

内部資料

平成5年度調査研究
国別人材育成援助計画の策定検討
報告書

平成6年5月

国際協力総合研修所

総研

S C

はじめに

JICAでは、多様化する開発途上国の開発ニーズを的確に把握し、効果的・効率的な援助実施に資するべく、国別援助実施指針及び国別事業実施基本計画を策定し、国別アプローチの強化を図ってきています。

しかしながら、JICAの技術協力事業の大きな柱であり、かつ途上国の経済社会開発に必要な人材を育成するために重要な役割を担っている、研修員受入事業及び専門家派遣事業に関しては、現在の実実施指針や基本計画の様式、範囲と内容では、中長期的視野に立って事業の方向性を検討するには必ずしも十分ではなく、これら両事業の中長期的な援助計画策定のための方策を検討する必要性が指摘されています。

このような状況の下で、本調査研究は、研修員受入事業及び専門家派遣事業の事業目標である人材育成に着目し、国別の中長期的な人材育成ニーズを把握することにより、国別援助実施指針に盛り込まれた重点分野・課題に沿った、人材育成援助計画を具体的に策定する方策を検討することを目的として実施したものです。

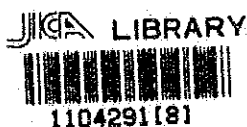
なお、調査研究の実施にあたっては、企画部及び関係各部職員並びに国際協力専門員により構成された委員会とタスクフォースが作業を分担し、事務局となった当研修所が報告書として取りまとめたものです。

本報告書は、5回の委員会において検討された、人材育成援助計画策定に係る基本的な考え方及び資料を整理・編集したものであり、本計画を推進するに際しての基本資料として位置付けられるものです。

今後、関係各部及び在外事務所において人材育成計画が策定される過程で、さらに検討が加えられることにより、さらに精緻な資料としての整備を図っていくこととしており、内容についてのご批判・ご意見を期待しています。

平成6年5月

国際協力事業団
国際協力総合研修所
所長 岩波 和俊





マイクロ
フィルム作成

目 次

I. 調査研究の概要	1
(1) 調査研究の背景及び目的	2
(2) 調査研究の実施体制	2
(3) 検討会の日程	3
(4) 調査研究の全体像	3
II. 派遣・研修事業計画作成にかかる現状	6
(1) 要望調査の現状	7
(2) 国別援助実施指針と国別事業実施基本計画	11
III. 人材育成援助計画の概要	16
(1) 人材育成援助計画の位置付け	17
(2) 人材育成援助計画策定の時期	19
(3) 人材育成援助ニーズ調査の方法	21
(4) 人材育成援助計画策定の方法	26
(5) 毎年度の実施計画策定の方法	28
1) 研修事業における年間実施計画策定の方法	28
2) 派遣事業における年間実施計画策定の方法	30
(6) 今後の課題	32
1) 本調査研究のフォローアップ	32
2) 本計画についての更なる検討	32
IV. 資料編	34
(1) 人材育成援助ニーズ調査の事例	35
1) ラオス国農業セクターの事例	35
2) アルゼンティン国の事例	45
(2) 人材育成援助計画の事例	52
(3) 研修事業年間実施計画の事例	53
(4) 派遣事業年間実施計画の事例	54
(5) 『人材育成計画策定にかかる要請背景調査団 報告書(未定稿)』抜粋	55
1) スリランカ	55
2) チリ	64
3) タンザニア	77
(6) 『インドネシア国技能・技術分野にかかる人的資源開発 計画策定調査』の概要	84
(7) 検討会議事録	86

I. 調査研究の概要

(1) 調査研究の背景及び目的

JICAでは、ODA大綱や第5次ODA中期目標に鑑み、一層多様化・高度化しつつある開発途上国の開発ニーズに的確に対応すべく、国別アプローチの強化を図り、国別援助実施指針や国別事業実施基本計画の策定を推進してきた。

このような状況のなかで、各国の開発計画や政策に合致した重点開発分野や開発課題の整理とこれらに沿った援助案件については、国別援助実施指針や国別事業実施基本計画の中に明確に位置付けられ、わが国政府と相手国政府との政策対話や要望調査の実施を経て正式要請に至る仕組みとなっている。

一方、研修員受入事業及び専門家派遣事業は、開発途上国の経済社会開発に必要な人材を育成するために重要な役割を担う援助形態であり、技術協力の中核的な事業であるといえるが、現在の実施指針や基本計画においては、これら両事業のようなミクロな援助形態の実施の方向づけを十分にカバーするには至っておらず、実質的な援助計画作成のよりどころとすべき何らかの指針が必要な状況にある。

このような背景の下で、本調査研究は、研修員受入事業及び専門家派遣事業の効率的・効果的な実施を図るために、国別援助実施指針の重点分野に沿った、国別の中長期的な人材育成ニーズを把握し、さらに人材育成援助計画を策定するための方策を検討することを目的として実施したものである。

(2) 調査研究の実施体制

本調査研究は、研修員受入事業及び専門家派遣事業における、国別の人材育成ニーズのプロセスを明らかにし、これに基づく人材育成援助計画の策定手法を検討するものであり、研修事業部、派遣事業部のみならず、JICAの国別アプローチを主管する企画部の業務にも深くかかわるものである。また、本調査研究に関連し、平成5年度より、開発調査事業で『インドネシア国人的資源開発計画策定調査』が実施されることもあり、下記の通り企画部、研修事業部、派遣事業部及び国総研等による検討委員会とタスクフォースを構成し、本調査研究を実施した。

1) 検討委員会（平成6年3月31日現在）

委員長：企画部／神田企画課長
委員：桂井国際協力専門員
委員：多田国際協力専門員
委員：山下国際協力専門員
委員：企画部／金丸地域一課長
委員：研修事業部／松岡研修管理課長
委員：研修事業部／松浦研修開発室長
委員：研修事業部／樋田研修一課長
委員：研修事業部／立石研修二課長
委員：研修事業部／中川研修三課長
委員：派遣事業部／榎下計画課長
委員：社会開発調査部／岡崎社調一課長
委員：TIC／田口研修一課長
委員：国総研／橋本調査研究課長

2) タスクフォース (平成6年3月31日現在)

企画部/地域一課: 梅崎職員

研修事業部/管理課: 大山代理、大塚代理、半谷代理、新納代理

研修一課: 石田代理

研修二課: 沼田代理

研修三課: 細井職員、太田職員

派遣事業部/計画課: 小幡代理、古田職員

派遣二課: 木藤職員、内田職員

国総研/調査研究課: 植村職員

3) 事務局

国総研/調査研究課

(3) 検討会の日程

本調査研究にかかる検討会の実施日程は、下記の通りである。

回数	日時	主な検討内容
第1回	平成5年11月19日(金) 16:30 ~ 18:30	1. 調査研究の方向性について 2. 合同要請背景調査の成果と課題について
第2回	平成6年1月7日(金) 15:00 ~ 17:30	1. 研修事業の要望調査の現状と課題 2. 派遣事業の要望調査の現状と課題 3. 人材育成援助ニーズ把握方法について
第3回	平成6年2月14日(月) 15:00 ~ 17:00	1. 援助実施指針と研修・派遣事業の実績比較 2. 人材育成援助計画策定方法について 3. 判、タンザニア、スリランカの人材育成計画(案)について
第4回	平成6年3月22日(火) 15:00 ~ 17:00	1. 人材育成基本計画の位置付けについて 2. 人材育成ニーズ調査表について
第5回	平成6年5月16日(月) 16:00 ~ 18:00	1. 調査研究報告書(案)について 2. 今後の対応について

(4) 調査研究の全体像

本調査研究において検討する人材育成計画の位置付けは、図I-1. 及び図I-2. の通りであり、調査研究開始時点での本調査研究の全体像は、図I-3. の通りである。

図 I - 1. 途上国の開発課題と人材育成援助計画

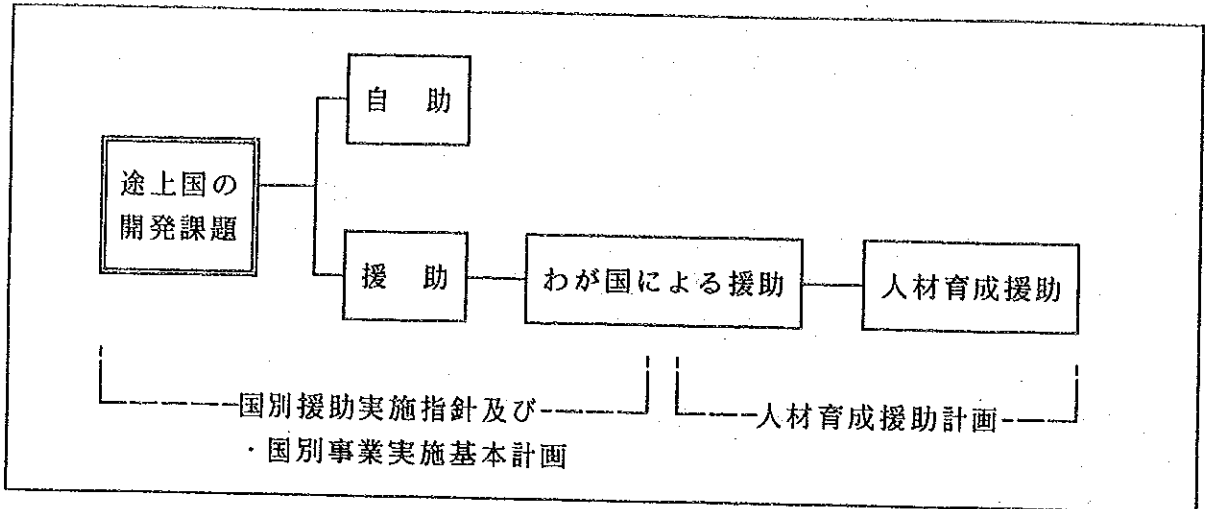


図 I - 2. 人材育成援助ニーズの抽出過程

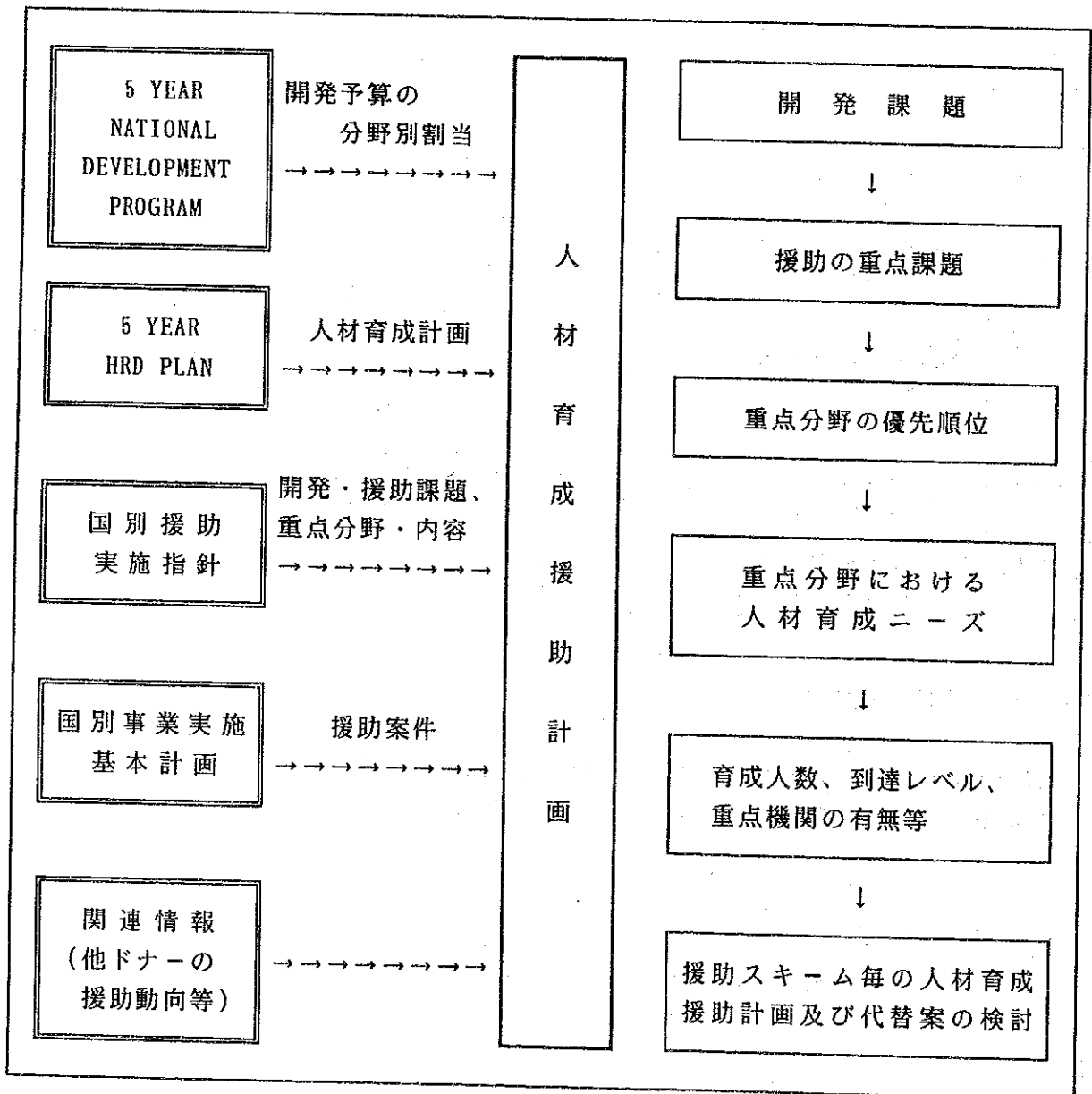
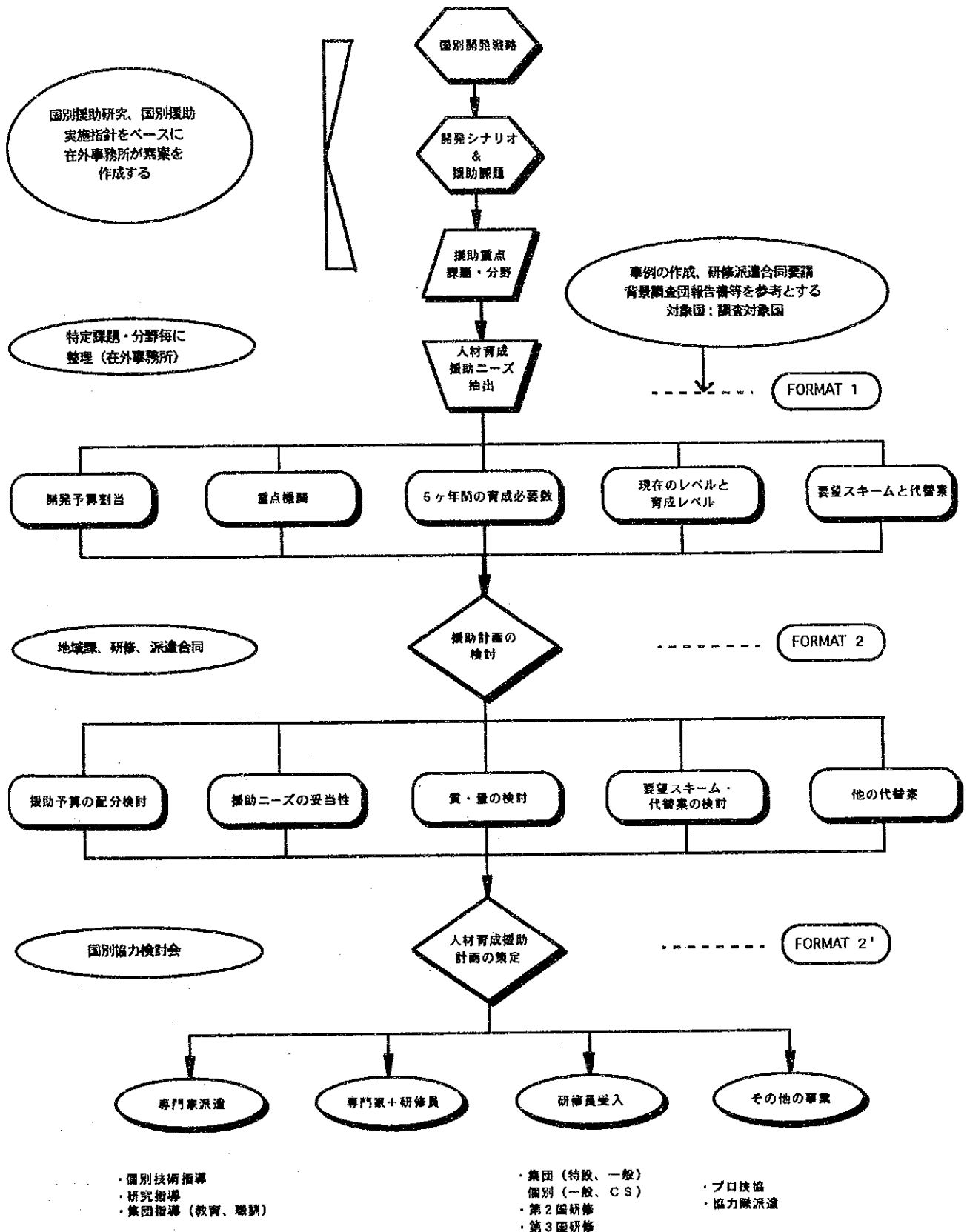


図 I - 3. 国別人材育成援助基本計画の策定の考え方

《作業分担》

《本調査研究の成果品》



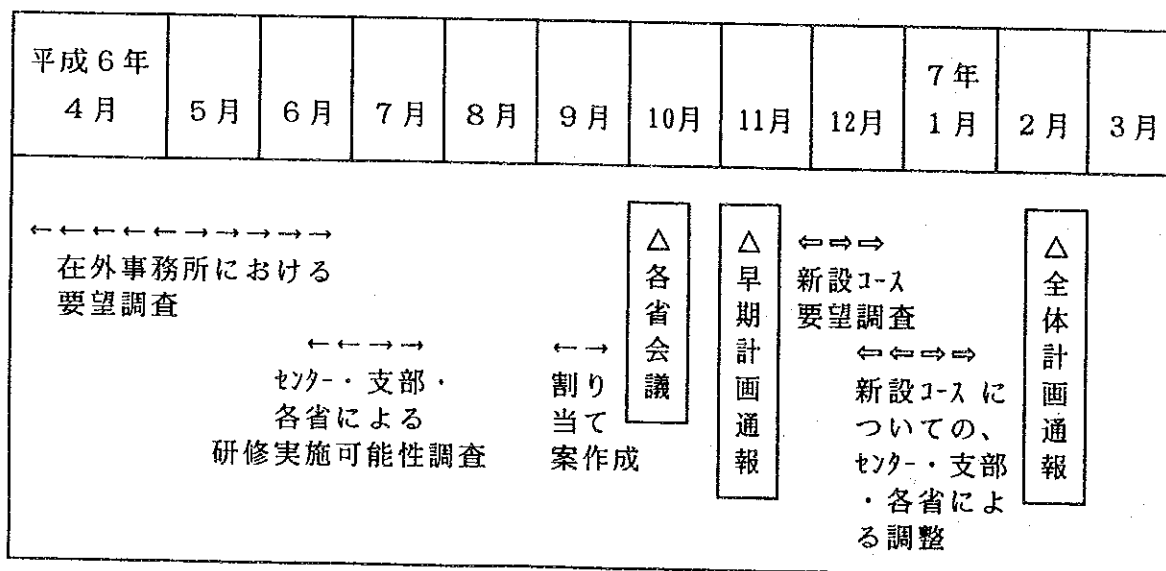
Ⅱ. 派遣・研修事業計画作成にかかる現状

(1) 要望調査の現状

1) 研修事業

- ①年間研修員受入人数約6,000名の半分3,000名は、集団研修コースで受け入れている。集団コースの割り当てにおいては、全世界の集団コース要望総数を5,000と設定し、これを前年度の実績に応じて、各国に集団コースの割り当て数として通報している。さらに、相手国政府が中心となって、この割り当て数の枠内で、全コースの優先順位をつけている。(ただし、新規援助開始国の場合は異なる。)なお、平成7年度集団研修コースにおける要望調査及び事業計画作成の大まかな日程は、表Ⅱ-1.の通りである。
- ②現在の要望調査は、あくまでアンケート的なものであり、各国の重点援助分野等が十分に反映されているとは言い難い。表Ⅱ-2.及び表Ⅱ-3.は、平成3~5年度の要望調査において、集団コースにおける要望数の多さとコースの定員から研修分野別のニーズの相関を分析した表である。この表からわかる通り、分野毎の研修の内容によって、途上国側のニーズの差が非常に大きいために、人気のあるコースに要望が集中する場合も多く、必ずしも要望調査通りの受入ができるとは限らない状況にある。
- ③このような状況から、集団研修コースでのニーズ取りこぼしを少なくし、かつ各国のニーズの重要度及び緊急度に的確に対応するために、国別特設の研修コースを増やすべきという意見もあるが、国別特設の場合、研修員が全員同国人のため、国内官職の序列に伴う遠慮等により、議論が活発化しにくい、あるいは研修期待内容が偏重するというデメリットもある。このため、今後は、集団研修コースの割り当て数を、各国1名から地域別3~4名というように、必ずしも1ヶ国から1名の参加者にこだわらないような方向も考えられる。

表Ⅱ-1. 平成7年度研修事業要望調査と事業計画作成の日程



表Ⅱ-2. 集団研修コース定員と要望数の相関
(下段は、集団コースの数。)

		高い←←←←←→→→→低い 実要請数/定員数		
		a 2.0 以上	b 1.9~1.0	c 1.0以下
多 ↑ ↑ ↑ ↓ ↓ ↓ ↓ 少 ない	A 60以上	A a 44	A b 17	A c 1
	B 31~59	B a 42	B b 133	B c 19
	C 30以下	C a 0	C b 20	C c 25

本相関指標は、現在実施中の集団研修コース299 コースを対象として、平成3~5年度の3ヶ年合計の要望数（A~Cの3段階区分）と、各コースの平均定員（各年度10名、3ヶ年合計30名）に対する要請数の割合すなわち定員充足率（a~cの3段階区分）との相関関係を分析したものである。

要望数の多さが定員充足率と正に相関している234 コース（A a、A b、B a、B b：全体の78.3%）については、定員数の増加が、また、要望数の多い国に関しては、特設コース設置の検討等が必要となろう。

また、負の相関となっている65コース（A c、B c、C b、C c：全体の21.7%）については、要望調査の方法、G. I. の内容、各国の人材育成政策等が影響していると思われるが、問題点を究明し、研修事業の要望調査の実施方法の見直し等の改善策を検討する必要がある。

- 注①：A a…各国からのニーズも高く、これに応ずるだけの定員を満たしていない。従って、今後も同種の集団コースや特設コースの増設が望ましい。
(44コース、14.7%)
- ②：A b…要望は高いがコース定員が十分であり、ニーズを満たしている。
(17コース、5.7%)
- ③：B a…要望については決して世界的に高いものではないが、コース定員も小さくコース実施には十分ニーズがあると考えられるものの、概して特殊な分野のニーズと考えられる。(42コース、14.0%)
- ④：B b…要望に対する定員がほぼ十分である。(133コース、44.5%)
- ⑤：A c…要望は多いが、定員が少なく、充足度が低い。(1コース、0.3%)
- ⑥：B c…要望は普通であるが、定員が少なく、充足度は低い。(19コース、6.4%)
- ⑦：C b…要望が低いにもかかわらず、定員充足率は1以上であり、要望調査が実態を反映していない。(20コース、6.7%)
- ⑧：C c…要望が低い上に、コース定員を満たす需要はない。(25コース、8.4%)

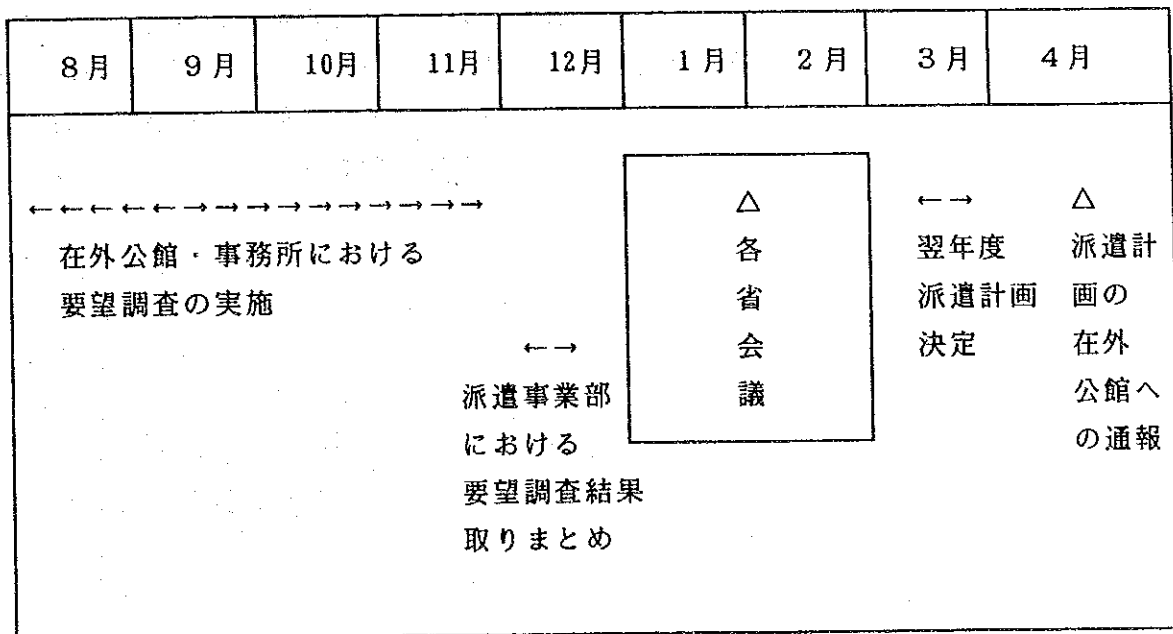
表Ⅱ-3. 集団コース分野別の定員と要望数の関係

集団コースの分野	コース数	指 標							
		A a	A b	A c	B a	B b	B c	C b	C c
開 発 計 画	3	3	0	0	0	0	0	0	0
行 政 (一般)	13	6	3	0	4	0	0	0	0
行 政 (環境)	16	4	0	0	3	7	1	0	1
行 政 (統計)	5	1	0	0	0	2	2	0	0
行 政 (情報)	16	0	1	0	1	10	3	0	1
公 益 事 業	4	2	0	0	1	1	0	0	0
運 輸 交 通	21	4	1	0	3	9	0	0	4
社 会 基 盤	15	5	1	0	0	7	0	0	2
通 信 放 送	26	0	1	0	2	19	2	0	4
農 業	25	4	2	1	6	10	2	0	0
畜 産	5	2	0	0	1	2	0	0	0
林 業	4	0	2	0	0	2	0	0	0
水 産	10	2	1	0	4	2	0	1	0
鉱 業	4	0	0	0	1	2	1	0	0
工 業	45	1	0	0	1	23	3	10	7
エ ネ ル ギ ー	13	1	0	0	1	6	1	4	0
商 業 貿 易	11	0	0	0	2	8	0	0	1
観 光	1	0	1	0	0	0	0	0	0
人 的 資 源	15	2	0	0	2	6	1	2	2
科 学 文 化	4	0	0	0	0	3	0	1	0
保 健 医 療	35	6	4	0	9	11	2	1	2
社 会 福 祉	8	1	0	0	1	3	1	1	1
合 計	299	44	17	1	42	133	19	20	25

2) 派遣事業

- ① 派遣事業部では、要望調査に関し、各事務所の執務参考用として、『派遣事業の要望調査の手引き』を作成し、これに基づいて毎年の要望調査を実施している。
- ② 各国ごとの方針等はなく、基本的に前年度の実績をベースにして毎年の要望数の割り当てを行っている。
- ③ 派遣事業の場合、要望調査の結果に従って専門家をリクルートする方法を採用しており、需要サイドと供給サイドの条件が一致しないと案件が成立しないことが、大きな問題といえる。即ち、通常は要望調査後に各省と協議を行いリクルートを依頼するが、各省がリクルートできない専門家については、その回答を受けた後にJICA独自のリクルートを行うこととなり、限定的なリクルートしか行い得ないこと及び専門家のリクルート可能性と要望調査の結果の擦り合わせを、方法論的・精度的に、いかに行うかが課題である。なお、JICA独自のリクルート数は、毎年150件程度にのぼっている。また、専門家派遣事業の大まかな日程は、表Ⅱ-4.の通りである。

表Ⅱ-4. 派遣事業要望調査と事業計画作成の日程



(2) 国別援助実施指針と国別事業実施基本計画

人材育成援助計画の作成においては、国別援助実施指針（以下、実施指針とする。）中の重点分野と、国別事業実施基本計画（以下、基本計画とする。）が深く関わってくる。そこで、本節では、人材育成援助計画の作成の観点から、実施指針（特に重点分野）及び基本計画の作成についての現状と問題点を分析する。

実施指針及び基本計画は、平成元年3月に開催されたモデル事務所会議において、「国別アプローチの強化」ならびに「現地主導型の事業の計画的実施」の必要性が討議された際にその必要性が提言され、平成2年度から作成が開始された。

実施指針は、援助実施機関としてのJICAが、途上国に対してどのような援助を実施すべきかという方向性を国ごとに定めており、JICAの国別アプローチの基礎資料を提供するものである。また、基本計画は、指針の内容を踏まえ、事業間の連携にも留意した中期的な事業計画である。

1) 国別援助実施指針

①作成の手順

実施指針は、在外事務所が、可能な限り在外公館との意見交換を行った上で、原案を作成し、本部において、国別協力検討会や事業部における検討後、企画部が最終案を取りまとめ、理事会が承認するという手順で作成されている。具体的な手順は、図Ⅱ-1の通りである。また、実施指針中の重点分野の例は、資料Ⅱ-1の通りである。

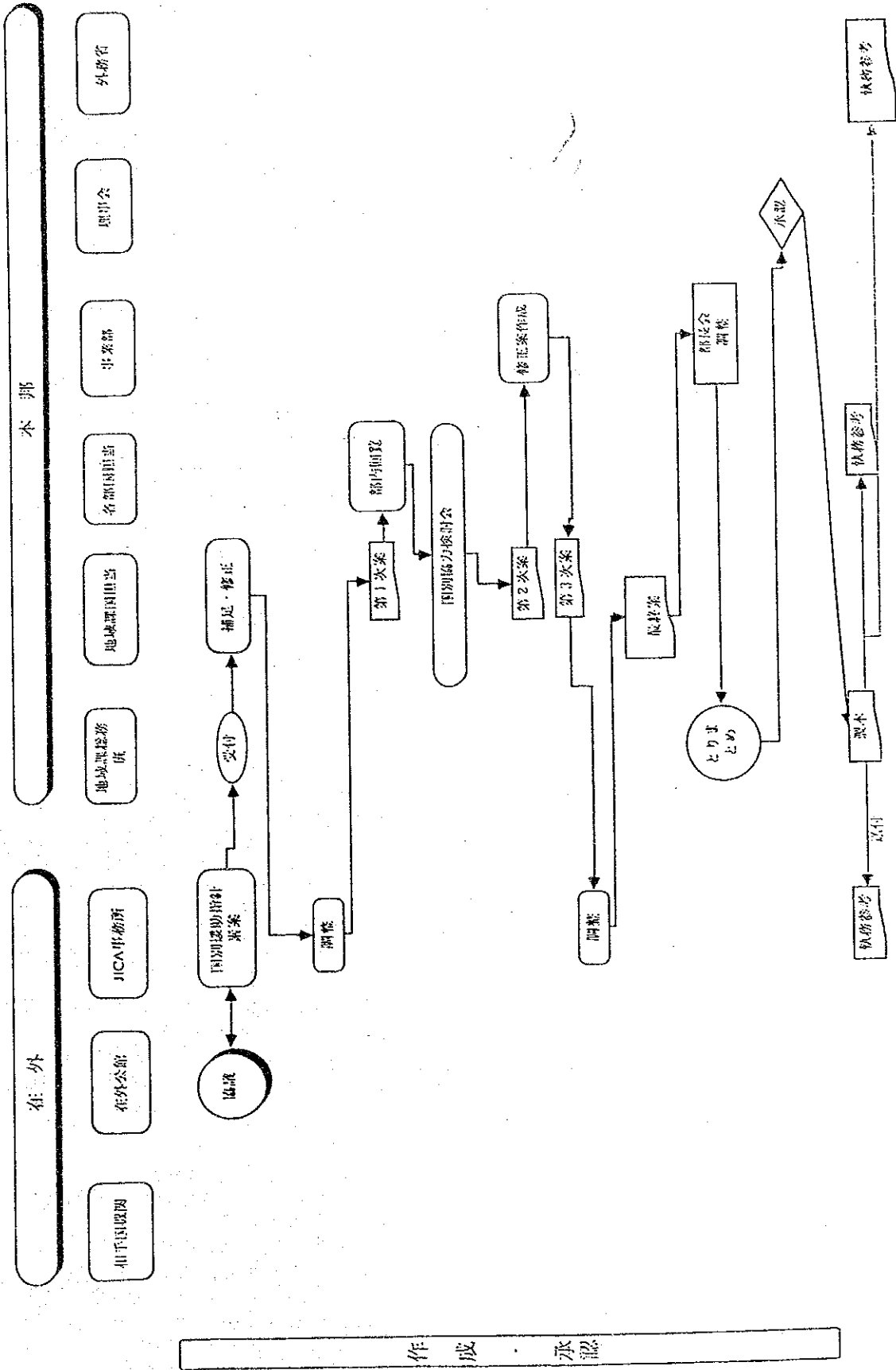
②主な活用方法

- a. 案件の選定、形成、実施段階において必要とされる背景情報として活用される。
- b. 案件の選定、形成のための根拠として活用される。特に、プロ技協や開発調査の案件選定においては、第一の審査項目として指針との整合性をチェックするために活用する他、援助の重点分野に基づきプロジェクト形成調査を実施している。
- c. 在外事務所と相手国機関との定期協議及びプロジェクト確認調査等で相手国政府と対話する際に活用する。

③人材育成援助計画との関連における問題点

- a. 実施指針の作成は各事務所の判断に依っており、統一した基準がないため、表記の仕方が事務所によってばらばらである。
- b. 相手国の国家開発計画等から開発ニーズ及び技術レベルを分析し、援助の重点分野に結びつけていく方法論が確立されていない。
- c. 通常、相手国の国家開発計画は、全てのセクターを網羅して立てられることが多いため、援助の重点分野の抽出において、分野間での優先順位をつけにくい。

図 II - 1. 国別援助実施指針の作成手順



資料Ⅱ-1. 国別援助実施指針の重点分野(例)

スリ・ランカ 93-9/11

6. NGOの活動状況	(1) 現在活動中のNGO: 293機関 (IRED, NGO Directory, 1991 より) (2) 主要機関及び活動内容 ①サルボタヤ(村産開発) ②Save the Children Fund(保健医療) ③CARE International Sri Lanka(栄養改善・農業支援) ④Redd Barna(ノルウェー・コミュニティ開発) ⑤日本シルバボランティアズ(技術指導)
-------------	--

IV. 援助の重点分野

貧困層撲滅を目指し、経済成長過程で生じがちな地域的、社会的格差の解消に努めつつ、長期的に持続可能な自立した社会経済体制を確立するため、農業、工業、地域開発等を中心に支援を行う。
 主要目標は次のとおりである。

- (1) 財政再建及び国際収支の改善
- (2) 民間産業部門の振興による持続的経済成長の確立
- (3) 地域間格差の是正
- (4) 雇用機会の創出による貧困層の撲滅

セクター	主要目標				目的	内容	重点地域
	財政国際収支改善	持続的経済成長	地域間格差の是正	貧困層の撲滅			
経済運営	○	○	○	○	(1) 経済構造調整政策の推進	①公的セクター改革・民営化の支援 ②輸出振興政策の推進 ③地方行政機関への業務権限委譲に係る支援及び同機関の人材・体制強化	
農林水産業	○	○	○	○	(1) 農作物の増産・多様化	①畑作・果樹を含む作物の多様化、畜産等を取り込んだ多角化の推進 ②試験研究・技術普及機関(含学校)の整備強化 ③灌漑施設整備及びO/M能力の向上 ④農産加工産業の発展 ⑤農業機械・農薬等の適正利用	
	○	○	○	○	(2) 輸出商品作物の生産性向上	①輸出作物(プランテーション作物、他の熱帯永年作物の生産性向上) ②収穫後処理技術の向上及び貯蔵・流通部門の強化	
		○	○	○	(3) 地域農漁村の開発	③植物検疫体制の整備 ①低開発地域に対する生産基盤及び生活基盤の整備 ②農民組織の活動の強化 ③水資源開発のためのM/P策定	
		○	○	○	(4) 森林の保全	④地形図作成・測量関係機関の強化 ①森林管理体制の強化・山火事対策	
			○	○	(5) 水産資源の開発	①漁業協同組合の組織化 ②沿岸・遠洋漁業の近代化	

2) 国別事業実施基本計画

①作成の手順

基本計画も、実施指針と同様の手順で作成される。

なお、基本計画の例は、資料Ⅱ-2.の通りである。

②主な活用方法

- a. 実施指針の重点分野に基づき、中期的な視野（5ヶ年）に立って実施中の案件、実施予定案件を整理するために活用する。
- b. 案件の推移を全JICA的に基本計画の上で確認していく。
- c. 案件選定の際、当該セクターにおける各案件の位置付け、事業間の連携等を確認する材料として活用する。
- d. 指針の重点分野に沿った次年度以降の案件リストとして、中期的な観点に立った優良案件の発掘・形成を促進するための材料とする。また、特に、プログラム・アプローチを検討するための材料として活用する。

③人材育成援助計画との関連における問題点

- a. 案件選定のプロセスと要望調査の時期が、事業形態別に異なるため、事業により基本計画上の情報のレベルに差が認められる。
- b. プロ技協・開発調査・無償資金協力のように、比較的大規模な事業形態の場合は中期的な展望を基本計画の中に取り込みやすいが、研修員受け入れ・専門家派遣等のいわゆる個別案件の場合は、案件の単位が小さく、中期的な計画を捉えることも困難であるため、基本計画に盛り込むことが困難である。
- c. 基本計画の本来の目的である、中期的観点に立った案件の発掘・形成や、実施案件・予定案件の整理のために本基本計画を活用するには、制度面・認識面で未だ不十分などところがある。

Ⅲ. 人材育成援助計画の概要

(1) 人材育成援助計画の位置付け

第Ⅱ章で概説したように、実施指針や基本計画は、JICA事業全体の方針を示すものであり、人材育成援助の部分も含まれてはいるが、現在の内容では、援助計画を策定できるレベルまでには至っていない。

このため、人材育成援助計画では、既存の実施指針と基本計画で十分カバーできていない、研修事業及び派遣事業の共通の目標である、開発途上国の人材育成のための中長期計画を新たに策定することを目的とするものである。しかしながら、上にも述べたように、JICA全体の国別の事業方針は、実施指針の重点分野に反映されているため、人材育成援助計画の策定にあたっては、実施指針中の重点分野を基準として、策定を行うことが基本方針となる。

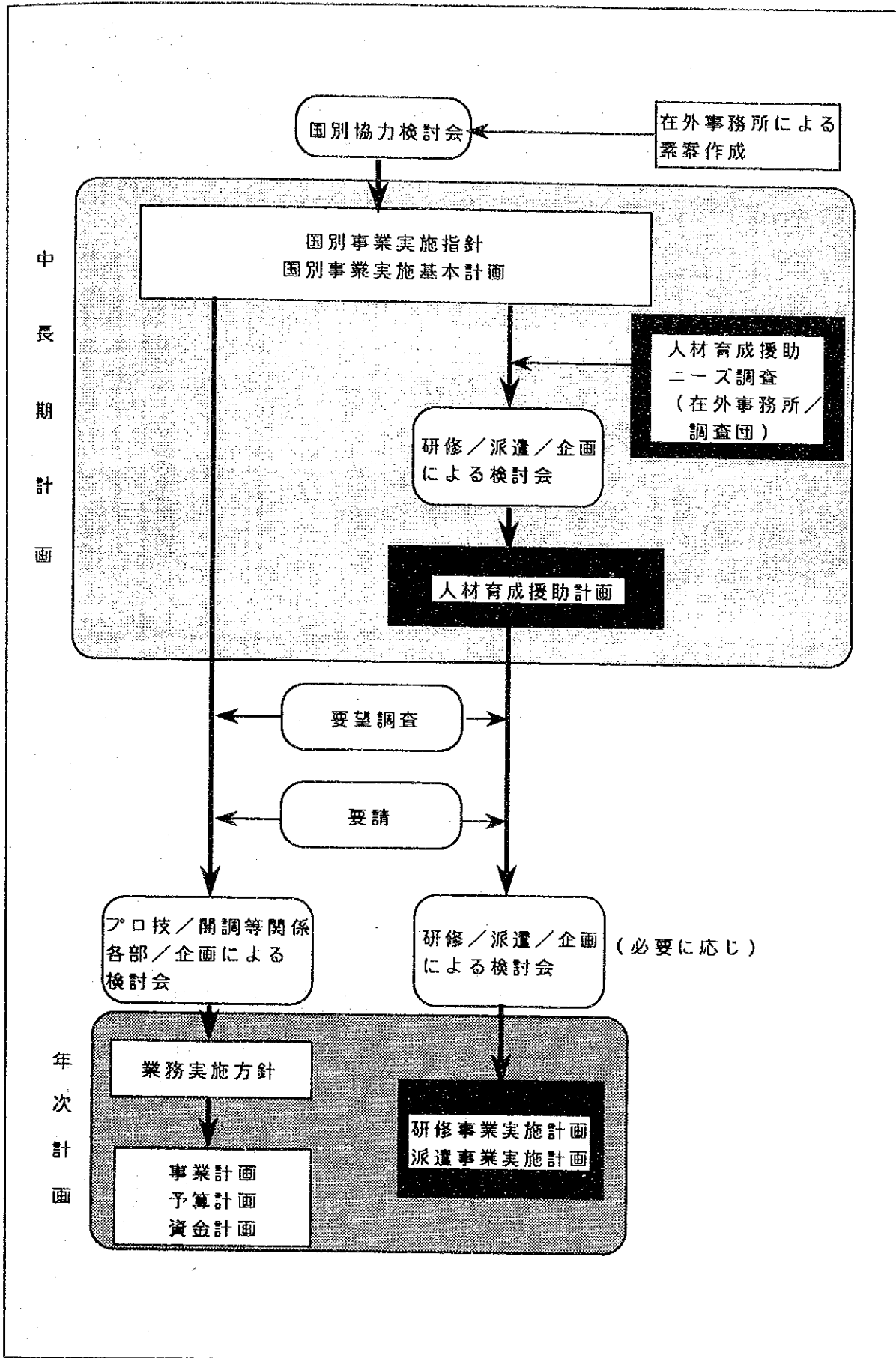
図Ⅲ-1は、この方針に基づき、JICA事業全体の流れにおいて、人材育成援助計画が、実施指針や基本計画とどのような関係にあるか、また、どのような手順によって策定されるかを示したものである。

この図に示したように、人材育成援助計画は、既存の実施指針や基本計画を補完し、各年度毎の事業実施計画策定に際しての基本方針を提示する役割を有する、中長期的な指針となる。さらに、対象とする期間は5年間として作成し、毎年見直しを行うローリングプランとする。

基本的には、実施指針の重点分野を基に、在外事務所もしくは本部からの調査団が、「人材育成援助ニーズ」の把握を行い、研修／派遣／企画3部合同による検討会を経て、最終的に国別の「人材育成援助計画」が策定される。さらに、この援助計画を実施に移していくために、要望調査結果や要請内容、研修／派遣／企画3部合同による検討会によって毎年の事業実施計画が作成されることになる。

但し、実施指針については、未だ在外公館及び相手国関係機関との協議を踏まえて策定されていない国があることに鑑み、当面は経済協力総合調査団やプロジェクト確認調査、年次協議の対象国等で、開発重点分野について合意している国を対象として、試行的に本人材育成援助計画を策定しつつ、他の途上国についても徐々に拡大していくことが現実的であろう。

図III-1. JICA事業における人材育成援助計画の位置付け



(2) 人材育成援助計画策定の時期

表Ⅲ－１．は、図Ⅲ－１．で示した人材育成援助計画と各年度の実施計画が、各年度の業務の中で、どのような時期に行われるべきかを示した、標準的なフローである。

人材育成援助計画の策定のためには、人材育成ニーズ調査、研修・派遣・企画３部合同による検討会が新たに必要となるため、現在の年間業務計画に加え、かなり前広に計画を進めて行く形をとっている。

表Ⅲ-1. 人材育成計画策定のための年間フロー (案)

月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
在外事務所	人材育成ニーズ調査				研修要望調査				派遣要望調査						
企画部			▲人材育成 計画案の作成 援助	▲人材育成 合同検討会											
研修事業部						研修実施可能性調査			割当案 作成	△各省会議	△早期計画通報			△全体計画通報	
派遣事業部												△調査 要果取り まとめ		△各省会議	△在外への通報

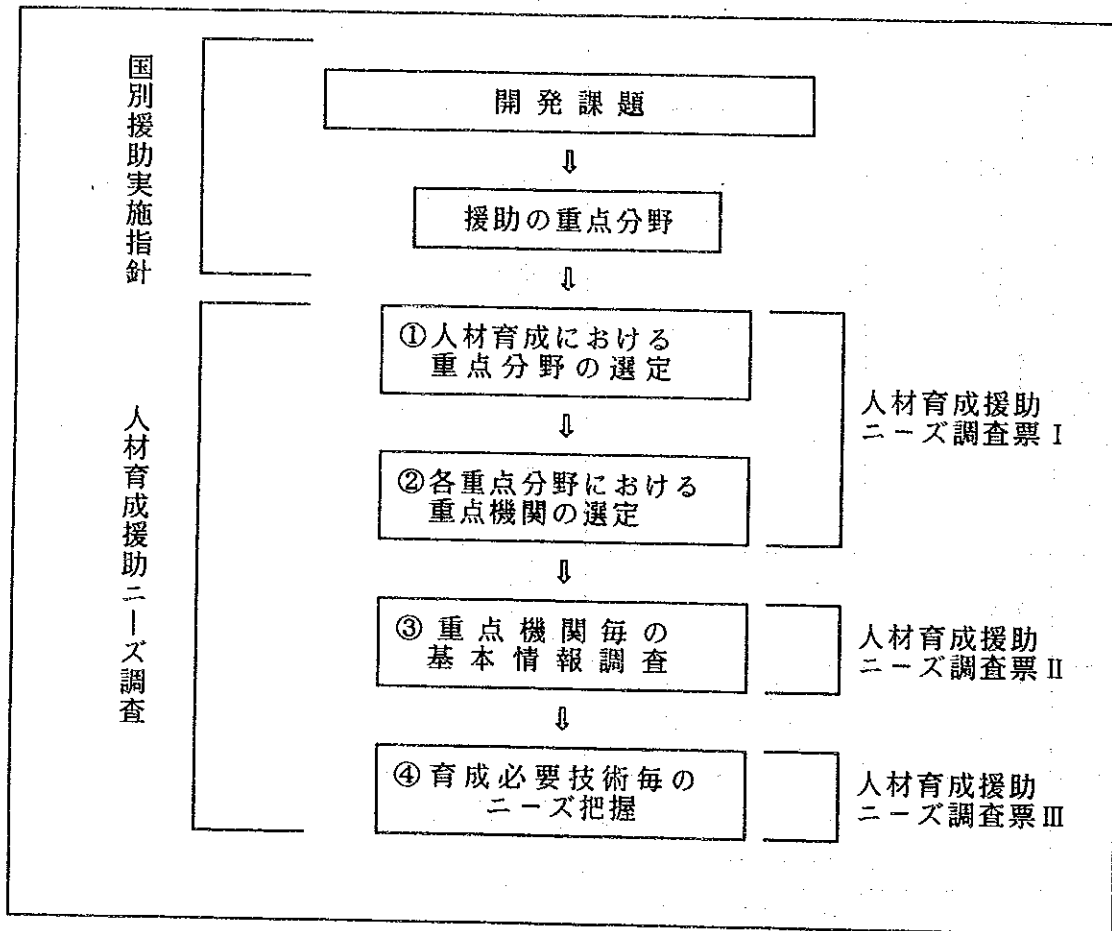
(3) 人材育成援助ニーズ調査の方法

本項では、人材育成援助ニーズ（以下、ニーズ調査とする。）の調査方法について述べる。

図Ⅲ-2. は、対象国の人材育成援助ニーズ調査の過程を図式化したものである。このニーズ調査は、在外事務所もしくは本部からの調査団が行うものとする。

なお、各調査段階における具体的手順は、以下の通りであり、ニーズ調査用フォーマットは、表Ⅲ-2. ～表Ⅲ-4. の通りである。

図Ⅲ-2. 人材育成援助ニーズ調査の過程



《各段階における具体的手順》

①人材育成における重点分野の選定（ニーズ調査票Ⅰ：表Ⅲ－２．参照）

前項で述べた通り、人材育成援助ニーズは、実施指針の重点分野を基準として調査を行う。まず、実施指針中の重点分野を踏まえつつ、人材育成援助として重要と思われる分野を選定する。分野数の制限は設けないものとする。

②各重点分野における重点機関の選定（ニーズ調査票Ⅰ：表Ⅲ－２．参照）

①で選定した各重点分野において、人材育成の面でコアとなる機関を『重点機関』として選定する。1つの分野について複数の機関を挙げても可とする。

③各重点機関の基本情報調査（ニーズ調査票Ⅱ：表Ⅲ－３．参照）

各重点機関について、所在地、年間予算、職員構成等の基本情報を調査する。

④育成必要技術毎のニーズ把握（ニーズ調査票Ⅲ：表Ⅲ－４．参照）

各重点機関について、わが国に対し、育成を希望する技術について、その内容、育成対象者数等を調査する。人材育成を必要とする技術の種類・内容が、1つに特定されない場合は、その技術の種類・内容毎に、調査表を作成する。

表Ⅲ-2. 人材育成援助ニーズ調査票 I

(記入日: 年 月 日)

国名			
重点分野		重点機関	
重点分野		重点機関	
重点分野		重点機関	
重点分野		重点機関	
重点分野		重点機関	

※注) 『重点分野』は、国別援助実施指針の重点分野に対応させる。

表Ⅲ-3. 人材育成援助ニーズ調査票 II

重点分野		重点機関名					
機関の 基本情報	所在地						
	年間予算	(内管理予算 % , 事業予算 %)					
	職員数と職員構成(男性/女性)						
	年齢 学歴	~30	31~40	41~50	51~	合計	
	Ph D.	/	/	/	/	/	
	Msc.	/	/	/	/	/	
	大学卒	/	/	/	/	/	
	高校卒	/	/	/	/	/	
	中学卒	/	/	/	/	/	
	その他	/	/	/	/	/	
	合計	/	/	/	/	/	
組織図	(要別添)						
機関の設立目的と主要業務							
機関の性格	国家計画 / 行政 ・ 教育/訓練 ・ 研究開発 ・ 技術普及 ・ その他 ()						
機関のレベル	政府機関 ・ 準政府機関 (公社・公益法人等) ・ 地方政府機関 ・ その他 ()						
主要管轄地域							
わが国の過去の協力実績							
他の援助機関の協力実績							
今後5年間の育成必要人数 ※注 1)	~100人	~80	~60	~40	~20	~10	9~0

※注 1) 研修員として日本に派遣したい人数及び専門家派遣時のカウンターパートとなるべき、コア・スタッフの数。

表Ⅲ-4. 人材育成援助ニーズ調査票 III

重点分野		重点機関名	
(1)	育成が必要な技術の内容と優先度 ※注 1)	技術内容	事務所 審査・コメント欄
		優先度	A B C D
(2)	育成対象者の構成 (男性/女性)	年齢 学歴	事務所 審査・コメント欄
		～ 30	30～40
		40～50	50～
		計	
		Ph D.	/ / / / /
		Msc.	/ / / / /
		大学卒	/ / / / /
		高校卒	/ / / / /
		中学卒	/ / / / /
		その他	/ / / / /
(3)	協力終了後の期待値 (達成目標)		
(4)	協力を希望する事業と具体的形態 (研修・派遣のどちらかに○をつけ、①以下については、優先順位をつける。)	研修員事業 ()	専門家派遣 ()
		①日本での研修 () ②第三国研修 () ③第二国研修 () ④その他 ()	①アドバイザー型 () ⑥その他 () ②計画策定型 () ③研究開発型 () ④教育訓練型 () ⑤技術指導型 ()
(5)	各形態毎の希望人数 (今後5年間に希望する人数のブレイクダウンを記入する。)	(A) 研修員希望人数	(B) 専門家派遣希望人数
		94 95 96 97 98 合計	94 95 96 97 98 合計
(6)	希望期間	□9ヶ月以上 □8～7ヶ月 □6～5ヶ月 □4～3ヶ月 □2ヶ月以内	□9ヶ月以上 □8～7ヶ月 □6～5ヶ月 □4～3ヶ月 □2ヶ月以内
(7)	カリキュラムに関する要望	理論講義 (%)	実技実習 (%)
			その他 (%)
(8)	教材・機材モデルに関する情報・要望等		
事務所記入欄			
(9)	対応すべき協力形態 (優先順位)	() プロ技 () 集団研修 () 個別専門家派遣	() ミニプロ () 第三国集団研修 () その他
(10)	総合コメント		

※注 1) : 優先度は、A : 今年度中の実施を希望 B : 2～3年以内 C : 5年以内 D : 緊急度は低い、可能ならば実施希望、の4段階で記入する。

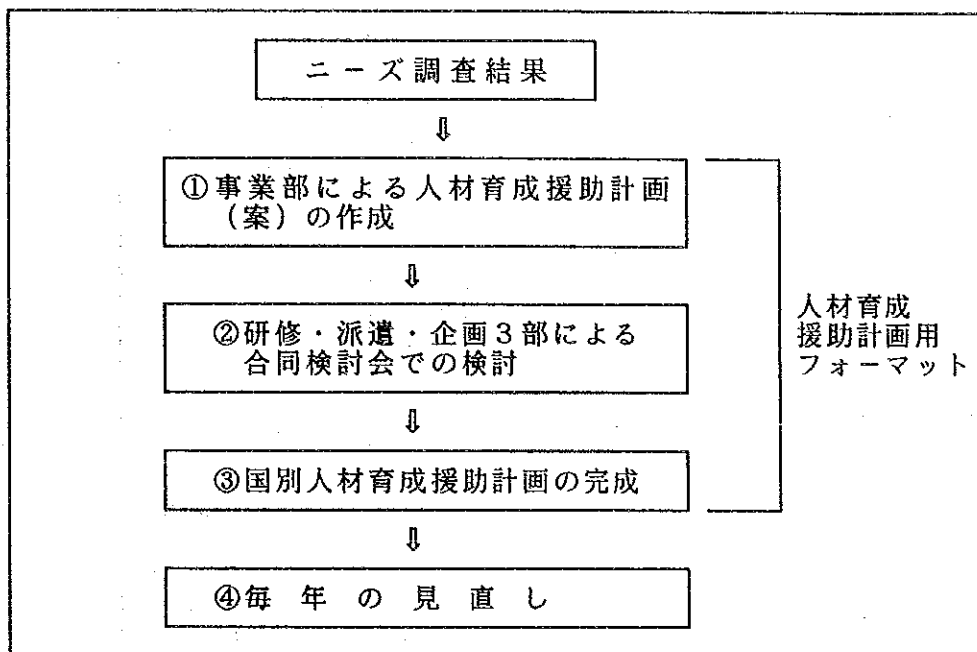
(4) 人材育成援助計画策定の方法

本項では、ニーズ調査を行った後に策定される、人材育成援助計画（以下、育成計画とする。）の策定方法について述べる。

図Ⅲ－３．は、育成計画を策定する過程を図式化したものである。

なお、各段階における具体的手順は、以下の通りであり、育成計画をとりまとめるフォーマットは、表Ⅲ－５．の通りである。

図Ⅲ－３． 人材育成援助計画策定の過程



《各段階における具体的手順》

①事業部による人材育成援助計画（案）の作成

ニーズ調査で判明した、対象国の重点分野・重点企画・育成必要技術等を、研修事業部・派遣事業部が、企画部とも協議しつつ、表Ⅲ－５．のフォーマットに取りまとめ育成計画（案）を作成する。

②研修・派遣・企画3部による合同検討会での検討

3部合同検討会を開催し、ニーズ調査における事務所コメントや、前年度までの協力実績、研修受入体制もしくは専門家派遣の可能性等を鑑み、検討を行う。

③人材育成援助計画の完成

②の検討会での結果を踏まえ、育成計画を策定する。

④毎年の見直し

同じ手順で、毎年、育成計画の見直しを行う。

表Ⅲ-5. 人材育成援助計画用フォーマット

重点分野	育成が必要な技術の種類・内容	重点機関名	主たる対象層	育成数の目安	協力予定形態			備考
					研修事業	派遣事業	その他	

国名	国
----	---

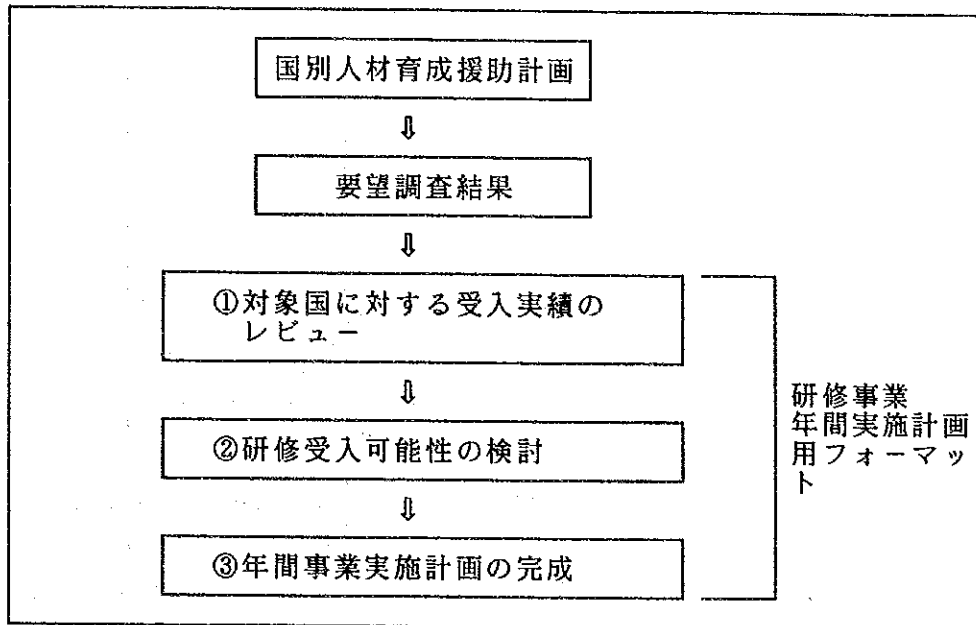
(5) 毎年度の実施計画策定の方法

本項では、研修・派遣事業における、毎年度の事業実施計画の策定手順と具体的方法について述べる。

1) 研修事業における年間実施計画策定の方法

図Ⅲ-4. は、研修事業における年間の事業実施計画を策定する過程を図式化したものである。各段階の手順は、以下の通りであり、実施計画をとりまとめるフォーマットは、表Ⅲ-6. の通りである。

図Ⅲ-4. 研修事業実施計画策定の過程



《各段階における具体的手順》

①対象国に対する受入実績のレビュー

対象国に対する受入実績のレビューを行う。

②研修受入可能性の検討

要望調査の結果を踏まえ、研修員受入可能性の検討を行う。

③年間実施計画の完成

上記より、年間の実施計画を策定する。

表Ⅲ-6. 研修事業年間実施計画用フォーマット

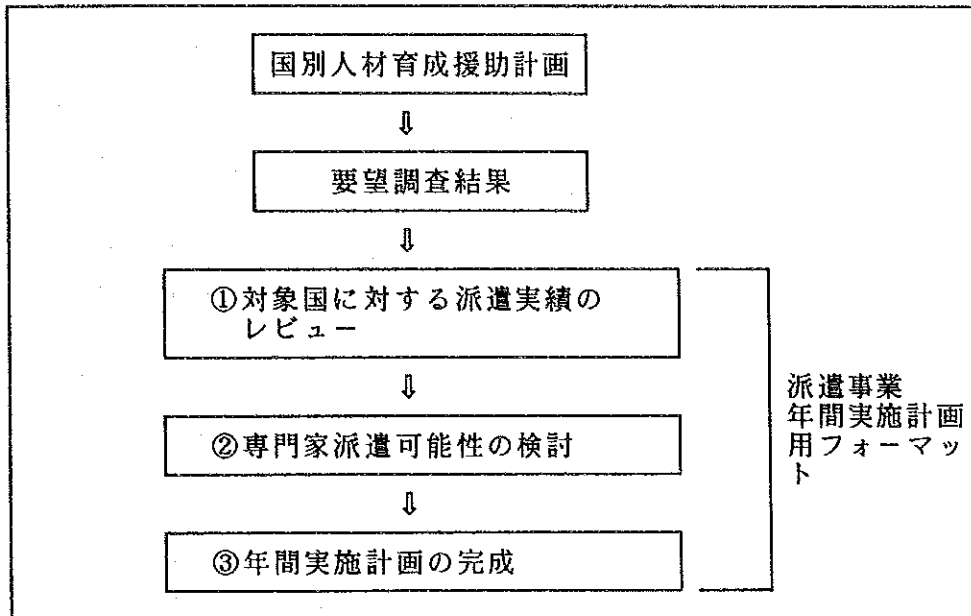
国名

重点分野 (配分数 /国全体 割当数)	重点研修項目	重点機関名	実施年度					特設 コース	集団研修 コース	C/P 研 修	個別/ その他	受入数 /累計	第二・第 三国研修	評 価
			平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度							

2) 派遣事業における年間実施計画策定の方法

図Ⅲ-5. は、派遣事業における年間の事業実施計画を策定する過程を図式化したものである。各段階の手順は、以下の通りであり、実施計画をとりまとめるフォーマットは、表Ⅲ-7. の通りである。

図Ⅲ-5. 派遣事業実施計画策定の過程



《各段階における具体的手順》

①対象国に対する派遣実績のレビュー

対象国に対する派遣実績のレビューを行う。

②専門家派遣可能性の検討

要望調査の結果を踏まえ、専門家派遣可能性の検討を行う。

③年間実施計画の完成

上記より、年間の実施計画を策定する。

表Ⅲ-7. 派遣事業年間実施計画用フォーマット

重点分野	重点機関名	育成が必要な技術		協力形態 (注2)	専門家 の役割 (注3)	実施年度				新規区分	長短区分	人数	期間 (月)	事業展開の可能性			実績	備考		
		内容	レベル (注1)			平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度					個別専門家	ミニプロ 研究協力	単独機材 終了				

(注1) 「育成が必要な技術レベル」は次から選択：(1) Ph.D. (2) Msc. (3) 大学卒、(4) 高校卒、(5) 中学卒、(6) その他
 (注2) 「協力形態」は次から選択：ア. 単独専門家、イ. ミニプロ、ウ. 研究協力、エ. 民活協力、オ. 再活協力、カ. セミナー専門家、キ. 第三国研修専門家
 (注3) 「専門家の役割」は次から選択：A. アドバイザー型、B. 計画策定型、C. 研究開発型、D. 教育開発型、E. 技術指導型、F. その他

(6) 今後の課題

1) 本調査研究のフォローアップ

今年度の調査研究においては、国別人材育成援助計画を策定するための方法と内容について検討を行ったが、本計画を実際に策定していくための具体的方法を更に詳細に検討する作業部会を関係各部により設置するとともに、試行的実施による計画策定手順・様式の改善等について、継続して検討を進めていくべきである。

なお、本人材育成援助計画策定に係る調査方法、調査内容及びそれらを実施した上での課題等については、平成5年度に試行的に実施したスリランカ、チリ、タンザニアにおける合同要請背景調査団の報告書である『人材育成計画策定にかかる要請背景調査団報告書(未定稿)』に記載されているので、参考にされたい。(IV. 資料編(5) 参照)

2) 本計画についての更なる検討

上記1)で提言した作業部会においては、具体的に下記の点について更に検討を行う必要がある。

① 要望調査とニーズ調査の統合

本計画に必要なニーズ調査は、基本的に在外事務所が中心となって実施する予定であるが、従来から実施している研修・派遣の要望調査に加えて、新たに人材育成ニーズ調査を実施することは、在外事務所にとってかなりの負担となる恐れがある。

また、ニーズ調査と要望調査は、どちらも研修・派遣の年間実施計画を策定するための調査であり、内容的に重複する部分が多い。

このため、将来的には、企画部において、要望調査とニーズ調査を一本化する等の方策を検討する必要がある。

② サプライ側の情報整備

本計画を策定することによって、途上国側のニーズが把握できても、日本側の研修受入体制や専門家の派遣可能性等の情報が整っていなければ、計画と実施が乖離する恐れがある。

このため、別途、わが国として対応可能な「人材育成援助提供可能リスト(仮称)」を整備するなど、人材育成需給に関する情報を効率良く取りまとめるための方策を検討する必要がある。

③各国のニーズを審査するための基準の設定

現段階では、各国からの人材育成ニーズを審査するための具体的な基準を設定していないため、人材育成レベル・緊急性・重要性等を示す、何らかの基準を設け、人材育成ニーズを共通の尺度で審査できる体制をとることが必要となろう。

さらに、本計画策定においては、前年度の受入・派遣実績をベースとして計画が検討されるが、各国の発展状況は年々変化しており、実績ベースによる割当が必ずしもニーズ・緊急性・重要度を反映していないため、各国への援助の割当は前年度ベースではなく、援助予算割当枠を設置する等、何らかの戦略を企画部で設定する必要がある。

④『インドネシア国人的資源開発策定調査』結果の活用

イ国における調査は、特定の13分野におけるイ国の技能・技術者の需給状況と養成計画を策定するものであり、平成7年12月に終了する予定である。この調査は、本計画の策定方法とは、異なったアプローチによって進められるが（資料編（6）参照）、養成計画の結果や提言において、本計画の参考となるべき点が多く含まれている可能性があることから、調査結果が固まった段階で、技術水準の分析手法・技術進歩に伴う投入構造計画／評価手法・人材養成計画策定手法等の、本計画への活用を検討する必要がある。

IV. 資料編

(1) 人材育成援助ニーズ調査の事例

1) ラオス国農業セクターの事例

人材育成援助ニーズ調査票 I

(記入日：1994年3月 日)

国名	ラオス人民民主共和国		
重点分野	農林水産業（人材育成）	重点機関	ナボン農業学校
重点分野	農林水産業（食料安定自給の達成）	重点機関	ナボック農業研究センター
重点分野	農林水産業（農産物の多様化）	重点機関	畜産適正技術研究普及センター

※注）『重点分野』は、国別援助実施指針の重点分野に対応させる。

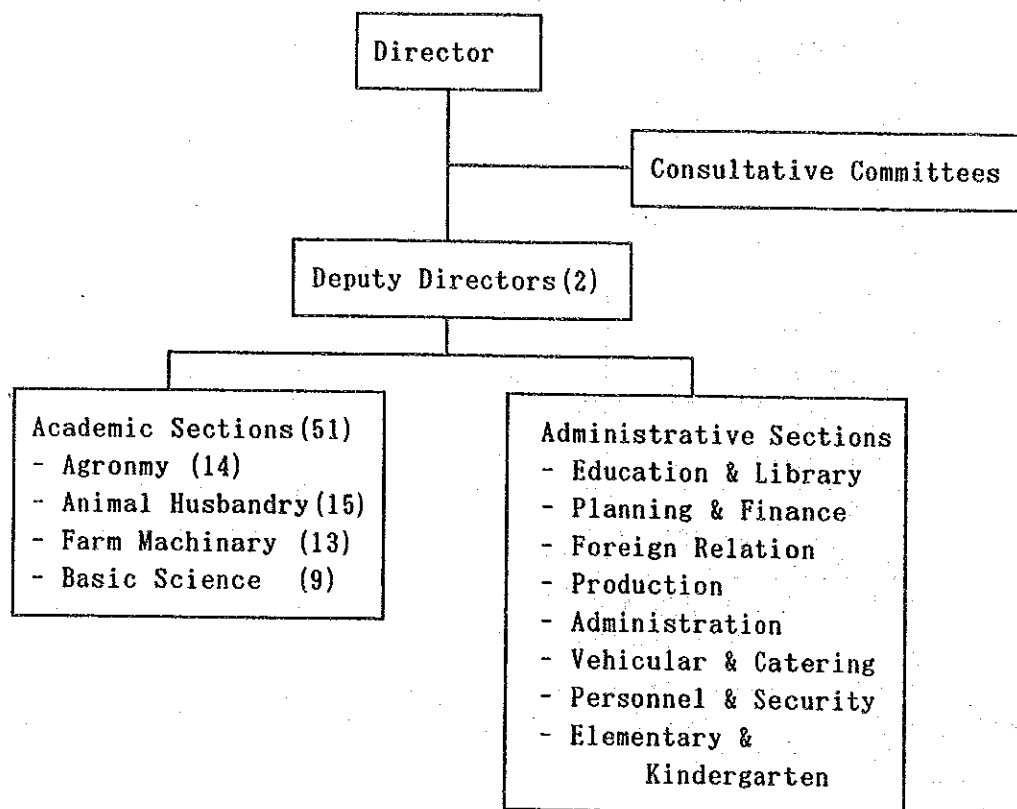
人材育成援助ニーズ調査票 II

重点分野	農林水産業 (人材育成)	重点機関名	ナボン農業学校
------	-----------------	-------	---------

機関の 基本情報	所在地	Xaythani District, Vientiane Prefecture				
	年間予算	不明 (内管理予算 %, 事業予算 %)				
	職員数と職員構成(男性/女性)					
	年齢 学歴	~30	31~40	41~50	51~	合計
	Ph D.	/	/	/	/	2 /
	Msc.	/	/	/	/	11 /
	大学卒	/	/	/	/	12 /
	高校卒	/	/	/	/	26 /
	中学卒	/	/	/	/	/
	その他	/	/	/	/	26 /
	合計	/	/	/	/	77 /
組織図	別添1の通り					
備考	①年齢構成は不明。但し、高卒以上の女性は計11名。 ②大卒はバチラー・レベル、高卒は、ディプロマ・レベル。					
機関の設立目的と主要業務	中級農業技術者(ディプロマ・レベル)の養成。具体的には、高卒者及び実務経験者を対象に各々3年間の中級・上級の教育過程(農学・畜産・農業機械)を実施している。					
機関の性格	国家計画・教育/訓練・研究開発・技術普及・その他 /行政 ()					
機関のレベル	政府機関・準政府機関・地方政府機関・その他 (公社・公益法人等) ()					
主要管轄地域	全国					
わが国の過去の協力実績	1991年: ニッサン車輛供与(小規模無償?) 1993年: UNDPと共同で、バス、車輛、トラクターを供与。					
他の援助機関の協力実績	UNV: 1989-1994間に派遣。 フランス: 1993年/実験室(土壌、科学)整備、研修員2名を2ヶ月受入 ※1990年以前には、ソ連、東欧、ベトナム、モンゴルに留学生を派遣している。					
今後5年間の育成必要人数 ※注1)	具体案なし					

※注1) 研修員として日本に派遣したい人数及び専門家派遣時のカウンターパートとなるべき、コア・スタッフの数。

Nabong Agriculture College
Ministry of Agriculture and Forestry



人材育成援助ニ関スル調査票 III

重点分野	農林水産業（人材の育成）	重点機関名	ナボン農業学校
------	--------------	-------	---------

(1)	育成に必要な技術の内容と優先度 ※注 1)	技術内容	5年制の大学レベルの教育実施に向けた全般的な教育レベルの向上。 (農学、畜産類、水産養殖学、農業工学等)					事務所 審査・コメント欄				
		優先度	(A)	B	C	D						
(2)	育成対象者の構成 (男性/女性)	年齢	～ 30	30～40	40～50	50～	計	①年齢構成は不明。 ②アガミク・ミツの大部分は、旧ソ連等の社会主義国で教育を受けている。				
		学歴										
		Ph D.	/	/	/	/	2/					
		Msc.	/	/	/	/	11/					
		大学卒	/	/	/	/	12/					
		高校卒	/	/	/	/	26/					
		中学卒	/	/	/	/	/					
その他	/	/	/	/	26/							
(3)	協力終了後の期待値 (達成目標)	5年制大学レベルの教育体制の基盤の確立。										
(4)	協力を希望する事業と具体的な形態 (研修・派遣のどちらかに○をつけ、①以下については、優先順位をつける。)	研修員事業	(○)		専門家派遣	()	具体的希望なし。					
		①日本での研修 () ②第三国研修 () ③第二国研修 ()			①アガミク型 () ②計画策定型 () ③研究開発型 () ④教育訓練型 () ⑤技術指導型 ()	⑥その他 ()						
(5)	各形態毎の希望人数 (今後5年間に希望する人数のブレイクダウンを記入する。)	(A) 研修員希望人数					(B) 専門家派遣希望人数					具体的希望なし。
		94	95	96	97	98	合計	94	95	96	97	
(6)	希望期間	<input type="checkbox"/> 9ヶ月以上 <input type="checkbox"/> 8～7ヶ月 <input type="checkbox"/> 6～5ヶ月 <input type="checkbox"/> 4～3ヶ月 <input type="checkbox"/> 2ヶ月以内					<input type="checkbox"/> 9ヶ月以上 <input type="checkbox"/> 8～7ヶ月 <input type="checkbox"/> 6～5ヶ月 <input type="checkbox"/> 4～3ヶ月 <input type="checkbox"/> 2ヶ月以内					〃
(7)	カリキュラムに関する要望	理論講義 (%)		実技実習 (%)		その他 (%)						
(8)	教材・機材モデルに関する情報・要望等	ラオ語教材が不足しているため、UNDPの援助により、外国教材の翻訳を実施中。現地で利用可能な内容の教材開発への支援が望まれている。										
事務所記入欄												
(9)	対応すべき協力形態 (優先順位)	() プロ技 () 集団研修 (3) 個別専門家派遣		() ミニプロ (1) 第三国集団研修 (2) その他(協力隊派遣)								
(10)	総合コメント	国内に農業系大学がない中で、ラ国の農業教育の最高・中核機関である。FAO が、将来の大学へのアップグレード 構想を取りまとめている。										

※注 1) : 優先度は、A : 今年度中の実施を希望 B : 2～3年以内 C : 5年以内 D : 緊急度は低い、可能ならば実施希望、の4段階で記入する。

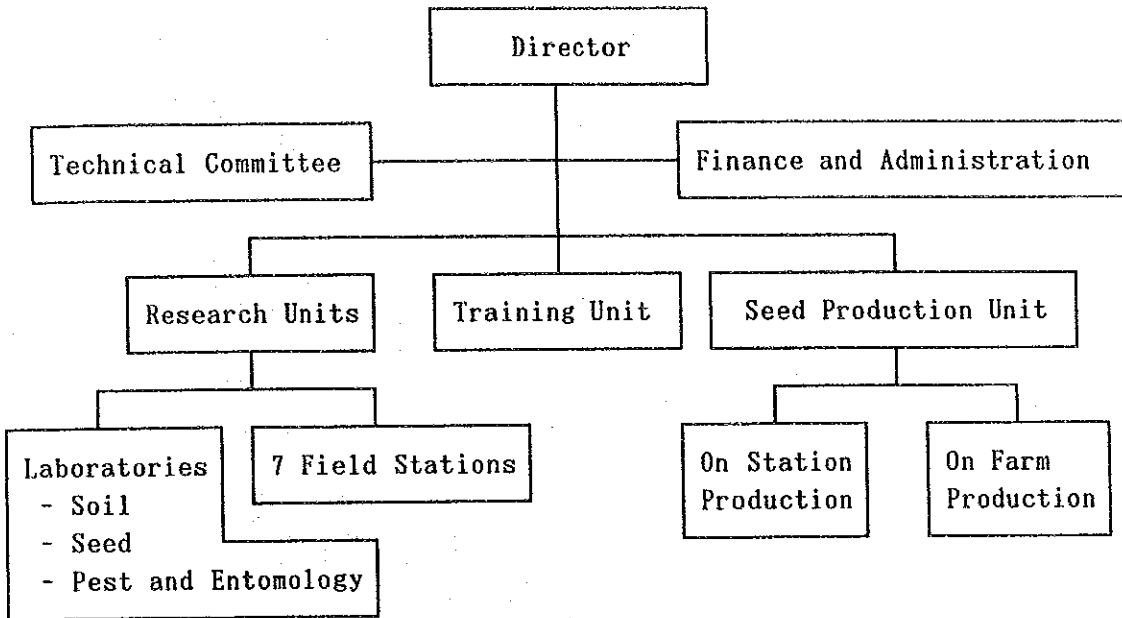
人材育成援助ニーズ調査票 II

重点分野	農林水産業（食料安定自給の達成）	重点機関名	ナボック農業研究センター
------	------------------	-------	--------------

機関の 基本情報	所在地	Xaythani District, Vientiane Prefecture				
	年間予算	不明 (内管理予算 %, 事業予算 %)				
	職員数と職員構成(男性/女性)					
	年齢 学歴	~30	31~40	41~50	51~	合計
	Ph D.	/	/	/	/	2
	Msc.	/	/	/	/	} 24
	大学卒	/	/	/	/	
	高校卒	/	/	/	/	技術系: 15 事務系: 10
	中学卒	/	/	/	/	} 22
	その他	/	/	/	/	
合計	/	/	/	/	71 /	
組織図	別添1の通り					
備考	①年齢構成は不明。 ②高卒は、ディプロマレベル。					
機関の設立目的と主要業務	国家プログラムに沿った農業研究と地方機関の農業技術者の訓練及び優良種子の生産供給。					
機関の性格	国家計画 / 行政 ・ 教育 / 訓練 ・ 研究開発 ・ 技術普及 ・ その他 ()					
機関のレベル	政府機関 ・ 準政府機関 (公社・公益法人等) ・ 地方政府機関 ・ その他 ()					
主要管轄地域	全国					
わが国の過去の協力実績	稲作分野の研修員受け入れ (1名) あり。(年度不明)					
他の援助機関の協力実績	国際稲作研究所 (IRRI) : RAO-IRRI プロジェクト を実施。 世銀 : 1990-95 年、研究棟建設。 スイス : 研修施設 (含む宿泊施設) 建設。 ※1990年以前には、ソ連、東欧諸国へ留学生を派遣している。					
今後5年間の育成必要人数 ※注1)	9~0 人					

※注 1) 研修員として日本に派遣したい人数及び専門家派遣時のカウンターパートとなるべき、コア・スタッフの数。

National Agricultural Research Center, Napock
Ministry of Agriculture and Forestry



人材育成援助ニーズ調査票 III

重点分野	農林水産業 (食料安定自給の達成)		重点機関名	ナボック農業研究センター									
(1) 育成が必要な技術の内容と優先度 ※注 1)	技術内容	土壌科学、植物病理、病害虫対策。				事務所 審査・コメント欄							
	優先度	<input checked="" type="radio"/> A B C D											
(2) 育成対象者の構成 (男性/女性)	年齢	～ 30	30～40	40～50	50～	計	①年齢構成は不明。 ②高卒は、ディプロマレベル。						
	学歴												
	Ph D.	/	/	/	/	2							
	Msc.	/	/	/	/	24							
	大学卒	/	/	/	/								
	高校卒	/	/	/	/	技術系：15 事務系：10							
	中学卒	/	/	/	/								
	その他	/	/	/	/								
(3) 協力終了後の期待値 (達成目標)	作物生産技術開発・訓練能力の向上。												
(4) 協力を希望する事業と具体的な形態 (研修・派遣のどちらかに○をつけ、①以下については、優先順位をつける。)	研修員事業	<input type="radio"/>		専門家派遣	<input type="radio"/>		94年度を除き、具体的構想未定。						
	①日本での研修 () ②第三国研修 () ③第二国研修 ()			①アドバイザー型 () ⑥その他 () ②計画策定型 () ③研究開発型 () ④教育訓練型 () ⑤技術指導型 ()									
(5) 各形態毎の希望人数 (今後5年間に希望する人数のブレイクダウンを記入する。)	(A) 研修員希望人数					(B) 専門家派遣希望人数					具体的希望なし。		
	94	95	96	97	98	合計	94	95	96	97		98	合計
	3												
(6) 希望期間	<input type="checkbox"/> 9ヶ月以上 <input type="checkbox"/> 8～7ヶ月 <input type="checkbox"/> 6～5ヶ月 <input type="checkbox"/> 4～3ヶ月 <input type="checkbox"/> 2ヶ月以内					<input type="checkbox"/> 9ヶ月以上 <input type="checkbox"/> 8～7ヶ月 <input type="checkbox"/> 6～5ヶ月 <input type="checkbox"/> 4～3ヶ月 <input type="checkbox"/> 2ヶ月以内							
(7) カリキュラムに関する要望	理論講義 (%) 実技実習 (%) その他 (%)					具体案なし。							
(8) 教材・機材モデルに関する情報・要望等	稲作関係は、IRRIを通じた協力で、かなり充実している。他分野は弱体である。												
事務所記入欄													
(9) 対応すべき協力形態 (優先順位)	<input type="checkbox"/> プロ技 <input type="checkbox"/> ミニプロ <input type="checkbox"/> ① 集団研修 <input type="checkbox"/> ② 第三国集団研修 <input type="checkbox"/> ③ 個別専門家派遣 <input type="checkbox"/> ④ その他 (協力隊派遣)												
(10) 総合コメント	RAO-IRRI 以外が地方機関との連携を含め、活発に活動している。先方は、人員と人材の不足を強く訴えており、学位取得目的よりも、現場で応用可能な技術の習得・開発のための技術協力を必要としている。												

※注 1) : 優先度は、A : 今年度中の実施を希望 B : 2～3年以内 C : 5年以内 D : 緊急度は低いが、可能ならば実施希望、の4段階で記入する。

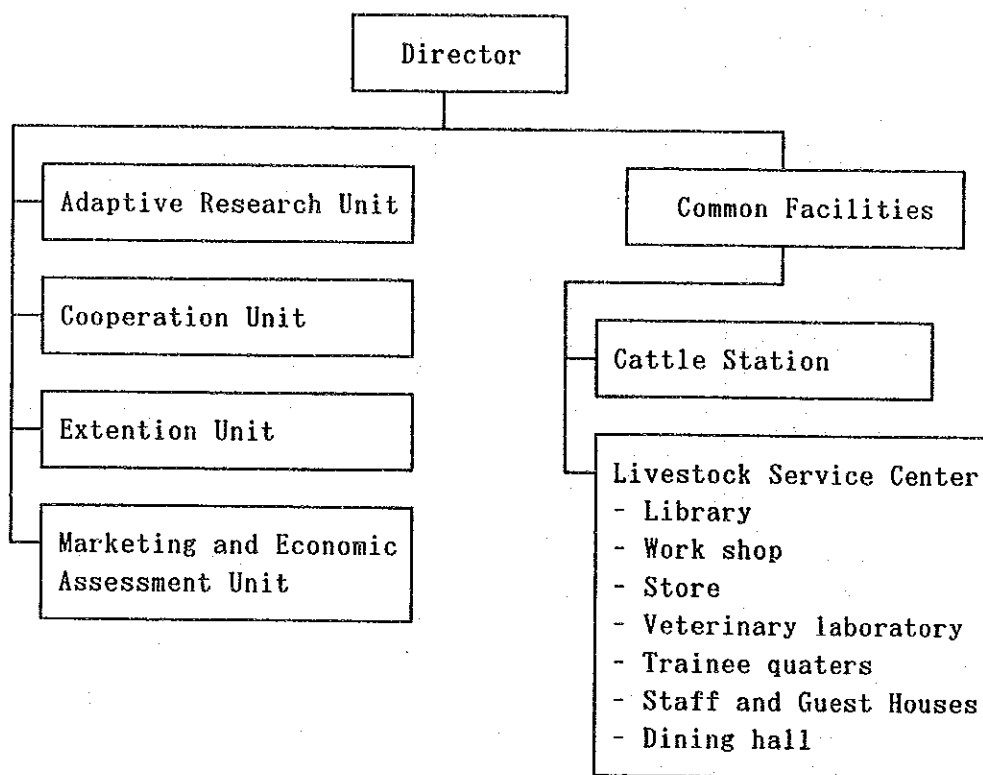
人材育成援助ニーズ調査票 II

重点分野	農林水産業 (農産物の多様化)	重点機関名	畜産適正技術研究普及 センター
------	--------------------	-------	--------------------

機関の 基本情報	所在地	Nam Suang, Naxayton District, Vientiane Prefecture				
	年間予算	不明 (内管理予算 %, 事業予算 %)				
	職員数と職員構成(男性/女性)					
	年齢 学歴	~30	31~40	41~50	51~	合計
	Ph D.	/	/	/	/	1 /
	Msc.	/	/	/	/	10 /
	大学卒	/	/	/	/	4 /
	高校卒	/	/	/	/	2 /
	中学卒	/	/	/	/	/
	その他	/	/	/	/	/
合計	/	/	/	/	17 /	
組織図	別添1の通り					
備考	①年齢構成は不明。 ②大卒は、ディプロマレベル。					
機関の設立目的と主要業務	不明					
機関の性格	国家計画 / 行政 ・ 教育 / 訓練 ・ 研究開発 ・ 技術普及 ・ その他 ()					
機関のレベル	政府機関 ・ 準政府機関 (公社・公益法人等) ・ 地方政府機関 ・ その他 ()					
主要管轄地域	全国					
わが国の過去の協力実績	なし					
他の援助機関の協力実績	オーストラリア: 1982年に、本センターを建設。(A\$ 8.2 million) 1991年に技術協力終了。 FAO: 随時、アドバイス、モニタリングを実施している。					
今後5年間の育成必要人数 ※注1)	具体案なし					

※注1) 研修員として日本に派遣したい人数及び専門家派遣時のカウンターパートとなるべき、コア・スタッフの数。

Livestock Adaptive Research and Extention Division, Nam Suang
Department of Livestock and Veterinary, Ministry of Agriculture and Forestry



人材育成援助ニーズ調査票 III

重点分野	農林水産業（農産物の多様化）	重点機関名	畜産適正技術研究普及センター
------	----------------	-------	----------------

(1)	育成が必要な技術の内容と優先度 ※注 1)	技術内容	普及・訓練手法開発（優先度A） 家畜衛生技術（優先度A） 資料生産技術（優先度B）				事務所 審査・コメント欄 トレーの不足を訴えている。					
		優先度	Ⓐ	Ⓑ	C	D						
(2)	育成対象者の構成 (男性/女性)	年齢	～30	30～40	40～50	50～	計	①年齢構成は不明。 ②大卒は、ディプロマ・ベ ル。				
		学歴										
		Ph D.	/	/	/	/	1/					
		Bsc.	/	/	/	/	10/					
		大学卒	/	/	/	/	4/					
		高校卒	/	/	/	/	2/					
		中学卒	/	/	/	/	/					
その他	/	/	/	/	17/							
(3)	協力終了後の期待値 (達成目標)	センターにおける地方機関技術者に対する訓練の質と量の改善。 畜産適正技術開発能力の向上。										
(4)	協力を希望する事業と具体的な形態 (研修・派遣のどちらかに○をつけ、①以下については、優先順位をつける。)	研修員事業	()	専門家派遣	()	具体的構想なし。						
		①日本での研修 () ②第三国研修 () ③第二国研修 ()		①アドバイザー型 () ②計画策定型 () ③研究開発型 () ④教育訓練型 () ⑤技術指導型 ()	⑥その他 ()							
(5)	各形態毎の希望人数 (今後5年間に希望する人数のブレイクダウンを記入する。)	(A) 研修員希望人数					(B) 専門家派遣希望人数					具体的構想なし。
		94	95	96	97	98	合計	94	95	96	97	
(6)	希望期間	<input type="checkbox"/> 9ヶ月以上 <input type="checkbox"/> 8～7ヶ月 <input type="checkbox"/> 6～5ヶ月 <input type="checkbox"/> 4～3ヶ月 <input type="checkbox"/> 2ヶ月以内					<input type="checkbox"/> 9ヶ月以上 <input type="checkbox"/> 8～7ヶ月 <input type="checkbox"/> 6～5ヶ月 <input type="checkbox"/> 4～3ヶ月 <input type="checkbox"/> 2ヶ月以内					具体的構想なし。
(7)	カリキュラムに関する要望	理論講義 (%)		実技実習 (%)		その他 (%)					具体的構想なし。	
(8)	教材・機材モデルに関する情報・要望等											具体的構想なし。
事務所記入欄												
(9)	対応すべき協力形態 (優先順位)	() プロ技		() ミニプロ		() 集団研修		() 第三国集団研修		(1) 個別専門家派遣		() その他(協力隊派遣)
(10)	総合コメント	当機関は、畜産分野の研究普及のための唯一の中核機関といえる。 当該分野の国家目標は、1)家畜衛生、2)飼料の総合的利用・開発、3)飼養管理、4)品種改良、となっている。										

※注 1) : 優先度は、A : 今年度中の実施を希望 B : 2～3年以内 C : 5年以内 D : 緊急度は低いが、可能ならば実施希望、の4段階で記入する。

FLAVILLA Nº 2

ESTUDIO DE NECESIDAD DE ASISTENCIA PARA LA FORMACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Area Principal:

Packaging, ... Corrosión y protección, Calidad, Medio ambiente y tratamiento de efluentes y Conservación de energía.

2. Organismo principal:

a) Denominación: ... INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial)

b) Dirección: ... Leandro N. Alem 1067 - 7º piso - (1001) Buenos Aires

c) Presupuesto anual: ... \$ 32.164.000.-

Gastos administrativos (Incluye personal, pago de servicios y otros): ... 84,3 %

Gastos operativos: ... 15,7 %

3. Cantidad de personal y composición por sexo y antecedentes académicos. (Ver Anexo)

	<30 años	31 y 40	41 y 50	>51	TOTAL
PhD					
Master					
Unlversitario					
Terciario					
Secundario					
Otros					
TOTAL					

4. Organigrama.
(Adjuntar).

5. Nivel del organismo (Marcar con X)

(X) Organismo gubernamental

() Corporación pública

() Organismo provincial

() Otros

3/6

6. Carácter del organismo. (Marcar con X)

- Plan Nacional/Administración
- Educación / Capacitación
- Desarrollo de Investigación
- Extensión de tecnología
- Otros

7. Antecedentes de cooperación con el Japón.

Realización...de...proyectos...estudios de desarrollo, asistencia
de expertos y entrenamiento de becarios.

8. Antecedentes de cooperación con otros organismos.

Con PNUD, OEA, ONUDI, CIID, UNESCO y países industrializados.

**9. Cantidad necesaria de recursos humanos a capacitar en los próximos 5 años.
(Marcar con X) (NOTA 1)**

- Hasta 100 personas
- Hasta 80 personas
- Hasta 60 personas
- Hasta 40 personas
- Hasta 20 personas
- Hasta 10 personas
- Entre cero y 9 personas

NOTA 1: Cantidad de becarios a capacitar en Japón o cantidad de personal que actuará como principal contraparte en el momento del envío de los expertos japoneses.

4/6

PLANILLA N° 3

ESTUDIO DE NECESIDAD DE ASISTENCIA PARA LA FORMACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

1. Area principal:

Idem planilla 2

2. Organismo principal.

INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial)

3. Contenido de la tecnología necesaria en la formación de los recursos humanos.

Material audiovisual, videofilmador y proyector de video, impresora computarizada.

4. Composición por sexo del personal destinatario para la formación de los recursos humanos.

	<30años	31 y 40	41 y 50	>51	TOTAL
PhD					
Master					
Universitario					
Terciario					
Secundario					
Otros					
TOTAL					

5. Valor esperado al final de la cooperación (Objetivo a alcanzar)

Investigadores formados, consultores en gestión empresarial entrenados.

DOTACION DEL PERSONAL AL 30-4-90

Distribucion por Rangos de Edad

Años	Cantidad
0 = a 20	2
21 a 25	33
26 a 30	95
31 a 35	121
36 a 40	124
41 a 45	169
46 a 50	174
51 a 55	91
56 a 60	60
61 a 65	37
66 a 70	10
71 o mas	9
Total	1077

Fuente: Dir. Gral. de Personal

DEE - BID/PERSONAL/Distadad vvt

DOTACION DEL PERSONAL AL 2013

Distribucion por Estudios Completos Curriculo

Titulo	Cantidad
sin Titulo	119
Primario	124
Cert. Est. Capac. Tec	21
Ciclo Basico	22
Secundario 5 años	163
Secundario 6 años	93
Univers. 1 a 3 años	55
Univ. 4 años	34
Univers. 5 o mas años	147
Total	1012

Fuente: Del total de Personal

DEE - BID PERSONAL (ESTADISTICA) 12/1/2013

5/6

.....
.....
.....
.....
.....

6. Tipo de cooperación deseada (marcar con X) para los próximos 5 años y cantidad del personal a capacitar.

- (X) Recepción de becarios (1)
- (X) Envío de expertos japoneses (2)

Cantidad por año fiscal	(1)	(2)
Año fiscal 1994	10	10
Año fiscal 1995	"	"
Año fiscal 1996	"	"
Año fiscal 1997	"	"
Año fiscal 1998	"	"
TOTAL		

7. Duración deseada para (1) Recepción de becarios y/o (2) Envío de expertos japoneses.

	(1)	(2)
Más de 9 meses	10	5
Entre 7 y 8 meses		
Entre 5 y 6 meses	10	10
Entre 3 y 4 meses	10	
Menos de 2 meses	20	15
TOTAL:	50	

8. Solidez referida a la currícula de los becarios

Contenido teórico	30	%
Contenido práctico	70	%
Otros	---	%

9. Información y/o solicitud relacionada al material didáctico y modelo de equipamientos.

Material audiovisual, videofilmador y proyector de video, impresora computarizada de última generación

6/6

.....
.....
.....
.....
.....
.....

E. F. ...

(2) 人材育成援助計画の事例

国名	タンザニア 国		育成が必要な技術の種類・内容	主たる対象層	育成数の目安	協力予定形態			備考
	重点分野	重点機関名				研修事業	派遣事業	その他	
	行政	公務員局及び 中央省庁の人事 政策担当部局	構造調整に伴う行・財政改 革を背景とした、効率的な 公務員行政のあり方につい てのノウハウの提供。	課長レベル以上 の政策立案者	35	FY5-6 特設化 FY-6 集団コース優先 割当	FY5 短期専門家 FY6 長期専門家	N/A	公務員5万人削減計画に向け、当該国が直面する最大の課題。わが国のとつて、経験豊富な分野。

(3) 研修事業年間実施計画の事例

国名 タンザニア国

重点分野 (配分数 /国全体 割当数)	重点研修項目	重点機関名	実施年度					特設 コース (人数)	集団研修 コース (人数)	C/P 研 修	個別/ その他	受入数 /累計	第二・第 三国研修	評 価
			平成 6 年度	平成 7 年度	平成 8 年度	平成 9 年度	平成 10 年度							
行政 (12/79)	公務員制度改善	人事院						人事行政 10(7年 度終了予 定)	国家行政 1 /上級国家行 政1(優先割 当)	N/A (7年 度に優 先割当)	N/A	14/ 30	N/A	特設の評価は高 いがタンザニアにお ける行政改革の進 展度に応じ、隔 年毎に要調整。

4) 派遣事業年間実施計画の事例

重点分野	重点機関名	育成が必要な技術		力態 態形 (注2)	専門家 の役割 (注3)	実施年度					新規区分	長短区分	人数	期間 (月)	個別専門家	事業展開の可能性			実績	備考
		内容	レベル (注1)			平成6年度	平成7年度	平成8年度	平成9年度	平成10年度						研究協力	ミニプロ	単独機材		
行政	国家女性サ ービス機構 (SERNAM)	・ 女性選 助計画 の作成 ・ 生産分 野での 女性導 入計画 作成	(1)、 (3)	ア、 カ	A、 B	長期専門家					新	長	1	24	有				0	

(注1) 「育成が必要な技術レベル」は次から選択：(1)Ph.D. (2)Msc. (3)大学卒、(4)高校卒、(5)中学卒、(6)その他
 (注2) 「協力形態」は次から選択：ア、単発専門家、イ、ミニプロ、ウ、研究協力、エ、民生活協力、オ、再生活協力、カ、セミナー専門家、キ、第三国研修専門家
 (注3) 「専門家の役割」は次から選択：A、アドバイザー型、B、計画策定型、C、研究開発型、D、教育訓練型、E、技術指導型、F、その他

(5) 『人材育成計画策定にかかる要請背景調査団報告書（未定稿）』抜粋

1) スリランカ

1. 国別人的資源開発調査の位置付け

今回の調査は、毎年実施している要望調査の補完的調査と位置付けて実施したがスリランカの例を基に判断する限りでは目的を達成出来たと思われることもあり、位置付けを変更する必要はないものとする。即ち、各国の人的資源開発ニーズは、非公式であれ、実務者間の対話によりその課題、優先度等が明らかになる部分があり、定期的にこの種調査を実施することは相手国、我方双方にとって極めて有意義なものである。今回調査の結果、「ス」側にとっては、従来、窓口機関が充分調整できなかった研修機会の配分を、全体的な観点からみる基盤を得たことになり、調整がより容易に出来る素地となった、又、我方にとっては、勿論今回限りで充分とは言えないものの、より適切な研修プログラム策定の方向性に道筋を得たことである。

従って、本調査を継続していくことは効果的・効率的な人的資源開発協力にとって有効と思料する。

他方、今回調査は企画部、研修事業部、派遣事業部の合同調査として実施したが人的資源開発という観点から、本調査は今後共事業形態毎の区分をせず、共通の視点で実施することが適当と考える。調査結果においても、訓練ニーズは各分野、各省庁各レベルでそれぞれ異なり、かつ訓練形態、例えば外国での研修、インハウストレーニング等であったり、いろいろな対応が必要であることが判明している。これらのニーズに適切に対応する為には、自明のことながら専門家派遣と研修員受入れ（含む第二国研修）を連携させて考慮することが不可欠である。

2. 実施方法

(1) 事前準備段階

今回調査にあたって事前準備として実施した事項は①国別援助研究、国別援助実施指針のレビュー②過去の実績の把握③参考文献に基づく各セクターの現状の把握④各セクターの問題点の整理⑤質問票の作成などである。

これらの内、訓練ニーズの把握にとって援助研究、実施指針の分析による問題点の把握が極めて重要である。その理由としては、調査の対象分野がほぼすべての分野

にわたるため、予め重要事項を絞りこまなければ我方の問題認識が希薄になり、結果的に対話が成立しなくなる恐れが大きくなることである。この点、今回調査においては、必ずしも充分事前の絞りこみが出来なかったことは反省材料である。

この絞りこみの過程においては、指針の主要政策及び問題点と援助の重点分野との関連の把握が重要である。特に、人的資源開発の観点からは、重点分野が必ずしもすべて対象とはならないこともあり得ることに留意する必要がある。従って、事業計画の視点から、更に一段ブレークダウンした詳細なニーズ（問題点）を調査する姿勢で臨む必要がある。

又、各国、国際機関の援助動向を予め調査しておくことも重要と思われる。今回調査でも判明したことであるが、世銀、ADBも人的資源開発援助を実施しており、こうした援助との重複を避けることは、より広い分野を援助対象とすることを可能ならしめる。

(2) 実施段階

実施段階における反省点のひとつは、限られた日時の中であまりに多くの省庁を対象とした為、ややもすると相手側の説明を一方向的に聞くという状況になってしまったことである。窓口機関の調整能力が低い、専門分野の訓練ニーズは所管する省庁しか判らない等の困難はあるものの、最低限重要分野すべてにわたって訓練が必要な対象機関、対象グループ、人数、レベル等の情報が得られるような工夫が必要である。

その為には、在外事務所が本調査の主体となることは効果的と考えられる。但し、本邦よりの調査団派遣は相手国にとってのインパクトの大きさもあり、事務所及び調査団の組み合わせによる調査実施が望ましいと思料される。

3. 農林水産業

国別援助実施指針において、農林水産業分野の開発の主要政策は①基本食糧の自給率向上②主要輸出作物の拡充③作物の多様化と農産物加工業の振興であり、その為の問題点として①既存灌漑設備の老朽化、設備運用管理主体の未発達②主要農業機関の非効率性が指摘されている。又、これに対する援助目標としては農作物の増産・多様化の為の①畑作を含めた作物の多様化、畜産を取り込んだ多角化の推進②技術普及機関の整備強化③灌漑インフラ整備強化、輸出商品作物の生産性向上の為の①既存輸出作物の生産性向上②プランテーション農業活性化③農業試験研究機関の拡充強化④流通機構の整備⑤植物防疫体制の整備、自律的農家育成の為の①生産・生活基盤整備②農民組織化の推進、水産資源開発の為の①沿岸・遠洋漁業の近代化推進が挙げられている。

自給率向上の為には①生産規模の拡大②生産から消費に至までのロスの軽減③生産性の向上④生産地域間の格差是正の為の流通の改善等が課題となろう。又、輸出拡大の為には農業分野に限らず①輸出商品・作物の生産拡大②新規輸出商品・作物の開発③既存輸出品目の規格・品質向上④輸出基盤-流通ルート、港湾等の確保等が必要であろう。

これに対し、今次調査においてはス国家開発企画庁より、短期的には既存の組織、設備を活用していきたい、長期的には調査研究機能の強化を図っていきたいとの基本的な方向性が示された。この基本線に沿って考慮すれば、自給率向上の関連では主要作物の生産性の向上が重要である。この為普及活動の強化が必要であり、中央及び地方の普及機関の人材育成、特に生産技術の向上、ロス軽減の為の処理技術・病虫害防除技術の普及関連の人材の育成が必要であろう。又、灌漑設備の維持管理能力の向上も併せて必要な分野である。他方、輸出作物の拡大については紅茶、ゴム、ココナツ等プランテーション作物が対象となるが、紅茶、ゴムについては、生産量拡大よりは品質の向上、その為の運営管理機能の強化、ココナツについては生産量拡大の為の人材育成が求められている。

一方、水産業については零細漁民が多いこともあり、近海での養殖技術の開発・普及、漁業協同組合の活性化を目標とし、漁業省の中央・地方の研究・普及技術開発スタッフの訓練が必要であろう。又、遠洋漁業も収穫拡大を目指しており、船上冷凍技術の向上や航海技術の向上も必要とされている。

畜産業については、畜産開発公社の中央・地方機関を対象とした品種改良、病害対策、モニタリング技術の向上が必要とされている。

協同組合については、農業省と漁業省の他に食糧協同組合省が関与しており、組合活性化の観点から人材育成対象機関とすべきである。この他、森林資源保護の観点から、国立公園、保護地域管理の要員訓練を中長期的に考慮していくことが望まれる。

4. 鉱工業分野

指針においては、鉱工業分野の開発の主要政策は①輸出志向産業の育成②輸出品目の多様化③雇用の確保④政府公営企業の民営化であり、開発推進上の問題点は①外国資本の投資不足②上中級管理者の不足③経済・社会インフラの未整備④研究開発機関の未整備が指摘されている。又、これに対する援助目標として輸出指向工業化の為の①比較優位業種の振興②ビジネス管理者育成機関の強化、外国資本導入促進の為の①自由貿易加工区の整備、拡充②規制緩和への支援、中小企業の育成及び拡充の為の①農産加工業の合理化が挙げられている。

輸出振興の為には①輸出商品の生産拡大②新規輸出商品の開発③既存輸出品目の規格・品質向上④輸出基盤－流通ルート、港湾等の確保の他⑤為替管理⑥規制緩和措置⑦国際市場の動向調査・分析等の行政上の支援が必要である。

これに対し、調査においては、繊維、セラミック産業等特定の業種についての言及はなかったが加工食品、玩具等木材加工業の振興を図っている旨の説明があった。又、輸出関連企業への波及的効果を促進する観点から国立ビジネスマネジメント研究所において生産性向上の為の調査、要員訓練を実施していることもあり、企業の上中級管理者向けの規格化、品質向上訓練に対する支援も可能である。

本分野は行政、経済インフラ等の他分野との密接な連携を考慮しつつ人材育成を検討していく必要があると思料される。

5. 経済インフラ

指針では、経済インフラ分野の主要政策は①交通網再整備②通信網の整備、拡充③エネルギー開発であり、その為の問題点として①整備実施機関のO/M能力不足②環境問

題（木材エネルギー依存による）があげられている。これに対する援助目標として、都市間を結ぶ道路・通信網の整備の為の①既存道路網の整備②公共輸送機関の効率化③エネルギー・通信網整備④機械・通信網設備等O/M能力の向上、又、輸出産業化への対応の為の基盤整備に対応する為の①工業団地、貿易港その他関連輸送網の整備、拡充が挙げられている。

経済インフラの整備は輸出振興あるいは投資促進の前提となるものであるが、新規開発とならび既存の設備の維持管理強化が重要である。これに対し、調査においては運輸交通分野では道路建設および運営にかかる中間管理職、技術者、又鉄道部門では鉄道局の運営・技術分野の訓練、港湾部門では港湾の運営・管理について中級管理層、特に訓練機関の教官を対象としたコンピューター使用のオペレーション、維持管理能力の向上訓練並びにコンテナターミナル関連の維持管理、機械操作向上訓練を上中級技術者を対象として実施する必要がある旨の説明があった。

道路についてはハイウェイを含めた新規道路の建設のための計画・設計分野の訓練が必要とされるが、既存道路の維持管理の技術者の育成が短期的にはより重要と考えられる。鉄道については、世界銀行の民営化促進の方向に沿って、効率的運営を図ることが課題となっていることから運営管理能力の向上の為の訓練が重要と考えられる。港湾については港湾公社の人員削減の推進とともにコンピュータ化を図っており、この面での中級管理者の訓練、コンテナターミナル拡充に伴う運営・管理要員の養成も急務である。

エネルギー分野においては、国家開発企画庁より2、000年までの総世帯の80%電化計画、その為の相当数の要員訓練が必要との基本ラインが示された。特にエネルギー省、セイロン電力公社から技術者の訓練施設がない為、教官、技術者双方の訓練が充分なされていないこと、民営化に伴い中間管理職を対象とした電力施設のオペレーションと管理の研修が早急に必要である旨説明があった。

石油精製については、技術者不足が深刻であり、石油公団のマネジメント開発訓練ユニットでの初級者向けの長期の訓練が必要である。

6. 社会インフラ

社会インフラには生活基盤整備、人的資源、保健医療、社会福祉、環境が含まれるが、課題となっているのは、貧困層向けの低コスト住宅や上下水道の建設である。前者については上級管理者対象の新技术、中級管理者対象の都市デザイン研修が必要であり、後者についてはオペレーションと維持管理の研修が必要である。但し、後者は世銀の援助を受けている。人的資源の教育分野での中央及び地方政府上層部の計画担当者を対象とした政策計画立案、情報システム研修であるが、世銀、ADBの援助が実施されておりこれら援助との重複は避ける必要がある。職業訓練については、青年層に新規技術を習得させる為に国立職業訓練公社及び国家青年サービス評議会の中央・地方訓練センターの教官、職業訓練指導者を対象として機械工学、電気工学、コンピュータープログラミングの研修が必要である。

保健医療分野の課題としては、臨床検査技師、レントゲン技師の退職による極度の人員不足に対応するため、研修機関での技師の養成が急務である。又、看護婦についても需要は極めて大きく、多数養成する必要がある。特に、本分野は、我が国以外には技術協力を実施していない為、重点的に対応を考慮する必要があると考えられる。但し、医師については特殊な分野を除きほぼ充足しているとのことであり協力の優先度は相対的に低いと認められる。

環境分野の課題としては、環境政策、環境影響評価、天然資源管理、環境工学等広い分野の訓練を初級・中級職員に対して行う必要があると思われるが、環境アセスメント法案の見直しがカナダの援助の下に行われており、この進捗状況を見極めた上で支援を検討することが効果的と考えられる。

7. 結論

上記を人的資源開発の観点から総合的に考慮した場合、研修員の受入れについては中央省庁、公社公団、中央調査・研究・訓練機関等の上・中級職員を主として対象とし、専門家派遣若しくは第二国研修はインハウストレーニング、オンザジョブトレーニングを必要としている分野、多数の職員を養成、育成する必要がある分野を中心として中央の調査・研究・訓練機関、公社公団及び地方の訓練機関を対象として検討することも一案と考えられる。また、専門家については、政策的助言・機能拡充を必要とする省庁及び下部機関へのアドバイザー型専門家派遣も考慮する必要があると思われる。

分野別に見た場合、農林水産業セクターにおいては、過去の研修員受入れは灌漑・水管理及び協同組合分野では継続的に受け入れているが、その他の分野については、サトウキビ、米、果樹、農業機械等の専門分野に特化する傾向がみられ、普及、収穫後処理分野は比較的少ない為、早期に相当数の受入を考慮することが望まれる。

専門家派遣については、両重点分野の他、プランテーション農業、畜産について検討することも可能と思われる。また、長期的視野に立ち、農林水産業関連の調査研究機関を拡充する意向を国家計画委員会が有していることもあり、同種機関に対する長期専門家を継続的に派遣して、技術的指導並びに組織体制の改善をはかることは有効と思われる。対象機関としては、今回調査時に農業開発研究省が欠席していたため十分な情報が得られなかったが、同省下部機関への派遣の可能性を検討するのも一案と思われる。

鉱工業セクターについては、研修員受け入れ実績は比較的多いが、溶接技術、熱処理技術、陶磁器開発等専門技術に偏る傾向が見られる為、今後は生産性向上の為の品質管理、規格化当の分野についても受け入れを考慮する必要がある。

専門家派遣については、同セクターに対する実績が少なく、今後拡充を検討すべきであると思われる。重点機関としては、国立経営研究所（N I B M）及びスリ・ランカ標準化研究所（S L S I）等が考えられる。両機関は工業科学技術省の傘下であり、それぞれ経営管理、品質管理に関する研修、コンサルタント業務を主として行っている。このうちN I B Mは総裁・理事クラス12名、管理部門7名、講師25名といった構成であり、同機関に対して、研修プログラムの改善につながる様な指導を専門家が行うことは、波及効果もあり有効であると思われる。当初は講師等に対する技術的指導を短期専門家が行い

その後、N I B Mの研修プログラムさらには民間企業支援策などを指導する長期専門家を派遣するという方法を検討することも可能と思われる。

経済インフラセクターについては、研修員受け入れは電波監視、通信網計画、通信線路、ハイウェー、鉄道、船舶、プラント、コンテナターミナル等多岐にわたる分野に相当数受け入れてきている。今回の調査では通信分野所管省庁の出席が得られなかった為、同分野の受け入れ規模の適否等について明確にできなかったが、今後は多少比重を落とすことも考えられる為、引き続きニーズの把握が不可欠である。その他の分野については今後とも継続して従来と同様の受け入れを考慮していくことが望ましいと考えられる。

専門家派遣については、当該セクターへの派遣は比較的少なく、今後はより重点的に拡充を図っていくことが肝要と思われる。具体的には、同セクターの関係省庁が職員の研修を計画的に実施し、研修機関も多数保有していることが多いことから、多数の職員に対する計術指導、研修訓練教官に対する指導、さらには研修プログラムの策定・改善に係る指導を長期専門家が行なうことは効果的であると思われ、派遣を検討することも考えられる。また、同時にエネルギー、道路、上下水道等の分野において、整備・維持管理などに係る政策的助言を行う長期専門家の派遣も考慮する必要があると思われる。

社会インフラセクターについては、研修員はコンピューター、統計、テレビ放送等の分野に幅広くかつ相当数受け入れてきているが、住宅建設、都市計画、職業訓練、環境分野の受け入れが比較的少ない為、これらの分野の受け入れ数の増大が望まれる。また、保健医療分野では、ガン診断、歯科に始まり極めて多くの専門分野の受け入れを行っているが、今後は、臨床検査、看護等の分野に比重を移すとともに、早期の相当数の受け入れを検討する必要があると考えられる。

専門家派遣については、TV放送等の放送分野への派遣が多くアンバランスとなっている感が否めない。したがって、今後は同分野への派遣を見直すと共に、その他の重点分野に対する専門家派遣若しくは協力隊派遣の拡充を積極的に検討していくことが望ましいと考えられる。具体的には、教育、貧困対策、環境等の分野が考えられるが、環境分野に関しては、当該省庁も設立間もなく、担当職員が10数名と少数であり、前述のとおり派遣に際しては状況の調査が必要であると思われるが、短期専門家により分析技術等の指導を行って職員の技術レベルの向上をはかり、その後必要に応じて環境政策に係る助言を長期専門家が行うといったアプローチが、現時点で考えられるのではないかと思われる。

この他、経済運営、警察、救急救助等行政分野については、従来同様研修員受け入れを継続していくことが望ましい。

セクター	協力内容	対象機関	協力形態		
			研修員受入	専門家/第二国研修	JOCV
農林水産業	1. 主要作物の普及技術 生産技術、収穫後処理技術、病虫害防除技術	農業省	◎	◎	○
	2. 灌漑設備の維持管理技術	農業省灌漑局 マハベリ開発省	◎	◎	
	3. 輸出作物（紅茶、ゴム）の品質管理、工場運営 輸出作物（ココナツ）の生産技術	プランテーション産業省		◎	
	4. 近海養殖技術の開発、普及 遠洋漁業の船上冷凍技術、航海技術	漁業省 漁業省	○ ○	○ ○	
	5. 畜産の品種改良、病害対策技術	畜産開発公社	○	◎	
	6. 協同組合運営	農業省、漁業省、食糧協同組合省	◎	◎	
鉱工業	1. 製造業の生産性向上 規格化、品質管理	工業省 国立ビジネス マネジメント研究所	◎	◎	
経済インフラ	1. 道路建設、維持管理、運営技術	運輸省 道路公団	◎	◎	
	2. 鉄道経営	運輸省鉄道局	◎	○	
	3. 港湾の運営管理 コンテナターミナルの運営管理、機械操作技術	港湾省 港湾公社	◎ ◎	◎ ○	
	4. 電力施設の運営管理	エネルギー省 セイロン電力公社	○	○	
	5. 石油精製技術	石油公団	◎		
社会インフラ	1. 低コスト住宅建築技術、都市計画技術	住宅・建設省 国立住宅開発庁	◎		
	2. 上下水道建設技術	住宅・建設省 上下水道公社	○	○	
	3. 職業訓練技術 機械工学、電気工学、コンピュータ等	国立職業訓練公社	◎	◎	
	4. 臨床検査技術、レントゲン技師 看護婦	保健省	◎	○	○
	5. 環境政策、環境アセスメント	環境省 環境庁	◎	○	

2) チリ

1. 調査方法

調査団は、予め人材育成の観点から重要であると考えられる分野を絞り込み、分野別にチリ側関係機関と協議を行う方式を採った。

(1) 事前作業

まず、調査団内にて、JICAで取り纏めている「国別援助実施指針」で挙げられた援助重点分野の範囲において、チリの開発計画、チリにおける専門家派遣事業及び研修員受入事業の実績及び問題点等から、総合的に判断して調査団としての調査対象分野の絞り込みを行った。その結果についてJICAチリ事務所の見解を加味し若干の修正を加えた上で、調査団派遣前の時点で来日中であったチリ国際協力庁（AGCI）長官他関係者と非公式に今回調査主旨及び調査対象分野について意見交換を行った。意見交換の中でチリ側からは本調査団の主旨については積極的な賛同が得られ、調査対象分野については、いずれの分野においても、環境配慮、女性の地位向上、貧困対策の視点を重視したいとのコメントがあった。

その結果、調査対象分野と、それらの各分野の重点関心事項を以下のようにまとめた。さらにJICAチリ事務所がAGCIと調整の上、調査日程及び調査対象とする関係機関をアレンジした。

- 行政（環境問題への取組み）
- 地方開発計画（地域間格差の是正）
- 鉱業（公害防止／鉱山保安）
- 工業（中小企業振興／輸出振興）
- 農林牧畜業（零細農民対策／所得創出を目的とした農産・林産加工業の振興）
- 水産業（零細漁民対策／所得創出・向上を目的とした増養殖業・水産加工業の振興及び漁業協同組合の確立／輸出振興）
- 人的資源開発（職業訓練の充実／科学技術教育）
- WID（女性（とりわけ農村部貧困女性）の経済活動への参加・生活改善・技術

習得)

分野の絞り込みと併せ、調査対象となる関係機関に対する質問表を作成した。その主旨は、機関個別の問題、ニーズを把握し、実施の協力の状況をより具体的に認識するためにある。質問表の内容は、(1)、調査対象機関が所掌する分野の開発に係る重要な問題点とその原因、(2)、その問題点を改善するため中間的な人材育成のニーズ、(3)、(2)のうちJICAに技術協力を求めたい内容(協力対象分類、分野、技術レベル期待されるアウトプット)及び協力方法(専門家派遣・研修員受入・その他)、(4)各機関の現状に関する情報(組織の沿革及び機構、当該技術の人員構成、人数及び技術レベル、技術移転上必要な設備/機材の有無)である。この調査表は調査団派遣前にJICAチリ事務所を通じ、AGCIにより関係各機関に配布され、調査団派遣時を目処に回収された(後にチリ事務所にて対訳を作成し本邦送付された)。

(2) 現地調査

チリ側のニーズ把握に当たっては、相手国関係機関との対話を重視した。関係各機関と分野別に協議、意見交換を実施し、対象は11分野30機関に及んだ。対象機関として各分野の関係省庁の他、公社・公団等の実施機関が参加し、分野によっては協力の対象と考え得るNGOも参加した。また、協議には、AGCI職員(一部協議欠席)、AGCI配属の大場専門家及びJICAチリ事務所長(または次長)が同席。また、一部協議には在チリ日本大使館の経協担当書記官が加わった。

協議の際、まずは、各機関にそれぞれが直面している重要な開発上の問題点と、これに対する基本政策、それら課題の解決に向けての中期的な人材育成の必要性がいかなるものか、また、その中でJICAに技術協力を期待したい項目は何かについて聴取した。そのうち専門家派遣、研修員受入等、いかなる形態が望ましいか、当方の意見を交えて協議した。

2. 調査結果

1) 総論

(1) 調査団派遣の意義

JICAでは、援助における国別アプローチ強化の観点から、「国別援助実施指針」を作成し、これに基づいて選定・形成された案件を「国別事業実施基本計画」に取り纏め、計画的・効率的援助の実施を推進している。しかしながら、専門家派遣事業及び研修事業においては、必ずしも「指針」に対応した形での案件選定は行われず、在外公館を通じて実施される要望調査を基に、関係省庁協議により概ね決定されているのが現状であり、本来当該国の人材育成政策の中で表裏一体をなすべき両事業が、多くの場合有機的な関連を持たないまま進行する状態が続いていた。

今次調査団の派遣は、このような状況に一石を投じ、それぞれの事業を担当する派遣事業部と研修事業部、及び「指針」「基本計画」の取り纏めを担当する企画部が合同で相手国と対話を行い、中期的ニーズを把握するという試みであった。両事業の長い歴史の中で、かかる本格的な合同調査団が派遣されたのは今回のこのチリ・ミッションが初めてであり、この調査結果は、今後の同様なアプローチへのFIRST STEPとして評価・活用するに値しよう。

(2) 調査の概要

調査団は、予め調査対象分野を絞り込み、分野別にチリ側関係機関と協議を行う方式を採った。

対象分野については、チリ国の開発計画、対チリ援助実施指針、チリにおける専門家派遣事業及び研修事業の実績・問題点、JICAチリ事務所の見解等から総合的に判断してまず調査団としての見解をまとめ、それを来日中のAGCI長官他（調査団派遣の直前にJICAとの意見交換等を目的に来日していた）に提示し双方で調整して決定した。

その結果、地方開発、環境行政、鉱業、工業、人的資源開発、農林牧業、水産業、開発と女性の8分野を調査対象として選定した。

現地においては、調査団はまずAGCIと打合せを行ったのち、選定した分野ごとに関係機関との協議を実施。それぞれの協議には、AGCIのスタッフ、AGCI派遣のJICA専門家、JICAチリ事務所員、在チリ日本大使館員等が必要に応じて出席した。

協議相手の中には、専門家派遣事業と研修事業に関し詳細な要請をしてきたところもあれば、中期的人材開発計画の概説に留まるところもあったが、調査団派遣が極めてショート・ノーテイスの下に行われたにも拘らず、いずれの機関も本件調査団の重要性を認識し、その対応ぶりは非常に熱心であった。

なお、調査団派遣に先立ち、我が方より各機関に対し質問票を配布していたが、調査団滞在中の回収となったため、帰国後に集計・分析を行った。

なお、事前にJICAチリ事務所を通じて提示していた対チリ援助実施指針については、AGCI側より、指針に挙げられている重点分野とチリ側の意図する開発政策は概ね一致しているとしつつも、指針の内容以外にも重要な課題として次の諸点があるとの指針があった。

- 初等・中等教育の近代化
- 女性の経済活動への参加促進と生活改善
- 零細企業の育成・発展
- インフォーマル・セクターのフォーマル経済活動への参加促進
- 少数原住民の生活改善

(3) 人材開発重点分野

チリの中期的な人材開発につき、調査を通じて明らかになった点は概略次のとおりである。

(ア) スタッフの強化とInstitution Building

1990年に16年ぶりに民政への移管を実現したチリでは、経済成長、社会正義、国民参加、国家自治の達成をスローガンに、国民の融和達成、民主主義の浸透と定着、社会正義の促進、国家の成長・発展・近代化の加速、国際社会への復帰・

地位回復、といった目標を掲げて国家運営に努めている。

こうした動きが緒についたばかりのチリにとって、国家行政組織の強化と国を担う人材の育成・強化は最優先して取り組むべき課題であり、AGCIをはじめとして、調査団が協議を行った諸機関は一様にその重要性を謳っていた。

この意味で、行政機関の人材育成・組織強化を支援するための協力を行うことは、極めてタイムリーであり、我が方の協力に対するチリ側の評価を得るという観点からも有意義であろう。

(イ) グローバル・イシュー

チリは、国家開発を進める上で、環境やWIDといった、いわゆるグローバル・イシューに非常に強い関心と問題意識を有している。

これは、関係諸省庁をメンバーとする国家環境委員会や閣僚を長とする女性問題関連機関（国家女性サービス機構）を設置したことなどからも窺えるところであるが、都市圏の大気汚染や森林破壊等による環境悪化、法的・社会的な女性（特に農村の貧困女性）の不平等といった深刻な問題が広がっていることを物語っている。

チリの人材開発を支援する上では、環境問題、WID、貧困の軽減（とりわけ地域間格差是正の観点から）といったグローバル・イシューに留意していくことが重要である。

(ウ) 主要重点分野

関係機関との協議結果及び上記（ア）（イ）を踏まえ、人材開発における主要な重点分野についてコメントすれば次のとおりである。

(i) 開発と女性

「チ」政府が、現民主政権下で女性の地位向上に積極的に取り組み始めていることは、国務大臣を長とする国家女性サービス機構（SERNAM）を設置（1991年）したことでも明確であり、今次調査では、多くの機関（公的、私的を問わず）が貧困女性の生産活動への参加を促進すべく活動（プロジェクト）を展開している事実が判明した。

これらの活動に対して諸外国や国際機関も熱心に支援を行っていることから、

我が国が、様々なセクターにまたがるこの分野でいかなる協力が可能かを前向きに検討すべきであり、この意味で、優良案件形成に向けて専門家（例えばSERNAMに配属）または企画調査員の派遣も有効な手段と考える。

また、農村教育研究所（IER）からは、女性の生産活動への進出に力点を置いた農林牧畜、農村開発分野の技術研修センター設立への支援を要請されたが、これについても今後協力の可能性を「チ」側とともに検討していく必要がある。

なお、「チ」国におけるWID関連の事業（とりわけ貧困農村の小規模生産活動促進に関する事業等）については、協力隊による対応が好ましいとの印象を受けた。早期の派遣取極め締結が望まれるところである。

(ii) 環境行政

首都圏の大気汚染や鉱山公害といった深刻な問題を抱える「チ」国では、環境問題が開発上の最重要課題の一つであり、「指針」で大きく謳っているところでもある。

1993年末か1994年初めには、環境基本法が施行されることとなっており、関係省庁をメンバーとする国家環境委員会（CONAMA）や首都圏公害対策特別委員会も設置されているが、環境問題に関わる人材は極めて不足しており、その育成が急務である。

かかる認識の下、現在CONAMAに派遣中のJICA専門家（田中研一氏）の活動は現場でも高く評価されており、同専門家の収集する情報を通して環境分野における我が国の協力の方向性を検討していく必要がある。

(iii) 地方開発（地域間格差の是正）

「チ」政府は、現政権下で憲法改正、地方開発法制定といった法整備を行い、地方分権の推進と地域間格差の是正を国家政策の重要な柱に据えて活動を開始しており、このための人材育成を不可欠の課題と位置付けている。

「指針」の中でも主要目標の一つをなす地域間格差の是正を支援するには、こうした活動が緒についたばかりのこのタイミングを逃すことなく行動を起こすことが重要と思料される。企画協力省から要望のあった専門家派遣、研修員受入れ、国別

特設コースの設置は、中央政府と地方（州）政府双方の中期的人材育成を目指すパッケージ事業であり、その必要性、可能性を前向きに検討することが望まれる。

チリ人材育成計画（案）

I. 技術協力優先分野及び協力形態、協力期間、本邦からの協力人数等

優先 順位	サブセクター (相手機関)	協 力 形 態 (分野)	人 数					計	備 考	
			協力期間 (1~5年間)							
1	W I D (SERNAM)	個別専門家派遣 (女性開発行政)	1	継 続	継 続	1	継 続	2	優先①	
		C/P個別研修員受入 (女性開発プロジェクト)	1	1	1	1	1	5		
	(IER)	個別専門家派遣 (農村開発)	1	継 続	継 続	1	継 続	2	全期間 5年間 調整員 +5名	
		C/P個別研修員受入 (農村開発)	1	1	1	1	1	5		
		青年海外協力隊派遣 (農村女性授産)		1	続 +5	継 続	6	12		
2	環境保護 (CONAMA)	個別専門家派遣 (環境行政)	1	継 続	継 続	0	0	1		全期間 5年間
		C/P個別研修員受入 (環境アセスメント)	1	1	1	0	0	3		
		C/P個別研修員受入 (公害防止)	1	1	1	0	0	3		
		プロジェクト方式 (環境研究)			開 始	継 続	継 続			
3	地方開発 (企画協力省)	個別専門家派遣 (地方開発行政)	1	継 続	継 続	1	継 続	2	アドバイザー	
		国別特設コース (地方開発)			開 始	継 続	継 続		全期間 3年間	
4	水産業 (漁業次官省)	個別専門家派遣 (水産政策)	1	継 続	継 続	0	0	1	アドバイザー 優先①	
		C/P個別研修員受入 (水産政策)	1	1	1	1	1	5		
	(SERNAP)	個別専門家派遣 (水産物品質管理)		1	継 続	継 続	1	2	優先② 全期間 5年間	
		C/P個別研修員受入 (水産物品質管理)		1	1	1	1	4		
		個別専門家派遣 (水産養殖)		1	継 続	継 続	1	2	優先③ 全期間 5年間	
		C/P個別研修員受入 (水産養殖)		1	1	1	1	4		
	(IFOP)	個別専門家派遣 (零細漁民組織)		1	継 続	継 続	1	2	優先④ 全期間 5年間	
		C/P個別研修員受入 (零細漁民組織)		1	1	1	1	4		

優先 順位	サブセクター (相手機関)	協力形態 (分野)	人 数					計	備 考	
			協力期間 (1~5年間)							
	(FUNCAP)	個別専門家派遣 (水産物加工)		1	継続	継続	1	2	優先⑤ 全期間 5年間	
		C/P個別研修員受入 (水産物加工)		1	1	1	1	4		
5	鉱業 (通商産業省)	個別専門家派遣 (鉱業環境行政)	1	継続	継続	1	継続	2		
		C/P個別研修員受入 (鉱業環境行政)	1	1	1	1	1	5		
6	人的資源 (SENCE)	個別専門家派遣 (職業訓練行政)	1	継続	継続	1	継続	2	アドバイザー 優先④	
		C/P個別研修員受入 (職業訓練行政)	1	1	1	1	1	5		
	(MINUDAS)	個別専門家派遣 (職業訓練実務)	1	継続	継続	1	継続	2	アドバイザー 優先② 全期間 5年間	
		C/P個別研修員受入 (訓練/電子工学)		1	1	1	1	4		
		C/P個別研修員受入 (訓練/内燃機関)		1	1	1	1	4	全期間 5年間	
		C/P個別研修員受入 (訓練/木材加工)		1	1	1	1	4	全期間 5年間	
		C/P個別研修員受入 (訓練/企業経営)		1	1	1	1	4	全期間 5年間	
		(経済省科学技 術プログラム)	個別専門家派遣 (生産性向上)	1	継続	継続	1	継続	2	アドバイザー 優先③
	C/P個別研修員受入 (生産性向上)	1	1	1	1	1	5			
		個別専門家派遣 (品質管理)	1	継続	継続	1	継続	2	アドバイザー 優先②	
	C/P個別研修員受入 (品質管理)	1	1	1	1	1	5			
	7	農林牧畜業 (INIA)	プロジェクト方式 (植物遺伝資源)	継続	継続					実施中
		(INDAP)	個別専門家派遣 (零細農民生産技術)	1	継続	継続	1	継続	2	アドバイザー
			C/P個別研修員受入 (農業加工技術)	1	1	1	1	1	5	
(INFOL)		個別専門家派遣 (森林資源管理)	1	継続	継続	1	継続	2	アドバイザー	
		C/P個別研修員受入 (森林資源管理)	1	1	1	1	1	5		
8	工業 (CORFO)	個別専門家派遣 (繊維製品品質管理)	1	継続	継続	1	継続	2	アドバイザー	
		C/P個別研修員受入 (繊維/品質管理)	1	1	1	1	1	5		

II. 本邦における研修集団コースへの参加が望ましい研修テーマ等

チリからの要請は、前述の如く技術レベルが高くまた非常に明確である為、一般的なニーズを対象とした本邦開催の研修集団コースへの参加には、かなりの部分がなじまない可能性がある。しかしながら同国からの研修員の多くは、我が国はもちろんアジアを訪問することは初めてであり、再度訪問の可能性も極めて少ないことに配慮すれば、我が国の歴史、文化、社会、産業、先端技術、産業政策と行政等について理解を深め、友好的な関係を確立することは、我が国による協力の根本的な意図に合致するところである。これら総合的な協力目的にも考慮しつつ、集団コースへの参加に最も適切な研修テーマを選択し次に記した。実際の割当てと受入れに際しては、当該コースの目的と内容についての十分な事前説明が必要になると思われる。受入れ人数としては一名程度、受入継続期間としては、3～5年間と考えられる。それぞれに優先的意義があり原則として分野間及び各テーマ間の優先順位はない。

1. マクロ経済・・・・・・・・・・ 計量経済分析手法、産業連関表作成手法
2. 鉱工業・・・・・・・・・・ 工業標準化、工業製品品質管理、中小企業振興、中小企業経営管理、鉱物資源探査（リモート・センシング）、鉱山公害防止
3. 農林水産業・・・・・・・・・・ 農業機械化、農協制度、果樹品種改良、人工受精、魚協制度、バイオテクノロジー、水産養殖（貝類）、食品加工技術、食品衛生、食品流通、高度木材加工
4. 社会インフラストラクチャー・・ 高度電気通信網計画策定手法、全国道路交通計画策定手法
5. 地方行政・・・・・・・・・・ 地方開発計画策定手法、地方公共団体情報処理
6. 環境整備・・・・・・・・・・ 都市廃棄物処理、都市大気汚染モニタリング及び予測、都市騒音対策、下水処理、環境アセスメント手法、海洋・河川・湖沼汚染防止

III. 総括

調査団としては、上記試案に沿って個別専門家派遣事業及び研修員受入れ事業を主とす

る技術協力が、速やかに実施されることを推薦するところである。全調査結果からの重点サブセクターは、WID、環境、地方開発、水産業、鉱業、人的資源、農林牧畜業及び工業である。これらのサブセクターの中で、既に協力が実施あるいは計画されている分野も勘案し、今次調査団は先方関係機関の意向も踏まえ、新たな協力の最重点を、貧困対策の主旨も含める意味でWIDの個別専門家派遣と地方開発にかかる本邦開催の国別特設コースに置くこととし、これらが是非早急に実施されることを切に要望する。

4. 調査における課題

(1) 本件のような調査団の派遣が初めての試みであったことから、当初、相手国に戸惑いが生じ、趣旨の理解が得られないのではないかとの懸念があった。

しかしながら、「チ」側の援助受入れ窓口機関である国際協力庁（AGCI）は、本件調査が個別専門家派遣事業と研修事業の計画的実施に主眼を置いた人材開発の中期的ニーズの把握を目的としている点をよく理解し、訪問先である関係機関へもこの趣旨を徹底させていた。

これは、調査団訪「チ」の直前にAGCI長官が来日した際、直接同長官に対し本件についての説明を行ったこと、及びJICAチリ事務所が事前にAGCIとの連絡体制を密にしていたこともその重要な要因であるが、AGCIが従来よりJICAの事業システムに十分通じていたことの証左であり、この意味でも、AGCIにインハウス・アドバイザーとして派遣中のJICA専門家（大場氏）の功績によるところが大きいと考えられる。

また、調査団が極めてショートノーティスの下に派遣されたにも拘らず、わずか数日間の滞在中に、約30の機関との協議・面談をアレンジしたことから、窓口機関としてのAGCIの調整能力の高さが窺える。

このように今次調査団が一定の成果を修めたのは、先方の行政能力やAGCI、JICA間のふだんからの良好かつ緊密な連絡体制に拠るところが大きいですが、他の国において必ずしもこうした理想的な環境が整っているとは言いがたく、調査目的の周知には事前の連絡の徹底と工夫が必要であろう。

(2) 本件調査団は、計11回の協議で約30の機関と対話を行ったが、過去「チ」国においてJICAの調査団が短期間にこれほど多くの対話を行った例はない。このため、AGCIを初めとする関係機関に対するインパクトは大きく、どの機関も調査団を歓迎し、JICAへの期待を表明していた。しかしながら、一つの調査分野（しかも一度に複数の機関が出席）に割く時間が2時間半から3時間程度と極めて短く、人材育成の中期計画に関する十分な対話ができない場合もあった。今後かかる調査団を派遣するに際しては、各分野の関係機関と十分討議する時間がとれるよう調査分野を予め

絞り込むか、あるいは滞在期間を伸ばすか等の調整・工夫を相手国窓口機関と行う必要がある。

- (3) 本件調査団の派遣に際しては、外務省技術協力課首席事務官よりの事務連絡をもって、事前に在「チ」大使館の担当書記官に対しその趣旨を伝えたが、今後この種の調査団の目的とするところを継続して関係者間で徹底していくためには、外務省との協力体制やフォローの仕方を含む一層のシステム化を図っていく必要がある。
- (4) 今次調査団の派遣が、「相手国との対話の中から中期的な人材開発ニーズを探り、研修事業と専門家派遣事業の有機的な連携を図る」との観点から、極めて有意義な試みであったことは明らかであるが、今後は更に、プロ技協、ひいては資金協力等をも念頭においた総合的・包括的なアプローチに発展させていくべきである。こうした方向性が、「まずスキームありき」の従来の我が国援助システムを見直し、真に求められている開発ニーズを満たすための効果的な協力のあり方を確立することにつながるであろう。

3) タンザニア

(1) 調査方法

タンザニアにおける人材育成計画調査を実施するにあたり、以下の手順により事前の準備及び現地調査を行った。

ア. 事前作業

重点分野の把握

タンザニアにおける援助重点分野を援助実施指針等により把握するとともに、世銀報告書により開発分野ごとの現状と問題点、および開発の方向性を確認。

指針との整合性

過去5年間の研修員受入・専門家派遣実績が援助実施指針等重点分野に沿ったものであるかを確認するとともに、それぞれの事業規模を把握。

(添付資料1)

対応案の検討

上記資料に基き協力対象分野(サブセクター)の優先度を検討し、これに対しての我が方協力の可能性を検討。

質問票の送付

現地調査時の協議を容易にするるとともに、個別のニーズと人数規模を把握するため、事務所経由で各省ごとに質問票を送付し記入を依頼。

(添付資料2)

イ. 現地調査

事前の検討および質問票への回答を踏まえ、援助受入窓口機関および重点分野を所掌する各省庁、機関における人材育成担当責任者を中心とした先方との協議、意見交換を行った。

この際、特に我が方「指針」にとらわれることなく、主として当該省庁

が直面している開発上の課題、問題点と、これへ対処するための基本政策等「生」のニーズを聴取し、各セクターにおける重点項目及び施策を確認した。次いで、右開発課題解消に向けて、中期的に如何なる人材の育成を図る必要があるか、また、このうち特に日本側の協力を期待したい項目は何か、についての協議を行った。さらには、これへの我が方対応が、如何なる形態（研修、派遣等）によるものが適切か、また可能かについて検討した。一連の協議過程において、先方が必ずしも明確なアイデアを示せない場合、あるいは協議の円滑な運営において、世銀のSPAによるセクターごとの分析と改善策、及び我が方「指針」を参考に先方のコメントを求め、これに沿う形での協議の取り纏めを図った。また、質問票については、先方のニーズと今後育成すべき人材の人数、対象とする層等詳細を把握するうえで有効であったが、これを我が方に提出するにあたり、一部省庁では次官レベルの決裁を要するとのことから、事後送付されたものがいくつかあった。

タンザニアにおいては、86年以降世銀の構造調整に基く大規模な経済復興計画（ERP）が実施されており、各セクターごとの政策が極めて明確に示されていることから、本件調査の事前の作業あるいは先方との協議において、援助重点分野、重点項目の把握という点では容易であった。一方、タンザニア側はSPA=ERPを基本としつつも、我が方に期待する協力分野は必ずしもこれと一致しない場合もあった（必然的に「指針」とも一致しない）。（本編に記述）

また、人材育成にあたっては、中央官庁のみならず公社・公団等実施機関をも含めた総合的な取り組みが必要ではあるが、タンザニアにおいては、SPAのもとで公社・公団の民営化、大幅な人員削減計画が進行中であることから、協議は政策官庁レベルにとどめた。

【糸念言論】 対タンザニア専門家派遣・研修員受入要請背景調査

1. 調査概要

- (1) タンザニアにおける本件調査については、限られた日程内での多省庁（10省庁2機関）にわたる協議ではあったが、いずれの省庁においても調査の趣旨をよく理解し、議論が資金協力等他スキームに及ぶことなく、人材育成に的を絞った率直な意見交換ができた。

本件調査が特定の案件を対象とした従来の協議とは異なることから、先方の十分な理解を得られるかとの危惧はあったが、先方からは各省庁の基本政策、開発上の問題点、右に基く人材開発ニーズ等具体的な説明があり、調査団としても改めて「タ」国の直面する開発課題への認識を深めることができ、所期の目的は達し得たと考える。

- (2) 各省庁との協議にあたっては、主として当該省庁の人材開発担当部局の長との協議が中心であったが、予め予想されたことながらタテ割り行政のなかでの的確な説明が困難な部局もあり、急遽担当者呼び込む等この種の調査にKEY PERSONを得ることの難しさをも感じた。しかしながら、総じて先方からは真摯な対応を受け、また、我が方が依頼した人材開発ニーズに関する質問票にも過大な要望はなく、常識的かつ首肯し得る回答を得た。人材育成の観点からは、いずれの省庁においても、その対象とする層はマネジメントレベルを基本としており、国家改革の途上において、政策実施を効果的に運営できる人材の養成が急務であると思われる。また、いくつかの省庁においては WIDあるいはGOOD GOVERNANCE 強調するところがあった。

各省庁との個別協議結果については、概略別添のとおり。

- (3) 「タ」側がこのように明確な政策に基く人材開発ニーズを提示できる背景には、社会主義政策の経済的行詰まりから、86年以降 IMF、世銀の構造調整に基く市場経済化を基本とする大規模な改革（経済復興計画：

ERP) を実施中であり、右計画を踏まえたセクターごとの具体的な戦略を策定していることによる。例えば、道路開発においてはIRP (Integrated Road Project) を策定し、農産物輸送に資するフィーダーを含む既存の道路リハビリを基本にし、集中的な資金の投入を図る等戦略が極めて明解である。

2. 援助実施指針と人材育成計画

「タ」側が基本政策としているERPは極めて大規模な国家改革であり86年の実施以降、過去6年間のGDPの伸率は、かつて1%であったものが、4%台に増加しその効果をあげつつあると報告されている。一方世銀の構造調整については、特にアフリカ諸国においては期待されるほどのGNPの増加に繋がらず、その効果が疑問視されているものの、タンザニアに関しては世銀の構造調整を受け入れているのではなく、経済危機を乗り切るために自らが策定した自らの計画に世銀が協調している(計画委員会)とのスタンスから、大舵を振るうような国家をあげて大変革を実施中であり、現時点ではいかに右政策を円滑に実行するかが緊要の課題となっている。従って、我が方援助も「タ」側の改革を成功裡に導けるよう支援することが重要であり、ERPに沿った計画が指針の基本となろう。我が方指針はこれに合致するものと考えられるが、各セクターにおける重点分野をさらに明確化すれば以下の通り。

(1) 農業

GDPの60%、外貨収入の80%を占める農業セクターはタンザニアの基幹産業であり、安定的な経済成長を確保する上で最優先分野の一つである。農業においてもmarket orientedな観点から生産、加工・貯蔵、流通・輸送にわたる総合的な改善への取り組みが必要である。また、稲作についても米食志向に伴う需要の増大が見込まれることから有望な協力分野と考えられる。

(2) 経済インフラ

道路網の整備が優先分野であり、これは「タ」政府の開発予算における道路関連シェア20%と圧倒的な優先度を与えられていることから明らかである。道路整備は全国11の地方中核都市を中心とする農産物輸送に直結した道路のリハビリが基本とされている。

(3) 社会インフラ

政府は医療、教育等社会サービス部門については公務員削減、ある公社・公団の整理、民営化の対象から除外する等、同分野に配慮した政策をとってはいるものの、政府支出が削減されていることに変わりはなくBHNの観点から重要な分野である。

特に保健医療については、LLDC共通の課題としての高い乳幼児死亡率および人口増加率、貧弱な医療体制等難問を抱えている。この中で「タ」側が強調したのは、プライマリ・ヘルス・ケアを基本とする医療サービスの向上と医師を始めとする医療スタッフの養成である。(現状1265人の医師を2000年までに3448人にすることが急務であるとしている)

(4) 行政

アルーシャ宣言以降増え続けた公務員および公社・公団(parastatal)の人員削減と効率的な運営が、政府支出を抑制するうえで大きな要素となっている。削減対象数は公務員が5万人、またこれとほぼ同数の公社・公団職員の削減が計画されており、これら人員の受け皿としての職の創造が大きな社会的課題である。この意味で農業振興、中小企業の育成、外資の導入による企業振興等総合的な取り組みが必要である。また、small and efficient, effective governmentを志向するとすれば当該行政官の能力開発が重要な要素であり(Civil Service Dept.)、この点について「タ」側は協力を求めたい重点

分野の一つとしている。さらに公社・公団の民営化についても競争力のある経営基盤の確立と生産管理が大きな課題である。

タンザニアにおける開発上の優先分野は、メリハリを付けるとすれば、概略以上の通りと考えられる。これは平成6年度研修員の要望調査結果において、行政分野に高いプライオリティを付していることから窺えるが、一方、その他多くの分野については必ずしも「タ」側重点分野及び開発政策を反映したものとはなっていない。この点についての「タ」側の説明は、例えば農業分野については、多くのドナーが集中しており、日本にはその他の分野において協力してほしい、また、専門家等他スキームでの対応を予定している分野もあり、当該項目については研修要望をしていないとのことであった。右は研修事業についての事項ではあるが、同様に他事業においても我が方協力に求める優先分野は、必ずしも先方優先分野と一致しないものもあると考えられる。単年度の要望調査においては、このような点は見逃されがちではあるが、国別アプローチの強化により、全体の中での当該要望あるいは案件の位置付けが明瞭になり、また時には先方の調整能力不足を補うことにも資すると考えられることから、在外事務所を始めとする指針の精度強化を図ることが必要である。

(案)

対タンザニア人材育成中期計画 (調査結果をもとにした優先項目のみ)

分野	内容	対象層	対象数 (コア・スタッフ目安)	研修員受入	専門家派遣	備考
開発計画	開発経済	マゼンタ	13	関連集団コース		
計画	公務員制度改善 人事管理	マゼンタ マゼンタ	25 81	特設の設置及び 関連集団コース	○ 長期専門家	5～6年度実施予定
農林水産	稲作技術 灌漑排水 作物保護 農業機械化 貯蔵・流通	技官 技官 技官 技官 技官	10 17 9 6 10	関連集団コース及び C/P 等 対応		(カ) 技、ミカ、専門家派遣 実施中。全体としては多くの 研修員を受入れているが有機 的な調整が必要。
	森林保護 森林資源管理 半乾燥地林業	技官 技官 技官	15 5 6	関連集団コース及び C/P 等 対応		カ) 技実施中
工業	漁業振興計画 内水面漁業管理	技官 技官	10 7	関連集団コース	○ 長期専門家	
	中小企業振興 中小企業振興 (SIDO)	マゼンタ マゼンタ	4 25	特設化	○ 長期専門家	(カ) 技
観光	観光開発	マゼンタ	7	関連集団コース		国家計画委員会より強い要請が あったもの 専門家派遣中
運輸交通	道路維持管理	インゴ	15	関連集団及びC/P		専門家派遣中
通信放送	電話事業計画	マゼンタ	5	関連集団及びC/P		
エネルギー・公益事業	水資源開発計画 井戸掘削技術 地下水開発 下水道技術	マゼンタ インゴ インゴ インゴ	34 6 25 9	関連集団及びC/P 関連集団 関連集団		
保健医療	ファイバー・ネットワーク 公衆衛生 感染症 家族計画 看護 白内障	マゼンタ マゼンタ マゼンタ マゼンタ マゼンタ マゼンタ	23	関連集団	○ 長期専門家	専門家派遣中 第二国研修実施中 (マカ) 対策)
環境	環境行政	マゼンタ	7	関連集団		

(6) 『インドネシア国技能・技術分野にかかる人的資源開発計画策定調査』の概要

1) 調査の背景

イ国経済は、これまで高度成長を続けてきたが、第二次長期25ヶ年開発計画(1994～)では、更なる工業化を押し進め一層の経済成長を目指すこととしている。

このような経済成長を達成するには、人材開発、なかんずく技能・技術者に係る人的資源開発に力を入れることが重要であり、上記開発計画においても、人的資源の質の向上が最重点項目の1つとされている。

このような背景の下で、本調査においては、イ国における技能・技術者の需給状況を調査し、人材養成計画を策定することを目的として実施するものである。

2) 調査の目的

①イ国における現在及び将来(中期目標年次2003/2004年、長期目標年次2018/2019)の専門技術分野別・職業分類別技能・技術者の需給状況を推計・予測し、右予測に見合う技能・技術者養成計画を作成する。(但し、中期～長期目標年次間の数値、施策についてはその概略の方向性を占めるに留める。)

②調査の実施を通じてイ国C/Pに対する技術移転を行う。

3) 調査の概要

本調査は、技能・技術の分野に係る現況の人材需給(以下、人材需給とする。)の把握とその将来予測、教育プログラムを提示するものである。

まず、ミクロ的なアプローチとして、3,000の事業所を対象とする聞き取り調査や人材養成機関調査等によって、技能・技術に係る人的資源の賦存状況や人材の供給源の現状を把握する。さらに、マクロ的なアプローチとして、計量経済モデルや産業連関表を使った人材需給予測モデルの開発とその結果分析を行う。また、これらのミクロ・マクロ両面からのアプローチに加え、技術専門家による技術水準の分析や技術進歩に伴う投入構造の変化に対する予測、評価等を行う。

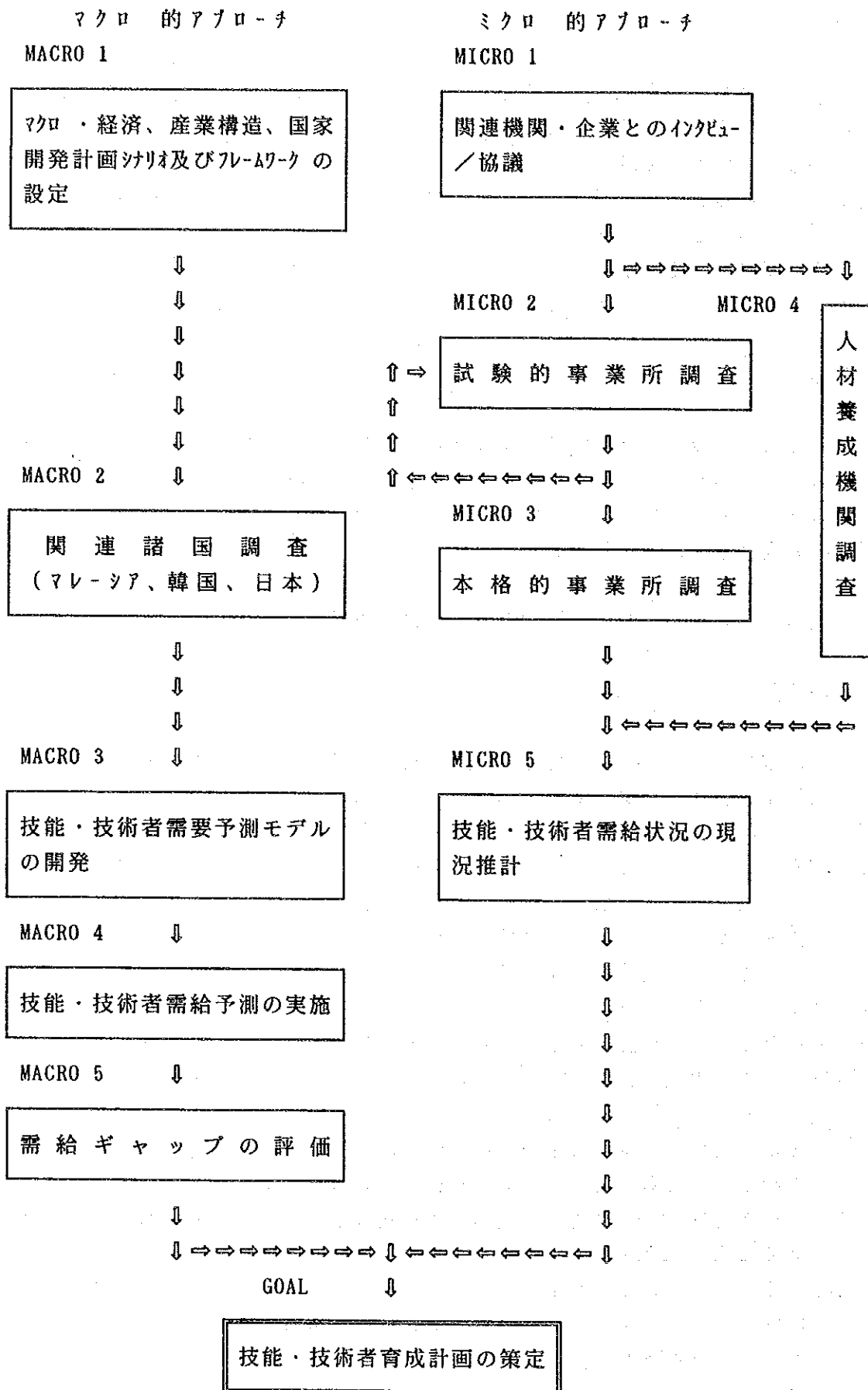
以上の分析とイ国側との意見交換により、技能・技術者に係る人的資源開発計画を策定する。(図IV-1.参照。)

※注1: 技術者とは、特定の技術分野について総合的で高度な技術を有し、業務処理の指導ができる者であり、製造会社の課長レベルを指す。

2: 技能者とは、特定の技術的業務を責任持って処理できる者であり、製造会社の係長レベルを指す。

3: 調査の対象分野は、科学、土木、電気、生産工学、機械、冶金、鉱業・石油、航空、電子、原子力、バイオテクノロジー、情報処理・コンピューター、建築の全13分野である。

図IV-1. 『インドネシア国技能・技術分野にかかる人的資源開発計画策定調査』の枠組



会議 - 報告会 記録

所長	次長	人材養成課		調査研究課			技術情報課	
		課長	代理	課長	代理	代理	課長	代理
〇	/					/	/	/

業務課
課長
代理

件名	調査研究「開発途上国人材育成基本計画の策定検討」にかかる第1回打ち合わせ	場所	46D会議室
日時	平成5年11月19日16:30~18:30	記入者	植村
出席者	企画課/神田課長、地域一課/金丸課長、梅崎職員、研修管理課/松岡課長 研修二課/沼田代理、研修三課/中川課長、派遣計画課/榎下課長、派遣一課/内田職員、社調一課/岡崎課長、調査研究課/橋本課長、植村		

協力
打ち合わせ

標記件に関し、別添資料に基づき打合せを行った。主な内容は以下の通り。

1. 調査研究の方向性について
 - ・現在の援助実施指針と、基本計画・要望調査の隙間を埋めるようなものを目指していくべき。(榎下課長)
 - ・基本計画に人材育成計画をどのように落としこんでいくかが問題。将来的には、基本計画を開発計画と人材育成計画に分けるべきかもしれない。(神田課長)
2. 合同要請背景調査の成果・課題等について
 - (1) タンザニア (中川課長)
 - ・タ国独自の人材育成計画、ポリシーペーパーがあったため、調査は比較的スムーズにすすめることができた。当初は、実施指針の枠内で調査を行う予定であったが、指針と人材計画が合致しづらかった。
 - ・タ国側の人材育成計画では、マネジメント・レベルを主なターゲットとしていた。人材育成には、レベル・対象層・人数配分等を検討する必要がある。
 - ・また、重点分野を重点省庁と個別に協議したが、重点分野からどのようにサブセクターに落とししていくかの方法論を検討する必要がある。
 - ・結果的に各省と協議した結果は指針と合致したが、要望調査の結果とは合致しなかった。バイアスのかからないニーズ把握、JICA側の方針、他援助機関との住み分けを検討すべきであるが、事務所に日本の供給可能分野についての情報がない。
 - (2) スリランカ (内田職員)
 - ・調査前に専門家・研修員の実績を分析したが、実施指針と合致していなかった。また、C/Pが研修員の大半を占めており、分野が非常に偏っていた。
 - ・ス側の各省庁は、独自の人材育成計画を持っているが、全体的な調整が不十分な感じがした。

(3) チリ（沼田代理）

- ・調査前に実績を分析した結果、8割は指針と合致していた。
- ・チリの技術レベルは非常に高く、技術習得型の研修より、問題解決型の高度な研修を必要としていた。

(4) 意見交換








- ・実施指針は事務局が中心となって作成しているが、相手国側との擦り合わせが可能になった。（金丸課長）
- ・相手国からのニーズは、研修・派遣別に把握すべきである。（榎下課長）
- ・研修事業はOFF・J・Tであり、派遣事業はO・J・Tの違いがある。現場がないと解決しない問題は、派遣事業で解決すべき。（松岡課長、榎下課長）
- ・技術習得型のコースのレベル分けが必要。また、集団コースの振り分け方に工夫が必要。（松岡課長）
- ・今後は、集団コースよりも国別・地域別特設を増やしていく方が効率が良いと思われる。また、国別特設コースのメニューもしくは実績を各事務所に流すことも必要。（中川課長、神田課長）

3. 今後の作業確認

別紙に基づき、今回は、要望調査・実施指針・基本計画作成の現状と問題点を確認し、今後の人材育成ニーズ把握のための方策を検討する。

以 上

会議・報告会記録

所長	次長	人材養成課		調査研究課			技術情報課	
		課長	代理	課長	代理	代理	課長	代理
								
件名	調査研究「開発途上国人材育成基本計画の策定検討にかかる第2回検討会				場所	46D会議室		
日時	平成6年1月7日15:00~17:30				記入者	植村 		
出席者	企画課/神田課長、地域一課/金丸課長、梅崎、研修管理課/松岡課長、大山代理、小幡、研修開発室/松浦室長、研修二課/沼田代理、研修三課/中川課長、細井、太田、派遣計画課/榎下課長、小幡代理、古田、派遣二課/内田、社調一課/岡崎課長、TIC研修二課/田口課長、大川、専門員/桂井、多田、山下、調査研究課/橋本課長、植村							
<p>標記件に関し、別添資料に基づき打合せを行った。主な内容は以下の通り。</p> <p>1. 研修事業の要望調査の現状と問題点(資料1参照/松浦室長)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年間研修員受け入れ人数約6,000名の半分3,000名は集団コースで受け入れている。世界全体の集団コース要望総数を5,000とし、前年度の実績をベースとして各国に集団コース割り当て数を通報し、各事務所において、割当数に応じ集団コース300コースの優先順位をつけてもらっている。(但し、新規援助開始国については、この方法では割り当てを行っていない。) この集団コース要望調査は、あくまでもアンケート的なものであり、各国の重点セクター等を意識しているものではないし、必ず要望通りになるものでもない。実際、全世界的な傾向として、環境、農業など、人気のあるコースに要望が集中し、要望が満たされていないケースが多い。 集団コースの取りこぼしをすくうという意味から、国別特設コースを増やすという意見もあるが、国別特設の場合、研修員の国内序列により議論が活発化しにくいという面もあるので、できれば集団コースの割り当て枠を、各国1名から地域別3~4名に変えていくという方法も考えられる。 <p>2. 派遣事業の要望調査の現状と問題点(資料2参照/榎下課長、小幡代理)</p> <ul style="list-style-type: none"> 各事務所の参考用に『派遣事業の要望調査の手引き』を作成し、それに基づいて要望調査を実施している。国毎の方針はなく、基本的に前年度の実績をベースにして、要望数の割り当てを行っている。 要望調査の結果を各省と協議して、各省からリクルートができない分についてはJICA独自のリクルートが可能となる。実際は、各省分に対応できないものが増加しつつある。 								

3. 援助実施指針・基本計画の現状と問題点（資料3参照/金丸課長）

- ・指針は、各案件選定のスクリーニングに使用しており、基本的には事務局が原案を作成したものを、本部で検討して最終案としている。
- ・現在の指針作成に関しては、各事務所の判断にまかせているため、^イ標記の仕方が不統一であったり、重点分野の抽出方法が不透明であるため、何らかの方法論を持って作成するよう改善の余地がある。
- ・基本計画には、プロ技協、開発調査等、大規模な形態は記載しやすいが、研修員や専門家など個別案件については、記載しにくいという問題がある。

4. 人材育成援助ニーズ把握方法にかかる意見交換

(1) 人材育成援助ニーズのイメージ

- ・本調査研究で目指すニーズ把握については、資料4のイメージを考えている。具体的な作業としては、重点分野の分野分けと人材育成対象層の職務分けを行っていくべきと考えている。（橋本課長）

(2) 重点分野の抽出について

- ・現在の指針の重点分野はプロジェクトを意識して作成されたものであるため、人材育成援助ニーズとして把握しにくい。また、分野分けについても現在の分け方にこだわらず再考する必要があると思われる。（松浦室長、橋本課長）
- ・合同要請背景調査の際に、研修・派遣の実績と実施指針の整合性を調べた資料があるため、それを洗い直して、指針・基本計画と実績が合わない理由や重点分野の分野分けを検討してはどうか。（神田課長）

(3) 重点機関について

- ・重点機関を明らかにすることにより、人材育成援助ニーズにとって重要な現在の相手方のレベルが把握しやすくなる。（松浦室長）

5. 今後の作業について

本日の討議を踏まえ、まず、研修・派遣の実績と指針・基本計画が整合しているかどうか、問題点は何か等を事務局において分析し、その結果を基に事務局において今後の作業計画を作成する。次回第3回は、2月14日（月）3：00からとする。（場所は後日連絡。）

以 上

会議・報告会記録

所長	次長	人材養成課		調査研究課		
		課長	代理	課長	代理	代理
○		○	○	○	○	○
件名	調査研究「開発途上国人材育成基本計画の策定検討」にかかる第3回検討会			場所	47A会議室	
日時	平成6年2月14日15:00~17:00			記入者	植村 ○	
出席者	企画課/神田課長、地域一課/金丸課長、梅崎、研修管理課/松岡課長、大山代理、研修開発室/松浦室長、研修一課/樋田課長、研修二課/沼田代理、立石、研修三課/中川課長、細井、太田、派遣計画課/榎下課長、古田、社協一課/永田代理、TIC研修二課/田口課長、専門員/桂井、多田、山下、調査研究課/橋本課長、植村					
<p>標記件に関し、別添資料に基づき打合せを行った。主な内容は以下の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 援助実施指針と実績の比較（資料1参照/橋本課長） タンザニアの合同要請調査派遣前に、指針の重点分野と実績を照らし合わせたところ、研修員受入・専門家派遣事業については、指針と合致していない率がそれぞれ26.9%、17.6%と高かったが、プロ技・開発調査・無償については、合致していない率は10%前後であった。 2. 人材育成援助計画策定にかかる改善パターン（案）及び重点機関調査表（案）について（資料2参照/橋本課長） 上記1.の結果を受けて、指針の重点分野等の改善パターン（案）と重点機関調査表（案）を検討した。 3. チリ人材育成計画（案）について（資料3参照/沼田代理） 合同要請背景調査の結果を受けて、別添の報告書を取りまとめ中である。今回は調査結果を基に検討しているが、チリ国に対する人材育成指針がないため、独自の人材育成計画を作成することは難しいと感じている。 4. タンザニア人材育成計画（案）について（資料4参照/中川課長） 合同要請背景調査の結果を受けて、別添の報告書を取りまとめ中である。実際に調査を実施してみて、相手方のニーズや重点分野を以下にまとめていくかが課題であると感じている。 5. スリランカ人材育成計画（案）について（田口課長） 合同要請背景調査の結果を受けて、現在人材育成計画を取りまとめ中であるが、社会インフラに関連するニーズが非常に多いため、これをどのように育成計画としてまとめるかが課題である。 						

○掛専門員
 ○掛専門員
 ○掛専門員
 ○業務課長
 ○
 ○同代理
 ○

6. 意見交換

(1) 重点機関の設定について

- ・スリランカの例でいくと、トレーナーズ・トレーニングを要望しており、重点機関を絞ることは十分可能と思われる。(田口課長)
- ・少なくとも、中央省庁レベルの機関を絞り込むのが限界ではないか。重点機関も大事だが、重点分野からサブ・セクター・レベルの分野を抽出する方法論が重要である。育成すべき対象技術者レベルが明確であれば、機関にはあまりこだわる必要はないと思われる。(中川課長)
- ・チリの場合は、重点機関や援助形態を設定することも十分できる。(沼田代理)

(2) 援助実施指針の重点分野について

- ・指針は、援助全体のガイドラインであり、人材育成計画に特に関連させて、指針を変更する必要はないのではないか。(金丸課長、梅崎)
- ・指針は、日本側のみでのインテンションであり、相手方のニーズとは別であるということ考えると、必ずしも全てが指針通りである必要もない。(中川課長、樋田課長、松浦室長)
- ・指針を補う形の人材育成計画を別途作成すればよいのではないか。(榎下課長)

7. 今後の作業について

今日の話し合いを基に、事務局の方で、指針・基本計画と今回の人材育成計画の関連を図式化すると共に、具体的な人材育成ニーズと育成計画のアウト・プット・イメージを作成し、次回検討を行う。

以 上

会議 - 報告会記録

	所長	次長	人材養成課		調査研究課		
			課長	代理	課長	代理	代理
	〇	/	小橋		植	植	/
件名	調査研究「開発途上国人材育成基本計画の策定検討にかかる第4回検討会				場所	47A会議室	
日時	平成6年3月22日15:00~17:00				記入者	植村 植	
出席者	企画課/神田課長、地域一課/梅崎、研修管理課/大山代理、新納代理、研修開発室/松浦室長、研修一課/石田代理、研修二課/立石課長、室沢代理、研修三課/中川課長、水落代理、太田、派遣計画課/榎下課長、古田、派遣二課/内田、TIC研修二課/田口課長、調査研究課/橋本課長、植村						
<p>標記件に関し、別添資料に基づき打合せを行った。主な内容は以下の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 国別人材育成基本計画の位置付けについて <ul style="list-style-type: none"> ・③の基本計画は、研修と派遣を合わせた努力目標的なものとし、⑩の実施計画は毎年の年度計画とすればよいのではないか。(田口課長) ・③については、5年程度のスパンにわたるものにも可能だが、基本的には毎年見直すことを前提にして、多年度計画にはしないこととする。(梅崎職員、中川課長、松浦室長) ・③の具体的なイメージは、資料5のスリランカの人材育成計画の表とし、人数のブレイクダウンは書かないこととする。また、各国からのニーズをとりまとめた段階で、企画・研修・派遣の3部合同による検討会を開催して、③を作成することとする。(松浦室長、神田課長) 2. 人材育成ニーズ調査票について <ul style="list-style-type: none"> ・調査票Ⅲの(3)と(4)の間に、専門家職務のタイプ分けの項が必要である。(榎下課長) 3. 事業実施計画について <ul style="list-style-type: none"> ・研修と派遣が次回の検討会までに、⑩の実施計画用フォーマットを作成する。また、国内における各種の制約要因については、⑤及び⑩において、検討を加えることとする。(神田課長、岡崎課長、田口課長) 4. 次回の予定について <ul style="list-style-type: none"> ・次回は、報告書のドラフトを検討材料として、4月末頃に開催する。 <p style="text-align: right;">以上</p>							

会議・報告会記録

所 長	人 材 養 成 課		調 査 研 究 課		
	課 長	代 理	課 長	代 理	代 理
件 名	調査研究「国別人材育成基本計画の策定検討」にかか る第5回検討会		場 所	本部50F フリーイングルーム	
日 時	平成 6年 5月16日16:00~18:00		記入者	植村	
出席者	企画課／神田課長、古田職員、地域一課／松浦課長、研修管理課／金丸課長 大山代理、大塚代理、半谷代理、乾職員、研修一課／樋田課長、石田代理、 研修二課／立石課長、城水職員、太田職員、研修三課／中川課長、細井職員 派遣計画課／榎下課長、小幡代理、木藤職員、派遣二課／内田職員、TIC 研修二課／田口課長、多田専門員、調査研究課／橋本課長、植村職員				
<p>標記件に関し、別添報告書（案）に基づき検討を行った。主な内容は以下の通り。</p> <p>1. 主な修正点</p> <p>①派遣事業年間計画用フォーマットについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・『事業展開の可能性』の部分は、派遣事業に関連するもののみとする。 ・研修事業年間計画用フォーマットと形式をなるべく合わせるよう、数年度の計画もわかるようなフォーマットとする。 <p>②研修事業年間計画用フォーマットについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・重点機関の項目も入れる。 <p>③人材育成援助計画策定の方法について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修事業部及び派遣事業部が中心となって作成する。 <p>2. 今後の進め方について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今回取りまとめた報告書を基に、地域一課が中心となって、今年度試行的に実施する対象国を選定し、ニーズ調査及び援助計画策定を行う。次年度以降については、今年度の結果を踏まえ、検討を行うこととする。 <p style="text-align: right;">以 上</p>					

JICA