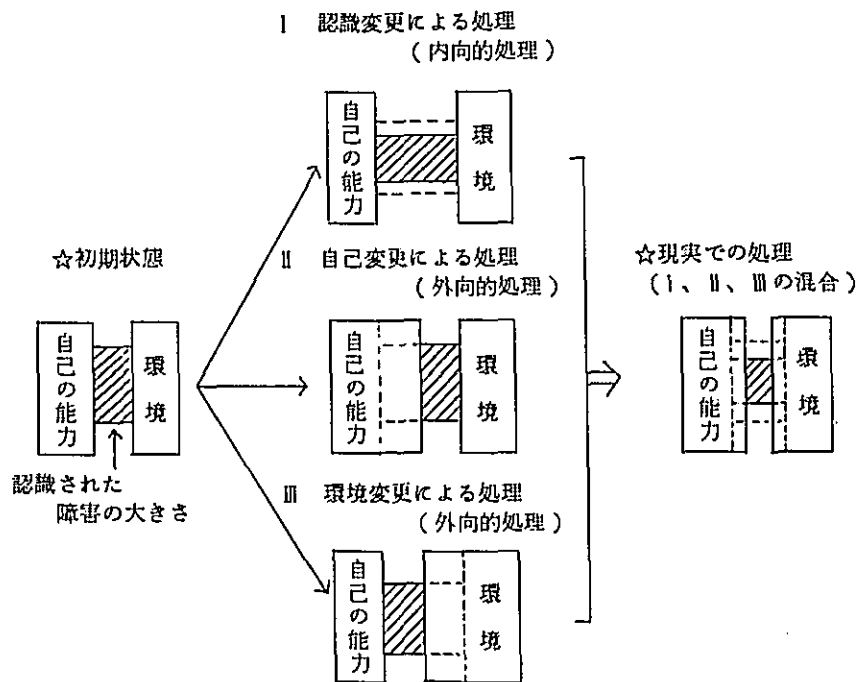
(*1) 近藤裕著 「カルチャ・ショックの心理」 創元社
1981. 10. 10 発行

3. 障害の処理

では、この認知された障害を派遣専門家は、どのように処理するかを考える。

障害を認知した専門家は、この障害を派遣協力の場において、体験として現実の中に

図Ⅱ-2. 障害の処理



とり込まざるをえない。この時、専門家は、障害に対処し、これを処理する方法に二つの選択肢が存在すると考えられる。一つは、内向的処理であり、もう一つは、外向的処理である。

内向的処理とは、認知された障害を専門家自身の認識の領域においてこれを処理するものである。つまり、ある障害を認知した専門家は、この障害を、正常なもの、しかたのないもの、あるいは、自分の処理能力の限界を超えるものとしてとらえる。これによって自己の認識を変更して、障害を認識の領域から排除する。

外向的処理とは、認知された障害の処理を発生原因に求めて、これに対して積極的に

働きかけて障害を克服しようとするものである。

そして、この外向的処理には、働きかける対象によって二つの処理が考えられる。一つは、専門家自身、すなわち、自己に働きかけて処理する方法である。いま一つは、専門家の置かれている環境に働きかけて処理する方法である。前者の方法は、自己の能力を高めることにより、必要とされる適応力に接近しようとするものである。後者は、環境に働きかけることによって、必要とされる能力を減少させようとするものである。

この二つの処理によって専門家は、障害を克服することが可能となる。

以上の処理によって障害を克服した時に専門家は、障害を過去のものとすることができるのである。しかし、障害の処理に失敗した時、あるいは処理が終了しないままに派遣協力が終わった時には、より強く障害を認識（意識）すると考えられる。

● 広義の障害・狭義の障害

障害の発生・認知・処理の各段階をみていると障害において、広義の障害と狭義の障害と呼べるものが存在すると考えられる。

広義の障害とは、障害が発生し、これを専門家が認知した時の障害である。すなわち、派遣専門家の障害を、技術協力において専門家によって認知された障害と考えるものである。これは、専門家が障害を処理するか否かにかかわらず、これを障害とするものである。

これに対して、狭義の障害は、障害の処理の段階を考慮して、障害の処理を行なった後に、処理の失敗によって派遣期間中に最後まで取り除くことのできなかつたものを指すこととする。

専門家が、アンケートに解答する場合には、この二つのレベルの障害が混在していると考えられる。このため、派遣専門家と障害の関連をアンケートによって分析する場合には、この点を考慮して行なわなければならない。^(＊1)

● 障害項目に対する反応の意味

障害の発生・認知・処理のところでみたように、専門家が障害と関連していると言ってもさまざまな段階が存在する。それでは、障害項目に反応するのは、どのような専門家であるか、これを考える。

(＊1) 今回の分析では、既存の調査であり、この2つのレベルを分離することはできなかった。今後の調査では、ここを明確に分けることができるならより意味のある結論を導き出せると考える。

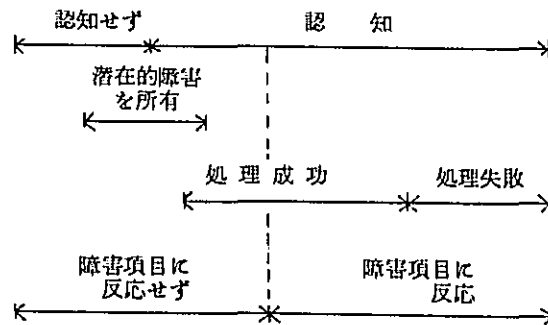
障害項目に反応するためには、専門家がこれを認知しなければならないことは当然である。(広義の障害レベル)すなわち、認知されない障害(潜在的障害)は、反応には入ってこない。(認知されない障害をとらえるためには、別の調査方法が必要であることは、前で述べた通りである。)

専門家が障害を認知したならば必ず反応するとはかぎらない。それは次に、障害の処理と関係してくる。障害の処理に失敗した人は、理論的に考えるならば必ず反応する。しかし、派遣期間中に障害の処理に成功した人は、障害項目に対して、反応する場合とそうでない場合が考えられる。これは、障害の認知によって、“障害アリ”をとらえるか、障害処理の後の障害克服によって、“障害ナシ”をとらえるか、いずれの場合も考えられるためである。すなわち、専門家が、広義の意味での障害としてとらえるか狭義の意味での障害としてとらえるかによって反応が異なってくる。

以上のことにより、障害項目に反応した専門家は、障害を認知して、処理に失敗した人と、障害を認知して、処理に成功した人が含まれることになる。また、反応しなかった専門家は、障害を認知せず、潜在的障害もなかった人と、障害は認知しなくても潜在的障害を持っている人、そして、障害を認知してその処理に成功した人が含まれていると考えられる。

以下の分析では、反応に対する認知と処理の二面性に注意してこれを考えなければならない。

図 11-3 障害項目に対する反応の意味の概念図



● 派遣専門家の適性要因

ここでは、今まで述べてきた、障害の発生・認知・処理に関連すると考えられる要因、すなわち、派遣専門家の適性に影響を与えていると考えられる要因に関してみる。

まず、派遣専門家の適性要因を考える場合に重要なことは、派遣専門家の適性は専門家に帰属するものであるが、専門家以外の要因からの影響を逃れることはできない。すなわち、派遣の条件、状況が変化するならば、専門家に必要とされる適性も変化すると考えるものである。このことは、専門家以外の要因を切り離して専門家の適性を論ずることができないと言うことを意味する。

以上の事より、派遣専門家としての適性に影響を与えている要因を明確にするためには専門家の Personal Factor にこれを求めるだけでは不十分であり、専門家以上の Non Personal Factor も分析に取り入れなければならない。すなわち、適性とは、Personal Factor と Non Personal Factor の相互作用によって決定されると考えられるものである。

専門家派遣協力を一つの環境としてとらえ、専門家以外の要因と考えるならば、専門家の Personal Factor だけの分析によって、派遣専門家の適性を得ることは可能であるが、これは、多くの分野が存在する技術協力に対して、現実性、政策性に欠ける結果であると思われる。また、Non Personal Factor を複雑に分類して、それに対する適性を分析することは、データに制限があり不可能である。そこで、本研究においては、Non Personal Factor をいくつかの変数によって分類し、その中における派遣専門家の適性を分析する。本研究で取り上げた適性要因は、図(Ⅱ-4)に示す通りである。

図Ⅱ-4 適性要因

I Personal Factor
• 年齢
• 職業、職種、参加時の職種
• 学歴
• 資格の有無
• 未既婚別
• 子供の有無(子供の年齢)
• 派遣経験

Ⅱ Non Personal Factor

- 派遣期間
- 任地
- 派遣機関
- 受け入れ機関

◎ 障害との関連による要因の分類

適性要因として取り上げた、Personal Factor と Non Personal Factor は、障害の発生・認知・処理の過程において、それぞれ影響を与えていると考えられる。ここでは、適性要因が障害とどのような関連をもっているかを簡単に述べる。

まず、障害との関連から適性要因は、次の四つに分類される。

- (1) 障害の発生に関係する要因。
- (2) 専門家とは関係なく発生した障害と専門家との接触機会に関係する要因。
- (3) 障害を認知する認識構造の形成に関係する要因。
- (4) 障害処理に関係する要因。

この中で、(1)の要因は、次の二つに分類される。

- 1-1. 専門家に起因して発生する障害に関係する要因。
- 1-2. 専門家とは関係なく発生する障害に関係する要因。

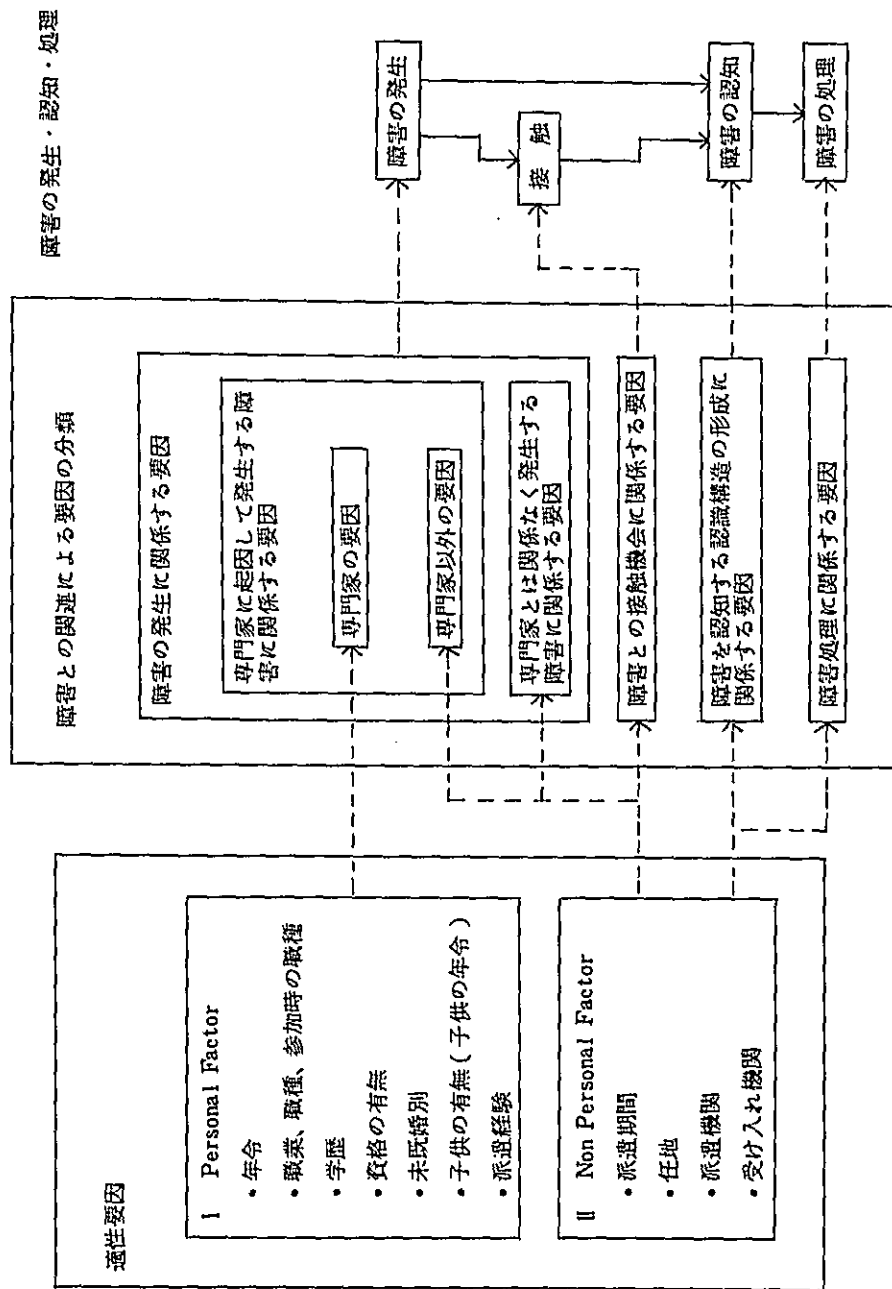
さらに、1-1は、次の二つに分類される。

- 1-1-1. 専門家の持っている適応力を規定している要因。
- 1-1-2. 専門家の外的条件を規定している要因。

以上の関連を示したものが、図(Ⅱ-5)である。

適性要因の Personal Factor と Non Personal Factor は、上記で分類されたように、各要因に分かれて障害の発生・認知・処理と関連している。

図 II-5 障害と適性要因の概念的関連図



● 派遣専門家の適性

本研究で扱う適性をどのようにとらえるかということに関して考える。

本研究では、適性を障害からとらえるため、障害を、その発生原因（専門家に起因して発生する障害と専門家に関係なく発生する障害）と内容（現地での仕事に関する障害・現地での生活に関する障害・帰国後に関する障害、そして、この三つに関して、自然環境・物質的環境・社会環境との関連によってそれぞれ分類する。）^(※1)によって分類し、それに対応する適性を考えていく。

ここで扱う適性は、アンケートの質問項目でフォローできる7つの項目である。

以下、この7つの適性に関して述べる。

1. 仕事に関する適性

これに該当する障害項目は、およそ専門家に関係なく発生する項目であり、派遣専門家の適性を示す指標としては、現地の協力において、仕事の障害を回避あるいは、処理することができるか否かを示すものと考えられる。

2. 対人関係に関する適性

対人関係に関する障害は、専門家自身に問題がある場合とそうでない場合がある。この指標は、どのような専門家が対人関係の障害を回避、処理することができるか、その適性を見るものである。

3. 自然環境に対する適性

気候・風土による障害項目により、どのような専門家が、この障害を抱えるかあるいは、回避、処理することができるか、その適性をみるもの。

4. 物質的環境に関する適性

現地生活での衣食住に関する障害項目より、物質面での適性をみるもの。

5. 社会環境に関する適性

ことばに関する障害項目より、社会面での適性をみるもの。^(※2)

(※1) 21ページ 図Ⅱ-6

22ページ 図Ⅱ-7

(※2) 分析の結果では、社会環境としては扱わず、“ことば”として分析している。今回の分析では風俗・習慣に関する調査項目がないため、社会環境に関する適性として扱うには、ややむりがあると考えためである。

6. 帰国後に関する適性

派遣専門家にとっての障害は、現地での障害だけに限らない。帰国後においても派遣協力の影響により、障害が存在する。そこで、この帰国後に関する適性をみる指標としてこれを挙げた。^(※1)

7. 子供の教育に関する適性

これは、子弟を持つ派遣専門家に発生する教育の問題に対する適性をみるものである。

(※1) 帰国後に関する障害は、仕事に関するものと、生活に関するものとに、分析において、さらに二分類する。

図Ⅱ-6 障害による適性の分類

• 質問項目の分類

アンケートの質問項目には、以下のものがある。

- I 現地での仕事に関する障害
 - A. 事業費が足りなかった
 - B. 機材供与が不十分
 - C. 事前に業務内容がしっかりしていなかった
 - D. 業務が自分の専門と合っていない
 - E. カウンターパートの協力が充分得られなかった
 - F. 日本人間で仕事上のトラブルがあった
 - G. 任国の人と仕事上のトラブルがあった
- II 現地での生活に関する障害
 - A. 日本人間で私生活上のトラブルがあった
 - B. 任国の人と私生活上のトラブルがあった
 - C. 気候・風土
 - D. ことば
 - E. 現地の人々との交際
 - F. 治安
 - G. 食料
 - H. 住宅
 - I. 医療施設、上下水道等の衛生設備
 - J. レクリエーション・気晴らし
 - K. 同伴した家族の健康
 - L. 同伴した子供の教育
- III 帰国後に関する障害
 - A. 就職
 - B. 職場のポスト
 - C. 知識、技術の遅れ
 - D. 子弟の教育
 - E. 住宅
 - F. 収入

• 発生原因と内容による障害の分類

発生による分類 対象による分類		発生による分類	
		専門家に起因して発生する障害	専門家とは無関係に発生する障害
現地での仕事に関する障害	自然環境		
	物質的環境		
	社会環境	C, E, F, G,	A, B, D
現地での生活に関する障害	自然環境	C	
	物質的環境	G, H, I, J,	K
	社会環境	D	A, B, E, F, L
帰国後に関する障害	自然環境		
	物質的環境	E, F	
	社会環境	A, B, C	D

• 障害による適性の分類

1. 仕事に関する適性
2. 対人関係に関する適性
3. 自然環境に関する適性
4. 物質的環境に関する適性
5. 社会環境に関する適性
6. 帰国後に関する適性
7. 子供の教育に関する適性

図Ⅱ-7 発生原因と内容による障害の分類

発生による 対象による 分類		発生による 分類	
		専門家に起因して 発生する障害	専門家とは無関係に 発生する障害
現 地 で の 仕 事 に 関 する 障 害	自然 環境		
	物質的 環境		
	社会 環境		C、E、F、G A、B、D ①
現 地 で の 生 活 に 関 する 障 害	自然 環境	C ③	
	物質的 環境	G、H、I、J ④	K
	社会 環境	D ⑤	A、B、E F、L ⑦
帰 国 後 に 関 する 障 害	自然 環境		
	物質的 環境	E、F ⑥	
	社会 環境	A、B、C	D

II-3. 適性要因分析のための枠組

前節において、諸問題の体系化を、専門家の適性という視点から行なったわけであるが、ここでは、この適性を明らかにするための分析枠組を考える。

(1) Personal Factor と Non Personal Factor の障害との関連分析

分析のはじめとして、適性要因として考えた各 Factor が、それぞれ障害とどのような関連があるかを調べる。^(※1) ここにおいて、各 Factor が、障害に与える影響をあらかじめ仮説として考えておき、これに関して、その結果と比較して考察を行なう。

これにより、障害に対する各 Factor の影響を個別に把握していく。

ここでの分析では、障害の発生・認知・処理に関して、各段階での影響を分析できないため、トータルとしての各 Factor の影響を考察することとなる。ただその中において、各 Factor の段階別の作用に関して若干のコメントを述べたい。

(2) 適性要因の分析

この分析では、前の分析が各 Factor を個別に扱ったのに対して、Factor 間の相互作用を考慮した分析を行なう。^(※2)

障害によって分類された適性に対して、各 Factor が、相互にどのような影響を及ぼしているかを把握する。これにより、各適性に関して、専門家の必要となる適性要因を明らかにしようとするものである。

ここでは、適性に関して分析を行なうわけであるが、分析のデータが許すかぎり、より細かい障害に対する項目に関しても、この分析を行ないたい。すなわち、障害によって分類した7つの適性だけでなく、この適性を構成している各障害へも、より深くつっこんだ分析を行ないたい。これは、障害の1つを取り上げても、それは、逆の意味では、適性を示す指標となりえると考えからである。

(3) 適性に関する事例分析

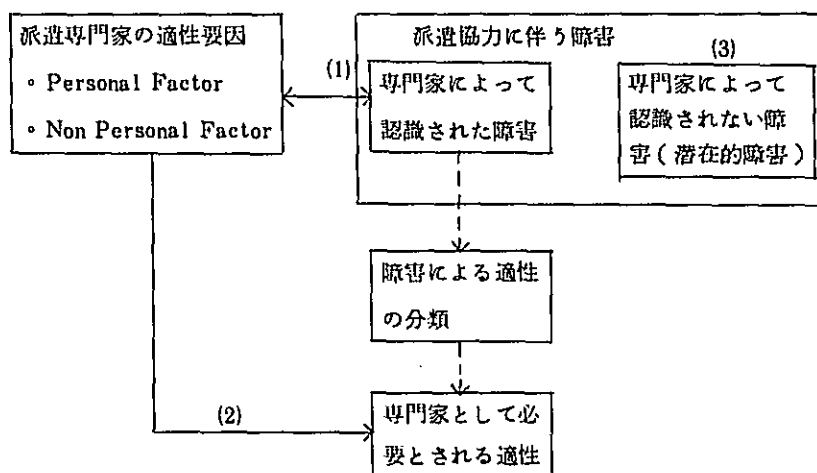
ここでは、適性要因の分析をふまえ、インタビューによって得られたデータから、派遣専門家に必要とされる適性を事例的に考察する。

(※1) 分析手法としては、障害と適性要因によるCROSS分析を使用してこれを行なう。

(※2) 分析手法としては、障害によって分類された適性を外的基準とし、適性要因を説明変数とした数量化Ⅱ類(1-0判別関数)によって分析を行なう。

また、ここにおいて、前の2つの分析で明らかにすることのできない、障害の発生・認知・処理に対する要因の段階別による影響をできるかぎり、明らかにする。それからもう一つ、前にも述べた、アンケート調査によってフォローすることのできない、潜在的障害に関して、インタビューにより、他の専門家の批判という形で、若干の考察を行なう。以上の3段階による分析によって、派遣専門家として必要とされる適性を明らかにしていく。

図Ⅱ-8 分析の概略



- (1) 障害と適性要因との関連をCROSS分析により個別に分析する。
- (2) 適性別に要因分析(数値化Ⅱ類)を行ない適性要因の適性に対する影響を分析する。
- (3) 潜在的障害の存在と発生原因をインタビュー調査によって明らかにする。

(※) インタビュー調査により(1)、(2)の結果を補強する。

第三章 調査の視点と概要

1. 調査の視点

派遣専門家としての適性要因を分析するにあたって実際の専門家派遣協力に参加した専門家に対して調査を行なうことが現実的な協力に適應する結果が得られると考えられる。

調査の方法としてはいろいろなものと考えられるが、現在の状況において、派遣専門家に対するアンケート調査の実施は、専門家の所在地などを把握することが困難であり、その実施費用の関係からもむずかしい。そのため、本研究においては既存の調査である(株)海外コンサルティング企業協会が53年に実施した『派遣専門家に対するアンケート調査』を借りて、この調査の中で今回の分析枠組で利用可能な部分を使用した。しかし、このアンケート調査で分析することのできない部分に関して、独自に“インタビュー調査”を行なった。

インタビュー調査においては、アンケート調査でとらえることのできない障害の発生・認知・処理に関して、専門家のそれに対する対応の仕方をとらえるようにした。これによって専門家としての適性を障害と適性要因の数量的関係だけでなく質的關係もとらえることを目的とした。そのため、インタビュー調査では、専門家が派遣協力において経験した障害に関して、それを分析の枠組で考えた7つの適性に対応させて分類し、それについて専門家の経験を聞き、この時、経験した障害を処理するためにどのような行動をとったかも聞いた。

また、分析の枠組のところでも説明したがアンケート調査でフォローできない障害、すなわち、アンケート調査に解答してくれる専門家の障害は、この障害を認識していなければ、解答として現われない。逆に考えるならば、専門家が認識しない障害(潜在的障害)をとらえていない。そしてこの潜在的障害は専門家にとって重要な問題を含んでいる。そのため、この潜在的障害を今回の分析において若干でもとらえるためインタビュー調査の中にこれに関して質問を行なった。質問の形式としては、対象者としての専門家に対して、一諸に同行した他の専門家^(*1)の行動あるいは聞いた話などに関して、専門家自身が気付いていなくて回りの人たちがその専門家の行動に問題がある点についてどのようなものであったかをうかがった。この質問においては、インタビューに応じた専門家の主観が入ってくることは避けられないが、今回の分析では、このことを考慮して行なった。

(*1) 今回インタビュー調査の対象とした専門家は、センター協力を行なうためにグループ派遣によって赴任した専門家である。

II. 調査の概要

II-1. 派遣専門家に対するアンケート調査の概要

調査の概要

1. 調査対象

まず、政府ベースの専門家派遣機関として、国際協力事業団（JICA）、民間ベースの専門家派遣機関として、国際経営協力委員会（IMCC）、及び、日本商工会議所（JCCI）^{(*)1}を選んだ。調査対象の専門家選定については、JICAに関しては、技術者管理課の機関誌である「EXPERT」の個人読者リストから、IMCC、JCCIについては、最近の数年間に派遣された専門家リストを利用して行なった。

また、上記専門家のうち、すでに任期を終えて、日本に帰国している専門家を対象とした。

数回にわたり専門家として派遣された経験のある人には、最近のものに関してのみ回答して頂いた。

2. 調査方法

本調査は、質問票及び回答用紙（別掲）を、各専門家の自宅に郵送し、回答用紙のみを返信してもらう方法をとる。

3. 調査時点

昭和52年12月13日に発送を行い、昭和53年1月20日で回答回収を締切った。

4. 回収状況

発送したサンプル数は、各機関それぞれ、JICA 659人、IMCC 82人、JCCI 59人であり、合計800人。

回答数は、右表の通りであり、全体としての回収率は、45.0%であった。

表III-1

国際協力事業団	289
日本商工会議所	19
国際経営協力委員会	38
無 解 答	14
合 計	360

(*)1 この民間ベースの専門家派遣事業は、発展途上国の民間企業からの要請に基づいて、専門家を現地に派遣し、当該企業の経営改善・向上のために指導援助を行うもので、IMCCとJCCIは、それぞれ、IMCCが経営管理・指導を主とする専門家の派遣を、JCCIが、技術指導を主とする専門家の派遣を行うことになっている。

5. 質問票

このアンケートの質問票は、以下の4つの項目に分かれている。

- I 専門家のバックグラウンド
- II 技術協力の内容
- III 現地における中小工業の育成策
- IV 専門家としての仕事

Iの専門家のバックグラウンドにおいては、年齢、現在の職業、学歴、資格、海外経験、語学力等を問い、専門家像を明らかにしようとした。

IIの技術協力の内容においては、任国、任地、現地の受入れ機関、専門家としての機能、仕事の分野、現地企業育成との関係等を問うことにより、専門家としての活動状況を明らかにしようとした。

IIIの現地における中小工業育成策においては、IIにおいて、現地企業育成に関係があった人へのみ回答していただくという方法を取り、現地政府の中小工業育成の狙い、現在とられている施策、今後の課題、日本からの有効な協力、日本から派遣する有効な人材等を問い、現地の中小工業に対する考えを明らかにすると同時に、日本からの有効な協力の方法を探ろうとした。

IVにおいては、カウンターパートとの関係、任国でのトラブル、任国での日常生活等について問い、派遣後の現地の受入れ体制及び現地への適応状況を明らかにしようとした。

今回の分析には、以上の項目の中で、I、II、IVの解答を利用させていただいた。

派遣専門家のプロフィール
(本調査のサンプル特性の把握)

本調査は独自の調査ではなく、既存の調査であるため、今回の分析を進めるにあたって、必要とされるサンプルと若干の差が生じていると考えられる。そこで、本調査でのサンプルを今回の分析枠組において正しく評価、判断することを可能にするため、以下においてこの調査のサンプル特性を、分析前に考察しておく。

サンプル特性を把握するために、主に解答項目1に関する“派遣専門家のプロフィール”を単純集計のレベルで示し、その特徴を述べる。また、今回の分析で必要とされた、その他の項目に^(※1)対しても、その重要性が大きいと考えられるものを対象として、若干のコメントを述べる。

1. 派遣専門家のプロフィール

(1) 年齢・性別・未既婚別

年齢の分布をみると40代、50代が全体の約半数を占めており、20代、30代が少ないことがわかる。派遣専門家の主流が中堅の人々からなっていることがわかる。若年層の割合が低いのは、わが国の終身雇用の慣習が影響していると考えられる。

また、性別でみると、97.7%が男性であり、開発協力の場が男性中心社会であることを物語っている。

未既婚別では、92.2%が既婚者であり、これは年齢との関連が大きい。

年 令	人 数	%
25～30	7	1.9
30～35	12	3.3
35～40	32	8.7
40～45	48	13.0
45～50	67	18.2
50～55	76	20.6
55～60	40	10.8
60～65	35	9.5
65～70	32	8.7
70～75	10	2.7
75～80	8	2.2
80～85	2	0.5
計	369	

表Ⅲ-2

(※1) この単純集計結果は、“派遣専門家に対するアンケート調査”の報告書を利用させていただいた。

解 答	実 数	%
男 性	352	97.7
女 性	6	1.6
合 計	358	99.4

表Ⅲ-3

解 答	実 数	%
未 婚	22	6.1
既 婚	332	92.2
既婚で配偶者なし	2	0.5
合 計	356	98.9

表Ⅲ-4

(2) 現在の職業・職種、及び、現地での専門家としての仕事

公務員、教職員が圧倒的に多く、この2つの職業で全体の約半数を占めている。これに製造業が続いている。これは、赴任中の身分の保証という問題が関連して、公務員の方が民間企業より海外に派遣しやすいためである。

また、職種でみるならばエンジニア（生産・設計・施工等）が全体の約半分の48.3%を占めている。

現地での仕事は、教育訓練が一番大きく、全体の29.4%を占め、次に生産技術が23.2%になっている。

解 答	実 数	%
経 営 管 理	22	6.1
営 業 ・ 販 売	5	1.38
エ ン ジ ニ ア	174	48.3
エ コ ノ ミ ス ト	44	12.2
そ の 他	111	30.8
合 計	356	98.9

表Ⅲ-6

解 答	実 数	%
農 林 ・ 牧 畜 業	10	2.7
水 産 業	6	1.6
鉱 業	5	1.38
建 設 業	13	3.6
製 造 業	40	11.1
商 業	5	1.38
金 鉱 ・ 保 険 業	1	0.27
不 動 産 業	0	0
運 輸 業	5	1.38
通 信	15	4.16
サ ー ビ ス 業	8	2.22
公 務 員	102	28.3
教 職 員	70	19.4
自 由 業	22	6.11
無 職	1	0.27
そ の 他	39	10.8
合 計	342	95.0

表Ⅲ-5

解 答	実 数	%
政策決定・計画	48	13.6
金融機関・制度	1	0.3
企業経営	12	3.4
生産技術	82	23.2
調査研究	66	18.6
教育訓練	104	29.4
そ の 他	41	11.6
合 計	354	98.3

表Ⅲ-7

(3) 学歴・学位

専門家の最終学歴についてみると、新旧大学以上、旧専門学校、外国の大学以上をあわせて、全体の80.7%を占めており、比較的高い教育を受けた人が多いことがわかる。

持っている学位についてみると、学士が、132名で全体の31.6%を占め、博士が76名で全体の21.1%を占めている。

解 答	実 数	%
新・旧大学以上	228	63.3
旧 専 門 学 校	57	15.8
旧 制 高 校	3	0.8
短 大	7	1.9
旧 制 中 学	10	2.7
実 業 高 校	14	3.8
新 制 高 校	16	4.4
師 範 学 校	1	0.27
高 等 小 学 校	2	0.5
新 制 中 学	7	1.9
小 学 校	0	0
外 国 の 高 校	1	0.27
外 国 の 大 学 以 上	6	1.6
そ の 他	6	1.6
合 計	358	99.4

表Ⅲ-8

解 答	実 数	%
学 士	132	30.6
修 士	15	4.16
博 士	76	21.1
そ の 他	130	36.1
合 計	353	98.1

表Ⅲ-9

2. 派遣時のその他状況

(1) 派遣経験

専門家として海外に派遣された経験をみると、1回が50.4%と約半数を占めている。しかし、5回以上の経験者も13.8%と比較的大きな割合を占めている。

(2) 派遣期間

派遣期間は、1年から2年が、105名で、全体の約30%を占めて一番多い。派遣期間が1年以上の専門家が全体の47.7%を占め約半数となっている。

(3) 任 地

専門家の約90%は、首都または大都市、地方都市に派遣されている。

	実 数	%
1 回	175	50.4
2 回	66	19.0
3 回	33	9.5
4 回	14	4.0
5 回	11	3.2
6 回	7	2.0
7 回	5	1.4
8 回	6	1.7
9 回	4	1.2
10 回	26	7.5
計	347	96.4

表Ⅲ-11

解 答	実 数	%
1 カ月以内	85	24.2
1 ~ 3 カ月	57	16.2
3 ~ 6 カ月	34	9.7
6 ~ 12 カ月	7	2.0
1 ~ 2 年	105	30.0
2 年 以上	62	17.7
合 計	350	97.2

表Ⅲ-10

解 答	実 数	%
首都 or 大都市	227	63.1
地 方 都 市	92	25.6
農・漁・山村	30	8.3
そ の 他	7	1.9
合 計	356	98.9

表Ⅲ-12

3. 個別分析で除外した障害項目

本研究の分析において障害項目との個別のクロスをとる時に、専門家の直面する障害の少ない項目に関しては、何か特徴的な傾向を示すもの以外は分析から除外した。これは技術協力に参加している専門家の多くの人にとって大きな障害となっていない、あるいは、克服することができる障害と考えるからである。しかし、一方では派遣専門家の多くの人にとってこれらが潜在的障害となっている可能性も考えられるため、これを明確にするためインタビュー調査により若干フォローしたが依然明らかでないものは今後の課題としたい。

次のページに、アンケート調査での分析時における除外項目を示す。

また、その次のページには、分析時における各分類（適性要因として扱った項目）の人数を示す。

個別分析での除外項目

		反応の数		除外項目
		アリ	ナシ	
Q 36	A 事業費が足りなかった	99	260	
	B 機材供与が不十分	128	231	
	C 事前に業務内容がしっかりしていなかった	87	272	
	D 業務が自分の専門と合っていなかった	6	353	○
	E カウンター・パートの協力が充分得られなかった	28	331	○
Q 37	A トラブルなし	260	99	
	B 日本人間で仕事上のトラブルがあった	31	328	
	C 日本人間で私生活上のトラブルがあった	33	326	
	D 任国の人と仕事上のトラブルがあった	23	336	○
	E 任国の人と私生活上のトラブルがあった	4	355	○
Q 39	A 気候・風土	50	309	
	B ことば	104	255	
	C 現地の人々との交際	16	343	○
	D 治安	47	312	
	E 食物	90	269	
	F 住宅	46	313	
	G 医療機関、上下水道等の衛生設備	95	264	
	H レクリエーション、気晴らし	33	326	
	I 同伴した家族の健康	17	342	○
	J 同伴した子供の教育	33	326	
Q 43	A 就職	39	320	
	B 職場のポスト	42	317	
	C 知識・技術上の遅れ	50	309	
	D 子弟の教育	34	327	
	E 住宅	14	345	○
	F 収入	33	326	

表Ⅲ-13

・分析時の人数

		CROSS分析	要因分析
年 令	30以下	22(人)	15(人)
	30~40	87	64
	40~50	134	106
	50~60	70	41
	60以上	46	24
職 業	第1次産業	21	13
	第2次産業	53	43
	第3次産業	35	27
	公務員	102	75
	教職員	70	47
	自由業・無職・その他	62	45
職 種	民間企業・その他	187	-
	公務員・教職員	172	-
	経営管理・営業販売	28	17
	エンジニア	174	125
	エコノミスト	44	38
学 位	その他	111	70
	学士	133	98
	修士	15	11
	博士	76	55
資 格	なし	129	86
	あり	189	137
派遣経験	なし	153	113
	1回	173	132
	2回	69	42
	3~4回	50	36
	5~9回	33	23
	10回以上	27	17

		CROSS分析	要因分析
派遣機関	JICA	288(人)	214(人)
	JCCI	19	14
	IMCC	38	22
派遣期間	1カ月以内	79	64
	1～3カ月	52	36
	3～6カ月	28	18
	6～12カ月	34	7
	1～2年	92	40
	2年以上	69	85
	任地	首都又は大都市	226
	地方都市	92	61
	農漁山村・その他	37	33
受け入れ 機関	国際機関	38	25
	相手国政府	179	136
	訓練センター・研究所・大学	61	48
	政府系企業・民間企業	64	41
参加職種	政策決定計画・企業経営	59	43
	生産技術	83	51
	調査研究	66	56
	教育訓練	104	70
	その他	41	30

表Ⅲ-14

II-2 派遣専門家に対するインタビュー調査の概要

調査の概要

1. 調査対象

政府ベースの技術協力部門の一つであるセンター協力に参加した専門家を対象とした。この協力に参加した専門家はグループ派遣による形態であり、単独派遣で行かれた専門家は含まれていない。

2. 調査方法

インタビュー調査であるため、派遣専門家に個別で面会して質問を行なった。

3. 調査時点

1982年1月の1カ月間を利用して面接を行なった。

1月12日……………3名

1月21日……………2名

1月25日……………5名 計10名

4. 調査内容

インタビュー方式により以下の質問に答えてもらった。

(1) 属性に関する項目

専門家のプロフィール(表III-15を参照(次ページ))

(2) 派遣専門家として経験された障害および、その障害をどのように処理したのかについて以下の7つの項目に関して質問した。

- ① 仕事に関する障害
- ② 対人関係に関する障害
- ③ 自然環境に関する障害
- ④ 物質的環境に関する障害
- ⑤ 社会環境に関する障害
- ⑥ 子弟の教育に関する障害
- ⑦ 帰国後の仕事と生活に関する障害

(3) グループ派遣として一緒に行かれた他の専門家が、自分で気が付かないで、周囲の人たちと摩擦を起こしている例(潜在的障害)があるかどうかについての質問。

表Ⅲ-15 インタビュー対象者のバックグラウンド

年齢	職業	任国での仕事	任国	任地	期間	派遣回数	現地の家族構成
1 34	機械科の指導員	機械科の指導	ケニア	大都市	3年	1回	家族3人(子供:3才)
2 38	公務員	チームリーダー	ケニア	"	1年2カ月	2回	家族5人 (子供:4才、小1、小3)
3 47	電気科(電気工事)の指導員	電気科の指導	ウガンダ	"	3年3カ月	1回	妻と2人
4 35	公務員	主席顧問として施設長の指導	マレーシア	"	2年9カ月	2回	家族4人 (子供:小学校1年、2年)
5 45	電気系の指導員	主席専門家電気工学の指導	ベルギー	"	3年	3回	家族4人 (子供:4才、中学2年)
6 29	電気科の指導員	電子科の指導	台湾	"	2年	1回	単身(独身)
7 35	機械科の指導員	カウンスラーへの機械科の実技と学科の指導	インドネシア	地方都市	1年9カ月	1回	家族4人(子供:4才、5才)
8 29	板金科の指導員	板金、溶接の指導	"	"	3年	1回	家族4人(子供:3才、5才)
9 31	機械科の指導員	金風加工の指導	"	"	3年	1回	家族3人(子供:1才)
10 33	溶接の指導員	板金、溶接の指導	"	"	1年9カ月	1回	家族4人(子供:3才、4才)

第四章 派遣専門家の適性要因分析

I. 適性要因と障害の関連分析

I-1. Personal Factorと障害の関連分析

1. 年齢と障害の関連分析

1-1. 分析の視点

一般に年齢が技術協力に参加している専門家に与える影響として考えられるものに、“肉体的適応能力”との関連がある。発展途上国のそのほとんどは、きびしい環境下でありその生活状態は、我が国から派遣された専門家にとって容易ならざるものであると言わざるをえない。その環境の中で技術協力を実施していくためには、健康な体が要求されるのは当然である。このために、若い人にとっては、許容範囲の中にある環境であっても、体力的に若い人たちに劣る高令の人には、より良い技術協力を実施していくことに対して、この要因が、マイナスに作用すると考えられる。

逆に、“精神的適応能力”に関しては、年齢が高くなるにしたがって適応性が高まると考えられる。現地での仕事あるいは生活において、年齢が高くなるにしたがって寛容性あるいは受容力が大きくなると考えられる。仕事に関してみるならば、技術協力に参加した人たちがよく語っていることであるが、現地の人たちの作業に対する態度は、日本人のそれに比較して、のんびりで行ない、悪くいえばかなりルーズなものである。これに対して、むやみに力で押さえても効果が薄いことは、心理学的学習効果から考えても明らかである。

また、その時には効果が上がるように見えるが長期の視点に立つならば、必ずしも成功するとは言えない。そこで、現地の人たちの行動様式をよく理解して、その上で技術協力を行なわなければならない。このことから、高令者の方が、若年の人よりも適していると考えられる。これは、現地生活の面においてもあてはまる。すなわち、人と人との交流において、人間関係の経験が豊富な人の方が有利であると考えられる。

1-2. 年齢と障害の全体的傾向の把握

● Q37、選択肢(A)

障害項目に対する平均反応数による分析

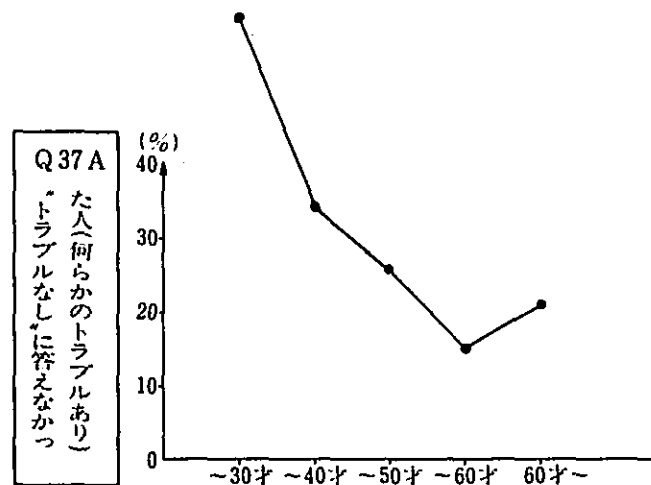
年齢別の平均反応数(表IV-1)をみてわかるように、年齢の増加にしたがって障害項目に対する平均反応数は減少している。30才以下の人のそれが4.77であるのに対して、

60才以上の2.50まで単調に減少していく。このことは、年齢と障害項目との関係を全体的傾向でみるならば、若い人ほど多くの障害に直面することを示している。派遣専門家として赴任国での技術協力を行なう時、若い人の方が、不満が大きいと言えるだろう。

次に、これを障害項目別に分析すると、(表IV-2)が示すように、各障害項目ともに年齢の増加にしたがって平均反応数が減少していることがわかる。

以上のことから、全体的傾向を平均反応数という障害に直面する大きさととらえた1つの指標から判断するならば、分析前の考察で述べた、技術協力の時に高令者の短所となると考えられた“肉体的適応能力”は、その影響はほとんど分析の結果として得られなかった。もし何らかの形で、“肉体的適応能力”が派遣専門家にとってボトルネックの障害となっているならば、全体的傾向に影響をおよぼすと考えられたが、そのようなことはみられなかった。このことは、先に述べた年齢に関するもう1つの要因である人間関係を含めた経験の豊富さ、また、それに関した受容力あるいは寛容さといったものが、平均反応数の年齢増加に対する減少傾向を示す原因と考えられる。

全体的傾向のもう1つの指標であるQ37の質問項目(A)(現地トラブルなしと解答しなかった人)の割合も、障害項目に対する平均反応数と同様の傾向を示している。(図N-1) 30才以下の方は、59.1%の人が何らかの障害に直面している。これに対し、30才~40才、40才~50才、50才~60才、60才以上のその割合は、



図N-1

- (*1)
 ○ 年齢別による障害項目に対する平均反応数

	30才以下	30才～40才	40才～50才	50才～60才	60才以上
平均反応数	4.77	3.79	3.27	2.77	2.50

表IV-1

- 障害項目別 平均反応数

	30才以下	30才～40才	40才～50才	50才～60才	60才以上
現地での仕事に関する障害	1.73	1.28	1.16	0.90	0.76
現地での生活に関する障害	2.00	1.85	1.57	1.39	1.22
帰国後に 関する障害	1.05	0.67	0.54	0.49	0.52
全体	4.78	3.80	3.27	2.78	2.50

表IV-2

(*1) ここで障害項目として扱ったものは以下の通りである。

現地での仕事に関する障害 Q36のA～E, Q37のB・D

現地での生活に関する障害 Q37のC・E, Q39のA～J

帰国後に
関する障害 Q43のA～F

34.6%、26.1%、15.7%、21.7%であり、60才以上の専門家の割合が50才台のそれと比較した値が高い場合は、全体として年齢増加に関して減少関数となっている。

ここで特に目立つことは、30才以下の人半数以上が何らかのトラブルありと解答していることである。これは、若い人が専門家派遣協力に対して多くの不満を持つことなることを物語っている。しかし、逆に、若い人たちが派遣専門家として積極的に現地への協力を行なっている姿もかがわれる。なぜなら、積極的に活動するために、その反動として、障害に直面することになるためである。

1-III 年齢と障害の個別分析

● 年齢からみる各障害項目の特徴

年齢と障害項目との関連については、(表IV-3)に示した通りである。

大きな傾向として、次の3つの反応タイプがある。

- (1) 年齢が高くなるにつれて障害項目の反応割合が増加するもの。
- (2) 年齢が高くなるにつれて障害項目の反応割合が減少してくるもの。
- (3) 年齢との関連が不明確な障害項目。およびある年齢まで増加して、その後、年齢の増加とともに反応割合が減少する障害項目。

以下では、この3つの反応タイプ別に考察を進めていく。

● (1)の反応タイプの障害に関する考察

このタイプは、分析前に述べたように、“肉体的適応能力”が原因となって現われると考えられるものである。このタイプに分類されたものは、“気候・風土”に対する適応に関するものと、帰国後の“就職”の2つの障害項目であった。

“気候・風土”に関しては、分析前の予想通りであったわけであるが、これをもう少し年齢別に詳しくみると、60才以下の派遣専門家の反応割合は、約10～15%の間の変化で一定している。60才以上の派遣専門家になって初めて、21.7%に増加する。

このことは、派遣専門家としての“肉体的適応能力”を考える場合、年齢によって判断するならば、その限界と言ったものは、60才以上のかなり高年齢と考えられる。

“気候・風土”の障害項目が、年齢以外に、派遣期間、赴任地との関係が強いと考えられるとは言え、専門家派遣といった協力形態の一つの重要なものとして、高年齢者の人的資源の効果的利用を考えた場合、60才以上の人たちの“肉体的適応能力”が問題となってくることを、これから十分に考慮していかなければならないであろう。

もう1つこのタイプに入っている、帰国後の“就職”の障害項目は、高年齢者の定年退職

年齢と障害項目との関連

年齢 との関連 障害 の分類	・年齢が高くなるにつ れてトラブルの反応 割合が増加する項目。	・年齢が高くなるにつ れてトラブルの反応 割合が減少する項目。	・年齢との関連が不明 確な項目。
現地での 仕事に関する 項目	(Blank cell)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業費が足りなかった ・ 機材供与が不十分 ・ カウンター・パートの 協力が得られなかった ・ 日本人間で仕事上の トラブルがあった。 ・ 任国の人と仕事上の トラブルがあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に業務内容がし っかりしていなかつ た
現地での 日常生活に関 する項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 気候・風土 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本人間で私生活の トラブルがあった。 ・ ことば ・ 食物 ・ 住宅 ・ 同伴した子供の教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療機関、上下水道 等の衛生設備 ☆レクリエーション・ 気晴らし
帰国後に 関する項目	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知識・技術の遅れ ・ 子弟の教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場のポスト ・ 収入

表IV-3

後における派遣協力の問題を含んでいる。また、30才以下の人で、この障害に直面しているのは、日本の終身雇用制からはみ出しの問題を含んでいると考えられる。すなわち、派遣専門家として技術協力に参加した人たちで、帰国後に“就職”で困る人は、若年層と高年齢層となる。

この問題は、逆に利用するならば、専門家派遣事業にとって有利なものとなるのではないだろうか。派遣専門家としての予備軍となれる可能性が大きい集団であると言えよう。

しかし、現在の我が国においてはキャリア重視の社会となっていないことを考えるならば、若年層におけるこの問題の見通しは暗いと思われる。ただし、高年齢者層の対策は、これから我が国が高齢化社会へ移行することを考えるならば、この層の人たちの活用には大きな期待が寄せられる。行政側のこれに対するプログラムは必然的に必要とされるようになってくるであろう。

● (2)の反応タイプの障害に関する考察

このタイプに分類された障害項目は、次のような特徴を持った3つにさらに分けられる。

第一番目として、“事業費が足りなかった”、“機材供与が不十分”、“食物”、“住宅”、“ことば”などの障害項目である。これらの特徴は、年齢の増加とともに、障害の反応割合が減少するのであるが、この原因として、派遣経験との関連の所で考えた認知的学習と規範的学習による効果が、年齢の中で現われて来ていると考えられるところにある。

すなわち、若年層においては、規範的学習が認知的学習よりも支配的となっていて、高年齢層では、これが逆転していると考えられる。現実の場面では、規範的学習の方が、認知的学習よりも適応がむずかしい。このため、若年層の方が障害と多く直面することになる。高年齢層の方は、障害を現実には存在するものと受けとめてはいるけれど、これを改善するのではなく、あるがままに認める態度をとっていると考えられる。これは、仕事に対する意欲が障害にぶつかっているとも考えられる。

第二番目として、対人関係に関する障害項目に対するものである。ここに分類されるものは、先の全体的傾向の分析でも述べたように、高年齢者層の人間関係の経験の豊富さがこのタイプを形成すると考えられる。もう1つの考えとして、高年齢者層の方が、若年層に比較して、年齢的有利さを利用することにより、作業・その他生活の面でも、自由裁量の効く範囲が広いことが原因しているのかもしれない。

第三番目として、“知識・技術の遅れ”がある。これは、若年層にとって派遣協力を実施する時に、大きな障害となると思われるものである。所属先において、情報などに関し

て重要な職にある人ほど派遣の障害が大きなものとなる。そして、このような状況に置かれている人は、若年層に多いと考えられる。しかし、若年層にとって、発展途上国での技術協力がその人にとってたいせつな経験になることも考え合わせるならば、この問題は、若年層が技術協力をどのように受けとめているか。そこに原因があると思われる。若年層の短期派遣などは、この問題だけに注目するならば有効であろう。

● (3)の反応タイプの障害に関する考察

このタイプに入る障害項目は、年齢との関連があまりないと思われるものである。

しかし、1つだけ“レクリエーション・気晴らし”は、おもしろい傾向を示す。この障害項目の反応割合は、40～50才の13%をピークとして、これより下あるいは上の年齢ではいずれも減少している。これは、派遣専門家の精神衛生面を考えるならば、そのパーセントが低いとはいふものの大切であろう。

II. 職種と障害の関連分析

II-1 分析の視点

職種から派遣協力における障害をとらえるならば、その障害の発生している分野で言う仕事に関するものに対して大きな影響を及ぼしていることは明確であろう。これは、単に現地での仕事に関する問題だけでなく、帰国後の仕事に関する問題もその影響範囲に入ることとも確実である。

ここでの分析の視点である職種を扱う時に考慮されなければならないことは、専門家の職業だけを考えるだけでは不十分であるということである。すなわち、職業だけで分析を進めるだけでは、真の要因を把握することにはならない。たとえば、現地での仕事に関する障害との関連を考察する場合には、専門家の現地での参加職種（現地技術協力においてどのような仕事に従事したか。）によって、これをみななければならない。また、帰国後に関する障害では、専門家の職業、職種の二方向から見る必要があるであろう。

以上のことから、職種と障害項目の関連を調べる時に、現地での障害に対しては、現地での参加職種、帰国後の障害に対しては、専門家の職業、職種を中心として分析を進める。

それでは、職種と障害項目とはどのような関連があるかを考える。

最初、現地での障害に関して考える。専門家派遣協力による技術協力といっても各職種によってその協力形態はさまざまである。これにより、現地の人との接触の仕方も違ったものになる。そして、そこから発生する障害も異なったものとなると考えられる。

たとえば、理工系の分野の技術協力の方が、文系の分野を行なう技術協力に比較して、

現実の協力現場で、体を使って作業を指示することができるために、ことはあまり得意でなくても、あまり困らずに協力を進めることができるのではないか。また、調査研究部門より、教育訓練に従事する専門家の方が現地の人との接触機会をより多く持つ可能性があるため、対人関係に関する障害が発生しやすいと考えられる。技術協力の形態で考えるならば、生産技術などの大きな設備が必要と考えられるものほど、事業費に関する障害は他の協力形態よりも大きくなると考えられる。

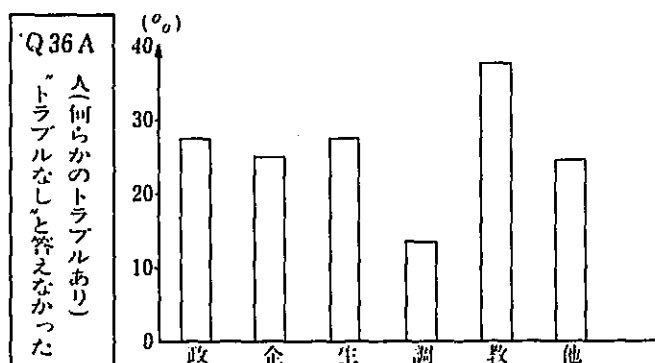
帰国後に関する障害では、身分処遇の面から考えて、公務員と民間企業に所属する専門家においてその障害が異なると考えられる。一般に、公務員、教職員に対する派遣中の処遇は安定していることを考えると、民間企業に所属する人の方が、障害により多く直面するであろう。知識・技術の遅れに関しては、技術職より研究職の方が大きいであろう。

II- II 職種による全体的傾向把握

Q37の(A)^(*1)の質問項目により、全体的傾向をみていく。現地での参加職種別でこれを見ると、教育訓練に対する職種が一番反応割合が高くなっている。(37.5%)逆に調査研究が一番低く、13.6%となっている。残りの職種は、約25%から28%の間にある。(下図参照)

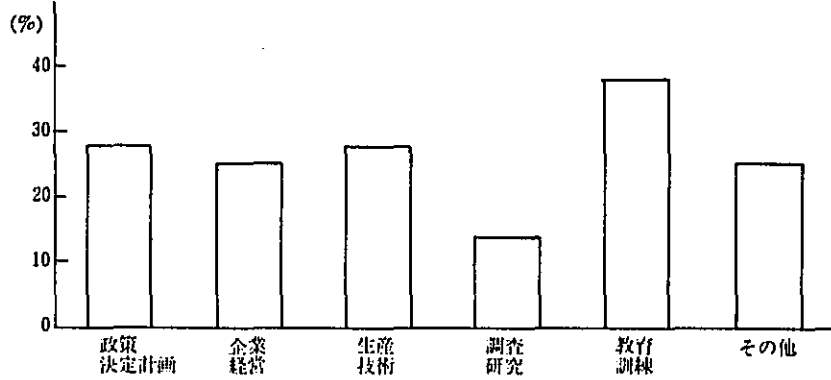
教育訓練という職種が、現地的人的資源の開発にあることを考えるならば、現地の人との接触機会が、他に比較してより大きいと考えられる。そのために、直接的、間接的に現地での社会環境をより認識することになり、それを原因とする障害が発生していると考えることができる。これとは逆の傾向を示す調査研究職は、現地での作業においても現地の

(*1) アンケート調査の質問紙ナンバー。

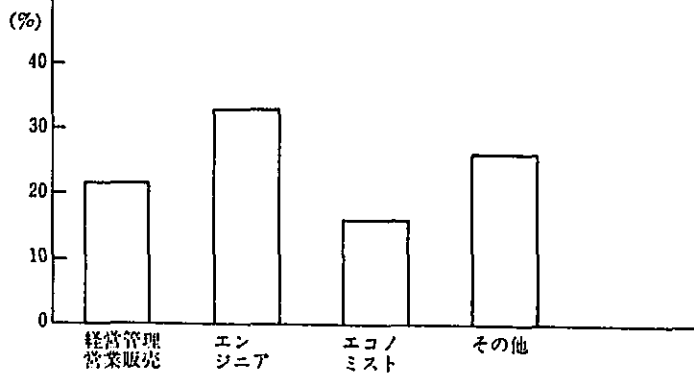


○現地でのトラブルなしと答えなかった人の割合

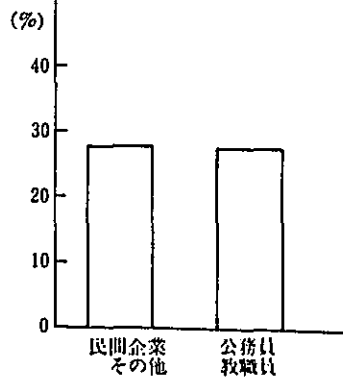
(1) 現地での参加職種



(2) 職種



(3) 職業



人との接触があまり多くなくやっていくことのできる分野であると考えられる。現地作業員の代替役となるならば、より接触機会はなく独自の方法で技術協力を行なうことが可能となり、障害も少ないであろう。

専門家の職種別でみると、エンジニアの反応割合が高くなっている。(32.8%)次いで、その他(参加職種で教育訓練を行なっている人が39.4%であることから教員関係の人が多くを占めていることがわかる。)が、26.1%、経営管理営業販売が21.4%、一番低いものがエコノミストで15.9%となっている。この反応割合は、上の参加職種と考え合わせるならば、よりはっきりしてくる。すなわち、エンジニアは、技術移転において設備設計だけを行なうのではなく、その維持管理を現地の人に教育しなければならない。

その状況の中で、多くの摩擦が発生していると考えられる。また、エコノミストは、調査研究部門と結びついて、その作業は、企業分析などを行なって、そのデータ結果の判断処理を期待されていることが多いと思われる。また、この分野は、より高度な知識を必要とするために現地のカウンター・パートも、ハイクラスの人によって行なわれているため他の職種に比較して摩擦が少ないとも考えられる。

派遣専門家の職業を大きく二つに分け、(*1)これを比較してみると、現地での障害に対してはあまり差がみられない。(民間企業27.8%であり、公務員・教職員27.3%)

このことから現地作業においてその障害と関連があるものは、参加職種と専門家の職種であると考えられる。

次に全体的傾向を障害項目に対する平均反応数でみていく。参加職種別による平均反応数をみると、Q37の(A)と同様、教育訓練に対する値が一番大きく3.93で、一番小さいものは、調査研究の2.23となっている。障害を項目別にみると、仕事に関する平均反応数と帰国後の障害に関する平均反応数は、教育訓練が一番大きい。現地で生活に関する障害では、生産技術の部門がこれを上回っている。これより、現地での仕事に関する障害は、教育訓練が他に比較してより大きいものであることがわかる。

専門家の職種別にこれをみると、エンジニアが3.51で一番大きくなっているが、Q37の(A)とは違って、エコノミスト(3.32)よりも、その他の人の方が2.94と小さくなっている。項目別では、エコノミストが一番大きく1.30であり、これは、始めの予想と違っている。エンジニアの障害を項目別にみると、現地での生活に関するものが他に比較して大きくなっている。

(*1) 民間企業及びその他と公務員、教職員による二分類

- 現地での参加職種別による障害項目に対する平均反応数

	政策決定 計画	企業 経営	生産 技術	調査 研究	教育 訓練	その他
平均 反応数	2.8 1	2.3 3	3.6 3	2.2 3	3.9 3	3.2 9

表IV-4

- 障害項目別平均反応数

	政策決定 計画	企業経営	生産技術	調査研究	教育訓練	その他
現地での仕事に 関する障害	0.9 4	0.6 7	1.0 6	0.7 9	1.4 1	1.2 7
現地での生活に 関する障害	1.4 0	1.0 8	1.8 6	1.1 8	1.7 1	1.5 6
帰国後に 関する障害	0.4 7	0.5 8	0.7 1	0.2 6	0.8 1	0.4 6
合 計	2.8 1	2.3 3	3.6 3	2.2 3	3.9 3	3.2 9

表IV-5

- 専門家の職種別による障害項目に対する平均反応数

	経営管理 営業販売	エンジニア	エコノミスト	そ の 他
平均 反応数	3.3 2	3.5 1	3.3 2	2.9 4

表IV-6

○ 障害項目別の平均反応数

	経営管理 営業販売	エンジニア	エコノミスト	その他
現地での仕事に 関する障害	1.07	1.07	1.30	1.14
現地での生活に 関する障害	1.61	1.77	1.50	1.32
帰国後に 関する障害	0.64	0.67	0.52	0.48
合計	3.32	3.51	3.32	2.94

表IV-7

○ 専門家の職業別による障害項目に対する平均反応数

	民間企業 その他	公務員 教職員
平均 反応数	3.10	3.51

表IV-8

○ 障害項目別の平均反応数

	民間企業 その他	公務員 教職員
現地での仕事に 関する障害	0.99	1.26
現地での生活に 関する障害	1.52	1.65
帰国後に 関する障害	0.58	0.60
合計	3.10	3.51

表IV-9

II-III 職種と障害項目との個別分析

分析の視点でも述べたように障害項目を大きく三つに分類し、現地での仕事、生活に関しては、職種と参加職種によって、帰国後の障害はこの二つに職業を加えて分析する。

● 現地での仕事に関する障害との関連

参加職種との関連で見ると、全体的傾向でもみたように、Q36の(A)とQ36の(B)の質問項目では、教育訓練の分野の専門家が大きな反応率を示している。その値は、37.5%と48.1%である。この2つの項目は、直接あるいは、間接に事業予算に関するものであり、この結果から教育訓練分野での予算が、専門家にとって不十分であると思われる。^(*1)

“事前の業務内容”に関する障害では、政策決定計画・企業経営分野の専門家が高い値、(38.3%と33.3%)を示している。これらの分野での業務を考えてみる。この分野の専門家は、現地へ出かけてから、事業内容を考え、技術協力を行なわなければならない傾向が強いと思われる。これに対して、教育訓練は、専門家の修得している技術などを教育することが現地の人から期待されているわけであり、事前の準備と現地での仕事にあまり大きな食い違いがないと思われる。以上のことが反応率に作用していると考えられる。専門家派遣協力の大きな特色である 人と人との交流 による技術協力の傾向のより強い分野での事業予算に関する障害が大きいことは、専門家の努力とともに、派遣機関・受け入れ機関もこれに対する改善に努めるべきであろう。

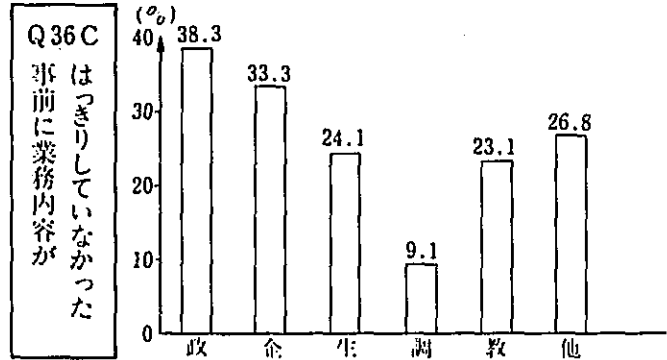
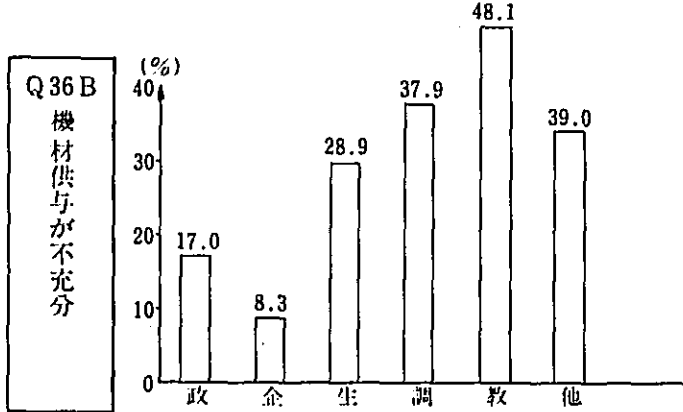
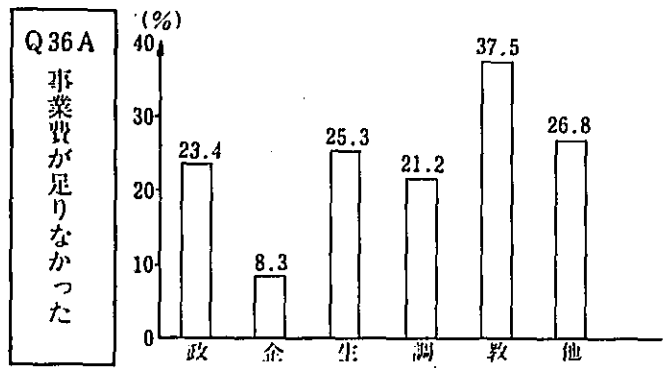
専門家の職種によってこれを見ると、Q36の(A)、Q36の(B)では、エコノミストが、40.9%と43.2%で一番高い値を示している。Q36の(C)では、経営管理・営業販売が32.1%で一番高い値となっている。

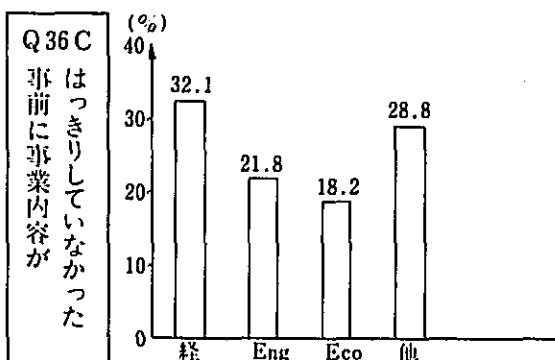
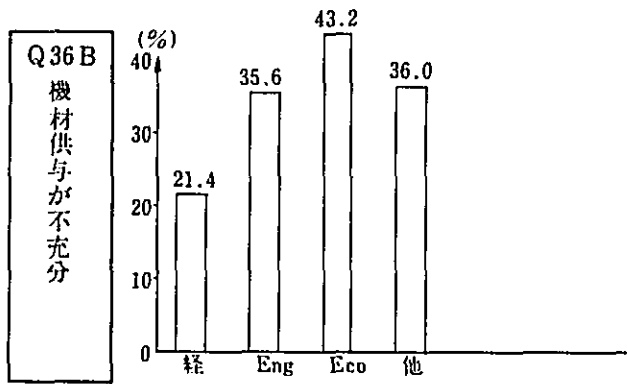
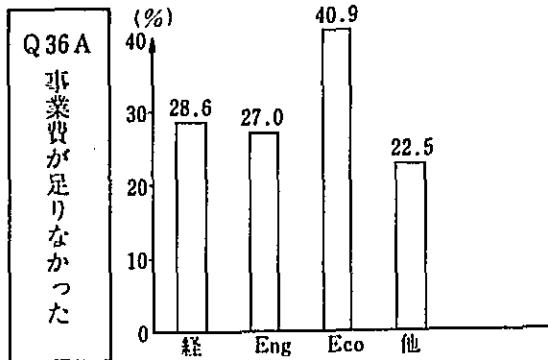
対人関係の障害項目では、若干ではあるが教育訓練の分野が高くなっている。(これは予想されたものよりは低い値であった。)

● 現地での生活に関する障害との関連

職業自体が直接に生活との障害項目と関連するとは考えられないが、間接的に影響している(すなわち、専門家の障害認識の仕方に影響を与えられ。)ものに、“ことば”と“同伴した子供の教育”が考えられる。ことばに関する障害は、政策決定計画分野の15%を除いて、他は約30%の反応率を示している。政策決定がより高度な知識・技術を要求されることを考えると、それに比例して、ことばのレベルの高い人が参加して

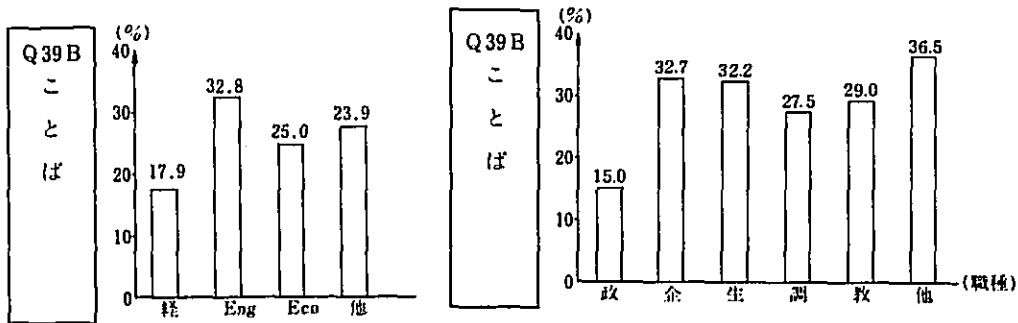
(*1) 現実の事業予算にあまり差がないのであれば、この分野での専門家の認識による障害が大きいとも考えられる。





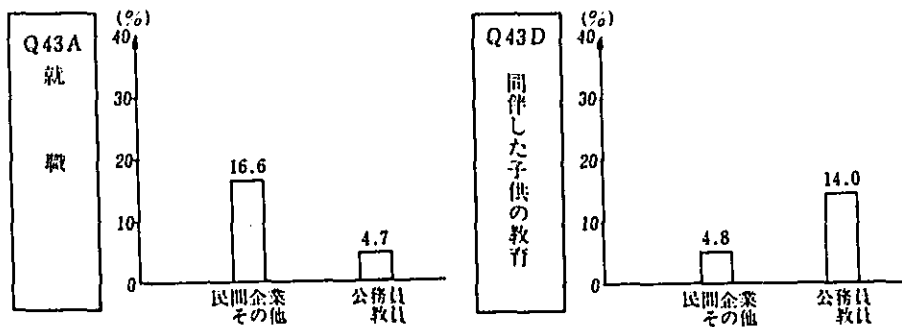
いるためと考えられる。“子弟の教育”に関しては、教育訓練分野の専門家が他より若干高い値14.4%となっている。これは、教育に関する専門家の関心の強さの違いが、障害の認識に影響してこのような結果になっていると考えられる。

これを専門家の職種でみると、“ことば”では、エンジニアが32.8%と一番高く、次いで、その他(27.9%)、エコノミスト(25.0%)、経営管理・営業販売(17.9%)となっている。“子弟の教育”では、エコノミストが13.6%と職種の中では一番高い値となっている。



● 帰国後に関する障害との関連

帰国後の障害では、専門家の職業が大きな要因となっていると考えられる。特に就職では、公務員関係が予想通り、安定したものとなっている。また“子弟の教育”に関しては、



この値が逆転している。これは、現地生活での“子弟の教育”と同様に教育に関する関心の強さによるものと思われる。

専門家の職種でみると、現地での障害項目に多く反応したエコノミストは、帰国後のそれに対して、“知識・技術の遅れ”が若干高い値となっているが他は低いものとなっている。（資料編の職種と障害項目のCROSS参照。）

Ⅲ 学歴と障害の関連分析

Ⅲ-Ⅰ、分析の視点

はじめに、今回の分析において学歴を学位の所有によって分類したことを述べておく。

一般に学歴とは最終の学校を指すものであるが、今回分析する派遣専門家は、アンケート調査の概要でもみたように学歴が高く大学卒以上が60%強となっている。このため学歴からのより詳しい分析を行なうため学位の所有によってこれを分類した。

それでは、専門家の学歴がどのように障害と関連してくるかを考える。仕事の面では、一般に学歴が高くなるにつれて自分の仕事がより専門化されてくると考えられる。このため仕事の達成度に対して高学歴の方が要求水準が高くなると思われる。そして、この要求水準と現実の技術協力とのギャップも大きなものとなると思われる。学歴は、年齢と収入と密接に関係していると思われる。すなわち、学歴が高いほど年齢、収入が一般に高いと考えられる。このために現地生活においては、高学歴の人ほど特に博士をもっている人ほど障害に直面することが多くなると考えられる。

帰国後の障害では、これとは逆に、学歴の低い人ほど身分処遇が安定していないために、高学歴の専門家と比較してより多くの障害を経験すると考えられる。

Ⅲ-Ⅱ、学歴による全体的傾向の把握

障害項目に対する平均反応数をみると、修士卒の専門家が他に比較して低く2.0となっている。これに続いて博士、学士、学位なし、の順で2.45、3.43、3.82となっている。これより全体的傾向としては、高学歴の方が低学歴よりも障害を経験することが少ないと考えられる。特に、博士をもっている人は、帰国後の障害が他と比較して少なく、障害分類の中において、現地の仕事と生活に関するものが大きな比重となっている。また、学歴別に現地の仕事と生活に関する障害の平均反応数をみると、仕事に対する柔軟性^(*1)のよりなものが高学歴の方にあるように思われる。逆に、低学歴の専門家は、障害の面からとらえると全体的に技術協力において障害経験の可能性が大きいと思われる。

(*1) 認識変更による障害克服の容易さ。

- 学位の別による障害項目に対する平均反応数^(※1)

	学 士	修 士	博 士	な し
平均 反応数	3.43	2.00	2.45	3.82

表IV-10

- 項目別による平均反応数の構成比率

(タテパーセント)

	学 士	修 士	博 士	な し
現地での仕事に 関する障害	32.1	33.5	42.9	33.0
現地での生活に 関する障害	49.9	40.0	42.9	48.2
帰国後に関する 障害	18.1	26.5	13.9	18.6
合 計	100.1	100.0	99.7	99.8

表IV-11

(※1) ここで障害項目として扱ったものは以下の通り

現地での仕事に
関する障害 Q36のA～E, Q37のB, D

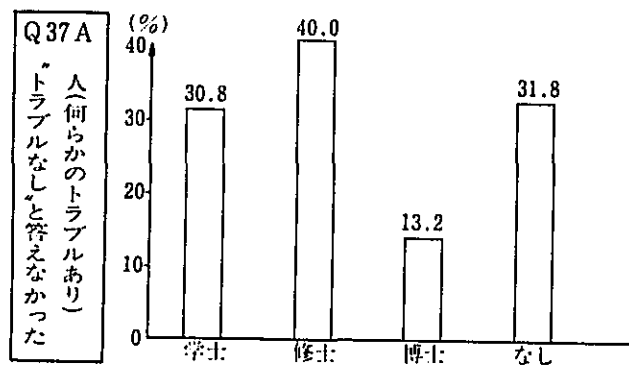
現地での生活に
関する障害 Q37のC, E, Q39のA～J

帰国後に関する
障害 Q43のA～F

Q37の(A)により全体的傾向をみると、博士の割合が一番少なく13.2%となっている。

これに続いて学士、学位なし、修士の順で、30.8%、31.8%、40.0%となっている。この結果と平均反応数の結果を合わせて考えてみると、修士の専門家は、何らかの障害を経験する人の割合が多いにもかかわらず、その経験した障害の1人当たりの数は少ない。

これは、修士の専門家が経験する障害は、単発的な障害と考えられる。博士の専門家は、直面する障害も少なく、それを経験する人も少ない。ただし、ここで注意しなければならないことは、潜在的障害を持っている可能性がこの専門家にはあるということである。すなわち、自己の障害を認識しない専門家がこのクラスに含まれている可能性が大きいということである。



III-III. 学歴と障害項目との個別分析

学歴と障害項目との関連として、次の二つのタイプがみられる。

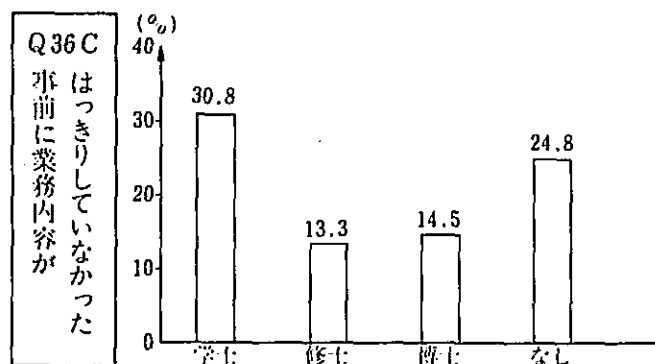
- (1) 高学歴になるにつれて障害に対する反応割合が低くなる。
- (2) 学歴との関連が明確でないもの。

(1)の反応タイプ

このタイプは全体的傾向でみられたものである。仕事に関する障害で、このタイプに属すると考えられるものは、“事前の業務内容の不十分さ”がある。このことは、学歴の高い専門家の方が事前の業務内容がはつきりしていることを意味している。このことから専門家自身のもつ技術と協力で必要とされている技術の確認を高学歴の専門家の方がよく行なっていると考えられる。

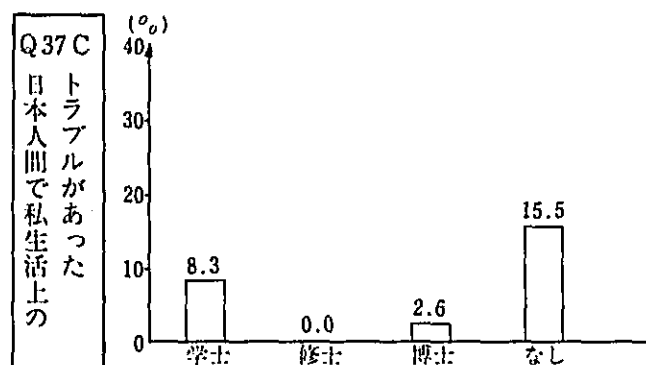
対人関係の障害では、“日本人間の私生活のトラブル”がこのタイプに属すると考えられる。これは、グループ派遣において、生活面では高学歴の人の方がうまくやっているこ

とを示している。(ただし、今回の調査ではグループ派進であるかどうかを聞いていないため、学歴の高い専門家が、単独派進が多い可能性があり、これについてはより詳しい調査が必要である。)

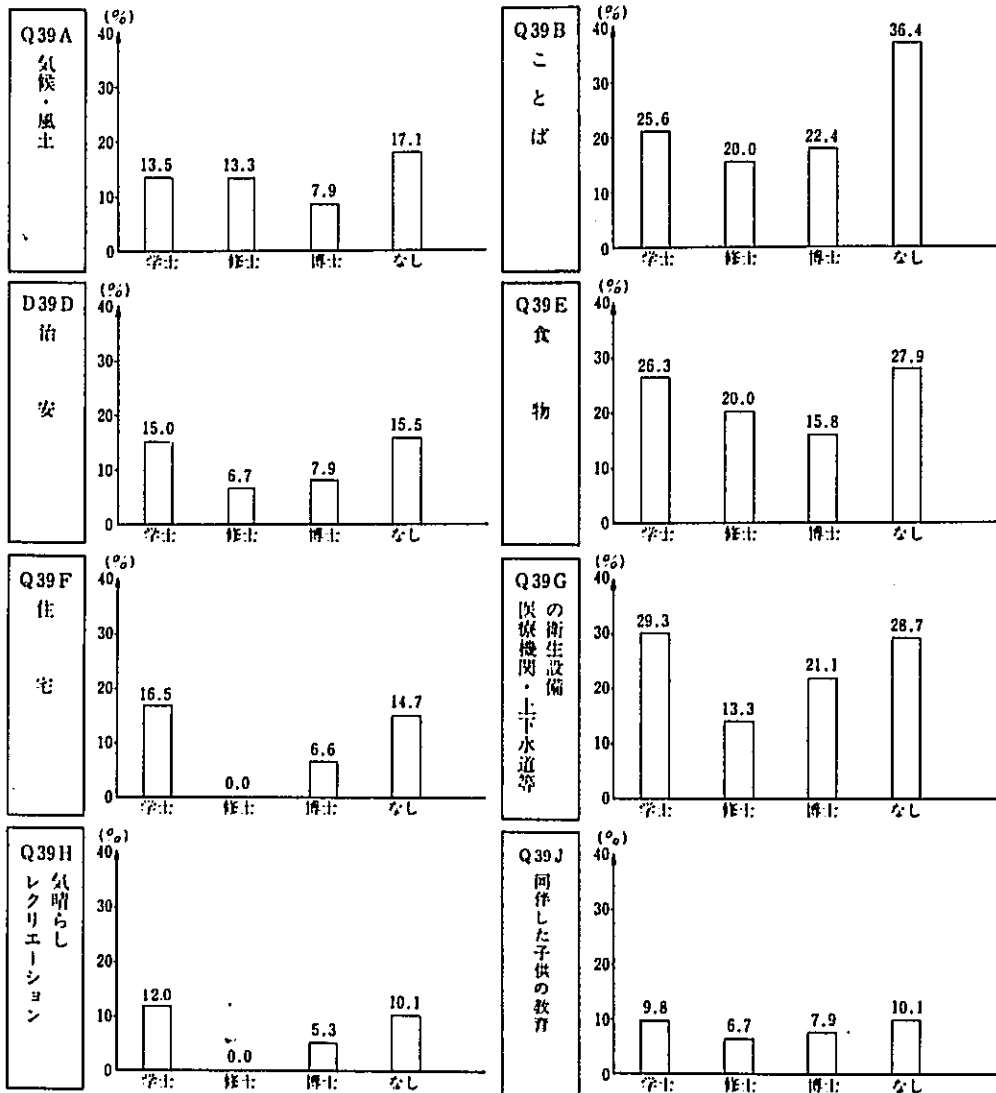


現地生活の障害では、“気候・風土”、“ことば”、“食物”など、ほとんどの項目がこのタイプに属する。これは分析の視点でも考えたが、現地生活の面では、この学歴が年齢の代替指標となっている可能性がある。ただし、“ことば”の障害に対して、学位をもっている人と持っていない人とは、学歴による結果としての差がみられる。

帰国後の障害では、仕事に関するものに、このタイプがみられる。これは身分処遇において高学歴の方が安定しているためと考えられる。



学位とのクロス

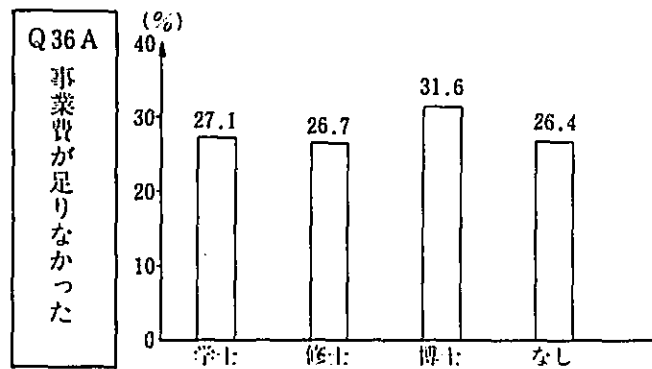


(2)の反応タイプ

このタイプに属するもので特徴的なものは、“機材供与の不足”に関する項目である。

この項目では、学位のない人と博士をもっている人の反応割合が高く43.4%、40.8%であり、学士、修士をもっている人は、28.6%、13.3%となっている。これは、認識レベルにおける差が現われてきていると考えられる。現実の協力の場で43.4%と13.3%の差が発生するほど機材供与が学歴によって違っているとは考えられない。このため、機材供与に関して認識レベルにおいて学士と修士は、処理していると考えられる。もう一つの可能性は、不十分な機材供与の中で、資材の効率的使用を行なっているとも考えられる。

“事業費の不足”に関する項目では、明確な関連がみられないのに対して“機材供与の不足”に対して上記のような関連がみられることは、予算以上に、機材に対する障害が現地技術協力の中で博士、学位なしの人にとって重要性をもっていると考えられる。^(*1)



図Ⅳ-20

(*1) 逆に、修士の人にとっては、予算の障害が大きなものとなっているのかもしれない。

IV 資格の有無と障害の関連分析

IV-Ⅰ 分析の視点

(※1)
資格の有無が専門家の障害に影響を与えると考えられる項目は、現地および帰国後の仕事に関する障害である。

何らかの資格を持っている人は、その技術に対してより専門化されている人たちとみることができる。このため、技術協力に参加した場合、資格を持っていない人たちと比較して、よりきびしい目で協力作業を見ることになると考えられる。

IV-Ⅱ 資格による全体的傾向の把握

障害項目の仕事に関する平均反応数でこれを比較すると、何らかの資格を所有している人としていない人の値は、1.13、1.10である。若干、資格を持っている人の方が高いが、差と言えるほどではない。

Q37の(A)による比較でも、資格の有る人となし人では、29.1%と24.8%となっており、こちらも、若干ではあるが資格所有者の方が高い値を示している。しかし、これにより、分析の視点で予想した資格所有者の方がより認識レベルできびしい判断をくだすと言った結論を導き出すことはむずかしい。

IV-Ⅲ 資格と障害項目との個別分析

障害の関連を項目別にみても、全体的傾向と同様に、仕事に関する障害では、あまり差のある項目がない。これは、資格の有無は、技術協力の場において障害に対して影響

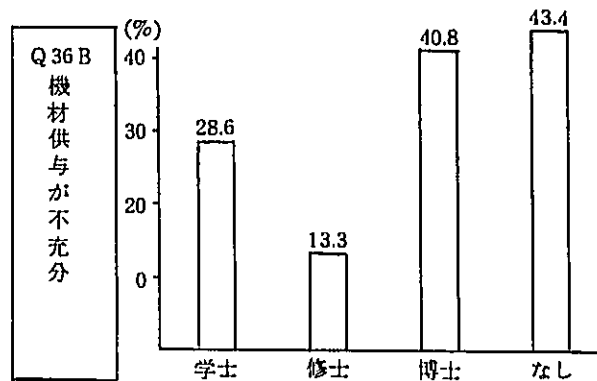


図 IV-21

(※1) 今回の分析では、資格の種類を分析するまでのデータがなかったため、資格の有無によって、これを分析した。

- (※1)
 ○ 資格の有無別による障害項目に対する平均反応数

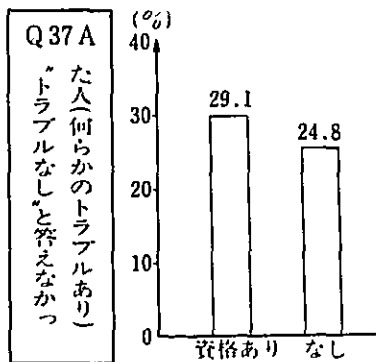
	資格あり	資格なし
平均 反応数	3.43	3.12

表IV-12

- 項目別による平均反応数の構成比率

(クテパーセント)

	資格あり	資格なし
現地での仕事に 関する障害	32.9	35.3
現地での生活に 関する障害	49.0	47.1
帰国後に関する 障害	18.1	17.9
合計	100.0	100.3



表IV-13

(※1) ここで障害項目として扱ったものは以下の通り

現地での仕事に 関する障害	Q36のA~E, Q37のB, D
現地での生活に 関する障害	Q37のC, A, Q39のA~J
帰国後に関する 障害	Q43のA~F

を及ぼすことが少ないと考えられる。

V. 派遣経験と障害の関連分析

V-Ⅰ. 分析の視点

専門家が派遣協力の場面において直面するさまざまな障害に影響を与える要因の1つとして、専門家の派遣経験が考えられる。以下ではこの派遣経験がどのように専門家の直面する諸問題と関連しているかを調べる。

派遣歴により派遣経験を考察する際に、障害に対して影響を与えると考えられる要因には、次の2つのものがある。

(1) 派遣経験による学習効果

専門家は、派遣経験を重ねることにより、派遣協力における障害を経験し、一方においてはこの障害を回避するための手段を学習すると考えられる。これにより、派遣経験の蓄積が専門家の直面する障害を変化させていくと考えられる。

(2) 派遣専門家の適者生存

(1)の学習効果においても回避することが不可能な障害が存在する時、専門家は技術協力の場から離れていかなければならないであろう。このことは、派遣専門家の派遣経験が多くなるにしたがって障害を感じずる人が少なくなり適者が多く専門家として残っていくことを意味する。

この2つの要因が派遣経験の影響を与える原因と考えられるが、派遣歴からの分析ではこの2つの効果を分離して分析することは不可能であるため以下では、両者要因の総合効果として結果を分析していく。

V-Ⅱ 分析のための仮説

派遣経験による学習効果および適者生存により導き出せる仮説を示す。

- 派遣歴の増加とともに、障害の質が変化する。
- 障害に関する質問項目の解答反応数が減少する。

この仮説に関して次により詳しく考える。質問項目を大きく次の3つに分類して考える。

- (1) 現地での仕事に関する障害
- (2) 現地での生活に関する障害
- (3) 帰国後に関する障害

以上の3分類において、派遣経験が多くなるにつれて、(2)、(3)の障害項目から(1)の項目への変化が予想される。これは、派遣経験が少ない時には、現地に関する事情を把握する

ことが専門家にとって大きな負担となって現地生活に対する不満などが赴任中に大きな比重を占めると考えられる。同様に、帰国後に発生する障害に対しても派遣に関しての知識不足のために、技術協力の現地生活の方に視点がおかれ帰国後に対する対策を過少評価する可能性があるのではないかと考えられる。

これとは逆に、派遣経験が多くなるにしたがって現地生活・帰国後に発生する障害に対して、“学習効果”、“適者生存”の要因が働くために、この2つの障害項目の反応数が減少していくと考えられる。

また、3分類の中における(1)の障害項目は、派遣経験の増加とともに若干は減少すると考えられるが、(1)に反応していることは同様でも、その内容が変化してくると解釈できる。

すなわち、派遣経験の少ない人は、技術協力の派遣専門家として、いかに協力に参加していかなければならないかを考え模索しながらその中でさまざまな障害に直面する。一方、派遣経験の豊富な人は、技術協力における自分の立場を認識してより効果的の協力を行なうための方策を考え、その中で障害に直面するようになるのではないか。

以上に述べたように障害の質の変化には2つの方向が考えられる。第一の方向は、障害項目3分類相互間の変化(派遣経験増加に対して、個人的問題の減少、仕事に関する問題の増加)であり、第二の方向は、3分類の各々の内部における変化である。

質問項目に対するならば、(1)よりも(2)、(3)に対してより明確に現われるであろう。

● 派遣経験の分類とその理由

分析にあたりサンプル数の制限を考慮に入れて派遣経験を以下の5つに分類した。

① 派遣経験1回

ここに分類される専門家は、文字通り初めて専門家派遣協力に参加した人である。

② 派遣経験2回

派遣経験1回の人と比較するならば経験は上であるがまだ初回の人と変わらないであろうと思える人。

③ 派遣経験3～4回

ようやく派遣専門家として慣れてきた人。

④ 派遣経験5～9回

派遣専門家としての経験が豊富な人。

⑤ 派遣経験10回以上

④の人よりさらに経験豊富な人。

V-III 派遣経験と障害の全体的傾向の把握

Q37 撰択肢(A)の分析

派遣期間の分析と同様に、個々の障害項目を詳しく調べる前に派遣経験と障害項目との関連の全体的傾向を調べる。

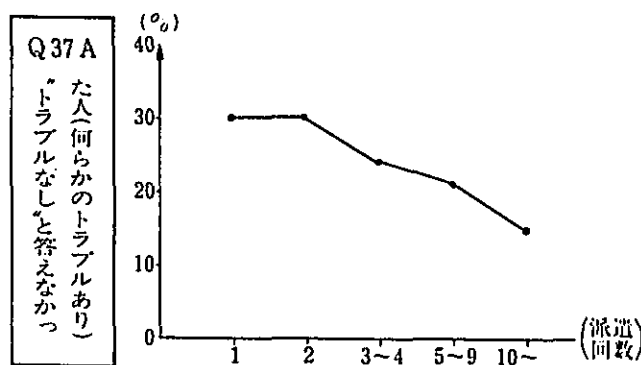
図N-23をみてわかるように、この設問に対して『トラブルなし』と解答しなかった人、すなわち、現地での仕事、生活において何らかのトラブルを経験した人の割合は、派遣経験の増加にしたがって減少していく傾向がある(派遣経験の1回、2回、3~4回、5~9回、10回以上、それぞれ、30.1%、30.4%、24.0%、21.2%、14.8%となっている。このことは、派遣経験の蓄積増加が派遣による現地生活での障害発生に対して減少要因として作用していると考えられる。また、派遣経験が1回の人と2回の人に差があまりないことから、少なくとも3回以上から派遣経験が生かされ始めるのではないだろうか。

派遣経験と障害項目の全体的傾向をみるならば、仮説で述べた派遣経験による学習効果および適者生存の要因が働いていると考えることができる。(※1)

● 障害項目に対する平均反応数による分析

障害項目に対する平均反応数を専門家の直面する障害の大きさとして捕えてその変化を調べる。派遣経験による学習効果および適者生存の要因が作用すると考えるならば、平均反応数が減少してくることは先に述べた通りである。

(※1) ただし、この結果には、帰国後の問題が含まれていない。



図N-23

- (*1)
 ○ 派遣歴別による障害項目に対する平均反応数

	1 回	2 回	3～4回	5～9回	10回以上
平均反応数	3.60	3.55	2.84	2.27	2.67

表IV-14

- 項目別による平均反応数の構成比率

(クパーセント)

項目	1 回	2 回	3～4回	5～9回	10回以上
現地での仕事に関する障害	36.0	30.2	35.9	26.7	33.3
現地での生活に関する障害	47.4	47.7	44.4	55.6	52.8
帰国後に関する障害	16.7	22.0	19.7	17.2	13.9
合計	100.1	99.9	100.0	99.5	100.0

表IV-15

- 障害項目別平均反応数

	1 回	2 回	3～4回	5～9回	10回以上
現地での仕事に関する障害	1.29	1.07	1.02	0.61	0.89
現地での生活に関する障害	1.71	1.70	1.26	1.27	1.41
帰国後に関する障害	0.60	0.78	0.56	0.39	0.37
合計	3.60	3.55	2.84	2.27	2.67

表IV-16

(*1) ここで障害項目として扱ったものは以下の通りである。

現地での仕事に関する障害 Q36のA～E、Q37のB、D

現地での生活に関する障害 Q37のC、E、Q39のA～J

帰国後に関する障害 Q43のA～F

そこで、図N-14をみると、派遣経験がそれぞれ、1回、2回、3～4回、5～9回、10回以上の時、反応数は、3.60、3.55、2.84、2.27、および2.67となっている。すなわち、派遣経験による学習効果がみられる。派遣経験が増加するにつれて派遣専門家の直面する障害は、(質の面からは、この表からはとらえられないが)量の面からは、減少していることが明らかとなった。

次に、派遣経験の増加にしたがい障害相互間の質の変化が発生しているかどうかを調べるために、平均反応数の障害項目別構成比率を調べる。

障害項目の3分類において、それぞれの派遣経験別に比較する。(図N-15)

この比較からわかることは、1つの大きな特徴として、帰国後に關する障害の構成比率が派遣経験増加にともない減少してきていることである。次に、現地での仕事に關する障害の構成比率が、5～9回を除いて、ほぼ、30数パーセントの位置を中心に変動している。また、現地での生活に關する障害項目が、帰国後に關する障害項目の構成比率の減少部分を逆に増加させている。

これは分析前に考えられた現地生活と帰国後の障害の減少と現地での仕事に關する障害の増加とは、少し違った結果である。仮説と結果の違った“現地生活での障害の構成比率増加”は、どの様な原因によるものであろうか。この説明として次のものが考えられる。

平均反応数では、量としての障害は減少している。そして、その減少に大きく影響しているのが帰国後の障害であり、次が現地での仕事の障害である。(そして、現地での生活の障害に対する反応数は、構成比率としての割合が大きいためさほど減少を示さない。)

このことから、現地での生活に關する障害というものが、派遣経験の学習効果の一番低いものであり、経験の蓄積増加された人にとっての一番の障害となるものである。

V-IV 派遣経験と障害の個別分析

● 派遣経験からみる各障害項目の特徴

派遣経験と障害項目との関連については、図N-17に示した通りである。

大きな傾向として、次の2つの反応パターンが現われた。

- (1) 派遣経験による学習効果、適者生存の要因が働いていると考えられる障害項目。
(派遣経験が増加するにしたがって、障害に対する反応率が減少するもの。)
- (2) 派遣経験との関連が明確でないもの。
(派遣経験の増加に対して、一定のパターンがみられないもの。派遣経験の増減に關係なく一定した反応率を示すもの。)

○ 派遣経験と障害項目の関連

派遣経験との関連 障害 の分類	派遣経験による学習 効果、適者生存の要 因が働いていると考 えられる項目。	派遣経験との関連が 明確でないもの
現地での 仕事に関する 項目。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業費が足りなかつた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本人間で仕事上のトラブルがあった。 ・ 事前に業務内容がはっきりしていなかつた。 ・ 機材供与が不充分
現地での 日常生活に 関する項目。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本人間で私生活上のトラブルがあった。 ・ ことば ・ 同伴した子供の教育 ・ 医療機関、上下水道等の衛生設備 ・ 食物 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ・ 気晴らし ・ 治安 ・ 住宅 ・ 気候・風土
帰国後に 関する項目。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就職 ・ 子弟の教育 ・ 知識・技術の遅れ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 収入 ・ 職場のポスト

表Ⅳ-17

経験の増加とともに、反応率も増加するものなど。)

以下では(1)の反応タイプに関して考察していく。

● (1)の反応タイプの障害に関する考察

このタイプに入った障害項目をさらに詳しくみると、派遣経験による学習に関して異なった二種類の学習の態度が存在していると考えられる。これにより、障害もその特徴が異なると思われる。以下では、この二種類の学習態度に関して述べ、さらにそれに対応する障害項目の特徴と問題点を考える。

・ 派遣経験による学習態度の効果

(1) 認知的学習態度の効果

専門家がある障害に直面した場合、その障害に対して自己を受動的に適応するように変化させることにより、障害を回避する方法を認知的学習態度と呼ぶことにする。この場合の学習態度においては、障害は依然として存在しているが認識主体である専門家がこれを障害と認めず、常態として考えることにより、障害認知の領域から除かれる。

(2) 規範的学習態度の効果

専門家がある障害に直面した場合、認知的学習態度とは違い、障害に対して自己あるいは環境を能動的に働きかけてこれを克服する態度を規範的学習態度と呼ぶことにする。この場合の学習態度においては、障害を積極的に取り除くように行動するため、専門家の障害というものは、認知の領域からのみでなく実際上も障害は克服されるようになる。

・ 認知的学習効果の危険性

もし上記に述べた2つの学習態度が専門家によってとられていると考えるならば、認知的学習態度の効果においては、将来に対し危険性をもつことになる。すなわち、現地での仕事に関する障害に対して、これに適応するために認知的学習態度をとるとするならば、(障害というものは、実際に自己あるいは環境のどちらかに適応不可能な所があるために専門家がそれを認識して発生するものであるから)実際の問題はそのままにされていながら、問題が表面化してこない危険性が出てくる。

例を上げて考えてみる。(1)の反応タイプに入っている“事業費が足りなかった”という障害項目を考える。この障害に対して派遣経験による学習効果が、規範的学習態度で取り組んで障害を克服しているのであれば問題はない。すなわち、事業費の不足を何らかの形

で補強することによってこれを解決する（事業費の不足は認めてもその中でいかに効率的に事業配分したらうまくやれるかを考えてやっている人も多いであろう。）といったことである。しかし、この障害に対して認知的学習態度で対応するならば、次のような結果となるかもしれない。『事業費というものは不足するものであるから専門家派遣事業においては、この程度の事業しかできない』と考えるようになってしまう。これは、専門家派遣事業にとってけっして良い結果を生むものとはならないことは当然である。ここに、大きな危険を含むことになる。

ただし、認知的学習態度と規範的学習態度とは、二者択一の選択学習態度ではなく、両者の程度によるものである。どちらの傾向が強く働くかが問題となってくる。

・ 障害項目の特徴と問題

上記に述べてきた2つの学習態度による効果を考慮して、以下において(1)のタイプに入った障害項目を調べる。

第一に、仕事に関する障害項目は、どちらかと言うと認知的学習態度に傾く可能性が強いと考えられる。それは専門家自身の努力により変更可能な要素が少ないためである。事業費の拡大あるいは、事業費のより有効な使用というものは、専門家一人の努力ではなかなか達成しにくいものであろう。このことから、派遣専門家と派遣機関、受け入れ機関との相互理解が重要なものとなることが予想される。

第二番目として、日常生活に関する障害を考える。これは、認知的学習態度が役に立つものが少なくないのではないかと。"食物"に関しては、現地での生活の中で、認知的態度が役に立つと考えられる。おいしい食べ物を食べるため、あるいは、日本式の食事をとるために積極的に働きかけるより、現地の食べ物に満足する態度が必要であろう。逆に認知的学習態度であつたら危険なものは、"医療機関等の衛生設備"に対するものが上げられる。不衛生に慣れることは危険である。

規範的学習態度がとられてこのタイプに入っていると考えられるものは、"ことば"と"同伴した子供の教育"の問題がある。これらの障害に対しては、認知的態度によって解決できる部分は少ない。

第三番目として、帰国後に関する障害では、"就職"、"子弟の教育"に、規範的学習態度による効果が強く出ていると考えられる。一方、"知識、技術の遅れ"に関する障害は、認知的要素が強いと考えられる。すなわち、知識、技術の遅れを少しづつ気にしなくなるのではないかと。

◎ (2)の反応タイプの障害に関する考察

このタイプに入る障害項目は、派遣経験による学習効果があまり働いていないものと考えられることができる。

I-2. Non Personal Factor と障害の関連分析

1. 派遣期間と障害の関連分析

1-1. 分析の視点

派遣専門家の抱える問題を派遣期間から捕えるならば、その期間の短期あるいは長期の差によって発生する障害の大きさ、種類に違いがあると考えられる。

短期派遣専門家の人たちは、現地での生活が短いためそれほど障害に直面する機会が少ないと考えられる。それに加えて滞在期間が短いため心理的に少くらの障害に対しては、認識された障害とならずに現地での生活をおくれるのではないだろうか。すなわち、食べ物に不自由しても『しばらくの間の辛抱であり、あと少しで帰国できるのであるから我慢しよう。』と考えるかもしれない。これとは逆に、長期派遣専門家の場合は、現地生活が長いために多くの障害に直面すると考えられる。また帰国後も短期派遣専門家と違い、専門家の所属先あるいは家族などの環境に変化があり、これに対応するための問題が大きなものとなっていると考えられる。しかし、一方においては、次のようなことも考えられる。すなわち、派遣期間の短い時には解決できない問題が、現地で長く滞在することにより解決できるようになるといったことがあるのではないか。ここでは、これを「派遣期間による学習効果」と呼んでおく。この効果が存在すると思われる簡単な例としては、「語学」に関する障害が上げられる。

最後に、この派遣専門家に対するアンケートのサンプル特性(ここで扱っている派遣専門家^(*1)の80.3%が国際協力事業団からの派遣専門家)から考えると、短期派遣と長期派遣に対する処遇の違いによる問題が発生してきていると思われる。これは、JICAの制度において短期派遣を一ケ年未満、長期派遣を一ケ年以上として、その扱いが異なっている。

そこで、短期派遣においても派遣期間の比較的長い専門家は(制度上の扱いは短期であるが)専門家の感ずる派遣期間の長さを長いものと意識しているかもしれない。もしこの傾向があるならば、その意識と処遇との摩擦がいろいろな方面で現われていると考えられることができる。

(*1) 以下JICAと略す。

以上の視点より、派遣期間を以下の6つに分類し分析を行う。

派遣期間分類

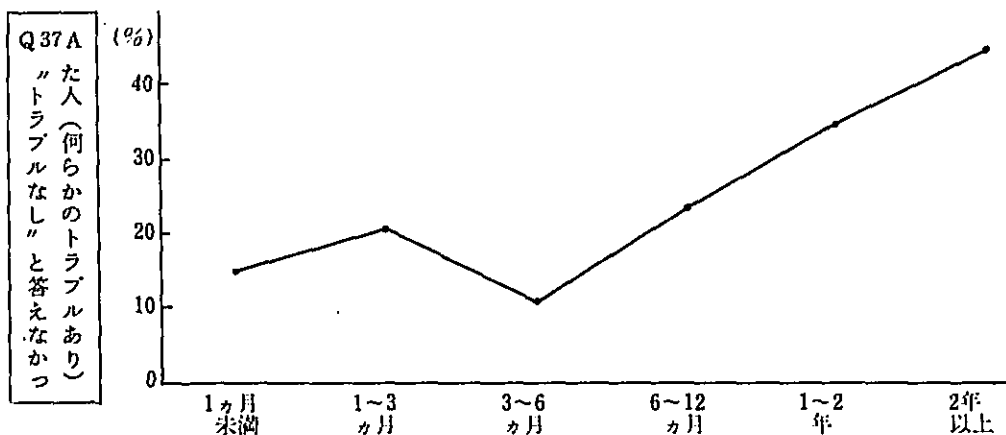
- (1) 1ヵ月未満
- (2) 1ヵ月～3ヶ月未満
- (3) 3ヵ月～6ヶ月未満
- (4) 6ヵ月～1ヶ年未満
- (5) 1ヶ年～2ヶ年未満
- (6) 2ヶ年以上

Ⅰ-Ⅱ. 派遣期間と障害の全体的傾向の把握

● Q37、選択枝(A)の分析

最初に、派遣期間と派遣専門家の抱える問題の関連を詳しく調べる前に、この関連がおよそどのようになっているかをマクロ的に調べるため“Q37の選択枝A”(『任国でトラブルはありましたか?』に対して、『トラブルなし』ならばYESと解答するもの)を利用する。この質問に対する解答を逆に考えるならば、YESと解答しなかった人は、何らかのトラブルを経験している人と考えられる。

以上の考え方で図N-24を考察するならば、派遣期間が長くなるにしたがって、トラブルを経験している人の割合が増加している。派遣期間が1年未満の専門家でトラブルなしに解答しなかった割合は、20数パーセントであるのに対して、1年以上の専門家の割合は、40%にも達している。このことから全体的傾向として派遣期間が長くなるにしたが



図N-24

って、派遣専門家は障害に多く直面するようになると言える。

この全体的傾向では、分析の視点で考えた時間による要因の中で短期派遣と長期派遣の現地生活での障害接触機会と心理的条件が全体的に大きく作用していると考えられる。

もう1つの長期であるために解決できる問題、すなわち、短期に比較して長期の専門家の障害の減少といった傾向は見られない。これは、この要因が全体に比較して、存在するとしても弱いものであると考えられる。

● 障害項目に対する平均反応数による分析

障害項目に対する平均反応数の大きさを専門家の直面した障害の大きさの1つの指標と考えるならば、その変化を調べることにより障害の変化を判断できると考える。

表Ⅳ-18をみてわかるように、派遣期間が長くなるにしたがって平均反応数が増加して行く。(1ヵ月以内、1ヵ月～3ヵ月、3ヵ月～6ヵ月、6ヵ月～1年、1年～2年、2年以上、それぞれ、1.67、2.67、2.64、3.18、4.15、そして4.52となっている。)これは先に調べたQ37(A)の分析の傾向と一致している。派遣が長期になるにしたがって多くの障害に専門家が直面することになる。

次に、派遣期間別に各障害項目の^(*1)構成比率を調べると、現地での仕事に関する障害は、3ヵ月～6ヵ月の40.5%を除いてほぼ30～35%の間にある。現地での生活に関する障害は、1ヵ月未満の61.4%から2年以上の41.7%まで少しずつ減少している。逆に帰国後に関する障害が、1ヵ月の7.6%から2年以上の28.2%へと増加していく。これは、派遣専門家の仕事に対する障害の関心がほぼ一定である中で、長期派遣になるにしたがって、帰国後の問題が専門家にとって大きな比重を占めて来るようになることがわかる。

1-III. 派遣期間と障害の個別分析

● 超短期派遣(1ヵ月未満の派遣)の特殊性

短期派遣の中において、もっとも短い1ヵ月未満の派遣(以下これを超短期派遣と呼ぶことにする。)は、他の期間の派遣専門家とは、大きく異なる反応パターンを示している。超短期派遣の専門家は、全般的に障害項目に対する反応割合が低いということである。

1ヵ月から3ヵ月の短期派遣専門家が、障害項目に対して高い反応割合を示している時

(*1) 障害項目を次の3つに分類した。

- (1) 現地での仕事に関する障害
- (2) 現地での生活に関する障害
- (3) 帰国後に関する障害

- (*1)
 ○ 派遣期間別による障害項目に対する平均反応数

	1カ月 以内	1カ月 ～3カ月	3カ月 ～6カ月	6カ月 ～1年	1年 ～2年	2年 以上
平均 反応数	1.67	2.67	2.64	3.18	4.15	4.52

表IV-18

- 項目別による平均反応数の構成比率

(タテ・パーセント)

項目	1カ月 以内	1カ月 ～3カ月	3カ月 ～6カ月	6カ月 ～1年	1年 ～2年	2年 以上
現地での仕事 に関する障害	31.1	33.1	40.5	36.1	32.5	30.1
現地での生活 に関する障害	61.4	61.2	44.6	50.0	47.4	41.7
帰国後に 関する障害	7.6	5.8	14.9	13.9	20.2	28.2
合 計	100.1	100.1	100.0	100.0	100.1	100.0

表IV-19

(*1) ここで障害項目として扱ったものは以下の通りである。

現地での仕事に 関する障害	Q36のA～E, Q37のB, D
現地での生活に 関する障害	Q37のC, E, Q39のA～J
帰国後に 関する障害	Q43のA～F

にも低い値にとどまっている。これは、超短期派遣専門家が特殊な性質を持った集団であると考えられる。

超短期派遣専門家が例外的に高い値を示している障害項目は、現地生活における“ことば”の項目に関してだけである。(この値は、32.9%と高い値を示すが、他の項目においては、“食物”が21.5%、“機材供与が不十分”が22.8%であり残りは、10%弱のものばかりである。)

この結果から考えられることは、超短期派遣専門家に関して、現地での生活をしながら技術協力を行なっていると言った感じを受けないということである。実際に、1カ月未満の派遣協力では仕事の分野を除いたならば、観光客と同様な障害しか現われないであろう。

すなわち、超短期派遣専門家は、現地でのカルチャーショックを受ける以前に帰国するといった状況にあると言える。

● 派遣期間からみる各障害項目の特徴

派遣期間と障害項目との関連については、表Ⅳ-20に示す通りである。

大きな傾向として次の3つの反応パターンが現われた。

- (1) 派遣期間が長くなるにしたがって障害項目の反応割合が増加するもの。
- (2) 派遣期間が長くなるにしたがって障害項目の反応割合が減少するもの。
- (3) 派遣期間に関して関連が不明確な項目。

あるいは、反応割合に波が存在すると思える項目。

以下ではこの3つの反応パターンに関して考察していく。

● (1) の反応タイプの障害に関する考察

このタイプは、全体的傾向を把握する時にみられたタイプであり、このタイプに該当する障害項目が多いであろうことは分析前に予想された。

このタイプに該当する障害項目の特徴を考察する。

1つの大きな特徴は、帰国後に関する障害項目にある。他の2つのタイプのどちらにもこれに該当する項目が入っていない。このことから、いかに長期派遣において帰国後の問題が大きいものであるかが推測される。“職場の問題”、“子供の問題”は、長期の派遣になるにしたがってその重要性を増す。

2つめの特徴は、人間関係、特に日本人同士の関係に、多くの問題を含んでいることが考えられる。また、おもしろいことにはそれが現地の人との人間関係の問題ではなく、日本人間でのものであるということだ。(障害項目における現地人とのトラブルに対する反

応割合は低いものとなっている。)

この原因の1つと考えられるものは、現地の人に対する仕事上、日常生活上の不満が、日本人に対して向けられているとも考えられる。また、日本人は、外人との交際よりも、自国の人との交際機会を多く持つためにこのようになるとも考えられる。以上のことが、長期派遣になるほど強くなるとも考えられる。

3つめの特徴は、現地での“住宅”、“同伴した子弟の教育”に関するものである。これは、派遣の制度によって発生してくる問題であると考えられる。子供の問題に関しては、JICAの派遣専門家の制度により、1年以上の長期派遣でなければ子供の同伴は認められておらず、必然的に、この問題は長期派遣専門家に片寄ってくる。

最後に、“事業費が足らなかった”という項目に関してであるが、これは、長期になるにしたがって参加協力の事業規模がより大きくなり、当初の見積りとの差がより出てくるために発生すると考えられる。

以上のことより、派遣が長くなるにつれて派遣専門家に対してより考慮されなければならないものは、専門家の子供を含めた日本での環境、現地生活での対人関係の改善策、あるいは現地での精神衛生面といったものである。

● (2)の反応タイプの障害に関する考察

このタイプに該当する項目は、“ことば”、“気候、風土”の2項目である。

どちらの項目も長期派遣であるならば滞在期間中に克服可能となるものである。これは、派遣期間による学習効果があるものと考えられる。逆に、短期派遣専門家を考えるならば、どちらも現地において克服しにくいものである。このことは、短期派遣においてこの2つの項目が主な障害となることが考えられる。そこで、短期派遣(超短期派遣の場合は、“気候・風土”を除く)においては、この2つの項目に関する障害に適應できる人材を派遣要員として選択することが効果的である。(ただし、長期派遣専門家が語学能力の高い人たちである可能性が考えられる。)

● (3)の反応タイプの障害に関する考察

このタイプは、1つには、派遣期間の要因では説明不可能な障害が含まれている。たとえば“仕事に関する項目”あるいは“治安”などである。

しかし、もう1つに、派遣期間に対する反応に関して波を持っていると考えられる項目が存在すると思われる。これは、障害項目の反応割合が派遣期間という時間の関数に対し

(※1) カルチャーショックが影響すると考えられる。

○ 派遣期間と障害項目との関連

派遣期間 との関連 障害 の分類	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣期間が長くなるにつれて、トラブルの反応割合が増加する項目 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣期間が長くなるにつれて、トラブルの反応割合が減少する項目 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 派遣期間に関して不確定な項目 ○ 波のある項目
現地での 仕事に関する 項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業費が足りなかった。 ○ 日本人間で仕事上のトラブルがあった。 	/	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事前に業務内容がしっかりしていなかった。 ○ 機材供与が不十分
現地での 日常生活に 関する項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 住宅 ○ 同伴した子供の教育 ○ レクリエーション・気晴らし ○ 日本人間で私生活上のトラブルがあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ことば ○ 気候・風土 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 治安 ○ 食物 ○ 医療機関、上下水道等の衛生設備
帰国後に 関する項目	<ul style="list-style-type: none"> ○ 知識・技術上の遅れ ○ 職場のポスト ○ 就職 ○ 子弟の教育 ○ 収入 	/	/

表Ⅳ-20

て増加する期間と減少する期間があるとする考えである。

その例として、“食物”、“医療機関、上下水道等の衛生設備”に関する項目である。

“食物”に関しては、1ヵ月から6ヵ月の派遣において食物の障害が高くなり、それから派遣期間が伸びるにしたがって減少する。しかし、1年から2年の派遣期間においてまた増加する。そして、2年以上になると現地生活の長さが増すことにより、また減少していく。

“衛生設備”に関しては、1ヵ月から3ヵ月の間は、おそらく感覚的な障害として認識されて反応割合が高くなっていると考えられる。しかし、派遣期間が長くなると感覚的障害が減少するが、長期派遣になると現実的に自己の健康に対しての不安というものが高まり、これが反応割合を増加させると考えられる。しかし、この項目には、より大きな影響を与える要因として赴任地・場所が関係していることは明らかである。（これについては後に述べる。）

II. 赴任地と障害の関連分析

II-1 分析の視点

赴任地の状況が派遣専門家に与える影響というものは、さまざまな障害に及ぶと考えられる。

専門家が現地での技術協力を行なう場合、超短期派遣^(*)の場合を除いて、彼らはそこで生活を送らねばならない。この時、わが国における生活環境とは違った場所に腰をおろすことになる。その赴任国の中においても、首都及び大都市であるならば、日常生活を送る上での不便さは、わが国と比較してそれほど変化がないかもしれない。しかし、地方都市や農漁山村地域で生活する時には、その変化は大きなものとなると考えられる。そのため現地での日常生活に関する障害は、赴任国での任地が、より大都市から離れるにしたがって大きくなると考えられる。言語・衛生設備・気候・風土・子供の教育といったものは強い影響を受けると考えられる。

任事の面においても、地方へ行くほど、仕事の実施面で、さまざまな障害が出てくると考えられる。機材供与などは、設備の輸送などからも問題がでるであろうし、地方で入手することのできないものがあるかもしれない。そのため日常生活と同様に、大都市から離れるにしたがって障害が多くなると考えられる。帰国後に関する障害に対しては、この要

(*) 1ヵ月未満の派遣協力

この専門家は派遣期間の分析で述べるように観光的障害反応パターンを示すもので「現地で生活を送る」と考えることがむずかしい。

因は、少なくとも直接に影響を与えるとは考えられない。

ただし、間接的に“子弟の教育”にはこの影響が現われるかもしれない。

II- II. 赴任地による全体的傾向の把握

任地別の障害項目に対する平均反応数をみると、首都又は大都市、農漁山村の順で、3.13、3.42、4.14となっている。これは、始めに予想していたように赴任国の中でも地域別によって専門家の直面する障害の大きさが違っていることを示すものであり、特に地方での技術協力になるにしたがってその障害は多くなることがわかる。

全体的傾向をもう一つの指標であるQ39の(A)によってこれを調べてみると、現地で何らかの障害を経験したと考えられる専門家の割合は、地域によってあまり差がない。(三つの地域分けの分析での値は、25～30%の間である。)

この2つの結果を考え合わせるならば、何らかの障害を経験する可能性は、地域に関係なく赴任国においてほぼ同程度と考えられるが、地方での技術協力の方が、障害の多様性が増し、直面する障害が専門家に与える影響は、より深いものとなると思われる。

すなわち、派遣専門家の経験する障害は大都市であるならば比較的単純なものであり、^(*1)地方へ行くほど、障害が多様性を増し、複雑にからみあって、障害の蓄積とも呼べるような状態をつくり上げると考えられる。

II- III. 赴任地と障害項目との個別分析

赴任地と障害項目について以下では、次の二つの傾向をもったものに関して述べる。

- (1) 全体的傾向でみられた、地方へ行くほど障害項目の反応割合が増加するもの。
- (2) 地域差があまりみられない障害項目。

(1)の反応タイプ

このタイプに属すると考えられる障害項目は、仕事に関する障害、現地生活に関する障害、帰国後に関する障害に対して全般的にみられる。

まず始めに、帰国後の障害に関するものをみってみる。分析の視点でも述べたように、一般的には、任地が帰国後の障害に直接的に影響を与えることはない。しかし、間接的に影響を与えていると考えられるものに、“知識・技術の遅れ”、“子弟の教育”がある。前者は赴任国において必要とされる技術が地域によって異なっていることと、全般的な情報伝達不均衡により発生するものと思われる。

(*1) ここで言う単純さとは、障害の構造において他の障害との関連性が低い状態である。

- 任地別による障害項目に対する平均反応数

	首都又は 大都市	地方都市	農漁山村 その他
平均 反応数	3.13	3.42	4.14

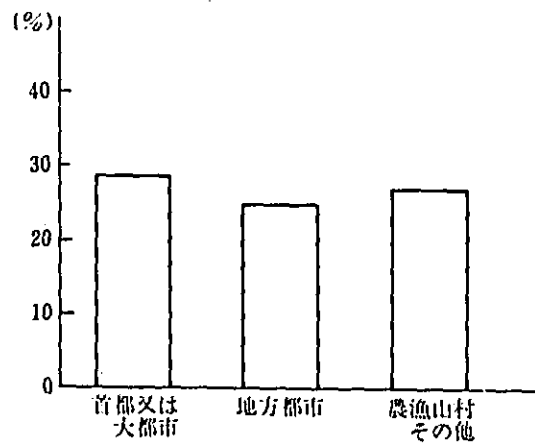
表IV-21

- 障害項目別の平均反応数

	首都又は 大都市	地方都市	農漁山村 その他
現地での仕事に 関する障害	1.07	1.15	1.43
現地での生活に 関する障害	1.47	1.68	2.03
帰国後に 関する障害	0.59	0.59	0.68
合 計	3.13	3.42	4.14

表IV-22

- 現地でのトラブルなしと答えなかった人の割合



図N-25

すなわち、地方へ行くほど専門家の持っている、あるいは日本で専門家が行っている仕事と、現地で必要とされている技術に差があるために技術協力が終了して帰国した場合、日本で職場に復帰しても協力期間中のタイム・ラグが大きく作用して、この障害を専門家が認識すると考えられる。もう一つ、より広い意味での情報に関して、地方での技術協力の方が、世界あるいは日本の変化に対して遅れを感じさせるほどメディア接触が少なくなると考えられる。^(*1)

“子弟の教育”は、同伴した子供に対する現地教育施設の地域格差により発生し、これが帰国後に影響を与えると考えられる。

仕事に関する障害でこのタイプに属するものは、“事業費の不足”と“カウンター・パートの協力が充分得られなかった”といった項目である。カウンター・パートの協力については、ことばの問題、風俗・習慣などの要素が入ってくると考えられる。

現地生活に関する障害では、“ことば”、“衛生設備”、“レクリエーション”、“住宅”などである。“ことば”の障害に関しては、中間言語の重要性もさることながら、地方での現地語の問題といったものが考慮されなければならないことを示している。

他の三項目をみると、物質的環境でも、社会環境でも地方に行くほどきびしいものとなることがうかがえる。

(2)の反応タイプ

このタイプに属するものとしては、仕事に関する障害の“機材供与の不充分”、現地生活に関する障害の“気候・風土”、“治安”、“食物”などの項目がある。

これは、大都市における環境が地方のそれよりも良いと考えられるが、専門家は日本での生活と比較するためにこのような結果が上記の項目に現われると考えられる。すなわち、認識の領域における障害の大きさが、現実の障害より強く作用していると考えられる。“気候・風土”、“食物”などは、赴任国の地域格差の影響ではなく日本と赴任国の格差が大きく作用していると考えられる。“機材供与の不足”は、地域による格差があまりみられなかった。

Ⅲ．派遣機関と障害の関連分析

Ⅲ-1．分析の視点

今回のアンケート調査の分析においては、派遣機関による障害との関連を調べるにあたって解答者の派遣機関が片寄っているために、正確な結果を得ることがむずかしい。この

(*1) これは、派遣期間も重要な要因となっていると考えられる。

ため、ここで述べる結果は、若干の傾向をとらえるものとしたい。アンケート調査による派遣機関別の分析人数は、JICA 288名、JCCI 119名、IMCC 38名である。

派遣機関による影響は、その機関の性質・制度が大きな要因として働いていると考えられる。この性質については、アンケート調査の概要で若干述べたが、ここでは、そのトータルとしての影響をみてゆく。

III- II. 派遣機関による全体的傾向把握

障害項目に対する平均反応数をみると、JCCI、JICA、IMCCの順で、3.58、3.45、1.95となっている。また、Q37の(A)の“何らかのトラブルに直面した人の割合”は、36.8%、28.5%、15.8%となっている。IMCCの平均反応数、反応割合の低さが目だっている。

III- III. 派遣機関と障害項目との個別分析

各障害項目別に派遣機関との関連をみると、そのほとんどが、JICA、JCCIの反応割合がIMCCを上回っている。しかし、“事前の業務内容”、“気候・風土”、“ことば”、“食物”は、この傾向がくずれている。

IV. 受け入れ機関と障害の関連分析

IV- I. 分析の視点

受け入れ機関が障害に与える影響は、仕事に関するものが大きいことは予想される。

受け入れ機関によりその意図するものは、おのずと異っているであろう。また、機関の制度もさまざまであると考えられる。このため、専門家が派遣されるにあたって、この受け入れ機関の違いによって、直面する障害の大きさなどが違っていると思う。今回の分析では、国際機関、相手国政府、研究機関、企業関係の四つに分類してこの比較を行なわなかった。障害との関連では、仕事に関するものだけでなく、現地生活に関する障害に対しても、受け入れ体制による生活環境の差によって、違っていると思われる。^(※1)

IV- II. 受け入れ機関による全体的傾向把握

障害項目に対する平均反応数をみると、その値は、研究機関、相手国政府、企業、国際機関の順で、3.84、3.41、3.16、2.39である。

研究機関に関しては、仕事・現地生活・帰国後の各障害とも一番大きな値となっている。

(※1) 今回の分析では、上記四分類した機関のそれぞれがどのような制度をもっているかを調べるまでにいたらなかったため、分析の結果に関して、その原因をくわしく探ることができなかった。

- (*1)
 ○ 派遣機関別による障害項目に対する平均反応数

	JICA (国際協力 事業団)	IJCC (日本商工 会議所)	IMCC (国際経営協 力委員会)
平均 反応数	3.45	3.58	1.95

表IV-23

- 項目別による平均反応数の構成比率

(タテパーセント)

	JICA	IJCC	IMCC
現地での仕事に 関する障害	35.4	29.3	25.6
現地での生活に 関する障害	46.4	57.3	60.5
帰国後に 関する障害	18.3	13.1	13.3
合 計	100.1	99.7	99.4

表IV-24

(*1) ここで障害項目として扱ったものは以下の通り

現地での仕事に
関する障害 Q36のA~E, Q37のB, D

現地での生活に
関する障害 Q37のC, E, Q39のA~J

帰国後に
関する障害 Q43のA~F

これは研究機関に派遣される専門家と他の機関に派遣される専門家が同様な人であると仮定するならば、研究機関の環境が他の機関に比較して条件がそろっていないととらえられる。また逆に、専門家が他の専門家とは違った環境に置かれるために、より以上の適性が必要とされるのかもしれない。

値が一番低かった国際機関に関して考えるならば、この機関を通じて働く人は、高い適性をそなえている人であると考えられる。

Q 37 の(A)によって全体的傾向をみると、研究機関、相手国政府、国際機関、企業関係の順で、36.1%、28.5%、23.7%、21.9%となっている。

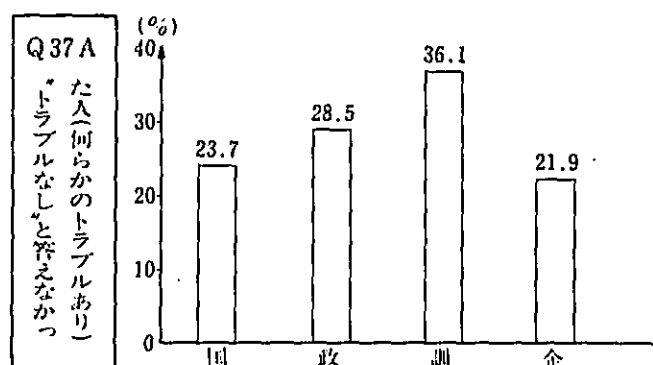
ここで、国際機関と企業関係の順が平均反応数の順と逆転しているが、これを考えると、企業関係は、障害を経験する人は少ないが障害を経験する人は、多くの障害を経験すると考えられる。また、国際機関の場合は、この逆であり、障害を経験しても多くの障害が関連してこないと考えられる。

iv-iii. 受け入れ機関と障害項目との個別分析

ここでは、個別分析を、仕事に関する障害、現地生活に関する障害、帰国後の障害に対してみてゆく。

○ 仕事に関する障害

“事業費の不足”では、企業関係の専門家の反応割合が低く12.5%。他の機関は、約30%である。このことから、現地技術協力において、政府関係事業に対する予算の実質的不足が専門家にとって大きな問題となっていると考えられる。“機材供与の不足”では、



図Ⅳ-26

- (*1)
 ○ 受け入れ機関別による障害項目に対する平均反応数

	国際機関	相手国 政府	訓練センター・ 研究所・大学	政府系企業 民間企業
平均 反応数	2.39	3.41	3.84	3.16

表IV-25

- 項目別による平均反応数の構成比率

(タテパーセント)

	国際機関	相手国 政府	訓練センター・ 研究所・大学	政府系企業 民間企業
現地での仕事に 関する障害	43.9	36.1	32.0	25.6
現地での生活に 関する障害	46.4	47.8	45.3	51.9
帰国後に 関する障害	10.0	16.4	22.7	22.2
合計	100.3	100.3	100.0	99.7

表IV-26

(*1) ここで障害項目として扱ったものは以下の通り

現地での仕事に
関する障害 Q36のA～E, Q37のB, D

現地での生活に
関する障害 Q37のC, E, Q39のA～J

帰国後に
関する障害 Q43のA～F

研究機関の反応割合が高く44.3%となっている。これは研究機関が必要としているものが、予算もさることながら研究設備の機材にあると考えられる。また、これらの障害の発生において一方では、専門家ではなく受け入れ機関や派遣機関にその原因があることを考慮するならば、専門家の技術協力の成功は各機関によって左右されることがわかる。

“対人関係に関する障害”、特に日本人間の仕事での障害では、研究機関が一番多く、19.7%である。これは、研究機関の体質とそこで働く専門家の性格によるものと考えられる。すなわち、研究機関では、自己の専門分野に精通した人が集まっているため、日本人間での協力より自己主張の傾向が大きくなると考えられる。このため、研究機関では、協調的な面をもった人がより適しているかもしれない。

○ 現地生活に関する障害

“食物”に関する障害の反応割合が企業関係の専門家が大きい(40.6%)のは、他の機関に比較して考えると、実質的な食物の貧困さではなく認識変更の差によるものと思われる。すなわち、企業関係の専門家の方が、他と比較して、食物に対する要求度が高くこの水準を強く維持するためと思われる。“ことば”に関しては、国際機関の反応割合が若干ではあるが他と比べて高くなっている。(36.8%)これは、他の機関より要求される語学力が高いことに起因するとも考えられる。また、物質的生活面では、国際機関が他と比較して優遇されている印象を分析の結果から受ける。すなわち、“食物”、“住宅”、“衛生設備”、“レクリエーション”などではいずれも他より低い反応割合となっている。

“同伴した子供の教育”では、研究機関の人の反応割合が他より高くなっている。

これは職種の所でみたように、研究機関で仕事に従事する人の方が子弟の教育に対してより敏感であると思われる。

○ 帰国後に関する障害

“子弟の教育”は、現地生活の時と同様に研究機関の反応割合が高い。(18.0%)また、“知識・技術の遅れ”においても26.2%と他の約2倍で研究機関が一番高い。

帰国後の仕事に関する障害では、企業関係に受け入れられた専門家の反応割合が高くなっている。

II. 適性に対する要因相互の影響分析

II-1. 適性の要因分析

i. 仕事に関する適性の要因分析

今回この適性を分析するにあたって利用した障害項目は、適性の分類でも述べたように専門家に関係なく発生する障害がその主なものである。この点を考慮して以下の要因分析の結果を述べる。

説明変数として Personal Factor 6変数と Non Personal Faector 2変数を用いて分析を行なった。(表IV-27)相関比は0.436と十分に判別に成功していないが(他の要因分析においても相関比はこの程度の値を示している。)これは、他の要因、例えば“専門家の性格”など、適性に影響を与えると考えられるものが今回の分析に含まれていないためと思われる。

この変数において、その規定力の大きさは“年令”の要因が最も大きい。年令を大きく分けて50才以下の専門家の方が、50才以上よりも仕事上の障害をより多く経験(認識)している。特に、30才以下の専門家が一番障害を経験している。これは、はじめに述べた障害の性質から考えて若い専門家の方が障害処理における認識変更が弱いものとなっていてと考えられる。年令が増加するにつれて障害を内的に処理する傾向が強くなると思われる。また外向的に処理する場合にも(事業予算、機材供与の要求など)年令が高い専門家の方が有利であるのかもしれない。

二番めに大きな規定力となっているのは、Non Personal Factor の“派遣期間”と、“派遣機関”が同程度となっている。派遣期間の場合は、大きな傾向としてその期間が長いほど障害経験が大きくなる。ただし、特徴的なものとして6~12カ月の期間の不適應(*1)に対する影響が高い。これは、JICAの場合、制度においてこの期間の専門家は短期派遣の扱いでありながら、実際の現地生活では長期派遣の傾向をもつためにそのギャップによるものと考えられる。派遣機関では、日本商工会議所による派遣の制度上に何らかの問題があることを示していると思われる。

次に規定力として強いものは“学位”によるものである。修士、学士に比較して博士、学士なしの専門家の適性が低い。

五番目の規定力は“派遣経験”である。3~4回の派遣経験をもつ専門家の適性が低い

(*1) この分析でJICAによる派遣は、85.6%。

のは、仕事に対する要求水準と現実とのギャップによるものと考えられる。はじめて技術協力に参加した人は、適性が低いものとなっていないことから上記の理由が関連していると思われる。

以上、現地での仕事に関する適性要因をみてきたわけであるが、この適性に対する要因の中で専門家の職業や職種の規定力が低いものであったのは意外であった。このことは、どの分野においても少なからず専門家とは関係なく発生する障害は存在していることを意味していると考えられる。

現地での仕事に関する適性をより詳しくみるために障害を3つに分類し、これに対する要因分析の結果をみる。

(1). 事業費の不足

これに対する一番大きな規定力となっているものは“派遣期間”、次に“年齢”、そして“派遣機関”、“受け入れ機関”の順になっている。現実的問題として派遣期間が長くなるほど事業費が不足してくることを示していると考えられる。この中で、その不足に対する内向的および外向的処理をうまくやっているのが50才以上の専門家と考えられる。

(2). 機材供与の不足

規定力が一番大きいものは“年齢”、続いて“学位”、“参加職種”、“派遣期間”、“派遣経験”の順である。適性が低い専門家として、1～3カ月の教育訓練分野に参加した30才以下の専門家が上げられる。

(3). 事前の業務内容がはっきりしていない規定力の大ききの順は、大きい方から“参加職種”、“派遣機関”、“派遣期間”、“派遣経験”、“学位”であった。

II. 対人関係に関する適性

Personal 7変数、Non Personal Factor 3変数によって分析を行なった。(表IV-30)

相関比は0.463であった。上記10個の要因の中で規定力の一番大きかったものは、“派遣期間”であり、そのレンジは78.7であった。対人関係の障害は派遣期間の要素が一番影響を与え、特に、一年以上の長期派遣専門家がこの障害に直面する可能性が大きいことを示している。やはり対人関係といってもPersonal Factorのみでなく、Non Personal Factorも大きな影響を与えていることがわかる。このことから、長期派遣協力を行なう場合には、対人関係の問題により注意をはらった人選あるいはコミュニケーション

現地での仕事に関する適性

規定力1番の要因

規定力2番の要因 派遣期間	年齢	30才以下	30 ~ 40	40 ~ 50	50 ~ 60	60才以上
	1か月以内			8/12 (66.7)	21/31 (67.7)	10/12 (83.3)
1~3か月			6/8 (75.0)	2/11 (18.2)	4/8 (50.0)	5/7 (71.4)
3~6か月				7/13 (53.8)		
6~12か月						
1年~2年			3/8 (37.5)	6/24 (25.0)		
2年以上		1/7 (14.3)	14/34 (41.2)	8/23 (34.8)	6/15 (40.0)	4/6 (66.7)

障害非経験者
セルの人数
 ← 実数
 () ← パーセント

表IV-28

現地での仕事に関する適性 (Personal Factorのみ)

規定力1番の要因

規定力2番の要因 学位	年齢	30才以下	30 ~ 40	40 ~ 50	50 ~ 60	60才以上
	博士			3/5 (60.0)	12/33 (36.4)	6/9 (66.7)
修士			3/5 (60.0)			
学士		1/5 (20.0)	12/30 (40.0)	23/41 (56.1)	10/17 (58.8)	4/5 (80.0)
学位なし		0/7 (0.0)	13/24 (54.2)	9/30 (30.0)	7/14 (50.0)	9/11 (81.8)

表IV-29

“対人関係”の障害に関する要因分析

+群(経験) : N=63 , -群(障害 非経験) : N=187 .

アイテム	カテゴリ	数値 xjk	レンジ (その順位)	アイテム	カテゴリ	数値 xjk	レンジ (その順位)
年令	30才以下	39800		派遣経験	はじめて	-8142	
	30才~40才	4784	526		2回	26720	349
	40才~50才	-5346			3~4回	-5596	
	50才~60才	-12770	(3)		5~9回	-0673	(4)
職業	60才より上	7795		派遣時の家族構成	10回以上	9965	
	農林・牧畜、水産、鉱業 建設業、製造業 3次産業部門 公務員 教職員 自由業、無職、その他				単身赴任	2875	225
職種	経営管理、営業販売 エンジニア エコノミスト その他	13305 -2895 -15302 10245	286 (6)	派遣機関	妻のみ同伴 (学令前の子) 妻と子供同伴 (小中高生) "	-0218 -9290 4041	(8)
	政策決定計画、企業経営 生産技術 調査研究 教育訓練 その他	-15267 9658 -12054 8687 7694	249 (7)		国際協力事業団 日本商工会議所 国際経営協力委員会 国際経営協会の内 1ヶ月以内	-19674	
派遣時の参加職種	その他			派遣期間	1~3ヶ月	-31854	
	その他				3~6ヶ月	-22246	787
学位	学士	-2032		任地	6~12ヶ月	-38717	(1)
	修士	-42237	56.5		1~2年	39961	
資格	博士	-10275	(2)	受け入れ機関	2年以上	19277	
	なし	14289	0.1 (10)		首都又は大都市 地方都市 農漁山村・その他	-3585 1696 13811	174 (9)
		-0026					
		0032					

相関比=0.460

対人関係に関する適性

規定力1番の要因

規定力2番の要因 学位	派遣期間	1ヵ月以内	1～3ヵ月	3～6ヵ月	6～12ヵ月	1年～2年	2年以上
	博士		14/14 (100)	10/11 (90.9)			6/13 (46.2)
修士							4/5 (80.0)
学士		28/30 (93.3)	10/12 (83.3)			5/8 (62.5)	29/42 (69.0)
学位なし		15/18 (83.3)	10/12 (83.3)	5/9 (55.6)		9/18 (50.0)	15/29 (51.7)

表IV-31

対人関係に関する適性 (Personal Factor のみ)

規定力1番の要因

規定力2番の要因 年齢	学位	博士	修士	学士	学位なし
	30才以下				
30～40		4/5 (80.0)	4/5 (80.0)	23/30 (76.7)	14/24 (58.3)
40～50		26/33 (78.8)		32/41 (78.0)	21/30 (70.0)
50～60		8/9 (88.9)		15/17 (88.2)	11/14 (78.6)
60才以上		6/8 (75.0)		4/5 (80.0)	8/11 (72.7)

障害非経験者
セルの人数 ← 実数
() ← パーセント

表IV-32

ン教育が必要であることを示している。二番めに規定力が大きい要因は“学位の所有”であった。学位をもたない専門家の適性が低いものとなっている。

これは対人関係に必要な“ことば”の障害が影響を与えていると思われる。すなわち、現地において現地人とのコミュニケーションの手段としてのことばがうまく使えない人は、対人関係もむずかしいであろうと考えられるからである。しかし、日本人同士の対人関係を考えるとその関連は明確でない。三番めに大きな規定力をもつ要因は“年齢”であった。

これは、40才以下と60才以上の専門家がその適性が低いことを示している。この原因として考えられることは、1つには、ことばとの関連、もう1つは、専門家の派遣協力（生活を含めた）の考え方と現実のギャップから発生する対人関係の障害などが考えられる。^(*1) 40才以下の専門家は前述のことばに関連したものが含まれると考えられるが、全体的には後述の傾向が強いのではないかと考えられる。四番めの規定力は“派遣経験”であった。この要因では、派遣経験2回めの専門家が適性の低さを示している。これは分析前の予想と若干異なった結果であった。（分析前の予想では派遣経験がはじめての専門家の方が、適性が低いと考えていた。）五番めは“受け入れ機関”であり、相手国政府が受け入れ機関の時に対人関係の障害を経験する専門家が多い。

対人関係に関する適性要因において、その規定力の大きい要因2つをとりだし、これと適性との三重クロスによってこの関係をみる。規定力一番の“派遣期間”と二番の“学位の所有”によりみると、長期派遣で学位を持たない専門家の方が短期派遣で学位の高い専門家よりも適性が低くなっている。

適性要因の中でPersonal Factor だけで規定力の大きい2つをとって三重クロスでみると、年齢が低くて学位をもたない専門家の方が年齢が高くて学位の高い専門家よりも適性が低くなっている。

iii. 自然環境に関する適性

Personal Factor 5変数とNon Personal Factor 3変数によって分析を行なった。

(表IV-33)

相関比は0.366であった。上記8個の要因の中で規定力の一番大きかったものは、“派遣経験”であり、そのレンジは89.8であった。この要因はクロス分析でもみたように、派遣による学習効果がみられず、逆に、派遣経験が多い専門家ほど障害を経験（認識）する可能性が大きいことを示している。これは専門家の自然環境に対する障害認識の変更

(*1) すなわち、認識上における障害の拡大である。

が派遣が多くなるほどマイナスに作用して適性を低くするものと考えられる。

また、3～4回と5～9回の派遣経験の間に大きな認識変更の上においてギャップが存在するのかもしれない。規定力の二番めは、現地での家族形態に関する要因である。単身赴任および妻のみの同伴の場合に適性が低くなることを示している。規定力の三番めは、Non Personal Factor の“受け入れ機関”である。四番めは“任地”であり、農漁山村地域に派遣された専門家が自然環境の障害を経験する可能性が高いことを示している。しかし、自然環境と深くかかわっている任地の規定力が低かったことはやや意外であった。

このことから、現実的環境以上に主観的環境の影響の方が大きいように思われる。^(*1)

五番めは“派遣期間”であり、3ヵ月～2年の間の人の適性が低くなっている。ここで興味あることは、2年以上の派遣専門家の適性が他と比較して高いことである。六番めの規定力は“参加職種”であり、生産技術関係の専門家がその適性が低くなっている。

自然環境に関する適性を規定力1、2番の適性要因と三重クロスでみると、派遣経験5～9回で単身赴任の専門家と派遣経験1回の妻のみを同伴した派遣専門家の適性が他と比較して若干低いものとなっている。

この適性では分析前において年齢の規定力が大きいのではないかと予想していたが分析の要因8変数の中で一番規定力が低いものであった。このことは以外であった。クロス分析でも述べたように、60才以上の専門家の適性が低くなっているものの、自然環境に関する適性の年齢による影響は考えていたほど重要でないと言えるであろう。

IV. 物質的環境に関する適性^(*2)

Personal Factor 5変数、Non Personal Factor 3変数によって分析を行なった。

(表IV-35)

相関比は0.395であった。上記8個の要因の中で規定力の一番大きかったものは、“派遣期間”であり、そのレンジは74.6であった。これはPersonal Factor の要因以上に派遣期間という外的条件により物質的環境の適性が影響を受けることを示すものであり、別な考え方をすれば、派遣期間に関して適性が低くなる長期派遣において何らかの対応が制度的に必要であることを示すものである。特に、長期派遣の中でも1～2年の専門家の適性が低いものになっている。二番めの規定力をもつ要因は“職種”である。これに関しては、職種別による現地での生活の差に関する資料がないためにその原因を把握する

(*1) 専門家が認識上でとらえる環境。

(*2) 衣食住に関する環境。

「気候・風土」のトラブルに関する要因分析

+群(経験) : N=33, -群(非経験) : N=217.

アイテム	カテゴリ	数値 xjk	レンジ (その順位)	アイテム	カテゴリ	数値 xjk	レンジ (その順位)
年齢	30才以下	8030	2.50 (8)	派遣経験	はじめて	3301	8.98
	20才	14682			2回	8408	
	40才	6997			3~4回	24776	
	50才	10348			5~9回	65034	
	60才	14451			10回以上	10880	
職業	農林・牧畜、水産、鉱業			派遣時の	単身赴任	11026	71.4
	建設業、製造業				妻のみ同伴	24243	
	3次産業部門				妻と子供同伴	33195	
職種	公務員			派遣	妻と子供同伴	36255	2
	教職員				" "	47114	
	自由業、無職、その他				国際協力事業団		
	経営管理、ア	17717			日本商工会議所		
派遣時の	エコノミスト	3841	2.80 (7)	派遣期間	国際経営協力委員会		60.5
	その他	1666			1ヶ月以内	22082	
	政策決定計画、企業経営	2841			1~3ヶ月	8023	
	生産技術	22260			3~6ヶ月	38446	
	調査研究	11845			6~12ヶ月	15066	
学位	教育訓練	2582	4.81 (6)	任地	1~2年	18782	5
	その他	25828			2年以上	4992	
	修士				首都又は大都市	8284	
資格	士			受け入れ	地方都市	37304	70.6
	博士				農漁山村・その他	29796	
	なし				国際機関	20031	3
	あり				相手国政府	6066	
					訓練センター・研究所・大学	28893	
					政府系企業・民間企業	41732	

相関比=0.366

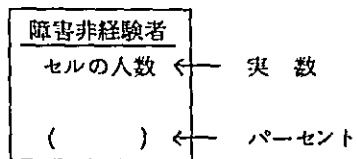
自然環境に関する適性

規定力1番の要因

派遣 家族 構成	経験				
	1回	2回	3～ 4回	5～ 9回	10回 以上
単身 赴任	67/78 (85.9)	20/22 (90.9)	23/25 (92.0)	11/17 (64.7)	11/13 (84.6)
妻を 同伴	12/17 (70.6)	5/5 (100)	5/5 (100)		
子供 (学令前) 同伴	7/8 (87.5)	8/10 (80.0)			
子供 (小中高生) 同伴	27/27 (100)				
子供 (その他) 同伴					

規定力2番の要因

表IV-34



物質的環境に関する適性

規定力1番の要因

規定力2番の要因	派遣期間 職種	1カ月	1～	3～	6～	1年～	2年
		以上	3カ月	6カ月	12カ月	2年	以上
経営管理	営業販売	3/8 (37.5)					1/7 (14.3)
	エン ジニア	19/34 (55.9)	10/21 (47.6)			6/17 (35.3)	18/35 (51.4)
エコノ ミスト			4/7 (57.1)			1/7 (14.3)	2/15 (20.0)
その他		13/17 (76.5)	4/8 (50.0)	6/10 (60.0)		6/15 (40.0)	8/18 (44.4)

表IV-36

物質的環境に関する適性 (Personal Factor のみ)

規定力1番の要因

規定力2番の要因	職種 派遣 経験	経営管理	エン	エコノ	その他
		営業販売	ジニア	ミスト	
1回		2/6 (33.3)	30/68 (44.1)	5/16 (31.3)	2/42 (50.0)
2回		1/5 (20.0)	9/23 (39.1)	4/7 (57.1)	5/9 (55.6)
3～			8/14	3/5	5/10
4回			(57.1)	(60.0)	(50.0)
5～			7/11		5/6
9回			(63.6)		(83.3)
10回			3/9		
以上			(33.3)		

障害非経験者	
セルの人数 ←	実数
() ←	パーセント

表IV-37

ことはここではできないが、経営管理部門の専門家が障害に直面する傾向が大きいことを示している。規定力の三番めは“派遣経験”である。この要因の中で派遣経験が10回以上の専門家の適性が低いものとなっていることは意外であった。この一つの原因として次のような理由が考えられる。すなわち、派遣経験が多くなるにつれて派遣協力に対する学習効果は増して行くが、これとは逆に派遣協力に対する意欲が10回以上になると減少してきて障害認識レベルでの問題がこの適性に関しては作用するため、障害が大きく感じられるようになると考えられる。派遣経験の少ない人は、これとは逆に学習効果は少ないにしても障害となるような環境に置かれていても、これを常態として扱うことが容易であると思われる。規定力の四番めは“年令”である。年令では40才以下の専門家の適性が低いものになっている。特に、30才以下の適性に対する負の影響が大きいものとなっている。これは、現地での衣食住に対する適性では、実際の状況と認識される障害とのギャップが若い専門家ほど差があると考えられる。規定力の五番めは“現地での家族構成”である。単身赴任の専門家の適性が他と比較して低い。六番めはNon Personal Factorの、“受け入れ機関”が続いている。これは各機関の制度の差による影響が現われていると考えられる。この中で国際機関による受け入れが適性を高める要因となっている。

規定力1、2番の要因と適性との3重クロスをみると、規定力1番の派遣期間がやはり大きく影響していることがわかる。規定力2番の職種のいずれも派遣期間の増加とともにその適性の値が下がっている。特に、長期派遣の経営管理部門やエコノミストが低い値を示している。

次に、Personal Factorだけで規定力1、2番の要因と3重クロスをとってみると、派遣経験が少ない専門家が職種全体にわたって適性が低い。また10回以上の派遣経験の専門家もエンジニアの場合には適性が低い。

V. ことばに関する適性

Personal Factor 6変数、Non Personal Factor 3変数によって分析を行なった。

(表IV-38)

相関比は0.392であった。(これは現地での仕事に関する適性でも述べたが、ことばに関して大きな影響を与える客観的、主観的語学レベルが含まれていないためと考えられる。今回の分析では、この語学レベル以外にことばの適性に対して影響を与える要因を分析する。)

上記9個の要因の中で規定力の一番大きなものは“任地”であり、そのレンジは63.2

であった。これはことばに影響を与えるものは、専門家が派遣される場所によることを示している。開発途上国において地方へ行くほどことばの適性が低くなる。これは開発途上国でも地方へ行くほど現地語以外のことばが通用しなくなるためであり、技術協力において地方へ行くほど中間言語ではない現地語の重要性が増すことを意味している。規定力の二番めは、これも Non Personal Factor の“受け入れ機関”の要因であった。この中で国際機関に受け入れられた専門家の適性が低いものとなっている。これは、受け入れ機関の中でも語学の要求レベルが高いためと考えられる。規定力の三番めは“年令”である。

特にこの中で60才以上の適性が低くなっていることが目立つ。これは障害に直面した時の処理の問題が関連してくると考えられる。すなわち、ことばの障害を克服するための方法あるいは受容力の差に違いがあると考えられる。四番めの規定力をもつ要因は“派遣経験”である。ここでは派遣による学習効果の影響によるものがみられるが、その規定力が4番めということで専門家の語学に関して学習効果があまり期待できないかもしれない。五番めの要因は“派遣期間”である。これも派遣期間に関する学習効果がみられるが、その影響が派遣経験同様にそれほど大きくないと考えられる。しかし、インタビューにおいて専門家の意見を聞いたところ、2年以上の派遣期間があつて、語学に対する学習態度ができるならばある程度の上達があるということである。(しかし、学習態度ができていないと派遣期間が長くても派遣前の語学レベルとさほど変わらないことも事実である。)

六番めの要因は“学位の所有”である。これは学歴の高い専門家が有利であることを示しているが規定力の強さから考えて比較的重要性が低い要因と考えられる。

規定力1、2番の要因と適性との3重クロスをみると、受け入れ機関が相手国政府や企業で地方で働く専門家の適性が低くなっている。

Personal Factor のみの規定力1、2番の要因との3重クロスでみると、派遣経験が少なくなるにしたがつて、年令が30才以下および60才以上の専門家の適性が低くなっていく。

VI. 帰国後に関する適性

(1) 帰国後の仕事に関する適性

Personal Factor 6変数、Non Personal Factor 2変数によって分析を行なった。

(表IV-41)

相関比は0.513であった。上記8個の要因の中で規定力の一番大きかったものは、“派遣期間”であり、そのレンジは99.6であった。この要因では、短期派遣(1年未

“ことば”のトラブルに関する要因分析

+群(経歴) : N=76, -群(非経歴) : N=174

アイテム	カテゴリ	数値 xjk	レンジ (その順位)	アイテム	カテゴリ	数値 xjk	レンジ (その順位)	
年令	30才以下	-3685		派遣経験	はじめて	11554		
	30才~40才	-4940	37.2		2回	-11371	368	
	40才~50才	-2932	(3)		3~4回	-17555	(4)	
	50才~60才	-2222			5~9回	0624		
	60才より上	32223			10回以上	-25287		
職業	農林・牧畜、水産、鉱業			派遣時の 家族構成	単身赴任			
	建設業、製造業				妻のみ同伴			
	3次産業部門				妻の子供同伴 (学令前の子)			
職種	公務員			派遣 機関	その他			
	自由業、無職、その他				国際協力事業団			
	経営管理、営業販売				日本商工会議所			
派遣時の 参加職種	エコノミスト	-13948	17.6	派遣期間	国際経営協力委員会			
	その他	3530	(8)		1ヶ月以内	15551		
	政策決定計画、企業経営	3660			1~3ヶ月	16844	327	
	生産技術	-4903			3~6ヶ月	-11513		
	調査研究	-11064	21.8		6~12ヶ月	9695	(5)	
	教育訓練	-9110	(7)		1~2年	-2910		
	その他	3556			2年以上	-15833		
	学修	6269			任地	首都又は大都市	-12731	632
	士	-0046	31.2			地方都市	5276	(1)
	士	-23333	(6)			盤漁山村・その他	50430	
資格	なし	-7527		受け入れ 機関	国際機関	31985	39.4	
	なし	7850	7.4		相手国政府	-6656	(2)	
	なし	3344	(9)		訓練センター・研究所・大学	8572		
	なし	-4054			政府系企業・民間企業	-7461		

相関比=0.392

ことばに関する適性

規定力1番の要因

規定力2番の要因	任地 受け 入れ機関	首都 又は 大都市	地 方 都 市	農 漁 山 村
	国 際 機 関	10/17 (58.8)		
相手国 政府	66/82 (80.5)	25/32 (78.1)	10/22 (45.5)	
訓練センター 研究所 大 学	20/26 (76.9)	10/18 (55.6)		
政府系企業 民間企業	23/31 (74.2)	2/6 (33.3)		

障害非経験者 ← 実数
セルの人数
() ← パーセント

表IV-39

ことばに関する適性 (Personal Factor のみ)

規定力1番の要因

規定力2番の要因	年令 派遣 経験	30才 以下	30~ 40	40~ 50	50~ 60	60才 以上
	1回	8/13 (61.5)	26/41 (63.4)	39/54 (72.2)	7/12 (58.3)	4/12 (33.3)
2回		9/12 (75.0)	15/19 (78.9)	4/7 (57.1)		
3~ 4回		4/4 (100)	13/16 (81.3)	10/12 (83.3)		
5~ 9回			5/12 (41.7)	6/6 (100)		
10回 以上			4/5 (80.0)			

表IV-40

満)と長期派遣(1年以上)によってこの適性に与える影響が分かれている。やはり帰国後の仕事に関しては Personal Factor にも増して専門家の外的条件である派遣期間、それも長期の場合に適性に与える影響が大きいということは、制度上の改善が必要であることを意味していると考えられる。規定力が二番めの要因は“職業”である。この要因の中では、第一次産業分野の専門家の適性が低いものとなっている。この結果は分析前に予想していたものと異なっていた。どちらかというとならば第一次産業に従事する専門家は、帰国後の障害にはあまり直面しないと考えた。その理由は、ここで扱っている障害項目が、就職、職場のポスト、知識・技術の遅れといった第二・三次産業の分野の専門家に発生しそうなものであったからである。この原因は今回の分析だけでは明らかにできない点である。

規定力が三番めの要因は“職種”である。その中で、経営管理部門の適性が低く、逆に、エコノミストの適性が高い。四番めの要因は“派遣機関”であり、国際協力事業団の派遣においては、この適性が他の機関と比較して高くなっている。五番めの要因は、“学位”であり、学位をもっている専門家に比較して、学位をもっていない専門家の適性が低くなっている。六番めは“年齢”であった。

規定力が1、2番の要因と適性との3重クロスをみると、派遣期間が長く、第一次あるいは第二次産業に従事している専門家の適性が低く、派遣期間が短く、公務員関係の専門家は、この適性に対して高い値を示している。公務員関係の専門家でも派遣期間が長くなるとやはり、この適性が低くなることを避けられない。

Personal Factor のみによる規定力1、2番の要因と適性との3重クロスでは、エンジニア部門の専門家の適性が低く、その中でも第一次、第二次、教職員関係の専門家が他と比較して若干低い値を示している。

(2) 帰国後の生活に関する適性

Personal Factor 7変数、Non Personal Factor 2変数によって分析を行なった。
(表IV-44)

相関比は0.427であった。上記9個の要因の中で規定力の一番大きかったものは、“派遣期間”であり、そのレンジは9.66であった。この要因は、規定力では帰国後の仕事に関する適性と同様であるが、その中において適性が一番低いものは、3ヵ月以内の派遣専門家であって、仕事の適性とは逆の影響を与えている。この理由として考えられることは、短期派遣の方が障害認識の変更による障害処理を長期派遣の専門家に比較

してうまく行なわれないためとも思われるが、説得力のある説明はできない。規定力が二番めの要因は“年令”である。この中で60才以上の専門家がこの適性が低く、これは年令による仕事の問題とも深く関係していると考えられる。規定力の三番めは“職種”である。経営管理、エンジニア部門の適性が低い。これも仕事と、関連していると考えられる。四番めは“現地での家族構成”である。

要因の影響を規定力1、2番の要因によって3重クロスでみる。派遣期間が短く、年令が40才以下、60才以上の専門家の適性が低くなっている。Personal Factorのみによる3重クロスでは、適性との関連がはっきりとみられない。

11-2. 派遣専門家の適性と適性要因に関する考察

前節においては適性と適性要因の関連を個別に分析してきたわけであるが、ここでは派遣専門家として必要とされる適性とそれに影響を与える適性要因に関して適性相互の関係もふまえた上で考察を行なう。

● 重要な適性要因

はじめに適性要因として重要な要因はどのようなものであるかを考える。このために各適性と適性要因の規定力を示したものが(表IV-47)である。この図より、適性要因として重要である、すなわち、多くの適性に対して規定力の大きな要因には、次の3つが考えられる。3つの内、2つはPersonal Factorの中の“年令”と“派遣期間”である。またこれら3つの要因とは逆に、派遣専門家の適性を考える上であまり重要でないものとして“参加職種”と“資格”がある。この2つは、適性全体に対してその規定力が低いものである。

残りの適性要因は、適性全体に影響をもつものではなく、今回の分析で分類したある適性に対して影響力をもつ要因である。

● 適性と“年令”・“派遣経験”・“派遣期間”との関連

上に述べた適性に対して大きな影響を与えていると考えられる3つの要因に関して適性との関連を次にみる。

この関連をみるために、Q37の(A)を利用して分析を行なう。^(*1)(クロス分析の結果は、表IV-48～表IV-50。)

この結果では大きな傾向として次のようなことが言える。

(*1) 現地で何らかのトラブルを経験したか、しなかったかをその専門家の適性の度合と考えると、これを適性要因とのクロス分析によってみたものである。(これは現地のトラブルだけで帰国後の障害は含まれていない。)

“帰国後の仕事”の障害に関する要因分析

+群(障害) : N=77, -群(非障害) : N=173

アイテム	カテゴリ	数値 x _{jk}	レンジ (その順位)	アイテム	カテゴリ	数値 x _{jk}	レンジ (その順位)
年齢	30才以下	18438		派遣経歴	はじめて	6200	
	30才~40才	-12014	30.5		2回	0376	20.1
	40才~50才	1457			3~4回	7240	
	50才~60才	6621	(6)		5~9回	13300	(7)
職業	60才より上	2769		派遣時の家族構成	10回以上	13600	
	農林・牧畜、水産、鉱業	23222	51.5		単身赴任		
	建設業、製造業	19442			妻のみ同伴	(学令前の子)	
	3次産業部門	-8388	(2)		妻と子供同伴	(小中高生)	
職種	公務員	7379		派遣機関	" "		
	教職員	-4047			国際協力事業団		
	自由業、無職、その他	-28325	420		日本商工会議所		382
	経営管理、営業販売	19659	(3)		国際経営協力委員会		(4)
派遣時の参加職種	エンジニア	2535		派遣期間	国際経営管内	33600	
	エコノミスト	-22383			1ヶ月以内	-58112	
	その他	2849			1~3ヶ月	-31748	99.6
	政策決定計画、企業経営				3~6ヶ月	-4269	(1)
学位	生産技術			任地	6~12ヶ月	6704	
	調査研究				1~2年	36419	
	教育訓練				2年以上	41519	
	その他				首都又は大都市		
資格	士	2678	340	受け入れ機関	地方都市		
	士	-20920			磯漁山村・その他		
	士	-11565	(5)		国際機関		
	り	13123			相手国政府		
資格	な	-0901	20		訓練センター・研究所・大学		
	な	1093	(8)		政府系企業・民間企業		

相関比 = 0.513

帰国後の仕事に関する適性

規定力1番の要因

規定力2番の要因 職業	派遣期間	1か月以内	1～3か月	3～6か月	6～12か月	1年～2年	2年以上
	一次産業						
二次産業	11/14 (78.6)	7/9 (77.8)				1/5 (20.0)	5/13 (38.5)
三次産業	10/10 (100)	4/5 (80.0)					5/7 (71.4)
公務員	16/16 (100)	7/8 (87.5)	5/7 (71.4)			7/14 (50.0)	13/26 (50.0)
教職員	9/10 (90.0)	5/5 (100)	4/5 (80.0)			7/10 (70.0)	8/16 (50.0)
自由業 無職 その他	12/12 (100)	7/8 (87.5)				6/8 (75.0)	8/14 (57.1)

表IV-42

帰国後の仕事に関する適性 (Personal Factor のみ)

障害非経験者
セルの人数 ← 実数
() ← パーセント

規定力1番の要因

規定力2番の要因 職種	職業	一次産業	二次産業	三次産業	公務員	教職員	自由業 無職 その他
	経営管理 営業販売						
エンジニア	2/6 (33.3)	23/39 (59.0)	17/21 (81.0)	18/26 (69.2)	8/15 (53.3)	14/18 (77.8)	
エコノミスト			4/5 (80.0)	14/20 (70.0)		5/5 (100.0)	
その他				19/27 (70.4)	23/29 (79.3)	10/14 (71.4)	

表IV-43

“帰国後の生活”の障害に関する要因分析

十群(経験) : N=68, 一群(非経験) : N=182.

アイテム	カテゴリ	数値 xjk	レンジ (その順位)	アイテム	カテゴリ	数値 xjk	レンジ (その順位)
年令	30才以下	-7765		派遣経験	はじめて	2612	
	30才~40才	14380	55.3		2回	2540	20.2
	40才~50才	-9442			3~4回	3722	
	50才~60才	-17386	(2)		5~9回以上	-16501	(7)
職業	60才より上	37911		派遣時の 家族構成	10回以上	-12114	
	農林・牧畜、水産、鉱業	-18757	31.6		単身赴任	-5346	33.2
	建設業、製造業	-7240			妻のみ同伴 (学令前の子)	27895	
	3次産業部門 公務員	-17338	(5)		妻と子供同伴 (小中高生)	-2185	(4)
職種	教職員	1901		派遣期間	〃	0671	
	自由業、無職、その他	6443			〃	3718	
	経営管理、営業販売	12843	40.5		国際協力事業団	3078	22.1
	エンジニア	26434	(3)		日本商工会議所	-17082	(6)
派遣時の 参加職種	エコノミスト	7194		派遣期間	国際経営協力委員会	-19071	
	その他	-14060			1ヶ月以内	32947	96.6
	政策決定計画、企業経営	-11634			1~3ヶ月	45243	
	生産技術 調査研究				3~6ヶ月	-3743	
学位	その他			任地	6~12ヶ月	55921	(1)
	修士	2065	12.8		1~2年	-40698	
	学士	10161			2年以上	-28630	
	博士	-2688	(9)		首都又は大都市		
資格	なし	2773		受け入れ 機関	地方都市		
	なし	-8978	19.9		農山村・その他		
	なし	10885	(8)		国際機関		
	なし				相手国政府 訓練センター・研究所・大学 政府系企業・民間企業		

相関比=0.427

表IV-44

帰国後の生活に関する適性

規定力1番の要因

規定力2番の要因 派遣期間 年齢	1カ月以内	1～3カ月	3～6カ月	6～12カ月	1年～2年	2年以上
	30才以下					
30～40	6/12 (50.0)	2/8 (25.0)			7/8 (87.5)	27/34 (79.4)
40～50	22/31 (71.0)	7/11 (63.6)	10/13 (76.9)		23/24 (95.8)	20/23 (87.0)
50～60	9/12 (75.0)	6/8 (75.0)				11/15 (73.3)
60才以上	2/7 (28.6)	3/7 (42.9)				5/6 (83.3)

表IV-45

帰国後の生活に関する適性 (Personal Factor のみ)

規定力1番の要因

規定力2番の要因 職種	30才以下	30～40	40～50	50～60	60才以上
	経営管理 営業販売			5/8 (62.5)	4/5 (80.0)
エン ジュニア	8/11 (72.7)	26/41 (63.4)	31/42 (73.8)	14/19 (73.7)	8/12 (66.7)
エコノ ミスト		9/9 (100.0)	16/18 (88.9)	6/9 (66.7)	
その他		8/13 (61.5)	31/38 (81.6)	7/8 (87.5)	4/8 (50.0)

表IV-46

障害非経験者	
セルの人数	← 実数
()	← パーセント

適性別要因規定力順位表

	年令	職業	職種	派遣時の参加職種	学位	資格	派遣経験	派遣時の家族構成	派遣期間	派遣期間	任地	受け入れ機関
適性1 *現地での仕事*					4					3		
適性2 *村人関係*	3						4					
適性3 *自然環境*											4	3
適性4 *衣食住*	4						3					
適性5 *ことば*	3						4					
適性6-(1) *帰国後の仕事*			3							4		
適性6-(2) *帰国後の生活*			4					4				

規定力
1, 2番の要因



規定力
3, 4番の要因

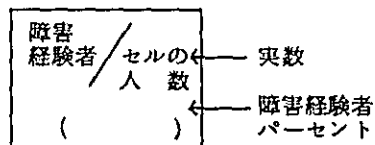


派遣期間 年齢	1カ月 未満	1~3 カ月	3~6 カ月	6~12 カ月	1年 ~2年	2年 以上
30才 以下						5/7 (71.4)
30 ~ 40	4/12 (33.3)	1/8 (12.5)			3/8 (37.5)	14/34 (41.2)
40 ~ 50	4/31 (12.9)	2/11 (18.2)	2/13 (15.4)		8/24 (33.3)	10/23 (43.5)
50 ~ 60	1/12 (8.3)	1/8 (12.5)				3/15 (20.0)
60才 以上	0/7 (0.0)	1/7 (14.3)				3/6 (50.0)

表IV-48

派遣期間 派遣経験	1回	2回	3~4 回	5~9 回	10回 以上
1カ月 未 満	5/27 (18.5)	3/8 (37.5)	0/9 (0.0)	1/9 (11.1)	1/11 (9.1)
1~3 カ 月	3/16 (18.8)	2/7 (28.6)	1/7 (14.3)		
3~6 カ 月	3/13 (23.1)				
6~12 カ 月					
1年~ 2年	9/27 (33.3)	3/8 (37.5)			
2年 以上	20/46 (43.5)	8/17 (47.1)	3/14 (21.4)	2/5 (40.0)	

表IV-49



年齢 派遣 経験	30才 以下	30 ～ 40	40 ～ 50	50 ～ 60	60才 以上
1回	8/13 (61.5)	13/41 (31.7)	16/54 (29.6)	0/12 (0.0)	3/12 (25.0)
2回		5/12 (41.7)	7/19 (36.8)	1/7 (14.3)	
3～4 回			1/16 (6.3)	2/12 (16.7)	
5～9 回			2/12 (16.7)	1/6 (16.7)	
10回 以上			0/5 (0.0)		

表IV-50

障害
経験者/セル ← 実数
の人数 ← 障害経験者
() ← パーセント

- (a). 年齢が高くなるほど適性が増す。ただし、60才以上の専門家ではその適性が若干さがる。
- (b). 派遣経験が多くなるほど適性が増し、3～4回を頂点として5回以上になると若干、適性が下がってくる。
- (c). 派遣期間では、短期派遣(1年未満)に比較して、長期派遣(1年以上)の適性が低くなっている。

また、派遣専門家として送られている人数の実績に注目してこれをみると、40才以下あるいは60才以上で派遣経験が豊富な専門家というものが少ない。40才以下の専門家に関しては年齢がまだ低いため派遣経験が少ないと考えられるが、60才以上の専門家で派遣経験の豊富な人が少ないことには政策的に問題があると思われる。(これに関しては後に述べる。)次に、年齢の低い専門家が長期派遣に送られて、年齢が高い専門家が短期派遣を行っている傾向がある。

● Non Personal Factor の扱い方

今まで適性要因として Personal Factor と Non Personal Factor を考えてきたが、

派遣専門家の適性を考える上で、Non Personal Factor というものが派遣協力の中においては可変不可能要因であることを考えるならば、適性に対して負の影響を与える Non Personal Factor が存在する時には、この負の影響を最小限にするために Personal Factor によって対応していかなければならないであろう。

すなわち、Non Personal Factor の“派遣期間”において長期派遣というものが専門家の適性に対して負の影響を与えることがわかっているが、これに対して長期派遣を短期派遣に変更するというようなことは現実的でない。この場合、Personal Factor の“年齢”や“派遣経験”を利用することによって、この派遣期間からの負の影響を最小限にすることがたいせつである。

● 適性と適性要因からみる今後の専門家派遣の方向についての考察

ここでは今まで得られた結果をふまえて、派遣専門家が今後の技術協力において障害の経験をより少なく、かつ、技術協力をより効果的に行なうための方策について考える。そのためにここでは、派遣専門家の適性要因の一つとして考えた“年齢”を中心において、専門家の適性を高めるための方策を考える。

はじめに、年齢が40才以下の専門家の適性に関してみる。

年齢が40才以下の専門家は、派遣期間との関連もあるために派遣経験の多い人が少ない。

(派遣専門家として技術協力に参加するようになるのが、20代後半から30代前半の人たちからであり、派遣期間の長いものに参加するならば、派遣経験は40才以下では何回も参加できない。)逆に考えるならば、この年齢の専門家は、今後、技術協力の経験を積んでいく人たちと考えることができる。そのため、この年齢層の専門家は、長期派遣で送るよりも、短期派遣で開発途上国に送り、海外経験の蓄積に重点を置いた派遣を行なうことが望ましいと考えられる。派遣経験がまったくない専門家が長期派遣による技術協力に参加することは、多くの困難に直面する可能性が高く、専門家の適性から考えると、適性要因の悪い条件が重なることになる。そのため適性要因の1つである派遣期間を利用して適性を高めるため、40才以下の技術協力の未経験者は、短期派遣による協力が有効と考えられる。(これは特に単独派遣協力の場合に重要であると考えられる。グループ派遣の場合には、グループの中に経験者がいるならば、その専門家の知識を利用可能だからである。しかし、未経験者同士の長期のグループ派遣は、技術協力として一番大きな問題を内包することになろう。)

短期派遣の場合に置いて問題となる適性は、“ことば”・“気候・風土”などである。しかし、これは派遣経験による学習効果が期待できるものであり、特に、40才以下の若い専

専門家では、その後の派遣協力で克服可能なものであろう。上記2つ以外の適性に関しては、短期派遣は適性要因としてプラスに作用して、年齢による適性へのマイナスの影響を弱めることができると考えられる。

年齢による負の影響を弱める他の適性要因をみってみる。まず、40才以下の年齢で負の影響を受ける適性は“現地での仕事”、“対人関係”、“衣食住”がある。

現地での仕事に対して、派遣期間の要因は、短期においてプラスに作用する。また、派遣経験も1回めの派遣ではプラスに作用する。(ただし、派遣経験でのプラスの作用は、専門家の認識しない潜在的障害を発生させている可能性が大きいため、この作用だけに注目することは危険である。)これにより、年齢の適性に対する負の影響を減少させることができると思われる。

次に、対人関係の適性では、短期派遣がプラスに作用する。しかし、派遣経験の要因は、2回めの派遣において、この適性に対してマイナスに作用するため、この時の派遣には十分な配慮が必要と考えられる。

最後に衣食住の適性についてであるが、これに関する派遣期間、派遣経験の適性要因としての影響は、年齢の影響よりも規定力が大きく、かつ、両要因とも短期派遣、1～2回めの派遣ではプラスに作用することを考えるならば、年齢による40才以下の専門家の衣食住に対するマイナスの要因は消すことができると思われる。

以上、40才以下の専門家による短期派遣の妥当性に関してみてきたわけであるが、以下若干ではあるが、他の適性要因について考えてみる。なぜならば、派遣協力においてアンケート調査の分析結果では明確にとらえることができなかったが、インタビュー調査を行なって感じたこととして、Non Personal Factor の“地域”というものが技術協力における専門家の適性と深く関連しているという印象を受けたからである。

すなわち、南米などへの技術協力というものがアジア地域のそれに比較してよりむずかしいものであるということ。これは、ことばの問題も含めて風俗・習慣の違いによって発生するものと考えられる。そのため適性要因としての年齢を中心として考える派遣専門家の適性を高めるためには、派遣される地域をもよく考慮したものでなければならぬであろう。

具体的に言うならば、アジアあるいはアフリカ地域(特に英語圏)においては、年齢が、40才以下で派遣経験がない人であってもある程度やって行くことができるであろうが、その他の地域では、このような専門家が派遣されるならば、派遣専門家の適性は相対的に低いものとなり多くの障害を経験することになると予想される。特に単独派遣の場合には、派遣

の経験者が一緒に同行する可能性が多いグループ派遣に比較して問題が多いであろう。

(ただし、グループ派遣には、それに伴う別の障害が存在することも確かであるが。)

以上は地域の中でも広い方であるが、アジア地域だけをとり、台湾とインドネシアと比較しても専門家の適性に与える影響は異なる。台湾での技術協力では、日本語が通用するということから、専門家にとって大きな負担である言語から開放される。それに対して、インドネシアでは言語において英語の使用にも制限があり、インドネシア語が生活において大きな比重を占める。この違いは、技術協力を行なっていく上でも、専門家に何らかの差を生み出すことになるであろう。

今までは、40才以下の専門家に対する適性を高めるための方策をみてきたわけであるが次に、40～60才の年齢層の専門家に対する方策を考える。

40～60才の年齢層にあたる専門家は、年齢的に考えると一番適性の高い人たちである。^(*1)

また、この年齢層になると派遣経験がある人の割合がふえて来ることによって、専門家としての適性が高くなっている。すなわち、この年齢層において(派遣経験をも考慮に入れて)長期派遣を実施する上で有利な条件がそろっていると考えられる。

技術協力の中心とも考えられる長期派遣の協力がこの年齢層の専門家によって行なわれることは、派遣専門家の適性から考えた場合、もっとも効果的なものとなると考えられる。

ただここで問題となってくるものとして、派遣経験がある。この年齢層にあって派遣経験のない専門家は、他の要因からの負の影響の少ない所(首都又は大都市)に長期派遣されることが望ましいと考えられる。

今回の分析結果では、この年齢層で派遣経験が3～4回の専門家が、長期派遣で、Non Personal Factor において負の影響が強い所(農漁山村地域)へ送られることが望ましいと考えられる。

最後に、60才以上の専門家に対する派遣協力に関する方策を考える。年齢的にみると専門家としての適性は、40～60才と40才以下の専門家との中間に位置している。ただその中で、現在の実績として派遣経験が豊富な人が少ないために、長期派遣での適性に対する可能性が不明確である。今回の分析結果でこの年齢層における問題は、ことばに関する適性の欠如が大きなものであるため(分析前に考えていた自然環境に関する適性は、年齢による差異というものがほとんど認められず、年齢が高いために現地での活動に障害をきたすことは少ないことがわかった。)今後、高令者で派遣経験を積んだ専門家(ことばの適性を派遣

(*1) 年齢と適性とのCROSSにより一番障害経験が少ない年齢層である。

経験の学習効果によって克服した専門家)が、技術協力の場において、有力な役割を果たすことが期待できる。また、ことばに対する問題は、地域を考慮するならば、ある程度、適性を高めることが可能と思われる。すなわち、派遣地域を農漁山村地域ではなく大都市地域にするということである。

Ⅲ. 適性に関する事例分析

Ⅲ-1. 障害の克服からみた適性

派遣専門家の適性を考える上でたいせつなことは、適性の定義からもわかるように、第一に専門家が障害にありことの少ない状態を生み出している条件を知ること。これは、前節における分析の中心をなしているものである。すなわち、どのような Non Personal Factor のもとで、いかなる Personal Factor をもった専門家が障害を経験することが少ないのか、あるいは、多いのか。障害の発生を数量的にとらえることによって、ある条件下での障害経験の可能性を考えているものである。

ところで、適性を考える上でのもう一つのたいせつなことは、専門家が障害に直面したときに、どのようにそれを処理し、克服しているのかということである。専門家は、障害を経験することによって技術協力に必要な事ながらを学習することにもなる。これは、障害を経験することが少ないことと同様に、専門家にとっては重要なことと考えられる。

そこで、ここでは、派遣専門家が経験された障害をどのように処理しているのかに関して(専門家の考え方も含めて取り上げて)考察していく。^(*1)

(1). 仕事に関する障害

インタビューに答えていただいた専門家の多くは、“ことば”の問題に関してふれていた。ある専門家は『専門家が語学力に乏しいことは、専門家としての任務遂行に支障をきたすばかりでなく、海外生活そのものが陰気になる。』また別の専門家は『現地の考え方を把握して協力を進めなければいけない。そのためにはことばは欠くことができない。』

と語られた。このように現地で技術協力を行なう場合において、ことばの障害を克服するという事は協力の成功を左右する重要なポイントの一つであると考えられる。

このことばの障害に対して専門家がどのように対処しているのか。第二章の障害の処理

(*1) 以下では、障害を分析の枠組で考えた適性に合わせて分類したが、社会環境に関する障害は他の障害と関連が強いため他の障害での説明に含めた。又“子供の教育”に関しては次のⅢ-2において述べる。

で考えたように、その方法に大きく二つある。一つは内向的処理であり、一つは外向的処理である。

内向的処理の傾向が強いものに次の例があった。

“派遣前研修はあまり受けずに赴国へ出かけて行き、ことばに困ったが、『教えることは実技であり、自分でやって見せることが基本。動作ができることが第一の要点であり、よいなことはしゃべる必要はない。』という考え方で技術協力を行なう。”

これは、ことばのハンディは技術によって充分カバーできるという考え方であり、ことばの障害克服よりも、自己の持つ技術を認識の上で強化していると思われる。とはいえ派遣期間も長かったため、日常会話程度はできるようになったと言っておられた。しかし、『講義もやったがやはりむずかしいと思った。』と言っておられるように外向的処理の不十分さを感じていたと思われる。

次は、外向的処理の傾向が強い例をみってみる。

“赴任当初、現地の人を使う英語がよくわからず、そのため、自分から率先して英語の先生につき習う。また、訓練においては、日本から持参した視聴覚教材を利用して指導を行なう。英語の上達を考慮して、これら教材をうまく利用。”

この例では、専門家がことばの障害に対して積極的に働きかけ自己変更をしていることがわかる。しかし、このように積極的に働きかけて自己変更をしなくても、長期派遣の場合は、派遣期間中にある程度ことばの障害を克服していることがインタビューによってわかった。

およそ、半年くらい現地で生活していると日常会話が可能となると言っていた人が2人いた。その中の一人は、^(*1)一年後に仕事の話も現地語でできるようになり、3年めには、ラジオを聞いていても日本語を聞くようにフォローできたと言っていた。このように現地生活が長くなるとある程度自然にことばの障害は解消していくと考えられる。派遣期間による学習効果がよく出る障害である。逆に、長期派遣でことばの障害を克服できない人は、派遣専門家の適性がいちじるしく低いものとなる可能性が大きい。これは、内向的処理を行なう傾向が強い人で、かつ、教える技術に関して、教え方がうまくない人がこのようなタイプに入ると考えられる。

ことばに関して、会話の方は以上のようなことであるが、文書作成の方はやはりむずかしい、ある専門家は『最後まで十分にできなかった。苦勞してやった。』^(*2)と言っていた。

(*1) この人も、半年間家庭教師にならった専門家である。

(*2) 他の専門家ではあまり文書作成の問題はでなかったが、この問題は、グループ派遣では、特に、チーム・リーダーの問題と考えられる。

次の障害は、現地の人の行動様式とも大きく関係しているものであるが、“計画性の低さ”が大きな障害として存在する。しかし、存在すると言っても、これは、現地で長く生活していると専門家の考え方の変化によって（内向的処理によって）充分解消される障害であると思われる。

この障害に対して専門家がどのように対処しているかを聞くと、およそ次のようなものである。

『予定通り行なわれぬのが常識的である。専門家の考え方で、きちんと、きちんとソビアに考える人はうまくなく、のんびりした考え方になった人はうまくいく。考え方を変えられない人は苦勞する。』

『日本のレベルで考えていると常識が通じない、基本的に考え方を変えなければならない』

『日本にいるベースを基本に仕事をやろうとすると、とんでもないことになる。のんびりとかまえるようになる。』

以上のように、この障害に関しては、外向的処理よりも内向的処理によって専門家は、これを克服している。^(*1)これを外向的処理により克服しようと考えたと、現地の人の風俗・習慣との間に摩擦を起こすことになり、協力において負の影響が大きく出てくる可能性がある。

この点に関して、うまく処理していると考えられる専門家の意見として次のようなものがある。

『計画を立てて、100%達成することが理想であろうがそれはできない。半分くらいを目標におく。あまり押し付けて、ぎしぎし締め付けたら負担になる。それは協力ではない』

このような考え方に変えられる専門家が技術協力をうまくやってくれることができる人であると思われる。ただし、協力において手をぬくと言っているのではないことは当然である。

あと問題となってくるものは、機材供与の不足などが、仕事の障害となっていることが多い。これに対して専門家は、カリキュラムの変更などにより対処しているが、これは、やはり、派遣機関あるいは受け入れ機関の対応の問題が大きいものである。

以上のように簡単ではあるが仕事に関する派遣専門家の障害をみてみると、派遣専門家の適性要因として次のようなことが考えられる。

適性の要因分析のところでもみたように、派遣経験や派遣期間が適性に大きな影響を与え

(*1) 内向的処理を行なうことにより、次に、外向的処理の自己変更を行っていると考えられる。すなわち、多くの仕事量を現実の場面で相手に対して要求しなくなると考えられる。

ていることが、わかる。派遣経験の有無が、技術協力を行なう上での考え方に重要な要因となることが、仕事に対する考え方の変更によってわかる。派遣経験がある人は、この考え方に現地においてはすんなりと入っているであろうが経験のない人は、最初とまどってしまう。また、この考え方の変更がうまくいってない人は、再派遣に応ずることが少ないと考えられる。派遣回数で考えるならば、1回目の派遣で、技術協力に対する考え方を休得し、2回目以降、効果的協力が行なわれるのではないだろうか。また、この派遣経験を助けるものとして派遣期間があり、派遣期間が長くなるならば、経験する障害も多くなるものの専門家は、その障害によって学習する機会を与えられて、1回の派遣であっても後半では、効果的協力を行なえるようになると考えられる。さらに、このような経験を持つ専門家が2回目の派遣に送られるならば、初期段階から効果的協力を行なえると考えられる。適性の要因分析での結果として“年齢”が仕事に関する適性に大きな影響を持っているというものがあつたが(若い専門家の方が高令の専門家より適性が低い)これは、年齢が低い人の方が障害の中でも自己の能力ではあまり変更することのできないものを気にかけることが多いのではないかと思われる。たとえば、現地の予算の執行の遅れ、機材・原材料の不足などに対して、よい協力を行ないたいために、逆に、障害として多く現われる。高令の専門家、同じ状況におかれていても割り切って協力を行なっているように思われる。また、職種観点から考えて、内向的処理の傾向が強くてもいい職種と、外向的処理に重点を置かねばならないものがあると思う。特に、ことばに関しては、実技が主要な協力であるならば、その実技を十二分にこなせる専門家であればよいわけであるが、グループ派遣の場合などチーム・リーダーの人は、やはり、そのようなわけには行かず自己能力の変更が必要であろう。

(2) 対人関係に関する障害

対人関係の障害として考えられるものに、大きく分けて2つある。1つは、日本人間での障害であり、もう1つは、現地の人との障害である。その中をより分けるならば、日本人間の中でも派遣されたグループ内でのものと、現地にいる他の日本人間とのものがあり、現地の人との障害も、技術協力を行なう上でのカウンターパートとの障害と、日常生活を送る上で接することになる現地の人との障害がある。以上、4つの分類において対人関係の障害をみて行く。

インタビューを行なった感じでは、現地の人との障害というものはあまりみられず、特に、カウンターパートとの交際は各専門家ともに、仕事面および生活面で問題が少ないよ

うに思う。(地域においては、生活面まで入っていかず、仕事面だけの関係でやっているところもある。これは、その地域の行動様式が影響するものであり、日本的に考えるならば、生活面でも打ちとけてやって行くことがいいのかもしれないが、その地域では仕事の関係のつきあいだけで十分であるところもある。これがより長い派遣の場合は話が違ってくるのは当然。^(*1))

日常生活を送る上で現地の人との接触で問題が発生するのは、多くは向こうの人の行動様式、考え方の違いによるものが原因^(*2)となっている。そのため、派遣当初において困った問題をたくさんかかえるが、時がたつにつれて解消していく。^(*3)たとえば、メイドのような使用人の使い方など、日本での経験がないためにその対応のし方にはじめとまどうということが見られる。また、ある地域では、品物に定価がなく交渉によって値を決めるということが日本の専門家にとっては、はじめのうちはそれがわからず高いものを買わされるように感じ、時がたつにつれ値切ることをおぼえる。あるいは、現地の人とのつきあいでも多民族国家である場合には、ことばのつかい方で人間関係がおかしくなることがある。次にその例を示す。

“ある職業訓練校で協力を行っていたがその学校の名前が、一つの民族を示すことばが含まれているため、働いている場所を聞かれた時、フルネームで学校の名前を言うと、他の民族の人と、それだけで人間関係がおかしくなってしまう。逆に、その民族に対しては、積極的にその名前を出すといった使い分けが必要であった。”

このような例は特殊なものであるかもしれないが、現地において専門家は、いかに現地の風俗・習慣あるいはその国の歴史などに気を付けなければならないことを教えている例であると思う。

インタビューを行なって対人関係の問題として出てきたものは、日本人同士の問題の方が多かった。ある専門家は、『これからの技術協力を進めて行く上で、現地人との関係よりも日本人同士の人間関係に重きを置く必要がある。』と言っておられたのが印象的であった。

(*1) 『1～2年では、まだ現地の生活に入っていくといった感じが少ない』とある専門家は言っていた。

(*2) 風俗・習慣(社会環境)の違いにより発生するのがほとんどである。

(*3) インタビューを行なった専門家は、みなCultural shockを乗り越えていると思われる人たちであった。

それでは初めに、現地で発生する日本人同士の障害とはどのようなものであるのか。

専門家同士の間では、現地で技術協力を行なっている間は日本でのポジションや年令の上下に関係なく専門家として対等である。これはまちがいのないことではあるが、このような状況において専門家がよく考えて行動しないと、相手の専門家に対して問題ある行動をとってしまう可能性がでてくる。

また、近くに住むと日常生活まで仕事の関係が続き専門家が息抜きできなくなる。すなわち、せまい日本人社会を形成して四六時中顔をあわせることになり、ささいなことが大きな問題となってしまう。

これは専門家自身によるものではないが、一緒に同伴した夫人たちが原因となって対人関係の問題が起きることがある。ある専門家は『夫人たちが集まると話題が“人のうわさ話”になってしまうため。』とも言っていた。また別の専門家は『同じ所にかたまって住むと職場ではいいが、奥さん同士がうまくいかない場合、家庭の間に問題がでてそれが職場にまで波及する。そのため、対人関係、特に日本人同士の場合、奥さんの比重が大きい』と言っておられた。

それから、現地にある日本人会という組織に足をふみ入れるか間をおくかが一つの問題である。この日本人会では何やら問題があるところがあり、ひどくなると生活面での日本人同士の足の引っ張り合いが出てくるとのことであった。^(*1)

それではこのような日本人同士の対人関係の障害に対処するために専門家はどのように行動しているのであろうか。

過去に上記のような障害に直面している人、あるいは、1回めの人でもグループの中に経験者がいる場合には、その人の忠告にしたがって、“住宅は別々に探し、専門家同士は離れてくらす。”この人たちの考えには『離れて暮す苦勞よりも、対人関係の苦勞のほうがたいへんである。』というものがある。

またある専門家は、『現地へ行って仕事以外では日本人とのつきあいをさけて他の国から来ている人々とつきあうようにつとめた。奥さんも、旅行や食事などで海外生活の精神的疲労を発散させるようにつとめた。』

(*1) この日本人会というものの存在はインタビューを行なって知ったものであるが、おそらく、その設立目的は『海外での生活の不便さを現地の日本人が集まって協力し合って生活しやすいように、あるいは、気晴らしができるようにすること』と考えられる。それがあつた地域では、うまく機能していないと思われる。

以上のように対人関係の障害についてみると、日本にいる以上にそれに対する配慮が必要であることを痛感させられる。前節における対人関係の要因分析においても、この適性に対して大きな規定力を持った Personal Factor（年齢、学歴）は、この障害を適切に把握することのできる専門家の一つの条件を現わしていると考えることができる。

しかし、インタビューを行なって明らかになったこととして、専門家自身だけでなくその同伴者である奥さんが、この障害に関して、関係していることがわかった。これは、派遣前の研修における同伴者の研修にも力を入れなければならないことを物語っている。

(3). 自然環境に関する障害

この障害に対してインタビューを行なった第一印象として、『専門家の人たちで、この障害によって技術協力がうまくいかなかったということはほとんどない。』というものであった。逆に、ある専門家は『気候がたいへんによく、向こうへ行くことを承諾した大きな理由の1つであった。』と言っておられた。このように気候・風土などによって技術協力がさまたげられたといった例は今回のインタビューではなかった。またグループでいっておられた他の専門家、特に高令者の方の様子をうかがっても、それほど苦勞しているといった話はなかった。

インタビューの時の答えを以下に示す。

- 『日本よりもよかった。ただマラリアには気を付けた。』（ケニア、3年）
- 『ケニアはよかった。たまたま場所がよかった。日本より過しやすかった。』（ケニア、1年2ヵ月）
- 『ひじょうにいい。暑さまけはなかった。』（ウガンダ、3年3ヵ月）
- 『12:00~14:00をはずすならだいじょうぶ。一緒に行った60才の人も最初は“暑い、暑い”と言っていたが慣れてしまった。』（マレーシア、2年9ヵ月）
- 『日本の秋ぐちの気候。空気がよく、四六時中太陽が出ていい所。』（ペルー、3年）
- 『暑さまけはする。しかし、暑いのはしょうがない。』（台湾、2年）
- 『暑い。しかし、耐えられる範囲。』（インドネシア、1年9ヵ月）
- 『慣れるのに時間がかかった。約3ヵ月くらい。』（インドネシア、3年）
- 『いってすぐはむしろ暑く感じた。2~3ヵ月たつとすごしやすくなる。』（インドネシア、3年）
- 『暑さはだいじょうぶ。』（インドネシア、1年9ヵ月）

以上のようなものであった。

このインタビューを行なっていて感じたことは、長期派遣の場合には、気候に慣れることができるが、逆に、短期派遣の場合には慣れるまでに行かず技術協力を行なわねばならず、この点においては、短期派遣での1～6ヵ月くらいの協力は、ある地域においてはきびしいものになると考えられる。

以上の事は、気候・風土が専門家の肉体に与える影響がおもなものであるが、インタビューをやっている、一人の専門家が精神的な面に関することを言っていたのが印象的であった。すなわち、『インドネシアには雨期と、乾期があって乾期が半年以上続く、地面にひびが入ってくる。その乾期の単調さがいやになる。』というものである。これはさほど大きな問題ではないかもしれないが、気候が精神的側面に影響を与える例であろう。

(4) 物質的環境(衣食住)に関する障害

専門家がこの物質的環境で困っていると思われるものは“食”に関する事である。“衣”に関しては、派遣される国々がどちらかという熱帯あるいは亜熱帯地方であるために簡単な衣類でよく、また、風俗・習慣の影響を受けることが少なく、極端に異質な感じを与える服装でないかぎり、現地生活で困ることはない。“住”に関しては、治安の問題が一番大きいということである。しかし、居住環境としては、ほとんどの専門家が日本で生活している時よりもよい生活を送っているようであった。また、周りの環境も『最初町がきたなく気持ちが悪かったが、一ヵ月くらいで慣れた。』(インドネシア)と言っている。

医療設備においても、専門家として現地働く場合には、公立(医療レベルが低く、患者が多く利用しにくい。)ではなく私設の医療施設(公立に比べて医療レベルが高く、患者も少ない。現地の人には医療費が高いため。)を利用することができ、それほど不便を感じている専門家はいなかった。(しかし、大きな病気をした場合には、困るであろうと言っていた。)^(*1)

専門家が一番苦労していると思われる“食”の問題は、現地食との関連によるものである。まずほとんどの専門家は『現地食そのままは食べられない。』と言っている。特に、インドネシアでは、現地食はからくてとても日本人が食べられるものではないということである。また、地域によっては、野菜などが不足するところ(ベルー)もある。

このような状況のもとで専門家は、どう対処しているのだろうか。今回インタビューした専門家の人たちの多くは、奥さんを同伴していたため現地にある材料を使ってそれを

(*1) 今回のインタビューでは、現地で大きな病気にかった人がいなかった。

日本風に調理するという方法をとっておられた。^(※1)

ただやはり、日本人の主食である“米”を入手するには各専門家、苦勞していたようである。また、その対応のし方の程度もいろいろである。

『現地に入ったら現地の材料を使って料理をする。』という人から、『日本から必要なもの(米やみそ)は送ってもらった。』という人までさまざまである。しかし、この食事の問題においては、現地食をそのまま食べられる人が少ないという事実を考慮すると、そこには奥さんの存在が大きなものとして現われる。すなわち、現地で生活を送るために食事の問題は欠くことのできないものであり、そこでの苦勞を最小限にとどめる存在として奥さんが重要となる。もし仮に、単身で出かけ、うまく日本風料理のできるメイドがいればいいが、いなかった場合には、食事の面ではたいへんに苦勞することが予想される。

今回のインタビューでは、単身の人^(※2)は1人いたが地域的にめぐまれていた(台湾)ため食事での問題はなかったが、今後、この点ではより詳しい調査が必要であろう。

以上のことより専門家としての適性要因を考えるならば、“何んでも食べられる人”というのは、特に、単身赴任、長期派遣の人に必要とされるものではないだろうか。要因分析においては、年齢の低い人が衣食住に関して適性が低かったが、これは上記の条件が重なっているためと思われる。この項目では、専門家自身よりも同伴者である奥さんの存在が適性に影響を与えと言えらるう。

(5) 帰国後に関する障害

帰国後に問題となるもので多かったのが、“技術・知識の遅れ”であった。この障害に関してみると、インタビューを行なった人の中では、技術者よりも事務的分野^(※3)で働いている人の方が知識の遅れという面では大きいという印象を受けた。

この障害に対して、ある専門家は、『技術が遅れているだろうという認識で帰国し、その対応として技術訓練の長期研修コースを受講した。』という人もいた。

また、『派遣前においてから、自分のやっている分野が大きく変る時期であったため、それを認識しつつ出かけていったが、帰国後やはり、仕事にとまどった。』という専門家もいた。逆に、『帰国の時、職場の仕事が転換期であったため、新しい仕事を始める時であったのですなり入っていった。』という専門家もいた。

(※1) メイドにも日本風の料理のし方を覚えてもらっていたようである。

(※2) 現地食が中華料理であり、日本料理にも困らず、単身でも十分であった。

(※3) 今回のインタビューでは、基礎的技術を教えている専門家が少なかった。

上のような例を見ていると、技術・知識の遅れは、職種によって大きく作用されることが考えられる。また、専門家自身とは無関係に起こる職場の変化などの偶然性も大きいものである。これに対して、専門家は、派遣中にあっても日本の状況を把握しておく必要がある。また、これと関連する問題として、帰国後の職場のポストの問題がある。今回インタビューに解答していただいた専門家の人たちは、帰国寸前まで、どこに配属されるかわからない状況にあり、これでは安心して派遣協力を行なえないのではないだろうか。

また、帰国後のポストが帰国寸前までわからないということにより、今後、派遣協力に参加したい専門家の大きな障害となっている。技術協力を行なった後のアフターケアがよくないために、それが次の専門家派遣を困難にしているといった状況をつくっている。

また、技術協力での経験を生かす機会が、帰国後においてなく、逆に、海外でやった仕事を日本での仕事と同等に見てもらえず、やや低く評価されるようなこともある。

このような障害を経験すると重要な体験を持つ帰国後の専門家の再派遣の可能性も少なくしてしまう。これは、今後の専門家派遣協力の重要な課題であろう。いかに有能な専門家を送り出したとしても、帰国後に直面する障害がきびしいものであるならば、次に続く専門家がいなくなるという悪循環となってしまう。現地へ行ってうまくやれる専門家がいなくても、現地へ行こうという意欲をもった専門家がいなければどうにもならない。

以上のように、帰国後の障害は、専門家自身の問題以上に制度上の問題を含んでいる。

帰国後に関する要因分析で適性が高い“公務員”は制度上において他の専門家より有利であることを物語る。^(＊1)

III-2. 子弟の教育

子弟の教育に関する問題は、専門家の身分・処遇の問題と同様に派遣に応ずるか否かを決定する重要な問題である。ここでは、派遣専門家が子弟の教育に関してどのような問題に直面し、それに対してどのように対処しているのかをみて、専門家として派遣される場合に子弟の教育をどのように扱ったらよいかを考える。

まず、子弟の教育を考える前に、子弟の同伴に関する制度をみる。国際協力事業団においては、子弟の同伴については次のような制度がある。『長期派遣専門家のみ、その扶養親族を公費により任国に随伴又は呼び寄せることができます。扶養親族は任国に10ヵ月以上、

(＊1) インタビューに解答してもらった専門家は、全員公務員であることから考えて一般企業に勤める専門家はより以上にきびしい条件にあると言えるだろう。

かつ専門家の任期終了まで滞在しなければなりません。』^(*1)というものである。これからもわかるように、JICAの場合、現地あるいは帰国において子弟の教育が問題となるのは長期派遣（1年以上）の場合である。

それでは以下において派遣の過程を追って子弟の教育の問題をみていく。

はじめに、子供を持つ専門家が、技術協力の話が来たときに考えることは、現地での教育施設に関する事である。ある専門家の話では、『現地に日本人学校があったので派遣を承諾した。もし、（日本人学校が）なかったら行くことを迷ったであろう。子供を置いてゆくつもりはなかった。』と言っている。この専門家は小学生2人と幼稚園へかよう子供1人を持つ親である。海外に出かける時に、赴任地に日本人学校があるかないかが、小学生を持つ専門家にとって重要な点であることがわかる。これは、教育の質と帰国後の問題とを考慮した専門家の選択である。現地の学校に入るということは、第一点として“ことば”が通じ、第二に教育レベルの問題、第三に帰国後における学校への適応の問題など^(*2)多くの問題を含んでいる。このため専門家は、これらを回避するために日本人学校を選択することとなる。また、もう一人の専門家も現地の学校は考えてなく、国境を越えて日本人学校へやっていた。そして、この時の手続きがたいへんにやっかいなものであり、赴任3ヵ月近くかかってようやく学校へ行けるようになった。この間は学校へも行けず、奥さんと子供は『帰らせてもらう。』という所まで行ったということである。

このように、手続きもたいへんであるにもかかわらず日本人学校が志向されることを考えるならば、学令に達した子供を持つ専門家を派遣するためには、現地での教育施設がとどまっている所でないと派遣がむずかしいことを物語る。

これに対し、学令に達する前の子供を持つ専門家は、教育問題（現地（ミッション）の幼稚園入学）などには、ほとんど抵抗なくやられている。幼稚園への入学は、子供の方もすんなりと入って行くことができ、抵抗を感じた子供でも一ヵ月くらいで入っていているようである。そのため、現地においては問題なく過ごせるようである。

次に帰国後の問題となると、日本人学校へかよっていた子供は問題ない。しかし、現地では地元の幼稚園へかよい帰国後、小学校に入る子供は、やはり遅れるようである。まず大きな問題が“ことば”。日本語の語彙が少なく、現地のことばが出てしまう。学校によっては、現地語をしゃべったために怒られる所もあるそうで、日本においても帰国子女に理

(*1) 「派遣専門家の手引き」国際協力事業団刊より。

(*2) 第一、第二の問題が第三の問題に影響を与える。

解のある所でないと、帰国後の教育の遅れを取りもどすことがむずかしいようである。それでも、低学年でもどって来る場合には、十分遅れを取りもどすことができる。

現地の小学校へかよっていた子供は、帰国後、教育のレベル、ことばで困っているようである。この子供を持つ専門家は、現地で子供に水泳をやらせていた。これにより、成績が悪くても水泳大会などで選手になり、そこから友達もできた。その専門家は『現地で何か1つやらせておくとよい。』とのことであった。これも、帰国後の子供の学校への適応を考えた一つの方策であろう。

以上のことより、子弟の年齢によって専門家の適性を考えることが必要であると思う。

ただし、日本人学校が現地に存在する場合には、さほど子供の教育では問題ないであろう。子供の年齢で考えると、学令前の5才くらいまでがよいのではないか。それ以上の年齢では、派遣期間中に小学校へ入学する可能性が大きく、帰国後、小学校3～4年に入ると遅れを取りもどすことがよりむずかしくなると思う。また、学令に達していても高校までに達しているならば、(今回はその例はなかったが)同伴せずに行けるのではないか。

(義務教育では、子弟をのこして専門家とその奥さんが出かけることが制度的にもむずかしく、単身赴任では、専門家の方が現地での生活に困ることになるであろう。)

以上みてくると適性の要因分析で述べた、年齢が若い専門家は短期派遣の方がよいのではないかという提言と子弟の教育による子弟の年齢での専門家の適性と一致するよう思う。しかし、これにも個人差があることは当然であり、この場合、子弟の教育を重視しなければならぬであろう。

III-3. 潜在的障害

第二章の二節の障害の発生・認知・処理の所でみたように、派遣専門家が技術協力の場において発生している問題を認識した時に、それは専門家にとっての障害となる。しかし、専門家が、自己とその周りにおける摩擦などの発生に気がつかず、これを認識しなければ、技術協力においてマイナスの影響を及ぼしていながらも専門家自身は、それを変更することができない状態が存在する。

ここでは、専門家に認識されない障害(潜在的障害)について、どのようなものがあるのか、また、どのような時にそれが発生するのかをインタビューによる事例をもとに考えていく。

● ケース 1.

現地の人と日本人においては価値観に違いがある。これを専門家が理解しないままに技術

協力を行なおうとすると、現地の人たちと摩擦を起すことになる。またこれは、派遣経験がはじめての人に多くみられる。

はじめての協力では、はりきって一生懸命やろうとするために、逆に、一人相撲になってしまう。

“自分（専門家）はずばらしい計画であると思い、みんなにやらせようとするが、のってこない。そのために専門家は『何んで協力しないのか。みんなのためになるのに、』と言って怒る。”

これは、専門家が職業訓練センター、組織あるいは国のためと思ってやっているのに対して、カウンターパートや生徒は、自分のためになるかならないかで判断するために発生するギャップである。

この段階の専門家は、自分のやり方を押し付けているだけである。一生懸命に日本でならば高く評価されるようなことをやっても、現地では『あの専門家は何をやっているのか。』ということになってしまいます。そこで必要となってくることは、相手の考え方を計算して相手のやり方に自分のやり方を変更していくことである妥協点をみいだすことである。簡単に言うならば、相手のやり方に慣れることである。しかし、いくら時間をかけても慣れることのできない人もいる。これは、一つの専門家としての適性の差であろう。

● ケース 2.

現地での風俗・習慣に対して理解不足であったために、専門家の行動が現地の人にとって異質な感じをいだかせることがある。

“バックを肩に下げて専門家が歩いている。しかも男二人で歩いている”

上の例は、日本でならば何の問題もないことではあるが南米の方では、肩から下げるようなバックは赤ちゃんのおむつを入れておくものであるため、現地の人にとっては、専門家がそのようなかっこうで、奥さんとならまだしも、男二人で歩いていることに対して奇異な目で見ることになる。^(＊1)

これに類似することでもっと一般的なものとしては、身のまわりの事について、髪や靴などというものは、きちんとすべきであろう。

開発途上国といえども仕事をする上で、ぞうりやゲタなどは避けるべきであろう。小さなこととは言え、このように現地の人々と摩擦を起こしていると、仕事を教えようとして

(＊1) 特に南米地域では男尊女卑の所であるために、そのようなことが重要になる。
男はアタッシュケースを持っている、

も現地の人が話を聞かなくなってしまう。

● ケース 3

ケース2では、現地の風俗・習慣に対する認識不足によって発生している潜在的障害をみたが、ここでは、現地と日本の風俗・習慣をある程度は理解しているものの、専門家が日本の風俗・習慣をあらためないあるいはより積極的に出して行こうという態度をとる例をみる。

“『二の宮金次郎を教える。』と言って、ふる敷に物を包んで雨の中をはだしてランニング一枚、パンツといった姿で歩きながら仕事へ出かけて行く。”

このようなことを日常において行なっても現地の人に受け入れられるわけもない。本人は、『日本の風俗・習慣も多少は知ってもらいたい。』とも言いが、それは特別な時間を設けてやることであって、日常の仕事の時間にやることではない。^(*1)また、このような人たちの行動の裏には、“ことば”の問題が含まれているように思われる。すなわち、言葉がうまく通じないために自己表現ができず、それが行動として現われ、その行動も、日本特有と思われる行動様式を現わすことによって海外においての自己表現を行なおうとするのではないだろうか。

● ケース 4.

ケース1～3は、環境の変化の中でも現地の人との関連による潜在的障害であったが、ここでは、仕事の性格の変化による例をみってみる。

“開発途上国に出かけ、管理職の経験がない人が管理職のような立場におかれると、他の専門家の仕事に対して干渉しはじめるようになる。現地の人には話がうまく通じないために、日本人に対して『私ならそんなふうにはしない。』などと言って自分の仕事は放っておいて干渉する。これをやられると生徒がとまどってしまう。”

この例は、仕事の性格を理解できないために発生するものであり、仕事における役割分担に関して自分がどこまで入っているのか、組織での活動に必要な欠くべからざる要素に対する障害である。自己の立場をよく把握すること、他人の仕事に干渉しないことも重要な専門家にとっての適性と考えられる。

● ケース 5.

今までは、環境変化に対する対応の欠如が原因となって発生した障害である。ここでは、

(*1) このケースを述べてくださった専門家も『精神訓練ではなく技術訓練に行っていることを忘れてはいけない』と言っていた。

専門家自身に問題発生の原因があるものを見る。

“ことばと行動が一致しない人。”

このような専門家は、技術協力に出かけた時、現地の人から問題のある人物として見られる可能性がある。また反感をかうこともある。

● ケース 6.

ケース5と同様に専門家自身の性格あるいは考え方に問題がある例。

“自分が最高であり、自分がやったことが一番よいと思っている人。（周りの人や日本の悪口を言う人。）”

政府ベースの技術協力を行なう上で、必要とされるものに欠けていると思われる人であり、このような性格の人は仕事をする上において、狭い社会でうまくいっている人たちであり、人間関係が複雑にからみあう技術協力の部門においては、グループ派遣で送られるよりは、単独派遣で送られるほうがよい結果を生むのかもしれない。

第五章 まとめと今後の課題

I. 研究のまとめ

本研究では、派遣専門家としての適性と、それに関係すると考えられる適性要因について分析を行ってきたが、その結果としてわかってきた重要な点に関してここでまとめておきたい。

本研究のために専門家の適性を定義して、それについて検討を行ってきたわけであるが、その定義をする時においても考慮していたことの中に、“障害を経験することが少ない”という所の問題があった。すなわち、障害を経験しない専門家は、すべて派遣専門家としての適性が高いと考えられる点にある。これは当然、誤った解釈である。第一に、障害の認知のところでも述べたことであるが、障害を認知しない専門家にとっては、障害を経験することがない。

このような例は、インタビューによる事例分析の“潜在的障害”のところでもふれたが、このように、まわりとの環境と摩擦を起こしている専門家は、専門家としての適性に著しく欠ける場合が多く、技術協力全体に大きな問題を発生させることがある。障害を認知した専門家においては、障害を把握しているため、あまり大きな技術協力全体に影響を及ぼす問題を発生しにくい。(ただし、ある障害をカバーしようとするために、他に大きな失敗をやるということは考えられるが。)この障害を認知していない、あるいはしない専門家に関して、その存在は明らかになったが、その専門家がどのような場合に、そのような状況におかれるのか詳しく分析できなかった。ただ、若干ではあるがわかったこととして、現地の風俗・習慣への適応能力の差によって起こるものがあるということである。逆に言うならば、受容力の大きな専門家ということである。この受容力においては、今回の分析においては、若い専門家に比較して、中年の専門家の方があるという結果であった。ただ、今回の分析で扱うことのできた専門家の、Personal Factor は、ひじょうに少ないものであった。そのため、派遣専門家の適性要因を分析するにおいても、かなりの限界をもっているものであった。

派遣専門家の適性に対する定義において、もう一つ、重要な点としては、障害を経験することの是非である。適性を考える上で、この点が問題であった。すなわち、専門家というものは、障害を経験することによって、そこから技術協力のための知識を学ぶものである。そのために、定義の中において“障害を克服することのできる”というものをに入れておいたわけであるが、障害が専門家に対して与える影響というものが、あるものによっては、専門家を技術協力の場

から離れさせることがあるということである。この点に注目するならば、派遣専門家自身の適性だけで解釈できない問題が含まれていることになる。すなわち、派遣専門家としての適性を論ずるという前に、この条件を考えなければならないだろう。このような障害として、“子女の教育”。“帰国後の処遇”があった。これについては多くの所で議論がなされているものであるが、それに対する明確な解答がないものである。

では、次に分析の中心となった専門家が認知した障害について考えた専門家としての適性と適性要因の関連をまとめる。

仕事に関する適性においては、アンケートで分析できた障害というものが派遣専門家とは関係なく発生する障害であったため、その適性が、障害の処理における認識変更の問題にかたよってしまったが、ここでは、その年齢による影響と学歴による影響が大きなものであり、それは、派遣機関や派遣期間といったNon Personal Factorの影響を大きく受けて、認識変更の構造が形成されていることがわかった。対人関係に関する適性では、学歴という要因の影響が強いものであったが、その裏にはことばの問題が含まれているように思える。他の要因として、“年齢”“派遣経験”があったが、ここでも、受容力によるものが関係していると思われる。

自然環境に関する適性では、当初考えていた年齢による影響というものが、ほとんどといっていいほどなかった。インタビューにおいては、これに対する障害を経験している専門家自体少なく、(ただ、あまり悪い環境に行かれた方が少なかったのかもしれないが。)この適性が問題となってくるのは、強いて言えば、派遣経験の多くなるために発生すると考えられる、専門家の認識の上での障害の拡大である。

物質的環境に関する適性では、アンケート調査の分析ではなく、インタビュー調査による結果として考えられるものであるが、専門家自身の適性というよりも、同伴者である夫人の影響が大きなものとなっているのではないだろうか。独身の人にはあてはまらないが、現地における衣食住の問題を考えた時、特に、“食”においては、現地の料理をそのまま食べられる専門家というものは少なく、現地の材料にしろほとんどの専門家は、日本風にアレンジしている。

このような食生活を送るためには、いくら、メイドがいるといっても、夫人の存在は大きなものとならざるを得ないであろう。

社会環境に関する適性というものは、前にも述べたように、潜在的障害を内包している可能性が大きなものである。また、この適性は、他の適性とも密接に関係している。そのため分析においても、これに関するものとしては“ことば”を取り上げ、あとは他の適性の中で論じた。

また、“ことば”の障害においては、専門家自身の語学に対する自己評価は意図的に分析に

含めなかった。そのため、要因として影響が強かったものは、Non Personal Factor の“任地”と“受け入れ機関”によって専門家の適性は影響され、その中でPersonal Factor である“年齢”と“派遣経験”が影響しているというものであった。

帰国後に関する適性では、先にも述べたように、派遣参加自体を左右するものが含まれている。“派遣期間”が長くなるほどその状況は悪くなり、“職業”によって障害への影響の差が存在していることを示していた。

また、帰国後の“技術・知識の遅れ”は、職業や職種によるものと、偶然性が作用している（技術革新・職場の転換期）ことがわかった。

子女の教育に関する適性であるが、これも派遣参加自体を左右するものである。特に、この障害を経験する要因としては、当然、専門家ではなく子弟の年齢が大きなものである。専門家が一番問題とする年齢は、学令に達している時期の年齢であり、特に、小学校高学年から中学校までと考えられる。中学校までは義務教育であるための制約が強く、子弟を残して行くこともむずかしく、連れていった時には、日本における教育レベルとの関連で、派遣専門家を困らせている。

以上、簡単ではあるが、今回の研究においてわかったことをまとめてきたわけであるが、この中において、すでに多くの場所において論議されている問題も含まれていたと思うがそれは、データによる検証と考えていただきたい。

II . 今後の課題

今回の研究をふりかえてみると、研究前における知識が少なかつたために過去における分析の検証というものが少なからずあったと思う。しかし、分析を進めていく内に、今後において、この分野の研究を行なうことがある場合に、やらなければならないことや、やった方がよいと思われるものがいくつかあった。そこで、今後の課題として若干ではあるが、そのことについて述べる。

第一の重要なポイントは、何度も、言うようであるが、“潜在的障害”に対する研究である。

これは、アンケート調査やインタビュー調査では、詳しく分析することがむずかしく、観察法が有力な手段であると思うが、どうであろうか。方法論はともかく、これに関して研究が進むならば、専門家が大きな失敗を起こすといった事が少なくなるのではないだろうか。

第二のポイントは、派遣専門家の適性を考える時の適性要因の選択に関する問題である。

分析を進めていくうちに痛感したことであるが専門家の性格を把握できるならばより適性要

因を引き出せるのではないかというものである。今回分析に利用した要因は、適性要因を形成するための要因であるように感じた。すなわち、要因の中でも中間に位置するものであり、このため、この要因を利用して分析結果を説明しようとするために、多分に無理がでると考えられる。今後、分析を行なう場合は、より考慮した要因が必要不可欠であろう。

第三のポイントは、対象者に関するものであるが、今回の分析では派遣専門家として大きく一つにまとめ、それをNon Personal Factorによって状況を考えて行ったが、もう少し専門家の対象者を分類して分析する必要があると思う。特に、派遣期間においては、今後、長期派遣を重点において分析を進める必要があると思う。

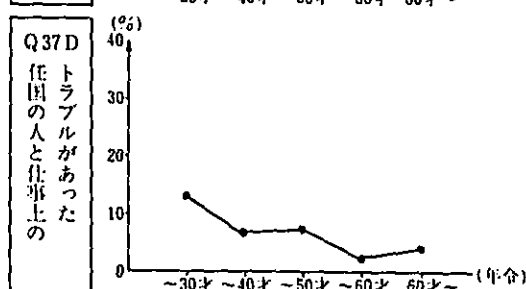
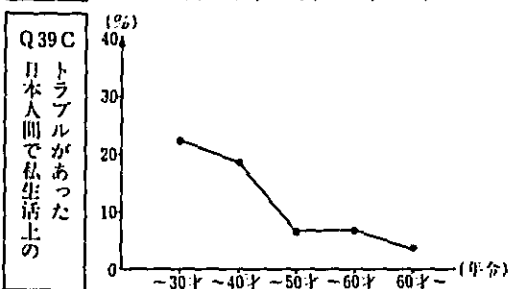
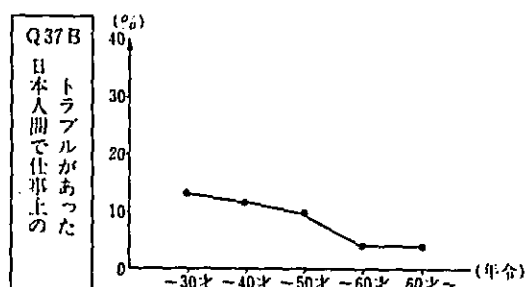
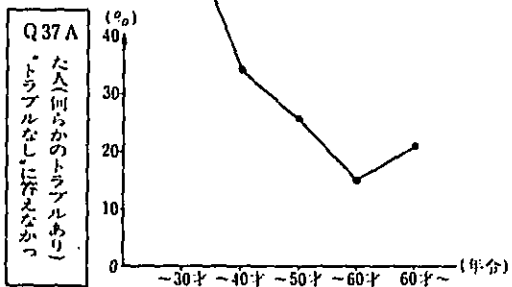
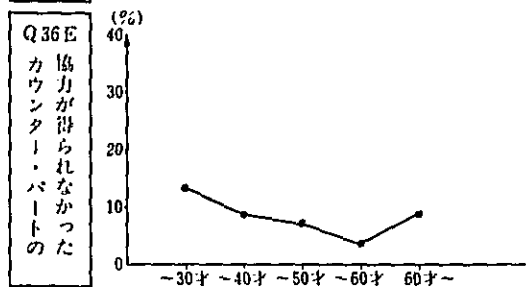
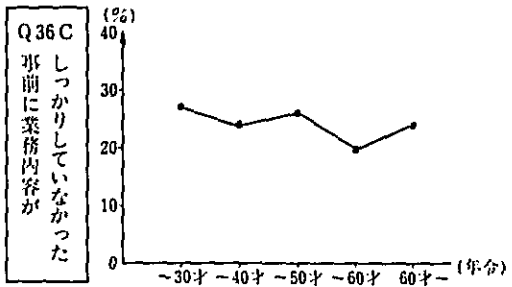
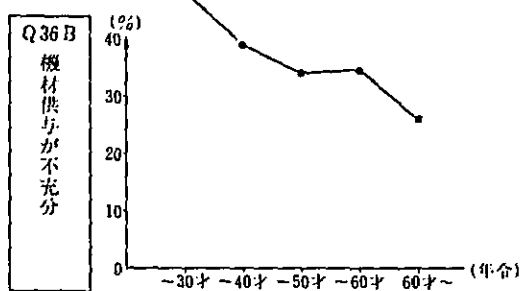
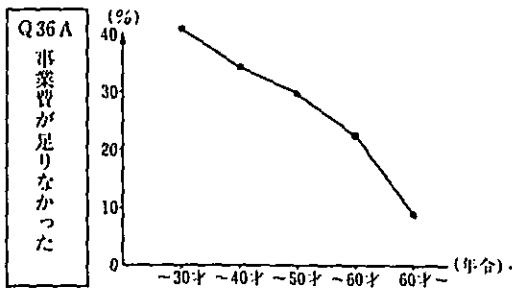
とにかく、この分野における問題というものは派遣専門家として技術協力を行なった人の中に眠っている情報を引き出すことが第一であると考え。個人個々の中にある情報を顕在化させることである。

資 料

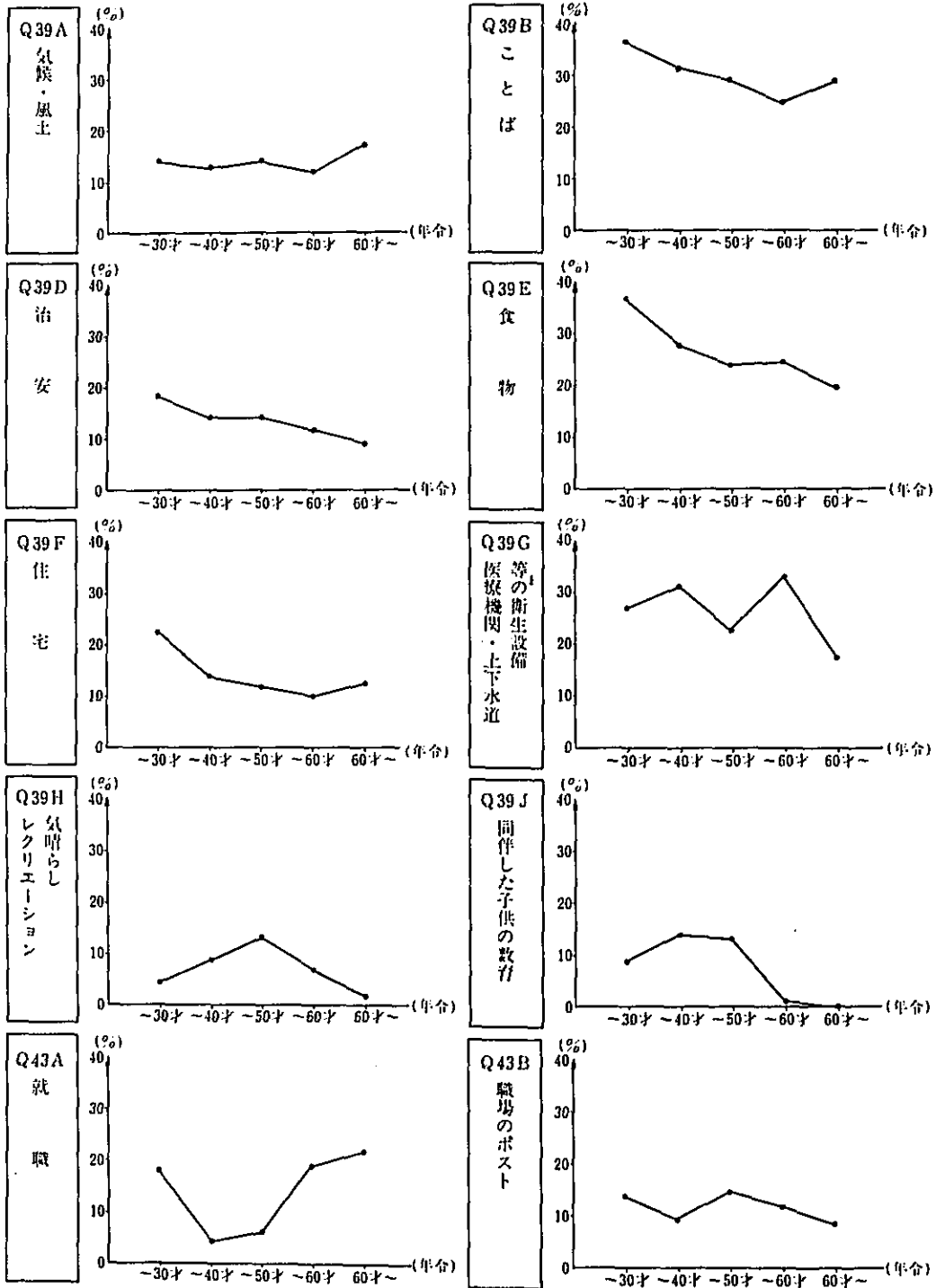
適性要因と障害項目のCROSSの結果	133
・ 年 令	133
・ 職 種 職 種	136
職 業	138
現地での仕事(参加職種)	141
・ 学 位	143
・ 資 格	145
・ 派 遣 経 験	148
・ 現地での家族構成	150
・ 派 遣 期 間	152
・ 赴 任 地	154
・ 派 遣 機 関	156
・ 受 入 れ 機 関	158

適性要因と障害項目のCROSSの結果

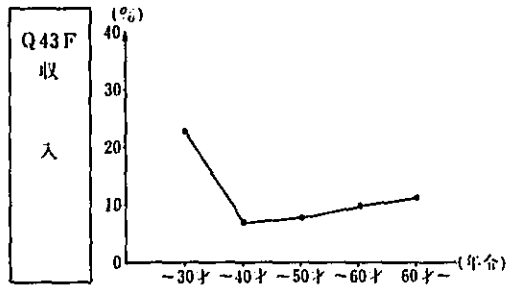
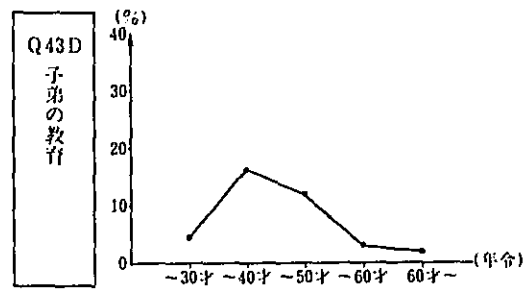
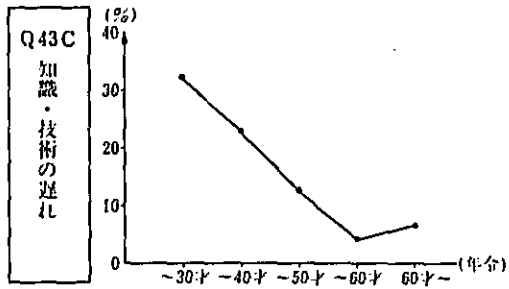
年齢とのクロス(1)



年齢とのクロス(2)

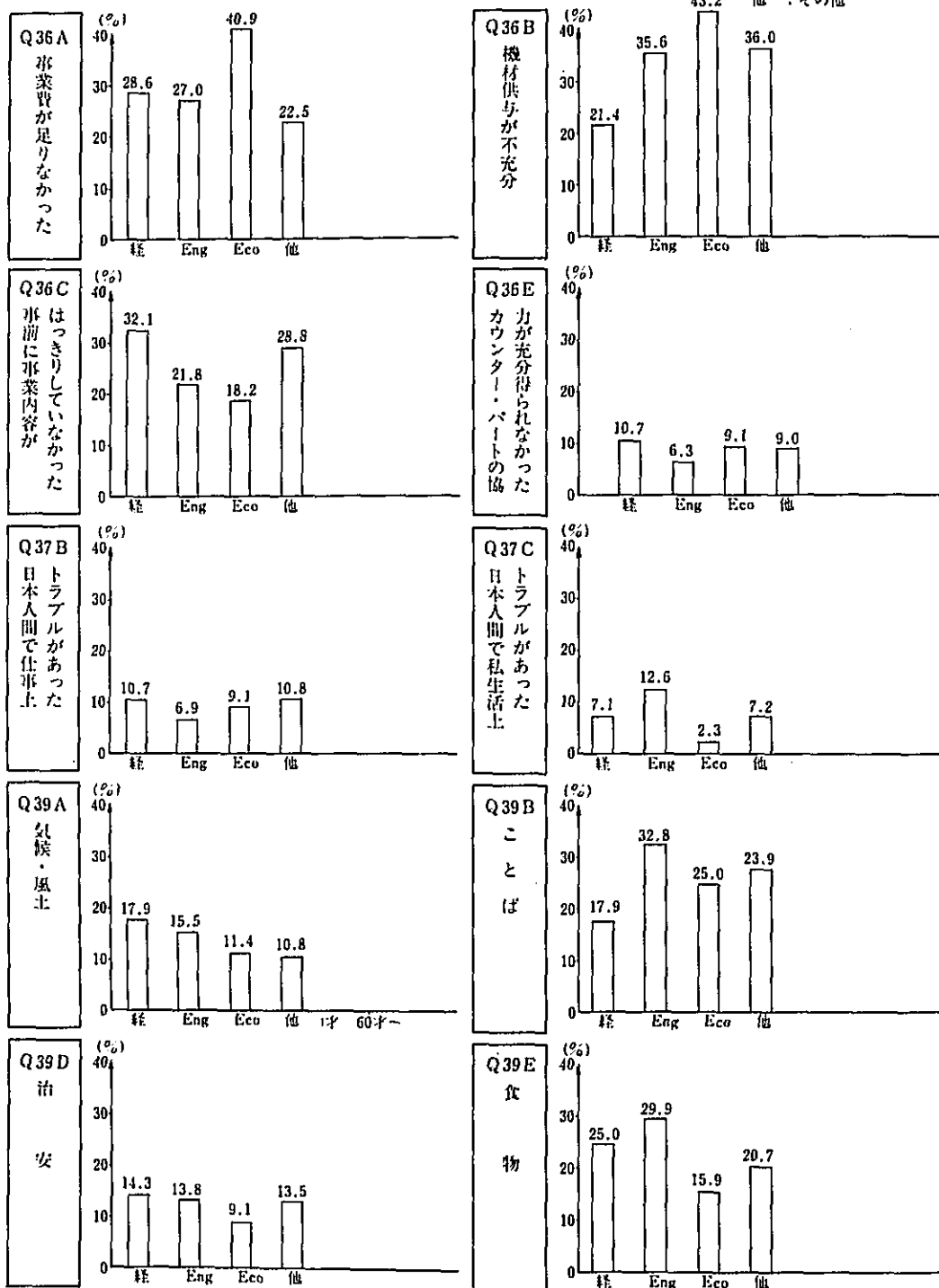


年齢とのクロス(3)



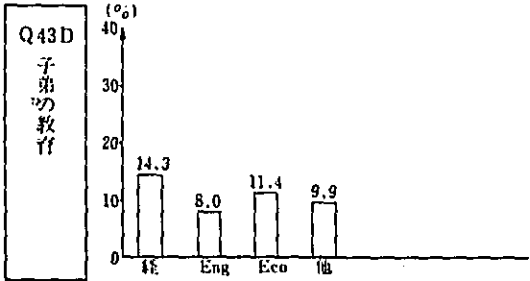
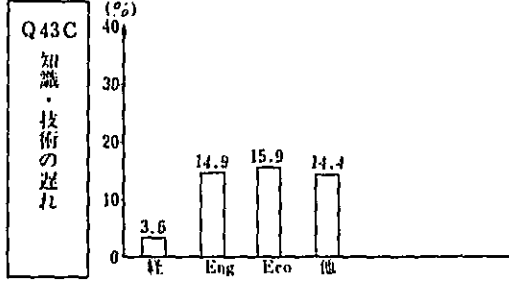
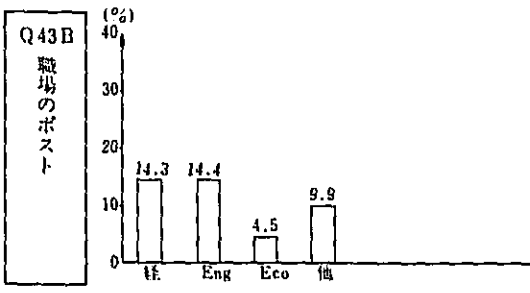
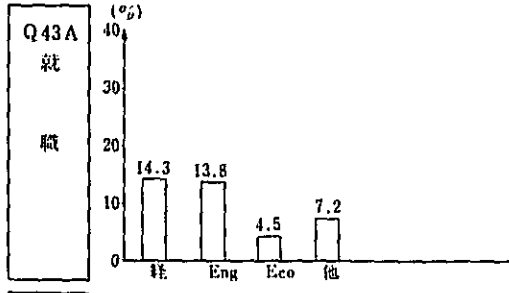
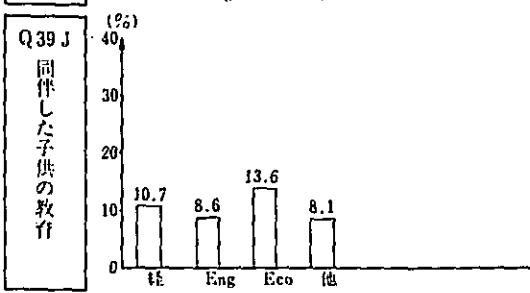
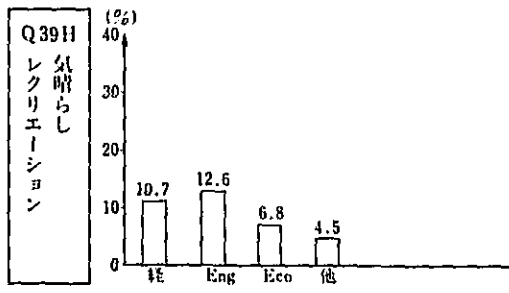
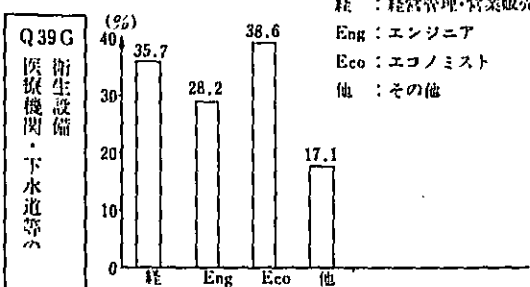
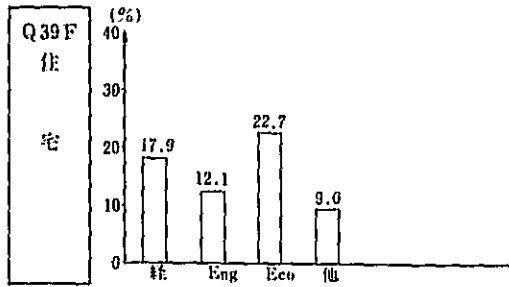
職種とのクロス(1)

職種
 経：経営管理・営業販売
 Eng：エンジニア
 Eco：エコノミスト
 他：その他



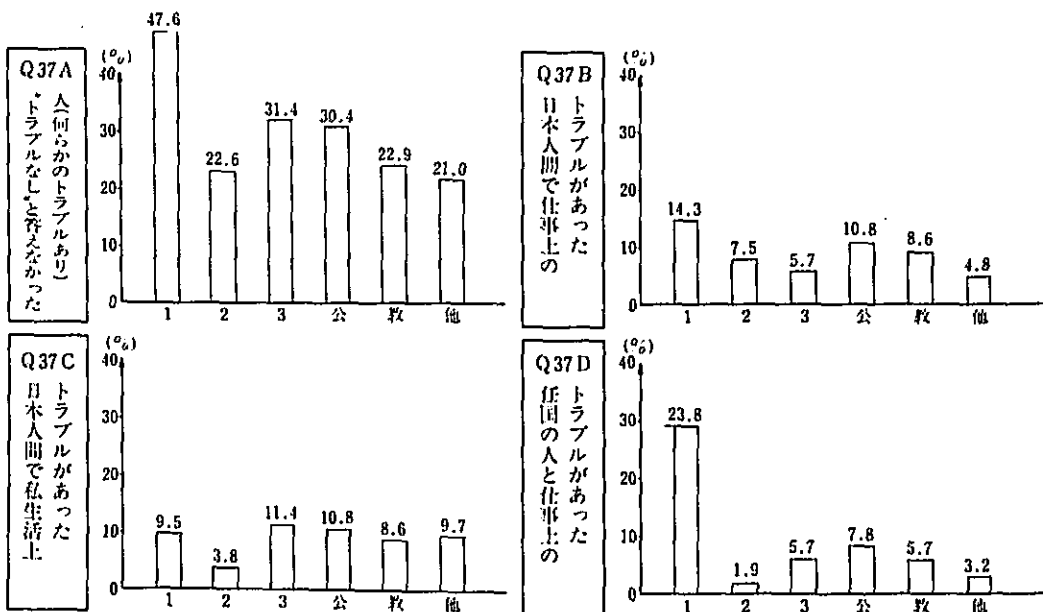
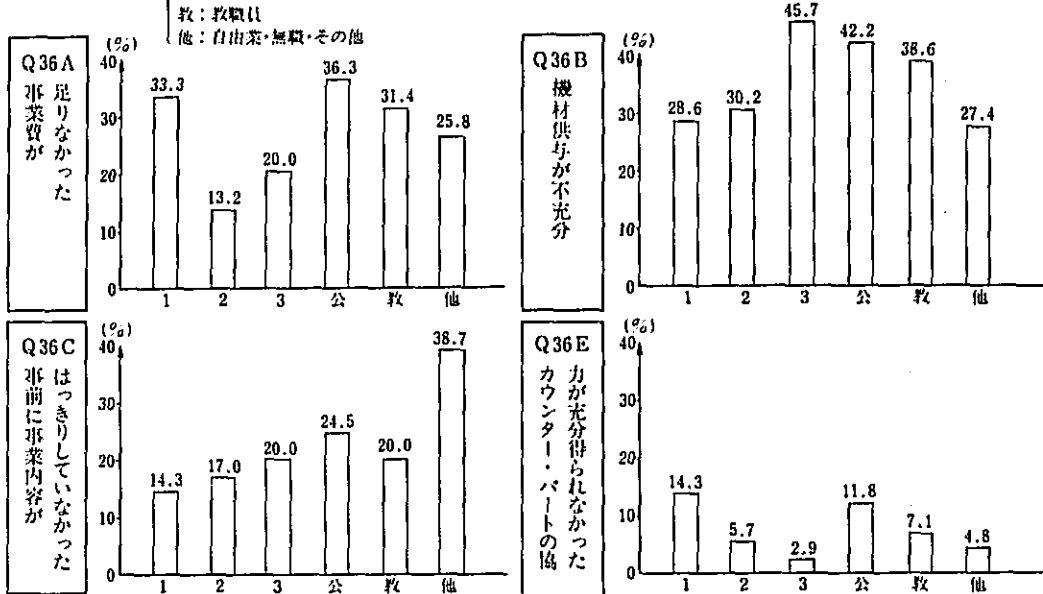
職種とのクロス(2)

職種
 経：経営管理・営業販売
 Eng：エンジニア
 Eco：エコノミスト
 他：その他



職業とのクロス(1)

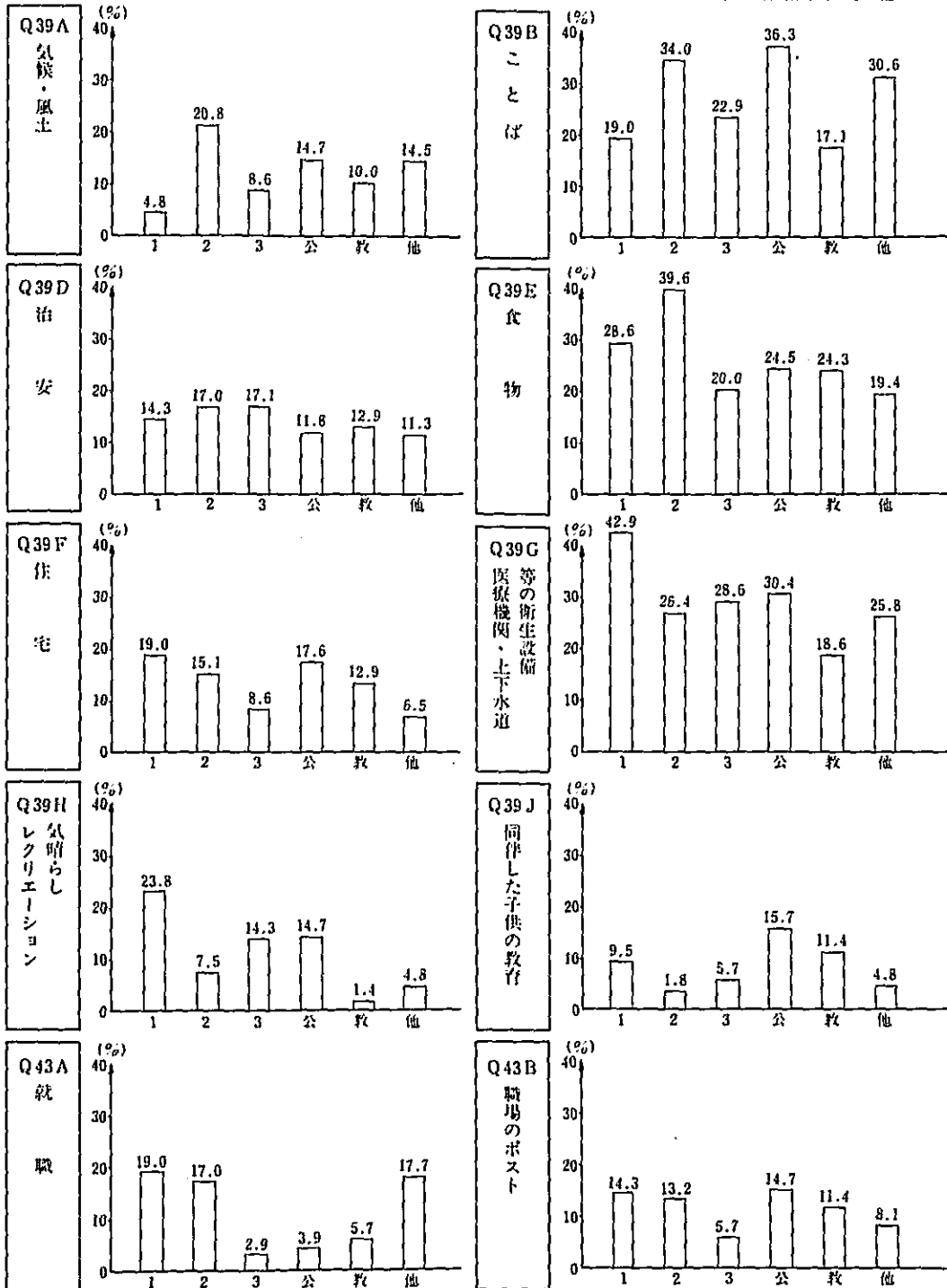
職業
 1 : 第1次産業
 2 : 第2次産業
 3 : 第3次産業
 公 : 公務員
 教 : 教職員
 他 : 自由業・無職・その他



職業とのクロス(2)

職業

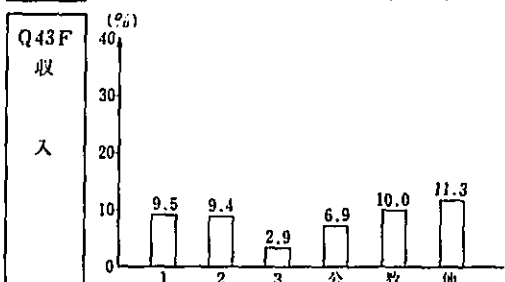
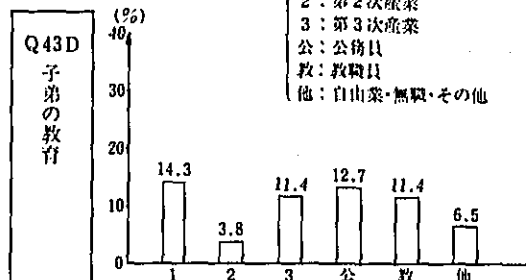
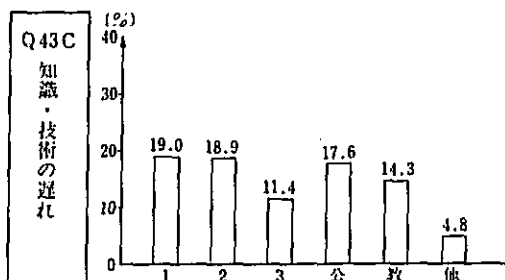
- 1 : 第1次産業
- 2 : 第2次産業
- 3 : 第3次産業
- 公 : 公務員
- 教 : 教職員
- 他 : 自由業・無職・その他



職業とのクロス(3)

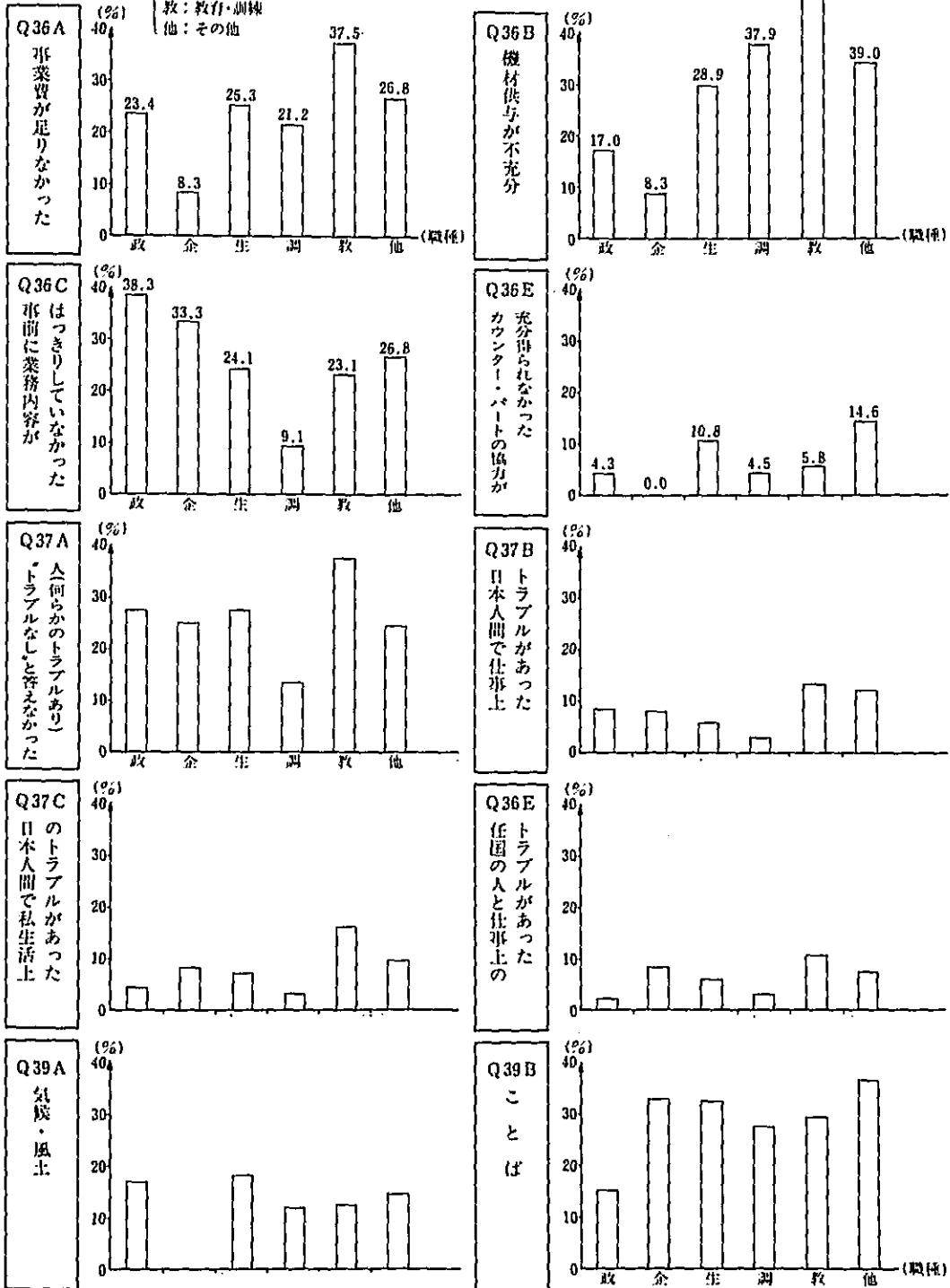
職業

- 1 : 第1次産業
- 2 : 第2次産業
- 3 : 第3次産業
- 公 : 公務員
- 教 : 教職員
- 他 : 自由業・無職・その他



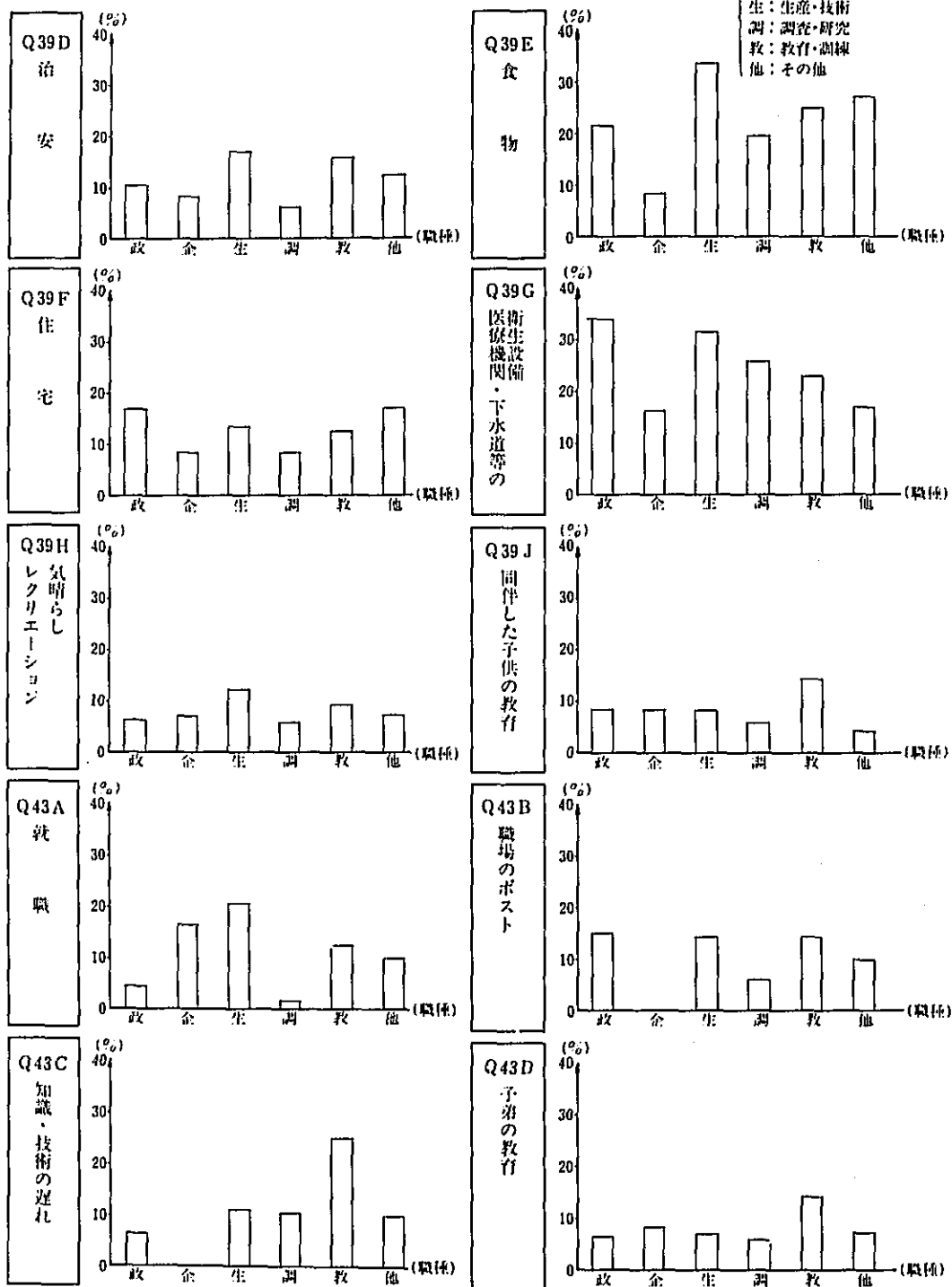
参加職種とのクロス(1)

職種
 政：政策決定計画
 企：企業経営
 生：生産・技術
 調：調査・研究
 教：教育・訓練
 他：その他

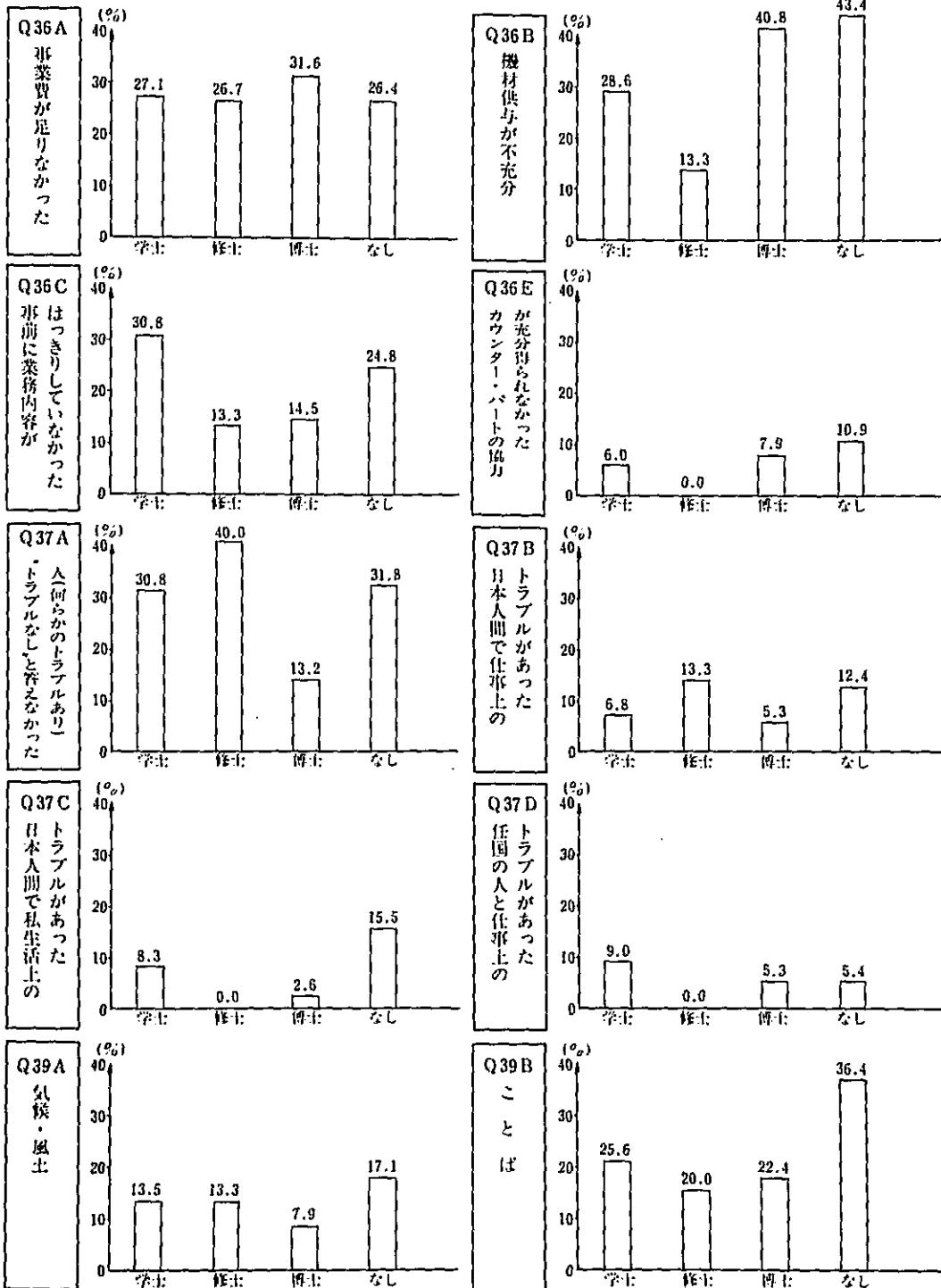


参加職種とのクロス(2)

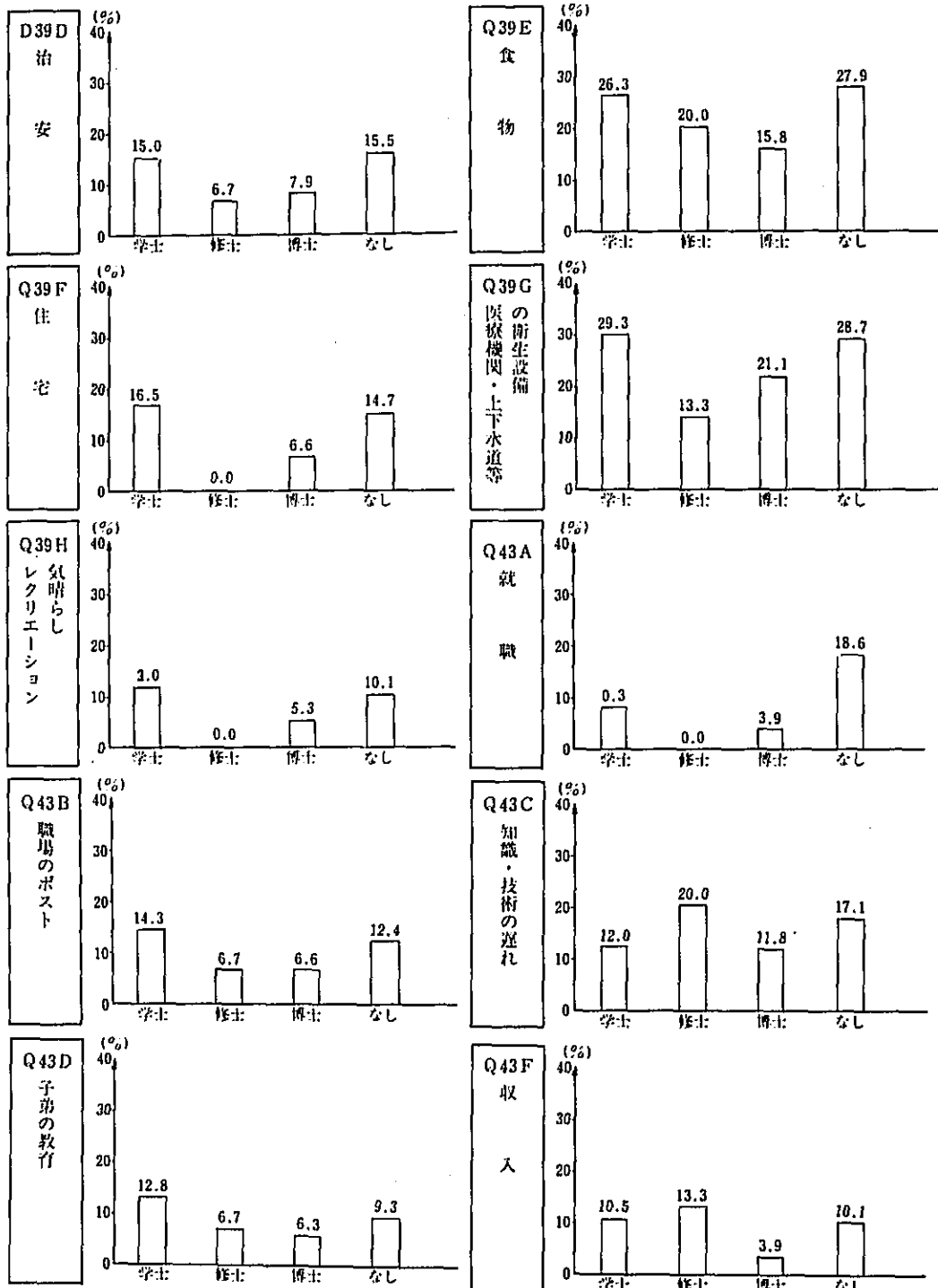
職種
 政：政策決定計画
 企：企業経営
 生：生産・技術
 調：調査・研究
 教：教育・訓練
 他：その他



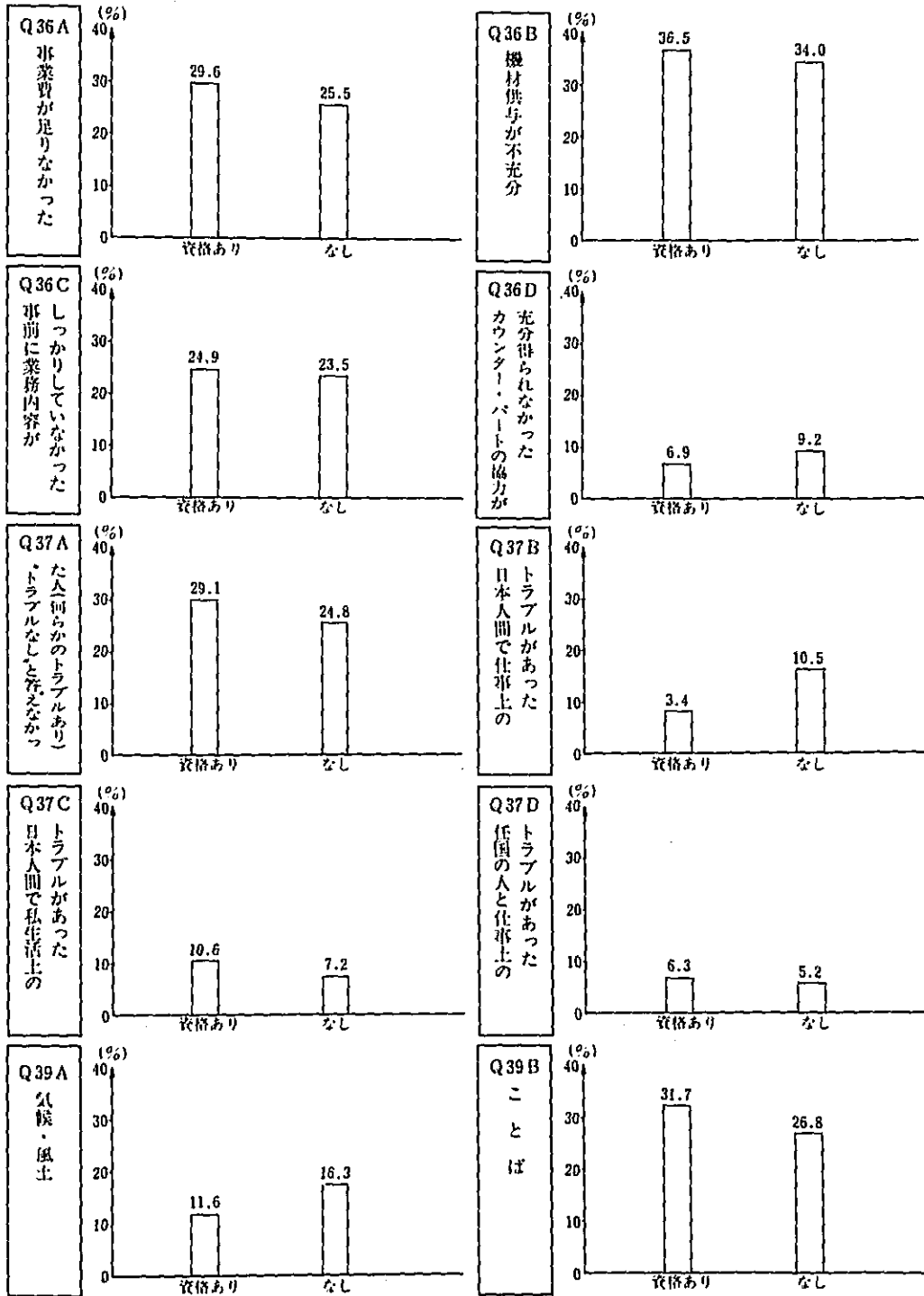
学位とのクロス(1)



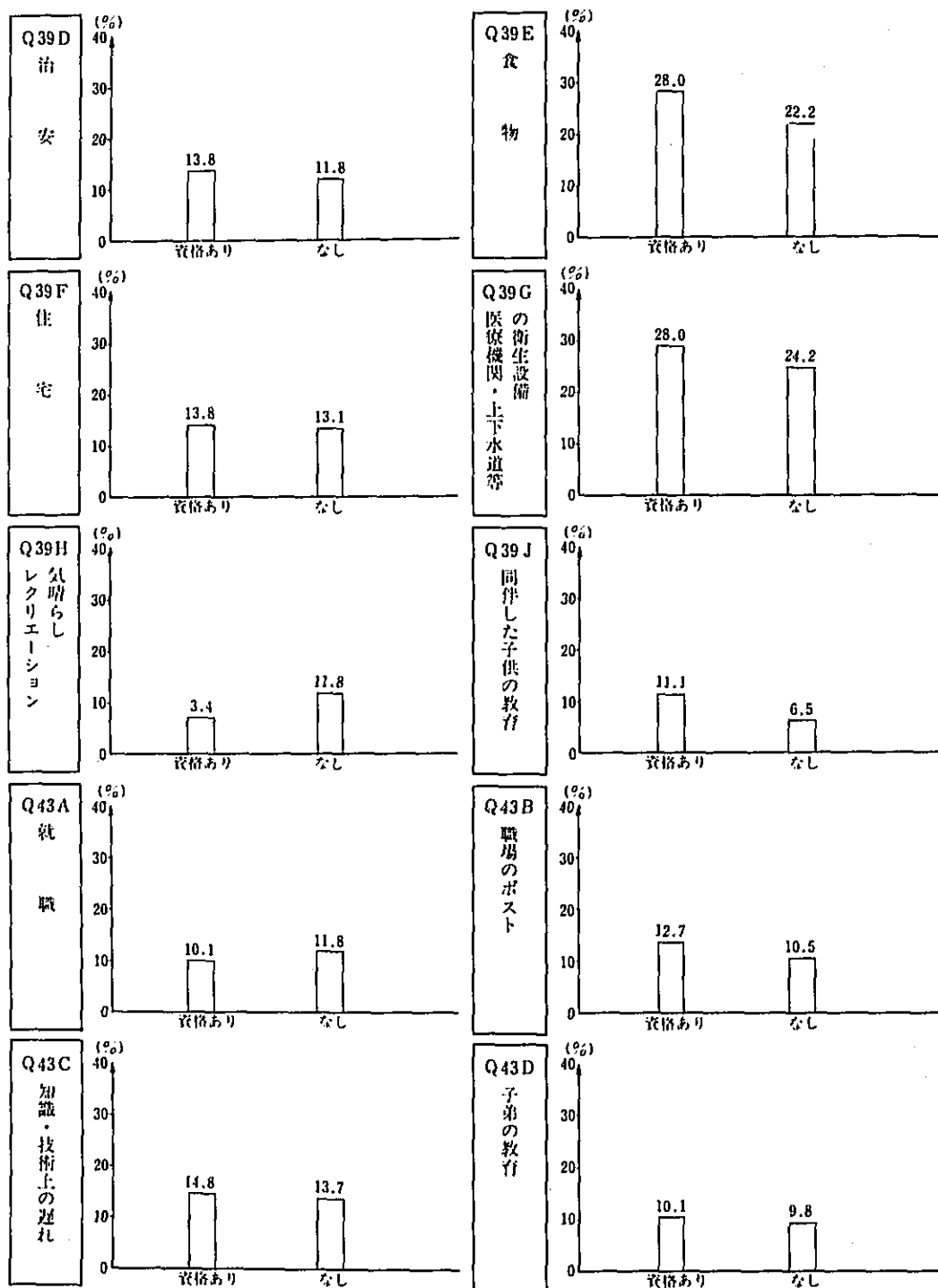
学位とのクロス(2)



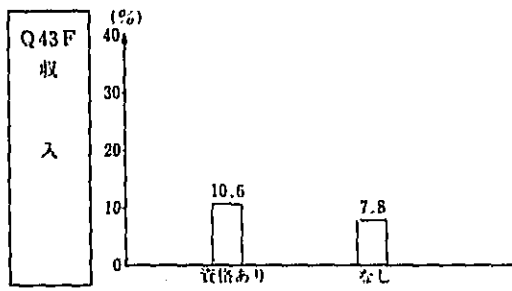
資格とのクロス(1)



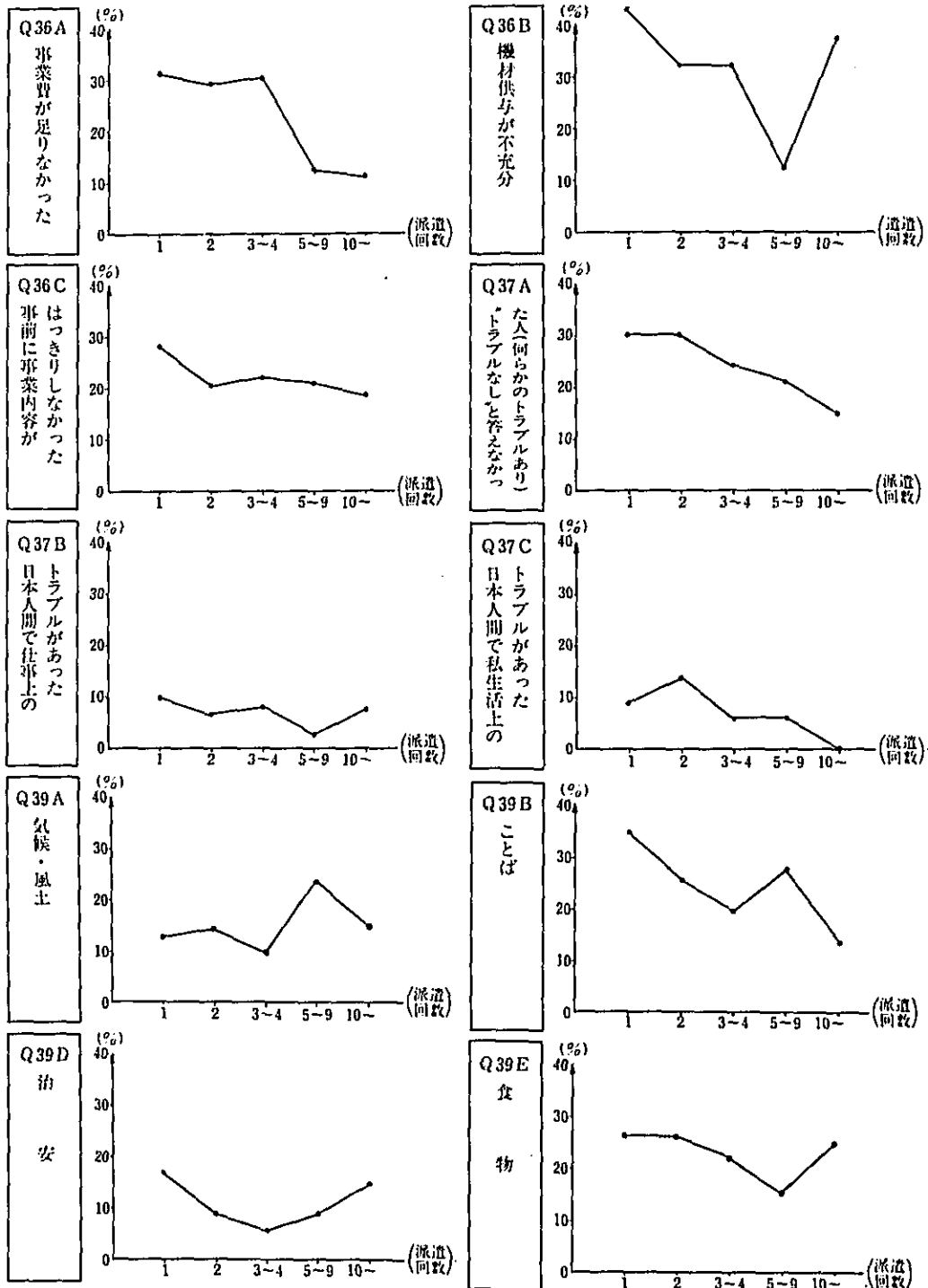
資格とのクロス(2)



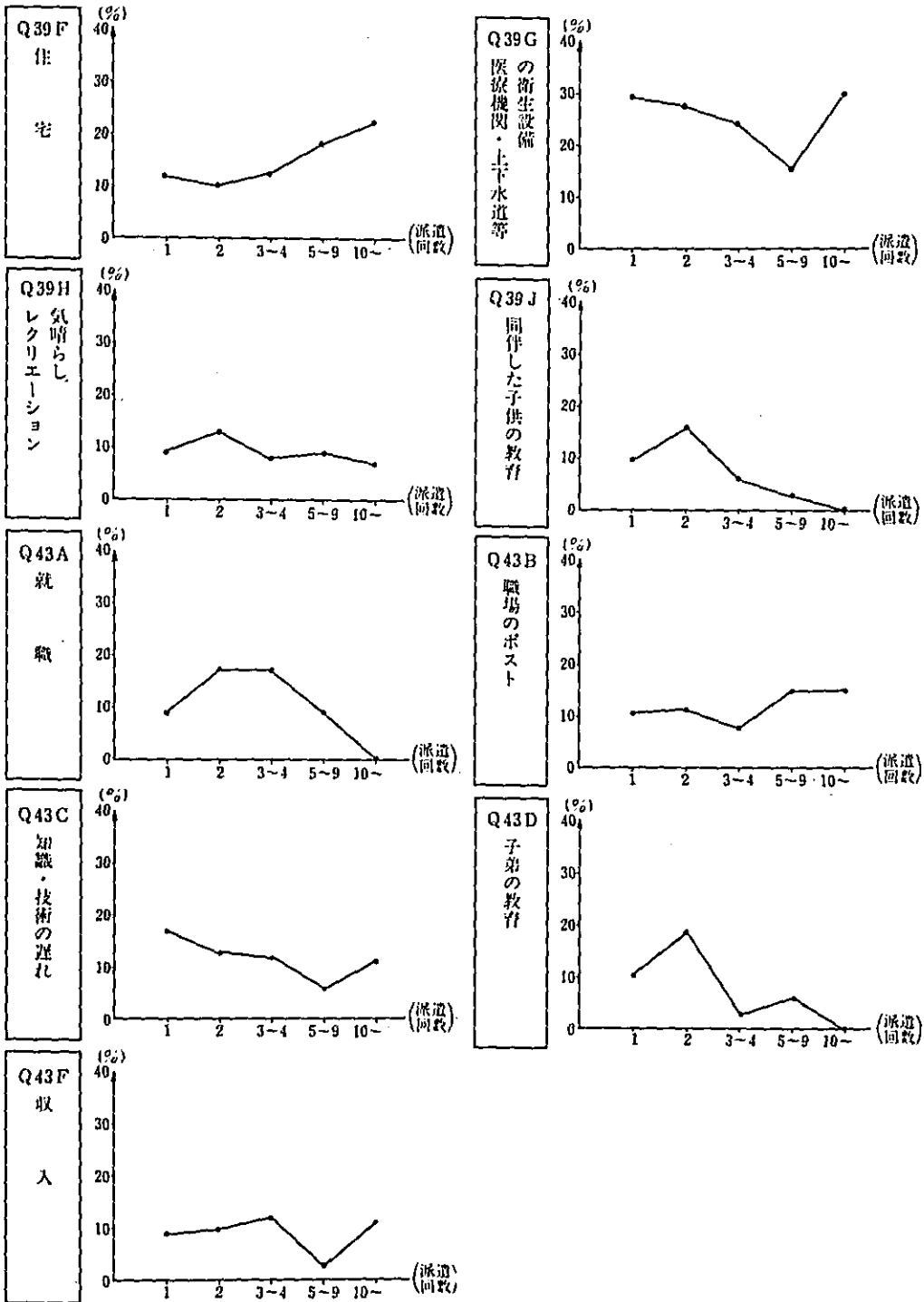
資格とのクロス(3)



派遣経験とのクロス(1)



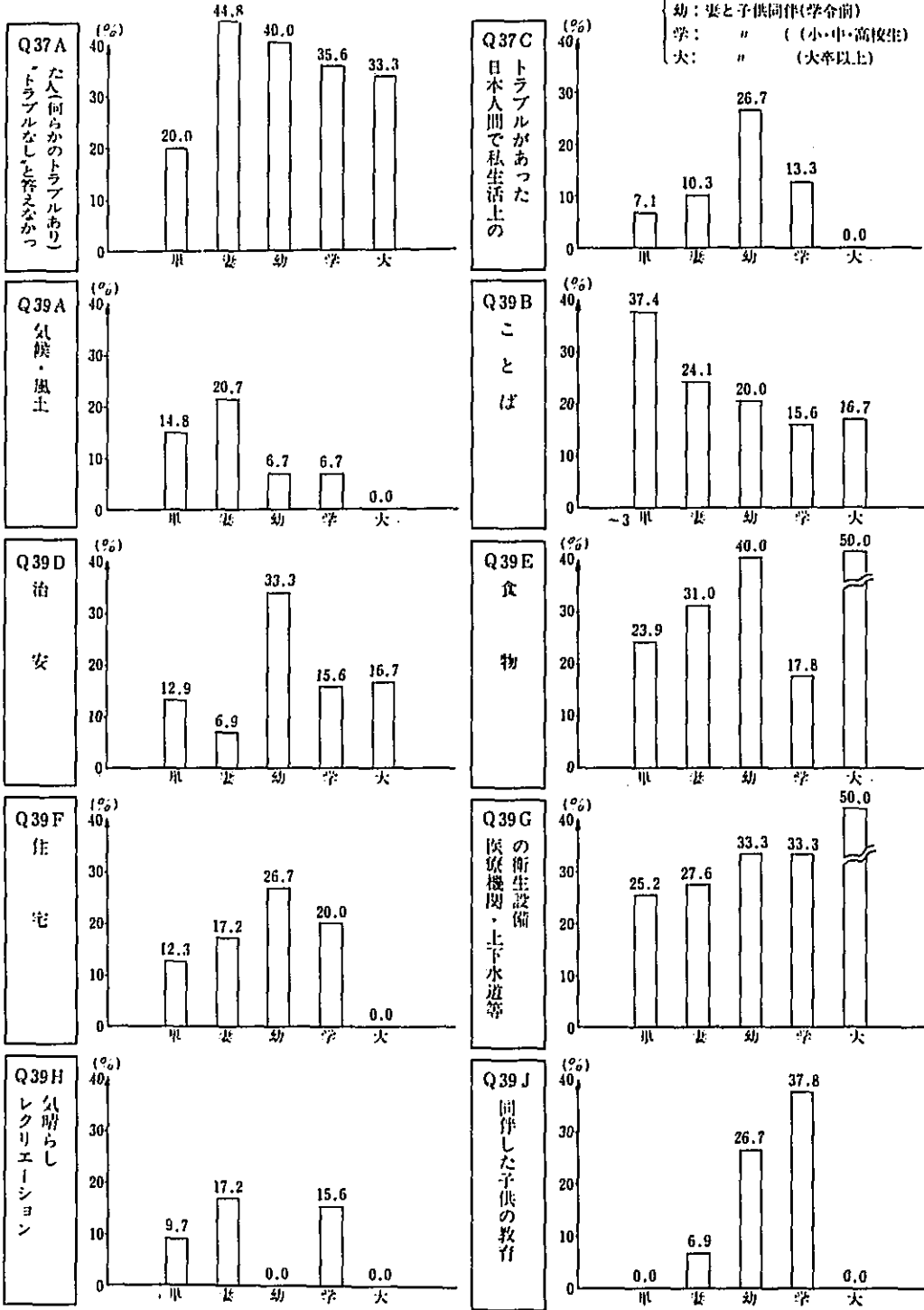
派遣経験とのクロス(2)



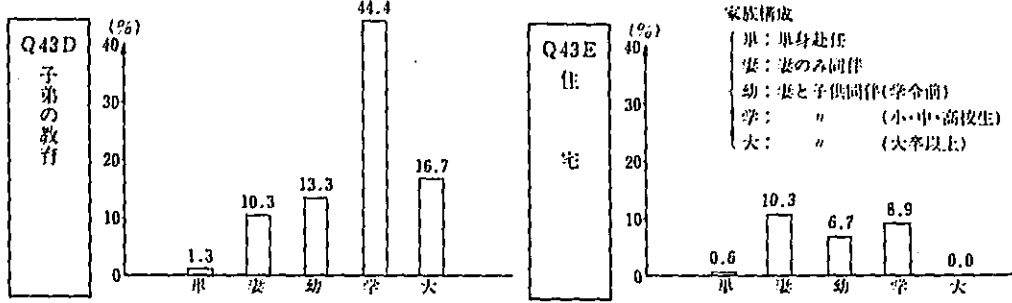
現地での家族構成とのクロス(1)

家族構成

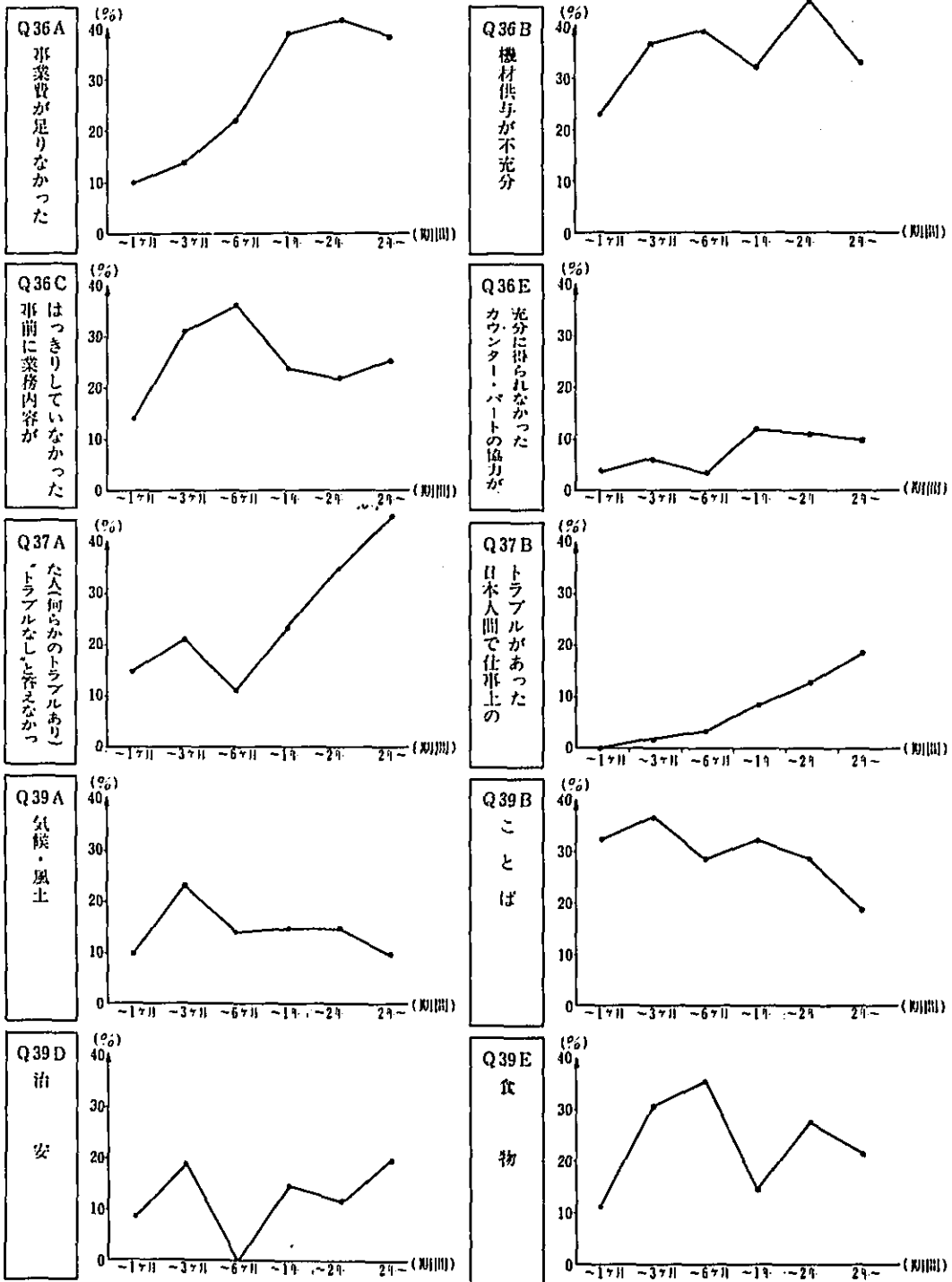
- 単：単身赴任
- 妻：妻のみ同伴
- 幼：妻と子供同伴(学令前)
- 学： " (小・中・高校生)
- 大： " (大卒以上)



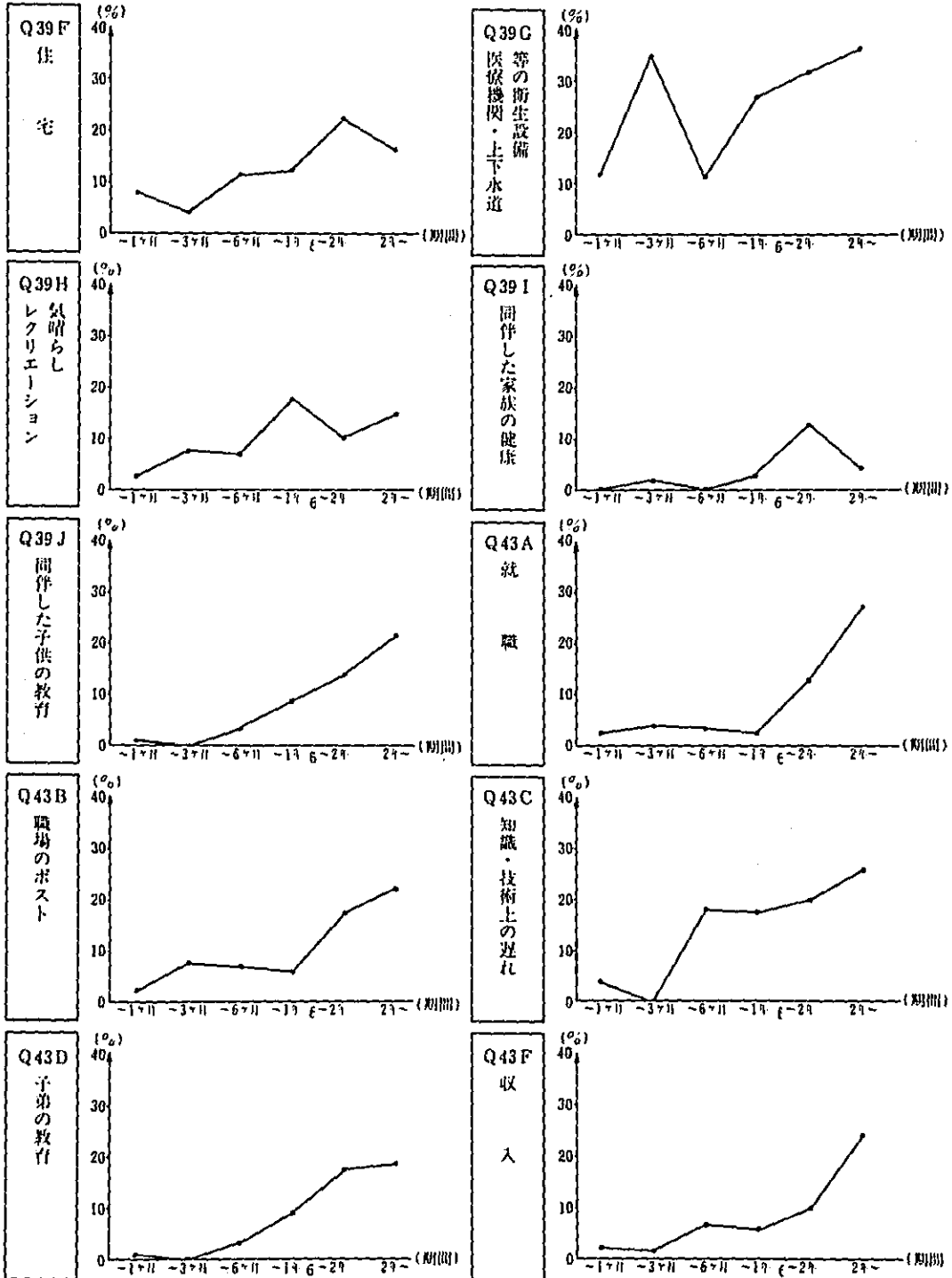
現地での家族構成とのクロス(2)



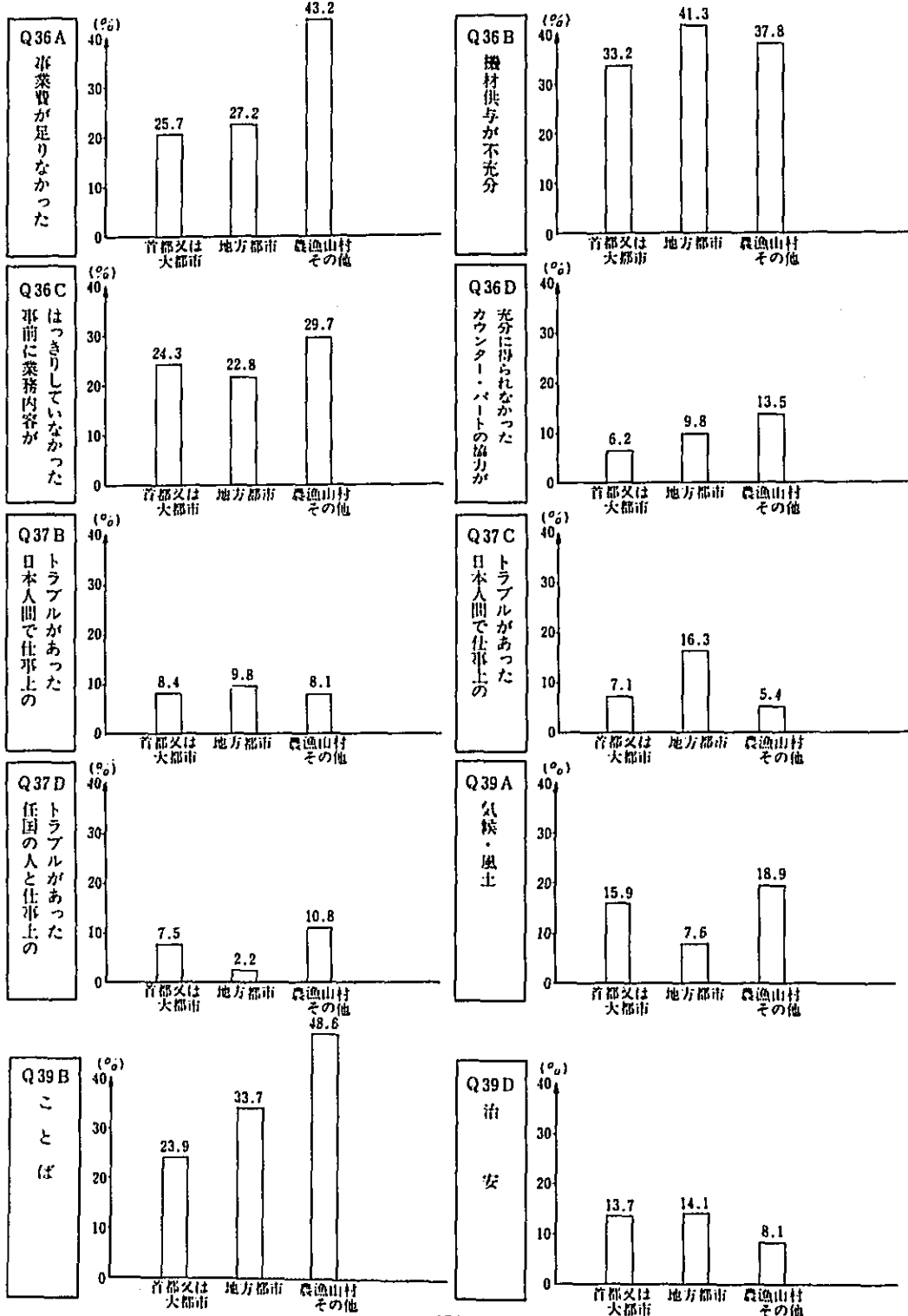
派遣期間とのクロス(1)



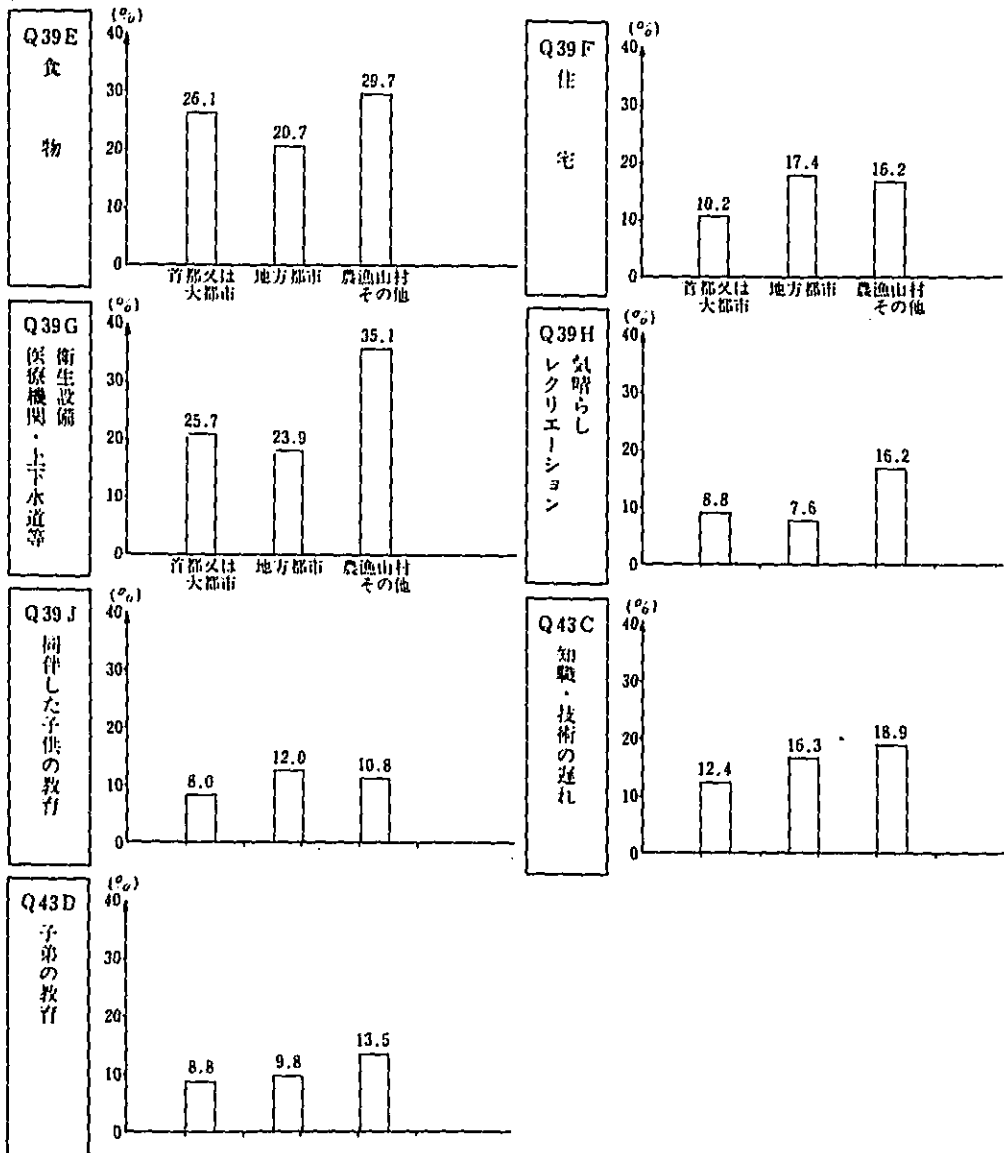
派遣期間とのクロス(2)



任地とのクロス(1)



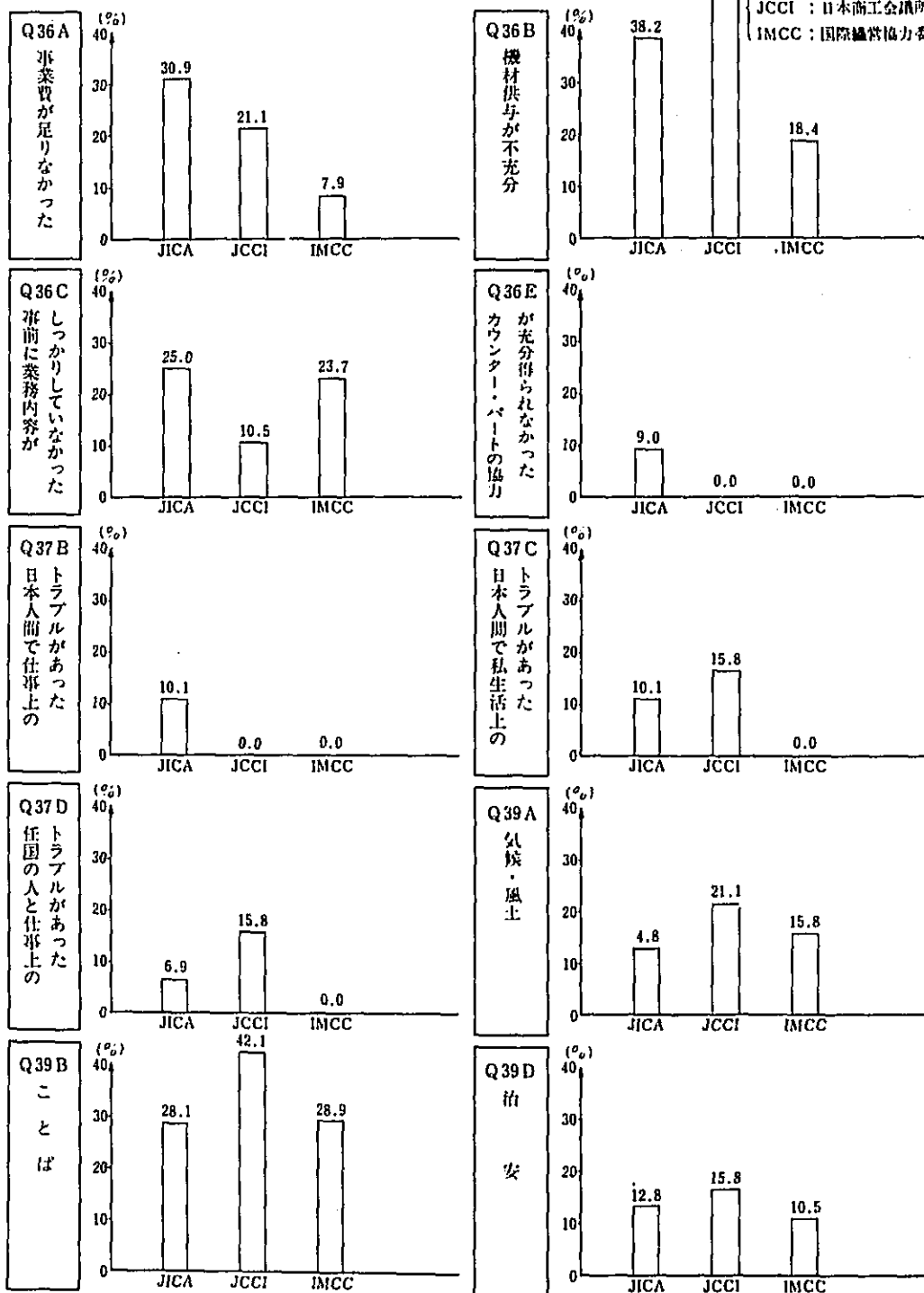
任地とのクロス(2)



派遣機関とのクロス(1)

派遣機関

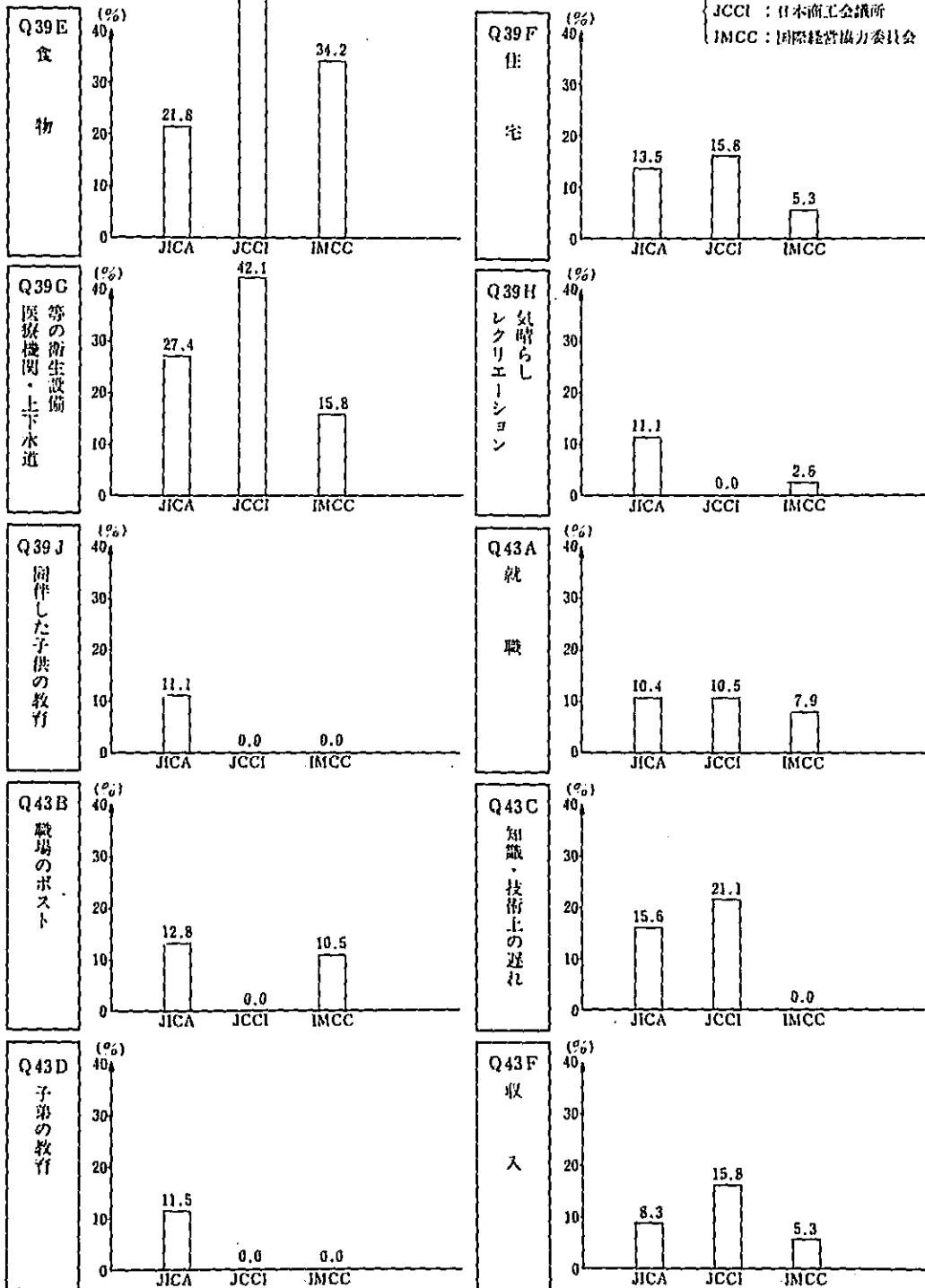
JICA : 国際協力事業団
JCCI : 日本商工会議所
IMCC : 国際経営協力委員会



派遣機関とのクロス(2)

派遣機関

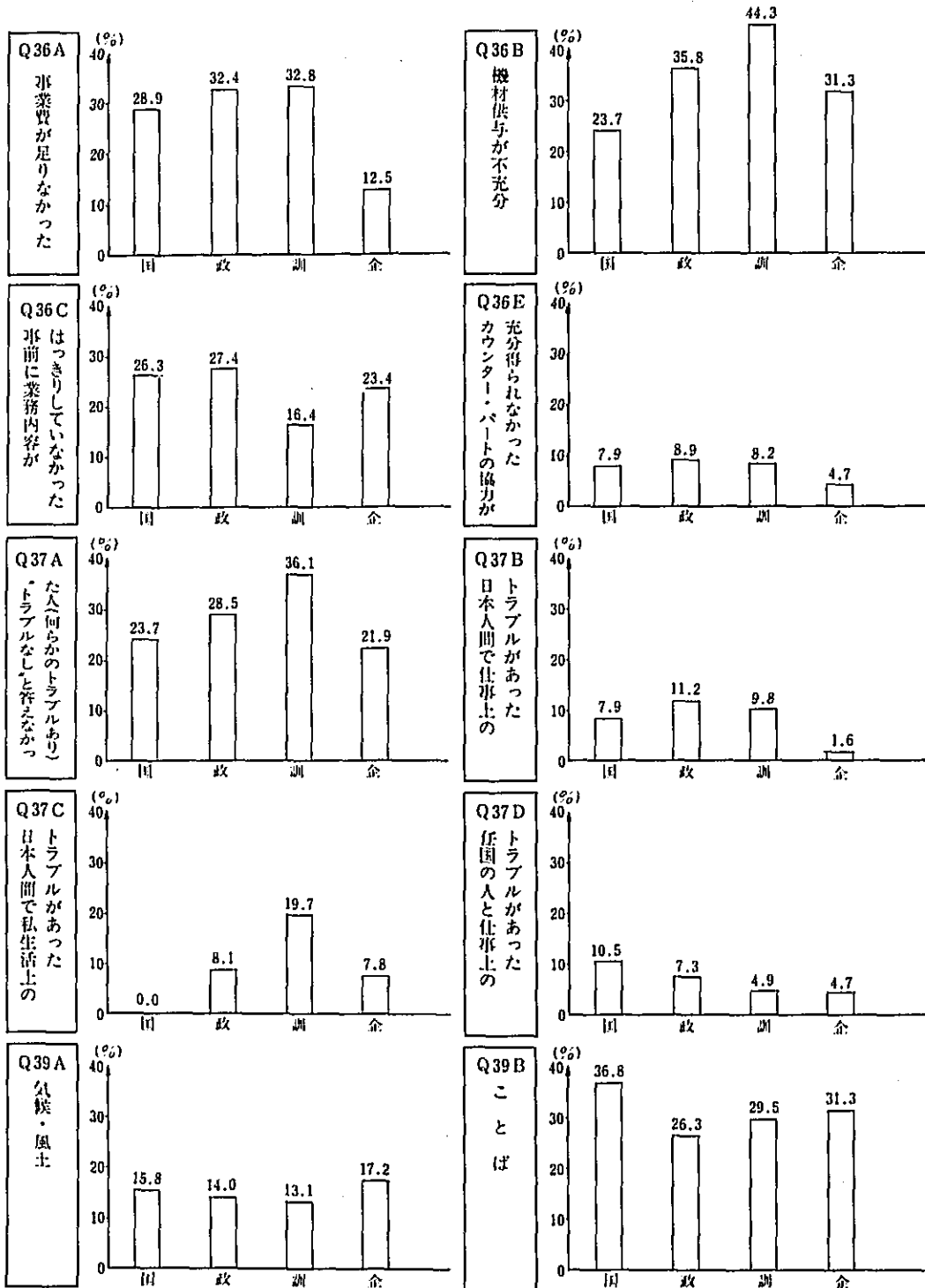
JICA : 国際協力事業団
 JCCI : 日本商工会議所
 IMCC : 国際経営協力委員会



受け入れ機関

- 国：国際機関
- 政：相手国政府
- 調：訓練センター・研究所・大学
- 企：政府系企業・民間企業

受け入れ機関とのクロス(1)



受け入れ機関とのクロス(2)

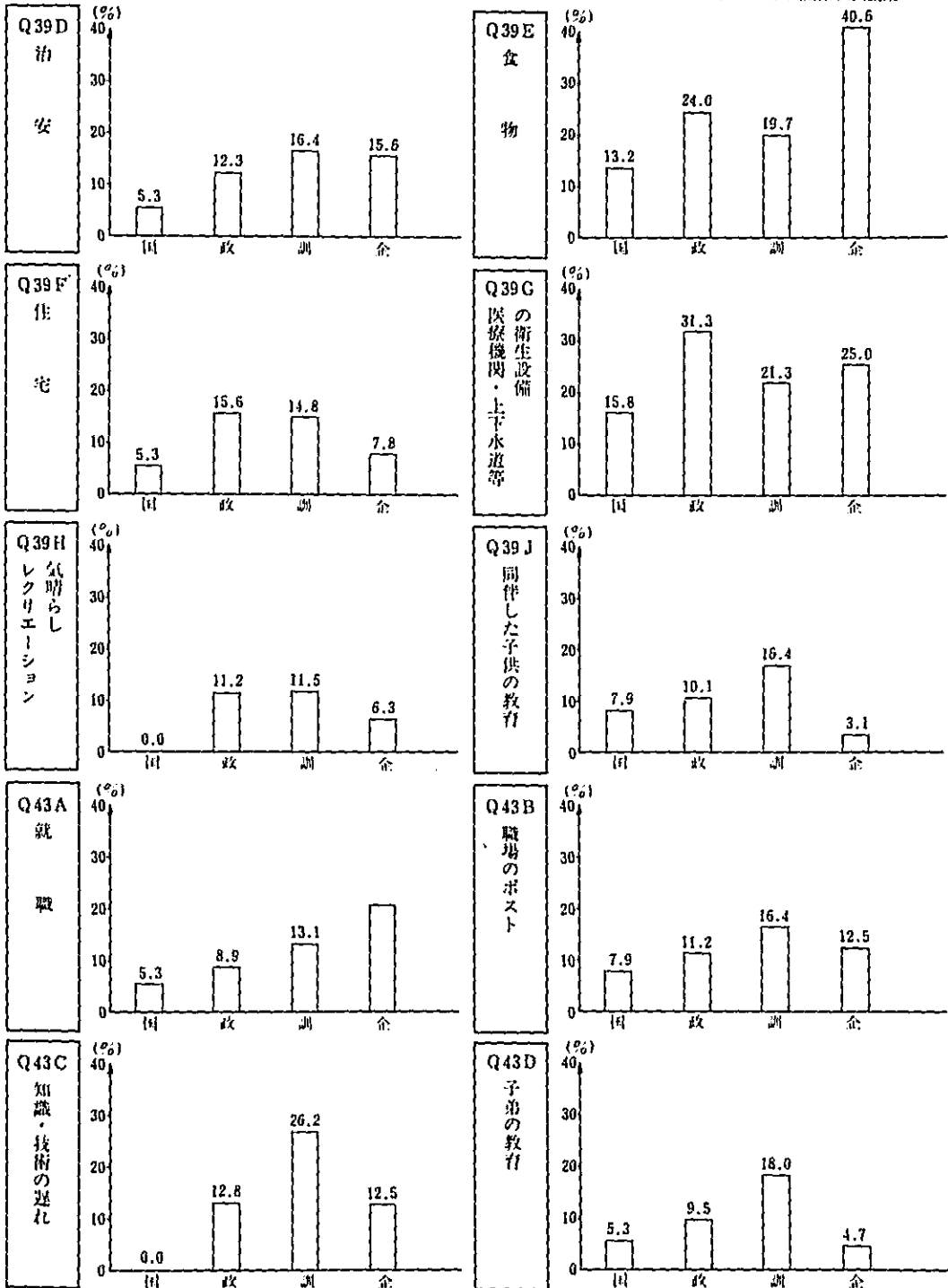
受け入れ機関

国：国際機関

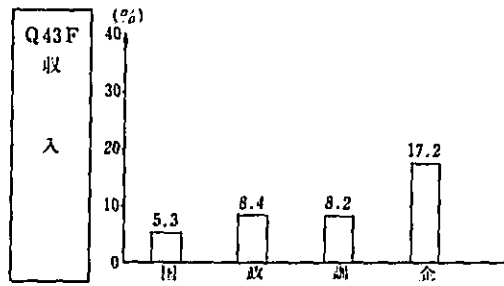
政：相手国政府

調：訓練センター・研究所・大学

企：政府系企業・民間企業



受け入れ機関とのクロス(3)



受け入れ機関
国：国際機関
政：相手国政府
調：訓練センター・研究所・大学
企：政府系企業・民間企業

海外派

